

CHUGIN GLOBAL NEWS

ちゅうぎん海外ニュース

2020 AUG (Vol.40)

CONTENTS

在宅勤務に傾斜し過ぎることへの危惧	2
太陽グラントソントン パートナー 公認会計士 美谷 昇一郎氏.....	2
新興国ニュース 第40回 トルコ・ブラジル最新ビジネス情報.....	5
株式会社東京コンサルティングファーム.....	5



株式会社 中国銀行 岡山県岡山市北区丸の内1-15-20 TEL :086-234-6539	
香港支店	cbk_hkbr@fr-chugin.jp
シンガポール駐在員事務所	cbk_sgrep@fr-chugin.jp
ニューヨーク駐在員事務所	cbk_ny@fr-chugin.jp
上海駐在員事務所	cbk_sh@fr-chugin.jp
バンコク駐在員事務所	cbk_bang@fr-chugin.jp

- ・本情報は、作成時の情報に基づくもので一部内容に変更がある場合があります。
- ・本情報は、信頼できる資料により作成しておりますが、当行がその正確性、安全性を保証するものではありません。
- ・本情報は、当行都合により通知なしに内容の変更・中止を行うことがあります。
- ・本情報は、法律の定めのある場合または承諾のある場合を除き、複製・複写することはできません。
- ・本情報は、お客さまへの情報提供のみを目的としたもので、取引の勧誘を目的としたものではありません。
- ・お取引に関する最終決定は、お客さまご自身の判断でなされますようお願い申し上げます。
- ・本情報についてのご照会は、最寄りの中国銀行の本支店、国際部または海外駐在員事務所までお願いします。

在宅勤務に傾斜し過ぎることへの危 惧

太陽グラントソントン

パートナー 公認会計士 美谷 昇一郎氏

今回は、グローバルニュースという設定ではありますが、国内・海外を問わず今後の大きな課題になり得るであろうテーマをお話させて頂きたいと思います。

ここ最近、労働環境の改善、労働人口減少への対策、労働生産性の向上などを目的に働き方改革が議論されてきました。これまでは働き方改革といえますと、男女間格差などを念頭にした同一労働同一賃金への取り組みや、長時間残業による過労を原因とした自殺事件といった痛ましい事例などを受けた残業時間の削減などの議論が比較的中心となっていたかと思えます。こうした労働環境の見直しの流れを大きく加速させたのが、今年に入ってから新型コロナウイルスによる感染拡大です。感染拡大を抑え込むべく世界各国で政府主導によるこれまでに前例のない規模とレベルでの行動制限が行われ、経済活動も大きな制約を受けることになりました。そうした中で、各企業の従業員に対しても原則的な在宅勤務を強いられることになりました。もともと、ICT（情報通信技術）を活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方として在宅勤務（テレワーク）が注目され始めてはいましたが、まだまだその導入はごく一部のIT企業などに限られていました、しかし今回の新型コロナウイルスの感染拡大による全国的、半強制的な在宅勤務の実施は、それまで在宅勤務など経験したことの少ない多くの企業と従業員にとって、大きなメリットを実感する部分があった一方で、困惑と課題を感じさせるものとなったと思います。

もともと、議論されていた在宅勤務には社会的に様々なメリットがあることが指摘されています。まず企業自身にとっては、メリットとして3点考えられます。まず1点目はヒューマンリソースについてです。在宅勤務は多くの従業員が1か所に同時刻に集まることを前提とした勤務形態と異なり、「働く場所と時間帯に捉われない」ことから、育児・介護を理由に離職していた潜在的雇用人材の掘り起こしや地方在住の優秀な人材の確保の機会に繋がり、多様な人材獲得の可能性が増します。

2点目はオフィスコストの削減効果です。在宅勤務の導入により、従業員が毎日オフィスに集まる必要がなくなるため、一定程度、オフィススペースが不要となり、それに伴い、賃料コストの削減効果が期待されます。同時に、入社する従業員の減少がオフィス光熱費の削減にも繋がり、少し古いですが、平成23年の総務省試算では、在宅勤務の導入でオフィスの電力消費量が1人当たり43%も削減可能とされています。

3点目として企業の社会的責任があります。今回の新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、企業が従業員に対して十分な感染対策をとって従業員の安全を確保していたかが企業の社会的責任の観点から問われ始めています。すでに米国では、大手小売企業が従業員から企業として従業員の感染防止に十分な対策を怠っていたとして訴訟となっているケースが出てきており、日本でも今後、こうした動きが広がる可能性があります。この文脈の中では、政府による緊急事態宣言を受けて、コンプライアンスの観点から在宅勤務を推進していかざるを得ないという発想ではなく、企業自身の判断により自主的に従業員の身体の安全を確保しようという企業の社会的責任の行使という観点による在宅勤務の推進が求められようとしています。

次に従業員にとってのメリットを考えてみたいと思います。これは、従業員のワークライフバランスおよび業務効率の改善があります。オフィスへの通勤時間が大幅に削減されることと、ただ集まって何も決まらない会議など非生産的な業務の効率化が進むことによって、家族と過ごす時間、育児や介護、自己啓発に使える時間を増やすことが可能となります。また、日本の労働者の労働生産性は主要国の中で非常に低く、主要先進7カ国の中では最下位とされています。長時間オフィスの席に座って働いている「フリ」をしていることが一種の美德とされていた労働観念が依然として残っていることは否定できないと思います。こうした中で、在宅勤務を通じて、オンラインでの迅速な情報共有が可能になったり、データ入力等のルーチン業務が自動化されたり、書類の電子化による印刷が不要になったりと業務効率が大きく向上することが期待されます。

しかし、様々なメリットが見込まれる一方でいくつかの重要な課題が見えてきました。その一つが、業務の時間や品質におけるマネジメントを各従業員の自己管理にゆだねることの難しさです。日々の業務に対する目標と結果進捗管理を各自が行い、上長が部下のアウトプットに対するフィードバックを日々行うことで、チームとしてのアウトプットを統合管理する仕組みと能力が求められます。こうした社内の仕組みは一朝一夕に完成するものではなく定着するまでに相当な時間がかかるものと思われます。また、こうした仕組みと就業規則や労使協定との整合性、さらに人事評価システムとの整合性をとることが非常に重要となります。各人の自己管理がうまく機能していることを前提にした就業システムが定着するまでは、自己管理のうまく出来ない者は、期日通りのアウトプットを確保するために、時間外、休日、深夜業務などによる「穴埋め」を行ってしまいがちな

り、こうした勤務を防止する別の管理の仕組みが必要になります。通常の労働時間制度に基づき在宅勤務を行う場合でも、企業は労働者の労働時間について適切に管理を行わなければなりません。弊社でも、すでに何年も一緒に業務を行ってきた同士であれば、上長も部下のアウトプットをある程度予測できますし、部下の能力レベルも理解した上で無理のない業務指示を行うことが出来ます。しかし、新人教育については、オンラインでの指示には限界があり、これまでのような「手取り足取り」の指導が必要な場面も少なくありません。そういった際に、なかなかオンラインだけでの指導は難しいものがあります。

さらに大きな課題となるのが、従業員間のコミュニケーション不足です。従来から行っている形式化・定型化した業務をこなしていくことは比較的容易に在宅勤務化出来ていると思います。しかし、今までになかった商品サービスを新たに開発したり、想定外の業務トラブルに柔軟なコンティンジェンシープランを構築したりするような創発的業務に関しては、ウェブ会議やオンラインチャットといったコミュニケーションツールでは、なかなかいいアイデアが生まれにくいもどかしさを経験されている方は少なくないと思います。一部の天才が創造的革新的な業務ストーリーを生み出し、優秀な部下たちがそれを具現化している欧米企業のカルチャーと違い、日本企業のこれまでの文化では、何人かが集まって「ああでもない、こうでもない」という対面の企画会議を経て新しい商品サービスを作り出してきました。こうした創発的業務まで在宅勤務でどこまで出来るのが問題です。何でもかんでも在宅勤務化しようとしてしまうことで、中長期的にこうした日本企業の独創的な強みを失っていくことにならないか、大変危惧されるところです。

太陽 Grant Thornton (Grant Thornton 加盟事務所)

Grant Thorntonは、世界130カ国以上・700以上の拠点を有する国際会計事務所ネットワークです。太陽 Grant Thornton (太陽有限責任監査法人、太陽 Grant Thornton 税理士法人、太陽 Grant Thornton・アドバイザーズ株式会社)が、Grant Thorntonの日本メンバーとして、国際水準の監査の他、会計、税務、企業経営全般のコンサルティングサービスをご提供しております。

【国内拠点】 東京事務所、大阪事務所、神戸オフィス、名古屋事務所、北陸事務所、福井オフィス、富山オフィス
【ジャパンデスク】 中国(北京、上海、広州/香港)、インド、インドネシア、シンガポール、タイ、台湾、フィリピン、マレーシア、ベトナム(ホーチミン、ハノイ)、オーストラリア、米国(シカゴ、ニューヨーク、アーバイン)、メキシコ、フランス、アイルランド、英国。

詳細は太陽 Grant Thornton Webサイトをご覧ください。 <http://www.grantthornton.jp>

新興国ニュース

第40回 トルコ・ブラジル最新ビジネス情報

株式会社東京コンサルティングファーム

今回はトルコとブラジルの最新情報をお届けいたします。

ぜひご一読ください。

トルコ

1. コロナ最新状況
2. トルコの外国人就労許可（ワークパーミット）の料金改正について
3. デジタルトランスフォーメーション（DX）の支援について

1. コロナ最新状況（2020年6月時点）

はじめに、トルコ国内における新型コロナウイルスの最新状況についてお伝えいたします。

トルコにおける新型コロナウイルス(COVID-19)の感染者数は、中東各国の中でも最も多くなっております。6月22日時点で、同国内のCOVID-19の感染者は約188,000名、死者数は約4,950名に上っています。1日に確認される新たな感染者数は1,000名前後となり、ピーク時の5,000名と比較すると減少しております。しかし、6月1日よりトルコ政府は、感染防止のための制限を本格的に緩和したことにより、第2波が懸念されております。

トルコ全土でレストランやカフェが通常どおりの営業を再開している一方で、政府は飲食店に対し、客席の間隔を空けることや、テーブルの消毒を徹底することなど、対策をとるよう求めています。しかしながら、週末は未だ外出制限措置が発表されています。引き続きマスクの着用、社会的距離の確保のほか、こまめなうがい・手洗いなど、

感染予防に最大限心がける必要があります。

新型コロナウイルスの感染拡大防止策の一環として停止させていた国際線の運航につきましては、6月10日から順次に再開しております。6月11日には、内務省からコロナ以前のように外国人の入国を許可する通達が発表されました。しかし、第2波が懸念される今、再びトルコ政府から通達が出されることも考えられますのでご注意ください。

2. トルコの外国人就労許可（ワークパーミット）の料金改正について

トルコで外国人が働くためには、外国人就労許可（ワークパーミット）が必要となります。

今回、申請する際に必要となる料金が、2020年度版に改正されました。

トルコの外国人労働許可の種類は、下記の4形態に分けられ、下表のとおりそれぞれ料金が異なります。

- 一定期間の就労許可・・・1年毎の更新で最大6年まで取得可能
- 永久就労許可・・・8年以上の国内居住、または6年以上の国内就労経験のある方
- 独立自営就労許可・・・5年以上の国内居住している方
- 特別就労許可・・・トルコ国籍を有する方と婚姻関係にある方、過去にトルコに国籍を有した方、EU市民、外交官、トルコ官公庁勤務者、保護対象のシリア人が対象

労働許可の種類	2019年 TL	2020年 TL
①一定期間の就労許可料	761.1	932.9
②永久就労許可料	7612.7	9331.6
③独立自営就労許可料	7612.7	9331.6
④特別就労許可料	283.2	347.1

1 トルコリラにつきましては、約15円となっております(6月22日現在)。

3. デジタルトランスフォーメーション (DX) の支援について

最近では、DX (デジタルトランスフォーメーション) という言葉を耳にすることが多くなった方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

デジタルトランスフォーメーション (Digital transformation ; DX) とは、「IT の浸透が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させる」という概念のことをいいます。2004年にスウェーデンのウメオ大学のエリック・ストルターマン教授が提唱したとされており、デジタルシフトと呼ばれることもあります。

トルコでは、現在コロナウイルスの影響を受け、あらゆる生活品のオンラインショッピングが以前にもまして主流となっています。e コマース市場の上昇に伴って、トルコ貿易担当相は、コロナウイルスのパンデミックの中でさらなるデジタル化に向けて企業の支援を行うこと発表しました。今回はその内容についてお知らせいたします。

トルコ政府は、トルコでビジネスを行う企業に対して、e コマースをプラットフォームとする会員費を 2020 年には 80%、翌年には 60% 負担することを発表しました。また、トルコビジネスに参加するためにオンライン上で行うバーチャルフェアやその代表団、親組織の支出も 50% 支援されるとされています。これらのサポートは、e コマースを利用した輸出入活動を促進することが目的となっています。

トルコ政府は、コロナウイルスの発生よりビジネスを行う形態が根本的に変わったことを考慮し、今後も想定される不可抗力的な事態に対し、海外の企業に対してもトルコでのビジネスができるよう新しいサポートメカニズムを開発し、オンライン上での処理や遂行を増やすことを促進しています。

また、トルコでは、デジタル変革におけるインセンティブや助成金のサポートを積極的に行うよう政府が発表しておりますので、今後の動向も注目されます。

ブラジル

「改めて確認したい！利益計算方法と損金不算入について」

1. Lucro Real (実質利益法) と Lucro Presumido (推定利益法) の税金の違い
2. ブラジルにおける損金不算入費用

1. Lucro Real (実質利益法) と Lucro Presumido (推定利益法) の税金の違い

現在、COVID-19 の影響を踏まえて、Lucro Real (実質利益法) で会計処理、税金計算を行っている企業のうち、Lucro Presumido (推定利益法) への変更を検討している企業が多くなることが予想されます。

こちらは、会計年度初月 (1 月) にどの方法をとるかを決定しなければならないため、期中で変更することはできませんが、2021 年 1 月からに向けて対応を検討する場合、本稿を参考にさせていただければと思います。

はじめに、2 つの違いを簡単に記載します。

Lucro Real (実質利益法)

通常の所得課税の方法。税務上の益金、損金から課税対象となる所得を算出する方法です。

最も一般的な税制であり、多くの企業がこの方法を採用しています。

Lucro Presumido (推定利益法)

中小規模企業に認められ、年間売上又は一定額を利益と定め計算を行う方法です。

業種により適応する推定利益率が異なります。

赤字決算においても、売上高から計算された推定利益に基づいて法人税が課税されます。損金算入、繰越欠損が不可であり、税額控除も不可となります。

では実際どのくらい税金に差が出てくるのでしょうか。

今回は、先述しました通り、Lucro Presumido（推定利益法）は業種により、適応する推定利益率が異なるため、今回はサービス業界を例に考えてみたいと思います。

Description	Rate	Lucro Presumido	Rate	Lucro Real
a Gross Revenue		5,000,000		5,000,000
(Income Taxation)				
b (ISS)	5%	50,000 ("a" x 5%)	5%	50,000 ("a" x 5%)
c (PIS)	0.65%	32,500 ("a" x 0.65%)	1.65%	82,500 ("a" x 1.65%)
d (COFINS)	3%	150,000 ("a" x 3%)	7.6%	380,000 ("a" x 7.6%)
e PIS (credits to recover)		-	1.65%	11,550 ("g" x 20% x 1.65%)
f COFINS (credits to recover)		-	7.6%	53,200 ("g" x 20% x 7.6%)
g (Cost of Service)		3,500,000		3,500,000
h Gross Profit (Taxable Income)		1,267,500 ("a") - ("b" + "c" + "d" + "g")		1,052,250 ("a" + "e" + "f") - ("b" + "c" + "d" + "g")
(Profit Taxation)				
i (IRPJ)	15% + 10%	376,000 ("a" x 32% x 15% + 10%)	15% + 10%	239,062 ("h" x 15% + 10%)
j (CSLL)	9%	144,000 ("a" x 32% x 9%)	9%	94,702 ("h" x 9%)
k Net Profit		747,500 ("h") - ("i" + "j")		718,486 ("h") - ("i" + "j")

© 2020 Tokyo Consulting Firm Limitada. All rights reserved

上表にて、右側が、Lucro Real（実質利益法）の場合、左側が、Lucro Presumido（推定利益法）の場合となります。

日本の法人税にあたる、IRPJ（法人所得税）ならびに社会負担金（CSLL）については、サービス業（一部業種を除く）の場合、32.0%の推定実効税率を適応いたします。

（左のアルファベット連番の i ~ j を参照）

しかしながら、日本の法人税にあたる、IRRF と CSLL だけを見てしまうと、今回の場合、Lucro Presumido（推定利益法）の方が多く税金を払っていることとなります。

税金控除後の金額は、Lucro Presumido（推定利益法）の方が大きいので、IRRF と CSLL 以外の税金で大きなメリットがあります。

それは、左のアルファベット連番の c と d にあたる、社会統合計画基金納付金（PIS）、社会保険融資納付金（COFINS）です。

それぞれの税法での PIS と COFINS の税率は下記となります。

Lucro Presumido（推定利益法）: PIS 0.65%、COFINS 3.0%

Lucro Real（実質利益法）: PIS 1.65%、COFINS 7.6%

サービス業の場合

この2つの税金を合わせると、8.3%の違いが出てきます。

これが、Lucro Presumido（推定利益法）で計算した場合の税金の支払い削減の可能性のある大きな要因と言えます。

2. ブラジルにおける損金不算入費用

税金を計算するにあたり、その企業がどのくらいの売上、費用、利益が出ているのかを計算する必要があります。

この際に注意点として、会計的な考えと税務的な考えの2種類があります。

< 会計的な考え > 収益（売上等） - 費用（経費等） = 利益（マイナスは損失）

< 税務的な考え > 益金 - 損金 = 所得（マイナスは欠損）

この中で、

益金参入：収益と計上されないが、益金と計上する。

益金不算入：収益と計上されるが、益金と計上されない。

損金算入：費用と計上されないが、損金と計上される。

損金不算入：費用と計上されるが、損金と計上されない。

の4つの会計と税務での差異が発生するということとなります。

今回は の損金不算入(葡語：NÃO Dedutíveis)について詳しく話していきたいと思います。

ブラジルでのビジネスにおいて多くの企業を悩ますのは、やはり税金面でしょう。

そのため、「払う税金が思っていたよりも多い」ことにならないよう、会計上は費用と計上されるもので、税務上損金として計上されない、損金不算入費用を把握していくことは重要と言えます。

下記、一部ですが、実際にどんな費用が損金と計上されないか(損金不算入となるか)を簡単に記載しています。

1)贈答品やプレゼント費用

2)寄付 (ただし一部の寄付は対象外)

対象外となる寄付の例として、営利目的でない教育研究機関への寄付(ただし、損金と認められるのは営業利益の1.5%の金額まで)

3)パートナー、株主、管理者・業務遂行者の食事に伴う費用。

ただし、企業がすべての従業員に平等に提供した場合は損金として認められる。

4)製品やサービスの生産、販売に本質的に関連しない不動産のリースおよび賃貸料

参照原文：

<http://sijut2.receita.fazenda.gov.br/sijut2consultas/link.action?&visao=anotado&idAto=13034>

原則として、企業として本来負担するべきでない費用については損金不算入となります。

以上

株式会社東京コンサルティングファーム

インド・中国・香港・ASEAN・中東・アフリカ・ラテンアメリカなど世界27か国に拠点を有し、各国への進出や進出後の事業運営についてトータルサポートを行っている

また、新興国投資に対応したデータベース「Wiki-Investment」を提供し、30カ国の投資環境や会社法、税務、労務、M&A実務といった内容を掲載
(URL <http://wiki-investment.com/>)

さらに「海外投資の赤本」シリーズとして、インド・中国・東南アジア各国・メキシコ・ブラジルなどの投資環境、拠点設立、M&A、会社法、会計税務、人事労務などの情報を網羅的かつ分かりやすく解説した書籍を出版している

問合せ先： f-info@tokyoconsultinggroup.com