

次に、「会社が命令して受講させるものではない」というような指摘を受けても、形式的には人事異動の発令が無かったとしても、実態としてはそのような辞令があったのと同じということを説明できるかどうか重要です。

国税庁の組織では2か月を超えるような研修がある場合には、人事異動の発令がありますので、国税の職員はそれが当たり前ととらえているきらいがあります。そのような背景があるため、自然とこのような指摘が出てくるのかもしれませんが、会社の場合には、研修に辞令という発想がない場合もありますので、実態として、会社が命令して受けさせているのと同じということを説明した方が良いでしょう。

例えば、研修受講者の選定に当たり、業務上の必要性等に基づき、人事が審査・選抜し、会社が決定しているという過程を明らかにするのは有力であると考えます。

税務調査で取り上げられる問題については、課税か否かはっきりと結論付けられるものもありますが、グレーゾーンに位置し、白か黒か判断が難しいことが多いのが実態です。

税務署の調査官に言われたからと、すんなりと認めてしまうのではなく、一旦は「検討させてください。」と言って会社の主張や論点を整理し、改めて調査官に説明するという姿勢が重要となります。

私の実体験を申しますと、1985年4月から国税職員となりました。国税の職場で過ごした15年間は振り返って恵まれていたとつくづく実感するのは、研修が充実していたことです。

社会人となってすぐに税務大学校で3か月の基礎研修があり、税務署に配属されて3年ほどが過ぎると6か月間の専科研修があります。それに加えて、SE研修、国際租税セミナー一般コース、国際租税セミナー特別コースというそれぞれ2か月を超える研修を受講させていただきました。それだけでも良い経験でしたが、それらの長い研修をいくつも受けて一度も自己負担が発生したことはありません。

バブルの時代には、民間企業に勤めていた同期の方がはるかに給与が高く、たまに一緒に合ったときに税務署に勤めていると言うと、変に警戒され、冷ややかな空気が流れるというマイナス面がありましたので、研修の充実はそうしたマイナス面を補うものであったのかもしれません。

平成1年から2年にかけてシステム関係の部署に配属されていたとき、将来的には、国際的な税務調査の部門（国税局の調査部）に従事したいという思いがありました。そのようなとき、国税庁主催で、英会話研修の受講（主にアフター5の時間帯）を募るペーパーが回ってきました。英会話には全く自信がありませんでしたが、希望してごく少人数の英会話研修を受講させてもらいました。外国人講師を前にして英語が思いつかず度々沈黙を続けてしまったという苦い思い出ですが、これについても費用は全額国税庁の負担で、個人的な負担は全くありませんでした。

もちろん、それらはだいぶ前の話になりますが、国税職員時代の研修の話も、税務調査で立会いをしている際に説明しました。時の経過とともに、税務署の見方・考え方が、段々と厳しくなっているところがあるように感じます。

英語力強化研修などの研修が、会社の研修費として給与課税の対象とならずに認められるか、それとも、研修受講者に対する経済的利益の供与として給与課税の対象となるかについては、そのいずれかによって取扱いが大きく異なります。たとえ税務調査で指摘を受けたとしても、業務遂行上の必要性や職務に直接必要な技術若しくは知識の習得に関するものであることを、揃えられる限りの資料をもって説明し、粘り強く会社の立場を主張していく心構えを持つことが重要になると思います。