



海外出向者の社会保険・報酬

第 231 回

加藤さん：みらい先生、こんにちは。遅まきながら、当社でも海外進出が決まり、2019 年度にはフランスに現地法人を設立し、当社の従業員を出向させることになりました。なにぶん初めてのことなので、基本的なことからご質問したいのですが、社会保険や報酬についてどのように定めるのがよしいのでしょうか。

みらい：ご相談ありがとうございます。まずは社会保険についてからお話しますね。その前に確認ですが、今回出向される従業員は、日本法人に在籍したままで現地法人に出向する「在籍出向」か、一旦現地法人に転籍する「転籍出向」か、どちらになりますか。

加藤さん：出向期間も 2 年を予定していますので、日本法人に在籍したまま現地法人に出向させる方針です。出向の形態によって取り扱いが異なるということですか。

みらい：厳密に言えば、報酬の支払いも関係するのですが、在籍出向の場合で給与の一部または全部が日本法人から支払われる場合は、日本法人の社会保険をそのまま継続して適用可能です。ただし、海外で勤務し現地法人から報酬を受ける場合は、原則として現地の社会保険制度にも加入する義務が生じますので、日本と現地の社会保険料を二重に負担することになります。そういった「保険料の二重負担」等を防止するために、日本は一部の国と社会保障協定を締結しています。御社が進出するフランスも協定の相手国となっていますよ。

加藤さん：そうなんですか。「保険料の二重負担防止」以外にも何か定めがあるのでしょうか。

みらい：協定相手国により内容は若干異なりますが、「保険料の二重負担防止」の他、「一時派遣者（5 年以内）への例外規定」があります。「一時派遣者への例外規定」とは、5 年以内の海外勤務者であれば、日本の社会保険制度のみ加入すれば問題ないというものです。今回のケースは出向期間が 2 年なので、こちらの適用を受けることができますね。

参考までに、転籍出向の場合は日本法人の社会保険適用資格が喪失されるため、現地の社会保障制度に加入することになります。また、在籍出向の場合でも、日本法人から給与が支払われていない場合は、日本法人の社会保険適用資格が喪失される可能性がありますので、ご注意ください。

加藤さん：なるほど。当社の場合は在籍出向で、日本法人とフランスの現地法人の双方から報酬を支払いますので、日本法人の社会保険が継続適用でき、出向期間が 2 年なので社会保障協定により現地の社会保障制度には加入させなくてもよいということですね。

みらい：そのとおりです。ただし、報酬が日本法人と現地法人と双方から支払われる場合は、社会保険料算定時の「報酬等」に算入させるかどうか注意が必要です。双方から報酬が支払われている場合で、現地法人の報酬が日本法人の給与規定により決定されている場合は、双方の報酬を合算して社会保険料を算定する必要があります。一方、日本法人の給与規程に海外勤務者についての定めがなく、現地の情勢や給与水準等を考慮して現地法人の給与規定により報酬が決定されている場合は、社会保険の適用事業所以外から報酬が支払われているとみなされるので、日本法人の社会保険料算定時の「報酬等」には含める必要はありません。判断のポイントは、日本法人と現地法人のどちらの給与規程に基づいて報酬が決定されているかですね。

ただし、現地法人の規定に基づき報酬を決定しても、実質的に日本法人の規定に基づいていると判断される場合には社会保険の報酬に含める必要がありますので、注意してください。

加藤さん：そうなんですね。事前に相談して良かったです。とても参考になりました。ありがとうございました。

< 筆者紹介 >

みらいコンサルティンググループ

[本社：東京都千代田区・国内 9 拠点]

現地法人

- ・中国（北京・上海・深セン）・マレーシア（KL）
- JapanDesk
- ・ベトナム・シンガポール・台湾・香港
- ・中国（大連）・インドネシア・フィリピン
- ・米国（LA）・ミャンマー・カンボジア

URL : <http://www.miraic.jp/>