

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メ読み

04 | 限りある時間の使い方（かんき出版）

この書籍は、時間の使い方をもう一度考え、忙しさの罠から抜け出す方法を探っています。効率だけを追求する現代のタイムマネジメントに挑戦し、時間とどう向き合うか、その具体的な策を提案する一冊です。

上岡ひとみ経営労務研究所より

05 | 会社イベントの賃金支払い義務チェックシート

06 | 補助金・助成金情報

今月のひとこと

07 | お問い合わせについて

08 | 黒チヨカ

09 | Web 新着情報

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れない
- 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

・ 算定基礎届について

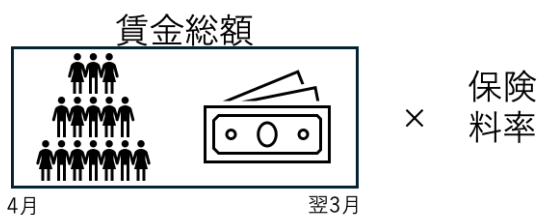
2024 年度の労働保険年度更新、社会保険算定基礎届の手続き時期がやってきました。今一度手続きの概要やスケジュールについて解説します。

はじめに

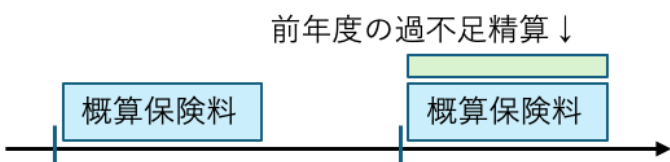
毎年 6 月～7 月は年に一度の労働保険年度更新と社会保険算定基礎届の手続き時期です。以下、年度更新並びに算定基礎届手続きの概要やスケジュールについて解説します。

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が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。

限りある時間の 使い方

オリバー・バークマン (著)

単行本：304 ページ

出版：かんき出版

価格：1,870 円 (税込)

はじめに

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。

私たちの人生は、たった 4000 週間しかありません。80 年の人生と聞くと長く感じるかもしれませんが、週に直すとあっという間です。しかも、その約半分は睡眠に費やされます。つまり、意識的に使える時間はさらに限られているのです。その貴重な時間をどう使うかも一度考えてみましょう。

効率化の罠

多くの人は、効率化を追求し、時間を有効活用しようとします。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。メールの返信を素早くこなし、次から次へとタスクをこなしていきます。

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。効率化を追求するあまり、本来の目的を見失ってしまうのです。

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。効率的にタスクをこなすことが目的化し、肝心の趣味の時間が取れなくなってしまう状況になります。

現代のタイムマネジメントの誤解と 時間の制約

私たち現代人は、時間を自由にコントロールできると錯覚しがちですが、実際には様々な制約があります。仕事や家事、育児など、やらなければならない義務に追われ、自由に使える時間は限られています。

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。

本当に大事なことを選択する

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。

例えば、ある有名な投資家は自家用機のパイロットに「人生でやりたいことのトップ 25 をリストアップし、上位の 5 つ以外は捨てるべきだ」とアドバイスしたそうです。

仕事において言えば、仕事のフロー（流れ）を重視し、過度なマルチタスクになるのを避けることが重要です。また、仕事を単なるタスクの集合体と捉えるのではなく、自分の成長や学びの場だと解釈することで、追われるものではなくなります。

働く人にとって価値がある環境であれば職場そのものが充実した時間を過ごす場になっていきます。

意味のある時間の使い方とは

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、そこに時間を投資する。それにより人生はもっと豊かなものになるといえるでしょう。

会社イベントの 賃金支払い義務チェックシート

会社イベントに賃金支払い義務があるか否かを調べるためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	会社の行事・イベントとして現在行なっているものをチェックしてください <input type="checkbox"/> 忘年会・新年会・飲み会 <input type="checkbox"/> 歓送迎会 <input type="checkbox"/> 運動会 <input type="checkbox"/> 社員旅行 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
2	会社の行事・イベントについて強制参加としていますか？ <input type="checkbox"/> 全て強制参加としている <input type="checkbox"/> 一部を強制参加としている <input type="checkbox"/> いずれも自由参加としている		
3	会社の行事・イベントに参加しない場合のペナルティーがありますか？		
4	会社の行事・イベントに参加しないことが人事評価上マイナスに働くことがありますか？		
5	自由参加の会社行事において、決算報告など業務上重要な情報が提供されていますか？		
6	飲み会でのハラスメントを厳しく禁止するよう指導をしていますか？		
7	強制参加の会社行事・イベントについて、残業代その他賃金を支払っていますか？		
8	飲み会の場所決めや費用負担について会社に関わっていますか？		
9	その他、会社行事・イベントの賃金支払いに関連して相談がありましたら記載してください （ ）		

FAXのご返送は 0993-26-3770 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			

補助金・助成金情報

現在公募中の補助金

補助対象となる取組み、補助対象経費		補助率、補助額
1	NEW 【10月末まで毎月末日締切】エイジフレンドリー補助金 高齢者が安心して安全に働けるよう労働災害防止対策に要した費用、転倒や腰痛予防のための専門家による運動指導等の費用の一部を補助	(労働災害防止対策) 補助率 対象経費の1/2 最大 100万円
2	【鹿児島県 7/8 第二次募集開始】サービス業生産性向上・販路開拓支援事業補助金 サービス業を営む事業者が生産性の向上・新たな販路開拓の取組を行うとき	第二次募集 7月 8日～8月 9日 補助率 対象経費の1/2、 最大 150万円
3	【6月25日 第1回公募開始】中小企業省力化投資補助金 「簡易で即効性がある省力化投資」を促進 人手不足解消に効果がある汎用製品を導入するための事業費等の経費の一部を補助	補助率 : 1/2以下 補助上限 : 従業員数に応じて 200万円～1,000万円

厚生労働省の助成金

助成対象となる取組み		1人あたりの助成額
1	60歳以上の高齢者、母子家庭の母、ウクライナ避難民などを雇い入れたとき	最大 60万円
2	45歳以上の障害者、精神障害者を雇い入れたとき	最大 240万円
3	男性従業員が特定の期間に連続5日以上の子育て休業を取得したとき（1回まで）	最大 127万円
4	従業員が子育て休業を取得し、原職等に職場復帰させたとき（申請上限2人）	最大 62万円
5	従業員が介護休業を取得し、原職等に職場復帰させたとき（申請上限5人）	最大 60万円
6	70歳以上へ定年年齢を上げたとき	最大 105万円
7	定年制を廃止したとき	最大 160万円

その他多数 !!

◆◆◆ 補助金採択実績 ◆◆◆

- 2023. 10. 25 鹿児島県「サービス業販路開拓・生産性向上支援事業費補助金」2件が採択されました。
- 2022. 9. 1 鹿児島県「サービス業販売チャンネル新規開拓・生産性向上支援事業費補助金」が採択されました。
- 2021. 12. 6 「かごしま中小企業DX推進事業費補助金」が採択されました。
- 2021. 11. 30 「事業再構築補助金」が採択されました。
- 2021. 9. 22 鹿児島県「サービス業販売チャンネル新規開拓・生産性向上支援事業費補助金」が採択されました。
- 2021. 6. 18 「事業再構築補助金」が採択されました。
- 2014～2020 ものづくり補助金（3件）、小規模事業者持続化補助金（1件）、省エネ促進事業費補助金（1件）
経営革新計画（3件）、創業補助金（2件）、エイジフレンドリー補助金（1件）が採択を受けました。

お気軽に お問合せください

「労務相談」「社会保険手続き」「給料計算」ご相談がございましたら、お気軽に当事務所にご相談ください。また、お困りごとに対応できる専門家をご紹介することも可能です。「夫婦喧嘩」以外のご相談は、当事務所へ

今月の人事情報ステーションはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いたします。

今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

また、お知り合いの経営者様をご紹介いただける場合は、「[お客様紹介専用リンク](#)」からご案内ください。➔



上岡ひとみ経営労務研究所	
代表	上岡 ひとみ
メール	info@e-sr.net
chatwork ID	243128
営業時間	平日 9:00~17:00
お問合せ	https://e-sr.net/contact/
所在地・連絡先	
指宿	〒891-0403 鹿児島県指宿市十二町 43-7 Tel 0993-24-3128 / Fax 0993-26-3770
鹿児島 サテライトオフィス	〒890-0056 鹿児島県鹿児島市下荒田 4-40-4 PLANT 2F Tel 099-813-8378 / Fax 099-813-8379

黒チョコカ



上岡ひとみ経営労務研究所
代表 上岡 ひとみ

当事務所は、ご紹介でしか増えて
いかない事務所です。既存お客様
のご支援と、新たな出会いの機会を
作るために、昨年度から年3回の
セミナーを企画して、行っていま
す。

今年4月に「1回目のセミナー終
わったね」、と行っていましたが、
次の企画会議が始まります。

チラシ作って、パワポ作って。パワポ作ってみたら、チ
ラシと齟齬が生じたり…色々大変です (笑)

セミナー作るのは勉強にはなるので、貴重な自己投資では
あります。でも、セミナー企画に背中を追い立てられる感
じはめっちゃします…昔、鳥山明さんが、「週刊連載は、お
ろしたてのパンツのようにきつい」と言っていたのを思い
出しました (笑)

Web 新着情報

- 治療と仕事の両立支援～病気を抱えながら働く～
- 令和6年度 エイジフレンドリー補助金のご案内
- 【社労士が解説】最低賃金の引上げと、106万円・130
万円の壁対策
- 鹿児島県サービス業生産性向上・販路開拓支援事業費
補助金
- 随時更新中

弊所 Web サイトの
トップページおよ
び右のQRコードで
ご覧いただけます。



URL : <https://e-sr.net/>