

「税務調査を省略する制度」について

税理士 蛭田昭史

第16回

関与先450社なのに、税務調査省略率100%！のポイント その4

今回は、「給与の実態と計算方法」について解説していきます。

今回は、「給与の実態と計算方法」について解説していきます。

今回は、「給与の実態と計算方法」について解説していきます。

今回は、「給与の実態と計算方法」について解説していきます。

今回は、「給与の実態と計算方法」について解説していきます。

今回は、「給与の実態と計算方法」について解説していきます。

今回は、「給与の実態と計算方法」について解説していきます。

今回は、「給与の実態と計算方法」について解説していきます。

外注費と主張する為に必要なこと

前記の給与と外注に規定の説明だけだと分かり難いので、過去の判例に基づき、具体的な判定は次の5つの視点で判断される旨をお伝えします。

①代替性の有無
本人でなく他人が代わりにその業務を遂行することが認められるか否かです。給与とするならば本人でない認められませんが、外注とする場合は、本人でなくとも業務完了されればよいわけです。

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場合は給与。時間の裁量は認められるが納期までに自己の責任により業務完了できる関係ならば外注という視点です。

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を受けなければ外注という視点です。

④報酬請求権の有無
外注(請負契約)の場合、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、一般的には報酬の支払いを受けることができません。できる場合は給与となります。

⑤材料又は用具等の供与の有無
給与(雇用関係)の場合、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ます。これら5項目を網羅した取引形態である事、またこの5項目を網羅した契約書を交わす事により、外注としての取り扱いが認められる為、当事務所ではココをキチンと顧問先と共有します。また「前回の税務調査でも何も言われなかったから大丈夫」という社長さんがいらっっしゃいますが、

この認識は誤りです。またま指摘されなかっただけであり、給与か外注かの判断は現在、税務調査において重点的にみられるポイントになっていきますので要注意です！

今回は、主に実態は給与なのに外注費としてしまっているケース、給与か外注費か曖昧なまま外注費として税務処理しているケースについての論点を解説しました。今回は給与の取り扱いについて解説していきます。

⑥事業年度をまたぐ業務について
⑦個人事業者への支払根拠の源泉所得税の取り扱い
⑧源泉所得税の取扱い

の解説を順次記載してまいります。



蛭田昭史