

EY税理士法人実施

## 第8回EYモビリティサーベイ 調査結果(概要版) ～海外赴任者の給与・手当・海外赴任者規程・ 労災特別加入制度～

EY税理士法人  
2025年4月

■ ■ ■  
The better the question. The better the answer. The better the world works.



Shape the future  
with confidence

## 第8回EYモビリティサーベイ

目的	海外赴任者に関する処遇・税務等の実態調査・分析
テーマ	海外赴任者の給与・手当・海外赴任者規程・労災特別加入制度
実施期間	2025年1月23日(木)～3月14日(金)
回答数	269件(有効回答数*: 245件) * 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8回EYモビリティサーベイでは、海外赴任者の給与・手当・海外赴任者規程・労災特別加入制度について調査を実施しました。第3回EYモビリティサーベイ(2022年実施)でも取り上げ反響の大きかった「海外勤務手当」「ハードシップ手当」「単身赴任手当」について再調査を行いました。加えて「海外赴任者の給与体系」「日本勤務時給与と海外勤務時給与の水準比較」「労災特別加入制度への加入状況」といった海外人事業務に携わる皆さまよりご質問いただく機会の多いトピックも新たに取り上げています。

(海外勤務手当、ハードシップ手当・単身赴任手当の役職毎平均値・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方のみに還元いたします)

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に実施いたします。

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](mailto: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 ー所属部署／役職／日系・外資系／産業別／従業員数／海外赴任者数	4~6	9	海外役職手当の支給基準	
1.	給与体系・手当		10	赴任先の役職に基づく給与水準＞海外赴任者として受け取る給与水準の取り扱い ー「海外赴任者として定められた給与水準のみ受け取る」が35%	12
2	海外赴任者の給与体系 ー購買力補償方式を採用する企業が74%と最も多い	8	11	日本勤務時給与と海外勤務時給与の水準比較	
3	購買力補償方式（賞与の取り扱い）		12	海外赴任者の手当・給与についての課題	
4	購買力補償方式（本国みなし住宅費の取り扱い①）		2.	海外赴任者規程	
4-1	購買力補償方式（本国みなし住宅費の取り扱い②）		13	海外赴任者規程の新規作成・見直し計画 ー過去1年以内～今後1年以内に実施予定が41%	14
5	非管理職者の残業代		14	海外赴任者規程の過去の改定時期	
6	海外勤務手当の支給基準 ー役職や年収・月収に応じて差を設けている割合が過半数	9	15	海外赴任者規程の新規作成・見直しの理由・目的	
6-1	海外勤務手当の支給基準（家族帯同状況による影響）		16	海外赴任者規程の新規作成・見直しにあたっての課題 ー「世間相場の把握」が最も難しいと感じる割合が43%	15
6-2	海外勤務手当の支給金額		3.	労災特別加入制度	
7	ハードシップ手当の決定要素 ー「コンサルティング会社や調査会社の発行する指数」の利用が56%	10	17	労災特別加入制度への加入状況 ー「特別加入できる海外赴任者は全員加入している」が59%	17
7-1	ハードシップ手当の支給基準（家族帯同状況による影響）		18	労災特別加入制度に加入していない場合の対応	
7-2	ハードシップ手当の支給金額			過去に実施したサーベイ	18
8	単身赴任手当の支給基準 ー「役職や年収などにかかわらず全員一律」が29%	11		EY税理士法人 People Advisory Services サービスのご紹介とサービス実績	19
8-1	単身赴任手当の支給金額				

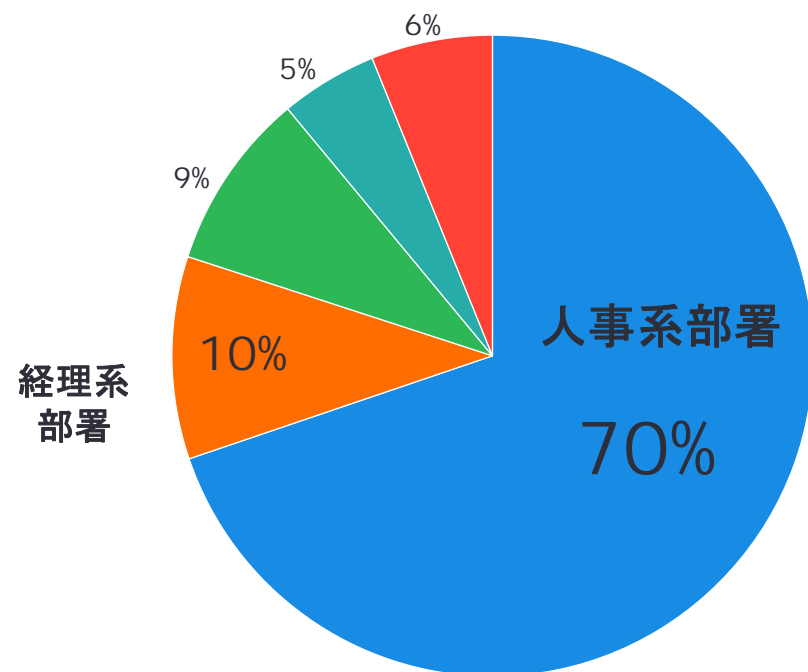
今回取り上げたテーマに関しては全てEYでサポート可能です。

# 1-1

## ご回答者の属性 ー所属部署／役職

あなたの所属部署を以下からご選択ください

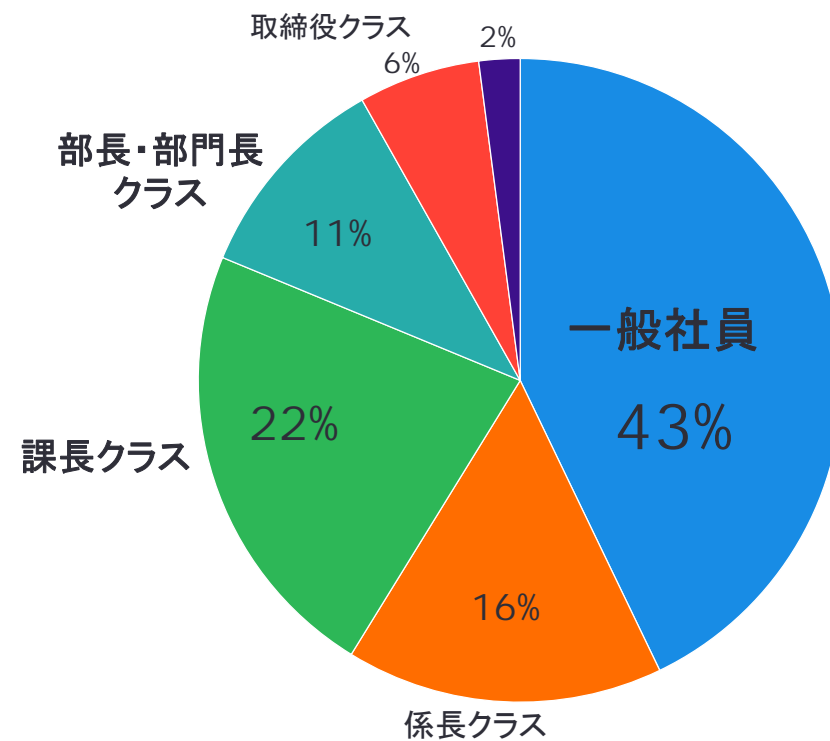
単一  
回答



■ 人事系部署  
■ 経理系部署  
■ 経営・企画系部署  
■ 総務系部署  
■ その他

あなたの役職を以下からご選択ください

単一  
回答



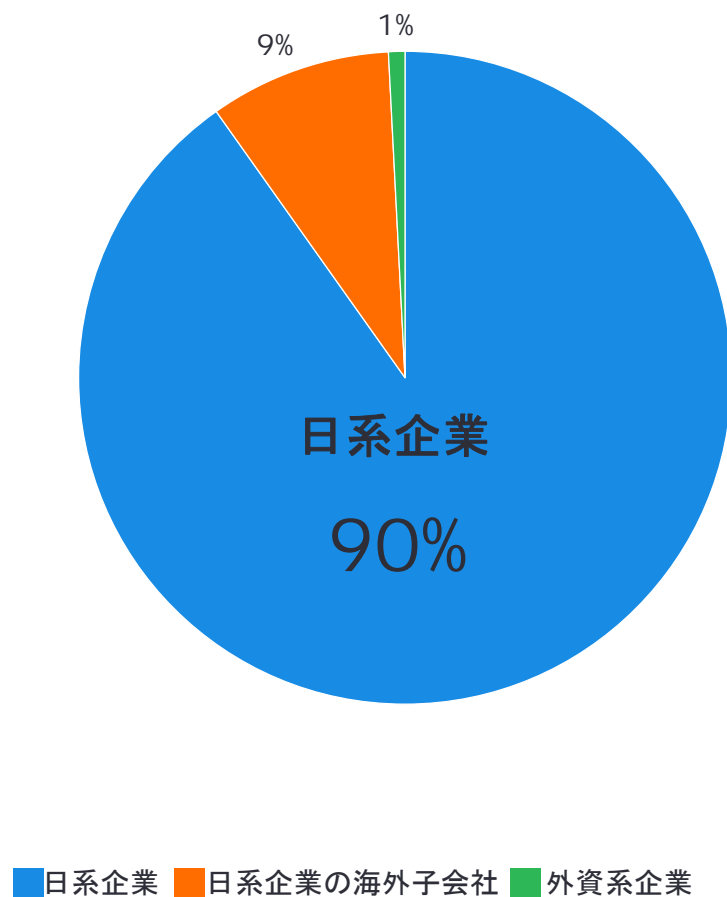
■ 一般社員  
■ 係長クラス  
■ 課長クラス  
■ 部長・部門長クラス  
■ 取締役クラス  
■ その他

# 1-2

## ご回答者の属性 —日系・外資系／産業別

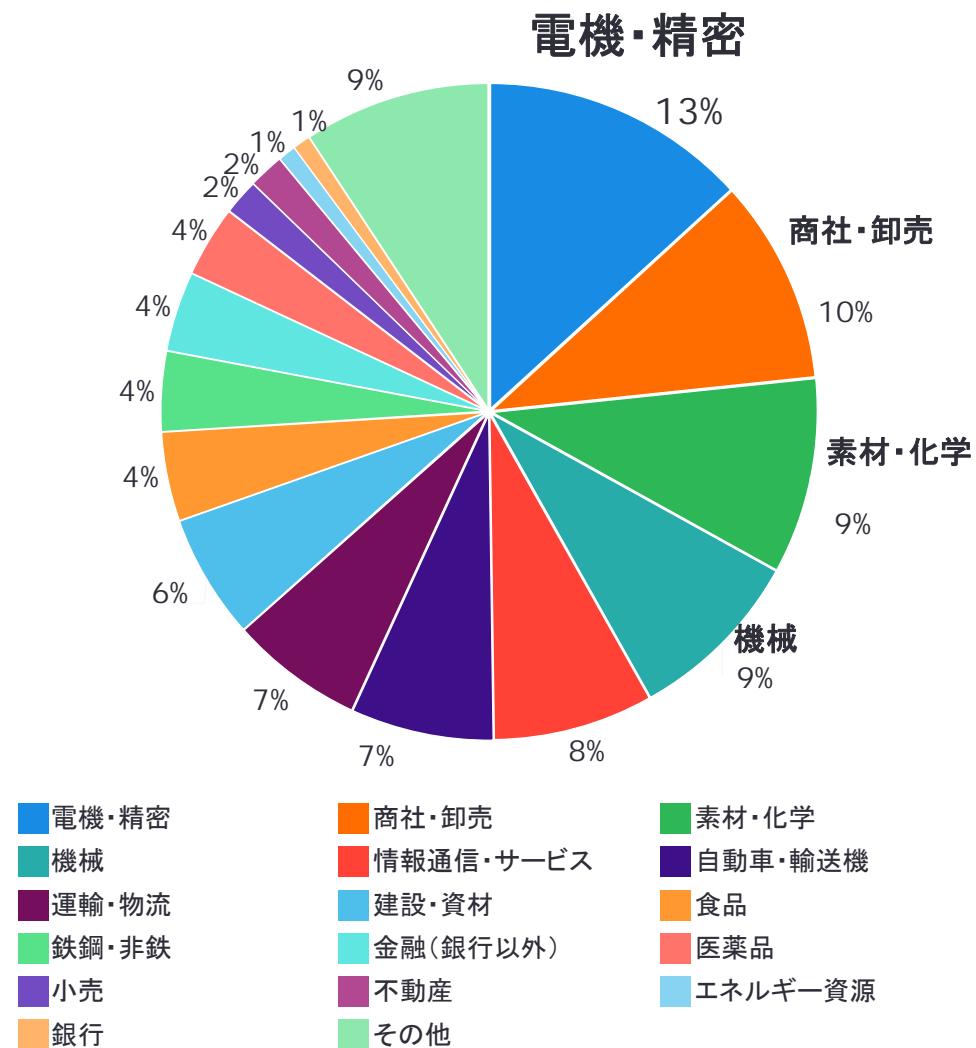
会社は以下の分類のどれにあてはまりますか？

単一  
回答



あなたの会社の業種を選択ください

単一  
回答



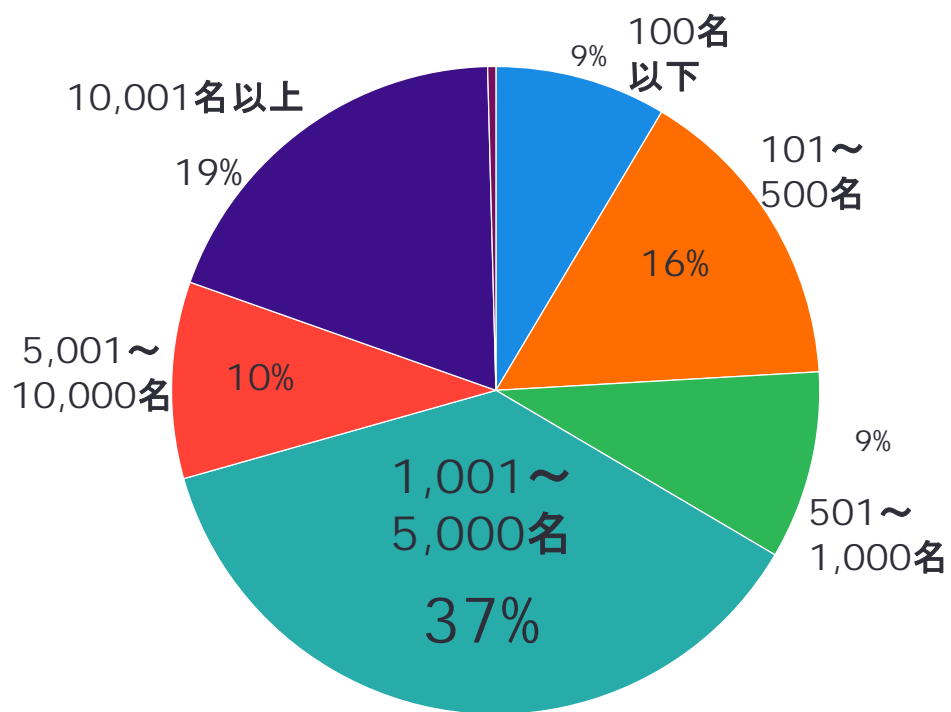


1-3

# ご回答者の属性 ー従業員数／海外赴任者数(日本⇒海外)

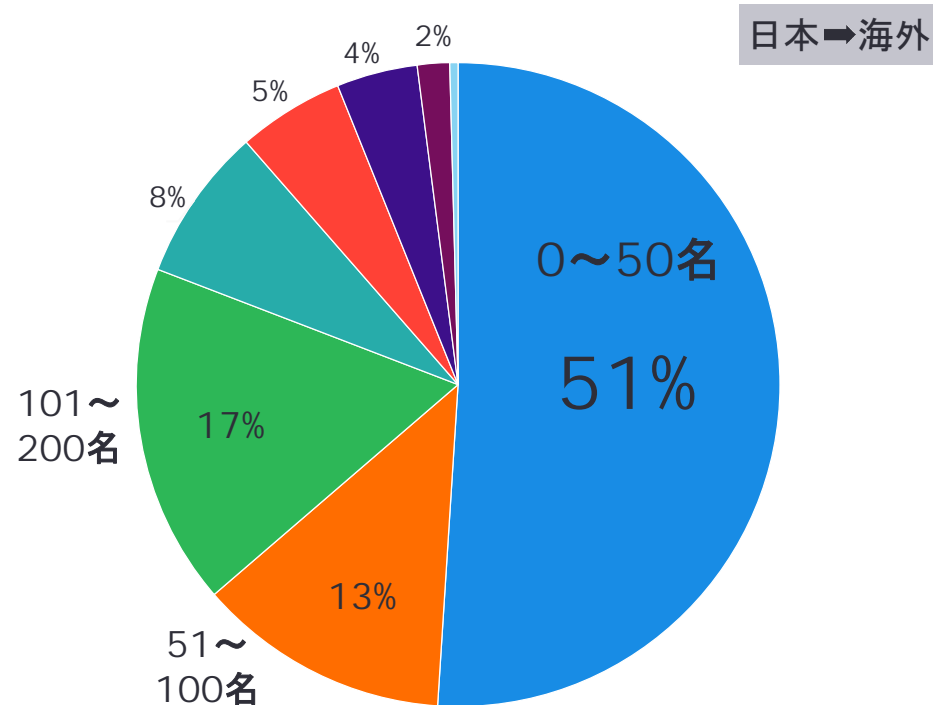
あなたの会社の従業員数をご選択ください

単一  
回答



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





## 1. 給与体系・手当

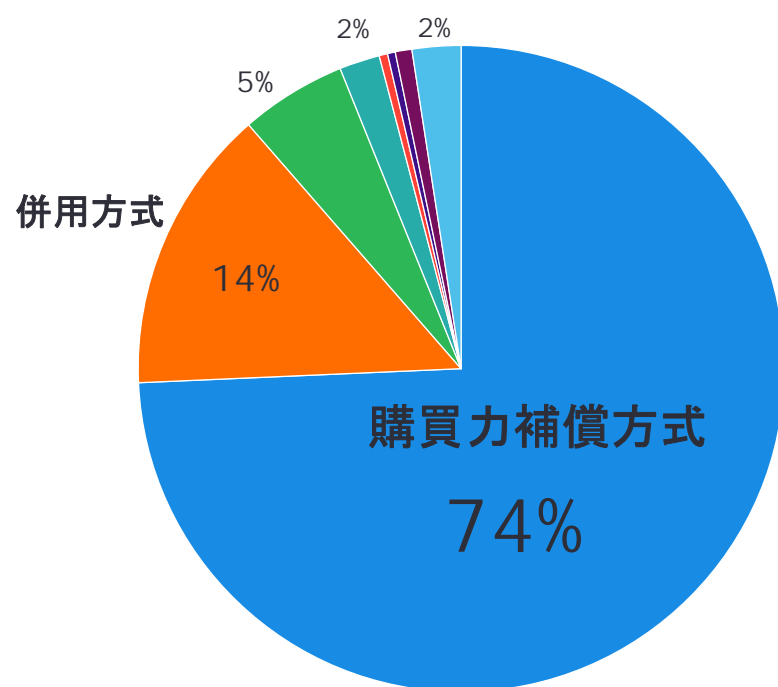
## 海外赴任者の給与体系 ー購買力補償方式を採用する企業が74%と最も多い



- 購買力補償方式の導入企業が7割を超え、赴任者数が多い企業ほど購買力補償方式の導入割合が高い傾向にある
- 「Local Plus」「現地の給与体系を採用」はともに回答は1社と日系企業での採用率は非常に低い

### 海外赴任者の給与体系は何を採用していますか？

単一  
回答



回答選択肢		回答数
	購買力補償方式(本国での購買力と同等の購買力を赴任先でも維持することを目的に、本国給与をもとに赴任先給与を決定する)	182
	併用方式(本国給与は支払うが、それとは別に海外勤務のために必要な給与・手当を上乗せ支給する)	35
	別建て方式(本国給与とは別に海外赴任先での給与を決定する)	13
	グロス方式(現地の税金等も考慮し個別にグロスで決定している)	5
	Local Plus(現地の給与体系＋海外勤務のために必要な給与・手当を支給)	1
	現地の給与体系を採用	1
	その他	2
	不明	6
合計		245



## 海外勤務手当の支給基準

ー役職や年収・月収に応じて差を設けている割合が過半数

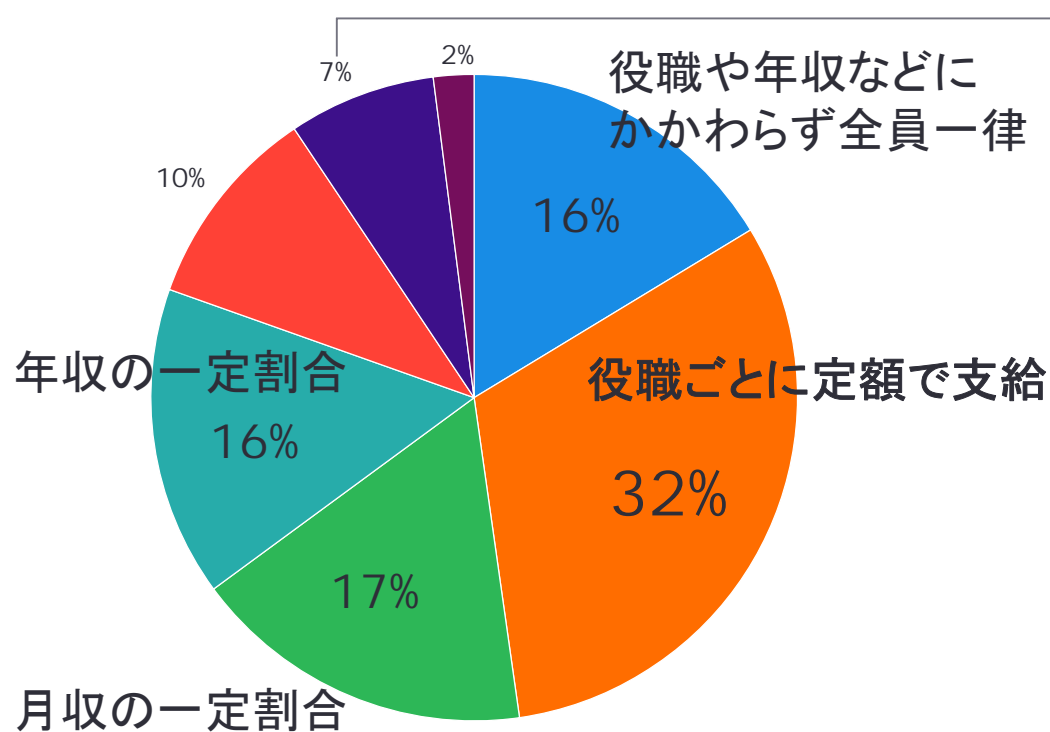


Comment

- 「役職や年収などにかかわらず全員一律」は16%
- 役職や役割が海外勤務先での責任の大きさに比例するとすれば、手当に差を設けるのは妥当と言える

海外勤務手当の支給基準を教えてください。

単一  
回答



「その他」の例

- 全員一律だが、金額は国ごとに異なる
- 生計費算出の際に一定の割合を上乗せして算出
- 資格等級ごとに定額で支給

回答選択肢		回答数
	役職や年収などにかかわらず全員一律(例: 10万円/月)	40
	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)	77
	月収の一定割合(例: 月収×20%)	42
	年収の一定割合(例: 年収×20%)	38
	支給していない	25
	その他	18
	不明	5
合計		245

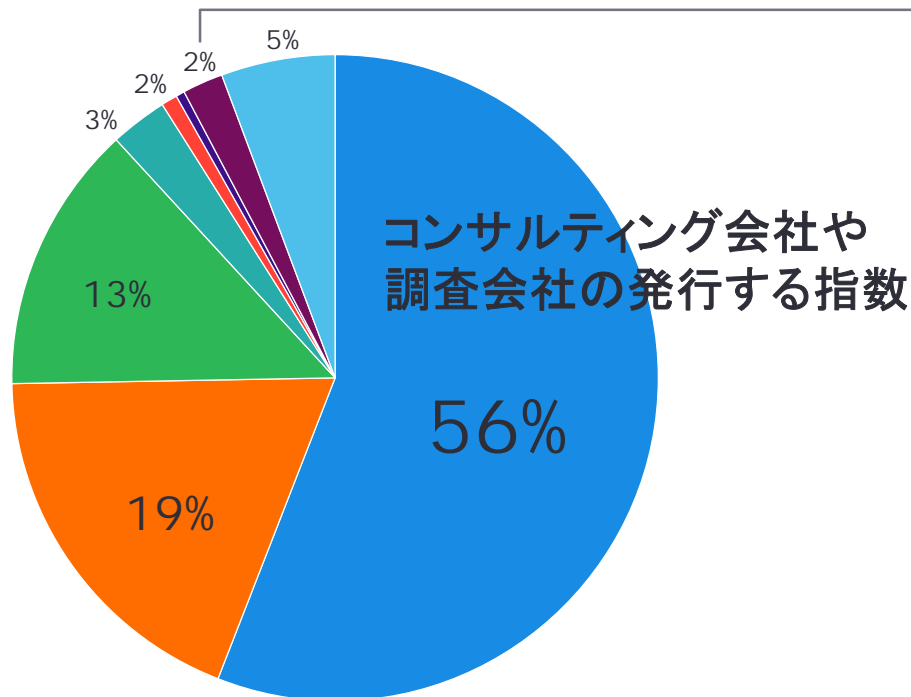
## ハードシップ手当の決定要素 ー「コンサルティング会社や調査会社の発行する指数」の利用が56%



- 客観的な指標として、第三者機関の発行する指数を利用する企業が多い
- 「自社独自の基準や調査結果」を決定要素とする回答は13%

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」の例

- コンサルティング会社の発行する指数をもとに社内で調整
- 外務省の危険ランク

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	137
	支給していない	46
	自社独自の基準や調査結果	33
	他社事例	7
	本社経営幹部等、上位役職者の意見	2
	赴任者の意見	1
	上記以外の決定要素	5
	不明	14
合計		245

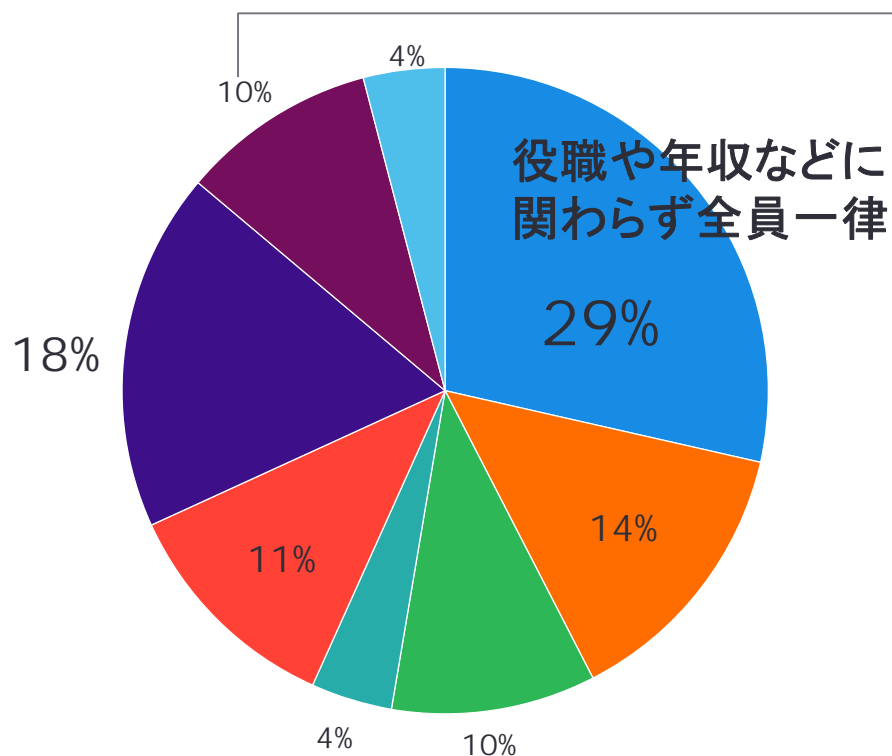
## 単身赴任手当の支給基準 —「役職や年収などにかかわらず全員一律」が29%



- 海外勤務手当と比較すると、全員一律の金額設定としている割合が高い
- 「その他」回答では、家族分の生計費を算出根拠としているケースも見受けられる

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



「上記以外の方法で決定」の例

- 生計費の一定割合
- 単身赴任用の生計費データより、二重生活費を算出して支給
- 赴任先別に決定

回答選択肢		回答数
	役職や年収などにかかわらず全員一律(例: 10万円/月)	70
	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)	34
	月収の一定割合(例: 月収×20%)	25
	年収の一定割合(例: 年収×20%)	10
	赴任者の家族状況(扶養家族数等)をもとに決定	28
	支給していない	44
	上記以外の方法で決定	24
	不明	10
合計		245

## 赴任先の役職に基づく給与水準＞海外赴任者として受け取る給与水準の取り扱い －「海外赴任者として定められた給与水準のみ受け取る」が35%

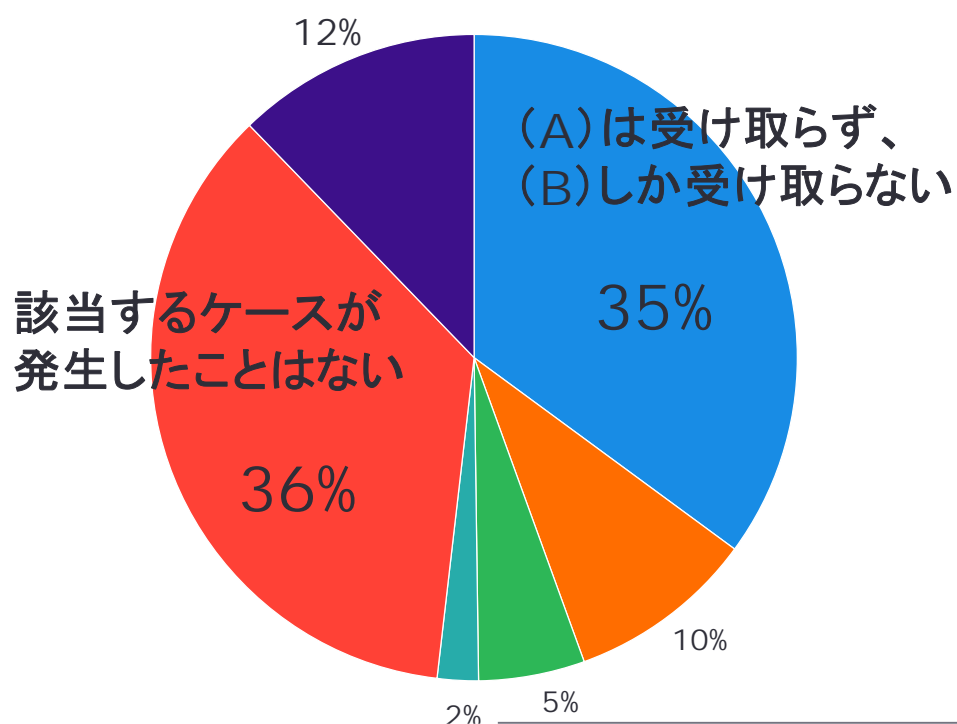


Comment

- 欧米諸国だけでなく、アジア圏でも報酬・給与水準が日本を上回る国が増えているため、対応を検討しておく必要がある

赴任先の役職に基づく給与水準(A)が、海外赴任者として受け取る給与水準(B)より高い場合の取り扱いについて教えてください。(A>B)

単一  
回答



「上記以外の取り扱い」の例

- 赴任国・拠点により異なる
- 役職手当を支給

回答選択肢		回答数
	海外赴任者は(A)は受け取らず、あくまで海外赴任者として定められた(B)しか受け取らない	86
	海外赴任者はいったん(A)を受け取るが、(A)－(B)の差額を本人が会社に戻し入れる	23
	海外赴任者は(A)を全額受け取る	13
	上記以外の取り扱い	5
	該当するケースが発生したことはない	88
	不明	30
合計		245



## 2. 海外赴任者規程

## 海外赴任者規程の新規作成・見直し計画 ー過去1年以内～今後1年以内に実施予定が41%

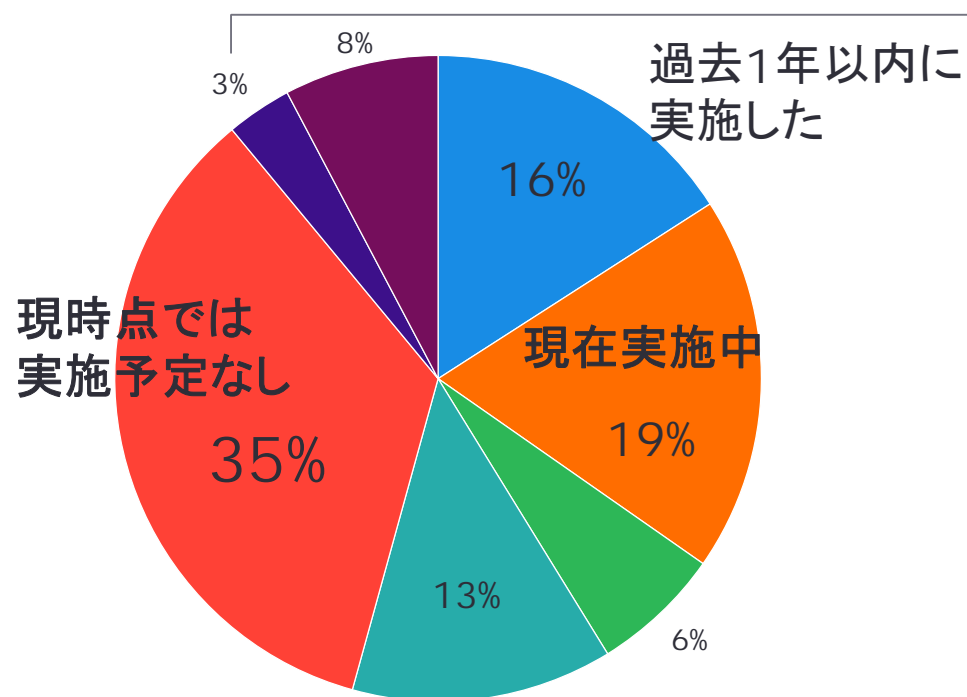


Comment

- 「現時点では実施予定なし」は35%
- コロナ対応が落ち着き、規程の抜本的な見直しに取り掛かる企業も増加傾向にある

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



「その他」の例

- 抜本的な見直し案はできているが、施行は労使協議次第
- 見直ししたいが予算次第
- 適宜必要に応じて見直し

回答選択肢		回答数
	過去1年以内に実施した	39
	現在実施中	46
	1年以内に実施予定	16
	実施を予定しているが1年以上先／具体的な時期は未定	32
	現時点では実施予定なし	85
	その他	8
	不明	19
合計		245



## 海外赴任者規程の新規作成・見直しにあたっての課題 ー「世間相場の把握」が最も難しいと感じる割合が43%

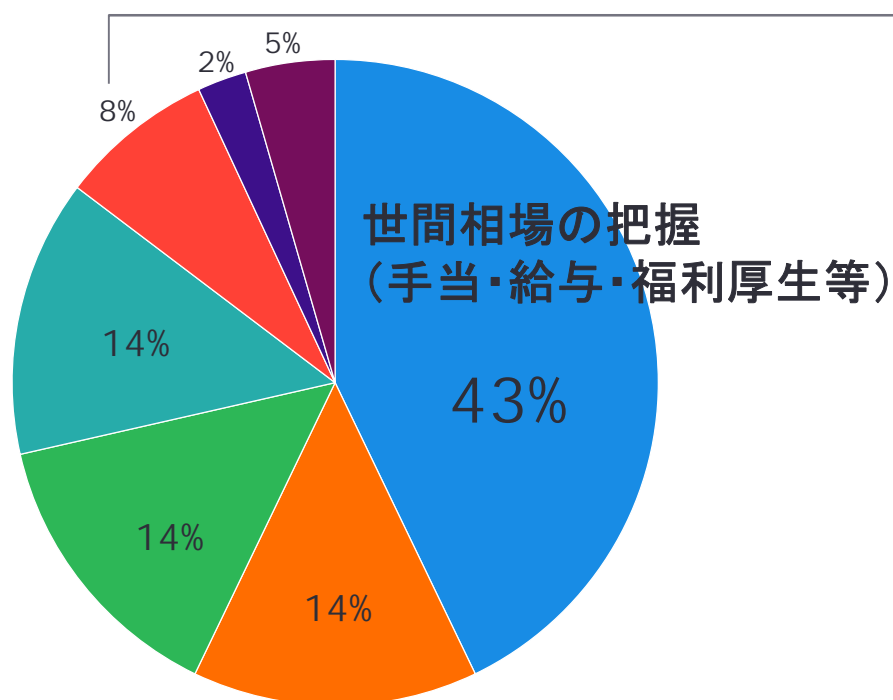


Comment

- 「その他」回答では、グローバルとローカルのギャップや、日本特有の手当の支給継続有無を検討中企業も多い
- 日本特有の事情(労使協定、就業規則の不利益変更に該当する場合の手続き等)とグローバル基準との調整に課題感を抱える企業が多いことがうかがえる

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



「その他」の例

- グローバルとローカルの認識ギャップ
- すでに海外赴任している従業員による制度への理解
- 海外赴任にかかる費用対効果の最大化

回答選択肢		回答数
	世間相場の把握(手当・給与・福利厚生等)	105
	税務リスク(日本・海外)低減	35
	赴任者コストの削減	35
	グローバル共通で利用できる規程作成のためのノウハウの習得	34
	その他	19
	特になし	6
	不明	11
合計		245



### 3. 労災特別加入制度

## 労災特別加入制度への加入状況 —「特別加入できる海外赴任者は全員加入している」が59%

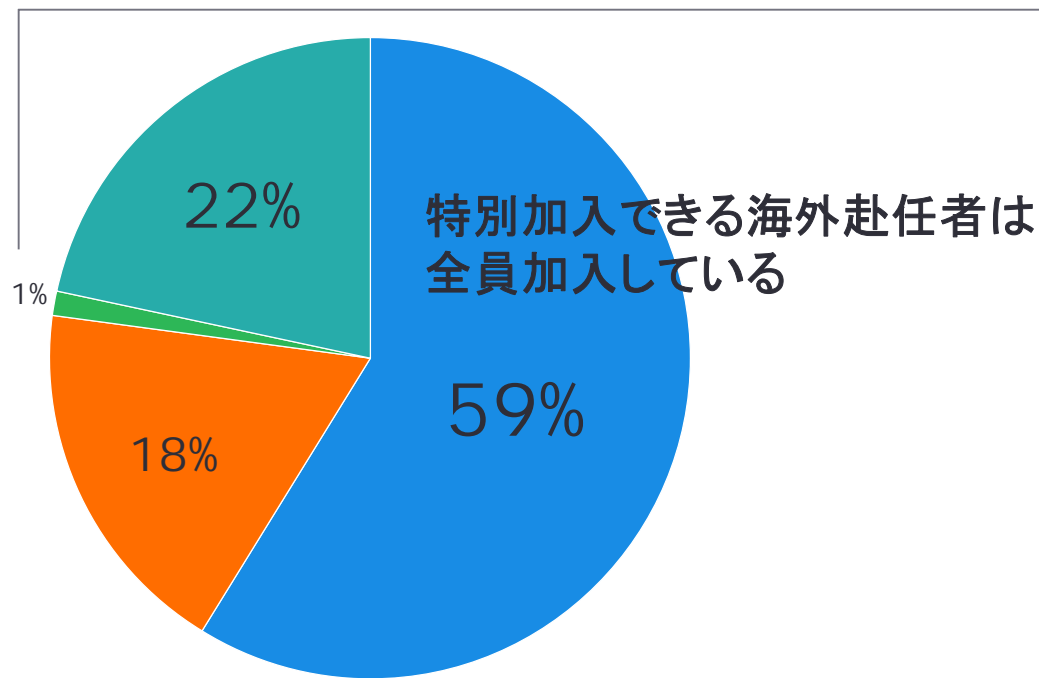


Comment

- 「特別加入していない」が18%
- 「その他」回答では、国により加入可否を判断しているケースも見受けられる

海外赴任者は、日本の労災の特別加入制度に加入していますか？

単一  
回答



「その他」の例

- 米国赴任者以外は全員加入
- 国により異なる
- 民間の保険に加入

回答選択肢		回答数
	特別加入できる海外赴任者は全員加入している	144
	特別加入していない	45
	その他	3
	不明	53
合計		245

# 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・残留赴任者の取り扱い／費用負担／赴任者総コスト／任地個人所得税（2021年10～11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／一時帰国中に出国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／出国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（海外間の人の移動）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2～3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／海外短期出張者・長期出張者（現地納税の取り扱い）／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9～10月実施）

幼稚園・保育園費用／幼稚園費用・日本人学校のない地域での授業料・高校費用の具体的支給額／教育費の最終負担者／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9～10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・歯科治療費・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／赴任者の出産・子育てへのサポートに関する課題／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4～5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／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／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

## 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）（2024年9～10月実施）

海外赴任者のコスト負担／個人所得税管理体制／現地での個人所得税・社会保険料の申告漏れ／みなし税の計算・精算方法／日本の社会保険料の算定対象項目／税務ブリーフィング／夫婦合算申告／個人的所得・株式譲渡所得・国外所得に対する課税／出国税／会社都合退職・自己都合退職時の課税／税務相談先

# 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／海外間異動を前提とした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(業種)

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・アドバイザリー・サービス  
藤井 恵 [megumi.fujii@jp.ey.com](mailto:megumi.fujii@jp.ey.com) 平山 香織 [kaori.Hirayama@jp.ey.com](mailto: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](https://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](https://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](https://ey.com/ja_jp/people/ey-tax)をご覧ください。

© 2025

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](https://ey.com/ja_jp)