



K P M G N e w s l e t t e r

KPMG Insight

Vol.
45
November
2020

会計・監査／税務 Topic ④

在宅勤務に関する所得税・社会保険

home.kpmg/jp/kpmg-insight



在宅勤務に関する所得税・社会保険

KPMG税理士法人

APS-GMS

シニアマネジャー 永井 貴史

新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という）予防対策としての、緊急事態宣言の発令を機に、多くの企業がリモートワーク（在宅勤務）を採用することとなりましたが、緊急事態宣言が解除された後も、在宅勤務を継続している企業も多く、在宅勤務が新たな働き方として恒久化する動きも出てきており、従来の「勤務地＝会社」を見直す動きが活発化しています。

本稿では、在宅勤務を推進するにあたり、認識しておくべきと思われる項目について説明します。

なお、本文中の意見に関する部分については、筆者の私見であることをあらかじめお断りいたします。



永井 貴史

ながい たかし

【ポイント】

- 一 通勤手当は、「就業の場所」への移動に充てる手当として、所得税法上、非課税とされる。ただし、新型コロナの影響により、在宅勤務を開始する場合、実質的な「就業の場所」と、雇用契約書等において定める「就業の場所」が、一時的に乖離する。このような状況が長期間継続する場合、通勤手当の所得税の取扱いについては、今後、税務当局からの指針等の公表が待たれるところである。
- 一 在宅勤務を恒久化する場合や通勤手当の支給方法を変更する場合、就業規則等の変更が必要となる。
- 一 その他、在宅勤務に起因する手当や会社の支援については、性質や内容を個別に確認し、所得税の課税対象となるか、判断することになる。

I. コロナ禍における通勤手当

1. 定額で支給する通勤手当

(1) 原則的な通勤手当の取扱い

多くの企業では、役員・従業員（以下「従業員等」という）に対して勤務地（＝就業の場所）である会社等に通うために要する交通費に充てるため、「通勤手当」を支給しています。電車、バス等の公共交通機関を利用する従業員等の場合には通勤定期代相当額、マイカー通勤等の場合には住居と勤務地の距離等を勘案して算定した金額を通勤手当とし、毎月定額の通勤手当を支給することが一般的です。

この通勤手当については、所得税法9条1項5号において、「給与所得を有する者で通勤するもの（以下（中略）「通勤者」という）がその通勤に必要な交通機関の利用又は交通用具の使用のために支出する費用に充てるものとして通常の給与に加算して受ける通勤手当（これに類するものを含む）のうち、一般の通勤者につき通常必要であると認められる部分として政令で定めるもの」は、所得税を課さないとされています。本規定が適用されるのは、「通勤者」となることから、住居と就業場所が別の場所であることを前提として規定された取扱いと解されます。

所得税法上、「通勤」に関する明確な定義はありませんが、他の法令を斟酌し、通勤を「労働者が就業に関し、住居と就業の場所との間の往復等の移動を合理的な経路および方法により往復すること（業務の性質を有するものを除く）」とすれば、就業の場所をどのように捉えるかがポイントとなります。

また、「手当」についても明確な定義はありませんが、就業規則等に基づき金額または金額の算定方法が定められている支給と解されます（ただし、業務において発生する経費の精算を除きます）。

(2) コロナ禍における取扱い

就業の場所については、通常、従業員等との雇用契約や辞令において、定められています。就業の場所が会社と定められている場合、新型コロナウイルスの影響により在宅勤務となった場合であっても、その在宅勤務は、外的な要因による一時的な就業場所の変更であり、変更の通知や辞令がない限り、当面の間、通常就業場所を会社とすることで、差し支えないものと考えられます。

この場合、支給する定額の通勤手当は、「住居と就業の場所との間の往復等の移動を合理的な経路および方法により往復すること」に対する手当と考えられることから、所得税法9条1項5号の適用により、所得税を課税する必要はないものと考えられます。

なお、就業の場所が会社と定められている場合であっても、今後、在宅勤務期間が長期化し、会社での就業の実績が少ない状況が継続するときは、実質的な就業の場所が住居であると判断され、定額で支給される通勤手当のうち、通勤（「住居と就業の場所との間の往復等の移動」）の事実がないものとされる部分の金額について、所得税9条1項5号が適用できず、課税と判断される懸念もあり、この点について税務当局による指針の公表が待たれるところです。

2. 通勤手当の支給方法の変更

(1) 検討にあたっての留意点

通常、交通機関を利用して通勤する従業員等に対しては、「住居から就業の場所までの定期代」相当額を定額の通勤手当として支給することが一般的ですが、新型コロナウイルスの影響により、在宅勤務の期間が長期化してきていることから、定額の通勤手当の支給を廃止し、コロナ禍における在宅勤務期間中、出社が必要となる場合には、定額の通勤手当の支給に代え、交通機関利用による実額（交通費）相当額を都度精算とすることを検討するケースが見られます。

前記変更をする場合、実態に即した形にはなりませんが、通勤の頻度によっては、交通費の精算額が定額の通勤手当を上回る場合もあり、会社としての費用負担が増加する可能性があります。したがって、制度の変更を検討する際には、制度変更後に予想される通勤頻度の見込み等を考慮し、経済的影響額を勘案のうえ、検討する必要があるものと考えられます。

また、前記検討の結果、交通費の支給方法を都度精算額に変更する場合、就業規則等で「住居から就業の場所までの定期代」等、定額の通勤手当を支給することが定められているときは、正当な理由なく、就業規則等で定める支給額が減額されたものとして取り扱われる可能性がありますので、通勤費の支給方法を変更する際、就業規則等の変更等の要否についても検討する必要があります。

(2) 所得税への影響

定額の通勤手当の支給に代え、交通費を都度精算する場合でも、通勤に対する手当の支給として取り扱われることから、所得税法9条1項5号の適用により、非課税として取り扱われるものと考えられます。

II. 在宅勤務の恒久化

1. 就業規則等の変更

在宅勤務が恒久化する場合、就業場所の明示が必要になるほか、就業ルールの変更が想定されるため、在宅勤務規程の作成を含めた就業規則等の見直しが必要となります。

また、就業の場所の変更に伴い、通勤手当の支給を変更する場合には、その変更についても、就業規則等の変更が必要となります(例：定額支給から都度支給へ変更する場合、「会社への移動に掛かる費用は、出張旅費と同様、経費精算をする」等)。

2. 出社に伴う交通費の所得税法上の取扱い

就業の場所が、従業員等の住居となる場合であっても、業務の都合上、出社をすることが想定されます。

前述のとおり、所得税法9条1項5号の所得税非課税の規定は、「通勤費用の支出に充てるための支給」に限定され、就業の場所が住居となる場合、住居と就業の場所との間の往復等の移動がなくなることから、在宅勤務日に出社する場合の交通費を支給する場合、本規定は適用できません。

ただし、従業員等が出社する際、住居と会社との間の移動について、その移動に要する実費(交通費実額等)を精算する場合、所得税法9条1項4号*の規定を適用することが妥当と考えられます。

* (所得税法9条1項4号) 給与所得を有する者が勤務する場所を離れてその職務を遂行するため旅行を(中略)した場合に、その旅行に必要な支出に充てるため支給される金品で、その旅行について通常必要であると認められるもの。

前記規定を適用し、住居と会社との間の交通費の精算は、出張旅

費の精算として取り扱われ、通常必要であると認められる金額の範囲において、所得税法上、非課税として取り扱われます。

図表1のとおり、就業の場所が会社であっても住居であっても、出社に伴う交通費に充てるための支出については、所得税法上はともに非課税として取り扱われます。

III. その他の手当等

1. 在宅勤務手当の所得税の取扱いおよび対応

従業員等が住居で勤務することにより、住居での水道光熱費、通信費等(以下、「通信費等」という)の増加が予想され、「在宅勤務手当」の支給を検討する会社も散見されます。

これら通信費等の増加分が、従業員等の在宅勤務に起因するものであり、かつ、在宅勤務手当がその通信費等の増加相当分を補填するものであることを、客観的に把握・証明可能な場合、在宅勤務手当は、いわゆる実費精算として、非課税所得として取り扱うことが合理的と考えられます。しかしながら、実務上の適用にあたり、在宅勤務による通信費等の増加額を客観的に算定することは難しく、また、毎月の給与支給において精算することも事務手続上の負担が大きいものと考えられることから、課税の手当として取り扱うことが、実務上の対応として多いものと考えられます。

2. 在宅勤務用の備品を貸与または手当を支給する場合の税務上の取扱い

在宅勤務での労働環境を、会社と同水準に近づけることを目的に、在宅勤務にて使用する備品や消耗品(例：パソコンのモニター、プリンター等。以下、「備品等」という)を、会社が提供することを検討しているケースもありますが、その内容により、所得税の取扱いは以下のように異なります。

(1) 業務に必要な備品等(会社所有)を貸与する場合

業務に使用するため、会社が所有する備品等を、従業員等に貸与する場合、従業員等に対する課税処理は不要と考えられます。

また、新型コロナウイルスの影響により、在宅勤務への十分な準備が整わないなか、急遽、在宅勤務を開始している場合には、業務に必要な備品等の基準を明確化したうえで、従業員等が必要な備品等を購入し、領収証の提出による経費精算手続を経て、備品等の貸与を行っている場合も想定されます。この場合も、従業員等に対する現物給与として課税処理をする必要はないものと考えられます。

なお、備品等の所有権は、あくまで会社が有することとなるため、他の備品等と同様の管理(固定資産台帳での資産管理や消耗品

図表1

就業の場所	出社に要する交通費の支給方法	所得税	根拠条文	通常必要である金額の上限(非課税限度額)
会社	通勤手当	非課税	所得税法9条1項5号	有*
自宅	出張旅費の精算	非課税	所得税法9条1項4号	無

* 1. 交通機関または有料道路を利用している人に支給する通勤手当
1ヵ月当たりの合理的な運賃等の額(最高150,000円/月)
2. 自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当
通勤の距離が2km以上の場合に限り、その距離に応じて、4,200円から31,600円/月
3. 交通機関を利用している人に支給する通勤用定期乗車券
1ヵ月当たりの合理的な運賃等の額(最高150,000円/月)
4. 交通機関または有料道路を利用するほか、交通用具も使用している人に支給する通勤手当や通勤用定期乗車券
1ヵ月当たりの合理的な運賃等の額と2.の金額との合計額(最高150,000円/月)

の在庫管理等)が必要となります。

(2) 備品等の購入を補填するために手当を支給する場合

従業員等が購入する備品等の購入代金を補填する目的で会社が手当を支給する場合、その支給額は、支給月の給与計算上、課税処理する必要があります。備品の所有権を、従業員等有する場合、会社として固定資産の管理等を行う必要はありません。

前記(1)の対応が難しい場合には、会社が支給する金額について、課税処理することが、実務上の対応になるものと考えられます。

IV. 社会保険の取扱い(注)

(注)出所:KPMG社会保険労務士法人

給与計算を担当する人事部にとっては、所得税と同様、社会保険の取扱いも留意すべきポイントとなりますが、在宅勤務に関する取扱い指針等は公表されていないため、社会保険についても、従来の取扱いに依拠することになります。

1. 通勤手当

前述した通勤手当およびその他手当に対する社会保険の取扱いは、**図表2**のとおりです。

図表2

就業の場所	出社に要する交通費の支給方法	健康保険料、介護保険料および厚生年金保険料	雇用保険料および労災保険料
会社	通勤手当	標準報酬月額算定の基礎	対象
自宅	出張旅費の精算	対象外	対象外

就業の場所が会社である場合に支給される通勤手当は、所得税法とは異なり、社会保険料の対象となります。

就業の場所が会社のまま、定額の通勤手当の支給に代え、都度精算をする場合であっても、「通勤手当」としての性質は変わらないため、社会保険料の対象となります。

一方で、就業の場所が原則住居であり、就業規則等において、「会社への移動に掛かる費用は、出張旅費と同様、経費精算をする」等と定めている場合には、社会保険上、経費の精算による支給と捉えられ、社会保険料の対象とはなりません。

2. その他手当

その他手当については、以下のような扱いになるものと考えられます。

(1) 在宅勤務手当

在宅勤務手当については、前記III 1.の所得税の課非判定と同様、業務に必要な実費弁償分と客観的に示せない手当については、報酬に含めることとなり、在宅勤務手当の定額支給については、健康保険・厚生年金保険での随時改定判定の際の固定賃金に該当します。

(2) 備品等の貸与または購入

備品等の購入にあたっては、前記III 2. (1)に該当する場合は、社会保険料の対象とはならない一方で、III 2.(2)に該当する場合は、臨時の支払いとして、社会保険料の対象になります。

本稿に関するご質問等は、以下の担当者までお願いいたします。

シニアマネジャー 永井 貴史
TEL : 03-6229-8000 (代表電話)
takashi.t.nagai@jp.kpmg.com

KPMG ジャパン

marketing@jp.kpmg.com

home.kpmg/jp

home.kpmg/jp/socialmedia



本書の全部または一部の複写・複製・転載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供できるよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

© 2020 KPMG AZSA LLC, a limited liability audit corporation incorporated under the Japanese Certified Public Accountants Law and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved. Printed in Japan.

© 2020 KPMG Tax Corporation, a tax corporation incorporated under the Japanese CPTA Law and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.