

図表1 株式報酬制度の種類 〈2軸×8タイプの分類マトリクス〉



「証券会社から英語の資料が届いているのですが見方がよく分かりません」

ご本人は単なる株式投資の課税だと考えていることが多い。しかし資料を確認すると、RSUの権利確定があり、給与や退職課税が発生している。

さらに海外親会社が関与しており、米国で源泉徴収も行われている。そして過去にはシンガポール勤務歴もあり、権利確定までの勤務期間には海外勤務期間も含まれている。

こういった条件がいくつか重なると、どこから手をつけるべきか暗中模索になりがちである。結論とすると、グローバル株式報酬制は単純な株式の売却にととまらず、次の論点を含んでいる。

- ・ 給与所得
- ・ 退職所得
- ・ 譲渡所得

そして、

- ・ 国際源泉課税
- ・ 外国税額控除

これらが同時に絡む案件となっているのである。グローバル株式報酬制度が面倒に感じるのはこのような理由からと言える（図表2）。

制度としては一つの報酬制度であっても、税務上は複数の所得区分と複数の国の課税権が交錯する。

「日」が極めて重要になる。

例えば、

- ▽勤務継続を条件として3年後に株式100株が交付されるRSUが付与されたとする。
- ▽権利確定日の株価が1株1万円であれば、100万円相当の経済的利益を受けたことになる。
- ▽この100万円は、税務上は給与所得として課税される（税制非適格の場合）。

ところが、多くの納税者はこの認識を持っていない。本人の感覚としては、「会社から株をもらった」のであり、「給与をもらった」という認識ではないからである。実際、確定申告の相談でも、「株を売却したので譲渡所得ですよ」といわれることが少なくない。

しかし税務上は、

- ①権利確定時の100万円 ↓【給与所得】
- ②その後の値上がり部分 ↓【譲渡所得】

という二段階の課税が発生する。

他にも仮に、

- ③退職を起因（契機）として交付される ↓【退職所得】

になり得るのである。

この部分は当初会社から説明を受けていても、忘れてしまっているのか、もしくは理解していないまま相談にきているクライアントも多いた

株式報酬は「株」ではなく「給与」が始まりといえる

まず押さえるべきところは、SOやRSUなどの株式報酬は本質的に給与であるという点である

クロスボーダーで行われる資産と人の流れに対応する海外資産運用と戦略の巻

第4回 グローバル株式報酬制度の実務

GEPAS inc. 代表
Kiyomi Kindaichi

かつて株式報酬制度といえば、一部の外資系企業の役員向け制度という印象が強かった。しかし、現在では、SO（ストックオプション）の他に、RSU（Restricted Stock Unit）やPSU（Performance Stock Unit）、ESPP（従業員持株会）などのインセンティブ制度を導入する日本企業が各段に増え、対象者も役員から管理職や専門職、従業員へと広がってきている。そのような中、近年税理士が個人顧客や企業担当者から受ける相談のうちに、確実に増えているものの一つがグローバル株式報酬制度である。株式報酬制度の税務自体は法人側と個人側の両方の論点があるが、さらに海外へと守備範囲が広がりはじめている事実がある。

本稿では、近年相談業務で身近になってきているグローバル株式報酬制度のうち、個人にまつわる課税関係に的を絞って記載している。さて株式報酬制度と言ってもその範囲は広くなってきている。次ページ図表1がその一覧である。

もともと、税理士実務において問題となるのは、株式報酬制度そのものではなく、次のような内容である。

- ・ 「会社から株をもらったのだが申告は必要でしょうか」
- ・ 「海外勤務中にもらった株を売却したのですが……」

「証券会社から英語の資料が届いているのですが見方がよく分かりません」

ご本人は単なる株式投資の課税だと考えていることが多い。しかし資料を確認すると、RSUの権利確定があり、給与や退職課税が発生している。

さらに海外親会社が関与しており、米国で源泉徴収も行われている。そして過去にはシンガポール勤務歴もあり、権利確定までの勤務期間には海外勤務期間も含まれている。

こういった条件がいくつか重なると、どこから手をつけるべきか暗中模索になりがちである。結論とすると、グローバル株式報酬制は単純な株式の売却にととまらず、次の論点を含んでいる。

- ・ 給与所得
- ・ 退職所得
- ・ 譲渡所得

そして、

- ・ 国際源泉課税
- ・ 外国税額控除

これらが同時に絡む案件となっているのである。グローバル株式報酬制度が面倒に感じるのはこのような理由からと言える（図表2）。

制度としては一つの報酬制度であっても、税務上は複数の所得区分と複数の国の課税権が交錯する。

め、〃株式投資である〃といわれたまま申告を行うと所得区分を誤ることになる（図表3）。

図表3 ①給与所得（税制適格）と②譲渡所得の場合の図表



課税タイミングがずれる感覚が分かりにくい

株式報酬実務で最も多い誤解は、「売却した際に課税される」との認識を持っていることである。しかし実際には、《付与日》、《権利確定日》、《売却日》という三つの時点が存在する。この中で税務上重要なのは権利確定日である。税制非適格の場合は、権利確定時に給与課税が行われ、その後売却した際には譲渡所得が発生する流れになるのが一般的である。特に株価が大きく変動する局面ではこの構造が問題になってくる。

例えば、
▽権利確定時の株価が100ドルだったとする。
▽その後株価が80ドルに下落して損をしたので、クライアントは納税はないと思う。
▽しかし税務上は権利確定時点の100ドル相当額について給与課税が発生している。

結果として、「株で損をしたのに税金を払う」という現象が起きる。これなどはクライアントの感覚と税務のロジックが大きくずれる典型例といえる。

《赴任日》《帰任日》を確認しなければ、正しい課税関係は整理できないことになる。

具体的設例

〈前提〉

- ・RSU付与…2022年1月
- ・米国赴任…2023年4月～2025年3月（24カ月）
- ・日本帰国…2025年4月
- ・権利確定…2025年6月
- ・権利確定時の株価（給与所得）…100万円

〈期間合計〉

- 勤務期間は合計42カ月
 - ・日本勤務…18カ月
 - ・米国勤務…24カ月
- したがって、期間案分は以下のとおりになる。

〈期間案分〉

勤務期間案分の所得金額（図表4）

- ★日本勤務分
100万円×18／42≒42万9000円（所得金額）
- ★米国勤務分
100万円×24／42≒57万1000円

海外赴任では勤務期間の課税権分を他国へ配分する

次に記載するような事柄によって国際課税が絡んでくることになる。
国内だけで完結するRSUであれば比較的整理はしやすいのであるが、海外赴任（例…米国）が絡むと複雑性は増し、権利確定時に日本と米国の双方が同じRSU所得に課税権を持ち、こうなると所得の案分計算や二重課税の問題が起きやすくなるのである。

- 例えば、
- ・2022年1月 日本勤務中にRSU付与
 - ・2023年4月 米国赴任（非居住者になる）
 - ・2025年3月 帰国（翌月から日本勤務）
 - ・2025年6月 日本勤務時Vest（権利確定）
 - ・2026年 売却
- というケースを考察してみたい。

RSUは通常、付与日から権利確定日までの勤務に対する報酬として考えられる。そのため、《日本勤務期間》と《米国勤務期間》の双方に、対応する給与という考え方が生じる。

次の設例の場合は、日本居住者として全世

（所得金額）

〈日本課税金額〉

＊ただし、日本居住者は全世界課税で100％に課税されることになる。

図表4



図表6 企業と従業員のメリット・デメリット



- ①最初に、
- ・ 付与日
 - ・ 権利確定日（Vest日）
 - ・ 売却日 を確認する。
- ②次に、
- ・ 勤務国
 - ・ 海外赴任歴
 - ・ 帰任日 を確認する。
- ③そして、

以上からグローバル株式報酬の相談を受けた場合、最初に確認する事項としては次を押さえ

グローバル株式報酬の
確認項目のまとめ

- ①最初に、
- ・ どの国にそれぞれ何年いたのか？
 - ・ Vest日はどこの居住者だったのか？
- ②次に、
- ・ 勤務国
 - ・ 海外赴任歴
 - ・ 帰任日 を確認する。
- ③そして、

- ①最初に、
- ・ 付与日
 - ・ 権利確定日（Vest日）
 - ・ 売却日 を確認する。
- ②次に、
- ・ 勤務国
 - ・ 海外赴任歴
 - ・ 帰任日 を確認する。
- ③そして、

以上からグローバル株式報酬の相談を受けた場合、最初に確認する事項としては次を押さえ

グローバル株式報酬のまとめと
「逆輸入」について

- ①最初に、
- ・ 勤務国
 - ・ 海外赴任歴
 - ・ 帰任日 を確認する。
- ②次に、
- ・ 勤務国
 - ・ 海外赴任歴
 - ・ 帰任日 を確認する。
- ③そして、

が二重課税になるのが分かり、この部分について外国税額控除を適用することになる。

結論としては勤務期間案分をした結果、

★米国勤務分

100万円×24／42＝約57万1000円（所得金額）

図表5



外国税額控除でも誤りが起きがちになる

次に起きやすい誤認は次のようなものである。国際税務案件になると、多くの納税者は、「海外で税金を払っているから、日本では控除され納税は発生しない」と考えていることが多い。しかし実務はそれほど単純なことではなく。

例えば、外国税額控除には、対象税目、対象年度、所得区分などさまざまな要件がある。このことによって海外で源泉徴収された税額があっても、日本側の課税年度と一致しないことがあったり、給与所得・退職所得部分と譲渡所得部分を区分しなければならないケースも出てくる。他に、海外証券会社の資料だけでは内容が十分に把握できず、先方に尋ねる事項も出てくることも多い（文化の違いを感じる）。

さらに税理士が資料を確認すると、Release Date（株式交付日）、Vest Date（権利確定日）、Tax Withholding（源泉徴収税額）、Sell to Cover（税金充当のための自動売却）、などの用語が並んでいることも多く、そうすると制度理解と英語資料の確認の両方が求められることになり、結果として、実際にはクライアントが思っていたほど外国税額控除を十分に使えない

ケースも出てくる（図表5）。

人事側と税務実務側が
見ている世界が異なることが多い

グローバル株式報酬制度では、人事部門と税務実務側が全く違う視点で制度を見ていることが多い。

人事部門は、「優秀な人材を引き留める制度」として設計する。いわゆる株価上昇によるインセンティブを与え、企業価値向上への意識を高めることが目的である。

一方、税務実務側が見るのは、課税される日、課税される国、外国税額控除は使えるのかという論点である。つまり、人事は報酬制度として考え、税理士側は国際課税案件として考えている。この認識の違いが、実務上の混乱を生む原因の一つとなる。

人事部が気にするのは、

- ・ 長期勤務のためにVestを何年後にしたらいいか……
- ・ 退職したら失効させるか……
- ・ 業績条件を付けるか……

といった制度設計である。

しかし、税務実務側の税理士としては、

- ・ Vestするまでの数年間の間で海外赴任はあったのか？



動きを追うことというより、付与から権利確定、売却に至るまでの流れと、どの国で課税されるのかを整理することに尽きるのであろう。

なお、近年は、上述したような日本法人が自社株を交付するケースだけではなく、海外親会社が発行する株式報酬制度を、日本子会社の役員に付与するケースも増えている。いわゆる「逆輸入型」の株式報酬制度である。

この場合、海外親会社が発行するRSUを日本子会社の役員に付与するとき、個人側では給与所得課税が問題となる一方、株式の発行主体、費用負担会社、給与課税の主体が一致しないことも多く、日本子会社側では、その株式報酬コストを日本子会社が負担するのか、親会社からチャージされる金額が適正かという移転価格税制上の論点が生じることがある。こうなると給与課税だけでなく、法人側は移転価格税制や損金処理まで論点が広がる。法人は、「どの法人が株式を付与しているのか」を確認することになるが、法人課税については別の機会に記載できればと思う。

以上により、グローバル株式報酬制度は今後さらに普及していくと考えられる。課税実務では、「株式報酬制度の知識」にとどまらず「所得課税と国際課税をつなぐ視点」がますます求められてくるといえそうである。



Kiyomi Kindaichi (金田一喜代美)

税理士・CFP®・CIPS®・国際不動産投資コンサルタント (JARECO) 中小および大企業の国内税務の豊富な経験を20年以上有したあと、辻・本郷税理士法人にて国際資産税準備室長を経て国際税務にて独立をした。その後2024年10月には国際資産専門コンサルGEPAS inc.を設立。現在カチエル等で個人国際税務相談員に着任しながら世界各国の多くの個人・相続の国際実務経験を有する。的確な対応に顧客から高評価と篤い信頼を受ける。中央大学法学部卒、慶応義塾大学院商学研究科修了、シンガポール三田会、和橋会等会員。