



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4回 帯同する子の教育・帯同家族の就労・赴任前支度金～

(概要版)

EY税理士法人・EY行政書士法人

2022年11月

EY

Building a better
working world

第4回EYモビリティサーベイ

目的	海外赴任者に対する処遇の実態調査・分析
テーマ	帯同する子の教育、帯同家族の就労、赴任前支度金
実施期間	2022年9月8日(木)～2022年10月14日(金)
回答者数	250名(有効回答数*:230) *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4回EYモビリティサーベイのテーマは、帯同する子の教育、帯同家族の就労、赴任前支度金を取り上げました。

これは2021年より実施の第1～3回EYモビリティサーベイにおいて、多くの回答者さまから今後取り上げてほしい、関心があるというご意見をいただいた分野でもあります。

帯同する子の通学先設定、教育費補助額、帯同家族の就労に関する対応、赴任前支度金の金額等、各社の最新動向をご覧いただくことができます。(帯同する子の教育費、赴任前支度金、赴任先到着後に支給する手当の金額の平均値、中央値は本資料でご紹介していますが、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および最新レポートの提供を定期的の実施いたします。

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. 帯同する子の教育

- 2 子の帯同の推奨 8
- 本人の希望に任せる企業が8割、帯同を推奨も12%
- 3 就学前の教育費用支給 9
- 全額・一部含めて何らかの形で支給が9割
- 4 基準校設定（幼稚園・保育園）
- 5 基準校設定時の参考要素（幼稚園・保育園） 10
- 外部機関の学校情報を参考としている割合が最も高い
- 6 幼稚園・保育園費用の支給開始時期
- 7 幼稚園費用の具体的支給額（授業に使用する言語：日本語 / 日本語以外）
- 8 日本人学校のない地域での学校費用 11
- 全額・一部含めて何らかの形で支給が84%
- 9 日本人学校のない地域での基準校設定 12
- 設定 / 未設定がそれぞれ約4割
- 10 日本人学校のない地域での基準校設定時の参考要素 13
- 現地責任者からの情報を参考としている割合が最も高い
- 11 学校費用の支給範囲
- 12 日本人学校のない地域での授業料の具体的支給額
- 13 高校に通学する場合の学校費用
- 14 高校費用の具体的支給額
- 15 教育費用の最終負担者
- 16 会社支給教育費用の現地申告状況 14
- 「申告が必要な国や地域では必ず申告」が59%

2. 帯同家族の就労

- 17 帯同家族の現地就労の容認状況 16
- 「消極的に認めている」が60%
- 18 現地就労のサポート範囲
- 19 帯同家族の現地所得税申告のサポート範囲
- 20 帯同家族が現地就労する場合の赴任者の処遇変更
- 21 現地就労を認めていない理由 17
- 回答者の9割以上が「家族ビザで入国しているため就労を認めていない」
- 22 帯同家族の現地就労についての課題 18
- 約45%が「就労状況を把握しきれしていない」と回答
- ## 3. 赴任前支度金
- 23 赴任前支度金の支給状況 20
- 96%が「支給している」と回答
- 24 赴任前支度金の支給時期 21
- 赴任前に支給が7割超
- 25 赴任前支度金の算出方法
- 26 赴任前支度金の具体的支給額
- 27 赴任前支度金を日本で課税対象としているか
- 28 赴任前支度金で賄う範囲
- 29 赴任先到着後に支給する手当 22
- 「赴任前支度金のほかに支給している」が23%
- 30 赴任先到着後に支給する手当の具体的支給額

1-1

ご回答者の属性 —所属部署／役職

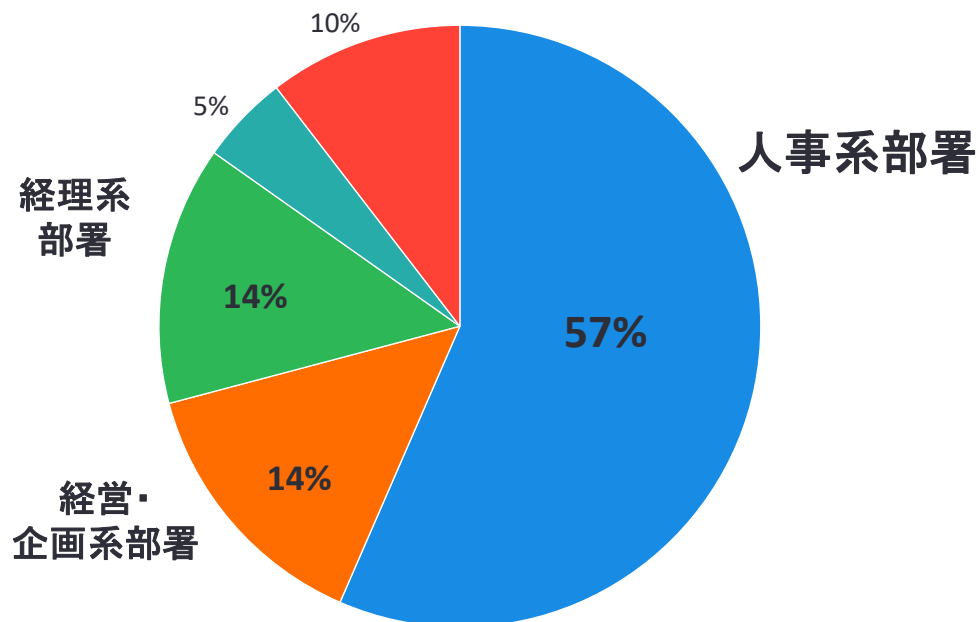


Comment

- 第1～3回と同様、多くの皆さまにご回答いただきました
- 回答者さまには解説セミナーを実施させていただきます

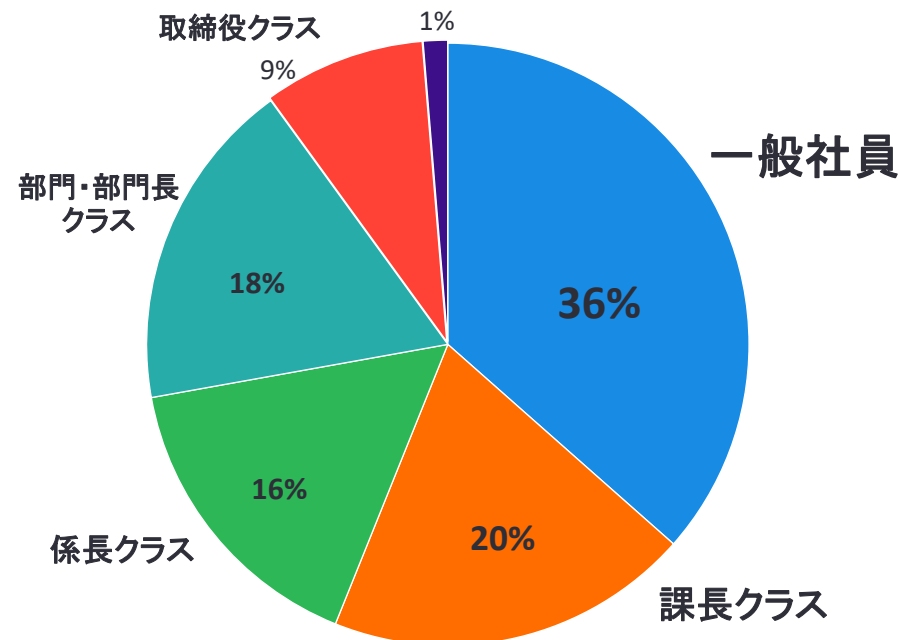
Q1 あなたの所属部署を以下からご選択ください

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



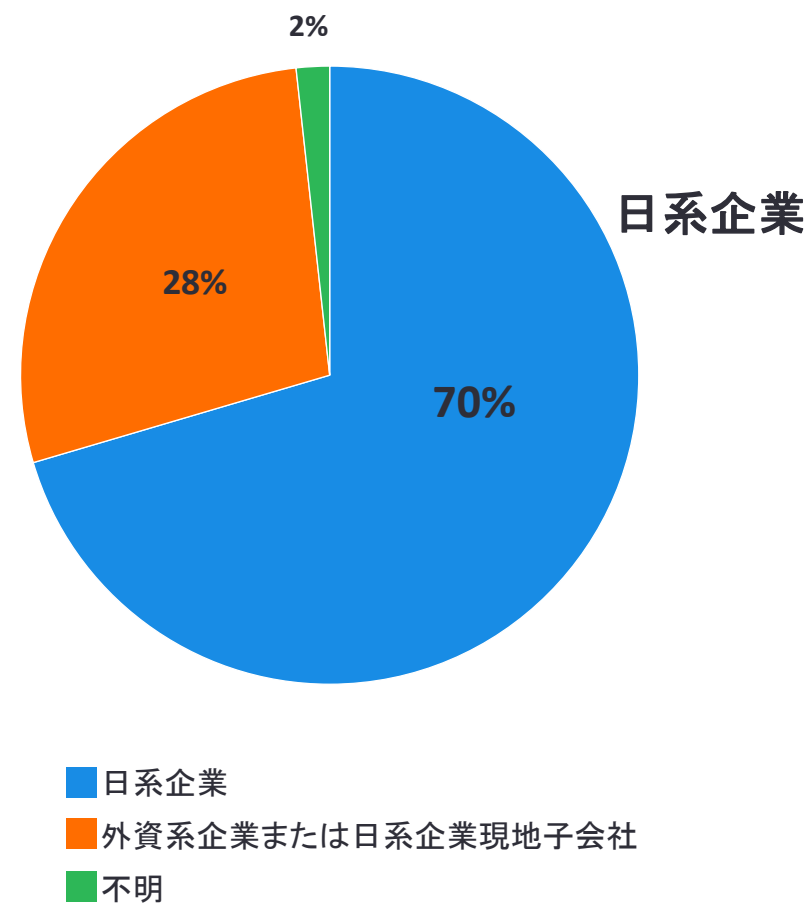
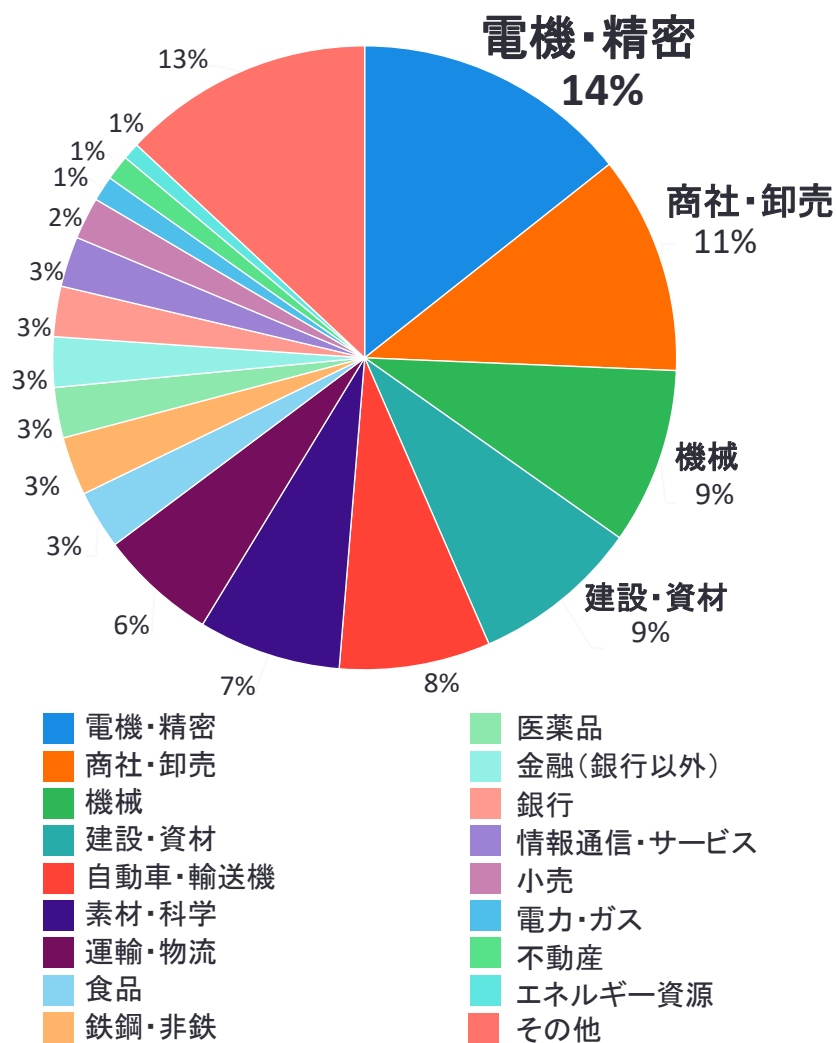
1-2

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

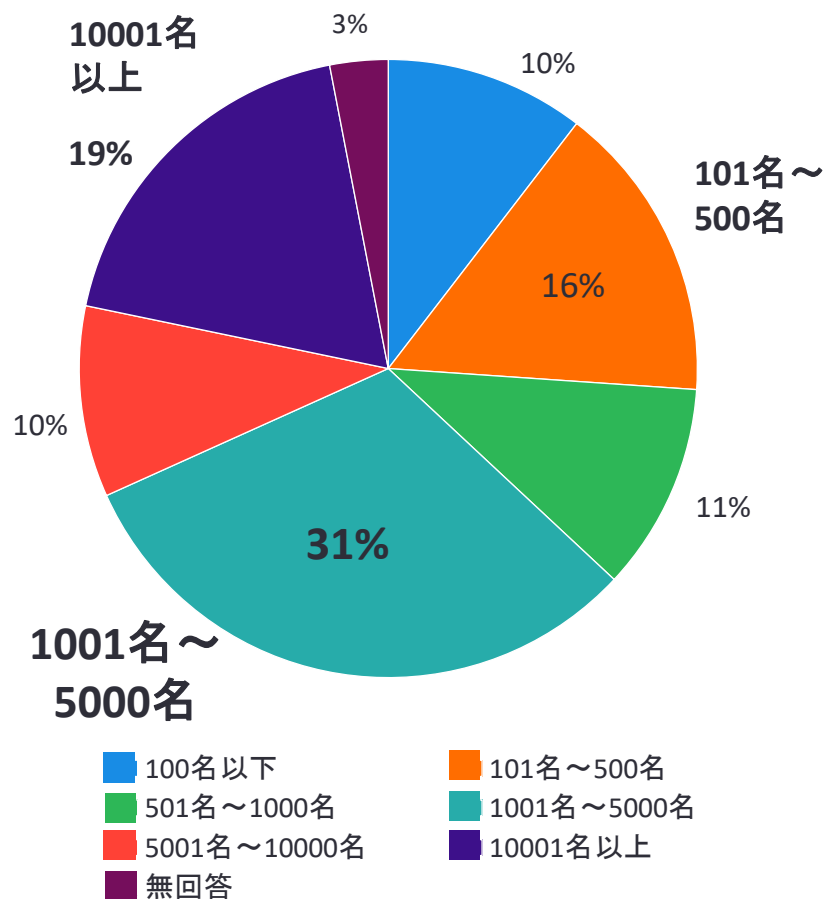


1-3

ご回答者の属性
 -従業員数／海外赴任者数

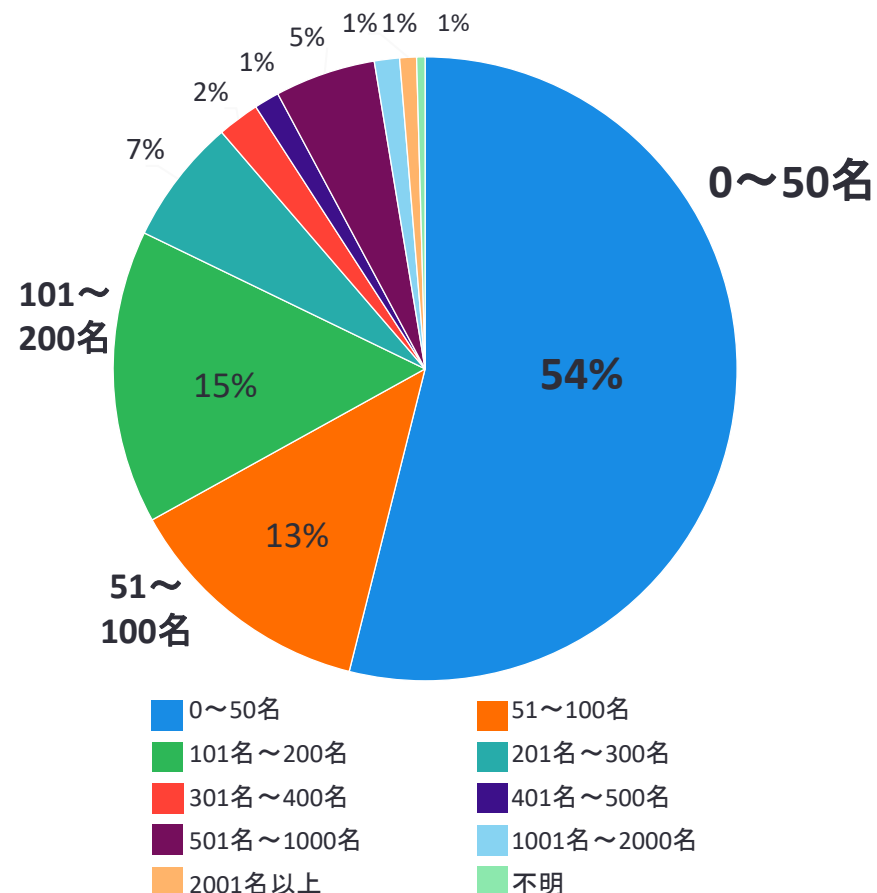
Q6 あなたの会社の従業員数を
 以下からご選択ください

単一
 回答



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





1. 帯同する子の教育

子の帯同の推奨 —本人の希望に任せる企業が8割、帯同を推奨も12%

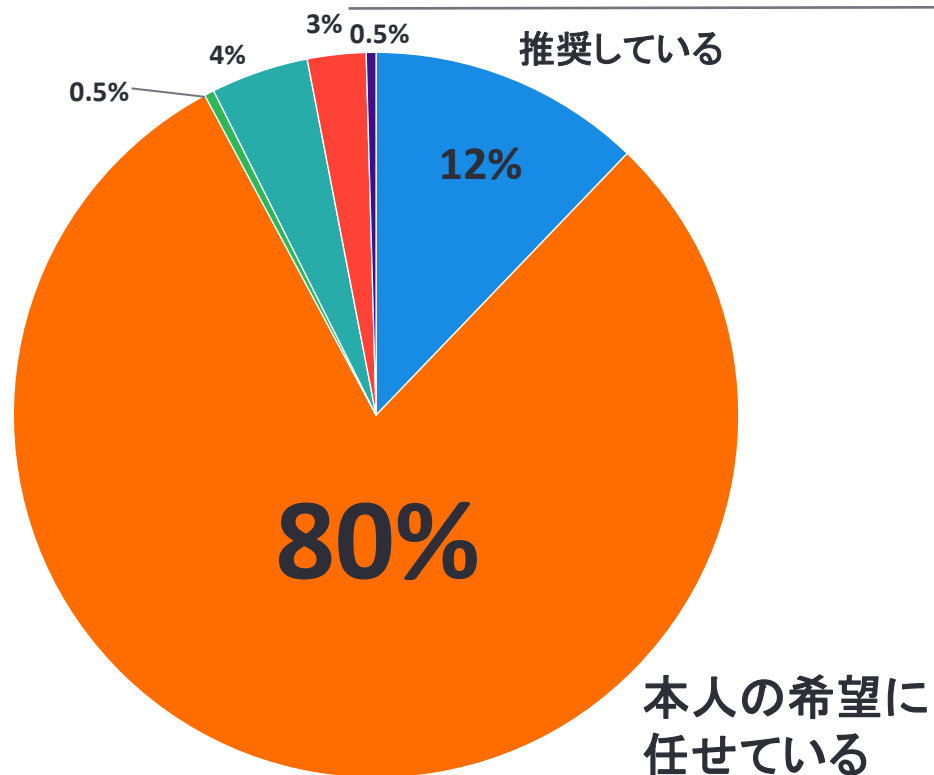


Comment

- 「制限している(全地域・一部地域)」は5%未満と多数の会社が帯同を認めている
- ハードシッの高い地域や危険地域では安全上・教育上の理由で制限をかけるケースもあり

Q10 海外赴任者の子の帯同を推奨していますか？

単一
回答



「その他」の一例

- 基本は本人希望によるが一部危険地で不可としている地域あり
- 1年以内は単身、1年超は帯同を認める
- 希望があれば相談

回答選択肢		回答数
推奨している		28
本人の希望に任せている		184
制限している(全地域)		1
制限している(一部地域)		10
その他		6
不明		1
合計		230

就学前の教育費用支給 —全額・一部含めて何らかの形で支給が9割

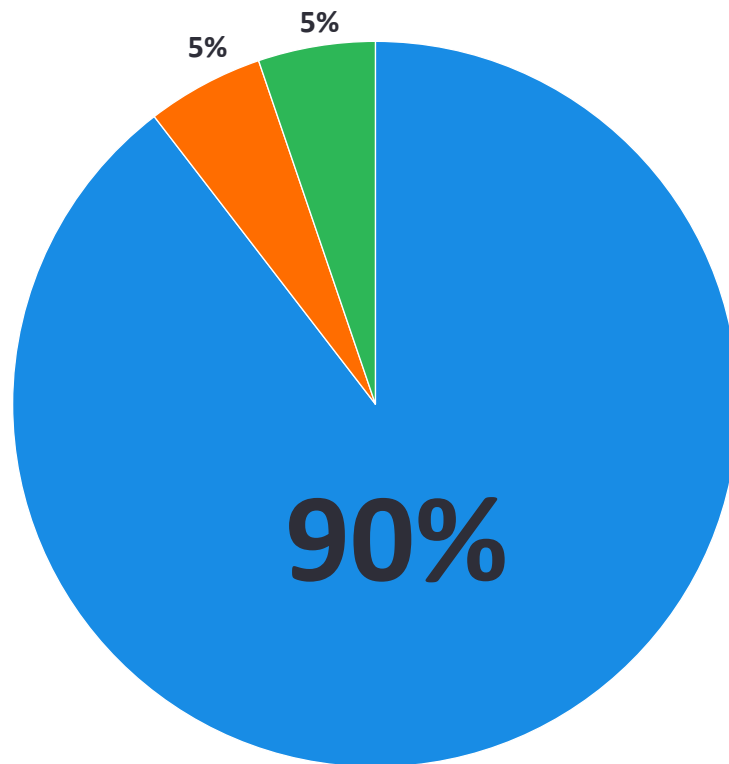


Comment

- 「支給していない」は5%と少数派
- 就学前教育が一般化しており、多くの企業が幼稚園・保育園等の費用を教育費として支給していることが分かる

Q11 帯同する子の幼稚園(保育園)費用は支給していますか？

単一
回答



全額・一部含めて
何らかの形で支給している

回答選択肢	回答数
全額・一部含めて何らかの形で支給している	206
支給していない	12
不明	12
合計	230

基準校設定時の参考要素(幼稚園・保育園) —外部機関の学校情報を参考としている割合が最も高い



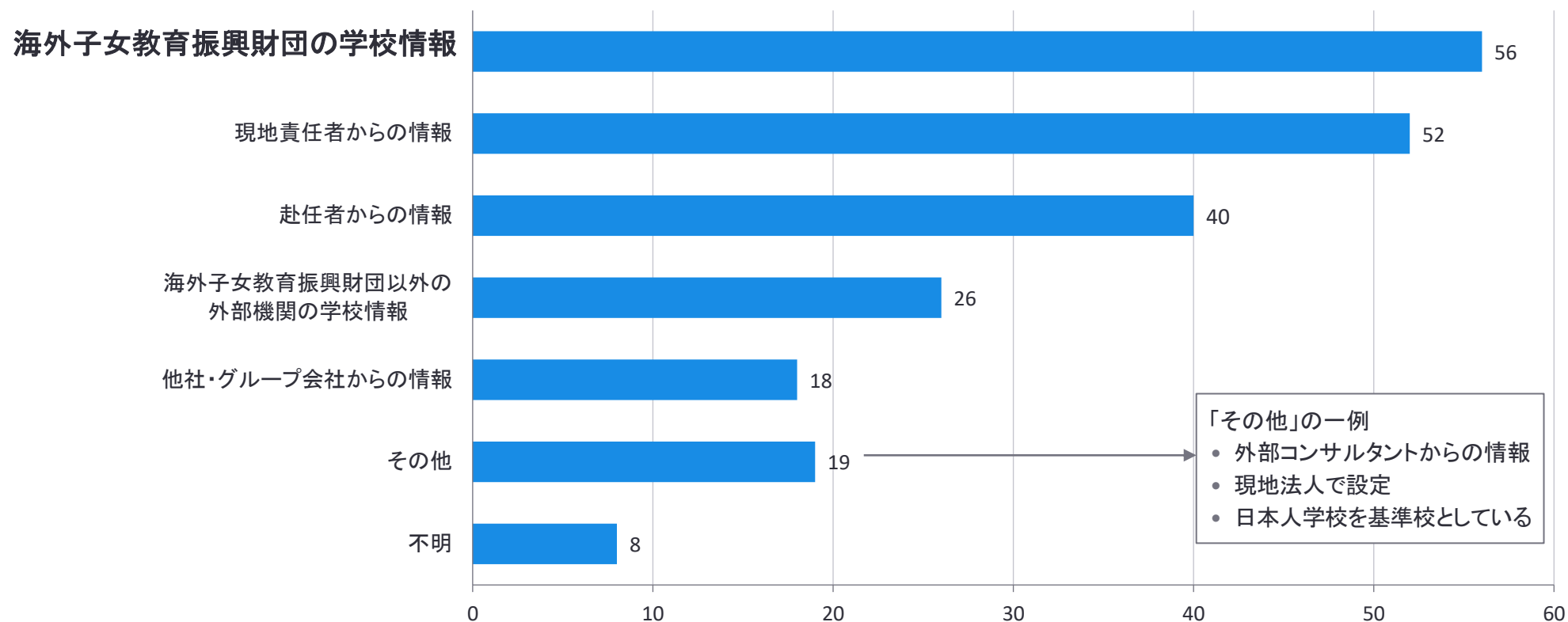
Comment

- 約半数が「海外子女教育振興財団の学校情報」を参考としている
- 「現地責任者からの情報」「赴任者からの情報」を参考としている企業も多い
- 「その他」としては、日本人学校を基準としているという回答が複数あり

Q11-2 基準校の設定で参考としている要素を教えてください。該当するものを全てお選びください(複数回答可)
(回答者:Q11-1で「全拠点で設定している」「一部拠点で設定している」と回答した方)

複数回答

【回答者:118名】



日本人学校のない地域での学校費用 —全額・一部含めて何らかの形で支給が84%

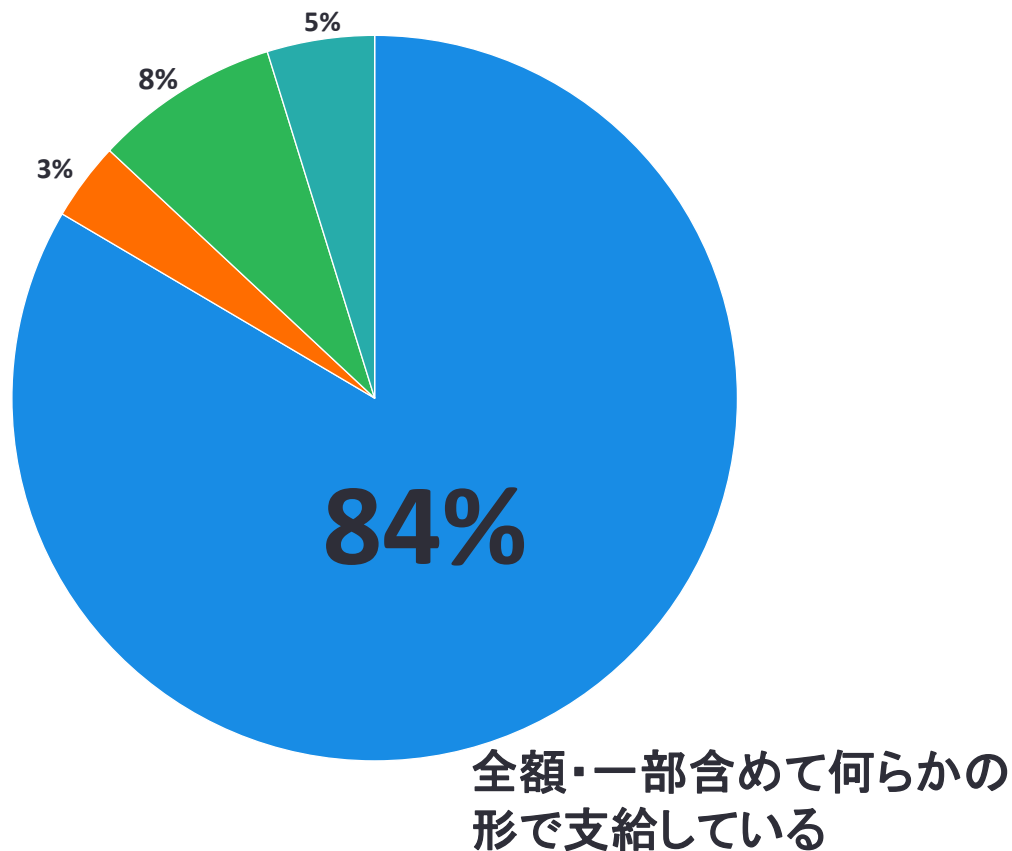


Comment

- 「支給していない」は3%と少数派
- 日本人学校が存在する地域は限定されている。そのため日本人学校のない地域についても義務教育費用は支給とする企業が多い

Q12 帯同する子が、日本人学校のない地域で小中学校に通学する場合、学校費用は支給していますか？

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支給している	192
支給していない	8
日本人学校のない地域への赴任はない	19
不明	11
合計	230

日本人学校のない地域での基準校*設定 —設定／未設定がそれぞれ約4割

*基準校の定義: 会社がその地域での通学に適していると定めた学校

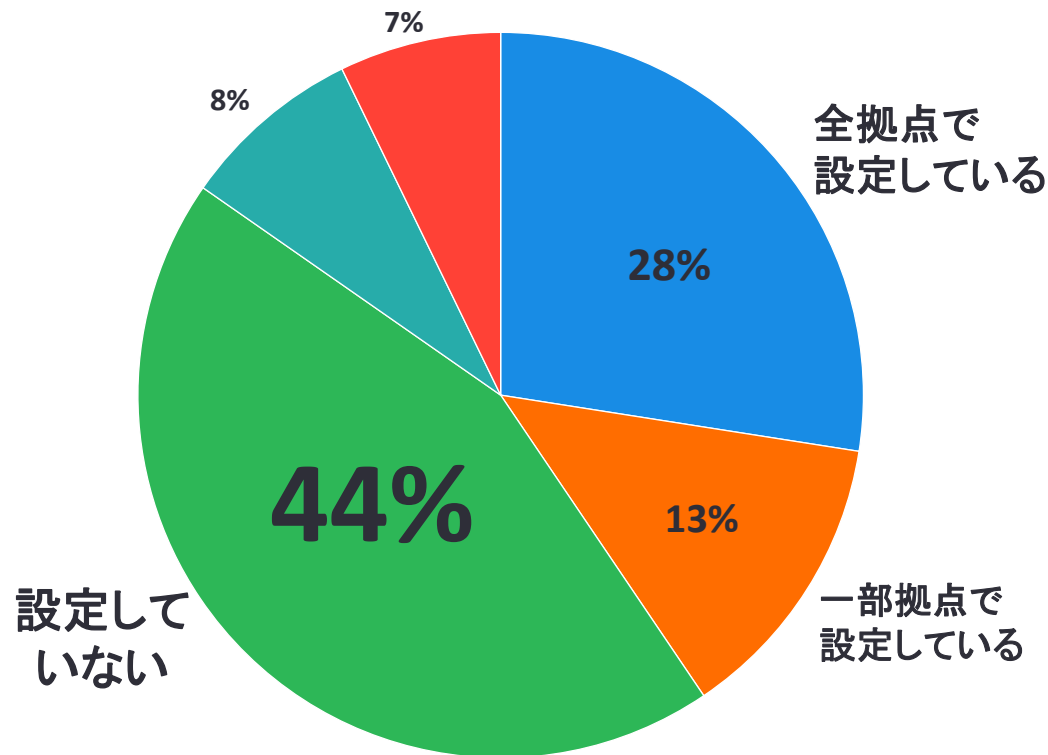


Comment

- 「全拠点・一部拠点で設定している」が合わせて41%、「設定していない」が44%と回答が二分される結果に
- 現地校・インターナショナルスクール等、通学先の選択肢が複数ある場合は基準校を設定することで会社負担の教育費用を調整できる場合もある

Q12-1 帯同する子が日本人学校のない地域で小中学校に通学する場合の「基準校」を設定していますか？
(回答者: Q12で「支給していない」以外と回答した方)

単一
回答



回答選択肢	回答数
全拠点で設定している	61
一部拠点で設定している	29
設定していない	98
日本人学校のない地域への赴任はない	18
不明	16
合計	222

日本人学校のない地域での基準校設定時の参考要素 －現地責任者からの情報を参考としている割合が最も高い



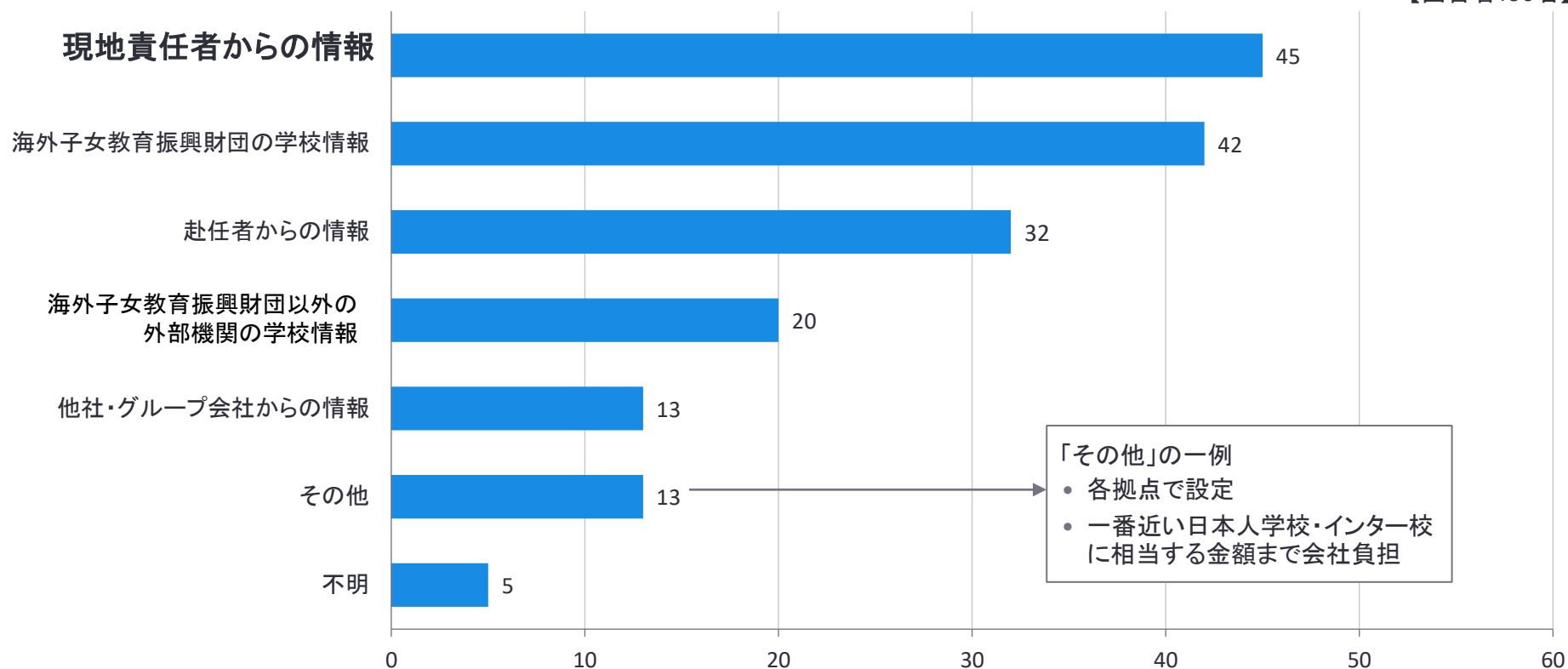
Comment

- 日本人学校以外の場合、現地の学校情報は現地事情に詳しい人から入手するのが手っ取り早いため、現地責任者や赴任者からの情報を参考としている割合が高いと推測される
- 基準校設定が恣意的にならないよう、外部機関の情報も参考にする等の工夫が必要

Q12-2 基準校の設定で参考としている要素を教えてください。該当するものを全てお選びください(複数回答可)
(回答者: Q12-1で「全拠点で設定している」「一部拠点で設定している」と回答した方)

複数
回答

【回答者: 90名】



会社支給教育費用の現地申告状況 —「申告が必要な国や地域では必ず申告」が59%

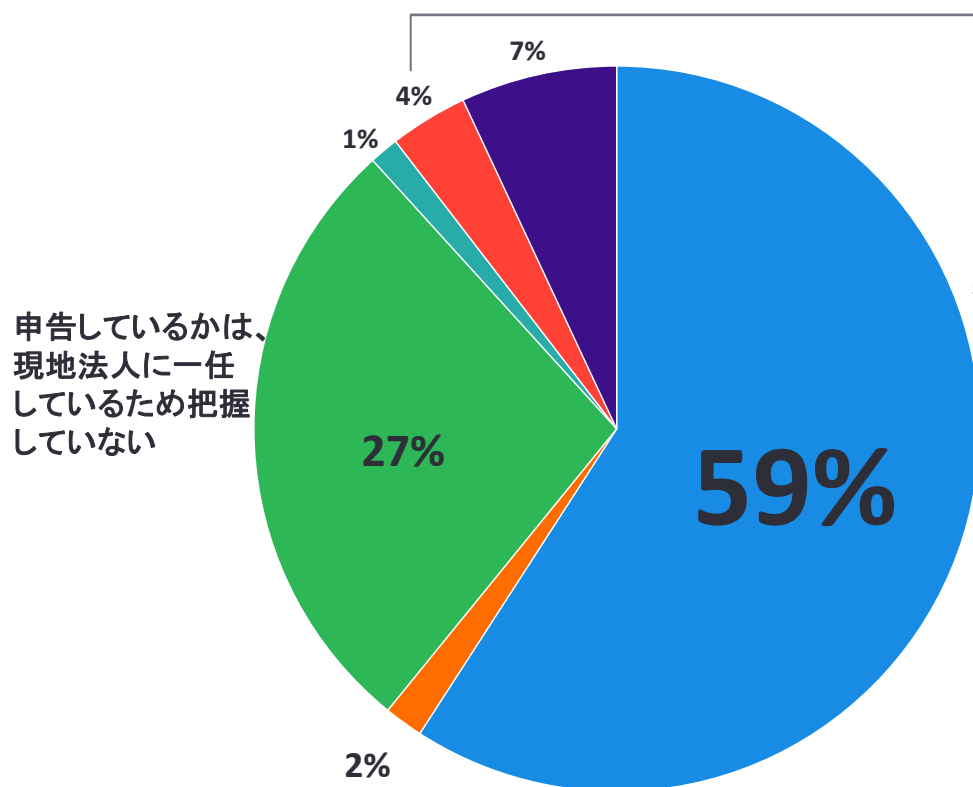


Comment

- 「現地法人に一任しているため日本本社が把握していない」も27%と一定数存在
- 現地法人に一任している場合、申告漏れが発生するリスクがある。日本本社で一元管理・申告状況を把握することがリスク回避につながる

Q15 会社が支給した帯同する子に関する教育費用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



「その他」の一例

- 赴任国の会計事務所の指導に従い申告
- 該当者がいないので規定がない



2. 帯同家族の就労

帯同家族の現地就労の容認状況 —「消極的に認めている」が60%

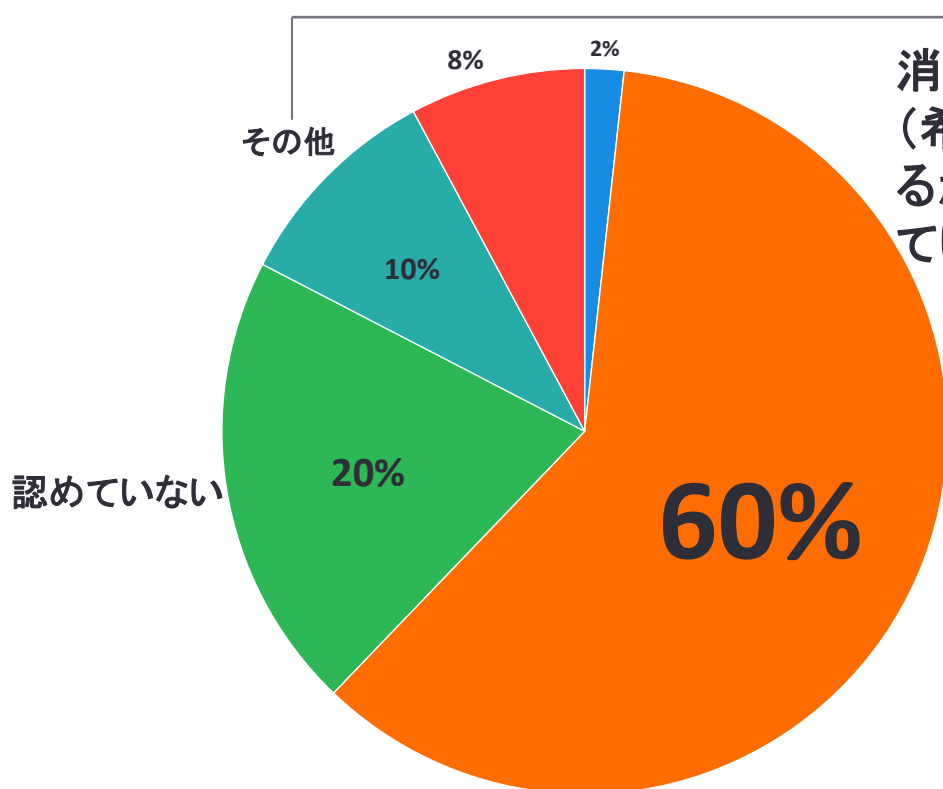


Comment

- 「積極的に認めている」は2%と少数派
- 事例が少なく規定化されていないという意見も多数
- 現地就労を望む帯同家族は増加傾向であり、就労を認める場合、ビザ、現地税務や帯同家族に支給する手当の支給を継続するか、等さまざまな角度からの検討が必要

Q16 帯同家族が現地で就労することを認めていますか？

単一
回答



消極的に認めている
(希望があれば認めるが、サポートは行っていない)

「その他」の一例

- 基本認めていないが、扶養範囲内であれば許可
- 就労についての記載はなく、どちらでもない
- 帯同家族がグループ社員であれば積極的に認める。他社社員の場合も就労支援のカウンセリングは行う

回答選択肢	回答数
積極的に認めている(就労ビザの取得など、現地就労のサポートを行っている)	4
消極的に認めている(希望があれば認めるが、サポートは行っていない)	139
認めていない	47
その他	22
不明	18
合計	230

現地就労を認めていない理由

－回答者の9割以上が「家族ビザで入国しているため就労を認めていない」



Comment

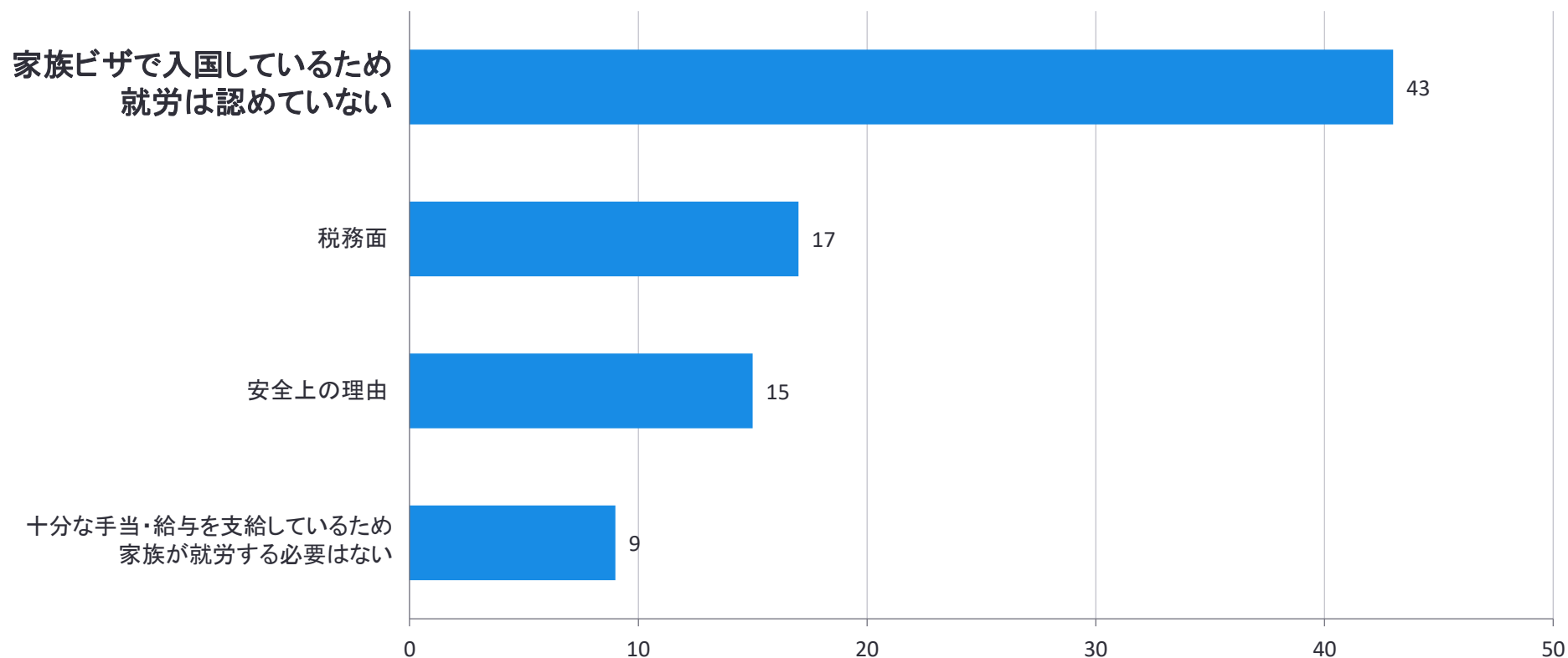
- 帯同家族は通常、家族ビザのステータスで渡航するため、ビザの切り替えを念頭に置いていないケースが多い
- 各国の物価高や円安の影響で帯同家族が現地就労を希望するケースが今後増加すると見込まれる。今のうちから対応方法を考慮する必要あり

Q16-4 帯同家族の就労を認めていない理由を教えてください(複数回答可)

(回答者:Q16で「認めていない」と回答した方)

複数
回答

【回答者:47名】



帯同家族の現地就労についての課題 —約45%が「就労状況を把握しきれていない」と回答

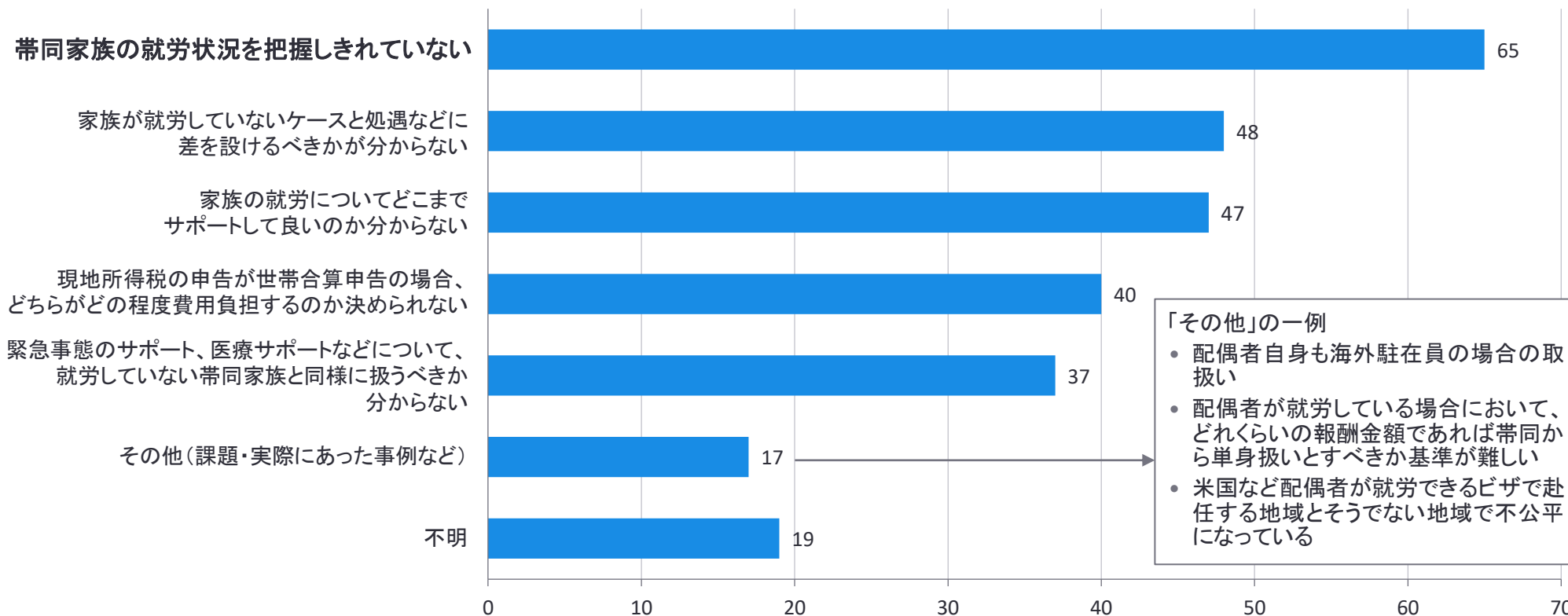


- 帯同家族の就労は最近になり発生ケースが増えてきており、過去事例が少なく対応に迷う企業が多い
- 就労状況を把握していないと、緊急時に連絡がつかない、所得税納税漏れなど思わぬトラブルに発展するケースもある
- 規定や出向通知書であらかじめ帯同家族の就労時の取扱いを定めておくことがトラブル回避につながる

Q16-5 帯同家族の就労について課題を教えてください(複数回答可)
(回答者:Q16で「積極的に認めている」「消極的に認めている」と回答した方)

複数
回答

【回答者:143名】





3. 赴任前支度金

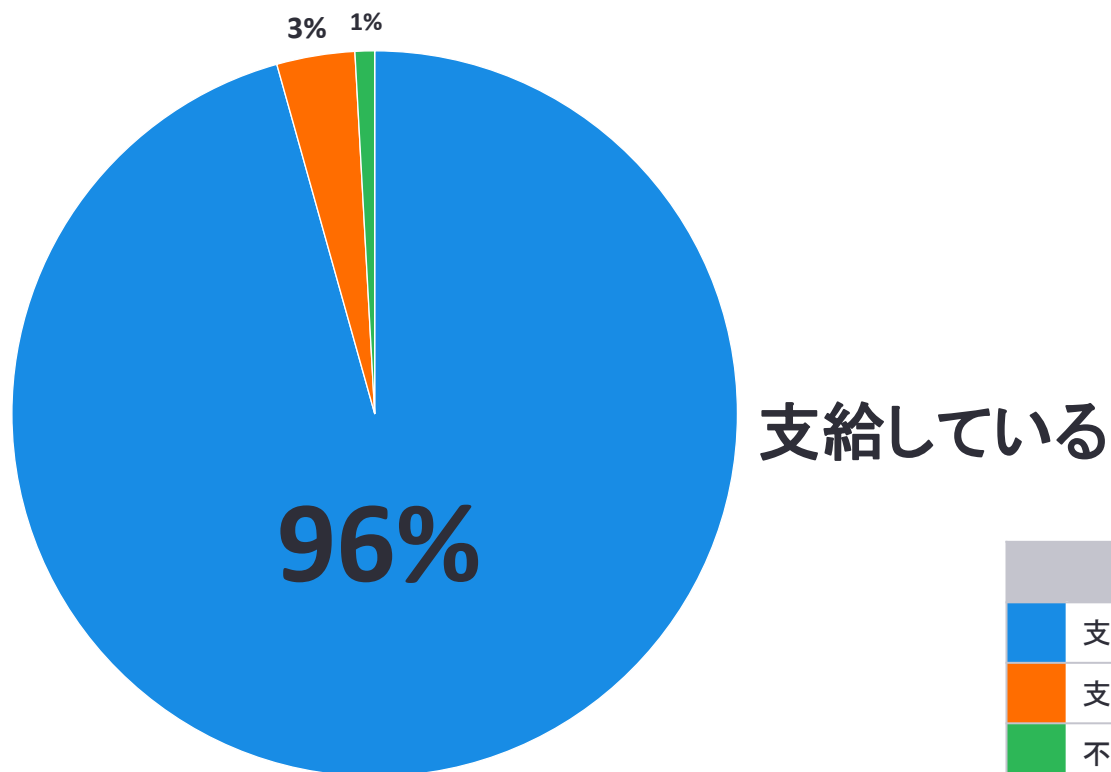
赴任前支度金の支給状況 —96%が「支給している」と回答



Comment

- 不支給企業は3%と少数派

Q17 赴任前支度金は支給していますか？

単一
回答

赴任前支度金の支給時期 —赴任前に支給が7割超

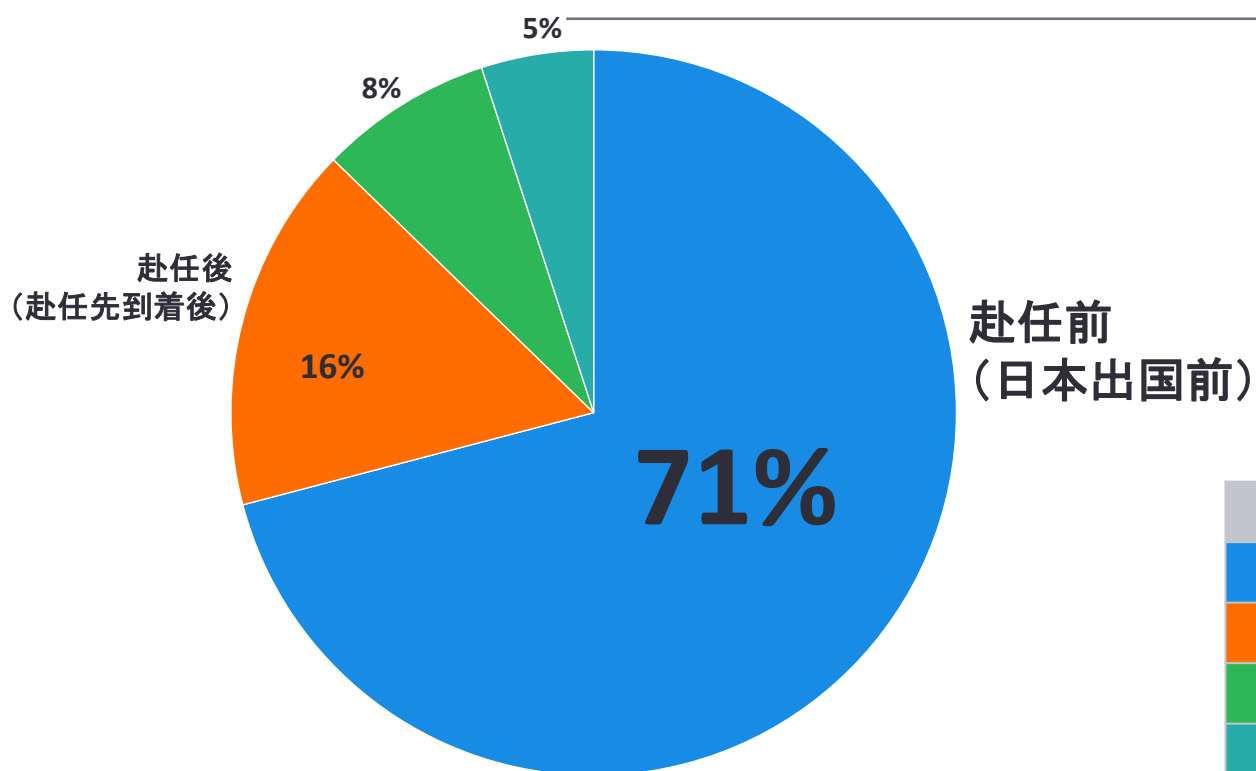


Comment

- 赴任準備にはさまざまな費用がかかるため、赴任前に支度金を支給することが一般化している
- 赴任先到着後に支給するケースも16%。赴任先での生活設営資金として支給するケースもある

Q17-1 赴任前支度金の支給時期を教えてください
(回答者:Q17で「支給している」と回答した方)

単一
回答



「その他」の一例

- 支給のタイミングは本人の希望に応じて決定する
- 赴任支度金の制度はあるが、赴任前に支給することはなく、赴任後に赴任先において支給される。(そのため日本での課税所得とはならず、赴任先での所得として取り扱う)
- 赴任までの期間による

回答選択肢	回答数
赴任前(日本出国前)	156
赴任後(赴任先到着後)	36
赴任前・赴任後にそれぞれ支給	17
その他	11
合計	220

赴任先到着後に支給する手当 —「赴任前支度金のほかに支給している」が23%

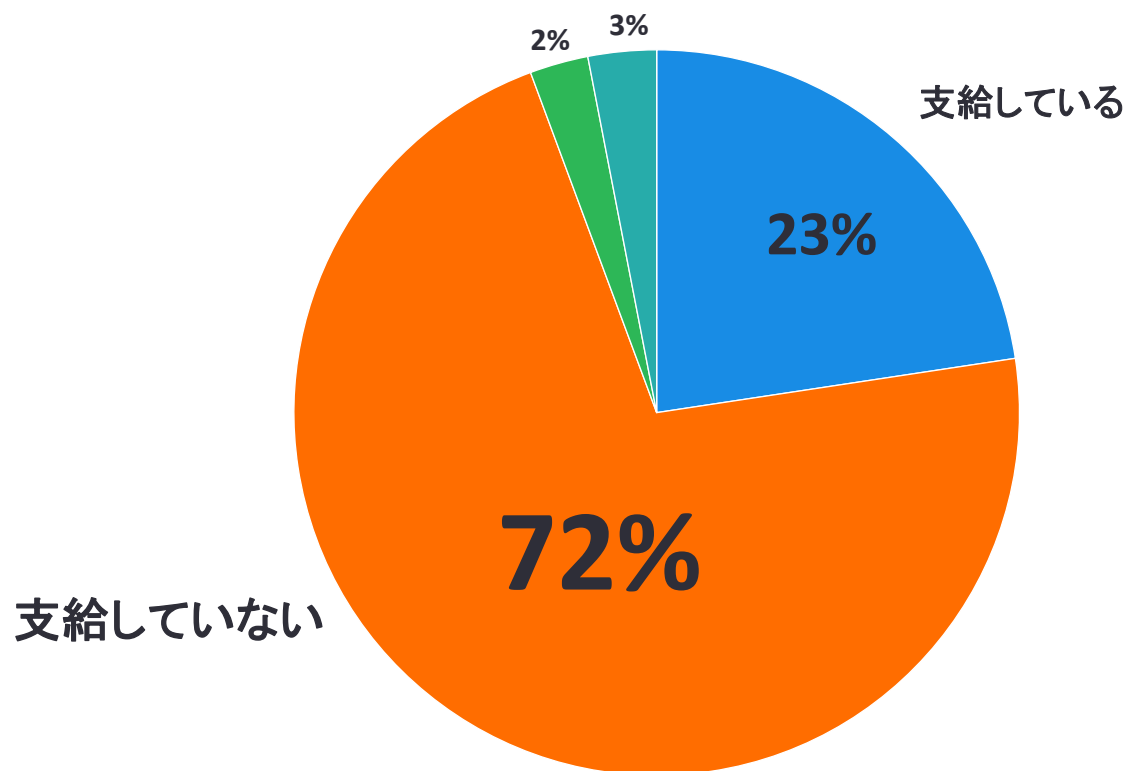


Comment

- 「支給していない」が72%と多数派
- 赴任後にかかる家具購入費用などは手当ではなく実費支給、リース費用を会社負担とする場合も多い

Q18 赴任前支度金のほかに、赴任先に到着後に同種の手当は支給していますか？（着後手当など、名称は問いません）

単一
回答



回答選択肢	回答数
支給している	52
支給していない	165
赴任先に任せている(赴任先により支給するケース、しないケースあり)	6
不明	7
合計	230

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。

© 2022 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

弊法人は、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、2022年10月14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、弊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、本報告書提出日時点(2022年11月21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。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、2022年11月21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、弊法人から最終版として貴社に提示された本報告書以外の報告書に依拠できないことにつきご留意下さい。

本報告書は、貴社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。