



2014年9月5日(金)

小栗キャップの News Letter

税理士法人オグリ 代表社員 小栗 悟

〒500-8847 岐阜県岐阜市金宝町 1-3 岐阜第一生命ビル 4F

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@otc-oguri.com <http://www.otc-oguri.com>

海外子会社派遣社員の給料

海外子会社の日本人の給与

中小企業の海外進出も最近ではあまり特別なことではなくなってきました。

しかし、海外子会社勤務の日本人社員の給与を全額日本の本社で負担している中小企業をまだ見受けることが多々あります。

海外進出の多くは人件費が安い国でコストダウンすることが目的ですので、当然日本人社員の給与を海外子会社で負担してはいつまで経っても利益は出てきません。また海外の現地給与で駐在する日本人社員はまずいません。海外勤務者の方が特別手当がついて、日本で勤務する社員より給与が多い場合が一般的です。

海外子会社への寄附金と認定されます

しかし、海外子会社に勤務する日本人社員の給与を全額日本の本社で負担している場合は、海外子会社に駐在する日本人社員の役務を無償で提供していることになり、税務上海外子会社に対する「寄附金」と認定されます。海外子会社への「寄附金」は全額損金不算入となり、課税されます。

まずは現地企業の給与規定の整備から

海外子会社と言えども独立した一企業ですから、社長も必要ですし、役員も必要で

す。しかし日本と海外では圧倒的に貨幣価値が違います。日本人社長や役員と言えども、日本の水準での報酬は払えません。そこで現地の水準での給与規定（役員報酬も含む）を定めて、規定に沿った給与は海外子会社から支給するようにし、日本での給与との差額は、較差補てん金あるいは海外出張留守宅手当等として本社から支給すれば、税務上「寄附金」は発生しません。

常駐社員がいない場合

中小企業の場合、現地に役員等を常駐させるほどの規模でない場合もあります。しかし管理の為に、毎月日本人社員が行って管理しなければならないような場合は、担当の日本人社員には海外子会社での職制等を与えず、あくまで本社社員として管理に來ていると言うことで、経営指導料等の名目で本社で手数料を徴収するといった方法もあります。

