

# 中国における駐在員の個人所得税の留意点 —免税手当を中心に—

(2018年2月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

北京事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

#### 報告書の利用についての注意・免責事項

本調査レポートは、日本貿易振興機構（ジェトロ）北京事務所が現地事務所上海徳勤税理士事務所有限公司北京分所に作成委託し、2018年2月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本レポートはあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本レポートにてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび上海徳勤税理士事務所有限公司北京分所は、本レポートの記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび上海徳勤税理士事務所有限公司北京分所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）  
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課  
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・北京事務所  
E-mail：PCB@jetro.go.jp

**JETRO**

## 目次

一、	個人所得税の徴収管理動向と背景 .....	1
二、	免税手当に係る処理.....	3
2.1	住宅手当.....	3
2.2	引越費用.....	3
2.3	帰省旅費.....	4
2.4	語学研修費.....	4
2.5	子女教育費.....	4
2.6	出張手当.....	4
三、	調査事例からみる個人所得税のポイント.....	5
3.1	事案.....	5
3.2	査察結果.....	5
四、	対応の指針.....	6

## 中国における駐在員の個人所得税の留意点 — 免税手当を中心に —

### 一、 個人所得税の徴収管理動向と背景

ビックデータを用いた効率的な徴収管理のために開発されたコンプライアンスシステムである「金税三期」が稼働している。この大きなイベントの中で注目された点は、税務当局に対する情報開示である。同システムにおいては、基礎情報表において、「株主・投資者、被雇用者等の身分判別」「人員の状態」「給与の支払地」「中国赴任時期、在職期間、予定帰任時期および地点」「国内外の職務」、そして源泉徴収所得税表において、「免税手当」「税前控除、四险一金」「控除可能な寄付」「減免税額」等の記入が要求された。

この開示項目の中の「免税手当」とは、外国籍個人に対して適用される「八項目」の免税手当を指す。具体的には、『国家税務総局による外国籍個人が取得する関連手当についての個人所得税免税の執行に関する通知』<sup>1</sup>（国税発[1997]54号）の第二条、第三条、第四条、第五条の規定に基づき免税が認められるとされる八つの項目であり、住宅手当、食事手当、引越費用、クリーニング手当、国内外出張手当、帰省旅費、語学研修費および子女教育手当が含まれる。

免税手当の制度自体は決して新しいものではない。しかし、金税三期の導入により、初めてその金額を開示することが求められるようになったことは、外国籍個人の個人所得税のコンプライアンス上の大きな着眼点となっている。すなわち、金税三期においては、開示が求められる申告者の雇用状況等の情報に基づき、多様な比較軸による比較分析を行い、免税手当の申告異常値を容易に特定することができるようになった。申告者の立場からは、免税手当のコンプライアンスを改めて問い直すべき段階に入ったといえる。

また、昨今の中国の税制上の変革の結果、個人所得税の徴収が一層強化されている状況も見受けられる。すなわち、増値税改革の結果、従来地方税務局の最も大きな税源であった「営業税」が廃止されたと同時に、個人所得税の徴収管理が強化されている状況がある。実際、税務当局はランダムベースでの税務調査の実施を既に法令で規定しており、具体的には、「重点企業に対して、少なくとも5年間に一回の税務調査を行う」ことと、「各年において、所轄地方の20%の企業を税務調査の対象として選定する」ことを明確化している（税総発[2015]104号）。これらの変化から、個人所得税の徴収と管理、特に外国籍

<sup>1</sup> <http://hd.chinatax.gov.cn/guoshui/action/GetArticleView1.do?id=1219&flag=1>

従業員の個人所得税の徴収と管理が、これからの地方税務局の検査のポイントであることは明らかである。

上記を裏付ける動きとして、2017年3月頃、北京市地方税務局により、外国籍従業員に対する上記八項目に関する調査が行われた。従前の徴収管理では、この八項目は証憑となる発票があれば免税が認められていたが、今回の調査では、発票の項目名、費用の性質、支払いの形式、控除の回数制限等の面から詳細な検討が行われた。その結果、対象となった企業（日系企業を含む）は、これらの免税項目の課税所得からの控除の妥当性を裏付けるため、多くの証憑を提供しなければならなかった。

税務調査の増加および規制の厳格化により、企業は、個人所得税コンプライアンスリスクを一層、管理していく必要がある。一方で、日本からの出向者に関しては、中国と日本の給与制度の差異に起因して、上記の政策適用に関する不透明性が存在することから、いかに免税政策を適用すべきか、また関連する税務リスクをどのようにヘッジするかが、多くの日系企業の注目点となっている。

以上のことから、本レポートにおいて、改めて免税手当の規定を整理し、実例を踏まえながら留意点をまとめた。実務上の問題点を明確化することで、企業における対応の方向性がより具体的になると考えられる。

## 二、 免税手当に係る処理

中国の個人所得税の関連法規により、給与、手当およびその他の補助金、賞与、残業代、海外任意保険料、任職または雇用と関連するその他の収入、海外社会保険料などは、課税所得となる<sup>2</sup>。一方で、上述した八項目、すなわち住宅手当、食事手当、引越費用、クリーニング手当、国内外出張手当、帰省旅費、語学研修費および子女教育手当については、原則として、現物支給方式または実費精算で取得し、また合理的な範囲内で免税が認められる。さらに具体的な制約として、以下の点にも留意されたい。

### 2.1 住宅手当

会社が借り上げたまたは買い上げた物件を無償で提供する場合、家賃を個人の所得には加算しない。一方、実費精算で取得する家賃の場合、合理的な水準であり、有効な証憑を具備することを条件に、個人側での所得税において非課税処理をすることが可能である。有効な発票とは、個人名または会社名により発行されたものであり、明細から係る金額が家賃であることが特定できるものでなければならない。発票に水道代、光熱費、インターネット接続代、ケーブルテレビ代、ハウスクリーニング代等が含まれている場合、それらの費用部分は、免税を認められず課税扱いとなることに注意が必要である。

### 2.2 引越費用

外国籍従業員の赴任および帰任時の引越費用は、実費精算で取得し、かつ合理的な水準であり、有効な証憑を具備することを条件に、免税扱いが認められる。これに対し一定額

---

<sup>2</sup> 日本から派遣される駐在員が加入している日本の法定社会保険料に関して、従前は、国税発[1998]101号文第二項の規定により、外資系企業の国外会社が負担する法定の社会保険料は、課税所得の対象外とされ、課税対象に含めない実務が主流であった。同条項が2011年1月に廃止されても、当局から新たな明確な通達や統一見解が出されていない状況ではあるが、実務上、免税の根拠法規が廃止されたことから、各税務局は法定の海外社会保険を課税所得とみなす傾向が強くなっている。北京においては、海外社会保険料に係る個人所得税の納税状況が税務当局から注目されており、日系企業を含めて、税務調査あるいは自己検査などのかたちにより、海外社会保険に関する個人所得税の追徴を受けている状況が見受けられる。また、調査等に至らずとも、税務機関の主張に基づき、課税所得としての扱いに切り替えた納税者も少なくない。

を現金支給する場合、免税手当としての処理は認められず、個人の所得に加算し個人所得税の課税対象とする必要がある。

### 2.3 帰省旅費

帰省旅費の免税範囲は、本人に関する帰省旅費に限り年に2回だけ認められる。具体的には、中国の勤務地から家庭の所在地（配偶者または父母の居住地を含む）の間の移動に関する本人の交通費に限り、航空チケット（またはその他の交通機関の証憑）に記載される金額を免税処理とすることができる。つまり、共に帰省する配偶者および子女の旅費と、1年で3回目以降の帰省旅費については、免税を適用できず、個人の所得に加算の上、個人所得税の課税対象とする必要がある。

### 2.4 語学研修費

語学研修費は、外国籍従業員が中国で語学研修を受けた場合に限り、かつ証憑（発票）と、研修期間の証明を具備し実費精算形式で取得する費用だけが免税扱いできる。中国国外で受けた語学研修の学費、または語学研修に関する教材、ほかの種類サービスなどは免税を適用できず、個人の所得に加算し個人所得税の課税対象とする必要がある。

### 2.5 子女教育費

子女教育費についての制限は、語学研修費より厳しく、中国教育部の認めた学校あるいは幼稚園で授業を受けて発生した学費および授業料のみ、免税扱いの適用が認められる。学費以外の試験料、食事代、バス代および制服代などの項目については、免税が認められない。さらに、発票の取得に加えて、子女の研修期間の証明も学校側から取得すべきである。

### 2.6 出張手当

従前は、別途規定される合理的な範囲で免税扱いが認められていた。しかし2014年以降、係る処理の根拠となっていた財行[2001]73号が、財行[2013]516号の規定によって代わられて以降、実務上の解釈が定まっていない状況である。実務上は、免税が認められないケースもみられることから、出張手当の扱いは管轄税務当局に確認することが望ましい。

### 三、 調査事例からみる個人所得税のポイント

#### 3.1 事案

最近、北京市地方税務局第 X 査察局は企業データの異常を根拠とし、外資系資源製品販売会社である H 社を対象に査察を行った。H 社はフォーチュン 500 に含まれる某企業が北京で設立した独資企業であり、年営業収入は 100 億元超、純利益は約 7 億元である。当該企業は、グループ会社製品の販売業務への協力を携わるほか、東アジアにおけるグループ管理会社としての機能を果たしている。北京には約 100 人の外国籍従業員がいる。

北京市地方税務局第 X 査察局査察人員、が H 社の税務関連データを分析する際、個人所得税申告明細において、控除可能な手当額が大きいことに気づいた。実際、外国籍従業員の手当額は収入総額の 50%を超え、同業 3 社の平均手当支給水準を大きく上回っていた。このことから、従業員手当に関連する関連処理に疑点を持った当局は、税収査察を実施することを決定した。

#### 3.2 査察結果

査察の結果、H 社では控除可能な手当額の範囲を不当に拡大し、個人所得税を過小納付していたことが明らかになった。最終的には、個人所得税および、計 2,800 万元余りの追徴課税および罰金を科されることとなった。

査察をとおして発見された問題点は、主に下記 3 点である。

##### ❖ 収入の大半に相当する巨額の免税手当

H 社の個人所得税明細により申告された控除可能手当額が大きい。外国籍従業員の手当額は収入総額の 50%を超え、同業 3 社の平均手当支給水準である対収入総額 20%を大きく上回っていた。



#### ❖ 子女教育費および住宅手当の処理の問題

H社は、外国籍従業員の子が中国外で学校に通うための学費、および入学費、ならびに親族の往復帰省費用を手当として支給していた。また、一部の外国籍従業員のために、ピアノ学費、フィットネス費用等も支給していた。これらの手当は、上述のとおり免税手当には含めることができず、本来であれば従業員個人の課税所得として個人所得税の課税対象として含めるべきである。しかしながら、いずれの手当も外国籍従業員の課税所得としては申告されていなかった。

さらに住宅手当に関して、H社は、外国籍従業員に住宅手当を支給すると同時に、住宅に係る水道電気費用、管理費、部屋の清掃費用までを含めて免税手当に算入していた。

#### ❖ 語学研修費の証憑となっていた偽発票

一部の外国籍従業員の語学研修費に関して、「Bコンサルティング会社」が発行した発票が証憑とされていた。しかし、さらなる調査の結果、B社は主に駐車場管理に従事する会社であり、語学研修機関とは全く関係がないことが判明した。さらに、「Bコンサルティング会社」が発行した発票は全部偽発票であった。

## 四、 対応の指針

上述でまとめた免税所得に関するコンプライアンスの徹底のため、また、増加傾向にある調査対応への必要性に鑑みて、企業側は、現行の社内規定上の給与および手当の種類を整理し、分析の上、個人所得税上の免税政策として、免税が認められる金額の範囲、免税条件、限度額等、具体的な規定と基準を設定すること。

免税処理の適用で証拠となる発票についても、不定期的にチェックを行うべきである。大量の偽造発票や、免税申請の適用を受けられないような発票が発見されるといった事態では、係る発票が外国人従業員から提出された時点で適時に検査を行うことにより回避することができ、また個人所得税の関連従業員の意識を高める効果もある。

最後に、個人所得税のコンプライアンスリスクの管理は、各社において給与制度、所得項目の見直しおよび調整を行うことに加えて、主管税務機関との確認により、実務面での

政策の適用性を適時確保しておくことが、会社にとっても外国籍従業員個人にとっても有用であると。

上述の対策実行のタイミングと注意点をまとめると、以下のとおりである。

時期	注意点
調査前	<ul style="list-style-type: none"><li>● 法令の変更および実務の傾向の変化を迅速に把握する。</li><li>● リスクマネジメントチームの設立、税務リスクを管理する体制を構築する。</li><li>● 定期的に社内の内部調査を行い、税務調査に先駆けて潜在リスクを把握する。</li><li>● データ証拠の保留：税務局に提供する前に分析と照合を行うのが望ましい。</li></ul>
調査中	<ul style="list-style-type: none"><li>● 対応：既に策定済の社内ポリシー等をもって企業の立場を明確にしつつ、調査に協力する。適宜専門家にサポートを求め、できるだけ早く問題を解決する。</li></ul>
調査後	<ul style="list-style-type: none"><li>● 税務争議に対し、必要に応じて法的手段によることを検討する。</li><li>● 税務調査をとおして発見された問題点に対し、改善措置を講じる。</li></ul>