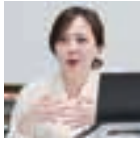


国をまたぐリモートワーク

国境を越えて業務を行うニーズ(=海外リモートワーク)が増えている。とはいえルールはまだ未整備。

EY 税理士法人の藤井恵氏が解説した。

(3月4日開催、「国際人事グループ研究会」から抜粋)



講師

EY 税理士法人 パートナー

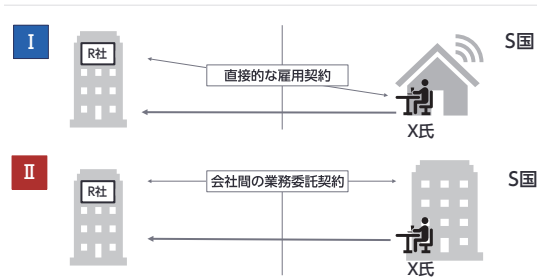
ピープル・アドバイザー・サービス/グローバルモビリティリーダー

藤井 恵 氏

国際的な議論も

国境を越えて業務を行う海外リモートワークには大きく分けて2つの方法がある(下図)。

類型化すると大きく分けて2つの方法がある



(出所：講演資料から抜粋)

I. 直接的な雇用契約で海外リモートワーク

日本本社(R社)が海外S国に居住する人物X氏と直接的な雇用契約を結び、X氏はR社の指示下で業務を行う。この場合、A～C 3つのケースが想定される。

- A：本社所属の外国籍社員が母国等で一時的に勤務する
- B：海外居住人材を海外居住のまま日本本社で雇用する
- C：配偶者の海外勤務に帯同し、帯同先で日本本社業務を実施する(日本本社との雇用関係は維持)

いずれのケースも留意点は、日本とS国、どちらの滞在許可・就労ビザ、個人所得税、社会保険、法人税、労働法が適用されるのか。不法就労にならないためには滞在許可が必要になる。帯同配偶者ビザで就労が問題ない国もあれ

ば、就労ビザ取得が必要な国、リモートワークビザが存在する国もあるので、よく見きわめるようにしたい。

PE(恒久的施設)認定には、特に注意しなければならない。PEに認定されると個人の自宅等であっても支店のような扱いになり、S国で法人税申告義務が生じる。またPE判定以前に遡及して、未納法人税額への延滞ペナルティや日本とS国での二重課税といったリスク、短期滞在であっても租税条約の短期滞在者免税が適用されず、個人所得に課税される可能性もある。

2025年11月、OECDモデル租税条約とそのコメントリーの改訂版が発表され、第5条のコメントリーで「海外リモート勤務先がPEに該当するかの解釈」が提示された。場所の固定性(継続的な使用期間)、勤務時間(12カ月間の50%以上が基準)、S国でX氏を働かせる商業上の理由、活動の性質(本質的か準備的・補助的か)についての解釈事例・目安を示した上で、総合的かつケースバイケースで判断しようというもので、ぜひ参考にしていきたい。

OECDはモデル租税条約とそのコメントリー改訂版の発表と並行して、これに関連する個人のグローバルモビリティへの影響について各国の企業・団体からのパブリックコメントを受け付けている。日本経済団体連合会(経団連)はコメントで、グローバルモビリティ論点の明確化を歓迎しつつも、個人所得税では不確実性が多