

CHUGIN GLOBAL NEWS

ちゅうぎん海外ニュース

2020 NOV (Vol.43)

CONTENTS

日本本社と海外拠点のコミュニケーション	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43回 ベトナム・カンボジア・インド最新ビジネス情報.....	4
株式会社東京コンサルティングファーム.....	4
売掛金を回収できない場合の税務及び債権保全に関する法務 <インドネシア>	11
PT. BridgeNote Indonesia (マイツグループ) 加藤 豪氏.....	11
タイ法務よもやま話	13
Asia Alliance Partner Co.,Ltd. (マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)	
萩野 敦司氏 (日本国弁護士)	13
ベトナム概況	15
CaN International (マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)	
マネージャー 久野 晃士氏	15
2021年度予算案 <マレーシア>	19
Kato Business Advisory (マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)	
Managing Director 加藤 芳之氏 (日本国公認会計士)	19
ミャンマーの法人税の申告について	21
Hongo Tsuji Tax & Accounting Myanmar Co., Ltd. (マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)	
平井 琢磨氏	21



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。

日本本社と海外拠点のコミュニケーション

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

今年初めから始まった新型コロナウイルスの感染拡大により、現在でも海外渡航は大幅に制限されています。これまで日本本社の方が海外拠点に出張され業務指導や打ち合わせを行ったり、内部監査を行ったり、また内外協働で現地企業への営業を行ったりするという日本本社と海外拠点との間のさまざまなコミュニケーションを直接行うことは難しい状況が続いています。その代替手段としてZoomやTeamsなどオンラインコミュニケーションツールが登場して、かえって海外拠点に出張しなくても簡単に海外現地とコミュニケーションを取ることが可能になっています。しかし、日本と海外とで手段としては簡単にコミュニケーションを取ることが可能になったとは言え、画面越しだけのコミュニケーションには、慣れの問題もあるのかと思います。特に、画面に映らない現場の様子分からないことに不安を感じられることも少なくないと思います。特に、海外拠点と内部監査に関するインタビューをされた監査室の方にお話を伺うと特にそう仰られる方が多いようです。

ある日本企業で海外拠点の全ナショナルスタッフを対象に意識調査をされた結果を拝見したことがあります。その中で分かったことは、日本本社と日本人駐在員、日本人駐在員とナショナルスタッフとの間で大きな意識ギャップがあるということです。特に日本人駐在員が日本本社とナショナルスタッフとの間で、うまくコミュニケーションにおける仲介が出来ず、日本本社の上司である事業部長の方ばかりを見て、ナショナルスタッフとの意思疎通の努力をしていない実情の多いことが分かりました。ナショナルスタッフの意見で多いのが、

「グループ全体のビジョンも海外戦略も分からない(伝えられていない)」

「日本人駐在員は、異文化への理解が乏しく、ナショナルスタッフと積極的にコミュニケーションを取ろうとする姿勢が見られない」

「日本本社からの出張者も日本人駐在員と会議室でこもって、何をしに来たのか分からない」

「業務オペレーションの統一マニュアルがないため、すべて自分でやり方を考えて業務を行うしかない」

「日本企業の優れた業務管理を学びたいが、誰も何も教えてくれず、駐在員に聞いても『私に聞かれても困る』という言い方をする」

「ナショナルスタッフと日本人駐在員との意思疎通が進展しないのは、相互信頼がないことが原因ではないか」

など、辛辣なものが多くなっています。

一方の日本人駐在員の意見としては、

「海外に赴任して業務実績をあげてくれることが唯一最大のミッションであり、拠点管理マネジメントまで指示されている訳ではない」

「拠点管理マネジメントについては、自分自身は営業畑で良く分からない」

「ナショナルスタッフとの信頼関係が構築されていないと感じることがある」

「ナショナルスタッフに本社情報を共有しようとしても、日本から送られるメールは海外拠点に送っているにもかかわらず、日本語だけで送られてきて、そのメールを英語訳するだけで多大な時間を費やしている」

といった内容が多く、日本人駐在員に過重な期待と負荷がかかっている、いわゆる駐在員頼みの「駐在員マネジメント」には限界があることが分かります。

ここでは、日本人駐在員の方にまつわる課題が2つ見えてきます。1つ目は、ナショナルスタッ

フへのコミュニケーションツールを本社主導で用意することなく、日本人駐在員の手作りに任されていることです。2つ目は、日本人駐在員の立ち位置やミッションが日本本社の中でも統一された見解がないため、各部署の方々が自分の立場で駐在員に指示や期待をしていることです。

1つ目ですが、たとえば本社から社長の年頭挨拶やメッセージなどビデオレターの形で作成し、各海外拠点に配布しているケースは多いかと思えます。しかしその大半が、日本語のままであるため、海外拠点内で見ているのは日本人駐在員と一部の日本語の分かるナショナルスタッフだけということになります。ちなみに、私が以前中国上海に駐在していた際も、中国人で日本語の分かるスタッフは日本人と積極的にどんどんコミュニケーションを図り、日本人も日本語で話せる方が楽であるため、そのスタッフとばかりコミュニケーションをし、結果的に中国人の間では、日本語の分かるスタッフと分からないスタッフとの間で、疑心暗鬼が生じていたことがありました。こうした状況は特に非英語圏で起きやすいのではないかと思います。

2つ目は、どの日本企業でも生じていると想像される大きな課題です。そもそも、日本人駐在員の本社における所管部署はどこか、駐在員のレポートラインと評価者は誰か（誰が上司か）がきちんと定まっていない会社が意外と多くあります。駐在される前は、営業や生産をされていた

方であれば、現地営業や生産支援のために駐在されているというのは分かりやすいでしょう。一方で、海外拠点は、日本国内の支店のような位置付けではなく、海外国にとっての一法人であり、ゆえに法人としての拠点管理マネジメントが必要になります。にもかかわらず、海外拠点の日本本社における責任部署も不明確で、駐在員が駐在前に拠点管理マネジメントに関する研修やトレーニングを受けるかと言うと、そういったことはほとんど少ないのではないかと思います。さらに申し上げると、駐在委員のマネジメント教育は短期的な研修だけで身につけられるものではなく、全社の中長期的な視点に立った人材育成の取り組みの中で進めることが重要になります。

しかし、現地のナショナルスタッフからすれば、自分自身のポストであり評価者は日本人駐在員である拠点長であって、日本本社がビジョンや海外戦略として何を考えているのかをうかがい知るのも日本人駐在員を通してということになります。また、業務手続が分からない時に、質問や相談を行うのも、駐在員を通じて紹介された日本本社の管理部署になるはずですが、したがって、日本と海外とのコミュニケーションを円滑にし、グループに属する全員が一体感を持って働くことのできる組織風土を作っていく上では、日本人駐在員の中長期的な観点での育成とさまざまなケアが非常に重要になるのです。

太陽グラントソントン(グラントソントン加盟事務所)

グラントソントンは、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。太陽グラントソントン(太陽有限責任監査法人、太陽グラントソントン税理士法人、太陽グラントソントン・アドバイザーズ株式会社)が、グラントソントン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。

詳細は太陽グラントソントンWebサイトをご覧ください。 <http://www.grantthornton.jp>

新興国ニュース

第43回 ベトナム・カンボジア・インド最新ビジネス情報

株式会社東京コンサルティングファーム

今回はベトナム・カンボジア・インドの最新情報をお届けいたします。

ぜひご一読ください。

ベトナム

「2019年改正労働法(45/2019/QH14)の変更点及び追加事項について」

《変更点及び追加事項について》

2019年改正労働法(45/2019/QH14)の変更点につきまして、以下の事項を分類して解説します。

1. 就業規則
2. 雇用契約書
3. 試用期間
4. 賃金
5. 就業時間及び祝日
6. 労働契約解除・解雇
7. 従業員の特別規定

《変更点及び追加事項についての各詳細》

1. 就業規則について

ベトナムでの就業規則はベトナム語にて記載されていなければなりません。労働者への説明用に日本語や英語などその他の言語で作成されることもあります。その際にはどの言語のものが主たる契約、規定であるかを明確にしておく必要があります。

日本と同様にベトナムでは、10名以上の労働者を雇用している事業所の場合、労働条件や服務規程など会社と従業員の決まりごとを就業規則によって明文化することが義務付けられています。

2019年改正法では10名未満の企業において、就業規則を登録する義務はありませんが、労働者数に限らず、雇用主は就業規則を作成しておくことが求められています。

また改正法では、セクシャルハラスメントの定義について追加されています。これにより職場でのセクシャルハラスメント予防について、就業規則の一部に追加する必要があります。

10名以上の会社の場合、就業規則の公布後10日以内に所轄の人民委員会労働局に届け出なくてはなりません(119条)。所轄の労働局にて受理されてから15日以降に発効されます。就業規則の未作成、管轄の労働局への未登録があった場合、50万~1,000万ドンの罰金が科されることとなります(95/2013/ND-CP)。

今回の改正法により、2021年1月1日施行に向けた既存の就業規則の見直し、内容の更新が求められています。

2. 雇用契約書について

2019年改正法により、現法と比較しまして雇用契約の定義が以下の通り拡大されています。

「労働契約とは、報酬、賃金を得られる業務、労働条件、労使関係における労働者と使用者の権利および義務に関する労働者と使用者の合意である。両当事者が異なる名称による合意をしたが、その内容が報酬、賃金を得られる業務及び一方当事者の管理、運営、監察に関する表現が含まれる場合、それは労働契約とみなされる。」

雇用契約書には労働者との個別の条件についての記載をし、2通作成をします。雇用者と労働者で1部ずつ雇用契約書を保管します。今回の改正法により、正式な書面による契約書に加えて電子

的手段（データによる文書、電子メール等）により契約を結ぶことが認められています。また、1カ月未満の一時的な業務の場合、口頭で雇用契約を結ぶことが認められています(14条)。

ベトナムでは、無期限契約、有期限契約の2種類の契約形態があります。現法ではこれに加えて12カ月未満の季節契約が存在していましたが、改正法により廃止されています。有期限契約は36カ月以内の契約となります(20条)。有期限契約の下限には12カ月以上36カ月以内という規定がありましたが、12カ月以上の下限につきまして、撤廃となりました。

有期雇用契約の場合、雇用契約が終了してから30日以内に再度有期契約を結ぶ必要があります。30日を過ぎた場合、既に結んでいた契約に従って無期限契約となります。有期限契約の締結は2回まで（更新は1回まで）しか締結することができません。従業員が三度目の雇用契約を締結する際には、無期限の雇用契約を結ぶことが必要となります。

ただし、改正法により高齢者、や外国人を対象として、有期限契約の回数を無制限に変更されています。こちらの変更点に対して留意が必要です。

3. 試用期間について

ベトナムでは、正式な雇用契約書を締結する前に試用期間を設定することができます。試用期間は、1つの業務につき、1回限り締結できますが、下記の条件によって試用期間の長さが異なります(25条)。改正法により、企業の管理者についての規定が追加され、180日間という長い期間をかけて管理者を正確に評価することが可能となりました。

- ・企業の管理者を任されている労働者は最長180日間
- ・高度な技術を持つ労働者（短期大学卒業以上）は最長60日間
- ・技能を持つ労働者（専門学校卒業）は最長30日間
- ・その他の労働者は最長6日間

2020年企業法第4条第24項により、管理者とは以下のように定義されています。企業の管理者とは私人企業の管理者及び会社の管理者のことを指し、私人企業主、合名社員、社員総会の会長、社員総会の構成員、会社の会長、取締役会の会長、取締役、社長又は総社長及び会社定款にあるその他の管理職の地位にある個人であるとしています。

試用期間内であれば、雇用契約について雇用者あるいは労働者どちらか一方の告知により契約の取消が可能です。試用期間後も雇用契約を続ける場合、そのまま雇用契約を続行となります。契約を終了する場合は、締結済みの雇用契約または試用契約を解除します。試用期間中の賃金は、正規雇用時の賃金の85%程度である必要があります(26条)。

4. 賃金について

最低賃金は次表のとおり、地域ごとに4つに区分されており、ハノイやホーチミンなどの都市部は、第1地域に属しており、最低賃金が最も高くなっています。最低賃金は基本的に毎年1月に改定され、直近では、2020年の1月より、新しい最低賃金が適用されています(90/2019/ND-CP)。

第1地域では、2019年1月と比較して、最低賃金が5.5%上昇しました。依然として、高い数値で賃金上昇が続いています。人件費が総コストに占める割合が多い製造業などは、今後の賃金上昇のシミュレーションを十分に行った上で進出を検討

する必要があります。

なお、職業訓練を受けた労働者に対しては、この最低賃金より少なくとも7%上乘せして支給しなければなりません。

適用地域	最低賃金（月額）
第1地域	4,420,000VND
第2地域	3,920,000VND
第3地域	3,430,000VND
第4地域	3,070,000VND

出所：90/2019/ND-CP

賃金の支払いにつきまして、改正法により従業員に支払う賃金はベトナムドンとされていますが、外国人労働者の場合、外貨での支払いも認められています。また、賃金を労働者個人の口座へ支払う際に、発生する手数料等、口座開設及び賃金送金に関する各種費用は使用者が負担をすることが明記されています。（現法では使用者と労働者の合意が必要であると記載をされています。）

5. 就業時間及び法定祝日について

ベトナムの労働時間については、1日8時間以内、週48時間以内とされています。業務内容が、労働傷病兵社会問題省および保健省が定めた有害・危険作業リストに該当する場合には、1日の労働時間を限定することができます（105条）。会社はこの範囲内で勤務時間を設定し、1日または週ごとのスケジュールを事前に労働者に通知する必要があります。通常は就業規則や雇用契約書で所定労働時間について明記します。休憩時間については、6時間以上の勤務の場合、最低30分の休憩時間を与える必要があります。深夜労働（午後10時～翌日の午前6時）については最低45分の休憩時間を与える必要があります（109条）。

時間外労働は、最長でも1日の勤務時間の50%を超えることはできず、8時間労働の場合、1日4時間までとなります。現法では月30時間以下の残業時間と規定されておりましたが、月40時間以下に変更となりました。なお、年間200時間以下について変更はございません。政府が規定する特別な業務のみ、年300時間まで認められます（107条）。

時間外労働の上限時間数を超えた場合、または祝日・正月休みや週休中の時間外労働が1日当たり12時間を超えた場合、労働者の数に応じ次頁の表にある罰金を科されます（28/2020/ND-CP）。罰金額については以下の通りです。

【勤務時間、休暇時間に関する違反行為】

対象労働者数	罰金額
1～10名	5,000,000～ 10,000,000VND
11～50名	10,000,000～ 20,000,000VND
51～100名	20,000,000～ 40,000,000VND
101～300名	40,000,000～ 60,000,000VND
301名～	60,000,000～ 75,000,000VND

出所：28/2020/ND-CP

法定祝日に関しまして、改正法により建国記念日におけるベトナムの祝日は1日追加され合計2日となりました。それにより、年間祝日数は10日から11日となりました。

- a) 陽暦の正月：1日（陽暦の1月1日）
- b) 旧正月：5日
- c) 戦勝記念日：1日（陽暦4月30日）
- d) 国際メーデー：1日（陽暦5月1日）

- e) 建国記念日：2 日（陽暦 9 月 2 日とその前又は後の 1 日）
- f) フン王記念日：1 日（陰暦 3 月 10 日）

ベトナムは他国に比べて祝日数が少なく、今後国会での議論や国民の関心の的として、祝日数に変動があらわれると見込まれるでしょう。

6．労働契約解除・解雇について

労働者による一方的な労働契約の終了について、現法によりますと労働者の都合で無期限雇用契約を解除する場合には、退職日の 45 日前、有期雇用契約を解除する場合は、30 日前までに雇用者に告知する必要がありました。改正法では、特定の条件を対象として事前に通知をする必要がありません。また、通知を行う場合には、書面にて通知をすることが義務付けられています。現法と比較をしまして、労働契約の解除がより柔軟に適用されることになったといえるかと思えます。

労働者が書面による事前通知が必要無いものに関しまして、以下のいずれかの場合が含まれます。

- a) 合意のもとでの業務や勤務地に配置されないこと、または労働条件を保証されない場合。
- b) 賃金が雇用者より十分に支払われない場合。
- c) 雇用者より虐待、殴打、侮辱的言動、健康、人格、名誉に悪影響を与える行為や、強制労働をさせられる場合。
- d) 職場でのセクシャルハラスメント
- e) 休業をしなければならない妊娠中の女性労働者
- f) ベトナム法に基づく定年退職の年齢になった場合。
- g) 労働者が、自らの意思で、5 日以上連続で正当な理由なく勤務をしない場合。

雇用者は従業員が職場に来ない場合、または 5 日以上連続で正当な理由なく休んだ場合には事前通知をせずに解雇することができます。

7．従業員の特別規定について

a) 退職の年齢に関しまして、ベトナムの労働法では、男性 60 歳、女性 55 歳と定められていました。改正法により、2028 年までに男性 62 歳、2035 年までに女性 60 歳に引き上げられます（169 条）。2021 年から 1 年ごとに男性は 3 カ月、女性は 4 カ月ごと段階的に引き上げられる予定で、2028 年までに男性は 60 歳から 62 歳、2035 年までに女性は 55 歳から 60 歳に到達する見込みとなります。

b) 労働許可証に関しまして、ベトナムの法律に基づき設立された企業、機関、組織で働く外国人労働者は、労働許可証を取得する必要があります。

一人有限会社の所有者である外国人、二人以上有限会社の出資者である外国人、株式会社の役員である外国人、3 カ月未満の期間でベトナムに滞在をする外国人、ベトナムの弁護士資格を持っている外国人等は労働許可証の取得を免除されています。これに加えてベトナム人と結婚した外国人配偶者も免除の対象となりました。

また、労働許可証の有効期限は最長 2 年とされています。改正法により、労働許可証の期間を最長 2 年間として、1 回までの延長を認められています。その後は、新規に労働許可証を申請し、取得する必要があります。更新に制限が加えられたということは、取得手続きに関して複雑化する可能性があると考えられます。

カンボジア

税務調査指摘ポイント事例

7月10日に発行された省令により、カンボジアの監査制度に関する法がアップデートされました。

今年はCOVID-19の影響で経済が悪化しており、税務局は税務調査を強化しており、QIP企業だけでなく、サービス企業にも税務調査が入る事例も増えてきています。そのため、今回は、税務調査で指摘されやすいポイントについて解説いたします。

<<外国人の給与と諸手当>>

税務局は外国人のいる企業には、外国人の「給与税」と「FRINGE BENEFIT」について高確率で指摘してきます。

「給与税」に関しては、外国人（日本人含む）の給与の過少申告を指摘されることが多いです。カンボジアは、全世界所得課税法方式となっており、カンボジアで居住性がある方はカンボジア国内と国外の全ての収入をカンボジア国内で申告する必要があります。

しかし、カンボジア現地での給与のみの税金を申告している場合、役職に対して、給与額が低いということで、指摘されます。

「FRINGE BENEFIT」は、家賃、交通費、食費などが従業員に対して企業が支給しているものが当たります。これは、税金が20%発生します。

しかし、家賃を会社が給与とは別計算で支給している場合や事務所兼社宅としている場合に、FRINGE BENEFIT未申告もしくは過少申告とされます。

事務所兼社宅に関しては、家賃として費用が実際に発生していなくても、本来、家賃は発生するものとされており、社宅とする場合は、費用が発生し、申告されている必要があります。

交通費や食費に関しても、会食や出張費用であれば税金は発生しませんが、ビジネスに関係のない費用（土日のプライベートの交通費や日頃の昼食代など）に対して会社が出している場合、FRINGE BENEFITと見做されます。

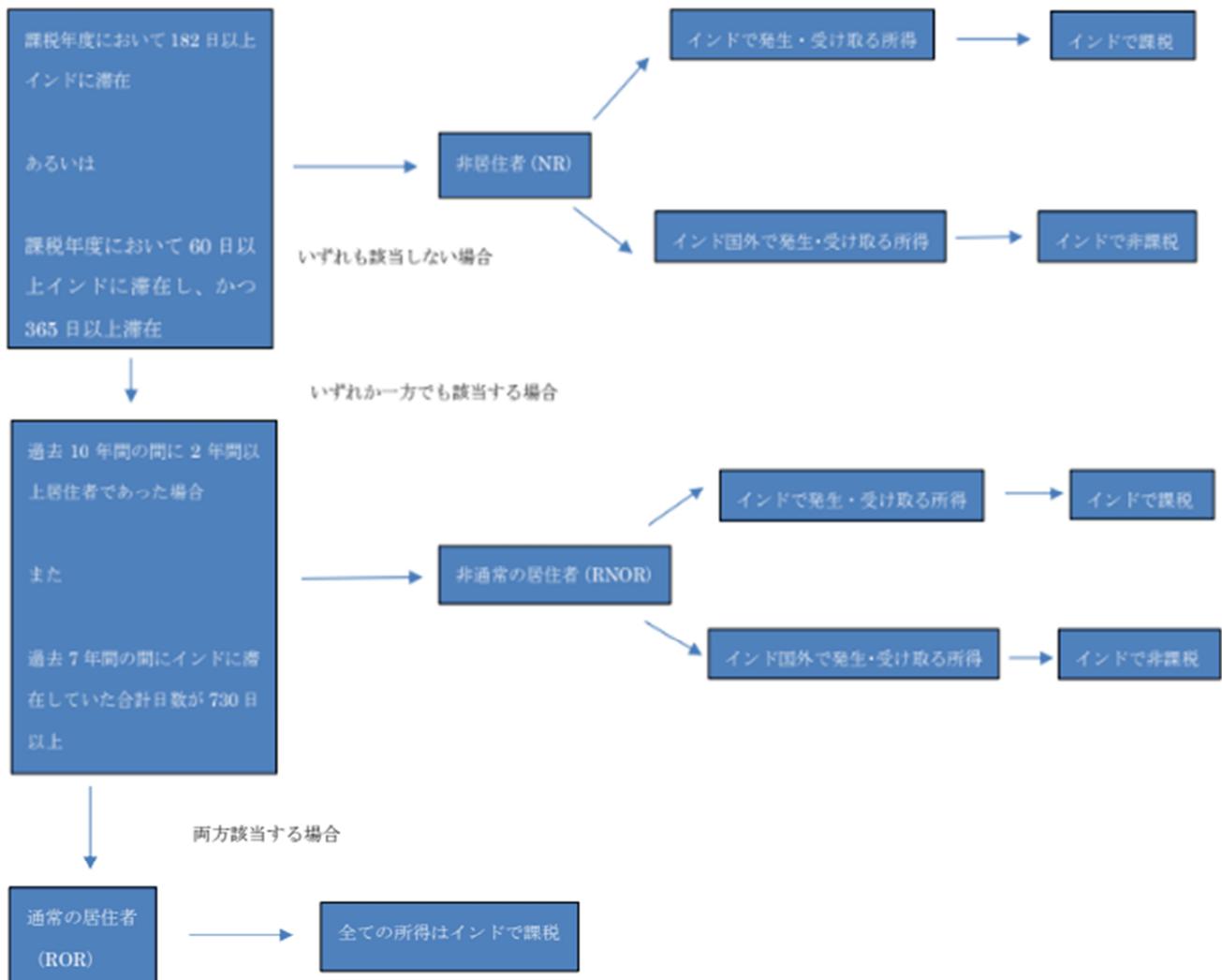
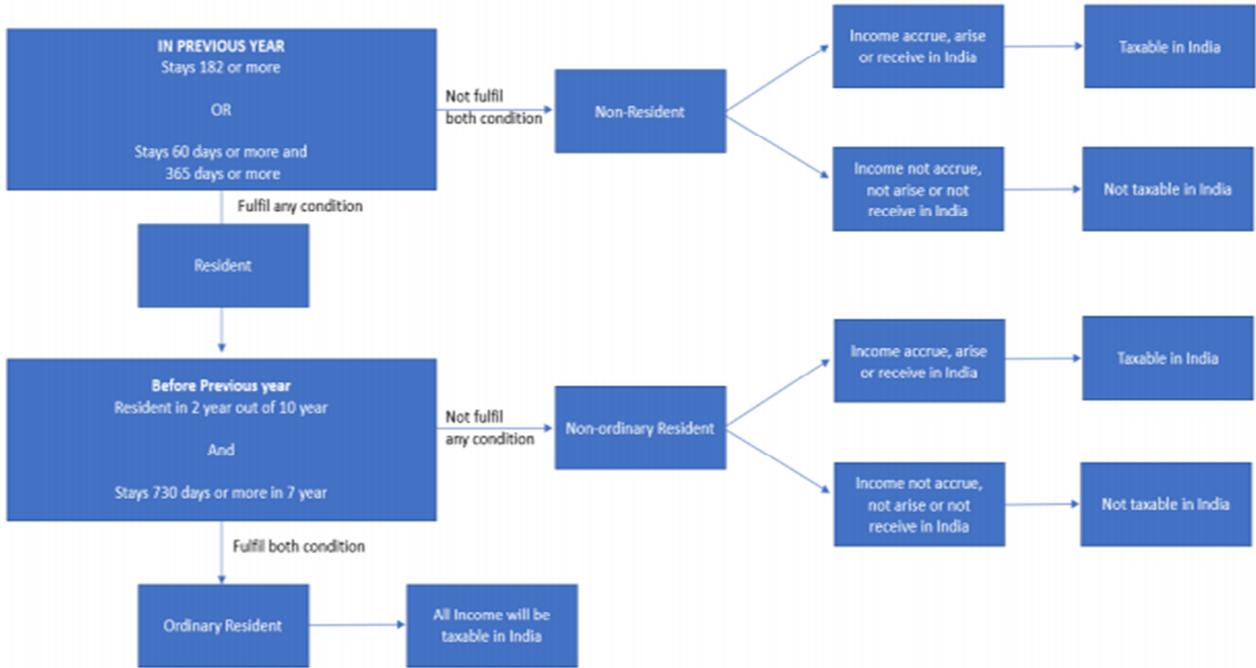
会食や出張費用であったとしても、明確に経理担当者に伝えていないと、不明瞭な個人への経費と考えられてしまい、税務調査で指摘が入ってしまいます。

インド

「一時退避中の個人所得税について」

現在のCOVID-19の状況下で、多くの日本人駐在員が日本へ一時退避している状況がまだまだ続いています。その様な中で、インド現地法人との雇用を終了し帰任となった駐在員の方もいらっしゃるかと推測されますが、一方で日本に一時退避しながらインド現地法人の業務に携わっている駐在員の方も多いと思われます。したがって、インド所得税法の複雑な規定を考慮しながら、インドでの個人所得税についてみていかなければなりません。

インドでの居住性ステータスと個人課税の範囲に関しまして下記表を参照ください。



Salary Received 給与受取地	Income Accrued or Arise 所得の発生地	Resident Status in India インドにおける居住性 ステータス	Taxability in India インドにおける課税
In India インド	In India インド	ROR 通常の居住者	Yes 課税される
In India インド	In India インド	RNOR/NR 非通常の居住者/ 非居住者	Yes 課税される
In India インド	In Japan 日本	ROR 通常の居住者	Yes 課税される
In India インド	In Japan 日本	RNOR/NR 非通常の居住者/ 非居住者	Yes 課税される
In Japan 日本	In India インド	ROR 通常の居住者	Yes 課税される
In Japan 日本	In India インド	RNOR/NR 非通常の居住者/ 非居住者	Yes 課税される
In Japan 日本	In Japan 日本	ROR 通常の居住者	Yes 課税される
In Japan 日本	In Japan 日本	RNOR/NR 非通常の居住者/ 非居住者	No 課税されない

【見解】

上記記載の居住性ステータス並びに課税範囲に基づき、我々の見解としまして、インド所得税法ではインドで発生する所得の源泉を定義していない部分もあり、判断に難しい部分もあります。

例えば、所得の源泉を判断する際に、現在一時退避中の日本人駐在員の業務に関して、全ての業務がインド現地法人に関する業務と判断されるのか、一部の業務は日本本社に関する業務にあたるのではないかと判断される可能性もあるということです。それらによって、課税範囲への影響も推測されます。

確認すべきポイントとしましては、

- 駐在員が行う活動
- インド現地法人との雇用契約、日本本社との出向契約、およびそれぞれの条件となります。

外国人居住者（日本人駐在員）の場合は上記のすべての要因を精査し、将来の税務調査の可能性も考慮しながら、各種契約書と照らし合わせながら課税対象の定義をしっかりと把握する必要があります。

と考えられます。

課税範囲の確認や納税可否の判断に関しては、専門家に事前にご相談されることを推奨します。

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： f-info@tokyoconsultinggroup.com

売掛金を回収できない場合の税務 及び債権保全に関する法務 <インドネシア>

PT. BridgeNote Indonesia (マイツグループ)

加藤 豪氏

今回は売掛金を回収できない場合の税務や、債権保全に関する法務についてです。

インドネシアは世界でも債権回収が最も困難な国とされています。(取引信用保険大手調べでは7位にランク。ジャカルタ・グローブ紙2月27日付)

さらにコロナ禍において、少なからず売掛金が回収できないケースや、支払期日の延長の交渉を受けるケースが多くなっていく可能性があると思います。

そこで、回収できなかった場合において、どのようなケースで貸倒損失処理ができるのか、また債権保全に関して取り得る対応をまとめました。

(1) 貸倒損失の損金算入

日本においては、督促を行ったうえで客観的に支払不能であることが認められる場合には、貸倒損失として、損金処理することが可能です。

インドネシアにおいては、損金処理のハードルが高く、以下の条件をすべて満たす必要があります。

不良債権リストの国税総局への提出(これは年次法人税申告書に添付されます)

会計帳簿への記録

以下いずれかによって回収不能であることの証明

- a. 債権債務者間の返済不履行に関する、公証済みの合意(相手先が合意することはまれで、実務的にほぼ不可能と思われる。)
- b. 裁判所への届け出
- c. 刊行物で公にされていること

上記1.に関しては、50Juta IDR未済の場合は添付が不

要です。

3.c.の刊行物とは、全国紙、雑誌、その他の印刷媒体への発表とされており、比較的広く定義されています。

関連会社への貸倒損失は、損金算入できません。

過去の実績等から貸倒のリスクに備えて貸倒引当金を計上しているケースがあると思いますが、引当金は損金算入ができません。

このように損金算入のハードルは非常に高くなっていますので、現実的には正攻法で損金算入することが難しいです。そのため、収益は計上したが、貸倒損失は損金算入できない、といったことが起こり得ます。

なお、貸倒引当金については、金融機関を除いて損金算入が認められていません。

(2) 債権の売却

別の対応としては、債権を売却してしまう、ということが考えられます。

一定の債権譲渡損は、損金算入が可能です。

日本ではサービサーといわれる債権回収会社が、不良債権を買い取って、取り立てを代わりに行うことがあります。(サービサーは貸倒懸念がある債権を主に取り扱うという点で、ファクタリングとは異なります。)割り引いてでも売却してしまっ、債権譲渡損を損金算入するという方法です。

ただし、インドネシアではサービサーがあまり普及していない実情があります。これは、独特なインドネシアの民法からくるものです。

インドネシアの民法上、金銭債権は「動産」と定義されています。端的にいうと、モノである、ということです。そして、債権譲渡をするには以下の2つの要件を満たす必要があります。

債権譲渡の合意が譲渡人と譲受人との間で書面によりなされること。

債務者の承諾又は債務者への通知が書面によりなされること。

これらの要件が、インドネシアでサービサーをこれらの要件が、インドネシアでサービスを普及させるのを難しくさせています。

(3) 売掛金に取引信用保険をかけておく

前述の通り、引当金は損金算入できませんが、保険料については、支払時に全額損金算入できます。そのためあらかじめ売掛金について、取引信用保険をかけておき、リスクをヘッジする対応も考えられます。保険会社や取引先の信用度にもよりますが、一般的に数%程度の保険料となるようです。インドネシアでは特に取引先の与信管理が非常に難しいため、ローカル会社と取引が多い場合などにおいて、選択肢になり得ると思います。

(4) 破産法での法的な手段

以上のように、債権回収もさることながら、貸倒の損金参入も難しい事情がありますので、インドネシアでは半ば強引な取り立ての方法として、破産法を使って、相手先に破産申し立てをされるケースがあります。

裁判所による破産宣告がされると、現金没収及び事業の停止命令が行われ、清算手続きに入ります。破産法では、2名以上の債権者からの申し立てにより、債権の弁済期の到来にも関わらず、弁済されない場合に、申し立てが認められる、とされています。これを利用して、相手先にプレッシャーをかける方法が横行したことがありました。ただし、債務者は「公益のために」破産宣告をする権利を有するとありますので、法の濫用と捉えられる可能性があります。

売掛金が回収できない場合の税務・法務について述べてきましたが、購買サイドについても、取引先が倒産することによって、サプライチェーンが止まってしまふ、といったこともあり得ます。日本であれば、与信管理や購買先管理を行う担当者を置き、それぞれの取引先の管理が普通に行わ

れています。しかしながら、たとえばインドネシアの購買担当者は、購買先の信用管理や、金額の適正性などをチェックせずに、購買を反復的かつ機械的に行うことが仕事だと思いこんでいることも多いです。販売先・購買先どちらにもいえることですが、問題が起こる前に、まずはしっかりと取引先の管理ルールの整備と担当者の責任を明確にすることが基本であると考えています。

Bridge Noteのご案内

会社名：

PT. Bridge Note Indonesia (マイツグループ)

President：古賀 晶子

住所：

Menara Ahugrah Lantai 15, Kantor Taman E.3.3
Jl. Mega Kuningan Lot 8.6-8.7 Jakarta Selatan
12950

Eメール：go-kato@bn-asia.com

事業内容：

各種コンサルティング業務(会計・税務・法務・労務)/多言語会計システム(Bridge Note)の販売/ビザ申請手続き/会社設立/移転価格/デューデリジェンス/連結パッケージ作成

インドネシアで日系企業を中心に150社ほど導入いただいている「Bridge Note」は、入力が平易な多言語のクラウド会計システムです。会計業務のコスト低減、業務効率化、不正防止をお考え方はぜひご連絡下さい！システムの導入ができ、かつ、貴社の月次会計報酬の値段が下がります！

タイ法務よもやま話

Asia Alliance Partner Co.,Ltd.

(マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)

萩野 敦司氏 (日本国弁護士)

初めまして、Asia Alliance Partner Co.,Ltd. (AAP)の弁護士の萩野です。今回はAAPより「タイ法務よもやま話」というタイトルで、タイの法律に関する話をやわらかく、でも少しマニアックにお伝えさせていただければと思います。どうぞ宜しくお願い致します。

「外国人」って何だ？

「人」とは？

今回のテーマは「外国人」。もちろん、タイでのお話なので、タイから見た「外国人」の事です。ここで早速質問です。「外国人」という言葉は、「外国」と「人」の2つの要素からなっていますが、このうち、「人」とは一体何でしょうか？

一般的には、分類学上ヒト属 (Homo) に属する生物、特に現生人類であるホモ・サピエンス・サピエンス (Homo Sapiens Sapiens) を「人」と呼ぶのが通常でしょう。そして、法律の世界では、このような生物としての「ヒト」を「自然人」(英: natural person、泰: บุคคลธรรมดา。「人」+「通常の」という意味です。)といます。

ここで重要なのは、法律が生物としての「ヒト」をあえて「自然人」と呼んでいることです。というのも、法律が自然人以外の「人」の存在を念頭に置いていることを意味するからです。それではもう1種類の「人」とは...。もうお分かりですね。「法人」(英: juristic person、泰: นิติบุคคล。日本語と同じく「法」+「人」という意味です。)です。法人は、法律により法人格が与えられて初め

て「人」として扱われる存在であり、その代表例が会社です。そして、このような自然人と法人との区別は、法人の範囲に国ごとの差がありこそすれ、それ自体世界共通であるといつてよく、もちろん日本とタイとの間にも違いがありません。

「『外国』人」とは？

それでは、「外国人」を構成するもう一つの要素、「外国」(人)については、どのように理解すればよいでしょうか？

この点、自然人については比較的簡単です。日本人である私は、(見てくれは別として)タイにおいては誰が見ても「外国人」であり、これを言い換えれば、「タイ国籍を有しない自然人」が「外国人」であるということになります。

それでは法人の場合にはどうでしょうか？タイで設立された法人は、当然に「タイ人」なのでしょう...お察しのとおり、答えは「否」です。

ここで根拠の1つとなるのは、タイ駐在の方にはなじみ深い仏暦 2549 年 (西暦 1999 年) 外国人事業法 (“FBA”) です。FBA 第 4 条第 1 項は、「外国人」の定義について定めています。ここでは、上記で述べた「タイ国籍を有しない自然人」のほか、「外国人」である法人について複雑な規定が設けられていますが、会社との関係における「法人としての外国人」とは、(i)「外国で設立された法人」、(ii)「タイ国内で設立された法人のうち、タイ国籍を有しない自然人及び/又は外国で設立された法人が資本を構成する株式の 50%以上を保有するもの」並びに (iii)「タイ国内で設立された法人のうち、(ii)の法人が資本を構成する株式の 50%以上を保有するもの」とまとめることができます。つまり、タイで設立された法人であっても、一定の形で半数以上外国の「血」が入っていれば、「在タイ外国人」という取扱いになるわけです。

このような取り扱いが、様々な設立スキームの林立をもたらし、特に設立時において日本企業を悩ませる要因となっているといっても過言ではありません。

更に困るのは、上記の外国人の定義は、あくまでも FBA における定義であって、他の法分野にそのまま適用できないことです。例えば、土地法典においては、タイで設立された会社のうち、(i) 登録資本を構成する株式の 49%以上が外国人に保有されているもの、及び(ii) 外国人株主が過半数を占めるもの、も同法典上の「外国人」とされており、FBA の定義とは異なる取り扱いがなされます。

終わりに

だんだんと複雑になってしまいました。ただ、お伝えしたかったことは、「外国人」という言葉一つを取り上げてみても、法的には様々な問題が存在するという事です。最後に触れた法律ごとに異なる「法人たる外国人」の定義については、その法律の制定目的に応じて定義を行っているのですが、それにしても微妙に異なるのは「外国人」たる私にとってもやっぱり分かりにくいものです。でも、それを一つ一つ読み解いていくことも、法律家としてはまた喜びでもある...ことにしておきます...

Asia Alliance Partner Co.,Ltd.

(マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)

Asia Alliance Partner は 2004 年タイにて設立以降、既進出日系企業や新規進出企業向けに進出前のご相談対応から、進出手続代行、進出後の日々の会計税務法務支援、年次法定監査までワンストップでサービス提供しており、在タイ日系企業向けコンサルティング会社としては最大規模で運営しております。

- お問い合わせ先

Asia Alliance Partner Co.,Ltd.

【所在地】

1 Vasu 1 Building 12 Floor, Soi Sukhumvit 25, Sukhumvit Rd., Klongtoey-Nua, Wattana, Bangkok 10110

【Mail】 info@aapth.com

【URL】 <http://www.aapth.com>

ベトナム概況

CaN International

(マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)

マネージャー 久野 晃士氏

初めに

拡大する海外市場の成長を取り込むべく日系企業の海外進出が続いています。その中でもベトナムにおいては、従来の安価で豊富な労働力を目的とした製造業による投資に加え、近年は高い GDP 成長率に伴う内需取り込みを目的とした小売り、サービス業による投資が増加しています。このように成長が著しく、経済環境や市場動向の変化が早いベトナムの状況を踏まえ、本ニュースレターから 3 か月ごとに、改めてベトナムの経済や、日系企業がベトナム進出にあたって理解しておくべき規制、税制、労働事情等について紹介したいと思います。なお、今回はベトナムにおける最新の新型コロナウイルス事情を文末に掲載しております。皆様の海外投資戦略の一助になれば幸いです。

【ベトナム概況】

1. ベトナム概要

項目	内容
国名	ベトナム社会主義共和国 Socialist Republic of Viet Nam
面積	331,690 km ² (日本の 88%)
人口	9,648 万人 (2019 年時点、日本の 76%)
気候	北部：亜熱帯/平均 23 南部：熱帯モンスーン気候/平均 27 雨季 (5~10 月) 乾季 (11~4 月)
首都	ハノイ
人種	キン族 (ベトナム人) 約 90%、 その他約 60 の少数民族
宗教	仏教 (約 8 割) キリシト教 (約 1 割)、 その他儒教、道教、カオダイ教など

言語	ベトナム語 (公用語) 主要な外国語は英語、中国語、フランス語
政体	社会主義共和国

2. 経済概要

・経済成長率

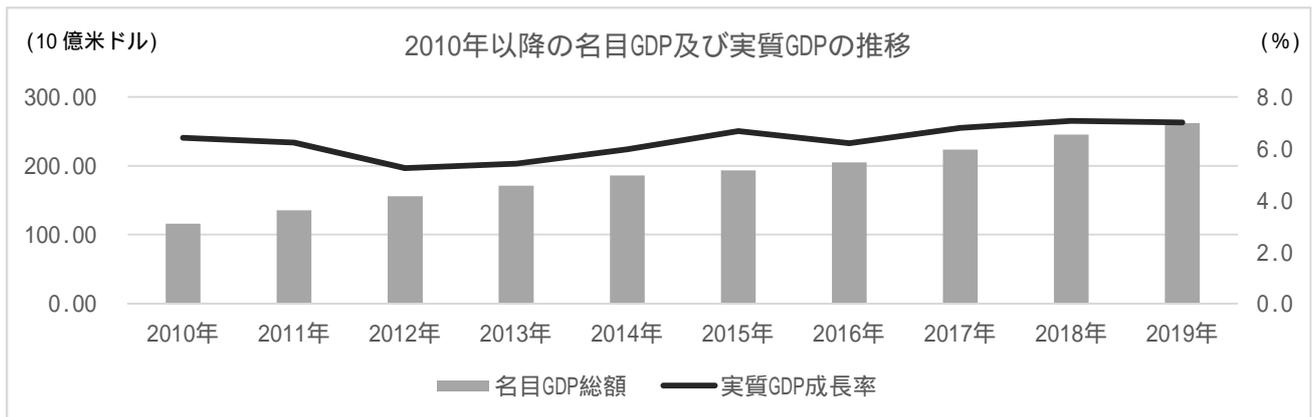
1990 年代、市場経済システムの導入と対外開放化を柱としたドイモイ政策の効果、及び外国直接投資 (FDI) の増加により、1992 年から 1996 年に 9% 台の高い年平均経済成長率を記録しました。1997 年のアジア通貨危機の影響により、経済成長率は一時的に鈍化したものの、FDI の順調な増加や企業法施行による民間企業設立の増加に支えられ、2000 年から 2010 年の平均経済成長率は 7.3% と高成長を達成しました。

2011 年、インフレの抑制・マクロ経済の安定を目的として金融の引き締めを行い、インフレ率は安定的な推移へと移行したものの、政策金利は高止まりしました。その結果、企業は資金調達が困難になり、主に不動産業や建設業への投資の減速により成長は鈍化し、2012 年の経済成長率は 2000 年以降最低となる 5.0%、2013 年は 5.4% にとどまりました。

2014 年以降、2016 年に記録的な自然災害により農林水産業の成長が鈍化したものの、主要国の好調な世界経済を背景に、スマートフォンや半導体が含まれる電子機器及び主要輸出品目である縫製品等の輸出が増加し、また、内需の拡大による耐久消費財の消費及び流通業・サービス業の成長によって、2014 年から 2019 年における年平均成長率が増加しました。

過去 10 年間ににおける名目 GDP 及び実質 GDP 成長率は以下のとおりです。

2020 年 1~9 月の経済成長率は、推計値ベースで前年同期比 2.1% であり、直近 10 年間で最低の水準であるものの、COVID-19 による世界的な不況のなかでもプラス成長を維持しています。



(出所) JETRO 概況・基本統計

・個人消費

ベトナムの個人消費は、先進国と比べて活発でありその成長も著しいものとなっており、二輪車、電気製品、携帯電話などの耐久消費財への支出額が増加しています。

増加の背景には、個人所得の増加、不動産価格の上昇、政府による積極的な内需拡大推進策が挙げられます。ベトナムの国民一人あたり GDP は 2018 年に 2,500 米ドルを超えましたが、ベトナム政府は 2020 年までに 3,200 ~ 3,500 米ドルに達すると予測しています。ベトナム国民の平均年齢は約 30 歳 (2019 年時点) であり、活発な消費意欲を持つ 20、30 代が多いことから、今後も引き続き個人消費が増加していくと考えられています。

・労働・雇用

ベトナムの労働力人口は男女差が少なく合計約 5,500 万人であり、年平均 50 万人弱のペースで増えています。従来、ベトナムの労働力については「低賃金・手先が器用・豊富な労働力」といったうたい文句がありましたが、最低賃金は上昇を続け、主要都市では 2020 年までの直近 10 年間で 3 倍強にまで増加しています。また近年、外資企業の進出及び内資企業の設立に伴う労働需給の逼迫、経験豊富な人材の国外流出を一因とした中間管理職の不足を原因として、中間管理職を中心とした従業員の採用は徐々に難しくなっています。

3. ベトナム投資の魅力と課題

日本からベトナムへの直接投資認可件数は 4 年連続で増加し、2019 年には過去最多を更新するなど、ベトナムにおける日系企業の活動は年々拡大しています。主要都市で日本商工会議所に加入している日系企業進出社数は 2019 年 12 月時点で 1,943 社であり、主な進出企業は、製造業、小売業が多くなっています。

投資先としてのベトナムの主な魅力は、順調な経済成長です。2019 年度の実質 GDP 成長率は 7.0% と、ASEAN 諸国で第一位となっています。直近 5 年間での 1 人あたり名目 GDP の増加率は 30% (2019 年度の名目 GDP は 2,619 億米ドル) と高い成長を示し、消費市場としての魅力も増えています。また、投資奨励制度の整備、外資規制緩和など、政府主導の積極的な外資誘致も投資を増加させる要因となっています。

一方、「2. 経済概要・労働・雇用」に記載のとおり、近年賃金水準の上昇が続いており、安価な労働力としての魅力は薄れつつあります。しかし、JETRO による日系企業の実態調査によると、2019 年度の日系企業の製造業スタッフ 1 人あたり月額賃金は、ベトナムでは 236 米ドルと、タイ、マレーシアのおよそ半分程度であり、賃金の負担額はいまだ他の ASEAN 諸国と比較して低水準を維持しています。また、JETRO の「2019 年度アジア・オセアニア進出日系企業実態調査」によると、そ

の他の投資上の課題として、原材料・部品の現地調達難の難しさ、品質管理の難しさ、競合相手の台頭（コスト面で競合）通関等諸手続きの煩雑さなどが挙げられています。

4. 対ベトナム投資

外国投資庁によると、2019年の対内直接投資（認可ベース）は、件数は5,264件（前年比21.2%増）許可額は225億米ドル（前期比14.1%減）となりました。件数・許可額ともに製造業が最も多く、それぞれ、2,175件（前年比16.7%増）174億米ドル（19.0%増）となりました。

国別では、韓国が1,594件、52億米ドルと、件数・認可額ともに第1位であり、競馬場の開発・運営事業（4億米ドル、ハノイ市）、LGディスプレイの拡張投資（4億米ドル、ハイフォン市）など、大型で多角的な投資が行われました。香港、中国は、件数・認可額ともに急増し、中国はサイレンと米国クーパーによるタイヤ製造（2億米ドル、タイニン省）、香港はテクトロニック・インダストリーズによる電動工具などの製造（6億米ドル、ホーチミン市）、ゴアテックによる電子機器などの製造（2億米ドル、バクニン市）など、製造業を中心に大型投資がみられました。日本は、件数では過去最多を更新したものの、2018年の地場不動産大手のBRGグループと住友商事によるスマートシティ開発（42億米ドル、ハノイ市）のような超大型案件がなかったため、認可額では前年の国・地域別1位から4位に順位を下げました。

（単位：件、100万ドル、%）

国・地域	合計			
	件数	前年比	許可額	前年比
1 韓国	1,594	7.6	5,249	12.4
2 香港	428	64.0	3,418	75.0
3 中国	828	65.6	3,023	75.0
4 日本	655	1.9	2,892	65.3
5 シンガポール	386	29.5	1,810	46.2
その他	1,373		6,156	
合計	5,264	21.2	22,548	14.1

（注）前年比は2018年確報値と2019年速報値を基に算出。

（出所：JETRO ビジネス短信）

【新型コロナウイルスの状況について】

2020年3月11日に新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、世界保健機関より「パンデミック宣言」が発表され、現在でも世界的な感染者数は増加の一途を辿っています。ベトナムにおける累計死亡者数は35人であり（2020年10月25日現在）、他国と比較して少数にとどまっています。9月3日以降、市中感染者は発生しておらず、感染第2波の影響は限定的です。

現地の日系製造企業に対して特段の操業上の制限は設けられませんでした。自発的に稼働を抑制した企業が多く見受けられました。

また、3月22日以降、原則全ての外国人の入国を停止しており、日本・ベトナム間の人的往来を伴う業務遂行に大きな障害となっています。専門家、企業管理者、高技能労働者は入国が認められる場合がありますが、医療申告やPCR検査、14日間の隔離などが求められます。なお、10月19日に開催された日越首脳会談において、短期出張者の往来と定期旅客便運航の再開について合意がなされました。

なお、コロナ渦におけるベトナム政府の企業支援策としては、以下のものが挙げられます。

経済支援策	支援概要
税金および土地賃貸料の支払期限延長	付加価値税、法人税、土地賃貸料について、支払期限を5か月間延長
国産車の自動車登録料半額措置	2020年はベトナム国産車の自動車登録料が半額
法人税の30%軽減	2020年の売上高が2,000億ドン(約9億2,000万円)以下の企業について、法人税を30%減額



CaN International Group

(マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)

URL : <http://www.caninternational.co/>

問合せ: info@caninternational.co

【ベトナムオフィス】

所在地 : 31F, Saigon Trade Center, 37 Ton Duc Thang St., Dist.1, HCMC

TEL : +84 28-3910-7424

【東京オフィス】

所在地 : 〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町1-9-2 第一稲村ビル7階

TEL : 03-6661-1163

CaN International は、クロスボーダーの経営課題を解決する国際会計事務所です。

現在、東京、シンガポール、中国、香港、タイ、ベトナムに自社拠点を有し、その他の国では提携先と協力しながら、日系企業の海外進出、クロスボーダーM&A、国際税務、現地での各種支援サービスをワンストップで提供しています。

2021年度予算案

<マレーシア>

Kato Business Advisory (マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)

Managing Director 加藤 芳之氏
(日本国公認会計士)

<ポイント>

- ・ 先週金曜日に次年度予算案が発表<予算案の概要>
- ・ 多くの景気刺激策や税制改正案が盛り込まれた<税制案の概要>

<予算案の概要>

記者：出ましたね、予算！

加藤：そうですね。

記者：どうですか、今回の予算は？

加藤：職業柄、予算そのものより、税制改正ばかり勉強してるので、そちらを中心に話をしたいのですが、予算規模としては過去最大という事で、景気刺激策としては良いんじゃないかと思います。

記者：そうですね。

加藤：ただ、日本でも補正で20 30兆円必要と言われてますので、普段の予算よりは20 30%は上げて欲しかったですね。昨年度の当初予算額がRM2,970億で、今年がRM3,225億ですから、パンチが効いてないような気がします。

記者：なるほど。

<税制案の概要>

記者：税制についてはどうですか？

加藤：そうですね。ヨーロッパ諸国が期間限定で消費税減税とかやってるのと比べると、やはりパンチが効いてないですね。

記者：そうですね。

加藤：あのドイツですら減税やってるんですから、

もっとやって欲しいなあ。まあ、わが祖国、日本についても同じ事が言えますが。

記者：いちおう減税はやってますね？

加藤：そうですね。居住者の累進税率の適用で、一部減税を行っています。

記者：課税所得がRM50,001~70,000の部分について1% (14 13%) 減税ですね。

加藤：累進ですので、この段階の所得であれば、全日本人駐在員に適用になると思います。ただ、減税効果はRM200 だけですよ。

記者：メチャ低い。

加藤：そうですね。なんか、やらん方がマシっていう金額です。ただ、私はマレーシアに来てから20年以上になりますが、個人所得税について、これほど多くの控除項目の見直しがされたのは、初めての経験です。医療費、身体障がい者、ライフスタイル、教育など7項目ですからね。

記者：そこは頑張ったんですね。

加藤：そう思います。バーンと所得税率を下げるより、控除項目を増額する方が、お金を使わせる効果があるから、そちらを狙ったんでしょうね。

記者：なるほど。

<企業向けインセンティブ>

記者：企業向けには、何かインセンティブはありましたか？

加藤：PENJANA の時に発表された、マレーシア誘致のインセンティブが期間延長になりましたね。

記者：あのRM300Mil 以上なら10年間、RM500Mil 超なら15年間、法人税が免税されるやつですね？

加藤：そうですね、そうですね。

記者：加藤さんはずっと、良いインセンティブだから、もう少し期間を延ばすべきと言っておられたましたね。

加藤：そうそう。それが 2022 年 12 月末の申請受付分まで、1 年間延びました。ただ、欲を言うと、5 年間くらいやれば良いのにはと思います。

記者：ホントですね。

加藤：あと、FIZ と LMW でやってもいい仕事の範囲が増えそうなんです。

記者：それは良いですね。

加藤：私も、これは良いと思います。R&D や製品開発、コミッション、ラベリング、パッケージングなどの付加価値活動や追加活動が、もともと売上高の 10%までしか認められなかったのですが、これを、40%まで引き上げるといふ事です。

記者：なるほど。

加藤：あとは、プリンシパルハブから派生したグローバルトレーディングセンターも良いですね。軽減税率 10%が 5 年間適用され、さらに 5 年間の延長もできるという事です。ただ、これについては、プリンシパルハブよりも条件が緩和される事と、2022 年末までに MIDA に申請しなければならない事しか分かっておらず、詳細条件等は現在のところ分かりません。

記者：なるほど。

加藤：あと、プリンシパルハブ自体も条件緩和と延長があり、その他製薬会社や R&D についてもインセンティブがありますが、これらは次回以降詳細をお話しします。

記者：ありがとうございました。

出所：NNA

Kato Business Advisory (マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)

マレーシアに 1997 年から駐在し、マレーシア進出の日系企業に対し 20 年以上、会計・税務、経営面をサポートしています。2020 年に独立し、現在の KATO BUSINESS ADVISORY を設立。日系企業の現地進出支援を展開している会計系コンサルティング会社です。

【代表者】加藤 芳之

【社員数】9 名 (2020 年 11 月 時点)

【有資格者】6 名

【支援業務内容】

マレーシア進出支援：設立、設立後の会計・監査・税務、経営支援

設立前のご相談から設立支援、設立後の会計・監査・税務、経営支援まで幅広くサポートさせていただきます。

国際税務支援：移転価格対策等

移転価格対策等、海外展開している日系企業が抱える税務リスクをトータルにサポートさせていただきます。

間接税支援

マレーシア特有のセールス・サービス税や不動産譲渡益税等につき、長年の実績をベースにサポートさせていただきます。

M&A 支援：バイサイド、セルサイド、財務 DD 対応

会計事務所系コンサルティング会社だからこそできるサービスを提供させていただきます。

- お問い合わせ先 -

KATO BUSINESS ADVISORY SDN BHD

N-6-10, The Gamuda Biz Suites, No.12, Persiaran Anggerik Vanilla, Kota Kemuning, 40460 Shah Alam, Selangor, Malaysia

Kato@kato.com.my

携帯： + 60-12-371-0369

ミャンマーの法人税の申告について

Hongo Tsuji Tax & Accounting Myanmar Co., Ltd.
(マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)

平井 琢磨氏

ミャンマーでは、法人税の申告期限が12月末です。今回は、ミャンマーでの法人税の申告方法について解説します。

全社一律の会計期間

ミャンマー内国歳入局が2019年5月28日付で発した通達(以下「本通達」)により、会計年度が変更となりました。従来はミャンマー国内で事業を行う全ての納税者の会計年度は4月1日から翌年3月31日でしたが、本通達により、2019年4月1日から2019年9月30日の移行年度を経て、10月1日から翌年9月30日へと変更されました。

ちなみに、ミャンマーにおける財政年度や国営企業および金融機関等の会計年度は2018年4月から2018年9月の事業年度を移行期として既に変更されており、海外直接投資の金額等の公的な数値もこれに従って集計されています。

法人税の申告期限は会計年度末から3か月以内の12月31日ですが、実務的には12月31日及び1月1日が祝日の為、毎年1月2日が申告期限となります。ただし、2020年9月期については、1月2日が土曜日で週明け月曜日の1月4日が独立記念日による祝日の為、1月5日が申告期限となります。

なお、キャピタルゲインについては他の所得と区別され、キャピタルゲインの発生後1か月以内に申告をすることとされています。

申告先

税務署は、Large Tax payer Office(LT0)、Medium Tax payer Office(MT0)、Township officeに分か

れており、法人税の申告及び納税はLT0もしくはMT0となります。MT0はMT01～MT03までの3つに分かれ、税務当局は各企業の売上規模に応じて、LT0、MT01、MT02、MT03の順番で対象企業の管轄を割り振ります。

四半期納税の概要と納税方法

期中段階で、四半期ごとに年度の課税所得見込み額に基づいて計算した税額を分割納付し、年度末の確定申告の際に通年の最終税額との差額を納付します。なお、期中納付額が通年の最終税額を下回り、差額分を納付する際には、差額税額に対して10%のペナルティが課されることがあります。

提出書類

申告の際、税務当局には下記の書類を提出します。

- (ア)法人税申告書及び指定された明細
- (イ)貸借対照表(財政状態計算書)
- (ウ)損益計算書及び包括利益計算書
- (エ)キャッシュフロー計算書
- (オ)株主持分変動計算書
- (カ)財務諸表の注記

なお、税務申告用の財務諸表については、チャット建て又はUSD建てのいずれの表示も認められています。USD建てで財務諸表を作成する場合には、計算された税額について、ミャンマーチャットに換算したうえで申告します。

その他、企業を所管する税務署及び担当税務官によっては、監査済財務諸表の添付を要求される場合もあります。

帳簿の保存期間

2019年6月に施行されたTax Administration Lawによると、取引日から7年間の帳簿の保存期間が定められています。また、同法によると、課税当局は事業年度終了の日の翌日から6年を経過

する日までの間であれば、調査を行うことができるとされ、当初申告が納税者による意図的な過失によるものである場合には、事業年度終了の日の翌日から12年を経過する日まで、調査を行うことが出来るとされています。

日系企業の駐在員の皆様は2~3年で交代されることが多いかと思われますので、後任の方のためにも、丁寧に記録を取っておくことが重要になるでしょう。

税額確定までの流れ

2020年10月から開始される事業年度から、SAS (Self Assessment System) といういわゆる自主申告制度が導入されます。従来、ミャンマーではOAS (Office Assessment System) と呼ばれる実質的な賦課課税制度が採られており、納税者による申告書の提出後に税務署から各年度の税額確定通知を発することで一連の税務プロセスが終了していました。この税務プロセスの期間が長いことや、税額決定の根拠が不明確であること等が外資系企業の悩みの種で、自主申告制度への移行は日系企業をはじめとする多くの外資系企業が待ち望んでいたものです。それぞれの概要は以下の通りです。

OAS (Office Assessment System)

いわゆる賦課課税方式です。納税者は事業年度終了後3か月以内に申告書の提出をしますが、これは所得や税額計算用の基礎資料にすぎません。各企業の担当税務官は、提出された資料をもとに企業もしくは企業担当者等に質問をしたり、追加資料の提出を受ける等をして総合的に検討をしたうえで、当局が正しいと認定する所得金額及び納税額を納税者に対して通知し、この通知をもって納税すべき税額を確定します。

SAS

日本の法人税などで採用されている申告制度と同じく、納税者による申告によって税額が確定す

る制度です。課税当局が申告内容をおかしいと考えた場合には、税務調査等を通じ申告所得又は税額計算の誤りを課税当局側で立証する必要があります。ただし、このような処分に関するプロセスについての詳細はミャンマーでは未定です。

Hongo Tsuji Tax & Accounting Myanmar Co., Ltd.
(マイツグループ中国・アジア進出支援機構メンバー)

弊社は、業界No.1の拠点数で1万社超のお客様に対して幅広いサービスを提供している辻・本郷税理士法人の現地法人として、ミャンマーで日系企業様の会計・税務・給与計算等を中心にサービスを展開しています。国際税務専門のスタッフが日緬双方から御社を全力でサポート致します。

- お問い合わせ先 -

ta.hirai@ht-tax.or.jp (平井)