



# CAN DO

## “可能性への挑戦”

第57号

金田会計事務所通信

### 【 何でもできる 】

近畿税理士会東支部における税理士メンバーの懇親会で、ある若手の一人が「最近の税務はますます複雑で、難しくなる一方。これからはなかなか対応できないのではないのでしょうか。」と聞かれ、「そんなことはないよ。最終的に誰かがやるのだから、自分にもできないことはないよ。」と答えました。

少しかっこ良く言ったものの実務では次々と改正される法律とその解釈の急な変更などで容易には解くことのできない難問が次から次へと出てきます。それにすべて対応するのは並大抵のことではありませんが、引き受けた以上は必ず解決することができるはずです。

実際、国際間の取引や新しい法律について現場にて必要に迫られれば、専門書を調べたり、当局と折衝したりで、それでも難しければ同業者や他の専門家の先生方、果てはお客様にも教えを請い、なんとか答えを導き出します。それが違法なものでは無い限り最終的にはできるのです。ありがたいことに親身に協力してくれる方々が周りにいることで支えられているのは事実です。逆も又しかりで私どもも当然のごとく知り合いからの相談に快く応じています。

おそらくどのような仕事でも世の中ではこのようにお互い様が成り立っており、持ちつ持たれつの関係があってこそ事業を進めていけるのでしょう。だからこそ何でもできると思えるということは大きな財産です。決しておごりから出た言葉ではなく、決意と信頼によるものです。

道なき道を行き、先が見通しにくい昨今ですからなおさらおつきあいのある皆様のお役に立てるように私たちはこれからもどんどん受けて立つ所存です。

金田 康良

2019年 11月



# 働き方の多様化による給与・外注費区分の考え方は大丈夫ですか？

昨今、自由な働き方を求めて就労形態も多様化しています。そして業務委託契約や請負契約に基づく個人事業主、「個人請負型就労者(フリーランス)」が増加しています。今後さらに給与所得か事業所得(外注費)かの区分の解釈が重要になってきます。東京国税局が平成15年にまとめました給与所得と事業所得の区分の考え方を近年改めて文書でとりまとめたのでご紹介いたします。



## <実務上の判断における5つの着眼点>

### ① 代替性の有無

・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

雇用契約に基づく給与の場合、雇用された者は自分自身が仕事をすることでその役務の対価を受け取ることができます。一方、請負契約に基づく事業所得の場合、依頼主との間で仕事の期限や代金等を決定すれば、実際の仕事は必ずしも請け負った者自身に限らず自己が雇用する第三者に任せることができます。

役務提供者が契約当事者に限定され他の者が当事者に代わり役務提供できない場合や本人が自らの判断で第三者を使うことが認められていない場合は、代替性が無いので、**給与所得**との判断がなされます。

### ② 拘束性の有無

・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を受けるかどうか

勤務する日や就業時間が決められていたり、出勤簿・タイムカード又は本人からの報告等で就業時間が管理されていたりする場合には、**時間的拘束がある**といえるので、**給与所得**とみなされます。

### ③ 指揮監督の有無

・業務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

雇用契約の場合、雇用主が定める就業規則に従わなければならない、作業現場には監督者等がいて個々の作業について指揮命令をするのが一般的です。一方請負契約の場合、仕事の期限さえ守れば途中における進捗度合いや手順等について依頼主から特に指図を受けることがないのが通常です。

仕様書、設計図、指示書等の交付により作業の具体的な内容や方法が指示されており、業務の遂行が使用者の具体的な指揮命令を受けて行われている場合は、給与所得と判断されます。



### ④ 報酬請求権の有無

・不可抗力のため業務が完了しない場合において、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

請負契約の場合、引渡しを終わっていない完成品が例えば災害等で滅失して期限までに依頼主に納品できない場合は、一般的には報酬の支払を受けることができません。

一方雇用契約の場合、労務の提供を行えば結果に関係なく報酬の対価を請求できます。報酬が役務の結果による較差が少なく業務の量に応じて支払われるなどしてその報酬の性質が支払者の指揮監督の下に、一定時間労務を提供する場合には給与所得とみなされます。

### ⑤ 材料又は用具等の供与の有無

・業務に必要な材料又は用具等を報酬の支払者から供与されているかどうか

雇用契約の場合は雇用主が材料又は用具等を支給しますが、請負契約の場合は役務の提供者本人が材料又は用具等を自分で用意するのが一般的です。

例えば、据置式の工具など高価な器具を所有していて労務にこれを使用している場合には事業所得の該当性を強めるといえます。



## 「給与所得及び事業所得の判定検討表」 東京国税局資料(参考)

	判定項目	給与	事業
実務上の判定	当該契約の内容が他人の代替を容れるか	NO	YES
	仕事の遂行に当たり個々の作業について指揮監督を受けるか	YES	NO
	まだ引渡しを終わっていない完成品が	YES	NO
	不可抗力のため滅失した場合等において、その者が権利として報酬の請求をなすことができるか		
	材料が提供されているか	YES	NO
作業用具が供与されているか	YES	NO	

判例による判定	雇用契約又はこれに準ずる契約等に基づいているか	YES	NO
	使用者の指揮命令に服して提供した役務か	YES	NO
	使用者との関係において何らかの空間的、時間的な拘束を受けているか	YES	NO
	継続的ないし断続的に労務の又は役務の提供があるか	YES	NO
	自己の計算と危険において、独立して営まれているか	NO	YES
	営利性、有償性を有しているか	NO	YES
	反復継続して遂行する意思があるか	NO	YES
	社会的地位が客観的に認められる業務か	NO	YES

	要件(YESの数でなく総合的に判断する)	給与	その他
その他の判定	労働基準法の適用を受けるか	YES	NO
	支払者が作成している組織図・配席図に記載があるか	YES	NO
	役職(部長、課長等)があるか	YES	NO
	服務規程に従うこととされているか	YES	NO
	有給休暇制度はあるか	YES	NO
	他の従業員と同様の福利厚生を受けることができるか	YES	NO
	時間外(残業)手当、賞与の制度はあるか	YES	NO
	退職金の支給の対象とされているか	YES	NO
	労働組合に加入できる者であるか	YES	NO
	支払者からユニフォーム、制服等が支給(貸与)されているか	YES	NO
	名刺、名札、名簿等が支払者に帰属しているようになっているか	YES	NO
	許認可を要する業務の場合、本人は資格を有しているか	NO	YES
	その業務に係る材料等の在庫を自己で保管しているか	NO	YES
	報酬について値引き、値上げ等の判断を行うことができるか	NO	YES
	その対価の支払者以外の顧客を有しているか	NO	YES
	以前にも他の支払者のもとで同様な業務を行っていたか	NO	YES
	店舗を有し一般客の求めに応じているものであるか	NO	YES
	他者からの受注を受けることが禁止されているか	YES	NO
	同業者団体の加入者であるか	NO	YES
	使用人を有している者であるか	NO	YES
	自己の負担で損害保険等に加入しているか	NO	YES
	支払者側のマニュアルに従うこととされているか	YES	NO
	支払者の作ったスケジュールに従うこととされているか	YES	NO
	業務の遂行の手順、方法などの判断は本人が行うか	NO	YES
	支払者の依頼・命令により、他の業務を行うことがあるか	YES	NO
	勤務時間の指定はあるか	YES	NO
	勤務場所の指定はあるか	YES	NO
	旅費、交通費を会社が負担しているか	YES	NO
	報酬の最低保障があるか	YES	NO
	遅刻、無断欠勤の場合、報酬の減額や罰金があるか	NO	YES
その対価に係る請求書等の作成がされているか	NO	YES	
その対価が材料代等の実費とそれ以外に区分して請求されるか	YES	NO	
その対価が経費分も含めて一括で請求されているか	NO	YES	

税務上の問題だけでなく雇う側の対応をしっかりとっておかなければ、実際裁判になっている例などもありますので、外注費なのか給与所得なのかの区分は曖昧にせずはっきりさせておくようにいたしましょう。ご不明な点がありましたらお気軽にご相談ください。



気さくで、信頼できる頼もしい顧問税理士として税務・経営・経理の相談、指導等により企業活動へのサポートを行っています。お気軽にご相談下さい。



金田会計事務所 〒541-0052 大阪市中央区安土町3丁目2番14号 イワタニ第二ビル10階

TEL (06)6264-3328 FAX (06)6264-3329

E-Mail : info@kaneda-kaikei.com URL : http://kaikei.asia/