



自治公第15号

平成12年7月12日

各都道府県知事
各政令指定都市市長 殿
各人事委員会委員長

自治省行政局公務員部長



公益法人等への職員派遣制度等の運用について

公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号。以下「法」という。）の施行については、平成12年4月27日付け自治公第5号事務次官通知が発せられているところですが、その運用に当たっては、同通知により通知した事項のほか、下記により適切に取り扱われるようお願いします。

おって、貴都道府県内の市区町村、一部事務組合等に対してもこの旨周知願います。

記

第1 目的〔第1条〕

ア 法は、職員の派遣に関する統一的なルールを確立し、職員の派遣の適正化、手続の透明化等を図ることを目的としており、職員派遣等に関する条例制定の過程等において職員派遣等の必要性や派遣先団体の公益性等について十分な検討が行われることを前提としたものであること。

イ 今回の制度は、地方公共団体がその施策の推進を図るために職員又は職員であった者を公益法人等の業務に専ら従事させるための制度であることから、職員の資質向上、能力開発等の目的で地方公共団体の実務研修という職務に従事する場合、公益法人等の業務とあわせて地方公共団体の職務にも従事する場合等については、今回の制度の対象外であり、従来どおり、現行制度の適切な運用により対応すべきものであること。

第2 職員派遣

1 職員の派遣〔第2条〕

(1) 派遣先団体

ア 地方自治法第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には、その支部等を含むものであること。

イ 「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」か否かは、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、当該地方公共団体職員等の役員としての参画状況、当該地方公共団体の許認可等による関与の有無等を総合的に勘案して判断するべきものであること。

ウ 派遣先団体については、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であることについて十分検討した上で、条例で定めるべきものであること。

(2) 職員派遣の対象から除く職員

条例の定めにより職員派遣の対象から除く職員としては、臨時的に任用される職員、非常勤職員等、法による派遣になじまない職員が考えられるものであること。

(3) 職員派遣に関する取決め

ア 職員派遣において、派遣先団体は、派遣職員を期間を定めて受け入れる等、一定の制限を受けることとなるため、あらかじめ、派遣先団体と任命権者（その権限の委任を受けた者を含む。以下同じ。）との間で必要な調整を行い、派遣職員の身分取扱い等について問題が生じることのないよう取決めを締結するものとしていること。

したがって、法律又は条例により取決めにおいて定めることとされている事項については、できる限り具体的に定めること。

イ 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場合等においては、「報酬その他の勤務条件」として、その支給割合等を定めることが適当であること。

ウ 「当該職員の職務への復帰に関する事項」として、公務上の必要がある場合等任命権者が特に必要があると認める場合には、職員派遣の期間満了前においても派遣職員を職務に復帰させることができる旨を定めることが適当であること。

エ 「条例で定める事項」としては、派遣職員の派遣先団体における福利厚生や派遣職員の派遣先団体における業務の従事の状況の連絡等に関する事項等について定めることが考えられること。

オ 派遣期間中に、社会経済情勢の変化等により、取決めの内容を改めることも可能であること。

(4) 職員の同意

ア 今回の制度は、職員を専ら公益法人等の業務に従事させ、地方公務員としての職務を行わせないこととするものであり、その身分取扱い等が大きく変化することから、派遣に当たっては、あらかじめ報酬その他の勤務条件、派遣先団体において従事すべき業務等を定めた取決めの内容を明示した上で、本人の同意を得なければならないこととしていること。また、派遣期間中に取決めの内容を改める場合にあっては、あらかじめ派遣職員の同意を得るべきものであること。

イ 同意を得るに際しては、勤務条件をはじめとする身分取扱いの変化等について、職員に対して十分な説明を行うことが適当であること。

ウ 職員が同意を与えなかったことをもって、職員に対して不利益な取扱いがなされることはあってはならないものであること。

エ 同意の形式については、文書で行うことが適当であること。

(5) 職員派遣に係る職員の従事すべき業務

ア 派遣先団体の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されるべきものであること。

イ 地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務を主たる業務として行う派遣先団体については、内部管理的な業務（会計業務、人事業務等）等を含む当該派遣先団体の業務に派遣職員が従事することができるものであること。

2 職員派遣の期間〔第3条〕

ア 派遣期間終了後に地方公共団体の職務に復帰することを前提とした制度であること、職員の身分取扱いをできるだけ安定したものとすることが重要であること等から、職員

派遣の期間は原則として3年を超えることができないこととしていること。

イ 職員派遣の期間満了時に派遣を終了すると派遣先団体の業務運営に支障が生じる場合等も想定されることから、任命権者が特に必要があると認めるときは、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年を超えない範囲内において、派遣の期間を延長することができることとしていること。したがって、当初から3年超5年以内の職員派遣の期間を設定することはできないものであること。

ウ 職員は、基本的には地方公共団体の職務に従事すべきものであること等から、職員派遣の期間が満了した職員について、引き続いて同じ団体に再度職員派遣することは一般的には適当でないこと。しかしながら、再度の職員派遣を行わないこととした場合には地方公共団体の施策推進が著しく損なわれる等特別の事情がある場合にあっては、職員派遣の期間が満了した職員を引き続いて同じ団体に再度職員派遣することもありうること。この場合にあっては、職員派遣の手続を改めて行った上で職員派遣を行う必要があるものであること。

3 派遣先団体の業務への従事等〔第4条〕

ア 派遣職員が派遣先団体の業務に従事するに当たっては、派遣先団体と派遣職員との間における労働契約等が必要であるが、その内容が職員派遣に関する取決めに定められた内容との間で齟齬が生じることのないよう十分に留意すべきものであること。

イ 派遣職員は職務に従事しないものとされていることから、職務に従事することを前提とする「法令等及び上司の職務上の命令に従う義務」（地方公務員法第32条）や「職務に専念する義務」（同法第35条）に関する規定は適用がないが、「信用失墜行為の禁止」（同法第33条）や「秘密を守る義務」（同法第34条）など、身分上の義務に関する規定は適用があること。

ウ 派遣職員が派遣先団体の業務に従事するに当たっては、あらためて地方公務員法第38条の任命権者の許可は必要とされないが、職員派遣期間中に派遣先団体の業務以外の事業又は事務に従事して報酬を得る場合等にあっては、同条の営利企業等の従事制限の対象となるものであること。

4 派遣職員の職務への復帰〔第5条〕

ア 法第5条の趣旨は、職員派遣の目的を達成することが不可能又は困難である場合等に、速やかに派遣職員を職務に復帰させるべきことを任命権者に義務づけているものであること。

イ 「条例で定める場合」としては、派遣職員が派遣先団体の役職員の地位を失った場合のほか、

① 職員派遣が法若しくは法に基づく条例の規定又は職員派遣に関する取決めに適合しなくなった場合

② 派遣職員が地方公務員法第28条第1項第2号又は第3号に該当することとなった場合
10号の派遣 直接性なく

③ 派遣職員が地方公務員法第28条第2項各号のいずれかに該当することとなった場合又は同法第27条第2項の条例で定める休職事由に該当することとなった場合
「休職」

④ 派遣職員が地方公務員法第29条第1項第1号又は第3号に該当することとなった場合
規則違反 非違行為

等が考えられること。

ウ 条例で定める場合に該当しないときでも、公務上の必要がある場合等任命権者が特に必要があると認める場合には、職員派遣の期間満了前において、職員派遣に関する取決め等により派遣職員を職務に復帰させることができるものであること。

エ 派遣職員の職務への復帰事由については、職員派遣に関する取決め（職員の職務への

1 (3)ウ 略
p2

復帰に関する事項)及び派遣職員と派遣先団体との間の労働契約等において定められるべきものであるが、これは派遣職員と派遣先団体の関係について一般的に労働基準法第20条(解雇の予告)が適用されることから必要な措置であること。

オ 派遣職員を職務に復帰させるに当たっては、派遣先団体と十分な連絡調整を行うなど、問題が生じることのないよう十分留意すること。

5 派遣職員の給与〔第6条〕

(1) 第1項

派遣職員は地方公共団体の職務に従事しないことから、地方公共団体は派遣職員に対する給与を支給しないことが原則であること。

(2) 第2項

ア 第2項において、委託業務等その業務の実施により地方公共団体の事務又は事業の効率的又は効果的な実施が図られると認められるものに従事している場合等には給与を支給できることとしているのは、派遣職員がこのような業務に従事している場合には、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ためであること。

イ 「地方公共団体の委託を受けて行う業務」、「地方公共団体と共同して行う業務」、「地方公共団体の事務若しくは事業を補完し若しくは支援すると認められる業務」としては、それぞれ次のような業務が考えられること。

① 地方公共団体の委託を受けて行う業務

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

② 地方公共団体と共同して行う業務

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

③ 地方公共団体の事務若しくは事業を補完し若しくは支援すると認められる業務

地方三公社等の業務等地方公共団体の業務を補完する業務

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

ウ 「主たる業務」の考え方は、1(5)アと同様であること。

エ 第2項により給与を支給する場合については次の点に留意すること。

① 派遣職員は、その職員派遣の期間中、当該地方公共団体の職務に従事しないことから、職員派遣の期間中に支給する給与の種類、当該期間中の昇給及び昇格の取扱い等については、一般職の職員の給与に関する法律第23条第5項の規定により給与の支給を受ける職員に支給される給与と同様の取扱いとすることが適当であること。

② 派遣職員が、職員派遣の期間中、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に基づき育児休業又は介護休業をする場合の給与の取扱いについては、部内の他の職員が育児休業又は介護休業を取得する場合の給与の取扱いとの均衡を考慮すること。

③ 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等の取扱いも可能であること。

④ 地方財政再建促進特別措置法第24条第2項に規定する独立行政法人又は公団等に対しては、地方公共団体による寄附金等の支出が原則として禁止されており、派遣職員に対する給与の支給については同項の規定に留意すること。

6 派遣職員に関する地方公務員等共済組合法の特例〔第7条〕

(1) 派遣職員への地方公務員共済組合制度の適用関係

派遣職員については、派遣先団体の実情にあった保健対策、迅速な給付を受けられる

ようにすることが適当であると考えられるため、地方公務員等共済組合法上の短期給付及び福祉事業は適用しないこととしていること。

ただし、派遣職員については、雇用保険法の適用がないことから、地方公務員等共済組合法上の短期給付のうち育児休業手当金及び介護休業手当金に係る部分については適用されるものとしていること。

(2) 法第7条第4項関係

ア 地方公務員共済年金の額の算定基礎は全組合員期間の平均給料月額とされているため、部内の職員と不均衡が生じることがないように、年金の額の算定に当たっては、給料及び期末手当等について、組合の運営規則で定める仮定給料及び仮定期末手当等とすることとしていること。

イ 派遣先団体での業務を公務とみなすことにより、派遣先団体における業務上の障害又は死亡等に対しても、公務等による障害共済年金等が支給されることとしていること。

ウ 派遣職員に係る長期給付に要する費用等については、職員派遣の期間中、派遣職員は派遣先の業務に専ら従事し、原則として派遣先団体が給与を支給するものであることから、派遣先団体が事業主負担分を負担することとしていること。

また、派遣職員の掛金及び特別掛金については、派遣先団体が源泉控除を行い、これを派遣職員に代わって組合に払い込むものであること。なお、派遣先団体が派遣職員に対して支給する報酬の額が源泉控除すべき掛金及び特別掛金の額に満たない場合には、派遣職員本人がその不足額を直接組合に払い込むものであること。

7 派遣職員に関する児童手当法の特例〔第8条〕

派遣職員については、地方公共団体の事業所を離れて派遣先団体の事業所で勤務することとなるため、民間企業に勤務する一般の被用者と同様、住所地の市町村長から児童手当の認定を受け、当該市町村長からその支給を受けることとしていること。

8 派遣職員の復帰時等における処遇〔第9条〕

本条は、派遣職員が、安んじて派遣先団体の業務に従事することができるよう、地方公共団体において、派遣先団体から復帰した職員の給与、任用等の処遇及び退職手当について、職員派遣がなされなかった部内の他の職員に比して不利な取扱いとならないよう必要な措置を講じ、及び適切な配慮をしなければならないことを規定するものであること。

具体的には次の措置等が考えられること。

- ① 派遣職員が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上特に必要があると認められるときは、給与の格付、給料月額の調整、職員の配置等について必要な措置を講じ、及び適切な配慮をすること。
- ② 派遣職員が職員派遣の終了後、派遣先団体における業務（通勤）上の災害に起因して休職した場合の給与については、派遣先団体の業務（通勤）を職員の給与に関する条例における公務（通勤）とみなして、当該条例の規定を適用する等部内の他の職員に比して不利な取扱いとならないよう必要な措置を講ずること。
- ③ 派遣職員に係る職員の退職手当に関する条例の適用にあたって、派遣先団体の業務（通勤）を職員の退職手当に関する条例における公務（通勤）とみなすこと及び退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算において、職員派遣期間を職員の引き続いた在職期間から除算しないこととすること等部内の他の職員に比して不利な取扱いとならないよう必要な措置を講ずること。

第3 退職派遣

1 特定法人の業務に従事するために退職した者の採用〔第10条〕

(1) 退職派遣制度における退職の意義

ア 退職派遣制度は、営利を目的とする法人の業務に従事することと公務員の全体の奉仕者性との調整を図る観点で整備したものであるが、第1項の退職は、退職派遣に関する取決めに定められた内容に従って特定法人の業務に従事するよう求める任命権者の要請に応じた職員本人の意思に基づく退職であること。

イ 任命権者が特定法人の業務に従事するよう職員に要請するに際しては、勤務条件をはじめとする身分取扱いの変化等について、職員に対して十分な説明を行うことが適当であること。

ウ 退職の要請に応じなかったことをもって、職員に対して不利益な取扱いがなされることはあってはならないものであること。

エ 退職についての本人の意思は、文書で確認することが適当であること。

(2) 特定法人

ア 株式会社又は有限会社に対する当該地方公共団体の出資についてはその出資比率を問わないものであるが、その業務の全部又は一部が地域の振興、住民の生活の向上その他公益の増進に寄与するものであること等の法で定められた要件に該当することについて十分検討した上で、条例で定めるべきものであること。

イ 第2の1(1)イについては、特定法人についても同様であること。

(3) 退職派遣の対象から除く職員

第2の1(2)については、退職派遣の対象から除く職員についても同様であること。

(4) 退職派遣に関する取決め

第2の1(3)ア、ウ、エ及びオについては、退職派遣に関する取決めについても同様であること。なお、退職派遣者が特定法人の業務に従事すべき期間中に退職派遣に関する取決めの内容を改める場合にあっては、退職派遣者の同意を得るべきものであること。

(5) 退職派遣者の採用

ア 「その者が当該特定法人の役職員の地位を失った場合その他の条例で定める場合」とは、退職派遣者が特定法人の役職員の地位を失った場合のほか、

① 次のような場合であって、退職派遣を継続することができないか又は適当でない
と任命権者が認めるとき

- ・退職派遣が法若しくは法に基づく条例の規定又は退職派遣に関する取決めに適合しなくなった場合
- ・退職派遣者が心身の故障のため、業務の遂行に支障があり、若しくはこれに堪えない場合又は長期の休養を要する場合
- ・退職派遣者が刑事事件に関し起訴された場合

② 公務上の必要がある場合等、退職派遣者を採用することが必要であると任命権者が特に認める場合

等が考えられること。

イ 「その他条例で定める場合」としては、部内の職員に対する懲戒免職事由に相当する事由を定めることが考えられること。

ウ 「採用するものとする」とは、欠格条項に該当する場合その他条例で定める場合を除き、その者が退職した時就いていた職又はこれに相当する職に係る任命権者が退職派遣者を採用すべきことを義務づけるものであること。退職派遣者の採用については、競争試験又は選考のいずれの方法にもよらないこととなること。

エ 「その者が退職した時就いていた職又はこれに相当する職に係る任命権者」とは、退職派遣者の退職時の職が存続している場合にはその職の任命権者を、当該職が存続

していない場合にはその事務を引き継いだ職の任命権者を、事務の引継がない場合は類似の職の任命権者又は地方公共団体を統轄する長を意味するものであること。

オ 退職派遣者は、職員としての身分を有していないことから、第1項の規定により採用されなかった場合においても、人事委員会又は公平委員会に対して地方公務員法第49条の2による不利益処分に関する不服申立てはできないものであること。

(6) 特定法人の業務への従事等

ア 第2の3アについては、特定法人の業務への従事についても同様であること。

イ 退職派遣者は、職員としての身分を有していないことから、地方公務員法の服務に関する規定については、秘密を守る義務(第34条)のうちの退職者に対して適用される規定等を除き、原則として適用されないものであること。

(7) 退職派遣者の従事すべき業務

ア 第2の1(5)アについては、退職派遣者の従事すべき業務についても同様であること。

イ 公益寄与業務を主たる業務として行う特定法人については、内部管理的な業務(会計業務、人事業務等)等を含む当該特定法人の業務に退職派遣者が従事することができものであること。

(8) 退職派遣者の特定法人の業務に従事すべき期間

ア 退職派遣者を一定期間後に職員として採用することを前提とした制度であること、職員の身分取扱いをできるだけ安定したものとすることが重要であること等から、取決めて定める退職派遣者の特定法人において業務に従事すべき期間は、退職をする日の翌日から起算して3年を超えない範囲内で定めるものとしていること。

イ 退職派遣者の身分取扱いの安定性に配慮して、期間の延長はできないこととしていること。

ウ 第2の2ウについては、特定法人への再度の退職派遣についても同様であること。

2 退職派遣者に関する地方公務員等共済組合法の特例〔第11条〕

退職派遣者については、継続長期組合員とみなして地方公務員等共済組合法上の長期給付の規定を適用することとしており、役員として派遣される場合においても、これを適用するものであること。

また、退職派遣者は、特定法人の業務に従事すべき期間が終了した後は、原則として職員として採用されることを前提としていることにかんがみ、退職派遣者が特定法人から引き続き他の特定法人に転出する場合は、地方公務員等共済組合法上の長期給付の規定を適用しないこととしていること。

3 退職派遣者の採用時における処遇等〔第12条〕

(1) 退職派遣者の採用時における処遇

第1項の規定は、退職派遣者が、安んじて特定法人の業務に従事することができるよう、地方公共団体において、特定法人から復帰した職員の給与、任用等の処遇及び退職手当について、退職派遣がなされなかった部内の他の職員に比して不利な取扱いとならないよう必要な措置を講じ、及び適切な配慮をしなければならないことを規定するものであること。

具体的には第2の8「派遣職員の復帰時等における処遇」と同様の措置等が考えられること。

なお、退職手当に係る勤続期間の計算において、退職派遣者となっていた期間を職員の引き続いた在職期間に通算する場合には、特定法人の退職手当に関する規程において、職員としての在職期間を当該特定法人の役職員としての在職期間に通算することを定めている必要があること。

(2) 法第10条第1項の規定により採用された職員についての懲戒制度の特例

第2項に規定する懲戒制度の特例の適用対象となる職員は、第10条第1項の規定により職員として採用され、引き続き職員である者のほか、「同項の規定によりかつて採用されたことのある職員」すなわち、法第10条第1項により採用された後、同項によらずに、地方公務員法第29条第2項に規定する任命権者の要請に応じた退職及び当該退職を前提とした採用により職員となった者を含むものであること。

第4 諸制度の適用関係等

1 災害補償の適用関係

派遣職員及び退職派遣者については、派遣先の指揮命令下で業務に従事するものであり、当該派遣職員及び退職派遣者の労働に係る安全衛生の確保等についても派遣先で行うことなどを考慮し、派遣先の業務に起因する災害については、地方公務員災害補償制度は適用されず、派遣先における災害補償制度の対象となるものであること。

2 健康保険の適用関係

派遣職員及び退職派遣者については、地方公共団体の勤務場所を離れ、勤務先の労働条件、労働環境等の下で業務に従事することから、実情にあった保健対策、迅速な給付を受けられるようにすることが適当であると考えられるため、派遣先における健康保険制度の対象となるものであること。

3 雇用保険の適用関係

(1) 派遣職員について

派遣職員は地方公務員の身分を有し、派遣期間中に退職する場合に退職手当が支給されることとなるため、雇用保険法第6条第4号により、雇用保険法の適用が除外されるものであること。

(2) 退職派遣者について

退職派遣者は地方公務員の身分を有さないことから、雇用保険法の適用除外とはならないこと。

4 福利厚生の適用関係

派遣職員及び退職派遣者の福利厚生については、法でその取扱いが定められている事項を除き、取決めに於いて定めるべきものであること。なお、法においては派遣職員については貸付け、物資の供給等の福祉事業を利用することができないものとされているが、例えば、組合員である間に行われていた貸付けについては、派遣職員の不利益とならないよう、派遣職員となる前の貸付条件により引き続き返済することができるものとする等の取扱いを妨げるものではないこと。

5 定数上の取扱い

派遣職員は、職を保有するが職務に従事しないことから、休職者や海外派遣職員の取扱いと同様に、定数条例上は定数外の職員として取り扱うことができるものであるが、派遣職員の定員管理を明確化する観点から、定数内として取り扱うことや定数外とする場合であっても条例でその旨を規定することが望ましいものであること。

また、退職派遣者は、地方公務員の身分を有していないことから定数条例の対象外となるが、一定期間後には職員として採用されることが予定されているため、中長期的な人事管理に支障のないよう、別途、適切に管理するよう留意する必要があること。

6 休業・休暇の取扱い

休業・休暇の具体的な取扱いは、地方公共団体と派遣先との取決めによることとなるが、取決めに当たっては、以下の点に留意する必要があること。

(1) 産前産後休暇及び育児休業の取扱いについて

派遣職員及び退職派遣者に係る産前産後休暇及び育児休業については、休業期間の長短、派遣目的の達成の判断等により、派遣先で取得する場合と地方公共団体に復帰又は採用した上で取得する場合の両方があること。

(2) 年次有給休暇の日数について

ア 派遣職員の場合については、いわゆる在籍出向と同様の形態であると考えられ、労働基準法第39条の解釈において、職員派遣前の勤務と職員派遣中の勤務とが継続しているものとして取り扱われることになるため、派遣先において、地方公共団体における勤務期間を通算した勤務年数に応じた年次有給休暇を付与しなければならないこと。

イ 退職派遣者の場合については、労働関係は新たに派遣先との間に成立するので、退職派遣前と退職派遣中とで継続勤務には該当せず、派遣先において付与しなければならない最低限度の年次有給休暇の日数は、新規に採用された者としての日数になること。

しかしながら、地方公共団体と派遣先との取決めにおいて、これを上回る日数を付与することとすることも可能であり、できる限り退職派遣者の不利にならないように配慮する必要があると考えられること。

ウ なお、復帰又は採用後の年次有給休暇の取扱いについては、派遣職員については派遣期間中も地方公務員としての身分を有しているため、職員派遣前から復帰後にかけて継続勤務をしているものとして年次有給休暇を付与しなければならないこと。また、退職派遣者については、継続勤務に該当しないが、法第12条第1項の部内職員との均衡上の措置又は配慮に関する規定を踏まえ、不利にならないように配慮する必要があること。

7 人事異動通知書の交付

次に掲げる場合には、当該職員に対し、その旨を明示した人事異動通知書を交付することが適当であること。なお、④に該当する場合には、人事異動通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって人事異動通知書の交付に代えることができること。また、⑤又は⑥に該当する場合には、法第10条第1項に定める退職又は採用である旨人事異動通知書に記載する取扱いとすることが適当であること。

- ① 職員派遣を行う場合
- ② 職員派遣の期間を延長する場合
- ③ 派遣職員を職務に復帰させる場合
- ④ 派遣職員が職員派遣の期間の満了によって職務に復帰する場合
- ⑤ 退職派遣者となるため退職する場合
- ⑥ 退職派遣者を採用する場合

第5 その他

ア 職員派遣等の対象職員については、派遣先において従事する業務内容、地位等を勘案した上で、適切な人選に努めるべきものであること。

イ 職員派遣制度等の運用に当たっては地方公共団体と公益法人等との関係のあり方について十分な検討を行い、住民の不信を招くことのないよう適切に対応すべきものであること。

ウ 職員派遣等によって公益法人等のプロパー職員の士気の低下を招くことのないよう、人材の適切な活用等に配慮すべきものであること。

エ 職員派遣等の状況についての広報や、派遣職員等の意向把握に努めるなど、各地方公共団体が、職員派遣制度等の円滑な運営を図るために必要な措置を講ずるよう努めること。

とが望ましいこと。

オ 法は、職員派遣等に関する統一的なルールを定めるものであることから、従来、休職、職務専念義務の免除等により職員を公益法人等の業務に従事させていた場合のうち法の目的に合致するものについては、法施行後は法に規定する職員派遣制度等によるべきものであること。なお、法施行までの間に現行制度の運用により対応する場合においても、できる限り法の趣旨を踏まえた運用を行うことが望ましいこと。

一般職の職員の給与に関する法律

（休職者の給与）

第二十三条 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第百九十一号）第一条の二に規定する通勤をいう。以下同じ。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、国家公務員法第七十九条第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。

5 職員が国家公務員法第七十九条に基づく人事院規則で定める場合に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、人事院規則の定めるところに従い、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ百分の百以内を支給することができる。