

地方公務員の退職管理の適正の確保について

総務省自治行政局公務員部高齡対策室

1. 元職員による働きかけの規制(第38条の2関係)①

- 1 離職後に営利企業等※1に再就職した元職員(=再就職者)は、離職前5年間に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等※2の職員に対して、当該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の契約等事務※3について、離職後2年間、離職前5年間の職務上の行為をする(しない)ように、要求又は依頼すること(=働きかけ)が禁止されます。
- 2 在職中のポストや職務内容により、規制される働きかけの対象範囲や規制される期間が異なります。
- 3 規制に違反した元職員には過料又は刑罰が科せられます。また、元職員から働きかけを受けた職員は、人事委員会(公平委員会)にその旨を届け出る義務があります。

《働きかけの規制の基本型》

営利企業等に 再就職した元職員

営利企業に再就職した
元職員



非営利法人に再就職した
元職員



離職後2年間に、契約等事務であって
離職前5年間の職務に関する働きかけをすること

現職職員

元職員が在職していた執行機関の
組織等の職員



※1: 営利企業等

営利企業及び非営利法人(国、国際機関、地方公共団体、特定独立行政法人及び特定地方独立行政法人を除く。)のことをいいます。

※2: 地方公共団体の執行機関の組織等

再就職者による働きかけが禁止される職員の範囲を確定するための組織上の単位(グループ)です。具体的には、首長部局、都道府県警察本部・警察署、教育委員会・学校、特定地方独立行政法人などのようにグループ分けされます。

※3: 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のことをいいます。

1. 元職員による働きかけの規制(第38条の2関係)②

◎ 在職中のポストや職務内容による規制範囲の違い

規制の主体	禁止される働きかけの内容	規制期間
全ての再就職者	離職前5年間の職務に関する現職職員への働きかけ《第38条の2第1項》	離職後2年間
	在職中に自ら決定した※1契約・処分に関する現職職員への働きかけ《第38条の2第5項》	期間の定めなし
地方公共団体の長の直近下位の内部組織の長※2の職に就いていた再就職者	離職前5年より前に直近下位の内部組織の長の職に就いていたときの職務に関する現職職員への働きかけ《第38条の2第4項》	離職後2年間
国の部課長級相当職※3に就いていた再就職者	離職前5年より前に国の部課長級相当職に就いていたときの職務に関する現職職員への働きかけ《第38条の2第8項》※4	離職後2年間

★ 例えば、離職前5年より前に、地方公共団体の長の直近下位の内部組織の長の職に就いていた再就職者は、離職前5年間の職務に関する働きかけに加えて、当該内部組織の長の職に就いていたときの職務に関する働きかけが禁止されます。

※1:「自ら決定した」とは最終決裁権者となった場合をいいます。

※2:「地方公共団体の長の直近下位の内部組織の長」には、都道府県の部長、政令市の局長などが該当します。

※3:「国の部課長級相当職」には、都道府県、政令市、中核市などの次長、課長などが該当します。

※4: 国の部課長級相当職に就いていた再就職者による働きかけの規制は、法の趣旨を踏まえ、地方公共団体が組織の規模その他の事情に応じて、導入することになります(条例で規制)。

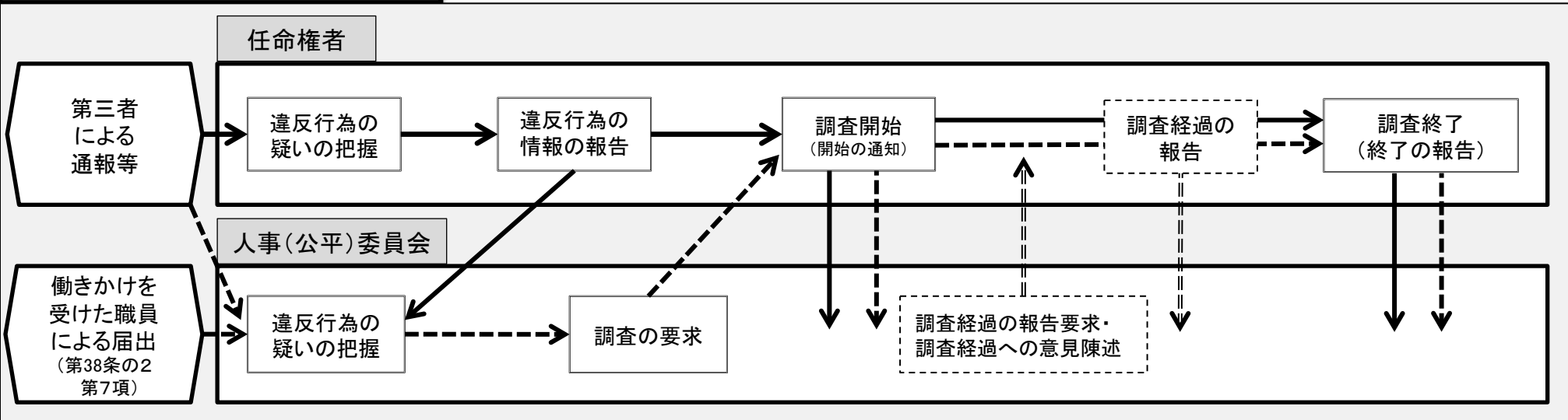
2. 働きかけ規制違反に関する監視(第38条の3～第38条の5関係)

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、任命権者が調査を実施することになります。その際、人事委員会(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、その開始から終了までを監視することになります。

◎ 監視の仕組み

項目	内容
任命権者の報告(通知)義務	任命権者は、違反行為の疑いを把握したとき、違反行為に関して調査を開始するとき及び当該調査が終了したときは、人事委員会(公平委員会)に報告(通知)をしなければなりません。《第38条の3並びに第38条の4第1項及び同条第3項》
調査の要求	人事委員会(公平委員会)は、違反行為があると思料するときは、任命権者に対して、調査を行うよう求めることができます。《第38条の5第1項》
調査経過の報告要求・意見陳述	人事委員会(公平委員会)は、任命権者が行う調査の経過について、報告を求め又は意見を述べるすることができます。《第38条の4第2項》

◎ 規制違反に係る調査の流れ



3. 地方公共団体の講ずる措置(第38条の6第1項関係)

地方公共団体は、①国家公務員法の退職管理の規定の趣旨及び②職員の再就職状況を勘案して、退職管理の適正確保に必要と認められる措置を講ずるものとされています。

◎ 国家公務員法の退職管理に関する規定

国家公務員法では退職管理に関し、

- 再就職状況の公表(国公法第106条の25第2項)
- 職員が他の職員又は元職員の再就職をあっせんすることの規制(国公法第106条の2第1項)
- 職員が在職中に自らの職務と利害関係のある企業等に求職活動することの規制(国公法第106条の3第1項)

などを定めています。

※地方公共団体における上記以外の独自措置(例:離職後の再就職の自粛要請等の措置)を講ずることは妨げられません。

留意事項

- 地方公共団体が退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置の要否やその内容を検討するに当たっては、職務の公正な執行及び住民の信頼確保の観点について十分に考慮する必要があります。
- 再就職状況の公表については、職員であった者の再就職に関する透明性を高めることを通じて、住民の信頼確保に資するものであり、すでに自主的に公表の取り組みを進めている地方公共団体もあることに留意して下さい。

4. 再就職情報の届出(第38条の6第2項関係)

地方公共団体は、元職員による働きかけ規制の円滑な実施及び退職管理の適正確保に必要と認められる措置を講ずるために必要なときは、条例で元職員に対し、再就職情報の届出を義務付けることができます。

また、届出義務違反に対して、条例で10万円以下の過料を科すことができます。

◎ 条例で定める事項

地方公共団体が再就職情報の届出を義務付ける場合、以下の内容について、条例で定める必要があります。

- ①届出の対象者(例:在職時に○級以上であった者)
- ②届出が必要な場合(例:離職後に営利企業以外の法人・団体又は営利企業の地位に就いた場合)
- ③義務付け期間(例:離職後○年間)
- ④届出事項(例:氏名、生年月日、離職時の職、離職日、再就職日、再就職先の名称・業務内容・地位)
- ⑤届出の手続・様式

(※①から⑤以外に、必要に応じて届出義務の適用除外となる場合や届出義務違反に対する罰則についても規定)

留意事項

- 条例により再就職情報の届出を義務付けることの要否を検討する際、元職員の再就職情報は、第38条の2の規定の円滑な実施や第38条の6第1項の規定による措置を講ずるための基礎となるものであることに留意して下さい。
- 再就職情報の届出をさせることは、すでに離職して職員でなくなった者に対して義務を課すものであることから、届出の対象者の範囲及び届出の義務付け期間は、その趣旨や目的を踏まえ、合理的な範囲内とする必要があります。
- 届出に関して条例で定める内容は、国家公務員法及び職員の退職管理に関する政令の再就職の届出に関する規定を参考とすることが考えられます。

5. 退職管理に係る規制違反に対する制裁措置

	規制違反の内容	制裁措置
元職員による働きかけ	元職員が現職職員に対して、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 (第64条)
	元職員が現職職員に対して、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 (第60条第4号から第7号まで)
	職員が元職員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 (第60条第8号)
	職員が元職員から働きかけを受けた事実を人事委員会(公平委員会)へ届け出なかった場合	懲戒処分の対象 (第38条の2第7項違反)
再就職あつせん	職員が不正な行為をすること等の見返りとして、営利企業等に対して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 (第63条第1号及び第2号)
求職活動	職員が不正な行為をすること等の見返りとして、営利企業等に対して自身が当該営利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 (第63条第1号及び第2号)