

知っているようで本当は知らない Etc. ～ 『駐在員』 と 『現地採用』

中国に設立した現地法人社員の雇用については、日本本社から赴任を命じられた、いわゆる『駐在員』を受け入れる方法と、現地法人が独自に現地で社員を採用する方法（いわゆる『現地採用』）が考えられます。今回は、『駐在員』と『現地採用』の相違点及び注意点を説明します。

1. 現地法人との雇用関係

直接雇用により現地法人が社員を雇用する場合、現地法人と社員の間には「雇用関係」が存在します。『駐在員』も『現地採用』も、現地法人との間に「雇用関係」が存在し、現地法人が規定する「就業規則」が適用される点について、両者に違いはありません。ただし、2で述べるように、『駐在員』の多くは、「在籍出向」の赴任形態をとるため、現地法人のみならず日本本社との間にも雇用関係を有します。

2. 『駐在員』と『現地採用』

現地法人の出資者である日本本社は、現地法人の管理・運営、技術指導等の目的から、日本本社（もしくは関連会社）の社員を『駐在員』として現地法人に派遣することがあります。『駐在員』の多くは、本籍を残し本社との雇用関係を維持したまま、一定の期間を定めて現地法人に「在籍出向」し、現地法人との間でも雇用関係を締結し、その指揮命令下に勤務します。出向期間満了後は日本本社等に帰任することを前提としています。従って、『駐在員』に対する労働条件や安全衛生・労務管理といった使用者責任は、日本本社と現地法人が分担することになります。

一方、現地法人で勤務するほとんどの社員は、日本本社との雇用関係の無い『現地採用』社員であり、その使用者責任は、当然のことながら現地法人のみに課されます。

3. 注意点

『駐在員』に対し日本本社と現地法人には使用者責任が課されており、在籍出向という人事異動により、その労働条件が不利益変更にならないよう配慮する義務を有します。しかし、現地法人において、『駐在員』であることのみを理由に『現地採用』社員と異なる基準の労働条件を適用することは、現地法人内部にいたずらに不平等感を生む結果を招くケースが多々あります。

そのため、『駐在員』の給与については、日本本社内部において、『現地採用』社員の給与相場とのバランスを考慮した上で、現地支給と日本支給の給与配分を決定し、なおかつ出向前の労働条件を維持するという慎重なプランニングが求められます。また、『駐在員』の給与の格差補填については、日本本社の法人税法上の取扱いにも留意を要します。

■ 『駐在員』と『現地採用』社員の相違

	『駐在員』	『現地採用』社員
雇用関係	現地法人・日本本社との二重の雇用関係	現地法人との雇用関係
労働条件	現地法人・日本本社との協議により決定	現地法人が決定