

MIRAI Consulting ASEAN News Letter 第12号 December, 2018

トピック

1. マレーシア：2019年税制改正案

～11月2日に発表された2019年の予算案の中から、税制改正案を中心に概要をご説明します。～

2. タイ：移転価格税制アップデート

～移転価格税制に関する法案が9月27日に通過しました。関係会社間取引があり、2億バーツ以上の売上高がある会社が対象です。～

3. [連載③] ASEANのクロスボーダーM&Aにおける人事・労務関連のポイント～労務コンプライアンス編  
～日系企業による海外企業の買収が増加する中、M&Aのプロセスにおいて、人事・労務面で検討しておく課題にはどのようなものがあるのでしょうか。今回は、人事制度の観点から～

4. 国際人事労務の基礎知識：「Q：海外赴任者の給与は、どのように決定されているのでしょうか？」

5. ニュース：みらいお役立ちウェブサイトのご紹介

1 マレーシア：2019年税制改正案

11月2日、政権交代後はじめてとなる2019年度マレーシア政府予算案が発表されました。6月にGST（物品サービス税）を廃止し、代わりにSST（売上・サービス税）を再導入するなど、実質的な税収減に直面している政府ですが、今回の主な税制改正案の概要は下記のとおりです。

主な減税策

No.	税目	項目	内容
1	法人税	中小企業向け税率減税	中小企業に対し、課税所得の最初の50万リングギに対する法人税率を18%→17%に引き下げ（発効2019年1月より）
2	各種優遇税制	<ul style="list-style-type: none"> <li>ベンチャーキャピタルマネジメント会社（VCMC）への優遇税制延長</li> <li>高齢者または前科者の雇用に対する税額控除の創設</li> <li>第4次産業革命（インダストリー4.0）への対応にかかる優遇税制の創設</li> <li>環境配慮型プラスチック生産に対する優遇税制 など</li> </ul>	

主な増税策

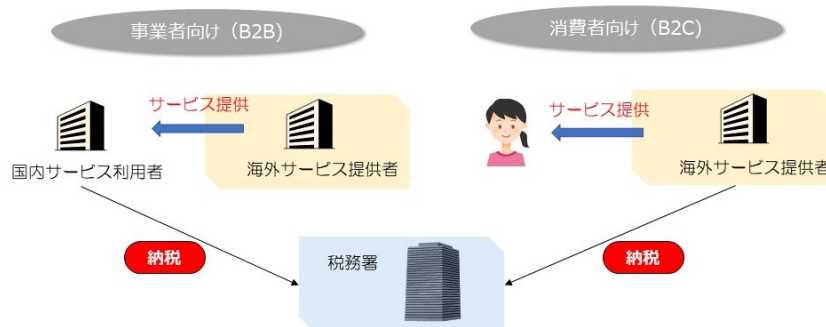
No.	税目	項目	内容
1	法人税	繰越欠損金・アローワンスの使用制限	現在は無期限で繰越可能とされている、欠損金、キャピタルアローワンス（≒減価償却）、投資控除を、最長7年間に制限（発効2019年1月より）
2	サービス税	輸入サービスへの課税（デジタル課税）	輸入されるサービスにつき、下記の2段階で課税（税率6%） <ul style="list-style-type: none"> <li>事業者間（B2B）：リバースチャージ方式によりサービスの購入者が納税</li> <li>事業者と消費者間（B2C）：国外のサービス提供者が課税者登録を行い納税（発効：B2Bは2019年、B2Cは2020年1月より）</li> </ul>

3	物品税	加糖飲料への導入	加糖飲料に対し、砂糖含有量に応じて1リットルあたり40セントの物品税を導入（発効：2019年4月より）
4	出国税	海外旅行者への出国税導入	飛行機を利用する全ての海外旅行者に対し、ASEAN域内への出国者に20リング、域外の場合40リングが課される（発効：2019年6月より）
5	印紙税	不動産譲渡にかかる税率の変更	現行では不動産価格により1～3% → 不動産価格100万リング以上の場合、4%（発効2019年1月より）
6	不動産譲渡益税	税率の変更	長期保有不動産及び不動産会社持分（保有期間6年目以降）の売却にかかるRPGT税率を5%→10%に変更

2のデジタル課税については、ネットを通じて海外の企業からサービスの提供を受けた場合、商品の輸入と比べて、税の捕そくが難しいのが現状でした。しかしながら、国内から同様のサービスを購入する場合と比べ、税の取り扱いが異なれば不公平が生じるため、各国が導入を検討しています。

本税制改正案ではまだ詳細については定まっていますが、日本では既に2015年以降、日本において海外からネットなどを通じてサービスを受ければ消費税が課税されるようになっており、今回の提案と同様の課税スキームになっています。

（図1：日本における海外のネットやクラウドサービスへの消費税課税スキーム）



☑ その他

No.	項目	内容
1	経済特区ラブアン	<ul style="list-style-type: none"> <li>ラブアンにある会社は、マレーシア居住者との取引、リング建ての取引が可能となる</li> <li>現行の税率3%または2万リング定額税金のうち、2万リングの定額納税の選択を廃止</li> </ul>
2	特別自主申告プログラム	<ul style="list-style-type: none"> <li>未申告の所得に関し、下記の申告期間・ペナルティ率で自主申告を奨励 2018年11月～2019年3月31日：ペナルティ10% 2019年4月～6月30日：15% 2019年7月1日以降はペナルティ80～300%となる</li> <li>同時に、高価な物品や不動産など説明がつかないような異常な財産について、税務調査を強化</li> </ul>
3	最低賃金	(現行) マレーシア半島：現行1,000リング/月、サバ・サラワク、ラブアン：920リング/月 → (新) 1,100リング/月
4	社会保険	外国人労働者に対し社会保障機構(SOCSO)による社会保険制度への加入義務（発効：2019年1月より）

2の特別自主申告プログラムですが、OECD主導の自動的情報交換制度(Automatic Exchange of

Information, AEOI)の導入により、マレーシア居住者の海外資産などの情報を外国の税務当局間で交換するのに先がけて、早期の自発的申告を即すものです。2016年にはインドネシアが同様の取りくみを行った結果、一定の税源確保の成果をあげました。増税策だけではなく、高価な物品や不動産など説明がつかないような異常な財産を保有する者についての税務調査を強化する、など税収確保のための徴税強化策も発表されています。

## 2 タイ：移転価格税制アップデート

2018年6月に議会提出された移転価格税制に関する法案が9月27日に通過、法令化が確定しました。

- 移転価格文書作成の対象となる会社

関係会社間取引があり、2億バーツ以上の売上高がある会社。
- 提出文書

関連者間取引の金額、関連者間取引に関する情報を記載し提出。様式は法人税確定申告書 PND50 に添付する「付表」形式。
- 適用開始時期

2019年1月以降開始の事業年度。
- 移転価格文書の作成要否

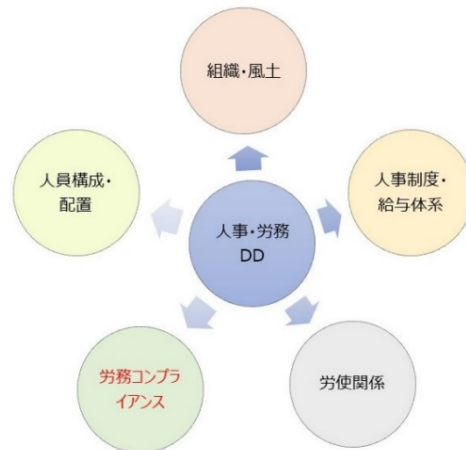
「付表」の提出後、税務調査官が資料の提出を要求した場合、要求した日から原則60日以内の提出が必要（初回は180日）。この資料が他国で言うところの移転価格文書と解されます。

これにより、2億バーツ以上の売上基準を超える企業は、関連者間取引に関する付表の提出および当局から求められた場合の移転価格文書の提出が義務づけられることになります。

## 3 [連載③] ASEAN のクロスボーダーM&A における人事（労務）関連のポイント ～人事編～

今回は、クロスボーダーM&Aのデューデリジェンスにおける労務コンプライアンスの観点についてご説明しました。今回は、人事の観点についてです。対象会社や事業の人事制度の実態を把握し、人事上のリスク等の有無を分析するために行う調査になります。この調査では、リスク等の把握だけでなく、その先のM&A成立後の統合プロセス（PMI）を見据えた項目をカバーすることが重要になります。

（人事・労務DDの主な検討項目）



人事制度や福利厚生制度、労務管理や労使間の関係性は各国の法制に影響を受けるため、日本の考え方が通用しないケースが多くあります。買収を検討するにあたり、対象会社の人事制度や給与体系などを理解し、買収後の総額人件費の水準把握や、給与水準の市場比較などを行います。

買収価格やPMIに影響を与えることが予想される項目は以下のとおりです。

(買収価格に影響を与えることが予想される項目)

項目	規定内容
雇用条件	多額なインセンティブや手当が雇用契約書において提供されている
年金	年金積立不足額が存在
労働争議	係争中の案件
報酬競争力が低い	市場と比較し、給与の競争力が低く、買収後の労務費の増加を見込む必要がある
退職金等	株式譲渡・事業譲渡による退職金や補償金の支払い要否

(PMIに影響を与えることが予想される項目)

項目	規定内容
人事制度	各国や各拠点の人事制度にばらつきがある
労使関係	労働組合が強い
給与制度	市場と比較し、高い給与体系になっている
人事・労務管理	グループ本社の管理システムを利用しており、自前ではない

ASEAN では、最低賃金の上昇率が毎年 5～10% であり、国によっては 10% を超える状況が続いています。離職率・転職率が高い ASEAN においては、対象会社の給与水準が市場と比較してどうなのかのベンチマークチェックを行うことは極めて重要です。

#### 4 国際人事労務の基礎知識

**Q** 海外赴任者の給与は、どのように決定されているのでしょうか？

**A** ① まず「手取額」を設定し、その手取額から税金・社会保険料を逆算して計算する「グロスアップ計算」が多く採用されています。

② 「手取額」の設定方法としては、「別建て方式」「購買力補償方式」「併用方式」の 3 種類が存在します。

日本で勤務する場合、給与は「総額」で決められており、その中から税金・社会保険料を支払います。一方で、海外に赴任する場合、国により税率・社会保険料率が異なる中、同じように「総額」で決めてしまうと、国によっては日本で勤務していた時と比較し、手取り額が著しく減ってしまう場合が多くなります。

そのため、海外赴任者の給与は、まず「手取額」を設定し、その手取額から税金・社会保険料を逆算して計算する「グロスアップ計算」が多く採用されています。

「手取額」の設定方法としては、①別建て方式、②購買力補償方式、③併用方式の 3 種類が存在します。それぞれの方式の概要をまとめると、以下のとおりとなります。

##### ① 別建て方式

(給与決定方法)

日本国内勤務時の手取給与額に、海外勤務に伴うインセンティブ等を加味して、国内とは別建てで海外基本給を設定する方式。

(メリット)

- ・ 大胆な抜擢人事ができる。
- ・ 個別決定のため設計が容易。

(デメリット)

- ・ 赴任者への説明根拠に乏しい。
- ・ 国際税務上、給与決定根拠があいまいで、税務リスクに繋がりがやすい。

(採用している企業数) 少ない。

##### ② 購買力補償方式

(給与決定方法)

日本と現地国の生計費水準や為替レートを考慮し、海外基本給を決定する。

(メリット)

- ・ 現地の生活水準にあった給与設計が可能。
  - ・ 展開国が複数の場合、合理的な説明がしやすい。  
(デメリット)
  - ・ 各国の生活費水準の指数データを、外部から定期的に購入する必要がある。
  - ・ 現地国の物価水準が急騰すると、労務コストが著しく増加するおそれがある。  
(採用している企業数)
- 上場企業等の大企業中心に、採用例が多い。

### ③ 併用方式

(給与決定方法)

日本国内勤務時の手取り金額を、そのまま海外基本給として適用する。

(メリット)

- ・ 国内での手取額がスライドするため、制度が単純明快。
- ・ 国内勤務時の職能等級・給与テーブルとのズレが生じないため昇給管理が容易。

(デメリット)

- ・ 円建てで決定されるため、為替レートの急激な変動がある場合、現地通貨での支給額が激変する。
- ・ 現地国の物価の変動が加味されない。

(採用している企業数)

中小中堅企業中心に、採用例が多い。

この「手取額」に加え、海外赴任者にはいくつかの「手当」が付与される場合があります。

(みらいコンサルティング・グローバルHR支援室)

## 5 みらいお役立ちウェブサイトのご紹介

みらい経営者 ONLINE <https://mirai-online.jp/>  
～国内から海外まで、経営課題の発見・解決に役立つ情報サイトを開設しました～



### みらいコンサルティングのASEAN ネットワーク

- 《シンガポール・ジャパンドesk》 Reanda Adept PAC 内
  - 《インドネシア・ジャパンドesk》 Reanda Bernardi 内
  - 《ベトナム・ジャパンドesk》 Leadco Legal Counsel(Leadco)内
  - 《フィリピン・ジャパンドesk》 Somera Penano & Associates 内
  - 《タイ・ジャパンドesk》 MSNA Limited 内
  - 《ミャンマー・ジャパンドesk》 U Min Sein Law Business 内
  - 《カンボジア・ジャパンドesk》 REANDA LLKG(Cambodia) Co., Ltd 内
  - 《マレーシア現地法人》 Mirai Consulting Malaysia SDN BHD
- 中国その他の海外ネットワーク (<https://www.miraic.jp/overseas/>)  
内容若しくはASEANに関するお問合せ ([newsletter-asean@miraic.jp](mailto:newsletter-asean@miraic.jp))

本ニュースレターは2018年11月末現在の情報に基づいて作成されたものであり、情報提供のみを目的としています。一般的に信頼できると思われる情報に基づき作成しておりますが、その信憑性・正確性を保証するものではありません。本資料の全部又は一部を引用、複写、転送されることはご遠慮いただきますようお願い申し上げます。