



# 外注費と給与の判定基準！

## ●概要

職人に依頼をする工事費用、事務作業を外部の人に依頼する費用、デザイナーに発注をするデザイン費用などの外注費が「実態は給与ではないか」と税務調査で、確認をされることがあります。

仮に外注費として支払っていたつもり経費が給与とされた場合には、「消費税の納税の増加」、「源泉所得税の納付」、「社会保険料の会社負担額の増加」などの可能性があります。さらに、延滞税や加算税が課される可能性があります。

項目	外注費	給与
消費税の控除	控除あり	控除なし
源泉所得税の徴収	不要（※1）	必要
社会保険の加入	不要	必要

（※1）内容によって必要な場合もあり  
（デザイン費用、原稿料など）

## ●契約形態による判定

基本的には、契約形態により外注費か給与かに分かれ、「請負契約」の場合には外注費、「雇用契約」の場合には給与となります。

- （1）請負契約…請負者がある業務を完成し、発注者に対して報酬を支払うことを内容とする契約を言います。
- （2）雇用契約…使用者（法人または個人事業主）の指揮命令に従い業務を行い、提供をした労働の対価として報酬を受けることを内容とする契約を言います。

## ●業務形態による判定

上記の契約形態に加え、実態としての判定基準として、以下の業務形態についての4項目を総合的に勘案して、外注費か給与か、どちらに該当するかを判断する必要があります。

1. その契約に係る業務の内容が他人に代わることができるかどうか。
  - （1）外注費（代わることができる）  
請負者以外が代行して業務を行っても、請負者に対して、報酬の支払が認められる。
  - （2）給与（代わることができない）  
雇用者の業務であり、使用者の承諾を得

なければ、自己に代わって外部の人に労働をさせることはできない。

つまり雇用者自らの判断で代行者を立てることが許されない。

2. 業務を行うに当たり事業者の指揮監督を受けるかどうか。
  - （1）外注費（指揮監督を受けない）  
自己の責任において独立して業務を行い、その業務時間や業務場所についての決定を自らおこなう。
  - （2）給与（指揮監督を受ける）  
勤務時間や勤務場所が管理され、指示を受けた作業を行い、労働時間に対しての報酬が支払われている。  
通勤手当等が他の雇用者と同様に支給されている。
3. まだ引渡しをしていない完成品が不可抗力のため滅失した場合等でも、契約者が権利として既に提供した業務に係る報酬の請求をすることができるかどうか。
  - （1）外注費（請求することができない）  
完成品を渡さなければ請負者は、報酬を請求できない。請負者がリスクを負う。
  - （2）給与（請求することができる）  
労働時間を基準として支払うため雇用者は給与を請求することができる。
4. 業務を行う際の費用（材料又は用具等）を負担されているかどうか。
  - （1）外注費（供与されていない）  
業務を行うにあたり、通常必要とされる費用を請負者が自ら負担している。
  - （2）給与（供与されている）  
業務を行うにあたり、通常必要とされる費用を使用者が負担している。

## ●最後に

外注費か給与かの判定が難しい場合には担当にご相談下さい。

（古井 洋平）

