

税務キャッチ・アップ

源泉所得税関係

在宅勤務に係る課税上の注意点

1 はじめに

新型コロナウイルス感染拡大を防止するため、従業員に在宅勤務を推進する企業が増加してきている。また、コロナ禍が終息した後の社会においても働き方改革等の影響もあり、一定割合での在宅勤務の状況は続くものと思われる。そこで、在宅勤務に特有の課税上の注意点を簡単にまとめてみたい。

2 在宅勤務手当と通勤手当

企業が従業員に対し宅勤務手当を支給する場合は、その在宅勤務手当は従業員に対する給与として課税しなければならない(所法28)。

仮に、企業が勤務実態にあわせ、通勤手当から在宅勤務手当に支給する手当を変更した場合には、支給総額に変わりがなかったとしても課税される金額は変更されるため、当然手取り金額にも差が生じることになる。

そのため、このような手当の変更をする場合は、課税処理だけではなく従業員に対する説明という観点からも注意しなければならない。

また、在宅勤務する日数が増加し、会社に出社する日数が減っている状況であっても定期代等の通勤手当を以前と同様に支給し、非課税としても良いのであろうか。この点、雇用契約上の勤務地が会社所在地であるこ

とや在宅勤務中であっても必要に応じて出社しなければならない実情からすれば、非課税としても特に問題はないと思われる。しかし、勤務地を原則自宅とする契約変更があった場合や長期間出社しないことが明らかな場合の定期代の支給は、一般の通勤者が通常必要と認められる通勤費には該当しないため課税となる可能性は高い(所法9⑤)。在宅勤務が原則となる従業員の出社費用は、定期代を支給するのではなく、出社の都度、出社費用を精算する方法が実態に即しており、また、個人に対する課税の問題も生じない。

なお、出社のための費用に限らず、在宅勤務に通常必要な費用の実費精算として支給する金銭は、単に企業が負担すべき費用の立替精算であるため給与課税はされない。

3 事務用品等の取扱い

企業が在宅勤務に必要な事務用品として、パソコンを従業員等に支給する場合は、現物給与として課税する必要がある(所法28, 36)。この課税を失念してしまうと従業員側の所得税の問題だけでなく、企業側でも源泉徴収漏れとして不納付加算税等のペナルティーが生じることになる(国通60, 67)。また、仮に、当該事務用品等の支給が役員に対するものであれば、役員賞与とみなされ、法人税の課

税も生じる可能性もある(法34)。

現物給与とならないようにするためには、従業員に対し、企業がパソコンを支給するのではなく、企業が所有するパソコンを貸与するのであれば課税は生じない。なお、貸与する場合には、支給したとみなされないようにパソコンの所有権、処分権が企業側にあることを立証できるエビデンスを準備しておくことが重要となる。

4 おわりに

パソコンを購入するための支出が企業側の経費ではなく、個人の勤務に必要な経費として特定支出として給与所得から控除することはできるのだろうか(所法57の2)。特定支出は、職務に関連する書籍などの図書購入支出や制服や事務服などの勤務場所において着用することが必要とされる衣服購入の支出、職務上関係のある者に対する接待等のための支出のうち、職務の遂行に直接必要なものとして給与等の支払者により証明されたものに限定されている(所法57の2②七, 所令167の3⑥⑦)。したがって、パソコンの購入費用は、図書費、衣服費、交際費のいずれにも該当しないため、特定支出とはならないこととなるので留意が必要である。

(右山研究グループ)
税理士 熊谷 洋平