

公務員派遣問題において想定される解決の選択肢と メリット・デメリット

選択肢	内容	メリット	デメリット
①退職手当を通算した上での退職派遣	運営権者に職員を退職派遣すると共に、派遣期間中の退職手当を公務員在籍期間中(退職からの復帰後を含む)退職手当と通算する。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 民間の想定する運営権者の指揮命令下への派遣が実現。 ➢ <u>実務面での不利益がない。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>法改正が必要。</u> ➢ <u>制度としての前例がない。</u>
②退職手当を除算した上での退職派遣	運営権者に職員を退職派遣すると共に、派遣前の退職手当と退職からの復帰後の退職手当を通算する。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>前例(公サ法)があり</u>、法改正の調整がしやすい。 ➢ 民間の想定する運営権者の指揮命令下への派遣が実現。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>法改正が必要。</u> ➢ 除算期間分、派遣される職員の退職手当が減るため、<u>自発的同意が期待できない。</u>
③退職手当通算法人の活用	国から退職手当通算法人に職員を出向させ、同法人にて運営権者からの業務委託を受けることで、職員派遣を実現する。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ (業務委託の範囲内であるが)運営権者の業務に出向した職員が関与することが可能になる。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 法人の設立目的外の業務を行わせることへの社会的非難が起きる可能性がある。 ➢ <u>法改正なしで可能か、不透明。</u>
④公務での運営権者への業務指導	運営権者による運営開始後、空港内に運営権者への業務指導を行う職員を公務員として配置し、助言や相談対応をさせる。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>法改正が不要。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 職員が運営権者の指揮命令下に入らないため、<u>責任関係の不明確化を生み、安全面での問題が懸念される。</u> ➢ 運営権者側の人員との<u>重複人員の配置が必要</u>になる。 ➢ <u>民間ニーズに対応していない。</u> ➢ <u>法務リスクが存在する。</u>
⑤運営権者の業務範囲の変更	運営権者側にノウハウがなく、国の職員の派遣を必要とする業務を、運営権者の業務範囲から外すことで、派遣の必要をなくす。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>法改正が不要。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 既に動いている仙台や関空の実施方針の変更につながり、<u>民間側の混乱を生む。</u> ➢ 本来民間に任せるべき業務を<u>任せられないことを公に宣言</u>することになる。