

## 総務委員会資料

所管事務の調査(報告)

川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就職  
等に関する指針について

資料1 川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再  
就職等に関する指針について

資料2 川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就  
職等に関する指針

資料3 アンケート調査票

平成28年1月28日

総 務 局

## 川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就職等に関する指針について

### 1 趣 旨

「川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就職等に関する指針」（以下指針とする。※資料2）には、任期及び在職期間の限度、報酬額の限度額、退職手当の不支給といった項目が規定されている。

その中で、従来、役員任期については、2年を超えない範囲とし、更新が出来る規定となっていたが、これにより、長年継続している事案が散見したことから、平成26年3月に、雇用と年金の接続を考慮し、原則として65歳までと改正した。

指針の年齢要件以外の項目については、指針通りの状況となっている中、年齢要件の項目のみ、指針通りの状況となっていない法人が見受けられ、法人数も平成26年4月現在の3法人から、平成27年7月現在の9法人へと増加していることから、各法人の状況の把握及び今後の指針の方向性を検討するにあたり、アンケート調査及びヒアリング調査を実施し、その結果を取りまとめた。

### 2 調査実施状況

#### (1) アンケート調査

- ア 実施期間 平成27年10月23日～11月13日  
 イ 調査方法 調査表によるアンケート調査（※資料3）…回答率100%  
 ウ 調査対象法人 本市退職職員が再就職している主要出資法人等（23法人）

(公社) 川崎市国際交流協会	(一財) 川崎市まちづくり公社
川崎市土地開発公社	川崎市住宅供給公社
(公財) 川崎市文化財団	みぞのくち新都市(株)
(公財) 川崎市スポーツ協会	(公財) 川崎市公園緑地協会
(一財) 川崎市母子寡婦福祉協議会	川崎臨港倉庫埠頭(株)
川崎アゼリア(株)	かわさきファズ(株)
川崎冷蔵(株)	(公財) 川崎市消防防災指導公社
(公財) 川崎市産業振興財団	(公財) 川崎市学校給食会
(公財) 川崎・横浜公害保健センター	(公財) 川崎市生涯学習財団
(公財) 川崎市シルバー人材センター	(公財) かわさき市民活動センター
(公財) 川崎市身体障害者協会	川崎市信用保証協会
(公財) 川崎市看護師養成確保事業団	

#### (2) ヒアリング調査

- ア 実施期間 平成27年12月1日～12月9日  
 イ 調査方法 アンケート調査表の回答に基づき、訪問調査を実施  
 ウ 調査実施者 人事部長、人事課長等  
 エ 調査対象法人 指針通りの状況となっていない法人等（10法人）

川崎市土地開発公社	(一財) 川崎市まちづくり公社
(公財) 川崎市文化財団	川崎市住宅供給公社
(公財) 川崎市スポーツ協会	川崎臨港倉庫埠頭(株)
川崎アゼリア(株)	かわさきファズ(株)
(公財) 川崎市産業振興財団	(公財) かわさき市民活動センター

### 3 調査結果（概要）

#### (1) 指針第3項に関する役員の状況について

指針通りの状況である…14法人、指針通りの状況でない…9法人

#### (2) 指針通りの状況でない理由

現在の状況に至った主な理由は次のとおりであり、人材の確保や運営上の理由によるものであった。

- ・適切な人材を確保できなかったため。
- ・役員変更が法人経営に支障をきたすものと考えやむなく再任としたため。
- ・他の役員から再任を求められたため。
- ・新規事業等の展開に当たり、現経営陣の継続を必要と判断したため。
- ・今までの実績を踏まえ、今後の法人の状況を踏まえると、現経営陣による業務執行体制を維持する必要があるため。

#### (3) 今後の解消見込について

現在の状況が解消する見込みについての主な回答は、次のとおりであり、各法人とも、指針の順守については、基本的に理解を示しているものの、解消見込の時期については、各法人の状況により、次のような差異が認められた。

- ・現役員の任期をもって解消予定である。
- ・今後は指針に沿って適切に対応していきたい。
- ・指針に沿った対応をするために、組織の整理、人材育成等を推進していく。
- ・新規事業を進めていく中では、先方との信頼関係も重要であることから、事業が一段落し、経営安定の目的が立った時点で解消を図りたい。
- ・市退職職員以外の採用については、報酬の設定に関して苦慮している。

#### (4) 指針第3項に対する意見等

指針第3項「任期及び在職期間の限度」についての主な意見は次のとおりであり、年齢そのものに対するもの、状況に応じた運用を求めるものであった。

- ・役員は経営者であり、年齢上限について職員の雇用とは異なった基準・運用があってもよいと考える。
- ・市の重要施策の一翼を担う法人の役員については、市の施策にとって重要なポストであることから、適任者であれば年齢は問えないと考える。
- ・法人の事業経営には、多彩で広範囲な専門的能力を持つ人物が望ましいと考えており、そのような人物の育成には時間がかかる難しい課題であるため、一律に規制するのではなく柔軟な対応が必要である。
- ・大規模事業を行う場合などに、役員任期を年齢要件のみで判断すると事業そのものが実現できなくなるため、各法人の状況を踏まえた適用が必要である。
- ・年齢制限は、老齢基礎年金の支給時点との関連で定められていると思料されるが、役員人事は法人経営に大きな影響を与えるため、任期満了時に必ずしも適切な人材を得られるとは限られず、弾力的な運用が必要である。

#### (5) 指針全般に対する意見等

指針における他の項目についての主な意見は次のとおりであり、報酬限度額に対するものが多かった。

- ・年齢制限をもって自動的に退任しなければならない制度では、法人の継続的経営責任の所在が明らかにならず、先の見通しの無い経営に陥りやすくなる。
- ・報酬限度額の設定は、経営責任の重さとの関係で均衡がとれているか検証が必要と考える。
- ・報酬は職責に応じた額が支給されるべきと考えていることから、限度額について再考等が必要である。
- ・財団役員は、損害賠償に対応しなければならず、一般に報酬の5年分が対応額になるが、現在の報酬では民間人の受諾は困難と思われる。

#### (6) その他（再就職全般に対する意見等）

本市の再就職制度等についての主な意見は次のとおりである。

- ・法人の状況を勘案し、適切な人材が得られる柔軟な対応に配慮してほしい。
- ・他都市と比較し、現役職員が派遣されていない中、市の事業を補完する観点からも実務能力を有する退職職員が必要である。
- ・当時、派遣されていた現役職員の部・課長が担っていた業務を退職職員が行っている。民間のOB人材は金銭的に折り合わない面がある。

## 4 調査結果を踏まえた今後の対応について

各法人とも、指針第3項の改正趣旨については、基本的に理解を示しているものの、法人の経営責任を担う役職者交代が、経営状況に影響を及ぼす恐れがあることから更新した事例、各法人における新規事業等の展開に対応した適切な人材が確保できず更新した事例など、各法人の抱える様々な事情から、一律に年齢要件のみを捉えて交代することが困難な場合もあることが示された。

また、法人役員交代等については、本市を退職した職員個人の意向で決められるものでなく、法人の判断による要素が大きいことも、改めて確認できた。

法人側からは、状況に応じた柔軟な対応を求める声もあるが、本市としては、雇用と年金の接続への考慮に加え、各法人の新陳代謝を図る観点からも年齢要件については、順守していただくべき事項と考えているので、今後も次のとおりの対応を図っていきたいと考えている。

- 各法人の役員交代の時期に、当該指針を最大限配慮していただくよう個別に要請していく。
- 指針通りの状況にならなかった場合は、その理由、解消見込等を記した状況報告書を提出してもらうことなどの対応を図る。
- 社会状況等の変更も踏まえ、今後、必要な見直しを検討する。

## 川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就職等に関する指針

## 1 趣旨

この指針は、川崎市を定年、勸奨又は任期満了等で退職した職員(以下「退職職員」という。)の川崎市主要出資法人総合調整要綱(平成3年川総行第75号)第2条に定める法人(以下「主要出資法人等」という。)への再就職等に係るガイドラインを示すものとする。

## 2 再就職に係る協議

市と主要出資法人等は、主要出資法人等からの求人依頼等に基づき、退職職員が主要出資法人等に再就職する場合は、必要に応じて、その再就職について協議するものとする。

## 3 任期及び在職期間の限度

主要出資法人等に再就職した退職職員の当該主要出資法人等における任期は、当該主要出資法人等が定めるものとする。

ただし、原則として、満65歳に達した日以後における更新は行わないものとする。

## 4 報酬額に係わる協議

市と主要出資法人等は、退職職員が主要出資法人等に再就職する場合は、あらかじめ、その報酬額について協議するものとする。

## 5 報酬額の限度額

(1) 主要出資法人等に再就職した退職職員の当該主要出資法人等における報酬限度額は、年額500万円とし、報酬額は当該主要出資法人等におけるそ

の者の職位に応じて、この報酬限度額の範囲内で支給するものとする。

(2) 報酬限度額には、諸手当（通勤手当を除く）を含めるものとする。

(3) 第1号に定める報酬限度額は、常勤の職にある場合の報酬限度額であり、非常勤の職にある場合にあっては、その勤務時間の割合に応じた額を報酬限度額とする。

(4) 前3号の規定にかかわらず、特別の事情がある場合は、市と主要出資法人等の協議によるものとする。

## 6 退職手当の不支給

主要出資法人等に再就職した退職職員の当該主要出資法人等における退職手当は、支給しないものとする。

## 7 その他

(1) 主要出資法人等以外の法人で市が出資しているもの、補助金等の財政的援助を与えているものその他これらに類するもの（以下「関係法人」という。）への退職職員の再就職等について、市と関係法人は第2項及び第3項の規定の趣旨に準じた取扱いをするよう努めるものとする。

(2) この指針に定めのない事項については、必要に応じて市と主要出資法人等が協議するものとする。

### 附 則

#### (施行期日)

1 この指針は、平成3年12月15日から施行する。

#### (経過措置)

2 この指針施行の際、現に外郭団体に再就職している退職職員の当該外郭団体における在職期間が第3項第1号に規定する在職期間の限度を超えている場合又は平成4年3月31日までに同号に規定する在職期間の限度を

超える場合については、特別の事情があるものとしてその在職期間の限度を定める場合を除き、平成4年3月31日（平成3年4月1日から平成4年3月31日までの間に同号に規定する在職期間の限度に達する場合については、平成5年3月31日）をもってその在職期間の限度とする。

- 3 この指針施行の際、現に外郭団体に再就職している退職職員（再就職している外郭団体の寄附行為等による任期の定めがある当該退職職員については、この指針の施行の日の属する任期が満了する日までの間）の第5項及び別表に規定する報酬限度額については、なお従前の例による。

附 則

この指針は、平成8年12月27日から施行する。

附 則

この指針は、平成10年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成10年12月14日から施行する。

附 則

この指針は、平成16年12月10日から施行する。

附 則

この指針は、平成20年1月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成21年11月16日から施行する。

附 則

この指針は、平成23年3月31日から施行する。

附 則

この指針は、平成26年3月19日から施行する。

調査表(別紙1)

法人名 \_\_\_\_\_

御担当者氏名 \_\_\_\_\_

電話番号 \_\_\_\_\_

メールアドレス \_\_\_\_\_

1 「川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就職等に関する指針」(以下「指針」とします。)第3項について

指針の第3項「任期及び在職期間の限度」につきましては、役員の任期について、従来、原則として2年を超えない範囲とし、更新ができる規定としておりましたが、長年継続されている事案が散見されていたことから、雇用と年金の接続を考慮し、原則65歳までしたところです。貴法人における役員の状況等についてお答えください。

ア 貴法人における指針第3項に関する役員の状況についてお答えください。

- 指針通りの状況である
- 指針通りの状況ではない → イに進んでください。
- その他( ) → イに進んでください。

イ 上記回答となった理由を御記入ください。 → ウに進んでください。

( )

ウ 今後の対応(解消)見込みについて御記入ください。 → エに進んでください。

( )

エ 年齢要件を定めた指針第3項について、貴法人の状況等を踏まえ、御意見等を御記入ください。

( )

※裏面へ続く

## 2 指針全般について

指針の他の項目について、率直な御意見等を御記入ください。

( )

## 3 その他

本市退職職員の再就職全般について、御意見等がございましたら御記入ください。

( )