



# アサインメントレター、日本払い給与、海外からの人材受け入れ

——海外赴任にまつわるよくあるご質問

海外赴任者にかかわる主要課題について解説する。

(9月3日開催、日外協「第107回 国際人事部会」から抜粋)

講師 EY 税理士法人 パートナー

EY Japan ピープル・アドバイザー・サービス/グローバルモビリティリーダー

藤井 恵 氏

## 海外に赴任する際のアサインメントレター

アサインメントレターは、海外赴任時の処遇についての具体的内容をまとめた書面で、会社から本人に交付される。本人がサインすることで赴任条件に納得したことになる。国際人事部会参加者への事前アンケートでは、アサインメントレターを「使っていない」「分からない」との回答が74%。終身雇用の日本企業に辞令が出ればそれに従う慣行があるためと考えられる。

グローバルな外資系企業では、海外赴任の諸条件を明記した規程「グローバルモビリティポリシー」とアサインメントレターが活用されている。アサインメントレターの内容は、報酬、期間、社会保険など、会社により様々。海外勤務者規程のうち特に強調しておきたいこと、期待することなどを明記する。また、規程にはないが押さえておきたいこと、例えば、帯同配偶者の就労、個人的収入に関する税務上の取り扱い、赴任中の退職金なども必要に応じてアサインメントレターに記載しておく。

海外赴任者が多様化するなど、日本企業にも変化の波が押し寄せている。赴任前にアサインメントレターで会社と本人が合意しておくことが望ましい。

アサインメントレター作成のメリットは3つある。1つ目は規程変更の手続きを取らなくても、会社として約束したい内容を本人との間で事前に約束できること。2つ目はサインする、とい

う行為を通じて本人が真剣に諸条件を確認するため、後日の物事が進めやすくなること。そして3つ目は赴任先国での税務メリットを最大限に享受できること。アサインメントレター作成に関しては、不備が発生しないよう専門家に任せるか、自社で作成した場合は必ずレビューを受けることをお勧めしたい。

## 日本払い給与等に関する課題

事前アンケートで「海外赴任者の日本払い給与・賞与の額等を現地法人側に見られないよう配慮しているか」尋ねたところ、「はい」が37%、「いいえ」と「分からない」が63%。「はい」と答えた理由の8割近くは「現地社員に知られたくない」。

日本払い給与・賞与を現地社員に見られないよう配慮している場合に起こりがちな問題は次の通り。

1. 所得税の申告が正しく行われていない可能性がある
2. 日本払いを「立替金」ではなく「サービスアグリーメント」など別のかたちで回収しているため、赴任国で課税が生じやすい状況になっている（日本払い給与の立替金、として請求すると現地の社員に日本払いの額が明らかになるため）
3. 個人口座を介して会社のお金を動かすなど、特殊なお金のやり取りが発生、マネーロンダリングを疑われたり、個人口座に多額の会社資金がプールされるなど各種リスクの温床に