

## JSG ニュースレター

### <Tax>

# 国境を越えたりリモートワークにおける 重要な税務上の留意事項とリスク

クライアント各位

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

COVID-19 の感染拡大期間において事業運営を維持するためにリモートワークの割合が大幅に増加し、感染拡大が落ち着いた現在でも、多くの企業がリモートワークやハイブリッドワークを実施し、人材と企業の事業管理戦略を強化するための最適な方法を模索しています。しかし、ワークスタイルの変化に伴う税務リスクは、雇用主にとっても従業員にとっても見逃すことのできない重要な課題です。

国境を越えたりリモートワークを行う場合、雇用主と従業員は、以下の事項に注意する必要があります。

#### ● 滞在日数の管理

外国企業の台湾における子会社または支店において、国外の外国企業が従業員を台湾でリモートワークさせる場合、所得税法の規定により、税務上の非居住者である個人の台湾滞在日数が年間合計 90 日以下の場合、台湾国外の雇用主から支払われた労務報酬は台湾源泉所得に該当せず、台湾での申告および納税の必要はありません。前述の税務上の非居住者とは、台湾に住所があるが、居留期間が一定の日数を満たさない、経済的基盤が台湾国内にない、または台湾国内に住所がなく、滞在期間が 183 日未満である場合を指します。この

ため、外国人が台湾でリモートワークをする必要がある場合、年間の台湾滞在日数を 90 日以下に調整することができれば、申告および納税の義務が免除されます。

反対に、台湾の雇用主がアフターコロナにおいて従業員の海外でのリモートワークを認める場合も留意が必要です。多くの国の所得税法も同様に、外国人労働者の滞在国内での労務提供について、滞在日数の規定があるため、台湾の雇用主は従業員に海外でのリモートワークを許可する前に、滞在国の規定や滞在日数の制限を確認し、従業員の滞在日数を管理する仕組みを確立することが望まれます。

- **租税協定の運用**

現在、台湾は 34 の国や地域と包括的な所得税協定（以下、「租税協定」という）を締結しています。従業員の居留日数を管理し、給与の支給方法を適切に調整し、個人の労務報酬について租税協定の条件をすべて満たすことができれば、雇用国から支給された労務報酬は、リモートワークしている租税協定国での課税が免除されます。冒頭で述べた滞在日数の制限は、租税協定の適用により、非課税の滞在日数を拡大することも可能です。ただし、台湾が締結している 34 の租税協定は、それぞれ内容が異なるため、事前の確認が必要です。

- **固定営業場所または恒久的施設を構成するか**

個人が国境を越えてリモートワークをする場合、その業務内容や滞在日数がリモートワークを行う国の所得税法または関連する租税協定規定により、雇用主の固定営業場所または恒久的施設とみなされるかどうかも重要です。当該従業員がリモートワークを行う国で労務提供することにより生じる収益について、雇用主はリモートワークが行われる現地の営利事業所得税を課税されるという問題に派生する可能性があります。

- **国境を越えたりリモートワークの適法性および関連事項**

国境を越えたりリモートワークを計画する際には、リモートワークをする国での業務や滞在の法規定に留意し、労働許可および関連ビザを取得する必要があります。また、リモートワークをする従業員の給与を滞在する現地の雇用主が負担する必要から、現地の雇用主に転嫁する場合に、給与の支払いは元の雇用主が立替で支払うケースであっても、給与の源泉徴収や現地の社会保険への加入などについて、リモートワーク現地の雇用主が現地の法に従って対応する必要があるかどうか、留意が必要です。また、提供した役務に対して適切な報酬を受け取るために、両関連会社間で役務契約を結ぶべきかどうか、状況に照らして検討する必要があります。

いずれの方法で給与コストを転嫁する場合も、国境を越えたりリモートワークを行う従業員はその雇用主の利益のために役務を提供しているという、費用収益対応の原則に合致している必要があります。

## 勤業衆信の見解

国境を越えたりリモートワークの需要に対応するにあたり、従業員の現地の所得税法に違反するリスクを効果的に低減し、会社の税務リスクもより適切に管理できるよう、雇用主はリモートワークが行われる国での滞在日数を適切に管理し、業務内容や職務権限を限定し、適切な給与支給の手配を行うことが推奨されます。また、雇用主は必要に応じて、従業員がリモートワークをする国での労働許可やビザの取得をサポートし、従業員の労働および居留の合法性を確保することが重要です。このほか、租税協定の適用要件を満たすか否かの検討も合法的な節税方法の一つです。



Get in touch

[過去のニュースレターはこちら](#)

[台湾 JSG のホームページはこちら](#)



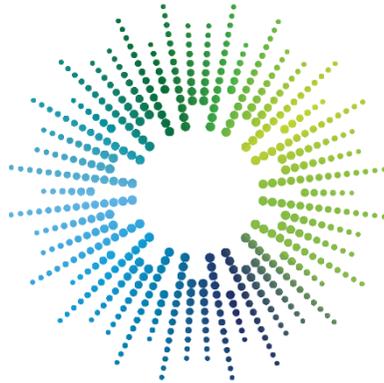
Deloitte（デロイト）とは、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイトネットワーク”）のひとつまたは複数を指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーファームおよび関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTL および DTTL の各メンバーファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作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。

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”）ならびに各メンバーファームおよびそ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”）は、本資料により特定の第三者に専門的意見やサービスを提供することはできません。いかなる決定または企業の財務もしくは企業自身に影響を与える可能性を有する行動を取る前に、適切な専門家にご相談ください。

本資料の正確性または網羅性について、明示的、暗示的に関わらず、いかなる表明、保証または承諾も行っておりません。DTTL、DTTL の各メンバーファーム、関係法人、従業員または代理人は、本資料の利用者が本資料に依拠することにより、直接的または間接的に生じた損失または損害について一切責任を負わないものとします。DTTL および DTTL の各メンバーファームならびに関係法人は法的に独立した組織体です。

©2023 勤業衆信版權所有 保留一切權利



## 日商組新聞稿

### <Tax>

## 跨境遠距工作不可輕忽的稅務考量和風險

疫情期間，為了維持企業的營運，大幅增加了遠距工作的比例，現今疫情雖逐步趨緩，許多企業仍致力於尋找最佳方法來實施遠距及混合工作(hybrid work)型態，以強化人才和企業的管理策略。但因工作型態改變伴隨而來的稅務風險，更是雇主及員工不可忽視的課題。

在實施跨國的遠距工作時，雇主及員工應注意以下議題：

- **居留天數的控管**

就外國企業在台之子公司或分公司而言，當國外的關係企業允許其員工到台灣進行遠距工作時，依據所得稅法的規定，非稅務居民之個人，全年在台居留合計不超過九十天者，取自境外僱主之勞務報酬非屬中華民國來源所得，無須申報納稅。前述所稱非稅務居民，意指在台有住所但居留未達一定天數或經濟重心不在境內，或是在台無住所且居留未達 183 天。因此，外籍人士因配合遠距工作需求而在台工作，若能妥善控制全年在台居留天數總計不超過 90 天，則可免除申報納稅的義務。

相反的，我國僱主在後疫情時代也允許員工到國外遠距工作者，大部份國家的所得稅法亦對外籍工作者於其境內提供勞

務時有類似的居留天數限制，因此我國僱主同意員工到國外遠距工作前，宜先行了解遠距工作所在國之規定及天數限制，並建置控管員工居留天數之機制。

- **租稅協定的運用**

目前我國已簽署生效 34 個全面性所得稅協定(以下簡稱「租稅協定」)，員工若能控制居留天數及妥善安排薪資給付方式以符合協定內所載個人勞務報酬的全數條件，自原聘僱國所領取的勞務報酬將免予在遠距工作所在租稅協定國課稅。而第一項所提到的居留天數限制，透過租稅協定的運用，亦可將前述免予課稅的居留天數延長，惟與我國已簽署生效之 34 個租稅協定規定不盡相同，僱主應先行確認。

- **是否構成固定營業場所或常設機構**

個人配合遠距工作需求而須為跨境遠距工作時，須注意該人員的工作內容及居留的天數，是否依據所在國之所得稅法或相關租稅協定的規範，視為該聘僱國僱主在遠距工作所在國家的固定營業場所或常設機構，進而衍生該聘僱國僱主因該員工在遠距工作所在國家提供勞務所產生的收益，需課徵當地的營利事業所得稅的問題。

- **考量跨境遠距工作的適法性及相關事項**

規劃跨境遠距工作時，需考慮員工在遠距工作所在國合法工作及居留的適法性，依法取得工作許可及相關簽證。如須配合由當地僱主承擔該員的薪資成本，而將遠距工作員工的薪資成本轉嫁當地的僱主，倘若原聘僱國僱主謹就員工的薪資代收代付，則遠距工作所在國的當地僱主亦須留意是否有依法須進行薪資扣繳及替該員加入當地國社會福利保險之義務。另外，二關聯企業間應否簽署服務合約，收取適當的服務報酬，也需要依實際之情況考量。

無論以前述何種方式進行薪資成本的轉嫁，皆需確保跨境遠距工作員工係以其僱主的利益提供勞務，以符合成本與收入配合之原則。

#### 勤業眾信觀點

配合跨國的遠距工作需求，僱主如能妥善管理及控制在遠距工作所在國家的居留天數，並限縮其工作內容及職權，透過適當的薪資給付安排，將可有效降低員工違反當地所得稅負之風險，並可較佳地控管公司的稅務風險。另外，僱主於必要時應協助遠距工作員工取得工作許可及簽證，以確保員工工作及居留的合法性。再者，審視員工是否符合租稅協定的適用，亦是合法節稅的途徑之一。



Get in touch

日商組新聞稿之歷史消息 [請點這](#)

日商組官方網站 [請點這](#)



Deloitte 泛指 Deloitte Touche Tohmatsu Limited ( 簡稱 “DTTL” )，以及其一家或多家全球會員所網絡及其相關實體 ( 統稱為 “Deloitte 組織” )。DTTL ( 也稱為 “Deloitte 全球” ) 每一個會員所及其相關實體均為具有獨立法律地位之個別法律實體，彼此之間不對第三方承擔義務或約束。DTTL 每一個會員所及其相關實體僅對其自身的作為和疏失負責，而不對其他的作為承擔責任。DTTL 並不向客戶提供服務。更多相關資訊，請參閱 [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) 了解更多。

Deloitte 亞太(Deloitte AP)是一家私人擔保有限公司，也是 DTTL 的一家會員所。Deloitte 亞太及其相關實體的成員，皆為具有獨立法律地位之個別法律實體，提供來自 100 多個城市的服務，包括：奧克蘭、曼谷、北京、河內、香港、雅加達、吉隆坡、馬尼拉、墨爾本、大阪、首爾、上海、新加坡、雪梨、台北和東京。

本出版物係依一般性資訊編寫而成，僅供讀者參考之用。Deloitte Touche Tohmatsu Limited ( 簡稱 “DTTL” )、其會員所或其相關實體的全球網絡 ( 統稱為 “Deloitte 組織” ) 均不透過本出版物提供專業建議或服務。在做出任何決定或採取任何可能影響企業財務或企業本身的行動之前，請先諮詢合格的專業顧問。

對於本出版物中資料之準確性或完整性，不作任何陳述、保證或承諾 ( 明示或暗示 )。DTTL、其會員所、相關實體、僱員或代理人均不對與依賴本出版物的任何人直接或間接引起的任何損失或損害負責。DTTL 及其每個成員公司及其相關實體在法律上是獨立的實體。

© 2023 勤業眾信版權所有 保留一切權利