

労務関連ニュースレター

June 2024

In brief

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関する通達が公表されました。その他、「育児休業給付金の支給期間の延長の要件および手続きの見直し」、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）の施行」についてご紹介します。

In detail

1. 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関する通達の公表について

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、通達が厚生労働省より公表され、在宅勤務手当のうちどのようなものであれば、割増賃金の算定基礎から除外することができるかという点が明確化されましたので、内容をご確認ください。

(1) 原則の考え方

在宅勤務手当は、一般的には下表の労働基準法で規定する「割増賃金の基礎から除外される賃金」に該当しないと考えられるため、当該在宅勤務手当が労働基準法上の賃金（※1）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ります。

割増賃金の基礎から除外される賃金 (労働基準法第 37 条 5 項、労働基準法規則 21 条)

- 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

（※1）労働基準法第 11 条において、賃金とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、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。」と規定されています。

(2) 割増賃金の基礎となる賃金への算入を要しない場合

使用者から支給される在宅勤務手当が、事業経営のために必要な実費を弁償するものとして支給されていると整理される場合には、当該在宅勤務手当は、労働基準法上の賃金に該当せず、割増賃金の基礎となる賃金への算入は要しないことが示されました。事業経営のために必要な実費を弁償するものとして支給されていると整理されるためには、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であることが外形上明らかであることが必要です。具体的には、以下の 2 点をいずれも満たしている必要があります。

- ① 就業規則等で実費弁償分の計算方法が明示されていること
- ② 当該計算方法が在宅勤務の実態（勤務時間等）を踏まえた合理的・客観的な計算方法であること

そのため、例えば、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、その金銭を使用者に返還する必要がないもの（使用者が労働者に対して毎月 5,000 円を渡切りで支給するもの）等は、実費弁償に該当せず、賃金に該当し、割増賃金の基礎に算入すべきものとなります。

(3) 実費弁償の計算方法

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、以下の方法等が考えられることが示されました。

- ① 国税庁「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

在宅勤務手当のうち、実費弁償に当たり得るものの例

- ・在宅勤務に係る事務用品、消耗品等の購入費用
- ・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

なお、既に割増賃金の基礎に算入している在宅勤務手当を本通達に照らして実費弁償と整理し、割増賃金の基礎に算入しないこととする場合、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に当たると考えられます。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ことが必要となりますのでご注意ください。

「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関する通達の公表について」の詳細は、以下の厚生労働省および国税庁のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240409K0010.pdf>

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>（在宅勤務に係る費用負担等に関する FAQ）

2. 育児休業給付金の支給期間の延長の要件および手続きの見直しについて

現行制度における雇用保険の育児休業給付金は、原則として子が 1 歳に達する日までの休業について支給されますが、子が 1 歳に達した日後の期間について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないため休業を延長する場合には、給付金も延長して支給されます（最大 2 歳まで）。給付金の受給期間を延長する目的での保育所等の「落選狙い」を防ぐため、雇用保険法施行規則が改正されますので、概要をご確認ください。

(1) 改正内容

子が 1 歳に達した日後の期間も休業を延長し、育児休業給付金の支給を受けるための要件のひとつである、「保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が 1 歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合」について、「速やかな職場復帰を図るために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認める場合に限る。（※1）」との文言が追加されます。

（※1）具体的には、次の内容が業務取扱要綱において定められる予定です。

- ① 利用を申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく、自宅または勤務先からの移動に相当の時間を要する施設のみとなっていないこと
- ② 市区町村に対する保育利用の申込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示を行っていないこと

(2) 公布日および施行日

2024 年 3 月 25 日公布

2025 年 4 月 1 日施行（※2）

(※2)改正後の規定は、子が1歳に達する日(「パパ・ママ育休プラス」により、育児休業終了予定日が子の1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし育児休業終了予定日が1歳2カ月に達する日である場合は1歳2カ月に達する日)または子が1歳6カ月に達する日が施行日以後となる被保険者が育児休業給付金の期間延長を申請した場合に適用されます。

「育児休業給付金の支給期間の延長の要件および手続きの見直しについて」の詳細は、以下の厚生労働省の概要資料でご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001231530.pdf>

3. 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(フリーランス・事業者間取引適正化等法)の施行について

2023年6月号でご紹介した、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(フリーランス・事業者間取引適正化等法)が2024年11月1日に施行されることが決定されました。特定業務委託事業者(以下「発注事業者」)が満たす要件に応じて特定受託事業者(以下「フリーランス」)に対しての義務の内容が異なりますので、概要をご紹介します。

(1)発注事業者の義務

義務項目		具体的な内容
①	書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに次の取引条件を明示すること ・業務の内容 ・報酬の額 ・支払期日 ・発注事業者／フリーランスの名称 ・業務委託をした日 ・給付を受領／役務提供を受ける日および場所 ・(検査を行う場合)検査完了日 ・(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払い方法に関する必要事項
②	報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③	禁止行為	フリーランスに対し、1カ月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ①受領拒否 ②報酬の減額 ③返品 ④買いたたき ⑤購入・利用強制 ⑥不当な経済上の利益の提供要請 ⑦不当な給付内容の変更・やり直し
④	募集情報の的確表示	広告等にフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤	育児介護等と業務の両立に対する配慮	6カ月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護等と業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと
⑥	ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発 ②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 等
⑦	中途解除等の事前予告・理由開示	6カ月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

(2)発注事業者の要件と義務項目の内容区分

発注事業者の要件	義務項目 (1)を参照	フリーランスの要件(※)
・フリーランスに業務委託をする事業者 ・従業員を使用していない ※フリーランスに業務委託するフリーランスも含む	①	・業務委託の相手方である事業者 ・従業員を使用していない ※消費者を相手に取引をしている場合は、当該法律においてフリーランスには当たらない。
・フリーランスに業務委託をする事業者 ・従業員を使用している	①、②、④、⑥	
・フリーランスに業務委託をする事業者 ・従業員を使用している ・一定の期間以上行う業務委託である ※「一定の期間」は、③は1カ月、⑤⑦は6カ月です。契約の更新により、「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含む	①～⑦ すべて	

(3)施行日

2024 年 11 月 1 日

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)の施行について」の詳細は、以下の厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001255724.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/001261528.pdf> (リーフレット)

※本ニュースレターは 2024 年 6 月 10 日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1 丁目 2 番 1 号 OtemachiOne

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

シニアマネージャー

岩岡 学

マネージャー

兵頭 美樹

マネージャー

佐分 聖美

過去のニュースレターのご案内

[過去のニュースレターを読む>](#)

ニュースレター配信のご案内

PwCJapan グループでは、会計基準や税制、法令等に関するニュースレターを発行しております。

[配信を登録する>](#)

Workforce Management Newsletter

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービス等に加え、人事労務サービス、給与計算サービス、社会保険コンサルティングサービス等、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose(存在意義)としています。私たちは、世界 151 カ国に及ぶグローバルネットワークに約 364,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2024 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.