

2017年12月10日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

# 新・人事マネジメント戦略

2017.12 Vol.1712



海外勤務時の注意点とは？  
～ 海外で勤務させる場合のポイント ～

## 業務案内

### 【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

### 【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

# 新・人事マネジメント戦略



海外勤務時の注意点とは？  
～ 海外で勤務させる場合のポイント～

田中社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 田中 洋

グローバル化にともない、海外支店の設立や海外法人の日本支店設立も多くなっています。海外勤務となった場合、どのような点に注意していけば良いのか？今回は海外勤務時のポイントについて特集します。



## 海外勤務者とは…??

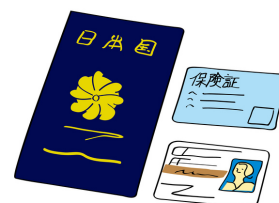
海外勤務については「出張」と「赴任（派遣）」に分かれますが、出張の場合は比較的短期間での海外勤務が多く、業務上の指揮命令は日本国内からであることが一般的です（商談、トラブル対応、打合せなど）。このため社会保険をはじめとする各種保険等についても、出張期間中、特に変更や手続きをする必要はありません。

一方、海外赴任（派遣）ですが、一定期間、長期に渡り海外で勤務し、業務上の指揮命令も海外支店や現地法人からであることが多いため、社会保険等の取り扱いが変更となる場合があります。

### 社会保険 ～健康保険・厚生年金保険～

#### □現在の資格を継続する場合

日本国内の事業所との雇用関係が継続したまま海外での勤務をする場合で、日本国内の事業所から賃金の一部（または全部）の支払いがある。



資格の継続の場合は、定時決定の対象となりますので、算定届を海外勤務者分も忘れずに提出する必要がありますが、健康保険給付も行われますので、海外療養費請求が出来ます。また、厚生年金も将来の年金に反映されます。

日本国内の事業所からも、海外の事業所からも賃金の支払いがある場合、社会保険での「報酬」の取り扱いは次のようになります。

返済不要の公的助成金活用診断サービス受付中 [info@sr-tanakaoffice.com](mailto:info@sr-tanakaoffice.com)

- 海外の事業所からの賃金が、**海外の事業所の賃金規定等により**海外の事業所から支払いされている  
→ 日本国内の事業所からの賃金のみで「報酬」を算定
- 海外の事業所からの賃金が、**日本国内の事業所の賃金規定等により**海外の事業所から支払いされている  
→ 日本国内、海外の事業所合算の賃金で「報酬」を算定

なお、外貨で賃金を支払った場合は、実際に支払われた外貨の金額を、支払い日の外国為替換算率で日本円に換算した金額が報酬額となります。

#### □現在の資格を喪失する場合

海外の事業所へ転籍等で、賃金の全部が海外の事業所から支払われる場合

この場合、社会保険（健康保険・厚生年金保険）は、資格喪失となるので、勤務国での医療制度に加入となります。また、厚生年金も一緒に資格喪失となるため、国民年金への任意加入をするか、合算対象期間とするかの選択が出来ます。任意加入の場合は保険料を納付しますので、将来の年金額に反映されますが、合算対象期間の場合は保険料納付がないので、年金額への反映はありません。

海外勤務の場合、国内での資格継続の有無に関わらず、勤務国の年金制度にも加入する必要がありますが、「社会保障協定」を締結した国の場合、赴任（派遣）期間により日本の社会保障のみ、または勤務国の社会保障のみの加入で済む場合もありますので、確認してみましょう（現在、アメリカ、イギリス、ドイツ他全17カ国で締結）。

#### 労働保険 ～雇用保険・労災保険～

##### □雇用保険 現在の資格を継続する場合

日本国内の事業所との雇用関係が継続したまま海外での勤務をする場合

##### □雇用保険 現在の資格を喪失する場合

海外の事業所へ転籍等で、日本国内の事業所と雇用関係がなくなった場合

労災保険については、転籍となり雇用関係がなくなった場合はもちろんのこと、雇用関係が継続し、賃金の支払いがあったとしても、原則、対象外となります。これは労災保険自体がもともと、国内で就労する労働者を対象としている制度のためです。

#### 労災保険 特別加入とは…？

海外勤務者については、通常、勤務国の災害補償制度の対象となりますが、海外の制度の適用範囲や給付内容が十分でないことも多いため、例外的に、労災保険の「特別加入」（海外派遣者）に加入出来る場合があります。



海外派遣者として労災特別加入ができるのは、以下のいずれかに該当する場合となります。※ 現地採用された場合や留学生は加入できません。

- 1.日本国内の事業主から、海外で行われる事業に労働者として派遣される人
- 2.日本国内の事業主から、海外にある中小企業規模の事業に事業主等として派遣される人
- 3.独立行政法人国際協力機構（JICA）など開発途上地域に対する技術協力の実施の事業（有期事業を除く）を行う団体から派遣されて、開発途上地域で行われている事業に従事する人

加入する場合は、通常の労災手続きとは異なり、「給付基礎日額」（労災の給付額の算定基礎なるもの）を選択し、必要事項を記載した特別加入の申請書と海外派遣に関する報告書を、日本国内の事業所管轄の労働基準監督署へ提出し、都道府県労働局の承認を受ける必要があります。



#### 労働安全衛生法 ～健康診断～

6ヵ月以上海外勤務（派遣）させる場合や、6ヵ月以上海外派遣した労働者を帰国させ、国内業務へ就かせる場合については、労働安全衛生法により「健康診断」を実施する義務があります。

また、海外勤務に伴い、勤務国によっては、予防接種を受けていないと入国出来ない場合もあります。予防接種の種類によっては、期間を空け数回にわたり接種する必要があるものもあるため、スケジュールには余裕を持ち、対象者にも通知しておくようにしましょう。

このほか、給与や労働条件が変更となる場合には、個別に説明を行い、合意をとっておくことが大切です。

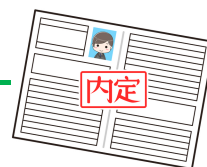
どうしても文化の違うところで生活をし、就業するわけですから、海外勤務者から何か相談や質問があった場合、すぐに対応できるよう、窓口や対応責任者を明確にしておくことが、海外勤務者のストレスを軽減することにもつながります。

優秀な人材とせっかくのビジネスチャンスを活かすためにも、会社でサポートできることや情報の提供を積極的に行い、海外勤務者に安心して活躍してもらえる環境を整備しておくことが大切です。



田中社会保険労務士事務所相談室  
内定取消しはどうしたらいいの…??

市内で雑貨等の通信販売業を営んでいます。社員数は20名、パート・アルバイト15名、将来的には上場も目指しています。先日、来年度の新卒採用予定者に内定通知を出したところ、その本人のよからぬ噂話を耳にしました。会社としては少しでも将来的なリスクは排除しておきたいと考えており、内定の取消しを行いたいのですが、そもそもまだ働いてない社員ですので、内定の取消しは会社の判断で通知すれば有効なものとなるのでしょうか？



## Answer

採用内定を取り消すには、解雇同様に、『客観的かつ合理的な理由』が必要であり、会社から一方的に取り消すことは認められません。

例えば、「会社の業績が悪くなった」という理由は、多くの場合、内定取消の合理性は認められないと考えられます。会社は、積極的に採用活動を行ったわけですから、不況や会社の経営上の問題は、使用者側の責任によるものと考えられるからです。また、「他にもっとよい人が見つかった」というのも合理的な理由とはなりません。

少し難しい言葉となりますが、採用内定を通知するということは、解約権留保付きの労働契約が成立したと考えられ、採用内定を取消すには、解雇する場合と同様の配慮が必要となります。

### ＜参考＞内定取消に関する最高裁判決・行政解釈

採用内定の取消しが認められるのは、内定当時知ることができず、また、知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当としては認めることができるものに限られる（昭54年7月20日 大日本印刷事件）。

旧労働省の行政解釈（昭27年5月27日 基監発第15号）によると、会社の採用通知が労働契約そのものを完成させる使用者の意思表示であるか、又は労働契約締結の予約であるかは、「具体的個々の事情、特に採用通知の文言、当該会社の労働契約、就業規則等の採用手続きに関する定め、及び従来の取扱慣例による採用通知の意味等について総合的に判断して決定すべきものである」としながらも、次のように解されるとしています。

- (1) 採用通知に赴任の日が指定されている場合には、一般にはその採用通知が発せられた日に労働契約は成立したと認められる要素が強い（ただし、従来の慣例その他を勘案して決定されるべき）。
- (2) 雇用契約締結の日を明示して採用通知がなされた場合は、一般には労働契約はその日に有効に成立しているものと解されるから、その日以降における採用取消通知は本人の赴任前（現実に就労するまでの期間）であっても解雇の意思表示であると解され、従って労働基準法第20条（解雇予告）の適用がある。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

## 2017年12月の人事・総務カレンダー

### ■12月11日(月)

11月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

### ※賞与支払届を忘れずに!

賞与を支払った場合、必ず社会保険賞与支払届の提出が必要です。

### ※年末調整の準備は進んでいますか?

各種証明書の見方、計算方法など…、ご不明な点がございましたらお気軽にお問い合わせ下さい。



## Current Topics

### ★留学生の就職状況を公表! | 法務省

法務省では、平成28年における留学生の日本企業等への就職状況を公表しました。就職を目的とした在留資格変更許可数は19,435人(前年比3,778人増)で過去最高、国籍・地域別については、中国が11,039人でトップ、次いでベトナムが2,488人、韓国が1,422人などとなっています。変更許可後の在留資格別の許可数は「技術・人文知識・国際業務」が17,353人で全体の89.3%を占めており、職務内容については「翻訳・通訳」がトップとなっています。

### ★建設業における墜落・転落災害防止対策強化キャンペーンを実施 | 厚生労働省

厚生労働省は、例年建設工事が集中し、労災の多くなる年末年始に合わせ、建設業における死亡災害の4割以上を占める墜落・転落災害を防止するために防止対策強化キャンペーンを12月～1月に実施します。

建設現場パトロール等による指導や周知啓発、リーフレットの配布により労働安全衛生規則の遵守徹底を図りましょう。どうぞ年末年始をご安全に…

### ■編集後記

インフルエンザワクチンが不足しています。毎年流行するインフルエンザですが、今年は特にワクチンが不足しており、十分に医療機関にもない状況です。これは今年の熊本地震でワクチン製造工場が被害を受けたことも大きな要因のようです。

インフルエンザは抵抗力の弱い幼児や高齢者にとっては死活問題となりえます。本来であれば、接種希望者全てにワクチン接種ができることが望ましいですが、不足している現状がありますので、13歳以上65歳以下は1回の接種を原則とすることが厚生労働省から公表されています。

インフルエンザに関わらず、基本は栄養価の高いバランスの良い食事と「うがい・手洗い」です。師走の忙しい時期、また忘年会など暴飲暴食しがちな時期となりますが、自ら抵抗力を弱める行動は控え、楽しい年末年始を迎えたいものですね…

田中社会保険事務所だより Vol.1712

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2017年12月10日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通2-32

星ヶ丘イーストビル2階A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: [info@sr-tanakaoffice.com](mailto:info@sr-tanakaoffice.com)