

I. 出向をめぐる法律

1 出向とは何か

Question

出向とは何でしょうか。また、出向に関して定めた法律はあるのでしょうか。

なお、解説書等を読んでいますと「個別的同意」「包括的同意」という言葉がよく出てきますが、その意味を説明してください。

Answer

出向とは、「従業員が自己の雇用先の企業に在籍のまま、他の企業の事業所において相当長期間にわたって当該企業の業務に従事すること」です。

出向とは何かなど、出向に関して直接定めた法律は何もありません。

また、個別的同意等の意味ですが、会社がある従業員に対して別の会社へ出向することを求める際、当該従業員が、会社が提示した出向先・出向条件等を含めてその出向に同意した場合、その同意を「個別的同意」といいます。そして、就業規則ないしその一部である出向規程又は労働協約等で、あらかじめ、会社が従業員に対して出向を命じることができること、出向を命じられた従業員は出向する義務があること、その他出向条件等が定められているときは、従業員はそれらの規則・規程を前提にして入社し、あるいは労働組合に加入している以上、就業規則、出向規程、労働協約等に定める出向等に同意しているとみることができる場合があります。これを「包括的同意」といいます。

◆出向の定義

出向とは「従業員が自己の雇用先の企業に在籍のまま、他の企業の事業所において相当長期間にわたって当該企業の業務に従事すること」です（菅野和夫『労働法(第五版)』弘文堂358頁）。「在籍出向」「長期出張」「社外勤務」「応援派遣」「休職派遣」などと呼ばれることもあるようです。

出向は、法的には「転勤」「派遣」「転籍」と全く異なります。転勤は単なる勤務場所の変更であって、労働契約の主体や従業員に対する指揮命令権者には変更がありませんが、出向の場合は出向先に**従業員に対する指揮命令権が移転することが特徴で、有力説は労働契約の一部も移転する**としています（出向と派遣、転籍の違いについてはI-2参照）。労働契約の一部が移転し、従業員に対する指揮命令権も移転するということですから、出向が従業員の労働環境に大きな変化をもたらすことは明らかです。したがって、会社が従業員に対して出向を命じる際には慎重な態度が必要となります。

◆出向に関する法律

出向とは何かなど、出向に関して直接定めた法律は何もありません。当然ながら従業員に対して出向を義務づけるような法律はありませんし、出向の内容に関しても法律は何も定めていません。

したがって、就業規則や**出向規程**をきちんと作成しておき、又は労働協約で出向義務等を定めておかなければ、会社は当然には従業員に出向を命じることはできませんし、出向の内容も具体的には何も決まりません（もちろん、出向に関して当該従業員の個別的な同意を得て、出向内容を当該従業員と具体的に協議して合意に達すれば出向も可能ですが、出向のたびにいちいち対象従業員と個別に協議・合意しなければならないのは極めて煩雑なことです）。会社の担当者は、就業規則、出向規程又は労働協約の整備が極めて重要である、という点を認識しておいてください。

海外赴任社員の給与負担法人と税金

1. 赴任社員の給与負担は現地法人が原則
2. 税金は赴任国（地域）に納税する
3. 本社分の負担は損金に算入できるか

1. 赴任社員の給与負担は現地法人が原則

・日本本社が負担するケース：海外の現地法人で働く社員の給与は、全額現地法人が負担するのが原則だが、現地法人の収益やローカルスタッフの給与体系との整合性などによって、赴任社員の給与（海外勤務手当・賞与・留守宅手当などを含む）の一部を日本本社が負担するケースも少なくない。海外支店や駐在員事務所への日本本社からの赴任社員についても同様のことがいえる。

いずれの場合でも、赴任社員の報酬を海外と日本で分担することになり、税法上で納税先や納税手続きなどの問題が生じるので考慮する必要がある。

2. 税金は赴任国（地域）に納税する

・赴任社員の源泉先は就労国（地域）：海外赴任社員に支払われる給与、賞与、留守宅手当など諸手当の収入は、すべて赴任先国（地域）の「源泉」になる。

所得の「源泉」先は、赴任社員本人が就労した場所（国・地域）にあり、支払い先が国外の日本本社であろうと赴任国の現地法人、海外支社、駐在事務所であろうと関係がない。

・円建て所得は就労地で追加申告：赴任社員の税務申告は現地法人から受け取った収入に合わせて、国外所得（日本本社から円建てで支払われた賞与・留守宅手当なども含む）も追加申告して納税することになる。

したがって、国外所得を赴任先国で申告する場合、現地法人、海外支店、駐在事務所などは日本本社と連絡を密にして、一定期間に迅速に行わなければならない。これを怠ると日本本社だけでなく赴任社員個人の責任も問われるので十分な注意が必要である。

・赴任社員は日本では非居住者扱い：日本では海外赴任社員を非居住者として扱い、海外勤務で得た報酬には日本の所得税は課税されない。

ただし、出国までに日本国内で得た報酬について源泉徴収された所得税は、年末調整と同じ方法で精算する。

3. 本社分の負担は損金に算入できるか

・日本の法人税基本通達の条件付き損金算入項目：日本本社が海外赴任社員に負担した報酬は、日本の法人税で損金として算入できるのだろうか。日本の法人税基本通達の中に、現地法人の給与格差を補てんする場合は条件付きで損金に算入を認める項目がある。

法人税基本通達 9-2-35：出向者に対する給与の較差補てん※出向元法人が出向先法人との給与条件の較差を補てんするため出向者に対して支給した給与の額（出向先法人を経て支給した金額を含む）は、当該出向元法人の損金の額に算入する。

注：出向元法人が出向者に対して支給する次の金額は、いずれも給与条件の較差を補てんするために支給したものとする。

1. 出向先法人が経営不振等で出向者に賞与を支給することができないため出向元法人が当該出向者に対して支給する賞与の額。

2. 出向先法人が海外にあるため出向元法人が支給するいわゆる留守宅手当の額。

損金算入処理の妥当性

・海外現地法人は上記通達の「出向先法人」に当たり、そこへの赴任社員は「出向者」に該当する。つまり、海外赴任社員への報酬負担は損金に算入することが可能と解釈できる。

ただし、給与格差補てんとして損金算入処理をするため、税務当局に事前の同意を得るには相当の客観的な妥当性が問われることになる。詳細は最寄りの税務相談室か税務署に問い合わせを。

海外勤務規定ひな型

(目的)

第1条 この規定は、社命により海外事業所に勤務する者(以下「海外勤務者」という)の旅費、給与、その他取扱い事項を規定する。

(定義)

第2条 この規定において海外勤務者とは、原則として海外事業所に1年以上駐在を命ぜられた者をいう。

2 海外事業所とは、当社の海外事務所および海外関連会社等をいう。

(勤務期間)

第3条 海外での勤務期間は原則として5年以内とする。但し、業務の必要に応じて相当期間延長することができる。

(赴任・帰国)

第4条 海外勤務者は、会社の指示に従い速やかに所定の渡航手続きを完了し出発しなければならない。

2 帰国を命ぜられた従業員は、速やかに事務引継ぎを完了し、帰国しなければならない。

(扶養家族帯同・呼び寄せ)

第5条 海外勤務者は、会社の許可を得て、扶養家族を帯同又は呼び寄せることができる。

2 前項において、帯同又は呼び寄せることができる家族は、原則として配偶者および扶養を要する子とする。但し、特別の事情がある場合は、その他の家族についても認めることがある。

(勤務条件)

第6条 勤務時間、休日については海外勤務地にあわせるものとする。

(給与の体系)

第7条 海外勤務者に対する給与体系は次のとおりとし、海外支給給与は現地通貨で、国内支給給与は円貨で支給する。

(1) 海外支給給与

- ① 海外在勤給与
- ② 海外家族手当
- ③ 教育手当

(2) 国内支給給与

- ① 留守宅手当
- ② 賞与

(海外在勤給与)

第8条 海外在勤給与はすべての海外勤務者に支給する。海外在勤給与の額は別に定める。

(海外家族手当)

第9条 第5条により家族帯同を認められた者に対しては、次の区分により海外家族手当を支給する。

- (1) 配偶者 海外在勤給与の20%
- (2) 子女(一人当たり) 海外在勤給与の10%(但し、3人まで)

(教育手当)

第10条 第5条により帯同を認められた子女の学校教育費の実費を支給する。但し、子女1名につき海外在勤給与の10%を限度とする。

2 教育手当の対象となる学校は、原則として幼稚園から高等学校までとする。

3 教育費とは、入学金、授業料、教科書代、スクールバス代をいう。

(留守宅手当)

第11条 海外勤務者の留守宅手当は、本人が国内にあって通常受ける給与月額を基準として、次の区分に従い支給する。

(1) 扶養家族有り

- ① 有配偶者で、単身赴任 80%
- ② 家族残留なし 30%

③ 家族残留 1 人	40%
④ 家族残留 2 人	50%
⑤ 家族残留 3 人以上	60%
(2) 扶養家族なし	30%

(賞与)

第 12 条 海外勤務者の賞与は、原則として所得税相当額を控除して支給する。

(赴任旅費)

第 13 条 海外勤務者が赴任のため日本を出発する日から任地に到着する日までの期間および帰任のため任地を出発する日から日本に到着する日までの期間に対しては、別に定める海外出張旅費規定を適用する。

2 前項において、家族については、本人の資格に準じて交通費および宿泊費の実費を支給する。

(私用荷物の運送費)

第 14 条 海外勤務者の赴任又は帰任に伴う私用荷物の発送における所要輸送費は、次の範囲内で会社がその実費を負担する。

(1) 運送は原則として船便による。但し、地域の特殊事情又は緊急を要する場合等で主管部長が特に認めるときは航空便を利用することができる。

(2) 荷物は赴任先での日常生活必需品に限り、自動車・ピアノ・動植物等の輸送費は自己負担とする。

(支度金)

第 15 条 海外勤務者が赴任又は帰任するときは、次に基準により支度金を支給する。但し、海外出張者が引続いて海外勤務者となる場合には、すでに支給した海外旅費規定による出張支度金との差額を支給する。

(1) 赴任の場合

	〇〇職	〇〇職	〇〇職
本人	300,000 円	250,000 円	200,000 円
配偶者	100,000 円	100,000 円	100,000 円
子女 (1 人当たり)	50,000 円	50,000 円	50,000 円

(2) 帰任の場合

帰任の場合は上記の 50%とする。

(社宅)

第 16 条 会社は現地の事情を勘案の上、社宅を貸与する。

(医療費)

第 17 条 海外勤務者、およびその帯同家族に医療の必要があった場合は、当該傷病治療費および保健上必要な歯科治療費で、医療機関の請求がありかつ会社が認めた時はその実費を会社が負担する。但し、歯科治療の貴金属費用(特殊治療も含む)は、全額個人負担とする。

2 任地に有利な医療保険制度がある場合には、会社の承認を得て、その保険制度を利用するものとし、本人および帯同家族の保険料は、全額会社負担とする。

(健康診断)

第 18 条 海外勤務者および帯同家族は、赴任前、帰任後、および海外勤務期間中年 1 回、所定の健康診断を受けるものとし、その実費は会社負担とする。

(一時帰国)

第 19 条 独身者および家族を帯同している者で、赴任後 2 年を経過し更に 1 年以上海外勤務が予定される者については、2 年間に付 1 回、往復の所要日数を除き 15 日以内の一時帰国を認める。

2 単身赴任者で、赴任後 1 年を経過し更に 1 年以上海外勤務が予定される者については、1 年間に付 1 回、往復の所要日数を除き 10 日以内の一時帰国を認める。

(慶弔一時帰国)

第 20 条 海外勤務者およびその帯同家族が次の事由に該当した場合は、一時帰国を認めそれぞれ特別休暇を与える。特別休暇日数には往復日数は含まない。

(1) 本人および配偶者の一親等内の親族が死亡した時	10 日
(2) 本人が結婚する時	7 日
(3) 国内に残した子が国内で結婚する時	5 日

(4) その他特別な事情により会社が必要と認めた時 会社が認めた日数

(一時帰国の費用負担)

第 21 条 一時帰国する場合の任地から自宅までの往復交通費は実費を支給する。但し、旅程中における日当、宿泊費は原則として支給しない。

付 則

この規定は、平成〇年〇月〇日より適用する。

出典：<http://homepage2.nifty.com/houmu/page086.htm>

海外勤務者の税金と社会保険

一. 海外勤務者の税金

海外勤務者の給与課税については、海外での勤務期間が1年以上となるか、1年未満となるかがポイントとなります。海外での勤務が1年未満の場合には、日本の税法で規定する「居住者」となり、日本国内での課税は今までと変わりません。

1年以上の予定で海外で勤務する人は、出国の翌日より日本の税法で規定する「非居住者」となります。当初1年以上の予定で海外勤務者として出国したが、やむを得ず1年以内に帰国した場合にも、海外勤務中は「非居住者」として扱われます。1年未満の予定で海外勤務をしていたが、途中で1年以上の滞在が必要となった場合には、延長が決まった日から「非居住者」となります。

「非居住者」の給与課税については、次のような取り扱いになります。

1. 所得税について

「非居住者」に該当すると、日本国内で支給される給与には、日本の所得税は課されません。日本で給与をもらっても、海外勤務に対する給与となり、海外の勤務地での課税となります。

ただし、出国後最初に支給される給与については課税される場合があります。この場合、対象となる勤務期間の全てが国内勤務である場合を除いて日本では非課税とされるのですが、全てが国内勤務であった場合には、**20%の源泉徴収**が必要となります。例えば、給与が20日締めで末日支給の会社で、4月15日に出国した場合、4月度給与の支給日(4月30日)には出国していますので「非居住者」となりますが、勤務期間の全てではなく一部だけ(3月21日~4月15日)が国内勤務ですので4月度の給与では課税されません。4月25日に出国した場合にも4月度給与の支給日には同様に「非居住者」となりますが、勤務期間の全て(3月21日~4月20日)が国内勤務ですので4月度給与で20%の源泉所得税が徴収されることとなります。(例えば、4月度給与が50万円の人が4月15日に出国すれば4月給与の所得税は0ですが、4月25日に出国すれば所得税は10万円となります)

出国後に支給される賞与については、給与とは異なり、賞与の支給対象となる期間のうち国内勤務の分については20%の源泉徴収を行い、海外勤務の分については非課税となります。

(賞与の所得税 = (賞与の額 × 国内勤務日数 ÷ 支給対象期間の総日数) × 20%)

なお、出国をした年は、出国のときまでにもらっていた給与について、出国時点で年末調整を行う必要があります。社会保険料や生命保険料についても、出国のときまでに支払った分が控除の対象となります。

2. 住民税について

住民税は、所得税とは異なり、前年の所得に対する税金の後払いの制度となっており、前年1年間の所得に対する住民税が今年の6月から来年5月までの給与で徴収されています。

1月1日現在で日本に住所があれば、出国後であっても、前年の所得に対する住民税を翌年5月までは支払うこととなります。出国の年の所得に対する住民税は翌年の1月1日には日本に住所がありませんのでかからなくなります。

年末年始に出国するような場合には、年末に出国するか年始に出国するかで、住民税の負担が大きく異なることとなります。例えば、平成19年12月31日に出国した場合、平成20年1月1日には日本に住所がないので平成19年の所得に対する住民税はかからなくなります。平成20年1月1日に出国した場合には、平成20年1月1日に日本に住所があるので平成19年の所得に対する住民税がかかることとなります。

二. 海外勤務者の社会保険

1. 基本的な考え方は次のようになります。

日本の会社に籍をおかず、海外の会社に**籍を移す場合**は、日本の会社との雇用関係がなくなるため、日本での健康保険・厚生年金保険、雇用保険の被保険者資格は**喪失します**。

日本の会社に**在籍のまま**、海外の会社で勤務する場合は日本の会社との雇用関係は継続しているので、日本での健康保険・厚生年金保険、雇用保険の被保険者資格は継続します。健康保険と厚生年金保険とは抱き合わせに

なっているため、一方のみ加入することは不可能です。

2. 健康保険の海外勤務者への適用

健康保険は、昭和55年から外国の病院において療養を受けたときも療養費が支給されるようになっていました。ただし、国内とは異なり、療養の給付として現物給付は行われないため、治療費を支払った後、療養を受けた病院で「診療内容証明書」と「領収明細書」をもらい、これに日本語の翻訳文を付けて日本国内で保険者（社会保険事務所等）に請求することになります。払い戻される金額は、日本国内で保険診療を受けたとして計算した金額から自己負担分を差し引いた額が上限となりますので、海外で支払った費用の7割が払い戻されるとは限りません。

3. 厚生年金保険の海外勤務者への適用

海外勤務者は、原則として海外でもその国の社会保障制度に加入することになりますが、引き続き日本の厚生年金保険の被保険者となるため二重に年金の被保険者となります。ただし、日本との社会保障協定が結ばれている国においては、赴任期間が5年以内の場合には、その国の社会保障制度への加入が免除されます。

4. 健康保険・厚生年金保険の保険料

健康保険・厚生年金保険の保険料の算定については、大部分の海外勤務者は、給与の大半が現地払いとなっていて、国内払いの給与は少額となっているため、国内給与で標準報酬を算定すると低くなりすぎるので、多くの会社が、仮に国内勤務をしていたら支払われることとなる給与（理論上の基準内給与）を基礎として標準報酬の算定基礎届けを作成しています。ただし、年金事務所は実際に支払っている国内給与を基礎として算定届けを作成するように指導しているようです。

5. 介護保険の海外勤務者への適用

介護保険については、原則として40歳以上の人が被保険者となりますが、海外勤務をする際に「介護保険適用除外該当届」を保険者（社会保険事務所等）に提出し、**住民票を除票**すれば、介護保険料を支払う必要はありません。海外勤務中に40歳を迎えた場合は、40歳になった誕生月に「介護保険適用除外該当届」を提出します。

6. 雇用保険の保険料

雇用保険の保険料については、「その者が国内勤務に復する場合に支給されるべき金額と同等の額を限度」として基本手当日額を決定してよいとされています。国内給与が少額の場合、国内給与を算定基礎に用いた場合、帰国後1年以内に失業した場合には支給される失業給付が低額となる場合があります。

7. 労災保険の海外勤務者への適用

労災保険は本来、日本国内にある事業場に適用され、そこに就労する労働者が給付の対象となる制度ですので、海外の事業場で就労する人は対象となりません。国内の事業場で就労していた人が転勤命令等で海外の事業場へ派遣された場合についても海外の事業場で就労する限り同様です。ただし、このような場合についても労災保険の給付が受けられる制度として、「**海外派遣者特別加入制度**」があります。派遣元の会社は、所轄の労働基準監督署に「特別加入申請書」を提出します。

「海外出張」である場合には、当該海外出張者に関して何ら特別の手続きを要することなく、その人が所属する事業場の労災保険により給付を受けられますが、「海外派遣」である場合には、当該海外派遣者に関して特別加入の手続きを行っていないければ、労災保険による給付が受けられないこととなります。

[中国の労働契約](#)ひな型

出典：https://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/koyou/hiseikiroudou/qa_haken/ans/haken/004.html

「派遣」と「出向」の違い。⇒労働契約関係の所在がポイントとなります。

出向と派遣は、どちらも出向先や派遣先の会社の指揮命令に従って就業することから、非常によく似た就業形態です。両者の決定的違いは「労働契約関係」の有無にあります。

【出向(在籍出向)】

出向元との労働契約関係を維持したまま、出向先との間に労働契約関係を生じさせ、労働契約の一部が移転し、指揮命令権も出向先に移転する就業形態をいいます。

【派遣】

労働者派遣の場合、労働契約関係は派遣元との間にありますが、指揮命令権が派遣先に移転する就業形態のことをいいます。

【在籍出向と転籍出向の違い】

在籍出向は、出向元との労働契約関係を維持したまま出向先に労働契約関係の一部と指揮命令権が移転しますが、転籍出向は出向元との労働契約関係が全て転籍先に移転します。

