

海外出向者に対する 留守宅手当の取り扱い

A & Kパートナーズ税理士法人
株式会社秋山総合研究所

平成27年4月6日「日本経済新聞」報道(抄)について

留守宅手当とは

留守宅手当の法人税法上の取り扱い(法基通9 - 2 - 47)

国外関連者に対する寄附金(措置法66の4)抜粋

国外関連者の定義(措置法66の4)抜粋

寄附金認定回避のための対応

まとめ

(参考)

出向負担金以外の留意事項(ロイヤリティ・技術指導料)

源泉所得税の取り扱い

【平成27年4月6日「日本経済新聞」報道(抄)について】

出向従業員の給与が海外子会社への寄付金の可能性がある！！

ある中堅メーカーは最近、税務調査で当局から指摘され、慌てて顧問税理士に相談中だ。
このメーカーは海外子会社へ従業員を出向させ、その給与は全額、親会社であるメーカーが、負担し税務上の損金(費用・損失)にしていた。だが当局は「本来、海外子会社が負担すべき給与を親会社が負担するのはおかしい。給与は子会社への寄付金とする」という。

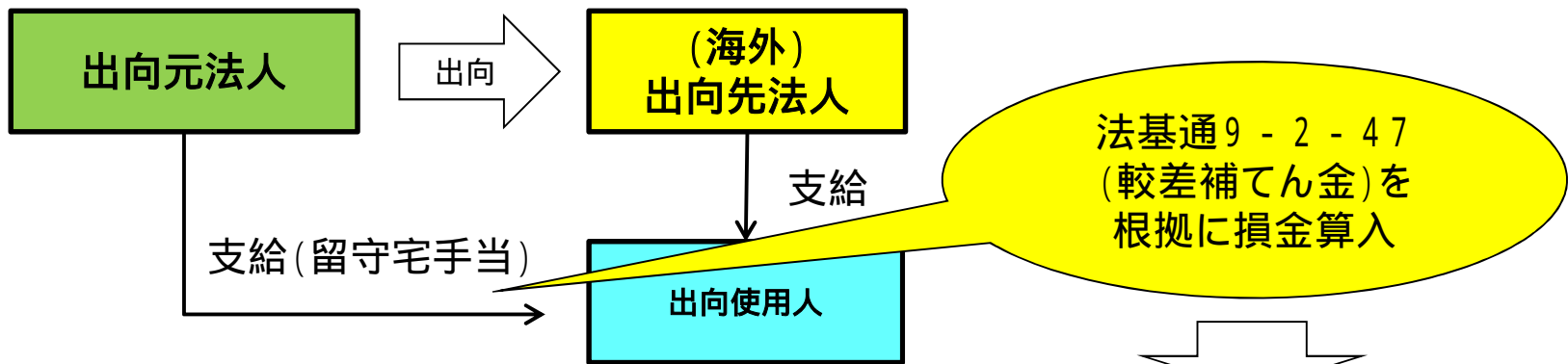
別のメーカーは「留守宅手当金は寄付金にあたる」と当局から指摘され仰天した。
海外子会社に出向中の従業員のため、給与の一部を国内で支払うのが留守宅手当金。
税務当局は従来、親会社の損金にしてよいとしていた。ところが最近「半ば強引に寄付金課税しようとするケースが目立つ」(税務訴訟に詳しい藤曲武美税理士)。

広告宣伝費でも海外子会社で製造・販売する商品の広告宣伝費を国内親会社が全額負担すると「利益移転を指摘される可能性が大きい」(元仙台国税局長の川田剛税理士)。
当局に指摘される煩わしさから「海外への広告宣伝費負担を控える動きもある」(川田氏)。

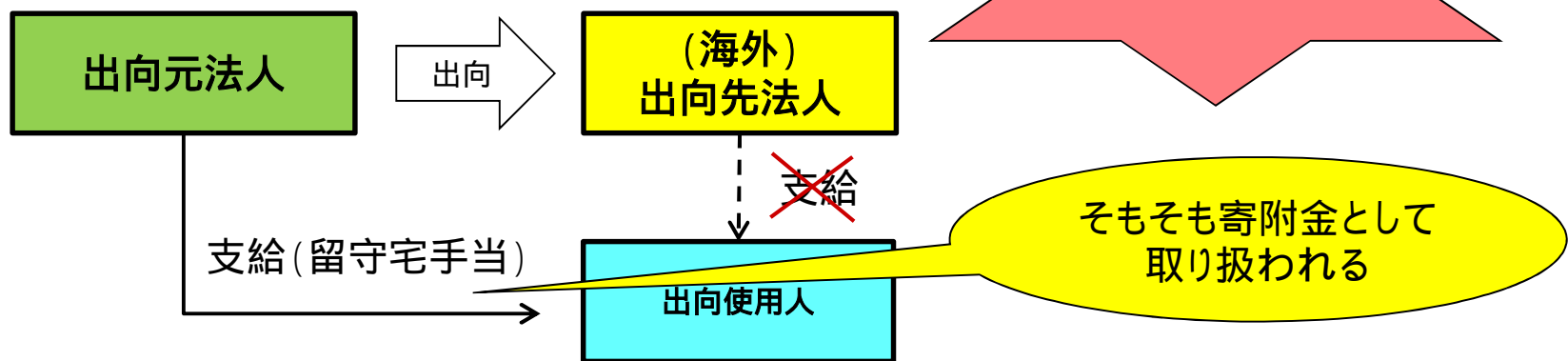
海外出向者に対する留守宅手当の取り扱い

【留守宅手当とは】

< 留守宅手当 >



< 留守宅手当 >



海外出向者に対する留守宅手当の取り扱い



【留守宅手当の法人税法上の取り扱い(法基通9 - 2 - 47)】

9-2-47 出向元法人が出向先法人との給与条件の較差を補填するため出向者に対して支給した給与の額(出向先法人を経て支給した金額を含む。)は、当該出向元法人の損金の額に算入する。

(注) 出向元法人が出向者に対して支給する次の金額は、いずれも給与条件の較差を補填するために支給したものとする。

- 1 出向先法人が経営不振等で出向者に賞与を支給することができないため出向元法人が当該出向者に対して支給する賞与の額
- 2 出向先法人が海外にあるため出向元法人が支給するいわゆる留守宅手当の額

税 務 上 の 考 え 方

原 則	出向先法人が負担
特 例	較差補てん金として支給される(いわゆる「留守宅手当」)部分は出向元法人が負担

較差補てん金の金額の妥当性等が乏しい場合、寄附金認定されるケースがでてきた

【国外関連者に対する寄附金(措置法66の4)抜粋】

(国外関連者との取引に係る課税の特例)

3 法人が各事業年度において支出した寄附金の額のうち、当該法人に係る国外関連者に対するものは、当該法人の各事業年度の所得の金額の計算上、**損金の額に算入しない。**

「国外関連者」に対する寄附金については、損金算入限度額の規定がない

【国外関連者の定義(措置法66の4)抜粋】

法人が、昭和六十一年四月一日以後に開始する各事業年度において、当該法人に係る国外関連者(**外国法人で、当該法人との間にいずれか一方の法人が他方の法人の発行済株式又は出資の総数又は、総額の百分の五十以上の数又は金額の株式又は出資を直接又は間接に保有する関係**その他の政令で定める特殊の関係(次項及び第五項において「特殊の関係」という。)のあるものをいう。以下この条において同じ。) ~

【寄附金認定回避のための対応】

現地の給与水準を客観的に証明できるようにしておく

- ・現地子会社の給与規定の整備
- ・他従業員の給与データの入手(マネージャークラスが無難)
(子会社データがない場合は、同業他社の給与データで代用)



留守宅手当が較差補てん金であることを
説明・証明できるようにしておく

【寄附金認定回避のための対応】

出向契約書の締結

- ・最低、以下の内容を明記しておく
 - 海外子会社の給与負担額
 - 出向者の出向期間の明記
 - 海外子会社での職務内容 など



正式な社内手続きを経ていれば、
負担額の恣意性がなくなる

【寄附金認定回避のための対応】

出向契約書の定期的な改訂

- ・最低、以下のケースには改訂すべき
 - 出向者の海外子会社での役職が異動した
 - 現地スタッフの昇給時にあわせて出向者の昇給をする など



毎期見直ことが望ましい

【寄附金認定回避のための対応】

その他

・海外子会社の利益水準は高いか

海外子会社の利益水準が高いにも関わらず、多額の較差補てんを行っているとは利益移転とみられやすい

・各種手当・福利厚生 of 負担者の妥当性

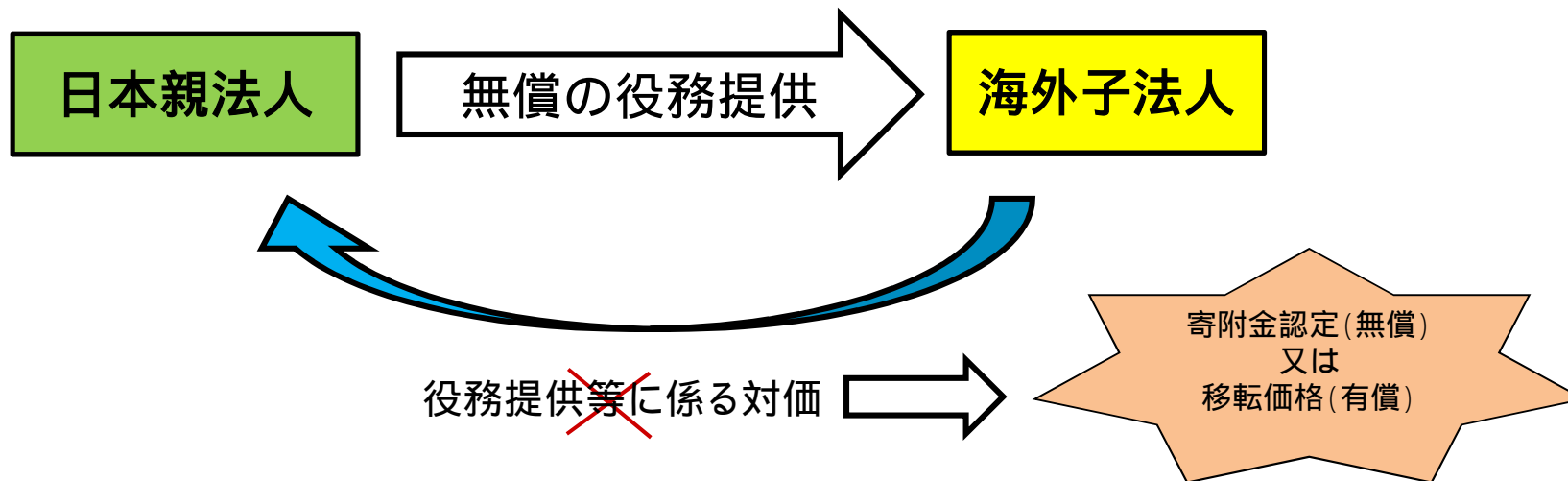
現地子会社の規定に基づくものは現地子会社で負担するのが原則

【まとめ】

- ・海外子会社出向者への給与は
原則出向先法人が負担するのが原則
(出向元法人が全額費用負担する場合は、
寄附金認定リスク大)
- ・較差負担金として取り扱う場合(法人基本通達9 - 2 - 47)
は、負担額の妥当性を客観的に説明・証明する
(できるようにする)ことが必要

海外出向者に対する留守宅手当の取り扱い

【出向負担金以外の留意事項(ロイヤリティ・技術指導料)】



- ・日本親法人が海外子法人へ無償の役務提供等を行う場合は、原則として、役務提供等に係る対価の回収が必要
- ・日本親法人が海外子法人への出向者給与を全額負担する場合でも、名目にかかわらず、海外子法人からの一定の資金等回収が必要



客観的に海外子法人へ利益を移転していないことを説明・証明できるように！！

海外出向者に対する留守宅手当の取り扱い



【源泉所得税の取り扱い】

区分		源泉の 帰属	日本での 取り扱い	支払調書
日本親法人の 役員が出向	(原則)	国内源泉 所得	課税/ 要源泉	必要 (支払合計額が、 年50万円超の場合)
	(例外)	国外源泉 所得	非課税/ 源泉不要	不要
日本親法人の 従業員が出向	(原則) 海外勤務中	国外源泉 所得	非課税/ 源泉不要	不要
	(例外) 海外出向者の一時帰国時 ・ 出向終了後の帰国時	国内源泉 所得	課税/ 要源泉	必要 (支払合計額が、 年50万円超の場合)

次のいずれの要件を満たす場合

- ・ その子会社の設置が現地の特殊事情に基づくものであって、かつ、その子会社の実態が内国法人の支店等と異なるものであること
- ・ その役員の子会社における勤務が内国法人の命令に基づくものであって、その内国法人の使用人としての勤務であると認められるものであること