

《月刊『タックスニュース』4月号》

第5回～給与と外注費の相違点～

皆さん、こんにちは。今月は、税務調査においてよく争点となる給与と外注費の取扱いについてお話しします。会社が支払う人件費には、「給与」と「外注費」とがあり、それぞれ取り扱いが違います。

・「給与」 ・ ・雇用契約によるもの  
源泉所得税・労働保険・社会保険の対象  
消費税 課税仕入れの対象外  
例) (給与) 315,000 円 (現金) 315,000 円

・「外注費」 ・ ・請負契約・委託契約によるもの  
内容によっては源泉所得税の対象外  
消費税の課税仕入れとして仕入税額控除の対象  
例) (外注費) 300,000 円 (現金) 315,000 円  
(仮払消費税) 15,000 円

給与となるか外注費となるかは、下記の事項を基に総合的に判断されるケースが多いです。

【給与と判断されるケース】

- 1:雇用契約がある
- 2:継続的な労務提供
- 3:労働基準法の適用を受ける
- 4:組織図に名前がある
- 5:役職(工場長・部長など)が付いている
- 6:有給休暇がある
- 7:他の従業員と同様の福利厚生を受ける
- 8:残業手当・賞与がある
- 9:名刺・名札などにより会社に属していることが明らかになっている

	給与	外注費
契約形態	雇用契約	請負契約
源泉所得税	徴収義務あり	徴収義務なし(※)
消費税	不課税	課税
社会保険の加入	必要	不要

※源泉徴収が必要な場合もある

【外注費と判断されるケース】

- 1:請け負った契約業務を、他人と代わることが出来る
- 2:使用する材料や道具を、請負側が用意することになっている
- 3:委託側の指揮命令を受けないこと
- 4:請負側が事業所得・雑所得等で申告している
- 5:契約書で請負の業務範囲・期間を明確にされており、請負側からの報告書や請求書があること
- 6:委託側から請負側に、他の業者からの受注を禁止していないこと
- 7:仕事の作業手順などの判断を請負側が行っていること

上記事項を基に、最終的には形式上・実態を総合的に勘案し、独立して業務を請け負っていると判断されれば、「外注費」として認められることとなります。この判断はとても難しいものになるので、慎重な判断が望まれます。

(文責 高橋 利洋)