

- ・ 給与？それとも外注？～税務調査で気をつけるべき点～（関川）
- ・ 公益法人制度改革（大黒）
- ・ ☆飲食店経営講座☆Vol.3『出来心を撲滅！』（三原）



今月号のテーマ

給与？それとも外注？～税務調査で気をつけるべき点～（関川）

税務調査の現場で、こんな指摘がありました。

「あの～『外注費』という扱いになっているAさんですが、『給与』として扱っている従業員のBさんと同じような働きをしていると思うのですが・・・Aさんから請求書を発行してもらっていますが、Bさんの給与計算の方法と同じ計算ですね。また、Aさんからの領収書に『ボーナスとして』という記載があります。外注さんに賞与って出るんですか？従業員の方とどう違うのでしょうか？したがって、『外注費』ではなく『給与』と判断できますので、源泉所得税と消費税を御社から徴収します。」 ???どうということでしょうか???

社会情勢や労働者の考え方の変化などによって、労働形態が複雑になってきています。また、企業もコスト削減目的あるいは事業の性質上の理由などから、雇用形態から請負形態、派遣会社への委託に切り替えるケースがよくあります。

どちらも人の労働に対する支払いで同質のように思えますが、「給与」と扱うか「外注」と扱うかで、「源泉所得税」と「消費税」の取扱いが大きく変わってきます。

	給与になる場合	外注になる場合
税務上の取扱い	給与所得（年末調整で課税完了）	事業所得（自分で確定申告が必要）
源泉所得税	会社が給与支払いの際に、源泉所得税の天引きが必要	原則、源泉所得税の天引きは不要（天引き必要のケースもあり）
消費税	仕入税額控除の対象外（売上の消費税から引けない）	仕入税額控除の対象となる（売上の消費税から引ける）

企業からすると『外注』として扱うほうが税金上有利となります。ただ、今回の税務調査のケースのように、実体を見ると『給与』と認定されるケースが多々あります。

では、『給与』と『外注』の判断要素について例をあげましょう。

判断項目例	判 断
請求書の有無	ある＝外注 ない＝給与
仕事道具等の負担	ある＝給与 ない＝外注
福利厚生的要素	社宅の提供、通勤手当、残業食事負担などは外注にはない
指揮監督	業務について完全な指揮監督を受けるのは単なる労働者と考えられる。外注は自己の責任と判断で業務遂行する。
賞与支給の有無	ある＝給与 ない＝外注

1つでも給与項目に当てはまれば『給与』と判断するのではなく、あくまでも総合的に勘案して判断されます。給与的要素があるのに『外注費』として取り扱っている場合は改善等を検討する必要があります。

お気軽に担当スタッフにご相談下さい。

公益法人制度改革（大黒）

平成 20 年税制改正についてお知らせする予定だったのですが、ご存じのように揮発油税及び地方道路税（ガソリン税と言われているもの）が確定せず本法も成立していないため、確定後の次号以降でお伝えしたいと思います。

平成 20 年 12 月に公益法人の新制度が施行されるのはご存知でしょうか。

「新制度の公益法人」は今までの「公益法人」より範囲が狭くなります。公益法人に認定されるには、

- ・指定される公益目的事業を主に行っていること
- ・公益事業に係る収入が適正な費用を超えないこと
- ・公益事業比率が 100 分の 50 以上になると見込まれていること

など、設けられた 18 の基準を満たしており、さらに内閣総理大臣もしくは都道府県知事に申請をしなければなりません。

これに伴い税制も変わりますが、平成 20 年度改正ですので確定次第お伝えします…ということになります。平成 20 年 12 月施行後 5 年間は移行期間として猶予があり、現在の公益法人はその間「特別民法法人」と呼ばれ現行の税制がそのまま適用されます。

公益法人を営まれている方は 5 年間の間に「公益法人」を選択するかどうかを、じっくり考える必要があります。

皆さんのお知り合いに公益法人の方がおられれば、制度改革に取り組んでいらっしゃるかどうか、ぜひ話題にしてみてください。

☆イースリーパートナーズの飲食店経営講座☆Vol.3『出来心を撲滅！』（三原）

～大好評！3 回連載シリーズの最終回です。～

人間誰も簡単に不正できる環境があればつい出来心で犯罪者になってしまいます。その不正を防止することを「統制」と呼びます。経営者としては「犯罪者をつくらない」ためにそれなりの統制手法を取り入れて、従業員を牽制しておくことが大切です。

飲食店の不正の種類は

- ①レジをごまかす ②在庫をちょろまかす ③知人に無銭飲食させる
- ④仕入先とつるむ ⑤顧客情報を持ち出す

が主なものです。

これらの防止は

- ①レジマイナスの管理と現金実査 ②在庫管理 ③原価率の管理
 - ④仕入れを任せきらない ⑤金庫・パスワードや監視カメラ
- があげられます。

在庫管理・原価率管理・仕入管理は精度の高いことをやるのは大変です。ですから極端な例を挙げると「在庫は管理されているようなのでちょろまかすとバレるな…」と従業員が認識すれば良いのです。だから管理しているフリをするだけでもいいのです。

「うちの従業員は信頼しているから大丈夫」とか「変なことすればクビにする！とあってある」という感覚は危険です。不正そのものの損失よりも従業員を犯罪者にしてしまう損失の方がはるかに大きいことを認識してください。簡単に不正できる職場環境をつくっている経営者の責任は大きいものなのです。

※ブログを更新中。弊社 HP に是非お立ち寄りください！ <http://www.e3-partners.com/>