

これまでの審議の経過

提言を行うにあたり、当委員会では、これまで行った再就職審査の振返りのほか、今後の再就職規制の方向性についての審議を行ったところである。ここでは、委員間での検討・検証の結果を、審議の経過として記載する。

1 再就職審査の実績（総論）

再就職審査の制度が施行された平成 24 年 9 月以降、平成 25 年 6 月末日までに、当委員会では計 221 件の再就職審査を行った。その内訳は、「承認が相当」が 201 件、「不承認が相当」が 15 件、審査対象外（無報酬の役員や再就職禁止団体以外への再就職）が 5 件である（資料 4）。

これらの再就職審査案件に対し、当委員会では、制度の立上げ期であることを考慮して、各案件につき、団体の業務内容・大阪市との関連性・求人内容、職員の経歴・専門性、再就職しようとするに至った経緯といった諸要素から再就職の合理性の有無（市民からの疑念を招くおそれの有無）を検討する個別審査方式を採用してきたところである。

制度施行以来の再就職審査の全般を通しての総括としては、市民から見て、いわゆる天下りとの批判を浴びるような、公務の公正性に支障のある再就職審査案件は見受けられなかったといえる。一方、当委員会として「不承認が相当」と判断した案件が少なからず存在するとおり、合理的な理由なく、広く民間に求人を行わずに人材データベースで大阪市 OB だけを募集している不適切な案件もあった。

大阪市 OB は、職員基本条例の規定により、再就職禁止団体への再就職が原則として禁止されており、その適用除外は、当委員会の意見を聴いた上、市長が承認した場合に限られる。この意見聴取手続が、いわゆる再就職審査であり、再就職禁止規定の適用除外とするか否かの最終的な決定権限は市長にある。

当委員会が「承認が相当」との答申を行った案件は、すべて最終的に市長が「承認」と判断していることからすると、当委員会での審査の結論が支持されていると理解でき、市長の諮問機関としての役割を果たしているものと考えられる。

その一方で、市長の判断は、「承認が相当」が 202 件に対し、「不承認が相当」が 14 件となっており、結果的には、再就職禁止の適用除外となった件数の方が多い。

見方によっては、再就職禁止の原則と例外が逆になっているように捉えられる可能性があるが、承認に至るまでの審査が厳正に行われている場合には、そのような考え方が

当てはまるものではない。

当委員会の審査を含めた承認の判断が、いかに厳格に行われてきたかは、次項の各論に譲るが、あくまでも再就職審査は、再就職禁止の適用除外とするべきかを判断するための手続であり、厳正な審査が今後も続けられていかなければならない。

また、再就職審査を行うに当たっての大まかな基準や方向性についても、あらかじめ当委員会で議論が重ねられており、「大阪市職員等の再就職規制に関する基本方針」（資料5）として取りまとめたものを、昨年9月26日に市長に報告したところである。そして、実際には運用の中で精度を高めながら、再就職審査は進められてきた。

より具体的な審査手法については、再就職禁止団体の類型によって異なる部分もあるので、次項で類型ごとの審査実績とともに述べることとする。

2 再就職審査の実績（各論）

（1）外郭団体の役員就任について

ア 公募方式による外郭団体の役員の募集

外郭団体への再就職は、大きく分けて、役員の場合と職員（社員）の場合がある。

役員についていうと、現在、大阪市においては、多額の出資先である外郭団体であっても、出資者責任として役員に大阪市OBを再就職させるべきとの考えは採られていない。むしろ、外郭団体がより効率的に運営されるには、広く民間からも公募を行い、最も適任な人材が役員に就任することが望まれている。

このような方針を受け、各外郭団体では、別に定められたガイドライン（資料6）に従い、まず、先行して民間を対象に公募を行い、応募がない場合又は選考の結果として適任者がいない場合には、次の段階として、市OBだけを対象とした募集（人材データバンクによる募集）を行っており、これが当委員会の再就職審査の対象となる。

当委員会としては、まず、「民間公募が公正に行われているのか」という点に主眼を置いて審査することになる。ここで特に重要になるのは、各外郭団体で役員の選考に当たって設けられた選考委員会が公正に機能するのか、民間からの募集が期待できないような募集要件（特定資格や職務経験など）が付加されていないか、という2点である。

これまで、多くの大阪市OBが外郭団体の役員に就任してきたことは厳然たる事実であり、それを改めようとする大阪市の方針からすると、「大阪市OBを就任させようとしている」との疑念を招くような公募は、厳に規制すべきである。そのために

は、選考委員会の構成員に偏りがいないか、公務員経験者以外では持ちえないような経歴等が募集要件になっていないか、という点を審査する必要がある。そのうえで、実際に就任しようとする大阪市 OB の職歴、専門分野などから、外郭団体の募集要件に合致するかどうかを審査し、当委員会としての答申を行ってきたところである。

結果として、13 ポスト（同一ポストに複数人が応募するケースもあるので、審査件数としては 16 件）が審査の対象となったが、12 ポスト（15 件）については、民間公募が公正に実施されており、募集要件に合致する者が就任しようとしていることが確認できたことから、当委員会として「承認が相当」と判断した。

しかし、1 ポストについては、①選考委員会の構成員 5 名のうち、団体内部委員が 2 名おり、中立性に疑義がある、②特定の業務経験 15 年を求める合理性がない、という理由から、審査を保留した。なお、この案件は、選考委員会の構成と募集要件を改めた上で、再度、民間公募が行われたが、応募者がなく、大阪市 OB を対象とした募集に対し同一人から再就職承認申請があったが、それについては、当委員会が「承認が相当」と判断するに至っている。

なお、民間公募が行われた後に市 OB だけを対象にした募集が行われた 13 ポストのうち、9 件については、民間からの応募者があったが適任者がおらず、残る 4 ポストについては、民間からの応募者がなかった。

イ 民間公募を行わない方式による外郭団体の役員の募集

上記アのとおり、大阪市では、外郭団体の役員を広く公募する方式を採っているが、例外的に民間公募を行わず、大阪市 OB を就任させることとなったケースもある。当委員会としては、このような例外ケースが大阪市の方針であったとしても、それには一定の合理性が必要であり、市民に疑念を抱かせるような再就職であるのであれば、「不承認が相当」との意見となり得ることを前提に審査を行った。

これらの例外ケースには、①特定の大阪市 OB を就任させるケース、②民間公募は行わないが、大阪市 OB 間での公募は行うケースの 2 類型がある。①のケースは、6 ポスト（審査案件としても 6 件）、②のケースは、2 ポスト（審査案件としては 3 件）であったが、最終的に、当委員会としては、すべて「承認が相当」と判断した。

まず、①のケースは、つまるところ、特定の大阪市 OB でなければ、団体の運営に著しい支障が生じるケースである。これらは、市政改革の一環として、大阪市の団体に対する関与の見直し等を行っていく中で、大阪市として、OB を起用する必要が

あると判断したものであるが、いずれも「その団体において恒常的に大阪市 OB を起用すべき」という前提はなく、「短期的な課題解決のために特定の大阪市 OB の知識・経験を活用する」というスタンスであった。加えて、それぞれの課題は、大阪市所有株式の売却であったり、団体の統合であったりと、外郭団体の運営の根幹に関わる部分であり、団体の現役員を留任させる、あるいは、特定の分野に高い専門性を持つ大阪市 OB を起用するなど、暫定的な執行体制により解決を図ることに十分な合理性があり、最終的な結論も「承認が相当」となったものである。

次に、②のケースは、人物を特定する必要はなくとも、大阪市 OB が就任しなければならない場合である。これは、過去に特定調停が成立し、その後の再建計画を実行中の2つの外郭団体について、経営を監視する観点から、積極的に大阪市が OB を起用しようとするものであった。これらの特定調停は、成立した時点で多額の大阪市の財産を毀損しているうえ、二次破綻を起こせば、さらなる財政出動が余儀なくなることから、大阪市が OB を起用して監視に当たらせようすることに相当の合理性が認められるものであった。

そのうえで、大阪市 OB の間で公募を行い、外郭団体の経営や企業会計に精通している者を選任するという手続の公平性も確保されており、総じて「承認が相当」と判断できるものであった。

ところで、大阪市では、外郭団体の監理に関する重要事項の調査審議を所管する審議会として、外郭団体評価委員会が設置されている。外郭団体の役員の選考は、団体の経営に関する重要事項であり、外郭団体評価委員会で審議すべき部分と当委員会で審議すべき部分が混在する。あらためて住み分けを明確にし、整理を図った上で、今後の審査を行っていく必要がある。

なお、これまで述べた外郭団体の役員の公募の状況については、資料7でその内訳を記載している。

(2) 外郭団体（その子法人を含む。）の職員への再就職について

外郭団体の職員への再就職審査件数は、これまでで152件にのぼる。資料4のとおり、この数は、審査件数の内訳を法人の区分と役職員の別で見た場合、突出して多い。これらの傾向を見ると、いわゆる事務系の職は29件と少なく、土木、建築などの技術職や技能職のほか、消防士、運転手、駅務員、教員、薬剤師といった専門性の高い職務経験を求める求人が大多数である（資料8）。

当委員会での再就職審査の実務における主な着眼点は、①募集要件に合致した再就職であるか、②広く人材が募集されているか、の2点である（なお、このような着眼点は、何も外郭団体の職員だけではなく、すべての類型に当てはまる。）。

①については、外郭団体は大阪市と関連のある業務を行っていることが多く、公務員経験の中で培った専門知識を活用できる分野が多く存在すると考えられるが、実際に再就職するOBに能力が欠如しているようなことがあれば、まさに天引きと非難されるのであるから、厳正に審査しておく必要があるといえる。

②については、「大阪市OBであるから再就職できた」のではなく、「その職の適任者であるから再就職できた」のでなければ、市民の疑念を招くことになるから、一定の競争性が確保されている必要があるという観点であり、実際に「承認が相当」とした審査案件は、すべてハローワークや法人ホームページにより、広く民間にも募集が行われており、市OB間だけでなく、民間人も含めた競争性が確保されている。

なお、当委員会が「不承認が相当」とした案件が9件あるが、これらは、業務内容に比べてあまりに高度な知識・経験を求めていたもの、手続の誤りによりハローワークと人材データベースの求人に齟齬があったもの、といった求人自体に問題があったものばかりである。

（3）職員派遣団体への再就職について

職員派遣団体への再就職承認申請は、件数として9件であり、さほど多くはない。再就職審査案件の内容を見ても、派遣中の現職職員との個人的な関係性を利用して再就職しているようなケースはなく、いずれも募集要件に当てはまる専門的知識を持ったOBであり、結果的に、8件が「承認が相当」、1件が審査不要と判断されている。

大阪市と関連の強い業務を行っている団体であるという性質では、外郭団体と相通じるものがあり、当委員会としては、外郭団体の職員への再就職と同じ着眼点の下で審査を行ってきたところである。

（4）財政的援助法人への再就職について

財政的援助法人への再就職承認申請は、役員で8名、役員以外の職員（社員）で22名であった。うち「不承認が相当」としたものは、役員で1件、職員で5件であり、審査不要が役員で1件、残りはすべて「承認が相当」との判断となった（資料9）。

「不承認が相当」となったものは、専ら、広く公募がされていないことが理由である。当委員会としては、あえて大阪市OBに限った募集を行う合理性は認められないと判断し、ハローワークで求人が行われていないものは「不承認が相当」とした。

審査の着眼点としては、上記の外郭団体の職員の項で述べたとおり、①募集要件に合致した再就職であるか、②広く人材が募集されているか、という点が重要であるが、財政的援助法人への再就職に関しては、再就職しようとする者が、現職時に補助金等の支出事務にどの程度関与していたのか、補助金等の支出先や金額の決定に裁量の余地があるのか、という観点からの審査も行った。

(5) 行政上の権限行使の相手先の法人への再就職について

行政上の権限行使に係る法人への再就職承認申請は、役員以外の職員（社員）で1件あり、「承認が相当」と判断されている。この事例では、明確な基準への当てはめにより判断する許可業務であったことから、申請者の裁量が及ぶ余地のない権限行使であると判断した。

現時点では、サンプル数が少なく、傾向的な分析ができる段階にはないが、再就職しようとする者が、現職時に権限行使に係る事務にどの程度関与していたのか、権限行使にどの程度の裁量の余地があるのか、といった観点が今後の審査の着眼点になると考えられる。

3 契約相手方への再就職状況

当委員会より、昨年9月26日に、「大阪市職員等の再就職規制に関する基本方針」において、「市と契約関係にある企業等が契約の見返りに再就職が用意されているとの疑念を払拭するため、市と契約関係がある企業への再就職を禁止とすべきではないか」との趣旨で問題提起をさせていただいた。

その後、当委員会としても、その是非について検討を重ね、大阪市OBの契約相手方への再就職状況の検証を行った。

まず、市OBが提出した再就職先の届出から、契約相手方への再就職を分析したところ、単純に、「大阪市と何らかの契約関係にある団体」への再就職件数は、平成25年4月から6月までの間で相当程度あるが、そこから、すでに再就職禁止団体となっている団体への再就職を除くと、件数は22件に絞り込まれる。

さらに、再就職した大阪市OBと契約にまったく関係のないことが明らかなケース（現職時に契約事務をまったく行わない現業職員が再就職しているケースなど）を除外すると、該当する再就職は7件にまで絞られる。

したがって、実際に自らが契約に関与したような再就職事例は極めて少ないということを検証された。

4 継続的に大阪市OBが経営に関与している法人への再就職状況

当委員会では、大阪市がOBの再就職状況を把握している平成17年度以降において、複数名の市OBが役員に就いている法人で、かつ、現在も市OBが役員に在任中のものを抽出し、さらに、それらが再就職禁止法人であるかを確認した。

その結果、大部分が外郭団体や財政的援助法人ではあったが、継続的に市OBが経営に関与していると認められる法人への再就職も7件あった。

それらを個別に確認したところ、大阪市との間で契約関係すら存在していない法人への再就職や、再就職規制の施行前の再就職しか存在しなかった。

しかし、再就職禁止団体になっていない特定の団体に、継続的に市OBが役員として再就職している経過があることは検証された。

以上