

労働法令のポイント

労働基準関係

在宅勤務手当を実費弁償とする際の割増賃金の算定について

コロナ禍に余儀なくされた在宅勤務は、その後も働き方の一環として定着している。在宅勤務をする労働者に対し、通信費や光熱費などの負担に対する補填^{ほてん}的な意味合いとして、いわゆる在宅勤務手当を支給する企業も多くある。今般、規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）に基づき、こうした在宅勤務手当が実費弁償（業務遂行上必要な費用の精算）に当たると整理され、割増賃金の基礎となる賃金への算入を要しない場合の取り扱いを示した通達が発出された。以下、その概要を解説する。

割増賃金の算定におけるいわゆる在宅勤務手当の取扱いについて (令6.4.5 基発0405第6)

瀬戸 舞 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 割増賃金の基礎となる賃金とは

労働基準法（以下、労基法）37条5項および労働基準法施行規則（以下、労基法施行規則）21条により、割増賃金の基礎となる賃金に算入しない賃金は、以下のとおりとされている。

- (1) 家族手当
- (2) 通勤手当
- (3) 別居手当
- (4) 子女教育手当
- (5) 住宅手当
- (6) 臨時に支払われた賃金
- (7) 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

上記(1)～(7)は例示ではなく限定列举されるものであり、これらに該当しない賃金はすべて割増賃金の基礎となる賃金に算入しなければならない。

在宅勤務をする労働者に使用者から支給される、いわゆる在宅勤務手当については、労働基準関係

法令上の定めはなく、企業においてはさまざまな実態が見られるが、一般的には労基法37条5項および労基法施行規則21条に規定する賃金に該当しないと考えられるため、当該手当が労基法11条に規定する賃金に該当する場合には、割増賃金の基礎となる賃金に算入されることとなる。

なお、労基法11条に規定する賃金とは、「名称の如何^{いかん}を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」をいう。この「労働の対償」であるか否かの判断基準として、「企業設備の一環であるか否か」という尺度が挙げられる。この「企業設備」は、企業が経営体として労働者から労務を受領するため、当然具備しておかなければならない有形、無形のすべての設備をいう（厚生労働省労働基準局編『令和3年版 労働基準法・上』労働法コンメンタール③ [労務行政] 174ページ）。

各企業において支給する在宅勤務手当が、事業経営のために必要な設備の実費を弁償するものとして支給していると整理される場合には、当該在宅勤務手当については労基法11条に規定する賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金への算入も要しないこととなる。

2. 実費弁償の考え方

在宅勤務手当が、事業経営のために必要な設備の実費を弁償するものとして支給していると整理されるためには、当該在宅勤務手当は、労働者が実際に負担した費用のうち業務のために使用した金額を特定し、当該金額を精算するものだということが外形上明らかである必要がある。

このため、就業規則等で実費弁償分の計算方法が明示される必要があり、かつ、当該計算方法は在宅勤務の実態（勤務時間等）を踏まえた合理的・客観的な計算方法である必要がある。

このことから、労働者が在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも、例えば、毎月5000円を渡し切りで（企業に返還する必要がないものとして）支給するものは、実費弁償に該当せず、労基法11条に規定する賃金に該当し、割増賃金の基礎となる賃金に算入すべきものとなる。

3. 実費弁償の計算方法

在宅勤務手当のうち、実費弁償に該当し得るものとしては、事務用品等の購入費用、通信費（電話料金、インターネット接続に係る通信料）、電気料金、レンタルオフィスの利用料金などが考えられる。これらが、事業経営のために必要な設備の実費を弁償するものとして支給していると整理されるために必要な「在宅勤務の実態（勤務時間等）を踏まえた合理的・客観的な計算方法」としては、以下の方法などが考えられる。

- [1] 国税庁の「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」で示されている計算方法
- [2] [1]の一部を簡略化した計算方法
- [3] 実費の一部を補足するものとして支給する額の単価をあらかじめ定める方法

[1] 国税庁の「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」で示されている計算方法

事務用品等の購入費用やレンタルオフィスの利用料金は金額が明らかであるが、通信費や電気料金などの光熱費は労働者個人や家族の利用も考えられ、業務利用と切り離すのが難しい。よって、国税庁は通信費や電気料金における「業務のために使用した金額を合理的に計算する方法」を以下のように示している。

【通信費の算式】

$$\text{労働者が負担した1カ月の基本使用料や通信料等} \times \frac{\text{その労働者の1カ月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1}{2}$$

※上記算式の「1/2」は、1日のうち、睡眠時間を除いた時間のすべてにおいて均等に基本使用料や通信料等が生じると仮定し、睡眠時間を8時間、労働時間を8時間とした場合に、1日のうち、睡眠時間を除いた時間に占める労働時間の割合を算定したもの[8時間÷(24時間-8時間)]。

【例】労働者が9月に在宅勤務を20日間行い、1カ月に通信費（基本使用料や通信料）として1万円を負担した場合の、業務のために使用した部分の計算方法

$$1\text{万円} \times \frac{20\text{日(在宅勤務日数)}}{30\text{日(9月の日数)}} \times \frac{1}{2} = 3,334\text{円 (1円未満切り上げ)}$$

【電気料金の算式】

$$\text{労働者が負担した1カ月の基本料金や電気使用料} \times \frac{\text{業務のために使用した部屋の床面積}}{\text{自宅の床面積}} \times \frac{\text{その労働者の1カ月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1}{2}$$

※上記算式の「1/2」は、通信費の算式に同じ。

【例】自宅の床面積が70㎡、業務のために使用した部屋の床面積が10㎡である労働者が9月に在宅勤務を20日行い、1カ月に電気料金（基本料金や電気使用料）として1万円を負担した場合の、業務のために使用した部分の計算方法

$$1 \text{万円} \times \frac{10\text{㎡}}{70\text{㎡}} \times \frac{20\text{日 (在宅勤務日数)}}{30\text{日 (9月の日数)}} \times \frac{1}{2} = 477\text{円} \quad \left(\begin{array}{l} 1\text{円未満} \\ \text{切り上げ} \end{array} \right)$$

[2][1]の一部を簡略化した計算方法

通信費および電気料金について、[1]の計算方法では毎月在宅勤務手当の金額を算出することになり、在宅勤務が常態化している場合には煩雑になってしまう。そのため、[1]を簡略化した計算方法として、在宅勤務手当の支給対象者となる労働者ごとに、直近の過去複数月（3カ月程度）の各料金の金額および当該複数月の暦日数ならびに在宅勤務をした日数を上記[1]の例により計算し、その額を実費弁償として一定期間（最大1年程度）継続して同額を支給する方法が考えられる。

一定期間経過後は、あらためて同様の計算方法で在宅勤務手当の金額を改定することが考えられるが、電気料金等は季節による変動も想定されることから、労働者が実際に負担した費用と乖離が生じないよう適切な時期に改定することが望ましい。ただし、常態として在宅勤務手当の額が実費額を上回っている場合、この上回った額については、割増賃金の基礎となる賃金に算入すべきものとなることに留意する必要がある。

[3]実費の一部を補足するものとして支給する額の単価をあらかじめ定める方法

在宅勤務手当が実費の額を上回らない限りにおいては実費弁償になると考えられ、実費の額を上回らないように1日当たりの単価をあらかじめ合理的・客観的に定めた上で、その単価に在宅勤務をした日数を乗じた額を在宅勤務手当として支給することは、実費弁償に該当するものとして差し支えないとしている。「実費の額を上回らないよう1日当たりの単価をあらかじめ合理的・客観的に定める方法」としては、通信費および電気料金を以下の手順で定めることが考えられる。

- ①当該企業の一定数の労働者について、3.[1]の例により1カ月当たりの業務に使った通信費や電気料金を計算する
- ②①の計算により得られた額を、当該労働者が当

該1カ月間に在宅勤務をした日数で除し、1日当たりの単価を計算する

- ③一定数の労働者についてそれぞれ得られた1日当たりの単価のうち、最も額が低いものを、当該企業における在宅勤務手当の1日当たりの単価として定める

なお、①の「一定数」については、当該単価を合理的・客観的に定めたと説明できる程度の人数を確保することが望ましいとされている。また、「一定数の労働者」を、当該単価の額が高くなるよう恣意的に選んだ上で定めた単価は、合理的・客観的に定めるものとは認められず、当該単価を基に支給された在宅勤務手当も、実費弁償には該当しないことに留意する必要がある。

4.実務面における留意点について

在宅勤務手当を実費弁償と整理する上で、実務面における留意点を補足する。

[1]不利益変更について

在宅勤務手当を割増賃金の基礎となる賃金から除外する場合、労働者に支払われる割増賃金額が減少することとなり、労働条件の不利益変更^{かいり}に該当するため、労働契約法9条に基づき、原則として労働者の個別合意が求められる。法令等で定められた手続き等を遵守し、労使間で事前に十分な話し合い等を行う必要がある。

[2]就業規則・賃金規程の変更について

労基法89条において、賃金の決定や計算方法等に関する事項は、就業規則に規定しなければならないとされている（絶対的の必要記載事項）。在宅勤務手当を割増賃金の基礎となる賃金から除外する場合は、就業規則（企業によっては賃金規程）を変更し、行政官庁に届け出た上で、労働者に周知する必要がある。

[3]労働保険・社会保険の取り扱い

労働保険料の算出をする際の賃金や、社会保険料の算出をする際の報酬に実費弁償は含まないとされているものの、在宅勤務手当の金額の決め方によっては、賃金や報酬に含める可能性があるため、各機関へ確認することをお勧めする。