田口会計事務所ニュース　４月号

今回のテーマ：　コロナ禍における給与関係の取扱い

いまだ新型コロナウイルス感染症の収束が見通せず、従業員の在宅勤務、テレワークが拡大される中で、国税庁は在宅勤務費用を従業員に支給した場合の課税関係について公表しました。また、緊急事態宣言が延長されるなど休業を余儀なくされている事業者も多いと思われますが、事業者が雇用調整助成金の支給を受けた場合の収益計上時期についても公表されました。

1.　在宅勤務等に必要な費用を従業員に支給する場合の課税関係

(1)　在宅勤務手当

在宅勤務に通常必要な費用（事務用品、通信費、電気使用料等）として、従業員に毎月一定額を支給する在宅勤務手当（従業員が在宅勤務に通常必要な費用として使用しない場合でも、返還を要しない渡切りで支給するもの）は、従業員に対する給与として課税されることになります。

(2)　実費相当額の支給

在宅勤務に通常必要な費用を実費精算する場合（仮払金として支給、又は従業員が立替払いして後日清算等）には、従業員に対する給与として課税する必要はないこととされています。

事務用品等の物の購入費用であれば精算金額は明確ですが、従業員が負担している自宅等の通信費や電気使用料等の在宅勤務使用分（実費精算分）をどのように算出するかは難しい面があります。この点、例えば次の算式により算出した金額を実費相当額として従業員に支給する場合には、給与課税の必要はありません。

なお、下記算式以外の合理的な方法により実費相当額を算出している場合にも給与課税の必要はありませんが、いずれにしろ従業員から通常の経費精算と同じように報告、提出を受けて清算を行うことになると思われます。

①　電話料金の通話料

原則として通話明細書等により確認できる業務のための通話料が実費相当額となります。なお、営業担当や出張サポート担当など、顧客や取引先等と業務の電話を頻繁に行う場合には、次の算式で計算することも可能です。

$$\text{従業員が負担した１か月分の通話料（A）} \times \frac{\text{その従業員の１か月の在宅勤務数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1}{2}$$

②　電話料金の基本使用料、インターネット利用料

上記算式のうち（A）を、従業員が負担した１か月の基本使用料及びインターネット利用料に置き換えて計算した金額となります。

③　電気使用料等

$$\text{従業員が負担した１か月の電気使用料金等} \times \frac{\text{業務のために使用した部屋の床面積}}{\text{自宅の床面積}} \times \frac{\text{その従業員の１か月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1}{2}$$

2.　雇用調整助成金の収益計上時期

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例措置により交付を受ける雇用調整助成金については、その交付決定日の属する事業年度（個人事業者は交付決定日の属する年）に収益計上することとなります。