



2024年10月31日(木)

小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F
TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4階
TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

スポットバイトの課税と労働管理等（雇用会社側の観点から）

雇用側・労働側双方に魅力ありの形態か？

時代を映す鏡ともいわれるテレビ広告で、最近、“すき間時間に単発で働こう！”といった雇用の形をよく目にします。雇う側では、“忙しい時にだけ単発でほしい働き手を、長期雇用責任の縛りなく、確保できる”から、一方の働く側では、“働きたいときだけ、履歴書を提出する採用面接を受けずに働けるし、給料もすぐに受け取れる”からといった理由が背景にあるようです。

単発とはいえ、労働者を雇う以上、雇用側では、給与の源泉所得税の事務手続きと労働管理の取り扱いが発生します。

源泉徴収と年末調整、消費税

人材派遣の場合は、派遣される人の給与や労働管理は派遣元の会社が行います。派遣を受ける方（＝働いてもらう会社）は派遣会社に外注費＋消費税を支払うだけとなります。一方、スポットバイトの場合は、働いてくれる人とは労働契約を結び、給与を直接支払います。紹介（仲介）会社へは紹介料＋消費税を支払います。給与の支払いも労働管理も雇い入れ側が行います。

給与の支払いは時給もしくは日給で労働日ごとに支払われます（＝日雇い賃金）ので、源泉徴収票は丙欄の適用となります。そのため、日額が9,300円以上の支払いが

ら源泉所得税を差し引いて支給することになります。

スポットバイトはそもそも短期の雇用で継続性を前提としていません。そのため、2か月を超えたらその時点から正式雇用に切り替えて甲欄または乙欄適用に切り替えることや年末調整の対象となるといったことは、まずは考慮しなくて構いません。

社会保険と労働保険の適用

2か月を超えない短期労働者は健康保険・厚生年金保険の加入対象外です。そのため、社会保険の手続きは不要です。

スキマバイトは労働者ですので、雇用側での労務管理が必要です。正規に勤務先を持っていて副業として働いている場合など、それぞれの事業場の労働時間を通算して管理しなければなりません。また、仲介会社が2社以上の場合はさらに複雑となります。雇う側は、やらなければならない業務やリスクを把握し、働く人が安心・安全に働けるよう労務管理を徹底しなければなりません。こうなるともう、社会保険労務士にサポートしてもらうことを強くお勧めします。



雇用の形態は単純で便利そうですが、人数が増える分それだけ管理が面倒になります。