

## 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@sano.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

別表 集計企業の内訳 (単位: %, ( ) 内は社数)			
産業・規模	合 計	製 造 業	非製造業
調 査 計	100.0 (208)	36.1 (75)	63.9 (133)
1,000人以上	100.0 (56)	35.7 (20)	64.3 (36)
300~999人	100.0 (51)	39.2 (20)	60.8 (31)
299人 以 下	100.0 (101)	24.7 (35)	65.3 (66)

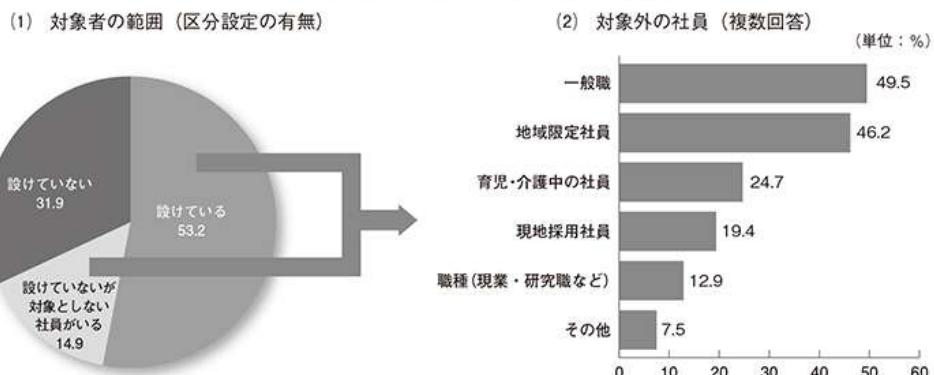
## 調査結果の概要

### 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るのかを見てみると（転勤を免除している社員 = 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



(注) (2)は区分を設けているまたは区分を設けてないが対象としない社員がいる企業で、この項目に回答のあった企業 = 100 としてみたもの。

## ■ 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であろうか。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。

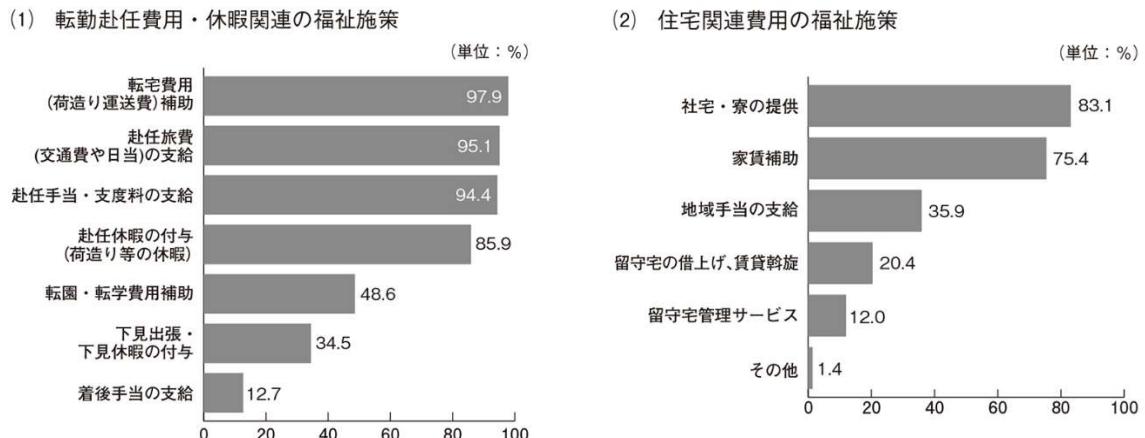
### (1) 転勤・赴任費用・休暇関連

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)）。

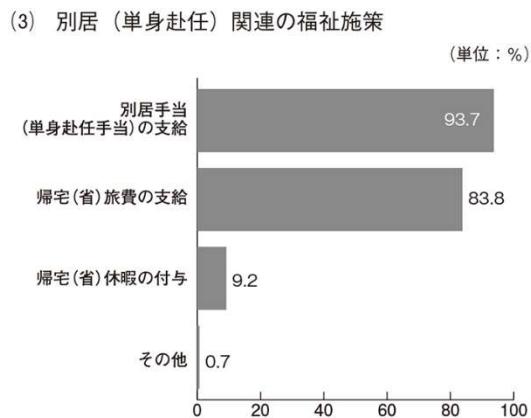
図2 実施している転勤者への福祉施策（複数回答）



### (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）



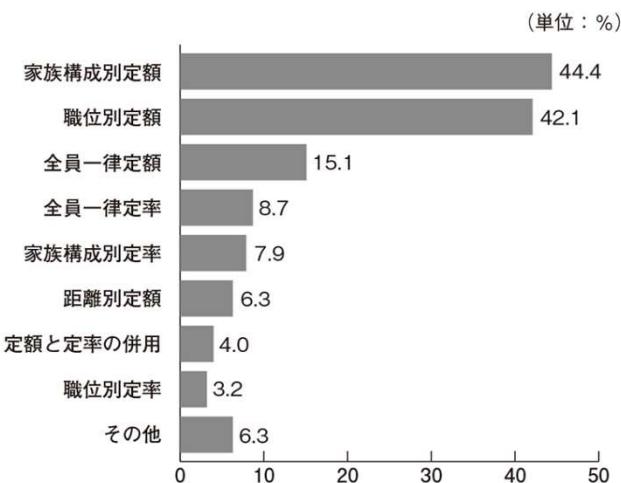
## ■ 3 赴任手当

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。