



EY税理士法人実施

第10回
EYモビリティサーベイ調査結果
～海外赴任における一時帰国・赴任支度金・
株式報酬の現在地～

EY税理士法人
2026年6月



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



Shape the future
with confidence

EYモビリティサーベイについて

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	海外赴任における一時帰国・赴任支度金・株式報酬の現在地
実施期間	2026年2月16日(月)～4月24日(金)
回答数	213件(有効回答数*:181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10回EYモビリティサーベイでは、海外赴任における一時帰国・赴任支度金・株式報酬の現在地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反響の大きかった「一時帰国費用補助」「赴任支度金」について再調査を行いました。加えて今回は「株式報酬」について、近年関心が高まりつつあるテーマとして新たに調査対象に加え、海外赴任との関係における制度導入および運用の実態を把握しました。

従来からの赴任関連制度の見直し動向に加え、株式報酬を含む報酬制度の広がりが海外赴任者の処遇および運用にどのような影響を与えているのか、という観点から分析を行っています。

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

1. 一時帰国費用補助

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
2	一時帰国費用の支給頻度(家族帯同／単身／独身) ーいずれの赴任形態でも1年に1回以上の帰国を認めるケースが 主流	8
3	家族帯同時の一時帰国費用	9～10
4	単身赴任者の一時帰国費用	11～12
5	独身者の一時帰国費用	13～14
6	一時帰国の会社費用補助 ー「赴任地国内空港から日本の空港までの航空運賃」は約8割が 会社負担	15
7	慰労一時帰国期間	16～17
8	日本以外の一時的帰国を認めているか ー条件付きで認める企業が34%、常に認める企業も7%	18～19
9	日本以外の一時的帰国を条件付きで認めている回答例	20
10	日本以外の一時的帰国を認める場合の会社費用補助	21
11	一時帰国費用の負担先 ー日本本社負担が全体の48%と半数近い	22～23
12	業務による一時帰国時の滞在日数管理 ー常に管理している企業は40%、全くしていない企業は26%	24～25
13	業務による一時帰国時に発生した源泉税相当額の現地法人へ 請求状況 ー請求していない企業が40%以上	26～27
14	一時帰国制度に関する意見	28～29

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。

2. 赴任支度金

15	赴任支度金支給状況 ー93%が「支給している」と回答	31～32
16	赴任支度金の支給時期 ー赴任前に支給する企業が64%	33～34
17	赴任支度金の金額 ー平均値は本人:297,894円、帯同配偶者:164,813円、 子女:54,327円	35～38
18	赴任支度金の算出方法	39～40
19	赴任支度金を日本で課税対象としているか ー「課税対象としてない」が42%、「課税対象としている」が37%	41～42
20	赴任支度金で賄う費用	43
21	赴任支度金の見直し時期 ー2020年12月31日以前の見直しが33%	44～45
22	赴任支度金の額の見直し理由 ー世間相場、他社動向の変化との回答が42%	46～47
23	帰任支度金支給基準	48～49
24	赴任支度金に関する意見	50

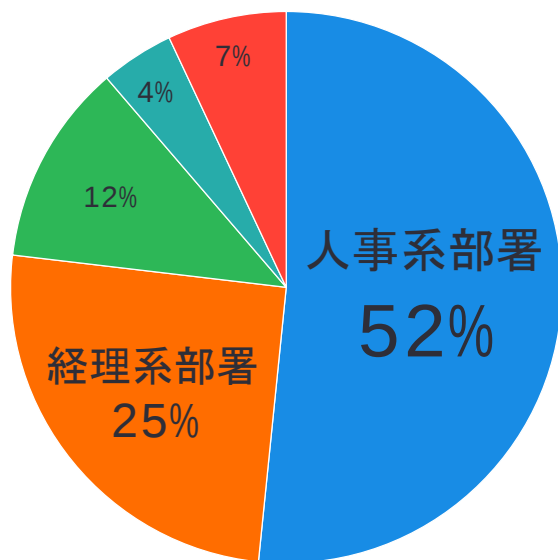
3. 株式報酬プラン

25	海外赴任者への株式報酬プラン導入状況 ー71%の企業が導入していないが、検討を始める企業も2割程存在	52～53
26	海外赴任者の株式報酬の種類	54
27	株式報酬プランにおける赴任先での税務コンプライアンス ー税務コンプライアンスを管理できている企業は約4割にとどまる	55～56
28	海外赴任者のキャリア評価に関する課題	57

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

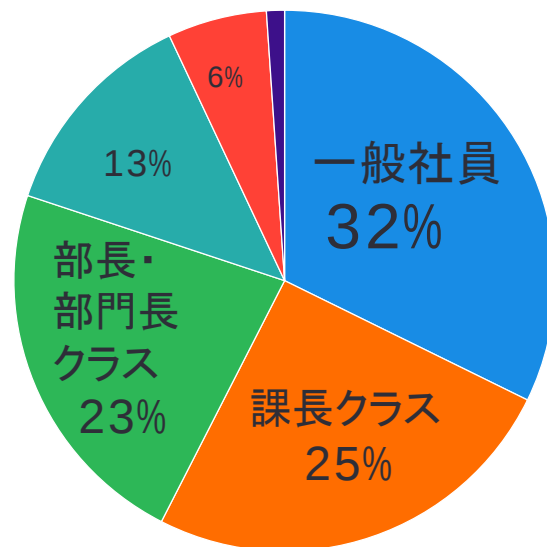
単一
回答



- 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

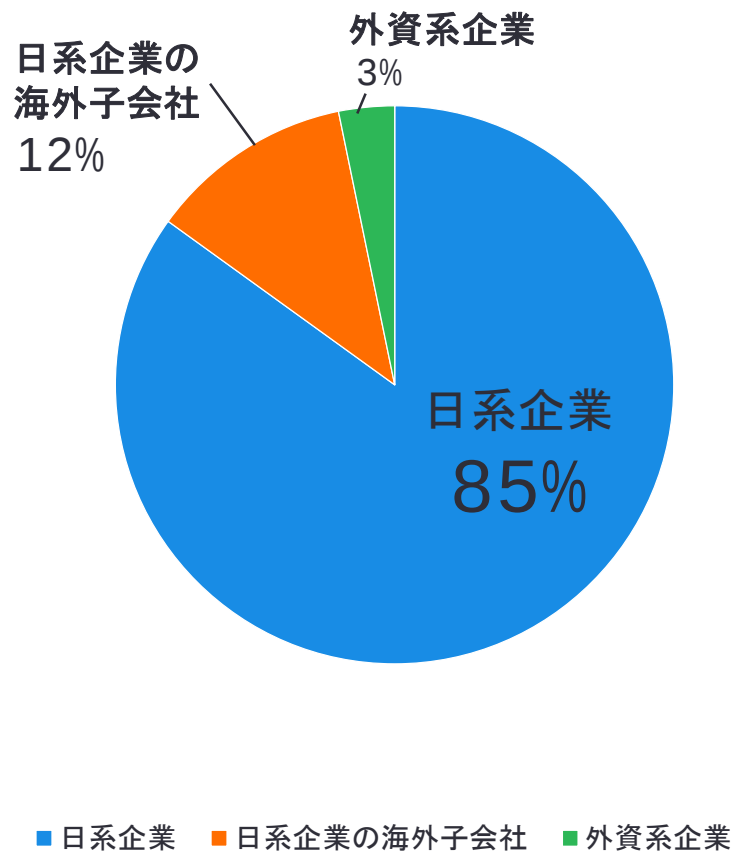


- 一般社員
- 課長クラス
- 部長・部門長クラス
- 係長クラス
- 取締役クラス
- その他

1-2 ご回答者の属性 —日系・外資系／産業別

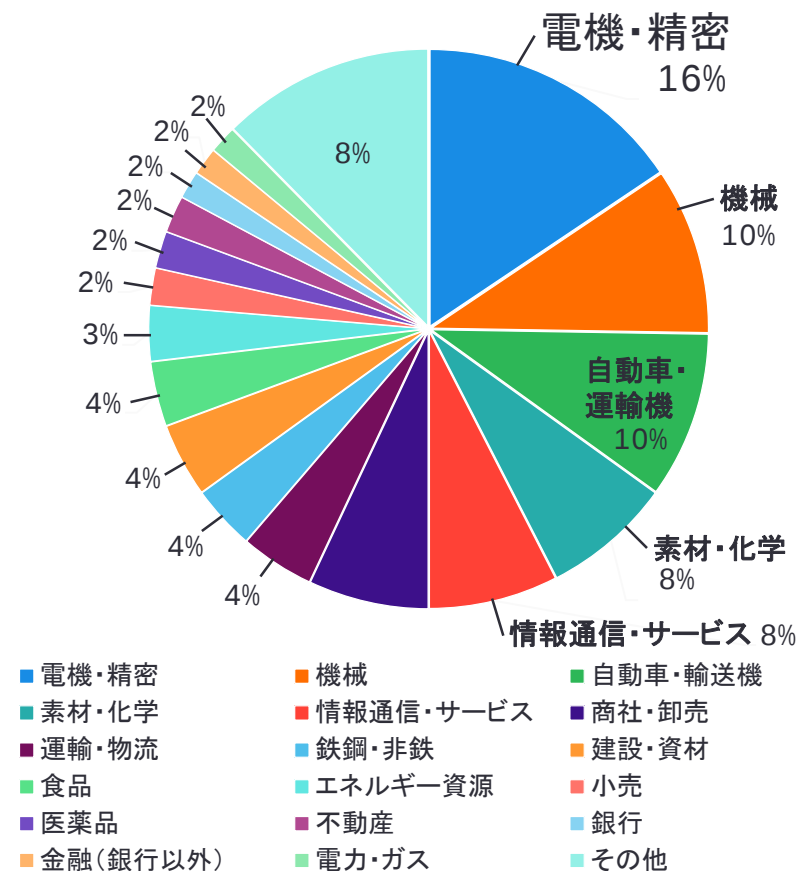
会社は以下の分類のどれにあてはまりますか？

単一
回答



あなたの会社の業種をご選択ください

単一
回答

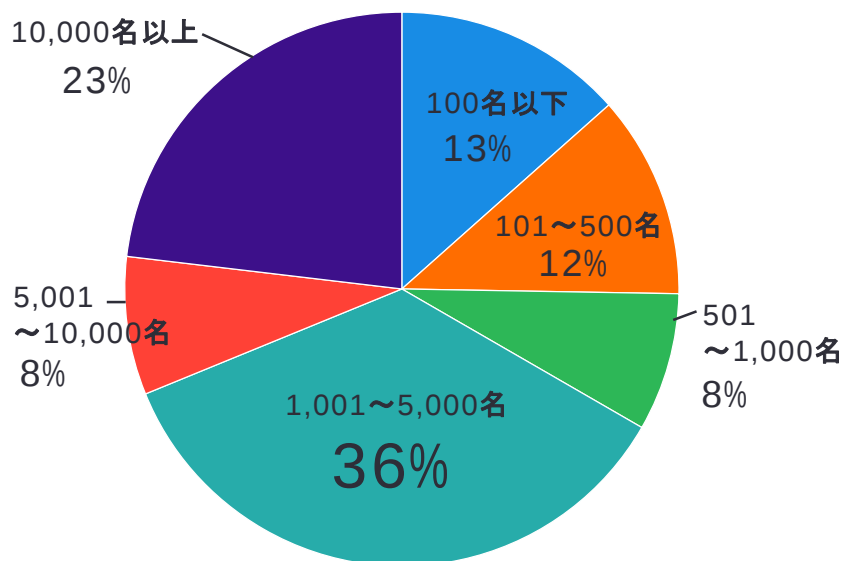


1-3 ご回答者の属性

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

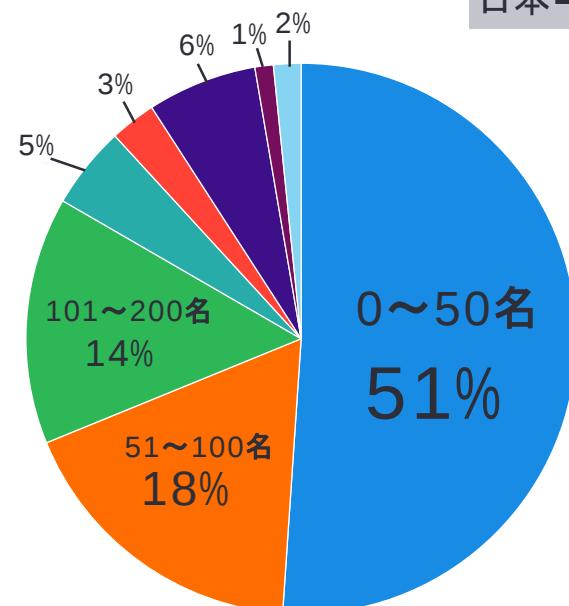
単一
回答



■ 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

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

日本⇒海外

1. 一時帰国費用補助

2 一時帰国費用の支給頻度(家族帯同／単身／独身)

—いずれの赴任形態でも1年に1回以上の帰国を認めるケースが主流

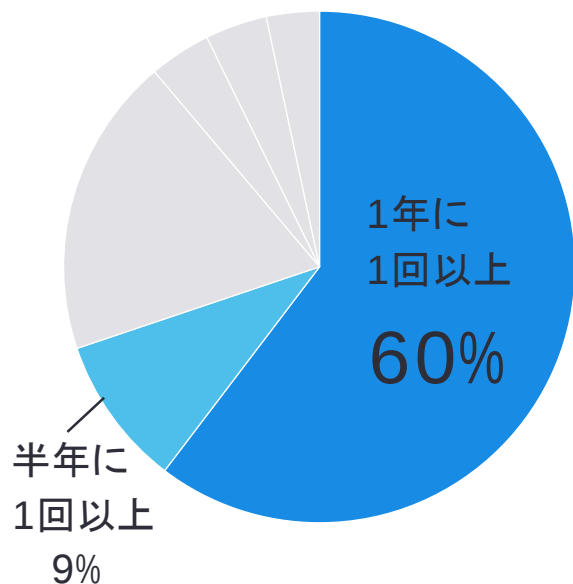


comment

- 単身赴任者では、本人の一時帰国の権利に加え、家族呼び寄せまたは本人の帰国権利追加のケースも見られる

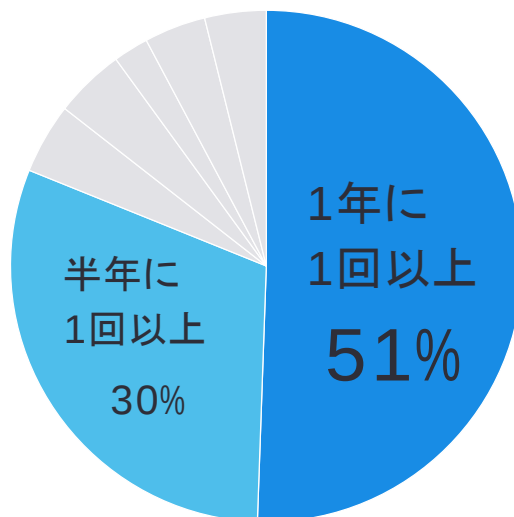
Q11 家族帯同の場合の一時帰国費用の支給頻度を教えてください

単一
回答



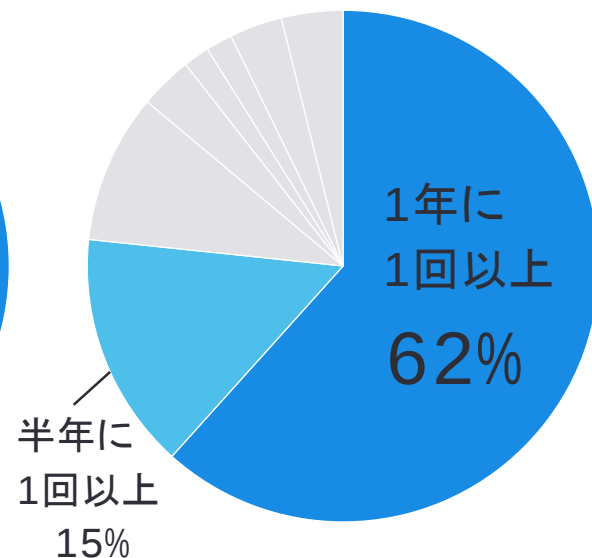
Q12 単身赴任者の場合の一時帰国費用の支給頻度を教えてください

単一
回答



Q13 独身者の場合の一時帰国費用の支給頻度を教えてください

単一
回答



6

一時帰国時の会社費用補助

―「赴任地国内空港から日本の空港までの航空運賃」は約8割が会社負担



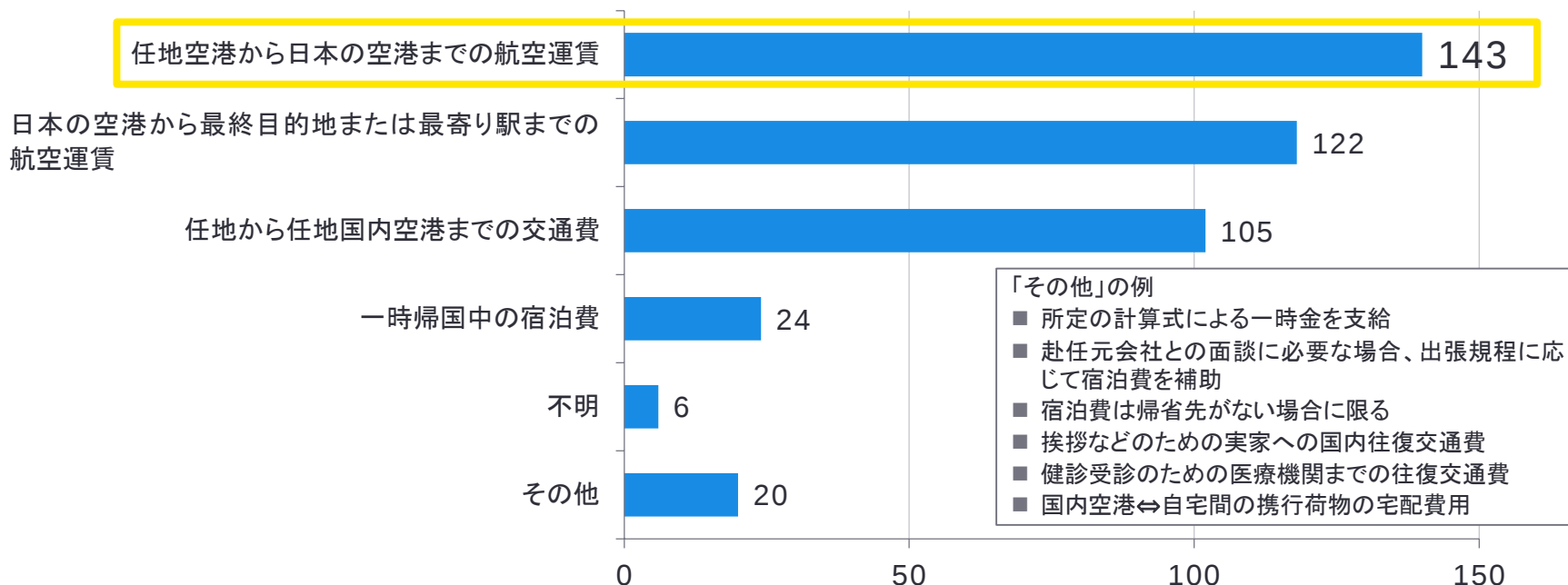
comment

- 一時帰国中の宿泊費まで負担している企業は全体の2割弱、2022年秋前回調査時より減少(19.1%→13.3%)
- 家族形態の多様化や持ち家比率の低下に伴い宿泊ニーズは一定程度想定されるものの、宿泊費は手当・定額支給へ移行し、項目としての回答は減少している可能性も考えられる

Q14 一時帰国の際の会社費用補助を行っている項目を選択してください(複数回答)

複数
回答

【回答者: 180名】



8

日本以外の一時帰国を認めているか
—条件付きで認める企業が34%、常に認める企業も7%

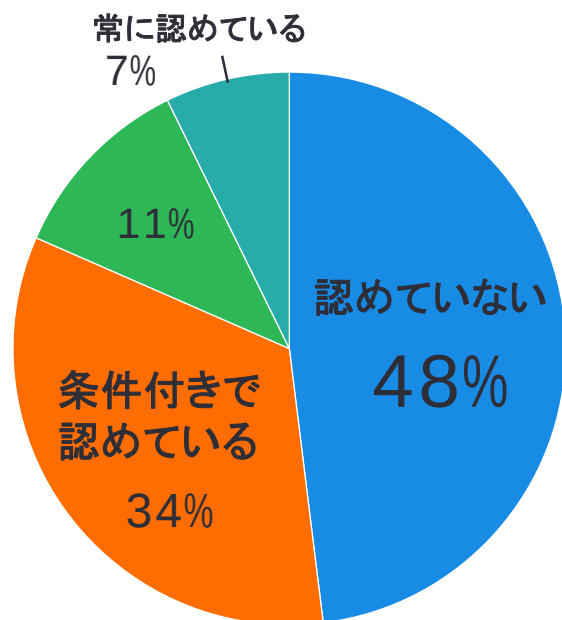


comment

- 非日本人赴任者の増加を含む赴任者の多様化を背景に、企業にはより柔軟な対応が求められており、その傾向がうかがえる

Q16 一時帰国先として日本以外の国を認めていますか

単一
回答



回答選択肢	回答数	割合
認めていない	86	48.0%
条件付きで認めている (例: 赴任者や帯同家族の出身国に限り認める、など)	60	33.5%
不明	20	11.2%
常に認めている	13	7.3%
合計	179	100%

11 一時帰国費用の負担先

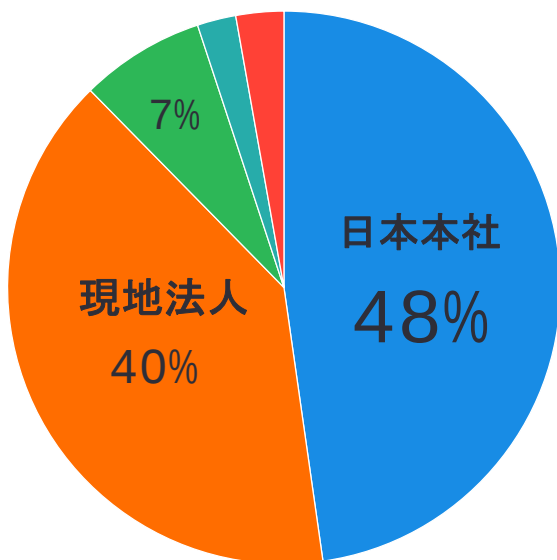
ー日本本社負担が全体の48%と半数近い



- 出向期間中に生じる費用であるため、本来は出向先が負担するのが妥当

Q17 海外赴任者の一時帰国費用の負担先を教えてください

単一
回答



「その他」の例

- 出向協定書に基づいて対応
- Home/Host Countryの負担割合に応じて
- 出向者: 現地100%負担、業務研修生: 日本100%負担

回答選択肢		回答数	割合
	日本本社	85	47.8%
	現地法人	71	39.9%
	拠点により異なる	13	7.3%
	不明	5	2.8%
	その他	4	2.2%
合計		178	100%

12 業務による一時帰国時の滞在日数管理

ー常に管理している企業は40%、全くしていない企業は26%



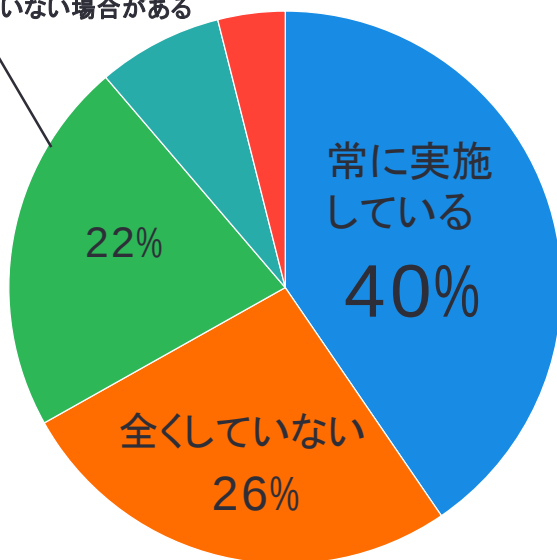
comment

- 一時帰国時に日本で業務に従事する場合には国内源泉所得が発生し、日本での課税が必要となるため、一定の管理が求められる
- 一方で、赴任中は出向先管理下のため、日本側での一時帰国状況の把握・管理は実務上困難

Q18 業務で一時帰国した場合の滞在日数管理は日本本社側で実施していますか

単一
回答

実施している場合と
していない場合がある



「その他」の例

- 海外出張の滞在日数管理は現地法人に任せている
- 業務での一時帰国は認めていない。
- 日本での課税処理のために業務日数を提出させている
- コロナ感染拡大時等、滞在期間が長期かつ明確な場合のみ対応している

回答選択肢		回答数	割合
常に実施している		72	40.4%
全くしていない		47	26.4%
実施している場合としていない場合がある		39	21.9%
その他		13	7.3%
不明		7	3.9%
合計		178	100%

13 業務による一時帰国時に発生した源泉税相当額の現地法人への請求状況 ー請求していない企業が40%以上



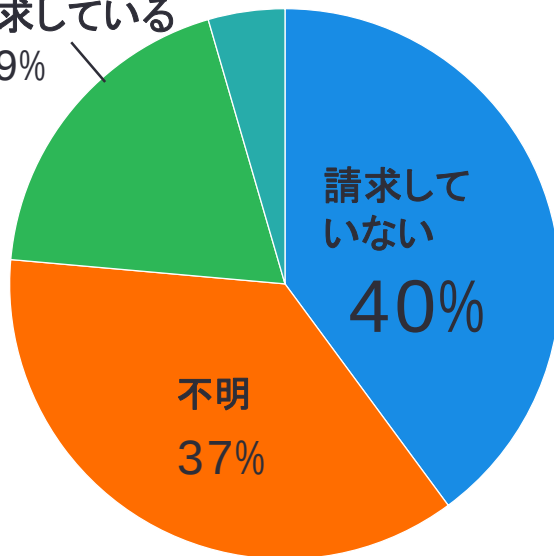
comment

- 出向先の業務を日本で実施した場合、当該源泉所得税相当額も現地法人へ請求することが原則
- 一方で、実務上は精緻に請求できていない企業が多いことが確認できる

Q19 業務一時帰国の際に源泉徴収が必要になり、源泉所得税を会社が負担する場合、当該コストを現地法人に請求していますか

単一
回答

現地法人に
請求している
19%



回答選択肢		回答数	割合
請求していない		71	39.9%
不明		65	36.5%
現地法人に請求している		34	19.1%
実施している場合としていない場合がある		8	4.5%
合計		178	100%

2. 赴任支度金

15 赴任支度金支給状況 －93%が「支給している」と回答

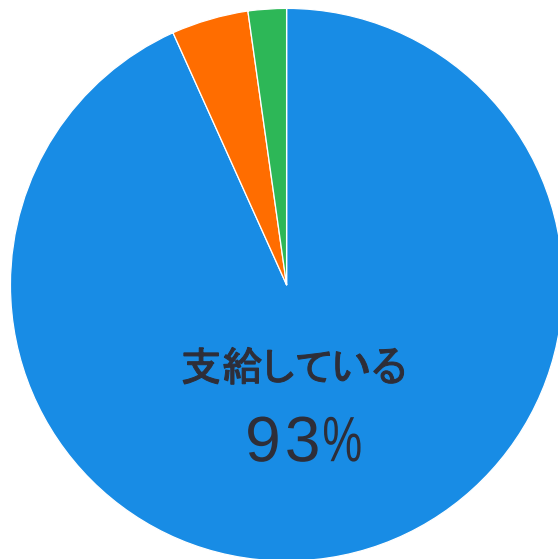


comment

- 支給していない企業は5%とごく少数

Q21 赴任支度金は支給していますか

単一
回答



回答選択肢		回答数	割合
支給している		166	93.3%
支給していない		8	4.5%
不明		4	2.2%
合計		178	100%

16 赴任支度金の支給時期 ―赴任前に支給する企業が64%

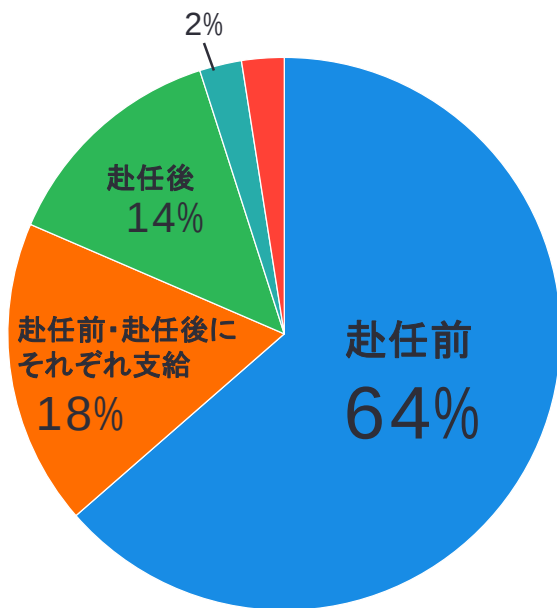


comment

- 赴任前支給が主流であるものの、企業によっては赴任前後での分割支給や赴任後支給など、多様な運用が見られる
- 特に赴任後支給は、実質的に着後手当としての性格を有しているケースも想定される

Q21-1「支給している」場合、赴任支度金の支給時期を教えてください

単一
回答



「その他」の例

- 赴任発令日に支給

回答選択肢		回答数	割合
赴任前		103	63.6%
赴任前・赴任後にそれぞれ支給		29	17.9%
赴任後		22	13.6%
不明		4	2.5%
その他		4	2.5%
合計		162	100%

17 赴任支度金の金額

ー 平均値は、本人：297,894円、帯同配偶者：164,813円、子女：54,327円



comment

- 2022年秋の前回調査と中央値は同額だが、この約3年半で物価は大きく上昇している
- こうした環境変化を踏まえ、金額見直しの検討が求められる状況にあるといえる

Q21-2「支給している」場合、課長クラスに支給する赴任支度金の額(月額・円換算)をご記入ください
個人ごとに金額が異なる場合は平均値をご記入ください

単一
回答

	有効回答数	平均値	中央値
本人	132	297,894	280,000
帯同配偶者	119	164,813	170,000
子女1名	108	54,327	50,000

※回答の値が0、数字以外の回答、金額の単位が不明な回答、その他判別が不明な回答は集計より除外しております

19 赴任支度金を日本で課税対象としているか —「課税対象としてない」が42%、「課税対象としている」が37%

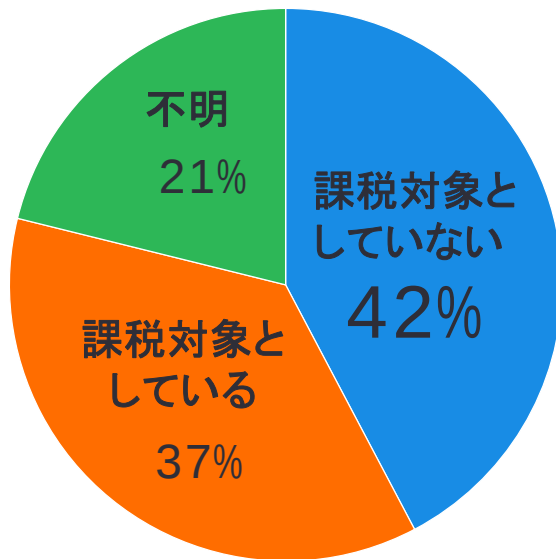


comment

- 課税対象としていないケースは、旅費等の実費精算項目として処理されていると推測される
- 非課税とする場合は、当該支度金の実費相当額であることについて、合理的に説明可能な根拠の整備が必要

Q22 赴任支度金は日本の所得税の課税対象として処理していますか

単一
回答



回答選択肢		回答数	割合
課税対象としていない(旅費として処理など)		74	42.3%
課税対象としている		64	36.6%
不明		37	21.1%
合計		175	100%

21 赴任支度金の見直し時期 －2020年12月31日以前の見直しが33%



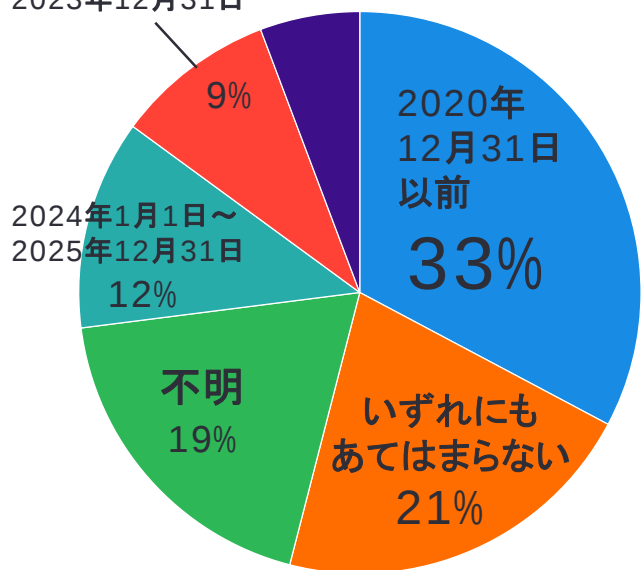
comment

- 物価上昇が進む一方で、支度金の見直しを行う企業は限定的

Q24 赴任支度金の額の直近の見直し時期を教えてください

単一
回答

2021年1月1日～
2023年12月31日



回答選択肢	回答数	割合
2020年12月31日以前	57	32.8%
いずれにもあてはまらない	37	21.3%
不明	33	19.0%
2024年1月1日～2025年12月31日	21	12.1%
2021年1月1日～2023年12月31日	16	9.2%
過去5年以内に見直しは行っていないが2026年中に見直し予定がある	10	5.7%
合計	174	100%

22 赴任支度金の額の見直し理由 ―世間相場、他社動向の変化との回答が42%

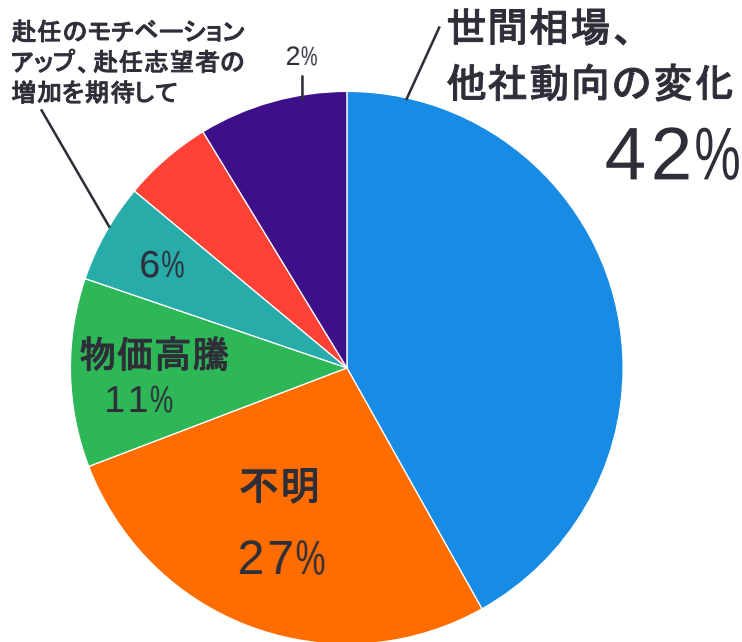


comment

- 物価上昇局面においても、支度金の改定は実態コストより外部ベンチマークとの整合を重視して判断される傾向
- 赴任者のモチベーション向上等を主目的とした見直しは非常に限定的

Q25 赴任支度金の額の見直しを行う時の最も大きな理由を教えてください

単一
回答



「その他」の例

- 国内勤務者の規程との整合性を図るため
- 税務調査での指摘を受けて、物件費から人件費へ切替
- 赴任時より、帰任時の方が、日本で新機調達という点で費用が掛かると考えており、赴任時と帰任時で金額の差を設けたい
- 実費精算していたもの(赴任時の日本国内交通費など)を支度金でカバーしてもらい社内の事務処理手続きを簡略化するため

回答選択肢		回答数	割合
	世間相場、他社動向の変化	72	41.9%
	不明	47	27.3%
	物価高騰	19	11.0%
	赴任のモチベーションアップ、赴任志望者の増加を期待して	10	5.8%
	従業員からの要望	9	5.2%
	その他	15	8.7%
合計		172	100%

3. 株式報酬プラン

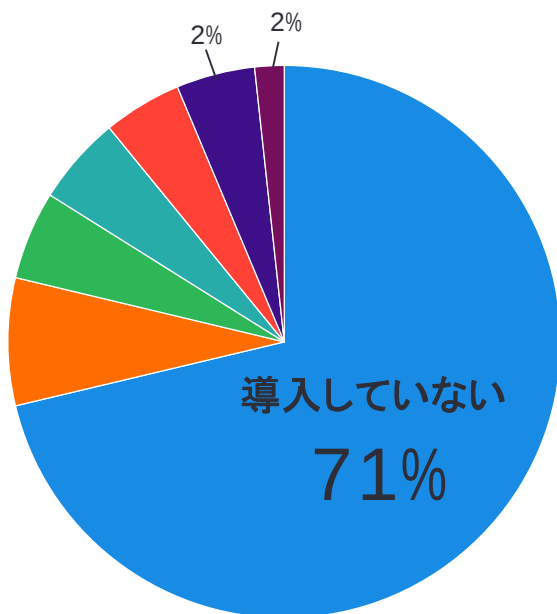
25 海外赴任者への株式報酬プラン導入状況 －71%の企業が導入していないが、検討を始める企業も2割程存在



- 現時点では、海外赴任者に対する株式報酬の導入は未導入企業が多数を占める状況
- 一方で導入検討の動きも見られ、今後は人材確保・リテンションの観点から必要性が高まる可能性あり

Q28 海外赴任者に対して株式報酬プランは導入していますか？

単一
回答



「その他」の例

- 課長職以上
- 役職名に関わらず一定の役職グレード以上に導入
- 役員持株会と従業員持株会の会員のみ
- 今年度から一定の等級以上の者に導入予定

回答選択肢		回答数	割合
導入していない		124	71.3%
不明		13	7.5%
一定の役職者以上に導入している(部長以上)		9	5.2%
一定の役職者以上に導入している(執行役員以上)		9	5.2%
一定の役職者以上に導入している		8	4.6%
全従業員および役員に導入している		8	4.6%
一定の役職者以上に導入している(取締役以上)		3	1.7%
合計		174	100%

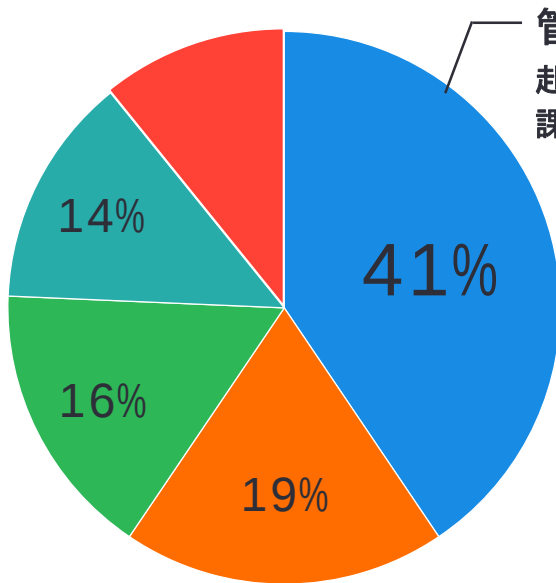
27 株式報酬プランにおける赴任先での税務コンプライアンス ー税務コンプライアンスを管理できている企業は約4割にとどまる



- 税務コンプライアンスの管理水準にはばらつきが見られ、統制が十分でない企業も一定数存在
- 今後は本社・現地・ベンダー間の役割整理および可視化の仕組み構築が重要

Q28-2 「導入している」場合、海外赴任者に対して導入している株式報酬プランについて、赴任先国での税務コンプライアンス(源泉徴収・確定申告等)は管理されていますか？

単一
回答



管理している
赴任先国のベンダーに情報を提供し、
課税処理も把握している

回答選択肢		回答数	割合
管理している-赴任先国のベンダーに情報を提供し、課税処理も把握している		15	40.5%
その他		7	18.9%
不明		6	16.2%
管理していない-赴任先国のベンダーに情報は提供しているが、実際の課税処理は把握していない		5	13.5%
管理していない-赴任先国で課税処理しているか不明		4	10.8%
合計		37	100%

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／一時帰国中に外向先業務を行う際の給与・手当の最終負担先／バーチャル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承認状況／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・バーチャルサインメントに関する課題

過去に実施したサーベイ

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・ハードシップ手当・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

第9回 海外赴任者の帯同家族に関するサポート (2025年8～9月実施)

幼稚園・保育園費用／日本人学校のない地域での小中学校費用／高校費用／教育費の最終負担者・現地税務申告状況／帯同家族の現地就労の容認状況・サポート範囲・課題／海外赴任中の出産・育児休業・不妊治療への対応／ベビーシッター・キッズシッター費用補助／出産・子育て支援に関する課題／日本居住者向け給付金への対応方針

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 永井 徳子 Noriko.Nagai@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、戦略、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。

© 2026 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