

해외 파견과 글로벌 세무관리

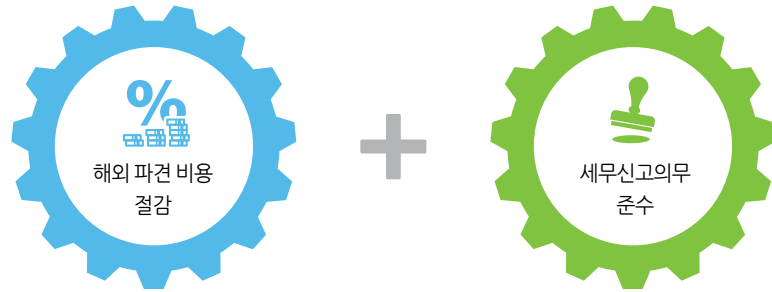
서민수 상무 TAX Group 3 Global Employer Services

글로벌 인사관리 전략 수립과 세무관리

국내 기업의 해외 진출이 가속화되면서 글로벌 인사관리 전략의 수립은 성공적인 해외 비즈니스 영위를 위한 필수 조건으로 인식되고 있다. 이미 많은 글로벌 기업들이 현지화 전략을 통해 필요한 인력을 현지에서 충원하거나 본사의 인력을 일정 기간 파견 후 현지에 정착시키는 새로운 형태의 인사정책을 시도하기도 한다. 그럼에도 불구하고 해외 비즈니스를 효율적으로 운영하기 위해서는 본사 인력의 파견은 어떠한 형태로든 여전히 필요하다. 최근 들어 국내 기업들도 전형적인 장기 해외주재원 파견 방식에서 벗어나 단기 파견, 단신 부임 등 파견 형태를 다양화하고 있는 것으로 나타나고 있다. 본사의 인력 파견 시 고려해야 하는 가장 중요한 부분이 해외 파견으로 인해 증가하는 인건비의 관리다. 통상적으로 해외 파견의 경우 생계수당,

주거비, 자녀교육비 등이 추가로 지원되기 때문에 국내 근무로 인해 발생하는 인건비의 2~3배 정도의 비용이 발생한다. 여기서 기업 내 많은 인사관리자들이 특히 고민하는 부분이 '세금보전'이다. 해외 파견 국가별로 개인의 소득에 적용되는 세법 및 세율 등이 상이하고, 세금 산정 방법도 복잡하기 때문에 본사의 인사관리자가 사전에 합리적인 세금보전액을 직접 추정하기는 현실적으로 어렵다. 따라서 증가되는 개인의 세금 비용을 어떻게 합리적으로 보전해주고 추정하느냐는 해외 파견 인력의 인건비를 관리하는데 있어 시작점이자 종착점이라고 해도 과언은 아니다. 또한 해외 파견 국가에서 현지법인 및 주재원의 '세금신고의무(Tax Compliance Obligation) 이행'도 반드시 회사 차원에서 신경 써야 할 중요한 영역이다.





해외 파견 세금보전정책은 왜 필요한가?

앞서 언급한 바와 같이, 해외 파견 국가별로 세법 규정이 상이하기 때문에 세금보전에 대한 합리적인 기준의 마련은 반드시 필요하다. 예컨대 소득세율이 0%인 아랍에미리트(UAE) 두바이로 파견을 가는 임직원과 최고세율이 45%에 달하는 중국으로 파견을 가는 임직원을 비교해보면, 세금보전정책의 필요성에 대해 누구나 쉽게 공감할 수 있을 것이다.

딜로이트 안진회계법인이 지난 2015년 11월 주최한 ‘글로벌 인사관리 및 해외주재원 세무관리’ 세미나에 참석한 국내 기업 인사 및 세무 담당자들을 대상으로 실시한 실시간 설문조사 결과에 따르면 응답자(80명)의 72%가 해외주재원 세무관리에 있어 가장 큰 어려움으로 ‘해외 파견 국가의 세법 지식에 대한 부족’이라고 응답했고, 82%가 ‘해외 파견으로 인해 증가되는 세금을 회사에서 보전해주고 있다’라고 답했으며, 96%가 ‘현행 세무관리 체계를 개선해야 할 필요가 있다’고 응답했다.

해외 파견으로 인해 증가하는 세금은 크게 2가지로 나눠 생각해볼 수 있는데, 첫째는 단순히 해외 파견 국가에서 적용되는 세율이 국내 세율보다 높은 경우이고, 다른 하나는 해외 파견으로 인한

과세대상 소득이 증가함으로써 파견 전 소득 수준 대비 높은 누진세율을 적용받게 되는 경우다. 이러한 세금 부담을 형평화하기 위해 고안된 정책이 ‘해외 파견을 가지 않고 국내에서 계속 근무했을 경우’ 부담할 세금만큼 임직원에게 부담시키고 해외 파견으로 인해 증감되는 세금 비용은 회사에서 부담하게끔 하는 방식이다.

세금보전정책은 외부의 법적 규제 장치가 아니고 기업의 내부적인 인사정책에 불과하므로, 효율적인 운영을 위해서는 상식적이고 합리적인 기준에 따라 다양한 사례를 포괄할 수 있어야 한다. 모든 해외 파견 임직원에게 형평성 있게 적용될 수 있도록 설계되어야 하며, 임직원과의 사전적 합의 또는 동의를 선행되어야 한다.

해외 파견 국가의 세법을 알자!

기업이 합리적인 세금보전정책을 수립해 운영하고 있다면, 해외 파견 국가의 세법 규정을 사전에 검토해 세금보전액을 합법적으로 최소화할 수 있는 방법을 모색할 필요가 있다. 세금보전액의 감소는 즉 인건비의 감소를 의미한다. 세금보전액이란 그 실질이 증가되는 세금을 보전해주기 위해 회사가 임직원에게 추가로 지급하는 급여에 해당되기 때문이다.

표 1. 지급 형태에 따른 세금 부담 차이 예시

항목 / 지급 형태	실비변상 + 파피아오	현금수당
주거비 및 자녀학자금	1억 원	1억 원
소득세 보전액(82%)*	0	8,200만 원
총 회사부담비용	1억 원	1억8,200만 원

*적용되는 한계 소득세율이 45%라고 가정 시, 세금보전으로 인한 Gross-up 효과를 고려하면 회사의 추가 세금부담액은 약 82%에 달함.

국내 기업의 주재원이 많이 거주하고 있는 중국의 경우를 예로 들어보자. 중국의 경우 외국인에게 지급되는 주거비 및 자녀학자금 등 일부 파견 비용에 대해서 반드시 실비변상적으로 지급하고 이에 대한 법정 영수증(화표, 파피아오(Fapiao))을 구비해 두면 소득세가 부과되지 않는다. 반면, 고정금액을 수당 또는 급여 명목으로 직접 파견 임직원에게 현금으로 지급하면 소득세가 과세된다. 이러한 인건비 증감 효과를 표로 비교해보면 표 1과 같다.

해외 파견 기간의 결정도 세무관리에 있어 중요한 요소다. 일본이나 중국의 경우 5년 이상 장기 체류하는 외국인의 경우 자국민과 동일하게 국외에서 발생하는 소득에 대해서도 과세를 하기 때문에 해외주재원의 입장에서는 뜻하지 않게 국내에서 발생한 개인소득(부동산, 주식 양도 등)에 대해 해외에서 세금을 납부해야 할 수 있다. 이 부분에 대한 세금보전 여부에 따라 회사의 입장에서도 추가적인 비용 부담이 발생할 수 있다. 반면, 단기 해외 인력 파견 시 기간이 183일 이내고 한국과 조세조약이 체결된 국가의 경우, 일부 조건을 충족하면 현지 국가에서 소득세 납부의무가 면제될 수 있다. 따라서 반드시 사전에 이를 고려해 파견 계획을 세울 필요가 있다.

해외주재원의 Tax Compliance 이행 절차에 대한 이해 및 지원

국내 언론도 대기업의 오너, 연예인들의 개인소득세 탈세 뉴스를 심심치 않게 보도하는데, 이것이 해당 기업 또는 연예인들의 평판에 심각한 타격을 입히는 경우를 종종 보게 된다. 해외 비즈니스에 있어 평판 손상은 더욱 치명적이다. 특히 세금의 경우 ‘탈세(Tax Evasion)’라는 용어가 현지 언론에 등장하는 순간 대중들의 시선은 따가워지고, 기업에 상상 이상의 경제적 파급효과를 미칠 수도 있다.

최근 들어 외국인의 소득세 신고의무 이행 점검을 대폭 강화하고 있는 중국의 경우, 해외주재원의 개인소득세 이슈는 더 이상 개인의 문제가 아니다. 법적으로 개인소득세의 신고 주체가 본인이 아닌 현지 법인이고, 파견임직원의 경우 실제로 납부할 세금도 궁극적으로 회사에서 보전해주기에 더욱 그러하다.

반면, 회사의 신고의무와는 별도로 개인이 연간소득세를 반드시 신고해야 하거나, 본국에서 보유하고 있는 금융계좌, 부동산 정보 등을 신고해야 하는 국가도 있다(미국, 일본, 인도 등). 이 경우 해외주재원이 현지에서 적법한 절차를 통해 개인의 소득세 신고의무를 이행할 수 있도록 회사에서



적극적으로 안내하고 지원해주는 것이 반드시 필요하다.
국가별 법령에 따른 본국의 금융계좌, 부동산 정보 등의 신고가 제대로 이행되지 않을 경우 해당 주재원에게 과태료가 부과되거나 심각한 경우 형사처벌을 받을 수도 있으므로 회사 차원의 각별한 관리 및 안내가 수반되어야 한다.

해외 파견 방식에 따른 세무 이슈 관리

서두에 언급했듯이, 최근 들어 국내 기업들도 해외 파견으로 인한 비용 절감 측면에서 전형적인 장기 해외주재원 파견(3~5년)과 더불어 다양한 형태의 해외 파견 형식을 병행하고 있다. 인력 양성 목적의 교육 프로그램, 국가 간 인력 교환 프로그램, 차별화된 보상 방식의 현지 채용, 특정 프로젝트 수행을 위한 단기 파견 등을 그 예로 들 수 있다. 해외 파견 방식이 다양해질수록 이에 수반되는 세무관리 이슈도 보다 복잡해질 수 있다. 특히, 해외 파견 기간 중 급여가 국내에서 계속 지급되거나 국내 및 해외에서 각각 분할해 지급되는 경우, 국내 및 해외 파견 국가에서의 소득세 합산신고 이슈, 해외 파견 국가에서의 고정사업장 이슈, 조세조약상 소득세 면제 가능 여부 등을 사전에 반드시 검토해 세무 위험을 효과적으로 관리하고,

각각의 사안별로 필요한 적절한 세무신고의무 이행 방안 등을 마련해 두는 것이 필요하다.
최근 들어 외국 기업들이 특히 세심한 주의를 기울이고 있는 장기 해외 출장자의 파견 국가 세무신고 이행도 반드시 점검해야 할 영역이다. 예를 들어, 미국의 경우 캘리포니아 등 일부 주에서는 짧은 기간 체류하더라도 비즈니스 목적인 경우 소득세 신고를 요하는 경우가 있다. 특히 한·미 조세조약에 따르면 체류 기간에 상응하는 급여가 미화 3,000 달러를 초과하는 경우 체류 국가에서 소득세가 면제되지 않고 체류 국가 세법에 따라 과세되기 때문에 각별한 주의가 요구된다.

정기적인 세무 진단 및 과세 동향 파악

해외로 인력이 이동함에 따라 발생하는 세무 이슈는 앞서 살펴본 바와 같이 다양하고 복잡하다. 이는 개인의 소득세 문제에 국한되지 않고, 기업의 인건비 관리 이슈 및 세무신고의무, 법인세 이슈, 사회보장세 이슈, 인사정책 이슈 등 세무와 인사관리가 유기적으로 결합된 또 다른 하이브리드 영역이라고 해도 과언이 아니다. 실제 일부 국내 기업들의 경우 해외주재원 세무관리에 대한 관리 및 책임주체가 명확하지 않아 관련 사안들이 적절하게 관리되지 않고 있는 경우도 종종 볼 수

있다. 미국이나 유럽 기업들의 경우 이러한 특성을 고려해 해외 파견 인력의 규모에 따라 별도의 부서(Global Mobility Support)를 두어 오너십을 가지고 해외 파견으로 인해 발생하는 인사 및 세무 관련 사안들을 통합적으로 관리하기도 한다. 중요한 점은 이러한 세무관리가 적절하게 이뤄지지 않을 경우, 세무신고 불이행으로 인한 가산세 또는 과태료 부과 위험, 해외 파견 국가에서의 기업 이미지 또는 브랜드 이미지 손상, 불필요한 해외 파견 비용 증가, 적절한 세후 급여 산정의 어려움, 해외 파견 임직원 간의 세후 급여 산정의 형평성 이슈 등이 동시 다발적으로 발생할 수 있다는 것이다.
따라서 기업은 해외 파견으로 인해 발생하는 세무 이슈에 대한 정기적인 진단을 실시해 내재된 또는 향후 발생 가능한 세무 위험이 무엇인지를 파악하고 이에 대한 전략적, 금전적 대책을 강구해야 한다. 동시에 해외 비즈니스를 영위하고 있거나 영위할 계획에 있는 국가들의 최근 과세 동향은 어떠한지, 세법 규정 중 변경된 부분은 없는지, 효율적으로 또한 합법적으로 파견 비용을 절감할 수 있는 아이디어는 없는지 등에 대해 면밀히 검토할 필요가 있다. 또한 외부 전문가의 도움이 필요한 영역은 적극적으로 도움을 받아 부족한 부분을 스스로 개선해 나가야 한다.

사고방식의 변화가 필요한 시기

기업이 글로벌 비즈니스를 추구하는 한 어떠한 형태로든 국가 간 인력의 파견은 필요하고, 해외 인력 파견에 있어 세금은 반드시 수반되는 요소다. 글로벌 시대에 성공적인 해외 비즈니스를 영위하기 위해 현지 국가의 세법 규정 준수는 더 이상 선택이 아닌 기본적으로 충족해야 할 사항이다. 또한

요즘과 같이 글로벌 경계가 위축되어 있는 시기에, 기업은 효율적인 비즈니스를 위해 법의 테두리 안에서 허용되는 최소한의 투자로 최대한의 수익을 창출해야 한다. 해외 파견 임직원의 세무관리도 이와 동일한 맥락에 있다고 볼 수 있다.
최근 글로벌 컨설팅 그룹인 머서(Mercer)에서 발표한 '2015 한국 글로벌 기업의 해외 파견정책 조사보고서'에 따르면 국내 기업들의 해외 파견 인력은 올해에도 증가할 것으로 보인다. 국내 기업들은 해외 파견정책 운영에 있어 가장 큰 장애물로 주재원의 급여 및 보상 조건, 파견 프로그램 운영의 높은 비용, 가족문제(맞벌이 증가, 자녀교육 등)가 원인인 파견 기피현상 등을 꼽았다. 이에 대한 대안으로 단기 파견, 단신 부임 등 파견 유형을 다양화하고 있는 것으로 나타났다.¹
글로벌 비즈니스를 영위하는 국내 기업들은 해외 파견으로 인한 세무관리를 필요에 따라 사후적으로 대응하는 후순위 사안으로 간주하기보다는 해외 파견정책의 중요한 일부분으로 인식해야 한다. 그리고 파견 계획 단계에서부터 선제적으로 다른 인사관리 사안들과 유기적으로 결합해 이행한다면 궁극적으로 비용 절감 및 위험 관리라는 2가지 목표를 동시에 달성하고, 성공적인 해외 비즈니스를 향해 한 걸음 더 나아갈 수 있을 것이다.

1 <http://www.econovill.com/news/articleView.html?idxno=273440>



Contact
서민수 상무
TAX Group 3 Global Employer Services
02-6676-2590
mseod@deloitte.com