



## 海外赴任者の一時帰国時の取扱い

### 第 273 回

矢野さん：みらい先生、こんにちは。わたしの会社は比較的多数の赴任者を海外に派遣しているのですが、海外赴任者の一時帰国時の対応について相談をさせていただきます。

みらい：こんにちは、矢野さん。新型コロナウイルス感染症の世界拡大の影響で、日本においても海外からの入国が規制されていますね。

矢野さん：帰国した後、再度赴任先に戻れない事態になって困りますので、まずは、正確な情報を収集することが第一と考えています。

みらい：そうですね。入国時の取扱いは、日本を含め、世界各国において、常に変化していますね。日本への入国時に求められる要請として、「海外出国前 72 時間以内に実施した COVID 19 に関する検査において、陰性であることの証明」「入国時の検査」「自宅等における 14 日間の待機」「14 日間、国内において公共交通機関を使用しないこと」などがありますね。これらの要請は、2021 年 3 月 5 日に、継続が決定しました。さらに、新型コロナウイルス変異株流行国・地域からの入国には検疫所の確保する宿泊施設等での 3 日間の待機が求められています。

矢野さん：待機期間中は、待機場所においてテレワーク勤務で働いてもらうことを想定して検討を進めています。会社として、どのような対策が必要でしょうか。

みらい：待機期間中の待機場所の状況によっては、セキュリティ対策を含めテレワーク勤務に対応できる環境の確保が難しい場合があるかもしれません。そうした場合の対応についての検討が必要ですね。

矢野さん：会社としては、待機期間中にテレワーク勤務が困難な場合は、特別休暇の付与を検討しています。会社が休業を命じている状況であれば、休業手当を支給する必要があると聞きました。

みらい：そうですね。ノーワークノーペイの原則により、仕事をしていない日や時間に対して、給与を支払う必要はありません。しかし、会社から仕事を休む

ように指示した場合は、その間の給与を保証する休業手当の支給が必要です。

矢野さん：入国時の自宅待機についてはどうなりますか。

みらい：入国時の自宅等における待機は、国の要請によるものであるため、状況にもよりますが、待機期間中に勤務出来ない状況になったとしても、会社の指示による休業ではない場合、休業手当を支給する必要はありません。しかし、会社の業務で海外赴任していることを考えると、今検討されているように、特別の有給休暇を付与するなど、給与を保証する対応を検討することが望ましいでしょうね。

矢野さん：そのほか、一時帰国に関して検討すべきことはありますか。

みらい：そうですね、海外出国前 72 時間以内に実施した COVID 19 に関する検査費用、空港から自宅までの移動にかかる費用、待機期間中自宅以外の場所で待機しなければならなくなった場合の費用などについては、会社が負担する必要がありますね。

矢野さん：わかりました。まずは、社内でどのように運用していくかルールを検討し、海外赴任者が一時帰国する前に確定させておきたいと思います。

みらい：そうですね。テレワーク勤務を含め、海外赴任者には、引き続き安心して働いていただくために海外赴任者の負担にならない運用ルールが必要ですね。

#### < 筆者紹介 >

みらいコンサルティンググループ

( 本社：東京都中央区・国内 9 拠点 )

現地法人：中国 ( 北京・上海・深セン ) ・マレーシア ( KL ) ・ベトナム ( ホーチミン ) ・シンガポール・タイ ( バンコク )

JapanDesk：米国 ( LA ) ・中国 ( 大連 ) ・台湾・香港・ミャンマー・フィリピン・カンボジア・インドネシア

URL：http://www.miraic.jp/