



## グローバルモビリティ～国内税務～

激化する人材競争で勝ち抜くために：株式関連報酬制度に関する考察

2020年10月

### はじめに

国際競争が激化する中、欧米系企業において株式関連報酬は居住国・国籍を問わない人材の獲得、動機付け、リテンションにおいて戦略的に用いられています。日系企業においても、平成29年度税制改正において役員報酬に関し中長期の業績と連動する報酬や株式関連報酬の損金算入要件が整備されて以降、株式関連報酬を導入する動きが進んでいます。

世界中で人材獲得競争が展開される現下のビジネス環境において日系企業が優秀な人材の獲得・リテンションを図るために、日本国内のみならずグローバル視点で、海外現地法人の経営幹部や海外赴任者に対する株式関連報酬の支給、もしくは新制度の導入等について検討する必要性が高まっています。

本稿では、特に株式関連報酬の支給対象者に海外居住者等が含まれる場合を想定し、株式関連報酬制度の導入・運用・管理において企業が検討すべき税務上の課題を解説すると共に、望ましい運用体制について考察します。なお、このテーマは2回に分けてお届けします。

## 1. 海外居住者等への株式関連報酬支給に係る準備事項

国際間異動者や海外の役員・従業員へ株式関連報酬を支給する場合には、日本の税制に加えて、現地の税制を事前調査し、いずれの国においても個人・法人のコンプライアンス違反が生じないよう、企業として準備をする必要があります。

個人の観点では、課税時期、課税所得、確定申告義務、社会保険料の支払い義務の4点に関して、日本と現地それぞれのルールに従い、然るべき税務手続きを履行する為に事前の調査が必要となります。

法人の観点では、株式関連報酬に対する源泉徴収義務の有無、当局へのレポーティング義務の有無、株式関連報酬費用の損金算入可否、つまり費用として落とすことができるのか否か、現地で特に留意すべき税制がないか等を事前に把握する必要があります。

次に、海外居住者等へ株式関連報酬を支給するケースでどのような課題が生じるのか、具体的に見ていきましょう。

## 2. 海外居住者等へ株式関連報酬を支給する場合に生じやすい課題と対処法

### 1. 課税タイミングに起因する課題

株式関連報酬は、その類型によって課税が発生するタイミングが国によって異なるケースがあります。例えばドイツでは、事前交付型の株式関連報酬、いわゆるリストラクテッド・ストックについては、交付されたタイミングで課税が発生しますが、日本では一般的に譲渡制限が解除されたタイミングで課税が発生するため、数年単位で課税のタイミングが異なることになります。

ドイツにおいて事前交付時点で課税が発生する場合には、その時点では譲渡制限があることから、株の売却によって納税資金を調達することができず、本人にとってはキャッシュフローの問題が生じることになります。この場合、現地法人籍の役員や従業員にキャッシュフローの問題を許容してもらうか、または企業が納税資金の貸付を行うといった対応を取るのか、判断が必要になります。

さらに、海外赴任者の場合には、ドイツ出向期間中に交付されたタイミングでドイツで課税が発生し、日本に帰国後に譲渡制限が解除されて日本でも課税され二重課税が生じる可能性もあります。日本の所得税法上、このようなケースでは二重課税の解消はできないため、その場合の補填ルールの明確化なども必要になります。

なお、課税タイミングが同じであれば問題ないという訳ではない点にもご注意ください。例えば日本及び現地で共に源泉徴収される場合には、やはり本人の手取り金額への影響が大きく、キャッシュフローの問題が生じることになります。

したがって、課税のタイミングにより生じる課題については、事前に各国における課税関係を調査し、国ごとにプランの内容を調整するなどの方針を検討することで、問題が発生する前に企業として対策することが推奨されます。

### 2. 費用負担に起因する課題

最近では日本法人の役員でありながら、赴任先である現地法人の CEO の役職も兼務するような役職兼務者が増えていますが、法人間で費用負担が明確に定められていないケースが見受けられます。各法人における役職に対する報酬と、法人間におけるその費用負担が合理的ではないと税務当局からみなされた場合、報酬が損金不算入、つまり法人で費用に落とせないと判断される他、国によっては PE リスクが生じる場合もあります。

こうしたリスクの回避策として、対象者の役割に応じて法人間の費用負担を整備し合理的な内容とすることで、費用負担の合理性と明瞭性を担保します。また、事前に PE リスクを分析することで、将来的な税務リスクを低減することが可能です。

### 3. 各国固有の制度に起因する課題

例えば米国では、株式関連報酬のタイプによっては米国国内法で定める要件を満たさない場合に、非適格の繰延報酬とみなされ課税のタイミングが早まる他、報酬額に対してペナルティが科されるケースがあります。これに関しては、制度設計の時点で関連国における最新の税制を把握し、手当をする必要があります。

### 4. 税負担に起因する課題

海外赴任者については赴任元国と赴任先国の両方の国で株式関連報酬に対して課税が発生する場合があります。各国における税制は異なるため、課税のタイミング、課税所得の計算方法や適用税率が影響し、国の組み合わせ次第で税負担額が大きく異なってきます。特に二重課税が解消できないケースでは手取り額が大幅に減ることとなり、インセンティブとしての効果が薄れることが懸念されます。

こうした事態を避けるためにも企業として税負担や手取り額を検証した上で、海外赴任によって追加で発生する税コストをどこまで補填するかの方針を明確にし、制度として書面化することで、インセンティブとしての効果を担保することが重要です。

海外居住者等へ株式関連報酬を支給する場合に一般的に想定される課題は、次表の通りです。

2カ国における課税関係			左記に関連する課題
項目	日本	居住国	
税務	居住形態	非居住者	居住者
	課税所得	国内源泉所得	課税所得の計算及び認識のタイミングが国により異なる： (全世界所得課税 または、国内源泉所得課税)
	適用税率	20.42%	適用税率は国により異なる： 累進税率 または、定率
	源泉徴収	給与支払時に、国内源泉所得金額に20.42%を乗じて計算される全額を源泉徴収	源泉徴収義務は国により異なる： 源泉徴収義務なし、国内払いのみ源泉徴収義務有、税支払いに対して源泉徴収義務有
	年末調整	なし	年末調整義務は国により異なる： 年末調整有 または、年末調整無
	申告義務	なし(源泉徴収で完結)	申告義務は国により異なる： 申告義務有 または、申告義務無
社会保険	課税所得に対して社会保険料が発生(会社の保険料率に従い控除) ※社会保険協定の適用を受ける場合には別の取扱い	支払い、負担、国籍、社会保険協定適用有無等により異なる	社会保険料が別途発生する場合は、所得税同様に税率が異なるため、居住地国間で不公平感が生じる 【受給者間の不公平感】

### 3. 株式関連報酬の管理・運用上の課題

株式関連報酬を既に導入している企業の担当者は、管理運用面において、例えば次のような課題に直面しています。

- 管理スパンが長い(プランによっては管理スパンが何十年に及ぶ可能性もあります)
- 毎年新しいシリーズが発行される(各シリーズの課税タイミングに気を付ける必要があります)
- 違うタイプの株式関連報酬を導入される(タイプにより課税タイミングが異なります)
- 支給対象者が毎年追加され管理対象者が増加する、あるいは失効する(対象者の管理が大変です)
- 対象者の職位が変化した(従業員から役員に変わることで課税範囲が変わるケースもあります)
- 対象者が国を移動した(移動先国の税務コンプライアンスを遵守する必要が生じます)

導入当初こそ対象者数やプラン数等が限定されており、社内の担当者が Excel で管理できていても、年数を重ねるごとに運用・管理が煩雑・複雑化することは想像に難くありません。また、対象者が赴任・転籍・出張等で国を移動した場合には、日本だけではなく移動先の国の税制及び移動履歴も考慮して関連諸国でコンプライアンス違反が生じないようにする必要があり、Excel での運用・管理は益々困難となります。対象者が国内の役員・従業員に限定された状態であれば、国内の証券会社や信託会社へ一任することも可能かもしれませんが、海外居住者等へ株式関連報酬を支給する場合には国内証券会社・信託会社では適切な対応が難しくなります。

## 4. 株式関連報酬に係る適正な運用体制の構築

### 1. 税務コンプライアンスの遵守

制度導入後は、株式関連報酬の受給や赴任のタイミングを考慮した税務コンプライアンスを遵守する運用体制を構築することが必要です。株式関連報酬に限らず、海外赴任者の所得について現地で適切に課税処理していなかったために期限後申告や帰国後納税が必要となり、煩雑な手続きやペナルティ等による企業のコスト増が生じるケースが多発していますので注意が必要です。

各国における税務コンプライアンスを正しく履行するには、まずは情報管理が重要です。正しい人事情報・報酬に係る情報・最新の税制に関する3種類の情報を継続的に管理し、これらの情報に基づいて企業は源泉徴収義務及び関連当局への報告義務を履行し、受給者本人は確定申告を実施します。

なお、海外居住者等の人事情報と、株式関連報酬に関する情報はそれぞれ別々の担当者が管理しているケースが一般的なため、これらの最新情報を一括で吸い上げ、コンプライアンス義務を履行する給与計算の担当者や、実際に確定申告書の作成を行う本人、または外部ベンダーとの連携を促す役割を明確にする必要があります。外資系企業では、ストックアドミニストレーターと呼ばれる担当者が給与計算担当者、本人、外部ベンダー等の関連者と連携を図り、主体的に株式報酬の運用において中心的な役割を担っています。

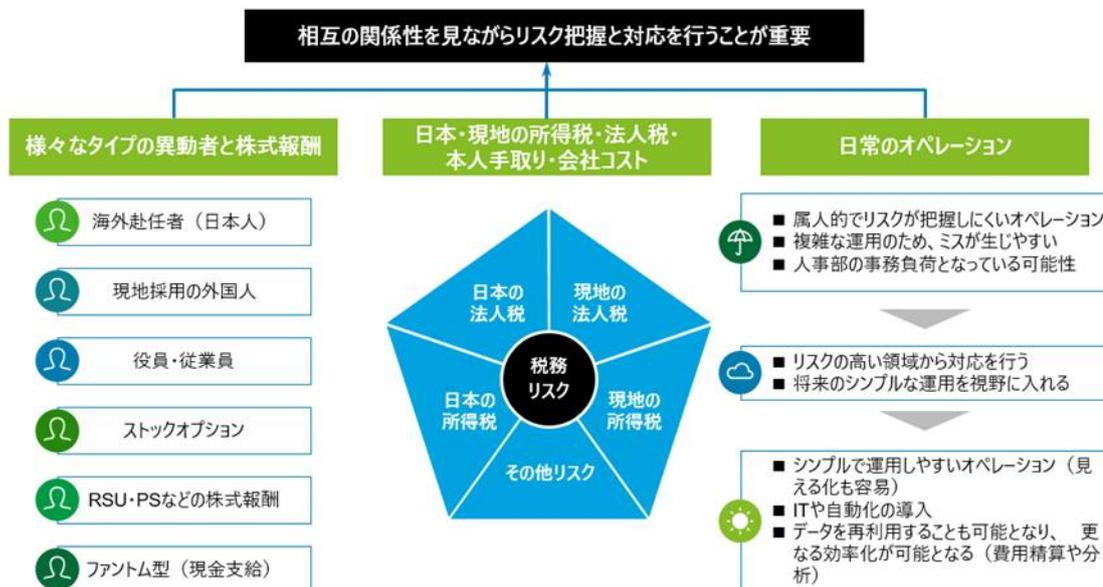
### 2. 税補填制度

株式関連報酬制度を運用していく上では、正確な情報に基づく税務コンプライアンスの履行に加えて、適切な税補填制度を構築しインセンティブ効果が損なわれないようにする配慮も必要です。

海外赴任者に関しては、日本にいた場合に本人が負担したであろう税金額を本人が負担する代わりに、現地で生じた所得税を企業が負担するように海外赴任規程を定めている日系企業が大半かと思われそうですが、株式関連報酬に係る税コストも負担するのか、後のトラブルを回避するためにも事前に企業と本人との間で、負担範囲についてルールを明確にしておくことが

望ましいと考えられます。なお、外資系企業ではタックスイコライゼーションポリシーを導入することで、海外赴任者の税負担における No Loss/No Gain を実現しています。

望ましいオペレーション体制のイメージは下記の通りです。



## おわりに

株式関連報酬制度が適正に運用されるためには、各国税務コンプライアンス、適切な税補填、様々なタイプの異動者と株式関連報酬、管理事務負担等の様々な要素を勘案しながら、最適でシンプルな管理・運用体制を整えることが必要となります。既に運用を開始されている企業においても、現在の体制がグローバル視点や長期的運用に耐えるものであるか、見直してみてもいかがでしょうか。

次回は外資系企業でのオペレーション事例およびソリューションについてご紹介いたします。

## デロイト トーマツ 税理士法人

グローバル エmployer サービス(GES)



パートナー 松枝 泰樹

[taiki.matsueda@tohmatsum.co.jp](mailto:taiki.matsueda@tohmatsum.co.jp)



マネジャー 境 うらら

[urara.sakai@tohmatsum.co.jp](mailto:urara.sakai@tohmatsum.co.jp)

## ニュースレター発行元

### デロイト トーマツ 税理士法人

グローバル エmployer サービス(GES)

email : [deloitte.tax.ges@tohmatsum.co.jp](mailto:deloitte.tax.ges@tohmatsum.co.jp)

会社概要 : [www.deloitte.com/jp/tax](http://www.deloitte.com/jp/tax)

税務サービス : [www.deloitte.com/jp/tax-services](http://www.deloitte.com/jp/tax-services)

GES サービス: <http://www.deloitte.com/jp/global-employer>

デロイト トーマツ グループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッドおよびデロイト ネットワークのメンバーであるデロイト トーマツ 合同会社ならびにそのグループ法人（有限責任監査法人トーマツ、デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社、デロイト トーマツ ファイナンシャル アドバイザリー 合同会社、デロイト トーマツ 税理士 法人、DT 弁護士 法人およびデロイト トーマツ コーポレート ソリューション 合同会社を含む）の総称です。デロイト トーマツ グループは、日本で最大級のビジネス プロフェッショナル グループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスク アドバイザリー、コンサルティング、ファイナンシャル アドバイザリー、税務、法務等を提供しています。また、国内約 30 都市以上に 1 万名を超える専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイト トーマツ グループ Web サイト ([www.deloitte.com/jp](http://www.deloitte.com/jp)) をご覧ください。

Deloitte（デロイト）とは、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバル ネットワーク 組織を構成するメンバー ファーム およびそれらの関係法人（総称して“デロイト ネットワーク”）のひとつまたは複数を指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバー ファーム および関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTL および DTTL の各メンバー ファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTL はクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は [www.deloitte.com/jp/about](http://www.deloitte.com/jp/about) をご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッドは DTTL のメンバー ファーム であり、保証 有限責任 会社 です。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバー およびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィック における 100 を超える都市（オークランド、バンコク、北京、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

Deloitte（デロイト）は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャル アドバイザリー、リスク アドバイザリー、税務およびこれらに関連するプロフェッショナル サービスの分野で世界最大級の規模を有し、150 を超える国・地域にわたるメンバー ファーム や関係法人のグローバル ネットワーク（総称して“デロイト ネットワーク”）を通じ Fortune Global 500® の 8 割の企業に対してサービスを提供しています。“Making an impact that matters”を自らの使命とするデロイトの約 312,000 名の専門家については、([www.deloitte.com](http://www.deloitte.com)) をご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバル ネットワーク 組織を構成するメンバー ファーム およびそれらの関係法人（総称して“デロイト ネットワーク”）が本資料をもって専門的な助言やサービスを提供するものではありません。皆様の財務または事業に影響を与えるような意思決定または行動をされる前に、適切な専門家にご相談ください。本資料における情報の正確性や完全性に関して、いかなる表明、保証または確約（明示・黙示を問いません）をするものではありません。また DTTL、そのメンバー ファーム、関係法人、社員・職員または代理人のいずれも、本資料に依拠した人に関係して直接また間接に発生したいかなる損失および損害に対して責任を負いません。DTTL ならびに各メンバー ファーム およびそれらの関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。

Member of  
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

© 2020. For information, contact Deloitte Tohmatsu Tax Co.



IS 669126 / ISO 27001