

税金
トレンド!

税金の「今」
がわかる!

ZEIKIN
TREND

▶ **コロナ禍に対応した働き方と税
課税されない感染対策費用とは?!**

コロナ関連費用と給与課税



新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、在宅勤務を採用し、通勤手当を固定的に支給することを廃止した場合などは、税の取扱いも見直す必要があります。

在宅勤務を行う社員が臨時的に出勤した場合の通勤費や在宅勤務にかかる費用など、これまで一般的ではなかった費用の取扱いはどうなるでしょうか。国税庁が公表している「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」及び「新型コロナウイルス感染症に関連する税務上の取扱い関係」から特に関心の高い項目について解説します。

1 感染予防対策費用などの課税関係



① マスクや消毒液などの費用

勤務時に使用する通常必要なマスクや消毒液などの消耗品の費用については、従業員から領収証の提出を受けて、その費用を精算する方法により金銭を支給する場合は、給与として課税する必要はありません。

② PCR検査費用や室内消毒の外部委託費用

企業の業務命令により受けたPCR検査費用や、テレワークに関連して業務スペースを消毒する必要がある場合の費用などについては、その費用を精算する方法により金銭を支給する場合は、給与として課税する必要はありません。

③ デジタルワクチン接種証明書の費用

職域接種におけるデジタルワクチン接種証明書の交付を受けることが業務遂行上必要であると認められ、会社が費用を負担する場合、その費用は給与として課税する必要はありません。

2 在宅勤務者に支給される手当の課税関係

① 課税される在宅勤務手当

在宅勤務に必要な費用を実費精算している場合は課税されませんが、渡し切りとなって、使用しなかった金銭を会社に返還する必要がない場合は、従業員に対する給与として課税する必要があります。

② 課税される物品の支給

従業員にパソコン等の事務用品等を支給した場合や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。ただし、会社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。

③ 従業員がレンタルオフィスで業務を行った場合

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は、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会社に提出してその代金が精算されているものであれば、従業員に対する給与として課税する必要はありません。

④ 従業員がホテルを利用して業務を行った場合

感染が疑われる従業員に対して、ホテル等で業務を行うことを会社が認めていることが前提となります。その上で、従業員が負担したホテル等の利用料やホテル等までの交通費等を仮払いした後に精算する方法や会社の旅費規程等に基づいて支給するものであれば、給与として課税する必要はありません。

⑤ 課税されないためには

方法1

会社が従業員に対して、在宅勤務に通常必要な費用として金銭を仮払いした後に、業務のためにかかった費用の領収証等を提出して精算する。

方法2

従業員が業務のためにかかった費用を立替払いにより支払った後に、それに係る領収証等を会社に提出して購入費用を受領する。

方法3

業務のために使用した部分を合理的に計算する。
例えば、インターネット接続に係る通信料(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在宅勤務日数で按分するなど合理的に計算する。



3 テレワークを行う従業員の交通費

① 法令上の定め

交通費については特に法令上の定めがありません。したがって、支給をするかしないかは、会社の就業規則等に基づいて判断することになります。

会社に出社しない場合や在宅勤務の場合等に交通費を日割にする旨の規定があれば、日割支給も可能となります。同様に、1カ月間在宅勤務が続いて全く出社しない場合に交通費を全額支給しない旨の規定があれば、交通費を支給しないことも可能です。

交通費や事務所家賃の削減のために在宅勤務を推奨する企業も増えてきましたが、就業規則の変更なしに支給を打ち切ると法令違反となり、罰金が科せられることもあるので注意が必要です。

② 標準報酬月額との関係

昨年、厚生労働省の「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」が改正され、在宅勤務・テレワークを導入し、被保険者が一時的に出社する際に要する交通費を事業主が負担する場合の交通費が「報酬等」に含まれるのかどうか明らかにされました。

税金の問題だけでなく、健康保険料等の算定にも影響しますので、取扱いを知っておく必要があるでしょう。

(1) 当該労働日における労働契約上の業務の提供地が自宅の場合

労働契約上、業務提供地が自宅とされている場合において、業務命令によって会社(事業所)に一時的に出社する場合の交通費(実費)は「報酬等」には含まれません。

(2) 当該労働日における労働契約上の業務の提供地が会社(事業所)とされている場合

自宅から会社(事業所)に出社するために要した費用を事業主が負担する場合、当該費用は、原則として通勤手当として「報酬等」に含まれます。

なお、在宅勤務・テレワークの導入に伴い、支給されていた通勤手当が支払われなくなる、支給方法が月額から日額単位に変更される等の固定的賃金に関する変動があった場合には、随時改定の対象となります。