



APO_社労士通信

海外勤務者の社会保険について

社員が会社に海外転勤を命じられた場合、社会保険はどのように取り扱えばよいのでしょうか。

日本の会社と雇用関係が継続している場合（=在籍出向）は引き続き日本での社会保険を継続させることが可能ですが、一定の条件があります。今回は海外で勤務する社員の社会保険と手続き上の注意点についてまとめてみました。

【社会保険の被保険者資格が継続する要件】

| 継続要件 | 健康保険・厚生年金 | 雇用保険 | 労災保険 |
|--------|--|--|--|
| 雇用関係 | 国内の事業所との使用関係が継続していること 海外勤務者への指揮監督、給与の支払い等、直接の人事管理を国内事業所で行っていること | 国内の事業主との間に雇用関係※が継続していること ※健康保険・厚生年金でいう「使用関係」より範囲が広い為、健保・厚年は喪失、雇用保険のみ継続もありえる | 海外の事業所に所属して勤務する場合（出向・転勤）は対象外。国内の事業所に所属しその指示に従って働く「海外出張」の場合は対象。 |
| 給与の支払い | 使用関係継続は、給与の最終負担者が国内の事業所にあることが重要な為、全額が海外事業所から支払われる場合は原則被保険者にならない | 給与の全部または一部が日本から払われるケースが一般的。ただし全額が海外事業所から支払われ、国内では負担しない場合であっても継続は可能 | 給与の支払が国内からであるか海外からであるかは問わない |

* 移籍出向（勤務地国での現地法人等とのみ雇用関係がある）の場合、日本の社会保険は継続できません。

【手続き上の注意点】

| 介護保険の適用除外(健康保険) | 退職後の失業保険(雇用保険) | 海外派遣者の特別加入(労災保険) |
|--|---|--|
| 介護保険は「日本に住所がある40歳以上の人」が対象のため、住民票を除票している場合は適用除外(保険料を徴収されない) 【手続き】「介護保険適用除外該当届」を提出(住民票除票添付) ※40歳以上の被扶養者が日本に残る場合は、介護保険料を徴収する健保組合もある。 【帰国時の注意】帰国すると介護保険が適用される。適用は原則として「住民票を届出た月」からとされるので、海外勤務中に一時帰国して先に住民票のみ届出をすると、実際には日本に居住していない期間も遡って保険料を徴収される場合がある | 失業保険を受給するには「退職日前2年間に被保険者期間(賃金支払基礎日数が11日以上)の月が1年以上」必要 【受給資格の要件緩和】海外勤務中の給与が国外払いだと、海外勤務中や帰国後すぐの退職の場合上記受給要件を満たせない。ただし「事業主の命による海外勤務により、30日以上賃金の支払が受けられなかった場合」は海外勤務前の期間を加えることができる(最長4年間遡れる) 【手続き】上記が証明できる辞令や雇用契約書が必要。出国時に雇用保険を喪失してしまうと認められないので要注意 | 日本の事業所から海外の事業所へ、出向や転勤といった形で派遣される場合は労災保険が適用されないが、任意で特別加入することができる※ 【手続き】特別加入申請をし、承認後保険料を申告・納付する。実際に事故が起きた場合に補償されるのは、この申請時に申告した「業務内容」の範囲内に限られる為、正確に記載する必要がある。 ※特別加入の対象者となるかは、企業規模や就労形態などで条件があるので確認が必要 |

☎ 知っておきたいミニ知識(労働基準法)

第11回 法定内/法定外残業

①労働基準法で定める法定労働時間は、1日8時間、1週40時間となり、これを超えた時間が「法定外残業」となります。会社によっては所定労働時間を法定労働時間よりも短く、例えば1日実働7時間としているところもあります。この場合、所定労働時間の7時間を超え8時間以内の時間は「法定内残業」と呼ばれ、その時間は労働基準法上では割増賃金の支払義務はありませんが、法定外残業と同様に割増賃金を支払っているケースも見られます。この2種類の残業の大きな違いは、下記のようになります。

- ・法定内残業・・・36協定不要・割増賃金不要
- ・法定外残業・・・36協定必要・割増賃金必要

②法定内残業の賃金については、「原則として通常の労働時間の賃金を支払わなければならない。ただし、労働協約や就業規則等によって、その時間に対して別に定められた賃金がある場合には、その別に定められた賃金額で差し支えない。」と通達されています。労働の密度が変わらずかつ労働内容に継続性がある場合は、割増賃金計算の基となる通常の賃金(100%部分)かそれ以上を支払うことが望ましいのですが、最低賃金を下回らない限度で任意に賃金額を低額に定めることも可能です。

就業規則不利益変更の可能性はありますので容易に変更はできませんが、労働基準法での「定義」を明確に知っていることと経費の節減にもつながるとい一例になります。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03(5228)1820 FAX 03(5228)1830

ホームページもご覧ください。
<http://www.apoutsourcing.jp/>