

在宅勤務に関連した 費用負担に関する 税務処理 Q & A



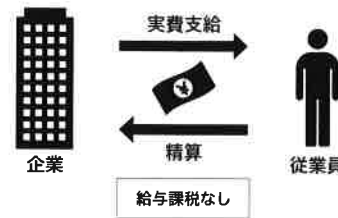
在宅勤務を導入した場合、その費用負担についてトラブルが生じやすいとされています。そこで、税制面の取扱いについてQ & A形式で解説します。

平井会計事務所
税理士

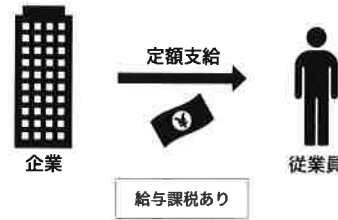
平井 満 広

図表1 在宅勤務手当と給与課税のイメージ

(1) 在宅勤務に必要な費用を実費精算する場合



(2) 在宅勤務手当として毎月定額を支給する場合 (返還不要)



Q 働き方改革や新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、在宅勤務（テレワーク）を導入する企業が増えています。在宅勤務にかかると費用を企業が負担した場合の税務の取扱いについて、国税庁は「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ」を令和3年1月に公開しました。ここでは、その内容について解説します。

Q 企業が在宅勤務手当を従業員に支給した場合は、給与課税となるのか？
企業が在宅勤務に通常必要な費用を従業員に実費精算

Q 企業が在宅勤務に必要なパソコン等（事務用品等）を従業員に支給した場合は、給与課税となるのか？

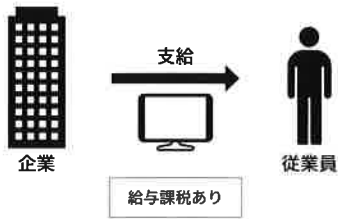
一方で、在宅勤務手当（在宅勤務に通常必要な費用として使用しなかった場合でも返金しなくても）として、定額の金銭を従業員に支給する場合は、給与課税となります（図表1）。
たとえば、渡切り（使途不問・精算不要）で毎月5000円を支給した場合は、5000円全額が給与課税となります。

図表2 事務用品等の支給と給与課税のイメージ

(1) 企業所有の事務用品等を貸与する場合（要返却）



(2) 企業所有の事務用品等を支給する場合（返却不要）



Q 在宅勤務に通常必要な費用の精算は、どのような方法で行なうのか？

なお、①②いずれの方法で購入しても、「パソコン等の所有権を

A 企業が所有するパソコン等を従業員に貸与する場合は、給与課税となりません。一方で、企業が所有するパソコン等を従業員に支給（所有権が従業員に移転、返却も不要）する場合は給与課税となります（図表2）。
なお、パソコン等を「支給」という形で従業員に配付しても、従業員がパソコン等を自由に処分できず、業務に使用しなくなったときは企業に返却する場合は「貸与」と考え、給与課税とはなりません。

A 在宅勤務に通常必要な費用の精算方法は、以下の区分に応じて次の方法が考えられます。
① 従業員に貸与するパソコン等を新たに購入する場合
② 企業が従業員に金銭を仮払いした後、従業員がパソコン等を購入し、領収書等を企業に提出して購入費用を精算（超過金額を返還）する方法
③ 従業員がパソコン等を立替払いで購入し、領収書等を企業に提出して購入費用を受領する方法
なお、①②いずれの方法で購入しても、「パソコン等の所有権を

従業員が有する場合は貸与に該当せず、給与課税となります（現物給与）。
たとえば、企業が従業員に10万円を仮払いし、従業員はパソコン等を8万円で購入して企業に2万円を返還したとします。この場合、在宅勤務終了後に企業にパソコン等を返却しないと、8万円が給与課税となります。
② 通信費や電気料金を精算する場合
① 企業が従業員に金銭を仮払いした後、従業員が家事部分（生活費）を含めて負担した通信費や電気料金について、業務のために負担した部分を合理的に計算し、その計算した金額を企業に報告して業務のために使用した部分の金額を受領する方法
なお、①の①、②の場合、企業が従業員に在宅勤務手当を支給し、業務使用部分を超過した金額を返還しない場合でも、給与課

Q 従業員が負担した通信費を支給する場合、在宅勤務の使用部分はどのように計算すればよいのか？
A 通信費のうち在宅勤務に使用した部分の金額は、以下の区分に応じて次の方法で計算します。
① 電話料金
② 通話料
通話料（後述の基本使用料を除く）については、業務のための通話料金を通話明細等で確認し、その金額を従業員に支給する場合は、給与課税となりません。
なお、業務のための通話を頻繁に行なう業務（営業担当や出張サポート担当等企業が認める業務）

に従事する従業員については、通話明細等の確認に代えて、図表3の算式により算出した金額を、業務のための通話料とすることができま

す。
算式中の「 $\frac{1}{2}$ 」は、1日24時から平均睡眠時間8時間を除いた時間（16時間）のうち、労働時間（法定8時間）の占める割合を仮定して算出されています。なお算式によらず、より精緻な方法で算出した金額を業務のために使用した金額とすることもできます。

図表3 業務のために使用した通話料等の算式

$$\frac{\text{業務のために使用した基本使用料や通話料等}}{\text{従業員が負担した1か月の基本使用料や通話料等}} = \frac{\text{その従業員の1か月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1}{2}$$

【事例1：電話料金の在宅勤務費用の計算】

(問) 2月に在宅勤務を14日行なった従業員が、月額1万円の通話料（通話料と基本使用料の合計）を負担した。在宅勤務の業務に使用した部分の金額はいくらか？

(答) $10,000 \text{円} \times 14 \text{日} / 28 \text{日} \times 1 / 2 = 2,500 \text{円}$

【事例2：インターネット接続通信料の在宅勤務費用の計算】

(問) 4月に在宅勤務を15日行なった従業員にスマートフォン料金の補助として5,000円を支給した。従業員が負担したスマートフォン料金は以下のとおりだが、給与課税となる金額はいくらか？

- ・基本使用料：3,000円（3GBまで無料）
- ・データ通信料：1,000円（3GB超過分）
- ・業務使用にかかる通話料：1,000円（通話明細書より）

(答) ① 業務のための通話料：1,000円
 ② 業務のための通信料：
 $(3,000 \text{円} + 1,000 \text{円}) \times 15 \text{日} / 30 \text{日} \times 1 / 2 = 1,000 \text{円}$
 ③ 給与課税の金額：5,000円 - ① - ② = 3,000円

② 基本使用料等
基本使用料等については、業務のために使用した部分を合理的に計算する必要があります。たとえば、図表3の算式により算出した金額を企業が従業員に支給する場合は、給与課税となりません（事例1）。

② インターネット接続通信料
基本使用料やデータ通信料等については、業務のために使用した部分を合理的に計算する必要があります。

図表4 業務のために使用した電気使用料等の算式

$$\frac{\text{業務のために使用した基本料や電気使用料等}}{\text{従業員が負担した1か月の基本料や電気使用料等}} = \frac{\text{業務のために使用した部屋の床面積}}{\text{その従業員の1か月の在宅勤務日数}} \times \frac{\text{自宅の床面積}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1}{2}$$

【事例3：電気料金の在宅勤務費用の計算】

(問) 4月に在宅勤務を15日行なった従業員に電気料金の補助として5,000円を支給した。従業員が負担した電気料金は以下のとおりだが、給与課税となる金額はいくらか？

- ・電気料金：10,000円
- ・自宅の床面積：80㎡
- ・業務のために使用した部屋の床面積：20㎡

(答) ① 業務のための電気料金：
 $10,000 \text{円} \times 20 \text{㎡} / 80 \text{㎡} \times 15 \text{日} / 30 \text{日} \times 1 / 2 = 625 \text{円}$
 ② 給与課税の金額：5,000円 - ① = 4,375円

たとえば、図表3の算式により算出した金額を企業が従業員に支給する場合は、給与課税となりません。ただし、従業員本人が所有するスマートフォンの本体の購入代金や業務のために使用したと認められないオプション代等（音楽動画等の定額利用料等）を企業が負担した場合は、その金額は給与課税となります（事例2）。

従業員が負担した電気料金を支給する場合、在宅勤務

務の使用部分はそのように計算すればよいか？

A 電気料金（基本料金や電気使用料）については、業務のために使用した部分を合理的に計算する必要があります。

たとえば、図表4の算式により算出した金額を、企業が従業員に支給する場合は、給与課税となりません。算式中の「 $\frac{1}{2}$ 」は、図表3と同じ考え方で算出された金額を業務のために使用した金額とすることもできます（事例3）。

Q 企業が在宅勤務に必要なレンタルオフィス代等を従業員に支給した場合は、給与課税となるのか？

A 自宅に在宅勤務をするスペースがない従業員に対して、自宅近くのレンタルオフィス等で在宅勤務することを認めている場合、次のいずれの方法であっても給与課税なりません。

- ① 企業が従業員に金銭を仮払いした後、従業員が領収書等を企業に提出して費用を精算する方法
- ② 従業員が立替払いで費用を負担し、領収書等を企業に提出して費用を受領する方法

ひらい みつひろ 平井会計事務所代表「会計を通じて人を幸せにする」をモットーに、中小企業の経営改善や税務相談に力を入れている。