

ハマの労務コンサル短信

〈No.36〉帰国した外国人社員への給与支払いについて

- 〈No.29〉改めて産業医を考える
- 〈No.30〉規制改革推進会議の答申について
- 〈No.31〉改めて試用期間について考える
- 〈No.32〉新しい相棒 ChatGPT
- 〈No.33〉休職者の復職問題について
- 〈No.34〉創造的破壊!?からの人事潮流について
- 〈No.35〉労基署とは違う、労働局のは正指導状況について

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

*帰国後に残る手続き問題

厚生労働省の資料（図）でも一目瞭然ですが、日本で働く外国人労働者数は年々増えています。それに伴い、各企業の人事の現場で働く方々は、今まで経験していない、いろいろなイレギュラー処理に直面し、その対応に戸惑われることも多いようです。

一例として、日本全国のデパートやショッピングモールに出店している海外の有名衣料品製造販売会社のお話です。外国人が縫製工場や全国のショップ契約社員やパートタイマー、アルバイトとして働いており、その数は年々増加しています。

人事本部の給与チームのマネー

ジャーから、「契約社員給与規程でも定めていますが、ショップなどで働くパートタイマーなど時給で働く方々の給与は、1ヵ月間の実働時間が確定した後、翌月の給与支給日に支払うことになります。しかし、外国人社員は退職すると母国に帰ってしまうことが多く、皆さん、日本で持っている銀行の口座を帰国前に解約されてしまします」と相談されました。給与計算の担当者に訪ねたところ、退職後帰国する外国人社員には、日本の銀行口座を解約する場合は、帰国後の現地の取引銀行の支店や口座番号情報をあらかじめ聞き出し、海外送金の手続きをして支給すべき最終給与を支払ってい

ることでした。

給与チームのマネージャーからの問い合わせは、海外送金は、国内の給与振込みの手続きに比べれば送金手数料などが高額（標準的なインターネットバンキングの場合の振込手数料は3,000円、窓口対応は7,000円～7,500円のこと）となるため、今後も続く外国人社員数の増加を見込めば何らかの対応策を講じたいというものでした。

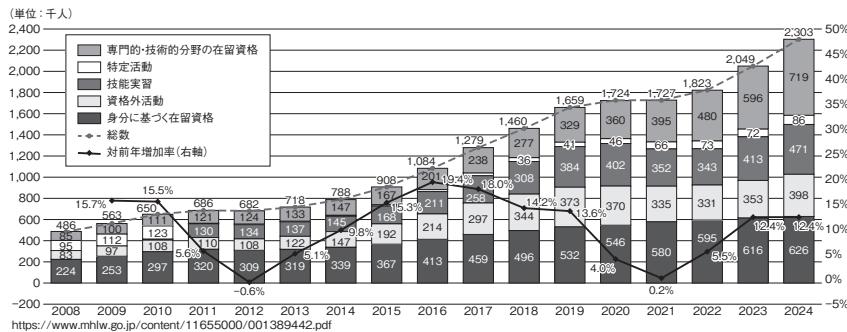
*給与の海外送金の妥当性

当社PMPの担当コンサルタントとこの問題を様々な角度から協議した内容をご紹介しましょう。

まずは単純に海外送金の手数料は、日本の銀行に支払う仕向送金手数料に加えて、海外の被仕向銀行のリフティングチャージといわれる手数料が加わります。日本での送金依頼の段階では海外の被仕向銀行の手数料金額までは判明しません。

PMPが受けた直接のご相談は、通常の給与振込みの手数料に比べて高額な海外送金手数料について

図 在留資格別外国人労働者数の推移





●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策、恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し、人事企画部門他を経験。その後、米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て、PMPを創業。また、人事部長のネットワークSMCも運営、人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

は、「社員負担とできないか？」という内容でしたが、これは「労働基準法で定める賃金全額払いの原則からNGとなります」という回答となりました。

筆者は、退職する社員への最終給与を海外送金する行為自体の妥当性に疑問を持ちました。この対応方法には以下の賃金支払い原則からの逸脱の疑義があるように思います。

第1は、賃金全額払いの原則違反の疑義です。海外送金には外国為替の変動リスクを伴います。社員が海外で最終賃金を受領する際、あるいは退職金を受領する際、外国為替の動向次第では、支払うべき賃金額や退職金額に満たない金員しか受領できない可能性があります。

第2は、賃金一定期日払いの原則違反の疑義です。ご存じの通り、給与規定では給与支給日を定めています。さらに、厚生労働省通達基発1128第4号（2022年11月28日付け）によれば「口座振込み等がされた賃金は、所定の賃金支払日の午前10時頃までに払出し又は払戻しが可能となっていること」とまでの厳格なルールがあります。海外送金の場合は、着金時期は不透明、給与支給日に確実に労働者の手元に給与等が振り込まれていることは保証されません。

さらには、労働基準法では、賃

金支払いは通貨によるものと明記されており、給与は現金支給の原則となっています。ほとんどすべての企業が行っている、給与の銀行振込み処理は、法的には未だに例外的な手続きとされ、就業規則あるいは労使協定で給与振込みについて規定化したうえで、労働者1人ひとりからの書面の同意があって初めて可能となります。

なお、前掲の厚生労働省通達基発1128第4号では、この銀行振込みに関する諸事項に触れる前段で「従来から認められていた銀行」という表記を用いています。この「従来から認められていた銀行」の意味するところは、労働基準監督署が確認可能な国内の銀行と解され、その意味では、今回議論のきっかけとなった海外の銀行は、労働基準法が例外的に認めている給与振込みの銀行とはみなされないという結論となります。

* 国内銀行の画一的な対応

実務上では、多くの外国人社員を抱える企業では、退職する外国人社員に対して、帰国後も、今回のように最終給与や、退職金制度のある会社では退職金の支給などがあるため、これまで給与振込みで利用していた日本の銀行口座は少なくとも退職後1ヵ月程度は解約しないことを求める対応としています。

さらに、外国人社員が厚生年金被保険者の場合は、被保険者期間6ヵ月以上という条件はあるものの、脱退一時金の支給を受けることが可能です。脱退一時金は申請から一時金の受領までの手続きに4ヵ月以上はかかるといわれており、このためにも日本の銀行口座が必要となります。

一方ネットでは、銀行口座を放置すれば、不正取引に悪用されるとか、銀行が勝手に口座を凍結するなどのリスクを煽り、外国人に対して帰国時の速やかな銀行口座の解約を勧める情報があふれています。

試しに四大銀行の1つの大手銀行のホームページから関連情報を検索したところ、「口座解約手続きは原則として窓口のみの対応となるため、外国人の方は帰国前に口座解約手続きを行ってください」との情報が掲載されていました。帰国後動きがほぼなくなる銀行口座維持のコストを考え、帰国前の口座解約を促す銀行の思惑なのでしょう。厚生年金の脱退一時金は、2021年の法改正で対象期間が3年から5年に拡大、より高額な脱退一時金ともなり得ます。日本企業で働く外国人社員数がますます増加することを踏まえれば、銀行にはもう少しきめ細かな対応が求められるのではないかでしょうか。