

⑧<<雇用>>国家戦略特区等にかかる再検討要請回答

	提案主体の氏名 又は団体名	提案名	具体的な事業の実施内容	事業の実施を不可能又は困難とさせている規制等の内容	規制等の 根拠法令等	規制・制度改革のために提案する 新たな措置の内容	制度の所管・ 関係府省庁	各府省庁からの検討要請に対する回答	提案主体からの意見	制度の所管・ 関係府省庁	各府省庁からの再検討要請に対する回答
1	成田市	地方公共団体と空港会社等との間の人事交流に係る特例	<p>日本経済の成長を図る重要な国家プロジェクトである成田国際空港の更なる機能強化の効果を最大化するため、空港会社等との相互理解や連携をさらに深めることを目的として、地方公共団体と空港会社等との間の人事交流の仕組みを設ける。</p> <p>【民間企業等から地方公共団体への出向に係る雇用保険法等の特例】 ①地方公共団体への人事交流期間は、雇用保険の被保険者であったものとみなし、雇用保険法に定める被保険者期間に算入する。 ②人事交流前までの雇用保険被保険者期間をリセットせず、給付に係る算定基礎期間への算入を認める(ただし、人事交流期間を、給付に係る算定基礎期間から除外する。)</p>	<p>民間企業等と地方公共団体との人事交流に対応できる雇用保険法の規定が存在しない。このため次の問題が生じる。 ①12カ月(賞金の支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1カ月として計算)を超えて地方公共団体の職員として職務に従事したときは、雇用保険の基本手当等の受給資格を喪失してしまう。 ②1年を超えて地方公共団体の職員として職務に従事したときは、人事交流前までの雇用保険被保険者期間を給付に係る算定基礎期間に算入できなくなる。</p>	雇用保険法 (基本手当の受給資格) 第13条第1項及び第2項、第22条第3項	<p>①国家戦略特別区域法に雇用保険の特例として、「地方公共団体への人事交流期間は、雇用保険の被保険者であったものとみなし、雇用保険法に定める被保険者期間に算入する」旨の規定を設ける。 (又は厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則等に雇用保険法施行規則の特例として、「基本手当の受給要件の緩和対象に、民間企業等から地方公共団体への出向を加える」規定を設ける。)</p> <p>②国家戦略特別区域法に雇用保険法第22条第3項の読替規定(「人事交流期間を給付に係る算定基礎期間から除外する」旨の規定)を設ける。</p>	厚生労働省	<p>民間企業等から地方公共団体へ転籍出向する場合には、出向元の事業主との雇用関係は終了し、地方公務員としての身分を得ることとなるため、一定の要件を満たした場合、地方公務員共済組合への加入や退職手当の受給が可能となる一方で、雇用保険の被保険者資格を喪失する。</p> <p>一方、出向元との雇用関係を存続したまま出向する場合、出向元の事業主における被保険者資格が継続する。その場合には、受給要件の緩和措置(出向により出向元の事業主から賞金を受けることができなかった期間を含め、最大過去4年間の被保険者期間を勘案する)の対象となる。そのため、「事業の実施を不可能又は困難とさせている規制等の内容」に記載の①②のような問題は生じない。</p> <p>以上より、御提案のような特例を設けることは困難である。</p>	<p>回答において「出向元との雇用関係を存続したまま出向する場合」と示されているが、広く一般的に民間での雇用が可能となることの根拠規定が不明確であるため、服務や社会保険の取扱いも含めて、通知等で明確に示していただきたい。また、「出向元との雇用関係を存続したまま出向する場合、出向元の事業主における被保険者資格が継続し、受給要件の緩和措置の対象となる」とのことであり、この根拠は雇用保険に関する業務取扱要領に定めがあるものの、算定基礎期間に係る記載は存在しないため、同要領への記載の追加等、地方公共団体への雇用継続出向の場合の算定基礎期間の取扱いを明確にしていきたい。</p>	総務省 厚生労働省	<p>地方公共団体が民間企業等に在籍する従業員を採用し、当該従業員が民間企業等から給与その他の報酬を受ける場合等には、営利企業等への従事に係る任命権者の許可(地方公務員法第38条)を受ければ、民間企業等の従業員としての身分を保持したまま、地方公共団体の職員としての身分を併有させることが可能である。このことについては、服務や社会保険の取扱いを含めて、通知等により改めて周知させていただく。</p> <p>また、出向元との雇用関係を存続したまま出向する場合の雇用保険の取扱いについて疑義が生じないよう、通知等により周知させていただく。</p>
2	成田市	地方公共団体と空港会社等との間の人事交流に係る特例	<p>日本経済の成長を図る重要な国家プロジェクトである成田国際空港の更なる機能強化の効果を最大化するため、空港会社等との相互理解や連携をさらに深めることを目的として、地方公共団体と空港会社等との間の人事交流の仕組みを設ける。</p> <p>【民間企業等から地方公共団体への出向に係る雇用保険法等の特例】 ①地方公共団体への人事交流期間は、雇用保険の被保険者であったものとみなし、雇用保険法に定める被保険者期間に算入する。 ②人事交流前までの雇用保険被保険者期間をリセットせず、給付に係る算定基礎期間への算入を認める(ただし、人事交流期間を、給付に係る算定基礎期間から除外する。)</p> <p>【地方公共団体から民間企業等への派遣に係る派遣法に基づく政令の特例】 政府出資比率が100%の成田国際空港株式会社について、派遣法に基づく派遣を認める。</p>	<p>人事交流により相互理解の促進や、地方公共団体・空港会社等の双方の人材の育成・活用、組織運営の活性化を推進するとともに、地方公共団体と民間等の身分を併せ持つ職員がコーディネーター機能を発揮することで相互の連携を促進し、地域と空港による一体となった発展に寄与することができ、成田国際空港の更なる機能強化の効果をより高めることができる。</p>	<p>【地方公共団体から民間企業等への派遣】 ■公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第二条 ■公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第二条第一項第三号の法人を定める政令 ■公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第二条第一項第三号の法人を定める政令 一～九十九 略 百 株式会社日本政策金融公庫 百一～百九 略 百十 国立大学法人</p>	<p>【地方公共団体から民間企業等への派遣】 国家戦略特別区域法施行令に公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第二条第一項第三号の法人を定める政令の特例として、同令で定める法人として「成田国際空港株式会社」を加える。</p>	総務省	<p>公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第二条に規定している職員の派遣については、本来公務に従事すべき地方公共団体の職員を、公益的法人等にその職を保有したまま派遣し、当該公益的法人等の業務に専ら従事させることができるものである。このため、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第二条第一項第三号の法人を定める政令(以下「派遣令」という。)で定める法人については、その業務の全部又は一部が当該地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有するものであり、かつ、当該地方公共団体がその施策の推進を図るための人的援助を行うことが必要であるもので、営利を目的とするものを除くものとされている。したがって、空港会社を派遣令の対象法人とすることは困難である。</p> <p>なお、人事交流や職員の人材育成等を図るための民間企業への職員派遣については、現行制度においても、職務命令に基づく研修派遣としての実施が可能であり、これにより、派遣先での業務体験を通じた職員の育成を図ることができるほか、退職出向によることも考えられる。</p>	<p>回答では、営利目的の法人である空港会社を派遣令の対象法人とすることは困難とされているが、現行の派遣令では、株式会社日本政策金融公庫や株式会社国際協力銀行が対象法人となっており、両者は、特殊法人、かつ、政府出資が100%の法人である。空港会社も同様の法人であるため、双方に大きな違いがなく、単に空港会社が営利目的の法人として、派遣令の対象法人でないとは判断するものであれば、対象法人とされている株式会社との違いを明確に示していただきたい。なお、研修派遣の目的は職員の育成であり、本市が目的とする相互連携の促進等にはなじまず、退職出向についても空港会社を対象とする法的な根拠がないなど、整理すべき課題がある。</p>	総務省	<p>株式会社のうち特殊会社については、原則として発行済株式の総数を国が保有していること及び法人税法第2条第1項第5号に規定する公共法人であることの2つの要件をいずれも満たしているものについて、派遣令に規定することとしている。</p>