

daily コラム

2009年10月15日(木)

〒101-0032 東京都千代田区岩本町2-18-3-5F

㈱メディカル保険サービス TEL 03-6808-1441 FAX 03-6808-1442

Email: info@medical-hoken.com

雇用契約と給与所得者

雇用契約でも給与所得にならない？

雇用契約の場合は無条件に給与所得のように思えますが、例外現象がうまれつつあります。

日雇労働やマネキン労働などは、専属先が日々異なることがあっても、労働の時間的・空間的拘束性のゆえに給与所得者に仕分けされています。

しかし、テレワーカーや在宅勤務形態での役務の提供ということになると、それが雇用契約に基づくものであったとしても給与所得と言えるか疑問にさらされています。

労働法制・社会保険で先行

税よりも、労働法制や社会保険のほうで問題意識が先行しています。労働基準法や労働組合法での労働者の概念は給料により生活するものということでしたが、それだけでなく、指揮監督下にあるか、時間的拘束を受けているか、労働代替性が排除されているか、賃金労務対償性があるか、機械・器具が会社より無償貸与となっているか、専属性の程度などを総合判断し、状況により社会保険・労働保険の被保険者になれない場合があるとされています。

税は準拠だが

労働法制や社会保険のほうで労働者でな

いとされたならばその報酬は給与ではなく事業又は雑所得になると思われます。

なお、給与所得になる場合でも、テレワーカーや在宅勤務者にはインターネットやFAX等の利用料金、電気代、さらには家賃の一部を会社が負担しているケースもあるようで、これら会社負担が現物給与であるか否か、課税給与とされるか否か、社会保険の月額報酬に含まれるか否かについての扱いは必ずしも確定的ではありません。

課税関係情報もまだ不定

研究費補助等の名目で教授等に年額又は月額により支給されるものでもその費途を明確にし、購入物品の所有権を大学に帰属するものとすれば課税されません。

在宅勤務者についても同じく、自宅兼事務所を所有している事業者の家事関連費の考え方と同様に、様々な明細書等をもとに業務に相当する費用であると証明できる場合には会社負担金を課税給与と取扱わなくてもよい、との情報があります。

逆に、課税外になるのは現物支給に限られ、金銭支給は課税との情報もあります。

