

在宅勤務に係る費用負担等に関する 税務上の取り扱い

春畑税理士事務所
所長:春畑匠美

在宅勤務とは、インターネットなどの情報通信技術を活用して、場所にとらわれない柔軟な働き方で、勤務場所から離れて働く「テレワーク」の一形態とされています。労働時間の全部または一部を自宅で行う勤務形態で、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、その導入が拡大しています。そこで、今回は在宅勤務に関する税務上の取り扱いをテーマに取り上げます。

1. 通信費に係る業務使用部分の計算方法

① 電話料金

通話料(基本使用料を除きます。)については、通話明細書等により業務のための通話に係る料金が確認できますので、その金額を企業が従業員に支給する場合には、従業員に対する給与として課税する必要はありません。

基本使用料などについては、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。

例えば、次の【算式】により算出したものを企業が従業員に支給する場合には、従業員に対する給与として課税しなくて差し支えありません。

② インターネット接続に係る通信料

基本使用料やデータ通信料などについては、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。

例えば、次の【算式】により算出したものを企業が従業員に支給する場合には、従業員に対する給与として課税しなくて差し支えありません。

(注) 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(本体の補償料や音楽・動画などのサブスクリプションの利用料等)を企業が負担した場合には、その負担した金額は従業員に対する給与として課税する必要があります。

【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か月の基本使用料や 通信料等	×	その従業員の1か月の在宅勤務日数 該当月の日数	×	$\frac{1}{2}$	※
------------------------------	---	--------------------------------	---	----------------------------	---	---------------	---

※上記算式の「1/2」については、1日の内、睡眠時間を除いた時間の全てにおいて均等に基本使用料や通信料が生じていると仮定し、次のとおり算出しています。

A 1日: 24時間

B 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)

C 法定労働時間: 8時間

D 1日の内、睡眠時間を除いた時間に占める労働時間の割合: $C \div (A - B) = 8時間 \div (24時間 - 8時間) = 1/2$

2. 電気料金に係る業務使用部分の計算方法

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。

例えば、次の【算式】により算出したものを従業員に支給した場合には、従業員に対する給与として課税しなくて差し支えありません。

【算式】

業務のために 使用した 基本料金や 電気使用料	=	従業員が負担した 1か月の 基本料金や 電気使用料	×	業務のために 使用した部屋の 床面積 自らの床面積	×	その従業員の 1か月の 在宅勤務日数 該当月の日数	×	$\frac{1}{2}$	※
----------------------------------	---	------------------------------------	---	------------------------------------	---	------------------------------------	---	---------------	---

※上記算式の「1/2」については、前記1参照。

3. 在宅勤務手当

在宅勤務に通常必要な費用について、その費用の実費相当額を精算する方法により、企業が従業員に対して支給する一定の金銭については、従業員に対する給与として課税する必要はありません。

なお、企業が従業員に在宅勤務手当(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))を支給した場合は、従業員に対する給与として課税する必要があります。

4. 在宅勤務に係る事務用品等の支給

企業が所有する事務用品等を従業員に貸与する場合には、従業員に対する給与として課税する必要はありませんが、企業が従業員に事務用品等を支給した場合(事務用品等の所有権が従業員に移転する場合)には、従業員に対する現物給与として課税する必要があります。

上記の「貸与」については、例えば、企業が従業員に専ら業務に使用する目的で事務用品等を「支給」という形で配付し、その配付を受けた事務用品等を従業員が自由に処分できず、業務に使用しなくなったときは返却を要する場合も、「貸与」とみて差し支えありません。

5. レンタルオフィス代等

従業員が、勤務時間内に自宅近くのレンタルオフィス等を利用して在宅勤務を行った場合、①従業員が在宅勤務に通常必要な費用としてレンタルオフィス代等を立替払いし、かつ、②業務のために利用したものとして領収書等を企業に提出してその代金が精算されているものについては、従業員に対する給与として課税する必要はありません(企業が従業員に金銭を仮払いし、従業員がレンタルオフィス代等に係る領収証等を企業に提出し精算した場合も同じです)。

(国税庁FAQより一部抜粋)

まとめ

新型コロナウイルス感染拡大防止を機に、在宅勤務を導入した企業は増加しています。働き方が多様化する昨今、総務部門では社内規程、マニュアル等の整備に労力を費やしている方も多くいらっしゃると思います。在宅勤務に関する税務の指針については、国税庁のホームページにも記載がありますので参考となります。

●執筆:春畑税理士事務所 (監査部 監査一課 主査 矢野 裕俊)

▽所長 春畑匠美、平成元年九州北部税理士会登録/TKC全国会・医業会計システム研究会・社会福祉法人研究会・公益法人研究会所属/
MMPG・日本医業経営コンサルタント協会会員/関連会社:TACコンサルタンツ株式会社・福岡給与計算センター有限公司

▽医療福祉経営における「税務会計労務」の分野についてトータルで支援する総合事務所 〒811-1311 福岡市南区横手1丁目13-2 TEL 092-585-6865 FAX 092-585-6805