

職員の退職管理について

明 石 市

平成 2 8 年 1 2 月

目 次

I	退職管理とは	P 3
II	働きかけの規制	P 5
III	再就職の規制	P 8
IV	公平委員会の役割	P 11
V	様式	P 12
VI	よくある質問	P 13

I 退職管理とは

1 趣旨

営利企業等に再就職した元職員（以下「再就職者」）は、在職時の職務に関連して一定の影響力を行使することにより、職務の公正な執行及び公務に対する住民の信頼を損ねる恐れがあることから、平成28年4月の改正地方公務員法の施行に伴い、再就職者による現職の職員に対する要求、依頼等の働きかけや、再就職のための情報提供等が規制されています。

また、地方公共団体には、国家公務員法の規定の趣旨及び当該団体の再就職の状況等に基づく関係規定の整備など、所要の措置を講ずることが求められています。

2 関係法令等

(1) 地方公務員法（以下「法」）

「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」が、平成28年4月1日に施行されました。

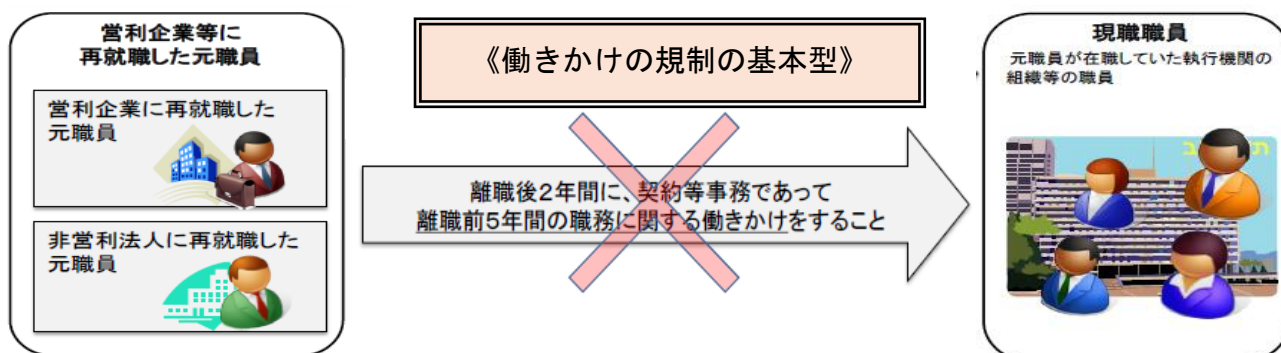
(2) 明石市職員の退職管理に関する規則（以下「規則」）

法に基づく新たな規則を、平成28年12月28日に制定しました。

3 概要

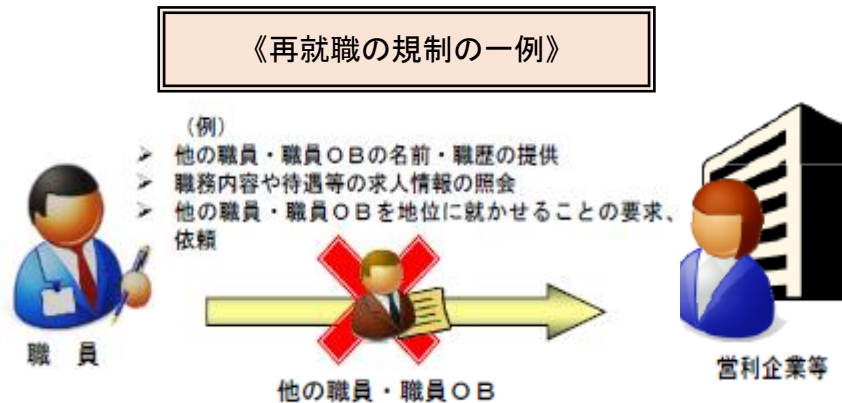
(1) 働きかけの規制

再就職者は、現職の職員に対し、契約等の事務について、行為をする（しない）ように、要求・依頼すること（以下「働きかけ」）が規制されます。



(2) 再就職の規制

現職の職員が、元職員の再就職のあっせんや、自ら求職活動することについて、規制されることがあります。



4 用語説明

項目	内容
営利企業等	営利企業及び非営利法人 ただし、国、国際機関、地方公共団体、特定独立行政法人は除く。
元職員 (職員OB)	本市の正規職員、再任用職員、任期付職員等で、常勤職員（フルタイム勤務職員）であった者（特別職を除く。）
現職の職員	本市の全職員（短時間勤務職員・臨時職員等を含む。）
契約等事務	① 再就職者が在籍している営利企業等又はその子法人と、在職していた地方公共団体との間で締結される売買、賃借、請負、その他の契約 ② 当該営利企業等やその子法人に対する処分に関する事務
子法人	営利企業等が株主等の議決権の過半数を保有する法人
要求・依頼	契約等事務に関して、作為又は不作為を求める行為だけでなく、公開されていない事項に関する質問（情報提供の要求）も規制の対象となる。
あっせん	再就職を希望する元職員を営利企業等に紹介すること等

Ⅱ 働きかけの規制

1 再就職者の在職時のポストや職務内容による禁止範囲等の違い

元職員が在職していた当時のポストや職務内容により、禁止される働きかけの対象範囲や禁止される期間が異なります。

規制の主体	禁止される働きかけの内容	禁止期間
① 全ての再就職者 (②を含む)	A 離職前5年間の職務に関する現職の職員への働きかけ(法第38条の2第1項)	離職後2年間
	B 在職中に自らが決定した(※1)契約・処分に関する現職の職員への働きかけ(法第38条の2第5項)	期間の定めなし
② 理事、部局長等の職に就いていた再就職者	離職前5年より前に、 <u>市長の直近下位の内部組織の長の職(※2)又はその職に準じる職(※3)</u> に就いていたときの職務に関する現職の職員への働きかけ(法第38条の2第4項、規則第6条)	離職後2年間

※1： 「自ら決定した」とは、最終決裁権者となった場合のこと。

※2： 「市長の直近下位の内部組織の長の職」とは、市長事務部局の理事、部局長のこと。

※3： 「市長の直近下位の内部組織の長の職に準じる職」とは、本市では、以下の職のこと。(教育委員会、消防本部等の他任命権者の内部組織の長など)

ア 行政職給料表・企業職給料表(1)の8級

→ 理事、部長、担当部長、局長、参与、消防長

イ 医療職(1)給料表の5級 → 医監

<参考(上記①Aのイメージ図)>



2 働きかけに係る規制違反に対する制裁措置

規制に違反した再就職者や現職の職員には、過料又は刑罰が科せられます。

(1) 再就職者が、働きかけをした場合

① 規制違反内容と制裁措置

規制違反の内容	制裁措置
現職の職員に対して、働きかけをした場合 (不正な行為をするよう働きかけた場合を除く。)	10万円以下の過料 (法第64条)
現職の職員に対して、不正な行為をするよう に働きかけた場合	1年以下の懲役又は50万円以下 の罰金(法第60条第4号～第6号)

② 規制の例

- ・ 再就職先企業との契約を有利にするよう要求、依頼すること
- ・ 公表していない情報（入札予定価格等）の提供を要求、依頼すること
- ・ 再就職先企業の処分を甘くするよう要求、依頼すること
- ・ 再就職先企業の許認可を認めるよう要求、依頼すること など

③ 不正な働きかけに該当しない場合

- ・ 行政庁からの指定、登録、委託等を受けて行う試験、検査、検定等を遂行するため必要な場合、又は、独立行政法人・公益的法人等の業務を行うため必要な場合
- ・ 法令、市等との契約、行政処分に基づく権利の行使又は義務の履行の場合
- ・ 法令に基づく申請・届出を行う場合
- ・ 一般競争入札等による契約を締結するため必要な場合
- ・ 法令又は慣行により公開（が予定）されている情報の提供を求める場合
- ・ 電気、ガス、水道等に関する契約など、裁量の余地が少ない職務で、公務の公正性の確保に支障が生じないため、離職時の任命権者へ申請し、承認された場合。（規則第10条）
→ 様式：「再就職者依頼等承認申請書」（規則第11条）

(2) 現職の職員が、働きかけに応じた場合

① 規制違反内容と制裁措置

規制違反の内容	制裁措置
再就職者からの働きかけに応じて、不正な行為を行った場合	1年以下の懲役又は50万円以下の罰金（法第60条第8号）
再就職者から働きかけを受けた事実を、公平委員会へ届け出なかった場合	懲戒処分の対象 （法第38条の2第7項違反）

② 規制の例

- ・ 再就職者から、再就職先企業の許認可を認めるよう要求、依頼があった場合に、不正な要求、依頼に応じること
- ・ 再就職者から、再就職先企業との契約を有利にするよう要求、依頼があった場合に、公平委員会へ報告等を行わないこと など

Ⅲ 再就職の規制

1 再就職に係る規制違反に対する制裁措置

退職管理の適正確保のため、再就職についても、働きかけと同様に規制されており、違反した現職の職員には、過料又は刑罰が科せられます。

(1) 現職の職員が、再就職のあっせんをした場合

① 規制違反内容と制裁措置

規制違反の内容	制裁措置
不正な行為をすること等の見返りとして、営利企業等に対し、他の職員又は元職員を当該営利企業等の地位に就かせることを要求、依頼した場合	3年以下の懲役 (法第63条第1号及び第2号)

② 規制の例

①の他、再就職させることを目的とした以下の行為は、禁止されています。

- ・ 他の職員や元職員の名前や職歴を提供すること（現役出向を除く）
- ・ 職務内容や待遇等の求人情報を照会すること など

③ 不正なあっせんに該当しない場合

- ・ 職業安定法等に定める、職業の安定に関する事務として行う場合
- ・ 職員を、独立行政法人・公益的法人等に現役出向させることを目的として行う場合
- ・ 本市の人事担当課の職員が、職務として行う場合

(2) 現職の職員が、求職活動をした場合

① 規制違反内容と制裁措置

ア 全ての職員

規制違反の内容	制裁措置
不正な行為をすること等の見返りとして、営利企業等に対し、自身が当該企業の地位に就くことを要求し、又は約束した場合	3年以下の懲役 (法第63条第1号及び第2号)

イ 管理職の職員

規制違反の内容	制裁措置
利害関係企業等〔下記②参照〕に再就職することを目的として、自己に関する情報を提供すること又は再就職する地位に関する情報の提供を依頼した場合	懲戒処分の対象 (国家公務員法に準じた取扱い・法第38条の6関係)
利害関係企業等に再就職することを要求し、又は約束した場合	

② 利害関係企業等（職務として携わる事務の相手方となる営利企業等）

- ・ 許認可等を受けて事業を行っている、又は、許認可等を申請（しよう）している営利企業等
- ・ 補助金の交付を受けて事業を行っている、又は、補助金等の交付を申請（しよう）している営利企業等
- ・ 検査等（立入検査、監査、監察）を受けている、又は、受けようとしている営利企業等
- ・ 不利益処分をしようとする場合には、その名宛人となるべき営利企業等
- ・ 行政指導により一定の作為・不作為を求められている営利企業等
- ・ 契約（電気、ガス、水道等を除く）を締結している、又は、契約の申込みを（しよう）している営利企業等

③ 規制の例

- ・ 自己の名前や職歴を提供すること（現役出向を除く）
- ・ 職務内容や待遇等の求人情報を照会すること など

④ 不正な求職活動に該当しない場合

- ・ 現役出向の際に、独立行政法人・公益的法人等に対して行う場合
- ・ 本市の人事担当課から紹介された営利企業等に対して行う場合
- ・ 電気、ガス、水道等に関する契約など、裁量の余地が少ない職務で、公務の公正性の確保に支障が生じないため、離職時の任命権者へ申請し、承認を受けた場合（規則第10条）
→ 様式：「再就職者依頼等承認申請書」（規則第11条）

2 職員が、再就職のための求職活動において、留意すべきこと

(1) 現職の職員は、これまでと同様、本市の人事担当課を通じて、又は、個人で、再就職先を探すこととなります。

ただし、個人で再就職先を探す場合、利害関係企業等への求職活動は、上述の規制に違反しないよう、行う必要があります。

(2) 離職時に本市の管理職である者が、その離職前5年間に担当していた職務と密接に関連する営利企業等（独立行政法人、公益的法人を除く）へ再就職することは、当制度の趣旨を踏まえると、自粛することが望ましいです。

IV 公平委員会の役割

1 働きかけを受けた際の届出

再就職者から働きかけを受けた現職の職員は、本市の公平委員会にその旨を届け出る義務があります。(法第38条の2第7項関係)

→ 様式：「再就職者からの依頼等を受けた場合の届出書」

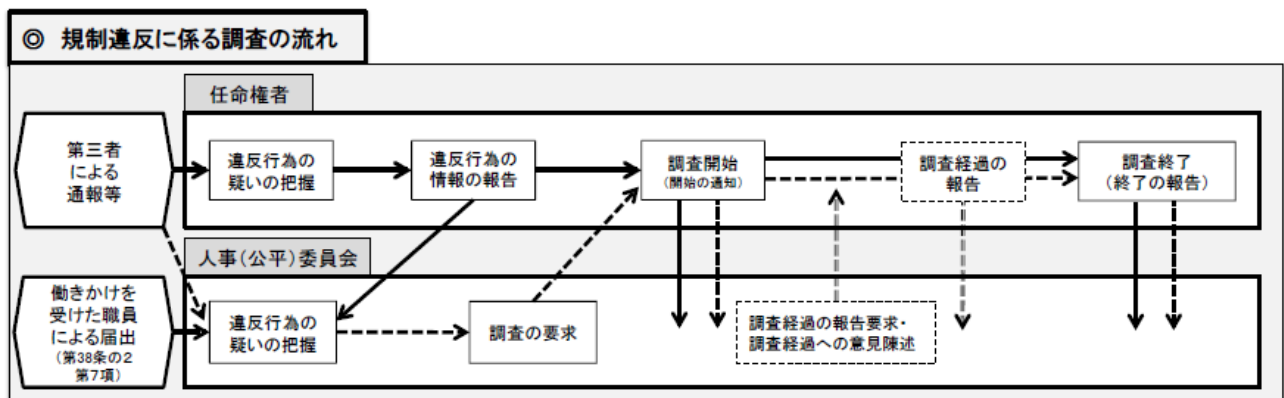
この届出義務の対象となる職員は、全ての現職の職員であり、企業職員や技能労務職員も含まれます。

なお、なすべき届出を行わなかった職員は、懲戒処分の対象となります。

2 働きかけ規制違反に関する監視 (法第38条の3～5関係)

任命権者は、第三者による通報や、働きかけを受けた現職の職員による届出等に基づき、働きかけ規制に違反する行為を行った疑いがある場合は、当該違反行為について、調査を実施します。

その際、公平委員会は、任命権者が行う調査が公正に行われるよう、調査の開始から終了までを監視し、調査経過について、任命権者へ報告を要求するとともに意見陳述を行います。



V 様式

1 様式の種類

(1) 再就職者依頼等承認申請書

元職員が、再就職先で行っている（又は行おうとする）職務が、電気、ガス及び水道等に関する契約など、裁量の余地が少ない職務で、公務の公正性の確保に支障が生じない場合に、離職時の任命権者（人事担当課）へ申請します。

(2) 再就職者からの依頼等を受けた場合の届出書

現職の職員が、再就職者から働きかけを受けた場合に、その内容を公平委員会に届け出ます。

2 様式の取得先

区分	取得先
現職の職員	明石市職員情報交流システム（IPKOFFICE） 【 ライブラリ — 共通様式 — 人事課 】
元職員など	明石市ホームページ 【 市政情報 — 各課室別案内 — 総務部 — 総務部人事課 】

VI よくある質問

1 元職員による働きかけの規制

質 問	回 答
市への働きかけが、全て禁止されるのですか。	<p>再就職者の再就職先である営利企業等との間の契約や処分等の事務で、離職前5年間に在職した執行機関の組織等の職員に対する働きかけが、離職後2年間、禁止されます。</p> <p>その他、在職中に最終的な決裁者として決裁を行った職務に関して、期限の定めなく、働きかけが禁止されます。</p> <p>なお、在職中のポストにより、禁止される働きかけの対象範囲は異なります。</p>
契約や処分に関する働きかけであれば、不正な行為を求めるものではない働きかけでも禁止されるのですか。	<p>不正な行為を求めるものでなくても、契約や処分に関する働きかけは禁止されます。</p> <p>なお、職務上不正な行為を働きかけた場合（又は相当な行為をしないように働きかけた場合）には、刑罰（1年以下の懲役又は50万円以下の罰金）の対象になります。</p>
市と営利企業等との間で既に締結した契約に基づいて、代金の支払を請求したり、市からの委託事業について打ち合わせをしたりすることなども、禁止されるのですか。	再就職者による依頼等の規制の例外として、契約に基づく権利の行使や市からの委託を受けた事業の実施に必要な場合などに働きかけを行うことは認められています。
「公務の公正性の確保に支障が生じない場合」として承認される場合とは、どのような場合ですか。	再就職者が働きかけを行う相手方（市）の職務が、「電気、ガス又は水道水の供給」を受ける契約に関するものや、その他職員の裁量の余地が少ないものである場合に承認されます。
これまでも同様の規制はありましたか。	本市では、従来から、市と外部との契約事務等（売買、賃貸、請負、その他契約など）にかかる不正な働きかけは、明石市法令遵守の推進等に関する条例（コンプラ条例）にて、規制されていました。

<p>コンプラ条例との違いは何ですか。</p>	<p>コンプラ条例の対象者は、職員に限らず、市民も対象としており、内容も不当要求を広く定義していますが、罰則規定のない倫理条例です。</p> <p>一方、退職管理の規定は、現職の職員及び元職員を対象とした制度であり、違反した場合の罰則規定もあります。</p>
<p>元職員が元の職場に行き、名刺を配布する行為は禁止されるのですか。</p>	<p>元職員が元の職場に出向き名刺を配る行為は、たとえ直接に働きかけをしたものでなくても、働きかけのメッセージがあるものとみなされる可能性があることから、避けた方がよいです。</p> <p>ただし、異動時や年末年始等の時候のあいさつとして行われるものであれば、働きかけとみなされる可能性は低いと考えます。</p>

2 再就職のあっせんの規制

質 問	回 答
<p>再就職のあっせんの規制は、人事担当の職員だけに適用されるのですか。</p>	<p>再就職のあっせんの規制は、従事する業務内容にかかわらず、すべての職員に適用されます。</p> <p>したがって、人事担当以外の職員であっても、他の職員の再就職を依頼するなどの行為は禁止されます。</p>
<p>営利企業等に再就職の要求や依頼をすることなく、単に他の職員・元職員の情報を提供するだけの行為であっても規制の対象となりますか。</p>	<p>再就職させることを目的として、職員が他の職員・元職員の情報を提供すれば、再就職の要求や依頼をしていなくても、規制の対象となります。</p>
<p>営利企業等側からの依頼により、他の職員・元職員の情報を提供した場合は、全て規制の対象となりますか。</p>	<p>営利企業等の地位に就かせることを目的とした情報提供に当たらない場合には、規制されません。 (例：講演を行う職員の略歴の提供など)</p>
<p>他の職員を再就職させたいという、積極的な活動をしていない場合は、大丈夫ですか。</p>	<p>職員が他の職員・元職員を再就職させようという積極的な意図、意欲まで必要はなく、他の職員・元職員が再就職するであろうことを認識し、認容していれば、規制の対象となります。</p>

「再就職させる目的」とは、どのように判断するのですか。	特定の個人を再就職させる目的である必要はなく、他の職員・元職員の誰かを再就職させる目的があれば該当します。
再任用職員や任期付職員も再就職あつせんの規制の対象となりますか。	再任用職員（短時間勤務を含む）や任期付職員であっても、規制の対象となります。

3 在職中の求職活動の規制

質 問	回 答
職務との利害関係の有無はどの時点で判断するのですか。	職務との利害関係は、職員が求職を行う時点の職務で判断します。 したがって、求職中に人事異動があれば、異動後の職務についてもあらためて利害関係の有無を判断します。
利害関係企業等に対する求職は、公募であれば可能ですか。	応募する前に任命権者の承認を得る必要があります。「一般に募集され公正で適正な手続で選考される場合」で、かつ公務の公正性を損ねるおそれがないと認められる場合は、承認される可能性があります。
利害関係企業等からの再就職の依頼に応じること、規制されるのですか。	利害関係企業等から再就職の依頼を受けた場合であっても、在職中にそれらの依頼に応じること禁止されます。
自分の職務との間に利害関係はないが、同じ所属の他の職員との間に利害関係がある営利企業等に対する求職は規制されるのですか。	所属している所属の職務と利害関係がある営利企業等であっても、求職を行う職員の職務との間に利害関係がない場合は、求職は規制されません。
現職中に、ハローワークやインターネット等を利用して、求人情報を収集する行為は規制されますか。	単に求人情報を閲覧する行為については規制されませんが、利害関係企業等に対して、自らが再就職を希望しているという情報が伝わった場合は、規制の対象となる可能性があります。 なお、利害関係がない企業等に対して、現職中に求職活動を行うことは禁止されていません。