

所得税法

営利事業者が期限までに納税額を納付しなかった場合、その状況が軽微であれば、欠損金の繰越控除を適用可能

財政部が11月1日に解釈通達を発表し、営利事業者が所得税確定申告期限(解散、廃業、合併または譲渡の場合は当期確定申告または清算申告期限)を過ぎてから納税額を納付したものの、滞納金の賦課要件に達していない場合は情状が軽微であるとみなされ、欠損金の繰越控除の要件である「期限内申告」を満たすとなりました。

PwC台湾の見解：

営利事業者が所得税確定申告(当期確定申告または清算申告も含む)を行う際、当年度の所得と10年間の欠損金繰越控除との相殺を適用するには、期限内に申告し、青色申告書を使用するか、または会計士の税務監査を受けることが必要とされています。財政部の従来の規定では、営利事業者が法定の申告期限内に納税額を納付かつ所得税確定申告を行った場合に限り「期限内申告」という要件を満たすとされていますが、今回発表された解釈通達によってこの規定が緩和され、期限を過ぎてから納税額を納付した場合、滞納金の賦課要件(3日超過するごとに滞納税額の1%の滞納金が発生する)に達していなければ、その状況は軽微とみなされ、「期限内申告」という要件を満たすとなりました。これは営利事業者にとって有利な解釈となり、まだ確定されていない案件にも適用されます。

租税優遇措置

經濟部が「中小企業發展条例」関連子法の改正案を予告

改正中小企業發展条例が2024年8月7日に公布され、改正後の租税優遇措置の適用期間は2024年1月1日から2033年12月31日までとなります。(租税優遇措置の詳細については、本紙2024年8月号をご参照ください。)

經濟部が先般予告した関連子法の改正案には、「中小企業認定基準」、「中小企業の研究發展支出の投資控除の適用弁法」、「中小企業の新規雇用従業員の給与に係る割増損金算入に関する弁法」、「中小企業の従業員の昇給に係る給与の割増損金算入に関する弁法」という4つの改正案が含まれており、各改正案のポイントは以下の通りです。

項目	改正案のポイント
中小企業の定義	中小企業の適用範囲は、払込資本金または出資額がNT\$1億以下、あるいは経常的に雇用する従業員数が200人未満の会社であるが、改正によって 有限責任組合 が追加された。
研究開発支出の投資控除	<ol style="list-style-type: none"> 投資控除対象となる研究開発支出の範囲の明確化 <ol style="list-style-type: none"> 研究開発専門のフルタイム従業員が参加する研究開発専門知識に係る研修費用は適用対象費用の一部となることが明記された。 研究開発部門の管理費や市場調査費用など適用対象とならない費用が明記された。 研修の形式、範囲および必要書類 <ol style="list-style-type: none"> 研修は、研究開発計画の実行のために必要なものであり、自社で実施する場合、委託して実施する場合または共同で実施する場合などを含み、かつ研修がフルタイムの研究開発従業員の計画実行に関わる研究開発技術または専門能力の向上に資するものであること。 研修費用には、講師料、旅費、研修を受ける従業員の旅費および研修費、教材費、保険料、研修期間中の食費および会場費が含まれる。 必要書類：研修項目の明細リスト、研修参加者名簿、実施状況に係る関連書類。
新規雇用従業員給与の割増損金算入	<ol style="list-style-type: none"> 中小企業が当年度に24歳以下または65歳以上の台湾籍の一般従業員を2人以上新規雇用し、かつ会社全体の給与支給総額を引き上げた場合、当年度の事業所得額計算上、新規雇用の従業員への給与支給総額の200%を上限として損金算入できる。改正前は24歳以下は150%、25歳以上は130%を上限としていたので、25歳以上64歳以下は優遇がなくなった一方で24歳以下または65歳以上の優遇幅を拡大している。 一般従業員の定義：月平均の経常性賃金が「一定の金額」を超過せず、かつ会社と不定期契約を締結する台湾籍の従業員をいう。これにはフルタイム従業員、65歳以上のパートタイム従業員が含まれる。「一定の金額」については、中央管轄官庁が労働部の公表する職種別賃金調査結果を参考に毎年公表する。 経常性賃金の定義：毎月支給される基本給、固定額の手当、賞与

	<p>をいう。現物支給の場合、実勢価格で換算して計上する。</p> <p>4. 新規雇用従業員の計算：当年度に従業員を新規雇用した後の月平均の一般従業員数が前期の月平均の一般従業員数と比較して2人以上増加した場合。</p> <p>5. 全体の給与支給総額の計算：新規雇用従業員を除く当年度の給与支給総額が前年度の全体の給与支給総額を上回る場合。</p> <p>6. 新規雇用従業員の給与は労働部の公表する最低賃金を下回ってはならない。</p> <p>7. 従来の規定では、「経済景気指数」が一定条件を満たしたとき、具体的には失業率が一定数を上回っているときにこの規定が適用されることとなっていたが、改正でこの条件は撤廃され、いつでも適用可能となった。</p>
従業員の昇給に係る給与の割増損金算入	<p>1. 台湾籍の一般従業員の平均賃金の支給基準を引き上げた場合、当年度の事業所得額計算上、法定の基本賃金の調整以外で増加した給与支給額の 175% を上限として損金算入できる。</p> <p>2. 一般従業員と経常性賃金の定義については、前記と同じ。</p> <p>3. 平均賃金の支給基準の計算：「当該年度の一般従業員の経常性賃金と日給(時給)の支給総額」÷「当該年度の毎月の一般従業員の合計人数」。計算する際、「新規雇用従業員給与の割増損金算入」をすでに適用した従業員数とその給与支給額は含めてはならない。また、計算の結果、当年度の平均賃金の支給基準は前年度の平均賃金の支給基準を上回っていること。</p>

PwC台湾の見解：

- 改正中小企業発展条例の租税優遇措置は、2024年1月1日から遡及して施行されます。優遇措置を適用する場合は、申告期日の3か月前まで（例えば12月決算の場合は2月初めから5月末の間）に申請する必要があります。なお、12月決算以外の会社、例えば3月決算の会社では2023年度に属する2024年1月1日から3月31日までの期間についてもこの改正法の適用対象となり、改正案の正式な公布日から6ヶ月の間に申請することができます。この期間を過ぎると申請できなくなるので留意が必要です。
- 「新規雇用従業員給与の割増損金算入」については、定期契約から不定期契約の職務に転任した従業員、あるいは24歳以下のパートタイム従業員がフルタイムにシフトした場合も、新規雇用とみなされます。なお、適用対象は台湾内での新規雇用のみであり、かつ外国人雇用は含まれません。また、従来の規定では人材派遣会社は適用対象外の業種と明記されていましたが、今回の改正案では削除され、申請できるように改正されています。

営業税法

財政部が改正「小規模事業者の営業税の課税基準」を予告

財政部が10月23日に「小規模事業者の営業税の課税基準」の改正を予告しました。現行の営業税の免除基準は、物品販売および役務販売の場合にそれぞれ売上高が月額 NT\$8 万以下、NT\$4 万以下の場合ですが、それぞれ NT\$10 万以下、NT\$5 万以下へ引き上げられます。改正基準は2025年1月1日から施行開始されます。

証券取引法

金融監督管理委員会が「証券取引法」第14条第6項に関する事項を補足

2024年8月7日に改正証券取引法第14条第6項が公布され、上場(店頭公開を含む)会社は、定款において年度利益の一定の割合を拠出し一般従業員の給与調整または従業員報酬に充ててを明記しなくてはならないとしています。先般、金融監督管理委員会は解釈通達およびFAQを発表し、以下の通り関連事項を補足しました。

1. 一般従業員の定義：「経理人」に属せず、かつ給与が「一定の金額」を下回る従業員のことをいう。「一定の金額」は、会社が自社の経営状況や産業の特性に応じて独自に決めることができるが、「中小企業の従業員の昇給に係る給与の割増損金算入に関する規定」で定義されている一般従業員の給与基準を下回ってはならない。
2. 会社は遅くとも2025年の株主総会までに定款の改定を完了しなくてはならない。ただし、2024年度内に定款の改定を完了した会社は、早期に適用することができる。
3. 現行の会社法第235条の1第1項にも従業員報酬の支給に関する規定があり、「会社は、定款において、当年度の収益状況に応じて一定額または比率を従業員報酬として支給することを定款に定めなくてはならない。ただし、会社に繰越欠損金がある場合は、これを填補しなくてはならない」とされており、その対象は一般従業員に限定されていない。上場(店頭公開を含む)会社は、証券取引法第14条に基づき、一般従業員に対して「従業員報酬」の支給方法で支給することを選択した場合、支給比率は現行の会社法第235条の1第1項に定める従業員報酬の範囲内で定めることが可能で、その支給方法も会社法の当該条項に基づき行うことができる。
4. 支給比率の決め方は、固定数値、一定範囲内または下限という3つの方法からいずれかを選択できる。一定範囲内または下限を選択する場合、その年度の支給比率は取締役会で決議を行う必要がある。支給ベースとなるのは、従業員(一般従業員を含む)報酬および役員賞与を見積もる前の税引前利益だが、繰越欠損金がある場合は、まず税引前利益から控除しなくてはならない。

PwC台湾の見解：

經濟部が予告した「中小企業の従業員の昇給に係る給与の割増損金算入に関する規定」改正案によれば、一般従業員の給与基準は、經濟部が労働部の発表する職種別賃金調査結果を参考に毎年公表するとしています。留意しなくてはならないのは、上場(店頭公開を含む)会社の一般従業員の範囲については、会社が自社で基準として「一定の金額」を決めることができるものの、公表された中小企業の一般従業員の給与基準を下回ってはならず、また、一般従業員の範囲を取締役会に報告して決議を行うことが必要であり、定期的に調整の必要性を評価し、内部統制システムに組み込む必要があります。

PwC 台湾 日本企業部コンタクトリスト

氏名	役職	電話番号	E-mail アドレス
パートナー			
奥田健士	パートナー	886-2-2729-6115	kenji.okuda@pwc.com
シニアマネージャー			
林淑琳	シニア マネージャー	886-2-2729-6666 ext23412	shirley.lin@pwc.com
魏月珍	シニア マネージャー	886-2-2729-6666 ext23410	yueh-tseng.wei@pwc.com
北川徹	シニア マネージャー	886-2-2729-6666 ext23057	toru.tk.kitagawa@pwc.com
マネージャー			
劉千瑜	マネージャー	886-2-2729-6666 ext23431	amily.liu@pwc.com
伊藤藍	マネージャー	886-2-2729-6666 ext23475	ai.ito@pwc.com
洪豪嬪	マネージャー	886-2-2729-6666 ext23404	kate.h.hong@pwc.com
趙宇愷	マネージャー	886-2-2729-6666 ext23425	yu-kai.chao@pwc.com
許大修	マネージャー	886-2-2729-6666 ext23411	dah-hsiu.hsu@pwc.com
石浦裕	マネージャー	886-2-2729-6666 ext23400	yu.i.ishiura@pwc.com
曾彦翔	マネージャー	886-2-2729-6666 ext23405	sean.tseng@pwc.com
			www.pwc.tw/ja.html

本台湾税務および投資法令アップデートは読者への参考に供するためのものであり、当事務所が関連の特定テーマについて意見を述べるものではなく、読者は如何なる方針決定の根拠としてはならず、また如何なる権利または利益を主張するために引用してはなりません。本内容は資誠聯合会計師事務所の同意なく、転載、またはその他の目的に使用してはなりません。何らかの事実、法令、政策に変更が生じた場合、資誠聯合会計師事務所は本台湾税務および投資法令アップデートの内容を修正する権利があります。

© 2024 PricewaterhouseCoopers Taiwan. All rights reserved. PwC refers to the Taiwan member firm, and may sometimes refer to the PwC network. Each member firm is a separate legal entity. Please see www.pwc.tw for further details. This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.