



What we do

KPMG税理士法人
採用案内



先駆者妙味を、 KPMGで

日本企業が国際競争力の強化、維持を行うには、
税務マネジメント力向上が不可欠です。

一方で、日本企業は欧米企業に比べて
後れを取っていることも事実です。

KPMGは日本における国際税務の先駆者として、
税務マネジメントの新しい可能性を切り拓き、
ソリューションを提供していきます。

**知力でマーケットを切り拓く、
税務コンサルティングの世界へ。**



Contents

P.4

About KPMG

P.7

Our Purpose

P.8

税務コンサルティングとは？

P.12

税務コンサルティング
業務紹介

P.20

KPMG税理士法人の
人材育成

P.22

オフィス紹介

About KPMG

KPMGは、100年以上の歴史を持つ国際会計事務所のグローバルネットワークです。過去に幾度か国際的な合併を繰り返し、現在のKPMGのネットワークとなりました。KPMGという名は、主な創設メンバーのイニシャルに由来します。



KPMGとは

KPMGは、監査、税務、アドバイザリーサービスを提供する、独立したプロフェッショナルファームによるグローバルな組織体です。

KPMGは、KPMG International Limited (「KPMGインターナショナル」)のメンバーファームがプロフェッショナルサービスを提供するためのブランドです。「KPMG」は、KPMGの組織内の個々のメンバーファーム、または複数のメンバーファームをまとめて指す場合に使用されます。非常に大きな国際的な組織でありながら、KPMGメンバーファーム間には親会社・子会社といった資本関係がありません。メンバーファーム間では、互いを尊重して協力しあうフラットな関係が構築されています。





拠点

142の国と地域



人員

約**275,000**名



総収入

384 億米ドル

監査

134 億米ドル

アドバイザリー

163 億米ドル

税務

87 億米ドル

(2024年9月30日現在)

KPMGジャパンとは

日本ではKPMGは10の法人に分かれてサービスを提供しています。例えば、税務コンプライアンスや税務アドバイスは「KPMG税理士法人」が、会計監査は「あずさ監査法人」が、マネジメントやリスクに関わるコンサルティングは「KPMGコンサルティング株式会社」が提供しています。日本においては、税理士法や公認会計士法に基づいて法人を設立、サービスを提供しているため、KPMGジャパンを構成する法人は複数となります。

それでは、KPMGジャパンとはどのような組織なのでしょうか。

実は、KPMGジャパンとは日本における10のKPMGメンバーファームの総称であり、法律上の組織ではありません（KPMGジャパンという名前の会社は存在しません）。

日本にある10のファームは法律上異なる法人ですが、KPMGジャパンを構成することでサービスの品質管理や向上、人材育成などの重要課題に対して協働体制を取ることができます。また、クライアントの経営課題に対して、KPMGが有するリソースを集結し、法人の垣根を越えた最善のサービスを提供することも可能になります。

KPMG Japan

10のプロフェッショナル
メンバーファーム

Audit

あずさ監査法人

Tax

KPMG税理士法人

KPMG社会保険労務士法人

Advisory

KPMGコンサルティング

KPMG FAS

KPMG Forensic &
Risk Advisory

KPMGあずさサステナビリティ

KPMGヘルスケアジャパン

KPMGアドバイザリー
ライトハウス
(デジタルR&Dセンター)

KPMG Ignition Tokyo (デジタルテクノロジープラットフォーム)

(2025年4月1日時点)

トップファームとしての誇りのもと、 社会から“選ばれる存在”で あり続ける

KPMG税理士法人について

クライアントのあらゆる企業活動を支える

KPMG税理士法人は、東京、大阪、名古屋、京都、広島、福岡を拠点に960名以上の人員を擁する、国内最大級の税理士法人です。

私たちは、クライアントのビジネスニーズに柔軟に対応するため、税務コンプライアンス業務に加え、企業活動におけるさまざまな場面に対応した的確な税務コンサルティングを提供しています。さらに、近年はテクノロジーを駆使した税務マネジメントの提案やビッグデータに基づく税務コンサルティングなどのサービスも提供しています。

日本企業の国際競争力向上に貢献する

企業にとって全世界が1つのビジネスフィールドとなって久しいですが、日本企業における税務マネジメントは欧米のグローバル企業に後れをとってきました。しかし、近年日本企業は税に対する考え方を徐々に変化させ、税務マネジメントに対してもグローバルな視点を取り込もうとしています。

KPMG税理士法人は、国際税務の分野での豊富な経験と圧倒的なクオリティから、複雑な経営課題を解決するパートナーとして多くの企業に選ばれています。



Information

拠点

東京、大阪、名古屋、京都、広島、福岡

クライアント比率

国内企業:外資企業

6:4



主なサービスライン

- ・企業買収
- ・組織再編
- ・海外進出
- ・国際税務
- ・移転価格
- ・BEPS対応
- ・関税/間接税
- ・事業承継
- ・グローバルモビリティサービス
- ・アウトソーシングサービス

法人概要

人員数：約960名

代表者：宮原雄一

副代表：石塚直樹

設立：2004年1月

所在地：東京事務所

〒106-6012 東京都港区六本木1-6-1
泉ガーデンタワー



Our Purpose

プロフェッショナルとして成長し続けることは決して容易なことではありません。厳しさや忙しさに振り回されない軸が必要です。

KPMG税理士法人では、「The Clear Choice」すなわち常に選ばれる存在であることを目指し、多様な価値観を私たち自身に取り込み、社会、企業のニーズの変化に合わせて提供する業務を常に変革し続けています。ここでは、KPMGのプロフェッショナルリズムを紹介します。

Purpose - 私たちの存在意義

“Inspire Confidence. Empower Change.”

社会に信頼を、変革に力を。

Purposeとは、KPMGが操業して存続している理由であり、私たちが組織として社会に存在している意義は何なのかを示すものです。

ますます不透明さが増す社会において、お互いを尊重し、信頼しあう関係を築くという原理原則は今までになく重要な意味を持つようになってきています。世界におけるとても大きな問題や、個別のマーケットの課題に取り組む際にも、そして私たちの職業を正しい方向に導いていくにあたっても、あらゆることを行うときに、この原理原則は今も私たちを奮い立たせる原動力であり続けています。

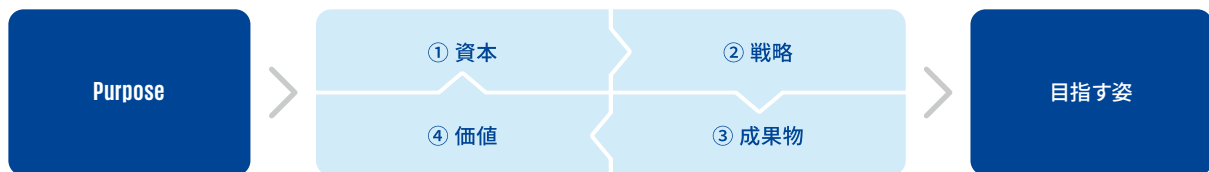
どんなに求められることでも、Purposeから外れることは意味がありません。

社会に信頼を与え続け、社会のよりよい変革を実現させるために、私たちは存在しています。

私たちの目指す姿 - 常に選ばれる存在であること

私たちは、Purposeを原動力に、卓越したサービスを提供し続けることにより、社会、クライアント、関係する人々から常に信頼され選ばれる存在であることを目指します。

以下では、Purposeを原動力に「目指す姿」を実現していくKPMGにおける価値創造の基盤をご紹介します。



① Input - 資本

公正で誠実な人材と多様な専門性を活かし合う風通しの良い組織文化が、KPMGによる価値創造の基盤です。

- 組織風土・カルチャー
- 多様な人材
- グローバルネットワーク
- テクノロジー/ソリューション
- 社会からの信頼と強固な顧客基盤(ブランド)
- ナレッジ(専門知識と経験、データ等)

② Materiality & Strategy - 戦略

私たちは、重要な社会課題について社会やステークホルダーへの影響および私たちの経営への影響を評価し、優先的に取り組むべき重要な課題を特定しました。そして、持続可能な社会の実現に貢献しながら、「私たちの強み」も活かしながら自ら長期的価値を創造するための戦略を実行してゆきます。

【私たちの強み】

- KPMG Culture
 - Global Network & Governance
 - OneKPMG
- 誠実に、オープンな議論を重ね、「正しいこと」を貫き通し、より良い価値創造に挑む姿勢は、私たちの企業文化として根付いています。
- グローバルネットワーク間で知見を交換するとともに、健全な経営がなされるよう相互の管理体制を確立することで、高品質なサービスを提供しながらクライアントと社会の発展に貢献します。
- ファームの垣根を超えた1つチームとしての総合力を発揮しつつ、シームレスなサービス体制を実現することで、戦略を着実に実行につなげてゆきます。

③ Output - 成果物

KPMGは、課題解決に貢献できる力と多様な専門性を備えた人材がクライアントの価値創造実現への支援を通じ、経済社会に貢献を通じた知見が業務基盤の強化につながり、KPMGのさらなる課題解決の源泉となって自らの持続的な成長を実現し、クライアントと経済社会に対する責任を果たしていきます。

- 税務申告書
- セミナー/研修
- 提供サービス/助言
- 調査レポート

④ Outcome - 生み出される価値

常に変化を先取りし期待に応えることで、ステークホルダーに価値を提供します。その見送りとして得られる組織への信頼は、KPMGの成長の源泉です。

- 社会にとっての価値
 - ・ 社会、資本市場の健全な発展
 - ・ 変革による社会活力の隆盛
- クライアントにとっての価値
 - ・ 効率性、有効性の実現
 - ・ 公正かつ誠実な活動
 - ・ 慣例・常識を超えた発想や先端テクノロジーによる実現
 - ・ 組織の持続的成長
- 職員にとっての価値
 - ・ KPMGメンバーの成長機会
 - ・ 市場プレゼンスの向上

税務 コンサルティング とは？

ここでは税務コンサルティングのマーケットや求める人材像などについて、KPMG税理士法人代表が最新のトピックを踏まえてお話しします。

会社は誰のもの？

税務のことをお話する前に、会社は誰のものであるか、という点について考えてみたいと思います。一般的に、日本企業と欧米企業とでは考え方が異なり、現在の税を取り巻くトピックを理解するうえでは重要な視点となります。

欧米先進企業、特に米国企業は「会社は株主のもの」と考え、その株主の最大の関心事である「税引後利益」を最大化すること、すなわち株主へのリターンの最大化が求められます。税金は利益に対するマイナス項目なので、「コストの一部」であり、「管理すべきコスト」と考えられているのです。

一方で、日本企業において会社は「社会性を有するもの」という考えが一般的です。日本企業ももちろん株主を重視していますが、「三方よし」のような考え方が強く、つまり売り手も買い手も世間もハッピーにならなければならない、企業の公共性がより求められています。経営目標も「税引後利益」ではなく「営業利益」であることが多いです。すなわち「税金は経営目標を達成したあとに支払うもの」と考えられていたのです。

アグレッシブな税務ストラクチャーを組む欧米先進企業

欧米先進企業においては、コストである税金をいかに減らすかということが優秀な経営者であることを示す1つの指標となっています。それら欧米先進企業の経営者は、親会社単体ではなく、海外子会社も含めた全体の税務戦略(タックスプランニング)を整えることができれば「経営者失格」ともいわれます。経営者レベルで税務マネジメントを行っているのです。

一方で、日本においては税務戦略を策定している企業は少なく、税務戦略は企業経営にとって重要な課題であるにもかかわらず後手に回っています。世界のグループ会社を見渡して全体最適を図るといったことを実行できている日本企業は、現時点ではごくわずかです。しかし、税務戦略の策定を経営課題として既に認識している企業は多く、今後よりグローバル基準での税務コンサルティングの重要性が増していくでしょう。

欧米先進企業と日本企業との違い

	欧米先進企業 	日本企業 
会社は誰のもの？	株主のもの	社会性を有するもの
経営指標はどこに注目？	税引後利益に注目	営業利益に注目
税金の捉え方は？	管理すべきコスト	利益の結果として支払うもの
海外子会社の税務管理	本社CFOもしくはCTO	海外子会社任せ
税務戦略は？	企業戦略の一部	税務戦略がない

BEPS対応が求められる 日本企業

税務戦略を策定することで「税引後利益」を潤沢に残し、株主へのリターンを最大化する、次代を担うビジネスへ投資する、といった企業活動をより効率的に行うことができます。いわば、「攻め」の姿勢を示すことで、日本企業は今以上にビジネスを有利に展開することができるようになるでしょう。

しかし、現在の日本企業には税務戦略を策定するもう1つの別の動機があります。すなわち、BEPSプロジェクト対応であり、「守り」です。BEPSとは、Base Erosion and Profit Shiftingの略で、日本語では「税源浸食と利益移転」となります。これは、グローバル企業が各国税制や国際課税ルールの隙間についてアグレッシブな節税をプランニングして人為的に税額を低くしてしまう問題のことをいいます。OECDが中心となり、問題解決に向けた勧告を含む報告書が公表されました。これらにより、世界各国の税務当局が会計・税務情報を取得し、グローバル企業に対してこれまで以上に厳しいチェックが行われることになります。

一方で、日本企業を見てみると、これまで多くの企業が海外子会社を含む全社視点の税務マネジメントを行っていませんでした。これでは日本企業は各国税務当局からの調査に応えられないばかりでなく、緻密ではない税務マネジメントのスキをつかれて過度な納税を求められるリスクにもなります。

日本においても、BEPSプロジェクトに沿った税制改正が行われており、日本企業の税務マネジメント力向上への取組みは待たなしの状況となっています。こういった視点からも、税務コンサルティングのニーズは増えています。

Profile

宮原雄一 みやはら ゆういち

1990年KPMGビートマーウィック(現KPMG税理士法人)に入所後、2002年より3年間、KPMGシリコンバレー事務所に駐在し、日系企業に対して米国税務アドバイザー業務および駐在員に係る米国個人所得税の申告業務等を担当。2014年にパートナーに就任し、2022年1月KPMG税理士法人代表に就任。クロスボーダー取引に係る国際税務サービス、多国籍企業の人事部に対する税務アドバイザー業務に豊富な経験を有する。

この記事は『外資就活ドットコム』に掲載されたコラムをもとにKPMG税理士法人が改編したものです。

グローバル案件の ダイナミズム

ここまで今後の日本企業に求められる税務戦略の策定などについて紹介しましたが、私たちが取り組むビジネスはそれだけではありません。M&A、組織再編など企業がさらなる成長を求めて行う活動においても税務コンサルティングは重要な役割を果たしています。ここでは、M&Aの際に私たちが果たす役割について、KPMGが得意とする海外案件を例にお話ししたいと思います。

例えば、日本企業同士のM&Aであれば、どちらも国内の税法に従って活動していたわけですから、PMI(Post Merger Integrationの略で、M&A実行後の統合プロセス)は比較的単純です。しかし、グローバル企業がグローバル企業を買収する場合、両方がグローバルネットワークを持っています。すると、各国の子会社を統合するためには各国の税法などに合わせて株式譲渡や合併などストラクチャーを選択する必要があるのです。

国によって法令が異なりますので、1つの国で採った手法は必ずしも他の国では通用しないことから、各国の現地の専門家と相談しながら最適な方法を探っていくことが求められます。税務面だけではなく、例えば労働条件の調整等も必要になるため、弁護士や会計士などと協働して大きなプロジェクトとして進めます。

このようなグローバル企業同士のPMIに対するニーズは高まっており、専門家として大規模なプロジェクトを担えるのは魅力です。KPMGはBig4といわれるプロフェッショナルファームのグローバルネットワークであり、こうした大規模な案件がたくさんあるのも面白みの1つといえます。

成長産業である 税務コンサルティング

今までお話ししてきたとおり、税務マネジメント力の向上、BEPSプロジェクト対応、M&Aや組織再編時のストラクチャリングなど、特に国際税務コンサルティングのニーズは高止まりしています。一方で、こういった専門知識を持つ専門家は非常に少ないのが現状です。国際税務コンサルティングの需要に対して、国際税務コンサルタントの数が圧倒的に足りません。国際税務は世界中にグローバルネットワークを持ったKPMGのような組織でなければ対応が難しいのです。

現在、人工知能を含むテクノロジーの急速な進化が経済活動に大きな変化をもたらすことが予想されています。真っ先に語られるのが、人の仕事をテクノロジーに置き換えることによる人員削減です。全業種の多くの企業が今後のあり方を考えなければならない時期にきていますが、私たちのビジネスにおいてはチャンスだと考えています。

KPMG税理士法人においては、以前は全体の仕事のうち半分くらいが税務申告書作成業務でした。従来は時間がかかる作業でしたが、テクノロジーを導入することで自動化しつつあります。テクノロジーの活用によって生み出された貴重な時間を、テクノロジーではできない「企業経営」に関わるコンサルティングの部分に集中することができるようになってくるのです。テクノロジーの進化は確かに私たちのビジネスにも変化をもたらしましたが、国際税務コンサルティング市場がこれだけ拡大しているなか、さらなる成長を果たす大きなチャンスといえます。

グローバル企業同士のM&A



オーダーメイドへのこだわり、 「誠実性」で他社と差別化

KPMGのネットワーク全体の考え方として、仕事のクオリティを支える1つの柱に「倫理観・誠実性」を掲げています。人材採用でもその人の誠実さは非常に重視しています。

これは仕事への取り組み方にも表れており、KPMGではどの分野のどのクライアントであっても「オーダーメイド」にこだわった提案を行っています。効率性やコストだけを考えれば、業務を標準化してどのクライアントにも同様の方法を適用するのが正解ですが、私たちはあくまで各クライアントに合わせたアウトプットを目指しています。

入社後まもなく行う基礎業務の1つに税務申告書作成業務がありますが、すべて定型化された業務フローに則るだけではなく、各資料の数字の裏に潜んでいるものを読み取ります。「このクライアントはこういう税務リスクを抱えているな」「こういうプランニングも考えられるな」といったことまで考えながら業務に取り組むのです。基礎的な業務もおろそかにせず、徹底した顧客志向の視点を磨いていきます。

テクノロジーの進化により自動化が進む税務申告書作成業務ですが、自動化した分、従来であれば業務を行うことで得られていた基礎的なスキルの獲得の機会は減少してしまうかもしれません。しかし、そういったスキルの獲得は研修で補いつつ、さまざまな業務を通じて税務コンサルタントとしての「基礎体力」をつけていきます。KPMGの「誠実さ」を武器にした顧客志向への取り組みは、他社との明確な差別化につながっていきます。

多様な人材が求められる 税務コンサルティング

税務コンサルティングのニーズが高まるなか、私たちが求める人材像は多様化しています。従来は入社前から税務を勉強している方を採用していたのですが、現在は応募時点における会計・税務の知識は不問としています。税理士・公認会計士を目指す方はもちろん、税務コンサルティングという成長分野で業務に携わってみたいという方、専門知識を武器に仕事をしたいという方などに来ていただきたいと思っています。

税務コンサルティングは専門性が高く、クライアント自身も課題に気づいていないことがあります。そういったなか、クライアントと話して課題やニーズを把握し、課題解決の方法を提案できる“コンサルの資質”の重要性が増しています。さらに、最近は海外案件が特に増えており、税務の専門知識のほか、語学力やプロジェクトマネジメント力が従来に増して必要とされるようになってきました。海外の専門家とコミュニケーションを取りながら、複数のタスクを同時並行して進められるような力も求められるのです。

しかし、初めからすべての能力を兼ね備えている方はいらっしゃると思いますし、兼ね備えている必要はありません。多くの先輩がそうであったように、入社後の研修と実務によって能力は飛躍すると思います。

まずは、説明会やインターンシップなどへお越しいただき、KPMGの職員の言葉を通じて仕事のダイナミクスや、成長のための環境などを感じ取ってください。

求める人物像

コンサルの資質

- ・クライアントからニーズを聞き出す力
- ・課題解決方法を提案する力



誠実さ

- ・倫理観、誠実性

スキル

- ・語学力
- ・プロジェクトマネジメント力

皆さんに

お目にかかる日を
楽しみにしています。



税務 コンサルティング 業務紹介

KPMG税理士法人は、グローバル企業の活動を税務という視点から広範囲にサポートしています。ここでは私たちが行うコンサルティングを6つのトピックスに分けて紹介していきます。

P.14 海外進出支援

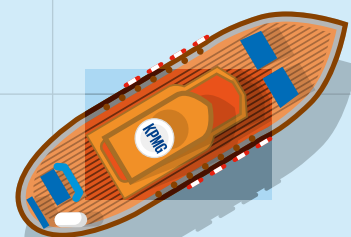
P.15 M&A

P.16 組織再編

P.17 移転価格

P.18 グローバルモビリティサービス

P.19 アウトソーシングサービス



外資系企業の日本進出をサポート

KPMG税理士法人は、日本に進出する外資系企業に対するコンサルティング、アウトソーシングも行っています。日本に進出してまもない外資系企業の場合は経理財務部門や人事部門に専任の人材を配置する余裕がないのが一般的です。日本での法人登記から営業開始後の会計・税務・人事業務などをKPMGが担当することで、クライアントは日本に進出した本来の目的である市場の開拓に集中できます。クライアントの経営資源の有効活用をサポートしています。



新しい領域である人事税務コンサルティング

日本企業が海外進出をする際には、日本本社から駐在員が赴任します。駐在員を派遣するためには、ビザの取得、駐在員規程策定、現地所得税対応など複雑な業務が多く発生します。KPMG税理士法人は従来から、税務部や経理部、財務部に対するアドバイスを行ってききましたが、今後ますます人材が流動する世界において、人事部に対するアドバイスという新しい領域でのコンサルティングを始めました。人材を海外へ異動させる際に生じる難題に対してソリューションを提供しています。



海外進出に不可欠な税務コンサルティング

企業が海外へ進出する際には、駐在員事務所や子会社を設立して現地で一からビジネスを立ち上げる方法、M&Aによって既に事業を営んでいる会社を買収する方法などが考えられます。M&Aを行った場合は、組織を再編することも必要となりますし、グループ企業間で物を売買する際には移転価格を考慮しなければなりません。

国境を越えて企業活動をするためには、税務の視点が非常に重要になります。海外展開に伴う税の最適化という視点が欠けると、大きなリスクが発生することになりかねません。



海外進出支援

グローバルに活動する日本企業が増えるなか、海外に進出する企業が頭を悩ます点として、進出形態やそれに伴う税金の問題があります。日本と海外では税制が異なるため、その対応は一筋縄ではいきません。両国の法律はもとより、両国が結んでいる条約も考慮にいれて対応していきます。

キャッシュフローに影響する海外進出形態

企業が海外に進出する場合、まずは出張ベースでの市場調査から始まり、次に現地に担当者を置き販売（輸出）のための活動を行い、その後に①支店・子会社を新規設立、または②現地企業を買収して子会社化することによって海外進出をするといった流れが一般的です。この場合、現地に支店をつくるか、それとも子会社を設立するかという選択によって、グループ全体での課税関係、とりわけ税引後キャッシュフローが大きく異なる場合があります。

例えば、ある日本企業がA国に進出するとします。その際、まずは社員がA国に出張し、市場調査を行います。この時点では、A国において事業活動を行わず、恒久的施設（PE）※を有していないため、原則としてA国における課税関係は生じません。

次に、市場調査の結果を受け、出張先のホテルを拠点として、A国で販売活動を行うとします。この場合、ホテルの一室であっても、事業活動の拠点として利用している場合には、恒久的施設として認定され、A国での所得について、現地の税制に基づいた課税が行われる場合があります（この場合の「恒久的施設」は日本本社の会社組織の一部であるため、その日本企業が現地の税金を負担することになります）。

その後に、販売活動が順調だったため、A国に支店を設置することとします。支店等の固定的な施設は、典型的な恒久的施設です。したがって、上記と同様の課税が行われます。

前述したとおり、日本企業が稼いだ所得は、その源泉が国内にあるか国外にあるかにかかわらず、すべて日本で課税が行われる※こととなります。同じ所得について海外でも課税を受けた場合には、その税金について、日本において外国税額控除を行うことで二重課税を排除します。

支店と子会社の課税関係

		日本での課税	海外での課税
支店形態		全世界所得課税	PE課税 (現地税制による)
子会社形態	親会社 (日本)	全世界所得課税	なし※
	子会社 (海外)	なし	課税 (現地税制による)

※ 配当金やロイヤルティーに対する源泉徴収を除く。

一方、支店ではなく子会社を設立した場合には、現地法人として現地税制に基づく課税が行われ、日本においては課税が行われません。この場合、日本企業とは別法人になるため、現地法人が現地の税金を負担することになり、その後の残余利益を日本の本社に配当として支払うことになります。

このように、日本企業が海外進出する場合、進出形態によって課税関係が異なってくるため、どのような形態をとるかが重要な要素の1つになります。また、出張や支店設置の場合には、恒久的施設として認定されるかどうか、課税関係を考えるうえでのポイントになります。

※1 恒久的施設 (PE: Permanent Establishment)

国際税務に関する概念で、外国法人に対する課税の根拠となるもの。定義は各国によって異なるものの、一般的に、企業活動を恒久的に行っている場所等を指す。なお、通常施設を有するかは問題ではなく、企業活動をしている場所(ホテルの一室などのケースも)がPEとして認定される。

※2 全世界所得課税という。

ビジネスのスケールに伴い大きくなる税のインパクト

企業活動のグローバル化に伴い、新たなビジネスモデルを武器に、複雑なテクノロジーやサプライチェーンを伴うビジネスが各国で展開するケースが増えています。そのために不可欠なのが企業グループ全体を俯瞰し、事業活動の一部として税コストの全体最適化を図っていくという視点です。

海外展開に伴う税の最適化という視点が欠けると、不要な税金支出により株主価値を棄損してしまう可能性や、各国税務当局による予期せぬ課税リスクが顕在化してしまうことになりかねません。

各国における複雑な税制を理解し、その改正動向にも注意しつつ複雑

なビジネス環境において税コストの全体最適化を達成するためには、日本のみならず、グローバルなネットワークを有する税務専門家によるコンサルティングが不可欠です。クライアント自身が、組織構造やビジネスモデルに内在している税務上の課題に気づいていないことも珍しくなく、このような隠れた税務上の課題を認識してもらうための働きかけからプロジェクトを開始することもあります。その成果が国境をまたいだ事業モデルの意思決定に影響を及ぼし、企業価値の向上へと繋がっていくため、非常にやりがいがあり、ダイナミックでスケールの大きな取り組みです。

M & A

事業拡大による企業価値の向上、新市場や新技術の獲得など、スピーディーな企業成長のためはM&Aが有効な戦略となっています。そのときに注意しなければならないのが、税金です。企業や事業を買収・統合する際、想定外の税金を払わなくてはならないケースがあるからです。税コストを適正化するために論点を把握し、解決策を提供することが、税務コンサルティングの使命です。

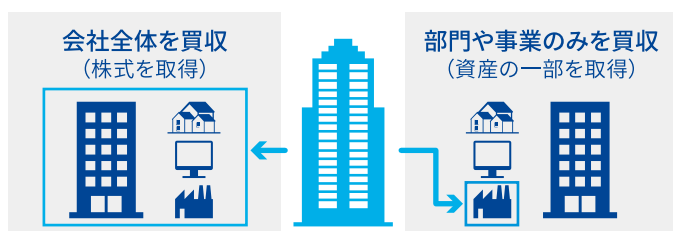
最適なストラクチャー構築とリスクの見える化でM&Aを成功に導く

買収・投資ストラクチャーとは、他企業を買収を行う際の手法のことです。広義には買収前後で行われる組織再編取引も含まれます。

一般的にM&Aの手法は、株式買収と資産買収に分けられ、その具体的な手順はさまざまです。

株式買収では、法人格を買収することになるため、事業上の契約や欠損金、優遇税制などを引き継ぐことができます。税メリットを取りたいケースでは有利といえるでしょう。

一方で、法的その他のリスクが伴う場合で税務リスクを抑えたいケースでは、会社を買収するのではなく事業そのものを取得する方が有効といえるでしょう。



個々のM&A案件について、クライアントのM&Aの目的やゴールを理解し、税制上のメリット・デメリットとリスクを分析し、「クライアントにとって最適なM&Aが可能となるように組み立てる」という発想でベストな手順・手法を組み立てていくのが税務ストラクチャリングです。

ポイントは可能性のある手法のすべてについて、メリット・デメリットとリスクをすべて「見える化」し、クライアントへのアドバイスを行うことです。M&Aにおいては「ストラクチャーの検討は税務から始まる」といわれるほど、税務コンサルティングが重要な役割を担っています。

特にクロスボーダー（国際取引）の場合、他国の税制や国と国の取り決めが、課税に大きく影響してきます。あるいは、ターゲット（被買収企業）が税金面での問題を抱えていることが外からは見えない場合、M&A成立後に想定外の課税リスクに直面することもあります。こうした課題を“見える化”することで、クライアントである「買い手」のリスクを軽減し、M&A成功へと道筋を示します。

買収金額を左右するデューデリジェンス

「売り手」に対して、「買い手」が「買収したい」という意向を表明する文書のことを意向表明書と呼びます。この意向表明書は、法的拘束力のないものと、法的拘束力のあるものがあります。一般的に、法的拘束力のある意向表明書を提出する前にデューデリジェンスが行われることになります。

デューデリジェンスとは、企業の価値やリスクを測ること、いわば企業の健康診断のようなものです。

企業買収の際には、買うもの（株式価値や事業価値）の評価が必要となりますが、価値評価を行う前提として、以下のようなデューデリジェンスが行われます（コア部分のみ記載）。

- 申告納税が適正に行われているかを調査する「税務デューデリジェンス」
- 財務的視点で調査する「財務デューデリジェンス」
- 買収後のシナジーや事業計画の合理性等を調査する「ビジネスデューデリジェンス」
- 法的な問題がないかを調査する「法務デューデリジェンス」

各デューデリジェンスは会計士、ビジネスコンサルタント、弁護士などそれぞれの分野のプロフェッショナルが担当しますが、税務デューデリジェンスを担うのは、いうまでもなく税務コンサルタントです。

税務デューデリジェンスでは、ターゲットが法人税や事業税などを適正に申告しているかを調査します。グレーな税務スキームや過度な節税を行っている場合は、後々の税務調査で新たな追徴課税が発生する可能性があるなど、税務リスクとなります。

適正な調査を行わずに、M&Aが完了した後、税務調査で追徴課税が発生した場合、買収金額の妥当性に疑義が生じるほか、会社役員の善管注意義務違反が問われるケースもあり得ると考えられます。

税務コンサルティングでは、こうしたリスクの有無を徹底的に調査したうえで、最終的に「調査報告書」としてクライアントに提出することになります。

組織再編

組織再編とは、文字通り企業の組織を統合や分離などを行うことで、合併や会社分割などの会社法上の法律行為です。組織再編の目的は、M&Aの場合と同様、企業を取り巻く環境の変化に迅速に対応するために行われます。

優れた事業を守り、再生への道筋をつける

業績が悪い企業においてたびたび見受けられるケースとして、独自の優れた技術によって本業そのものは順調であるものの、副業の不動産投資の失敗などで経営が傾いているといったものがあります。こうした場合には、本業以外の事業の売却や複数あるグループ会社を統合して合理化を図るなどの組織再編を行い、収益力の確保を行ったうえで、新たなスポンサーの力を借りる、あるいは金融機関からの支援を受けるといった手段で自主再生を目指すことがあります。

当然のことながら、その際は新しい事業計画を立案し、資金援助を受けるための説得材料とすることが必要となりますが、そのためには、組織再編税制[※]を活用し、組織再編を行う過程での課税を抑え、組織再編後の税コストを適正化することが重要となります。

税コストを適正化することで、その企業はキャッシュフローを確保

しやすくなります。また、キャッシュフローがあることにより、スポンサーや銀行からの信頼を下げることなく、新たな成長資金を調達し、再生への道筋をつけていくことができます。

近年、企業活動がグローバル化したことで、グローバル企業が国境をまたいで行う組織再編も増えました。国が変われば税制や法律も変わります。世界には、日本とは大きく異なる税制を有する国もあります。したがって、クロスボーダー組織再編案件では、他国における課税関係も十分に把握したうえでの高度な税務コンサルティングが求められます。

※企業が合併や分割などで組織を再編成するとき、資産・負債も一緒に移転します。それによって損益が発生することで税金が課せられるのですが、一定の条件を満たせばその課税が繰り延べられます。

組織再編はいわば企業の生存戦略

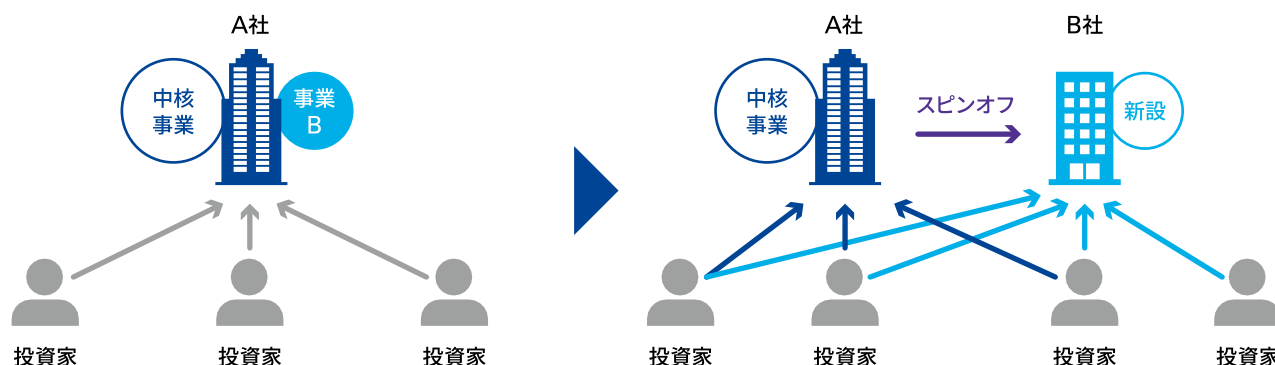
今後、事業環境変化のスピードはさらに加速し、企業戦略としての組織再編は一層重要なものとなっていくことでしょう。生き残りを目指すための組織再編は増えていくことが予想され、国もそうした動きを後押ししていくものと考えられます。2017年度の税制改正で「スピンオフ税制」が創設されたのも、その流れの一環と捉えていいでしょう。スピンオフとは「副産物」などを意味する言葉で、経済用語としては「独立組織を(新たに)つくること」「会社を分離新設すること」といった意味になります。すなわち、会社において、特定の事業部門や子会社を切り離して新たな会社として独立させることをいいます。

スピンオフして新たにできた会社は独立性が増し、柔軟な意思決定が可能になります。それに加えて、スピンオフした事業に強い関心を示す投資家から資金を調達することができるなどのメリットを生みます。一方で、元の会社は中核事業に専念することが可能になります。こうした状態は、スピンオフする、スピンオフされる両方の企業価値の向上につながっていきます。

こうしたメリットがあるスピンオフですが、従来の税制では税務上のメリットが取りにくいものでした。しかし、改正後は一定の要件のもと、課税の繰り延べ措置を受けられることとなったため、特定の事業や子会社をグループ外に切り出すことが円滑に行えるようになりました。そのため企業はこういった制度を活用し、組織再編、事業再編をさらに進めていく可能性があります。

適者生存の原則に沿って企業が生き残りを続けていくためには、環境の変化に柔軟・迅速に対応して自らも変化していくことが必要となります。「スピンオフ税制」はそうした変化を国が企業側に対して求めていることを示しているともいえるでしょう。

組織再編と聞くと、リストラクチャリングを連想する方もいらっしゃるかもしれませんが、企業がより強くなって生き延びていくための進化の過程というのがその本質です。そうした貢献は税務コンサルティングならではの醍醐味の1つです。



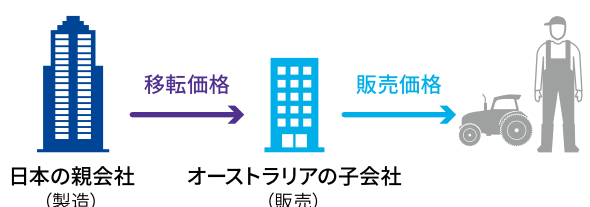
移 転 価 格

移転価格とは、同じ企業グループ間で、ある製品や部品などを別の国に販売したときの価格のことを指します。移転価格コンサルティングでは、グループ企業間での国際取引における販売価格(すなわち移転価格)を適正に定め、それによって税の適正化を図ります。

グループ企業内での国際取引における重要な論点

農業機械の製造販売をしている企業グループの国際取引を例に説明しましょう。

この企業グループでは、日本の親会社がトラクターを150万円で製造し、オーストラリアの販売子会社が200万円で販売しているものとします。ここで、移転価格を100万円、150万円、200万円と3つのケースで仮定し、移転価格が異なると何が起こるのかをみていきます。



単位:万円

	日本			オーストラリア		
	製造原価	移転価格	利益	販売価格	移転価格	利益
ケース1		100	▲50		100	100
ケース2	150	150	0	200	150	50
ケース3		200	50		200	0

ケース1・2・3ともに、製造原価(150万円)・販売価格(200万円)、両国トータルの利益(50万円)は同じですが、それぞれで利益の配分が異なります。ケース1とケース2ではオーストラリアに利益が寄っていますし、ケース3では日本に利益が寄っています。

課税は利益に対して行われますので、利益の配分によって国の税収に影響が出ます。

ケース1とケース2では日本に税収がありませんから、日本の税務当局は見逃すわけにはいきません。一方で、ケース3ではオーストラリアに税収がありませんから、オーストラリアの税務当局も見逃すわけにはいきません。

次に税率に目を向けてみましょう。ケース1～3はグループ企業内に発生する利益は50万円で同額です。しかし、国によって税率が異なるため、日本で利益を上げるか、オーストラリアで利益を上げるかによって、支払う税額が変わってきてしまいます。

移転価格コンサルティングでは、グループ企業間での国際取引における販売価格(すなわち移転価格)を適正に定め、それによって税の適正化を図ります。

適正な移転価格とは何か

適正な移転価格は、両国の会社が、商品やサービスにどのような付加価値を与えたかで判断されます。このケースにおいて、日本の親会社であれば、設計や組立ての技術などが付加価値に、オーストラリアの子会社であれば、現地でのマーケティングや販売促進が付加価値でしょう。

つまり、それぞれの会社が商品に与えた付加価値を算出することで、グループ間の販売価格(移転価格)をいくらとするのが妥当かが決まってくるのです。またその算出には、グループ企業間以外の取引の

価格も参考とされます。親子関係がない会社の取引であれば、市場の相場や相互の経済的合理性により価格が決定するはず(これを、独立企業間価格 Arm's Length Price = ALPと呼びます)。ALP等も参考にしながら、各社のビジネスの実態にも照らし合わせ、客観的に説得力のある設定価格を提案し、適切な税額を導き出していきます。以上のように、クライアント企業の税負担を減らしながらも、ビジネスの実態に沿って各国において適切な納税ができるようにすることが、移転価格コンサルティングの役割です。

時には税務当局に直談判し、移転価格におけるリスクを排除する

KPMG税理士法人がコンサルティングを行う際の重要な業務に、APA(Advance Pricing Agreement)の活用があります。APAは「事前確認制度」と呼ばれ、企業サイドから能動的に、国の税務当局とあるべき移転価格について事前に協議することです。

一般的には、企業が申請書を作成して国税当局に提出し、次に国税

当局が相手国の当局と移転価格について協議します。国同士の協議には2～3年を要します。また、国の税収に直結するため、相手国によって協議の難易度も変わってきます。私たちがクライアントの意見を直接伝えるために、相手国の税務当局まで足を運んで直談判に臨むこともあります。

グローバル モビリティ サービス

グローバルビジネスを展開している企業では、日本から海外拠点への人材の異動、あるいは海外本社から日本法人への人材の異動など、国境を越えた人材の行き来が日常的に起きています。これに伴い、企業の人事部門が検討すべき課題が多く生じています。KPMGはいち早くニーズを掴み、人事向け税務コンサルティングという新しいマーケットにおいてソリューションを提供しています。

クライアント企業・赴任者個人への厚いサポートで、スムーズな海外赴任を支える

最もニーズの高いサービスが、海外赴任者の確定申告書の作成および税務アドバイスです。これはクライアント企業の海外赴任者の確定申告業務を代行するサービスで、KPMG税理士法人においては、日本に派遣されてきた外国人赴任者の確定申告業務を代行するケースが代表的です。

このような外国人赴任者に対して、日本の税制や社会保険制度および、それらが赴任者の母国と異なることで発生する手当や調整項目などについて説明する「タックスカウンセリング」も、グローバルモビリティサービスのコアサービスの1つです。

加えて、米国籍または米国永住権保持者の赴任者への米国確定申告書の作成業務も高いニーズがあります。米国籍または米国永住権保持者は居住国に関係なく、米国での確定申告が毎年必要となるため、米国以外の主要各国のKPMGでも米国の確定申告書作成サービスを提供しており、日本もその1つです。連邦国である米国では、各州が独自の税法を持っているため、連邦税(国税)のみではなく各州の税法に関する知識も求められます。そのため、大手ファームでは日本事務所と米国事務所とがそれぞれ分業し、自国の確定申告業務を行うことも珍しくありません。しかし、KPMG税理士法人では研修や事務所

企業が直面する 海外出向・出張に係る検討課題

- ✓ 海外勤務規定
- ✓ 報酬制度
- ✓ ビザ
- ✓ 税金(個人所得税)
- ✓ 社会保険



間での情報共有制度を充実させ、日米両国の確定申告業務を日本で担当できる環境を構築しています。同一担当者が、両国の申告業務を担当できることは、クライアントにとっての大きなメリットであるとともに、コンサルタントとして米国確定申告というグローバルスキルを身に付けられることは特筆すべき点です。

クライアントの戦略的人事異動を可能にする、人事向けコンサルティング

グローバルビジネスを展開する企業では、人材獲得もグローバル規模で行われます。優秀な人材を適所に配置することで企業はさらなる成長を目指します。こうした配置は、人材異動に際して必要となる各種制度の設計・整備、適切な制度運用によって可能になります。私たちは海外進出においてさまざまなフェーズのクライアントに対して多様なサービスを提供しています。

例えば、これから海外進出を本格化させようというクライアントに対しては、海外勤務規程の構築や、海外勤務の処遇決定などに関するアドバイスを行います。海外勤務によって他の従業員との不公平感が生じないように配慮すること等が非常に重要となります。また、海外との物価や治安等の違いを調整するための手当をどのように設定する

か、赴任先国の税制を考慮したうえで実務上どのような対応が求められるか等、国や地域に応じてさまざまな対応策を検討します。

一方、グローバル化が進んでいるクライアントには、グローバル人事業務のヘルスチェックを行い、赴任元国および赴任先国における給与計算や所得税申告が正しく行われているか、効率的な業務フローであるか等を評価し、改善点等の提案を報告書にまとめるなどのサービスも行っています。

また、税務のみならず、社会保障制度、就労ビザなどに関するアドバイスも行っています。このように、人事部に対して幅広いサービスを総合的に提供できることもKPMGの強みです。

アウトソーシング サービス

外資系企業から日系大手企業まで、KPMGのアウトソーシングサービス部門が手掛ける領域は非常に広く、運用や実務のアウトソーシングはもちろん、それよりも上流工程でのコンサルティングも多く手掛けています。すなわち、経理マニュアル作成や業務効率化案等のコンサルティング業務です。

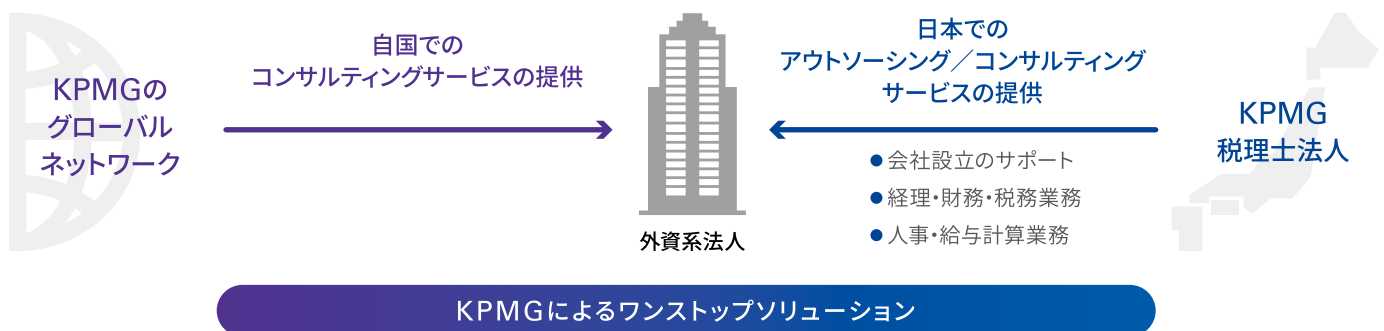
クライアントのスムーズな海外進出に貢献する

アウトソーシングサービス部門では、日本に進出する外資系法人の「経理・財務・税務業務」、「人事・給与計算業務」を担っています。日本に進出したばかりの外資系法人は、経理や人事などの管理部門に専任の人員を割くことが難しいのが実情です。そこで、アウトソーシングを利用することで、クライアントは日本に進出した本来の目的である日本市場の開拓に人的リソースを集中できるのです。クライアントの経営資源の有効活用に貢献することが、KPMG税理士法人のサービスの価値となります。

また、クライアントは日本に進出する際、自国で既にKPMGより会計や

税務サービスを受けていることが多くあります。KPMGが日本側でアウトソーシングを提供することで、日本進出形態の相談から会社設立のサポート、立ち上げ後の経理・人事業務、決算処理まで一気通貫してクライアントを支援していくことができるのです。

このようにグローバル規模でシームレスなサービスを提供できることがKPMGの強みの1つです。こういった側面から、アウトソーシングサービスはKPMGのグローバルネットワークにおいて、非常に重要な部門といえます。



戦略的パートナーとしてのKPMGのアウトソーシングサービス

クライアントは自社で抱えるべき機能、外部へアウトソーシングすべき機能を選択し、自社に残す機能に対して集中的に経営資源を投下します。この戦略的な判断には、はっきりとした方針とそれを実行する推進力が必要です。こういった状況において、方針を示すコンサルティングと実行力となるアウトソーシングを兼ね備えたソリューションを提供できることがKPMGの強みです。

事業を行うにあたり、管理部門が担う仕事は、日々の支払・資金管理業務、会計記帳業務、給与支払、社会保険業務、本社向け会計報告書作成業務などが挙げられます。例えば、支払業務では源泉所得税の課税対象となる取引の検討を行うなど、専門知識を踏まえた検討や判断が必要になります。また、歴史の長い日本企業の人事制度は、幾度にもわたる改定を行った結果複雑になり、さまざまな手当に対応するため、給与支払などの実務は煩雑です。

こういった複雑な業務を万能に行う担当者、そう簡単には確保でき

ません。また、新任担当者が業務をキャッチアップするまでには時間がかかります。加えて、人材が流出するとそれまでのナレッジが消失してしまうなどのリスクが伴います。

KPMGがアウトソーシングを担うことで属人的になりがちな管理部門のナレッジをノウハウとして確立し、管理していくことができます。その過程では、今までの複雑な業務フローや煩雑な手続きの見直しを実施するなど、KPMGのコンサルティングファームとしての強みも存分に活かすことができます。

私たちの使命は、クライアントの課題を解決することです。しかし、解決策を提示するという意味においては、アウトソーシングもコンサルティングも、その使命の一部でしかありません。クライアントがKPMGに求めていることは、クライアントの視点に立ち、クライアントに対して価値を出せるかどうかということです。会計に強みがあることを活かし、KPMGはその価値を提供し続けます。

KPMG 税理士法人の 人材育成

テクニカルトレーニング、ソフトスキルトレーニングを通じて、高い専門性を持ち、クライアントの多様なニーズに応えられる人材の育成に取り組んでいます。また、レベルに応じた語学トレーニングや海外派遣プログラムも充実しており、グローバルに活躍するための成長を支えます。

テクニカルトレーニング

税務コンサルタントとして、専門性を高めるためのプログラムです。

- 基礎トレーニング(新入社員研修)
- 集中トレーニング
- KPMGアカデミー(少人数制、ゼミ形式のプログラム)^{※1}
- トピック別トレーニング^{※2}
- 部門別トレーニング(少人数制、より専門的な内容)

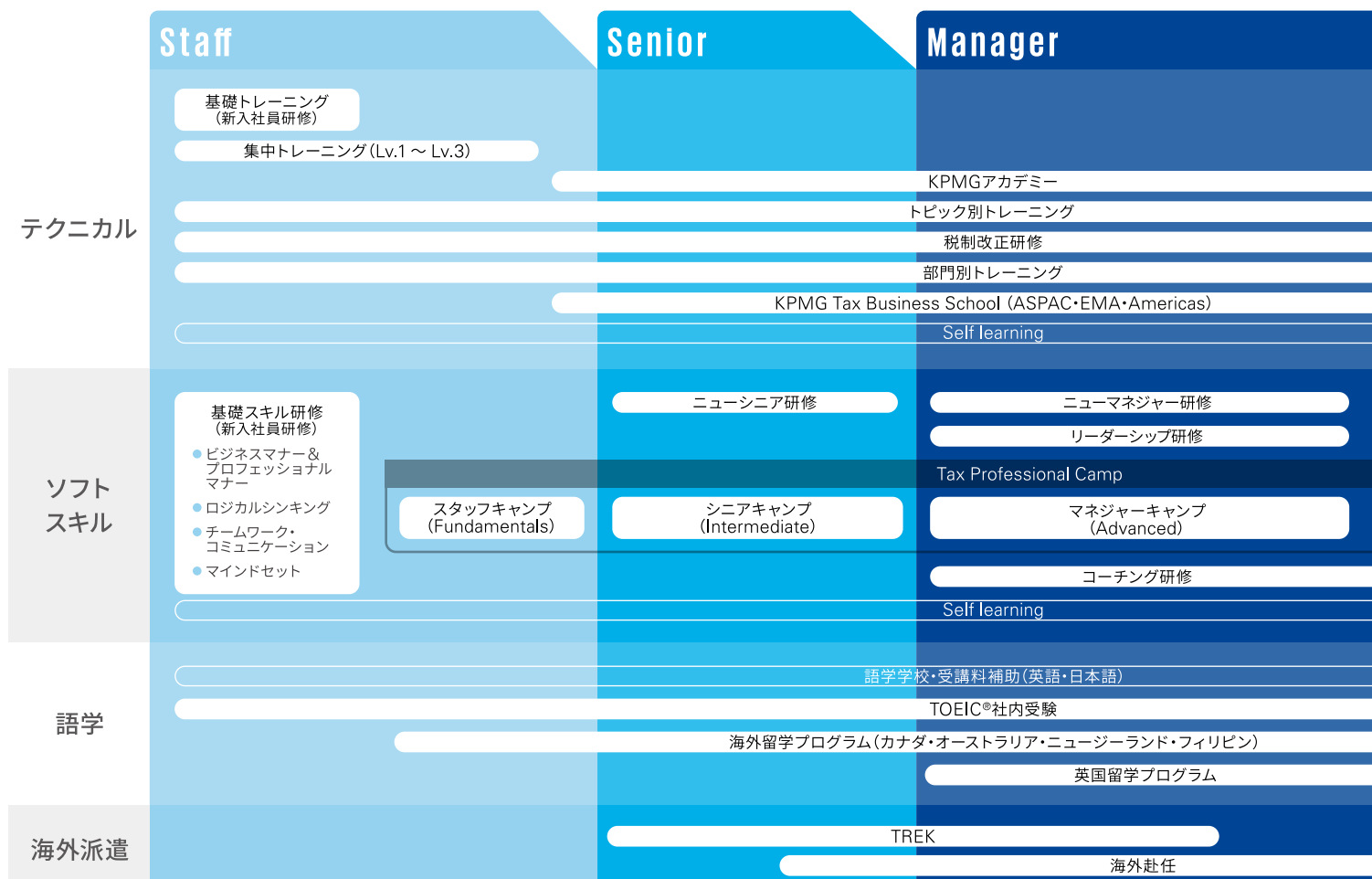
※1 組織再編税制、連結納税、グループ法人税制、移転価格税制、税効果会計、税務判例と裁決事例、タックスヘイブン対策税制、信託税制、出国税、関税 等

※2 海外税制(中国、シンガポール、オーストラリア、インド、英国、ドイツ、オランダ、ベルギー、ルクセンブルク等)

ソフトスキルトレーニング

税務コンサルタントに求められるスキル・意識を養成するためのプログラムです。

- 基礎スキル研修(新入社員研修)
- ニューパートナー研修
- ニューシニア研修
- リーダーシップ研修
- ニューマネジャー研修
- Tax Professional Camp



Career path

KPMG税理士法人内の階層(クラス)は、パートナー、シニアマネジャー、マネジャー、アシスタントマネジャー、シニア、エクスペリエンスドスタッフ、スタッフの7段階に分けられています。

各クラスのレベルは、業務上の行動指針となり、また人事考課において考課の基準が明確に定義づけられており、期待される業務内容と能力の水準を超えると、次のクラスへと昇格することができます。

語学トレーニング

グローバル案件に携わるためには欠かせない語学力向上を積極的にサポートします。

- 語学学校・受講料補助(英語・日本語)
- TOEIC®社内受験
- 海外留学プログラム
カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、
フィリピンの語学学校へ短期派遣
- 英国留学プログラム

海外派遣

海外派遣は人材育成の一環であり、多くの職員にその機会が用意されています。

- TREK
(KPMG海外事務所への短期派遣(3ヵ月))
- 海外赴任

Partner

業務の大局を把握し、提供するサービスの品質、クライアントとの良好な関係維持についての最終的責任を負います。また、クライアントの潜在的なニーズを掘り起こし、積極的な業務開発の推進を行うことが求められます。さらに、共同経営者としてファームの運営にも参画します。



Senior Manager

コンプライアンス業務、コンサルティング業務のいずれにおいても、高度な知識と経験を背景に難易度の高い業務を担当します。自己の専門分野においては、リーダーとしてクライアントのみならず、時にパートナーへの助言も行うとともに、パートナーへの準備段階として業務開発にも参加していきます。



Manager / Assistant Manager

業務全般を統括し、チーム全体が円滑に業務遂行できるように管理していきます。また、高度な専門家の視点から、クライアントにおける具体的および潜在的問題点の把握と解決を行います。クライアントのニーズに対する深い理解を持ち、クライアントと良好な関係を作り上げていくことも要求されます。



Senior

現場の責任者(=インチャージ)として、自己が策定した作業スケジュールに基づく必要業務の適時的な完結と、その業務内容について一定の責任を持つようになります。スタッフへの指導の中心的な役割を果たすとともに、アドバイザー業務の比重も高まっていきます。



Experienced Staff

スタッフとして基礎的な業務の経験を積み重ねることで、徐々に難易度の高い業務にも携わります。比較的基礎的な業務においてはスタッフを直接指導する役割も担当し始めます。



Staff

実務経験のない方はスタッフとして入社し、プリペアラール(申告書等の一次作成者)やリサーチ・分析業務担当者として基礎的な業務に従事し、シニアの指導を受けながら税務コンサルタントとしての実務経験を積んでいきます。



Partner

ニューパートナー研修

個別行動変革支援プログラム
(Master class)

オフィス紹介

2021年12月にフリーアドレス制を導入し、より働きやすい環境として新しく生まれ変わりました。執務室エリアには、リモート会議用のブース、会議スペースや、広い作業スペース、カフェスペース、ライブラリーも充実しております。集中スペースやコミュニケーションを取りやすいデスクなど、新しい時代の多様性のある働き方を考慮したさまざまなデスクがあり、その日の業務に応じて自由に選んで使用できます。

Entrance.....



エントランスのゲートを通ると KPMG のロゴが目に入ります。
同じエリアにミーティングルームが併設されており、毎日多数のご来客があります。

Working area.....



オープンタイプや個別に仕切られたブース、スタンディングやハイチェアタイプなど、多様なレイアウトのデスクが用意され、それぞれにモニターが設置されています。



Staff interview

採用 HP では、KPMG 税理士法人で活躍する職員のインタビューを掲載しています。

QR コードより採用 HP へアクセスできますので、ぜひご覧ください！



Free space



オフィス内の至る所に、テーブル・チェアやソファが設置されており、業務やミーティングはもちろん、仕事に疲れたときのリフレッシュやランチなどに使用することもできます。

Meeting room



社内の打ち合わせや来客用に、出席人数に応じた大小さまざまなミーティングルームが用意されています。

KPMG税理士法人

東京事務所

〒106-6012
東京都港区六本木 1-6-1
泉ガーデンタワー
T: 03-6229-8300 (人事直通)
E: tax-recruit@jp.kpmg.com

大阪事務所

〒530-0005
大阪市北区中之島 2-2-2
大阪中之島ビル 15F

名古屋事務所

〒450-6426
名古屋市中村区名駅 3-28-12
大名古屋ビルディング 26F

京都事務所

〒600-8216
京都市下京区塩小路通西洞院東入東塩小路町 843-2
日本生命京都ヤサカビル 7F

広島事務所

〒730-0031
広島県広島市中区紙屋町 2-1-22
広島興銀ビル 7F

福岡事務所

〒810-0001
福岡市中央区天神 1-12-14
紙与渡辺ビル 8F



recruit-kpmg.jp



ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供できるよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

© 2025 KPMG Tax Corporation, a tax corporation incorporated under the Japanese CPTA Law and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved. Printed in Japan. 25-001

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.