

国から地方への人材移管について
～全国知事会「国の出先機関の原則廃止に向けて」(平成22年7月)からの抜粋～

平成23年8月3日

長野県

全国知事会では、平成22年7月15日、「国の出先機関の原則廃止に向けて」を決定した。以下は、その中から「国から地方への人材移管」についての記述を抜粋したものである。

国から地方への人材移管

国から地方への人材の移管は、身分の得失にかかわる極めてデリケートな課題である。したがって、できる限り丁寧な制度設計し、移管対象となる事務に従事する職員が雇用に関して不安を感じることはないよう、国・地方ともに最大限の努力を払うべきである。

以下、移管対象となる事務に従事する職員の雇用が確実に確保される(国において、または地方において)ことを当然の前提として、人材移管の仕組みについて提言する。

1 人材移管に当たっての前提条件

国から地方へ人材を移管するに当たっては、まず国において組織・事務を徹底的にスリム化することが前提となる。

公務員の削減を国と地方で比較すると、地方は過去5年間で10.7%の削減を実現したにもかかわらず、国は3.2%の削減に止まっている。

地方が福祉や保健などマンパワーを必須とする分野を含んだ成果であることを考え合わせると、国の行革努力はまだまだ不十分であると言わざるを得ない。

人材移管に当たって、まずは国の責任において組織や事務のスリム化を徹底的に行うことが前提となる。なお、国の行革の責任を地方に押し付けるようなことがあってはならないことは当然である。

2 人材・人員の受け入れ

地方が主体的に人員と人材を選考できる仕組みとする。

移管を受け入れる人員の数について地方が主体的に判断できる仕組みとする。また受け入れる人材についても、例えば国からの候補者の推薦や出先機関職員を対象に公募を行い、これをもとに都道府県が任命権者として主体的に職員を選考する仕組みとする。

なお、人員の移管に当たり、現在国で従事している職員の雇用の確保について国・地方とも最大限配慮すべきである。

3 移管の方法

府省を退職し、移管先の都道府県の職員として採用することを基本とする。

移管の方法としては各府省を退職することによって国家公務員としての身分を離れ、新たに受け入れ先の自治体の職員として採用することを基本とする。

ただし、将来的に業務量が逓減する事務等や「手挙げ方式」により一部地域に限って事務を先行移管する場合には、期間を定めた派遣で対応するなど、国と地方が協議の上で移管方法を決定する。

なお現在は国と地方の人材相互派遣制度が存在しないので、これを可能とする新たな制度の創設が必要である。

4 給与等の取扱い

給与、退職金及び共済の取扱いについては任命権者である都道府県知事の定める規定によることとする。

① 給与の取扱い

給与は移管先の都道府県の規定に基づいて格付けを行う。
人員移管に対する給与の支払いにより必要となる財源は、移管人員数に基づき積算した額を「交付金」によって措置することにより、「必要額」を確保する。
将来的には税源移譲等を視野に入れた恒久的な財源措置を検討する。

② 退職金の取扱い

退職金は移管先の都道府県の規定に基づいて決定する。
退職手当の支給に当たっては、都道府県に採用される前の国の在職期間が都道府県に負担をもたらすことのないよう、移管人員数に基づき積算した額を「交付金」によって措置することにより、「必要額」を確保する。

③ 共済の取扱い

移管対象職員の長期給付積立金を国から地方に移管した上で、地方の共済が国の共済加入期間も通算した支払いを行う。

5 人材移管に係る総合調整

円滑な人材移管を進めるため、国と地方が対等の立場で協議し、人材移管の総合的な調整を行う組織を設置する。

人材移管のための協議は、国と各都道府県との間で個別又はブロック単位に進め、両者の合意の下に決定されるのが基本である。

しかし、円滑な人材移管を進めるためには、移管方式(ルール)を統一的に定めておく必要がある。そのために、国と地方が対等の立場で協議し、人材移管の総合的な調整を行う組織を設置する。この調整機関において、人材移管に伴う新たな課題への対応や国と各都道府県の見解が対立した場合の調整等も行う。