

シンガポールにおける現地情報

2022年8月30日

株式会社フェアコンサルティング

伊藤 潤哉

1. シンガポールにおけるWEB3.0ビジネスに関する所得税の取り扱い

Web3.0（次世代の分散型インターネット）に関連するビジネスに関して、日本では保有トークンに関する期末時価評価による課税のリスクやライセンス等の規制の厳しさから、シンガポールで当該ビジネスを行うケースがあります。シンガポールにおけるデジタル・トークンに関する税務上の取り扱いは、シンガポール税務当局（IRAS）が公表するIRAS e-Tax Guide（Income Tax Treatment of Digital Tokens）（以下、「当ガイドライン」という。）に定められており、デジタル・トークンの種類や取引内容によって課税のルールも異なります。本稿では、当ガイドラインにおける一般的な規定について解説します。

1. ガイドラインの対象と定義

当ガイドラインでは、以下のデジタル・トークンを対象としています。

- ① Payment token（ペイメント・トークン）
- ② Utility token（ユーティリティー・トークン）
- ③ Security token（セキュリティ・トークン）

各デジタル・トークンの定義と使用した際の一般的な課税の取り扱いは、以下のとおりです。

種類	定義	使用時における一般的な課税の取り扱い
① ペイメント・トークン	商品やサービスに対する支払手段として使用可能、もしくは使用される事を意図したデジタル権	ペイメント・トークンは無形資産とみなされることから、ペイメント・トークンを商品やサービスの対価として使用する取引は交換取引とみなされ、移転された商品やサービスの価値は、取引時点で決定される。
② ユーティリティー・トークン	商品やサービスに対する権利を表すデジタル・トークン	商品またはサービスと交換するためユーティリティー・トークンを使用した場合、交換時点で使用者に課税対象となる所得は通常発生しない。一方で、一般的な損

		金算入のルールに従って損金が発生する可能性がある。
③ セキュリティ・トークン	企業の株式や債券などの原資産への出資を表すデジタル・トークン	セキュリティ・トークンから得られる所得に関する課税の取り扱いは、当該所得が利子、配当、その他の分配等、その性質によって異なる。

当ガイドラインでは、上記3つのデジタル・トークンに関する取引について、**所得税法上の取り扱い**を示しています。当ガイドラインは2つのパートで構成されており、Part Aではデジタル・トークンに関する税務上の取り扱いについて、Part BではICO (Initial Coin Offering) に関する税務上の取り扱いについて説明されています。

なお、IRAS はデジタル・トークンに関する一般的な所得税課税の取扱いは、デジタル・トークンの性質や用途に基づいて決定されることになるとコメントする一方で、デジタル・トークン技術の進化やデジタル・トークンの性質の変化の可能性についても言及しており、特にデジタル・トークンが特殊な性質を有する場合には、個別に税務上の取り扱いを検討する必要があるとも述べていることから、個別のケースごとに慎重な判断が必要になると考えられるため留意が必要です。

2. (Part A) デジタル・トークンに関する税務上の取り扱い

① ペイメント・トークン

IRAS はペイメント・トークンを無形資産とみなしていることから、ペイメント・トークンを商品やサービスの対価として使用する取引は交換取引とみなされ、移転された商品やサービスの価値は、取引時点で決定されます。従って、企業が提供した商品やサービスの対価としてペイメント・トークンを受領する場合、提供した商品やサービスの価値で課税されることとなります。反対に、企業が商品やサービスの支払手段としてペイメント・トークンを使用する場合、一般的な損金算入ルールに従って、購入した商品やサービスに関して損金算入が認められます。損金算入額は、購入した商品またはサービスの価値に基づきます。

また、ペイメント・トークンは値上がりもしくは値下がりする可能性があります。ペイメント・トークンの公正価値の変化を会計上の目的のために財務諸表で認識されていたとしても、当該利益または損失は、未実現であるため現行の税法においては課税もしくは損金算入されません。

② ユーティリティー・トークン

企業が将来提供される商品やサービスと交換するためにユーティリティー・トークンを取得する場合、企業が当該ユーティリティー・トークンを購入するために発生した

金額は前払費用として扱います。損金算入ルールに従い、トークンが商品やサービスの対価として使用された時点で、発生した金額について損金算入が認められます。

③ セキュリティ・トークン

一般的なセキュリティ・トークンは、負債または資本の一形態として会計処理されますが、その性質は当該トークンに紐づく権利と義務に依存することになります。当該性質により、セキュリティ・トークン保有者が得られる所得の性質（利子、配当、その他の分配）が決まり、セキュリティ・トークン保有者に対応する課税が行われます。また、セキュリティ・トークンを売却した際に生じる売却損益の税務上の取り扱いは、セキュリティ・トークンが保有者にとって資本資産か収益資産か、またそれに応じて、売却益や売却損が資本取引か収益取引かによって異なります。

3. (Part B) ICOに関する税務上の取り扱い

ICOは、Initial Coin Offeringの略称で、IRASはICOについて、デジタル・トークンの公衆向けの初回発行と定義しており、新規プロジェクトの資金調達手段として一般的に利用されている、としています。

トークン発行主体におけるICOから得られる収益に対する課税の取り扱いは、投資家に対して発行されたトークンの権利と機能によって異なります。ペイメント・トークンの発行による収益は、当該特定の事実と状況に応じて課税対象となる可能性があります。一方、ユーティリティ・トークンの発行による収益は、一般的に収益の繰延とみなされます。セキュリティ・トークンの発行による収入は、有価証券やその他投資商品の発行による収益に類似することから、資本的性質を有するものとして課税対象とはなりません。ただし、内容については個別に検討が必要となります。

企業がICOを通じてユーティリティ・トークンを発行し、ICOから得られた払込金をプラットフォーム構築に利用するも、その後プラットフォームを提供できなくなった場合、ICOが失敗する可能性があります。企業がICOから得られた払込金を投資家に返還する場合、返還金額に対する課税はありません。一方、企業がICOで得た払込金を返還しない場合、当該金額の課税の取り扱いは、ICOが資本取引か損益取引かによって異なります。例えば、ICOを行った企業の主要な事業活動、ICOの理由、トークンの発行から生じる契約上の義務などが考慮されます。

なお、企業はICOに際して創業者にトークンを付与する場合があります、このようなトークンは創業者トークン(Founder's tokens)と呼ばれます。トークンが創業者の提供したサービスに対する報酬として使用される場合、収益取引として当該報酬は創業者において課税されます。一方、トークンが創業者の提供したサービスに対する報酬として付与されない場合、トークンは創業者の資本資産とみなされ、創業者において課税されることはありません。例えば、創業者が会社設立やICOに向けて資金提供

し、その結果、所有権や議決権、トークン発行企業の事業への参加権を付与するためにトークンが発行される場合、当該トークンは創業者の資本資産として扱われます。

【コラム】

シンガポールにおいて日系企業の皆様と話す、管理系の従業員が辞めて引継ぎが大変という話を耳にするケースが非常に増えました（感覚的には1 / 3 ~ 1 / 2 程度の割合でお聞きします）。人材紹介会社のデータでは、シンガポールは東南アジアの周辺国に比べコロナ後の転職市場の反動が非常に大きく、コロナ前よりも活発になっている状況です。元々、シンガポール人はジョブホッパーが多く、給料アップの話があればすぐに転職する傾向にありますが、2020年と2021年のコロナ禍の間中はそれを控えていましたが、その反動が起きているようです。

そのような背景で、管理業務に苦勞されている日系企業の皆様ですが、どうもシンガポール人の転職の背景も従来のように単純に給料が上がるから、という理由だけではなく、少し事情が変わってきている話も聞くようになりました。ある日系企業の経理マネージャーが日本人MDに退職を告げましたが、その背景は家族との時間をもっと持ちたいから、という理由でした。他にも、他の日系企業の人事マネージャーは、今の自身の仕事が将来のキャリアにどう繋がるか見えない、という理由で退職をしました。もちろん、このような理由は過去からありましたが、その傾向がより顕著になってきていると、日系企業の皆様と話しているとお聞きすることが多いです。

この背景にはコロナで在宅勤務をしている中で、家族や友人との会話の機会が増え、自分自身の働き方や人生観を見つめ直すといった状況があるようです。また、そのように考える中で、今までは感じていなかった業務上の納期等に対する責任や好きな時に有給を取れない、体調を崩したら誰もサポートできない、という状況がプレッシャーとなり、徐々に現状に対する不満が大きくなるというケースも聞きます。この話は非常に示唆に富んでいて、ともすれば日系企業は従業員の業務ブラックボックス化は自分達にとっての悪と考える傾向にありますが、実は従業員にとってもそれがプレッシャーの根源であり、排除して欲しいものと考えられます。

このような事情から、最近では従業員のSOP（標準作業手順書）を会社として業務を把握したいという理由からだけではなく、従業員のリテンションやメンタルヘルス対策として導入を進める日系企業の話をお聞きします。これまでは給料や福利厚生という経済的なメリットを中心に語られることの多かったシンガポール人の雇用ですが、今後はキャリアプランやワークライフバランスをより重視した雇用を行い、企業と従業員が双方にとってより良い環境を築くことが、重要と考えられます。

Fair Consulting Singapore Pte. Ltd.

8 Temasek Boulevard #35-02A Suntec Tower Three, Singapore

TEL : + 65 6338 3180

道中 泰雄（日本国公認会計士/公認内部監査人） ya.michinaka@faircongrp.com

伊藤 潤哉（日本国公認会計士） ju.ito@faircongrp.com