

【2020年版】

国際出向社員をめぐる給与・社会保険等の実務対応

---



社会保険労務士法人

HRビジネスマネジメント

HR Business Management SR Corporation

# 目次

---

## 《国際出向社員の身分関係》

第1講 税務上の身分

第2講 社会保障協定上の身分

第3講 労働基準法上の身分

## 《日本から海外編》

第4講 海外給与とハイポタックス(みなし税)

第5講 海外出向者の社会保険適用関係

## 《海外から日本編》

第6講 エクスパットの給与処理

第7講 エクスパットの社会保険適用

第8講 帰国前後の事務処理

---

# 《国際出向社員の身分関係》

## 第1講 税務上の身分 ①

Q: Aさんは辞令でロンドン支店に3年間赴任することになりました。給料は引き続き日本から払われます。さて、給料から所得税は引かれるのでしょうか？

A: 法律上は所得税は引かれない。けれども、会社のルールによってはみなし税として所得税相当額が引かれる場合もある。

法律上の根拠＝非居住者の国外源泉所得は日本において非課税である。

### 【居住形態の区分】

居住者	国内に住所を有し、又は現在まで引続いて1年以上居所を有する個人	永住者	居住者のうち非永住者以外の個人
		非永住者	居住者のうち、日本国籍を有しておらず、かつ、過去10年以内において国内に住所又は居所を有していた期間の合計が5年以下である個人
非居住者	居住者以外の個人		

## 第1講 税務上の身分 ②

**国外**源泉給与所得＝外国において働いたことに起因して発生した給与  
給与がどこから(どの国から)払われているかは無関係

**国内**源泉給与所得＝日本において働いたことに起因して発生した給与  
給与がどこから(どの国から)払われているかは無関係

### 【居住形態ごとの課税所得の範囲】

		国内源泉所得 (日本で働いて得た給与)		国外源泉所得 (外国で働いて得た給与)		
		国内払い	国外払い	国内払い	国外払い	
					国内送金	国内未送金
居住者	永住者	①課税	②課税	③課税	④課税	⑤課税
	非永住者	⑥課税	⑦課税	⑧課税	⑨課税	⑩非課税
非居住者		⑪課税	⑫課税	⑬非課税	⑭非課税	⑮非課税

## 第1講 税務上の身分 ③

---

### ケーススタディ1

当初1年未満の予定で日本から海外へ赴任して勤務していた社員が、プロジェクトが長引き、1年以上国外に滞在することになった場合の居住形態はどうなるか？

⇒ 1年以上国外勤務になることが明らかになった日から居住形態が変更となる。

### ケーススタディ2

日本人社員が、1年以上の予定で海外関係会社に派遣され、その給与は引き続き日本から支払われる場合の課税関係はどうなるか？

⇒ 非居住者の国外源泉所得の国内払いにあたるため、非課税となる。(上記⑬に該当、日本での納税義務なし、源泉徴収も不要)

### ケーススタディ3

幼少からずっと日本に住んでいる日本人社員が、1年未満の予定で海外関係会社に派遣され、その給与は引き続き日本から支払われる場合の課税関係はどうなるか？

⇒ 国外での勤務に対する給与なので「国外源泉所得」にあたるが、日本の居住者(永住者)であるため、日本での納税義務がある。(上記③に該当、通常どおり給与から源泉所得税を控除し、税務署に収める必要があり)

## 第2講 社会保障協定上の身分

---

詳細版をお読みください！

## 第3講 労働基準法上の身分 ①

---

### 日本から海外に赴任する社員の労基法の適用は？

#### 原則

労働基準法は国内法であり日本にある事業所に対してのみ効力を発する。そのため、原則として海外の事業所に勤務する社員は労働基準法の適用を受けない。したがって、海外赴任者の時間外労働の割増率や有給休暇の付与条件などは、赴任先国のルールに合わせても法的な問題はない。

#### 実務上の扱い

給与や有給休暇については最低でも赴任前の条件を保証する契約で海外赴任させるケースが一般的である。

### 海外から日本に赴任している外国人社員への労基法の適用は？

⇒ これが大変ややこしい



## 第3講 労働基準法上の身分 ②

---

### 労働者の定義(労働基準法第9条)

「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事業所に【使用される者】で、【賃金を支払われる者】をいう。

#### (考察1)

海外企業から出向で来日し、日本で勤務する社員は、労基法上の労働者にあたるのか？

【使用される者】かどうか ⇒

日本の事業所で指揮命令環境(業務の内容、遂行の仕方、勤務場所、勤務時間等の拘束性)により判断される。多くの場合、「使用される者」に該当する可能性が高い。

【賃金を支払われる者】かどうか ⇒

誰(日本企業または海外企業)が直接賃金を払うかはケースによって異なるが、本人は賃金を受けているので、「賃金を支払われる者」に該当する。

#### (考察2)

では、労基法上の労働者に該当するとして、次のケースではどう考えるべきか？

## 第3講 労働基準法上の身分 ③

---

### 《ケース1》

本人への給与はすべて海外企業が直接本人へ支払いをしている。日本企業は海外企業に対して出向負担金を支払うことで費用清算している。日本では、出向社員に対して直接指揮命令を行い、時間外労働も発生している。入社・退社の記録も付け、それを海外企業に報告もしているが、月給にはある程度の見込み残業代が入っているという理由で、海外企業から本人には一切残業代が払われていない。

この社員に対する未払残業代が生じた場合、日本の事業所に責任があるのか？  
労基署は誰に是正勧告すべきか？

⇒ 当事者企業の2社が日本国内の事業所であれば、労基署は給料を直接払っている出向元に是正勧告できるが、本ケースでは、給与の支払者である事業所が海外企業であるため、是正勧告できない(⇒労基法は国内法であるから、海外にある事業所に対して指導できない)。

⇒ 本人泣き寝入り？

## 第3講 労働基準法上の身分 ④

### 《ケース2》

本人の給与の決定は出向元の海外企業が行っており、出向先の日本企業での勤務にあたっては、給与は海外から払われる部分と、日本から払われる部分がある。なお、海外部分の給与額は不明だが、日本からは日本での生活に必要な額として10万円支払われている。

この日本での支払10万円は、最低賃金法に抵触するのか？

残業単価は、10万円をベースに計算するのか？

⇒給与の決定、支払の責任はもともと海外企業にあり、日本での10万円は立替払いの性質とみられるため最低賃金法の縛りからは外れるものと考えられる。また、給与の決定・管理を行っているのは海外企業なので、そもそも給与額の全体把握ができない日本の事業所に残業代の支払い義務は及ばないものと考えられる。

**つまり**、国際出向社員においては、日本の労働関連の法律だけでは解決できない問題があるのである。このような日本国内の法律だけでは解決できない問題を未然に防ぐためには、民事上の紛争を考慮して、三者間(海外企業、日本企業、本人)の取り決めをしっかりと行うことが非常に重要である。赴任時の就労条件を記した契約書を作成し、条件について本人に十分な説明を行ったうえでサインを取っておくのがベストである。

---

# 《日本から海外編》

## 第4講 海外給与とハイポタックス(みなし税) ①

### 海外給与の基本的な考え方

- 国内勤務時の可処分所得レベルを落とさない(最低でも現状維持)
- 海外勤務によって生じる生活環境の変化を考慮する(生活必需品の購入、家族帯同)
- 各国の税制・社会保障制度の違いによる有利不利を排除する
- 物価水準の違いを考慮する
- 為替相場の変動による損得をなるべく生じさせないようにする

### ハイポタックス(みなし税)とは

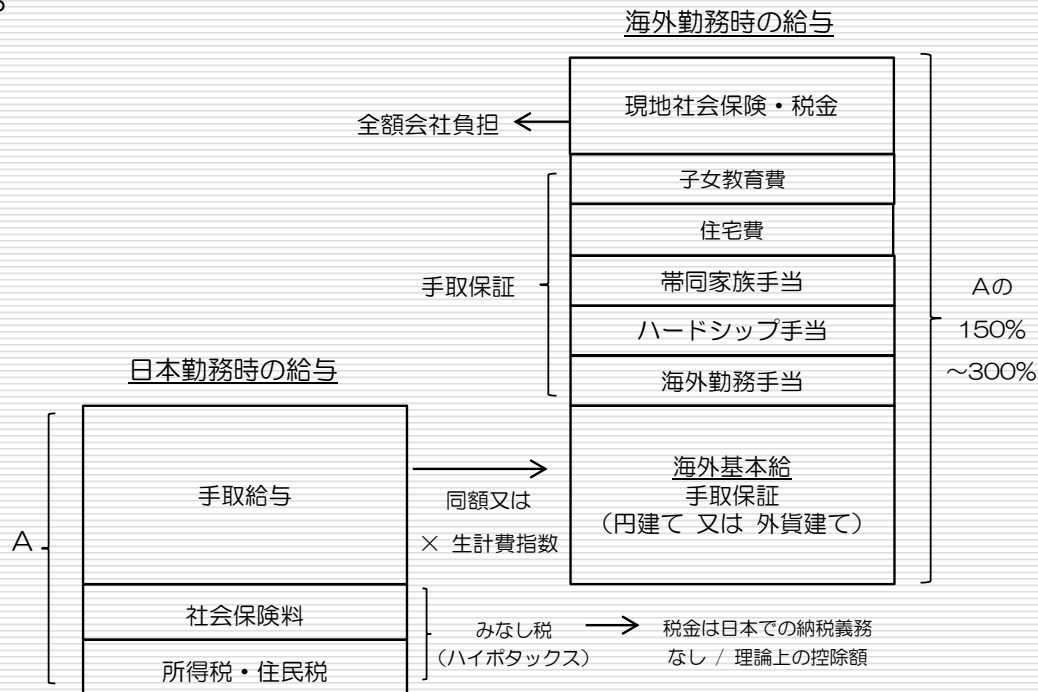
たとえば、1年以上の予定で日本から海外へ赴任し海外現地の関連会社などで働く場合には、現実には、その間の日本での納税義務はなく、その海外現地の制度に従った納税を強いられることになる(第1回 国際出向社員の各種法律における身分関係①(税務)参照)。

しかし、どの国に赴任しようとも赴任者本人に負担させる税金等は日本にいたときと同水準にするという目的で、「もし、その赴任者が日本にいたならば」、という想定で税計算をし、その仮想上の手取金額を計算する。この仮の計算における税金がハイポタックス(Hypothetical Tax = 仮想に基づいた税金)であり、一般的にはみなし税と呼ばれている。

## 第4講 海外給与とハイポタックス(みなし税) ②

### 海外給与の決め方

一般的には、みなし税控除後の手取給与を最低保証のベースとし、その他会社のルールに沿って、円貨・外貨の区分、生計費指数、海外手当などを考慮して海外赴任者の給与を決定する。



## 第4講 海外給与とハイポタックス(みなし税) ③

### 給与の払い方と日本納税義務の関係

1年以上の予定で海外に出向する場合、その社員が受け取る給与は非居住者の国外源泉所得であるから、日本直接払い、海外現地払い、両方での分割払い、いずれの給与であっても日本での納税義務はない(内国法人の役員を除く)。

### タックスイコライゼーション(Tax Equalization)

Tax Equalizationは、分かりやすく言うと、「Hypo Taxの年末調整」のことである。海外赴任時、または、新年度初めに、日本で勤務していることを想定して、向こう1年間の給与をベースにみなし税金の計算を行うケースが一般的であるが、1年後には扶養条件が変わっていたり、税制や保険料率の変更などもあったりで、必ずしも当初計算したみなし税金が正しいとは限らないのである。

より公平性を保つには、年末調整を行うがごとく、改めて年間のハイポタックスを再計算し、その過不足を精算する手続きを行う必要がある。これが国際人事に携わる者の業界用語で世界共通でタックスイコライゼーションと呼ばれている。

**海外給与決定で大切**なのは、会社にとっての経済的・事務的成本を最小化し、いかに社員のモチベーションを最大限に引き出すか、ということ

## 第5講 海外出向者の社会保険適用関係 ①

---

### 健康保険・厚生年金

日本年金機構の考え(法律ではない指導上の通達)

- 日本から給与支払いの事実がない場合は被保険者資格を失う(海外事業所で給与が払われており、それを日本の適用事業所が負担していることが給与規定などで証明できれば資格は継続する)。
- 給与の一部が日本から払われている場合は、その額に応じて標準報酬を決定する。

**実際**、赴任者の給与を日本と海外の会社でどのように負担すべきかは、赴任の目的や会社間の関係、あるいは国税当局からの指導により決まることであり、これを個人の社会保険の費用(標準報酬)にリンクさせてしまうのは著しく公平性を欠くものと言わざるを得ない。海外赴任者に関する社会保険の法整備が追い付いていないのが現状であり、早期に適正な法律やルールが示されることを待ちたい。

### 介護保険(※健保に引き続き加入している場合)

国内に住所を有しない場合、介護保険の適用除外者となるので、「介護保険適用除外等該当届」を保険者に提出する必要がある。



## 第5講 海外出向者の社会保険適用関係 ②

### 雇用保険

雇用保険は、適用事業所である出向元との雇用関係がある限り、勤務地が国内外を問わず、また日本からの給与支給の有無を問わず被保険者となる。

### 労災保険

「海外出張」中に発生した業務上の事故については通常の労災保険が適用となるが、「海外派遣」中については、「海外派遣の特別加入」手続きを行っていない限り、労災保険の適用はない。

海外出張の例 (特別な手続きなしで労災保険適用あり) 日本からの指揮命令により勤務	海外派遣の例 (特別加入をしないと労災保険適用なし) 海外での指揮命令により勤務
商談、技術仕様等の打ち合わせ、市場調査、会議、視察、見学、アフターサービス、現地での突発的なトラブル処理、技術習得等のための一時的に赴く場合	海外関連会社(現地法人、合併会社、提携先企業等)への出向、海外支店などへの転勤、海外で行う据付工事・建設工事(有期事業)に従事する場合

---

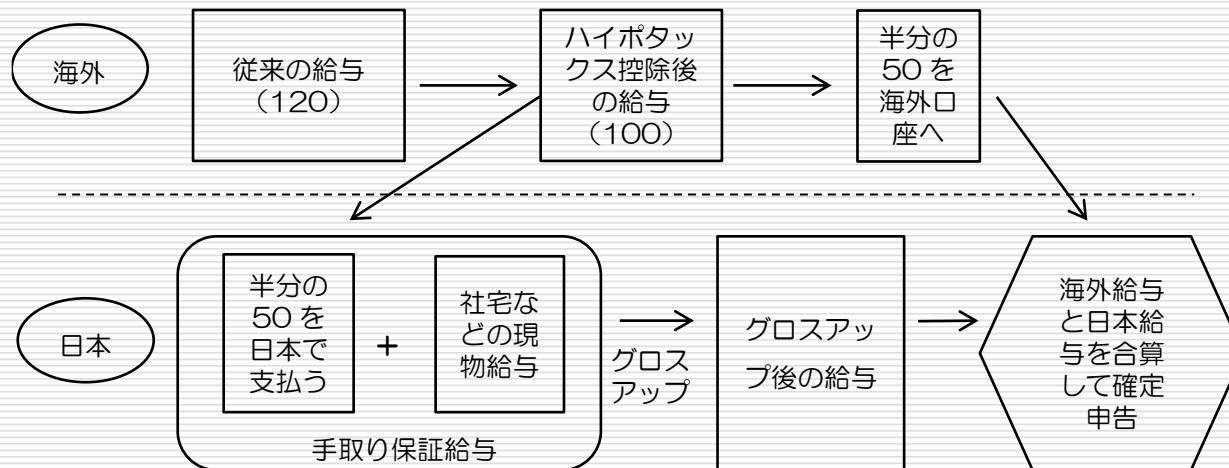
# 《海外から日本編》

## 第6講 エクスパットの給与処理 ①

### 来日しているエクスパットの給与・税務処理

エクスパットとは、出向や転勤により雇用元の国を離れ、国外に一時的に赴任する社員をいう。その給与の支払い方は様々であるが、一般的には基本給の一部を派遣元国の会社から、残り部分を日本の受入会社から支払うケースが多い。また、社宅や子女教育費などの経済的利益(現物給与)については、日本の受入会社が負担するのが一般的である。

【エクスパットの給与・税務処理(日本払い50%、海外払い50%のときの全体イメージ)】



## 第6講 エクスパットの給与処理 ②

### 経済的利益(現物給与)

本人に貸与する社宅、家具、車両、水道光熱費、子女教育費(アメリカンスクールなど)、本国への帰国旅費などを本人に自己負担させることなく支給した場合は現物給与として所得税の課税対象となる。

### グロスアップ計算

エクスパットは海外から赴任する時点で、本給部分からみなし税(ハイポタックス)を控除されているケースが多く、日本で受け取る金銭給与、現物給与ともに手取保証が一般的である。つまり、日本で源泉徴収の対象となる所得税が発生した場合、その控除されるべき税金と同額を手当として支給しなければならず、支給すべき税金手当と控除されるべき税額を同時に反復計算しなければならない。当初の課税所得金額に税金手当が積み増しされるわけであるから、当然にそのグロス給与は増えていくことになる。これにちなんで、手取保証のための給与計算は、一般的に「グロスアップ計算」と呼ばれている。

日本において給与の金銭支給がなく、社宅や家具リースなどの現物給与のみを課税する場合で、その所得税を会社側が負うことになっている場合もグロスアップ計算が必要である。

## 第7講 エクスパットの社会保険適用 ①

### 健康保険・厚生年金

健保・厚生年金の適用事業所に「使用される」人は、その人の意思・地位・性別・年齢・収入・国籍を問わず、一部の例外(臨時に使用される人など)を除き、すべて健保・厚生年金の被保険者となる。「使用される」とは、事実上の使用関係を意味するものであり、労務の提供の有無およびその報酬の支払関係、人事労務管理の有無などによって実態的に判断されるものである。

一般的に、保険者側の見方は、日本の子会社や支店が直接本人に金銭給与を支払っているかどうかを重要視しており、実際にはそれのみで判断していると言っても過言ではない。

最終的な加入の判断は保険者が行うものであり、ルールや基準による一定の答えは出てこないが、一般的には、金銭払いがなく現物給与のみ支給を受けているようなエクスパットの場合は保険加入を要しないと判断されるケースが多いようである。

もちろん、社会保障協定の相手国から赴任しているエクスパットについては、厚生年金保険または健康保険の加入が免除される可能性があるため、事前に免除対象となる保険の種類を確認し、派遣元国の会社または本人を通じて相手国の保険者が発行する加入証明書を手入しておく必要がある。

## 第7講 エクスパットの社会保険適用 ②

---

### 雇用保険

東京労働局職業安定部が発行する事務手引書による説明は次のとおりである。

「日本国に在住し、合法的に就労する外国人は、国籍（無国籍を含む。）のいかんを問わず被保険者となる。ただし、外国公務員および外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者は被保険者とはならない。」

実際に、ハローワークの窓口において外国の失業補償制度の適用を受けていることの証明を求められことはないため、外国の失業補償制度に加入していることを日本の受け入れ企業側が認識できれば、その事実をもって被保険者資格取得届を提出しない、というのが現実である。もちろん、外国の失業補償制度に加入していないエクスパットであれば被保険者資格取得届を提出することで日本での雇用保険加入は認められる。

## 第7講 エクスパットの社会保険適用 ③

---

### 労災保険

エクスパットの日本での活動内容は様々であり、その業務が日本の事業主の指揮命令下におけるものもあれば、出向元である海外の事業所からの命令であることもある。

業務災害が起きた場合は、その業務命令が誰のものかによってケースごとに労災保険の対象か非対象か判断されるものである。

毎年の労働保険料の対象賃金に加えるべきかどうか議論されるところであるが、エクスパットは民間の海外傷害保険などに加入していることが多く、実務上は対象賃金に加えていないケースもある。

仮にエクスパットの賃金を保険料算定対象に含めていない場合でも、実際に日本側の指揮命令による業務中に労災事故が起きた場合は、その事故に対する給付を受けられるものであり、この場合、未納であったエクスパットの賃金に対する保険料は遡及して支払うことになる。

## 第8講 帰国前後の事務処理

---

詳細版をお読みください！