

【中国と日本の個人所得税に関して】

総経理、あなたの所得税は大丈夫ですか？

今月は、日本本社が使用人技術者(雇用者)を中国子会社へ1年の大半(183日以上)を常勤として出向させ、中国子会社にその使用人技術者の給与負担をさせる場合の取り扱いについてになります。

(A)その駐在している技術者は、日本において「非居住者」となり、中国において「居住者」となる。したがって法律上は中国の国内源泉所得ということで、中国子会社の損金扱いとなります。

中国子会社で支給される給与と日本本社で支給される給与に分けられていても、すべて中国国内源泉所得として中国の給与所得課税が行われ、日本においては、課税関係が無となります。

(B)日本の法人税法上の取り扱いは、日本本社がその駐在技術者の給与の一部を日本にて支給した場合、その支給が合理的なものであるならば、その給与較差補填金は損金として認められることとなっています。(法人税基本通達9- -35)

(C)その給与較差補填金支給が合理的であるかどうかの判定は、概ね次の要件を満たしていることが条件となると思われます。

- * 負担割合は「留守宅手当」程度の額を支給する場合
- * 中国子会社がその給与支払に耐えうる利益を上げることができず、やむをえず日本本社がその出向技術者に賞与を支給する場合
- * 中国子会社が創業したばかりで、赤字である場合

(D)中国においては合理的範囲において実費精算非課税給与が認められているので、駐在技術者はこの制度を利用すると有利となります。

住居家賃
出張手当
食事支給
語学訓練費
子女教育費

引越費用

ホームリーブ旅費 : 日本に一時的な帰国する場合の航空券等

(E) なお駐在員が総経理等の高級管理職で、日本本社の役員である場合は、一般の従業員の取り扱いとは異なります。

現状中国における総経理としての給与が相当額として認定されれば、原則どおり申告納税し、日本における役員報酬については日本における非居住者として日本側にて「20%」源泉課税で完結させる方式がとられているようです。

結論

中国への出向社員の給与に関する取り扱いは、概ね以上のようになっています。

中国から日本本社への海外送金する場合、日本本社への外貨支払送金は中国子会社と正式な「技術・経営指導契約」「ロイヤリティー契約」「商標使用の契約」等を交わし、これを対外貿易委員会・外貨管理局等の関係官庁にて正式認可を受け、源泉税等を納付していれば海外送金が可能となります。なお、外貨管理局には次のような書類が必要となります。

- * 申請書
- * 契約書原本
- * インボイス
- * 技術輸入契約データ表
- * 税務証憑
- * 対外貿易委員会発行の技術導入および設備輸入契約書登録有効証書
- * 技術輸入許可証または技術契約登記証

日本本社で寄付金として、認定されないためには、中国子会社から給与較差補填金に見合う収入、即ち「技術・経営指導料」または「ロイヤリティー」収入を得ていれば、寄付金認定はされないものと思われます。

詳細を各担当役所へ、必ず問合せください

(横田 昭夫:記)