



Firm News Vol. 119 May 2021



- 【お知らせ】テレワークにおける各種取扱いについて



Social Insurance Consulting Firm EOS

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

➤ 【お知らせ】テレワークにおける各種取扱いについて

テレワークの実施に伴う交通費や在宅勤務手当の取扱い、また、テレワーク（主に在宅勤務）を実施するにあたっての事務用品等の課税の取扱いについては、ご質問を受けるケースが増えているところです。

これらについては、実態をしっかりと把握した上で判断を行っていくことになるかと思いますが、現在、厚生労働省及び国税庁のホームページでFAQが公開されているところがございます。

そこで今回は、弊社に寄せられたご質問も考慮し、「労働/社会保険関係」、「源泉所得税関係」の2つの視点から、上記FAQの内容をご紹介します。

なお、今回、ご紹介させて頂きましたFAQは、それぞれ下記のURLからも確認可能となっておりますので、今月号に記載のない事例等についてもご興味のある方は、是非ともご覧頂ければと存じます。

- 【参考】
- 厚生労働省 <https://telework.mhlw.go.jp/>
 - 国税庁 <https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>

1. 労働/社会保険関係

はじめに、「労働/社会保険関係」からご紹介させていただきます。

ここでは主に、テレワーク（在宅勤務）によって発生する交通費や在宅勤務手当が、労働保険料・社会保険料等の算定基礎に含まれるか否かについて、ご紹介させていただきます。

(1) 保険料の算定基礎となる賃金等の基本的な考え方

労働保険料・社会保険料等の算定基礎となる「賃金」や「報酬及び賞与（以下「報酬等」という。）」は、法律上「労働保険徴収法、健康保険法及び厚生年金保険法」、賃金、給料、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受ける全てのものとされています。

また、事業主が負担すべきものを労働者が立て替え、その実費弁償を受ける場合、労働の対償とは認められないため、報酬等・賃金に該当しないこととされています。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

② テレワーク対象者が一時的に出社する際に要する交通費（実費）について

基本的に、当該労働日における労働契約上の労務提供地が自宅か企業かで、以下のとおり、当該交通費を社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含めるか否かの取扱いが変わります。

イ) 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅の場合

労働契約上、当該労働日の労務提供地が自宅とされており、業務命令により企業等に一時的に出社し、その移動にかかる実費を企業が負担する場合、当該費用は原則として実費弁償と認められ、社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金には含まれません。

ロ) 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が企業とされている場合

当該労働日は企業での勤務となっていることから、自宅から当該企業に出社するために要した費用を企業が負担する場合、当該費用は、原則として通勤手当として報酬等・賃金に含まれるため、社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含まれます。

【参考】

	当該日における労働契約上の 労務の提供地	「自宅－企業」間の移動に 要する費用の取扱い	社会保険料・労働保険料等の 算定基礎
1	自宅	業務として一時的に出社する 場合は実費弁償 (報酬等・賃金に該当しない)	非対象
2	企業	通勤手当 (報酬等・賃金に該当する)	対象



上記 1 の場合、従業員に対しては経費として対応が可能
一方、上記 2 の場合については、給与計算上、通勤手当として対応し、
労働保険料及び社会保険料の算出基礎となります。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

② 在宅勤務手当について

企業がテレワーク対象者に対し「在宅勤務手当」を支払う場合、当該在宅勤務手当を社会保険料・労働保険料等の算定基礎に含めるか否かの取扱いについては、当該在宅勤務手当の内容が企業毎に異なることから、その支給要件や、支給実態などを踏まえて判断する必要がありますが、基本的な考え方は下記のとおりです。

イ) 在宅勤務手当が労働の対償として支払われる性質のもの（実費弁償に当たらないもの）である場合

在宅勤務手当が、労働者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、企業が労働者に対して毎月5,000円を渡し切りで支給するもの）であれば、社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金に含まれると考えられます。

ロ) 在宅勤務手当が実費弁償に当たるようなものである場合

在宅勤務手当が、テレワークを実施するに当たり、業務に使用するパソコンの購入や通信に要する費用を企業がテレワーク対象者に支払うようなものの場合、その手当が、業務遂行に必要な費用にかかる実費分に対応するものと認められるのであれば、当該手当は実費弁償に当たるものとして、社会保険料・労働保険料等の算定基礎となる報酬等・賃金に含まれないと考えられます。

2. 源泉所得税関係

次に、「源泉所得税関係」をご紹介します。

ここでは主に、給与として課税処理が必要か否かについて、をご紹介します。

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

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円を渡し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。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

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、従業員の給与として課税する必要がありますか。

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。

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、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（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

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（業務のために使用した部分の金額を受領する）方法

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1802 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

URL: <http://www.epcs.co.jp>