

第 1 章

労働基準法の改正



★★

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

総合講義テキスト / 235頁

令和6年4月5日基発0405第6号

令和6年4月5日施行

規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）において、「いわゆる在宅勤務手当について、割増賃金の算定基礎から除外することができる場合を明確化するため、在宅勤務手当のうちどのようなものであれば、合理的・客観的に計算された実費を弁償するもの等として、割増賃金の算定基礎から除外することが可能であるかについて検討し、必要な措置を講ずる。」とされた。

〔1〕 割増賃金の基礎となる賃金

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、企業においては様々な実態がみられるが、一般的には時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定の基礎となる賃金から除かれる賃金に該当しないと考えられるため、当該手当が法第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こと。一方、各企業において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、当該在宅勤務手当については法第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は要しないこと。

〔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、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ること。

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と。

このことから、例えば、従業員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、その金銭を企業に返還する必要がないもの（例えば、企業が従業員に対して毎月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ること。

第2章

労働安全衛生法の改正



★★★

安全衛生管理体制等における報告の方法の変更

□ 総合講義テキスト / 21頁、25頁、29頁、37頁、144頁、159頁、183頁

則2条、4条、7条、13条、52条の21、97条
令和7年1月1日施行

総括安全衛生管理者等の選任後や健康診断の結果報告等について、所轄労働基準監督署長へ報告書によって報告していたものを、電子情報処理組織を使用して報告することに変更された。

〔1〕安全衛生管理体制

選任事由	改正後	改正前
総括安全衛生管理者	遅滞なく、電子情報処理組織を使用して報告	遅滞なく、選任報告書を提出
安全管理者		
衛生管理者		
産業医		

〔2〕健康の保持増進のための措置

報告事由	改正後	改正前
定期健康診断結果報告	遅滞なく、電子情報処理組織を使用して報告	遅滞なく、定期健康診断結果報告書を提出
検査及び面接指導結果の報告（ストレスチェック）	1年以内ごとに1回、定期的に、電子情報処理組織を使用して報告	1年以内ごとに1回、定期的に、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書を提出

〔3〕労働者死傷病報告

報告事由	改正後	改正前
労働者死傷病報告	遅滞なく、電子情報処理組織を使用して報告	遅滞なく、労働者死傷病報告書を提出



新規化学物質の名称の公表

総合講義テキスト / 106頁

則34条の14第2項
令和6年7月1日施行

従来は官報に掲載することにより行うとされていた新規化学物質の名称の公表について、インターネットの利用等での公表が可能になった。

則34条の14第2項

新規化学物質の名称の公表は、3月以内ごとに1回、定期に、**インターネットの利用その他の適切な方法**により行うものとする。