

赴任制度 かんたん解説ガイド



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

赴任（ふにん）とは、会社の命令（辞令）に基づき、従業員が現在とは異なる勤務地へ向かう行為を指します。

類義語との違い

用語	主な意味	主な違い・ニュアンス
赴任	新しい勤務地へ向かう行為	移動行為そのものに焦点。多くは同一部署内での勤務地変更。
転勤	勤務地変更（多くは所属部署変更を伴う）	人事異動による所属変更を伴うことが多い。比較的長期間。家族帯同の場合も使われやすい。
出向	子会社・関連会社等での勤務	在籍元とは別の会社での勤務（一時的）。スキルアップ等が目的。通常、期間が定められる。

主な赴任形態

単身赴任	定義 従業員が家族と離れ、一人で新しい勤務地に赴くこと。
海外赴任	定義 日本国外の勤務地への赴任。

赴任制度の注意点

区分	注意点	解説・補足
経済的補償	移転費用・住宅手当・帰省旅費の負担ルールを就業規則や社内規程に明記する	従業員が自己負担を強いられると違法・違反リスクやモチベーション低下につながる

区分	注意点	解説・補足
手当設計	赴任手当・地域手当・物価調整手当の妥当性	物価指数や為替の急変時には期中見直しが必要になることも
社会保険・税	単身赴任で住民票だけ異動させるケースでは扶養控除・被扶養者認定が変動する場合あり	単身赴任期間中の住民税徴収方法も要確認
労働時間管理	時差・遠隔地勤務での過重労働・在宅指示の実態把握	労基法36協定の範囲を超えやすいのでクラウド勤怠やVPNログ等で実労働時間を可視化
安全衛生	暑熱・感染症・治安など勤務地特有リスク	海外派遣者には渡航前ハイリスク地域教育や緊急時医療搬送体制・保険加入の整備を準備
メンタルヘルス	単身赴任者は孤独・長時間労働等でうつ病リスクが高い	産業医面談・オンラインカウンセリング・ストレスチェック等で定期フォロー
帯同家族支援	学童・医療・配偶者就労の情報提供	帯同しない場合でも在宅介護や学費補助など柔軟策を検討
情報セキュリティ	海外赴任先ネットワークの情報漏えいリスク	BYOD禁止・暗号化PC・ゼロトラストVPNなど技術的対策を徹底
社会保障協定	協定国赴任では年金二重加入を回避する「適用証明書」の取得が必要	新規協定締結・改正（例：フィリピン2024年発効）に注意
キャリア設計	帰任後のポスト計画・昇進・賃金復元ルール	赴任が「キャリア停滞」にならないよう人事評価基準を事前共有