

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7回 海外赴任者の税務(コスト負担／税・社保の管理体制／みなし税／税務ブリーフィング／夫婦合算申告／個人的収入に対する課税／退職金課税)～ (概要版)

EY税理士法人

2024年12月

EY

Building a better
working world

第7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	海外赴任者の税務(コスト負担／税・社保の管理体制／みなし税／税務ブリーフィング／夫婦合算申告／個人的収入に対する課税／退職金課税)
実施期間	2024年9月4日(水)～10月18日(金)
回答者数	240名(有効回答数*: 221) * 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7回EYモビリティサーベイでは、海外赴任者の税務にフォーカスし取り上げました。

コスト負担、税・社会保険の管理体制といった従来型の課題にとどまらず、夫婦合算申告、個人的収入に対する課税、退職金課税といったより具体的なテーマも取り上げました。

雇用の流動化、家族形態の多様化、個人の投資環境の変化など、海外赴任者を取り巻く環境が日々変化する中で、企業対応の最適解も刻々と変化しています。

本レポートでは、赴任者のコスト負担の方法、みなし税の精算方法、夫婦合算申告制度の選択、個人的収入に課税される場合の税金負担方法、赴任中の退職金支給に関する課税負担方法など、海外赴任者の税務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

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	4～6
1. コスト負担		
2	海外赴任者のコスト負担 — 「出向元・出向先がそれぞれ一部負担」としている割合が34%と最も多い	8
3	出向元が赴任者コストを負担する理由	
4	海外赴任者のコスト負担に関する税務調査での指摘・指導経験 — 「指摘を受けた」割合が39%、「その他」回答にも「過去指摘を受けた」との回答あり	9
2. 税・社保の管理体制／みなし税		
5	海外赴任者の個人所得税管理体制	
6	海外赴任者の現地での個人所得税・社会保険料の申告漏れ — 「申告漏れが発生したことがある」が19%	11
7	みなし税の計算方法	
8	みなし税の精算方法	
9	日本の社会保険料の算定対象項目	
3. 税務ブリーフィング／夫婦合算申告		
10	税務ブリーフィングの実施状況	
11	夫婦合算申告制度の選択状況 — 「現地に任せている」が最も多く42%、次いで「基本的に夫婦合算申告としている」が14%	13
12	夫婦合算申告制度を選択する場合の税金の負担方法	
4. 個人的所得に対する課税／退職金課税		
13	個人的所得に対する課税の規程への記載	
14	個人的所得に対する課税の税金負担方法 — 「全額赴任者が負担」37%、「個別判断」32%と回答が分かれる	15
15	株式関連報酬に対する課税の税金負担方法	
16	出国税の税金負担方法	
17	出国税についての会社サポート	
18	個人所有の国外資産に課税される場合の税金負担方法 — 「個別判断」47%、「全額赴任者が負担」21%	16
19	会社都合退職（定年退職含む）時の退職金に課税される場合の税金負担方法 — 「個別判断」14%、「出向元が負担」12%、「出向先が負担」10%	17
20	自己都合退職時の退職金に課税される場合の税金負担方法	
21	海外赴任者・海外出張者に関する税務相談 — 「税務プロバイダーと顧問契約」が最も多く43%	18
	過去に実施したサーベイ	19
	EY税理士法人 People Advisory Services サービスのご紹介とサービス実績	20

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

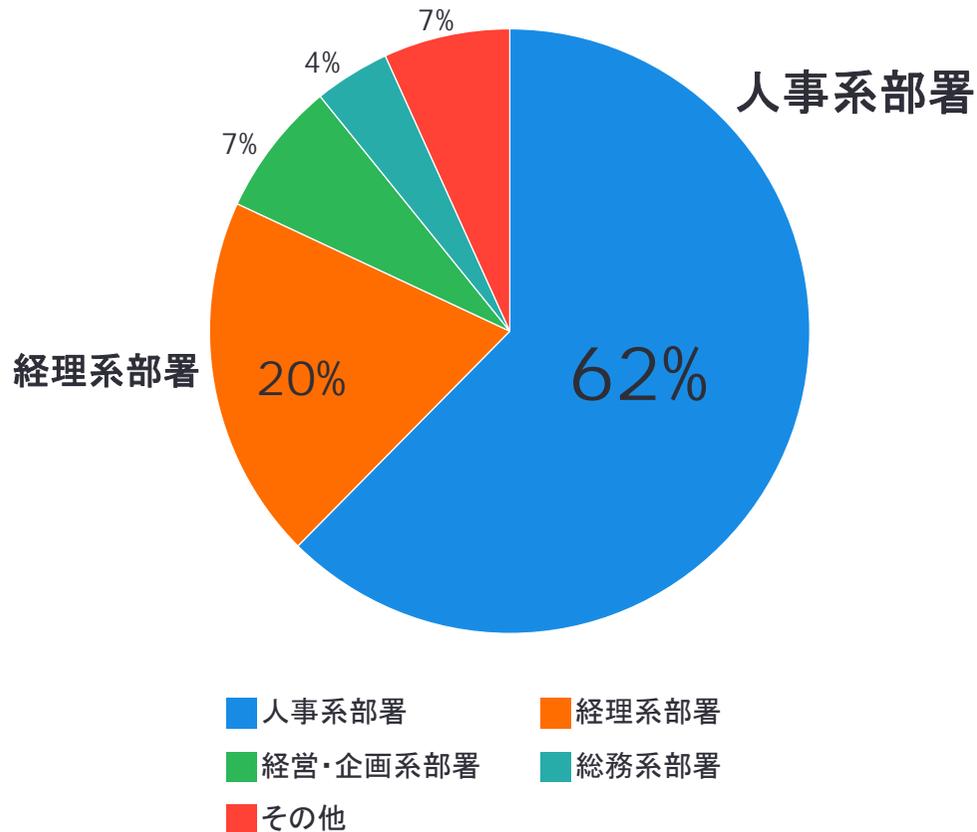


Comment

- 第1～6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

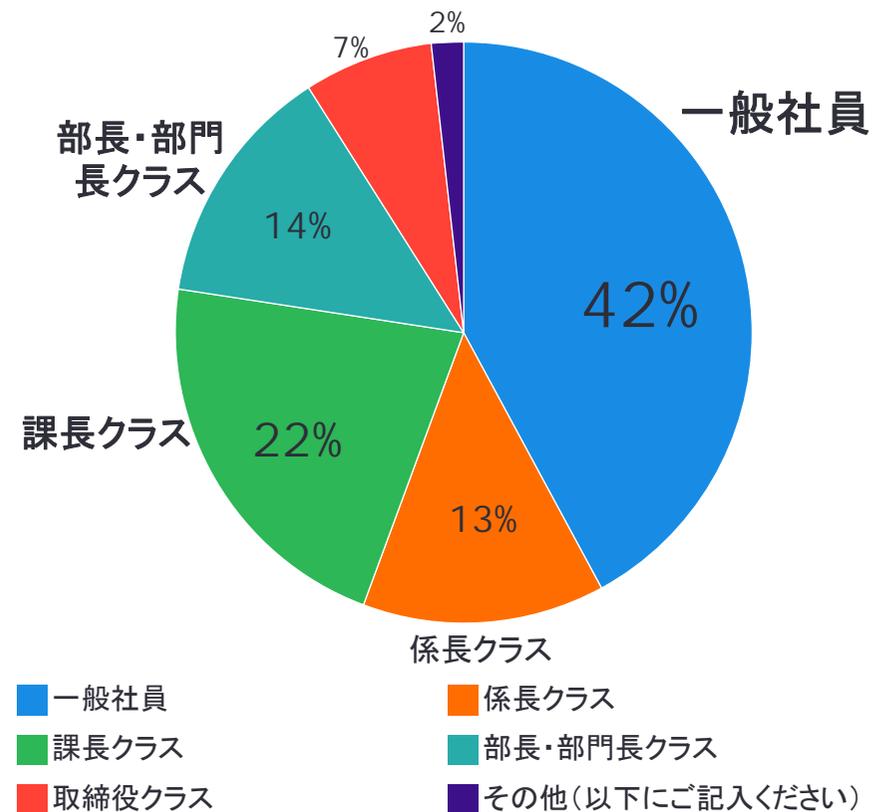
Q1 あなたの所属部署を以下からご選択ください

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

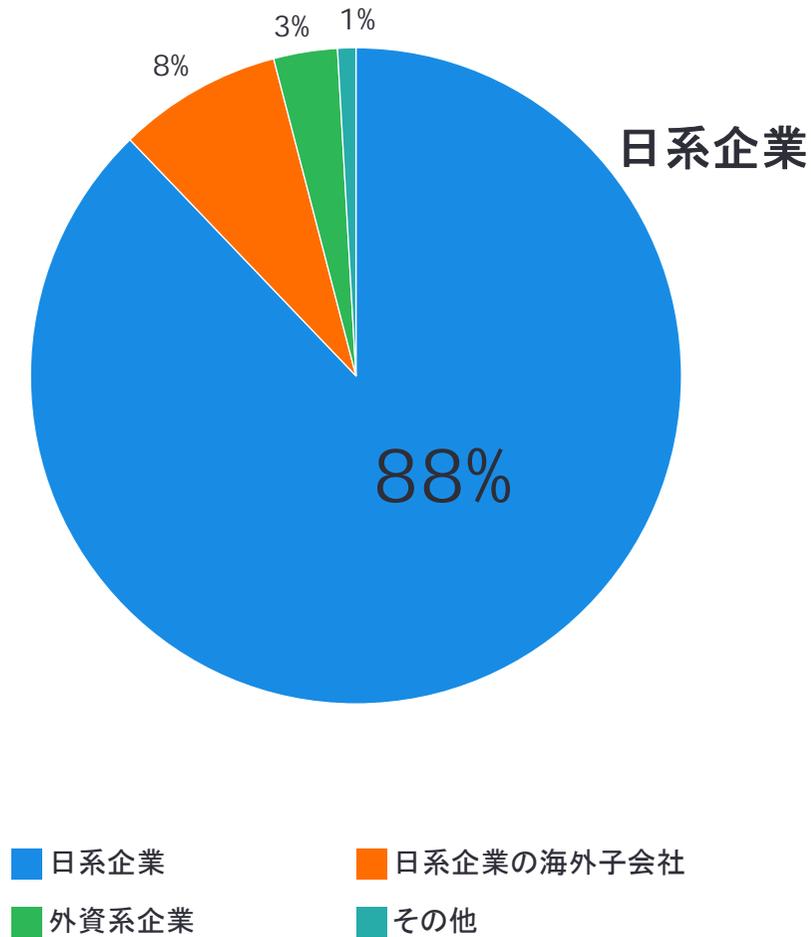


1-2

ご回答者の属性
—日系・外資系／産業別

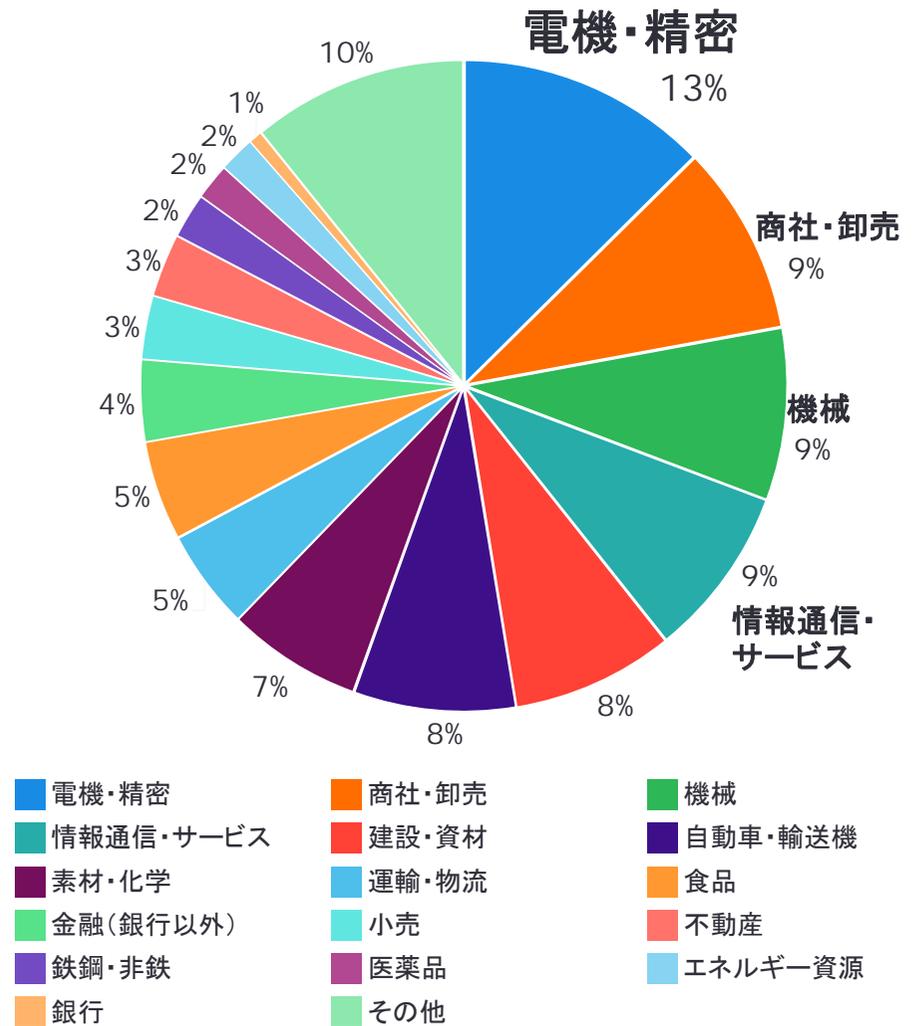
Q4 会社は以下の分類のどれにあてはまりますか？

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

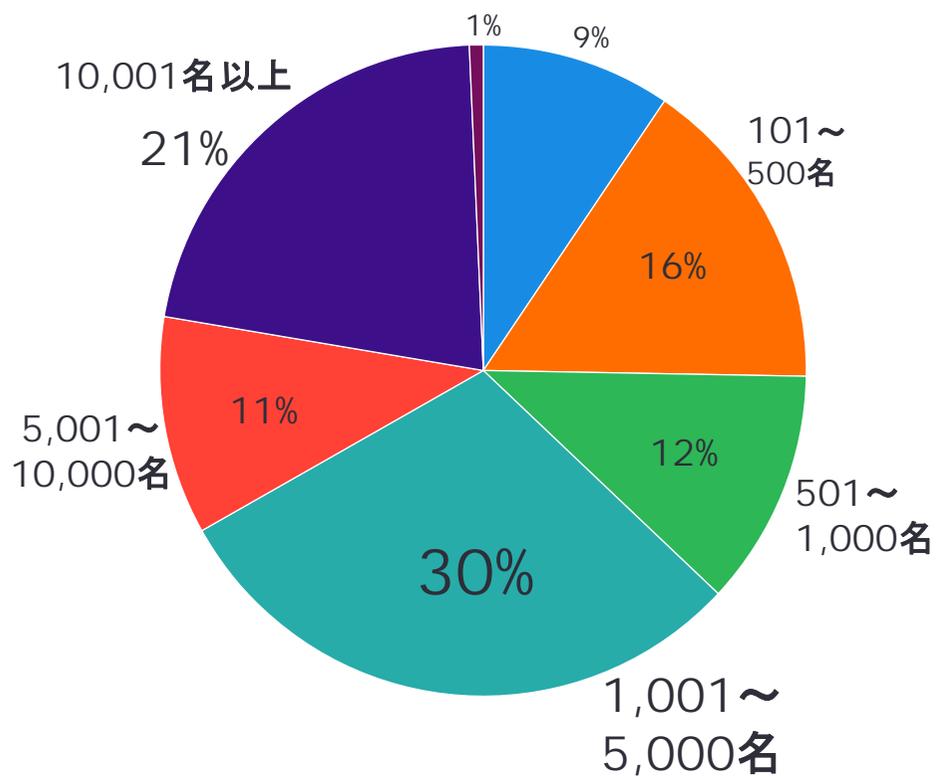


1-3

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

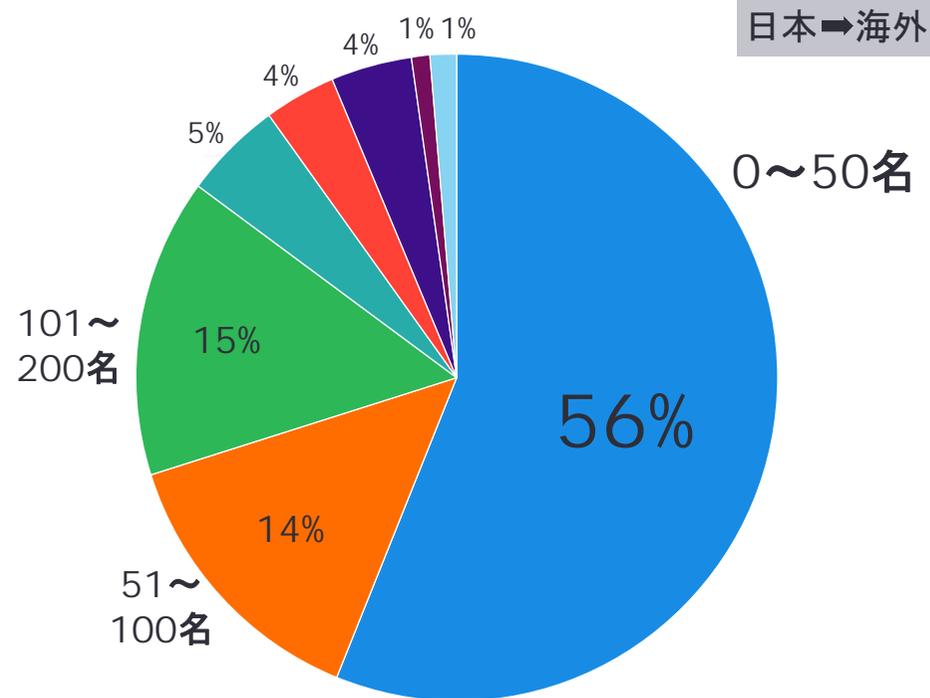
単一
回答



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



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



1. コスト負担

海外赴任者のコスト負担

—「出向元・出向先がそれぞれ一部負担」としている割合が34%と最も多い

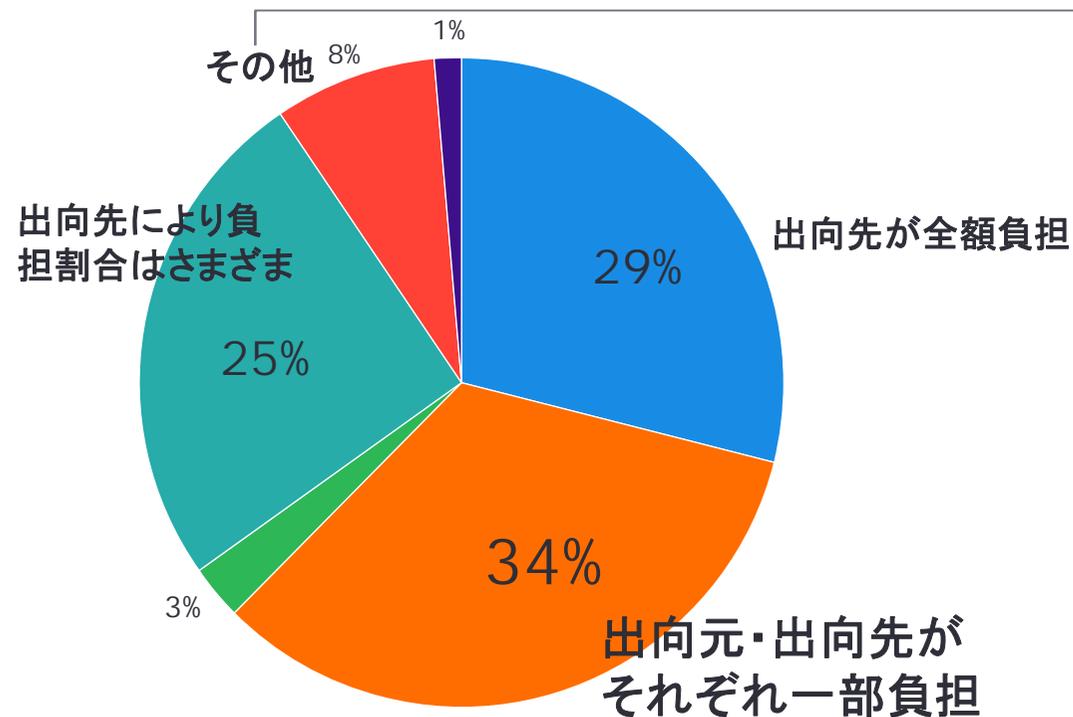


Comment

- 「その他」回答として「原則出向先負担だが、子会社の状況、出向元と出向先の経済的格差を考慮して一部出向元負担」「出向先がJVの場合は費用負担割合を変える」等、出向先により取扱いを変えているケースも目立つ

Q11 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



「その他」の例

- 国により異なる。経済的格差のない国の場合は、出向先が全額負担。その他の国は、出向元・出向先がそれぞれ一部負担
- 原則出向中にかかる費用は出向先負担。出向元のみが持っている一部のサポートやベネフィットについては出向元負担
- 持株会社の100%子会社は出向先が全額負担だがJV先は一部負担
- 原則出向先が負担だが、業績の悪い海外子会社には寄付金として出向元が負担している

回答選択肢	回答数
出向先が全額負担	64
出向元・出向先がそれぞれ一部負担	74
出向元が全額負担	6
出向先により負担割合はさまざま	56
その他	18
不明	3
合計	221

海外赴任者のコスト負担に関する税務調査での指摘・指導経験 —「指摘を受けた」割合が39%、「その他」回答にも「過去指摘を受けた」との回答あり

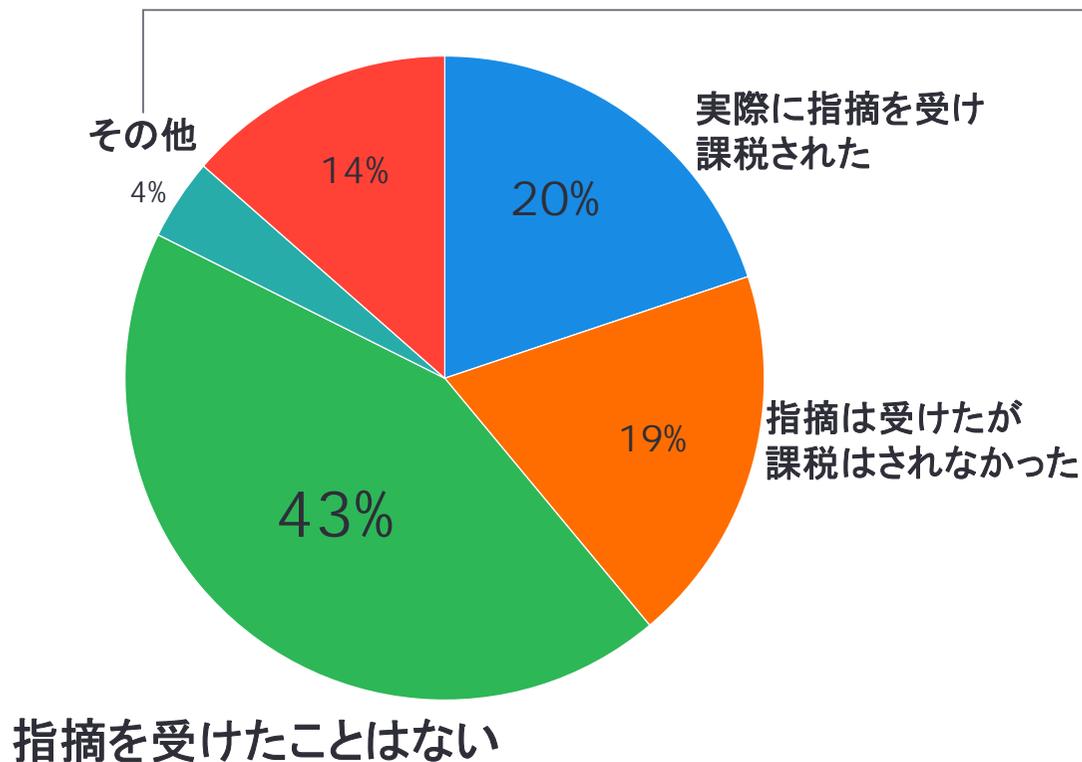


Comment

- 出向者コストは出向先負担が原則、そのため日本側が一部でも費用負担すれば税務調査で指摘されるリスク大
- 日本側が一部でも費用負担する場合は、その妥当性を説明できる体制にしておく必要あり
- 出向者コスト負担の問題は日本だけでなく、現地税務問題にも関係するので日本・赴任国双方での検討が必要

Q13 海外赴任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



「その他」の例

- 過去指導を受け、原則出向先負担に切り替えた
- 過去指摘を受け、格差補填で課税は免れたが、日本の賃金が上がらず、格差補填の立証も難しくなってきたため、全額現地負担に変更をした
- 細かい質問を受けたが説明を行い、較差補填として認められ課税はされなかった
- 出向元負担額が過大になっていないかの調査を受けたが、最終的に課税はされなかった。「指摘事項」に入っていたかどうかは不明

回答選択肢	回答数
実際に指摘を受け課税された	44
指摘は受けたが課税はされなかった	42
指摘を受けたことはない	96
その他	9
不明	30
合計	221



2. 税・社保の管理体制／みなし税

6

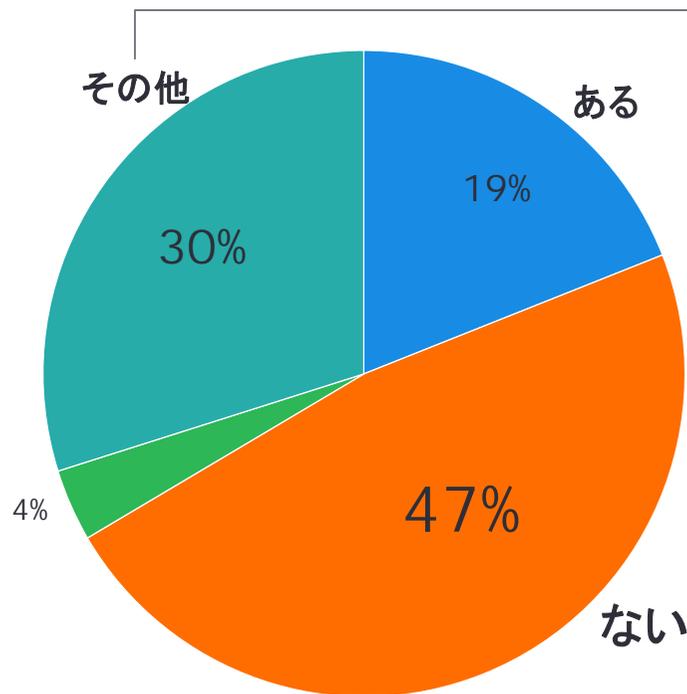
海外赴任者の現地での個人所得税・社会保険料の申告漏れ —「申告漏れが発生したことがある」が19%



- 次ページの自由回答によると「課税範囲を誤っていたことによる申告漏れ」を指摘されているケースが多く、特に現物給与や日本払い給与・賞与の取扱いには注意が必要
- 現地状況を把握していないと申告漏れリスクは高まるため、適切な管理方法の検討が必要

Q15 海外赴任者に関して、現地での個人所得税・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



「その他」の例

- (赴任先の国は日本との間に) 社会保障協定が締結されている国のため日本側の社会保険料のみだが、その社会保険料(個人負担・会社負担ともに)を現地確定申告に反映できていなかった
- 本社で把握はしていないが、これまで指摘を受けたという報告は受けていない
- 会計事務所と契約前は申告漏れがあったが、契約後は会計事務所のアドバイスに基づき遡及申告した
- 申告漏れではなく、指摘による修正対応有り

回答選択肢		回答数
ある		42
ない		105
その他		8
不明		66
合計		221

3. 税務ブリーフィング／夫婦合算申告

夫婦合算申告制度の選択状況

—「現地に任せている」が最も多く42%、次いで「基本的に夫婦合算申告としている」が14%

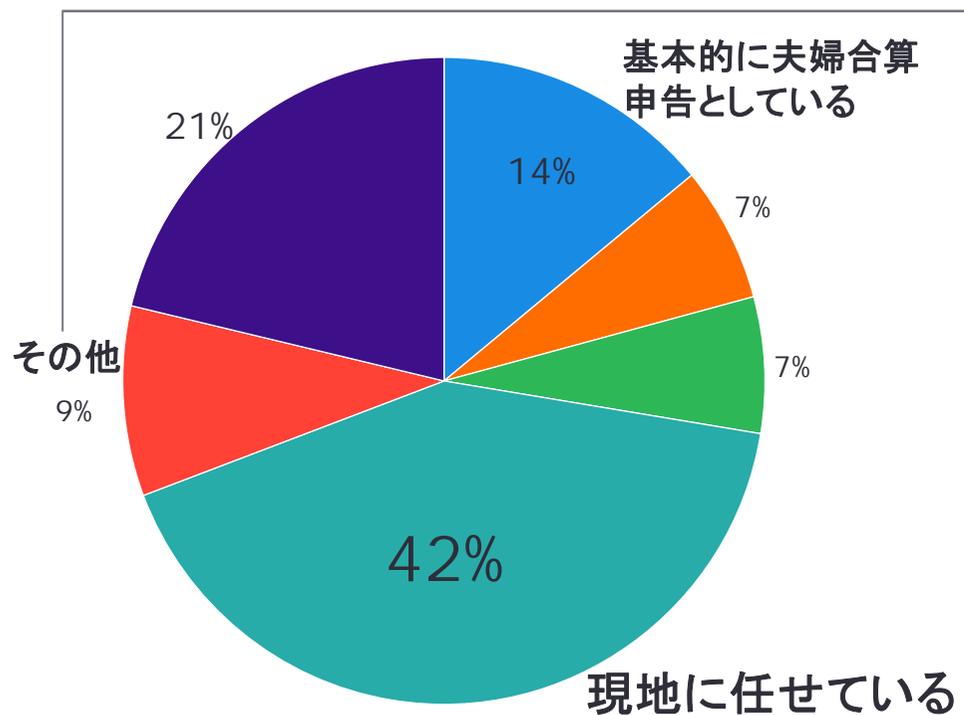


Comment

- 共働き世帯の増加、海外でのリモートワーク等就労形態の多様化、個人のキャリア形成に対する意識の高まり等から、今後はより一層「海外での共働き需要」は高まる
- 税務申告についても一定の基準を持っておくことが必要と考えられる

Q21 赴任先に夫婦合算申告制度がある場合（米国、ドイツ等）、夫婦合算申告制度を選択していますか？

単一
回答



「その他」の例

- 赴任者が少ないため、夫婦で働いているケースがない
- 配偶者の就労を推奨していないため、現時点では申告が発生していない
- 米国については夫婦合算申告を選択しているが、その他は任せているので把握していない
- 対象者がいれば、検討の上対応

回答選択肢	回答数
基本的に夫婦合算申告としている	31
基本的に個別申告としている	15
税務的に有利な場合は夫婦合算申告としている	15
現地に任せている	92
その他	21
不明	47
合計	221



4. 個人的所得に対する課税／退職金課税

個人的所得に対する課税の税金負担方法 —「全額赴任者が負担」37%、「個別判断」32%と回答が分かれる

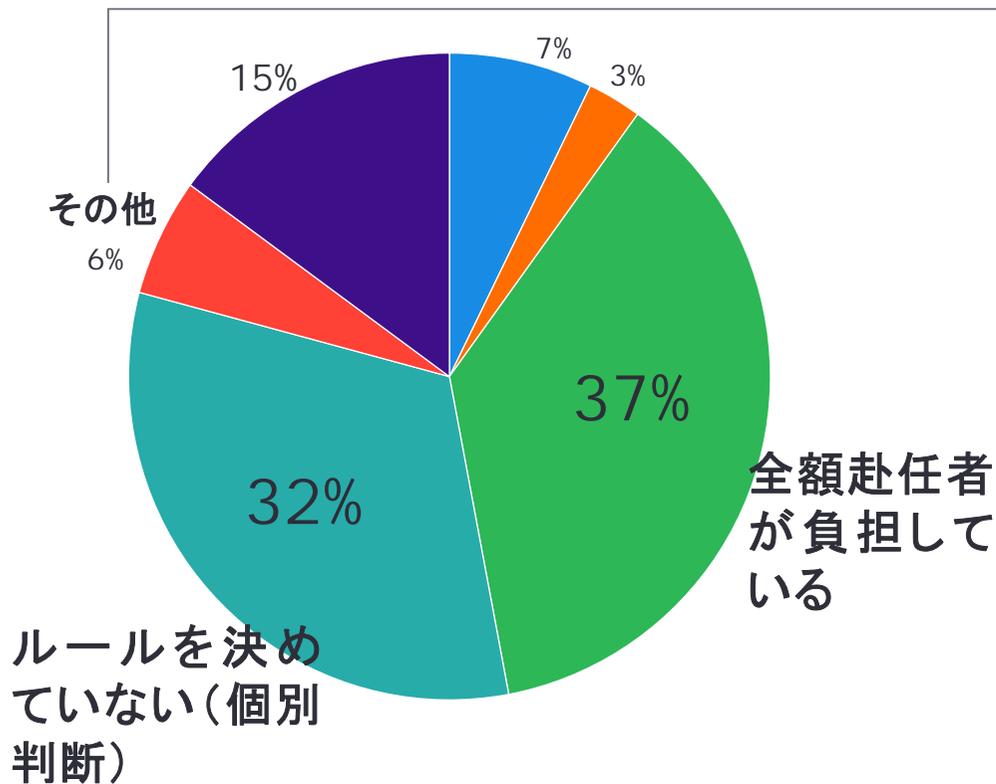


Comment

- 「その他」回答にもあるように、ルール上は「赴任者が負担」だが、実態を会社側が把握できず、結果的に個人的所得に関する赴任国所得税も会社負担になっているケースもある
- 実態把握と実現可能な管理方法・ルール作りが肝要

Q23 会社から支給される給与・手当以外の個人的な収入(家賃収入等・業収入等)に課税される場合の税金負担方法をお答えください。

単一
回答



「その他」の例

- 赴任者が日本で確定申告を行い納税している場合、任地側で生じる納税は会社負担としている
- 個人的な収入に関しては、赴任者が負担することとなっているが、申告・納税を現地に任せているため本社では管理しきれていないのが実態。現地の判断で個人的な収入が一定の金額までであれば、会社負担としている場合もある
- 全額個人負担とルール化はしているものの、二重課税となった場合には、状況に応じて会社負担とすることもある
- 個人資産については赴任者負担と考えているが、日本との税率差について規程に定めていないため、どう扱うべきか悩んでいる

回答選択肢	回答数
全額会社が負担している	16
一部を会社が負担している	6
全額赴任者が負担している	82
ルールを決めていない(個別判断)	71
その他	13
不明	33
合計	221

個人所有の国外資産に課税される場合の税金負担方法 —「個別判断」47%、「全額赴任者が負担」21%

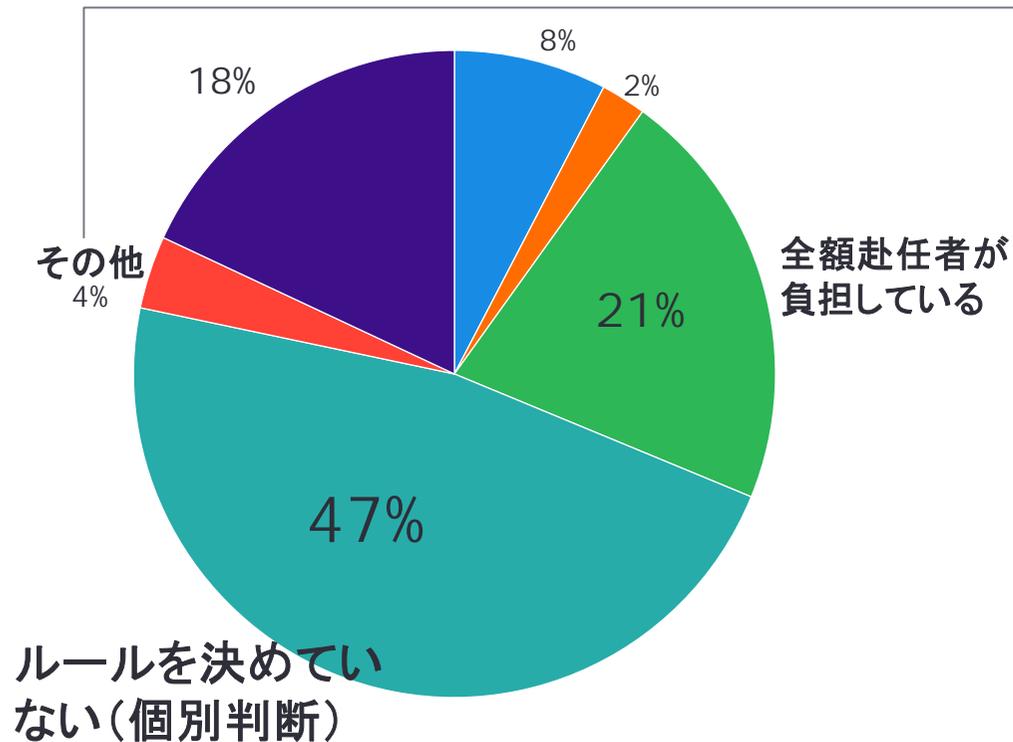


Comment

- 各国間の情報交換も活発化しており、赴任国の税務当局から「個人的収入」の申告漏れを指摘されるケースもある
- 海外勤務者規程に「会社が支払う給与・手当・福利厚生以外の所得に係る現地所得税は全額個人負担」と記載し取扱いを明確にする企業もある

Q27 赴任先の国で個人所有の国外資産に課税される場合の税金負担方法をお答えください。

単一
回答



「その他」の例

- 基本的に赴任者の負担というポリシーだが、把握できず結果的に会社が負担しているケースもあるかもしれない
- 赴任前からの継続に関しては会社負担、赴任後に新たに発生したものは赴任者負担
- 発生しているか把握できていない

回答選択肢	回答数
全額会社が負担している	17
一部を会社が負担している	5
全額赴任者が負担している	47
ルールを決めていない(個別判断)	104
その他	8
不明	40
合計	221

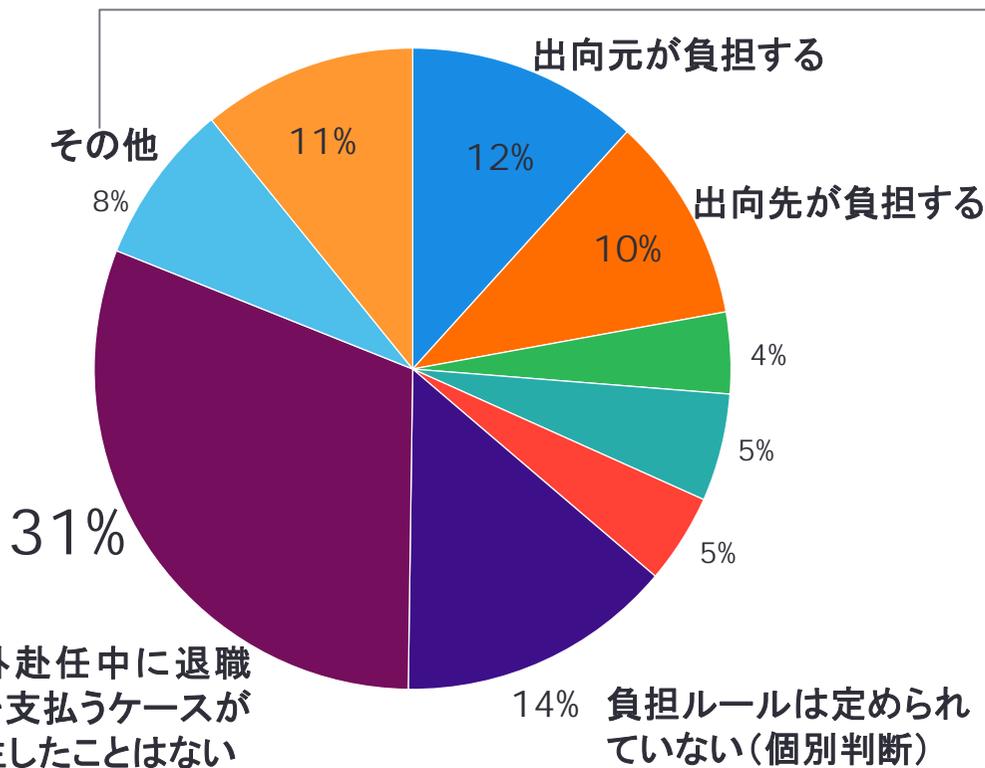
会社都合退職(定年退職含む)時の退職金に課税される場合の税金負担方法 -「個別判断」14%、「出向元が負担」12%、「出向先が負担」10%



- 海外赴任中の会社都合退職(定年退職)に関する相談は非常に多く発生ケースが増加傾向にあることがうかがえる
- 赴任国側も、「日本企業では定年時等に多額の退職金が支払われる」ことを把握しているので対応策の検討が必要

Q28 会社都合による赴任中の退職(定年退職を含む)に際し、出向元(日本)から支給される退職金に関して赴任先の国で発生する所得税の負担方法をお答えください。

単一回答



「その他」の例

- 現地で退職金課税について事前に調べた上で、現地での課税が生じる場合は留保し、帰任後に支給している
- 受け取りの時期を遅らせる選択を可能とし、その選択をしない場合は本人負担
- 赴任中の確定拠出年金の掛け金のみ出向先負担、その他は出向元負担

回答選択肢	回答数
出向元が負担する	26
出向先が負担する	23
赴任者が負担する	9
退職金については赴任地では申告していない	12
出向先に任せているため詳細は不明	10
負担ルールは定められていない(個別判断)	31
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	68
その他	18
不明	24
合計	221

海外赴任者・海外出張者に関する税務相談先 —「税務プロバイダーと顧問契約」が最も多く43%

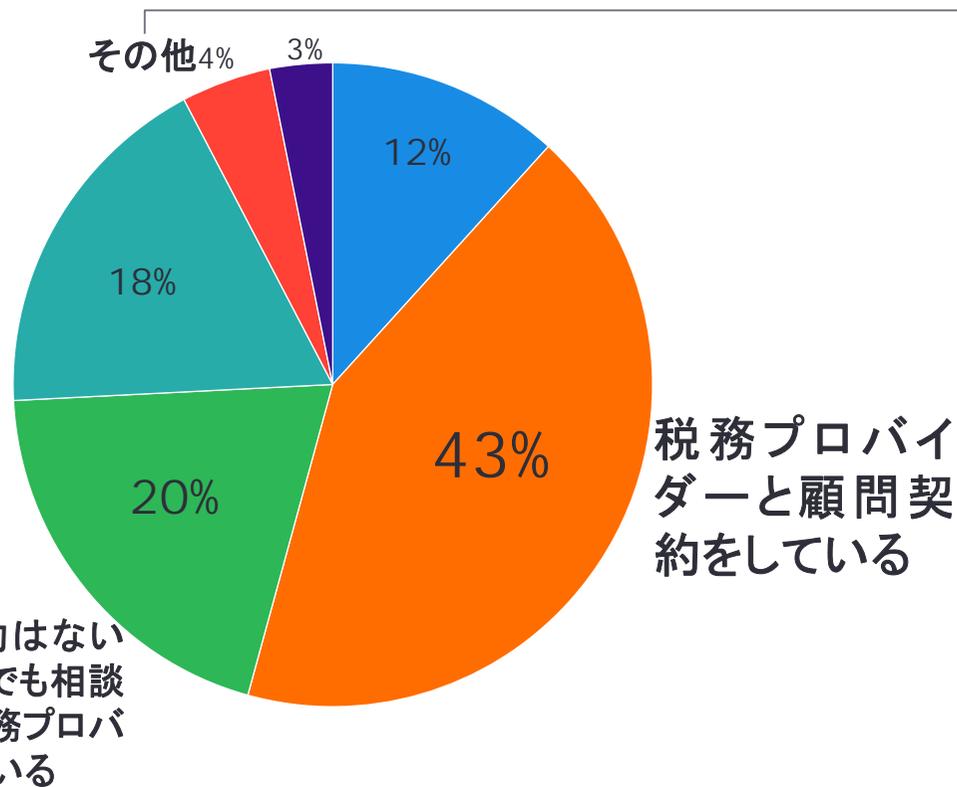


Comment

- 「顧問契約はないがいつでも相談できる税務プロバイダーがいる」まで含めると6割以上の企業は、専門家を活用して課題を解決していることが明らか
- 赴任元と赴任先の双方の税務を理解し、他社事例等を多く保有している専門家の活用が課題解決のために重要

Q30 海外赴任者・海外出張者に関する税務について、困ったことが発生した場合に特定の相談先はありますか？

単一
回答



「その他」の例

- 社内専門部署に確認し、状況により契約している税理士に相談
- 任地先それぞれの会計事務所に相談
- 提携先の税理士法人に確認するものの国際税務に明るくないと言われ困惑している(相談先の開拓が課題)

回答選択肢	回答数
社内の税務部門等の専門部署に確認している	26
税務プロバイダーと顧問契約をしている	94
顧問契約はないが、いつでも相談できる税務プロバイダーがいる	44
都度相談先を探している	40
その他	10
不明	7
合計	221

過去に実施したサーベイ

第1回 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 (2021年10月～11月)

コロナ一時帰国中の海外給与・手当支給状況／家族帯同に制限を設けた地域／一時帰国中に出向先業務を行う際の給与／手当の最終負担先／バーチャルアサインメントの検討状況／海外赴任者コストの費用負担先／出向元が赴任者コストを一部／全部費用負担する理由／赴任者別総コストの把握状況／赴任先個人所得税・社会保険料の申告漏れ発生の有無／海外赴任者の日本の社会保険料の算定対象項目

第2回 ビザ・水際対策／海外出張／外国籍社員の受け入れ (2021年12月～22年1月実施)

日本から海外、海外から日本の年間出張者数(コロナ前)／ビザ・水際対策の最新情報の入手方法／外国籍社員の採用・今後の見通し／海外赴任・出張の再開見通し／水際対策の変更による影響／モビリティ(海外間の人移動)管理ツールの導入状況

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 (2022年2月～3月実施)

海外勤務手当の支給基準・金額／ハードシップ手当の支給対象都市・金額基準決定要素・都市別金額／単身赴任手当の支給基準・金額／みなし税の計算方法／住居費の支給範囲／一時帰国費用の支給頻度(家族帯同／単身／独身)／海外赴任者規程見直し・新規作成時の課題／海外赴任中の退職金にかかる赴任先国での所得税申告／海外短期出向者・長期出張者(現地納税の取扱い)／日本・現地二重課税発生時の対応

第4回 帯同する子の教育／帯同家族の就労／赴任前支度金 (2022年9月～10月実施)

幼稚園・保育園費用の支給開始時期／幼稚園費用の具体的支給額／日本人学校のない地域での授業料の具体的支給額／高校費用の具体的支給額／教育費用の最終負担者／帯同家族の現地就労の容認状況／現地就労のサポート範囲／帯同家族の現地就労についての課題／赴任前支度金の支給状況／赴任前支度金の具体的支給額／赴任先到着後に支給する手当

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 (2023年9月～10月実施)

国別の加入医療保険の種類(中国・タイ・インド・英国・米国)／保険でカバーできない医療費／保険でカバーできない歯科治療費の会社補助範囲／保険でカバーできない現地出産費用の会社補助範囲／会社負担の保険料・医療費の現地税務申告状況／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／ベビーシッター・キッズシッター費用補助の具体的金額／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／赴任先の物価・為替変動に対する対応

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 (2024年4月～5月実施)

出張先地域別飛行機クラス／宿泊費の地域×役職別金額／出張日当の地域×役職別金額／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／海外人事担当者の人数と役割分担／海外人事体制に関する課題・検討事項／リモートワーク・バーチャルアサインメントの取扱い状況／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

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いについてのマニュアル作成／海外赴任者人事関連オンサイトサポートサービス／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

お問い合わせ

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