

会社の飲み会に 残業代を支払うべきか

注目トピックス

01 | 会社の飲み会に残業代を支払うべきか

「会社の飲み会に残業代は出るのか」という動画がSNSで話題になっています。新しい世代の若者と一緒に働く上で会社イベントの取り扱いをどのようにするべきかを考察します。

特集

02 | 2024年度の

労働保険年度更新・算定基礎届について

2024年度の労働保険年度更新、社会保険算定基礎届の手続き時期がやってきました。今一度手続きの概要やスケジュールについて解説します。

03 | 在宅勤務手当と割増賃金

在宅勤務をする社員に対し会社が支給する「在宅勤務手当」について、一定の条件下で割増賃金の算定基礎から除外できることが明確化されました。内容について解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 限りある時間の使い方（かんき出版）

本書はイギリス紙ガーディアンで活躍するライターによる、限られた時間をより良く生きるための考え方について書かれています。

多くの人は、効率化を追求し、時間を有効活用しようとしています。スマートフォンのアプリを駆使して、隙間時間を最大限活用します。しかし筆者は、そのような時間管理術が逆効果になることもあると指摘します。例えば、休日に趣味の時間を設けようとしても、その前に家事や雑用をこなそうとするため、結局何もできないまま一日が終わってしまうというケースは珍しくありません。筆者は、そもそも人間には時間をコントロールする力はないと指摘します。天候や交通事情など、予期せぬ出来事によって予定が狂うことは珍しくありません。むしろ、そうした時間の制約を受け入れ、限られた時間の中で何を優先するかを考えることが重要だと解説しています。人生には様々なことがあります。全てに等しく時間を割くことはできません。重要なことに集中するためには、優先順位をつけて、やらないことを決める勇気が必要だと説きます。本書は、時間の価値を再認識させてくれる一冊です。効率化や時間管理術に振り回されるのではなく、自分にとって本当に大切なことは何かを見極めることの出来る一冊です。

会社の飲み会に残業代を支払うべきか

SNSで「会社の飲み会に残業代は出るのか」という社長と社員のやり取りの動画が話題になっています。会社イベントの取り扱いをどうすべきか考察します。

はじめに

X (旧 Twitter) などのSNSで、「会社の飲み会に残業代は出るのか」という社長と社員のやり取りの動画が話題になっています。その動画内に登場する社長は「残業代は出ない。強制参加の業務ではないので来なくてもいい」と答えています。同時に「業務外では同僚とコミュニケーションをとりたくないという発言は敵を増やすだけなのであなたの得にならないよ」と諭していました。以下、会社の飲み会に残業代を支払うべきかについて法律的な観点で解説するとともに、このような問題にどう対処すべきかを考察します。

法律的な判断基準

会社の飲み会や懇親会、社員旅行、運動会などのイベントが業務に当たるか否かについては、「事業所内または会社が指定した場所で行われるか」と「使用者から義務付けられ、または余儀なくされたか」により判断されます。

社内イベントが以下のようなルールで運営される場合、それらは業務であり、つまりそのイベントの時間（場合によっては移動時間も含めて）は労働時間であると判断される可能性が高くなります。

- 会社が開催場所を指定している
- 会社から全員参加である旨が通達されている
- 不参加の場合に理由を述べる必要がある
- 不参加の場合に人事評価が下がる
- 「新入社員歓迎会」などと銘打たれており実質的に不参加と言いきく
- 直属の上司から参加するように圧力がある

飲み会等に残業代を払わないために

逆に考えると飲み会等が業務ではなく、残業代を支払わ

ないと会社が主張するためには、「自由参加であること」「人事評価に影響しないこと」を明確に伝えるとともに、**実質的に断りにくい状況になっていないか気を配る必要がある**でしょう。

過去には、くも膜下出血で死亡した労働者の労災認定をめぐって、「リーダーという立場上断れなかった飲み会の時間」を残業時間と認めたケースや、新入社員歓迎会の2次会でのセクハラ認定について「飲み会が業務の延長」と判断された例などシビアなものがあります。今後は世代間の価値観の違いによって頻繁にこの「飲み会残業代問題」が発生する可能性があるかもしれません。

実際の対応策

「飲み会に残業代は出ますか？」と質問された場面を想定して、**飲み会文化を継続するか否か**という観点から対応策を考察します。

① 飲み会文化を継続したい場合

自由参加であり査定に影響しないことを明確に説明して誘い、断られても嫌な顔をしないのが大切です。あるいは飲み会を業務とみなして残業代を支払い、打ち解けたコミュニケーションをする会社行事として堂々と開催する方法もあるでしょう。なお、飲み会ではセクハラ・パワハラ・アルハラ（アルコールハラメント）を厳格に禁じる企業姿勢も大切です。

② 飲み会文化を継続しない場合

会社主導の飲み会を辞めてしまう選択肢もあります。その場合、飲み会の代わりにコミュニケーションの場を会社が用意する方法も検討できます。例えば社内にレクリエーションスペースや喫茶スペースを用意したり、社内SNSを導入してコミュニケーションを促したりといった代替案が考えられます。

2024 年度の労働保険年度更新

2024 年度の労働保険年度更新、社会保険算定基礎届の手続き時期がやってきました。今一度手続きの概要やスケジュールについて解説します。

はじめに

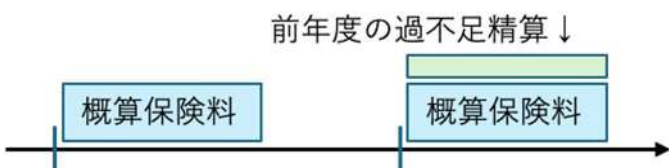
毎年 6 月～7 月は年に一度の労働保険年度更新と社会保険算定基礎届の手続き時期です。以下、年度更新並びに算定基礎届手続きの概要やスケジュールについて解説します。

労働保険年度更新とは

労働保険（労災保険および雇用保険）の保険料は、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの 1 年間（これを「保険年度」といいます）を単位として計算されます。その額はすべての労働者（雇用保険については、被保険者）に支払われる賃金の総額に、その事業ごとに定められた保険料率を乗じて算定します。



また労働保険では、保険年度ごとの保険料を概算で先払いし、翌年同時期に過不足精算をする仕組みになっています。



今年度の変更点

労働保険年度更新にかかる申告時期は毎年 6 月 3 日から 7 月 10 日までで、2024 年度概算保険料部分から一部の業種の労災保険料率に変更になっています。

【下がった業種の例】

林業、機械装置の組立てまたは据付けの事業、食料品製造業、金属材料品製造業、その他の製造業、貨物取扱事業

【上がった業種の例】

パルプまたは紙製造業、電気機械器具製造業、ビルメンテナンス業

算定基礎届とは

健康保険・厚生年金保険の被保険者および 70 歳以上被用者の実際の報酬と標準報酬月額との間に大きな差が生じないようにするため、7 月 1 日現在で使用している全被保険者の 3 カ月間（4 月、5 月、6 月支給分）の報酬月額を算定基礎届により届出します。この届出内容に基づき、毎年 1 回標準報酬月額が決定し直されます。これを**定時決定**といいます。定時決定によって決定された標準報酬月額は、同年 9 月から翌年 8 月までの各月に適用されます。



ただし、6 月 1 日以降に資格取得をした被保険者については、算定基礎届の対象外となります。また 70 歳以上の場合は年金との調整の必要があるため被保険者でなくても報酬の届出が必要となります。4 月、5 月、6 月に休職や育児休業、途中入社などで給与額が異なる場合は、一定の要件で平均計算対象から除外する仕組みがあります。また、当該期間中に残業が多いなどの理由で実態より高い標準報酬月額になる場合は、一定の要件のもとで年間報酬の平均で算定をすることが可能です。

今年度の変更点

2024 年の算定基礎届について、届出様式が一部変更になった他に大きな変更点はありません。

在宅勤務手当と割増賃金

在宅勤務をする社員に対し会社が支給する「在宅勤務手当」について、一定の条件下で割増賃金の算定基礎から除外できることが明確化されました。

はじめに

残業代等割増賃金を計算する際の基礎となる賃金は、法律で「除外してもよい手当」が決められており、それ以外の手当は算入しなければならないとされています。しかし、在宅勤務の普及に伴って支給されるようになった「在宅勤務手当」の取り扱いに実務上問題が生じていました。

この度割増賃金計算における在宅勤務手当の取扱いについて、算定基礎から除外できるケースが明確になりましたので、内容について解説します。

割増賃金計算から除外できる手当

現在は「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および1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」を、割増賃金計算から除外できます。その理由は、それらが労働との直接的な関係が薄く、個人ごとの事情によって実費弁償的に支給されるものであるためです。そのため、例えば名称が住宅手当であっても、実費によらず一律支給されるものは除外できません。

在宅勤務手当とは

在宅勤務手当（テレワーク手当）とは、在宅勤務に伴って発生する水道光熱費や通信費等を補填する目的で支給する手当で、コロナ禍でにわかに普及しました。支給方法は様々ですが、日額100円～150円や、月額3,000～5,000円程度に定めるケースが多いようです。

算入しない場合とは

在宅勤務手当を割増賃金の計算基礎に含めないこととするためには以下の要件を満たす必要があります。

- ① 就業規則等で実費弁償分の計算方法が明示されること

- ② 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

実費弁償分の計算方法

在宅勤務における実費とは主に「水道光熱費」「通信費」「事務用品等の購入費」ですが、その計算は以下の方法が考えられます。

- 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）」（国税庁FAQ）で示されている計算方法**

具体的には、 $\text{実費} \times \text{在宅勤務日数} / \text{その月の暦日数} \times 1/2$ で計算する方法が示されています。1/2の根拠は、1日の法定労働時間8時間は、24時間から睡眠時間8時間を控除した16時間の半分であることからです。

- ② **①の一部を簡略化した計算方法**

これは、過去3ヶ月程度の平均実績をもとに①の方法で実費を計算して1ヶ月あたりの手当額を決め、以後固定額で支払う方法です。1回決めて終わりではなく、適宜見直す必要があります。

- ③ **実費の一部を補填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**

これは、上記のような計算式で求める実費よりも低くなるように在宅勤務手当の単価を設定する方法です。実費よりも常に低い金額を支給するのであれば定額であっても実費弁償的であると言える、という理屈からです。

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算入しないことにする場合、労働条件の不利益変更にあたると考えられるため、労使で話し合っ慎重に変更すべきでしょう。