



公立保育所の運営を民間委託した後の 職員の派遣について

質 問

本市では市立保育所の運営を学校法人に委託する予定です。保護者の要望もあり、保育士と児童や保護者の信頼関係が構築できるよう、委託後6ヶ月間は現職員の保育士を委託先の学校法人に派遣するつもりです。この場合、本市が派遣する保育士の給与を直接支給してもよいですか。

回 答

原則として、市は派遣期間中の職員には、給与を支給しません。しかしながら、例外的に、派遣職員が従事する業務が市の委託を受けて行う業務であり、市の職務に従事することと同様の効果をもたらすものと認められる場合には、市は条例に定めて給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当、期末特別手当及び寒冷地手当を支給することができます。ただしこの場合も、市はその支給が派遣制度になじまないものとされている時間外手当等については、支給すべきではありません。

解 説

1. 公益的法人等への職員の派遣制度について

「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」（以下「法」という。）は平成12年4月26日に公布、平成14年4月1日に施行されました。この法律は、従来任命権者（地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者及びその委任を受けた者。以下同じ。）が職務専念義務の免除等の運用等により行っていた公益的法人等への派遣について、統一的なルールを設定し、職員の派遣の適正化、手続の透明化、派遣職員の身分取扱いの明確化を図るとともに、地域における人材の有効活用を通じた行政と民間の適切な連携協力による地方公共団体の諸施策の

推進を図ることを目的として制定されました。

したがって、派遣先となる法人等や派遣先で職員等が従事する業務については、地方公共団体の施策推進の観点からその範囲についてはおのずと限定されるものであり、地方公共団体の施策推進と関係のない団体の業務等に職員を従事させることは認められません。

職員の派遣は、条例に定めるところにより任命権者が行いますが、職員の派遣にあたっては、任命権者と派遣先団体との間で取決めを締結し、あらかじめ当該職員に取決めの内容を明示し、当該職員の同意を得なければなりません（法第2条第2項）。

職員派遣の期間は原則として3年を超えることができません（法第3条第1項）が、任命権者が特に必要があると認める場合には、派遣職員の同意を得て、職員派遣をした日から引き続き5年を超えない範囲において派遣の期間を延長することができます（同条第2項）。なお、公益的法人等を勤務場所とする場合であっても、派遣先の業務に従事するのではなく、地方公共団体の職務の一環として派遣先の指導・助言に当たるという場合は、このような派遣ではなく、職務命令で対応することになります。

2. 職員を派遣することができる団体について

職員を派遣することができる団体（法第2条第1項）は、次の①～④のうち、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人的援助を行うことが必要であるものとして条例で定めるものとされています。

- ①一般社団法人又は一般財団法人（同項第1号）
- ②地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第55条に規定する一般地方独立行政法人（同項第2号）
- ③特別の法律により設立された法人（営利を目的

とするものを除く。)で政令で定めるもの(同項第3号)

- ④地方自治法(昭和22年法律第67号)第263条の3第1項に規定する連合組織で同項の規定による届出をしたもの(同項第4号)

派遣は、本来公務に従事すべき職員を一定期間公務以外の業務に従事させるものであり、また、派遣される職員の処遇においても特例的な扱いを行うものであるため、当該地方公共団体の事務又は事業との密接関連性を派遣対象団体の要件としています。この要件に合致するか否かについては、当該地方公共団体の長期計画等における位置づけ、当該地方公共団体からの出資、補助等の状況、当該地方公共団体からの受託事業の実施状況等を総合的に判断する必要があります。

また施策推進のための人的援助の必要性についても要件とされています。これは、この制度が職員の知識・能力の活用等により派遣先団体の円滑な事業推進を図り、もって地方公共団体の施策の推進を図るためのものであるためです。このため、例えば、派遣先のニーズ等だけで地方公共団体の諸施策推進とは関係がない場合には職員の派遣は認められません。

なお、法第2条第1項第3号の「特別の法律により設立された法人」は民法及び商法(会社法を含む)以外の法律の規定に基づいて設立された法人をいいます。これらの法人の多くは、主務官庁が設立や運営に関与していること、法人税上もその公益性等に基づき非課税等の特例措置が認められていること等により一定の公益性が担保されるものであることから職員派遣の対象とされています。また「営利を目的とするものを除く」としているのは、営利を目的とする法人に対しては、公務員の全体の奉仕者性との調整を図るため、公務員の身分を持ったままの派遣を行わないこととしているためです。

さらに、宗教法人等、地方公務員の派遣先として適当でないと考えられる法人を除外することが必要であることなどから、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2条第1項第3号の法人を定める政令」)において具体的な範囲が定められています。

3. 派遣する職員の給与について

派遣職員は専ら派遣先の業務に従事するものであることから、いわゆるノーワークノーペイの原則により地方公共団体は給与を支給しないことが原則(法第6条第1項)です。

一方、この例外として、派遣職員が派遣先団体において、次のA～Cの業務に従事する場合であって、ア・イに該当する場合には、地方公共団体の職務に従事することと同様の効果をもたらすものと認められることから、条例で定めるところにより給与の一部を支給することができるかとされています(同条第2項)。

A 地方公共団体の委託を受けて行う業務

B 地方公共団体と共同して行う業務

C 地方公共団体の事務・事業を補完・支援すると認められる業務

ア 派遣職員が派遣先団体において従事する業務がA、B若しくはCであって、その実施により地方公共団体の事務・事業の効率的・効果的な実施が図られると認められる場合

イ A、B若しくはCの業務が派遣先団体の主たる業務である場合

上記アについて、A～Cの業務の具体例としてAについては、地方公共団体の委託を受けて行う公共施設の管理運営業務等が、Bについては、地方公共団体と派遣先団体が共同で行うことが事業計画・契約等により位置づけられている調査研究事業等が、Cについては、地方公共団体の事務又は事業に資する情報の収集・情報の提供を行う業務等がそれぞれ考えられます。

しかし、これらはいくまで例示であって、上記アに該当するかどうかについては、実際には、派遣職員の従事する業務と地方公共団体の事務・事業の関連性を検討した上で、任命権者において判断することになります。

また上記イについては、例えば、地方公共団体の

施設の管理を主たる業務としている団体等が考えられますが、「主たる業務」については、その設立の目的、定款等に掲げられている事業内容、業務の事業規模等を総合的に勘案して判断することが必要です。

ただし、給与を支給する場合でも派遣職員は、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置く必要があります。当該地方公共団体の職務の特殊性に関連した手当や時間外勤務手当等勤務時間の管理を前提とする手当等については、この規定に基づいて支給される給与としてはなじまない（「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」に基づく条例改正の法令解釈について（総務省自治行政局公務員部公務員課長通知。平成21年3月3日総行公第15号））とされています。

条例準則（平成12年12月20日自治公第26号）においても「給料、扶養手当、調整手当、住居手当、期末手当、期末特別手当及び寒冷地手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。」としており、地方公共団体の条例で準則を超える手当を規定している場合はこれを見直す必要があります。

なお、派遣職員に対する給料を地方公共団体と派遣先団体の両者が一定の割合で支給する取扱いも可能ですが、地方公共団体が給与を支給するに当たっては、法第6条第2項の趣旨を踏まえて、派遣職員の業務の内容等を十分に精査する必要があります。

4. 本事例の検討

近年、財政難や保育サービスの充実を理由に、従来地方公共団体で運営していた公立保育所の運営を民間に委託する市町村が多くなりました。公立保育所の運営業務の民間委託は、従来地方公共団体で運営していた保育所業務を、時間外保育等の多様なニーズに応える保育サービスの充実や運営コスト等を勘案して、当該地方公共団体の施策として民間委託するものであり、その業務は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と考えられます。

また、当該地方公共団体がその施策の推進を図るために人的援助を行うことが必要であるかどうかについては、最近の判例において、保育所の民営化直後の職員派遣の必要性など、一定の必要性が示され

ているケースもあります。

（参考）大阪高裁平成18年4月20日判決

「移管先の新保育園において、本件各児童が心理的に不安定になることを防止するとともに、児童の保護者の懸念や不安を少しでも軽減する為に、引継期間を少なくとも1年程度設定して、新保育園の保育士となる予定のうちの数名に、本件保育所における主要な行事等をその過程を含めて見せたり、民営化以降も数か月間程度、本件保育所において実際に本件各児童に対する保育に当たっていた保育士のうち数名を新保育園に派遣するなどの十分な配慮をすべき信義則上の義務を負っていたと解するのが相当である。

以上から、法第2条第1項各号に定められた一般社団法人、一般財団法人、社会福祉法人や学校法人等に保育所の運営を委託する場合は、条例に定めて職員を派遣することが可能と考えられます。しかし同項第3号で「営利を目的とするものを除く」とされているため、民間企業に保育所の運営を委託する場合には、職員を派遣することができません。

派遣職員に対して市が給与の一部を支払うことができるかについては、今回の事例は前述の【A】「地方公共団体の委託を受けて行う業務」と考えられますので、任命権者は派遣職員が派遣先団体において従事する業務について、前述の【ア】に該当（派遣職員の従事する業務と地方公共団体の事務・事業の関連性を検討し、地方公共団体の事務の効率的・効果的な実施が図られると判断）するか、もしくは派遣先団体の業務が【イ】に該当（派遣先団体の設立の目的、定款等に掲げられている事業内容、業務の事業規模等を総合的に勘案し、今回の委託する業務が派遣先団体の主たる業務であると判断）する場合は、市は派遣職員の給与の一部を支給することができます。

ただし、前述のとおりすべての給与の支給が許されるわけではなく、時間外勤務手当等、市が支給すべきでない給与がある点には十分留意が必要であり、実際には条例準則の範囲で条例の定めに従い給与を

支給することになります。また派遣職員にかかる共済負担金や児童手当拠出金についても市は負担することができず、派遣先団体が負担することとされています。

【参考】 保育所の運営委託について

平成6年に国レベルの取組として「エンゼルプラン」が策定・実施が進められましたが、少子化傾向に歯止めがかからず、平成11年にはエンゼルプランの施策を拡充した「新エンゼルプラン」（重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について）が策定されました。「新エンゼルプラン」の主な内容の一つには、保育サービス等子育て支援サービスの充実が掲げられ、低年齢児の保育所受入れの拡大や多様な需要に応える保育サービスの推進等に目標値が設定されています。

こうした状況の中、平成12年3月30日に厚生省（現厚生労働省）は、保育所を設置しやすくし、地方公共団体が保育所入所待機児童の解消等の課題に柔軟に対応できるようにする観点から、保育所設置に係る主体制限の撤廃、定員規模要件の引下げ、資産要件の緩和を行い、また公立保育所の運営の委託先に係る制限についても撤廃しました。

従来、認可保育所は原則として地方自治体か社会福祉法人しか開設・運営できませんでしたが、これにより民間企業や学校法人、宗教法人、NPO、個人等が参入できるようになりました。

（大阪府総務部市町村課行政グループ）