

Laws & Regulations

on Setting up Business
in Japan

会社設立の手続き

はじめに

日本貿易振興機構(ジェトロ)では、対日投資促進を目的として、外国企業の方々に、日本での会社設立に係る様々な情報を提供しています。

本冊子「Laws & Regulations on Setting Up Business in Japan」は、対日投資を検討する外国企業の方々から数多くご質問を受けた会社設立登記、査証、税制、人事・労務、商標・意匠の法制度情報や各種手続について、コンパクトに分かりやすくまとめたものです。2004年10月に初版を発行し、その後、毎年、諸制度において改正が行われた点を更新しており、このたび第13版として発行します。

政府は近年、法人設立時の出資金払い込み手続の簡素化や外国人の署名証明書(サイン証明)の取得可能な範囲の拡大、世界最速級の「日本版高度外国人材グリーンカード」の創設を行うなど、外国企業が日本でビジネスを行う上で煩雑さが指摘されている規制・行政手続の見直しを進めています。加えて、2018年3月より、株式会社及び合同会社の設立登記について優先的に処理するファストラック化を開始するなど、企業が活動しやすいビジネス環境の整備に向けた改革を加速しています。本書では、こうした政府の取り組みにより簡素化された規制・行政手続の内容を踏まえた最新の情報を記載しています。

本書が、1社でも多くの外国企業にとって日本進出の際の参考となり、また、進出後の日本でのビジネス活動を円滑に進めるための一助となることを願っております。

なお、本内容については、下記のジェトロのウェブサイトにも掲載しており、諸制度における改正点を更新しています。また、会社設立時に必要な各種申請書類サンプル(一部)も掲載していますので、併せてご活用ください。
(https://www.jetro.go.jp/invest/setting_up.html)

2018年7月
日本貿易振興機構(ジェトロ)
対日投資部

目次

SECTION 1 登記

1.1 日本への進出形態	4
1.2 拠点形態の比較	5
1.3 設立登記手続	9
1.4 会社の定款記載事項	13
1.5 会社登記事項証明書及び会社印鑑証明書	14
1.6 登記完了後の各種届出	14
1.7 閉鎖、解散・清算	16

SECTION 2 ビザ(査証)・在留資格

2.1 入国手続	19
2.2 ビザと在留資格の関係	19
2.3 在留資格認定証明書取得からビザ取得までの流れ	20
2.4 就労資格の種類	21
2.5 短期滞在ビザ・資格	23
2.6 短期滞在ビザ相互免除	23
2.7 在留カード及び在留管理制度	24
2.8 再入国許可	26
2.9 就労外国人に同行する家族について	27
2.10 在留期間更新及び在留資格変更	27
2.11 高度人材に対するポイント制による優遇制度	28
2.12 外国人材の受入促進	29

SECTION 3 税制

3.1 対日投資に対する日本の法人税制の概要	31
3.2 国内源泉所得	32
3.3 法人所得課税の概要(法人税・法人住民税・事業税)	33
3.4 源泉所得税の概要	38
3.5 租税条約	38
3.6 消費税の概要	39
3.7 個人税制の概要	40
3.8 その他の主な税金	44
3.9 その他国際取引に係る主な法人税制	44
3.10 資本金額の大小による法人税・地方税・消費税の主な取扱い	45

SECTION 4 人事・労務

4.1 法律の適用	46
4.2 求人	46
4.3 労働契約	47
4.4 賃金	50
4.5 労働時間・休憩・休日	51
4.6 就業規則	55
4.7 安全衛生	56
4.8 退職・解雇に係る法律	57
4.9 日本の社会保障制度	59

SECTION 5 商標・意匠制度

5.1 商標法と意匠法	67
5.2 日本の商標制度の概要	67
5.3 商標登録の効果と有効年数	69
5.4 登録の取消制度	70
5.5 商標の出願から登録まで	70
5.6 商標の国際登録制度	72
5.7 意匠の保護制度	72
5.8 意匠の出願から登録まで	74
5.9 意匠の国際登録制度	74

SECTION 1 登記

1.1 日本への進出形態

外国企業の日本への進出形態は、大きく分けると次の3つになります。

1.1.1 駐在員事務所

駐在員事務所は、外国企業が日本で本格的な営業活動を行うための準備的、補助的行為を実施する拠点として設置されます。市場調査、情報収集、物品の購入、広告宣伝などの活動を行うことができますが、直接的営業活動を行うことはできません。また、駐在員事務所の設置は、登記する必要がありません。なお、駐在員事務所の名義で、銀行口座を開設すること、不動産を賃借することは、通常できませんので、外国企業の本社または駐在員事務所の代表者など個人が代理人として、これらの契約の当事者となります。

1.1.2 支店

外国企業が日本で継続的な取引を行う場合、日本において登記をしなければなりません(会社法第 818 条参照)。そのため、少なくとも、(1)日本における代表者の選任の登記、(2)支店設置の登記、(3)日本法人の登記もしくは(4)組合の登記をする必要があります。中でも、支店の設置は、外国企業が日本において営業活動の拠点を設置するための最も簡便な方法です。支店としての活動拠点を確保し、支店の代表者を定めた上で必要事項を登記すれば営業活動を開始することができます。支店は、外国企業の権限ある機関によって決定された業務を日本において行う拠点であり、通常は単独で意思決定を行うことを予定されていません。法律上は、支店固有の法人格はなく、外国企業の法人格に内包される一部分として取り扱われます。したがって、一般的に支店の活動から発生する債権債務の責任は、最終的には外国企業に直接帰属することになります。なお、支店の名義で銀行口座を開設ことができ、不動産の賃借をすることもできます。

1.1.3 子会社(日本法人)

外国企業が日本において子会社(日本法人)を設立する場合、日本の会社法で定められた株式会社、合同会社といった法人形態から設立すべき法人を選択することになります。会社法上は、合名会社、合資会社という法人格も認められていますが、出資者が有限責任ではなく、無限責任を負うこととなるため、実際に選択されることはほとんどありません。法律上定められた所定の手続を行った上で登記することにより、各日本法人を設立することができます。子会社(日本法人)は外国企業と別個の法人となるので、子会社(日本法人)の活動から発生する債権債務に対して、外国企業は法律に定められた出資者としての責任を負うことになります。また、子会社(日本法人)設立の他に、外国企業が日本法人を利用して対日投資を行う方法としては、日本企業や投資会社などの合弁会社の設立や日本企業への資本参加という方法もあります。

株式会社と合同会社は、出資者が出資した財産の限度で責任を負うことには変わりはありませんが、合同会社は株式会社に比べて、定款自治の自由度が高く、株式会社と違い、毎年の計算書類の確定に関する法令の規定はなく、計算書類の作成、承認の方法を定款に規定することが可能であり、決算公告をする必要もありません。また、原則として、社員は業務を執行する必要がありますが、これも定款により業務執行社員を定めることができます。

1.2 拠点形態の比較

外国企業が日本において営業活動を行う一般的な形態は、支店設置または子会社（日本法人）の設立になりますが、これらの法的性質の違いをまとめると以下の表のとおりです。

<表 1-1>

	支店	子会社(日本法人)	
		株式会社	合同会社
資本金	資本金なし	1円以上*1	1円以上*1
出資者数	—	1名以上	1名以上
会社の債権者に対する出資者／ 本社の責任	限度額なし	出資額を限度とする	出資額を限度とする
出資持分の譲渡	出資持分なし	原則として自由 定款で、株式の譲渡には会 社の承認を要する旨を定め ることも可能	出資者(社員)全員の同意を要する
必要な役員の 人数	日本における代表者 1名以上*2	表 1-2, 1-3 参照*2	法定の役員なし 原則として、社員全員が業務執行者とな るが、定款にこれと異なる規定を置く ことも可能*2
法定の役員の 任期	法定の任期なし	表 1-2, 1-3 参照	法定の任期なし
定時株主 (社員)総会	開催の必要なし	原則として 毎年開催する必要あり	開催の必要なし
株式(出資持分)公開の可否	出資持分なし	可	不可
株式会社への 組織変更の可否	不可 支店の閉鎖、全ての日本 における代表者の退任登 記と株式会社の設立を別 個に行う必要あり*3	— (株式会社→合同会社への 組織変更は可)	可
損益分配	—	出資比率に応じて分配	定款で出資比率と異なる分配比率を 定めることができる
利益に対する 課税	原則として、日本国内で発 生した所得に対して課税	株式会社の利益及び株主 への利益配当に対して課税	合同会社の利益及び社員への利益配 当に対して課税

※ 拠点形態を問わず、外為法上の対内投資時の事前届出対象業種の場合は、日本銀行への事前届出が必要。

*1 資本金は0円でも良いと考えられているが、事後的に認められるものであり、実際に資本金の払込みをせずに会社を設立することはできない。

*2 支店を設置する場合の日本における代表者のうち少なくとも1名以上は、日本国内に住所があり、居住している者でなければならない。株式会社の代表取締役(または代表執行役)及び合同会社の代表社員(法人の場合は職務執行者)については、かかる住所要件は適用されない。(2015年3月16日以降)

*3 後述 1.7.1「支店の閉鎖・日本における全ての代表者の退任」を参照。

SECTION 1 登記

株式会社の役員に関する比較表(指名委員会等、監査等委員会^{*1}のいずれも設置しない場合)

<表 1-2>

		中小会社 (資本金 5 億円未満かつ 負債総額 200 億円未満の株式会社)	大会社 (資本金 5 億円以上または 負債総額 200 億円以上の株式会社)
		株式譲渡制限会社 (発行する株式全部につ き、譲渡が制限されている 株式会社)	公開会社 (株式譲渡制限会社 でない株式会社)
取締役	員数	1 名以上選任必要 取締役は業務執行権を持 つ。代表取締役が選定され ない場合、各取締役が代 表権を持つ。 ^{*2}	3 名以上選任必要
	任期	1 年～10 年 10 年まで伸長可能	2 年
取締役会 (取締役 3 名以上)		設置任意 監査役会を設置する場 合には設置必要	設置必要
代表取締役		取締役 2 名以上の場合、 選定可能 代表権を持ち業務執行者 となる ^{*2}	取締役 2 名以上の場合、 選定可能 代表権を持ち業務執行者 となる ^{*2}
監査役	員数	1 名以上選任可能 ただし取締役会を設置し会 計参与を選任しない場合、 1 名以上選任必要	1 名以上選任必要
	任期	原則 4 年 10 年まで伸長可能	4 年
監査役会 (監査役 3 名以上)		設置可能	
会計 監査人	選任の 可否	選任可能	選任必要
	任期	1 年	
会計 参与 ^{*4}	選任の 可否	選任可能 ただし取締役会を設置し監 査役を選任しない場合、1 名以上選任必要	選任可能
	任期	原則 2 年 10 年まで伸長可能	2 年

*1 監査等委員会設置会社は会社法改正(2015年5月1日施行)により新設された。指名委員会等設置会社は、同改正前に委員会設置会社と称されていた。

*2 代表取締役について少なくとも1名以上は、日本に住所を有する者でなければならないとされていた住所要件は適用されない。(2015年3月16日以降)

*3 事業年度末日に金融商品取引法の適用会社が社外取締役を置いていない場合、社外取締役を置くことが相当でない理由を定時株主総会で説明しなければならない。

*4 税理士または公認会計士である必要がある。取締役と共同して計算書類の作成を行い、「取締役」「監査役」「会計監査人」等を兼任することはできない。

株式会社の役員に関する比較表(指名委員会等を設置する場合^{*1})

<表 1-3>

		中小会社 (資本金 5 億円未満かつ 負債総額 200 億円未満の株式会社)	大会社 (資本金 5 億円以上または 負債総額 200 億円以上の株式会社)
		株式譲渡制限会社 (発行する株式全部 につき、譲渡が制限 されている株式会 社)	公開会社 (株式譲渡制限会 社でない株式会社)
取締役	員数	3 名以上選任必要	
	任期	1 年	
取締役会 (取締役 3 名以上)		設置必要	
代表取締役		選任不可	
執行役	員数	1 名以上選任必要 2 名以上の場合、代表執行役の選任必要 ^{*2}	
	任期	1 年	
監査役		選任不可	
監査役会 (監査役 3 名以上)		設置不可	
会計 監査人	選任の 可否	選任必要	
	任期	1 年	
会計 参与	選任の 可否	選任可能	
	任期	1 年	
監査委員会		設置必要(執行役の職務執行の監査等を行う) 3 名以上の取締役で構成、そのうち過半数は社外取締役 ^{*3} でなければならない	
指名委員会		設置必要(株主総会に提出する取締役選任・解任案の決定を行う) 3 名以上の取締役で構成、そのうち過半数は社外取締役 ^{*3} でなければならない	
報酬委員会		設置必要(執行役等の報酬の決定を行う) 3 名以上の取締役で構成、そのうち過半数は社外取締役 ^{*3} でなければならない	

*1 会社法改正(2015 年 5 月 1 日施行)以前、委員会設置会社と称されていた。

*2 代表執行役について少なくとも 1 名以上は、日本に住所を有する者でなければならないとされていた住所要件は適用されない。(2015 年 3 月 16 日以降)

*3 社外取締役の要件が会社法改正の施行により変更したので、注意を要する。

SECTION 1 登記

株式会社の役員に関する比較表(監査等委員会^{*1}を設置する場合)

<表 1-4>

		中小会社 (資本金 5 億円未満かつ 負債総額 200 億円未満の株式会社)	大会社 (資本金 5 億円以上または 負債総額 200 億円以上の株式会社)	
		株式譲渡制限会社 (発行する株式全部 につき、譲渡が制限さ れている株式会社)	公開会社 (株式譲渡制限会社 でない株式会社)	株式譲渡制限会社 (発行する株式全部に つき、譲渡が制限され ている株式会社)
取締役 (監査等委員)	員数	3 名以上 ^{*2}		
	任期	2 年		
取締役 (監査等委員を 除く)	員数	1 名以上選任必要		
	任期	1 年		
取締役会		設置必要		
代表取締役		選定必要 ^{*3}		
監査役		選任不可		
監査役会		設置不可		
会計監査人	選任の 要否	選任必要		
	任期	1 年		
会計参与	選任の 可否	選任可能		
	任期	1 年		
監査等委員会		設置必要(取締役の職務執行の監査等を行う) 3 名以上の取締役で構成、そのうち過半数は社外取締役 ^{*2} でなければならない		

*1 会社法改正(2015 年 5 月 1 日施行)により新設された。

*2 過半数が社外取締役でなければならない。常勤の必要はない。

*3 代表取締役について少なくとも 1 名以上は、日本に住所を有する者でなければならないとされていた住所要件は適用されない。(2015 年 3 月 16 日以降)

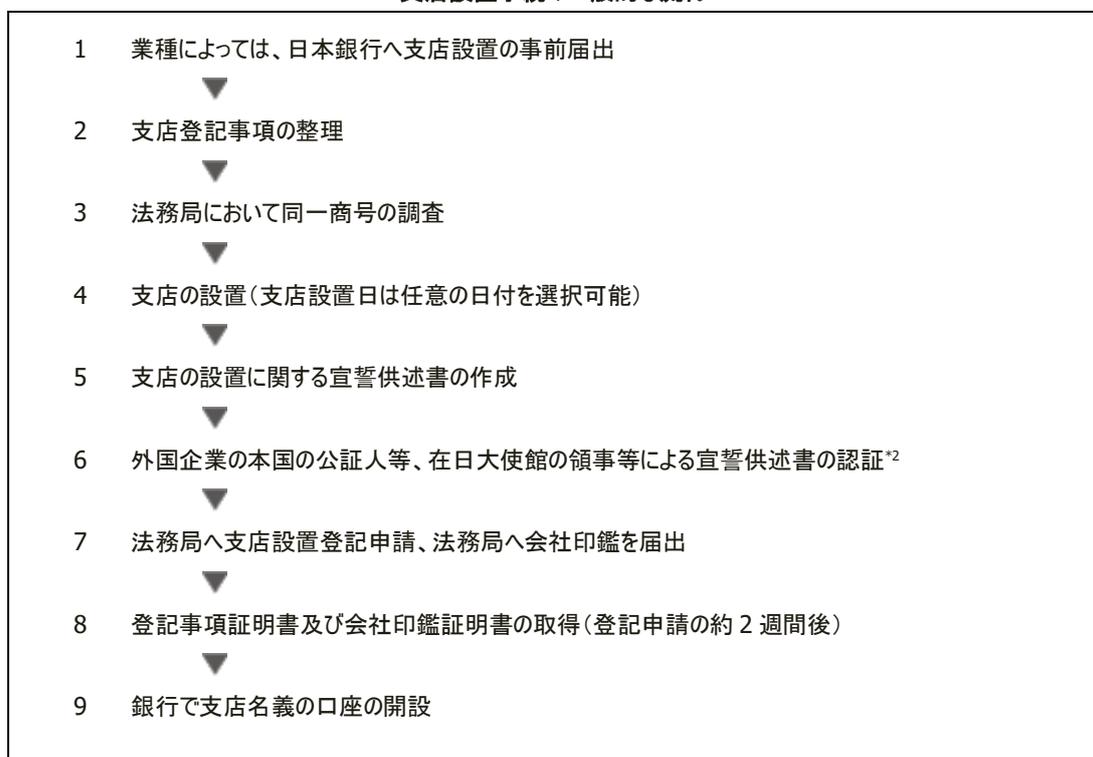
1.3 設立登記手続

1.3.1 支店の設立登記

支店の設置を法務局に登録することにより、支店の営業活動を開始することができますが、外国企業の支店は、その外国企業に最も形態が類似する日本法人の登記要件に準じて登記することが求められています。最も形態が類似する日本法人を選び、その日本法人の登記すべき事項を整理するために、外国企業の定款、設立証明書、登記証明書などの文書を参照して検討することになります。これらの事項に加え、会社法第 933 条により規定される外国会社特有の登記事項（具体的には支店の所在地、日本における代表者、支店設置日、貸借対照表の公告方法など）を決定すれば登記すべき事項を確定することができます。

なお、支店の設置登記申請時には、登記事項についての証明文書を提出する必要がありますが、この証明文書は外国企業の本国の然るべき権限を持つ機関により発行された文書でなければなりません。これらの証明文書に代えて、外国企業の本国の公証人等、在日大使館領事等により認証された登記事項についての「宣誓供述書」の活用が便利です。実際に必要な書類は、個々の会社毎に判断されます。本国で発行された外国語の証明文書を登記申請に使用する場合、登記申請に必要な部分については、日本語訳を提出します。^{*1}

< 支店設置手続の一般的な流れ >



※ 所要期間: 支店登記事項決定後約1ヵ月程度

*1 登記申請に関する内容以外の部分等について、翻訳の一部を省略できることがあります。詳細は法務省の「商業登記の申請書に添付される外国語で作成された書面の翻訳について」のウェブサイトを参照してください。 http://www.moj.go.jp/MINJI/minji06_00102.html

*2 在日大使館が日本国内でこのような内容の認証を行わない場合は、本国の公証人等による認証が必要。

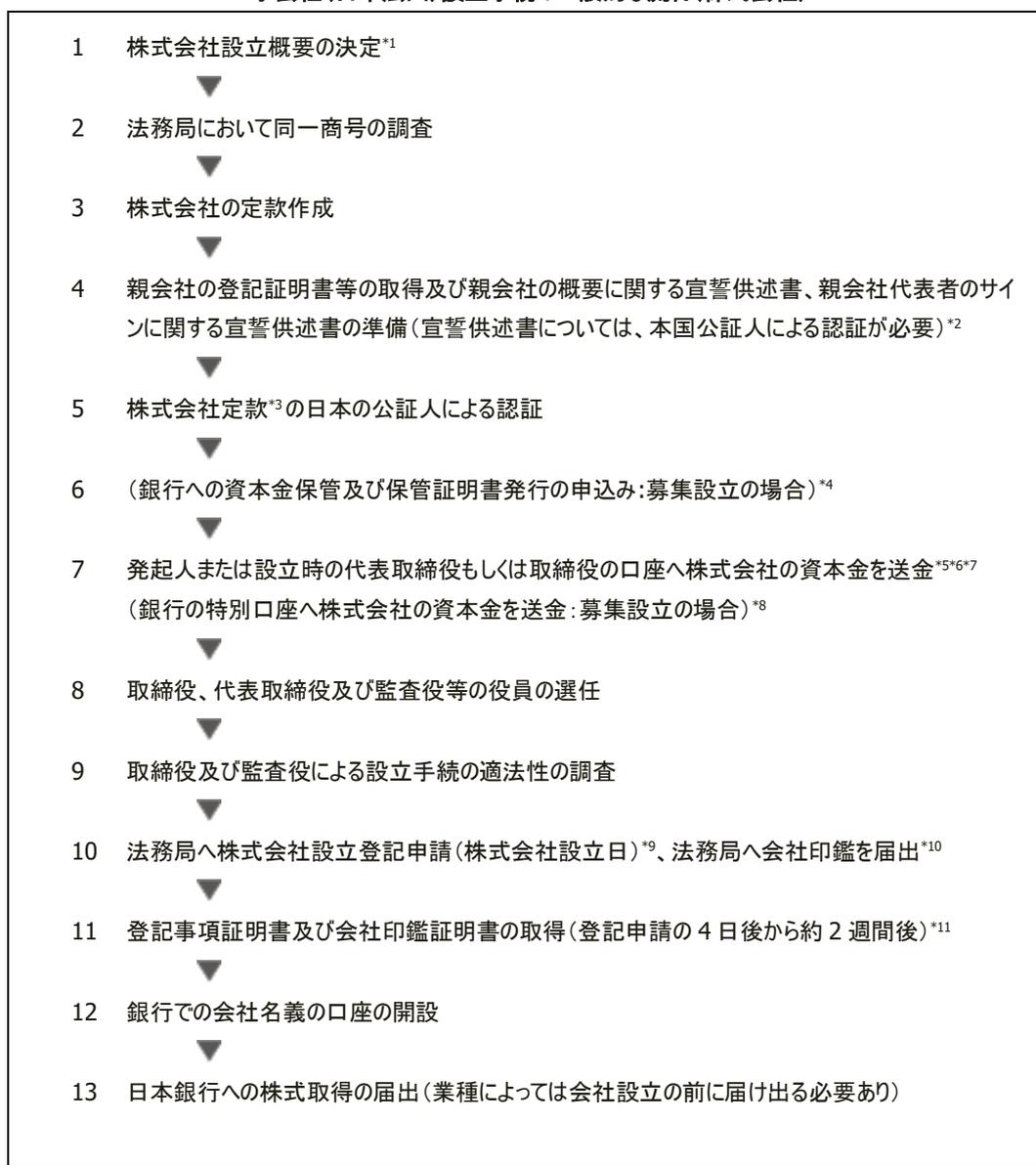
SECTION 1 登記

1.3.2 子会社(日本法人)の設立登記

子会社(日本法人)は、法務局に登録することにより設立します。登記申請の日が設立日になり、この日から営業活動を行うことができます。子会社(日本法人)設立手続のために必要となる書類の中で、外国企業の本国において準備すべき書類がいくつかあります。外国企業の概要を証明する書類、外国企業代表者の代表権限を証明する書類、外国企業代表者の署名の真正を証明する書類、子会社(日本法人)の役員などに就任する人(もし有れば)の署名証明書などです。

通常は、外国企業の定款、設立証明書、登記証明書などの公的文書や外国企業本国の公証人により認証された「宣誓供述書」、「署名証明書」などが利用されます。これらは日本において子会社(日本法人)の定款の認証手続をする際に必要となります。また、金融機関に対して、子会社(日本法人)の資本金の保管と保管証明書の発行を依頼する際に、外国会社が子会社(日本法人)の設立を決定したことを証する書類が必要になる場合もあります。資本金保管証明書は、依頼した金融機関が指定する特別口座に子会社(日本法人)の資本金全額を送金すると、その金融機関から発行される証明書です。なお、認証された定款も資本金保管証明書も、設立登記申請時に必要な書類になることがあります。実際に必要な書類は、個々の会社毎に判断されます。

< 子会社(日本法人)設立手続の一般的な流れ(株式会社) >



※ 所要期間:会社設立概要決定後約2ヵ月程度

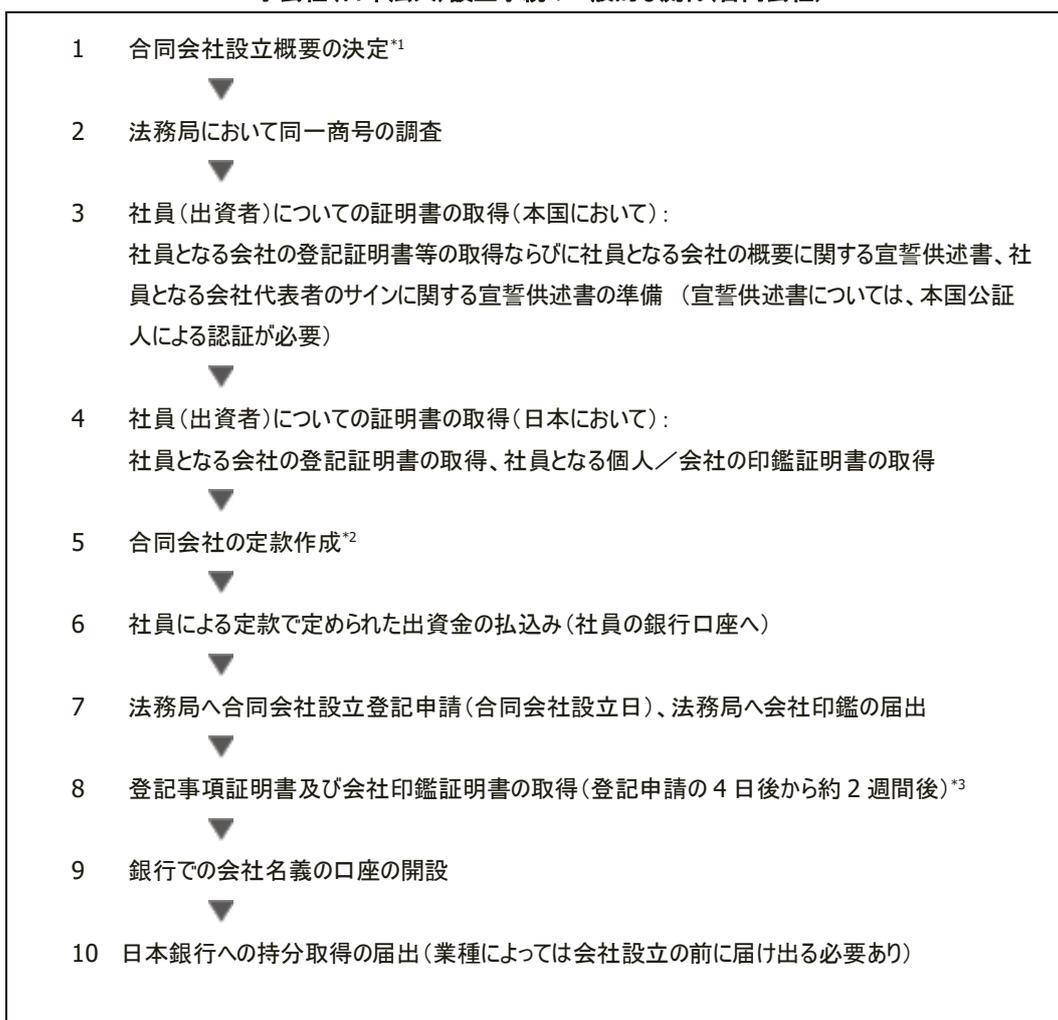
- *1 決定すべき設立概要は、商号、本店所在地、事業目的、事業年度、資本金の額、株式の発行価額、株式譲渡制限規定の設定の有無、取締役会の設置の有無、取締役及び代表取締役、取締役の任期、出資者及びその出資額などである。
- *2 日本に住所を置く個人または法人が株式会社設立発起人となり、外国企業が株式会社の設立時、株式の引受人となる場合(これを募集設立という)には、かかる親会社についての宣誓供述書が不要となることもある。ただし、6.*4を参照。
- *3 外国人、外国法人の代表者等が定款等の数頁にわたる書類に署名する場合、契印、割サイン、袋とじにサインする、余白にサインする(またはイニシャルを記入する)方法が可能。
- *4 株式会社の設立方法として募集設立と発起設立があり、一般的に手続が簡素な発起設立が好まれる。6.及び7.の()内のように、募集設立では、発起人及び設立時の株式の引受人双方の払込金額について、銀行の資本金保管証明書が必要になる。
- *5 払込に利用する口座は、日本の銀行の日本国内の本支店、日本の銀行の海外支店、外国銀行の日本国内の支店のいずれかに開設された口座であればよい。
- *6 払込に利用することができる口座を開設している個人または法人と共同出資して株式会社を設立する場合(これを発起設立という。出資者が単独の場合を含む。)、共同出資者の名義の銀行口座に資本金を払い込み、株式会社の代表取締役が作成する資本金全額の払込みのあったことを証する書面とその口座の預金通帳のコピーを提出すれば足りる。(銀行の資本金保管証明書は不要。)
- *7 発起人、代表取締役、取締役の全員が海外に住所を置く場合、発起人は、これらの者以外の第三者に資本金の払込を受けることを委任することができる。この方法をとる場合、株式会社の代表取締役が作成する資本金全額の払込みのあったことを証する書面、払込金の受領に関する発起人から第三者への委任状、第三者の名義の口座の預金通帳のコピーが必要になる。(銀行の資本金保管証明書は不要。)
- *8 発起設立の場合でも、銀行の特別口座へ送金する方法を選択することは可能だが、実際にはほとんど利用されない。理由としては、銀行の資本金保管証明書の手数料が高額なこと、既存の取引実績がないと、銀行は特別口座を開設しない場合が多いことがあげられる。
- *9 募集設立または発起設立により、外国企業が日本に住所を置く個人または法人と共同して株式会社を設立すると、当該個人または法人と外国企業が設立時の株式を持ち合うことになる。設立後、外国企業が当該個人または法人の保有株式を譲り受けることにより、株式会社を外国企業の100%子会社にすることができる。
- *10 海外に在住する外国人が取締役、代表取締役、代表執行役になるために、その外国人の署名証明書が必要になることがある。例えばB国に在住するA国人は、①A国の行政機関、公証人、②B国駐在のA国領事、③日本駐在のA国領事が認証する宣誓供述書を署名証明書とすることができる。(一定の場合、B国の公証人または日本の公証人が認証した証明書が認められることがある。)
- *11 2018年3月12日から、株式会社及び合同会社の設立登記に限り、他の登記申請よりも優先的に処理するファストトラック化が開始。登記申請件数の多い時期等を除き、申請の受付日(オンライン申請し別送書類がある場合は、全ての書面が登記所に到達した日)の翌日から起算し、原則3執務日目までに完了されることとなった。

詳細については、下記のウェブサイトを参照ください。

- ▶ 法務省ウェブサイト「外国人・海外居住者の方の商業・法人登記の手続について」
http://www.moj.go.jp/MINJI/minji06_00104.html

SECTION 1 登記

< 子会社(日本法人)設立手続の一般的な流れ(合同会社) >



※ 所要期間: 会社設立概要決定後約1ヵ月程度

*1 決定すべき設立概要は、商号、本店所在地、事業目的、事業年度、資本金の額、社員及びその出資額、代表社員、職務執行者(代表社員が法人の場合)など。

*2 外国人、外国法人の代表者等が定款等の数頁にわたる書類に署名する場合、契印、割サイン、袋とじにサインする、余白にサインする(またはイニシャルを記入する)方法が可能。

*3 2018年3月12日から、株式会社及び合同会社の設立登記に限り、他の登記申請よりも優先的に処理するファストトラック化が開始。登記申請件数の多い時期等を除き、申請の受付日(オンライン申請し別送書類がある場合は、全ての書面が登記所に到達した日)の翌日から起算し、原則3執務日目までに完了されることとなった。

1.4 会社の定款記載事項

会社の定款記載事項には絶対的記載事項と相対的記載事項があります。絶対的記載事項は、定款への記載がないと定款そのものが無効となる事項で、相対的記載事項は、定款に記載することによってのみ法的な効力を生ずる事項です。

1.4.1 株式会社の定款記載事項

- 絶対的記載事項
目的、商号、本店の所在地、設立に際して出資される財産の価額またはその最低額、発起人の氏名または名称及び住所
- 主な相対的記載事項
現物出資をする者の氏名・出資目的財産・その価額・それに対して与える発行株式の種類及び数、会社の成立後に譲り受けることを目的とした財産とその価額と譲渡人の氏名、会社の負担に帰すべき設立費用、監査役を置くこと、取締役会を置くこと、剰余金の配当に関する規定

1.4.2 合同会社の定款記載事項

- 絶対的記載事項
目的、商号、本店の所在地、社員の氏名または名称及び住所、社員の全部が有限責任社員とする旨、社員の出資の目的
- 相対的記載事項
会社法の規定に違反しないものであれば、自由に定めることができる

SECTION 1 登記

1.5 会社登記事項証明書及び会社印鑑証明書

支店の場合も、子会社（日本法人）の場合も、設立登記が完了すると、会社登記事項証明書を法務局から取得することができます。会社登記事項証明書は、会社の登記事項を公的に証明する書類です。

株式会社の主な登記事項は次のとおりになります。

- 商号
- 本店所在地
- 事業目的
- 公告をする方法
- 発行する株式の総数
- 発行済株式の種類と数
- 株式の譲渡制限に関する定め
- 資本金の額
- 取締役
- 代表取締役
- 監査役
- 会社設立日

会社登記事項証明書は、銀行口座の開設、行政官庁への各種届出、名義登録が必要な資産の購入（不動産、有価証券、車両、電話回線等）、取引先との重要な契約の締結などの際に、通常提出を求められます。

この会社登記事項証明書と一緒に会社印鑑証明書という証明書の提出も併せて求められる場合があります。会社印鑑証明書は、登録された会社印を公的に証明する書類です。これは、申込書、届出書、契約書などに押された会社印が真正な権限に基づいて押印されたものかどうかを確認するために利用されるもので、設立登記完了後に法務局において取得することができます。会社印鑑は、設立登記申請時に法務局に登録を申請する必要があり、その使用権限者と併せて登録することになっています。また、会社印鑑の使用権限者は支店や子会社の代表者であり、会社印鑑登録時には代表者個人の印鑑登録証明書またはサイン証明書の提出が義務付けられています。

なお、登記事項や会社印鑑は、変更があった場合に、速やかに変更手続きをする必要があります。登記事項の変更については変更登記申請の期限があり、子会社の場合は変更後 2 週間以内に、支店の場合は変更後 3 週間以内に、法務局に変更登記申請をしなければなりません。

1.6 登記完了後の各種届出

設立または支店設置の登記の完了後、必要な官公庁への届出については、以下を参照してください。

1.6.1 税務署（SECTION 3 税制 参照）

- 法人設立届出書（子会社形態の場合）
会社設立の日から 2 カ月以内。
- 外国普通法人となった旨の届出書（支店形態の場合）
外国普通法人に該当することとなった日から 2 カ月以内。
- 給与支払事務所等の開設届出書
事務所開設から 1 か月以内。
- 青色申告の承認申請書（青色申告制度については 3.3.10(3)をご参照ください。）
設立以後 3 か月を経過した日と法人設立後最初の事業年度終了の日のいずれか早い日の前日まで。
※その他の税務届出については、法人の状況により必要な届出が異なりますので、専門家にご相談ください。

1.6.2 都道府県または市町村の税務担当部署

- 法人設立・設置届出書

地方税を納める都道府県と市町村にそれぞれに法人設立・設置届出書が必要。
書類の形式は都道府県や市町村によって異なるため、ホームページ等により確認。
(例)本店が東京都の場合は、事業開始の日から15日以内。

1.6.3 労働基準監督署 (SECTION 4 人事・労務 参照)

- 適用事業報告

労働基準法の適用事業となったとき(労働者を使用するに至ったとき)に提出(遅滞なく)。

- 労働保険:保険関係成立届及び概算保険料申告書

労働者を一人でも雇用すれば、労働保険が適用されその届出を行い(雇入日から10日以内)、保険料を支払う(50日以内)。

- 時間外労働・休日労働に関する協定書

労働者を法定労働時間外(1日8時間超或いは週40時間超)又は法定休日(週1日の休日)に労働させる事業場とする場合に提出(事前に)。

- 就業規則

常時10人以上の労働者を使用する場合には、就業規則を作成して届出(遅滞なく)。

※代表取締役等の法人の代表者もここで言う「従業員」に含まれます。

1.6.4 公共職業安定所 (SECTION 4 人事・労務 参照)

- 雇用保険適用事業所設置届(雇用保険被保険者資格取得届含む)

労働者を最初に雇用したときに提出(雇入後10日以内)。

1.6.5 年金事務所 (SECTION 4 人事・労務 参照)

- 健康保険・厚生年金保険新規適用届

法人等の社会保険の適用事業所で最初に従業員を採用したとき(採用後5日以内)。

- 健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届

従業員を採用したとき(5日以内)

- 健康保険被扶養者(異動)届

健康保険の被保険者(従業員)に被扶養者がいる場合(5日以内)。

- 国民年金第3号被保険者資格取得届

被保険者(従業員)の配偶者が被扶養者である場合(5日以内)。

※代表取締役等の法人の代表者もここで言う「従業員」に含まれます。

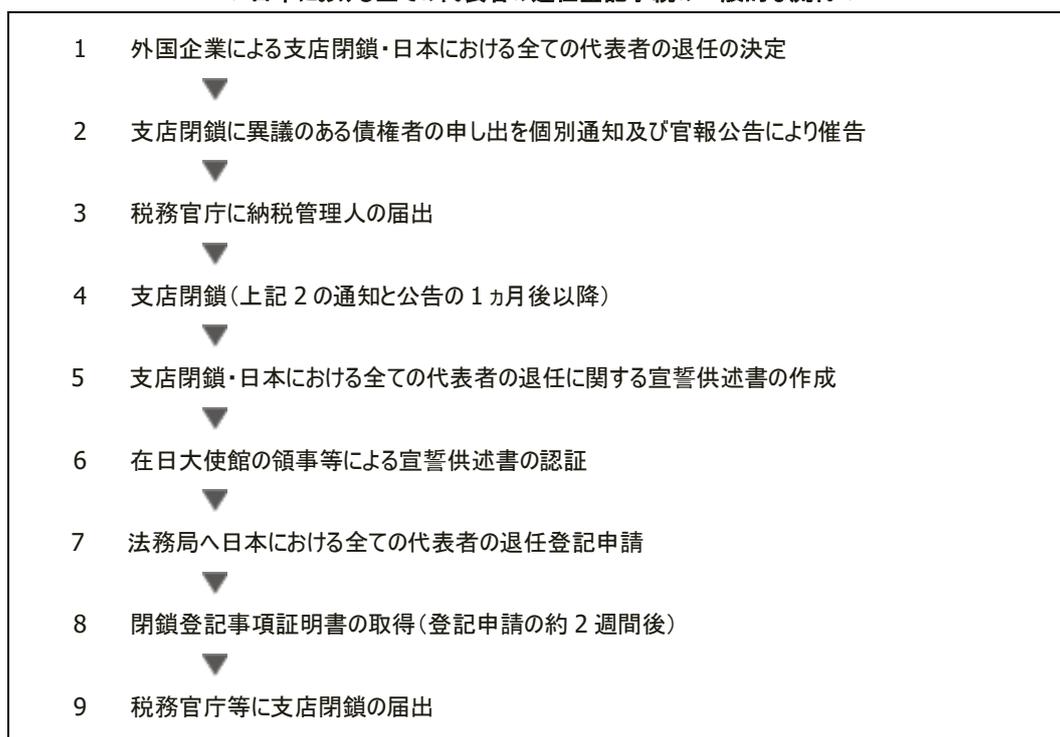
SECTION 1 登記

1.7 閉鎖、解散・清算

1.7.1 支店の閉鎖・日本における全ての代表者の退任

支店の閉鎖は、登記上は、日本における支店閉鎖の登記と全ての代表者退任の登記があります。日本における全ての代表者が退任しない限り、日本支店の登記簿は閉鎖されません。これは、代表者の登記があれば、日本での営業の継続が可能であるためです。反対に、日本における全ての代表者が退任する場合、日本における支店は閉鎖されることになります。実務上では、日本における全ての代表者退任の登記のみを行う方法が多くとられています。日本における全ての代表者の退任を登記する場合、一般的には、以下のような手続をしなければなりません。なお、支店の債権者が支店閉鎖についての異議を申し出るための期間として1ヵ月以上の期間を確保する必要があります。

< 日本における全ての代表者の退任登記手続の一般的な流れ >



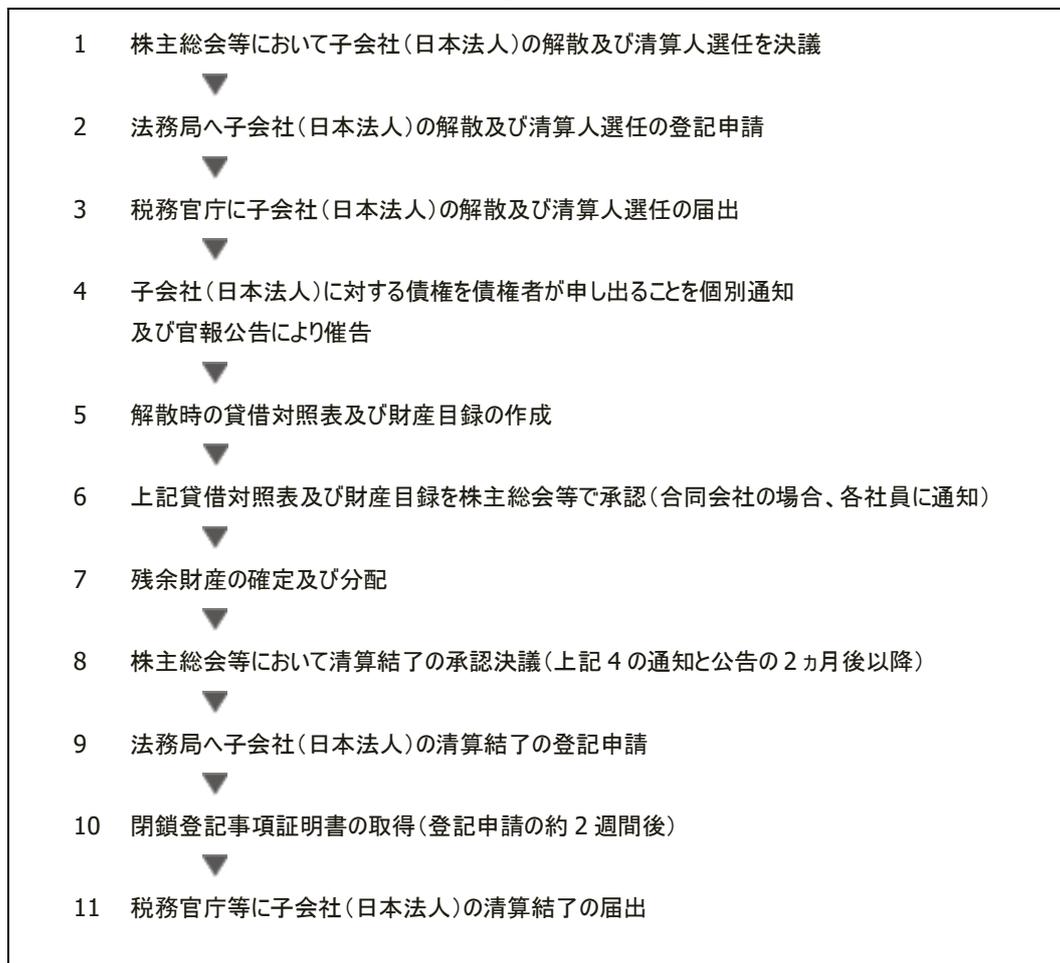
なお、日本における営業拠点を支店から子会社(日本法人)に変更する場合も支店の閉鎖手続を行う必要があります。これは、支店を株式会社や合同会社に直接組織変更させることはできないので、支店閉鎖手続と子会社(日本法人)設立手続を同時に行うことになるからです。この場合、支店の資産を現物出資することにより、子会社(日本法人)の資産として引き継ぐことも可能です。

日本における全ての代表者の退任登記をした場合、支店の閉鎖日は記載されずに、登記簿は閉鎖されます。通常は、宣誓供述書に支店閉鎖の日を記載することによって足りませんが、支店閉鎖の日が、登記簿に記載されることが必要な場合、(1)支店の閉鎖、(2)日本における全ての代表者の退任の登記両方行う必要があります。ただし、日本における代表者の住所と支店所在地を管轄する法務局が異なる場合、代表者の住所の管轄法務局に対し、営業所移転の登記と同様の登記を申請することが必要になることもあります。

1.7.2 子会社(日本法人)の解散・清算

子会社(日本法人)を解散・清算する場合は、以下のような手続をしなければなりません。その際は、債権者から子会社(日本法人)に対する債権を債権者が申し出るための期間として 2 ヶ月以上の期間を確保する必要があります。なお、子会社(日本法人)の純資産額が一(マイナス)となっている場合は、以下のような自主的な清算手続を行うことができず、裁判所の主導による特別の清算手続によらなければなりません。

< 子会社(日本法人)解散・清算手続の一般的な流れ(株式会社・合同会社) >



1. 拠点設立に関する専門家への相談

支店や会社の設立に関して相談できる専門家としては弁護士、司法書士、行政書士などがいます。これらの専門家には、各種書類(例えば、支店及び子会社(日本法人)の設立、所在地の移転、役員の変更、業務目的の変更、増資、組織変更、合併、解散等に関連する書類)作成を依頼することができます。また、法務局への商業登記申請の代理に関しては、司法書士、弁護士の専門業務となります。

2. 駐在員事務所設置時の手続

情報の収集や提供を目的とした駐在員事務所の設置は自由に行うことができ、会社法上の登記も必要なく、日本で営業活動をしなため法人税の対象にならず税務署への届けも必要ありません。ただし、例外として外国の銀行、保険会社、証券会社等の金融機関が駐在員事務所を設置するときは金融庁に事前届出をしなければなりません(これは銀行業法、証券取引法などの各業法に定められている規定です)。

なお、駐在員事務所の名義では銀行口座を開設することはできないため、外国企業の本社または駐在員事務所の代表者など個人が代理人となって開設します(1.1.1 参照)。駐在員事務所の代表者が代理人として口座を開設するときは、通常「×××社日本駐在員事務所、〇〇 〇〇(代表者個人名)」のような、事務所名と個人名を併記した名義になります。

この場合の必要書類は一般的には以下のようなものです。

- 代表者旅券
- 代表者在留カード
- 会社案内書
- 賃貸借契約書
- 銀行印

3. 法人口座開設に関する相談

外国企業の子会社法人に関する銀行口座開設の相談について

政府の対日直接投資推進会議の下に設置された規制・行政手続見直しワーキング・グループにおける議論を踏まえ、2016年10月、金融庁が3メガバンクに対して態勢の整備を要請したところ、各行の対応窓口は次のとおりとなっております。

- みずほ銀行:
国際営業部 口座開設相談窓口
電話:03-6838-7391
E-mail:japanmarket.mizuho@mizuho-bk.co.jp
(日本語)https://www.mizuhobank.co.jp/corporate/start/ac_open/non_japanese.html
(英語)<https://www.mizuhobank.com/japan/corporate/index.html>
- 三井住友銀行:
グローバルビジネス推進部 対日投資相談窓口
電話:03-6706-3518
http://www.smbc.co.jp/hojin/global_biz_contact.html
- 三菱東京 UFJ 銀行:
国際法人部 グローバルサブシディアリーバンキンググループ
電話:03-6259-6994
http://www.bk.mufg.jp/houjin/kouza_kaiset.html

2.1 入国手続

日本への入国を希望する外国人は、有効な旅券を所持しており、原則として、あらかじめ海外にある日本国大使館または領事館などの在外日本公館（以下、「在外日本公館」）で入国目的に合致したビザを旅券に受ける必要があります。そして日本への上陸に際しては、出入国港において、入国審査官による審査を受け、上陸許可の証印を受け在留資格、在留期間を決定されなければなりません（ただし、2.6 及び 2.8 で後述する短期滞在ビザ相互免除及び再入国許可の場合は除きます）。

2.2 ビザと在留資格の関係

入国・在留手続の中で、混乱しやすいものにビザ（査証）と在留資格があります。

2.2.1 ビザ（査証）

日本入国のための条件として事前に、在外日本公館において旅券に受けるもので、「この旅券は有効なものであり、ビザに記載された範囲で旅券所持者を日本に入国させても問題がない」という、入国するための推薦状のようなものであると言えます（ただし、2.6 及び 2.8 で後述する短期滞在ビザ相互免除及び再入国許可の場合は除きます）。

2.2.2 在留資格

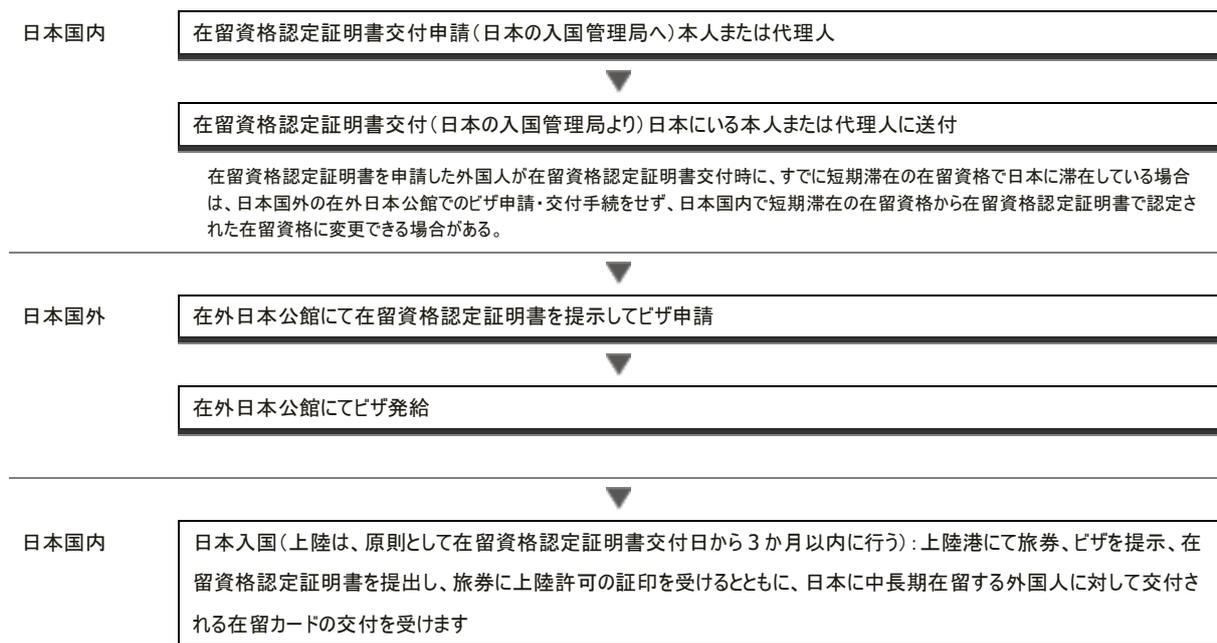
日本に入国し、在留する外国人は原則として、出入国港において上陸許可を受け、その際に決定された在留資格により、在留することとなっています。すなわち在留資格とは外国人が日本に滞在する根拠となるもので、「出入国管理及び難民認定法」に定める活動を行うことができる資格であり、「あなたは、XXX の活動をするために日本に滞在してもよい」と示すものです。また、外国人が日本在留中に行うことができる活動の範囲は、この在留資格に対応してそれぞれ定められており、「資格外活動の許可」を取得する場合を除いて、原則として外国人はその在留資格に属する活動の下で許容される以外の収入を伴う活動を行ってはなりません。

SECTION 2 ビザ(査証)・在留資格

2.3 在留資格認定証明書取得からビザ取得までの流れ

ビザは在外日本公館で申請をして取得するものです。就労を目的とする場合など長期在留をするためのビザを申請する場合、短期で滞在する場合に比べて、審査に時間がかかります。このため多くの場合、日本にある入国管理局が日本に入国、在留を希望する外国人が行う活動がそれぞれの在留資格の条件に適合しているかどうかを事前に審査し、その条件に適合すると認められた場合に在留資格認定証明書という証明書を交付します。この在留資格認定証明書を在外日本公館に提示してビザ申請をすれば、通常は5業務日以内に発給を受けられます。なお在留資格「短期滞在」については、在留資格認定証明書交付の対象とされていません。

< 在留資格認定証明書申請からビザ取得、日本入国までの一般的な流れ >



注) 成田空港、羽田空港、中部空港、関西空港、新千歳空港、広島空港及び福岡空港においては、旅券上に上陸許可の証印をするとともに、上陸許可によって日本に中長期間在留する外国人(以下、「中長期在留者」)に対して「在留カード」が交付されます。その他の出入国港においては、旅券上に上陸許可の証印をし、中長期在留者の外国人が市区町村の窓口に住居地の届出をした後に「在留カード」が交付されることとなります(在留カード発行拠点から当該住居地に郵送)。なお、「在留カード」とは、中長期在留者に対し、上陸許可や在留資格の変更許可、在留期間の更新許可などの在留に係る許可に伴って交付されるものです(2.7 参照)。

2.4 就労資格の種類

2.4.1 対日投資に関わる主な就労資格

以下に対日投資に関わる主な在留資格と、それぞれの資格に規定される日本において行うことができる活動を示します。

その他の資格等に関しては下記のウェブサイトを参照ください。

- ▶ 入国管理局ウェブサイト <http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.html>

<表 2-1>

経営・管理	日本において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動
技術・人文知識・ 国際業務	日本の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学、その他の自然科学の分野もしくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術もしくは知識を要する業務または外国の文化に基盤を有する思考もしくは感受性を必要とする業務に従事する活動
企業内転勤	日本に本店、支店、その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が日本にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行う技術・人文知識・国際業務の活動
法律・会計業務	外国法事務弁護士、外国公認会計士、その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律または会計に係る業務に従事する活動
技能	日本の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動

2.4.2 在留資格認定証明書申請時に必要な書類

就労資格の在留資格認定証明書申請時に一般的に必要な各資格共通の書類は以下のとおりです。

- (1) 在留資格認定証明書交付申請書
- (2) 顔写真 1 枚(縦 4 センチ、横 3 センチ)
- (3) 返信用封筒(392 円分の切手を貼る)
- (4) 雇用契約書(写し)
- (5) 学歴証明書(ただし、在留資格により必要ない場合もある)
- (6) 履歴書(ただし、在留資格により必要ない場合もある)
- (7) 日本の所属機関の登記簿謄本
- (8) 日本の所属機関の会社案内書
- (9) 日本の所属機関の決算書類の写し(日本において新規に設立・設置される法人・支店・駐在員事務所等を所属機関とする場合においては、当該所属機関の収支の見込みを明らかにした事業計画書)
- (10) 1) 日本の所属機関が上場企業である場合、四季報(写し)等
2) 日本の所属機関が非上場企業の場合、前年分給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表の写し
3) 日本の所属機関が新設法人であるなどの理由により、上記のいずれも提出することができない場合、下記の書類・源泉徴収の免除を受ける機関の場合、外国法人の源泉徴収に対する免除証明書その他の源泉徴収を要しないことを明らかにする資料
・源泉徴収の免除を受けない機関の場合、給与支払事務所等の開設届出書の写し及び a) 直近3か月分の給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書(領収日付印のあるものの写し)又は b) 納期の特例を受けている場合は、その承認を受けていることを明らかにする資料

これらのほかに、在留資格の種類により職務内容証明書の写し、現職・過去の勤務先の在職証明書、外国法人の会社案内書、営業許可書等が必要となります。また、日本の所属機関が海外法人の駐在員事務所である場合は、上記(6)の登記簿謄本を取得することができないので、代わりに駐在員事務所の存在を示す資料として、事務所の賃貸借契約書やレイアウト、本国において日本駐在員事務所を開設することを決議した書面等が必要になります。

SECTION 2 ビザ(査証)・在留資格

2.4.3 就業ビザ申請時に必要な書類

在留資格認定証明書が交付された後、在外日本公館での就業ビザ申請時に必要となる書類等の一般例は以下のとおりです。

- (1) 査証申請書
- (2) 旅券
- (3) 在留資格認定証明書及びその写し
- (4) 顔写真(1~2枚)(縦4.5センチ、横4.5センチ)

2.4.4 日本進出形態と在留資格との関係

外国企業が日本に進出する場合 1.1「日本への進出形態」で前述したように3つのケースがあり、駐在員事務所、日本支店、子会社(日本法人)による場合が一般的です。在留資格は、申請人の日本における活動内容によって決定されるもので、進出形態によって決定されるものではありませんが、それぞれの進出形態とその代表者の在留資格の関係は、一般的には以下のようになることが多いです。

駐在員事務所の代表者 : 「企業内転勤」
日本支店の代表者 : 「企業内転勤」または「経営・管理」
子会社(日本法人)の代表者 : 「経営・管理」

また、駐在員事務所・日本支店・子会社(日本法人)に雇用される外国人(経営・管理の在留資格に該当する者を除く)の在留資格は、「企業内転勤」または本人の学歴・職歴及び日本での担当業務に合致した資格(「技術・人文知識・国際業務」など)となります。

2.4.5 外国人 IT 人材の在留資格

外国人 IT 人材は、一般的には「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に該当すると考えられます。さらに、学歴・職歴・年収等に基づく「ポイント制」による評価により高度人材と認められる場合には高度専門・技術活動「高度専門職 1号(口)」の在留資格により、出入国管理上の優遇措置を受けることができます(2.11 参照)。IT 人材として「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を取得する場合は日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受け、かつ次のいずれかに該当することが必要です。

- (1) 自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識に関連する科目を専攻して大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと。
- (2) 自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識に関連する科目を専攻して日本の専修学校の専門課程を修了したこと(「専門士」もしくは「高度専門士」の称号を付与された者に限る。)
- (3) 10年以上の実務経験(大学等で関連科目を専攻した期間を含む。)があること

但し、上記(1)~(3)は法務大臣が告示で定める IT に関する資格を取得または試験に合格した場合は該当することを要しない。

2.4.6 事業所の確保の必要性

「経営・管理」の在留資格が認められるには、所属機関である日本法人・支店・駐在員事務所等が、他社から独立した専有かつ物理的な事業所を持つことが求められます。外国企業が日本に進出する場合によく用いられる、物理的でないバーチャルオフィスや、関連法人との共同の事務所、コワーキングスペースやシェアオフィスなどのオープンスペースでは、「経営・管理」の在留資格を認められない可能性が高くなります。(独立した事業所をすぐには確保することが出来ない場合、後述(2.12)の「外国人創業人材受入促進事業」を利用することが考えられます。)

また、事務所を賃借により確保する場合には、原則として、当該物件に係る賃貸借契約においてその使用目的を事業目的であることを明らかにし、賃貸借契約者についても当該法人等の名義とすることが求められます。なお、月単位の短期間賃貸スペースを使用する場合など、賃貸借の期間が短い場合には、事業所が確保されていないものとして取り扱われます。

さらに、「経営・管理」以外の在留資格を申請する場合であっても、登記簿上の会社の本店所在地にサービスオフィスなどがあるときや本店所在地が代表者住所と同じときなど、事業所が実体を有することにつき疑いがある場合などには、ケースにより事務所の賃貸借契約書や、事務所の内装、外観の写真等の提出を入国管理局により求められる場合があります。

2.5 短期滞在ビザ・資格

「短期滞在」の在留資格とは日本に短期間滞在して行う観光、保養、スポーツ、親族の訪問、見学、講習または会合への参加、業務連絡、その他これに類似する活動です。なお、短期滞在の在留資格では就労活動はできません。この在留資格の活動範囲のうち、商用に関連するものとして具体的な活動目的は以下のようなものがあります。

- 見学、視察等の目的で滞在する者(例えば工場などの見学、見本市等の視察を行う者)
- 企業などの行う講習、説明会等に参加する者
- 会議、その他の会合に参加する者
- 日本に出張して業務連絡、商談、契約調印、アフターサービス、宣伝、市場調査、その他の短期商用活動を行う者

日本への投資、事業開始のための市場調査等の準備行為は、通常短期滞在の活動範囲と解されます。また、短期滞在の場合に決定される在留期間は 90 日もしくは 30 日または 15 日のいずれかです。

2.6 短期滞在ビザ相互免除

以下ウェブサイトに掲載された国については、日本とのビザ相互免除取決めを結んでおり、短期滞在の活動範囲に該当する活動を目的とする場合はビザ取得が免除されています。ただし、就職その他報酬を伴う活動を行う目的の場合は、当然ながらビザ免除取決めは適用されません。

ビザ相互免除国の一覧は下記のウェブサイトを参照ください。

- ▶ 日本国外務省ウェブサイト <http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/visa/tanki/novisa.html>

SECTION 2 ビザ(査証)・在留資格

2.7 在留カード及び在留管理制度

日本の在留管理制度では、「在留カード」が交付されます。

在留管理制度及び在留カードに関しては、下記のウェブサイトを参照してください。

- ▶ 入国管理局ウェブサイト http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_1/index.html

2.7.1 在留カードとは

在留カードは、入管法上の在留資格をもって日本に中長期間在留する外国人(中長期在留者)に対し、上陸許可や在留資格の変更許可、在留期間の更新許可などの在留に係る許可に伴って交付されるものです。中長期在留者は在留カードを所持して日本に在留することとなり、日本人と同様に住民基本台帳制度の対象となります。在留カードには写真が表示(有効期限が16歳の誕生日以前の日までとして交付された在留カードを除く)されるほか、身分事項や住居地、在留資格等が記載され、記載事項に変更があった場合には変更届出が義務付けられています。

2.7.2 在留カードの対象者

在留カードの対象者となるのは、中長期在留者で、具体的には次の(1)～(6)のいずれにもあてはまらない人です。

- (1) 「3月」以下の在留期間が決定された人
- (2) 「短期滞在」の在留資格が決定された人
- (3) 「外交」または「公用」の在留資格が決定された人
- (4) (1)から(3)の外国人に準じるものとして法務省令で定める人
- (5) 特別永住者
- (6) 在留資格を有しない人

2.7.3 在留カードの記載事項

在留カードには以下の情報が記載されます。

- (1) 氏名、生年月日、性別及び国籍または地域
- (2) 住居地(日本における主たる住居の所在地)
- (3) 在留資格、在留期間及び在留期間の満了日
- (4) 許可の種類及び年月日
- (5) 在留カードの番号、交付年月日及び有効期間の満了日
- (6) 就労制限の有無
- (7) 資格外活動許可を受けているときはその旨

2.7.4 在留カードの有効期間

在留カードには有効期間があります。その有効期間は次のとおりです。

<表 2-2>

年齢	永住者、高度専門職2号の方	永住者、高度専門職2号の方以外
16歳以上	交付の日から7年間	在留期間の満了日まで
16歳未満	16歳の誕生日まで	在留期間の満了日または 16歳の誕生日のいずれか早い日まで

2.7.5 在留カードに関する届出

中長期在留者は、その在留期間の途中において、在留カードの記載事項やその他の一定の事項に変更があった場合、これを届け出ることとされていますが、在留カードに関するこの届出は(1)「住居地の届出」、(2)「住居地以外の届出」に分けることができます。

(1) 住居地の届出(市区町村で手続)

1) 新たに来日した外国人(中長期在留者)

住居地を定めてから 14 日以内に、在留カードを持参の上、住居地の市区町村の窓口でその住居地を届出(但し、入国時、在留カードが発行されなかった外国人は旅券を持参)

2) 引越しをした外国人(中長期在留者)

変更後の住居地に移転した日から 14 日以内に、在留カードを持参の上、移転先の市区町村の窓口でその住居地を届出

(2) 住居地以外の届出(入国管理局で手続)

次の届出・申請をする際には、旅券、写真及び在留カードを持参します。原則として、届出・申請がなされた日に、新しい在留カードが交付されます。

1) 氏名、生年月日、性別、国籍、地域の変更届出

氏名、生年月日、性別、国籍、地域を変更したときは、14 日以内に届出

2) 在留カードの有効期間更新申請

永住者や高度専門職 2 号の外国人、16 歳未満で在留カードの有効期間が 16 歳の誕生日となっている外国人は、有効期間が満了する前に、在留カードの有効期間の更新を申請

3) 在留カードの再交付申請

在留カードの紛失、盗難、滅失等をした場合には、その事実を知った日(海外で知ったときは再入国の日)から 14 日以内に再交付申請

上記届出・申請は原則として、本人が入国管理局に出頭して行いますが、16 歳未満や疾病等の理由により、出頭して行うことができない場合は、同居している親族が代理人として行う必要があります。また入国管理局長が相当と認めるときには、法定代理人のほか、依頼を受けて次の者が届出・申請に係る書類提出等の手続を行うことができます。

- 受入機関の職員・公益法人の職員で入国管理局長が相当と認める者
- 弁護士または行政書士で所属する弁護士会・行政書士会を経由して入国管理局長に届け出た者

このほか、一定の場合には、本人の親族・同居人や同居人に準ずる者で入国管理局長が相当と認める者が届出・申請に係る書類提出等の手続を行うことができます。

2.7.6 住民基本台帳法に基づく住所の届出

在留カードの対象者が住所を定めたときは、住民基本台帳法に基づく転入の手続を行い、住民票を作成する必要があります。必要書類等の詳細については、住所の所在する市区町村にお問い合わせ下さい。

2.7.7 マイナンバーについて

日本で初めて住民票が作成されて 2～3 週間程すると、その方の住民票の住所あてに郵便(簡易書留)でマイナンバーの通知カードが届きます。マイナンバーは、日本国内での社会保障や税、災害対策の 3 分野で利用される 12 桁の番号ですので、みだりに他人に教えず、本人が大切に保管して下さい。マイナンバーの詳しい解説については、下記をご参照下さい。

- ▶ 内閣府ウェブサイト <http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido>

※英語、中国語、韓国語のほか、計 26 か国語で案内しています。

SECTION 2 ビザ(査証)・在留資格

2.7.8 在留管理制度上の届出

所属機関等に関する届出(入国管理局へ手続)

(1) 所属機関に関する届出

中長期在留者のうち、「技術・人文知識・国際業務」等の就労資格(「芸術」、「宗教」及び「報道」を除く)や「留学」等の学ぶ資格をもって在留する外国人が、所属機関(雇用先や教育機関)の名称変更、所在地変更、消滅、離脱(契約終了)または移籍(新たな契約締結)が生じた場合には、14日以内に地方入国管理局に出頭(在留カード持参)、東京入国管理局への郵送(在留カードの写しを同封)または「入国管理局電子届出システム」を利用してインターネット(<https://www.ens-immi.moj.go.jp/NA01/NAA01SAction.do>)による届出が義務付けられています。

(2) 配偶者に関する届出

中長期在留者のうち配偶者として「家族滞在」等の在留資格をもって在留する外国人が配偶者と離婚または死別した場合には、14日以内に地方入国管理局へ出頭(在留カード持参)、東京入国管理局への郵送(在留カードの写しを同封)または「入国管理局電子届出システム」を利用してインターネット(<https://www.ens-immi.moj.go.jp/NA01/NAA01SAction.do>)による届出が義務付けられています。

2.8 再入国許可

2.8.1 再入国許可とは

再入国許可とは、日本に在留している外国人が、許可されている在留期間内に一時的に日本を離れて、本国または第三国へ出国した後再び日本に入国して従前と同一の在留資格で在留しようとする場合に、取得が必要となるものです。出国する前にこの再入国許可を受けておけば、再入国の前に改めて在外日本公館(日本大使館等)で入国ビザを受ける必要はなく、再入国後も出国前と同じ在留資格でそのまま日本に在留できる制度です。逆に、再入国許可を受けずに出国した場合には、その外国人が有していた在留資格及び在留期間は消滅してしまいますので注意が必要です。

2.8.2 再入国許可の種類

再入国許可には、許可の有効期限内に日本への再入国が一回に限り有効な「一次再入国許可」と有効期限内であれば何回でも出入国を繰り返すことができる「数次再入国許可」があります。親会社、その他外国の拠点などとの往復が多い方は、数次再入国許可を受けておくのが便利です。なお、再入国許可は日本在留の在留許可期限を超えて受けることはできません。また通常、短期滞在の在留資格で滞在中の者はこの再入国許可の対象外です。

2.8.3 申請方法

原則として申請を行う外国人本人の住居地を管轄する地方入国管理局、同支局または出張所に自分で出向いて行わなければなりません。ただし、申請人が16歳未満の場合や病気などの事由によって申請人が自分で出向くことができない場合は、父母や配偶者等が本人に代わって申請することができます。また、入国管理局より申請取次の承認を受けている者や届出を行っている者が代わって申請する場合は、申請人本人が入国管理局へ出頭する必要はありません。

2.8.4 必要書類と手数料など

- 再入国許可申請書
- 旅券(再入国許可は旅券に交付される)
- 在留カード(または在留カードとみなされる外国人登録証明書)
- 収入印紙による手数料の納付
(一次再入国許可の場合は3,000円、数次再入国許可の場合は6,000円)

2.8.5 みなし再入国許可

2012年7月9日以後、新しい在留管理制度の導入により、「みなし再入国許可」の制度が導入されました。同制度の導入により、有効な旅券及び在留カードを所持する外国人が出国する際、出国後1年以内に日本での活動を継続するために再入国する意図を表明して出国する場合は、原則として事前に再入国許可を受ける必要がなくなりました。ただし、在留期限が出国後1年未満に到来する場合は、その在留期限までに再入国しなければなりません。

※ 「在留カードを後日交付する」旨の記載がなされた旅券を所持する場合にも、みなし再入国許可制度の対象となります。

2.9 就労外国人に同行する家族について

就労する外国人の扶養を受ける配偶者または子については「家族滞在」の在留資格があり、日本に在留する就労外国人の扶養を受ける配偶者または子として行う日常的な活動が認められています。学校に通うなどの活動は家族滞在の活動範囲ですが、原則として収入を伴う就労は禁じられており、パートタイムの就労(原則として週28時間以内)のみ「資格外活動」の許可を取得することを条件に可能です。

「家族滞在」の在留資格認定証明書及びその後のビザ申請に関しては、就労する外国人本人と同時に申請手続きをすることも可能ですし、まず就労する外国人本人が日本で正式に就労資格を取得した後に「家族滞在」の申請手続きをしても構いません。

2.10 在留期間更新及び在留資格変更

2.10.1 在留期間の更新

在留期間は、上陸の際や在留資格の変更の際などに、在留資格とともに決定されますが、外国人はその決定された在留期間内に限って日本に在留することができます。したがって、在留期限まで継続して同じ在留活動を行い、現に有する在留資格のまま現在の在留期間を超えて引き続き在留しようとする場合には、在留期限の日までに在留期間更新申請をする必要があります。なお、在留期間の更新は、すでに在留目的を終えているときや在留状況に問題のあるときは許可されません。また、在留資格「短期滞在」に係る在留期間の更新は、原則として、人道上の真にやむをえない事情又はこれに相当する特別な事情がある場合にのみ認められます。

在留期間の更新は、在留期間が6か月以上の場合、在留期間が満了する概ね3ヵ月前から申請できます。在留期間の満了日までに更新申請した場合において、申請に対する処分が在留期間の満了までにされないときは、当該外国人は、原則として在留期間の満了後も、処分がされる日または在留期間の満了日から2月を経過する日のいずれか早い日まで、引き続き当該在留資格をもって日本に在留できます。

在留期間については、下記のウェブサイトを参照してください。

▶ 入国管理局ウェブサイト <http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.html>

2.10.2 在留資格の変更

日本に在留する外国人が現在行っている活動を止めて、現に有する在留資格以外の在留資格に属する活動を専ら行おうとするときは、在留資格の変更申請をし、その許可を受けなければなりません。例えば、外国にある親会社から日本にある子会社に派遣され、在留資格「企業内転勤」で在留中の外国人がその派遣先会社を退職し、自分で投資をして会社を経営するような場合は、在留資格「経営・管理」に変更の申請をし、その許可を受けなければなりません。ただし、在留資格の変更は申請すれば必ず許可されるものではなく、新しく行おうとする活動の資格要件や基準に該当していなければ許可はされません。また、短期滞在の在留資格で在留する者の在留資格変更申請については、やむを得ない特別な事情に基づくものでなければ許可されません。

在留資格変更許可申請をした場合において、その申請の時に当該外国人が有する在留資格に伴う在留期間の満了の日までにその申請に対する処分がされないときは、当該外国人は、原則としてその在留期間の満了後も、当該処分がされる日または従前の在留期間の満了の日から2月を経過する日のいずれか早い日まで、引き続き当該在留資格をもって日本に在留することができます。

SECTION 2 ビザ(査証)・在留資格

2.11 高度人材外国人に対するポイント制による優遇制度

2.11.1 高度人材外国人に対するポイント制とは

日本の経済成長などに貢献することが期待されている高度な能力や資質を持つ高度人材外国人の受入を促進するため、高度人材外国人に対しポイント制を活用し、ポイントの合計が一定点数(70点)に達した高度人材外国人に対し、出入国管理上の優遇措置を講ずる制度です。新規入国の高度人材外国人に対しては、まずは高度専門職1号という在留資格を付与し優遇します。また、高度専門職1号の在留資格を所持し3年以上在留した外国人に対しては、高度専門職2号を付与し、さらなる優遇措置を施します。

詳細に関しては下記のウェブサイトを参照ください。

- ▶ 入国管理局ウェブサイト http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/index.html

2.11.2 ポイント評価

申請人本人の希望に応じ、高度人材外国人の活動内容を以下のように分類。それぞれの活動の特性に応じて、学歴、職歴、年収、研究実績などの項目ごとにポイントを設定し、評価を実施します。

- (1) 高度学術研究活動「高度専門職1号(イ)」
- (2) 高度専門・技術活動「高度専門職1号(ロ)」
- (3) 高度経営・管理活動「高度専門職1号(ハ)」

ポイントの算出方法の詳細に関しては上記の入国管理局ウェブサイトを参照ください。

2.11.3 優遇措置

高度外国人材に認定された方には、次の出入国管理上の優遇措置が認められます。

- 「高度専門職1号」の場合
 - (1) 複合的な在留活動の許容
 - (2) 5年の在留期間の付与
 - (3) 在留歴に係る永住許可要件の緩和
 - (4) 配偶者の就労
 - (5) 一定の条件の下での親の帯同
 - (6) 一定の条件の下での家事使用人の帯同
 - (7) 入国・在留手続の優先処理
- 「高度専門職2号」の場合
 - (1) [高度専門職1号]の活動と併せてほぼすべての就労資格の活動を行うことができる
 - (2) 在留期限が無期限となる
 - (3) 上記(3)から(6)までの優遇措置が受けられる

2.11.4 高度人材外国人認定要件緩和

高度人材外国人の受入を促進するため、ポイント加算措置が追加されました。(2017年4月)

- (1) 成長分野(IT等)において所轄省庁が関与する先端プロジェクトに従事する人材に対する加算(10点)
- (2) 高額投資家に対する加算(5点)
- (3) トップ大学卒業者に対する加算(10点)
- (4) ODAを活用した人材育成事業の修了者に対する加算(5点)
- (5) 高度学術研究分野における大卒者等への加算(10点)
- (6) 複数の修士号又は博士号を取得した者に対する加算(5点)
- (7) 一定の水準の日本語能力(日本語能力試験 N2 程度)を有する者への加算(10点)

2.11.5 永住許可申請に要する在留期間の見直し(日本版高度外国人材グリーンカードの創設)

高度人材外国人の受入を促進するため、永住許可申請に要する在留期間の見直しがはかられ、いわゆる「日本版高度外国人材グリーンカード」が創設されました。(2017年4月26日改訂)

- (1) 70点以上のポイントで高度外国人材として認められた者について、永住許可申請に要する在留期間が5年から3年に短縮されました。
- (2) 特に高度と認められる高度外国人材(80点以上のポイントで認められた者)については、永住許可申請に要する在留期間が5年から1年に大幅に短縮されました。

2.12 外国人材の受入促進

国家戦略特区を活用した外国人の起業促進

一部の自治体では国際戦略特区の入管法の特例を活用した「外国人創業人材受入促進事業」を行っています。

外国人が日本で創業する場合、通常「経営・管理」の在留資格の取得が必要ですが、この在留資格の取得には、現行制度上、事業所の確保及び500万円以上の投資または2人以上の常勤職員の雇用が条件となっております。「外国人創業人材受入促進事業」により、下記自治体で創業を志す外国人は当該自治体に対し、創業活動計画等を提出し、当該自治体が事業計画等の確認を行うことで前記の「経営・管理」の在留資格の条件を満たすことなく、特例的に6か月間の在留資格「経営・管理」が認められます。これにより外国人創業人材は日本国内にいなが前記条件を満たすことを含めた創業の準備活動を行うことができるようになります。

各自治体の外国人創業人材受入促進事業に関しては以下のウェブサイトを参照してください。

- ▶ 東京都 http://www.seisakukikaku.metro.tokyo.jp/invest_tokyo/japanese/invest-tokyo/fhr.html
- ▶ 福岡市 <https://www.city.fukuoka.lg.jp/keizai/r-support/business/startupviza.html>
- ▶ 新潟市 https://www.city.niigata.lg.jp/business/boeki/kokukei_jigyoyou/kokusaitokkusougyou.html
- ▶ 今治市 <http://www.city.imabari.ehime.jp/eigyoyou-s/gaikokujin>
- ▶ 仙台市 <http://www.city.sendai.jp/kikakushien/jigyosha/kezai/jigyosho/joho/startupviza.html>
- ▶ 広島県 <https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/innovation/gaikokujinsougyo.html>
- ▶ 愛知県 <http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kinyu/gaikokujinsogyo.html>

SECTION 2 ビザ(査証)・在留資格

参 考

1. 出入国・在留等の手続に関わる専門家への相談

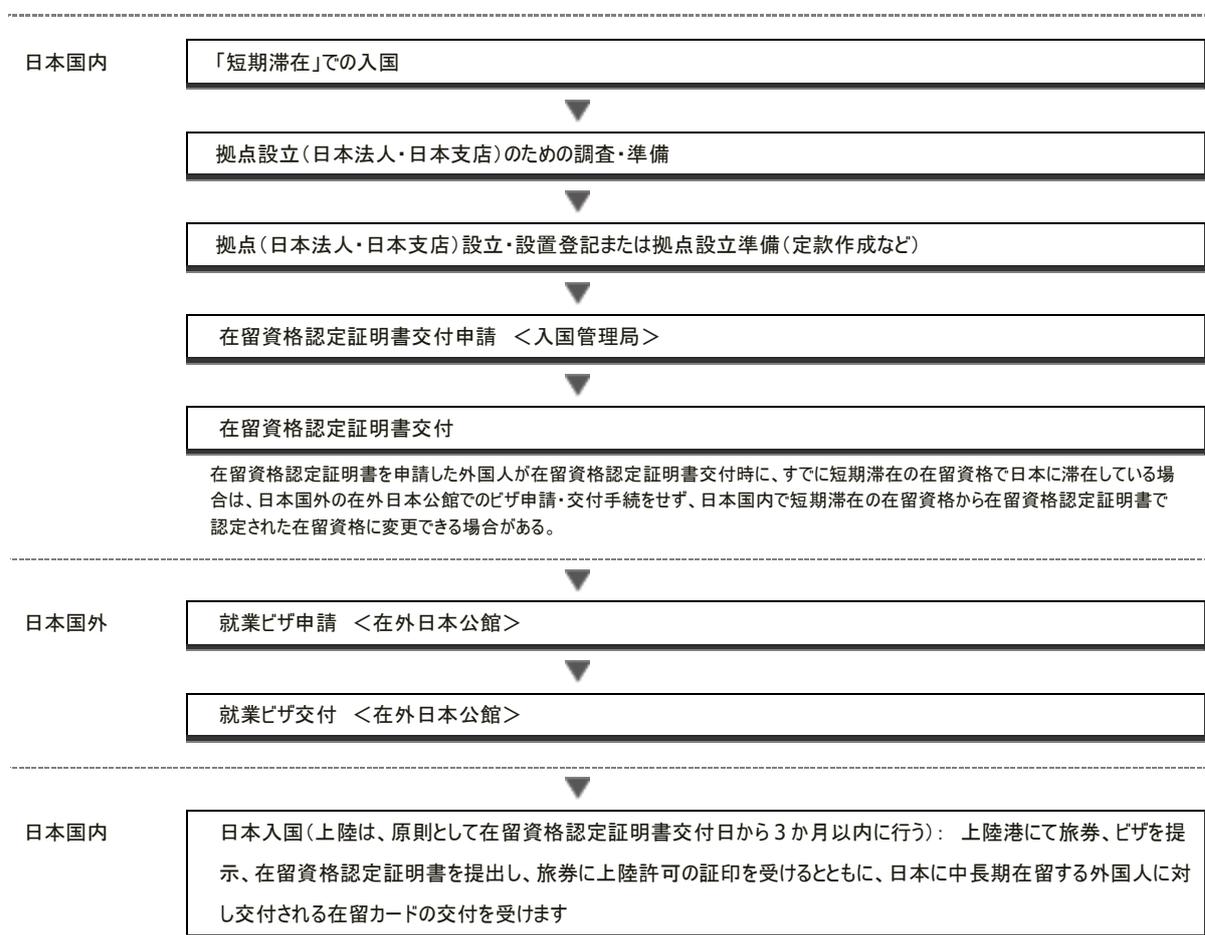
日本では、上記に述べたような出入国・在留等に関わる業務についてアドバイスできる行政書士と呼ばれる専門家がいます。

入国管理局に申請取次の届出を行った申請取次行政書士は出入国管理業務の知識を有し、在留資格認定証明書、在留期間更新、在留資格変更、再入国許可等の入国管理局への申請を代行することができます(行政書士の業務範囲は広く、専門が分かれているため、全ての行政書士がこの届出を行っているわけではありません)。また申請に係る必要書類の案内とその作成に係るアドバイスをしたり、必要に応じて書類作成の代行をします。

外国人申請人本人や外国人を雇用する企業にとっては、本人出頭が免除され、的確、迅速に出入国の手続を進められるというメリットがあります。

2. 日本拠点設置手続とビザ・在留手続のフローチャート

外国人が代表者となって新規に日本拠点(日本法人または日本支店)を設立・設置登記し、あわせてビザ取得・在留手続を行う場合のフローチャートの一般例を示します。



※ < >内は申請もしくは届出先機関

注)成田空港、羽田空港、中部空港、関西空港、新千歳空港、広島空港及び福岡空港においては、旅券上に上陸許可の証印をするとともに、上陸許可によって日本に中長期間在留する外国人(中長期在留者)に対して「在留カード」が交付されます。その他の出入国港においては、旅券上に上陸許可の証印をし、中長期在留者の外国人が市区町村の窓口に住居地の届出をした後に「在留カード」が交付されることとなります(原則として、地方入国管理局から当該住居地に郵送)。

3.1 対日投資に対する日本の法人税制の概要

3.1.1 進出形態(支店か現地法人か)に対する税制の中立性

日本において経済活動を行う法人は、その経済活動から生じる利益について日本において課税されます。しかし、多国籍企業が日本において経済活動を行う場合、その進出形態によって税制が不公平にならないような措置がとられています。

日本で設立された法人については、非課税や免税とされる一定の所得を除き原則としてその所得の発生場所(所得源泉地という)を問わず、その日本法人の所得が課税対象となります。その場合、外国において稼得された利益が含まれる場合で、その利益について所得の源泉地国で課税がなされているときには、所得源泉地国と日本での二重課税を排除する目的で、一定の範囲で外国において課された税を日本の税から控除する外国税額控除の規定が設けられています。

一方、外国法人の日本支店については、一定の所得のみを日本で課税対象としているなど、日本において国際的に二重課税が発生しないような措置がとられています。外国法人の日本支店の課税対象となる所得の範囲については、2016年4月1日以後に開始する事業年度より大幅な変更が実施され、日本支店と本店等をそれぞれ別の独立した法人とみなして課税することとされました。これにより、日本支店の課税対象となる所得は、その日本支店(恒久的施設)に帰属する所得(日本支店が本店等から分離・独立した企業であるとした場合に得られる所得)及びその他一定の所得となります。日本支店(恒久的施設)に帰属する所得の計算においては、支店と本店等との間の内部取引について、独立企業間価格による取引が行われていると擬制して、内部取引損益を認識することとなります。日本支店(恒久的施設)の課税対象となる所得の範囲が変更されたことに伴って外国法人についても新たに外国税額控除の規定が設けられ、日本支店(恒久的施設)が第三国で稼得した日本支店(恒久的施設)に帰属する所得に対して第三国でも課税される場合には、第三国で課された税を一定の範囲で日本の税から控除する外国税額控除によって、国際的な二重課税を排除しています。

3.1.2 源泉徴収または申告納付

日本において活動を行う多国籍企業が、日本で課税対象となる一定の所得を得た場合には、その企業の形態及びその所得の種類により定められた方法に従い、源泉徴収による手続または申告による手続により税額が算定され、納付されます。

SECTION 3 税制

3.2 国内源泉所得

3.2.1 2016年4月1日以後に開始する事業年度における国内源泉所得

3.1.1において前述のとおり、国内源泉所得の種類、課税範囲についても2016年4月1日以後に開始する事業年度より変更されました。2016年4月1日以後に開始する事業年度における主な国内源泉所得は、以下の通りです。なお、具体的な課税範囲は、後述するように(3.3.4参照)、その外国法人の日本における活動形態によって異なります。

- (1) 恒久的施設帰属所得
- (2) 国内にある資産の運用・保有による所得
- (3) 国内にある資産の譲渡による所得
- (4) 技術者等の派遣事業の対価
- (5) 国内不動産等の賃貸料等
- (6) その他の国内源泉所得

3.2.2 2016年3月31日までに開始した事業年度における国内源泉所得(参考)

2016年3月31日までに開始した事業年度においては、外国法人の課税について検討する上で基本となる国内源泉所得のうち代表的なものは以下の通りです。

- (1) 国内における事業による所得
- (2) 技術者等の派遣事業の対価
- (3) 国内不動産等の賃貸料
- (4) 国内不動産の譲渡による所得
- (5) 国内資産の運用による所得
- (6) 国内にある営業所に預けられた預貯金の利子
- (7) 内国法人から受ける配当
- (8) 国内において事業を行う者に対する貸付金の利子
- (9) 国内において事業を行う者から受けるライセンス料、ロイヤリティー、機械・装置の使用料

3.3 法人所得課税の概要(法人税・法人住民税・事業税)

3.3.1 日本法人の設立、日本支店等の開設と税務届

日本の法律に基づいて新たに日本法人を設立した場合、または新たに日本に支店等を設置した場合その他一定の場合には、その設立または設置後、一定の期限内に税務当局に対してその設置にかかる税務届出書類を提出しなければなりません。外国法人の支店等の場合は以下の取り扱いとなります。

<外国法人の日本支店等の開設と税務届>

新たに日本に支店等を設置した場合(後述 3.3.4 表 3-5 の(1)に該当することとなった場合)には、その設立または設置後、一定の期限内に税務当局に対してその設置にかかる税務届出書類を提出しなければなりません。また、外国法人が支店等を設けずに国内において法人税の課税対象となる一定の所得を生じることとなった場合(後述 3.3.4 表 3-5 の(2)に該当することとなった場合)にも税務届出書類の提出が必要です。

3.3.2 法人所得課税と税率

法人の活動から生じる所得に対して、日本で課税される税金には、法人税(国税)、地方法人税(国税)、法人住民税(地方税)、事業税(地方税)、地方法人特別税(国税。ただし申告・納付は事業税とともに地方自治体に対して行う)(以下「法人税等」という)があります。法人住民税、事業税(地方法人特別税を含む、以下同じ)の課税対象となる所得の範囲、課税所得の算定は一定の例外的取り扱いを除き、法人税の取り扱いに従うこととされています。法人住民税については所得に対する税の他に、資本等の金額及び従業員の数を課税標準とした均等割課税が行われます。また、事業税については資本金 1 億円超の法人を対象として外形標準課税(3.3.3 参照)がされます。

所得に対して課税するこれら法人税等は会社の事業年度ごとに計算された所得を課税標準とします。この他に法人税等として退職年金等積立金に対する法人税等(2020 年 3 月 31 日までに開始する事業年度については課税停止)があります。

各事業年度の所得に対する法人税、法人住民税及び事業税の税率(法人所得に対する税負担及び均等割)は以下のとおりです。なお、地方税については事業規模、その所在する地方自治体により税率が若干異なる場合があります。

なお、時期により適用税率が変わりますのでご注意ください。

<表 3-1 実効税率(標準税率ベース)(小数点 2 位未満四捨五入)>

区分	中小法人 ^{*1}			中小法人 ^{*1} 以外の法人 ^{*3}
	課税所得金額			
事業年度開始日	400 万円以下	400 万円超 800 万円以下	800 万円超	
2016 年 4 月 1 日～ 2017 年 3 月 31 日	21.42%	23.20%	33.80%	29.97%
2017 年 4 月 1 日～ 2018 年 3 月 31 日	21.42%	23.20%	33.80%	29.97%
2018 年 4 月 1 日～ 2019 年 3 月 31 日	21.42%	23.20%	33.59%	29.74%
2019 年 4 月 1 日～ 2019 年 9 月 30 日	(参考 ^{*2}) 25.90%	(参考 ^{*2}) 27.58%	33.59%	29.74%

*1 中小法人については、下記の法人を前提とする。

- ・ 資本金は 1 億円以下。資本金が 5 億円以上の大法人の 100%子会社には該当しない。
- ・ 法人税額が年 1,000 万円以下、かつ、所得金額が年 2,500 万円以下。
- ・ 2 以下の都道府県に事務所・事業所が所在。

*2 中小法人等の軽減税率の特例措置は 2019 年 3 月 31 日をもって廃止される前提で参考税率を記載している。

*3 中小法人以外の法人の実効税率については、資本金 1 億円超で 3 以上の都道府県に事務所等が所在する法人を前提とし、標準税率を使用して計算している。

SECTION 3 税制

<表 3-2 法人所得に対する税負担(小数点 2 位未満四捨五入)>

2018 年 4 月 1 日から 2019 年 3 月 31 日までに開始する事業年度

課税所得金額の区分	400 万円以下	400 万円超 800 万円以下	800 万円超
法人税	15.00%	15.00%	23.20%
地方法人税	0.66%	0.66%	1.02%
法人住民税			
(1) 都道府県民税	0.48%	0.48%	0.74%
(2) 区市町村民税	1.46%	1.46%	2.25%
事業税	3.40%	5.10%	6.70%
地方法人特別税	1.47%	2.20%	2.89%
総合税率	22.46%	24.90%	36.81%

※ 法人住民税及び事業税については東京都の場合の例示。ただし、<表 3-1>の条件※1 の中小法人を前提とする。
また、小数点 2 位未満を四捨五入で表示しているため、実際の税率と異なる場合がある。

(計算例) 課税所得金額が年 1,000 万円の場合の税額計算 合計 263.08 万円

課税所得金額の区分	400 万円以下部分	400 万円超 800 万円以下部分	800 万円超部分	合計
法人税	400 万円 × 15.00% = 60 万円	400 万円 × 15.00% = 60 万円	200 万円 × 23.2% = 46.4 万円	166.4 万円
地方法人税	400 万円 × 0.66% = 2.64 万円	400 万円 × 0.66% = 2.64 万円	200 万円 × 1.02% = 2.04 万円	7.32 万円
法人住民税				
(1) 都道府県民税	400 万円 × 0.48% = 1.92 万円	400 万円 × 0.48% = 1.92 万円	200 万円 × 0.74% = 1.48 万円	5.32 万円
(2) 区市町村民税	400 万円 × 1.46% = 5.84 万円	400 万円 × 1.46% = 5.84 万円	200 万円 × 2.25% = 4.50 万円	16.18 万円
事業税	400 万円 × 3.40% = 13.6 万円	400 万円 × 5.10% = 20.4 万円	200 万円 × 6.70% = 13.4 万円	47.4 万円
地方法人特別税	400 万円 × 1.47% = 5.88 万円	400 万円 × 2.20% = 8.80 万円	200 万円 × 2.89% = 5.78 万円	20.46 万円

※ 計算例における税率は小数点第 2 位未満は四捨五入しており、また最終的な税額は 100 円未満切り捨てとなるため、実際の数値とは異なる場合がある。

2016 年 4 月 1 日から 2018 年 3 月 31 日までに開始した事業年度(参考)

課税所得金額の区分	400 万円以下	400 万円超 800 万円以下	800 万円超
法人税	15.00%	15.00%	23.40%
地方法人税	0.66%	0.66%	1.03%
法人住民税			
(1) 都道府県民税	0.48%	0.48%	0.75%
(2) 区市町村民税	1.46%	1.46%	2.27%
事業税	3.40%	5.10%	6.70%
地方法人特別税	1.47%	2.20%	2.89%
総合税率	22.46%	24.90%	37.04%

※ ただし<表 3-1>の条件※1 の中小法人を前提とする。また、小数点 2 位未満を四捨五入で表示しているため、実際の税率と異なる場合がある。

<表 3-3 法人住民税 均等割課税分>

資本等の金額	従業員数	均等割
¥5,000,000,000 超	50 人超	¥3,800,000
¥5,000,000,000 超	50 人以下	¥1,210,000
¥1,000,000,000 超	50 人超	¥2,290,000
¥1,000,000,000 超	50 人以下	¥950,000
¥100,000,000 超	50 人超	¥530,000
¥100,000,000 超	50 人以下	¥290,000
¥10,000,000 超	50 人超	¥200,000
¥10,000,000 超	50 人以下	¥180,000
—	50 人超	¥140,000
—	50 人以下	¥70,000

3.3.3 事業税の外形標準課税

資本金または出資金の額が1億円を超える法人については、所得、付加価値及び資本金を課税標準とする外形標準課税が行われます。所得割、付加価値割及び資本割のそれぞれの標準税率は以下のとおりです。

<表 3-4 外形標準課税の税率>

2016年4月1日から2019年9月30日までに開始する事業年度

		(例)東京都	標準税率
所得割	年400万円以下	0.395%	0.3%
	年400万円超 年800万円以下	0.635%	0.5%
	年800万円超	0.88%	0.7%
付加価値割		1.26%	1.2%
資本割		0.525%	0.5%
地方法人特別税		標準税率で計算した所得割に対して414.2%	

※ 地方自治体により標準税率と異なる税率の場合がある。

3.3.4 法人課税所得の範囲

日本で設立された法人の所得については、所得の発生場所を問わず日本において課税対象となります。一方、外国で設立された法人については、課税上、その法人をその事業年度開始時期に応じて以下のいずれかに区分した上で、その区分に応じて、前述3.2.1の国内源泉所得のうち、それぞれ定められた所得について日本において法人税、地方法人税、法人住民税、事業税が課税されます。ただし、下記<表 3-5>(2)のPEを有しない外国法人については法人住民税、事業税は課されません。

<表 3-5 外国法人に対する法人税及び所得税の課税関係の概要>

2016年4月1日以後に開始する事業年度

区分 所得の種類(3.2.1参照)		(1) PE ^{*1} を有する外国法人		(2) PEを有しない 外国法人
		PE 帰属所得	PEに帰属しない 国内源泉所得	
国内 源泉 所得	事業所得	法人税		
	国内にある資産の運用・保有		法人税	法人税
	国内にある資産の譲渡 ^{*2}			
	技術者等の派遣事業の対価 ^{*2}			
	国内不動産の賃貸料等 ^{*2}			
	その他の国内源泉所得			
	預貯金の利子等 ^{*2}			
	配当 ^{*2}	源泉徴収のみ		
	貸付金利子 ^{*2}			
	使用料 ^{*2}			

*1 PEとは、恒久的施設(Permanent Establishment)と呼ばれ、以下に該当する外国法人のその場所、現場、代理人等を言う。

・日本国内に支店、出張所、事業所、事務所、工場等事業を行う一定の場所を有する外国法人。

ただし、以下の場所はここでいう「一定の場所」に含まれないものとされている。

(a) 外国法人が広告、宣伝、情報の提供、市場調査、基礎的研究その他その事業の遂行にとって補助的な機能を有する事業上の活動を行うためにのみ使用する一定の場所(3.3.5参照)

(b) 外国法人がその資産を購入する業務のためにのみ使用する一定の場所

(c) 外国法人がその資産を保管するためにのみ使用する一定の場所

・前述3.3.1(1)または(2)に定める場所または人を通じて事業を行う外国法人

なお、2019年1月1日以後に開始する事業年度から、外国法人と特殊な関係にある者の各場所で行う活動が、一体的な業務の一部として補完的な機能を果たす場合には、PEに該当することとなります。

*2 法人税の申告をする場合でも源泉徴収は必要となります。国内にある資産の譲渡については、土地等の譲渡のみ源泉徴収の対象となります。ただしPEを有する外国法人はPE帰属所得について源泉徴収の免除証明書を取得すれば源泉税が免除されます。

SECTION 3 税制

3.3.5 駐在員事務所等の所得

いわゆる駐在員事務所等を通じて日本において活動を行う外国法人で、その事務所等が、広告、宣伝、情報の提供、市場調査、基礎的研究その他その事業の遂行にとって補助的な機能を有する行為をする場合、その行為からは法人税の課税対象となる所得は生じないものとされています(3.3.4 参照)。なお、2019年1月1日以後に開始する事業年度から、その活動が補助的・補助的な性格の業務であっても、一体的な業務の一部として補完的な機能を果たす場合等には、PEに該当することとなります。

3.3.6 法人課税所得の算定

各事業年度の所得に対する法人税等の課税標準である所得の金額は、一般に公正妥当と認められた会計処理の基準によって算定された企業利益に所要の税務調整をして算定されます。以下に例示した一定の例外的な取り扱いを除き収益の稼得のために発生した原価、経費の額は控除できます。

外国法人の場合には、課税される日本国内源泉所得の算定上控除すべき原価、経費についてはその発生場所に制限はありません。ただし、国外で発生した原価、費用を国内所得の算定上控除するために配賦する場合にはその明細を作成しなければなりません。また、その配賦は定められた方法により適正になされなければなりません。

<原価、費用の控除に制限がある一定の項目の例>

- 法人税等及び罰料金
- 寄付金の損金算入限度超過額
- 交際費の損金算入限度超過額
- 各種引当金の繰入額
- 減価償却資産及び繰延資産の償却限度超過額
- 資産の評価減
- 役員給与、役員退職給与

3.3.7 特定同族会社の留保金課税

同族会社である日本法人のうち一定の法人については、通常の所得に対する法人税に加えて留保金課税の適用があります。留保金課税は、各事業年度の留保金額から留保控除額を控除して算出される課税留保金額に特別税率を乗じて算出されます。特別税率は所得の金額に応じて、年3,000万円以下の金額に対して10%、年3,000万円を超え年1億円以下の金額に対して15%、年1億円を超える金額に対して20%となっています。

3.3.8 欠損金の取り扱い

各事業年度の所得の計算上生じた欠損金額はその後10年間(2018年3月31日以前に開始する事業年度において生じた欠損金については9年間)繰越されます。この欠損金の繰越制度は、欠損の生じた事業年度において青色申告書を提出し、かつ、それ以後連続して確定申告書を提出している場合に限り適用されます。なお、法人の資本金が1億円を超える場合、もしくは資本金が5億円以上の大法人(外国法人を含む)の100%子会社の場合には、所得から控除できる欠損金の額は法人の開始事業年度により所得金額の50%が上限となります。(2015年4月1日から2018年3月31日までに開始した事業年度は経過措置により55%から65%の割合が適用されます)。また青色申告書を提出する中小法人等一定の法人については、欠損金の生じた事業年度の開始の前日1年以内に開始した事業年度にその欠損金を繰戻し、その繰戻しをした事業年度の法人税額の全部または一部の還付を受けることも認められています。

ただし、中小企業や経営再建を行う企業その他一定の法人等については、一定の期間、控除割合は100%とされています。

3.3.9 企業組織再編税制

法人が分割、合併、現物出資等(組織再編)により資産を移転する場合には、原則として移転資産の譲渡損益についての課税が行われます。しかし 100%の直接又は間接の持株関係にある法人間の組織再編で一定のもの、50%超の直接又は間接の持株関係にある法人間の組織再編で一定のもの、あるいは共同事業のための組織再編等として一定の要件に該当する組織再編については、適格組織再編としてその移転資産の譲渡損益の課税を繰り延べる措置が取られています。

3.3.10 税務申告と納付

(1) 確定申告と納付

法人は、各事業年度終了の日の翌日から 2 ヶ月以内にその所得についての法人税、地方法人税、法人住民税、事業税、地方法人特別税について税務申告書を提出しなければなりません。しかし、定款等の定めまたは法人に特別の事情があること等により定時総会が 2 ヶ月以内に招集されない常況、その他やむを得ない理由により決算が確定しないため、確定申告書を提出することができない場合には、税務署長の承認を受けて、提出期限を延長するように求めることができます。この確定申告書に記載する所得金額や税額等は、株主総会の決議により確定した決算にもとづいて計算されなければなりません。

また計算された税額は同期間内に納付されなければなりません。上記により申告書の提出期限が延長されても納付期限は延長されませんので、延長期間中に納付した場合には、その期間につき利子税や延滞金(損金算入)が課されます。この納付すべき確定税額の計算上、予め納付された中間納付額がある場合にはそれを控除します。

(2) 中間申告と納付

事業年度が 6 ヶ月を超える法人については、その事業年度開始の日以後 6 ヶ月を経過した日までの期間について、最初の 6 ヶ月を経過した日から 2 ヶ月以内に中間申告書を提出し、中間納付額を納付しなければなりません(定められた算式で計算された税額が一定額以下の場合を除く)。

(3) 青色申告

法人の税務申告書は白色と青色の申告書に区別されます。法人は税務署の承認を受けて青色申告書を提出することができます。青色申告を提出する法人には各種の税務上の特典が付与されています。青色申告書を提出することについて税務署の承認を得るためには、一定の書式による承認申請書とその事業年度の開始の日の前日までに税務署に提出しなければなりません。新たに設立された法人や新たに日本において支店を設けることになった外国法人について、その設立(設置)した日の事業年度から青色申告の適用を受けようとする場合には、その設立(設置)以後 3 ヶ月を経過した日と設立(設置)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承認申請書を提出しなければなりません。

3.3.11 本国への送金

日本法人が行う親会社(本国)向けの送金は企業間の取引に基づいて行われ、その内容にしたがい一般的に原価、経費の支払、利益の配当、または貸付け(もしくは貸付金の返済)等として取扱われます。その原価、経費のうち一定のものは支払者である日本法人の所得計算上控除されます。親会社の所得と取扱われる一定の支払(例えば利子、配当、使用料の支払等)については、その支払の際に源泉所得税の課税が必要になるものがあります(3.4.4 参照)。

一方、外国法人の支店が行う本店(本国)向けの送金については、前述 3.1.1 の通り、支店が本店から独立した企業であるとなして内部取引損益を認識することとなります。なお本店から支店への支店開設資金の供与や支店から本店への利益送金等については資本等取引に区分され、損益は生じません。また、内部取引に関しては源泉所得税の課税はありません。

SECTION 3 税制

3.4 源泉所得税の概要

所得税は、納税者自身が、その年の所得金額とこれに対する税額を計算し、これらを自主的に申告して納付する、いわゆる「申告納税制度」を原則としています。しかし、これと併せて特定の所得については、その所得の支払の際に支払者が所得税を徴収して納付する源泉徴収制度が採用されています。この源泉徴収される税を一般的に源泉所得税と言います。源泉徴収は個人・法人問わず課税対象となる一定の所得の支払が行われる場合に必要とされています。源泉徴収制度の対象となる所得は、所得の種類やその所得の受領者の区分に応じて定められています。

3.4.1 源泉徴収と納付手続

源泉徴収すべき所得の支払を行う者は、源泉徴収した税額をその支払を行った月の翌月の10日までに税務署に対して納付しなければなりません。ただし、支払者が日本に住所または事業所を有する場合で、その支払が国外において非居住者または外国法人に対して行われたときには、その源泉所得税は支払が行われた月の翌月末日までに納付します。居住者に支払う給与等の源泉所得税については、支給人員が10名未満の小規模事業者に限り、その所定の選択により、年に2回(7月10日までと1月20日まで)にそれぞれ6ヵ月分の源泉所得税をまとめて納付できる特例が認められています。

3.4.2 居住者(個人)に対する源泉徴収

居住者に対して国内において行われる下記その他一定の支払は源泉徴収の対象になります。

- 利子
- 配当
- 給与、賃金、賞与及びその他類似の報酬
- 退職手当
- 一定の専門家に対する報酬、料金等

3.4.3 内国法人に対する源泉徴収

内国法人に対して国内において行われる下記その他一定の支払は源泉徴収の対象になります。

- 利子
- 配当

3.4.4 非居住者、外国法人に対する源泉徴収

非居住者または外国法人に対して、前述 3.2.1「国内源泉所得」の(4)または(5)に掲げる所得で一定のものが支払われる場合で、その支払が国内で行われるとき、または、国外で支払われる場合でもその支払者が国内に住所等または事業所等を有しているときは源泉徴収が必要となります。このうち非居住者及び外国法人の区分に応じて定められた一定の所得については、所得の受領者である非居住者または外国法人が国内に恒久的施設を有する場合には、その所得がその恒久的施設に帰属し、事業所得と合算して申告課税の対象になる旨の税務署の証明書を支払者に提示することを条件にして源泉徴収が免除されます。

3.5 租税条約

日本は国際的な二重課税を回避するため、二国間の投資・経済活動に関し、課税できる所得の範囲等を調整することを目的として多くの国と租税条約を締結しています。

租税条約の規定は国内法に優先して適用されます。条約相手国の居住者である個人または法人に対する日本の課税については、国内法(課税の根拠となる所得の発生地に関する規定)で課税所得として定められている各種所得の所得源泉地が、租税条約の規定により日本から条約相手国等(または相手国から日本等)に、修正されることがあります。また各種所得に対して所得の源泉地である日本における税の減免規定が置かれています。

租税条約の締結国一覧に関しては下記のウェブサイトを参照ください。

- ▶ 日本国財務省ウェブサイト http://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/international/h07.htm#a023.6

3.6 消費税の概要

次の国内取引及び輸入取引については、非課税とされる一定の取引を除き消費税が課されます。消費税の税率は 8% (地方消費税 1.7%を含む)の単一税率です。

- (1) 国内取引：国内において事業者が事業として対価を得て行う資産の譲渡、資産の貸付、役務の提供
- (2) 輸入取引：保税地域から引き取られる外国貨物

金融取引、資本取引、医療、福祉、教育の分野の一定の取引は非課税とされています。輸出取引や国際通信、国際運輸等の輸出に類する取引は消費税が免除されます。

(注) 2019年10月1日より消費税の税率は10%(地方消費税2.2%を含む)に引き上げられます。また、同時に消費税の軽減税率制度が実施され、酒類・外食を除く飲食料品及び週2回以上発行される新聞(定期購読契約に基づくもの)の譲渡については軽減税率8%(地方消費税1.7%を含む)が適用されます。

3.6.1 事業者免税点制度

基準期間^{*1}における課税売上高が1,000万円以下^{*2}の事業者については、消費税の納税義務が免除されます(このような事業者を「免税事業者」といいます)。なお、免税事業者であっても、事前に届出書を提出することで、課税事業者となることができます。

資本金1,000万円以上の新設法人、資本金1,000万円未満の新設法人のうち課税売上高5億円超の事業者等がグループで50%超出資して設立された法人(いずれの場合も新規設立後2年間に限り)、前年又は前事業年度上半期の課税売上高等^{*3}が1,000万円を超える事業者などについては、納税義務は免除されません。

*1 前々事業年度の期間が1年の法人は前々事業年度を基準期間とする。前々事業年度の期間が1年未満である法人については、その事業年度開始日の2年前の前日から同日以後1年を経過する日までの間に開始した各事業年度を合わせた期間とする。

*2 基準期間が1年でない法人については、基準期間における課税売上高を1年分に換算した上で判定する。

*3 課税売上高に代えて支払給与の額で判定可能

3.6.2 仕入税額控除

納付すべき消費税額の計算上、課税売上げに係る消費税額から課税仕入れに係る消費税額を控除することができます(仕入税額控除)。この仕入税額控除を受けるためには、一定の事項を記載した帳簿及び請求書等を保存する必要があります。なお、仕入控除税額は、課税売上割合(課税売上高/総売上高)等によって異なります。また、国外事業者から国境を越えて提供を受けた一定の電子商取引については、リバースチャージ方式(下記3.6.3を参照)の適用を受けた取引または登録国外事業者から提供を受けた取引についてのみ仕入税額控除が認められます。

基準期間の課税売上高が5,000万円以下である事業者は、事前に届出書を提出することで、課税売上げに係る消費税額に業種毎に定められた一定の割合を乗じて計算した金額を仕入控除税額とみなし、仕入税額控除を行うことができます(このような制度を「簡易課税制度」といいます)。

(注) 軽減税率制度の実施から4年間(2019年10月1日から2023年9月30日まで)は、仕入税額控除を受けるためには、区分経理に必要な事項を記載した帳簿及び区分記載請求書等の保存が必要となります(区分記載請求書等保存方式)。また、2023年10月1日からは、区分記載請求書等の保存に代えて、税務署長の登録を受けた課税事業者から交付された適格請求書等の保存が必要となります(適格請求書等保存方式(いわゆるインボイス制度))。

3.6.3 申告・納付

国内取引や輸入取引を行う事業者等には、消費税の申告・納付の義務が課されます(仕入控除税額が課税売上げに係る消費税額を上回る場合には、申告により、その差額の還付を受けることができます)。また、国外事業者から国境を越えて提供を受けた一定の電子商取引については、その役務の提供を受けた国内事業者には申告・納付の義務が課されます(リバースチャージ方式)。

SECTION 3 税制

3.7 個人税制の概要

すべての個人は国籍に関わらず、居住者または非居住者に区分されます。個人に対する所得税は暦年中における個人の所得に対して課税されます。

3.7.1 居住概念と課税所得

(1) 居住者

日本国内に住所^{*1}を有する者、日本国内に1年以上居所を有する者を居住者^{*2}といいます。居住者に対しては、所得の源泉地を問わず全世界所得に対して所得税が課税されます。

- *1 上記(1)において「住所」とは生活の本拠をいう。居所とは相当期間継続して居住する場所だが、生活の本拠という程度には至らないものをいう。
 *2 居住者のうち日本に国籍を有しておらず、かつ、過去10年間のうち5年以下の期間国内に住所または居所を有する者は非永住者とされる。非永住者の課税範囲は居住者の課税範囲に準ずるが、国外源泉所得については、日本国内で支払われたり、日本へ送金されない限り日本では課税されない。ただし、国外で支払われる給与であっても日本の勤務に基づいて支給されているものは国内源泉所得に該当し、日本で支払いを受けた給与と合算して所得税が課税される。

(2) 非居住者

居住者以外の者を非居住者といいます。非居住者については、日本の国内源泉所得についてのみ日本の所得税が課税されます。前述3.4.4のとおり、非居住者に対する源泉税の課税範囲を国内源泉所得に対して網羅的に規定しているため、特定の場合を除き、非居住者については源泉徴収のみで課税が完結するケースが多くなっています。

<表 3-6 個人の課税所得の範囲>

所得の区分		国外源泉所得以外の所得		国外源泉所得		
		国内払い	国外払い	国内払い	国外払い	
居住形態				国内払い	国外払い	
				国内送金分	それ以外	
居住者	永住者	課税				
	非永住者					
非居住者				非課税		

3.7.2 申告所得税

(1) 居住者に対する申告所得税

所得は各種所得に区分され、区分された所得ごとに定められた方法で所得金額が算定されます。その所得金額の合計額から各種所得控除を控除し、控除後の課税所得金額に下記の累進税率を乗じて税額を算定します。あらかじめ所得に課せられた源泉徴収税額がある場合には控除されます。

(2) 非居住者に対する申告所得税

非居住者はその態様により、(a)事務所などを国内に有する非居住者、(b)国内において建設、組立てを1年以上継続して行う非居住者または特定の代理人を通じて事業を行う非居住者、(c)その他の非居住者に区分されます。

その態様別区分により、それぞれ定められた範囲の所得について、課税所得が計算されます。なお、非居住者に対する課税方法についても、恒久的施設の有無に応じて恒久的施設帰属所得とそれ以外の国内源泉所得に区分して課税されることとなります。非居住者に課される申告所得税額は、原則として居住者の場合と同様に計算されます(適用される所得控除等・外国税額控除の限度額など取扱の差異があります)。日本で提供した役務に対して支払われる給与と所得で海外において支払われたため、日本において源泉徴収されていない非居住者は、その給与等総額の20.42%の税額を申告して、納付しなければなりません(分離課税)。

(3) 個人の申告所得税(居住者の場合及び非居住者の総合課税の場合)の税率は以下のとおりです。

<表 3-7 個人所得税の税率>

課税所得金額の区分		税率
—	¥1,950,000 以下	5 %
¥1,950,000 超	¥3,300,000 以下	10 %
¥3,300,000 超	¥6,950,000 以下	20 %
¥6,950,000 超	¥9,000,000 以下	23 %
¥9,000,000 超	¥18,000,000 以下	33 %
¥18,000,000 超	¥40,000,000 以下	40 %
¥40,000,000 超	—	45 %

(4) 給与と所得については、収入金額から下記の給与と所得控除額を控除した金額に基づいて、所得税額を計算します。

<表 3-8 給与と所得控除額の速算表(2018 年分及び 2019 年分給与に適用)>

給与の収入金額		給与と所得控除金額
—	¥1,625,000 以下	¥650,000
¥1,625,000 超	¥1,800,000 以下	(給与の収入金額) × 40%
¥1,800,000 超	¥3,600,000 以下	(給与の収入金額) × 30% + ¥ 180,000
¥3,600,000 超	¥6,600,000 以下	(給与の収入金額) × 20% + ¥ 540,000
¥6,600,000 超	¥10,000,000 以下	(給与の収入金額) × 10% + ¥1,200,000
¥10,000,000 超	—	¥2,200,000

<表 3-8 給与と所得控除額の速算表>(2020 年分以降給与に適用)

給与の収入金額		給与と所得控除金額
—	¥1,625,000 以下	¥550,000
¥1,625,000 超	¥1,800,000 以下	(給与の収入金額) × 40% - ¥ 100,000
¥1,800,000 超	¥3,600,000 以下	(給与の収入金額) × 30% + ¥ 80,000
¥3,600,000 超	¥6,600,000 以下	(給与の収入金額) × 20% + ¥ 440,000
¥6,600,000 超	¥8,500,000 以下	(給与の収入金額) × 10% + ¥1,100,000
¥8,500,000 超	—	¥1,950,000

3.7.3 源泉所得税

居住者及び非居住者に対する源泉所得税は前述 3.4.2 及び 3.4.4 のとおりです。

3.7.4 申告・納付

居住者は源泉徴収により納税手続きが完了している場合を除いて、その年の所得について、翌年 2 月 16 日から 3 月 15 日までの間に確定申告書を提出し税額を納付しなければなりません。ただし、合計所得金額が諸控除の合計額を超えない者や、支払先 1 か所から源泉徴収(年末調整)の対象となる給与の支払を受ける場合でその年の給与収入が 2,000 万円以下で、他の所得が 20 万円以下である者は、原則として申告の必要はありません。

非居住者の申告納付は、原則居住者の規定に準じます。なお税務署長に納税管理人の指定についての報告をすることなく出国する非居住者は、出国前に確定申告書を提出し、税額を納付しなければなりません。

SECTION 3 税制

3.7.5 復興特別所得税

個人及び法人は、2013年1月1日から2037年12月31日まで、所得税の額に対して2.1%の復興特別所得税が課されます。また、源泉徴収を行う場合についても、源泉所得税の額に対して2.1%の復興特別所得税をあわせて徴収されています。例えば、外国法人に支払う利子に係る源泉所得税の税率は20%ですが、復興特別所得税(20%×2.1%)が加算され、合計20.42%で源泉徴収を行います。

なお、租税条約の規定により、国内法に定める源泉所得税率が軽減され、または免除される場合には、復興特別所得税は課されません。

3.7.6 個人住民税・個人事業税

個人住民税は、個人所得に対する都道府県民税と区市町村民税の総称であり、各年1月1日現在日本に住所等を有する者について課されます。個人住民税は所得割と均等割(定額)等からなります。所得割は前年の所得について課税され、その課税所得の計算は特別のものを除き所得税の計算の規定に準じて計算されます。個人住民税の申告は、3月15日までにしなければなりません。所得税の確定申告書を提出する場合は改めて個人住民税の申告は不要とされています。個人住民税(所得割)の標準税率は以下のとおりです。

<表 3-9 個人住民税(所得割)の標準税率>

都道府県民税	一律	4%
区市町村民税	一律	6%

※ 均等割の標準税率は、道府県民税 1,000 円、区市町村民税 3,000 円であるが、2014 年度から 2023 年度の 10 年間にわたり、それぞれ 1,500 円、3,500 円となる。

※ 地方自治体により標準税率と異なる税率の場合がある。

地方税法に定める一定の事業を行う個人は事業税を納付しなければなりません。事業税の課税所得は特別の定めがあるもののほか、原則として所得税の計算の規定に準じて計算されます。申告は3月15日までに、都道府県から交付される納税通知書にしたがって、8月と11月に納付しなければなりません。個人事業税の税率は事業の種類に応じて3%~5%です。

3.7.7 相続税及び贈与税

(1) 納税義務者と課税財産の範囲

<表 3-10 相続税・贈与税の納税義務者と課税財産の範囲>

相続人・受遺者及び受贈者 (財産をもらった人)		国内に住所あり		国内に住所なし	
		短期滞在 の外国人 ^{*1}	日本国籍あり		日本国籍 なし
被相続人・贈与者 (財産をあげた人)	10年以内に 日本に住所あり		10年超 日本に住所なし		
	国内に住所あり	短期滞在の外国人 ^{*1}	国内財産 のみに課税	国内財産のみに課税	
国内に 住所なし	10年以内に日本に住所あり ^{*2}	国内・国外財産 ともに課税			
	短期滞在の外国人 ^{*3}	国内財産 のみに課税	国内財産のみに課税		
	10年超日本に住所なし				

(注)図中網掛部分は国内・国外財産ともに課税。白枠部分は国内財産にのみ課税

*1 出入国管理及び難民認定法別表第1の上欄の在留資格者で、相続・贈与前 15 年の間に日本に住所がある期間が 10 年以下の人。

*2 2018 年 4 月 1 日以後に出国後に行った相続・贈与については国外財産については相続税・贈与税の対象から外されることとなりました。ただし出国から 2 年以内に再び日本に住所を移した場合を除く。

*3 日本国籍がない人で、相続・贈与前 10 年以内に日本に住所があった人のうち、その相続・贈与前 15 年の間に日本に住所がある期間の合計が 10 年以下の人。

以下、被相続人・贈与者を「財産をあげた人」、相続人・受遺者及び受贈者を「財産をもらった人」とします。

(2) 外国人駐在員が日本駐在中に相続・贈与により財産をもらった場合

相続・贈与時に日本に住所がある人が財産をもらった場合には、その財産をもらった人が相続税・贈与税の納税義務者となります。そして、その財産をもらった人の国籍や財産をあげた人の住所にかかわらず、取得したすべての財産について課税されます。つまり、日本国内にある財産のみならず、国外にある財産についても相続税・贈与税の対象となります。外国人駐在員が日本駐在中に本国に居住している家族から相続等により国外にある財産を取得した場合であっても、日本の相続税・贈与税の対象となりますので注意が必要です。ただし短期滞在の場合には(上記*1 参照)国内財産にのみ課税されます。

(3) 外国人駐在員が日本駐在中に亡くなった場合や贈与をした場合

日本に駐在している外国人駐在員の相続人等である外国居住者が相続等により財産を取得した場合であっても、その財産をもらった時において財産をあげた人の住所が日本国内にあった場合には、その財産をもらった人の国籍にかかわらず、取得したすべての財産について課税されます。つまり、日本国内にある財産のみならず、国外にある財産についても相続税・贈与税の対象となります。外国人駐在員が日本駐在中に不慮の事故等により亡くなった場合、財産を相続等する家族が本国に居住していたとしても、日本の相続税の対象となりますので注意が必要です。ただし外国駐在員が短期滞在の場合には(上記*1 参照)国内財産にのみ課税されます。

(4) 外国人駐在員が日本駐在期間を終えて帰国した後の取扱い

財産をあげた人・もらった人いずれも日本に住所がない場合には、日本国内にある財産のみ相続税・贈与税の対象となります。しかしながら、財産をもらった人が日本国籍を有している場合で、財産をあげた人・もらった人のいずれかが相続・贈与前 10 年以内に日本に住所を有していたことがあるときは、日本国内にある財産のみならず、国外にある財産についても相続税・贈与税の対象となりますので注意が必要です。ただし、高度外国人材等の受入れと長期滞在を更に促進する観点から、2018 年 4 月 1 日以後に外国人が出国後に行った相続・贈与については国外財産については相続税・贈与税の対象から外されることとなりました。ただし出国から 2 年以内に再び日本に住所を移した場合には、課税されません。

(5) 相続税・贈与税の税率

相続税・贈与税ともに 10%から 55%の税率により課税されますが、相続税と贈与税では各税率が適用される課税価格が異なります。

(6) 外国税額控除

相続や贈与により日本国外にある財産をもらった人が、その国外財産のある国においてその国外財産について相続税・贈与税に相当する税が課された場合(贈与については財産をあげた人に課された場合を含みます。)には、一定の範囲で外国において課された税を日本の相続税・贈与税から控除する外国税額控除の規定によって二重課税の調整がされます。

SECTION 3 税制

3.8 その他の主な税金

その他、所得、資産の取得や保有、消費等について各種の税金が課税される場合があります。資産の保有について課税される税で、多くの事業者に共通するものとして固定資産税、都市計画税があります。固定資産税は、土地・建物及び事業用の減価償却資産について、各年の1月1日現在の所有者に対して1.4%の税率で課税されます。(事業用償却資産は申告が必要)

都市計画税は、都市計画区域内の土地・建物に対して0.3%の税率で課税されます。その他、東京や大阪などの大都市の事業者については、床面積が1,000平米を超える場合や従業者数が100人を超える場合には、事業所税が課税されます。税率は床面積1平米当たり600円、給与総額の0.25%です。

また、不動産や会社の登記、特定の営業免許等を受ける際に課される税として登録免許税があります。また、規定されている文書を課税対象とした税として印紙税があります。上記のほか、贈与税や相続税(3.7.7参照)、その他各種の目的税があるので留意する必要があります。

3.9 その他国際取引に係る主な法人税制

3.9.1 外国税額控除及び外国子会社配当益金不算入制度

所得に対する国際間の二重課税を排除するため、内国法人の一定の所得に対する外国税額を日本の税額から控除限度額の範囲内で控除することが認められています。この外国税額控除制度には、(1)内国法人が国外で得た所得に対して、自ら直接に納付した外国税額を対象とするもの(直接税額控除)、(2)租税条約の規定に基づき、条約相手国で特別に減免された税額を対象とする制度(みなし税額控除)、(3)いわゆるタックスハイブンを対策税制の適用により内国法人の所得に合算された特定の外国子会社等の所得に対応する外国税額を対象とするもの、などがあります。

また、持ち株要件等を充足する内国法人の一定の外国子会社からの配当については、その一定額を課税対象から除外するという取扱いを通じて国際間の二重課税を排除する外国子会社配当益金不算入制度が適用されます。

3.9.2 移転価格税制

法人が国外にある親会社などの関連会社との取引価格を通常の価格(独立企業間価格)と異なる金額に設定し利益を国外に移転することを防止するため、その対価が独立企業間価格と異なることにより課税所得が少なくなる場合には、その取引が独立企業間価格で行われたものとみなして税額を算定することとしています。なお、各国の課税当局がグローバル企業の活動全体像を把握できるようにするための報告制度として、一定の多国籍企業グループに属する法人は2016年4月1日以後に開始する最終親会社等の会計年度から所定の報告書を提出しなければならないこととされました。

3.9.3 タックスハイブン対策税制

内国法人がいわゆるタックスハイブんに所在する一定の外国子会社、その他一定の外国子会社)を通じて所得を留保することにより租税を回避することを防止するため、その外国子会社の留保所得のうちその持分に対応する金額を内国法人の課税所得に取り込み課税を行うこととしています。

3.9.4 過少資本税制

法人が一定の国外の支配株主から調達した借入金、自己資本の3倍(あるいはこれに代わる合理的な比率)を超える場合には、その超過額に対応する負債利子は課税所得計算上控除できないこととされています。

3.9.5 過大支払利子税制

法人が国外の親会社等の関連会社に利子等を支払う場合において、その支払利子のうち所得金額に一定の調整を加えた金額の50%を超える金額は課税所得計算上控除できないこととなりました。ただし、関連会社への支払利子等の額が1,000万円以下である場合、及びその法人の支払利子等の総額の50%以下である場合には適用されません。

なお、本制度と上記3.9.4 過少資本税制の両方の適用がある場合には、いずれか控除できない金額の大きい方が適用されます。

3.10 資本金額の大小による法人税・地方税・消費税の主な取扱い

資本金の額・資本金等の額によって税務上の取扱いが異なる主な項目を下記にまとめました。

3.10.1 法人税・法人住民税及び事業税関係

法人税・法人住民税及び事業税に関して資本金の額・資本金等の額によって異なる税務上の取扱いのうち主なものは、下表 3-11 のとおりです。各特例措置の適用を受けるためには、青色申告書の(連続)提出をはじめ様々な要件があるため、詳細は必ず専門家に個別にご確認ください。

<表 3-11 資本金額の大小による法人税・地方税の主な取扱い>

項目	資本金要件	摘要(特例措置)
法人税の軽減税率	1億円以下 ^{*1}	所得金額年800万円以下の部分につき15%の軽減税率を適用(3.3.2参照)
法人住民税均等割	資本金等の額 ^{*2*3} による	資本金等の額もしくは事業所等で勤務する従業員等の数又はこれらの組み合わせに応じて課税(3.3.2の表3-3参照)
事業税の外形標準課税	1億円以下	免除(3.3.3参照)
特定同族会社の特別税率	1億円以下 ^{*1}	留保金への課税免除(3.3.7参照)
欠損金の繰越控除	1億円以下 ^{*1}	繰越欠損金の損金算入限度規定の適用なし ^{*4} (3.3.8参照)
欠損金の繰戻し還付	1億円以下 ^{*1}	当事業年度の欠損金額を前事業年度の所得と相殺し、納付税額の還付を受けることができる(3.3.8参照)

*1 次の法人については、資本金の額が1億円以下であっても摘要欄に記載の税務上の特例措置を受けることができない。

- ・ 大法人(資本金又は出資金の額が5億円以上の法人、保険業法に規定する相互会社その他一定の会社)との間に完全支配関係がある法人
- ・ 内国法人との間に完全支配関係があるすべての大法人のうちの一つが全ての株式又は出資を有しているとした場合にその大法人との間に完全支配関係を有することとなるその内国法人

*2 法人税法に規定する資本金等の額に過去の一定の事業年度以後に行われた無償増資又は一定の欠損填補による資本金等の額の増加額又は減少額をそれぞれ加算又は減算した金額その他一定の金額

*3 事業年度終了の日における資本金等の額が同日現在の資本金及び資本準備金の額又は出資金の額に満たない場合には、資本金等の額は資本金及び資本準備金の合計額又は出資金の額(2015年4月1日以後に開始する事業年度から適用)

*4 ただし、未上場である法人等や再建途中の法人等については、一定の期間、資本金の額にかかわらず控除割合100%

*5 上記のほか、貸倒引当金の損金算入、交際費課税の特例、各種特別償却・税額控除において、資本金額の大小による特例措置がある。

3.10.2 消費税関係

消費税に関して資本金の額によって異なる税務上の取扱いのうち主なものは、下表 3-12 のとおりです。消費税の免税要件を満たしているかどうかについては、必ず専門家に個別にご確認ください。

<表 3-12 資本金額の大小による消費税の主な取扱い>

項目	資本金要件	摘要(特例措置)
事業者免税点制度	1,000万円未満	基準期間がない法人(新たに設立された法人等)が一定の要件を満たしている場合、納税義務は免除(3.6.1参照)

参 考

会計・税務に関する専門家への相談

日本において会計や税務の分野で企業をサポートする専門職として公認会計士と税理士がいます。ともに法律で認められた資格であり、法律に規定された独占業務はそれぞれの有資格者でなければ遂行できない旨定められています。公認会計士は公認会計士法に基づき監査業務を独占業務としており、税理士は税理士法に基づき税務代理、税務書類の作成、税務相談を独占業務としています。ともにそれぞれの独占業務のほか会計、経営コンサルティングなどの多方面の業務を行っています

SECTION 4 人事・労務

4.1 法律の適用

最低の労働条件を定めた「労働基準法」、職場における労働者の安全と健康の確保について定めた「労働安全衛生法」、最低賃金を定めた「最低賃金法」などの労働者保護法規は、事業主が日本人であるか外国人であるか、また日本法人であるか外国法人であるかを問わず日本国内にある限り、その企業に適用されます。同様に、日本で働く外国人に対しても、その外国人労働者が各法律で定義する労働者に当てはまる限り、原則としてこれらの労働法規が適用されます。

4.2 求人

4.2.1 求人の方法

日本では、ハローワーク(公共職業安定所)と呼ばれる行政機関が全国各地にあり、全ての職種について、求人・求職のサポートを無料で行っています。また、各地方公共団体、大学などの教育機関では無料の職業紹介事業を行っているところもあります。一方、民間の職業紹介会社(通常成功報酬制の人材登録型、エグゼクティブサーチ型等)も数多くあります。さらに、新聞、雑誌(転職情報誌、業界誌等)、インターネットなどを通して、求人情報を提供することも広く行われています。

4.2.2 求人に係る法律

労働者の採用に関しては、「契約の自由」の原則が適用され、どのような労働者を何人採用するかは、使用者が決めることができます。しかし、いくつかの制限もあります。例えば、男女雇用機会均等法では、「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない」と定めています。そのため、求人広告を出す場合には、特定の職種を除き男女を特定した募集をすることはできません。また、雇用対策法では、事業主は労働者の募集及び採用について、年齢に関わりなく均等な機会を与えなければならないこととされており、一部の例外を除き、募集及び採用に当たって、年齢の制限を設けることを禁止しています。

また、応募者本人が職務遂行上必要な適性や能力をもっているかどうかを採用基準とし、国籍、家族、思想・信条などの適性・能力に関係ない事由を応募条件や採用基準としないようにする必要があります。

4.2.3 労働条件等の明示

新聞、雑誌、インターネットなどを通じた労働者の募集や、ハローワーク、職業紹介会社などへの求人の申込みを行うに当たっては、労働条件等を明示しなければなりません。その際、次の労働条件の事項については書面により明示しなければなりません。

- 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
- 契約期間(期間の定めがない場合はその旨)
- 就業する場所
- 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇等
- 賃金の額に関する事項
- 健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険、雇用保険の適用に関する事項

また、2018年1月1日からは、職業安定法の改正等により上記により明示した労働条件と労働契約の内容が異なる場合等には、異なる点等を明示しなければならないこととなります。(変更点を対照できる書面の交付や、4.3.1により明示する労働条件の明示する書面に変更点を着色するなどの方法が考えられます。)。また、同じく2018年1月1日からは、以下の事項について明示することが必要になります。

- 試用期間に関する事項(4.3.3参照)
- 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
- 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合は、その旨

4.3 労働契約

4.3.1 労働条件

労働者を採用する際には労働契約を結びます。その際使用者は、次の労働条件の事項については書面により明示しなければなりません。

- 契約期間(期間の定めがない場合はその旨)
- 就業する場所及び従事すべき業務
- 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合の就業転換に関する事項
- 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 退職に関する事項(解雇の事由を含む)

※ ただし、パートタイム労働者の場合は、上記に加えて、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」も文書等で明示しなければならない。

また、法令に定められた基準に満たない労働契約は、その部分について無効となります。例えば、「会社は理由を問わずいつでも労働者を解雇することができる」、「残業手当は支払わないこととする」、「社会保険料は全て労働者の負担とする(社会保険の適用事業所で)」等の契約は、その部分が無効となります。さらに、労働契約の不履行について違約金を定めることは、違法となります。例えば、「入社2年以内に退職した場合は、労働者は、会社に50万円を支払わなければならない」等の定めは、違法となります。ただし、このことは、会社に生じた実際の損害について労働者に請求できないという訳ではありません。

4.3.2 労働契約期間

労働契約の期間は、その定めをしないのが通常ですが、期間の定めをする場合には、いくつかの特例の場合を除き3年が上限です。期間の定めのある労働契約では、その更新により通算5年を過ぎると、労働者からの申し出により期間の定めのない労働契約となります。

4.3.3 試用期間

労働者の本採用を決定する前に、一定期間、その労働者の能力や適正を見極めるための試用期間を設けることは認められています。しかし、その期間中または終了後にその労働者の本採用を拒否することは、解雇と同じことになり、それが認められるためには、労働者について採用時にわからなかった事実が試用期間中にわかった場合で、その事実により本採用を拒否することが客観的に見て相当である必要があります。

4.3.4 配置転換・出向・他社への労働者の派遣

日本の企業では、労働者に対する配置転換や出向が頻繁に行われています。そのなかには、転勤を伴うものも少なくありません。一般に使用者は、業務の合理的な必要性から労働者の業務を変更したり、一時的に別の会社に出向に出すことについて裁量権限を持っています。ただし、一時的に別の会社に出向に出す場合には、出向として適正に行う必要があります。(4.3.9(3)参照)

また、自己が雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて当該他人のために労働に従事させる場合には、労働者派遣を行っていることになります(4.3.9参照)。業として労働者派遣を行う場合は、国の許可が必要となります。無許可で労働者派遣事業を行った場合は、罰則の対象となります。

4.3.5 労働条件の不利益変更

賃金、労働時間等の様々な労働条件は、契約当事者である労働者と会社との合意により変更することができます。

就業規則を変更することによって、労働条件を労働者の不利益に変更することは、原則できませんが、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、変更後の就業規則に定めるものが、新たな労働条件となります。

SECTION 4 人事・労務

4.3.6 準拠法

国際間の契約においては、どちらの国の法律をその契約の準拠法とするかということは、当事者の合意により決めることができます(法の適用に関する通則法第 7 条)。労働契約もその例外ではありません。しかし、労働基準法などのように、労働者を保護するための強い政策的な意思表示をしている法規は、当事者の合意に関らず、その法廷地においては、強制的に適用されます。さらに、労働者がその労働契約について労務提供地以外の法律に準拠することに合意している場合であっても、労務提供地の特定の強行規定(相対的強行法規)については、その規定を適用すべき旨の意思を使用者に対して表示することによって、その強行規定に基づく効果を主張することができます。また、準拠法の定めがない労働契約は、労務提供地の法を準拠法とすると推定されます。

4.3.7 身元保証契約

会社が労働者の採用に際して、その労働者の親族等と身元保証契約を結ぶことがあり、これは、法律上、原則有効です。ただし、その契約期限は、定めのない場合は、3年とみなされ、期限の定めをする場合にも、5年が最長とされています。

4.3.8 法人の取締役、職務執行者等（以下、「取締役等」）

会社と取締役等との契約関係は、原則、労働契約ではなく、委任契約であると解されています。よって、労働法ではなく会社法の適用を受けるのが原則です。ただし、代表権がなく、就業の実態から労働者性が強い場合には、労働者兼務取締役等として、労働法の適用も同時に受けることになります。

4.3.9 他の企業の労働者の利用

他の企業の労働者を利用する場合には、主に、労働者派遣、業務請負、出向の3つの形態があります。

(1) 労働者派遣

原則として、港湾運送業務、建設業務、警備業務及び一部の医療業務以外の業務については、派遣労働者を就業させることができます。同一の事業所で派遣労働者を受入れることが出来るのは、原則として3年間で限度です。また、同一の派遣労働者を同一の組織単位で受け入れることが出来る期間も、3年間で限度です。但し、派遣元企業に無期雇用されている派遣労働者の場合には、上記の期間制限は適用されません。なお、派遣先企業は派遣される労働者を事前に特定する行為を行うことはできません。また、派遣先企業が、その派遣労働者をさらに別の企業に派遣することは、職業安定法に違反する行為として罰則の対象となることがあります。この他、派遣先として派遣労働者を受け入れる場合には、法令に定められた義務を果たす必要があります。

(2) 業務請負

他社(A社)に自社(B社)業務の一部を請け負わせたり業務委託する場合には、A社が雇用している労働者が、B社内で業務を行う場合であっても、A社はその労働者の労務管理を含めた業務の遂行をB社から独立して行う必要があります。B社はその労働者に対して指揮命令や労務管理を行うことはできません。契約の名称や内容に関わらず、実態として(1)の労働者派遣に当たると認められる場合には、労働者派遣に係る関係法令の適用を受ける他、労働契約申込みなし制度の対象となることがあります。

(3) 出向

他社(A社)が雇用している労働者が、一定の期間、A社と自社(B社)の間の契約の下、B社と新たな労働契約を締結し、B社からの指揮命令を受けて労務の提供をすることは、労働者供給事業として禁止されています(職業安定法第44条)。ただし、一定の場合(※)には、いわゆる「在籍型出向」として、適法に行うことができます。

※①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する、②経営指導、技術指導の実施、③職業能力開発の一環として行う、④企業グループ内の人事交流の一環として行う等の目的を有して労働者を出向させる場合等。

4.3.10 組織再編と労働契約

近年、企業競争の激化と規制緩和が進む中で、企業組織の再編成が盛んになっています。そのような組織再編に対し、労働契約がどのように扱われるかを、合併、事業譲渡及び会社分割の別に見た場合、以下のようになります。

(1) 合併

企業合併の場合は、権利義務関係が包括継承されます。よって、新設合併(合併により新たな会社が成立するもの)及び吸収合併(既に存在する会社が合併を行うもの)のどちらの場合でも、労働契約は合併後の会社に承継されます。

(2) 事業譲渡

企業の事業の一部または全部を他の企業に事業譲渡する場合、権利義務の承継は当事者間の契約によって決められ(個別的承継)、労働契約の承継も、譲渡会社、譲受会社及び労働者の3者間の合意によって決まります。よって、譲受会社または労働者のいずれかが雇用の承継を拒否した場合には、雇用は譲受会社に承継されません。

(3) 会社分割

会社分割には、A社がその事業に関して持つ権利義務の一部または全部を分割してB社を設立する「新設分割」と、A社の事業の一部または全部を既存のC社が吸収する「吸収分割」とがあります。そして、「承継される事業に主として従事する」労働者の労働契約は、会社分割によって新設(吸収)会社に承継されます。

SECTION 4 人事・労務

4.4 賃金

4.4.1 賃金支払の原則

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。ただし、労働者の同意を得た上で、賃金を本人が指定する本人名義の預貯金口座に振込むことや社会保険料、税金等を賃金から控除して支払うことは認められています。

4.4.2 最低賃金の保障

地域別及び産業別に最低賃金の額が定められており、そのどちらにも該当する場合には、どちらか高い方の金額が適用される最低賃金となります。使用者は、労働者に対してその最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません。主な地域の最低賃金額は以下の通りです(2017年10月時点)。

都道府県	最低賃金時間額	都道府県	最低賃金時間額
東京都	958円	千葉県	868円
神奈川県	956円	北海道	810円
大阪府	909円	宮城県	772円
愛知県	871円	広島県	818円
兵庫県	844円	福岡県	789円

4.4.3 賃金制度

一般的な日本企業では、賃金は、月毎に支払います(月例賃金)。そして、賞与は夏季と冬季の年二回支給されるのが通常です。特徴的であることは、月例賃金が基本給と各種手当(住宅手当、家族手当、通勤手当等)で構成されていること、賃金額全体の中に占める賞与の額の割合が比較的大きいということがあります*1。賃金の中で各種手当と賞与の割合が高いことは、結果として、時間外労働等における残業手当の単価を低く抑えることになっています。さらに、不況などの場合に、直ぐに人件費の削減をすることを可能にしています。年俸制を導入する企業も増えてきましたが、日本の労働法令の下では、会社側にあまりメリットがない場合が多いのが実情です*2。なお、厚生労働省では、定期的に、日本の賃金の実態についての統計情報である「賃金構造基本統計調査」を日本語と英語で発表しています。

*1 2017年度における民間企業の賞与の支給は、平均して月額基本給の4.8月分(非管理職、全産業)であった(日本経済団体連合会)。

*2 年俸制の導入と残業時の割増賃金の適用の有無とは何の関係もない。日本の企業で年俸制が導入される場合、管理職者についてのみがその対象とされる場合がほとんどである。

4.4.4 退職金制度

日本のほとんどの企業では、なんらかの形の退職金制度をもっています。これは通常、労働者の退職に際して、企業が、勤続年数、退職理由等に応じて、一時の支払いをするもので、社会保険料を課されず、かつ、給与と比べて、税制上優遇されています。さらに、企業が、一定の条件を満たした上で、退職金の積立として、政府機関・金融機関等に掛け金を拠出する場合には、損金経理をすることができます。

4.5 労働時間・休憩・休日

4.5.1 労働時間・休憩・休日

- (1) 労働時間は、原則として休憩時間を除き、1 週間について 40 時間・1 日 8 時間（法定労働時間）を超えてはいけません。ただし、常時 10 人未満の労働者を使用する小売・理容等の事業、映画・演劇の事業、保健衛生の事業、飲食店・娯楽場の事業については、1 週 44 時間、1 日 8 時間まで労働させることができます。
- (2) 労働時間が 6 時間を超える場合には 45 分以上、8 時間を超える場合は 1 時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。
- (3) 休日は、1 週間に 1 日以上、または 4 週を通じて 4 日以上与えなければなりません（法定休日）。休日とは、日曜日や祝祭日である必要はなく、事業主と労働者の合意により任意に決定することができます。

4.5.2 時間外労働・休日労働に関する協定（三六協定）

事業所として、法定労働時間を超えた労働や法定休日における労働が必要な場合は、「時間外労働・休日労働に関する協定届」を所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。三六協定を提出せずに労働者に時間外労働や休日労働をさせた場合、罰則の対象となります。

三六協定を締結して届け出たからといって、時間外労働や休日労働が無制限に容認されるわけではなく、下表のように上限が設けられています。

<表 4-1>

期間	1 週間	2 週間	4 週間	1 カ月	2 カ月	3 カ月	1 年
限度時間	15 時間	27 時間	43 時間	45 時間	81 時間	120 時間	360 時間

ただし、あらかじめ上の表のように限度以内の時間を定め、かつ限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情が生じたときに限って、一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を協定に定めることが可能です。

4.5.3 使用者の「労働時間の把握・算定義務」

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。労働基準法においては、労働時間、休日、深夜残業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有しています。労働時間の把握については、原則としてタイムカードやパソコンの使用時間等の客観的な記録による必要があり、やむを得ず労働者の自己申告による管理を行う場合でも、申告された時間が適正か確認する等の措置が必要です。

SECTION 4 人事・労務

4.5.4 割増賃金

法定労働時間を超えた労働、法定休日における労働、深夜(22時から5時)の労働に対しては、通常の賃金に下表のように一定の割り増しをした賃金を支払わなければなりません。

<表 4-2>

	賃金の割増率
1 法定労働時間を超えた労働	25% 増
2 法定労働時間を超えた労働、かつ、1ヵ月 60 時間を超えた労働 ^{*1}	50% 増
3 法定休日における労働	35% 増
4 深夜(22時から5時)における労働	25% 増
5 法定労働時間を超えた深夜労働	50% 増
6 法定労働時間を超えた深夜労働、かつ 1ヵ月 60 時間を超えた労働 ^{*1}	75% 増
7 法定休日における深夜労働	60% 増

^{*1} 1ヵ月 60 時間を超える場合、中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予される。なお、労使協定を締結すれば、改正法による引上げ分(25%から50%に引き上げた差の25%分)の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができる。
(2010年4月1日改正労働基準法施行)

4.5.5 管理・監督者等に対する例外

管理・監督の地位にある者や機密の事務を取扱うもので経営者と一体となって仕事をする者は、深夜労働に対する規制を除き、労働時間・休憩・休日についての規制を受けません。なお、管理監督者に該当するか否かは、その者が労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な地位にあるかどうか、名称にとらわれず実質的な管理・監督者としての権限と地位を与えられているか、入社退社等労働時間について厳格な制限を受けていないか、このような地位にふさわしい資金面での処遇が基本給や手当、賞与等の面でなされているか、などの点を実態に即し総合的に判断する、とされています。

4.5.6 変形労働時間制

業務の種類によっては、年・月・週単位で労働時間に大きな偏りがあります。そのような場合、一定期間内の平均労働時間を法定労働時間内にすることにより、特定の週・日については、法定労働時間を超えても割増賃金の支払を必ずしも要さない以下のような労働時間制度の採用が認められています。各々の制度を採用する場合には、事前に労使協定または就業規則等で一定の取り決めをしなければなりません。

(1) 年単位の変形労働時間制

1ヵ月超 1年以内の期間を平均して週労働時間が 40 時間を超えない範囲で労働させる制度。この制度を採用した場合、特例措置(4.5.1(1)参照)により 1 週間の法定労働時間が 44 時間とされている事業場においても、1 週 40 時間以下としなければなりません。

(2) 月単位の変形労働時間制

1ヵ月以内の一定期間を平均して 1 週間の労働時間が 40 時間^{*1}を超えない定めをした場合には、特定の週に 40 時間を超え特定の日に 8 時間を超えて労働させることができます。

(3) フレックスタイム制

月単位で労働時間を調整する制度としては、フレックスタイム制もあります。これは、1ヵ月以内の一定期間(清算期間)の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲で、各日の始業及び就業の時刻を自由に決められる制度です。

(4) 週単位の変形労働時間制

1 週間の労働時間が 40 時間の範囲内で、1 日 8 時間を超え 10 時間まで労働させることができます。ただし、常時使用する労働者数が 30 人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店のみがこの制度を採用することができます。また、この制度を採用した場合、特例措置(4.5.1(1)参照)により 1 週間の法定労働時間が 44 時間とされている事業場においても、1 週 40 時間以下としなければなりません。

^{*1} 特例措置(4.5.1(1)参照)により 1 週間の法定労働時間が 44 時間とされている事業場においては、44 時間。

4.5.7 裁量労働時間制

労働者が会社の外で働いている場合や仕事の進行を労働者に大幅に任せている場合には、通常の労働時間の算定方法では馴染まないことがあります。このような場合のため、一定の時間だけ働いたとみなす「みなし労働時間制」があります。みなされた労働時間が法定労働時間を超えている場合には、その超えた時間については割増賃金が発生します。

(1) 事業場外みなし労働時間制

労働者が、営業や取材など事業場外で仕事をするため、労働時間の算定が困難な場合に、所定労働時間働いたものとみなす制度です。ただし、その業務を行うためには、通常、所定労働時間を超えて労働することが必要なときは、「その業務の遂行に通常必要とされる時間」または「労使協定で定められた時間」だけ働いたものとみなします。

(2) 専門業務型裁量労働制

専門性が高く、業務の遂行手段や時間配分に関する具体的な指示をすることが難しい一定の業務については、労使協定で労働時間を定め、それを労働基準監督署長に届け出ることにより、実際の労働時間にかかわらず、協定で定めた時間だけ働いたものとみなします。

(3) 企画業務型裁量労働時間制

その業務の遂行方法を大幅にその労働者の裁量にゆだねる必要のある企画、立案、調査及び分析の業務に従事する者について、労使委員会でその委員の5分の4以上の多数の議決により一定の事項を決議し、それを労働基準監督署長に届け出た場合には、実際の労働時間にかかわらず、労使委員会で決議された時間だけ働いたものとみなします。

4.5.8 有給休暇

使用者は、労働者を雇入れてから6ヵ月間継続して、かつ、全労働日の8割以上を出勤した労働者に対して、継続し、または分割した10労働日の有給休暇を与えなければなりません。ただし、労働者からの有給休暇の申請に対し、事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者はその時期の変更をさせることができます。勤続年数と年次有給休暇の付与日数の関係は、下表に示すとおりです。

<表 4-3 年次有給休暇の付与日数>

勤続年数	6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

年次有給休暇の権利は、2年間をもって消滅します。つまり、その年に取得した年次有給休暇で休暇を取らなかった分については、その翌年に限り繰り越すことができます。よって、繰越分と新規に取得した有給休暇日数を合計して年最大40日（勤続年数が7年6ヵ月以上の者）までの有給休暇の取得が可能です。なお、労働者が年次有給休暇権を行使せず、時効や退職等の理由でこれが消滅する場合について、残日数に応じて調整的に金銭の給付をするか否かは会社での取り決めによります。しかし、このような取扱いによって年次有給休暇の取得を抑制する効果をもつようになることは好ましくなく、むしろ、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備することが重要です。

また、年次有給休暇は日単位で取得することとされていましたが、労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになりました（2010年4月1日改正労働基準法施行）。

労働者の私傷病による休業に対しては、上記の有給休暇と別途の有給休暇を与える必要はありません。一方、労働者の結婚、近親者の死亡、配偶者の出産などにおいては、上記とは別途、数日間の有給休暇を与えることが日本の企業ではよく見られます。

勤務日数が少なく、1週間あたりの勤務時間が短いパートタイム労働者については、その所定労働日数に応じて比例的に年次有給休暇を付与します。

SECTION 4 人事・労務

4.5.9 出産・育児・介護

(1) 産前産後の休業

事業主は、出産予定の女性労働者から出産予定日の 6 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間)前から休業を取る請求があったときは、その請求を認めなければなりません。また、出産の翌日から 8 週の間は、原則として就労させてはいけません。

(2) 育児休業

1 歳未満の子を養育する労働者から休業(原則、子が 1 歳に達する日までの間で、一定条件を充たす場合には、最長で 2 歳に達するまでの間)の請求があったときは、その請求を認めなければいけません。労使協定で定めることにより、雇用されてから 1 年未満の者等を育児休業制度の適用除外とすることもできます。

(3) 所定外労働の免除・短時間勤務制度の義務・時間外労働の制限

3 歳に満たない子を養育する労働者が所定外労働の免除を請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。同様に、3 歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、短時間勤務の措置を講じなければなりません。また、小学校就学前の子を養育する労働者が請求をした場合は、月 24 時間及び年 150 時間を超えて時間外労働をさせてはいけません。

(4) 介護休業

一定の要介護状態の家族がいる労働者からその介護のための休業の請求があったときは、その請求は、その 1 人の家族につき、通算 93 日間、3 回までを限度として認めなければなりません。労使協定で定めることにより、雇用されてから 1 年未満の者、93 日から 6 ヶ月を経過する日までに雇用関係が終了する者等を適用除外とすることもできます。

(5) 子の看護休暇・介護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者は、1 年に 5 日まで(小学校前の子が 2 人以上の場合は 10 日まで)、病気、ケガをした子の看護のために、休暇を取得することができます。また、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その対象家族が 1 人であれば 5 日まで、2 人以上であれば年 10 日まで、介護のための休暇を取得することができます。いずれの休暇も半日単位での取得が可能です。

上記の各休業期間は、無給でも構いません。ただし、一定の条件の基で、労働者は、上記(1)の期間は健康保険から、(2)及び(4)の期間は雇用保険から一定の給付を受けることができます。

4.5.10 労働基準監督官による調査

労働基準監督官とは、日本の労働基準関係法令に基づいて、事業場(工場や事務所など)に立ち入り、法令等を事業主に遵守させるとともに、労働条件の確保・向上と働く人の健康の確保を図り、また、不幸にして労働災害にあわれた方に対する労災補償の業務を行うことを任務とする厚生労働省の専門職員です。

4.6 就業規則

就業規則とは、労働時間・賃金などの労働条件や、経営上の必要から労働者が就労に際して守らなければならない規律などについて、具体的に定めた職場の規則です。常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に提出しなければなりません。その際には、労働者を代表する者の意見書の添付が必要です。労働者が 10 人未満の事業所においても就業規則の作成は、奨励されています。そして、就業規則で定められていることは、その内容が合理的である限り、労働契約に準じたものとして法的効力を持ちます。

4.6.1 就業規則に定めなければならないこと

就業規則を作成するときには、次の事項は必ず記載しなければなりません。

- (1) 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇(育児・介護休業を含む)並びに労働者を 2 組以上に分けて交替に就業させる場合の就業転換に関する事項。
- (2) 賃金(臨時の賃金等を除く)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期ならびに昇給に関する事項。
- (3) 退職に関する事項(解雇事由を含む)。

次の事項については、それらの定めをする場合には、記載しなければなりません。

- (4) 退職手当
- (5) 臨時の賃金等
- (6) 食費等の負担
- (7) 安全衛生
- (8) 職業訓練
- (9) 災害補償
- (10) 表彰・懲戒
- (11) その他

4.6.2 周知義務

使用者は、就業規則のほか労働基準法に規定する労使協定などを労働者に周知しなければなりません。

SECTION 4 人事・労務

4.7 安全衛生

事業主には、労働者が仕事をする際に、けがをしたり病気にならないように、事業上の安全衛生面に配慮しなければなりません。

4.7.1 安全管理者の選任

一定の業種及び規模の事業場ごとに安全管理者を選任し、その者に安全衛生業務のうち、安全に係る技術的事項を管理させなければなりません。

4.7.2 衛生管理者の選任

一定規模の事業場ごとに衛生管理者を選任し、その者に安全衛生業務のうち、衛生に係る技術的事項を管理させなければなりません。

4.7.3 産業医の選任

常時 50 人以上の労働者を使用する事業場では、産業医を選任し、その者に労働者の健康管理等を行わせなければなりません。

4.7.4 雇入れ時の教育

労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対してその従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければなりません。

4.7.5 雇入れ時健康診断

常時使用する労働者を雇入れた場合には、雇入れ前に、所定の健康診断を実施しなければなりません。

4.7.6 定期健康診断

事業主は、常時使用する労働者について、1 年以内ごとに 1 回（深夜業、エックス線業務等の健康を害する恐れのある特定の業務については、6 ヶ月以内ごとに 1 回）、医師による健康診断を行わなければなりません。

4.7.7 ストレスチェック制度

常時 50 人以上の労働者を使用する事業場では、常時使用する労働者について、1 年以内ごとに 1 回、ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導を実施しなければなりません。

4.7.8 労働者死傷病報告の提出義務

労働者が労働災害等により死亡し、又は休業したときには、事業主は所轄の労働基準監督署長に労働者死傷病報告を提出しなければなりません。

4.8 退職・解雇に係る法律

期間の定めのない労働契約を結んでいる労働者の自己退職(労働者が使用者に対して一方的に意思表示することによって労働契約が終了すること)の場合は、2週間前の事前通告でその効力が生じます。就業規則等で、退職予定日の2週間よりも前の通告を定めていた場合、確定した判例はありませんが、1ヵ月前以上の事前通告義務は効力がないとする裁判例があります。期間の定めのある労働契約を結んでいる労働者の自己退職については、労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後については、労働者は、その使用者に申し出ることによりいつでも退職することができますが、やむを得ない事由があるときは直ちに契約の解除をすることができます。

一方、解雇(使用者が労働者に対して一方的な意思表示をすることによって労働契約が終了すること)の場合には、いくつかの要件を満たしていなければなりません。紛争の際の立証責任は、使用者にあります。また、期間の定めのある労働契約を結んでいる場合、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができません。

4.8.1 解雇が正当と認められる場合

解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められる場合でなければ、解雇権を濫用したものと無効となります。そして、解雇が正当だと認められるためには、まず、あらかじめ就業規則などで、可能な解雇事由を明確に定めておく必要があります。また、日本では、当事者同士による和解の場合を除き、一定額の金銭の支払いによって、労働契約の解消が法律上当然に認められるということはありません。具体的な事例についての解雇の有効性の有無の判断は非常に難しいので、労働法の専門家(弁護士、社会保険労務士等)に事前に相談するとよいでしょう。

整理解雇(企業経営の悪化により、人員整理のために行う解雇)の場合は、多くの裁判例により、以下の4つの要件を満たしていることが、その解雇が合理的であると認められるために必要であるといわれています。

- (1) 解雇の必要性
企業が人員整理をしなければならないほどの経営上のやむを得ない事情があること
- (2) 解雇を回避する努力
配置転換、希望退職者の募集等、解雇を回避するための経営努力がなされていること
- (3) 人選の妥当性
解雇対象者の選定基準が合理的で、その運用が公正になされていること
- (4) 解雇手続の妥当性
労働組合や労働者と十分な話し合いが行われていること

一方で、整理解雇が必要なほどの状況では、労働者を解雇する代わりに、休業をさせて、その間に支払った休業手当に対して、原則3分の2(大企業は、2分の1)の助成金(上限額あり)が国から支払われる制度があります(雇用調整助成金)。

SECTION 4 人事・労務

4.8.2 解雇が制限される場合

以下のような場合は、解雇が制限され、違反した場合には、罰則が適用されます。

- (1) 労働者が業務上の負傷または疾病により休業する期間及びその後 30 日間
- (2) 女性労働者が産前 6 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間)、産後 8 週間休業している期間及びその後 30 日間

4.8.3 解雇が無効とされる場合

以下のような解雇は、無効となります。

- (1) 妊娠中または出産後一年以内の女性労働者の解雇
- (2) 労働者が、使用者の違法行為などを関係行政機関等に通報したことによる解雇

4.8.4 解雇手続

使用者は、労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも 30 日前にその予告をしなければなりません。解雇予告をしないで即時に解雇しようとする場合は、解雇と同時に 30 日分の賃金(予告手当)を支払わなければなりません。ただし、以下のような場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告や予告手当なしに解雇することができます。

- (1) 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合
- (2) 労働者の責に帰すべき事由により解雇されてもやむをえない場合
 - ・ 事業場内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為のあった場合
 - ・ 著しく風紀を乱すことにより職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合
 - ・ 雇入れの際の採用条件の要素となるような経歴を詐称した場合
 - ・ 原則として 2 週間以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じない場合
 - ・ 遅刻・早退・欠勤を繰り返し、数回に亘って注意を受けても改めない場合

4.8.5 解雇の実務

日本では、使用者が労働者を何らかの理由で解雇せざるを得ないときに、法的に解雇の手続を取るという方法とは別に、実務上、経営状況や職務状況についてその労働者によく説明し、退職するように説得して、最終的に、労働者がその説得に応じて自主的に退職する場合があります。ただし、過度な退職勧奨は解雇と解される場合があります。労働者が退職に応じるための様々な条件(退職金の上乗せ等)が話し合われることもあります。ただし、そのような説得行為は、退職に関する労働者の自由な意思形成を促す行為として許容される限度を逸脱し、労働者の退職についての自由な意思決定を困難にするものであったと認められるような場合には、違法性を有する、との裁判例が出ていることに留意が必要です。

4.8.6 退職後の競合忌避契約

日本では、職業選択の自由が憲法で保障されています。よって、退職後の一定期間、競合会社等への就職を禁止するという契約は、その期間、地域、職域、相当な補償の有無等を考慮して合理性がある場合にのみ、有効となります。ただし、企業の営業秘密の取り扱いに関しては、労働者が以前勤めていた会社の営業秘密を開示することも、企業がそれを不正に取得することも法律で禁じられています(不正競争防止法)。

4.8.7 取締役の終任・辞任・解任

株式会社の取締役は、任期の満了により終任となります。また、取締役は、いつでも自己の意思で辞任することができます。ただし、それにより欠員が生じる場合には、新任の取締役が就任するまで取締役の義務を免れることはできません。

取締役は、いつでも、かつ事由のいかんを問わず、株主総会の決議により解任され得ます。ただし、正当な理由なしに取締役を任期満了前に解任した場合には、会社は、解任によって生じた損害を賠償しなければなりません。

4.9 日本の社会保障制度

日本では、国民皆保険制度を採用しており、日本に住所を有する者は、原則として、公的な健康(医療)保険及び年金保険に加入しなければなりません。

4.9.1 労働・社会保険制度の概要

日本には、一定の要件を満たす労働者に対し、企業が加入することを義務づけられている保険制度として、以下の4種類があります。

- (1) 労働者災害補償保険:労働者の業務中または通勤中における傷害・疾病に対する保険
- (2) 雇用保険:労働者の失業の給付及び雇用の安定を図る(助成金・奨励金等)ための保険
- (3) 健康保険・介護保険:医療・介護の支出に対する保険
- (4) 厚生年金保険:老齢、死亡、障害に対する給付のための保険

通常、労働者災害補償保険と雇用保険を合わせて「労働保険」、健康保険・介護保険と厚生年金保険を合わせて「社会保険」と言います。

加入手続については、初めて従業員・労働者を雇用した、法人化した等によりその企業がこれらの保険の適用対象となった際に、企業側が監督官庁に対し労働・社会保険の届出を行うことになります。保険料の支払は、企業側が従業員・労働者負担分の保険料をその給与から差引き、事業主負担分と併せて監督官庁に支払うのが一般的です。

4.9.2 労働者災害補償保険の制度

<表 4-4>

適用	原則として、全ての労働者に強制適用。ただし、法人の役員、同居の親族等には適用されない者もいる。中小企業の事業主等(代表取締役等)も申請により特別加入可能。
給付	労働者が業務中または、通勤中の災害により被った負傷・疾病・障害・死亡に対して給付。
保険料	原則として、使用する労働者の賃金の総額に保険料率を乗じて算定される。保険料率は、その事業所の事業の種類により異なり、最高で8.8%(金属・非金属・石炭鉱業)、最低で0.25%(金融業、保険業、通信業、放送業等)まで(2015年4月改正)である。保険料は事業主のみが負担する。 アスベスト健康被害救済のための一般拠出金として、0.002%が上記の保険料率に上乘せされる。
届出	保険関係成立の日の翌日から10日以内に所轄労働基準監督署に届け出る。

4.9.3 雇用保険の制度

<表 4-5>

適用	原則、全ての一般労働者。ただし、週の所定労働時間が20時間以上で、31日以上雇用する見込みであること。海外本社等からの赴任者で、海外で雇用保険に相当する制度に加入している者は、加入免除となる。
給付	被保険者である労働者が離職をした場合に、離職の理由、被保険者であった期間、年齢等により定まった額と期間の失業給付金が支給される。また、その他雇用の安定に係わる各種の給付も行う。
保険料	使用する労働者の賃金の総額に保険料率を乗じて計算した金額。保険料率は、一部の業種を除き0.9%。 事業主が0.6%、労働者が0.3%負担する(2017年4月改正)。
届出	保険関係成立の日翌日から10日以内に所轄公共職業安定所に届け出る。

SECTION 4 人事・労務

4.9.4 健康保険・介護保険の制度

<表 4-6>

適用	適用事業所	全ての法人及び常時 5 人以上の従業員のいる一定の業種の個人事業所は、強制適用(外国企業の在日支店・営業所は法人扱いとなり、駐在員事務所は個人事業所扱いとなる)。
	被保険者	原則として、適用事業所に使用される全ての従業員。ただし、短時間労働者については、所定労働時間が一般従業員の 4 分の 3 以上である者 ^{*1} 。海外本社からの赴任者、法人の代表取締役、代表者等も被保険者となる。ただし、米国、ベルギー、フランス、オランダ、チェコ、スイス、ハンガリー、及びルクセンブルクから日本に派遣される者がこれらの国の医療保険に加入している場合には日本での加入が免除される。
	被扶養者	被保険者によって主として生計を維持されている直系尊属、配偶者、子、孫、弟妹も、この保険給付の対象となる。
	介護保険	40 歳以上の者のみ適用
給付	療養の給付	保険医療機関(健康保険適用の指定を受けている医療機関で、日本国内の医療機関のほとんどがこれに当たる)で、療養に要した費用のうち 7 割は、保険者から直接医療機関に支払われ、3 割は被保険者の負担となる。これは、歯科医療にも適用される。
	海外療養費	海外滞在中または旅行中に医療機関で療養費を支払った場合には、帰国後申請することにより、原則、その金額を日本の医療費に換算した金額の 7 割が保険者から被保険者に支給される。これは、外国人である被保険者が母国、その他の国で医療を受けた場合も同様。
	高額療養費	被保険者が同一の月(暦月)に同一の医療機関について支払った一部負担金の額等の金額が一定額を超えるときは、その超える額が高額療養費として支給される。
保険料	<p>全国健康保険協会管掌健康保険の一般保険料率は、被保険者の標準報酬月額^{*2}(上限 139 万円)及び標準賞与額^{*3}(年間合計の上限 573 万円)の 9.90%(東京都の場合^{*4}、40 歳未満の者)、40 歳以上の者は、11.47%であり、被保険者及び事業主がおのおの 2 分の 1 負担する。(2018 年 4 月改正)</p> <p>組管管掌健康保険^{*5}については、その保険料率の設定にある程度の裁量が認められている。</p>	
届出	保険関係成立の日の翌日から 5 日以内に、所轄年金事務所または健康保険組合に届け出る。	

適用対象者以外の場合(国民健康保険)

適用	上記健康保険の適用とならない者は、住居地の市区町村で運営する国民健康保険に加入する。
給付	国民健康保険が行う給付は、一部を除き健康保険とほぼ同じ。
保険料	一定の範囲内で各市区町村により決定された保険料。

※ 日本では、上記のように公的な健康(医療)保険制度への加入が義務付けられているので、外国で民間の医療保険に加入して日本に赴任する場合には、その保険給付の内容が日本の健康保険となるべく重複しないものを選択するようとするとい。

*1 従業員数 501 人以上の企業では、1 年以上の雇用が見込まれ、所定労働時間が 1 週間あたり 20 時間以上で月額賃金が 88,000 円以上の短時間労働者も、被保険者となる。また、従業員数 500 人以下の企業でも、労使の合意により、同じ条件を満たす短時間労働者は、被保険者となる。

(学生は除く)

*2 標準報酬月額は、給与などの報酬の月額を区切りのいい幅で区分したものである。

*3 標準賞与額は、賞与の千円未満を切捨てた額。

*4 全国一律であった健康保険協会管掌健康保険の保険料率は、2009 年 9 月分より都道府県毎の保険料率に移行された。

*5 組管管掌健康保険は、企業が単独でまたは複数企業が共同で運営する健康保険組合による保険制度。

4.9.5 厚生年金保険の制度

<表 4-7>

適用	適用事業所	全ての法人及び常時 5 人以上の従業員がいる一定の業種の個人事業所は、強制適用(外国企業の在日支店・営業所は法人扱いとなり、駐在員事務所は個人事業所扱いとなる)。
	被保険者	原則、適用事業所に使用される全ての従業員(70 歳を超える者を除く)。ただし、短時間労働者の場合は、所定労働時間が一般従業員の 4 分の 3 以上の者*1。海外本社からの赴任者、法人の代表取締役、代表者等も被保険者となる。
給付	老齢年金	原則として、保険料納付済期間と保険料免除期間とを合算した期間が 10 年以上で、かつ、65 歳以上であるとき、支払った保険料と支払った期間に応じて計算した年金額がその者に支給される。
	障害年金	障害の基因となる疾病や負傷が被保険者である間に生じた場合には、その障害の程度、支払った保険料の金額、保険料を支払った期間等に応じて計算した年金額または一時金が支給される。
	遺族年金	被保険者、上記老齢年金の受給権者、または一定の要件を満たす障害年金の受給権者等の死亡によりその遺族に対して年金が支給される。
保険料	料率と負担	被保険者の標準報酬月額(上限 62 万円)及び標準賞与の額(上限 150 万円)の 18.3%を被保険者と事業主で折半して負担する。
	社会 保 障 協 定	現在、日本は、ドイツ、英国、韓国、米国、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド、ブラジル、スイス、ハンガリー、インド、及びルクセンブルクとの間でそれぞれ社会保障協定を結んでおり、これらの国の年金制度に加入している者が日本へ就労するために一時的に派遣される場合には、日本の公的年金制度への加入が免除される。必要に応じ、日本の関係機関より派遣元国において発給された適用証明書の提示が求められる。イタリア、フィリピン、スロバキア及び中国とは、すでに協定署名済みであり、スウェーデン、トルコ及びフィンランドとは政府間で交渉中である。また、オーストリアとは、予備協議中である。
	脱退一時金	外国人が、6 ヶ月以上の被保険者期間を有し、年金の受給資格期間を満たさずに帰国したときは、その者が被保険者であった期間等に応じて一定の計算をした金額の支給を請求することができる。
届出	保険関係成立の日の翌日から 5 日以内に、所轄年金事務所に届け出る。	

適用対象者以外の場合(国民年金)

日本に住所を有する 20 歳以上 60 歳未満の者で、厚生年金保険に加入していない場合は、国民年金に加入する。月々の保険料は、定額(2018 年 4 月から 2019 年 3 月は 16,340 円)で、老齢年金、障害年金及び遺族年金の給付がある。また、厚生年金保険と同様、外国人に対する脱退一時金制度もある。

*1 従業員数 501 人以上の企業では、1 年以上の雇用が見込まれ、所定労働時間が一週間あたり 20 時間以上で月額賃金が 88,000 円以上の短時間労働者も、被保険者となる。また、従業員数 500 人以下の企業でも、労使の合意により、同じ条件を満たす短時間労働者は、被保険者となる。(学生は除く)

4.9.6 駐在員事務所の労働・社会保険の適用

労働保険(労災・雇用保険): 外国事業主が日本国内に置いた駐在員事務所に勤務する者については、その者が日本の労働基準法上の「労働者」に該当するのであれば、労働保険の適用を受けます。駐在員事務所の代表者が、労働者に該当するかどうかは、労働の実態をみて個別に判断されます。駐在員事務所の代表者が労働者でない場合は労働保険の適用を受けませんが、労災保険については、一定の条件を満たしている場合、特別加入制度という方法により、労災保険に加入することができます。

社会保険(健康・厚生年金保険): 従業員数 5 人未満の場合、事務所代表者を事業主とする任意適用(代表者は被保険者とならない)となります。また、従業員数 5 人以上で、一定の業種である場合、原則、強制適用となります。代表者は個人事業主となるため、原則被保険者となることはできませんが、海外本社と使用関係があると証明できる書面等を提出することによって、例外的に、被保険者となるケースもあります。最終的には管轄行政機関の個別判断によります。

SECTION 4 人事・労務

4.9.7 労働・社会保険制度のまとめ

<表 4-8>

保険	給付	適用	保険料率(年賃金総額の%)		備考
			事業主負担	労働者負担	
労働者災害補償保険	業務中または通勤中の災害による傷病、障害、死亡等の場合に、療養、休業、障害、死亡に対する補償等が支給される	労働者を使用する全ての事業に適用	0.35% (輸入卸売・販売業の場合)	—	・事業主等に対する特別加入制度あり ・保険料率は業種により異なる
雇用保険	失業者への給付、育児休業取得者・高齢者への給付等	週所定労働時間が20時間以上の全ての労働者に適用	0.6%	0.3%	海外の失業補償制度の加入者は免除
健康・介護保険	業務上、通勤中以外の傷病、出産等に対して給付される	全ての法人及び常時5人以上の従業員のいる一定の業種の個人事業所	4.950% (40歳以上の者は5.735%)	4.950% (40歳以上の者は5.735%)	保険料率は健康保険協会管掌健康保険(東京都)の場合 標準報酬月額の上限139万円
厚生年金保険	老齢、障害、死亡に対する給付		9.15%	9.15%	外国人に対する脱退一時金制度あり 標準報酬月額の上限62万円
子ども・子育て拠出金	社会福祉制度(児童手当)等に対する拠出金であり、労働者に対する福利厚生とは趣旨が異なる		0.29%	—	標準報酬月額の上限62万円
合計			15.340% (40歳以上の者は16.125%)	14.400% (40歳以上の者は15.185%)	

※保険料率は、2018年6月現在

※労働者災害補償保険料率に、しばらくの間、アスベスト災害拠出金として、0.002%が上乘せられる。

※給与が標準報酬月額の上限を上回っている場合の保険料は、上限における保険料となる。

<表 4-9> 発効済み及び発効準備中の社会保障協定

相手国	協定発効年月	保険期間 の通算	二重適用の防止の対象となる社会保障制度	
			日本	相手国
ドイツ	2000年2月	有	年金	年金
英国	2001年2月	無		
韓国	2005年4月	無		
米国	2005年10月	有	年金、医療保険	年金、医療保険
ベルギー	2007年1月	有		年金、医療保険、労災保険、雇用保険
フランス	2007年6月	有		年金、医療保険、労災保険
カナダ	2008年3月	有	年金	年金(ケベック年金制度は除く)
オーストラリア	2009年1月	有		退職年金
オランダ	2009年3月	有	年金、医療保険	年金、医療保険、雇用保険
チェコ	2009年6月	有		
スペイン	2010年12月	有	年金	年金
アイルランド	2010年12月	有		
ブラジル	2012年3月	有		
スイス	2012年3月	有	年金 医療保険	年金、医療保険、雇用保険
ハンガリー	2014年1月	有		
インド	2016年10月	有	年金	年金
ルクセンブルク	2017年8月	有	年金、医療保険	年金、医療保険、労災保険、雇用保険
イタリア	発効準備中	無	年金、雇用保険	年金、雇用保険
フィリピン	発効準備中	有	年金	年金
スロバキア	発効準備中	有	年金	年金、労災保険、雇用保険
中国	発効準備中	無	年金	年金

(2018年6月時点)

参 考

1. 企業の福利厚生費

企業が従業員のために支出する福利厚生費は、労働・社会保険の保険料など法律上必要となる法定福利費と、法定福利費以外の法定外福利厚生費とに分けられます。現金給与総額に対する福利厚生費の割合は、2016年度(2016年4月～2017年3月)の調査^{*1}で、19.8%です。その内訳は法定福利費が15.3%、法定外福利費が4.5%です(退職一時金、退職年金を除く)。法定外福利には、社宅の提供などの住宅関連、健康診断などの医療保険関連、給食などの生活援助関連、体育館の提供などのレクリエーション関連等があります。また、退職一時金及び退職年金の現金給与総額に対する比率は、9.3%でした。

*1 日本経済団体連合会の調査による(四捨五入の関係上、合計数値にならない場合がある)。

2. 労働組合

日本では、労働組合の活動は法律で保障されています。労働組合に加入しないことを条件に労働者を採用することは出来ませんし、組合員であるという理由で不利益な取り扱いをしてもいけません。また、組合からの団体交渉の申し込みに、正当な理由がなく拒否することはできません。

日本の労働組合の推定組織率は、厚生労働省の調査によると、2017年6月現在で17.1%であり、減少傾向にあります。さらに、その組織率を企業の規模別(民营企业のみ)に見ると、従業員数1000人以上の企業の推定組織率が44.3%であるのに対し、100人以上1000人未満の企業では11.8%、100人未満の企業では0.9%であるというのが現状です。

3. 派遣労働者に対する労働法の適用

派遣労働者とは、労働契約を結んだ会社(派遣元)の指示で労働者派遣契約を結んでいる依頼主(派遣先)に赴き、派遣先の指揮命令に従って働く労働者のことです。

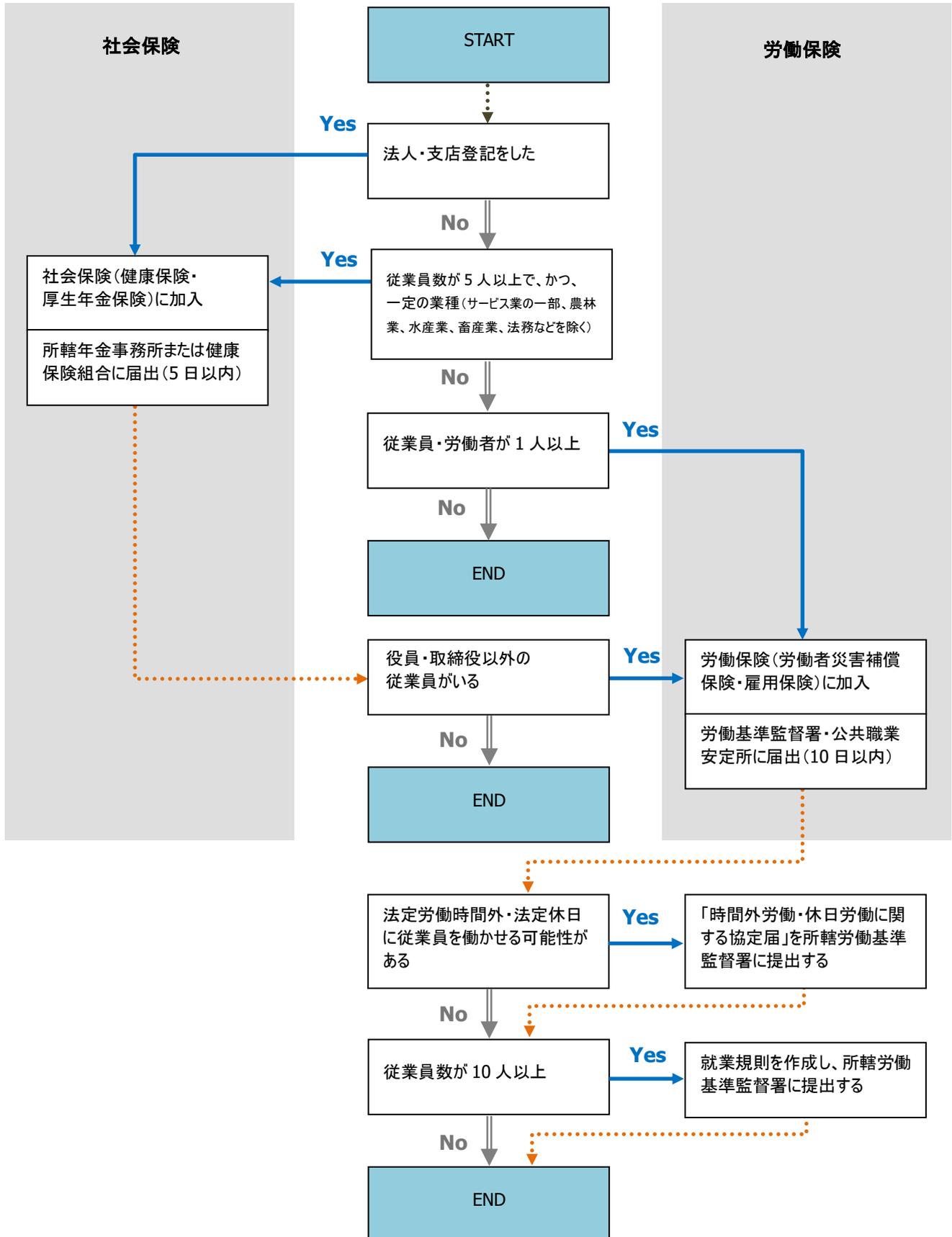
派遣労働者にも、労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法など労働法が適用されます。労働時間、休憩、休日について労働基準法を守る責任は派遣先があり、時間外労働は派遣元(人材派遣会社)で三六協定を締結していることを前提に、その範囲で派遣先が命じることができます。その場合の割増賃金の支払は派遣元の責任で行います。年次有給休暇を確保する責任も派遣元があり、派遣元は必要に応じて代替労働者を派遣先に派遣する義務があります。労働保険(労働者災害補償保険、雇用保険)と社会保険(厚生年金保険、健康保険)については派遣元に適用されますので、派遣元企業においてこれらの加入手続・保険料の支払等が行われます。

派遣先が違法派遣(派遣期間制限違反、偽装請負、無許可派遣等)を受け入れた場合、その時点で、派遣先と派遣労働者との間に、直接雇用関係が成立したとみなされます。

4. 人事・労務に関する専門家への相談

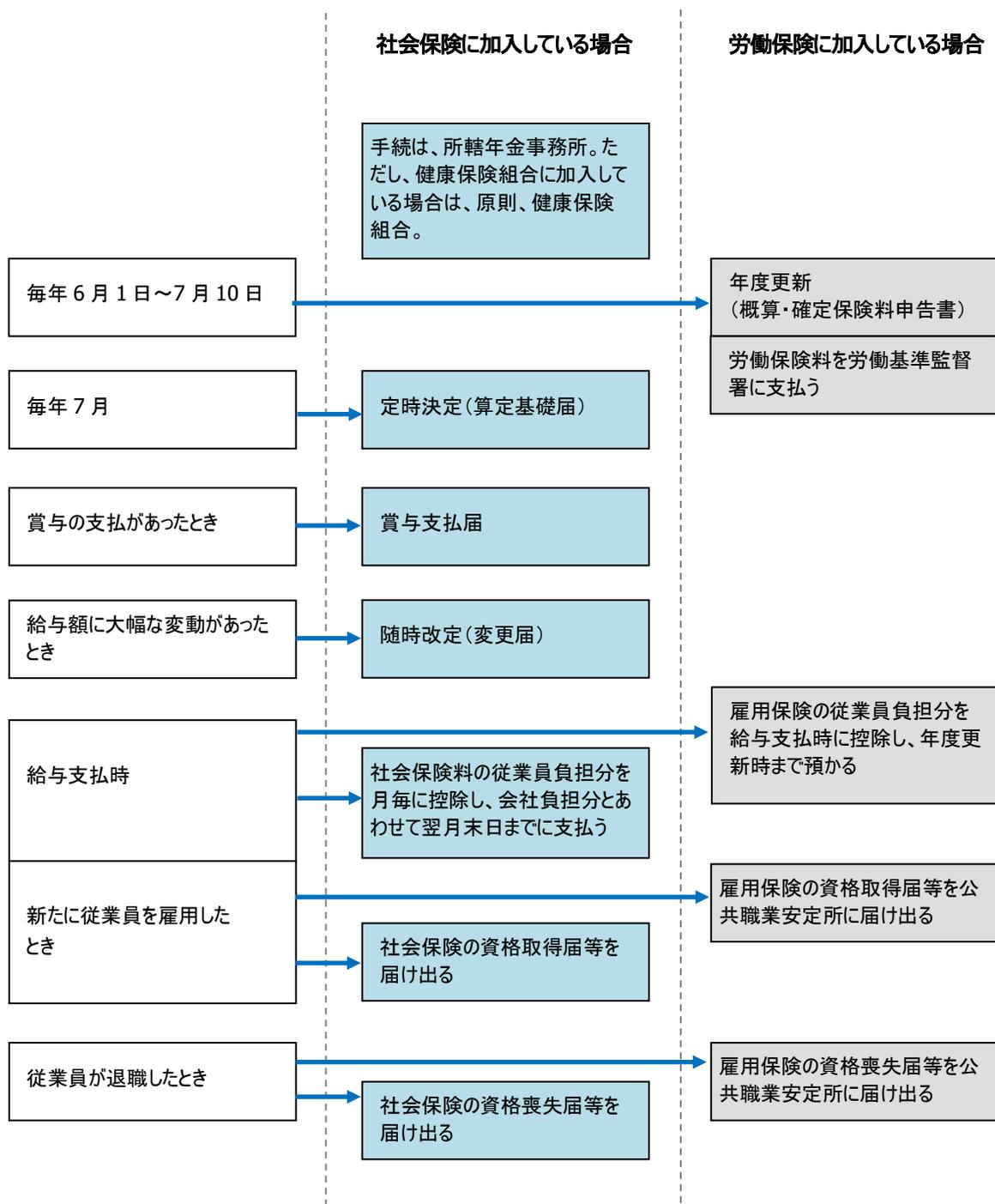
社会保険労務士とは、人事・労務の専門家としての国家資格を持つ者です。企業の依頼に応じて、給与計算業務をはじめ、(1)労働・社会保険関係などの雇用に係る事務代理、(2)労務管理(就業規則の作成、賃金制度の設計・変更、雇用問題の改善等)及び安全衛生関係などのコンサルティング、(3)個別労使紛争の斡旋代理、(4)年金の相談・請求、(5)その他の雇用に係る業務を行っています。特に、上記(1)と(3)の業務については、開業社会保険労務士、社会保険労務士法人、あるいは弁護士でない者が業として行うことは法律で禁じられています。

会社設立または従業員・労働者採用時の手続



SECTION 4 人事・労務

毎年発生する手続



5.1 商標法と意匠法

商標制度は、商品やサービスに付される目印、すなわち商標を保護することを定めて、その商標に対し、それが付された商品やサービスの出所を表示する機能、品質を保証する機能及び広告機能を持たせることにより、商標を使用する者の業務上の信用の維持を図ることを通じて産業の発達に寄与し、一方で需要者の利益を保護することを目的としています。日本の商標制度は「商標法」によって定められています。

また、意匠は物品のより美しい外観、より使い心地のよい外観を探求するものです。日本の意匠制度は「意匠法」によって定められており、新しく創作した意匠を創作者の財産として保護する一方、その利用も図ることを定めて、これにより意匠の創作を奨励し、産業の発達に寄与しようというものです。

5.2 日本の商標制度の概要

5.2.1 内外人平等の原則

商標法は、内外人を平等に保護しており、日本に住所を有する者のもとより、日本国内に住所、居所を有さない者であっても、日本人と同様な登録の条件で等しく保護する制度を採用しています。したがって、現在日本国内において、住所を有さない者、法人の本店、支店、営業所を持たない法人であっても保護されるようになっており、将来の日本への進出に備えて、商標権を確保できる法制度が備わっています。

5.2.2 登録主義の採用

商標法は、ある商標を現実使用（使用場所は国内外を問わない）していなくても、将来使用する意思があり、一定の条件さえ備えていれば登録される制度となっています。将来の日本への企業進出に備えて、自己の使用予定の商標を進出以前に前もって出願の検討をしておくことが重要です。ただし、後述するように登録後 3 年以内にその商標を使用しないと権利が取り消される可能性がありますので、その点は充分注意が必要です（ただし、3 年間のうち一度の使用があれば登録の取消から免れます）。

SECTION 5 商標・意匠制度

5.2.3 商標の保護対象(商標の定義)

商標法で保護される商標は次のような商標です。

<p>(1) 文字からなる商標 (日本文字、欧文字等) 例) SONY</p>	<p>(4) 立体商標 (1996年の法改正で新たに保護の対象となった商標であり、現在、人形、球体、立体的な看板等も保護の対象とされます。) 例) </p>
<p>(2) 図形、記号からなる商標 例) </p>	
<p>(3) 文字と図形、記号を 組み合わせた商標 例) </p>	

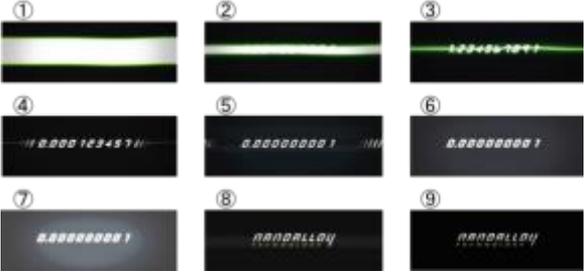
また、このような商標の構成要素からなる保護定義とは別ですが、「団体商標登録制度」が作られています。この制度は、1996年の法律によって改正され新たに加えられた商標の保護制度です。これは事業者を構成員に有する団体(法人格を有しないものを除く)が、その構成員に共通に使用させることを目的とした商標を登録せんとする制度であり、地域おこしや、特定の業界の活性化のため、団体が核となって独自のブランドによる特性品のネーミングを保護しようとするものです。

さらに、2005年度法改正により、地域ブランドの保護・強化を図るため、「地域団体商標制度」が導入され、「地域名」及び「商品・役務の普通名称等」とからなる標章(例えば、松坂牛・青森りんご等)であったとしても、一定地域における周知等の要件を満たすことを条件に、その登録が認められることとなりました。

そして、従来、商工会、商工会議所、NPO法人による団体商標の商標登録出願は認められていませんでしたが、2014年度法改正により、商工会、商工会議所、NPO法人による団体商標の商標登録出願が認められることとなりました。

5.2.4 「新しいタイプの商標」の保護の開始

従来、いわゆる「新しいタイプの商標」については、保護の対象とはなっていませんでした。しかし、我が国企業におけるこれらの商標の保護のニーズが顕在化し、さらに、保護の実益が図り得ることに鑑みて、欧米などの諸外国ではすでに保護対象となっている、(1)音商標、(2)色彩のみからなる商標、(3)動き商標、(4)位置商標、(5)ホログラム商標を保護の対象とする改正法が2014年度に成立し、2015年4月1日よりその改正が施行され、前記(1)乃至(5)を対象とする新しいタイプの商標制度の運用が開始されました。「色彩のみからなる商標」及び「動き商標」の具体例は、次のとおりです。

<p>色彩のみからなる商標 商願 2015-30535 株式会社 LIFULL</p> 	<p>動き商標 登録 5816758 号 東レ株式会社</p> 
---	--

5.2.5 小売業等の商標の保護

2006 年度法改正(2007 年 4 月 1 日施行)により、従来認められていなかった小売店・卸売店の名称、通信販売(インターネット販売を含む。)の名称等の保護を目的とした「小売等役務」を指定役務とすることが認められることとなりました。

したがって、2007 年 4 月 1 日以降は、個々の商品名のみならず、小売店等の店舗の名称についても登録をすることが可能となりました。

5.2.6 商標の類似性の判断

商標は、その称呼、外観及び観念の 3 つの要素から総合的に勘案して類否が判断されます。

(1) 商標の称呼

その文字商標から生ずる発音ないし名称。日本におけるローマ字や英語教育の水準からすれば、日本語をローマ字で表した言葉や英単語などであれば概ね正しい発音を理解できると言えます。しかし、その他の言語については、必ずしも言語表記からの確かな読み方が認識されるとは限りません。外国文字からなる商標については、読み方の疑義を避けるため、読み方を予め仮名文字等で併記した態様で商標登録出願するなど、その商標の正しい称呼についての保護を求めよう努めることが望ましいです。

(2) 商標の観念

その商標から認識される意味合い。外国文字からなる商標の場合は、例えば「BLACK CAT」は「黒猫」という観念が生じます。しかし、ドイツ語の「SCHWARZ KATZE」やスペイン語の「GATO NEGRO」等は、直ちに「黒猫」の観念を想起できず特定の意味合いをなさない造語として認識される可能性があり、仮に商標登録を取得しても「黒猫」の観念を生じる第三者の商標を排除できない可能性があります。その場合は、訳語に相当する日本語文字からなる商標についても別途権利取得を図ることが望ましい場合があります。

(3) 商標の外観

モンゴル語やヒンズー語等、日本の取引者一般が文字として理解できないようなものは、図形商標として認識されることとなります。その場合、文字商標としての実益を享受できないこととなりますので、その訳語もしくは音訳に相当する日本語文字からなる商標について権利化を図ることも一案です。

5.3 商標登録の効果と有効年数

5.3.1 登録された場合の効果

商標が登録された場合、登録された商標と同一または類似する他人の違法な使用に対して、商標権の侵害として民事上、刑事上の保護が与えられています。特に商標の場合、一般大衆がニセモノのブランドを買った場合、不利益を受けることにもなる訳ですから、その意味では法律上侵害者が厳しく処罰され、日本では特に有名ブランドの場合、刑事上の対象とされることが多く見受けられます。

5.3.2 商標登録の更新制度

一度登録された商標は、登録後無効にされたり取り消されたりしない限り、登録の日から 10 年間保護され、10 年間の存続期間を何回でも更新することが可能です。

5.3.3 世界的著名商標の保護

日本の商標制度は、登録主義を採用しているため、商標の所有者が当該商標の法的な保護を積極的に希望する場合、原則として日本の特許庁に対して商標登録出願をして登録を受けなければなりません。しかしながら、例外的に商標登録出願等の手続を経ずとも周知・著名な商標は、日本においてのみ周知・著名である場合に限らず、外国において周知・著名である場合にも保護の対象とされています。

SECTION 5 商標・意匠制度

5.4 登録の取消制度

5.4.1 不使用取消審判制度の存在

日本の商標法は登録される時に、現実に使用していなくても登録ができる制度となっていますが、登録後一定期間使用されない商標(具体的には登録後3年の間一度も使用されない商標)については、その登録取消の請求を待って取り消される場合がありますので、その点は予め注意しておくことが必要となります。なお、商標の使用については、直接商品に商標を付す場合のみならず、パンフレットに商品とともに記載している場合、新聞広告等において商標を付した商品の広告、インターネット上において自社の商品に商標を付している場合等の使用も商標法上の使用とみなされます。

〔問題点〕

昨今の急速なインターネットの普及により、誰もが世界中の様々なウェブサイトを手軽に閲覧できるようになってきています。このような状況において、ウェブサイト上でのみ商標が使用されているような場合、それが商標法上における商標の使用であるか否かについて議論が分かれています。仮にウェブサイト上で商標の使用が明らかに日本向けの販売目的であるならば、商標法上の使用として認められるものですが、専ら外国向けの販売目的によるウェブサイト上で商標の使用については、日本の商標法上の使用として認められるか否かについて問題が残るところです。

5.4.2 代理人等の登録による取消制度

国外の製品、役務等が日本において提供される際、内国法人と代理店契約等がある場合で、その代理店等が正当な理由なく無断で商標登録出願したような場合には、正当な権限を有する商標権者は、その登録を取り消すための審判を請求することができ、正当な商標権者を保護する制度があります。

5.5 商標の出願から登録まで

5.5.1 出願及び登録の費用

日本での出願については、1類から45類までの商品、役務区分を定めており、かつては日本特有の商品、役務区分があったものの、1992年の商標法改正以降は国際基準に合わせてあり、他の国と同様の国際分類によって運用されています。出願は1区分毎に可能であり、また同時に複数の区分(多区分)を1回の出願で申請することも可能です。

出願にあたっては、弁理士等の専門家とよく相談することを推奨します。また、商標登録の出願から登録までの費用は以下のとおりです。

(1) 出願時の費用

- a. 1商標1区分の場合商標1区分につき印紙代12,000円
- b. 1商標多区分による場合基本料として印紙代12,000円、1区分増す毎に8,600円の追加の印紙代が必要
- c. その他、弁理士に依頼した場合には、印紙代のほか別途弁理士の手数料等が必要

(2) 登録時の費用

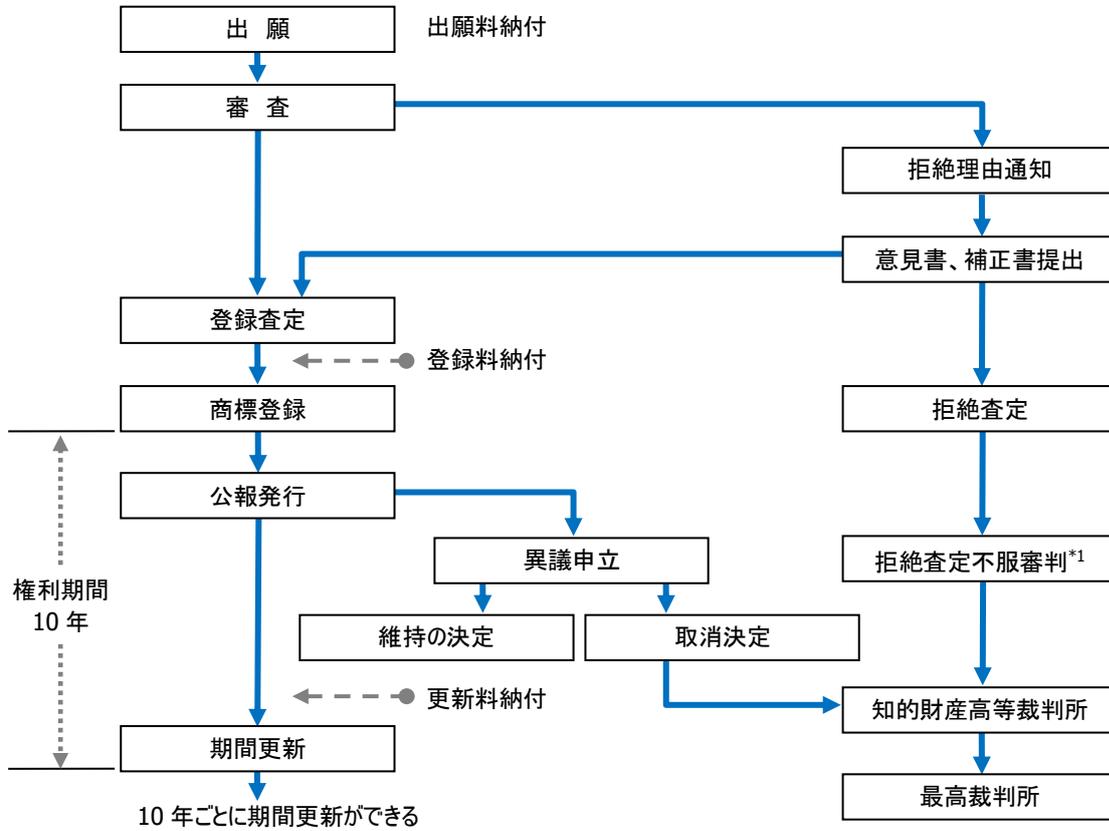
出願する時は、1区分によるか多区分によるかによって印紙代は異なりますが、登録時には、いずれの出願形式によってでも、1商標1分類毎に28,200円の印紙代が必要となります。その他、弁理士に依頼した場合には、印紙代のほか別途登録料の納付手数料等が必要となります。

(3) 更新時の費用

更新時は、更新登録料として、1区分につき38,800円の印紙代が必要となります。その他、出願時及び登録時と同様に、弁理士に依頼した場合には、印紙代のほか別途更新登録料の納付手数料等が必要となります。

5.5.2 出願から登録までの一般的な流れ

審査がスムーズに行われた場合、通常であれば6ヵ月程度で審査が完了し、その後登録までにさらに1~2ヵ月程度かかり、全体として出願後約8ヵ月程度で登録が完了します。



*1 2008年度法改正により審判請求期間が拒絶査定謄本送達日から3月以内(改正前は30日以内)となった。

SECTION 5 商標・意匠制度

5.6 商標の国際登録制度

自国から日本において商標権を取得するには、原則的には日本国特許庁に必要な商標登録の出願をする必要がありますが、以下の制度を活用することも可能です。

5.6.1 パリ条約ルートの出願制度

日本のみ出願もしくは出願国が少ない場合には、パリ条約ルートによる出願が可能です。

5.6.2 マドリッド協定に基づく出願登録制度

日本に国際出願をするにあたって、日本もマドリッド協定に加盟しているので、自国の出願に基づいてマドリッド協定による国際商標登録の出願、登録制度を活用することも可能です。

5.7 意匠の保護制度

5.7.1 意匠の保護対象

意匠法は、保護すべき意匠を「物品の形状、模様もしくは色彩またはこれらの結合であって、視覚を通じて美感を起こさせるもの」と定義しています。意匠保護制度は端的に言えば、物品の外観に現れた形、すなわち物品の形態、形状、物品の外観に施された模様等を保護するものです。

(1) 要件

a. 視覚を通じて美感を起こさせる意匠

例えば、粉状物及び粒状物の一単位のように肉眼で形態が判断しにくいものは対象外。

b. 工業上利用できる意匠(工業上の利用性)

工業的(機械的、手工業的)生産過程を経て反復生産され、量産される物品のデザインである必要があります。

(2) 審査基準

a. 今までにない新しい意匠であるか(新規性)

出願前にそれと同一または類似の意匠が存在しないこと、すなわち新規性を備えている必要があります。

b. 容易に創作をすることができたものでないか(創作容易性)

新規な意匠であっても、創作性が低いと判断される意匠は、意匠登録を受けることができません。

c. 先に出願された意匠の一部と同一または類似でないか

先に出願され登録になった意匠の一部と同一または類似する意匠は、新しい意匠を創作したものとはならないため、同一人による出願である場合を除いて、意匠登録を受けることができません。

d. 意匠登録を受けることができない意匠ではないか(不登録事由)

以下に挙げるものは、公益的な見地から意匠登録を受けることができません。

- 公序良俗を害するおそれがある意匠
- 他人の業務に係る物品と混同を生ずるおそれがある意匠
- 物品の機能を確保するために不可欠な形状のみからなる意匠

e. 一つの出願に複数の意匠が表されていないか(一意匠一出願)

意匠登録出願は、一意匠ごとにしなければなりません。なお、複数の物品であっても、一定の要件を満たしているものは「組物の意匠」として認められる場合があります。

f. 他人よりも早く出願したか(先願)

同一または類似の意匠について二つ以上の出願があった場合、最先の意匠登録出願人の出願(同日のものはいずれか一方)のみが登録となります。なお、同一人が一つを本意匠とし、これと類似する意匠を関連意匠として、一定期間内に出願した場合には、登録を受けることができます(「関連意匠制度」)。

5.7.2 意匠の保護期間

意匠は登録されて初めて保護の対象となりますが、保護されるべき有効期間は登録された日から 20 年間です。ただし、登録を継続させる場合には、商標と異なり毎年登録料を支払う必要があります。なお、通常は 20 年経過後権利は消滅しますが、その形態が周知となった場合、後述(参考 1「未登録の商標、意匠の取扱い」)する不正競争防止法による保護は、意匠権が消滅した後も受けられます。

5.7.3 日本特有の保護制度

日本の意匠法はその保護に際して、日本特有の保護制度を設けており、その代表的な具体的保護は以下に示すとおりです。

(1) 関連意匠制度

意匠法は保護すべき形態につき、登録されたそのものの意匠のみならず、一定期間内に出願されたその登録意匠と類似する意匠までも保護されます。なお、類似の範囲について予め確認しておく必要がある場合には類似の意匠を登録しておくことができます。

(2) 組物の意匠

日本の意匠法はその登録にあたって、通常一意匠一物品毎に出願、登録されるのが原則ですが、例外的に例えばナイフ、フォーク及びスプーンのセットのように慣習上セットとして販売されるような物品については、組物の意匠としてそのセット全部について一個の出願で登録が可能な制度が設けられており、その制度を利用すれば費用が安価で済む等の利点があります。

(3) 秘密意匠制度

意匠は登録された場合、意匠公報に掲載され、登録された意匠は公表されるのが原則ですが、一定期間、請求によりその登録された意匠を秘密にすることができる制度があります。これを秘密意匠制度と言います。意匠は流行に左右されることが多く、また流行期間が短く終わる商品もあることから、一定期間登録されたことを秘密にしておいて権利者の保護を図ろうとする制度です。ただし、権利侵害を被ったとして訴追する場合、多少制限されることがあります。

(4) 部分意匠の保護

従来、意匠は物品の全体をその保護の対象としており、部分的に他人が真似をした時には、保護が図れなかったという欠点があったため、1998 年の法改正により、部分的に特徴がある形態、形状については、その部分につき登録を認める部分意匠制度を採用しました。この新しい部分意匠の登録制度を活用すれば、特徴のある部分のみ登録を行うことにより、全体的に異なったものでも、その特徴のある部分を採用した第三者に対して権利侵害として訴追できる利点があります。この制度は、日本の意匠制度のうち最も重要な制度の一つです。

(5) 画面デザインの保護

2006 年度法改正により、画面デザイン(例えば、DVD 再生録画機の録画予約操作画面デザイン、携帯電話機の通話者選択画面デザイン、写真用印刷機の印刷画面選択画面デザイン)について、一定条件下、物品の部分の形態に含まれるものとして保護されることとなりました。

SECTION 5 商標・意匠制度

5.8 意匠の出願から登録まで

5.8.1 出願及び登録の費用

(1) 出願時の費用

- a. 意匠登録出願 1 件につき印紙代 16,000 円
- b. その他、弁理士に依頼した場合には、印紙代のほか弁理士の手数料及び図面作成料も別途必要

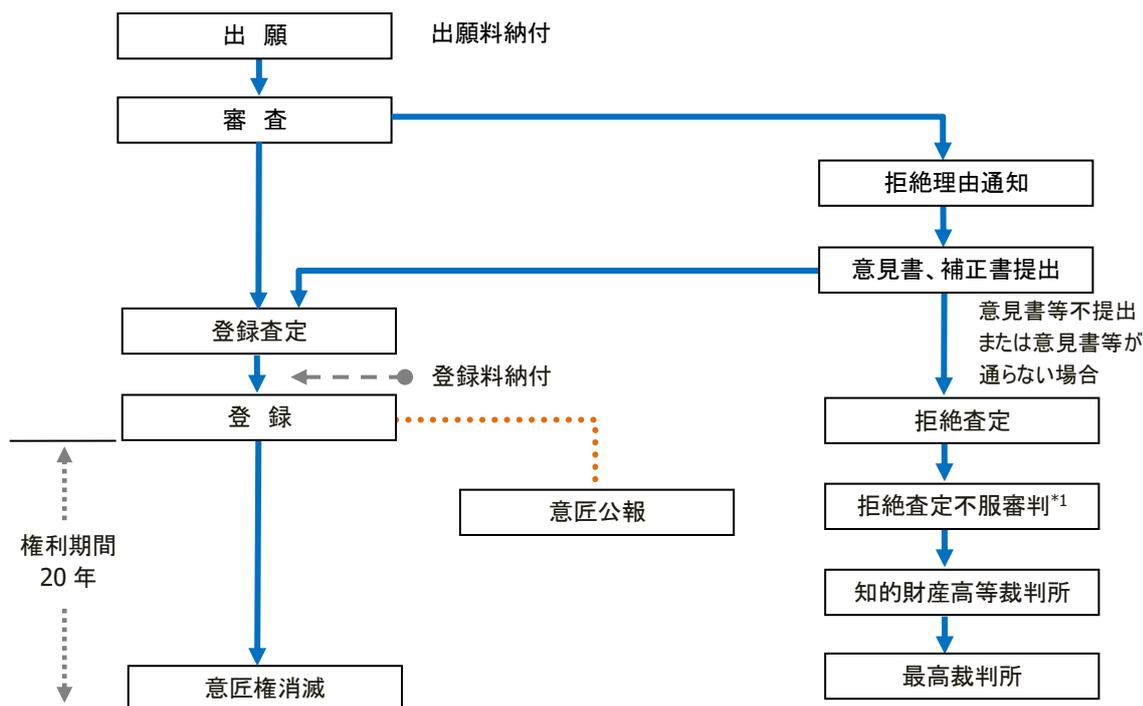
(2) 登録時の費用

登録料は、最初 1 年間分の登録料として最低 8,500 円必要となります。ただし、意匠は 20 年間有効期間があり、権利を継続させるには以下のとおり毎年登録料を支払う必要があります。なお、弁理士に依頼した場合には、印紙代のほか別途登録料の納付手数料等が必要となります。

第 1 年から第 3 年まで	毎年	8,500 円
第 4 年から第 20 年まで	毎年	16,900 円

5.8.2 出願から登録までの一般的な流れ

審査がスムーズに行われた場合、出願から早ければ 3~4 ヶ月、通常であれば 6 ヶ月程度で審査が完了し、その後登録までにさらに 1~2 ヶ月程度かかり、全体として出願後約 8 ヶ月程度で登録が完了します。



*1 2008 年度法改正により審判請求期間が拒絶査定謄本送達日から 3 月以内(改正前は 30 日以内)となった。

5.9 意匠の国際登録制度

我が国の「意匠の国際登録に関するハーグ協定のジュネーブ改正協定」への加入に伴って、特許庁長官を通じた意匠に係る国際登録出願制度が導入されました。2014 年法改正によれば、本協定加入国である対象国に対して意匠を一括出願することが可能となりました。本協定は 2015 年 5 月 13 日に発効され、同日より制度運用が開始されています。

知的財産に関する専門家への相談

特許、意匠、商標等の出願手続の代理人として公に認められているのが弁理士です。このような業務は弁護士であっても可能です。しかしながら特許等の知的財産は専門的な知識が必要とされることから、権利の取得を希望する場合、また特許権や商標権等が侵害された場合などは、まず弁理士に相談するケースが一般的です。

なお、日本の法律では、原則として権利侵害の法的処置は弁護士の専権事項となっていますが、2003年から弁理士であっても一定の国家試験に合格した弁理士は、弁護士と共同で訴訟の代理人となることが認められることになりました。

執筆者:

Section1 秋山 佐企子、司法書士、ブレークモア法律事務所

Section2 飯田 哲也、行政書士、In Control Legal Support Services

Section3 佐藤 直子、税理士、赤崎・佐藤会計事務所

Section4 永浦 聡、社会保険労務士、永浦労務管理事務所

Section5 橘 哲男、弁理士、橘国際特許事務所

編者:

日本貿易振興機構(ジェトロ) 対日投資部

www.investjapan.org

JETRO

日本貿易振興機構(ジェトロ)

対日投資部 誘致プロモーション課

〒107-6006 東京都港区赤坂1-12-32 アーク森ビル6階

TEL.03-3582-5571 FAX.03-3505-1990