

### 外注費？それとも給料？

消費税の計算上、外注費は仕入控除として納めるべき税額より控除できます。一方、給料となると消費税上控除することができない上に、所得税を源泉徴収する必要があります。なるべくなら外注費として処理したいのが人情です。しかし、徴収する側の税務署としては当然ながら厳しいチェックが入ります。特に建設業やIT関連業種等の請負業では、税務調査の時に問題となるケースが多いようです。

一般に、給料とは、「雇用契約」またはこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令を服して提供した労務の提供の対価として使用者から支給されるものをいいます。

一方、外注費とは、雇用契約ではなく「業務委託契約書」や「外注契約書」などが結ばれており、発注者との間に「指揮命令系統がない」ことが大前提となります。しかしそれだけでは、外注費と認められるには不十分です。ほかにも、場所や時間が拘束されないといった仕事環境や、他社の仕事も請け負っている、材料を自分で手当てしているなども外注費として認められる大事な要素となります。

そして最終的には、形式上・実質上を総合的に勘案し、独立して仕事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。税務調査の時に問題となるのは、この判断がなかなか難しいことに起因します。

次ページの表は、外注費と給料の判定リストです。判定度合の欄が「大」となっている項目ほど重要な判定要素となります。参考にして下さい。

## 【外注費と給与の判定リスト】

| 判定項目   | 給 与            | 外注費        | 判定<br>度合 | 備 考                   |
|--------|----------------|------------|----------|-----------------------|
| 契約内容   | 雇用             | 請負         | 大        |                       |
| 指揮監督   | 会社             | 外注先本人      | 大        |                       |
| 責任の所在  | 会社             | 外注先        | 大        |                       |
| 時間拘束   | あり             | なし         | 中        |                       |
| 関与度合   | 専属             | 非専属        | 中        | 専属を強制していなければ外注費も<br>可 |
| 証憑書類   | なし、又は<br>給与明細書 | 請求書        | 中        |                       |
| 対価の計算  | 時間             | 出来高        | 中        |                       |
| タイムカード | あり             | なし         | 中        |                       |
| 源泉徴収   | あり             | なし         | 大        | 報酬にかかる源泉徴収の場合を除く      |
| 社会保険等  | あり             | なし         | 大        |                       |
| 通勤手当   | あり             | なし         | 中        |                       |
| 賞与支給   | あり             | なし         | 大        |                       |
| 工具機械等  | 会社貸与           | 本人持込       | 中        |                       |
| 申告の有無  | 不申告            | 確定申告       | 中        | 但し、給与所得としての申告は給与      |
| 商号・屋号  | なし             | あり         | 小        |                       |
| 消費税の取扱 | なし             | 請求額に加<br>算 | 小        |                       |