



新しい時代のグローバル・リモートワーク（「バーチャル駐在員」）

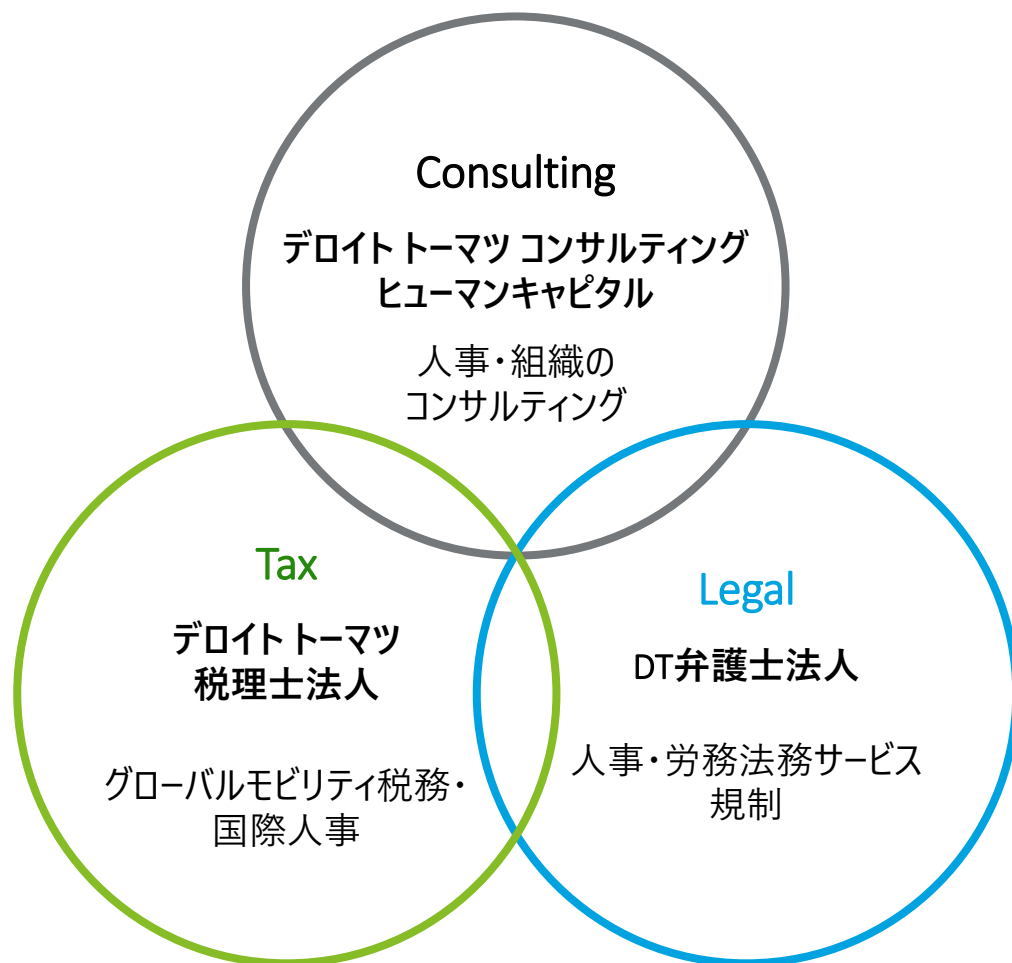
デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社

デロイト トーマツ 税理士 法人

DT 弁護士 法人

グローバル・リモートワーク（「バーチャル駐在」）は国際税務、規制、国際労働法務、人事・組織といった専門領域に跨ります
これをクロスファンクショナルチームでワンストップにてご支援します

グローバル・リモートワークのサービス体制



■ デロイトトーマツ コンサルティング合同会社



嶋田 聰
ディレクター（グローバル人事）

■ デロイトトーマツ税理士法人



高橋 朋子
パートナー 税理士



ミヤトウメイ（Myat Thu, May）
パートナー

■ DT弁護士法人



棚澤 高志
パートナー 弁護士（人事労務）




伊奈 弘員
パートナー 弁護士（規制）

COVID-19の感染拡大に対する未曾有の対応を克服しつつあるなか、 個人として／企業として得た様々な気づきを改革のモメンタムにすべきです

はじめに ～ COVID-19を逆手に取って加速化させる改革

- テクノロジーが進歩する中、多様な働き方を求める潮流も相まって、従前より一部の業界・職種を中心にリモートワークが採用されつつある状況はあった
(但し、特有の難しさや人々の意識の壁もあり、その進展は一進一退)
- しかしながら、グローバルでのCOVID-19パンデミックの発生後、世界中のビジネスシーンにおいて、多くの人々がリモートワークを余儀なくされる状況となった
- このような中、様々な課題を抱えつつも、日本含め世界の人々がリモートワークは「意外とできる」「思ったより良い」という感覚を持った
- いわゆるコロナ禍が収束しつつあるなか、リモートワークとのハイブリットが新しい常態になると考えられる



「意外とできる」「思ったより良い」というこの感覚をテコに、
新常態（New Normal）としての海外勤務とリモートワークの可能性を徹底的に考え、
多様な働き方を実現するモメンタムにすべき

これまでの振り返りと学びを通してNext normalを描き、 COVID-19が変えた世界の中での新しい土台をつくります

はじめに ～ COVID-19を逆手に取って加速化させる改革

急場対応から、その後の世界の検討を開始し、
収束時には新しいスタイルが始動している状態を目指す

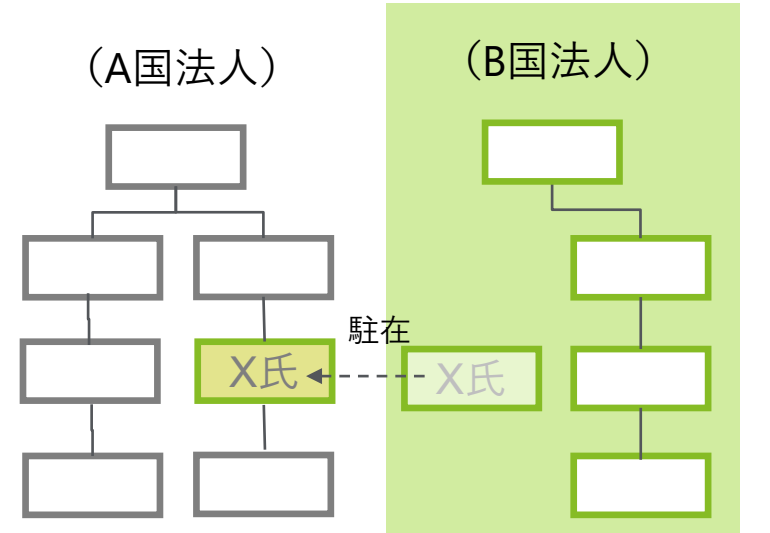
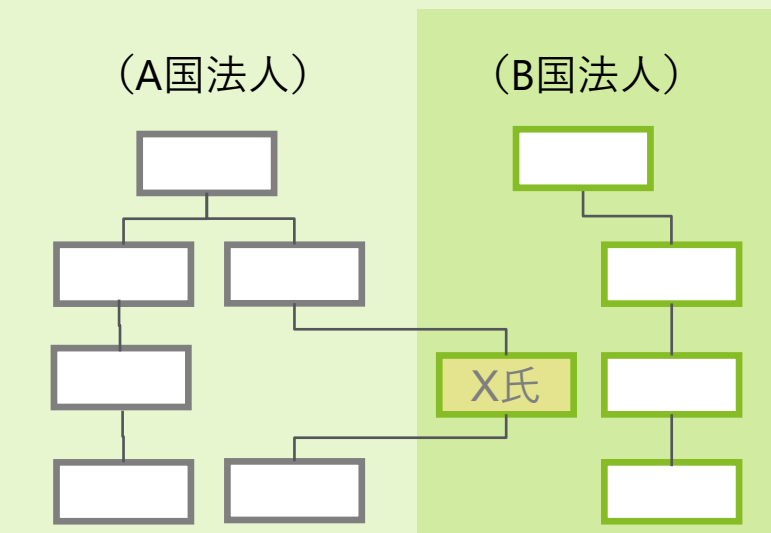


Source : Deloitte, Workforce strategies for post COVID-19 recovery

「バーチャル駐在」とは、他国の任地に物理的に駐在することなく役務を提供する行為です
これを成立させるにあたり、税務、法務、組織・人事といった多岐にわたる側面が関わります

「バーチャル駐在」のコンセプト

今回のご説明の軸となるコンセプト

	海外駐在	バーチャル駐在
定義	<p><u>他国の任地に物理的に駐在しながら</u> 役務を提供する</p>	<p><u>本国に居住しながら</u> リモートで任地に役務を提供する</p>
イメージ	 <p>例えば、B国の法人に所属するX氏が、B国に駐在しA国の法人に役務を提供する</p>	 <p>例えば、B国の法人に所属するX氏が、B国に居住しながらA国の法人に役務を提供する</p>

「バーチャル駐在」の実現には大きな経営的メリットがあります

「バーチャル駐在」のメリット



「人繰り力」の向上
～人事ローテーションの効率化
(コロナ禍の状況下でも)

「人繰り力」向上のメリット例

迅速・機動性のある人事異動

海外の居住を必ずしも望まない若手の活用

日本国内の居住を望まない外国人の活用

海外駐在が容易でないシニアの活用

配偶者の海外赴任に帯同する人材の継続活用

→ バーチャルなら国境を越えたアサインメント（若手の育成も含め）が広がる可能性がある
（日本国内→海外に加え、海外→日本国内も）



社会課題や従業員エンゲージメントへの
取り組むことのアピール

Diversity & Inclusionとバーチャル駐在員



出典：経済産業省ウェブサイト
(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/>)

- バーチャル勤務環境の整備は、会社としてのD&I促進や女性活躍の本気度を社内外に示すことにつながる（結婚・育児・介護でも海外の仕事を継続しやすい）
- 働き方改革を通じた従業員エンゲージメント

「バーチャル駐在」のシチュエーションが多様化しています

トレンド①：「バーチャル駐在」の多様化

日本人駐在者のバーチャル化

日本人が国内から海外拠点の職務への従事

- 育児・介護などで海外駐在できない場合
- 複数拠点のポストを兼務している場合
- その他海外駐在を望まない場合 等々

優秀な外国人のバーチャル登用

日本国内への居住が難しい・居住を望まない外国人を国内にて登用

「里帰りバーチャル」

外国人が故郷へ帰省する際に、帰省先からの職務を許容

配偶者の赴任先からのバーチャル勤務

海外異動する配偶者に帯同する人材が異動先から日本の職務を継続

グローバルバーチャルプロジェクト

国境を越え多国籍で組成されるプロジェクトの実現
(多国籍メンバーが国境を越えて役務を提供し合う)

グローバルノマド

地理的な制約を受けず、従業員の意向に応じて好きな場所からの職務を許容

※デロイト トーマツ グループにおける最近の実績を中心に記載

越境リモートワーカー向けの滞在ビザである「デジタルノマドビザ」が普及してきています

トレンド②：越境リモートワークビザ（「デジタルノマドビザ」）の出現

デジタルノマドビザとは・・・

- 他国にリモートワークする人に対して滞在許可（半年～数年など）を与えるビザ
- 「デジタルノマドビザ」と言いつつ、年齢や、一定の収入、リモートで可能な仕事を有するといった要件を満たせば職種を問わず発給されるのが一般的、（要は越境リモートワーカー向けの滞在ビザ）
- 多くはコロナ禍を背景として出現（現在60か国を超（世界の1/4超）が導入／導入を検討中）
- 日本政府も導入に関わる検討に着手（インバウンド需要への当て込み？）
- リモートワーカー本人に対して、二重課税などの不利益を被らないような所得税上の優遇措置なども設けている国も存在する

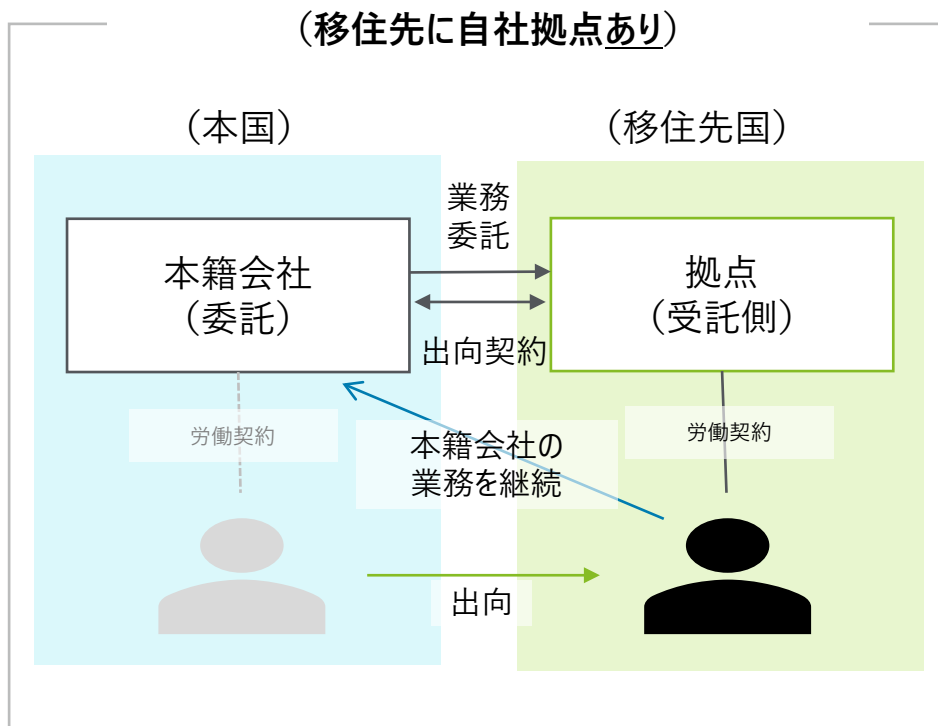
—— デジタルノマドビザを発給している国・地域 ——

Andorra	Bahamas	South Africa
Dominica	Germany	Curaçao
Mexico	Panama	Italy
Anguilla	Barbados	Spain
Dubai	Greece	Croatia
Montenegro	Romania	Latvia
Antigua and Barbuda	Belize	Sri Lanka
Ecuador	Hungary	Czechia
Aruba	Saint Lucia	Malta
Argentina	Cayman Islands	Taiwan (China)
Estonia	Colombia	Uruguay
North Macedonia	Iceland	Cyprus
Bermuda	Seychelles	Mauritius
Georgia	Cabo Verde	
Norway	Indonesia	

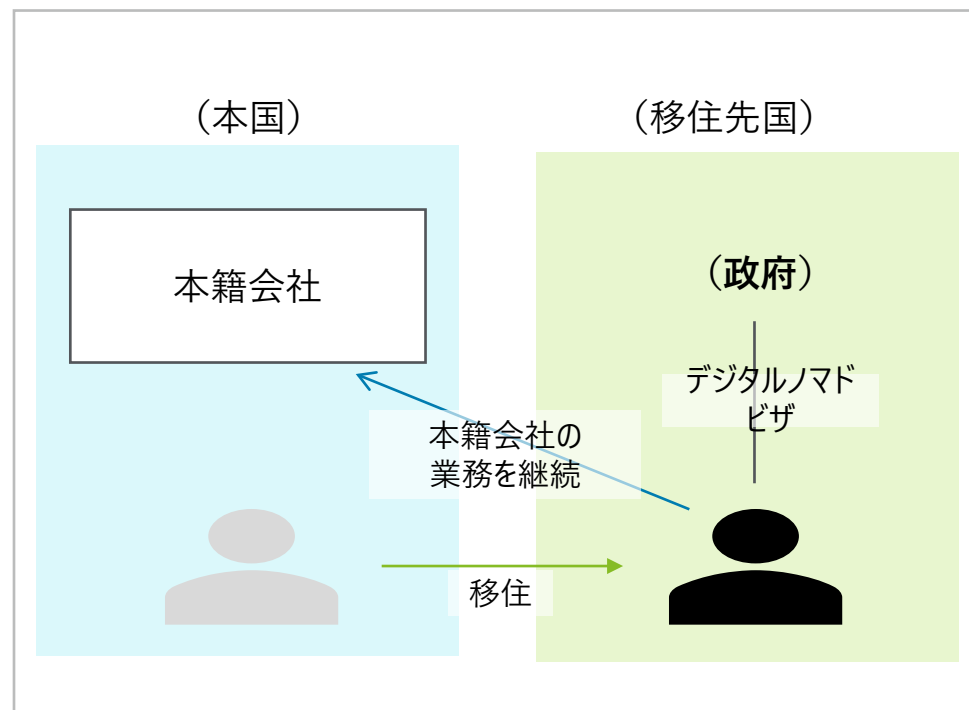
将来デジタルノマドビザが法務的・税務的なリスク対応を不要とする性格のものになった場合、外国から日本へ向けてのリモートワークのオペレーションが大きく簡素化される可能性があります

トレンド②：越境リモートワークビザ（「デジタルノマドビザ」）の出現

法務・税務的なリスク対応が必要な
場合の例



仮に法務・税務的なリスクがクリアされた
場合の例
(デジタルノマドビザなど)



※あくまでも一例となり、実際に導入の際は関係各国の法令の調査が都度必要

グローバルリモートワーク（「バーチャル駐在員」）の実現には、 これまでの業務・働き方の見直しとともに、4つの領域への対策が必要になります

検討すべき主な論点 ～ 将来の姿と実現のための課題解決の方向性



1 ヒト・組織

地理・文化を跨ぐリモートマネジメントを円滑化するヒト・組織の開発と、人事制度・ルールの整備

- 人事制度・規定の整備
(手当・出張規定などの見直し、就業条件の見直等)
- 国境を越えたシチュエーションでの労務管理の実現
- マネジメントスキルや人事評価スキルの担保
- リモート下でのチームの結束力の担保
(理念・バリュー等の共通の行動基準の浸透等)

4 インフラ・セキュリティ

リモートワークの法令順守や円滑性・安全性を支えるテクノロジーの整備

- リモート環境セキュリティ評価
- リモートワーク・コラボレーション環境の強化
- New Normalに向けたサイバー戦略実行・態勢強化

2 国際税務

税務面の取扱い整理とリスク管理

- 個人・法人間の契約関係と税務との関連性の整理
- 業務・役割・組織体制と税務との関連性の整理
- 法人間の契約形態の整備による税務リスク低減の可能性の検討
- リモートワーク運用中の税務上の義務と手続き

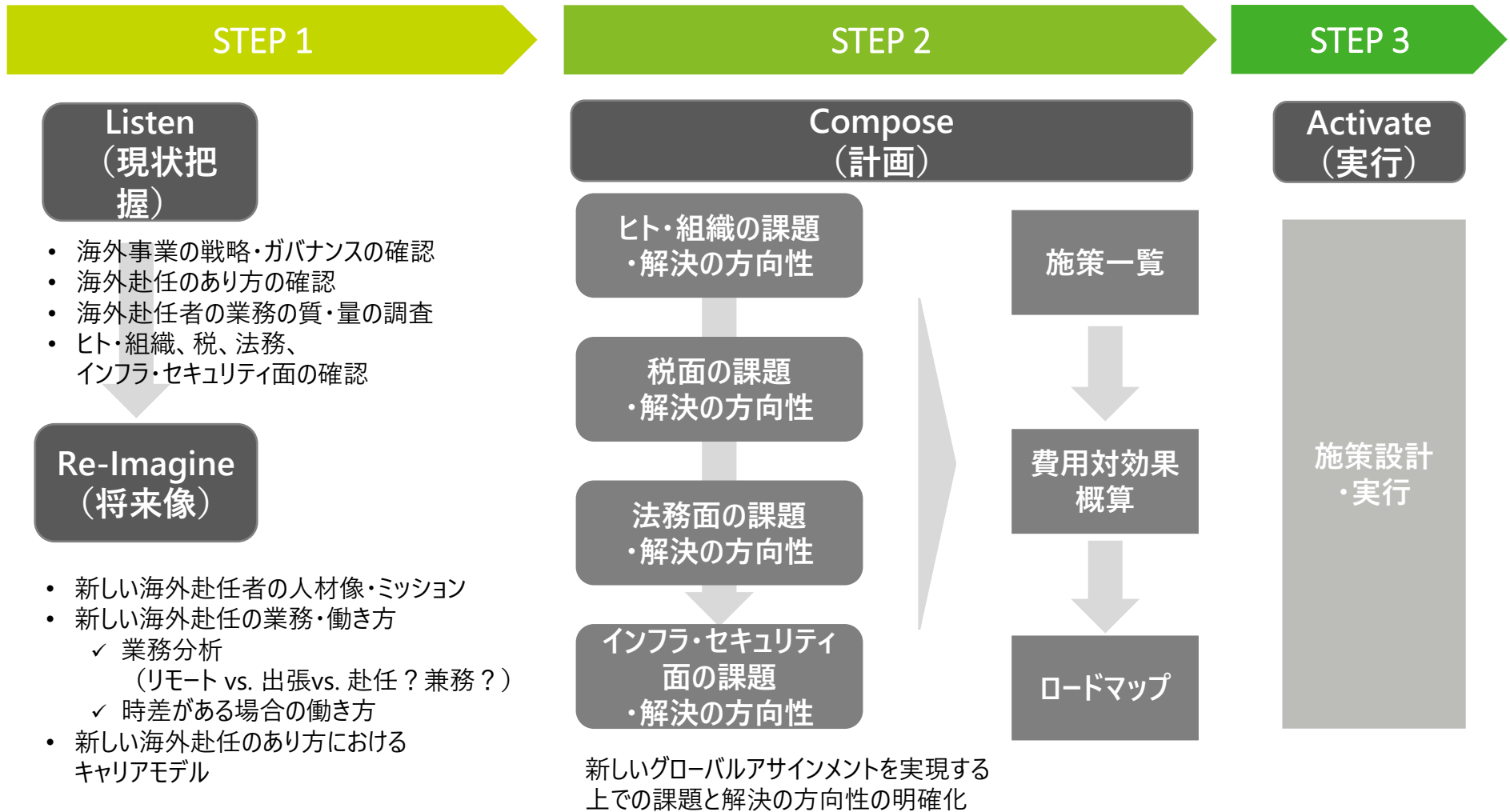
3 国際法務（規制・労働法務）

規制や労働法務面のリスク管理スキームの整備

- 法令・規制を遵守した必要かつ実効性ある制度・体制の検討
- 労務管理上の論点の法規制毎の整理・分類
- 整理した論点毎の適用法令の確認
(会社所在地法 or 従業員居住地法)
- 適用法令、法規制の内容を踏まえた、リスクの洗い出し

まずはリモート勤務の推進を前提としたグローバルアサインメントの将来像を描き、その実現において講じるべき対策を4つの領域で明らかにします

検討のアプローチ



将来像の検討や課題の明確化に必要な情報を明らかにします

STEP-1 – Listen（現状把握）

～ 明らかにすべき主な項目

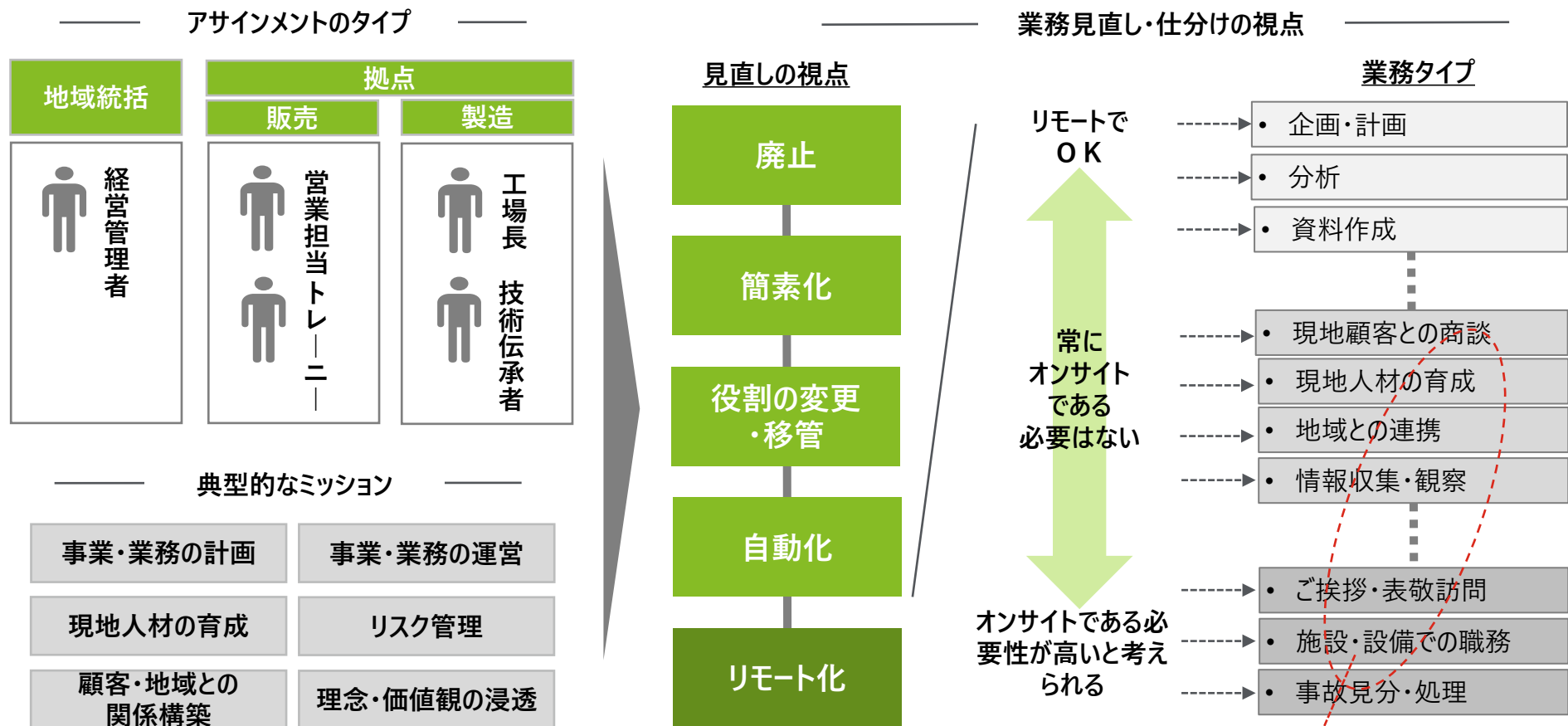
- 海外事業の戦略・ガバナンスの確認
 - 今後の海外事業戦略の方向性は？
 - 注力すべきサービス・商材
 - 顧客
 - 競合
 - 地理的な拡大
 - ガバナンスのあり方は？
 - 集約・統合型？ 個社自律型？
 - 現行の海外赴任のあり方の確認
 - 目的
 - 赴任元会社・赴任先会社
 - 人数
 - 期間
 - 対象人材層
 - グローバルアサインメント発生ポジション
 - 今後も日本人が就任すべきポジション
 - 本来は現地人が就任すべきポジション（現地人への転換の見通し）
 - 海外赴任者の業務の質・量の調査（※調査票の配布 + インタビュー調査）
- ヒト・組織の面の現状の確認（マネジメント成熟度、組織開発状況、人事制度等）
 - 税面の現状の確認
 - 労働法務面の現状の確認
 - インフラ・セキュリティ面の現状の確認（ルール整備状況、リスクの可視化、リスク対策状況、サイバー戦略実行状況等）

目的・ニーズによって調査の範囲は異なる
（例えば、大幅なりモート化が期待できる職種・タイプに絞る等）

アサインメントのタイプごとに、オンサイトの勤務が必ずしも必須ではない業務（&そもそも赴任者による対応の必然性の低い業務）を仕分けます

STEP-1 – Re-Imagine（将来像）

～ アサインメントのタイプ・ミッションと業務の見直し・仕分け



業務のあり方について、これまでの常識を疑い、捉え方を変えてみる
 （本当のところオンサイトである必要がどこまであるのか？ 惰性でやってないか？
 同じ目的を達成するための別な方法はないのか？）

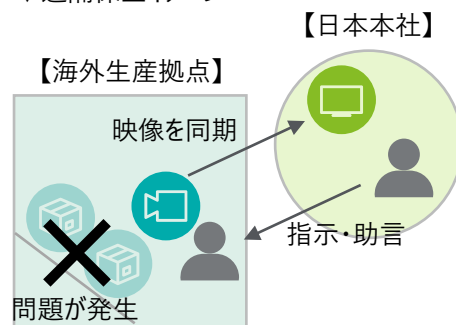
一般的にはオンサイトと考えられがちな現地での管理業務や技術伝承など、リモートで実施している事例が出始めています

(ご参考) 事例

①【A社】カメラ映像による管理業務の遠隔化

課題	海外拠点で問題が起きるたびに管理者が長時間かけて現地に出向いて対応を行っており、管理業務の負荷を軽減する必要があった
実施 施策	海外拠点で異常が発生した際には、現地作業者が身に付けたカメラ映像や、IoTの仕組みによって得られた情報を基に、本社工場の管理者が遠隔で指示や、助言を行える遠隔保全の取り組みを実施

▼遠隔保全イメージ



胸に付けたカメラを活用した遠隔保全

効果	遠隔で指示ができるようになったことで、保全などの管理業務にかかる時間を大幅に減少することができた
----	--

オンサイトが中心と考えられがちな技術伝承についても、対面で一定の信頼関係を構築した後は、時折の出張を挟みつつ、リモート化により対応できる可能性があります

(ご参考) 技術伝承者の主な行動とリモート化の可能性

項目	行動	対応例
管理	現地オペレーションの管理	1
	現地社員の品質感度・5Sの向上	1, 2
	労働組合との関係	3
情報周知・発信	本社情報の収集および現地への発信、周知	3
	現地情報の収集および本社への発信	3
伝承計画の作成	伝承対象業務のリストアップ	4
	業務遂行に必要な能力のリストアップ	4
	職業能力リストの分類 (重要度、暗黙知レベル)	4
	現地社員の個人別能力保有状況の把握	1, 3
	個人別必要能力の抽出	4
	日程表の作成	4
	(表題) 使用設備、器具、材料、標準時間等	4
作業手順書の作成	(手順) 作業手順、図、写真、作業ポイント等	4
	宗教・文化等慣習の違いに応じた作業手順	4
OJT	(動機付け)	
	挨拶や会話を通して現地社員をリラックス	3
	顔色などで体調面や心理面の問題を確認	3
	何の作業かを伝える	3
	作業についての経験や知識を確認する	3
	作業の意味や重要性を伝える	3
目標を伝える	3	

項目	行動	対応例
OJT	(提示)	
	作業が見やすい位置につかせる	1, 2, 3, 5
	手順を言って聞かせ、やってみせる	1, 2, 3, 5
	予め内容を伝え、受講者を集中させる	1, 2, 3, 5
	作業の急所を強調し、理由を説明する	1, 2, 3, 5
	(適用)	
	作業工程に応じ、正しい位置につかせる	1, 2, 3, 5
	作業をやらせてみる	1, 2, 3, 5
	不安全な所や誤っているところを直す	1, 2, 3, 5
	手順を言わせてみる	1, 2, 3, 5
	(評価)	
	作業を観察する	1, 2, 3
成果物がある場合、品質の確認をする	1, 2, 3	
作業の急所を言わせてみる	1, 2, 3	
(OJT実施後の評価)		
1人で仕事につかせてみる	1, 2, 3	
(OJT実施後の評価)		
自身の無い部分を確認する	1, 2, 3	

対応例：

- (1) カメラ映像によるリアルタイムの把握
- (2) トレーニング動画の提供
- (3) オンラインでのダイアログ・メールによる通信
- (4) 本国でのリモート作業
- (5) 伝承・教育行為の自動化

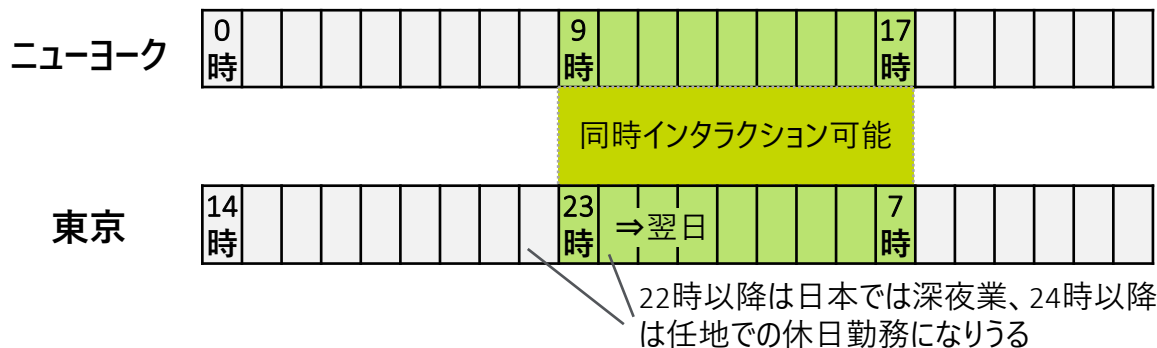
仕事の特徴を踏まえた事業の円滑な運営と、バーチャル駐在員の安全衛生という観点から、適切な働き方を設計します。

これを法令・労働慣行や時差を加味し任地国・地域ごとに行います

STEP-1 – Re-Imagine (将来像)

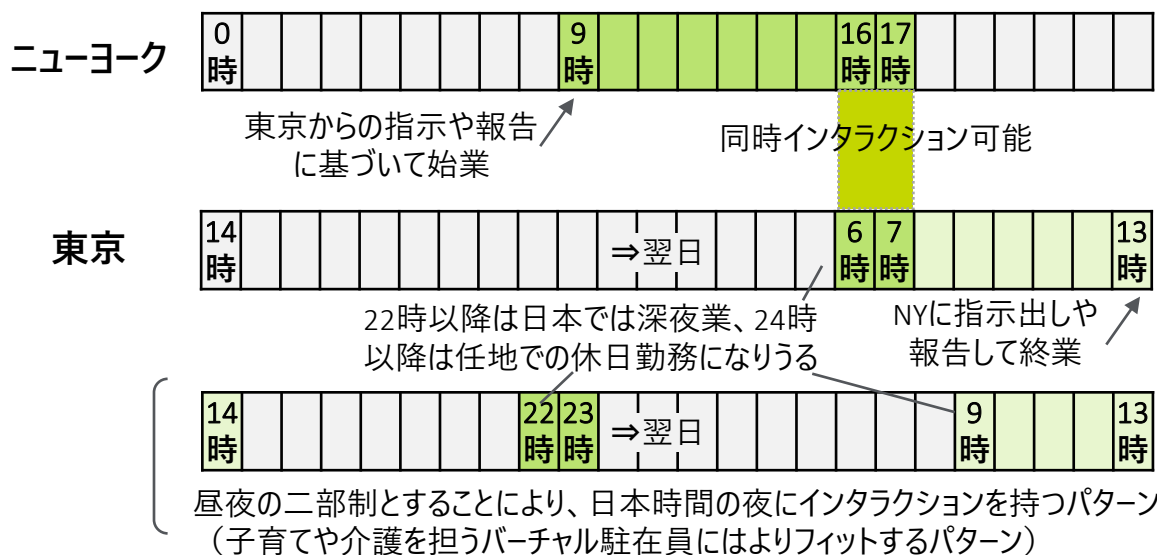
～ リモート勤務を前提とした勤務形態 (日本を本国としニューヨークを任地とした場合のイメージ)

① サイマル型 ～ 任地の勤務時間に合わせるパターン



- 仕事の特徴上、任地との間に同時進行の密なコラボレーションが求められる場合のパターン
- 「バーチャル駐在員」本人の意向やライフスタイルにもよるが、多くの場合サステナブルとはいえず、安全衛生上の工夫が必須と考えられる
- 就業条件や手当等の点で、日本・任地の法令を要チェック (少なくとも日本側の法令では、深夜業や休日勤務の手当の支給が必要となりえる)
→可能な限り、スポットのみで採用すべきパターン (当パターンが常態の場合は物理的な駐在を検討)

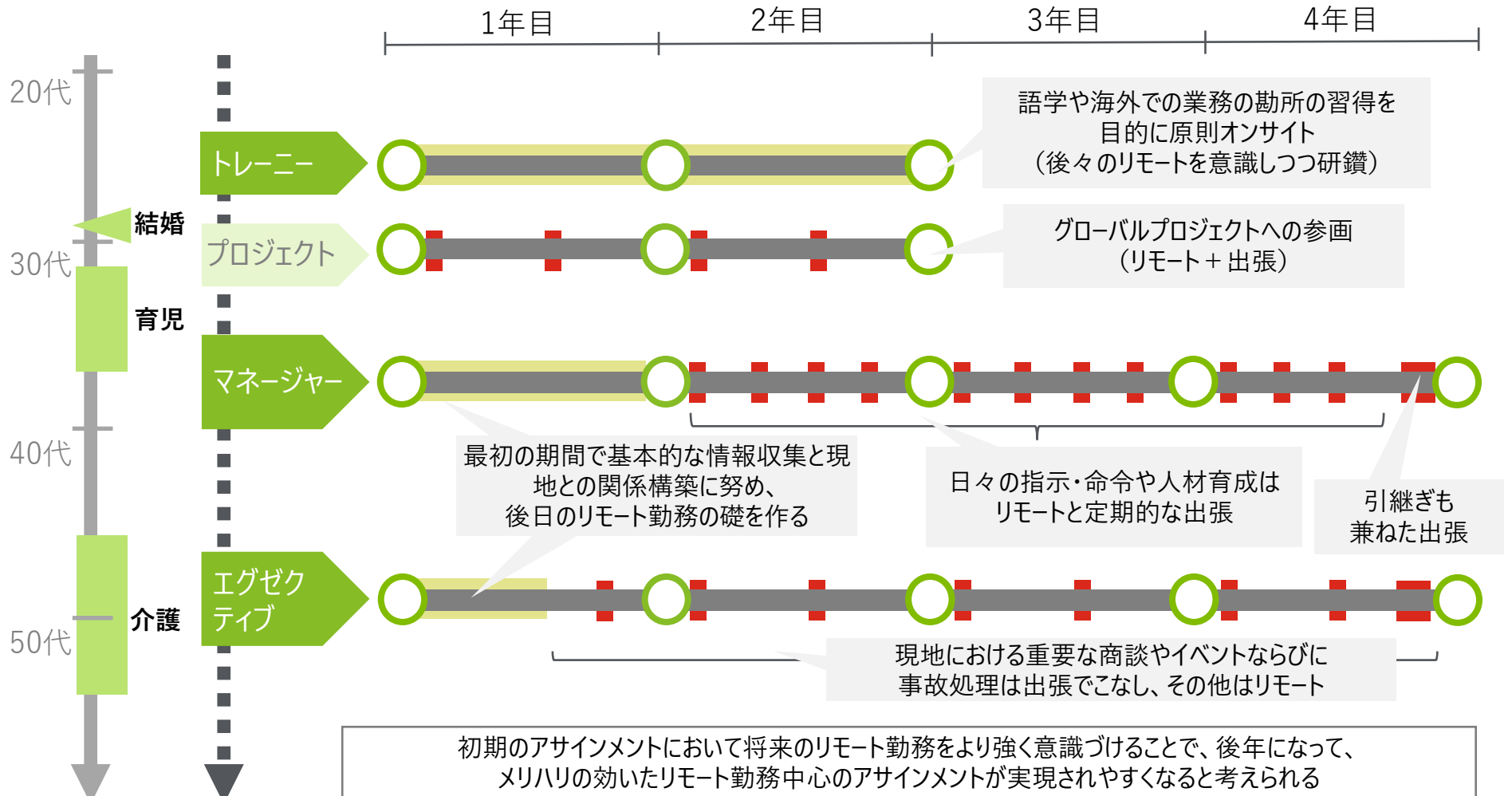
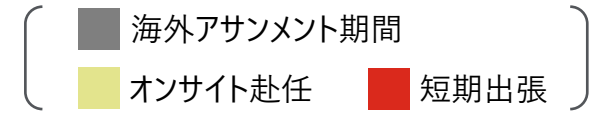
② リレー型 ～ 任地の勤務時間と部分的に重なるパターン



- 仕事の特徴上、任地との間の定期的なインタラクションを通じて乗り切る場合のパターン (任地⇄日本間の仕事のリレーによる対応)
- ①よりサステナブルといえるが、子育てや介護を担うバーチャル駐在員には更に工夫や支援が必要 (但し、これは一般の従業員と同様といえる)
- ①と同様、就業条件や手当等の点で、日本・任地の法令を要チェック
- 就業条件は任地基準とする場合、任地と異なる勤務時間を許容する点について、任地の就業規則に手を入れる必要がある
→事業運営に支障がない限り、バーチャル駐在員本人にとっては、より現実的な働き方

業務の見直し・仕分けの結果をベースに、 新しいグローバルアサインメントのモデルを明らかにします

STEP-1 – Re-Imagine (将来像) ～ リモート勤務を前提としたアサインメントのイメージ

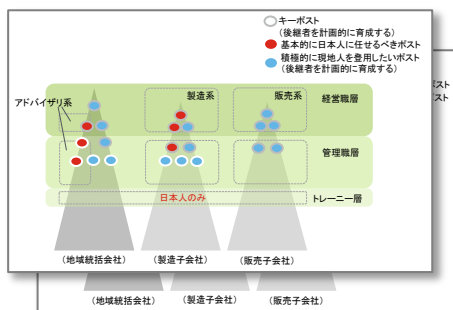


4つの論点の検討を通じ、リモート勤務を取り入れたグローバルアサインメントのあり方を明らかにします（次に、この実現に必要な対策とその方向性を議論します）

STEP-1 – Re-Imagine（将来像）

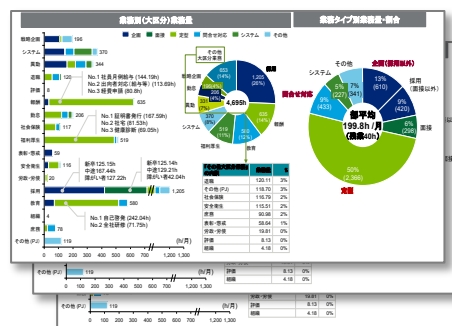
～ 論点と検討のステップ

● グローバルアサインメントポジション



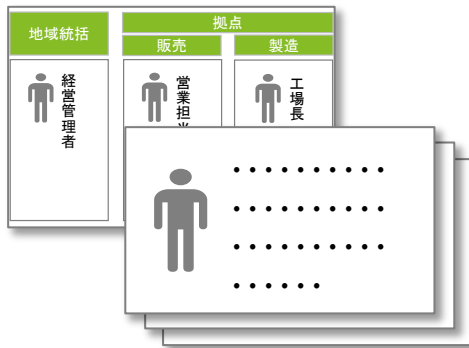
- どのような目的で、どこかのポジションに、どこから赴任する可能性があるか明確化
(In-Out/Out-In/Out-Out)
- 今後短期～中長期に現地化するポジション（グローバルアサインメントがなくなるポジションも明示）

● To Be赴任者業務の概要



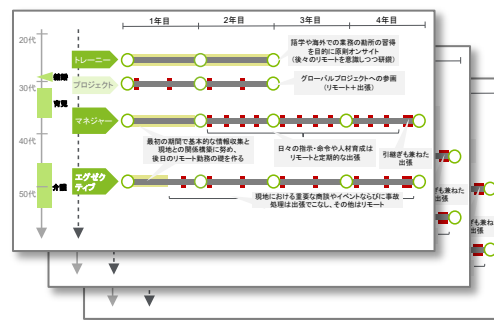
- 赴任者のタイプごとの新しい業務の明確化
- 現状・将来の違いを以下の視点でとりまとめる
 - 廃止される業務
 - 簡素化される業務
 - 担当変更される業務
 - 自動化される業務
 - リモート化される業務

● グローバルアサインメントのタイプ



- 赴任者のタイプの全容と、タイプごとの主なミッションと業務内容を取りまとめ
(In-Out/Out-In/Out-Out)

● グローバルアサインメントのモデル



- 赴任者のタイプごとに、リモート/オンサイト/出張を組み合わせることでどのようにアサインメントをこなすかについてのモデルの策定
(時差があるケースでの働き方・対応の仕方等含む)

ワークスタイルの変革をはじめ、個人・組織双方のレベルアップと共に、新しい働き方を下支えする制度基盤の整備といった包括的な検討が欠かせません

STEP-2 – Compose (計画)

～ ヒト・組織の面の課題・解決の方向性



就業条件・人事制度の整備

国境・法人を超えたりリモートワークを実現するための制度・ルールの整備

- リモート下での就業条件・手当等の整備や、基本的な考え方・ルールのグローバル共通化等
- グローバル共通の評価制度や報酬のポリシーなど（→国境・法人を超えた組織マネジメントに必須）



労務管理体制の整備

国境・法人を越えた上司・部下間の労務管理の整備

- リモートで日々の指示・命令を担う「ラインマネージャー」による労務管理を補完すべく、部下が在籍する拠点に一部の労務管理のみを担当する「サイトマネージャー」の設置など



人材のスキルの向上・マインドの変革

国境・法人を跨いだコミュニケーションを前提とした上司・部下のスキルの開発やマインドの醸成

- （上司）日常の指示・命令・タスク管理やコーチング、人事評価等のスキルの開発
- （部下）従業員の自律・自走や自分事化といったマインドの醸成など



組織開発

国境・法人を超えた状況下においても強固なチームワーク、円滑な意思疎通の実現

- 理念・バリューの浸透やエンゲージメントなど

仕事の特性、本国・任地の時差といった諸条件を加味して実際の就業条件を設計するとともに、バーチャル駐在員本人の意向に応える選択の余地を与えることが肝要です

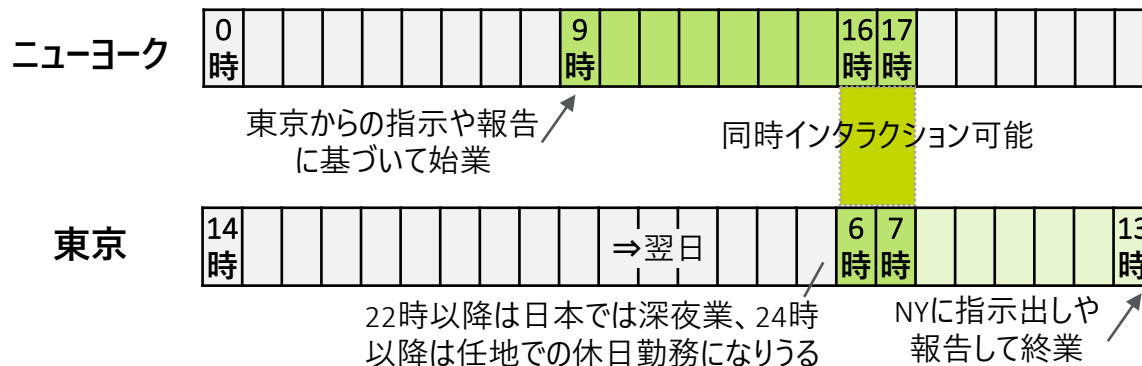
STEP-2 – Compose (計画)

～ ヒト・組織の面の課題・解決の方向性 – 就業条件の考え方 (例)

就業条件 (働き方)

- バーチャル駐在員の勤務時間・休日等の就業条件は任地が基準と考えられる
(従前の海外勤務の一般的な考え方と同様)
- 上記を基準としつつ、
 - 任地や本国の法人とのインタラクション質量等を含む仕事の特性、本国・任地の時差といった諸条件を加味して実際の就業条件を設計するとともに、
 - バーチャル駐在員本人の意向に応える選択の余地を与えることが肝要

< 日本を本国としニューヨークを任地とした場合のイメージ >



- また、仕事の進め方の見直しも欠かせない
(例えば任地・本国の双方業務を対応させる状況は、バーチャル駐在員のエクスペリエンスの悪化を招く。このような仕事の仕方の見直し)
- グローバル・グループワイドでバーチャル駐在員を展開していく場合、中長期的には就業条件における共通的なポリシー考え方を整理すべき

報酬条件は本国法人の報酬制度がベースと考えられます（但し、法定のものは任地も）
 バーチャル駐在特有の手当は、既存の報酬制度や海外駐在制度の思想に照らして
 検討します

STEP-2 – Compose（計画）

～ ヒト・組織の面の課題・解決の方向性 – 報酬条件の考え方（例）

報酬条件

- 基本的には本国法人の報酬制度に則って報酬を決定・支給する場合

主な報酬項目	支給	考え方
基本給	YES	• 任地での役職・職務等を本国の報酬基準に当てはめて金額を決定
法定外手当	YES	• バーチャルという勤務形態によらず、純粋に職務にかかわる手当は基本的には本国法人の基準で支給（職務手当など）
	YES ?	• 本国法人の既存の考え方（例：交代勤務手当等）に沿って検討。バーチャル駐在を促進したい場合は、積極的に検討
	No ?	• バーチャル駐在が本人の選択である限り必須ではないと考えられる（既存の海外勤務で同様の手当がある場合は別）
	○	• 基本的には本国法人基準で支給（家族手当などの生活給系含む）
法定内手当	○	• <u>本国ならびに任地の法令</u> に基づく手当を支給する（深夜業手当・休日勤務手当・時間外手当）

※中長期的にはグループ・グローバルワイドで共通的な報酬のポリシーの整理が望ましい
 ※リモートワークに関わる経費の精算や諸支援は国内の考え方

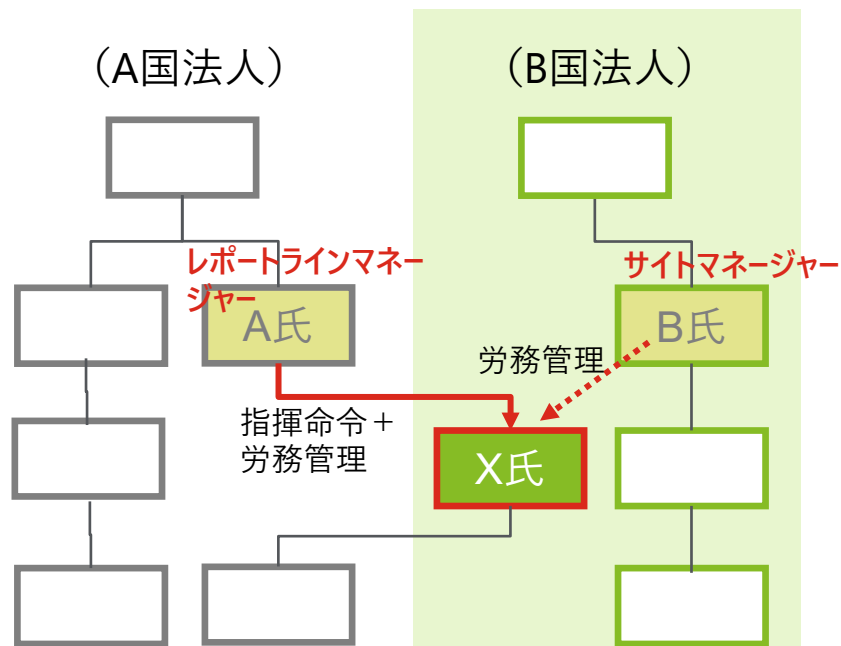
（バーチャル駐在特有の手当
 既存の報酬制度や海外駐在制度の思想に照らして検討）

バーチャル駐在員に対する労務管理、バーチャル駐在員による労務管理の実効性には懸念がありえ、「サイトマネージャー」を設置してカバーさせる必要性が生じる可能性があります

STEP-2 – Compose (計画)

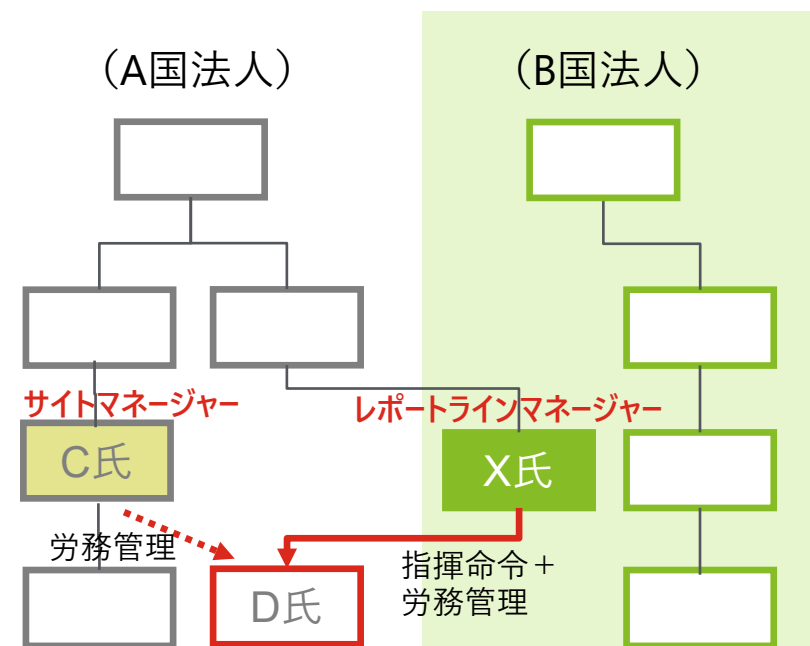
～ ヒト・組織の面の課題・解決の方向性 — 国境を越えた労務管理

バーチャル駐在員に対する労務管理



バーチャル駐在員X氏に対するレポーターラインマネージャーA氏による労務管理は、B氏（サイトマネージャー）と協働のうえ完結させる必要があります

バーチャル駐在員による労務管理

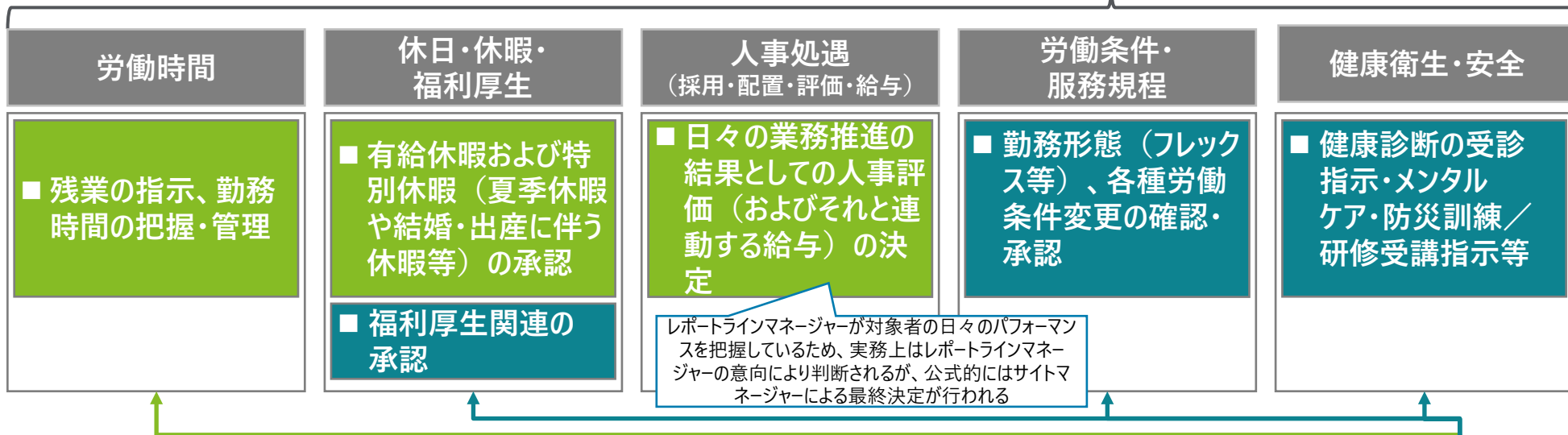


バーチャル駐在員X氏による任地在籍の部下D氏への労務管理は、C氏（サイトマネージャー）と協働のうえ完結させる必要があります

国境を越えた上司部下の関係を成立させるにあたっては、日々の業務管理を実施するレポートラインマネージャーに加えて、オンサイトで労務管理を補完するサイトマネージャーを設置する必要が考えられます（関係各国の法令なども踏まえ検討します）

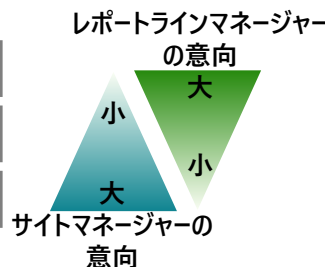
STEP-2 – Compose（計画）

～ ヒト・組織の面の課題・解決の方向性 – 国境を越えた労務管理の役割分担のイメージ



凡例

- 1 レポートラインマネージャーの意向が基本的に尊重される
- 2 レポートラインマネージャーの意見を参考にし、サイトマネージャーにて最終決定を行う
- 3 サイトマネージャーのみにて、最終的決定を行う

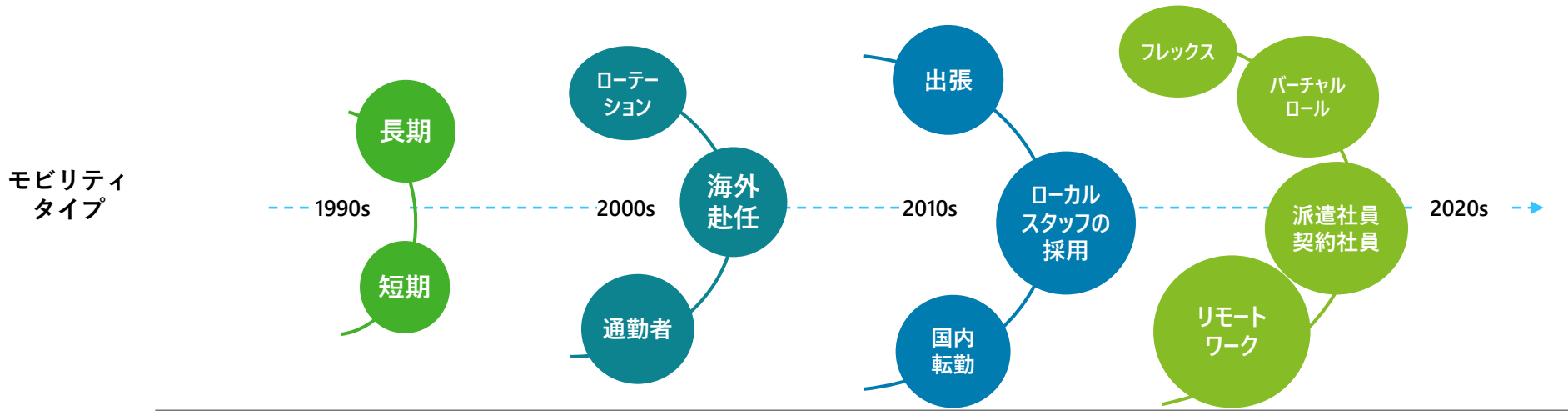


リモートワークの普及によって勤務地の制限がなくなり、ワーキングロケーションが前例のないスピードで国境を越えて拡大しています

STEP-2 – Compose (計画) ～ 税務の面の課題・解決の方向性

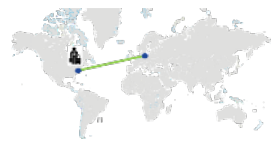


目的	トランザクション	効率的な人材配置	モビリティ戦略の実現
----	----------	----------	------------



先進国から先進国 先進国から発展途上国 グローバル

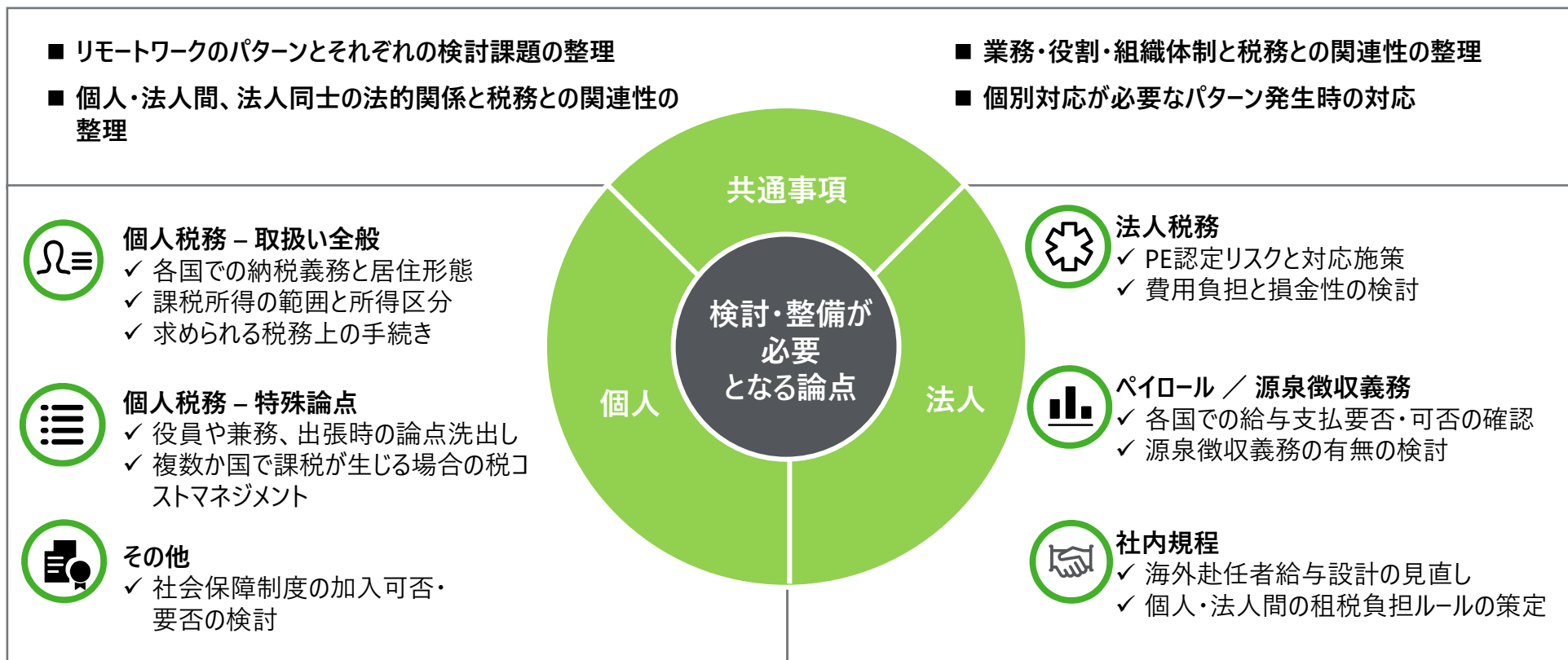
ロケーションの広がり



COVID-19により前例のないスピードでクロスボーダーも含めたリモートワークへの社会的要請が高まっています

クロスボーダーのリモートワーク環境下での新たな人事制度基盤の実現に向けて、 税務面の取扱いとリスク管理体制の整備は欠かせません

STEP-2 – Compose (計画) ～ 税務の面の課題・解決の方向性



恒常的なクロスボーダーのリモートワーク業務はPE認定の他、今までにない税務リスクを招く
制度としての譲れない点を踏まえながら、個人・法人間、法人同士の法的関係性など入口から検討・整備が必要

日本から海外拠点のための業務を行うことはPE認定される可能性があります PE認定に加え、業務委託費や寄附金の論点が重視される可能性もあります

日本から海外拠点の業務を行う場合のPE認定リスク（日本における法人税課税）

- 日本法人の従業員が日本法人の業務として外国法人向けの業務を行う場合においては、PEには該当しない。
- 外国法人の職位を持ちつつ、日本法人の事務所内にて業務を行う場合、外国法人の事業所が日本にあるものとしてPE認定されるリスクがある。とくに外国法人のCEOについては外国における戦略立案・実行や管理運営業務が主な業務内容であると推察され、その主な業務内容を日本で行うことから、事業を行う場所としてPEに該当する可能性がある。
- PEは、準備的または補助的な性格のものに限り、PEから除くことが可能されているが（所令1条の2④）、事業の遂行にとって「補助的な性格のもの」とは、本質的かつ重要な部分を構成しない活動であり、外国法人の事業目的と同一の内容を行う場合や地域統括拠点としての活動は、補助的な性格のものから除かれている。（所基通161-1の3）
- 租税条約やOECDコメンタリーにおいても、日本の条文と同様の内容が記載されていることが多く、PE認定される可能性がある。
- また日本本社として収受すべき業務委託費もしくは国外関係者への寄附金を指摘される可能性も生じる

国内法上のPE（恒久的施設）

a) 支店PE

非居住者等の国内にある事業の管理を行う場所、支店、事務所、工場、作業場若しくは鉱山その他の天然資源を採取する場所またはその他事業を行う一定の場所

b) 建設PE

建設、据付け、組立て等の作業、またはその指揮監督の役務の提供を1年を超えて行う場合のその場所

c) 代理人PE

国内に自己のためにその事業に関し契約を結ぶ権限のある者で、これを常習的に行使する者や、商品等の資産を保管し顧客への引き渡しを行う者、あるいは注文の取得等の重要な部分をする者

* 非居住者または外国法人の事業の遂行にとって準備的または補助的な性格のものである場合には恒久的施設には含まれない

* 「補助的な性格のもの」とは、本質的かつ重要な部分を構成しない活動で、その本質的かつ重要な部分を支援するために行われるものをいうのであるから、例えば、次に掲げるような活動はこれに該当しない

・事業を行う一定の場所の事業目的が非居住者または外国法人の事業目的と同一である場合の当該事業を行う一定の場所において行う活動

・地域統括拠点としての活動

日本および海外現法で実施する業務内容の詳細を明文化しておくことを推奨します

日本でのPE認定リスクを低減するために

日本での活動において回避すべきこと；

- ✓ 日本において外国法人の肩書のもと外国法人の活動を常習的に行うこと
- 日本での役務提供は日本の身分で行うことがPE認定リスクを減少させる意味で重要。日本の身分として日本の業務として外国法人の業務サポートを行うことを、日本法人と外国法人間で業務委託契約書を締結し、明確にすることが必要。外国法人の肩書として行う業務は、可能な限り、補助的な活動にとどめることが推奨される。逆に、当該国出張中は日本法人としての肩書ではなく、当該国法人の肩書で企画、統括業務を行うことが推奨される。

根拠となる書類の作成；

- 当該国での企画や管理統括業務を日本法人の肩書として、業務委託の範囲内で行うことを契約書で明らかにする。
- 現地での署名が必要な契約について、常習的にサインを行わないもしくは現地の身分で署名を行うなど。

PE認定課税される場合の課税範囲および登録手続き

- 課税範囲・・・経営管理等の人的役務提供を主たる事業にかかるものとして、国内における人的役務提供事業にかかる対価が課税対象となる。この場合の対価の計算方法は人件費等のコストに対して一定の利益額を上乗せして計算する方法（いわゆるコストプラス）が想定される。
- 登録手続き・・・日本にPEを有することとなった場合には、そのPEを有することとなった日以後2カ月以内に「外国普通法人となった旨の届出」を納税地の所轄税務署長に提出する必要がある。青色申告の承認申請書や必要に応じて申告期限の延長の特例の申請書、納税管理人の届出書等も必要になる。

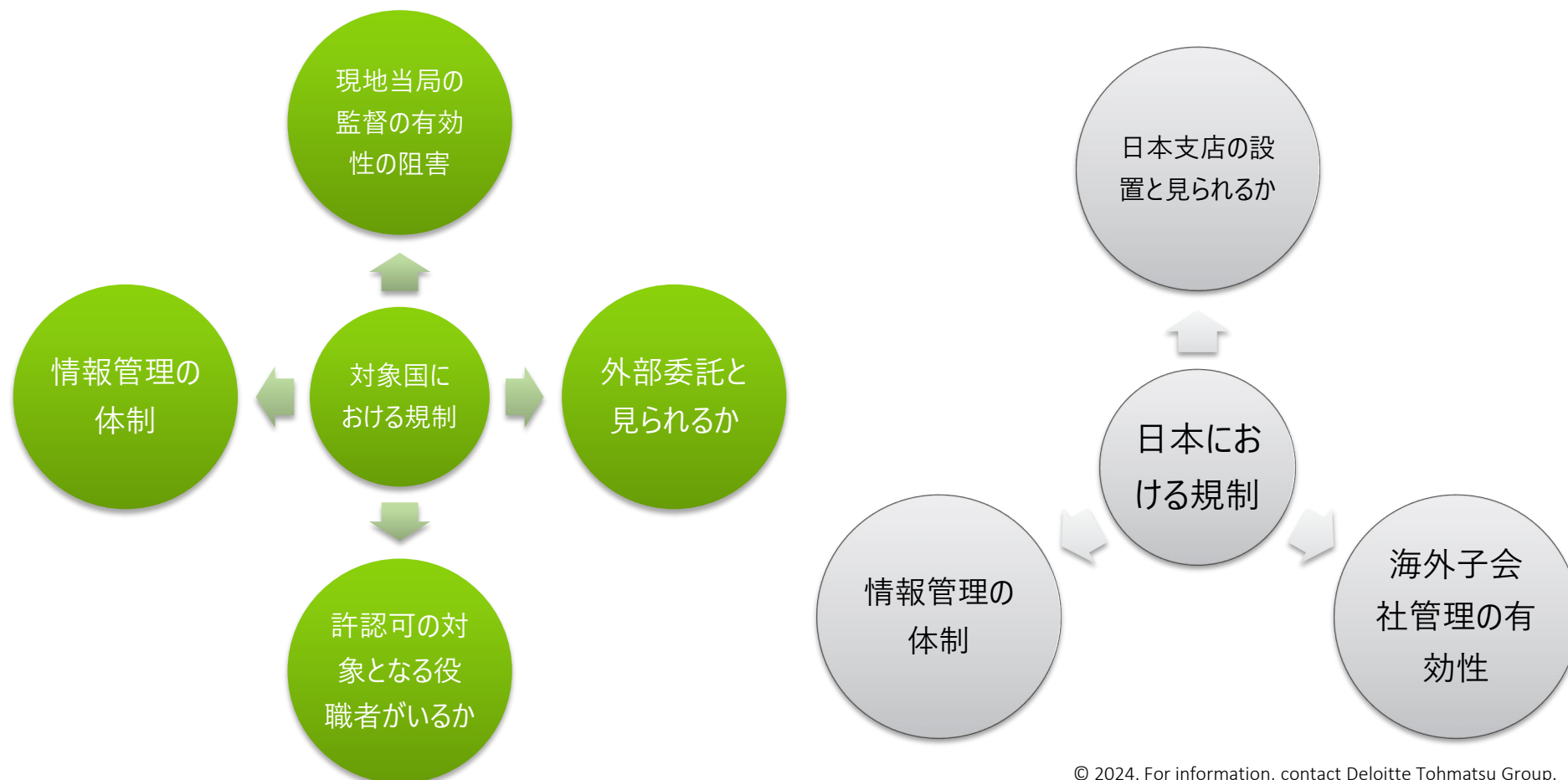
新しい就業形態であることから規制に関わる現地および日本法における論点を洗い出します

STEP-2 – Compose（計画）

～ 法務（規制）の面の課題・解決の方向性

sub-STEP 1： 対象国の選定+ノックアウトファクター（KOF）の確認

- ・KOFがある場合、以降の検討が無駄になることから、対象国、日本双方について入口で確認をします
- ・対象国を最初に選別し、当該国における業務の内容、各担当者の職掌を調べた後、KOFの調査に入ります



新しい就業形態であることから規制に関わる現地および日本法における論点を洗い出します

STEP-2 – Compose（計画）

～ 法務（規制）の面の課題・解決の方向性

sub-STEP 2： バーチャル駐在員対象業務の選別

・KOFの調査結果を踏まえ、リスクを勘案しながら対象とする職種・職位の大枠を決定します

許認可の対象者を外す

監督当局の対応が不透明である場合、小さい規模から始める

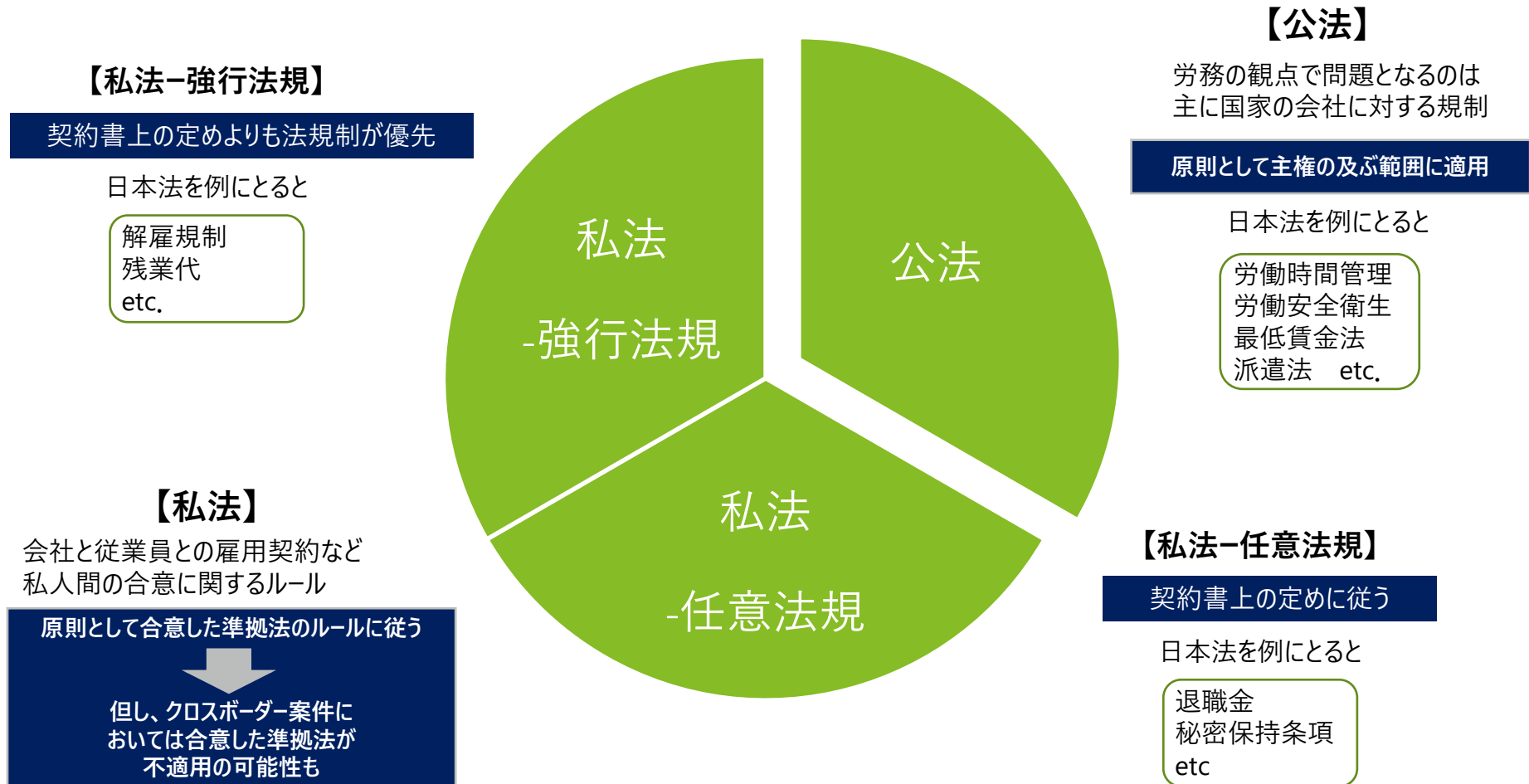
（情報の管理が厳しい場合 or 海外子会社の管理体制が問題となる場合）日本で働く者は日本における一定の場所に集める

（現地法人が対象の場合）現地法人の日本支店と見られないよう対日本企業、顧客の業務は外す

労務管理上の法的規制の内容を整理・分類し、カテゴリ毎に適用法令（会社所在地法または従業員居住地法）を確認します

STEP-2 – Compose（計画）

～ 法務（労務）の面の課題・解決の方向性 – 適用法令の確定



適用法令を踏まえて労務管理上の各論点ごとにリスクを洗い出し、 法令を遵守した必要かつ実効性ある制度・体制の構築が求められます

STEP-2 – Compose（計画）

～ 法務（労務）面の課題・解決の方向性 – 適用法令に応じたコンプライアンス体制・制度の検討

■ 適用法令を踏まえ、論点毎に検討

出向元・出向先双方の弁護士が協働し、リスクの洗い出しと整理を実施する

洗い出したリスクを踏まえ、法令遵守しうる制度構築を検討

出向形態等

- 在籍・出向・転籍の選択によるPros. & Cons.の確認
- 確定した出向形態に基づき適切な出向契約書（出向元・出向先間）の検討
- 従来の常時オンサイトでの就労前提の契約書を必要に応じて変更

その他検討すべき事項

- 出向元・出向先、所属法人・アサインメント法人の就業規則等変更の要否
 - ・ 特に、労働時間管理について（フレックスタイム制等の導入も検討）
 - ・ 関連して不利益変更の有無・程度の検討、労使協定締結の要否などの検討
- 現地法人のない国で新規採用する場合（例：日本本社にリモート勤務する人材を子会社のないスペインで採用）は別途の検討が必要

労務管理責任者の設定

- リモートワークをする部下の労務管理責任者を特定する必要：レポートライン上司or現地マネージャー

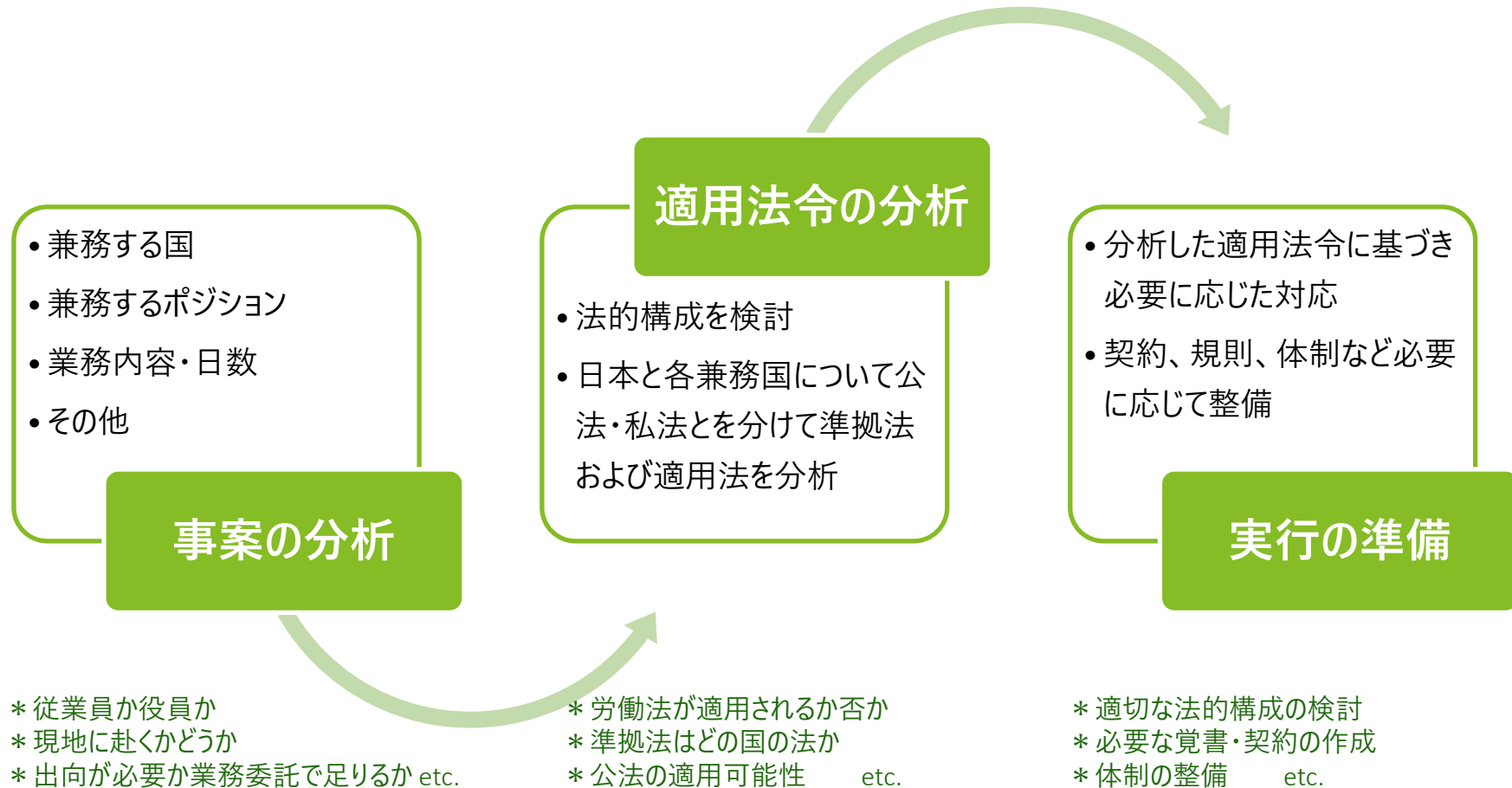
特に以下の点を誰が行うかについて検討

- 業務遂行に関する指示
- 人事評価権者
- 労働時間管理者
- 安全衛生上のコンプライアンス、労働災害発生時の対応を行う者
- 紛争発生時（訴訟・労働審判・団体交渉等を含む）の対応を行う者
など

個別のケースに応じて適用法令と制度構築を分析していきます

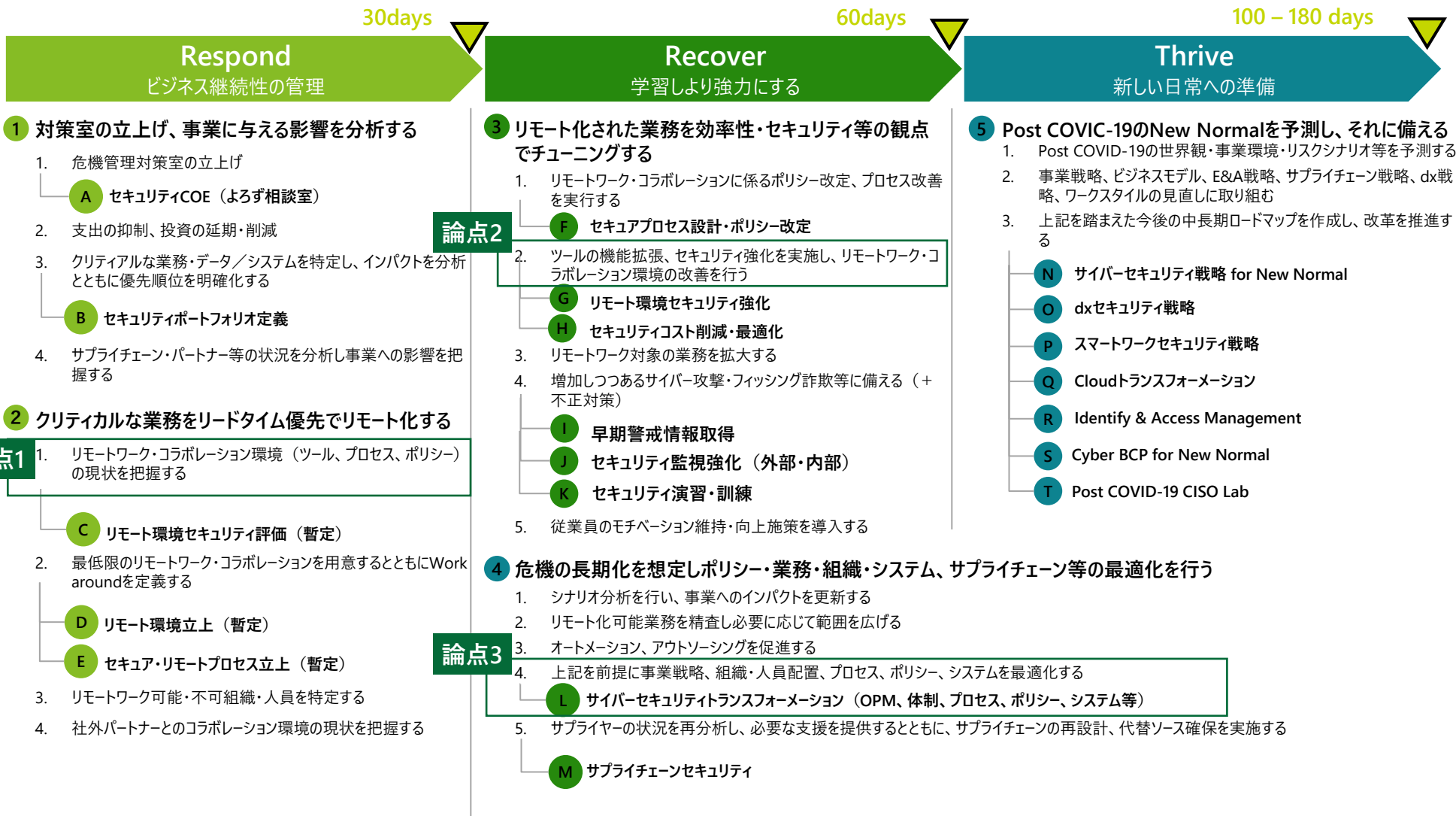
STEP-2 – Compose（計画）

～ 法務（労務）面の課題・解決の方向性～検討経過の一例（兼務の場合）



今後100日の活動におけるサイバーセキュリティは、 Post COVID-19の成否を決める重要な要素となります

STEP-2 – Compose (計画) ～ インフラ・セキュリティの面の課題・解決の方向性

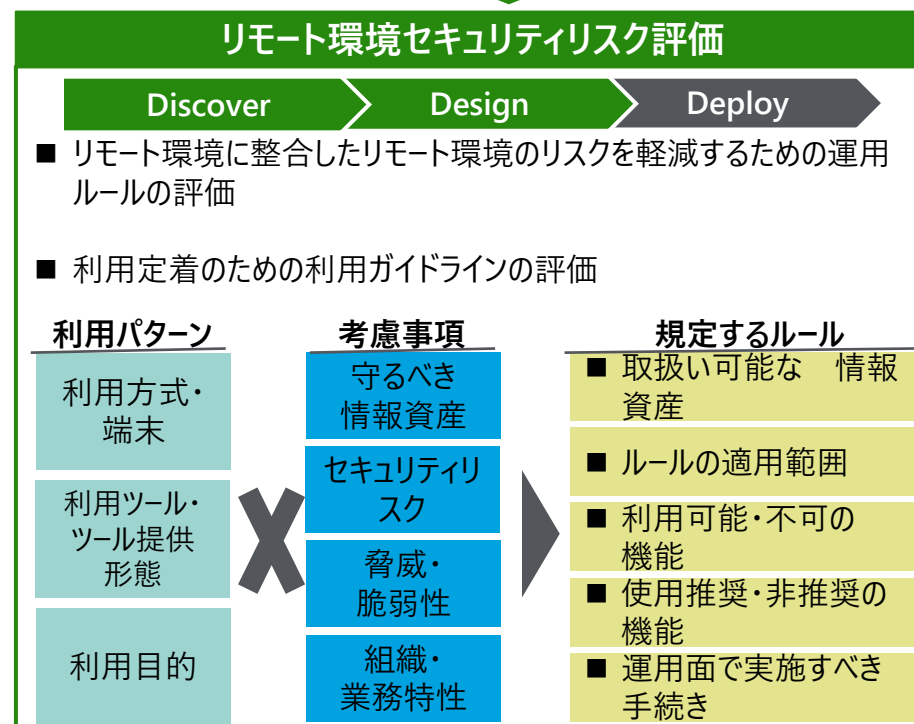
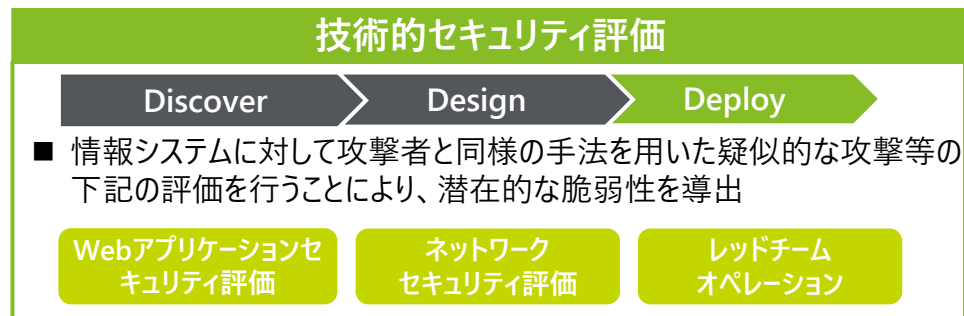
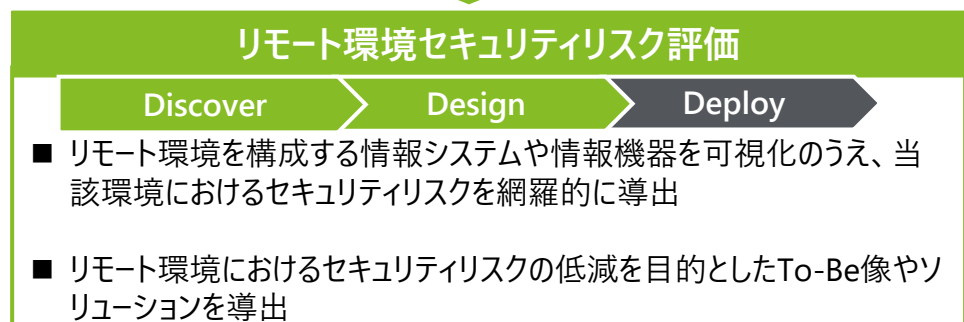


ルーツ環境の整備・強化は目的に応じたセキュリティ評価を実施し、ルール面の整備・強化はツールに応じてセキュリティ面を考慮した運用ルールの規定が望まれます

STEP-2 – Compose (計画)

～ インフラ・セキュリティの面の課題・解決の方向性

リモートワーク・コラボレーション環境のセキュリティ評価のアプローチ



社内ネットワークに限定せず、また対象の場所や接続形態に依存しない セキュリティ統制・対応ができる環境を段階的に強化していく必要があります

STEP-2 – Compose (計画)

～ インフラ・セキュリティの面の課題・解決の方向性

リモートワーク・コラボレーション環境の強化のアプローチ (例)



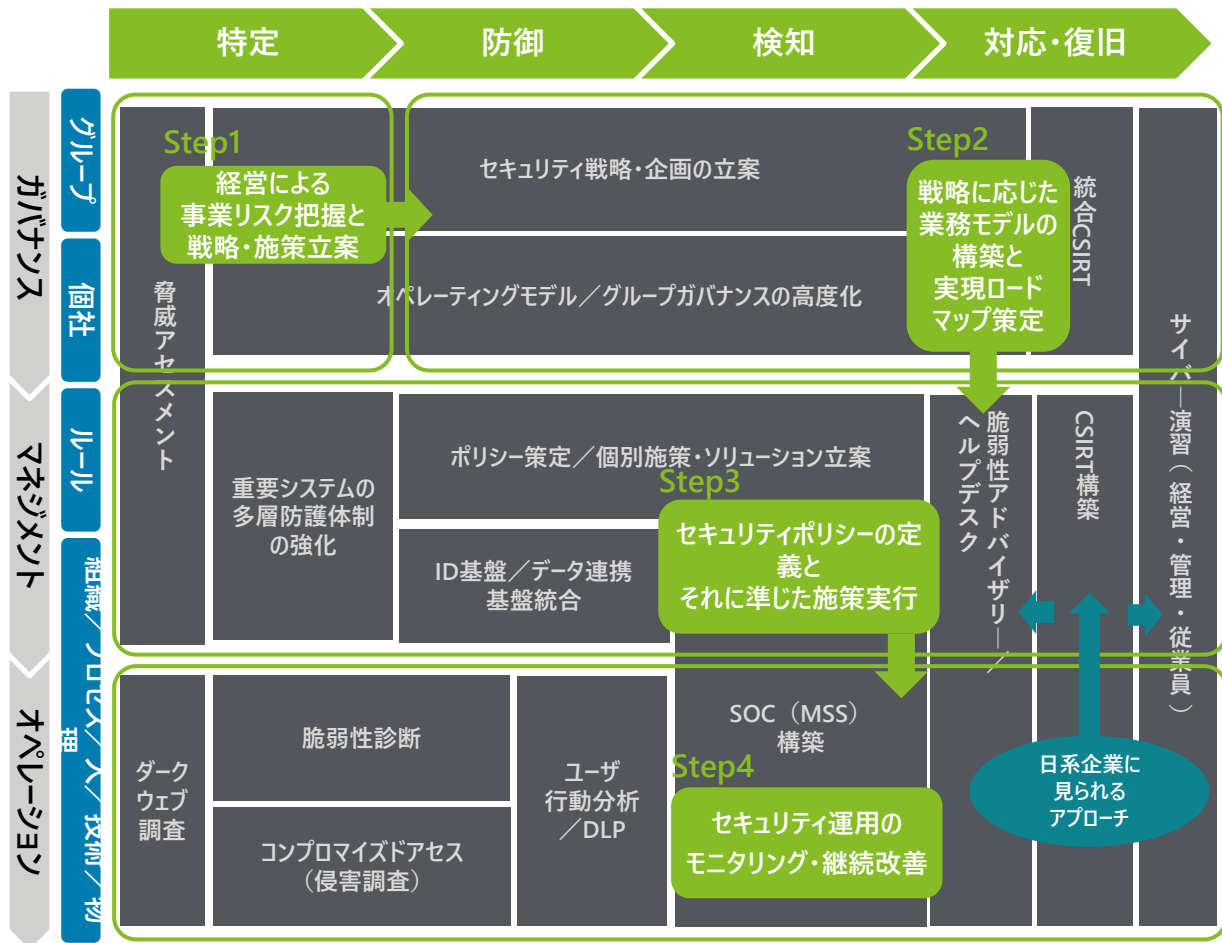
①	②	③	④	⑤
PCでのサイバー攻撃の検出と対応	不正クラウドへのアクセス制御	クラウドをセキュアに利用／監視	ID・アクセス権限の厳格な管理	事前検知兆候監視
EDR (WindowsATP) ファイルレスマルウェア対応と、ふるまい検知 (Endpoint Detection and Response)	SWG (クラウドProxy) 社内・外から不正・未認可クラウドへの接続を制限 (Secure Web Gateway)	CASB 情報漏洩対策 人的操作の検出 利用ログ一元管理 (Cloud Access Security Broker)	IDaaS／IAM 従業員の退職、異動の情報と連携し、IDとアクセス権を一元管理／SSO (Identity as a Service)	SIEM／SOC 各種ソリューションログを集約し予兆を早期に検知 (Security Information and Event Management)

企業の組織風土、成熟度や対策状況に応じて、水平・垂直など展開の方向性を計画した上で、セキュリティ構造全体を捉えた効果的な戦略・施策の方向性を明確にします

STEP-2 – Compose (計画)

～ インフラ・セキュリティの面の課題・解決の方向性

New Normalに向けたサイバー戦略実行・態勢強化に向けたアプローチ



よくある失敗例

ガバナンス
会社のリスク把握の欠如と個別最適化

- 事業リスクとしてのセキュリティリスクが経営層含め把握できておらず、リスクに応じた投資判断や施策立案などが行われていない

マネジメント
セキュリティポリシー・ルールの形骸化

- リスク把握ができていないため、身の丈に合ったポリシー・ルールになっておらず実効性が低い

オペレーション
脆弱なインシデント対応態勢

- リスクに基づいた態勢整備ができておらず、経営層での意思決定含め、十分なインシデント対応力を備えていない
- ゆえに、有事には人海戦術で対応せざるを得ず、影響を拡大する可能性を孕んでいる

物理的な駐在だけでなく、バーチャルで海外の仕事をするという「働き方の選択肢を提供する」ことがバーチャル駐在プログラムの最大のポイントです

バーチャル駐在プログラム検討のポイント

A 難易度の高くないところから段階的に取り組む

- ✓ バーチャル駐在のプログラム化をグローバル・グループワイドでビッグバン的に取り組むのではなく、時差が小さく法令面での難しさが少ない国・地域、人材の成熟度が高い拠点、リモートでのやり取りの実績がある機能や事業など、相対的に難易度の高くないところをターゲットとしてプログラム化に着手すべき（北南米地域など、日本以外から着手して日本に逆輸入するアプローチもありえる）

B 必要以上に難しく考えない

- ✓ バーチャル駐在のプログラム化の際には、多彩な側面での検討が必要になるが、その後の運用においては、物理的な駐在のような作業（赴任時・帰任時に伴う手続き、諸経費の精算等々）が発生しない可能性がある

C 従業員に働き方の選択肢を提供すること自体を目的と捉える

- ✓ すべての国・地域、すべてのアサインメントタイプや業務をバーチャル化することは不可能
- ✓ また、物理的に任地に赴くことで得られる利益は小さくない点も、今後引き続き変わらない
- ✓ バーチャル化のメリットを可能な限り追求することは有意義だが、バーチャル駐在の恒常的なプログラムの設計を通じ、たとえ範囲は限定的であっても、従業員に物理的な駐在でない「選択肢を提供する」こと自体に意義があると捉えるべき

既存の海外駐在プログラム

- 海外駐在における人事・税務・労務・規制面のリスクを踏まえ、必要な手続き、処遇や諸支援、就業条件、人事評価・人材育成のあり方等を体系的に定義したもの（≒海外駐在員規程 + α ）

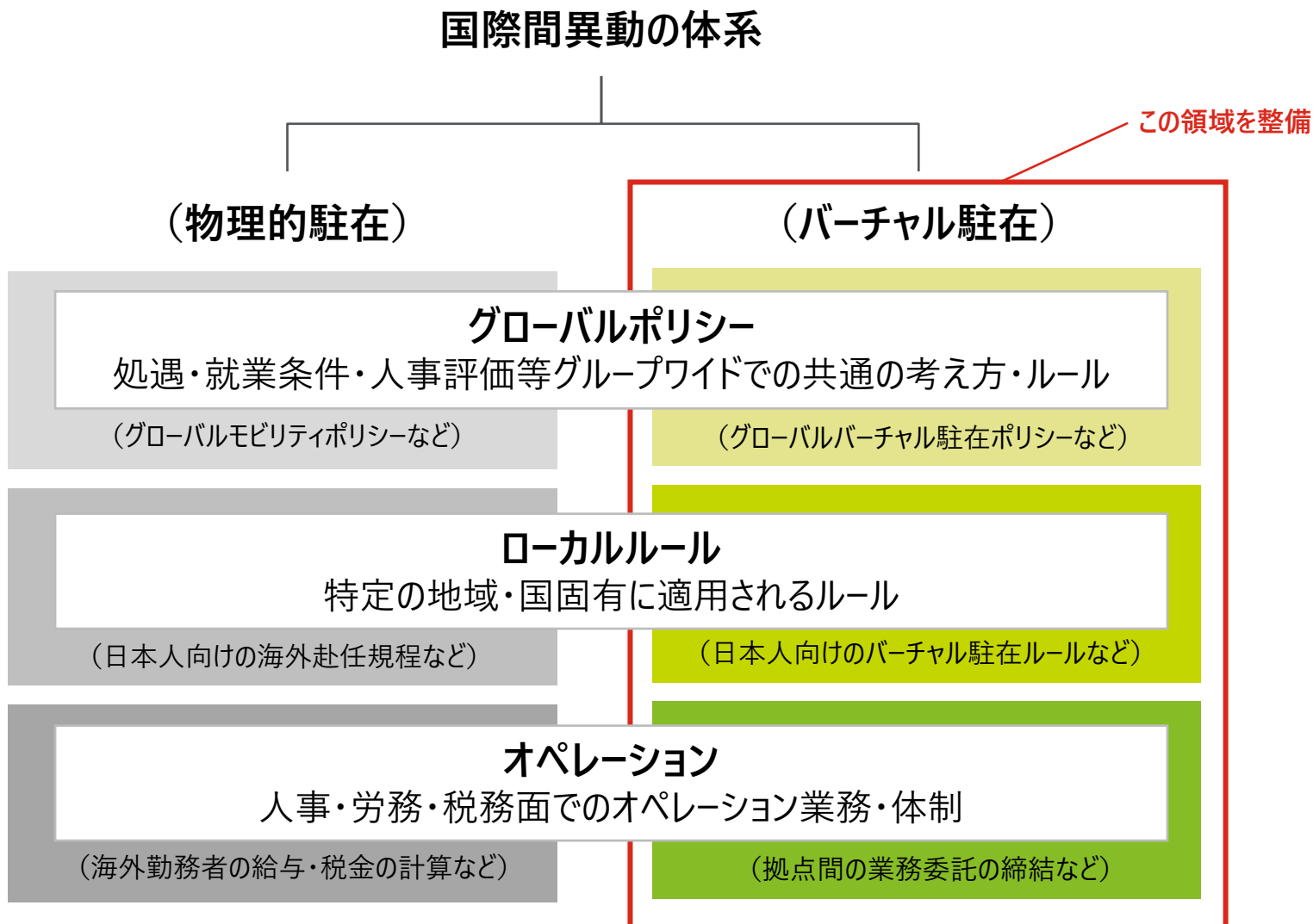
+

新しいバーチャル駐在プログラム

- バーチャル駐在における人事・税務・労務・規制面のリスクを踏まえ、必要な手続き、処遇や諸支援、就業条件、人事評価・人材育成のあり方等を体系的に定義したもの

まずは、グローバル・グループワイドでの基本的な考え方をまとめたポリシーと、優先度が高い特定の地域・国などに絞った対象への具体的なルールのセットを整備することが一般的です

バーチャル駐在立ち上げについて



ポリシーの論点としては、従来の物理的な駐在の場合と類似しています

バーチャル駐在立ち上げについて ～グローバルポリシーの立ち上げの主な論点

目的

- 当グループにおいて、バーチャル駐在を行うにあたって、バーチャルで異動を行う目的・メリット

人事評価

- 人事評価の実施者
- 適用する評価制度

対象者・対象範囲

- 当グループにおいて許容されるリモートワークのシチュエーション・職種

労務管理

- 国境を超えた場合に発生する上司部下間での労務管理の役割分担
例) 安全衛生、時間外労働の承認等

処遇 (雇用形態・身分)

- 雇用契約、等級変更、役職変更等の考え方

グループ会社間の 費用負担

- プログラム適用による一時的に発生する費用負担の考え方

処遇 (給与・手当・福利 厚生)

- 給与・時差のあるシチュエーションにおける時間外等手当に関する考え方
- 適用する福利厚生制度

プログラムの 運営体制・申請

- プログラム適用にあたっての手続き方法
- 各種手続きの対応体制

処遇 (就業条件)

- 時差のあるシチュエーションでの就業時間や時間外の取扱い

担当メンバーのご紹介

コンサルタントプロフィール

～ デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社 (DTC)

最終責任者



古澤 哲也 (ふるさわ てつや)
パートナー／執行役員
tetfurusawa@tohatsu.co.jp

組織・人材コンサルティング歴15年以上。国内外の企業の様々な経営課題を組織・人事面から解決する業務に従事

< 専門領域 >

- 経営・事業戦略をグローバルに推進するためのグローバル人事戦略の立案、各種人事基盤の設計から組織風土改革までをトータルに支援する経験が豊富
(グローバルテーマ)
 - グローバル人事戦略策定、変革ロードマップ策定
 - グローバル人事ガバナンス
 - グローバル／リージョナル人材マネジメント施策の策定及び実施に伴うチェンジマネジメント
 - 次世代リーダーの選抜、育成 (タレントマネジメント)
 - 海外拠点の組織・人材マネジメント改革(国内テーマ)
 - 本社の人事・人材のグローバル化推進に向けた改革
 - 企業理念浸透のための組織改革
 - ビジネスモデルの転換に向けた組織開発

< 著書 >

- 『MOTリーダー育成法』(中央経済社)、『変革を先取りする技術経営』(共著・企業研究会)、雑誌・web媒体への寄稿多数

グローバル人事サービスリード



嶋田 聡 (しまだ さとし)
ディレクター
sashimada@tohatsu.co.jp

グローバル人材マネジメント、クロスボーダーM&A・PMI (人事領域)、国際人事異動制度の導入支援、国内・海外における人事制度の設計・導入等、日系企業のグローバル化の人事領域における支援に多く携わる。多国籍チームのマネジメントも豊富

< 代表的なプロジェクト >

- グローバルリモートワーク支援
(「バーチャル駐在」の実現)
- グローバルガバナンスポリシー策定支援
- グローバル人材変革支援
 - グローバル機能軸経営に伴うグローバル人事ポリシー構想策定
 - グローバル人事制度の設計・導入
(アジア・中東・北・南米・欧州 + 本社へのジョブ型制度導入)
 - グローバルモビリティ (国際間異動) 制度設計・導入支援
- グローバル組織変革支援
 - グローバル組織における組織風土診断
 - 国内外における企業買収に伴うHRデュー・ディリジェンス支援
(米、英、独、蘭、スイス、印、露、ブラジル等)
 - グローバルカーブアウトの支援 (約40カ国)
- グローバル人事業務変革支援
 - 人事システムの導入・人事業務のアセスメント・刷新の支援

コンサルタントプロフィール ～ DT弁護士法人 (DT Legal)

領域リード (労働法務)



棚澤 高志
DT弁護士法人
パートナー 弁護士

地方裁判所裁判官、Jones Day法律事務所パートナーを経てDT弁護士法人に参画。人事労務分野（使用者側）、国内紛争案件（労務、商事、取引、不法行為、PL等）、米国訴訟案件、国内・国際取引案件などに従事している。

業務分野

- 人事労務問題の対応及びサポート
- 労働訴訟、労働審判、労働委員会、裁判外交渉等の各種労務紛争における使用者側代理
- 人事に関する各種相談対応：、採用、解雇、勤怠、各種ハラスメント、懲戒、メンタルヘルス、LGBT、出向・派遣人事制度（PMIを含む。）、人事方針等の各種相談に対するアドバイス
- 労働組合対応に関するアドバイス
- 海外子会社の人事に関する対応サポート
- 国内訴訟対応
- 契約訴訟、会社関連訴訟、PL／消費者契約関連訴訟、不法行為訴訟等において主に企業を代理
- 日本企業の米国訴訟対応のサポート
- 国内・国際取引契約、各種コンプライアンスに関するアドバイス
- 言語：日本語、英語

領域リード (規制)



伊奈 弘員
DT弁護士法人
パートナー 弁護士

米国及び国内大手法律事務所に勤務後、2019年、DT弁護士法人のファイナンスプラクティスのパートナーとしてデロイトグループに参画。

業務分野

- 1996年に弁護士登録して以来、銀行及び保険会社等金融機関をクライアントとして、業法対応、M&A・組織再編、国内及びクロスボーダーのファイナンス取引、不動産取引、プロジェクト開発、デリバティブ、これらに絡んだ訴訟等に従事。
- 主な取扱い業務
 - ✓ 金融機関業法対応
 - ✓ M&A・組織再編、資本政策、買収ファイナンス
 - ✓ ファンド組成
 - ✓ デリバティブ
 - ✓ 不動産取引、海外不動産投資
 - ✓ 証券発行
 - ✓ 航空機及び船舶ファイナンス
 - ✓ 再生可能エネルギー
 - ✓ 証券化（各種債権、不動産）、リパッケージ
 - ✓ プロジェクト開発及び建築
- 言語：日本語、英語

コンサルタントプロフィール ～ デロイト トーマツ税理士法人 (DTTAX)

領域リード (国際税務)



高橋 朋子 (たかはし ともこ)
デロイト トーマツ税理士法人 大阪事務所
パートナー
tomoko1.takahashi@tohatsu.co.jp

税理士

< 専門領域 >

- 主に日系・外資系企業に対し、国際税務に関する税務アドバイザリー業務、税務調査対応、海外課税関係調査、コンプライアンス支援など、法人税・個人所得税の両面からサポートを行っている。
- 特に国際間の個人の異動に伴う税務アドバイザリー業務・グローバルモビリティ支援に関するコンサルテーションなどのGES業務を中心に、企業・個人の国際税務に関連するサービスを行っている。

領域リード (国際人事)



メイ ミャトウ (May Myat Thu)
デロイト トーマツ税理士法人 東京事務所
パートナー
may.myat_thu@tohatsu.co.jp

< 専門領域 >

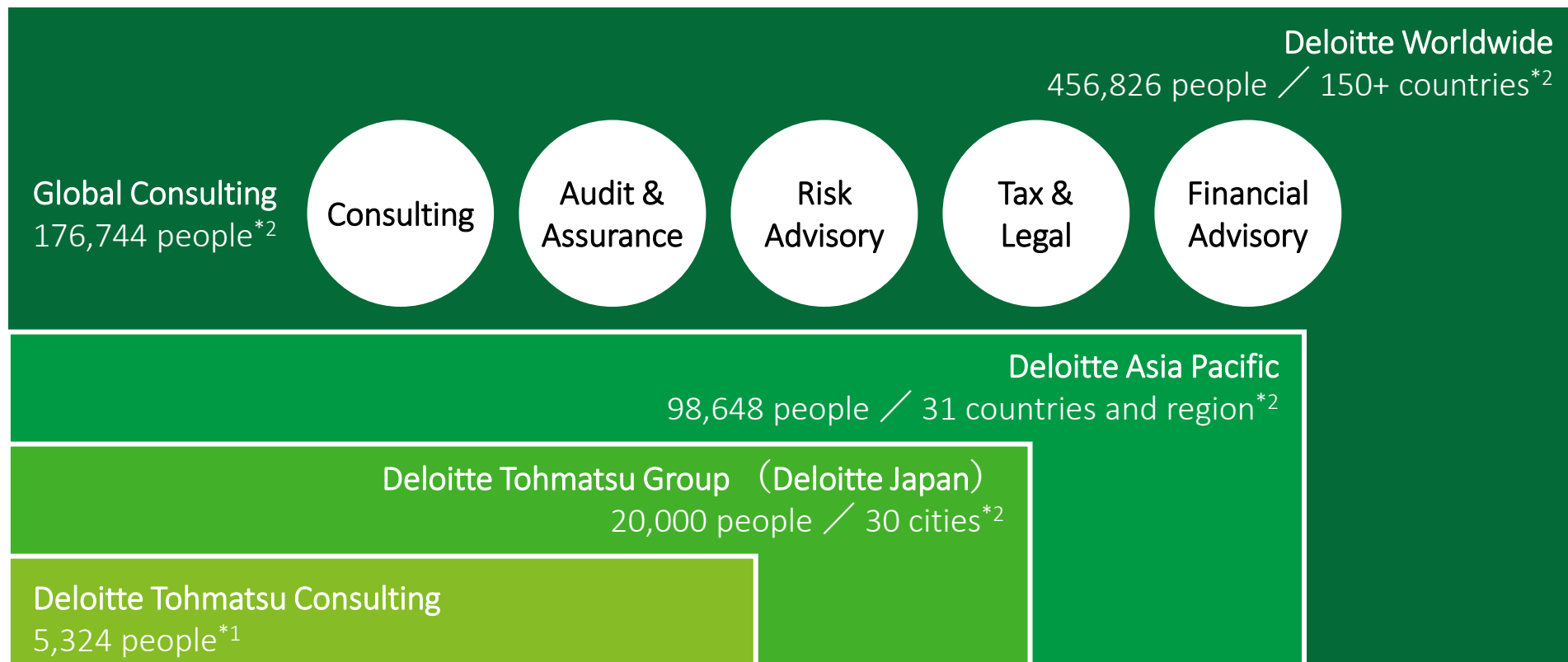
- 日系企業及びグローバル企業の国際間異動者における日米の個人所得税アドバイザリーをはじめ、モビリティ全般の課題に関するサポートに従事している。
- 2016年から2018年までロンドンへ出向し、日系・外資系企業に対し給与データの一元管理サービス及びモビリティ機能の企画からオペレーション構築支援を行っている。

デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社 ～グローバル組織・人事サービスのご紹介

未来を創るビジネスを、 全世界150カ国に31万2千人を超えるエキスパートと

Global Network

デロイト トーマツ コンサルティングは、デロイトの一員として日本のコンサルティングサービスを担い、提言と戦略立案から実行まで一貫して支援するファームです。クライアントの持続的で確実な成長を支援するコンサルティングサービスはもちろん、社会課題の解決と新産業創造でクライアントと社会全体を支援します。



*1 2023年6月現在

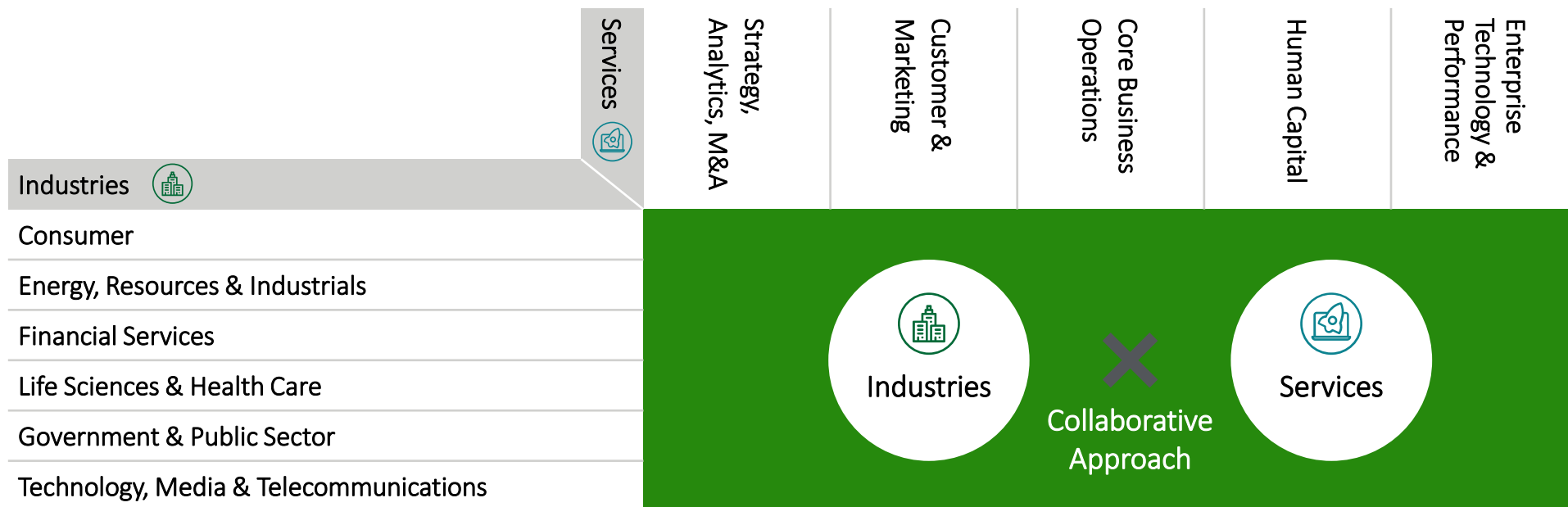
*2 FY2023時点

業種と課題。

それぞれのプロフェッショナルが集まりベストチームを編成

サービス提供のアプローチ

高い専門性、豊富な経験を有する各領域のプロフェッショナルがチームを組むアプローチにより、複雑に絡み合う経営や、社会課題をダイナミックに解決します。また、デジタル人材の育成・配置や、従来からのコンサルティングの知見に基づくデジタルアセット開発、外部のパートナー企業とのアライアンスなど、変革の実行・実装まで一気通貫で対応できる体制・機能を有しています。



高品質なサービスを生み続けることはもちろん、先を見据えたリーダーシップを常に発信し続けることで人事・組織コンサルティングの分野をリードしています

デロイトの人事コンサルティングがご提供するバリュー

1

国内最大規模の人事・組織コンサルティング部隊

- 日本では国内最大規模の400名体制でサービスを提供（グローバルでは13,900名の人事・組織専門家集団）
- グローバル・インダストリーの知見を有した多様な専門性とネットワーク
- ワンストップ、かつ戦略から実行までをシームレスに支援

2

先進的サービスの提供

- Future of Work、Digital DNA、Well being、Super team、CHROラボなどの先進的なサービスをグローバルの知見に基づき提供
- CHROが抱えるすべての課題に対応し、ダイナミックな変革の支援が可能

3

業界をリードする情報発信

- グローバル・ヒューマン・キャピタル・トレンド・サーベイ、ミレニアル年次調査、役員報酬サーベイ、人的資本開示に関する調査、要員・人件費の生産性に関するベンチマーク調査、働き方改革の実態調査等、業界トレンドや最新情報を配信
- グローバルでは、リサーチ・ベンチマーク調査機能のBersinを保有

4

マーケットからの高い評価

- Gartner Market Shareレポートの収益ランキングにおいて、デロイトが世界のコンサルティングサービスプロバイダー部門で首位を獲得^{*1}
- Vault.comが毎年実施する、世界的な人事コンサルティングファームのランキングでは、デロイトは2020年以降4年連続1位を達成^{*2}
- SAP、Workday、ServiceNowなどHuman Capitalの主要なソフトウェアプロバイダーはパートナーとしてDeloitteを高く評価し、複数のアワードを授与^{*3}

*1 テクノロジー分野最大規模のアドバイザー企業であるGartnerが「Gartner Market Share Analysis: Consulting Services, Worldwide, 2022」にて分析

*2 米国ベースのキャリア関連インテリジェンスを提供するVault.comは2020~2023にかけて Best Consulting Firms for Human Resources Consulting No.1にDeloitteを選出した

*3 SAP :2023 & 2022 SAP APJ Partner Excellence Award for SAP SuccessFactors Workday :OVERALL, LEADER in Workday Human CapitalIM Services by HFS in 2021 for Top 10 Workday Human Capital Management (Human CapitalM) Services (2016, 2018, and 2021), WORLDWIDE LEADER Deloitte named the worldwide leader in Forrester's 2019 and 2021 Workday Implementation Services New Wave Report

ServiceNow :Worldwide Built with ServiceNow Offering Partner of the Year, Worldwide Employee Workflow Partner of the Year

本社、および海外現地法人のご支援を通じ、日本企業がグローバル競争を勝ち抜けるよう、ご支援するのが我々のミッションです

グローバル組織・人事のサービス体系



豊富な経験を持つプロフェッショナル集団によるご支援

世界のリーディングカンパニーへのご支援で培った豊富な経験・事例

日本企業がグローバル競争を勝ち抜く支援をするために結成された専門チーム

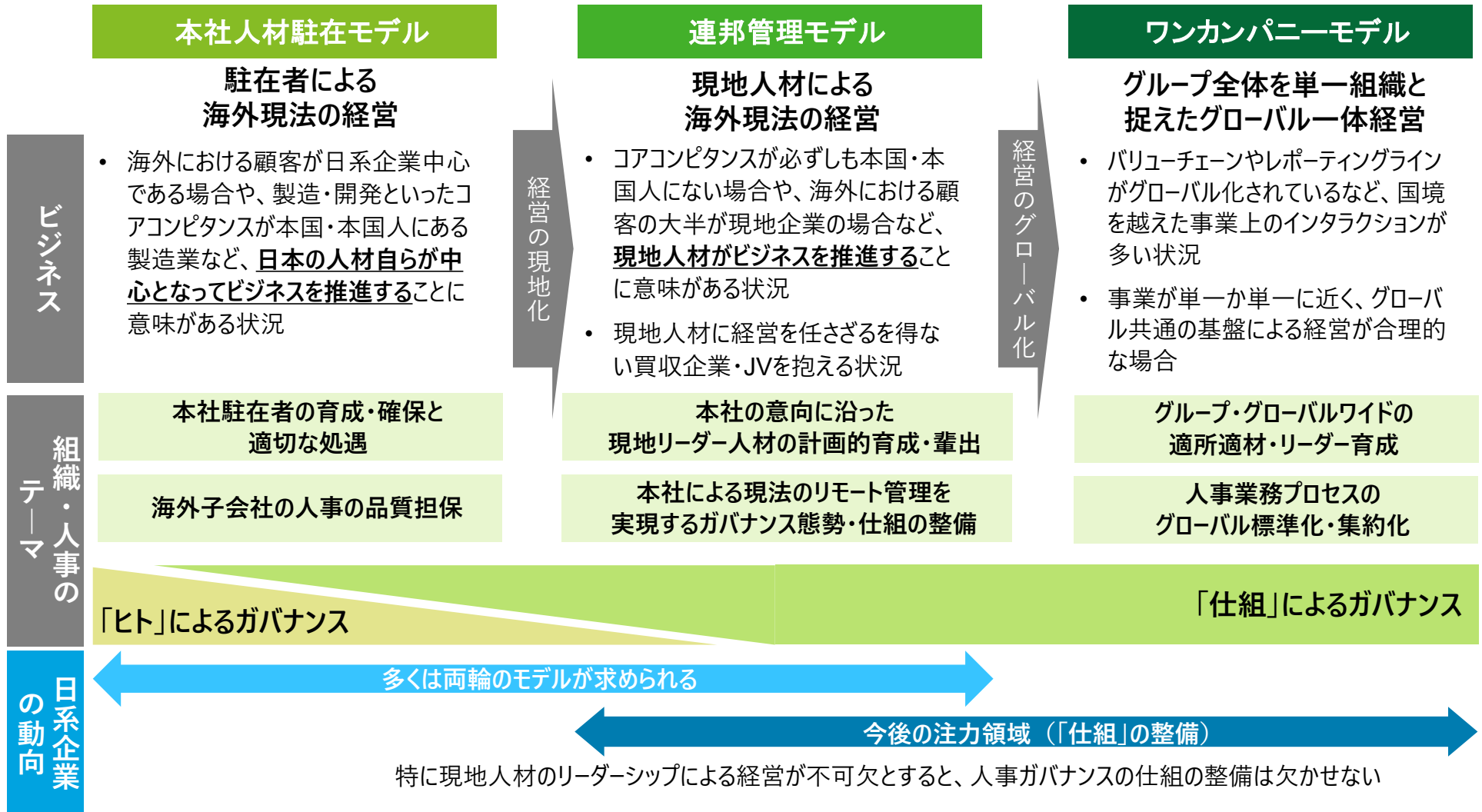
アジア、米州、欧州といった国・地域での圧倒的なグローバルネットワーク

海外ビジネス経験、語学堪能なメンバーによる異文化ブリッジサポート

密着型・伴走型プロジェクト体制によるスピーディー且つ、現地に適した支援

従来の駐在者派遣による「ヒト」を通じた経営に加え、 現地法人を人事の「仕組」でガバナンスするプラットフォームが標準装備となっています

グローバル経営のモデルと組織・人事の主要テーマ



いずれのモデルであっても、人事の制度・ルールや、システム含むオペレーション基盤に至るまで、ワンストップでシームレスに対応します

グローバル経営のモデルとグローバル組織・人事サービスのメニュー



グローバル組織・人事関連の主なご支援の実績（1 / 3）

テーマ	業種	プロジェクト名	アドバイス内容
グローバルガバナンス	製薬	ガバナンス態勢強化に向けた構想策定、権限・レポートライン整備	<ul style="list-style-type: none"> ■ あるべき姿策定、本社・子会社の役割分担機能定義 ■ 本社・子会社間の決裁権限表、レポーティングラインの概要・意思決定の会議体の定義、ガバナンス態勢構築のための実行計画の立案
グローバルガバナンス	製薬	ガバナンス向上のためのグローバル人事グランドデザイン（+グローバル人事制度）	<ul style="list-style-type: none"> ■ 本社による子会社人事への介入のあり方（人事権限）の定義 ■ グローバル共通人事制度の設計、導入コミュニケーションの支援
グローバルガバナンス	医療機器	ガバナンス向上のためのグローバル共通人事制度（+国内人事制度+PMO支援）	<ul style="list-style-type: none"> ■ グローバル共通人事制度（等級・評価・報酬）の設計 ■ グローバル共通人事プラットフォーム設計・各国導入
グローバル共通人事制度	製薬	グローバル共通人事制度における国内人事制度変更の支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ グローバル制度導入に伴う日本におけるインパクト分析 ■ 日本における制度調整の方向性定義
グローバル組織マネジメント	製薬	グローバルバーチャル組織化にともなうリモートワークのリスク分析	<ul style="list-style-type: none"> ■ グローバルバーチャル組織における国境を跨ぐリモートワーク実現にあたっての労務管理のあり方や、税務的なリスクの特定と解決方法の定義
グローバル共通人事制度	製薬	グローバル共通人事制度における国内人事制度変更の支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日本のローカルニーズに合わせた制度改定の方向性定義
グローバル共通人事制度	電機	グローバル評価制度設計・導入	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人事制度現状分析（世界14カ国30企業） ■ グローバル共通評価制度のフレームワーク設計・各国導入
グローバル共通人事制度	金融	グローバル共通人事制度フレームワーク設計・導入	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人事制度現状分析（世界16カ国） ■ グローバル共通人事プラットフォーム設計・各国導入
グローバルカルチャー統合	電機	グローバルカルチャーアセスメント	<ul style="list-style-type: none"> ■ デロイトのカルチャーアセスメントツールを活用し、イギリス・イタリア・日本にまたがる事業の、それぞれの現状の文化の差異を可視化

グローバル組織・人事関連の主なご支援の実績（2 / 3）

テーマ	業種	プロジェクト名	支援内容
企業買収・統合	電機	事業カーブアウト買収に伴う人事統合支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ ビジネスのカーブアウトに伴う全世界40か国における人事制度立上げと社員移管支援
企業買収・統合	食品	事業カーブアウト買収に伴う人事統合支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ ビジネスのカーブアウトに伴う北米事業の人事制度立上げと社員移管支援
企業買収・統合	電機	アメリカ企業買収後の経営層リテンション施策策定	<ul style="list-style-type: none"> ■ リテンション戦略策定 ■ リテンションプラン（短期／中長期インセンティブ）設計・導入
グローバル理念・価値観体系化・浸透	製造	コーポレートウェイの体系化・浸透	<ul style="list-style-type: none"> ■ 歴史・インタビュー・風土調査を通じた体系化すべき要素の抽出 ■ グローバルで共有すべきコーポレートウェイの体系化 ■ ウェイの浸透施策策定・各国展開支援（10カ国以上）
拠点間異動	金融機関	拠点間異動時の処遇方針策定	<ul style="list-style-type: none"> ■ 本社人事部および関連事業部との合同検討会による海外拠点間異動の構想策定、および拠点間異動制度ポリシー策定 ■ 拠点間異動規程、Tax Equalization規程の作成
拠点間異動	自動車	拠点間異動に向けたポリシー設計	<ul style="list-style-type: none"> ■ 拠点間異動の重要性、必要性の検討 ■ グローバル人財のポスト設計
グローバル人財強化	製造	本社のグローバル化に向けた人事戦略策定	<ul style="list-style-type: none"> ■ グローバル人財が必要なポストおよび現状人財のギャップ分析 ■ 現メンバーグローバル化に向けた施策の検討および実現性の調査
グローバルサクセッションプラン	食品	グローバル後継者育成制度設計・導入	<ul style="list-style-type: none"> ■ 幹部候補人財の安定確保のための短期・中長期のサクセッションプランの立案 ■ 制度導入後の運用フローおよびSOP（標準作業手順書）の作成
ダイバーシティ	自動車	ダイバーシティ調査	<ul style="list-style-type: none"> ■ 外国人の採用、活用を含めたダイバーシティの推進に向けたリサーチ・アドバイザリー
グローバル人財育成	製薬	グローバル人財育成体系設計	<ul style="list-style-type: none"> ■ アジアの各拠点が自立的に人財育成体系を整備できることを目指した人財育成体系の標準化・後継者育成制度設計

グローバル組織・人事関連の主なご支援の実績（3 / 3）

テーマ	業種	プロジェクト名	支援内容
グローバル採用サイトおよび採用システム	IT	Global 採用戦略策定および採用システム選定・導入支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 他社ベストプラクティスベンチマーク調査 ■ 日本本社含むグローバル共通採用サイト構築にむけた要件定義および製品選定 ■ グローバル採用強化施策分析および展開支援
グローバル人事システム構想	自動車	既存グローバル人事システム統合に関する構想策定支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 製品比較、グローバル統合シナリオ策定 ■ Global Data Warehouseを使った暫定的並存プラン策定支援
グローバル人事シェアードサービス設立	金融機関	Global HRSS（シェアードサービスセンター）設立支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日本法人に対する世界共通プラットフォームにあわせたジャパンリージョンでのグローバルHRSSセンター立ち上げ支援
グローバル人事シェアード・パイロールド支援	製薬	Global HRSS（シェアードサービスセンター）設立支援および海外への日本給与業務移管	<ul style="list-style-type: none"> ■ グローバルロールアウトによるHRSS設立企画・導入支援 ■ 日本の人事業務および給与業務をフィリピンへ業務移管
グローバル人事システム導入	金融機関	Global One 人事システム導入支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日本最大の外資系保険に対する世界範囲でのグローバル人事システム導入支援 ■ 日本法人に対する人事システム導入および給与インテグレーション
グローバルタレントシステム導入	金融機関	Global Talent System（LMS）に関するアジアリージョン支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日本本社を含むアジア地域に対しての学習履歴管理システム（LMS）導入支援
グローバルタレントシステム導入	IT	Global Talent System（目標設定、評価）に関するグローバルロールアウト支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日本本社を含めた全世界（17カ国）に対する目標設定、評価システムに関する導入支援
グローバル人事システム導入リプラン支援	自動車	グローバル人事システム導入にむけたリプラン支援	<ul style="list-style-type: none"> ■ 導入の障害となっている導入計画、体制、各領域における詳細なリスク分析支援 ■ 領域別詳細AssessmentとQuality Assurance支援

DT弁護士法人のご紹介

DT弁護士法人～ The Power of Global Reach～

DT弁護士法人は、日本人弁護士の出資により独立して設立され、2015年4月1日付でデロイトおよび日本のデロイト トーマツ グループの一員になることで国際的な弁護士ネットワークを有する法律事務所となりました。また、デロイトの法律部門であるデロイト リーガルの日本における拠点となっています。各法律分野における高い専門性と国際的ネットワークの双方を兼ね備えたDT弁護士法人は、高品質なリーガルサービスを継続的に提供します。

DT弁護士法人の強み



高い品質と専門性

- 常に法令・規範を遵守し、提供するサービスの品質を重視した業務運営
- 各法域における高い専門性と高品質なリーガルサービス
- デロイト世界各国の各専門分野の知見を集約
- Big4のデロイトならではの蓄積された専門知識と実績



デロイト ネットワークの国際性

- 世界150を超える国・約457,000名の専門家のデロイト ネットワークの活用
- 世界76カ国、約2500名の弁護士が所属するデロイト リーガルとの協働
- クロスボーダーニーズに対し、JSG（Japanese Services Group）プロフェッショナルが現地にて日本語でサポート



デロイト トーマツ グループ各専門家の総合力による包括的サービス

- 日本国内約30都市の、税務、監査、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザー等各法人の専門家との緊密な連携
- クライアントの利便性高かつ効率的なリーガルサービスの提供
- 世界で活躍する国内外の企業のニーズに合わせた幅広いサービス

法人概要

法人名	DT弁護士法人 (DT Legal Japan)	
設 立	2015年4月	
事務所	東京事務所：〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-3-1 新東京ビル	
	大阪事務所：〒541-0042 大阪府大阪市中央区今橋4-1-1 淀屋橋三井ビルディング	
代表者	弁護士 辻畑 泰伸 (代表パートナー)	
人員数 * ₁	弁護士：48名 パラリーガル：3名	
国内組織 * ₂	デロイトトーマツグループの概要 旗艦オフィス : 丸の内二重橋ビルディング 拠 点 : 約30都市 総 人 員 : 約20,000名	
国際組織	デロイトの概要 * ₂ グローバルオフィス : ニューヨーク デロイト ネットワーク: 150カ国・地域以上 総 人 員 : 約457,000名	デロイト リーガルの概要 * ₃ ネットワーク : 76カ国・地域 弁護士等 : 約2,500名

*₁ 2024年02月現在*₂ FY2023時点*₃ 2023年09月現在

デロイト世界各国の各専門分野の知見を集約

全世界150カ国に約457,000名のプロフェッショナル

日本のデロイトトーマツグループは、世界最大規模のビジネスプロフェッショナルグループの一つであるデロイトの一員です。

DT弁護士法人は、デロイトトーマツグループを構成するビジネスの中の主要法人の一つとして活動しています。

デロイトのグローバルネットワーク

デロイトリーガル
全世界76カ国・地域^{*1}
約2,500名の弁護士

Audit &
Assurance

Risk
Advisory

Consulting

Financial
Advisory

Tax & Legal

世界約150カ国・地域以上^{*2}
約457,000名の専門家

デロイト アジア パシフィック

31カ国・各地域

約98,500名の専門家^{*2}

デロイトトーマツグループ (Deloitte Japan)

日本国内約30都市
約20,000名の専門家^{*2}

DT弁護士法人

48名の弁護士
3名のパラリーガル^{*3}

*1 2023年09月現在

*2 FY2023時点

*3 2024年02月現在

主な提供サービス

国内のデロイト トーマツ グループとデロイトのグローバルネットワークを活かして、国内外の企業のニーズに則したリーガルサービスを迅速に提供します。

<div data-bbox="196 282 466 339"> </div> <ul style="list-style-type: none"> ■ 国内、インバウンド、アウトバウンドのM&Aに関する法的サポート（デューデリジェンス、契約締結交渉、契約書ドラフティング、当局への届出等） ■ 海外子会社の撤退に係るオプション（子会社株式又は事業・資産等の売却、事業所閉鎖による撤退等）の検討・実行に係る法的支援 ■ 企業の組織再編への法的支援 ■ スタートアップへの投資に係る法的支援 ■ PMI（Post Merger Integration）対応 	<div data-bbox="679 282 996 339"> </div> <ul style="list-style-type: none"> ■ 納税者の見解が認められる見込み・手続・費用等に関するアドバイス ■ 弁護士意見書の提出 ■ 税務調査対応のサポート ■ 審査請求・税務訴訟の代理 	<div data-bbox="1135 282 1336 339"> </div> <ul style="list-style-type: none"> ■ 金融規制法（金商法、銀行法、保険業法、信託業法等）に関するアドバイス（業者登録等の申請、社内規程の整備、外部監査） ■ ローン、各種証券化、デリバティブ等の金融取引（国内およびクロスボーダー） ■ 航空機、船舶リース ■ 仮想通貨、フィンテック ■ 不動産取引、不動産開発 ■ キャピタルマーケット 	<div data-bbox="1585 282 1792 339"> </div> <ul style="list-style-type: none"> ■ 契約不履行、担保責任、契約解除など企業間の契約に関連する訴訟 ■ 製造物責任法を含む不法行為訴訟および消費者関連訴訟 ■ 株主代表訴訟、有価証券の虚偽記載に係る損害賠償請求訴訟、株式買取価格に係る紛争など会社法に関連する紛争 ■ 遺産分割、遺留分減殺請求、同族会社の経営権争いなど相続・事業承継に関連する紛争 ■ 海外訴訟・仲裁支援
<div data-bbox="134 775 520 832"> </div> <ul style="list-style-type: none"> ■ 株主総会および取締役会の運営支援、海外子会社管理・社内規程の整備を含むガバナンス構築および運用に向けたトータルサポート ■ 企業不祥事発生時における社内調査・外部調査、当局による調査、捜査、交渉等対応（リニエンシー、司法取引含む）、マスコミ・適時開示等への対応に関するアドバイス ■ 生前信託の設定を含めた相続プランニング（遺留分放棄手続支援含む）、遺言作成、遺言執行および遺産分割協議支援 ■ 国内外の各種法令調査および対応、各種契約交渉・作成、登記、許認可取得支援 ■ 法的側面からの官公庁および地方自治体の施策実施支援（COVID-19対応を含む） 	<div data-bbox="731 775 930 832"> </div> <ul style="list-style-type: none"> ■ 働き方改革、New Normalなど新しい人事労務問題や法改正対応に関するアドバイス ■ 労働訴訟、労働審判等における使用者側代理、交渉支援、労組対応 ■ 雇用調整支援 ■ 各種ハラスメントや長時間労働、問題社員対応など人事労務対応、規制当局対応支援 ■ 日本企業の海外拠点および海外企業の日本拠点における人事労務支援 ■ 企業買収、企業再編時の人事労務対応 	<div data-bbox="1120 775 1348 832"> </div> <ul style="list-style-type: none"> ■ カルテル・談合対応 ■ 企業結合に関する審査・届出等のアドバイス ■ 独占禁止法争訟対応のアドバイス ■ 下請法・景品表示法・不正競争防止法・薬機法の調査・対処に関するアドバイス 	<div data-bbox="1585 775 1792 832"> </div> <ul style="list-style-type: none"> ■ ライセンス契約、共同研究開発契約、開発受託契約、技術移転契約その他の知的財産関連取引に関するトータルサポート ■ 知的財産争訟対応のアドバイス ■ 特許・実用新案・商標・意匠出願に関するアドバイス ■ 著作権・エンタテインメントの契約書作成や紛争処理 ■ IT・通信に関する契約作成・交渉・紛争に関するアドバイス ■ 知的財産権と独禁法の交錯

企業法務、コンプライアンス

企業を取り巻く法律問題の解決にもグローバルな観点からのアドバイス

日本企業のグローバル進出の本格化に伴い、進出前に進出先国の法規制の調査を行う需要が増大する一方、進出後に海外子会社等のコンプライアンス問題や本社からのガバナンスの欠如が問題となる事例が増えています。また、外国企業のJVを含む対日出資・対日投資も増えています。このように世界で活躍する企業に対し、海外現地の市場およびインダストリーに関するナレッジを横断的、かつ、効率的に収集、蓄積し、デロイトのグローバルネットワークとの連携により各法域における高品質なリーガルサービスを継続的に提供します。

- 株主総会および取締役会の運営支援、海外子会社管理・社内規程の整備を含むガバナンス構築および運用に向けたトータルサポート
- 企業不祥事発生時における社内調査・外部調査、当局による調査、捜査、交渉等対応（リニエンシー、司法取引含む）、マスコミ・適時開示等への対応に関するアドバイス
- 生前信託の設定を含めた相続プランニング（遺留分放棄手続支援含む）、遺言作成、遺言執行および遺産分割協議支援
- 国内外の各種法令調査および対応、各種契約交渉・作成、登記、許認可取得支援
- 法的側面からの官公庁および地方自治体の施策実施支援（COVID-19対応を含む）

担
当
弁
護
士



内藤 裕史
Hiroshi Naito



高木 良誠
Yoshimasa Takagi



M&A、組織再編

M&A取引に係るプランニングからクロージング等、すべての段階における法的サービスを提供

M&A取引に関して、プランニング、リーガル デューデリジェンス、ドキュメンテーションと交渉、クロージング、そしてその後の統合作業といったすべての段階における法律上のサービス提供が可能です。株式譲渡や事業譲渡、合併、会社分割、株式移転、株式交換等の組織再編行為を利用した買収、提携およびグループ再編、日本企業のアウトバウンドまたは海外企業によるインバウンド等の具体的案件において、クライアントの事業内容およびニーズを的確に理解した上で、案件の規模や難易度、取引の段階等に応じた実践的なテーラーメイドのサービスを提供します。その一方で、敵対的な企業買収に対しクライアントの企業価値を保全するための敵対的買収防衛策に関するサービスも提供します。

- プランニング、ストラクチャーの検討
- リーガル デューデリジェンス
- 各種契約書等のドキュメンテーションおよびネゴシエーション
- インプリメンテーション
- 当局との事前折衝や必要書面の作成・提出サポート
- M&A取引後の統合作業に関連するサポート

担
当
弁
護
士



山田 亨
Toru Yamada



関根 良太
Ryota Sekine



辻畑 泰伸
Yasunobu Tsujihata



千葉 直人
Naoto Chiba



土門 高志
Takashi Domon



浜田 宰
Osamu Hamada



定金 史朗
Shiro Sadakane



星野 快
Kai Hoshino



中村 雅隆
Masataka Nakamura

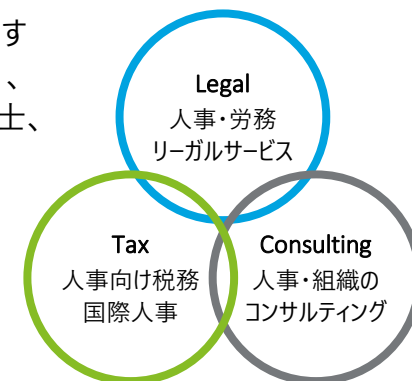


西山 誠一
Seiichi Nishiyama

人事・労務

国内企業および外資系企業日本子会社への国内人事労務対応サポート

企業の発展には人材の適切な活用が不可欠であり、企業は事業を発展させるために、あらゆる場面において直面するさまざまな人事労務問題を解決していかねばなりません。国内において事業を展開する企業はもとより、グローバル展開する国内外の企業の多種多様な人事労務問題について、デロイトネットワークの海外ファームの弁護士、税理士、公認会計士等の専門家と必要に応じて協働しながら総合的なサービスを提供します。



- 働き方改革、New Normalなど新しい人事関連問題や法改正対応に関するアドバイス
- 人事・労務関連のコンプライアンスチェック
- 労働審判、訴訟、仮処分、労働局のあっせん手続、裁判外の退職交渉等における使用者側代理
- 労働組合問題対応：団体交渉の準備、同席、不当労働行為救済手続における使用者側代理など
賃金・退職金制度（DC,DBなど）の導入、改定サポート
- 日本企業および外資系企業日本子会社に対する一般的な人事労務問題サポート：解雇、懲戒、各種ハラ
メント対応、従業員のメンタルヘルス、長時間労働、非正規雇用者問題など
- 外資系企業の日本拠点の人事労務サポート：役員、従業員などの採用に関するアドバイス、役員就任契約
書、雇用契約書等の作成、就業規則その他各種規程の作成、人員削減に対するサポートなど
- 日本企業の海外拠点の人事労務問題サポート：出向契約書、出向協定書等の作成。進出先国の労働法
関連規制調査など
- 日本企業の海外拠点の統一管理サポート：グループ内の統一ポリシーの作成など
- M&A、グループ再編、拠点閉鎖時などの人事労務問題サポート：従業員の異動、
人員削減、賃金制度の改定等に関する法律上・実務上のアドバイスなど

担
当
弁
護
士



棚澤 高志
Takashi Tanazawa



横手 章吾
Shogo Yokote



花田 裕介
Yusuke Hanada

ファイナンス

金融インダストリーにおける 法務 × デジタル

情報技術の進展にともない、金融インダストリーにおいてもHigh Frequency Trading やDistributed Ledger Technologyをはじめ、さまざまな世界の先進的取組みを取り込もうとする需要が旺盛です。また、人手により行われていた書類の精査、作成業務もAI等の技術も取り入れながら自動化、高速化、精緻化が試みられています。さらに、不動産、アセットファイナンスやプロジェクト開発の分野においてはクロスボーダー取引がますます増加し、倒産リスクの他税制におけるメリット・デメリットを吟味しながらストラクチャーや各種契約書類を用意していくのが一般的となっています。

DT弁護士法人では、「デジタル」「MDM (Multi Disciplinary Model)」の観点から従来の法律事務所では十分に踏み込めていなかった分野にも積極的に取り組みこれらの課題をクライアントの皆様と一緒に解決していきます。

- ローン、各種証券化、デリバティブ等の金融取引（国内およびクロスボーダー）
- 金融規制法（金商法、銀行法、保険業法、信託業法等）に関するアドバイス（業者登録、社内規程の整備、外部監査）
- キャピタルマーケット
- 仮想通貨、フィンテック
- 航空機、船舶リース
- 不動産取引、不動産開発
- プロジェクト開発・再生可能エネルギー

担当
弁護士



伊奈 弘員
Hirokazu Ina



坂本 有毅
Yuki Sakamoto

紛争解決

国内企業及び外資系企業日本子会社並びに経営陣個人への国内外の紛争対応サポート

企業のグローバル化、ビジネスの複雑化、社会構造の変化など多様な要因が絡み合い、企業及び企業経営に関与する個人が紛争に巻き込まれるリスクは増大しています。DT弁護士法人は、国内外の様々な民事・商事紛争に加え、家事紛争までもカバーする体制を整え、訴訟の種類、複雑性、紛争地などを勘案し、事案に応じてデロイトの弁護士、税理士、公認会計士等の専門家と協働して最適化されたチームを構成し、企業及び個人をサポートします。

- 複雑な取引、プロジェクト、技術的問題に関連する契約不履行、担保責任、契約解除など企業間の契約に関連する紛争対応
- 製造物責任法を含む不法行為訴訟
- 消費者契約法、特定商取引法等の消費者関連法に基づく消費者との間の紛争
- 株主総会決議の無効・取消を求める訴訟、株主代表訴訟、有価証券の虚偽記載に係る損害賠償請求訴訟、株式買取価格に係る紛争など会社法に関連する紛争
- 労働者の地位や処遇、ハラスメント、労災などに関連する様々な労働訴訟、労働審判等の紛争
- 遺産分割調停・遺留分減殺請求訴訟、同族会社における経営権争いに関する紛争など相続・事業承継に関連する紛争
- 不動産・建築物等に関連する紛争
- 外国裁判所での訴訟や商事仲裁機関など国外における訴訟及び国際商事仲裁への対応のサポート

担当
弁護士



棚澤 高志
Takashi Tanazawa



内藤 裕史
Hiroshi Naito



千葉 直人
Naoto Chiba

弁護士意見書・審査請求・税務訴訟

税務当局との見解の相違を解消した実績で選ばれています

税務調査・更正請求において、税務当局との見解の相違に直面したときは、弁護士意見書が納税者の切り札となります。納税者の見解が認められるべき理由を詳細に説明する弁護士意見書を証拠と共に提出して、納税者の見解が早期に認められた事例が増えています。

DT弁護士法人は、見解の相違の原因を検証し、納税者の見解が認められる見込み・手続・費用等についてご相談させていただき、弁護士意見書の作成から審査請求・税務訴訟の代理まで包括的にサービスを提供して、実績を上げています。



- 納税者の見解が認められる見込み・手続・費用等に関するアドバイス
- 弁護士意見書の提出
- 税務調査対応のサポート
- 審査請求・税務訴訟の代理

納税者の見解が認められた最近の実績の例

2024年	<ul style="list-style-type: none"> ・ CFC税制に関する弁護士意見書 ・ 固定資産税に関する審査請求
2023年	<ul style="list-style-type: none"> ・ 債権貸倒損・譲渡損に関する弁護士意見書 ・ 交際費課税に関する弁護士意見書 ・ 組織再編の行為計算否認に関する弁護士意見書 ・ 株式の有利発行に関する弁護士意見書 ・ CFC税制に関する税務訴訟
2022年	<ul style="list-style-type: none"> ・ 固定資産税に関する弁護士意見書 ・ みなし譲渡所得に関する審査請求 ・ 法人の受贈益に関する審査請求 ・ みなし譲渡所得に関する弁護士意見書
2021年	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織再編税制に関する審査請求
2020年	<ul style="list-style-type: none"> ・ 印紙税に関する弁護士意見書



担当
弁護士

北村 豊

Yutaka Kitamura

大和屋 力

Tsutomu Yamatoya

知的財産

国内外の企業向けに知的財産に関連する幅広いリーガルサービスを提供

社会の情報化や技術化のさらなる進展により、知的財産の重要性・価値が飛躍的に高まっており、これを効果的・戦略的に管理・活用・保護していくことは、企業にとって事業を成功させるための鍵となっています。国内外の企業に対して、海外のデロイトネットワークの活用と各専門家との連携を通じて、知的財産に関連する問題を、企業の経営方針や業種の特性を踏まえて豊富な実績を有したプロフェッショナルが対処します。

■ 知的財産関連取引

知的財産、ノウハウ、営業秘密、限定提供データに関する取引について、契約、LOIの作成・検討、交渉、戦略的アドバイスなど

■ 知的財産争訟

特許権、商標権、意匠権、著作権、不正競争防止法上の権利等知的財産権の侵害訴訟や差止仮処分、特許権、商標権等の無効審判や審決取消訴訟、職務発明対価請求訴訟およびライセンスや技術取引に関する紛争案件

■ その他知的財産権に関連する法律業務

■ 特許・実用新案・商標・意匠出願

提携する特許事務所等との協働により、国内外の特許・実用新案・商標・意匠の事前調査、出願、中間処理、登録や移転登録の各種申請をはじめ、無効審判請求や侵害訴訟に加え模倣品対策、各種調査や鑑定案件など

■ 著作権・エンタテインメント

映画、アニメ、写真、音楽、書籍、ゲームなど各種コンテンツの制作、取得、流通、利用など各局面におけるアドバイスや契約書の作成・検討、OSSライセンスの検討、著作物性、侵害・抵触に関する見解書面・メモランダムの内容の作成、紛争処理対応、著作権登録（移転、担保設定等）等

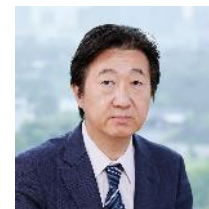
■ IT通信

個人情報保護規制や関連する業法による規制、AIやIoTに絡んだデータ取引、システム契約、サービス契約などの作成、交渉や紛争、データに関連する許認可や各種規制などに関するアドバイス

■ 知的財産権と独禁法の交錯

知的財産の利用に関する独占禁止法上の指針、共同研究開発に関する独占禁止法上の指針などに関するアドバイス

担当
弁護士



菅 尋史
Hiroshi Suga



独占禁止法・競争関連法

独占禁止法・競争関連法に関連する各種問題に対する幅広いリーガルアドバイスを提供

近年、国内外の競争当局による独占禁止法／競争法の執行が強化され、企業結合に関する審査はより厳格になってきています。デロイト ネットワークの海外ファームの弁護士と連携し、事前相談から、調査、申請、協議、折衝などあらゆる場面において、包括的に実践的なアドバイスを提供します。

■ カルテル・談合

- 企業の利益を守るための社内調査、リーニエンス（課徴金減免）申請、立入検査への対応
- 取り調べの準備、情報提供要請への対応
- 公正取引委員会への上申、意見聴取手続きへの対応
- 排除措置命令・課徴金納付命令の検討
- 競争当局との協議・折衝

■ 企業結合

- 株式取得、合併、会社分割、グループ再編、事業譲受、企業間連携などによる企業結合における国内外の競争当局による審査・届出

■ 独占禁止法争訟

- 争訟に関する調査、リーニエンス（課徴金減免）申請
- 処分の取り消しを求める手続・行政訴訟
- 民事訴訟刑事事件などにおいて、独占禁止法違反被疑事件への対応など

■ 下請法・景品表示法・不正競争防止法・薬機法

- 調査に対するアドバイスや他の違反者への対処に関する相談
- 薬機法など他の関連する表示・広告規制についてのアドバイス



担当
弁護士

菅 尋史
Hiroshi Suga

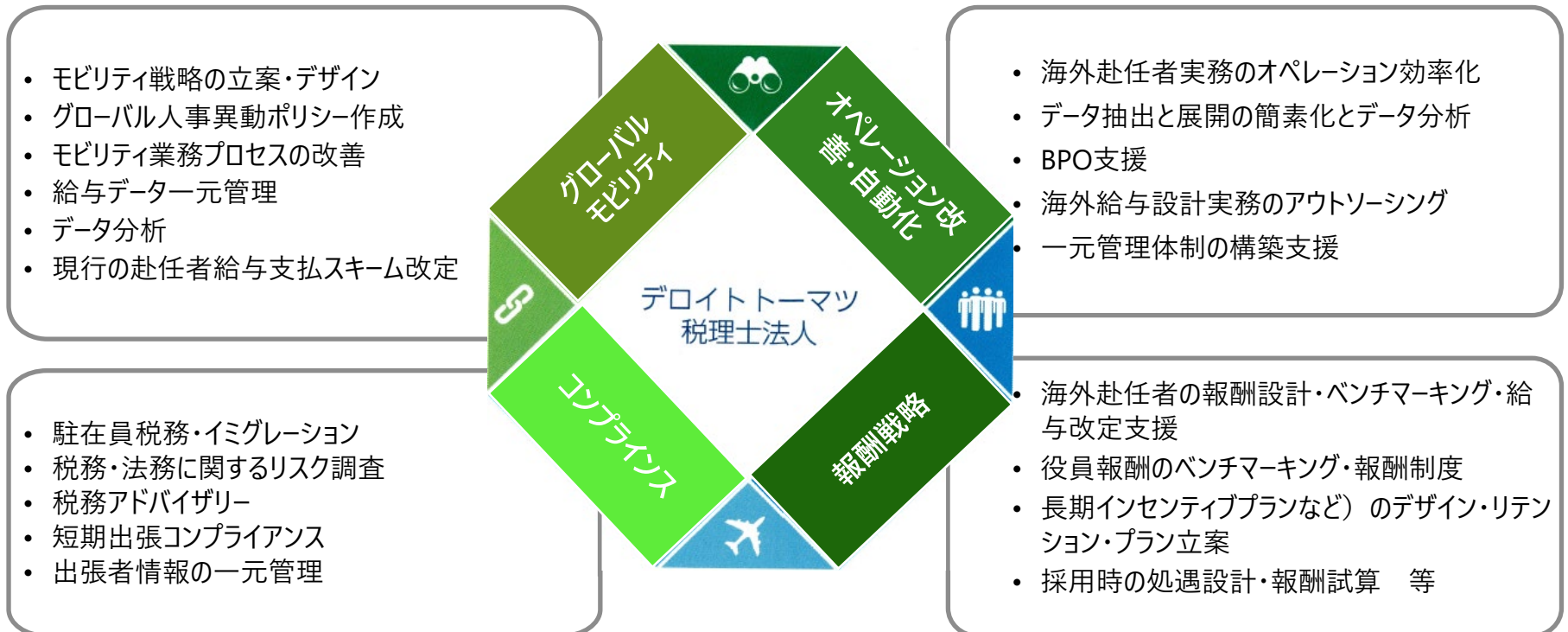
横手 章吾
Shogo Yokote

デロイト トーマツ税理士法人 ～GESサービスのご紹介

グローバルエンプロイヤーサービス部門（GES）は世界100カ国超に モビリティ（税務、人事、報酬およびIT）の専門家を約4,000人有する組織です

Global Employer Servicesとは

- デロイトのGlobal Employer Services（GES）は、ITを駆使した税務サービスと国際人事および国際税務における豊富な知識と経験をもとに企業のグローバル人事戦略を包括的にサポートします。
- 海外勤務者の日本および各国の個人所得税申告書作成を含む税務コンプライアンスおよびプランニング、グローバルストックオプション関連サービス、海外勤務者規程、およびマニュアルの作成、人事・報酬プログラムの導入および管理と運営に対するサポート、海外赴任準備および赴任中の各種サポートなど、広範囲にわたる分野でサービスを提供しています。



日系企業の文化、海外赴任者周りの税務とオペレーションを熟知しているからこそ、サポートできる業務があります

ご提供可能なサービス (1/2)

Operation効率化支援

- オペレーション業務フローのレビュー
- 業務のアウトソース化支援
- グローバル人事機能の強化、適切な人員配置の支援

海外赴任者制度策定支援

- 国籍を特定しない異動に使用するGlobal Mobility Policy (GMP) の策定・レビュー
- 日本企業に特化したPolicyの策定・レビュー

Global Compensation Management (グローバルペイロール管理)

- 海外勤務者のペイロールデータ一元管理システム導入支援
- コンプライアンスリスク、税務リスクの低減

戦略的Benchmarking

- 特定層にフォーカスした、戦略的・競争力のあるベンチマーキングデータの収集
- 定期的なサーベイの実施 (税務運用、モビリティ全般)

Business Travel Analyzer

- 海外出張者データの一括管理ツールの導入支援
- 出張コスト、税務リスクを把握し、各種分析および解決策の提案を実施

Mobility Lab Workshop

- Facilitatorとして各拠点の意見収集・議論の活性化
- グローバルモビリティに係る現状と課題の把握
- 企業に合った目標設定・アクションプランのご提案

各種データ分析

- 各企業の課題・目的をヒアリングし、ニーズにあったデータの分析・解決策の提案



Global Employer Services (GES) チームは税の面から貴社のグローバルモビリティの実務を支援します

ご提供可能なサービス (2/2)

コンプライアンス

Outbound / Inbound

- 赴任先国でのコンプライアンス運用支援
 - ✓ 現地でのペイロールセットアップ
 - ✓ グロスアップ計算支援
 - ✓ 現地での確定申告書作成代行
 - ✓ 社会保障協定の適用の運用支援
 - ✓ 赴任者様へのTax Briefing
- 赴任元国のコンプライアンス運用支援
 - ✓ 赴任期間中の確定申告支援
 - ✓ 帰国後のグロスアップ対応
 - ✓ タックスイコライゼーション計算
- バイリンガルスタッフによる日本語対応
- 海外赴任に伴う法人税関連の支援
 - ✓ 恒久的施設 (Permanent Establishment : PE) 認定に伴う法人税申告書作成
 - ✓ 赴任に関わる手当等の損金算入の検討

短期出張者

- PE認定に関する調査・検討
- 現地での出張者申告支援
- 日本での源泉徴収・申告支援
 - ✓ グロスアップ計算
 - ✓ 外国税額控除
 - ✓ タックスイコライゼーション・精算サポート

コンサルテーション

ポリシー策定に関する支援

- 海外赴任規程に関する支援
 - ✓ 赴任規程の構築・レビュー
 - ✓ 節税効果のある報酬制度の構築
 - ✓ グローバルモビリティポリシーの策定支援
- タックスイコライゼーションポリシーの策定支援

報酬制度設計に関する支援

- 株式連動型報酬に関する支援
 - ✓ 制度設計の段階からのコンサルテーション
 - ✓ 税制優遇措置を受けるための支援・現行プランの改定支援

赴任期間中の役員報酬・退職金

- 役員報酬の二重課税の課税適正化
- 退職金支給・現地課税の課税適正化

現行の赴任者給与支払スキーム改定

- 赴任者の費用負担に関する問題 (較差補填等)
- 特殊な支払方法の改善支援

リスク調査

- 現状の運用における各国のリスク調査
 - ✓ 貴社の業務フローから生じるリスクレビュー
 - ✓ 現地コンプライアンスにおけるリスクレビュー
 - ✓ 税務調査前のヘルスチェック

戦略的データ管理・効率化

業務プロセスの改善提案

- 赴任者の日本払給与の情報の展開
 - ✓ 現在の業務フローのレビュー
 - ✓ 不効率な業務フローの改善提案
 - ✓ マニュアル作成による可視支援

コンプライアンス一元化による戦略的運営

- 現地会計事務所の統一による戦略的運営
 - ✓ コストの一元管理
 - ✓ 一箇所でのデータ管理による効率化
 - ✓ 重複作業の防止による効率化
 - ✓ 赴任から帰国まで整合性あるコンプライアンス

データの一元管理による戦略的人事管理

- 赴任者の各国におけるコスト
 - ✓ 国別・手当別・職位別の管理
 - ✓ 現地コンプライアンスにおけるリスクレビュー
 - ✓ 各国における源泉徴収義務の遵守

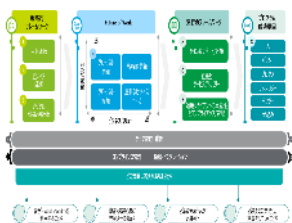
出張者情報の一元管理

- 出張者情報の把握による適切な事前対応
 - ✓ 国別・手当別・職位別の管理
 - ✓ 現地コンプライアンスにおけるリスクレビュー

税務サービス業務

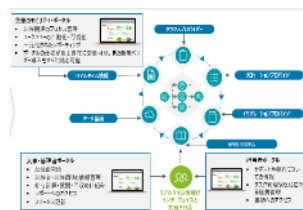
Deloitteでは様々なITツールを取り揃えており、情報を様々な切り口にて可視化し、戦略立案に役立てることも可能です

グローバルな人財配置・オペレーションを支えるメソッド&ツールのご紹介



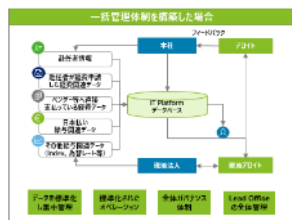
【制度・タレント】 Global mobility building blocks

国際間異動の最適化を検討する際の議論のフレームワーク



【テクノロジー、マネジメント】 AssignmentPro

モビリティ全般業務とベンダー情報を相互に連携するエンドツーエンドのモビリティエコシステム（Alliance会社であるEquus Software社のテクノロジープラットフォーム「AssignmentPro」を活用）



【テクノロジー、プロセス】 ベンダー・データ一元化

日本と海外のベンダーを統一、ベンダーのテクノロジーを活用して、包括的なデータの管理、ガバナンス体制とコンプライアンス強化を実現



【テクノロジー、マネジメント】 Business Travel/Remote Work Analyzer

海外出張およびリモートワーカーに関するデータを整理・分析、ダッシュボードで可視化し、個人所得税、PE認定リスクのリスクアラートを掲示、出張計画の最適化や税務コスト削減を実現



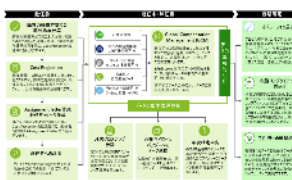
【テクノロジー】 GlobalAdvantage

海外勤務者のコンプライアンス（税務やイミグレーション）状況を一元的に管理・蓄積し、データをダッシュボードで可視化



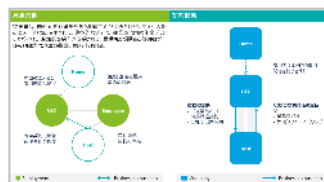
【制度・タレント】 Policy細分化の基本構想

国際間異動の形態・目的に応じた処遇体系構築のためのフレームワーク



【マネジメント、プロセス】 Global Mobility Compensation

赴任者のモビリティライフサイクルを通して発生する様々な海外給与経費関連業務をサポート



【マネジメント】 Global Employer Company

多様化する国際間異動者の管理するための 会社の設立をサポート

デロイト トーマツ グループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッドおよびデロイト ネットワークのメンバーであるデロイト トーマツ 合同会社ならびにそのグループ法人（有限責任監査法人 トーマツ、デロイト トーマツ リスク アドバイザリー 合同会社、デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社、デロイト トーマツ ファイナンシャル アドバイザリー 合同会社、デロイト トーマツ 税理士 法人、DT 弁護士 法人およびデロイト トーマツ グループ 合同会社を含む）の総称です。デロイト トーマツ グループは、日本で最大級のプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスク アドバイザリー、コンサルティング、ファイナンシャル アドバイザリー、税務、法務等を提供しています。また、国内約30都市に約2万人の専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイト トーマツ グループ Web サイト、www.deloitte.com/jpをご覧ください。

Deloitte（デロイト）とは、デロイト トウシュート マツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバル ネットワーク 組織を構成するメンバー ファームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイト ネットワーク”）のひとつまたは複数指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバー ファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しまたは拘束させることはありません。DTTL および DTTL の各メンバー ファームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のファームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTL はクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッドはDTTLのメンバーファームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織体であり、アジア パシフィック における100を超える都市（オークランド、バンコク、北京、ベンガルール、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、ムンバイ、ニューデリー、大阪、ソウル、上海、シンガポール、シドニー、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

Deloitte（デロイト）は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャル アドバイザリー、リスク アドバイザリー、税務・法務などに関連する最先端のサービスを、Fortune Global 500®の約9割の企業や多数のプライベート（非公開）企業を含むクライアントに提供しています。デロイトは、資本市場に対する社会的な信頼を高め、クライアントの変革と繁栄を促し、より豊かな経済、公正な社会、持続可能な世界の実現に向けて自ら率先して取り組むことを通じて、計測可能で継続性のある成果をもたらすプロフェッショナルの集団です。デロイトは、創設以来175年余りの歴史を有し、150を超える国・地域にわたって活動を展開しています。“Making an impact that matters”をパーパス（存在理由）として標榜するデロイトの45万人超の人材の活動の詳細については、www.deloitte.comをご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、デロイト トウシュート マツ リミテッド（“DTTL”）、そのグローバル ネットワーク 組織を構成するメンバー ファームおよびそれらの関係法人が本資料をもって専門的な助言やサービスを提供するものではありません。皆様の財務または事業に影響を与えるような意思決定または行動をされる前に、適切な専門家にご相談ください。本資料における情報の正確性や完全性に関して、いかなる表明、保証または確約（明示・黙示を問いません）をするものではありません。またDTTL、そのメンバーファーム、関係法人、社員・職員または代理人のいずれも、本資料に依拠した人に係りして直接または間接に発生したいかなる損失および損害に対して責任を負いません。DTTLならびに各メンバーファームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。



IS 669126 / ISO 27001



BCMS 764479 / ISO 22301

IS/BCMSそれぞれの認証範囲はこちらをご覧ください

<http://www.bsigroup.com/clientDirectory>

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited