



Viewpoint

在日米国商工会議所意見書

日本のベンチャー企業の成長促進に向けた改正案

Proposed Reforms to Foster the Growth of Venture Companies in Japan

ベンチャー企業タスクフォース
Venture Company Task Force

2019年4月まで有効
Valid Through April 2019

英語正文

在日米国商工会議所 / The American Chamber of Commerce in Japan

〒106-0041, 東京都港区麻布台 2-4-5, メソニック39MTビル10階
Masonic 39 MT Bldg. 10F, 2-4-5 Azabudai, Minato-ku, Tokyo 106-0041

Tel +81 3 3433 7358
Fax +81 3 3433 8454
external@accj.or.jp

<http://www.accj.or.jp/viewpoints>

ACCJ Viewpoint

Over the past several years, the Government of Japan has made it a priority to foster the growth of venture companies in Japan. We applaud the efforts of the Government of Japan and agree that venture companies serve a critical role in fostering innovation, stimulating employment, and generating economic growth.

We understand that the Government of Japan welcomes input from the international business community in how to make Japan a more vibrant ecosystem for venture companies. We believe this is an opportunity to implement needed changes to Japanese Law in the areas of labor mobility and taxation that will make it easier for venture companies to thrive in Japan.

Recommendation

Specifically, the ACCJ recommends that Japanese Law be amended to (1) increase labor mobility by giving companies greater flexibility in hiring and terminating employees, (2) eliminate the current restrictions on the deduction of officer remuneration, (3) allow for greater use of net operating loss carryforwards, and (4) revise current gift and inheritance laws to exclude their application to foreigners residing in Japan on a non-permanent basis.

Labor Mobility¹

The ACCJ urges the Government of Japan to make movement within Japan's labor pool more fluid. Doing so will empower venture companies in Japan to more quickly hire and develop the skilled employees they need to grow into large thriving companies.

Companies, and venture companies in particular, are highly impacted by how fast they can mobilize and reallocate human resources for the greatest productivity and growth. The ability to hire, and when necessary, terminate employees, is critical for the growth of venture companies in Japan. Venture companies can only grow from small startups to large thriving companies if they can quickly hire skilled employees and when necessary remove employees who do not fit with the company's culture or mission. The current lack of labor mobility in the Japanese economy makes it difficult for venture companies to acquire and retain the necessary human resources to grow from a small startup to a large

¹ From ACCJ Charting a New Course for Growth - Growth Strategy Task Force pg. 86-94; ACCJ Viewpoint - Add Flexibility to the Labor Contract Law to Address Burgeoning Social Inequality While Spurring Economic Growth - Growth Strategy Task Force Viewpoint p.2-3

過去数年にわたって、日本政府は国内におけるベンチャー企業の成長促進を重点項目に掲げてきた。在日米商工会議所(ACCJ)は、日本政府の努力を称賛するとともに、イノベーションの促進、雇用の活性化、経済成長の推進においてベンチャー企業が重要な役割を担うという考えに同意する。

日本のベンチャー・エコシステム活性化に向けた方策について、日本政府が産業界からのグローバルな視点に立った意見を歓迎しているとACCJは理解している。今こそ雇用の流動性や税制の分野で日本の法令に必要な改正を加え、日本におけるベンチャー企業の成長を促す好機である。

提言

ACCJは日本の法令について、特に次の4項目に関する改正を提言する。(1)従業員の雇用・解雇に関する企業の自由度拡大による雇用流動性の強化、(2)役員報酬の損金算入制限の撤廃、(3)欠損金繰越期間の延長、(4)贈与税・相続税法の適用対象からの非永住在日外国人の除外。

雇用の流動性¹

ACCJは日本政府に対し、日本の労働力の流動性を高める施策を実施するよう要請する。そうすることで、日本のベンチャー企業は、活力ある大規模な企業へと成長していくために必要な有能な従業員を迅速に雇用・育成することができる。

企業、とりわけベンチャー企業は、生産性や成長を最大化するうえで、人材の投入・再配置をいかにスピード感を持って進められるかに大きな影響を受ける。適時に従業員を雇用し、必要であれば解雇できる制度は、日本におけるベンチャー企業の成長に不可欠である。有能な人材を迅速に雇入れ、社風やその目指す目標に適合しない従業員は必要に応じて解雇できなければ、ベンチャー企業が小規模な新興企業から活力ある大企業へと成長していくことは困難である。日本経済に雇用の流動性が欠けている現状は、ベンチャー企業が小規模な新規事業を立ち上げ大規模な企業へと成長していくために必要な人材を獲得・確保することを難しくしている。この問題に対処するために、ACCJは以下を提言する。(1)「正規雇用」としての新たな契約形態の創出、(2)雇用契約・解雇における柔軟性と明確性、予測可能性の向上、(3)試用期間中の従業員保護の緩和。

「正規雇用」としての新たな契約形態の創出

企業と従業員が勤続年数に応じた法的拘束力がある額を予め解雇補償金として契約で定め、解雇時(犯罪行為を除き、

¹ 在日米商工会議所白書(成長戦略タスクフォース)「成長に向けた新たな航路への舵取り(Charting a New Course for Growth)」p.79-p.86、在日米商工会議所意見書(成長戦略タスクフォース)「労働契約法の柔軟化による社会的格差の解消と経済成長の実現へ(Add Flexibility to the Labor Contract Law to Address Burgeoning Social Inequality While Spurring Economic Growth - Growth Strategy Task Force Viewpoint)」p.2-p.3

ACCJ Viewpoint

company. To address the problem, the ACCJ recommends that Japanese law be amended to (1) create a new type of “regular employee” contract, (2) allow greater flexibility, clarity, and predictability in employment contracts and dismissals, and (3) reduce employee protections during probationary periods.

Create a New Type of “Regular Employee” Contract

Create a new type of “regular employee” contract, by allowing companies and employees to conclude labor contracts of indeterminate duration, as long as the employee is compensated in case of dismissal (for any reason other than a criminal act) by the immediate payment of a pre-contracted and legally-enforceable amount of severance pay that is based on his or her total years of service at the company. Termination of this category of employment contract would not be deemed void under Article 16 of the Labor Contract Law as long as the predetermined severance payment is made. The minimum amount of such severance pay that can be set forth in this new type of labor contract would be the following, but the parties to the contract would be free to agree upon any higher level of severance pay:

Years of Service	Minimum Required Severance Payment
0 to 2 Years	Number of years of service x 0.5 months’ salary
>2 Years	Number of years of service x 0.5 months’ salary, with an absolute minimum payment of 2 months’ salary

All labor contracts of this new type should require that unemployment insurance premiums be paid, so that the employee will be able to receive unemployment benefits in addition to the severance pay.

Allow Greater Flexibility, Clarity and Predictability in Employment Contracts and Dismissals

We recommend that the Government of Japan and the Ministry of Health, Labor and Welfare (MHLW) review current laws and regulations to allow for greater employment contracting flexibility, clarity and predictability at the end of the employment relationship.

理由の如何を問わない)にこれを速やかに支払うことを条件とした、期間の定めのない労働契約を締結することを認めるよう提言する。この契約に基づく雇用の終了には、事前に定めた解雇補償金が支払われる限りにおいて、労働契約法第16条による無効の判断が適用されないこととなる。このような労働契約において設定できる解雇補償金は以下を最低額とし、契約当事者双方が合意すれば、より高額な解雇補償金を定めることも可能である。

勤続年数	解雇補償金最低額
0 - 2年	勤続年数 × 0.5ヶ月給
>2年	勤続年数 × 0.5ヶ月給 (最低額: 2ヶ月給)

この新たな労働契約類型については、必ず失業保険の支払いを必要とし、従業員は解雇補償金に加えて失業手当の受給が可能になる。

雇用契約・解雇の柔軟性、明確性、予測可能性の向上

ACCJは日本政府に対し、雇用契約の柔軟性と、雇用関係終了時の明確性および予測可能性を高められるよう、現行法規を見直すことを提言する。

具体的には以下のような措置をとることを要請する。

- 労働契約法第16条の解釈に関するガイドライン文書を発行し、雇用主が合法的に従業員を解雇できる条件を示した客観的かつ明確なルールを作成すること。この条件には、例えば、客観的基準を下回る仕事ぶり、経歴詐称、度重なる雇用主方針への違反や就業規則違反、ハラスメントやその他の不適切行為などが含まれる。
- 十分に正当な根拠のない解雇については、復職に代わる明確に定義された金銭的補償制度を導入し、解雇が係争化した際の従業員と雇用主の双方にとって現実的かつ効率的な選択肢を用意すること。
- 労働法改正に関わる規制変更がある場合は、十分に透明性を確保した形で実施すること。これには、問題分野の特定、変更案作成への協力、変更に対する意見の公募、当局や政府関係者との意見交換など、公正で有意義な機会を民間部門に提供することも含まれる。

試用期間中の従業員保護の緩和

ベンチャー企業に雇用者数拡大を促すため、ACCJは、雇用主が雇用から最大6ヶ月の試用期間中に従業員を解雇できることを定めた労使間契約の適法性を確認するうえで、必要な規制変更とガイドラインの公表を日本政府に要請する。

ACCJ Viewpoint

Specifically, the ACCJ urges the Government of Japan and the MHLW to:

- Issue written guidelines that interpret Article 16 of the Labor Contract Law and create a bright-line rule that clearly specifies when an employer may legally terminate an employee for cause, for example, for underperformance against objective criteria, for misrepresentation of credentials, for repeated violation of the employer's policies or employment rules or for harassment or other inappropriate behavior.
- For dismissals without sufficient justification, introduce a well-defined monetary compensation system in lieu of reinstatement to provide more practical and efficient options to both employees and employers in disputed dismissal cases
- Ensure that any regulatory changes related to labor law reform are made in a fully transparent manner. This includes giving the private sector fair and meaningful opportunities to help identify problem areas, assist in shaping the proposed changes, openly comment on them, and exchange views with officials and government advisors.

Reduce Employee Protections During Probationary Periods

To persuade venture companies to hire more workers, the ACCJ urges the Government of Japan and the MHLW to promulgate the regulatory changes and written guidelines needed to sanction the legality of agreements between employers and employees that state the employer may dismiss the employee at will during a trial period that may extend up to six months after hiring.

Officer Remuneration²

The ACCJ recommends that current restrictions on the deductibility of remuneration paid to officers be eliminated. Specifically, all director compensation that is not deemed excessive or unreasonable should be deductible under Japanese tax law.

The current restrictions on the deductibility of officer remuneration are particularly harmful to venture companies, which ordinarily require flexible compensation systems—including

2 From ACCJ Charting a New Course for Growth - Growth Strategy Task Force pg. 63-64; ACCJ Viewpoint - Expand Deductibility of Director Compensation for Corporate Tax Purposes to Encourage Growth and Align Japan with International Tax Standards

役員報酬²

ACCJは、役員報酬の損金算入に関する現行の制限の撤廃を提言する。具体的には、過剰もしくは不当とみなされない役員報酬については、日本の税法の下で全額損金に算入すべきである。

ベンチャー企業は有能で経験豊富な役員を雇用するため、通常は業績連動型賞与など柔軟な報酬体系を必要としている。役員報酬の損金算入に関する現行の制限は、ベンチャー企業にとって特に弊害が大きい。日本の中堅企業や大企業は、通常、経営幹部の登用に時間を費やし、日本の企業文化で期待される適切な報酬を金銭的、非金銭的な形で提供している。この結果、ベンチャー企業はこうした中堅・大企業を相手に人材獲得競争に挑むには不利な立場にある。

優秀な役員の報酬コストは、資金に限りのあるベンチャー企業を含むすべての企業にとって多大な出費であり、継続的に発生する費用である。賞与を含む役員報酬の全額損金算入が可能になれば、ベンチャー企業の過剰な税負担が軽減されることになる。

日本は現在、役員報酬の全額損金算入を認めていない。報酬が定期同額か、また企業手続きにそって承認されているかによって、損金算入に大きな制約が課されている。とりわけ、日本では原則として、業績連動型の賞与については、利益配分類似とみなされ、損金算入が否認される。

その結果、法人レベルと個人レベルの両方で課税が行われる二重課税となっている。このため日本では、役員に支払われた報酬のみならず、法人レベルで損金に算入できない額に課される法人税も含まれることとなり、役員報酬の合計コストが法外に高くなっている。このことにより日本のベンチャー企業は、海外に拠点を置くベンチャー企業に比べ、きわめて不利な状況に置かれている。

質の高い労働者を必要とする企業における投資コストを削減するためには、賞与をはじめとする役員報酬は、過剰または不当とみなされる場合を除き、全額損金算入が認められるべきである。

2 在日米商工会議所白書(成長戦略タスクフォース)「成長に向けた新たな航路への舵取り(Charting a New Course for Growth)」p.58-p.59、在日米商工会議所意見書「成長を促進し、日本が国際税務基準に準拠するため、法人税法上、損金算入が認められる役員給与制度を拡充(Expand Deductibility of Director Compensation for Corporate Tax Purposes to Encourage Growth and Align Japan with International Tax Standards)」

ACCJ Viewpoint

performance-based bonuses—to attract talented and experienced executives. Such businesses are at a disadvantage when they compete for talent against mid-size and large Japanese companies, which ordinarily have recruited their management staff over many years and offer them both monetary and non-monetary forms of compensation appropriate and expected in Japanese business culture.

The cost of compensating high-value corporate executives represents a considerable and ongoing expense for any business and venture companies, in particular. Venture companies, by definition, have limited financial resources. Making the compensation of corporate officers fully deductible—including their bonuses—would reduce the excessive tax burden venture companies pay for their services.

Japan currently does not allow deductions for all executive remuneration. Significant restrictions are imposed on deductibility based upon whether the compensation is fixed and periodic and has been approved through corporate procedures. In particular, Japan generally denies a corporate income deduction on bonuses based upon corporate performance because such payments are considered to be a disguised distribution of profits.

The result is double taxation—taxes being imposed at both the company level and on the individual. This generates an unreasonably high cost of total compensation paid to executive officers in Japan, which includes not only the compensation paid but also the corporate taxes imposed on any amount not deductible at the company level, and places venture companies in Japan at a significant disadvantage to venture companies located outside of Japan.

To reduce the cost of investment in businesses requiring high-value employee services, all director remuneration, including bonuses, should be made deductible, except in cases that are deemed to be excessive or unreasonable.

Net Operating Losses³

The ACCJ recommends that the period of carry forward for net operating losses (NOL) be extended towards the OECD standard of 20 years or more.

Venture companies typically require extended periods of investment before profits materialize. Beginning on April 1, 2018, Japan will allow net operating losses to be carried forward for only ten years (an increase from nine years),

³ From ACCJ Charting a New Course for Growth - Growth Strategy Task Force pg. 62-63; ACCJ Viewpoint - Enhance the Attractiveness of the Japanese Economy for Investment by Extending the NOL Carry-Forward Period pgs 3-4

欠損金³

ACCJは、欠損金の繰越期間をOECDの標準である20年かそれ以上に延長するよう提言する。

一般にベンチャー企業が利益を生み出せるまでには長い投資期間が必要になる。2018年4月1日から日本では欠損金の繰越期間が1年延長されて10年となった（以前は9年）が、年間控除限度額は所得の50%へ引き下げられた（従来の60%から削減、ただし中小法人と、設立から7年後までの新設法人に関しては控除限度額に限定的な例外規定あり）。

ベンチャー企業の設立初期段階には通常多大な費用が発生するが、先に発生した損失を相殺できるだけの十分な利益を生み出すには、10年をはるかに上回る期間が必要になることも珍しくない。これは、長期的な成長に向けて研究・開発、設備・施設、マーケティング・販促、営業基盤などに多額の投資が必要になるためである。

将来的に利益を生み出す自信が持てなければ、10年以上にわたって投資をする企業はほとんどないであろう。しかも、欠損金繰越期間が終了してしまえば、それ以降に発生する利益から当初の投資コストは控除されないのである。日本の場合わずか10年で期限が切れるうえ、さらに利用制限も課されている。つまり、繰越期間が切れて以降は、投資コスト自体を支払うことはもちろん、投資コストの回収に必要な将来の収益にこれまで以上の額が課税されるようになるため、企業は初期のコストに関して税引前ベースで二重の負担を強いられることとなる。

英国、フランス、ドイツ、シンガポール、香港では、無期限の繰越が認められており、英国、シンガポール、香港には年間控除限度額の制限もない。ドイツとフランスでは50%未満の控除限度額となっており、米国では年間の控除限度額に制限のない20年の繰越期間となっている。こうした国々は、前述したような理由から、繰越期間が長いことは税制として優れていると判断しているのである。一方、繰越期間が10年間で年間控除限度額が50%という日本の制度は、他の先進国が採用しているグローバル・スタンダードから明らかに外れており、日本企業は、規制の負担が軽い海外企業との競争を強いられている格好である。

このようなことから、欠損金繰越期間の延長は日本のベンチャー企業の税負担を軽減するうえで不可欠である。上記の措置により、ベンチャー企業は年々変化する収益性により効果的に対応でき、短期間の過剰な税負担の回避も可能になる。また、ベンチャー企業がリスクを厭わず

³ 在日米国商工会議所白書(成長戦略タスクフォース)「成長に向けた新たな航路への舵取り(Charting a New Course for Growth)」p57-p.58、在日米国商工会議所意見書「欠損金の繰越期間の延長により日本経済への投資の魅力を高める(Enhance the Attractiveness of the Japanese Economy for Investment by Extending the NOL Carry-Forward Period)」p.3-p.4

ACCJ Viewpoint

but subject to an NOL annual 50% usage cap (reduced from 60% and with limited exceptions for SMEs and newly established companies which are not subject to the usage cap in their first seven years after formation).

Venture companies usually incur significant costs during the early stages of their existence and frequently require much longer than ten years to generate profits sufficient to offset prior losses. This occurs precisely because they invest substantially in research and development, facilities and equipment, marketing and promotion, or sales infrastructure to achieve long-term growth.

Very few companies would invest for more than ten years unless they are confident of making money later on. However, such costs cannot be deducted from any future profit that accrues after net operating loss carry-forwards expire. In Japan's case, that expiration date comes only ten years later and is further restricted by the usage limitation rule. This means, in effect, that after that point companies will take a double hit for such early costs on a pre-tax basis, not only paying the costs themselves but also in the form of greater total taxes imposed on the future profits necessary to refund those costs.

The United Kingdom, France, Germany, Singapore and Hong Kong allow indefinite carryforwards with no annual usage limitation in the case of the United Kingdom, Singapore and Hong Kong and no greater than 50% annual usage limitations in the case of Germany and France, and the United States allows a twenty-year carry-forward with no annual usage limitation. These countries have decided that it is simply good tax policy to have a long carry-forward period, for reasons such as those described above. Japan's ten-year carry-forward with an annual 50% usage limitation policy is clearly inconsistent with the global standard other developed nations have set, and forces Japanese companies to compete with foreign firms subject to less onerous restrictions. Extending the net operating loss carry-forward is therefore essential to reducing the tax burden on venture companies in Japan. The above measures will also enable venture companies to cope more effectively with variable profitability from year to year and avoid excessive short-term tax burdens. They will encourage venture companies to take risks by investing in and operating their businesses.

事業に投資し、その運営をすることを促すことにもなる。

相続・贈与税法⁴

ACCJは、日本政府が相続・贈与税法の適用対象となる外国人の区分を変更し、先ごろ導入された出国税の適用対象となる外国人の区分との整合性を持たせるよう提言する。これは日本に居住していない外国人または日本での永住を意図しない外国人(出入国管理及び難民認定法別表第一に掲げる在留資格を保有している外国人、又は同法別表第二に掲げる在留資格を保有している外国人のうち、過去10年間のうち5年間日本に住所または居所を有していない者)の間の在外資産の移転に対して相続税・贈与税を課税しない旨を明確化するということである。

現行の相続・贈与税法の課税範囲の広さにより、外国人が過去15年間のうち10年以上日本に滞在することを妨げてしまう可能性がある。

ACCJはまた、日本の相続・贈与税の近年の税改正を見直すことを日本政府に要望する。長期滞在の後に日本を恒久的に離れる外国人が、在外資産を外国人に相続・贈与する場合までもが、日本の相続・贈与税の課税範囲の対象となる(5年のルックバックルール)法律により、日本に住んだことがない、または一度も訪日経験のない相続人さえも課税対象とされることは、公平な扱いといえない。課税対象とされる資産は日本国外にあるため、同法は国外に効力を及ぼすことになり、国際法に反する疑いがある。ACCJは、この5年のルックバックルール廃止を盛り込んだ改正を支持し、日本政府に当該案の実行を強く求める。

こうした変更により、外国人人材が日本におけるベンチャー企業の起業または入社を検討する際の大きな阻害要因がなくなるため、日本にとってはメリットとなる。相続・贈与税法と出国税法の整合性を図れば、非永住の在日外国人起業家の税務上の扱いに関して透明性と一貫性が高まり、日本は外国人起業家や有能な労働力にとってより魅力的な場所となる。

相続・贈与税法の適用対象範囲を、先に導入された出国税法の適用対象区分と一致させることにより、日本は企業にとってより活動しやすく、ビジネスコストのかからない環境になり、外国人人材が日本をめざす際の障壁を取り除くことにもつながるだろう。さらに、ACCJの提言の導入によって、相続税、贈与税、出国税の各関連法のさらなる整合性が図られ、一貫性の確保と透明性の向上が期待できる。この結果、不透明感が一掃され、個人と企業の双方にとって、ビジネスに携わり日本での投資や事業活動を継続していく場としての魅力が高まり、結果として日本の将来に貢献することになるだろう。

⁴ 在日米商工会議所意見書「高度外国人材を維持するための、公正かつ公平な相続・贈与税制度を(ACCJ Viewpoint - Creating a Fair and Equitable Japan Gift and Inheritance Tax Regime to Retain Foreign Talent)」

ACCJ Viewpoint

Inheritance and Gift Tax⁴

The ACCJ recommends that the Government of Japan change the categories of foreign nationals who are subject to the inheritance and gift tax laws to align with the categories of foreign nationals who are subject to the recently introduced exit tax. That is, to clarify that Japanese inheritance and gift taxes would not be imposed on the transfer of non-Japan situs assets between foreign nationals who are not residing in Japan or do not intend to reside in Japan indefinitely (as evidenced by holding a visa under Table 1 of the Immigration Control and Refugee Recognition Act or by holding a visa under Table 2 of the Immigration Control and Refugee Recognition Act and not having been resident in Japan for five out of the last ten years).

The current scope of the gift and inheritance tax laws incentivizes foreign nationals to leave Japan before they have resided in Japan for 10 years out of the last 15 years.

The ACCJ also recommends that the Government of Japan reverse its recent legislative change to the Japanese Gift and Inheritance Tax system, as is proposed by current tax reform measures. This change subjects foreign national recipients of non-Japan situs assets from a long-term resident foreign national to Japan gift and inheritance tax for up to 5 years after the long-term foreign national's permanent departure from Japan ("5 year look back rule"). This law targets and discriminates against foreign national heirs, as they are subject to tax even if they have never previously lived in or even visited Japan. Because the assets that are subject to the tax are non-Japan situs, the law has extra-territorial effect which is arguably not in accordance with international law. We applaud the proposed measure to eliminate the 5 year look back rule and encourage the Government of Japan to adopt this measure.

These changes would benefit Japan by eliminating a major disincentive to foreign talent considering whether to start or join a venture company in Japan. Aligning the inheritance and gift tax laws with the exit tax laws would create greater clarity and consistency in the tax treatment of foreign entrepreneurs who reside in Japan on a non-permanent basis making it easier for Japan to attract foreign entrepreneurs and skilled labor.

⁴ From ACCV Viewpoint - Creating a Fair and Equitable Japan Gift and Inheritance Tax Regime to Retain Foreign Talent

ACCJ Viewpoint

By moving forward with the ACCJ's recommendation to change the scope of persons covered by the inheritance and gift tax laws to align with the categories of persons subject to the recently introduced exit tax laws, Japan would become more business friendly and less expensive and would have removed a barrier for foreign talent moving into Japan. Furthermore, implementing ACCJ's recommendation would further align the laws governing the inheritance, gift tax, and exit tax, creating consistency and greater clarity. This would remove uncertainty and help to make Japan a more attractive place for both individuals and companies to do business, and to continue investing and working in Japan and for its future.