

# 目次

第1章 内示と辞令 ……………6	第7章 海外赴任・駐在規程の作り方 ……30	5. 秘密の保持 【Advice】 積極的に幅広く情報取捨を行うことが大事	第18章 在留届と在外選挙……………83
1. 辞令	1. 海外赴任規程の在り方		在留届 / 在外選挙 / 在外公館投票 / 郵便投票 / 日本国内での投票
2. 内示	2. 各国の労働法も事前に調べる		【Advice】
3. 赴任社員の事情を考慮に入れる	3. 海外赴任規程の記載事項		在外選挙人名簿の登録には約2か月かかる！
【Advice】	【Colum】	第13章 海外引越 ……………59	
内示の時期と帯同家族への配慮の重要性	海外赴任規程の見直しについて	1. 荷物の輸送費	第19章 外貨・キャッシュカード ……86
【Colum】		2. 引越荷物の保険	クレジットカード / キャッシュカード他
海外赴任に伴う業務は多岐に渡ります	第8章 海外赴任の手引きの作り方 ……34	3. 海外引越のトラブルケース	アプリを使ったモバイル決済
	海外赴任の手引書（例）	<海外引越のポイント>	ー海外赴任からの帰国お金に関する
第2章 パスポートとビザ ……………9	第9章 海外赴任者の健康管理 ……36	【Advice】	チェックポイントー（SMBC）
パスポート／ビザ／中国のビザ申請の例	1. 赴任前のオリエンテーション	引越荷物の損傷や紛失による保証は	【Advice】
【Advice】	2. 健康診断	どうなるの？	海外送金の方法は多種多様
国によって異なるビザの発給要件	3. 予防接種	第14章 税関と関税 ……………69	
	その他の健康に関する注意事項	1. 引越荷物の税関手続き	第20章 電話とインターネット ……92
第3章 給与……………14	【Advice】	2. 到着地の税関	固定電話 / 携帯電話 / IP 電話 /
海外赴任に伴う手当	予防接種のスケジュール管理に注意	3. 持ち込み確認が必要なもの	インターネット
【Advice】		4. 新品の電化製品は要注意	【Advice】
海外赴任者の国内みなし税について	第10章 海外の医療事情……………45	第15章 子女教育 ……………71	無料通話サービスは個人情報流出のリスクあり
	1. ホームドクター制	1. 企業として支援する体制を	第21章 国際運転免許証 ……………94
第4章 給与負担……………21	2. 医薬分業と家庭常備薬	2. 海外の学校の5タイプ	取得方法 / 有効期間 / 運転可能な車種
1. 税金は赴任国（地域）に納税する	3. インターネットを使った医療相談・医療情報	【Advice】	【Advice】
2. 円建て所得は就労地で追加申告	【Advice】	海外子女教育が抱える問題を理解すること	国際運転免許証では不十分？
3. 海外赴任者は日本では非居住者扱い	日本での医療費の払い戻し方法は事前に	第16章 語学と赴任者研修……………75	第22章 アウトソーシング会社 ……95
4. 本社の負担は損金に算入できるのか	要確認	語学研修の重要性 / 赴任者研修の目的	赴任者が知っておくと
【Advice】	第11章 海外安全対策 ……………48	【Colum】	【Advice】
知らずに脱税も	1. 情報収集の方法	海外人事業務のDX化について	海外赴任業務代行サービスを導入する際の注意点
ー海外赴任者の税務上の注意点	2. 危機管理意識のチェックポイント	第17章 住居……………81	【Colum】
第5章 赴任支度金 ……………25	【Advice】	1. 住居選びのポイント	電子帳簿保存法開始に伴う
支度金支給制度 / 帯同家族の支度金 /	誤った対応が命取りにー安全対策の徹底を	2. 賃貸契約する際の注意事項	経費精算の保存方法と注意点
帰任・再任の支度金	第12章 海外危機管理 ……………53	3. 留守宅管理	第23章 赴任先到着から日本帰国まで……………99
【Advice】	1. 海外進出に伴うリスク	【Advice】	赴任者が注意して行うこと
赴任時の支度金の相場はいくら？	2. 危機意識をもって対策を講じる	安全の要となる住居選びはプロの相談を	赴任者用タイムチャート
第6章 保険と年金のしくみ ……………27	3. 緊急事態発生時の危機対策		便利な情報・関連書籍紹介
1. 海外の医療保険	4. 誘拐事件の対応と対策		
2. 赴任社員と帯同家族の年金			

## 第3章 給与

海外赴任者の給与は基本給に諸手当を加算するのが一般的。  
国内・海外間の不公平感が生じないようにすることが肝要。

### 【概説】

#### 1. 海外赴任に伴う手当

海外赴任社員の給与は、日本での生活と同等の生活レベルが海外でも保てるように設定します。

給与の体系は、日本国内と同様に基本給と諸手当で構成します。

赴任社員に対する手当としては、海外赴任手当、生活関連手当、ハードシップ手当、円建て支給、海外役職手当などがあります。

<p><b>海外赴任手当</b> (海外勤務手当)</p>	<p>慣れない異国の地での生活や商習慣の違い等によるストレスへの補填、また、奨励的な意味合い等を持つ手当です。 支給額については、海外での基本給や他の諸手当がおおむね定まってから決定されることが多いようです。これは、海外赴任手当が時間外労働の意味合いとして支給されたり、賃金額の調整弁としての性格を持つためです。 また、手当額は基本となる賃金月額をベースに一定乗率を掛けて求めるケースも多く、定額とする場合でも、家族帯同と単身赴任の場合で手当額に差を設けることがあります。 一部では、海外赴任自体が赴任者のキャリア形成につながるもので、海外赴任手当をわざわざ支給することはない、とする意見もありますが、異国の地でストレスを抱えながら業務にあたる負担を考慮すれば、支給すべき手当だと言えるでしょう。</p>
<p><b>生活関連手当</b></p>	<p>赴任地での住宅手当、帯同家族手当、教育手当、通勤車手当など海外生活を補う費用で現地通貨で支給する手当</p>
<p><b>ハードシップ手当</b></p>	<p>赴任地の治安や生活環境の違いなどによって受ける精神的・肉体的負担を補うための現地通貨で支給する手当。海外赴任者が異なる生活環境に適応する際に発生する精神的および身体的な負担を軽減するために支給される、生活条件の違いやその他の不利な要因に対処するための補填手当です。 手当の金額は都市ごとに設定された「生活の困難さ」を示すハー</p>

	<p>ドシッスコアなどの指標に基づいて計算されることもあります。が、一般的には固定の金額が支給されます。 ただし、家族を連れて赴任する場合や、赴任期間が長くなる場合には、支給額に差異を設けることがあります。 また、一定の期間が経過すると支給額が減額されることがあります。</p>
<p><b>円建て支給</b></p>	<p>日本国内で継続加入する健康保険料、厚生年金保険料、賞与などの国内給に該当する支給金と留守家族手当やインセンティブ手当(海外勤務手当)などの円建てによる支給分</p>
<p><b>海外役職手当</b></p>	<p>海外赴任で役職が付いた社員に支給されます。海外赴任の場合、日本で一般職として雇用されている社員が、海外では管理職に就く、あるいは日本で管理職を務めている社員が海外で現地法人の取締役になる、ということがよくあります。 これは主に、現地企業との交渉をスムーズに進めたり、ローカルスタッフに対するマネジメントを行いやすくするために、赴任者に役職を付けることが望ましいと考えられるためです。</p>
<p><b>単身赴任手当</b></p>	<p>単身赴任手当(または残留家族手当、留守宅手当)は、家族を日本に残して海外に赴任する社員に支給されます。 配偶者や扶養家族を国内に残して海外に赴任する場合、二重生活になり、住宅費や生活費などが増加するため、これらの費用を補填し、また、家族と離れた生活による心身のストレスを和らげる目的で支給されます。</p>
<p><b>時間外労働手当</b></p>	<p>海外赴任の場合、現地の労働法が適用されるため、日本の労働基準法は影響しません。また、現地のスタッフ管理に手を焼いたり、業務に必要な語学の習得に時間を割いたり、休日に過ごす娯楽が限られているため仕事をしてしまう赴任者もいます。 このような状況を考慮すると、職位や役職に応じて時間外労働手当を支給することは妥当だと考えられます。</p>
<p><b>子女教育手当</b></p>	<p>赴任地に帯同した子女の教育費を会社が負担するものです。国内の場合、通常、教育に関する補助金はほとんど提供されませんが、海外の赴任地では、子どもが通うことのできる学校が限られるため、最低限必要な費用を企業が補填するのが一般的です。 子女教育手当の金額は、実費全額を負担する方法や、一定額または一定割合を乗じた額を負担する方法などがあります。また、日本人学校に通う子女に限って、交通費などを含めた実費の全額を支給する場合があります。これは、日本人学校に比べて、インターナショナルスクールや私立学校の費用の方が割高であることが多いからです。 日本人学校に通学できるエリアに住んでいても、家庭の教育方針によってインターナショナルスクール等を選択した場合は、差額分を赴任者が負担することになります。 日本人学校が居住地の近くにない場合は、インターナショナルスクールや私立学校の実費の全額を企業が支給することがあります。</p>

## 第7章 海外赴任・駐在規程の作り方

海外赴任者の不安を払拭する為にも、漏れのない海外赴任規定を定めること。

### 【概説】

#### 1. 海外赴任規程の在り方

海外赴任規程とは、海外赴任者の給与や処遇など、海外勤務に関する会社の取り決めを明示したものです。海外に1箇所でも拠点を持つ企業ならば、赴任者に安心して海外勤務をしてもらうために、まず何よりも先に海外赴任規程を整備しておく必要があります。

もし規程がしっかりと定められておらず、赴任者からの問い合わせにその都度の対応をしてしまうと、赴任者が不満を持ったり、複数の海外赴任者間で不平等・不公平が生じてトラブルにもなりかねません。

海外赴任者の不安を払拭し、企業として公正な労務管理を行うために、漏れのない海外赴任規程を定めておくことが重要です。

#### 2. 各国の労働法も事前に調べる

海外赴任者の労務管理は、日本の労務管理とは異なる点が多く、国によってさまざまな制約を受けます。例えば、勤務時間、給与、税金等、各地の労働法に従った労務管理が求められます。特に給与や税金に関する項目は赴任者の生活に直結してくるため非常に重要であり、赴任者に海外でも日本と同等の立ち回りができる環境を保障するためにも、事前に注意点を把握しておくべきです。

#### 3. 海外赴任規程の記載事項

海外赴任規程の記載事項は企業によって異なります。しかし、一般的に記載が必要な事項は以下になります。

#### ① 給与

海外赴任者の給与は、日本勤務の社員と同じ給与体系で支給することができません。なぜなら、派遣される国によって物価や給与水準、所得税等は異なり、海外手当や子女教育手当といった基本給以外の諸手当が発生するからです。人事としてはこのような特殊な事情を考慮しながら、海外赴任者の給与体系を定めなければなりません。

#### ② 勤務条件・休日

海外赴任先の国によっては、時間外労働や休日勤務の割増賃金が日本と比べて高く定められています。例えば、中国の場合、国が定めた祝日に社員を労働させると、企業は通常3倍の賃金を支払わなければなりません。日本の祝日と海外の祝日は一致していないことも多く、日本の暦に沿って業務を進める必要がある企業は注意が必要です。予想外のペナルティを避けるためにも、海外赴任規程には勤務条件や休日の取扱いを明確にしておく必要があります。

#### ③ 税金・保険料等

税金や保険料等に関する取り決めは、給与規定と同様に非常に重要です。海外赴任者が日本で加入している社会保険や、現地で加入できる保険制度を把握し、会社負担を明確にしておく必要があります。

#### ④ 赴任・帰任手当

海外勤務にはさまざまな費用が必要です。渡航に際しては、まず飛行機代があげられるでしょう。海外赴任規程では、海外赴任者の役職に応じて飛行機のクラスを変える旨を定めている企業も少なくありません。

また、労いの意味を込めて、赴任と帰任時のみ役職を問わずビジネスクラスが利用できるとしている企業も多いようです。

#### ⑤ 海外勤務規程の見直し

海外勤務規程は一度作成したら終わりではなく、日々変容する海外の事情に合わせて修正や定期的な見直しが必要です。

改定する際は、実際に海外赴任していた社員にヒアリングを行いながら、より実用的な規定になるよう修正しましょう。

※各企業の詳細は、当社 HP「海外生活市場」→提携企業案内⇒リンクで閲覧できます。

#### ◆外務省／国・地域別「安全の手引き」

外務省が提供する海外の最新安全情報。国、地域で細分化されており、滞在中に安全を確保する上で留意すべきことなどが項目別にわかりやすくまとめられている。なお、警察、消防、救急車、交通事故対応の電話番号や、日本大使館・領事館など、現地における緊急時の連絡先も記載されている。

#### ◆ SSI 安全サポート

緊急事態が起きた時だけでなく、平時の予防教育や対応計画、危機管理体制のマネジメントに至るまで、会社・大学が行うべき課題を丁寧に支援し、実効性の高い危機管理体制の構築を実現する海外危機サービスを提供。緊急事態の支援を含む企業の海外危機管理を 24 時間体制で丸ごとサポートする。

#### ◆日本エマージェンシーアシスタンス株式会社 EAJ

世界各国の刻々と変化するセキュリティ情勢レポートを E メールで毎日配信。セキュリティ・リスク・マネージメントの豊富な実務経験を有するプロフェッショナルが 24 時間 365 日、いつでも電話にてコンサルティングやアドバイザリーを提供する。

#### ◆インターナショナル SOS ジャパン

インターナショナル SOS では、勤務地を問わず、すべての従業員が様々な脅威に對し、安心して前向きに職務を遂行できるよう、健康と安全面における専門的なソリューションを提供する。「ISO31030:2021」に基づいた渡航リスク管理を始めたい、もしくは再構築したい組織に対しても最適な提案をすることが可能だ。

#### ◆ NPO 法人 海外安全・危機管理の会

海外で活動する企業・団体が安全対策、危機管理対策に取り組む中で、その一層の増進に寄与することを活動の目的とする NPO 法人。人や施設の安全を守るための情報発信、セミナーの開催、安全管理の整備アドバイス、グローバルネットワークの構築、模擬訓練の実施、危機管理システムへの取り組み等の活動を行う。

#### ◆海外赴任 .JP > 海外危機管理 / 海外安全情報

海外における危機管理、安全情報に関する有用なサイトを多数掲載している。トータル的な企業向けの海外安全サポートサービスを提供する業者のリストのほか、NPO 法人・公的機関が発信する海外安全情報、TV、ラジオ、漫画によって個人が安全情報を得る方法などを紹介している。

#### ◆日本在外企業協会

赴任者とその家族が安全で健康な海外生活を送るためのセミナーを実施。「海外生活と安全」では、海外で自分の身を守るにはどうしたらいいか、日外協・海外安全アドバイザーが具体的な事例を交えながらレクチャーする。また、「健康管理・医療」では渡航医学専門の医師が健康上の注意点等について解説する。

## 第 12 章 海外危機管理

海外危機管理専門の部署を設け、緊急事態に備える。  
様々な事態、状況を想定して、マニュアルを策定する。

### 【概 説】

#### 1. 海外進出に伴うリスク

海外では、いつ、どこで、何が起こるかわかりません。海外進出企業は常に危険に晒されているといっても過言ではありません。

企業を襲う危機にはクーデターなどの政変や暴動、自爆テロ、企業人の誘拐・拉致などの外的要因によるものもあれば、環境汚染、人種差別、セクシュアルハラスメント、労使問題、大規模訴訟、産業スパイなど、企業の体質が問われ、激しいパッシングを呼ぶものもあります。

緊急事態が発生した場合、企業は多大なリスクを負うことになります。状況によっては現地事業の撤退を余儀なくされることもあります。

そのため、多くの企業が危機対策を重要視し、海外危機管理専門の部署、担当者を設け、緊急事態の予知や対応策などの研修・指導を行っています。

#### 近年に日本企業が直面した主な緊急事態

1996 年	ペルー日本大使館の過激派占拠事件
1997 年	カンボジアのクーデター
1998 年	インドネシア暴動
1999 年	パキスタンのクーデター
2001 年	アメリカ同時多発テロ
2005 年	ロンドンの爆弾テロ
2013 年	アルジェリアの天然ガスプラント襲撃事件
2018 年	新型コロナウイルスの世界的な広がり
2021 年	ミャンマーのクーデター
2022 年	ロシア軍のウクライナ侵攻
2023 年	イスラエル軍のガザ侵攻