

総 第 2 6 5 号
平成 15 年 7 月 8 日

各 部 長
教 育 長
水 道 局 長
企 業 庁 長
様

総 務 部 長

公社等職員の雇用問題に係る県の基本的考え方について
行政改革の推進にあたっては、日頃ご協力をいただき感謝申し上げます。

さて、昨年度、貴職の御協力をいただき検討してきた公社の見直し方針については、一部の団体は既に行革本部において決定されたところであり、その他の団体についても、今後速やかに決定していくこととしております。

このたびの見直しは、廃止・民営化など大変厳しい内容の団体もあり、公社職員の雇用問題を解決しなければならないところもあると認識しています。このようなものも含め、主体的に解決にあたるのは当該公社であることは言うまでもありませんが、できる限り混乱を回避し改革が円滑に進展するよう、貴職におかれましても、適切な助言・指導を行われますようお願いいたします。

なお、改革に伴う公社等職員の雇用問題に係る県の基本的な考え方等について、別添 1、2 のとおり取りまとめましたので、所要の方策等について御検討のうえ、具体的な見直し作業の推進が図られるよう御配意願います。

担当

総務部総務課行政改革推進室

副主幹 宮島

電話 2 6 7 8

公社等職員の雇用問題に係る県の基本的な考え方について

公社等（以下「公社」とする。）の事業の抜本的見直しに伴い、既存の事業を廃止・縮小する場合において、当該事業に従事していた公社職員の雇用に関する県としての基本的な考え方は以下のとおりとする。

1 基本認識

一義的には、使用者である各公社の責任者が法令等並びに雇用慣行（慣例）を踏まえ、職員等の生活の安定に対し可能な限りの努力を払いつつ、各公社の経営内容や財務状況等を勘案し具体的な対応を決定することとする。

ただし、県においても、公社がその設立及び経営において県と密接な関係を結んでいた経緯等を考慮し、公社単体では解決できない問題について総合的な対策を講ずることとする。

2 各主体の果たすべき役割（基本的な考え方）

（1）公社

公社は、県政の補完機能を果たすための事業を中心に実施してきたものであり、これらの事業の実施に至った経緯においても、県との密接な連携が認められるものの、その事業を実施するか否かについての法人としての最終判断は、理事会、総会等の最高意思決定機関の議決に基づいているため、公社が実施してきた事業の最終的な経営責任は、基本的には各公社自らが負うものと考えられる（したがって、基本的には、経営責任の所在の把握、損失回復のための求償等は公社の自己決定に基づくこととする。）。

県の関与がなく公社等の独自判断に基づくものと認められるものとしては、公社等職員の賃金水準の決定があると考えられる。

また、職員の退職金については、社会的にも公社の制度としても確立し、当然の権利として職員にも認知されているものである。また、この支給財源に充てるため、税法や会計処理上においても法人の将来負担として引当（負債処理）するべきものとして一定の範囲において認められている。

したがって、職員の生活不安の解消、労使関係等を考慮しても、退職金の支給は確実に履行されなければならないと考えられる。

(2) 県

公社は設立や経営において県と密接な連携を図りながら県政の補完機能を担ってきた。

また、今次の公社改革は、抜本的かつ大規模なものであるため、公社のみでは十分な対応を取り得ない場合もあり得る。県依存型の経営から自立型の経営に転換し県民負担の軽減を図るため、これを果敢に行う必要がある一方、県としても、その負の作用としての雇用問題への対応を疎かにし、社会的混乱を招くような事態は避けなければならない。

さらには、公社が、県政の補完機能を果たすため、県からの依頼に基づき事業の展開を図ってきたこと等により、収支や財務の悪化を招いたことも事実である。

県はこうした事情を踏まえ、対応策を検討し実施するものとする。

具体的な対応としては以下のようなものが挙げられる。

- ・改革実施のための必要な人的関与（ただし、改革後の人的関与は原則廃止）
- ・雇用調整のコスト負担（公社の財務状況により県民の理解の得られる合理的な範囲において）

①主務部

主務部は、公社改革に伴う雇用問題の具体的な対応において、県における中心的な役割を果たし、公社等への助言・指導、就職機会の発掘等の支援を積極的に行うこととする。

②総務部

総務部は「雇用のセーフティーネット」を構築する（再雇用の確保（後述）等を支援する）ための総合的な対策を講ずることとする。

(3) その他

公社は、県以外で公社等の経営に参画していたものについても、その責任の範囲内において応分の負担を求めることとする。なお、この場合、県も公社と協力して積極的に負担の要請をすることとする。

3 公社が雇用問題への対応を検討する際の3原則

(1) 意向の把握

職員は年齢・経験・家族の形態などそれぞれの立場や考え方が多種多様なものであるため、対応を検討するにあたっては、職員個人の意向を十分に把握することが前提となる。

また、近年の労働力における流動化の進展など、労働環境も変化していることから、個人個人に適合した多様な対応を検討し、職員に提示できるよう努力するものとする。

(2) 雇用の維持

職員の雇用環境の変化は、職員個人の生活設計に大きな影響を及ぼすこととなる。実際に公社改革を担うのは公社自らの職員であり、職員の不安を取り除き改革を円滑に推進するためにも、対応を検討する際には、職員の意向を踏まえながら雇用維持に最大限の努力を払うものとする。

(3) 県民の理解

一般的に公社は、その成り立ちから公的な意味合いが強く、また、事業も公益性が高い事業を展開しており、その結果、公金による事業運営が非常に大きな比重を占めている。このことから、公社事業の遂行に伴い形成された現有の公社保有財産はかなり公的な意味合いが強いものと言える。

したがって、公社改革に伴う対応については、社会通念上適切な、また、県民への説明責任が十分に果たすことができる対応（例：早期退職金の割増率の大幅な上乘せは行わない等）を実施するものとする。

4 具体的な方策

公社は、上記3原則を踏まえ、資産処分の促進、あらゆる経費削減など可能な限りの手立てを講ずることとするが、これらの対策を講じた後でも経営環境が好転しない若しくはしないことが明らかである場合は、法令等を順守するとともに雇用慣行も踏まえ、以下の対応を適宜実施することとする。

(1) 総給与の抑制

- ・給与水準の適正化、昇給停止、賞与支給抑制
- ・各種手当の見直し
- ・事業遂行上及び経営上適正な人員配置への転換

(2) 余剰労働力抑制

- ・非正社員の労働契約解除
- ・労働時間短縮（ワークシェアリング）
- ・希望退職制度の実施
- ・退職勧奨
- ・整理解雇

以上の対応を実施するにあたっては、再雇用を支援する観点から、以下の対応をすることとする。

(3) 再雇用の確保

- ・新会社等への事業譲渡（移管）に伴う移籍
- ・取引先等関係機関へのあっせん
- ・再就職支援会社の活用

(4) 自己啓発支援

- ・通信教育、各種スクールへの助成
- ・特別休暇制度の実施

千葉県行財政システム改革行動計画の推進

－公社等職員の雇用問題への対応－

1 基本的考え方

(1) 公社等の役割

改革に伴う職員の雇用問題については、使用者である各公社等（以下「公社」という）がその経営責任に基づき具体的な対応を決定するものである。

改革に伴う職員の退職金については、社会的な制度として確立していることなどから確実に支給されなければならないと考えられ、また、再就職についても経営者として可能な限り支援することが望まれる。

(2) 県の役割

県は、公社の自助努力だけでは改革を遂行できない場合に、県民の理解が得られる必要最小限の範囲内で支援を行うこととする。

県の支援の根拠

- ① 今後の県財政負担を軽減できること
- ② 公社は県政の補完的機能を有すること
- ③ 改革に伴う混乱を回避し改革を円滑に進める必要があること

(3) その他

公社は、県以外で公社経営に参画していたものに対しても、その責任の範囲内において応分の負担を求めることとし、県もこれに協力する。

2 支援措置

公社の責任において負担すべき退職金等（今次の公社改革に伴い発生するものに限る。）については、資産処分の促進、あらゆる経費削減など最大限の経営努力を行ってもなおその財源が不足している場合のみ返済可能な範囲内で次の貸し付けを行う。

- (1) 再就職支援に要する費用
- (2) 退職金支給に要する費用

3 貸付金の内容

無利息とし、返済期間は各公社の返済計画による。

(1) 再就職支援

- ・対象費用……公社が職員の再就職を支援するため、民間機関を活用した場合の費用
- ・貸付限度額…一人100万円
- ・貸付期間……原則として15年4月1日から17年3月31日までの退職について貸し付ける

(2) 退職金

- ・対象費用……公社職員の退職金に要した費用
- ・貸付限度額…支給額の範囲内。ただし、県の退職金制度を上回るものは認めない。
- ・貸付期間……原則として15年4月1日から17年3月31日までの退職について貸し付ける