

Deloitte.

デロイト トーマツ



グローバルな税務ガバナンス体制整備のあり方

令和5年度 経済産業省 委託事業

中堅・中小企業向け「進出先国税制および税務ガバナンスに係る情報提供オンラインセミナー」

デロイト トーマツ税理士法人

2024年1月



目次

1. はじめに	3
<hr/>	
2. グローバル税務ガバナンスとは	7
<hr/>	
3. グローバル税務ガバナンスの必要性	11
<hr/>	
4. グローバル税務ガバナンス体制に向けた9つの提言の要旨	27
<hr/>	
5. グローバル税務ガバナンスへの取り組み方	29
<hr/>	
6. 税務ガバナンス体制の整備にあたっての課題について（まとめ）	41
<hr/>	

1. はじめに

はじめに

- 課税制度は各国によって大きく異なるため、十分な理解なく海外展開を進めてしまうと、思わぬ課税リスクが発生し、事業採算の悪化に繋がる可能性がある。より円滑に海外展開を行うためには、市場見込みや法規制についての調査だけではなく、進出先国の税制、国際租税制度、税務当局の執行状況、進出先国で直面する課税問題等についても調査し、進出先国で獲得した所得に対する税金を、いつ、どの国に、どの程度納税しなければならないか等をグループ全体で把握することが重要である。
- 近年、経済のグローバル化やデジタル化に伴い、中堅・中小企業等であっても企業活動が複雑になる一方、国際租税制度や各国税制もそれに対応する形で複雑になっており、税金を適切かつ効率的に管理するためには、経営のコミットメントの下、本社の税務部門が、各国の税務部門のみならず、事業部門と適切な連携をとることが必要となっている。また、特に中堅・中小企業等にとっては納税額が会社の利益に大きな影響を与えるため、税務ガバナンス体制について適切な対応が必要不可欠である。
- 本年度から、グローバル・ミニマム課税の導入に伴い、従来の税務ガバナンス体制では対応しきれない可能性があり、グローバル単位での税務ガバナンス体制を構築又は見直しをする必要性が一層増していると考えられる。
- 上記を踏まえ、本事業では、①中堅・中小企業等が多く進出している又は進出が見込まれる国の税制等について必要な調査を実施し、整理した上で、それらをセミナー等により分かりやすく広報するとともに、②中堅・中小企業等が海外展開を行う際に整備すべき税務ガバナンス体制の在り方について、必要性、整備方法、整備に当たっての課題等を整理し検討した上で、セミナー等により提供することを目的としている。本資料は、上記の②について取りまとめたものとなる。

「9つの提言」に関する調査の概要

2020年 (令和元年度委託事業) 9つの提言

日本企業のグローバル税務ガバナンス体制の整備に向けた現状および検討課題の整理と9つの提言が【海外子会社の声】と【日本親会社の声】という切り口などから整理して作成されました。

広報等のために、「令和元年度中堅・中小企業【経理・税務担当者向け】グローバル税務ガバナンス体制整備のための情報提供セミナー資料」が作成されました。

2023年 (令和4年度委託事業) 日本企業が海外進出にあたり整理すべき税務ガバナンス体制等のポイント

整備すべき税務ガバナンス体制について、令和元年度事業でとりまとめた税務ガバナンスに関する「9つの提言」の内容等を基に、主に中堅・中小企業の経営者と税務担当者に各企業が感じている課題や取り組み事例などについてインタビューを行い、資料(*1)が作成されました。

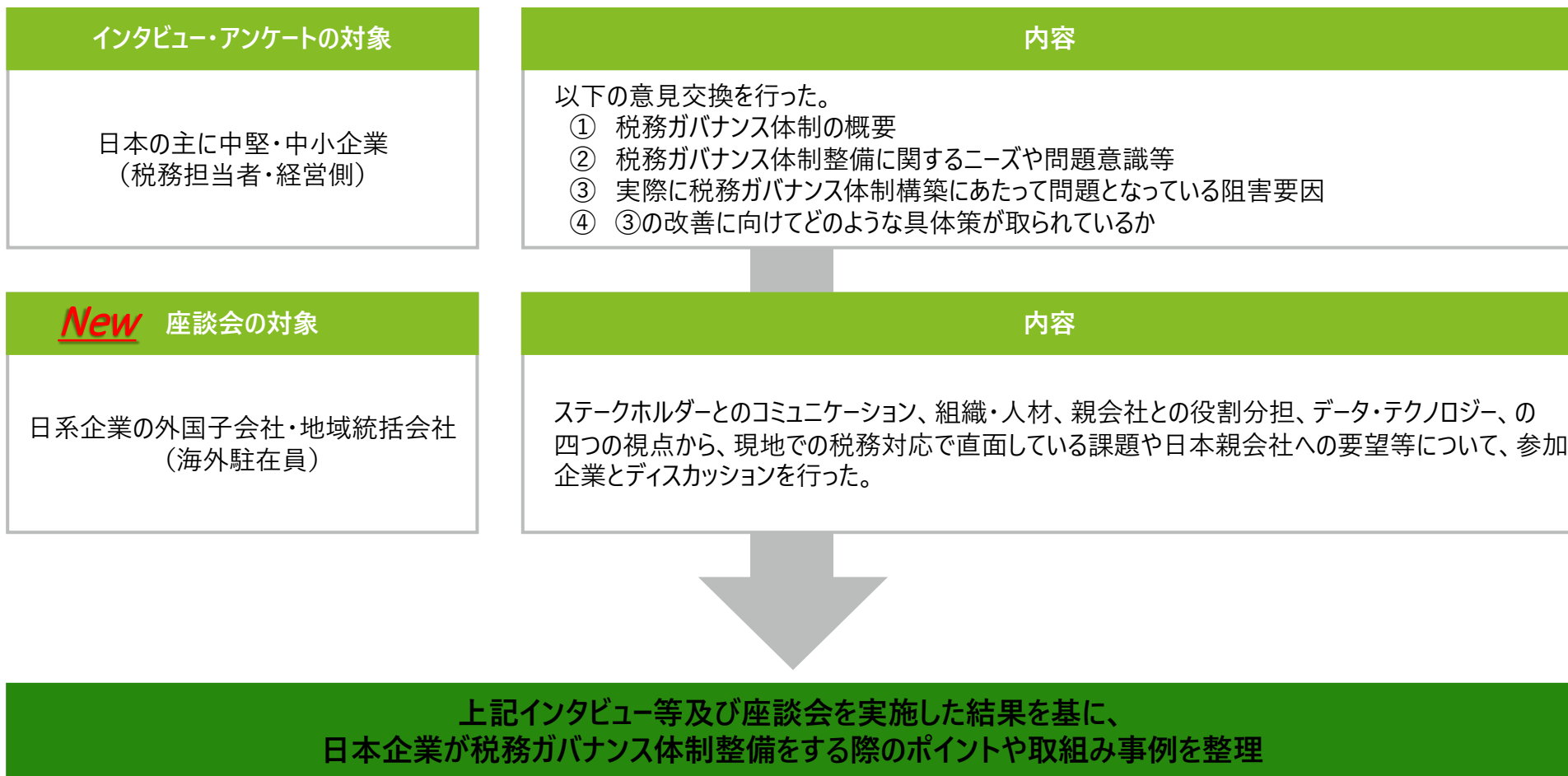
2024年 (令和5年度委託事業) 中堅・中小企業が海外展開を行う際に整備すべき税務ガバナンス体制等のポイント

本年度においては、引き続き令和元年度事業でとりまとめた税務ガバナンスに関する「9つの提言」の内容等を基に、主に中堅・中小企業の経営者と税務担当者に各企業が感じている課題や取り組み事例などについてインタビューを行っています。
また、新たに座談会を実施しており、アジア圏を中心とした各国に駐在している税務担当者を集めて現地での課題等のヒアリングを行い、本資料を作成しています。

(*1)令和4年度 進出先国税制および税務ガバナンスに係る情報提供オンラインセミナー（第26回 税務ガバナンスの在り方）
https://www.meti.go.jp/policy/external_economy/toshi/kokusaisozei/itaxseminar2022/26_taxgovernance.pdf

令和5年度委託事業の概要

本事業では、令和元年度委託事業の「9つの提言」に基づき、各企業が感じている課題や取り組み事例等について、日本の企業の税務担当者・経営側に対するインタビュー（主として中堅・中小企業）及び駐在員に対する座談会（大企業）を行いました。



2. グローバル税務ガバナンスとは

グローバル税務ガバナンスとは、税務コンプライアンスと税務プランニングから構成されます

グローバル税務ガバナンス、用語の定義

- 税務ガバナンス？ = 税を統治・管理する
- 誰が税務ガバナンスを行う？ = 企業が取り組む
- どの税金？ = 企業グループ全体が全世界で納付する税（特に法人税）

➤ 税務ガバナンスとは

- **税務コンプライアンス**
税に関する法令・規則を遵守して支払うべき税額を正しく計算し、自らの税務ポジションの妥当性を客観的に疎明して、想定外の税額の変動を防ぐ取り組み
（目的）適切な納税という社会的責任を果たし、企業価値を損なわない
- **税務プランニング**
事業の変化などを通じて、企業の税コストを最適化する取り組み
（目的）優遇税制などを適切に活用して企業価値を最大化する

➤ 本セミナーでは...

税務ガバナンスを「企業がグローバルレベルで税務コンプライアンス及び税務プランニングを行うこと」と定義する

(*) 令和元年度 経済産業省 委託事業「中堅・中小企業【経理・税務担当者向け】グローバル税務ガバナンス体制整備のための情報提供セミナー資料」 P.6より作成

海外展開にあたっては、グローバル税務ガバナンス構築の重要性が増しています

海外展開とグローバル税務ガバナンス

1 海外展開に伴いグローバルで税務対応が生じ、その適切な管理が必要となっている。

- 日本企業が海外展開する際、**進出先国の税制**への適切な対応は必須である。
(例：PE課税制度を含む法人税課税制度、移転価格税制やVAT課税制度など)
- 同時に、海外進出に伴う**日本の税制への対応**も必要となり、それぞれの適切な管理が重要である。
(例：外国税額控除制度、外国子会社配当益金不算入制度、外国子会社合算税制、移転価格税制など)
- 本資料ではグローバルレベルでの税の管理を税務コンプライアンスと税務プランニングという二つの観点から整理している。

2 税務コンプライアンス対応と税務プランニング対応とは？

- 税務コンプライアンス対応（目的：適切な納税という社会的責任を果たし企業価値を損なわない）
進出先国及び日本それぞれの税制を遵守し、支払うべき税額を正しく計算し納付することができる体制構築が、**追徴課税を受けるリスクを回避**するために重要である。
(例：PE課税、移転価格課税、外国子会社合算税制による課税、個人所得税やVAT課税など)
- 税務プランニング対応（目的：優遇税制などを適切に活用して企業価値を最大化する）
法令を遵守した上で税負担の減少による連結実効税率の適正化や、税金の支払時期の繰り延べなどにより、**企業グループ全体の税引後利益及びフリーキャッシュフローを最大化**することも重要である。
(例：優遇税制・租税条約の活用、適格組織再編税制の活用など)

グローバル税務ガバナンス体制の整備を行うことが強く推奨されます

海外展開とグローバル税務ガバナンス

3 グローバル税務ガバナンス体制の整備が実現できればどうなるか？

- 「企業がグローバルレベルで税務コンプライアンス及び税務プランニングを行うこと」ができれば、税務コンプライアンス及びプランニングにおいて「事後対応型」から「事前予防型」で対処可能に。

租税回避
脱税

支払わなくてもよかった税金
重複して支払っている税金

適正化

グローバル税務ガバナンス体制の整備で
事前予防型に！

3. グローバル税務ガバナンスの必要性

コンプライアンス観点の税務ガバナンスの必要性

- ➔ 各国の法令解釈の誤りや税額計算のミスなどによりペナルティを含めた追加納税が必要となる場合には、税引後利益が減少するだけでなく、レピュテーションの悪化を通じた企業価値の低下があり得る。
- ➔ 税務コンプライアンスは、企業グループ全体に波及し得る論点であり、経営者の責任がより一層問われるようになってきている。

図 1：課税リスクの顕在化事例

	ルール不備による出張者PE課税	海外子会社の移転価格調査対応ミス	子会社への債権放棄に伴う子会社側での債務免除益課税
要因	出張者の日数管理や業務内容の整理が不十分なまま、事業部主導で出張対応していた。	調査対応を現地スタッフ任せとした結果、企業グループ全体の目線を欠いた説明を行った。	債権放棄実行前に税務部門に相談がされず、相手国での課税の有無が調査できていなかった。

課税リスクの顕在化のダメージ

- 本税及びペナルティの支払いによる税引後利益の減少
- レピュテーションの悪化を通じた企業価値の低下（経営者の説明責任）など

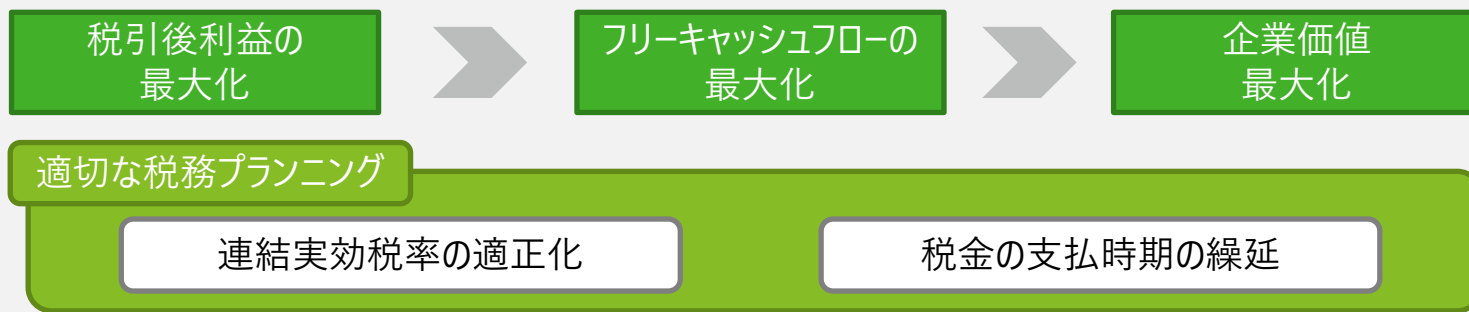
追徴課税を受ける可能性をグローバルレベルで特定し、リスクを軽減又は回避する方策を検討し、適切に実行するための仕組みを整備する必要

プランニング観点の税務ガバナンスの必要性

- ➔ 営利企業は、事業を通じて利益を拡大させ、企業価値の向上を目指す。
- ➔ 近年、ROE経営への注目が高まり、税引後利益の増加を目標においた経営がより重要となっている。
(cf. 伊藤レポート)

👉 企業価値の最大化には税務の観点からも貢献できる！

図 2：税務プランニングと企業価値最大化との関係



- ➔ 日本企業においては税務部門・チームを申告納税義務を果たすためだけのリソースであるにとらえ、税引後利益やフリー・キャッシュフローを増加させ得るリソースと理解していないケースが多い。
- ➔ 税務プランニングを通して、税引後利益及びフリー・キャッシュフローを最大化し、ひいては企業価値の向上に繋がることを税務部門・チームだけではなく、経営者を含む企業全体が理解して及び意識すべきである。

海外事業の競争相手である海外多国籍企業は「税はコストであり管理可能なもの」という意識が強い。日本企業の国際競争力の向上という観点から、税コストを最適化するための税務ガバナンスが重要。

税引後利益経営 売上増 & 税コストの適正化

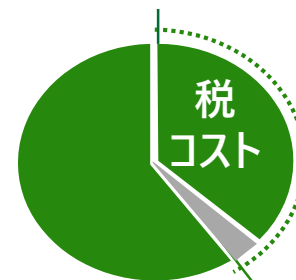


税引後利益 1% = 5億円あげるためには・・・



税引後利益率が5%の場合、
総売上を100億円増加
させる必要

=



5億円の税金削減
= 実効税率の約0.7%の減

税務プランニングを通じて実効税率を適正化できれば、売上高を増加させることと同じ効果を生み出すことが可能。

企業価値をさらに高めていくためには、売上高の増加を検討することと同様に、企業グループ全体で税務プランニングについて検討することが重要

税コスト適正化による将来への投資効果

ある機関投資家の意見として・・・

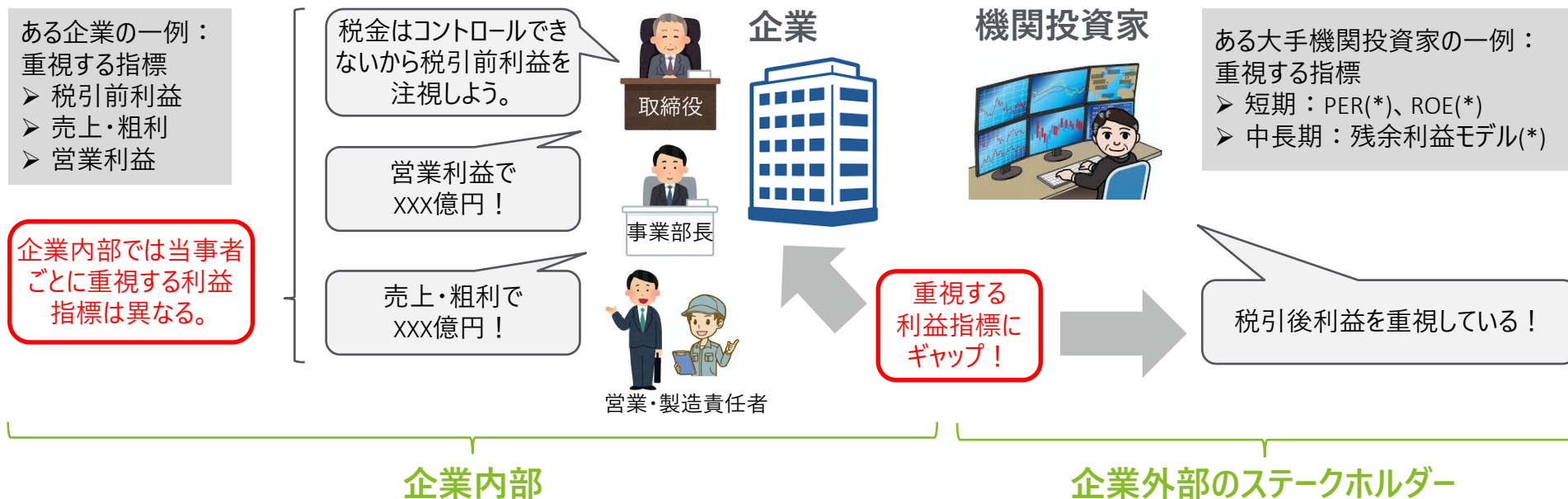
税コストを5億円適正化すると・・・



税務プランニングを通じて税コストを適正化できれば、適正化できたコストを新たな投資等に回すことにより企業価値向上につなげられる！

企業は、税コスト適正化により得られた利益を、将来の投資に充当する必要があると考えられる！
したがって、企業価値向上のためにも税務ガバナンス体制を構築することが必要である。

企業内部・企業外部における重視する利益指標の違い



企業内部では当事者ごとに、その労働に見合う成果の指標が異なるため、KPIとすべき指標が異なることは避けられないと思われるものの、取締役は株主から経営を委任されている立場であるため、税引後利益を重視するべきと考えられる。

(*)

- PER: 株価収益率 (Price Earnings Ratio)。株価を1株当たり当期純利益で除して求める。
- ROE: 自己資本利益率。企業の自己資本 (株主資本) に対する当期純利益の割合。ROE(%) = 当期純利益 ÷ 自己資本 × 100。
- 残余利益モデル: 株主に帰属する企業価値を、会計利益を用いて算定するモデルである。親会社株主に帰属する当期純利益から、株主の期待利益 (株主資本コスト × 株主資本簿価) を差し引いた残余利益を株主資本コストで割り引いて算出される。

(出典: みずほ証券株式会社及び一橋大学大学院経営管理研究科、ファイナンス用語集、https://glossary.mizuho-sc.com/faq/show/272?site_domain=default)

機関投資家の観点から

ある大手機関投資家の運用担当者の意見…

以前と比べて格差は縮まってきたという印象だが、未だに日本企業は税引前を重要視する傾向にあると思う。

私見として、日本にはプロの経営者が少なく、サラリーマン社長が多いのが理由では。部長として成果を上げた人が役員になり、役員として管掌部門の成果があがった人が社長になるというスタイルだと結局管掌部門の方が重要視することは事業会社の事業の利益であり、税引前の利益にならざるを得ない。プロの経営者が重要視するのは、税務コンプライアンスも含めた税引後利益になると思うので、最後の利益がどれくらいありますかという話になると思う。

オーナー企業であれば税引後利益を重要視するが、上場企業であれば税引前で評価されてそこまで昇進した人が多いので、経営者になっても税引前利益で評価する傾向があるのでは？

あるPE（プライベート・エクイティ）ファンドの担当者の意見…

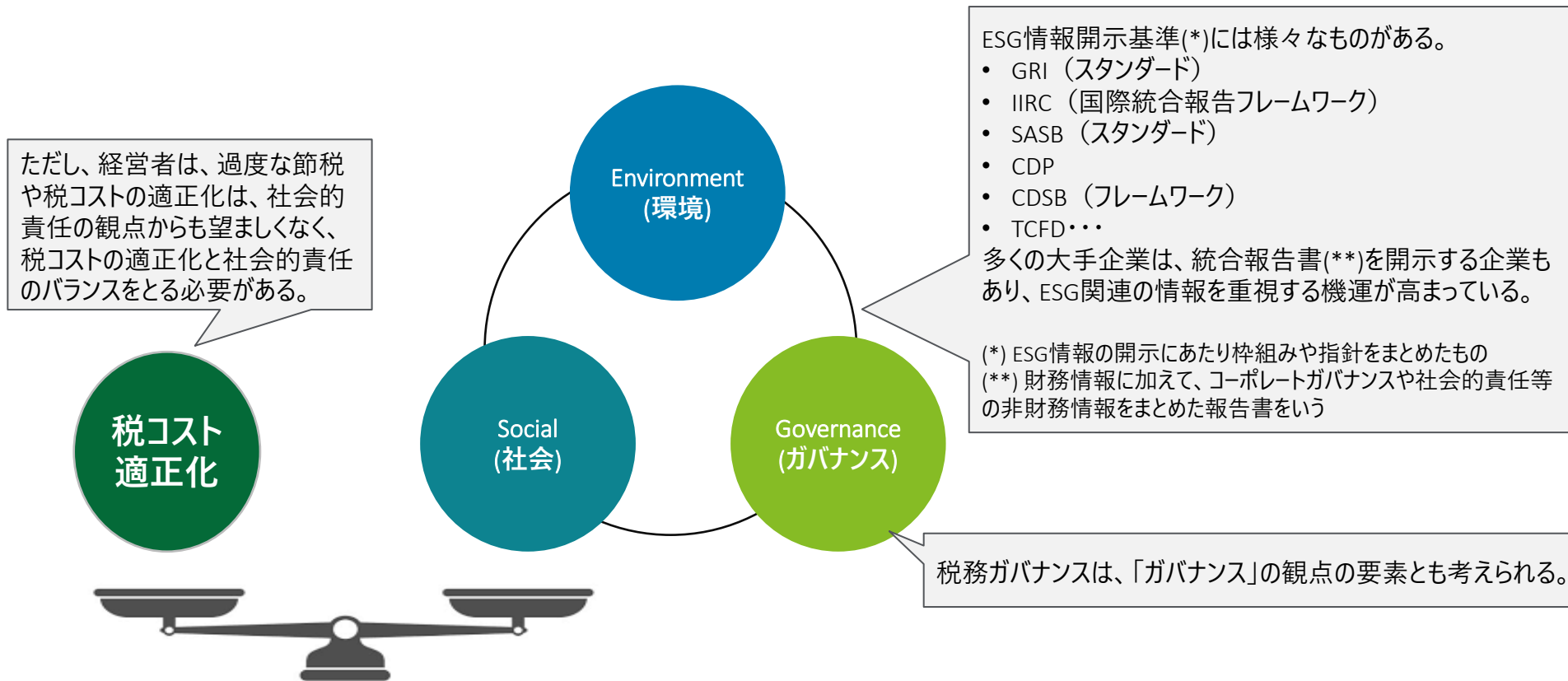
日本で税引後利益が軽視されているとは思わないが、タックスプランニングという点については重要視されていないというのは事実だと思う。それはタックスプランニングが利益成長のドライバーとわれていないので、将来の利益を図るという点においては、営業利益が重視されているということだと思う。

企業価値最大化の観点からは、株主が最も重視する税引後当期純利益重視の姿勢が求められる。そのため、企業内部においても、売上高や営業利益等のみならず、税引後当期純利益を重視する社風の醸成や、規程の策定が求められる。

税引後利益重視経営の必要性は高く、税コストを最適化する税務ガバナンス構築の必要性は高い！

ESGにおける経営者の視点

ESGとは：持続可能な世界の実現のために、企業の長期的成長に重要な環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）の3つの観点をいう。



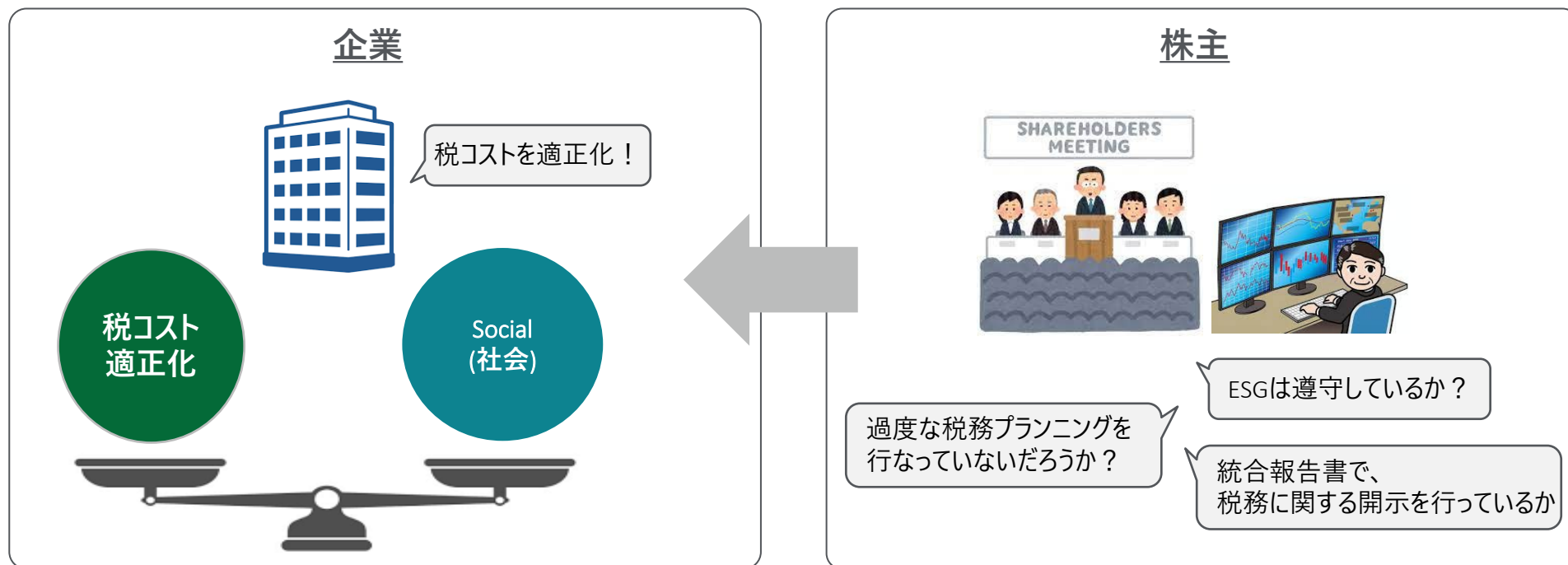
ESGにおける経営者の視点から、税務ガバナンス体制を構築する必要性がある。また、過度な節税や税コストの適正化は社会的責任の観点からは望ましくなく、その意味では税務ガバナンス体制を開示する必要性もある。

ESGにおける機関投資家の視点

ある機関投資家の意見として、『ESGへの取り組みが投資先企業の評価基準となる。税務も「Social（社会）」の領域に含まれるのでは?』というコメントがあった。

ESGを重視する企業は、投資家からの信頼が向上し、企業価値が上がる側面もあると考えられる。

一方、過度に税務プランニングを行っている企業は、ESGの側面からの評価は低くなる。社会的責任を順守する上でも当然過度な税務プランニングは慎まれるべきであり、その意味からも税務ガバナンスの重要度が増しているといえる。



その他の機関投資家の声

あるPE（プライベート・エクイティ）ファンドの意見

- ▶ 実務的な目線としては、EBITDA(*)、**税引後当期純利益**、フリーキャッシュフローを非常に重視している。上場株式に投資する投資家と違うところは、分析手法としてPERのみではなく、一番にLBO(*)分析という言い方をしているが、LBOの手法を用いてその会社を買収して、我々が投資回収をするタイミングにおいてどれくらいのバリュエーションによって最終的にEXITできるかという目線で判断を行う。
- ▶ 出口において上場を目指す、PERで評価されるような場合には、より**税引後当期純利益が出口で重要視され、いかなる場合においても投資期間中のキャッシュフローを勘案する上では税引後当期純利益を重要視している。**

ある機関投資家の意見

- ▶ 企業を見る上で、保有している企業すべてに対して利益成長性ランクを上からA～Eで評価し、最低5年間の長期EPS(*)成長率を見ている。EPSなので税引後利益に近いもので（自社株買いも考慮している）、そういう意味では税率も含めて税引後利益を重要視している。
- ▶ どちらかという米国を中心とした海外企業は、例えばCEOの報酬が純利益にダイレクトに結びつくケースがあったり、税引後当期純利益の水準を基に自社株買いを行ったり、コーポレートアクションにつながることで、税引後利益が重視されている印象。ただ、税引後利益は特別損益を加味する点において、企業の実力とはずれたところなので、実力値を測るのであれば経常利益を重要視するのだろうという印象。
- ▶ 感覚論だが、企業も税引後当期純利益を完全に無視しているわけではないと思うし、普通に考えているのではないかと思う。ただ、実力値を表示するという意味では経常利益の方が実力らしいので決算説明会資料だとそっちの方がフィーチャーされているケースが多いと思う。
- ▶ 日本の会社は、一部の多国籍企業のように税務リスクを取るというところは限られていると思っている。なぜなら保守的な会社が多いのと、経営者がそこまで会計に詳しくないケースが多い。経営者の方は営業出身、企画部門出身だったりすることが多いので、税務に詳しい人は少なく、トップダウンでそういうことをしていこうと思う人はいない印象。

(*)

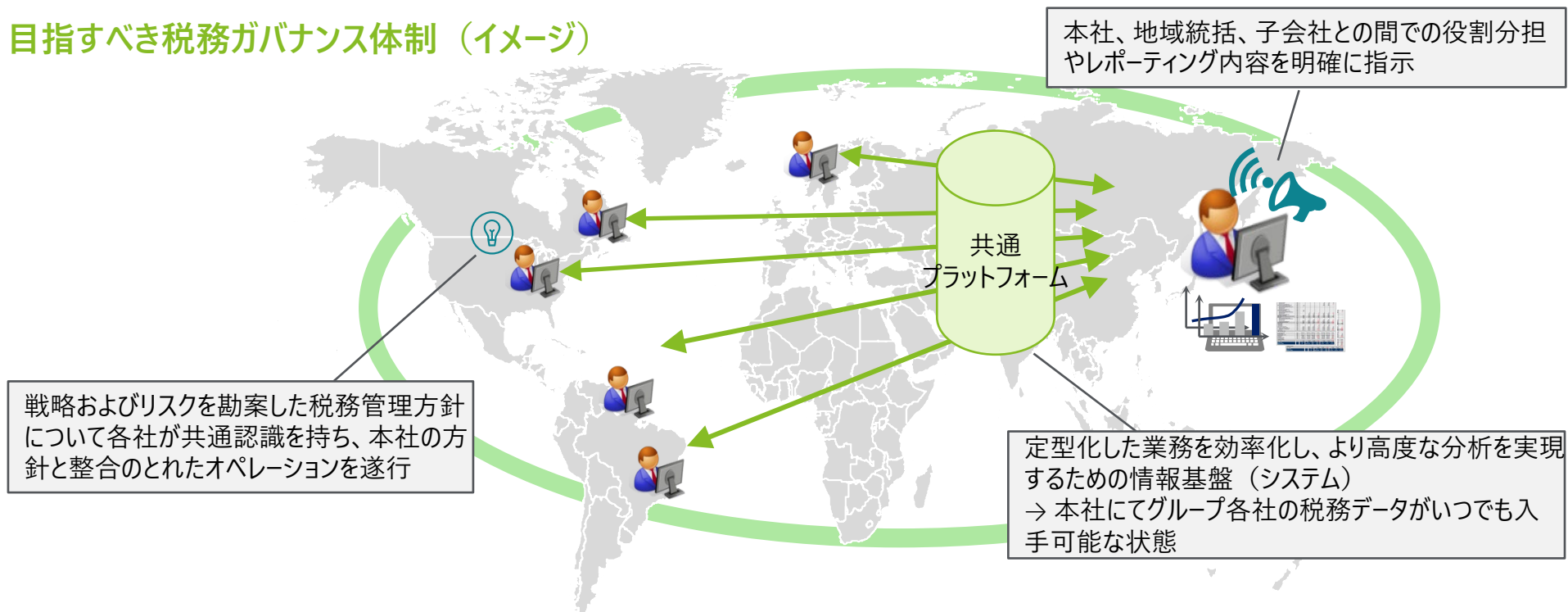
EBITDA: Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortizationの略で、税引前当期純利益に支払利息、減価償却費を加えて算出される利益を指す。

LBO: LBO（Leveraged Buyout）とは、譲渡企業の資産や今後期待されるキャッシュフローを担保として、譲受企業が金融機関などから資金調達をして買収する方法を指す。

EPS: Earnings per shareの略で、一株当たり当期純利益を指す。

Public CbCRやPillar2などの制度対応の視点

目指すべき税務ガバナンス体制（イメージ）



Pillar2 (グローバル・ミニマム課税)

対象企業：年間総収入金額が7.5億ユーロ以上の多国籍企業
(CbCRの対象となる企業と同水準)

→ 各国ごとに税負担が15%（最低税率）に至るまで課税

EU Public CbCR

対象企業：欧州に子会社を構える企業グループで一定の基準を満たす場合

→ OECD CbCRと同等の情報をWebで公表する必要がある

Public CbCRやPillar2などの制度対応の視点から、グループ各社の経理・税務担当者から、会計・税務情報のタイムリーかつ正確な収集・計算・申告が求められる。そのためには、税務ガバナンス体制を構築して、情報連携・協力体制を強化する必要がある。

Pillar2などの制度対応を契機として、税務体制のあるべき姿の構築に取り組もうとする会社が増加しています

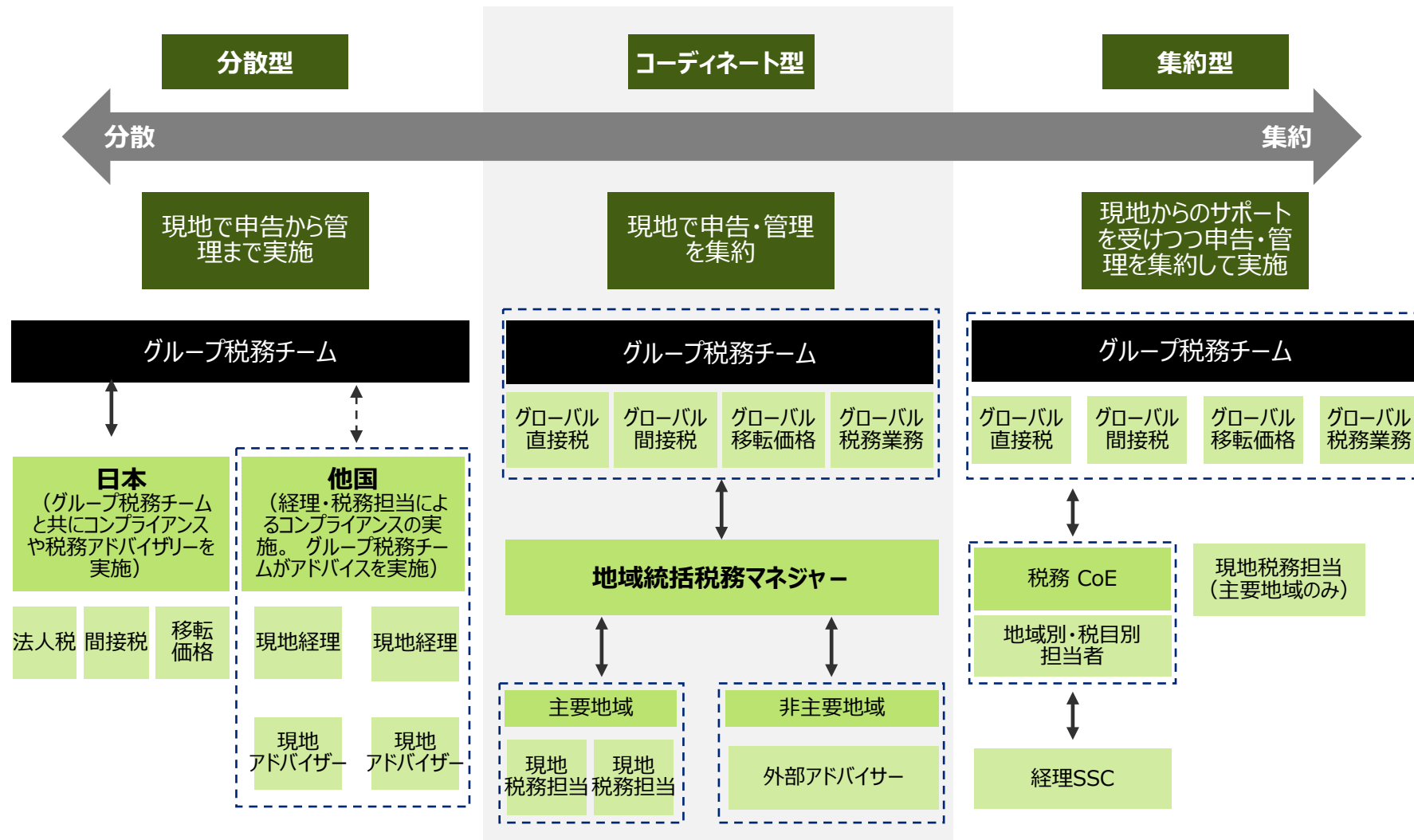
税務ガバナンスの強化に向けた検討ポイント

- 税の透明性を求められている外部環境の変化、株主の要求、ビジネス側の機能・組織再編等に対応できるように、経営理念・戦略の面においても合理的と考えられる税務組織構築を検討すべきであり、以下がポイントとなる。
 - 本社、地域統括会社、各子会社等各関係者との間での役割分担やレポート内容が明確であるか
 - 本社では海外の税務情報が可視化され、**戦略策定およびリスク対応**に集中することが可能か
 - 税務申告のように**各国・各地域における各種規制対応は重要な業務**であり、業務を円滑、効率的に行うための役割分担になっているか
 - 海外における**税務リソース不足によるガバナンス体制の懸念**につき、社内シェアードサービスや社外リソースの活用も選択肢となるか



税務業務のリソースモデルのグローバルトレンド

日本企業の多くは分散型である会社が多い状況ですが、Pillar2の導入を契機として、ガバナンス強化を目的に今後コーディネート型、あるいは集約型へとシフトしていく傾向にあります



望ましい姿と日本企業の状況

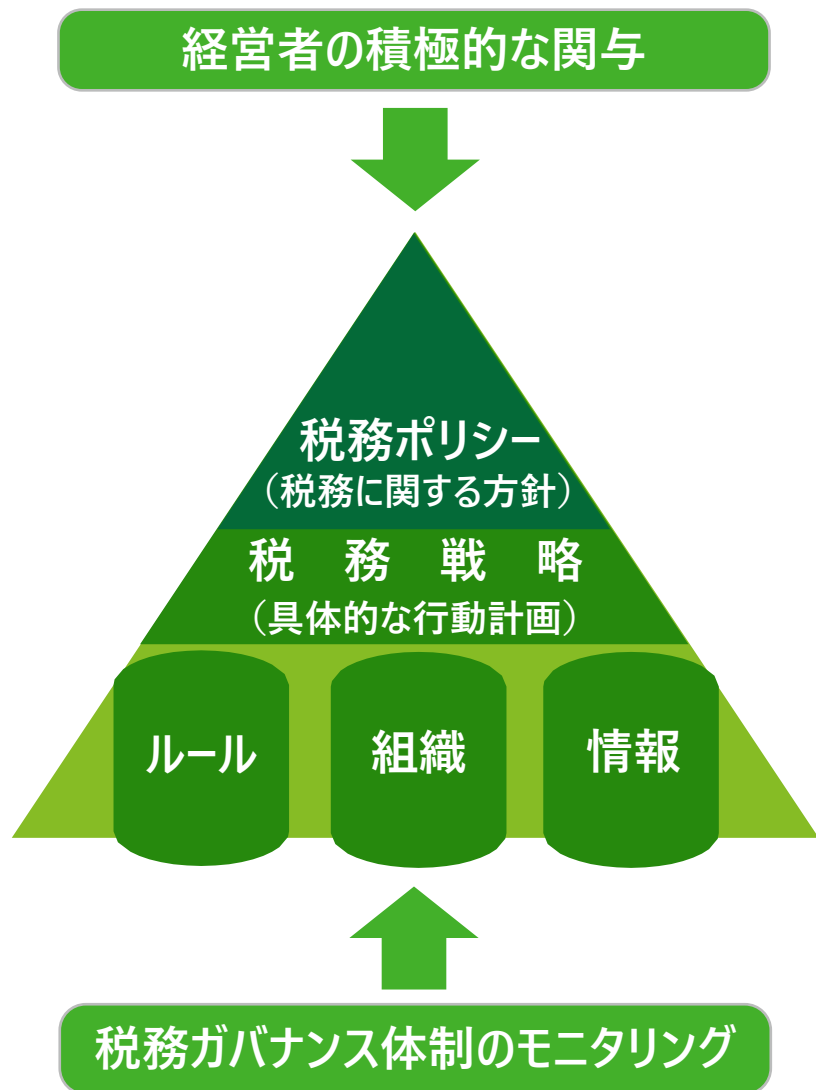
(令和元年度経済産業省委託事業で整理された9つの提言より)

- ▶ **日本企業の状況**は、令和元年度経済産業省委託事業の事務局がインタビューなどで確認した現状を整理。
- ▶ **望ましい姿**は、令和元年度経済産業省委託事業の事務局がこれまでの知見や経験を活用しつつ、インタビューなどで確認できた好事例なども踏まえて、望ましいと考えられる税務ガバナンス体制を整理。

	日本企業の現状	望ましい姿
税金の捉え方	税金は利益の結果として支払うもの (管理対象ではない)	税金は管理すべきコスト！
注目すべき経営指標	営業利益に注目 (税金が関係ない)	税引後利益に注目！
税務戦略の位置づけ	<ul style="list-style-type: none">• 税務戦略を持たない• 税務戦略は企業戦略外	企業戦略の一部！
税務戦略への経営者の関与	経営者は関与しない	経営者が積極的に関与！ 実行を後押し！

税務ガバナンスのイメージ図

(令和元年度経済産業省委託事業で整理された9つの提言より)



経営者による、税務ガバナンス体制の整備を行うという経営判断や下記に述べる税務ガバナンス体制の整備に必要な要素全体への積極的な関与は、税務ガバナンス体制の整備の大前提

【税務ポリシー】 企業がグループ全体として掲げている使命、目指す姿、価値観及び行動基準を達成するため、税務の観点からどのような方針で行動するのを示すもの

【税務戦略】 税務ポリシーで定める税務に関する行動方針を具体的な行動計画に落とし込んだもの

【ルール】 目指す税務ガバナンスを実現するための税務を実行するために設定される様々なルール

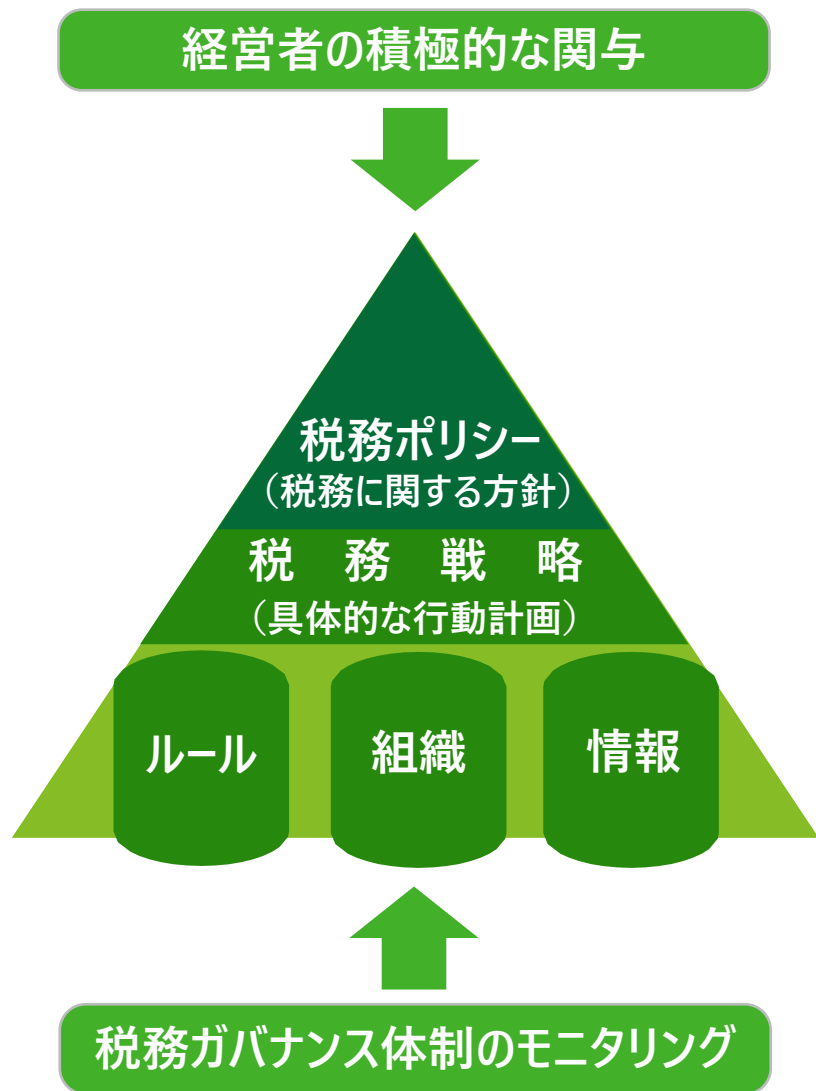
【組織】 目指す税務ガバナンスを実現するために必要な税務を実行するための部門及び人材

【情報】 目指す税務ガバナンスを実現するための「組織」が、「ルール」に基づく税務を行うにあたって、各業務に係る意思決定を行うための判断材料となる情報

(注) TCF = Tax Control Framework : 税務の内部統制に関する枠組み

望ましい税務ガバナンスの在り方

(令和元年度経済産業省委託事業で整理された9つの提言より)



【経営者の積極的な関与】

税務ガバナンス体制の整備について**経営者が積極的に関与**

税務ガバナンス体制の整備への**経営資源の配布**

【税務ポリシー・戦略】

経営者が関与し税務ポリシー・戦略を策定、かつ、**経営者の関与により**税務ポリシー・戦略がグループ全体に浸透

【ルール】

親会社の税務部門が子会社の税務に関与するための業務分掌がルール化

税務部門が事業部門と連携して事業計画を事前検討することがルール化

【組織】

人材配置の在り方が検討されており、それに応じて人材が配置、また、グループ全体で税務を意識した業績評価制度あり

【情報】

親会社が子会社から必要な情報を適時に収集、親会社・子会社が税務に関する情報を管理し、グループ内に共有

T
C
F

4. グローバル税務ガバナンス体制に向けた9つの提言の 要旨

グローバル税務ガバナンスへの指針として取りまとめた「9つの提言」の骨子は下記となります。

	行動主体	働きかけ先	提言の内容の骨子
前提	【提言1】 日本親会社の税務部門	経営者	経営者が税務ガバナンス体制の整備の必要性を理解できるよう、他社と比較した際の自社の税務上の課題や税務ガバナンス体制の整備によって得られる効果を整理し、日本の親会社の税務部門が経営者に働きかけるべきである
税務ポリシー & 税務戦略	【提言2】 経営者及び日本親会社の税務部門		経営者及び日本親会社の税務部門が、税務ポリシー及び税務戦略の役割を理解したうえで、自社の使命、目指す姿、株主の考え方や経営状況を踏まえ、税務ポリシー及び税務戦略の内容を検討すべきである
	【提言3】 日本親会社の税務部門	経営者及び国内外子会社	税務ポリシー及び税務戦略を企業グループ全体に浸透させるため、多言語への翻訳や、その内容や趣旨を対面のミーティングで説明するなど、日本親会社の税務部門が、自社グループにとって効果的な活動の検討を行うべきである
ルール	【提言4】 日本親会社の税務部門	海外子会社	日本親会社の税務部門が、海外子会社の税務に関与しないことで生じた税務ガバナンス上の問題点を整理し、海外子会社の税務に関与する必要性を理解した上で、日本親会社と海外子会社双方にとって実行可能な業務分掌を検討すべきである
	【提言5】 税務部門	経営者及び事業部門	税務部門が、事業計画を変更できない段階で税務上の検討を行うことにより生じるリスクやデメリットを整理し、経営者と事業部門から事前連携ルールの必要性に係る理解を得た上で、税務部門と事業部門双方にとって実行可能なルールを策定すべきである
組織	【提言6】 日本親会社の税務部門	海外子会社	日本親会社の税務部門が、各海外子会社における税務上の重要性などを踏まえ、企業グループが目指す税務ガバナンスの実現に必要な業務とその実施に必要な人材配置を検討すべきである
	【提言7】 経営者及び日本親会社の税務部門	全役職員	経営者及び日本親会社の税務部門が、企業グループの全役職員による税務の観点を踏まえた業務の実施を促すために、企業文化や既存の業績評価制度などを鑑み、自社にとって最適な税務に関する業績評価制度を検討すべきである
情報	【提言8】 日本親会社の税務部門	海外子会社	日本親会社の税務部門が、目指す税務ガバナンスの実現のために収集すべき海外子会社の税務に関する情報の範囲や収集時期を、海外子会社の事務負担も踏まえて、日本親会社と海外子会社双方にとって実現可能なものとなるよう検討すべきである
	【提言9】 日本親会社の税務部門	海外子会社	日本親会社の税務部門が、効率的な税務ガバナンスを実現するために企業グループとして必要な税務に関する情報の管理及び共有の方法を、海外子会社の事務負担も踏まえ、日本親会社と海外子会社双方にとって実行可能なものとなるよう検討すべきである

5. グローバル税務ガバナンスへの取り組み方

令和元年度委託事業の「9つの提言」に基づき、日本企業（税務担当者・経営側）に対し、各企業が感じている課題や取り組み事例などに関するインタビューを実施 （詳細は次ページ以降）

「9つの提言」に基づくヒアリング	インタビュー対象	内容
	日本企業（税務担当者・経営側）に対するインタビュー（*1）	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年度事業でとりまとめた「9つの提言」について、その実行可能性などのフィードバック・取組事例を含め、税務担当者・経営側にインタビューを行った。具体的には、日本企業7社の税務担当者・経営側に対するインタビューを実施した。
	日本企業（海外駐在員）との座談会	<ul style="list-style-type: none"> 現地での税務対応で直面している課題や日本親会社への要望等について、参加企業とディスカッションを行った。 具体的には、海外4か国において、日本企業18社の駐在員を集めた座談会を実施した。
整備すべき税務ガバナンス体制等の現状・取組事例等		<ul style="list-style-type: none"> 令和元年度事業でとりまとめた「9つの提言」、上記インタビューの結果、日本企業が税務ガバナンス体制整備をする際のポイントや取組事例を広報する。

(*1)本インタビューは「海外拠点を多数有する企業」と「海外拠点の数が多くない企業」の両方の企業に対して実施した。海外進出は、海外拠点数に応じて自前での進出、現地の小型企業の買収、現地の確立した組織の買収と段階を経て行われ、そのたびに学びが社内で蓄積されることから税務ガバナンスに関する諸問題は海外拠点数に応じて取り扱いが異なるとも考えられる。したがって、本Webinarでは海外拠点数に応じた企業の現状、税務ガバナンス体制の整備に対する取り組み事例を紹介している。

ヒアリング結果（1/7）

ヒアリング結果（企業A：ポリシー等の策定なし）

- 企業Aは、海外に15社以上の子会社を有し、製造業を営んでいる
- 2022年度の連結売上高は1,000億円を超える
- 移転価格については、税務調査を契機に取引価格を見直す等の取り組みを行っており、一定の社内ルールを有している
- 現状、Pillar2対応の準備は整っていないものの、情報収集を進めており、必要に応じて人員増も検討する予定である

課題	税務ガバナンス体制の現状	税務ガバナンス体制に関する要望・課題等
経営者の積極的な関与	<ul style="list-style-type: none">・ 税務論点については、顧問税理士法人や取引先などから積極的に情報収集をしており、その都度、自社への影響を調査している・ 移転価格の論点については、税務調査が行われた場合、その後の年度に係る移転価格ポリシーの見直しを実施している	<ul style="list-style-type: none">・ 特になし
税務ポリシー／税務戦略の策定及び企業グループ全体への浸透	<ul style="list-style-type: none">・ 税務ポリシーや戦略の文書化は行っていないが、工場誘致に係る補助金等、国や自治体の補助制度を活用している・ また、移転価格の観点では、取引価格の決定について一定の社内ルールを設けている	<ul style="list-style-type: none">・ 海外の税制優遇については制度がわかりやすいため適用漏れが起こる可能性は低いと考えている・ 一方で、日本は様々な情報源がある一方で適用チェックリスト等がないため、優遇税制の適用が漏れる可能性を懸念している
課題	阻害要因等	対応策・課題等
Pillar2への対応	<ul style="list-style-type: none">・ 現状はPillar2対応の準備が整っていないが、情報収集を進めている最中である	<ul style="list-style-type: none">・ Pillar2対応のために人手が不足すると想定される場合には、増員も検討する
組織体制	<ul style="list-style-type: none">・ 日本親会社に税務部がないため、海外子会社の税務申告は現地及び現地の税務アドバイザーに任せているが、大きな設備投資等については日本親会社に相談があるため、都度対応している。	<ul style="list-style-type: none">・ 移転価格のような国際税務の論点については、社内に専門的知識のあるリソースがないため、育成よりも外部のアドバイザーに委託するほうがコストパフォーマンスが良いと考えている

ヒアリング結果（2/7）

ヒアリング結果（企業B：文書化されたポリシー等の策定なし）

- 企業Bは、海外に子会社2社を有し、製造業を営んでいる
- 海外子会社からはタイムリーな報告があるため、適切な意思疎通が図られていると言える
- 税務ポリシーについては、文書化は行っていないものの、社内に共通認識があると経営者は考えている
- 海外子会社の税務は現地担当者1名で対応しており、定年退職が近いことから、引継ぎが目下の課題となっている

課題	税務ガバナンス体制の現状	税務ガバナンス体制に関する要望・課題等
経営者の積極的な関与	<ul style="list-style-type: none">・ 経営陣に対しては、毎月の会議で税務関連事項についても（該当があれば）報告が行われている・ 現地駐在の工場長とは毎週Web会議を行っており、税制面で特別な変更等があれば都度報告を受けている	<ul style="list-style-type: none">・ 特になし
税務ポリシー／税務戦略の策定及び企業グループ全体への浸透	<ul style="list-style-type: none">・ 税務ポリシーや戦略の文書化は行っていないが、優遇税制の適用漏れがないよう留意する等の社内方針については、社内に共通認識がある	<ul style="list-style-type: none">・ 現地の経理／税務担当者がまもなく定年退職する予定であるため、ノウハウを含む引継ぎが課題

課題	阻害要因等	対応策・課題等
税務処理に関するルール	<ul style="list-style-type: none">・ タイムリーに情報収集を行っており、税務調査が入った場合にはすぐに情報共有が行われるため、特に阻害要因はない	<ul style="list-style-type: none">・ 現地税制に関する透明性が上がることを希望する
組織体制	<ul style="list-style-type: none">・ 現地の経理／税務担当者がまもなく定年を迎えるため、適切な引継ぎ及びナレッジアップが必要	<ul style="list-style-type: none">・ 十分な引継ぎ期間を設定し、適切な引継ぎが行われるよう考慮している
情報収集	<ul style="list-style-type: none">・ 事業部門との連携については、現地で日本語が堪能な担当者を間に入れて適切に連携を行っているため、特に阻害要因はない	<ul style="list-style-type: none">・ 現地の税務アドバイザーとの連携を強化する

ヒアリング結果（3/7）

ヒアリング結果（企業c：ポリシー等の策定なし）

- 企業cは、海外に子会社1社を有し、製造業を営んでいる
- 海外子会社からはタイムリーな報告があるため、適切な意思疎通が図られていると言える
- 日本親会社の会長及び社長が定期的に現地を訪問し、状況の確認を行っている
- 税務に対してコストを割いてもそのコスト以上の利益を得ることができないため、現状維持とする方針

課題	税務ガバナンス体制の現状	税務ガバナンス体制に関する要望・課題等
経営者の積極的な関与	<ul style="list-style-type: none">・ 経営陣に対しては、月次の財務報告において、税務関連事項についても（該当があれば）報告が行われている・ 子会社の社長と日本の経営陣との会議を毎月実施し、税務関連事項についても該当があれば報告を受けている・ 年に一度、日本親会社の会長と社長が子会社を訪問し、現地の実情を確認している	<ul style="list-style-type: none">・ 特になし
税務ポリシー／税務戦略の策定及び企業グループ全体への浸透	<ul style="list-style-type: none">・ 税務ポリシーや戦略の文書化は行っていない・ 現地の税務アドバイザーから優遇税制や税コスト削減について情報提供があれば、都度検討している	<ul style="list-style-type: none">・ 特になし

課題	阻害要因等	対応策・課題等
税務ポリシー／税務戦略	<ul style="list-style-type: none">・ 税務に対してコストを割いても、そのコスト以上の利益を得ることができない	<ul style="list-style-type: none">・ 信頼できる現地アドバイザーに依頼し、アドバイスに従って適切に申告納付を行う・ 日本に関しては、補助金申請の許可のスピードが上がることを希望する
組織体制	<ul style="list-style-type: none">・ 税務に関する有資格者を採用したいと考えているが、コストの観点から、ハードルが高い	<ul style="list-style-type: none">・ 海外子会社の売上規模が日本親会社に比して大きくないため、現状維持で良いと考えている

ヒアリング結果（4/7）

ヒアリング結果（企業D：ポリシー等の策定なし）

- 企業Dは、海外に子会社2社を有し、製造業を営んでいる
- 海外子会社からは定期的な状況報告があるが、現状、税務に関する問題は特段生じていないため、基本的には現地に任せている
- 税務に対してコストを割いても、そのコスト以上の利益を得ることができないため、現状維持の方向

課題	税務ガバナンス体制の現状	税務ガバナンス体制に関する要望・課題等
経営者の積極的な関与	<ul style="list-style-type: none">・ 経営陣に対しては、月次の書面による財務報告が行われているが、税務に関するトピックが話題になることはあまりない・ 現状、特段の問題は生じていないため、税務に関しては基本的に現地に任せている	<ul style="list-style-type: none">・ 特になし
税務ポリシー／税務戦略の策定及び企業グループ全体への浸透	<ul style="list-style-type: none">・ 税務ポリシーや戦略の文書化は行っていない・ 税コスト低減のための取り組みを積極的に行っているわけではないが、現地における優遇制度（還付）の適用を受けている	<ul style="list-style-type: none">・ 日本親会社から子会社に対しては、海外子会社においても利益を出して納税することが重要であるというメッセージを発信している

課題	阻害要因等	対応策・課題等
税務ポリシー／税務戦略	<ul style="list-style-type: none">・ すでに現地の優遇制度（還付）の適用を受けられているという実情に鑑み、税務に関する対応の優先度は高くない・ 税務に対して現状よりもコストを割いたとしても、そのコスト以上の利益を得ることができない	<ul style="list-style-type: none">・ 日本親会社に関する事項を含め、不明点があれば適宜税務アドバイザーに相談することになっている
組織体制	<ul style="list-style-type: none">・ 海外子会社の税務申告は現地の税務アドバイザーを起用しており、海外子会社の経理担当者は、税務アドバイザーが作成した申告書の内容を一読する程度の対応に留まる	<ul style="list-style-type: none">・ 特段の問題が生じない限りは、現状維持で良いと考えている

ヒアリング結果（5/7）

ヒアリング結果（企業E：文書化されたポリシー等の策定なし）

- 企業Eは、海外に子会社1社及び孫会社1社を有し、製造業を営んでいる
- 海外子会社からは定期的な報告があり、かつ、経営者が年に一度現地を訪問し、税務に関する報告があれば対応している
- 税務に対してコストを割いても、そのコスト以上の利益を得ることができないため、現状維持の方向
- 移転価格については、適時に取引価格を見直す等の取り組みを行っている

課題	税務ガバナンス体制の現状	税務ガバナンス体制に関する要望・課題等
経営者の積極的な関与	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営陣に対しては、月次の財務報告が行われている ・ 年に一度、社長が海外子会社を訪問し、現地の会計担当者及び会計事務所と協議しながら決算作業を実施している ・ 税務に関するトピックは、現地訪問時に報告があれば対応している 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特になし
税務ポリシー／税務戦略の策定及び企業グループ全体への浸透	<ul style="list-style-type: none"> ・ 税務ポリシーや戦略の文書化は行っていないが、日本親会社の主導で方針を決め、少なくとも年に一度は日本親会社と海外子会社との間における取引価格の見直しを実施している（ベンチマーク分析を含む） ・ 海外子会社と海外孫会社間での取引については、海外孫会社の所在地国における優遇税制の適用を受けた 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 税務戦略等は基本的に日本親会社で策定しているため、現地での対応は最低限の申告対応に留まる
課題	阻害要因等	対応策・課題等
税務ポリシー／税務戦略	<ul style="list-style-type: none"> ・ 税務に対して現状よりもコストを割いたとしても、そのコスト以上のリターンを得ることができないため、税務に関する対応の優先度は高くない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 移転価格について海外孫会社所在地国の税務当局から指摘を受けたため、今後、税務アドバイザーと協議が必要である
組織体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子会社の税務申告は現地の税務アドバイザーを起用しており、子会社の経理担当者は、アドバイザーが作成した申告書の内容を一読する程度の対応に留まる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特段の問題が生じない限りは、現状維持で良いと考えている

ヒアリング結果（6/7）

ヒアリング結果（企業F：文書化されたポリシー等の策定なし）

- 企業Fは、海外に子会社6社を有し、製造業を営んでいる
- 四半期に一度の頻度で拠点長会議が実施され、税務に関する報告事項があれば適宜経営層へ報告される
- 税務調査の結果を踏まえて、グループ全体で統一した処理を行うよう本社主導で取り組んだ経験がある
- ローカルファイルの記載内容が各国で整合するように、日本親会社に集約し内容確認を実施している

課題	税務ガバナンス体制の現状	税務ガバナンス体制に関する要望・課題等
経営者の積極的な関与	<ul style="list-style-type: none">・ 経営陣に対しては、月次の財務報告が行われている・ 四半期に一度、拠点長会議が実施され、税務に関する報告事項があれば適宜経営層へ報告される	<ul style="list-style-type: none">・ 特になし
税務ポリシー／税務戦略の策定及び企業グループ全体への浸透	<ul style="list-style-type: none">・ 税務ポリシーや戦略の文書化は行っていないが、税務調査において海外子会社が税務当局から指摘を受けた論点（出向者の給与負担）について本社主導で検討し、グループ全体で統一した処理を行うよう取り組んだ経験がある・ ローカルファイルは、作成義務のある一部の海外子会社で作成しているが、各国間での記載内容が整合するよう、日本親会社で確認を実施している	<ul style="list-style-type: none">・ 税務戦略等は基本的に日本親会社で策定しているため、現地での対応は最低限の申告対応に留まる

課題	阻害要因等	対応策・課題等
税務ポリシー／税務戦略	<ul style="list-style-type: none">・ 製造業であり、新規事業の立ち上げの際には、経理や税務ではなく現場が中心となるため、税務ポリシーや税務戦略に重点を置いた対応が難しい・ 日本親会社が海外子会社の営業サポートを実施しているが、そのサポート報酬を海外子会社に請求するか否かについて検討が必要である	<ul style="list-style-type: none">・ サポート費用を現地負担にするか否かについては、国によって税務当局のスタンスも異なるため、各国の状況を踏まえた柔軟なポリシー策定が必要である
組織体制	<ul style="list-style-type: none">・ 日本親会社に国際税務に精通した人材がない	<ul style="list-style-type: none">・ 税務アドバイザーとの連携強化

ヒアリング結果（7/7）

ヒアリング結果（企業G：ポリシー等の策定あり）

- 企業Gは、海外に約10社の子会社を有し、エネルギー関連事業を営んでいる
- グループ全体でリスク問題の棚卸を行う際、税務関連事項もリスク評価の対象とされるため、必要に応じて全体会議で議論される仕組みとなっている
- ビジネスモデル上、投資先国における税コストを重視しているため、経理部だけではなく、現場の社員にも税コスト適正化のマインドが浸透している
- 上記の背景から、プロジェクトの初期段階で経理部への相談が行われる等の体制が整っている

課題	税務ガバナンス体制の現状	税務ガバナンス体制に関する要望・課題等
経営者の積極的な関与	<ul style="list-style-type: none">・ グループ全体でリスク問題の棚卸を行う際に税務関連事項もリスク評価の対象とされ、もし高リスクと評価された場合には、全体会議で議論される・ 経営者との距離が近く、コミュニケーションにも特に問題ない	<ul style="list-style-type: none">・ 特になし
税務ポリシー／税務戦略の策定及び企業グループ全体への浸透	<ul style="list-style-type: none">・ 会計士や税理士が所属する経理部が主体となって取り組んでおり、各国税制の調査や移転価格に対するポリシー作成を行っている。・ プロジェクト投資は税引後のIRRを基準として判断すること多いため投資先国における税コストも重視しており、現場の社員にも税務戦略がカルチャーとして根付いている・ 大企業からの中途入社者が多いことから、税務に関する経験や知見を持つ者の良い影響があり、税務に対する意識が高い	<ul style="list-style-type: none">・ 海外子会社の規模はまだ大きくないため、税務戦略等は基本的に日本親会社で策定しており、現地での対応は基本的な申告対応に留まる
課題	阻害要因等	対応策・課題等
組織体制	<ul style="list-style-type: none">・ プロジェクト投資に係る税務事項への対応が優先されるため、その他の事項（移転価格文書の整備等）は後回しになっている・ 事業の拡大状況に比して税務人材が不足しており、かつ、国際税務に精通した人材の確保が難しい	<ul style="list-style-type: none">・ 現状、後回しにしている事項への対応を進めるための人材確保
情報収集	<ul style="list-style-type: none">・ 既存の海外拠点がない国への新規投資を検討するに際して、ナレッジがないため情報収集に苦労している	<ul style="list-style-type: none">・ 税務アドバイザーとの連携強化・ オープンソースからの情報収集

座談会結果（1/3）

現地での税務対応や日本親会社とコミュニケーションを行う担当者等を複数名集めた座談会を開催。座談会は4か国（米国・シンガポール・タイ・中国）で実施を行い、日本からでは把握できない課題や日本親会社への要望等について意見交換を行い、以下の通り取りまとめた。

現地子会社の駐在員からみた課題・要望

税務ポ
リシー・
戦略

■ 税務ポリシーが未策定

➢ 地域統括会社としては各拠点へ税務ポリシーの発信をしなければならないと感じているが、日本の親会社から税務に特化したポリシーに関する発信が特にない。

■ 組織内の方針決定と実行ギャップ

➢ 大方針は親会社が決定しているものの、具体的な方針策定・運営は統括会社や各拠点に委ねられ、これが実際の運営においてギャップを生んでいる。

ルール

■ リソースの制約と税務の優先順位

➢ 日本親会社、地域統括会社、各拠点の間での役割分担において、限られたリソースの中でどう運営するかという課題が存在している。税務の優先順位を上げる難しさがあり、これがリソースの適切な配分を難しくしている。

■ 税務論点検討における役割分担

➢ 統括地域内の税務論点が地域性が高いことから、地域統括会社でカバーしているのが今の対応であるが、全体最適の観点では日本親会社が統括地域内の税務検討にも適切に関与することが望ましい。例えば事業会社の規模によってリソースをどのように投入していくかについて、検討の必要性を感じている。

座談会結果 (2/3)

現地子会社の駐在員からみた課題・要望

- | | |
|----|--|
| 組織 | <ul style="list-style-type: none">■ 業績評価制度の不明確<ul style="list-style-type: none">➢ 税務方針、スキルマップ等があるものの、税務専門部隊がなく税務に特化したKPIが設定されておらず、評価基準が不透明な状態となっている。そのため、現地メンバーのモチベーション向上が難しくなる要因の一つである。■ 税務人的リソース及びノウハウの不足<ul style="list-style-type: none">➢ 少人数体制で税務のみならず、経理・財務業務も兼任しているため、業務が属人化に陥りやすく、税制改正等にも対応しきれていない。大規模なプロジェクトがあると人材が足りなくなる。➢ 税務に関するノウハウの蓄積等が不十分であり、特に移転価格においては現地アドバイザーと十分に議論できるレベルに達していない。■ Pillar2対応における課題<ul style="list-style-type: none">➢ 日本親会社が必要とする情報をいかに効率的に収集できるか、情報収集に現地各社に多大な負荷がかかる。➢ 日本親会社がPillar2対応を主導するが、グローバルな対応方針が未策定で地域統括会社の役割が不明確。 |
| 情報 | <ul style="list-style-type: none">■ データ収集の属人化及び統一性の欠如<ul style="list-style-type: none">➢ 情報収集が特定の担当者のスキルに依存せず、体制全体で確実にできる仕組みが必要である。➢ 各社でデータ収集のプロセスが統一されていないため、データの正確性を懸念している。➢ 長期的な視点で各社のERPを統一することで、情報提供の統一性を向上させる方針を考慮する必要がある。 |

座談会結果 (3/3)

現地子会社の駐在員からみた課題・要望

情報

■ 税務関連データ収集システムの必要性

- CbCR作成やCFC税制に必要情報を一元的に収集できる税務システムが存在せず、Pillar2においても同様であるため、税務関連情報の収集を支援するための専用システムの検討が必要と感じる。
- グローバルでシステムの刷新が進行中だが、税務目線での導入が難しい状況。
- 日本親会社から重複した資料依頼が生じていることから、親会社の中で「ヨコ連携」ができていないことが課題。

■ テクノロジー投資の不足

- テクノロジー投資が不足しており、エクセルベースの業務が主流であることが課題である。ERP導入による業務効率化や統一を検討する必要がある。

■ アドバイザーからの情報提供の不統一

- 各アドバイザーからの情報提供が独自のフォーマットで行われており、情報の整理が課題である。

6. 税務ガバナンス体制の整備にあたっての課題について（まとめ）

税務ガバナンス体制の整備にあたっての課題について（まとめ）（1/2）

ヒアリング企業で見られた税務ガバナンス体制の整備についての課題

望ましい姿／9つの提言	企業の現状	対応策や取り組み事例
経営者の積極的な関与	<ul style="list-style-type: none">多くの経営者が税務の重要性を理解されているが、会社全体の税務に関する意識が乏しく、具体的な施策に結び付けて経営者が税務に積極的に関与している企業は少なかった	<ul style="list-style-type: none">税務ガバナンス体制の整備に必要な情報が税務担当者から経営者にタイムリーに共有されることが必要であり、かつ、税務担当者は、経営者が具体的に望ましい姿を理解できるような働きかけを行うことが重要である
税務ポリシー／税務戦略	<ul style="list-style-type: none">税務ガバナンス体制構築のために税務ポリシー及び税務戦略を策定している企業は少なかった社内の共通認識があっても、文書化や積極的な周知を行っている企業は少なかった税務に対して現状よりもコストを割いたとしても、そのコスト以上の利益を得ることができないため、税務の優先順位が低くなっていることが確認された	<ul style="list-style-type: none">税務ガバナンス体制を適切に整備するためには、企業グループ全体に税務に対する姿勢を明らかにすることが必要となる細かなルール策定までには至らなくとも、税務ポリシーを文書化し、多言語化したうえで企業グループ全体に浸透させていくことが必要である
ルール （業務分掌）	<ul style="list-style-type: none">海外子会社の状況を日本親会社で概ね把握している企業が多かったが、業務分掌に関するルールを策定している企業は少なかった海外子会社に専門的知識を持つ税務担当者がいないため、現地の税務アドバイザーに一任しているという企業が多かった	<ul style="list-style-type: none">日本親会社の税務部門が海外子会社の税務に適切に関与及び支援するための業務分掌がルール化される必要がある。現地の税務アドバイザーが作成した申告書を社内でチェックする体制を整えたり、能動的に情報収集を行う等のルールを策定することが望ましい

税務ガバナンス体制の整備にあたっての課題について（まとめ）（2/2）

ヒアリング企業で見られた税務ガバナンス体制の整備についての課題

望ましい姿／9つの提言	企業の現状	対応策や取り組み事例
ルール （事業部門との連携）	<ul style="list-style-type: none">事業部門との連携を緊密に行っている企業も見られた一方で、経理／税務担当者の役割は会計処理や税務申告業務がメインであるという企業が多かった	<ul style="list-style-type: none">事業部門と税務部門との連携について明文化されたルールで定め、新しくビジネスを始める前に税務部門に事前相談する体制を整えることが望ましいまた、事前に税務リスクを把握することの重要性を事業部門に周知する必要がある
組織 （人材配置）	<ul style="list-style-type: none">税務アドバイザーに税務申告を委託しているため、十分な人材リソースを配置できているかが不明な企業も散見されたPillar2対応のために人手が不足する場合、人材リソースを増やすことを検討する予定の企業もあった担当者の定年退職に伴う後任者への適切な引継ぎに取り組んでいる企業が見られた	<ul style="list-style-type: none">業務が担当者に属人化している場合、マニュアルの作成等で適切にノウハウが引き継がれるよう工夫する新たな制度に対応するためのリソースが不足している場合、人員増強を図りつつも、システムの活用等により効率的に業務を実施できるよう改善を図ることが必要
組織 （業績評価）	<ul style="list-style-type: none">税金はコントロールできないものとして、企業内部の評価には税引前利益といった税務の観点を考慮していない企業が多かった税務調査の際に大きな指摘を受けなければ、賞与算定の際に考慮される場合もあるという企業も見られた	<ul style="list-style-type: none">税コストの削減が評価指標の一部として組み込まれる制度も検討することが望ましい
情報 （情報収集・管理共有）	<ul style="list-style-type: none">月次の会議等で税務に関するトピックがあれば報告を受けているという企業が多く、税務調査についてもタイムリーに情報共有されている企業が多かった	<ul style="list-style-type: none">税務に関する最新情報（税制改正や優遇制度の導入等）がないかどうか、日本親会社からも意識的に海外子会社から情報収集する必要がある日本親会社と海外の税務アドバイザーとの緊密な連携

お問い合わせ

運営受託：デロイト トーマツ税理士法人

email : info@i-tax-seminar.go.jp

本資料は、関連税法およびその他の有効な典拠に従い、例示の事例についての2023年10月時点における一般的な解釈について述べたものです。経済産業省及びデロイト トウシュ トーマツ リミテッド、そのメンバーファームまたはこれらの関係法人（デロイト トーマツ税理士法人を含むがこれに限らない、以下「デロイトネットワーク」と総称します）は、本資料により専門的アドバイスまたはサービスを提供するものではありません。貴社の財務または事業に影響を及ぼす可能性のある一切の決定または行為を行う際は、必ず資格のある専門家の適切なアドバイスをもとにご判断ください。

また本資料中および講演中の発言における、意見にわたる部分は講演者の私見であり、デロイトネットワークの公式見解ではありません。経済産業省及びデロイトネットワークの各法人は、本資料に依拠することにより利用者が被った損失について一切責任を負わないものとします。

無断転載を禁じます。

本テキストをコピー等で複製することは、社内用、社外用を問わず、執筆者の承諾なしには出来ません。

デロイト トーマツグループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッドおよびデロイト ネットワークのメンバーであるデロイト トーマツ 合同会社ならびにそのグループ法人（有限責任監査法人 トーマツ、デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社、デロイト トーマツ ファイナンシャル アドバイザリー 合同会社、デロイト トーマツ 税理士 法人、DT 弁護士 法人およびデロイト トーマツ グループ 合同会社を含む）の総称です。デロイト トーマツ グループは、日本で最大級のプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスク アドバイザリー、コンサルティング、ファイナンシャル アドバイザリー、税務、法務等を提供しています。また、国内約30都市に約1万7千名の専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイト トーマツ グループ Web サイト（www.deloitte.com/jp）をご覧ください。

Deloitte（デロイト）とは、デロイト トウシュート マツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバル ネットワーク 組織を構成するメンバー ファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイト ネットワーク”）のひとつまたは複数指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバー ファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTL および DTTL の各メンバー ファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTL はクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッドはDTTLのメンバーファームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィック における100を超える都市（オークランド、バンコク、北京、ベンガルール、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、ムンバイ、ニューデリー、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

Deloitte（デロイト）は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャル アドバイザリー、リスク アドバイザリー、税務、法務などに関連する最先端のサービスを、Fortune Global 500®の約9割の企業や多数のプライベート（非公開）企業を含むクライアントに提供しています。デロイトは、資本市場に対する社会的な信頼を高め、クライアントの変革と繁栄を促し、より豊かな経済、公正な社会、持続可能な世界の実現に向けて自ら率先して取り組むことを通じて、計測可能で継続性のある成果をもたらすプロフェッショナルの集団です。デロイトは、創設以来175年余りの歴史を有し、150を超える国・地域にわたって活動を展開しています。“Making an impact that matters”をパーパス（存在理由）として標榜するデロイトの約415,000名の人材の活動の詳細については、（www.deloitte.com）をご覧ください。



IS 669126 / ISO 27001



BCMS 764479 / ISO 22301