

第1回高度外国人材研究会

議事要旨

議 題	第1回高度外国人材研究会
開催日時	令和5年10月30日(月) 15時00分～17時00分
開催場所	本館17階 西1 第3特別会議室 及び、オンライン (Teams 会議)

【議事概要】

<プレゼン概要>

パーソル総合研究所 小林様

- 外国人正社員500名に対して実施した「日本で働く外国人材の就業実態・意識調査」によると、職場への不満の上位項目は処遇やキャリアパスの不明確さに起因。MBAホルダー等のエリートのみが幹部候補まで上るエリート主義的競争な欧米企業とは異なり、日系企業では誰もが幹部を目指せる平等主義的競争であり、優秀な中途採用者等の早期抜擢が難しい。
- 上司のマネジメント行動については、評価に対する不満が最も高い。背景には日本独特のMBOでの相対評価がある。選抜早期化、MBO運用見直しにより、国籍問わず中途採用者が活躍しやすいシステムにすべき。
- 職場内の孤立も大きな課題。同調査によると、外国人同僚が2割以下と答える正社員が75%と多く、人的ネットワーク欠如により不満を相談しにくい。孤立感はジョブ・パフォーマンス、継続就業意向、会社満足度に負の影響を与え、日本で働く魅力を減じている。同僚とのコミュニケーション機会の付与、定期的な面談、自分の母国語に対応できる指導者の配置が孤独感を低下させている。会社からのサポート・配慮は、同僚とのコミュニケーション機会の設置、定期面談の実施の回答は各々3割を下回り、十分な支援とは言えない。ネットワーク支援は有効であるため、企業横断的な仕組みやサポートの拡充が求められる。
- 生活全般の課題は、「社会保障や年金制度のわかりにくさ」に加え、「地域社会との関わりが持てないこと」も高い。

デロイトトーマツ税理士法人 飯塚様

- 非永住者である期間を延ばすのは如何か。非永住者の区分であれば、課税対象の範囲や申告書で提出が必要な書類が限定され、インセンティブになる。具体的には現在の区分は「直近の過去10年以内において、日本に住所等があった期間が5年以内」とあるが、「この日本に住所等があった期間を10年に延ばす」ことなどが考えられる。
- 所得税関連では、財産等の明細として財産債務調書・国外債務調書の2種類の書類の提出が求められる。非永住者は、後者の提出は不要だが、前者は、非永住者でも所定の要件に該当する

と国外の明細も含めて提出が必要で、非永住者からの抵抗感が強い。制度の全体の整合性を考えて、財産債務調書に関しては、非永住者に対して国内財産のみ提出に絞る考え方もある。

- 日本の申告期限は他国に比べると非常に早く、外国から来られた方は本国から資料を入手する必要がある一方で、企業は本国の提出期限に合わせて資料が送られてくるので、期限内の正確な申告書を提出は難しい。本国の延長期間に合わせた延長制度を設けるのはどうか。
- 日本で国外所得も課税対象となる場合、外国でもその所得に対して課税され、二重課税が生じることがある。調整には、日本で外国税額控除を適用することとなるが、現行制度では調整しきれないケースがある。
- 1点目は、日本を出国後に納付する外国税額は、日本の居住期間の所得に対する税額であっても外国税額控除の対象とならないこと。対応策として、非居住者となってから課される、日本居住者期間の所得に対する外国税額を、前年の納付税額として外国税額控除を認め、更正の請求による還付を認めるのはどうか。
- 2点目は、株式報酬について、日本では原則的に権利行使時の課税だが、付与時等に課税をとる国もあり、二重課税が調整できない場合がある。対策として、日本の居住者期間に株式報酬の課税が生じる場合には、付与時等に生じた外国税額であっても行使時に生じた税額として外国税額控除を認めるのは如何か。このような考え方は OECD 条約モデルのコメンタリーにも示されている。所得税の外国税額控除制度は、法人税の考え方を基礎として制度設計が行われているため、個人は居住形態が容易に変化することを踏まえて、適切に調整する必要がある。
- 海外から日本に来た方が、海外の適格年金に入っている場合、掛け金課税と将来受給する年金に対する課税で 2 重課税の問題が発生する可能性が高いが、英国の制度を参考にしているかどうか。制度自体は複雑だが、他国の企業年金スキームを英税務当局へ提出し、当局が自国の適格年金とほぼ同じだと認定が得られれば、掛け金課税はしない制度。米・英等は日本と年金階層がほぼ同じであるため、他国との間で合意/調整を取れば、各々の国の年金として機能していくであろう。
- 税引き手取り契約（国外払い）による役員給与の損金算入について、法人税法上、役員給与は、定期同額給与など所定の給与のみが損金算入される。税引き手取り給与について、国内払いの場合は定期同額給与と見なされ損金算入が認められるが、国外払いはこの取り扱いの対象とされていない。国外払いについても、定期同額給与として損金算入を認めてはどうか。
- 非居住者に関わる源泉徴収について、日本法人が役員、従業員に株式報酬を付与する際に、一般的にはその株式を国内にある証券会社が保管することになるが、多くの証券会社は非居住者の株式を受付けない。このため、日本出国後に株式報酬による利益を得ることがある外国人に関して、実務上、株式報酬の管理に不都合が生じることがある。対策として、株式報酬を付与する日本法人が非居住者の源泉徴収を代わって行うなどの制度を作るなども考えられる。
- 株式報酬として利用できる株式について、現行法では、株式報酬の費用を法人税法上の損金に算入するために、該当する株式は日本法人又はその親会社の株式でなければならない。このため、外国

子会社の株式は損金算入の制度を利用できない。外国子会社株式を利用できれば、さらに株式報酬の活用効果が高まるのではないか。

- 為替差損益について、保有外貨使用時に、為替差損益を認識し、計算時の外貨の取得価額は総平均法に準ずると規定されている。為替差益の認識方法については様々な問題があると考えられるが、外国株式の譲渡所得については、2点の問題が存在。
- 1点目は、一定期間日本で勤務するために来日する外国人に適用した場合、母国通貨の取得価額を円換算して計算するのは実質的に困難であり、為替差損益を認識すべき対象とも考えられない。2点目は、外国人が保有する外貨建て株式を譲渡した場合、外貨ベースでは利益が出ていなくても、円貨ベースでは、為替変動により譲渡益が生じることがある（近年の円安で特に顕著）。為替差損益を別に認識し、外貨ベースでの株式譲渡損益に譲渡時の為替レートを用いて譲渡所得を計算することが考えられる。また、一定期間日本に滞在し、いずれ帰国することとなる外国人については、母国通貨による取引について、為替差益を認識する必要がないこととしてはどうか。
- 相続税の納税義務について、高度外国人材が10年以上日本に住むと、国外の財産にもすべて相続税が適用されることが課題。相続税の課税対象は財産の出し手である被相続人と財産を受け取る側の相続人それぞれの日本滞在期間、ビザの状況によって決まるが、財産を受け取る側の相続人についても、外国人被相続の判定と同じように一定の就労ビザでいる間は国外財産に課税されない形にしてはどうか。

<ディスカッション>

発言ポイント①：高度外国人材のニーズのある領域

- 当社は世界をマーケットにしており、経営にはダイバーシティが必要。外国人含めて、経営人材は外部採用だけではなく内部登用も多く、タレントのモビリティが重要となる。
- 自社ではエンジニアを中心に海外高度人材を採用している。様々な制度上の課題はあるが、今一番の課題は何かと言われれば円安であり、企業自身の努力だけでは如何ともしがたい面が大きい。シンガポールのように高度人材を国として呼び込み活用できるか、という視点で議論を続けたい。
- どのような高度人材に活躍してもらいたいについて述べる。各社の事業によって活躍してもらいたい人材は異なるだろう。当社だと、グローバルで社会イノベーション事業を展開していくために、日本に外国人材をどうやって誘致していくかではなく、日本人が活躍できないようなところで外国人材に活躍してもらうためにはどうしたらよいか、を起点に考えてきた。一方で、真のグローバル企業と競争することは難しく感じるので、グローバルな経営を担える人材の議論は深めていきたい。

発言ポイント②：論点の幅出し

- キーとなるのは、新しく入った方も含めた従業員エクスペリエンスだが、当初の日本でキャリアを歩んでいくワクワク感と、実際に進める中で明らかになってくる様々な制度とのディスコネクト感がある。また、モビリティについても、自社としては、キータレントであればあるほど、複数地域を経験させたい思いはある。企業コストを踏まえると、出向ではなくローカライズさせて回るのが主流となっているが、日本に連れ

てくる際の給与面や生活環境面でのハードルは非常に高い。平均的な給与は欧米に比べると半分程度なだけでなく、税金も高いので、最終的に似たような仕事をする日本人との給与格差が大きくなってしまふ。

- いくつかの課題が挙げられる。1点目はアジア圏における金融機関の本部の分散化が検討されており、香港やシンガポールは候補として挙げられるが、東京は対象外なので、候補先となるためには何をしたらよいのか。東京は、香港やシンガポール等の元々から特区のような国と競合になるが、物価調整後の給料は低く、税金は倍以上かかる。そのうえで、教育費も高く、外国語も通じないので、外国人材にとっては苦勞が多くなる。2点目は残業規制による課題。日本では労働法規で長時間労働が問題視されているが、残業規制のないシンガポールなどと比べて、人材開発面の問題を引き起こしてしまう可能性。3点目は雇用法規の違いによる課題。日本では一定のパフォーマンスを満たさない社員を解雇できず、経営上の足かせになる。また、定年についても他国から見れば、なぜ年齢が高いことがいけないのかということになる。これらに対して、他国とどのように目線合わせをしていくべきか。4点目はビザに関する課題。若手エンジニアはインド等の特定国だと手続きが煩雑になる。また、同性パートナーはビザ取得ができないことも日本に定着が進まない要因として聞いたことがある。
- 日本は労働法が特殊で、メンバーシップ型により、配転命令権が使用者側になるため、そのあたりをどのように外国人材を理解してもらえるのか。また、スライド14の横軸（専門性）の切り方も要注意。専門性を定義して議論するのは難しいのでは。代わりに、更新できる在留資格なのか、正社員または非正規なのかで分類できるのでは。また、日本が超少子化の中、海外人材をどのように受け入れて育成・定着すべきか、も議論において大事。今後はハイレベルな層だけでなく、現場層の意見も取り入れられたらと思う。

発言ポイント③：税制・制度面での課題

（株式報酬）

- 経営人材に対して、株主との利益意識の共有、インセンティブ、リテンションなどの観点から株式報酬を付与することは非常に重要である。税制の問題も重要であるが、まずグローバルでの円滑な株式報酬管理を実現することが肝要であると考え。円滑な管理を行うことで、モビリティに伴う税制面での煩雑な対応についての効率化も図ることができるのではないかと。現在、国際的な株式報酬管理のプラットフォーム・ポータルを提供するプレイヤーが日本の国内証券ライセンスを有しておらず、株式報酬管理において、国内と国外が分断されていることが課題。
- 日本では、国際的な株式報酬管理会社が国内証券ライセンスを有していないため、個人で開設する証券口座に株式報酬として交付する株式を振り替えることになるが、個人で開設する証券口座は、国際的な株式報酬管理会社が提供するプラットフォーム・ポータルとは異なり、付与・交付のスケジュールなどの株式報酬に関する情報がないため、エンプロイーエクスペリエンスの低下にも繋がると考えられる。
- J-skip 対象となる経営人材であれば、非居住者になっても引き続き個人で開設した証券口座を維持することが可能かもしれないが、J-skip 層でない人材が非居住者になった際には個人で開設した

証券口座を維持することが難しい証券会社もあると理解している。当該課題に対しては、国際的な株式報酬管理会社に日本の証券ライセンスを付与することでモビリティに伴う煩雑さや障害を解消していくことが考え得るのではないか。

- 国内証券会社を用いての国内株式の報酬運用は非常に難しいと実感。自社ではストックオプションとして、国内証券会社を通じて国内株式を非居住者も含めて付与しているが、不便な点が多い。海外居住者からも使いにくい等の不満の声が上がっている。証券会社を国際プレイヤーに変えることも長らく検討してきたが実現できていない。一方で、海外人材を採用するうえでは、株式型報酬は非常に重要である。専門性が高い人材ほど、キャッシュよりも株式型報酬を重視するため、キャッシュよりも株式報酬の比率を上げたいが、国によって税制が異なることや個人口座が増えることでより多くの運営ミスを引き起こす可能性がある。
- 自社も株式報酬には興味がある。また、外国人材と日本人との上司・部下の間に生じうる評価基準に伴う課題に関しては、日本のマネジメントスタイルが、まだメンバーシップ型からジョブ型へとシフトしていく端境期にある中、解決に向けて越えないといけないハードルは高いと認識。
- 株式報酬に関しては IT エンジニア中心に期待値が大きいいため、海外従業員に対して付与していきたいが、非居住者の口座の開設不可等が課題となっている。また、外国人社員の孤立問題に関しても、採用だけではなく、定着に向けた取組みも非常に重要だと考える。自社では外国人マネージャー層を積極的に増やす等で孤立の解消に取り組んでいる。

以上