

改訂案	現行規程	説明
<p>第44条（国内残留家族の任地一時訪問） 任期が2年以上で当初より単身赴任をしている者には、海外勤務期間中1回に限り、国内に残る配偶者及び18歳未満の子の任地一時訪問を認める。</p> <p>2. 残留家族の任地一時訪問により、海外勤務者は一時帰国休暇を1回取得したとみなす。</p> <p>3. 会社は、任地を一時訪問する残留家族の往復交通費及び出入国に伴う諸経費の実費を負担する。</p>	<p>第22条（国内残留家族の任地訪問） 海外勤務予定期間2年以上の者が、家族を国内に残留させているときは、会社の承認を得て、次の基準により残留家族が任地を訪問することを認める。</p> <p>1、回数 海外勤務中1回とする。</p> <p>ただし、海外勤務者が第20条および第21条の規定により一時帰国した場合は認めない。</p> <p>2、費用 往復交通費及び渡航手続費の実費を会社が負担する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 単身赴任者には半年に一度帰国休暇が与えられるので、家族との絆の維持という目的であれば、当制度を維持する必要はない。 ・ 残留家族の任地一時訪問をフリンジベネフィットと位置づけ、その実施が海外勤務者の士気向上に役立つとの判断であれば、維持する。 ・ 維持するのであれば、対象者を当初より単身赴任している者に限り、渡航対象者も明記すべき。
<p>第5章 海外給与及び留守宅手当</p>		
<p>第24条（海外勤務者の給与の種類） 海外勤務者に支給する給与は次のとおりとし、賞与を除き月額で定める。</p> <p>(1) 現地通貨建て給与</p> <p>①海外本人給 ②海外家族手当 ③海外責任者手当 ④海外子女教育手当 ⑤通勤手当</p> <p>(2) 円建て給与</p> <p>①円建て月例給与 ②ハードシップ手当 ③海外勤務手当 ④賞与</p>	<p>第23条（区分）</p> <p>① 海外勤務者に対しては次の区分により、海外給与及び留守宅手当を支給する。</p> <p>1、海外給与</p> <p>(イ) 海外本人給 (ロ) 海外家族手当 (ハ) 海外役職手当</p> <p>(ニ) 諸補助</p> <p>2、留守宅手当</p> <p>(イ) 留守宅手当 (ロ) 賞与など臨時支給分</p> <p>② 前項に拘らず、海外現地企業に派遣する者の海外給与については、別に定めることがある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外給与との総称は、海外法人側で負担すべき給与との誤解を与える恐れがあるので用いない。家族全員帯同時には、文字通りの「留守宅」はないので、これも使用しない。現行規程における「海外給与」は「現地通貨建て給与」、「留守宅手当」は「円建て給与」に変える。 ・ 現地通貨と円建てでどのような給与・手当が支給されるのか、この条文において明記する。 ・ 任地で発生する費用見合いの給与・手当は現地通貨建て給与に分類し、国内で発生する費用見合い及び黒字見合いの給与・手当は円建て給与に分類される。 ・ 円建て給与に分類した給与・手当は、必ずしも国内払いとする必要はなく、現地通貨建て給与に分類した給与・手当と同じく任地で支給してよい。出向者の場合、その人件費は原則としてすべて出向先が負担する。 ・ 海外現地企業に派遣する者についても、同じ取扱いとすべきであり、現行条文の第2項は削除する。
<p>第25条（海外本人給） 海外勤務者には、任地到着の翌日から帰国のために任地を出発する前日までの期間、任地における生計費見合いとして海外本人給を支給する。海外本人給は、任地別に定める海外本人給表に基づき、毎年7月1日における理論年収に応じて決定する。理論年収は、当年7月1日現在の国内個人給与と住宅手当、家族手当、昼食手当の理論額に当年度の賞与見込み額を加え、さらに非管理職の社員については海外特別加算額を加えた額とする。</p>	<p>第24条（海外本人給） 海外本人給は別に定める協定書により支給する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「協定書により支給」とは金額が恣意的に変わるとの印象を海外勤務者に与えてしまうので、本人給表に基づき、理論年収に応じて支給するとする。理論年収は7月1日現在のそれとする。 ・ 海外本人給と海外家族手当は、任地での生計費（商品・サービスの購入費）見合いとして支給する。 ・ 海外本人給・海外家族手当は手取額で決定する。円建て給与を含め、すべての給与・手当の支給に伴い任地で徴収される税は会社がこれを負担するが、税務当局の目に触れる可能性を考慮して海外勤務規定には盛り込まず、この旨は内規で定める。 ・ 海外本人給の金額は、海外勤務者の理論年収に応じて差を設ける。国内の社員序列が海外でも維持される。