

2005年7月

東京都港区東麻布1-4-2  
財団法人 **労務行政研究所**  
理事長 猪 股 靖

# 国内転勤をめぐる最新実態

調査内容に関するお問い合わせ先  
編集部 田中加代子  
TEL 03-3585-1300(直通)

## ポイント

1. 単身赴任の増減状況  
5年前に比べて「増加」が約3割 [ 図表 1 ]
2. 転勤者選定に際する本人意思の反映  
管理職では半数近くが“会社の都合・必要性に基づいて”実施するなど、約85%の企業が転勤者の選定は“会社主導”で行っており、本人の意思を尊重する企業は少ない [ 図表 2 ]
3. 転勤者選定における本人事情への配慮  
「配慮する」が6割台。配慮事由としては「家族の病気・出産」「高齢両親の転居困難」がそれぞれ7～8割台に上る [ 図表 3 ]
4. 別居手当  
約85%が支給。平均支給月額「一律定額」方式で3万7700円、「役職・資格別」設定方式で課長級4万5700円、一般3万6400円 [ 図表 5 ]
5. 一時帰省往復交通費  
約8割が支給。支給回数は「月1回」が主流 [ 図表 6、8 ]

当研究所が2005年3～5月にかけて実施した「国内転勤に関する実態調査」の結果がまとまった。この調査は、約30年前からほぼ隔年で行っているものである（前回は2002年）。

今回の調査では、事業基盤の充実・拡大や組織の活性化といった企業側の事情と、子供の教育・進学問題や両親の介護などといった社員側の事情を背景に、5年前に比べて単身赴任者が増えた、という企業が約3割に上った。

## 調査要領

1. 調査対象および集計対象：全国証券市場の上場企業および店頭登録企業3702社と、上場企業に匹敵する非上場企業（資本金5億円以上かつ従業員500人以上）349社の合計4051社。うち、回答のあった202社。
2. 調査時期：2005年3月23日～5月16日

### 財団法人 労務行政研究所 の概要

昭和5年（1930年）7月設立。

戦前、戦後を通じ、我が国産業界の健全な労使関係の維持発展を目指してその活動は70有余年におよび、伝統ある民間の調査機関として高く評価されている。昭和24年にはそれまでの実績を認められ、労働省より「財団法人」として許可される。その活動の中心である『労政時報』は、我が国長寿雑誌の一つに挙げられる。

URL = <http://www.rosei.or.jp/>

# 1 転勤者の有無と増減傾向

転勤者の有無と増減傾向 [ 図表 1 ]

「現在転勤者がいる」企業がほとんど。5年前と比べ、単身赴任は「増加」が約3割

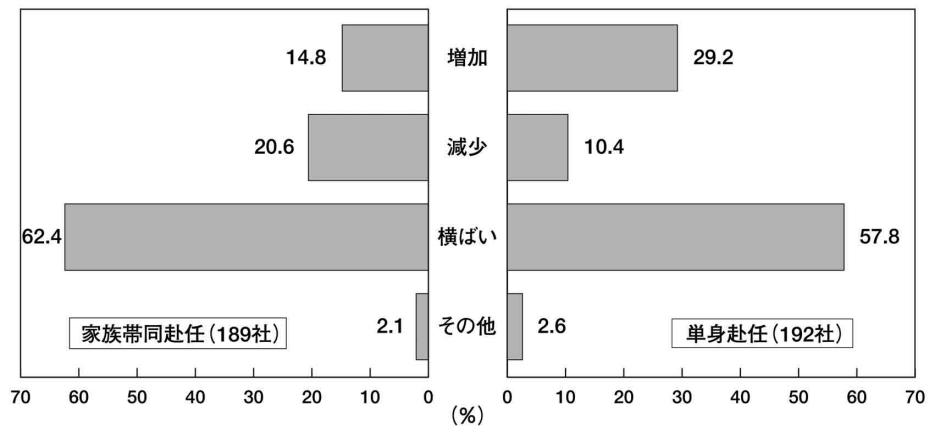
今回の調査では、転勤を“転居を伴う人事異動”と定義し、国内における転勤の取り扱いについて調べた。

回答企業 202 社のうち、「現在転勤者がいる」ところが 97.5% を占めた。転勤は企業活動に不可欠なものとなっているといえる。

そこで、5年前と比べた転勤者数の増減傾向を聞いたところ、家族帯同赴任、単身赴任とも「横ばい」が最も多かった。ただし、単身赴任では「増加」も 29.2% と約3割に上っている。

個別企業のコメントから転勤が増加した理由をみると、事業基盤の充実と拡大、営業所の増加、組織活性化のためにローテーションを積極的に実施、といったものが挙げられた。反対に転勤減少の理由としては、社員数や営業所の減少などであった。さらに、単身赴任の増加理由としては、子供の教育・進学問題や両親の介護といった社員側の家庭事情も挙げられた。

図表 1 5年前と比較した転勤者数の増減傾向



[注] ( ) 内は集計社数。

# 2 転勤に対する企業の考え方と単身赴任の認否状況

転勤者選定に際する本人意思の反映度合い [ 図表 2 ]

“本人の事情調査を行うが、決定は会社” “原則として会社の都合・必要性に基づいて行う” など “会社主導” の転勤が主流

転勤者を選定するに当たって、企業が本人の意思・希望をどの程度考慮するのか見てみよう。

管理職以外の一般社員については、「本人の事情調査を行うが、転勤の決定は会社が行う」が 41.6% と 4 割超で最も多い。これに、「原則として会社の都合・必要性に基づいて転勤を行う」( 37.6% ) も加えると、“会社主導” で転勤を進める企業が約 8 割に上るという見方ができる。「本人意思・自己申告を配慮しながら相談のうえで転勤を進める」は 16.3%、「本人の同意が得られない限り転勤させない」はわずか 4.0%にとどまった。

一方、管理職の場合は“会社の都合・必要性”が 48.0% で半数近くに上り、これに“本人の事情調査を行うが、決定は会社” ( 36.6% ) を合わせると約 85% が “会社主導” で転勤を進めている。

図表 2 転勤者選定に際する本人意思の反映度合い

- (社) % -

区 分	一 般 (管理職以外)						管 理 職					
	全 産 業				製造業	非製造業	全 産 業				製造業	非製造業
	規模計	1,000人 以 上	300 ~ 999人	300人 未 満			規模計	1,000人 以 上	300 ~ 999人	300人 未 満		
合 計	(202) 100.0	(81) 100.0	(73) 100.0	(48) 100.0	(111) 100.0	(91) 100.0	(202) 100.0	(81) 100.0	(73) 100.0	(48) 100.0	(111) 100.0	(91) 100.0
本人の同意が得られない 限り転勤させない	4.0	2.5	6.8	2.1	3.6	4.4	3.0	2.5	4.1	2.1	1.8	4.4
本人意思・自己申告を配慮 しながら相談のうえで転勤 を進める	16.3	12.3	13.7	27.1	13.5	19.8	12.4	8.6	11.0	20.8	10.8	14.3
本人の事情調査を行うが、 転勤の決定は会社が行う	41.6	43.2	38.4	43.8	42.3	40.7	36.6	37.0	32.9	41.7	36.0	37.4
原則として会社の都合・必 要性に基づいて転勤を行う	37.6	40.7	41.1	27.1	39.6	35.2	48.0	51.9	52.1	35.4	51.4	44.0
その他	0.5	1.2			0.9							

## 転勤者選定における本人事情の配慮の有無 [ 図表 3 ]

6割台が「配慮する」。配慮事由は「家族の病気・出産」「高齢両親の転居困難」がそれぞれ7～8割台に上る

先にみたように、転勤者の選定は“会社主導”で行われるケースが主流である。また、多くの企業には就業規則等で転勤の規定があり、これに基づいて発せられる転勤命令には従業員は原則従うべきとされる。しかしながら、転勤によって従業員に“通常甘受すべき程度”を著しく超える不利益を負わせる場合等は、人事権の濫用であるとして転勤命令が無効となることもある。そこで、転勤者選定において子供の教育・進学や家族の病気といった本人の家庭事情に配慮するか否かを聞いた。その結果、「配慮する」は一般で67.7%、管理職で62.2%といずれも6割台を占めた。

「配慮する」場合の事由としては「家族の病気・出産」が最も多く、一般で88.7%、管理職で87.7%。さらに、「高齢両親の転居困難」を挙げる企業も一般73.7%、管理職73.0%と7割台に上る(複数回答)。上記はいずれもやむを得ないケースであるため、企業としても配慮せざるを得ないものとみられる。

以下「子供の教育・進学」を挙げるところが過半数、「住宅を取得済み」と「配偶者の勤め(共働き)」がそれぞれ2割台であった。

図表3 転勤者選定における本人事情の配慮の有無と配慮事由

		- (社) % -	
区 分		一般(管理職以外)	管理職
合 計		(201) 100.0	(201) 100.0
配慮する		67.7	62.2
特に配慮しない		32.3	37.8
「配慮する」 場合の事由 (複数回答)	小 計	(133) 100.0	(122) 100.0
	子供の教育・進学	55.6	55.7
	住宅を取得済み	28.6	27.9
	家族の病気・出産	88.7	87.7
	高齢両親の転居困難	73.7	73.0
	配偶者の勤め(共働き)	21.1	20.5

## 単身赴任の認否状況 [ 図表 4 ]

“帯同が原則だが、やむを得ぬ事情があれば認める”が過半数。

その場合の“やむを得ぬ事情”は子供の教育・進学が圧倒的に多い

単身赴任は、別居手当や一時帰省往復交通費の支給などの経済的援助をはじめ、家族と離れて暮らす社員の心身の健康への配慮など、赴任者本人だけでなく企業側にとっても少なからぬ負担が生じるものである。そこで、単身赴任の認否状況を聞いてみた。

家族帯同赴任が原則であるものの、「やむを得ぬ事情がある場合は単身赴任を認め、各種の援助を行う」とする企業が過半数に上った。「特に原則はなく、本人の自由意思に任せている」は36.8%と3割台である。

“やむを得ぬ事情がある場合は認める”企業は、規模別では従業員規模の大きいほうで多い。産業別では、製造業のほうで非製造業に比べて10ポイント程度多くみられる。

単身赴任を認める“やむを得ぬ事情”として自由記入いただいた内容としては、“子供の教育・進学”が圧倒的に多かった。その他“家族の病気”“両親の介護”なども散見された。

図表4 単身赴任の認否状況

		全 産 業				- (社) % -	
区 分		規模計	1,000人 以 上	300～ 999人	300人 未 満	製造業	非製造業
		合 計	(201) 100.0	(81) 100.0	(73) 100.0		
家族帯同 赴任が原則	個人の都合で単身赴任する場合は各種の援助は行わない	2.0	1.2	1.4	4.3	1.8	2.2
	やむを得ぬ事情がある場合は単身赴任を認め、各種の援助を行う	56.2	66.7	53.4	42.6	60.9	50.5
	特に原則はなく、本人の自由意思に任せている	36.8	29.6	39.7	44.7	32.7	41.8
	原則として単身赴任が前提になっている	5.0	2.5	5.5	8.5	4.5	5.5

### 3 別居手当

#### 支給状況と水準 [ 図表 5 ]

約 85% が支給。平均支給月額「一律定額」で 3 万 7700 円、「役職・資格別」で課長級が 4 万 5700 円、一般が 3 万 6400 円

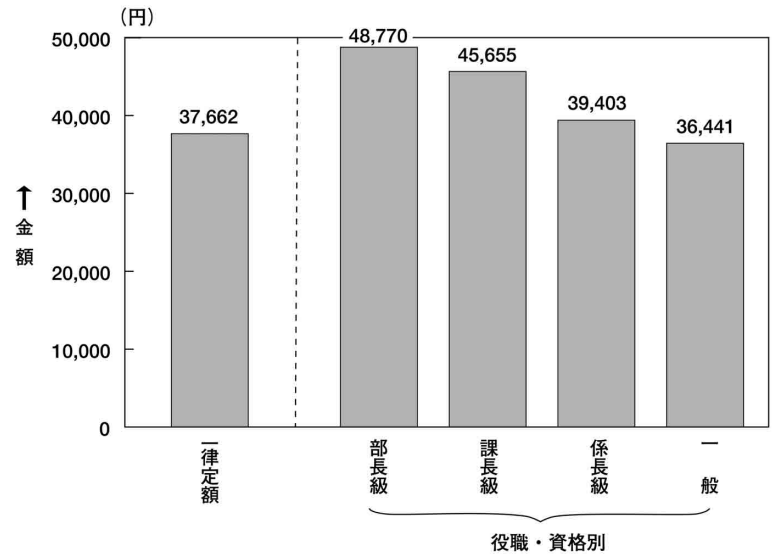
単身赴任に対する精神的、経済的負担を補うものとして、「別居手当」や「単身赴任手当」等と称する手当がある(以下「別居手当」)。今回の調査では 84.7% (202 社中 171 社) が支給しており、その支給はごく一般的なものとなっている。

そこで、支給基準別に別居手当の水準を見てみよう。

「役職・資格別」に決めているケースでは、月額で部長級 4 万 8800 円、課長級 4 万 5700 円、係長級 3 万 9400 円、一般 3 万 6400 円となった(十円以下を四捨五入し、百円単位で表示)。一般の水準を 100 として格差を出すと、部長級 134、課長級 125、係長級 108 となり、部長は一般の 1.34 倍、課長は同 1.25 倍の水準にある。

また、役職・資格等の区分を設けず「一律定額」で決めているケースでは、平均 3 万 7700 円であり、「役職・資格別」の一般や係長級の金額に近いという結果となった。

図表 5 支給基準別にみた別居手当の水準 (月額)



[注] 一律定額、役職・資格別とも各 52 社について集計した。

### 4 一時帰省往復交通費

#### 支給状況、支給回数 [ 図表 6 ~ 8 ]

「帰省した場合のみ支給」が過半数、「帰省しなくても支給」を合わせると約 8 割が支給。支給回数は「月 1 回」が半数を超える

家族と別居する二重生活に配慮する施策として、月に数回、単身赴任者に家族のもとへの帰省を認め、赴任先と自宅との往復交通費を支給する企業は少なくない。

支給状況を見ると、「帰省した場合のみ支給」が 55.9% と過半数を占め、これに「帰省しなくても支給」の 22.8% を合わせると、約 79% の企業が交通費を支給している。さらに、「別居手当に含む」(5.4%) も合わせると、約 84% の企業が一時帰省に何らかの金銭的対応をしていることになる [ 図表 6 ]

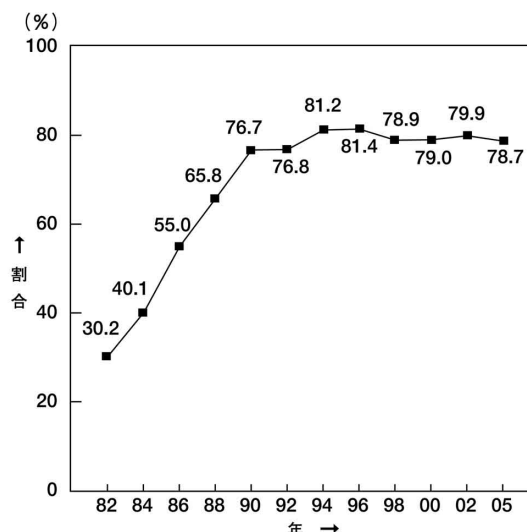
支給割合の推移をみると [ 図表 7 ]、82 年における支給企業は 30.2% で 3 割程度であった。それが 84 年 40.1%、86 年 55.0%、88 年 65.8% と急激に増加し、94 年以降は 8 割前後で推移している (なお、この支給割合には「別居手当に含む」ケースは計上していないので留意いただきたい)。一時帰省往復交通費の支給も別居手当の支給と同様、単身赴任者に対する援助施策としてほぼ定着しているものといえよう。

交通費の支給回数は「月 1 回 (年 12 回)」が 54.7% と半数を超えて最も多い。次いで「月 2 回 (年 24 回)」(20.1%)、「2 カ月に 1 回 (年 6 回)」(5.7%) の順となっている [ 図表 8 ]。なお、本人が帰省する代わりに配偶者が本人の赴任先へ行く場合もこの交通費の利用を認める企業は約 45% であった。

図表 6 単身赴任者の一時帰省往復交通費の支給状況

支給状況	(202) (%)
合計	100.0
帰省した場合のみ支給	55.9
帰省しなくても支給	22.8
交通費は不支給だが、出張等で配慮	4.5
交通費不支給、出張面でも配慮しない	11.4
別居手当に含む	5.4

図表 7 一時帰省往復交通費の支給割合の推移



[注] 上記の支給割合は「帰省した場合のみ支給」「帰省しなくても支給」を合計したもの。「別居手当に含む」ケースは含まれていない。

図表 8 一時帰省往復交通費の支給回数

