

「100年企業を創る」 ソリューションパートナー

グローバルサービス

海外進出を考えている／海外からの人材受け入れに伴う手続きについて相談したい／国際税務に強い税理士を探している／ビザを取得したい／海外赴任者の社会保険や年金の手続き、給与額で悩んでいる／海外での病気・けが・労災の発生に備えたい

人事・労務改善

会社が活性化する人事制度を作りたい／就業規則の見直しや労務の相談をしたい／退職金制度の見直しをしたい／給与計算や社会保険手続きを委託したい

税務・会計・財務改善

経理の合理化を進めたい／節税策で相談したい／急な税務調査に不安を抱いている／金融機関対策や資金繰りを改善したい／ITを活用して業務改善したい／保険を使ってリスクを回避したい

相続・事業承継対策

経営承継と同時に財産承継を円滑にすすめたい／事業承継を考えているが、何から手をつけていいのかわからない／円満な相続をするための方法を知りたい

経営発展・永続支援

経営のビジョンを明確にしたい／社員を同じ気持ちにさせたい（経営理念確立）／すぐに行動に移せる経営計画を作りたい／魂の入った経営理念を作りたい／後継者がいない、M&Aを検討している／後継者を育てたい

その他

ITによる業務の効率化を考えたい／資産運用について相談したい／保険を使った節税やリスクを回避したい

 **Toma** 輝く未来の、お手伝い。

130
創業 明治 23 年

TOMAコンサルタンツグループ

(東京/ロサンゼルス(アメリカ統括))

TOMAコンサルタンツグループ(株)	TOMAアセットコンサルタンツ(株)
TOMA税理士法人	TOMA財務コンサルタンツ(株)
TOMA社会保険労務士法人	TOMA100年企業創りコンサルタンツ(株)
TOMA公認会計士共同事務所	藤間司法書士法人
TOMA行政書士法人	大嶽総合法律事務所

〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-8-3 丸の内トラストタワー本館3階
TEL 03-6266-2555 FAX 03-6266-2556
<https://toma.co.jp> E-mail: toma@toma.co.jp

202408

TOMAの100年続く経営シリーズ Ⅲ

 **Toma**

輝く未来の、お手伝い。

税務・労務からビザまでまとめて解説

海外赴任と 外国人の雇用 世界進出の第一歩

TOMAの100年続く経営シリーズ Ⅲ

税務・労務からビザまで
まとめて解説

海外赴任と外国人の雇用 世界進出の第一歩

発行 TOMAコンサルタンツグループ株式会社



はじめに

「当社もこれからは国際化だ！」

社長のこの一言から、一年後を目標に海外拠点を設けることになったとします。

人事・総務部門や企画部門の皆さんは、まずどうするでしょうか。

「ハウツー本を探す」？

「インターネットで検索する」？

「経験のある同業他社に聞く」？

これらの手段も、ある程度の効果は期待できそうです。でも、そうして得た情報は本当に貴社のケースに当てはまるものでしょうか？

国境をまたぐ人の異動に当たっては、日頃考えてもみないような問題に遭遇することがあります。例えば社員のモチベーション低下から、最悪の場合には国外退去まであり得るため、税務・労務・ビザについて幅広く、かつ、横断的に網羅し理解しておくことが重要です。

この冊子が、皆さんの検討の一助となれば幸いです。

目次

1. 税務のポイント

(1) 居住者・非居住者はこうして判定	4
(2) 国内源泉所得・国外源泉所得	6
(3) 勘違いしていませんか？183日ルール	7
(4) 現物給与はここに注意	8
(5) 法人課税との関係	9

2. 労務関係のポイント

(1) 海外勤務者の給与	10
(2) 基本的な海外給与額の決め方	10
(3) 各種手当	12
(4) 海外勤務者の社会保険・労働保険	14

3. ビザのポイント

(1) 法令違反に注意	17
(2) ビザの種類と活動	18
(3) 高度専門職	23
(4) 外国人雇用の注意点	25
(5) 短期滞在の活動内容	26

【参考1】海外赴任・外国人雇用までのスケジュール	27
--------------------------	----

【参考2】ケーススタディ	28
--------------	----

1. 税務のポイント

(1) 居住者・非居住者はこうして判定

日本から海外に赴任する場合、及び、外国籍の方を雇用する場合の税務においては、まず、居住者か非居住者(※)かを判定する必要があります。それにより、課税される所得の範囲や税率が変わります。

※ ここでいう「居住者」及び「非居住者」は税務上の居住者及び非居住者を意味します。

① 課税される所得の範囲

所得の区分 居住形態		国内源泉所得		国外源泉所得		
		国内払い	国外払い	国内払い	国外払い	
居住者	永住者	課税				
	非永住者	課税		非課税		
非居住者		非課税		非課税		
				国内送金部分	それ以外	

- ・永住者 …… 全世界での所得に課税
- ・非永住者 …… 国外源泉所得でも、国内支払や国内送金部分は課税
- ・非居住者 …… 国内源泉所得のみ課税(支払地に関わらず)

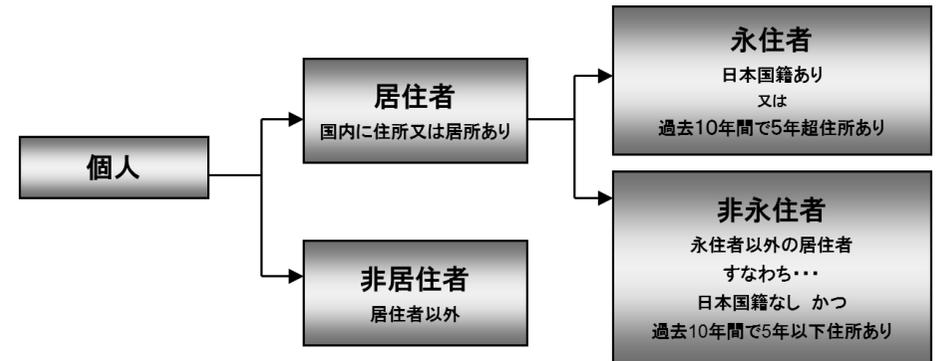
② 給与所得の所得税率(復興特別所得税込み)

それぞれの税率は次のとおりです。

- ・居住者(永住者および非永住者) …… 5.105%～40.84%の累進税率
- ・非居住者 …… 一律 20.42% (源泉徴収で完結、住民税なし)

③ 個人納税義務者の区分

住所の有無や国籍・滞在期間等で判断します。



④ 推定規定

居住者かどうか、すなわち「国内に住所を有する」かどうか不明確な場合は、次の推定ルールで判断します。

日本に入国することになった人が、国内において継続して1年以上居住することを通常必要とする職業を有している場合等は「居住者」、海外に出国することになった人が、海外において継続して1年以上居住することを通常必要とする職業を有している場合等は「非居住者」として推定されます。

実務上は、住居、職業、預金など主な資産の所在、親族の居住状況、国籍等から総合的に判断します。

(2) 国内源泉所得・国外源泉所得

① 国内源泉所得とは

国内源泉所得は、日本が源泉地であるとされる所得です。所得の種類によって定義は異なります。例えば、日本で出版される本の著作権料、日本にある不動産の賃料収入などは国内源泉所得となります。

② 給与の場合

給与の場合は、原則として勤務地国の源泉所得となります。海外赴任者に対して日本の本社から支払われる留守宅手当も国外源泉所得となりますので、日本の非居住者であれば課税はなく、勤務地国で課税されます。

(注) 役員給与は例外！

役員給与は勤務地に関わらず、法人の所在地の源泉所得となりますのでご注意ください(ただし留守宅手当を除く)。

(3) 勘違いしていませんか？ 183 日ルール

① 日本における「183 日ルール」とは？

1 年の半分、183 日未満の滞在の場合は非居住者扱いとなり課税が免除されることがある、いわゆる「183 日ルール」。正式には「短期滞在者免税制度」といいます。

租税条約を結んでいる国同士が、お互いの国の居住者が自国で働いたことによって得る給与等につき、一定の要件を満たしていれば課税しないとする制度です。ただし、外国籍であっても日本の「居住者」であれば適用を受けられないので注意が必要です。

<183 日ルールが適用されるための要件(OECD モデル条約)>

・相手国への滞在期間が連続する 12 ヶ月を通じて合計 183 日を超えないこと。

・給与等を支払う法人は、勤務が行われた国の法人でないこと。

(例: 来日外国人であれば、母国の企業から給与が支払われる)

・給与等が勤務が行われた国にある支店等によって負担されないこと。

(例: 海外の本社から来日した外国人の給与は、日本子会社の費用にしない)

いずれも給与等の支払い前に税務署へ「租税条約の届出」を提出する必要があります。

(4) 現物給与はここに注意

<日本での現物給与>

① 社宅

- ・日本の社宅について、一定の計算による法定家賃相当額は非課税
(役員と従業員で計算が異なる)

② 帰国旅費(Home Leave)

- ・外国人が外国から日本に赴任した場合、年 1 回程度の帰国のための費用は非課税

③ 教育費

- ・海外赴任のための外国語習得費用は非課税(同行家族分含む)
- ・来日外国人の子女の学費を学校への寄付の形で会社が負担した場合、一定の要件を満たせば非課税

④ 租税手当(Tax Allowance)

- ・来日外国人について、日本の税金を会社が負担した場合は課税

<海外の現物給与課税>

本給以外の手当や経済的利益については、国ごとに課税の範囲が異なります。また、会社が現地の税金を負担するとその税金自体も課税されるので注意が必要です。

例)社宅、水光熱費、車、現地所得税、現地医療費、一時帰国旅費、子女学費、etc.

(5) 法人課税との関係

最後に、法人課税との関係で、特に注意して置きたい項目について触れておきます。

<日本における寄付金課税>

日本企業から海外子会社に社員を派遣し、派遣先会社の業務を行わせたにもかかわらず給与や経費を日本側で負担した場合は寄付金課税が生じます。本来は、子会社で負担すべき人件費を親会社が肩代わりしたということになりますので、外国子会社に対する寄付金とされ、法人税の計算上で損金にできませんので、ご注意ください。

2. 労務のポイント

(1) 海外勤務者の給与

・日本勤務時の給与は「総支給額」を保証する傾向が強い

例) 総支給額 1,000,000 円の場合、税金や社会保険料を差し引いた
手取り額 800,000 円

・海外勤務時の給与は「手取り額」を保証する傾向が強い

例) 手取り額を 800,000 円とする場合、そこに税金や社会保険料を上
乗せし、総支給額が 1,200,000 円

上記のとおり、日本と海外では、給与額に対する考え方が異なるため、
海外赴任者の給与額をどのようにして決めるのか、検討する必要があります。

(2) 基本的な海外給与額の決め方

海外給与額の決め方には、主に 3 つの方法があります。

① 購買力補償方式

日本での勤務時の理論給与に基づく一般的な生活水準相当額に、勤
務地の「生計費指数」と「為替レート」をかけて海外払い基本給を決定す
るという方式。生計費指数等データ購入が必要となり、大手向きとなりま
す。

この方式は、日本の給与と海外給与とが連携しています。

② 別建て方式

この方式は、日本での勤務時の理論給与を海外払い基本給の算定
ベースにはせずに、会社が独自に勤務地の生活費や他社の水準を調
査し、独自の基準を作って海外基本給を決定する方式。

給与実態調査などから決めています。

③ 併用方式

原則として、国内理論給与を全額支給し、さらに海外生計費補助を加
算支給するという方式。

給与額は、国内支給＋海外生計費補助の合計額になります。

(3)各種手当

海外勤務者に対して支払うことが想定される主な手当について、説明します。

①海外家族手当

任地に帯同する家族に対して支給される手当です。購買力方式を採用する場合には、海外基本給の中に家族手当分が含まれているので基本的に支給しません。

②子女教育手当

任地に帯同した子女の教育費を会社が負担するものです。実費全額を負担する方式と、一定額又は一定率を負担する方法があります。

③インセンティブ(海外勤務手当)

海外勤務に伴う奨励金として、支給する手当です。

購買力補償方式を採用する場合、海外基本給には生計費相当分しか含まれないため、インセンティブを支給しますが、一方、別建て方式を採用する場合、インセンティブを含めて海外基本給を設定しているため別途インセンティブは支給しません。

④ハードシップ手当

日本に比べて、生活環境(治安、気候、食生活など)が激しい地域に赴任する社員に慰労を目的として支給する手当です。

各地域の生活環境の程度に応じ手当額を設定する必要があります。

⑤住宅手当

海外勤務者の現地での住居費は、通常は会社が全額を負担します。

不必要に高級な住宅への入居を防ぐために一定額を社宅家賃として徴収している会社もあります。

⑥留守宅手当

国内社会保険料などの費用や国内留守宅家族の生計費などの費用分を国内で支給する手当です。

各地域の生活環境の程度に応じ手当額を設定する必要があります。

⑦国内払い賞与

賞与は、通常、国内勤務者と同一基準で国内で支給します。非居住者・国外源泉所得で非課税であっても日本の源泉税相当額を控除する会社もあります。

海外で現地従業員が賞与を支給されても、日本人従業員は支給の対象にならないからです。

(4) 海外勤務者の社会保険・労働保険

海外勤務者の社会保険の適用は、在籍出向の場合と転籍出向の場合とで異なります。

在籍出向の場合は、出向元や日本法人から賃金の支給があれば資格は継続されます。出向元や日本法人から賃金の支給がない場合、資格を喪失します。転籍出向の場合は、資格を喪失します。

社会保険の資格継続の場合と資格喪失の場合の比較

	資格継続	資格喪失
年金保険	本人及び扶養家族の配偶者は被保険者期間に算入できる	国民年金の第1号被保険者 若しくは任意加入
健康保険	本人及び扶養家族は国内勤務時と同様	任意継続若しくは国民健康保険
介護保険	保険サービスは受けられない 住民票除票と適用除外届提出で保険料負担は不要	住民票除票と適用除外届提出で保険料負担は不要。しかし、国民健康保険の加入ができない。
雇用保険	国内勤務時と同様	海外の企業は雇保加入出来ない
労災保険	海外での保険事故は対象外 任意で特別加入	特別加入出来ない

① 海外勤務者の将来の年金額への影響

日本企業からの給与支給額が減少すると、標準報酬月額が減るため、将来支給される年金額が減ることになります。

企業によっては、手当てを支給するなどにより、そのような不利益を補填するケースがあります。

② 社会保障協定

赴任先の国が日本と社会保障協定を締結しているか確認しましょう。社会保障協定を締結している国に赴任する場合は、事前に年金事務所で手続することで、社会保険料の二重払いを回避することができます。

③ 海外医療費

海外赴任中に医療機関にかかった場合でも、日本の健康保険の海外療養費を適用させることが可能です。しかし、日本の医療制度を基準とした金額の範囲内でしか保険が適用されないため、医療費が日本より高い場合はその全額をカバーしきれません。

別途、任意の海外旅行保険に加入することで、海外での医療費を補填することが考えられます。

④ 40歳以上の海外勤務者の介護保険

住民票を海外の赴任先に異動させた場合、介護保険適用除外該当届を提出することで、介護保険の納付義務がなくなります。

⑤ 帯同する配偶者の失業給付

海外勤務者の配偶者が海外に帯同するために退職した場合、失業給付を受けることができますが、原則として退職から1年以内に受給しなければなりません。

ただし、次の理由により引継ぎ30日以上働くことが出来なくなったときは、その働くことのできなかった日数を1年に加えた期間(最大限4年間)受給期間を延長することができます。

- ・病気、けが
- ・妊娠、出産、育児(3歳未満の乳幼児)
- ・親族等の看護
- ・事業主の命令により海外勤務する配偶者に同行等

⑥ 労災保険の海外派遣者特別加入

海外での労災については、原則として日本の労災保険は適用されません。ただし、海外派遣特別加入制度に加入することで、海外での労災に労災保険を適応できます。

国によっては、現地の労災保険が充実していることもありますので、各国の状況を事前に確認した上で、対応を検討する必要があります。

3. ビザのポイント

(1) 法令違反に注意

日本で外国人を雇用する場合や、雇用している外国人に部署異動を命ずる場合には、法令違反にならないように注意が必要です。

<事業者側の罰則例>

① 不法就労助長罪(入管法73条の2第1項)

外国人に不法就労活動をさせたり、外国人に不法就労活動をさせる行為をあっせんした場合

→3年以下の懲役又は300万円以下の罰金

② 退去強制を免れるための目的で不法入国者等をかくまうなどした場合(入管法74条の8)

→3年以下の懲役又は100万円以下の罰金。営利目的の場合は、

5年以下の懲役又は300万円以下の罰金

【就労ビザの大原則】

- ① その外国人に会社が求めるスキルがあること
(日本人ではなく、その外国人を雇う必然性)
- ② その外国人を雇用することで、会社にメリットがあること
- ③ その外国人が日本で生活できるだけの報酬を支払う契約をしていること

<法令違反にならないために、会社側が気をつけること>

外国人を雇用する際は、以下の①②を確認しましょう。

① 働くことができるビザをもっていること

ビザには、(1)就労するためのもの(2)就労できないもの(3)活動内容に制限がないものがあります。

② ビザの内容と従事する業種が一致していること

就労ビザの中でも、仕事の内容によってビザカテゴリーが分かれています。

(2)ビザの種類と活動

ビザの種類とそれぞれの活動内容をカテゴリーごとに次ページにまとめました。この表を参考にして、

①働くことができるビザをもっているかどうか

②ビザの内容と従事する業種が一致しているかどうか

を確認しましょう。

<参考> 就労ビザの許可にあたっての考え方

誰でも希望すれば、就労ビザが許可されるわけではありません。それぞれのカテゴリーごとにビザが許可される条件が設定されています。また、条件等の検討の前に就労ビザが許可されるための大原則をご確認ください。

就労するためのビザ(主なもの)

種類	できる活動	例
芸術	収入を伴う音楽、美術等の芸術活動	作曲家、
経営・管理	貿易等の事業を行う、又はその事業の管理に従事する活動	企業の経営者
高度専門職	高度学術研究活動、高度専門・技術活動、高度経営・管理活動 等	教授、駐在員、役員等
法律・会計	外国法事務弁護士、外国公認会計士	弁護士、公認会計士
医療	医師、歯科医師等	医師
研究	日本の機関と契約して行う研究	研究者
教育	本邦の各種学校での教育	語学教師
技術・人文知識・国際業務	○理学、工学その他の自然科学の分野に属する技術又は知識を要する業務 または、法律学、経済学等の人文科学の分野に属する知識を必要とする業務 ○外交の文化に基盤を有する志向等を必要とする業務	通訳、デザイナー、機械工学の技術者
企業内転勤	外国にある事業所の職員が日本にある事業所に期間を定めて転勤して行う、人国又は技術の活動	外国事業所からの転勤者
興行	演劇、スポーツ、演奏、芸能活動	俳優、歌手
技能	特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務	調理師、スポーツ指導者
技能実習	農業、漁業、食品製造、ビルクリーニング等	技能実習生

その他、外交、公用、教授、宗教、報道、介護、特定技能などがあります。

就労できないビザ ※1

種類	できる活動	例
文化活動	収入を伴わない学術、芸術の活動 日本特有の文化又は技芸について専門的な研究を行ったり、指導を受けて習得する活動	日本文化の研究者
短期滞在	短期滞在学习して行く観光、スポーツ、親族の訪問、会合への参加、業務連絡	観光客、会議参加者
留学	日本の大学等で教育を受ける活動	大学等の学生
研修	技術、技能、知識の習得をする活動	研修生
家族滞在※2	教授から文化活動まで及び留学の在留資格をもって在留する者の扶養を受ける配偶者又は子として行う日常的な活動	在留外国人が扶養する配偶者・子

※1 就労できないビザの場合でも、中長期滞在者は「資格外活動許可」を取得すれば、週28時間まで働くことができる。

※2 扶養する親は、家族滞在ビザの対象にならない。

また、扶養される者がフルタイムで働きたい場合は、本人が就労ビザを取得する必要がある。

特殊なビザ

種類	できる活動	例
特定活動	法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動	ワーキングホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師候補者、インターンシップ、本邦大学卒業生

活動内容に制限がないビザ

種類	日本での地位
永住者※3	法務大臣が永住を認める者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者、特別養子、子
永住者の配偶者等	永住者又は特別永住者の配偶者 永住者等の子として日本で出生した子
定住者	法務大臣が特別な理由を考慮して、一定の在留期間を指定して居住を認める者 第三国定住移民、中国在留邦人等

※3 「永住者」について

税務上の「永住者」とは異なります。

永住者の条件を満たした者につき、法務大臣が審査して許可の判断をします。

永住者ビザが許可されるための条件は、以下のとおりです。

- ①素行が善良である
- ②安定した生活が見込める
- ③原則として引き続き10年以上日本に在留していること。

このうち就労資格又は居住資格をもって5年以上在留していること

(3)高度専門職

平成25年4月の法改正により、「高度人材ポイント制」が導入されました。また、平成27年4月の改正により、名前が「高度専門職」となり、より使い勝手がよい制度になっています。

① 高度人材ポイント制の趣旨

高度な知識、専門性がある外国人の受け入れを促進するため、一定の高度人材に入管法上の優遇措置を与えること。

②高度人材の活動類型

高度人材外国人の活動内容は、以下の3つに分類されます。

- ・高度学術研究活動「高度専門職1号(イ)」
- ・高度専門・技術活動「高度専門職1号(ロ)」
- ・高度経営・管理活動「高度専門職1号(ハ)」

※「高度専門職1号」で3年以上活動を行うと、「高度専門職2号」の対象となります。

③入管法上の優遇措置

高度人材と認定された外国人の方には、次の出入国管理上の優遇措置が認められます。

高度専門職の「1号」と「2号」の場合で異なります(次ページ参照)。

「高度専門職 1 号」の場合:

- ① 複合的な在留活動の許容
- ② 在留期間「5 年」の付与
- ③ 在留歴に係る永住許可要件の緩和
- ④ 配偶者の就労
- ⑤ 一定の条件の下での親の帯同
- ⑥ 一定の条件の下での家事使用人の帯同
- ⑦ 入国・在留手続の優先処理

「高度専門職 2 号」の場合:

- ・「高度専門職 1 号」の活動と併せてほぼ全ての就労資格の活動を行うことができる
- ・在留期間が無期限となる
- ・上記③から⑥までの優遇措置が受けられる

(4)外国人雇用の注意点

外国人を雇用する企業としては、以下①～③の場面で最低限次の事項をチェックすることで、可及的に法令違反を防止することができます。

① 採用時のチェックポイント

- ビザがあるかないか
- 働くことができるビザをもっているか
- 業務内容とビザの種類があっているか
- 就業開始時に適正なビザを取得できているか

② 人事異動により業務内容が変更になる場合のチェックポイント

- 業務内容とビザの種類があっているか

③ パート・アルバイトの採用時のチェックポイント

- ビザがあるかないか
- 資格外活動を取得しているか

(5) 短期滞在の活動内容

① 短期滞在とは

日本に短期間滞在して行う、観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習や会合への参加、商用、その他これらに類似する活動が該当します。

滞在が認められる期間は、通常 90 日、30 日、15 日以内のいずれかの期間です。

② ビザ免除

国によって短期滞在のために入国する場合に、ビザが免除されます。

③ 短期滞在中で認められる「商用」の活動

- ・見学、視察等の目的
- ・企業などの行う講習、説明会等に参加する目的
- ・会議、その他の会合に参加する目的
- ・日本に出張して業務連絡、商談、契約調印、アフターサービス、宣伝、市場調査等を行う目的

【参考1】海外赴任・外国人雇用までのスケジュール

① 海外赴任の場合

項目	半年前			3ヶ月前		1ヶ月前	赴任日	
スキーム検討	現地パートナー、法人税率、etc			決定				
ビザ	情報収集			申請				
現地リサーチ（滞在費・現地給与水準など）	情報収集			試算・決定				
社会保障（日本・現地）	情報収集					手続準備		
人員	選定							
家族について	ヒアリング・検討							
税金・給与	金額・支給方法検討					手続準備		
その他					出向契約書準備、完成			

② 外国人雇用の場合

項目	半年前			3ヶ月前		1ヶ月前	赴任日	
人員	選定							
ビザ				申請				
受入れ態勢				社宅等				
家族について	ヒアリング・検討			試算・決定				
税金・給与	金額・支給方法検討							
社会保険			協定確認					
労働局届出						手続準備		
その他				出向契約書準備、完成				

【参考2】ケーススタディ

それぞれのケースで、どのような問題が発生する可能性があるのか、検討してみましょう。

CASE 1:小坪さんは奥様と一緒に1月1日から2年間の予定で、シンガポールの現地法人に赴任したが、会社の事情により10ヶ月で帰国した。

(1) 税務の検討

① 居住者、非居住者の判定について

このケースでは、1年以上の予定で赴任するため、非居住者になります。非居住者の国外源泉所得であるため、小坪さんの給与は日本で課税されません。シンガポールでの取り扱いについては、現地で確認する必要があります。

② 給与がどこから支払われるか(日本の会社か、現地会社か)

日本法人と現地法人の給与の負担について、検討する必要があります。

③ 海外赴任期間が途中で変更になった場合

赴任期間が10ヶ月に短縮された時点から日本の居住者とすればよく、過去にさかのぼって修正する必要はありません。

(2) 社会保険、労務上の検討

① 社会保険・労働保険の加入について

シンガポールの場合、外国人は原則として社会保険、労働保険に加入できないため、日本の出向元が給与を支払い、日本の社会保険、労働保険を継続することが考えられます。または、任意の保険に加入することもあります。労災については一部外国人も加入できるようですが、保障内容を確認の上、特別加入したほうが良いと思われます。

② 海外赴任時の家族の社会保険

赴任者について、日本の社会保険を継続するのであれば、家族の社会保険も継続されます。

一方、赴任者が日本の社会保険資格を喪失するのであれば、その家族は別途国民健康保険に加入する必要があります。

(3) ビザに関する検討

家族用のビザは、国によって、申請方法や就労の可否が異なるため、各国の正確な情報を入手する必要があります。

シンガポールの場合は、給与額によって、家族ビザが許可される範囲が決定されます。家族ビザは、シンガポールに滞在するためのものであり、就労する場合は、別途就労のための手続きが必要です。

CASE 2: 中国人のチャンさんは、2年間の赴任予定で奥様と子ども1人を連れて来日した。チャンさんは、中国にいる親を扶養している。

(1) 税務の検討

日本人と同じように源泉徴収が必要です。また、他に収入がある場合などは、確定申告が必要です。

(2) 社会保険、労務上の検討

日本人と同じように、社会保険、労働保険への加入が必要です。

たとえ、適正なビザを持っていない場合でも、労災の適用はあります。

(3) ビザに関する検討

① 就労ビザの取得時期に関すること

就労を開始する前までに、働くことができるビザを取得しておく必要があります。

② 家族のビザについて

奥様、子どもともに、就労ビザをもつチャンさんの家族なので、「家族滞在ビザ」を取得することができます。

このビザは、働くことができないビザのため、奥様、子どもともにパートタイムで働きたいときは、「資格外活動許可」を取得する必要があります。

この許可を取得することで、週当たり28時間までパートタイムで働くことができます。

③ 家族滞在ビザの注意点

家族滞在ビザは、チャンさんのビザに紐づいているビザなので、チャンさんのビザの有効期限が切れてしまったり、日本に滞在しなくなった場合は、奥様、子どもも日本に滞在することが出来なくなります。

雇用する会社としては、チャンさんのビザだけでなく、家族のビザの有効期限も合わせて管理することをお勧めします。

海外進出企業様、進出をご検討の企業様へ 海外勤務規程作成サービス

TOMAの
人事・労務
サービス

海外進出を全面的にサポートいたします！

近年、海外へ進出する企業が急増していますが、社員を海外赴任させる場合、給与や社会保険の取扱い、さらにはビザの取得や引越などの費用負担など、様々な問題が生じます。そのため、事前に海外勤務規程を作成し、明確なルールを決定しておかないと、赴任者本人だけでなく、その家族も不安に陥ったり、トラブルのもとになる可能性があります。

TOMAの『海外勤務規程作成サービス』は、下記の内容について打ち合わせを重ねながら、御社にあった規程を作成いたします。

海外勤務規程の主な内容

- 海外赴任期間
- 労働条件(労働時間・休日・休暇)
- 赴任・帰任時の旅費
- 社会保険・医療保険の適用
- その他福利厚生 など
- 家族の帯同
- 給与(基本給・諸手当・賞与)
- 一時帰国
- 労災保険の適用

1 よくある海外勤務規程作成に伴う相談内容

◆ 海外勤務者の給与はどのように設定するの？

海外勤務者の給与をどのように決定するか又は手当額をどうするかなどについては、海外勤務規程の中で、もっとも重要な部分といえます。TOMAの『海外勤務規程作成サービス』では、海外勤務者の給与を決定するうえで考慮する事項をご説明しながら、一般的な給与の決め方についてアドバイスいたします。

◆ 日本の社会保険にそのまま加入できるの？

社会保険については、日本の会社との雇用関係が継続しているのであれば、日本の社会保険は継続して加入する必要があります。また、現地での社会保険については、国によって加入要件が異なるため注意が必要です。

◆ 労災保険は海外では対象とならないの？

労災保険は、原則として日本国内で行われる事業のみを対象にしているため、海外で労災事故が発生しても、労災保険給付の対象となりません。そこで、海外勤務者を対象にした「海外派遣者特別加入」という制度に任意で加入することにより、海外勤務においても労災保険の対象とすることができます。