⑵　実際の転勤に伴う負荷に見合った補償・支援の充実

○　将来転勤があり得ることを考慮した処遇ではなく、実際に転勤があった場合に、その転勤に伴う様々な負担に見合った補償・支援を行うという企業が多かった。

○　従来から設けられていた家族と別居になった場合の手当のほかに、遠距離異動そのものへの手当・一時金を新設した例が見られた。

○　単身赴任（家族と別居）している場合は、別居手当のほかに帰宅のための交通費が実費で支給される例も見られた。

○　転勤、帰宅のための休暇制度を設けている例が見られた。

○　引っ越しに係る費用は、全ての企業において負担していた。業務の引継ぎと併せて実施する場合も含め、転居先の内見の費用についても負担する例が複数の企業で見られた。

○　その他、引っ越し業者・不動産業者の紹介、部屋探しや引っ越し手続の支援等の取組が見られた。

【コラム２】　ヒアリングを行った主な民間企業の具体的な取組

（株式会社ＪＴＢ）

株式会社ＪＴＢは、平成30年から、入社時に事業所へ通勤可能な範囲内で生活の拠点とする住所（居住登録地）を登録した上で、①全国転勤可能、②居住登録地を含むエリア内での転勤あり、③居住登録地から通勤可能な事業所でのみ勤務という三つの勤務地区分を選択させ、①から③までの勤務地区分それぞれで基本給に差を設けている。また、希望するエリア外で勤務することとなった場合には、①との基本給の差に相当する額を「基本業務・勤務地外手当」として支給している。

居住登録地外への転居を伴う異動を命じられた社員が、新任地において異動と同時にパートナー又は扶養家族と別居する場合には別居手当を支給し、帰宅旅費は年12回まで会社で負担するとともに、新任地における生活に必要な備品購入といった出費への補填を目的として赴任手当を支給している。

令和２年10月から、テレワークをベースに業務に従事することで、自身の希望する場所にいながら遠隔地の拠点に勤務することができる「ふるさとワーク制度」を導入した。転居が必要な遠隔地の事業所への異動自体は発生するが、実際の転居は伴わず、生活の拠点である居住登録地に住みながら働くことが可能となる。また、転勤中の社員の場合、この制度を利用して、途中から転勤を解消することもできる。

（東京海上日動火災保険株式会社）

東京海上日動火災保険株式会社では、社会的な共働きの普及や働き方に対する価値観の多様化に伴い、転勤への抵抗感が高まってきていること等を背景に、令和８年度から総合職とエリア総合職を一本化するとともに、全従業員が生活の拠点となる「本拠地」を定め、転勤については、毎年、①国内外問わない、②本拠地を含む一定の地域内、③本拠地からの転勤には同意しない、の三つから選択できる仕組みとする。実際に転勤が生じた場合には、転勤に伴い発生する経済的負担や生活の拠点から離れることによる心理的負担などを考慮し、本拠地と勤務地との距離等に応じて毎月10万円～13万4,000円の「転居転勤サポート手当」が支給される。

さらに、こうした転勤政策の転換と併せて、社員が自ら希望するポストに応募する「ＪＯＢリクエスト制度」や、現行業務を担いながら社内プロジェクトに参画できる「プロジェクトリクエスト制度」を強化・充実させ、主体的なキャリア形成や成長機会の提供にも取り組んでいる。

（ＡＩＧ損害保険株式会社）

ＡＩＧ損害保険株式会社は、平成31年４月から、全社員に、①全国どこでも異動可能か／異動範囲を特定のエリアに限定したいか、②全国11エリアのうち異動を希望するエリアはどこか、③②のエリア内で異動を希望する都道府県はどこかをそれぞれ記載させ、原則として希望する地域の範囲内で異動させる「Work@Homebase制度」を導入した。

転勤する職員本人が選んだ賃貸住宅を社宅として借り上げているが、令和３年10月から、転勤する職員全員への補助を廃止し、希望する都道府県（③で記載したもの）以外に勤務となった場合にのみ、その地域の賃料平均額の80％を会社が負担することとした。

また、単身赴任手当や一時帰省旅費も廃止し、家族帯同の有無にかかわらず、希望するエリア（②に記載したもの）以外に勤務している間、毎月15万円の「モビリティ手当」を支給することとした。

これらは、「希望しない地域での勤務か否か」に重きを置くという考え方に基づくものであり、これに基づき、寒冷地において支給される暖房手当など地域の特性に応じた手当も廃止した。

（大成建設株式会社）

大成建設株式会社は、令和７年７月に社員の転勤に伴う処遇を大幅に引き上げた。従来から、引っ越し費用のほか、赴任手当、単身赴任者への別居手当を支給してきたが、これらの手当額の引上げに加え、転勤時に一時金を支給することとし、特に社員の「家族との時間を大切にしたい」という声を受け、家族帯同の場合には、最大（転居距離が500㎞以上の場合）で100万円を支給する。

また、育児・介護等を理由とした最大５年間の転勤免除制度や、従来の専任職を総合職に一本化することにより、勤務エリア限定型の総合職の制度も設けた。なお、社員は引っ越しに当たり同社が提携する運送会社を利用でき、また、条件を満たせば社宅・寮や借上げ住宅に居住できる。

国内外の各地で事業を手がけていることや、キャリア形成の観点もあり、多くの社員は転勤を経験するが、会社として、「転勤に伴う負担に配慮し、報いる」というメッセージを打ち出すことにより、人材確保や離職防止を目指している。

（東日本旅客鉄道株式会社）

東日本旅客鉄道株式会社は、令和８年度から遠距離異動手当を新設した。転勤の発令等を受けた際、現勤務箇所から新勤務箇所までの距離が100㎞以上ある場合は、遠距離の転勤等に対する一定の負担に配慮し、１回につき30万円の一時金を支給する。家族と別居する者には、遠距離異動手当に加えて別居手当が支給される。

同社における転勤は、社員の能力開発に加え、近年では活躍フィールドの拡大を目的として実施しているが、遠距離の通勤や転居への不安を持つ者もおり、そのような通勤や転居の負担に配慮する姿勢を示している。なお、社員が転居する際は、グループの物流会社を利用して自己負担なく引っ越しができ、一定の要件を満たせば各地の社宅や社員寮に入居できる。

さらに、令和８年度の採用者から、これまでのエリア職を改め、より多様な役割を果たし、各地域の事業運営を担うことが期待される「地域総合職」を新設した。

（中部電力株式会社）

中部電力株式会社では、転勤者が利用できるサポート制度として、転勤休暇制度、部屋探しサポート制度を設けている。

転勤休暇制度は、転居を伴う異動について、年次有給休暇とは別に、異動前４日間、異動後４日間の計８日間休暇を取得できる制度である。役所への転居届など、転勤者のニーズに応じて、休暇を取得できる。

また、部屋探しサポート制度は、各事業拠点に存在していた社宅の廃止・縮小を背景に平成30年４月から導入した。同社が、不動産の賃貸仲介会社と提携し、社員が専用サイトに広さや家賃などの希望の条件を入力すれば、該当する物件を紹介してもらえるという仕組みであり、部屋を探す負担を軽減している。

これらのサポート制度に加え、赴任旅費の支給、転居に係る雑費の一括支給、引っ越し費用の支給のほか、単身赴任者には単身赴任手当の支給がある。