

# 実務よろ相談室

企業の  
経理・税務・  
人事・労務  
担当者が  
職場で直面する  
さまざまな  
疑問・悩みについて  
実務家・専門家が  
答えます。

## フリーランスから交通費等の請求があった。源泉徴収は必要か？

仕事を依頼したフリーランスのカメラマンから請求書を受け取った際に、本来の報酬のほかに交通費等の請求があった場合には、それらの交通費等についても源泉徴収を行なう必要はあるのでしょうか。

回答者

税理士

田中 慎

### 原則として源泉徴収は必要

フリーランスへの報酬について、源泉徴収の取扱いには悩ましいところ。特に報酬に合わせて請求される交通費等については、誤った理解が多く見受けられますので確認しておきましょう。

まず、報酬のほか、交通費等についても源泉徴収が必要とされる根拠は、所得税基本通達204-2に定められています。

「所得税法第204条第1項第1号、第2号及び第4号から第7

号までに掲げる報酬、料金又は契約金の性質を有するものについては、たとえ謝礼、賞金、研究費、取材費、材料費、車賃、記念品代、酒こう料等の名義で支払うものであっても、同項の規定が適用されることに留意する」

しかしながら、フリーランスに支払いをする会社側が、交通機関やホテル等へ直接支払いをする場合は、報酬・料金等を含めず源泉徴収は不要としています。

その他にも、その領収書の宛名が支払いをする会社名義であれば、会社が支払ったものと同一視

し、フリーランスへの報酬・料金等に該当せず、源泉徴収は不要とされています。

このあたりの取扱いは国税庁において明示されているものの、フリーランスが近年増加するなかで、実務上、正しい請求書が送られてくるとは限りません。また、

支払いをする各社においても正しい源泉徴収手続きができていないといえませんが、

報酬の源泉徴収漏れがあった場

## 新入社員が妊娠し、時短勤務と産休・育休を希望している

入社日に、女性新入社員から妊娠の報告を受けました。今後は原則として短時間勤務を希望のうえ、半年後から産休・育休を取得したいと伝えられました。会社としてどのように対応すべきでしょうか。

回答者

特定社会保険労務士  
山本 喜一

会社としては複雑な心境でしょうが、やはり妊婦に対する身体への配慮等は必要となります。とは

いえ、妊婦に労働契約の義務自体がなくなるわけではありません。妊婦に対して会社側が求められる

たなか しん 税理士・中小企業診断士。ITによる業務効率化支援が得意分野。SOUTI MUプロジェクトを運営し、総務・バックオフィス担当の学びに尽力する。

合には、支払いをする会社側が追徴されるリスクを抱えます。実務としては、交通費等の支払いを報酬と合わせて行なう場合には、原則的な取扱いどおり、交通費等と報酬を合わせた全体の請求額から源泉徴収するのが簡便な方法だと考えます。

る義務としては、妊婦健康診査等を受けられるように時間を確保することです（無給でもよい）。

また、医師等から「母性健康管理指導事項連絡カード」などによって妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、つわりなどの症状に対応した勤務時間の短縮や作業の制限、休業などの措置についての指導を受けた場合は、それに対応する必要があります。

## 産前・産後休業と育児休業は異なる法律で規定されている

休業について、産前・産後休業と育児休業では別に考える必要があります。

産前・産後休業は、母性保護の観点から労働基準法により、出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から出産の翌日より8週間（本人が復帰を希望し、医師が認めた場合は6週間）の休業を拒否することはできません。

一方、育児休業は育児・介護休業法で規定されており、労働者代表と会社が締結する労使協定により、一定の要件（①入社1年未満、②1年以内に雇用関係が終了すること、③週の労働日数が2日以下）に該当する場合は、会社は

育児休業を拒否できます。

また、出産と育児についての給付金は根拠となる法律が異なります。出産育児一時金（出産時）、出産手当金（産前・産後休業中）は健康保険法、育児休業給付金（育児休業中）は雇用保険法に基づいて支給されます。

ただし、育児休業給付金は、原則として「育児休業を開始した日前2年間に賃金支払基礎日数が11

## 物流の都合で納品が遅れた製品の受領を拒否された……

物流の都合により納品が遅れてしまい、取引先から製品の受領を拒否されてしまいました。遅延の理由が物流にある場合はどうしようもないと思うのですが、先方の対応は下請法違反に該当するでしょうか。

回答者  
弁護士

堀田 陽平

下請法では、親事業者が下請事業者に対して製造委託等をした場合、「下請事業者の責めに帰すべき理由がないのに、下請事業者の給付の受領を拒むこと」を禁止しています（下請法4条1項1号）。

今回のケースでは、受領を拒否されているものの、その理由が「物流の都合」であることから、「下請事業者の責めに帰すべき理由」といえるかが問題になります（なお、資本金要件等の他の下請

日以上ある（ない場合は就業した時間数が80時間以上）の月が12か月以上あること」という支給要件があります。

そのため、入社直後の従業員が育児休業を取得しても、給付金は支給されない可能性があります。

やまもと きいち 社会保険労務士法人日本人事代表。公認心理師。精神保健福祉士。技術部門、法務部門を経て独立。現場と経営者、両面の視点から、労働問題の解決を探索。

法上の要件を満たしていることを前提にします）。

## 下請事業者の責めに帰すべき理由

下請法に関する運用基準によれば、「下請事業者の責めに帰すべき理由」に当たる例として、「下請事業者の給付が3条書面に明記された納期に行なわれない場合」が挙げられています。

今回のケースでは、納期遅延の

要因が下請事業者ではなく物流事業者によるものであり、「下請事業者の責めに帰すべき理由がない」場合にあたり、受領拒否は禁止されるようにも思えます。

しかし、下請事業者にとつて製品の運送を行なう物流業者は履行補助者であると考えられ、その過失は下請事業者の過失と同視されますので、今回のケースは下請事業者の責めに帰すべき理由があると考えられます。

もっとも、「下請事業者の責めに帰すべき理由」となるのは、納期遅延に加え、「製品が不要になった場合」ともされており、これによれば製品の必要性がある以上は受領拒否は禁止されるとも考えられます。

今回のような事例では、下請法や運用基準等にも明確な記載がありませんが、納期が遅延したことのみから受領を拒否されるのは下請法違反の可能性もあり、遅延があったものの製品が必要な場合は、受領を求めることが妥当でしょう。

ほった ようへい 日比谷タックス&ロー弁護士法人所属。法務・税務・労務の観点から企業のビジネスモデル、組織、働き方の変革をサポートする。講演や執筆実績等多数。