

海外進出：おさえるべき4つの赴任者対応

赴任者対応(教育)

現地に子会社経営者として赴任する社員の方は営業や製造畑の方が多いです。つまり日本で経営をしたことがない方が多いということになります。部門長は経験されているでしょうから、人を使うことについては経験がおありと思いますが、現地赴任後は、月次業績のチェックや不正防止のための資産管理など、日本ではあまり経験していない分野にも対応しなければならないため、事前準備がないと大変苦勞をされることとなります。赴任者教育では、決算書の見方や不正防止のポイントを中心に行うと良いと思います。一般的な赴任者教育の進め方は以下です。

決算書の読み方

■決算書の見方・活かし方を学びます。

現地子会社の経営者としてのミッションを遂行するためには、月次決算書は理解できるようになっておかないと、運営がうまくいっているかどうかの判断ができないなど問題があります。このため、日本の決算書を教材に決算書の見方等を学びます。

内部管理の仕方

■不正防止のため、基本的な内部管理手法を学びます。

日本の決算書を教材に、現金、売掛、在庫、支払など、責任者としてすべきチェックの方法を学びます。また、各勘定科目別別に起きやすい不正事例を学びます。

現地の会計税務

■現地の会計税務の基本を学びます。

国によっては、毎月、税金を申告納税するルールがあるところもあります。このような赴任先特有の会計税務について基本を学びます。

現地の労務

■現地の労務について学びます。

人の価値観は各国によって違います。労働法で押さえるべきポイントとともに、現地人との付き合い方などで注意する点を学びます。

心構え

■現地での心構えを学びます。

赴任国の文化を学ぶとともに、スムーズに対応するための心構えを学びます。

赴任者対応(出国前事務)

赴任者が1年を超えて海外に居住することが予定されている場合、出国前に所得税や住民税などの手続きが必要になります。詳細はお問い合わせください(「海外赴任者の税金対応」を差し上げます)。

No	手続き項目	する人	対象者
1	出国時年末調整	会社	出国までに給与をもらっている社員が対象なので、赴任者のほぼ全員が行います。年末の通常の年末調整を早めにするイメージです。
2	確定申告	赴任者	給与所得や退職所得以外の所得金額(アパート収入などの所得)の合計額が20万円を超える赴任者などが対象です。手続き時期は納税管理人を出国までにおく場合とおかない場合で異なります。詳細は後述します。
3	住宅ローン控除に関する処理	赴任者	住宅ローン控除を受けている赴任者が対象です。
4	納税管理人に関する処理	赴任者	赴任後も、引き続きアパート収入などの日本国内に源泉のある所得がある赴任者が対象です。
5	特定口座に関する処理	赴任者	証券会社の特定口座を使って株取引をしている赴任者が対象です。
6	住民税に関する処理	赴任者	赴任者が対象です。住民票の除票処理です。

上記以外にも、その他、社会保険処理(社会保険事務所等へ問い合わせください)や予防注射(健康診断を普段依頼されているクリニックなどに問い合わせください)など対応が必要です。

赴任者対応（現地生活情報）

現地の日本人会や日本商工会などで情報が取れると思います。
また、現地でタウン誌のようなものが発行されていますので、それに医療・採用・語学・娯楽・日本食などの生活情報が紹介されています。下記に主なものを紹介します。下記以外にもたくさんありますので、事前の出張時にHP等で入手できる場所をチェックしておかれるとよいと思います。

中国	チャイナ・コンシェルジェ	http://www.concierge.com.cn/
中国	whenever	http://whenever-online.com/
タイ	DACO	http://www.daco.co.th/
タイ	ワイズ	http://www.wisebk.com/
ベトナム	スケッチ	http://www.vietnam-sketch.com/
インドネシア	ライフレシア	http://lifenesia.com/

赴任者対応（現地での納税）

現地赴任者の毎月の給料等に関する所得税等の処理は重要です。押さえていただく主なポイントは以下です。

①基本

1年を超えて現地に赴任し業務をする場合、通常は以下の取り扱いになります。

日本…非居住者（日本国内源泉以外は課税対象外。日本法人の役員のままの赴任を除く）

現地…居住者（全世界課税）

②給与水準の決め方

一般に赴任前の手取り額をベースに赴任後に支給する手取額を決定します。その後、その手取り額になるように現地納税分を加算し、支給額を決定します（これをグロスアップ計算といいます）。

③支給地

日本親会社が日本のその社員に口座に支給しても、現地で課税となりますので、これも含めて上記②の計算をします。

なお、日本親会社が負担した支給額を子会社から送金してもらう場合、この支給分も含めて納税していないと送金許可がおりないことがあります。

④親子負担割合（格差補填金）

その社員の給与を子会社が全額負担する場合は簡単ですが、一部を親会社が負担する場合（親会社の損金にする場合。これを格差補填金といいます）はその負担額があまりに多額だと損金として認められないことがありますので注意が必要です。