

EY税理士法人実施

海外赴任者処遇・税務等実態調査結果

～第6回 海外出張／海外人事体制／

国をまたいだリモートワーク・バーチャルアサインメント～（概要版）

EY税理士法人

2024年7月



Building a better
working world

第6回EYモビリティサーベイ

目的	海外赴任者に対する処遇・税務等の実態調査・分析
テーマ	海外出張／海外人事体制／国をまたいだリモートワーク・バーチャルアサインメント
実施期間	2024年4月8日(月)～5月31日(金)
回答者数	225名(有効回答数*: 204) * 同一企業から複数名ご回答いただいた場合は、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

第6回EYモビリティサーベイでは、海外出張、海外人事体制、国をまたいだリモートワーク・バーチャルアサインメントを取り上げました。

パンデミックにより働き方が激変する中での人の移動・アサイン、ポストコロナの海外出張は、モビリティ分野で避けては通れないテーマです。

また日々複雑化するモビリティに対応するための人事体制構築も重要課題の一つと言えます。

本レポートでは、海外出張時の飛行機クラス・宿泊費・日当、各企業の海外人事体制と課題、リモートワーク・バーチャルアサインメントへの取り組みについての最新動向をご覧いただくことができます。

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調査および最新レポートの提供を定期的実施いたします。

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。

概要版では、黄色ハイライト部分の結果を掲載しております。

Summary

1	ご回答者の属性 — 所属部署／役職／日系・外資系／産業別／従業員数／海外赴任者数	4-7	15	出張管理部門 — 「出張者の所属部門」が56%、「管理部門」が36%	13
1.	海外出張		16	海外出張に関する課題・検討事項	
2	出張先地域別飛行機クラス		2.	海外人事体制	
3	ビジネスクラス以上の利用を認める場合の基準 — 役職を基準としてビジネスクラス利用を認めるとの回答が110社	9	17	戦略／オペレーション — 「同じチームで担当している」が46%	15-16
4	宿泊費設定通貨		18	アウトバウンド／インバウンド	
5	宿泊費の設定方法		19	海外人事担当者の人数と役割分担	
6	宿泊費の地域×役職別金額		20	海外人事担当者の人員 — 「人員は足りている」は30%にとどまる	17-18
7	出張日当設定通貨		21	今後力を入れて取り組みたい分野 — 回答者の半数以上が「海外勤務者規程の策定・見直し」と回答	19
8	出張日当の設定方法 — 「全拠点一律で上限額を定めている」が最も多く52%	10	22	海外人事体制に関する課題・検討事項	
9	出張日当の地域×役職別金額		3.	国をまたいだリモートワーク・バーチャルアサインメント	
10	長期海外出張時の出張日当の調整		23	リモートワーク・バーチャルアサインメントの取り扱い状況 — 「認めていない」との回答割合が高い一方で、「認める(場合がある)」も一定数存在	21
11	長期海外出張時の出張日当調整方法		24	リモートワーク・バーチャルアサインメント検討時に気を付けているポイント — 156社が「税金の取り扱い」と回答	22
12	海外現地法人業務のための海外出張関連費用負担先 — 「海外現地法人が全額負担」33%、「日本法人が全額負担」27%	11	25	今後について	
13	出張者コスト日本負担についての税務調査での指摘・指導経験		26	国をまたいだリモートワーク・バーチャルアサインメントに関する課題・検討事項	
14	出張費用負担のルール・ポリシー — 「ルール・ポリシーがある」が67%	12	EY税理士法人 People Advisory Services	23	
			— サービスのご紹介とサービス実績		

1-1

ご回答者の属性 —所属部署／役職

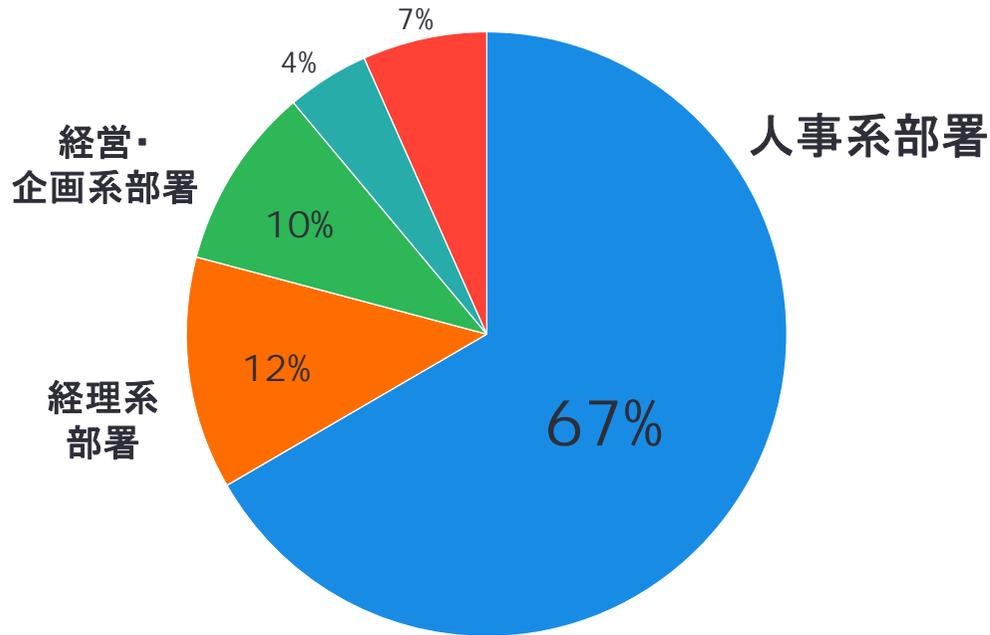


Comment

- 第1～5回と同様、多くの方にご回答いただきました
- 人事系、経理系、経営・企画系など管理部門の方を中心にご回答いただきました

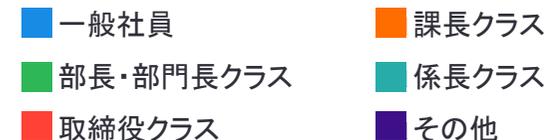
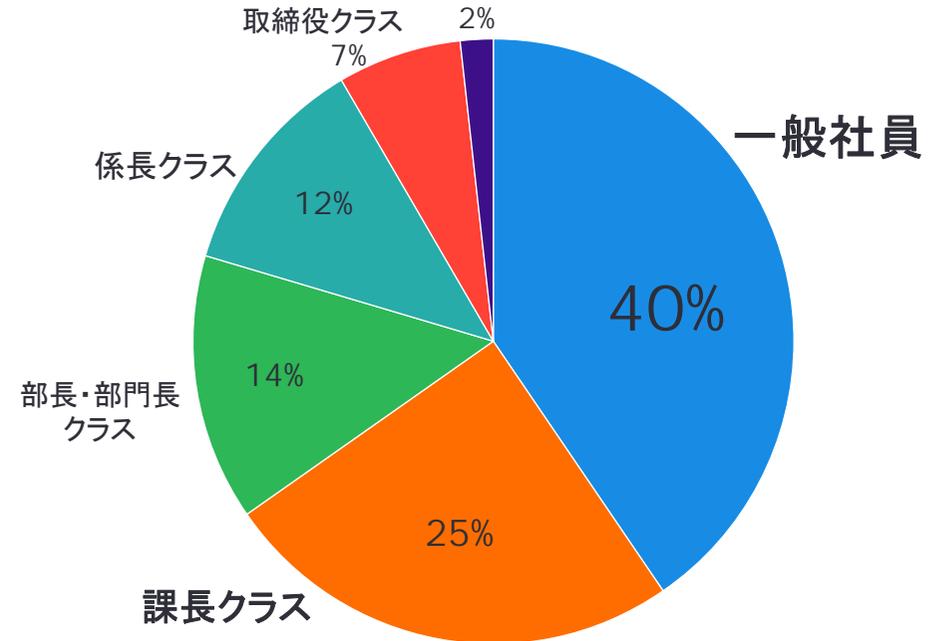
Q1 あなたの所属部署を以下からご選択ください

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

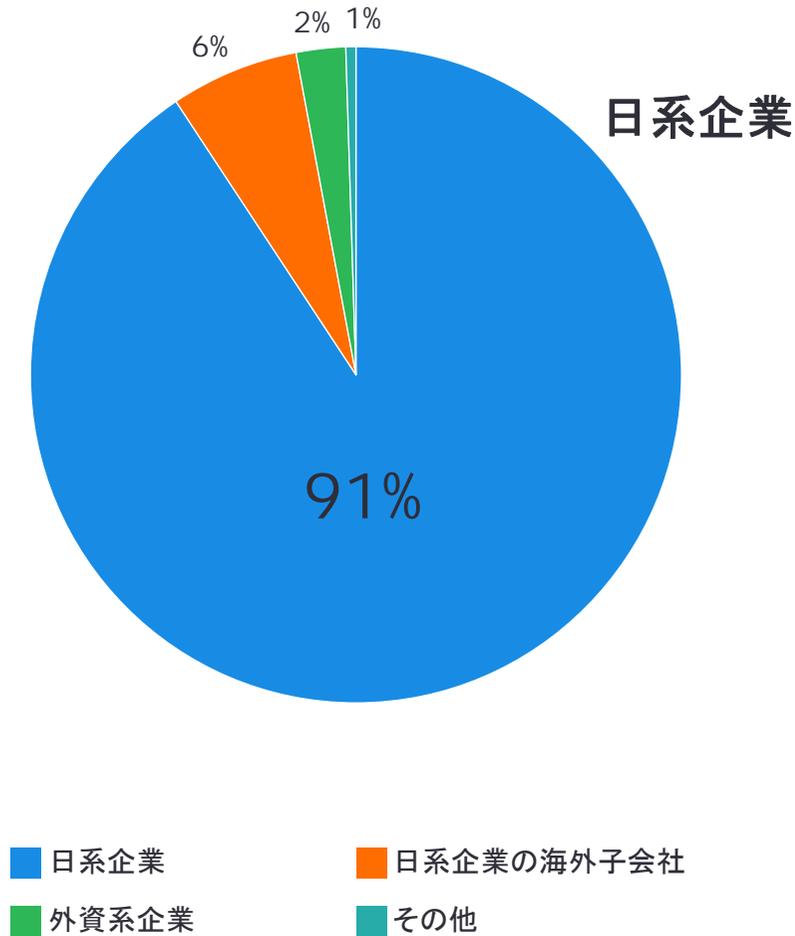


1-2

ご回答者の属性
—日系・外資系／産業別

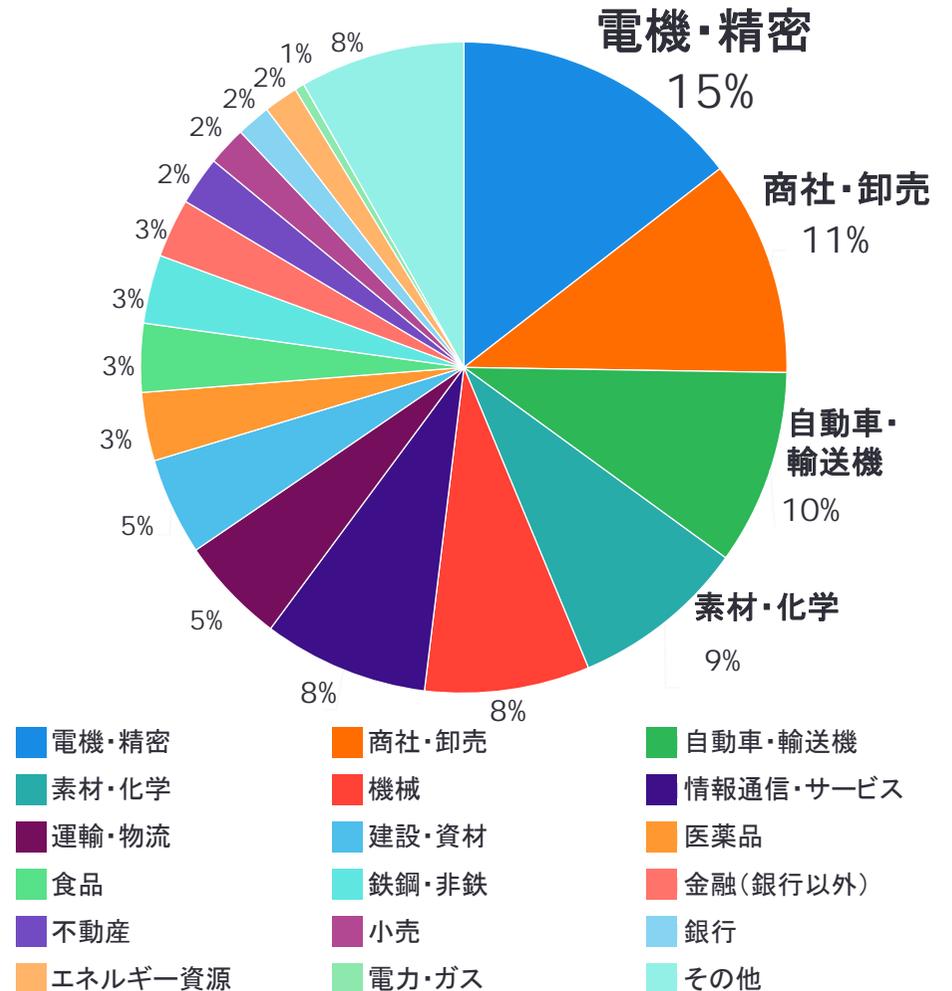
Q4 会社は以下の分類のどれにあてはまりますか？

単一
回答



Q5 あなたの会社の業種をご選択ください

単一
回答

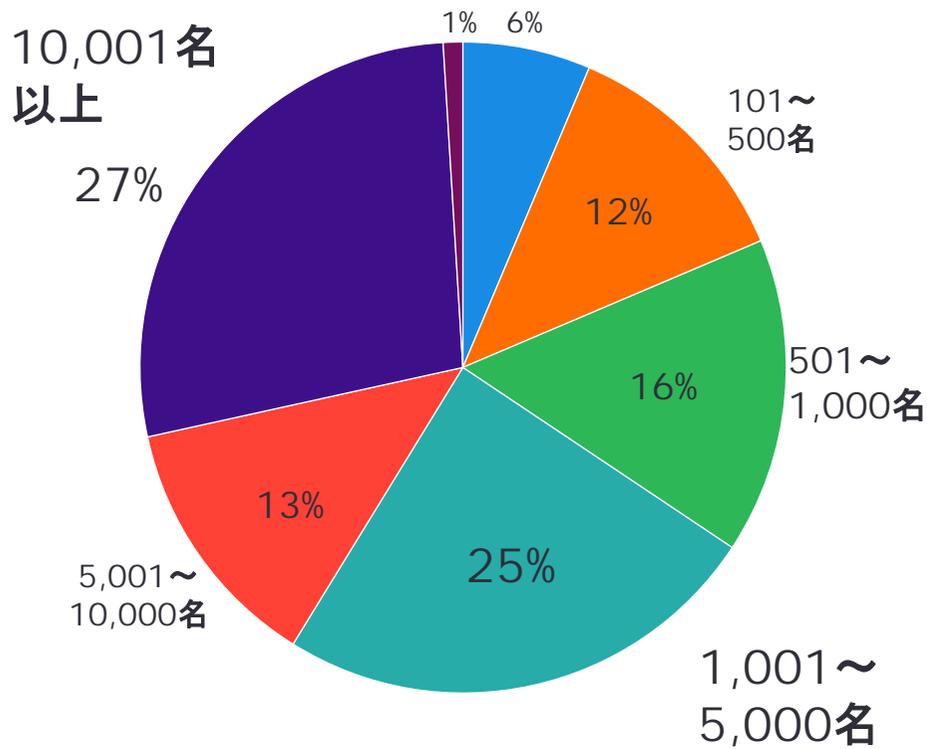


1-3

ご回答者の属性
 - 従業員数 / 海外赴任者数 (日本 → 海外)

Q7 あなたの会社の従業員数をご選択ください

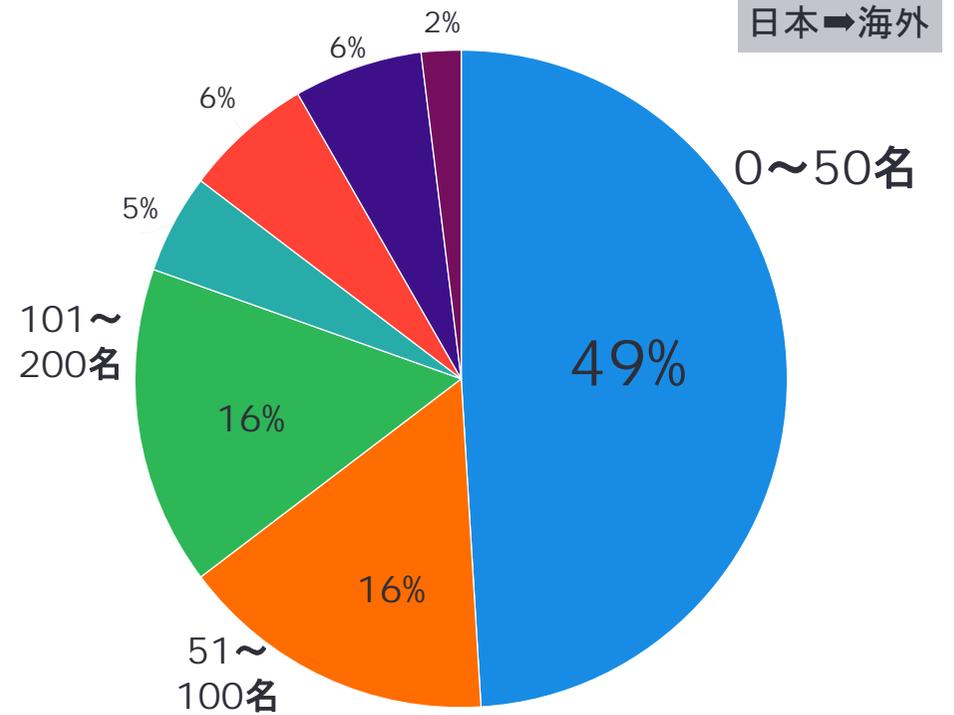
単一
回答



- 100名以下
- 101~500名
- 501~1,000名
- 1,001~5,000名
- 5,001~10,000名
- 10,001名以上
- 不明

Q8 あなたの会社の海外赴任者数をご選択ください

単一
回答



日本 → 海外

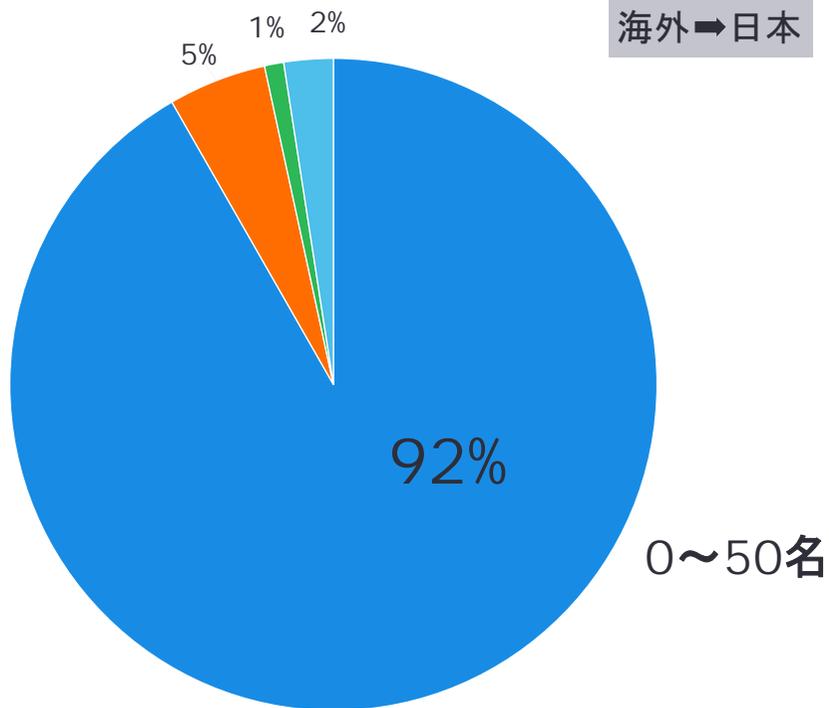
- 0~50名
- 51~100名
- 101~200名
- 201~300名
- 301~500名
- 501~1,000名
- 1,001名以上

1-3

ご回答者の属性
 - 海外赴任者数(海外→日本)(海外→海外)

Q8 あなたの会社の海外赴任者数をご選択ください

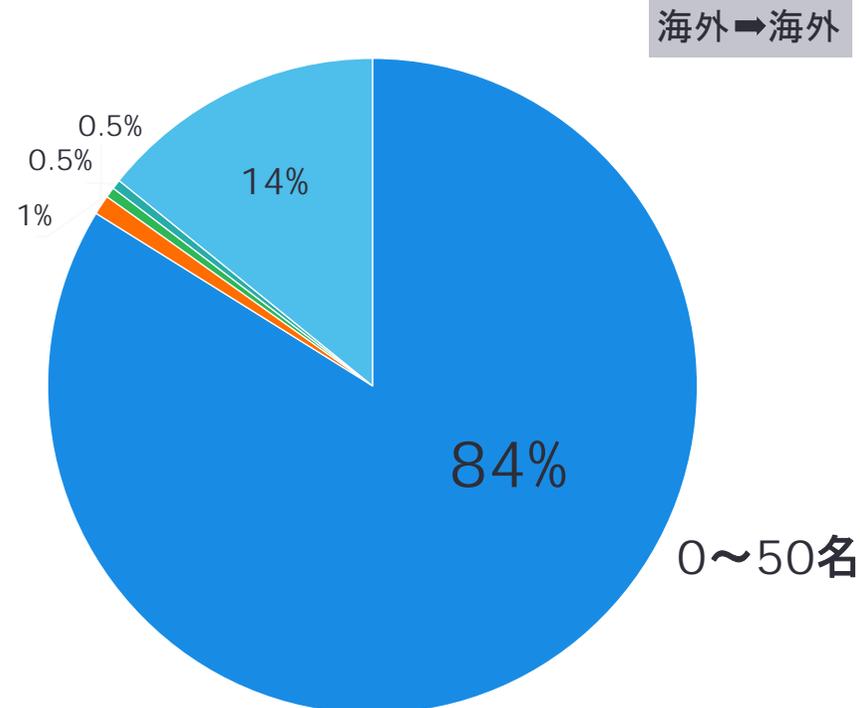
単一
回答



0~50名 51~100名
 101~200名 不明

Q8 あなたの会社の海外赴任者数をご選択ください

単一
回答



0~50名 51~100名
 101~200名 201~300名
 不明



1. 海外出張

3

ビジネスクラス以上の利用を認める場合の基準 ー役職を基準としてビジネスクラス利用を認めるとの回答が110社

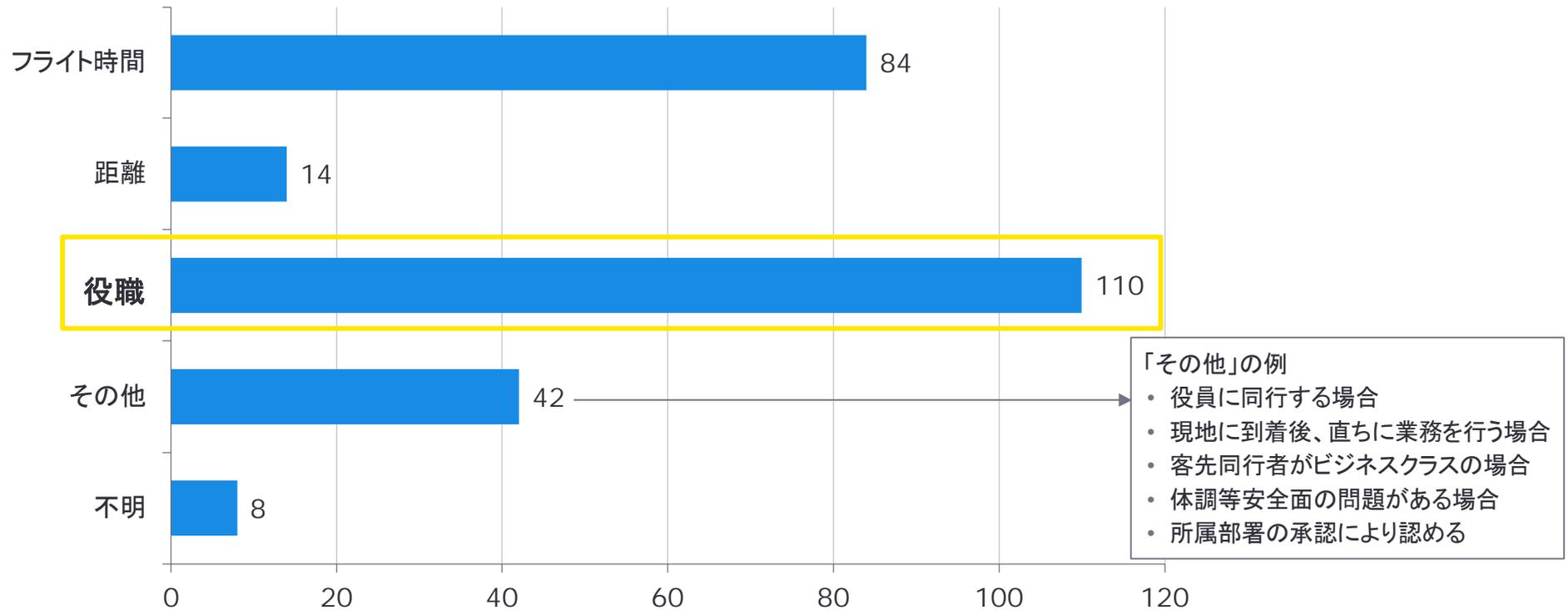


- フライト時間に応じてビジネスクラス利用を認める割合も84社に上る
- 「その他」回答では同行者(役員・客先同行者)に合わせて個別に認めるとの回答も複数あり

Q11-1 特定の場合にビジネスクラス以上の利用を認めている場合、その基準を教えてください。(複数選択可)

複数
回答

【回答者: 184名】



出張日当の設定方法

－「全拠点一律で上限額を定めている」が最も多く52%

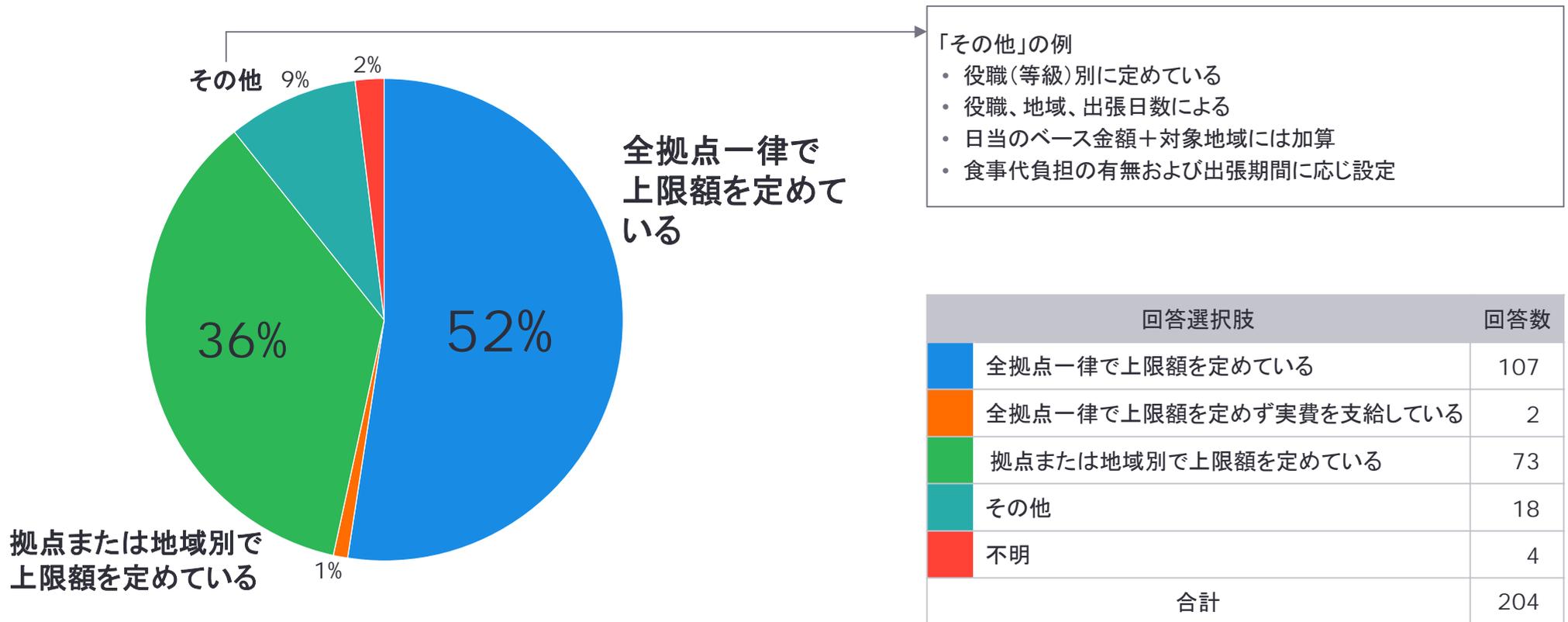


Comment

- 「拠点または地域別で上限額を定めている」も36%と多い。出張先により食事代等に大きな差が生じることもあるため、出張先が多岐にわたる場合は、拠点や地域別で上限額を設定することが公平性の担保にもなりうる

Q15 海外出張日当の設定方法を教えてください。

単一
回答



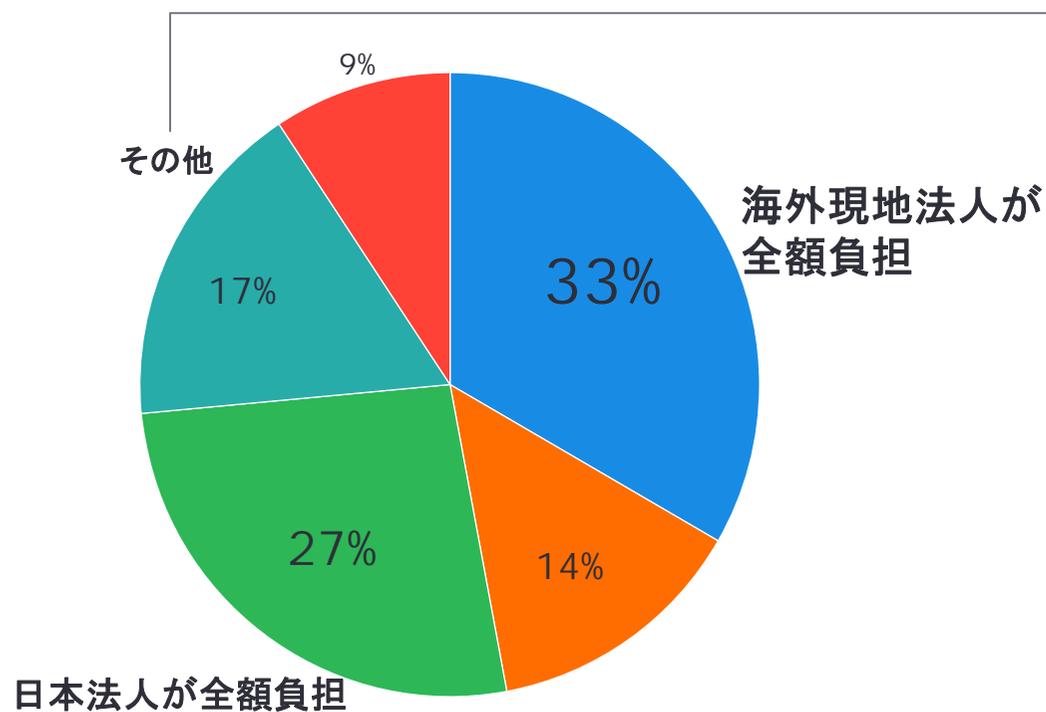
海外現地法人業務のための海外出張関連費用負担先 —「海外現地法人が全額負担」33%、「日本法人が全額負担」27%



- 受益者負担の原則で運用している企業も多いが、事情によっては日本本社負担しているケースも存在
- 海外現地法人のための出張ながら本社負担すると、税務調査で寄附金として課税されるリスクあり

Q17 日本法人から海外法人の業務のために海外出張する場合、出張関連費用の負担先を教えてください。

単一
回答



「その他」の例

- 現地法人からの派遣要請がある場合は現法負担、そうでない場合は日本負担
- 移転価格ポリシーに準ずる。基本的に出張目的の業務が日本法人にとって全く関係ない業務であれば、現地法人負担
- 都度出張先と調整のうえ決定
- 税理士指導のもと、100%海外法人業務の部分は海外法人負担、その他は業務内容に合わせて別の法人(日本本社含む)が負担

回答選択肢		回答数
	海外現地法人が全額負担	68
	日本法人・現地法人がそれぞれ一部負担	28
	日本法人が全額負担	54
	その他	35
	不明	19
合計		204

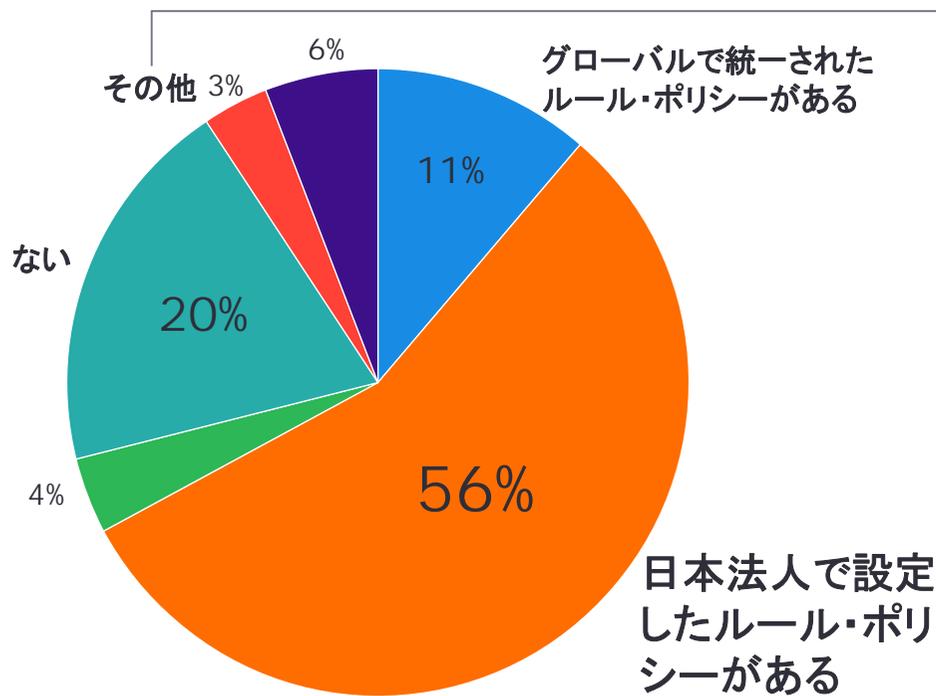
出張費用負担のルール・ポリシー -「ルール・ポリシーがある」が67%



- 費用負担については税務の観点から対策を講じている企業が多いと推測される
- 一方で「ルールやポリシーがない」との回答も20%、税務調査に備えて早めの対応が必要

Q19 海外出張費用の負担方法について、ルールやポリシーはありますか？

単一
回答



「その他」の例

- 明文化されてはいないが、現地への役務提供が伴う場合は現地負担
- 受益者負担の原則にのっとり判断
- 基本的に日本法人で設定したルール、ポリシーで運用しているが、出張先や契約／業務内容によって変わる場合がある

回答選択肢	回答数
グローバルで統一されたルール・ポリシーがある	23
日本法人で設定したルール・ポリシーがある	114
作成中・作成検討中	8
ない	40
その他	7
不明	12
合計	204

出張管理部門 —「出張者の所属部門」が56%、「管理部門」が36%

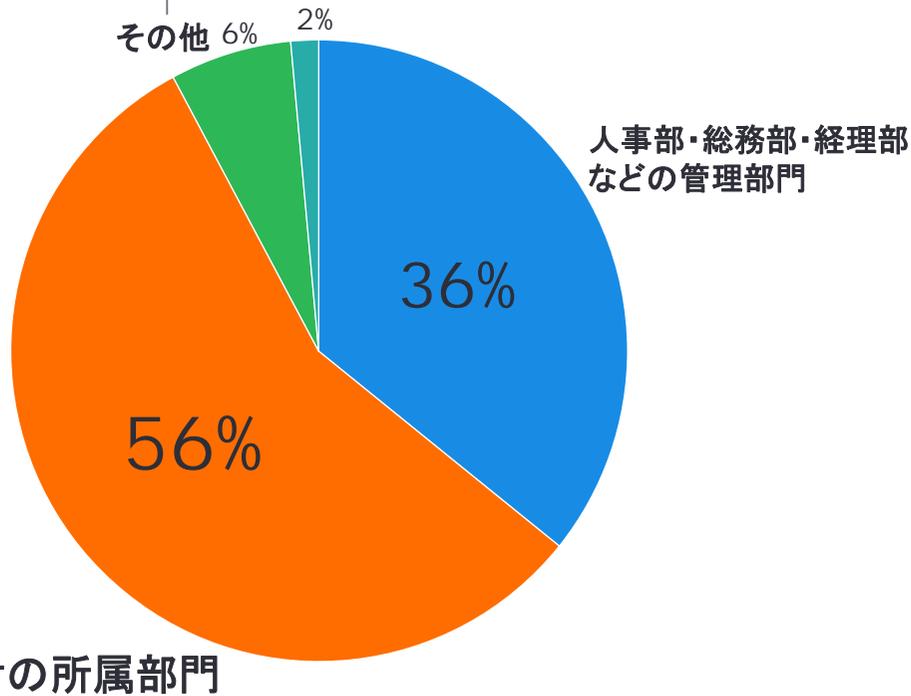


Comment

- 出張者の所属部門が管理するケースが多いことが明らかに
- 特に経費の管理、費用負担については税務リスク回避の観点から管理部門や専門家との連携も重要

Q20 海外出張日数・経費の管理は会社内のどの部門・部署が行っていますか？

単一
回答



「その他」の例

- 原則出張者が所属する海外事業推進組織で管理。費用やフライト等は管理部門が管理
- 海外出張日数は人事、経費の管理は出張者の所属部署
- 管理部門＋出張先
- 海外出張が短期の場合は所属部門、1カ月を超える長期の場合は人事部

回答選択肢	回答数
人事部・総務部・経理部などの管理部門	73
出張者の所属部門	115
その他	13
不明	3
合計	204



2. 海外人事体制

17-1

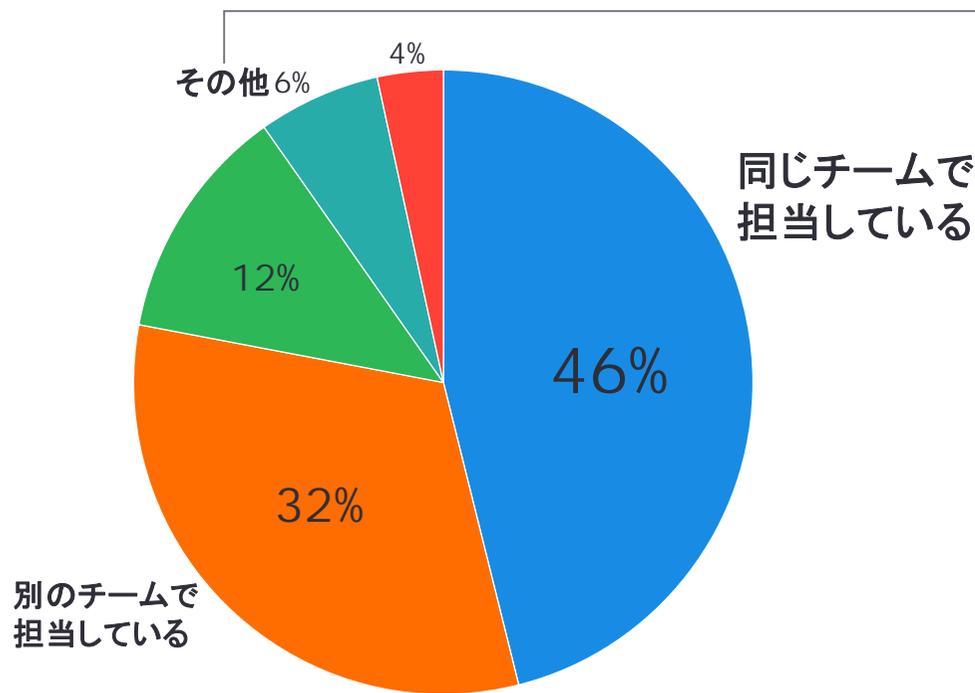
戦略／オペレーション －「同じチームで担当している」が46%



- ・「別のチームで担当している」も32%と回答が二分される結果に
- ・担当が明確に分かれておらず、一部別チームやシェアードサービス、外部委託としているケースも散見される

Q22 海外人事の体制について、戦略(モビリティ戦略、制度等の策定等)とオペレーション(赴任・帰任手配、給与計算、税務等)を担当するチームは分かれていますか？

単一
回答



「その他」の例

- ・ 戦略は事業部門、オペレーションは管理部門
- ・ ほぼ同じチームで担当するが、一部は別チームが担当
- ・ 制度・オペレーションとも基本は人事部門が担当しているが、海外事業部門と協議しながら対応
- ・ 完全に分かれていないが一部別のチームで担当している(給与計算は別)

回答選択肢	回答数
同じチームで担当している	94
別のチームで担当している	65
オペレーションは自社シェアードサービスや外部に委託・依頼している	25
その他	13
不明	7
合計	204

17-2

戦略／オペレーション(赴任者数別)

ー赴任者数が多いほどシェアードサービス・外部委託を活用する傾向



Comment

- 戦略とオペレーションは、赴任者数が少ない会社は担当者が同じ割合が高い
- 戦略とオペレーションの担当者が同じ場合、一般的には運用しやすい制度になっている傾向がある

Q22 海外人事の体制について、戦略(モビリティ戦略、制度等の策定等)とオペレーション(赴任・帰任手配、給与計算、税務等)を担当するチームは分かれていますか？

単一
回答

赴任者数(アウトバウンド)別集計結果

赴任者数 (アウトバウンド)	同じチームで 担当している		別のチームで 担当している		オペレーションは 自社シェアードサービス や外部に委託・依頼 している		その他		不明		合計	
0～50名	52	(52%)	36	(36%)	3	(3%)	4	(4%)	5	(5%)	100	(100%)
51～100名	16	(50%)	8	(25%)	4	(13%)	3	(9%)	1	(3%)	32	(100%)
101～200名	15	(47%)	7	(22%)	8	(25%)	2	(6%)	0	(0%)	32	(100%)
201～300名	2	(20%)	5	(50%)	3	(30%)	0	(0%)	0	(0%)	10	(100%)
301～500名	5	(38%)	4	(31%)	2	(15%)	2	(16%)	0	(0%)	13	(100%)
501～1,000名	4	(31%)	4	(31%)	3	(23%)	2	(15%)	0	(0%)	13	(100%)
1,001名以上	0	(0%)	1	(25%)	2	(50%)	0	(0%)	1	(25%)	4	(100%)

20-1

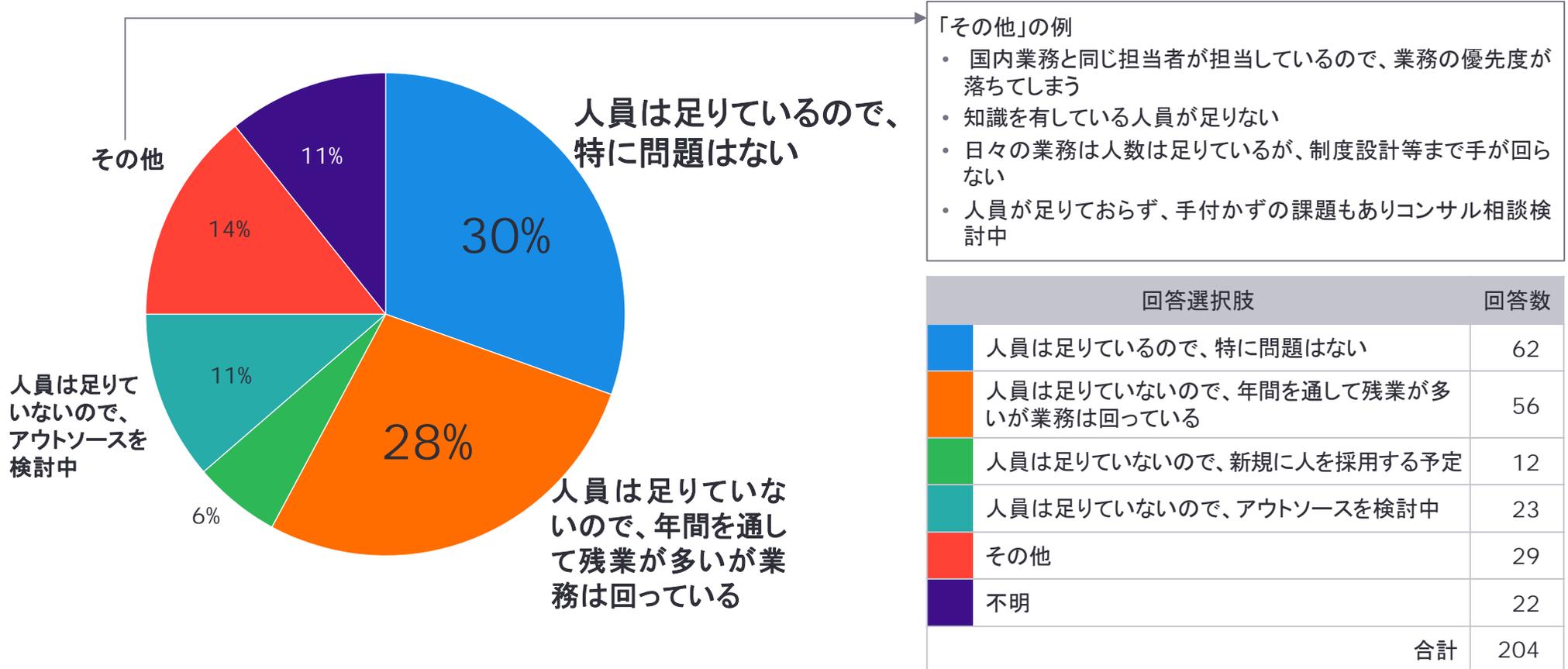
海外人事担当者の人員 -「人員は足りている」は30%にとどまる



- 人員が足りておらず、何らかの方策が必要と考える企業の割合が多い
- 「その他」回答でも、人材不足や他業務との兼ね合いで後回しになってしまう、等の声が多い

Q25 海外人事担当者の人員は足りていると思いますか？

単一
回答



20-2

海外人事担当者の人員(赴任者数別) - 人員不足は担当者の残業で補う会社が一定数存在



Comment

- 赴任者数が少ない企業は「人員は足りている」とする割合が多いが、赴任者数が増加すると人員不足を感じる傾向がある

Q25 海外人事担当者の人員は足りていると思いますか？

単一
回答

赴任者数(アウトバウンド)別集計結果

赴任者数 (アウトバウンド)	人員は 足りているので、 特に問題はない		人員は 足りていないので、 年間を通して残業 が多いが業務は 回っている		人員は 足りていないので、 新規に人を 採用する予定		人員は 足りていないので、 アウトソースを 検討中		その他		不明		合計	
0~50名	45	(45%)	18	(18%)	5	(5%)	8	(8%)	13	(13%)	11	(11%)	100	(100%)
51~100名	7	(22%)	11	(34%)	1	(3%)	7	(22%)	4	(13%)	2	(6%)	32	(100%)
101~200名	8	(25%)	8	(25%)	3	(9%)	3	(9%)	7	(23%)	3	(9%)	32	(100%)
201~300名	0	(0%)	2	(20%)	1	(10%)	2	(20%)	3	(30%)	2	(20%)	10	(100%)
301~500名	0	(0%)	8	(61%)	1	(8%)	1	(8%)	2	(15%)	1	(8%)	13	(100%)
501~1,000名	1	(8%)	8	(61%)	1	(8%)	2	(15%)	0	(0%)	1	(8%)	13	(100%)
1,001名以上	1	(25%)	1	(25%)	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)	2	(50%)	4	(100%)

今後力を入れて取り組みたい分野 —回答者の半数以上が「海外勤務者規程の策定・見直し」と回答



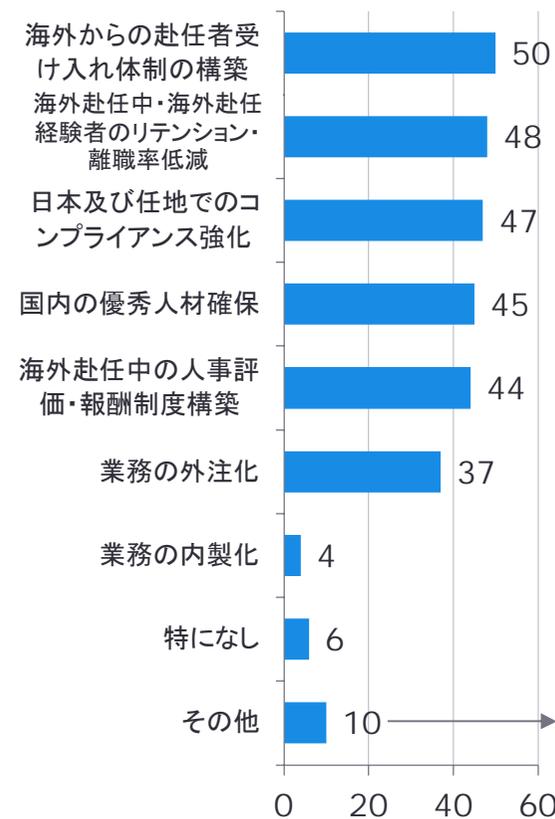
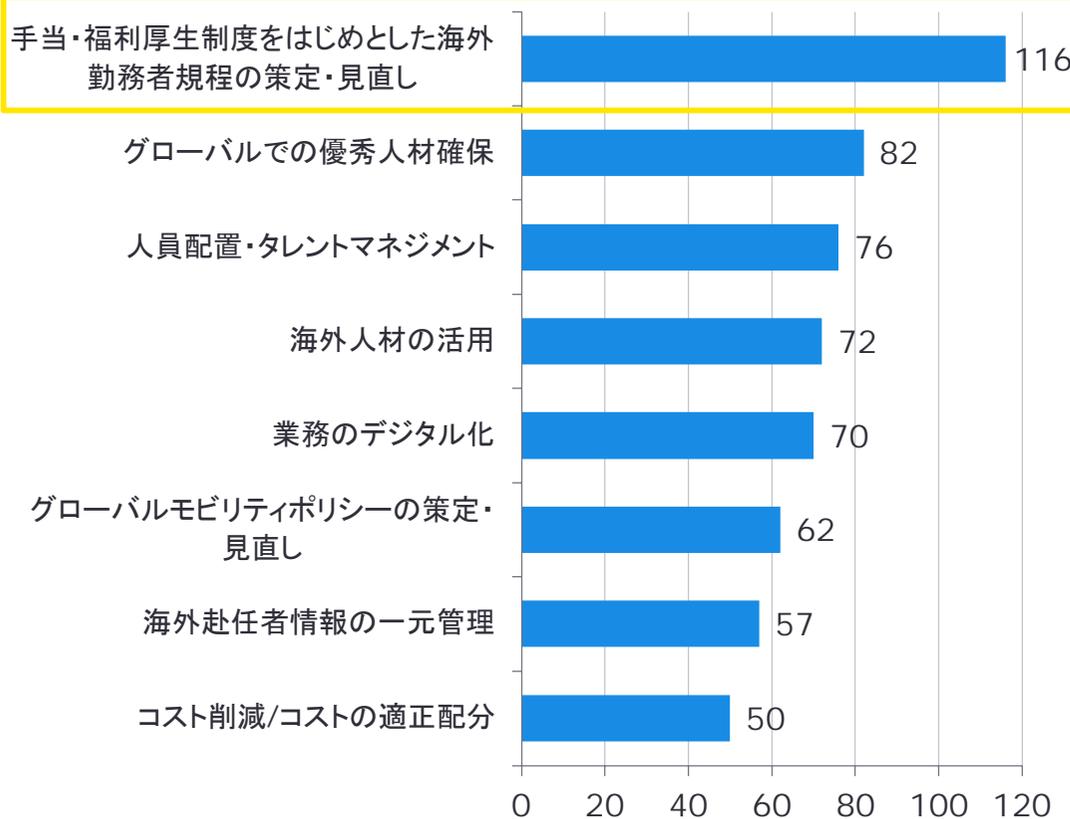
Comment

- 次いで「グローバルでの優秀人材確保」「人員配置・タレントマネジメント」と、課題感是多岐にわたる
- Q25回答の人員不足感も相まって、「業務の外注化」を検討する企業も一定数存在

Q26 海外人事業務の中で、今後特に力を入れて取り組みたい分野を教えてください。(複数選択可)

複数
回答

【回答者: 204名】



「その他」の一例

- 社員からの問い合わせ対応にかかる工数削減
- 海外赴任者および海外出張者の安全危機管理
- 海外現地法人の規程の見直しと労務管理



3. 国をまたいだリモートワーク・ バーチャルアサインメント

リモートワーク・バーチャルサインメントの取り扱い状況 - 「認めていない」との回答割合が高い一方で、「認める(場合がある)」も一定数存在

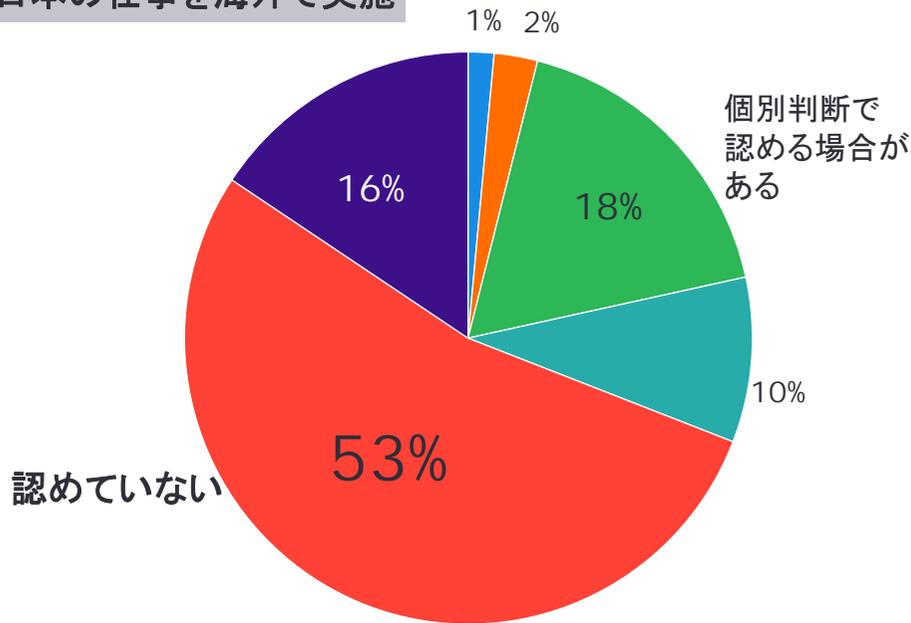


- 海外リモートワークが制度として一般化するには至っていない
- 一方で、2割近くは「個別判断で認める場合がある」と回答しており、実務ベースで発生していることも明らかである

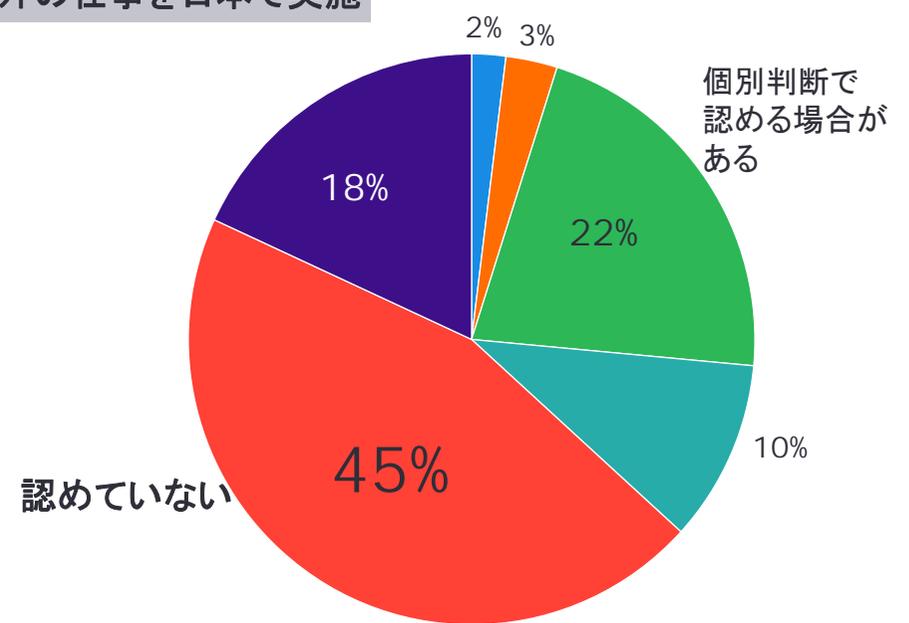
Q28 国をまたいだリモートワーク・バーチャルサインメントの取り扱いについて該当するものをお選びください

単一回答

日本の仕事を海外で実施



海外の仕事で日本で実施



- 就業規則や規程等で明確に認めている
- 内規・ガイドラインで認めている
- 個別判断で認める場合がある
- 現時点では認めていないが検討中
- 認めていない
- 不明

- 就業規則や規程等で明確に認めている
- 内規・ガイドラインで認めている
- 個別判断で認める場合がある
- 現時点では認めていないが検討中
- 認めていない
- 不明

リモートワーク・バーチャルアサインメント検討時に気を付けているポイント -156社が「税金の取り扱い」と回答



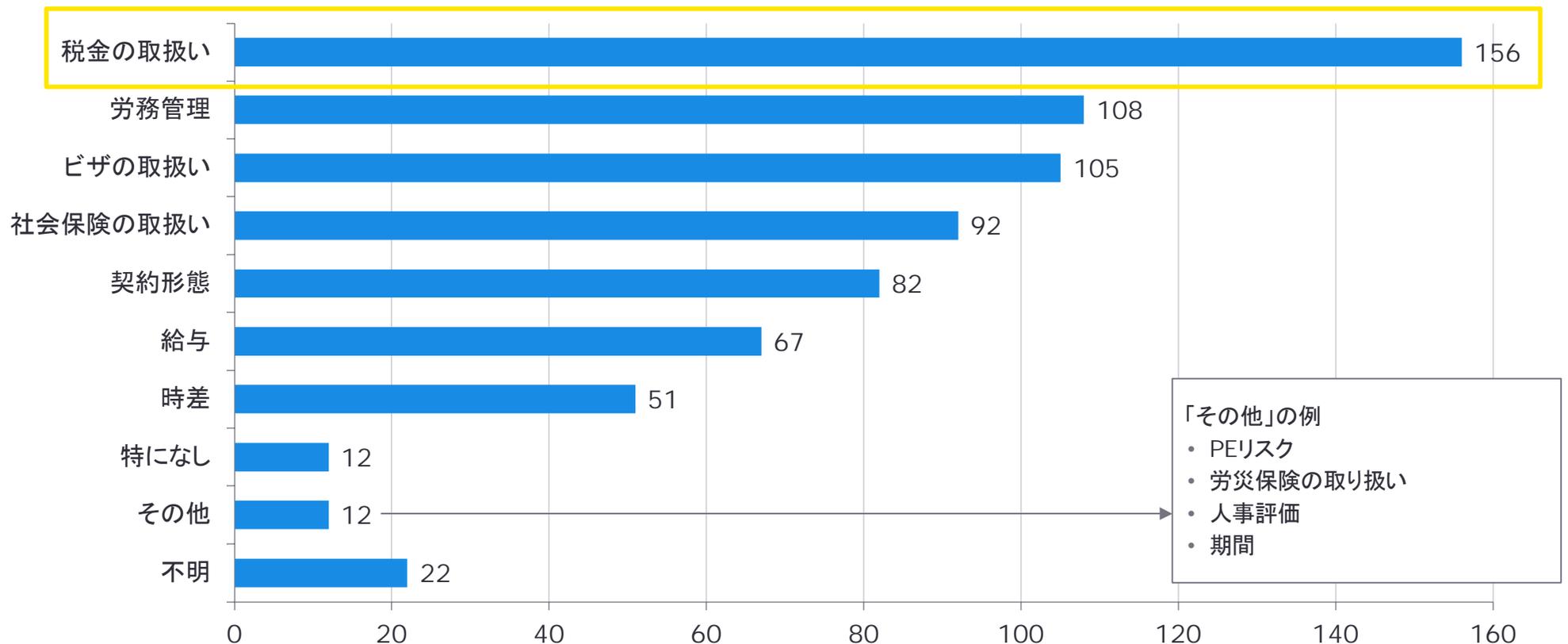
Comment

- 次いで「労務管理」「ビザの取り扱い」とコンプライアンスを重視する傾向
- ポストコロナにおいて、リモートワークを希望する労働者は増加しており、人材獲得の観点からも今後避けては通れないテーマと言える

Q29 国をまたいだリモートワーク・バーチャルアサインメントを検討する際に気を付けている
(または気を付けたい)ポイントを教えてください。(複数選択可)

複数
回答

【回答者: 204名】



EY税理士法人 People Advisory Services サービスのご紹介とサービス実績

EYはグローバルネットワークを活用し、Global Mobility Policy作成はもちろん、税務・ビザ・社会保険・労務など包括的な観点から人事コンサルティングサービスを提供いたします。日本ではインバウンド、アウトバウンドの赴任者・出張者に関連する業務を約100名体制で実施しております。

海外勤務者・グローバル人事関連

海外給与体系の構築／海外赴任者規程の見直し、作成／海外⇒日本、海外⇒海外の異動も見越したGlobal Mobility Policy作成／出向元と出向先間の費用負担契約書作成／Tax Equalization Policy作成／海外赴任者に関する取り扱いについてのマニュアル作成／海外赴任者人事関連オンラインサポートサービス／海外赴任者向けサーベイの実施／グロスアップ計算業務／帰国後納税に関する税務処理支援／一時帰国者課税処理のスキーム構築／海外赴任者所得税一元管理／海外リモートワーク関連調査・スキーム構築 等

顧問契約(海外赴任者、出張者の給与、社会保険、税務等に関する包括的サービス)

時間報酬制顧問契約／月額定額制顧問契約

研修

赴任前、赴任中の赴任者向け研修／海外人事・税務ご担当者向け研修 ※対面・オンライン・ハイブリッド形式いずれも可能

海外からの人材受け入れ

アサインメントレター修正・作成／人材受け入れのスキーム構築／確定申告書作成 等

グローバルモビリティポリシーおよび海外赴任者給与体系に関連するサービス提供実績

精密機器／音響／半導体／広告／運輸／化粧品／製薬・試薬／食品製造／ゲーム／IT／ソーシャル・ネットワーク／損害保険／銀行／貴金属工業 等その他多数

ご連絡先

EY税理士法人 ピープル・アドバイザー・サービス

藤井 恵 megumi.fujii@jp.ey.com 羽山 明子 akiko.hayama@jp.ey.com 平山 香織 kaori.hirayama@jp.ey.com

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(存在意義)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による個人情報の取得・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。

© 2024

Ernst & Young Tax Co.

EY Immigration Corporation

All Rights Reserved.

ED None

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務およびその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。EY税理士法人および他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。また、著作権に関して記事、写真、表、図面、グラフなど、本書で提供されるあらゆる形のコンテンツの一部または全部を著作権法第30条に規定する私的使用以外の目的で複製することはできません。

ey.com/ja_jp