

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)  
河原社会保険労務士事務所 河原 清市  
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554  
メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## 新型コロナ感染症の感染予防のための在宅勤務について

2021年2月15日現在、全国10都府県に非常事態宣言が発令中です。

その中で、政府は企業に対して在宅勤務を行うように指導しています。

2021年1月に国税庁から在宅勤務に係る費用負担等についてのガイドラインが発表されました。  
今回はそのガイドラインを検討したいと思います。

問1. 会社が従業員に在宅勤務手当10,000円を支給した時

- ① 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。(通常必要な費用とは、事務用品・パソコン・インターネット接続代等)
- ② 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。

問2. 在宅勤務を開始するに当たって、企業が従業員に事務用品等(パソコン等)を支給した場合は、

- ① 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。
- ② 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(従業員が立替払いにより事務用品等を購入する場合は、【問3】①参照)。
- ③ 「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。

問3. 在宅勤務に通常必要な費用を精算する方法による場合は、従業員に対する給与として課税する必要がないとのことですが、その方法とはどのようなものですか。

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、次の方法が考えられます。

①従業員へ貸与する事務用品等の購入

- イ 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(仮払金額が購入費用を超過する場合には、その超過部分を 企業に返還)する方法
- ロ 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、その購入に係る領収証等を企業に提出してその購入費用を精算(購入費用を企業から受領)する方法

②通信費・電気料金

- イ 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、従業員が家事部分を含めて負担した通信費や電気料金について、業務のために使用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その精算をする方法
- ロ 従業員が家事部分を含めて負担した通信費や電気料金について、業務のために使用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その精算をする方法

問4. 従業員が負担した通信費について、在宅勤務に要した部分を支給する場合、業務のために使用した部分はどのように計算すればよいですか。

- ①通話料については、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。
- ②業務のための通話を頻繁に行う業務に従事する従業員については、通話明細書等による業務のための通話に係る料金に代えて、例えば、次の【数式】により算出したものを、業務のための通話に係る料金として差し支えありません。

【数式】

業務のために使用した基本使用料や通信料等 =

$$\text{従業員が負担した1か月の基本使用料や通信料等} \times \frac{\text{その従業員の1か月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{8}{18}$$

※ 上記数式の $\frac{8}{18}$ 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。

- ① 1日:24 時間
- ② 平均睡眠時間:6時間
- ③ 法定労働時間:8時間
- ④ 1日の内で睡眠時間を除いた時間に対する労働時間の占める割合

$$\frac{\text{③}}{\text{①}-\text{②}} = \frac{8}{24-6} = \frac{8}{18}$$

【例】従業員が9月に在宅勤務を 20 日間行い、1か月に基本使用料や通信料1万円を負担した場合の業務のために使用した部分の計算方法。  $10,000 \text{ 円} \times \frac{20 \text{ 日(在宅勤務日数)}}{30 \text{ 日(9月の日数)}} \times \frac{8}{18} = 1,963 \text{ 円}$

上記の数式によらずに、より精緻な方法で業務のために使用した基本使用料や通信料の金額を算出し、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。