

# 給与と報酬（外注費）は併存可能なのか

企業が従業員を雇用している場合、社会保険料を負担しなければなりません。この負担を軽減するために、一部の業務や一部の従業員を報酬に切り替えることはできるのでしょうか。

## はじめに

社会保険料率が年々上昇しているなか、社会保険料負担を抑えたいと考える経営者は少なくありません。この疑問にお答えします。加えて、外注化を検討するときに押さえておくべき法律・税務上の基本原則や、実務上ありがちな誤解についても解説します。

## 雇用から外注への変更

社会保険料の負担が重くなる中で、下記のような方法を選択できないかという質問を受けることが多くなりました。

- ① 社員の一部を雇用から外注に変更し、給与を報酬（外注）に切り替える
- ② 社員の仕事の一部を外注に切り替え、給与額の一部を報酬（外注費）に切り替える

果たして、このような対応は可能でしょうか。なお、厚生年金保険法や労働基準法など労働関係法令は、契約名より実態を重視するため、書面上の変更だけで法的リスクを解消できるわけではありません。労働関係法令同様、税務調査では実態が重視されるため、報酬（外注費）ではなく給与と判断されるおそれが高く、乗り越えるべきハードルは相当高いと認識してください。実態基準としては、下記の項目などが総合的に考慮されます。

- ①業務遂行の指揮命令関係、②時間・場所の拘束の有無、③代替性（代理・再委託の自由度）、④報酬の計算根拠、⑤損益リスクの分担状況

税務調査で給与と指摘された場合には、消費税と源泉所得税の双方で問題が発生します。外注費として処理した仕入税額控除が否認されるほか、源泉所得税の未納が指摘されるため、多額の追徴課税につながります。

## 認められた事例はある

スナックの裁決事例では、1人のホステスを除き、他のホステス全員の支払いが給与と認定されました。

唯一報酬と認定されたホステスは、次の条件を満たしていました。①時間的拘束がない、②報酬に最低保証がなく売上連動の完全歩合制である、③顧客が売掛金を支払わない場合はホステス自身が負担する、④店舗関連経費の一部をホステス自身が負担する。このような事情を総合勘案して報酬と判断されたのです。

ここまで要件を満たせば、同一の会社や店舗内で「給与の人」と「報酬の人」が併存することも理論上は可能です。ただし、実務上はかなり困難といえるでしょう。

併存させる場合には、就業規則・業務委託契約書・秘密保持契約などを相互に整合させ、業務管理システムや勤怠ツールでも区分を明確に記録しなければなりません。

外注費として処理する金額を単純に一部だけ切り替えた場合、実態は給与と判断される可能性が極めて高いです。特に、既存社員の給与を一定割合だけ外注費名目で減額すると、労働条件の不利益変更にも該当し得るため、労使紛争へ発展するリスクもあります。

もし一部の業務や一部の人を報酬（外注費）として処理したければ、外注とする業務部分に関しては時間的な拘束をしないこと、そして、外注を受ける人の事業として相当のリスクを取っていることなどが重要になります。

少なくとも税務の観点からは、形式面だけ整えれば解決できると簡単に考えないようにしましょう。