



みやぎ税務会計事務所通信

《 2019年8月 》



税務の話題

実は、とても奥が深いお話です！ 「給与」と「外注費」の区分について考えましょう

皆さまの業務に携わる方々に支払う金銭について、経理上、どのように処理がされているか、ご存じですか。
「給与手当」？それとも「外注費」？

「経費」(会計上のマイナス)となる点は同じでも、この2つのどちらであるかによって、実は多くの違いがあります！
今月は、本当はお互いにしっかり認識(選択)したい、2つの区分について考えてみたいと思います。

おさえない「違い」6つ！

	給与	外注費
雇用契約	あり	なし
対価の意味	事業主からの指揮命令系統化で 労務を提供する。	個人事業主として、専門的技術等を 活かし企業からの求めに応じる。
経理上	固定費(労務費 もしくは 販売費及び一般管理費)	変動費
源泉徴収	必要	不要
消費税	対象外	対象(課税仕入れ)
社会保険	加入対象	加入対象外

当たり前のお話ですが、「実態」に合わせて経理や税務上などの処理を行う必要があります。表面的に“外注”扱いにしたとしても、実質的に雇用関係があるような場合などは、“給与”として取り扱われます。

どちらになるか？

判断基準はココ！

税務上は、上記2つの定義について規定がありません。
そのため、一般的には、次のような基準に当てはまる場合に、「外注」に該当するものとして扱われることになります。

①雇用関係	無。他事業主の業務も受けることができる。
②指揮命令系統	基本的に自分で業務の流れを決定。
③拘束性	就業時間・就業場所に拘束されない。
④材料等の負担	業務に必要なものは自己負担。
⑤報酬	時給や日給でなく、請負の対価として算定。
⑥責任	自己の業務に責任を負う。
⑦独立性	独立した事業として成立している。

改めて考えると「…あれ？」と思うところもあるのではないのでしょうか。

税務上は、規定がないだけに、判断がとても難しい部分です。
そして、税務だけではなく、実は社会保険の面も関わってきます。

自社の都合だけで判断することなく、様々な点をご確認いただき、進めていただきたいお話です。