

大阪市人事監察委員会 第1回退職管理部会 議事録

日 時：平成24年7月25日（水）10：00～12：00

場 所：本庁地下1階第1 共通会議室

出席者：（委員）

長谷川部会長、屋山委員、古賀委員、太田委員
（市）

機谷人事室次長、坂本人事室次長、鶴見制度担当課長、
大田人事課長代理

議 題：1 再就職規制の理念について

2 再就職禁止団体の範囲について

3 再就職禁止団体への個別の再就職審査の考え方について

（長谷川部会長）

それでは定刻ですのでただ今より、「大阪市人事監察委員会」第1回退職管理部会を開催いたします。委員の皆様におかれましては、ご多忙の折、ご出席いただきありがとうございます。会議に先立ちまして、本日から新しく人事監察委員に就任されました太田康嗣様をご紹介します。

太田委員におかれましては、日本総研で主任研究員として主にガバナンスやリスクマネジメントの観点から組織経営のあり方や具体的手法に関するコンサルティング業務に従事されておられます。

また、大阪市においては、外郭団体評価会議の委員としてもご活躍中でございます。大阪市人事監察委員会規則第5条第2項に基づき、人事監察委員会委員長でもある私から、太田委員に担当いただく部会として、退職管理部会を指名させていただきます。お手元の配布資料に「大阪市人事監察委員会委員分担（案）」というものがございますが、今後は記載のと通りの役割分担で任務を遂行していきたいと思っております。それでは、太田委員より、一言ご挨拶を頂戴したいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

（太田委員）

ご紹介いただきました太田でございます。よろしくお願いいたします。ご紹介ありましたように、私はガバナンスあるいはリスクマネジメントという点から組織経営の在り方や手法について、コンサルティングをしておりますが、ガバナンスリスクマネジメントというのは、その組織だけではなくて、その組織と関係を持とうとする組織あるいは、それを取り巻く社会全体のガバナンスやリスクマネジメントも含めて考えていかなければならないと考えております。今回もその視点も踏まえて取り組ませていただきたいと思いますので

ろしく願います。

(長谷川部会長)

はい、それではよろしく願います。

それでは、本日の議題の検討を行ってまいります。本日は3つ、主にございまして、お手元の資料にございますように、1つ目は、再就職規制の理念について。2つ目が再就職禁止団体の範囲について。3つ目が、再就職禁止団体への個別の再就職審査の考え方についてということでございます。資料が、多少分厚いものが用意されております。これは事務局で作成していただいたものですが、これからの議論はこの資料に沿って進めてまいりたいと思います。

それでは、まず最初に事務局の方から、再就職の状況、再就職審査の全体的な流れなどについてご説明いただきたいと思います。よろしく願います。

(鶴見制度担当課長)

人事室制度担当課長の鶴見と申します。私の方から説明させていただきます。お手元の第1回退職管理部会資料をご覧ください。

まずはじめに、大阪市の退職者がどういった形で再就職しているのかということで、まずレジュメの2枚目の方、本市の再就職の状況ということで纏めさせていただいております。合わせて参考資料ということで関連資料を付けさせていただいておりますけれども、一つは、市長部局以下、任命権者ごと、職種ごと、あるいは、その職種の中での区分、管理職、非管理職ということでカテゴリー分けをさせていただいて、それぞれが、どういったところに再就職しているのかといったことを総括的にご覧いただけるような表をお付けしておりますのと、もう一つは、それぞれの平成22年度の状況でございますが、退職者がどういったところに再就職したのかということで、一覧表にいたしております。全体といたしましては、大阪市内で22年度に退職をした者の状況ということで、再就職先、退職後の状況といたしましては、外郭団体、官公庁、民間企業等、本市での再任用・嘱託による雇用、再就職をしなかった者、動向が分からない不明な者ということで、総勢1,491名中、管理職、非管理職の内訳はご覧のとおりでございますが、外郭団体に再就職した者が191名、官公庁に再就職した者が12名、民間企業等に再就職した者が185名、再任用・嘱託職員として本市に引き続き勤務している者が340名、あとは再就職しなかった者が736名、よく分からない者が27名という内訳となっております。今回人事監察委員会の方でご審議いただく対象となつてまいりますのが、左の3つ。外郭団体、官公庁、民間企業等で、総勢で約400件程度、毎年再就職の際の審査をしていただく必要があると考えております。

続きまして、3 ページ目でございます。今回、職員基本条例、退職管理条例が制定されまして、大阪市の再就職についての審査といいますか、一連の流れをフロー化しております。左の方から、求人情報を見た職員が再就職先として、両条例に規定しております再就職禁止団体に再就職したいと考える場合と、そうでない場合。禁止団体以外の場合特段の審査は必要ございませんので、そこからは個人の就職活動ということになるかと思っております。問題になりますのが、再就職禁止団体に再就職したいという場合でございますが、ここに希望された場合には、人事監察委員会の方に申請の方を届け出していただきまして、その内容に応じて、審査していただいて、承認されるケース、あるいは承認できないケースに分かれることになるかと思います。

なお、また後ほど説明させていただきますが、それぞれの再就職禁止団体への再就職する類型で、個別審査と、包括的審査という形で分けしてはどうかというのが事務局のご提案でございます。

続きまして、4 ページでございます。今後のスケジュールということで、お付けさせていただいております。本市で職員基本条例に基づきまして再就職の規制というものが、10 月 1 日から適用されることになります。したがって、9 月末日まで再就職禁止団体への再就職審査の基準ですとかルールの策定といったこと、あるいは、退職希望者、関係法人への周知といったことを 9 月末日までに行っていく必要があると考えております。10 月以降になりますと、具体的に再就職したいというケースが出てくると思いますのでそれぞれに対して、審査をお願いしていきたいと思っております。

あわせまして、人事監察委員会のもう一つの機能といたしましては、今回定めていただく再就職ルールに違反の疑いがあるようなケースについて調査する権能を有しております。ここにつきましてもすぐにそういった場合が発生することにはならないものと思っておりますが、今後そういった事案が生じた場合に備えまして、ここについても調査方法の検討なども 10 月以降いただくこととして考えております。

年間 400 件以上と冒頭申し上げましたが、この間の本市の再就職希望者の動向から申し上げますと、年末年始に集中する傾向があります。12 月～2 月ぐらいがピークであると考えますと、だいたい週に 30 件程度の申請が、平均的にくるのではないかと思います。そのころには審査業務が、一定繁忙期になってくるのではないかと思います。

今申し上げましたのが本市の再就職の全体的な状況、及び、今回ご審議いただく再就職ルール、あるいはスケジュール等についてでございます。

(長谷川部会長)

皆様、ここまでの説明について、不明な点がございますでしょうか。

(古賀委員)

最初の表で、「不明」とありますが、これはなぜ不明なのでしょう。

(鶴見制度担当課長)

これまで全職員の退職後のリサーチを行っておりませんでした。今回こうした条例ができたことに伴い、各所属に退職者に対して連絡を取り調査するように求めましたが、不明者については連絡が取れなかったというケースとなります。

(古賀委員)

辞めた後に、何らかの地位に就く場合は報告しなければならないとなっていたと思うが。

(鶴見制度担当課長)

それは、課長代理級以上の職員です。退職時の役職が課長代理級以上の者について、2年間報告を求めることとしています。従いまして、係長級以下で辞めた職員については把握していなかったということになります。今後は、そういったわけにはいかないものと考えていますが。

(古賀委員)

では、そこに義務を設けることを考える必要がありますね。1つの検討課題になるかと思います。

情報公開といった点については、どこまで行われることになっているのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

管理職以上の者の再就職先については、ホームページにおいて公表しております。ちなみに、今回出させていただいているのは平成22年度の状況ということになっておりますが、毎年6月末を期日に再就職の報告を求めていますので、前年度分というのについては、現在集計中で、例年は9月頃にまとまります。

(古賀委員)

再就職ルール違反に関する調査方法の検討というのが、10 月以降に策定することとなっているが、再就職ルール等の策定と同時並行に出来ないものか。

(鶴見制度担当課長)

同時並行でももちろん構わないのですが、あえて優先順位を付けるとすればということでこの順番にさせていただいております。

(古賀委員)

ではその検討にあたって、是非入れておいていただきたいのが、市民からの情報提供窓口の設置についてです。外形的にはなかなか問題が分かりにくい場合があると思うのですが、これは再就職だけではなくて、過去に関係した企業等について、働きかけを禁止するとか、そういうことへの違反についての市民からの情報提供窓口を、役所に設けるのではなく、第三者窓口みたいな感じで、弁護士にお願いしてそこが情報を受けてこの部会に直接情報提供されるようにしてほしい。職員が間に入ると報復されるのではないかといろいろな心配される市民の方がいらっしゃるといけないので。そして、それは出来るだけ早く立ち上げておく方が良いと思います。

(太田委員)

再就職後の役職や業務内容の変更については報告を求めているのですか。

(鶴見制度担当課長)

そういったことについては、特に報告を求めています。

(太田委員)

あくまで再就職時のみですか。

では、そこから変わるとか、転職するとか、そういう場合は。

(鶴見制度担当課長)

それは求めています。

(太田委員)

もう 1 点。報告内容については、またどういったものを報告させているかを教えていただきたいのですが、行った先の団体の内容であるとか、過去の市との業務実績であるとかそのあたりのことは把握されているのでしょうか。名前

だけですか。

(鶴見制度担当課長)

基本的には、再就職先の名称と役職についてです。

(太田委員)

分かりました。

(長谷川部会長)

それでは、古賀委員からご指摘のあった、非管理職について報告義務をかけるというご提案についてはどうですか。

(屋山委員)

いいと思います。

(長谷川部会長)

では、それについてはご検討いただくということでよろしくをお願いします。

それと、情報提供窓口についてはいかがですか。

(太田委員)

その場合、どういう情報を取り扱うことになるのですか。こういう人がああいうところに勤めているよという様なイメージですか。

(古賀委員)

はい。働きかけの方もやった方がいいと思うのですが、こんな違反が行われていますよ、とか、あるいはこういう団体に来ているのだが問題ではないのかというような情報を受けるイメージです。

(太田委員)

それは、再就職についての専用の窓口を設けるという感じですか。公益通報制度というものがあると思うのですが。

(鶴見制度担当課長)

公益通報でそれに近いような情報が寄せられることもあります。

(古賀委員)

職員はその内容を見ることはできないですか。

(鶴見制度担当課長)

見ることはできません。

そこにある第三者委員会で通報内容の真贋について調査等をやっていただいて、是正すべき内容であれば市長に勧告が来るという形です。

(長谷川部会長)

それを活用する方法もあるということですか。

(鶴見制度担当課長)

十分にあると思います。

(長谷川部会長)

骨抜きにならないようにしなければいけませんかね。

(古賀委員)

しかしそれでは、ここに情報が入ってこないですよ。

(坂本人事室次長)

あるいはシステムの再就職に関する事だけはこちらに提供いただくということは可能かもしれません。

(古賀委員)

そういったことを取り扱うといったことになる、ここのメンバーに、弁護士の方とか入っていただいた方がいいのではないかというようなことにもなりますね。

(長谷川部会長)

それよりもなによりもまず、公益通報の窓口で退職管理についての情報もこれからは積極的に受け付けますよといった周知徹底がまず第1に必要ですね。

そして、それを受けて、受ける側の体制をどうするかというのは、そこが肥大化してはしょうがないので、肥大化せずにうまく現行のある仕組みを機能させることができるのかどうか。

(古賀委員)

まず、今の公益通報制度がこういった運用がなされて、実績がどうなっているのとか教えていただきたいですね。

(長谷川部会長)

そうですね。ではまずそこを教えていただいて、活用できるかどうか検討していくということで。それではここまではこれでよろしいかと思います。引き続きよろしくお願いします。

(鶴見制度担当課長)

それでは次に、資料の5ページをご覧くださいと思います。本日の議題の1つ目でございます。今回の「再就職規制の理念」について、条例を少し掘り下げて、その部分に特化して、どのような部分に着眼点を置いて取り組んでいくかという考え方についてたたき台を作成し、着眼点として2つ掲げさせていただきます。

1つ目は、今回の再就職規制にあたりまして再就職した職員や再就職先の法人企業等だけが特別に不当な利益を享受し市民全体の利益を損なう可能性を未然に防止するという観点。

2つ目には、職員の再就職について、安易に不相应な再就職先が確保されているとの疑念を市民に招くような再就職を排除するという観点。

大きくはこの2つの観点からルールをご審議いただければいいかなと思います。それをいたしますことによって生じる保護法益ということで、2つ挙げさせていただきました。

官民の不透明なつながりを防止することによる公務の公正性の確保、2点目に市政運営に関する市民からの信頼性確保でございます。

こういったものを成果として得られるのではないかと思います。そういう理念ですけれども、全体的な背景としましては公務の公正性の確保という概念と、再就職したいという職員の職業選択の自由と相反するものがあると思いますが、そのバランスをどこで取っていくかというのが、再就職規制の考え方のベースになってくるのではと考えております。議題1については以上です。

(長谷川部会長)

はい、ではまずこの再就職規制の理念について、ご意見があれば頂戴いたします。

(古賀委員)

一番最初に書いてあるのが、「特別に不当な利益を享受して市民全体の利益を損なう」とありますが、特別に不当な利益を享受しても市民全体の利益を損なわない場合があるということですか。

(鶴見制度担当課長)

そういう意味ではありません。

(古賀委員)

では、特別に不当な利益を享受した段階で、市民全体の利益を損なっているという意味で良いですね。

(鶴見制度担当課長)

はい。

(古賀委員)

あとⅠ番とⅡ番で、Ⅰ番の方は疑念の排除ということなのですが、疑念の排除の対象が、安易に不相応な再就職先が確保されているというのは、要するに、市役所の職員だとなんか良い目にあっているのではないかと、簡単に言うとそういう意味ですよ。もちろん、そういう疑念を抱かせないようにした方がいいと思うのですが、むしろⅠ番のなんか不当なことが行われているんじゃないかということについての疑念も防止しないといけないと思うんです。

だから、Ⅰ番の方は、そういう不当な利益を享受するようなことにならなければいいんだというふうに読めるのですが、ならなきゃいいだけでなく、そういうことになっちゃう可能性があるんじゃないのという疑念についてまでも防止するように拡大すべきだと思います。

Ⅰ番は、実質的に不当なことが行われなければいいんだというように見えるが、そうすると、国でもよくあるのですが、問題は起きていないからいいです。みたいな発想になってしまって、問題が起きていないとしても、市民からしたらそれはちょっと変じゃないかと疑いを抱かれるような事態を招いてはいけないという風に考え方を変えないといけないと思います。

(長谷川部会長)

どうですか。ここは議論のあるところだと思うのですが、まず、この文章を基に議論すると、この「特別に」とあえてあるのはなにかあるのですか。

(鶴見制度担当課長)

あえてという意味では、ありません。

(長谷川部会長)

例えば、再就職した職員や法人企業が、その再就職によって特別に不当な利益を享受しているとは言えないけれども、しかし、その再就職によって本来発揮されるべき民間活力が発揮されえないというようなケースがありえないかと、つまり外形的にみると、例えば郵便事業に財務省の役人が天下りしたとして、外形的に見ればその限りにおいては、そのOB官僚も企業も利益を得ているとは見えないけれども、しかし、そういう枠組み自体が、郵便事業の活性化を奪っていくということがあり得ないかと思うのですが。

(古賀委員)

たしかに、純粋な民間企業で元々大阪市と何の関係もない会社と、そうじゃなくて、元々は市役所がやっていた事業なんだけれども、もっと民間の活力を活用してとかあるいは民間の考え方みたいなものを取り入れてより効率化しましょうという考え方で外に出した団体があるじゃないですか。そういう団体は、本来であれば、民間の人をどんどん入れてそれで効率化しましょうという趣旨なのに、その時に上のポストに役所の人がいるとなると、退職時のポストと関係があったとかどうかとかそういうのは関係なく元々の趣旨に反するのではないかと思います。不当な利益を享受するかどうかとかそういう問題ではなく。

(長谷川部会長)

つまり、目先その限りにおいて直ちに不当な利益、例えば補助金が付いたよということがあれば外形的に見てすぐに不当な利益であると指摘できるけれども、そういうものが一切無い。一切無いけれども、そもそもの民営化したことの意味合いからいうとどうなのかという議論があり得るかなと思う。

そして、全く逆のことを言うようですが、実はその業務に専門的な経験なり知識を持っていて、そういう方を活用した方が事業自体がより円滑に進む場合と、両方論点があり得るのではないかと思うのです。

つまり、どちらか一方に決め打ちしているわけではないのですが、そこをどういう風に判断していくのかというのが難しいと思います。

ただ、ここは再就職規制の理念になりますので、やはり文字に落とさなければならぬ。その落とし方をどうするか。どうでしょうか。

つまり、すぐ直感的に思う懸念は、「特別に不当な利益」と書かれてしまうと、いやいや、これは外形的にみると、特別に不当な利益は企業にも個人に対して

も何も与えていませんよと、ということにになってしまうとなにか大きなところが抜け落ちてしまうような感じもするのです。とりわけ「特別に」という風に書かれてしまうと、いやいやこれは特別にということではないのですよと。そういうことになるのではないかと。

(太田委員)

おっしゃるように、「特別に」という3文字はいらないと思う。

それと、Ⅰ項は、現象を防止しようという話ですよ。で、古賀先生がおっしゃっていたように現象を防止するのは当たり前なのですが、それだけではなくて市民の信頼感を回復しないといけない。そういう意味からいうと、現象を防止するのと疑念を払しょくするというのはアプローチが違ってくるはずですよ。疑念を払しょくするというのを入れることで、情報公開の話であるとかそういうものも考えなければいけない。なので、Ⅰ項で、現象を防止していきますと。それで、Ⅱ項でそういう疑念を持たないようにしようという、理念の書き分けの方がいいような気がします。

それと、右下の図、職業選択の自由というのは、確かに非常に大切な人権であり法益ではありますが、ここで語るのは職業選択の自由という公務員個人の自由の話ではなくて、むしろ先程の話で出た市役所の経営の合理性と効率性とかとそれと公務の公正性をどうバランスとるのかという話じゃないかなと思うんです。なので、ここで職業選択の自由という個人法益が出てくるとということ自体観点が違うのではないかと思います。

それから最後に、理念というのが私実によく分からなくて。私は、理念というより、むしろ再就職規制の目的は一体何なんだというところで、もっとそこをクリアにすべきだと思います。理念という言葉自体より「目的」とはつきり言ってしまった方がいいのではないかと思います。語感的な問題かもしれませんが。

あと、先程議論があった、いわゆる外形的には不当な利益を享受していないが実態的に民業圧迫になっているというような話は、外郭の評価会議でも議論になっていまして、外郭団体を今後民営化するという、それはそれでいいんだけれども、過去の経緯も含めて、存在すること自体が民業圧迫、あるいは地域独占になる可能性があるのです。そしてそういう場合、外郭団体というのは、基本的に民間に受け皿がある以上は、いかに利益があがっていても基本的にはフェードアウトしていくというような、そういう位置づけにすべきじゃないかという議論をしています。再就職の話と直接関係しないかもしれませんが、いわゆる元外郭的団体というような扱いはどういう位置づけにするかもあわせて。まあここで直接やるかどうかは別にしてもやらなければならないと思っています。

す。

(長谷川部会長)

今の太田委員の意見を踏まえると、私も、行政の効率化を損なわない、それからその裏返しで、再就職先が民営の場合と、独立行政法人のような場合と、そして外郭団体の場合とがあると思いますが、そちらの効率化というか、活性化というのか、そういうものをも妨げないというのが必要ではないかと思っています。

(古賀委員)

妨げるか妨げないかというよりも、たぶん体系的には、禁止っていうのと、要チェックっていうのと、完全フリーという三段階で分けられると思うのですが、その中で、そのどういう対象に行く場合にはそういう可能性が非常に高いかというように体系的に整理しないと、1件1件で民業圧迫になるかとかそういう団体の業務の効率的運営に支障があるかとかを見ていくと難しいと思う。

しかし、考え方についてはそれでいいかと思っています。

(長谷川部会長)

太田さんのご指摘の、理念というものをそもそも掲げる必要があるかというのもあるかと思うのですが、これはどうですか。

(古賀委員)

理念とかいうと、個人の職業選択の自由を保障する事とかいうのも入ってきてしまうので、目的として良いと思います。

(長谷川部会長)

では、目的というようにもう少し厳密にはつきり書くようにしましょう。

(古賀委員)

まあこれは議題というだけだから、別にいいと思います。

(長谷川部会長)

わかりました。ではこういう感じでいかがですか。不当な利益を享受するというのはもちろん論外なので、ここはもう決め打ちで書いてもいいと思います。

しかし、それだけに限定されてしまうとひょっとするとこぼれおちる部分があるかもしれないので、少なくとも行政の効率化を妨げないとか、民業圧迫に

ならないという２点は書いておけば、まあそれをとっかかりに議論を立てることができるかもしれないと思うので、この２点を入れてください。

（古賀委員）

「行政」という時の範囲が、単に「市役所」の効率化だけではなくて、市としての行政サービスの提供を、いろんな団体に委託しながら遂行していると思うので、そこまで含めた効率化、そういう意味合いでの行政の効率化を考えなくてはならない。

（太田委員）

行政でも地域経営という言葉でも良いのですけれども、おっしゃるように、地域全体の経営という観点から考えていかななくてはならない。

（長谷川部会長）

じゃあそういうようなことを修文してもらえますか。
では次に行きましょう。

（鶴見制度担当課長）

では続きまして、再就職禁止規定に基づいて、どういった団体が挙げられているのかをご説明させていただきたいと思います。参考資料２をご覧くださいと思います。今回再就職禁止規定の中で規定しております再就職禁止団体というのは、こちらに掲げております。１つ目には大阪市の外郭団体、２つ目が外郭団体の関連子法人、３つ目に現職職員を派遣している団体、４つ目に大阪市から財政的に援助を受けている法人。大きくこの４つのカテゴリーに属するものを再就職禁止団体として規定しております。

また、今日の議題ではないのですが、もうひとつ下の方に出ておりますパターンⅡということですが、これはどちらかというとそれぞれの再就職する職員が持っていた行政権限に着目して、離職前５年間にその者が権限を行使する対象となっていた法人に再就職する場合の規制を別に定めております。

本編に戻っていただいて、そういった４つの累計で禁止されております再就職禁止法人ですが、まず７ページでございます。大阪市の外郭団体ということで、全部で本年の４月１日現在で７０団体あります。次に、８ページご覧いただきたいんですが、（２）ということで、大阪市から現職職員を派遣している団体になりまして３５団体ございます。ただ、このうちの２１団体につきましては、外郭団体でもありますので、重複する法人となっております。３点目に、外郭団体の子法人でこれは１団体だけでございます。以上が禁止する団体の１～３

までということになります。

続きまして、これは議題の 2 の方になるんですが、禁止団体の中で具体的に中身の決まっていないものが 4 番目の財政的援助法人。これをどういうように規制していくのが、本日ご議論いただきたい内容となっております。9 ページをご覧くださいと思います。我々の方で、いわゆる財政的援助を受けている法人というのが、こういったところが想定されるのかなという風に考えまして、たたき台としてお示しさせていただいております。

まず 1 つ目に、先程太田委員様の方からもお話出ておりましたが、現在外郭団体ではないのですが、元外郭団体であった法人が 23 団体ございます。この間、本市では外郭団体の見直しに取り組んでおります。見直し後、現在も存続している団体が 23 団体ということになります。別添の資料の 3 の方をご覧くださいと思います。こういった団体には、大阪市からの出資金等が今も残っているものですから、一定の財政支援関与がある団体として、外郭団体と同じように再就職禁止団体として位置付けてはどうかというのが 1 点目でございます。

続いて 2 点目でございますが、大阪市から負担金や補助金、あるいは交付金を受けている法人でこれが 110 団体以上ございます。この一覧表が、資料の 4 ということで枝番をつけておりますが、4-1 が市から負担金を受けている法人の一覧、4-2 が補助金を受けている法人の一覧、4-3 が交付金を受けている法人の一覧となっております。この 3 つが平成 22 年度決算ベースでございますが、それぞれ財政援助を受けている団体ということで、支出先区分のところに網掛けしておりますのが法人となっております、全体で 110 団体以上ということになっています。

ただ、ご覧いただきましたら分かっていただけたと思いますが、その中で非常に少額の補助金しか受けていない団体等も含まれております。これらの団体をすべからず再就職禁止団体として規制の対象とするのはいかがかと思ひまして、9 ページに提案ということで書いておりますが、大体本市の再就職職員の人件費が 300 万程度となっておりますので、補助金であれ、負担金、交付金であれ、300 万以上の補助等を受けている団体を対象としてはいかがでしょうかというのがご提案でございます。300 万以上で切りますと、約 80 団体ということで対象も少し減ることとなります。

また、その 80 団体の中でも本市の裁量のない支出、要するに法定で決まっているような負担金などもございます。それはそういったものを受けている団体もあえてチェックするのはいかがかというのもご議論いただけたらと思います。

そして、③の方でございますが、出資・出えん、貸付金を本市から受けている法人ということでこれが全 81 団体でございます。資料の 4-4 でございますが、貸付金を大阪市から受けている団体の一覧、4-5 が外郭団体以外で、出

資・出えんのある団体の一覧ということでお示しさせていただいております。これが81団体ありますので、これはもう対象にすべきかなと考えております。

最後、10ページご覧いただきたいと思いますが、これまでのように直接的な支出ではないのですが、大阪市と契約関係にある法人について一定見ていく必要があるだろうと考えております。条例には、特段契約関係云々というのは書かれておりませんが、そう捉えていく必要があるのかなと考えております。ただ、基本条例と別途策定しております、退職管理条例の方で書いてありますとおり、再就職した職員が、現職職員に対して例えば入札価格を聞き出すといった行為については禁止をしております、違反者には罰則を適用するといった行為規制も別途かかっており、その上でそういった法人への再就職規制をどう考えるかという観点もございます。

下段の方に網掛けしておりますのが、こちらで少し考えた提案内容ということになるのですが、契約の中には、競争入札で決まる契約と、特定の企業を指名して契約する随意契約というものがあります。恣意が働く契約という意味合いにおいては特名随意契約というのが少しその余地があるのかなということですが、特名契約というのが、全体で年間約2万8千件あり、非常に膨大になります。従いまして、特名随意契約のうち、大阪市の契約を専門に所管しております契約管財局で所管している大口契約をしている法人について財政的援助を受けている対象法人として取り扱ったらいかがでしょうかというのがこちらの内容になります。大口契約というのがどれくらいなのかということについては、資料を1枚もので、大阪市契約規則の写しになりますが、こちらで規定しておりますのが、工事の請負契約、それ以外の請負契約、不動産物件の買入契約、不動産以外の物件の買入契約、不動産の借入契約、不動産以外の物件の借入契約等と、それぞれ、部署の事業の特性に応じて上限が変わっておりますが、その金額以下のものについては、それぞれの部局で契約できることとなっており、上限以上のものが、契約管財局で取り扱う契約となっております。

(長谷川部会長)

はい。これは難しい問題だと思いますが、まず私の方から質問させていただきます。特名随意契約2万8千件というのは、大変大きい数字のように思えますが、全体での契約件数はどのくらいあるのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

契約全体では約9万件になります。

(長谷川部会長)

約3割ということですね。これは、どうなのでしょう。こんなものですか。

(太田委員)

大きな特名随契は、外郭団体評価会議でもかなり規制をかけることになると思いますが、小口の文房具を購入したりとか、小さなものはかなりこまごましており件数もあるので、それくらいはいくかもしれません。

(長谷川部会長)

件数の数字とか割合は、ここ数年で変わらないんですか。

(鶴見制度担当課長)

契約の専門の所管部署ではないので、正確には分かりませんが、この間大きな契約制度の変更等もなかったので変わっていないものと思います。

(太田委員)

特名随契のところはですね、特名随契でこの禁止団体の範囲を制限しようというのは個人的には賛同しかねます。何故かと言いますと、目的のところにもありましたけれども、例えば未公開情報を流すとかいうことなどは、むしろ一般競争入札の方が危険性も高いし、先程の文房具もそうだが、ちりも積もれば山となるということで、特名随意契約が積もればかなりの金額がある企業、その団体に流れていくということも可能性もあるかと思うので、特名随契で、かつ件数で制限をかけるというのは、目的からしてどうかなと思います。むしろ、その対象先の例えば売り上げ額の一定割合であるとか、例えば各団体に対する契約の累計金額が300万とか500万を超える場合とか、そういう定義の方がいいんじゃないかなと思います。

(長谷川部会長)

つまり、1件1件ではなくて、例えば年間の支出額が累計で300万とか、加えて、特名随契だけでなく通常の契約も含むと。

(太田委員)

また、たとえば9ページ②の負担金、補助金、交付金を市から受けている法人で、一定の300万以上の金額で足切りしてはどうかという案ですが、それ自体は効率性の意味から良いですけれども、それは過去の直近の年度の実績に対してですよね。それは再就職時点の話なのでそのあとは対象にならないわけで

すよね。ですから、再就職時点での情報というか、その時点での規制しかかからないというのは、一定そこでチェックをかけるのは良いかとは思いますが、行った後で発生したものはじゃあどうするのかと思います。

(鶴見制度担当課長)

それは、我々も悩ましいなと思う部分だったのですが、この委員会では調査という権能が別途ありますので、事後でなにがしかの財政支援が行っていると
か事案が起こった場合は、調べることが可能だと思います。

(太田委員)

実績がなくても来年度の支出が見込める団体については、調査の範囲に含めるべきだと思うし、過去についても直近のものだけでなく、何年かに一度発生するものもあると思うので、過去3年とか5年とか遡って対象にした方がいいんじゃないかと思います。

(長谷川委員)

私も特名随意契約だけでなく、競争入札を入れるのは賛成です。国でもよくあるが、特名随意契約を競争入札に変えました。ところが実態をみると、他の業者が全て辞退していたと。つまり、実態としては特名随意契約が続いているというケースも見られる。というようなことを考えると、外形的に特名随意契約だけで制限かけるのは危険だと思います。

それと、もう1件ちょっと聞きたいのは、年額数万円程度の少額支出の法人に対しても再就職している事例というのはこれまであったのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

それは確認します。

(古賀委員)

(財) 建築コスト管理システム研究所には22人も行っているのですか。

(鶴見制度担当課長)

これは、非常勤役員ですが、本市から行っているわけではありません。網かけている部分が本市OBの部分です。

(長谷川部会長)

では、まず、財政的援助法人の範囲を決める必要があるので、ちょっと整理

しましょう。

まず、①の元外郭団体の 23 団体、これは含めるというのは異論ありませんね。

では、これは含めるということで。

②については、参考資料をざっと見ながら知恵を出していただけますか。

(古賀委員)

負担金、補助金、交付金というのは毎年出るものなのですか。

(坂本人事室次長)

毎年です。

(長谷川部会長)

負担金、補助金、交付金の、違いというのはなんですか。

(鶴見制度担当課長)

負担金というのは、どちらかというとその法人のなにがしかの負担といいま
すか、参加していることに対して、大阪見合い分としていくらか負担してく
ださいという分に対して出すようなものです。1 番の、国民健康保険団体の連
合会なんかは、実施している介護サービスに対して、大阪市がどれくらいの割
合で負担するか、といったようなものです。

補助金はどちらかという、事業や団体に対して、一定の規定に基づいて、補
助しているケースですね。大阪市に対して補助金要請があつて、それが認可さ
れればそれに対して支出しています。

(古賀委員)

負担金がある団体への再就職者がいるかどうかというのはどこでわかります
か。

(鶴見制度担当課長)

参考資料 1 のいちばん右端に、負担金や、貸付があればそのように記載して
います。

(古賀委員)

300 万円で足切りするのであれば、300 万以下のところで実際に再就職者がい
るのかとか見た方がよいのではないのでしょうか。

(坂本人事室次長)

現実的にどうなのかということですね。

(長谷川部会長)

負担金というのは、そうすると公費支出のような、行政サービスに伴う公費の負担というようなものですよね。

(坂本人事室次長)

そうですね。負担金は、何かの事業、団体に所属している必要上大阪市が負担する必要があるとして一定割合支払っているようなものになります。

(長谷川部会長)

行政サービスに伴う政策費に近い。

(坂本人事室次長)

そうですね。ご覧いただくとそういう団体が多いかと思います。

(古賀委員)

この一覧の 300 万円以下のところでも再就職があるかどうか確認してみないといけませんね。

(鶴見制度担当課長)

それは、確認いたします。

(古賀委員)

外郭団体というのは、定義が書いてあって、市長が定めるもの、とありますよね。結果として市長が指定しなかったものもあるのですか。

つまり、市長が定めるもの、の前までの要件にはあたっているけれど、でも、市長が指定しなかったというようなものです。

(鶴見制度担当課長)

元外郭団体というのが、出資額等を満たしているがもう市長が指定していないので外郭団体ではない。というのはあります。

(古賀委員)

では、元外郭団体を審査するということにすれば、恣意的に抜けるようなも

のは無いということですね。

(鶴見制度担当課長)

そうですね。ですので、4番でこれを入れましょうというのがそういうご提案です。

(坂本人事室次長)

外郭団体の定義自体をどうするのかということで、外郭評価委員会の方でご議論いただいていくことになっているかと思しますので。

(太田委員)

外郭団体の定義は各自治体によって若干異なるのですが、基本的には25%以上の出資がある場合か、人的関与ということで役員ないしは職員を派遣しているか、あとは、事業費に対して50%以上の財政的支援があるかどうかで切られているんですね。そこで問題となるのが、事業規模が大きい団体の場合は、市からの支出が多額であっても49%以下となってしまうと、外郭団体の対象から抜け落ちてしまっているの、そこをどうカバーするかということを議論しています。

(長谷川部会長)

(4)のところを処理していきたいのですが、まず、②のところを、負担金、補助金、交付金、それから300万円以下のところについてですが、では、300万円以下のところに人が行っているケースがあるかどうかをまず見たうえで、足切りのラインを、300万円以下で良いかどうかをまた改めて判断するということにしましょうか。では②についてはそういうことにいたします。

では、次に③ですが、出資・出えん、貸付金を本市から受けている法人81団体ですが、これについては、ご議論ありますか。含めるということで良いですかね。

(太田委員)

すみません、②なんですけれども、私申し上げましたけれども、直近の決算ベースではなくて、予算ベースのもの及び過去3年くらいをいただけますか。

(長谷川部会長)

そうですね。ではそこは過去3年ということでよろしくお願いします。

あと、③についてもこれは含めるということで、お願いします。

問題は④です。つまり契約のところですが、先程少し議論しましたけれども、基本的な考え方として、特名随意契約だけに絞るのでなく、一般競争入札のようなあらゆる契約も視野に入れるということで、そこまではよろしいかと思いますが、そのうえで、さてどうするかなんですが。大口についても資料を出していただきましたけれど。

(太田委員)

大口は当然なんですが、小口も積もれば大口になりますので、名寄せをしていただいて、団体単位での基準にした方がいいと思います。1件1件が小口だからということで外すのではなく、トータルとしてどうだという基準の方が良いと思います。問題はその名寄せができるかということですが。

(坂本人事室次長)

9万件の分析ですよ。その辺は一応確認を。

(古賀委員)

いや、できますよ、それは。会計システムに入っていれば問題無く処理できるはずですよ。

(鶴見制度担当課長)

人事室で所管している仕事ではないので。ちょっと専門の部署に。

(古賀委員)

だってそれは、法人名が間違っていて書いてない限り基本的にはすぐ出てくるのではないのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

法人がコード化とかがされていれば良いのですが。

(古賀委員)

会計システムを独自で作っているのかもわかりませんが、少なくともエクセルよりは優れたシステムになっているでしょう。

(太田委員)

逆に出来なければおかしいですよ。もしできていなければそれはすごく問題だと思います。

(鶴見制度担当課長)

ちょっと調べさせてください。どういう集計が可能かとかいうことも含めて。

(長谷川部会長)

まず、私たちの立場としては、9万3,019件、随契と、競争入札全部合わせて、ここにどういう風に天下りがあるのかという実態を見ないことには線が引きようがないということですよね。9万3,019件の相手先について、どうなっているかまず見たいということです。

(太田委員)

それもあるのですが、あくまで今後の抑止力という意味では、可能性のあるものについては、網をかけないといけないと思うので、その可能性のあるものを出すという意味では、小口の件数で、線を引くというよりも団体ごとの累計金額を見た方がいいと思うということです。そこに実際行かれているかどうかというのは、あくまで参考資料ということで欲しいですけれども、それがないと基準が作れないということではないと思います。

(古賀委員)

小さいところまで調べるのが大変だということであれば、一般市民から見て、そこまでやらなくてもいいのではというくらいまで出来ればいいんじゃないでしょうか。

(長谷川部会長)

私みたいな素人からみると、9万3019件まずあります。全体で。で、3割は随契でした。そこから随契だけで切られてしまうと、残りの7割が落ちてしまうので、残りの7割についても、ざっとしたイメージはつかんだうえで残りの議論をしたいと。そういう趣旨です。

資料を出していただくということでよろしくお願いします。

(古賀委員)

派遣団体で、条例の2条1項に定める法人とありますが、これはどういう趣旨ですか。ここに書いてないところには、派遣されないということですよね。

(鶴見制度担当課長)

はい。そうなります。

(長谷川部会長)

よろしいでしょうか。

論点で落ちた部分があれば、また後からでもご指摘いただければと思いますので、とりあえず議題2については以上ということで、先に進めたいと思います。議題3について、よろしくお願いします。

(鶴見制度担当課長)

では、資料の11ページ見ていただきたいと思います。議題の3ということで、再就職禁止団体について、まあまだ今決定ではございませんけれども、具体的な再就職審査についてどのようにしていくのかということについてご議論いただきたいと思います。

事務局側の提案内容でございますけれども、着眼点といたしましては、在職時に、つまり退職時に、裁量の低い職にあった者が、多数、同一団体の、同じように裁量の低い職に再就職するケースが結構大阪市にはございます。そういった場合には、再就職審査の効率性の観点から、次のような取り扱いにしたかどうかといったような内容で纏めさせていただいております。

まず、再就職先として大きく3つに分類しております。外郭団体もしくはその子法人、職員を派遣している団体、財政的援助がある団体です。その3つについて、それぞれの団体に、役員として行く場合、スタッフとしていく場合ということで分けております。在職時の補職については、辞める時に管理職だったのか、管理職ではなかったのか。実際には、課長代理級以上であったのか、係長以下であったのかということで分けてあります。それぞれマトリクス的に取扱いの案を示させていただいておりますけれども、「個別」と書いておりますのは、それぞれの再就職事案ごとに人事監察委員会でご審議いただく必要があるものと考えております。下のカッコの数字が、平成22年度ベースでの実際の件数であります。

あと、「包括」というのが出てきておりますけれども、包括といいますのは、表の下に少し説明をつけておりますが、在職時に裁量の低い職にあった者が、裁量の低い職に再就職するケースは、初回に、要するに1件目、初めて出てきた場合には、人事監察委員会の審査を経ることとしますが、以後同様の事例がある場合には、類型化した基準を用いて、包括的に審査することとしまして、事務局が承認手続きを行う、というような取扱いにしてはどうかということで、例えば参考資料1の27ページをご覧くださいと思います。

で、27ページの左側の番号の609番。建設局の技能職員、係員で退職した者が、(財)都市技術センターにスタッフとして再就職しているというケースです。

これは、具体的に申し上げますと、建設局は下水道事業をやっているところなんですけれども、下水処理場とか、下水のプラント関係の現業員として働いていた者が、都市技術センターという、実は、建設局がその事業の一部を委託して事業を実施しているんですけれども、そういう団体に、現役時代のノウハウ経験を生かしてそこで再就職しているというケースです。これが、609 番から 620 番まで続きますので、要は、再就職の形態としては同じパターンとなっておりますので、これを 1 件 1 件審査いただくのもどうかということで同じパターンに合致するような再就職ケースで、これはいいでしょうというケースがあれば、2 件目以降は事務方で承認手続きを行うというような取扱いをしてはどうでしょうかというのがご提案です。

また、包括のところで※1と※2があります。

※1は、管理職で辞めた者が、外郭団体やその子法人にスタッフとして再就職しているケース。あるいは、派遣団体にスタッフとして再就職しているケース。これにつきましては、基本包括で良いのではと思っておりますが、ただしということで書いておりますように、退職前 5 年間に在職していた所属が所管する団体に再就職するような場合は個別審査としてはどうか。それが※1の考え方でございます。

従いまして、外郭団体を所管している所属、あるいはその所属から職員を派遣していたような団体で再就職するような場合には審査いただいた方が良いのではないかと思います。

※2の方でございすけれども、これは財政的援助団体へ管理職であったものがスタッフとして再就職する場合です。

これも退職前 5 年間に、当該財政的援助に関する業務を所管している担当課、部署に在籍していた場合においては個別審査するような取扱いにはしてはいかがでしょうかというようなことで、全体的な審査の考え方として体系的にこのようにしてはいかがでしょうかというご提案であります。

(長谷川部会長)

はい。ご意見いただきます。

(太田委員)

包括のところの、「初回に人事監察委員会の審査を要することとするが、以後同様の事例～」の、同様の事例の意味ですが、これは、同じような役職の方が、同じ再就職先に行く場合という意味ですか。

(鶴見制度担当課長)

はい。そうですね。もっといえば、同じ再就職先の同じ業務に従事するような場合を考えています。

(古賀委員)

例えば都市技術センターというのは、下水道事業の一部を受託して実施していると。で、それは、財団法人でやっているのだけど、同じような仕事を他の民間企業に委託するというようなこともあるのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

あり得ます。しかしそれについては、また違うところで、市の事業を外郭団体に専属的にやらすのは良いのかということを議論していますので、将来それが、民間開放ということになれば、再就職先そのものがなくなるということになります。

(古賀委員)

例えば他にも民間で参入できるような企業があったとして、その会社のOBの人が再就職先を探しているという場合に、ここもひとつの再就職先ですから、市で働いていた人がここに優先的に行けるけど、民間で働いていた人がここにいけないというような形になっていてそういった人を排除するようなことになっていてはいけないと思います。

そもそもそういうのを1件目の時にそういう視点で見ないといけないのかなというように考えなければならない。

(太田委員)

それは、審査要件をどうするかですね。その再就職先の団体が、広く公募を行い、かつ公平に採用しているか、その辺りまでも情報としてもったうえで審査しないといけない。

(坂本人事室次長)

これは、審査のやり方ですので、当然初回の審査の時にそういうことも含めてご議論いただいて、仮に、類型的に認めるとなった場合にはこういった処理をするといった提案です。

(古賀委員)

あらかじめ抽象的に決めるのではなくて、議論して、今後たくさん出てきそ

うだけれども、こういう類型でしたらいちいちチェックしなくてもいいですよというだけのことで、一応審査はしているという理解ですよね。

(坂本人事室次長)

そうですね。審査は、当然 609 番が出てきたときにももちろん審査していただきます。

(古賀委員)

610 番の人が出てきた時にそれはもちろん審査にはかかるのだけれども、ぱっとみて、これは 609 番と同じ類型ですね。じゃあ良いですね。というようにやるということですよ。

(鶴見制度担当課長)

そうですね。

(屋山委員)

そもそもなんですが、今のこの残っている、70 の中のいくつか残したというその、基準がね、それは残すという前提でやっているのがなにかピンとこない。どういう基準で、23 なら 23 に絞ったかとか。

(太田委員)

それはですね、外郭団体評価会議では、簡単に言うと、その外郭団体がやっていく業務が、今後も絶対やらなければならないくて、かつ民間の受け皿が存在しない場合です。

(古賀委員)

存在しないというのは、存在しえないということなのですか。今は無いという意味ですか。

(太田委員)

その外郭団体を仮に無くした時に民間から代替の団体が出てくる可能性すらないであろうと思われるという意味です。

例えば、あいりん地区で医療活動をやっている法人団体とか、そういうところは恐らく他の団体が参入してくることが期待できないだろうという判断をしています。

(古賀委員)

この都市技術センターというのは、外郭団体ですよ。

(太田委員)

府市統合本部で議論されている団体はそちらの議論が優先になるので、そちらの方の議論を待って結論を出すということになっています。

だから府市統合の方でこれも含めて、検討されている団体は、その中で存続が認められるかどうか、ということでまだその結論待ちという状態です。

(古賀委員)

都市技術センターなんていうのは民営化して2つくらいに分けて競争させた方がいいんじゃないですか。

(太田委員)

外郭団体評価会議の中では、こういう団体は、民間に明らかな受け皿があるので分割するなり廃止するなり、という結論に一応なっているのですが、府市統合本部の議論待ちという形ですね。

(長谷川部会長)

ポスト中心、役員職員という分け方と、管理職、非管理職というマトリクスで作って、これがたぶん一番分かりやすいとは思いますが、それ以外のマトリクスというか、軸というかありえますか。退職時の仕事のあり方と、再就職先が望ましいか望ましくないかという議論をするときの基準として、管理職、非管理職というものと、役員職員というマトリクスで考えているのですが、他の議論の仕方がありうるかどうかということですけども。

(太田委員)

このマトリクスは、結果論としてこういうマトリクスの処理パターンになるかもしれませんが、むしろやっぱり業務実態がどうなのかということになると思うのです。業務実態の中にはもちろん権限が入ってきますので、こういう役員職員という分け方になるかもしれませんが、必ずしもこれできれいに分類ができるような今回の基準にはならないのかなと思います。あくまで参考かなという気がします。

(古賀委員)

でも今議論した感じでやれば、結局、この議論は現時点ではあまり意味がな

いですよね。要は1件目出てきたときはどんなケースであっても必ずちゃんと審査して、それで2件目出てきたときも、報告されないのではなくて、ちゃんと事前に、こういう2件目でできましたよと、ちなみに1件目とまったく同じ類型ですので、と事務局の方から監察委員会に提案してもらって、あ、確かに同じですねと監察委員会で判断していくということになると。結局、すべてを個別に審査しているという形になりますね。あるいは、個別だけど、1年終わってみると、何十件かは同じ類型だったので、簡単にポンポンポンとハンコを押しましたという結果になると。

(鶴見制度担当課長)

これはあくまで審査業務の効率性確保という観点だけですので、審査をただ簡素化しようとかいうものではありませんので。

(坂本人事室次長)

初回は、見ていただく必要がありますので、第1番目のケース、先程の都市技術センターの例で言いますと、609番の人は見ていただく必要がありますので、見ていただいた中で、610番以降の人は一緒にあれば良いというのも、審査をやっていきながら、その辺りについてもまたご審議いただきながらやっていけばいいのかなと思いますので。

(長谷川部会長)

まあ、大方の人の関心は、在職時管理職だった方が、団体の役員にいくケースなのだろうと思うけど、それについては、全部個別にやるということでこのマトリクスではなっていますから、とりあえずこういう整理の仕方によろしいということで行きましようか。

(古賀委員)

このマトリクスをぱっと見ると、抽象的にルール決めといて包括的にやるというように見えるから、そうではなくて、「包括」って書いてあるところは「包括」じゃなくて、「同一類型については審査の効率化を図る」とかそういう注意書きにすればいいんじゃないかという気がしますけれども。

(鶴見制度担当課長)

「簡易審査」という表現ではちょっとイメージ変わりますか。

(古賀委員)

いや、よくないと思います。「同一類型については審査の効率化を図る」というような書き方で。

(鶴見制度担当課長)

「類型化」とかそういう表現にしましょうか。

(古賀委員)

それと、再就職禁止団体の再就職審査については、200 何十件かになるのですか。

(鶴見制度担当課長)

いや、先程の 400 件程度になります。

11 ページの表については、先程の 300 万円規制を適用している形になっていますので、少し民間法人の数字が減っています。

(古賀委員)

では、1,400 人くらいの方が退職するとして、そのうちの 400 件くらいをチェックしますということですね。

それと、禁止団体でなければ、一切チェックをかけないですよ。

報告自体はされるのですよね。

(鶴見制度担当課長)

はい。管理職は報告を求めていますし、今後はすべての職員に求めていくことになるかもしれません。

(太田委員)

禁止団体でなければ、再就職といった意味ではここでチェックはかからないのですが、もともとの目的としては、公正を欠くことの防止であるので、これについては、業務委託制度等の方でチェックをかけていかなければならないと思うんですよ。

(古賀委員)

あと、再任用・嘱託というのは、大阪市への再任用・嘱託、ということですよ。

さらに、再就職しない人がいるから、それを合わせると 1076 人ですね。ということは、退職者 1,491 人のうち、415 人、そこから不明 27 を引くと、390 人

くらいが再就職するんだけど、そのほとんどが再就職禁止のところについていると。だから、やはり普通に考えると、再就職するのはやはり役所とつながりがあるから再就職しているに見える。

（鶴見制度担当課長）

民間等の 185 というのは、行っている先は必ずしも財政的援助があるとか契約関係がある企業というわけではなく、自力で民間企業に行っているケースが入ってきますので、そこは少し数字が、禁止団体になる民間企業と、そうでないところに行くのとで分かれることになると思います。

（長谷川部会長）

ざっくりいくと、400 弱のうちの 300 くらいですかね。

（古賀委員）

やっぱり 20 人くらいじゃないですか。自力で再就職しているケースは。やはりほとんどが禁止団体に行っていると思います。

（長谷川部会長）

では、それはまた個別に見ながら議論を深めるとして、もしよろしければ、次の議題、論点整理のところにいきましょうか。

（鶴見制度担当課長）

資料の 12 ページをご覧ください。具体的に調査してもらうに当たって、実はこれは次回以降の議題になると考えているのですが、個別審査のイメージを少し共有化していただく方がいいのかなということで作った資料でございます。再就職禁止団体への個別の再就職審査にあたり、例えば次のような着眼点と判断例が考えられますがいかがでしょうかということでもあります。もちろんこれがすべてとは思っておりません。

例えば再就職不可とする場合ですけれども、外郭団体の役員に再就職を希望する管理職が、その者が有する高度に専門的な知識や経験では、当該役員のポストの職責を果たすことが困難であると認められる場合、2 点目として、市に裁量がある補助金の交付担当課の課長であった場合、3 点目には、当該再就職禁止団体へ現役出向していた場合などを思いついたところで挙げさせていただいております。

次に、再就職可とする場合として、市に裁量の無い補助金の交付担当課の課長であった場合、2 点目として、外郭団体が事業遂行にあたって、職員であつ

た者を雇用することが適当であることを事前に人事監察委員会が承認している場合、3点目に、外郭団体評価会議において、本市の退職者の就任が必要とされている役員ポストに、市長の推薦を受けて再就職する場合、これは少し説明があるかと思いますが、参考資料5というA4縦書きの一枚ものの紙をご覧ください。これは、外郭団体に大阪市のOB職員が役員として就任しているというケースが多くありますけれども、少なくともここに出てきてます35のポストについては、大阪市の一定の職責を有していた者が就任する必要があるだろうということで、一定評価委員会の方でご意見いただいて認識いただいているというポストということで。

(太田委員)

違います。これからです。おそらく認められるものはほとんど無いと思いますが。

(鶴見制度担当課長)

では、これについては見直していくことにはなりますが、最終そこで一定必要性が認められているところに、市長がその就任を認めて、人事監察委員会に審査をお願いするというケースになります。そして、違う概念になりますが、例えば、親族が経営する企業等に再就職する場合ということで、家業を継ぐとかいうような形で就業するような場合。そういった場合は再就職可として承認していくようなひとつの物差しとしてはいかがでしょうかというご提案でございます。これは、今日結論いただくものではありませんので、今の段階で他にこんな視点があるのではないですかとか、いろいろご意見いただければと思います。

(長谷川部会長)

まず、先程の議論で、負担金、補助金、交付金の一覧をいただいていますので、ここには補助金の担当課長と書いてありますが、これについては、担当課長の場合は、全部同様に見ていく必要があると思います。

(古賀委員)

見るというか不可にする場合ですね。それと、課長だったらダメだけど課長代理だったら良いとかいうのも議論になりますね。

(鶴見制度担当課長)

裁量をどこまで見るかということになると思います。

(坂本人事室次長)

これは、実際に審査の際のポイントとして、こういった視点が考えられるということで、議論いただくために例えばという想定で、挙げさせていただいているだけです。

(長谷川部会長)

これも過去3年とか、過去5年とか過去に遡って調査をかけた方がいいと思う。要するに、退職して天下りが決まっていて、わざと担当から外すことも考えられるので。

(鶴見制度担当課長)

次回以降の議題になります許認可規制の対象法人のところの考え方が、過去5年にしていますので、合わせるのであれば5年ということで良いのではないのでしょうか。

(古賀委員)

外郭団体の評価会議での審議というのがものすごく重要になってきますね。

(太田委員)

外郭団体評価会議では、例えばこの役員ポストを認めるかどうかというのは、あくまで業務とその方の知識なり技術なり、それが本当に余人をもって代えがたいという状態かどうかというのが、そういう表現になるかどうかは別ですが、それが基準になると思います。ここの基準は、これから考えるということなんですが、再就職は原則禁止ですよ。ですから例外をどういう場合に認めるかということがあればいいので、上の方の不可とする場合をわざわざ書く必要はないかなという気はします。可とする場合の要件が今はちょっと羅列的なので、整理した方がよいと思います。また、今あるのは基本的には送り出し側の要件になっていますが、冒頭申し上げましたように、受け皿の方の団体の例えばガバナンスとかコンプライアンスの仕組みがちゃんとしているのかとかいうようなところを見なければならぬのかもしれないかもしれません。あと、親族が経営する企業等なんかは、親族が経営する企業というのは、親族が経営する再就職禁止団体があるということですか。

(鶴見制度担当課長)

可能性としては。

(太田委員)

それが仮にもしあるんだとすれば、そこは別の基準で考える必要があるかもしれない。いずれにせよ、体系的に要件を整理していかないとちょっと思いつきになってしまっていると思うんですよね。

体系的にというのは、そもそも今回の目的は何なのか、どの目的のためにこの要件ですと、その目的に照らし合わせてどういう要件が出てくるかといった整理が必要じゃないかと思います。

ちなみに、これは、今後どんなスピード感で議論していくのですか。

(鶴見制度担当課長)

それは次回のひとつメインテーマになります。

今日は、今回ちょっとどのようにこのところを要件整理をした方がいいのかなということで、少しとっかかりになるようにご指摘通り思いつくままにこれはなっているのですけれども。

(太田委員)

繰り返しになりますが、思いつくままではなくて、この目的がまずあります。その目的に対して、こういう要件がありますというような整理をしてください。もちろん、その目的の中には、冒頭ありましたように、民間企業の活力を損なわないという内容も当然入ってくると思います。

(長谷川部会長)

参考資料5をみてぱっと思うのは、21番からの建設局の大阪地下街株式会社の社長さんとか、似たようなものでクリスタ長堀の専務さんとか、こういう方たちは、大阪市OBの就任が必要なポストであるというように外郭団体評価会議で認定されているのですか。

(太田委員)

先ほど申し上げましたように、それはこれからです。

そもそも必要であるというのはどういう根拠に基づいているのかもよく分からないので。

(長谷川部会長)

いや、必要なポスト一覧ということでここに書いているから、誰が必要と判断したのだらうと思って。

(太田委員)

分かります。だからその辺りも含めてこれから評価会議で議論していきます。

(古賀委員)

基本的に絶対なっちゃいけないと思いますけれども。

(太田委員)

私が聞いているのは、要するに本市との関係が深いので、裏を返すとそれだけ管理しなければならないので、きちっと管理するために責任あるポストにと聞いています。

(古賀委員)

わざわざ外に出したっていうのは、役所の中でやるよりも外でやった方がより効率的でいろんな知恵も入ってやりやすいということのはず。国でも独立行政法人の時に同じ議論があるんですよ。行政的視点が必要で、行政のプロが入らないといけないんですという主張なのですが、それは全然必要無くて、だって、行政のプロは行政側にちゃんといるんだから連絡調整だけやればいいだけの話で、実施する方は、いかにそれを効率的に実施するかという観点で、むしろ民間の視点を入れてやるのが大事だから、少なくともトップは民間の人でなければならないし、幹部の中に役所の人は必要ない。

(長谷川部会長)

どう考えても大阪地下街の活性化に役人OBの方が入っても活性しないと思うんだけどね。

(太田委員)

この見直しはこれからですが、各外郭団体からは、役員、特に取締役に関してはOB・派遣は撤廃します、職員派遣についても全廃しますという方向性が出てきます。なので、ここは現実論としては、ここはもうほとんど無くなっていると思います。

(坂本人事室次長)

資料もまあ、平成23年の12月の時の議論としてこんな感じでしたというものです。

(長谷川部会長)

はい。よろしければ、以上で本日の議論は終わりと思いますので、他にあれば伺いますが、なければ、最後に次回の会議日程を決めたいのですが。8月のお盆明け位、のところでどうかということですが、皆様のご都合はいかがでしょうか。20日の週のということになると思います。例えば、21日とか。8月の21日。

(古賀委員)

3時まででしたら。

(長谷川部会長)

大阪府の方も設定されて3時までだと思います。

(鶴見制度担当課長)

同日開催が基本になってくると思います。

(古賀委員)

では、午前で。

(長谷川部会長)

大阪府で3時まで拘束してしまって良いのですか。

(古賀委員)

大丈夫ですよ。

(長谷川部会長)

では、8月21日の火曜日、朝10時から12時までで、出来れば府の方も13時から15時までということに。

(鶴見制度担当課長)

今日またそのようにお伝えしておきます。

(長谷川部会長)

では、8月21日の午前10時から市の退職管理部会としたいと思います。それでは本日はここまでですが、他に皆さんご発言等はありませんでしょうか。

では、これで閉会いたします。どうもご苦労様でした。