

税務Q&A



働き方の自由化と税務

九州北部税理士会 福岡支部 調査研究委員会 金谷 比呂史
(ホームページ <http://www.kyuhokuzei-fukuoka.jp>)



当社は、SE(システムエンジニア)と請負契約書を取り交わしていますので、SEに支払っている金員について、外注費として取り扱っています。当社の取扱いで問題ないでしょうか。



そのSEの働き方や稼ぎ方の実態を検討してみないと答えは出せません。

1. この点に関連するものとして、平成21年12月17日、「大工、左官、とび職等の受ける報酬に係る所得税の取扱いについて」という法令解釈通達が出されています。

この通達は、あくまでも金員を受領する大工等の側の所得区分に関するものであって、SEに金員を支払った側の取扱いに関するものではありません。しかし、区別の判定として参考になるところが大きいことから、下記に記載しておきます。

(1) 支払者と受給者の間の契約関係が、請負(又はこれに準ずるもの)か雇用(又はこれに準ずるもの)か。

(2) 前記(1)で判定できない場合、下記①～⑤を総合勘案して判定する。

①他人が代替して業務を遂行すること又は役務を提供することが認められるかどうか。

②報酬の支払者から作業時間を指定される、報酬が時間を単位として計算されるなど時間的な拘束(業務の性質上当然に存在する拘束を除く。)を受けるかどうか。

③作業の具体的な内容や方法について報酬の支払者から指揮監督(業務の性質上当然に存在する指揮監督を除く。)を受けるかどうか。

④まだ引渡しを了しない完成品が不可抗力のため滅失するなどした場合において、自らの権利として既に遂行した業務又は提供した役務に係る報酬の支払を請求できるかどうか。

⑤材料又は用具等(くぎ材等の軽微な材料や電動の手持ち工具程度の用具等を除く。)を報酬の支払者から供与されているかどうか。

前記(1)及び(2)は、要するに、金員を支払者と受給者との間の法律関係が、実質的に請負か雇用かということ判断しているだけです。

仮に請負契約書が作成されていても、前記(2)に照らして請負でなければ、受給者は給与所得を得ていることになり、支払者側も、外注費としての処理が認められなくなります。

SEであっても考慮要素は似たようなもので、簡単に言えば、実態として、時間的・場所的等の拘束をしておらず、パソコンやデスクなどにつき私物を使わせるかレンタル料を負担させる等していれば、外注費としての処理が認められやすくなります。昨今の働き方の自由化とは、時間的・場所的な拘束が緩やかになることを意味しますから、従来の考え方を前提とする限り、働き方の自由化は、外注費としての処理が認められやすくなる方向に作用するのではないかと考えています。

2. ご存じのとおり、外注費に当たるか給与に当たるかは、これによって支払者・受給者双方の税務処理に大きな違いが生じる問題です(なお、労基法や下請法の問題も生じ得ます)。このため、納税者(特に支払者)と税務署との間で意見の食い違いが生じやすく、税務調査においても指摘されやすい事項になっているようです。

筆者が裁判から関与した案件の中には、いわゆる夜のお店で、従来、納税者が外注費(ホステス源泉)として処理していたところを、給与(乙欄源泉)と認定され、巨額の追徴金を支払わなければならなくなった経営者がおられました。「請負契約書を作成しているから大丈夫。」「皆こうやってるから大丈夫。」と安易に考えずに、判断に迷ったら、早めに税理士等にご相談ください。