

## 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（骨子）

### 1 基本認識

改革に伴う職員の雇用問題に関しては、使用者である各公社等（以下「公社」という）が具体的な対応を決定するものであるが、県においても、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

#### (1) 公社

公社がその事業を実施するか否かについての最終判断は、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、最終的な経営責任は、各公社自らが負うものと考えられる。

また、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、そ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

改革を果敢に行う必要がある一方、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。県においても、改革実施のために必要な人的関与や県民の理解が得られる合理的な範囲での雇用調整のコスト負担などの対応策を検討し、実施する。

#### (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。

### 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

#### (2) 雇用の維持への努力

#### (3) 県民の理解

### 4 具体的な方策

公社は、上記3原則を踏まえ、資産処分促進、あらゆる経費削減など可能な限りの手立てを講ずるものとし、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、配置転換

#### (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、希望退職・退職勧奨・整理解雇の実施

#### (3) 再雇用の確保

事業譲渡に伴う移籍、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