

2014 年 7 月 20 日

転勤者への福祉施策と赴任費用援助の実態調査

転宅費用,赴任旅費,赴任手当・支度料を支給する企業は9割以上
転園・転学費用補助制度のある企業は,大企業で7割

転居を伴う転勤を命じられると、仕事の引継ぎとは別に、転居手続き、転園・転校手続き、引越し、荷ほどき、挨拶回りと、さまざまなことを短い期間で処理しなくてはならない。本人や家族にとって、身体的・精神的な負担は大きいともいえる。そのため企業では、その負担を軽減するために、転勤に伴う諸費用の負担・補助をはじめとして、休暇の付与、赴任手当や帰省旅費の支給など、さまざまな福祉施策を準備している。

当所では、2013 年 7～8 月、6 年ぶりに「転勤者への福祉施策に関する調査」を実施した。

主なポイント

1. 【転勤の有無と福祉施策の実施状況】

- ・ 通勤できない遠距離事業所をもつ企業は、1,000 人以上規模で 9 割以上
- ・ 転勤のある企業の半数以上で転勤の対象・対象外の区分を設けている
- ・ 転勤対象とならないのは、一般社員や地域限定社員が約 5 割
- ・ 転勤者への福祉施策では、転宅費用、赴任旅費、赴任手当・支度料を支給する企業は 9 割以上
- ・ 社宅・寮の提供は 8 割、家賃補助は 7 割強
- ・ 別居手当を支給する企業は 9 割以上

2. 【赴任費用の援助等】

- ・ 赴任手当・支度料の支給方式は、家族構成別定額・職位別定額が 4 割と多い。赴任手当・支度料のモデル支給額（定額、家族帯同：本人+ 配偶者+ 子ども 2 人）は一般社員 22.6 万円
- ・ 赴任旅費として、「宿泊料+ 日当+ 交通費」を支給する企業は 5 割以上
- ・ 子どもの転園・転学費用の補助制度がある企業は大企業で 7 割、中小企業は 3 割
- ・ 赴任距離にかかわらず一律で赴任休暇を与える企業が 9 割以上、日数は家族帯同で 4.1 日

本件に関する
問い合わせ先

『人事実務』編集部

〒100-0014 東京都千代田区永田町 1-11-1 三宅坂ビル
■ 電話 03(5860)9771 ■ e-mail: eig01 @sanro.co.jp

調査要領

【調査対象】 当所の会員読者から一定の方法で抽出した企業 2,000 社

【調査時期】 2013 年 7～8 月

【調査方法】 郵送によるアンケート方式

【調査時点】 2013 年 7 月 1 日現在または直近の制度改定時期

【集計対象】 締切日までに回答のあった 208 社。制度の内容については、転勤のある企業 143 社

労働時間調査結果の概要一覧

調査要領		別表 集計企業の内訳 (単位：％、() 内は社数)		
調査対象：当所の会員読者から一定の方法で抽出した企業2,000社		産業・規模	合 計	製 造 業
調査時期：2013年7～8月				非製造業
調査方法：郵送によるアンケート方式		調 査 計	100.0 (208)	36.1 (75)
調査時点：2013年7月1日現在または直近の制度改定時期		1,000人以上	100.0 (56)	35.7 (20)
集計対象：締切日までに回答のあった208社。制度の内容については、転勤のある企業143社		300～999人	100.0 (51)	39.2 (20)
		299人以下	100.0 (101)	24.7 (35)

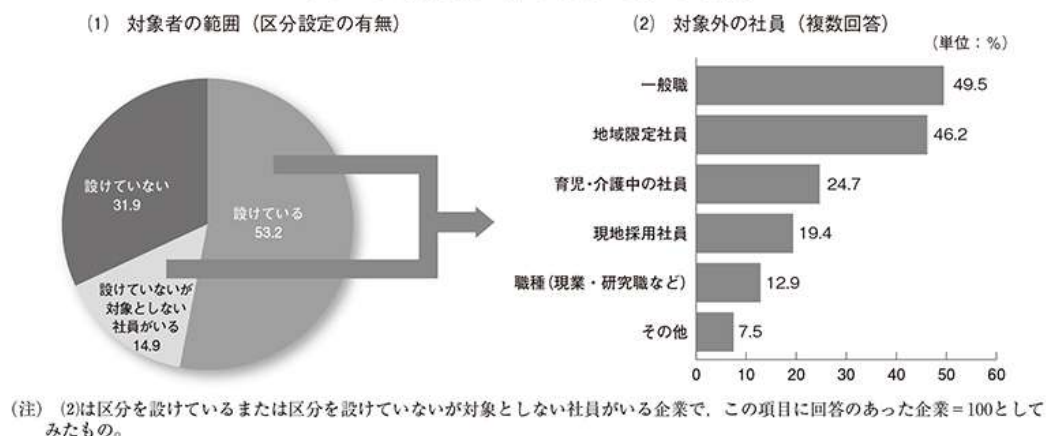
調査結果の概要

1 転勤対象者の範囲

転勤のある企業について、転勤の対象となる社員とならない社員の区分の有無をみると、区分を設けている企業は 53.2%，区分を設けていないが対象としない社員がいる企業が 14.9%，区分を設けていない企業が 31.9%で、約 7 割弱（68.1%）の企業には、転勤を免除されている社員がいる。

転勤を免除されている社員がいる企業について、どのような社員を対象としていないのかをみると（転勤を免除されている社員がいる企業＝100（複数回答））、一般職（49.5%）と地域限定社員（46.2%）が 4 割台あるほか、育児・介護中の社員が 2 割台（24.7%）、現地採用社員（19.4%）、現業・研究職など特定の職種（12.9%）が 1 割台であった（図 1）。

図 1 転勤対象者の範囲の設定と対象外の社員



2 企業が実施している転勤者への福祉施策

転勤に伴い社員はさまざまな支出を余儀なくされる。企業は、これに対してどのような補助，すなわち福祉施策を実施しているのだろうか。本調査では，(1)転勤関連費用の福祉施策，(2)住宅関連費用の福祉施策，(3)別居（単身赴任）関連の福祉施策の3つに分けて，尋ねてみた。

(1) 転勤・赴任費用・休暇関連

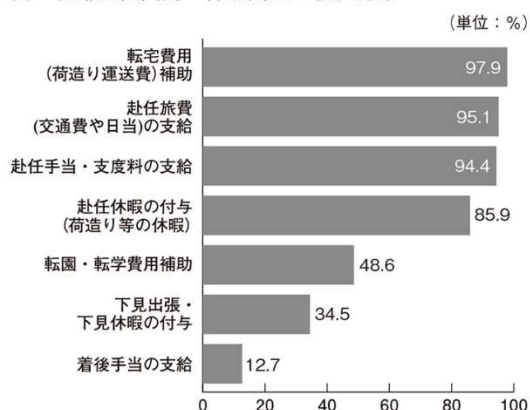
転勤・赴任関連費用の補助等として，ほとんどの企業が実施している福祉施策（複数回答）は，転宅費用（荷造り運送費）補助の97.9%，赴任旅費（交通費や日当）の支給の95.1%，赴任手当・支度料の支給の94.4%で，いずれも9割以上に上るが，転園・転学費用の補助が48.6%で5割弱，着後手当の支給は12.7%と1割強にすぎなかった。休暇関連の福祉施策として，赴任休暇の付与（荷造り等の休暇）は85.9%と8割台の実施率であったが，下見出張・下見休暇の付与は34.5%と3分の1の実施率であった（図2－(1)）。

(2) 住宅関連費用

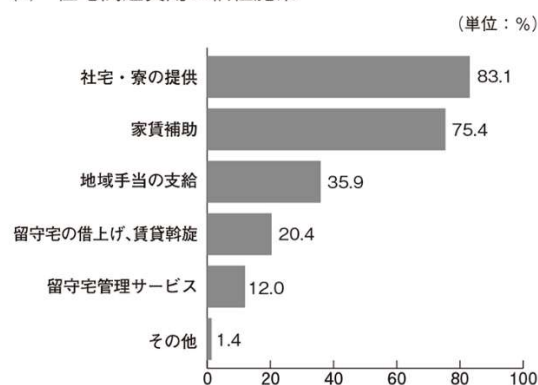
住宅関連費用の福祉施策では，社宅・寮の提供（83.1%）と，家賃補助（75.4%）が7～8割台で，地域手当の支給が3割台（35.9%），転勤者の留守宅の取扱いに関しては，留守宅の借上げ，賃貸斡旋（20.4%），留守宅管理サービス（12.0%）と，それぞれ2～1割台の実施率であった（図2－(2)）。

図2 実施している転勤者への福祉施策（複数回答）

(1) 転勤赴任費用・休暇関連の福祉施策



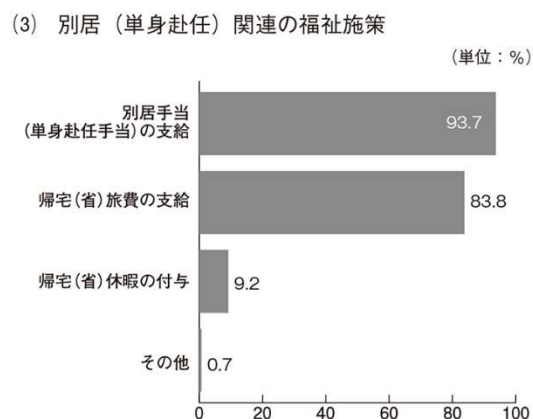
(2) 住宅関連費用の福祉施策



(3) 別居（単身赴任）関連

別居（単身赴任）関連の福祉施策をみると、別居手当（単身赴任手当）の支給が 93.7%、帰宅（省）旅費の支給が 83.8%で、これらは 8～9 割の実施率であった。これに対して、帰宅（省）休暇の付与は 9.2%と 1 割に満たない（図 2－(3)）。

図 2 実施している転勤者への福祉施策（複数回答）



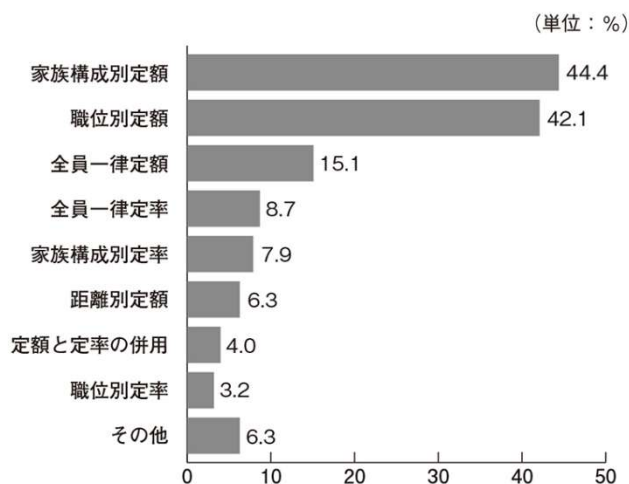
3 赴任手当

赴任手当は、転勤に伴う諸費用のうち転宅料（引っ越し費用）と旅費・交通費以外の支出に充てる費用である。

各社が採用している支給基準＝支給方式をみると（複数回答）、家族構成別定額 44.4%、職位別定額の 42.1%が多く、このほか全員一律定額が 15.1%、全員一律定率が 8.7%、家族構成別定率が 7.9%となっている（図 3）。

赴任手当（支度料）の額を、部長クラス・課長クラス・一般社員に分けてみると、家族帯同赴任（配偶者と子ども 2 人のモデル）でそれぞれ 27.8 万円、25.9 万円、22.6 万円、単身赴任・独身者で 13.7 万円、12.6 万円、10.6 万円であった。

図 3 赴任手当・支度料の支給方式（複数回答）



4 赴任休暇

赴任休暇の付与方法をみると、9割以上の企業が距離によらず一律に付与している。一律付与の場合の赴任休暇の付与日数をみると、家族帯同赴任が4.1日、単身赴任が2.8日、家族の呼び寄せが3.1日であった。