

大阪におけるビジネスの立上げ

初版： 2003年4月
第2版：2004年4月
第3版：2005年4月（同年8月改訂）
第4版：2006年5月
第5版：2007年5月

はじめに

ここにまとめた内容は一般的な概要であり、詳細を記したものではありません。会計や税務に関する取扱は、個々の事象によって変わってまいりますので、個別的な質問や内容の確認につきましては、大阪外国企業誘致センター（OBIC）までお問合せください。私どもから適切な専門家を御紹介いたします。

なお、専門家のアドバイスを受けずにこの冊子を御利用になって蒙られた不利益および損害に関して、OBICおよび編集協力者は一切の責任を負えませんことを御了承ください。

2003年4月 初版発行
2004年4月 第2版発行
2005年4月 第3版発行（2005年8月改訂）
2006年5月 第4版発行
2007年5月 第5版発行

発行：
大阪外国企業誘致センター（OBIC）
編集協力：
AP アウトソーシング株式会社

- 目次 -

I.	日本市場への参入.....	1
1.	駐在員事務所.....	1
2.	支店.....	1
3.	会社（子会社）.....	2
4.	株式会社.....	2
II.	事業開始.....	4
1.	銀行口座の開設.....	4
2.	事務所所在地の見つけ方.....	4
3.	査証.....	5
4.	採用活動.....	5
III.	会計と税金.....	6
1.	届出.....	6
2.	青色申告と帳簿の作成.....	6
3.	申告制度（税金の申告と納付）.....	8
4.	消費税.....	8
5.	当期純損失.....	9
6.	監査の必要性.....	9
7.	支店と会社の比較.....	10
IV.	社会保険.....	12
1.	日本における社会保険制度の概要.....	12
2.	届出の時期.....	12
3.	保険料の決定と支払.....	13
4.	外国人に対する適用範囲.....	13
5.	支店の日本における代表者の取扱い.....	14
6.	社会保険料の今後の見通し.....	14
V.	給与と税金.....	15
1.	月給.....	15
2.	賞与.....	15
3.	退職手当.....	15
4.	雇用費用.....	15
5.	年末調整.....	15
6.	個人住民税.....	15
7.	経済的利益.....	16
8.	休暇.....	17
9.	就業規則.....	17
10.	役員報酬、役員賞与及び役員退職金.....	18

I. 日本市場への参入

外国事業者が日本市場に参入する際の形態として、通常、以下の3種類があります。

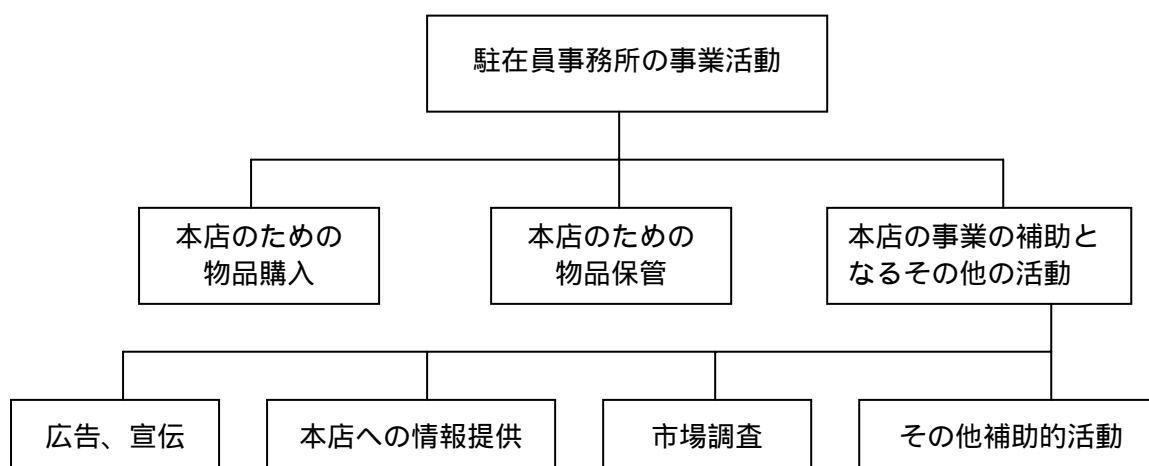
1. 駐在員事務所
2. 支店
3. 会社（子会社）

1. 駐在員事務所

一般に外国企業は情報の収集や提供のために日本国内に駐在員事務所を自由に開設することができます。外国為替管理法上、このような事務所の開設は、承認、届出、登記などの手続きの必要はありません。駐在員事務所は、外国為替管理法上、営業活動を行うことができませんので、法人税の課税対象とはなりません。

図1

駐在員事務所の一般的な事業活動



仮に、駐在員事務所が上記図に列挙されている事業活動以外の活動を日本で行おうとする場合、駐在員事務所は、支店開設に必要な手続きをとらなければなりません。

2. 支店

外国事業者が事業の拠点として日本に支店を開設する場合は、原則として開設後に、財務大臣や、場合によってはその他の関連大臣にも届け出をする必要があり、会社法にもとづき外国会社としての登記を行うことが求められています。「支店等の設置に関する届出書」を開設後すみやかに提出することが必要です。

一度支店開設の届出書が承認されると、支店とその日本における代表者（支店長）は法人登記所に登記されたとみなされます。その時点で、正式に支店として成立します。登記された支店長は支店全体を代表し、追加的な社内の承認なしに独力で第三者との取引の締結を行えます。しかし、支店長の交替はその毎に登記し直さなければなりません。

会社法の下で支店はすべての承認された会社事業活動を行えます。支店は主として連絡事務活動、テクニカルサービス、購入などに用いられ、輸入販売にはあまり用いられません。

3. 会社（子会社）

外国事業者による日本の会社の設立については、外国為替・外国貿易管理法の下で「国内直接投資」として扱われます。そして、「支店の開設」と同様に、設立後速やかに届出をする必要があります（場合によっては設立前に届出が必要なこともあります）。

2005年6月に日本の国会において、現在の商法等の規定を大きく修正する「会社法」（以下「新会社法」）が成立し、2006年5月1日から施行されました。

新会社法の下では、企業は株主の責任と管理に応じて大きく二つの種類に分類されます。一つは株式会社。そして、もう一つは持分会社（合名会社・合資会社・合同会社）です。

- 株式会社は、その企業の債権者に対して、出資額を限度とした有限責任を持つ株主によって構成されます。
- 合名会社は、その企業の債権者に対して、無限責任を持つ出資者によって構成されます。
- 合資会社は、有限責任を持つ出資者と無限責任を持つ出資者で構成されます。有限責任を持つ出資者の責任は、その企業に対しての出資額を限度とします。
- 合同会社は、今回の新会社法の成立によって定められた新しい企業の形態で、その企業の債権者に対して、有限責任を持つ株主によって構成されます。この合同会社は、出資者の有限責任と柔軟な経営構造を組み合わせたアメリカのLLC（有限責任会社）と類似した形態です。

新会社法の下では、小規模なビジネスを行う為に、設立や組織の簡略化が認められていた有限会社は廃止され、新に有限会社を設立する事は出来なくなります。既に設立されている有限会社は（1）定款を変更のうえ登記をして新会社法上の株式会社となり存続する（2）有限会社の特性をほぼ持った状態で特例有限会社として存続するという二つの選択肢があります。

4. 株式会社

外国事業者が日本で事業を始める場合、有限責任、経営参加そして他の関連した事柄などの要素からも、株式会社という企業形態をとる事が最適であると考えられます。

外国事業者が株式会社を設立する為に必要な手続きは以下のとおりです（一般的な取締役会設置会社の場合）。

- (1) 株式会社の定款の作成
- (2) 財務大臣とその他の大臣への「株式の取得に関する届出書」の提出と承認
- (3) 公証人による定款の認証
- (4) 発起人と出資者による株式の引き受けと払込
- (5) 創立総会を招集し、取締役と監査人を選任
取締役は、取締役会において代表取締役を選任
- (6) 創立総会后2週間以内に管轄の法務局にて登記

株式会社の設立、登記にあたっては法的な問題が介在するため、弁護士等による法律相談や支援が必要となります。

新会社法では、株式会社設立時の最低資本金に関する制限はありません。従って、1円からでも設立出来ます。一方、新会社法では純資産が3百万円以上ない場合は配当を禁止されています。

株式会社は資本金と負債総額により大会社と中小会社とに、株式譲渡制限の有無により公開会社と非公開会社とに分類されます。

大会社 : 資本金 5 億円以上もしくは総負債額 200 億円以上
中小会社 : 大会社以外
公開会社 : 発行株式に対して、譲渡制限を付していない企業
非公開会社 : 全ての発行株式に対して、譲渡制限を付している企業

新会社法の下で、取締役・代表取締役・取締役会・監査役や会計参与などの内部機関は株式会社の種類によってより柔軟に決定されます。

支店と会社のイメージの違いは次の通りです。

	<u>支店</u>	<u>会社</u>
イメージ	小さい 仮 短期的 弱い 信頼性が薄い 独立性がない 労働条件がタフ 不安定な勤続性	大きい 本格的 長期的 強い 信頼性が強い 独立性がある 労働条件が合理的 安定的な勤続性
資本金	なし	あり
剰余金	なし	あり
配当	なし	あり
国籍	外国	日本
トップマネジメント	支店長	社長

II. 事業開始

1. 銀行口座の開設

(1) 外資系銀行と日系銀行

一般に外国事業者は、親会社と同様の銀行である外資系銀行の日本支店に銀行口座を開設する傾向があります。しかし、外資銀行は日本に支店が少なく日常業務に不便である等の理由から、少なくとも1つの日系銀行の口座をもつことをお勧めします。また、外資系銀行では税金や社会保険料の支払ができないこともあります。

(2) 当座預金と普通預金

米国では、主に小切手で支払を行うため、当座預金を使うのが通常です。日本では、ほとんどの支払を小切手よりも、普通預金口座から銀行振込を使って行います。そのため、日系銀行で普通口座を開設することをお勧めします。

(3) はんこ

サインを銀行に登録することは一般的ではありません。代わりに会社印（「はんこ」と呼ばれる）を銀行に登録します。現金引出しは、当該銀行に登録したはんこと通帳を使って行います。はんこと通帳とは別々に保管し、預金が不正に引き出されないようにしなければなりません。

(4) 自動振替契約

一般的に、日本において賃貸料・電気料金・ガス料金・水道使用料金や電話使用料金などの定期的な支払の為に、銀行口座自動振替契約を結びます。この契約により、前月使用料の自動振替の領収書と共に自動引落しの事前通知が企業に送付されてきます。

2. 事務所所在地の見つけ方

(1) バイリンガルの不動産代理店

一般的に、不動産代理店を用いずに事務所スペースを見つける事は簡単ではありません。賃貸契約の条件を理解することはかなり難しいですし、賃料が下がっているとは言っても外国企業に事務所を貸すのを嫌がることもあります。それゆえに、主に外国のテナントと取引をするバイリンガルの不動産代理店の利用が有用です。それらは東京、大阪、名古屋等の主要都市にあります。

(2) 敷金と権利金

事務所の賃貸借において、敷金、場合によっては権利金を貸主から要求されます。権利金は、一般的な費用で、特に日本の西部地区では返還されません。返還されない部分の敷金は、権利金と同様に繰延資産として扱うことができ、日本の税法に沿って償却することができます。

(3) 不動産転貸借と社会保険登録

新たに開設された会社は、他のテナントから不動産転貸借契約をもとに事務所を借りることがあります。その場合、社会保険の登録目的のために、社会保険事務所から、賃貸借の本契約書と不動産転貸借契約書の両方を提出することを求められます。

3. 査証

営業活動を伴わない限り日本の在外公館において、短期滞在査証を取得した上で入国し、事務所の選定、常勤職員の採用など事務所開設の準備作業を行うことができます。しかしながら、実務上は「投資・経営査証」を取得し駐在員事務所代表として長い滞在期間を確保する方がよいでしょう。この査証を取得するには、入国管理局で「在留資格認定証明書」を取得して一度出国し、日本の在外公館で査証を取得する必要があります。

日本と査証相互免除の取り決めがある国間では、日本で就労その他報酬を得る活動に従事する場合を除き、指定滞在期間の範囲であれば査証を必要としません。

また、在留期間内に一時的に日本を出国した外国人が再び入国しようとする際、あらかじめ入国管理局で再入国許可申請をしておく、その都度査証を取得する手間を省くことができます。

4. 採用活動

(1) 一般従業員

新入社員を採用するための方法は大学卒業生やトレーニングスクール等による雇用サービス、公共職業安定所、民間の人材紹介会社、新聞や雑誌への広告等の方法があります。

仮に、業務経験、専門的知識や、英語の語学能力のある応募者を求める場合は、民間の人材紹介会社や、日刊の英字新聞などの英語媒体を使う方法が効率的です。

(2) 臨時社員

日本では、民間の人材派遣会社を通して臨時社員や非常勤社員を雇用するケースが普及してきました。民間の人材派遣会社による人事サービスを利用する主な利点は、雇用主が、社会保険や源泉徴収などの問題を気にしなくてよいことです。そのため、まだ人事機能が確立されていない設立段階の会社にとっては非常に有益です。

III. 会計と税金

1. 届出

(1) 届出と選択

会社設立の際に必要な税務署等への提出書類と提出期限は以下の通りです。

税務署への届出	提出期限
1. 法人設立届出書 定款等の写し 登記簿謄本	設立の日以後2ヶ月以内
2. 外国普通法人となった届出書	該当した日以後2ヶ月以内
3. 青色申告の承認申請届出書	設立の日以後3ヶ月を経過した日と、その事業年度終了の日とのうち、いずれか早い日の前日
4. 申告期限の延長の特例申請書	適用事業年度終了の日
5. 給与支払事務所等の開設届	開設の日から1ヶ月以内
6. 源泉所得税の納期の特例の承認に関する申請書	10人以下の従業員を雇用する事業所で納期の特例を希望するとき
7. 減価償却資産の償却方法の届出書	設立第1期の確定申告書の提出期限
8. 棚卸資産の評価方法の届出書	同上

市町村民税（府税事務所）	提出期限
1. 事業開始等届出書 定款等の写し 登記簿謄本	事業開始の日から15日以内
2. 申告期限の延長の特例の申請書	上記4と同じ

2. 青色申告と帳簿の作成

(1) 青色申告制度

青色申告をする事によって欠損金の翌期への繰越や（租税特別措置法上の）特別償却など様々な特典が与えられていますので、現在多くの企業が青色申告を行っています。

(2) 青色申告の承認申請

新設の企業が青色申告を選択しようとする場合には、設立後3ヶ月を経過した日と設立後最初の事業年度終了の日とのいずれか早い日の前日までに管轄の税務署に対して青色申告の承認申請を行わなければなりません。

(3) 帳簿の作成とその保存

青色申告制度の下では、一切の取引に付き複式簿記の原則に従って、整然とかつ明瞭に記録した必要な帳簿類(日本円での記録を要する)を備え、それらの帳簿書類を7年間は日本オフィスにおいて保存しなければなりません。

(4) 日本円ベースの記帳

往々にして、該当する為替相場を基に、日本円での取引が海外通貨に換算されて記帳される事があります。そして、年末に、日本での税金報告の為に、海外通貨ベースで作成された財務諸表を再度日本円に換算するという事があります。これによって、累積的な外貨換算差異が日本円ベースの財務諸表で認識される事になります。

しかしながら、その様な海外通貨ベースの記帳や一度海外通貨ベースで作成した財務諸表を再度日本円に換算するということは、日本の税法上認められていません。日本で事業を展開している限り、通貨は日本円でなくてはならず、日本円ベースの記帳が義務付けられています。

(5) 日本の会計基準と他の会計基準

記帳や記録は日本の会計基準に従って作成されなければなりません。もし、US会計基準やIFRSの様な他の基準を採用したならば、基準間での適切な調整を行い、その調整の裏付となる資料を日本で保管しなくてはなりません。

日本の会計基準と他の基準との間に大きな違いはありませんが、外国事業者が日本で事業を始める場合の典型的な違いは以下のとおりです。

- a) 減価償却費計算の為の耐用年数
- b) 固定資産の計上基準に関する規定
- c) リース会計
- d) 未消化の有給休暇にかかる費用
- e) 繰延税金

(6) 会計ソフト

海外の会計パッケージシステムは、通常、消費税を正確に処理する事が出来ません。その場合、事業者は、全ての取引について消費税を分けるという追加的な作業が必要となります。

一方、日本の会計パッケージシステムは自動的に消費税を分けて計算し、消費税の分析と調整を行います。

一般的には、日本の会計ソフトを使用する方が、記帳も納税申告準備も円滑に進むと考えます。

3. 申告制度（税金の申告と納付）

• 法人税の中間申告 • 消費税の中間申告 • 住民税・事業税の中間申告	事業年度の最初の 6ヶ月終了時から 2ヶ月以内	• 税務署 • 税務署 • 地方税事務所
• 法人税の確定申告（注1） • 消費税の確定申告 • 住民税・事業税の確定申告（注1）	事業年度終了時か ら2ヶ月以内	• 税務署 • 税務署 • 地方税事務所
• 償却資産申告書	1月31日	• 地方税事務所

（注1）期限の延長届を出していれば、事業年度終了時から3ヶ月以内が申告期限となります。

4. 消費税

(1) 概要

消費税は、金融取引、資本取引、医療、福祉及び教育の一部を除き、ほとんど全ての国内取引や外国貨物(輸入取引)を課税対象として、5%の税率で課税される間接税です。納付税額の一般的な計算式は次のとおりです。

$$\text{納付税額} = \text{売上に係る消費税} - \text{仕入に係る消費税}$$

(課税売上 × 5%) (課税仕入 × 5%)

仕入税額控除の適用を受けるには、その課税期間の税額の控除に関する帳簿、及び請求書等の保存があることが必要です。

(2) 課税事業者の選択届提出時期

(i) 課税事業者の選択

基準期間中の課税売上高が1千万円以上であれば、企業は消費税申告をしなければなりません。基準期間とはその年の事業年度の前々事業年度をいいます。

- 資本金1千万円以上の新設法人については、その設立当初2年間について納税義務は免除されません。
- 資本金1千万円以上である場合を除いて、新設法人は設立事業年度とその翌年は基準期間の課税売上高が無いので免税となります。しかし、新設法人は設立当初2年間について仮払消費税が仮受消費税より多額であった場合でも、還付申告ができないこととなり、不利となる場合があります。このような場合、会社は設立当初2年間についても課税業者となることを選択することができます。

一般的に言えば、企業が設立当初1、2年の間に多額の投資をする場合などは、課税業者の選択をした方が消費税の還付申告を行えることになり有利といえるで

しょう。消費税の還付申告に掛かるコストと還付額とを比較考慮する必要もあります。

(ii) 届出の時期

資本金が1千万円未満の新設法人が課税業者の選択をするときは、設立後、最初の事業年度の終了の日までに届出をしなければなりません。

(3) 中間申告

1ヶ月ベース、3ヶ月ベースや半年ベースでの消費税の中間申告が必要な場合があります。

5. 当期純損失

設立したばかりの会社にとって、設立当初から利益を生じる事はあまり無いと言えるでしょう。法人税法には、青色申告をしている会社は当該事業年度の所得が欠損金額となった場合は、欠損金額に相当する金額は事後の7年間に繰り越す事が出来るという規定があります。

6. 監査の必要性

日本においては、企業の事業年度終了後、3ヶ月以内に定時株主総会を召集する必要があります。そこで、企業の財務諸表(貸借対照表、損益計算書、株主資本等変動計算書および個別注記表)につき定時株主総会で株主の承認を得なければなりません。

会社の規模と承認次第では、定時株主総会はペーパー上のみで開催する事も可能です。その場合、定時株主総会議事録は代理人(弁護士等)により作成されます。

新会社法の下では、非公開の中小会社において監査役を選任する事は義務付けられていません。一方、一旦監査役を選任した場合は、定款で責任が制限されていない限り、その監査役は会計に関する事だけでなく、業務に関する事まで責任を負います。会計監査に責任が制限されている場合における監査報告書の文言は以下のとおりです。

「私、監査役は 年×月 日に、(企業名)の 年 月 日を期末とする貸借対照表、損益計算書、株主資本等変動計算書及び個別注記表を監査致しました。

私の意見では、(企業名)のこれらの計算書類は、法令に従い会社の財産及び損益の状況を正しく示していると認めます。」

監査報告書は法的な基準に応じて日付を入れなくてはなりません。

外部監査

中小会社(資本金が5億円未満かつ総負債額200億円未満の企業)については、外部監査(会計士による独立した監査)を強制されません。

海外の親会社が日本の中小会社となる子会社もしくは支店に対して外部監査を行いたい場合、任意の監査契約(もしくは合意に基づく限定監査契約)を親会社の監査人と日本の監査人との間で結ぶこともできます。

7. 支店と会社の比較

支店と会社の税務上の比較は次の通りです。

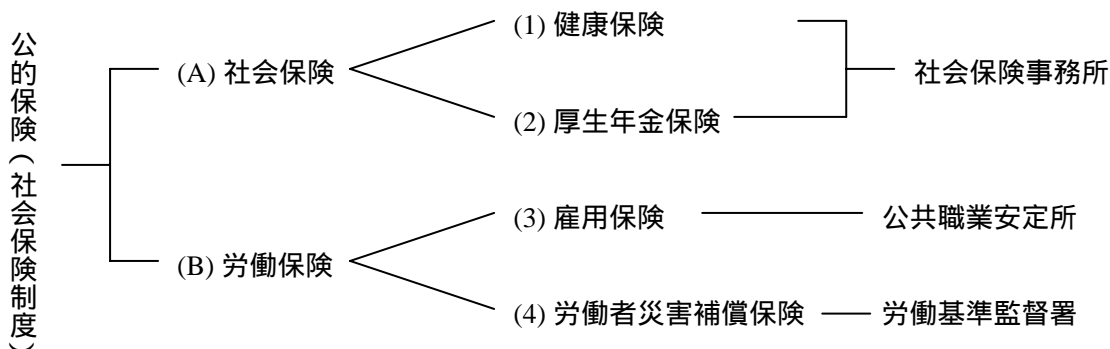
項目	支店	会社
1) 課税所得	日本源泉の所得	全世界所得
2) 税率		
(1) 法人税	30%	30%
(2) 事業税(注2)	9.6%(注1)	9.6%(注1)
(3) 法人税に対する住民税	17.3%	17.3%
(4)=(1)-(3)の合計	44.8%	44.8%
実効税率 (4)×1/(1+(2))	40.9%	40.9%
3) 親会社の配当ないし本店への送金の取扱		
(1) 源泉税	不要	20%。多くの場合租税条約により0%、5%、10%に軽減もしくは免除。
(2) 送金可能性	可能	可能
4) 本支店間ないし親子会社間の経費の付替	本店ないし親会社で支払われた支店ないし子会社の経費は、それらが特定できる限り日本へ付替可能。一般には支店の方がそのような経費の付替は容易である。会社もそのサービスを受けていることが特定できれば可能。	
5) 税額控除		
(1) 利子	控除可能	控除可能
(2) 日本の会社からの配当	控除不能	控除可能
6) 税務申告に添付される財務諸表	本支店合算の財務諸表	子会社のみ財務諸表
7) 商法による法定監査	不要	以下の場合に必要 <ul style="list-style-type: none"> • 資本金5億円以上、ないし • 負債総額200億円以上 • 公開会社
8) 報酬		
• 支店ないし子会社における取締役のボーナス	損金不算入(事前に届け出ればその限りでない) なるべく取締役の数を抑える	損金不算入(事前に届け出ればその限りでない) 最低1名の取締役が必要
• 通常の報酬	損金算入	損金算入
9) 会計報告	子会社ほどの準拠性は不要	日本の会計原則への準拠性が求められる

- (注1) 資本金が1億円以下の会社に適用される税率です。
- (注2) 資本金が1億円超の会社の事業税については、外形標準課税が適用されます。その場合は、仮に課税所得がなくとも、会社の付加価値額や資本の額に対して一定の課税がなされます。詳しくは税務専門家にお尋ねください。

IV. 社会保険

1. 日本における社会保険制度の概要

日本の社会保険制度は厚生労働省の管轄であり、(A)社会保険(狭義)と(B)労働保険から構成されています。このシステムは以下のように4つの主な制度より成り立っています。



- (1) **健康保険** 被保険者とその家族は実際にかかる費用の3割の負担で医療を受ける事が出来ます。また、子供が生まれた時には出産育児一時金等、死亡の場合は埋葬料等の給付を受ける事が出来ます。40歳以上65歳未満の被保険者は介護保険料を負担しなくてはなりません。
- (2) **厚生年金保険** 被保険者が65歳になったとき若しくは障害者となったときに給付を受ける事が出来ます。また被保険者死亡の際に遺族に対し、一時金や遺族厚生年金の給付があります。厚生年金保険に加入する会社は、児童手当法に基き児童手当拠出金を支払わなければなりません。
- (3) **雇用保険** 被保険者が失業した場合に必要な給付を受ける事が出来ます。生活の安定と再就職の促進を目的とします。
- (4) **労働者災害補償保険**(以下、労災保険という) 業務上又は通勤による病気・怪我・死亡等に対して保険給付が行われます。これは会社が必ず加入しなくてはなりません。

これらの公的保険は、日本で登記されている殆ど全ての会社に対し、法律で加入を義務付けられていますので、設立の際には管轄の社会保険事務所で手続きをする事が必要です。公的保険の適用を受ける会社(適用事業所)に雇用される限り、外国人であっても国籍、在留資格、滞在期間の長短に関わらず原則被保険者になります。

2. 届出の時期

(1) 社会保険

会社は設立してから5日以内に新規加入の手続きを行うことが義務付けられています。実際には5日以内に必要書類の準備が整わない場合も多く、実務的には期限後の申請も受理されていますが、あまり遅くなると種々の支障がでてきますので、1ヶ月程度で完了できるよう準備をしたいところです。

(2) 労働保険

会社を設立し従業員を雇用した日の翌日から起算して10日以内に労災保険及び雇用保険への加入手続きが義務付けられています。実務的には期限後の申請も受理されますが、その場合も設立の日を遡って適用を受けることになります。適用事業所の許可が下りたら、適用を受ける日から3月31日までの概算保険料を50日以内に支払います。

3. 保険料の決定と支払

(1) 社会保険

毎年7月10日までに事業主は4月から6月までに各従業員に支払われた報酬を社会保険事務所に報告しなければなりません。社会保険事務所は報告に基づき9月から翌年8月までの保険料を決定し事業主に通知します。

9月に決定された保険料は原則1年間適用されますが、被保険者が実際に受けている報酬の額に著しい変動が生じたときは、1年の途中であっても保険料の改定が行われます。

会社は、被保険者が負担する保険料を毎月給与から控除し、事業主負担分と合せて翌月社会保険事務所へ支払うことになります。

(2) 労働保険

労働保険の保険年度は、4月1日から翌年3月31日までとなります。当年度の5月20日までに概算保険料（事業主負担分と被保険者負担分の合計）を支払い、前年度の確定保険料を精算します。雇用保険の被保険者負担分は毎月の給与から控除されます。

尚、石綿健康被害者救済法に基づき平成19年4月1日より石綿(アスベスト)健康被害者救済のための「一般拠出金」が創設されました。拠出金率は0.005%で、労働保険確定保険料に上乗せして申告納付します。従業員負担はありません。

4. 外国人に対する適用範囲

(1) 社会保険

外国人従業員についても日本人従業員と同じ取扱いになります。ただし、海外本社から日本に赴任する外国人駐在員等給与を海外本社で支給され、日本での給与支払関係がない場合は、適用を受けないケースもありますので、個々の事例について所轄の社会保険事務所に相談することをお勧めします。また、健康保険と厚生年金保険は2つで1つの制度となっていますので、健康保険のみ加入することはできません。

海外居住者の脱退一時金の給付

短期在留の外国人が出国したときには加入期間に応じた脱退一時金が支払われます。給付の金額は、加入期間と平均標準報酬額（標準報酬月額＋標準賞与額）から計算されます。脱退一時金の支払には幾つかの要件を満たさなければなりません。

(2) 雇用保険

原則として外国人に対する雇用保険適用に関する取扱いは、日本人従業員と同様です。

(3) 労災保険

原則として、適用事業所で雇用される外国人従業員は日本国内の事業所での勤務については適用の範囲内ですが、職場が日本国内であったとしても、海外本社の事業所での業務は適用外となります。

(4) 諸外国との年金通算協定

ドイツ、英国、米国、韓国、ベルギーについては、社会保障協定が発効しており、相手国の社会保障制度の適用を受けている外国人従業員は、保険料の二重払いを避けるため日本での保険料負担を免除されます。フランスについても2007年6月1日発効予定です。

5. 支店の日本における代表者の取扱い

(1) 社会保険

社会保険法は、適用事業所において雇用者も被雇用者と同じく被保険者になると定めています。従って、支店の日本における代表者も被保険者となります。

(2) 労働保険

労働保険は、雇用者には適用されません。外国法人日本支店の代表者は、その地位だけでは会社法の役員には該当しませんが、労働保険上は、原則として事業主として扱われますので、労災保険、雇用保険の加入は認められません。各労働保険事務所において個別の状況を勘案して加入資格を決定します。

6. 社会保険料の今後の見通し

社会保険料に関する今後の見通しの概要は次のとおりです。各種変更見通しがでておりますので、詳細に関しましては専門家にお尋ねください。

厚生年金保険料

2004年10月厚生年金保険料の段階的な引上げ開始
2017年には、年収の18.3%（労使折半）となる予定です。

国民年金保険料

2005年4月 国民年金保険料が現行の13,300円から毎年280円ずつ引き上げられました。
2007年4月 70歳以上の会社員の厚生年金を収入に応じ減額させます。

諸外国との社会保障協定については前述のとおりですが、現在カナダ、オーストラリアとは署名済み、オランダとも署名の合意にいたりました。イタリア、スペイン、チェコ、スウェーデンとは交渉中、その他ルクセンブルグ、フィリピン、ブラジルからも交渉の申し入れがきています。

V. 給与と税金

1. 月給

伝統的な日本の給与制度では給与には、基本給の他、通勤手当、役職手当、資格手当、住宅手当、家族手当、昼食手当等の各種手当も含まれます。一方外国企業は一般的に、予め年俸が確定していて、その年俸を12ヶ月で分割するといった計算方法で月給を算出しています。

2. 賞与

日本では6月と12月に、基本給の1~3ヶ月分といった一定の半期賞与を支給するのが一般的です。外国企業は、日本人従業員に対しては、年俸を14ヶ月から16ヶ月で分割し、2~4ヶ月分を半期賞与とするなどしています。

また、固定季節賞与に加えて個人の業績に応じて特別褒賞金等を支給している会社もあります。

給与所得に対する所得税は、月給と賞与の総額に対し課税されます。

3. 退職手当

従業員が会社を退職する場合には、会社は退職手当を支払います。退職金の金額はたいいてい雇用されていた期間と月給額に基づいて決められます。

4. 雇用費用

会社は従業員の雇用の際には、人件費として社会保険の事業主負担分についても考慮する必要があります。現行では支払報酬額の約13.5%が事業主負担となります。

5. 年末調整

給与所得者は毎月給与から税額表(給与所得の源泉徴収税額表)に従って個人所得税の源泉徴収をされています。また、事業主は源泉徴収した所得税を、所得の支払を行った月の翌月10日までに管轄の税務署に納付すべき義務を負っています。給与所得者の正当な年税額を計算し、その年中に徴収された税額の合計額との過不足を毎年12月の給与で精算する手続きを年末調整といい、源泉徴収義務者として事業主に課せられた義務です。

源泉徴収手続きを実情に即したものにすることを給与所得者は毎年最初に給与の支払を受ける前日までに「扶養控除等申告書」を提出しなければなりません。

但し給与所得者の給与の年間収入額が2000万円を超える場合には、年末調整は行わず、翌年3月15日までに個人所得税の確定申告を行い年税額の精算をすることになります。

6. 個人住民税

個人住民税は地方税であり、個人に対する都道府県民税と市町村民税の総称です。各年1月1日時点において日本に居住する者に対して課せられます。所得税とは違い、個人住民税は前年の収入に基づいて徴収されます。

給与所得の支払者であり、所得税の源泉徴収義務のある者は前年中に支払った給与の金額その他の事項を記載した報告書(給与支払報告書)を1月31日までに提出しなければなりません。

住民税は、所得税とは違い給与の受取時期と納付時期とにずれがあるため、仮に失業し無収入であったとしても、支払わなければなりません。

7. 経済的利益

(1) 法定家賃

従業員や役員に対し付加手当として住宅を供している会社が多くあります。原則的にはこういった経済的利益は個人の課税所得になります。しかし、従業員や役員が適正な賃貸料(法定家賃)を負担している場合には、残りの経済的利益(市場価値と法定家賃の差額)についても一定の条件を満たせば非課税所得として扱われます。この税務上の恩典を受けるためには、住宅の賃貸借契約は雇用主(会社)と家主との間で直接的に行われなければなりません。従業員または役員が家主と賃貸借契約を締結した住宅に関し、会社が家賃補助として手当を直接従業員または役員に支払っている場合は、その家賃補助手当全額が給与所得として課税されます。

法定家賃の額は、住宅を供与された受益者が、会社の従業員であるか役員であるかによって違ってきます。

(2) 水道光熱費

従業員や役員の借上げ社宅に係る水道光熱費を会社が負担した場合は、その経済的利益は給与所得として課税されます。会社との取り決めにより、会社がその借上げ社宅に係る水道光熱費を負担するとともにこの経済的利益に対する源泉徴収税額についても個人に負担させないとしている場合には、その水道光熱費の額を税引手取額として、源泉徴収税額をグロスアップ計算します。

(3) 社会保険料個人負担

従業員や役員が負担すべき社会保険料相当額を給与から控除せずに会社が負担した場合には、その個人負担分相当額は、経済的利益として個人の課税所得になります。

この場合にも、上記(2)同様、個人に負担させないという会社との取り決めがある場合には、グロスアップ計算をすることとなります。

(4) 税金負担

会社との取り決めにより、税金負担後の手取額が保証されるように、従業員や役員が本来負担すべき所得税や住民税を会社が負担する場合には、これらの税金相当額は、その従業員や役員個人に支給された給与所得として課税されます。この場合にも、上記(2)同様、グロスアップ計算をすることとなります。

(5) 一時帰国旅費(ホームリーブ)

従業員や役員が、個人旅行をした場合の旅費を会社が負担したときは、原則給与として課税されますが、国外の親会社等から派遣されている外国人社員(Expatriate)の帰国休暇に関し、帰国費用を会社が負担することとしている場合に、おおむね1年

を経過するごとの帰国休暇で本国に帰国するために要する最も経済的かつ合理的な旅行の経路および方法による旅費等については、非課税扱いとなります。

(6) 語学研修費用

外国人社員が業務に関連して必要となる日本語ビジネス会話、および日本において同居するその妻子が日常生活に最低限必要な日本語日常会話のレッスン費用を会社が負担する場合には、これらのレッスン費用については、あえて課税しなくてもよいとされています。

(7) 子女の学費

外国人社員の日本において同居する子女が通う学校の学費を会社が負担する場合には、当該経済的利益は、給与として課税されます。ただし、いわゆるスカラシッププラン制度の認定を受けている学校に対し、当該制度に従って外国人社員が支払うべき学費が免除されることを目的として、会社が学校に寄付を行った場合には、当該免除による経済的利益には課税しなくてよいとされています。また、この寄付金については、会社の法人税申告上、寄付金控除の対象となります。

8. 休暇

(1) 年次有給休暇

労働基準法は就業して6ヶ月以上継続経過し、所定労働日の8割以上就業した労働者に対し1年に10日の有給休暇を与える事を規定しています。

有給休暇に加えて夏期特別休暇を与える会社も増えてきていますが、日数は会社の規模や業種により様々です。夏期休暇を与える傾向は増加してはいますが、日本企業の間では1ヶ月もの休暇を与えるのはまだ一般的ではありません。

(2) 特別休暇

従業員に対する福利厚生の一部として、ほとんどの日本企業は従業員の個人生活における特別な出来事に対し特別休暇や特別手当を与える規定を設けています。

9. 就業規則

労働基準法に従って、常時10人以上の労働者を雇用する企業は就業規則を作成し労働基準監督署に届出をする義務があります。また、その作成にあたっては、労働者の意見を徴さなければなりません。就業規則を変更するときも同じ手順を踏まなければなりません。

就業規則の届出は、10人未満の労働者を雇用する企業には強制的に義務付けられてはいませんが、そういった企業も労使共が職場環境の相互理解を確立する為、基本的な規則を定めておく事をお勧めします。

就業規則で定める標準事項として次のものがあります。

- 総則
- サービス
- 採用、異動及び試用
- 就業時間、休職及び休日
- 残業時間及び休日出勤
- 給与、賞与及び手当
- 休暇、退職及び解雇(解雇事由も含む)
- 安全衛生
- 表彰及び懲戒
- その他

10. 役員報酬、役員賞与及び役員退職金

現行の日本の法制度においては、不相当に高額な役員報酬や役員退職金につき費用とは認められません。それゆえ、役員報酬については事前に慎重に決定する必要があります。法人税等の節税をするためには、役員報酬は毎月均等に定時に支払う必要があります。なお、役員報酬の支給時期及び金額を事前に決定して届出等を行うことで税務上も法人税法上も費用とすることもできます。詳しくは税務専門家にお尋ねください。