

JBN Hotline

Employment taxes hot topics for 2024 雇用税のホットトピック

August 2024 / 2024年8月



With a great deal of change as a result of the UK general election and uptick in HMRC activity, 2024 is proving to be a busy year in employment taxes and pay governance. To help you, we have set out below some of the hot topics that you should be aware of and actions you should be considering in 2024.

Non-Resident Directors (NRDs)

We are seeing increased HMRC activity relating to NRDs of UK resident companies who are travelling to the UK. Where a non-UK resident is a statutory director of a UK tax resident company, the UK company is required to operate UK PAYE on any earnings for work carried out in the UK in respect of that role. Challenges often arise where the NRD holds a number of roles within a group and the UK directorship is not remunerated. HMRC often contend that part of the individual's global remuneration relates in part to the exercise of the UK directorship and should be taxed here. Employers should review the arrangements that they have with NRDs and take steps to mitigate any potential HMRC challenge.



英国総選挙やHMRCの活動の活性化は多くの変化をもたらしており、2024年は雇用税と給与管理に関しても変化の大きい年となる見込です。本稿では、雇用税や給与管理の面で留意すべき事項や検討が必要となる対応をまとめておりますのでご確認ください。

英国非居住者取締役 (NRD)

英国法人の英国非居住者である取締役 (NRD) が英国に出張した場合の課税に関する HMRC の取り締まりが強化されています。英国非居住者が、英國法に則って英國法人の取締役となっている場合、非居住者取締役を選任している英國法人は、非居住者取締役がその役割に関連して英国内で行った業務に係る報酬に対して、PAYE(英國における源泉徴収)を管理・運営していくことが求められます。NRD がグループ内で複数の役割を担っており、英國での職務執行に関する報酬が英國で適切に支払われていない場合には、取締役が英国外で受領している報酬の一部が、英國での職務執行に係るものであり、英國で課税されるべきであるとして、HMRC から指摘を受ける可能性があります。取締役の職務執行に関する状況を確認し、将来的に HMRC から指摘を受けるリスクを軽減するための措置を取ることが推奨されます。



Global remote working

An increasing number of businesses are introducing policies that facilitate working whilst on holiday and aim to minimise the risks associated with employees working from a location in which they are not legally employed. Employers need to consider the risks (tax or otherwise) of allowing these requests and put policies in place to ensure compliance, especially due to increased activity from overseas authorities.



海外でのリモートワーク

従業員にリモートワークを認める制度を導入する企業が増加していますが、一方で、こうした企業は、従業員が契約上の就業場所とは異なる場所で働くことによるリスクを軽減するための対応が求められます。

海外当局が関心を高めている問題でもありますので、雇用者は、従業員からのこうした勤務形態に関する要望を受け容れることによる税務やその他の観点からのリスクを考慮し、コンプライアンス遵守のための適切な制度を導入する必要があります。



Short Term Business Visitors (STBVs)



HMRC have recently been issuing letters to businesses relating to STBVs. Under UK law a non-resident employee is subject to income tax on their UK workdays, unless a Double Taxation Agreement (DTA) is in place and the conditions are met. Even where a DTA agreement is met, in order for the employer to be alleviated of PAYE they must enter into a STBV agreement with HMRC and comply with the reporting obligations. Employers should ensure that they have an STBV agreement in place with HMRC, regularly review their inbound UK travel data and complete their annual reporting.

IR35 and employment status



HMRC is increasingly focused on employment status, IR35 and wider supply chain compliance. Employers need to ensure they have appropriate controls and processes in place to manage the regulatory and financial risks of engaging labour outside of payroll. This includes considering the 'off-payroll working' rules, the wider employment status for tax rules, the offshore intermediaries rules and workers' rights, NMW and holiday pay compliance down the supply chain.

Holiday pay reforms



From 1 January 2024, new legislation has changed the way holiday entitlement and pay are calculated for different types of workers. This is a complex area with specific details depending on the employee population. The Government has defined what is considered normal pay for the 4 weeks of annual leave (defined by EU Law), which will include certain types of commission, overtime and other regular payments. For irregular hours and part-year workers, 'rolled-up' holiday pay and an accrual method will be introduced. The new regulations may lead to further worker claims for underpaid Holiday Pay and Employers will need to review their current arrangements to ensure they are compliant with these new regulations. The new Labour government intends to introduce an enforcement body for Holiday Pay compliance.

National minimum wage



National living wage and national minimum wage rates are increasing from 1 April 2025. The national living wage is currently £11.44 with those aged 21 and over now being entitled. The next announcement will be in October 2024 for next April and is expected to increase to either close to or above £12 per hour, depending on the Low Pay Commission's recommendations. Employers will need to ensure they comply with the new rates, understand their risks relating to minimum wage (including the impact of the changes in 2020 regarding worker categorisation) and review the impact on pay structures and budgets.

短期出張者(STBV)



昨今、HMRCはSTBVに関する案内を企業に送付しています。英国税務上は、対応する国と有効な租税条約(DTA)が締結されており、かつ、その条件が満たされているという要件を充足しない限り、非居住者である従業員に対して、英国での勤務日数に応じて英国所得税が課されます。DTAが締結されている場合でも、雇用主がPAYEの義務を免れるためには、HMRCとSTBVに関する契約を締結し、HMRCに対して一定の報告を行う必要があります。したがって、雇用主は、HMRCとの間でSTBV契約が締結されており、定期的に英国への出張者の情報を検証し、年次報告が適切に行われていることを確認する必要があります。

IR35と雇用形態



HMRCは雇用形態、IR35、そしてより広範なサプライチェーンを考慮したコンプライアンス体制への関心を強めています。雇用者は、雇用関係のない請負業者との契約に伴う規制上及び財務上のリスクを管理するために、適切な内部統制と業務プロセスが維持されていることを確認する必要があります。これには「非雇用的役務提供」にかかる制度、より広範な雇用形態における税法上の取り扱い、オフショア仲介業者に適用される制度、労働者の権利、最低賃金および休日手当等にかかるコンプライアンスなどが含まれます。

休日手当にかかる制度改正



2024年1月1日から施行された新しい制度においては、雇用形態等に応じて休暇の取得に関する権利や休日手当の計算方法が変更されました。新しい計算方法は、従業員の人数に応じて異なる複雑な制度設計になっています。政府は、EU法において定義されている4週間の年次有給休暇にかかる標準給与にどのようなものが含まれるかを定義しており、これには、業務委託料、残業手当、その他の一般的な給与が含まれます。勤務時間が不規則な従業員やパートタイム労働者には、「ロールアップ」休日手当や発生主義による計算方式が導入されます。この新しい制度により、未払となっている休日手当に関する労働者の請求が増える可能性があり、雇用者はこれらの新しい制度に準拠するよう現在の社内規定を見直す必要があります。新政権の元では、休日手当制度の遵守を監督する執行機関の導入を予定しています。

最低賃金



2024年4月1日より生活賃金と最低賃金が引き上げられました。生活賃金は£10.42から£11.44に引き上げられ、21歳以上が適用対象になります。翌年4月以降のレートに関する発表は2024年10月に予定されており、低賃金委員会(Low Pay Commission)の勧告に基づき時給を12近く、またはそれ以上に引き上げられることが予想されています。雇用主は、これらの給与水準を遵守し、2020年に行われた分類の変更の影響を含む、最低賃金の引上げに関するリスクを十分に理解し、給与体系や予算への影響を確認する必要があります。

PAYE Settlement Agreement (PSA)



PSAs are a method for Employers to meet the tax and national insurance liability on minor and irregular benefits provided to employees such as staff parties, vouchers, gifts etc. These need to be agreed with HMRC and calculations of the tax and national insurance due submitted to HMRC each year. Many Employers are not aware of the requirements, are not able to gather the data or struggle to ascertain whether benefits are taxable. Employers should review now whether a PSA needs to be put in place for 2024/25, how the information of benefits is being recorded and prepare for the annual filing.

Senior accounting officer and business risk review plus



There has been a recent uptick in Business Risk Review Plus (BRR+) activity and wider PAYE compliance reviews by HMRC. HMRC are looking into the systems and processes business have in place to ensure ongoing tax compliance, especially for businesses that are part of the SAO regime. Employers need to ensure that they are up to date with their employment compliance policies and that they have recently reviewed their effectiveness ahead of receiving a BRR+ notice.

Contacts



John Harding

M: +44 07801 042607

E: john.l.harding@pwc.com



Anna Vishnyakov

M: +44 07808 030257

E: anna.vishnyakov@pwc.com



Emily Webster

M: +44 07808 035641

E: emily.webster@pwc.com



Matt Bridger

M: +44 07841 072 821

E: matt.w.bridger@pwc.com

PAYE契約(PSA)



PSAは、雇用者が従業員に対して提供する懇親会、クーポン券、贈答品などの少額で不定期な福利厚生にかかる税金と国民保険料の支払いを管理する制度です。この制度を利用する場合、HMRCと合意し、毎年税金と国民保険料の計算に関する明細をHMRCに提出する必要があります。多くの雇用者は、対応が必要であることを認識しておらず、必要なデータを収集できず、あるいは、手当が課税対象であるかの確認等の対応に苦慮しています。雇用者は2024/25課税事業年度にPSAを導入する必要があるか、手当に関する情報をどのように記録しているかなどを再確認し、年次申告に向けた準備をしておく必要があります。

SAO、およびBRR+



昨今、HMRCによるBusiness Risk Review Plus (BRR+) やより広範なPAYEコンプライアンスに関する税務調査が増加しています。特にSAO(Senior Accounting Officer)制度の適用対象となる企業に対して、HMRCは持続的に税務コンプライアンスを遵守するために企業が導入しているシステムやプロセスの確認を行っています。雇用者は、BRR+の通知を受ける前に、雇用に関するポリシーが最新の法令を遵守していること、ポリシーが適切に運用されていることを確認する必要があります。



David Yates

M: +44 (0)7843 331 264

E: david.a.yates@pwc.com



Daisuke Miyajima

M: +44(0)7483 923 581

Email: daisuke.x.miyajima@pwc.com



Yuya Namiki

M: +44(0)7483 414 378

E: yuya.x.namiki@pwc.com

This publication has been prepared for general guidance on matters of interest only, and does not constitute professional advice. You should not act upon the information contained in this publication without obtaining specific professional advice. No representation or warranty (express or implied) is given as to the accuracy or completeness of the information contained in this publication, and, to the extent permitted by law, PricewaterhouseCoopers LLP, its members, employees and agents do not accept or assume any liability, responsibility or duty of care for any consequences of you or anyone else acting, or refraining to act, in reliance on the information contained in this publication or for any decision based on it.

© 2024 PricewaterhouseCoopers LLP. All rights reserved. 'PwC' refers to the UK member firm, and may sometimes refer to the PwC network. Each member firm is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.