

ASEAN 赴任時に留意したいポイント

赴任者数の増加が顕著な ASEAN。
就労ビザ、任地の所得税、健康管理に
絞って解説する。

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
チーフコンサルタント **藤井 恵**

1. 就労に関するビザの取得

～ビザ就労要件を満たしているか、出張の場合も注意
日本のパスポートはビザなしで渡航できる
国・地域が非常に多いのが特徴だ。しかし、こ
れは「観光」での訪問の話であり、海外で就労
するとなると話は別。以前は新たな技術や知識
をもたらす外国人の受け入れに積極的だった国
においても、経済発展が進むとともに、自国の
雇用を守るためにも、より厳格な就労ビザ取得
要件を求めてくる傾向にある。

赴任者の選定は早めに

例えばシンガポールの場合、多くの日本人駐
在員に発給されているエンプロイメントパス
(EP) は月額 3600 シンガポールドル (約 30 万
円) 以上の収入が要求されているが、それだけ
ではなく本人の年齢や経験、学歴まで審査の対
象になっている。その他の国においても一般に
高学歴、高収入、豊富な技術や経験をもつ人材
が好まれるが、基準は様々であり、その国の政
治的状况にも影響され、取得難易度は時期によ
り異なり一律ではない。

出張等のかたちで社員を海外に行かせる場
合、「(海外赴任ではなく) 出張だから」という
理由で、就労ビザを取得させていない場合もあ
るが、工場などで指導を行う場合は通常、就労
ビザが必要になる。特にインドネシアなどは注
意したい。海外赴任者の選任に当たっては、「当
該人材がビザ取得の要件を満たすかどうか」と
いう点も赴任者選びの重要なポイントである

上、ビザ取得には時間を要するため、早めの選
定が必要であることを、赴任者を選任する部署
の責任者が認識することも重要だ。また、以下
の状況だとビザの取得に通常以上の時間を要す
ることがあるので注意したい。

ビザ取得が困難になったり時間を要する例

1. その拠点で初めての赴任者の場合
2. 赴任者が若い場合 (経験が少ないと思われる)、逆に高齢の場合
3. 赴任者の収入が高くない (スキルや経験に乏しいと判断されがち)
4. 赴任者が日本国籍以外の場合 (外国人が母国に赴任するケースを除く)

2. 税務面の留意点

～所得税申告、PE 課税および日本での寄附金課税
任地に赴任し、任地の税法上の居住者の場合、
海外での勤務の対価として受け取った給与はも
ちろん、会社が負担した住居や子女教育費など
の現物給与が任地で個人所得税の対象になるこ
とがある。赴任者の所得税の申告を任地任せに
していると、申告漏れが発生していることも。
特に任地法人で所得税計算を行っている場合は
要注意だ。多少費用がかかっても、会計事務所
などに依頼するのが確実だが、依頼の仕方を間
違え、結果として正しい申告がされないケース
も見受けられる。

申告漏れは過去にさかのぼり罰金

また、最近では赴任という形態をとらず、数カ
月単位で日本と出張先を行き来することがある