



事務所便り 5月号

令和3年5月20日

いつもお世話になっております。
本格的な夏の前に、木々の緑が色濃くなってまいりました。
爽やかな風に身も心もリフレッシュできる季節ですね。
どうかお身体ご自愛下さい。



副業が事業所得となる日は来るか？

コロナ禍で会社員の副業が身近なものとなっています。国は成長戦略の中で既に新しい働き方として兼業・副業推進の環境整備に取り組んでいます。しかしながら、副業に対する所得税の扱いは旧来のままです。

◆給与所得と事業所得の違い

副業に対する所得税の扱いで最初に問題になったのは、給与所得に該当するのか事業所得に該当するのかという論点でした。

最高裁昭和56年判決は、給与所得とは、会社との雇用契約のもと、使用者の指揮命令を受ける従属関係において提供される労務の対価であり、事業所得は、「自己の計算と危険」のもと、独立して営まれ、営利性、有償性、反復継続して遂行する意思と社会的地位が客観的に認められる業務から生ずる所得であると判示しました。

◆副業は事業所得か？雑所得か？

副業が雇用関係になく従属関係もない場合、給与所得でないことは明らかなです。とすれば副業は事業所得になると理解してよいでしょうか？この点、課税庁は、副業を「一般的に雑所得である」としており、給与収入に対する副業収入の規模や、設備の状況、営業日数（会社勤務の時間以外にどれくらい割り当てるか）などを勘案して雑所得と判定しているようです。

平成30年頃までは、上記の要素を勘案して副業の損失金額を事業所得の損失と認めず、他の所得との損益通算を認めなかった判例が多くあります。

◆副業が事業所得となる日は来るか？

これからは、会社員は勤務のかたわら、副業を普通に行えるようになり、自己の能力を高め、人脈を広げ、経験を積み重ねていくことでしょう。自身の労働時間を管理し、秘密保持と競業避止義務を守り、「自己の計算と危険」のもと働くこととなります。

しかし、雑所得には、青色申告制度が適用されず、他の所得と損益通算も青色申告特別控除などの特典ありません。青色申告制度の趣旨は、自主的な納税申告のため、適正な帳簿の作成を勧奨するものです。

副業を営む会社員は、適正な帳簿を作成することで管理意識が高まり、自律した仕事の仕方に転化していくことでしょう。経営者にとっても社員のスキルが高まり、社外から新たに優秀な人材を確保する機会になるのではないのでしょうか。

副業が普通に事業所得と同様に位置付けられることはないのか。さて税の対応は？

リモートワークでの人事評価

◆改めて人事評価の基本を

リモートワークが推進される中、決算期を迎える企業では、人事評価の時期が近づいてきていると思います。部下の姿が見えない中で、どのように評価を行えばよいのか、とまどっている管理職も多いと思われます。

一方で、部下の姿が見えないからこそ、仕事の成果や組織への貢献そのものに着眼して評価を行える状況ともいえます。これを機会に、管理職に対して、改めて評価基準や適正な評価方法を徹底しましょう。

一般にいわれる陥りやすい評価エラーとしては、ハロー効果（ある部分だけを見て全体を評価してしまう）や、近接誤差（評価時期に近い出来事を過大に評価してしまう）などがありますが、リモートワーク下において特に気を付けるべきは、以下の2つと考えられます。

<中心化傾向>

複数人に対して評価を行った際、優劣の差がつけられず標準評価になってしまうこと。評価対象の部下についてよく理解していない場合に起こりやすい。

<論理的誤差>

「後輩の面倒見がよい人間は、リーダーシップもとれている（だろう）」など、関連がありそうな項目について、類似した評価をしてしまうこと。具体的な事実やデータを重視せず、評価者の頭の中だけで考えてしまうと起こりやすい。

◆評価エラーを回避するために

前述の2つの評価エラーは、部下が仕事をしているプロセスが見えにくいことによって発生しやすいと考えられます。これらを回避するために、まずは評価基準に照らして、評価すべき具体的な事実や対象を見定めましょう。

やはり、部下とのコミュニケーションも大切です。結果だけではなく、そのプロセスを確認しましょう。どのようなことを考え、工夫したか。誰と協働して、どういった困難があったか。評価は、能力開発の機会でもあります。面談を制度化していない場合には、ぜひ対話の時間をとって、今後期待することも話してみてください。

田坂税理士事務所

<http://www.tasaka-tax.com/>

～人生の役に立たない雑学 vol.97～

