

EY税理士法人・EY行政書士法人実施

海外赴任者処遇・税務等実態調査結果

～第1回 コロナ禍一時帰国時の取扱い、赴任者総コスト、法人間費用負担～
(概要版)

EY税理士法人・EY行政書士法人

2021年12月

第1回EYモビリティサーベイ概要

目的	海外赴任者・出張者の実態調査・分析
テーマ	コロナ禍の一時帰国者処遇、利用できないベネフィット・残留赴任者の取扱い、費用負担、赴任者総コスト、任地個人所得税ほか
実施期間	2021年10月22日(金)～2021年11月26日(金)
回答者数	295名(有効回答数* :266) *同一企業から複数名ご回答頂いた場合は、以下の基準により代表回答を選定 1. 本社と現地子会社...本社の回答を優先 2. 人事系部署とそれ以外の部署...人事系部署を優先 3. 同一部署内で複数名のご回答...設問に対する有効回答数が多い方を優先

メッセージ

コロナウィルスの世界的な流行は、私たちの暮らし・働き方に大きな変化をもたらしました。

海外間の人々の異動(モビリティ)については、各国への入国規制が発動されたことにより大きな影響を受けた分野の一つと言えます。

EY税理士法人・EY行政書士法人では、海外赴任者の実態調査を通じて、現状分析にとどまらず今後予想される海外活動への影響・リスク回避についても盛り込んだレポートをお届けいたします。

EY税理士法人・EY行政書士法人

調査結果に関するお問い合わせ先:EYモビリティサーベイ事務局(ey.survey@jp.ey.com)

※本調査結果を利用・引用される際は、EYモビリティサーベイ事務局までご連絡ください。

Summary

1	ご回答者の所属部署と役職 ～半数超が人事系部門	4	14	海外赴任者コストの費用負担先 ～出向先が全部または一部負担するケースが全体の6割	13
2	ご回答者の属性 ～日系／外資系・産業別	5	14-1	出向元が赴任者コストを一部／全部費用負担する理由 ～赴任により生じるコストは出向元が支払うため(較差補填)とする 企業が多い	14
3	赴任者数上位3カ国と人数 ～トップは中国、次いでアメリカ、タイ	6	14-2	出向元が負担する出向者コスト ～一時帰国や移動に伴う費用を出向元が負担していることが多い	15
4	コロナ後の赴任者数見通し ～「現状維持／増加」が7割以上	7	16	赴任者別総コストの把握状況 ～全赴任者分を把握が約半数を占めるも、把握していない企業も 3割強	16
5	コロナ一時帰国中の海外給与・手当支給状況 ～各社により様々、1年以上支給継続するケースも	8	17	海外出向者／出張者コストの税務調査での指摘・課税状況 ～指摘を受けたことがあるのは4割強	17
8	家族帯同に制限を設けた地域 ～約3割の企業がアジア・オセアニア地域に制限	9	19	海外赴任者の任地個人所得税管理方法 ～出向先管理が7割以上、申告漏れ防止のため本社の定期的な チェックが必要	18
9	家族帯同に制限を設けた国 ～中国、次いでインドネシア、インドに制限	10	20	赴任先個人所得税・社会保険料の申告漏れ発生の有無 ～申告漏れ発生は15%、今後のリスク回避が課題	19
10	利用できない一時帰国休暇や福利厚生への取扱い ～次年度繰越または金銭補償がそれぞれ4割超	11	23	海外赴任・海外からの人員受け入れに関し、興味・関心のあるテーマ ～今後のEYでのサーベイ項目に反映します	20 ～22
13	バーチャルアサインメントの検討状況 ～約2割の企業が導入又は導入検討も4割超は導入予定なし	12			

ご回答者の所属部署と役職 ～約半数が人事系部門

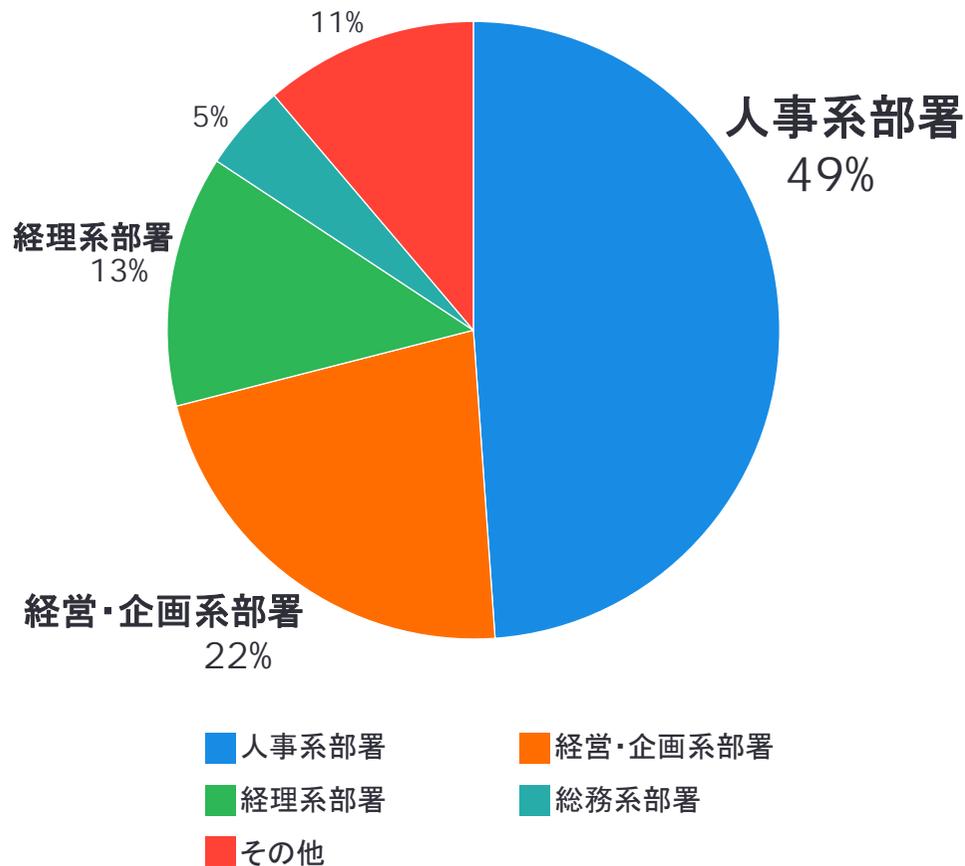


Comment

- 回答者層は人事系部署を中心とした管理系部署の方が9割、また一般社員から取締役クラスまで幅広い層の方からご意見を頂くことができました

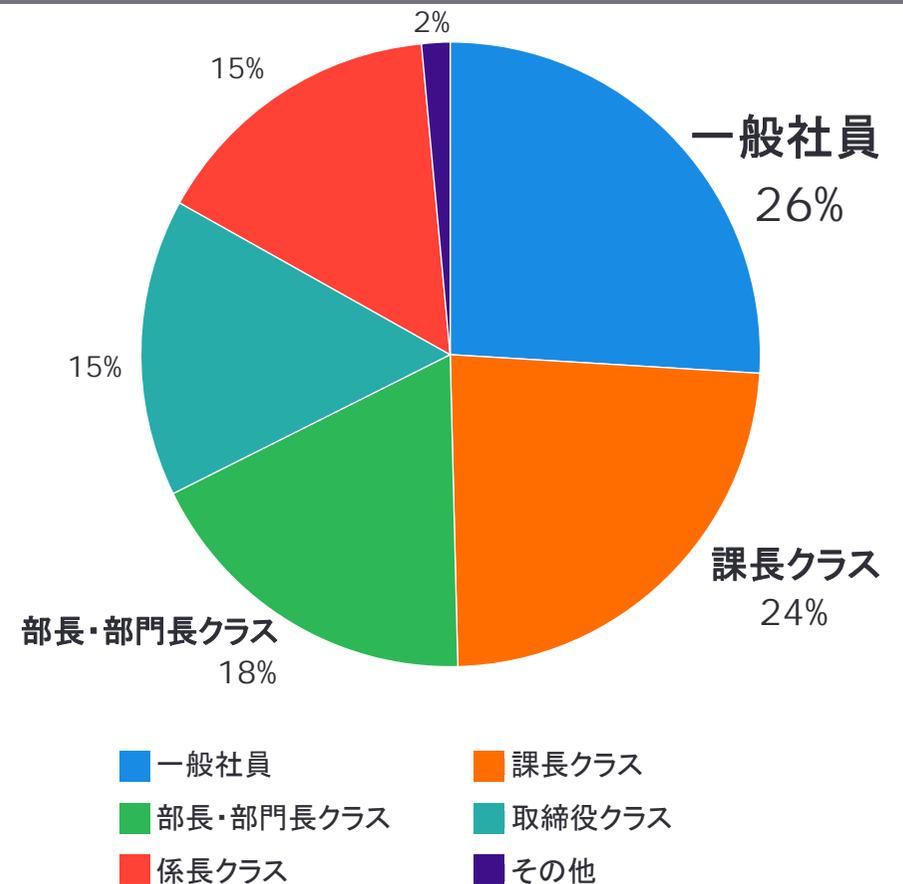
Q1 あなたの所属部署を以下からご選択ください

単一
回答



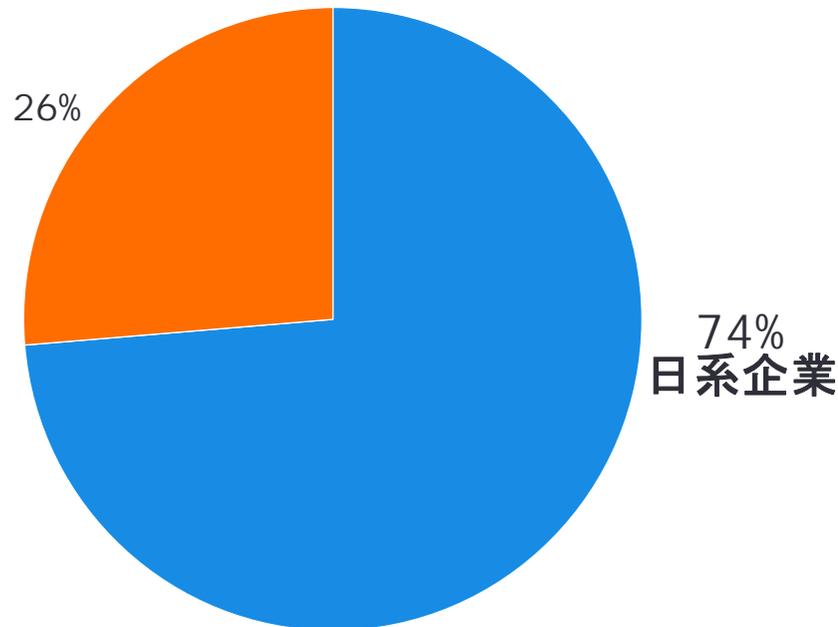
Q2 あなたの役職を以下からご選択ください

単一
回答



ご回答者の属性 ～日系／外資系・産業別

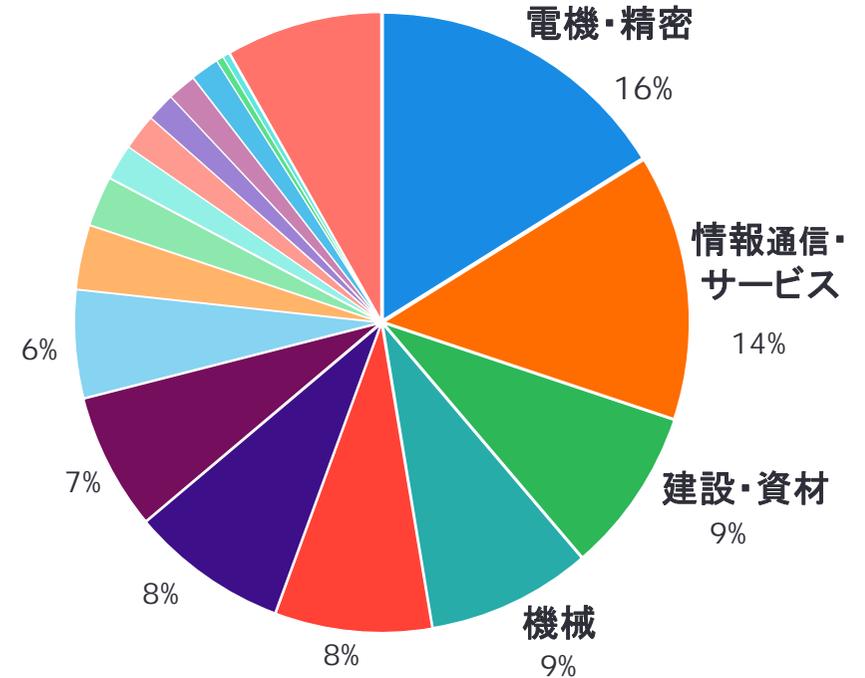
※2021年12月時点各社HPの情報を引用



■ 日系企業 ■ 外資系企業または日系企業現地子会社

【参考情報】日系企業(196社):資本金別割合

～ 1億円:21社(11%)
 ～ 10億円:20社(10%)
 ～ 100億円:48社(24%)
 ～1000億円:80社(41%)
 1000億円超:19社(10%)
 不明: 8社(4%)



■ 電機・精密
 ■ 情報通信・サービスその他
 ■ 建設・資材
 ■ 機械
 ■ 商社・卸売
 ■ 自動車・輸送機
 ■ 素材・化学
 ■ 運輸・物流
 ■ 医薬品
 ■ 小売
 ■ 鉄鋼・非鉄
 ■ 食品
 ■ エネルギー資源
 ■ 金融(除く銀行)
 ■ 銀行
 ■ 不動産
 ■ 電力・ガス
 ■ その他

3

赴任者数上位3カ国と人数 ～トップは中国、次いでアメリカ、タイ



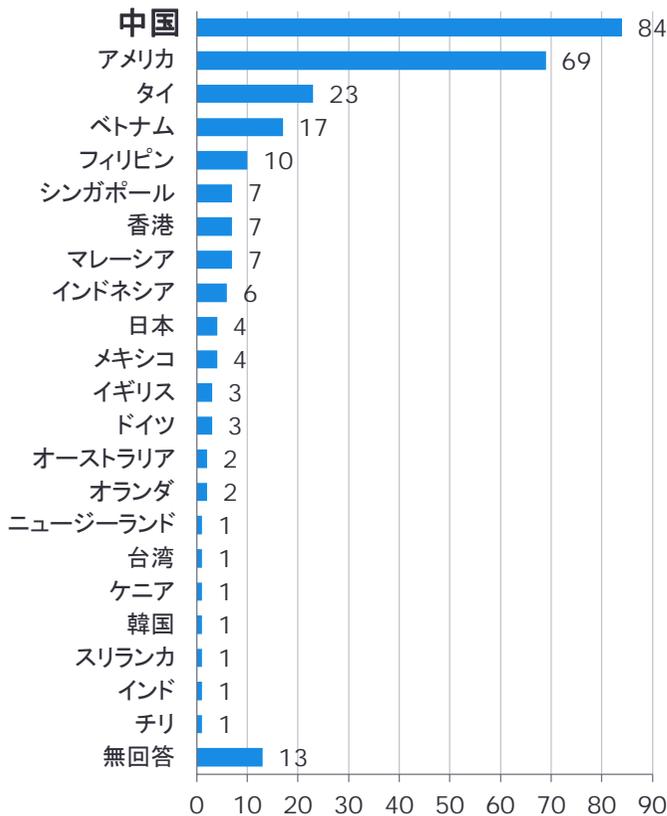
Comment

- 赴任者数が最も多い国と2番目に多い国は、赴任者数が多い順に中国、アメリカ、タイが占めており、進出先国の傾向が見えてきます
- ベトナム・フィリピン・インドネシアといった東南アジア圏の赴任者数の多さも目立つ結果に

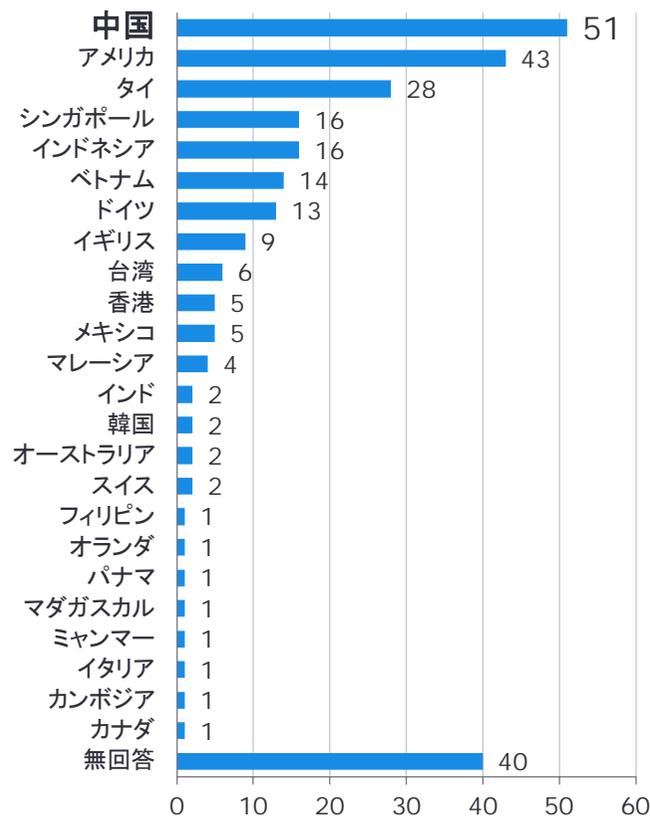
Q7 海外赴任者数の多い国上位3カ国の国名とそれぞれの赴任者数をお答えください

複数回答

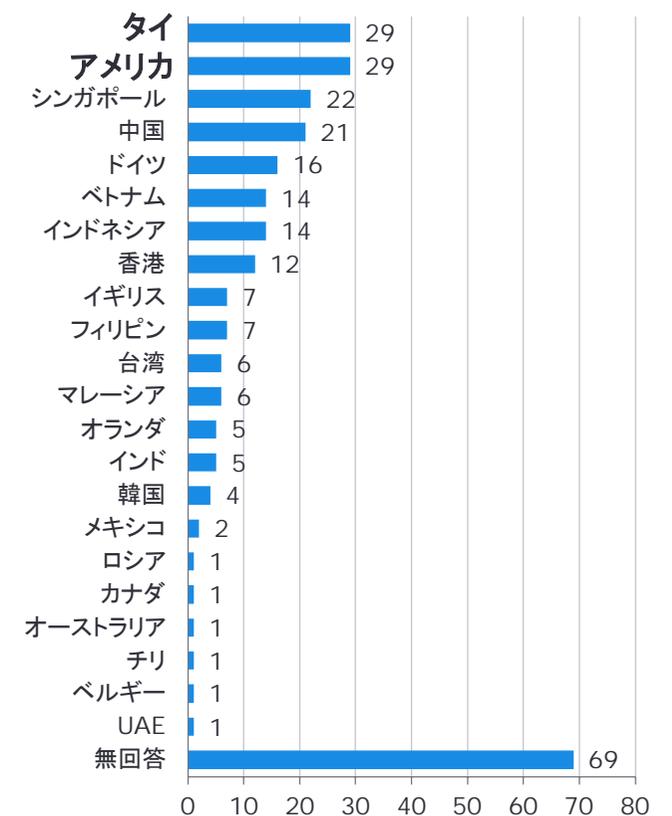
赴任者数が最も多い国



赴任者数が2番目に多い国



赴任者数が3番目に多い国



4

コロナ後の赴任者数見通し ～「現状維持／増加」が7割以上

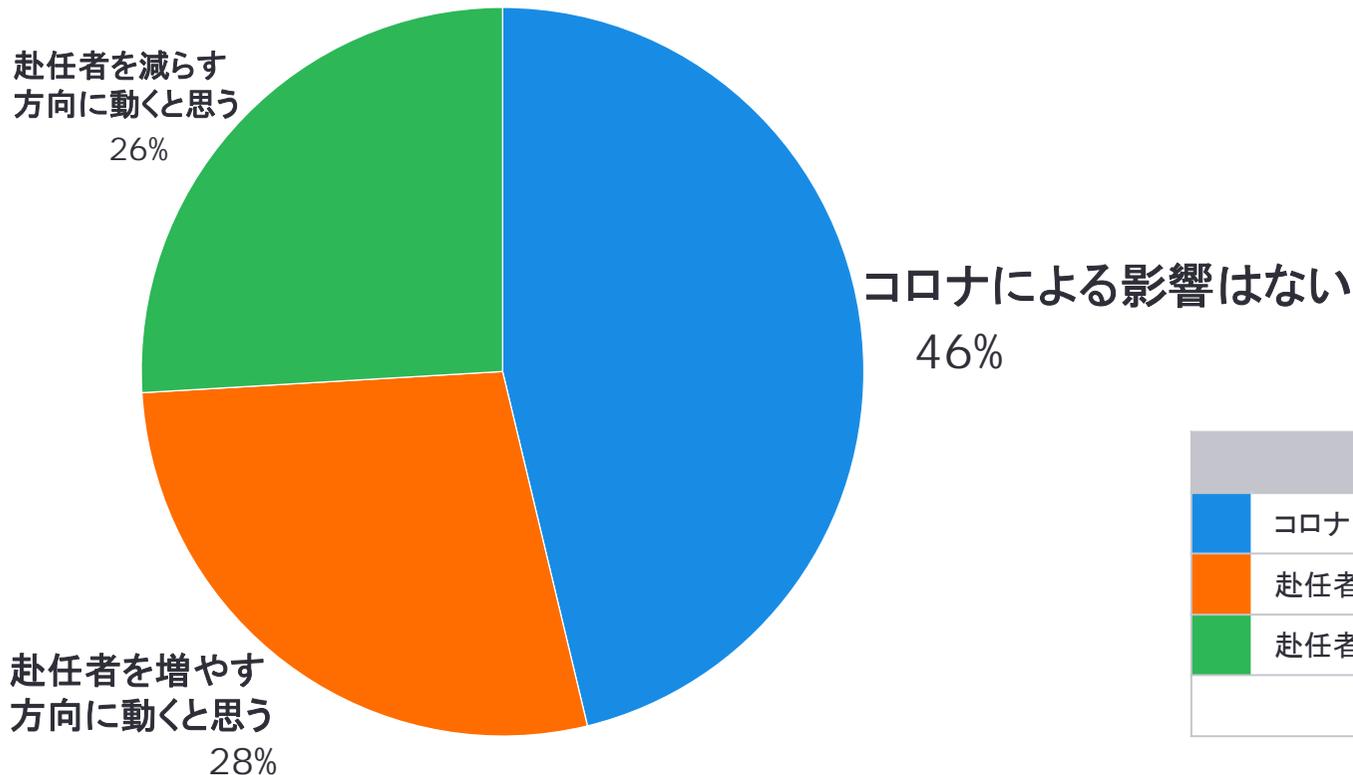


Comment

- コロナ禍は一時的に赴任者数減少につながりましたが、しかし本調査結果より、海外赴任者をめぐる今後の企業行動に大きな影響を与えたわけではないようです
- 一方で、20%以上の企業が「赴任者を減らす方向に動く」と思うと回答している事から、今後の海外赴任の在り方について見直す企業も一定数いる模様です

Q8 コロナ禍を通じて、一時的には海外赴任者数は多少減少したかもしれませんが、今後の赴任計画はどうなると思いますか

単一
回答



回答選択肢	回答数
コロナによる影響はない	123
赴任者を増やす方向に動くと思う	74
赴任者を減らす方向に動くと思う	69
合計	266

コロナ一時帰国中の海外給与・手当支給状況 ～各社により様々、1年以上支給継続するケースも

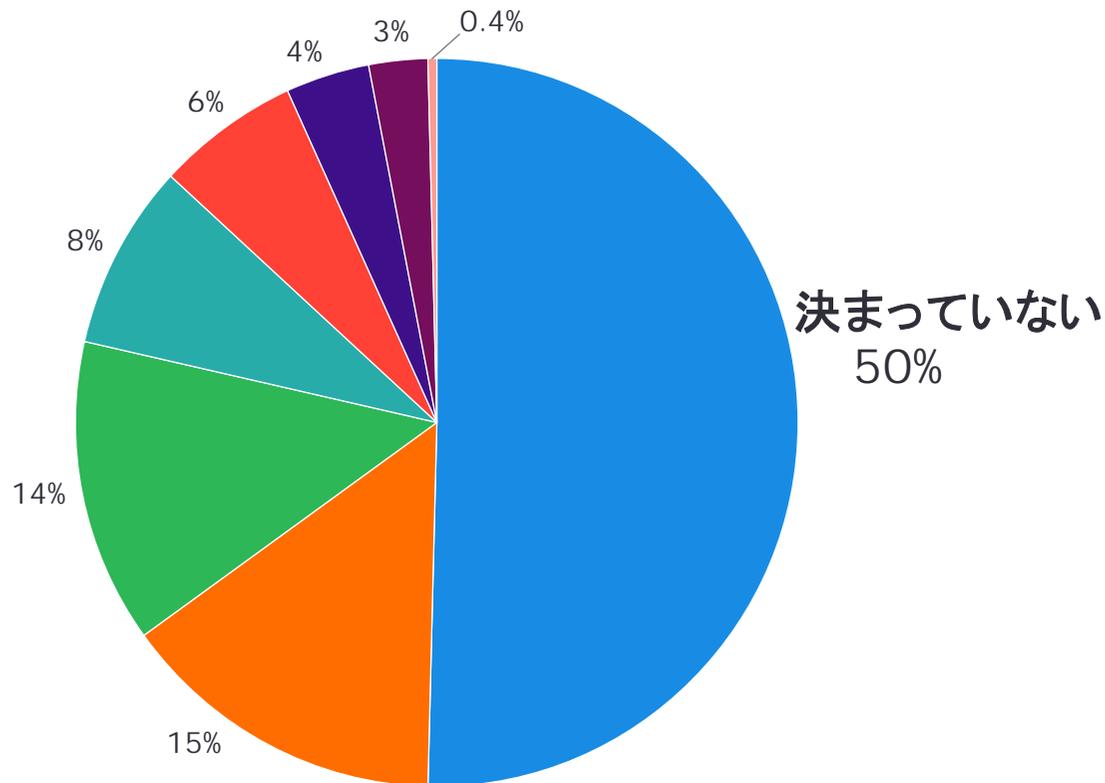


Comment

- 一時帰国期間中の海外給与・手当の支給期間には企業により大きなばらつきがあります
- 「決まっていない」とする企業が半数近くある点から、これまで会社として明確な定めがなかったことがわかります

Q9 一時帰国させた赴任者には海外勤務者固有の給与・手当（例：海外勤務時給与、ハードシップ手当など）をいつまで支給していますか（又は支給していましたか）

単一
回答



回答選択肢	回答数
決まっていない	134
帰国後1カ月まで	39
人により支給期間は異なる	36
帰国後3カ月まで	22
帰国後6カ月まで	17
帰国後1年以上	10
帰国後1年まで	7
無回答	1
合計	266

家族帯同に制限を設けた地域 ～約3割の企業がアジア・オセアニア地域に制限



Comment

- 当初、コロナウィルスが中国発であると報じられていたことからアジア・オセアニア地域への家族帯同に制限をかける企業が多かったと推測されます

Q12 コロナウィルス蔓延の影響で家族帯同に制限を設けた地域及び国名をお答えください

複数
回答

【回答企業数:95社】

地域

アジア・オセアニア

92

ヨーロッパ

24

中南米

23

北米

23

アフリカ

15

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

家族帯同に制限を設けた国 ～中国、次いでインドネシア、インドに制限



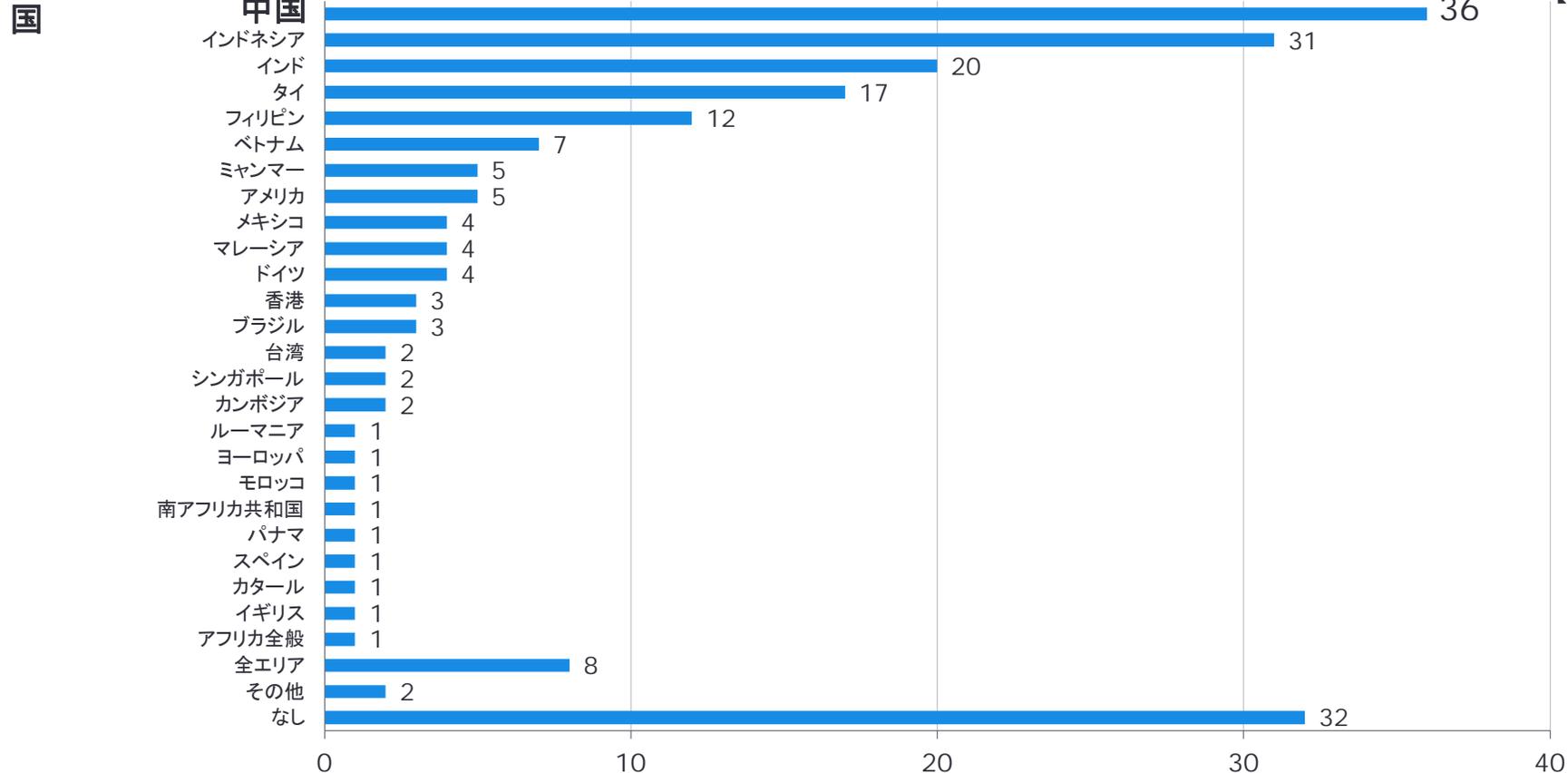
Comment

- 中国以外に、インドネシア、インドなど一時的に感染者数が増大したとされる国への渡航制限を行う企業が多く、コロナウィルスの広がりが赴任者家族の渡航予定にも大きく影響していたことが分かります

Q12 コロナウィルス蔓延の影響で家族帯同に制限を設けた地域及び国名をお答えください

複数
回答

【回答企業数:116社】



利用できない一時帰国休暇や福利厚生への取扱い ～次年度繰越または金銭補償がそれぞれ4割超



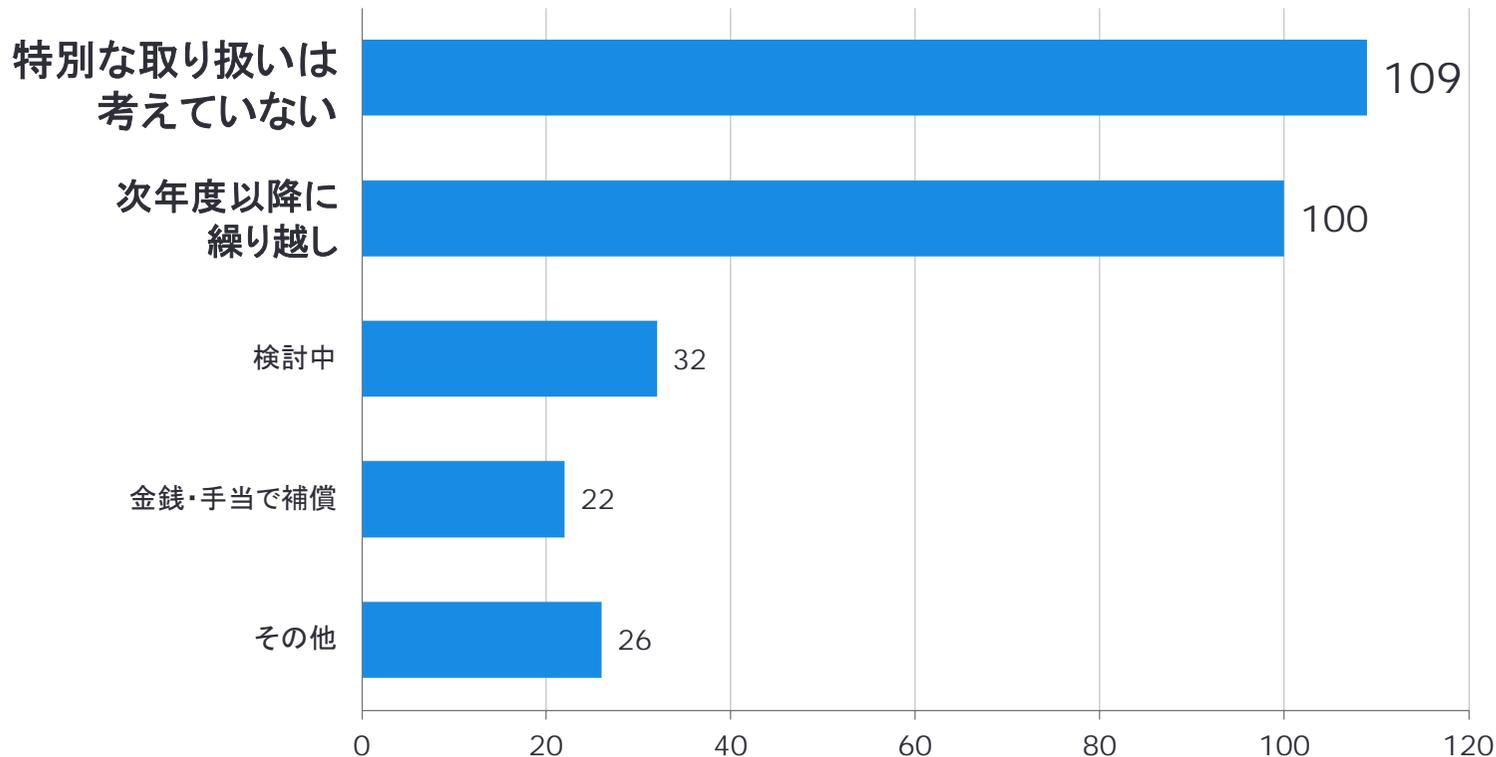
Comment

- コロナ禍で一時帰国が難しい状態が続くことで、赴任者の不満も高まっています。そのような中、利用できない福利厚生の繰り越しの有無は、赴任者の間でも高い関心事項となっています
- 「特別な取扱いは考えていない」「検討中」の企業が多いことから、今回のような世界的なパンデミックが起きたことを想定して取扱いを定めている企業は少数であることが分かります

Q13 コロナウィルスの影響で利用できない一時帰国休暇や福利厚生の取扱いはどうされていますか
(又はどうされる予定ですか)

複数
回答

【回答企業数:263社】



「その他」の具体例

- 2020年度中に行使できない一時帰国休暇は2021年度に繰り越し
- 一時帰国休暇を次年度に繰り越したが、繰り越ししても取得が困難な状況が続いているので、金銭・手当での補償など別の取扱いを検討中
- 特別定額給付金相当額を見舞金・手当として支給
- 一時帰国の代替措置として、日本から送付する食料品や物資の送料を会社が負担

バーチャルアサインメントの検討状況 ～約2割の企業が導入又は導入検討も4割超は導入予定なし

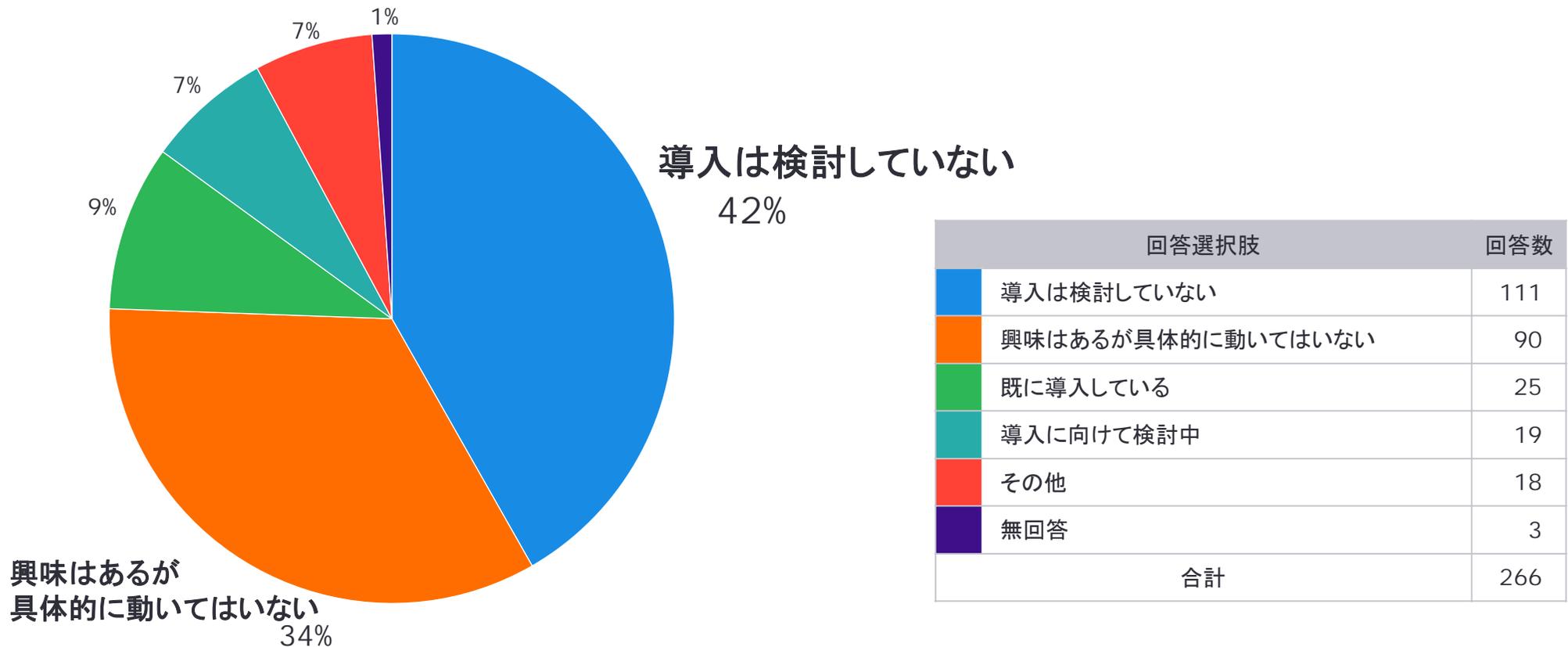


Comment

- 海外にいながら日本の業務を実施したり、日本で海外の業務を実施する等、働く場所と居住する場所が必ずしも一致しないケースが増えています
- 導入は検討していない企業の割合が4割近くに上りますが、一方で興味はあるが具体的に動いてはいない割合も3割となっており、コロナ禍が長引けばこのような勤務形態の導入も検討する必要があります

Q16 リモートで海外などの遠隔地の業務を行ういわゆる「バーチャルアサインメント」についてどのようにお考えですか

単一
回答



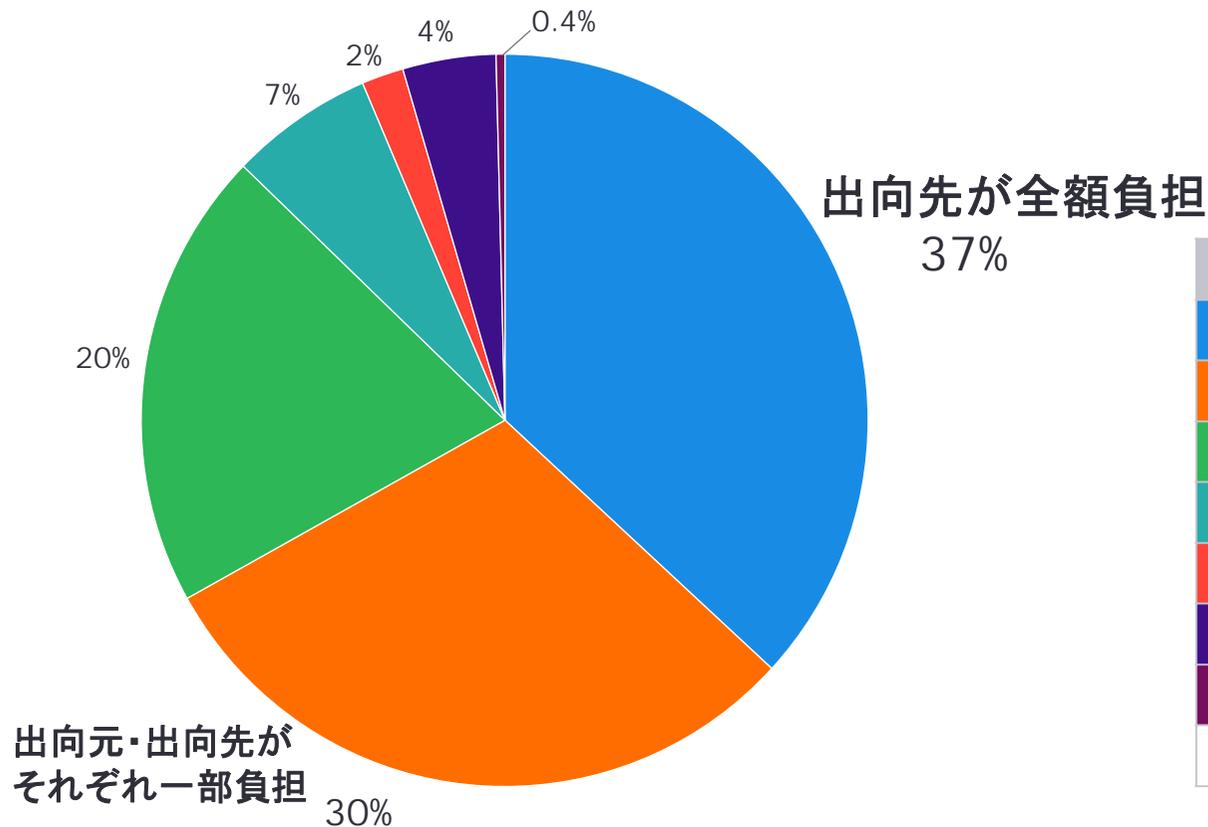
海外赴任者コストの費用負担先 ～出向先が全部または一部負担するケースが全体の6割



Comment

- 出向者コストは日本の税務調査で指摘の多いポイントのため、出向先が負担するケースが増えています
- 一方で、出向元が一部または全部負担、出向先毎に負担割合を変えているケースも半数近いことから、出向者コストを出向元で負担している企業も多い様子が伺えます

Q17 海外赴任者にかかる費用負担先をお答えください

単一
回答

回答選択肢	回答数
出向先が全額負担	98
出向元・出向先がそれぞれ一部負担	80
出向先により負担割合は様々	54
出向元が全額負担	17
把握していない	5
その他	11
無回答	1
合計	266

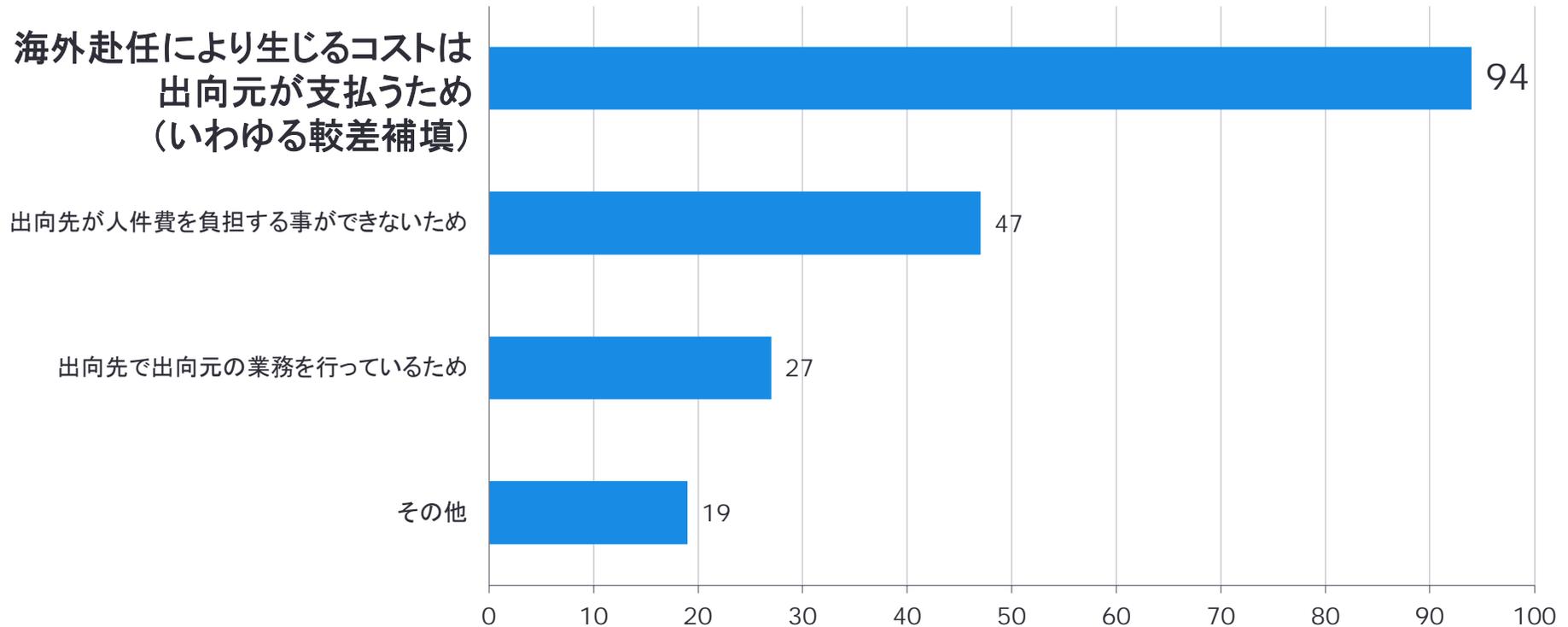
14-1

出向元が赴任者コストを一部／全部費用負担する理由 ～赴任により生じるコストは出向元が支払うため(較差補填)とする企業が多い

Q17-1 出向元が赴任者コストを一部または全部費用負担する場合、理由について該当するものを全てお選びください

複数
回答

【回答企業数:154社】



「その他」の具体例

- 出向先が合併会社のケースは一部を出向元が負担
- トレーニーの出向の場合、その利益を享受するのが出向元のため
- 原則駐在員のコストは出向先負担だが、出向元の業務を行う場合、人件費は出向先で負担し、業務委託の形で委託料を出向元で負担するケースがある

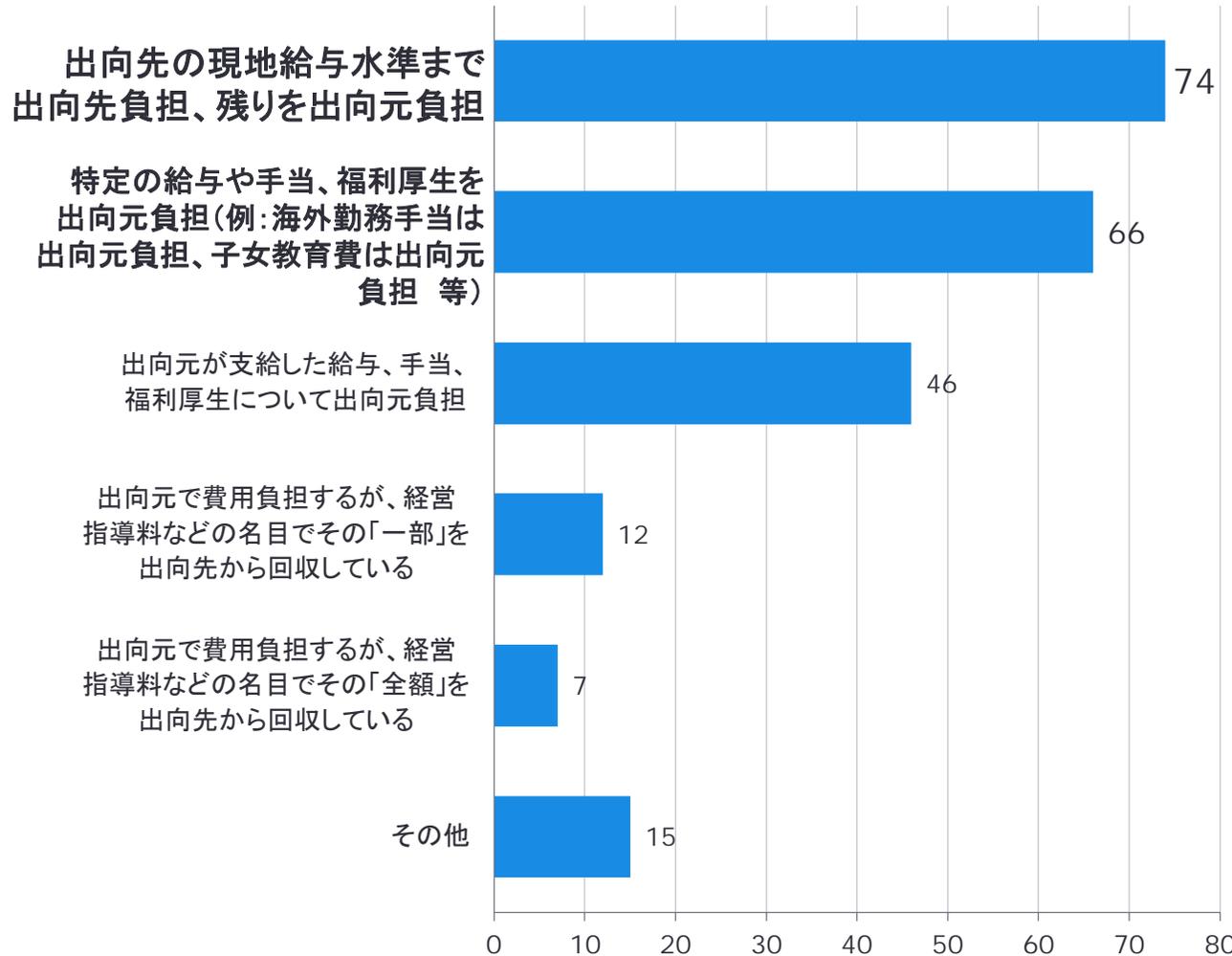
14-2

出向元が負担する出向者コスト ～一時帰国や移動に伴う費用を出向元が負担しているケースが多い

Q17-2 出向元が赴任者コストを一部または全部費用負担する場合、その方法について該当するものを全てお選びください

複数
回答

【回答企業数: 155社】



Q17-2-1

「特定の給与や手当、福利厚生を出向元負担」とお答えの場合負担するコストに該当するものを全てお選びください

回答選択肢	回答数
赴任時の引越し費用	50
赴任時の移動費用(ホテル代、飛行機代)	48
一時帰国費用	44
帰任時の引越し費用	39
帰任時の移動費用(ホテル代、飛行機代)	39
赴任先での子女教育費	38
赴任先での医療費	37
日本払給与、手当	37
単身赴任手当(留守宅手当)	33
ハードシップ手当	29
海外勤務手当	28
赴任先での個人所得税	26
赴任先住居費	14
赴任先での自動車関連費用	11
海外基本給	11
その他	6

赴任者別総コストの把握状況 ～全赴任者分を把握が約半数を占めるも、把握していない企業も3割強



Comment

- ・ 出向者のコスト管理を行うには、一人当たりのコストを正確に把握するところから始まります
- ・ 2020年の一時帰国者について日本で確定申告が必要になった場合は、それらのデータを活用し、出向者コストを把握することをお勧めします

Q20 御社(出向元)での赴任者ごとの総コストの把握状況について該当するものをお答えください

単一
回答

一部の出向先の赴任者一人
当たりの総コスト(給与、福利
厚生、個人所得税等)
を把握している

14%

2%

全ての出向先の赴任者一人当たりの総コスト
(給与、福利厚生、個人所得税等)を把握している

47%

一人当たりの
コストは把握
していない 37%

回答選択肢	回答数
全ての出向先の赴任者一人当たりの総コスト(給与、福利厚生、個人所得税等)を把握している	126
一人当たりのコストは把握していない	98
一部の出向先の赴任者一人当たりの総コスト(給与、福利厚生、個人所得税等)を把握している	37
無回答	5
合計	266

海外出向者／出張者コストの税務調査での指摘・課税状況 ～指摘を受けたことがあるのは4割

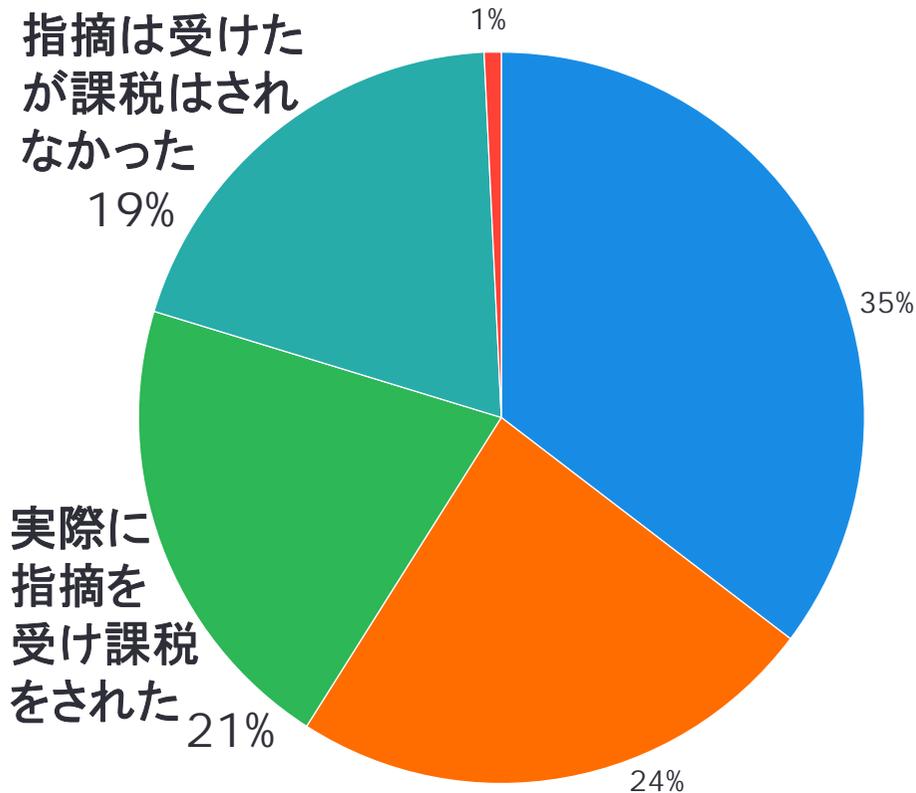


Comment

- 出向者の費用負担は税務調査時に必ずチェックされるポイントとして認識し、対応策を検討することをお勧めします

Q21 海外出向者・出張者に関する日本側での費用負担について、過去の税務調査で指摘・指導を受けたことはありますか

単一
回答



回答選択肢	回答数
指摘を受けたことはない	94
把握していない	63
実際に指摘を受け課税をされた	55
指摘を受けたが課税はされなかった	52
無回答	2
合計	266

海外赴任者の任地個人所得税管理方法 ～出向先管理が7割以上、申告漏れ防止のため本社の定期的なチェックが必要

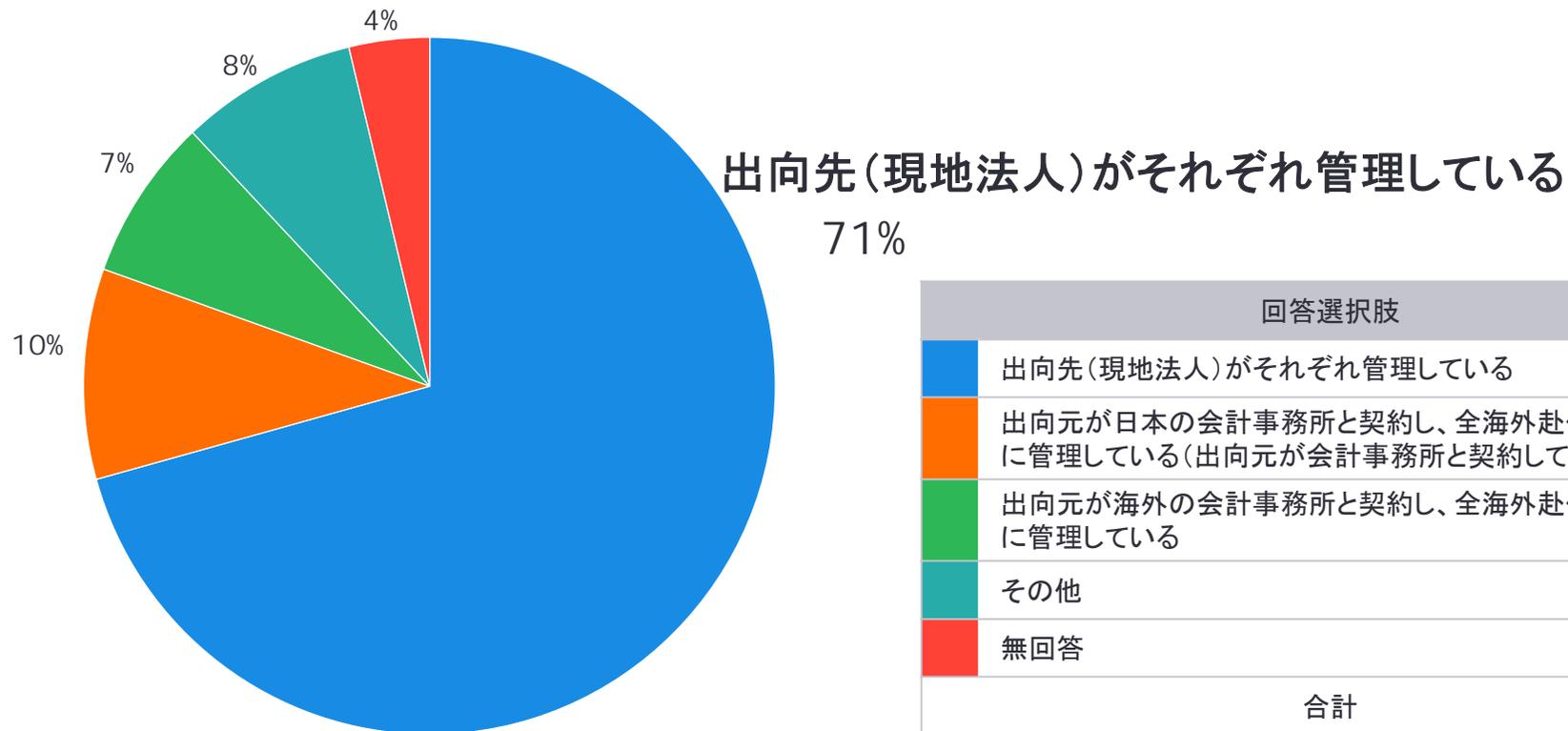


Comment

- コンプライアンスの観点から、本社で一元管理することが申告・納税漏れを起こさないために重要です
- 申告・納税漏れで発生する現地で多額の税金を支払うリスクや信用失墜リスクを避けるために、総合的に見て信頼のおけるベンダーを選定することが重要です
- 出向先で管理している場合、その申告が正しいか、定期的にチェックを行うことをお勧めします

Q23 赴任者の個人所得税の管理体制として該当するものをお選びください

単一
回答



赴任先個人所得税・社会保険料の申告漏れ発生の有無 ～申告漏れ発生は15%、今後のリスク回避が課題

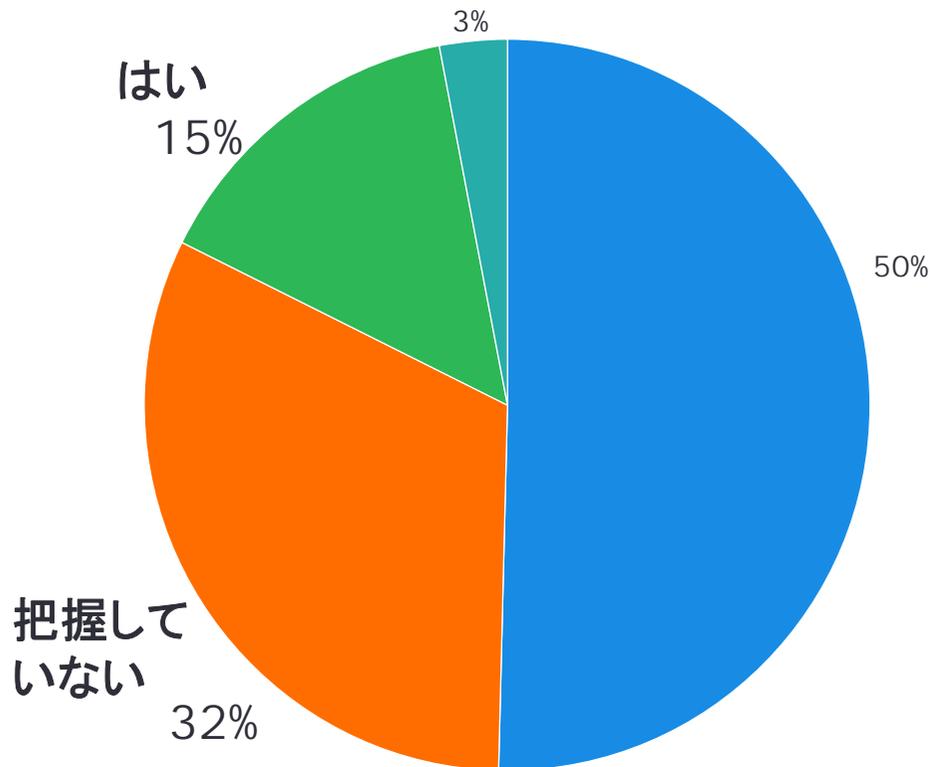


Comment

- 各国間の情報交換が進む中、日本払い給与・手当・福利厚生関連費用はもちろん、本人の個人的所得についても赴任国税務当局に把握されていると思った方が良いでしょう
- 一方で、各国の税制次第では、非課税となる手当等もあります。専門家を活用することでコスト削減につなげることが可能です

Q24 赴任先で個人所得税・社会保険料の申告漏れが発生したことはありますか

単一
回答



回答選択肢		回答数
	いいえ	134
	把握していない	85
	はい	39
	無回答	8
合計		266

海外赴任・海外からの人員受け入れに関し、興味・関心のあるテーマ ～今後のEYでのサーベイ項目に反映します

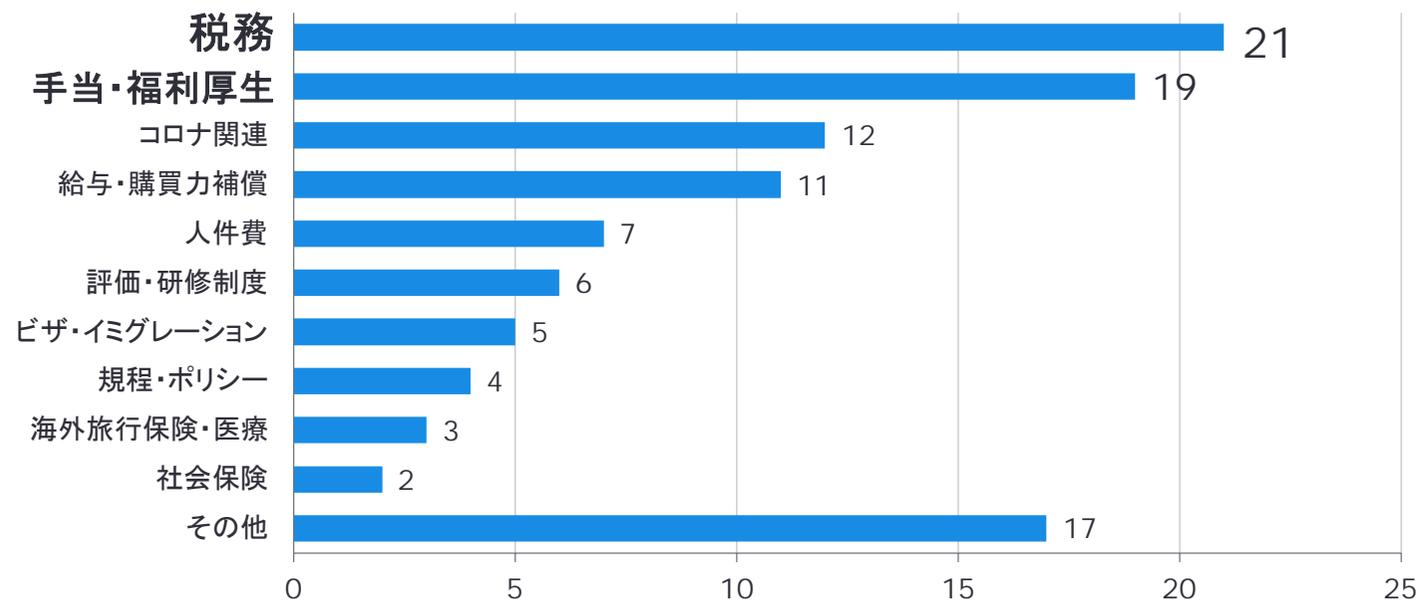


Comment

- 税務・・・バーチャルアサインメント・国をまたいだリモートワークを行う際の税務に関心を寄せる企業が多い傾向にあります
- 手当・福利厚生・・・他社の手当・福利厚生の決定方法を知りたいという声が多く。コロナ禍でハードシップ手当の見直しを行う企業も散見されます。コロナのような突発的な事象をハードシップ手当に組み込むか否か課題としている企業の姿が浮かび上がってきます
- コロナ関連・・・コロナ禍での一時帰国時の対応、一時帰国長期化した際の税務対応・費用負担、赴任者へのメンタルケアなど、未曾有の事態への対応について他社動向を知りたいという声が多く
- その他・・・グローバル人材活用、赴任者情報の管理、他社出向者の状況など。グローバル人材活用が活発化するに伴い、グローバル共通のポリシー策定を予定する企業も増えてきています

Q28 海外赴任・海外からの人員受け入れに関し、興味・関心のあるテーマやサーベイを通じて他社に聞いてみたいことがございましたらご記入ください

複数回答



Q28 海外赴任・海外からの人員受け入れに関し、興味・関心のあるテーマやサーベイを通じて他社に聞いてみたい
ことがございましたらご記入ください

複数
回答

税務

- ・ 海外での個人所得税額の把握方法
- ・ バーチャルアサイメントに関する課税
- ・ 個人所得税の還付時の取り扱いについて
- ・ 個人所得税の申告方法・海外での個人所得税額の把握方法

手当・福利厚生

- ・ 各種手当の状況、金額・内容など 自社の水準が妥当かどうか
- ・ ハードシップ手当の金額・決定方法
- ・ 同業他社の福利厚生や手当の種類、金額の設定・考え方
- ・ 海外赴任者への補償、手当について先進的な取り組み

コロナ関連

- ・ 駐在員の一時帰国が長期化し183日を超えた場合の税務対応・当該税務費用の負担先
- ・ コロナ禍における地域間統制・ルールの策定方法について
- ・ 一時帰国を認める場合の基準・他社動向

給与・購買力補償

- ・ 購買力補償方式以外の給与設定の方法
- ・ 他社の給与水準

人件費

- ・ 人材育成・研修目的で若手社員を海外現地法人に派遣する場合の費用負担の考え方

Q28 海外赴任・海外からの人員受け入れに関し、興味・関心のあるテーマやサーベイを通じて他社に聞いてみたい
ことがございましたらご記入ください

複数
回答

評価・研修制度

- ・ 研修目的の短期海外派遣に関する注意点

ビザ・イミグレーション

- ・ 各国の入国制限に関する最新情報

規程・ポリシー

- ・ 海外から日本本社に出向する場合のルール設定

海外旅行保険・医療

- ・ 海外で発生した医療費の会社補助内容・海外旅行保険の契約内容

社会保険

- ・ 社会保障協定がない国から日本に赴任者を受け入れた場合の社会保険の取り扱い

その他

- ・ グローバル人材活用・グローバルモビリティ施策
- ・ 駐在員情報の管理方法・IT活用

EY | Building a better working world

EYは、「Building a better working world(より良い社会の構築を目指して)」をパーパスとしています。クライアント、人々、そして社会のために長期的価値を創出し、資本市場における信頼の構築に貢献します。

150カ国以上に展開するEYのチームは、データとテクノロジーの実現により信頼を提供し、クライアントの成長、変革および事業を支援します。

アシュアランス、コンサルティング、法務、ストラテジー、税務 およびトランザクションの全サービスを通して、世界が直面する複雑な問題に対し優れた課題提起 (better question) をすることで、新たな解決策を導きます。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、ey.com/privacyをご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、ey.comをご覧ください。

EY税理士法人について

EY税理士法人は、EYメンバーファームです。税務コンプライアンス、クロスボーダー取引、M&A、組織再編や移転価格などにおける豊富な実績を持つ税務の専門家集団です。グローバルネットワークを駆使して、各国税務機関や規則改正の最新動向を把握し、変化する企業のビジネスニーズに合わせて税務の最適化と税務リスクの低減を支援することで、より良い社会の構築に貢献します。詳しくは、ey.com/ja_jp/people/ey-taxをご覧ください。

EY行政書士法人について

EY行政書士法人は、EYの日本におけるメンバーファームであり、EYのピープルアドバイザリーサービスの一部門として、クライアントのグローバルモビリティ戦略とその実行・運用を支援します。イミグレーションに係るコンプライアンスとコンサルティングのスキルを融合し、また、グローバルネットワークを駆使して、クロスボーダーの人事異動、いわゆるモビリティサービスをワンストップで提供します。詳しくは、ey.com/ja_jp/people/ey-immigration-corporationをご覧ください。

© 2021 Ernst & Young Tax Co.
2021 EY Immigration Corporation
All Rights Reserved.

不許複製・禁転載

本書には機密情報が含まれます。また、本書に関する一切の権利はEY税理士法人・EY行政書士法人に帰属します。当法人の書面による承諾がない限り、第三者への開示を禁じます。

ey.com/ja_jp

免責事項

弊法人は、貴社から提供された全ての情報が全て真実、正確かつ完全であり、信頼に足るものであるという前提で本報告書の作成・報告を行っています。また、貴社から提供された情報については、(貴社より依頼され合意したものを除き、)その正確性や信頼性について検証を行っておりません。

本報告書は、2021年11月までに貴社から提供されたサーベイへの回答情報に基づいて作成されています。当該情報並びに実際の取引の実行に変更や追加があれば、弊法人の見解・解釈も異なるものとなる可能性があることにご留意下さい。

本報告書における税務上の解釈・意見は、本報告書提出日時点(2021年12月23日現在)において有効な法令等に基づくものです。現時点で有効な法令等(及びその解釈)が将来変更される可能性があります。仮に変更された場合には、本報告書における税務上の解釈・意見もこれに伴い変わる可能性があります。但し、弊法人はこれに対応して本報告書の内容を修正・変更する義務を負うものではありません。

本報告書は、2021年12月23日現在の法令等に照らして、一般的に妥当と思われる税務上の取扱いを述べたものです。本報告書は、税務当局の見解を拘束するものではなく、税務当局が本報告書と異なる見解を持つ可能性があることにご留意下さい。

本報告書に複数の版が有る場合、弊法人から最終版として貴社に提示された報告書以外の報告書に依拠できないことにつきご留意ください。

本報告書は、貴社(及び回答者の所属する企業)の内部においてのみ使用されることを意図して作成されたものです。したがって、貴社以外の第三者が本報告書の内容に依拠することはできません。また、弊法人は本報告書の内容に関連する又は内容から生じうる事項に関して、貴社以外の第三者に責任を負うものではありません。