

---

## はしがき

本書は、「越境ワーク」と呼ばれる新しい働き方に潜む法務・労務・税務リスクを、考え付く限り取り上げて解説しようという、前例のない、無謀な試みです。

「越境ワーク」とは、会社の所在国とは別の国から、従業員がリモートで仕事を行うことをいいます（**Q1-1**）。2020年、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の蔓延により、世界中で国境が閉ざされ、外出が制限された結果、やむを得ず越境ワークを余儀なくされるケースが相次ぎました。しかし、当初はこのような消極的・一時的な動機から発生したにすぎない越境ワークも、ウィズコロナの世の中に移行する中で、オフィスからも国境からも自由な働き方、仕事と家庭その他のプライベートを両立するための働き方として、積極的に、かつ恒常的に活用されるようになり、ますます広がりを見せています。「自由な働き方」へのニーズは、例えば「フリーランス」という働き方や副業・兼業の広がりなどに表れていますが、越境ワークも、巨視的に見れば、ますます多くの働き手が従前の雇用慣行から逃避し「自由な働き方」へ導かれている趨勢の一部です。

私は、より多くの働き手が越境ワークという働き方を選択できるようになれば、自己の能力や創造性を今まで以上に発揮したり、ワークライフバランス（ライフワークバランス）を図れたりして、個々の働き手の生産性と幸福度を向上させることができ、ひいては、日本という国の再生の道筋の一つになると信じて疑いません。この意味で、越境ワークという働き方は、もっと推進されるべきですし、これの障害となる法制度や法解釈論は、可能な限り改められるべきだというのが、本書に通底する基本的な立場です。

しかし、現状は、日本のみならず海外にあっても、越境ワークというこれまでにない新たな働き方を法制度が想定しておらず、法務面、労務面、税務面いずれをとっても、また、実務的にも理論的にも、相

---

当困難な問題が山積しています。越境ワークに潜むリスクを知らずに実態が先行することで、リスクが顕在化し、かえってこうした働き方を阻害することにもなりかねません。

そこで本書は、総勢 40 名にも及ぶ弁護士、公認会計士、税理士、社会保険労務士等の専門家が、これまでの実務経験と叡智を結集して、越境ワークの法務・労務・税務リスクを、現時点で考え付く限り明らかにし、Q&A 形式で解説したものです。本書を手にとっていただいた皆様には、本書を手掛かりとしながら、越境ワークのどこにリスクがあり得るかを見定めたい、リスクを避けながら、また適切にリスクテイキングを行いながら、越境ワークをさらに広めていただきたいと思えます。

なお、本書は実務対応を主として論じていますが、理論的に困難な問題については特に「コラム」を設け、別立てで論じています。実務対応を考えるうえでも、理論的な分析が基礎になれば何のプリンシプルもない場当たりのものになりかねないことを危惧したのですが、他方で、あまりにも理屈っぽい話になりすぎますので、必要がなければ「コラム」は読み飛ばしていただいて差し支えありません。

本書が、越境ワーク、ひいては日本・世界の働き手の生産性・幸福度の向上と日本の活力の回復に貢献することを、切に願っております。

2023年6月

編者代表

宇賀神国際法律事務所

代表弁護士 宇賀神 崇

## 法務編

## 第1章 「越境ワーク」とは

● 「越境ワーク」とは	12
Q1-1 越境ワークとは	12
Q1-2 海外拠点への出向・転籍との相違	18
Q1-3 海外長期出張との相違	22
Q1-4 越境ワークに潜むリスク	23

## 第2章 ビザ

I ビザが問題となる場面	26
Q2-1 ビザが問題となる場面	26
II 就労ビザの帯同者ビザでの就労の可否【国別】	28
Q2-2 就労ビザの帯同者ビザでの就労の可否【アメリカ】	28
Q2-3 就労ビザの帯同者ビザでの就労の可否【中国本土】	30
Q2-4 就労ビザの帯同者ビザでの就労の可否【香港】	32
Q2-5 就労ビザの帯同者ビザでの就労の可否【台湾】	34
Q2-6 就労ビザの帯同者ビザでの就労の可否【タイ】	36
Q2-7 就労ビザの帯同者ビザでの就労の可否【シンガポール】	38
Q2-8 就労ビザの帯同者ビザでの就労の可否【マレーシア】	39
Q2-9 就労ビザの帯同者ビザでの就労の可否【フィリピン】	41
Q2-10 就労ビザの帯同者ビザでの就労の可否【インド】	43
Q2-11 就労ビザの帯同者ビザでの就労の可否【ドイツ】	45
Q2-12 就労ビザの帯同者ビザでの就労の可否【メキシコ】	47
III 留学ビザの帯同者ビザでの就労の可否	49
Q2-13 留学ビザの帯同者ビザでの就労の可否【アメリカ】	49
IV リモートワークビザ	51
Q2-14 リモートワークビザ	51

## 第3章 契約書の諸形態とドラフティング

I 雇用契約書	54
Q3-1 就業場所	54
Q3-2 解除条項	55
Q3-3 準拠法	57
Q3-4 紛争解決条項	59
II 業務委託契約	62
Q3-5 業務委託契約とすることの可否	62
Q3-6 「労働者」とされた場合のリスク	65
Q3-7 PE リスクとの関係	67
●コラム [1] 労働法規の適用関係の判断枠組み	68
●コラム [2] 職安法・派遣法の地域的適用関係	81

## 労務編

## 第4章 賃金

I 日本法上の規制	92
Q4-1 賃金支払の諸原則	92
Q4-2 賃金の通貨払原則	94
Q4-3 賃金の直接払原則	99
Q4-4 賃金の毎月1回以上払原則	102
II 賃金の支払方法	104
Q4-5 日本の口座に日本円で支払う場合	104
Q4-6 海外の口座に海外通貨で支払う場合	106
Q4-7 海外拠点から支払う場合	108
Q4-8 数か月分まとめて支払う場合	110

Ⅲ 賃金額 .....	113
Q4-9 新規採用した従業員の賃金額 .....	113
Q4-10 海外に移動する従業員の賃金額の増額 .....	116
Q4-11 海外に移動する従業員の賃金額の減額 .....	122
Ⅳ 賃金の通貨 .....	128
Q4-12 賃金の通貨 .....	128
Ⅴ 海外における規制の諸問題 .....	130
Q4-13 海外の法規制の適用 .....	130
Ⅵ 海外【国別】に対する賃金の送金 .....	132
Q4-14 海外に対する賃金の送金 .....	132
Q4-15 賃金の送金【アメリカ】 .....	133
Q4-16 賃金の送金【中国本土】 .....	134
Q4-17 賃金の送金【香港】 .....	135
Q4-18 賃金の送金【台湾】 .....	136
Q4-19 賃金の送金【タイ】 .....	136
Q4-20 賃金の送金【シンガポール】 .....	137
Q4-21 賃金の送金【マレーシア】 .....	137
Q4-22 賃金の送金【フィリピン】 .....	138
Q4-23 賃金の送金【インド】 .....	139
Q4-24 賃金の送金【ドイツ】 .....	140
Q4-25 賃金の送金【メキシコ】 .....	141
●コラム [3] 労基法の地域的適用関係 .....	143

## 第5章 労働保険・社会保険

I	日本での加入義務	164
Q5-1	労災保険の加入義務	164
Q5-2	雇用保険の加入義務	168
Q5-3	健康保険・厚生年金保険・介護保険の加入義務	173
Q5-4	日本から越境ワークを行う従業員の場合	176
II	海外での加入義務	181
Q5-5	海外での加入義務が問題となる場面	181
Q5-6	日本企業雇用の従業員のアメリカにおける加入義務	185
Q5-7	アメリカ企業雇用の従業員のアメリカにおける加入義務	188
Q5-8	日本企業雇用の従業員の中国本土における加入義務	190
Q5-9	中国本土企業雇用の従業員の中国本土における加入義務	191
Q5-10	日本企業雇用の従業員の香港における加入義務	192
Q5-11	香港企業雇用の従業員の香港における加入義務	196
Q5-12	日本企業雇用の従業員の台湾における加入義務	198
Q5-13	台湾企業雇用の従業員の台湾における加入義務	199
Q5-14	日本企業雇用の従業員のタイにおける加入義務	200
Q5-15	タイ企業雇用の従業員のタイにおける加入義務	201
Q5-16	日本企業雇用の従業員のシンガポールにおける加入義務	202
Q5-17	シンガポール企業雇用の従業員のシンガポールにおける加入義務	203
Q5-18	日本企業雇用の従業員のマレーシアにおける加入義務	204
Q5-19	マレーシア企業雇用の従業員のマレーシアにおける加入義務	206
Q5-20	日本企業雇用の従業員のフィリピンにおける加入義務	207
Q5-21	フィリピン企業雇用の従業員のフィリピンにおける加入義務	208
Q5-22	日本企業雇用の従業員のインドにおける加入義務	209
Q5-23	インド企業雇用の従業員のインドにおける加入義務	210
Q5-24	日本企業雇用の従業員のドイツにおける加入義務	211
Q5-25	ドイツ企業雇用の従業員のドイツにおける加入義務	212
Q5-26	日本企業雇用の従業員のメキシコにおける加入義務	213
Q5-27	メキシコ企業雇用の従業員のメキシコにおける加入義務	214
III	二重加入の場合	215
Q5-28	社会保障協定	215

## 第6章 労務管理

I 労働時間管理	220
Q6-1 労働時間管理の方法	220
Q6-2 労働時間管理の基準時間	223
Q6-3 事業場外みなし制の適用	225
Q6-4 企画業務型裁量労働制の適用	229
Q6-5 高度プロフェッショナル制度の適用	233
II 安全配慮義務	238
Q6-6 執務環境	238
III 休日	241
Q6-7 休日	241
IV リモートワーク規程	244
Q6-8 規程の整備の要否	244

## 税務編

## 第7章 海外で越境ワークする個人の課税関係

I 基本的視点	252
Q7-1 課税関係の基本的視点	252
II 日本の課税関係	255
Q7-2 居住者・非居住者の別	255
Q7-3 非居住者に当たる場合	257
Q7-4 国内源泉所得の種類	259
Q7-5 給与・賞与が国内源泉所得に当たるか	263
Q7-6 役員報酬が国内源泉所得に当たるか	265
Q7-7 留守宅手当は国内源泉所得に当たるか	267

Q7-8	退職金は国内源泉所得に当たるか	269
Q7-9	一時帰国の場合	272
Q7-10	一時帰国が長引いた場合	275
Q7-11	源泉徴収の要否	277
Q7-12	確定申告の要否	280

### Ⅲ 海外の課税関係【国別】 284

Q7-13	海外の課税関係【一般的考え方】	284
Q7-14	アメリカにおける課税関係	286
Q7-15	中国本土における課税関係	287
Q7-16	香港における課税関係	290
Q7-17	台湾における課税関係	292
Q7-18	タイにおける課税関係	293
Q7-19	シンガポールにおける課税関係	294
Q7-20	マレーシアにおける課税関係	295
Q7-21	フィリピンにおける課税関係	297
Q7-22	インドにおける課税関係	300
Q7-23	ドイツにおける課税関係	302
Q7-24	メキシコにおける課税関係	303

### Ⅳ 二重課税の防止【国別】 304

Q7-25	外国税額控除	304
Q7-26	アメリカにおける外国税額控除	306
Q7-27	中国本土における外国税額控除	308
Q7-28	香港における外国税額控除	310
Q7-29	台湾における外国税額控除	312
Q7-30	タイにおける外国税額控除	313
Q7-31	シンガポールにおける外国税額控除	314
Q7-32	マレーシアにおける外国税額控除	315
Q7-33	フィリピンにおける外国税額控除	317
Q7-34	インドにおける外国税額控除	318
Q7-35	ドイツにおける外国税額控除	320
Q7-36	メキシコにおける外国税額控除	321



## 第8章 日本で越境ワークする個人の課税関係

I 基本的視点 .....	324
Q8-1 課税関係の基本的視点 .....	324
II 日本の課税関係 .....	327
Q8-2 居住者に当たる場合 .....	327
Q8-3 一時帰国の場合 .....	330
Q8-4 一時帰国が長引いた場合 .....	331
Q8-5 確定申告の要否 .....	333
III 海外の課税関係【国別】 .....	335
Q8-6 海外の課税関係の一般的な考え方 .....	335
Q8-7 アメリカにおける課税関係 .....	337
Q8-8 中国本土における課税関係 .....	338
Q8-9 香港における課税関係 .....	340
Q8-10 台湾における課税関係 .....	341
Q8-11 タイにおける課税関係 .....	342
Q8-12 シンガポールにおける課税関係 .....	343
Q8-13 マレーシアにおける課税関係 .....	344
Q8-14 フィリピンにおける課税関係 .....	345
Q8-15 インドにおける課税関係 .....	346
Q8-16 ドイツにおける課税関係 .....	348
Q8-17 メキシコにおける課税関係 .....	349
IV 二重課税の防止 .....	351
Q8-18 二重課税排除の方法 .....	351
●コラム [4] PE 課税 .....	353

## 凡 例

本書では、法令関係において、以下のように省略している場合があります。

### 法令関係

労基法	労働基準法
労基則	労働基準法施行規則
労契法	労働契約法
労組法	労働組合法
安衛法	労働安全衛生法
安衛則	労働安全衛生規則
最賃法	最低賃金法
労働契約継承法	会社分割に伴う労働契約の継承等に関する法律
雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
通則法	法の適用に関する通則法
労災保険法	労働者災害補償保険法
派遣法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
入管法	出入国管理及び難民認定法
民訴法	民事訴訟法
民執法	民事執行法
職安法	職業安定法
所 法	所得税法
所基通	所得税基本通達
所 令	所得税法施行令
国通法	国税通則法
法 法	法人税法
法 令	法人税法施行令

# 法務編

## 第1章

---

### 「越境ワーク」とは

## ● 「越境ワーク」とは

法務 Q1-1 越境ワークとは

「越境ワーク」とはどのような働き方ですか。

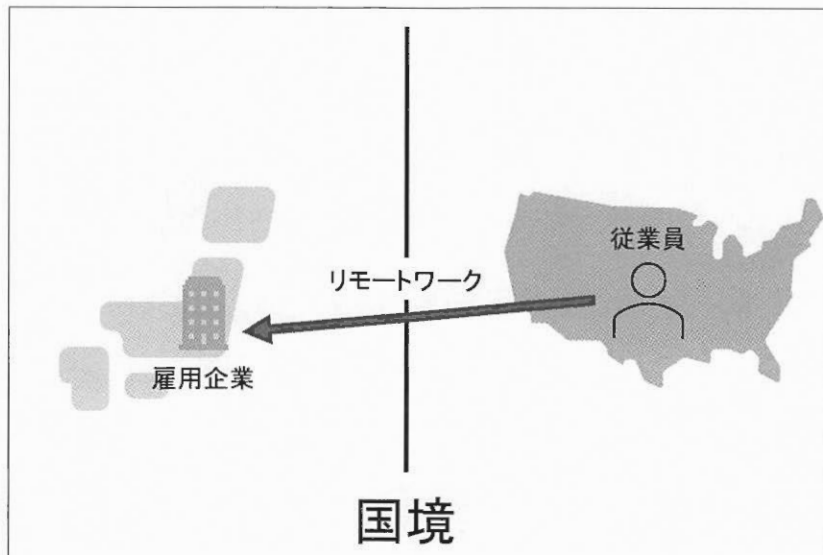
A

会社の所在国とは別の国から、従業員がリモートで仕事を行うことをいいます。会社の所在国と従業員の所在国とが異なることが特徴です。

### (1) 越境ワークとは

「越境ワーク」とは、会社の所在国とは別の国から、従業員がリモートで仕事を行うことをいいます（図 1-1 参照）。会社の所在国と従業員の所在国とが異なることが特徴であり、それゆえに、従業員は、必

【図 1-1】 越境ワークの形



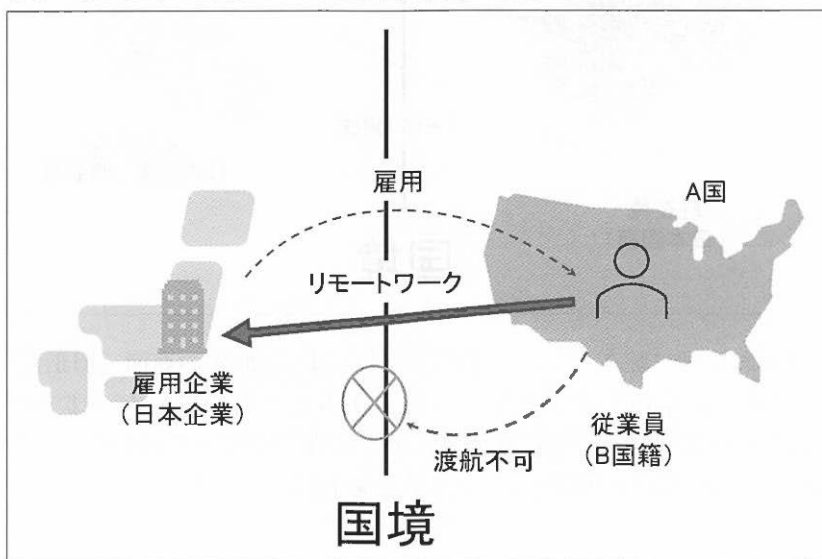
然的に国境を越えてリモートワークを行うことになります。なお、図1-1では、会社の所在国に日本の絵を使っていますが、会社の所在国が日本以外の国で、従業員が日本に所在している場合も、越境ワークといえます。

## (2) 一時的・消極的な越境ワーク

### ① 実例①：日本に渡航できない海外従業員

例えば、新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」といいます）の蔓延初期には、図1-2のような形態での越境ワークが行われていたようです。日本に所在する日本企業が、A国に所在する従業員を新規に雇用したのですが、新型コロナの蔓延で日本への渡航が不可能となったため、やむを得ず、その従業員が在住するA国から越境ワークしてもらうといったパターンです。

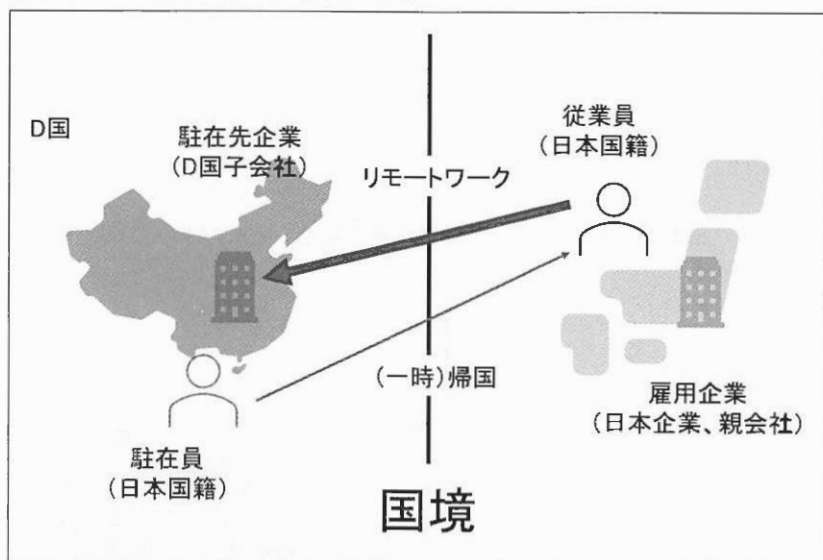
【図1-2】 日本に渡航できない海外従業員の場合



## ② 実例②：一時帰国中の海外駐在員

また、日本の海外駐在員が日本から越境ワークを強いられたケースもあります。日本企業の従業員が、当該企業のD国子会社に海外派遣され、駐在員としてD国で勤務していたところ、日本に一時帰国するや、新型コロナの蔓延でD国に渡航できなくなってしまったので、やむを得ず、その従業員が所在する日本から、D国子会社の仕事を越境ワークでこなすといったパターンです（図1-3参照）。

[図1-3] 一時帰国中の従業員の場合



特に、中国に駐在していた駐在員の方々は、2020年の春節（旧正月）の時期に日本に一時帰国していた方が多かったのですが、まさに2020年の春節の直後から新型コロナの影響で中国が入国を制限したため、このタイプの越境ワークが多く発生したようです。

## (3) 恒常的・積極的な越境ワーク

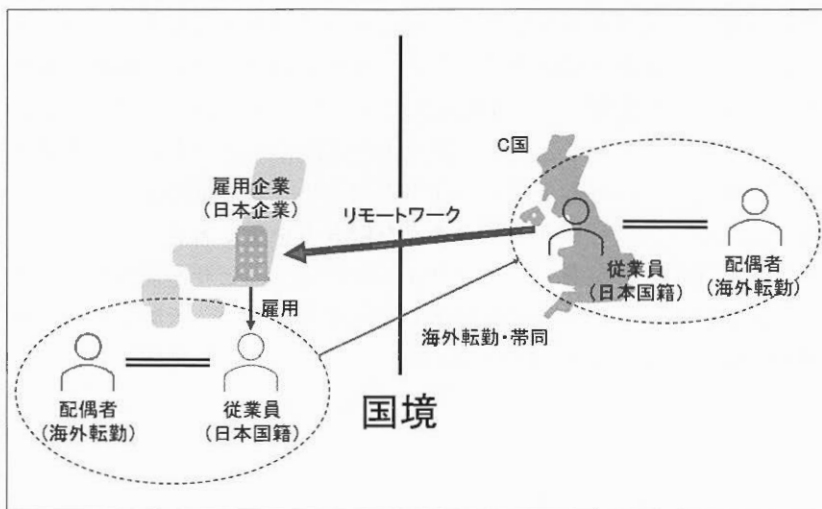
(2)の例は、いわば、新型コロナの蔓延を受けて突発的に生じた一

時的な対応であり、恒常的に継続することは想定されていなかったものと思います。ところが、新型コロナ下の生活が数年に及ぶ中で、越境ワークを恒常的な形で、しかも積極的に活用する例が出てきました。

### ① 実例③：配偶者の海外転勤に帯同するケース

図1-4をご覧ください。日本企業の従業員が日本で働いていたところ、その配偶者が海外転勤することになりました。家族が離ればなれに暮らすことは避けたいとなると、この従業員は、配偶者の海外転勤に帯同し、海外に引っ越すこととなります。しかし、配偶者の海外転勤に帯同する従業員に休職制度を設けている企業であれば、海外滞在中は休職させてもらえるとしても、その間数年にわたってキャリアに穴が空いてしまいます。そもそも、そのような制度を設けていない企業の場合には、退職しなければならないかもしれません。

[図1-4] 配偶者の海外転勤に帯同するケース



他方、人手不足の昨今、優秀な人材をつなぎとめることは企業にとって喫緊の課題であり、企業側も、配偶者の海外転勤に帯同する従業員に勤務を継続してほしいと考える場合もあります。

このように、配偶者の海外転勤に帯同し海外に引っ越した後も越境ワークで勤務を継続できることは、従業員にとっては自らのキャリアと家庭生活を両立することにつながり、企業にとっても優秀な人材に働き続けてもらえる意味で、双方に利益があるわけです。

## ② 事例④：海外へ帰国、移住、旅行するケース

日本企業の中でも、リモートワークを原則的勤務形態とする企業が出ていますが<sup>1</sup>、このような流れが広がっていくと、日本企業に勤める従業員であっても、日本国内にとどまる理由はなく、海外からリモートワークで働こうとする志向が生じるのは自然な成り行きです。三菱電機が2023年度から海外に居住しながら日本の本社などで働く越境ワークを制度化したとの報道がありました<sup>2</sup>、これもこの流れの一環といえます。

例えば、日本でも数多くの外国人が働いていますが、海外からリモートワークすることができる環境が整っているため、祖国に帰国し、両親の介護等と仕事を両立しようとするケースが考えられます。日本人であっても、例えば海外留学のため、またその他の理由で海外に移住して、海外から越境ワークを継続しようとする方々が出てきてもおかしくありません。もっと自由な働き方を志向する方であれば、世界を飛び回りながら、日本企業での仕事を越境ワークで継続することを目指すこともあるでしょう。このような働き方をする者を「デジタルノマド」と呼ぶことがあり、デジタルノマド向けのビザを発行するなどして国家戦略として自国に呼び込もうとする動きが、近時にわかに世界中で広がっています (Q2-14参照)。

---

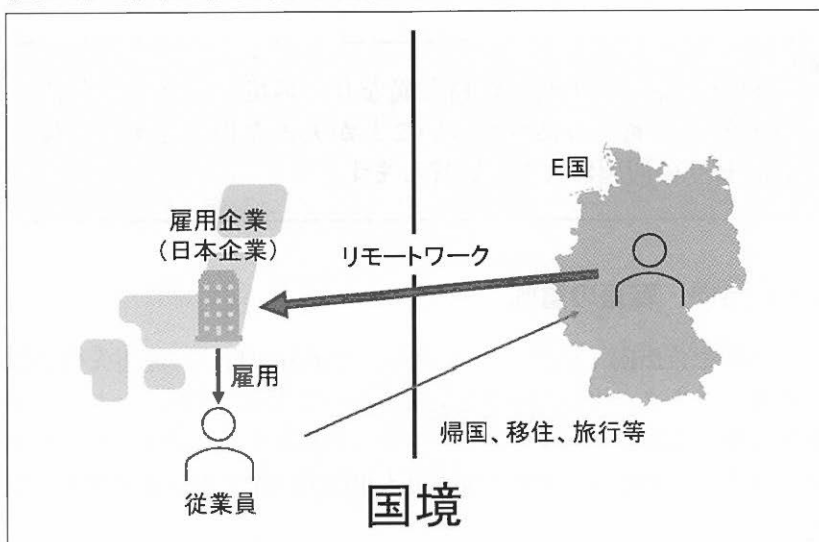
1 例えば、ヤフー株式会社は、場所にとらわれず働くことができる「どこでもオフィス」という制度を設けているようです (<https://about.yahoo.co.jp/hr/workplace/workstyle/>、2022年12月13日最終閲覧)。日本電信電話株式会社 (NTT) も、リモートワークを基本とする新たな働き方を導入する旨公表しています (<https://group.ntt.jp/newsrelease/2022/06/24/220624a.html>、2022年12月13日最終閲覧)。

2 日本経済新聞「海外居住でも日本【勤務】 三菱電機、リモートで越境今年度から」2023年4月18日朝刊1面。



なお、図 1-5 では、日本から海外へ出国することをイメージしていますが、逆に、海外で暮らし、仕事をしている在外邦人が、日本に残してきた両親の介護等のため帰国しつつ、日本から海外の企業に越境ワークするケースもあり得ます。

[図 1-5] 海外へ帰国、移住、旅行するケース



#### (4) 今後の展望

上記にあげたのはあくまでも例にすぎず、実際には、様々な理由、目的、形態で、越境ワークはなされ得ます。

オフィスという物理的存在から解放された働き手は、より良いワークライフバランスや自己実現など、様々な目的から越境ワークをしていくことになるのではないかと考えられます。

(宇賀神崇)

法務 Q1-2 海外拠点への出向・転籍との相違

海外拠点に出向・転籍したり、海外の複数の拠点で兼務出向したりする例は、これまでもあったと思います。それらと「越境ワーク」とは、何が違うのですか。

A

海外拠点への出向・転籍と異なり、越境ワークの場合には海外に所属する拠点がなく、大きな相違です。これは、ビザの問題に大きく影響します。

## (1) 出向・転籍の意味

日本法上、出向（労契法14条）とは、労働者が自己の雇用先の企業に在籍したまま、他の企業の従業員となって相当長期間にわたって当該他企業の業務に従事することをいい<sup>3</sup>、在籍型出向と呼ばれることもあります。労働者は、出向元企業とも出向先企業とも、雇用関係に立ちます。

これに対し、日本法上、転籍とは、労働者が自己の雇用先の企業から他の企業へ籍を移して当該他企業の業務に従事することをいい<sup>4</sup>、転籍型出向と呼ばれることもあります。転籍の場合、転籍元との雇用関係は終了し、転籍先会社との雇用関係のみが存在することになります。

このような日本法上の整理を、P社の従業員田中さんが、P社シンガポール子会社（以下、「P'社」）へ出向・転籍する例で考えてみましょう。P'社はP社の子会社とはいえ、法律上はP社とは別個の会社です。

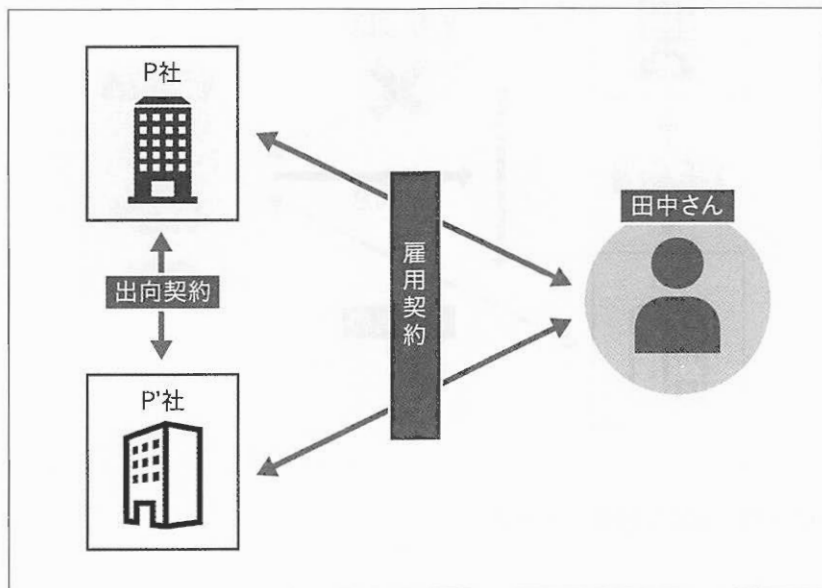
田中さんがP社からP'社に出向（在籍型出向）する場合のP社、P'社、田中さんの関係は、図1-6のとおりです。もともとはP社と田中さんの間に雇用契約が存在するだけでしたが、P社とP'社の間の出

3 菅野和夫『労働法〔第12版〕』735頁（弘文堂、2019）

4 同上

向契約に基づき田中さんがP'社に出向することにより、P'社と田中さんの間にも雇用契約が存在することになります。

[図 1-6] 出向の関係

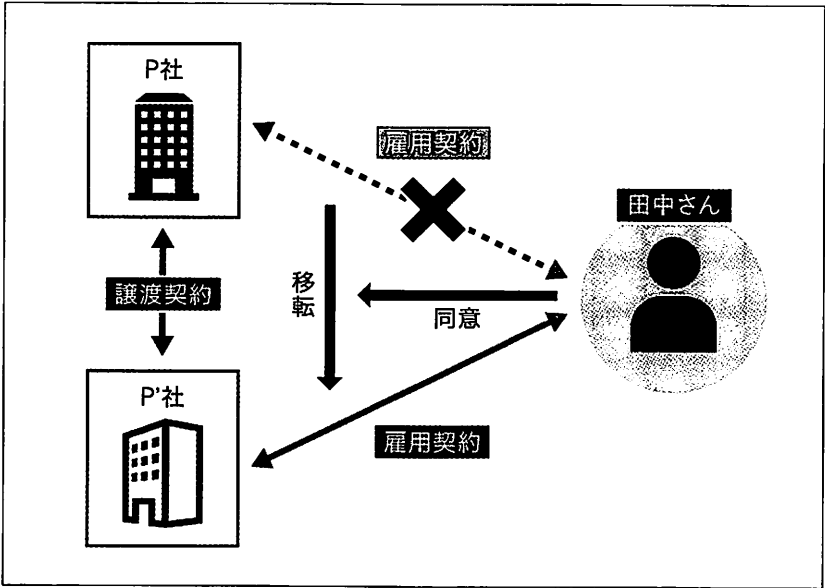


これに対し、田中さんがP社からP'社に転籍（転籍型出向）する場合のP社、P'社、田中さんの関係は、大きく2種類あり得ます。

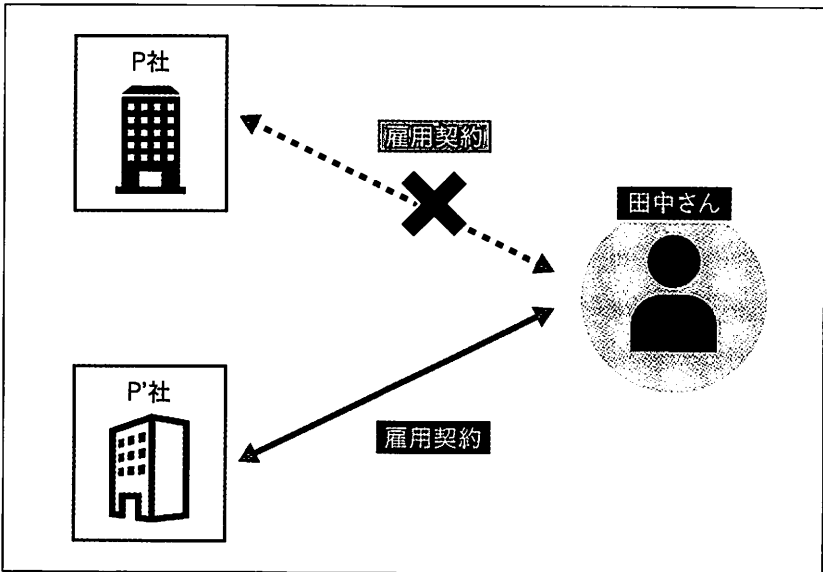
1つは、P社とP'社との間の契約で、雇用契約上の使用者の地位を譲渡し、かつ、それに対する田中さんの同意（民法625条1項）を得る方法です。これにより、雇用契約は、P社と田中さんとの間では存在しなくなり、P'社と田中さんとの間で継続することになります。

2つ目の転籍の方法は、P社と田中さんの間の合意で両者間の雇用契約を終了させたうえ、新たにP'社で田中さんを雇用する方法です。P社と田中さんとの間の雇用契約は消滅し、代わりに、新たな雇用契約がP'社と田中さんの間で生じます。

[図 1-7] 転籍の関係・その1



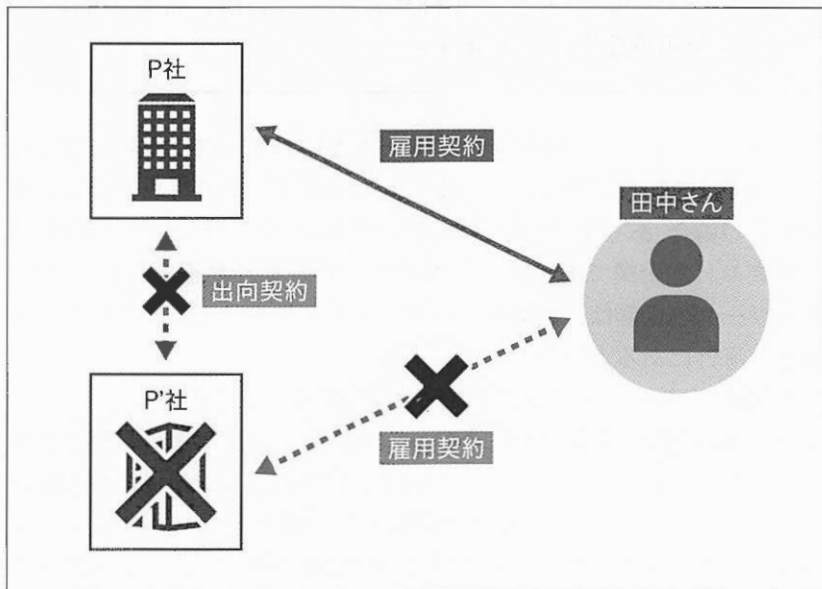
[図 1-8] 転籍の関係・その2



## (2) 越境ワークとの相違

これに対し、越境ワークでは、田中さんがリモートワークする外国にP社のような海外拠点があるとは限らず、したがって出向・転籍する余地がない場合があります。この場合、田中さんとP社との雇用契約は変更されず、田中さんは、P社の従業員であり続けながら、業務に従事する物理的な場所のみを海外に移すことになります。

[図 1-9] 越境ワークとの相違



越境ワークと出向・転籍どちらも、海外で働くという点にのみ着目すれば同じですが、両者で大きく異なるのは、海外に「所属する拠点があるかどうか」という点です。出向・転籍の場合、出向・転籍先の拠点の従業員として、就労ビザの申請をすることができる一方、越境ワークの場合、物理的に海外で働いているとはいえ、田中さんは当該海外の国において従業員として所属する拠点を持っておらず、当該国で就労ビザを取得する余地がないと考えられます。ビザの問題については、第2章を参照ください。

(金載中、宇賀神崇)

法務 Q1-3 海外長期出張との相違

海外に長期出張する例は、これまでもあったと思います。それと「越境ワーク」とは、何が違うのですか。

A

海外長期出張と越境ワークでは、従業員の生活の本拠がどこにあるのかが大きく異なります。これは、税金の問題に大きな相違をもたらします。

海外長期出張は、雇用先企業が変わらないまま長期間海外で働くという点では越境ワークと似ていますが、両者で大きく異なるのは、長期出張の場合、あくまで従業員の生活の拠点は雇用先企業の所在国(日本所在の日本企業であれば、日本国内)であるのが通常なのに対し、越境ワークの場合は、従業員の生活の本拠が雇用先企業の所在国とは異なる海外にある点です。

[Q1-2]に登場した日本企業P社の従業員田中さんの例で、パートナーが2年間ほど海外転勤することになったため、一家で海外に移り住むことになったとしましょう。この場合、田中さんは、海外に住みながら、リモートワークでP社の従業員として働き続けたとしても、これは、日本の住所を残したまま行う一時的な出張ではなく、大掛かりな引っ越しを伴いながら、生活の本拠自体を海外に移すことになるのが通常です。

この相違は、主に税金の問題に大きく影響します。国によって税法は異なりますが、大まかに共通していえるのは、その人がどの国で働くかによって、どの国が課税権を持つかが変わってくるということです。詳しくは、税務編の第7章、第8章で詳しく説明します。

(金載中、宇賀神崇)

## 法務 Q1-4 越境ワークに潜むリスク

越境ワークには、どのようなリスクがあるのでしょうか。

A

雇用企業の所在国、従業員の所在国双方で、法務、労務、税務上のリスクがあります。本書を出発点としながら、必要性に応じて、国内外の弁護士、税理士その他の専門家を使い分けて、うまくリスクをマネジメントする必要があります。

越境ワークのリスクをまとめると、以下の4象限に分けられます。

## [越境ワークのリスク]

雇用企業所在国 法務・労務	従業員所在国 法務・労務
雇用企業所在国 税務	従業員所在国 税務

越境ワークは、雇用企業と従業員とが別の国・地域に所在しているため、双方の法制度においてリスクがないかが問題になります。これが、上図にいう左右の別です。

また、本書を通読いただければよく理解してもらえますと思いますが、越境ワークは、法務面、労務面、税務面それぞれに様々な問題が山積しています。これが、上図にいう上下の別です。越境ワークは新しい働き方であるだけに、それらの問題は実務上も理論上も、どのように解決すべきか明快には見通しにくいのが現状です。

越境ワークに潜む4象限のリスクを明らかにしようと思えば、厳密には、各種の専門家に照会することになります。しかし、日本における専門家だけでも、法務面は弁護士、労務面は社会保険労務士、税務面は税理士、ビザの問題は行政書士など、問題に応じて数多くの専門

家の知見が必要になります。また、越境ワークは必然的に海外の法制度が問題となるため、海外の弁護士その他の専門家の知見も必要となります。すべての問題に対しこれら専門家の知見を得ようとすれば、費用、労力、時間を膨大に要し、とても現実的ではありません。

本書は、もとよりすべての論点を網羅することは不可能ではあるものの、思いつく限り、また可能な限り論点を洗い出し、現時点で可能な限りの解説に努めました。本書は、越境ワークのリスクの所在とその解決の糸口ぐらいにはなるものと期待しますし、また、国内外の専門家の知見が必要な場合にも、依頼のスコープと費用を必要最小限度にとどめる工夫の基礎になれば幸甚です。

(宇賀神崇)