様々な地域に職場がある組織においては、組織や職員の一体性・一体感を確保する観点から、地域をまたいだ人事交流を行うことが重要である。転勤の必要性については、平成６年に人事院に設けられた転勤問題研究会の報告においても議論されていたが、具体的な転勤の必要性を今日的な観点から整理すると、⑴行政内容の統一性保持、⑵人材育成、人材の効率的配置、⑶人事管理上の要請、⑷組織の健全さの維持及び⑸へき地勤務の公平性等の確保の五つと考えられ、それぞれ次のとおりである。

⑴　行政内容の統一性保持

官署が全国に存在する国の行政機関においては、国全体として行政内容を統一的に実施し、組織としての一体性を確保するため、転勤が行われている。様々な官署間で人材が異動し、その地域で一定期間勤務することによって、本府省の方針を全国に浸透させ、又は様々な現場の実情を全体方針に的確に反映させることが期待されている。

このように、地域をまたいで職員個人が身に付けた知識や経験を組織内で移転し共有することは、組織全体としての公務能率の向上にもつながるものと考えられる。

⑵　人材育成、人材の効率的配置

各府省では、人材育成の観点から、本府省等で政策の企画・立案等に当たる職員に地方の現場における政策執行の経験を積ませること、又はその逆に、地方の現場で政策執行を担当する職員に本府省等における全国的規模での政策の企画・立案等の経験を積ませること、将来の管理職候補となる職員に比較的小規模な組織でマネジメント経験を積ませることなどが行われている。本府省職員にとっての地方の現場での勤務経験、地方機関職員にとっての本府省での勤務経験や、知らない土地で人的ネットワークを構築する経験等を他の方法で代替することは困難と考えられる。

さらに、地域によって必要な業務量や確保できる人材に違いがあることから、地方の現場における業務や海外での勤務を担う人材の量と質を調整して効率的な配置をするため、また、本府省における要員確保等のため、転勤が行われている。

⑶　人事管理上の要請

⑵でも述べたとおり、人材育成の観点で転勤により管理職候補となる職員に様々な経験を積ませる例が見られる。

また、例えば、地方の事務所の所長をより上位の官職に昇進させる場合など、その官署には職員を配置すべきより上位の官職が他にないときには、転勤によって別の官署に職員を異動させる必要がある。昇進する職員以外についても、人間関係や業務が硬直化して職場に活気が失われることによる弊害を避ける観点から転勤が行われている。

これらは長期勤続雇用を前提とした人事運用であり、硬直化の弊害を避けることについては、近年の中途採用者の増加等を始めとする人材流動化が進めばある程度解消が図られていくことも考えられる。

⑷　組織の健全さの維持

各種の許認可、監査、補助金の交付等を担当する組織では、特定の地域における当該行政事務の対象者との人間関係の固定化が癒着につながることを防止し、組織の健全さを維持する観点から転勤が行われている例がある。

⑸　へき地勤務の公平性等の確保

離島やへき地に所在する官署等での勤務については、現地に居住するなど、その官署に通勤可能な者のみで必要な人材を確保することが困難であり、転勤によって人材を配置する必要がある。

また、離島やへき地、開発途上国等の海外で勤務することの負担が特定の職員に偏らないよう、公平性を確保するため、定期的な転勤が行われている。

第２節　職員の転勤に関する現行の人事運用や制度の概要

１　人事運用

各府省において、職員の人事管理・人事異動は、専門の別（事務系・技術系等）や採用機関の別（本府省・地方機関）等を元にした人事グループ別に行われることが一般的である。このような人事慣行を前提に、前記の転勤の目的や必要性に加え、新規学卒者の一括採用、長期勤続といった人事運用の中で、各府省人事当局の権限により、多くの転勤は定期的な人事異動の一環として行われているものと考えられる。

なお、国家公務員においては、民間企業の地域限定職のように転勤範囲を限定した人事グループとして職員を採用する制度上の仕組みはない。一般職試験（大卒程度試験）「行政」及び「教養」区分のように、国家公務員採用試験のうち一部には、関東、中部、近畿といった地域区分が設けられているものがある。しかし、これらの地域区分はあくまでも採用時の勤務地域に係るものであって採用後の人事異動における勤務地を限定するものではない。

２　転勤に関する現行の制度概要

転勤に関連する現行の仕組みとしては、次のようなものがある。

⑴　旅費（移転料等）

転勤に伴う引っ越し費用については、国家公務員等の旅費に関する法律（昭和25年法律第114号）に基づき、転居の実態を勘案して財務省令で定める方法により算定される額を上限として実費額が支給される。

なお、国費の適正な支出を図る観点から、転居にかかる費用であっても多くの民間企業において支給を制限している経費など国費による支給が適当ではない経費（追加料金等）は対象外とされ、経済性を担保するために複数の引っ越し業者による相見積りを取るなど旅費の支給に際しては一定の手続を行うことが求められている。

⑵　広域異動手当

広域的な異動（異動等前後の官署間の距離及び異動等の直前の住居と異動等の直後の官署との間の距離が60㎞以上である場合等）を行った際に、異動等の日から３年間支給される。

官署間の距離区分に応じた支給割合となっており、距離区分が300㎞以上の場合には俸給等の10％、距離区分が60㎞以上300㎞未満の場合には俸給等の５％が支給される。令和７年国家公務員給与等実態調査によると、広域異動手当の受給者は３万3,553人（受給者割合は約13％）となっている。なお、地域手当が支給される場合には、当該地域手当の支給割合を減じた割合となる。

⑶　地域手当の異動保障

民間賃金の高い地域に勤務する職員に対して支給される地域手当（東京都特別区の場合には俸給等の20％）を支給される職員が、支給割合の低い地域に異動した場合等に激変緩和措置として支給される。

異動１年目は異動の日の前日に勤務していた地域等に係る支給割合（100％）、２年目は１年目の80％、３年目は１年目の60％の地域手当が支給される。令和７年国家公務員給与等実態調査によると、地域手当の異動保障の受給者は３万5,243人（受給者割合は約14％）となっている。

⑷　特地勤務手当等

離島その他の生活の著しく不便な地に所在する官署（特地官署）に勤務することとなった職員に対して、最大で俸給等の25％が支給される。これに加え、特地官署等への異動等に伴って住居を移転した職員には、３年間にわたって最大で俸給等の６％が支給される。令和７年国家公務員給与等実態調査によると、特地勤務手当等の受給者は2,590人（受給者割合は約１％）となっている。

⑸　単身赴任手当

官署を異にする異動等に伴い転居し、配偶者と別居し、単身で生活している職員に支給される。職員の住居と配偶者等の住居との交通距離に応じて、月額３万円～10万円が支給される。令和７年国家公務員給与等実態調査によると、単身赴任手当の受給者は１万7,198人（受給者割合は約７％）となっている。