

人材移管について

■ 人材移管に当たってのポイント

- 移管の前提として、まずは国の徹底した組織・人員のスリム化を求める。
- 移管事務を継続的・安定的に実施できるような人材確保の仕組みを検討。
- 受け入れる人員や人材について、地方の主体性が確保できる仕組みを検討。
- 移管人材の人件費・退職手当にかかる財源を確実に確保。

人材移管の基本的枠組み

まず国が組織・事務を徹底的にスリム化した上で、地方として必要な人材を受け入れることを前提とする。

- 現在国で従事している職員の雇用が確保されることに最大限配慮しつつ、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べき。
- 受け入れる人材についても、地方が主体的に選考できる仕組みとすべき。
(例:国からの候補者の推薦、出先機関職員を対象とした公募をもとに県による選考を実施。)

移管方法

- 国家公務員を退職し、地方公務員として採用する方法が基本となるが、業務量の少ない事務等については出向で対応するなど国と地方が協議の上、移管方法を決定。
- なお、事務移管を先行実施する場合などにおいて、特例的な国・地方職員の相互派遣システムなどを創設して対応することも検討。

給与の取扱い

- 移管先の都道府県の規程に基づき、給与の格付けを行う。
- 人件費にかかる財源移管を的確に行うため、移管人員数に基づき積算した必要額を交付金により措置。
(将来的には税源移譲や地方交付税による財源の移譲を視野に入れる。)

退職金の取扱い

- 移管先の都道府県の規程に基づき、決定。
- 退職手当の支給に当たり、都道府県に採用される前の国の在職期間が県に負担をもたらすことのないよう措置。
- 退職手当にかかる財源移管を的確に行うため、移管人員数に基づき積算した必要額を交付金により措置。
(将来的には税源移譲や地方交付税による財源の移譲を視野に入れる。)

共済の取扱い

- 長期給付については、国の共済加入期間を通算した上、地方の共済が支給。
(国から地方への長期給付積立金の移管が前提。)

人材移管にかかる総合調整

- 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、人材移管の総合調整を行う組織を設置。
 - ・ 各省庁と各都道府県との個別協議の状況を一元的把握
 - ・ 新たな課題に対する全国統一的な対応策の決定
 - ・ 国と地方の見解が対立した場合の総合調整 など