

# 中国出向者PEのポイント

昨年より出向者に係る給与負担金の親会社送金について外資企業に対する税務調査が各地で実施されており、税務当局は、当該送金を日本親会社に対する役務報酬の支払いとみなして恒久的施設（PE）として認定し、課税を主張するケースが頻発していました。（2009年12月レター参照）

この出向者に係るPE課税について、2010年7月に中国とシンガポールとの間における租税条約に関する解釈通知（国税発〔2010〕75号）が発遣され、当該通知において出向者PEの判断基準が明確にされました。

なお、当該解釈通知はその他の国との租税条約に準用するとされていることから、日本親会社から中国現地法人への出向者についても中国では基本的に当該解釈通知に基づき判断されることとなります。

## 1. 解釈通知におけるPEの判断基準

### (1) 基本的考え

親会社が子会社の持分を保有し支配・被支配関係を形成する場合、当該子会社は親会社の恒久的施設を形成しない。また、子会社自身は独立した法人であるため、たとえ業務上親会社の管理を受けるとしても、その点だけを以って親会社の恒久的施設とみるべきではないとしています。

これは、至極当然の考えではありますが、実際の税務行政の現場では恒久的施設の基本概念を理解しないままPEを主張されるケースもなかにはあったようなので、あえて基本的な考えを明記したものと思われます。

### (2) 恒久的施設（PE）を形成しない場合

子会社に派遣される人員が以下の要件に該当する場合には、恒久的施設を形成しない。

- ①子会社の要求に基づき派遣されている
- ②子会社のために働いている
- ③子会社に雇用されている
- ④子会社がその業務に対して指揮権を有している
- ⑤その業務責任及びリスクを子会社が負担している

また、上記の場合には、子会社が出向者に支払う費用は、子会社の人件費として損金算入を認める一方で、出向者に対する個人所得税の課税が行われるとされています。

### (3) 恒久的施設（PE）を形成する場合

以下のいずれかの基準に該当する場合には、関連人員は親会社のために働いているものと判断し、子会社所在地で親会社のPEを形成するとしている。

- ①親会社が出向者に対して指揮権を有し、かつ関連のリスク及び責任を負担している
- ②子会社に派遣する人数及び基準を親会社が決定している
- ③出向者の給与を親会社が負担している
- ④親会社が子会社へ人員を派遣し活動させることにより、子会社から利益を得ている

上記の場合、子会社が親会社に支払う関連サービス報酬は、独立企業間取引原則に則り、合理性を確認したうえで、損金算入を認めるとされています。

## 2. まとめ

PEを形成する場合の基準についてはいずれかに該当すれば、PEと判断されるため注意を要します。一方でPEを形成しない場合については基本的に全ての要件が満たされていることが要求されるものと思われます。

当該通知により出向者PEの判断基準が明確にされたため、一部の地域で発生していた一方的かつ不合理な判断は減ると思われますが、PEとして認定されないようにするためには、形式的な書類の整備はもちろんのこと、出向者が行う業務を明確にし、出向者は子会社に雇用され、子会社のために働き、子会社の利益に寄与していることを説明できるようにしておくことが求められます。

(以上)