

大連 通信

労働契約と労務契約の税務処理上の相違点

労働契約と労務契約は両方とも労働給付を目的とした契約です。しかし、法律関係の違いにより、税務処理における相違点が出てきます。詳細は以下の通りです。

相違点	詳細
概念	<p>1 労働契約の締結者は、片方が必ず法人又は組織で片方が必ず労働者個人です。報酬は国家最低給与基準などの強制的な規定に準じ、継続的・定期的に支給することが一般的です。</p> <p>2 労務契約の締結者は、両者共に法人・組織・自然人である場合も、労働者個人と法人・組織である場合も認められます。報酬は労務市場価格を参考又は両者の約定により決定され、一括又は数回に分けた支払い形態があります。</p>
増値税処理	<p>1 労働契約 財政部、国家税務総局<営業税から増値税への改正試験都市の全面展開についての通知>(財税【2016】36号)第十条では、労働者が労働契約の締結で得た所得は増値税課税範囲に該当せず、増値税納付は不要とされています。</p> <p>2 労務契約 増値税暫定条例及び実施細則によると、労務契約を締結した労働者が加工、修理修繕労務を提供したことで得た所得は増値税及びその附加税の課税対象になるとされています。</p>
個人所得税処理	<p>1 労働契約 <中華人民共和国個人所得税法実施条例>第六条では、労働者が労働契約で得た所得は「給与、賃金」項目で個人所得税を納付しなければならないとされています。</p> <p>2 労務契約 上述同法第六条では、労働者が労務契約で得た所得は「労務報酬所得」項目で個人所得税を納付しなければならないとされています。</p>
企業所得税処理	<p>労働の受け手側が企業所得税の納税義務者である場合、労働契約で支給する給与・賃金であれ、労務契約で支払う労務報酬であれ、いずれの場合も企業の経営コストに該当するため、企業所得税法上損金算入ができます。ただし、損金算入に必要なエビデンスが異なるため、以下の内容にご留意ください。</p> <p>1 労働契約 従業員に支給する給与、賃金は、内部作成の証憑、給与明細書、銀行送金記録、個人所得税申告表などが損金算入に必要なエビデンスとなります。</p> <p>2 労務契約 支払った労務報酬は、発票をもって損金算入するとされています。仮に労務提供者が合法範囲で税務登記の必要ない組織または小額零細経営の個人である場合、その支出は税務機関が代理発行した発票又は報酬を受領した証憑及び内部証憑を損金算入根拠とするとされています。</p>

より多くの情報を必要とされる方は、大連マイツまでお問い合わせください。



wechat アカウントはこちら