

[参考]

独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構の事務・事業及び組織形態についての意見

項目	意見
事務・事業	<p>見</p> <p>1 労務管理等事務の廃止について 労務管理等事務は、日米地位協定で定める間接雇用の原則の下、労務提供契約上の義務を果たすためのものであり、その性格上、継続して確実に実施すべき事務であることから、この事務を廃止することはできないと考える。</p> <p>2 労務管理等事務の国又は地方公共団体への移管について 労務管理等事務は、地方分権推進計画において国の直接執行事務とされたものであり、また、平成12年度から地方公共団体が国の事務を行う仕組みがなくなっていることから、この事務を地方公共団体へ移管することは考えられない。 また、労務提供義務を果たすための企画立案事務及び雇用主として実施する労働契約の締結、人事の決定等の事務については国が自ら実施し、個々の駐留軍等労働者の雇入れ、人事の実施等の手続に係る事務は独立行政法人としての機構が実施するという現行体制は、国が雇用主としての立場を維持し、その事務及び事業の減量、効率化を図りつつ労務提供義務を確実に履行していくという観点からして、国へ移管する理由は見当たらないと考える。</p> <p>3 労務管理等事務の他の独立行政法人への移管について 労務提供義務を確実に履行するためには、労務管理の対象となる駐留軍等労働者が在日米軍の施設・区域という特殊な環境下で勤務する状況に鑑み、機構は防衛施設庁との緊密な連携の下で、一体となって労務提供契約上の義務を果たすための事務を処理することが不可欠である。かかる事務処理の特性から、他に当該事務処理を担わせる適切な独立行政法人はないと考える。</p> <p>4 労務管理等事務の民間への移管について 労務管理等事務は、労務提供契約上の義務を果たすためのものであり、その性格上、国が責任をもって継続して実施すべき事務である。民間への移管によって労務提供義務の確実な履行が担保されず、万が一にもその実施が困難となり日米間の信頼関係を損なうような事態を生じさせないとはならないと考える。民間活用</p>

	<p>は、機構の事務実施におけるアウトソーシング（外部委託）にとどめるべきであると考ええる。</p> <p>5 市場化テラストその他の事務についての改善措置の試行的実施について 労務管理等事務は、労務提供契約上の義務を果たすためのものであり、その性格上、国が責任をもって継続して実施すべき事務である。また、労務管理の対象となる駐留軍等労働者は、在日米軍施設という我が国と異なる労働環境下にある。その職種（約1300種）も細分化されているなど、労務管理等事務は、複雑かつ特殊なものである。さらに、民間への移管によって労務提供義務の確実な履行が担保されず、万が一にもその実施が困難となり日米間の信頼関係を損なうような事態を生じさせなければならないことから、民間開放につながらる市場化テラストの実施はできないと考ええる。民間活用は、機構の事務実施におけるアウトソーシング（外部委託）にとどめるべきであると考ええる。</p>
<p>組織形態</p>	<p>1 機構の廃止について 労務管理等事務は、労務提供契約上の義務を果たすためのものであり、その性格上、継続して確実に実施すべき事務であることから、この事務を廃止することはできないと考ええる。したがって、この事務を行う機構を廃止することはできないと考ええる。</p> <p>2 機構の民営化について 労務管理等事務は、労務提供契約上の義務を果たすためのものであり、その性格上、国が責任をもって継続して実施すべき事務である。民間への移管によって労務提供義務の確実な履行が担保されず、万が一にもその実施が困難となり日米間の信頼関係を損なうような事態を生じさせなければならない。民間活用は、機構の事務実施におけるアウトソーシング（外部委託）にとどめるべきであり、機構を民営化することは適当ではないと考ええる。</p> <p>3 機構の非公務員型独立行政法人への移行について 労務管理等事務は、労務提供契約上の義務を果たすために確実に履行すべきものであり、この事務の性格上、労務提供義務の確実な履行が担保されず、万が一にもその実施が困難となり日米間の信頼関係を損なうこと、この事務が困難となり日米間の信頼関係を損なうような事態を生じさせないことが適当と考える。また、この事務処理を的確に遂行すべき機構は、駐留軍等労働者に関連する取扱いに慎重な配慮を要する多くの情報を在日米軍から入手し、それらの職務担当者は国家公務員であることが必要であると考ええる。</p>