

Japan Tax Newsletter

デロイトトーマツ税理士法人

2021年6月1日号（6月7日更新）

在宅勤務に係る費用負担等に関する留意点 ～国税庁 FAQ 最新版確認～

Executive Summary

- 「在宅勤務に係る費用負担等に関する FAQ（源泉所得税関係）」（令和3年1月（令和3年5月31日更新））が国税庁から公表されている
- 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ない
- 事務用品等を購入し従業員へ貸与する場合、通信費・電気料金の業務使用部分を支給する場合、レンタルオフィス代を支給する場合、食券の支給を行う場合について、それぞれの精算方法や計算方法についての解説が行われている

1. はじめに

国税庁は令和3年1月に「[在宅勤務に係る費用負担等に関する FAQ（源泉所得税関係）](#)」（以下「本 FAQ」）を公開し、その後内容の追加を行っている。新型コロナウイルスの感染症拡大防止のため、在宅勤務の重要性が叫ばれる中、その必要費用を企業が負担した場合の課税関係を整理したものととして注目される。

基本的に、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）を支給した場合には、従業員に対する給与として課税する必要があるが、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ない（問1）。

本 FAQ では、在宅勤務に必要な事務用品等の貸与費用の支給を行う場合の基本的な考え方や精算方法、計算方法について、具体的な解説が行われている。本ニュースターでは、その主要な内容を解説する。

2. 事務用品等を購入し従業員へ貸与する場合

(1) 事務用品等を購入し従業員へ貸与する場合の基本的な考え方

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ないが、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る（問2）。

本 FAQ においては、上記「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」とみて差し支えない旨が解説されている（問2）。

また、企業が従業員に在宅勤務に係る環境整備に関する物品等（従業員の自宅に設置する間仕切り、カーテン、椅子、机、空気清浄機等）を貸与する場合についても同様に、上記取扱いが適用される旨、例示されている（問3（令和3年5月31日追加））。

(2) 精算方法

企業が事務用品や環境整備に関する物品等を購入し、従業員へ貸与する場合に、従業員に対する給与として課税されない精算方法として、以下の方法が例示されている(問5①)。

- 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)
 - 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
- なお、企業が従業員に対し仮払いをする場合に、そのうち購入費用を超過した部分を従業員が企業に返還しなかったとしても、その購入費用については従業員に対する給与として課税する必要はないが、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る旨が付記されている。

3. 在宅勤務に係る消耗品等の購入費用の支給(令和3年5月31日追加)

在宅勤務のために通常必要な費用(例えば、勤務時に使用する通常必要なマスク等の消耗品費)について、その費用を精算する方法又は直接配付する等により、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ない(問4)。

ただし、在宅勤務のために通常必要な費用以外の費用(例えば、勤務とは関係なく使用するマスク等の消耗品費)や、従業員の家族など従業員以外の者を対象に支給するもの、予め支給した金銭について業務のため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は、従業員に対する給与として課税する必要がある旨が解説されており、注意が必要である(問4)。

4. 通信費・電気料金

(1) 業務使用部分の計算方法

通信費・電気料金については、業務のために使用した部分の合理的な計算方法として、以下が示されている(問6～問8)。

① 電話料金(問6)

通話料

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、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ない。

なお、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【算式】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ない。

(注) 業務のための通話を頻繁に行う業務とは、例えば、営業担当や出張サポート担当など、顧客や取引先等と電話で連絡を取り合う機会が多い業務として企業が認めるものをいう。

基本使用料

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る。

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ない。

【算式】

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

(注) 算式中の $\frac{1}{2}$ は、1日の内、平均睡眠時間8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、法定労働時間8時間に相当する部分を求めているとのことである。

② インターネット接続に係る通信料(問6)

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る。

例えば、上記【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ない。

なお、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る。

③ 電気料金（問 8）

電気料金についても、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るが、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ないこととされている。

【算式】

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

算式中の $\frac{1}{2}$ の意味するところは、①におけるのと同じである。

なお、上記の算式によらずに、より精緻な方法で算出している場合も認められることとされている。

(2) 精算方法

通信費・電気料金について、従業員に対する給与として課税されない精算方法として以下が例示されている（問 5②）。

- 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（仮払金額が業務に使用した部分の金額を超過する場合、その超過部分を企業に返還する）方法
- 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（業務のために使用した部分の金額を受領する）方法

なお、こちらについても、企業が従業員に対し仮払いをする場合に、そのうち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かったとしても、その業務に使用した部分の金額については従業員に対する給与として課税する必要はないが、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る旨が付記されている。

5. レンタルオフィス

従業員の自宅近くのレンタルオフィス等を利用した場合についても、在宅勤務に通常必要な費用としてその代金が精算されている場合には、従業員に対する給与として課税する必要がない旨が説明されている（問 9）。

6. 在宅勤務者に対する食券の支給（令和 3 年 4 月 30 日追加）

(1) 基本的な考え方

従来より、企業が従業員に対して食事を支給する場合には、一定の要件を満たす場合には、給与等として課税しなくて差し支えないこととされている（所得税基本通達 36-38 の 2）。

所得税基本通達 36-38 の 2（食事の支給による経済的利益はないものとする場合）
使用者が役員又は使用人に対し支給した食事(36-24 の食事を除く。)につき当該役員又は使用人から実際に徴収している対価の額が、36-38 により評価した当該食事の価額の 50%相当額以上である場合には、当該役員又は使用人が食事の支給により受ける経済的利益はないものとする。ただし、当該食事の価額からその実際に徴収している対価の額を控除した残額が月額 3,500 円を超えるときは、この限りでない。

ここで「食事の支給」とは、企業が従業員に対して、契約業者から購入した弁当を提供することや、社員食堂で食事を提供すること等をいう。一方、「食費の補助」（現金支給）については、給与とみなされ、所得税の課税対象になる。

在宅勤務者に食券を支給する場合についても、食事そのものを支給した場合と同視できる場合には、上記の所得税基本通達 36-38 の 2 の取扱いに従う旨が解説されている（問 10・問 11）。

すなわち、以下の要件を満たす場合ということになる。

- 食事そのものを支給した場合と同視できること
- 当該食事の価額の 50%相当額以上を従業員が負担すること
- 消費税等の額を除いた企業の負担額が月額 3,500 円以下であること

(2) 「食事そのものを支給した場合と同視できる」場合とは

上記所得税基本通達 36-38 の 2 の取扱いは日々の昼食等に対する補助を目的とするものであるため、食券の未使用分を繰り越して一度に多額の食事をする場合には同取扱いの趣旨に反するものと考えられる。

そのため、「食事そのものを支給した場合と同視できる」場合と認められるためには、以下のような要件が必要になると解説されている（問 10・問 11）。

- 1 回の食券の利用について、一般的な昼食等としての相当額の範囲を逸脱しない限度額を設定する
- 食券の利用可能期間を設定する

(3) 企業の負担額が月額 3,500 円を超える場合

また、消費税等の額を除いた企業の負担額が月額 3,500 円を超えた場合には、その月中の負担額の全額について、従業員に対する給与として課税する必要がある旨、付記されている（問 11）。食券と共に食券以外の昼食の補助を行う場合には、その総額で判定する必要がある。

（東京事務所 飯塚 信吾、大野 久子）

過去のニュースレター

過去に発行されたニュースレターは、下記のウェブサイトをご覧ください。

www.deloitte.com/jp/tax/nl/japan

問い合わせ

デロイト トーマツ 税理士法人

東京事務所

所在地 〒100-8362 東京都千代田区丸の内 3-2-3

丸の内二重橋ビルディング

Tel 03-6213-3800 (代)

大阪事務所

所在地 〒541-0042 大阪府大阪市中央区今橋 4-1-1

淀屋橋三井ビルディング 5 階

Tel 06-4560-8000 (代)

名古屋事務所

所在地 〒450-8503 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1

JP タワー名古屋 37 階

Tel 052-565-5533 (代)

email tax.cs@tohmatu.co.jp

会社概要 www.deloitte.com/jp/tax

税務サービス www.deloitte.com/jp/tax-services

ビジネスタックスサービス www.deloitte.com/jp/business-tax

デロイト トーマツ グループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッドおよびデロイトネットワークのメンバーであるデロイト トーマツ 合同会社ならびにそのグループ法人（有限責任監査法人トーマツ、デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社、デロイト トーマツ ファイナンシャル アドバイザリー 合同会社、デロイト トーマツ 税理士法人、DT 弁護士法人およびデロイト トーマツ コーポレート ソリューション 合同会社を含む）の総称です。デロイト トーマツ グループは、日本で最大級のビジネスプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスクアドバイザリー、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリー、税務、法務等を提供しています。また、国内約 30 都市以上に 1 万名を超える専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイト トーマツ グループ Web サイト (www.deloitte.com/jp) をご覧ください。

Deloitte（デロイト）とは、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイトネットワーク”）のひとつまたは複数指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTL および DTTL の各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTL はクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。デロイト アジア パシフィック リミテッドは DTTL のメンバーファームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィック における 100 を超える都市（オークランド、バンコク、北京、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

Deloitte（デロイト）は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリー、リスクアドバイザリー、税務およびこれらに関連するプロフェッショナルサービスの分野で世界最大級の規模を有し、150 を超える国・地域にわたるメンバーファームや関係法人のグローバルネットワーク（総称して“デロイトネットワーク”）を通じ Fortune Global 500® の 8 割の企業に対してサービスを提供しています。“Making an impact that matters”を自らの使命とするデロイトの約 312,000 名の専門家については、(www.deloitte.com) をご覧ください。

本資料は、関連税法およびその他の有効な典拠に従い、例示の事例についての現時点における一般的な解釈について述べたものです。デロイトネットワークは、本資料により専門的アドバイスまたはサービスを提供するものではありません。貴社の財務または事業に影響を及ぼす可能性のある一切の決定または行為を行う前に、必ず資格のある専門家のアドバイスを受ける必要があります。また本資料中における意見にわたる部分は筆者の私見であり、デロイトネットワークの公式見解ではありません。デロイトネットワークの各法人は、本資料に依拠することにより利用者が被った損失について一切責任を負わないものとします。

Member of

Deloitte Touche Tohmatsu Limited

© 2021. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.



IS 669126 / ISO 27001