

EY税理士法人実施

第9回EYモビリティサーベイ 調査結果(概要版)

～海外赴任者の帯同家族に関するサポート～

EY税理士法人
2025年12月



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



EY

Shape the future
with confidence

第9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	海外赴任者の帯同家族に関するサポート
実施期間	2025年8月8日(金)～9月19日(金)
回答数	248件(有効回答数*: 227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9回EYモビリティサーベイでは、海外赴任者の帯同家族に関するサポートについて調査を実施しました。過去のEYモビリティサーベイでも取り上げた「帯同する子の教育」「帯同家族の現地就労」「海外赴任中の出産・子育てへのサポート体制」について再調査を行いました。また「国・地方自治体から日本居住者に支給される給付金についての海外赴任者への対応」もホットピックとして取り上げました。

家族形態の多様化や共働き世帯の増加といった社会的背景の変化が帯同家族へのサポートにどのような影響をもたらしているのか、といった視点からも分析を行っております。

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の実施いたします。

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。

Summary

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。

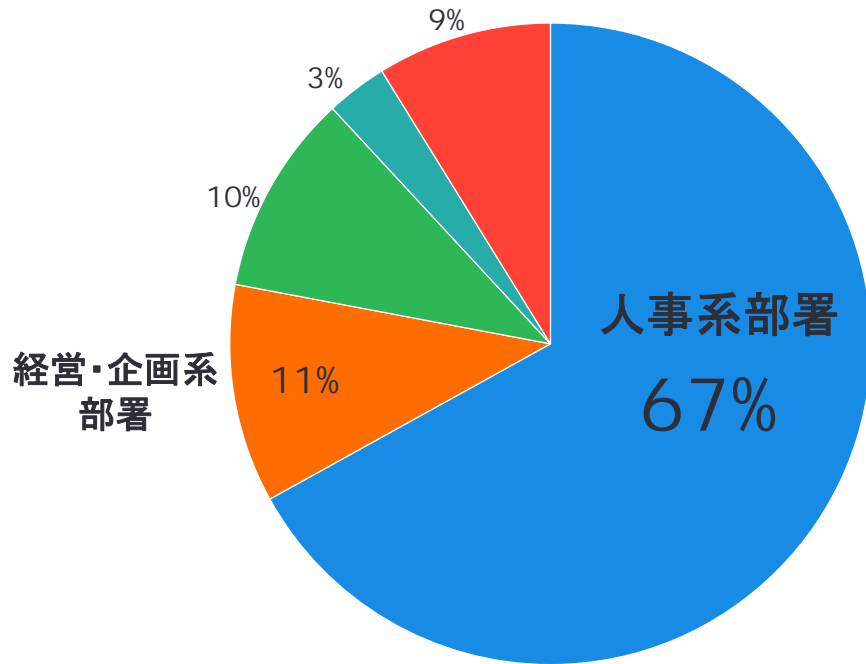
1	ご回答者の属性 — 所属部署／役職／日系・外資系／産業別／従業員数／海外赴任者数	4~6
1. 帯同する子の教育		
2	幼稚園(保育園)費用 — 全額・一部含めて何らかの形で支給が89%	8
3	基準校設定(幼稚園・保育園)	
4	基準校設定時の参考要素(幼稚園・保育園)	
5	幼稚園・保育園費用の支給開始年齢 — 日本の幼稚園入園時期から支給開始としている割合が71%	9
6-1	幼稚園費用の具体的支給額(日本語で授業を行う幼稚園)	
6-2	幼稚園費用の具体的支給額(日本語以外の言語で授業を行う幼稚園)	
7	日本人学校のない地域での小中学校費用	
8	日本人学校のない地域での基準校設定(小中学校) — 「設定している」と「設定していない」がそれぞれ4割程度	10
9	日本人学校のない地域での基準校設定時の参考要素	
10	学校費用の支給範囲 — 授業料、入学金、スクールバス代は回答企業の9割以上が支給	11~12
11	日本人学校のない地域での授業料の具体的支給額(小中学校)	
12	高校に通学する場合の費用	
13	授業料の具体的支給額(高等学校)	
14	教育費用の最終負担者 — 「全額赴任先負担としている拠点多い」が62%	13
15	教育費の現地での申告状況 — 「申告が必要な国や地域では必ず申告」が59%	14
2. 帯同家族の現地就労		
16	帯同家族の現地就労に対する会社の考え方 — 「消極的に認めている」が61%、「認めていない」も21%	16
17	現地就労のサポートの範囲 — 「就労ビザ取得のサポート」が最も多い	17
18	帯同家族の現地での所得税申告サポート状況	
19	帯同家族の現地就労による赴任者の福利厚生や処遇水準の変更	
20	帯同家族の就労を認めていない理由 帯同家族の就労に関する課題	
21	— 家族が就労していない場合との公平性や、実態把握ができていない点に課題	18
3. 海外赴任中の出産・子育てへのサポート体制		
22	女性赴任者が赴任先で出産や育児休業の取得を希望する場合の取り扱い — 事例がない企業が半数以上、女性赴任者が想定されていないケースも	20
23	男性赴任者が赴任先で育児休業の取得を希望する場合の取り扱い — 39%が何らかの形で育児休業取得についてルール化されていると回答	21
24	赴任者または帯同家族が赴任先で不妊治療を受ける場合の費用の取り扱い — 何らかの形で費用を負担しているケースが26%	22
25	帯同する子に対する学費以外のサポートと対象者	
26	ベビーシッター・キッズシッター費用補助の具体的金額	
27	赴任者の出産や子育てに関する規程やサポート体制の見直し — 半数以上の企業が見直しの必要性を感じている	23
28	赴任者の出産や子育てへのサポートに関する課題・検討事項	
4. 国・地方自治体から日本居住者に支給される給付金についての海外赴任者への対応		
29	日本居住者に支払われる政府からの給付金に対する海外赴任者への対応方針 過去に実施したサーベイ／ EY税理士法人 People Advisory Services サービスのご紹介とサービス実績	24~25

1-1

ご回答者の属性
—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

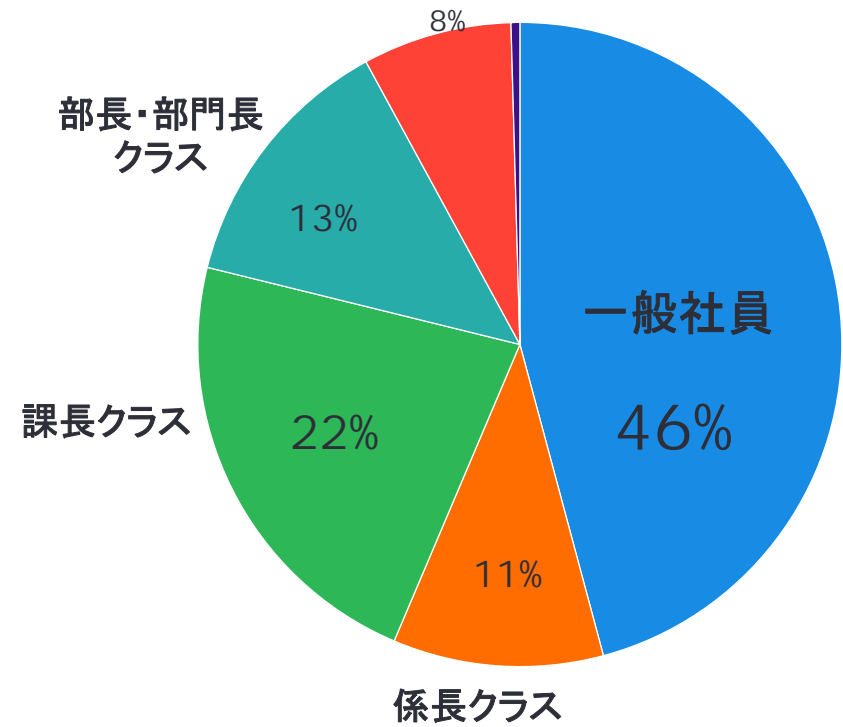
単一
回答



- 人事系部署
- 経営・企画系部署
- 経理系部署
- 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



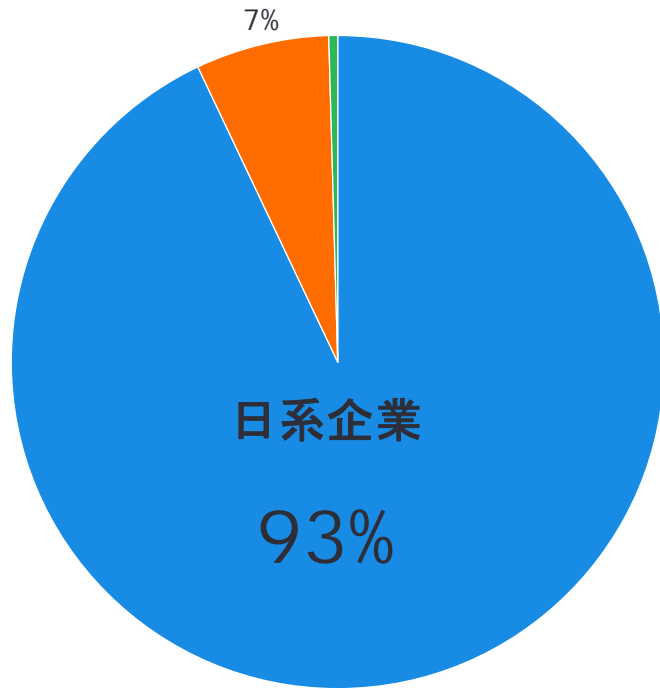
- 一般社員
- 係長クラス
- 課長クラス
- 部長・部門長クラス
- 取締役クラス
- その他

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？

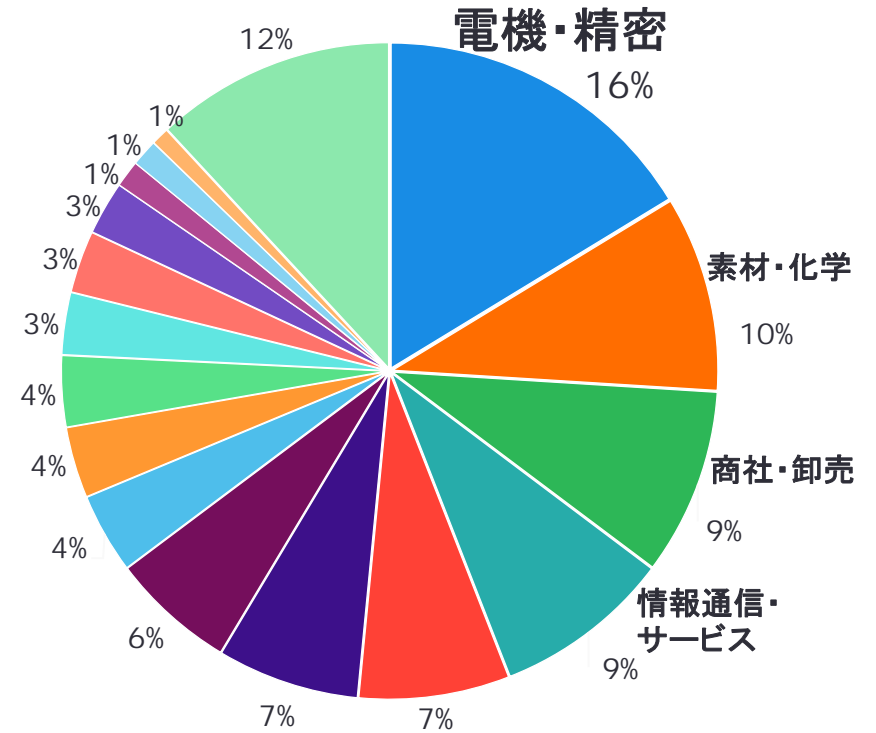
単一
回答



■ 日系企業 ■ 日系企業の海外子会社 ■ 外資系企業

あなたの会社の業種をご選択ください

単一
回答



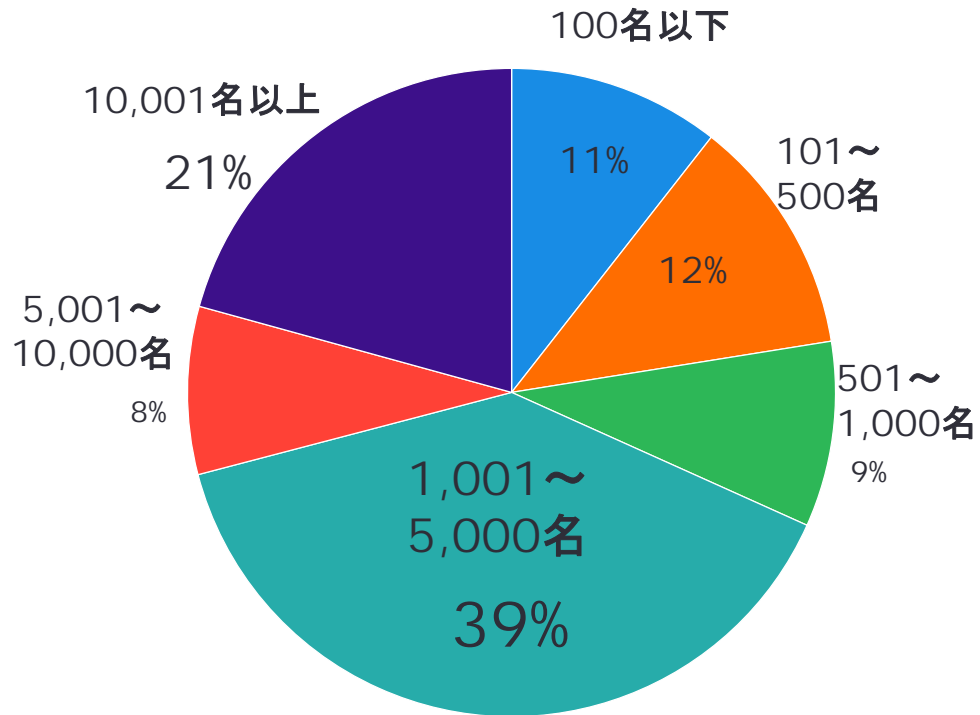
- 電機・精密
- 情報通信・サービス
- 機械
- 医薬品
- 小売
- 銀行
- 素材・化学
- 自動車・輸送機
- 運輸・物流
- 食品
- 不動産
- その他
- 商社・卸売
- 建設・資材
- 金融(銀行以外)
- 鉄鋼・非鉄
- エネルギー資源

1-3

ご回答者の属性
 -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

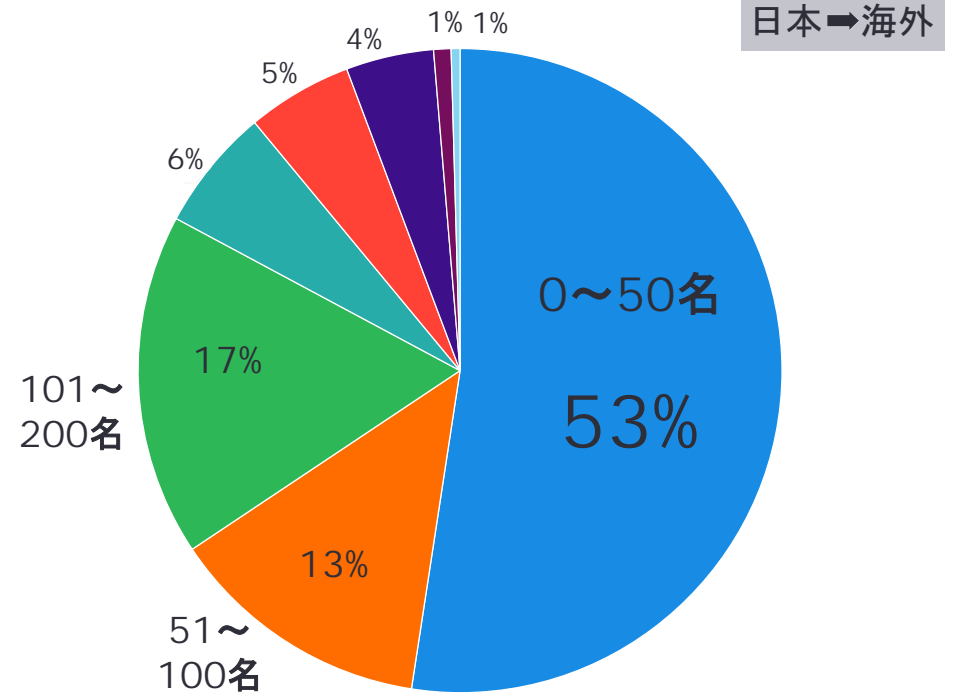
単一
回答



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

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



日本⇒海外

- 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. 帯同する子の教育

幼稚園(保育園)費用 —全額・一部含めて何らかの形で支給が89%

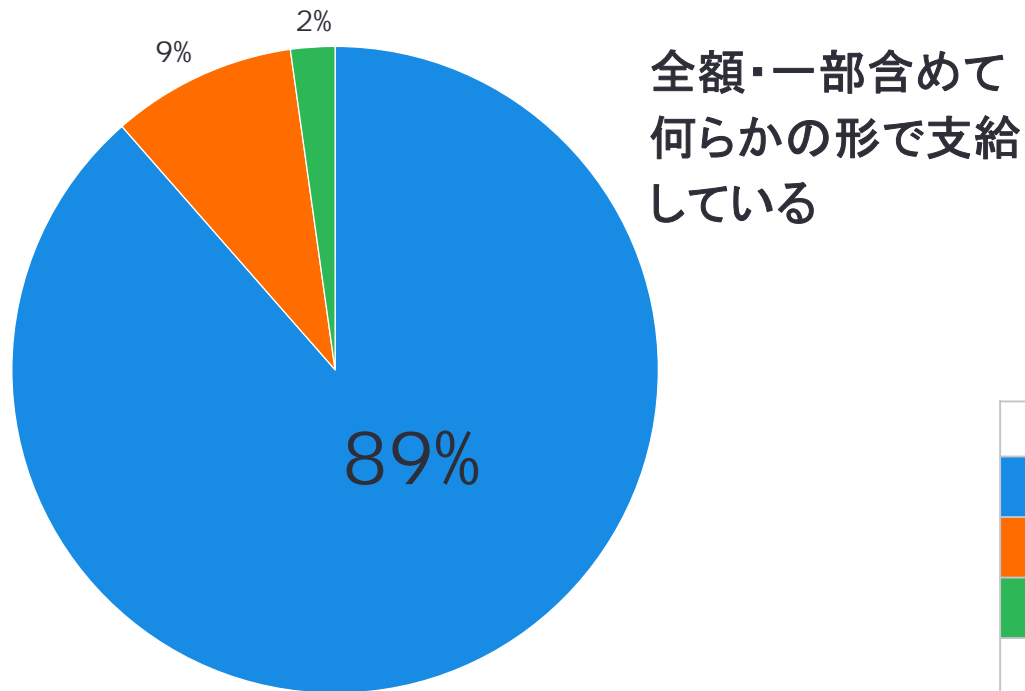


Comment

- 「支給していない」は9%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・保育園の費用を教育費として支給していることが分かる
- 前回調査時(2022年9月-10月)と大きな変化はない(全額・一部支給90%、支給していない5%、不明5%)

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



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	201
支給していない	21
不明	5
合計	227

幼稚園・保育園費用の支給開始年齢 —日本の幼稚園入園時期から支給開始としている割合が71%



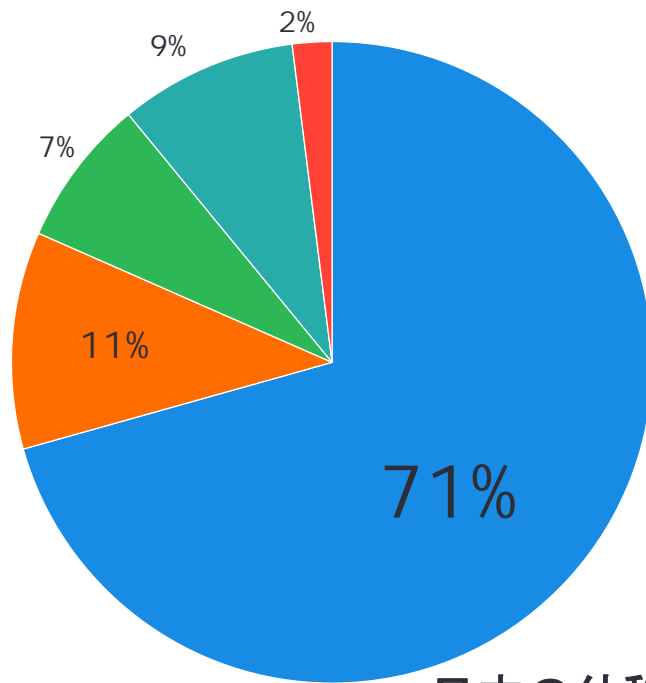
Comment

- 「年齢に下限は設けていない」が11%。「現地の幼稚園入園時期」7%
- 国内勤務者との公平性、現地教育事情などを総合的に勘案して支給開始時期を決定する必要がある
- 前回調査時(2022年9月-10月)と同様の傾向

子の年齢が何歳に達した時から費用補助を行っていますか？

(回答者: 帯同する子の幼稚園(保育園)費用を「全額・一部含めて何らかの形で支給している」と回答した方)

単一
回答



日本の幼稚園入園時期
(おおむね3~4歳)

「その他」の例

- 1歳10カ月
- 2歳以上
- 満3歳以上
- 現地の義務教育開始前3年間
- 何歳からでも構わないが、最長負担期間を定め、実質的な上限を設けている

回答選択肢	回答数
日本の幼稚園入園時期(おおむね3~4歳)	142
年齢に下限は設けていない(例: 赴任者が希望し、受け入れる施設があれば1歳からでも支給)	22
現地の幼稚園入園時期	15
その他	18
不明	4
合計	201

日本人学校のない地域での基準校設定(小中学校) —「設定している」と「設定していない」がそれぞれ4割程度

*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・幼稚園

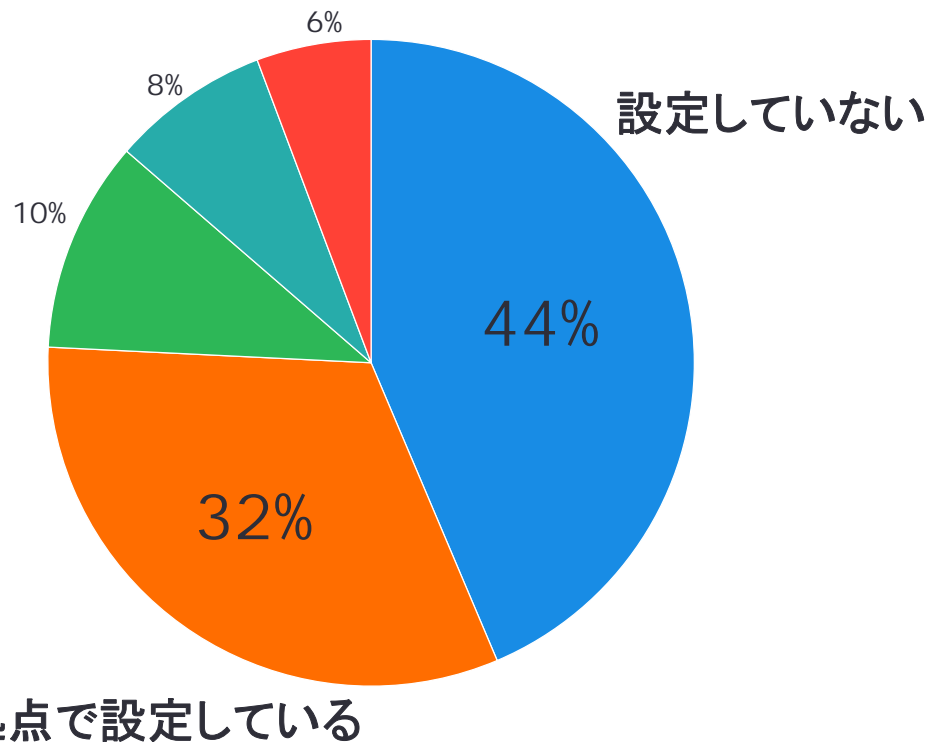


Comment

- 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
- 前回調査時(2022年9月-10月)と大きな変化はない

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、「基準校」を設定していますか？

単一
回答



回答選択肢	回答数
設定していない	99
全拠点で設定している	73
日本人学校のない地域への赴任はない	24
一部拠点で設定している	18
不明	13
合計	227

10-1

学校費用の支給範囲

—授業料、入学金、スクールバス代は回答企業の9割以上が支給



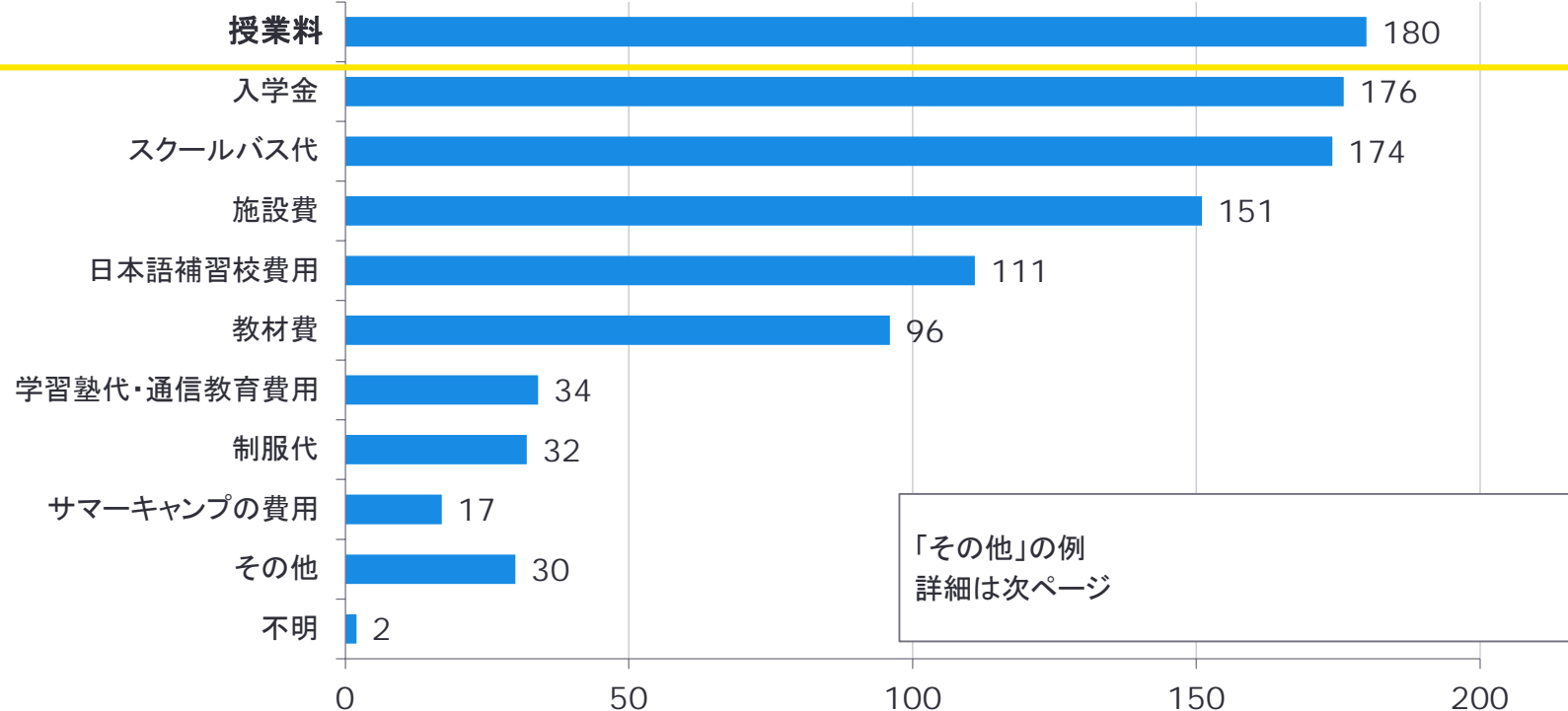
Comment

- 学習塾代、制服代といった日本でも個人負担する費用まで支給するのは少数派
- 前回調査時(2022年9月-10月)と大きな変化はない

会社が支給対象としている学校費用の範囲を教えてください。該当するものを全てお選びください。(複数選択可)
 (回答者:日本人学校のない地域での小中学校費用を「全額・一部含めて何らかの形で支給している」と回答した方)

複数
回答

【回答者: 183名】



「その他」の例
詳細は次ページ

会社が支給対象としている学校費用の範囲を教えてください。該当するものを全てお選びください。(複数選択可)
(回答者:日本人学校のない地域での小中学校費用を「全額・一部含めて何らかの形で支給している」と回答した方)

複数
回答

「その他」回答

- 強制的寄付金(※要相談)
- 日本人会会費(入学に必要な場合に限る)
- 給食費、父母会費、賛助金、寄付金、課外活動費
- PTA会費、その他学校納付金、寄付金
- 語学学習費用
- 登録料・特別授業費用(語学特別教育)
- サマースクール代については、教育課程あるいは授業科目単位として認められるもののみ
- 補習校は標準校になっている場合のみ
- 文部科学省 生涯学習政策局の隔年調査による国内の公立校における平均教育費に含まれる項目は全て補助対象としている
- 学校側から指定される主に語学力不足に伴う語学習得授業
- 入学試験の申込費用
- 全員加入の傷害保険料
- 補習校での学校教育相当の通信教育であれば、補習校の代替として費用を会社が負担する
- 塾は認めているが、通信は認めていない
- 学習塾代は支払い対象としていないが、通信教育については、送料のみ対象としている
- 補習校は、日本人学校がない場合に支給

教育費用の最終負担者 —「全額赴任先負担としている拠点多い」が62%

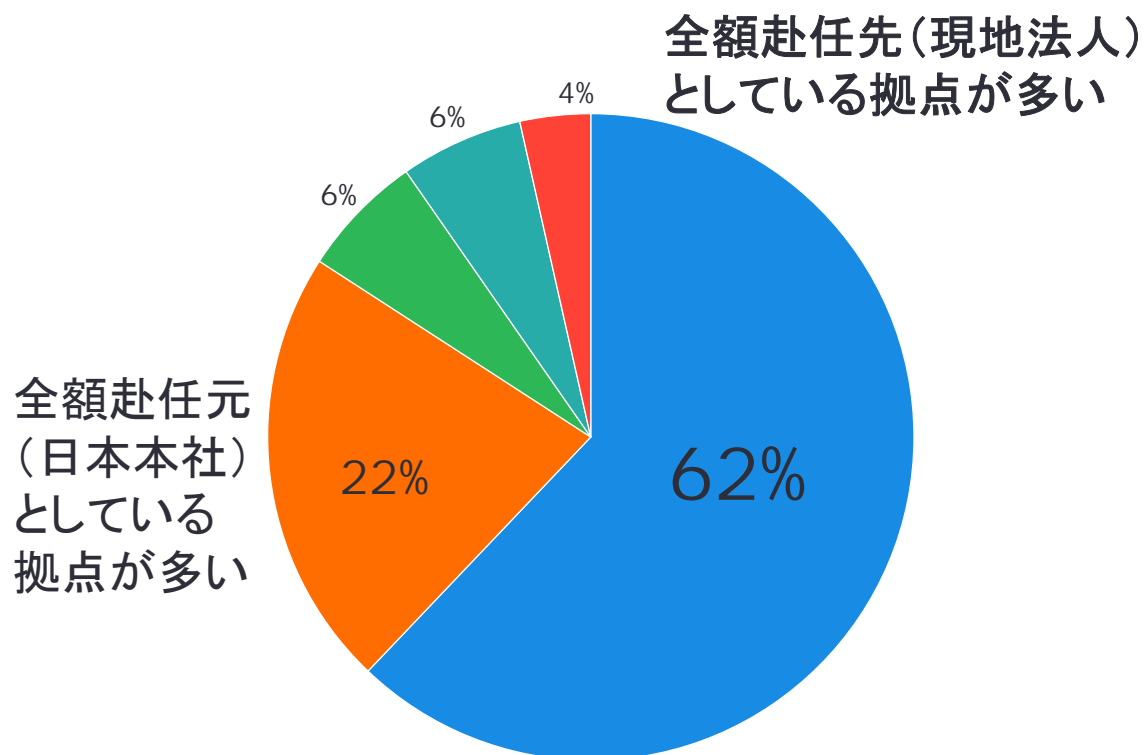


Comment

- 前回調査(2022年9月-10月)結果と比較して「全額赴任先としている拠点多い」の回答割合が増加(前回50%→今回62%)
- 一方で、依然として「全額赴任元としている拠点多い」とする回答も2割以上

帯同する子に関する教育費用の最終負担者を教えてください。

単一
回答



「その他」の例

- 基本的に現地拠点負担だが、トレーニーや海外残留家族の場合は日本本社負担
- 現状赴任元(日本本社)としている拠点多いが、赴任先(現地法人)とすように見直し中
- 出向者の形態による

回答選択肢	回答数
全額赴任先(現地法人)としている拠点多い	141
全額赴任元(日本本社)としている拠点多い	50
赴任先により最終負担者は異なる	14
その他	14
不明	8
合計	227

教育費の現地での申告状況 —「申告が必要な国や地域では必ず申告」が59%



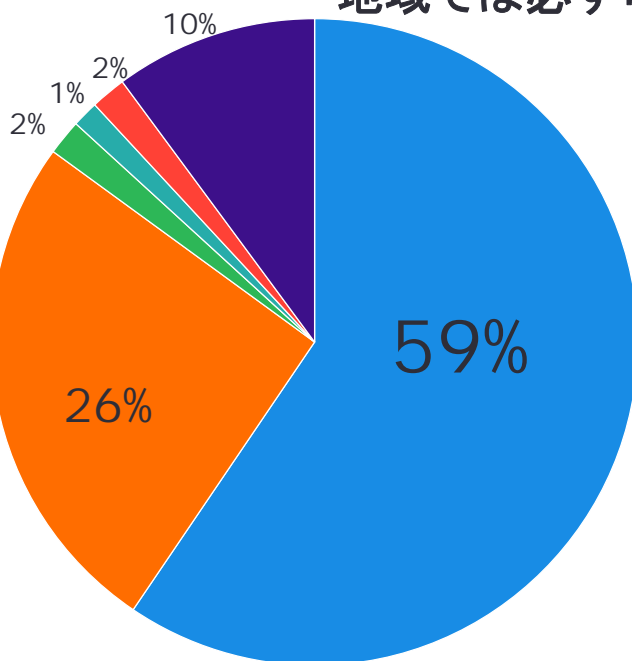
Comment

- 前回調査時(2022年9月ー10月)と大きな変化はない
- 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あり。日本本社で一元管理することがリスク回避につながる

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

申告が必要な国や 地域では必ず申告



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

「その他」の例

- 家族帯同は認められていない
- 一部の国では申告しているが、所得として反映されていない国があるため、申告が必要な国でも申告していないケースはあり得る
- 現地法人に一任しており把握はしていないが、申告が必要な国や地域では必ず申告していると認識している

回答選択肢	回答数
申告が必要な国や地域では必ず申告	135
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	58
全く申告していない	4
申告が必要な国でも、申告していないケースがある	3
その他	4
不明	23
合計	227



2. 帯同家族の現地就労

帯同家族の現地就労に対する会社の考え方 —「消極的に認めている」が61%、「認めていない」も21%

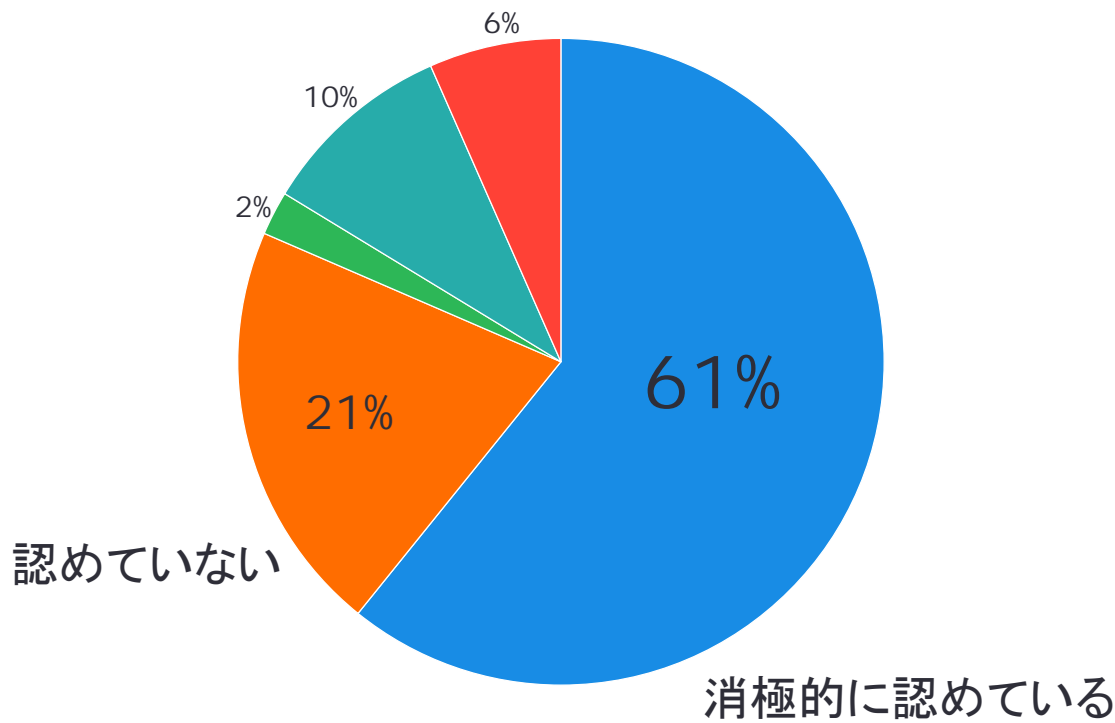


Comment

- 反対はしていないが積極的に関与やサポートもしない企業が多いことがうかがえる
- 夫婦共働きが一般的な社会において、帯同配偶者の現地就労への対応は多くの企業において関心が高いと言える

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



「その他」の例

- 条件付きで認めるが、自営業や日本にある企業向けリモートワークは認めていない
- 禁止はしていないが、現地所得に応じて扶養家族と認めない場合あり
- 自己責任において就労ビザや納税ができる場合のみ認めている
- 会社として関与していない

回答選択肢	回答数
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)	138
認めていない	47
積極的に認めている(就労ビザの取得・就労先の紹介など、現地就労のサポートを行っている)	5
その他	22
不明	15
合計	227

現地就労のサポートの範囲 —「就労ビザ取得のサポート」が最も多い



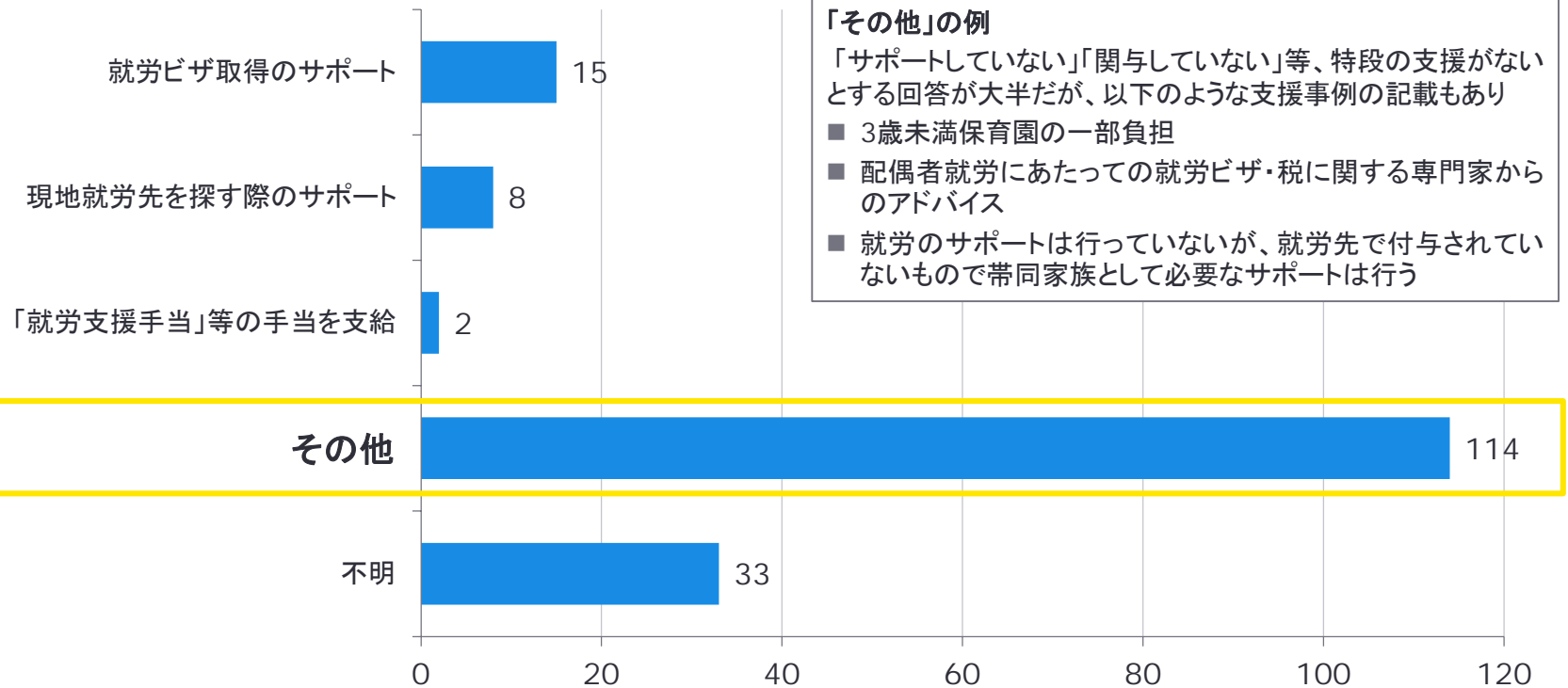
Comment

- 「その他」の回答の大半は「サポートしていない」「関与していない」だが、保育園費用や税務アドバイス等のサポートを実施するケースもある

現地就労のサポートの範囲を教えてください。該当するものを全てお選びください。

複数回答

【回答者: 165名】



帯同家族の就労に関する課題

— 家族が就労していない場合との公平性や、実態把握ができていない点に課題



Comment

- 赴任者間の公平性に配慮が必要と考えている企業が多いことがうかがえる
- 就労状況の把握は、現地での安全管理の観点からも非常に重要と言える

帯同家族の就労について課題を教えてください(複数選択可)

複数
回答

【回答者: 227名】

家族が就労していないケースと
処遇などに差を設けるべきかが分からない

95

帯同家族の就労状況を把握しきれていない

75

家族の就労についてどこまでサポートして良いのか分からない

73

現地所得税の申告が世帯合算申告の場合、
どちらがどの程度費用負担するのか決められない

73

緊急事態のサポート、医療サポートなどについて、
就労していない帯同家族と同様に扱うべきかわからない

57

「その他」の例

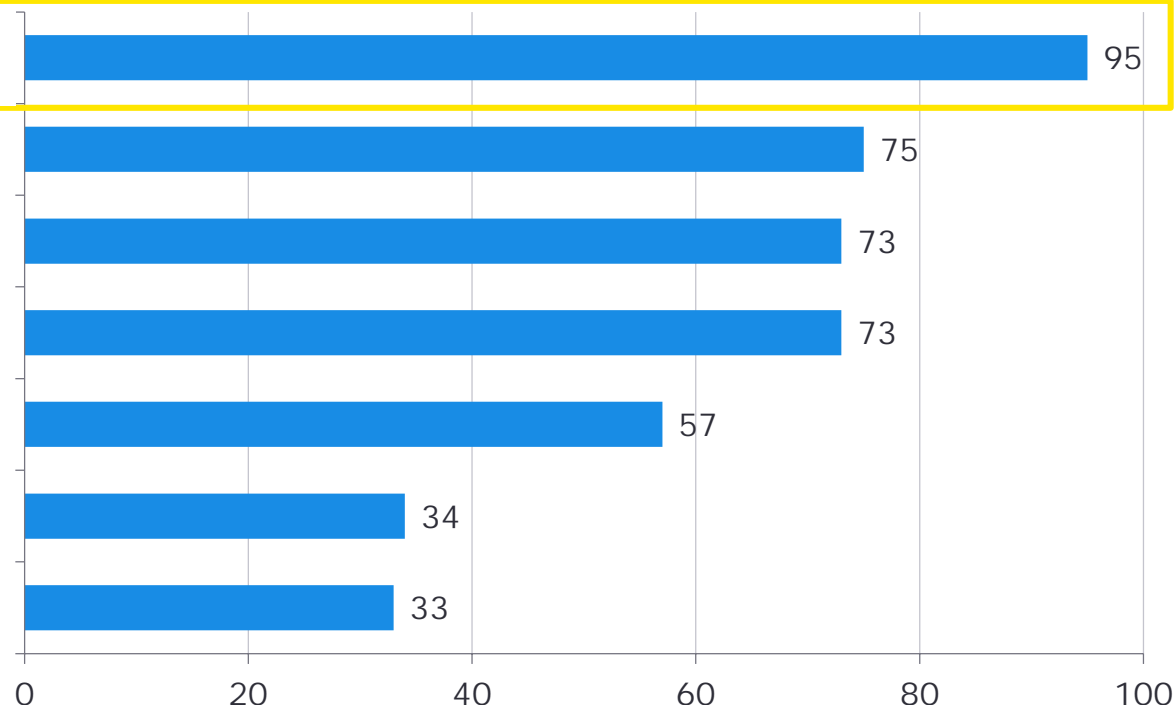
- 帯同家族として帯同しつつ、日本の仕事をリモートで継続する場合の扱い
- 保育料や延長保育等の補填は行っていないため、共働きになることで、子供の保育料負担についての問い合わせが発生すること
- 現地法人が税負担しているのに、帯同家族の収入に対する税金について責任を持ってない

その他

34

不明

33





3. 海外赴任中の出産・子育てへのサポート体制

女性赴任者が赴任先で出産や育児休業の取得を希望する場合の取り扱い —事例がない企業が半数以上、女性赴任者が想定されていないケースも

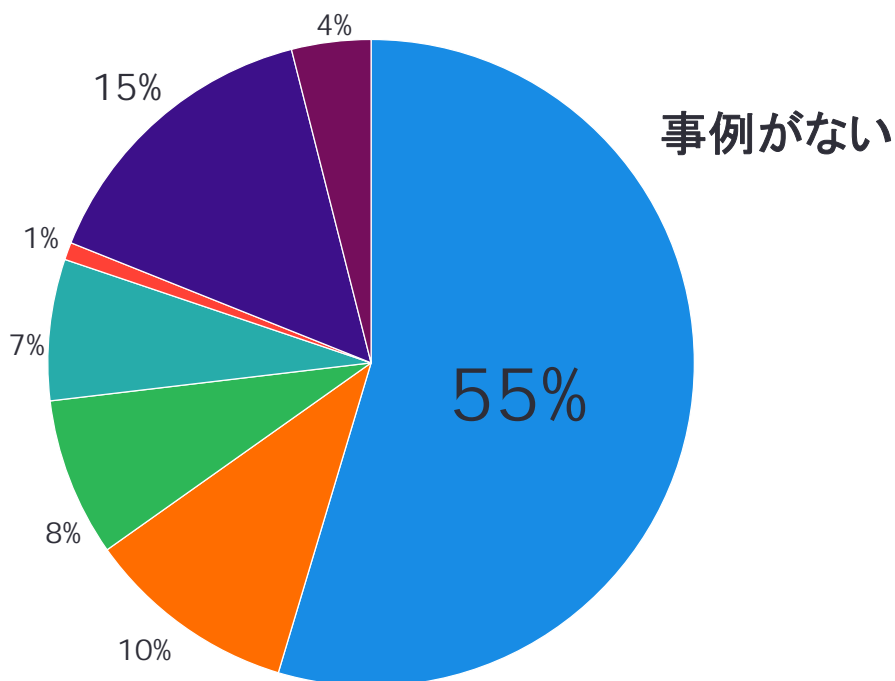


Comment

- 「赴任先での出産を認める」との回答が18%
- 「赴任先での出産は認めず、出産前に帰任または一時帰国させている」とするケースも一定数存在

赴任者が女性の場合を想定してお答えください。
赴任者本人が赴任先での出産や育児休業の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



「その他」の例

- 女性赴任者を「想定していない」「事例がない」ケースが多数
- 日本へ帰国しての出産を“奨励”
- 人材配置・安全性・復職後の業務配慮等総合的に判断
- 日本の産前産後休業まで、育児休業は認めない
- 認めないわけではないが、派遣目的が遂行できないため帰任を前提に話し合いを行う

回答選択肢	回答数
事例がない	124
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	24
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	18
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	16
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	2
その他	34
不明	9
合計	227

男性赴任者が赴任先で育児休業の取得を希望する場合の取り扱い —39%が何らかの形で育児休業取得についてルール化されていると回答



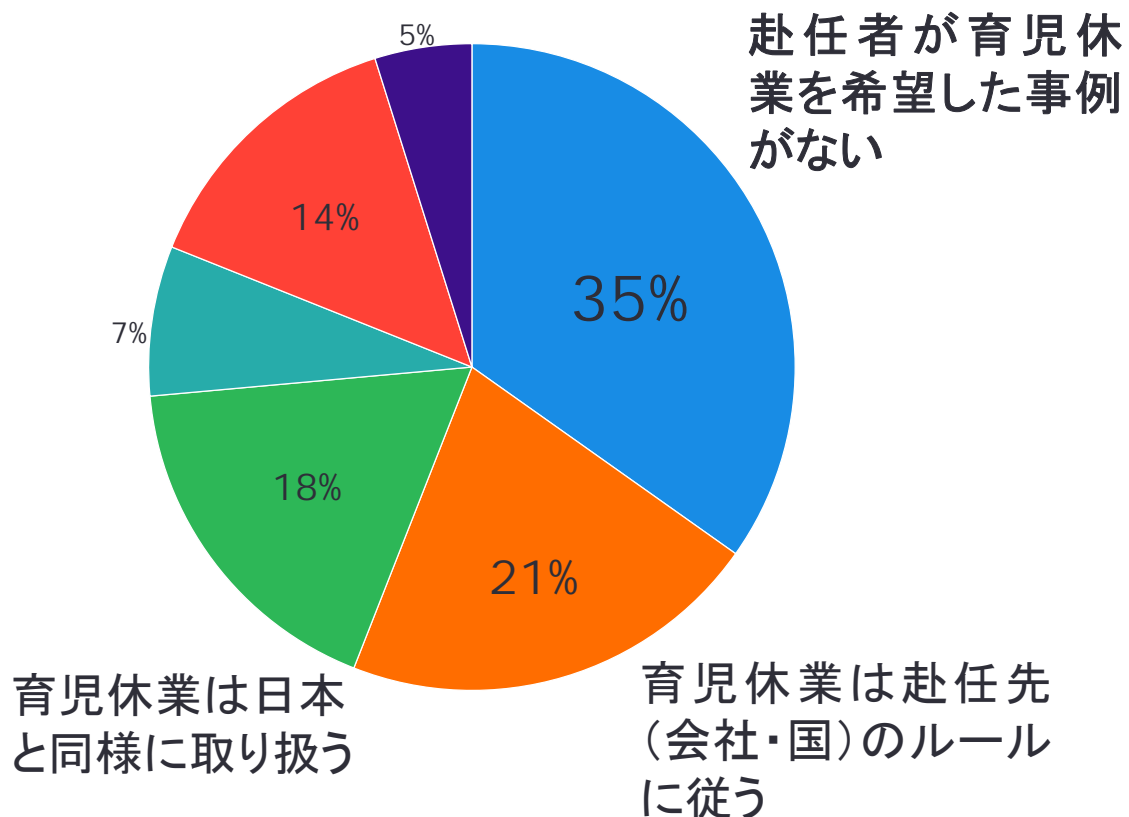
Comment

- 「育児休業を希望した事例がない」が最も多いが、「育児休業は赴任先(会社・国)のルールに従う」21%、「育児休業は日本と同様に取り扱う」18%と希望があれば認めるとしている企業も一定数存在する

赴任者が男性の場合を想定してお答えください。

赴任者が赴任先での育児休業の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



「その他」の例

- 赴任先での休業は3カ月までを目安に認める
- 5日間の海外育児休暇を取得可能
- 育児休業ガイドラインを設けており、出産予定日または出産日から56日以内、最大30日(2分割まで可)取得可能としている
- 育児休業が3カ月以上の場合は帰任させる
- 有給休暇相当(おおむね1カ月)を超える休業予定となる者は、帰任発令を行うのが原則。有給休暇取得や在宅勤務等の活用で対応している

回答選択肢	回答数
赴任者が育児休業を希望した事例がない	79
育児休業は赴任先(会社・国)のルールに従う	48
育児休業は日本と同様に取り扱う	40
育児休業の取得は認めていない	17
その他	32
不明	11
合計	227

赴任者または帯同家族が赴任先で不妊治療を受ける場合の費用の取り扱い —何らかの形で費用を負担しているケースが26%

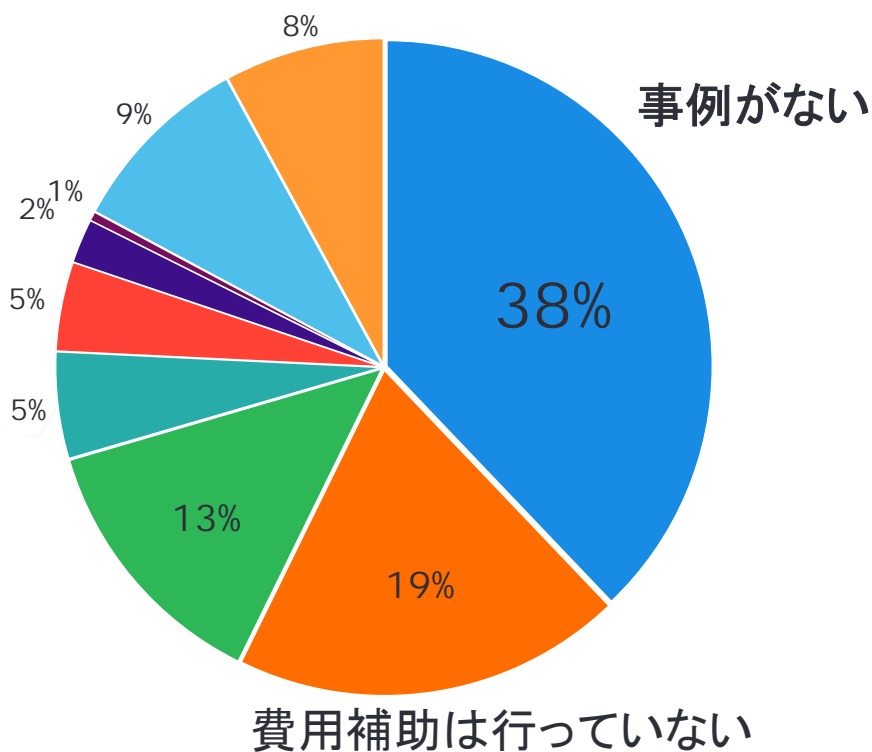


Comment

- 費用負担の方法としては「赴任中に加入する医療保険でカバー」が13%と最も多い

赴任者本人または帯同家族が赴任先で不妊治療を受ける場合の費用の取り扱いについて教えてください。

単一
回答



「その他」の例

- 日本と同様としており、海外赴任による不利益が発生しないよう配慮(同様の回答多数)
- 赴任先により保険カバー内容が異なる

回答選択肢	回答数
事例がない	86
費用補助は行っていない	44
赴任中に加入する医療保険制度でカバーしている	30
赴任元の会社が一部負担している	12
赴任先の会社が一部負担している	10
赴任先の会社が全額負担している	5
赴任元の会社が全額負担している	1
その他	21
不明	18
合計	227

赴任者の出産や子育てに関する規程やサポート体制の見直し —半数以上の企業が見直しの必要性を感じている

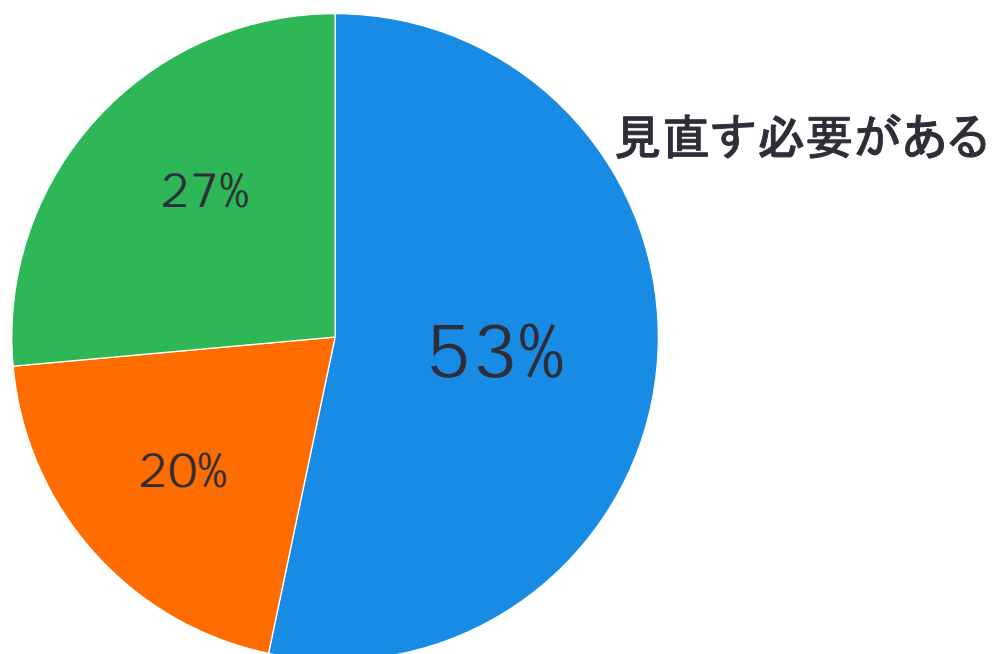


Comment

- 前回調査時(2023年9月－10月)とほぼ同様の結果となった
- 具体的な課題は次ページを参照

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？

単一
回答



回答選択肢	回答数
見直す必要がある	121
ない	46
不明	60
合計	227

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／利用できないペネフィット・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／ハードシブ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

第8回 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 (2025年1～3月実施)¥¥

海外赴任者の給与体系／購買力補償方式における賞与・本国みなし住宅費の取り扱い／非管理職者の残業代／海外勤務手当・ハードシブ手当・単身赴任手当の支給基準・支給金額／海外役職手当の支給基準／日本勤務時給与と海外勤務時給与の水準比較／海外赴任者規程の新規作成・見直し計画と課題／労災特別加入制度への加入状況

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・アドバイザー・サービス
藤井 恵 megumi.fujii@jp.ey.com 吉田 香織 kaori.yoshida@jp.ey.com

EY | Building a better working world

EYは、クライアント、EYのメンバー、社会、そして地球のために新たな価値を創出するとともに、資本市場における信頼を確立していくことで、より良い社会の構築を目指しています。

データ、AI、および先進テクノロジーの活用により、EYのチームはクライアントが確信を持って未来を形づくるための支援を行い、現在、そして未来における喫緊の課題への解決策を導き出します。

EYのチームの活動領域は、アシュアランス、コンサルティング、税務、ストラテジー、トランザクションの全領域にわたります。蓄積した業界の知見やグローバルに連携したさまざまな分野にわたるネットワーク、多様なエコシステムパートナーに支えられ、150以上の国と地域でサービスを提供しています。

All in to shape the future with confidence.

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/about-us/ey-taxをご覧ください。

© 2025 Ernst & Young Tax Co.
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