

平成21年度産学官連携戦略展開事業(戦略展開プログラム)

産官学連携のための海外拠点設置に関する調査研究

平成22年 3 月

国立大学法人京都大学 産官学連携本部

巻頭言

文部科学省委託調査研究「産学官連携のための海外拠点設置に関する調査研究」 の実施に寄せて

我が国は、「科学技術立国」を標榜し実践することによって国際社会における科学技術先進国としての確固たる地位を獲得したが、昨今の発展途上国、とりわけアジア諸国の台頭は著しく、いわゆる産業構造に関するパラダイムシフトが起きつつある。国際競争力の再生を目指した「イノベーション」創生の重要性が叫ばれる理由はそこにあるが、80年代にアメリカがそうしたように、広範囲で独自性に富んだ基礎研究を基盤とする大学の科学技術力を活用することは極めて重要である。

しかし、今日の事情が当時と大きく異なるのは、更に高度に発展を遂げた国家間の開発競争が激化を極めており、「ベンチャー起業の育成を待つ」時間軸では保有資金の減少と研究投資の時期をうかがう企業には解決策にはならない点であろう。国際的に共通する考え方であるが、自然科学研究を総合して挑む「イノベーション」のシーズ発掘の確率は万に一と言われる今日、特に大企業がひしめき企業間の共同研究等が行い難い特性の我が国においては、一国内での産学官連携共同研究による可能性追求よりも高い確率を持った国際的大プロジェクトへ移行する可能性は低くない。いわゆる国際化の時代への突入が既に始まったと見るべきであろう。

平成21年2月に、英国・ロンドンに開設した京都大学産学官連携欧州事務所は、上記の目的達成のため欧米の優れた大学との連携の体制を構築して大きく強固なプラットフォームを形成するための情報収集拠点として設置したものである。産学官連携の国際化に関する事業を京都大学産学官連携本部が始めて2年半が経過した今、既に英国、ドイツ、フランス、アメリカなどでは理想とする優れた科学技術開発力を持った大学を包含したプラットフォームができつつある。このプラットフォームを通して眺める各大学のポートフォリオ、さらにはそれを活用した国際的産学官連携が見える日も近いと考えている。

ここで、現地代表を常駐させて海外拠点を有効に活用するためには、本部と海外現地代表の二者間の指揮・指示・報告・評価系統の適切な確立とともに、現地における事業展開活動の体制及び内容についても注意深く検討することが必要であり、特に国内での活動に重きを置いてきた我が国の大学にとっては、海外拠点の設置に伴う法的な諸問題等に関する情報の収集と内容の解析が急務である。

今回の調査研究では、かかる現状を勘案し、英国を中心に、フランス、ドイツ、アメリカの4ヶ国に的を絞って、海外拠点設置に関連する法務・労務・税務上の課題に関して調査を行った。ただ、本調査研究で取り上げるべき事項は広範囲かつ専門的なものであり、今回の調査のみ

でこれらの事項全てを網羅することは極めて困難であるため、我が国の大学・研究機関が海外拠点の設置を志向する際の参考となる手引きとして役割を果たす報告書を作成することを本調査研究の目標とした。

なお、本報告書における各種の考察の基礎となる情報の収集は、国内では、日本貿易振興機構(JETRO)のほか、日本学術振興会(JSPS)、科学技術振興機構(JST)等、各政府系機関の本部オフィスや、上記各国の在日大使館や総領事館、投資関係省庁在日代表部のご協力を得た。海外においては、例えば英国では、日本貿易振興機構(JETRO)、日本学術振興会(JSPS)等の我が国政府系機関の在英事務所のほか、英国貿易投資総省(UK Trade and Investment)や、対ロンドン投資促進機構(Think London)等の現地政府系機関のご協力を得た。特に、海外拠点の設置形態、日本から人を派遣する場合に知っておかなくてはならないビザ制度や税制、現地採用の場合の現地雇用関係法の問題、現地拠点を持った場合の法人税賦課の問題について調査を行い、各国での異なる点を纏めた。

以上、これから益々重要性を増すと考えられる海外における大学間あるいは企業や自治体、さらには政府機関まで巻き込んだ産官学連携にとって必要な基本的な諸問題の調査結果を報告する。本報告が我が国大学の国際的な産官学連携の推進、ひいては我が国におけるイノベーション創生の一助となることを期待してやまない。

最後に、本調査研究にご協力頂いた各機関、関係者の方々に、この場を借りて深甚の感謝の意を表したい。

平成 22 年 3 月 31 日
京都大学産官学連携本部
本部長 牧野 圭祐

目次

巻頭言

1. 本調査研究について	1
1.1 本調査研究の目的	1
1.2 本調査研究の対象及び範囲と本報告書の構成	1
1.2.1 本調査研究の対象及び範囲	1
1.2.2 本報告書の構成	2
1.3 本調査研究の手法	3
1.3.1 概説	3
1.3.2 アンケート調査	3
1.3.3 ヒアリング調査(国内外)	4
1.3.3.1 日本国関係機関	
1.3.3.2 英国、フランス、ドイツ及びアメリカの関係機関	
1.3.4 外部専門職との検討	5
1.3.4.1 法律事務所	
1.3.4.2 会計事務所・税理士事務所	
1.4 プロジェクト・チーム	6
2. 大学の海外拠点設置の現状	7
2.1 大学等に対するアンケート調査の結果	7
2.1.1 設置形態に関する問題点	7
2.1.2 労務上の問題点	7
2.1.3 税務上の問題点	7
2.1.4 事業展開活動に関する問題点	8
2.2 大学等による海外拠点設置の課題	8
3. 産官学連携活動のための海外拠点の設置に際しての問題点	9
3.1 概説	9
3.1.1 海外拠点設置のソフト面及びハード面に関する問題点	9
3.1.2 問題検討の視点	10
3.2 設置形態に関する問題点	11
3.2.1 序説	11
3.2.2 設置形態の種別	13
3.2.2.1 駐在員事務所	

3.2.2.2	支店	
3.2.2.3	現地法人	
3.2.3	設置形態選択の基準	19
3.2.4	その他	20
3.3	労務上の問題点	21
3.3.1	序説	21
3.3.2	入国許可・滞在許可・労働許可	21
3.3.3	現地雇用関係法	25
3.3.4	勤務者の税務上及び社会保険制度上の問題点	27
3.3.4.1	問題検討の視点	
3.3.4.2	所得税	
3.3.4.3	社会保険ないし公的保険	
3.4	会計上及び税務上の問題点	35
3.4.1	序説	35
3.4.2	会計上の問題点	35
3.4.3	税務上の問題点	36
3.4.3.1	法人税	
3.4.3.2	事業税等	
3.4.3.3	その他の租税	
3.4.3.4	拠点勤務者への給与支払いに係る源泉徴収義務	
3.5	事業展開活動に関する問題点	40
3.5.1	序説	40
3.5.2	オフィスの整備	40
3.5.3	拠点勤務者の選任等	42
3.5.3.1	拠点勤務者の選任	
3.5.3.2	拠点勤務者の給与設定	
3.5.4	業務体制の整備	43
4.	各国における制度について	45
4.1	英国	45
4.1.1	グレート・ブリテン及び北アイルランド連合王国	45
4.1.2	設置形態に関する問題点	45
4.1.2.1	UK Establishment	
4.1.2.2	現地法人	
4.1.3	労務上の問題点	47
4.1.3.1	入国許可・滞在許可・労働許可	

4.1.3.2	現地雇用関係法	
4.1.3.3	所得税	
4.1.3.4	社会保険ないし公的保険	
4.1.4	会計上及び税務上の問題点	56
4.1.4.1	拠点の活動に係る会計処理	
4.1.4.2	法人税に係る税務処理	
4.1.4.3	付加価値税に係る税務処理	
4.1.4.4	拠点勤務者に対する給与の支払いに係る源泉徴収義務	
4.2	フランス	59
4.2.1	フランス共和国	59
4.2.2	設置形態に関する問題点	59
4.2.2.1	駐在員事務所	
4.2.2.2	支店	
4.2.2.3	現地法人	
4.2.3	労務上の問題点	61
4.2.3.1	入国許可・滞在許可・労働許可	
4.2.3.2	現地雇用関係法	
4.2.3.3	所得税	
4.2.3.4	社会保険ないし公的保険	
4.2.4	会計上及び税務上の問題点	69
4.2.4.1	拠点の活動に係る会計処理	
4.2.4.2	法人税に係る税務処理	
4.2.4.3	付加価値税に係る税務処理	
4.2.4.4	拠点勤務者に対する給与の支払いに係る源泉徴収義務	
4.3	ドイツ	72
4.3.1	ドイツ連邦共和国	72
4.3.2	設置形態に関する問題点	72
4.3.2.1	ドイツ国外の大学の取扱い	
4.3.2.2	駐在員事務所・支店	
4.3.2.3	現地法人	
4.3.3	労務上の問題点	76
4.3.3.1	入国許可・滞在許可・労働許可	
4.3.3.2	現地雇用関係法	
4.3.3.3	所得税	
4.3.3.4	社会保険ないし公的保険	
4.3.4	会計上及び税務上の問題点	84

4.3.4.1	拠点の活動に係る会計処理	
4.3.4.2	法人税に係る税務処理	
4.3.4.3	付加価値税に係る税務処理	
4.3.4.4	拠点勤務者に対する給与の支払いに係る源泉徴収義務	
4.4	アメリカ	87
4.4.1	アメリカ合衆国	87
4.4.2	設置形態に関する問題点	87
4.4.2.1	駐在員事務所及び支店	
4.4.2.2	現地法人	
4.4.3	労務上の問題点	89
4.4.3.1	入国許可・滞在許可・労働許可	
4.4.3.2	現地雇用関係法	
4.4.3.3	所得税	
4.4.3.4	社会保険ないし公的保険	
4.4.4	会計上及び税務上の問題点	97
4.4.4.1	拠点の活動に係る会計処理	
4.4.4.2	法人税に係る税務処理	
4.4.4.3	付加価値税に係る税務処理	
4.4.4.4	拠点勤務者に対する給与の支払いに係る源泉徴収義務	
5.	ケース・スタディー ー 英国・ロンドンにおける拠点設置	100
5.1	概説	100
5.2	ステップ1: 候補都市の決定	101
5.3	ステップ2: 設置形態の選択	104
5.4	ステップ3: 海外拠点の駐在所長の選定	106
5.5	ステップ4: オフィスの選定	108
5.6	ステップ5: 業務体制の構築ないし業務執行ルールの策定	110
5.7	ステップ6: スタッフの雇用	112
6.	今後の国際的産官学連携の推進に向けて	113
参考文献等		
参考資料		
関係機関 URL 一覧(日本国並びに英国、フランス、ドイツ及びアメリカ)		

本報告書は、専門的な助言を提供するものではなく、すべての事項を網羅したものではない。また、後述のとおり、本報告書の記載内容は、個別の具体的な案件を前提としたものではなく、あくまでも一般論に留まるものである。個別の具体的な案件における事情により、適用される法令等が異なる可能性やさらに広汎に亘る可能性がある。

加えて、本報告書において取り上げた各種の法令・制度は、その性質上、頻繁に改正されるものが多く、具体的な案件の検討においては、当該検討の時点における最新の法令等を確認することが必要となる。

したがって、現実に関別具体的な案件の検討に際しては、当該案件の事情に基づき、関係政府機関や専門職事務所にアドバイスを求めることを強くお勧めする。

1. 本調査研究について

1.1 本調査研究の目的

本調査研究は、文部科学省において現在実施されている「産学官連携戦略展開事業(戦略展開プログラム)」の一環として受託したものである。

我が国においては、イノベーションの連続的な創出を促進することが我が国の国際競争力の強化を図る上で極めて重要であるとの認識の下、国際的な産官学連携活動の強化が大学における次なる課題の一つとされており、この課題の実現のためには、海外拠点の活用も一つの有効な方法と考えられる。

しかしながら、従来、大学は研究・教育のための海外拠点を有してきた実績はあるものの、情報収集、ネットワーク構築等継続的に研究・教育以外の活動を行うための海外拠点の設置・運用については、企業ほどの知見を有するわけではないのが実情である。

そこで、本調査研究では、大学が現地代表を常駐させて海外拠点を設置し、当該拠点を核に国際的な産学官連携活動を展開するに際して留意すべき法務・労務・税務上の課題及び海外拠点の現地における事業展開活動にかかる留意点等に焦点を当てて調査研究を行うこととした。

ただし、産官学連携活動のための海外拠点の設置に際して検討すべき点は、広範囲に及ぶと共に、非常に高度な専門性が求められる問題を含むものである。また、各事案における種々の事情によって問題となる点や適用される制度が異なることが十分に考えられる。したがって、本報告書のみでこれらをすべて網羅することはできず、また、実際の事案を想定せずにそのような分析を行うことは適切ではない。

以上を踏まえ、本報告書の作成に当たっては、各大学が産官学連携のための海外拠点を設置するに際して、どのような事項につき検討すべきかを考える際の手がかりとなる、いわばガイドラインに相当するものを目指した。

1.2 本調査研究の対象及び範囲と本報告書の構成

1.2.1 本調査研究の対象及び範囲

本調査研究の調査対象は、前述の目的等を踏まえ、以下のとおりとした。

想定ケース：

- ① 大学が現地代表を常駐させて単独の海外拠点を設置する。
- ② 当該拠点を核に、国際的な産学官連携活動を展開する。

調査対象事項:

- ① 法務上の問題点－拠点設置形態
- ② 労務上の問題点－入国許可・滞在許可・労働許可、現地雇用関係法、勤務者の所得税及び社会保険
- ③ 税務上の問題点－法人税、付加価値税、勤務者の給与支払いに係る源泉徴収義務
- ④ 事業展開活動にかかる問題点－オフィス整備(設備面の整備)、拠点勤務者の選任等(人員面の整備)、業務体制整備(体制面の整備)等

また、これらの調査対象事項は各国で制度が異なることから、本調査研究の範囲として、各国に共通する検討事項を踏まえつつ、諸国の例として、英国、フランス、ドイツ及びアメリカを取り上げ、関係制度についての調査研究を行った。

1. 2. 2 本報告書の構成

本報告書の構成は、以下のとおりである。

第1章では、本調査研究について、その目的、対象・範囲、手法及びプロジェクトメンバーについて記載した。

第2章では、大学等が海外拠点設置につき課題と感じている事項について、アンケート調査の結果を基に整理した。

第3章では、産官学連携活動のための海外拠点設置に際し検討すべき法務・労務・税務上の課題及び事業展開活動にかかる留意点を整理し、それらについて一般的な説明及び留意事項をまとめた。本章は、アンケート調査、ヒアリング調査、公的機関及びそれに類する機関のHP掲載資料及び配布資料、並びに外部専門職事務所から提供を受けた資料に基づき、記載したものである。

第4章では、第3章で整理した事項を踏まえ、各国における例として、英国、フランス、ドイツ及びアメリカの法務・労務・税務上の各制度についての調査結果をまとめた。本章も、第3章と同様の資料に基づき、記載したものである。

さらに、第5章では、第3章及び第4章の内容を踏まえ、実際に海外拠点を設置する際の手順に沿って、法務・労務・税務上の課題及び事業展開活動にかかる留意点を再構成した。一種のケース・スタディとして、どのステップでいかなる検討がなされるのかを示すことを意図したものである。

なお、本報告書は、専門的な助言を提供するものではなく、すべての事項を網羅したものではない。また、本報告書の記載内容は、前述のとおり、具体的案件を前提としたものではなく、あくまでも一般論に留まるものである。個別の具体的な案件における事情により、適用される法令等が異なる可能性やさらに広汎に亘る可能性がある。

加えて、前述の課題等に関係するものとして本報告書においても取り上げた各種の法令・制度は、その性質上、頻繁に改正されるものが多く、その意味でも、個別具体的な案件の検討時における確認が必要である。

したがって、現実には海外拠点の設置を検討される際には、当該案件の事情に基づき、関係政府機関や専門職事務所にアドバイスを求めることを強くお勧めする。

1.3 本調査研究の手法

1.3.1 概説

本調査研究の手法としては、まず、独立行政法人、大学・研究機関等へのアンケート調査を通じて、各機関が海外拠点設置につき課題と感じている事項を把握すると共に、外部専門職との検討を通じて調査対象とする事項を整理した。

次に、国内外の各機関へのヒアリング調査及び資料調査の実施により、調査対象事項についての情報収集を行い、さらに、そのうち拠点設置形態については、外部専門職との検討を通じて、現地の制度を調査した。

詳細は、以下のとおりである。

1.3.2 アンケート調査

以下の機関を対象に、アンケート調査を実施した。(35件中24件回答有)

(1) 独立行政法人科学技術振興機構(JST)

(2) 独立行政法人日本学術振興会(JSPS)

(3) 独立行政法人日本貿易振興機構(JETRO)

(4) 以下の①乃至④の要件のいずれかに該当する次頁の一覧表記載の大学・研究機関等。
なお、本調査研究は、産官学連携のための海外拠点の設置に関するものであるが、前述の調査対象事項については、産官学連携以外を目的とする場合とも共通する部分もあるため、アンケート調査に関しては、産官学連携戦略展開事業実施機関に限定せず、海外拠点の設置の知見を有すると思われる機関を対象とした。

- ① 文部科学省産学官連携戦略展開事業(戦略展開プログラム)「国際的な産学官連携活動の推進」実施機関
- ② 文部科学省「大学国際戦略本部強化事業」実施機関
- ③ サンフランシスコ・ベイエリア大学間連携ネットワーク(JUNBA)加盟大学
- ④ 独立行政法人日本学術振興会(JSPS)海外研究連絡センター利用機関

北海道大学	東北大学	筑波大学
千葉大学	東京大学	東京医科歯科大学
東京外国語大学	東京農工大学	東京工業大学
お茶の水女子大学	一橋大学	新潟大学
山梨大学	名古屋大学	京都大学
大阪大学	神戸大学	鳥取大学
広島大学	九州大学	長崎大学
鹿児島大学	奈良先端科学技術大学院大学	横浜市立大学
会津大学	慶應義塾大学	上智大学
東海大学	東京理科大学	法政大学
早稲田大学	自然科学研究機構	

1. 3. 3 ヒアリング調査(国内外)

以下の機関を対象に、ヒアリング調査を実施した。

1. 3. 3. 1 日本国関係機関

在英国日本国大使館(英国・ロンドン)

独立行政法人科学技術振興機構(JST) 東京本部(日本国・東京)

パリ事務所(フランス・パリ)

独立行政法人日本学術振興会(JSPS) 本部(日本国・東京)

ロンドン研究連絡センター(英国・ロンドン)

サンフランシスコ研究連絡センター

(アメリカ・カリフォルニア州サンフランシスコ)

独立行政法人日本貿易振興機構(JETRO) 本部(日本国・東京)

ロンドン・センター(英国・ロンドン)

パリ・センター(フランス・パリ)

独立行政法人日本スポーツ振興センター(NASSH) ロンドン連絡事務所(英国・ロンドン)

国立大学法人東北大学(日本国・仙台)

国立大学法人九州大学(日本国・福岡)

NTT Europe Ltd.(英国・ロンドン)

Sharp Laboratories of Europe Ltd.(英国・オックスフォード)

1. 3. 3. 2 英国、フランス、ドイツ及びアメリカの関係機関

(1) 英国

英国総領事館投資部(日本国・大阪)

英国貿易投資総省(UKTI)(英国・ロンドン)

対ロンドン投資促進機構(Think London)(英国・ロンドン)

(2) フランス

対仏投資庁(日本国・東京) ※ただし、対仏投資に関する事項のみ。

(3) ドイツ

大阪-神戸ドイツ連邦共和国総領事館(日本国・大阪)

ドイツ貿易・投資振興機関(Germany Trade and Invest)(日本国・東京)

株式会社エヌ・アール・ダブリュージャパン(日本国・東京)

バイエルン州駐日代表部(日本国・東京)

ドイツ学術交流会(DAAD)東京事務所(日本国・東京)

(4) アメリカ

大阪-神戸アメリカ総領事館(日本国・大阪)

1. 3. 4 外部専門職との検討

以下の専門職事務所から、適宜、情報の提供を受けた。

1. 3. 4. 1 法律事務所

(1) 弁護士法人大江橋法律事務所(日本国・大阪)

(2) Nabarro LLP(英国・ロンドン)

(3) Herbert Smith LLP(フランス・パリ)

(4) Hengeler Mueller(ドイツ・ノルトライン＝ヴェストファーレン州デュッセルドルフ)

(5) Day Pitney LLP(アメリカ・ニューヨーク州ニューヨーク)

1.3.4.2 会計事務所・税理士事務所

- (1) 国際大手監査法人・税理士事務所(日本国・大阪)
- (2) 国際大手監査法人・税理士事務所(英国・ロンドン)
- (3) 監査法人コンタブリュス公認会計士事務所(フランス・アニエール)

1.4 プロジェクト・チーム

統括	産学官連携本部長	牧野 圭祐
メンバー	産学官連携センター長	年光 昭夫
研究推進部	産学官連携課 知的財産グループ	村田 真稚恵
産学官連携センター	法務室 室長補佐・特任教授	宗定 勇
	特定研究員	吉田 竜也
	研究員	田島 吉浩
	国際連携推進室 コーディネーター	樋口 修司
	(医学研究科特任教授)(文部科学省産学官連携コーディネーター)	

協力メンバー

(学外)

Day Pitney LLP	アメリカ・ニューヨーク州弁護士	ロバート・L・ノートン
	(元産学官連携センター 法務室 客員教授)	

(学内)

研究推進部	産学官連携課 産学官連携グループ	野尻 知江
	知的財産グループ	青木 久枝
産学官連携センター	特任教授	野村 俊夫
	法務室 特定研究員	中川 雅之

2. 大学の海外拠点設置の現状

2.1 大学等に対するアンケート調査の結果

添付資料1の形式にてアンケート調査を行った結果、大学等が海外拠点設置に関し、検討すべき点、障害と感じている点として以下のようなものが挙げられた。

2.1.1 設置形態に関する問題点

- ・設置形態、法的手続
- ・現地法人とする場合の出資等の関与方法
- ・法人登録の是非
- ・拠点に求める機能と設置形態の選択
- ・目的及び拠点設置国の事情により法的形態を選択することの困難性(検討には時間、専門知識が必要)
- ・営業所又は事業所、現地法人の設置の困難性
- ・法令・制度の未整備による事務所開設登録の困難性
- ・海外不動産保有費用を考慮した効率的な設置形態の検討

2.1.2 労務上の問題点

- ・査証取得
- ・設置形態と勤務教職員の査証取得の関係
- ・教職員派遣に関する法的手続
- ・出向者の給与について
- ・海外での所得税課税分に関する大学における経費負担の制度化
- ・現地雇用における法的手続き全般
- ・雇用契約の方法
- ・労災時の対応
- ・共済組合の短期給付が不可能な場合における現地での民間保険への任意加入の必要性(ほぼ義務的)
- ・事務所登録が困難な場合に、現地での派遣制度を含めて現地雇用が不可能であること

2.1.3 税務上の問題点

- ・租税公課
- ・消費税

2. 1. 4 事業展開活動に関する問題点

- ・不動産に関する契約内容
- ・現地の機関が保有する施設内での部屋の間借り、維持方法
- ・現地の物件情報
- ・今後予想される賃貸借料の上昇
- ・費用対効果の面からの単独設置の困難性
- ・今後の永続的に海外拠点を維持するための不動産の所有の検討
- ・パートタイム雇用の場合の連絡頻度の限界
- ・現地の事情に詳しい卒業生等のパートタイム雇用
- ・海外拠点設置による活動実績・評価
- ・拠点を維持する必要経費(間接経費)の十分な事前把握
- ・諸経費の経理処理
- ・設置形態により拠点の口座を開設することができない場合の経費支払
- ・閉鎖する際の煩雑な手続

2. 2 大学等による海外拠点設置の課題

前述の2. 1に記載した事項を概観すると、大学等が海外拠点の設置に関して検討すべき点や、障害と感じている点は、基本的な制度の理解に関わる問題から、具体的な実務上の運用に関わる問題まで、広範囲に亘っていると考えられる。

このうち、基本的な制度に関する事項については、各国の状況確認の点は残るものの、その調査を行うために必要な基本的知見及び留意点の認識という点においては、一般に共通するものがある。他方、具体的な実務上の運用に関わる点については、個別具体的案件及び各国の状況が多分に影響するところであって、共通した事項として調査研究を行うことは、困難であり、また適当ではないと言える。

加えて、海外拠点の設置に関する事項についての理解は、前述の具体的な実務上の運用の調査を進めるに当たって、前提となるものであり、また重要な視点となるものである。

したがって、本調査研究では、大学等による海外拠点の具体的な実務上の運用に関わる事項に留意しつつ、海外拠点の設置に係る基本的な制度に関する事項を中心に調査研究を行い、次章以降に纏めた。

3. 産学官連携活動のための海外拠点の設置に際しての検討点

3.1 概説

3.1.1 海外拠点設置のソフト面及びハード面に関する問題点

(1) 海外拠点設置に際しての問題点の整理

産学官連携活動のための海外拠点の設置に際して、検討すべき点は大きくは2種類に分かれる。一つは、海外拠点設置の目的から派生する活動内容等一連のいわばソフト面に関する問題であり、もう一つは、ソフト面を踏まえ、海外拠点を設置し機能させるための基盤整備に関わるいわばハード面に関する問題である。

このうち、前者のソフト面に関する問題は、海外拠点の設置に当たり、出発点として議論すべき問題を含み、例えば、以下のような事項がこれに含まれる。

- ① 国際的産学官連携に関する基本方針の策定
- ② 前述①の基本方針を踏まえた国際的産学官連携活動に関する短期・中期・長期の戦略の策定
- ③ 前述②の戦略の中での海外拠点の位置付け及び設置目的の具体化・明確化
- ④ 前述③の設置目的に即した海外拠点の活動内容及び活動予算の想定
- ⑤ 前述①乃至④を踏まえた海外拠点設置地域の選定
- ⑥ オフィスの整備、海外拠点に常駐する拠点勤務者の選任、業務体制の整備等、前述①乃至⑤を踏まえた海外拠点の具体的な企画及び設計

他方、後者のハード面に関する問題は、ソフト面の問題を検討して描かれた海外拠点の想定像を実現するための実務的な問題であり、例えば、以下のような事項がこれに含まれる。

- ① 拠点設置形態に関する法務上の問題点
- ② 拠点勤務者に関する労務上の問題点
- ③ 拠点活動に関する会計上及び税務上の問題点

本調査研究は、前述のうち、主としてハード面に関する問題と、ソフト面の問題の中でも実務的な側面を持つ⑥をその対象とするものである。

(2) 海外拠点設置に際しての問題検討の手順

前述のとおり、海外拠点設置に関する問題はソフト面とハード面に一応の分類ができるが、実際のこれらの問題の検討の手順としては、ソフト面の問題に関する検討を一定程度検討した後に、ハード面の問題の調査・検討を進め、その結果得られた情報を基に、再度、ソフト面の問題について検討した上で海外拠点の設置・運用計画を策定し、実行するというように双方を横断しながら検討を進めることになるものと思われる。

すなわち、ハード面の問題は、実務に密接に関連するものであるため、これを的確に検討するためには、ソフト面の問題について一定程度具体的に検討されていなければならない。例えば、各種の制度は、国毎に異なり、多数の国についてこれら全ての問題を事前調査するのは実効性に乏しいため、予めある程度候補地域が絞られている必要がある。また、海外拠点の活動内容によっては、想定する設置形態が異なり、活動に係る課税の可能性の有無も、仮に課税される場合の課税の対象範囲も大きく異なってくることになる。

他方、ハード面の問題について一定程度具体的に調査・検討された段階で、当初の想定していなかった、あるいは想定していた以上のリスクや費用の発生の可能性が判明することがある。また、いくつかの国又は都市で比較すると条件が異なる場合がある。したがって、ハード面の調査・検討の結果に基づき、海外拠点での活動範囲の広狭を調整する等のソフト面の問題の再検討が必要となってくるのである。

そして、場合によっては、このソフト面における検討とハード面における検討を繰り返すことにより、最終的にいかなる国・地域にいかなる海外拠点を設置し、当該拠点においていかなる活動を行うかが定まることもあるだろう。

加えて、海外拠点を設置した後、国際的産官学連携活動の次なるステージへ進むために、設置形態を変更する可能性や、海外拠点の設置の裏返しとして、拠点を閉鎖し、撤退して次の活動に重きを移す可能性もあり、その際に円滑に対処できるよう、予めこのような中長期的な視点からも検討をしておく必要があることにも留意しなければならない。

なお、以下においては、海外拠点を設置することが決定されていることを前提として各種の検討すべき点について記載をするが、そもそもの前提として、それ以前の、海外拠点を設置するか否かを決定する段階においては、海外拠点を設置する国において裁判管轄権が発生する可能性が高いことにも留意して、総合的に判断がなされるべきであろう。

3. 1. 2 問題検討の視点

本調査研究で扱うハード面に関する問題を検討する際、我が国の大学法人ないし大学を主体としてとらえた場合に、留意しなければならない事項として、以下のような点が考えられる。

- ① 産官学連携の目的ないし産官学連携活動の本質は、研究支援活動である。したがって、従来の海外拠点の設置に関する問題と共通項を有する一方で、以下のような異なる側面も有することに留意しなければならない。

一産官学連携活動は、研究活動そのものではない点で、産官学連携活動を担う海外拠点は、従来、大学法人ないし大学が海外に設けてきた研究拠点とは異なる側面を有する。

一産学官連携活動はいわゆるビジネス活動(※)ではない点で、大学法人ないし大学の海外拠点の設置は、企業の海外進出におけるそれとは異なる側面を有する。

※ ただし、各国の制度によってはビジネス活動と同様に扱われる場合もあるため、留意されたい。(後述②に関連)

- ② 産学官連携は、前述①のような本質を有する一方で、その活動的側面に焦点を当ててみれば、企業との連携を図るという場面において部分的にはあるが、企業におけるビジネス的手法と同様の手法(例;知的財産権の活用。)が採られるという特殊性を有する。したがって、この特殊性が各国の制度上、どのように捉えられ、本質を理解してもらうためにどのような説明が必要となるのかについて留意しなければならない。

また、本調査研究で扱うハード面に関する問題が各国の制度に関するものである以上、その検討の際には、以下のような点に留意しなければならない。

- ① 各国の制度は、その国の歴史や文化に裏打ちされたものである。したがって、ハード面に関連する制度について、表面的ないし形式的に見るだけではなく、歴史や文化までも理解しようとしなければ、有効に活用することはできない。
- ② 各国の制度は、多分にその国の政策の影響を受けるものであり、常に変更がなされる可能性を有するものである。したがって、ハード面に関連する制度について、固定的なものとして見るのではなく、流動的なものとして理解しておかなければならない。

なお、以下においては、海外拠点を設置しようとする我が国の大学法人ないし大学について、大学法人、大学、又は大学本部という異なる表現を用いているが、これは、我が国の法制及び現地の法制との関係上、また我が国と海外拠点設置国との関係上、統一的な名称を使用することが困難であることからのものであることを理解されたい。

3.2 設置形態に関する問題点

3.2.1 序説

海外拠点を設置する際には、まず、法的にどのような形態で拠点を設置するかを検討することが必要となる。この点は、単なる形態の選択というだけではなく、海外拠点における活動の範囲、会計上及び税務上の手続等、種々の問題に関連するものであるため、拠点の設置目的及び想定される活動内容等を踏まえ、慎重に検討し、選択することが必要となる。

この点に関し、調査・検討すべき事項としては、具体的には、以下のような点が挙げられる。

(1) 我が国法制上の制限

海外拠点の設置形態については各国の法制度によることになるが、現地法制のほかに我が国の法制上の制限についても、検討が必要である。

すなわち、大学法人は、その性質上、設置根拠法との関係で、活動その他に各種の制限がなされている場合がある。例えば、国立大学法人の場合は、その設置根拠法である国立大学法人法上、承認 TLO 以外の会社の株式を取得することについて、許容される活動としての明記がないため、例えば、株式会社の形態を利用した海外拠点の設置は、現行の国立大学法人法上検討が必要であると思われる。

このように、大学法人が海外拠点を設置する場合には、その種別に応じて我が国における設置根拠法及び関連法において特別な制限が課されていないかについて、確認、検討の上、設置形態を選択する必要がある。

なお、我が国の法制上の制限については、個々の事案に併せて検討する必要があり、また今後の法改正による変更の可能性も否定できないところであり、したがって、本報告書の目的に鑑みて、本報告書においては、かかる制限について留意しつつも、主として現地法制に焦点を当て、各種の問題点を概観することとする。

(2) 現地法制及び現地法制上の制限

会社法を初めとする組織法の考え方と仕組みに関しては、国毎に異なるところであるため、一見して我が国の制度に類似している制度であっても、十分に内容を確認する必要がある。

また、一般論として、自国外で設立された法人について、一定の範囲で、自国で設立された法人と異なる取扱いがなされることも考えられるので、設置形態の検討に際しては、この点にも注意しなければならない。

加えて、組織法の中には、我が国の大学法人で言うところの国立大学法人法や私立学校法に相当する法令もこれに含まれるが、我が国において大学法人及び大学法人以外で研究・教育の事業を行いたいと希望する者がその事業について学校教育法等による規律を受けるように、海外においても、その活動の領域や内容によっては、その活動に関連する事業関係法令による規律を受ける可能性があることにも注意が必要である。

(3) 非営利団体たる大学法人特有の問題

一般的には、我が国においては非営利団体である大学法人についても、企業と同様に、営利団体としての形態で拠点を設置することは、現地法上禁止ないし制限されず、可能であることが多い。もっとも、営利団体としての制度設計がなされているが故に、現地法上当該形態を選択することを禁止ないし制限されていなくても、実務上の要請を考えると制度上そぐわない点が生じる場合もあることに注意を要する。

また、大学法人が我が国で非営利団体として認められていることから、海外においても、大学法人に非営利性が認められ、自国の非営利団体のために用意されている特殊な形態で、

拠点を設置しうる可能性もある。ただし、このような形態においては、許認可の取得が必要である場合がある上、目的に応じた厳格な要件が存在することも多く、その意味では、目的に応じた活動制限がなされている可能性が高い。したがって、そのような形態を選択する場合には、必要な要件を具備するか、仮に具備する場合には活動内容の制限が海外拠点の設置目的の達成の上で支障とならないか等について、慎重な確認と検討が求められる。

3. 2. 2 設置形態の種別

大学法人が産学官連携のための海外拠点を設置する際の法的形態としては、一般的に、以下に記載の、①駐在員事務所、②支店及び③現地法人の3つが考えられる。

これら3つの設置形態を比較するための主なポイントは、(ア)法人格の有無、(イ)活動内容の制限の有無、(ウ)登録ないし登記手続の有無、(エ)決算書類作成義務及び法人税納付義務の有無及び(オ)独立性の有無ないしリスク回避の可能性、の5つである。

なお、各形態に関する厳密な定義及び要件は、各国の法令によるため、以下はあくまでも一般論としての記載であることに留意されたい。

3. 2. 2. 1 駐在員事務所

(1) 法人格

いわゆる駐在員事務所(Representative Office)は、機関の手足とも言うべきものであって、大学法人の一部であり、大学法人と別個独立の法人格を有するわけではない。そのため、この形態による海外拠点は、原則として契約の主体となることができず、海外拠点を通じて行う活動に関しては、大学法人自体が権利を有し、義務を負う。

なお、駐在員事務所について、単なる事実状態と認識されるか、あるいは一定の法的状態と認識されるかは、国毎に異なる。

(2) 活動内容の制限

駐在員事務所については活動が一定範囲に制限される。いかなる活動が認められるかについては、正確には、国毎に確認が必要ではあるが、一般的には、情報収集、購買行為等を行うことができるものの、営業活動や契約行為は行えず、拠点名義の銀行口座を持つこともできないのが通常である。駐在員事務所の形態で海外拠点を設置する場合には、その活動が駐在員事務所として予定されている範囲に限定されることが適切であるかについて検討を要する。

(3) 登録ないし登記手続

駐在員事務所であっても、後述の支店や法人を設立するために短期的に設置するのではなく、中長期的に何らかの活動を行う拠点として設置する場合(例;英国で言うところの Place

of Business とみなされる場合。)には、支店の場合と同様又は類似の登録ないし登記が求められる場合が多い。

なお、この問題と、後述の税務上の恒久的施設(Permanent Establishment: PE)の該非の問題は別個の観点のものである。もっとも、これらは、活動という観点から判断されうという点では一致しており、関連する可能性はある。

(4) 決算書類作成義務及び法人税納付義務

駐在員事務所は、前述のとおり、自身において契約締結や営業活動を行うことが予定されていない形態の拠点であるため、その設置国において、活動を財務的に把握するための駐在員事務所自体の活動に係る決算書類ないし財務諸表の定期的な作成やその法定監査の実施、駐在員事務所を設置する法人の決算書類ないし財務諸表の翻訳文の提出は求められないのが通常である。

また、いわゆる法人税は、後述のとおり、法人所得に賦課される租税であり、駐在員事務所は、前述のとおり、営業活動を行うことが予定されていない形態の拠点であるため、本来、駐在員事務所の活動について法人税の納付義務は、発生しないはずである。

しかし、法人税の納付義務の有無は、あくまでも税法上の基準に則り活動内容等から判断されるため、駐在員事務所での活動がいわゆる恒久的施設としての活動として税務当局に認識され、利益が生じていると判断された場合には、たとえその活動が駐在員事務所を通じて行われたものであったとしても、また設置した大学法人が我が国の税法上非課税法人であったとしても、その設置国において、法人税の納付義務が生じることがあることに注意が必要である。この場合には、税務上の決算書類ないし財務諸表の作成等についての対応も必要となる。

(5) 独立性ないしリスク回避

前述のように、駐在員事務所は、大学法人の一部であり、また独自の事業活動も行えないため、大学本部への従属性は、強いと言える。その一方で、駐在員事務所それ自体は、大学法人と別個独立の法人格を有さないため、駐在員事務所を通じた活動に関する法的責任は、大学法人が負うこととなる。

3. 2. 2. 2 支店

(1) 法人格

いわゆる支店(Branch)は、前述の駐在員事務所という形態とは異なり、後述のとおり、ある程度広範な活動内容が認められ、国によっては、一定の独立性を有することを支店と認める基準とするところもある。

しかしながら、支店は、本質的には大学法人の一部であり、独自の法人格を有するわけではない。この点は駐在員事務所と同様であり、この形態による海外拠点は、原則として契約の主体となることができず、海外拠点を通じて行う活動に関しては、大学法人自体が権利を有し、義務を負う。

なお、国によっては、アメリカのように、支店と駐在員事務所の区別はなく、単なる事実状態と認識されるに過ぎない場合もある。

(2) 活動内容の制限

支店については、その活動範囲に駐在員事務所のような制限がなく、本店(本調査研究の例によれば、我が国の大学本部)から当該支店に付与された権限内で営利活動まで行うことができるのが通常であり、一般的には、拠点名義の銀行口座を開設することもできる。また、支店は、契約締結にも関与することも可能ではあるが、前述のとおり、大学法人とは別個独立別の法人格を有するわけではないため、あくまでも法律上の契約の主体は、大学法人となる。

(3) 登録ないし登記手続

支店については、我が国で言うところの会社法に相当する組織法によって規制を受け、登録ないし登記手続が必要とされることが通常である。

登録ないし登記が求められる場合においては、支店を設置する法人のいわゆる定款の翻訳文(法人の設立が法令によるときは当該法令の翻訳文)や、当該設置の時点での決算書類ないし財務諸表の翻訳文の提出が求められることが多い。この点、翻訳は、公証翻訳あるいは法定翻訳(つまり、翻訳資格者が法定されている。)を求められる可能性があり、また、決算書類ないし財務諸表も我が国の会計基準(例;国立大学法人の場合、国立大学法人会計基準がある。)によるものではなく、支店を設置する国において認められている会計基準に則ったものに修正することを求められる可能性があることに注意を要する。

(4) 決算書類作成義務及び法人税納付義務

支店は、前述のとおり、自身において契約の主体とはならないものの、通常、支店を通じて営業活動が行われることが予定されているため、その設置国において、活動を財務的に把握するために、支店を設置する法人の決算書類の財務諸表ないし決算書類の翻訳文の定期的な提出が求められる可能性がある。

また、支店での活動は、税務上、いわゆる恒久的施設としての活動として税務当局に認識されるのが通常であり、たとえ設置した大学法人が我が国の税法上非課税法人であったとしても、その設置国において、法人税の納付義務が生じ、これに併せて税務申告を行う義務が生じることがあることに注意が必要である。

なお、この場合において、我が国と設置国との間でいわゆる租税条約が締結されているときは、納付対象となる法人所得の範囲が縮減され、また、賦課される税率が軽減されることもあることに留意が必要である。また、組織法上支店の形態を選択し、税務申告が必要であったとしても、実際に納税額が生じるか否かは、現実の活動に基づいて判断される。

(5) 独立性ないしリスク回避

支店は、大学法人の一部であり、独自の法人格を有さないという意味で、大学本部から独立性を有さず、一定の従属性が認められる一方で、支店を通じて行う活動に関する法的責任は、大学法人が負うこととなる。

3. 2. 2. 3 現地法人

(1) 営利法人／非営利法人

現地法人の形態で海外拠点を設置する場合(Overseas/Foreign Subsidiary)には、まず、最も一般的な方法として挙げられるのが、我が国の会社法で言うところの会社の設立である。この設置形態は、多くの国において、営利法人として分類されている。

しかしながら、ドイツのように、営利法人又は非営利法人の区別を組織法上の問題ではなく、税法上の問題としてのみ捉える国もあるため、そのような国においては、非営利目的の会社を設立するということも考えられる。

なお、我が国の大学法人が営利目的の会社を設立することに関しては、現地法制上は特に問題がないのが通常であると思われる。

加えて、大学法人は非営利団体としての性格を有することから、各国における非営利団体のための特殊な法人形態の利用可能性を検討する余地がある。特に、そのような形態についてどのような制度を設けているかについては、国(アメリカのような連邦制を採用している国においては、州)毎で様々であることから、拠点の設置を考える際には、設置対象国において該当する制度がないかを調査し、その採用の是非を検討する必要がある。

(2) 法人格

現地法人は、大学法人ないし大学本部とは別個独立の法人格を有することから、拠点自体の名義で契約締結や事業活動を行うことができ、また、海外拠点を通じて行う活動に係る権利義務は、原則として海外拠点である現地法人自体に帰属する。

反面、これは、大学法人ないし大学本部と海外拠点との間のやり取りは主として契約となること(例;支店の形態においては、活動資金は、内部での資金の移動による拠出を意味するが、現地法人の形態においては、業務委託契約と当該契約に基づく費用等の拠出を意味する。)、また、第三者との間で大学法人ないし大学本部の名義で契約を締結した場合には、原則とし

て現地法人である海外拠点にその効力が及ばないことを意味しており、設置国における活動の位置付けには注意を要する。

(3) 活動内容の制限

海外拠点の設置について一般的な会社という形態による場合、活動内容については、設置国の組織法やその他一般的な法令による制限の可能性はあるものの、一個の独立した法人であるため、活動の許容範囲は広く、一般的には駐在員事務所や支店のような限定はない。

この点、営利目的の会社の場合、営利活動を含む事業活動一般が認められる一方で、非営利目的の会社の場合、その性質上、活動内容について目的による制限が生じるが、活動内容を広げることを考えたときは、一般的には目的変更の方法も存在する。もっとも、この目的変更が簡易な手続で可能であるかについては、非営利目的の会社の形態で海外拠点を設置する際に確認しておくのが適当であり、設置形態の検討の際には、中長期的な視点から変更の可能性に留意しておくべきであろう。

その他、海外拠点の設置について非営利団体のための特殊な法人形態による場合には、根拠法において、制度趣旨に従い、種々の制限が課されているのが通常である。そのため、このような形態を選択する際には、当該形態で、想定している海外拠点の活動が行うことができるかについて、検討することを要する。

(4) 登録ないし登記手続

海外拠点の設置について一般的な会社という形態による場合、我が国で言うところの会社法に相当する法律によって規制を受け、何らかの登録ないし登記手続が必要とされることが通常である。

また、非営利団体のための特殊な法人形態による場合には、根拠法において、設置国の管轄機関の許認可を得る等の設立要件の具備が必要とされていることが多く、また、何らかの登録ないし登記手続が必要とされることが通常である。具備すべき要件が多いため、一般に、会社という形態による場合より、設立は困難であり、このような形態による海外拠点の設置には時間を要するものと考えられる。

なお、海外拠点の設置は、設置国の専門職事務所の協力を得て行うことが通常であるが、非営利団体のための特殊な法人形態による場合には、手続経験を有する専門職事務所は限られてくる可能性があることにも留意すべきであろう。

(5) 決算書類作成義務及び法人税納付義務

現地法人は、前述のとおり、一般的に、自身において契約締結や営業活動を行うことが可能であり、また、一個の独立した法人であることから、その設置国において、活動を財務的に把握するために、現地法人自体の決算書類ないし財務諸表の定期的な作成が求められるの

が通常である。また、その現地法人の資産規模等によっては、その作成された決算書類ないし財務諸表について、法定監査の実施が求められる場合がある。

また、海外拠点の設置について現地法人の形態による場合は、拠点の活動に係る法人税については、大学法人とは別個に、拠点を一個の独立した単位として税務申告及び納付の義務が発生することとなる。この点、非営利目的の会社形態の場合や、非営利団体のための特殊な法人形態の場合は、一定の要件の下、法人税について軽減又は免除の措置を受けられるのが通常である。

なお、現地法人の形態で設置した海外拠点については、我が国において、公的資金が拠出されている大学法人の総合的な資金利用状況を明確にするため、適用を受ける会計基準(例;国立大学法人の場合、国立大学法人会計基準。)に則って、大学法人ないし大学本部の会計処理に関し大学法人ないし大学本部と、海外拠点を一個のグループとして一体的に処理する、いわゆる連結決算の制度が適用される可能性があることに注意が必要である。

(6) 独立性ないしリスク回避

現地法人の形態により設置された海外拠点は、前述のように、大学法人ないし大学本部とは別個独立の法人格を有し、法的には大学法人から完全に独立しているのが原則である。そのため、このような海外拠点においては、法的には、大学法人の意思とは別個の独立した意思決定が可能である。

したがって、このような海外拠点の活動について、大学法人ないし大学本部が一定のコントロールを及ぼしたい場合には、大学法人ないし大学本部が出資者として法的にどの程度経営方針の決定や業務の管理・執行に関与することが可能であるかといった観点から法人種別を選択する必要がある。例えば、一人株主が法的に認められておらず、設立には2名以上の出資者が必要であるとされる法人種別や、出資者がごく限られた事項の決定にしか関与することができない法人種別もあるので、留意が必要である。

なお、海外拠点の活動のコントロールについては、大学法人ないし大学本部から拠点への責任者の派遣による管理や、拠点との間で業務契約を締結することによる管理等の、出資以外の手法を同時に組み合わせること等も、併せて検討する必要があるだろう。

また、このような形態の海外拠点は、大学法人ないし大学本部とは別個独立の法人格を有するという意味からすれば、海外拠点における活動の責任は、前述のとおり、原則としては、海外拠点たる現地法人自身に帰属することとなる。ただし、法人には、大学法人ないし大学本部が株主等となることから、海外拠点における活動について、大学法人ないし大学本部が株主等として出資した額を限度として責任を負う有限責任法人の制度がある一方で、株主等も無限に責任を負う無限責任法人の制度があることには、注意が必要である。

この点、一般に、大学法人ないし大学本部が海外拠点を現地法人の形態で設置するときは、企業の場合と同様、海外拠点における活動の責任を全面的に大学法人ないし大学本部が負うことを回避することが目的の 1 つであると考えられるが、無限責任法人の形態を選択すれば、かかるリスク回避は望めない。他方で、有限責任法人の形態を選択すれば、かかるリスク回避の要請にも一定限度で応えうるものと言えよう。

もっとも、ここで留意すべきは、たとえ海外拠点の設置形態について有限責任法人を選択したとしても、必ずしも完全なリスク回避にはならない、という点であろう。すなわち、現実には大学法人ないし大学本部がその設置国における何らかの活動のために拠点を設置し、自己の管理下で当該活動をさせている、という関係性があるため、設置国において、海外拠点における活動について、前述のとおり、設置国において大学法人ないし大学本部自体について裁判管轄権が発生する可能性も否定できないと思われる。

3. 2. 3 設置形態選択の基準

海外拠点の設置形態としては、前述のような種別があるが、その設置に際し、いずれを選択するかは、以下のような点が検討のポイントとなると考えられる。

ただし、以下の全ての点において、大学法人ないし大学本部の希望どおりとなる形態を見出すことは困難であると思われるため、海外拠点の設置形態の選択については、その検討を踏まえた上で、再度、設置目的に立ち返り、その活動内容との調整を図る必要がある。

(1) 海外拠点の設置目的に応じた活動を行うことができるか。

選択した海外拠点の形態・種別によっては、前述のとおり、その活動内容が制限されるケースがあるため、留意が必要である。

また、後述するが、海外拠点における 2 人目以降の勤務者を我が国から赴任させ、あるいは現地採用することを考慮した場合には、海外拠点が法的に登録ないし登記されたものである必要がある場合もあるため、この点についても、予め確認が必要である。

(2) 海外拠点の設置の手續及び費用、会計処理の要否、法人税納付義務の有無の面で、その煩雑さや費用負担に耐えられるか。

費用対効果ないしコスト・パフォーマンスの観点から過剰の負担と判断される場合には、活動内容を狭め、負担の少ない設置形態を選択することも選択肢の 1 つとして検討するのが適切であろう。

(3) 独立性ないしリスク回避をどのように考え、どうバランスさせるか。

海外拠点の設置形態については、大学法人ないし大学本部からの独立性が高くなればなるほど、大学法人ないし大学本部に責任追及が及ぶ可能性が少なくなり、リスクを回避しやす

くなるが、他方で、海外拠点の活動について大学法人ないし大学本部によるコントロールが困難となる可能性が高まる。そのため、このバランスをどうとるかという問題がある。

この点、株主等たる大学法人ないし大学本部が無限に責任を負うこととなる前述の無限責任法人のような形態は、独立性、リスク回避双方の面で、大学法人ないし大学本部にとってメリットが少ないと言えるため、他に特別な理由がない限り、選択を避けるべきものであると考えられる。

3.2.4 その他

本調査研究は、大学法人が単独の拠点を設置する場合を対象とするため、対象外の事項ではあるが、以下において、参考までに、海外拠点の設置に関連するフレームワークについて、簡単に記載する。現実には海外拠点の設置を検討されるに際しては、以下のようなフレームワークについても、併せて検討されたい。

(1) 法人又は個人への業務委託

実態のある組織として海外拠点を設置するのではなく、契約ベースで、法人又は個人に業務を委託するという形で、海外拠点としての実質的な機能を担ってもらう方法も考えられる。いわゆるエージェント(Agent)に業務委託する場合等がこれに該当する。アメリカのように、駐在員事務所及び支店を事実状態として認識し、法律上はエージェントとして扱う国もある。

エージェントは、契約により業務を受託する者に過ぎず、したがって、活動内容は、契約に基づき定まることとなる。大学法人がどの程度どれだけの責任を負うかについては、概ね個々の契約の内容によって決せられることになると考えられるため、契約の検討に際しては留意する必要がある。

なお、法人税の納付義務は、税法上は、あくまでも活動内容によりその有無が判断されるため、場合によっては、エージェントの活動自体が大学法人の恒久的施設としての活動と判断され、納税義務を生じさせる可能性があることには注意を要する。

(2) 複数の大学法人での海外拠点の設置

海外拠点の活用や費用負担の側面で、単独の大学法人での海外拠点の設置及び運用が困難である場合には、複数の大学法人で1つの海外拠点を設置し、運用することも考えられる。

この場合において、①我が国でコンソーシアム、非営利法人等の団体を創設し、当該団体が海外拠点を設置し、運用する、という方法と、②複数の大学法人が株主等となり、共同で現地法人を設立する方法、等が考えられる。

(3) いわゆる技術移転機関(TLO)を介しての海外拠点の設置

海外拠点の機能として技術移転活動をメインに考える場合には、我が国で、いわゆる技術移転機関(TLO)を子会社化し、その技術移転機関が海外拠点を設置し、運用する、という方法で、いわば間接的な形で海外拠点を設置することも考えられる。

3.3 労務上の問題点

3.3.1 序説

海外拠点勤務者の雇用については、大きく分けて、我が国で雇用し、海外拠点に赴任させる方法と、現地雇用を行う方法との2つがある。前者の場合は、いわゆる査証(Visa)の取得にはじまる入国許可、滞在許可(在留許可)、及び労働許可(就労許可)に係る制度への理解が必要であり、後者の場合、現地雇用関係法のチェックが必要である。また、拠点勤務者の所得税、社会保険の取扱いについても、前者の方法と後者の方法とで異なってくることとなる。

なお、大学法人の教職員等を海外に赴任させる場合において、その形態を法的に見たときは、①転籍ないし移籍出向、②在籍出向、③長期海外出張、④短期海外出張等、種々に区分されるところであるが、本章において取り上げられる労務上の問題点に関し我が国又は拠点設置国のいずれの国の法令が適用されるかは、この形態等に応じて異なることとなる。本報告書は、労務上の問題点について、主として拠点設置国の法令上の取扱いを整理したものであり、用語としては便宜上、赴任あるいは派遣を用いている。したがって、具体的な事案における検討に際しては、当該事案における事情に基づき、まず、我が国又は拠点設置国のいずれの国の関係法令が適用されるかを検討する必要があることに留意されたい。

3.3.2 入国許可・滞在許可・労働許可

(1) ビザ制度等

拠点勤務者が我が国から赴任する場合の最も大きな問題としては、いわゆるビザの問題が挙げられる。なお、一般に、いわゆる「ビザの問題」として認識されている中には、入国許可、滞在許可、及び労働許可の3つの段階がある。正確には、ビザは入国許可の申請証明書であって、入国許可の段階におけるステップの1つに過ぎず、その取得自体は入国許可、滞在許可、及び労働許可とは直接的には関係しないものではある。しかしながら、本報告書では、便宜上、一般的な呼称に従い、それらをまとめて「ビザ等」ないし「ビザ制度等」と称することとする。

ビザ制度等は、国毎に異なり、前述の3つがそれぞれ分離した制度として位置付けられていることもあれば、このうち2つ又はすべてが制度的に一体化されていることもあり、また、それぞれの制度は分離したものであっても、許可取得手続自体は1つになっていることもある。

ビザ等に関する事項については、各国の入国管理局、国境局等、出入国を管理する官庁が所掌していることが多いが、前述の3制度が分離している国等においては、その他の官庁、例えば、労働局、外国人局、警察庁、滞在地の県庁又は市役所等の機関も関わってくる可能性もある。そのため、拠点設置国が決まれば、当該国の在日大使館・総領事館(領事部、領事課等が担当部署となることが多い。)に問い合わせ、制度の詳細を確認する必要がある。この点、現実には前述の各種の許可を取得するまでに、時間がかかることもあることから、余裕を持った対応をすることが好ましい。特に、近時の経済状況もあり、どの国においても自国民の雇用の確保が重要な問題となっていることから、自国外からの労働者の受入れの基準については、厳格化されている傾向がある。したがって、ビザ制度等の改正や運用基準の見直し等の動向把握も含め、留意が必要である。

なお、産官学連携のための海外拠点での勤務である場合には、その業務内容は、情報収集、ネットワーク構築、リエゾン活動等になり、いわゆる教育活動や研究活動ではないため、勤務者がいわゆる教員の身分を持つ者であったとしても、一般に、研究者用のビザ等は適さないであろうことに留意が必要である。

また、我が国で雇用された者であっても、当該国の国籍や永住権を有する者の場合には、通常、ビザ等の問題は生じない。産官学連携に関しては、企業経験を有する者の採用も検討されることが予想されるところ、該当者が一定期間の海外勤務経験がある場合には、永住権を既に有している、又は永住権を取得することができる状態にある可能性もあるため、この点についても、念頭に置く方が良くであろう。さらに、拠点の設置対象地域がいわゆる欧州である場合には、欧州経済領域の国籍を有する者であるか否かによっても取扱いが異なってくるため、併せて、この点についても留意されたい。

ビザ等に関する一般的な情報については、前述のとおり、拠点設置国が我が国に置いている大使館や領事館での取得が可能であるほか、我が国が拠点設置国に置いている大使館や領事館においても取得が可能である。より詳細な情報を必要とする際にどの官庁に照会すれば良いかについても、概ね、これらの機関の担当窓口で知ることが可能である。また、拠点設置国で提携をしている機関や大学等を通じて、所掌官庁に照会することも、場合によっては有効であろう。

もともと、ビザ等についての取得の可否は、具体的事情をもとに、当該国の権限を有する担当官庁・部署によって判断される事項であるため、前述の方法で得られる一般的な情報はあくまで当初の手がかりに過ぎないものであって、これにより容易に判断できる問題ではなく、また、情報の提供があったことにより何らかの保証が生じるものではないことに留意されたい。

また、ほとんどの国において、出入国や移住といった事項(Immigration)に関するサービスを専門とする法律事務所その他の専門職事務所が存在するので、早い段階でそのような事務所に相談することが好ましい。

(2) 海外拠点設置時の勤務者に関するビザ等について

自国外からの企業等の誘致等の目的から、多くの国において、拠点を設置しようとする1人目の者のみが利用可能な特別なビザ等が用意されている。

産官学連携のための海外拠点における1人目の勤務者として赴任する者は、通常、海外拠点の立上げの任務を担う、拠点の所長に相当する人物になることが想定される。この点からは、前述のような、企業が海外における事業立上げの際に利用する種別のビザ等の取得を検討することになると思われる。この場合においては、当該人物に一定以上の決定権が存在することや、入国直前に一定期間の雇用期間があること等が要件とされている場合が多い。また、この種別のビザ等とは別に、受入先の有無を問わず当該人物の能力を要件とされる種別のビザ等の取得を検討することも考えられるが、この場合は、通常、かなり高度な能力が求められるため、1人目の勤務者の選定の際には、このような点も考慮する必要があるだろう。

また、1人目の拠点勤務者のビザ等の取得については、企業が海外に事業所を設置する例や大学の教員ないし研究者が研究・教育のために海外に長期滞在する例はこれまでも多くあるが、大学法人が産官学連携のための海外拠点を設置する場合の特有の問題として、大学法人が自身の活動、すなわち大学本部としての活動のために海外拠点を設置するということはこれまでにそれほど例がないことに起因する難しさがある。

すなわち、産官学連携のための海外拠点の勤務者の場合は、ビザ制度等自体が典型的なケースとして想定しておらず、またビザ等の審査担当官において十分な理解が得られない場合もあり、また大学関係者であっても、原則としてはいわゆる研究者ビザ等や留学生ビザ等の適用はないと思われる一方で、ビジネスでの滞在にも馴染まない側面もあり、結果として、ビザ制度等上での分類が適用されるかが明確でなく、ビザ等の取得に思わぬ時間を要することも考えられる。

この点に関しては、ヒアリング調査においては、特に1人目の拠点勤務者のビザ等の取得に際しては、拠点設置国で提携している機関や大学、法律事務所等の協力を得る等して、事前に所掌官庁及びビザ等の審査担当官に十分に状況を説明し、理解を得る機会を持って手続を進めた方が良いとの意見が多く聞かれた。

(3) 海外拠点設置後の勤務者に関するビザ等について

海外拠点設置後の拠点勤務者の場合は、企業内転勤で利用される種別のビザ等の取得を検討することが最も一般的と思われる。(ただし、具体的事案によっては異なるビザ等の可能性がある。)この場合においては、拠点設置国において同様の能力を有する人材を確保することが不可能又は困難であることが条件とされていることもあり、要件の厳しさは、当該国の労働政策ないし雇用対策の内容にも多分に影響を受ける。前述のように、多くの国において、近

時の経済状況を反映して要件が厳格化される傾向が強いため、我が国から赴任させることの必要性や、現地採用で対応しうる業務及びポジションについて、十分な検討が必要と思われる。

この点、例えば、大学法人ないし大学本部と連携した高度な事務管理を要求されるスタッフのような場合には、高度な日本語能力と当該業務慣行の十分な理解が必要不可欠であることが我が国からの派遣の必要性の根拠となりうると思われる一方で、単純な事務業務への従事者であれば、日本語能力の点を充たした者があれば現地採用を求められる可能性がある。

なお、企業内転勤で利用されるビザ等の種別については、提出書類等が企業を想定されたものになっている可能性がある。そのため、準備できない書類がある場合には、法律事務所等と相談することや、所掌官庁及びビザ担当官に照会することが必要であり、万が一提出書類の準備の困難性により当該種別の利用が難しい場合には、他の種別のビザ等の申請の可能性も検討することになる。

また、海外拠点設立後の拠点勤務者の赴任には、ビザ制度等上、当該拠点が受入先として登録されていることが求められている場合があるため、拠点の設置形態の検討の際には、この点についても、併せて検討する必要がある。

(4) 現地に滞在中の研究者又は留学生のアルバイトについて

拠点設置国に滞在中の日本人研究者や日本人留学生は、我が国の事情にも拠点設置国の事情にも詳しく、当該国の大学や研究機関とのネットワークも有しているため、その活用は有用であると思われる。

もっとも、拠点設置国に滞在中の日本人研究者や日本人留学生について、拠点勤務者として雇用するときは、ビザ等の種別の変更を要する可能性があり、必ずしも、我が国で行われている、いわゆる短期のアルバイトとして雇用するようには、手続を進めることができない可能性があることに注意しなければならない。

この点、国によっては、滞在中の日本人研究者や日本人留学生について、ビザ等の種別の変更を伴うことなく、一定の範囲で短時間労働(いわゆるアルバイト)を行うことが可能であることがある。これについては、各国のビザ制度等により、またビザ等の種別により取扱いが異なるため一概には言えないものの、研究者については主な受入先との関係で制限が生じ、また留学生については労働時間が制限されていたり、一定の届出が必要となったりすることが通常的那样である。

なお、ビザ制度等とは直接的な関係はないが、拠点設置国に滞在中の日本人研究者や日本人留学生は、受入先との契約において他の機関に雇用されることについて、制限されていることもありうるので、この点についても、十分に注意することが必要であろう。

3.3.3 現地雇用関係法

(1) 現地雇用における留意点

現地雇用する場合には、現地の雇用関係法、労働協約、慣行、慣習等に十分留意する必要がある。例えば、以下のような点については国ごとに異なる。

- ① 雇用関係法が労働法として1つの体系にまとまっているか。あるいは、それぞれ別個の領域の法令を確認する必要があるか。
- ② 従業員代表又は労働組合と雇用者との協定等、法令以外に拘束力を有するものがあるか。
- ③ 法令上又は拘束力が認められる規定上、どのような事項が雇用者の義務、被用者の権利と定められているか。
- ④ 労働条件等、内容は当事者の合意に委ねられるか。すなわち、前述③のうち当事者の合意で異なる定めをすることが無効となるものがあるか。

したがって、我が国での取扱いに基づく先入観念に捉われず、拠点設置国の法律事務所に相談し、必要があれば関係政府機関に確認することが必要であり、重要である。なお、拠点設置が欧州である場合には、欧州連合(EU)の規定についても確認の必要があることに留意を要する。

また、良好な業務環境を築くためには、併せて、文化の相違等に起因する労働意識や権利意識の差異にも留意することも重要である。この点、個々人でも異なるところであるが、例えば、組織と個人の関係、担当業務、残業及び休暇等についての考え方が異なる傾向にあることはよく聞かれるものである。

さらに、勤務条件は、我が国での勤務条件をベースとした対応となることが想定されるが、拠点設置国の経済状況に合致しない場合や、現地採用された拠点勤務者との間で待遇に著しい差が生じている場合には、問題が生じる可能性もあるため、留意が必要である。

なお、我が国から拠点勤務者を赴任させる場合にも、国によっては一定の範囲で、現地雇用関係法等が適用される場合があるため、予めその内容を確認することが必要である。

(2) 個別事項

以下、個別事項に関し、主な留意点につき例を記載するが、問題となる点はこれ以外にも多数考えられる。なお、これがすべての点ではなく、一例に過ぎないこと、具体的な注意事項については国毎に異なることに留意されたい。

●雇用形態及び雇用契約

有期雇用、パートタイム、派遣等の雇用形態については、当該形態の有無、日本と類似の制度があってもどのような権利義務が発生するのかについて国毎に異なるため、留意が必要である。

法律上、書面が要求されていない場合でも、雇用に際しては雇用契約書を作成することが通常である。勤務条件が記載された簡単な書面だけではなく、比較的詳細な契約となることが一般である。

法律上書面での合意が必要とされる事項がある場合もあるので注意が必要である。また、法律上定められていない事項、又は法律上定められていても当事者の合意が優先する事項については、予め契約書に定め、後日の紛争を回避する必要がある。

いわゆる試用期間については、国により最長期間が定められていることもある。

●差別・ハラスメント

差別及びハラスメントについては、募集から雇用終了に至るまで一貫して留意を要する事項である。何が差別又はハラスメントと解されるかについては正しい知識を得るようにしなければならない。

差別及びハラスメントに関しては、セクシュアル・ハラスメントが一般的な例として挙げられることが多いが、これに限られるわけではなく、人種・皮膚の色、性的指向、宗教又は政治的信念、障害、年齢、感染症又は感染症の疑い等を理由にしたものも存在する。

留意すべき例として具体的には以下のような事項がある。

－“he”や“she”等の性別の先入観を与える言葉を使用せ

ず、“he/she”、“jobholder”、“you”等の用語を用いる

－採用面接において、配偶者の有無、家族構成、家族との同居／別居の別、年齢、性別、宗教、人種に関連する質問をしない。

－応募の際に、「日本人」のように国籍を特定してはならない。なお、「日本語の読み書きの能力を有する人」という能力に関する表現はしばしば見受けられるようである。

●募集

国によっては、現地での採用を行うためには拠点として登録がされていることが必要な場合もあるため、設置形態の点と併せて確認が必要である。

一般に、新聞広告、インターネット、公的機関の利用、人材紹介会社の利用、自社ホームページでの募集等、募集方法は一般に日本と共通している。この点、日本語の読み書きの能力を有する者を募集したい場合には、例えば、日系の新聞や現地に生活する日本人向けのフリーペーパーへの掲載等もなされているようである。

国によっては、求人広告掲載内容について法律上の義務がある等の場合があるため、留意が必要である。

後述のとおり、勤務においては業務内容が重要視されるため、適正な人材確保及び採用後の紛争防止のためにも、募集の際には、職務記述書(Job Description)によってこれを明らかにしておく必要がある。

●賃金、労働時間、休暇等

ほとんどの国において、当事者間の合意に優先する事項として、一定の範囲で、法律上定められている労働条件が存在するので、その点を確認する必要がある。また、法律上定められる条件の他、労使協定等で定められる条件を遵守する必要がある場合もあり、併せて確認が必要である。例えば、最低賃金、勤務時間及び残業時間の上限、各種休暇制度とその日数、ワーク・スペースの下限等がこれにあたる。

また、業務内容が重要視されることが多く、後日に業務内容の変更が困難なこともある。そのため、例えば、異動や他の業務も併せて行ってもらうなど可能性がある場合には、事前にその旨明示して募集し、採用に際しても雇用条件として書面で明らかにする必要がある。この点は、異動があることが通常である我が国の一般的な人事設計や労働意識とは異なる部分であるため、留意が必要である。

●雇用終了

定年については法律上定めがある場合とない場合がある。

雇用主からの解雇については、正当な理由の存在と正当な手続の履践が必要となるのが一般である。解雇に際しての、従業員保護の程度や手続については、国毎に異なる。

●労働組合等

労働組合については、一般に、業種毎のものと、会社毎のものとがあり、どちらの制度が採用されているかは国毎に異なる。

また、国によっては、法的拘束力を有する労使協定が存在したり、一定の要件の下で従業員が会社の意思決定(特に厚生関連の分野)に参加する制度があったりする。

このように、労働組合や従業員代表についての制度は国毎に異なるが、従業員数が多いほど留意事項が増える点では、概ね共通していると思われる。

3.3.4 勤務者の税務上及び社会保険制度上の問題点

3.3.4.1 問題検討の視点

拠点勤務者について、我が国からの従業員の赴任、又は現地雇用のいずれの方法を採ったとしても、拠点設置国において拠点勤務者の給与に係る所得税の納付義務があるか、かかる所得税について雇用主に源泉徴収義務があるか、また、拠点勤務者の拠点設置国の社会保険への加入義務があるかといった事項は、事前に確認すべきものである。

なお、本報告書においては、特に触れないが、従業員を海外拠点に長期に赴任させる場合には、例えば、我が国の住民税(例;住民票の転出届の処理。)等についても、その取扱いには注意を要する。

3.3.4.2 所得税

(1) 所得税

所得税(Individual Income Tax)とは、個人が得た所得に対して賦課される租税を言い、我が国をはじめとする多くの国において、法人税と並ぶ、基幹的な租税の1つとして位置付けられている。我が国では、主として所得税法が規律する。

(2) 居住者と課税所得

所得税については、多くの国において、自国に居住する個人に対しては、所得の源泉地を問わず、また自国への送金の有無を問わず、全世界所得を課税対象とする方式が採用されている。ただし、このいわゆる居住者であっても、国籍を有しない、あるいは永住権を有しない等、自国に恒久的な居住の見込みのない者については、他の居住者とは課税対象を異にする場合がある。

従業員を海外に赴任させるときは、赴任先の国において、また我が国において、赴任する従業員が法令上どのような区分に属する者と判定されるか否かを予め確認しておく必要がある。

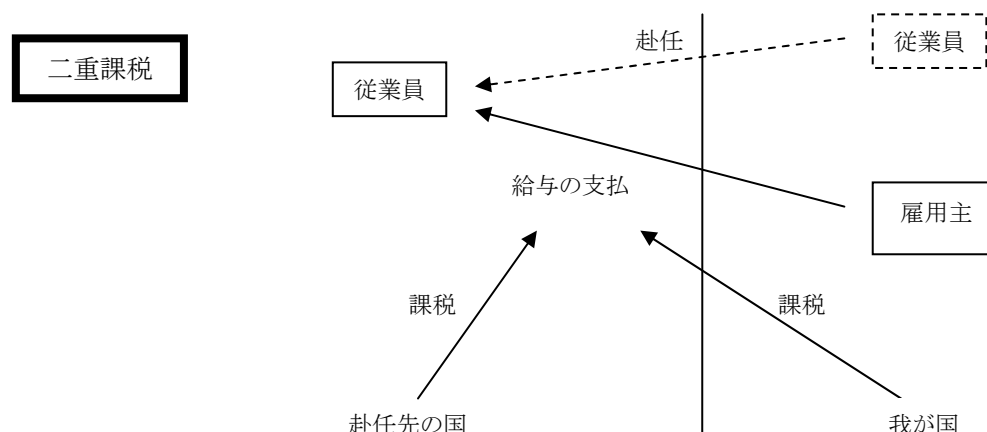
(3) 非居住者と課税所得

多くの国においては、自国に居住しない個人であっても、自国において行う勤務に係る所得に対しては、課税対象とする方式が採用されている。さらに、自国の法人又は個人から得た、銀行利子、配当金、ライセンス・ロイヤリティ等の一定の所得に対しても、課税する方式が採用されているのが通常である。これらの租税は、一般に、源泉所得税、源泉税、あるいは源泉徴収税(Withholding Tax)と呼ばれることがある。

通常、これらの租税の納付義務者である非居住者に対しその対象となる所得を拠出する法人又は個人は、その支払いの時に、これらの租税を源泉徴収し、納付する義務を負う。

(4) 二重課税と租税条約

前述の「居住」ないし「居住者」の概念ないし定義(裏返しとしての「非居住者」の概念ないし定義)や、「所得の源泉地」の概念ないし定義等、課税対象についての考え方は、国により異なっており、我が国から海外拠点に従業員を赴任させた場合には、1つの所得に対し我が国と赴任先の国とで重複して課税がなされる二重課税の問題が発生することがある。



我が国は、このような問題に対処するため、様々な国との間で、いわゆる租税条約を締結しており、主として財務省及び国税庁がその対応を行っている。例えば、我が国と英国との間で締結されている「所得及び譲渡収益に対する租税に関する二重課税の回避及び脱税の防止のための日本国とグレート・ブリテン及び北アイルランド連合王国との間の条約 (Convention between Japan and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland for the Avoidance of Double Taxation and the Prevention of Fiscal Evasion with respect to Taxes on Income and on Capital Gains)」がそれである。

このいわゆる租税条約は、

- ① 課税権の保有国の明確化による二重課税の回避
- ② 外国税額控除制度等、万が一発生した二重課税の排除方法の用意
- ③ 相手国を源泉地国とする租税の課税額の軽減

といった内容をその柱とするものである。

例えば、租税条約における給与所得の取扱いを見てみれば、条約により内容が異なる可能性はあるものの、多くの場合において、原則として居住者の属する国のみが課税権を有するとされ、ただ、居住者が条約の相手国において勤務することがあった場合であって、それがいわゆる短期滞在に該当しないときは、例外的に、当該勤務について支払われる給与所得についてその国が課税権を有する、とされている。この点、居住者の判定方法についても、規定が設けられている。

従業員を海外拠点に赴任させる場合には、我が国と赴任先の国との間で租税条約が締結されているか、また、締結されているとすれば条約はどのような所得を対象としており、その内容はどのようなものであるか、といった事項のほか、締結されている条約上の権利ないし利益を享受するには赴任前、赴任期間中及び赴任期間終了後においてどのような手続をどの官庁に行うことが必要となるか等を予め確認しておく必要がある。

なお、租税条約の適用を考慮する場合には、どの国と赴任先の国とのものが適用されるのかといった事項についても、注意を要する。すなわち、租税条約は、原則として赴任直前に税法上居住者であった国のものが適用され、国籍が適用基準となるわけではない。

(5) 所得税と給与所得

個人が事業者に従業員として雇用される場合において、所得税の課税対象となる所得の代表的なものとしては、給与所得がある。

給与所得は、一般にいわゆる基本給だけではなく、賞与や、残業手当及び休暇手当等の諸手当等を含む。

加えて、多くの国において、この給与所得には、広くは、フリンジ・ベネフィット(**Fringe Benefit**)と呼ばれる、事業者から従業員に対し付与される、現金支給によらない有形又は無形の経済的便益が含まれうることに注意を要する。この点、フリンジ・ベネフィットには、例えば、事業者が負担する、通勤費や出張旅費、社外交際費、福利厚生費(社用車及び社宅等の給付も含む。)、住宅賃借料、民間保険の保険料等が含まれうる。もともと、フリンジ・ベネフィットについては、その費目や内容、金額によっては、法令上、必要経費として給与所得から控除することが認められるものや、非課税所得に区分されるものもある。

なお、多くの国において、所得税について、基礎控除や、寄附金、社会保険料の個人負担分、自国外で納付した租税の控除等、所得控除や税額控除が通常認められている。

(6) 税務年度

所得税の徴収ないし納付は、法令等により定められた税務年度毎に行われることとなるが、税務年度は、国により異なる。したがって、税務年度の途中に海外に従業員を赴任させるときは、赴任前の所得と、赴任以後の所得とを区分して、税務処理する必要がある可能性があることに注意を要する。

(7) 申告納付

所得税の徴収ないし納付方法は、大きくは、①納税義務者による申告納税方式、及び②我が国で言う国税庁のような租税徴収機関による賦課課税方式がある。なお、我が国のほか、本件調査研究の対象とした英国、フランス、ドイツ、及びアメリカにおいては、申告納税方式が採用されている。

また、この申告納税方式においては、国によっては、我が国における場合と同様、給与の支払者による源泉徴収制度が設けられている場合がある。したがって、従業員を海外に赴任させる場合には、事業者は、赴任させる従業員の給与所得について、源泉徴収義務を負う可能性があることに注意を要する。

(8) 納税方法

納税の方法は、現金納付のほか、口座振替、銀行振込、小切手、クレジット・カード等の使用が認められうるが、例えば、英国においては、現金納付が認められている一方で、小切手の使用は推奨されておらず、アメリカにおいては、小切手の使用が認められている一方で、現金納付は推奨されていない等、その取扱いは、国により様々であって、一律ではなく、個別に確認が必要である。

この点、一般に、企業においては、前述の源泉徴収義務等との関係上、拠点設置国において、海外拠点名義の銀行口座の開設がなされることがある。もっとも、拠点設置国における銀行口座の開設には、当該海外拠点の現地法制上の法人格の問題のほか、我が国から当該海外拠点への送金時における外国為替及び外国貿易法(いわゆる外為法)に基づく報告その他の義務の有無等の我が国法令上の問題、さらに法人の内部管理規則上、管理権限の設定や支出報告義務等の経理処理上の問題を予め検討する必要があると思われる。

3.3.4.3 社会保険ないし公的保険

(1) 社会保険ないし公的保険

社会保険制度ないし公的保険制度は、一般に、国等の公的機関の管理ないし関与の下で、各種のリスクについて加入者それぞれが保険料を支払い、相互にカバーし合う、という強制加入の相互扶助制度である。我が国では、主として、①医療保険、②年金保険、③労災保険、④雇用保険、及び⑤介護保険の制度がある。

(2) 赴任先の国の社会保険への加入

海外においても、制度設計は様々であるものの、社会保険制度について、我が国と同様又は類似のものが整備されている場合が多く、海外に赴任する従業員は、我が国の社会保険制度の適用の継続の有無にかかわらず、赴任先の国の社会保険制度の適用を受けることとなる可能性がある。

また、社会保険制度の中には、我が国の厚生年金保険のように、事業主が自己の従業員とともに、保険料のいわゆる雇用主負担分の納付義務を負う制度が採用されている場合もあり、我が国及び赴任先の国の社会保険制度への対応は、海外に赴任する従業員個人の生活設計や人生設計等の問題にとどまらず、事業主自身の法令対応の問題にもなりうる点に注意を要する。

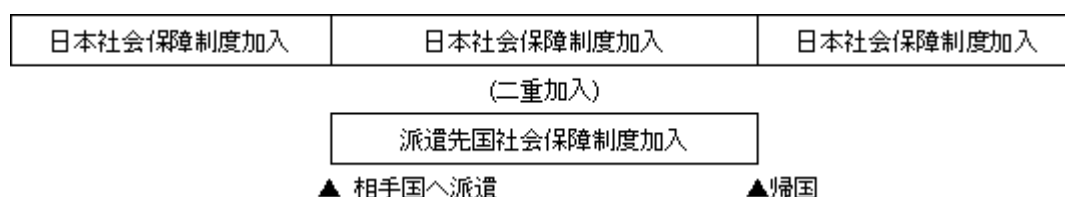
なお、従業員を海外拠点に赴任させる場合には、我が国又は赴任先の国の社会保険で各種の給付がどの範囲でどの程度なされるかを明確に把握することは容易でないことも等もあり、事業主及び赴任する従業員において、補充的ないし補完的に、民間の保険会社が運用する民間保険ないし私的保険への加入がなされることも多い。

ただし、この場合において、赴任する従業員が負担する保険料を事業主が負担するときは、赴任先の国によっては、前述のとおり、事業主が負担する保険料相当額はFRINGE・ベネフィットとして課税対象となる所得と判定される可能性があることに注意を要する。

(3) 二重加入と社会保障協定

例えば、海外拠点が現地法人の形態により設置されている場合において、従業員が当該拠点到転籍ないし移籍出向をすることとなったときは、事業主及び赴任する従業員は、我が国法令上、そもそも我が国の社会保険への加入義務はなく、社会保険への加入は、赴任先の国のもののみが対象となることになるが、従業員を海外拠点に派遣するケースすべてが必ずしもこのような状況にあるとは限らない。

すなわち、従業員の海外拠点への赴任の形態等によっては、赴任期間中において我が国の社会保険への加入が継続されることとなる場合があるが、このような場合において、赴任先の国の法令上、当該国の社会保険への加入が義務付けられるときは、我が国と赴任先の国とにおいて二重に保険料を支払う必要が出てくる。



出典：日本年金機構 http://www.nenkin.go.jp/agreement/manual/contents_1.html

また、赴任先の国において、我が国の年金保険のように、給付を受けるための資格要件に一定期間の制度への加入がある場合には、赴任期間中の対応によっては、我が国及び赴任先の国の双方又はいずれかにおいてそのような受給資格要件を満たすことができず、結果として、負担した保険料が掛け捨てとなってしまうおそれもある。

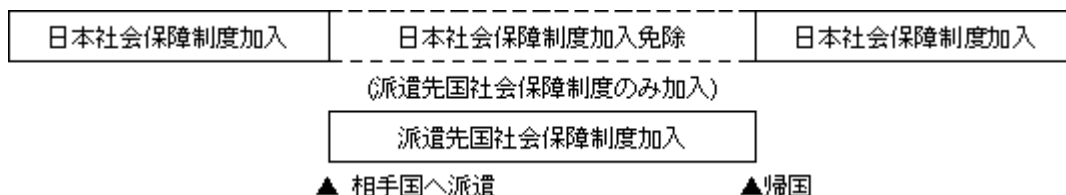
我が国は、このような問題に対処するため、様々な国との間で、いわゆる社会保障協定を締結しており、主として厚生労働省及び日本年金機構(旧社会保険庁)がこの対応を行っている。例えば、我が国と英国との間では、「社会保障に関する日本国とグレート・ブリテン及び北アイルランド連合王国との協定(Agreement between Japan and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland on Social Security)」が締結されている。

このいわゆる社会保障協定は、

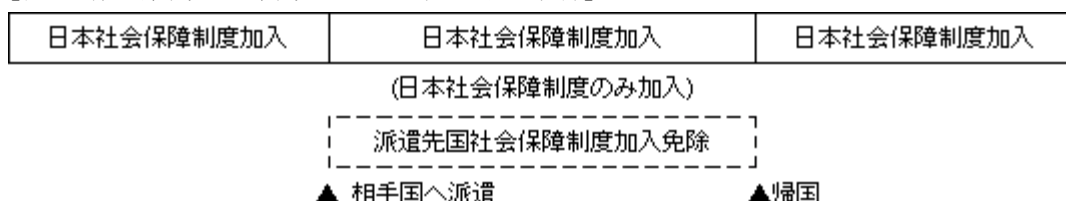
- ① 社会保険制度の適用調整： 相手国への赴任期間中は、原則として、相手国の社会保険への加入のみとし、赴任期間が5年を超えない見込みである場合には、赴任期間中の我が国の社会保険の加入の継続、及び我が国の雇用主との雇用関係の継続

を条件として、赴任期間中の相手国の社会保険への加入を免除し、我が国の社会保険への加入のみとする。

[原則]

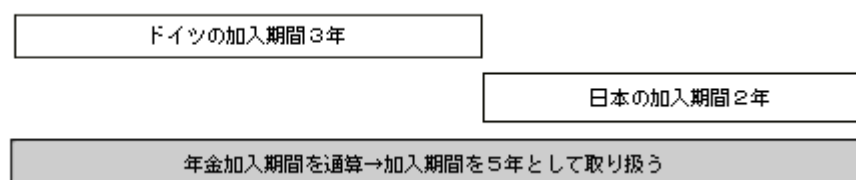


[例外: 派遣期間が5年間を超えない見込みの場合]



出典: 日本年金機構 http://www.nenkin.go.jp/agreement/manual/contents_1.html

- ② 保険加入期間の通算: 我が国と相手国との間の社会保険制度への加入期間を通算して、給付を受けるために最低限度必要とされる期間以上であれば、それぞれの国の社会保険制度への加入期間に応じた給付がそれぞれの国から受けられるようにする。



出典: 日本年金機構 http://www.nenkin.go.jp/agreement/manual/contents_1.html

といった内容措置をその柱とするものであり、その適用は、多くの場合、我が国の側では、医療保険のほか、年金保険が対象となっている。なお、この適用対象となる年金保険には、通常、我が国の国民年金保険や厚生年金保険だけでなく、共済年金保険も含まれている。

従業員を海外に赴任させる場合には、我が国と赴任先の国との間で社会保障協定が締結されているか、また、締結されているとすれば協定はどのような社会保険を対象としており、その内容はどのようなものであるか、といった事項のほか、締結されている協定上の権利ないし利益を享受するには赴任前、赴任期間中及び赴任期間終了後どのような手続をどの官庁に行うことが必要となるか等を予め確認しておく必要がある。

また、海外拠点に赴任する従業員に配偶者や、子供等の扶養家族がいる場合において、従業員が赴任の結果赴任先の国の社会保険に加入することとなる場合は、後述のとおり、扶養家族の社会保険の取扱いにも注意が必要である。

翻ってこれらの点を考慮した場合には、従業員の海外赴任について、例えば、前述の、5年の保険制度の適用調整を受けることが可能な国に対しては、赴任期間が5年を超えないよう、予め制度設計し、その運用を図ることも考えられる。

(4) 配偶者及びその他の被扶養者の取扱い

我が国が締結している社会保障協定に基づき、海外拠点に赴任された従業員が赴任後も引き続き我が国の社会保険への加入を継続し、赴任先の国の社会保険への加入が免除されるときは、その従業員の配偶者及び子供についても、派遣前と同様に引き続き我が国の社会保険制度上の被保険者あるいは被扶養者としての加入を継続していることとなる。

その一方で、従業員が長期赴任等により赴任先の国の社会保険に加入し、我が国の社会保険制度上の受給資格を喪失するときは、その従業員の配偶者については、我が国の社会保険の被保険者あるいは被扶養者としての受給資格を喪失することとなり、また、その従業員の子供については、医療保険の被扶養者としての受給資格を喪失することとなる。ただし、配偶者及び子供の住所地が我が国のままであるときは、それぞれが我が国の国民年金保険及び国民健康保険に加入することとなる。

(5) 我が国の国民年金保険への任意加入

我が国から海外拠点へ赴任された従業員が赴任先の国の年金保険に加入することになった場合であっても、我が国に住所を有さず、かつ我が国の国籍を有する20歳以上65歳未満であるときは、赴任先の国の年金保険に加え、申請により我が国の国民年金保険に任意加入することが可能となっている。

(6) 我が国の厚生年金保険への特例加入等

海外拠点に赴任派遣される従業員が、赴任前に我が国の厚生年金保険に加入している場合において、長期赴任等により赴任先の国の年金保険に加入することとなったときは、我が国の厚生年金保険の加入者ではなくなることになるが、このような場合においても、申請により我が国の厚生年金保険に特例加入することが可能となっている。

なお、我が国の大学の教職員等は、共済年金保険に加入していることが多いが、海外赴任時における共済年金保険についても、例えば、赴任先の国での社会保険の加入期間を通算することが認められる等、例外的な取扱いがあり、共済組合の組合員資格の喪失の可能性を含めて、その取扱いを事前に確認しておくべきであろう。

3. 4 会計上及び税務上の問題点

3. 4. 1 序説

海外に拠点を設置し、何らかの活動を行うときは、その設置形態によって、当該活動について、拠点設置国において会計及び税務(特に法人税)に関しどのような義務が発生しうるかといった事項は、事前に確認すべきものである。

3. 4. 2 会計上の問題点

我が国の会社、大学その他の機関が海外に拠点を設置し、何らかの活動を行う場合においては、拠点の形態によっては、拠点設置国において、法令に従い定期的に、拠点の活動について、貸借対照表、損益計算書、キャッシュフロー計算書等の決算書類ないし財務諸表の作成及び保存、会計監査人による法定監査、政府機関に対する財務報告等が義務付けられる可能性がある。

この点、国により制度設計は異なるものの、一般論としては、いわゆる駐在員事務所の形態においては、そのような義務が課されていない場合が多く、その一方で、いわゆる支店の形態においては、我が国の大学本部の決算書類ないし財務諸表の翻訳文の定期的な提出の義務、あるいは支店の活動自体に係る決算書類ないし財務諸表の定期的な作成の義務が課されている場合がある。もっとも、いわゆる支店の形態においてそのような義務が課されている場合においても、当該設置国においてはその法定監査の義務は課されていないのが通常である。

これらの形態と異なり、いわゆる現地法人の形態においては、通常、我が国の大学本部の決算書類ないし財務諸表の翻訳文の定期的な提出の義務は課されていない一方で、現地法人自身の決算書類ないし財務諸表の定期的な作成や、その法定監査の義務が課せられているのが通常である。この点、とりわけ、現地法人のうち、証券取引所に株式を上場している、いわゆる公開会社や、一定以上の資産規模を有する会社等は、組織法とは異なる観点から、より強固なコーポレート・ガバナンスが法的義務として課されていることが多い。

なお、海外拠点を設置する我が国の大学本部において、海外拠点の活動について、関係法令上どのような会計処理が求められるかについては、このような問題とは別個に検討が必要となる。この点、前述のとおり、海外拠点の設置が現地法人の形態によるときは、我が国において、公的資金が拠出されている大学法人の総合的な資金利用状況を明確にするため、適用を受ける会計基準(例;国立大学法人の場合、国立大学法人会計基準。)に則って、大学法人ないし大学本部の会計処理に関し大学法人ないし大学本部と、海外拠点を一つのグループとして一体的に処理する、いわゆる連結決算の制度が適用される可能性があることに注意が必要である。

3. 4. 3 税務上の問題点

3. 4. 3. 1 法人税

(1) 法人税

法人税(Corporate Tax)とは、いわゆる会社その他の法人が得た所得に対して賦課される租税を言い、我が国をはじめとする多くの国において、所得税と並ぶ、基幹的な租税の1つとして位置付けられている。我が国では、主として法人税法が規律するが、我が国の現行の法人税法上、国立大学法人や公立大学法人は非課税法人、学校法人も収益事業を除き非課税法人とされている。

(2) 内国法人と課税所得

法人税については、多くの国において、内国法人に対しては、所得の源泉地を問わず、全世界所得を課税対象とする方式が採用されている。すなわち、内国法人の在外支店を通じて行った事業から得た所得についても、その支店がいわゆる租税条約を締結している相手国に所在する場合(後述の租税条約の項を参照。)を除き、課税対象となる。もっとも、この場合においては、在外支店に係る所得につき自国外において支払った租税は、外国税額控除の対象となる可能性がある。

なお、自国に設立された法人は、設立国においては、通常、内国法人とみなされるが、この点、自国外で設立された法人であっても、自国に経営と業務管理の実質的な拠点がある場合には、国によっては、内国法人とみなす可能性がある。

(3) 外国法人と課税所得

多くの国においては、内国法人でない法人、すなわちいわゆる外国法人であっても、自国に存在する支店等を通じて自国で事業を行っている場合(d^oing business)には、その事業により得られた所得や、当該支店等に帰属する資産の処分から生じたキャピタル・ゲイン(Capital Gain)については、課税する方式が採用されている。

いわゆる支店は、前述のとおり、営業活動を含む事業活動をその前提としていることから、一般に、このような措置を受ける恒久的施設(Permanent Establishment: PE)とみなされるが、外国法人が契約締結権限を有する代理人等を有し、当該代理人等を通じて事業を行っているケースについても、恒久的施設を有するものとみなされ、このような措置を受ける可能性が高い。

すなわち、必ずしも拠点の形態により恒久的施設を有するか否かが判定されるわけではなく、その活動内容が問題となるため、活動内容如何によっては、駐在員事務所であっても恒久的施設とみなされうることは注意を要する。

翻ってこの点を考慮した場合には、海外拠点を駐在員事務所の形態で設置するケースでは、拠点の活動を、例えば、情報収集に限定する等、事業を行っているとみなされないよう、内容や権限等について、予め制度設計し、その運用を図ることも考えられる。

(4) 移転価格税制

海外に設置した拠点の活動について、拠点設置国の法人税が課せられるか否かは、拠点の設置形態によらないことは前述のとおりであるが、とりわけ、我が国にある大学本部と海外にある拠点との取引が法人税の賦課の対象となるケース(例;海外拠点が現地法人の形態で設置された場合の大学本部と海外拠点の取引。)については、恣意的な価格設定により、間接的に所得を一方の国から他方の国へ移転し、法人税負担を不当に軽減することを排除する、いわゆる移転価格税制(Transfer Pricing Taxation)が問題となりうる。

この移転価格税制においては、取引価格について恣意的な価格設定があるとみなされた場合には、法人税の賦課との関係上、実際の取引価格ではなく、いわゆる市場価格である独立企業間取引価格が取引価格とみなされることとなる。我が国をはじめ、英国、フランス、ドイツ、アメリカ等においては、独立企業間取引価格の算定方法は、経済協力開発機構(OECD)のガイドラインに則り、①独立価格比準法(Comparable Unrelated Price Method: CUP)、②再販売価格基準法(Resale Price Method: RP)、又は③原価基準法(Cost Plus Method: CP)が採用されていることが多く、これらが不相当である場合には、同ガイドラインに則り、④取引単位営業利益法(Transactional Net Margin Method: TNMM)や、⑤利益分割法(Profit Split Method: PS)が採用されるのが通常である。

なお、国によっては、前述の取引に係る価格の決定方法の文書化等が義務付けられている場合もある。

(5) 二重課税と租税条約

前述の「内国法人」や「外国法人」、「恒久的施設」の概念ないし定義等、課税対象についての考え方は、国により異なっており、1つの所得に対し我が国と拠点設置国とで重複して課税がなされる二重課税の問題が発生することがある。

我が国は、このような問題に対処するため、前述の所得税の場合と同様、様々な国との間で、いわゆる租税条約を締結しており、主として財務省及び国税庁がこの対応を行っている。

この租税条約は、

- ① 課税権の保有国の明確化による二重課税の回避
- ② 外国税額控除制度等、万が一発生した二重課税の排除方法の用意
- ③ 相手国を源泉地国とする租税の課税額の軽減

といった内容をその柱とするものであり、通常、恒久的施設についても、規定が設けられている。

租税条約における事業所得の取扱いを見てみれば、条約により内容が異なる可能性はあるものの、多くの場合において、原則として条約により内国法人とされる法人の属する国のみが課税権を有するとされ、ただ、当該法人が条約の相手国において恒久的施設を通じて事業を行ったときは、例外的に、当該恒久的施設に帰属する事業所得についてその国が課税権を有する、とされている。

海外において現地法人によらない形態で拠点を設置する場合には、拠点が設置国の法令上、恒久的施設に該当するか否かを確認する必要があるが、その確認に際しては、我が国と拠点設置国との間で租税条約が締結されているか、また、締結されているとすれば条約はどのような所得を対象としており、その内容はどのようなものであるか、といった事項のほか、締結されている条約上の権利ないし利益を享受するにはどのような手続をどの官庁に対し行うことが必要となるか等も併せて確認しておく必要がある。

翻ってこの点を考慮した場合には、海外における拠点の設置について、例えば、拠点設置国において恒久的施設を有するとみなされないよう、拠点の設置形態や、拠点の活動内容を設定する等、予め制度設計し、その運用を図ることも考えられる。

(6) 課税の軽減又は免除

我が国の国立大学法人や公立大学法人、学校法人は、前述のとおり、我が国の現行の法人税法上は、概ね非課税法人として取り扱われているが、海外においても、我が国の非営利活動法人のような、活動の目的や内容から、法人税について非課税とする法人設置形態を用意している国がある。

非営利機関である大学が海外において拠点を設置するに際しては、前述のとおり、いわゆる駐在員事務所や支店、現地法人といった、企業において一般的となっている設置形態だけでなく、拠点設置国において非課税法人制度の有無も併せて確認しておくべきだろう。

もっとも、そのような制度の下では、前述のとおり、一般に、活動の目的や内容が制限されるため、予定されている活動や、拠点の設置及び維持に要するコスト等を踏まえ、その是非を検討することが必要となる。

3. 4. 3. 2 事業税等

いわゆる内国法人については、前述の法人税以外にも、課税を受ける場合がある。例えば、事業を行うことないし事業所を設けていることに対する事業税ないし営業税のほか、保有する不動産に対する固定資産税ないし不動産税等がある。

なお、これらの租税については、国だけでなく、州や、我が国で言うところの都道府県及び市町村といった行政単位毎に異なる内容のものであるのが通常であり、その詳細は本報告書においては特に触れないが、現実には海外に拠点を設置する場合には、このような租税の有無についても注意をしなければならない。

3. 4. 3. 3 その他の租税

いわゆる外国法人については、前述のとおり、その事業所得に対し法人税が賦課されることがあるが、これ以外にも、その所得に課税される場合がある。

(1) 源泉所得税

例えば、外国法人が自国の法人又は個人から得た、銀行利子、配当金、ライセンス・ロイヤリティ等の一定の所得に対する課税がある。この租税は、一般に、源泉所得税、源泉税、あるいは源泉徴収税(Withholding Tax)と呼ばれることもある。

通常、源泉所得税の納付義務者である外国法人に対しライセンス・ロイヤリティ等を支払う法人又は個人は、その支払いの時に、源泉所得税を源泉徴収し、納付する義務を負う。

この租税は、前述のいわゆる租税条約により、税率の軽減ないし納税の免除がなされている場合があるため、前述のような支払いを受けるときは、租税条約の有無や条約の内容を確認することが重要である。

(2) 付加価値税

例えば、我が国における消費税に相当する、物品やサービスの供給及び輸入に対し課される付加価値税(Value Added Tax: VAT)がある。

この付加価値税は、最終的には、最終消費者が負担するものであるが、外国法人においても、取引の過程で付加価値税を請求し、あるいは請求されることがある。このような場合、外国法人であっても、付加価値税申告納付のための登録手続や、申告納付手続を行うことが義務付けられることとなる。

この点、海外拠点をいわゆる駐在員事務所の形態で設置した場合においては、当該設置国で課税対象取引を行っていないと、当該拠点に関する支出に対する付加価値税の納付額が大きいときは、その還付を受けるために、付加価値税申告のための登録手続を行うことが認められることがある。ただし、このような場合においても、税務登録や税務申告、税務関係書類の作成及び保管等に要する事務コストとのバランスには注意する必要がある。

なお、英国のように、国によっては、取引契約書において、取引価格には付加価値税が含まれておらず、別途加算される旨を明示することが必要とされる(すなわち、明示がない場合には、記載された取引金額は、付加価値税を含むものとみなされる。)場合もあるので、注意を要する。

(3) 事業税等

いわゆる外国法人であっても、拠点を設置したことにより、前述の租税以外にも、内国法人と同様の課税を受ける場合がある。例えば、前述のような、事業を行うことないし事業所を設け

ていることに対する事業税ないし営業税のほか、保有する不動産に対する固定資産税ないし不動産税等である。

なお、外国法人に対するこれらの租税についても、本報告書においては特に触れないが、現実には海外に拠点を設置する場合には、これらの租税の有無についても注意をしなければならない。

3.4.3.4 拠点勤務者への給与支払いに係る源泉徴収義務

事業主が行う拠点勤務者への給与の支払いについては、前述のとおり、拠点設置国の所得税が課せられる可能性があるが、この場合において、当該支払いを行う事業者に対して、我が国における場合と同様、源泉徴収が義務付けられていることがある。

3.5 事業展開活動に関する問題点

3.5.1 序説

海外拠点を設置したとしても、当該拠点が有効に機能しなければ、期待した目的が実現しない。すなわち、当該拠点の機能を担保するための事業展開活動に関する問題点として、例えば、①オフィス整備の問題(設備面の整備)、②拠点勤務者の選任等(人員面の整備)、及び③業務体制整備の問題(体制面の整備)の問題が挙げられる。

3.5.2 オフィスの整備

(1) 不動産賃借の制度

不動産賃借の制度については、国によって、商事／個人、長期／短期などの区別が存在することがあり、その場合、それぞれについて契約更新、解除事由等において、法律上定められている条件が異なることもあるため、注意が必要である。

一定期間ごとに契約条件、賃料を見直す制度や慣習を有する国もあれば、敷金礼金の慣習も国毎によって異なる。

また、雇用関係法、消防法等に相当する法令との関係で、労働安全衛生の面からの制限がある場合もあり、この点も確認が必要である。

(2) 物件の選択

オフィス物件を探す際には、例えば、以下の点を考慮して決定する必要がある。主要都市では、日系の不動産会社もあるため、これを活用する方法もある。

- －同一都市の中でも地域によって特性が異なる(官庁街、オフィス街、日本法人密集地等)ため、拠点の活動にあう場所を選択する。
- －オフィス周辺の安全性やオフィスからの移動ルートの安全性の確保が必要である。
- －活動上アクセスが多い場所への交通の便を確認する。

また、主要都市には、オフィス・スペースのみの賃貸の他、スペースだけではなく、オフィス機器、共用会議室、共用秘書等が付いたいわゆるサービス・オフィスの賃貸が行われていることがある。サービス・オフィスは、一般的には早く入居でき、短期間から賃借できる反面、割高である場合もある。(もっとも、費用の点については、オフィス機器・会議室レンタル費用、秘書の人件費等も含めて比較する必要がある。)いずれを選択するかは費用の面からの検討も必要であるが、拠点設立時や設立後間もない期間について便宜性を考え、サービス・オフィスを選択ことも一案であると思われる。

(3) 不動産賃貸借契約の締結

我が国とは異なり、諸外国では契約締結時にある程度詳細な契約書を交わすことが通常である。この点、法律上、契約書の作成が要請され、最小限定めるべき事項が決められている場合もある。

法律で定められている事項の中には、当事者が別の合意をしても認められない場合と、別の合意をすれば合意が優先させる場合があるため、契約締結の際にはその点を確認する必要がある。また、法律で記載が必要とされていない事項であっても、例えば、賃料改訂、修繕義務、途中解約事由、契約更新の可否等、契約書で合意内容を明らかにしておかないことによって、後日思わぬ事態が生じることもあるので、注意が必要である。

契約名義に関しては、駐在員事務所、支店等、法人格を有さない形態による場合には、大学法人名義になるのが通常である。しかし、家主から、自国外にある大学法人ではなく、自国にいる拠点勤務者の個人での契約を希望される場合もある。

また、契約締結の際に、登記等の、海外拠点に関する所在証明を求められる場合もある。この場合において、オフィス所在地が定まっていなくて登録ないし登記ができず、登録ないし登記ができないとオフィスを借りるときの所在証明が発行されないというジレンマが生じることもある。そのような場合には、一時的に提携機関や会計事務所等に間借りし、海外拠点の設置計画を前に進める方法も取られるようである。

なお、契約名義、存在証明についての問題は、一般的な傾向として、海外法人が海外拠点立上げ等に使う可能性が高いサービス・オフィスの方が問題が生じにくいと思われる。

(4) オフィス設備

電話・FAX 等に使用する電話回線、ガス、電気、水道等については、国により、公共サービスとして一定の団体が担っている場合もあれば、民間サービスが基本とされている場合もあるため、この点について確認が必要である。

また、IT 環境、オフィスのクリーニング等についての手配、盗難・火災保険への加入も必要となる。

3. 5. 3 拠点勤務者の選任等

3. 5. 3. 1 拠点勤務者の選任

(1) 拠点の所長(海外拠点設置時の1人目の勤務者)

前述のように、海外拠点における1人目の勤務者は、海外拠点の立上げの職責を担う拠点の所長に相当する人物になることが想定される。また、海外拠点の立上げの後もしばらくの間は1人で活動をする可能性もある。

したがって、海外拠点における1人目の勤務者は、現地の事情にも我が国の事情にも精通し、かつ、大学法人ないし大学本部とも良好なコミュニケーションを取り、業務を行うことができる人物でなければならない。

そこで、考えられる人物像としては、例えば、

① (ア) 現地で滞り経験を経験を有し、該当ビザ取得に必要な能力が認められる日本国内からの赴任者、又は(イ) 現地国籍又は永住権を有していて、日本をよく理解している人であって、

② (ア) 企業的感觉を持つアカデミアの人、又は(イ) アカデミア的感觉を持つ企業の人が相当であると思われる。

(2) スタッフについて

2人目の勤務者として検討されるケースとしては、拠点事務を行う大学職員の赴任、又は拠点の所長の秘書業務を行う者と思われる。この点、所長の秘書業務を行う者の場合は、前述のビザ取得の可能性を考慮すれば、日本語の読み書きの能力の要件を満たせば、我が国からの赴任ではなく、現地雇用で対応することも考えられる。

(3) アルバイトについて

前述のように、拠点設置国に滞在中の日本人研究者や日本国留学生について、ビザの種別の変更を伴うことなく、一定の範囲でいわゆるアルバイトが認められている場合には、我が国の事情にも現地の事情にも詳しく、拠点設置国の大学や研究機関とのネットワークも有していることから、その雇用は有用であると思われる。

3. 5. 3. 2 拠点勤務者の給与設定

拠点勤務者の給与に賦課される所得税については、他の各種の租税と同様、赴任先の国と我が国との間において適用税率が異なる場合が多い。したがって、海外に従業員を赴任する場合において、我が国での勤務と同額の給与を支給したときは、赴任する従業員の給与の手取りの金額が我が国での勤務時に比して低くなる可能性がある。

そこで、以下においては、参考までに、企業において一般的に用いられている、我が国から赴任する駐在員の赴任中の給与の設定方法の1例を記載する。

既に海外進出経験を有する企業の例を見れば、一般に、我が国での勤務時における給与の手取りの金額から赴任先の国の所得税の課税額を逆算して給与の支給総額を決定することにより、赴任後においても給与の手取りの金額を保証するネット保証ないし手取保証がなされることが多い。

海外赴任をする従業員の給与についての代表的な算定方法には、

- ① 国内給与中の生計費相当額に生計費指数を用いて物価差を反映させ、基本給を決定する本国購買力補償方式
- ② 赴任先の国において必要となる生計費を独自に算定して基本給を決定する別建て方式
- ③ 国内給与を全額支給した上で、生計費補助を加算して支給する併用方式
- ④ 職務内容に応じて基本給を決定し、必要に応じて生計費を補助する海外職務給方式等があり、近年は、比較的規模の大きい企業においては、本国購買力補償方式と前述のネット保証と組み合わせて運用されることが多いようである。

なお、購買力補償方式において使用される、各都市での生計費指数は、いくつかのコンサルティング機関よりその提供がなされている。

3. 5. 4 業務体制の整備

海外拠点を立ち上げ、そして設備及び人員を整備したとしても、適切かつ十分な業務体制が構築されていない場合には、海外拠点が想定していたように十分な機能を果たさない、といった事態が生じる。

主な要因としては以下のことが考えられる。

- ① 海外拠点が我が国と異なる文化を持つ社会の中で活動する分、意思疎通や意識の共有は想定している以上に難しい。それにもかかわらず、その難しさが認識されていない場合がある。
- ② 海外においては業務内容及び指揮系統の明確化が我が国より顕著であるところ、それに対応する体制が準備されていない。
- ③ 時差や祝日の違い、距離等の関係上、コミュニケーションが取りにくい。そのため、情報伝達にタイムラグが生じる。
- ④ 大学本部としては、海外拠点を設置した以上、何らかの成果を出す必要が出てくる。しかしながら、海外拠点からすれば、まず、ネットワークの構築から始める必要があり、短期的に成果を求められても困る状態にある。
- ⑤ 大学本部としては、各種事務につき、定められた手順があるが、それが必ずしも拠点設置国で通用するとは限らず、むしろ使用しにくい場合も多い。

これらの問題点を解決するには、業務執行のルールを策定するほか、以下のような事項を踏まえてその運用を図る等の業務体制の構築が必要であろう。

- ① 前述の理由により、大学本部と海外拠点では意思の疎通が難しい状態が生じうることを互いが認識する。
- ② 特に拠点の所長の場合、選定過程においても十分なコミュニケーションをとり、互いにある程度の信頼関係を築いた状態で選任する。また、海外拠点勤務前に、研修期間を設け、拠点の所長が、大学自体や産官学連携活動の戦略・概要についての理解を深める機会を作る。
- ③ 大学本部及び海外拠点の双方から、定期的な連絡を行い、互いに、活動計画・活動内容を把握して、情報格差をなくし、意識の共通化を図る。
- ④ 海外拠点の活動目標については、大学側としては、長期的な視点に立って考え、目に見える成果をあまりに早期の段階に求めない。海外拠点側としては、短期、中期、長期の目標を明確に設定し、それらの目標の達成のため、どのように活動しているかを見える形にするように努める。
- ⑤ 大学本部において従来行われている手続が、拠点設置国の実情に合わないときは、柔軟な対応を検討する。

4. 各国における制度について

4. 1 英国

4. 1. 1 グレート・ブリテン及び北アイルランド連合王国

グレート・ブリテン及び北アイルランド連合王国(United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)は、イングランド(England)、スコットランド(Scotland)、ウェールズ(Wales)及び北アイルランド(Northern Ireland)で構成される、いわゆる立憲君主制の連合王国であり、公用語は英語である。

英国を法体系で見れば、判例法を中心とするいわゆる英米法に属し、我が国も属している、成文法を中心とするいわゆる大陸法とは異なる法文化を有している。もともと、近年は、英国においても、多くの法領域で成文法が制定されている。英国の法制及び司法制度も、大陸法系の国のそれとは異なる。

なお、英国が我が国に設けている窓口としては、在外公館である駐日英国大使館や総領事館がある。また、我が国の企業等の英国への進出を支援している英国貿易投資総省(UK Trade & Investment)も、大使館及び領事館内に投資部として窓口を設けている。その他、英国においては、自国への投資促進や企業誘致の目的で、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドの投資誘致機関及びインランドの地域毎の地域開発公社が設立されており、これらの中には、日本事務所を有するものがある。

4. 1. 2 設置形態に関する問題

4. 1. 2. 1 UK Establishment

我が国で言うところの会社法に当たる Companies Act 2006 により、英国に現存している外国会社について、駐在員事務所(Place of Business)及び支店(Branch)の登記が1種類となり、双方が併せて、UK Establishment として扱われることになった。

具体的には、UK Establishment は、英国に存在する、

① Branch (Eleventh Company Law Directive (89/666/EEC)(a)に規定する意味のもの)、又は

② 前述①の Branch に該当しない Place of Business

をいい、UK Establishment 開設後1ヶ月以内に、企業設立関係局(Companies House)に登記が必要となる。

UK Establishment についての詳細は、Overseas Companies Regulations 2009 に規定されている。Overseas Companies Regulations 2009 は、2009年10月1日に施行され、

同日以降、この新しい取扱いへと変更となっている。ただし、施行後間もないため、実務上は、これからの運用によるところもあるようである。

4. 1. 2. 2 現地法人

(1) 概説

現地法人の場合、大きくは、**Companies Act 2006** に基づき設置される会社と、それ以外の法人に分けられる。会社の中には、非営利目的として設立されるときに使われる種別のものもある。

様々な種別の法人が存在するが、本報告書では、大学法人が利用を検討しやすいと考えられる非公開の有限責任会社と、チャリティ(**Charity**)の制度を取り上げる。

(2) Private Company Limited by Shares

Companies Act 2006 に基づき設置される会社の一種である。最も一般的な法人形態の種別であって、出資は株式の形態で行われるのが通常であり、株主の責任は、有限であって投資額以上の責任を負わない。この種別の会社は、取引や営利活動を行うのが通常であり、その利益は、将来のために蓄えられるか、株主に配分される。なお、我が国において非営利法人である大学法人がこの形態で法人を設立することについては何らの制限はない。

設立には、**Companies House** に登記が必要であり、**Companies House** から、設立証明書(**Certificate of Incorporation**)が発行された時点で取引を開始することができるとされる。

(3) Private Company Limited by Guarantee

Companies Act 2006 に基づき設置される会社の一種である。実務上はまれな形態であり、通常、非営利目的で会社を設立する場合に用いられる。

株式資本は持たず、メンバーは、会社整理の際の引当財産として、予め定められた金額(大抵は1ポンドのように名目上の金額)を寄附する義務を負う。メンバーは、会社が整理される際の負債の支払いを担保するために寄附が要請される場合に限り、この予め定められた範囲で責任を負う。

設立には、**Companies House** に登記が必要であり、**Companies House** から、設立証明書(**Certificate of Incorporation**)が発行された時点で取引を開始することができるとされる。

(4) Charitable Incorporated Organisation

Charities Act 2006 を根拠とした法人である。

チャリティ(**Charity**)とは、英国におけるボランタリー・セクターの一種であり、従来は、保証有限会社(**Company Limited by Guarantee**)、信託(**Trust**)、産業共済組合(**Industrial and Provident Society**)、法人格を持たない社団(**Unincorporated Association**)、勅許状

(Royal Charter)や法律により設立される団体といった他の法を根拠とする法人又は団体が Charity と認定される、という仕組みが採られていた。その後、Charities Act 2006 の成立により、同法を根拠とした法人である Charitable Incorporated Organisation を設立することが可能となった。ただし、該当部分については、未施行であり、2010 年中に施行予定となっている。

ここにチャリティ(Charity)と認められるためには、以下の 2 つの要件を充足しなければならず、Charity Commission で当該要件が充足されているかが判断される。

① Charitable Purpose のためだけ(only)に設立された組織体であること、及び

② 高等法院の裁判権の及ぶ範囲内(イングランド及びウェールズ)に存在すること

上記①については、Charitable Purpose と認められるためには、(ア)Charities Act 2006 PART 1-2 (2)各号のいずれかに該当し、(イ)活動が Public Benefit をもたらすものであると認められなければならない。このうち、(ア)については、(f)文化・科学促進又は(m)その他(Charities Act 2006 PART 1-2 (4)に該当するもの)について該当するか検討の余地があるものと思われる。(イ)に関しては、Charities Act 2006 PART 1-3 の Public Test によって判断されるが、Charities Act 2006 上は Public Benefit の定義がなされておらず、Charity Commission の Public Benefit に関するガイダンスに従うこととなる(Charities Act 2006 PART 1-4)。この点、Public Benefit について、社会的利益とは英国の利益という意味に限られるのか、もっと広い意味なのかについては明らかでない。

Charitable Incorporated Organisation については、前述のような厳しい要件があり、また、活動範囲も制限されることになるため、我が国の大学法人が産官学連携のための海外拠点の設置の際に利用することは、困難な側面があるだろう。

4. 1. 3 労務上の問題点

4. 1. 3. 1 入国許可・滞在許可・労働許可

英国に入国を希望するビザ国民、及び英国での長期滞在又は定住を希望するビザ免除国民の人々の申請過程を「エントリークリアランス(Entry Clearance)」という。なお、我が国は、Non-Visa Nationals に指定されており、6 ヶ月以下の滞在であればエントリークリアランスを申請する必要はない。エントリークリアランスについては、UK Border Agency が所掌機関である。エントリークリアランスに関する情報については、同機関の他、駐日英国大使館、VFS グローバルのサイトにおいて収集することができる。我が国における申請は東京又は大阪のビザ申請センターにおいて行う。なお、エントリークリアランスについては、頻繁に制度及び実務運用が改正される可能性があること、及び取得の可否については具体的案件に基づき所掌機関において判断されるものであることから、実際の申請・取得の際には、担当窓口にご相談されたい。

エントリークリアランスのうち、英国での就労及び留学等については、2008年2月末から、新制度に段階的に移行されている。新制度では、従来、80種余りあった入国・滞在許可について第1階層(Tier 1)から第5階層(Tier 5)に統合された。なお、第3階層(Tier 3)は、運用時期が未定であった(2009年12月初めの時点)。

- ・第1階層(Tier 1) 高度技能移民(Highly Skilled Migrant)
- ・第2階層(Tier 2) 求人ある技能労働者(Skilled Workers with Job Offer)
- ・第3階層(Tier 3) 低技能労働者(Low-skilled Migrant)
- ・第4階層(Tier 4) 学生(Student)
- ・第5階層(Tier 5) 一時労働者(Temporary Workers)

この新制度では、従来の「労働許可証」や「学生ビザ」といった呼称はなくなり、これらを含めて、ポイント・ベース・システム(Point Based System: PBS)に移行された。同システムでは、英国での就労・就学希望申請者は、資格、現職(前職)の収入、学歴・経験、年齢、英語能力、生活維持費、特定分野での人材の必要性などについてポイント評価が示される。評価基準は、各階層で異なり、基準をみたす場合にエントリークリアランスを取得することが可能となる。また、ポイント・ベース・システムでは、就労者や留学生を受け入れる機関は、事前にスポンサー登録を行わなければならない。さらに、従来は英国での就労について英語能力に関する要件は存在しなかったが、一部の例外を除き、英国での事業遂行や終了での滞在には英語能力の証明が必要となった。

この新制度については、現在移行中の段階であり、新たな変更の検討もなされているため、動向につき十分に注意する必要がある。

海外拠点設置後のスタッフについては、第2階層(Tier 2)の企業内転勤にてエントリークリアランスを申請することが考えられる。ポイントの詳細については、参考資料2を参照されたい。維持費及び英語能力の証明及びスポンサーによる引受証明が必要である。また、一定の場合には、第1階層(Tier 1)のうち、高度技能労働者での申請を検討できる場合もあるかもしれない。ポイントの詳細については、参考資料2を参照されたい。維持費及び英語能力の証明が必要とされるが、スポンサーによる引受証明は不要である。

海外拠点設立時の勤務者については、Sole Representative(単独代表者)でのエントリークリアランスが考えられる。もっとも、この種別については、今後変更される可能性があるため、注意を要する。このエントリークリアランスを取得するためには、以下の条件を満たさなければならない。

- － 英国外に本社及び事業拠点があり、英国内に支店、子会社、駐在員事務所などが無い企業の代表として、英国外で雇用されたことを立証すること

- －外国企業の登録支店または完全出資子会社を設立・運営する目的で、当該外国企業の代表者として、関わる決定を一任された幹部社員で、英国への入国を申請していること
- －当該外国企業の代表として、常勤で雇用される意思があること
- －当該外国企業の主要株主でないこと
- －上記の条件を超えて就労する意思のないこと
- －公的扶助を受けずに、自身及び扶助家族の生活の維持、並びに住居の確保が可能なこと

単独代表者として英国に入国する場合には、まず、2年の入国が許可され、通常、さらに3年間延長することができる。また、単独代表者は身分登録カードを保持している必要がある。

なお、前述の申請の際の提出書類等は企業中心に整えられているため、大学法人では提出書類を整えられない等、そぐわない点が生じる可能性がある点に注意が必要であり、事前に確認する必要がある。

4. 1. 3. 2 現地雇用関係法

現地雇用に際しての留意点については第3章記載事項についても参照されたい。また、いくつかの留意点につき例を記載するが、問題となる点はこれ以外にも多数考えられるため、一例に過ぎないということに留意されたい。

●法令等

Employment Rights Act 1996、Trade Union and Labour Relations(Consolidation Act) 1992 等、多数の関連法令が存在する。

また、助言斡旋仲裁局(ACAS)により、労使関係についての行為準則(Code of Practice)が定められている。

●関係機関

労働基準・労使関係に関する政策についてはビジネス・イノベーション・職業技能省(Department for Business, Innovation & Skills)、衛生面、及び安全面に関する事項については、衛生安全委員会(Health and Safety Executive)、集団的な労働関連の事項については中央仲裁委員会(Central Arbitration Committee)が扱う。また、労使紛争解決については、雇用審判所、助言斡旋仲裁局(Advisory, Conciliation and Arbitration Service:ACAS)が行う。

●雇用形態及び雇用契約

雇用形態については無期雇用契約の他、有期雇用の形態をとることも可能であり、派遣会社の利用もできる。また、正規に雇用された従業員(派遣労働者ではない者)の場合には、一定の要件を満たせば、パートタイム、フレックス・タイム、年間労働時間契約制、圧縮労働時間制、時差出勤・終業、ジョブ・シェアリング、在宅勤務等のフレキシブル・ワークが利用できる。

契約書の作成は法律上義務付けられていないが、後日の紛争予防のためにも一定程度詳細な契約書を作成するのが一般である。また、雇用主は、従業員に対し、雇用開始から2ヶ月以内に、主な雇用条件を記載した重要事項の説明書を示す義務を負っている。重要事項についての各項目の規定について変更する場合にも書面での通知が必要である。重要事項は、雇用者と被雇用者の氏名、被雇用者の雇用開始日、職種や役職名または簡単な職務内容の説明、雇用期間、勤務地、賃金とその算出方法・支給日、就業時間、休暇の権利と有給休暇、病欠や傷病手当、年金の規定、雇用終了時の通知時間、懲戒・解雇・苦情処理に関する方針と手続、団体協約であり、法律上定められている。

なお、従業員が英国外で1ヶ月以上勤務をする場合は、一定の事項につき、明示する必要がある。

また、試用期間についての特別な法規制はない。

●募集

募集の際には、差別・ハラスメントや業務内容の明確化に留意しなければならない。

●賃金等

最低賃金については、法律により、①22歳以上の労働者、②18歳から21歳までの労働者、③義務教育を終えた18歳未満の労働者の3段階で定められている。また、雇用主は同一又は類似の業務、若しくは同価値の業務に従事する男女に対し、同一の賃金を支払わなければならない義務を負っている。なお、自国以外への地域に転勤を命ぜられた駐在員と現地採用スタッフとで異なる給与体系である場合があるが、これについては、1999年の英国控訴院の裁決によって、そのような異なる給与体系を持つことは許容されていることになる。もっとも、その格差は人種、またはその他の差別に基づくものではない必要があり、格差が顕著であれば問題が生じる可能性がある。

●労働時間等

労働時間の上限は、成人の場合、1週当たり平均48時間であるが、当事者の合意によって、これを超過する労働も可能である。超過する場合、当事者の合意に基づき、被用者は「オプト・アウト(Opt-Out＝適用除外)」と呼ばれる同意書に署名し、雇用主は同意書に署名した被用者の記録を保管する義務がある。なお、平均労働時間の算定方法としては、17週の期間(基準時間＝Reference Period)を基準に各週を平均するのが通常の方法である。

●休暇

正規従業員は最低 5.6 週間、パートタイム従業員は比例配分ベースで同等の有給休暇を取得する権利がある。

出産及び育児に関する制度としては、出産前ケア休暇、出産休暇、出産手当、出産に伴う父親の権利、育児休暇などがある。なお、妊娠又は産休取得を理由に不公正な扱い又は解雇を行うことは性差別とみなされ違法である。

●雇用終了

定年については、法律上規定がなく、通常、雇用契約の定めによる。ただし、規則上、65 歳が標準退職年齢(National Default Retirement Age: NDRA)と定められている(2011 年に見直し予定)ため、この年齢に至る前に従業員を定年退職にすることは違法である。また、原則として、雇用主は、従業員に対し、定年退職日と雇用期間延長を求めるか通知し、従業員が希望する場合には雇用期間延長を検討する法律上の義務を負う。

退職については、雇用契約において通告期間の規定がない場合、法定の最低通告期間が適用される。

解雇には正当な理由及び正当な手続が必要である。法律上、正当な理由として挙げられているものは、品行不良、定年退職、能力不足、余剰人員整理、被雇用者の法令違反、その他の重要な理由である。なお、正当な理由に該当すると認められる場合にも、正当な手続の履践がない場合には不当解雇(Unfair Dismissal)となるため注意が必要である。また、余剰人員整理で従業員を解雇した後で、同じ仕事に別の人を新たに雇用することなどは、その趣旨から認められないことには十分留意する必要がある。余剰人員整理はあくまで業務やポストが必要なくなったり、該当者の技能が必要なくなったりする場合の解雇事由であることからである。

一方、法律上自動的に不当であるとみなされる解雇事由としては、労働組合員であることあるいはないこと、組合活動をすることあるいはしないこと、整理対象者を選別する際に合意済みの選別基準に反する場合、事業の譲渡が主な理由である場合(解雇に妥当な経済的、理論的又は組織上の理由がない場合)、妊娠又は妊娠に関連した事由、性別・人種・年齢・障害を理由とする差別、従業員が一定の法的権利(例えば、賃金の支払い、組合活動、休暇、懲戒面談で同僚等に同席してもらう等)を主張しようとしたこと、あるいは雇用主がこれらの権利を認めなかった場合、従業員が柔軟な勤務体制を要求する権利を行使しようとしたこと等がある。

なお、雇用主の行動又は行為が原因で退職に追い込まれる場合は、みなし解雇(Constructive Dismissal)が成立する。

●労働組合等

労働組合への加入は任意である。

21名以上の従業員を雇用する雇用主は、全体の40%以上の従業員からの要求があり、また、その40%が大多数意見である場合には、労働組合を承認しなければならない。

4.1.3.3 所得税

拠点勤務者について、我が国からの従業員の派遣、又は現地採用のいずれの方法を採ったとしても、拠点設置国における所得税の納付義務等は、事前に確認すべき事項の1つである。以下においては、第3章を踏まえつつ、英国における所得税の制度を概観する。

(1) 居住者及び非居住者と課税所得

英国においては、納税義務者は、居住者(Resident)あるいは非居住者(Non-resident)に大別され、さらに居住者は、英国に常態的に居住する通常居住者(Ordinary Resident)、あるいは永住の意思を有する恒久的な生活の根拠地を英国に置く本籍者(Domicile)、あるいはそれ以外の非通常居住者(Non-ordinary Resident)に区分される。この区分は、英国が締結している租税条約において定義されていない限り、原則として税務年度毎に判定され、課税対象となる所得の範囲は、この区分により決せられることとなる。

この点、英国においては、居住者と非居住者との区別については、通常、以下のような状況に該当する者は、居住者と判定される。

- ① 税務年度中において183日以上英国に滞在し、又はその意思を有する場合
- ② 過去4税務年度中、定期的に英国滞在し、その年間平均滞在日数が91日以上である、又はそのような滞在をする意志を有する場合
- ③ 英国への入国の当初より2年以上の滞在を目的として入国し、又はその意思を有する場合

なお、英国に設置した拠点に我が国から従業員を赴任させ、あるいは英国において雇用した従業員を拠点の業務に従事させた場合には、従業員の給与所得その他の所得に対する課税との関係上、従業員がいずれの国の居住者であるかが問題となるが、いずれの国にとって居住者であるか(逆に言えば、いずれの国にとって非居住者であるか)は、後述の日英租税条約により、判定されることとなる。

(2) 二重課税と日英租税条約

我が国は、所得税等の取扱いについて、英国との間で、「所得及び譲渡収益に対する租税に関する二重課税の回避及び脱税の防止のための日本国とグレート・ブリテン及び北アイルランド連合王国との間の条約(Convention between Japan and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland for the Avoidance of Double Taxation and the

Prevention of Fiscal Evasion with respect to Taxes on Income and on Capital Gains)」を締結している。いわゆる日英租税条約である。

日英租税条約においては、居住者の給与所得については、原則として、居住者の属する国のみが課税権を有することとなっている。ただし、居住者が条約の相手国において勤務するときは、勤務について支払われる給与所得については、その国が課税権を有することとなる。

この点、日英租税条約によれば、連続する12ヶ月間(1月1日に始まる12ヶ月間ではない。)における滞在期間が合計183日を超えず、その給与が滞在国の拠点により負担されていない等の条件を満たした場合には、派遣先の国における勤務があったとしても、給与所得については、原則どおり居住者の属する国のみが課税権を有するという取扱いとなるが、英国においては、実務上、その活動が経済的に英国の拠点の利益になると認められる場合には、たとえ活動日数が1日であったとしても、原則として雇用主に源泉徴収義務(後述の源泉徴収義務の項を参照。)が発生するとされる。ただし、課税年度中滞在日数が60日を超えないときは、実務上、源泉徴収義務は免除され、60日以上の場合であっても、税務当局と事前合意することで、源泉徴収義務の一時的な免除が認められる。

なお、前述の課税に加え、我が国及び英国においては、自国に居住しない個人であっても、自国の法人又は個人から得た、銀行利子、配当金、ライセンス・ロイヤリティ等の一定の所得に対しては、課税する方式が採用されているが、このような租税については、日英租税条約により、一定の要件の下、軽減税率の適用(所得の種別によっては、課税免除)が認められている。

(3) 税額の算定

所得税の徴収ないし納付は、法令等により定められた税務年度毎に行われることとなるが、英国の税務年度は、4月6日から翌年4月5日までとなっており、1月1日から12月31日までとする我が国とは異なっている。

英国においては、所得税額の算定は、所得をシュジュール(Schedule)と呼ばれる所得区分に分類し、各シュジュールの所得から算定した課税所得に、所定の税率を乗じることとなる。

なお、英国においては、配偶者が英国で所得を得ているときは、その所得は個別申告して税務処理することとなっている。

(4) 給与所得

英国においても、給与所得は、いわゆる基本給だけではなく、賞与や、残業手当及び休暇手当等の諸手当等を含み、広くは、フリンジ・ベネフィットも含む。このフリンジ・ベネフィットは、原則として、事業者の提供コストを基に金銭的な評価がなされることとなる。

なお、英国においても、所得税について、所定の基礎控除や寄附金等の所得控除のほか、外国税額控除等の税額控除が認められている。

(5) 確定申告義務

英国においては、歳入関税庁より納税義務者に対し、税務年度終了後1ヶ月を目処に、確定申告書の用紙が送付されており、その後所定の期間内(現在、10月31日まで。ただし、オンライン提出の場合等、例外がある。)に確定申告書を提出しなかった場合には、ペナルティーが科せられる。なお、確定申告書の用紙が届かない限りは、申告義務を負うことはないが、英国において課税所得が発生しているときは、税務年度終了後6ヶ月以内にその旨を告知しなければならない、この告知を怠った場合には、ペナルティーが課せられる可能性があることに注意を要する。

なお、英国においては、納税義務者は、確定時の所得税の80%以上が源泉徴収による納付の対象となっている等の場合を除き、所得税の予定納付義務が課せられている。すなわち、この制度は、所定の期日までに、前税務年度の所得税確定納付額から源泉徴収により納付した額を除いた額の50%相当額を予定納付する、というものである。

(6) 雇用主の源泉徴収義務

英国においては、後述のとおり、英国の拠点に勤務する従業員に対し支払われる給与が社会保険料拠出収入下限を超えるときは、雇用主は、歳入関税庁による所得税及び社会保険料の徴収との関係上、給与の支払いに関して源泉徴収システムを稼働させる義務がある。この場合において、給与所得に係る所得税については、雇用主は、源泉徴収システムにより、毎月、源泉徴収し、納付することとなっており、税務年度末には、源泉徴収票を作成し、従業員に交付しなければならない。

4. 1. 3. 4 社会保険ないし公的保険

拠点勤務者について、我が国からの従業員の派遣、又は現地採用のいずれの方法を採ったとしても、拠点設置国における社会保険への加入義務の有無等は、事前に確認すべき事項の1つである。以下においては、第3章を踏まえつつ、英国における社会保険の制度を概観する。

(1) 社会保険制度

英国においても、国が管理している強制加入の社会保険制度ないし公的保険制度(National Insurance Scheme: NIS)が存在する。同制度の下では、老齢年金、失業給付、労災給付等がカバーされている。

なお、いわゆる医療保険については、国費で賄われている国営保健サービス(National Health Service: NHS)という、社会保険制度とは異なる制度がある。適用を受けるには社会保険制度への加入とは別個の加入手続を要し、加入には一定の要件が設けられていることに注意を要する。

(2) 社会保険料

社会保険の加入者は、自営業を営む個人か、あるいは事業主に雇用されている従業員か、あるいは従業員を雇用している事業主か等のステータスによりクラス分けされ、その所属するクラスに応じて、納付すべき保険料(National Insurance Contributions: NICs)が設定されている。この点、20歳以上の者は就業の有無にかかわらず年金保険の保険料納付義務がある我が国とは異なり、英国では、無就業者の社会保険料の納付義務はない。

なお、従業員を雇用している事業主は、従業員について、従業員に支払う給与等に応じた保険料を、雇用主負担分として納付する義務を負う。

(3) 二重加入と日英社会保障協定

我が国と英国においては、「社会保障に関する日本国とグレート・ブリテン及び北アイルランド連合王国との協定(Agreement between Japan and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland on Social Security)」、通称、日英社会保障協定が締結されている。同協定によれば、従業員を英国に赴任させる場合は、以下のような取扱いとなっている。

- ① 協定は、英国の社会保険制度のうち年金保険に対してのみ、その適用が認められる。
- ② 英国への入国の時点で派遣期間が5年を超えないと見込まれる場合は、我が国の社会保険の加入の継続、及び雇用関係の継続を条件として、英国での社会保険への加入(すなわち、派遣される従業員の負担分、及び派遣する事業主の負担分の納付義務)は免除される。この点、雇用主を管轄する我が国の社会保険事務所より、短期滞在者証明書の発行を受け、英国の関係当局に提出する必要がある。
- ③ 英国との間では、我が国の年金保険について、英国の年金保険の加入期間を通算する制度は導入されていない。

(4) 社会保障協定に基づく加入免除措置の延長

英国への入国の時点で派遣期間が5年を超えないと見込まれていたが、予見できない事情等特別の事情があり、その後派遣期間の延長がある場合に、延長申請を行ったときは、3年を上限として前記免除措置の延長が認められる可能性がある。

なお、延長が認められなかった場合は、派遣された従業員は英国の社会保険に加入することとなる。

(5) 雇用主の源泉徴収義務

英国においては、英国の拠点に勤務する従業員に対し支払われる給与が社会保険料拠出収入下限(National Insurance Lower Earnings Limit: LEL)を超えるときは、雇用主は、たとえ英国における活動が法人税納付義務を生じさせない範囲のものであったとしても、歳入

関税庁(Her Majesty's Revenue and Customs: HMRC)による所得税及び社会保険料の徴収との関係上、給与の支払いに関して源泉徴収システム(Pay As You Earn: PAYE)を稼働させる義務がある。この源泉徴収義務の対象となる従業員は広汎であり、正規雇用であるか、非正規雇用であるか、臨時雇いであるかは問われず、また我が国の本部が雇用しているか、英国の拠点が雇用しているかも問われない。

社会保険料については、雇用主は、源泉徴収システムにより、雇用主負担分を含めて、毎月、納付しなければならない。

4. 1. 4 会計上及び税務上の問題点

海外に拠点を設置し、何らかの活動を行うときは、当該活動について、当該拠点設置国において会計及び税務(特に法人税)に関しどのような義務が発生しうるかは、事前に確認すべき事項の1つである。以下においては、第3章を踏まえつつ、英国における会計処理及び法人税その他の租税に係る税務処理を概観する。

4. 1. 4. 1 拠点の活動に係る会計処理

我が国の会社、大学その他の機関が英国に法人を設立し、何らかの活動を行う場合においては、英国において、法令に従い定期的に、その法人の貸借対照表、損益計算書等の財務諸表ないし決算書類の作成及び保存、会計監査人による法定監査、企業設立関係局(Companies House)に対する財務報告等を行うことが義務付けられる。

この点、英国に支店又は登録を要する駐在員事務所(すなわち、前述の UK Establishment)を設置し、何らかの活動を行う場合には、英国において、法令に従い定期的に、貸借対照表、損益計算書等の財務諸表ないし決算書類の翻訳文を企業設立関係局に提出することが義務付けられる。

4. 1. 4. 2 法人税に係る税務処理

(1) 内国法人と課税所得

法人税の課税所得については、英国においても、内国法人に対しては、所得の源泉地を問わず、全世界所得を課税対象とする方式が採用されている。すなわち、英国法人の在外支店を通じて行った事業から得た所得についても、その支店がいわゆる租税条約を締結している相手国に所在する場合を除き、課税対象となる。もっとも、この場合、在外支店に係る所得につき英国国外において支払った租税ないし税金は、所定の範囲で、外国税額控除の対象となる。

なお、英国においては、英国に設立された法人は、内国法人とみなされるが、この点、英国外で設立された法人であっても、英国に経営と業務管理の実質的な拠点があると税務当局に判断された場合には、内国法人とみなされることに注意を要する。

(2) 税務年度

法人税の徴収ないし納付は、法令等により定められた税務年度毎に行われることとなるが、英国の税務年度は、原則として事業年度と同一であり、すなわち決算日をもって税務年度末日となっている。もっとも、法人税率は、4月1日から翌年3月31日までの課税年度単位で適用され、決算日が3月末日でない場合には、課税年度を基準として課税所得を期間案分し、それぞれの法人税率が適用されることとなる。

(3) 税額の算定

英国においては、法人税率は、大きくは、①標準税率と、②大規模法人以外に対し一定の課税所得までに適用される軽減税率、の2つが設定されている。この大規模法人に該当するか否かは、年間所得により判定されることとなる。

英国における法人税額の算定は、所得税の場合と同じく、所得をシュジュールと呼ばれる所得区分に分類し、各シュジュールの所得から算定した課税所得に、所定の税率を乗じることとされる。この課税所得は、英国会計基準(UK GAAP)又は国際会計基準(IFRS)に則り算定されることとなる。

法人税の納付については、法人税自己査定制度(Corporate Tax Self Assessment: CTSA)が採用されており、納税義務を有する事業者は、納税に際し、法人税に係る確定申告書を税務年度終了後12ヶ月以内に歳入関税庁に提出する義務が課されている。この確定申告書には、原則として財務諸表及び税金計算明細書(Tax Computation)を添付することが求められる。

法人税の納付期限は、税務年度終了後9ヶ月を経過した日の翌日である。ただし、大規模法人の場合には、四半期分割予定納付制度(Quarterly Installment Payment)が適用され、四半期毎に予定納付額を納付しなければならない。

なお、事業者は、正確な確定申告書の提出に必要かつ十分な記録を6年間保存する義務を負っており、この義務の違反には、多額の罰金を科せられる可能性がある。

(4) 外国法人と課税所得

英国においては、内国法人でない法人、すなわちいわゆる外国法人であっても、英国に存在する支店等を通じて英国で事業を行っている場合には、その事業により得られた所得や、支店等に帰属する資産の処分から生じたキャピタル・ゲインについては、課税する方式が採用されている。

いわゆる支店は、営業活動を含む事業活動をその前提としていることから、このような措置を受ける恒久的施設とみなされるが、外国法人が契約締結権限を有する代理人等を有し、代理人等を通じて事業を行っているケースについても、一般に、恒久的施設を有するものとみなされ、このような措置を受けることとなる。

なお、我が国は、前述のとおり、英国と租税条約を締結しており、同条約には、内国法人と外国法人の区別、恒久的施設について、規定が設けられ、二重課税の排除や、課税額の軽減等の措置が執られている。

4. 1. 4. 3 付加価値税に係る税務処理

英国においても、我が国における消費税に相当する、物品やサービスの供給及び輸入に対し課される付加価値税がある。この付加価値税は、最終的には、最終消費者が負担するものであるが、事業主は、英国の拠点を通じた取引の過程で付加価値税を請求し、あるいは請求されることがある。

外国法人であっても、過去 12 ヶ月の課税対象取引の残高が登録最低金額を超えるときは、歳入関税庁に対し、付加価値税の申告のための登録手続や、申告納付手続を行うことが義務付けられる。また、付加価値税の納税義務を有する事業主は、その取引について、それが課税対象外取引であるか否か等を問わず、VAT 勘定ないし VAT 計算書(VAT Account)と呼ばれる記録を所定の期間毎に作成し、その後 6 年間保存する義務を負う。

4. 1. 4. 4 拠点勤務者に対する給与の支払いに係る源泉徴収義務

事業主が行う英国の拠点勤務者への給与の支払いについて、英国の所得税が賦課される場合には、事業者は、前述のとおり、一定の要件の下、源泉徴収が義務付けられている。

4. 2 フランス

4. 2. 1 フランス共和国

フランス共和国(République Française)、通称、フランスは、欧州大陸の西に位置する、いわゆる共和制国家であり、公用語はフランス語である。

フランスを法体系で見れば、成文法を中心とするいわゆる大陸法に属している。

なお、フランスが我が国に設けている窓口としては、在外公館である在日フランス大使館や領事館があるが、在日フランス大使館の一部門として我が国の企業等のフランスへの進出を支援している対仏投資庁の日本事務所がある。

4. 2. 2 設置形態に関する問題点

4. 2. 2. 1 駐在員事務所

駐在員事務所は法人格を有しないため、この形態で海外拠点を設置する場合には、外国法人が海外拠点の財産の所有者であり、海外拠点における活動についての全ての責任を負うこととなる。したがって、駐在員事務所は本質的には商業目的のものではなく、また、恒久的なものとも想定されておらず、暫定的な短期間の拠点として設置される。

駐在員事務所の活動は、限定された範囲内での非商業的活動、例えば、市場調査、情報提供・情報収集、宣伝広告又は商品保管その他の準備的・補助的な性格の活動に限られる。

駐在員事務所においては法定代表者を指名しなければならず、通常、駐在員事務所の勤務者が指名される。この点、法定代表者となる者については、一定の要件を具備することが必要であるため、確認を要する。

駐在員事務所の設置には、原則として、商事裁判所書記局(Greffes du Tribunal de Commerce)が管理している会社・商業登記簿(Registre du Commerce et des Sociétés: RCS)への登記の手續は、不要である。ここで留意すべきは、これは、駐在員事務所が①恒久的性格を有さず、②第三者との法的関係がなく、かつ③外国法人のために商業活動をしないうという限りにおいて、不要とされる、という点である。ただし、駐在員事務所が自前の事業用不動産を有している場合や、フランス国内で複数の従業員を雇用することを目的としている場合には、登記が必要である。

加えて、駐在員事務所は、企業手續センター(Centre de Formalités des Entreprises: CFE)に所在申告(Declaration d'existence)を要請することができる。

駐在員事務所において、現地雇用を行う等、フランスの社会保険への加入が義務付けられる場合には、フランス社会保険公庫(URSSAF)から国立統計経済研究所(INSEE)に伝達され、自動的に、国立統計経済研究所が管理する全国自然人認識登録簿(Répertoire National d'identification des personnes physiques: RNIPP)への登録がなされると共に、SIREN Number(9桁の企業識別番号)及びSIRET Number(5桁の事業所識別番号)が付与される。また、このように自動付与がなされない場合であっても、SIREN Number 及び SIRET Number を通じた証明を得るために、RNIPP に登録することが好ましい。これらの番号を取得すると行政組織や公共組織との関係において便利である。

4. 2. 2. 2 支店

フランス法上、支店は、法人格を有しない。支店は、典型的には、外国法人がフランスにおいて商業活動を行うために設置するものであり、第三者と契約関係に入ることは想定されているものの、法的には、その契約は支店を設置した外国法人を拘束するものと解されている。

支店は、前述の会社・商業登記簿(RCS)への登記が義務けられている。また、自然人からその法定代表者を指名することが必要である。この点、法定代表者となる者については、一定の要件を具備することが必要であるため、確認を要する。

なお、商業活動を行わない場合には、支店の形態を選択する必要性は特にないと言えよう。

4. 2. 2. 3 現地法人

(1) 法人の種別

現地法人の設立については、会社形態による場合と、非営利団体の形態による場合が考えられる。

前者については、フランスの会社種別は、様々なものがあり、状況に合わせて選択が可能であるが、本報告書では、大学法人が利用を検討しやすいと考えられる、非公開の有限責任会社である単純型株式資本会社(Société par Actions Simplifiée: SAS)について記載する。

他方、後者については、フランス法上、非営利団体としては、①Association、②Foundation with a Public Utility、③Federation、④Non-government Organization (NGO)があるが、海外拠点の活動が主として産官学連携活動であるときは、活動内容の観点から、②ないし④は適合しないとされる。この点を踏まえ、本報告書においては、非営利団体として海外拠点を設置する方法として、Non-profit Association を取り上げる。

(2) 単純型株式資本会社(Société par Actions Simplifiée: SAS)

フランスにおいて、最も多く利用されている会社形態である。株主責任を出資額に限定しながら非上場会社を設立することができ、子会社に対する100%の支配権を維持したい外国法人に適していると言われている。

SASは、1名の株主、資本金は1ユーロから設立することができる。また、SASには、会長を1名置く必要があるが、これは、自然人でも法人でもよいこととなっている。その他の機関構成及び管理運営については、株主が広範囲に亘り、定款で独自に定めることができる。

会社役員については、一定の要件を具備することが必要であるため、確認を要する。

(3) Non-profit Association

Associationは、何らの申告なしに設立することができる。警察本部(Préfecture de Police)への申告登録は義務ではないが、かかる手続を行ったときは、公式に法人格が認められることとなる。法定代表者については、一定の要件を具備することが必要であるため、確認を要する。

なお、このAssociationの非営利性を認めるか否かは、Home office ministryの自由裁量に委ねられていることには注意を要する。

4. 2. 3 労務上の問題点

4. 2. 3. 1 入国許可・滞在許可・労働許可

2006年7月24日法及び2007年11月20日法により、国際労働移動が革新的優遇措置の中核として位置付けられ、より企業ニーズに即した制度に変更された。これにより、在留外国人に確実な法的地位をもたらす複数年有効の滞在許可証が新設された。企業経営者に拡張適用された滞在許可証「コンペタンス・エ・タロン(能力・才能)」(Compétences et Talents)、企業グループ内配転限定の滞在許可証「派遣従業員」(Salarié en Mission)がその例である。

フランスの入国手続は、当該外国国民が入国後に営む活動の種類により異なる。原則として、フランスで報酬を受ける職業活動を営むには労働許可が必要であるが、滞在許可証のなかには、フランスでの滞在を認めるだけでなく、就労も許可するものもある。どの種別の許可を得ることになるかについては、事前に、在日フランス大使館に確認が必要である。

フランスにおける現地法人および駐在員事務所の代表者は、コンペタンス・エ・タロンという特別滞在許可証の申請をすることができる。コンペタンス・エ・タロンは、フランス及び申請者が国籍を有している国双方に持続的な発展をもたらす活動(とりわけ経済、学術、科学、文化、人道、スポーツ分野での活動)に自身の能力と才能をもって参加する予定の者を対象とする滞在許可証である。有効期間は3年間で更新が可能であり、申請された活動に関わるどのような職業にでも就くことができる。申請はフランス大使館で行い、この許可証の発行は申請国の

フランス大使によって許可される。申請の際には、計画書(特にその計画がフランス及び申請者の出身国にどのように有意義であるかを明確に説明したもの)や申請者がいかに計画実現に資する適性を有しているかを示す書類等が求められる。最終的な判断はフランス大使館領事部が行うが、内容により対仏投資庁日本事務所が推薦状を出すことが可能である。なお、コンペタンス・エ・タロンの場合、労働許可証を別途申請する必要はない。

一方、前述の代表者に該当しない従業員については、雇用主は、当該活動の開始予定日の少なくとも2ヶ月前に所管の県労働・雇用・職業訓練局(DDTEFP)に労働許可申請を提出し、県労働・雇用・職業訓練局が労働許可証の発給・不発給の決定を下す。なお、特定の案件(上級管理職又は経営管理職員)の場合には労働許可申請を移民局(ANAEM)にも提出する必要がある。ビザについては、雇用主が前もって移民局(前 ANAEM、現 OFII : Office Français de l'Immigration et de l'Intégration)にて被雇用者受け入れの手続を行うことが必要である。移民局からの許可が出次第、申請者宛てに通知が届くことから、フランス大使館でビザの申請を行う。当該ビザの受給者はフランス入国後、滞在許可証取得の申請を行う。滞在許可証の種別は、当該従業員が有する機能によることになる。

4. 2. 3. 2 現地雇用関係法

現地雇用に際しての留意点については第3章記載事項についても参照されたい。また、いくつかの留意点につき例を記載するが、問題となる点はこれ以外にも多数考えられるため、一例に過ぎないということに留意されたい。なお、赴任者であってもフランスにおける就労には、労働時間、社会保障負担費の有無(社会保障協定又は条約がない場合)、処遇の平等などに関して、フランスの雇用関係法の規定の適用がある。

● 法令等

労働関係については、労働法典(Code du Travail)、労働協約(Conventions Collectives)及び労使協定によって規律されている。労働法典には、法律、政令、規則も含まれている。その他、関連法令が存在する。

労働協約・労働協定は労使間で締結するものであり、この締結により、法が許容する範囲で、特定の法令規定の適用除外を設けることもできる。労働協約・労働協定には、全国レベルで締結される全産業統一労働協約(Accords Interprofessionnels)、一産業・業種に共通する規則を規定した産業別労働協約(Accords de Branches)、並びに各企業の特性及び特殊性を反映した企業内労使協定(Accords d'entreprise)及び事業所内労使協定(Accords d'établissement)がある。

労働法典及び当該企業に適用される労働協約に反しない限り、契約条件は原則として当事者双方で自由に定めることができる。適用される労働協約は、会社定款に会社の目的として記載されている実際の事業内容によって決まる。

●関係機関

労働行政については、国家レベルは労働・社会関係・家族・連帯・都市省が担当している。同省は地方組織として、企業・競争・消費・労働・雇用地方局を擁しており、同局に労働監督官が配置されている。労使紛争解決機関として、労働審判所(労働契約に関する個別労使紛争の場合)、労働裁判所(集団労使紛争の場合)が設けられている。

●雇用形態及び雇用契約

雇用形態としては、無期限雇用契約、有期雇用契約、派遣労働契約等がある。

有期雇用契約、派遣労働契約は補助労働力を使って一時的に対処するものであり、この利用は法の定める例外的な場合に限定されている。一般に最長18か月までである。後述のとおり、これらの種類の契約は書面化が義務付けられており、契約書には、休職中の従業員の交替、一時的にパートタイム化した従業員の交替、新従業員の就業待ち、当該企業の一時的な業務量の増加、季節労働、「慣例による」有期雇用契約(一定の職業慣習による)等の締結理由が明記されなければならない。

無期限雇用契約は、書面が義務付けられているわけではないが、EU 指令に基づき無期限雇用契約の場合でも最低限の情報(給与額、使用期間等)を従業員に書面により通知することが義務付けられている。また、労働協約により、雇用契約書が義務付けられている場合もある。

なお、試用期間については、法律上、カテゴリー別に最長期間が定まっている。

●募集

法律により求人広告掲載内容に関する義務が定められている。

雇用を検討する企業は雇用局(Pôle Emploi)へ事前に届け出なければならない。

●賃金等

政府により法定最低賃金として、全産業一律最低保障賃金(SMIC)が定められており、定期的に改定される。

従業員及び会社役員の報酬を補完するものとして、利益分配制度や財形貯蓄制度があり、従業員 50 人以上の企業では、企業成果に対する従業員の利益参加(Participation)が義務づけられている。

●労働時間等

法定労働時間は実動週 35 時間又は年間 1607 時間である。

労働時間については、企業内労使協定によりこれ以上の時間とすることができるが、企業内労使協定がない場合には、行政命令で定められる年間労働時間 1827 時間、年 47 週間で週 39 時間(超過勤務の年間枠は 220 時間)となる。この場合、行政機関への事務手続として企

業委員会への通知が必要となる。超過勤務手当の支払いに代えて代償休日を与えることができるが、この場合、企業内での定めが必要となる。

また、労使協定又は労働協約により、最長労働時間(EU規制)の限度内で、前述の超過勤務時間の年間枠を超える超過勤務の実施方法を定めることもできる。最長労働時間は、1日10時間、週48時間で、継続12週平均の最長労働時間は週44時間である。この場合、行政機関への事務手続として企業委員会との協議が必要となる。

2007年10月1日付で施行された法律に基づき、超過勤務を受け入れる従業員に対し、新しい奨励制度として、超過勤務手当は社会保障負担金及び所得税から控除されることとなった。

なお、特定の職種等の場合については、労働時間は上記とは別の取扱いがなされる。

●休暇

有給休暇の権利は同じ雇用主のもとで10日以上働けば発生する。(有期雇用契約と派遣の場合は1日の労働から権利が発生する。)有給休暇は1ヶ月の労働につき2.5日、年間で30就業日(5週間)である。有給休暇については法定取得期間が定められており、原則として、5月1日から10月31日に4週間を消化し、11月1日から翌年の5月31日までに残りの1週間を消化しなければならない。なお、法定祝祭日及び慶弔休暇(結婚、出産、死亡等)も有給休暇扱いとなる。

●雇用終了

雇用主は従業員を70歳まで定年退職させることはできない。強制加入の退職年金制度に十分な積立金を納付している場合等には、60歳から定年退職することができる。

従業員の意思による辞職は、雇用主の合意を必要とせず、書面で通知する法的義務はない。これに関しては、特定の職種についてのみ法律上規定されており、その他は労働協約と労働慣行によることになる。

新たな雇用契約の解除方法として、2008年6月25日法律により、「合意による解除(Rupture Conventionnelle)」が定められた。一定の手続が必要であるが、形式要件はなく手続は柔軟であるとされる。なお、約定による解除は、雇用保護計画の一環として適用することはできない。

解雇には、個人的理由による解雇と経済的解雇がある。個人的理由による解雇については、従業員の過失等を理由とするもので、経済的解雇(Licenciement Economique)には、個別解雇と集団解雇がある。それぞれについて、解雇手続が定められており、これを遵守しなければならない。従業員50人以上超の企業が30日間に従業員10人以上を解雇することを決定した場合には、「雇用保護計画(Plan de Sauvegarde de l'emploi: PSE)」の作成が義務付けられている。なお、職務の廃止、職務内容の変更、事業再編、および雇用契約の実質的変更の拒否に起因する任意退職は解雇と同視される点に留意が必要である。

●労働組合等

従業員の代表機関(**Représentation du Personnel**)は、企業規模により、以下の3種に分かれる。

- －従業員 11 人以上の企業の場合、従業員代表(**Délégués du Personnel**)が賃金及び労働法の適用に関する個別的及び集団的な要求を雇用者に伝える任務を負う。
- －従業員 50 人以上の企業の場合、企業委員会(**Comité d'entreprise**)の設置が義務付けられる。同委員会は経済的な所掌事項(企業の変化や労働組織)及び社会的または文化的な所掌事項に関する意思決定に際して、従業員の集団的な利益を代表する任務を負う。なお、従業員 200 人未満の企業の場合には、雇用者は、従業員を代表する者の意見を聴いた上で、従業員代表と企業委員会の権限を同一の機関統一した単一従業員代表委員会(**Délégation Unique de Représentation du Personnel**)を選択できる。
- －従業員 50 人以上の事業所では、衛生・安全・労働条件委員会(**Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail: CHSCT**)を設置しなければならない。同委員会は労働災害の予防と労働条件の改善への取組みに従業員を関与させることを目的とする。

労使協定を交渉し締結する権限は、労働組合の代表者に専属する。組合代表がいない場合には、拡張適用された分野別協定により、従業員から選ばれた代表者(企業委員会又は従業員代表)と雇用者が交渉できるように取り決めることができる。従業員を代表する者がいない場合(不存在確認調書が必要)、雇用者は交渉を委任された従業員と交渉することができる。ただし、この場合、交渉結果は従業員の有効投票の過半数の承認を受けなければならない。労働組合は、企業内に労働組合支部を設置することができる。労働者の組合への加入は任意であり、労働組合組織率は 8%と極めて低率である。企業における組合の代表性(**Représentativité des Syndicats**)に関する改革が取組まれている。

4. 2. 3. 3 所得税

拠点勤務者について、我が国からの従業員の派遣、又は現地採用のいずれの方法を採ったとしても、拠点設置国における所得税の納付義務等は、事前に確認すべき事項の 1 つである。以下においては、第3章を踏まえつつ、フランスにおける所得税の制度を概観する。

(1) 居住者及び非居住者と課税所得

フランスにおいては、納税義務者は、居住者あるいは非居住者に大別される。

この区分は、フランスが締結している租税条約において定義されていない限り、原則として税務年度毎に判定され、課税対象となる所得の範囲は、この区分により決せられることとなる。

この点、フランスにおいては、居住者と非居住者との区別については、通常、以下のような状況に該当する者は、居住者と判定される。

- ① 個人の住居ないし主たる居所がフランスにある場合
- ② 税務年度中 183 日以上フランスに滞在する等、フランスが主たる居住地である場合
- ③ フランスにおいて業務に従事し、又は雇用されている場合(ただし、その業務の重要性が他の国におけるそれよりも副次的である場合を除く。)
- ④ 経済的利害関係の中心がフランスにある場合

なお、フランスに設置した拠点に我が国から従業員を赴任させ、あるいはフランスにおいて雇用した従業員を拠点の業務に従事させた場合には、従業員の給与所得その他の所得に対する課税との関係上、従業員がいずれの国の居住者であるかが問題となるが、いずれの国にとって居住者であるか(逆にいえば、いずれの国にとって非居住者であるか)は、後述の日仏租税条約により、判定されることとなる。

(2) 二重課税と日仏租税条約

我が国は、所得税等の取扱いについて、フランスとの間で、「所得に対する租税に関する二重課税の回避及び脱税の防止のための日本国政府とフランス共和国政府との間の条約」(及びその改正議定書)を締結している。いわゆる日仏租税条約である。

日仏租税条約においては、居住者の給与所得については、原則として、居住者の属する国のみが課税権を有することとなっている。ただし、居住者が条約の相手国において勤務するときは、勤務から生じる給与所得については、その国が課税権を有することとなる。

この点、日仏租税条約によれば、連続する 12 ヶ月間(1 月 1 日に始まる 12 ヶ月間ではない。)における滞在期間が合計 183 日を超えず、その給与が滞在国の拠点により負担されていない等の条件を満たした場合には、派遣先の国における勤務があつたとしても、給与所得については、原則どおり居住者の属する国のみが課税権を有するという取扱いとなる。

なお、前述の課税に加え、我が国及びフランスにおいては、自国に居住しない個人であっても、自国の法人又は個人から得た、銀行利子、配当金、ライセンス・ロイヤリティ等の一定の所得に対しては、課税する方式が採用されているが、このような租税については、日仏租税条約により、一定の要件の下、軽減税率の適用(所得の種別によっては、課税免除)が認められている。

(3) 税額の算定

所得税の徴収ないし納付は、法令等により定められた税務年度毎に行われることとなるが、フランスの税務年度は、我が国と同様、1 月 1 日から 12 月 31 日までとなっている。

フランスにおける課税単位は、家族であり、配偶者の所得についても合算されることとなるが、所得単位制に基づき家族係数(Quotient Familial)が適用されることにより、課税の軽減措

置が図られている。なお、子供の所得も、扶養家族として申告した場合には、合算対象となるが、分離して税務処理することも可能である。

(4) 給与所得

フランスにおいても、給与所得は、いわゆる基本給だけではなく、賞与や、残業手当及び休暇手当等の諸手当等を含み、広くは、フリンジ・ベネフィットも含む。このフリンジ・ベネフィットは、原則として、社会保険制度において用いられる評価方法又は実質価額 (Valeur Reelle) で金銭的な評価がなされる。

なお、フランスにおいても、所得税について、所定の給与所得控除等の所得控除のほか、養育費や寄附金等の税額控除が認められている。

(5) 確定申告義務

フランスにおいては、納税義務を有する個人は、税務年度終了後所定の期間内に確定申告書を提出しなければならない。その後フランス国税局 (Direction Générale des Finances Publiques: DGFIP) より、決定された税額を記載した納税通知が発せられる。

所得税は、税務年度の翌年まで課税されない。ただし、納税義務者は、所定の方法による予定納付が義務付けられている。

なお、居住者がフランスを出国するときは、出国する税務年度に発生した所得について、出国日前に税務申告書を提出しなければならない。その所得税は、その年度に課税される。

(6) 雇用主の源泉徴収義務

フランスにおいては、後述の社会保険制度と異なり、所得税については、源泉徴収制度がない。もっとも、フランスの事業主においては、非居住者へライセンス・ロイヤリティ等を支払うときは、源泉徴収義務がある。

4. 2. 3. 4 社会保険ないし公的保険

拠点勤務者について、我が国からの従業員の派遣、又は現地採用のいずれの方法を採ったとしても、拠点設置国における社会保険への加入義務の有無等は、事前に確認すべき事項の1つである。以下においては、第3章を踏まえつつ、フランスにおける社会保険の制度を概観する。

(1) 社会保険制度

フランスにおいても、国が管理している強制加入の社会保険制度ないし公的保険制度として社会保障制度 (Sécurité Sociale) が存在する。同制度の下では、疾病保険、老齢年金、及び家族手当がカバーされている。

また、これらとは別個に、失業保険制度等もある。

なお、フランスにおいては、法定制度としての社会保険制度以外に、職業団体等との労働協約により設定された補足制度が存在し、職域別制度としての色彩も多分に残っている。

(2) 社会保険料

社会保険の加入者は、自営業を営む個人か、あるいは事業主に雇用されている従業員か、居住する地域がどこであるか、所得がどの程度であるか、所属する職域がどこであるか等のステータスにより加入対象となる制度や、納付すべき保険料が異なる。また、フランスでは、我が国と異なり、無就業者の社会保険料の納付義務はない。

なお、従業員を雇用している事業主は、従業員について、従業員に支払う給与等に応じた保険料を、雇用主負担分として納付する義務を負う。ただし、低賃金の従業員についての保険料の雇用主負担分については、減額措置を受けることが可能となっている。

(3) 二重加入と日仏社会保障協定

我が国とフランスにおいては、「社会保障に関する日本国政府とフランス共和国政府との間の協定」、通称、日仏社会保障協定が締結されている。同協定によれば、従業員をフランスに赴任させる場合は、以下のような取扱いとなっている。

- ①協定は、フランスの社会保険制度のうち年金保険、疾病保険、労災保険に対してのみ、その適用が認められる。なお、労災保険の加入免除については、我が国の労働者災害補償保険の海外派遣者の特別加入制度又はこれに準ずる保険に加入していることが条件となっていることに注意を要する。
- ②フランスへの入国の時点で派遣期間が5年を超えないと見込まれる場合は、我が国の社会保険の加入の継続、及び雇用関係の継続を条件として、フランスでの社会保険への加入(すなわち、派遣される従業員の負担分、及び派遣する事業主の負担分の納付義務)は免除される。この点、雇用主を管轄する我が国の社会保険事務所より、短期滞在者証明書の発行を受け、フランスの関係当局に提出する必要がある。
- ③我が国の年金保険について、フランスの年金保険の加入期間を通算することで、年金の給付を受ける資格要件を取得することが可能となっている。この加入期間の通算とは、我が国とフランスそれぞれにおいて受給資格要件の1つである加入期間要件を判断するに際し相手国の加入期間を通算するという仕組みである。その一方で、フランスの年金(障害年金を除く。)には、最低加入年数の要件はなく、日本の年金加入期間を通算しなくても給付を受けることが可能となっている。なお、我が国及びフランスの両国の年金保険に二重加入していた期間は、二重に通算されることはないことに注意を要する。

(4) 医療保険の取扱い

我が国からフランスへ一時的に派遣された従業員が引き続き我が国の医療保険に加入している人がフランスで診療を受けたときは、我が国で保険診療を受けた場合に準じた海外療養費の給付を受けることができる。

(5) 社会保障協定に基づく加入免除措置の延長

フランスへの入国の時点で派遣期間が5年を超えないと見込まれていたが、予見できない事情等特別の事情があり、その後派遣期間の延長がある場合には、原則として前記免除措置の延長が認められない。ただし、例外的に認められる場合があるが、1年を限度とした延長となる。

なお、延長が認められなかった場合は、派遣された従業員はフランスの社会保険に加入することとなる。

(6) 社会保障協定の複数回適用に係るインターバル

我が国からフランスへの派遣が2回目以降であるときは、日仏社会保障協定の適用には、直近の一時派遣によるフランスでの就労期間が終了した時点から次の一時派遣による就労期間が開始する時点までの間に少なくとも1年が経過していることが必要である。

(7) 雇用主の源泉徴収義務

フランスにおいては、雇用主は、フランスの拠点に勤務する従業員において社会保険への加入が義務付けられているときは、その給与より保険料の従業員負担分を源泉徴収し、納付しなければならない。

4. 2. 4 会計上及び税務上の問題点

海外に拠点を設置し、何らかの活動を行うときは、当該活動について、当該拠点設置国において会計及び税務(特に法人税)に関しどのような義務が発生しうるかは、事前に確認すべき事項の1つである。以下においては、第3章を踏まえつつ、フランスにおける会計処理及び法人税その他の租税に係る税務処理を概観する。

4. 2. 4. 1 拠点の活動に係る会計処理

我が国の会社、大学その他の機関がフランスに法人を設立し、何らかの活動を行う場合においては、フランスにおいて、法令に従い定期的に、その法人の貸借対照表、損益計算書等の財務諸表ないし決算書類の作成及び保存、会計監査人による法定監査、商業裁判所に対する財務報告等を行うことが義務付けられる。

また、フランスに支店を設置し、何らかの活動を行う場合には、フランスにおいて、法令に従い定期的に、貸借対照表、損益計算書等の財務諸表ないし決算書類の翻訳文を商業裁判所に提出することが義務付けられる。

これらの一方で、駐在員事務所については、そのような義務はない。

4. 2. 4. 2 法人税に係る税務処理

(1) 内国法人と課税所得

法人税の課税所得については、フランスにおいても、内国法人に対しては、所得の源泉地を問わず、全世界所得を課税対象とする方式が採用されている。すなわち、フランス法人の在外支店を通じて行った事業から得た所得についても、その支店がいわゆる租税条約を締結している相手国に所在する場合を除き、課税対象となる。

なお、フランスにおいては、フランスに登記上の住所を有する法人あるいは経営本拠地がフランスにある法人は、内国法人とみなされるが、この点、フランス国外で設立された法人であっても、その活動が実質的にフランスにおいて運営されていると税務当局に判断された場合には、内国法人とみなされることに注意を要する。

(2) 税務年度

法人税の徴収ないし納付は、法令等により定められた税務年度毎に行われることとなるが、フランスの税務年度は、原則として事業年度と同一であり、すなわち決算日をもって税務年度末日となっている。

(3) 税額の算定

フランスにおいては、法人税率は、課税所得額に応じて設定されているが、税務会計上欠損金が発生している場合であっても、売上高に応じて設定される最低法人税を納付しなければならない。

フランスにおける法人税額の算定は、課税所得に、所定の法人税率を乗じることとされる。この課税所得は、フランス会計基準(French GAAP)又は国際会計基準(IFRS)に則り算定されることとなる。

法人税納付の義務を有する事業者は、納税に際し、法人税に係る確定申告書を税務年度終了後3ヶ月以内にフランス国税局に提出する義務が課されている。この確定申告書には、原則として財務諸表及び付属明細書を添付することが求められる。

法人税は、税務年度終了後3ヶ月と15日以内に納付されなければならない。ただし、新設法人の開始事業年度に係る場合を除き、年4回所定の期限までに、前年度の課税所得を基礎として算出された額を予定納付しなければならない。

なお、フランスにおいては、原則として3年毎に税務調査が行われることとなっている。

(4) 外国法人と課税所得

フランスにおいては、内国法人でない法人、すなわちいわゆる外国法人であっても、フランスに存在する支店等を通じてフランスで事業を行っている場合には、その事業により得られた所得や、支店等に帰属する資産の処分から生じたキャピタル・ゲインについては、課税する方式が採用されている。

いわゆる支店は、営業活動を含む事業活動をその前提としていることから、このような措置を受ける恒久的施設とみなされるが、外国法人が契約締結権限を有する代理人等を有し、代理人等を通じて事業を行っているケースについても、一般に、恒久的施設を有するものとみなされ、このような措置を受けることとなる。例えば、拠点において全面的な生産活動を営んでいる場合や、フランスにおいて広告宣伝活動を行っている場合等は、たとえフランスの拠点の形態が駐在員事務所であったとしても、恒久的施設とみなされる。この点、当該拠点が恒久的施設に該当するか否かについて、税務当局に対し事前に照会することが可能である。

なお、我が国は、前述のとおり、フランスと租税条約を締結しており、同条約には、内国法人と外国法人の区別、恒久的施設について、規定が設けられ、二重課税の排除や、課税額の軽減等の措置が執られている。

4. 2. 4. 3 付加価値税に係る税務処理

フランスにおいても、我が国における消費税に相当する、物品やサービスの供給及び輸入に対し課される付加価値税がある。

付加価値税の対象となる事業を行う事業主は、取引に係る請求書において、付加価値税の対象事業の存在登録を明示しなければならず、1月1日から12月31日までの課税対象取引の残高が登録最低金額を超えるときは、フランス国税局に対し、付加価値税の申告のための登録手続や、申告納付手続を行うことが義務付けられる。

また、外国法人であっても、付加価値税の対象となる事業を行うときは、フランス国税局に対し、付加価値税の申告のための登録手続や、申告手続を行うことが義務付けられる。

なお、フランスにおいて恒久的施設があるか否かの判断は、付加価値税の申告のための登録手続を行ったことに左右されることはない。

4. 2. 4. 4 拠点勤務者に対する給与の支払いに係る源泉徴収義務

前述のとおり、事業者は、フランスの拠点勤務者への給与の支払いについて、原則として、源泉徴収の義務はない。もっとも、社会保険料について源泉徴収の義務がある場合があることは前述のとおりである。

4. 3 ドイツ

4. 3. 1 ドイツ連邦共和国

ドイツ連邦共和国(Bundesrepublik Deutschland)、通称、ドイツは、欧州大陸の西に位置する、いわゆる共和制国家であり、公用語はドイツ語である。

後述にも少し触れられるが、ドイツの制度を特徴付けるのは、いわゆる連邦制である。連邦制とは、立法権、行政権及び司法権の行使が憲法上連邦と州とに分属している制度を言うが、ドイツのそれは、歴史的経緯から、後述のアメリカのそれとは若干異なる。すなわち、立法については、教育や警察等に関する事項を除き、広範囲に連邦に権限が付与されており、行政や司法は主として州が担っている、という構造を有する。

ドイツを法体系で見れば、成文法を中心とするいわゆる大陸法に属している。

なお、ドイツが我が国に設けている窓口としては、在外公館である在日ドイツ大使館や領事館のほか、我が国の企業等のドイツへの進出を支援しているドイツ貿易投資振興機関(German Trade and Investment)、我が国とドイツとの学術交流(ドイツ留学も含む。)を支援しているドイツ学術交流会(DAAD)の日本事務所がある。その他、ドイツは、自州への投資促進や企業誘致の目的で、各州において、日本事務所を設立している場合がある。

4. 3. 2 設置形態に関する問題点

4. 3. 2. 1 ドイツ国外の大学の取扱い

(1) 外国法人としての取扱い

ドイツにおいては、近年、外国法人の取扱いが変わっている。

伝統的に、ドイツ法上、いわゆる Real Seat theory により、real seat(言うなれば、本拠地)を有する国において法人格が認められている法人は、ドイツにおいても同様に法人格が認められるという見解が採られていた。

その一方で、ここ 10 年で、いわゆる Incorporation theory により、設立国で完全な法人格を有していれば当該法人はドイツで完全な法人格を有するという見解が欧州司法裁判所(European Court of Justice: ECJ)において賛同されるようになってきている。もっとも、欧州司法裁判所の見解は、直接的には、欧州諸国の団体についてのみ適用されるため、他の外国の団体についても同様に適用されるかについては、未だ議論が続いている。

我が国の大学法人は、前述のいずれの見解によっても、ドイツにおいて法人格を有する外国法人として認識されることとなる。

(2) 外国の大学としての取扱い

ドイツにおける大学の設立と運営に関する事項は、連邦レベルではなく州レベルで決せられている。

そのため、我が国の大学がドイツに拠点を設置する場合に、この州レベルでの規制が存在する場合がある。例えば、ノルトライン＝ヴェストファーレン州の例を採ると、Universities Actが教育及び研究機関の活動を制限している。同法によれば、特にある種の活動、例えば学位の授与や教授の指名等は、同法のいわゆる「大学」に限定されており、公式に「大学」として認識されない限り、このような活動を行うことはできず、それゆえ、海外拠点の活動範囲を産官学連携の範囲外に広げる場合には、留意が必要となる。また、同法は、「大学」でない機関がドイツにおいて「大学」を意味する称号を使用することを禁止している。もっとも、この点は、海外の大学であること(すなわち、ドイツの大学ではないこと)を明らかにして行動し、ドイツの公式の「大学」であることを表さない限り、我が国の大学が、その名前で海外拠点を開設し、活動することについては、同法の下では問題ないものと思われる。

このように、海外拠点の設置の際には、各州における大学に関する取決めについても調査が必要である。

4. 3. 2. 2 駐在員事務所・支店

ドイツ法上は、代表事務所の設置は、事実上のものであり、法的なステップではない。ドイツ法上、代表事務所は法的な種別として認識されておらず、大学法人の一部とされる。代表事務所は、一部の例外を除き、その設立に許可手続を必要としない。

しかしながら、その活動により、各種登録が要求されることがある。その程度は活動の種類と事務所の独立性の程度による。

(1) 営業届を要する事務所

代表事務所の活動内容が Commercial Activities に該当する場合には、現地の事業担当局に営業届を行わなければならない。ここに Commercial Activities とは、「法令により禁止されていない活動であって、利益の実現をその目的とし、活動の期間が一定程度継続し、かつその資産運用が制限されていないもの」とされている。営業届が行われた場合には、同局から税務署、事業監督局、州職業組合及び商工会議所又は手工業会議所に通知がなされる。なお、会議所への入会は、義務付けられている。また、Commercial Activities には課税の可能性がある。

これに対し、いわゆる freie Berufe は、代表事務所です実上行われる非商業活動であり、その主たる目的が自己の研究に基づく科学的又は学術的方法を応用することにある限りにおいて科学的又は学術的活動もこれに含まれる。

(2) 支店

代表事務所のうち、①その活動が商法(Handelsfgesetzbuch: HGB)が適用される範囲内のものであり、②「支店」としての適格を有する事務所については、商業登記が必要となる。

前述の①に関しては、大学法人の法的性格が有限責任法人と同様である場合には、活動内容に関係なく HGB が適用される範囲内にあると判断されるものと思われる。また、異なるタイプの法人である場合には、ドイツにおける活動が Trade である場合がこれに該当するが、この Trade は、前述の Commercial Activities と類似の概念である。

HGB 上の支店であるか否かは、前述のとおり、一義的には活動の範囲と独立性によるところ、これらについて明らかな要件があるわけではない。ただし、以下に示される性格を有する場合には、一般的に、「支店」と判断される。

- ・拠点と主たる事務所とにおいて、地理的に場所が分かれている(我が国の大学法人がドイツに拠点を設置した場合には、この要件は充足されるものと思われる。)
- ・独自のマネジメントを行う等、拠点が一定程度の独立性を有する。
- ・拠点の業務に関して、主たる事務所の貸借対照表で別個に記載されている。
- ・拠点の活動について、かなりの期間続けることになっている。
- ・拠点は、補助的な活動を行うのではなく、むしろ、主たる事務所と分離したとしても機能するような活動を行っている。

支店は、法人格を有さず、その活動についての責任は、大学本体が負うことになる。

4. 3. 2. 3 現地法人

(1) 法人の種別

ドイツ会社法上、営利・非営利の観点からのみ法人の種別を分類することはできない。いくつかの種別の法人形態は、営利目的でも非営利目的でも使用することが可能だからである。すなわち、営利・非営利の区別は、非営利目的の法人がある種の免税を享受するか否かという点で、税法に関連するものである。

ドイツの会社種別は様々なものがあり、状況に合わせて選択が可能であるが、本報告書では、大学が利用を検討しやすいと考えられる有限会社(GmbH)について取り上げる。

また、会社以外の形態については、伝統的に公益目的に用いられてきた財団(Stiftung)及び多くの場合に非営利法人である e.V.を、本報告書で取り上げる。

なお、これらの 3 つの形態は全て、いくつかの要件を満たせば免税措置が受けられる。この要件のうちの 1 つは、Sole Charitable Purpose であり、研究及び教育の発展もこれに該当する。

(2) 有限会社(GmbH)

有限会社(GmbH)は、資本金の1種であり、義務付けられている事項が比較的少なく、柔軟性も高いことからドイツにおいて最も好まれる会社形態である。

この形態は、営利目的、非営利目的にかかわらず、使用することが可能であり、後に目的を変更することも可能である。株主の責任は、原則として出資の範囲に限られる。

1つの法人により設立することができ、その意味では、完全子会社にすることができる。ただし、株主の変更は比較的複雑であり、その変更が事実であることを公的に証明することが必要である。

GmbHの設立には、最低資本金として25,000ユーロが必要である。この点、GmbHの特別形態であるUGは最低資本金が1ユーロであるが、この特別形態は比較的新しく、非営利活動を想定した場合には、GmbHと同様の免税措置が受けられるか否かは明らかにはなっていない。GmbHは、1名又は数名のDirectorによって経営されることになるが、株主は、内部組織は比較的自由に決めることができること、Directorの選任及び交替を行うことができること、経営に関する重要な決定を行うことができること、Directorに対する拘束力ある指図を行うことができることから、完全な管理下に置くことが可能である。そのため、大学法人ないし大学本部がGmbHの資金の適切な使用を監督することが可能となっている。

なお、GmbHは、公的機関と民間企業の連携によく用いられることから、ドイツの大学や公的機関との連携に適していると言える。例えば、ドイツの機関が追加で株主になる、といったことも考えられる

GmbHは、常にHGBの要請に従わなければならない。その結果、企業経営の方法に関し、毎年、貸借対照表等の決算書類ないし財務諸表の作成が必要となる等、いくつかの法的義務が生じる。

(3) 財団(Stiftung)

Stiftungは、古くからCharitable Purposeの法人として使われてきたもので、財産運用によって財団設立が定めた目的を達成するために活動する団体である。財団にはなお、法に適った目的であれば、営利目的であっても設立が可能である。

Stiftungの設立には、各州の財団担当局の認定が必要である。各州の財団担当局の認定は、目的を達成するに十分な資金を有しない場合には、拒絶される。

Stiftungの目的は、設立時に決定されなければならない、後に変更することはできない。

Stiftungは、理事委員会によって運営され、対外的には理事長によって代表される。寄附者は、理事会をコントロールすることはできず、理事会のメンバーを交替させる権利を有するだけである。

また、Stiftungは、寄附者の意思により解散させることができない。すなわち、解散事由は、設立時に定められなければならない、寄附者は、後に解散事由を追加することができない。

(4) e.V.

e.V.は、多くの場合、非営利法人である。営利法人として設立するには、法律上、関係当局の許可を得なければならず、この許可が付与されることはほとんどない。

e.V.は、地方裁判所によって管理される **Vereinsregister** に登録することによって設立される。

設立には、少なくとも7名(自然人又は法人)の構成員が必要であり、等しく投票権を有する。理事長は、構成員から互選で選ばれ、構成員は、e.V.の負債について一般に責任を負わない。

設立に当たって、最低資本金は要求されない。

内部構成は比較的自由であり、構成員は簡単に参加及び脱退することができる。また、構成員全員の合意により解散することが可能である。

なお、内部の意思決定手続は、通常、GmbHより、時間がかかり、複雑である。

また、e.V.は、公的機関と民間企業との連携においては、使用されることはあまりなく、かかる場合においては、通常 GmbHの方が好まれる。そのため、我が国の大学法人とドイツの大学との連携においても、これを機能させることは難しいと思われる。

4. 3. 3 労務上の問題点

4. 3. 3. 1 入国許可・滞在許可・労働許可

2000年12月15日より、我が国の国籍を有する者は、一定の場合を除き、我が国でビザを取得して行く必要がなくなったが、ドイツに90日以上滞在しようとする場合には、滞在許可が必要となる。就労をするためには労働許可も必要であるが、滞在許可と労働許可とは1つの許可証として発給される。後述のように、申請は、滞在地の外国人局(Ausländerbehörde)で行うこと、また各外国人局によって必要とされる書類等が異なる可能性があることから、詳細については、管轄外国人局及び管轄労働局(Arbeitserlaubnis)に問い合わせる必要がある。

滞在許可については、通常、以下の手順にて手続が進められる。滞在許可については、居住地、就労先に変更が生じた場合には、変更が必要となる。

- ① ドイツに入国後、1週間以内(都市によっては2週間以内)に居住地を管轄する住民登録局(Einwohnermeldeamt)に住民届を提出する。
- ② 入国後、90日以内に滞在地の外国人局で滞在許可の申請をする。(この際に、①の住民登録証明書が必要。)
- ③ 申請を受けた外国人局は、労働当局の同意が得られると、労働許可と滞在許可を1つの許可証として発給する。

労働許可については、予め、現地の雇用主・支店・駐在員事務所等を通じて、管轄労働局に代理申請が可能かを確認し、可能であれば代理申請をする方が時間短縮となる。

また、滞在許可を得るに当たっては、健康保険に加入している証明が必要とされる。この点、我が国の海外旅行用の保険は歯科医の治療や妊娠の際に適用がないため、認められない可能性が高く、確認が必要である。

我が国の大学法人が産官学連携のための拠点をドイツに設けるということは、これまでにそれほど例がないため、海外拠点設置の任務を負う1人目の勤務者については、現地の提携大学・機関や法律事務所に相談し、事前に管轄外人局に問い合わせる方が良いと思われる。

拠点設置後の2人目以降の勤務者については、赴任(駐在)の場合に該当すると思われる。この場合において、滞在の目的を証明する書類としては、ドイツ語の会社推薦状が必要であり、これには、できるだけ具体的な滞在目的、滞在予定機関、滞在費用の保証、健康保険へ加入させる旨の記述等が記載されていることが必要である。

なお、高度な知識又は技能を有する外国人について、初めから定住許可手続を経て、永住許可を取得することができる制度がある。ここに「高度な知識又は技能を有する」人物とは、特殊な職業経験と一定水準以上の年間所得の専門職及び被用者、又は学術関係者を指すと言われている。限定されたケースであるため、適用の可能性は低いと思われるが、検討の余地もあるかもしれない。

4. 3. 3. 2 現地雇用関係法

現地雇用に際しての留意点については第3章記載事項についても参照されたい。また、いくつかの留意点につき例を記載するが、問題となる点はこれ以外にも多数考えられるため、一例に過ぎないということに留意されたい。

●法令等

労働法という1つの体系だった法律はなく、労働契約に関しては民法が根拠法となる。その他、労働時間法、解雇保護法、母性保護法、年少者労働保護法等、多くの関連法規が存在する。

雇用者連盟は業種毎の労働組合と労働協約を締結し、労働条件、賃金、労働時間又は有給休暇請求権について規定し、雇用者連盟の会員企業はこれを遵守しなければならない。ただし、企業が経済的に困難な状況下にあるときには、労働組合との交渉により労働協約と異なる合意をすることも可能である。

また、連邦労働省が一般的拘束を命じた場合、組合員だけでなく、その産業及び適用地域すべての被用者に適用される。

●関係機関

州法に基づき定められた監督官庁が各法律及びそれに基づく法規命令遵守を監督しており、紛争解決については労働裁判所での判決又は決定手続が設けられている。

●雇用形態及び雇用契約

無期雇用契約の他、有期雇用契約、ミニ・ジョブ、ミディ・ジョブ等また、派遣会社も利用可能である。

有期雇用契約の場合、原則として、最高2年間が限度であるが雇用期間の延長は問題なく、最高3度まで更新ができるが雇用期間は総合して2年間となる。

原則として書面による合意である必要はないが、雇用契約書を交わすのが通常である。雇用契約書には、就業の場所及び従事すべき業務の詳細、契約開始日、1日及び／又は1週間の労働時間、試用期間、又は有期雇用契約の場合にはその契約期間、報酬の支払条件、休暇日数、雇用契約の解除通告期間、守秘義務、必要な場合には、雇用契約解除から2年以内に被用者が競合他社で就業することの禁止、副業の可否を記載することが重要である。なお、試用期間については雇用契約に明記する必要がある。

●差別・ハラスメント

法律により、いかなる人物に対しても、人物、民族、ジェンダー、宗教、障害、年齢、性的指向性による差別が禁じられている。雇用者にはこれらの項目に関する不平等な雇用の防止と廃止、被雇用者に対する同法の規則の教育が義務付けられている。

同法の保護の対象となるのは被雇用者、見習い、応募者、及び短期契約の被雇用者であり、差別の対象になる行為はリクルート／採用、就業条件(報酬と契約期間を含む。)、昇進である。なお、契約期間に関する規則は、管轄が異なるため同法の範囲から除外される。

●募集

雇用者は求人応募で個別の条件を提示できるが、差別のない方法を徹底する必要がある。求人広告は特に、人種、民族、ジェンダー、宗教、障害、年齢、性的志向性の項目で平等であることが求められる。

雇用者と応募者の両者は就業に重要であると判断できる情報の通知が義務付けられている。一方、応募者は妊娠の有無、未婚か既婚か、あるいは宗教等の個人情報への通知義務はない。

●賃金等

いくつかの特定の産業を除いては、法定の最低賃金はない。労働法及び当該企業に適用のある労働協約により、最低報酬額が定められていない場合には、雇用主と被用者の交渉によって決定されることとなる。ただし、男女の報酬は平等でなければならない。

時間外手当、ボーナスについて、法的な規定はない。ただし、クリスマス手当(Weihnachtsgeld)は、「13ヶ月目の月給」としてドイツでは恒例であり、一部では労働協約やその他の協議でその支給を規定している場合もある。

●労働時間等

法律により1日の労働時間は、8時間と規定されている。実際には労働協約によりそれよりも短い労働期間が規定されているのが大半である。

残業については、法律により、1日の労働時間は10時間を超えないこと、かつ6ヶ月ないし24週間平均して1日当たり8時間を越えないこと、と規定されている。ただし、役員等、管理職については適用されない。

●休暇

法律で、被用者は週6日労働の場合、最低年間24日(週5日労働の場合、年間20日)の有給休暇を受けることができると規定されている。年間25乃至30日の休暇が与えられることが一般的である。

●雇用終了

定年について契約や労働協約に規定がない場合は、通常の解雇・退職の手続が必要である。この点については、年金受給開始時点で雇用関係が自動的に予告なしに終了すると規定するのが一般的である。

被用者より契約終了を申し出る場合、契約終了日は15日又は月末で、予告期間を遵守する必要がある。

有期雇用契約の場合には契約において定められている終了時期に従い、雇用契約が終了する。無期雇用契約の場合には、法定の解除告知期間が適用される。同期間は勤続年数とともに長くなる。

従業員10人以下の小規模企業の場合、原則として、客観的な事由があれば、いつでも告知期間を守った上で従業員を解雇することができる。ただし、各種規則による例外がある。

常勤従業員が10名を超える企業の場合、6ヶ月以上雇用を継続している従業員に解雇保護法が適用される。この場合、解雇が社会的観点から見て正当である場合に限り、雇用契約解除の告知期間を遵守した上で解雇することができる。解雇通知は正当な解雇理由を明記した文書で行わなければならない、電子メールでの通知は認められない。また、原則として、予告期間の遵守が必要である。正当な理由としては、①経営上やむを得ない理由、②被用者自身の理由、③被用者の行為上の理由、④特別解雇(即時解雇)があり、それぞれについて、事前に講じるべき措置等の手続きが定められている。

なお、母性保護法による保護を受けている者(妊娠中及び産後4か月間ないし育児休業中の職員)、兵役ないしその代替の社会奉仕に従事している者、労使協議会メンバー、重度の障害者であることを理由とする解雇は禁じられる。

解雇は月末付となる。(勤続年数2年未満の場合は15日付でも可能である。)

●労働組合等

労働組合は産業分野別に組織されており、加入は任意である。前述のとおり、雇用者連盟は業種毎の労働組合と労働協約を締結し、連邦労働省が一般的拘束を命じた場合には、組合員だけでなく、その産業及び適用地域すべての従業員に対しこれが適用される。

法律により、従業員5人以上の企業で、従業員が従業員全体の利益を守る事業所委員会(Betriebsrat)を組織することが認められている。同委員会は企業経営に介入することはできず、経済的問題に関しては情報開示請求権と協議権のみが認められている。共同決定権が認められている分野は、人事及び事業所秩序規則、労働安全、福利厚生施設、賃金等の厚生関連の問題のみである。原則として、解雇する場合には、必ず告知前に事業所委員会の意見を聞かなければならず、同委員会の意見を聞かずに行った解雇の告知は、無効になる。従業員20名以上の企業では、採用、異動、組織改編又は類似の措置を行う場合には、同委員会の同意を得なければならない。

なお、資本金の大企業については法律で、被用者との企業共同決定権(Unternehmensmitbestimmung)が定められており、従業員2,000名以上の企業の監査役会は、労使それぞれ同数の代表者で構成されている。

4.3.3.3 所得税

拠点勤務者について、我が国からの従業員の派遣、又は現地採用のいずれの方法を採用したとしても、拠点設置国における所得税の納付義務等は、事前に確認すべき事項の1つである。以下においては、第3章を踏まえつつ、ドイツにおける所得税の制度を概観する。

(1) 連邦制と所得税の課税権

ドイツは、アメリカと同様、いわゆる連邦制度を採用しているが、アメリカと異なり、所得税について、連邦及び州で別個に賦課する制度は採用しておらず、所得税は、納税がなされた後、連邦及び州で折半されることとなる。

(2) 居住者及び非居住者と課税所得

ドイツにおいては、納税義務者は、居住者あるいは非居住者に大別される。

この区分は、ドイツが締結している租税条約において定義されていない限り、原則として税務年度毎に判定され、課税対象となる所得の範囲は、この区分により決せられることとなる。

この点、ドイツにおいては、ドイツに住所又は居所を有する個人は、居住者とみなされ、例えば、ドイツに実質的に継続して6ヶ月以上滞在するときは、通常、居住者と判定される。

なお、ドイツに設置した拠点に我が国から従業員を赴任させ、あるいはドイツにおいて雇用した従業員を拠点の業務に従事させた場合には、従業員の給与所得その他の所得に対する課税との関係上、従業員がいずれの国の居住者であるかが問題となるが、いずれの国にとって居住者であるか(逆に言えば、いずれの国にとって非居住者であるか)は、後述の日独租税条約により、判定されることとなる。

(3) 二重課税と日独租税条約

我が国は、所得税等の取扱いについて、ドイツとの間で、「所得に対する租税及びある種の他の租税に関する二重課税の回避のための日本国とドイツ連邦共和国との間の協定 (Agreement between Japan and the Federal Republic of Germany for the Avoidance of Double Taxation with respect to Taxes on Income and to Certain Other Taxes)」(及びその改正議定書)を締結している。いわゆる日独租税条約である。

日独租税条約においては、居住者の給与所得については、原則として、居住者の属する国のみが課税権を有することとなっている。ただし、居住者が条約の相手国において勤務するときは、勤務から生じる給与所得については、その国が課税権を有することとなる。

この点、日独租税条約によれば、1月1日に始まる暦年における滞在期間が合計183日を超えず、その給与が滞在国の拠点により負担されていない等の条件を満たした場合には、派遣先の国における勤務があったとしても、給与所得については、原則どおり居住者の属する国のみが課税権を有するという取扱いとなる。

なお、前述の課税に加え、我が国及びドイツにおいては、自国に居住しない個人であっても、自国の法人又は個人から得た、銀行利子、配当金、ライセンス・ロイヤリティ等の一定の所得に対しては、課税する方式が採用されているが、このような租税については、日独租税条約により、一定の要件の下、軽減税率の適用が認められている。

(4) 税額の算定

所得税の徴収ないし納付は、法令等により定められた税務年度毎に行われることとなるが、ドイツの税務年度は、我が国と同様、1月1日から12月31日までとなっている。

ドイツにおいては、所得税額の算定は、所得を非独立労働所得(つまり、いわゆる給与所得)や独立労働所得、営業所得等の所定の種目毎に分類し、各種目において算定した課税所得に、所定の税率を乗じることでなされる。

なお、ドイツにおいては、配偶者の有無、配偶者のドイツでの所得の有無等の家族関係を反映させたクラス分類による所得税率の設定があり、また、アメリカと同様、合算申告を選択したときは、均等分割にて課税が行われることとなる。

(5) 給与所得

ドイツにおいても、給与所得は、いわゆる基本給だけではなく、賞与や、残業手当及び休暇手当等の諸手当等を含み、広くは、フリンジ・ベネフィットも含む。このフリンジ・ベネフィットは、原則として、消費地における通常の最終価額で金銭的な評価がなされる。

なお、ドイツにおいても、所得税について、必要経費の控除等の所得控除が認められている。

(6) 確定申告義務

ドイツにおいては、納税義務を有する個人は、所得が法定限度内である場合を除き、税務年度終了後所定の期間内(現在、5月31日まで。ただし、税理士を利用する場合等、例外がある。)に確定申告書を提出しなければならず、その後税務当局より、決定された税額を記載した賦課決定通知が発せられることとなる。

所得税は、賦課決定通知後1ヶ月以内に納付しなければならない。

なお、通常、後述のいわゆる賃金税を対象に、3年あるいは4年に1回税務調査が行われ、不足があるときは、追加納税が発生する。

(8) 雇用主の源泉徴収義務

ドイツにおいては、雇用主は、給与所得に係る所得税(いわゆる賃金税)について、源泉徴収義務を負っており、毎月、相当額を源泉徴収し、納付することとなっている。

なお、賃金税の総額と確定申告された所得税の総額とに差額があるときは、その追加納付又は還付がなされることとなる。

4.3.3.4 社会保険ないし公的保険

拠点勤務者について、我が国からの従業員の派遣、又は現地採用のいずれの方法を採ったとしても、拠点設置国における社会保険への加入義務の有無等は、事前に確認すべき事項の1つである。以下においては、第3章を踏まえつつ、ドイツにおける社会保険の制度を概観する。

(1) 社会保険制度

ドイツにおいても、国が管理している強制加入の社会保険制度ないし公的保険制度として社会保険制度が存在する。同制度の下では、医療保険、年金保険、雇用保険、及び介護保険がカバーされている。

ただし、年間所得総額が法定の上限を超えるときは、医療保険への加入は任意となる。もっとも、現在、ドイツのすべての居住者は、この医療保険に加入している場合を除き、自身及びその家族の医療費をカバーする民間の医療保険(ドイツにおいて営業が認められている保険会社のものに限る。)に加入する義務がある。なお、我が国から派遣される従業員は、任意加

入に該当する場合であっても、医療保険に加入した上で、民間の医療保険にも加入するのが通常である。

(2) 社会保険料

社会保険の加入者は、自営業を営む個人か、あるいは事業主に雇用されている従業員か、所属する職域がどこであるか等のステータスにより加入対象となる制度や、納付すべき保険料が異なる。また、20歳以上の者は就業の有無にかかわらず年金保険の保険料納付義務がある我が国とは異なり、無就業者の社会保険料の納付義務はない。

この点、雇用されている従業員の保険料は、その所得に法定の料率を乗じることにより、算定される。但し、算定対象となる所得は、上限が法定されている。また、従業員を雇用している事業主は、従業員について、従業員に支払う給与等に応じた保険料を、雇用主負担分として納付する義務を負う。なお、雇用主負担分は、全額負担となる労災保険を除き、従業員負担分と同額である。

(3) 二重加入と日独社会保障協定

我が国とドイツにおいては、「社会保障に関する日本国とドイツ連邦共和国との間の協定 (Agreement between Japan and the Federal Republic of Germany on Social Security)」、通称、日独社会保障協定が締結されている。同協定によれば、従業員をドイツに派遣する場合は、以下のような取扱いとなっている。

- ① 協定は、ドイツの社会保険制度のうち年金保険に対してのみ、その適用が認められる。
- ② ドイツへの入国の時点で派遣期間が5年を超えないと見込まれる場合は、我が国の社会保険の加入の継続、及び雇用関係の継続を条件として、ドイツでの社会保険への加入(すなわち、派遣される従業員の負担分、及び派遣する事業主の負担分の納付義務)は免除される。この点、雇用主を管轄する我が国の社会保険事務所より、短期滞在者証明書の発行を受け、ドイツの関係当局に提出する必要がある。
- ③ 我が国の年金保険について、ドイツの年金保険の加入期間を通算することで、年金の給付を受ける資格要件を取得することが可能となっている。この加入期間の通算とは、我が国とドイツそれぞれにおいて受給資格要件の1つである加入期間要件を判断するに際し相手国の加入期間を通算するという仕組みである。なお、我が国及びドイツの両国の年金保険に二重加入していた期間は、二重に通算されることはないことに注意を要する。

(4) 社会保障協定に基づく加入免除措置の延長

ドイツへの入国の時点で派遣期間が5年を超えないと見込まれていたが、予見できない事情等特別の事情があり、その後派遣期間の延長がある場合に、延長申請を行ったときは、3年

を上限として前記免除措置の延長が認められる可能性がある。延長が認められなかった場合は、派遣された従業員はドイツの社会保険に加入することとなる。

なお、ドイツへの入国の時点で当初 5 年を超えると見込まれる場合であっても、派遣開始から 5 年間は、我が国の年金保険にのみ加入し、ドイツの年金保険の加入が免除される。

(5) 雇用主の源泉徴収義務

ドイツにおいては、雇用主は、従業員を雇用したときは、社会保険当局に通知する義務を負う。この通知後、社会保険当局より、雇用主及びその従業員に対し、保険番号(納税者番号とは異なる。)の通知がなされる。

雇用主は、従業員に係る保険料について、その給与より従業員負担分を源泉徴収した上で、雇用主負担分を加算し、納付しなければならない。

4. 3. 4 会計上及び税務上の問題点

海外に拠点を設置し、何らかの活動を行うときは、当該活動について、当該拠点設置国において会計及び税務(特に法人税)に関しどのような義務が発生しうるかは、事前に確認すべき事項の 1 つである。以下においては、第3章を踏まえつつ、ドイツにおける会計処理及び法人税その他の租税に係る税務処理を概観する。

4. 3. 4. 1 拠点の活動に係る会計処理

我が国の会社、大学その他の機関がドイツに法人を設立し、何らかの活動を行う場合においては、ドイツにおいて、法令に従い定期的に、その法人の貸借対照表、損益計算書等の財務諸表ないし決算書類の作成及び保存、会計監査人による法定監査、連邦官報に対する財務諸表ないし決算書類の提出等を行うことが義務付けられる。

また、ドイツに支店を設置し、何らかの活動を行う場合には、ドイツにおいて、法令に従い定期的に、貸借対照表、損益計算書等の財務諸表ないし決算書類の認証翻訳文を連邦官報に提出することが義務付けられる。

これらの一方で、いわゆる駐在員事務所については、そのような義務はない。

4. 3. 4. 2 法人税に係る税務処理

(1) 連邦制と法人税の課税権

ドイツは、前述のとおり、アメリカと同様、いわゆる連邦制度を採用しているが、アメリカと異なり、法人税についても、連邦及び州で別個に賦課する制度は採用しておらず、法人税は、納税後、連邦及び州で折半されることとなる。

(2) 内国法人と課税所得

法人税の課税所得については、ドイツにおいても、内国法人に対しては、所得の源泉地を問わず、全世界所得を課税対象とする方式が採用されている。すなわち、ドイツ法人の在外支店を通じて行った事業から得た所得についても、その支店がいわゆる租税条約を締結している相手国に所在する場合を除き、課税対象となる。

なお、ドイツにおいては、ドイツにおいて設立された法人は、内国法人とみなされるが、この点、ドイツ国外で設立された法人であっても、ドイツ国内に住所を有し、あるいはその実質的な管理がドイツでなされていると税務当局に判断された場合には、内国法人とみなされることに注意を要する。

(3) 税務年度

法人税の徴収ないし納付は、法令等により定められた税務年度毎に行われることとなるが、ドイツの税務年度は、原則として、我が国と同様、1月1日から12月31日までとなっている。但し、税務年度について12月31日を決算日としない事業年度と同一とすることも可能であり、この場合においては、決算日が属する課税年度の法人税率が原則として適用される。

(4) 税額の算定

ドイツにおいては、法人税額は、課税所得に、所定の法人税率を乗じて算定される。この課税所得は、原則としてドイツ会計基準(German GAAP)又は国際会計基準(IFRS)に則り算定されることとなるが、税務関係法令による強制評価制度による調整がなされることがある。

法人税納付の義務を有する事業者は、納税に際し、法人税に係る確定申告書を税務年度終了後所定の期限(現在、原則として、5月31日。)までに税務当局に提出する義務が課されており、その後税務当局より、決定された税額を記載した賦課決定通知が発せられる。この確定申告書には、原則として財務諸表及び付属明細書を添付することが求められる。なお、申告ないし納税は、決算日を含む暦年の翌年となる。

法人税は、賦課決定通知後1ヶ月以内に納付されなければならない。ただし、法人税については、年4回所定の期限までに、前年度の賦課決定通知に示された、前年度の課税所得を基礎として算出された額を予定納付しなければならない。

なお、ドイツにおいては、通常、3年あるいは4年に1回税務調査が行われ、不足があるときは、追加納税が発生する。

(5) 外国法人と課税所得

ドイツにおいては、内国法人でない法人、すなわちいわゆる外国法人であっても、ドイツに存在する支店等を通じてドイツで事業を行っている場合には、その事業により得られた所得や、支店等に帰属する資産の処分から生じたキャピタル・ゲインについては、課税する方式が採用されている。

いわゆる支店は、営業活動を含む事業活動をその前提としていることから、このような措置を受ける恒久的施設とみなされるが、契約締結権限を有する代理人等を有し、代理人等を通じて事業を行っているケースについても、一般に、恒久的施設を有するものとみなされ、このような措置を受けることとなる。例えば、ドイツにおいてイベントを開催し、参加者より参加料を徴収する等の活動を行ったときは、たとえドイツの拠点の形態が駐在員事務所であったとしても、恒久的施設とみなされる可能性があり、そのような活動を行うに際しては、慎重な検討が必要である。

なお、我が国は、前述のとおり、ドイツと租税条約を締結しており、同条約には、内国法人と外国法人の区別、恒久的施設について、規定が設けられ、二重課税の排除や、課税額の軽減等の措置が執られている。

4. 3. 4. 3 付加価値税に係る税務処理

ドイツにおいても、我が国における消費税に相当する、物品やサービスの供給及び輸入に対し課される付加価値税がある。

付加価値税の対象となる事業を行う事業主は、その設置形態にかかわらず、また内国法人であるか、外国法人であるかを問わず、税務当局に対し、付加価値税の申告のための登録手続や、申告納付手続を行うことが義務付けられる。例えば、海外拠点において社用車を拠点勤務者に貸与するといったような場合も、課税対象となる取引を行っていることとなる。

4. 3. 4. 4 拠点勤務者に対する給与の支払いに係る源泉徴収義務

事業主が行うドイツの拠点勤務者への給与の支払いについて、ドイツの所得税が賦課される場合には、事業者は、前述のとおり、給与所得に係る所得税、いわゆる賃金税について、源泉徴収義務を負う。

4. 4 アメリカ

4. 4. 1 アメリカ合衆国

アメリカ合衆国(United States of America)、通称、アメリカないし米国は、50の州(Stateないし Commonwealth)と、連邦政府直轄地であるワシントン・コロンビア特別区(Washington, District of Columbia)で構成される、いわゆる連邦共和国であり、公用語は英語である。

後述にも多数触れるが、アメリカの制度を特徴付けるのは、いわゆる連邦制である。連邦制とは、立法権、行政権及び司法権の行使が憲法上連邦と州とに分属している制度を言う。アメリカでは、歴史的経緯から、外交のようなアメリカと他国との関係性に関わる問題や、複数の州の境界を超える問題といった事項等が連邦法上の問題となり、その他の事項については、原則として各州の法が適用される。したがって、アメリカにおいては、ある事項が州の境界を越えたときは、関係する複数の州の法の適用の問題と、それらの州と連邦の法の適用の問題が生じることとなる。

アメリカを法体系で見れば、判例法を中心とするいわゆる英米法に属し、我が国も属している、成文法を中心とするいわゆる大陸法とは異なる法文化を有している。もっとも、近年は、アメリカにおいても、多くの法領域で成文法が制定されている。アメリカの法制及び司法制度も、連邦制が採用されていることも相まって、大陸法系の国のそれとは異なる。

なお、アメリカが我が国に設けている窓口としては、在外公館である在日アメリカ大使館や領事館がある。その他、アメリカは、自州への投資促進や企業誘致の目的で、各州において、日本事務所を設立している場合がある。

4. 4. 2 設置形態に関する問題点

4. 4. 2. 1 駐在員事務所及び支店

アメリカにおいては、駐在員事務所と支店との区別はなく、いずれも法律上の形態としては存在しない。

連絡事務所や代表事務所の形態で海外拠点をアメリカ内に設置することは可能であるが、それは、法律上、海外拠点勤務者個人への業務委託ということになる。そのため、当該事務所として従業員を雇用する場合や継続的に業務をアメリカで続ける場合には、海外拠点を設置する州の州法の細かな規定や費用など考慮し、法人を設立しなければならない。

なお、前述の個人への業務委託の場合、当該委託先の個人として設立するには、LLC(有限責任会社)が好ましい法人形態と思われる。LLCが通常はオーナーを構成員として扱い、

自分の投資した額までの責任を構成員が負うとの会社形態(有限会社)をとり、株式を発行しない。LLCは、設立する州の州務長官事務局(Secretary of State)に登録を行うことによって設立される。LLCは、一般的には、比較的簡単に登記することができ、法人レベルでの課税を避けることも可能(すなわち、LLCの利益を各メンバーの個人所得とすることが可能)である。ただし、州によっては、かなり複雑に登録や開示義務がある場合や、業務内容等によってはLLCが設立できない場合もある。

4.4.2.2 現地法人

現地法人については、各州の法律に基づき法人を設立することになる。法人登録(登記)を行えば、海外拠点勤務者のビザ手続、現地従業員の雇用、海外拠点名義の賃貸借契約、海外拠点名義の銀行口座の開設等が可能になる。

この点、大学法人が非営利団体あることを考慮すると、アメリカでも非営利団体として法人を設立することが考えられる。これについては、Corporationが最も一般的であり、Not-for-Profit Corporationとしての法人を設立することになると思われる。ただし、By Law(企業の内規)として明確な目的を定める必要があり、実際にNon-Profitとして適合するかは、その目的が明確にならない限り、確認することができない。各州法によって内容が若干異なるが、Not-for-ProfitとしてCorporationを登記した場合、金銭的な利益を追求する活動等が制限されるのが通常である。

Not-for-Profit Corporationは、ほとんどの州で設立州の州務長官事務局(Secretary of State)に登録を行うことによって設立される。役員会(Board Of Directors)や企業の内規(By-Laws)を届け出る必要がある。

Non-Profit Corporation設立には、法律上、最低資本金の定めがない。通常、Corporationでは通常株式の発行を行うが、Non-Profit Corporationの場合は株式の発行は行われない。

運営については、Board Of Directorが運営を内規に基づきコントロールする。Non-Profit Corporationの場合、役員は報酬を得ることはできないことに留意が必要である。何らかの問題が生じた場合にはDirectorが経営責任を問われる可能性があるため、Directorに責任が及んだ場合のための保険に加入しておくことが一般的になされている。なお、大学の教職員がNon-Profit Corporationの役員を兼任する場合には、役員報酬ではなく、大学の教職員としての給料を受領することについては、問題がない。また、役員の場合と異なり、従業員を雇う場合は給料を支払うことは可能である。

また、Non-Profit Corporationの形態をとった場合、税制上の優遇を得るためにはInternal Revenue Codeにもとづいて、非課税となるための認定の手続きが必要になる。その場合、追加活動の制限(営利目的の活動の制限、寄付やその他の収入、出金の管理等)を伴う。また、連邦法に基づく国税以外にも各州や町レベルでの非課税の認定を行う手続きが存在する。この点、通常は連邦レベルで非課税の場合、州・町レベルでもその規定を満たすと

考えられるが、別に手続が必要となり、必ずしも連邦レベルで非課税であることをもって州・町レベルでも非課税となるとは限らない。

なお、アメリカ内に法人があることによって訴訟等の際にアメリカの裁判所の裁判管轄権に服することとなる可能性がある。

4. 4. 3 労務上の問題点

4. 4. 3. 1 入国許可・滞在許可・労働許可

ビザはアメリカ国境あるいは入国地での審査を受けるために必要なものであり、移民審査官が入国許可を与え、アメリカに滞在できる期間を決定する。ビザに関しては、国務省及び移民局(USCIS)が所掌しており、日本での窓口は大使館及び領事館となる。

就労ビザの取得のためには、予め、移民局(USCIS)に申請を行い、就労について許可を得る必要があり、許可取得の通知が来た後、大使館又は領事館にビザの申請を行う。

海外拠点の勤務者が申請する際に関係するビザは、以下のとおりである。もともと、ビザの種別については、事案毎に大使館又は領事館により判断されるものであって、必ずしも以下のビザを取得することができるとは限らないことに留意されたい。

なお、日本人渡航者の場合、ビザ免除プログラムを利用できるため、海外拠点準備段階において、90日以内の機関等への訪問調査目的等で渡航する場合にはビザなしで渡米することができる。

●非移民ビザ

L-1ビザ

就労ビザの1種であり、以下の場合に申請の条件を満たす者が対象となる。このビザはnon-profitの機関であっても、利用することが可能である。なお、多国籍企業は、アメリカ又はアメリカ外の会社双方に該当する。

- ① 多国籍企業の社員がアメリカ内の親会社、支社、系列会社、子会社へ転勤する場合
- ② 多国籍企業の駐在員がアメリカに親会社、支社、系列会社、子会社を設立する目的で渡米する場合(事務所設立の場合)

申請者が満たすべき条件は以下のとおりである。

- ー管理者又は役員であること(L-1Aビザ)、若しくは専門知識を有し(L-1Bビザ)、アメリカの会社でそれらを要する職務に従事すること
- ー申請者は、転勤を命じるアメリカ外の組織で過去3年のうち少なくとも1年間勤務してきたこと。また、申請者はアメリカにおいて同一の雇用主又は系列企業に勤務することになること。
- ーアメリカでの雇用主が申請者のためにL-1ビザのための請願書I-129を移民局に提出し、許可されたこと

前述の②の事務所設立の場合には、請願書を提出する際に、雇用主は、新しい事務所物件が実際に確保されていること、請願書の許可を受けてから1年以内に役員あるいは管理職が予定されるアメリカでの業務に就くこと、専門職の場合、雇用主はその専門職に報酬を支払うための、また、アメリカで事業を始めるための財政能力があることを証明しなければならない。

また、申請条件を満たす新しい事務所の駐在員のための請願書が許可された場合の期間は1年を超えることはなく、その後、請願者は、請願書の内容通り適切に事業が行われていることや、申請者のアメリカ滞在が1年を超えることを証明しなければならない。

L-1Aビザは更新期間も含め最長7年まで、L-1Bビザは更新期間も含め最長5年までとなる。

B-1 ビザ

アメリカを源泉とする給与、又はその他の報酬の受領を伴わない商用を目的として渡米予定の渡航者が申請することが可能である。ここに商用とは、一般的には、実際の労働以外の活動に従事することを意味し、アメリカで就労するためには、就労を目的にした特定のビザが必要となる。そのため、B-1ビザにより、海外拠点設置のための準備として調査活動を行うことができるが、このビザで実際の業務に就くことはできず、その場合はL-1ビザが必要である。

4. 4. 4. 2 現地雇用関係法

現地雇用に際しての留意点については第3章記載事項についても参照されたい。また、いくつかの留意点につき例を記載するが、問題となる点はこれ以外にも多数考えられるため、一例に過ぎないということに留意されたい。

●法令等

連邦法である程度の枠組みが組まれており、連邦法による規定がない部分や連邦法以上に従業員を守る規定等は各州が定めている。例えば、最低賃金、性別・人種等による差別の禁止については憲法及び連邦法に定められている。

●関係機関

Department of Labor、労災に関しては Worker's Compensation が所掌している。

紛争解決手続や雇用契約等については州の裁判所、一定の規定を満たすと連邦地方裁判所での提訴も可能となっている。

●雇用形態及び雇用契約

無期雇用、有期雇用、派遣等の雇用形態がある。また、在宅勤務、早朝出勤等のフレキシブルワークが行われている。

雇用契約について、大半の職業及び州で、法律上、書面による必要はないとされるが、書面化するのが一般的である。

試用期間は、法律上の規定はなく、契約又は企業における従業員の規約に基づいて決まる。

●差別・ハラスメント

憲法及び年齢、人種、宗教、性別、障害等により雇用差別を禁じる法律によって差別が禁じられている。連邦レベルでは **Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)** 等が憲法や法律を守るように取り締まり等も行っている。

●賃金等

最低賃金については、連邦法で定められているが、さらに州法でこれを超える基準が定められている場合がある。(例えば、連邦法では **7.25** アメリカドル／時だが、マサチューセッツ州法では **8** アメリカドル／時である。)

残業については、通常の時給の **150%**の時給の支払いが法律上保障されている。

ボーナス、退職金については、法律上の定めがない。

●労働時間等

通常労働時間は週 **40** 時間であり、これを超える場合には、残業とみなされる。なお、残業時間の上限は、定められていない。

●休暇

有給休暇について法律上の規定はなく、雇用契約又は雇用契約が存在しない場合は企業の規程に基づいて、条件が設定されることとなる。

出産休暇、育児休暇は **Family and Medical Leave Act (FMLA)** に規定されている。

●雇用終了

定年は法律上定められていない。

雇用主は、従業員が企業の規定に違反した場合や、その仕事に必要な資格を失った場合等に解雇することができる。また、雇用契約にて雇用期間が定められていない場合や、雇用契約に解雇に関する規定がない場合、また、規定に解雇に関する規定が定められていない場合等、雇用主は、原則として、いつでも業績等を理由に解雇が可能である。ただし、工場の閉鎖等を理由に多人数を一度に解雇する場合等 (**WARN ACT**) は、連邦レベルで **60** 日以上前にその旨を従業員に通達する義務等を定めた法律があるほか、企業規模や解雇に至った経過等によってはこれを規律する連邦法や州法も存在するので、解雇を行う場合は必ずその事実

関係に基づき雇用法を専門とする弁護士に相談する必要がある。アメリカにおいては、解雇に関連する訴訟は非常に多く、対応に注意しなければならない。

不法な解雇の典型的なものとしては、年齢や性別、人種等を理由に解雇する場合が一番に挙げられる。これらについては、憲法で禁止されている。

●労働組合等

労働組合は産業別が通常で、労働又は特殊な技能・業種(例;看護婦、建設業、ビルのメンテナンス業等)によって労働組合が組織されている。そのため、雇用する予定の業種や技能によって労働組合が関連するかを判断することになる。

労働組合への加入は任意である。

4. 4. 3. 3 所得税

拠点勤務者について、我が国からの従業員の派遣、又は現地採用のいずれの方法を採用したとしても、拠点設置国における所得税の納付義務等は、事前に確認すべき事項の1つである。以下においては、第3章を踏まえつつ、アメリカにおける所得税の制度を概観する。

(1) 連邦制と所得税の課税権

アメリカは、ドイツと同様、いわゆる連邦制度を採用しているが、ドイツと異なり、所得税について、連邦及び州で別個に賦課する制度を採用している。もっとも、フロリダ州のように課税がない州や、キャピタル・ゲイン等の投資所得にのみ課税するテキサス州のように課税所得の範囲を限定する州もある。

なお、州所得税については、州毎に制度が異なる上、居住する州と勤務する州が異なるときは、居住者及び非居住者の区分による州間の課税権の問題が発生することから、複雑な仕組みとなっており、本報告書においては、主として連邦所得税を採り上げる。

(2) 居住者及び非居住者と課税所得

アメリカにおいては、納税義務者は、居住者あるいは非居住者に大別される。

この区分は、アメリカが締結している租税条約において定義されていない限り、原則として税務年度毎に判定され、課税対象となる所得の範囲は、この区分により決せられることとなる。

この点、アメリカにおいては、居住者と非居住者との区別については、アメリカ市民、又はアメリカ市民であっても永住権(いわゆるグリーンカード)を保有している者であれば、居住者であり、また、それら以外の者であっても、外交官ビザ(Aビザ)や留学生ビザ(Fビザ)等の、非居住者として取り扱われる特定のビザを取得して、アメリカに入国している場合を除き、通常、以下のような状況に該当しない限りは、居住者と判定される。ただし、居住者であるか、非居住者であるかと、申告納税の義務があるか否かは、別個の問題であることに注意を要する。

① 税務年度中のアメリカの滞在日数が31日未満である場合

② 税務年度中の滞在日数、前税務年度中の滞在日数の3分の1、及び前々税務年度中の滞在日数の6分の1を加えたものが183日未満である場合

なお、アメリカに設置した拠点に我が国から従業員を赴任させ、あるいはアメリカにおいて雇用した従業員を拠点の業務に従事させた場合には、従業員の給与所得その他の所得に対する課税との関係上、従業員がいずれの国の居住者であるかが問題となるが、いずれの国にとって居住者であるか(逆に言えば、いずれの国にとって非居住者であるか)は、後述の日米租税条約により、判定されることとなる。

(3) 二重課税と日米租税条約

我が国は、所得税等の取扱いについて、アメリカとの間で、「所得に対する租税に関する二重課税の回避及び脱税の防止のための日本国政府とアメリカ合衆国政府との間の条約 (Convention between the Government of Japan and the Government of the United States of America for the Avoidance of Double Taxation and the Prevention of Fiscal Evasion with respect to Taxes on Income)」を締結している。いわゆる日米租税条約である。

日米租税条約においては、居住者の給与所得については、原則として、居住者の属する国のみが課税権を有することとなっている。ただし、居住者が条約の相手国において勤務するときは、勤務から生じる給与所得については、その国が課税権を有することとなる。

この点、日米租税条約によれば、連続する12ヶ月間における滞在期間が合計183日を超えず、その給与が滞在国の拠点により負担されていない等の条件を満たした場合には、派遣先の国における勤務があったとしても、給与所得については、原則どおり居住者の属する国のみが課税権を有するという取扱いとなる。

なお、前述の課税に加え、我が国及びアメリカにおいては、自国に居住しない個人であっても、自国の法人又は個人から得た、銀行利子、配当金、ライセンス・ロイヤリティ等の一定の所得に対しては、課税する方式が採用されているが、このような租税については、日米租税条約により、一定の要件の下、軽減税率の適用(所得の種別によっては、課税免除)が認められている。

(4) 税額の算定

所得税の徴収ないし納付は、法令等により定められた税務年度毎に行われることとなるが、アメリカの税務年度は、後述の確定申告との関係で、1月1日から12月31日までであるのが通常である。

アメリカにおいては、所得税額の算定は、所得を給与所得や配当所得等の所定の種目毎に分類し、各種目において算定した課税所得に、所定の税率を乗じることとなる。

なお、アメリカにおいては、州によって夫婦別産制あるいは夫婦共有財産制のいずれを採用しているかが分かれていることから、配偶者がアメリカで所得を得ているときは、ドイツにおける場合と

同様に、その所得を合算申告(**Joint Return**)して税務処理をすることが可能となっており、個別申告あるいは合算申告のいずれを選択するかにより、均等分割にて課税が行われ、所得控除等の適用範囲が異なってくる。

(5) 給与所得

アメリカにおいても、給与所得は、いわゆる基本給だけではなく、賞与や、残業手当及び休暇手当等の諸手当等を含み、広くは、フリンジ・ベネフィットも含む。このフリンジ・ベネフィットは、原則として、消費地における通常の最終価額で金銭的な評価がなされる。

なお、アメリカにおいても、所得税について、所定の標準控除や扶養控除等の所得控除のほか、外国税額控除等の税額控除が認められている。

(6) 確定申告義務

アメリカにおいては、居住者に該当する者は、一定額以上の所得があるときは、税務年度終了後所定の期間内(税務年度の末日が12月31日である場合、現在、4月15日まで)に確定申告書を提出し、所得税を納付しなければならない。この確定申告書の提出は、雇用主による源泉徴収がある場合であっても、行わなければならない。

この点、非居住者に該当する者については、アメリカでの所得の有無にかかわらず、アメリカで経済的活動を行っているときは、居住者の場合と同様、確定申告書又は税法上例外に該当する場合は非居住者であることの申告書を提出する義務がある。

また、アメリカにおいては、所得税についても、法人税と同様、予定納付制度が設けられている。すなわち、納税義務者は、所得が給与所得だけであって、その納税がすべて雇用主による源泉徴収によるような場合を除き、所得税の納付額が所定の金額を超えることが見込まれるときは、所得税について、年4回所定の期限までに、予定納付しなければならず、予定納付が確定申告額90%を超えなかったときは、ペナルティーが発生する。

なお、所得税の納付不足があった場合の追徴課税は、確定申告書の提出から最大で6年間遡って行われる可能性がある。

(7) 雇用主の源泉徴収義務

アメリカにおいては、雇用主は、雇用に関し、後述のとおり、社会保障税等の納付義務を負うが、それら以外にも、従業員の給与所得に係る所得税について、源泉徴収義務を負い、支払いの都度、相当額を源泉徴収し、納付しなければならない。また、雇用主は、源泉徴収義務に加えて、四半期毎に所得税報告書を作成して提出する義務を負う。

なお、源泉徴収して納付された所得税の総額と確定申告された所得税の総額とに差額があるときは、その追加納付又は還付がなされることとなる。

(8) 所得税と納税者登録

アメリカにおいては、アメリカで従業員を雇用し、あるいは課税取引を行う者は、後述の法人税のほか、従業員の給与所得に係る所得税や下記の社会保障税等の納付等のために、内国歳入庁(Internal Revenue Service: IRS)に対し所定の書類を提出し、事業主として連邦法人識別番号(Federal Employer Identification Number: EIN)を取得する必要がある。

また、アメリカに就労ビザの下で赴任した従業員は、社会保障番号(Social Security Number)を取得する必要がある、所得税や下記の社会保障税等の納付は、社会保障番号を用いて行うこととなる。

その一方で、アメリカに赴任した従業員の配偶者等で、非就労ビザの下でアメリカに入国した者は、社会保障番号を取得することができない。ただし、派遣された従業員の所得税における配偶者控除を受ける等の税務処理を行うためには、個人納税者識別番号(Individual Tax Identification Number: ITIN)の取得が必要となる。なお、個人納税者識別番号の付与は、アメリカ内での労働許可や、後述の社会保障制度上の受給資格の付与を意味するものではないことに留意が必要である。

4. 4. 3. 4 社会保険ないし公的保険

拠点勤務者について、我が国からの従業員の派遣、又は現地採用のいずれの方法を採ったとしても、拠点設置国における社会保険への加入義務の有無等は、事前に確認すべき事項の1つである。以下においては、第3章を踏まえつつ、アメリカにおける社会保険の制度を概観する。

(1) 社会保険制度

アメリカにおいても、国が管理している強制加入の社会保険制度ないし公的保険制度として、老齢年金等をカバーする社会保障制度(Old-Age, Survivors, and Disability Insurance: OASDI)、医療保険をカバーする公的医療保険制度(Medicare)及び失業給付をカバーする失業保険制度(Unemployment Insurance)が存在する。

この社会保障制度は、我が国で言うところの国民年金保険に当たるものであり、一般に、事業主は、後日従業員の退職金あるいは年金等に充てるため、加入について従業員の任意とする確定拠出型年金保険(いわゆる 401k)を用意しているのが通常である。また、公的医療保険制度は、その適用対象を 65 歳以上の高齢者等といった範囲に限定されていることから、民間の保険会社の医療保険に加入するか否かを検討するのが通常である。

他方、労災保険は、州が管轄しており、以下においては、その詳細については特に触れないが、多くの州において事業主に対し労災保険への加入が義務付けられている。

なお、本年 2010 年 3 月末に、アメリカ史上初めて国民皆保険制度を導入する医療保険制度改革法が成立した。同法の内容は、本報告書においては特に触れないが、各種報道によ

れば、社会保険ないし公的保険の全面導入ではなく、いわゆる民間の保険会社の医療保険への加入を推進するものである。

(2) 社会保険料

アメリカにおける社会保険制度の保険料は、前述した税法上の居住者又は非居住者である場合にはアメリカで給与所得を得ている者(源泉徴収については、後述。)より、社会保障税、医療保険税及び失業保険税という形で内国歳入庁が徴収し、それぞれ社会保障庁(Social Security Administration: SSA)、メディケア・メディケイド・サービスセンター(Center for Medicare and Medicaid Services: CMS)及び労働省(Department of Labor)が管理運営を行っている。もっとも、失業保険税は、連邦に加え、州も賦課している場合もあり、また、実質的な管理運営は、各州の公共職業安定所が行っている。

この社会保障税及び医療保険税は、所得に法定の料率を乗じることにより、算定されており、この点、20歳以上の者は就業の有無にかかわらず年金保険の保険料納付義務がある我が国とは異なり、アメリカにおいては、無就業者に対する社会保障税の賦課はない。また、従業員を雇用している事業主は、社会保障税及び医療保険税について、従業員負担分と同額を、雇用主負担分として納付する義務を負う。

なお、失業保険税は、事業者のみが、従業員に支払う給与の額に応じて納付する義務を負う。

(3) 二重加入と日米社会保障協定

我が国とアメリカにおいては、「社会保障に関する日本国とアメリカ合衆国との協定(Agreement between Japan and the United States of America on Social Security)」、通称、日米社会保障協定が締結されている。同協定によれば、従業員をアメリカに赴任させる場合は、以下のような取扱いとなっている。

- ① 協定は、アメリカの社会保障制度及び公的医療保険制度に対してのみ、その適用が認められる。
- ② アメリカへの入国の時点で派遣期間が5年を超えないと見込まれる場合は、派遣直前に原則として6ヶ月間以上雇用関係が継続しており、かつ我が国の社会保険の加入が継続されていること等を条件として、アメリカでの社会保障制度及び公的医療保険制度の適用(すなわち、社会保障税及び医療保険税の派遣される従業員の負担分、及び派遣する事業主の負担分の納付義務)は免除される。この点、雇用主を管轄する我が国の社会保険事務所より、短期滞在者証明書の発行を受け、アメリカの関係当局に提出する必要がある。
- ③ 我が国の年金保険について、アメリカの社会保障制度の適用期間を通算することで、年金の給付を受ける資格要件を取得することが可能となっている。この加入期間の通

算とは、我が国とアメリカそれぞれにおいて受給資格要件の1つである加入期間要件を判断するに際し相手国の加入期間を通算するという仕組みである。

(4) 社会保障協定に基づく加入免除措置の延長

アメリカへの入国の時点で派遣期間が5年を超えないと見込まれていたが、予見できない事情等、特別の事情があり、その後派遣期間の延長がある場合に、延長申請を行ったときは、4年を上限として前記免除措置の延長が認められる可能性がある。この点、例えば、アメリカでのプロジェクトが予期せず終了しなかった場合や、就学年齢の子供がおり、就学年次の終了まで留まることを希望する場合等は、1年の延長が原則として許可され、また、予定していた後任が予期せず辞職し、新たな後任が指名等されるまで時間を要する等、派遣期間の延長が派遣した事業主等の重大な困難を避けるために必要な場合等は、2年から4年の延長が原則として許可される。

その一方で、延長が認められなかった場合は、派遣された従業員はアメリカの社会保障制度及び公的医療保険制度の適用を受けることとなる。

(5) 社会保険と加入登録

アメリカに就労ビザの下で赴任した従業員は、社会保障番号を取得する必要があり、所得税や社会保障税等の納付は、社会保障番号を用いて行うこととなる。

4. 4. 4 会計上及び税務上の問題点

海外に拠点を設置し、何らかの活動を行うときは、当該活動について、当該拠点設置国において会計及び税務(特に法人税)に関しどのような義務が発生しうるかは、事前に確認すべき事項の1つである。以下においては、第3章を踏まえつつ、アメリカにおける会計処理及び法人税その他の租税に係る税務処理を概観する。

4. 4. 4. 1 拠点の活動に係る会計処理

我が国の会社、大学その他の機関がアメリカに拠点を設置し、何らかの活動を行う場合においては、会計処理に関する法的義務は、原則として設置州の法令によることになるが、当該拠点が現地法人の形態によるときは、一般に、定期的に、当該拠点の貸借対照表、損益計算書等の決算書類ないし財務諸表の作成及び保存、会計監査人による法定監査等を行うことが義務付けられている。この点、アメリカにおいては、上場企業や、全世界での売上の5%以上がアメリカにおける活動により生じている企業等は、コーポレート・ガバナンスをより強化するサーベンス・オクスレー法(Sarbanes-Oxley Act。いわゆるSOX法。)の適用を受けることとなる。

また、アメリカにおいて、拠点を設置した州の法令により、前述のような当該拠点の決算書類ないし財務諸表の作成及び保存のような義務はない場合であっても、税務処理との関係上、税務関係書類の作成及び保存の義務が課されている場合があることには注意を要する。

4. 4. 4. 2 法人税に係る税務処理

(1) 連邦制と法人税の課税権

アメリカは、ドイツと同様、いわゆる連邦制度を採用しているが、ドイツと異なり、法人税についても、所得税と同様、連邦及び州で別個に賦課する制度を採用している。

なお、州法人税についても、州所得税と同様、州毎に制度が異なる上、法人の主たる所在地がある州と法人が事業を展開している州が異なるときは、内国法人及び外国法人の区分による州間の課税権の問題が発生することから、複雑な仕組みとなっており、以下においては、主として連邦法人税を採り上げる。

(2) 内国法人と課税所得

法人税の課税所得については、アメリカにおいても、内国法人に対しては、所得の源泉地を問わず、全世界所得を課税対象とする方式が採用されている。すなわち、アメリカ法人の在外支店を通じて行った事業から得た所得についても、その支店がいわゆる租税条約を締結している相手国に所在する場合を除き、課税対象となる。

なお、アメリカにおいては、アメリカにおいて設立された法人や、アメリカに本店又は主たる事務所の所在地がある法人は、内国法人とみなされることに注意を要する。

(3) 税務年度

法人税の徴収ないし納付は、法令等により定められた税務年度毎に行われることとなるが、アメリカの税務年度は、1月1日に始まる暦年とする我が国と異なり、事業年度と同一である。

(4) 税額の算定

アメリカにおいては、法人税額は、課税所得に、所定の法人税率を乗じて算定される。この点、アメリカでは、我が国の場合と異なり、多くの州の会社法において、計算規定がないことから、この課税所得の算定は、財務上の会計処理基準ではなく、税務上の会計処理基準に則り算定されることとなる。

法人税納付の義務を有する事業者は、納税に際し、法人税に係る確定申告書を税務年度終了後3ヶ月と15日以内に内国歳入庁に提出し、法人税を納付しなければならない。ただし、法人税の納付見込みが所定の金額を超えるときは、法人税の納付額が所定の金額を超えることが見込まれるときは、法人税について、年4回所定の期限までに、予定納付しなければならないが、予定納付が確定申告額90%を超えなかったときは、ペナルティーが発生する。

なお、法人税の納付不足があった場合の追徴課税は、確定申告書の提出から最大で6年間遡って行われる可能性がある。

(5) 外国法人と課税所得

アメリカにおいては、内国法人でない法人、すなわちいわゆる外国法人であっても、アメリカに存在する支店等を通じてアメリカで事業を行っている場合には、全世界における事業所得について、課税する方式が採用されている。

いわゆる支店は、営利活動を含む事業活動をその前提としていることから、このような措置を受ける恒久的施設とみなされるが、外国法人が契約締結権限を有する代理人等を有し、代理人等を通じて事業を行っているケース(例;いわゆる駐在員事務所において、取引の受注等の活動を行っている場合。)についても、一般に、恒久的施設を有するものとみなされ、このような措置を受けることとなる。

なお、我が国は、前述のとおり、アメリカと租税条約を締結しており、同条約には、内国法人と外国法人の区別、恒久的施設について、規定が設けられ、二重課税の排除や、課税額の軽減等の措置が執られている。

(6) 法人税及び給与関係税と納税登録

アメリカにおいては、前述のとおり、アメリカで従業員を雇用し、あるいは課税取引を行う者は、法人税の納付のほか、従業員の給与所得に係る所得税や下記の社会保障税等の納付等のために、内国歳入庁に対し所定の書類を提出し、事業主として連邦法人識別番号を取得する必要がある。

4. 4. 4. 3 付加価値税に係る税務処理

アメリカにおいては、我が国における消費税に相当する、物品やサービスの供給及び輸入に対し課される付加価値税は存在しないが、類似の制度として、いわゆる売上税がある。この売上税は州の管轄にあるものである。

4. 4. 4. 4 拠点勤務者に対する給与の支払いに係る源泉徴収義務

事業主が行うアメリカの拠点勤務者への給与の支払いについて、アメリカの所得税や社会保障税等が賦課される場合には、事業者は、前述のとおり、給与所得に係る所得税や社会保障税等について、源泉徴収義務を負う。

5. ケース・スタディ ― 英国・ロンドンにおける拠点設置

5.1 概説

本章においては、国立大学法人が英国・ロンドンに産官学連携活動のための海外拠点を設置するに際して検討すべき問題をケース・スタディの形式にして紹介する。

なお、本章で取り上げる事案は、本報告書のための仮想事例であり、本学を含め、実際の事例とは全く関係がない。また、本章においては、項目毎に一定の結論を示して次の項目への検討に進む形式を採っているが、当該結論を特別に推奨するものではなく、ケース・スタディの性質上、1つの見解を示したものに過ぎないことに留意されたい。

仮想ケース

A 大学は、「産学官連携戦略展開事業(戦略展開プログラム)」の「国際的な産学官連携活動の推進」を受託した国立大学法人である。A 大学では、最近、海外の大学や企業との共同研究が増加しつつある。また、先日、英国の大学と産官学連携の分野で包括的協定書を交わしており、その他の欧州各地の大学とも交流がある。

A 大学では、このような活動を次のステップにつなげ、国際的産官学連携の活動を促進するため、欧州において、産官学連携のための以下のような活動拠点を設置するとの方針が定められた。

- (1) 費用対効果ないしコスト・パフォーマンスの観点から、当初は、数名のスタッフで運営したい。
- (2) 拠点を通じた活動としては、以下の全部又は一部を行いたい。以下の記載は優先順である。
 - ① 拠点設置国を中心に、欧州の大学・企業の状況、ニーズ、産官学連携についての取組み等に関する情報収集のほか、それらの大学・企業とのネットワークの構築
 - ② 企業訪問、技術説明会等による情報発信
 - ③ 欧州の大学又は企業との共同研究契約、ライセンス契約等のサポート。より具体的には、欧州の大学・企業との具体的なマッチングのための情報収集
 - ④ 欧州の大学又は企業との共同研究契約、ライセンス契約等のサポート。案件担当とはならないが現地窓口として契約交渉に同席する等を計画している。

5.2 ステップ1: 候補都市の決定

A 大学としては、欧州各国の大学との連携を広げ、既に交流のある複数の大学とは、連携を深めていきたいと考えている。そこで、候補都市の選定についての検討の中で、以下のよう
な事項が再確認された。

- ①駐在現地の国自体の、経済・産業活動が協力でいわゆる強い国力があり、アカデミア
ないし大学の研究活動も旺盛でレベルが高い国を選ぶべきであろう。
- ②次に、駐在現地から欧州1極、欧州連合 27 ヶ国 5 億人からの情報が集まり、またその
欧州各国へのアクセスが至便なところが良いだろう。
- ③当初は情報収集やネットワーク構築が主な活動として考えているため、そのような活動
を行いやすい場所が良いだろう。
- ④大学本部から派遣する駐在員が十分な活躍ができるには、語学、日系社会の存在、
日系サービス等、生活環境が整っていることも重要ではないか。

以上を踏まえ、A 大学は、まず、候補都市決定のために、各種関係機関にコンタクトして、
情報収集を始め、収集した情報に基づき検討を行った。

結果、A 大学は、拠点設置都市を英国・ロンドンと決定した。

※注意：この結論は、英国・ロンドンを特別に推奨するという趣旨ではないこと、また、あ
くまで、ケース・スタディのための事例設定としてのものであって、上記事例設定
の下でも異なる結論が出る可能性があること、そして、どの都市に拠点を設置す
るのが良いかについては、現実のケースにより異なることに留意されたい。

検討のポイント

参考資料 4、5 及び 7

海外拠点の設定に当たっては、候補都市を決定することになる。

この場合において、交流大学・機関が存在する、関連プロジェクトがある等の理由で海外
拠点の設置を決定した時点で、候補都市が 1 つに絞られていることもあれば、未だ候補都
市が決定されておらず、複数の都市を検討し、選択することもある。

(1) ニーズの検討

まず、国際的産官学連携に関する戦略を基に、どのような地域が好ましいか、学内にお
いて希望する条件を検討する。

(2) 国・都市に関する情報収集

各国・各都市について、大学、科学技術、産業、産官学連携の状況等の情報を収集す
る。これらの事項に関する情報を提供している機関について、以下に例を挙げる。ホームペ
ージによる情報提供のほか、面談等が可能となっている場合もあるが、各機関により対応が

異なるため、自身において確認されたい。

この段階の情報収集においては、当該都市の概要だけではなく、法務、労務、及び税務に関する制度等、拠点を設置する際に課題となる点についても概略を調査しておく必要があるだろう。

さらに、大学は雇用主として、自らが派遣する従業員の派遣期間中及び派遣期間後の生活にも配慮すべきであり、また、派遣される従業員が派遣期間中、安定して業務に取り組むことができなければ海外拠点としても十分な活動成果を期待することができない。そのため、海外拠点の設置自体に関わる事項だけではなく、駐在員の生活面に関わる事項についても併せて情報収集を行っておくことが重要だろう。

●我が国の機関

外務省

ホームページにおいて、渡航関連情報や各国地域情勢が記載されている。

現地の日本国大使館・領事館

ホームページにおいて、管轄地域に関する各種情報が掲載されているほか、支援窓口又は相談窓口が設置されている場合もある。当該管轄地域にどのような日系団体や日系機関があるか、各種の相談事項につき現地政府のどの機関が窓口となっているかといった事項についても、情報が提供されていることが多い。

科学技術振興機構(JST)

日本学術振興会(JSPS)

現地の大学・学術動向情報など海外拠点を設置する場合に調査すべき大学特有の情報を得ることができる。

日本貿易振興機構(JETRO)

ホームページにおいて、世界各国の情報が掲載されていると共に、貿易投資相談(国内)やブリーフィング・サービス(海外)等の各種サービスを提供している。世界各国の産業・経済政策のほか、産業分布や、法務、労務及び税務制度の概要等、海外拠点の設置の計画の段階で入手すべき情報を得ることができる。ただし、大学については、企業とは異なる制度の適用もありうるため、この点には留意されたい。

●各国の関係機関

各機関に関しては、本報告書末尾の関係機関 URL 一覧を参照されたい。

各国が我が国に置いている大使館及び領事館

ホームページに掲載されている情報や相談(相談窓口の有無は、機関による。)等の形で、現地の各種情報を取得することが可能である。科学技術関係については科学技術部、ビザ等に関しては領事部が取り扱っていることが多いが、一部については、外部の関係機関が担っているところもある。

各国貿易投資関係機関

各国は、一般に海外からの投資誘致や海外企業の進出誘致を行う政府機関を有しており、その中には、単独で日本事務所を有し、あるいは大使館ないし領事館内に投資部という形で我が国での連絡窓口を置いているところもある。

ホームページでの情報提供、企業進出支援のためのガイドブックの配布、各種相談の受付等により、現地の各種情報の提供がなされている。当該国の産業・経済政策のほか、産業分布や、法務、労務及び税務制度の概要等、海外拠点の設置の計画の段階で入手すべき情報を得ることができる。ただし、企業向けに情報が提供されてきた過去の経緯から、提供されている情報の多くは、企業を念頭に置いたものであることや、情報提供されている各事項の管轄は他の官庁にある場合があることには留意されたい。

各国の州・地方等関係機関

国レベルとは別に、連邦制を採る国では州の単位で、又は地方都市毎で、自国外からの投資誘致や海外企業の進出誘致を行う日本事務所を設けていることもある。

単に拠点を設置したい地域の詳細な情報を得ることができるということだけではなく、例えば、連邦制の国の場合には州によって制度が異なるため、各州レベルでの情報を入手することもできる。

各国の大学、学術関係機関等

各国の大学や学術関係機関が日本事務所を有している場合もあり、そこで大学特有の情報を入手し、また当該国での拠点設置についての協力ないし支援を受けることができる場合がある。

5.3 ステップ2: 設置形態の選択

A 大学は、英国・ロンドンにおける拠点設置計画の具体化に着手した。

A 大学は、次の段階として、どのような法的形態で拠点を設置するかを検討し、「UK Establishment」を選択することとした。

検討のポイント

1. 専門職事務所の活用

設置形態に関する調査及び検討については、本報告書末尾の関係機関 URL 一覧記載の関係機関へ相談すると共に、専門職事務所(例;法律事務所や会計事務所、税理士事務所等)に相談をすることも重要である。この点、現地法令上の問題も生じるため、国内の専門職事務所のみならず、現地の専門職事務所にも助言を求めることが必要であろう。

現地の専門職事務所については、前述の関係機関の中のいくつかは、情報を有しており、また、既に同一都市に進出している他機関、現地で交流のある機関から情報を得られることもある。さらに、国内の大手専門職事務所では、提携の現地の専門職事務所を有しているところもあり、これらを通じてコンタクトすることも考えられる。

なお、大学が産官学連携活動のための海外拠点を設置するケースは、企業の海外進出とは異なり、前例が蓄積されていない状況のため、特に大学特有の問題が関連する事項については、実務上の運用も含め、十分な調査及び検討が必要な場合が考えられることに留意しなければならない。

2. 英国・ロンドンにおける検討

英国・ロンドンでは、以下の設置形態が考えられる。なお、Charitable Incorporated Organisation については、現時点では未施行であるため、本件ケース・スタディでは、選択肢から除外する。

- ① UK Establishment
- ② Private Company Limited by Shares
- ③ Private Company Limited by Guarantee

A 大学の場合、以下のように考えるとすれば、「UK Establishment」も一つの選択であろう。

- ① 海外拠点の設置目的に応じた活動を行うことができるか。

A 大学は、当初は情報収集とネットワーク構築を中心とした活動を考えている。また、各種の契約についても、当初の段階では海外拠点自体に裁量を持たせるのではなく、大学本部の判断、大学名義での締結としたいため、その点では、他の点とのバランスを考えた場合には、必ずしも、海外拠点に契約交渉機能を持たせなくても良い。

ただし、数名のスタッフを予定しており、拠点勤務者のエントリークリアランス取得のためのスポンサー登録や現地雇用を可能とするため、一定限度で独立性を有する拠点としておきたい。

- ② 海外拠点の設置の手續及び費用、会計処理の要否、法人税納付義務の有無の面で、その煩雑さや費用負担といった面で耐えられるか。

A 大学は、費用対効果ないしコスト・パフォーマンスの観点から、当初はできる限り手續が煩雑ではない小規模の拠点としたい。また、現時点では、課税の問題が生じるような活動まで行う必要はないと考えている。

- ③ 独立性ないしリスク回避をどのように考え、どうバランスさせるか。

海外における拠点設置・運用の第1段階にあること、当面は現地の大学・企業等とのネットワーク構築を目的とすることからすれば、大学法人ないし大学本部の一部である方が良い。リスクについては、拠点に委ねる機能を制限する、あるいは業務管理体制の整備に努める等によってある程度軽減することを考えたい。

5.4 ステップ3: 海外拠点の駐在所長の選定

A 大学は、拠点設置を進めるに際し、拠点での駐在所長を選定する作業に入った。

同所長には、当該拠点設立業務を任せ、拠点設置後は当該拠点の責任者としての職責を担わせることを考えている。

検討のポイント

参考資料 2、3 及び 8

1. 拠点の設立担当者と、設立後の運用担当者

職責の決定海外拠点設立時の勤務者については、海外拠点設立業務のみを行う場合と、当初、当該拠点設立業務を任せ、拠点設置後は当該拠点の責任者としての職責を担わせる場合の2つのケースが考えられる。

この点、英国においては、人的ネットワークが重視される傾向があることを考えると、後者の駐在所長候補者をもって、海外拠点設立の職責を担わせるのも1つの方法であろう。

2. 要求される人物像

A 大学では、海外拠点設立時の勤務者は、当該拠点設立業務及び拠点設置後の当該拠点の所長・責任者としての職責の双方を担うことになっている。この職責を考えると、駐在所長候補者は、現地の事情にも我が国の事情にも精通し、かつ、大学法人ないし大学本部とも良好なコミュニケーションを取り、業務を行うことができる人物でなければならない。

考えられる人物像としては、例えば、以下の①及び②を満たす者が考えられそうである。

- ① (ア) 現地での滞在経験を有し、該当ビザ取得に必要な能力が認められる我が国からの派遣者、又は(イ) 現地国籍又は永住権を有していて、我が国をよく理解している人であって、
- ② (ア) 企業的感觉を持つアカデミアの人、又は(イ) アカデミア的感觉を持つ企業の人

また、現地国籍又は永住権を有していない場合には、エントリークリアランスの問題が生じる。エントリークリアランスについては4. 1. 3. 1で記載のとおりであるが、海外拠点での駐在所長選定の際には、これらの条件を満たすものを選ぶ必要がある。

3. その他

駐在所長は海外拠点の活動の中心となる者であり、その人選如何によって、拠点での活動の効果が異なってくることも考えられる。

したがって、駐在所長については、特に、選定過程においても十分なコミュニケーションをとり、大学本部と駐在所長候補者との間で、互いにある程度の信頼関係を築いた状態で選任することも考えるべきであろう。また、海外拠点勤務前に、研修期間を設け、駐在所長が、大学自体や産官学連携活動の戦略・概要についての理解を深める機会を作ること、

認識の共通化のために必要であろう。

5.5 ステップ4: オフィスの選定

A 大学は、拠点設置を進めるに際し、オフィスを選定する作業に入った。

A 大学は、拠点の機能を欧州の大学や企業等のネットワークの構築を中心に置いていることから、当面は、オフィスについて移転させる予定はなく、また、数名のスタッフで運営することを考えている。

検討上のポイント

参考資料 5 及び 6

1. オフィス賃借について

(1) 物件を探す方法

ロンドンでは、比較的大きな日本人コミュニティーがあり、日系の不動産会社もあり、そのようなものを活用する方法がある。例えば、英国テレフォンガイド、UK 生活等といった日本人駐在員向けの雑誌に、日系の不動産会社の案内や広告が掲載されている。

(2) 地域の選択

ロンドンの中でも地区によって特性が異なる(官庁街、オフィス街、日本法人密集地等)ことから、十分な現地調査を行うことが必要である。また、交通機関及び利便性、オフィス周辺の安全性及び移動ルート of 安全性も重要な検討要素となってくるであろう。また、ロンドンの都市部の賃貸料は、世界的に見てもかなり高額の部類に入ると言われるが、やや郊外を選択した場合は安くなるため、活動内容と費用を総合して判断することになるだろう。

(3) 物件の選択

ロンドンでは、物件の種別として、賃借権付の不動産と、サービス・オフィスがある。

前者の賃借権付不動産については、賃貸期間は、通常、15 年で、5 年毎に契約の見直しをするのが一般的であるが、短期のものも多くなっているようである。また、契約上、**break clauses**(中断条項)を規定し、賃貸機関であっても、借主が退去通知を提出できるようにすることも可能である。賃貸料については、一般に、四半期毎の支払いが多く、賃貸期間が 3 年を超える場合は、事前に取り決めた一定の時期に不動産市場の状況に合わせて賃料を引き上げる規定が契約に盛り込まれることが多い。賃料のレベルの把握にあたっては通常、英国では、「平方フィート当たり 12 ヶ月間」で表され、我が国での「平方メートル当たり 1 ヶ月」での表示とは異なる。また、家主への賃料に加え、借主が支払う不動産税があり、不動産に関する支払いはこれら 2 つの要素によって構成される。なお、不動産税率は賃貸借契約とは別に数年毎に変動する可能性があること等に留意が必要である。物件の維持、修復については借主の責任及び費用負担となることが通常であり、契約には、一般に、「**full repairing and insuring terms**(完全修復責任条項)」が盛り込まれる。

他方、後者のサービス・オフィスは、1 人用から大規模なものまであり、1 つの建物の中に

複数のサービス・オフィスが入っていて、共用のミーティング・ルーム、秘書等が提供される物件もある。賃貸期間は、通常、最短 1 ヶ月からの設定が可能であり、入居までに要する期間も比較的短い。また、賃借料のほか、光熱費や管理費等の維持コストをまとめて毎月支払うものもある。

いずれを選ぶかは、コスト、サービス・オフィスの利便性等を考慮して決定することになると思われる。

(4) 不動産賃貸借契約

英国では、外国法人が不動産を賃貸する場合に、法令上の制約はない。

不動産の賃貸借契約については、我が国とは異なり、ある程度詳細な契約書を交わすことが通常である。その意味では、例えば、契約書等の書類作成については、我が国で言うところの弁護士に当たる、同国の事務弁護士(solicitor)を用いる必要があるだろう。

契約名義に関しては、UK Establishment の場合には、大学法人の名義になるのが通常である。もっとも、家主の希望により、拠点にいる海外駐在所長の個人名義での契約となることもありうる。

また、物件につき、原賃貸借契約が存在する場合には、同契約の転貸借条項についての文面に留意する必要がある。

この他、賃借権付不動産及びサービス・オフィス、それぞれについて、前述の(3)に記載のとおりである。

2. オフィス設備の問題

オフィスについては、電話・ファクシミリ等に使用する電話回線、ガス、電気、水道等の他、インターネットや電子メールといった IT 環境についての整備が不可欠である。

例えば、留意すべきものとして、電子メールの送受信時の日本語使用環境等も含めた確認をしておきたい。

IT 環境については、拠点設置国に進出している日系の通信事業者によりパック形式でサービス提供もなされているため、その利用を検討する方法もある。以上に加えて、オフィスのクリーニングに関する手配も必要である。

なお、サービス・オフィスを利用する場合は、以上の点の一部は、既に準備されているのが通常であると思われるが、そのような場合でも、前述の電子メール等の日本語使用環境等は留意しておくべきであろう。

また、盗難・火災保険への加入も忘れてはならない。

5. 6. ステップ5: 業務体制の構築ないし業務執行ルールの策定

A 大学は、選任した拠点の駐在所長と共に、海外拠点設立を進めると同時に、海外拠点における業務内容及び各種ルールについて検討を始めることとした。

A 大学は、海外拠点での業務を円滑に処理し、海外拠点の能力を最大限活かすために、海外拠点の役割の明確化・スタッフ構成の検討・大学本部との連絡体制及び業務のルール整備を行うことを予定している。

検討のポイント

1. 海外拠点の役割の明確化

業務体制の構築ないし業務執行ルートを策定する前提として、まず、海外拠点の役割を明確化する必要がある。

例えば、A 大学は、拠点の機能を欧州の大学や企業等のネットワークの構築を中心に置いていることから、拠点の役割に一定の柔軟性を持たせつつも、緊密な連携体制を構築し、大学本部の管理下に置くことになると思われる。

2. スタッフ構成

拠点設置当初は、駐在所長の 1 人拠点も考えられるが、活動を広げるにつれて、事務所を不在にする際の対応の必要が生じる。

したがって、2 人目としては、駐在所長秘書あるいは同業務及び大学本部との連絡を担う事務スタッフが必要となると思われる。この点、ビザ等の取得との関係上、我が国からの赴任又は現地雇用のいずれを採るかについては、業務内容に合わせて十分検討すべきであろう。

また、まとまった作業等が必要となる場合には、留学中の学生等のアルバイト雇用も検討するのが有効と思われる。ただし、この場合においても、ビザ等の取扱いには注意が必要となる。

なお、海外において現地雇用を行う場合には、業務内容を詳細に明確にすることを求められることが多いため、駐在所長及び各スタッフがいかなる業務を行うのかについて予め明確にする必要があろう。

3. 我が国からの派遣あるいは現地雇用に際しての留意点

2 人目以降のスタッフについて我が国からの赴任を選択する場合には、赴任される従業員及びその配偶者等の社会保険の取扱いに注意を要する。この点、我が国と拠点設置国との間で社会保障協定が締結されている場合には、その赴任について、期間が 5 年を超えないよう、制度設計することも考えられる。

また、赴任する従業員の給与についても、我が国での勤務時と同額を支給した場合に

は、その給与の手取額が我が国での勤務時に比して低くなる可能性があるため、その取扱いに留意すべきであろう。

他方、現地雇用する場合には、現地の雇用関係法、労働協約、慣行、慣習等に十分留意する必要があり、併せて、文化の相違等に起因する労働意識や権利意識の差異に留意することも重要となるだろう。

4. 大学本部との連絡体制及び業務のルール化

A 大学の例では、海外拠点について、前述1のように、その役割に一定の柔軟性を持たせつつも、緊密な連携体制を構築し、大学本部の管理下に置くことになると思われる。

この場合、定期的な活動報告のルールを策定する、各種問合せについては常に大学本部と情報を共有する、契約等については直接交渉をしない等、想定される項目別の対応ルールの業務体制の構築が必要であろう。

また、英国企業には従業員ハンドブックのようなものがあるのが一般的であるとされており、スタッフが増加する見込みがある場合には、業務の定型化を念頭に置いた業務マニュアルの作成も検討すべきであろう。

5.7 ステップ6: スタッフの雇用

A 大学は、海外拠点を開設作業が終わったことから、海外拠点の活動を本格化させるために、拠点の駐在所長をサポートする所長秘書及びアシスタントを選定する作業に入った。

A 大学は、駐在所長の業務及び拠点の総務ないし経理業務を裏方として支える秘書と、拠点の活動に関し駐在所長をサポートし、あるいは代理して行動するアシスタントを選定することを考えている。

検討上のポイント

参考資料 2、3 及び 8

2 人目以降の勤務者を国内からの赴任させる場合には、ビザ等の取得のために、通常、現地雇用での対応ではなく、我が国からの赴任で対応しなければならない必要性の説明が求められる。

例えば、所長秘書に求められる総務ないし経理業務が比較的単純な作業業務に留まるのであれば、現地採用を検討する必要性が高まるであろう。他方、大学本部との密接な連絡や、大学特有の事務業務への適応性等の観点から現地での新規の雇用では対応が困難であるケース等については、2 人目以降についても赴任が認められる可能性が高まるかもしれない。

また、英国の例を採ると、第4階層(Tier 4)により渡英中の日本人留学生については、一定時間数の就労が可能である。ただし、就労時間数については、留学のコースによっても異なるため、このような留学生をアルバイトとして雇用する際には確認が必要である。

6. 今後の国際的産官学連携の推進に向けて

我が国大学による海外拠点の設置は、従前より、我が国大学の国際的産官学連携の推進の1つの方策として挙げられているものである。しかし、海外拠点の活動によってその設置当初に期待された効果を上げるにあたり、予想外の難しさが存在する。その要因は、我が国において通常と考えられている手法が拠点設置国では異なることにより生じる問題にあるのかもしれないし、あるいは異なる文化を背景に活動をせざるを得ないことにより大学本部と海外拠点との間に生じる認識の不一致にあるのかもしれない。

もっとも、このような難しさがあつたとしても、海外拠点の設置は、国際的産官学連携の推進にとって、なお有効な手段であると考えられる。海外における産官学連携においては、人的ネットワークが重視される傾向があり、そのような中で大学－大学間又は大学－企業間のネットワークを構築するには、当該国の大学及び企業にとって我が国の大学が「顔の見える相手」であると認識される必要があるからである。加えて、前述の困難な問題は、おそらく、情報の不足ないし欠如に関わるものであろう。相互理解という課題を解決するためにこそ、海外拠点の設置による緊密なコンタクトの保持と情報の収集が必要であると思われる。

実際に本調査研究を行う中で、現地ヒアリング調査の際には、近時の法改正情報等の最新の情報だけでなく、現地において見聞きすることでしか得られない生の情報がある、という事実直面するとともに、現地社会の一部となっており、活動の足掛かりとすることができる場所が存在することの有用性を強く感じた。このことからすれば、海外拠点が有効に機能したときの成果は非常に期待できるものと思われる。

そうであるならば、どのようにすれば海外拠点が有効に機能するかという問題に向き合うことは、国際的産官学連携活動の推進にとって重要な課題の1つであると理解されるべきであろう。そのような問題の中には、大学内における国際的産官学連携に関する戦略の策定や、拠点設置国の文化等に対する理解等、国際的産官学連携を推進していく上で基盤とも言うべき課題がある一方で、各国関係制度に対する知見の不足、業務体制の構築等の経験の不足といった、実務的な課題があるのが現状であると思われる。

そこで、本調査研究は、海外拠点の設置時における実務上の課題に焦点を当て、解決策を導き出すための最初の手がかりを示すことを意図した。もっとも、第1章においても記載したように、本調査研究の性質上、本報告書は、一般的なガイダンスとなりうるもの、ないしいわゆる入門書を目指したものであり、各大学において現実に海外拠点設置の検討を行う際には、個別具体的な事情に従い、必要な調査と慎重な検討を行うことが必要となる。

この点、本調査研究においてアンケート調査及びヒアリング調査を行う過程で、個別具体的な経験に関する情報交換を希望する大学等が多いことも判明した。かかる経験については、必ずしも一般化することに馴染むものとは言えないと思われるが、それがあある一定の制度的理解の下で行われるのであれば、より有用な情報共有になると言えよう。

本調査研究がそのような情報共有の端緒の1つとなり、また、我が国の大学・研究機関が海外拠点の設置を指向する際の参考となれば幸いである。本報告書が国際的な産官学連携の推進に関する課題解決の一助となることを願っている。

最後になりましたが、本調査研究の実施に当たり、ご協力頂いた各機関、関係者の方々に、心より御礼申し上げます。

参考文献等

1. 日本貿易振興機構(JETRO)
 - 1) 雇用に関する事項
日本貿易振興機構(ジェトロ)『ユーロトレンド』2009年8月号
Report3「欧州各国の雇用制度一覧」
URL: <http://www.jetro.go.jp/jfile/report/07000115/0908R3.pdf>
 - 2) 税務会計に関する事項
日本貿易振興機構(ジェトロ) J-FILE 米国 投資制度・税制
URL: http://www.jetro.go.jp/world/n_america/us/invest_04/
 - 3) 税務会計に関する事項
日本貿易振興機構(ジェトロ) 調査レポート
『カリフォルニア州における会社設立時の税務会計マニュアル(2006年9月)』
URL: http://www.jetro.go.jp/world/n_america/us/reports/05001304
 2. 駐日英国大使館 HP ukinjapan.fco.gov.uk/ja/
 3. 英国大使館、英国総領事館『英国進出のための実践ガイドブック A Practical Guide to Investing in the UK 2008年5月版』
 4. 在日フランス大使館 HP www.ambafrance-jp.org/spip.php?rubrique7
 5. Invest in France Agency『Doing business in France 2009 Edition 「フランスで事業を営」2009年版』
 6. 在日ドイツ大使館 HP www.tokyo.diplo.de/Vertretung/tokyo/ja/Startseite.html
 7. Invest in Germany GmbH『ドイツ・ビジネスガイド ドイツにおける企業立地ハンドブック』(2007年3月現在)
 8. ノ르트ライン・ヴェストファーレン州(NRW)経済振興公社/株式会社エヌ・アール・ダブリュージャパン HP www.nrw.co.jp/
 9. 在日米国大使館 HP tokyo.usembassy.gov/tj-main.html
-

10. Deloitte Touche Tohmatsu 『イギリスの税制と投資 Tax and Investment Profile United Kingdom 2008) 』
 11. Deloitte Touche Tohmatsu 『フランスの税制と投資 International Tax and Business Guide France 2005』
 12. Deloitte Touche Tohmatsu 『ドイツの税制と投資 (Tax and Investment Profile Germany 2009) 』
 13. 税理士法人トーマツ『欧州主要国の税法 第2版』(中央経済社、2008)
 14. Europe Japan Centre plc 『在欧日系企業のためのローカルスタッフ人事ハンドブック 英国版 2009/2010 PERSONNEL HANDBOOK FOR JAPANESE COMPANIES IN THE UK』
 15. 網倉章一郎「英国の新チャリティ法の成立とチャリティ・セクターのあり方」城西国際大学紀要 16 巻 1 号 52 頁以下(2008)
-

参考資料

資料1	アンケート用紙
資料2	英国ポイント・ベース・システム制度(2009年): ポイント
資料2-1	英国ポイント・ベース・システム制度: 第1階層(Tier 1) 高度技能労働者
資料2-2	英国ポイント・ベース・システム制度: 第2階層(Tier 2) 技能労働者
資料3	英国ポイント・ベース・システム制度(2009年): シミュレーション
資料3-1	英国ポイント・ベース・システム制度: シミュレーション - 第1階層(Tier 1)
資料3-2	英国ポイント・ベース・システム制度: シミュレーション - 第2階層(Tier 2)
資料4	英国における地域投資誘致機関
資料5	英国におけるオフィス賃貸料の地域比較(2007年)
資料6	英国ロンドンにおけるオフィス物件
資料6-1	英国ロンドンにおけるオフィス物件の選定(2010年2月)
資料6-2	英国ロンドンにおけるサービス・オフィスの賃貸料(2010年2月)
資料7	英国ロンドンの生活環境
資料7-1	英国ロンドンの生活環境(2010年2月)
資料7-2	英国ロンドンの日本人コミュニティ(2010年2月)
資料8	雇用契約書のサンプル(英国)

【資料1】 アンケート用紙

平成21年●●月●●日

各大学

国際産学官連携担当責任者 殿

京都大学 産学官連携本部
本部長 牧野 圭祐

「産学官連携のための海外拠点設置に関する調査研究」に係る
調査ご協力をお願い

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、心よりお礼申し上げます。

さて、この度、当大学は、文部科学省において現在実施されている「産学官連携戦略展開事業(戦略展開プログラム)」の一環として、「産学官連携のための海外拠点設置に関する調査研究」を受託致しました。

ご存じのとおり、我が国においては、イノベーションの連続的な創出を促進することが我が国の国際競争力の強化を図る上で極めて重要であるとの認識の下、国際的な産学官連携活動の強化が大学における次なる課題の一つとされております。当大学と致しましては、本調査研究を通じて、大学が海外拠点を設置し、当該拠点を核に国際的な産学官連携活動を展開するに際しての法務、労務及び税務上の課題、そして当該拠点において活動を行うに際して特に留意すべき点を明らかにすることにより、我が国の大学の国際的な産学官連携活動の推進に寄与できればと考えております。

そこで、当大学と致しましては、貴大学において産学官連携本部、国際戦略本部等が既に海外拠点の設置、運営に関する経験あるいは計画等をお持ちであれば、その知見をご教授頂きたく、ここに調査へのご協力をお願いする次第です。

つきましては、大変お手数をおかけ致しますが、同封しております調査票に回答をご記入の上、平成21年●●月●●日(●)までに、郵便又は電子メールにて下記宛先にご返信くださいますようお願い致します。

また、当大学と致しましては、本調査票をもとに、当大学の本調査研究担当者が直接お話を伺うことも検討しております。その際はご協力のほど、宜しくお願い申し上げます。

ご多忙中大変恐縮でございますが、本調査研究の趣旨及び目的をご賢察の上、調査へのご協力にご理解賜りますようお願い申し上げます。

以上、まずは略儀ながら書中にてお願い申し上げます。

敬具

【本件に関する問合せ先及び返信先】

京都大学 研究推進部 産学官連携課
〒606-8501 京都府京都市左京区吉田本町
Tel No.:075-753-9165 Fax No.:075-753-7591
E-mail: kyoten_rpt@icc.kyoto-u.ac.jp
担当: 村田、吉田

調査票のご記入について

-
- 可能な範囲でのご回答で結構です。
 - ご回答頂きました折には、機関名につき、本調査研究のために当大学に設置致しました検討会及び当大学の関係部署以外に承諾なく公表することはございません。
 - ご協力をお願いしておきながら誠に恐縮でございますが、ご回答に当たりましては、実務責任者の方によるご対応、ご協力をお願い致します。
 - 調査票Ⅰにつきましては、すべての機関におかれまして、ご回答くださいますようお願い致します。
 - 調査票Ⅱにつきましては、以下のいずれかに該当する拠点をお持ちの場合にご回答ください。
また、平成16年度以降に閉鎖した拠点、又は現在設置を検討している拠点で、以下のいずれかに該当するものがございます場合にもご回答頂けましたら幸甚です。
 - ① 全学の拠点
 - ② 産官学連携のための拠点
 - ③ 産官学連携の活動も併せて行っている拠点
 - ④ 設立につき産官学連携本部その他産官学連携の関係部署が関わった拠点
 - ⑤ 欧州又は米国の拠点(産官学連携活動の活動を行っているか否かを問いません。)
 - 調査票Ⅱにつきまして、海外拠点毎で回答内容が異なる場合には、以下のいずれかの方法により、拠点別にご回答下さいますようお願い致します。ご回答頂く拠点数が非常に多くなりま
す場合には、ご相談をさせて頂きたく存じますので、送付状右下記載の問合せ先までご連絡
下さいますようお願い致します。
 - ① 調査票Ⅱを拠点数分コピーして頂き、拠点別にご回答頂く方法。なお、この場合、調査
票Ⅱの拠点名欄に、各拠点名をご記載ください。
 - ② 別表Ⅱをご活用頂く方法。なお、この場合、特記事項の記入が必要な場合(「その他」等
を選択された場合、並びに3(2)、5(3)ないし(5)、6及び7のご回答につきましては、
調査票Ⅱに直接ご記入ください。
 - いずれの項目につきましても、複数回答をして頂くことは問題ございません。
 - ご回答頂きました事項につきまして、参考となる公表資料がございましたら、併せてお送り頂け
ましたら幸甚です。
-

調査票Ⅰ

機関名	
ご所属部署名	
ご役職	
ご氏名	
ご住所	〒
電話番号	
ファクシミリ番号	
E-mail アドレス	

1. 併せてお送りしております参考資料のような海外拠点一覧がございましたら、公開されている資料の写しで結構ですので、1部ご送付ください。

2. 現在有している海外拠点について、以下の事項をご教示ください。

(1) 以下の①ないし⑤に該当する拠点をお持ちですか。お持ちの場合は「あり」に、お持ちでない場合は「なし」に、チェックを入れてください。

☐ あり ☐ なし

- ① 全学の拠点
- ② 産官学連携のための拠点
- ③ 産官学連携の活動も併せて行っている拠点
- ④ 設立につき産官学連携本部その他産官学連携の関係部署が関わった拠点
- ⑤ 欧州又は米国の拠点(産官学連携活動の活動を行っているか否かを問いません。)

(2) 前記(1)記載の拠点をお持ちである場合、別表Ⅰ－1に当該拠点の所在地等をご記入の上、それぞれ(1)の①～⑤のうち該当する番号を併せてご記入ください(複数回答可。)。また、引き続き、調査票Ⅱのご記入もお願い致します。

3. 過去に有していた拠点で平成16年以降に閉鎖した海外拠点がございましたら、当該拠点について、以下の事項をご教示ください(ご回答は、可能な範囲で結構です。)

(1) 当該拠点は、以下の①ないし⑤に該当するものでしたか。いずれかに該当するものであった場合は「あり」に、そうでない場合は「なし」に、チェックを入れてください。

☐ あり ☐ なし

- ① 全学の拠点
- ② 産官学連携のための拠点
- ③ 産官学連携の活動も併せて行っている拠点
- ④ 設立につき産官学連携本部その他産官学連携の関係部署が関わった拠点
- ⑤ 欧州又は米国の拠点(産官学連携活動の活動を行っているか否かを問いません。)

(2) 前記(1)の回答が「あり」の場合、別表Ⅰ－2に当該拠点の所在地等をご記入の上、それぞれ(1)の①～⑤のうち該当する番号を併せてご記入ください(複数回答可。)。また、引き続き、調査票Ⅱのご記入もお願い致します。

4. 現在、設置を検討している海外拠点がございましたら、当該拠点について、以下の事項をご教示ください(ご回答は、可能な範囲で結構です。)

(1) 当該拠点は、以下の①ないし⑤に該当するものですか。いずれかに該当するものである場合は「あり」に、そうでない場合、あるいは現時点では海外拠点の設置を検討していない場合は「なし」に、チェックを入れてください。

☐ あり ☐ なし

- ① 全学の拠点
- ② 産官学連携のための拠点
- ③ 産官学連携の活動も併せて行っている拠点
- ④ 設立につき産官学連携本部その他産官学連携の関係部署が関わった拠点
- ⑤ 欧州又は米国の拠点(産官学連携活動の活動を行っているか否かを問いません。)

(2) 前記(1)の回答が「あり」の場合、別表Ⅰ－3に当該拠点の名称等をご記入の上、それぞれ(1)の①～⑤のうち該当する番号を併せてご記入ください(複数回答可。)。また、引き続き、調査票Ⅱのご記入もお願い致します。

5. 海外拠点設置に関し、検討すべき点、障害と感じている点及び知りたい点についてご教示ください。

(1) 海外拠点の形態に関する事項(調査票Ⅱ3をご参照ください。)

--

(2) 海外拠点が入居する不動産に関する事項(調査票Ⅱ4をご参照ください。)

--

(3) 海外拠点における勤務者に関する事項(調査票Ⅱ5をご参照ください。)

--

(4) 海外拠点の活動に係る租税公課に関する事項(調査票Ⅱ6をご参照ください。)

--

(5) 海外拠点に関するその他の事項

6. 海外拠点に関する規程、規則、ガイドライン等(海外拠点に勤務する者の雇用に関するものを含みます。)をお持ちですか。お持ちの場合は「あり」に、お持ちでない場合は「なし」に、チェックを入れてください。また、お持ちである場合、その名称を以下にご記入の上、差し支えなければその写しを1部お送り頂けると幸いです。

- ☐ あり(名称:)
☐ なし

7. 調査票Ⅰ及びⅡのご回答内容の取扱いにつきまして、以下のうち該当するものをご教示ください。なお、ご回答内容の一部について非公開としたいとお考えの場合は、非公開としたい質問事項の番号を、併せてご記入ください。

- ☐ 機関の名称及び回答内容ともに公開しても良い。
☐ 機関の名称を公開しても良い。回答内容については、開示を希望する機関から直接自身に問合せを頂きたい。
☐ 機関の名称を非公開とするならば、回答内容を公開しても良い。
☐ 機関の名称及び回答内容を公開しても良いが、回答内容の一部については非公開としたい。

本調査票Ⅰ中の:

調査票Ⅱ中の:

- ☐ 機関の名称及び回答内容はすべて非公開としたい。

8. 本調査に関するご意見等

本調査(調査内容及び調査方法)に関するご意見等がございましたら、今後の参考とさせて頂きまますので、ご教示ください。

*****本調査票Ⅰは、以上となります。*****

調査票Ⅱ

拠点名: _____

1. ご回答者に関する事項

ご回答者が調査票Ⅰと同じである場合は、機関名のみご記入ください。

機関名	
ご所属部署名	
ご役職	
ご氏名	
ご住所	〒
電話番号	
ファクシミリ番号	
E-mail アドレス	

2. 海外拠点の活動内容に関する事項

海外拠点の活動内容につきまして、以下のいずれに該当するかをご教示ください。

- ① 教育又は研究
- ② 教育又は研究に関する情報収集
- ③ 産官学連携
- ④ 産官学連携に関する情報収集
- ⑤ その他

--

3. 海外拠点の形態に関する事項

(1) 海外拠点の法的形態につきまして、以下のいずれに該当するかをご教示ください。

- ① 駐在員事務所
- ② 営業所又は事業所(いわゆる支店)
- ③ 現地法人

(2) 前記(1)に関し、当該法的形態を選択された理由をご教示ください。

--

(3) 海外拠点に関する現地政府への登録(及びこれに類するもの。例;法人登記や、納税者登録、郵便に関する登録等。駐在されている方の個人としての登録は含まれません。)の有無につきまして、ご教示ください。「あり」の場合には、可能な範囲で、その具体的な内容のご記入を併せてお願い致します。

① あり

--

② なし

(4) 海外拠点の設置形態につきまして、以下のいずれに該当するかをご教示ください。

- ① 単独拠点
- ② 共同利用事務所
- ③ 協定機関内
- ④ 企業内
- ⑤ 事務・業務委託
- ⑥ その他

--

4. 海外拠点が入居する不動産に関する事項

(1) 海外拠点の入居形態につきまして、以下のいずれに該当するかをご教示ください。

- ① 土地、建物ともに所有
- ② 借地に、建物を所有
- ③ 建物の全部又は一部を借用
- ④ 他の機関が所有又は借用している建物又は部屋の間借り
- ⑤ その他

--

(2) 海外拠点の入居に係る不動産契約の契約者名義につきまして、以下のいずれに該当するかをご教示ください。

- ① 機関による契約
- ② 海外拠点単体による契約
- ③ 駐在されている方個人による契約

5. 海外拠点における勤務者に関する事項

(1) 海外拠点における実務責任者の雇用形態等につきまして、いずれに該当するかご教示ください。

- ① 日本国で雇用し、現地へ長期派遣
- ② 日本国で雇用し、現地へ定期的に短期派遣
- ③ 現地で雇用
- ④ 現地居住者への委託
- ⑤ その他

(2) 海外拠点における実務責任者以外の方の雇用形態等につきまして、以下のいずれに該当するかご教示ください。

- ① 日本国で雇用し、現地へ長期派遣
- ② 日本国で雇用し、現地へ定期的に短期派遣
- ③ 現地で雇用
- ④ 現地居住者への委託
- ⑤ その他

(3) 海外拠点で活動している方のうち、日本国で雇用され、現地へ長期又は短期で派遣されている方についての当該活動期間中の社会保険ないし公的保険(例;医療保険ないし健康保険、年金保険、雇用保険ないし失業保険、労災保険)につきまして、日本国又は現地のいずれに保険料を支払っているか等、どのように処理されているかを、可能な範囲でご教示ください。

- (4) 海外拠点で活動している方のうち、現地で雇用されている方についての当該活動期間中の社会保険ないし公的保険(例;医療保険ないし健康保険、年金保険、雇用保険ないし失業保険、労災保険)につきまして、日本国又は現地のいずれに保険料を支払っているか等、どのように処理されているかを、可能な範囲でご教示ください。

- (5) 海外拠点で活動している方について、貴大学がその他の保険に加入されている場合には、当該保険の種別をご教示ください。

6. 海外拠点の活動に係る租税公課に関する事項

海外拠点で活動している方の給与又は海外拠点の活動に係る租税公課(所得税や法人税等のいわゆる直接税のみ。物品購入等の際のいわゆる間接税を除きます。)につきまして、日本国又は現地のいずれに保険料を支払っているか等、どのように処理されているかを、可能な範囲でご教示ください。また、可能であれば、どのような海外拠点の活動に課税されているかを、併せてご教示ください。

7. 海外拠点に関するその他の事項

- (1) 海外拠点の設置及び当該拠点における活動を行うに当たり、特に検討された点、苦勞された点、工夫された点、留意すべき点等がございましたら、ご教示ください。

(2) 海外拠点への外国送金、輸出管理等との関係で、特に留意されている事項がございましたら、ご教示下さい。

--

(3) その他何かございましたら、ご教示下さい。

--

*****本調査票Ⅱは、以上となります。*****

別表Ⅰ－1(調査票Ⅰ「産官学連携のための海外拠点設置に関する調査研究」)

拠点名称	拠点設置場所		拠点概要 (2(2)関係)
	拠点設置国 (米国の場合は、 州名も記入)	拠点設置都市	
1			
2			
3			
4			
5			

別表Ⅰ－2(調査票Ⅰ「産官学連携のための海外拠点設置に関する調査研究」)

拠点名称	拠点設置場所		拠点概要 (3(2)関係)
	拠点設置国 (米国の場合は、 州名も記入)	拠点設置都市	
1			
2			
3			
4			
5			

別表Ⅱ(調査票Ⅱ「産官学連携のための海外拠点設置に関する調査研究」)

[illegible]

【資料2-1】 英国ポイント・ベース・システム制度: 第1階層(Tier 1) 高度技能労働者

ポイント・ベース・システム制度: 第1階層 高度技能労働者

第1階層 高度技能労働者: 少なくとも95ポイントが必要です (英語能力(10ポイント)、入国時の生活資金(10ポイント)を含む)				
セクション	年齢	予想年収 (£)		学歴・資格 (または NARIC 同等レベル)
A (75 ポイント必要)	28歳以下 20	20,000 - 22,999	15	資格・学歴の該当なし 0
	28歳から29歳 10	23,000 - 25,999	20	
	30歳から31歳 5	26,000 - 28,999	25	学士号 0
		29,000 - 31,999	30	
		32,000 - 34,999	35	修士号 35
		35,000 - 39,999	40	
		40,000+	45	博士号 50
B	入国時の生活資金 (10 ポイント必要)			10
C	英語能力 (10 ポイント必要)			10

出典: 英国国境局(2009 年)

提供: 英国総領事館

【資料2-2】 英国ポイント・ベース・システム制度: 第2階層(Tier 2) 技能労働者

ポイント・ベース・システム制度: 第2階層 技能労働者

第2階層 高度技能労働者: 少なくとも70ポイントが必要です (英語能力(10ポイント)、入国時の生活資金(10ポイント)を含む)				
セクション	引受け証明	予想年収 (£)		学歴・資格 (または NARIC 同等レベル)
A (50ポイント必要)	英国で不足している 職務 50	17,000 – 19,999	5	資格・学歴の該当なし 0
		20,000 – 21,999	10	
		22,000 – 23,999	15	全国職業資格レベル3 5
		24,000+	20	学士号または修士号 10
	「居住者労働市場テスト」を 実施した職務 30			博士号 15
	社内異動 30			
B	入国時の生活資金 (10 ポイント必要)			10
C	英語能力 (10 ポイント必要)			10

出典: 英国国境局 (2009 年)

提供: 英国総領事館

【資料3-1】 英国ポイント・ベース・システム制度: シミュレーション - 第1階層(Tier 1)



YOUR APPLICATION

Select which tier you are applying under.
Tier 1 (Highly skilled workers)

Select what category of tier 1 you are applying under.
Tier 1 (General)

Where are you applying from?
Inside with United Kingdom with permission to enter or stay

What type of application are you making?
Extending your stay in the United Kingdom

Are you in the United Kingdom under the Highly Skilled Migrant Programme and have already proved your English language skills?
Yes

You appear to have enough points to apply for permission to stay in the United Kingdom (known as 'leave to remain') under Tier 1 (General). To read more information about making an application and to download the application form, go to the application form section.

Page 1



Disclaimer The results of this tool show your possible points score should you want to apply, and do not guarantee a successful application. We make a decision once we have received your full application and supporting evidence.

POINTS BREAKDOWN	
Attributes	
Age	0
Qualifications	50
Earnings	45
United Kingdom experience	5
Total (75 points required)	100
English language	
English language	10
Total (10 points required)	10
Maintenance	
Maintenance (funds)	10
Total (10 points required)	10

Page 2

Home Office
UK Border
Agency
SELF ASSESSMENT
SUMMARY

AGE

In this section, you enter your age to claim points. Do you want to claim points for your age?

No

QUALIFICATIONS

In this section you enter your qualifications to claim points. You can search our database for your qualification or select the relevant band for your qualification if you know how many points it scores.

Select the relevant band for your qualification if you know how many points it scores.

Select your qualification if you know how many points it scores.

PhD

EARNINGS

In this section you enter details of your previous earnings to claim points. Your earnings must cover a consecutive 12 month period. The earnings must fall within the 15 months immediately before your application. How would you like to claim points for earnings?

Select the relevant band

Page 3

Home Office
UK Border
Agency
SELF ASSESSMENT
SUMMARY

In this section, select your relevant band of earnings.

£40,000 and over

UNITED KINGDOM EXPERIENCE

In this section, you claim points either for studying or working in the United Kingdom. You are awarded five points if you have previous earnings from a job or a qualification that you got in the United Kingdom. Do you want to claim points for United Kingdom experience?

Yes

ENGLISH LANGUAGE

In this section, you must score ten points for your English language skills at the time of application or your application will be refused. If you are from a majority English speaking country you can automatically claim ten points for English language skills. If you are not from a majority English speaking country, you can claim points either for an English language test or a degree taught in English equivalent to a bachelor's degree or above in the United Kingdom. How would you like to claim points for English language skills?

I have passed an approved English language test

Name of
qualification

Awarding body

Level of qualification

Page 4



Home Office

**UK Border
Agency**

SELF ASSESSMENT SUMMARY

Test of English
for International
Communication
(TOEIC)

Educational Testing Service

Certificates awarded from January 2009 Listening &
Reading - 875 Speaking & Writing - 360 Certificates
awarded prior to January 2009 Listening - 455
Reading - 420 Speaking - 180 Writing - 180

MAINTENANCE (FUNDS)

In this section, you must score ten points for maintenance (funds) at the time of application or your application will be refused. You must have £800 of available funds in your account and these funds must have been continuously in your account for a period of three consecutive months when you apply. Do you have these funds available at the time you apply?

Yes

【資料3-2】 英国ポイント・ベース・システム制度: シミュレーション - 第2階層(Tier 2)



YOUR APPLICATION

Select which tier you are applying under.

Tier 2 (Skilled workers)

Select what category of tier 2 you are applying under.

Tier 2 (Intra-Company Transfers)

Where are you applying from?

Outside the United Kingdom

You appear to have enough points to apply for permission to come to the United Kingdom (known as 'leave to enter') under the intra-company transfer category of tier 2. Find out how to apply under the intra-company transfer category of tier 2 (opens in a new window).

Disclaimer The results of this tool show your possible points score should you want to apply, and do not guarantee a successful application. We make a decision once we have received your full application and supporting evidence.

Page 1



POINTS BREAKDOWN

Attributes

Qualifications	10
Prospective earnings	10
Sponsorship - intra-company transfer	30
Total (50 points required)	50

Maintenance

Maintenance (funds)	10
Total (10 points required)	10

Page 2

Home Office
UK Border
Agency
SELF ASSESSMENT
SUMMARY

QUALIFICATIONS

In this section you can enter your qualifications to claim points. You can search our database for your qualification or select the relevant band for your qualification if you know how many points it scores.

Select the relevant band for your qualification if you know how many points it scores

Select your qualification if you know how many points it scores.

Bachelors Degree

PROSPECTIVE EARNINGS

In this section you must enter details of your expected yearly future earnings to claim points, or your application will be refused. Do you want to claim points for earnings?

Yes

Select your relevant band of earnings.

£20,000 - £21,999

Page 3

Home Office
UK Border
Agency
SELF ASSESSMENT
SUMMARY

SPONSORSHIP - INTRA-COMPANY TRANSFER

In this section, you must confirm that you have been employed by the organisation overseas for at least six months. Have you been employed for at least six months?

Yes

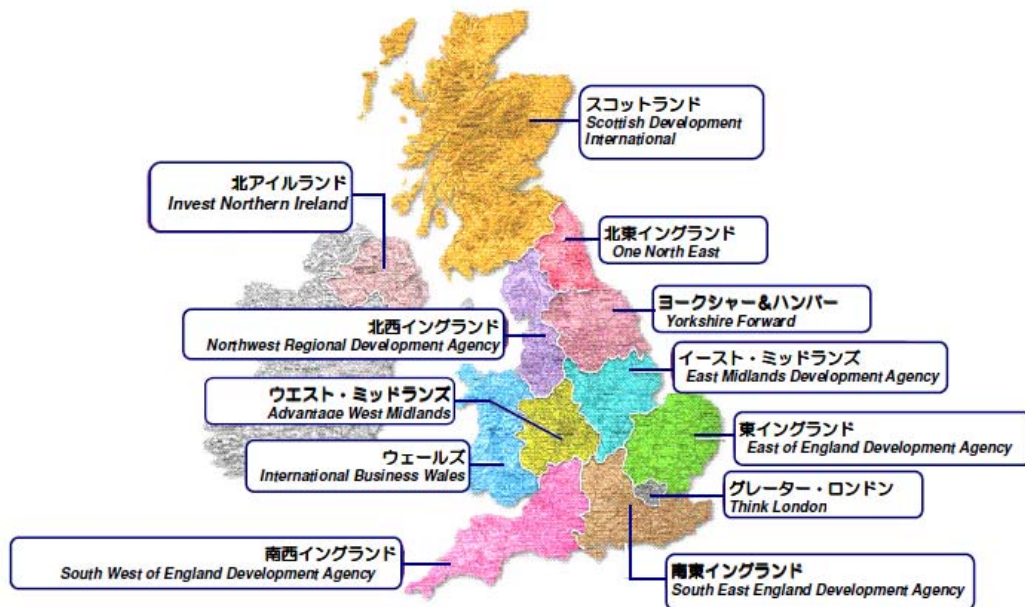
MAINTENANCE (FUNDS)

In this section, you must score ten points for maintenance (funds) at the time of application or your application will be refused. You must have £800 of available funds in your account and these funds must have been continuously in your account for a period of three consecutive months when you apply. Do you have these funds available at the time you apply?

Yes

Page 4

【資料4】 英国における地域投資誘致機関



出典: UKTI

(『英国進出のための実践ガイドブック A Practical Guide to Investing in the UK 2008年5月版』より転載。)

【資料5】 英国におけるオフィス賃貸料の地域比較(2007 年)

地域	年間 1㎡当たり/ポンド
ロンドン	
シティ	698.92
ドックランズ	268.82
メイフェア	1397.85
ハマースミス	413.98
ヒースロー	295.70
ストラットフォード	150.54
イングランド南東部	
ベイジングストーク	193.55
ブライトン	236.56
ミルトンキーンズ	188.17
オックスフォード	241.94
イングランド南西部	
ブリストル	295.70
グロスター	188.17
プリマス	150.54
イングランド東部	
ケンブリッジ	225.81
イプスウィッチ	161.29
ピーターバラ	139.78
ウエスト・ミッドランズ	
バーミンガム	349.46
コヴェントリー	177.42
テルフォード	150.54
イースト・ミッドランズ	
ダービー	150.54
レスター	177.42
ノーザンプトン	172.04
ノッティンガム	188.17
ヨークシャー&ハンバー	
リーズ	268.82
シェフィールド	220.43
ヨーク	161.29
イングランド北西部&北東部	
リバプール	215.05
マンチェスター	322.58
チェスター	172.04
プレストン	118.28
ニューカッスル	215.05
ウォリントン	180.11
ウェールズ	
カーディフ	215.05
スワンジー	145.16
ニューポート	155.91
スコットランド	
エジンバラ	306.45
グラスゴー	295.70
アバディーン	252.69

出典:Cushman & Wakefield European Research Group

(『英国進出のための実践ガイドブック A Practical Guide to Investing in the UK 2008 年 5 月版』より転載。)

【資料6－1】 英国ロンドンにおけるオフィス物件の選定(2010年2月)

FINDING A RIGHT BUSINESS PROPERTY IN LONDON

London offers an unrivalled range of property options: from flexible office start-ups, through to multi storey buildings capable of housing an entire corporation; from prestigious headquarters to secure warehousing. Think London can help you evaluate the best location for your business based on your specific needs, demographic analysis, access to suppliers and key customer markets – all within the guidelines of your budget.

- **Serviced Office:** If this is your first move into London, a fully-furnished serviced office will provide all of your initial start-up support, including office furniture, meeting and conference rooms, communal secretarial/receptionist service, a telephone system and IT cabling. Charged monthly on a per person basis, you can expect typical contracts of 3-12 months with a one-month notice period.
- **Permanent Space:** As your business grows, you can decide to move to leasehold premises, or even freehold (outright ownership). The search for permanent office space can be time-consuming and it regularly takes 4-6 months from finding a property to moving in. Think London's professional network of commercial property agents, lawyers and architectural/workplace planning consultants can assist in every aspect of the process, ensuring that your office move runs smoothly.

You should consider the number of employees you will have, as well as the types of space you will need. Some important questions to consider are: would separate offices or open plan best suit working practices; how many meeting rooms are required; and are any unique specifications required? It is useful to develop a list of desired features highlighting those that are essential? Once you have an idea of your needs, Think London's professional advisory networks can help you to work out the details.

出典: 対ロンドン投資促進機構(Think London)

【資料6－2】 英国ロンドンにおけるサービス・オフィスの賃貸料(2010年2月)

SERVICED OFFICE PRICING

City of London

Top Tier: £700 - £900 per workstation per month

Middle Tier: £600 - £700 per workstation per month

Least Expensive: £450 - £600 per workstation per month

Central London

Top Tier: £700 - £1100 per workstation per month

Middle Tier: £600 - £700 per workstation per month

Least Expensive: £500 - £600 per workstation per month

North London

Middle Tier: £550 - £650 per workstation per month

Least Expensive: £350 - £550 per workstation per month

West London

Top Tier: £800 - £1100 per workstation per month

Middle Tier: £550 - £750 per workstation per month

Least Expensive: £400 - £550 per workstation per month

South London

Top Tier: £700 - £900 per workstation per month

Middle Tier: £550 - £650 per workstation per month

Least Expensive: £350 - £550 per workstation per month

East London

Top Tier: £700 - £900 per workstation per month

Middle Tier: £550 - £650 per workstation per month

Least Expensive: £350 - £550 per workstation per month

出典: 対ロンドン投資促進機構(Think London)

【資料7-1】 英国ロンドンの生活環境(2010 年 2 月)

LIVING IN LONDON

London is one of the most multi-cultural, cosmopolitan cities in the world, with a long-standing tradition of welcoming international businesses and individuals. Its well-established international community's ensure that incoming families enjoy practical and emotional support from the moment they arrive.

- London is home to over 40 international schools providing incoming families with continuity and quality regarding their children's education. (Think London)
- Food from around 70 different countries and regions is available in London's many restaurants, including over 40 Michelin-starred restaurants.
- London has four world heritage sites, over 200 museums and galleries, 10 national trust and 10 English Heritage sites, 108 theatres and music halls, 5 world class symphony orchestras and 2 opera houses. (Visit London)
- London's shopping is world-famous: including designer boutiques, open-air markets and some uniquely British retail experiences, such as Harrods, Selfridges, Fortnum & Mason, Hamleys and Liberty's.
- Some 30% of London's total area is made up of green spaces, with 143 registered parks and gardens. (Visit London)
- There are some 80 miles of canals, there is also abundant opportunity for outdoor activities, cycling, walks and wildlife. The London Cycle Network aims to provide 900km of cycle routes throughout London by 2009/10.

出典: 対ロンドン投資促進機構 (Think London)

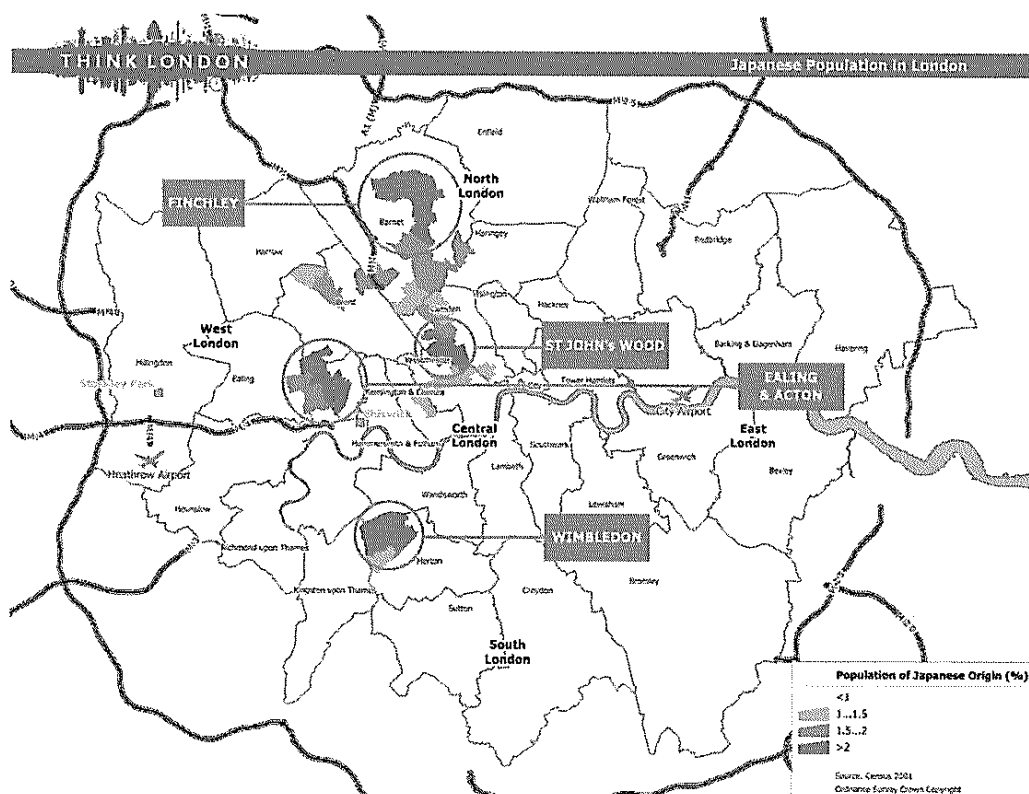
【資料7-2】 英国ロンドンの日本人コミュニティ(2010年2月)

JAPANESE COMMUNITY IN LONDON

London is home to over 19,000 Japanese people (Census 2001). Japanese communities are arranged in several small clusters rather than one large community, as highlighted in the map below. Over 1,000 Japanese companies now present in the capital, with two-thirds operating sales and marketing hubs or European Headquarters.

London has a large number of organisations promoting Japanese life, language and culture, and a wide range of specialist services have arisen to support the specific needs of the Japanese community. These include property agencies, restaurants, food shops, dentists, doctors, hairdressers, translation and media services and travel bureaux.

London has one full-time Japanese school - The Japanese School – in Acton, west London. The school is attended by mostly Japanese pupils and is based on the Japanese curriculum, with pupils taught in Japanese. In addition, there are more than 10 other schools catering specifically for Japanese pupils on a part-time basis, offering afternoon, evening or Saturday classes. Most of these schools are concentrated in Acton, Finchley and Wimbledon.



出典: 対ロンドン投資促進機構(Think London)

【資料8】 雇用契約書のサンプル(英国)

(会社により数ページから数十ページにおよぶ。)

(会社名)

Terms and Conditions of Employment

Summary

1. Name of Employee: (被雇用者名)
2. Commencement Date: (業務開始日)
3. Salary: (年収額) per annum
4. Normal hours of work: 37 hours per week
5. Holidays: 4 weeks per year
6. Sick pay: Legal entitlement
7. Grievance Procedure: Apply to (会社責任者名) : See clause 10

1. Names of Parties

- 1.1 Employer: (雇用者名) (住所)
- 1.2 Employee: (被雇用者名) (住所)

2. Commencement of Employment

- 2.1 Your employment began on (業務開始日)
- 2.2 No employment with any previous employer counts as part of your period of continuous employment

3. Job Title

- 3.1 Your job title is Marketing Manager
- 3.2 In addition to your normal duties, you may be required to undertake other duties from time to time
- 3.3 Unless otherwise notified by the Company, you are required to report to (会社責任者)

4. Probationary Period

- 4.1 The first six months of your employment will be probationary
- 4.2 Your employment may be terminated on one weeks notice given in writing by the Company at any time during or at the end of this period

5. Salary

- 5.1 You will initially be paid a salary at the rate of (年収) per annum
- 5.2 Your salary will be paid monthly in arrears bank transfer on the last working day of each month
- 5.3 As at (試用期間終了日), at the conclusion of your probationary period, a salary review will take place

6. Normal Hours of Work

- 6.1 You are normally required to work 37 hours per week between 9:00 and 17:30 hours except Fridays. On Fridays your normal working hours will be between 9:00 and 17:00. Each working day you are entitled to up to one hour for lunch, to be taken between 12:00 and 14:00 hours
- 6.2 You may also be required to work overtime if instructed to do so by the Company on reasonable notice or if necessary for the proper performance of your duties

7. Holiday Entitlement

- 7.1 The Company's holiday year runs from 1 January to 31 December. Staff leaving or joining during the course of the year are entitled to an appropriate proportion of their holidays
- 7.2 If at the time you leave, you have taken more holidays than your entitlement, the Company will deduct the overpayment from your final salary payment
- 7.3 During holidays you will be entitled to your normal basic remuneration. You may not carry any unused holiday forward to a subsequent holiday year. You will not be entitled to receive pay in lieu of any unused holiday entitlement
- 7.4 Upon termination of your employment, you will be entitled to pay in lieu of any unused holiday entitlement unless your employment is terminated by the Company for gross misconduct or be required to repay to the Company
- 7.5 You are entitled to 4 weeks per year and in addition, the Company will recognise national holidays

8. Sickness

- 8.1 If you are absent from work due to sickness or injury which continues for more than seven days (including weekends) you must provide the Company with a medical certificate by the eighth day of sickness or injury. Thereafter medical certificates must be provided to the Company to cover any continued absence
 - 8.2 Immediately following your return to work following a period of absence which has not previously been authorized by the Company you are required to complete a self-certification form stating the dates of and the reason for your absence, including details of sickness on non-working days as this information is required by the Company for calculating statutory sick pay entitlement. Self-certification forms will be retained in the Company's records
 - 8.3 If you are absent from work due to sickness or injury and comply with the requirements of this clause, you will be paid statutory sick pay in accordance with the provisions of the Social
-

Security and Housing Benefit Act 1982. For statutory sick pay purposes your qualifying days are Monday to Friday.

- 8.4 If you are absent from work for any reason excluding holidays for a period or periods in excess of 28 working days in any period of twelve months the Company will be entitled to terminate your employment at any time by written notice on the date specified in the notice
- 8.5 If you are absent from your duties due to sickness or injury for a period or periods in excess of your maximum statutory sick pay entitlement the Company will not be obliged to make any further payments to you. If the Company does decide, in its absolute discretion, to make any further payments to you in whatever amount the Company may decide, any such further payments may be varied or discontinued at any time.

9. Notice

- 9.1 If your employment continues after the end of your probationary period the period of notice to be given in writing by the Company to terminate your employment is four weeks, and the period of notice to be given by you to terminate your employment is four weeks
- 9.2 The Company reserves the right to pay salary/wages at the rate payable under clause 5 above in lieu of notice
- 9.3 The Company may terminate your employment forthwith by notice in writing if:-
 - (a) You are guilty of any material dishonesty, misconduct or willful neglect of duty; or
 - (b) You are convicted of any criminal offence, other than an offence which in the reasonable opinion of the Company does not affect your position; or
 - (c) You fail to comply with any lawful instructions of the Company

10. Disciplinary and Grievance Procedures

- 10.1 If you have a grievance relating to your employment you may seek redress by applying to (責任者名). Any decision made as a result of this meeting shall be final
 - 10.2 Serious misconduct will render you liable to summary dismissal without compensation. Serious misconduct includes but is not limited to dishonesty, gross indiscipline, breach of confidence or serious incompetence in relation to the Company's affairs and any other conduct likely in the opinion of the Company to be materially prejudicial to the interests of the Company
 - 10.3 For less serious failures to meet the Company's required standards of competence and conduct, an oral or written warning will be given which may be the final warning. If, after a warning, your work or conduct again falls below the Company's required standards, your employment may be terminated summarily without compensation
 - 10.4 The Company reserves the right to demote or to suspend you from work with or without pay instead of a warning or dismissal with or without notice
-

11. Other Employment

- 11.1 You must devote the whole of your time, attention and abilities during your hours of work to your duties for the Company. You may not under any circumstances undertake any other duties of whatever kind during your hours of work
- 11.2 You must not during the continuance of your employment be directly or indirectly engaged or concerned in the conduct of any other business which is similar to or in competition with any business carried on by the Company

12. Place of Work

- 12.1 Your normal place of work will be (会社住所) but the Company reserves the right to change this to any place within the United Kingdom or elsewhere.

13. Confidentiality

- 13.1 You may not at any time during the continuance of your employment or thereafter use for your own purposes or disclose to any third party any trade secret or other information of a confidential nature relating to the business of the Company and in particular you should never make any comment concerning the Company to any press, radio or television reporters or make any comment in circumstances where it is likely that it will directly or indirectly come to be reported in the media and you shall use your best endeavours to prevent the improper disclosure thereof by others
- 13.2 Upon the termination of your employment howsoever arising you shall immediately deliver up to the Company all documents and copies thereof relating to the Company or its customers or any property or assets of the Company which shall have come into your possession in the course of your employment with the Company

Date: (日付)

Signed: (サイン)

(責任者名)

For (雇用者会社名)

(サイン)

(被雇用者名)

関係機関 URL 一覧（日本国並びに英国、フランス、ドイツ及びアメリカ）

●日本国関係機関

外務省

www.mofa.go.jp/mofaj/

在英国日本国大使館／在ロンドン日本国総領事館 (Embassy of Japan in the UK)

uk.emb-japan.go.jp/jp/index.html

在フランス日本国大使館 (Ambassade du Japon en France)

www.fr.emb-japan.go.jp/jp/

在ドイツ日本国大使館 (Botschaft von Japan in Deutschland)

www.de.emb-japan.go.jp/nihongo/

在米日本国大使館 (Embassy of Japan in the USA)

www.us.emb-japan.go.jp/j/html/file/index.html

国税庁

www.nta.go.jp/

日本年金機構

www.nenkin.go.jp/

独立行政法人科学技術振興機構 (JST)

www.jst.go.jp/

独立行政法人日本学術振興機関 (JSPS)

www.jsps.go.jp/

独立行政法人日本貿易振興機構 (JETRO)

www.jetro.go.jp/indexj.html

サンフランシスコ・ベイエリア大学間連携ネットワーク (Japanese University Network in the Bay Area: JUNBA)

www.jspsusa-sf.org/junba/index.html

日本商工会議所 在外日本人 CCI リスト ※在外商工会議所の HP へリンクがあります。

www.jcci.or.jp/kokusai/hp_international_division/zaigai_cci.htm

●英国関係機関

駐日英国大使館 (UK in Japan Foreign & Commonwealth Office)

ukinjapan.fco.gov.uk/ja/

英国貿易投資総省 (UK Trade & Investment)

www.uktradeinvest.gov.uk/

VFS GLOBAL

vfs-uk-jp.com/japan/index.aspx

※以下は、日本代表事務所を有する機関のうち、URL が入手可能であった機関です。

スコットランド国際開発庁 東京事務所

frank.boyland@scotent.co.uk

インターナショナル・ビジネス・ウェールズ(ウェールズ議会政府)

wales-japan0.ibw@attglobal.net

英国北アイルランド経済開発庁 日本代表事務所

www.investni.com

対ロンドン投資促進機構(Think London)

thinklondon.com/int/japan/

英国南西イングランド地域開発公社 アジア太平洋地区本部

asia-pacific@swerda.org

英国南東イングランド開発公社 日本事務所

seedajp@deluxe.ocn.ne.jp

英国北東イングランド経済開発公社 東京事務所

onenortheast.tokyo@nifty.com

●フランス関係機関

在日フランス大使館

ambafrance-jp.org/spip.php?rubrique7

対仏投資庁(Invest in France Agency)

www.invest-in-france.org/jp

●ドイツ関係機関

在日ドイツ大使館

tokyo.diplo.de/Vertretung/tokyo/ja/Startseite.html

大阪・神戸ドイツ連邦共和国総領事館

osaka-kobe.diplo.de/Vertretung/osaka/ja/Startseite.html

※各州の日本代表事務所の HP へリンクがあります。

osaka-kobe.diplo.de/Vertretung/osaka/ja/05/Wirtschaftsstandort_Deutschland/Bundeslander_in_Japan.html

ドイツ学術交流会(DAAD)

tokyo.daad.de/wp/lang/ja/

ドイツ貿易・投資振興機関(Germany Trade & Invest)

gtai.com/jp/

ノルトライン・ヴェストファーレン州(NRW)経済振興公社／株式会社エヌ・アール・ダブリュー・ジャパン

nrw.co.jp/

バイエルン州駐日代表部(Invest in Bavaria)

invest-in-bavaria.de/jp/home/

●アメリカ関係機関

在日米国大使館(Embassy of the United States JAPAN)

tokyo.usembassy.gov/tj-main.html

駐大阪・神戸アメリカ総領事館(Consulate General of the United States in Osaka, Japan)

osaka.usconsulate.gov/wwwhjmain.html

Invest in America

investamerica.gov/home/index.asp

アメリカ州政府協会(American State Offices Association: ASOA)

※アメリカ各州の在日事務所リストが掲載されており、各州の在日事務所の HP へリンクがあります。

asoajapan.org/jpn/index.html

本調査報告書に関するお問合せ:

京都大学 研究推進部 産官学連携課

Tel: 075-753-5536 Mail: info@saci.kyoto-u.ac.jp

平成 21 年度産学官連携戦略展開事業（戦略展開プログラム）
産官学連携のための海外拠点設置に関する調査研究

発 行 日：2010 年 5 月 31 日

発 行 者：国立大学法人京都大学 産官学連携本部

印 刷：有限会社 糺書房

問い合わせ：京都大学研究推進部産官学連携課

T E L：075-753-5534 M A I L：info@saci.kyoto-u.ac.jp