

海外赴任者の 給与の仕組みと 準備すべき規程



ジョブカン通信 >

海外赴任者の給与の仕組みと準備すべき規程

社会保険労務士法人みらいコンサルティング
2021年6月17日 (2021年6月18日更新)

新型コロナ禍により、社会や働き方が大きく変化していますが、企業の海外展開が拡大する昨今、日本企業の海外赴任者のミッションや業務内容にも大きな変化が起きています。海外赴任人数の削減や赴任者の処遇を含め、海外戦略を見直す企業様からのご相談も増えてきました。海外赴任者の処遇については、検討すべき点が多くありますが、今回は、海外赴任者の給与の仕組みと海外赴任制度導入時に準備すべき規程類について取り上げます。

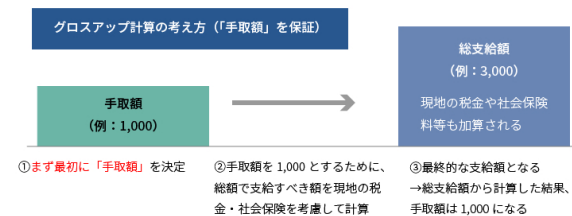
▼ 目次

1. 海外赴任者の給与の考え方
2. 海外給与の決定システムと海外赴任者に支給する手当
3. 海外赴任制度をスタートするにあたって、準備すべき規程類
4. 海外赴任制度に際して留意すべき事項

海外赴任者の給与の考え方

日本で勤務する場合、給与は総額で決められることが多く、その中から所得税、住民税や社会保険料が控除され、本人に支給されることが一般的です。手取額は本人の家族構成、住宅ローン控除の有無等によって、総支給額が同額であっても、手取額は同額であるとは限りません。

一方で、海外に赴任し、現地法人等から現地通貨で給与が支払われる場合、国によって税制や社会保険料率が異なりますので、支給総額で決めると、赴任先によっては、日本で勤務したときと比較して、手取額が減ってしまう可能性があります。そのため、海外赴任者の給与は、まず手取額を設定し、その手取額から税金、社会保険料を逆算して計算する方法＝グロスアップ計算が多く採用されています。手取額を保証するため、個人で負担すべき所得税や社会保険料等を会社が補填するとその額が給与と認識され、さらに所得税や社会保険料等が増えることから、総支給額はさらに増えていくことになります。この計算は、赴任先での税率や社会保険料等を加味して循環計算を行うことになるため、複雑となります。実務上は、赴任先の会計事務所や国際的なネットワークを有するコンサルティング会社等へ計算を依頼することが一般的です。



なお、海外赴任者の給与を全額、赴任先で支給することは可能です。ただし、日本本社から支給する給与がゼロとなるため、日本国内での健康保険・厚生年金保険・雇用保険の被保険者資格を維持できないリスクが極めて高くなります。被保険者資格を失うと、海外赴任者にとっては、赴任期間中、健康保険からの給付を受けられず、将来の厚生年金保険からの給付が減少し、帰国時に雇用保険からの給付が少なくなる・給付を受けられない等、大きなデメリットが生じます。海外赴任による不利益を最小限とするよう、できるだけ各種保険の被保険者資格を維持できるよう、給与設計を行うことが望まれます。



人気記事一覧

1. テレワーク下の取締役会・議事録はどう取り...
ジョブカン通信 編集部
2. 海外駐在員のための日本の社会保険制度
社会保険労務士法人みらいコンサルティング
3. わかりやすく社務士が解説！人事労務Q&A【社...
社会保険労務士法人みらいコンサルティング
4. ジョブカン勤怠管理を導入したらすべきこと【...
ジョブカン通信 編集部
5. 入社手続きをペーパーレス化しよう！メリット...
ジョブカン通信 編集部



海外給与の決定システムと海外赴任者に支給する手当

海外給与の手取額（海外基本給）の決定方式としては、大きく分けて、①別建て方式、②購買力補償方式、③併用方式が存在し、それぞれの方式の概要は以下のとおりです。

項目	①別建て方式	②購買力補償方式	③併用方式
給与決定方法	⇒ 日本国内勤務時の手取給与額に、海外勤務に伴うインセンティブ等を加味して、国内とは別建てで海外基本給を設定する方式。	⇒ 日本と現地国の生計費水準や為替レートを考慮し、海外基本給を決定する方式。	⇒ 日本国内勤務時の手取金額を、そのまま海外基本給として適用する方式。
主なメリット	⇒ 大胆な抜擢人事ができる。 ⇒ 個別決定のため設計が容易。	⇒ 現地の生活水準にあった給与設計が可能。 ⇒ 展開国が複数となる場合、合理的な説明がしやすい。	⇒ 国内での手取額がスライドするため、制度が単純明快。 ⇒ 国内勤務時の職能等級・給与テーブルとのズレが生じないため昇給管理が容易。
主なデメリット	⇒ 赴任者への説明根拠に乏しい。 ⇒ 国際税務上、給与決定根拠があいまいで、税務リスクに繋がりやすい。	⇒ 各国の生活費水準の指数データを、外部から定期的に購入する必要がある。 ⇒ 現地国の物価水準が急騰すると、労務コストが著しく増加するおそれがある。	⇒ 円建てで決定されるため、為替レートの急激な変動があったときに、現地通貨での支給額が激変する。 ⇒ 現地国の物価の変動が加味されない。
採用している企業数	⇒ 比較的少ない。	⇒ 上場企業等の大企業中心に、採用例が多い。	⇒ 中小中堅企業中心に、採用例が多い。

上述の海外基本給に加えて、海外赴任者に対しては、各種手当を上乗せして支給することも一般的です。海外赴任に関する不利益を補填することを目的として、検討されることが多い手当の種類と内容は以下のようなものがあります。このうち、特に海外勤務手当については、どのように設定するか、慎重に検討することが求められます。海外勤務手当が低い場合には、海外赴任に対するモチベーション低下につながりかねず、逆に高すぎる場合には、国内で勤務する社員との不公平感が高まる恐れがあるためです。

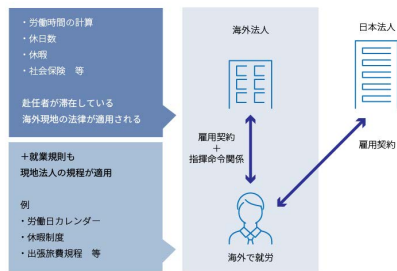
種類	内容
海外勤務手当	⇒ 海外勤務に伴い発生する、日本とは異なる苦勞等に報いることを目的とした手当。 ⇒ 企業としての、海外勤務に対する「インセンティブ」としての位置づけを持たせることも可能。
ハードシップ手当	⇒ 生活環境が厳しい地域、または紛争が多発する地域等へ赴任者の苦勞を補填するための手当。
子女教育手当	⇒ 赴任者の子供が通う日本人学校もしくはインターナショナルスクールの費用を補填するための手当。 ⇒ 手当ではなく、実費の支払い、上限額を決めた一定額の支払い等の設計方法がある。
単身赴任手当	⇒ 単身赴任する場合、日本と赴任先でコストの二重負担が発生することを補填するための手当。
海外役職手当	⇒ 赴任先における、日本勤務時と比べた役職アップを考慮して設計される手当。

手当以外に、海外赴任者に対する主な福利厚生制度として、現地の住居、独自の休暇制度が挙げられます。現地の住居については、①負担方法（全額会社負担するか、一部自己負担とするか）、②家賃の上限設定、③住居の選び方（会社の提示した物件から選択するか、本人が自由に選択するか）等を決めておくとうよいでしょう。休暇制度については、赴任前後の休暇だけではなく、年1回の一時帰国休暇や慶弔のための一時帰国休暇制度を設けることが一般的です。国内の休暇制度で定められた休暇日数に移動日数や時差を加味して付与日数を検討するとよいでしょう。

海外赴任制度をスタートするにあたって、準備すべき規程類

海外赴任制度をスタートするには、最低限、「海外赴任規程」と「海外出張旅費規程」を整備することが必要です。海外赴任者が多い等、自社の状況によっては、海外赴任マニュアルやチェックリストを整備しておくとうよいでしょう。

まずは、企業にとっての海外「出張」と海外「赴任」を明確に定める必要があります。いずれも、海外で一定期間勤務する点は同じですが、期間の長短が異なるわけではありません。海外出張者は、単に労働の提供の場が海外にあるにすぎず、国内の事業場に所属し、その事業場の使用者の指揮に従って勤務する労働者に該当し、日本の指揮命令に従うことになります。一方、海外赴任者は、海外の事業場に所属して、その事業場の使用者の指揮に従って勤務する労働者またはその事業場の使用者に該当しますので、指揮命令は海外にある点が異なります。海外赴任と労働法の関係は下図のとおりです。



海外赴任の場合、日本の企業に在籍しながら、現地法人へ在籍出向し、引き続き日本の企業との雇用契約を維持することが一般的ですが、転籍させるケースもあり、その実態によって、健康保険等の被保険者資格を維持できるか判断されるため、自社の赴任の定義を明確にしておくことが重要です。

赴任の種類	内容	該当するケース
配置転換	⇒ 人事異動によって、従業員の「職種や勤務地」を変更すること。	⇒ 日本本社の「海外支店」等に、従業員の所属を移す場合。
在籍出向	⇒ 現在勤務している企業に籍を残したまま、相当な期間、「他の企業」の業務に従事すること。	⇒ 日本に籍を残しつつ、海外現地法人（日本本社の子会社等）の指揮命令のもとで長期間仕事をする場合。
転籍	⇒ 現在勤務している企業との「雇用契約を終了」させ、新たな企業との雇用契約を締結すること。	⇒ 現在勤務している会社から退職し、海外現地法人等と新たな雇用契約を締結して勤務する場合

海外赴任規程は、企業の海外赴任に関する基本的なルールを定めるもので、海外赴任制度スタート時には欠かせません。一般的には、以下のような事項を検討し、定めます。

項目	海外赴任規程の内容（一例）
基本方針	⇒ 海外赴任者の位置づけ ⇒ 赴任中の心得 ⇒ 赴任期間の上限 ⇒ 家族帯同に関する規則、など
給与・手当	⇒ 赴任中の給与体系 ⇒ 賞与支給に関するルール ⇒ 昇給・昇格の取り扱い ⇒ 各種手当の内容、など
福利厚生	⇒ 社会保険等への加入 ⇒ 健康診断の受診 ⇒ 慶弔金に関する事項、など
その他	⇒ 行き帰り及び一時帰国の交通費負担 ⇒ 支度金の金額 ⇒ 休暇の取得 ⇒ 現地での住居の調達方法、など

一方、海外赴任に該当せず、比較的短期間、海外で勤務する海外出張者は、海外赴任規程ではなく、海外出張旅費規程に基づき、出張に赴きます。実務上、国内出張旅費規程と別に作成することが多いですが、出張旅費規程の各条項について、国内と海外で費用に差をつける等して、対応する例もあります。海外出張旅費規程で定められる一般的事項は、以下のとおりです。

項目	海外出張旅費規程の内容（一例）
基礎的事項	⇒ 出張の区分、出張期間の上限 ⇒ 出張経路の決定方法、など
出張費用	⇒ 出張経費として認められる内容（宿泊費上限など） ⇒ 支度金、日当等の内容 ⇒ 費用の立替え払い、精算方法、など
その他	⇒ 出張申請の方法 ⇒ 帰国後の報告ルールなど

上述の海外赴任規程と海外出張旅費規程以外に、以下のようなマニュアルやチェックリストを整備しておくことで、海外赴任制度運営時に役立ちます。

マニュアル チェックリスト	海外出張旅費規程の内容（一例）
海外赴任マニュアル	⇒ 海外赴任が決まり、現地で就業し、帰国するまでの一連の期間における重要項目をマニュアル化したもの。 ⇒ 整備しておくことで、人事部の負担の軽減、赴任者の安全確保強化等の効果がある。
セキュリティ チェックリスト	⇒ 赴任中に必要となる安全対策、住居の選定、車の確保といった細かい事項に関する「ノウハウ」をまとめたもの。 ⇒ 赴任者の現地での生活に直結。
海外危機管理 マニュアル	⇒ 進出先固有のカントリーリスクを考慮した、危機管理・対応のためのマニュアル。 ⇒ 赴任者の安全性をより強固なものとするために有益。

海外赴任制度に際して留意すべき事項

海外赴任制度導入にあたっては、税務リスクをはじめ、多くの留意点がありますが、①健康診断、②予防接種、③海外旅行傷害保険の加入については、海外赴任者にとって極めて重要な健康に対する配慮となるため、優先的に検討すべき事項です。

健康診断

労働安全衛生法の規定により、6ヵ月以上海外赴任する労働者に対しては、赴任前及び帰国時（一定の例外を除く）に健康診断を受診することが求められます。

必要となるケース	健康診断の項目
必ず実施	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ 既往歴及び業務歴の調査 ⇒ 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 ⇒ 身長、体重、視力及び聴力の検査 ⇒ 胸部エックス線検査及び喀痰検査 ⇒ 血圧の測定 ⇒ 貧血検査 ⇒ 肝機能検査（GOT、GPT及びγ-GTPの検査） ⇒ 血中脂質検査（血清総コレステロール、HDLコレステロール、トリグリセライド） ⇒ 血糖検査 ⇒ 尿検査 ⇒ 心電図検査
医師が必要と判断したときに実施	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ 腹部画像検査（胃部エックス線検査、腹部超音波検査） ⇒ 血液中の尿酸値検査 ⇒ B型肝炎ウイルス抗体検査 ⇒ ABO式及びRh式の血液型検査（派遣時に限る） ⇒ 糞便塗抹検査（帰国時に限る）

予防接種

海外赴任にあたっては、複数の予防接種が必要な場合もあるため、出国日までに必要となる予防接種を受けられるようなスケジュール調整も重要です。予防接種の種類と対象者は以下のとおりです。

予防接種の種類	対象者
黄熱	感染リスクのある地域に渡航する人
A型肝炎	途上国に中・長期(1か月以上)滞在する人。特に40歳以下の人
B型肝炎	血液に接触する可能性のある人
破傷風	冒険旅行などでけがをする可能性の高い人
狂犬病	イヌやキツネ、コウモリなどの多い地域へ行く人で、特に、近くに医療機関がない地域へ行く人。動物研究者など、動物と直接接触する人
ポリオ	流行地域に渡航する人
日本脳炎	流行地域に長期滞在する人(主に東南アジアでブタを飼っている農村部)


海外旅行傷害保険の加入

海外赴任者は、海外旅行傷害保険に加入させることが一般的です。労災の特別加入制度は補償範囲が狭いこと、健康保険による海外療養制度は多額の自己負担が発生するためです。補償範囲については、コストだけではなく、国内勤務者とのバランス、赴任先の医療保険制度・医療水準、利便性等を加味して検討するとよいでしょう。

執筆者：社会保険労務士法人みらいコンサルティング 特定社会保険労務士 ふくもと 祐子 福本 祐子

社会保険労務士法人みらいコンサルティング

みらいコンサルティンググループの社会保険労務士法人です。特にIPOを目指す企業の労務管理体制整備に多くの実績を持ち、同時に給与計算や社会保険の手続代行も行なっております。東京、名古屋、福岡の3拠点をベースに総勢50名体制で全国をカバーしております。



みらいコンサルティング

お問い合わせはこちら

[#法律・制度](#)
[#人事労務](#)
[#海外赴任](#)
[#福利厚生](#)
[#雇用](#)

[シェア](#)
[ツイート](#)
[はてブ](#)

[公式をフォロー](#)
[公式をフォロー](#)

社会保険労務士法人みらいコンサルティング



他の執筆者記事はこちら

<https://www.miraic.jp/>