

「官から民へ」と官民間の人材流動化について

早稲田大学大学院公共経営研究科 大谷 基道

1 はじめに

これまで、海外主要国における地方公務員の採用制度の概要について調査を進めてきた¹ところであるが、その過程において、「英国では、ニュー・パブリック・マネジメント(NPM)の導入によって官民の垣根が低くなり、専門性の高い公務員の労働市場での流動性が高まったため、終身雇用制が崩壊しつつある」との点が明らかになった。

1990年代後半以降、日本においてもNPMの導入が積極的に進められているところであるが、その一手法である指定管理者制度を導入した結果、管理者から外れた外郭団体が縮小・解散を余儀なくされ、職員の配置転換・解雇が実施された事例も出てきている。また、本年5月に根拠法が成立し、今後、本格的な実施が見込まれる市場化テストについても、当然同じようなケースが予想される。

本レポートは、日本版NPMとも言える小泉改革以降の「官から民へ」の流れ、中でも特にPFI(Private Finance Initiative)指定管理者制度や市場化テストの導入が、官民間の人材流動化にどのような影響を与えたのか、また、今後どのような影響を与えるのかを検討するものである。

2 「官から民へ」

我が国では、厳しい財政状況の下、経済・社会環境の変化により新たな行政需要が生じる一方で、官が行う必要性の低下した部門の縮小・撤退が遅れており、その結果、資源が限られたものであるにもかかわらず、その適正配分が十分に行われているとはいえない状況にある。このため、官は真に官が行うべき必然性のある業務に特化し、その他の公的サービスについては「官から民へ」移管することによって民の経験やノウハウを活かし、より効率的で質の高い公的サービスを提供することが重要な課題となっている²。

欧米で1990年代に発達した官民パートナーシップによる公共サービスの民間開放(PPP: Public Private Partnership)は、まさにこうした考え方に基づくものである。近年、日本においてもその導入が進み、PFI、指定管理者制度、市場化テストなどの形で実施が始まっている。これまでも、各自治体において外部委託が推進されるなど、「官から民へ」の動きはあったものの、自治体業務全体に占める割合は大きいものではなかった。しかし、近年のPFI、指定管理者制度、市場化テストなどの対象となる業務は、自治体業務のかなりの部分を占めており、これらが公務員あるいは外郭団体職員の雇用環境に大きな影響を及ぼすことが予想される。

¹ 前々回 (<http://www.f.waseda.jp/katagi/ootani2.pdf>) 及び前回 (<http://www.f.waseda.jp/katagi/ootani3.pdf>) のレポートを参照

² 内閣府、『平成17年度年次経済財政報告』、2005

3 NPM 手法による官民間の人材流動化への影響

3.1 PFI

PFIとは、これまで官が担っていた公共施設等の建設、維持管理、運営等について、民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用して行う新しい手法³である。これにより、官が直接実施するよりも効率的かつ効果的に公共サービスを提供できるとされ、事業コストの削減及びより公共サービスの質の向上が期待されている。日本では、1999（平成 11）年 7 月に「民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律（PFI 法）」が制定されて以降、順次導入が進められており、地方公共団体が実施方針を策定・公表した事業は、2006（平成 18）年 8 月 31 日現在で 186 に上る⁴。典型的な導入事業としては、病院、廃棄物処理施設、斎場、駐車場、学校校舎の整備等⁵が挙げられる。

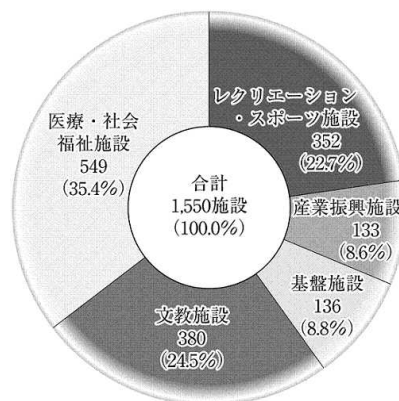
PFI 事業は、主に新たな箱モノ建設とその管理運営を担うものであるため、少なくとも現時点においては、自治体職員の既存の仕事を大きく奪うまでには至っておらず、地方公務員の雇用問題にはさしたる影響を及ぼしていない。なお、これには、公共側の都合の良いように、公務員の直接の雇用に関係のない施設に PFI が適用されているとの指摘⁶もある。

ところで、PFI は、企画、設計、施工、機材等の調達や管理運営業務の受託まではできても、施設の管理そのものまではできず、トータルな事業展開ができなかったが、指定管理者制度はこうした制約を取り払うものであるとされている⁷。なお、両者の相違については、表 1 を参照されたい。

3.2 指定管理者制度

地方公共団体が設置する公の施設の管理については、従来は委託先が地方公共団体の出資法人等に限定されていたが、地方自治法の改正により、2003（平成 15）年 9 月から民間事業者にも行わせることが可能となった。これが指定管理者制度である。

総務省が 2004（平成 16）年 6 月 1 日現在で全国の都道府県・政令指定都市・市町村を対象に実施した調査の結果⁸によると、指定管理者制度を導入しているのは、393 団体 1,550 施設となっていた。また、財団法人地方自治総合研究所が 2006（平成 18）年 4 月 1 日現在で全国の都道府県・政令指定都市・市町村を対象に実



(注) 平成16年6月1日現在。
施設数は都道府県、市町村の単純合計である。

図 1 指定管理者制度導入施設の状況

出所：総務省、『平成 18 年版地方財政白書』、2006

³ 内閣府 PFI 推進室、<http://www8.cao.go.jp/pfi/aboutpfi.html>、2006/10/25

⁴ 内閣府 PFI 推進室、<http://www8.cao.go.jp/pfi/iinkai7.html>、2006/10/25

⁵ 同前

⁶ 井熊均、『図解 よくわかる公共マーケット・ビジネス』p.172、日刊工業新聞社、2005

⁷ 西谷敏・晴山一穂・行方久生、『公務の民間化と公務労働』p.174、大月書店、2004

⁸ 総務省、「公の施設の指定管理者制度の導入状況に関する調査結果」

http://www.soumu.go.jp/s-news/2004/041227_9.html、2006/10/18

施した調査の結果（中間報告）⁹によると、1,075 団体が 41,110 施設で指定管理者制度が導入されている。これは、全国で約 26 万ある公の施設のうちの 15.4%に当たり、総務省の調査時点に比べ、着実に導入が進んでいることが窺える。なお、本年 9 月をもって経過措置期間¹⁰が満了となるが、それまでに更なる導入実績の増加が見込まれるところである。

さて、指定管理者制度の導入により、これまで当該業務に従事していた職員の処遇が懸念されるところであるが、多くの自治体・外郭団体が配置転換等で対応している中、外郭団体の中には、配置転換だけでは対応しきれず、余剰人員として整理解雇に踏み切ったところも少しずつ出てきている。例えば、群馬県では、指定管理者に指定されなかった県の外郭団体が、主要業務を失って存在理由がなくなったとの理由で解散し、全職員が整理解雇された¹¹。また、茨城県城里町では、健康増進施設の運営を委託されていた町開発公社が指定管理者から外れたため、11 名中 4 名の職員が退職に追い込まれた。残った 7 名のうち、4 名は公社職員のまま、新たな指定管理者となった民間業者に出向している¹²。

このような動きは、現在のところ外郭団体のみにとどまっており、公務員の余剰人員については配置転換での対応となっている。しかし、それでは「官から民へ」の本来の趣旨は十分に果たせない。つまり、余剰人員が配置転換等で自治体内にそのまま残った場合、人件費は削減されることなく、逆に落札した民間企業への委託料が新たなコストとして上乘せされる¹³ことになり、公共サービスの質の向上を図ることはできても、公共サービスの効率化を図ることはできない。したがって、今後は、余剰公務員の処遇が大きな課題になって来よう。

3.3 市場化テスト

市場化テストとは、公共サービスの質の向上と公共サービスの効率化（経費・人員の節減）を目的に、これまで「官」が独占してきた「公共サービス」について、「官」と「民」が対等な立場で競争入札に参加し、価格・質の両面で最も優れた者が、そのサービスの提供を担っていくこととする制度である¹⁴。小泉内閣の構造改革施策の一環として、内閣府規制改革・民間開放推進会議において検討が進められてきたが、本年 5 月に根拠法となる「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（公共サービス改革法）」が成立し、7 月から施行された。具体的な対象業務については、既に公共サービス改革法に、地方公共団体が実施する業務として、戸籍謄本、住民票、納税証明書等の交付等の窓口業務が例示さ

⁹ 指定管理者制度の導入状況に関する調査委員会、「指定管理者制度の導入状況に関する調査中間報告」、2006 年 8 月（回収率 72.5%）

¹⁰ 指定管理者制度に係る地方自治法改正時点（2003（平成 15）年 9 月）において、現に管理を委託している公の施設は、2006（平成 18 年）9 月までに直営にするか又は指定管理者制度を導入するか選択し、必要な手続を行わなければならないこととされている。

¹¹ 読売新聞群馬版、「指定管理者から外れ 外郭団体が今年度末で解散方針」、2005 年 12 月 22 日付

¹² 読売新聞茨城版、「城里『ホロルの湯』に指定管理者制度」、2006 年 4 月 14 日付

¹³ 稲沢克祐、『自治体の市場化テスト』p.155、学陽書房、2006

¹⁴ 内閣府規制改革・民間開放推進会議 市場化テスト・ワーキング・グループ、『市場化テストに関する海外事例調査報告書』、2006

れているところであるが、それ以外の業務についても、今後、各自治体ごとに順次決定していくことになる。

市場化テストの本格的な導入は、まだまだこれからであるため、それが公務員の処遇にどのような影響を与えるのか、日本ではまだ実証されていない。しかし、従来「官」が独占的に行ってきた公共サービスについて、「民」との争奪戦が開始されることになるのであるから、従来から委託が多く見られた公の施設の管理業務のみを対象とする指定管理者制度よりも、生じる余剰公務員の数は大いなものとなるはずである。したがって、余剰公務員の処遇をどうするかという問題は、指定管理者制度よりも市場化テストの方がより深刻となると考えられる。なお、公共サービス改革法には、競争に敗れた「官」の職員の処遇について特段の規定はなく、各自治体の判断に委ねられている。

表1 PFI、指定管理者制度、市場化テストの比較

	PFI	指定管理者制度	市場化テスト
事業概要	「民」が施設を建設し、その維持管理及び運営を行う(定型業務の受託、管理権限自体は自治体に残る)	地方自治体の指定を受けた「指定管理者」が管理を代行(管理権限自体を指定管理者に移行)	「官」が担ってきた公共サービスについて、「官」と「民」が対等な立場で競争入札に参加し、価格・質の両面で最も優れた者が、そのサービスの提供を担う
根拠法	民間資金等の活用による公共施設等の整備等の促進に関する法律(PFI法)	地方自治法第244条の2	競争の導入による公共サービスの改革に関する法律(公共サービス改革法)
対象事業	以下の施設の建設及び維持管理 ・公共施設(道路、港湾、公園、上下水道など) ・公用施設(庁舎、宿舍など) ・公益的施設(公営住宅、病院、廃棄物処理施設、駐車場など) ・その他施設(情報通信施設、リサイクル施設など)	「公の施設」の管理 「公の施設」:住民の福祉を増進する目的をもってその利用に供するための施設(体育館、美術館、図書館、保育園、病院、廃棄物処理施設、公園など)	現在「官」が担っている全ての業務のうち、官民競争入札の対象とすることが適当と考えられるもの(公共サービス改革法に規定された「特定公共サービス」に該当する事業及び地方自治体が独自に定める事業)
委託先	民間事業者	民間事業者 NPO 公的企業	民間事業者 地方自治体
契約形態	委託契約	指定(行政処分に基づく協力関係) ただし、管理業務の詳細について協定書の締結あり	委託契約

出所：内閣府『平成17年度年次経済財政報告』、同『地方公共団体における官民競争入札等について』及び出井信夫『新しい公共経営の実践』を基に筆者作成

4 諸外国における公務員雇用に関する対処

『平成 17 年度年次経済財政報告』（内閣府、2005）によると、官民競争や外部委託等によって事業主体が民に移る場合、海外では、公務員の雇用は次のように対処されている。

「英国では、事業移管に際しての雇用者の権利保護を定めた TUPE（Transfer of Undertakings（Protection and Employment）Regulations）が 1981 年から施行されている。この制度により、公的事業の全体又は一部が民間の雇用主に移管され、公務員が民間企業に移籍した場合でも、それまでの雇用条件（賃金や労働時間等）が維持され、これを制限する協定や同意は基本的に無効とされる。ただし、実際の雇用への対応としては、被雇用者がそのまま新会社に引き継がれるケースばかりではなく、他の職場への配置転換を行ったり、退職し他の民間企業で仕事を探す職員に対して経済的なインセンティブや職業紹介を行う場合もある。

米国では、民間事業者は職を失うことになる職員に転職の打診義務を負う一方、職員は雇用にかかわる拒否権を有するとされている。民間事業者へ移籍しなかった職員は、政府内で配置転換される機会を与えられるが、それを拒否した場合には、上乘せされた退職金により早期退職するか、あるいは解雇の対象となる場合もある。ただし、解雇の対象となる場合には、離職手当や失業給付が支給され、職業訓練等の支援を受けるほか、再雇用優先リストに掲載され、以前の勤務先に再雇用される機会を待つことも可能となっている。

オーストラリアでは、外部委託等により影響を受ける公務員の処遇について、清算方式（Clean Break approach）と調整方式（Phased approach）がある。清算方式の場合、民間事業者が従業員として公務員を採用するかどうかは、民間事業者の選択に任せ、継続雇用は保証されない。これに対し、調整方式の場合は、事業に携わる公務員の一定割合が民間事業者の従業員として継続雇用される。民間に移管された公務員については、雇用内容は継続的に保証される。再雇用されない職員は、政府内部で配置転換するか、割増し退職金を得て退職することとなる。ただし、実際の運用上は、かなりの割合の職員が民間側の事業者に移管されている。」

このように、官民競争入札の実施により官が敗退した場合の公務員の処遇については、各国とも政府内での配置転換や民間への移籍の道が用意される¹⁵ほか、その選択に際しては本人の意思を尊重し、場合によっては経済的支援も行うなど、最大限の配慮を講じている。

¹⁵ 前掲『市場化テストに関する海外事例調査報告書』p.72

表2 各国における公務員の雇用面での対応

	英国	アメリカ	オーストラリア
業務を民間に移管する場合に従前の雇用条件が維持されるか	TUPEにより保障されている	保障されていない	調整方式をとる場合は保障される
業務を民間に移管する場合に民間への転籍(異動)拒否権	拒否する権利がある	拒否する権利がある	調整方式をとる場合は拒否する権利がある
政府部門内での配置転換の規定	規定はない	一定期間優先的に再配置を受ける権利がある	調整方式をとる場合は配置転換もしくは自主退職となる

出所：内閣府『平成17年度年次経済財政報告』

5 日本の地方公務員雇用に与える影響

これまで見てきたように、近年のNPM手法の導入により、公共サービスへの民の参入によって生じた余剰公務員の処遇が今後の課題となっている。これまで官が担っていた業務をいくら民間にシフトしたとしても、削減された業務に従事していた人員とそのコスト(=人件費)を削減できないのでは、効率化の観点からは目的を達しているとは全く言い難い。

本来であれば、群馬や茨城の事例に見られるように、不要となった人員はカットすべきであろう。もちろん、公務員については、その身分の問題を考慮しなければならないのは当然であるが、かといって余剰人員をいつまでもそのまま内部留保しておくのは、いかにも非効率である。

この対応策としては、次の3つの選択肢が考えられる。

分限免職(地方公務員法第28条第1項第4号；いわゆる「整理解雇」)

新たに生じた行政サービス分野への配置転換

落札民間企業への転籍

5.1 分限免職

分限免職の適用では、指定定管理者制度の導入に伴い、北海道・新十津川町が公立保育所の保育士を分限免職(整理解雇)に踏み切った¹⁶。先に掲げた群馬や茨城の例は、外郭団体の職員であったため、地方公務員法上の身分保障規定が適用されないので、整理解雇に踏み切れたのであろう。しかし、地方公務員法上では可能であるとは言え、安易な整理解

¹⁶ 北海道新十津川町、「平成17年第4回新十津川町議会定例会議事録(平成17年12月13日)」、<http://www.town.shintotsukawa.lg.jp/mpsdata/web/925/H17.12.pdf> 及び 日本自治体労働組合総連合(自治労連)「市場化テストの特徴と問題」、<http://www.jichiroren.jp/marketization/index.php?id=11>、2006/10/18

雇に踏み切れば、労働組合の猛烈な抵抗が予想される。

日本のような終身雇用制ではなく、整理解雇に対するアレルギーも少ないはずの諸外国でさえ、4で記したとおり、整理解雇よりも落札民間企業への転籍や内部配置転換に重心が置かれていることを考えると、解雇に対する社会的容認度が低い日本では、かなり現実味の低い選択肢であると言わざるを得ない。市場化テスト制度を所管する内閣府公共サービス改革推進室も、以下の見解を示している¹⁷。

「（国家公務員について）官民競争入札等の結果、民間事業者が落札した場合の公務員の処遇については、配置転換と新規採用の抑制により対応することが基本となる¹⁸。

地方公共団体における、公共サービス改革法に基づく官民競争入札等の実施については、地方自治の本旨を踏まえ、各地方公共団体の自主的な判断に委ねられている。民間事業者が落札した場合の地方公務員の処遇についても、その地方公共団体の長が法令の範囲内で適切に判断することとなる¹⁹。」

また、総務大臣の国会答弁でも、分限免職よりも、まずは配置転換や新規採用抑制を優先すべきとの見解が示されている。

「（地方公務員の処遇については）正に地方自治の本旨にのっとって適切に対応していただくということに尽きるんだと思います。しかし同時に、安易に分限免職処分とかそういうことを行うのでは当然なくて、まずは配置転換、新規採用抑制に努めていただくことが重要であると、これは総務大臣として当然のことであるというふうに思っております。」（2006（平成18）年5月22日 参議院・行政改革に関する特別委員会における竹中総務大臣（当時）の答弁²⁰）

5.2 配置転換

前述のとおり、公務員の身分保障を考えると安易な整理解雇は困難であるため、これが最も多く使われている手法であろう。しかし、削減すべき職員の人件費を引き続き支払いつつ、公務の新たな担い手となった民間事業者への支出も負担することになるため、歳出増を招くことになる²¹。

現在、各自治体とも厳しい財政状況下において人員削減に取り組んでいるところであるが、そのような中、本来削減すべき余剰人員を抱えるに際しては、そのムダを少しでも薄

¹⁷ 内閣府公共サービス改革推進室、『公共サービス改革法入門編』pp.57-59、
<http://www5.cao.go.jp/koukyo/kaisetsu/nyumon/nyumon-all.pdf>、2006

¹⁸ 同前

¹⁹ 前掲『公共サービス改革法入門編』p.59

²⁰ 内閣府公共サービス改革推進室、『地方公共団体における官民競争入札等について』p.25、
<http://www5.cao.go.jp/koukyo/chihou/qa/qa0.pdf>、2006

²¹ 前掲『自治体の市場化テスト』p.163

める（吸収する）ためには、スケールメリットを考慮して、近隣自治体一体となつての広域的な人事管理も一考の余地があろう。広域での人事管理を行えば、人材もポストも多種多様となるため、より適材適所の人材配置が可能となるメリットもある。その点から考えれば、市町村合併、広域連合、または、道州制についても、人事管理面では一定の効果を見出すことが可能であろう。ただし、勤務課所も広域に所在することになるため、地方公務員の多くが地元就職しなければならなかった何らかの理由を持つことを考えると、通勤可能範囲の問題も考慮する必要がある。

5.3 民間への転籍

落札民間企業への転籍については、未だ終身雇用の慣行が根強い日本の自治体においては、雇用が官民ともに流動化している欧米のようにはいかならないと考えられる²²。本人が希望すればいつでも転籍は可能であるが、地方公務員法による身分保障により終身雇用がほぼ保障された公務員の職を捨てて民間に転籍する者は現実にはまだ少ないものと思われる。

ただ、近年、民間においては、外資系企業や IT 業界などを中心に、特に若年層ではより良い勤務条件を求めての転職が一般化するなど、雇用流動化の兆候が見られつつあり、将来的には民間への転籍が広く受け入れられる可能性も十分あるものと思われるが、その場合にネックとなるのが、官民における年金制度の違い（共済年金と厚生年金）、勤続年数が長いほど支給率が高くなる公務員の退職手当制度などの問題である。

このうち、年金制度については、今年 4 月に共済年金と厚生年金の一元化の基本方針が閣議決定され、来年の通常国会に関連法案が上程される予定となっていることから、近い将来、問題は解決されるものと考えられる。

また、退職手当制度については、例えば国家公務員が自己都合退職した場合の支給率は、10 年勤続者に比べ、20 年勤続者はその 4 倍、30 年勤続者は 7 倍、40 年勤続者は 9 倍²³と、勤続年数が長いほど上昇しており、加えて、支給率に乘じるべき月額給与も普通は勤務年数が長いほど高額であることから、より長く勤務する方が有利となっている。つまり、今のまま勤めていれば加速度的に退職手当の額が上がるということは、敢えて自ら職を辞して民間に転籍することにはマイナスの要因となる。

これについて、市場化テスト法では、国家公務員が一時的に民間に転籍した後に再度国家公務員として採用された場合、退職手当の算出に際して期間を通算する特例を設けている。これは、官民競争入札等で落札した民間事業者が、事業の円滑な実施、業務遂行の方法についてさまざまな創意工夫を行う観点から、それまで公共サービスの実施に従事していた公務員の受入れを希望する場合を考慮してのものである。国にとっても、これに応じることが、良質な公共サービスをより低いコストで提供するという官民競争入札等の目的にも合致し、公務に復帰した場合のフィードバックも期待できることから、人の移動

²² 同前 p.164

²³ 総務省人事・恩給局、「国家公務員退職手当支給率早見表（平成 18 年 4 月 1 日以降）」、http://www.soumu.go.jp/jinji/pdf/teate_t_gaiyo_2.pdf、2006

を円滑化するための措置として、退職手当の計算方法の特例を設けているものである²⁴。

これに対し、地方公務員の退職手当は、各地方公共団体の条例に基づいて支給されるため、市場化テスト法では特例などは定められておらず、各地方公共団体において、このような特例が必要と判断した場合には、条例で同様の措置を講ずることになるものと考えられており²⁵、以下のとおり総務大臣の国会答弁において、地方公務員についても同様の取り扱いが適当であるとの見解が示されている。

「（退職手当の通算規定について）結論から申し上げますと、地方公務員についても国家公務員と同様の取り扱いをするのがやはり適当であるというふうに思っております。そういう観点から、私たちとしては、地方公共団体に対しまして必要な助言を行っていくつもりでございます。」（2006（平成18）年4月7日 衆議院・行政改革に関する特別委員会における竹中総務大臣（当時）の答弁²⁶）

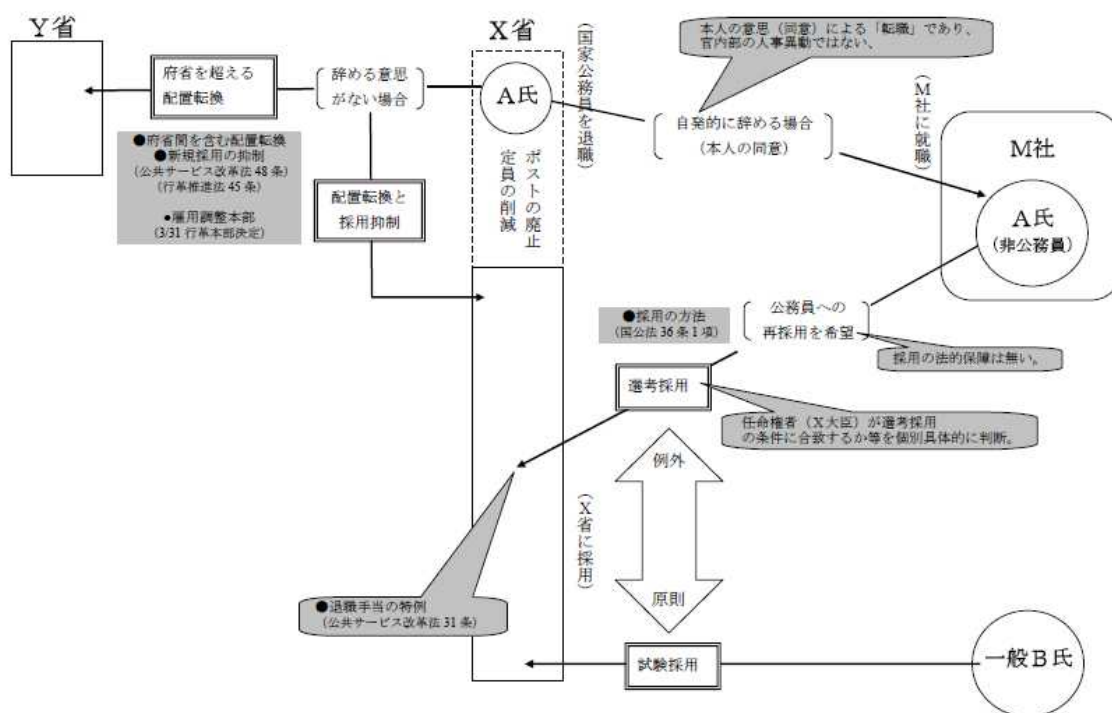


図2 市場化テストで民間が落札した場合の国家公務員の処遇

出所：内閣府公共サービス改革推進室、『公共サービス改革法入門編』p.58

²⁴ 前掲「公共サービス改革法入門編」p.57

²⁵ 同前 p.59

²⁶ 前掲「地方公共団体における官民競争入札等について」pp.25-26

6 まとめ - 官民間の人材流動化、そして公務人材市場の形成へ -

5 で見たように、単純に効率性の観点から見れば、民間への転籍が最も効率的である。ただし、民間への転籍が一般的になるためには、制度面の整備とともに、雇用流動化の進展を待たねばならない。近年、日本においても、民間、特に若年層では終身雇用制が崩れつつあり、雇用の流動化が進展してきている。「官から民へ」の各種 PPP 施策により、公務員と民間の垣根が低くなりつつある流れと相俟って、官民間の人材流動化も制度面さえ整えば急速に進展する可能性を秘めている。

特に、市場化テストについては、政府の官民競争入札等監理委員会において、新たな自治体の対象事業を検討するため、本年 10 月、新たに地方公共サービス部会が設置される²⁷など、今後も適用範囲が拡大することは確実であるし、また、独自に 2006 年度から警察、教育委員会の基幹業務、選挙管理委員会などを除く 2027 の業務で市場化テストを導入する方針を示した佐賀県の例²⁸も出てきている。

また、指定管理者制度についても、現在導入しているのが前出のとおり全施設の 15.4%に過ぎないことを考えると、今後も多くの施設が指定管理者制度に移行する可能性を秘めており、今後も公務員と民間の垣根はより一層低くなることが確実である。

ところで、余剰職員の転出先を何も民間に限ることはない。5-2 で述べたとおり、他の自治体で必要とするのであれば、それでも構わないのである。いや、公務員としての身分が継続されることを考えれば、本人にとってはむしろその方が望ましいとも言えるし、制度的にも現行制度で対応可能（割愛採用）であるため、むしろ容易に着手できるのではないかと考えられる。

これらを総合的に判断すると、今後は、自治体と公務領域を担当する民間企業・団体の両者を受け皿とする「公務労働市場」が形成され、そこで公務労働者と自治体、民間企業・団体とのマッチングが行われ、最適な人材配置がなされるようになるのが、望ましい姿であると考えられる。NPM 諸施策が次々と導入され、これまで官が担っていた業務の多くが民に移行しつつあるのと時を同じくして、市町村合併が急速に進展し、道州制論議も熱気を帯びるなど、自治体の枠組みも大きく変わりつつある。このように、一種のカオス状態にある現在こそ、公務労働市場を一気に構築し、官民間の人材流動化を進める好機であると思われる。

²⁷ 官庁速報、「自治体の市場化テスト拡大へ課題探る＝監理委に地方公共サービス部会―政府」、時事通信社、2006/10/25 付

²⁸ 日本経済新聞、「2027 業務を市場化テスト 佐賀県、来年度から」、2006/10/25 付

【参考文献】

- 内閣府、『平成 17 年度年次経済財政報告』、2005
- 総務省、『平成 18 年版地方財政白書』、2006
- 内閣府規制改革・民間開放推進会議 市場化テスト・ワーキング・グループ、『市場化テストに関する海外事例調査報告書』、2006
- 内閣府公共サービス改革推進室、『公共サービス改革法入門編』、2006
- 内閣府公共サービス改革推進室、『地方公共団体における官民競争入札等について』、2006
- 指定管理者制度の導入状況に関する調査委員会、「指定管理者制度の導入状況に関する調査中間報告」、2006
- 井熊均、『図解 よくわかる公共マーケット・ビジネス』、日刊工業新聞社、2005
- 西谷敏・晴山一穂・行方久生、『公務の民間化と公務労働』、大月書店、2004
- 稲沢克祐、『自治体の市場化テスト』、学陽書房、2006
- 佐々木信夫、『自治体をどう変えるか』、筑摩書房、2006
- 出井信夫、『地方自治職員研修臨時増刊号 83 新しい公共経営の実践』、公職研、2006
- 晴山一穂、「地方公務員制度改革」、三橋良士明・榊原秀訓編著『行政民間化の公共性分析』、日本評論社、2006
- 三井物産戦略研究所、『医療関係 PFI における公務員の利活用・移籍等に関する検討調査報告書』、2005
- 読売新聞群馬版、「指定管理者から外れ 外郭団体が今年度末で解散方針」、2005/12/22 付
- 読売新聞茨城版、「城里『ホロルの湯』に指定管理者制度」、2006/4/14 付
- 官庁速報、「自治体の市場化テスト拡大へ課題探る = 監理委に地方公共サービス部会—政府」、時事通信社、2006/10/25 付
- 日本経済新聞、「2027 業務を市場化テスト 佐賀県、来年度から」、2006/10/25 付

【参考 URL】

- 内閣府 PFI 推進室、<http://www8.cao.go.jp/pfi/>、2006/10/25
- 内閣府規制改革・民間開放推進会議、<http://www.kisei-kaikaku.go.jp/market/index.html>、2006/10/18
- 総務省人事・恩給局、<http://www.soumu.go.jp/jinji/>、2006/10/18
- 総務省、「公の施設の指定管理者制度の導入状況に関する調査結果」
http://www.soumu.go.jp/s-news/2004/041227_9.html、2006/10/18
- 北海道新十津川町、「平成17年第4回新十津川町議会定例会議事録（平成17年12月13日）」、
<http://www.town.shintotsukawa.lg.jp/mpsdata/web/925/H17.12.pdf>、2006/10/18
- 日本自治体労働組合総連合（自治労連）「市場化テストの特徴と問題」
<http://www.jichiroren.jp/marketization/index.php?id=11>、2006/10/18