



社会保険労務士法人

# いとう労務経営事務所 便り 【170】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格2級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希  
 特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

## 食事の現物給与の価格が変更されました

### ◆現物給与とは？

給与は金銭で支給されるのが一般的ですが、住宅(社宅や寮など)の貸与、食事、自社製品、通勤定期券などで支給することがあります。この場合、現物給与といえます。現物給与で支給するものがある場合は、その現物を通貨に換算し、金銭と合算して標準報酬月額の設定を行います。健康保険、船員保険、厚生年金保険および労働保険において現物給与の価額は厚生労働大臣が定めることとされています(「厚生労働大臣が定める現物給与の価額」として告示)。

### ◆現物給与価額の改正内容

上記告示の内容が一部改正され、令和6年4月1日より、40都道府県において、食事の現物給与価額が変更になりました。前年よりも食事の額がアップしていますが、現物給与の価額をより現在の実態に即したものとするための改正であるとしています。

#### 【一例】北海道

- ・ 1人1月当たりの食事の額:23,100円(令和5年は22,500円)
- ・ 1人1日当たりの食事の額:770円(令和5年は750円)
- ・ 1人1日当たりの朝食のみの額:190円(令和5年も同じ)
- ・ 1人1日当たりの昼食のみの額:270円(令和5年は260円)
- ・ 1人1日当たりの夕食のみの額:310円(令和5年は300円)

なお、「住宅で支払われる報酬等」に係る現物給与の価額については、改正はありません。

### ◆留意点

現物給与価額の改正は、固定的賃金の変動(昇給・降給や住宅手当、役付手当等の固定的な手当の追加や支給額の変更の場合)に該当します。よって、「被保険者報

酬月額変更届」が必要になる場合がありますので注意が必要です。

また、今回改正された価額は、4月1日から適用されます。4月の給与の締日が月の途中である場合も、現物給与(食事、住宅等)については、給与の締日は考慮せず、4月分(1カ月分)の報酬として計算します。

その他、詳細は以下をご覧ください。

【日本年金機構  
 「令和6年4月1日より現物給与  
 価額(食事)が改正されます」】



## 在宅勤務手当を割増賃金の算定基礎から除外する場合について通達が出ました

### ◆割増賃金の基礎となる賃金

割増賃金は1時間当たりの賃金を基礎として、それに割増率を乗じることにより算定されますが、基礎となる賃金に算入しない賃金として、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び1か月を超える期間ごとに支払われる賃金が法律に定められています。

いわゆる在宅勤務手当については、一般的に、在宅勤務手当が労働基準法上の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ます。

### ◆在宅勤務手当を割増賃金の基礎に算入しない場合

ただし、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ません。

今回の通達によれば、在宅勤務手当が実費弁償として扱われるためには、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であることが外形上明らかである必要があります。

## ◆実費弁償の計算方法

在宅勤務手当が実費弁償とされるために必要な計算方法としては、以下の3つの方法が示されています。

- (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

d

在宅勤務手当を割増賃金の算定基礎から除外することは労働条件の不利益変更に当たりますので、法律のこのとって労使でよく話し合うようにしましょう。

**「過労死等の防止のための対策に関する大綱(素案)」が示されました**

働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が建設業と運送業、医師の職種にも適用されることを受け、「過労死等の防止のための対策に関する大綱(素案)」が示されました。

## ◆過労死等の再発防止対策、フリーランスへの取組等を推進

- (1) 令和6年4月に全面適用となった時間外労働の上限規制の遵守を徹底
- (2) 繰り返し過労死等を発生させた企業に対し、労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求めるなど原因究明および再発防止の指導を強化
- (3) 勤務間インターバル制度の企業における取組みを波及させるため産業医に周知を図るとともに、同制度の導入の必要性を感じていない企業に対する周知を行う
- (4) フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は履行確保を行うとともに、個人事業者等自身による定期的な健康診断の受診等の健康管理及び個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう、注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組みを促進

## ◆労災事案分析、労働・社会分野の調査研究内容を充実

- (1) 芸術・芸能分野を重点業種等に位置付け
- (2) フリーランス、高齢者、労働時間把握が自己申告制である労働者など、働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査を実施
- (3) 過労死等の危険因子や疾患との関連の解明等の研究や、過労死等事案の分析から得られる成果および国内外の最新知見に基づき、事業場における過労

死等防止対策を支援するツール開発と効果検証等を一体的に実施

- (4) 過労死等事案についてハラスメント防止措置状況を可能な範囲で分析
- (5) 調査研究の成果やその他の過労死等に関する国内外の最新情報について、専用ポータルサイトを通じて公表

## ◆実効ある対策に資する数値目標を追加設定

- (1) 労働時間について重点業種等に着眼した重点的な取組みを明記
- (2) 勤務間インターバル制度について導入効果が高いと考えられる企業等に着眼した数値目標を設定
- (3) 公務員についても目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組みを推進

## 黒柴 夢ちゃんから一言

みなさん こんにちは。  
障害者雇用者数が初の100万人を超えたそうです。前回(平成30年)調査より256万人(30.1%)の増加しました。

厚生労働省は、昨年6月に実施した「令和5年度障害者雇用実態調査」の結果を公表しました。この調査は、企業における障害者雇用の実態の把握と今後の障害者雇用施策の検討や立案に役立てることを目的に、5年ごとに実施しています。

従業員規模5人以上の事業所に雇用されている障害者数は110.7万人(以下、すべて推定値)で、前回(平成30年)の調査より256万人(30.1%)増加となり、初めて100万人を超えました。



## 【GWお休みのお知らせ】

4月27～29日＝お休み  
4月30日＝通常営業  
5月1～6日＝お休み  
※5月1・2日は  
お休みいただきます。  
ご迷惑をお掛けしまして  
申し訳ありません。