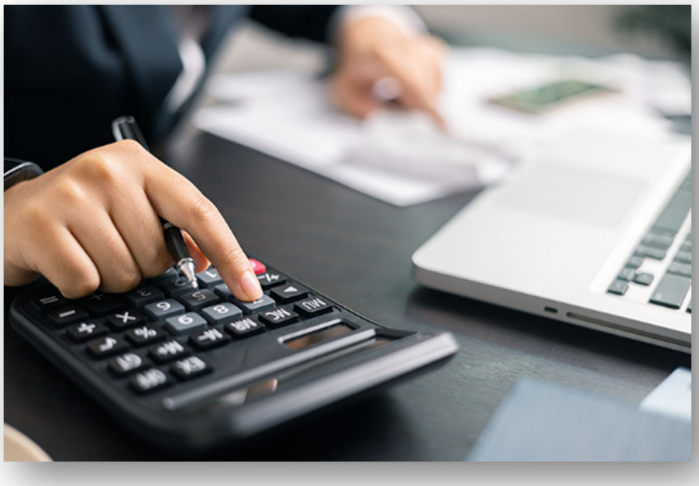
タックス関連サポート

～お役立ち情報～

April 1, 2025



駐在員が支払う健康保険や医療費を会社経費扱いにしていませんか？

駐在員の医療保険制度と会社負担医療費の適切な管理

海外赴任をする際、最も重要な課題の一つが医療保険の確保です。日本の健康保険証は海外では適用外となるため、駐在員やその家族は現地の医療保険に加入する必要があります。特に米国では医療費が高額になるケースが多いため、企業がどのように駐在員の医療費をサポートするかが重要なポイントになります。本記事では、駐在員の医療保険制度と医療費還付の管理について解説します。

1. 米国の医療保険制度と自己負担比率の違い

米国の医療保険制度では、企業が提供する健康保険に従業員が加入する形が一般的です。しかし、自己負担比率は企業が選択可能である一方で、同じ企業内で従業員によって異なる比率を適用することはできません。例えば、

現地採用の社員: 会社負担 80%、個人負担 20%

駐在員および帯同家族: 会社負担 100%としたい場合、現地採用社員と駐在員を異なるプランに分けることが非常に困難となります。つまり、初期段階から駐在員の自己負担分を企業が適切に補填する仕組み作りが求められます。

©PRESTIGE INTERNATIONAL USA INC. All Rights Reserved.

2. 自己負担医療費の還付と税務対応

駐在員の自己負担分の医療費を企業が還付する場合、単に医療費相当額を支給するだけでは不十分です。米国では、医療費の還付金は個人所得と見なされるため、所得税の負担を考慮した対応が必要です。

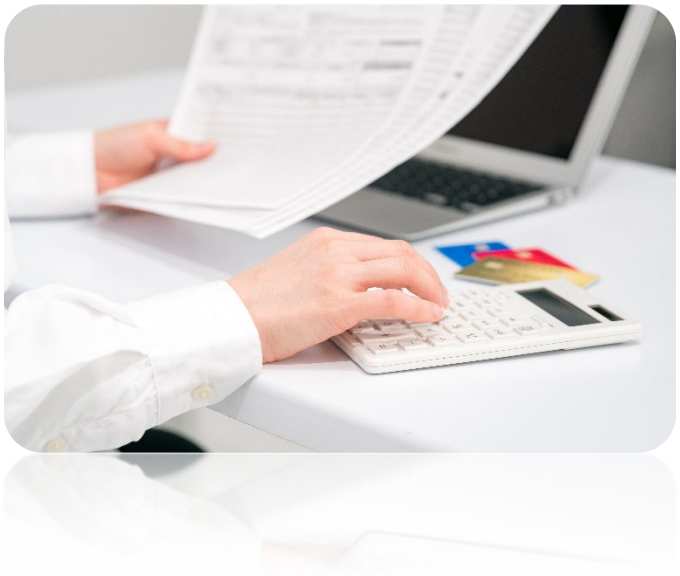
例えば、実際の自己負担額が$5,000 の場合、その額をそのまま支給すると所得税が課され、実質的な還付額が$3,500 程度に目減りしてしまう可能性があります。そのため、駐在員の医療費を毎回管理し、税金分を考慮して Gross Up 計算（税引き後に実際の負担額と同じ額が受け取れるようにする計算）を行い、適切な金額を支給する必要があります。

3. 医療費管理と Gross Up 計算の専門性

駐在員の医療費管理や Gross Up 計算は非常に専門的な作業であり、社内の経理部門が独自に対応することは難しい場合が多くあります。具体的には、

- 医療費総額の管理
- 税務処理と各国の規制への対応
- Gross Up 計算の正確な実施
- 年度末の報告およびコンプライアンス対応

といった業務が発生し、これらを社内で対応するには膨大なリソースが必要となります。



4. ワンストップでの管理サポート：Prestige International 社と Two Miles 社

こうした駐在員の医療費管理に関する課題を解決するため、Prestige International 社と Two Miles 社は、これらの計算や管理業務をワンストップで対応可能なサービスを提供しています。

©PRESTIGE INTERNATIONAL USA INC. All Rights Reserved.

Prestige International 社: グローバルな保険管理と医療費の払い戻しに強みを持つ

Two Miles 社: 駐在員向けの給与計算・税務管理のエキスパート

これらの企業を活用することで、企業は駐在員の医療費対応をスムーズに行うことができ、人的リソースの負担を軽減しつつ、コンプライアンス対応も万全にすることが可能です。

まとめ

駐在員の医療保険制度は、日本国内と異なり、現地の制度に適応した適切な管理が求められます。特に米国では自己負担比率の設定が一律であるため、駐在員の負担分を正確に還付することが重要です。そのためには、医療費総額の管理や Gross Up 計算を専門的に対応できる Prestige International 社や Two Miles 社のような外部パートナーの活用が効果的です。駐在員の福利厚生を充実させることで、企業としての競争力を高めるとともに、従業員の満足度向上にもつながります。

ご提供：Two Miles 会計税務部門

Aki Shimokawa, Tax Advisor

本内容につき、ご質問がございましたら遠慮なく上記担当者までご連絡ください。

two miles
Tax • Accounting • Outsourcing

Address: 400 N. Tustin Avenue, Suite 240, Santa Ana, CA 92705 **Phone:** (714) 437-5823

©PRESTIGE INTERNATIONAL USA INC. All Rights Reserved.