



グローバルモビリティ～グローバルワークフォース～

海外勤務者における租税の取扱い：日系企業のタックスイコライゼーション (TEQ) について

2022年8月

はじめに

企業がグローバルで事業を展開する中、海外赴任コストはグローバルモビリティ戦略にとって大きな要素を占めます。特に、租税コストは、そのコストの半分を占めると言っても過言ではないほどコストインパクトが大きな要素となっています。

日系企業では、海外赴任者に対し手取り保証（ネット保証）の考え方を採用し、赴任先国の税金は企業が負担することが一般的です。実際に、5年前にデロイトが実施した Deloitte Global Workforce Survey では、75%の企業がネット保証を導入しているという結果があります。

一方で、同 Survey の結果によると、給与所得にかかる所得税の負担方法については、99%の企業が明確に定めているのに対して、個人所得、配偶者所得、退職所得にかかる所得税の負担は、明確に定められていない企業が約半数を占めていました。

この租税コストを適正化する一つの方法として考えられるのがタックスイコライゼーション（以下、TEQ）になりますが、今回は、TEQの導入を検討する背景や、ネット保証とTEQの違い、そして、日系企業にあったTEQの検討ポイントやトレンドを事例を交えて解説します。

1. TEQ導入検討の必要性和導入メリット

まず初めに、TEQとは、ネット保証の考え方と基本的に類似していますが、ネット保証は、赴任者にはみなし税を負担させ、現地で発生する所得税は会社負担というような曖昧なルールである一方、TEQにおいては、みなし税の対象となる所得の内容や赴任者と会社が負担すべき税金の対象となる所得・税金の種類などが明文化され、各課税年度終了後に、予想年収ベースで計算したみなし税と、本来のみなし税額の最終調整が行われるなど、大きく異なります。

租税に関するルールが明文化されていないネット保証においては、そこに潜む「想定外の税コスト負担のリスク」が存在するの事実です。例えば、日本においても、海外の個人投資の波を受けて、NISA（少額投資非課税制度）の導入や、金融と最先端のIT技術を駆使したFintech（フィンテック）サービスを利用したビットコインや仮想通貨など、個人的な投資行動を高めるような動きが、日本政府の動きもあり、活発化しているのが現状となっています。そのため、海外赴任者の中にも、従来の資産形成を銀行の預貯金だけという時代から、給与所得以外にも、不動産や株などの個人所得を所有している従業員も珍しくなくなっています。そのため、これらの所得に対する税金が、赴任先国の所得税法により、赴任先国でも課税される可能性もあります。会社負担の範囲を明確に定めていない場合、想定外の高額な所得税が発生していても、知らずに会社が負担しているケースや、税金が発生した時点で初めて赴任者と協議したとしても、事前に明確なルールがないため会社が負担せざるを得ないケースが散見されています。

また、最近の日系企業の傾向として見られるのが、赴任中や帰任後すぐに退職されるケースです。退職の場合には、赴任中の給与・賞与・経費ベネフィットなどに対する税金に加えて、退職金における税金についても、検討が必要になります。さらに、退職事由が、赴任者個人や帯同家族による個人的事由か、定年退職やビジネス上の理由から赴任先国の現地法人などへの転籍を含む会社事由による退職かにより、本国・赴任先国で発生する税金の取り扱いを検討する場合や、退職により帰任する際の手当・移動費用についても、通常の帰任と異なる取扱いをするケースなども考えられます。

一方で、赴任者の観点からすると、海外赴任を開始することにより、赴任前に適用されていた所得控除・税額控除などが、適用できなくなるケースがあります。例えば、生命保険料等の控除、医療費控除、そして、住宅ローン控除などが挙げられます。

これらの事象について、TEQを導入することにより、税負担などに関する明確なルールをもち、①海外勤務者の赴任中の税負担が、本国で勤務し続けた場合の税負担と同じになるように調整することで、税額負担の観点から公平性を担保すること②個人にかかる所得や控除を考慮し、個人に応じた税額を負担してもらうことで、海外赴任者の経済的利益／損失を最小限に抑えること（No Loss, No Gainの追求）が可能になります。また、同時に、外資系企業ではTEQが一般的であるため、グローバルで一般的に運用をされているTEQポリシーの考え方を採用することで、日本人以外の海外採用社員についても、より納得感のある運用が実現でき、グローバル人材にとって魅力的なポリシー体系になると言っても過言ではありません。

2. 個人所得にかかる所得税の負担方法

TEQポリシーを実際に策定する際に、議論となる大きなポイントの一つに、個人所得等に係る所得税について、どこまでが会社負担でどこまでが赴任者負担なのかがあります。選択肢としては、以下の3つが考えられます。

- ① 全額会社負担：税額リスクは無限となる
- ② 全額赴任者本人負担：会社に税額リスクはないが、公平性は担保できない
- ③ 会社と本人で負担を分ける：会社のリスクが一定までコントロール可能

前出の5年前に実施したDeloitte Global Workforce Surveyにおいて、13%の企業のみがTEQの運用を行っているとありましたが、その後の動きとして、デロイトの業務実績上、上記①をとるクライアントはほぼ皆無に等しく、②か③のどちらかを選択するケースがトレンドとなっています。なお、③を選択する場合、会社が負担する金額の上限を設ける必要があり、いくつかのケースを想定して、実際の税額を試算した上で、妥当な金額を上限として設定し、運用しているケースがあります。また、上限を超えて税額が発生する場合には、赴任者本人分と会社負担分を割り振るために、タックススプリット計算が必要になりますが、その際の適用税率などタックススプリットの方法を、事前に明確にルール化することも必要になります。

おわりに

購買力補償方式等で「NoLoss, NoGain」を謳っていても、実際には不公平が発生している可能性があります。赴任者が優遇されているだけであればまだしも、損を被っている可能性も否定できません。

今まで説明したとおり、TEQを導入することにより、公平性、透明性を維持することが可能となります。もし、赴任者全員に対

してTEQを導入することに抵抗がある場合、対象者やどのような時にTEQ計算をするかを限定する運用も可能です。研修生や短期赴任者までTEQにしなくとも、より満足度を高めたい長期赴任者のみを対象にする、もしくは高額所得となる役員だけ対象にする、ということも可能です。また、赴任開始年のみTEQ計算をする、ということでも状況は改善されます。赴任者の税金は時に高額となることから、安易にとらえず、しっかりと議論をすることが必要です。

※ご参考：過去に発行した関連記事

[グローバルモビリティ～グローバルワークフォース 海外勤務者の規程（処遇タイプ）のバリエーション：事例のご紹介](#)

[COVID-19の今 求められるグローバル人事のモビリティ戦略とその体制構築](#)

※過去のニュースレター一覧はこちら [人事・組織 ニュースレター Initiative](#)

国際人事税務関連記事はこちら [グローバルモビリティニュースレター](#)

デロイト トーマツ税理士法人

グローバル エmployer サービス



シニアマネジャー・後藤 大悟

daigo.goto@tohatsu.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@tohatsu.co.jp

会社概要 : www.deloitte.com/jp/tax

税務サービス : 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 トーマツ合同会社並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、リスクアドバイザー、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザー、税務、法務等を提供しています。また、国内約 40 都市に 1 万名以上の専門家を擁し、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) 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のひとつまたは複数の指しします。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。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 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、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ー、リスクアドバイザー、税務およびこれらに関連する第一級のサービスを全世界で行っています。150 を超える国・地域のメンバーファームの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提供をしています。“Making an impact that matters”を自らの使命とするデロイトの約 286,000 名の専門家については、(www.deloitte.com) をご覧ください。

本資料に記載されている内容の著作権はすべてデロイト トウシュ トーマツ リミテッド、そのメンバーファームまたはこれらの関連会社（デロイト トーマツ 税理士法人を含む）がこれに限らない、以下「デロイトネットワーク」と総称します）に帰属します。著作権法により、デロイトネットワークに無断で転載、複製等することはできません。本資料は、関連税法およびその他の有効な典拠に従い、例示の事例についての現時点における一般的な解釈について述べたものです。デロイトネットワークは、本資料により専門的アドバイスまたはサービスを提供するものではありません。貴社の財務または事業に影響を及ぼす可能性のある一切の決定または行為を行う前に、必ず資格のある専門家のアドバイスを受ける必要があります。また本資料中における意見にわたる部分は筆者の私見であり、デロイトネットワークの公式見解ではありません。デロイトネットワークの各法人は、本資料に依拠することにより利用者が被った損失について一切責任を負わないものとします。

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

© 2022. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.



IS 669126 / ISO 27001