

2026年7月3日

どう変わる？

賃金まわりのベトナム人事労務セミナー

— 管理者が抑えるべき個人所得税・社会保険・法人税の最新実務 —

I-GLOCAL CO., LTD.



I-GLOCALグループについて



日系初の会計事務所として2003年に創業。1,000社超のベトナム進出企業をご支援。進出支援および進出後の会計税務・労務を中心としたコンプライアンス関連サービスをワンストップで実施。2025年にASTHOM partnersに参画。

進出前	進出（設立）	ベトナム進出後	
ベトナム進出支援 ベトナム進出に向けた事業展開・経営管理についての事前相談	1 進出形態／事業展開 取得ライセンス・事業スキームの助言	1 記帳代行 ベトナム会計基準と国際基準の双方対応可能	2 税務申告 法人税・個人所得税・付加価値税・グローバルミニマム課税・外国契約者税
	2 駐在員の労務準備 労働許可証・ビザ・滞在許可証	3 移転価格 移転価格文書作成・ベンチマーク調査	4 税務調査対応 運営/閉鎖時、VAT還付時等
	3 設立支援 設立申請・当局対応の完全代行サポート	5 社内規定作成 就業/財務規則・賃金テーブル等	6 内部監査・監査役対応 社外監査役の就任実績多数
	4 設立後の諸手続き 会社印鑑作成・当局対応等	7 給与計算代行 勤怠管理システム提供	8 不正対策 内部通報窓口・内部統制
	5 M&A／エグゼキューション ライセンス変更・資本譲渡申告	9 M&A／PMI フィナンシャルアドバイザー・財務税務デューディリジェンス・買収後PMIなど	



講師紹介



鹿島 妃里子

(かしま きりこ)

Senior Manager / 公認不正検査士

I-GLOCAL ハノイ事務所

kiriko.kashima@i-glocal.com

【経歴】

- 2012年 上智大学 総合人間科学部 卒業
- 2012年 りそなグループ 入社
- 2022年 I-GLOCAL CO., LTD. 入社

【プロフィール】

りそなグループでは法人向け融資や不動産売買、富裕層向け資産運用、広報・ブランド戦略などを経験。I-GLOCALでは、ベトナム全域への進出支援から進出後の会計税務・人事労務を中心とした企業コンサルティングに従事。趣味「ハノイ市のカフェ散策」

本日のセミナーのゴール

賃金まわりでよく発生する税務・労務のお悩みを法令と実務慣行の両面で整理し、明日からのアクションを理解する！



賃金まわりの法改正をアップデート

個人所得税法・法人税法・社会保険法の最新動向を確認する



よくある手当・福利厚生のかえ方

基本的な整理の仕方・判断のポイントを理解する



外国人従業員出向時の留意点

出向時の法令・実務対応上のポイントを確認する



明日からのアクション

セミナー終了後すぐに実務へ活かせる視点を持ち帰る

① 近年の賃金まわりの法改正の流れ

2025年7月1日



「新社会保険法」施行

- 社会保険法 第41/2024/QH15号
- 加入対象の拡大

2025年10月1日



「新法人税法」施行

- 法人税法第67/2025/QH15号
- 福利厚生費の損金算入要件など、法人税の課税ルールを刷新

2025年12月15日



「法人税規定政令」施行

- 政令 第320/2025/ND-CP号
- 新法人税法の実務適用に必要な詳細規定

2026年7月1日



「新個人所得税法」施行

- 個人所得税法 第109/2025/QH15号
- 基礎控除・扶養控除の引き上げ
- 税率区分の簡素化（減税傾向）

👉 2026年1月：給与所得のみ新PIT法の適用開始

2 賃金・手当・福利厚生の全体像

POINT 「給与・手当・福利厚生」は一つの制度ではなく、個人所得税・社会保険・法人税の3つの視点で考える！



個人所得税（PIT）

従業員の課税対象になるか？

- 課税所得と非課税所得のどちらか
- 一部の項目は非課税とするための条件や上限あり
- 確定申告の計算に直接影響



社会保険（SI）

保険料算定基礎に含まれるか？

- 対象となる基本給・手当の範囲を確認
- 算定基礎の上限額の適用有無をチェック



法人税（CIT）

会社の損金になるか？

- 事業関連性・適法な証憑の有無が鍵
- 財務規定や労働契約書

3 2026年PIT改正の概要

POINT 基礎控除・扶養控除の引き上げと税率の簡素化により、全体として減税方向に！



基礎控除

11M → **15.5M**



扶養控除

4.4M → **6.2M**



税率区分

7段階 → **5段階**



適用開始

給与関連：2026年1月1日
それ以外：2026年7月1日

税率区分の詳細をチェック！

改正前（7段階）

税率	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%
所得	0-5	5-10	10-18	18-32	32-52	52-80	80-

改正後（5段階）

税率	5%	10%	20%	30%	35%
所得	0-10	10-30	30-60	60-100	100-

※ 所得：百万VND/月

4 PIT改正による企業と従業員への影響

POINT 給与計算の設定等、特に企業側の実務がどう変わるかを要チェック！

企業 への影響

■ PIT負担軽減

会社が従業員のPITを負担しているケース（社内異動の外国人等）では大幅なコスト減に。

■ Payroll 設定の変更

給与システム上の税率テーブル・控除額の設定を最新の規定に更新する

■ 確定申告の対応

2026年分の確定申告は新制度に基づいて実施する。

従業員 への影響

■ 可処分所得の増加

基礎控除・扶養控除の引き上げにより、同じ給与でも税引後の受取額が増加する

■ 扶養家族が多いほど恩恵が大きい

扶養控除額が1人あたり4.4M→6.2Mに増加するため、家族数に応じて効果が拡大する

■ 中間層の負担軽減

第2・第3段階の税率引き下げにより、中間所得層の実質的な税負担が下がる

5 よくある手当・福利厚生 のPITの取扱い

POINT 間違いが発生しやすいPITの留意点をアイテムごとに抑える！

手当・福利厚生	実務上のPIT確認ポイント
食事手当	現金支給：「120万VND」がPIT免除上限（政令253/2026/NĐ-CPにより、7月1日から適用） 現物支給：引き続き非課税
携帯電話代	社内規程等で支給条件・金額を定めた範囲内はPIT非課税。
住宅手当	会社負担の場合、「実際の会社負担額」と「課税所得の15%」のいずれか低い方がPIT課税対象
健康診断	法定・全従業員向け健康診断は原則PIT非課税。特定者向け・追加検査等は個別判断。
会計事務所への 申告書作成料	PIT課税対象。CIT上も損金不算入の実務となる。
子どもの教育費	条件付きPIT非課税（直接契約・支払＋VATインボイス）。
一時帰国航空券	年に一度のみ本人分はPIT課税対象外（ただしインボイスは会社・R0宛）。家族分は課税対象。
ガソリン手当	全額がPIT課税

6 法人税上の損金算入のための要件

POINT 税務調査では、証憑不足で損金否認される事例多々あり！今一度、証憑の有無を確認しよう！

< 損金算入の3要件 >



事業関連性



適法な証憑

インボイス／契約書／支払証憑



社内規程・労働契約への明記

< 税務調査の対策として気を付けること3選！ >

- **福利厚生費の上限管理**：福利厚生費の年間合計は、「実際平均1か月給与額」まで損金算入が可能！
- **非現金決済要件への対応**：5百万VND以上の支払いは銀行振込等の非現金決済が必須。現金払いは損金不算入のリスクあり。
- **社内規程・労働契約書の整備**：手当・福利厚生適用基準を明文化し、実際の運用実態と規程内容を一致させておく必要がある！労働契約書に必ず明記しなければならない項目（住宅費・会社負担のPIT・子どもの学費等）に要注意！

7 社会保険の最新アップデート

POINT 2025年施行法では、加入対象が広がっている！

加入対象の整理

- 労働法と整合化により、対象範囲が拡大
 - ・ 正社員
 - ・ **非フルタイム労働者・ 契約期間1か月以上**

外国人への適用

- **労働許可証の申請形態と給与受取の実態により、**
外国人の社会保険への加入が拡大

算定基礎

- **労働契約に基づく賃金（基本給＋手当）を基礎金額に算定**
- 福利厚生（賞与、食事手当、ガソリン代、携帯電話代、通勤費等）は含まれない

保険料（社会・健康）算定上限額

- 上限は基準給与の20倍
- 2026年7月1日から**上限が50.6百万/月**に引き上げ
※毎年上がる可能性あり

8 外国人従業員への社会保険の適用と注意点

POINT 労働許可証に関する法改正（政令219）により、社会保険への加入が必要なケースが増えている！

加入対象・免除の考え方

■ 加入対象となるケース

- ・ ベトナム法人と労働契約を締結し、ベトナム法人から給与を受け取る場合
- ・ 労働許可証の申請形態は「労働契約の締結」

■ 免除となるケース

- ・ 親会社から100%の給与を受け取る場合
- ・ 労働許可証の申請形態は「社内異動」
- ・ 法定退職年齢に達している場合

社会保険の一時還付も可能

- 社会保険の納付期間に応じて、1年あたりに基礎金額（月額）の2か月分が還付される制度
- 労働契約の終了時（帰任時）に申請可能
- 「個人」が申請・受給する制度。ベトナム法人は受け取れない。



還付について詳しくチェック！



9 まとめ—管理者が今すぐ確認すべきチェックリスト

POINT 「明日から何を確認すればいいか」をイメージしよう！

 **手当・福利厚生 の取扱い区分**
個人所得税・社会保険・法人税でどう判定されるかを再確認

 **福利厚生制度**
上限額・非現金決済要件など運用条件を満たしているか

 **社会保険対象者**
加入対象・免除の範囲が最新の規定と一致しているか

 **Payrollシステム設定**
税率テーブル・保険料上限などのマスタ設定を更新

 **社内規程・証憑の整備**
手当・福利厚生 の適用基準が文書化・最新化されているか、適切な証憑が保管されているか

 **PIT計算設定**
新しい基礎控除・扶養控除・税率が反映されているか

 **外国人従業員の社会保険への加入状況**
労働許可証・労働契約に基づく加入義務を個別に確認

 **労働契約の電子化もスタート**
現状義務ではないが、導入する場合は新ルールへの対応が必要

制度改正そのものより、「社内ルール・給与設定・証憑管理」の適切な運用が実務上最も重要！

10 Q&A まとめ

Q1. 未消化分の有休買取額と残業代が非課税になるという草案がある旨、貴社のニュースレターで拝読いたしましたが、年の途中で法改正があった場合、遡って1月から適用されるのでしょうか？

(IGL) 遡及対応ができるかどうかは政令が施行されてから明らかになります。現時点では不明確ですので、施行まで待つ必要があります。

Q2. 昨年改正された政令第219/2025/ND-CP号および関連規定に基づき、ベトナム企業が現行の社内転勤に基づく就労許可免除証明書（WP免除）の延長を選択する場合、ベトナム企業は外国人従業員と労働契約を締結せず、給与の支払いも行わない。その代わりに、関連するすべての費用は親会社が負担しなければならないと聞いており、ベトナム企業より給与を支払った場合損金算入が認められないとの理解です。現状でもこの規定や運用には変更が出ていないのでしょうか？

(IGL) 現時点にて規定変更の予定はありません。政令219の補足法令が発令されることがアナウンスされていますが、草案の内容を見ても、本件については変更がない見込みです。したがって、ベトナム法人からの給与支給の有無によって労働許可証の申請形態が考え、給与支給を実施する場合には労働許可証の形態は「労働契約の締結」の形態にし、ベトナム法人支給分の給与に対して、ベトナムにて強制保険に加入する義務があります。

Q3. 社会保険料の納付額は従来「公務員最低賃金の20倍」が上限となってましたが、最新法令でも実質的に同様との理解で良いのでしょうか。

(IGL) 強制保険には、「社会保険」「健康保険」「失業保険」の3つがあり、ベトナム人はすべて対象、外国人は失業保険が免除されます。このうち、社会保険と健康保険は「基準給与の20倍」、失業保険は「最低賃金の20倍」となります。

Q4. ガソリン代（通勤費）のPITの取り扱いについて上限はありますか？

(IGL) ガソリン代の手当に支給上限はありませんが、全額が課税所得として取り扱われます。

Q5. 5百万ドン以上の非現金決済は、QR決済は不可なのでしょうか？エビデンスとしてスクショは保管しております。

(IGL) QR決済は可能です。会社の銀行口座によるQR決済のほか、従業員個人の立替によるQR決済も一定の条件（会社の財務規定に明記する、インボイス・契約書等の宛名は会社名である）のもと、法人税上の損金計上が可能です。



I-GLOCAL
incubate the next

Thank you!

本セミナー内容へのご質問や人事労務・税務関連サービスのご利用を希望される場合は、以下の問い合わせ先または弊社担当者までお気軽にご相談ください！

info@i-glocal.com