



WEDDING & PARTNER

NEWSLETTER
SEPTEMBER/OCTOBER 2024

1. 移転価格文書作成義務における新规定

2022年12月28日に施行されたDAC7実施法導入により、2025年1月1日以降、移転価格文書作成義務における新规定が適用されます。これらの変更は、特に移転価格文書提出期限の短縮と新たな制裁制度の導入に関連するものです。以下、最も重要なポイントを要約し、新たな変更点への対応策として推奨事項をご紹介します。

1) 変更の背景と目的

移転価格は、国境を越えて事業を展開する企業にとって、税務上重要な意味を持ちます。今回の新規則は、納税者の協力義務をより明確に定義することにより、税務調査の迅速化を意図しています。

2) 重要な変更点

a) 提出期限の短縮

移転価格文書の提出期限が60日から30日に短縮されます。これは通常取引と特別取引の両方に適用されます。

b) 新しい制裁制度の導入

今後、当局からの協力要請後、期限内に文書が提出されなかった場合、1日につき100ユーロ(最大10,000ユーロ)の罰則金が科せられます。違反が繰り返された場合、1日あたり最大10,000ユーロの追加の罰則金が課される可能性があります。

c) 税務当局の一般的な提出要求権

今後、税務当局は、税務調査の有無にかかわらず、随時移転価格文書の提出を要求することができます。

d) 有効期限の停止期限

従来税務調査が行われている限り、時効中断期間として時効が発生することはありませんでしたが、今後、時効中断期間は、調査の通知から最長5年間に制限されます。

3) 批判的評価

今回の規定は、文書作成義務の厳格化として、提出期限の短縮と新たな制裁制度の導入により、特に中小企業にとっては、さらなる負担となります。実際にこれらの規定が税務調査の迅速化に結び付き、税務調査が5年以内に達成されれば良いですが、その実現性が未だ疑問点であり、問題点ともなります。

4) 推奨事項

新しい要件を満たすために、我々は以下の対策を推奨いたします：

1. 早期段階での文書化：移転価格文書のアップデートを毎年行い、常に提出できる体制を確保する。
2. 社内プロセスの見直し：移転価格文書の作成・管理のための移転価格マネジメントシステムを構築し、社内プロセスを最適化する。
3. 従業員へのトレーニング：従業員に新規規定とその目的を認識させ、それに応じたトレーニングを行う。
4. 顧問税理士との連携：専門税理士の専門知識を活用し、正確かつ期限内に文書を作成する。
5. リスク管理：潜在的な制裁を回避するためのリスク管理システムを構築する。

弊社では移転価格文書作成業務および
ご相談を承っております。
どうぞお気軽にお問合せください。

2. 経済識別番号(Wirtschaftsidentifikationsnummer:W-IDNr.)の付与

2024年11月から、全ての経済活動を行う者に課税手続き上の明確な識別を目的としたW-IDNr.が付与される予定です。こちらはすでに各個人に対して付与されている納税者識別番号(Steueridentifikationsnummer)と併用されます。W-IDNr.は、経済活動における税務上の識別に使用され、経済活動者のマスターデータを共有することにより、経済活動者と行政機関間、もしくは異なる行政機関間でのコミュニケーションが容易・簡素化されることが期待されます。こちらのW-IDNr.は、今後現在整備が行われている企業基礎データ登記簿に登録され、複数の登録機関に重複して報告する必要がなくなり、効率化が図られます(ワンスオンリー原則)。

W-IDNr.の付与

W-IDNr.の付与は、段階的に行われます。2024年11月30日までにUSTIDNr.が付与された経済活動者には、2024年12月3以降、そのUSTIDNr.に「-00001」を追加した番号がW-IDNr.となります。

例：DE123456789-00001

USTIDNr. を所持していないが、すでに当局に VAT 法上で税登録されている者は、2024 年 12 月 3 日以降、ドイツ連邦中央税務局のウェブサイトから W-IDNr. の通知を受け取ることができます。

それ以外の経済活動者には、2026 年末までに W-IDNr. が付与される予定です。

3. 通勤費の一律控除 — 距離による金額区分の合憲性 —

被雇用者は、通勤手段を問わず、自宅から職場までの片道距離を通勤費として控除することが可能です。通勤費を算出する際にはマイレージ計算法が用いられ、年間最大で 4,500 ユーロを控除できますが、自分の車を利用して通勤する場合にはこの限度額は適用されません。また公共交通機関を利用した通勤で、上記 4,500 ユーロの上限額よりも多く通勤費がかかった場合、実際の金額を控除することが可能です。

マイレージ計算法による控除額は下記の通りです。

	課税年度	
	2021	2022～2026(各年)
通勤距離 ～20km 1 km につき	0.30 ユーロ	0.30 ユーロ
通勤距離 21km～ 1 km につき	0.35 ユーロ	0.38 ユーロ

ベルリン・ブランデンブルク財務裁判所は 2024 年 3 月 20 日に、マイレージ計算法による控除額が、20 km までと、それ以上で区分されることは合憲であるとの判決を下しました。

この裁判では、控除額が距離によって変わるのとは平等性の原則や均等性の原則に反するとして、原告は最初の 1 km から 0.38 ユーロを控除出来るよう求めていました。しかし裁判所は、このような原則の中でも、立法府は課税対象を選択し税率を決定する広範な裁量権を有しているとの見解を示しています。また通勤費については、2007 年以前には 20 km 以下は考慮不可とされていたこともあり、現行のマイレージ計算法は控除に制限をかけるものではなく、むしろ長距離通勤者に対して優遇措置を与えている点も指摘しています。

原告はまた、都市部と、特に自分の居住する郊外における公共交通機関の利便性の違いも挙げていましたが、裁判所はこれについても 20 km までであれば自転車で移動することも可能であるとして原告の意見を否定しています。裁判所によれば、立法府は客観的、一般的な状況のみ想定すればよく、個々の地域の特殊な状況を考慮する義務はありません。

4. 2024～2026 年における所得税の減税

連邦政府は、2024 年、2025 年、2026 年の所得税を減税する予定です。これは、インフレによる最低生活水準の上昇に伴い、所得税の基礎控除額を調整するためです。ただし、課税率 45% の「富裕層」となる適用額は従来と変わらず、277,826 ユーロ(合算申告では 555,652 ユーロ)以上の所得が対象となります。

さらに、児童手当と児童控除額も増額されます。詳細は以下の表をご参照ください：

	減税措置 2024 ~ 2026			
	2024 従来	2024 調整後	2025	2026
基礎控除額	11,604 ユーロ	11,784 ユーロ	12,084 ユーロ	12,336 ユーロ
増加額		180 ユーロ	300 ユーロ	252 ユーロ
最高税率 42%の 開始基準額	66,761 ユーロ	66,761 ユーロ	68,430 ユーロ	69,799 ユーロ
年間最大減税額		34 ユーロ	267 ユーロ	220 ユーロ
子供一人あたりの 児童控除額	6,384 ユーロ	6,612 ユーロ	6,672 ユーロ	6,828 ユーロ
増加額		228 ユーロ	60 ユーロ	156 ユーロ
月額児童手当	250 ユーロ	250 ユーロ	255 ユーロ	259 ユーロ

賃金税については、2024年12月の給与計算から1月まで遡及して上記の変更が反映されます。

また税制改正法では、2030年から税クラス3と5の組み合わせを廃止することが決定されています。ただし、配偶者との所得を合算して分割する確定申告処理は引き続き適用可能です。

現在税クラス3と5となっている夫婦について、2030年以降は税クラス4と4の組み合わせとなり、所得税は給与計算の段階で、年間の見込み給与額に応じて夫婦で按分して課税されることとなります。2030年の税率については2029年の給与額に応じて自動的に算出されます。なお、従来の法律では配偶者と死別している納税者に対し税クラス3が用いられていましたが、このようなケースでも上記の変更が適用され、税クラス4となります。

2025年、2026年については連帯付加税の免除限度額も引き上げられる予定です。

5. フリンジベネフィットの対象となる社内イベントの基準について

従業員の歓送迎会、入社式、従業員の昇進、記念日などに雇用主が主催する社内イベントについては、その費用が出席者1人あたり110ユーロ(VAT込み)を超える場合には従業員へのフリンジベネフィットと見なされ、賃金税の課税対象となります。

ただしこういったイベントについて、どこまでを業務の範疇とするのか、またどんなイベントを「社内イベント」と認識するのかは、非常に分かり難いものとなっています。

このような背景の中、ニーダーザクセン地方財政裁判所は 2024 年 4 月 23 日に、従業員の定年退職に伴う送別会を社内イベントと見なし、その費用がFRINGE BENEFITに該当するかどうかの裁判について判決を下しました。

この裁判で争点となった送別会では、原告である雇用主がホストとして招待客を選別し、自社の敷地内で送別会を開催しました。退職する従業員が CEO であったため、約 300 人の招待客はほぼ取引先や同僚など仕事関連の相手で占められており、新 CEO の紹介セレモニーなども行われています。こういった状況から、原告はイベントは社内イベントではなく対外的に行う業務イベントであると認識しており、FRINGE BENEFITを考慮していませんでした。

しかしその後の賃金税調査で、税務署はこの送別会を社内イベントと見なし、賃金税の追徴を課しています。原告側はこの決定を不服として異議申し立てを行い、裁判となりました。

この裁判では、原告の要求が全面的に認められています。税法および賃金税ガイドラインに規定されている社内イベントについてはその基準が明確でないことに裁判所も同意しており、たとえ名目上は「従業員の送別会」であったとしても、今回のようなケースで業務上のイベントと認識するのは理解できるとの見解を示しています。



ご質問等ございましたら、下記の *Japanese Desk* に御相談下さい。
この情報によって生じたあらゆる損害に対していかなる責任も負いません。
又、当ニュースレターの情報は個別のご相談に代わるものではありません。