

Japanische Industrie-und Handelsvereinigung in Berlin e.V.

BERLINER LUFT

2004年第2号(2004年7月15日)

ベルリン日本商工会
編集発行人：岩崎正博
Charlottenstrasse 10
14109 Berlin
TEL:030-8036070
FAX:030-8038905

目次

事務局からのお知らせ
ビジネスお役立ち情報

1. 講演会「拡大を続ける EU」(6月18日開催)
日本貿易振興機構(ジェトロ)在欧主任調査研究員
福良 俊郎氏
2. 「ドイツにおける給与・給与計算・賃金税処理について」
デュッセルドルフ日本商工会議所の税務委員会主催セミナー(3月12日開催)
ブライスウォーターハウスコーパス/デュッセルドルフ事務所
在独日系企業ビジネスコンサルタント・シニアマネージャー
池田 良一氏
(デュッセルドルフ日本商工会議所会報からの転載)

事務局からのお知らせ

1. 事務局報告と催し物お知らせ

- 4月01日(木)ベルリン日本語補習授業校入学式 岩崎会長
- 4月06日(火)ベルリン日本人国際学校 霧丸、弦巻新教諭赴任
- 4月07日(水)商工会主催講演会
在独日本大使館 草桶参事官「ドイツ経済産業の現状」17名出席
- 4月13日(金)ベルリン日本人国際学校入学式 岩崎会長
- 4月15日(木)ベルリン市外人局にて新しい滞在許可書の手続き方法を尋ねる
- 4月23日(金)ベルリン日本人国際学校とコンラード小学校との対面式
- 4月23日(金)会員に新しい滞在許可書の手続き方法について通知
- 4月28日(水)前ジェトロベルリン所長小原氏 来事務所 松野事務局長
- 5月05日(水)オーケストラ・アンサンブル金沢ベルリン公演
- 5月06日(木)ベルリン市外人局にて新しい滞在許可書の手続き方法について
再質問
- 5月08日(土)第12回ソフトボール大会 6チーム参加 ジェトロチーム優勝
- 5月18日(火)第1回幹事会
- 5月24日(月)ユダヤ博物館の“日本プログラム”に出席 松野事務局長
- 6月09日(土)日独センターシンポジウム“世界における日本とドイツ”に参加
岩崎会長 松野事務局長
- 6月12日(土)ベルリン日本人国際学校運動会

- 6月13日(日) ベルリン日本語補習授業校運動会
- 6月15日(火) 商工会主催アスパラ畑の見学と試食会 31名参加
- 6月18日(金) 商工会・ジェトロ共催セミナー 福良ジェトロ主任調査研究員「拡大を続けるEU～第5次拡大の評価と展望」18名出席
- 6月19日(土) 独日協会夏祭り 岩崎会長、松野事務局長
- 6月21日(月) Visit Japan キャンペーン出席 岩崎会長、松野事務局長
- 6月23日(水) ベルリン日本人国際学校定例総会
- 7月02日(金) 山本副会長送別会
- 7月05日(月) 日本におけるドイツ年会合 松野事務局長

第13回ソフトボール大会

第13回ソフトボール大会は9月の土曜日10時より従来と同じ会場のEichkamp (Sportanlage Eichkamp, Harbigstr. 40) にて行う予定ですので奮ってご参加下さい。

日程が決まり次第、詳細についてご連絡致します。

2. 学校関係のお知らせ

ベルリンにある三つの日本人学校、補習校の夏休み日程と新学期開始は下記の通りです。

学校	夏休み	2学期始業式
ベルリン日本人国際学校	7月17日～8月18日	8月19日(木)
ベルリン日本語補習授業校	6月26日～8月10日	8月11日(水)
ベルリン中央学園	6月26日～8月7日	8月10日(金)

3. 求職

ドイツ人女性34歳(ロシア語、日本語、英語、中国語に堪能)

日本人女性27歳(ドイツ語可)

日本人女性28歳(ドイツ語、英語可)

日本人女性29歳(ドイツ語、英語可)

ドイツ人男性50歳 日本での職業経験4年、在ベルリン日本企業で6年の経験あり、専門は輸出入業(英語に堪能、ロシア語可)

4. その他

2004年11月20日から2005年1月31日までベルリンのマルチン・グロピウス・パウ(Martin-Gropius-Bau)にて独逸の諸機関と日本の文化庁、国際交流基金の共催で「縄文 - 古墳時代の大展示会」が催されます。開催にあたり、ハンブルクにあるProps & Prom Kultursponsoring社より日本企業のスポンサーを探している旨、依頼がありましたので、お知らせ申し上げます。ご関心・ご興味のある会社は直接、同社へご連絡下さるか事務局へお問い合わせ下さい。

Props & Prom Kultursponsoring社連絡先

Adresse Katja Baima, Hofweg 53, 22085 Hamburg

Telefon/Fax 040 - 227 67 70

Mobil 0172 - 844 65 70

E-Mail KBaima@aol.com

ビジネスお役立ち情報

1. 講演会「拡大を続ける EU」

去る 6 月 18 日に「拡大を続ける EU」と題して、ジェットロ・ベルリンと共催で講演会を開催いたしました。当日の配布資料及び質疑応答概要（取りまとめ及び文責：商工会）を掲載いたします。

＝＝

(1) 配布資料

注：セミナー開催後に講演者が一部加筆。なお、「別添資料」は別綴りにて、本会報に添付。

拡大を続ける EU ～ 第 5 次拡大の評価と展望 ～

2004 年 6 月 18 日
ジェットロ在欧主任調査研究員
福良俊郎

はじめに：

「鉄のカーテン」の内側まで拡大した EU

今回の拡大の評価：

- ・ 通関制度の変更は比較的スムーズ - 通関の混乱はほぼ 2 週間で沈静化（欧州宅配事業者協会 = EEA = 中・東欧委員会クルティ氏）
- ・ 禍根を残した南キプロス単独加盟 - 依然として再統一のメド立たず。南キプロスと国際社会（国連、EU、米国）と関係はギクシャクしたまま

今回の拡大の特徴：

- ・ 過去に類をみない大量加盟、ただし、経済的インパクトは最小級（別添 1）
- ・ EU 人口は 3 億 8,000 万人から 4 億 5,500 万人に。人口増の 5 割(51.5%)はポーランド 1 国
- ・ 既加盟国とは大きな経済格差 - 新規加盟国の 1 人あたり GDP は、2003 年の購買力平価換算(PPS)でも EU25 平均を大幅に下回る（別添 2）。「最高」のキプロスは 83%でポルトガルの 75%を凌ぐが、「最低」のラトビアは 42%にすぎない
すべての新規加盟国に EU の開発援助。ただし、開発の遅れた地域への支援（「構造基金（オブジェクト 1）」）については、全 41 地域中 4 地域（プラハ、ブラチスラバ、ブダペスト周辺、キプロス）が補助対象外となる
- ・ 一部は準備不足のまま加盟 - EU 資金の活用体制、食品衛生などに問題

新規加盟国の今後

- ・ ユーロ導入では「小国」が先行する見込み
- ・ 準備不足の影響は今後も

今後の EU 拡大

- ・ トルコ加盟問題の決着が最大の課題（ブルガリア、ルーマニア等の加盟は単に時間の問題）。積極推進派の英・独以外は消極的支持。1999 年の首脳会議でトルコを「加盟候補国」と認定 2002 年の首脳会議で、交渉開始の可否を 2004 年末に判断すると決定（別添 3）

- ・ 「新たな分断」への対策として「欧州近隣諸国政策（ENP）」を打ち出す - ロシア、ウクライナ、ベラルーシ、モルドバ、および地中海パートナーシップ参加国を対象。アルメニア、アゼルバイジャン、グルジアの追加を検討

・ 「近隣国」ロシアとの付き合い方にとまどう EU。加盟交渉という「切り札」の欠如
EU の状況

1) ぱっとしない経済状況

- ・ 2004 年の日・米の成長率見通し(IMF-WEO)が 4.6%、3.4%に対し EU15 は 2.0%、ユーロ圏は 1.7% (欧州委予測) = 別添 4
- ・ 進まない雇用改善
- ・ 総論賛成だけで進捗しない「リスボン・アジェンダ」
- ・ 財政赤字、むしろ悪化 = 別添 5

2) ぱっとしない政治状況

- ・ 統合リーダー役の不在
- ・ 盛り上がらなかった欧州議会選、安定しない新加盟国
- ・ 次期欧州委委員長選出に手間どる = 別添 6 参照
- ・ ふらつく欧州憲法論議
- ・ 負担比率引き下げを巡る綱引き - 中期(2007~2012)財政計画
- ・ ビジネス界の一部に「拡大疲れ」

まとめ

- ・ 統合の歩みは、一面において停滞の歴史

(2) 質疑応答概要

注:当日の質疑応答を会員各位用のご参考のために、商工会の文責で取りまとめたものです。取りまとめに際しては内容等に齟齬が生じないように注意いたしましたが、参考資料であることにご留意ください。

(Q1)EUの東方拡大により、EUの「軸」が東方にシフトすると思うが。

(A1)「重心」はこれまでよりも東にずれるだろう。「軸」の考え方はいろいろあるが、従来の仏独枢軸が機能しなくなっているのは確かだ。

(Q2)(配布資料にある)ビジネス界の「拡大疲れ」とは何か。

(A2)ビジネス界の一部に、これ以上の拡大は不要という意見が出ている。

一例を上げると、(04年2月発表の)UPSによる欧州主要企業調査では、回答企業の半数以上がこれ以上の拡大を不要とし、敢えて新規加盟候補国を選ぶとすれば、(可能性のない)ロシアという回答が多かった。

(Q3)今回の拡大で物流はどのように変わるか。

(A3)業種による違いはあるが、域内国境廃止の影響は大きい。ポーランドのドイツ国境やハンガリーなど、高速道路網の整備進捗が目覚しく、物流の変化を促している。

(Q4)(今回の拡大と比べると)90年代のEU拡大は、どちらかといえば経済的関心よりも、冷戦終焉後の新しいヨーロッパの政治的統合に関心があったのではないか。

(A4)その通り。EUの発足はそもそも独仏不戦の誓いを出発点としているし、ヨーロッパに再び戦争が起きないようにとの願いから始まっている。90年代も市場統合、通貨統一

だけではなく、冷戦終結に伴うソ連圏の崩壊をいかに新しいヨーロッパに統合していくかが課題であった。

(Q5)中・東欧の製造拠点は中国との競争に勝てないのではないか。

(A5)現時点で中国の競争力が強いのは繊維や家電などの一部産業に限られる。

また、欧州企業の中投資の多くは国内市場向けで、製品を欧州に持ち込む企業は多くない。最近、フィリップスの中国製カラーテレビが米国でアンチダンピング税の対象になった。中国が「市場経済国家」と認められない限り、今後もこうしたケースが出ると思われ、競争上不利になる。

(Q6)中・東欧に進出した日系企業から進出時に約束されたインセンティブが(EU加盟に伴い)縮小されたと聞いた。元の約束に戻せないか。

(A5)インセンティブはEUの国家補助金規制でコントロールされるため、元に戻すことはできない。ただし、企業に対する補助金の一部を地域開発補助金に振り替えたり、職業訓練補助金に振り替えて、実質的な補助に充てることは可能。

(Q7)中・東欧における事業展開にリスクはないのか。

(A7)最大のリスクは政治の停滞によって必要な改革が進まなくなることだろう。ポーランド、スロバキアなど少数与党の国は特に要注意だろう。

(Q8)WTO交渉などにおいてEUの政策はどのように形成されるのか。

(A8)貿易交渉においては欧州委員会がEUを代表するが、政策の中味は閣僚理事会が付与するマンドートによって規定される。

欧州委は、各種のコンサルテーションによって各国、関係業界団体などの意向を把握し、それらを考慮して政策を立案する。

欧州委の政策、あるいは国際交渉の結果がマンドートに沿っているかどうか、最終的な判断は閣僚理事会が下す。

閣僚理事会の決定は特定多数決で行われるので、一部の国が反対してもそのまま可決されることが多い。

(Q9)EUのビューロクラシーが問題になっていると聞くが。

(A9)ビューロクラシーとの批判は主として欧州委員会に向けられているが、その他のEU機関にも問題はあつる。官僚自身が弊害を除去するのは難しいので、市民、NGO等外部からの批判に、どう内部から対応できるかがポイント。

(Q10)東西ドイツ統合後、ドイツはまだ経済的困難さを克服できていないが。

(A10)旧東独の併合は予想以上に旧西独の負担となった。通貨統合で旧東独マルクを高く評価しすぎ、労賃などのコストを高いままにしたのが、問題長期化の主因との見方が強い。今回のEU新規加盟国の経済水準引き上げも容易なことではない。EU補助金と外資への期待が強いが、キャッチアップには10~20年かかるとみられる。

以上

2. 「ドイツにおける給与・給与計算・賃金税処理について」

本年3月12日にデュッセルドルフ日本商工会議所の税務委員会主催で「ドイツにおける給与・給与計算・賃金税処理について」のセミナーが開催されました。同会議所のご了解を得て同会議所「会報」に掲載のサマリーを転載させていただきます。転載のご快諾にお礼申し上げます。

資 料

3月12日に当会議所税務委員会主催セミナー「ドイツにおける給与 給与計算・賃金税処理について」を開催致しましたが、多くの熱心な参加者を得、大好評を博しました。

この度、当セミナー講師の方からそのサマリーをご提供頂きましたので、ここに掲載致します。出席されなかった会員企業各位にもお役に立てばと存じます。(デュッセルドルフ日本商工会議所事務局)

ドイツにおける給与 給与計算・賃金税処理について - 駐在員・現地スタッフの給与計算の理解と福利厚生充実 -

プライスウォーターハウスクーパース/デュッセルドルフ事務所
在独日系企業ビジネスコンサルタントシニアマネージャー 池田 良一

はじめに

日系企業がドイツでビジネスを展開する場合、駐在員事務所・支店・現地法人といふ三つの進出形態が典型的である。ドイツの税金との関連で言うと、ここで解説する給与所得者に対する個人所得税源泉徴収(ドイツではこれを独立した税目のごとく「賃金税 Lohnsteuer」と呼んでいる)は、ワンマン駐在員事務所の日本人駐在員にとっても、日本人駐在員の他に現地人スタッフを雇用している駐在員事務所・支店・現地法人の担当スタッフにとっても、日本人駐在員の個人所得税負担をどのように軽減・最適化するか、現地スタッフに対する人件費負担・福利厚生をどのように最適化するかという観点から、日本からドイツのビジネスを管理する立場にある日本本社サイトの海外事業・海外経理担当者も含めて、基本的な知識が必要とされる領域である。ここでは、その賃金税とそれに密接に関連した「社会保険料 Sozialversicherungsbeiträge」の源泉徴収の手続も含めて以下に解説したい。

(以下の解説は、2004年3月12日に行われたデュッセルドルフ日本商工会議所税務委員会主催の同名のセミナーの講演内容をまとめたものである。とりわけ統計資料等の詳細については、その配布資料をご参照いただきたい。)

ドイツにおける給与

1) ドイツの大企業における役員報酬水準

賃金税と社会保険料の源泉徴収の対象となるのが雇用主(会社)から従業員に支払われる「給与 Lohne und Gehälter」である。ドイツにおける大企業のトップ経営者から一般の従業員に至るまでの給与水準を概観してみると次のようになる。まず、ドイツの大企業の社長・取締役の給与報酬は、国際的に見て控え目であると言われている。たとえば2001年のデータで、金融機関に限らずドイツ大企業の社長・頭取の中で最も高い報酬を得ていたドイツ銀行頭取が800万ユーロ(約10億円)だったとき、他の外国の金融機関、たとえばスイスのHSBC銀行グループの頭取が1,220万ユーロ(約15億円)、アメリカのゴールドマンサックスの社長が2,120万ユーロ(約26億円)、同じくアメリカのシティグループの社長が3,170万ユーロ(約38億円)であった。

ドイツの商法においては、役員の給与報酬に関して、個人別の報酬額の開示は義務付けられていないが、社長を含む取締役役員全員（6人から10人前後）の報酬総額を年度決算書に記載しなければならない。従って、その役員報酬総額を役員数で割れば、役員一人当りの平均給与報酬を算定することができる。また、2003年5月に改定された「コーポレートガバナンス倫理指針」に基づき、上場会社については、社長を含めた取締役役員の個人毎の開示が間接的にはあるが義務付けられるようになった。2000年のドイツのトップ企業16社の社長を含む取締役役員一人当りの平均給与報酬は、ドイツ銀行（金融）の793万ユーロ、ダイムラークライスラー（自動車）の438万ユーロ、エーオン（電力・エネルギー）の260万ユーロを除くと50万ユーロから200万ユーロの間に収まっている。もし日本企業の取締役役員の給与報酬と比較する場合には、取締役役員の数の相違から推定される役員の機能の相違も考慮すべきかもしれない。また日本との比較で言えば、ドイツの税法では、上に挙げたような大企業の社長・役員であれ中小企業のオーナー社長であれ、固定給与報酬と業績連動報酬（＝ボーナス）の双方の損金算入が可能で、原則として一般従業員の給与と同じくここで問題にしている賃金税・社会保険料の源泉徴収の対象となる。

2) ドイツ一般企業の社長の給与報酬

従業員数500人（年間売上約50百万ユーロ）までの中小企業の経営者については、2001年4月17日付でカールスルーエ上級財務局通達公表されており、その中にオーナー経営者の年間給与報酬総額（現金・現物給与、ボーナス、老齢年金引当金費用の合計）の適正度基準というものがある。この通達は、上述のように役員報酬のボーナス部分も損金算入可能なため、特にオーナー経営者の場合、利益を上げて課税済み利益から配当を受け取るよりも、役員報酬を大きくして節税するという方向にインセンティブが働くことから、それを規制するための指針として税務当局が各種の統計データを利用して作成したものである。それによると、製造業、卸売業、小売業といった業種毎に約10万ユーロ前後から約45万ユーロまでの範囲が一つの適正基準と見なされている。

3) ドイツの一般従業員の給与報酬

一般従業員についていうと、連邦統計庁 Statistisches Bundesamt が毎年公表している月額平均給与報酬データがある。そこでは、連邦州毎（旧西ドイツと旧東ドイツ地域）と業種毎（製造業、化学、機械、自動車、流通、金融・保険等）に、営業・事務系と技術系、男女、ホワイトカラーとブルーカラーを区別し、日本でいう中間管理職以下のクラスの被用者の平均月額報酬が集計されている。東西ドイツの比較でいうと、現在でも旧東ドイツ地域の平均は、旧西ドイツ地域の平均の70%である。業種別に見ると自動車・化学業界の平均給与が高い。男女格差も明白で業種によっては平均月額ベースで1,000ユーロの差がある場合もある。2002年の業種毎の営業・事務系職（男子）について見てみると（中間管理職）製造業：EUR 3,901、化学：EUR 4,065、機械：EUR 3,963、自動車：EUR 4,435、卸売・販売：EUR 3,273、金融・保険：EUR 3,583 というようになっている。

賃金税と社会保険料

1) 所得の書類と賃金税・給与報酬支払者

賃金税 Lohnsteuer とは、給与所得に対する個人所得税源泉徴収分である。ドイツの所得税法では、その第2条第1項において、農林業経営所得、事業経営所得、自由業所得、給与所得、金融資産所得、賃貸借所得、その他の所得という7種類の所得が区別されている。そして、その4番目の給与（受け取った者から見れば給与所得）をドイツ国内で支払う者（＝給

与報酬支払者)には、所得税法第 38 条に基づき、原則として月次ベースで給与報酬から天引きを行い、その支払者の管轄の税務署に翌月の 10 日まで賃金税月次申告書(2005 年からは電子化・ペーパーレス化)を提出してその中に記載されている賃金税額(正確には、それに加えてその賃金税額の 5.5%に相当する連帯付加税額)を納付することが義務付けられている。そして、もしその月次申告書を遅延して提出した場合、最高で納税額の 10 %または EUR 25,000、賃金税を滞納した場合には、納税額の 1%というペナルティが課される。

2) 源泉徴収の対象となる給与報酬

給与報酬支払者には、日系企業の進出形態でいうと、現地法人だけではなく、支店もワンマン駐在員事務所も含まれる。さらに、これまで実質的にはそうであったが、進出形態に関係なく日本からドイツに派遣されている駐在員の場合、日本支払給与報酬(月次給与と賞与双方とも)についても、ドイツでの月次源泉徴収の対象になることが 2004 年税制改正で明確化された。ペナルティを課されないように毎月の源泉徴収をきちんと行うためには、社内の給与計算担当者またはアウトソーシングしている場合には会計事務所・税理士事務所等に、ドイツ払給与額、日本払給与・賞与額、そして、追加手当ならびに各種のFRINGE BENEFIT 額(後述)に関する情報が正確に伝わるような社内体制を確立しておく必要がある。

3) 賃金税税務調査

月次の賃金税源泉徴収はあくまで給与報酬支払者(会社・雇用主)が行うもので、従業員個人が納付した形にはなっていない。そして、管轄税務署に提出される「賃金税月次申告書」はどんなに従業員数が多くても基本的に紙一枚であり(2005 年からは電子化・ペーパーレス化)、そこには従業員全員の賃金税源泉徴収額の合計が記載されているだけであり、従業員個人毎の源泉徴収額が正しいかどうか、課税漏れがないかといった税務署によるチェックは通常月次段階では行われず、普通 3 年に一回、税務調査官が会社・雇用主(または給与計算の依頼を受けた会計事務所・税理士事務所)のオフィスに来て実施される賃金税税務調査により行われる。

4) 月次の賃金税源泉徴収と所得税年度申告との関係

月次の賃金税源泉徴収において控除・考慮対象となる項目は、原則として、給与所得者必要経費基礎控除(EUR 920)、将来に備えての支出の控除の定額控除分(独身・単身:EUR 2,001、夫婦合算:EUR 4,001)、生活費控除の定額控除分(独身・単身:EUR 36、夫婦合算:EUR 72)、そして、夫婦合算税率の適用(但し、単身赴任者は適用外)とらように限定されていることと、日本のような「年度末調整」とい制度はドイツにはないことから、現地スタッフ等は翌年の 5 月末(会計事務所・税理士事務所を通せば自動的に 9 月末まで延長)が提出締切りの個人所得税年度申告書を作成しその中で月次源泉徴収段階で考慮されない項目を申告して還付してもらう。日本人駐在員の場合も、とりわけ単身赴任の場合の配偶者控除、子女控除、赴任・帰任時の引越控除等は月次源泉徴収段階では考慮されないことと、さらには、先の 7 種類の所得の中の給与所得以外の所得、特に日本人駐在員の場合は、利子所得(金融資産所得)と日本に所有している持家を賃貸している場合の賃貸所得はドイツでの申告義務があることから、現地スタッフと同様に年度確定申告を行い還付してもらう。あるいは、月次の源泉徴収に服していない所得を申告する必要が出てくる。

5) 賃金税税率

賃金税の税率は、当然のことながら同時に所得税の税率である。2004年時点において最も低税率16%から最高税率45%の累進税率システムで、単身・独身者税率表と夫婦合算税率表の二つがある。課税最低所得は、単身・独身の場合でEUR 7,664、夫婦合算の場合でEUR 15,328である。ドイツの所得税法で税率という場合、平均税率と限界税率を区別する。平均税率は、ある課税対象所得に何パーセントの税負担が賦課されるかというもので、限界税率は、ある課税対象所得額に追加の課税対象所得があった場合に、その追加の課税対象所得に何パーセントの税負担が賦課されるかというものである。限界税率でいうと、単身・単身の場合でEUR 52,152、夫婦合算の場合でEUR 104,304で最高税率の45%に達するが、この所得額に対する平均税率は約28%である。平均税率でいうと、限りなく最高税率の45%に近づくが、理論的には平均税率が45%になることはない。そして、日本人駐在員の平均税率は、ほとんどの場合20%から40%の間に収まると考えてよい。

6) 社会保険料の種類

19世紀のビスマルク時代に遡るドイツの社会保険制度は、現在、老齢年金保険、失業保険、健康保険、介護保険、労災保険の五つの保険から構成されている。雇用主が全額負担する労災保険を除き、後の四つは労使折半で、2004年時点の労使双方の合計保険料率は、老齢年金保険料19.5%、失業保険料6.5%、健康保険料14.3%（標準保険料率）、介護保険料1.7%となっている。また、この四つの保険には、納付額がそれ以上増加しない額打ち額が設定されており、老齢年金保険と失業保険については平均月額グロス給与額EUR 5,150（旧西ドイツ地域）とEUR 4,350（旧東ドイツ地域）以上の場合、健康保険と介護保険については平均月額グロス給与額EUR 3,487.50（全国一律）の場合、保険料額は当該金額に各々の保険料率を乗じた金額で固定してしまう。また、健康保険と介護保険については、平均月額グロス給与額がEUR 3,862.50までは法定健康保険に強制的に加入する義務を負わされるが、それを上回る場合には強制加入義務は免除され、まったく健康保険に加入しないか、あるいは、プライベート健康保険に加入することができる。

7) 労災保険

労災保険は他の四つの社会保険とは幾分異なったシステムのもとにあり、業種毎にそのための組合組織である「労災保険機関 Berufsgenossenschaft」が設立されている。保険の対象は「通勤途上」と「職場」における事故で、業種毎の労災保険機関が業種内の仕事の種類毎に「危険度クラス」を設定し、それと事業所単位の給与報酬総額と労災保険機関毎の保険料率を掛け合わせて保険料額を設定している。

8) 社会保険料の徴収窓口としての法定健康保険機関

労災保険以外の四つの社会保険は、原則として法定健康保険機関（その最大のものは「一般地域健康保険機関 AOK」）が四つの保険料を一括して徴収する徴収窓口となっている。そして、失業保険料については、ニュルンベルグにある「連邦雇用サービス庁 Bundesagentur für Arbeit」へ、老齢年金保険料は、在独日系企業の場合にはベルリンにある「連邦保険庁 Bundesversicherungsanstalt für Angestellte」にそこから送金されることになっている。従って、月次の給与計算に際して、従業員がどの健康保険機関に加入しているかに応じて健康保険機関毎に社会保険料納付申告書を作成し、その申告書の送付・送金手続きを行う必要がある。

9) 日本人駐在員のドイツ年金・失業保険料納付義務の免除

ドイツに派遣されてきた日本人駐在員について、2000年2月1日付で発効した「日独社会保障協定」に基づき、派遣元の会社(多くの場合、日本本社)で継続して日本の社会保険料を納付していることを前提として、ドイツにおける老齢年金保険料と失業保険料の納付義務を最高8年間まで免除されることになっている。そのドイツでの免除のために、駐在員事務所・支店・現地法人という進出形態に関わりなく日本の派遣元の会社の管轄の社会保険事務所から「適用証明書 DJ101」を発行してもらい、ドイツの赴任先の給与計算担当者(アウトソーシングの場合には会計事務所・税理士事務所等)に送付しておく必要がある。

給与計算処理実務と賃金税の具体的処理

1) 賃金税カード

2005年から電子化・ペーパーレス化されることになっているが、給与計算と賃金税源泉徴収の前提となる最低限の情報(最も重要なものは後述の賃金税クラス)が記載された書類として、「賃金税カード Lohnsteuerkarte」がある。これは税務署ではなく住民登録を行う住民局

Einwohnermeldestelle」において交付してもらうもので、2004年までについて言うと、日本からの赴任年については住民登録する時に申請し(その場ですぐもらえる)、次年度以降は毎年9月20日を基準日として10月から11月にかけて住民局から翌年のものが自動的に自宅に送付されるというシステムになっていた。これも赴任先の現地法人の人事部あるいは給与計算を会計事務所等に委託している場合にはその会計事務所へ送付しなければならない。

2) 賃金税クラス

給与報酬支払者(=雇用主)が給与計算・賃金税源泉徴収を行うために、賃金税カードには家族関係が反映された賃金税クラス Lohnsteuerklasse が記載されている。合計で六つの賃金税クラスがあり、賃金税クラス は独身者・単身赴任者、賃金税クラス は母子家庭・父子家庭、賃金税クラス は既婚者で配偶者が専業主婦といった場合、賃金税クラス は夫婦共稼ぎで双方の給与報酬がほぼ同レベルの場合、賃金税クラス は夫婦共稼ぎだが給与額レベルに大きな相違がありその低い方の配偶者の場合(高い方の配偶者は賃金税クラス)、賃金税クラス は給与報酬が2ヶ所から支給されるために2枚目の賃金税カードが発行されている場合である。日本人駐在員について言うと、賃金税クラス、賃金税クラス、賃金税クラスの三つのケースがほとんどである。既婚の日本人駐在員が4月に一人だけで来独し、半年後の10月に奥さん(専業主婦)が来独した場合、4月から9月までは賃金税クラス で課税され、10月からは賃金税クラス で課税される。

3) 賃金税の課税対象と日本払給与の期間対応の問題

月次の賃金税源泉徴収の対象となるのは、多くの日本人駐在員のケースでいうと、ドイツ払給与、その他のフリンジベネフィット(=現物支給)、日本払給与・賞与の三つであり、現地スタッフの場合は、ドイツ払給与とその他のフリンジベネフィット各種の手当の二つである。日本本社からの日本払給与・賞与が月次賃金税の源泉徴収の対象であることは既に言及したが、日本払賞与についてももう少し言うと、賞与支払時点にどこで勤務していたかではなく、賞与の対象期間がドイツ勤務期間に対応するかどうかで源泉徴収の対象になるかどうか判定される。すなわち、4月から9月までを賞与対象期間として12月初めに冬季賞与支払がある会社の場合で、当該会

社の日本人駐在員が10月末にドイツ現地法人での勤務を終えて日本に帰任した場合、その12月支払冬季賞与は全額ドイツの賃金税源泉徴収の対象となり、その額をドイツ現地法人の人事担当あるいは会計事務所等に連絡する必要がある。もちろん逆のケースは裏返しの処理をすることになり、同じ賞与対象期間の会社で10月末にドイツ現地法人に赴任し、12月に日本で冬季賞与が支払われた場合、この賞与はドイツの賃金税源泉徴収に含める必要はない。

4) フリンジベネフィット 各種の手当に対する課税

現金払給与報酬が源泉徴収の課税対象になるという点は誰にでも理解しやすいことである。しかし、前項のその他のフリンジベネフィット 各種の手当のどこまでが課税対象なのかという点の日独の個人所得税税制の差異に起因する誤解・認識不足は、ある意味では仕方のないことではあるが、日本人駐在員にとって頭痛の種である。賃金税務調査で追加納税が課される場合、ほとんどこのフリンジベネフィット 各種の手当についての課税漏れによるものである。基本的なスタンスとしては、会社の費用で個人が受けたメリットは原則として賃金税源泉徴収の課税対象であるという前提で考えていくことが重要であろう。日本人駐在員にとってよく問題になるフリンジベネフィット 各種の手当で賃金税源泉徴収の課税対象となるものを挙げると以下ようになる。カンパニーカーのプライベート使用部分：1ヶ月あたりVAT 込みの新車登録時のカタログ価格の1%（リース車、中古車の場合も同様）、カンパニーカーの通勤使用部分：1ヶ月あたりVAT 込みの新車登録時のカタログ価格の0.03%に会社と自宅との間の片道距離（キロ数）を掛け合わせたもの、会社による駐在員に対する家具貸与（VAT を含む購入価格を償却年数で割り、それをさらに12で割った金額（1ヶ月あたり）、会社が直接払っている場合の車両保険・家財保険・弁護士保険等の保険料（但し、健康保険料については会社負担限度額を超える部分）、非課税限度額を超える出張旅費支給分、会社が補填した場合の人間ドック・薬代・治療費（但し、後で日本の健康保険組合が会社に補填する場合にはその部分は非課税扱い）、日本人クラブ・ゴルフクラブの会費、無利息・低利子での従業員貸付金に関する税務上の基準利率5%との差額分、休暇目的での本人または家族の一時帰国費用（但し、単身赴任者は原則として非課税）、滞在ビザ・労働ビザの交付手数料等である。

5) 非課税扱いの手当・フリンジベネフィット

会社から支給される各種の手当またはフリンジベネフィットで非課税扱いされるものには以下のようなものがあり、これについてはたとえば会社が旅行代理店等に直接支払った場合でも賃金税源泉徴収の課税対象とはならない。主要なものを挙げると以下のようなものがある。職業上の理由にもとづく引越費用：ドイツに赴任する日本に帰任する際の費用で、具体的には家族の分も含めた航空券代・荷物運送費、職業上の理由にもとづく二重家計費用：子女の教育の問題等でドイツ駐在期間を通じて家族が日本に残るといふ継続的単身赴任の場合も、駐在員本人が一人でドイツに赴任し数ヶ月後に家族が来るといふ場合のその数ヶ月間の一時的単身赴任期間についても適用され、具体的にはホテル・アパート代（アパートの場合は60平方メートルが目安）、1日あたり24ユーロ、最高3ヶ月までの食事・日当手当が非課税扱いになる。出張旅費・宿泊代は実費精算または定額精算、交通費も実費精算または定額精算、食事・日当手当に関しては、自宅または会社からの不在時間・国別に細かく非課税限度額が設定されており、たとえば日本本社の海外駐在員規定等に基づいて食事・日当手当が支給されている場合、出張日毎にドイツの税務当局が定めた非課税限度額を超えている分については賃金税源泉徴収の課税対象に含めなくてはならない。いずれにせよ、出張については出発・帰着の時間と行き先を必ず記載した出張記録を作成することが必

要となってくる。給与に追加で支給される場合の幼稚園・保育園の保育料、参加者一人あたり EUR 110 (VAT 込み)まで社内日帰り旅行またはパーティの費用、そして、結婚祝金 (EUR 315)、子女誕生祝金 (EUR 315)等が非課税手当として挙げられる。

福利厚生と賃金税分離課税

1) 賃金税分離課税

前述のように基本的なスタンスとしては、会社の費用で個人が受けたメリットは原則として賃金税源泉徴収の課税対象であるという前提で考えていく必要がある。課税対象の場合、そのメリットを享受した従業員の課税対象給与に上乗せされて賃金税源泉徴収額が算定される。他方で、特定のFRINGE BENEFIT 手当に関しては確かに課税対象ではあるが、会社が固定された税率 (主要なもの 15%、20%、25% である) で賃金税を負担することで、従業員の課税対象給与に上乗せすることなくすなわち、従業員側から見ると非課税扱いのFRINGE BENEFIT 手当のように処理することがことができる。これを「賃金税分離課税処理」と呼んでいる。

2) 賃金税分離課税処理の具体例 :出張時の食事・日当手当

出張時の食事・日当手当は、ドイツ国内の場合で言うと、暦日あたりの自宅・会社からの不在時間が 8 時間以上 14 時間未満の場合は 6 ユーロ、14 時間以上 24 時間未満の場合は 12 ユーロ、24 時間の場合は 24 ユーロとなっている。もちろん、これは義務ではなく、支給したらそこまでは非課税であるということである。デュッセルドルフの会社の従業員がミュンヘンでの商談のために 3 月 1 日の 12 時に会社を出て 3 月 2 日の 21 時に帰宅した場合、1 日目は 12 時間で 6 ユーロ、2 日目は 21 時間で 12 ユーロで合計で 18 ユーロとなるが、物価水準等を考慮すると決して高い水準とは言えないだろう。そこに賃金税分離課税処理を適用すると、非課税限度額と同額までは分離課税処理が認められており、分離課税処理対象分の 18 ユーロに対して会社が 25% の税金 (4.5 ユーロ) を負担すれば、従業員は非課税額分 18 ユーロと分離課税処理対象分 18 ユーロの合計 36 ユーロを当該ミュンヘン出張に対する食事・日当手当として賃金税を天引きされることなく受け取ることができる。

3) 賃金税分離課税処理の対象となるFRINGE BENEFIT 手当

上の出張時の食事・日当手当以外で賃金税分離課税処理の対象となるFRINGE BENEFIT または各種の手当としては、以下のようなものが挙げられる。通勤手当 (15%)、会社の社員食堂における食事支給または食券の供与 (25%)、会社催物・パーティ等の経費 (25%)、療養補助手当 (25%)、短期アルバイトに対する給与 (25%)、パートタイムに対する給与 (20% または 2%)、企業年金 (直接保険方式と年金基金方式)への拠出保険料 (20%)、グループ事故保険への払込保険料 (20%)。

従業員の福利厚生あるいは日本人駐在員の派遣費用の最適化を考えると、非課税扱いのFRINGE BENEFIT 手当の枠を最大限に使うと同時に、賃金税分離課税処理対象のFRINGE BENEFIT 手当の枠もうまく利用することが薦められる。

(以上)