

参考資料

1	ヒアリング対象者・ヒアリング実施状況	36
---	--------------------	----

わが国の公務員制度関係

2	わが国における公務員制度改革の主な経緯	37
3	公務員制度改革に関する閣議決定等における関連記述	38
4	地方公務員制度調査研究会報告書(H11.4.27)の整理と法改正の状況	41
5	国鉄改革に伴う再就職対策について等	42
6	国から地方への職員の移行等に関する地方分権改革推進委員会の議論	43
7	地方独立行政法人における職員の身分の取扱い比較	45

諸外国の公務員制度関係

8	諸外国の政府階層の構造・規模	46
9	イギリスの公務員数	47
10	フランスの「地方分権改革」と「地方公務員制度改革」	48
11	フランスの公務員数	49
12	フランスの地方公務員数(系統・カテゴリー別)	50
13	フランスの地方公務員の職群を構成する職種	51
14	フランスにおける地方公務員の「身分」区分	52
15	フランスとわが国の地方公務員制度の比較から抽出される視点について	53
16	フランスの地方分権第2幕における「身分移管」について	55
17	フランスの地方公務員の「人事支援機関」及び「研修制度」について	57
18	フランスの地方公務員の「競争試験によらない採用」について	59
19	ドイツの公務員数	60
20	スウェーデンの地方公務員数	61
21	諸外国の議員としての活動と休暇制度・休職制度・復職等の制度	62
22	職業公務員と議員の兼職可能性	63
23	政治任用の議論を行うに当たっての着眼点及び留意点	65

ヒアリング対象者

座長	稲継 裕昭	早稲田大学大学院公共経営研究科	教授（行政学）
	福島 淑彦	早稲田大学大学院公共経営研究科	教授（経済学）
	山本 隆司	東京大学大学院法学政治学研究科	教授（行政法学）
	玉井 亮子	京都女子大学 非常勤講師	（行政学）

ヒアリング実施状況

- 第1回 日時：平成22年10月1日（金）午前2時～5時
場所：都道府県会館4階403会議室
- 第2回 日時：平成22年12月15日（水）午後2時～5時
場所：都道府県会館4階403会議室
- 第3回 日時：平成23年1月27日（木）午後2時～5時
場所：都道府県会館4階403会議室

わが国における公務員制度改革の主な経緯

国家公務員制度		地方公務員制度	
M20	文官試験試験補及見習規則により試験採用が始まる		
M22	明治憲法制定		
M32	文官分限令により文官の身分保障が定められる		
S21. 11. 3	日本国憲法公布		
S22. 10. 21	いわゆるフーバー顧問団による勧告に基づき 国家公務員法制定		
S23. 12. 3	「 国家公務員法の一部を改正する法律 」公布（ストを禁止、人事院を設置）		
S39. 9. 29	第一次臨調「 公務員に関する改革意見 」	…	
S40. 5. 18	「 国家公務員法の一部を改正する法律 」公布（国際労働機関（ILO）条約の批准に伴い内閣総理大臣を中央人事行政機関に追加、補助部局として総理府人事局を設置）		
S44. 5. 16	「 行政機関の職員に関する法律 」（総定員法）公布		
S56. 6. 11	「 国家公務員法の一部を改正する法律 」公布（定年制度導入）		S56. 11. 20 「 地方公務員法の一部を改正する法律 」公布（定年制度導入）
S57. 7. 30	第二次臨調基本答申		
S59. 7. 1	総務庁発足に伴い人事局を総務庁に移管		
H 9. 5. 19	総務庁に「 公務員制度調査会 」を設置	橋本内閣	H 9. 5 自治省に「 地方公務員制度調査研究会 」を設置
H 9. 12. 3	行政改革会議最終報告		
H11. 3. 16	公務員制度調査会「 公務員制度改革の基本方向に関する答申 」	小淵内閣	H11. 4. 27 地方公務員制度調査研究会「 地方自治・新時代の地方公務員制度—地方公務員制度改革の方向 」
H11. 4. 27	中央省庁等改革推進本部「 中央省庁等改革の推進に関する方針 」		
H11. 7. 7	「 国家公務員法等の一部を改正する法律 」公布（再任用制度の導入）		H11. 7. 22 「 地方公務員法等の一部を改正する法律 」公布（再任用制度の導入）
H11. 12. 22	「 国と民間企業との間の人事交流に関する法律 」公布		
H12. 11. 27	「 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律 」公布	森内閣	H12. 4. 26 「 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 」公布 「 地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律 」公布
H12. 12. 1	「 行政改革大綱 」閣議決定		
H13. 1. 6	中央省庁再編に伴い、総務庁人事局及び恩給局を総務省人事・恩給局へ再編		
H13. 12. 25	「 公務員制度改革大綱 」閣議決定	小泉内閣	H14. 5. 29 「 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律 」公布
H16. 12. 24	「 今後の行政改革の方針 」閣議決定		H14. 9 分権型社会における地方公務員の任用制度のあり方等に関する検討会報告書
H17. 11. 14	経済財政諮問会議「 総人件費改革基本指針 」		H15. 12. 25 地方公務員制度調査研究会「 分権新時代の地方公務員制度—任用・勤務形態の多様化— 」
H17. 12. 24	「 行政改革の重要方針 」閣議決定		
H18. 6. 2	「 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律 」（行政改革推進法）公布		H16. 6. 9 「 地方公務員法及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の一部を改正する法律 」公布（任期付採用の拡大等）
H18. 6. 21	「 国と民間企業との間の人事交流に関する法律の一部を改正する法律 」公布		H17. 3. 29 「 地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針 」（新地方行政改革推進法）公布
H18. 6. 23	行政改革推進法に基づき内閣に「 行政改革推進本部 」を設置		行政改革指針（総務事務次官通知）
H18. 6. 30	「 国の行政機関の定員の純減について 」閣議決定 「 国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画 」閣議決定、同計画に基づき内閣に「 国家公務員雇用調整本部 」を設置		H18. 3. 27 総務省「 地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書 」
H19. 4. 24	「 公務員制度改革について 」閣議決定	安倍内閣	H19. 5. 16 「 地方公務員法の一部を改正する法律 」公布（自己啓発等休業制度創設）
H19. 7. 6	「 国家公務員法等の一部を改正する法律 」公布（官民人材交流センターの設置等）		H19. 5. 29 「 地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案 」第166回国会提出（→廃案）
H19. 7. 18～	内閣官房長官の下に「 官民交流センターの制度設計に関する懇談会 」を開催	福田内閣	
H19. 7. 24～	内閣総理大臣の下に「 公務員制度の総合的な改革に関する懇談会 」を開催		
H19. 10. 19	行政改革推進本部専門調査会「 公務員の労働基本権のあり方について （報告）」		
H19. 12. 14	官民交流センターの制度設計に関する懇談会報告書		
H20. 2. 5	「 公務員制度の総合的な改革に関する懇談会報告書 」		
H20. 6. 13	「 国家公務員制度改革基本法 」公布（ 国家公務員制度改革の基本理念及び基本方針等 ）		
H20. 7. 11	国家公務員制度改革基本法に基づき内閣に「 国家公務員制度改革推進本部 」を設置		
H20. 11. 14	国家公務員制度改革推進本部顧問会議報告	麻生内閣	
H21. 2. 3	国家公務員制度改革推進本部「 公務員制度改革に係る「工程表」について 」		H21. 1. 23 総務省「 地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書 」
H21. 3. 31	「 国家公務員法等の一部を改正する法律案 」第171回国会提出（→廃案）		
H21. 12. 15	国家公務員制度改革推進本部府使関係制度検討委員会報告書	鳩山内閣	
H22. 2. 19	「 国家公務員法等の一部を改正する法律案 」第174回国会提出（→廃案）		H22. 2 総務省「 地方公務員の給料表等に関する専門家会合とりまとめ 」
H22. 12	国家公務員の労働基本権（争議権）に関する懇談会報告書	菅内閣	

公務員制度改革に関する閣議決定等における関連記述

1 H9.12.3 行政改革会議最終報告

はじめに (略)

- I 行政改革の理念と目標 (略)
- II 内閣機能の強化 (略)
- III 新たな中央省庁の在り方 (略)
- IV 行政機能の減量 (アウトソーシング)、効率化等 (略)
- V 公務員制度改革 (略)
- VI その他

1 行政情報の公開制度 (略)

2 地方公共団体行財政制度の改革

- (1) 地方行革の推進 (略)
- (2) 地方分権の推進 (略)
- (3) 新たな地方行財政制度に向けた本格的な取組み

① 地方分権の推進については、地方分権推進委員会が、主に機関委任事務を中心とした国の関与を縮減するという面で、これまで大きな成果をあげてきた。

今後地方分権をさらに本格的に進めるに当たっては、地方におけるその受け皿の整備を大幅に進めていく必要があるが、これに当たっては、地方公共団体のア 規模の問題、イ 財源の問題、ウ 人材の問題に積極的に取り組む必要がある。

② 具体的見直しの方向

A 規模の問題

地方分権の受け皿となる地方公共団体の規模の拡大が要請される。これに際しては、ひいては道州制等地方制度の在り方を抜本的に変革していくことも視野に入れなければならない。これは、国と地方の関係の根幹、まさに「この国のかたち」にかかわる問題であり、全政府的に取り組むべき課題である。

また、その取組みは国が一方的に進めるべきものではなく、国と地方の対等な関係を前提とすべきものである。

イ 財源の問題 (略)

ウ 人材の問題

地方分権を有効ならしめるためには、地方公共団体において人材を確保し、国と伍してその行政を遂行していく力をもつことが不可欠である。これに当たっては、中央省庁から地方公共団体の主要ポストへの出向が常態化し、それが中央省庁における人事ローテーションにも組み込まれている現状は是正されるべきである。

未来に向けて (結びにかえて) (略)

2 H12.12.1 行政改革大綱 (閣議決定)

I 行政の組織・制度の抜本改革

1 特殊法人等の改革 (略)

2 国家公務員、地方公務員制度の抜本的改革

平成13年1月6日を期して行われる中央省庁新体制の発足に臨み、政治主導の下、公務員に対する国民の厳しい批判(組織への安住、押し付け型の天下り、国民への過度の介入、前例主義、サービスマインドの欠如等)に正面から応える一方、身分保障に安住することのないよう、公務員が持てる能力を最大限に発揮し、強い使命感を持って国・地方が抱える内外の諸課題に挑戦することにより、公務員に対する国民の信頼を確保するため、公務員制度の抜本的改革を行う。

- (1) 公務員への信賞必罰の人事制度の実現 (略)
- (2) 再就職に関する合理的かつ厳格な規制 (略)
- (3) 官・官、官民間の人材交流の促進 (略)
- (4) 大臣スタッフの充実と政策目標の明示 (略)
- (5) 中央人事行政機関等による事前規制型組織・人事管理システムの抜本的転換 (略)
- (6) 法令・予算の企画立案と執行の分離 (略)
- (7) その他 (略)

3 行政評価システムの導入 (略)

4 公会計の見直し・改善 (略)

5 公益法人に対する行政の関与の在り方の改革 (略)

II 地方分権の推進

(1) 市町村合併の推進 (略)

(2) 国と地方の役割分担の在り方と地方税財源の充実確保 (略)

(3) 国庫補助負担金の整理合理化 (略)

(4) 第三セクター、地方公社、地方公営企業等の改革 (略)

(5) 地方行革

事務・事業の見直し、組織・機構の簡素合理化、定員モデル等を参考にした定員管理の適正化及び給与の適正化等の自主的・主体的な行政改革が推進されるよう、引き続き地方公共団体に要請するとともに、地方公共団体の先進的な取組事例についての紹介に努める。また、地方公共団体の行政評価への取組を促進する。

(6) 国と地方との間の人事交流

国と地方公共団体との間の人事交流については、国と地方との関係は対等・協力が基本であることと踏まえ、この趣旨に照らしていよいよも批判を招くことのないよう相互・対等交流の促進を原則として行う。

これを徹底するため、政府部内を通じて一体的かつ統一的な人事管理を推進するための基本方針である「人事管理運営方針」に沿って、地方公共団体の特定のポストに特定省庁からの出向者が長期継続することによる弊害への配慮、各省庁から地方公共団体の管理職として出向する職員の経験年数への配慮、人事交流実績の公表等の措置を一層強力に講ずる。

III 規制改革の推進 (略)

IV 行政事務の電子化等電子政府の実現 (略)

V 中央省庁等改革の確かな実施 (略)

VI 既往の閣議決定等の推進 (略)

VII 今後における行政改革の推進体制 (略)

3 H13.12.25 公務員制度改革大綱（閣議決定）

I 政府全体としての適切な人事・組織マネジメントの実現（略）

II 新たな公務員制度の概要（略）

III 改革に向けた今後の取組

1 国家公務員制度改革の今後の検討方針等（略）

2 地方公務員制度改革の改革及びそのスケジュール

地方分権の進展等に対応し、地方公共団体が住民に対し質の高い行政サービスを効率的・安定的に提供していくためには、地方公務員が、身分保障に安住せず、その持てる能力を最大限發揮し、地域の諸課題に取り組み、取り組んでいくことができるようにすることが必要である。このため、地方公務員制度においても、能力本位の適材適所の任用や能力・職責・業績が適切に反映される給与処遇を実現するとともに、地方分権に対応して政策形成能力の充実等を図るための計画的な人材育成、民間からの人材を始め多様な人材の確保等に取組み、地方自治の本旨に基づき、地方公共団体の実情を十分勘案しながら、国家公務員制度改革に準じ、所要の改革を行う。

今後の地方公務員制度改革のスケジュールについては、国家公務員法改正と同時期に地方公務員法の所要の改正を行うこととするなど、関係法令の整備を進め、国家公務員制度改革の改革スケジュールに準じて速やかに改革の取組を進めることとする。

4 H16.12.24 今後の行政改革の方針（閣議決定）

1 政府及び政府関係法人のスリム化等

(1) 国民の期待に応えるスリムで効率的な政府の実現（中略）

A 地方支分部局等の事務・事業の抜本的見直し

地方支分部局等の事務・事業について、別紙1に掲げる取組をはじめとして、以下の考え方により抜本的な見直しを行う。なお、見直しに当たっては、三位一体の改革の取組や今後の道州制等の検討を踏まえる。

(7) 地方支分部局等が行う必要性の低下した事務・事業は、廃止、民営化等を行うこととして、地方公共団体から要望がある場合には、地方公共団体への移譲を行う。

地域産業振興、業所管行政等については、地方分権や規制改革を進め、これにより業務の地方公共団体への移譲、廃止を行う。

(4) 地方支分部局等が行う必要のある事務・事業であっても、政策の実施に係るものについては、民間委託、独立行政法人への移管等を積極的に進める。

(8) 地方支分部局等が行うその他の事務・事業についても、全面的な見直しを行い、情報通信技術の活用、民間委託等を進める。

I 情報通信技術の活用（略）

(2) 独立行政法人の組織・業務全般の見直し等（略）

(3) 特殊法人等改革の着実な実施等（略）

(4) 行政代行人等の見直し（略）

2 行政効率化の推進（略）

3 行財政の制度及び運営の改善・透明化（略）

4 規制改革の推進等（略）

5 電子政府・電子自治体の推進（略）

6 公務員制度改革の推進等（略）

7 公益法人制度の抜本的改革（略）

8 地方分権の推進

(1) 市町村合併の推進（略）

(2) 地方行革の推進

A（略）

I 地方公務員の人事制度については、地方分権の進展、住民の行政に対するニーズの高度化・複雑化等に対応して、公務の能率的かつ適正な運営を確保するため、より客観的な評価制度の導入を通じて能力・実績重視の人事制度の確立や職員任用・勤務形態の多様化の取組を支援するなど、地方公共団体における改革を推進する。

ウ 地方公務員の定員・給与等の状況をはじめとする人事行政運営の状況、民間委託等の実施状況等の取組状況、バランスシート、行政コスト計算書等の財務状況などについて、住民等に対し他の団体と比較可能な形での公表など住民等にわかりやすい形での公表を一層推進するよう地方公共団体に要請するとともに、地方公共団体の行政改革に関する取組状況を平成17年度から順次公表し、優良事例についても幅広く周知を図る。

また、地方公共団体の効率的な運営を促進し、客観的な指標により経営努力に込める地方交付税の算定を実施する。

なお、地方公共団体の行政改革を阻害する要因となる国の制度・施策については、果断の見直しを行うものとする。

9 その他（略）

5 H17.12.24 行政改革の重要方針（閣議決定）

1 政策金融改革（略）

2 独立行政法人、公営競技関係法人、その他政府関係法人の見直し（略）

3 特別会計改革（略）

4 総人件費改革の実行計画等

(1) 総人件費改革の実行計画

公務員の総人件費については、定員の大幅な純減と給与制度改革の強力な推進により、大胆に削減する。その際、政府の規模の大胆な縮減に向けて、国家公務員（94.8万人、郵政公社職員を含む。）の総人件費について、対GDP比でみて今後10年間で概ね半減させるといったような長期的な目安も念頭におきながら改革を進めるとともに、地方公務員についてもこれを踏まえた削減努力を要請し、官のリストラ努力について国民の理解を得られるよう、あらゆる手段を駆使して改革を断行する。

このため、「総人件費改革基本指針」（平成17年11月14日経済財政諮問会議）に即し実行計画を定めることとし、業務の大胆かつ構造的な見直しを実現するための枠組み及び独立行政法人等について総人件費を削減する具体的な実行措置等を含め、今後5年間で実行すべき取組を定める。

これらを、平成18年度予算や地方財政計画から順次反映させることとする。

A 公務員の定員の純減目標

① 国家公務員の純減目標（略）

② 地方公務員の純減目標

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」（平成17年6月21日閣議決定）

で要請した4.6%以上の純減確保に向けた各地方団体の真摯な取組及び国による定員関係の基準の見直しにより、一層の純減の上積みが確保されるよう取り組む。

国・地方の取組を踏まえ、平成17年度中に公表することとなっている「集中改革プラン」に反映するよう要請する等、総務省は純減上積み取組の促進する措置を講ずる。

(7) 国基準関連分野

国が定数に関する基準を幅広く定めている分野(国基準関連分野)の職員(教育・警察・消防・福祉関係の200.8万人)については、地方の努力に加えて国が基準を見直すことにより、これまでの実績(5年間で4.2%)を上回る純減を確保する。特に人員の多い教職員(給食調理員、用務員等を含む。)については、児童・生徒の減少に伴う自然減を上回る純減を確保する。

(4) 地方分野

上記(7)以外の地方が主体的に定数を定める分野の職員(107.5万人)については、事業の要否及び主体について仕分けを行い、効率化を図り、これまでの実績(5年間で5.4%)を上回る純減が確保されるよう、地方の努力を要請するとともに、国は、地方の定員増をもたらす新たな施策は原則として行わないこととし、真にやむを得ない場合は他の施策の見直しにより全体として増員とならないようにする。

(7) 上記(4)の努力の一環として、公立大学の大学法人化、公営企業等の地方独立行政法人化(非公務員型)、民営化等を進める。

③ 純減目標達成のための制度の見直し等(略)

④ 目標の適切な見直し(略)

イ 給与制度改革等

① 国家公務員給与(略)

② 地方公務員給与

地方公務員の給与について、以下の方向性により、地域の民間給与の水準を的確に反映したものになるよう、今回の国家公務員の給与構造改革に準じた改革を徹底し、人事委員会機能の強化に取り組むとともに、給与情報等の情報公開等により住民自治を原動力として不適切な手当等の是正を徹底する。

(7) 給与構造改革の徹底

地方公務員の給与について、地域の民間給与の水準を的確に反映したものになるよう、上記①の(7)の国家公務員の給与構造改革に準じた改革を徹底する。

(4) 公民比較の見直し

地方公務員についても、上記①の(4)、(7)及び(5)に準じた見直しを求めるとともに、人事委員会機能の強化等により、地域の民間給与の実態がよりの確に反映されるよう取り組む。

(7) 情報開示による適正化

総務省が示した地方団体ごとに比較可能な給与情報等公開システムを平成17年度中に構築し、住民自治を原動力として、不適切な手当等の是正を徹底し、給与の一層の適正化を進める。

(5) 教職員の給与

義務教育教職員の人材確保の観点から給与の優位性を定めた学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教職員の人材確保に関する特別措置法(人材確保法)について、教職員を巡る雇用情勢の変化等を踏まえ、廃止を含めた見直しを

行う。具体的には、教職員給与関係の法令を含め、教職員給与の在り方について検討を行い、平成18年度中に結論を得て、平成20年春に所要の制度改正を行う。

③ 一般職以外の公務員(略)

④ 国会・裁判所等の公務員(略)

ウ その他の公的部門の見直し(略)

エ フォローアップ(略)

(2) 公務員制度改革の推進(略)

5 政府資産・債務改革(略)

6 社会保険庁改革(略)

7 規制改革・民間開放の推進(略)

8 政策評価の改善・充実(略)

9 公益法人制度改革(略)

10 改革の推進(略)

6 H18.6.30 国の行政機関の定員の削減について(閣議決定)

1 国の行政機関の定員の5年5%以上の純減(略)

2 重点事項別の取組等(略)

3 今後の取組

(1) (略)

(2) 上記1及び2の取組については、毎年度の定員審査を通じて厳しく精査する。

その際、各府省の減量・効率化に関する取組方針として取りまとめている「減量・効率化方針」を毎年改定することとし、この中で特に地方支分部局の業務及びIT化に係る業務について見直しを徹底し、重点的に定員合理化を図る。

地方支分部局の整理合理化については、既往の閣議決定等に基づき、今後の事務事業の見直し及び定員の純減の進展等に併せて、引き続きその統合、廃止及び合理化を推進することとし、結論を得られたものについて逐次実施に移す。その際、IT化の進展、競争の導入による公共サービスの改革の進展、中央省庁等改革の実施状況の点検及び道州制の導入に係る議論その他地方分権推進の状況等を踏まえる。

(3)～(4) (略)

7 H19.4.24 公務員制度改革について(閣議決定)

1. 改革の基本的考え方(略)

2. 国家公務員法等の改正(略)

3. 官民人材交流センターに関する方針(略)

4. パッケージとしての改革(略)

5. その他

(1) (略)

(2) 地方公務員については、2.の内容や地方の実態等を踏まえた上で、改革の内容について検討を行い、必要な法案を速やかに提出する。

(3) 都道府県警察出身の地方警務官については、警察法において、国家公務員法の再就職規制に係る規定を適用除外とし、地方公務員法と同様の規制を行う。

(4) (略)

地方公務員制度調査研究会報告書「地方自治・新時代の地方公務員制度－地方公務員制度改革の方向－」（H11.4.27）の整理と法改正の状況

改革の検討の視点		今後の改革の方向	法改正の状況
(1)	地方分権の進展等を踏まえ、地方公務員制度の意義・位置付けや国家公務員制度との関係をどう考えるか。	<p>地方公務員制度の基本的枠組みと国の役割</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 自主立法の活用 ● 国の役割 ● 国家公務員制度等との関係 ● 国家公務員制度との関係 ● 地方公務員制度の枠組みと国家公務員制度 ● 勤務条件における国家公務員制度との関係 	<ul style="list-style-type: none"> ○ H12.4.26 法律第 50 号（公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等） ○ H12.4.26 法律第 51 号（地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等） ○ H14.5.29 法律第 48 号（地方公共団体の一般職の任期付職員を採用） ○ H16.6.9 法律第 85 号（任期付採用の拡大、任期付短時間勤務職員）
(2)	行政の役割の変化を踏まえた行政と民間との関係についてどう考えるか。	<p>民間との人事交流</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 研修を主眼とした人事交流 ● 人材活用を目的とする人事交流 <p>第三セクター等への職員派遣</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職員派遣に係る制度の必要性 ● 職員派遣に係る制度の基本的考え方 ● 職員派遣に係る制度について留意すべき事項 	<ul style="list-style-type: none"> ○ H16.6.9 法律第 85 号（委員の兼職禁止の処理） ○ H16.6.9 法律第 85 号（委員の定足数の特例、公平委員会による競争試験等の実施）
(3)	民間の雇用システムの変化を踏まえた多様な任用形態や勤務形態についてどう考えるか。	<p>任期を定めて任用される職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 研究公務員に係る任期付任用制度等の導入 ● 新たな任期付任用制度等の導入 <p>臨時・非常勤職員、短時間勤務職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 臨時・非常勤職員の今後の位置づけ ● 現行制度の趣旨に沿った運用の徹底 ● 一般職非常勤職員の任用根拠等の位置付け等 ● 一般的な短時間勤務職員制度の検討 <p>中途採用の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地方公共団体における中途採用の活用 ● 中途採用に係る処遇 ● 中途採用における任期付任用制度の導入 <p>スタツプ職制・専門職制の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 複線型人事管理の活用 ● 複線型人事管理の条件整備 ● スタツプ職、専門職の処遇 	<ul style="list-style-type: none"> ○ H16.6.9 法律第 85 号（修学部分休業、研修に関する基本的な方針） ○ H19.5.16 法律第 46 号（自己啓発等休業制度創設）
(4)	行政運営の担い手である地方公務員がそれぞれの資質・能力をますます発揮できるように、必要な人事管理はどうか考えるべきか。	<p>年功序列から能力・実績の重視へ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 能力・実績を重視した人事管理 ● 昇進管理のあり方 ● 給与への勤務実績の一層の反映 ● 年功的要素の縮小 ● 職務・職責に応じた給与制度 ● 評価システムの整備 ● 評価の公平性等の確保 <p>政策形成能力の開発等の人材の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人材育成に当たっての首長のリーダーシップ ● 人材育成における自主性の重視 ● 人材育成における相互の連携 ● 研修を受ける者の定数上の取扱い等 ● 人材育成に係る国の支援 <p>人材の広域共同確保・育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 採用・研修等の共同実施 ● 市町村における専門的な人材の広域的な確保 ● 共同採用の新たな仕組みの検討 ● 国の支援方策 <p>女性公務員の登用、職域拡大等</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画社会の形成のための地方公共団体の役割 ● 職場の意識改革 ● 女性公務員の職域拡大、登用等の促進 ● 従来的人事管理の見直し等 ● 就業環境の整備 <p>職員が働きやすい環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労働時間の短縮等 ● 職員のニーズに対応した効果的な福利厚生施策 ● 障害者雇用等の積極的推進 <p>高齢職員の人事管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 複線型人事管理への転換 ● 高齢職員の能力開発等 ● 60 歳前半層の雇用の推進 ● 退職管理及び再就職のあり方 	<ul style="list-style-type: none"> ○ H11.7.22 法律第 107 号（再任用制度の導入） ○ H16.6.9 法律第 85 号（高齢者部分休業）
(5)	様々な環境変化を踏まえて労働法制や労使関係のあり方をどう考えるか。	<p>職員の服務と労使関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 公務員服務規律・倫理の確立 ● 労使関係についての検討 <p>労働基準法の適用</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労基法適用の見直し ● 事業場毎に適用される仕組みの検討 ● 労働基準監督機関のあり方 <p>単純労働職員</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 単純労働職員のあり方に係る総合的検討 <p>紛争処理システム</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 個別的紛争等の解決システムの整備充実の必要性 ● 職員相談制度等の整備充実 ● 人事委員会等による対応 	<ul style="list-style-type: none"> ○ H16.6.9 法律第 85 号（委員の兼職禁止の処理） ○ H16.6.9 法律第 85 号（委員の定足数の特例、公平委員会による競争試験等の実施）
(6)	(1) から (5) に対応して人事行政機関のあり方をどう考えるか。	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事委員会等の機能の充実と体制整備等 ● 人事委員会の設置基準及び所掌事務の弾力化 ● 公平委員会の所掌事務の範囲の拡大 ● 共同設置等広域的な対応 ● 委員の兼職禁止の緩和 ● 事務局機能の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ○ H16.6.9 法律第 85 号（委員からの苦情の処理） ○ H16.6.9 法律第 85 号（委員の兼職禁止の処理、委員会の定足数の特例、公平委員会による競争試験等の実施）

国鉄改革に伴う再就職対策について

【経緯】

- 昭和60年7月26日 国鉄再建監理委員会意見
- 同年8月7日 国鉄余剰人員雇用対策本部の設置について(閣議決定)
- 同年10月11日 国鉄改革のための基本的方針について(閣議決定)
- 国鉄等の最大限の努力を前提に強力な支援措置を講ずる。
 - 国等においては、昭和61年度から、その採用数の一定割合を雇用の場として提供する。
- 同年12月13日 国鉄余剰人員雇用対策の基本方針(閣議決定)
- 各省庁等は、日本国有鉄道の清算等のための組織の発足に先立ち、昭和61年度の採用数の10%相当数以上を国鉄の職員から採用するものとする。
- 昭和61年9月12日 国鉄等職員再就職計画について(閣議決定)
- 国鉄等職員について確保すべき再就職先の目標数を6万1千人とし、その受入れ分野別内訳を、公的部門30,000人(国13,000人、特殊法人等5,500人、地方公共団体11,500人)、一般産業界10,000人、関連企業21,000人とする。
 - 各省庁等は、昭和62年度から昭和65年度当初までの間における採用数の14%相当数以上を、旧国鉄に所属し特別対策が講じられる職員から採用するものとする。
- 同年11月28日 日本国有鉄道退職希望職員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法など国鉄改革関連8法案が成立(12月8日に公布)
- 同年12月16日 国鉄退職希望職員再就職促進方針について(閣議決定)
- ※ 再就職促進法の規定に基づき、国鉄退職希望職員の再就職の機会の確保や再就職の援助等に関する施策について定めたもの
- 昭和62年4月1日 JR発足
- 同年6月5日 日本国有鉄道清算事業団職員の再就職促進基本計画について(閣議決定)
- 清算事業団職員の再就職の目標数を、公的部門等における内定者11,250人を含む18,880人とする。
- ※ これにより「国鉄等職員再就職計画については失効
- 平成元年11月21日 今後の日本国有鉄道清算事業団職員の再就職対策の取組みについて(国鉄清算事業団職員雇用対策本部決定)
- 平成2年4月1日 再就職促進法の失効(再就職対策の終了)

【推進体制】

国鉄余剰人員雇用対策本部を設置

本部長：内閣総理大臣

副本部長：
 運輸大臣 新事業体及び国鉄関連事業体並びに清算事業団の指導・監督等
 労働大臣 一般産業界への受け入れ
 自治大臣 地方公共団体への受け入れ
 総務庁長官 国・特殊法人等への受け入れ
 内閣官房長官 本部事務局を担当

本部長：事務次官等会議の構成員

【国等における国鉄等職員の受入れ状況】

国・特殊法人等で受け入れた者の数：13,418人

国： 8,779人

特殊法人等： 4,639人

※ 特殊法人等には清算事業団職員を含む。

5

国から地方への職員の移行等について

職員の雇用や国と地方を通じた公務能率の維持・向上について十分な配慮を行なう観点から、例えば以下のような点について留意する必要があるのではないかと。

国の出先機関の見直しに関する中間報告
 (平成20年8月1日・地方分権改革推進委員会) <抄>

4 組織の見直しに伴う人員及び財源の取扱いについての基本的考え方

仕事を地方に移譲するのであれば、それに伴い求められる技術や専門性を備えた人材や必要な財源を確保することが必要である。このためには、国と地方の双方が対等の立場に立って必要に応じ場を設けるなど、真摯に協議することが重要である。

国の出先機関の抜本的な改革にあたっては、事務・権限の地方移譲に伴う国から地方への職員の移行等が不可欠となる。また、事務・権限の廃止・縮小や、組織の統廃合等に伴う人員の整理・合理化が必要となる。その的確かつ円滑な実施をはかるためには、職員の雇用や国と地方を通じた公務能率の維持・向上について十分な配慮が必要であり、こうした点を踏まえた職員の移行等の仕組みについて、次のような方向で検討する。

- ・ 人材の地方自治体への移管、省庁間の配置転換、再就職のあっせん等について総合的な調整を行うための国と地方を通じた横断的な組織(調整本部)を設置
- ・ 人材の移管にあたって必要となる制度的な措置(退職金の負担や身分・処遇の取扱い等)の検討
- ・ 人材の移管にあたっては、地方に移譲される事務・権限を実施するために必要な資質や能力を備えた人材が十分に確保されるよう配慮
- ・ 組織の統廃合等に伴い必要となる人員の整理・合理化については、一定の年限を設けて計画的に実施
- ・ 例えば「人材交流センター」を設けるなど、出先機関と地方自治体との間での人事交流(人材交流)の仕組み、国・地方を通じた人材育成の仕組みの整備
- ・ 地方への移行や配置転換にあたっての研修制度の充実

上記のような事務・権限の地方移譲及び国から地方への職員の移行等に際しては、事務の集約化等による効率化・スリム化を前提とした上で、それに伴う財源を確保することが必要となる。これについては、前述のとおり、国庫補助負担金、地方交付税、国庫から地方税への税源移譲を含めた税源配分の見直しについて一体的に検討し、地方債を含め分権にかかった地方税財政制度の改革を進めていくため、第2次勧告後に検討し、勧告する予定である。

なお、国庫補助負担金については、第2次勧告に向けた議論の中でもその見直しの考え方を検討することがあり得る。

- 「国と地方を通じた横断的な組織」における明確な責任体制の確立
- 地方に移行する「必要な資質・能力を備えた人材」の選抜方法
- 移行する個々の職員について、受入先に勤務する現職員との間のバランスに配慮した平等な格付け
- 国・地方で重複する業務に従事している人員の調整の、国・地方を通じた公平な方法に基づく実施(規模、対象職員の選定等)
- 長期間にわたる採用抑制を行った場合に生じる、年齢構成の歪み等の弊害
- 配置転換に必要な十分な期間の確保
- 配置転換が大規模になることに伴う、送出部門の増加や、地域的ミスマッチ・年齢構成のミスマッチの拡大
- 出先機関を地方に移管した後も、現場の実務に精通した者を国の企画立案業務に携わらせることができるよう、地方・国の間の人材交流が円滑に行える仕組みの確立

国から地方への職員の移行等に関する地方分権改革推進委員会の議論 — 第 56 回 地方分権改革推進委員会 (H20.9.1) 議事録 (抜粋) —

【笹島行総務省人事・恩給局長の説明】

- 国鉄改革については、昭和 60 年 7 月に国鉄再建監理委員会において、分割民営化とともに余剰人員対策についての提言がなされました。その後、昭和 61 年 11 月に関連法が成立し、62 年 4 月には JR の発足ですから、非常に短期間でこの雇用問題に対応したということです。政府としては、昭和 60 年 8 月には国鉄余剰人員雇用対策本部を立ち上げています。本部長は内閣総理大臣で、これは非常に大掛かりな仕組みになっています。当時、私どもの人事局は総務庁に所属していたわけですが、総務庁長官は、国、特殊法人等への国鉄職員の受入れという立場からこれに参画しています。非常に大きな規模になるわけですが、当時から、余剰人員対策は、国鉄の民営化をスムーズにさせるための重要な要素だという認識がありましたので、かなり前倒しで取組みもなされています。昭和 61 年度、発足の前から年々採用抑制も始めて国鉄職員を採用したりしています。国鉄等職員再就職計画は昭和 61 年 9 月に閣議決定されています。この時点では、再就職目標数は 6 万 1,000 人で、2 万人を希望退職と想定して、4 万 1,000 人の再就職先確保が必要とされています。このうち 3 万人を公的部門で再就職先を確保するというところで、国で 1 万 3,000 人、特殊法人等で 5,500 人、地方公共団体で 1 万 1,500 人といった数字が示されています。計画期間としては、実際に JR 発足後の昭和 62 年、63 年、平成元年と取り組んで、平成 2 年当初で完了という予定でしたので、実際に先行的に取り組んだ 61 年度も含めれば、足掛け 5 年間の取組みとなります。昭和 62 年の JR 発足時に国鉄清算事業団に移行した人がいるわけですが、かなり前倒し的な取組みが行われたことや、希望退職が当初の 2 倍の約 4 万人となったこともあって、実際に清算事業団に移行した人は 2 万 3 千数百人でした。うち、再就職対象とされたのは、昭和 62 年 6 月 5 日の閣議決定にありますように 1 万 8,880 人です。さらに言えば、そのうちの 1 万 1,250 人は、ほとんどは公的部門ですが内定済みということでしたので、実際のこの時点での再就職先の未定者は 7,630 人とかなり規模は縮小しています。最終的に、国で 8,779 人を受け入れ、特殊法人では 4,639 人を受け入れ、それからここには書いてありませんが、地方自治体でも 9,052 名を受け入れたということで、全体では 2 万 2 千数百名を公的部門で受け入れたという結果が出ています。全体に再就職先は当初よりも縮小していますが、当初の 3 万人に対して 2 万数千人ですから、かなりの程度を公的部門で引き受けたということは言えるかと思えます。どういふものを酌み取るかと

いっても、大分昔の話ですのでなかなか難しいところではありますが、私どもが現在取り組んでいる配置転換との対比で申し上げますと、特徴が幾つかあります。1 点目は、これは配転ではなく採用の形であること。あくまで公務外から公務内への採用だということです。当時で言えば、採用ルールをどうするかというのが大きな問題でした。それから、逆に類似点といいますと、採用抑制ですき間を空けていくという意味では、これは今採っている方法と共通しているところもあるし、今の取組みにおいては、この国鉄の取組みを参考にしている面もあります。それから、時代が違うと言えればそれまでですが、当時は国の規模も非常に大きく採用数も大きかったところがあり、余裕の面でも大分違っていたかと思えます。地方の方でも、今と違って人員的な余裕があったのではないかと推察されます。それから、今回の配転では 40 代が中心ですが、国鉄は、若年者もかなり多くいました。それから、送り出し機関の職種が今回はかなり限定的ですが、当時の国鉄は大変非常に大きな企業体でしたので、管理的な職種から、現場的な職種から、専門的な職種まで、非常にバラエティがあったといったことも言えるかと思えます。それから、先ほど申し上げたように、希望退職が多かったということもあり、公的機関での受入れも含めて、当初の 2 年間でかなり進みました。そういう意味では、今回は、4 年間で済んで進んでいますので、計画的な実施という意味では、当時は非常に政治的な課題でもあったということもああるかと思えますが、今回の方が、政治的というよりも、行政部内で淡々と進めているということは言えるかと思えます。さて、次に、今回の「中間報告」を踏まえた職員の移行の問題についてどういふことが言えるかということです。中間報告を見ると、事務・権限の地方移譲に伴う国から地方への職員の移行は不可欠、あるいは事務・権限の廃止・縮小や、組織の統廃合等に伴う人員の整理・合理化が必要とされていて、その際には、職員の雇用とか、国、地方を通じて公務能率の維持・向上について十分な配慮が必要とあったことが書かれています。これからこの場でもいろいろ御議論がなされ、調整もなされることだと思いますし、この段階で我々が論じられることはもちろん限られています。先ほどの二つの事例を踏まえて現時点で申し上げられることを幾つか申し上げます。まず、全体の枠組みとして、国鉄の場合は、国鉄という組織の廃止という厳然たる事実があり、ある意味ではシンプルだったところもあります。また、総人件費改革における現在の雇用調整本部による配転は、逆に、組織や権限の廃止というよりも、行政需要と職員配置の不均衡という、ある意味で量的問題に還元できたということとで、これもある意味ではシンプルだったと言えらるかと思えます。それから、国鉄の場合は、国鉄と国、地方、民間という 1 対マルチの関係、それから今回

の雇用調整本部の場合は、もっぱら農林水産省と各省と1対マルチの関係ということができるかと思えます。これと対比すると、中間報告を拜見する限りでは、事務・権限の廃止とか、独法化とか、地方への移譲とか、本省への引上げなど、組織の在り方はかなり多様であるということ、職員の移行がどのような規模になるのかを見極めることがなかなか難しいかと思えますが、まずそれを見極めるのが大前提となるのだからと思えます。過去の経験に照らせば、人数のオーダーによって雇用確保の困難性というものも大きく変わってきます。それから、中間報告を拜見しますと、見直し対象の機関も広範であり、あるいは地方支分部局での統合再編等も視野に入っているということで、送り出し機関もたくさんあり得る、受け入れるベクトルなり機関もたくさんあり得るといふことで、マルチ対マルチということでもかなり複雑なものになるのではないかと感じています。それから、身分関係で申し上げますと、公務外からの採用という意味では、国鉄のケースとは異なって、地方自治体への採用というものがあっても、公務員身分という意味では今回の配転に近いということも言えるかと思えます。ただ、一方で、どういう形になるか我々も分かりませんが、単にミシン目を動かしたただけで職種転換がないという場合も多分あるので、この辺は、今の農林水産省からの配置転換において、ほとんどの場合職種転換が前提となるというのとは違ってくる場合もあるのかもしれない。それから、地方公務員への移行というものが焦点になる場合に、これは国と地方ですから、いわゆる行政機関間の異動とは異なって、退職、採用ということになるかと思えますが、地方自治体はそれぞれ給与体系等が異なっていますので、処遇面での対応関係をどうするかといった問題があります。また、退職手当は自動的に通算されますが、一方で、その財政負担の面をどう考えるかといった問題もあるかと思えます。

【西尾委員長代理の発言】

● …今回、国の出先機関の事務事業を縮減し、それを都道府県に移すということ、つまり、仕事そのものが移ることに伴って、それを担当する人も移そうという話になると、とても定員不補充で国の出先機関で減らしていくという問題ではなくなくなるわけですね。一挙に仕事と一緒に人を移さなければいけない、「塊で移す」という問題になるので、この方式ではうまくいかないだろう。そうすると、全部が配置転換みたいな構造になるということですね。そういう意味では、国鉄の例に近くなるということだと思っております。ただ、今までの省庁間配転と違うのは、国土交通省の出先整備局で河川、道路に携わっていた

人が、その事業が都道府県に移されるという分、その分の人間が移って行って、どこかの都道府県でその仕事に従事するということだし、地方農政局のある事業が縮小されていって、それに伴う人員が都道府県に移るといふ話ですから、基本的には、今までやっていた仕事を、それに熟達している人が県に移ってくるればなければ困るということなのですね。同じ仕事を続けられるという異動だということですから、余り改めて研修をすとか、全く別の訓練をすという必要はそう起らないという異動になるのではないかと、過去の例と違ふところだと思っております。ただ、何しろ従来の例とは違ふて、国家公務員だった人を地方公務員に変えるということですから、まず雇用調整本部の組み立て方から変わらなければいけないですね。これは、国の各省間の問題を内閣としてどうやってまとめるかという話でできていますが、今度は、国から地方自治体へという異動を、地方自治体の意向をどのように組み入れた機構で調整本部をつくるかということが、非常に新しい工夫を要するところではないかというところが起るかと思えます。それともう一つは、国家公務員だった人を地方公務員に移すわけですから、本人たちの希望を聞いて、地方公務員に異動しますということを希望する人が少ないということが起こると、事業は移るけれども、それに熟達した人たちが対応する規模で都道府県に異動してくれないというところが起ってしまうわけです。それでは、都道府県は移管された仕事を処理できなくなってしまうわけですね。ですから、従来のやり方で本人の希望を尊重しながら、ということでもどこまでできるのかということが最大の問題だと思います。そうすると、場合によっては、戦後当初しか使わなかった手法ですが、行政整理に伴う分限処分により、仕事を整理するに伴って人を解雇するという方法をもしかしたら考えなければいけないのかもしれない。これだけの事業が国の出先機関からなくなると、これだけの人を解雇します。解雇した人が、地方公務員として今度は再採用されます。いったん解雇という措置を取らない限りなかなか異動してくれないという可能性がありはしないかという事です。その問題が一番深刻なのだと私は思います。もう一つは、退職金の問題です。どのくらいの年齢層の方が異動してくるかにもよりますが、かなり退職間近の年齢層が塊で都道府県に移されたりすると、これは大変です。今までの都道府県の職員の退職金は計算しながら財政運営してきていると思いますが、そこへ大量にぼんと国家公務員から移籍してくる人が、何年後後に全部退職年齢に達することとなり、その退職金を全部都道府県が負担しなければならぬということになれば、財政がもたない。そういう事態が起こるので、この退職金調整をどうするかということも考えなければならぬと思うので、す。いかがでしょうか。

地方独立行政法人における公務員型及び非公務員型の職員の身分の取扱い比較

	地方公共団体の職員 (一般の行政職員)	独立行政法人	
		公務員型	非公務員型
対象となる 事務及び事業	○地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担う (地自法1の2①)	○次の要件のいずれにも該当する事務及び事業 ア) 住民生活、地域社会・経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが必要なもの イ) 地方公共団体が自ら主体となって直接に実施する必要のないもの ウ) 民間の主体に委ねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるもの(独法法2①) ○業務の停滞が住民の生活、社会経済の安定に直接かつ著しい支障を及ぼすため、又は ○その業務運営における中立性及び公平性を特に確保する必要があるため、その役職員に地方公務員の身分を与える必要があるものとして定款で定めるもの (独法法2②)	○左記の要件に該当しない業務
設立形式・ 組織形態等	○地方自治法 ○法人格あり	○地方独立行政法人に共通する設立根拠法(独法法)を設け、共通原則を制度化 ○個別の独立行政法人の設立は、定款認可(独法法7) ○独立の法人格を付与	
職員の身分	○地方公務員		○非公務員(民間労働者と同じ)
任用	○任命権者については、地公法第6条に規定 ○地公法の任用に関する規定(15条~22条)を適用	○理事長・監事は地方公共団体の長が任命 (独法法14①②) ○副理事長・理事及び職員については理事長が任命 (独法法14③、20) ○地公法の任用に関する規定(15条~22条)を適用	○同左 ○法人の長の任命により、法人と職員の間には雇用契約関係が生ずる
労働基本権	○団結権及び団体交渉権(協約締結権を含まない)あり (地公法52③、55) ○争議権なし ○労働基準法の一部適用 ○労働組合法、労働関係調整法は適用除外	○団結権及び団体交渉権(協約締結権を含む。)あり ○争議権なし ○地方公営企業等の労働関係に関する法律を適用(労働基準法、労働組合法、労働関係調整法等は、一部を除いて適用)	○労働三権あり ○労働基準法、労働組合法、労働関係調整法等を適用
身分保障	○法律又は条例で定める事由でなければ、意に反して、降任、休職、免職されない (地公法27)		○降任、休職、免職等の事由については就業規則において規定
給与	○職務給の原則 ○生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従業者の給与その他の事情を考慮 (地公法24) ○人事委員会勧告の対象 (地公法26)	○職務給の原則、職員が発揮した能率を考慮 ○支給基準を地方公共団体の長に届出、公表 ○支給基準は、同一又は類似の職種で国及び地方公共団体の職員、他の特定地方独法の職員並びに民間事業の従業者の給与、業務の実績、中期計画の人員費の見積もり等を考慮 (独法法51) ○人事委員会勧告の対象外	○勤務成績を考慮した給与 ○支給基準を地方公共団体の長に届出、公表 ○支給基準は、法人業務の実績を考慮、社会一般の情勢に適合 (独法法57)
勤務時間等	○条例で定める ○国及び他の地方公共団体の職員との間の均衡を失しないように考慮 (地公法24)	○法人で規程を定め、地方公共団体の長に届出、公表 ○上記の規程は、国及び地方公共団体の職員の勤務時間等を考慮 (独法法52)	○就業規則等により決定
退職手当	○退職手当条例を適用	○支給基準を地方公共団体の長に届出、公表 ○支給基準は、同一又は類似の職種で国及び地方公共団体の職員、他の特定地方独法の職員並びに民間事業の従業者の給与、業務の実績、中期計画の人員費の見積もり等を考慮 (独法法55)	○支給基準を地方公共団体の長に届出、公表 ○支給基準は、業務の実績を考慮、社会一般の情勢に適合 (独法法57)
服務	○原則として地方公務員法上の服務規程を適用(職務専念義務、信用失墜行為の禁止、守秘義務、政治的行為の制限、営利企業等の従事制限等) (地公法30~38)	○政治的行為の制限は特定職員を除き適用除外	○就業規則等により決定
刑罰関係	○虚偽公文書作成、公務員職権濫用、収賄、公務執行妨害、名誉毀損の特例等 ○服務規程違反については、地公法等を適用		○刑法その他の罰則の適用について「みなし公務員」とする ○守秘義務違反等に対する罰則
共済関係	○地共済法を適用(地共済法2)		<職員引継一般地方独立行政法人> ○地共済法を適用 (地共済法141の2) <左記以外> ○団体職員として地共済法を適用 (地共済法144の3)
災害補償	○地方公務員災害補償法を適用(地公法45、地公災法2)		
定員管理	○定数は条例で定める(地自法172③)	○定数には含まれない(地方公共団体とは別法人格) ○常勤職員の数地方公共団体に報告 ○地方公共団体の長は、常勤職員の数地方議会に報告 (独法法54)	
育児休業・ 介護休業	○地方公務員育児休業法を適用 ○介護休暇については条例を適用	○地方公務員育児休業法を適用 ○介護休暇については法人の規程 (独法法52)	民間の育児・介護休業法を適用

出典：森 源二「地方独立行政法人制度について(職員の身分取扱いを中心に)」『地方公務員月報』(H15.10)

諸外国の政府階層の構造・規模

	連邦制国家			単一制国家		
	アメリカ	ドイツ	イギリス	フランス	スウェーデン	日本
人口	3億914万人 ^{※1} (日本の約2.4倍)	8,200万人 ^{※1} (日本の約64%)	6,140万人 ^{※1} (日本の約48%)	6,400万人 ^{※1} (日本の約50%)	930万人 ^{※1} (日本の約7%)	1億2,777万人 ^{※2}
面積	962.8万平方キロメートル ^{※1} (日本の約25倍)	35.7万平方キロメートル ^{※1} (日本の約94%)	24.3万平方キロメートル ^{※1} (日本の約64%)	54.4万平方キロメートル ^{※1} (日本の約1.4倍)	約45万平方キロメートル ^{※1} (日本の約1.2倍)	37.8万平方キロメートル
GDP	<億ドル、2005年> ^{※3} 123,761	<億ユーロ、2005年> ^{※3} 22,446	<億ポンド、2005年> ^{※3} 12,340	<億ユーロ、2005年> ^{※3} 17,179	<億クローネ、2005年> ^{※3} 27,352	<億円、2006年度> ^{※4} 5,109,376
政府階層の基本的な構造	連邦-州-カウンティ-自治体 - (カレッジ-学校区等)	連邦-州-郡-市町村	国-大都市圏-メトロポリタン-カウンティ-ディストリクト	国-レジオン-県-コミュニティ	国-ランスタウン-コミュニティ (→レギオン)	国-都道府県-市町村
政府階層に係る補足説明	○カウンティは、一部の州を除き 広く設置されている ^{※5} ○タウンシップはカウンティの 下部単位(中西部を中心に、学 校区は初等・中等教育サービ スを提供する特別区の一 ^{※6}	○州と地方自治体双方の性格を 有する都市州が存在 ^{※7} ○市町村と郡の機能を併せ持つ 郡独立市が存在(地方自治体で あるとともに州の下級行政官 庁) ^{※8}	○一層制と二層制が混在 ○一層制の自治体 ^{※9} ；大都市圏の 大都市圏ディストリクト(36)、 非大都市圏のユニタリー(56) ○二層制の自治体：カウンティ (27)とディストリクト(201)	○他に課税権を持つコミュニ の連合体としてのコミュニ 連合がある ^{※10} (実質的には3.5 層制)	○ランスタウンと同じ管轄区 域を持つ国の広域行政単位(レ ギオン)が存在 ^{※11} ○2016年までにランスタウン を6~9のレギオンに再編する 改革が進行中(2地域で実験中)	○市には政令指定都市(17)、中核 市(35)、特別市(44)及び一般 市(686)が存在 ^{※12} ○基礎自治体の内訳は、特別区 23、市782、町827、村195
国・地方政府の歳出規模	<億ドル、2005年> ^{※3} (GDP比) 連邦 26,489(21.4%) 州+地方 22,987(18.6%) 計 45,377	<億ユーロ、2005年> ^{※3} (GDP比) 連邦 3,247(14.5%) 州 2,866(12.8%) 地方 1,634(7.3%) 社会保障基金 4,715(21.0%) 計 10,465	<億ポンド、2005年> ^{※3} (GDP比) 国 4,995(40.5%) 地方 1,599(13.0%) 計 5,469	<億ユーロ、2005年> ^{※3} (GDP比) 国 4,044(23.5%) 地方 1,875(10.9%) 社会保障基金 4,217(24.5%) 計 9,197	<億クローネ、2005年> ^{※3} (GDP比) 国 8,637(31.6%) 地方 6,699(24.5%) 社会保障基金 1,730(6.3%) 計 15,081	<億円、2006年度> ^{※10} (GDP比) 国 598,763(11.7%) 地方 879,357(17.2%) 計 1,478,120
州または 広域政府 (州・エンパワ)	州 50 ^{※5} 618.3万人 <億ドル、2002年度> ^{※5} 12,804 10.3	州 16(うち都市州3) ^{※6} 512.5万人 <億ユーロ、2006年> ^{※6} 2,663 11.9%	※一層制と二層制が混在 しているため算定不能	レジオン 26 ^{※11} 246.2万人 <億ユーロ、2006年> ^{※6} 217 1.3%	(レギオン) (2) ^{※12} 46.5万人 <億クローネ、2001年> ^{※14} 1,712 6.3%	
広域政府 (県レベル)	カウンティ 3,034 ^{※5} 6.7万人 ^{※13} <億ドル、2002年度> ^{※5} 11,391(地方全体) 9.2%	郡(クライス) 323 ^{※6} 25.4万人 19.9%	※一層制と二層制が混在 しているため算定不能	県(デパルタマン) 100 ^{※11} 64.0万人 580 3.4%	ランスタウン 20 ^{※12} 46.5万人 <億クローネ、2001年> ^{※14} 1,712 6.3%	都道府県 47 271.8万人 <億円、2006年度> ^{※15} 475,359 9.3%
基礎自治体	自治体(シエゴ、町、村、バラス、グロブ) 19,429 ^{※5}	市町村(ゲマインデ) 13,532 ^{※6} 6,060人 <億ユーロ、2006年> ^{※6} 1,533 6.8%	※一層制と二層制が混在 しているため算定不能	コミュニティ 36,783 ^{※11} 1,680人 ^{※11} <億ユーロ、2006年> ^{※6} 1,071(連合含) 6.2%	コミュニティ 290 ^{※12} 3.1万人 ^{※12} <億クローネ、2001年> ^{※14} 3,500 12.8%	市町村 1,827 ^{※9} 7.1万人 <億円、2006年度> ^{※15} 479,465 9.4%

出典：
 ※1 外務省ホームページ(日22.9.14) ※2 平成17年国勢調査 ※3 National Accounts of OECD Countries Volume IV 1995-2006 ※4 内閣府経済社会総合研究所ホームページ(日22.9.14)
 ※5 「アメリカにおける財政調整制度について(小泉和重)」平成18年3月、(財)自治体国際化協会 ※6 「ドイツの地方自治」平成15年3月、(財)自治体国際化協会 注：中野村教には郡独立市116を含む
 ※7 「英国の地方自治(概要版)」2009年改訂版、(財)自治体国際化協会 注：ロンドン、グレーター・ロンドン・オーソリタリー、GLA)と32のロンドン区及びシティから構成 ※8 「道州制における地方財政制度のあり方に関する基礎調査報告書」平成20年3月、(財)自治体国際化協会 注：基礎自治体には特別区を含む ※9 平成19年3月31日時点 注：基礎自治体には特別区を含む ※10 平成20年版地方財政白書(第33表)、総務省
 ※11 CLAIR REPORT No.331 「フランスにおける基礎自治体の運営実態調査」平成20年10月、(財)自治体国際化協会 注：海外領土を除く団体数は州22(含コルシカ島)、県96、コミュニティ36,569 ※12 「スウェーデンの地方財政と地方財政調整制度(星野 泉)」平成18年3月、(財)自治体国際化協会 ※13 「カリフォルニア州の地方自治体について(牧田義輝)」平成19年3月、(財)自治体国際化協会
 ※14 「スウェーデンの地方自治」平成16年3月、(財)自治体国際化協会 ※15 平成18年度実態調査、総務省

イギリスの公務員数

(単位：人、%)

	国家公務員						地方公務員(イングランド及びウェールズ)					
	職員数						職員数					
	任期なし	任期付	フルタイム	パートタイム	フルタイム換算(FTE)	フルタイム	任期なし	任期付	フルタイム	パートタイム	フルタイム換算(FTE)	
1999.3.31					479,000							
2004.3.31					538,000							
2007.3.31			543,000		509,000			2,295,300			1,594,500	
2008.3.31	515,660	9,490	525,160		491,740			2,260,400			1,571,400	
2009.3.31	515,770	8,653	524,423	106,857	489,926			2,271,500			1,582,300	
2010.3.31	519,053	8,431	527,484	109,710	492,015	1,923,600	335,500	1,054,800	1,204,400		1,583,800	
2007-2010増減数			-15,516		-16,985			-36,100			-10,700	
2007-2010増減率			-2.9%		-3.3%			-1.6%			-0.7%	

出典：National Statistics "Civil Service Statistics 2006" p.4, "Civil Service Statistics 31 March 2010" Table 10

LGA "Local Government Employment England and Wales 2006-2010", "Quarterly Public Sector Employment Survey 2010 Quarter1" をもとに作成

フランスの「地方分権改革」と「地方公務員制度改革」

地方分権改革の主な動き (地方分権・地方分散)	地方公務員制度改革の主な動き
<p>1982年3月2日「コミュニティ、県及び市の権利と自治に関する法律」</p> <ul style="list-style-type: none"> 県の実行権を県地方長官から県議会議長へ移し、県地方長官は事後的な司法統制のみを行う 州を地方自治体として位置づけ。コミュニティ、県、市の権限を拡大 <p>1983年1月7日「コミュニティ、県、州及び国の権限配分に関する法律」</p> <ul style="list-style-type: none"> 県地方長官が有していた権限をコミュニティ、県、市の執行機関へ移譲 <p>1983年7月22日「コミュニティ、県、州及び国の権限配分に関する法律」</p> <ul style="list-style-type: none"> コミュニティに幼稚園・小学校、県に中学校、州に高校の施設整備・運営事務を移譲 <p>※ 国家公務員の地方への移管を図ったが低調。地方自治体の人材確保のため「特別併任」により国家公務員を活用</p>	<p>1983年7月13日「公務員の権利と義務に関する一般身分規程に関する法律」</p> <ul style="list-style-type: none"> 国家公務員、地方公務員、病院公務員に共通の一般身分規程を定める 地方公務員制度を整備 <p>1984年1月26日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> コミュニティ、県、市の地方公務員に共通の一般身分規程を定める 地方公務員制度を整備 <p>1987年7月13日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 全国地方公務員センター (CNFPT) 及び地方公務員管理センター (ODG) の設置 職群の設置 <p>1990年</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方行政学院 (IESPPT) 後に INET へ改称) 設置 <p>1994年12月27日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 全国地方公務員センター (CNFPT) と地方公務員管理センター (ODG) の間の権限移譲 地方公務員管理センター (ODG) の加入義務要件となる人口基準の緩和 (中規模コミュニティにおいても地方上級幹部職の雇用を可能にする趣旨) カテゴリーC内の一定の職群について競争試験を廃止 非正規職員採用要件の緩和 カテゴリーDをCへ統合 <p>1996年12月16日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規職員の正規雇用化の促進 <p>1997年10月16日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 5年の間に公的部門で35万人の若年者雇用を創出 <p>2001年1月3日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 第三の競争試験による中途採用枠の設置 (採用職群は限定) 労働時間の短縮 (週35時間制採用)
<p>2000年</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方分権の未来委員会報告書 (モーロー議長) が地方公務員のうちカテゴリーAの職員の高齢化が進み2020年までには90%が退職を迎えると指摘。対応策として研修制度の充実を提示 <p>2003年3月28日「共和国の地方分権の組織に関する憲法改正法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 共和国の基本理念に「組織を分権的とする」旨を追加 補充性の原則の明示 州を憲法上の地方自治体として位置づけ 実験的試行の導入 <p>2004年8月13日「地方の自由及び責任に関する法律」</p> <ul style="list-style-type: none"> 経済開発、学校施設管理、社会福祉等広範な分野にわたる権限移譲 13万人規模の国家公務員の地方への移管 広域行政制度の充実強化 権限移譲に伴う財源の移譲 <p>※ 公立学校の技能労働職員 (TOS) と設備省の出先機関である県整備局 (DDE) の人員移管 (カテゴリーC) が主</p>	<p>2005年7月26日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規職員の正規雇用化の促進 <p>2006年</p> <ul style="list-style-type: none"> 国立行政学院 (ENA) と地方行政学院 (INET) の合同プログラム開始 <p>2007年2月2日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方公務員が中央の機関や私企業に勤務する場合にも特別併任を認める (2010年7月1日以降) 職業訓練に関する概念及び研修に関する権利義務についての改正 <p>2007年2月19日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修を生涯学習の一環とみなし職員本人の義務と位置づけ 正規職員は年間20時間研修を受ける権利を持つ (120時間、6年まで累積) 全国地方公務員センター (CNFPT) と地方公務員管理センター (ODG) の間の権限再配分 (採用試験の90%を管理運営センターで実施。2009年12月31日までに移行完了予定) 首長による自由裁量ポストの人口要件緩和 <p>2009年8月3日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 事前に向向していない場合の直接統合を創設、職団及び職群全体への派遣を認める 公務員制度間の流動性強化 <p>※ 地方公務員の人材確保のため人事支援機関や研修制度を充実するとともに公務員制度間の流動性を強化</p>
<p>2007年7月</p> <ul style="list-style-type: none"> 公共政策近代化委員会設置 (ウォース委員長) RGP (公共政策の全体的再検討) において、国の出先機関の改革、国家公務員数の削減 (退職者補充を半数に抑制。毎年3万4千人削減を目指す) を提示 <p>2010年1月1日</p> <ul style="list-style-type: none"> 各事業分野における国の出先機関を再編成 <p>国の出先機関を再編</p>	<p>2005年7月26日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規職員の正規雇用化の促進 <p>2006年</p> <ul style="list-style-type: none"> 国立行政学院 (ENA) と地方行政学院 (INET) の合同プログラム開始 <p>2007年2月2日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方公務員が中央の機関や私企業に勤務する場合にも特別併任を認める (2010年7月1日以降) 職業訓練に関する概念及び研修に関する権利義務についての改正 <p>2007年2月19日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修を生涯学習の一環とみなし職員本人の義務と位置づけ 正規職員は年間20時間研修を受ける権利を持つ (120時間、6年まで累積) 全国地方公務員センター (CNFPT) と地方公務員管理センター (ODG) の間の権限再配分 (採用試験の90%を管理運営センターで実施。2009年12月31日までに移行完了予定) 首長による自由裁量ポストの人口要件緩和 <p>2009年8月3日「法」</p> <ul style="list-style-type: none"> 事前に向向していない場合の直接統合を創設、職団及び職群全体への派遣を認める 公務員制度間の流動性強化 <p>※ 地方公務員の人事確保のため人事支援機関や研修制度を充実するとともに公務員制度間の流動性を強化</p>

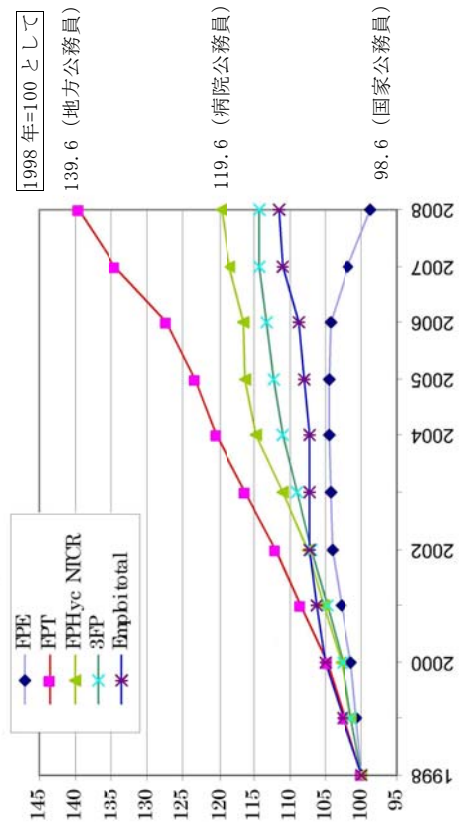
出典等

- 本資料は、京都女子大学・玉井亮子非常勤講師の監修の下で作成した。
- 勝田 康 「欧州地方公務員情勢—地方公務員制度及びその運用に関する比較論的考察— (第四回：フランスの地方公務員制度)」 『地方公務員月報』、H21.4
- 植村 哲 「フランスの国の地方出先機関—その理念と最近の改革の動向」 『地方自治』 748号、H22.3

フランスの公務員数

	1998. 12. 31 時点				2008. 12. 31 時点				増減 (人)	1998-2008 年間平均 増加率 (%)	2007-2008 年間平均 増加率 (%)		
	人数 (人)		左の内訳 (%)		人数 (人)		左の内訳 (%)						
	カゴリー-A	カゴリー-B	カゴリー-C	その他	カゴリー-A	カゴリー-B	カゴリー-C	その他					
国	2,254,822	39.4	29.1	30.8	0.7	2,105,408	52.0	25.0	21.7	1.3	△149,414	△ 0.7	△ 3.9
国施設法人 (EPA)	185,119	39.4	20.5	31.6	8.4	301,446	39.8	39.0	14.9	6.3	116,327	5.0	
国家公務員 (FPE)	2,439,941	39.4	28.5	30.8	1.3	2,406,854	50.5	26.8	20.8	1.9	△33,087	△ 0.1	△ 3.1
コムーネ (市町村)	878,093					1,030,782					152,689	1.6	0.9
デパルتمان (県)	167,731					281,568					113,837	5.3	14.3
レジオン (州)	9,540					72,402					62,862	22.5	34.5
地方自治体	1,055,364	8.0	13.2	78.8	-	1,384,752	8.0	13.0	78.9	-	329,388	2.8	4.7
固有課税の市町村間施設法人	47,492					149,111					101,619	12.1	5.1
コミュニケーション機関	49,488					70,657					21,169	3.6	4.0
地方公施設法人	154,901					220,511					65,610	3.6	△ 1.4
公施設法人 (EPA)	251,881	7.4	12.7	79.9	-	440,279	9.6	15.4	75.0	-	188,398	5.7	1.6
地方公務員 (FPT)	1,307,245	7.9	13.1	79.0	-	1,825,031	8.4	13.6	78.0	-	517,786	3.4	3.9
地方公務員 (FPH)	873,758	12.7	31.5	40.3	15.6	1,045,042	15.1	32.6	44.6	7.6	171,284	1.8	1.0
病院公務員 (FPH)	4,620,944	25.5	24.7	46.2	3.6	5,276,927	28.9	23.4	45.3	2.4	655,983		
合計													

	2008. 12. 31 時点				正規職員の割合 (軍人除く)
	人数 (人)		左の内訳 (%)		
	正規職員	非正規職員	季節労働者	保育補助員	
国家公務員 (FPE)	2,105,408	1,583,921	139,074	44,397	89.6%
国施設法人 (EPA)	301,446	90,601	207,249	1,844	30.2%
地方自治体	1,384,752	1,071,764	262,115	50,873	77.4%
公施設法人 (EPA)	440,279	323,328	112,066	4,885	73.4%
病院公務員 (FPH)	1,045,042	789,399	152,138		75.5%
合計	5,276,927	3,859,013	872,642	46,241	73.1%



2007年以降、国家公務員数が減少している主な理由

- 2004年8月13日法109条に基づき、国家公務員から地方公務員への身分移管が行われたことによる。
- 移管対象は、国民教育省に属する公立学校の技能労働職員 (TOS) 約9万人およびエコロジョー・開発・持続的国土計画省 (旧設備省) に属する道路管理等の業務人員約3万人。

注) 病院公務員という類型は、フランス公務員法典において、公施設法人である療養・治療施設、児童保護施設、身障者施設等に勤務する公務員について特別の類型を設けているものである。
 (勝目 康「欧州地方公務員情勢—地方公務員制度及びその運用に関する比較論的考察—(第四回: フランスの地方公務員制度)」『地方公務員月報』H20.9)

フランスの地方公務員数（系統・カテゴリ一別）（2005年12月31日時点の推計値）

1. 系統別の地方公務員数の状況(身分・非身分)

州	身分公務員										その他 (%)
	総数 (人)	行政 (%)	技術 (%)	文化 (%)	スポーツ (%)	医療・福祉 (%)	警察 (%)	消防 (%)	生涯教育 (%)	その他 (%)	
州	11,498	76.1	19.3	2.1	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1
県	132,612	43.9	18.7	3.5	0.3	32.9	0.0	0.0	0.3	0.3	0.3
人口1,000人以上3,500人未満のコミュニティ・公共法人	79,127	34.6	56.8	1.9	0.0	5.8	0.8	0.0	1.2	0.3	0.3
人口3,500人以上5,000人未満のコミュニティ・公共法人	108,554	21.5	58.2	3.2	0.5	12.3	2.1	0.0	0.4	0.4	0.4
人口5,000人以上10,000人未満のコミュニティ・公共法人	41,276	20.8	53.5	3.2	0.9	13.7	2.8	0.0	4.4	0.8	0.8
人口10,000人以上20,000人未満のコミュニティ・公共法人	98,913	22.0	53.2	4.0	1.4	12.0	2.9	0.0	4.3	0.2	0.2
人口20,000人以上50,000人未満のコミュニティ・公共法人	111,590	22.9	50.3	4.6	1.9	13.2	2.5	0.0	4.4	0.2	0.2
人口50,000人以上100,000人未満のコミュニティ・公共法人	174,667	23.0	49.4	5.2	1.9	13.5	2.1	0.0	4.6	0.2	0.2
人口100,000人以上のコミュニティ・公共法人	94,628	22.1	49.0	4.8	1.4	16.0	2.2	0.0	4.9	0.2	0.2
コミュニティ・公共法人	113,668	22.7	48.5	6.5	1.4	16.0	2.7	0.0	1.9	0.2	0.2
県消防・救急局	822,423	23.6	51.9	4.1	1.3	12.9	2.3	0.0	3.6	0.3	0.3
都市共同体	46,591	10.9	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	82.8	0.0	0.0	0.0
都市圏共同体	28,017	22.1	69.3	2.6	0.7	2.8	0.6	0.0	0.5	1.3	1.3
コミュニティ・共同体	36,614	28.9	53.9	10.4	3.0	2.5	0.4	0.0	0.8	0.3	0.3
一部事務組合等	32,980	26.1	50.5	6.1	3.0	9.6	0.0	0.0	3.9	0.7	0.7
住宅供給事務所	44,658	27.1	55.1	5.5	1.0	9.4	0.1	0.0	1.4	0.5	0.5
CDG及びCNFPT	15,470	40.9	38.1	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2
CDG及びCNFPT	4,803	83.3	12.0	2.4	0.3	1.5	0.0	0.0	0.2	0.3	0.3
地方公共団体合計	1,175,666	26.8	46.5	4.1	1.2	13.5	1.6	3.3	2.8	0.3	0.3

州及び県では行政系の身分公務員が高い比率を占めている反面、コミュニティでは技術系が多い。

文化系や社会教育系、生涯教育系など、住民への直接サービスにおいて専門的分野に特化した職への非身分公務員の活用が比較的高い傾向にある。

州ではカテゴリA、県ではカテゴリBの人数比率が高い反面、コミュニティではカテゴリCの人数比率が圧倒的に高い傾向にある。

植村 哲「欧州地方公務員情勢－地方公務員制度及びその運用に関する比較論的考察－（第七回：フランスの地方公務員制度に関する比較論的考察（その三）」『地方公務員月報』H21.4 をもとに作成

州	非身分公務員										その他 (%)
	総数 (人)	行政 (%)	技術 (%)	文化 (%)	スポーツ (%)	医療・福祉 (%)	警察 (%)	消防 (%)	生涯教育 (%)	その他 (%)	
州	2,682	81.9	14.5	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	1.9
県	15,201	37.9	25.7	3.6	0.5	27.1	0.0	0.0	1.0	4.3	4.3
人口1,000人以上3,500人未満のコミュニティ・公共法人	21,506	19.8	64.4	1.1	0.2	7.7	0.0	0.0	3.2	3.7	3.7
人口3,500人以上5,000人未満のコミュニティ・公共法人	12,252	9.4	40.6	8.1	0.7	29.2	0.2	0.0	8.0	3.8	3.8
人口5,000人以上10,000人未満のコミュニティ・公共法人	5,411	9.0	39.2	11.7	1.1	23.5	0.4	0.0	12.1	3.1	3.1
人口10,000人以上20,000人未満のコミュニティ・公共法人	15,429	11.0	40.3	15.2	1.6	15.7	0.6	0.0	11.4	4.2	4.2
人口20,000人以上50,000人未満のコミュニティ・公共法人	21,451	13.0	37.4	11.0	2.6	13.8	0.3	0.0	17.7	4.2	4.2
人口50,000人以上100,000人未満のコミュニティ・公共法人	30,307	16.4	35.6	9.8	2.7	15.6	0.6	0.1	14.3	5.0	5.0
人口100,000人以上のコミュニティ・公共法人	15,896	15.7	37.5	7.5	2.3	16.1	0.2	0.0	15.2	5.3	5.3
コミュニティ・公共法人	14,445	17.6	37.6	13.2	1.9	17.5	0.4	0.0	7.2	4.6	4.6
県消防・救急局	136,697	14.9	42.0	9.2	1.8	15.9	0.4	0.0	11.4	4.4	4.4
都市共同体	783	40.3	44.1	0.6	0.6	0.0	0.0	6.0	0.0	2.8	2.8
都市圏共同体	2,000	27.7	46.3	14.2	1.3	5.3	0.0	0.9	0.9	4.3	4.3
コミュニティ・共同体	6,155	29.0	33.9	20.9	5.1	5.1	0.0	0.0	1.9	4.1	4.1
一部事務組合等	9,445	18.7	28.8	13.4	4.3	24.0	0.1	0.0	7.8	3.0	3.0
住宅供給事務所	14,143	19.1	41.0	10.4	1.1	20.4	0.2	0.0	3.2	4.6	4.6
CDG及びCNFPT	3,021	25.2	63.0	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0
CDG及びCNFPT	799	53.5	19.2	4.2	0.0	17.8	0.0	0.0	0.0	5.4	5.4
地方公共団体合計	190,927	19.2	39.6	9.2	1.8	16.6	0.3	0.0	9.0	4.4	4.4

(出典) CNFPT Bilans sociaux 2005

2. カテゴリ一別の地方公務員数の状況(身分・非身分)

州	身分公務員			恒常的な職に係る非身分公務員			合計		
	カテゴリA (%)	カテゴリB (%)	カテゴリC (%)	カテゴリA (%)	カテゴリB (%)	カテゴリC (%)	カテゴリA (%)	カテゴリB (%)	カテゴリC (%)
州	31.7	18.4	49.9	66.3	12.3	13.9	38.2	17.2	43.1
県	132,612	15.3	38.6	42.8	34.4	29.1	16.5	38.1	41.4
人口1,000人以上3,500人未満のコミュニティ・公共法人	79,127	11.0	86.7	2.2	1.9	79.2	9.1	1.9	85.1
人口3,500人以上5,000人未満のコミュニティ・公共法人	108,554	3.9	4.4	91.2	2.7	9.4	3.7	4.9	89.3
人口5,000人以上10,000人未満のコミュニティ・公共法人	41,276	2.9	7.8	88.3	4.8	14.3	3.2	8.6	86.2
人口10,000人以上20,000人未満のコミュニティ・公共法人	98,913	3.2	9.7	86.6	5.6	18.1	3.5	10.8	83.8
人口20,000人以上50,000人未満のコミュニティ・公共法人	111,590	4.1	11.7	83.5	21,451	66.5	4.5	12.8	80.8
人口50,000人以上100,000人未満のコミュニティ・公共法人	174,667	5.0	12.0	82.4	30,307	10.4	5.8	12.7	79.0
人口100,000人以上のコミュニティ・公共法人	94,628	5.7	11.3	82.4	15,896	14.5	6.3	11.7	79.3
コミュニティ・公共法人	113,668	7.0	12.6	79.7	14,445	12.3	7.6	12.7	77.2
県消防・救急局	822,423	5.3	9.5	84.5	136,697	7.3	13.5	66.0	10.1
都市共同体	46,591	7.1	10.6	82.2	783	28.1	24.5	10.8	81.5
都市圏共同体	28,017	10.1	13.9	74.5	2,000	35.6	27.6	11.8	71.4
コミュニティ・共同体	36,614	13.3	16.3	70.0	6,155	31.4	32.1	18.6	64.1
一部事務組合等	32,980	7.5	12.9	78.6	9,445	13.2	24.4	15.5	71.9
住宅供給事務所	44,658	9.1	11.9	78.4	14,143	15.7	19.1	13.6	72.0
CDG及びCNFPT	15,470	5.7	10.1	84.0	3,021	15.3	11.6	10.3	79.3
CDG及びCNFPT	4,803	32.3	17.2	50.1	799	43.7	17.0	33.7	47.7
地方公共団体合計	1,175,666	7.5	13.5	78.2	190,927	12.0	16.8	13.9	75.4

(出典) CNFPT Bilans sociaux 2005

フランススの地方公務員の職群を構成する職種

職群	行政職	技術職	文化職	スポーツ職	社会教育部門	医療・社会政策職	職業消防職	コミュニケーション警察職	生涯教育職	備考
カテゴリーA(上級) に属する職種	行政管理職員	技術管理職員	文化財保全・図書館 地方図書館管理職員	スポーツ職 地方教育・スポーツ指導職員	社会教育部門 地方社会教育指導職員	医療・社会政策職 地方医師	職業消防職 消防長・次長・署長・隊長	コミュニケーション警察職 コミュニケーション警察本部長	生涯教育職	○企画及び指揮系統の職員。専門的又は管理的な職務に従事 ○学歴は学士以上 ○地方公務員全体の約8%
	特級行政管理職員	特級技術管理職員	一級図書館管理職員	一級正体育・スポーツ指導職員	地方社会教育指導職員	一級医師	消防長	コミュニケーション警察本部長		
	行政管理職員	技術管理職員	二級図書館管理職員	二級正体育・スポーツ指導職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防次長	コミュニケーション警察本部長		
	地方専門職員	正技術管理職員	二級図書館管理職員	体育・スポーツ指導職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防隊長	コミュニケーション警察本部長		
	地方部長職員	技術管理職員	地方文化財管理職員	地方教育・スポーツ指導職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	正専門職員	特級技術管理職員	文化財管理職員	地方文化財管理職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	専門職員	技術管理職員	一級文化財管理職員	美術教育職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	地方事務吏員	地方特級技術吏員	二級文化財管理職員	美術教育職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	事務吏員	特級技術吏員	二級文化財管理職員	美術教育職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	事務吏員	正技術管理職員	二級文化財管理職員	美術教育職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
カテゴリーB(中級) に属する職種	行政管理職員	技術管理職員	文化財保全・図書館 地方文化財管理職員	スポーツ職 地方教育・スポーツ指導職員	社会教育部門 地方社会教育指導職員	医療・社会政策職 地方医師	職業消防職 消防長・次長・署長・隊長	コミュニケーション警察職 コミュニケーション警察本部長	生涯教育職	○業務の通用に従事する職員。ハコロニア以上。中間職としてチーム、ワークショップ、サービス部門での勤務を想定 ○地方公務員全体の約14%
	特級行政管理職員	特級技術管理職員	一級文化財管理職員	一級正体育・スポーツ指導職員	地方社会教育指導職員	一級医師	消防長	コミュニケーション警察本部長		
	行政管理職員	技術管理職員	二級文化財管理職員	二級正体育・スポーツ指導職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防次長	コミュニケーション警察本部長		
	地方専門職員	正技術管理職員	二級文化財管理職員	体育・スポーツ指導職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防隊長	コミュニケーション警察本部長		
	地方部長職員	技術管理職員	地方文化財管理職員	地方教育・スポーツ指導職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	正専門職員	特級技術管理職員	文化財管理職員	地方文化財管理職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	専門職員	技術管理職員	一級文化財管理職員	美術教育職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	地方事務吏員	地方特級技術吏員	二級文化財管理職員	美術教育職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	事務吏員	特級技術吏員	二級文化財管理職員	美術教育職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	事務吏員	正技術管理職員	二級文化財管理職員	美術教育職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
カテゴリーC(初級) に属する職種	行政管理職員	技術管理職員	文化財保全・図書館 地方文化財管理職員	スポーツ職 地方教育・スポーツ指導職員	社会教育部門 地方社会教育指導職員	医療・社会政策職 地方医師	職業消防職 消防長・次長・署長・隊長	コミュニケーション警察職 コミュニケーション警察本部長	生涯教育職	○業務の執行に従事する職員。いくつかの職については職業学習資格委員会(CAP)の認定が必要 ○地方公務員全体の約78%
	特級行政管理職員	特級技術管理職員	一級文化財管理職員	一級正体育・スポーツ指導職員	地方社会教育指導職員	一級医師	消防長	コミュニケーション警察本部長		
	行政管理職員	技術管理職員	二級文化財管理職員	二級正体育・スポーツ指導職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防次長	コミュニケーション警察本部長		
	地方専門職員	正技術管理職員	二級文化財管理職員	体育・スポーツ指導職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防隊長	コミュニケーション警察本部長		
	地方部長職員	技術管理職員	地方文化財管理職員	地方教育・スポーツ指導職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	正専門職員	特級技術管理職員	文化財管理職員	地方文化財管理職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	専門職員	技術管理職員	一級文化財管理職員	美術教育職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	地方事務吏員	地方特級技術吏員	二級文化財管理職員	美術教育職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	事務吏員	特級技術吏員	二級文化財管理職員	美術教育職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		
	事務吏員	正技術管理職員	二級文化財管理職員	美術教育職員	地方社会教育指導職員	二級医師	消防副隊長	コミュニケーション警察本部長		

出典：全国地方公務員センター連合会「実務ガイド-地方公務員(2007年9月)より」 注：各職種内の、以下は職級(grades)を意味する(経歴、勤続年数、資質及び責任により階層化)

※ 植村 哲「欧州地方公務員制度に関する比較論的考察(その三)」『地方公務員月報』H21.4 をもとに作成

フランススにおける地方公務員の「身分」区分

区分	現職 activité	特別併任 mise à disposition	派遣(出向) détachement	現職離脱(離籍出向) hors cadres	休職 disponibilité
もともとの職団・職群との関係	職群の中	元の職群の中にとどまる	元の職群の外に置かれる	元の職群の外に置かれる	元の職群の中にとどまる
もともとの行政との関係	行政の中	元の行政内の職を占めながらその外で業務を遂行(職員同意が必要)	元の行政の外(職員の申出に基づく)	元の行政の外(職員の申出に基づく)	元の行政の外(職権又は職員の申出に基づく)
職種・対象団体	対応する職	他の行政体・公共の利益のために活動している他の団体等	他の行政体等	それまで派遣されていた退職年金の対象とならない他の団体等	公務から外れる
給与	支給	支給	無(派遣先で支給)	無	無
昇進の権利	有	有	有	無	無
年金の権利	有	有	有	無	無
定義	<p>※ 等級の保持者でありかつその等級に対応する職の一つの職務を現実に行っている正規職員の身分</p>	<p>※ もともとの職群又は職団にとどまり、そこである職を占め、対応する給与の支給を受け続けているが、自分自身のものとは違う行政体の中で業務を遂行している正規職員の身分</p>	<p>※ もともとの職群、職、又は職団の外に置かれているが、その職群、職及び職団の中で、昇進及び年金の権利を享受し続けている正規職員の身分</p>	<p>※ 全国地方公務員退職年金金庫の年金を受給できない行政又は公施設法人の職とか、国際機関とか、市町村、県及び州の利益のための組織とかに派遣された正規職員が、現職又は兵役で実際に遂行した勤務年数が15年になっている場合に、その派遣されていた企業、行政又は組織で仕事を続けるために職員の求めに応じて置かれる身分(1984年1月26日法第70条)</p>	<p>※ その行政又は機関の外に置かれて、その身分において昇進及び退職年金の権利を享受しなくなる正規職員の身分</p>
備考	<p>(1984年1月26日法第56条)</p> <p>※ 地方正規職員は、公共の利益のために活動していると認められた社団、基金、地方公共サービスに貢献している非営利目的の組織に対して、地方公共団体又はその公施設法人(病院を除く)から特別併任され得る。</p> <p>※ 特別併任された正規職員の人事管理権は、例えば、懲戒権を行使したり軽減時間勤務の許可をすることができるとももとの団体に存する。</p>	<p>(1984年1月26日法第61条)</p> <p>※ 地方正規職員は、公共の利益のために活動していると認められた社団、基金、地方公共サービスに貢献している非営利目的の組織に対して、地方公共団体又はその公施設法人(病院を除く)から特別併任され得る。</p> <p>※ 特別併任された正規職員の人事管理権は、例えば、懲戒権を行使したり軽減時間勤務の許可をすることができるとももとの団体に存する。</p>	<p>(1984年1月26日法第64条)</p> <p>※ 国家公務員の場合には、派遣は職権で決定し得るのに対し、地方正規職員の派遣は、その職員の申出に基づいてのみ決定し得る。</p> <p>※ 国又は地方公共団体への派遣の場合、正規職員は、派遣先の機関の長によって勤務評定される。その他の場合は、派遣先の報告を見た上で派遣元の地方公共団体で勤務評定される。</p> <p>※ 派遣は、短期(最大6ヵ月、更新不可)又は長期(最大5年、最大5年の期間ごとに更新が可能)で行い得る。</p> <p>※ 派遣元の団体と同様に、派遣先の組織もいつまでも派遣を終わらせることができる。</p>	<p>(1984年1月26日法第70条)</p> <p>※ 一種の派遣の延長制度</p> <p>※ 現職離脱した正規職員は、彼の出身である職群、職、又は職団に付与された昇進及び退職年金の権利を享受しない。</p>	<p>(1984年1月26日法第73条)</p> <p>※ 休職処分は、病気休暇、長期病欠、休暇又は長期休暇の後、正規職員がその職務を再開する状態にないときに職権で宣告し得る。また、例えば、研究をするため、企業又は国際機関で働くため、企業を始める又は引き継ぐため等々、様々な理由で正規職員の要求に基づき宣告し得る。</p> <p>※ 休職期間は1年から3年で、一般的に更新可能。</p> <p>※ 休職期間の終了には、正規職員は地方公共団体の中でその職群、職、又は職団のポストを提供される。もし、その職員が続けて3回ポストを拒否した場合には、同数行政委員会委員会の意見を聴取した後免職され得る。</p>

フランスとわが国の地方公務員制度の比較から抽出される視点について (1/2)

植村 哲「欧州地方公務員情勢—地方公務員制度及びその運用に関する比較論的考察— (第7回：フランスの地方公務員制度に関する比較論的考察 (その三))」『地方公務員月報』H21.4 をもとに作成

フランスの地方公務員制度の特徴	わが国の地方公務員制度の特徴	両国の制度比較から抽出される視点
<p>○ ある程度細分化された職群の級ごとに必要とされる能力(含 学歴・資格)や一般的なミッション等を明確に認識した上で採用が行われ(しかもより純然と「個々の職に対する欠員補充」の考え方に基づく)、しかも責任ある一定の級への編入について選考試験が義務とされることにより、職員の能力の専門化が制度的に組み込まれているという意味において、地方公務員の仕事を単なる「雇用口としての職」より「プロの職業」として認識しようとする姿勢が明確であると言える。</p>	<p>○ 職員の任用が行政体内の「職」(ポスト) について行われるという概念を維持している反面、運用において個々の「職」の特徴が明確に認識されていないため、「職に欠員を生じる」(地方公務員法 17 条) という任用の考え方が、「個々の「特定の空席の職」に係る採用・任用を図ること」というよりは、「退職した職員の穴を昇任により行政部内で繰り上げて補充し、(新社会人を基本とした) 新規採用を行うこと」であると認識され、運用されてきた。</p> <p>○ 上記の結果、公務員の職(なにかんぞく一般行政の職)に任用されることは「行政機関で勤め口を得ること」ということ以上に高度な専門性が求められず、長期にわたって行政体内を昇任していく過程で経験的に知識・能力を蓄積していくことが主眼であると認識され、運用されてきた。</p> <p>○ こうした考え方により適合的な任用管理のシステムとして、勤続期間を「知識・経験の蓄積を定量的に置換するもの」と位置付けた上で、職務の責任と困難度を等級に反映し、級における勤続期間を号に反映している給料表(本来的には単なる基本給処遇の一覧表)に基づき、長期にわたる昇任をある程度機械的に運用する手法を全面的に採用した。</p> <p>○ この「基本的構造」からは、要するに「公務員の仕事は役所・役場に入ってから覚えるもので、若い人を採用する際には、個別の仕事に関するスキルではなく一般的能力や人物選考を重視してまとまとめた人数を採用し、その中から次第に管理職・幹部候補を絞っていく」という哲学が見出せる。</p> <p>○ つまり、公務員の仕事は、一定の専門的能力や技術の発揮を最初から要求される「職業」というよりは、まずは<u>職(長期に保障された働き口)を得て、多種多様な経験の中から汎用的な事務処理と組織管理の能力を磨くものである</u>という捉え方をされてきたのではないだろうか。</p>	<p>○ フランスのような制度の場合、身分公務員はある地方公共団体における職を離れても一度取得した公務員としての地位を喪失しないということもあり、安きに流れようと思えば簡単であることも事実であろう。カテゴリーCに含まれる低位の級のままとどまろうとすれば、スキルアップの意欲が起らず、「プロの職業」と言っても「事務処理権限の排他的所管による低品質のサービス提供の正当化・合理化」に陥る危険性を孕んでいる。しかしながら、<u>企画立案や地方行政として一定の特殊性を持つ技術分野(都市計画など)においては、優秀で活力ある人材を責任ある職務に登用し、斬新かつ説得力ある施策展開の即戦力として地域振興に貢献させることができる仕組みであるとの評価ができるかもしれない。</u></p> <p>○ 我が国の地方公務員の在り方を制度面から論じ、改革の可能性を模索する際には、「<u>職種の専門化や行政部内における体系的な選抜システムについてのどのような改革を行うべきか</u>」という点が重要である。</p> <p>○ 分権後の地方公共団体の事務処理において、公平性・正確性と同様に<u>機動性・創造性を求めようとするのであれば、地方公務員に求められる能力の再設定だけではなく、地方行政の組織内の意思決定プロセスをどうするのかという観点が必要不可欠である</u>ことを忘れてはならないであろう。その意味において、地方公務員制度及びその運用(人)と各地方公共団体の行政体制の設定(組織)、さらには経営学的な観点、サービス業的な観点から見た業務の効率的かつ効果的な運営(手法)という要素を一体的に考えなければならぬということになる。</p> <p>○ 高い業務遂行能力を求めるとすれば、それに見合う処遇が必要となることも事実である。人材確保のためには魅力ある処遇が有効な道具であることは間違いないところであり、単に「公務員は食わねど高楊枝」では済まされないことも考慮しなければならないであろう(むしろ逆に慢心を戒めなければならない)。</p>

フランスとわが国の地方公務員制度の比較から抽出される視点について (2/2)

植村 哲「欧州地方公務員情勢—地方公務員制度及びその運用に関する比較論的考察— (第7回：フランスの地方公務員制度に関する比較論的考察 (その三))」『地方公務員月報』H21. 4 をもとに作成

フランスの地方公務員制度の特徴	わが国の地方公務員制度の特徴	両国の制度比較から抽出される視点
<p>○ 地方公務員の外部試験については全国地方公務員センター (CNFPT) 及び地方公務員管理センター (ODG) による共通試験が実施され、採用候補者名簿への掲載が最大3年間保証される中で、地方公共団体の需要と名簿掲載者とのマッチングが行われる仕組みとなっている。</p>	<p>○ 我が国の場合、地方公務員になるということは「〇×県の職員になる」「△×市の職員になる」と (当の公務員にも、また世間的にも) ほぼ同義に認識されていることは疑念の余地がないであろう。ここで注目すべき点は、「公務員になる」こと自体が「ある特定の地方公共団体の組織に帰属する」と解されていることである。</p> <p>○ 我が国の地方公務員制度上、公務員になるべき者の流動性自体は全く排除されていないが (むしろ、地方公務員制度の成立時に職階制が念頭に置かれていたことからすると、制度の「構え」からは流動性が当然のことと認識されているはずである)、実態はと言えば、いわゆる出向又は研修という「派遣元団体への帰任」を前提とした人事交流は比較的盛んであっても、自らの帰属を完全に変更する「移籍」が行われることは希であるといっている。</p> <p>○ これは、そもそも「地方公務員=プロの職業」という職業意識が我が国において共有される制度及び運用となっていないという側面が大きく影響しているが、実際の採用 (及び公務員試験) について、地方公共団体の垣根を越えた共通のプラットフォームで行われておらず、最初から個別の団体に直接志願しなければならぬという事情も作用していると言えそうである。言うなれば、「地方公務員の労働市場が地方公共団体ごとに分断化されている」ということである。</p>	<p>○ (フランスの) 仕組みは、各地方公共団体が個別に採用試験を実施している我が国との間で最も顕著な違いであり、全国 (あるいは全県) レベルの人材の母集団を念頭に置くこと、標準化の進んだ職業と公的な全国 (全県) 組織の保証による「地方公務員の労働市場」が形成されること等のメリットが見出しうる点である。我が国においても大都市圏から離れた県や市町村における人材確保が困難を極めつつあるところであり、広い労働市場から人的資源を調達する余地が広がることについては少なからぬ魅力があるのではないかと思われる。</p> <p>○ 我が国において、「A県の職員がより充実した仕事を求めてB県の職員に移籍する」という状況が現実化するものなのかと言え、俄かには想像しがたいところではあるが、特に高位の職について、その資格・能力の適格性を地方公務員制度の体系において共通規格化するという選択肢を採用した上での制度枠組みであるならば、有効に機能する可能性はより高まるであろう。</p> <p>○ ただしこのような制度枠組みを採用する場合には、地方公共団体間の給与等の処遇の差が具体的な誘因として有効であると考えられるところ、現行法制の視点に立つと、「地方公務員法第24条の均衡原則をどこまで厳密に解釈するか」という別の議論を惹起する側面があることを指摘しておくべき。すなわち、地方財政が慢性的に厳しい状況にある中では、税収などの自主財源が比較的しつかり確保できる都市部の地方公共団体が、いわゆる田舎の地方公共団体よりも圧倒的に有利になり、地方分権の基礎となるべき人材の確保がままならない状況が惹起される虞があるということである。</p> <p>○ 一方、人材の供給サイドについて、量的・質的な水準を確保する仕組みが我が国に存在しているかというと言われれば、国立行政学院 (ENA) や地方行政学院 (INET) に相当するものはないところであり、職業としてのプロフィールが入り口の部分でも既に確立されていない体制にあることには留意すべきであろう。</p>

フランスの地方分権第2幕における「身分移管」について
(2004年8月13日法に基づく国家公務員から地方公務員への身分移管)

※ 以下の文献をもとに作成
 ■ 財団法人自治体国際化協会「フランスの新たな地方分権 その3」Clair Report No. 330、H20.9.10
 ■ 植村 哲「フランスの国の地方出先機関—その理念と最近の改革の動向」『地方自治』第748号、H22.3

1 公立学校の技能労働職員 (TOS) の身分移管

(1) 移管の対象

- 移管対象は、国民教育省に属し、中学校および高等学校に勤務 (生徒の受入れ・衛生・安全・建物の保守・給食・宿泊に従事) する約9万人の技能労働職員 (TOS)。ほとんどがカテゴリーC (学歴要件なし)。
- 地方分権第1幕により、県には中学校の、州には高等学校の建設・保守および運営のための負担がそれぞれ委ねられた。地方分権第2幕では、2004年8月13日法により、生徒の受入れ、食事、宿泊、学校のコンピュータ機器の維持およびブロードバンド網との接続の維持が県および州の権限に加えられるとともに、それらの業務を担う職員が、国から県および州に移譲された。

フランスにおける国と地方自治体の役割分担 (教育分野)

	教育施設 (建築・改築)		教育物件費		教育公務員		教育プログラム	学位の認証
	国	州	管理運営費	教育資材	教員 (採用・研修・給与)	事務職員		
大学	国 (地方との連携)	国	国 (地方との連携)	国	国	国	国 (大学の学位)	
高等学校	州	州	国	国	国	国		
中学校	県	県	国	国	国	国 (視学制度)	国	
小学校	コミュニティ	コミュニティ	コミュニティ	コミュニティ	国	国		

(2) 移管の仕組み・条件

- 施行から1年 (2005年1月1日～2006年12月31日) の間は、国と地方自治体の間で結ばれる協定または国家調停委員会の答申後に採択される複数省庁間のアレンテに基づく「特別併任」の形で、身分は国家公務員のままで国から給与を受け

る。従前と同様に国家公務員である校長・教員の指揮下に置かれるが、地方自治体のために仕事をすることになり、議会から指示が出せるようになる。該当する国の部局そのものが地方に移譲されて無くなるため「特別併任」は義務であり、職員に選択の余地はない。

- 施行から2年 (2005年1月1日～2007年12月31日) の間に、国家公務員身分のまま「期限の定めのない出向 (DSLDD)」をするか、州 (高等学校の場合) または県 (中学校の場合) の地方公務員へ身分移管をするか、いずれかを選択 (遅くとも2009年1月1日までに身分移管)。
- 地方公務員への身分移管を選択することには、手当・健康診断・研修・職業訓練などの福利厚生や昇進の速さの点でメリット。どの地方自治体へ行くかの選択権はなく、その時点で所属していた地方自治体の職員となる。
- 国家公務員身分のまま「期限の定めのない出向 (DSLDD)」を選択した場合は、国家公務員と地方公務員の両方のキャリアが同時に進行する。いつでも地方公務員への転籍を申請することができる一方、国家公務員に戻ることもできるが、その場合には (元の部局は移譲により無くなっている) 他のポストに就くことになる。
- 移管をサポートするため、フォローアップ共同委員会や地方三者委員会などの諸機関を設立してプロセスを促進。
- 地方公務員へ転籍した職員については、地方公務員年金公庫への拠出金に対応する費用を財源補償。国家公務員からの出向職員については、地方自治体が実際に負担する拠出金を土台として、実際に地方自治体が負担した支出を財源保障。

(3) 移管の結果

- 2007年11月末段階の内務省資料によれば、2006年8月31日までに選択権を使用した者のうち、約7割が地方公務員への身分移管を選択。
- 総職員数が州で平均4～5倍、県で2倍に増加。州の職員に占めるカテゴリーCの割合が5割未満から8割超へ増加。

(4) 移管に伴う問題点

- 管理職の身分移管は、実存した数よりも少ない水準にとどまる (国に残留)。
- 国が財源保障額算出のベースを低いレベルに設定しようとする一方で、地方公務員の社会保障制度は国家公務員よりも有利であり、国からの財源補償額との差

額を地方自治体が補填しなければならぬ。また、地方公務員へ転籍した職員は、地方公務員年金公庫への分担金の計算時に想定された職員よりも高齢であり、より高額となる実際の分担金との差額を地方自治体が補填しなければならない。

○ 上院の地方分権監視委員会が2006年11月9日に発表した地方分権の財政上の影響に関する中間報告書は「地方公務員への身分替えを受け入れなかった者が出た分、地方自治体が自前で増員に踏み切ったことなどから、地方自治体の人件費は予想以上に増加し、財政の悪化を招いた。また地方公務員となった者の退職が今後10年前後で増えるため、地方公務員年金公庫の支出は大幅に増大するだろう。」と指摘。

○ 技能労務職員 (TOS) の水準は高くはない。社会的問題を抱えた者が多く、すぐに代替職員の派遣を必要とするぐらい欠勤率が高い。各地方自治体は欠勤防止策を講ずるほか、雇用対策の一環として、欠勤者の代替要員として手当を受けている求職者を派遣するなどのシステムづくりを実施。

(5) その他

○ 2004年8月13日法案を上院の第2読会で審議中の同年6月に、これに抗議する大規模なストライキが発生。労働組合側の主張の中心は、教員が国家公務員のままTOS職員のみを地方に移譲すると、教育者のコミュニティが崩れるというもの。またTOSの職が政治的に利用されることへの懸念も表明。

2 エロロジ・開発・持続的国土計画省 (旧設備省) の所管権限移譲に伴う人員移管

(1) 移管の対象

○ 国道 (地域的公益性の高い国道網約18,000kmの国道化)、港湾 (国営港湾18カ所)、運河 (求めに依じて)、地方民航空港 (150空港)、住宅 (連帯住宅基金 (FSL) の管理)、海洋職業高等学校 (受入・給食・寄宿・管理営繕を州へ)、イル・ド・フランス州の公共交通 (交通組合へ通学交通の整備及び都市移動計画の策定・改定権限) の移譲に伴う人員移管。加えて、設備省の最先機関である県整備局 (DDE) の業務人員 (大半は道路の除雪や沿道の草刈りなど道路網の管理・保守業務に従事) の移管、海上港湾の権限移譲に伴うDDEの業務人員の移管。移管対象は約31,000人 (多くは県に対する権限移譲に伴うもの)。

(2) 移管の仕組み・条件

○ 公立学校の技能労務職員 (TOS) と同様に、地方公務員になるか、国家公務員のまま出向するかを選択権を付与。

○ 道路の移譲に関する経常支出および投資支出について、キロ教をベースとする比率によって財源保障。国は年間1億8,500万ユーロの管理予算を県の財源に振り替え、新たな道路整備については、それまでの国と県との共同出資の体制を、各県が自らの権限に属する整備を単独で行う形に改める。

(3) 移管の結果

○ 2007年に選択権を行使した者のうち、約8割が地方公務員への身分移管を選択。

○ 設備省の最先機関である県整備局 (DDE) が管理する道路は、権限移譲前には平均3,900kmあったが、国道の移譲後は平均120kmに減少した。この結果、DDEは道路に関して権限を行使しなくなり、国道及び欧州レベルの道路網は幾つかの県ごとに設立される県際道路局によって維持されることになった。

(4) 移管に伴う問題点

○ 管理職の身分移管は、実存した数よりも少ない水準にとどまる (国に残留)。

○ 新たな職業訓練の企画、採用方法のノウハウの習得などが必要。情報処理局では、設備局関係の技術的・専門的ソフトのメンテナン스가必要。

○ 移譲された道路のうち30%は表面が10年以上補修されておらず修復に25%の短期的な投資の増加を伴う。また、譲渡された建物の状態が悪く、コンピュータ一機器なども更新する必要があるため、国の財源保障額では不足。

3 身分移管が実施された背景

○ ピカルディ (Picardie) 州の事務総長は次のように話していた。

国から州へのTOS職員の移譲の表向きの理由は、「州は建物の所有者だからその保守をする人を州が持つのは当然」というもの。しかし建物の保守をする人はごく一部で、建物と関係のない、生徒の受け入れ、食堂、コンピュータの保守などさまざまな仕事に携わる人たちも多い。

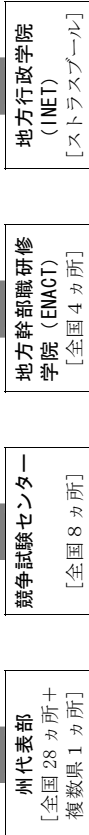
実際には、2002年に交代した政権が、新しく目に付きやすい政策を実施したいと考えていた。当時、国民教育省は100万人以上の職員を抱えていてその肥大化が社会問題化していたので、9万7千人の国家公務員を削ることを国民にアピールしたかったのである。

フランスの地方公務員の「人事支援機関」及び「研修制度」について

植村 哲「欧州地方公務員情勢－地方公務員制度及びその運用に関する比較論的考察－（第7回：フランスの地方公務員制度に関する比較論的考察（その三）」『地方公務員月報』H21.4 をもとに作成

1 全国地方公務員センター（CNFPPT）

【地方自治体代表】		【労働団体代表】	
理事会	理事長（地方公運職）	代表的労働団体（6団体）	学識・CDG ：3委員
	コメン：11委員（＋代理各2人） 果：3委員（＋代理各2人） 州：2委員（＋代理各2人）	構成に同じ16委員 （＋代理各2人）	
運営評議会	委員長	代表的労働団体（6団体）	学識・CDG ：3委員
	全体で 10委員（＋代理各2人）	構成に同じ10委員 （＋代理各2人）	



【運営費】各層の地方自治体の職員割合による負担金

(1) 全国地方公務員センター（CNFPPT）の役割

- ① 競争試験の実施
 - ※ 行政管理職員、文化遺産保護管理職員、図書館管理職員、技術管理職員に関する試験
- ② 採用の幹旋及び支援
 - ※ 内部試験・職業試験についての準備や試験に関するマニュアルの作成など、試験の準備全般に深く関与
 - ※ 州代表部は、地域において地方自治体と職員の双方に対する採用に関する助言を実施
- ③ 研修の実施
 - ※ 地方行政学院（INET）などにおける研修、研修の需要調査・助言・実施・評価、地方自治体の研修計画策定に関する助言など
- ④ 地方公務員制度の実態に関する研究
 - ※ 地方公務員制度に関する統計、採用に係る職、職務、権限に関する今後の展望などに関する調査研究

(2) 地方行政学院（INET）の状況

- ※ 1990年に全国地方公務員センター（CNFPPT）内の固有の機関として位置付けられた後、1997年に拠点をストラスブールに移して地方公務員上級研修学院（IESFPT）となり、1998年に現在の名称に改称、1999年以降は研修メニューの体系化が本格的に行われて現在に至る
- ※ 40人の提携教授を擁し、行政職で2学年120人、図書・文化分野で2学年70人、医師研修で170人、その他の研修項目で150人を受け入れるほか、各種の専門化研修に300人以上が参加
- ※ 国立行政学院（ENA）ほか他の系統の行政関係のグラゼンコールや研修機関との協力連携により、研修機関としての地位を高め、もって職業としての地方公務員（特に幹部職）の実力と認知度の底上げを図る
- ※ 元来、行政分野においては国立行政学院（ENA）の地位が絶対的なものとして認識されており、実効的な行政体としての歴史の浅い地方自治体及びその担い手である地方公務員について、近代的なプログラム体系による研修を通じた「体力強化」を図ることが地方分権を推進する上での課題と強く意識されてきた

2 地方公務員管理センター（CDG）

理事会 地方公運職15～30人 センター長、次長（2～4人）

地方公務員管理センター
[概ね県単位で設置（全国96カ所）]

【運営費】参加地方自治体の負担金（CNFPPTからの権限移譲に伴うものはCNFPPT負担）

(1) 参加が義務付けられている地方自治体（他の地方自治体等は任意参加）

- ※ フルタイム勤務の身分公務員及び研修公務員が350人未満のコミュニティ及びその公法人
- ※ フルタイム勤務の身分公務員を任用せず、短時間勤務の身分公務員を1名以上任用するコミュニティ等
- ※ 非身分公務員のみを任用するコミュニティ等

(2) 地方公務員管理センター（CDG）の役割

- ① 参加コミュニティ等に供与されるサービス
 - ※ カテゴリーA・B・Cの競争試験の運営実施、採用候補者名簿の作成
 - ※ 昇進表の公告
 - ※ 労使共同管理委員会（CAP）、労使共同技術評議会（CTP）の運営
 - ※ 弾劾委員会の運営、分限処分・特別欠勤の認可

(2) 採用候補者名簿

- ※ それぞれの試験の結果、審査員により適格性より適格性が認定された受験者は、晴れて採用候補者となり、試験を所管する機関が調製する採用候補者名簿にアルファベット順で登録される
- ※ 名簿への登録期間(＝試験合格の有効期間)は1年単位で更新2回まで(合計3年)となっており、この間に採用候補者は自身の努力により地方公共団体の職を探さなければならない

地方自治の原則に鑑み、地方公共団体等の当局自身がその職員を自由に選取できるようにしななければならないという哲学に立脚するものであり、フランスの地方公務員制度において国家公務員制度等と比較した場合に最も特徴的な部分となっている

4 2007年2月19日法による研修制度の充実

(1) 基本哲学の全面的変更

- ※ 2007年2月19日法により、旧来の「初任者研修－キャリア過程の研修」という考え方から「生涯にわたる職業研修」へと基本哲学を全面的に変更
- ※ 競争試験への準備は、等級の昇進又は職群の変更(地方公務員のみならず、国家・病院の両公務員体系又はEU機関の職へのアクセスも対象)を可能なものとして、キャリア形成過程における職業訓練に含まれ、研修計画の中で義務的研修及び高度化研修の体系に位置付けられなければならないとされる

(2) 個人研修の権利(DIF)

- ※ 2007年2月19日法により、全ての職員に対し毎年20時間の研修時間の権利(DIF)を付与
- ※ DIFは6年にわたり最大120時間まで繰越可能
- ※ DIFは恒常的な職に就く身分・非身分の公務員全てに認められ、短時間勤務職員については勤務時間比例で計算
- ※ DIFの行使は、職員が任命権者の合意を得た上で行う。地方公共団体側は、労使共同技術評議会(CTP)の意見を経て、DIFが勤務時間内の全て又は一部に行使されようか否かを判断する。一方、勤務時間外のDIFの行使については、地方公共団体側が職員に対し職員に対し1時間当たりの給料の50%に相当する研修給付を支給
- ※ 職員がDIFの行使について任命権者に申請を行った場合、任命権者は2か月以内に返答しなければならない(不作為は同意とみなされる)
- ※ DIFの行使については2年連続で労使間の合意が成り立たなかった場合には、職員は全国地方公務員センター(CNFPT)主催の研修に優先的に参加可能

② すべての地方自治体に提供されるサービス

- ※ カテゴリーA・B(医療・社会職群を除く)・Cの競争試験の運営実施
- ※ カテゴリーA・B・Cの職の新設又は空席の公告
- ※ 採用候補者名簿の公告
- ※ 一時的に職を失ったカテゴリーA・B・Cの身分公務員へのあっせん
- ※ 職務遂行の適合性を失ったカテゴリーA・B・Cの身分公務員の格付け
- ※ 控訴弾劾委員会の運営
- ※ 休職中の身分公務員支援

③ 任意的にCDGに委任可能なサービス

- ※ 参加コミュニケーションの運営への行政的アシスタント
- ※ 地方自治体の会計職員の採用
- ※ 短時間の恒常的職務に当たたる身分公務員の身分切替え
- ※ 職員の各種社会施策に関する運営

3 職員の採用に至るまでの手続

(1) 競争試験

- ※ 競争試験は、全国地方公務員センター(CNFPT)又は地方公務員管理センター(CDG)により実施(CDGに参加していない場合には地方自治体自身により実施)

外部試験	<ul style="list-style-type: none"> ※ 一定の学位又は学業の修了を証明する応募者に関わらずに開かれた試験 ※ カテゴリーA：上級教育学位資格(学士相当又はバカロレア修了後5年の職業研修履修に相当する資格) ※ カテゴリーB：バカロレア又はバカロレア修了後の職業研修履修に相当する資格、大学技術学位 ※ カテゴリーC：一部の競争試験は学位条件なし。特定の学位又は資格又は職業学習資格を定めるものあり
内部試験	<ul style="list-style-type: none"> ※ 原則として、個々の要件に従い国家公務員・病院公務員・司法官・軍人に対して認められる審査試験 ※ 受験資格のある公務員は、職務に就いている者のほか、出向中の者、育児休業中の者、国家奉仕義務を遂行中の者又は各国政府の代表から構成される国際機関の職務に就いている者。なお、それぞれの身分において、一定期間の公務従事や特定の研修実績が求められる ※ 試験の結果のみをもって判定がなされる点で内部昇格と區別
第三試験	<ul style="list-style-type: none"> ※ 一定期間、一つ若しくは複数の職業活動、地方公共団体の公選職の活動又は社団等の任意団体であるアソシアシオンの責任者としての活動を証明する者に対し、学位等を要請せずに審査試験を行うもの(民間等経験者採用試験)

フランスの地方公務員の「競争試験によらない採用」について

※ 以下の文献をもとに作成

- ※ 植村 哲「欧州地方公務員情勢—地方公務員制度及びその運用に関する比較論的考察—（第7回：フランスの地方公務員制度に関する比較論的考察（その三）」『地方公務員月報』H21.4
- ※ 勝目 康「欧州地方公務員情勢—地方公務員制度及びその運用に関する比較論的考察—（第四回：フランスの地方公務員制度）」『地方公務員月報』H20.9

1 非身分公務員の公法上の契約による採用

○ 非身分公務員に関する原則として、「恒常的な職でない職のみを占めることができる」、「恒常的な職は身分公務員によって占められなければならない」というものがある。しかしながら、同等の職務を保障する職群が存在しない場合及びカテゴリーAの職について職務の性質及び業務の必要性から理由がある場合については、同原則の例外として、恒常的な職であっても契約により非身分公務員を採用することができることとされている。結果として、非身分公務員は主として以下の3類型が存在する。

- ※ 恒常的な職を占める非身分公務員
- ※ 季節的な職を占める又は一時的な需要に対応する職員
- ※ 公選職の官房 (cabinet) スタッフ

○ 公選職の官房 (cabinet) スタッフ等の高級職については、政治任用職であり、必ずしも身分公務員でなくともその任に就くことができるなど、他の身分公務員の級とは性質が異なっている。2005年時点で88%が公務員出身者、うち75.5%は地方公務員出身者が占めており、政治任用職ではあるものの、実質的には元々の経歴は公務員である場合がほとんどである。公務員出身者の場合は、官房スタッフとしての勤務を終えても元の公務員としての身分を引き続き保有しているため、ただちに「失職」する（公務員でなくなる）わけではない。

○ 非身分公務員についても、公務員の権利義務や労働基本権等に関する憲法及び法律の規定、一般的な地方非身分公務員制度の規定、判例による官民共通の規律（最低賃金の適用等）が適用されるため、身分取扱という観点では、身分公務員と非身分公務員の差はあまりない。身分公務員と非身分公務員の差異としては、身分公務員は試験による採用が原則であるのに対し、非身分公務員は選考により採用されること、非身分公務員はキャリア・システムの範疇外にあり職に任用されること、が挙げられる。

2 身分公務員の競争試験によらない採用

○ 以下の場合には、身分公務員を競争試験によらないで採用できる。

- ※ 傷病軍人恩給及び殉職軍人法典に規定する優先任用（候補者は試験を受けるが、合格者は分類名簿に登録され、職の空席に応じて順次採用される）
- ※ 職群の新規創設又は既存の職群の再編成による職群の創設
- ※ カテゴリーCの身分公務員の採用（個々の職種において規定がある場合は初任給が地方公務員の体系において最も低位にある場合）
- ※ 職群の再編による同カテゴリーの他の職群への全面的又は部分的な編入

3 障害者の公法上の契約による採用

○ 障害者については、全てのカテゴリーにおいて、個々の職種における研修期間に相応する期間、契約による職員として採用することができる。

4 公務キャリアアクセス契約 (PACTE) による若年者の採用

○ 公務キャリアアクセス契約 (PACTE) は、フランスにおいて慢性的な課題となっている若年者の就労対策の一環として、本来必要とされる学位を有していない16歳から25歳までの若年者に対し、公法上の契約により、カテゴリーCの職に採用され得る途を開くもの。

○ PACTE は1年から2年の期間最低限の給与を保障し、更新は最大1年可能。契約終了時に必要な学位又は資格を取得しているPACTE採用者は、審査会による適性審査を経て、自らが占めていた職に対応する職群についての身分公務員の資格を獲得できる。

参考：私法上の契約職員 (非公務員)

○ 1980年代前半の諸改革は、地方公共団体で勤務する職員の身分公務員への移行を企図したものであったが、失業等の社会的背景から、実際には様々な身分公務員あるいは公法上の非身分公務員以外の雇用形態、即ち私法上の非身分公務員が導入された。

○ 失業対策として、雇用援助契約（政府による補助金付き雇用契約）に位置づけられる運帯雇用契約 (CES) や雇用補強契約 (CEC) での雇用、また26歳以下を対象とする「若年者雇用」が創設された。

○ 失業問題に直面し、地方公共団体に対する強い雇用圧力と、その財源の太宗を国がまかなうという制度設計から、相当数の職員が補助金付き雇用により雇用された（2005年末現在で、雇用援助契約による職員数は7万人以上）。なお、これらの制度は、社会統合法（2005年）の施行により、雇用支援契約 (CAE) 及び将来契約 (CA) へと移行しており、引き続き私法上の職員雇用の道は開か

ドイツの公務員数

(単位：人、%)

	1991	1995	2000	2005	2008	1991-2008	
						増減数	増減率
連邦	652,000	546,300	502,000	481,400	462,200	-189,800	-29.1
官吏	115,300	134,100	132,600	130,600	129,500	14,200	12.3
公務労働者	279,400	217,900	182,900	165,700	149,100	-130,300	-46.6
兵士	257,300	194,300	186,600	185,100	183,600	-73,700	-28.6
フルタイム	628,800	521,600	465,600	427,500	408,900	-219,900	-35.0
パートタイム	23,200	24,700	36,400	53,800	53,300	30,100	129.7
州	2,572,000	2,453,400	2,273,300	2,076,900	1,929,100	-642,900	-25.0
官吏	1,072,400	1,227,100	1,252,500	1,261,800	1,238,100	165,700	15.5
公務労働者	1,499,500	1,226,400	1,020,800	815,000	691,000	-808,500	-53.9
地方自治体	2,051,400	1,801,500	1,572,000	1,337,800	1,276,500	-774,900	-37.8
官吏	170,500	178,900	178,600	183,200	183,500	13,000	7.6
公務労働者	1,881,000	1,622,600	1,393,300	1,154,500	1,093,000	-788,000	-41.9
公法人・特殊法人	325,100	449,900	488,000	652,400	790,400	465,300	143.1
官吏	31,800	47,300	52,300	67,900	77,100	45,300	142.5
公務労働者	293,400	402,600	435,700	584,500	713,300	419,900	143.1
合計	5,600,400	5,251,200	4,835,300	4,548,400	4,458,200	-1,142,200	-20.4
官吏	1,390,100	1,587,400	1,615,900	1,643,600	1,628,300	238,200	17.1
公務労働者	3,953,100	3,469,500	3,032,700	2,719,700	2,646,300	-1,306,800	-33.1
兵士	257,300	194,300	186,600	185,100	183,600	-73,700	-28.6

出典：Der öffentliche Dienst des Bundes—Daten zur Personalstruktur 2010 をもとに作成

スウェーデンの地方公務員数

(単位：人、%)

	ランディング				コミュニン				
	月払労働者数				月払労働者数				
	フルタイム	パートタイム	計		フルタイム	パートタイム	計		
1995	164,876	91,191	256,067		354,800	303,100	657,900	91,900	749,800
2000	183,099	62,717	245,816		357,573	278,036	635,609	114,267	749,876
2001	189,104	60,348	249,452		363,974	278,723	642,697	117,020	759,717
2002	193,406	57,125	250,531		372,309	279,442	651,751	121,283	773,034
2003	195,859	55,031	250,890		372,899	284,289	657,188	117,488	774,676
2004	195,600	52,766	248,366		366,174	282,287	648,461	120,163	768,624
2005	197,995	51,652	249,647		370,078	283,831	653,909	121,196	775,105
2006	202,632	52,139	254,771		378,839	280,803	659,642	122,582	782,224
2007	204,640	51,713	256,353		380,556	281,291	661,847	121,463	783,310
2008	205,154	50,221	255,375		386,351	276,906	663,257	116,626	779,883
2009	201,750	48,096	249,846		381,223	265,963	647,186	113,572	760,758
1995-2009増減数	36,874	-43,095	-6,221		26,423	-37,137	-10,714	21,672	10,958
1995-2009増減率	22.4%	-47.3%	-2.4%		7.4%	-12.3%	-1.6%	23.6%	1.5%

出典：“Sveriges Kommuner och Landsting 2010”をもとに作成

諸外国の議員としての活動と休暇制度・休職制度・復職等の制度（1）

フランス	<ul style="list-style-type: none"> ・人口3500人以上の地方議会議員の選挙においては、サラリーマンの立候補者は、選挙運動のために10日間の休暇を取得することができる。 ・地方議員であるサラリーマンに対し、雇用主は、本会議又は委員会等への出席を許可しなければならない（その時間分の給与は無給にできる。）。 ・人口3500人以上の地方議会議員であるサラリーマンに対し、雇用主は、議会への出席等の準備に必要な時間を3か月毎に一定範囲で与えなければならない（その時間分の給与は無給）→いわゆる「時間予算」。 ・議会活動に関し報酬を受け取らない地方議会議員は、議会活動によって余儀なくされた減収に対し、一定の補填措置を受けることができる。 ・民間被用者：地方団体総合法典による労働法典L.122-24-2の準用（国会議員になった場合の規定の準用）。 コミューン的首長又は人口2万人以上のコミューンの助役、県及び州の議長又は副議長に就任した場合、その任期が切れるまでの間、雇用契約を一時的に休止する旨規定されている。任期切れの後は、再選され公選職への就任が継続する場合は契約の休止状態が継続する。再選されず復職しようとする場合は、任期切れ後遅くとも2か月以内にその意思を雇用主に通告すれば、その通告から2か月以内に従前の職又はそれと同等の給与が得られる職に復職できる。 ・公務員：公務員の権利と義務にかかる「一般身分規程」（公務員法典）により、その身分を放棄することなく「派遣」又は「休職」の扱いを受け公選職に就任する間、一般公務員としての職務の遂行から離脱することができる。なお、地方公務員が自らの雇用主たる地方団体の議員になることはできない。 首長又は人口2万人以上のコミューンの助役、県又は州の議長又は副議長の職務を遂行しようとするときには、その申し出に基づき「派遣」扱いとする。（L.2123-10, L.3123-8, L.4135-8）それ以外の公選職に就任しようとするときには、その申し出により、現に雇用している当局の判断に基づいて「派遣」扱いにできる。
------	--

3

諸外国の議員としての活動と休暇制度・休職制度・復職等の制度（2）

ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> ・ドイツ連邦共和国基本法第48条〔選挙準備のための休暇請求権、職務行使の自由、補償請求権、国有交通機関の無料利用権〕 <ol style="list-style-type: none"> (1) 連邦議会に議席を得ようとする者は、その選挙の準備のために必要な休暇を請求する権利を有する。 (2) 何人も、議員の職務を引き受け、かつこれを行使用することを妨げられてはならない。このことを理由とする解約告知または免職は、許されない。 (3) 議員は、その独立を保障するにふさわしい補償〔＝歳費〕を請求する権利を有する。議員は、国有の交通手段を無償で利用する権利を有する。詳細は、連邦法律で規律する。 ・州議会議員への立候補、就任受諾、及び議員活動の妨害禁止、それらを理由とした職場での不利益取り扱い及び解雇・免職の禁止、選挙準備のために2か月までの休暇を認めるべきこと（休暇の間の給与は補償されない）、議員としての在職期間を職場での勤務期間に算入すべきことが定められている（例 パーデンヴェルテンベルク州憲法29条、同州議員法2条～4条）。 ・特に、州議会議員としての活動には職場での休暇を要しない旨（バイエルン州憲法30条）、議員を意に反して職場で休職に付すことの禁止を定めている例（パーデンヴェルテンベルク議員法2条2項2文）もある。 <p>※ 官吏については、一時離職制度、有給休暇等の定めがある。</p> <p>（参考） 郡法(LKr0)第26条第2項及び市町村法(G0)第32条第2項により、雇用者はその被用者が地方議員となることを妨げず、また、地方議員の業務遂行のために必要な時間を与えなければならない。また、議員業務のため、本来得られる収入が得られなかった場合は、自治体はその相当額を補償している。</p>
イタリア	<p>地方自治統一法典79、80条： 従属労働者（民間、公共）が市、県議員である場合、議会出席日には休暇取得（有給）する権利を有する。地方団体執行部に従事する場合、上記権利はそのままとして、毎月24時間（市長県知事は48時間）休職する権利を有する</p> <p>同81、86条： 市長、県知事、市、県議長、参事会助役は、任期中休職する権利（無給）を有する。地方団体議員が休職申請する場合、社会保障費は自ら負担する（2007年12月24日法律244号（予算法）で上記の通り変更）</p> <p>休職（Aspettativa）：1970年5月20日法律300号31条は、公職に就く雇用労働者の無給休職について規定する。</p>

※第29次地制調査資料及び『フランスの選挙』山下茂著p.157以降参照、『フランスにおけ地方分権の動向(八)』山崎栄一著、『議員職と職業公務員職の兼職不能性について一日独現行法の比較』山本隆司著、『新解説世界憲法集』初宿正典・辻村みよ子編により作成。

4

兼職を禁止する現行制度の概要

○ 兼職の禁止（地方自治法 § 92等）

議員は、次に掲げる職と同時に身分を有することができないこととされており、公選法 § 89等により、公務員である者が議員選挙の立候補者となった場合は、その候補者としての届出日に退職したものとされ、他方、議員が在職中に次の職に就くような場合は、いずれかの職を辞する等の必要がある。

国会議員	法 § 92①	
裁判官	裁判所法 § 52	
他の地方公共団体の議員	法 § 92②	
普通地方公共団体の長	法 § 141②	
行政委員会関係	教育委員会の委員	地教行法 § 6
	人事（公平）委員会の委員	地公法 § 9の2⑨
	公安委員会の委員	警察法 § 42②
	収用委員会の委員及び予備委員	土地収用法 § 52④
	海区漁業調整委員会委員	漁業法 § 95
	内水面漁業管理委員会の委員	漁業法 § 132Iによる同法 § 95の準用
固定資産評価審査委員	地税法 § 425①	
地方公共団体の常勤の職員	法 § 92②	
短時間勤務職員	法 § 92②	
固定資産評価員	地税法 § 406①	
外部監査人	法 § 252の28③Ⅶ	
港務局の委員会の委員	港湾法 § 17①	

5

職業公務員と議員の兼職可能性

※ 被選挙権の制限

イギリス	地方公共団体の公務員は当該地方公共団体の被選挙権者となることはできない。政治的行為が制限されるポストにある地方公共団体の公務員（事務総長、法律に基づいて設置される管理職、法定外の管理職、準管理職、監督官、法律アドバイザー（Political Advisor））は、当該地方公共団体を含むいかなる地方公共団体の議員でも被選挙権者となることはできない。
ドイツ	連邦、州、市町村における官吏等※1の被選挙権は、法律により制限できる。 ※ 一般的に、ひろく（官吏含む）、立候補・選挙準備のための休暇の保障が規定されている。また、議員の職務を引き受け、かつ行使することを妨げられないこと、このことを理由とする解雇・免職を禁止することが規定されている。
スウェーデン	コミューン、ランスティングにおいて、幹部職員として雇用されている者は、当該地方公共団体の議会議員の被選挙権がない。
フランス	コミューン：職員は自ら所属する団体の議会議員に立候補することはできない（ただし、職員を辞職した6ヶ月以後であれば、辞職前に自ら所属した団体の議会議員に立候補することができる。）。 デパルトマン・レジオン：一定の公職にある者（総局長、部長、次長、課長）は自ら所属する団体の議会議員に立候補することはできない。また、管内のコミューン（デパルトマン）議会議員には原則として立候補することはできない。 ※ 職業公務員が立候補する場合、選挙期間中は休職扱いとなる。
イタリア	コムーネ及びプロヴィンチア議会議員：一定の公職にある者※2は被選挙権を有しない。 レジオーネ議会議員：一定の公職にある者※3は被選挙権を有しない。
韓国	一定の公職者※4が立候補する場合、当該選挙日60日前までにその職を辞任しなければならない。

※1 公勤務職員、職業兵士、短期志願兵士、裁判官。なお、官吏とは、公権的機能の行使を行う、公法上の勤務・忠誠関係にたつ公勤務の構成員を指す。また、公勤務職員とは、私法上の雇用契約に基づいて雇用されている職員を指す。

※2 警察庁長官・副長官、各省庁の事務次官をはじめ各省庁において一定の職以上にある者、地方自治法典に列挙されている内務省の特定の職にある者、選挙区が管轄区域である地方長官、副地方長官、当該地方団体と同階層で別の地方団体において、それぞれ県知事及び県議会議員、シタゴ（市町村長）及びコムーネ議会議員、区議会議員を現役で務める者、当該地方団体の職員、当該県、コムーネ、又は区の区域内にある、過半数の資本を地方団体が出資した株式会社の関係者（地方自治統一法典第60～70条）

※3 公務員のうち一定の警察関係者及び各省庁の一定の地位にある者及び裁判官、軍隊の将校など、州の区域内においてシタゴ、県知事、コムーネ理事、県理事を務める者（トスカーナ州、1981年4月23日の州法第154号）

※4 国家公務員・地方公務員（ただし、政党法の規定により党員となれる公務員（政務職公務員は除く）は、この限りではない。）、選挙管理委員会又は教育委員会の教育委員、他の法令の規定により、公務員の身分を持つ者、政府投資機関（韓国銀行を含む）の常勤役員、農業協同組合法・水産業協同組合法・山林組合法・葉たばこ生産協同組合法によりされた組合の常勤役員とこれら組合の中央会長、地方公社と地方公団の常勤役員、政党法の規定により党員にならない私立学校教員、大統領令に定められたジャーナリスト

職業公務員と議員の兼職可能性

※ 兼職の禁止(1)

イギリス	地方公共団体の公務員は当該地方公共団体の議員になることはできない。政治的行為が制限されるポストにある地方公共団体の公務員は、当該地方公共団体を含むいかなる地方公共団体の議員になることはできない。
ドイツ	市町村に勤務する者は、当該団体の議員になることはできない。 他の公務員も含め官吏は、連邦議会議員及び州議会議員、そして当該団体の議員との兼職が禁止されている(官吏がこれらの職に就任した場合は、官吏を辞職しなければならないわけではなく、一時的に停職すればよい。議員としての職務が終了した場合は、官吏に復帰することができる。また、兼職不能な官吏・公勤務職員の職を限定して法定し、兼職可能としている州もある。) ・ 官吏は、議員としての在職期間中、守秘義務と受贈の禁止を除き官吏としての権利義務が停止される。 ・ 一時離職制度※が用意されている。 ・ 地方議会議員につく官吏には、原則として、議員として活動するために必要な有給休暇が認められる。
スウェーデン	最高レベルの給与を受給している一般事務職員が地方議会議員になることは禁止されている。 それ以外の地方公共団体の職員は当該職員が勤務する団体を含めて団体の議会議員を兼務することはできるが、当該職員が地方議員として議会で所属する委員会、職員として勤務している分野とは異なる分野でなければならない。

※ 官吏が議員としての期間を終えて3ヶ月以内に申請した場合には、当該官吏を申請後3ヶ月以内に元の公勤務関係に復帰させなければならない。申請しなかった官吏も、議員に二期以上在職しておらず、また、議員を終えた時点で55歳に達しておらず、かつ議員在職中に政府のメンバーになっていなかった場合、最上級勤務庁が元の公勤務関係に復帰させることができる。この際、在職期間が参入されることとなる。また、公勤務職員も官吏に準ずる取扱いとなる。なお、地方議会議員の職を兼職できないとされる官吏・職員については、連邦・州議会の場合と異なり、一時離職の制度が設けられていない。こうした職にある官吏・職員も地方議会議員に立候補でき、選挙準備のための休暇も認められるが、当選した場合、公勤務関係を終了させなければ、地方議会議員への就任受諾ができない(もともと、無休の休職に付される場合、兼職可能な職に配置換えする場合などの余地はある。)

※第29次地制調査資料抜粋

7

職業公務員と議員の兼職可能性

※ 兼職の禁止(2)

フランス	デパルトマン議会議長・レジオン議会議長は、欧州議会議員、レジオン(デパルトマン)議会議長、メール、欧州委員会委員、欧州中央銀行執行役員会役員、フランス銀行金融政策委員会委員を兼任することはできない(収入・支出命令者と公会計官の分離の原則により、メール、デパルトマン議会議長、レジオン議会議長と、公会計官職の兼任は禁止されている。) 2000年4月の公選職兼任制限法により、1人が兼任できる公職数や公職の組み合わせが法律で制限されることとなった。 議員の職務に毎日従事するというわけではない場合、必要に応じて所属団体に欠勤届を提出することにより、議員の職務を遂行することができる。
イタリア	コムーネ評議会議長(SINDACO)は、プロヴィンチア評議会議長、コムーネ議会議員、プロヴィンチア議会議員及び区長とは兼職できない(地方自治法典第63条)。人口20000人以上のコムーネ評議会議長、プロヴィンチア評議会議長、レジオーネ議会議員は、国会議員と兼職できない(1953年の法律)。レジオーネ議会議員と、レジオーネ評議員、国会議員、その他の州議会議員、州評議員、欧州議会議員との兼職は禁じられている(共和国憲法第122条)。
韓国	地方議会議員は、一定の公職※との兼職は禁止されている。

※ 国会議員及び他の地方議会議員、憲法裁判所裁判官、各級選挙管理委員会委員及び教育委員会の教育委員、国家公務員及び地方公務員(ただし政党法の規定により政党の党員になることのできる公務員は除外)、政府投資機関(韓国放送公社と韓国銀行を含む)の役職員、地方公社及び地方公団の役職員、農業協同組合、水産業協同組合、畜産業協同組合、林業協同組合、業たばこ生産協同組合及び人参協同組合(これらの組合の中央会及び連合会を含む)の常勤の役職員並びにこれらの組合の中央会長又は連合会長、政党法の規定により政党の党員となることのできない教員

※第29次地制調査資料抜粋

政治任用の議論を行うに当たっての着眼点及び留意点
(人事院「平成15年度 年次報告書」第1編第1部をもとに作成)

1 諸外国の状況を理解する上での前提及び着眼点

(政治任用の意味)

政治任用といっても各国共通の定義があるわけではなく、また、この語が一般的に使用されている国(アメリカ、イギリス)においても、法令による厳密な定義があるわけではない。さらに、フランス、ドイツのように政治任用という言葉自体一般でない国もある(本稿では、フランスにおいては「自由任用」を、ドイツにおいては「政治的官吏」をこれに対応するものとして分析した)。

最大公約数的には、政治任用は、

- 1) 行政府において「政」をいかにコントロールするかというねらいの下に、政府(時の政権)の政策、理念、目標に対して、職業公務員群より強固な共通意識、一体性を持つ層を行政組織の中に確保することを目的とするものであること、
 - 2) 職業公務員のような身分保障はなく、在職が任命権者の意向に強く依存すること、
 - 3) 任用についても、職業公務員に求められるようなメリット・システム(成續主義)から除外されている場合が多いこと
- などが特徴であると言うことができる。ただし、2)について、フランスのように、職業公務員を政治任用する場合に、別途、官吏身分が保護されている場合もあり、3)について、ドイツの政治的官吏のように、制度上はメリット・システムに基づくとされるものがあるなど、必ずしも一様ではない。
- 諸外国の政治任用の状況に言及する際には、まず政治任用の語で何を指しているのかを明確にすることが大前提であると言える。

(政治システム等の違い)

上記のように、政治任用といっても様々な形態があることに加え、政治システム等についても違いがある。アメリカのような大統領制下とイギリスのような議院内閣制下では、政治任用の前提が全く異なると言えよう。このような政治システム等を捨象して政治任用の外形のみを取り出し、我が国に当てはめて議論することは危険である。

例えば、各省の基幹ポスト(大臣～局長レベル)を誰が占めているかを見ても、次のとおり様々な場合がある。

- 1) 議員が占める場合
- 2) 職業公務員が占める場合

- 3) 議員出身者主体の場合(議員は辞職)
- 4) 職業公務員主体の政治任用の場合
- 5) 外部人材主体の政治任用の場合

表24 各国における各省基幹ポストの構造の一覧
(〇 が今回政治任用と整理している部分)

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
大臣(閣内大臣)	外部(長官)	議員	(議員)	議員
副大臣	外部(副長官)	議員	(議員)(閣外大臣)	
次官	外部	議員 官僚		議員 官僚
政務秘書官		議員		
局長	外部	官僚	官僚	官僚
大臣等のスタッフ	外部 (長官室スタッフ)	外部 (特別顧問)	官僚 (大臣キャビネ)	(注2参照)

(注) 1 「議員」は議員との兼職が禁止されている中、議員を兼任して就任する者が主体であることを、**官僚**は職業公務員主体の政治任用を、**外部**は外部人材主体の政治任用を意味する。
2 大臣室長、大臣秘書官等は、政治任用ではないが、政治色の濃いポストとされる。

(着眼点)

様々な形態、背景を持つ各国の政治任用の性格を、全体像を見失わずに比較していくためには、次のような着眼点に基づいて理解することが適切であると考える。

〔政治形態に着目したもの〕

- 1) 議院内閣制か大統領制か(議会と大統領の関係を含む)
- 2) 政党制と政権交代の状況
- 3) 議員の行政府ポストへの浸透度(どのようなポストにどの位の規模か)

〔政治任用者に着目したもの〕

- 4) 政治任用者の基幹ポストへの浸透度
- 5) 政治任用者の数
- 6) 政治任用者の主たる供給源は職業公務員か外部か
- 7) 政権交代と同時に異動する政治任用者の規模(一挙に異動するか否か)

〔職業公務員に着目したもの〕

- 8) 職業公務員制の伝統、職業公務員の社会的威信・エリート度

- 9) 職業公務員としての最高ポスト（政治任用者として職業公務員が就くポストを除く）
- 10) 職業公務員から政党・議員への垣根（参入の規制が高いか低いか：注）
 （注）この垣根が低く、職業公務員と議員との同質性が高い方が、職業公務員を政治任用するインセンティブが政官双方に高くなる面があると考えられる。

●表25 着眼点に基づく整理

着眼点	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
①議院内閣制/大統領制	大統領制	議院内閣制	混合 <small>（大統領の権力は大統領による）</small>	議院内閣制
②政党制と政権交代の状況 （政権交代の期間） （戦後の平均）（注1）	共和党、民主党の二大政党制下での政権交代 （約8年）	労働党、保守党の二大政党制下での政権交代 （約9年）	多党制（右派、左派等に大別）下での政権交代 （二大政党基礎） 【大統領：約12年】 【首相：約5年】	多党制下での政権交代 （約16年）
③議員の選出速度	【上】 （無）	記表 （約100人・注2）	24 （注3）	【上】 （約30人）
④政治任用者の基幹ポストへの浸透度	【上】	記表	24 参	【上】
⑤政治任用者の数	約3,000人	70数人 （特別顧問）	高級職約600人 キャビネ約700人	約400人
⑥主たる人材供給源	外部	外部（同上）	官僚	官僚
⑦政権交代と同時の異動	大部分	大部分（同上）	一部（高級職）	一部
⑧エリート度（注4）	低	中～高	高	中～高
⑨最高ポスト	局長/部長	事務次官	局長/部長	局長/部長
⑩政党・議員への垣根	高	高	低	低

（注）1 フランスにおいては、1958年以降（第五共和制）の平均とする。
 2 大臣、副大臣、政府次官がいる。
 3 議員との兼職禁止のため形式的には「無」であるが、閣僚・閣外大臣（30数人）の7～8割が議員出身者である。
 4 アメリカを低、フランスを高の二極に位置付け、中間のイギリス、ドイツを評価した。

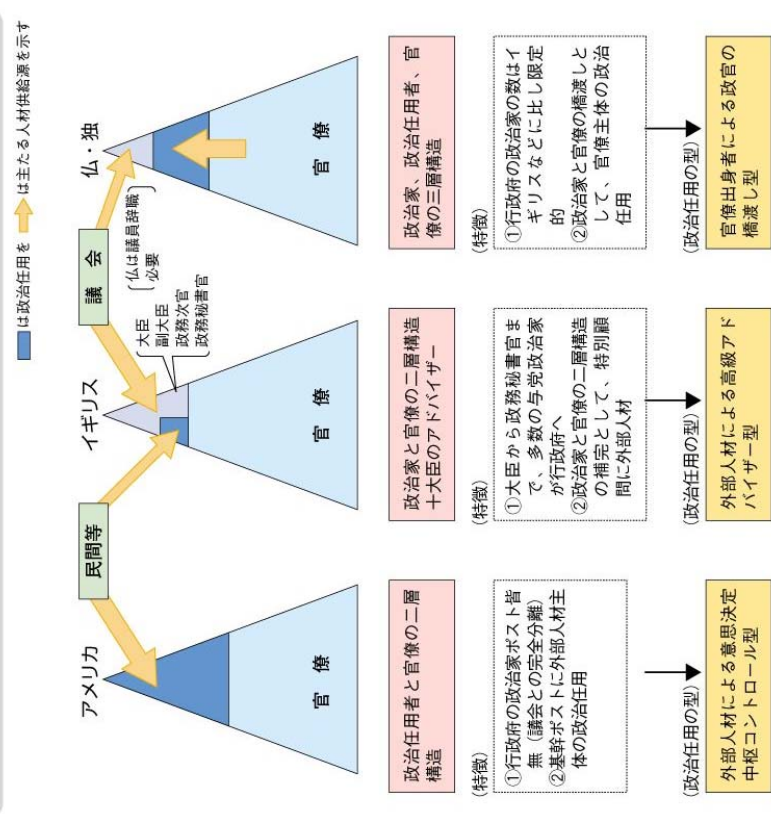
2 政治任用の議論を行うに当たっての留意点

（政治任用のねらいの明確化）

- 各国の政治任用は、行政府において「政」をいかにコントロールするか、政治主導をどう実現するかという基本的ねらいは共通であるものの、
- 1) 政府の意思決定を掌握する「意思決定中枢コントロール型」（アメリカから、
 - 2) 政治の意思を職業公務員団に橋渡しする「政官の橋渡し型」（仏・独）、

- 3) 大臣の政治的顧問としての役割を果たす「高級アドバイザー型」（イギリス）まで幅広い型が存在する。

●図11 各国における政治任用概念図



要は、1) 「政」のリーダーシップに対する応答性と行政の専門性確保とのバランス、及び2) 自国の土壌（政治システム・文化、職業公務員制の伝統、労働市場等）への適合性が重要なポイントということだろう。

我が国における政治任用の導入について考えるのであれば、このようなことを踏まえつつ、現在、我が国に何が欠けており、何を補うべきか、政治任用によって何をねらうかをまず明確にした上で議論する必要がある。これを整理せずに、例えば、官僚性悪説のみを論拠に政治任用の導入を議論しても、実りある結果は得られないであろう。