

グローバルモビリティ

October 2017



About Mazars

MAZARS は監査、会計、税務及びアドバイザーサービスに特化した、国際的に統合された独立組織です。

2017 年 1 月時点で、世界 79 ヶ国に業務を展開し、18,000 人のプロフェッショナルがクライアントの各発展段階をサポートしています。

グローバルモビリティ

企業の国際化に伴って海外勤務者の人数は年々増加しており、今後もこの流れは変わらないものといえます。

従って、経済のグローバリゼーションは、人材の一層のグローバル化と同義といえるでしょう。

とりわけ、アジアを中心とした新興国における国際的業務の増加に伴い、このような国際的業務に従事する人材にかかわる税金や社会保険への対応のために、企業の担当者は、自国だけでなく相手国における状況についても理解する必要が発生しています。

今回は、このように身近な存在となった海外勤務について、社会保険制度の観点からその取扱いを解説してみたいと思います。

I 社会保障制度

社会保障制度には、社会保険、社会福祉、公的扶助、保険医療・公衆衛生が含まれるといわれます。この中で最も身近なものといえる社会保険（最広義）とは、疾病、高齢化、失業、労働災害、介護などの事故（リスク）に備えて、事前に雇用者もしくは雇用主、あるいは両者が社会的供出をすることによって、保険によるカバーを受ける仕組みを意味します。

さらに、社会保険とは、一般的には、広義に健康保険・厚生年金保険・介護保険・雇用保険・労働者災害補償保険（労災保険）を意味し、狭義では、健康保険と厚生年金保険、介護保険を意味して使用されることが多いものといえるでしょう。ここで最広義の社会保険と広義の社会保険の間には、医療保険における国民健康保険や船員保険、共済組合、また、年金保険における国民年金等が含まれるといえるでしょう。

II 海外勤務にかかわる社会保険等

次に、海外勤務とのかかわりにおいて、それぞれの社会保険等の取扱いについてみてみましょう。

（1）健康保険及び厚生年金、介護保険

健康保険及び厚生年金については、その加入義務は、日本の適用事業所との雇用関係の継続がその要件とされています。従って、海外子会社等への転籍出向の場合には雇用関係がないものとして、また在籍出向であっても賃金全額が海外子会社から支払われ日本国内に住所を有していない場合には、日本の適用事業所との雇用関係がないものとみなされ、保険の加入要件を満たさないとされます。（厳密には、日常業務の管理監督責任や賃金支払いの有無等を勘案して、個々の事実関係をもとに判断されます。）

また、介護保険については、上述の雇用関係が存在している場合であっても、海外においてはサービスを受けることができないことから、海外赴任時に「介護保険適用除外該当届」を事業者経由で保険者に提出することにより、保険料を支払う必要はないものとされています。

このような海外勤務に起因する資格喪失により、従業員が被る恐れのある不利益を解消する観点から、仮に雇用関係が継続していない場合でも、健康保険の被保険者資格喪失の日から 20 日以内に任意継続被保険者の手続きを行うことにより加入が認められるものとされています（任意継続被保険者制度）。ただし、任意継続加入期間は最長 2 年間とされています。

（2）国民健康保険及び国民年金、介護保険

国民健康保険の被保険者とは「市町村の区域内に住所を有する者」、国民年金の第一号被保険者とは「日本国内に住所を有する 20 歳以上 60 歳未満の者であって、第二号（被用者年金の被保険者）、第三号（二号被保険者の配偶者）のいずれにも該当しないもの」とされています。

ここで、住所とは、厳密には以下の参考における内容を意味しますが、実務上は、日本において住民登録を有している場合には、強制被保険者として国民健康保険及び国民年金に加入義務があるものとして取り扱われることが多いものといえるでしょう。

参考：“住所”の概念

ここでの“住所”とは、一般的には、生活の本拠としてある程度の継続性をもって生活する場所と定義され、その意義は必ずしも一律に定まるものではなく、関係する法規の立法目的に照らして、その意義を決定する必要があります。ここで、当該住所の概念と（住民基本台帳法における）住民票との関係については、住民票は高度な公証機能を有するものであるが、これが直ちに種々の法律関係における法律要件としての住所を確定させる上での法的効果を有するものではないと一般に解釈されています。

従って、一般に、日本で雇用関係が継続している場合または住民票が存在している場合、実務上は社会保険の加入義務を有するものとして取り扱われることになるものの、厳密には、住民票の有無にかかわらず、実質的に海外に生活の本拠を置いていないと判断される場合には、日本における国民健康保険及び国民年金加入義務はないものといえます。

また、このような住所と住民票との緊密な関係を前提として、国民健康保険における介護保険料免除といった制度は設けられていないものともいえます。

また、日本における住所を有しない場合でも、以下の場合は、国民年金への任意加入が認められるものとされています。

- ・日本国籍を有する 20 歳以上 65 歳未満の者であること
- ・日本国内で保険料の納付が可能なこと（国内に協力者がいなくても日本国民年金協会に代行依頼可能）

（3）雇用保険

上述の社会保険（狭義）と同様に、日本国内の事業主との雇用関係が継続している場合は、引き続き被保険者となり、雇用関係が継続していない場合は資格喪失となります。

しかしながら、海外勤務に起因する資格喪失により、従業員が被ることとなる不利益を解消する観点から、以下のような制度が設けられています。

①受給要件の緩和（算定対象期間の延長）

在籍出向によって海外勤務者が日本の事業所から離職した場合には、受給要件の緩和の特例措置が受けられる場合があります。

受給要件の緩和の特例措置とは、離職の日以前 2 年間の被保険者期間に、さらに最大 2 年間まで被保険者期間を加算できるというもので、受給要件対象期間の算定において海外勤務にかかわる期間を考慮に入れるものとなっています。

②受給延長申請（海外出向に帯同する配偶者）

海外出向する社員の配偶者が、その海外勤務に同行する理由で退職した場合には、配偶者自身が退職の翌日以後 30 日経過した日から 1 か月以内に、雇用保険受給期間の延長申請を行うことにより、配偶者自身の退職後 4 年以内に帰国すれば、失業給付の適用が認められるものとなっています。

③主たる雇用関係の判断

国内企業から在籍出向として雇用関係が継続されている場合には、引き続き雇用保険被保険者となることから、出向元（国内企業）から給与の一部のみが支払われていた場合には、海外出向者が日本へ帰国した後 1 年以内に退職して失業した場合には、その失業給付額が低額となる可能性があります。このような場合には、状況に応じて、海外出向前の給与を基に失業給付の金額の算定を受けることが認められる場合があるものとされています。

（4）労災保険

海外出張については国内出張と同様、労務提供の場が通常の勤務場所から離れているにすぎず、国内の事業所に所属して当該事業所の指揮命令下において労務適用していることから、労災保険法の適用も国内の場合と同じものとなっています。

他方で、海外派遣、転勤、出向については、労災保険制度は属地主義を採用しているため、労災保険法の適用が行

われないものとなっています。

とりわけ海外出張と海外派遣との区分について、海外出張者として労災保険の保護が与えられるか、海外派遣者として特別加入しなければ保護が与えられないかは、その勤務の実態を総合的に勘案して判定されるべきものとされています。

また、労災保険においては、属地主義が採用されているため海外出張以外の海外勤務にはその適用がなく、これらの海外派遣者を保護するために、海外派遣者特別加入制度が設けられています。ここでいう「海外派遣者」には、以下のような者が含まれます。

- (i) 国際協力事業団等開発途上地域に対する技術協力の実施事業（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者
- (ii) 日本国内で行われる事業（有期事業を除く）から派遣されて海外支店・工場・現地法人・海外の提携先企業等海外で行われる事業に従事する者
- (iii) 海外で行われる常時 300 人以下（金融業、保険業、不動産業または小売業では 50 人以下、卸売業またはサービス業では 100 人以下）の労働者を使用する事業主

III 勤務地国における社会保障制度

海外で勤務する場合には、原則として、勤務地国の社会保障制度に加入する必要があります。この場合には、基本的には日本の社会保障制度から離れることとなりますが、上述のような任意加入等を行う場合、日本の社会保障制度の保険料と二重に負担しなければならない場合が生じています。さらに、日本や海外の年金を受けとるためには、一定の期間その国の年金に加入しなければならないため、保険料の掛け捨てになってしまう恐れがあります。

このような、各国の社会保障制度の相違による保険料の二重負担や年金受給資格の問題（掛け捨て）を防止するために、加入すべき制度を二国間で調整し、年金加入期間の通算を行うために、二国間協定（条約）として、社会保障協定が結ばれることがあります。

この社会保障協定の目的は、一般的には、以下のような二重加入にかかわる適用調整と保険期間の通算となっています。

(1) 適用調整

相手国への派遣の期間が 5 年を超えない見込みの場合には、当該期間中は相手国の法令の適用を免除し自国の法令のみを適用する。相手国への派遣の期間が 5 年を超える見込みの場合には、当該期間中は相手国の法令のみを適用する。

(2) 保険期間の通算

両国間の年金制度への加入期間を通算して、年金を受給するために最低必要とされる期間以上であれば、それぞれの国の制度への加入期間に応じた年金がそれぞれの国の制度から受けられます。

尚、2017 年 8 月現在、日本は 20 ヶ国との間で社会保障協定に署名しており、うち 17 ヶ国分は発効しています。社会保障協定の締結状況は各国によって異なり、中国とは現在協議中となっています。

協定が発効済の国

ドイツ イギリス 韓国 アメリカ ベルギー フランス カナダ オーストラリア オランダ チェコ スペイン アイルランド
ブラジル スイス ハンガリー インド ルクセンブルク



署名済未発効の国
イタリア フィリピン スロバキア

以上のように、社会保険等の適用という観点からは、海外勤務に関連して従業員に不利益を与えないためには、海外出張を採用することが最も簡便な方法と考えられます。しかしながら、海外出張のみで海外業務に対応することは非現実的であるともいえ、現実的には海外現地法人等への在籍出向による対応を取らざるを得ない場合も多いでしょう。

このような場合には、上述のように、日本における社会保障制度だけでなく、現地における社会保証制度や2国間の社会保障協定等についても、十分な配慮を行うことが重要となってくるといえます。

このように、一言で海外勤務といっても、様々な要素が絡み合い、その実践においては人事面、社会保険及び給与福利面、税務面等における十分な検討及び準備が必要であるといえることから、国際ビジネスに従事するビジネスパーソンの方々については、その背景及び状況について正確な理解を持つこと必要性があるといえるでしょう。

この記事は三菱東京 UFJ 銀行（中国）有限公司の China Report からの転載記事となります。
(<http://rmb.bk.mufg.jp/chinareport/economics/>)

CONTACT

Mazars

Japan Desk

望月 一央 Mochizuki Kazuhisa

パートナー Partner

Tel. +86 (0)21 6168 1088

Email. kazuhsa.mochizuki@mazars.cn

Address

8th Floor, One Lujiazui, No. 68 Yin Cheng Middle Road,

200120, Shanghai, China

Tel. +86 (0)21 6168 1088

Fax. +86 (0)21 6168 1087

MAZARS JAPAN DESK (CHINA) CONTACTS

Japan Desk SHANGHAI OFFICE

望月 一央 Mochizuki Kazuhisa

パートナー Partner

Tel. +86 (0)21 6168 1088

Email. kazuhsa.mochizuki@mazars.cn

大澤 健彦 Osawa Takehiko

シニアコンサルタント Senior Consultant

Tel. +86 (0)21 6168 1088

Email. takehiko.osawa@mazars.cn

Address

8th Floor, One Lujiazui, No. 68 Yin Cheng Middle Road,

200120, Shanghai, China

Tel. +86 (0)21 6168 1088

Fax. +86 (0)21 6168 1087

More informations on
www.mazars.cn