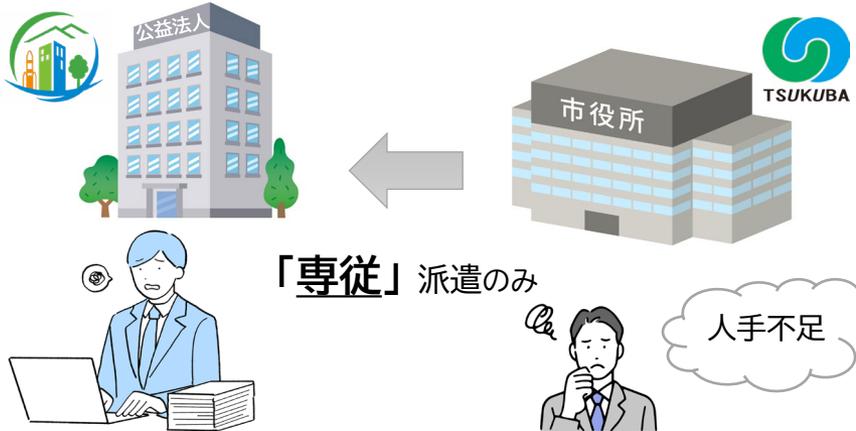


公益的法人等への地方公務員の派遣に関する規制改革提案

現状

- » スーパーシティの施策を共に推進する(一社)つくばスマートシティ協議会に人的支援として安定的に職員を派遣しようとする場合、公益的法人派遣法では「専従」派遣のみが可能 (法第2条第1項)



課題

- » 全国的な人手不足
市職員を事務局職員として「専従」で派遣する人的余裕がない。
※派遣職員は自治体業務に従事できない (法第4条第2項)
- » 職務専念義務免除では不安定
- ・ 派遣根拠が不明確
 - ・ 市長の裁量権の逸脱しない範囲での派遣期間・頻度等の判断基準が不明確

規制改革提案

- » 公益的法人派遣法の特例措置等に基づき、部分的な派遣を認めることで市職員と(一社)事務局職員の兼務を安定的に可能にする。

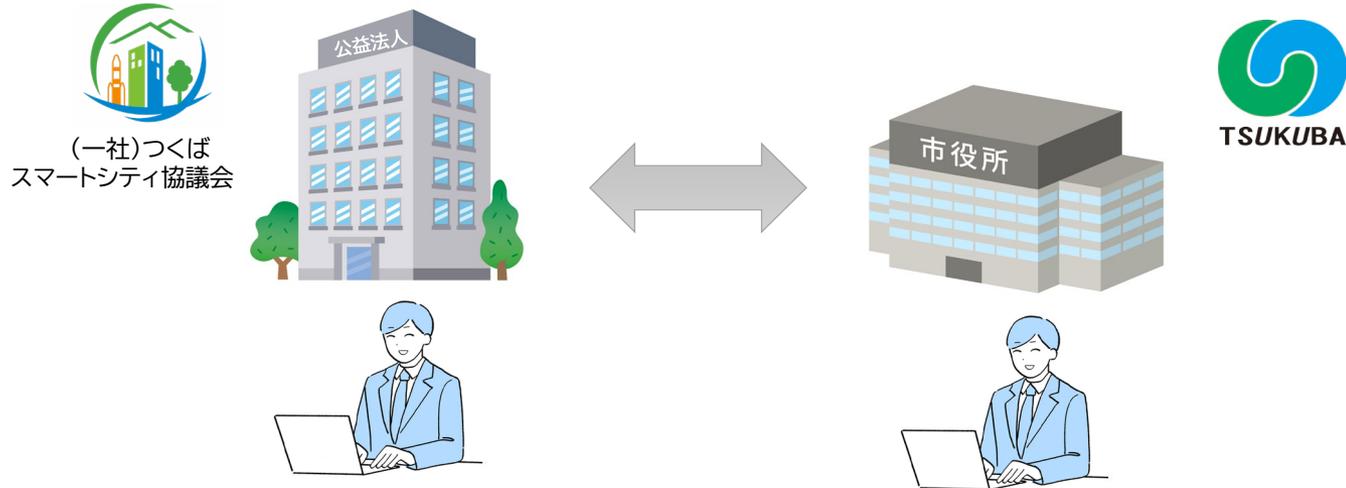


期待効果

- » 法に基づき、人員配置の安定的・弾力的な運用が可能となり、地方創生に資する公益的法人等に対する効率的・効果的な支援につながる。
- » 産学官が連携した先端的サービスの組成の更なる促進が期待できる。

つくば市の想定する派遣法に基づく弾力的な職員の部分派遣案について

派遣法に基づく弾力的な派遣イメージ



<勤務日例>

閑散期 10月

月	火	水	木	金
1	2	3	4	5
8	9	10	11	12
15	16	17	18	19
22	23	24	25	26
29	30	31		

繁忙期 6月

月	火	水	木	金
1	2	3	4	5
8	9	10	11	12
15	16	17	18	19
22	23	24	25	26
29	30			

▶ 「日単位」※で毎月派遣元(市)と派遣先(一般社団法人つくばスマートシティ協議会)で協議して指定した日に派遣

▶ 派遣元・派遣先で取決めの上、具体的な勤務日については、遅くとも前月末までに職員と協議の上、決定することを想定

※ 現状では具体的な予定はないが、半日(午前:市、午後:協議会)等、時間単位での部分派遣も将来的に検討する可能性

現行制度の枠組みにおいて部分派遣を行う場合に考えられる主な懸念点

- 現行の派遣法上において部分派遣を行うこととする場合に考えられる下記の懸念点等について、部分派遣するに当たり本当に支障等が生じないか精査いただけないか。
- また、その他にも運用していく中で不明な点が生じた場合、総務省にご相談にのっていただきたい。

・ 「派遣期間」の定義（派遣法第3条関係）

日単位で細切れで派遣を行う場合、法第3条に規定される「派遣期間（原則3年以内）」とは、「実際に派遣先で業務に従事する日（細切れの日単位）」のみを指すのか、それとも「1年間」といった全体の取り決め期間（協定期間）を指すのか。

・ 市の職務への従事制限（派遣法第4条関係）

上記の期間の捉え方に関連して、派遣期間中は派遣元（市）の職務に従事してはならないという規定との関係性について、「派遣先に行く日」のみを派遣期間と見なす整理で問題ないのか。

・ 給与負担の範囲（法第6条関係）

公務員労働法質疑応答集(参考資料2)の運用に準じて、現在のつくば市の条例では「身分に伴う給与（給料、地域手当等）」は市が負担し、「職務に伴う給与（管理職手当、時間外手当、勤勉手当）」は派遣先が負担する仕組だが、「全ての支給項目（身分・職務双方）を派遣元（市）が負担する」といった運用はできうるか。

・ 休暇（年次有給休暇等）の取扱い

1年間の連続した派遣ではなく、週の一部や特定の日のみ派遣する場合、休暇の日数を勤務日数に応じて按分（比例付与）すべきか、又はどちらかの身分（派遣元／派遣先）に寄せて運用を行うべきか。

参考資料 1 関係法令（抜粋）

○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

(職員派遣の期間)

第3条 職員派遣の期間は、三年を超えることができない。

2 前項の期間は、任命権者が特に必要があると認めるときは、派遣先団体との合意により、職員派遣をされた職員(以下「派遣職員」という。)の同意を得て、職員派遣をした日から引き続き五年を超えない範囲内において、これを延長することができる。

(派遣先団体の業務への従事等)

第4条 派遣職員は、その職員派遣の期間中、第二条第一項の取決めに定められた内容に従って、派遣先団体の業務に従事するものとする。

2 派遣職員は、その職員派遣の期間中、職員派遣された時就いていた職又は職員派遣の期間中に異動した職を保有するが、職務に従事しない。

(派遣職員の給与)

第6条 派遣職員には、その職員派遣の期間中、給与を支給しない。

2 派遣職員が派遣先団体において従事する業務が地方公共団体の委託を受けて行う業務、地方公共団体と共同して行う業務若しくは地方公共団体の事務若しくは事業を補完し若しくは支援すると認められる業務であってその実施により地方公共団体の事務若しくは事業の効率的若しくは効果的な実施が図られると認められるものである場合又はこれらの業務が派遣先団体の主たる業務である場合には、地方公共団体は、前項の規定にかかわらず、派遣職員に対して、その職員派遣の期間中、条例で定めるところにより、給与を支給することができる。

参考資料2 給与負担の範囲に関する関連法令等（抜粋）

○公務員労働法質疑応答集（公務員労働法研究会編）

第6条関係

2(2)③給与を支給する場合の留意点

給与を支給する場合には、いくつか留意すべき点がある。

一つ目は、給与を支給する場合においても、派遣職員は、当該地方公共団体の職務に従事していないということを十分に念頭におく必要があるということである。

具体的には、職員派遣の期間中に支給する給与の種類、当該期間中の昇給及び昇格の取扱い等については、国家公務員における研究休職等の場合に支給される給与（一般職の職員の給与に関する法律23条5項）や、国、地方それぞれで制度化されている海外派遣制度における給与（国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律5条、外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律7条）の取扱いと同様に行うことが適当であるといえよう。

○一般職の職員の給与に関する法律

第23条第5項 職員が国家公務員法第79条の人事院規則で定める場合に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、人事院規則で定めるところにより、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。

○つくば市職員の公益的法人等への派遣等に関する条例

(派遣職員の給与)

第4条 派遣職員のうち、法第6条第2項に規定する業務に従事する派遣職員には、同項に規定する場合に該当する場合に限り、その職員派遣の期間中、給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。