

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5回 海外赴任中の医療費／出産・子育てへのサポート
体制／物価・為替変動への対応～(概要版)

EY税理士法人・EY行政書士法人

2023年11月

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. A yellow triangle is positioned above the 'Y', pointing downwards towards the letters.

Building a better
working world

第5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	海外赴任中の医療費／出産・子育てへのサポート体制／物価・為替変動への対応
実施期間	2023年9月12日(火)～10月13日(金)
回答者数	280名(有効回答数*: 247) * 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5回EYモビリティサーベイでは、海外赴任中の医療費、出産・子育てへのサポート体制、物価・為替変動への対応を取り上げました。

赴任者や家族形態の多様化に伴い、赴任者へのサポート体制、会社に求められる対応も日々変化しています。またここ数年で世界的な物価・賃金の上昇が続き、海外赴任者へも直接的な影響が生じています。

本レポートでは、赴任者に提供する医療保険、医療費・出産費の会社補助の範囲、物価・為替変動への具体的対応の最新動向をご覧いただくことができます。

※保険でカバーできない医療費(歯科治療費、歯科治療以外の医療費、現地出産費)の会社補助範囲について、平均値、中央値、最高額、最低額など具体的な数値は、会社名など個社が判別できる情報は全て伏せた上で、当該質問に回答いただいた企業さまのみに還元いたします。

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及び最新レポートの提供を定期的を実施いたします。

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、赤字部分の結果を掲載しております。

Summary

- 1 ご回答者の属性 4-6
- 所属部署 / 役職 / 産業別 / 日系・外資系 / 従業員数 / 海外赴任者数

1. 海外赴任中の医療費

- 2 国別の加入医療保険の種類(中国・タイ・インド・英国・米国) 8
- いずれの国も海外旅行保険加入率が高いが、国により他制度利用のケースもあり
- 3 保険でカバーできない医療費 9
- 65%が全部又は一部医療費を会社負担と回答
- 4 保険でカバーできない歯科治療費の会社補助範囲
- 5 保険でカバーできない歯科治療以外の医療費の会社補助範囲
- 6 赴任先での出産費用
- 7 保険でカバーできない現地出産費用の会社補助範囲
- 8 会社負担の保険料・医療費の最終負担者 10
- 過半数の回答者が「日本本社が費用負担するケースが多い」と回答
- 9 会社負担の保険料・医療費の現地税務申告状況 11
- 「必ず申告している」との回答は全体の半分以下
- 10 海外赴任中の医療費に関する課題・検討事項 12
- 海外旅行保険料の高額化、適切な医療費の判断、不妊治療費補助が課題

2. 出産・子育てへのサポート体制

- 11 赴任者本人が赴任先で出産・育児休暇取得を希望する場合 14
- 半数近くの企業が「事例なし」と回答
- 12 帯同する子に対する学費以外のサポート
- 13 ベビーシッター・キッズシッター費用補助の具体的金額
- 14 赴任者の出産・子育てに関する規程・サポート体制の見直し 15
- 58%が「見直す必要がある」と回答
- 15 赴任者の出産・子育てへのサポートに関する課題・検討事項

3. 物価・為替変動への対応

- 16 赴任先の物価・為替変動に対する対応 17
- 約半数の企業が「対応・調整を行っている」と回答
- 17 赴任先の物価・為替変動に対する対応(具体的内容)
- EY税理士法人 People Advisory Services 18
サービスのご紹介とサービス実績

今回取り上げたテーマに関しては全てEYでサポート可能です。

1-1

ご回答者の属性 —所属部署／役職

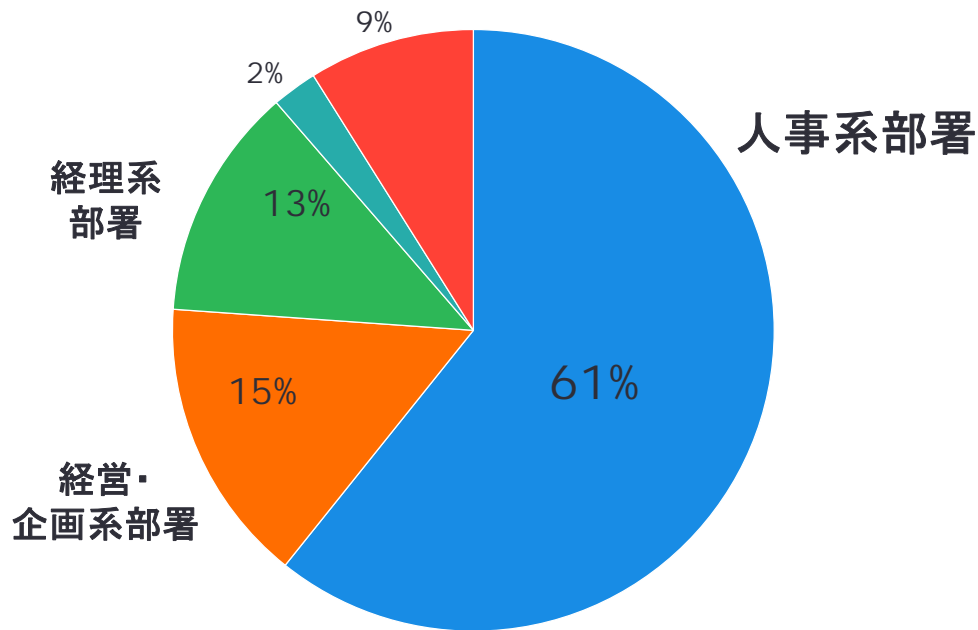


Comment

- 第1～4回と同様、多くの皆さまにご回答いただきました

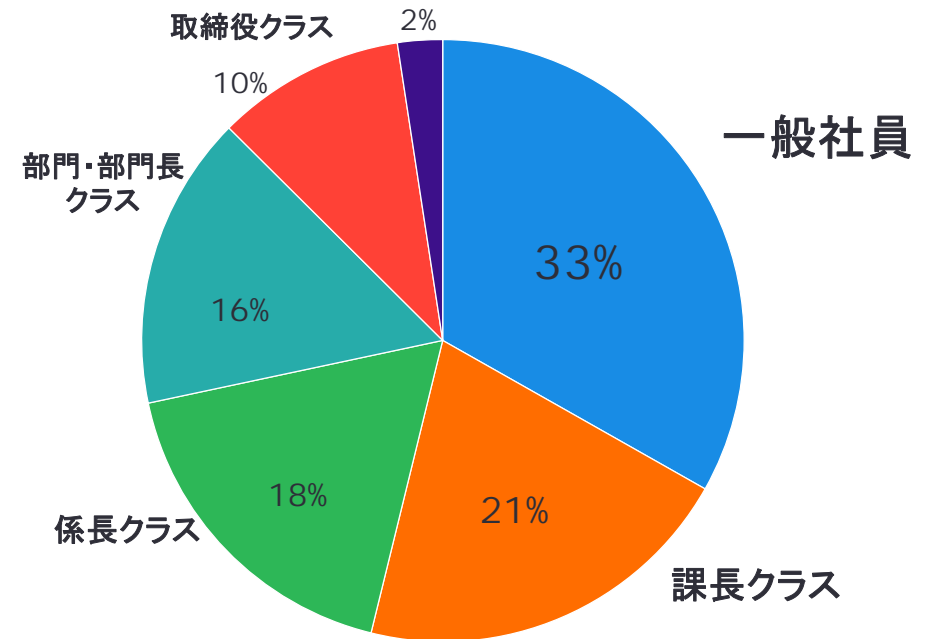
Q1 あなたの所属部署を以下からご選択ください

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



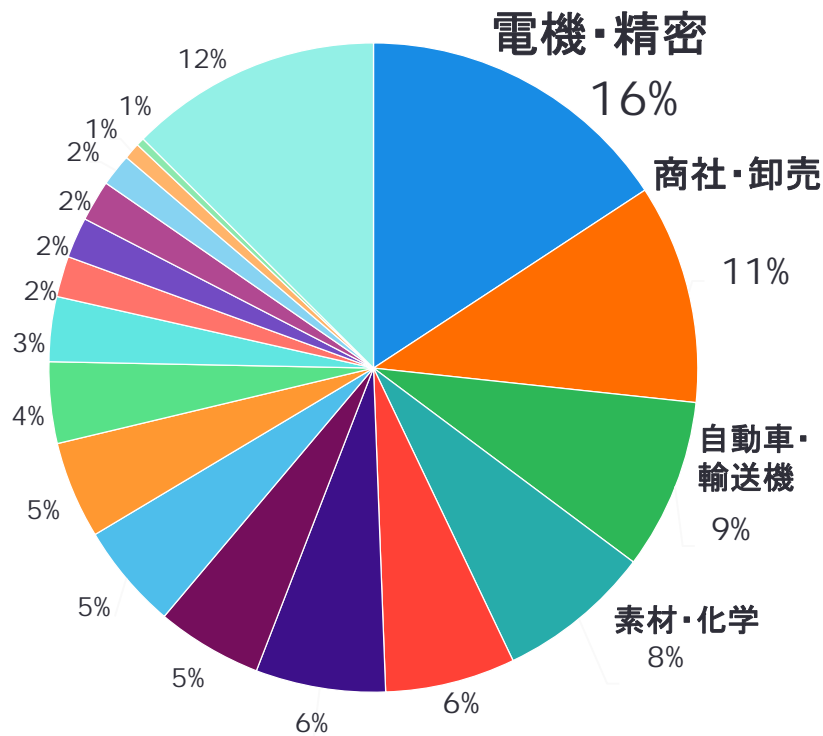
1-2

ご回答者の属性
- 産業別 / 日系・外資系

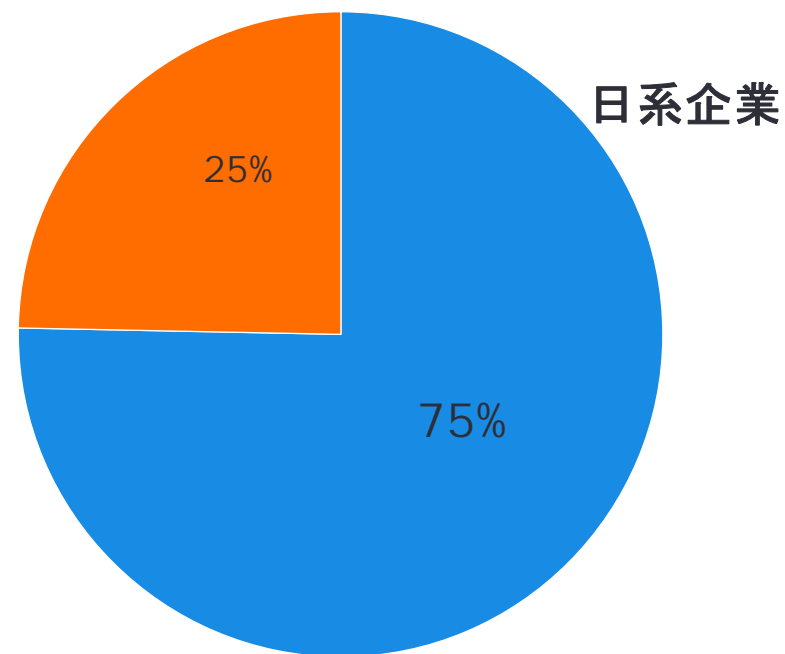
Q4 あなたの会社の業種を以下からご選択ください

単一回答

日系 / 外資系企業又は日系企業現地子会社



- 電機・精密
- 商社・卸売
- 自動車・輸送機
- 素材・科学
- 情報通信・サービス
- 機械
- 運輸・物流
- 食品
- 鉄鋼・非鉄
- 建設・資材
- 金融(銀行以外)
- 医薬品
- 小売
- 銀行
- 電力・ガス
- エネルギー資源
- その他



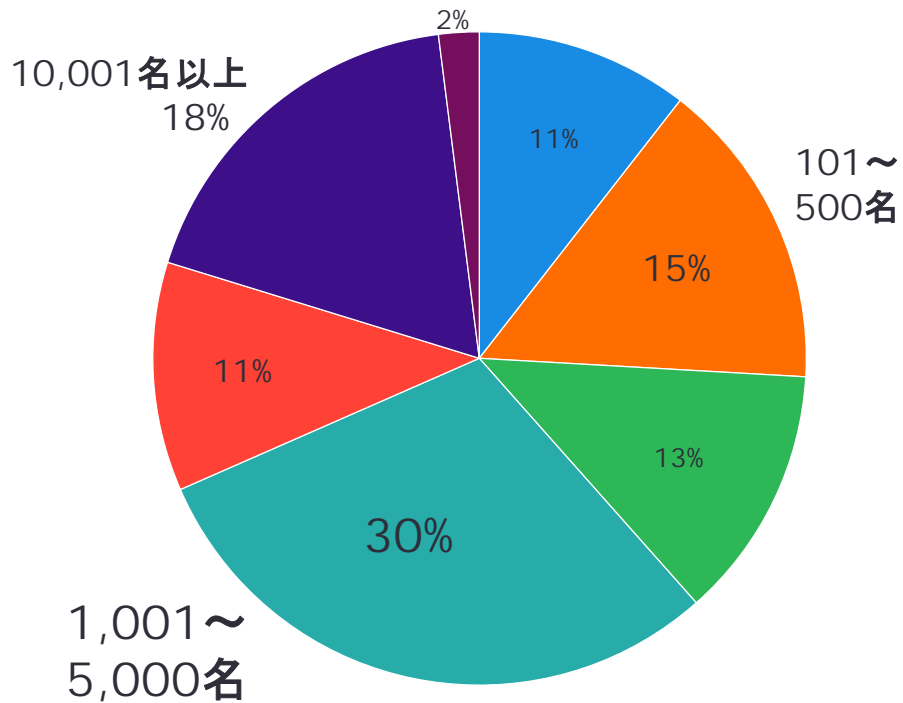
- 日系企業
- 外資系企業または日系企業現地子会社

1-3

ご回答者の属性
 - 従業員数 / 海外赴任者数

Q6 あなたの会社の従業員数を
 以下からご選択ください

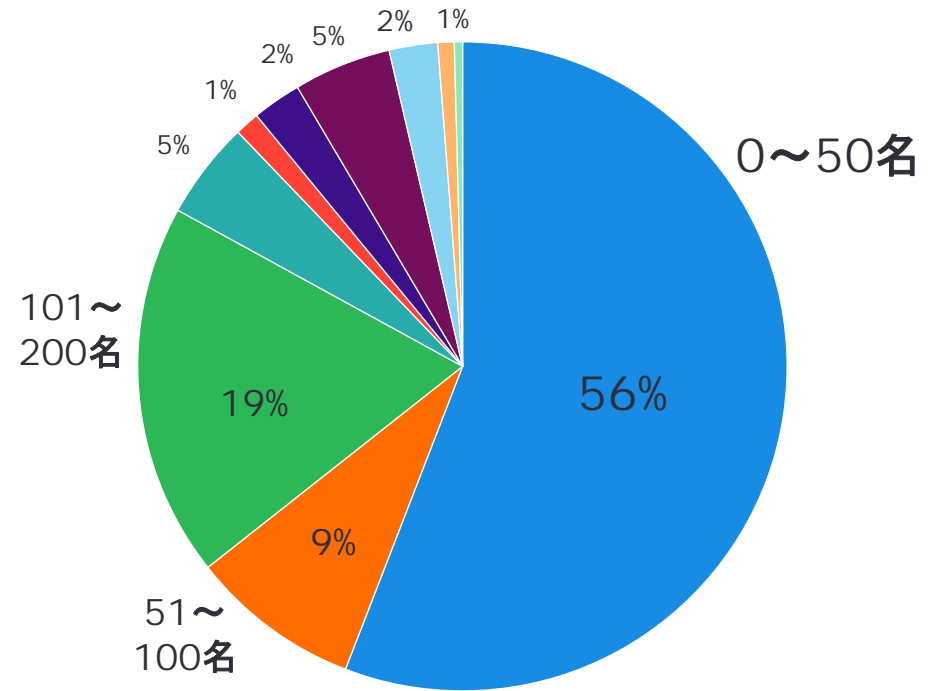
単一
 回答



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

Q7 あなたの会社の海外赴任者数を
 以下からご選択ください

単一
 回答



- 0~50名
- 101~200名
- 301~400名
- 501~1,000名
- 51~100名
- 201~300名
- 401~500名
- 1,001~2,000名
- 不明
- 2,001名以上



1. 海外赴任中の医療費

2-1

国別の加入医療保険の種類(中国・タイ・インド・英国・米国) —いずれの国も海外旅行保険加入率が高いが、国により他制度利用のケースもあり

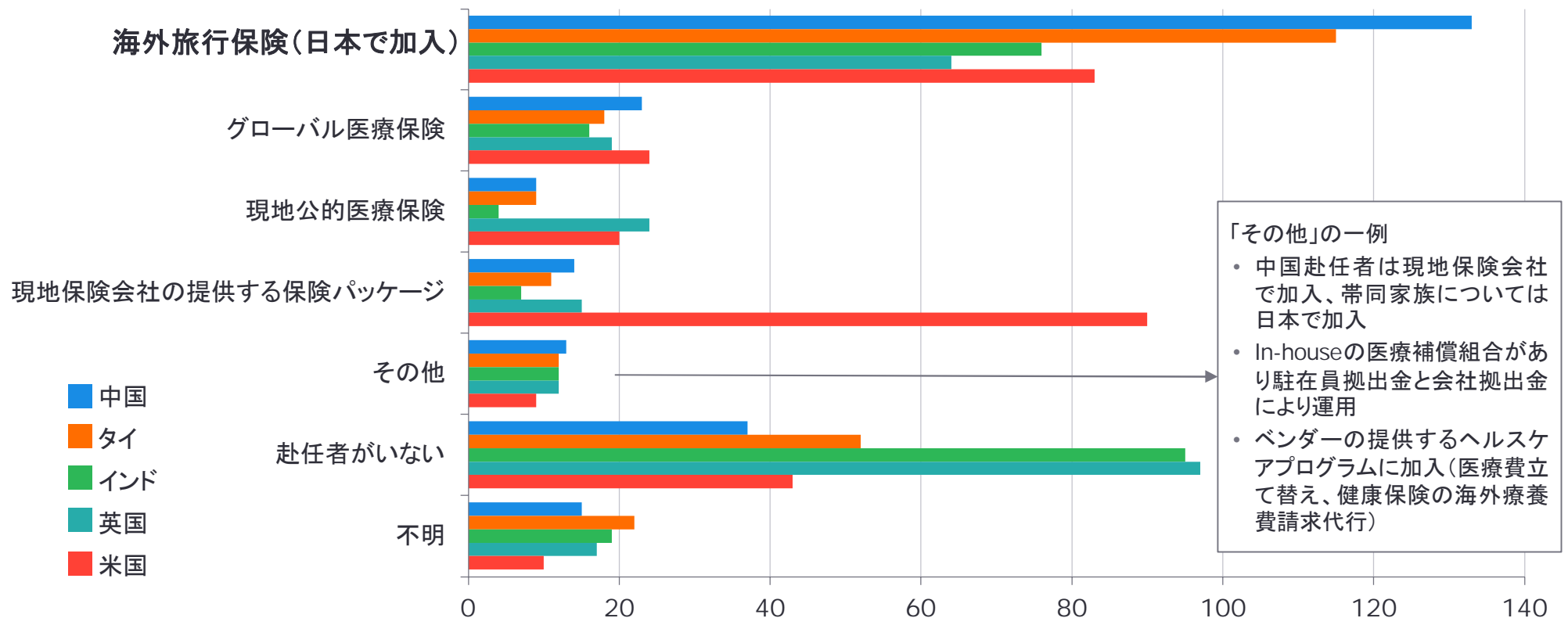


Comment

- 国ごとの医療事情や医療制度を考慮し、付保する医療保険を使い分ける企業も一定数存在
- 米国は「現地保険会社の提供する保険パッケージ」、イギリスは「現地公的医療保険」の利用率が高い

Q10 海外赴任中、海外赴任者及び帯同家族に付保する医療保険の種類を教えてください
国別に該当するものを全てお選びください(複数選択可)。

複数
回答



3

保険でカバーできない医療費 -65%が全部又は一部医療費を会社負担と回答

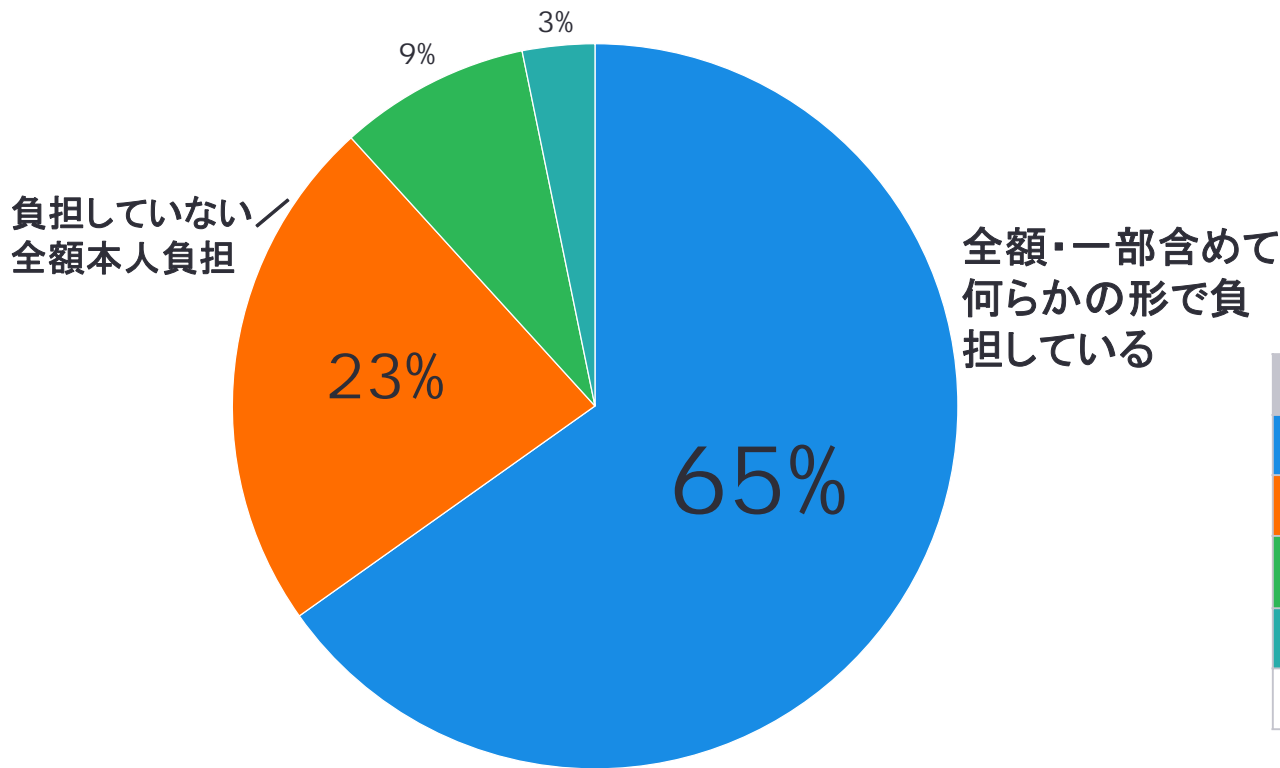


Comment

- 日本では「医療費自己負担額は低く、医療水準は高い」ことが一般的のため、海外でも日本と同じ医療環境を赴任者に提供したいという会社側の配慮が顕著に見られる

Q11 保険でカバーできない医療費は会社が負担していますか？

単一
回答



回答選択肢	回答数
全額・一部含めて何らかの形で負担している	161
負担していない／全額本人負担	57
赴任先エリアや利用している保険の種類によって会社負担するか否かを決定している	21
不明	8
合計	247

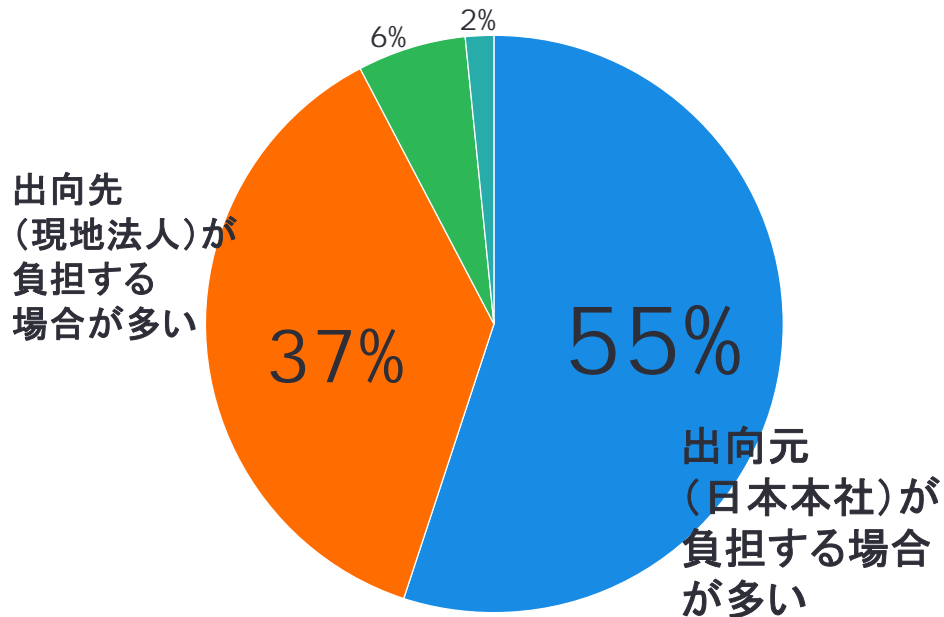
会社負担の保険料・医療費の最終負担者 —過半数の回答者が「日本本社が費用負担するケースが多い」と回答



Comment

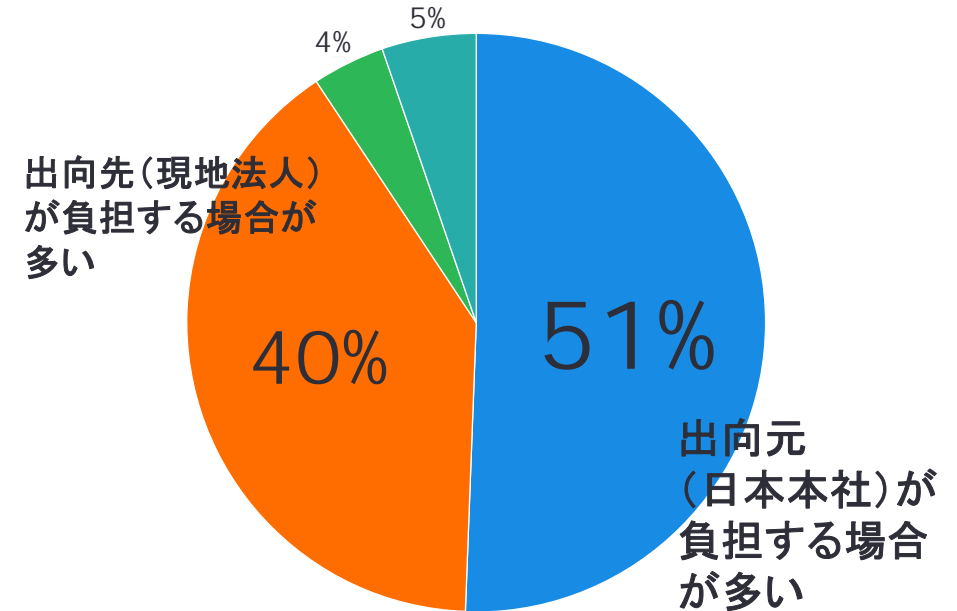
- ・ 出向者コストは現地法人負担が原則である点を考慮すると、日本本社の費用負担は、寄附金課税のリスクあり

Q13 会社負担の保険料の
最終負担者を教えてください

単一
回答

- 出向元(日本本社)が負担するケースが多い
- 出向先(現地法人)が負担するケースが多い
- 出向先により最終負担者は異なる
- 不明

Q13 会社負担の医療費の
最終負担者を教えてください

単一
回答

- 出向元(日本本社)が負担するケースが多い
- 出向先(現地法人)が負担するケースが多い
- 出向先により最終負担者は異なる
- 不明

会社負担の保険料・医療費の現地税務申告状況 -「必ず申告している」との回答は全体の半分以下

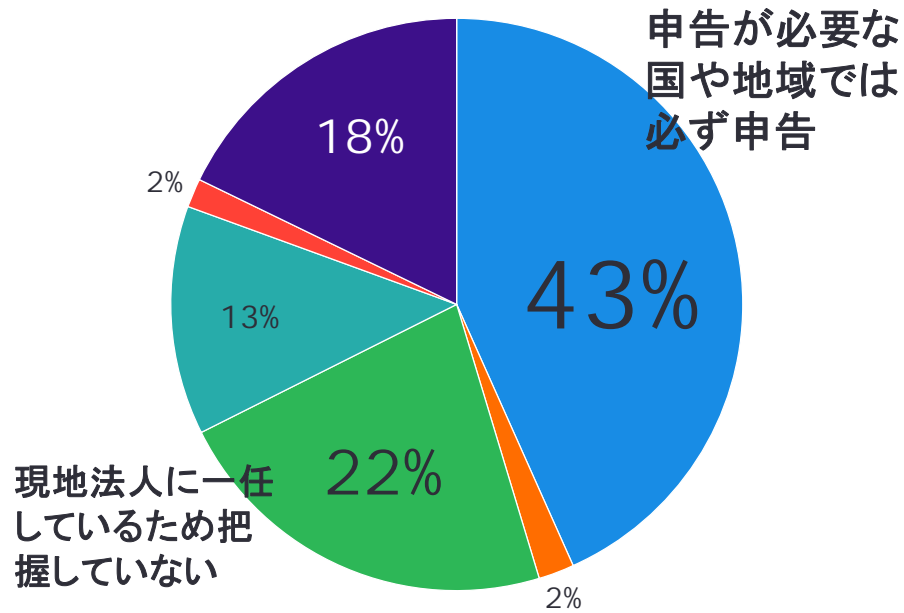


Comment

- 会社負担医療費は赴任先の個人所得に含める必要があると考えられる
- 「現地法人に一任しているため把握していない」との回答も2割を超えるが、申告所得に含めていない場合、将来的に現地税務当局より指摘を受けるリスクがある

Q14 会社負担の保険料は、現地で赴任者本人の個人所得として申告していますか？

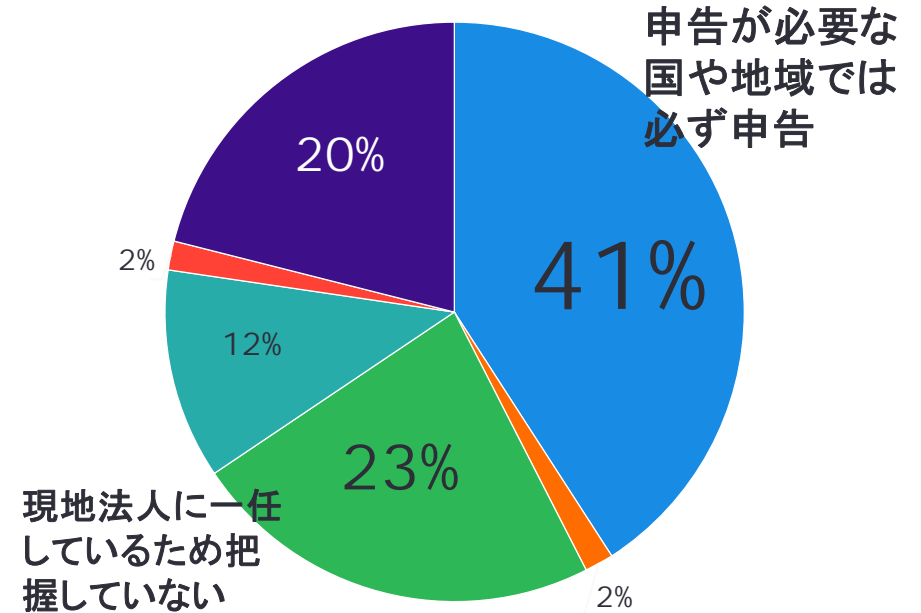
単一回答



- 申告が必要な国や地域では必ず申告
- 申告が必要な国でも、申告していないケースがある
- 申告しているかは、現地法人に一任しているため把握していない
- 全く申告していない
- その他
- 不明

Q14 会社負担の医療費は、現地で赴任者本人の個人所得として申告していますか？

単一回答



- 申告が必要な国や地域では必ず申告
- 申告が必要な国でも、申告していないケースがある
- 申告しているかは、現地法人に一任しているため把握していない
- 全く申告していない
- その他
- 不明

海外赴任中の医療費に関する課題・検討事項 －海外旅行保険料の高額化、適切な医療費の判断、不妊治療費補助が課題



Comment

- ・ 海外旅行保険料の高騰、国ごとの保険制度や医療水準の違い・適切性をどう考慮・判断すべきか、という点が共通課題
- ・ 「日本の健康保険対象診療までは医療費を会社負担」としている場合、海外での受診内容が健康保険対象診療なのか否かの判断に迷うケースも発生している

Q15 海外赴任中の医療費に関して課題・検討事項がございましたら教えてください

回答例

- ・ 医療費は高額な場合を除き、基本的に赴任者本人が立て替えをし後日精算としているため、事務手続きが煩雑となっている。また立て替えを負担に感じる赴任者もいる
- ・ 海外旅行保険の保険料高騰、補償範囲が限定的となることから、健康保険の海外療養費を基本とした医療サポート制度への移行を検討中
- ・ 日本よりも物価指数が高い国において、自己負担での治療となると個人への負担が大きく、国内勤務者との格差につながる懸念がある
- ・ 海外旅行保険の保険料が年々高額になっている点が課題。一部自己負担等の対応も一時期検討したが、事務作業の煩雑さや海外派遣社員からの反応を考慮すると導入は難しいと思われ、現状全額会社負担の運用となっている
- ・ 海外赴任中の医療費は、日本の健保で保険診療となるものは会社負担の対象となるが、保険診療に該当するか否かは実際に治療が終わってから健保に海外療養費請求をしてみないと正確にはわからないのが課題
- ・ 利用頻度(医療費)が高く、保険会社から更新を断られたことがあり、赴任者やその家族に対し常識的な病院利用を促し、利用の上限回数を設ける等の対応を行っているが、赴任者の現地医療の一般的な水準について知った上で、当社の基準を再検討したい
- ・ 最近日本でも健康保険適用内となった不妊治療をどこまで会社がカバーするかは判断が難しいと感じている
- ・ 本年度、初めて女性の海外赴任者(配偶者を帯同)を派遣したため、海外赴任者の現地での出産を支援する何らかの明文規程の必要性を感じている



2. 出産・子育てへのサポート体制

赴任者本人が赴任先で出産・育児休暇取得を希望する場合 —半数近くの企業が「事例なし」と回答

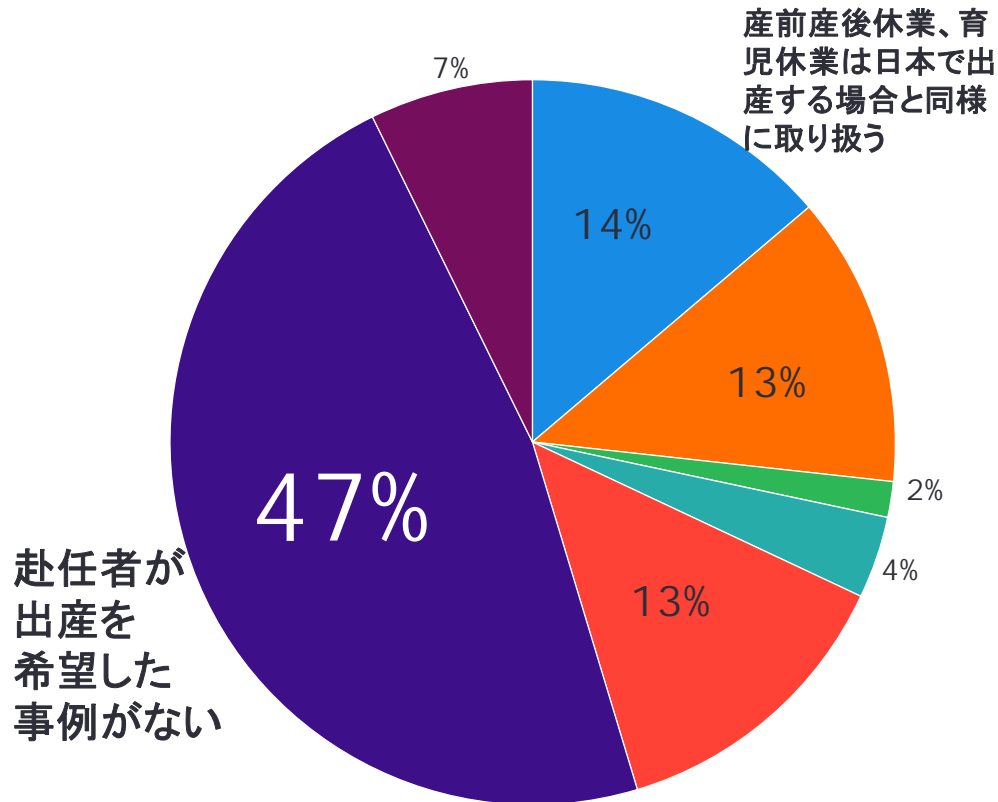


Comment

- 「出産・育児休業は日本で出産する場合と同様に取り扱う」との回答も全体の14%存在
- 赴任者の多様化に伴い、今後の対応検討が必須と考えられる

Q16 赴任者本人が赴任先での出産や育児休暇取得を希望する場合の取り扱いについて教えてください

単一
回答



回答選択肢	回答数
赴任先での出産を認め、産前産後休業、育児休業は日本で出産する場合と同様に取り扱う	34
赴任先での出産を認め、産前産後休業、育児休業は赴任先(会社・国)のルールに従う	32
赴任先での出産は認めておらず、出産前に一時帰国させている	4
赴任先での出産は認めておらず、出産前に帰任させている	9
その他	33
赴任者が出産を希望した事例がない	117
不明	18
合計	247

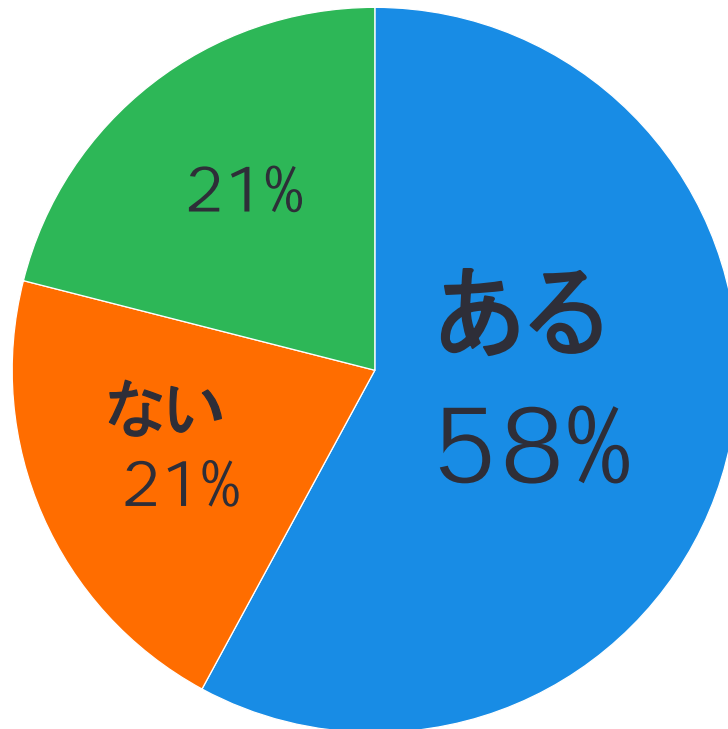
赴任者の出産・子育てに関する規程・サポート体制の見直し —58%が「見直す必要がある」と回答



Comment

- 女性赴任者の増加や共働きの一般化により、時代に合ったサポート体制・規程の導入が求められている

Q18 赴任者の出産や子育てに関する規程やサポート体制を見直す必要があると感じますか？



回答選択肢		回答数
ある		143
ない		52
不明		52
合計		247



3. 物価・為替変動への対応

赴任先の物価・為替変動に対する対応 —約半数の企業が「対応・調整を行っている」と回答

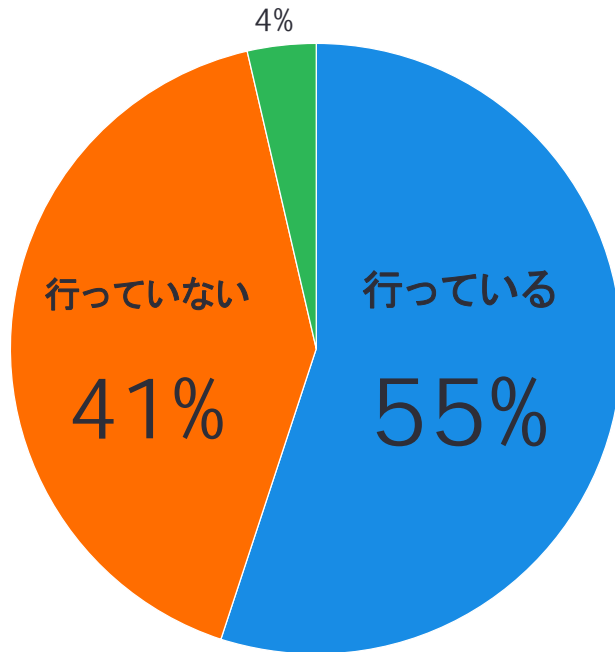


Comment

- 「対応・調整を行っている」と回答した企業のうち、6割以上が直近で2023年以降に対応・調整を実施
- 昨今の円安・海外物価高は赴任者の生活にも直結するため、企業としての迅速な対応が必要とされている

Q20 赴任先の物価・為替の変動が著しい場合、海外赴任者の給与、手当、処遇について特別な対応・調整を行っていますか？

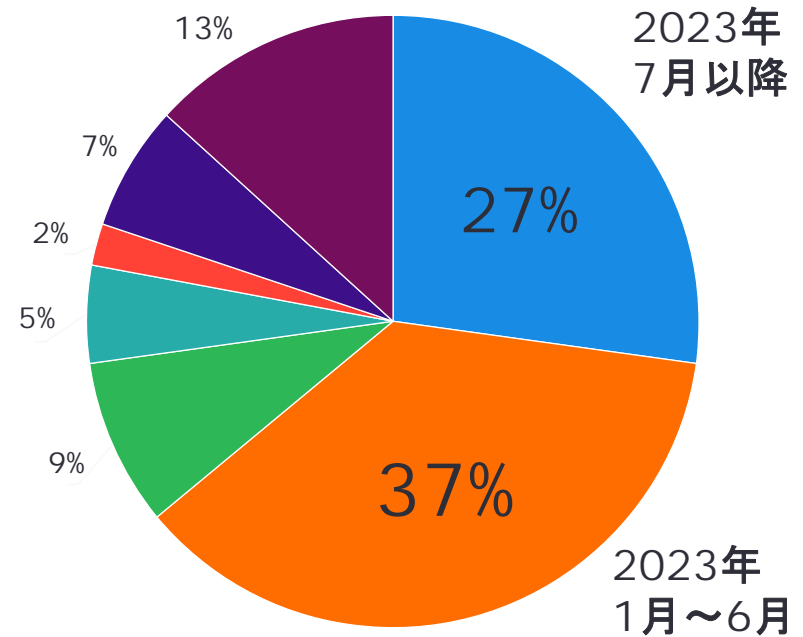
単一回答



■ 行っている ■ 行っていない ■ 不明

Q21 直近で対応を行った時期を教えてください

単一回答



■ 2023年7月以降 ■ 2023年1月～6月 ■ 2022年7月～12月
 ■ 2022年1月～6月 ■ 2021年1月～12月 ■ 2019年以前
 ■ 不明

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扱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及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(複数)／IT(複数)／音響／半導体／広告／運輸／化粧品(複数)／製薬(複数)／食品製造(複数)／試薬／ゲーム／IT(複数)／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 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。

© 2023 Ernst & Young Tax Co.
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

当法人は、回答企業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を行っています。また、回答企業から提供された情報については、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、2023年10月13日までに回答企業から提供された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、当法人の見解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、本報告書発表日時点(2023年11月17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。当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、2023年11月17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、当法人から最終版として発表した報告書以外の報告書に依拠できないことにご留意下さい。