

海外からの人材受け入れとリモートワーク

最近、海外子会社・関連会社からの人材受け入れに際しての相談が増えている。各社に共通する課題や対応策を紹介。(6月4日開催、「第122回国際人事部会」から抜粋)



講師 EY 税理士法人 パートナー
EY Japan (株) ピープル・アドバイザー・サービス/グローバルモビリティリーダー

藤井 恵氏

I. 海外からの人材受け入れ

海外からの人材受け入れに唯一の正解はない。リスクを理解し、自社として何を判断し、どうアクションすべきかが大事。受講者への事前サーベイからは、以下の2つの課題が挙げられた。

1. 受け入れに際して必要となる税務面をはじめとした各種知見が不足している

最低限知っておくべきは次の8点。

(1) 日本での滞在期間が1年以上か1年未満かで課税所得の範囲や税率が異なる

基本的には1年以上なら累進税率、1年未満であれば「非居住者」とみなされ20.42%の税率が適用される。予定を曖昧にせず、1年以上か未満かを最初の段階で、はっきりと決めておく。

(2) 滞在日数が183日未満かそれ以上かで課税の有無が異なる場合がある

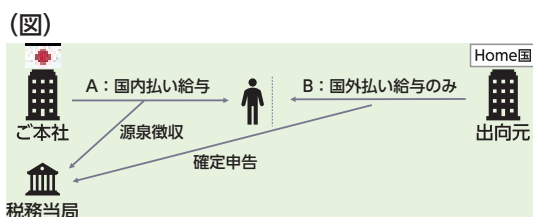
滞在期間を課税年度内と滞在開始時起点の両方で管理することが極めて重要になる。

(3) 日本で海外からの赴任者が活用できる非課税制度は家賃関連・一時帰国関連

日本における海外からの駐在員向け優遇税制は限定的。住居費や一時帰国関連費用は非課税措置を受けられるので適切に活用する。

(4) 給与の支給方法によって納税の方法や課税の有無が異なる場合がある

国内払い給与は源泉徴収、国外払い給与は確定申告が必要。正しいかたちで納税する(図)。



出所: 講演資料から抜粋

(5) Home国(出向元)の海外人事に関する知見が自分たちと同程度にあるとは限らない

「出向元がやってくれているだろう」は危険。日本側の事務処理にも影響するので要注意。

(6) 海外からの赴任者に対する税務調査が行われることもある

外国人社員ごとに各種手当や海外払い給与の扱いまで確認されることがある。正しい方法で税金を納めているかの適宜確認が必要。

(7) 住民税は前年度所得に賦課されるため、帰任時にまとめて住民税を支払う必要がある

誰が負担するのかを前もって決めて伝えておかないと、後で問題になる場合がある。

(8) Home国(出向元)における「居住者」の定義、「国内源泉所得」の定義は必ずしも日本と同じとは限らない

日本から海外に出る際の発想を、そのまま当てはめると誤ることもあるので注意したい。

(1)~(8)の全てでは、最初が非常に重要! 経営層にもさまざまな課題を事前にインプットしておきたい。日本で受け入れる赴任者の国籍、役職などによっては、かなり複雑になるケースもあるため、前もって専門家に相談を。