



《会計・税務の知識》 外注費か？給与か？

はじめに

外注費か給与かで税務上の取扱いは大きく異なり、税務調査でもよく争点となります。給与認定されると大きな痛手となりかねません。

実質的には雇用しているけれど形式的には外注にしている…、繁忙時の一時的な外注のつもりがいつの間にか常勤化してしまって実質的には従業員と変わらない外注先がある…、etc.

そんなケースはありませんか？今回は外注費と給与の税務上の取扱い、判断基準、留意点についてご紹介させていただきます。

1. 外注費と給与の税務上の取扱い

外注費であれば、支払った金額について、消費税の仕入税額控除ができます。一方、給与の場合、消費税は課税対象外となり仕入税額控除ができません。

また、給与であれば源泉所得税の徴収義務が課せられることとなります(外注費の場合、所得税法に規定されている源泉徴収が必要な報酬料金等に該当しない限り源泉徴収は不要です)。

そのため、外注費として処理していたものが、税務調査で給与認定されると、過去に遡って源泉徴収義務を履行させられることとなり、源泉所得税及び不納付加算税・延滞税などが課されることとなります。また同時に、消費税の修正も余儀なくされます。修正が過去数年分ともなれば、かなりの影響額になる可能性がありますので、外注費か給与かの区分には細心の注意が必要となります。

さらに、給与となれば社会保険に加入しなければならないといった問題にも波及します。

2. 外注費か給与かの判断基準

外注費か給与かについては、民法上は請負契約か雇用契約かの判断となりますが、税務上は下記の一定の判断基準が規定されています。

<消費税基本通達1-1-1(下線部分は加筆箇所)>
事業者(外注)とは自己の計算において独立して事業を行う者をいうから、個人が雇用契約又はこれに準ずる契約に基づき他の者に従属し、かつ、当該他の者の計算により行われる事業に役務を提

供する場合は、事業に該当しないのであるから留意する。したがって、出来高払の給与を対価とする役務の提供は事業に該当せず、また、請負による報酬を対価とする役務の提供は事業に該当するが、支払を受けた役務の提供の対価が出来高払の給与であるか請負による報酬であるかの区分については、雇用契約又はこれに準ずる契約に基づく対価であるかどうかによるのであるから留意する。この場合において、その区分が明らかでないときは、例えば、次の事項を総合勘案して判定するものとする。

- (1) その契約に係る役務の提供の内容が他人の代替を容れるかどうか。⇒代替性がない場合は給与
- (2) 役務の提供に当たり事業者の指揮監督を受けるかどうか。⇒受ける場合は給与
- (3) まだ引渡しを了しない完成品が不可抗力のため滅失した場合等においても、当該個人が権利として既に提供した役務に係る報酬の請求をなすことができるかどうか。⇒対価の請求ができる場合は給与
- (4) 役務の提供に係る材料又は用具等を供与されているかどうか。⇒提供されている場合は給与

3. 留意点

外注先への支払いが、外注費として認められるか、給与と判定されるかは、まずそれが請負契約によるものか、雇用契約によるものかによって判断されますが、形式的なものだけでなく、実態が伴っていないならばなりませんので上記の(1)～(4)の事項を総合的に勘案して判断する必要があります。

結び

外注費か給与かの判定にあたっては判断が難しいケースも多々あるかと思いますが、外注費か給与かで大きな影響がでる可能性がありますので、上記判断基準を参考に契約内容や実態の変更を検討されたほうが良いかもしれません。

(担当：加藤)