

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3回 海外赴任者の手当・給与・福利厚生・海外赴任者規程・
二重課税～

(概要版)

EY税理士法人・EY行政書士法人

2022年4月

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. A yellow diagonal bar is positioned behind the 'Y'.

Building a better
working world

EYモビリティサーベイについて

第3回EYモビリティサーベイ

目的	海外赴任者の手当・給与・福利厚生・海外赴任者規程・二重課税の実態調査・分析
テーマ	海外赴任者の手当・給与・福利厚生・海外赴任者規程・二重課税
実施期間	2022年2月14日(月)～2022年3月31日(木)
回答者数	238名(有効回答数* :215) *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

第3回EYモビリティサーベイのテーマは、海外赴任者に支給する給与・手当・福利厚生等人事担当者・赴任者に最も関心の高い分野を取り上げました。

各社の手当、一時帰国制度、帯同する子の教育、住宅関連費用等の福利厚生の支給水準の最新動向をご覧いただくことができます。

(海外勤務手当、ハードシブ手当・単身赴任手当の役職毎平均値は本資料でご紹介していますが、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、当該質問に回答頂いた企業様のみ還元いたします)

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、赤字部分の結果を掲載しております。

Summary

1	ご回答者の所属部署と役職 — 回答者の9割が人事を中心とした管理部門、回答は一般社員から取締役まで幅広い	4	17	一時帰国時の会社支給項目	
2	ご回答者の属性 — 日系／外資系・産業別	5	18	一時帰国費用の支給頻度(家族帯同／単身／独身)	
3	海外勤務手当の支給基準 — 約6割が役職・年収・月収に応じて支給、1割が全員一律、支給ない企業も1割以上	6	19	海外赴任者の福利厚生に関する課題	
4	海外勤務手当の支給金額		20	海外赴任者規程の見直し・新規作成の計画と前回見直し時期について — 3割の企業が過去1年から向こう1年以内に規定の見直しを検討	15
5	ハードシブ手当の支給対象都市・金額基準決定要素 — コンサル会社指標利用が半数、次いで自社独自基準・調査結果利用が14%	7	21	海外赴任者規程の見直し・新規作成の理由・目的 — 「赴任者の処遇改善」を目的としているとの回答が全体の5割超と最も多い結果に	16
6	ハードシブ手当の都市別金額		22	海外赴任者規程見直し・新規作成時の課題 — 世間相場把握に課題ありが4割超、グローバル共通化ノウハウ獲得に課題が約2割	17
7	単身赴任手当の支給基準 — 支給企業は全体の約7割、支給方法は全員一律とする企業が最も多い	8	23	海外研修生やトレーニーの課題 — コスト負担や税務リスク等課題は多岐にわたる	18
8	単身赴任手当の支給金額		24	海外赴任中の退職(日本での退職金選択課税)	
9	海外役職手当の支給基準 — 不支給企業が半数超、支給の場合は赴任先役職で設定が多数、トップのみは1割弱	9	25	海外赴任中の退職金にかかる赴任先国での所得税申告 — 該当ケース無しを除くと、多くの企業が赴任先で正しく申告・納付を実施	19
10	海外勤務時の時間外手当※の支給状況		26	海外赴任中の帰国後の離職率(国内勤務者との比較)	
11	みなし税の計算方法 — 概算で実施が4割だが、TEQを行い厳密に計算する企業も3割近く存在	10	27	赴任者・帰任者の離職予防策と課題	
12	赴任先給与水準が赴任者給与を上回る場合		28	海外赴任者規程や海外研修・トレーニー制度、赴任中の退職金に関する課題 (回答例)	20
13	海外赴任者の手当・給与についての課題 — 購買力補償方式・生計費・為替レート・支給水準・手当・オペレーション・税務に課題	11-13	29	海外短期出向者・長期出張者(海外滞在日数年間90日以上)の年間発生件数)	
14	住居費の支給範囲		30	海外短期出向者・長期出張者(現地納税の取扱い) — 発生したケースにおいては「現地法人が立替払い、最終負担者は日本本社」が最多	21
15	海外旅行保険、医療保険等で賄えない医療費の取扱い		31	日本・現地二重課税発生時の対応 — 日本で確定申告を行い、外国税額控除適用とすることで回避する企業が全体の3割強	22
16	帯同する子の幼稚園／保育園費用の支給範囲 — 「一部会社支給」「全額会社支給」の回答を合計すると全体の約9割	14			

今回取り上げたテーマ・課題は全てEYでサポート可能です

ご回答者の所属部署と役職

—回答者の9割が人事を中心とした管理部門、回答は一般社員から取締役まで幅広い

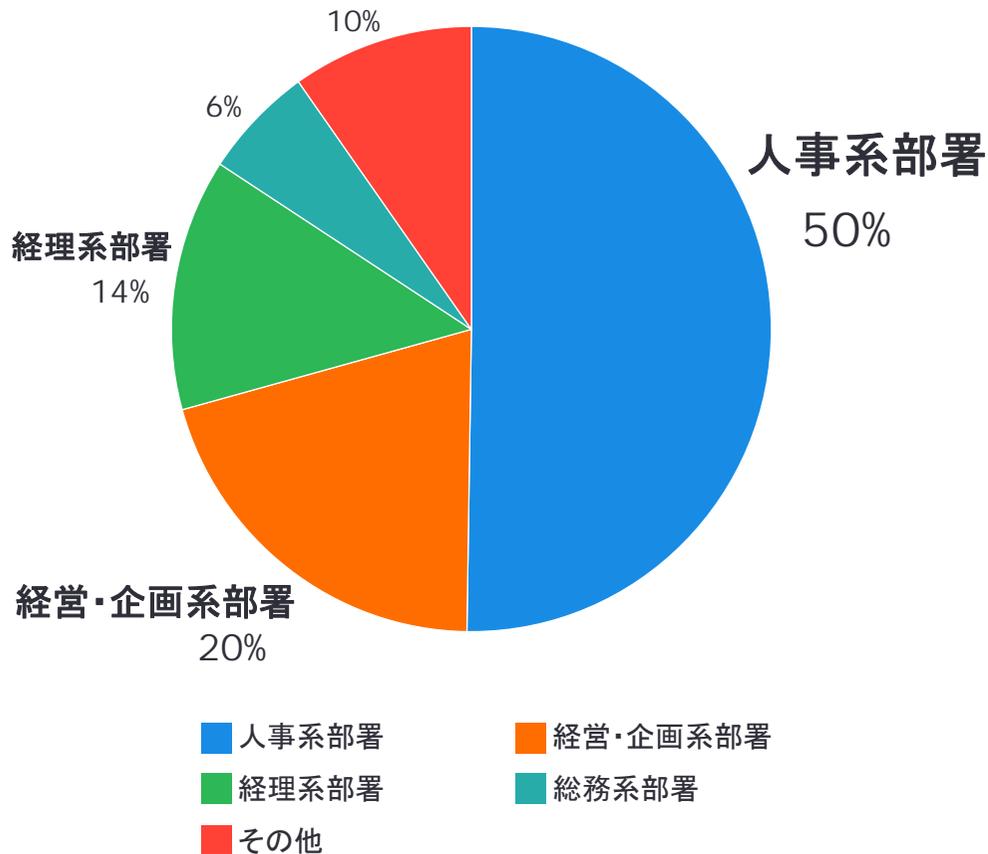


Comment

- 第1回、第2回と同様、多くの皆様にご回答いただきました
- 3回のサーベイに全てご参加いただいた方には、別途詳細レポートを送付します

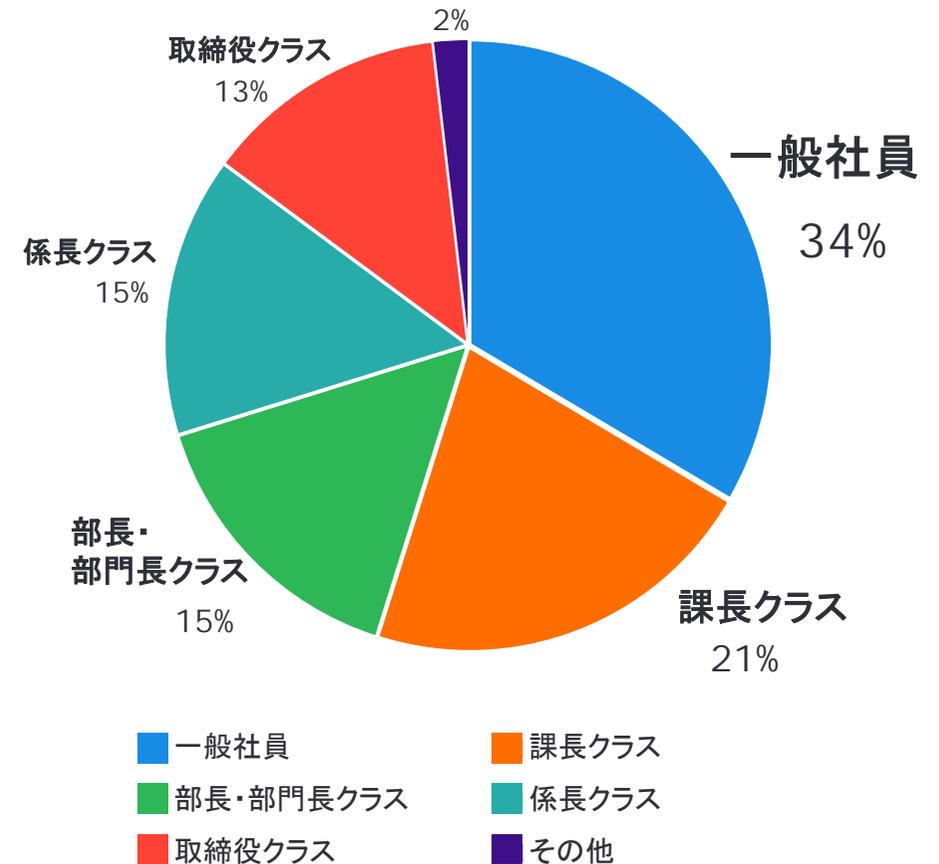
Q1 あなたの所属部署を以下からご選択ください

単一
回答



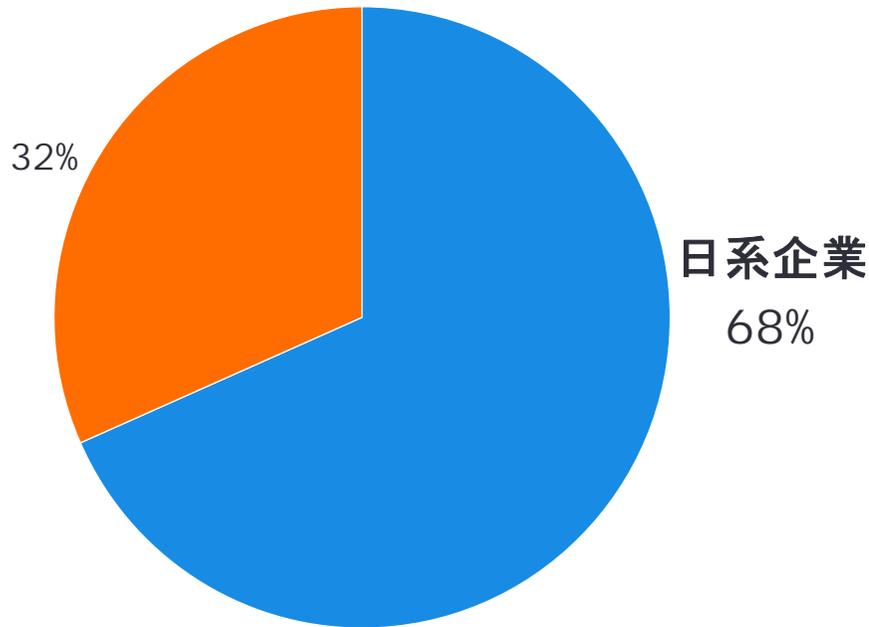
Q2 あなたの役職を以下からご選択ください

単一
回答



ご回答者の属性 —日系／外資系・産業別

※2022年4月時点各社HPの情報を引用

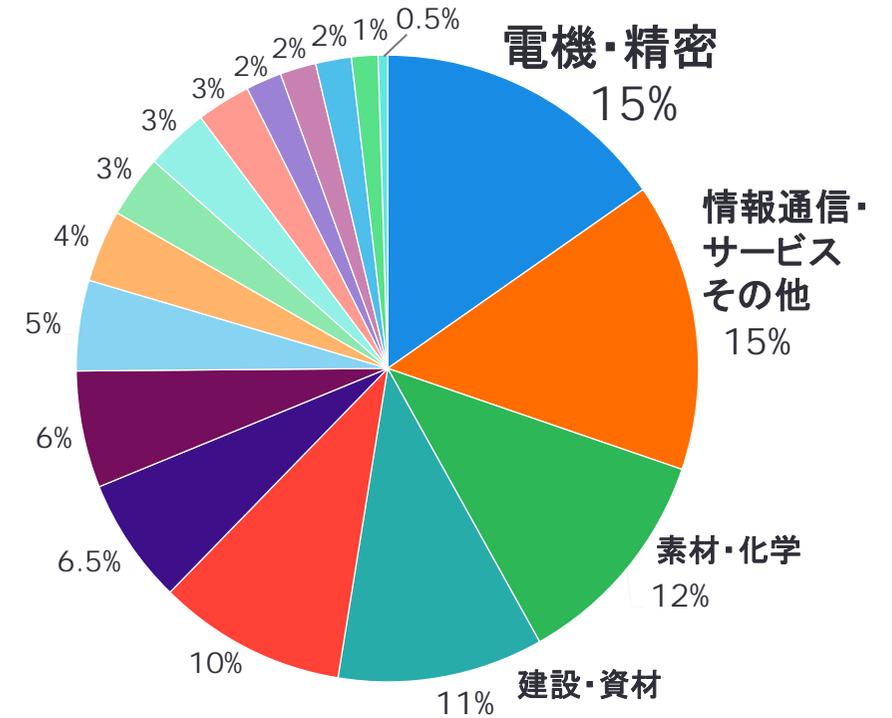


※回答者の現在の所属先企業名で判断

■ 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(147社):資本金別割合

- ～ 1億円:20社(13.5%)
- ～ 10億円:13社(9%)
- ～ 100億円:31社(21%)
- ～1000億円:63社(43%)
- 1000億円超:14社(9.5%)
- 不明:6社(4%)



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

海外勤務手当の支給基準

一約6割が役職・年収・月収に応じて支給、1割が全員一律、支給しない企業も1割以上

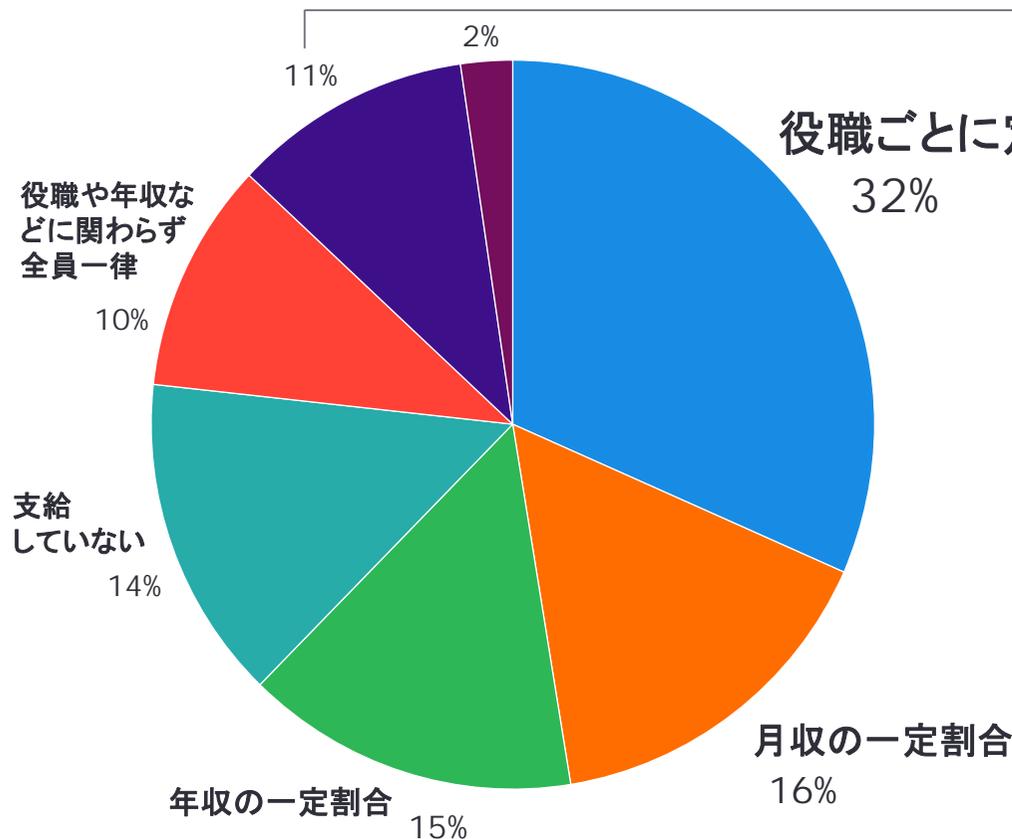


Comment

- 役職ごと定額が全体の3割、月収・年収の一定割合も同様に全体の3割程度
- 世間相場は非常に重要である一方、自社における海外勤務や手当の支給意義も現状を反映し改めて検討が必要

Q6 海外勤務手当の支給基準について教えてください

単一
回答



「上記以外の方法で決定」の一例

- 家族構成・年収により支給額を算出
- 役職、職務内容を踏まえて年収決定、個別の手当は支給せず
- 個別事情に応じて支給額は変動

回答選択肢	回答数
役職ごとに定額で支給 (例:部長クラス15万円/月、課長クラス10万円/月)	68
月収の一定割合(例:月収×20%)	34
年収の一定割合(例:年収×20%)	32
支給していない	31
役職や年収などに関わらず全員一律 (例:10万円/月)	22
上記以外の方法で決定	23
不明	5
合計	215

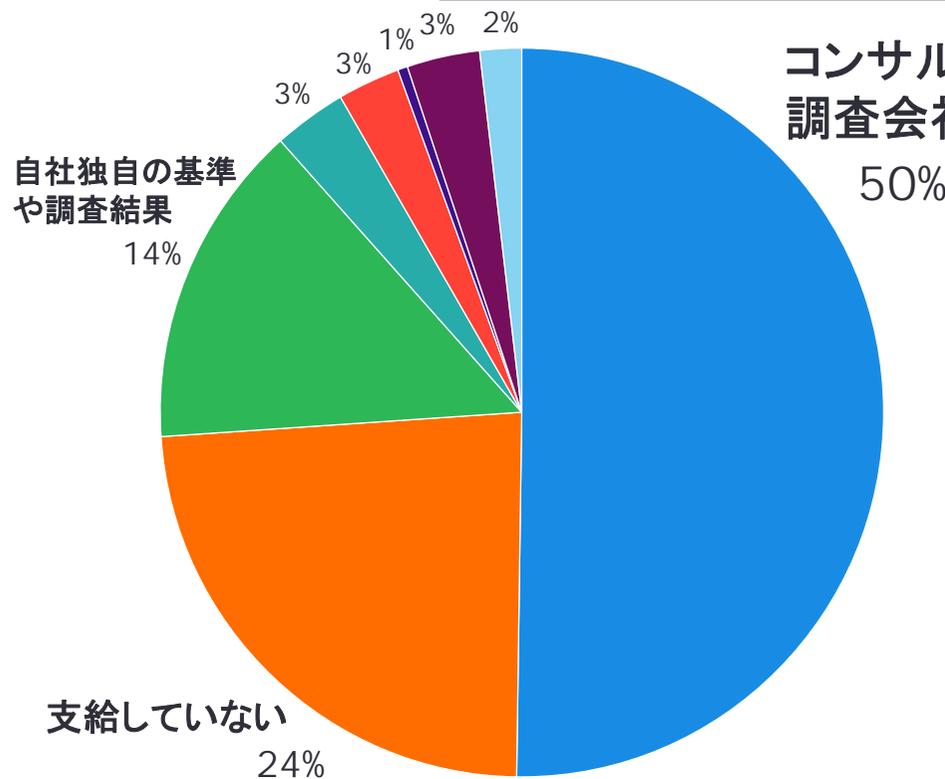
ハードシップ手当の支給対象都市・金額基準決定要素 —コンサル会社指標利用が半数、次いで自社独自基準・調査結果利用が14%



- 自社におけるハードシップの定義づけや見直しの頻度・方法も現状を反映し改めて検討が必要
- 同じ都市に進出している、企業の進出の歴史や進出先が異なれば、当該都市へのハードシップのとらえ方は様々

Q7 ハードシップ手当の支給対象都市・金額基準決定方法について最も重要な決定要素を教えてください

単一
回答



「上記以外の決定要素」の一例

- コンサルティング会社や調査会社の発行する指数を元に、会社独自の判断を加えて決定
- 生活環境差によるハードシップは、コンサルティング会社の発行する指数を活用している。労働日数差によるハードシップは、社内基準を設けている

回答選択肢	回答数
コンサルティング会社や調査会社の発行する指数	108
支給していない	51
自社独自の基準や調査結果	31
他社事例	7
本社経営幹部等、上位役職者の意見	6
赴任者の意見	1
上記以外の決定要素	7
不明	4
合計	215

単身赴任手当の支給基準

－支給企業は全体の約7割、支給方法は全員一律とする企業が最も多い

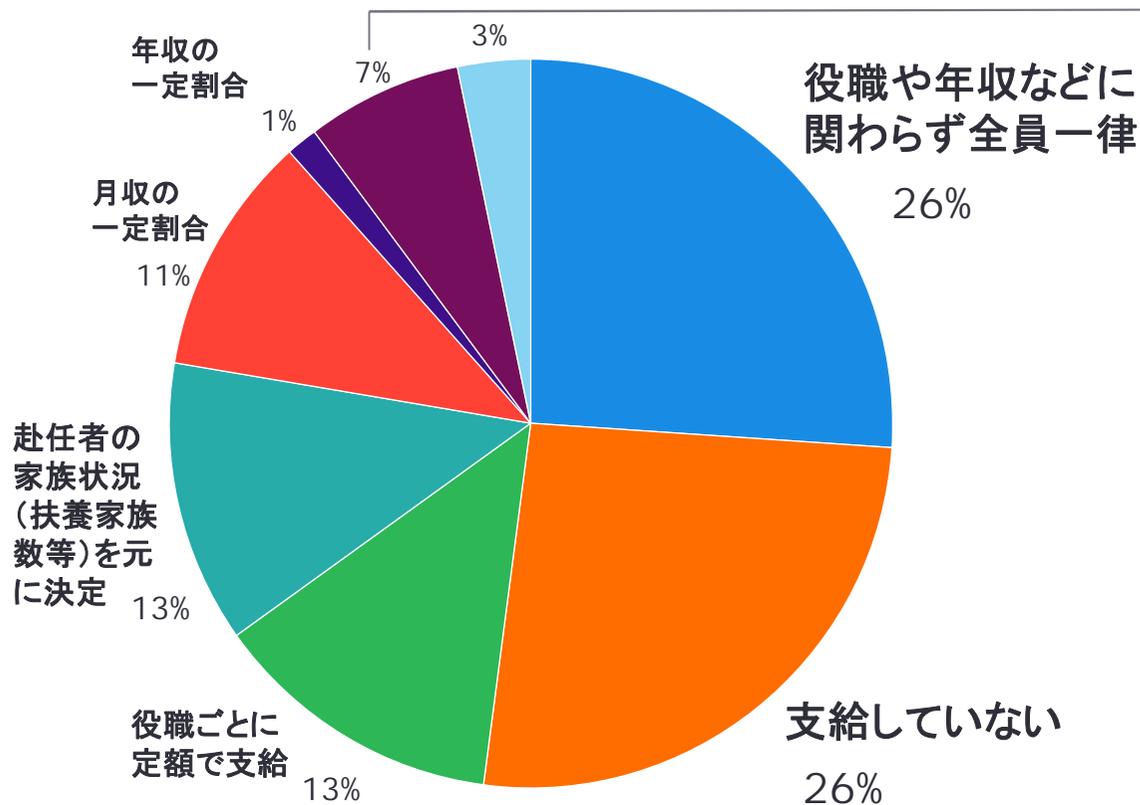


Comment

- ・ 全員一律と日本での報酬水準(役職、月収、年収)に応じて支給する企業がほぼ同数、不支給企業も3割近い
- ・ 「その他」の支給方法として、「残留家族数」等に基づき決定するケースが多い

Q8 単身赴任手当の支給基準について教えてください

単一
回答



「上記以外の決定要素」の一例

- ・ 月収に対して残留家族の人数に応じて支給
- ・ 全員一律+「世帯全員生計費-赴任者生計費」

回答選択肢	回答数
役職や年収などに関わらず全員一律 (例:10万円/月)	56
支給していない	56
役職ごとに定額で支給 (例:部長クラス15万円/月、課長クラス10万円/月)	28
赴任者の家族状況(扶養家族数等)を元に決定	27
月収の一定割合(例:月収×20%)	23
年収の一定割合(例:年収×20%)	3
上記以外の決定要素	15
不明	7
合計	215

海外役職手当の支給基準

—不支給企業が半数超、支給の場合は赴任先役職で設定が多数、トップのみは1割弱

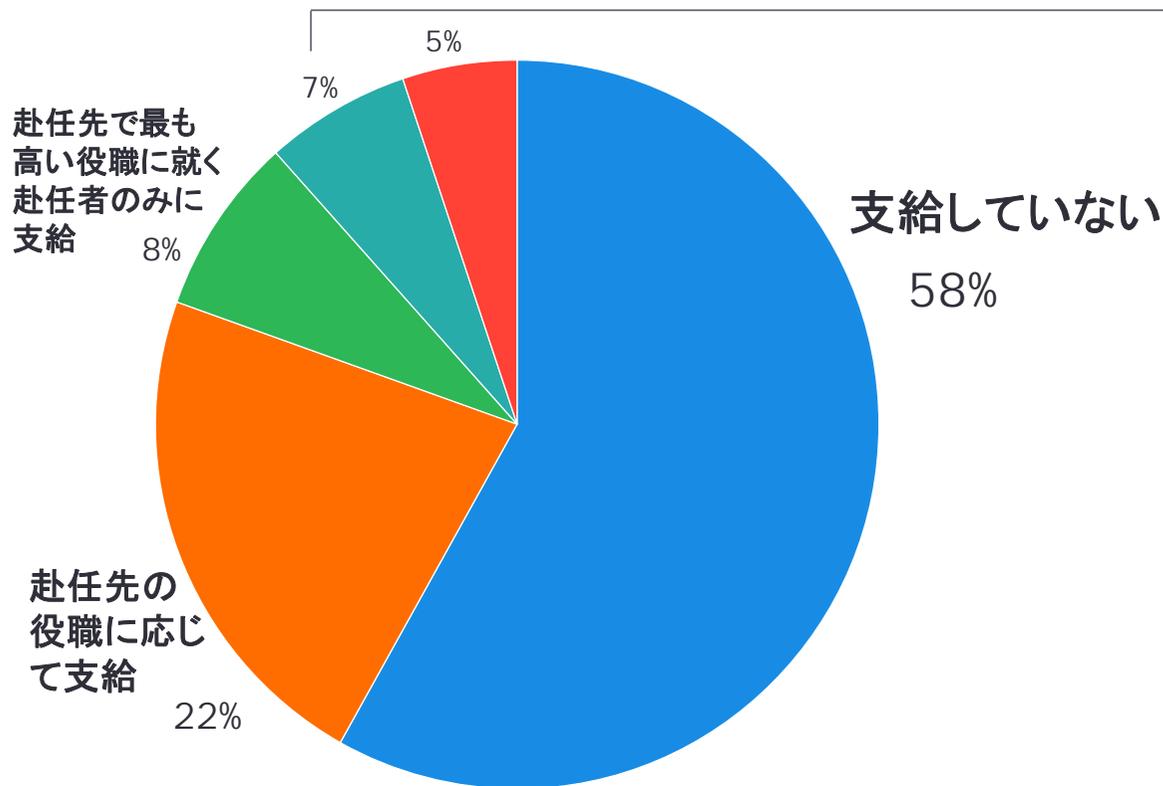


Comment

- 日本で同一役職で、赴任先での役割が異なる場合、責任やリスクの違いが報酬に反映されていないと不満が生じることも
- 現地法人の規模や役割、売上高、合弁か独資か等の違いによりその責任は大きく異なるため設定が難しい

Q9 海外役職手当の支給基準について教えてください

単一
回答



「上記以外の方法で決定」の一例

- 海外赴任算定の基準賃金に含む
- 日本国内非管理職が現地にて管理職につく場合に支給
- 日本の役職手当が基準

回答選択肢	回答数
支給していない	125
赴任先の役職に応じて支給 (例: 社長: 10万円/月、取締役: 5万円/月)	48
赴任先で最も高い役職に就く赴任者のみに支給	17
上記以外の方法で決定	14
不明	11
合計	215

みなし税の計算方法

—概算で実施が4割だが、TEQ※を行い厳密に計算する企業も3割近く存在

※TEQ: 毎月の給与等から概算でみなし税を徴収後、日本勤務時と税負担が同一になるように後日行う会社と赴任者間での税額精算計算のこと

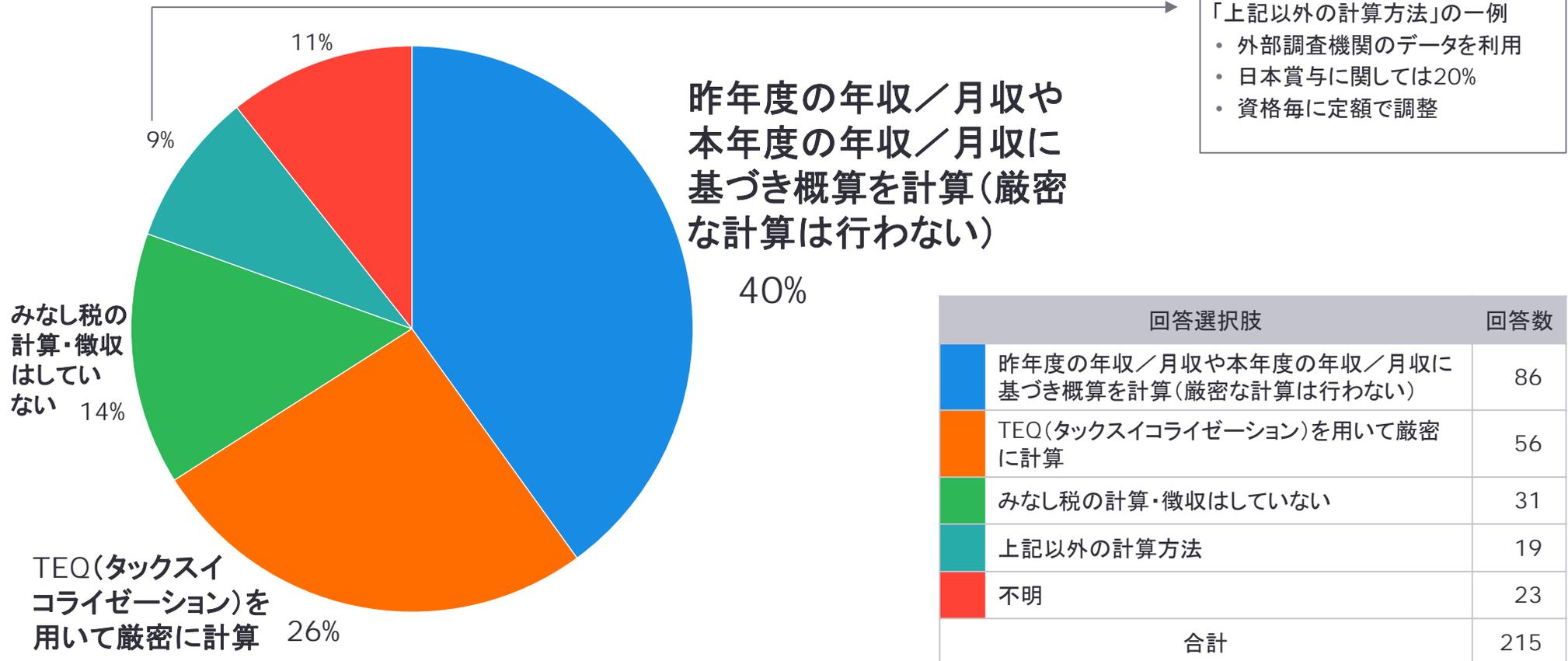


Comment

- みなし税計算は複雑で本社側リソースが必要なため、アウトソースや計算ツールの利用の検討も一案

Q11 みなし税の計算方法について教えてください

単一
回答



海外赴任者の手当・給与についての課題

—購買力補償方式・生計費・為替レート・支給水準・手当・オペレーション・税務に課題



Comment

- 購買力補償方式・生計費・為替は、変動時の調整方法や赴任者への説明に課題
- 手当の中では、特にハードシップ手当の設定方法や見直し時期への関心が高まる
- 手当・給与の支給水準の妥当性や、見直しを行う際の指標の設定にも課題感

Q13 海外赴任者の手当・給与等について貴社で課題になっていることがあればご記入ください

複数
回答

【回答者:82名】

購買力補償方式・生計費・為替

支給水準

ハードシップ手当

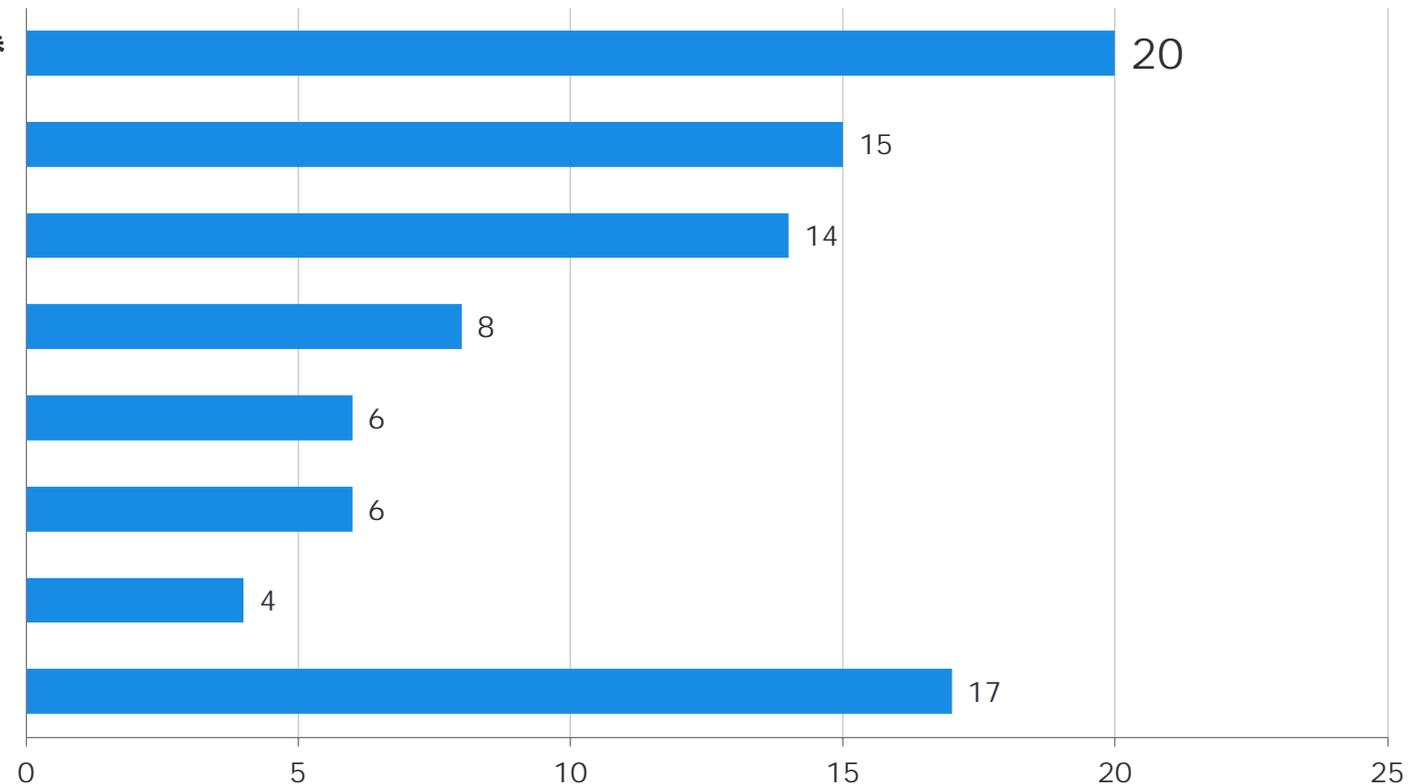
オペレーション

税務

規程の見直し

コスト負担

その他



海外赴任者の手当・給与についての課題(回答例) ー購買力補償方式・生計費・為替レート・支給水準・手当・オペレーション

Q13 海外赴任者の手当・給与等について貴社で課題になっていることがあればご記入ください

複数
回答

購買力補償方式・生計費・為替

- ・ 購買力補償方式で計算しているが、赴任者が仕組みを理解しにくい
- ・ 赴任者の納得度。購買力補償方式を採用しているが、現地生計指数の変動と実感値に差があるようで、不満につながっている
- ・ 支給金額が日本円で算定され、為替レートによって現地法人から支給される給与に変動が見られること、ないし為替レートによって不公平感が発生している
- ・ 購買力補償方式での計算がどこまで国内給与との公平性を保っているのか。手当や給与など1つずつを切り取って検討や意見がされるため、年収(福利厚生)全体での検討がなされていない

支給水準

- ・ どこまでの手当を付与すればよいのか、また付与するとしてもその金額相場がわからない
- ・ 毎年の給与改定時に、現地や日本の物価の上昇／下落に伴い現地給与が下がる場合があり、その時に補填をすべきかどうか
- ・ 手当・給与の妥当性が不明(数十年前から同じ制度適用)

ハードシップ手当

- ・ ハードシップ手当の支給対象都市の指数がなかったり、出向者からの情報との温度差があった場合の指数の決め方
- ・ コロナ禍でハードシップ度合いが上がっていると考えているが、それに合わせて給与を変更することが難しい
- ・ ハードシップの見直しの頻度、見直し基準

オペレーション

- ・ 手当の項目が細かく分かれており、赴任者の申請、人事側の承認に手間がかかっている
- ・ 海外給与オペレーションについて(工数削減・アウトソーシングの検討)
- ・ 海外事業会社への出向者が増加し、出向差額精算に多くの関係者の労力を割いている

海外赴任者の手当・給与についての課題(回答例) ー税務・規程の見直し・コスト負担・その他

Q13 海外赴任者の手当・給与等について貴社で課題になっていることがあればご記入ください

複数
回答

税務

- ・ 赴任後退職した社員に対するTEQ精算
- ・ みなし税の考え方がグループ会社毎に違うので、統一するかどうか他社事例を知りたい

規程の見直し

- ・ 近年は手当・報酬面での規程見直しが実施できておらず、実情に合わない手当が現存している

コスト負担

- ・ 出向先で全額負担させたいが、現地スタッフ感情などなどのハードルがあり、現在は出向元でも一部負担している

その他

- ・ 海外支給給与と国内支給給与の割合は、会社が規定でその配分割合定めているが、駐在員からは割合を自由に変えたいとの希望がある
- ・ 現地で支給される児童手当は本人申告ベースなので分からないこともあり給与との二重受け取りになることがあった
- ・ 社会保険の取り扱い。二国間協定がある国へ赴任する場合は、日本の加入資格を維持しているが、標準報酬月額決定方法に明確なガイドラインがない。二国間協定がない国へ赴任する場合は、ケースバイケースとなり、赴任者間の公平性を担保するのが難しい

帯同する子の幼稚園／保育園費用の支給範囲 —「一部会社支給」「全額会社支給」の回答を合計すると全体の約9割

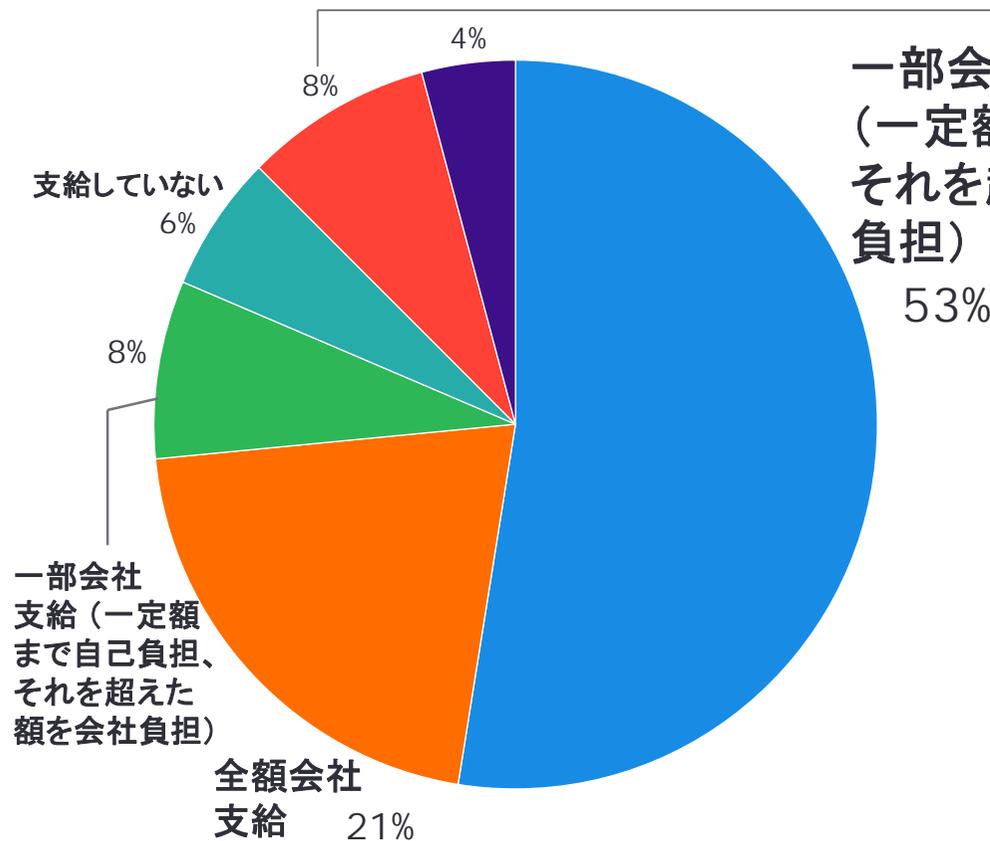


Comment

- 幼稚園は義務教育でないため、費用負担に関する考え方は会社により様々
- 「その他」の支給方法として、「基準校(幼稚園)授業料全額を会社負担だが、日本での学費相当額を本人負担」のケースも多い

Q16 帯同する子の幼稚園／保育園費用の支給範囲について教えてください

単一
回答



「上記以外の方法で支給」の一例

- 日本人学校のある地域では、日本人学校の費用、日本人学校のない地区では日本の私立相当額まで自己負担、それを超える金額は会社の定める上限額まで会社負担

回答選択肢	回答数
一部会社支給 (一定額まで会社負担、それを超えた額を自己負担)	113
全額会社支給	45
一部会社支給 (一定額まで自己負担、それを超えた額を会社負担)	17
支給していない	13
上記以外の方法で支給	18
不明	9
合計	215

海外赴任者規程の見直し・新規作成の計画と前回見直し時期について —3割の企業が過去1年から向こう1年以内に規定の見直しを検討

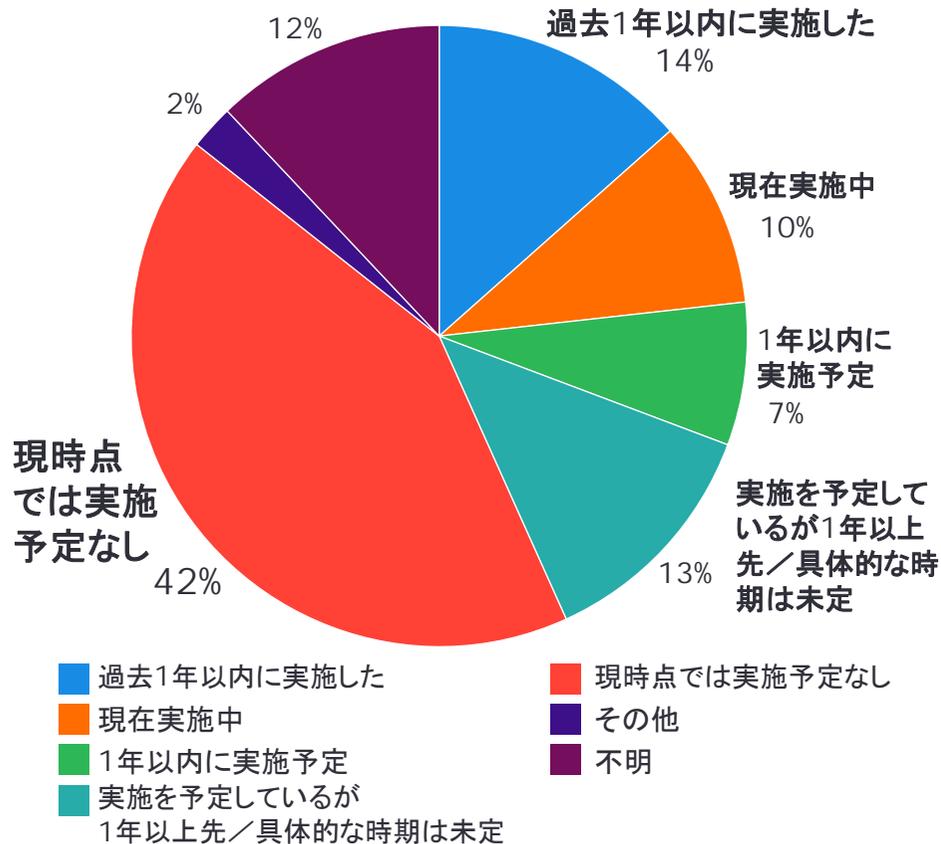


Comment

- 規程が古いと実態に沿わず、赴任者の不満はもちろん、様々なリスクも発生、早急な見直しが必要
- 過去5年以内に規程を見直した企業が約半数

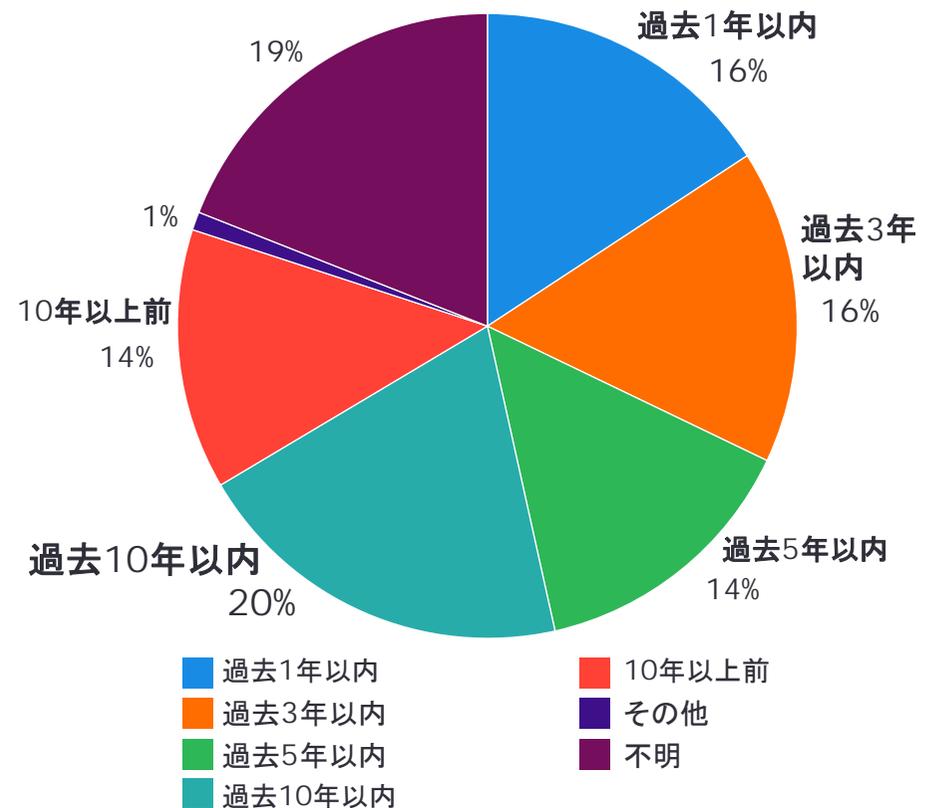
Q19 海外赴任者規程の抜本的な見直しや新規作成の計画について教えてください

単一回答



Q20 前回、海外赴任者規程の抜本的な見直しや新規作成を行ったのはいつですか

単一回答



海外赴任者規程の見直し・新規作成の理由・目的 —「赴任者の処遇改善」を目的としているとの回答が全体の5割超と最も多い結果に



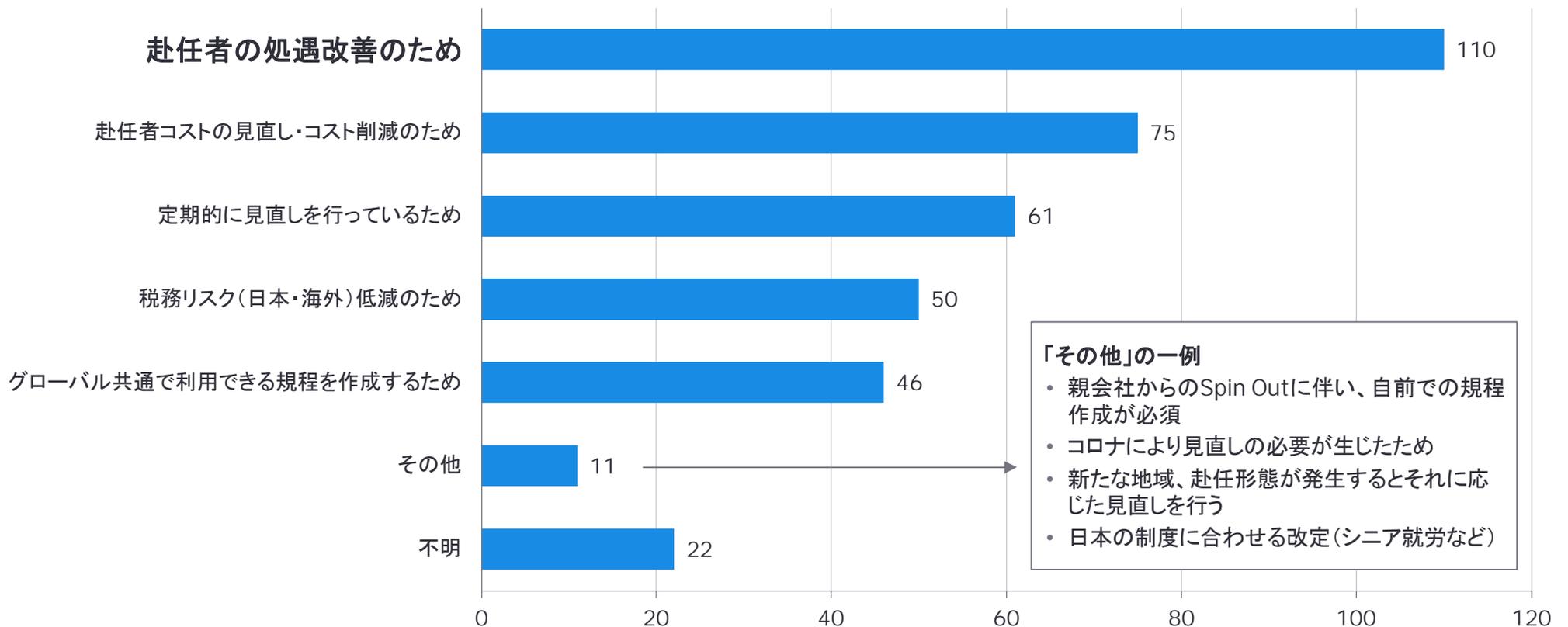
Comment

- 処遇改善が最も多いが、赴任コスト見直し、グローバル共通化、税務リスク低減を目的とするケースも

Q21 海外赴任者規程の見直しや新規作成を実施する理由・目的について教えてください

複数
回答

【回答者:215名】



海外赴任者規程見直し・新規作成時の課題

—世間相場把握に課題ありが4割超、グローバル共通化ノウハウ獲得に課題が約2割

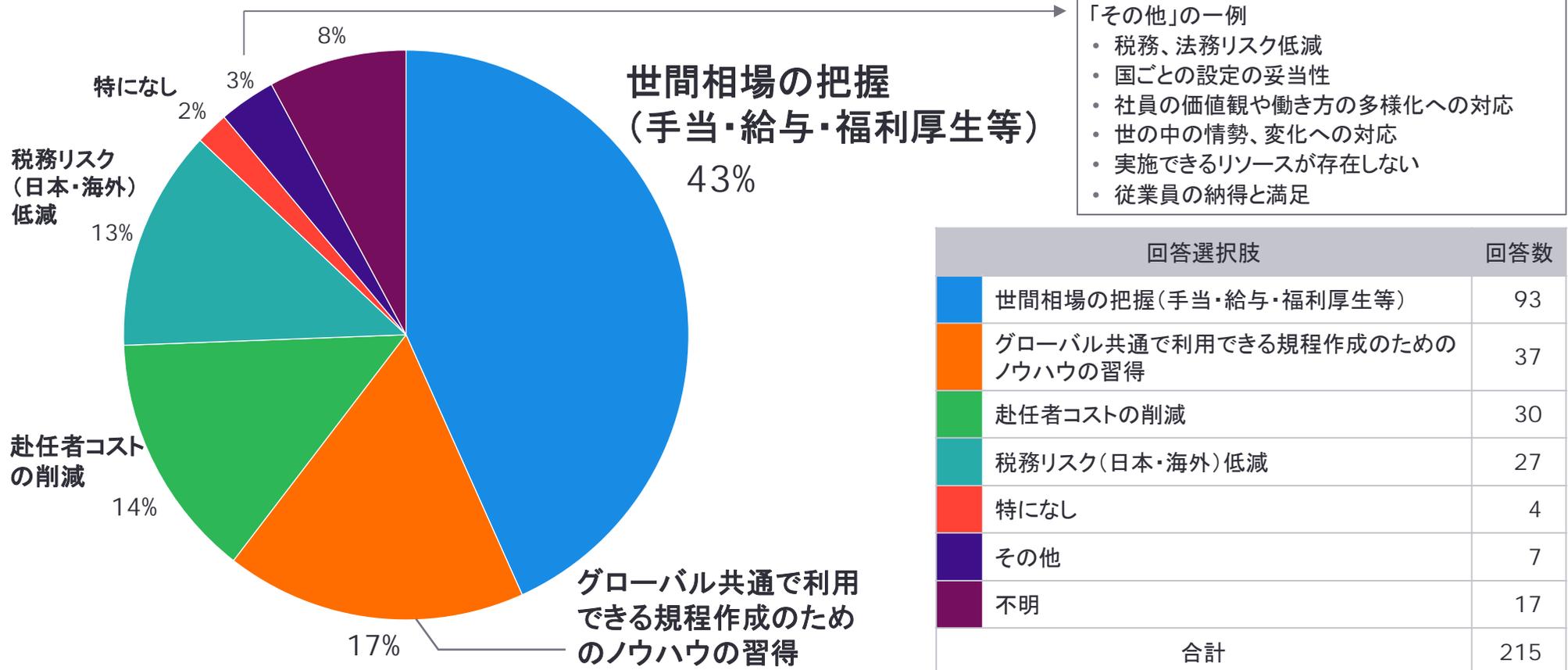


Comment

- 世間相場把握に続き、グローバル共通化規程作成のノウハウ不足、コスト削減、税務リスクの対応に課題感
- リソース、専門知識、他社事例入手の観点から自社対応が難しいことが浮き彫りに

Q22 海外赴任者規程の見直しや新規作成を実施するにあたり、対応が最も難しいと感じる要素を教えてください

単一
回答



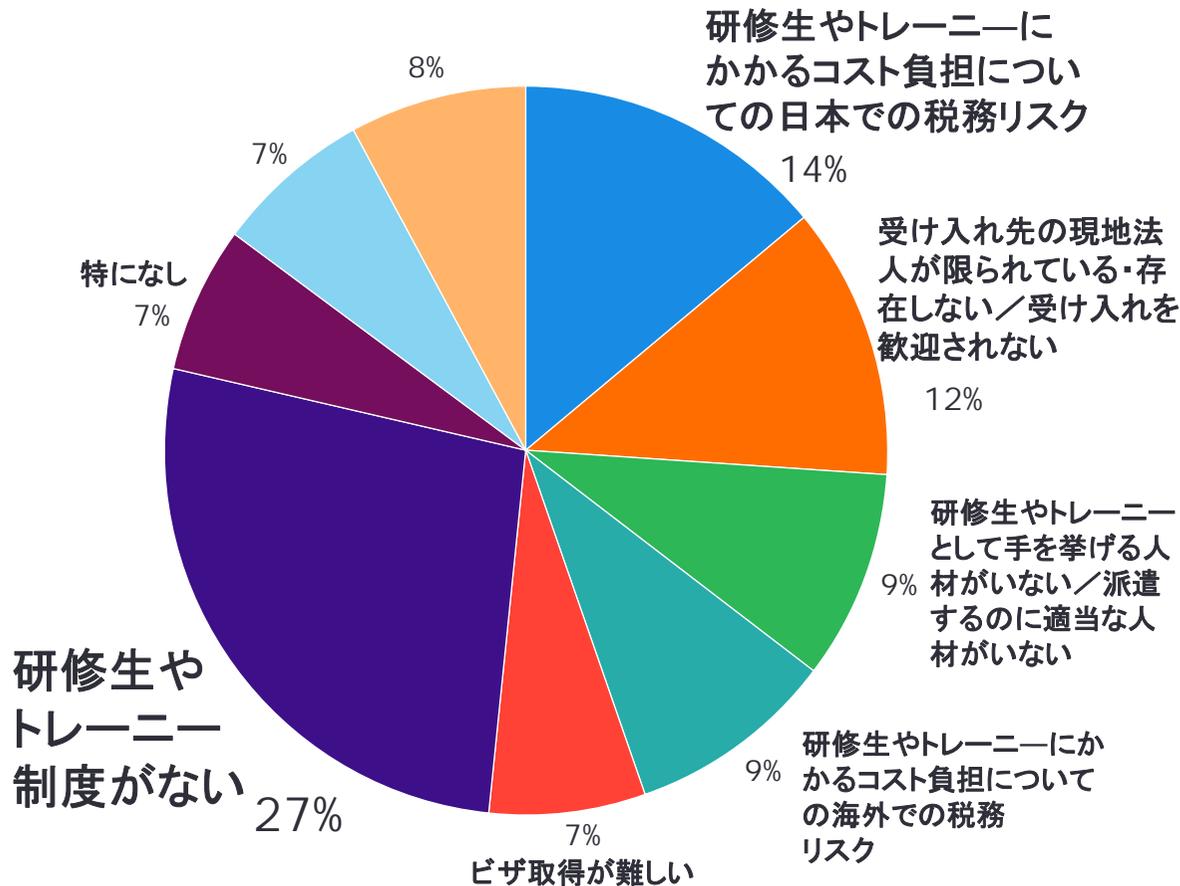
海外研修生やトレーニーの課題 ーコスト負担や税務リスク等課題は多岐にわたる



- ・ 本社および現地でのトレーニーコスト負担による税務リスクが最も大きい、ビザ取得への不安も
- ・ トレーニー制度構築に際しては、日本及び研修先の税務リスクの検討が非常に重要、相談も急増中

Q23 海外研修生やトレーニーとして海外赴任させる場合に最も課題と感じる点を教えてください

単一
回答

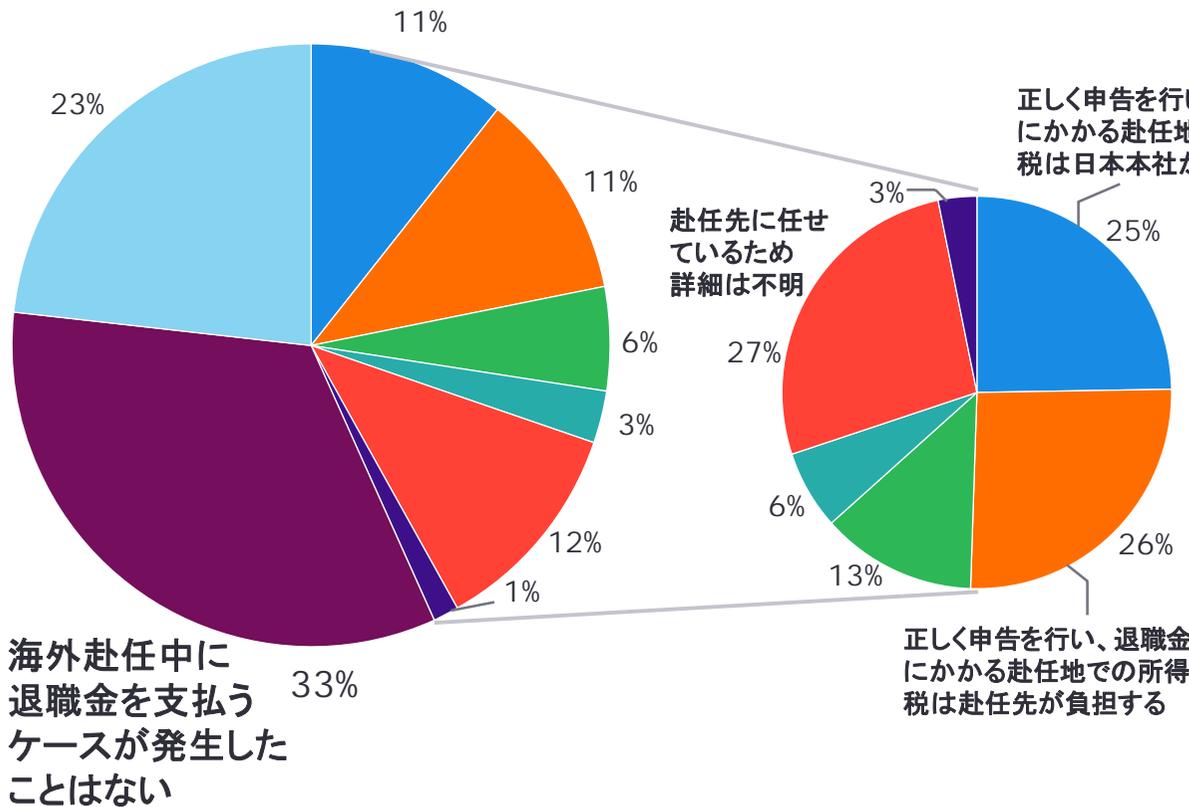


回答選択肢	回答数
研修生やトレーニーにかかるとるコスト負担についての日本での税務リスク	30
受け入れ先の現地法人が限られている・存在しない／受け入れを歓迎されない	26
研修生やトレーニーとして手を挙げる人材がない／派遣するのに適当な人材がない	20
研修生やトレーニーにかかるとるコスト負担についての海外での税務リスク	20
ビザ取得が難しい	15
研修生やトレーニー制度がない	58
特になし	14
その他	15
不明	17
合計	215

海外赴任中の退職金にかかる赴任先国での所得税申告 — 該当ケース無しを除くと、多くの企業が赴任先で正しく申告・納付を実施

Q24-1 海外赴任中の退職に際し、退職金に関する赴任先国での所得税申告について教えてください

単一
回答



回答選択肢	回答数
正しく申告を行い、退職金にかかる赴任先国での所得税は日本本社が負担する	23
正しく申告を行い、退職金にかかる赴任先国での所得税は赴任先が負担する	24
正しく申告を行い、退職金にかかる赴任先国での所得税は赴任者が負担する	12
正しく申告を行い、退職金にかかる赴任先国での所得税は会社が負担するが、本社負担か赴任先負担かは不明	6
赴任先に任せているため詳細は不明	25
赴任地で申告が必要なことを知らなかった	3
海外赴任中に退職金を支払うケースが発生したことはない	72
不明	50
合計	215

Q27 海外赴任者規程や海外研修・トレーニー制度、赴任中の退職金に関して課題があればご記入ください

複数
回答

研修制度

- 新入社員もしくは3年目以内の社員を研修生として送り出すが、ビザ取得の為研修する国が限られている。また、研修生として今後の海外派遣予定者としていたものの、なかなか実現せず退職となるケースが発生している
- 海外研修・トレーニー制度策定時の日本・赴任先での税務リスク
- 海外トレーニー制度を検討中であるが、赴任者との処遇の差をどこまでつけるかが難しいと感じている
- トレーニーの離職率が高い

規程

- 海外赴任規定をグローバルな統一基準にしていく必要がある
- 短期間海外赴任用規程を作成したが積極利用されない
- 海外赴任者規定における給与制度が高い水準であったり合理性に欠ける部分があるため、改定を検討したいものの、ノーロスノーゲイン・妥当性を確保するための考え方・設計が難しい

赴任中の退職

- 赴任中に日本で定年退職して再雇用契約を締結する場合、特別な配慮が必要になる
- 退職金について、赴任国によって課税となる場合があり、対応が一律ではなく苦慮する
- 退職金制度をローカル人材に適用する場合、期待できる効果は得られるか

税務

- 費用対効果、税制リスクをどのように考えるか、確固たる指針があるわけではないこと

海外短期出向者・長期出張者（現地納税の取扱い）

－発生したケースにおいては「現地法人が立替払い、最終負担者は日本本社」が最多

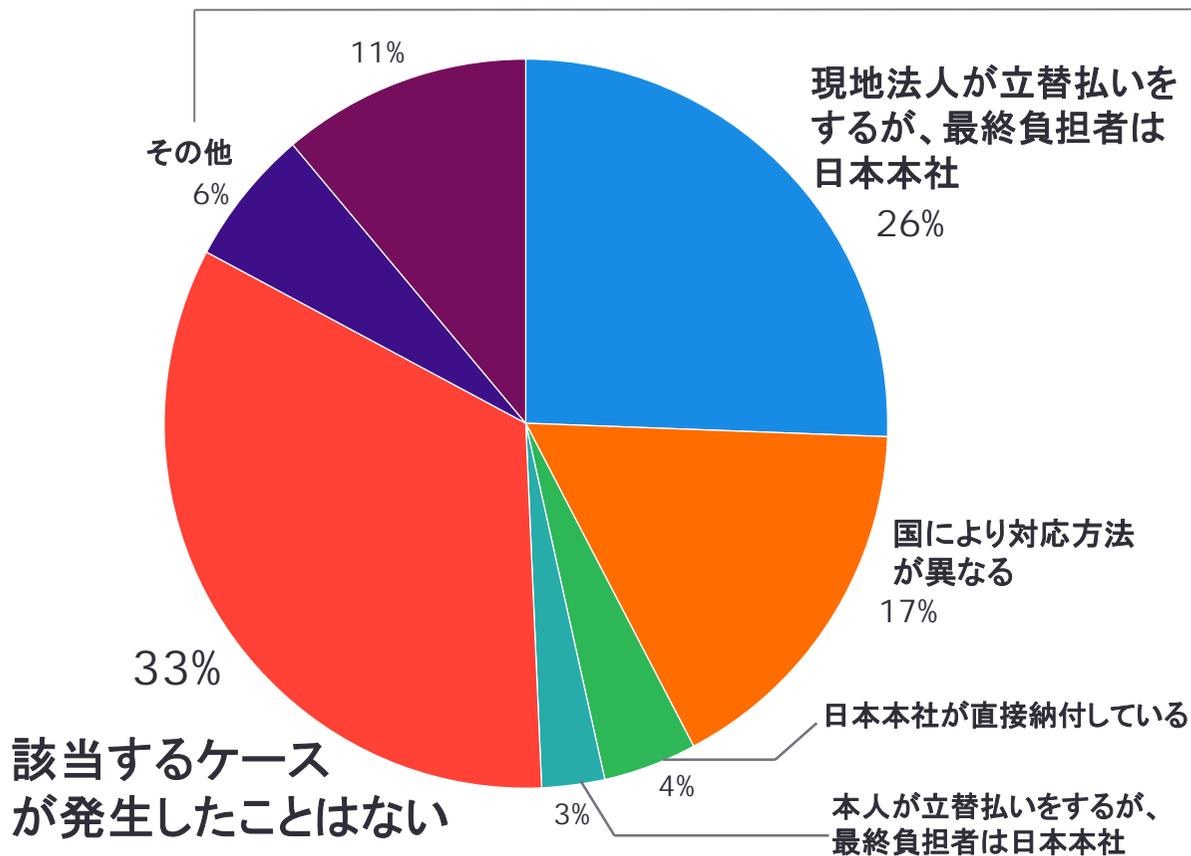


Comment

- 短期滞在者免税の日数計算方法のミス、PEに該当する場合は免税が適用されない等、基本的事項の理解が漏れており、申告漏れが生じるケースも少なくない

Q29 海外短期出向者・長期出張者に対して、現地で納税義務が生じた際の納税額の取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
現地法人が立替払いをするが、最終負担者は日本本社	55
国により対応方法が異なる	36
日本本社が直接納付している	9
本人が立替払いをするが、最終負担者は日本本社	6
該当するケースが発生したことはない	72
その他	13
不明	24
合計	215

日本・現地二重課税発生時の対応

－日本で確定申告を行い、外国税額控除適用とすることで回避する企業が全体の3割強

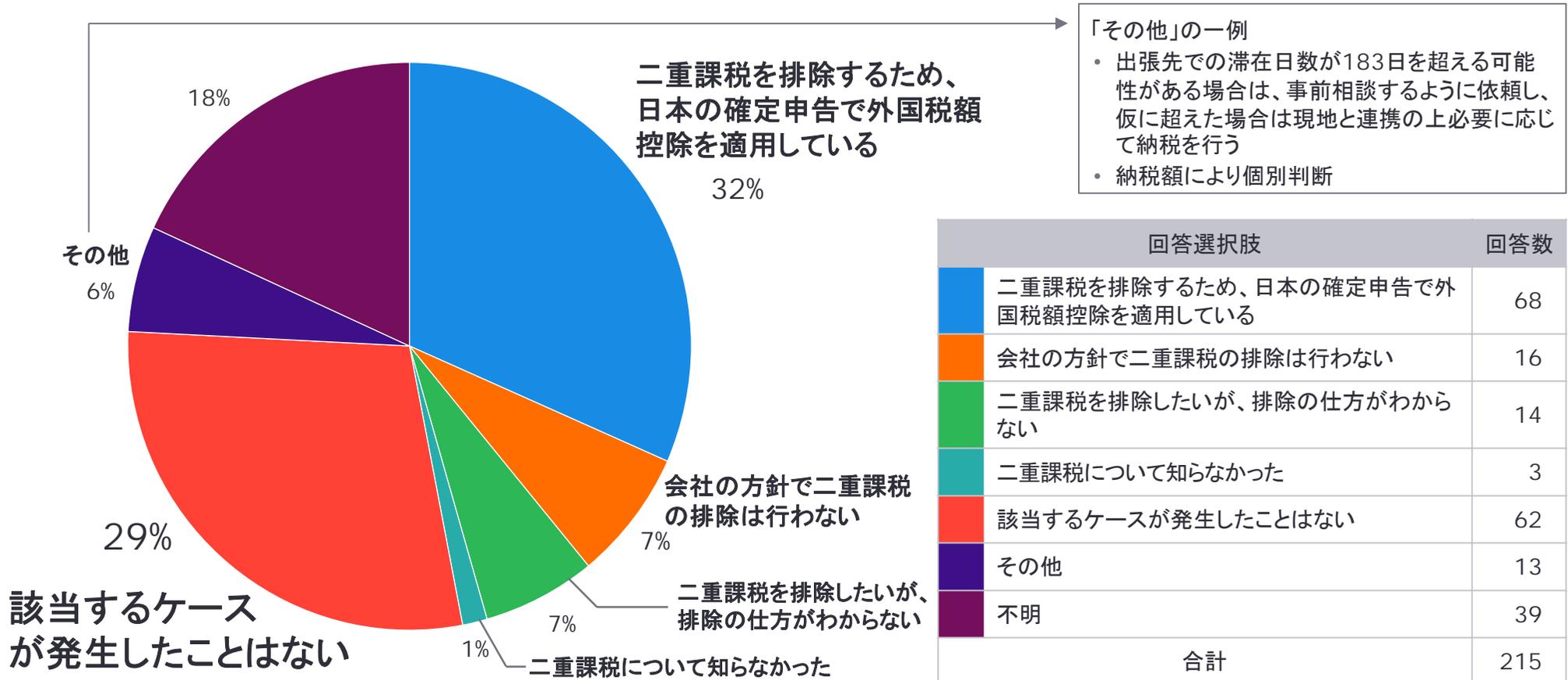


Comment

- 二重課税の排除には、外国税額控除の適用が有効だが、納税額とのバランスを見て判断することも重要

Q30 現地で納税義務が生じることにより、日本と現地での二重課税が発生した場合の対応方法を教えてください

単一
回答



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。

© 2022 Ernst & Young Tax Co.
2022 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12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28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28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。