

China Tax Monthly (中国税務月報)

2023年8月

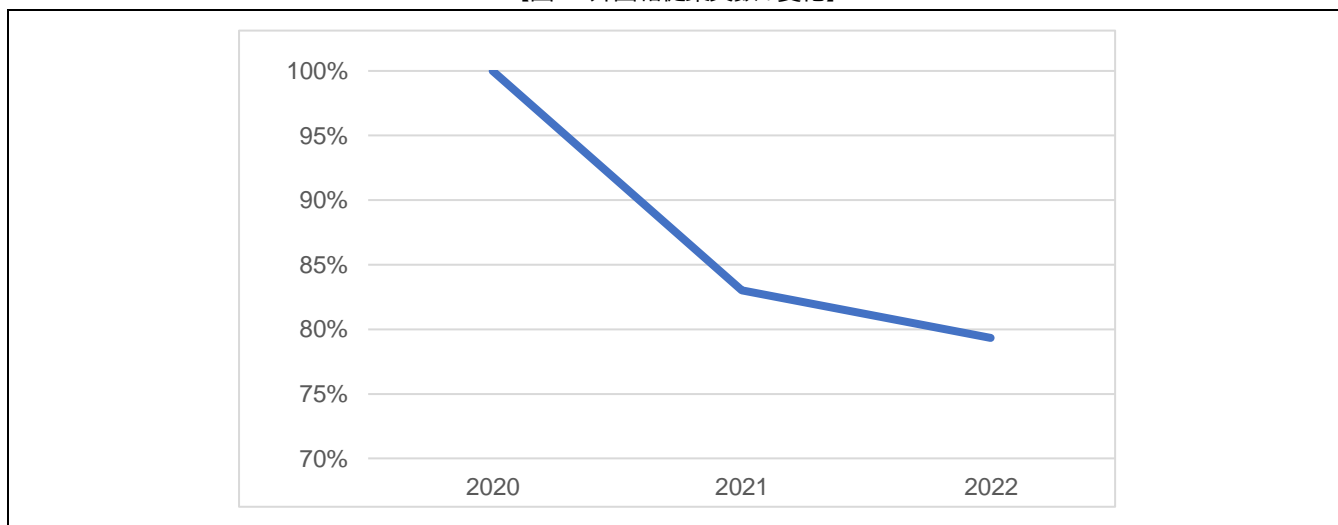


中国における外国籍従業員の動向について

2022年末の中国政府による、新型コロナウイルス感染症対策の規制緩和に伴い、中国はポストコロナ時代を迎えた。2023年、世界経済の低迷を背景に、中国政府は積極的に規制を緩和し、外資の誘致を行っている。このような状況の下、各企業は外国籍従業員数の動向に注目し、グローバル人材の誘致や管理方法を検討している。

KPMG Chinaは、コロナ対策期間中において、数百社を対象にした外国籍従業員数の動向に関する調査を実施した。対象企業は中国北部、中部、南部に広く分布しており、金融サービス、インフラ投資・融資、工業製造業、ヘルスケア、科学技術・メディア・通信、消費品などの業種に関連している。

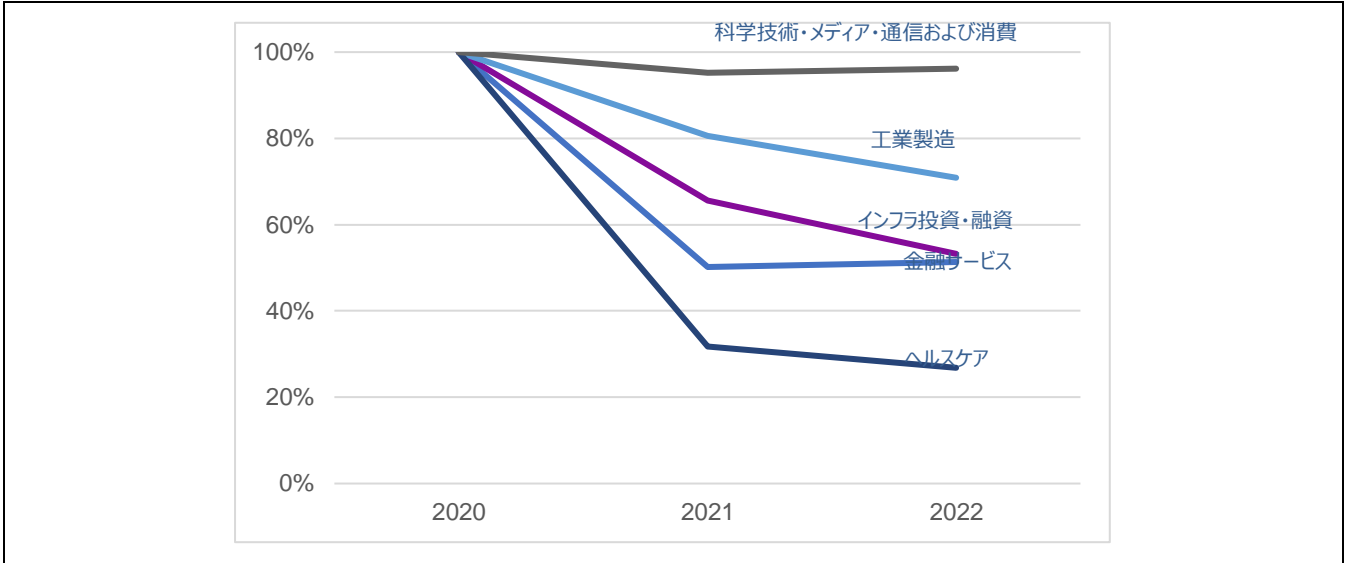
【図1 外国籍従業員数の変化】



(出所) KPMG Chinaによる調査結果を基に執筆者作成

上記の統計によると、2020年から2022年の3年間に、中国で勤務する外国籍従業員数は減少傾向にある。2021年は2020年と比べて17%減少し、2022年は2021年と比べ、更に5%減少した。また、業種別に見ると、工業製造企業で働く外国籍従業員数の減少傾向がより顕著である一方、金融サービス、科学技術・メディア・通信企業では、2022年以降、外国籍従業員の受け入れを再開する傾向がみられる。この外国籍従業員数の動向は、コロナ期間中の外国人に対する入国政策の引き締めによるものであるとともに、国際的な人材移動の動向を反映している。

【図2 外国籍従業員数（業種別）の変化傾向イメージ】

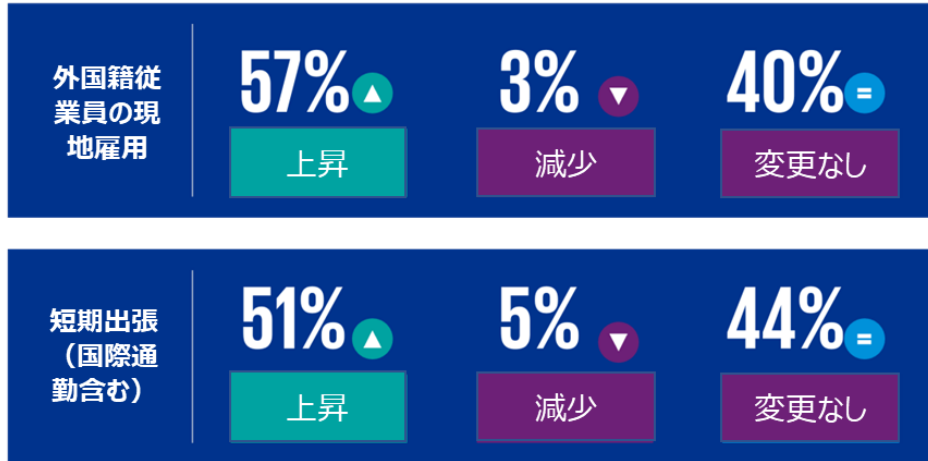


(出所) KPMG China による調査結果を基に執筆者作成

グローバル人材の移動動向について、KPMG は毎年「グローバル人材の動向調査」を発表している。2022 年の調査報告書によると、下記のようになっている。

- 57%の回答者が、現地雇用の形で外国籍従業員を採用する傾向が増えていると回答
- 51%の回答者が、短期出張を目的とした国際的な人材移動が増えている傾向にあると回答
- 在宅勤務は、さまざまな業界での人材誘致を促進し、従業員の満足度を向上させる勤務スタイルとなっている

【図3 グローバル人材の動向】



企業は、上記の傾向がもたらすチャンスと課題において、以下のような点に注目する必要がある。

- 既存の税制・財政上の優遇政策を効果的に活用することで、合理的なコストで人材を誘致し、維持する
- 企業や従業員が税制や財政上の優遇政策を享受するため、コンプライアンス要件を十分に理解し、申告やコンプライアンス審査を期限内に完了する
- 企業の事業目的と従業員のニーズを考慮した上で、運営コストの抑制や人材維持を、適切な雇用形態および勤務スタイル（出向、出張、現地雇用、在宅勤務など）を利用することにより実現する
- 派遣方法を決定する前に、ビザの申請、複数の国・地域における税務上の影響、関連するコストについて、慎重に検討を行う

近年、ますます多くの中国企業がグローバル化を進め、グローバル人材の移動も増加している。人材移動の管理プロセスにおいて、コンプライアンスとその有効性をどのように確保するのかを、企業は常に探り、実践している。管理面の強化については、以下の点を検討することが推奨される。

- 人材の移動に関わる国・地域のコンプライアンス要件（雇用、税金、社会保障、在留資格など）の整理

- 従業員の出向に関する方針および管理プロセスの策定と改善。具体的には、出向補助金、出張保険、国内外における税金の手配などに係る規定の作成（出向期間中の情報収集、社内コミュニケーションプラットフォーム、サプライヤー（ビザ、引越、税金など）管理プロセスのコンプライアンス向上などを含む）
- 企業および従業員のコンプライアンスリスクと、出向制度の有効性の定期的なレビューおよび評価

既存の主な個人所得税の優遇政策

現在、中国には、以下 3 つの主な個人所得税の優遇政策がある。企業は、既存の個人所得税優遇政策を最大限に活用することで、個人の税務関連コストや雇用コストを抑制し、グローバル人材を誘致・維持することが可能となる。

- 外国籍従業員の免税補助政策
- 上場企業のインセンティブストックオプションに対する個人所得税優遇政策
- 地域性財政補助金／個人所得税優遇政策

ただし、企業は以下のような実務上の要点と課題に留意する必要がある。

- 近年の年度確定申告において、税務当局は外国籍従業員に関する免税補助と、インセンティブストックオプションに係る個人所得税徴収に関する管理監督を強化した。優遇政策を受けるのと同時に、税務コンプライアンス要件を履行する必要がある（外国籍従業員の免税補助に関する立替精算の社内ポリシー、プロセスの改善、インセンティブストックオプションの届出を含む）
- 地域性財政補助金および個人所得税優遇政策の適用は、企業の現地における実際の経営活動、個人の勤務地、社会保険料の納付状況などの点で要求事項がある（優遇政策を確実に享受するため、企業の実際の経営状況と従業員の状況を確認し、早い段階で地域性優遇租税政策の適用の実現可能性分析を行い、適合した方法を選択・実施する）

将来に関する展望

人材の誘致と維持は、企業のみではなく、中国の発展にとっても重要である。いかに租税政策を活用し、企業の戦略ニーズと合わせ、従業員移動の有効性を向上させるには、特に以下のような点に留意して、全面的な事前計画、雇用に関する各プロセスの管理、定期的なアップグレードを行う必要がある。

- 租税優遇政策は、外国籍従業員の中国における税収コストを低減でき、企業の人材誘致や維持に役立っている。一度に支給された年間ボーナス、外国籍従業員の免税補助、および上場企業のインセンティブストックオプションに係る個人所得税優遇などの政策期限が、2023 年末に差し迫っている。この点について、企業は事前に準備し、今後起こりうる政策変更に対応する必要がある
- 人材移動の需要が高まっている現在、従業員の移動に関する準備を行い、適切な社内ポリシーとプロセスを整備し、従業員とのコミュニケーションや人材管理を標準化する。同時に、企業の日常業務と従業員のニーズを満たし、従業員移動の有効性を確保するため、より適切なコンプライアンスリスク管理ポリシーを整備する必要がある

(MUFG BK 中国月報 2023 年 8 号に掲載)

Contact us お問い合わせ先

(執筆者連絡先)

KPMG 中国 日系企業サービス

税務パートナー

徐潔 (Xu Jie)

中国上海市静安区南京西路 1266 号 恒隆広場ビル 2 25F

Tel: +86-21-2212-3678 E-mail: jie.xu@kpmg.com