

中国会計・税務実務ニュースレター

今回のテーマ： 「新」多国籍企業の地域統括本部の活用

2017年1月27日、上海市人民政府は「改定後の『上海市多国籍企業地域本部設立奨励の規定』を公布することに関する通知」（滬府発〔2017〕9号、以下「新規定」という）を公布しました。新規定の交付に伴い、上海で多国籍地域本部を設立する日本企業が増えていますが、本稿では、新規定に基づき設立した多国籍地域本部の活用した事例を紹介します。

1. 多国籍地域本部設立の背景

日本法人A社は、複数の中国現法を保有し、日本人管理者及び技術者を出向させていました。出向者は、現地のマネジメント及び日常運営に携わっていますが、A社は出向者の管理について、次のような問題を抱えていました。

1) 出向者給与の寄付金課税

A社の人事方針に基づき、出向者の給与のうち、現地水準に見合う部分は中国現地法人が負担し、超過部分をA社が負担する、いわゆる給与格差補てん形式を採用しています。しかし、同じ中国国内であっても、沿岸部と内陸地域の給与水準には相当の差異があります。A社は、給与格差補てん金相当額の立証ができない数名の出向者について負担した給与を、国外関連寄付金として損金不算入とせざるをえませんでした。

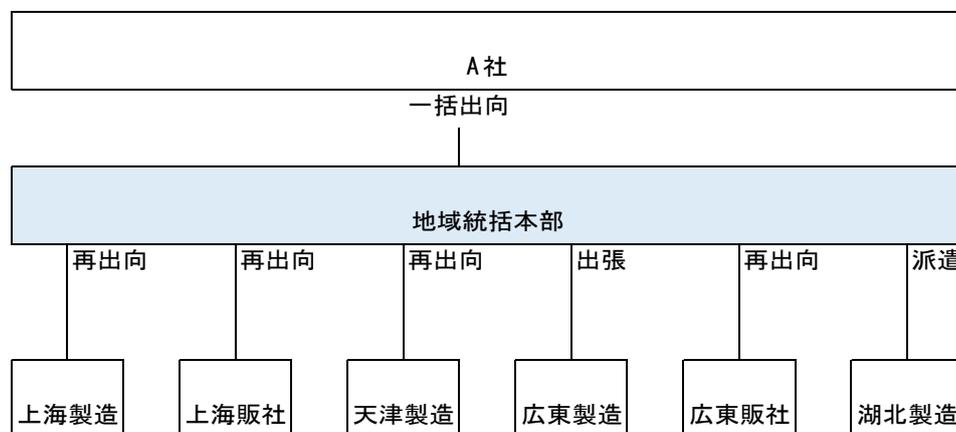
2) 労務コンプライアンス水準のバラつき

多くの日系企業が進出する地域では、日本人社員の所得として、日本払い給与を含めて申告していますが、内陸部の現地法人では現地払い給与しか申告していない現実があります。また、地域によって、住宅手当や会社負担の保険料など、経済的利益を課税所得に入れるかどうかの解釈も異なります。

2. 地域統括本部の活用

A社は上記の問題を解決し、さらに出向者に関する人事制度を統一するために、上海に設立した地域統括本部を利用する新たな出向人事制度を採用しました。

具体的には、まず、上海地域統括本部に、中国現地法人の人事管理及び労務コンプライアンス統制機能を日本本社から移管し、全ての出向者を一旦上海地域統括本部に出向させます。その後、地域統括本部が中国現法と人員派遣方針を交渉し、グループの人事方針に同意する現法に対してだけ日本人社員を出向させました。逆に同意できない現法には、出張または業務委託契約に基づく派遣形式を採用しました。





Grant Thornton

An instinct for growth™

現在では、A社からのすべての出向者は、一旦上海地域統括本部に一括出向しますので、給与較差補てん金の額を算定するには、上海の日系企業の給与水準をリサーチすれば足够了。

これまで、現地法人から支給される給与のみを申告してきた出向者も、すべて、上海地域統括本部が所得税の申告代行を行うことになりましたので、日本払い給与と上海地域統括本部が支払った給与を兼ねなく申告することとなりました。これによって労務コンプライアンスの水準も格段に向上しました。

お見逃しなく！

新規定により、地域本部に勤務する外国人が、上海市において長期居留のニーズがある場合には、3年から5年間有効の外国人居留許可を申請できるようになりました。その際には、法人代表や本部職務に携わる高級管理者の健康証明手続きや外国人永久居留証の申請が優先的に処理されます。また、条件に合致する中国人社員は、上海市の戸籍または上海市居住証を申請できるようになります。上海の戸籍取得が極めて困難な状況の中で、地域統括本部の優遇措置は優秀な中国人社員を採用するための有利な条件となるに違いありません。