

大阪市職員等の再就職規制に関する基本方針（報告）

1. 大阪市職員の再就職の現状と適正化の取組みに関する考察

大阪市職員の再就職の状況は、大半の職員が定年（60 才）もしくは定年間際まで勤務して再就職しているのが通例であり、中央省庁の国家公務員に見られるような、勸奨退職制度による早期退職と再就職斡旋（いわゆる肩たたきと天下り）という再就職の図式とは様相が異なっている。

また、退職者の再就職率は高いとは言えず約半数は再就職していないが、これは退職者の年齢が高いことと、一部とは言え公的年金が 60 歳から支給されることに起因すると推察される。

職員の再就職先の状況を見ると、市の外郭団体と民間法人に二分されているのが全体的な傾向である。

個別の再就職先では、法人の役員として再就職しているケースは、管理職員（課長代理以上）が外郭団体もしくは財政援助団体に再就職する場合に特化しており、専門職や消防職の退職者は、在職中に培った専門知識や資格等を活かして民間法人に再就職しているケースが多く見受けられるのが特徴である。

一方、これまでの大阪市の再就職適正化の取組みとしては、平成 17 年度から管理職退職者の氏名と再就職先等を市ホームページに公表、平成 18 年度に外郭団体での雇用年齢と役職別報酬額の上限、退職金の廃止等を定めた「大阪市退職者の外郭団体への再就職等に関するガイドライン」を制定、平成 22 年度には再就職の透明性・公平性を確保した

人材データバンク制度の導入を行うなど、職員の退職管理の適正化を図るため一定の取組みがなされている。

しかしながら、個別の再就職の可否をチェックする仕組みや既退職者に関する規制が無いなど、職員の再就職に対する市民からの疑念を払しょくするには不十分な規制に留まっている感は否めない。

2. 再就職規制の目的

公務員の「天下り」については、特定の民間企業、団体等との癒着や行政の無駄などの原因となっていると言った、世論からの厳しい批判があり、新たな再就職規制は、大阪市として市民からこうした批判を受けることの無いよう、透明性及び信頼性を高める趣旨から取り組まれるものと認識している。

そのためには、職員の再就職規制の厳格化を図るうえで、職員の再就職規制の目的について、次のとおり明確にしておくべきである。

「職員及び職員であった者の再就職に関して、公務の公正性・公平性・透明性及び地域経営の効率性を確保するとともに、市民からの疑念が生じるおそれを防止することにより、再就職の適正化を図り、もって市政に対する市民の信頼を確保すること。」
--

3. 再就職禁止団体の範囲

「大阪市職員基本条例」の規定に基づき、「外郭団体」、「外郭団体の子法人」、「現職職員を派遣している団体」、「市が財政的援助をしている法人」、「行政上の権限行使の対象であった法人」の5つの法人等を再就職禁止法人として、当該法人等に職員が再就職しようとする場

合は人事監察委員会において再就職審査を行うこととする。この内、
「市が財政的援助をしている法人」については、具体的な対象範囲が明確でないため、①300 万円以上の負担金、補助金、交付金を市から受けている法人等（過去 2 年間）②出資・出えん金、貸付金を市から受けている法人等③元外郭団体及びその子法人を再就職禁止法人の対象とすべきである。

また、「行政上の権限行使の対象であった法人」に関して、権限の行使に携わったとする職員の範囲は、係長級以上の職員を対象とし、規制の対象外である「裁量の余地の少ない権限又は軽微な権限」については、当面の間は再就職審査を実施するなかで判断することとし、一定数の案件を審査したうえで改めて規定することが妥当である。

加えて、現行条例の規定では、市と契約関係にある企業等が規制の対象となっておらず、契約の見返りに再就職が用意されているのではないかといった市民から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についても禁止の対象とすべきである。

なお、以上に述べた要件のいずれにも該当しない法人等であっても、職員等が再就職する可能性がある法人については、職員等の再就職に関する市民の疑念を払しょくする観点から、漏れなくチェックする必要があると考える。具体的には、①過去 5 年間に職員の再就職実績がある法人②市が便宜供与を与えている法人についても、例えば再就職監視団体といった位置付けで再就職規制の対象とすべきである。

4. 再就職審査の考え方と再就職審査基準

職員が再就職禁止法人に再就職する場合の具体的な審査の方法としては、再就職審査に必要な事項を記載した「再就職承認申請書」を再就

職希望者から人事監察委員会提出させることとし、同申請書の記載内容に基づき人事監察委員会（退職管理部会）でその可否について検討を行い、検討結果を「再就職審査報告書」として適宜市長まで提出することとしたい。

また、再就職の個別審査に係る審査基準としては、①求職者が有する特定の資格・免許や特定の専門的な知識・経験が求人企業等にとって不可欠なものであるか②一般に募集され、公正かつ適正な手続きで選考される公募に応募しているものであるか③職員又は職員であった者の再就職が、市民の疑念を招くものでないことが認められるかといった視点を共通的な再就職審査基準として設けるべきである。

加えて、外郭団体及び財政的援助がある団体への再就職については、①職員であった者の知識や経験が団体の効率的・効果的な事業監理の実施に不可欠なものであるか②市の業務で培った知識や経験が、団体で従事する特定の業務を遂行するうえで不可欠なものであるかという視点からも審査する必要があると考える。

また、行政上の権限行使に係る法人への再就職については、職員が再就職先企業等への具体的な行政権限の行使にどのように関与していたかといった点に着目して再就職審査を実施していくこととすべきである。

5. 違反行為に関する通報窓口の設置

「大阪市職員基本条例」の規定により、人事監察委員会には再就職規制違反に関する調査権限が与えられているが、違反行為に関する情報提供を得る手段が明文化されていないため、その実効性が憂慮され

る。

したがって、再就職規制違反に関する情報提供を受け付けるための専門の外部通報窓口の設置及び通報内容の取扱い、通報者保護等を規定し、再就職規制違反を監視するしくみを構築することが必要である。

なお、外部通報窓口の設置については、市ホームページや広報紙等で積極的に広報すべきである。

6. 再就職の報告義務

職員の再就職の市への報告については、「職員の退職管理に関する条例」の規定により、退職後2年間、管理職を対象に義務付けられているが、職員の退職管理の適正化や必要な施策を検討する観点から、非管理職（係長以下）に報告の対象を拡大するとともに、退職後の報告期間も2年間では不十分であることから5年程度とすべきである。

また、再就職先での役職に変更があった場合も報告対象とすべきである。

なお、非管理職の再就職先の公表の取扱いについては、必要性について個人情報保護の観点等から慎重に検討されたい。

7. 条例改正を求める事項

これまで指摘したとおり、人事監察委員会（退職管理部会）として、「大阪市職員基本条例」、「職員の退職管理に関する条例」に基づく職員の再就職規制の基本方針に関して検討を進めていく過程において、職員の退職管理の一層の適正化を図るためには、現行条例に一部改正を加え

る必要があるとの認識で一致した事項について、次のとおり条例改正の検討を求めるものである。

〔大阪市職員基本条例〕

- 再就職禁止団体に「市と契約関係にある法人」を追加
- 新たに再就職監視団体という法人区分を設け「過去５年間に職員の再就職実績がある法人」「市が便宜供与を与えている法人」等を新たに追加
- 規制違反に関する通報の取扱いを明文化（外部通報窓口の設置、通報者保護等）

〔職員の退職管理に関する条例〕

- 再就職の報告義務の拡大（勤続 20 年以上である退職者全員、退職後 5 年間、再就職先での地位変更・再々就職を含む）