

税務Q&A



従業員の在宅勤務に係る費用負担について

九州北部税理士会 福岡支部 調査研究委員会 祝部 修子
(ホームページ <https://www.kyuhokuzei-fukuoka.jp/>)



新型コロナウイルスの影響により在宅勤務制度を導入しました。

この制度に伴う在宅勤務者の電気代、通信費等の負担を手当として支給することを検討しています。このような支給をすることで課税関係に何らかの影響はあるのでしょうか。



在宅勤務に必要な経費として精算する方法であれば、従業員の課税関係に影響はありません。

新型コロナが蔓延する以前、会社勤めといえば自らが会社に出向き勤務することが一般的でした。従業員の通勤に係る必要な交通費として支給される通勤手当が非課税(交通機関を利用の場合、1ヶ月150,000円の上限あり)とされているのは皆様にも馴染み深いことだと思います。

しかし、新型コロナをきっかけに会社に出向いての勤務スタイルから在宅での勤務スタイルという新しい働き方への移行が広がり、ご質問にあるような在宅勤務に係る費用負担の課税関係に対する疑問が増えています。

一般的に支給される通勤費が非課税とされるように、在宅勤務に係る費用も基本的に非課税となります。ただし、通信費のようにプライベートでの使用と在宅勤務での使用が混在するような場合は、在宅勤務に係る実費相当額を算式により算出した金額であれば非課税となります。

在宅勤務に係る費用負担等の課税関係は、下表のとおりです。

支給項目	給与課税なし	給与課税あり
在宅勤務手当	費用の実費相当額を精算する場合【注】	毎月2,000円など渡切りで支払う場合
会社所有の事務用品等	貸与する場合	従業員に所有権を移転する場合

【注】 ネット通信料等の実費相当額を計算する算式

業務のために使用した基本使用料や通信料等＝従業員

が負担した1ヶ月の基本使用料や通信料等(電気料金の場合は、自宅床面積の内、業務のために使用した部屋の床面積での按分計算が必要) $\times \frac{\text{その従業員の1ヶ月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1}{2}$ (※)

(※) $\frac{1}{2}$ は、以下の仮定により算出しています

①1日：24時間

②平均睡眠時間：8時間(「平成28年社会生活基本調査」(総務省統計局)で示されている7時間40分を切上げ)

③法定労働時間：8時間

④1日の内、睡眠時間を除いた時間に占める労働時間の割合： $\frac{\text{③}}{\text{①}-\text{②}} = \frac{8\text{時間}}{(24\text{時間}-8\text{時間})} = \frac{1}{2}$

〈ネット通信料の具体的な計算例〉

9月に15日間在宅勤務をした従業員が9月分として支払った自宅のネット通信料が8,500円の場合

$8,500\text{円} \times \frac{15\text{日(在宅勤務日数)}}{30\text{日(9月の日数)}} \times \frac{1}{2} = 2,125\text{円}$ →非課税となるネット通信費の実費相当額

従業員の事を考えるとできるだけ給与課税されないような方法を検討される事業者も多いでしょう。それでも、給与課税されない実費相当額で精算する方法が煩雑になることから、渡切りで在宅勤務手当等を支給される場合は、適正に源泉徴収を行ってください。

給与課税される場合、所得税・住民税の負担者は従業員本人ですが、課税される給与に対して源泉所得税を徴収し納付する義務は事業者側にあります。適正な処理をしなければ、後の税務調査等で指摘された際、従業員本人ではなく、まず事業者側に納税を迫られます。

税制改正などの理由から、税務上の取扱いは変わる可能性があります。後に「こんなはずではなかった…」と嘆くことがないように、最新の情報収集、疑問点等は税理士や専門家にご相談ください。