

(参考資料)

- 諸外国における公務員利活用と移籍等のあり方
- わが国における公務員の移籍等の事例

- 諸外国における公務員利活用と移籍等のあり方：

諸外国における公務員処遇問題に関して

I. 雇用契約の基本的考え：

欧米諸国においては雇用契約も通常の他の契約行為と何ら変らないことを理解する必要がある。慣習法のもとでは、契約の一当事者は相手方に対し、同意無しにその変更を強要することはできないことが契約の一般原則になる。これが為、雇用契約の場合であっても被雇用者の雇用条件を変えたいとする雇用者は、①当該被雇用者の同意を取得するか、②当該雇用契約を適切な事前通告を設けて解除し、同時に新しい雇用条件を提示し、通告期間の終了と共に新たな雇用契約を締結するしかない。

これは、雇用条件の変更に関し、被雇用者の同意が無い場合には、当該雇用契約を解除し、被雇用者を解雇することにより、新たな労働者を雇用するか、同一人と再度新たな雇用条件に基づき雇用契約を締結するしか手法が無いことを意味している。もし雇用者が一方的に雇用条件を変更することを被雇用者に強要する場合には、被雇用者にとっての選択肢は①新しい雇用条件の下に新たな労働契約で雇用される、あるいは②雇用契約の違反行為として地域の裁判所に提訴するしかないことになる⁸⁷。雇用者による経営・運営上の都合から雇用者が雇用契約上の雇用条件を変更したいとする事象は当然起こりうるし、現代社会ではこれ以上に業務組織によるリストラに伴う雇用契約の解除、あるいは企業同士の合併・吸収・譲渡等が頻繁に起こる事象も存在する。例えば企業の合併・吸収・事業の譲渡等が生じた場合には、上記慣習法の契約のもとでは雇用契約自体が一方的に解除されることを意味し、被雇用者の雇用契約上の権利が一方的に損ねられることもありうる(勿論、裁判所に問題を提起することは常に可能である)。

この様に、慣習法における雇用契約の考え方、実際の適用は被雇用者にとっての雇用契約上の既得権益を保護する考え方では必ずしもなく、雇用者の一方的な事情により、被雇用者が雇用条件の変更を承諾せざるを得ない状況が存在したことも事実であるといえる。法的な救済措置は存在したが、雇用主体の変更やこれに伴う雇用条件の変更の場合には規範そのものが存在して

⁸⁷ 例えば英国の場合は1986年賃金法(1986 Wage Act)の違反行為として提訴する、あるいは辞職の上正当な雇用契約上の対価・補償を要求するという形で雇用審判所(Employment tribunal)に提訴する。判定に不服の場合には上訴も可能。この場合には雇用控訴審判所(Employment Appeal Tribunal)、欧州最高法院(European Court of Justice)などになる。

いなかったというのが過去の実態でもあった。

EUにおける 1977 年被雇用者の既得権益に関する欧州指令 77/187 号(EU Acquired Rights Directive 77/187)はかかる状況に対応するための制度的措置になる。このEU指令はかかる事象が生じた場合、被雇用者の既存の雇用契約に基づく既得権益を如何に保護するかがその目的でもあった⁸⁸。この被雇用者の既得権益とは、雇用契約が一方的に破棄されない権利をいい、雇用者の事情により業務の譲渡等により雇用契約における雇用者自体が変更する場合、被雇用者との労働契約は破棄されず、旧雇用者から新雇用者に条件を変えずにそのまま譲渡・承継されることを意味している。雇用問題の複雑さはEU指令の前、後に拘らず雇用者自体が変ることにより、被雇用者が影響を受け、多様な手法、形式による労働者の移転、移籍あるいは解雇が各国の制度や慣習法に基づき現実に実施されていたことにある⁸⁹。労働者の既得権益を保護するEU指令後はEU指令自体の曖昧さや実体経済における多様な労働者の移籍問題がEU各国において多種多様な労働訴訟を起し、この過程を経て、EU指令や各国の国内法制が整備されていったというのが現実である。

II. 公務員を巡る異なる制度的背景：

では諸外国では公務員の場合には、一般労働者の場合と同じなのであろうか。英米法系の国々やその他の欧州諸国の大半は、公務員も民間主体と同様に、私人間の雇用契約のもとに業務に従事するという考え方をとっている。この意味ではわが国の制度に存在する公務員の身分保障という考え方はこれらの国々には存在せず、通常の民間部門の労働者と同じ法律が公務員にも適用され、そもそも公務員と民間部門の労働者には制度上の特別な差異は存在しない。地方自治を律する法律においても公務員の身分規定を律する制度は存在せず、公務員の雇用契約であろうとも私人間の雇用契約でしかなく、雇用契約の中での取り決めや一般労働法の規定により雇用関係が取り決められることになる。

一方、公務員の特別雇用関係を公法として法律により定めている国も存在し、大陸法系のフランス、ドイツ等においても同様の公務員の一般身分規定が法として存在する。例えばフランスでは法律に基く「公務員一般身分規定」(1983年7月13日法律 83-634号、「公務員の義務と権利に関する法律」、1984年1月11日法律 84-16号、「国の公務員の身分規定に関する法律」等)が存在し、これら法律により、公務員の職務遂行、服従の義務、公平中立性、職業上の守秘義務等があり、制度として公務員の身分や権利義務を規定している。ドイツでは公務員は官吏・吏員

⁸⁸ 米国にはかかる制度上の考えは存在しない。

⁸⁹ TUPEが無い状況では例えば事業の譲渡等で雇用者が変わる場合には、全ての被雇用者は一端雇用者により解雇され、新しい雇用者がこれら労働者の一部を再雇用することもあれば、しないこともあるということが起こりうる。何らかの事由で事業が第三者に譲渡・承継されるような場合には、従前の事業に従事していた被雇用者の立場は極度に脆弱になることを意味していたことになる。

(Beamter)、公務職員(Angstellter)、公務労働者(Arbeiter)に分かれ、連邦政府官吏には連邦管理法(BBG)、州政府・地方自治体の吏員も官吏大綱法(BRPG)が制度として規定され、労働時間や俸給等も別途法定されている。一方公務職員や公務労働者とは、官吏・吏員とは異なり私法上の労働契約に基づき公務に従事するものをいい、官吏・吏員と異なり争議権を有し、給与等は労働協約で取り決めている(公務職員はホワイトカラーの被雇用者、公務労働者はブルーカラーでパートを含む被雇用者となる。即ちドイツの場合には身分が制度的に保障された官吏・吏員と、民間部門の労働者と全く同じ待遇となる公務職員・公務労働者の二層に公務員を峻別する制度になる)。

一般的には公務員の身分規定制度がある国においては行政組織の再編・統合・縮小・合理化等の必要が生じた場合の公務員の処遇等は単純ではない。一方、公務員の身分規定制度が無い国であっても、私人間の雇用契約のもとに被雇用者と雇用者の関係が取り決められ、各々の国の労働関連法令や労働慣行に基きそのあり方が取り決められており、一定の規範が存在し、公務員の移動、移籍等は雇用者が自由にできるということでは必ずしもない。また身分規定ではないが、地方公務員の倫理規定等を別途設けている事例もある(英国における地方政府法など)。

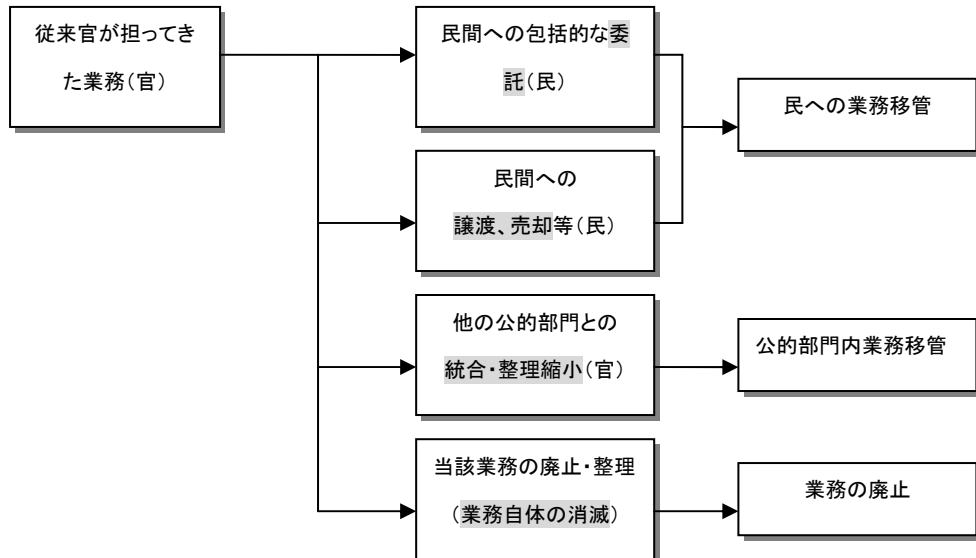
III. 公務員の処遇が課題となる事象:

公務員は雇用契約に基づき、実際の業務上の要請に基き雇用されることになるが、常にこの雇用が固定的であるとは限らず、一定の事象が生じた場合、公務員の処遇が課題になることがある。例えば下記事象等の場合、公務員の処遇の問題は起こりうることになり、諸外国でもこれは現実の問題として起こっている。

- ① 公的主体が担っていた業務を民間主体に部分的、包括的に委託、結果従来業務を担っていた現業公務員が過員となり、その処遇が課題として生じる場合
- ② 公的主体が担っていた業務自体を民間主体に譲渡・売却し、公的部門の整理・合理化・縮小化を図る場合
- ③ 官民競争入札等の手順が存在する場合、競争の帰結として、官が敗退し、業務を民間主体に委託ないしは移管することになる場合
- ④ 公的主体が担っていた業務自体を廃止し、公的部門自体を整理・縮小化する場合
- ⑤ 公的主体間の業務の統合等により、公的部門自体を縮小・合理化する場合

即ち既存の業務やサービス提供のあり方を変更し、公的部門自体の合理化・効率化を図る場合、あるいはサービスの提供に関し、民間委託を前提に既存のサービス提供のあり方を変更する場合等に典型的に現れることになるが、事象としてはわが国における場合と類似的となる。

図1: 諸外国においても公務員処遇が問題となる事象は同一である

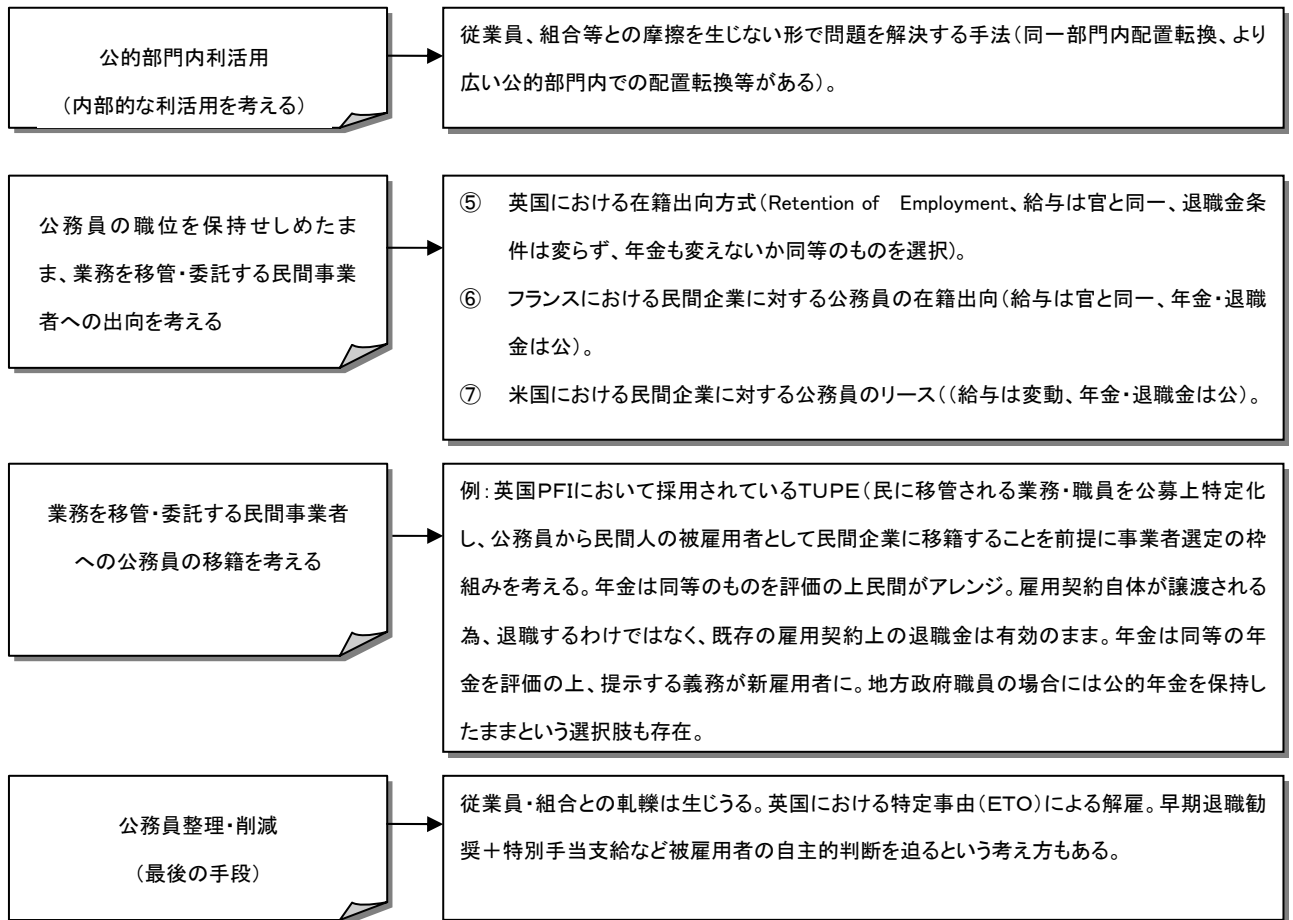


IV. 公務員の処遇に係わる多様な手法・考え

公務員制度は各国の歴史、文化等を反映し、国毎にその内容が大きく異なるため、一律的にものごとを考えることは難しい。何らかの事象により、明確に公務員の雇用自体が余剰 (Redundancy)となる場合には公的主体による公務員の解雇は当然ありうることが基本ではあろうが、現実には慎重な手順や考え方をとり、単純な形で公務員の解雇を前提として問題を解決しているわけではない。この場合、雇用や労働者の権利の確保に配慮しつつ、影響を被る職員や組合等の利害関係者との合意形成のもとにその手順を実践するという考え方が実践されていることが多い(あるいは欧州におけるEU諸国の様に、業務自体の移管、移譲、事業の統廃合や企業間のM&A等の場合、被雇用者の権利を保護するために雇用契約自体を譲渡することが制度化されている国も存在する)。この様に雇用関係上の問題が顕在化することや、この影響度をできる限り縮小する施策がとられるのが諸外国における通例ともなる。

一般的に公的部門のみの整理・縮小・合理化の場合は対処手法が限定されるが、既存の業務自体を民間主体に委託・移管することを前提にする場合には、業務自体が消滅するわけではないため、多様な選択肢が生まれる。この場合の公務員処遇に関する考え方・アプローチを下記の如く分類することもできる。

図2: 諸外国における公務員処遇に関する類型



単純な形での公務員の解雇はありえないし、また単純な解決策も諸外国にはない。多様な手法、多様な考えを同時並行的に採用し、問題の顕在化を縮小する施策が諸外国における実例になる。

尚、公務員の職位を保持したまま民間主体に出向するという在籍出向の考え方に関しては一般的にわが国の様に厳格にこれを禁止するという考えの国は少なく、わが国と比較した場合、極めて制度的な柔軟性が高い。一定の公益性性格を帯びる従来官が担ってきた業務の遂行に関しては官民間の人材の流動化・交流を促す制度的仕組みが本来的には必要で、多様な社会的選択肢があることが好ましいが、諸外国では様々な工夫により多様な考え方を採用していると理解することができる。

〔参考資料〕

英国における雇用契約譲渡方式
—TUPE(Transfer of Undertaking-Protection of Employment)—

1. 法的根拠:

1997年EUによる既得権益指令 77/187号(Acquired Rights Directive 77/187/EC)に基き、英国国内法として措置された考えである。一定の経済主体による事業の譲渡などがありえた場合、影響を被りうる被雇用者の権利を保護するという制度規定になる。実体はEU指令自体も、段階的に精緻化されたという経緯があり、EU法、関連する英国国内法の関係は下記図の通りになる(尚、類似的な考え・制度は他のEU諸国でも励行されており、特殊英国の考えということではない)⁹⁰。

表 3: EU指令と英国関連国内法の関係

EU指令	関連英国国内法
既得権益指令 77/187/EC 号 (Acquired Rights Directive 77/187/EC)	1981年(雇用保護の為の)事業の譲渡に係わる法律—The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (SI1794)
既得権益指令 98/50/EC 号 (Acquired Rights Directive 98/50/EC)	1991年集会的過員(注) ⁹¹ 並びに(雇用保護の為の)事業の譲渡に係わる法律(改正)The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) regulations 1999 (SI 1925) 1993年労働組合改革・雇用法(1983 Trade Union Reform & Employment Act)
既得権益指令 2001/23/EC 号 (Acquired Rights Directive 2001/23/EC)	Transfer of Undertakings (PL699 Rev 6)

2. 実際のメカニズム:

TUPEとは事業の譲渡などに際し、業務と共に業務に従事していた職員の雇用契約を雇用条件を同一にしたまま従前の雇用主(譲渡者)から新しい雇用主(被譲渡者)に譲渡することにより、被

⁹⁰ TUPEとは労働者たる被雇用者の権利保護を目的としたもので雇用者の観点から設けられた制度ではない。また官民双方、あらゆる事業の譲渡に関し、TUPE以前あるいはPFI以前より被雇用者の移籍等は実施されていたのが実態である。

⁹¹ Collective Redundanciesを濱口桂一郎氏(東京大学大学院法学政治学研究課附属比較法国際センター客員教授)は【大量解雇】と訳し、小宮文人(北海学園大学教授)は、集団剰員整理と訳している。一つの組織における被雇用者が一括して余剰になり、この過員の整理を図る事象を意味する。

雇用者の権利を保護するという制度でもある。この内容は複雑となるが、実際の手順・メカニズムを例示することが制度の概要を理解しやすい。英国ではこれは下記の通りとなる。

✚ 雇用契約と雇用条件の継続:

事業の譲渡などにより影響を被る職員は譲渡を受ける新たな雇用者(被譲渡者)に既存の労働条件のまま譲渡され、従前の雇用者との雇用契約に基づく雇用条件の継続性が図られる。

✚ 解雇の場合の補償:

もし譲渡人(PFIの場合には地方政府等)ないしは被譲渡人(PFIの場合にはSPCないしは協力事業者)が譲渡に係わる理由で被雇用者を解雇する場合、被雇用者は被譲渡人から財政的な補償を受けられる。

✚ 正当な解雇事由と不服申し立て:

譲渡の前後に係わらず、譲渡行為を理由とした解雇は自動的に不公正と見なされる(但し、解雇の理由が経済的、技術的、組織的理由⁹²である場合には解雇は正当化される。勿論被雇用者にとりかかる解雇に係わる不服申し立ては司法上の係争処理の対象とすることができる。英国の場合には雇用裁判所(Employment Tribunal)、控訴の場合には、雇用控訴裁判所(Employment Appeal Tribunal -EAT-)ないしは欧州最高法院(European Court of Justice-ECJ)がこれに対応する。

✚ 組合に対する事前告知義務:

譲渡行為の前に、当該譲渡並びにそれが被雇用者にもたらす影響度に関して被雇用者の代表に対して告知がなされなければならない。

✚ 被雇用者の権利と債務の継承義務:

譲渡される事業の全てないしは一部に実質的に雇用されていた被雇用者は、新しい事業主(即ち被譲渡者)により継承されなければならない。被雇用者の既存の雇用条件に否定的な変化をもたらす被譲渡人の権能は制限される。被譲渡人は譲渡される被雇用者に対する譲渡人(旧雇用者)の全ての権利と債務を継承する。

✚ 組合との労働協定の継承義務:

譲渡時点で存在する組合との労働協定は新たな雇用者(被譲渡人)に譲渡される(同協定の規定で個人の労働契約に入れられた規定は個人の雇用契約上の権利と同様に保護される)。

✚ 組合の認知義務:

旧雇用者による組合の認知は新たな雇用者にも譲渡される。

✚ 被雇用者の潜在的債務の継承:

被譲渡人は譲渡される前には明確ではなかった譲渡された被雇用者の雇用に関する全ての債務に関し責任を有する(傷害ないしは疾病を含む)。通常はデュー・デリジェンスが実施さ

⁹² これをETO事由と呼称する(ETOとはEconomic, technical, or organizational reasonsのことである)。

れ譲渡前に譲渡人と被譲渡人との間で潜在的債務等を確認する。

✚ **職域年金などは移転の対象外：**

被雇用者の職域年金や遺族年金などの権利は移転されない(現実的には①同等の年金を第三者が評価し新しい雇用者が提示する、②地方公務員のみは職域年金を保持するか民間のアレンジする年金に移行かするかの選択肢が付与される)。退職金は旧雇用契約の規定がそのまま譲渡される。

✚ **被雇用者保護の期間：**

TUPE による被雇用者保護に関し、時間的な制約要件はない(但し、譲渡ないしは雇用後時間がたてば立つほど TUPE の保護に関する権利を保持していると被雇用者が主張することは難しくなる)。

3. 新たな展開①： TUPE追加条件の契約規定(TUPE Plus)：

TUPEによる被雇用者の保護は譲渡以降、短期間(3-6 ヶ月)に過ぎず、新たな雇用者がその後労働条件を変えたり、解雇できるのではというのが組合や労働者からの不満でもあった⁹³。制度上の規定は無いが、時間が経てば労働者の権利は薄まっていったというのも事実といえる。これが為、組合等はTUPE保護をプロジェクト契約の中でできる限り長く契約的に取り決めることを要求し、これがTUPE追加条件(TUPE Plus)と呼称される考え方が生まれる下地となった。最近の傾向はPFI事業契約後、被雇用者譲渡後のTUPE適用期間を明示的にPFI契約に記載し、PFI事業者の義務履行を要求する。この慣行は1998年地方政府法(LGA, Workforce Matter restriction)に抵触し、地方政府にかかる法的権能があるのかが当初疑問視されたが、2001年に除去され(2000年地方政府法Sec1(2000 Local Government Act)により地方政府にかかる法的権能が付与された)、これがTUPE Plus条件を契約条件として取り決めることのできる地方政府の法的根拠となっている(最近の学校PFIのモデル契約では「PFI事業者は譲渡後24ヶ月の間、関連する職員の労働条件を変えないこと」とする規定などが存在する)。

4. 新たな展開②： 労働者二層化問題(Two-tiers workforce issue)：

PFI その他の手段を用いて民間事業者職員を移籍することは労働層の二分化ないしは多分化を招きやすいと組合が主張しているもので、一定の事業者の下に複数の労働雇用条件が異なる労働者層が生まれる問題である。(例えば元公務員の方が給与条件は良く、これが継続されることになる。一方新たに雇用される労働者はTUPE対象保護者より労働条件が悪くなるという事象が生じてしまう。長期的にみればこれでは雇用者にとり TUPE 保護で雇用される職員を保持する

⁹³ 労働組合であるUnisonの主張であり、公的部門に属する4Psもこの事実を認めている。制度やルールがあるわけではなく、現実的には雇用者が多種多様な手法を用い、労働条件の改変や解雇にかかわる合意を被雇用者に迫り、実質的には不当労働行為が行われているのではないかとする組合側の主張ともいえる。

動機付けが弱くなってしまふ。整理解雇への動機付けが働きやすくなるためである)。同じ仕事をして賃金が異なる場合もあり、雇用審判所において、多くの提訴がなされることになった。この問題は雇用に関する副首相府実践ガイドライン 2003 年 3 号(ODPM Code of Practice on Workforce Matters、ODPM Circular 03/2003)、並びにこれを反映した 2003 年地方政府法(local Government Act 2003)により、一部解決しようとする試みがある。(勿論これは地方政府に関するのみで、例えば NHS 病院トラストの場合には状況は異なる。また民間の場合も状況は異なる)。

(参考)

2003 年地方政府法 101 条、102 条 (Local Government Act 2003, Section 101 & 102):⁹⁴

2000 年の「公的セクターの職員の譲渡慣行に係わる内閣府声明」Cabinet Office Statement(Cabinet Office Statement of Practice on Staff Transfers in the Public Sector and the annex to it A Fair Deal for Staff Pensions)の基本原則を制度化する内容になる。地方政府が被雇用者の譲渡を含むサービスのアウトソーシングの権限を行使する場合、下記を考慮することとされた。

- ✚ あらゆる事業の譲渡に際しては(例外的な事情がない限り)譲渡の対象となる職員に関しては TUPE が適用される前提で実施されること。
- ✚ TUPE が法的に厳格に適用されない場合においても、TUPE の原則は譲渡される職員にも適用され、TUPE が適用されたであろう条件より悪い条件で処遇されてはならない。
- ✚ 被雇用者が地方政府年金スキーム(Local Government Pension Scheme, LGPS)⁹⁵に加入している場合、新たな雇用者はこの地方政府年金スキームの枠組みの中で『許諾された主体』としての地位を得ることができ、これにより当該被雇用者に対し将来のサービスに関しても同じ年金スキームを提供できる。あるいは雇用者は地方政府年金スキームと広い意味で同等と認証された代替的なスキームへの加入を被雇用者に提案しなければならない。

(参考)

副首相府通達 2003 年 3 号(ODPM Circular 03/2003)

全ての地方政府の契約行為に適用され、地方政府との契約行為に基づき民間事業者が地方政府から譲渡を得た職員と共に新たな職員を雇用しようとする場合に適用される(ガイドラインで法律ではない。また 2003 年 3 月 13 日以降の契約に適用される)。下記を規定する:

- ✚ 民間事業者は、新たに雇用される職員に関し、公正かつ合理的な雇用条件を提示するものとし、譲渡された被雇用者の処遇を一般的に下回ってはならない義務を負う(年金は別)。
- ✚ 民間事業者は被雇用者代表と相談し、新たな雇用者に提示される労働条件に関し、純粋な対話の対象として相談することが求められる。

⁹⁴ Local Government Pension Scheme Regulations 1997(as amended in Dec 2003).

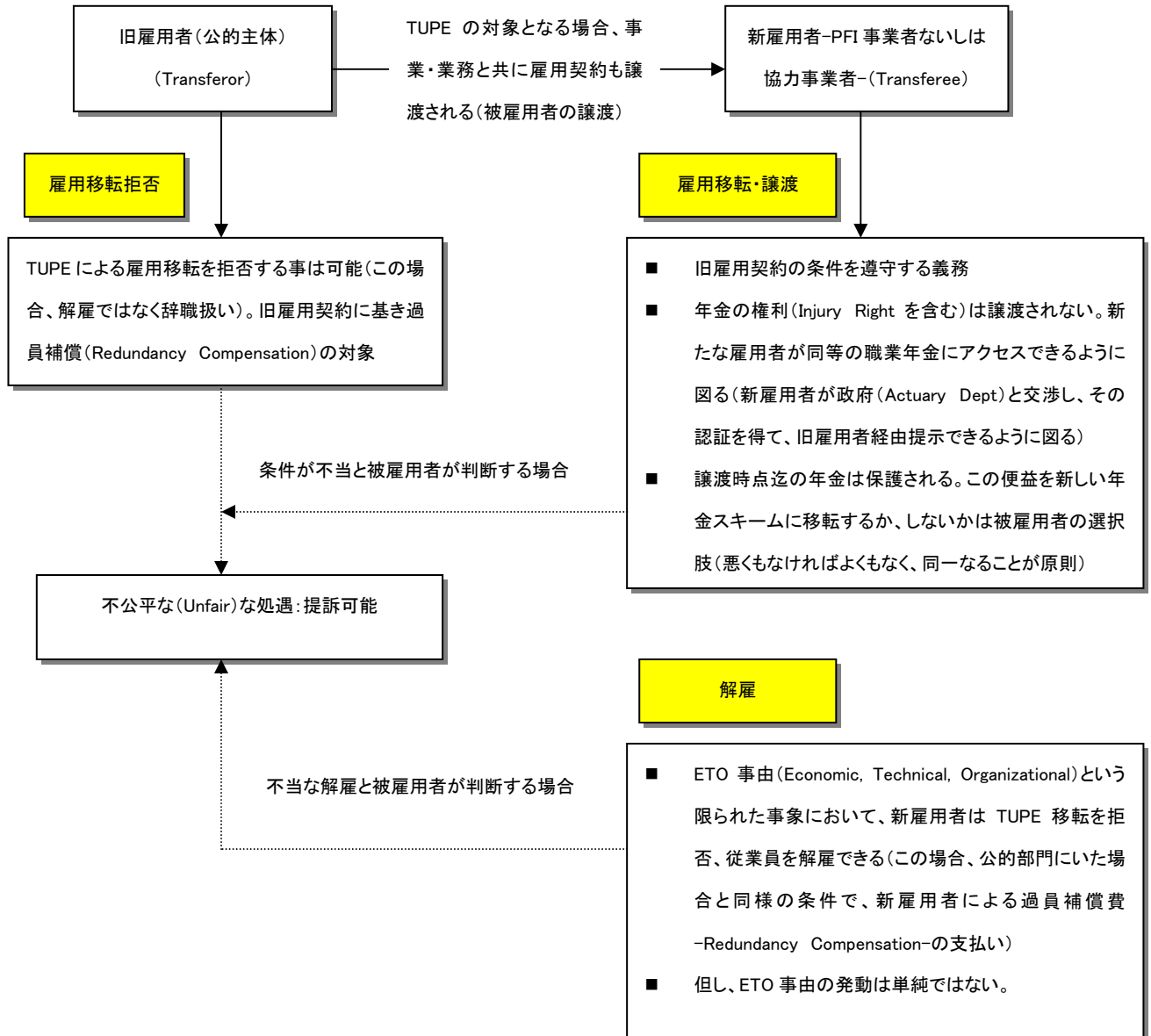
⁹⁵ LGPSとは地方政府公務員の場合の年金スキームをいう。一般公務員(国ないしはNon Departmental Public Body)の場合にはPCSPS(Principal Civil Service Pension Schemeと呼称する)と呼ばれる年金スキームが存在し、地方政府と国の事情は異なる。

- ✚ この内容は地方政府と民間事業者との個別の契約に規定され、その実践はベストバリューに関する検査・執行の枠組みの中に含まれる(ベストバリュー・ガイドラインは地方政府に個別の契約が実務規範に基づく労働者に関する要件を含むベストバリューの要請を満たすことを立証することを規定する。監査委員会により選任された監査人により毎年これは検査の対象になる)。
- ✚ 労働条件のパッケージは検査の対象とし、新たに雇用される職員に公正な雇用条件が適用されるようにモニターされる。
- ✚ 地方政府との契約に必要な新たに雇用される職員に対しては、民間事業者は下記いずれかの年金スキームを提示する義務を有する。
 - 雇用者が地位を持つ地方政府年金スキーム LGPS(Local Government Pension Scheme)への参加と必要な雇用者分担金支払い
 - 雇用者による高い品質の年金スキーム(被雇用者負担は雇用者の拠出スキームの最大 6%。勿論これ以上拠出することも可)
 - 被雇用者とマッチする雇用者の年金拠出として最大 6% (これ以上拠出することも可)

尚、現実のPFIの調達手続に絡んだ TUPE の実際の適用のあり方を添付に図示する。

図 4: 英国 TUPE の PFI における実際の適用メカニズム

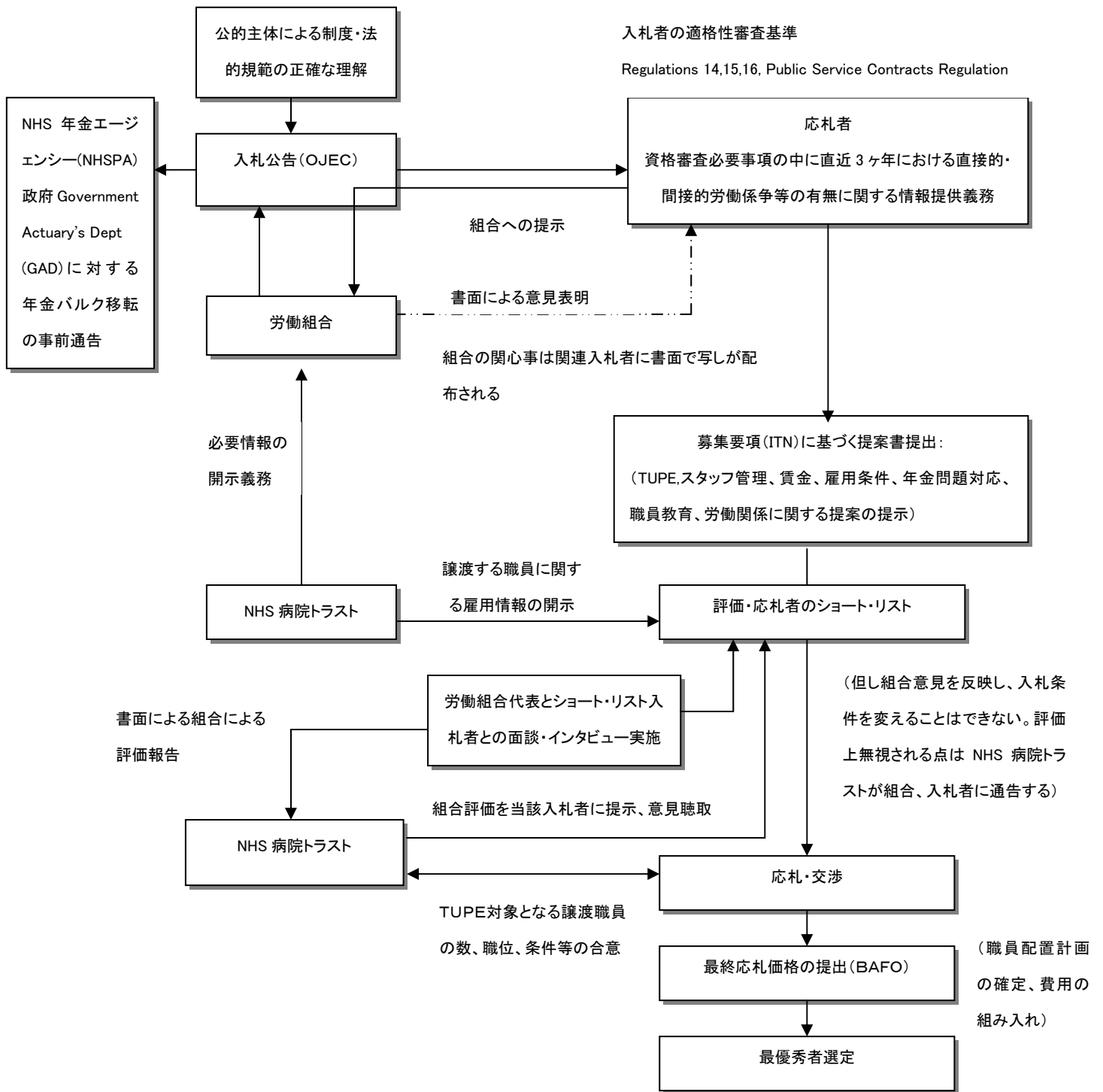
基本的な枠組み:



被雇用者には①譲渡に基き、雇用条件を同一にしたまま新たな民間雇用者に雇われる、②これを拒否するという選択肢がある。

被雇用者は不服の場合、あらゆるケースにおいて提訴できる。新たな雇用者は特定の理由においてのみ、被雇用者を解雇できる(但し、この場合、不当解雇として司法上のチャレンジを受けることもある)。

図 5: PFIの入札過程における TUPE の実際のメカニズム:



組合に対するコミュニケーションを図りながら、段階的に民間事業者者に情報を開示、段階的に対話プロセスを導入する。
 性能発注を如何なる人員布陣で行うか、譲渡される職員をどう評価し、活用するかは民間事業者者の判断事項になり、最終交渉過程でこれを確定し、最終応札価格に当該費用を反映させるという手順を踏む。

(参考資料)

英国の雇用継続(在籍出向)方式 (Retention of Employment-ROE- Scheme)

英国保健省が病院 PFI を実施するに際し、NHS病院トラスト職員処遇問題に絡み、パイロット・モデルとして 3 事業において試行的に実施されている考えである。(病院の支援業務にあたる特定職種の公務員を公務員としての雇用形態を維持しながら民間 PFI 事業者に出向させ、民間事業者に管理させる考えをいう)。TUPE の対象となる職員は雇用契約自体を民間 PFI 事業者(ないしはその協力事業者)に譲渡することにより移籍を実現することになるが、雇用継続方式(ROE Retention of employment Scheme)とは職員を公的部門に残したまま出向契約に基づき民間 PFI 事業者(ないしはその協力事業者)に出向する(Second)という形をとる。職員を出向するという考え方は従来より存在し、新しい考えではないが、病院 PFI に絡み、TUPE と併用して実践することがこの雇用継続方式(RoE)の特長になる。

保健省と全国労働組合である Unison との対話から生まれた選択肢であり、現在はパイロット・モデルを実践中の考えで、より具体的なガイドラインや施策が明確に定義されているわけではない。また、TUPE と併用して実施されることが前提となり、TUPE を否定する対立概念として構成されているわけではない。保健省の立場から見た場合、組合の分断政策、あるいは TUPE をスムーズに実行するための手段と考えられない要素もゼロではない(保健省の考えは専門職種や管理職、ホワイト・カラーはこの対象とせず、TUPE の対象とする。即ち比較的問題無く職員を移籍の対象とすることのできるホワイト・カラー・専門職は TUPE の対象とし、必ず軋轢が生じうるブルー・カラー職は雇用関係を保持することにより TUPE の対象としないことにより、効果的に労働層を分断することができる)。一方組合の立場から見た場合、現在の給与条件や年金の条件等が保持され、処遇条件が変わらないレーヤーを一定部分確保できることになり、従来からの主張が通ったことになる。この考えは①労働者の雇用関係と②労働者の管理を分断し、官民間で分担しあう仕組みを意味し、民間事業者にとっては本来自由になるはずの労働者の管理・組織化が必ずしも自由にはならないという課題をも抱える。例えば PFI 契約が性能発注で構成される場合、所定の性能を確保する為に労働者の数や労働者の業務体制を柔軟に変えることができるという選択肢があるが、当該業務に雇用継続方式(RoE)に基く公務員が存在する場合には、この判断は NHS 病院トラストの許諾対象になり、NHS 病院トラストの判断に依存してしまう。民間事業者の判断が NHS 病院トラストにより拒否される場合には、性能の未達に対する支払いメカニズム上の考慮や補償、支払い減額措置の不適用等を考慮せざるを得ない場合も存在し、単純な労務問題ではなく、PFI 契約上の規律設定のあり方を工夫せざるを得ないことになる。下記諸点にこの考えの特徴があ

る。

1. 対象職種は限定的となる。現業部門の職員で主に病院の機能を支援するソフト・サービスと呼称される分野に従事するブルー・カラー職域を対象とし、管理職は含まない。また現業部門全てではなく、特定の5現業部門のみで、その他の現業部門職員は対象にならない。例えば施設維持管理(メンテナンス)、機材・機械等の維持管理(ハードFM)、サイト・スタッフ等のブルーカラー職員は雇用継続方式(ROE)ではなくあくまでも雇用譲渡方式(TUPE)による譲渡の対象になる。また雇用継続方式(ROE)対象者であっても、後刻管理職に抜擢されるものがあれば、NHS 病院トラストを辞任し、民間事業者へ移籍することが前提になる(即ち管理職は対象外)。
2. 形態としては、公的部門(NHSトラスト病院)から PFI 事業者ないしはその協力企業に対する「出向」(Secondment)となり、対象となる公務員は病院職員としての現状の契約を保持したまま、民間事業者に出向し、その管理下に入る。既存の NHS 病院との雇用契約、雇用条件は継続され、かつ給与も年金も退職金の扱いも既存のままになる。
3. 実体の手順は下記になる。
 - ✚ 対象業務の特定化(基本は TUPE)：
NHS 病院トラストから民間 PFI 事業者ないしはその協力企業に労働者が移管される対象業務をまず包括的に特定化する(この場合、基本はあくまでも TUPE に基づく雇用契約の譲渡、職員の移籍になる。TUPE を基本としつつ、組合・職員の意向次第で下記手順をとることにより、職員のあり方を「譲渡」TUPE—と「出向」—RoE—とに分けることになる)。
 - ✚ TUPE 移籍に反対する職員への対応：
5 つの職種ではない職務分野で、TUPE に基づく移籍に反対する職員には代替的な出向契約は提示されず、自らの判断で辞職したものと見なされる。(この場合、当該職員が疑義を保持した場合の救済は司法的解決手段しかないが、現実的には単純ではなくなる)。
 - ✚ TUPE に基づく職員の移籍：
職種に拘らず、TUPE に基づく移籍に反対しない職員は TUPE により民間事業者へ雇用契約が譲渡され、移籍する。
 - ✚ 出向契約に基づく職員の出向：
5 つの職種に属する職員に関しては、出向契約(Secondment Agreement)が提示される。この場合、雇用契約は譲渡されず、NHS 病院トラストに雇用されたままの雇用関係になるが、出向受け入れ民間企業に出向し業務を担う義務を職員は負うことになる。

✚ 出向職員の管理:

NHS 病院トラストの方針に違反しない限り、出向受け入れ民間企業は職員を管理し、ボーナス提供等により動機付けを効かせることは可能(但し自らの費用)。

✚ 出向職員の処遇:

職員の費用(給与、公務員年金共済への分担金支払い)はコスト・パススルー方式で処理する。即ち、PFI事業者が受領するサービス対価の一要素として予め価格に組み込み、職員に対する給与支払いはPFI事業者が病院側のエージェンツとしてこれを代行する。年金共催への職員相当分分担金はPFI事業者が年金共催へ直接支払う)

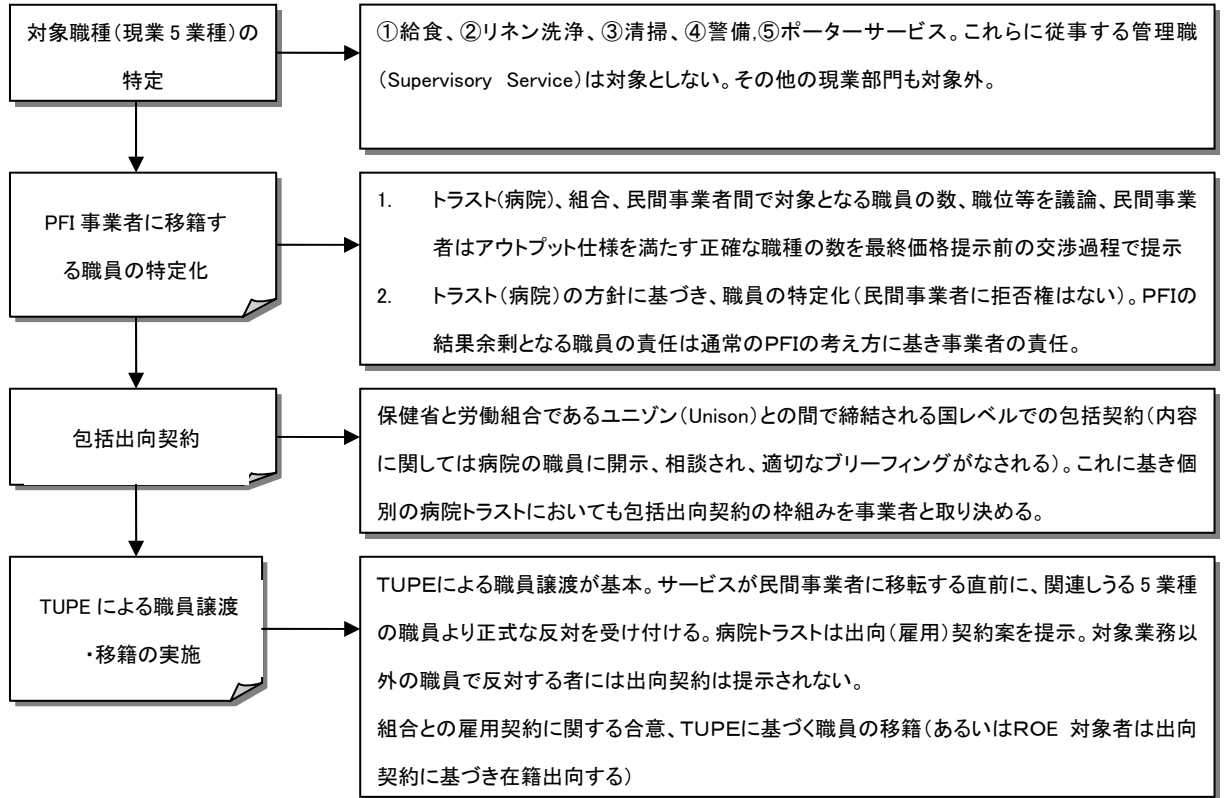
✚ 職員規律:

日々の労働者の管理、規律、苦情申し立て手順、職員の訓練、解雇、雇用、広告、給与、昇級の選定などに関してはパイロット・モデルで検証中である(一定の分野に関し民間事業者の裁量による管理を委ねつつも、雇用者としての義務と権利を常にNHS病院トラストが保持するという折中型になる。これが為、手続きや契約の内容・仕組みは複雑化する)。

4. 雇用継続方式(ROE)による在籍出向の対象となる被雇用者は理論的には出向することを拒否できる(但しかかる権利を主張することは自己都合により自ら辞職することを意味し、この場合には補償の権利は得られなくなる。またこれでは確実に司法的係争では負ける)。関連する主体(組合、職員、病院トラスト)がTUPEの適用を避け、職員をできる限りインハウスに留めることが煩雑さを避け、問題の顕在化を小さくすると判断した場合に採用される考えになる。この意味ではNHS病院トラストと組合の利害は一致する。
5. 雇用継続方式(ROE)はTUPEと併用して用いられる考え・手法であり、TUPE自体を代替するものではなく、補完する手法でしかない。この結果、TUPEにより移籍する職員と病院トラスト職員のまま出向する職員と二つに労働力が分かれることになる⁹⁶。

⁹⁶ 尚、英国においてTUPEとROEとを併用する考えは、官民双方にとりまだ実験的な試みでもあり、十分な実務的経験や実践の蓄積があるわけではない。これが為に民間部門からは、業務運営上の裁量性が損なわれたり、これが新たな労働者の階層化をもたらしかねないとする懸念もある模様である。尚、実態として、PFI事業者は、TUPEにより受け入れた元公務員に対して、業務の効率化の必要性から余剰が生じた場合に、当該部門以外の部門への移動などを通じて、TUPEの趣旨を守ろうとしていることが多い。これは企業のレピュテーションに対するダメージを防ぐと共に、現在の英国においては失業率も低く、PFIの推進により公共サービス事業の市場が拡大し、結果として公的サービス提供業務を管理できる人材が不足しているという実態が背景にあることがあげられる。

図 6: 英国保健省・通達に基づく雇用継続方式(ROE)の基本的手順

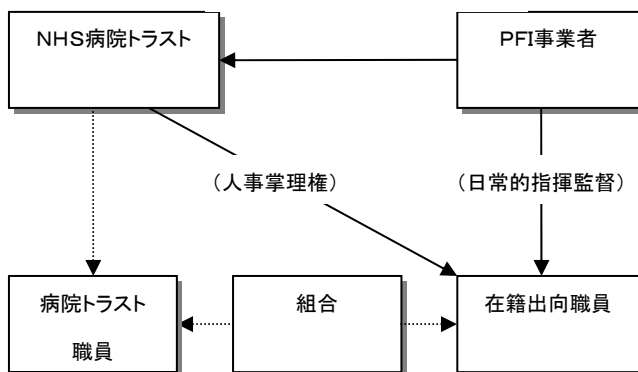


職員再配置権

事業者による人事報告(毎月)、

職員解雇権

会議公務員年金分担金支払い



新規職員雇用: トラスト人事政策の準拠。職級、数に関してはトラストと組合は事業者と協議可能(事業者がリクルートの代替をすることも可能)、雇用契約・労働条件のトラストによる確認

職員規律: トラストの規律を事業者がそのまま採用。職員による苦情申し立ても同様(雇用審判ではトラストが対応、事業者は証人)

評価: 事業者によるトラストの人事政策に基づく評価の実施

昇任: 事業者が特定化し、在籍出向職員へ提案(昇任する場合、NHS病院トラストを辞職し、事業者雇用)

労働慣行変更: 事業者が要求する場合トラストと組合の了解取得が必要。トラストは職員と交渉できる権利を保持

出所: Department of Health Guidance on ROE(the matrix) and Guidance on Implementation Arrangementから作成