

各国の所得税制・社会保障制度と
日本企業の海外赴任者の待遇
〈国内勤務者と海外赴任者との間の不平等感の解消策〉

東 良 徳 一

Salary and Allowances of Japanese Employees Working Abroad
Taking Account of Different Income Tax
and Social Security Systems of Various Countries

〈Measures to Settle the Feeling of Unfair Treatments

Held by the Employees Working Inland and Abroad〉

HIGASHIRA Tokuichi

目 次

1. 海外赴任者の月次給与の決め方
 - 1) 手取額決めによる給与
 - 2) 住宅費補助
 - 3) 子女教育費補助
 - 4) 留守宅手当（日本払い給与）
2. 税制などの違いによる不平等感
 - 1) 医療費・健康保険・介護保険
 - 2) 配偶者・扶養者・医療費などの各種の所得控除や税額控除
 - 3) 税金の制度の外で支給される手当（児童手当など）
3. 頻繁には発生しないが状況による差が大きい事象
 - 1) 退職一時金に対する日本の優遇制度
 - 2) 公的年金をめぐる不平等感
4. まとめ

キーワード：海外赴任、手取決め給与、住宅費補助、子女教育費補助、留守宅手当、社会保障制度、社会保障協定、配偶者控除、扶養控除、医療費控除、所得控除、税額控除、児童手当、退職一時金、公的年金

Keywords：Working Abroad, Net Payment Employment Agreement, Living Allowance, Educational Allowance for Children, Home Payment, Social Security System, Social Security Treatments, Marital Deduction, Family Allowance, Medical Deduction, Tax Allowance, Tax Credit, Child-care Allowance, Lump-sum Retirement Allowance, Public Pension Plan

日本企業のグローバル化に伴い、様々な国に従業員を派遣しなければならなくなる。これらの日本から派遣される従業員と日本で働く従業員の給与を含む様々な待遇につき、赴任国の所得税制や社会保障制度などの差から不平等感が出てくると、労働へのモチベーションを低下させることにつながる。

海外経験のない企業は、海外進出をサポートしてくれた銀行・商社・元請け会社・アッセンブリーメーカーや既に進出している企業から現地での情報を入手して日本から派遣する従業員の待遇構造を決めることが多いが、日本での給与体系が異なることと日本の人事部の経験不足から待遇の不平等感の解消策には苦労している。また、海外経験がある企業でも新しい国に進出する場合、ある国での経験が他の国では応用できない場合もある。

この小稿では日本と進出先の国や地域との税制と社会保障制度の差から従業員の待遇についてどのような不平等感が発生し、それをどのように解消しているかにつき、筆者の欧州における20年強にわたるコンサルティングの経験の中から具体的な実例をあげることにより日本企業による海外赴任者の待遇の決め方の基本構造を抽出することを試みることにする。

1. 海外赴任者の月次給与の決め方

1) 手取額決めによる給与

日本国内で勤務していると「給料400,000円」と言うと、そこから健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、雇用保険料、所得税、住民税が差引かれ、「手取額」は300,000円程度になる（配偶者と子供1人を仮定）。すなわち、「給与（給料）」と言えば、「税込額」である。

外国に赴任すると、赴任した国の税法に従って給与計算されるが、税制や社会保険の制度が各国で異なるため、その国で働いた結果もらう給与が「税込額」で決められていると「手取額」は日本円相当で300,000円よりも多かたり少なかたりすることになる。

「手取額」が日本円相当額で300,000円より少ない（すなわち、社会保険料と税金が日本より多い）と、その国に赴任した日本人は「日本にいた方がよかった」と感じ、その国で働くモチベーションを低下させる。逆に「手取額」が日本円相当額で300,000円より多い（すなわち、社会保険料と税金が日本より安い）と、海外に赴任した人は満足するが、その差が合理的に説明され、国内で働いている同僚が十分に納得できるものでない限り、日本で働いている同僚のモチベーションの低下につながるであろう。すなわち、海外勤務となった人の同僚で日本で働く人の「税込給与」が400,000円で「手取額」が300,000円だとすると、海外勤務になった人の給料を手取額300,000円相当額でまず決めてしまい、そこから何が

加算され何が減算されたかを明らかにすることにより、両者の不平等感をなくすことができるのである。

海外に従業員や役員を派遣している会社は、このような「給料の手取額決め」を一般的に採用している。ところが、ここで言った「300,000円相当額」は、日々の為替相場の変動によって場合によっては数日で10%以上も変わってしまうこともある。海外で勤務する場合も日本で勤務する場合と同額の手取給与を海外赴任者の指定する国外・国内の銀行口座に振り込むということにより、この為替変動による現地通貨ベースでの変動を回避する方法を選ぶ企業もあり、また、日本円で支給する日本払い給与と現地通貨で支給する現地払い給与の合計額で「手取り300,000円相当額」とし、現地通貨で受取る分については「毎月の15日の為替相場の終値」などの基準日を決めておき、現地通貨で受取る額は為替の変動の影響を受けて上下させるという方法をとる企業もある。これらの方法は、毎月の日本円ベースでの手取給与額を固定することにより、給与の不平等感をなくすというものであるが、逆に、現地通貨ベースでの従業員の手取額が毎月変動することによる不平等感を訴える者も出てくる。特に、昨今のように為替相場が経済実態とかけ離れた動きをし、数日で10%以上も上下する状況では、給与の送金日や通貨換算基準日に急激な為替変動が起こることも少ないとは言えないことから、次に述べる物価水準調整と合わせて年に1回の現地通貨ベースの手取給与の改訂に加え、大幅な経済変動や為替変動にあたっての臨時調整の制度を採用する企業も多く見られる。

国外に赴任した者と日本で働く者との間、さらにはAという国で働く者とBという国で働く者との間の給与の不平等感は「日本で働いていたとした場合の日本円での給料の手取額」を（何らかの方法で現地通貨に変換して）支給することだけでは解決しない。赴任した国での業務の困難さやその地域の安全性の面でのリスクなどの補填・保証のためのハードシップ手当が必要な国・地域もあり、また、一人当たり月50,000円相当の額で十分に贅沢に暮らせる国もあれば、普通に暮らすだけでも月250,000円相当の経費が必要な国もある。すなわち、赴任した国や地域で一般的な暮らしをする場合に必要とされる生活費に大きな差があり、これを調整しようというのが物価水準調整である。物価水準についてはいくつかの機関が国および地域別のポイントを出しているが、調査機関ごとにかかなりの差がある。特に、米国人や欧州人が国外で生活する場合の物価水準と日本人が海外で生活する場合のそれでは調査対象に含む品目が異なることから、当然、大きな差が出る。日本人を海外に派遣する場合は、これに対応する物価水準を算定しているデータを使わねばならない。特に、海外赴任者の基本給部分の決定においては、物価水準調整は不平等感を解消するために不可欠なものとなる。なお、この小稿の目的は待遇格差を解消するための基本

構造を抽出することにあるため、ハードシップ手当や物価水準調整の決め方の詳細についてはここでは検討せず、海外赴任者の待遇決定にあたっては、これらの手取り額への加算要因として明示することが必要であることを指摘しておくに止める。

また、人間の不平等感は完全になくなるものではないことから、海外赴任者の給与の決定にあたっては、決定方法を明確にし、不満が出た時点で速やかに修正の可否を検討する柔軟な体制を作っている企業がある。他方、税金や社会保険料は海外赴任者が働いている国や地域に現地通貨で納付することが一般的であることから、毎月の為替変動による現地通貨ベースの給与が変動すると、給与計算費用がかさむことになる。自社内で給与計算している場合は、毎月の手取給与額の変動による給与計算費用の変動はほとんど目に見えないが、給与計算を外部に委託している場合は、手取給与から税金と社会保険料を逆算する特殊な計算をしなければならないことに加え、毎月、基本データ（手取給与額）をインプットし直さなければならないことからのデータ変更費用が目に見えて増えることになる。

そこで、毎月の給与データの変更費用を節約するため、年に1回の給与改定にあたり、「年間の手取給与」をベースに、為替変動の影響とハードシップ手当と物価水準の調整を加え、「年間の税込給与」を算定し、これを12等分またはボーナスの予想支給月数を考慮して「税込の月次給与」を計算して、為替や経済的な大きな変動がない限り、次の給与改定までこれを使う企業もある。

いずれにしても殆どの日本企業の海外赴任者の基本給の決定にあたっては日本で働く同レベルの従業員の「給与の手取額」と為替変動の影響とハードシップと物価水準のファクターが考慮されている。ただ、従業員間の待遇をめぐる不平等感の基本給部分だけではなく、諸手当についても考慮すべきものがいくつか見かけられたことから、次節以下では海外赴任者の諸手当について見ていくことにする。

2) 住宅費補助

海外赴任者の待遇の中で見過ごされがちであるが不平等感の大きな原因の一つが住宅問題である。ひとつは赴任前に日本で住んでいた家の処理であり、もうひとつは赴任先での住環境である。

海外赴任者が配偶者などの家族を日本に残して海外に赴任する場合は日本の住居は継続して使用するため、その日本での住居が賃借住居であろうと持ち家であろうと、それまで支給されていた住宅手当を継続するだけで不平等感は出ないが、家族も海外に帯同する場合、海外赴任者がそれまでの住居が賃借住居であっても継続して賃借しておきたいという意向を示すこともあり、持ち家の場合はなおさら売却処分する人は少ない。赴任前の賃借

住居を赴任後も賃借する人や持ち家の場合、以前は派遣元の日本の会社が海外赴任者の赴任中は一旦借り上げて他の従業員などに貸すという、いわゆる「借り上げ社宅」の制度を持っていた会社が多かったが、この「借り上げ社宅」制度は管理コストがかかることなどの理由から徐々に減っている。この結果、海外赴任者自らが賃借住宅の再賃貸先や持ち家の賃貸先を探すことが多くなっている。

次に、赴任先での住宅であるが、日本企業の場合、赴任期間は3年から5年であることから、会社が借りた（または買い取った）社宅に入居することが一般的である。このような社宅を会社が支給する場合でも、従業員個人が自由に賃借物件を選ぶことができる場合であっても、赴任先の国により、一般的な住居の広さや平米あたりの賃借料、さらにはメイドをつけるのが社会習慣になっている国もあるなど、ベースとなる基準が大きく異なることから、どうすれば赴任先国による不平等感をなくすことができるかを解決しなければならぬ。

例えば、赴任者の役職ランクと帯同する家族の人数により一定の床面積の住居までは会社負担とし、それを超える面積割合の家賃は赴任者の負担とする方法を採用する企業があるが、この基準床面積をどの国も一律に規定すると、国や地域による住環境の差から、その国の社会の目からのランク付けに大きな差が出ることもあり、床面積での規定を設ける場合は、その国や地域での社会の目によるランク付けを調査して社会的なランクに応じた基準床面積を決めるという配慮をすることで赴任先の国による不平等感をなくすように工夫している企業もある。このことは、一定の家賃までは会社が負担するなどの基準家賃額の決定にあたって、メイドなどをつけるか否かなどの待遇などについても同じことが言える。すなわち、国による社会の目からのランク付けにより基準を赴任国ごとに決める方法が最も不平等感をなくす方策ということになる。ただ、社会の目からの住居のランクは、実際に赴任しないことには実感できないことから、海外赴任経験のない従業員に納得させることは難しいという事例も報告されている。

3) 子女教育費補助

海外赴任にあたり学齢期にある子女を帯同するか否かについては赴任者個人の考え方に差があり、様々なケースが出てくる。日本企業のグローバル化に伴い、世界のかなりの数の国に日本の文部科学省が認定した全日制の日本人学校が設立されている¹。この日本人学校は日本の文部科学省が設置したものではなく、現地の日本人会などが設置したもので

¹ 文部科学省のHP (<http://www.mext.go.jp/>) によると、2012年3月現在で、52カ国89の日本人学校がある（うち、アテネ休校中）。

あることから、授業料は有料である。その他、土曜日や放課後のみに開校する補習授業校も多く²、また日本国内の学校法人等が母体となり海外に設置した全日制の教育施設である私立在外教育施設もある³。

日本国内で勤務する場合に日本人従業員に「子女教育費補助」を提供している会社はないと思うが、これは、日本にいれば小学校と中学校は原則として授業料無料の公立校があり、授業料が有料の国公立校や私立校に入学させるか否かは親や子女本人の選択によるためと考えられる。ところが、海外で日本語による教育を受けようとする、私立在外教育施設や補習授業校は当然のこと、日本人学校も授業料は有料であることから、ほとんどの企業は海外赴任者に対し、その子女の教育費の補助をしている。多くの場合、日本の義務教育期間である小学校と中学校に対応する期間に限定して、日本人学校の授業料相当額までの実額を子女教育費補助として海外赴任者に提供している⁴。すなわち、義務教育期間は日本におれば授業料が無料の公立校を選択できるが、海外にいと日本語教育を行う無料の教育機関はなく、最も一般的な現地の日本人学校の授業料を会社が負担しても日本にいる従業員が不平等感を持つことはないためである。他方、保育園や幼稚園および高等学校以上の教育費については日本にいても有料であるため、海外赴任者だからと言ってその費用を補助することは国内で働いている従業員に不平等感を与えるため、この教育費に対して補助を行う企業は少ない。ただ、日本国内にいるよりも日本語での教育に費用がかかることは仕方がないとして、私立在外教育施設の小・中学校の授業料の全額のみならず私立在外教育施設の高等学校の授業料までも補助する企業もある。

子女を現地（英語圏の場合もある）の授業料無料の小・中学校に通わせ、現地語で行われる学校の授業の理解のために家庭教師をつけることもあるが、この家庭教師代も企業が全額または一部補助しているケースもあった。さらには、赴任先が英語圏の場合で現地の有料の小・中学校に通わせる場合の授業料も補助の対象にする企業もあった。

あくまでも、子女教育に対する企業の考え次第であるが、「海外赴任者と国内勤務者との不平等感をなくすために、海外赴任者には何を補填すべきか」の観点から見直しを行い、子女教育費補助の支給基準を今までより厳しくし、支給対象の教育費を縮小している企業も多く見られる。なお、特殊な例ではあるが、ドイツでは幼稚園・保育園あるいはそれらに準ずる施設への保育料を雇用契約で取り決めた給与に「追加」で雇用主が支給した

² 文部科学省の HP (<http://www.mext.go.jp/>) によると2010年4月15日現在で56か国に201校の補習授業校がある。

³ 文部科学省の HP (<http://www.mext.go.jp/>) によると2010年4月15日現在、9校（休校中の1校を除く）の私立在外教育施設がある。

⁴ 日本人学校は日本の義務教育期間を対象にしているため、小学校と中学校しかない。

場合は、ドイツ所得税法第3条第33号に基づき、その保育料を従業員の所得とはせず、非課税にするという制度があり、これを日本から赴任してきた従業員にも適用している企業がある。この制度はあくまでも通常の給与に「追加」で支給されたものという条件があるため、この制度を利用する場合は、日本やドイツ以外の国で勤務する従業員に比べて有利となるため、この制度を知っていても利用しない企業も多い。

4) 留守宅手当（日本払い給与）

海外に赴任する従業員が単身で赴任する場合や配偶者同伴で赴任するものの扶養親族（子女や父母など）を日本に残しておく場合、日本の派遣元企業から日本円で従業員の日本の銀行口座に留守宅手当が振り込まれることが一般化している。この制度をさらに広げ、日本に扶養親族がない場合でも留守宅手当を受けることを認めることも多くの企業で見られる。これは単に「海外赴任者に対する日本払い給与」であるが、これも含めてここでは「留守宅手当」ということにする。

留守宅手当の字面から思い浮かべられる目的は上記のように海外に赴任する者が日本に残した配偶者や扶養親族の生活に必要な金銭を海外赴任者が海外で受取る給与から日本に送金する手続きを省くために日本の派遣元企業が日本で支払うものである。この字面通りの目的のほかに、日本での住宅ローンの返済目的や海外赴任者が派遣先の国で支給される現地通貨での給与は当座の生活費の額までとし、日本帰国後の住宅建設費や日本で過ごす老後のための財産形成や貯蓄部分については為替リスクのない日本円での支給をしようとする企業の福利目的がある⁵。このため、留守宅手当と派遣先での現地通貨での手取給与額の割合を海外赴任者自身が決めることができるようになっている会社も多い。この場合、派遣元と派遣先の会社での法人税上の問題が発生する可能性があり、その対策が必要となる。

また、派遣先の会社が設立間もないために十分な収益が上げられない場合や、経営が不振になっていてその立て直しのために日本から人材を派遣しなければならない場合など、現地の会社が赴任者の労務費を十分に負担できない場合などで、日本の派遣元が留守宅手当として赴任者の労務費の多くの部分を負担することもある。

この留守宅手当では日本で支給されるものではあるが、赴任地国と日本との間の租税条約または赴任地国と日本との間に租税条約がない場合は日本の所得税法に基づいて非居住

⁵ さらに、派遣先の国や地域によっては国外に持ち出せる現地通貨に上限があることから、現地で支給される給与は当座の生活費の額までとする場合もある。

者に該当すれば日本での課税はなく⁶、租税条約および赴任地国の税法にもよるが、赴任地国で課税対象になるのが通常である。従って、赴任地国による税率や税制の差によって留守宅手当の手取額に差が出ないように、日本で支払われる留守宅手当から発生する赴任先国の個人所得税などは派遣元企業か派遣先企業のいずれかが負担し、海外赴任者が負担しないようにしている会社が多い。なお、日本で支払われる留守宅手当に対する赴任先国の所得税などを派遣先の企業が負担すると、派遣先企業の税務調査で移転価格税制の観点から派遣先の外国企業が労務費を不当に多く負担していると指摘されたケースがあったが、この海外派遣者の給与に関連した移転価格税制問題については別の機会に検討することにする。

2. 税制などの違いによる不平等感

1) 医療費・健康保険・介護保険

国によって健康保険制度は大きく異なる。米国のように高齢者以外に対する公的な健康保険制度がないため、日本の健康保険と同様の給付を受けるためには民間の健康保険に加入しなければならない国や、ドイツのように公的健康保険によって基本的には医療費のほぼ全額が給付される国もある⁷。では、ドイツへ赴任した日本人がドイツの公的健康保険により日本にいる時以上または同等の医療サービスを受けているかという点、そうではないのである。そもそもドイツの公的健康保険は所得が一定以下の低所得者だけに加入義務があり、日本からの赴任者は所得の低い若い者以外は通常は公的健康保険加入義務がない。ドイツの医療機関には公的健康保険を扱っていないものも多く、また公的健康保険でできる医療そのものに制限があることから公的健康保険の範囲内では良質の医療サービスを受けることができず、良質の医療サービスを受けるためには自己負担するか民間の保険会社が提供する民間健康保険に加入する必要がある。そこで、ドイツに赴任した日本人の多くは日本にいた時と同等の医療サービスを受けるため、医療費は一旦自己負担とし、日本出国後も加入を継続している日本の健康保険からの給付を受ける方法を選択したり、ドイツの民間保険会社が提供する民間健康保険に加入し、保険料は全額会社負担とし、最終的には上記1-1) で見た「手取額決め給与」の計算に巻き込むことで、日本および他の国で働く

⁶ 「非居住者」の定義は所得税法第2条①三、五。また、日本と租税条約を締結している国への赴任の場合、当該国と日本との間の租税条約が適用される。OECDモデル条約では、第4条「居住者」と第15条「給与所得」の条文が留守宅手当での課税地国決定に関するものである。

⁷ ドイツの公的健康保険の場合、入院費や薬代などは一部自己負担であり、また、四半期ごとに医療機関共通の初診料を支払う必要がある。

従業員との不平等感をなくすようにしている。この方式であれば、米国のように高齢者以外に対する公的な健康保険制度がなく民間の保険会社が提供する健康保険を利用する場合と同じことになる。

なお、ドイツでは2009年1月1日から施行されている「医療保険競争強化法」により、「保険契約についての法律（Gesetz über den Versicherungsvertrag）」の第193条に第3項以下が新たに追加されたことにより、「新たなプライベート健康保険加入義務」が導入され、国内に住所（Wohnsitz）を有する者はすべて公的健康保険かドイツにおいてその業務活動を認可された民間の保険会社の提供する健康保険に加入しなければならなくなった⁸。これにより、2009年からは医療費を一旦自己負担とし、日本出国後も加入を継続している日本の健康保険からの給付を受ける方法を選択するメリットはなくなってしまっている。

次に、介護保険についてであるが、海外赴任者は「介護保険適用除外該当届」を健康保険組合に提出することで海外赴任中の介護保険料の支払いを免除され、日本帰国後に「介護保険適用除外非該当届」を出してその後の保険料を納付すれば、介護が必要になったときに介護保険の給付を受けることができる⁹。他方、赴任国に介護保険制度がある場合、通常は日本と同様に短期滞在の外国人には介護保険が免除されているが、長期に滞在する場合は介護保険に加入する義務がある。この「長期」の定義などに関する赴任国の制度によるが、その国の介護保険料を支払わなければならないケースもある。そのような場合、ほとんどの日本人海外赴任者は赴任国の介護保険の給付を受けるまでその国に滞在することがないため、この介護保険は掛け捨てとなる。このように給付が受けられない保険料まで海外赴任者個人が負担することは不平等になることから、このような保険料については会社が負担する形で「手取額決め給与」の計算を行うのが一般的である。

2) 配偶者・扶養者・医療費などの各種の所得控除や税額控除

各国の個人所得税の税額の計算は大きく異なり、また毎年のように計算方法が改訂される国もある。所得がない配偶者がいる場合や配偶者の所得が低い場合の配偶者の所得税上の処遇方法については、米国やドイツなどいくつかの国では夫婦合算課税制度があり（フランスは世帯単位課税制度）、夫婦合算課税を選択すれば日本の配偶者控除に該当する控除は受けられなくなるものの、個別単位課税での税率よりも低い税率を適用するなどの方法により配偶者控除と同様の効果が出るようになっている。また、英国のように夫婦合算課税制度もなく「夫婦の課税上の平等」の考え方から配偶者控除を設けない国においても、

⁸ PricewaterhouseCoopers AG [2009] Progress with Clients No. 1-09.

⁹ 日本年金機構のHP：<http://www.nenkin.go.jp/main/system/explanation/31.pdf>

配偶者を有する者には「就労税額控除」で結果的に他の国と同様の効果が出るようにしている。

また、子女などの被扶養者に対しても、控除される金額や控除する方法は異なるものの、米国や英国には日本の扶養控除と同様の控除があり、ドイツのように児童控除と児童手当のいずれか有利な方を受けることができる制度やフランスのように子女も含めた世帯単位課税制度により、扶養家族に対する税務上の配慮をしている¹⁰ところもある。

配偶者や扶養親族の経費に対する税務上の取扱いの国による差は「手取額決め給与」の計算を通じて解消することができるが、日本で生活していた場合に受けられる医療費控除や寄付金控除や生命保険などの保険料控除などについては、医療費のように個人的な事情や寄付金・生命保険のように個人の意思に左右されるため、たとえ赴任国に同様の制度があったとしても日本の制度とは異なっているため、赴任国ごとの不平等感をなくす手立ては難しい。医療費については前節で見てきたように、医療費を（ほぼ）全額給付してくれる民間医療保険に加入し、企業がその保険料を全額負担する方法や医療保険でカバーできなかった医療費は全額会社が負担するという会社もあるが、国外赴任者を優遇しているという日本国内で働く者による不平等感を生むことになる。寄付金や生命保険に対する控除制度が赴任国にある場合、「手取額決め給与」にしていると控除による効果は会社が負担する税金の減少となり、会社がメリットを受けるため、それらの控除があった場合の会社が負担する税金と控除がなかった場合の税金の差額を赴任者個人に返金するという方法を採っている企業があった。ただし、この返金された差額は返金した年の課税所得となることが一般的であるので、厳密に言えば返金額の計算にあたって税効果も考慮した計算にすべきであろうが、そこまで対処している企業は見たことがない。

3) 税金の制度の外で支給される手当（児童手当など）

先進国では少子化対策などの目的で児童手当を税金の制度の外で個人に支給している国がある。典型的なものがフランスの制度である。フランスの家族給付は、いわゆる児童手当も含めて30種類もの手当があり、また、生活困窮者や低所得者を対象としたものではなく、一般世帯全体を対象としている¹¹。この税制の外で支払われる児童手当などについて日本の派遣元の企業の人事部が知らないことも多く、学齢期の子女を持つフランスへの赴任者がこれら児童手当などを「手取額決め給与」以外にもらっていたということがあった。他の国への赴任者や日本で勤務する者とのこの不平等な取扱いをなくすには、税金の制度

¹⁰ 以上、財務省のHP：http://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/income/051.htm

¹¹ 内閣府のHP：<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2005/17WebHonpen/html/h1410010.html>

外で支給される児童手当なども考慮した「手取額決め給与」を決めなければならない。

また、ドイツでは日本の扶養控除に対応するものとして児童手当と児童控除（所得控除）のいずれか有利な方を受けることができる制度があると言ったが、毎月児童手当が税金の計算とは別に個人に支給され、年次（確定）申告のときに児童控除の額を算定し、児童控除の額が1年間に既に受給した児童手当より多い場合には要支払税金から差引く（還付額が発生することもある）という方法を採用している。児童手当の額は子供の数により月々定額であるが¹²、児童控除の額は累進税率制を採用していることから、所得に応じて変動する。従って、児童手当の額が児童控除より多い納税者もいれば、その逆の納税者もいるということになる。例えば、日本からドイツへの赴任者 A 氏（子女を帯同）が受取った毎月のドイツの児童手当の年間合計が400で、年次（確定）申告で計算された児童控除額が380の場合、児童手当年間合計額400>児童控除額380のため、年次（確定）申告による追加税金や還付額には影響がないことになる。他方、年次（確定）申告で計算された児童控除額が420の場合、児童手当年間合計額400<児童控除額420のため、 $420 - 400 = 20$ が年次（確定）申告による追加税金の減少または還付額の増加になる。

これまで見てきたように、ほとんどの日本企業の海外赴任者の給与は日本で勤務する者および赴任国の税制などの差による不平等感をなくするために「手取額決め」となっているが、この制度の下では月次給与を手取額とするだけでなく、確定申告など年間合計額の所得税申告によって追加税金が発生した場合は会社が支払い、還付があれば会社が受取ることになっている。ドイツの所得税計算における児童手当と児童控除のメカニズムを知らない日本の会社の人事部は、上記の例では、年次（確定）申告により還付20があればそれを会社へ還付するようドイツへの赴任者 A 氏に伝えるだけである。すなわち、児童手当年間合計額>児童控除額の場合でも児童手当年間合計額<児童控除額の場合でも、A 氏は、毎月受取る児童手当の額（この例では400）については給与計算および確定申告による税金の精算の外で受取ったままとなり、会社と取り決めた「年間給与・賞与の手取決め額」以上の額を受取ることになる。

このような税金制度の外で支払われる児童手当などの有無についての調査を行い、それも考慮した「手取決め給与」を設定する企業も増えている。ドイツの場合は、児童手当の受給のためには申請しなければならないため、受給申請しないようにドイツ赴任者に指示することでこの不平等を回避することが多いようである¹³。

¹² 2012年現在では、第1子と第2子には月額184ユーロ、第3子には190ユーロ、第4子以降には215ユーロとなっている。

¹³ 他の会社のドイツ赴任者から児童手当の受給方法を聞きつけ、個人的に児童手当の受給申請をする人もいる。この場合、年次（確定）申告による所得税の査定書には年間児童手当受給額が記載されている。

3. 頻繁には発生しないが状況による差が大きい事象

1) 退職一時金に対する日本の優遇制度

日本的経営の古くからの特色の一つである終身雇用制の下、永年勤続を奨励する意味もあり、また給与の後払いの性格を持ち企業のキャッシュフローにも貢献することから、ほとんどの企業は退職一時金の制度を持っていた。近年はこの制度を廃止して企業年金制度に移行したり、年金制度との選択や部分選択制を導入する企業も増加している。

退職一時金の制度は給与の後払いの性格を持っている。それを勤務していた各年度に分割して給与として受けていたならその給与に見合う税率が適用されていたはずである。ところが退職一時金を受けた年にその年の他の所得と合算して課税されると、日本の所得税が累進税率となっていることから多額の税金を支払わなければならなくなり、勤務していた期間に分割して給与として貰っていた場合に比べ、手取額は少なくなってしまう。これを回避するため、日本の税制で多額の退職所得控除と半額課税という優遇制度を設け、さらに一定の手続きをすれば他の所得と分離して税額を計算できることになっている¹⁴。

企業のグローバル化に伴い、日本の企業からの海外赴任者が海外で定年を迎えることも見られるようになってきている。そのうちのかかりの人数の人は定年後に日本に帰国せず赴任地で同じ会社に再雇用されたり、赴任地で新しい職場を見つけている。このように定年後に日本に帰国せず赴任地で退職一時金を受取る場合、日本で退職して退職一時金を受取るよりも著しく不利になることが多い。

退職一時金の制度は日本の企業に特有の終身雇用制から発生したものであり、日本に特有の制度である。従って、赴任先の国に居住中に退職一時金を受取れば、全額が通常の所得に合算されて所得税が課税されることになることが一般的である。赴任先国が累進税率を採用しておればさらに税額が増加し、退職一時金の手取額は減ることになる。

日本と締結しているほとんどの租税条約では OECD モデル条約第18条の退職年金についてと同様の規定を持っている。OECD モデル条約第18条では「(前略) 過去の勤務につき一方の締約国の居住者に支払われる退職年金その他これに類する報酬に対しては、当該一方の締約国においてのみ租税を課すことができる」としており、過去の勤務に対して退職年金などが支払われる国ではなく、退職年金を受取るときに居住している国で課税されるとされている。過去、この条項は日本の厚生年金のような公的な年金に対してのみ適用

ことから、会社に所得税の査定書を提出させ、これをチェックする制度を導入している会社もある。

¹⁴ 国税庁の HP : <http://www.nta.go.jp/taxanswer/shotoku/1420.htm>、所得税法第30条、31条、120条、121条、122条、199条、201～203条、所得税法施行令72、租税特別措置法29の6、所得税基本通達30-

されるとされていたが、企業年金が国際的にも一般化している今日では、企業年金の受給時の課税についてもこの条項を適用すると解釈する傾向にある。他方、米英租税条約に見られるように企業年金について独立した規定を設けるものも出てきている。

ところが、退職一時金については日本以外では慣行がなく、退職一時金に OECD モデル条約第18条と同様の規定を適用するという解釈をすることには無理があるのだが、代わりに OECD モデル条約第21条のその他の所得の規定を適用する。そうすると、結局は OECD モデル条約第18条を適用する場合と同じく、退職一時金を受取る時に居住している国で課税されることになり、日本の居住者であった場合に受ける優遇制度の恩恵を受けられないだけでなく、赴任先国が累進税率を採用しておればさらに税額が増加することになる。

これを避けるため、OECD モデル条約第15条の通常の給与所得の規定、すなわち、「(前略) 一方の締約国の居住者がその勤務について取得する給料、賃金、その他これらに類する報酬に対しては、勤務が他方の締約国内において行われぬ限り、当該一方の締約国においてのみ租税を課することができる。当該勤務について取得する給料、賃金その他これらに類する報酬に対しては、当該他方の国において租税を課することができる。」を用い、勤務に対する報酬はその勤務が行われた勤務地で課税されるべきと主張することを考えてみよう。すなわち、退職一時金を受取る時点で居住している国で課税される額を退職一時金のうちの「その国で勤務していた年数(月数)」分にするすることで、その国での課税額を少なくするというものである。この退職一時金に OECD モデル条約第15条を適用するという解釈に対しては、①退職一時金の支給根拠である日本の企業の就業規則が「退職一時金の性格は過去の勤務に対するものである」と主張できるだけの規定があるかどうか疑問があり、仮にそれが主張できたとしても、②退職金を受給する時に居住している国および日本以外の第三国・第四国で過去に勤務していた人に対しては、その国でも課税されるような制度になっているかどうか、さらには③過去にその国で勤務していた人で日本に帰国した人が日本で退職し、退職一時金を受取る時に、その国で勤務していた期間分はその国で課税されるという制度が確立しているか、という議論が起り、退職一時金に対して OECD モデル条約第15条を適用することは適切ではないという結論になることは明らかである。

このように検討してみると、退職一時金はそれを受給する時に居住していた国で課税されることになり、日本に居住している人が受取る場合に比べてきわめて不利な取扱いとなる。これを避けるため、退職一時金を受ける前に日本に帰国し、日本の居住者の条件を満たした形で退職一時金を受け、退職一時金に対する日本の税制上の優遇制度の恩恵を受

けた後、再び当該国にもどるという方法を退職予定者に提案している企業もある。

なお、ドイツの所得税法には「累進税率留保」という制度があり、この制度は課税年度中にドイツ居住者となった者およびドイツ居住者から非居住者になった者に対し、課税対象所得は居住者期間に対応するものとするが、当該年度の非居住者期間に得た所得も合算して税率を決定するというものである。そうすると、ドイツは累進税率制を採っているため、居住期間に得た所得に対してその所得のみに対応する税率よりも実際に適用される税率が大幅に高くなるという結果が生じる。ドイツに居住していた者が退職一時金を受取るために日本に帰国し、帰国した年に退職一時金を受取ると、その年のドイツで課税される所得に適用される税率がかなり高くなるということである。従って、ドイツで適用される税率が日本で受取る退職一時金による影響を受けないようにするためには、退職一時金は日本の居住者となった翌年に受取り、その後、ドイツで勤務する場合は、さらにその翌年にドイツの居住者となるという足かけ3年がかりでの計画が必要になる。多くの場合、退職後の再雇用の給与が少なくなることから、退職一時金を受給した年で、できるだけ遅くにドイツで再雇用され、税率は高くなっても課税対象所得を小さくすることで、高額な税金を回避する方法を採る人がいるようである。

2) 公的年金をめぐる不平等感

日本で勤務すると、厚生年金などの公的年金制度に加入する義務があり、原則として毎月年金保険料を納付しなければならない。日本の厚生年金制度の場合、年金保険料はほぼ半額を雇用主が負担し、残りの半額を被用者が負担する。

厚生年金に加入していた従業員が海外赴任する場合、日本の会社との雇用関係が継続しておれば、すなわち日本の会社に在籍したまま海外の会社等へ出向する場合は日本の厚生年金の加入を継続しなければならない。この海外赴任者の毎月の年金保険料の納付について、日本で勤務する者との平等な取扱いをするため、海外赴任者の負担とし、海外赴任者の厚生年金保険料の従業員負担額に見合う額を「日本払い給与」とし、それを年金保険料として納付している。この「年金保険料の従業員負担額の支払いのための日本払い給与」は元々従業員個人が支払う保険料であることから、赴任先で支給される「手取給与額」から差引かれることになる。なお、日本の会社との雇用関係をなくす海外の会社への「転籍」の形にすることで、日本の厚生年金への加入義務をなくし（被保険者資格を喪失し）、会社と個人の両方の年金保険料を節約しようとする会社もあるが¹⁵、年金受給年齢になった

¹⁵ 厚生年金への個人の加入義務および被保険者資格の喪失要件については、まず厚生年金法第6条で厚生年金に加入しなければならない「適用事業所」を定義し、次に第9条で適用事業所に使用される70

ときに個人が受取る日本の年金額が減少することになることから、海外赴任にあたって「転籍」の形を採る会社は少ない。

他方、日本人が海外に赴任すると、赴任地国の制度に従わなければならない、赴任地国の公的年金制度があれば、その年金保険料を納付しなければならない。勤務地国の公的年金制度は日本のものと異なるため、個人が支払うべき年金保険料も日本で勤務する場合と異なる。また、多くの海外赴任者の場合、年金が給付される年齢に達したときに赴任した国の年金を受取るとは赴任時には考えていないことが多いため、赴任地国の年金保険料を個人が負担する理由がない。従って、赴任地国の年金保険料のうちの従業員負担額を差し引いた手取給与が日本で勤務するとした場合の手取給与額に等しくなるように赴任地国での給与計算を行うことでこの不平等感を解消している（すなわち、赴任地国の年金保険料の従業員負担分は会社が負担する）。

ここから分かるように、日本の厚生年金加入者が海外に赴任すると、それが「転籍」の形でない限り日本の厚生年金と赴任地国の公的年金に二重に加入しなければならないという事態が発生する。この二重加入を排除するために、1998年4月に日本とドイツとの間で「社会保障協定（社会保障に関する日本国とドイツ連邦共和国との間の協定）」が調印された（2000年2月に発効）のを皮切りに、日本は次々と各国との間で社会保障協定を締結している¹⁶。各国と締結された社会保障協定は、雇用保険や医療保険も対象とするものもあるが、少なくとも公的年金につき、赴任期間が5年を超えない見込みの場合にはその期間中の赴任地国の公的年金制度への加入の免除を規定している。

この社会保障協定が締結される前および未だ協定が締結されていない国への赴任の場合、将来、赴任地国の年金を受取ることを前提としていないため、強制的に加入させられる赴任地国の公的年金の保険料は従業員負担分も会社が負担することになっている会社がほとんどである。ところが、過去に赴任した国の年金を受給する資格があることを知ると、元々はそれを受給しないことを前提として赴任当時の給与が決められていたにも拘らず、当該国の年金を受給する者が多く出てくる。海外赴任期間中でも日本の厚生年金への加入が継続することから、日本の厚生年金などは日本のみで働いていた者と同じ条件で受取ることができ、さらに過去に赴任していた国の公的年金を受給することになる。このことか

歳未満の者を「被保険者」とするという二重構造を採っている。

¹⁶ 2012年4月現在、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、スイスの14カ国と日本との間の協定が発効しており、イタリアとの間の協定は2009年2月に調印されたものの、まだ発効していない。その他、交渉中の国が5カ国、予備協議中の国が4カ国ある（厚生労働省のHP：<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/shakaihoshou-gaiyou.html> より）

ら日本のみで働いていた者による不平等感が会社を退職して数年経過後に発生することが考えられる。このことは日本のみで働いていた者による不平等感だけでなく、過去に赴任した国の違いによる不平等感も出てくる。すなわち、各国の年金額の計算に差があるだけでなく、受給に要する最低加入期間が異なることから、赴任年数が同じでも赴任した国によって「最低加入期間」などの関係から受給開始年齢になっても年金を受給できるか否かに差が出る¹⁷。

日本との間で社会保障協定を締結した国への赴任の場合でも、5年を超えると日本と当該国との両国の合意が得られた場合には（3年間などの）一定期間は日本の年金制度のみ加入することが認められる¹⁸が、それが認められない場合や特例で認められた期間経過後も当該国で勤務することになれば、当該国の年金制度に強制加入しなければならないことになる。このように相手国の年金制度に強制加入することになると日本の厚生年金制度は適用されないことになるのだが、社会保障協定実施特例法に関する政令¹⁹が改正され、2012年3月1日からは日本の厚生年金の適用事業所に在籍したままの海外赴任者の場合は、日本の厚生年金の被保険者になることができることとなっている²⁰。

すなわち、日本との間で社会保障協定を締結した国への赴任の場合でも5年または赴任期間が5年を超えた場合の3年などの延長期間終了後も長期にわたり当該国で勤務する場合、年金受給年齢に達すると日本および過去に赴任していた国の両国から年金を受給することができることもあるのである。国によって異なるが年金は65歳から支給されることが多く、会社は既に退職しており、既に退職した元従業員が過去に赴任した国から年金を受給しているか否かを会社が調査することは経済的ではなく、多くの会社は従業員の自主性に任せており（全く管理していない）、せいぜい「過去に赴任した国から年金を受給してはならない」という内規を設けているに留まっている。被保険者の死亡により寡婦が年金を受取る寡婦保険を制度として持っている国もよくあるが、日本の会社で過去に赴任した国から支給された年金を元従業員の生存中に元勤めていた会社に返金するだけでなく、元従業員の死亡により寡婦が外国から受給する寡婦年金も配偶者が元勤めていた会社に返金するようにしていた会社もある。ドイツでは年金を受給する代わりに離独後24カ月経過後

¹⁷ 公的年金の受給要件としての最低加入期間は、日本は25年と長い、米国は10年、英国も10年前後（様々な条件により異なる）、ドイツは5年、フランスは加入期間の定めはない。

¹⁸ 通常、3年までの延長が可能とされている。

¹⁹ 正式名称は「社会保障協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する政令」

²⁰ 英国に赴任した人の場合は、英国の年金制度に強制加入しなければならなくなった場合でも日本の厚生年金制度に加入できる特例が2012年3月以前にもあった。これは英国の年金保険制度から障害や死亡などの保険事故に対する保険給付を受けるには一定の加入期間が必要で、加入直後にはこれらの保険給付が受けられないからであった。

に将来の年金受給資格を放棄することと引替えに公的年金の保険金のうち従業員負担分の還付を受けられるという制度がある²¹ことから、会社退職後に起こる年金給付額の元従業員（およびその寡婦）と会社との間の面倒なやりとりを避けるため、離独2年経過後にはドイツの年金当局から過去に納付した年金保険料の還付を受け、それを会社に返還するという制度を作っている会社もある。

4. まとめ

海外勤務者と国内勤務者との間および赴任国による待遇格差（不平等感）については海外に進出する全ての会社で解決していかなければならない問題である。これは単純に毎月の税込み給料を日本で同じレベルの勤務者と同じにするというだけで解決するものではなく、生活環境・住環境の違い、物価水準の違い、通貨価値の変動リスクだけでなく、赴任地の社会情勢や取引のやり方の違いによるハードシップと安全性の面からのリスクの補填・保証まで考慮したものにならなければならない。

日本の企業の場合、1970年代以前から総合商社が海外に拠点を持ち事業展開してきたことから、各国や地域の制度および安全性や一般的な意味でのハードシップのレベルについてのノウハウを持っているため、一般企業が海外進出するにあたっては商社の給与算定方法に習うことが多い。ところが、業界によっては新規事業開拓のためにやらねばならないことや取引のやり方も違うことから、商社とはハードシップの質と程度が異なることも多い。本小稿ではハードシップについての調査・検討はせず、ハードシップの補填・保証は何らかの方法で決定できたとして、企業による海外赴任者の給与・待遇の決め方の基本的な構造を抽出する試みを行った。この結果、1. で見たように、月次給与の決定においては、以下の基本構造があることが判明した。

²¹ ドイツ社会法典第6部第210条

日本での同レベルの勤務者の税込み給与	(社内規定による)
+) 日本での住宅手当	(社内規定による)
-) 日本にいた場合の所得税・ 社会保険料従業員負担額	(仮定計算)
<hr/>	
日本での同レベルの勤務者の手取給与	←平等な取扱いを演出
+) 物価水準調整	
+) ハードシップ手当	
-) 日本での住宅手当	(状況により差引かないこともある)
+) 赴任国での住宅費補助	(社宅支給の場合は加算しない)
+) 子女教育費補助	
<hr/>	
海外赴任者の手取給与	←赴任国の税制などの影響を排除した額
+) 赴任国の実際の所得税・ 社会保険料従業員負担額	(逆算)
<hr/>	
海外赴任者の税込み給与	(逆算)
<hr/>	

すなわち、日本の給与は税込み額で決まっているが、海外赴任者の給与の決定にあたっては、まず日本の同レベルの勤務者の手取給与額を求め、それに物価水準調整を行い、ハードシップ手当、住宅費補助、子女教育費補助を調整し、赴任地での「手取給与額」を決定するというものである。赴任国の所得税および社会保険料従業員負担額は通常は税込み給与額から算定されるのであるが、海外赴任者の場合は手取給与額から逆算されることになる。

なお、住宅手当については、海外赴任にあたり家族帯同か否かに拘らず日本での住宅手当は打ち切り、赴任国の住環境に合致した額で住宅費補助を出す会社と海外赴任にあたり家族を帯同しない場合は日本での住宅手当を残し、さらに赴任国での住宅費に対する補助を提供する会社もある。会社が赴任国での住宅を提供する（社宅の支給）場合はこの「赴任国での住宅費補助」はなく、赴任国での社宅の支給がない場合は、赴任国の住環境に合致した額を住宅費補助として従業員に支給して住宅そのものは従業員個人で契約し、家賃を支払うということになる。

このように、海外赴任者の月次給与に関する不平等感をなくすため、企業は海外赴任者の月次給与の決定についての明確な基準を作ることにより、海外赴任者の給与決定に至る過程を透明にしているのである。ただ、これは月次給与決定の基本的な構造にすぎず、この基本構造の実施にあたっては、①物価水準の求め方、②ハードシップ手当の求め方、③赴任国の住宅費補助額の決定方法など、海外赴任者の手取給与額の決定に大きく影響を与える要因がいくつかあり、これらの決め方についても社内規定に盛り込んでいる会社もあるが、これらの決め方の基準を持たない場合でも、とりあえず基本構造を決めることで従

業員の間での給与・待遇に対する不平等感をなくす効果はかなりの程度ある。

このように給与・待遇についての不平等感をなくすためには、まず海外赴任者の給与の基本部分を「手取決め」にするのであるが、このことは、赴任国での所得税および社会保険料従業員負担額を会社が負担することを意味する。そうすることによって日本と様々な国との間の税制や社会保障制度の差を個人が負担（または享受）せず、これらの差を会社が負担することにより、従業員の間での待遇の不平等感をなくそうというものである。ところが、税制および社会保障制度は国によって大幅に異なることもあり、月次の手取給与の決定方法の基本構造の外で発生する不平等感もあり、これに対しては各赴任国の制度と日本の制度との差を個々のケースで埋めていかねばならないことになる。例えば、公的な医療保険制度での低い治療の質をカバーするための民間医療保険への加入や日本におれば受けられていたであろう年次での扶養控除、医療費控除、寄付金控除などの税務上の所得控除や税額控除の会社による補填、税制の枠外で支給される児童手当の取扱いなどである。

さらに、頻繁に起こる訳ではないが、海外赴任者の海外赴任期間中での退職一時金の支給方法については、退職一時金の制度が日本特有の制度であり、日本の税制で大幅な優遇措置があることから、海外在住のままで退職一時金を受取ると日本の税務上の優遇措置が受けられなくなる点についての特別な考慮が必要になってくる。実務的に可能ではないこともあるが、退職一時金を受取る前に日本に帰国し、赴任国および日本の税法および両国の間で締結されている租税条約の規定に基づき日本の税法が適用されることになった後で退職一時金を受給できるようにする慣行を作っている企業もある。

会社を退職した後で受給する公的年金につき、海外に赴任した経験のある人は、日本の年金と赴任国の年金を二重（赴任国が複数にわたる場合は三重以上）に受給できることもある。上記のように、国内勤務者と海外赴任者、他の国への赴任者との間の給与・待遇の不平等感をなくすために、月次給与の決定方法として「手取決め給与」が採用される訳であるが、この方法は所得税と「社会保険料従業員負担額」を会社が負担するというものである。日本の厚生年金保険料従業員負担額は「手取決め給与」のうちの「日本払い給与」の中から海外赴任者個人が支出することで、日本の年金を受給することに海外に赴任しなかった人との比較で不平等はないが、年金保険料を全く負担しなかった赴任国の公的年金を従業員が受給するということは公平性を欠くことになる。これについては、2000年に発効した日独社会保障協定以降、次々と締結されている日本と各国との間の社会保障協定により、5年の赴任であれば協定締結国の公的年金制度への加入が免除される（5年経過後に3年延長が認められることもある）ようになったことから、公的年金の二重・三重の受給の可能性は減少しているのであるが、協定締結前に当該国に赴任していた元従業員や協

定がまだ締結されていない国へ過去および将来に赴任する従業員、さらには協定に基づき相手国の公的年金制度への加入免除期間終了後も当該国で勤務し、加えて日本の厚生年金制度に加入継続（二重加入）する従業員が退職後に受取る年金についても、他の従業員との間の不平等な取扱いが出ないように個々のケースで覚書や契約書を取り交わすという作業を行う企業も出ている。

以上、この小稿により、日本国内勤務者と海外赴任経験者との間の待遇格差および赴任国による待遇格差をなくすために企業が採用している給与および待遇決定の基本的な構造を抽出できたが、基本構造の外で個々のケースごとに解決しなければならないものも抽出できたものとする。