

働き方改革と税務

体脂肪計の製造販売などを手がける大手メーカーが希望する社員の独立を支援し、個人事業主として業務委託をする「働き方改革」を実施し、話題となっています。独立後は、従来社員として行っていた仕事を「基本業務」として受託し、社員としての給与・社会保険料・福利厚生費を加味して「基本報酬」を決定するそうです。フリーランスといえ、新しいですが、税務の世界では古くから存在する問題「給与・外注費の違い」について、確認していきましょう。

I 雇用契約と請負契約の違い

社員として雇用する場合は「雇用契約」となり、経理上は「給与」となります。個人事業主に対して業務委託する場合は「請負契約」となり、経理上は「外注費」となります。給与と外注費の処理上の違いは以下の通りです。

	給与（雇用契約）	外注費（請負契約）
所得税	源泉徴収が必要	源泉徴収は不要（職種により必要）
消費税	対象外	対象（仕入税額控除が可能）
確定申告	給与所得・本人は確定申告不要	事業所得・本人が確定申告する
その他	社会保険料・残業代が発生する	社会保険料・残業代が発生しない

会社側から見れば同じ役務の対価ですが、同じ金額を支払うのであれば、残業代が発生せず、年末調整事務の必要もなく、支払い時に消費税の仕入税額控除ができる**外注費とするのが有利**のように思えます。

II 社員を外注化するのは難しい？

上記のように、会社から見ればメリットのある社員の外注化。安易に導入すると**税務調査で給与として認定され、否認されるおそれ**があり、危険です。過去の判例や通達から、その**判断基準の一部**を確認していきます。

1、契約の内容上、他者の代替が可能か？

雇用契約の場合、例えば本人が体調不良で奥さんが出勤してくることはないように、民法625条に使用者の承諾がなければ、他者を労働に従事させることができないと規定されており、他者が代替できないと「給与」とみなされる場合があります。

2、使用者（発注者）の指揮命令監督、空間的・時間的制約を受けないか？

請負契約の場合、受託した業務内容が完了した場合には、自己の判断で現場を離れることも受託者の自由です。しかし、業務終了後も18時までには会社に残る必要があるなど、指揮命令下にあり、時間的な拘束を受ける場合には「給与」とみなされる場合があります。

3、納品前に不可抗力で成果物が滅失等した場合、報酬は支払われるか？

請負契約の場合、納品や役務提供を完了して初めて報酬を請求できます。仮に、納品すべき物が破損した場合、受託者は自己の負担でやり直しをする必要があります。納品や役務提供に関係なく、報酬等が発生する場合には「給与」とみなされる場合があります。

4、自己の計算と危険で独立して営まれているか？

請負契約の場合、発注者に対して請求書を発行します。その売上、経費を自身で計算し、たとえ赤字であっても事業所得として確定申告が必要です。請求書を作成していないと「給与」とみなされる場合があります。

5、社会的地位が客観的に認められているか？

請負契約の場合、例えば〇〇大工のようにその専門性を表す屋号を持っていたり、屋号で電話帳に掲載されるなど社会的に独立して仕事を受けている場合があります。独立性が低い場合「給与」とみなされる場合があります。

III 給与とみなされるとどうなるか？

上記の判断基準は一部であり、かつ、いずれかを満たしていれば良い、というわけではなく、**それぞれの要素を総合的に判断**されます。つまり、**会社では外注費と認識している場合でも、税務調査時に税務署から「給与」認定されるおそれ**があり、もし、「給与」と認定された場合、消費税の控除が認められず、源泉所得税の納付も必要となります。安易に外注費とせず、運用前には必ずご相談ください。