

# 税務ポイント

(会社の税務 よろず相談室⑯)源泉所得税関係

## 在宅勤務(テレワーク)に係る費用負担の取り扱いについて(その1)

**Q** 当社も在宅勤務(テレワーク)の導入を検討したいと思いますが、在宅勤務に関する諸費用の費用負担について、税務的な取り扱いを教えてください。

**A**

### 1. 企業が従業員に在宅勤務手当を支給した場合

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。

### 2. 在宅勤務に係る事務用品等(パソコン等)を支給した場合

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。

### 3. 従業員が事務用品等(パソコン等)を購入し、後に精算する場合

在宅勤務手当としてではなく、企業が在宅勤務に通常必要な費用を精算する方法により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。

この方法としては、企業が従業員に対して、在宅勤務に通常必要な費用として金銭を仮払いした後、従業員が業務のために使用する事務用品等(企業がその所有権を有し従業員に貸与するもの)を購入し、その領収証等を企業に提出してその購入費用を精算する方法があります(従業員が業務のために使用する事務用品等を立替払いにより購入した後、その領収証等を企業に提出してその購入費用を精算した場合も同じです。)。

なお、企業が従業員に支給した金銭のうち、購入費用や業務に使用した部分の金額を超過した部分を従業

員が企業に返還しない場合は、その超過部分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. 在宅勤務に係る電気料金を支給する場合

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】

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

※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料金や電気使用料が生じていると仮定し、次のとおり算出しています。

- ① 1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
- ④ 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:  
$$\text{③} \div (\text{①} - \text{②}) = 8\text{時間} / (24\text{時間} - 8\text{時間}) = 1/2$$

(注)上記の算式によらずに、より精緻な方法で業務のために使用した基本料金や電気使用料の金額を算出し、その金額を企業が従業員に支給している場合についても、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。

### 5. レンタルオフィスを利用して在宅勤務を行った場合

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。)。

※在宅勤務に係る通信料を支給する場合については次号に掲載します。

(税制委員会: 忠地祐一、杉山良一、木下匡晃  
グループ稿)

(監修: 関東信越税理士会 松本支部)