

外注先への報酬について、消費税で仕入れ税額控除とし、所得税で給与ではないものとして取り扱うためには、どのような点に気を付ければ良いのでしょうか？

■ 基本的な考え方

通常の外注先への報酬は、給与とはなりませんし、消費税の課税仕入れとして認識できます。

しかし、個人を外注先として報酬を支払った場合などは、注意が必要です。

その個人と雇用関係があれば当然給与となり、消費税の課税仕入れとはなりません。

明確な雇用関係が明らかでない場合には以下のポイントにより判断します。

■ 判断のポイントとなる事項（消基通1-1-1）

①	非代替性（その契約に係る役務の提供の内容が他人の代替を容れるかどうか）
②	指揮監督性（役務の提供に当たり事業者の指揮監督を受けるかどうか）
③	危険負担（まだ引渡しを了しない完成品が不可抗力のため滅失した場合等においても、当該個人が権利として既に提供した役務に係る報酬の請求をなすことができるかどうか）
④	材料等の支給（役務の提供に係る材料又は用具等を供与されているかどうか）

これらの事項を総合的に勘案し判断することとなっています。

■ 裁判事例

実際に東京地裁で上記①～④を当てはめて給与に該当し、消費税の課税仕入れとしても認めないという判決がありました。

結論

役務提供の対価の「給与等」への該当性については、実務上、問題になることが多いテーマです。所得区分（給与所得又は事業所得）が論点となることが多いですが、本件では、消費税の課税仕入れに該当する否かについても論点となっております。

最高裁判決などでも消費税法基本通達1-1-1(上記①～④)を判断基準として採用している点が特徴です。難しい判断となりますので、実際にこのような事例が起こった場合には石井会計の担当者へご相談ください。