

# 海外展開企業のための 人事労務・税務セミナーを開催

日時：2017年11月9日（木）13:30～16:00  
会場：東京海上日動火災保険会社 東京中央支店 大会議室  
共催：東京海上日動火災保険(株)、(株)東海日動パートナーズTOKIO  
BDO税理士法人、東洋ビジネスエンジニアリング(株)、  
(株)Jグローバルソリューションズ

## シンガポール・インドネシア・タイ・香港の BDO Japan Deskメンバーが集結し、 赴任者をめぐる労務・税務と各国の最新動向を解説。

### 日本企業の進出は過去最多を記録

日本の人口減少による内需の縮小や、中国などアジアの台頭による競争激化等を背景に、日系企業の海外展開の重要性は高まってきています。海外に進出している日系企業の総数は堅調に推移しており、平成28年には海外の拠点数は71,280拠点と過去最高に達するなど、今後も引続き増加していく見込です。

### 海外拠点管理の難しさ

一方で、海外展開に伴い現地特有の労働関連法規、および税制・商習慣等へ対応する必要があるなど、日系企業の海外拠点管理は難易度が高くなってきています。

本セミナーでは、前半に「海外展開を行う際の労務・税務の基本知識」の解説を行い、後半にシンガポール・インドネシア・タイ・香港に駐在しているスタッフが、各国の最新動向をパネルディスカッション形式で解説を行いました。

## 第1部 海外進出の際に知っておきたい基礎知識

### (税務編)

BDO税理士法人  
岸賢一郎 パートナー  
日本国公認会計士



一方で、BEPSや租税条約のような二国間あるいは多国間の国際的課税権の調整を目的としたものも開発・改定されているため、こういった国際税務についても注意を払う必要は当然にあると言えます。

### 会計はグローバルスタンダードがあるが、 税制は各国かなり異なる

会計は、国際会計基準と呼ばれるグローバル・スタンダードがあり、各国間での会計基準の違いは少なくなる方向にあります。税制は各国によって大きく異なります。

これは税収入というものが、各国にとって財源を得るための非常に重要な手段であるため、税制は各国政府の政策等に大きく影響を受けることにあります。そのため、将来においても税制というものは、会計とは違ってグローバル・スタンダードと呼ばれるものに収斂されるのではなく、各国それぞれ独自の制度が適用される続けることになるため、日本企業としては、それぞれが展開する国の税制というものについて、日本の税制との違いを把握する必要があります。

### 租税条約

租税条約の目的は、二国間の国際的課税権の調整や二重課税の排除等です。日本は、数多くの国・地域との間で租税条約を締結しており、シンガポール・香港・インドネシア・タイとの間でも租税条約を締結しています。租税条約の内容は各条約ごとに内容が異なるため、慎重な検討が必要になります。例えば、日本親会社がシンガポール子会社に対して金銭の貸付けを行っているような場合において、シンガポール子会社が日本親会社に対して利子の支払いを行う際には、シンガポール国内法では15%の源泉徴収が求められますが、日本・シンガポールの租税条約が適用される場合には、10%の軽減税率が適用されることとなります。

## 留意すべき日本の法人税法

日本企業が海外展開するに際して、法人税制上では特に以下の項目に留意する必要があります。

- ①源泉徴収
- ②外国税額控除
- ③外国子会社からの配当に係る益金不算入制度
- ④タックスヘイブン対策税制
- ⑤寄附金課税
- ⑥移転価格税制

このうち、例えば外国子会社からの配当に係る益金不算入制度については、平成21年度の税制改正によって、一定の要件を満たす場合、外国子会社からの配当については95%が益金不算入の取り扱いを受けることが出来るようになりました。そのため、海外子会社が得た利益を日本に還元する場合でも税務上の障害は少なくなっています。

日本の企業が海外子会社等との間で取引を行う場合には、各国での源泉徴収の要否や日本での外国税額控除の適用の可否について慎重に検討する必要があります。また、前述の通り、日本は、シンガポール・香港・インドネシア・タイとの間で租税条約を締結しているため、所得の区分に留意した上で、それぞれの租税条約の内容についても考慮する必要があります。

日本の企業が東南アジアに進出する際には、シンガポールの地理的・経済的・税制等様々な観点から、シンガポール中間持株会社を設立することが多いと思われます。シンガポールの法人税率は17%であるため、シンガポールに中間持株会社を設立するような場合、日本でのタックスヘイブン対策税制が適用されるかどうかについて検討する必要があります。タックスヘイブン対策税制を検討する上では、シンガポール法人に事業実体があるかどうか一つの重要な要素です。また、平成29年度の税制改正で日本のタックスヘイブン対策税制は大きく変わっているため、特に留意が必要な項目であると言えます。

## 赴任者の個人所得税

個人所得税において、日本企業に勤務していた従業員が、海外子会社等に駐在員として派遣されるような場合には以下の項目に留意する必要があります。

- ①居住性の判断
- ②給与所得の源泉地国の判断
- ③給与の支給方法
- ④課税所得の範囲
- ⑤租税条約の確認
- ⑥納税方法の確認

個人の場合、居住者而非居住者として税務上の取り扱いが異なるため、この区別が非常に重要です。特に、各国の税法上、居住者の定義は異なる（例えば、シンガポールではいわゆる183日ルールが適用されるが、日本の国内法上ではそのようなルールは無い）ため、特に慎重な検討が求められます。出向元の国（日本）と出向先の国（例えば、シンガポール）のそれぞれの国内法においてともに居住者とされるような場合には、租税条約にて解決が図られることになります。

給与所得の源泉地国の判断について、日本の税法上、従業員と役員では所得源泉地の考え方が異なります。具体的には、内国法人の役員はたとえその勤務が国外で行われた場合であっても国内において行われた勤務とされます。

また、家族を残して海外で勤務する従業員について、日本で留守宅手当を受け取る場合がありますが、このような日本国内で受け取る給与所得であっても、海外で勤務することによって得る所得であるため、基本的には出向先の国において課税されることになります。日本で支払われているからといって安易に出向先では課税されないと判断することのないような慎重な判断が必要です。

なお、国によって税金の納め方も異なります。例えば、日本では毎月の給与等については源泉徴収されますが、シンガポールでは毎月の給与等に係る源泉徴収が無く、基本的には確定申告を行うことで納税するなど、各国で個人所得税の納税方法の取り扱いが異なるため、この点にも留意が必要です。

## (労務編)

BDO社会保険労務士法人  
仲田 理華 代表社員  
特定社会保険労務士



## 海外勤務者の形態と日本国内における社会保険と労働保険への加入要件を確認

海外勤務者が日本国内で社会保険や雇用保険の被保険者資格を継続させるためには、日本国内の事業所と雇用関係が継続していることが要件となります。その雇用関係の継続が一番明確なのが、日本国内の事業所から給与を受け取ることです。日本企業で雇用関係が継続したまま海外で勤務する在籍出向の場合、健康保険は資格を継続できます。

介護保険は海外ではサービス適用外のため、介護保険適用除外該当届を保険者に提出し、住民票を除票していれば、保険料の納付は不要です。厚生年金、雇用保険は継続でき、

労災保険は、適用対象外ですが、労災保険の海外派遣者特別加入制度を活用することができます。

一方、移籍出向の場合、日本の出向元との雇用関係を一旦終了させ、退職金を支払い、現地の企業と直接雇用関係を結ぶこととなります。その場合、日本国内の社会保険の資格の継続はできなくなり、労災保険の特別加入制度にも加入することはできません。

被保険者資格を喪失する場合、健康保険は任意継続被保険者（最長で2年間）となるか国民健康保険に加入するという選択肢があります。介護保険は、サービスは適用除外ですが、国民健康保険加入のために住民票を除票していない場合は、保険料の納付が必要となります。

厚生年金は、国民年金に任意加入することができ、付加保険料（月400円）の納付で将来の年金受給額を増やすことができます。

労災保険は移籍出向の場合、海外派遣者特別加入制度に加入することはできません。

## 健康保険

海外に赴任し健康になったというケースはあまり聞きません。気候の変化に伴う健康問題、感染症、生活習慣病、メンタル面のトラブル、現地医療機関への不安など海外勤務者の健康に対するリスクは増えると考えられます。また、実際に病気になり、病院にかかるときになって健康保険や海外旅行保険の利用の方法がわからず、病院から足が遠のき持病を悪化させたり、体調を崩すなどのケースも聞きます。

海外療養費の支給申請手続自体は難しくありません。現地の診療内容明細書/領収明細書を日本語に翻訳したものを添付して申請書を協会けんぽ・健康保険組合に提出します。協会けんぽ・健保組合が診療内容を日本の保険診療報酬の点数に直して本人への還付額を計算して本人の口座に振り込まれます。

しかし、現地で治療を受ける際、日本の健康保険の対象外となる医療行為や処方箋を出された場合、健康保険からの給付がなかったり、振込金額が少なくなることもあります。海外療養費を利用する際には、日本の健康保険システムを熟知している日系のクリニック等を利用することをお勧めします。海外でのスムーズな受診のためには、赴任前に申請に必要な用紙をプリントアウトして渡しておく、現地の病院の情報を渡しておくなど赴任前の情報提供が重要となります。

## 赴任者の健康管理

長期赴任前に健康診断を受診することは法律で定められています。本来は候補から外しておきたい、定期健康診断で異常がみられる人、持病がある人を選任し赴任させざるを得ない企業が多いでしょう。そこで、事前の病気の予防や悪化防止対策を行うこと、また対策をとったことがわかるよう文書に残しておくことが重要です。たとえば赴任前に実施したほうがよい予防接種を受けさせているかどうか、持病や健康状態の把握の実施などに努めたことを記録に残すことをお勧めします。

実際に海外赴任者に関する判例などもありますので、企業が安全配慮の義務を行っていることが確認できるよう、実施した事項を記録し保管することは、企業を守ることとなります。

今年の1月に労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインが厚生労働省から出されました。使用者は労働者の健康確保を図るために適正な労働時間管理を行う責務があるとされており、海外勤務者に関しても例外ではありません。海外赴任者の労働時間管理について一度ご検討されてみてはいかがでしょうか。

## 社会保険の標準報酬月額考え方

海外勤務者の社会保険の標準報酬の考え方につきよくご質問をいただきます。年金事務所より出されている「海外勤務者の報酬の取り扱い」は必ず確認しましょう。

年金事務所の調査が入って標準報酬の取り方の間違いを指摘されは正を求められた事例もあるようです。御社では正しく運用されているか、年金事務所の取り扱いをご確認ください。

## 社会保障協定

海外で働く場合は、働いている国の社会保障制度に加入する必要があり、日本の社会保障制度の保険料と二重に負担をしなければならない場合があります。

社会保障協定は、①二重加入の防止（保険料の二重負担を防止するために加入すべき制度を二国間で調整する）と②年金加入期間の通算（保険料が掛け捨てにならないために、日本の年金加入期間を協定を結んでいる国の年金制度に加入していた期間とみなして取り扱い、その国の年金を受給できるようにする。）ために締結されています。しかし、現在アジアで締結している国は残念ながらありません。

協定締結国からの年金の受給手続きについてお問い合わせをいただきますが、日本で年金の請求を行う場合、必要書類は年金事務所に用意があり、添付書類とともに提出するといういたって簡単な手続きです。

社会保障協定の対象国は適用事業所の所在地であり被保険者の国籍の要件ではありません。適用事業所に雇用されている外国人被保険者が社会保障協定締結国に赴任する場合も適用されます。

## 労災保険 海外派遣者の特別加入制度

民間の労災保険や赴任国で労災保険に加入をするケースが多いようですが、やはり日本の労災保険のほうが補償範囲が広く、また年間の保険料も高くないためほとんどの企業が特別加入制度を利用しています。

特別加入制度は出国後も加入することができますが、赴任日当日から保険適用を受けるために赴任日の前日までに申請書を労働基準監督署へ提出しましょう。

## 第2部 各国の基本情報および最新動向

タイ・シンガポール・インドネシア・香港に駐在し現地の日本企業様から日常的に相談を受けている現地日本人スタッフが一同に会し、パネルディスカッション形式で様々な最新情報をご提供しました。

パネルディスカッション司会進行  
BDOアウトソーシング株式会社  
高山重裕 マネージャー



### 本社側の理解と適切なサポートが必要

今回、BDO Japan Desk メンバーが一同に帰国するタイミングでこのような貴重な機会をいただき、赴任者の方や企業の方に改めてヒヤリングをさせていただきました。その中で一番多く聞かれた事例が「本社側の理解・サポート不足」による離職です。特に、企業として初めての海外赴任者の方は、会社にコミットメントしている方が多く、企業側も「あの人は大丈夫だろう」と安心し、いい加減な形で送りだしてしまうケースをよく伺います。

結果、赴任者本人は孤独な海外生活の中で会社への信頼を無くし、離職に繋がってしまうようです。

本日は、海外で勤務しているメンバーから体験に基づいたリアルな情報をご提供させていただき、今後の取り組みに参考にしていただければと存じます。

### 各国の動向のご紹介

BDOシンガポール  
笠井麻友  
日本国公認会計士



#### シンガポール

国土の小さい国のため、外国企業を誘致して発展してきました。そのため、外国企業にとってビジネスをし易い国と言えます。ビジネスは基本的に英語で、世界銀行等の各種ビジネス環境ランキングでは、毎年1位、2位を獲得しています。最近では、研究開発機能をシンガポールに移転する企業も増えています。また、近隣の東南アジア諸国から旅行者が多く来星するため、シンガポール自体の市場は小さくても、東南アジア市場を視野に入れて、ショーウィンドウ効果を狙いオーチャード通りに出店される企業もごさいます。2016年の物価上昇率がマイナス0.5%と経済は少し停滞気味ですが、外国人労働者を雇用の調整弁とする側面があるため、自国民・永住者の失業率は2.1%と低い水準です。外国人の就労ビザ取得の難しくなっており、日本企業も例外ではありません。税制は魅力的な国で、法人税率は17%です。

BDOインドネシア  
前田 哲宏



#### インドネシア

人口は約2.55億人でイスラム教を信仰している方が8割以上です。インドネシアではイスラム教が国教ではないかと誤解されている方もいますが、イスラム教は国教ではありません。憲法にて唯一神への信仰が定められていますがこの唯一神は何らかの宗教の神をさしてあり、特定の神を指している訳ではありません。

言語はインドネシア語です。英語を話せる人はある程度いますが、日系企業が集積している工業団地では英語が苦手という従業員が多いと感じます。インドネシア語は英語や日本語と比較して覚える単語数が少なく文法も簡易なため、長く赴任される方であれば、事前にインドネシア語を勉強することを推奨いたします。

外資系企業は例外なく法定の監査を受ける必要があります。法人税率については一律25%です。政令等が即日公布・施行されることも多々あり、日頃からアンテナを張っておく必要があります。但し、アドバルーン的に打ち上げ無理だったら修正していくというスタンスの場合もありますので法改正があった際は、すぐに対応するというのではなく準備しつつ経過を見守る形がよろしいかと思います。

BDOタイ  
佐藤淳史  
米国公認会計士



#### タイ

面積は、日本の1.4倍ですが、人口は日本の半分程度の国です。民族の大半はタイ族ですが、中華系のタイ人の方もいます。中華系タイ人の方が裕福な人が多く、良い大学を卒業して学力が高い方が多いため、日系企業様では中華系タイ人の事務職での採用が多く見られます。

宗教は仏教ですが、国王を非常に尊敬しています。不敬罪があり、いまだに実行刑を受ける例もあります。タイ人個人の支持政党についても出身地や社会的な階層主義を反映するものと言われておりますので王室の話題と同じくあまり立ち入った話をしない方が賢明です。

就業者の40%は農業に従事しています。政府としては、製造業のGDPを高めていきたいという意向です。実質GDP成長率は3.2%ですが、ここ数年間不景気が続いており、自動車産業においては2年前のピーク時と比べ生産台数が半分程度に落ち込んでいます。

法人税率は20%です。ここ数年で30%から段階的に20%まで下がってきています。おそらく今後はしばらく20%で落ち着く見込みです。

治安は、以前デモ等ありましたが、軍事政権になってからは落ち着いています。



## 香港

面積は東京の約半分、約729万人の人が住んでいます。実際には森林や山が多いため、人が住める場所はさらに小さくなり、人口が密集している都市であります。言語は広東語が主に使われており、英語も公用語で、さらに普通語（いわゆる中国語）も多くの人々が話すことができます。ビジネス等で広東語、普通語を話す人がいない場合は、通常英語が使われ、私が働くBDO香港でも英語が使われています。主要産業は金融業や不動産業となっており、その理由は法人税率が16.5%と非常に低い点にあります。物価上昇率は現在3%で私も赴任してから物の値段が上がっていることを実感しています。香港は中国の一部ですが、一国二制度となっており2047年まで経済や法律の自由が保障されています。日本企業の進出状況は落ち着いています。中国の物価上昇に伴い、撤退されている企業も増えています。また、オフィス賃料は引き続き上昇しており、今のところ下落する気配はありません。

## 赴任者の生活環境について

### 住環境

(司会 高山氏)

どの国も家賃は総じて高く、日本の人事部の方から国内勤務者との公平性という観点でよく質問を受けますが、現地でのセキュリティという観点もあるかと思えます。現地状況を教えてください。

(インドネシア 前田氏)

赴任者の場合、サービスアパートメントかアパート(日本というマンション)のどちらかに住むことが多いです。帯同の場合、2~3ベッドルーム、120-170平米くらいで家賃は少なくとも20万円ほどかかります。多くは家具付で貸出、設備はジム、クリーニング、コンビニ等があり、守衛、コンシェルジュが常駐しています。また比較的安価にメイドを雇うことができるため、メイドを利用している方も多いです。

就学児がいる場合は、日本人学校から近いまたは送迎バスのルートから近いかを確認したほうがよいと思います。ご存知かもしれませんが、ジャカルタは世界有数の渋滞が酷いエリアです。30分でいける所でも2-3時間かかることがよくあります。

なお、住居については値段が高いほうが安全ではありますが、だからといって完全に安全が確保されている訳ではありません。実際に、日本人女性が守衛さんに殺害された事件は、一番費用がかかるアパートで発生しています。殺害というケースはさすがに稀ですが、守衛に不審なことをされたという話は友人からも聞いたことがあります。何かトラブルにあった際は、守衛に相談するのではなく、まず会社に相談するように案内をした方がいいかと存じます。

(香港 吉岡氏)

家賃相場は世界でトップクラスに高いです。45平米くらいの2LDKで月35万円くらいします。3LDKだと、月50万円くらいになります。貸主(大家)は個人の場合が多く、家に何かあった場合の対応は大家さんによって違いがあり、当たりはずれがあります。治安は非常によく、夜飲みに行き帰りが遅くなって危険な目にあったという話は聞いたことがありません。地下鉄も深夜1時くらいまであります。

### 食環境

(司会 高山氏)

日本食または日本の食材は、どの国も比較的手に入るようです。しかし、輸入品は総じて高いため、赴任者の方は日本食を毎日食べようと思うと想定以上に費用がかさんでしまうようです。現地の食生活の状況を教えてください。

(インドネシア 前田氏)

日本食・インドネシア料理の店を問わず、店内が清潔であり、人気店であれば比較的安いです。しかし清潔でも人気店ではない場合は、材料の鮮度が悪い、または適切に調理されていないため食後に体調を崩す可能性があります。そういった事を避けるために人が多く入っている等、人気のある店を選ぶのは一つのポイントかと思えます。

インドネシア料理は辛いイメージがありますが、首都のジャカルタの大半はジャワ人のため、ジャワ料理は甘めで比較的食べやすいです。日本食料理店は多く、価格帯は中、高価格帯で選択肢は多いです。品質はピンからキリですが、日本人従業員の有無で、差は比較的大きく感じます。アルコールは規制の関係でビール以外は極めて高く、焼酎・日本酒などは約7-8000円以上してしまいます。

日本の食材は入手可能ですが、輸入品は基本的に高く、日本と比較して2~3倍ほど高いです。

(香港 吉岡氏)

日本の食材は各国と同じく高いです。例えば、日本の豆腐が600円くらいしてしまいます。ローカル料理は、やはり中華料理が多く、その他タイ料理、インド料理も多いです。家で食事する際は和食が多いのですが、スーパーやマーケットの測り売りでも野菜は購入します。野菜は中国本土からも来ますし香港産もあります。

中国からの野菜という点で安全性を不安に思う声を聞きますが、香港政府は厳しい基準でチェックをしているとのこと、個人的にはあまり神経質になる必要はないのかなと思います。勿論、日本人の中には日本産にこだわる方もいらっしゃいます。

## 医療環境

(司会 高山氏)

医療環境は、安全配慮義務を果たすうえでも、日本本社は押さえておくべき事項かと思えます。医療機関の特徴と留意点について教えてください。

(シンガポール 笠井氏)

医療水準は世界でも最高水準の国の一つと言われています。一般医と専門医の二階層制度で、現地の方は、公営のポリクリニックと呼ばれる一般医に行くことが多いです。

一つの公団(HDB)に少なくとも一つはクリニックがあり、夜8時、9時までやっているところも多く、診療費もそれほど高くありません。日本人駐在員は、海外旅行保険を活用してプライベートの日系病院に行くことが多いです。また、24時間の救急病院もいくつかあり、日本人医師ではありませんが、救急の場合にも問題なく医療を受けられます。

日本のような健康保険制度はないのですが、なんらかの民間保険に加入したり、一定額までの医療費を会社負担とする企業が多いです。

(インドネシア 前田氏)

外国人の診療行為が禁止されています。医療機関の種類としては、日系、インターナショナル、ローカルの3つに分類できます。日系やインターナショナルでは、日本語を話すことができる医者や看護婦がいます。風邪や食あたりなどの比較的軽度の病気では、日系やインターナショナルのクリニックに行くことが多いです。重度の病気の場合、設備が整っているローカルの病院にて検査をすることになるかと思えますが、医療費、言語(日本語を話す従業員はいないと思います)や医療水準の観点から日本、またはシンガポールでの治療も検討した方がよいと思います。

(タイ 佐藤氏)

日系の病院はありません。バンコク市内には3つくらい大きな総合病院があります。日本語が話せるタイ人の看護師がいますので、日本人はそちらに行きます。健康上の留意点としては、水やタイ料理(発酵食品がある)等でお腹を壊すことがよくあります。水道水を飲まないことはもちろんですが、切り売りの野菜やフルーツ等も気を付ける必要があります。

毎年雨季には、インフルエンザが流行するので6月の予防接種がお勧めです。

(香港 吉岡氏)

医療水準は高いです。医療機関は、香港政府で運営されているパブリックと私立病院であるプライベートの2種類があります。パブリックは、非常に安価ですが待ち時間が長いです。香港ビザがあれば取得できる香港IDカードをもっていれば、外国人でも利用できます。私事で大変恐縮ですが、昨年妻が現地のパブリックで出産をしたのですが、総額なんと8,000円で無事出産することができました。プライベートの病院は、値段は高いですが待ち時間は短く設備はとても綺麗です。

健康面の留意点は、湿気が多く、体調を崩しやすい点です。カビ対策として、除湿器や除湿剤(筆筒の中に入れておく)は必需品です。スーツがカビになってしまったことが2、3回あります。

## 職場環境

(司会 高山氏)

赴任者の方は、ローカルスタッフとのコミュニケーションにおいてもストレスを抱えることが多いと聞きますが、現地の方の特性や留意点を教えてください。

(シンガポール 笠井氏)

シンガポール人の国民性を表す言葉として、“キアス”という言葉があります。これは、「人に負けたくない」という意味の言葉です。同僚を見ていると、「人がやっていることは、自分もやりたい」といった気風を感じます。また、シンガポール政府は、“Meritocracy”(実力主義、能力主義)をスローガンとして掲げており、企業には、従業員に十分な機会を与え、その働きを正当に評価し、正当な報酬を与えることを期待していますし、従業員の方も、正当な評価、報酬を求める傾向が強いです。合理的で優秀な人材が多いといえますが、雇用政策上、国民の雇用が守られる制度のため、近隣国からの外国人労働者と比較して、シンガポール人は比較的自由に職を選べる傾向があり、その環境に甘えていると感ずることも時々あります。

(インドネシア 前田氏)

インドネシア人はプライドやメンツを大事にするので、人前で怒られることを嫌います。特にジャワ人の方は、自分より年齢が若い人から指示や説教を受けることに抵抗があるようです。その為、叱責する場合は必ず別室にて行うか人事担当のインドネシア人に任せる形を推奨します。日本人と違い仕事を指示する場合は、期限を明示したうえで指示しないと仕事に着手しないことも多々あります。また進捗確認を定期的に行い仕事に取り組んでいるのかの確認も重要です。

日常生活の中に宗教が密着しているため、断食等の宗教儀式をしている際は、本人の目の前で飲食をする行為は控えた方がよいと思います。また家族を大事にするので、部下(特に直属)から結婚式等の招待状を受領した場合は出来るだけ参加するように心掛けましょう。参加することにより仕事がよりスムーズになるケースもあります。

(タイ 佐藤氏)

仏教国であり親日国でもあるため、日本との親和性が高く、外国人であることで不快に感じることはほとんどありませんし、そういった話を聞いたことはありません。一般的に大らかな国民性だと思いますが、インドネシアと同じくプライドが高く、人前で怒ることはNGだと思います。

(香港 吉岡氏)

合理主義(仕事として割り切る)、拝金主義的な傾向があります。若いうちはキャリアアップのために転職は繰り返していく傾向があります。個人主義的であるためマネジメントは難しいと思います。勝手に進めたり、相談がなく大きな問題があった場合に突然話が来たりすることがあり、どこの会社も悩まれていると思います。しかし、想像以上に親日国で、日本のアニメ・漫画が人気あります。

## 現地の制度について

### 就労規程・VISAの要件確認

VISAの必要な手続きを怠ると、不法就労として処分されてしまい最悪の場合、設立許可・営業ライセンスの喪失という事態にも至りかねません。

そこまでいかずとも赴任者の送り込みに支障が発生してしまうので、具体的な人選の前に詳細な要件は必ず確認する必要があります。

国毎に明示・黙示の要件が多く存在するため、一概には定義できませんが、「学歴」「年齢」「最低給与」「ローカル雇用要件」については事前に確認するようにしましょう。

### 現地の社会保険制度

シンガポールでは、外国人は永住権保有者のみが加入対象です。インドネシアは、6ヶ月以上滞在する外国人は、BPJS（医療保険、労災保険、死亡保険、老齢保険、年金）と呼ばれる制度への加入義務があります。タイは、年金、医療保険とも加入義務があります。香港は、公的な医療保険制度はありません。年金に相当する強制退職積立金（MPF）制度がありますが、日本での年金加入者は免除可能です。

### 各国の個人所得税の確認ポイント

各国での海外駐在員の所得税申告にあたって、個人の居住性の判定が重要です。税務上の居住性は、個人の国籍や住民登録の有無等とは別のもので各国の税法にて定められています。日本と赴任先の国での居住性の定義が異なるため、両国で居住者に該当するケースもありますが、その際には日本と当該国との租税条約を参照して居住性を判定します。次に、課税所得の範囲も国によって異なります。例えば日本やインドネシアでは、居住者は全世界所得を申告する必要がありますが、シンガポールや香港では原則としてシンガポール・香港の国内源泉所得のみを申告し、日本での不動産収入など、日本源泉所得を申告する必要はありません。また、海外駐在員には、留守宅手当・ハードシップ手当等の諸手当、住宅・車・保険等の現物支給など、給与以外に様々な支給があることが一般的ですが、課税所得に該当するかどうか、各国によって異なるため、各国の税制を理解することが重要となります。また個人所得税を会社負担とする場合、期末決算や資金繰りへの影響を考慮する必要があります。各国で異なる税制を理解するのは大変ですが、思わぬ落とし穴にならないようご留意頂ければと思います。

※制度の詳細については、各国で「DOING BUSINESS」を無償で提供しています。左記の各国JAPANDESKメンバーもしくはセミナー担当高山までお問い合わせください。

BDO税理士法人  
岸 賢一郎（日本国公認会計士）  
パートナー  
kishi@bdotax.jp  
Tel: +81 3 3348 9170  
Fax: +81 3 5322 3597

BDO社会保険労務士法人  
仲田 理香（特定社会保険労務士）  
代表社員  
nakata@bdotax.jp  
Tel: +81 3 3348 9177  
Fax: +81 3 5322 3597

### 第二部 パネラー BDO Japan Desk メンバー

BDOシンガポール  
笠井麻友（日本国公認会計士）  
kasai@bdo.com.sg  
Direct: +65 6828 9176  
600 North Bridge Road#23-01 Parkview Square Singapore 188778  
Tel: +65 6828 9118 [www.bdo.com.sg](http://www.bdo.com.sg)

BDOインドネシア  
前田 哲宏  
tmaeda@bdo.co.id  
Direct: +62 815 8454 9671  
Prudential Tower 16F Jl. Jend Sudirman Kav 79 Jakarta 12910 Indonesia  
Tel: +62 21 5795 7300  
Fax: +62 21 5795 7301 [www.bdo.co.id](http://www.bdo.co.id)

BDOタイ  
佐藤敦史（米国公認会計士）  
atsushi.s@bdo.co.th  
28<sup>th</sup> Floor, CTI Tower  
191/16 New Ratchadapisek Road  
Klongtoey, Bangkok 10110 Thailand  
Tel: +66 2 260 7290  
Fax: +66 2 260 7297 [www.bdo.co.th](http://www.bdo.co.th)

BDO香港  
吉岡秀幸（日本国公認会計士）  
HideyukiYoshioka@bdo.com.hk  
Direct: +852 2218 8429  
Fax: +852 2815 2239  
25th Floor, Wing On Centre, 111 Connaught Road Central, Hong Kong [www.bdo.com.hk](http://www.bdo.com.hk)

※BDO Asia Japan Desk Newsletterを定期的に配信しています。配信をご希望の方は、[kasai@bdo.com.sg](mailto:kasai@bdo.com.sg) 迄ご連絡ください。

### セミナー企画全般に関するお問い合わせ

BDO税理士法人グループ  
BDO税理士法人、BDO社会保険労務士法人、BDOアウトソーシング株式会社  
高山 重裕 マネージャー  
takayama@bdotax.jp  
Tel: +81 3 3348 9170  
Fax: +81 3 5322 3597

## 子会社管理のトラブル事例（シンガポール）

シンガポールの税率は低いですが、罰則が重いので注意が必要。

（シンガポール 笠井氏）

日本人スタッフがいない会計事務所からBDOへ税務の引き継ぎをお受けした際の事例です。厚生年金基金の会社負担分について、赴任中も日本本社が継続して負担していたにもかかわらず、当該金額をシンガポールで申告すべき個人所得に含めていませんでした。

修正申告は、過去4年分遡って行う必要があります。既に帰国した赴任者の分を含め駐在員全員の4年分の申告書を調べなおして“自主的な修正申告”制度を利用しましたが、申告を修正するほか申告漏れの発生理由や今後の防止策等もあわせてIRASに提示・宣誓する必要があります。日本企業様は多大な労力を費用を費やしてしまいました。

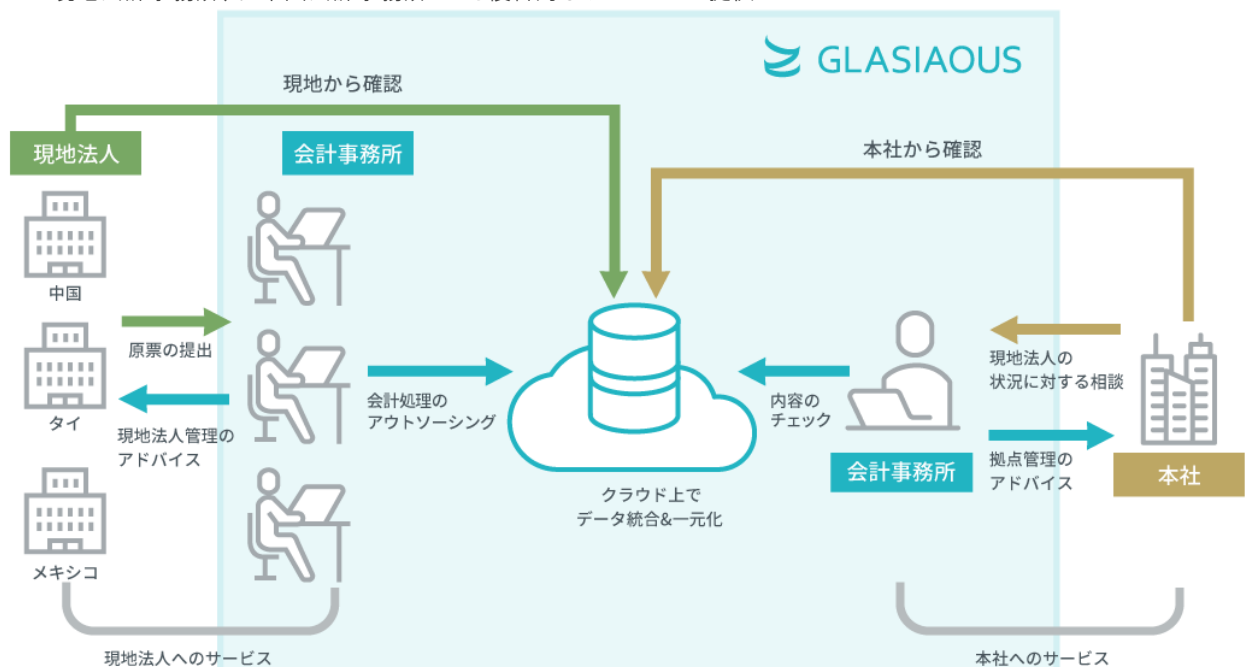
## 専門家 × ITで企業の海外展開を支援するクラウド型国際会計アウトソーシングサービスのご紹介。「仕組み」を構築し、海外子会社の現地化を実現。

東洋ビジネスエンジニアリング株式会社  
春山 雄一郎

海外駐在員の方は、本来の専門業務に加えて会社のマネジメント業務をしなければならず、負担・ストレスを多く抱えていらっしゃいます。その負担を軽減させ本来の専門業務に注力して欲しいという思いから開発されたサービスがGLASIAOUSです。また、ブラックボックスに陥りやすい現地の会計をリアルタイムに本社側で共有することで適切な会計管理を実現させます。「海外子会社管理、駐在員の働き方改革、海外拠点業績拡大」に対する一つの現実的な選択肢として、GLASIAOUSをご検討頂ければ幸いです。

### 海外進出企業を対象とした、クラウド型国際会計アウトソーシングサービス

- ・海外で実際に運用されているエンジンに、最新の操作性が載ったクラウドアプリケーション
- ・日本本社様から、財務諸表から仕訳の明細確認まで感覚的に操作可能
- ・Invoiceの発行や、Web会議、領収書の自動転記等の付加的な機能をご提供
- ・現地会計事務所、日本国会計事務所による複合的なサービスのご提供



\*BDO税理士法人を含むグローバル会計事務所のコンソーシアムにてサービスを推進

こちらからお問い合わせください。  
<https://www.glasiaous.com/contact/>



# BDO International について



## 世界第5位の会計事務所ネットワーク

BDO Internationalは全世界150以上の国に、1,400以上の加盟事務所、64,300人以上の専門家を有する世界第5位の会計事務所ネットワークです。世界のあらゆる地域で対応が可能です。

## メンバーファーム間でのノウハウ共有

各メンバーファームが保有するノウハウをグローバルデータベースに登録することにより、各メンバーファームで同質のサービス提供を可能にしています。

## クライアント目線のサービス提供

各メンバーファームは現地中小企業から多国籍企業まで幅広いクライアントを有しています。このためクライアントの課題を多方面に分析し最適な解決策を提供することができます。

## 監査法人 税理士法人との連携

BDOインターナショナルの日本のメンバーファームとして、情報共有を迅速に行うことが可能で、より効率的な業務を図ることができます。

159

Countries

1,401

Offices

67,731

Employees

収益：76億ドル  
順位：第5位

従業員の総数：67,731人

事務所の総数：1,401オフィス  
事務所を有する国の総数：159ヶ国

## BDO税理士法人グループの概要

2002年10月に設立し、グローバル・ネットワークの一員として国際業務を含む様々な業務を提供してきました。現在はBDO Internationalのメンバー・ファームとして、海外で活躍する多くの企業に対し会計・税務・人事労務関連のサービスを提供しています。

法人名	BDO税理士法人グループ BDO税理士法人/BDO社会保険労務士法人/BDOアウトソーシング株式会社
設立	2002年10月1日
所在地	東京都新宿区西新宿 1 丁目 2 4 番 1 号 エステック情報ビル 1 4 F
代表社員	長峰 伸之
URL	<a href="http://www.bdotax.jp">http://www.bdotax.jp</a>
TEL/FAX	TEL:03-3348-9170/ FAX : 03-5322-3597