

海外赴任者税務の業務効率化に向けて



デロイト トーマツ税理士法人
グローバルエンployヤーサービス

シニアマネジャー 羽山明子

Akiko Hayama

日系企業の海外展開がますます活発化している中、海外拠点数も、海外赴任者数も増加している。グローバルで企業活動を継続していくためには、日本基準だけでなく、より厳しい国際基準の中で各国の労働法や税法を順守していかなくてはならない。本稿では税務にフォーカスし、コンプライアンスの観点からデータマネジメントのあるべき姿について解説したい。

現地任せの海外赴任者税務

税制は国ごとに異なるため、海外拠点が増えれば、それだけ確認すべきことが多くなる。また、税制は頻繁に改正される上、海外赴任者の取り扱い^{ひんぱん}は複雑であり、日本本社から全てを把握するのは困難である。税務とはいえ、海外赴任者の税務については海外人事部の管轄として^{ひんぱん}いる企業が多い。ただし、海外人事の業務は海外給与計算、VISAの手配、経費精算、赴任者からの問い合わせ対応等多岐にわたり、現地の税務の詳細を調べる時間がない。そのため、海外赴任者の税務の取り扱いをすべて現地に任せている企業が多い。一見、日本本社の事務負担を軽減し、一番現地に詳しいであろう人に任せている、という点で理想的な業務分担に見えるが、そうとも言い切れない。作業を現地に任せることはよいとしても、日本本社で管理しなくてもよいのだろうか。

当事務所で日系企業を対象に行った調査で、「赴任先国での海外赴任者の個人所得税の期限

内の申告、納税の完了について、日本本社で把握できているか」という質問について「日本本社では把握していない」と回答した企業が53%もあった。

課税漏れを指摘されることも

日系企業は海外赴任者に対する給与を日本払い分と海外払い分に分けて支給しているケースが多い。特に日本払い分を現地負担にせず日本本社が負担している場合、海外拠点の税務担当者や外部委託業者は、日本払い給与にどのような項目があって、いくら支給しているのかという全体像を把握していないことが多い。詳細を知らないまま、各国それぞれの担当者が本社にそれぞれのフォーマットで日本払い給与の情報を求めてくることになる。日本本社の事務負担を避けるために税務を海外に任せているのに、結局は各拠点に求められる情報をそれぞれのフォーマットに変換して送付しているのが現状であり、ここに事務負荷がかかってしまっている。内容については現地に任せっきりで、現地から要求されるものを提供しているだけなので、各国のフォーマットに税務申告に必要な項目が漏れていても気付けないのが現状である。特に、日本本社で手配をしている海外旅行傷害保険料や、日本の倉庫保管料等は現地の担当が把握していないことも多く、リストから漏れてしまうこともある。

これら、日本払いの給与やベネフィットにつ