

持続的経営と税 (18)

海外赴任者の税務処理など海外人事業務を巡る体制見直しが急務となっている。グローバルな外資系企業が本社で赴任者関連の情報を一元管理するのに対し、日本企業の対応の遅れが目立ってきた。

海外に人を送ると国内勤務時の2~3倍のコストがかかるとされる。EYの調査では、海外赴任者1人当たりのコストを正確に把握する日本企業は一部にとどまる。製品の原価や国内人件費は細かく管理しているのとは対照的だ。

グローバル企業ではIT(情報技術)関連ツールや専門家を駆使して、本社で赴任者関連の情報を一元管理してコスト、税務リスク、情報の管理に努めているが、日本企業は管理体制はどうか。3つの観点から見てみよう。

1つ目は、赴任関連手続きの管理ツールだ。グローバル企業では専用のITツールを活用するところも多い。一方、日本企業はエクセルか自社開発ツールを使うケースが大半だ。エクセルでは膨大な手作業や計算ミスが発生する。自前主義で赴任者関連業務を特定の担当者に頼っているのも特徴で、脆弱な管理体制といえる。

2つ目は、赴任者の所得税申告などの管理体制だ。外資系企業ではグローバル展開する会計事務所を使って一元管理するのに対し、日本企業は現地法人任せが多い。

本社で管理できていないため意図せぬ申告漏れやそれに伴うペナ

日本企業の管理体制の問題

1 赴任者関連業務管理体制

特定の担当者に頼ったエクセルでの管理

2 所得税・ビザ関連管理体制

現地任せでリスクの発生に気づきにくい

3 海外赴任者処遇

グローバルな異動に伴うポリシーが未整備

海外人事業務体制見直し急務

ルティーも生じやすい。ペナルティーを現地法人で負担できなければ、日本の本社が負担せざるを得ない。結果、日本の税務調査時に「出向者関連コストを本社で負担した」として寄付金と指摘されることもあり、赴任地の所得税だけの問題とは片付けられなくなる。

3つ目が、赴任者に関する処遇だ。最近は海外から日本、海外間での異動も増えている。従来の海外赴任者規程をグローバルな海外間異動ポリシーに変える必要がある。そのためには日本企業や外資系企業の処遇水準はもちろん、クロスボーダーの税務などに関する知識やノウハウが必要になる。

日本企業は「経営の現地化」のため、現地のことは現地に任せる傾向がある。だがリスク管理まで現地任せにして大丈夫だろうか。赴任先の安全管理は本社で一元管理する企業も多いが、税務やビザ、社会保険についても同様の体制を構築する時期だろう。

各国とも新型コロナウイルス禍などで財政状況は厳しい。国外からの赴任者・出張者数も完全には戻っていない。中国やシンガポールでは赴任者の申告漏れなどの調査が厳しくなっている。日本企業はこれまで海外赴任者の税務などは「事務手続き」的なものと位置づけてきており、そのリスクを十分に考慮していたとは言えない。

海外赴任者がコロナ禍で一時期帰国した際の源泉徴収漏れを国税庁から指摘され追徴課税を受けた日本の企業もあるなど、海外赴任者のコストへの本社の関心や見直し機運は高まっている。まずは早い段階で現状を把握し、体制見直しに乗り出すことが重要だ。



ふじい・めぐみ 海外赴任者の税務・報酬制度などのコンサルティングに従事。最新刊に「七訂版 海外勤務者の税務と社会保険・給与Q&A」(清文社)、月刊「国際税務」に10年以上にわたり海外勤務者関連の連載を執筆。