

大阪市人事監察委員会 第2回退職管理部会 議事録

日 時：平成24年8月21日（火）10：00～12：30

場 所：本庁地下1階第11 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）

黒住人事室長、機谷人事室次長、坂本人事室次長、釦持人事課長
鶴見制度担当課長、大田人事課長代理

継続審議案件

- 1 再就職の報告対象者の拡大について
- 2 再就職規制違反に関する情報提供窓口の設置について
- 3 再就職規制の目的について
- 4 財政的援助法人の範囲について
- 5 市と契約関係がある法人の取り扱いについて
- 6 再就職禁止団体への再就職審査の考え方について

議 題：1 職員基本条例第47条第2項に基づく再就職規制について
2 再就職禁止団体への再就職審査の考え方について
3 その他

（長谷川部会長）

それでは定刻になりましたのでただ今より、「大阪市人事監察委員会」第2回退職管理部会を開催したいと思います。

委員の皆様におかれましては、ご多忙の折、ご参会いただきありがとうございます。

本日は、お手元に一枚ものの資料が配られていると思いますが、会議次第に記載のとおり、継続審議案件が6件。新たな議題が職員基本条例第47条第2項に基づく再就職規制について、再就職禁止団体への再就職審査の考え方について、その他とございます。その他につきましては、前回以降新聞で報道された案件などもございますので、これについてもご意見など頂戴したいと思っております。

それでは、早速ですけれども本日の審議事項の検討を行ってまいります。

まず、最初に市の方から、資料の2ページ、平成22、23年度退職者の再就職状況についてご説明いただきたいと思います。

よろしく願いいたします。

(鶴見制度担当課長)

おはようございます。人事室制度担当課長の鶴見でございます。

それでは、私の方から説明させていただきたいと思います。

まず初めに、本編の資料2ページの方ご覧いただきたいと思います。案件に入ります前に、平成23年度の退職者の再就職状況についてまとめましたので、ご紹介差し上げたいと思います。前回、平成22年度の退職者の再就職状況ということで報告させていただきましたが、平成23年度につきましては、再就職先としまして、外郭団体、官公庁、民間等、再任用・嘱託、再就職しなかった者、動行不明ということで合計1,935名の退職者に対しまして、管理職、非管理職それぞれ区分してお示ししておりますが、外郭団体へ199名、官公庁へ4名、民間等へ124名、再任用・嘱託として本市に継続雇用されている者が324名、再就職をしなかった者が1,181名、不明が103名となっております。昨年度よりも450名程度退職者が増えておりますが、それぞれの再就職先への人数比率といたしましては、大きな差異はございません。最も大きな差分としましては、再就職しなかった、もしくはできなかった者が430名ほど増えておりますので、その部分の差が顕著に出ておるものと考えております。

再就職状況については以上でございます。

(長谷川部会長)

これについて、何かご質問ありますでしょうか。

(太田委員)

平成22年から平成23年で不明が27名から103名と大幅に増えているのですが、何か原因があるのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

これまで、管理職に関しましては再就職について届出を義務付けしていましたが、非管理職については報告を義務付けしておりませんでした。その中で、今回新たに再就職の適正化に向けて報告を求めたということから、平成23年度につきましては、平成22年度よりも報告がない、連絡がつかないという者が増え差が出ているものと思われま。

(長谷川部会長)

他にはいかがでしょうか。

よろしいようでしたら、次に再就職の報告対象者の拡大について説明いた

きます。

(鶴見制度担当課長)

継続案件の1つ目、再就職の報告対象者の拡大について説明させていただきます。前回事務局側の提案といたしましては、課長代理級以上の職にあった者について、再就職状況の報告を義務付けるということで、条例に基づく取扱いとして説明差し上げたところです。これにつきましては、委員の皆様から今後の本市の退職管理の適正化、あるいはこれに向けた取り組みを検討する上では、係長級以下の職にあった者についても報告を求めていけばどうかということでご意見をいただいたところでございます。この意見を踏まえまして、改善案のところに記載をさせていただいておりますように、職員の退職管理の適正化を図ること、また、そのために必要な施策を検討する観点から、係長級以下の職にあった者に対しても、条例上の規定はございませんが、課長代理級以上の管理職と同様の取扱いとして離職後2年間、再就職の状況の報告を求めていくことにしていきたいと考えているところでございます。

(長谷川部会長)

これについて、皆さんご意見いかがでしょうか。

(太田委員)

報告を求めていくという意味ですが、これは義務ですか。もしくは任意になるのでしょうか。

また、報告された情報を公表するのか非公表とするのかについても教えていただきたい。

(鶴見制度担当課長)

条例上は、係長級以下の職にある者については、義務化というような規定にはなっておりませんので、本市の内部ルールとして来年度以降は係長級以下についても退職後2年間再就職した場合についてはその報告を求めるので、それについて協力要請していくという位置付けになろうかと考えております。

公表・非公表については、元々再就職先について一切公表していなかったわけでございますけれども、公務員の再就職に対する市民からのいろいろな目線、ご意見等も踏まえて、現状では課長代理級以上について氏名を報告しているということにしております。

そういった天下りの批判に対する観点からすると、係長級以下の職にある者については、批判の対象となるような再就職というものはあまり考えにくいも

のですから、公表するということについては差し控えたいと考えております。

(太田委員)

つまり、任意で協力を求めるということですね。

(長谷川部会長)

現状はどのような取り扱いになっていますか。

(鶴見制度担当課長)

現状は、課長代理級以上の者が再就職したケースについては、全員公表しております。それ以下の職にあった者が再就職しているケースにつきましては、把握もしておりませんし、公表もしていないというのが現状でございます。

(長谷川部会長)

把握していないのですか。

(鶴見制度担当課長)

はい。それを今回から報告を求めていく形に改善を図りたいと考えているところです。

(長谷川部会長)

係長級以下の職にある方も、定年になって再就職するというケースは多いのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

先程の資料に少し戻っていただきましたら、例えば平成 23 年度の非管理職というカテゴリーに分類されている者がいわゆる係長級以下の者でございます。ご覧のように 1,540 名ほどの退職者に対しまして、再就職している者が 350 名程度、これらの者がどこかで再就職しているということになります。本市で再就職している場合もあり、一番多いケースとなっております。これらの者に対して、今後は再就職した場合は報告を求めていくということになります。

なお、今まではこれについて特段リサーチはしておりませんでした。今回初めてこういうことでリサーチをして、結果このような数値が得られたということでございます。

(長谷川部会長)

平成 22 年、23 年度以前については、この非管理職の部分については分からなかったということですか。つまり、この部分の表ができたのは今回が初めてということですね。

(鶴見制度担当課長)

はい。

(古賀委員)

それは、辞めた時の連絡先か何かに連絡をしてみて、情報を集めたということですか。実際には部局ごとに係長級以下についてもかなり把握しているのではないかと思うのですが。

(鶴見制度担当課長)

実態として把握しているケースはあるかもしれませんが、市の制度として把握する、または転居したら報告するといった制度にはなっておりません。

(古賀委員)

部局ごとに把握している場合というのは、どういう目的で行っているのですか。

(鶴見制度担当課長)

どのような目的で行っているかまでは把握しておりません。

(屋山委員)

係長級以下の再就職について、何か特別な傾向というものがありますか。

(黒住人事室長)

係長級以下については、今回初めて調査を行いましたので、特別に何か傾向があるかということについてまでは分かりません。

(太田委員)

先程、任意かどうか、また公表か非公表かということで確認をさせていただきましたが、それについての意見というものも今発言してもよろしいでしょうか。

(長谷川部会長)

どうぞ。

(太田委員)

任意かつ非公表という形で把握を行うことは、人数も多いので正確に把握できるかという所に疑問を感じます。やはり義務付けかつ公表という形をとることは難しいですか。

(鶴見制度担当課長)

個人情報保護との兼ね合いもあると思っております。退職して公務員の身分でない者が、今どこでどういう仕事をしているのかといったことをすべからく公表しないといけないという様な取扱いは難しいと我々としては考えているところでございます。

(太田委員)

任意かつ非公表でどこまで把握できるかという実効性を見て、それが悪ければ義務付けも仕方ないとするとも考えられるかと思うのですが、それはいかがでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

今回初めて係長以下で退職した者についてリサーチを行いました。ご覧頂いていますように、例えば平成 22 年度において 1,173 名の中で、お答えいただけなかったか、あるいは所在が分からないという者は 27 名です。昨年度ですと 1,540 名に対して 103 名ですので、これが多いか少ないかという評価はあるかと思いますが、今後の退職管理の適正化、あるいはそれについて必要な施策を企画するためというリサーチの趣旨からいいますと、十分な数を報告いただけているものと思っております。

また、これについては、あらかじめ事前に報告するよう求めている状態で得られた数字ですので、今後、退職する前に必ず報告してくださいということで要請をすれば、当然これよりも多くの数について把握できると思いますし、実効性の確保もできるのではないかと考えております。

(長谷川部会長)

公表するかどうかは後で考えるとして、義務付けすることについては、何か不都合は考えられますか。

(鶴見制度担当課長)

個人情報保護との兼ね合いだけかと思います。

また、公表か非公表かについては、個人名を公表する事の意義というところもあるかと思いますが、例えばどこの誰とまでは言わないまでも、係員や係長の再就職先としてどういう所に何人が再就職をしたのか、もっと言えば、どういう団体に何人再就職したかといった情報程度は、人数が少ないところについては個人が特定されてしまうのではないかといった議論もあるかもしれませんが、検討する余地はあるかと考えています。

(長谷川部会長)

離職後2年間としているのは何か根拠がありますか。

(鶴見制度担当課長)

元々条例において課長代理級以上の報告義務を2年と設定していますので、それに準じた形としております。

(長谷川部会長)

これは条例の中で規定されているわけですね。

(坂本人事室次長)

はい、そのとおりです。

また、これについては公務の公正性と、いつまで報告を求めるのかというバランスの中で考えられたものであると思います。2年間といいますと大体1回目の再就職がされる時期ですので、そのあたりから2年という期間が決まったものと思われます。

(長谷川部会長)

いずれにしろ2年と条例の中で規定されているわけですね。

(坂本人事室次長)

はい。それから、先程の再就職状況の表で見ますと、外郭団体に再就職されているケースについては、管理職・非管理職問わず今後は承認制となりますので当然誰がどこへ行くという情報は把握が可能かと思います。不明については再就職していないか、あるいは民間等へ再就職している場合が多いと想定しております。また、民間等へ再就職している場合でも、一定の財政的援助のある場合等については承認が必要となりますので、情報の把握が必要な者については一定捕捉できるのではないかと考えます。再任用・嘱託については、大阪市の中の話ですので当然把握が可能と思います。

(長谷川部会長)

そうすると外郭団体と民間については、今の議論とは別に、どちらにせよ実態は報告されるということですね。

(坂本人事室次長)

そうですね。人事監察委員会で承認を求めるエリアについては、当然そこで情報は上がってきます。

(長谷川部会長)

そうすると義務付けしても良いのではないかと思いますのですが。

(坂本人事室次長)

それについては、再就職しなかった者や不明の者についてどこまで縛りをつけるのかといった点、あるいは全く関係のない民間企業に再就職した者についても報告を義務付けて情報を公開するのかといったような点と、公平性の確保の観点とのバランスが問題になってくるものと思います。

(古賀委員)

義務付けと公表というのは、必ずしも一致させなくてはならないというものではないと思います。要するに、義務付けというのは、まず実態把握のために必要であるという事と、問題のあるケースが報告されないというような状態が発生することを防ぐという事から必要になってくるものと思います。問題のないようなケースは、義務付けしなくても、手間はかかるが報告しようということになると思いますが、後ろめたいケースは、義務ではないので報告しなくても良いという風になるかと思いますので、義務付けをしないのではあまり意味がないのではないかと思います。

ですから、例えば義務付けておいたうえで最初は公表対象にしない。その中で全部チェックを行ったうえでやはり問題のあるようなケースも確認されるということになれば公表する。しかし、やってみてあまりそういう心配がないということが分かるようであれば、公表はしないという取扱いのままでいくということ考えていくのはあるかと思います。

(長谷川部会長)

どうですか。僕は今の古賀さんのラインが妥当ではないかと思いますが。

(古賀委員)

いずれにせよ義務付けとなれば条例改正の話になりますよね。だから、そういう話になれば、もっと色々言いたい事もあります。ですから、今の段階では、今の条例の下での運用という議論と、それでは足りないという事で、時間はかかるかもしれないが、条例についてもっと議論をしていくという二つのレベルを整理していく必要があるかなと思います。

(長谷川部会長)

確かに、条例を変えるという事になると、もっと他にも議論があるだろうということと、大阪府との兼ね合いで、いずれは大掛かりな話が待っているから、ここは運用で考えるというのが手っ取り早いのかなと思います。

(古賀委員)

とりあえず運用でいく限りは義務付けというのにはならないわけですよね。要するに、義務付けというのは違反すればペナルティを課すというものなので、それを、勝手に、かつ恣意的に職員でない者にまで課すことはできないと思うので。ですから、とりあえずは、可能な限り報告してくださいということで始めていって、それと並行してさらに条例をどうしていくのかという点を大阪府との関係も整理しながら議論をしていくという形がいいのではないのでしょうか。

(長谷川部会長)

非常に強いお願いベースといった形でしょうか。

(古賀委員)

そうですね。報告しないのはおかしいという考え方ですね。しかし、それもあまりやりすぎてしまうと問題かと思いますが。

(黒住人事室長)

次長も先程申しましたように、今後は再就職について幅広く審査していこうというスタンスがございますので、非管理職につきましても報告義務がないとはいえ、審査しなくてはならないという事が一応ありますから、一定把握は出来るものと考えます。

(長谷川部会長)

そこで、一度捕捉できるわけですね。

(鶴見制度担当課長)

はい。再就職禁止団体に再就職したい場合に、事前審査と承認が必要になるというのは、管理職・非管理職にかかわらず全員にかかる義務になりますので。ただし、その後、採用試験に合格してそのままそこに再就職したのか、あるいはまた別のところに再就職して最終的にどこにいったのかというのは再就職の報告の部分になります。

(太田委員)

おっしゃることはわかります。

本編資料2ページの再就職状況の表で考えると、外郭団体というところは、管理職・非管理職含めて審査対象になるので実質義務付けのような形になる。それから官公庁はまあ良いとして、民間等についても、これはまたあとの話になりますが、一定金額以上の契約も含めて関係があるところは審査の対象になるので、かなりの部分が把握できるわけですね。

ただ、2点気になっていまして、一つは平成23年度でみると「不明」がかなり増えているので、本当に任意だけで把握できるのかという点です。

もう一つは、前にも申し上げましたが、入口の話と現状どこに誰が就職しているのかという話は違うものであると思っています。入口論は、入口の審査と、今のこの報告制度で良いのかも知れませんが、正確な現状把握という点では転職や内部での昇格という事があると思いますので、実は今の報告制度では不十分であると思います。ですので、前にも言いましたが、転職した時などの報告義務を今は課していないと思うのですが、それはどうなのかであるとか、その辺いかがですか。

(長谷川部会長)

そうすると、例えば2年という縛りだと足りなくなってしまうですね。

(太田委員)

そうですね。ですから、後の議題で5年という期間が出てきますけれども、その根拠は分かりませんが、5年以内の転職については捕捉していくといった事が必要になってくるのではないかと思います。

(長谷川部会長)

5年というのはどこに出てきますか。

(太田委員)

議題 1 の再就職規制のところで、離職前 5 年間に再就職を希望する法人にかかる行政権限の行使に携わっていた者についてその法人に対して就職できないということで 5 年という期間が出てきます。

(鶴見制度担当課長)

それについては、離職後 2 年間に禁止期間としておりまして、現職時の影響力がどの程度あるのかという議論はあるかと思いますが、一定 2 年程度と考えて記載おります。

(太田委員)

2 年というのは、2 年以内に最初に再就職する場合、という話ですね。

(鶴見制度担当課長)

はい。ただし、おっしゃるように 2 年以内に転職したりですとか、役員に昇格したりですとかいった場合に報告を求めていくという事も検討していかなければならないと考えております。

(太田委員)

そうですね。そういったことは結構あるのではないかと思いますので。

(坂本人事室次長)

2 年という期間については、職員でなくなった者について公平性の確保といった観点からどこまで求めるのかというバランスから、一定 2 年ということで線を定められているものと思いますので基準になるかと思います。

(太田委員)

勘ぐった例でいくと、最初は顧問といった格好で再就職した者が、後から責任のあるポストに昇格しているといったケースもあるかもしれないので、期間については議論があるかと思いますが、入口だけの把握ではなくて、一定期間はその時点おける状況という事について把握していくのが良いのではないかと思います。

(長谷川部会長)

離職後 5 年間の再就職の報告を求めていくというのではなく、離職後 5 年間の状況を求めていくという事になるわけですか。

(太田委員)

時期というよりはその時点での状況です。最初に報告するのはもちろんですが、転職ですとか、社内での役職の変更であるとかそういったことがあった場合には報告するということです。

(長谷川部会長)

期間についてはどうですか。

(太田委員)

期間については、他の自治体で5年間というのも聞いたことがあるので、2年では少し短いような気がします。

(古賀委員)

再就職の自由をどれくらい奪うかという話と、それから実態把握という話と、情報公開という話といろいろな観点はあると思います。

しかし、報告を求めたからそれが再就職の自由を奪うということにはならないと思います。しかも、報告を求めてかつ非公開だったら、紙を書くという手間はあるかと思いますが全く何の支障にもならない。ですから、今後この制度をどのように変更していくかという事を考えるうえで情報が必要であるという事もあるので、管理職も含めて5年程度は再就職の時と、それからそのあとの地位の変動について届け出てくださいとしても良いのではないかと思います。

管理職の場合は、2年間は義務、非管理職の場合は全体として義務はかかっていませんが、いずれにしても5年間はお願という形で協力いただくことになります。そのなかで、最初の1年か2年で、実態は分かると思いますので、それも踏まえて必要があれば条例を改正して義務付けを強化するとか、期間を延長するとか、対象を係長まで範囲を広げるとかその辺りを考えていくという形になるのかと思います。

(長谷川部会長)

私も、今の取り扱いで話が落ち着くのかなと思います。

(屋山委員)

国では2年間の期間を設けていますが、それ以降の、例えば3年目に再就職するという路線が出来てしまうなどといった事も起こっていますので、2年というとは少し短いような気もします。したがって、禁止するのではないが、5年程度は追跡するといった取扱いにした方が良いのではないのでしょうか。あと、

質問ですが、非管理職で「再就職せず」という方が 1,057 人となっていますが、これはもう定年で辞めてしまっているという事ですか。

(黒住人事室長)

そうです。

(鶴見制度担当課長)

大阪市の場合、国と違いましてほとんどの職員が 60 歳まで働いた後の再就職です。

従いまして、引き続き働きたいと思っていらっしゃる方もたくさんおられますが、60 歳となると年金の一部支給もありますから、その中で働かずしていききたいという方も結構おられるというのが、国とは違う傾向であるのではないかと思います。

(長谷川部会長)

残りの議題もありますのでとりあえず纏めたいと思います。

今の古賀さんの言った線で条例化については後で考えるとして、とりあえず係長級以下についても 5 年間報告を求めていくという事で纏めたいと思いますけれどもよろしいでしょうか。

では、それでよろしくをお願いします。

(太田委員)

後は、転職とか異動も含めてください。

(長谷川部会長)

そうですね。転職と異動も含めてという事でよろしくお願いします。

では、続いて継続案件の 2 について、説明よろしくお願いします。

(鶴見制度担当課長)

継続案件 2 でございます。

これは前回、今般規定します再就職ルールに違反しているという様な通報に関する受付窓口があるのではないかとこの事でご意見いただいております。

これにつきまして、今回、形態として 3 つほど案を挙げさせていただいております。

まず【案の 1】ですが、本市では既に公益通報制度というものを条例で規定しております。そこで、その通報制度を活用して再就職規制違反についての通

報を受け付けて処理をするといった事が可能ではないかというのが、この【案の 1】でございます。参考資料 2 の方をご覧ください。公益通報の受付窓口としましては、所管は総務局監察部という所になるわけですが、そちらに総合受付窓口。そしてそれとは別に、各部局、室、区の受付としてコンプライアンス担当の部署が窓口として位置付けられております。受付方法は、書面、電話、ファクシミリ、来庁による受付という事になっております。これらの内部窓口に加えまして、外部受付窓口として、外部委員の方で構成されております公正職務審査委員会専用のファクシミリと電子メール、郵送による受付を行っており、大きく分けて、内部と外部の 2 つの受付窓口を持っているというのがこの通報制度の特徴でございます。

次に資料の 2 ページ目の方、裏面の方を見ていただきたいと思います。通報実績として前年度分についてお示しをさせていただいております。昨年度受け付けたものが 562 件。内訳は下段の表のとおりで、前年度から継続されている案件が 239 件ですが、単年度では約 800 件の通報について処理しているという事になります。一番下段の内訳という事で、平成 23 年度において処理したものの 511 件について、実際に是正勧告を発出したものが 5 件、意見書が 2 件、調査の過程で直ちに改善是正措置が図られたものが 10 件といった内訳でございます。こういった公益通報制度において、再就職に関するルール違反についても受け付けていくという事が可能でございますけれども、本編資料の方にもう一度戻っていききたいと思います。【案の 1】を二つに分けてございます。公益通報は、現在在職している職員の不正に対する通報が対象になっておりますので、例えば現職者と OB 職員が双方絡んだような通報でありますと、この公益通報制度で調査なり勧告といったところで対応できるわけでございますが、OB 職員のみに対する通報につきましては、その内容を人事監察委員会へ提供いただくよう、公正職務審査委員会に依頼をしていくようにしてはどうかと考えております。

次に、【案の 2】の方は、内部窓口になりますが、人事監察委員会として、事務局に通報窓口を設けて受付を行い、そこから必要に応じて調査なり改善措置を講じていくといった形になります。

最後に【案の 3】として、公益通報制度にもありますが、人事監察委員会の専用外部窓口を、例えば弁護士事務所のような外部機関に委託して取り扱っていくというような形態が考えられるのではないかと考えております。

事務局といたしましては、これからスタートしていくため、どの程度こういった通報があるのか正直見当がつかみませんので、まずは即効性の高い公益通報と内部窓口を新たに設置するといった【案の 1】と【案の 2】を併用した形でスタートしてみてもどうかと考えております。

そして、その運用の状況を見ながら外部の専用窓口が必要であるということ

であれば、その設置についても検討を進めていきたいと考えております。

以上でございます。

(長谷川部会長)

まず質問ですが、この現行の公益通報制度について、こういった制度があるという事はかなり周知徹底されているのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

はい。周知徹底はされておりますし、ご覧いただいているとおり、通報件数についてもそれなりの件数がなされているところでございます。

(長谷川部会長)

そうですね。では、今後この退職に関する案件についても、ここを窓口として取り扱うということにした場合、それに関することについて新たに広報活動する事は可能ですか。

(鶴見制度担当課長)

それにつきましては、所管部署と今後調整になると思います。

(長谷川部会長)

【案の2】の一番最後のデメリットのところに書いてある「受付が事務局となり通報しにくい」ということについて、少しわかりにくいのでどういう意味か説明してもらえますか。

(鶴見制度担当課長)

これは職員からの通報をイメージしておりますけれども、人事室が窓口という事になりますので、そこに直接職員が通報するという事になりますと、そのことが何か通報するのをためらう要素となるのではないかと考えております。

(長谷川部会長)

【案の3】の別途経費を要するというのは、外部に新たに窓口を設置した場合、大体どのくらいかかりますか。

(鶴見制度担当課長)

件数や委託内容にもよるかとは思いますが、公益通報制度の外部窓口の事例で言いますと、年間 100 万円程度になるのではないかと思います。しかしそれ

はどちらかというと安い値段であるのではないかという事を担当の方から聞いております。

(長谷川部会長)

分かりました。私からはとりあえず以上ですが、みなさんいかがですか。

(古賀委員)

これも結局、条例を改正しないで、事実上行うという話ですか。

(鶴見制度担当課長)

そうですね。人事監察委員会には、疑念が持たれるような事案について調査するという権能がございますけれども、何をもって察知するのかといった仕組み等については条例上には記載されておりませんが、当然それは暗黙にあり、運用上もこういう形でできるのではないかと考えております。

(古賀委員)

本当は手続き等を条例に書いた方が良いでしょうが、調査する権限があるのであるから、まずその情報を収集する仕組みを作るというのは当然その中に含まれていると考えるという事ですね

(長谷川部会長)

私も少し気になったのですが、【案の1】だと調査結果は「人事監察委員会に情報提供」となっているので、その場合、公正職務審査委員会というところが調査するという事になってしまって、私たちの調査ではなくなってしまうわけですよね。

(鶴見制度担当課長)

それはケースバイケースだと思っております。公正職務審査委員会は、公益通報としてどこに問題があるということで調査をされますけれども、この人事監察委員会の所管はあくまで再就職でありそこに関する違反事案としての調査ですので、公正職務審査委員会の調査でもって結果が足りるということであれば、それをそのままどう改善につなげるかという話になります。しかし、もう少し違う観点から調査すべきということであれば、それは人事監察委員会としての調査を加えることも可能であると思います。

(長谷川部会長)

調査結果だけ我々にいただいても、内容は分からない訳だからケースバイケースでの判断のしようがないという事になると思います。したがって、通報があった場合は、その時点で我々の方にそのまま情報が入ってくるという仕組みにしないと、本来我々がすべき仕事を公正職務審査委員会に丸投げしてしまうということにもなりかねない。

(太田委員)

あと、表の左側にあります、受付、事務処理、調査要否の判断ですけれども、この事務処理という部分の中身は、先程おっしゃったように調査をするかどうかといった評価まで含んでいるのか、それとも単に通報された案件が現職職員のものか退職者のものなのかという仕分けだけの話であって、退職者のものについては当然自動的に人事監察委員会におりてきて、調査要否の判断はそこでできるという解釈をしてよろしいでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

結構です。

(太田委員)

そうであれば、基本的には全部情報はそのまま入ってくるという事ですね。

(鶴見制度担当課長)

退職者についてだけのものはそうです。ただし、現職職員の事が含まれている通報で、要調査の通報に関しましては公正職務審査委員会の中での部外秘になりますので、一定の調査が終結するまでは提供いただけないという事になります。

(太田委員)

ということは事務処理の中には、調査要否の判断も一定入っているという事ですか。

(黒住人事室長)

入っておりません。

(鶴見制度担当課長)

参考資料のフローの方を見ていただいたら結構かと思います。

(太田委員)

この調査要否の判断というのは、誰がやるかというと、公正職務審査委員会事務局ですよ。

(鶴見制度担当課長)

そうです。

(太田委員)

では、本編資料の【案の1】にある調査要否の判断が「人事監察委員会へ」となっているのはどういう意味ですか。これで見ると公正職務審査委員会が行うのは、あくまで事務処理となっていますよね。

(坂本人事室次長)

資料の右側の、退職者のみに関する違反情報の提供という事ですので、そういった場合は公正職務審査委員会として中身の審査に入らないという事になります。

(太田委員)

ということですよ。

(坂本人事室次長)

はい。現職職員が関わっている場合については、この公正職務審査委員会の中身についてチェックをし、調査要否の判断も含めて行うという事になります。

(太田委員)

情報が入った場合には、情報がどちらのものかという仕分けをしたうえで、退職者に関するものだけはストレートにこちらに来るという事です。

では、ここにはありませんが、現職職員だけの場合はどうなりますか。今までのフローどおりになるのでしょうか。

(坂本人事室次長)

調査要否の判断についても、公正職務審査委員会が行うこととなります。

(太田委員)

現職職員と退職者両方に係る事案の場合、公正職務審査委員会の方で処理されてしまうと、こちらの視点からすると、時間的な事も含めて違う処理の仕方

があったかもしれないといった事になってしまう可能性がありますね。両方で判断しても仕方がないのでどちらかに優先権があるというのは分かりますが、案件自体の情報はこちらにも流れてくるようにした方が良いのではないのでしょうか。元々公益通報は、条例上、現職職員に関する情報を扱うというものですよね。それであれば、本当は公益通報制度では、現職職員ないしは他にもいくつかの条件はあったかと思いますが、それに該当する事に関する情報しか受けられないはずですよ。したがって、それ以外の情報が来た場合は、公益通報制度では本来正規の分として処理すべき情報ではないはずです。つまり、その部分は人事監察委員会で取り扱うとしても条例上問題は無いと思います。

(鶴見制度担当課長)

あくまでもこれは公益通報として本市に通報された情報ですので、共有するとなると、公益通報条例に関する部分についての条文に影響が出てくるかもしれませんので、難しいかと思います。

(太田委員)

あくまで公益通報制度を利用しようという事であって、これをそのまま使うという話ではありません。その利用の許容範囲がどこまでかという話であって、それは可能な範囲ではないかと思うのですが。

(鶴見制度担当課長)

いずれにしても、一義的には公益通報の事務局としての受付なり事務処理となるのは間違いないと思いますので、どこまで柔軟な対応ができるかというのはまた検討させていただきたいと思います。

(古賀委員)

これに関しては、物事の性格が違うということ、また、通報する人からすれば公益通報制度に通報するよりもやはりそれ専用の窓口に通報するという事が出来た方が、そういうものとして扱われるという事が本人にすぐ分かるので、良いと思います。

しかしながら、事務局側の案でいうと、公益通報制度の方で対象としている範囲を拡大して受け付けるという形になるので、通報する人が天下りのために通報しているのか、そうでない問題意識で通報しているのかという事はここでは関係なく受け付けしてしまう。そうすると、例えば通報している人が、実は天下りの話ではなくて通報したにも関わらず、天下りの話として別のところへ行って審査されますという事になればおかしいと思いますし、やはり別の制度

にした方が良いのではないのでしょうか。ただし、事務局が事実上同じという事はあると思います。

(太田委員)

【案の１】と【案の２】の併用というのが事務局側の提案ですが、それは【案の２】だけにした方が良いということですか。

(古賀委員)

いえ、【案の３】です。天下りの話というのは役所に言ってもしょうがないのではないかと思いますので。

(太田委員)

窓口は二つあっても良いと思いますが、確かに【案の１】だけというのは今の内容からして確かに足りないと思いますので、はっきりした窓口を作るのは良いと思います。

(古賀委員)

外部の窓口でないと言にくいというケースが非常に多いと思います。公益通報の場合は、明らかにこれは良くないという事で通報がなされると思います。それは別に相手が職員でも特にためらいなく通報できると思うのですが、天下りの話はなんとなく言っても良いのかなと思ってしまう部分も少なからずあるのではないかと思います。

(長谷川部会長)

さて、どうしましょうか。

(古賀委員)

これは、一応条例でも読み込める範囲だという事で、任意でやっていくという事ですが、将来的には条例で取扱い等も含めて手続きもきっちりと書いていった方が良いでしょうね。

(鶴見制度担当課長)

そうですね。

(長谷川部会長)

【案の３】についてですが、デメリットとして費用が 100 万程度かかるとい

う事ですが、負担に耐えられないという事ですか。それとも単に費用がかかるという事で事実を記載しているだけですか。

(黒住人事室長)

単に事実として記載しているという部分もありますし、予算確保も出来ておりませんので、そういったこともございますという事での記載となります。

(長谷川部会長)

お金がかかっても別建てで行くのか、それとも当座という事で、事務局側の案で動かしていくか。実際どのくらい通報が来るかも分からない。

(古賀委員)

経費についても、基本料と案件に応じてとった方法でやるとか、契約の仕方次第だと思います。ただ、沢山来るとお金がかかるのでやめましょうという話にはならないと思います。逆に、沢山来るのであれば、やはりきちんと窓口を作っておいてよかったという事になる。通報が来ない場合は、当然基本料は無駄になります。しかし、何でも言ってくださいと言っておきながら、ちゃんとした窓口がありませんというよりも、きちんとした窓口があつてしっかり PR したうえでどんどん言ってくださいという形でやった方が良くと思います。そうすれば、条例の対象としてきっちりそれに違反するというものだけを取り扱うのではなく、こんなのがあっても問題ないですかといった通報も入ってくるかもしれません。そうなれば、確かに言われてみればおかしいと気付くけれども条例の対象になっていないなといった、条例から抜け落ちているような情報が入ってくる可能性があるというのも重要な意義になると思います。

(長谷川部会長)

では、とりあえず【案の3】で、ただし当面1～3年程度の期限を設けて、外部窓口を設置するという形で行ってみるという事でどうでしょうか。

よろしければそれで行きたいと思います。

(太田委員)

情報提供受付窓口についてですが、情報の入口はやはり沢山あつた方が良くと思います。新聞報道の件もありますので、例えばメディア情報についても市として把握されているはずですから公表前の情報も含めて把握している情報がこちらにも入ってくるような仕組みにしていきたいと思います。市としてはそういったメディア情報は現在どのように把握されているのでしょうか。

(黒住人事室長)

取材を受けた場合はその内容について記録しておりますし、新聞記事などを確認するなど、各部署においてやっております。

(長谷川部会長)

それについてはまた議題のその他のところでやりたいと思いますので、ひとまず次に進めたいと思います。

継続案件3についてよろしくお願いします。

(鶴見制度担当課長)

そうしましたら案件3でございます。

前回ご提案しました再就職規制の理念について、それは目的であろうとのご指摘をいただきましたので、それぞれ目的という事で再度整理させていただきました。それと合わせまして、まず目的Ⅰですが、「不当な利益」という部分につきましては、前回、「特別に」不当な利益としておりまして「特別に」という事について、何か深い意味がないのであれば削除すべきではないかという事でしたので、そこは削除させていただいております。

次に、目的Ⅱの方ですけれども、「安易に不相応な再就職先が確保されている疑念」という事で、事案に固定化した様な表現になっているという事でしたので、確保されている「等」の疑念ということで、これも改めさせていただいております。さらにご意見として、「職業選択の自由」と「公務の公正性確保」の均衡に配慮した規制としていくという事で提案させていただきましたところ、それ以外にも「職員の再就職が地域経営の効率性確保に寄与するかどうか」という観点も考慮すべきとのご指摘をいただきました。

これにつきましては、再就職の審査なり規制なり判断という場面において、職員一個人の再就職が地域経営の効率化に寄与しているかどうか個別に判断していくのは非常に難しいのではないかと考えております。

つきましては、外郭団体評価会議という別途設置しております審議会の方で、外郭団体が実施している事業であるとか従事者の評価という事を基に外郭団体のあり方が検討されていきますので、そこでの議論内容等を参考にして、今後の再就職規制について検討していきたいと考えております。

それと、個別の再就職審査にあたっては、職員基本条例制定時に市議会で付帯決議がされておりまして、趣旨としては、職業選択の自由に十分に配慮して適正に実施する事というような内容です。そういったことから、不当に職員の再就職機会を逸するような取扱いとならないような配慮も必要ではないかと

いったことで、このような表現を使わせていただいたという所でございます。
付帯決議につきましては、参考資料の3に付けております。以上でございます。

(長谷川部会長)

ここは割と大事な点だと私は思っています。

まず、書き方ですが、「市民全体の利益を損なうような再就職を排除する」と
ⅠとⅡの両方で書いてありますが、僕は法律とか条例とかの書き方で、目的の
ところで「排除する」というような表現は普通使わないと思いますが、いかが
ですか。

つまり、排除する事によって何かを達成するという事が目的になると思うの
ですが、それがここには書いていない。ではどこに書いてあるかというとは実は、
下の注で書いてある地域経済全体の効率化、あるいは民業圧迫を避ける、また、
避けることによって効率化を達成するといったことがそれに当たると思います。
その点についていかがですか。

(古賀委員)

書き方としては、こういう悪い再就職を排除しますという書き方になってい
ますが、こういう書き方をすると、立証責任がやめさせようとする側にかかっ
てきてしまう。つまり、この再就職によって一部の企業が不当な利益を享受す
るからダメなんだという事をこちら側が言わなくてはならなくなってしまいう
ような書き方だなというのが、まず一つ気になる点です。

また、こういう目的のために少し広めに規制をかけますという表現を、こう
いうことにつながってしまうような再就職を規制しますという今の様な表現に
してしまうと、このケースはそういった再就職には当たらないから良いと反論
されてしまう事になるので、こういう書き方は良くないと思います。

したがって、こういう目的だという事をまず規定し、その目的に照らすとこ
ういう再就職は規制しますといった書き方にした方が良いのではないでしょ
うか。

(長谷川部会長)

国家公務員制度の時も全く同じような議論があって、こういう天下りはダメ
だと、総理の答弁を直前になって書きかえられたという事がありました。その
時は、それを最後の土壇場で気が付いた人がこれはだめだとひっくり返したの
ですが、こういう利益を損なうような再就職をと言ってしまうという、利益
を損なうかどうかについては、古賀さんがおっしゃっていたように、不当な利
益は享受していないといって反論されるのは容易に想像できるし、逆にそれを

破っていくのは非常に困難であると思います。不当な利益を享受するのはもちろん論外ですが、不当な利益を享受する恐れがあるという事を防ぐような表現を書く必要があるのと、排除するというのではなくて排除する事によって行政と市民全体の地域経済の利益ないしは効率化が向上していくというようなことを目的として掲げた方が良いのではないかと思います。

（太田委員）

一番最後の審査基準にも関連しますが、原則禁止で例外を認めようというところで、ではどういう場合に例外を認めるかというのを示す必要があります。どのような書き方がいいかはまだわからないのですが、公務の公正性確保及び地域経営の効率性確保の点から真に寄与する再就職を実現するというのが本来の目的ではないかと思います。したがって、単に排除すれば良いのではなくて、排除するとともにこういう再就職を促します、というニュアンスを入れるのも良いのではないのでしょうか。

（坂本人事室次長）

根本になります条例の規定で申し上げますと、再就職の適正な管理に関する規定では「市民の疑惑又は不信を招くような行為の防止を図り、市民の信頼を確保するため職員の離職後の再就職等の管理に適性を期する」という事が掲げられています。また、職員の退職管理に関する条例でも条例の目的のところに「職員の退職管理の適正化を図り、もって公務の公正性及び市民の信頼を確保すること」が掲げられておりますので、最後はやはり公務の公正性及び市民の信頼の確保が究極の目的になろうかと思います。その中で、職員基本条例に書いてあります、市民の疑惑又は不信を招くような行為の防止を図り、という箇所を具体的にもう少し噛み砕いたらということで、この目的Ⅰ、Ⅱのようなところでいかがかと思います。

（古賀委員）

おそらく書き方としては、再就職を適正化する事によって、市民の利益を守るとか、あるいは不当に一部の人だけが利益を享受するようなことを防ぐとか、市民の疑念を払しょくして信頼を得るとかといった書き方になるのではないのでしょうか。

（長谷川部会長）

先程からも出ているのは、公務の公正性、公平性、といった言葉ですが、透明性というものも私は入れた方が良いのではないかと思います。それと、議論は

あるかもしれませんが、私は職員の再就職が悪いとする立場ではありませんので、妥当適正な官民交流の拡大という観点からも有能な人材の有効活用という観点からも、再就職によって地域経営の効率化などが進んでいけば良いと思いますから、そういう内容を目的や理念のところに書いておくのが良いかと思います。

では、このところをどうしますか。修文をお任せするか、あるいはこちらで書くかですけれども。

(太田委員)

とりあえず作ってもらって、こちらで修正するという形で良いのではないかと思います。

(古賀委員)

そこで、先程から出ている現職の職員が再就職するという事だけではなくて、そのあとの経過でもおかしいことが起きないようにという観点がありますから、職員の再就職という、やめる時だけの話になってしまい、しばらくしてから再就職、あるいは、再就職した後に転職するという時の事も範囲に含まれるように、職員または職員であった者、というような書き方にした方が良いでしょうに思います。

(坂本人事室次長)

いわゆる禁止団体への再就職については、再就職する時という事に限らず、年齢的な期限は設けておりませんので当然退職してすぐであろうと、しばらくたってからであろうとこの昇任制度の中にはスキームとして入ってくることになります。

(古賀委員)

ここへの書き方として、職員及び職員であった者ということになると思う、という意味です。

(太田委員)

先程長谷川先生のおっしゃった地域経営の効率化の話ですけれども、下の注釈のところのボツに、それは外郭団体のあり方の中で議論されていくべき課題、と記載されていますが、これについては少し反論があります。職員一個人の再就職が地域経営の効率化に寄与しているかどうかを個別の再就職審査において立証するのは困難であると書かれています。それは地域経営みたいな大きな話

と、一人ひとりの就職の話と直接結び付けるのは無理な話ですけれども、求められている職務に対して、本当にその人が適材なのかという観点ではもちろん確認する必要はあって、それがないと公平で公正で透明だと言えるのかというところではないと思います。行って役に立たなければ意味がないので、その要件を経ることで歯止めにもなるし、ちゃんとした再就職にもなると思います。実際に、参考資料 9 にある国家公務員の承認申請なんかもそういう内容が入っているから、それは絶対に入れるべきだし、入れられるものだと思います。ですから、今の話と、いきなり外郭団体の話になっていますが、これは外郭団体以外のところにも適用される制度であるわけですから、この論理は変です。

(長谷川部会長)

それでは、今の太田さんの意見と古賀さんの分析を踏まえて、もう一度修文してもらえますか。古賀さんどうですか。

(古賀委員)

今申し上げた職員 0B の話と、それから先程長谷川さんがおっしゃった公平、公正、透明性の話。それと、効率性については、民業圧迫的な意味での効率性と、リソースの活用という意味での効率性の二通りの意味があると思いますが、それを一言で効率性というので良いかとは思いますが、それらを達成するというのが目的です。具体的にどういう規制をするかというのは目的ではないので、こういう再就職を規制しますというのは別にここに入れなくて良いと思います。したがって、ここには、再就職を適正化する事によって、こういう目的を達成しますという形にしていけばいいのかなと思います。当然疑念払拭という事はきっちり入っている必要があると思います。

また、付帯決議というのは全会一致ですか。天下りの規制を緩めましょうという事が書いてある付帯決議になっているのでどこが賛成したのか気になったので質問させていただきました。

(坂本人事室次長)

確認いたします。

(長谷川部会長)

ではよろしければ案件の 4 お願いします。

(鶴見制度担当課長)

案件の 4、財政的援助法人の範囲についてでございます。参考資料 4 をご覧

いただきたいと思います。前回のご議論で、財政的援助法人の範囲という事で、1つ目は元外郭団体23団体、2つ目は、負担金、補助金、交付金を市から受けている法人、3つ目として、出資・出えん、貸付金を受けている法人という事で、①と③については具体的に法人名もお示ししておりまして、その内容で良いのではないかとこの事でご確認いただいたものと思っております。

継続審議となっておりますのは、2番目、負担金、補助金、交付金を市から受けている法人という事で、これらにつきましては、前回私の方から、再就職審査の効率性担保の観点から、300万円以下の補助等を受けている法人については、対象外といたしてはどうかという事でご提案しました。その中で、では300万円以下の法人に対して再就職はどうですかというご質問をいただきまして、前回の時点ではその内容について調査ができておりませんでしたので、それについて調査をいたしました。参考資料4の方に、300万円以下の補助等を受けていた法人についての一覧を載せておりますが、一番右はじの欄、これに丸がついている法人が再就職実績のあった法人でございまして、9法人に9名でした。なお、※印がついている団体がありますが、これについても再就職実績はあろうかと思いますが、これらは外郭団体等という事でございますので、負担金、補助金、交付金という話以前の段階で、既に要審査団体でございましてその部分が分かるようにカッコ書きをしております。

以上を踏まえたご提案ですが、調査の結果から300万円以下の財政的援助を受けている法人へ再就職するケースについては少数でございますが無いはないということが言えます。ただ、全ての財政的援助法人を再就職禁止法人に指定する事につきましては、再就職希望者の事前確認申請を出すべき法人なのかどうかといったことを確認する行為の正確性の確保ですとか、財政的援助を受けている約1,700法人を一覧的に職員に対しあらかじめ揭示するといった事務作業の面からも総合的に判断いたしまして、全てを対象にするのはどうかと考えております。

つきましては、300万円以上の財政的援助を受けている法人約800法人を財政的援助法人として禁止法人の対象としてはどうかといったところでございます。

(長谷川部会長)

はい。ありがとうございます。

どうでしょうか、これを見ると少ないなと思いたしますが。

(古賀委員)

参考資料4の最後の、みおつくし福祉会というのは、支出金額大きいですね。これはなぜここに上がっているのですか。

(鶴見制度担当課長)

資料からの削除漏れで、ここへの記載の対象外です。申し訳ございません。

(古賀委員)

学校に結核定期健康診断補助金という事で同じ金額が並んでいるものがありますが、そこにいくつか再就職者がいっている箇所がありますが、これは学校の先生ですか。

(鶴見制度担当課長)

そうです。

(古賀委員)

一番最初のページの(社)大阪府防災通信協会というところにはどんな人が行っていますか。

(鶴見制度担当課長)

すみません。本日資料を持っておりません。

(古賀委員)

(社福)知的障害者育成会や、(社)大阪市母と子の共励会とかこの辺りも分からないですね。これは印象ですが、学校の先生は関係ないとして、それ以外のところで金額は小さいけれども再就職者がいますというのは、何か役所との関係があるとすると、お金というよりはおそらく何らかの規制とか何かの関係かなと思います。したがって 300 万円で切っても良いのではないかなという気がします。

(長谷川部会長)

金額の多寡と、ここに再就職していく経路というのは別なような気がします。だから 300 万円という網の目をかけようがかけまいが行く人は行くことになるという感じがします。手法としては、300 万という金額で切ろうという事で作業を行ってきたわけですので、その手法が、実態を把握するのにふさわしくないという事になると、別の手法を考えないといけないわけですね。したがって、300 万円という金額で切るということで良いのではないかと思います。

(古賀委員)

条例の趣旨からして何らかの制限をかけなければならないですね。そうすると、金額というのは必ずしも論理的ではないのですが、実態を見ると 300 万円より小さいところでそんなにお金の関係で天下りが行っているとは見えないと思います。知的障害者育成会とか母と子の共励会とかそういう福祉系のところで再就職があるのは、純粋にいい人材が入っているという見方もできる。ただ、もしかしたら、そういう業界は他の関係で行政からの日常的な支援というのがあるって、その関係で行っているかもしれません。いずれにしても、人件費というのはその何倍もかかっているでしょうから、お金というのは関係ないかなと思います。

(太田委員)

財政的援助の観点でいけば、ここは子会社・孫会社の話であるとか、債務免除とか有形無形の資産の供与の話であるとか他にもいろいろな話があるので、それはまた後の話ではあると思うのですが、これ自体は 300 万円という事で、とりあえずスタートラインとしてはそれで良いと思います。

(屋山委員)

300 万円あげるから、天下りを受け入れろとかいう話ではないです。

(長谷川部会長)

はい。じゃあここは 300 万円という事でいきたいと思います。それでよければ、次に案件の 5 お願いします。

(鶴見制度担当課長)

そうしましたら案件 5、市と契約関係がある法人への再就職の取扱いについてでございます。

参考資料は 5 と 6 が関連資料となっております。前回、大口の特名随意契約を締結している法人について、これを財政的援助を受けているものと見做して、当該法人への再就職に当たっては人事監察委員会の承認を要することとしてはどうかという事でご提案させていただきました。

これについて、競争入札も含めた他の契約全体としてはどうかという質問をいただきまして、前回の時点では整理できておりませんでした。改めて調査させていただきました。平成 22 年度ですが大阪市と大口の契約関係がある法人、これにつきましては特名随意契約、一般競争入札関係なく調査いたしました。対象件数 4,000 件の契約実績がございまして、その中で 2 件の再就職実績が判明したところでございます。これが参考資料 5 でございますけれども、これは

民間の再就職先の法人の中で一番右端のところに二つ記載があるかと思いますがけれども、この 18 番と 24 番の企業は、一般競争入札で本市と契約があつて、再就職のケースがあつたということになります。

そういうことから、元々は特名随意契約というところに着目していたところですが、今回の結果を受け、これら契約管財局という大口契約を扱う部局の 4,000 件以外の他の各部局が所管している約 9 万件についても、今回は調査しておりませんが再就職しているというケースが無いことは否定できませんので、これは所管局や契約種別にかかわらず一定規制を要するものと考えているところでございます。

しかしながら、現状本市では全ての契約情報を実は一括管理しておりません。従いまして毎年 9 万件もの契約相手方を関係部局に照会して集約化するという事が実務上困難と考えておりまして、それについてどうしていくかという事を考える必要がございます。

また、契約につきましては対価性のあるものでございますので、いわゆる財政的援助といわれる対価性や受益性のないものと同様に取り扱うのは条例解釈上も適当ではないと考え、職員基本条例の第 47 条第 2 項に規定しております、行政上の権限行使に係る法人への再就職規制と同じような規定をして取り扱う事が適当であるのではないかと考えているところでございます。

そういったことを踏まえまして、ご提案ではございますが、再就職希望者が在職時に契約行為に携わったことのある法人への再就職を希望する場合には、個別にその再就職のタイミングでその是非を審査する方式で規制をしてはどうかと考えるところでございます。なお、その契約行為に係る法人については、申し上げましたとおり、現行条例上規制する条文が存在しておりませんので、それにつきましては基本条例の方に追加改正していくことが必要になると考えます。

私の方からは以上でございます。

(長谷川部会長)

この実務的に困難というのをもう一度説明していただけますか。

(鶴見制度担当課長)

大阪市全体で契約は年間 9 万 4 千件となります。このうち大口のものは契約管財局という契約を専門に所管しているところが一括して事務手続きを行っており、システムでデータベース化しておりますので、電子的にも一括管理されているところでございます。それ以外の 9 万件につきましては、各部局の方で特別なシステムでやっているわけではございませんので、それぞれのやり方も

統一的な取り扱いとなっていないものですから、それを一括的な情報として集約管理しようとしたしますと、何かしらの加工したデータを提出させて集約していくという作業が伴うことから、難しいのではないかと考えております。

また、実際の審査の方法ですけれども、表現が少し不足しているかもしれませんが、実際再就職希望者が再就職を希望する法人に対して自分が契約関係を持っていたかどうかというのは本人が承知していると思いますので、再就職をしたいというタイミングで、どういう法人に自分はどのような契約に関与していたかという事を事前の申請書の方で申請をさせ、その内容について、所管する部署に照会をかけて当該契約に関する当該職員の関与の情報でありますとか、契約の内容を確認できると思いますので、人事監察委員会で審議いただけたらと考えております。

(長谷川部会長)

過去何年間に渡ってということですよ。そうすると、漏れが生じないでしょうか。記憶が定かではない、というような事にならないでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

立場によっては忘れている事もあるかもしれませんが、多くの場合は、当該法人と自分の携わった業務とで何らかの関係があったかというのは、少なくとも5年程度は記憶があるものと思います。

(長谷川部会長)

それだと少し問題があるように感じます。本人以外に担当課なりが市としての把握は出来ないですか。

(鶴見制度担当課長)

具体的な契約案件等からそれを遡るといえるのか引き上げることは可能だとは思いますが、あらかじめ9万件の契約に誰がどのような形で関与していたかというのを一覧という形で集約的にあらかじめ用意しておくという事は難しいと思います。

(長谷川部会長)

国はどのような取扱いにしていたのでしょうか。あくまで自己申告という形で運用していたのでしょうか。

(古賀委員)

再就職の際に人事院に届け出るようになっているので、その時に各省が事前にチェックするという形をとっていたと思います。どのポストにいたのかという事と、この部署にいとどういう権限があるのかという事で、契約を扱ったかというものではありませんでした。

つまり、個別の契約にかかわったかというよりも、もっと広く網はかかっていたものと思います。しかし、最近は再就職等監視委員会で全部チェックするという建前になっておりまして、今はたぶん許可ではなくて届け出だけで良いと事実上なっているのではないかと思います。

(長谷川部会長)

その人の所属していた部局の契約関係にある企業というのは、全部分かりますよね。だから、その人が所属していた部局とその法人との関係は本人に聞かなくても分かるわけですよね。ですから、それを見て、バックデータとして手元に持っておいたうえで本人に確認するという方法はとれると思います。最低そのくらいの作業は、市側としてやる必要があるのではないのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

具体的にどういう情報で法人と本人の関係を見ていくのかは難しいところですが、法人と自分が契約関係でつながりがあったかなかったかについては本人に報告いただき、内容がどのようなものであったかは当該部局に照会をかけて、情報を得たうえで審査をお願いする、という形になろうかと思います。

(古賀委員)

これについては、2つの論点があると思います。一つは、財政的援助と書いてありますが、要するに相手方が経済的に利益を受けている法人または企業等にはなるべく天下りをさせないようにするという考え方。これは、市とその団体との関係という観点で見えていますね。

もう一つは、権限を行使する立場にあった人に自体に着目して不適切な関係が無かったかを見るという考え方です。

そのうえで確認ですが、もともとこの議論は、財政的援助の話から発展してきたものでしたでしょうか。

(黒住人事室長)

もともと財政的援助の話の中で、契約はそもそも対象外であるのですが、大口で特名随意契約を行っている法人というのは、財政援助的に見ることはできないかということで、規制の対象に考えることができないかということがそも

その出発点でした。しかしながら、一般的な契約をなんらかの関係で全て規制の対象にしようというのが、今の条例上読み込むことが出来ないため、古賀先生のいうように、そもそも財政的援助が契約関係と同じというのはさすがに無理ではないかというのが、今の条例の解釈上の限界です。

(太田委員)

一般契約を入れた方が良いというのは、私から提案させていただいたところですが、先ほどの話で財政的援助的なものとして随意契約が上がっていました。

しかし、私が申し上げていたのは、実態的には恣意が働くような契約は随意契約だけではなく、一般契約の中にも随意契約のようなものがあるので、一般契約であっても一定規制の考えの中に入れていく必要があるのではないかと思います。

そして、その際には2つアプローチがありまして、1つはあらかじめ一定以上の契約を結んでいる先について、再就職禁止団体という名前にするかどうかについては別として、あらかじめリストアップしたうえでその団体へ就職する場合に網をかけるという考え方です。しかし、それは名寄せ上無理であるということですね。

そして、もう一つの考え方として、これは事務局の案になりますが、個別審査になった際に、その申請の企業がそれに該当するかどうかをその都度名寄せを行って審査するということです。これはプロセスとしては、まず申請があり、そこに企業名が記載されているという事で、その企業名について、各部局に照会を行い、5年か10年かは分かりませんが、過去の契約実績を集めたうえで、それをもとに審査をするというプロセスであったということによろしいでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

そうなります。

(太田委員)

では、その権限の話については、議題1のところでは取り上げられると思いますが、そのプロセスの際に、社名変更をしているか等の細かい部分はあるかとは思いますが、各局照会の際にはきちんとした資料が出てくるのと考えて良いでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

名寄せというよりも、例えば平成何年度のこういう契約というのは、在籍部

署等も本人からの申告で明らかであるので、当然その部署に対して当該年度の決裁や契約の手続きに関する文書を確認してもらえば把握が出来るのではないかとこのところではあります。

（太田委員）

そうであれば、古賀先生がおっしゃっていたように、契約があったかどうかというところは参考程度に求めてもいいかとも思いますが、本人の記憶も必ずしも明確でないとも思いますので、あくまで再就職先の企業名を把握した上で、別途照会をかけて情報を集めた方がよいと思います。

もう1点、今現状では名寄せができないという事ですが、今後はどうですか。今は出来ないということでも、今後の事についてはきちんと管理をしなければならぬと思いますので、しかるべきところで検討いただきたいと思います。

（古賀委員）

財政的援助の話から発展してきたものかどうか確認させていただいたのは、財政的援助をしている法人であれば、法人の性格として規制対象にするかどうかという議論になりますが、今回の提案では、契約行為に携わった事があるかどうかという個人の関係となってしまうように思えるからです。元々の発想というのは、市と法人の間の財政的援助という事であったのですが、個人がその権限を持って携わっていたのかという問題になっているため、名寄せの問題については、少し置いておくとしても、この方向性で出していくならば、やはり、何らかの契約をしている法人というようにしておかないといけないと思います。

（太田委員）

先ほど私が整理したのは、企業に対して、大阪市として過去どのような関係があったのかということと各局照会で集約するのかということだったのですが。

（鶴見制度担当課長）

現在検討しているものは、その当該職員が関係している契約について、照会をかけてはどうかということです。

（太田委員）

例えば、その企業に関する過去5年間に対する契約を調査する事と、その企業に対する契約で、かつその個人が携わったものを出してくださいということは、事務处理的には同じではないでしょうか。逆に、個人かつ企業名と二重で

網をかけている分、余計大変になるのではないのでしょうか。個人名では引っ張ってこれないですね。

（鶴見制度担当課長）

個人名というのは、当該職員が過去在籍していた所属の契約書を確認することですので難しくなるという事はありません。

（古賀委員）

手間というよりも範囲が狭くなるということです。そうであれば、これは、どちらかというと権限行使の話となるのではないですか。

（鶴見制度担当課長）

はい。行政権限の行使にかかる法人の規制と同じような枠組みで規定をしてはどうかという事で提案しているところでございます。

（古賀委員）

国の発想では、補助金は当然財政的援助と考えますし、委託費についても、補助金等という時には必ず委託費はその中に入ることとなります。委託費は、まさに双務契約ですが、双務契約は財政的援助では読めないということになっているのですか。

（鶴見制度担当課長）

契約を所管するところの見解としてはそうですね。

（古賀委員）

市には、委託業務というものがいろいろあると思われるのですが、そういったものを受けている企業に天下りをするということは、やはり気になりますね。

（太田委員）

許認可権限の話と、委託契約の話とでは形態が違うので、それぞれ規制をかけていかなければならないと思います。許認可権限の話は、次の議題1の方で挙げられていると思われるのですが、それとは別に一般契約、委託契約の話も規制をかけないといけないというのが議論の発端のはずですが、話を聞いていると、結局許認可権限の枠組みの中でこれを処理するという事は、要するに、契約関係のものは基本的には見ないということですか。

(鶴見制度担当課長)

いえ、見ないということではなく、見ていこうということです。

(太田委員)

そうですね。ですから先ほど言ったように、申請が上がってくる。しかし、名寄せはできない。ただし、企業名と申請者が契約業務として携わった過去の自己申告が上がってくるので、それに基づき各局へ照会をかける。その際に、申請者の契約業務という部分のみで引っ張ってくるのか。それとも、大阪市としての契約関係という部分で引っ張ってくるのかというところであるが、今の考えでは、申請者の契約業務という部分のみで引っ張ってこようとしているということによいですか。

(古賀委員)

論理がわかりにくいですが、事務的にいろいろ手間となり大変であるという話と、その後、「また」と書いてあるが、そもそも論理的に不可であるという話と2つ書いてある。だから「また」以下のところでいうと、9万件で大変かどうかとは別に、そもそもやってはいけないということになっている。事務局が提案していることは、要するに47条の4号で述べている財政的援助という中で、一般的な契約について規制をかけることは不可であるということ述べているのではないか。だから、47条2項の方でかけたらどうかと。

(鶴見制度担当課長)

2項か、または新しく3項を作ってという事となります。

(古賀委員)

権限行使のところの亜類型のような形でやってはどうかという提案になっているということによいですか。

(太田委員)

根拠条文はいずれかを根拠にしないと制度は成り立たないと思うのですが、仮に、2項ないし3項を根拠条文とした時には、先ほど言ったようなプロセスをかけていくという事になるということですよ。

(長谷川部会長)

さて、この議論を引き続き継続案件とすることもできますが、どうしましょうか。ある程度整理してしまいませんか。

(古賀委員)

そうですね。この部分はかなり重要であると考えます。そして、委託費が入らないというのは、かなり常識的に考えておかしいと思います。

ただ、条例がそう決めているからできないということで本当にいいのかと思うが、その部分の解釈はだれに権限があるのですか。

(太田委員)

これは、委託費が入らないという議論ですか。

(鶴見制度担当課長)

いえ、委託費等に特化しているつもりはありません。

(古賀委員)

いえ、委託費も入りませんよ。要するに、一方的に利益を与えるだけという性格が入っていない契約は入らない。

(太田委員)

いや、入らないというのは、47 条 2 項に入らないという意味ではなく、そこには入らないかもしれないが、入り方についてどのように入れていくかという話ではないのですか。

(鶴見制度担当課長)

当然規制の対象にはなりません。

(坂本人事室次長)

今の条例の立て方の枠組みでは、一般的な契約は入ってこないこととなります。したがって、条例を改正して何か根拠的なものを盛り込む必要があるということです。そしてそれは、2 項の許認可に関する規定をもう少し膨らませるのか、あるいは、新しく 3 項という契約のところの考え方についての規定を入れるのか、いずれかの方法でやってはどうかという話です。

(太田委員)

ですから、規制はかけるのですよね。

(坂本人事室次長)

かける方向で条例を改正しようということです。

(古賀委員)

条例を改正しなければならないということですよ。僕が思うのは、2項の行政上の権限という部分に、契約が入るのではないかと思うのですが。

(鶴見制度担当課長)

行政上の権限にはあたりませんので、契約は入らないという事になります。

(坂本人事室次長)

後ろの議題でも上がっている許認可権限の範囲ということでは、条例で定められているそのような処分を行う場合と、いわゆるそのような権限を行使する場合を指しているということとなります。

(古賀委員)

いずれにせよ、条例がそうであれば、2項でもきっちり読めなくて、3項というのはどうですか。

(坂本人事室次長)

3項は、現在は人事監察委員会の承認を得てという手続きについて定めた規定であるため、ありません。

(古賀委員)

財政的援助という部分で読めないということが確定してしまえば、条例改正するしかないということで良いですか。そうなれば、後は条例改正のために準備を行っていくという話ですよ。しかし、名寄せはできない。9万4千件がバラバラとなっているというのは、どういうことなのか。支払いはどのように行っているのですか。

(鶴見制度担当課長)

支払いは、会計室が一括して行っているため、出口からそのような把握ができないかと考えて確認を行いました。会計区分も複数ある中、一企業について名寄せ的に把握するのは標準の機能としてもないので難しいとのこと。ただし、システム業者に特別処理をさせれば可能ではあるということです。

(古賀委員)

そうすると、条例の解釈については正式な見解を出してもらい、それでこの条例だとできないという話になれば、条例をこのように改正していくという事でよいか。ただ、名寄せのような事は出来るようにしておかないと困ることになると思います。出来るようにするには、どうすれば良いのかという事も検討していただきたい。

(鶴見制度担当課長)

現在、9万件を全体として扱うようにはシステム化されていません。それぞれパソコン等で処理を行っていますが、アプリケーションシステムとして構築されたものではないということです。各部局でOSソフト等を使っていますが、同じフォーマットを使っている訳でもないため、やはり集約するのは難しいと考えます。

(長谷川部会長)

分かりました。では、時間も迫っていますのでこういう事にしましょう。財政的援助の中に契約を含むかどうかについて、解釈権を持っている方にもう一度提示していただく。そのうえで、契約行為についてはどのような網のかけ方があるかを考えて、最終的に条例改正していかなければならないという事になれば、そういう提言をまとめるという事にしましょう。
では、もう既に議題1の方に半分入りかけているわけですが、改めて議題1についてご説明いただいてよろしいでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

それでは、議題の1でございます。

なお、継続案件6につきましては、前回包括審査としていたものを個別審査の類型化という事で修正しただけのものとなります。

職員基本条例第47条第2項に基づく再就職規制という事で、対象者としては勤続20年以上の職員又は職員であった者で、離職前5年間に当該再就職を希望する法人に係る行政権限の行使に携わっていた者という事になります。行政権限の範囲としては、行政手続条例第5条及び第12条に基づき、「審査基準(約750件)」及び「処分基準(約600件)」に定められているもの。ただしその中で個人に対する権限、あるいは法人の役員以外の職に就く場合における裁量の余地が少ない権限、または軽微な権限を除くとしております。対象法人は、本市の行政権限に基づく許認可を受けている法人、若しくは行政上の権限に基づく不利益処分を受ける可能性がある法人としていまして、禁止期間は離職後2年間としております。参考資料は、6から8ということでして、6は条文の規定

でございます。7は、行政権限の行使の対象となっていた法人に再就職しているケースの一覧で。職種としては消防職員、薬剤師、獣医師といったものがそういった傾向にあるという事で、まとめさせていただきました。8-1の方は、各局が有しています許認可権限の一覧等でございます。8-2の方は、同じく各局が有しています処分基準と一覧でございます。

(長谷川部会長)

それは、行政権限の行使に関わっていた職種を整備する必要があるという事ですか。

(鶴見制度担当課長)

ある程度傾向が見て取れるという事で参考にお示しさせていただいたまででございます。具体的な取扱いとしては、提案という事で9ページの下に書いております。行政上の権限についてですが、局長や部長については、その所管する行政上の権限が全て配下にあるという事でかなり広範囲に及ぶ事になります。

ただし、実務の場面では、直接当該権限の行使に携わるという事はほとんどありません。一方で、係長級以下の職員の行政上の権限行使に係る裁量は限定されますので、具体的な「行政権限の行使に携わっていた職員」とは、課長又は課長代理として当該権限行使に携わっていた場合、としてはどうかという事で記載させていただいております。

また、条例にあります「裁量の余地が少ない権限または軽微な権限」については、あらかじめ範囲を定めておくことが困難であると考えまして、今後再就職審査をいただくタイミングで、この行政権限の対象法人への再就職について審査いただいて、この権限は特に逐一審査するほどの権限ではないという事でご判断いただいたものを、順次軽微な権限、裁量の余地がない権限として整備をしていってはいかがかという事で考えておるところでございます。以上です。

(長谷川部会長)

部長や局長は対象から外すという事ですか。

(古賀委員)

これは全くあり得ない。条例で書いてあることを勝手に狭めるという事ですよね。権限の行使に携わるという事ですので、権限を持っている人は基本的には規制の対象に入ると考えないといけないと思います。

(鶴見制度担当課長)

業務に直接携わるのは誰かと考えた時には、こうした範囲になるという観点から考えました。

(古賀委員)

権限の行使については、「携わる」と書いてあるだけで、「直接携わる」とは書いてありませんので、最終権限者が行使に携わっていないという風には読めないと思います。また、役職が上がれば権限が強くなるのは当たり前の話になるので、この案は無理だと思います。

(太田委員)

あと、参考資料の８－１と８－２というのは、各局がどのような権限を持っているかという事しか書いていませんが、誰にどのような権限があるかという事を加えてもらいたいと思います。

(長谷川部会長)

ここは議論の余地がないという事になりますが、局長以下、課長代理までという区切りにするか係長までとするかについてはいかがですか。

(古賀委員)

実務上係長のところまでで事実上判断を行っているというものも結構あるのではないかと思います。

(太田委員)

そこは決裁権限を見ない事には分らないと思います。誰がどこまでの決裁権限を持っているのか、これだけでは全く分かりません。

(長谷川部会長)

では、後日資料を出していただくという事でよろしいですか。

(鶴見制度担当課長)

係長で一定の権限を持っているような手続きがあるかというご質問であるという理解でよろしいですか。

(古賀委員)

決裁権限は課長にあるものが多いと思うので、形式上そうになっているが、実際上係長レベルで判断しているようなものについてという事です。

(長谷川部会長)

では、次回もう一度実態上の権限がどうなっているか説明いただけますか。

(鶴見制度担当課長)

お示ししておりますとおり、かなりの数の権限がありますので、全てという事は難しいと考えております。代表的又は特徴的なものがあればそれをお示しさせていただくという事でよろしいでしょうか。

(長谷川部会長)

結構です。では、続いて議題2について、よろしくお願いします。

(鶴見制度担当課長)

再就職禁止団体への再就職審査の考え方という事で、例外承認していく際の着眼点として考えられる観点についてお示しさせていただいております。

また、これとは別に、参考資料9として先ほど古賀委員からもお話のありました、国家公務員の再就職等監視委員会で再就職活動の是非を問う際に使用されています承認申請書を参考に付けさせていただいております。

具体的な例外承認をしていく際の着眼点ですが、まず1点目が、求職者が求人企業等の求める特定の資格・免許や、特定の専門的な知識・経験を有しているかという点。2点目が、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等に応募しているようなケース。この2点につきましては、再就職先の団体に関わらず、観点としてもっておくべきかと考えております。

次に、再就職先が外郭団体や外郭団体の子法人であった場合ですけれども、1つ目として、職員であった者の知識や経験を活用する事によって外郭団体の効率・効果的な事業管理の実施が見込まれるか。2つ目として、団体で従事する業務を遂行する上で、本市で培った知識や経験が必要とされているかどうかといった点が考えられます。

最後に、財政的援助団体につきましては、再就職先に対する補助金等の財政的援助に関する業務に従事していたか、あるいは、行政上の権限行使に係る法人については再就職先に対する行政上の権限行使に関する業務に従事していたかどうかという点が、例外承認していく際の着眼点になるのではということで、一定お示しさせていただいております。よろしくお願いいたします。

(長谷川部会長)

これについてご意見頂戴したいと思います。

(太田委員)

財政的援助団体の着眼点につきましては、業務に従事していたかどうかどうかだけではなく実態としてどうだったかという観点など、先ほどの議論と連動して変わってくる事と思います。

(古賀委員)

条例からいえば、業務に従事していたかどうかという事は関係ないはずですので、着眼点としては、この項目はもう削除した方が良いでしょう。業務に従事していたかどうかではなくて、要するに支出していたら基本的には禁止ですよ。でも、それでも良いのではないかという時の着眼点というのは、共通として挙げられているような視点と、そのような団体に再就職するという事で、疑念を呼ばないようにするというのが非常に重要だと思います。例えば、外郭団体のところに挙がっている①、②だけにしてしまうと、団体の方では是非役所の中の詳しい人を一人置いてもらおうと非常に仕事がやりやすいという、全部通ってしまう事になります。それではあまり意味がありません。

(太田委員)

全くおっしゃる通りで、これは例外規定の着眼点ですので、有しているかどうか、見込まれるかという観点ではハードルが低すぎると思います。明らかであるとか、それぐらいのハードルにしておかなければならないと思います。後は、入れられるかどうか分かりませんが、行き先の仕組み、行く先がちゃんとした企業なのか団体なのかというのも是非検討いただきたいと思います。

(長谷川部会長)

では、この表の上から順に検討していきたいと思いますが、いかがですか。

(古賀委員)

共通のところの①と②という部分は、独立しているように見えますが、①かつ②となるのですか。

(黒住人事室長)

そこは、着眼点としていくつか挙げているだけですので、そこまでは想定しておりません。

(古賀委員)

こういう事を中心に、具体的に基準を作ってはどうかという意味ですね。

(鶴見制度担当課長)

そうです。

(太田委員)

外郭団体についてですが、外郭団体については外郭団体評価会議の方でも議論するので、すり合わせをどうするのかということはあるし、まだ実質的な議論にはなっていませんけれども、先程も言いましたように、知識や経験が具体的なその業務の遂行上不可欠かどうかというような表現になると思います。

(長谷川部会長)

3番目の財政的援助団体については、どうですか。

(太田委員)

これは、基本的には外郭団体と同じになるのではないですか。

(長谷川部会長)

ここは先程の契約のところでもう一度提起いただいて、そこでまた考えるという事でよろしいですか。

(古賀委員)

それと、共通のところに市民の疑惑を呼ばないというような事を入れておいていただきたいと思います。

(太田委員)

それと関連して、行く先のコンプライアンスとか、内部統制の仕組みがちゃんとできているかというのを入れていただきたいと思います。

(長谷川部会長)

分かりました。では、最後の行政上の権限行使に係る法人については、先程の議題Ⅰと関連すると思いますので、局長から、下は係長級までですが、係長については事例をちょっとご説明いただくという事で考えたいと思います。以上で、挙げられた議題は終了となります。

最後に、時間がありませんので簡単にいたしますが、その他として関西国際空港サービスというところに、市のOBが8人天下りしているという事が分かっ

たという事で、8月14日付けで新聞報道がありました。また、それ以外にも例えば私のところに匿名で寄せられた新聞スクラップになりますが、4月20日付けの朝日新聞で、損保会社や信託銀行4社にも天下りをしているとか、あるいは関西電力ですとかというのがありまして、これまでも新聞で報じられておりますので、みなさんご承知のことと思います。それで、これを一読して私はこういう事は今の私たちがやってきた議論からこういうケースが全部抜け落ちてきてしまうのではないかと少し心配になっています。関西国際空港サービスというのは、例えば親会社の方には網が掛かっているのですが、子会社である関西国際空港サービスには全く網が掛からないという事になりますが、こういう問題について、どうしていったら良いのかということでもあります。

また、損保や信託銀行の話については、実はほぼ全社にOBが天下りしているという風な事がございまして、何故信託銀行や損保会社に天下りしているのかよく分からないので、この辺り、差し支えない範囲でお話いただけますか。

(黒住人事室長)

互助会という職員の団体がありまして、ここを通じて契約を行うと割引いて保険を受けられるというものがあります。

(屋山委員)

損保に天下りをした人は、元々どこの役職の方ですか。

(黒住人事室長)

特定の職の者というわけではないと思います。

(長谷川部会長)

例えば空港会社の場合だと、一体どこがどのように問題であるのかももう一つわかりにくいのですが、すぐ思い浮かぶのはこの互助会を主要顧客として給与の天引きという事で便宜を図っていた。そういう事になると、市そのものではないけれど、互助会が特定の代理店に便宜供与をしていた。そこが民間の適正な競争を阻害していた、という事も言えると思うのですが、いかがですか。

また、記事によると総務局が実態調査を始めたとありますが、いかがですか。

(黒住人事室長)

総務局は私どもの所管ではありませんのでまだ分かりません。

(太田委員)

親会社は、今は外郭団体に当たらないですね。外郭団体評価会議の方では元外郭団体も含めて、いわゆる連結対象の会社は基本的には何らかのつながりがあるという事でそれは全てカバーしましょうという事になっていて、その中で先ほど言ったような有形無形の便宜供与といった実態も全部照会をかけて把握をしてそのうえで一つひとつ評価を行って、やめさせるべきものはやめさせるという事で検討を進めることにはしています。ただどこまで把握できるかといった事もありますが、そういう情報をどうやって反映させていくかという事は問題としてあると思います。

(長谷川部会長)

どういう枠組みで今後議論をしていくかまだ少し煮詰まってはいませんが、先程もおっしゃっておられていたと思いますが、太田さんの意見としてはとりあえず表沙汰になっている問題については情報提供を受けていくようにすべきだという事ですか。

(太田委員)

情報提供というか、そういうものを含めて、今市として把握している情報はこちらに降りてくるようにしないといけないと思っております。

(長谷川部会長)

では、その点については、また調整していただけますか。

(太田委員)

もうひとつ、対象にする団体の範囲について、今は直接の親会社ですが、その子会社、少なくとも連結対象会社についても広げるかどうかという点についてもですね。

(古賀委員)

いろいろ新聞報道で問題になっているものや議会で取り上げられたりしているものについてどう考えているのかという今の市の立場と、調査等をする予定があるのであればどうなっているのかという事について教えていただきたい。それを参考にしながら、とりあえず暫定的に我々がどうしていくのかという話を条例改正の話も含めて、今までいろいろな論点が出てきたと思うので、それについても整理していくという形で進めていくのが良いと思います。

(長谷川部会長)

はい。では、情報提供とそれに対する市側の考え方を整理したものを提出していただくという事でよろしいでしょうか。

(古賀委員)

参考資料7は、氏名が記載してありますが公表資料という事でよろしいでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

課長代理級以上のものですので、公表という取扱いになります。

(長谷川部会長)

では、次回の日程について決めたいと思います。

9月10日の月曜日午前か午後で、また調整するという事にしましょう。

(坂本人事室次長)

最後にひとつよろしいですか。先ほどの付帯決議の関係で、各会派の状況がどうであったのかという事でご質問あったかと思いますが、全会派賛成という事でした。

(長谷川部会長)

ありがとうございます。

では、他になればこれで終わりたいと思います。

ご苦勞様でした。