

大阪市人事監察委員会 第3回退職管理部会 議事録

日 時：平成24年9月10日（月）16：00～18：30

場 所：本庁4階第1・第2 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、釧持人事課長
鶴見制度担当課長、大田人事課長代理

- 議 題：1 再就職規制の目的
2 再就職の報告対象者の拡大
3 再就職規制違反に関する外部通報窓口の設置
4 市と契約関係がある法人の取り扱い
5 再就職禁止団体の範囲
6 行政上の権限行使に係る再就職規制の範囲
7 再就職禁止団体への再就職審査基準
8 再就職審査の流れ

（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3回退職管理部会を開催します。

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。

お手元の資料にありますように、本日は議題が8件と少し多いですが、これでいきたいと思います。この中には条例改正に関わる部分、再就職審査基準など、大物が含まれておりますので、そこに集中的に時間を取りたいと思いますのでよろしくお願ひします。それでは早速ですが、お手元の退職管理部会資料に沿って議論を進めていきたいと思います。まずは市の方から説明いただきたいと思ひます。よろしくお願ひします。

（鶴見制度担当課長）

本編資料2ページ、議題1「再就職規制の目的」について説明したいと思います。ここについては前回もご議論いただきましたが、そこでいくつかご意見いただきましたので、そのご意見を踏まえて、目的を2つ掲げていたところですが、次のとおり一つに纏めました。読み上げますと、「職員及び職員であった

者の再就職の適正化を図ることにより、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こと。また、市民からの疑念が生じるおそれを防止することにより、市政に対する市民の信頼を確保すること」という形にしたところでございます。

なお、下線を引いております「地域経営の効率性を確保」という部分でございますが、職員の再就職が地域経営の効率性の確保に寄与する場合、あるいはその逆の場合という事があるという趣旨でこうした書き方をしておりますが、このところにつきましては、もう少し何かいい言い回しがあれば、ご意見等いただければもう少し分かりやすい表現になるのではないかと考えております。

以上でございます。

(長谷川部会長)

前段の公務の公正性・公平性・透明性この3つの話と、後段の地域経営の効率性の話は明確に分けても良いような気がします。そして、とりあえず前段の公務の公正性・公平性・透明性の確保については、異存のないところだと思いますので、透明性の確保で一旦区切って、後段の部分についてどうするかといったことについてご意見をいただければと思います。

つまり、「効率性を確保する」という風にポジティブに書いてあるわけですが、これについては、裏側から書くこともできると思います。裏側から書くのであれば、効率性を阻害するような再就職はいけないとなる。表側から書くと、効率性を高めるような再就職ということになるので、どちらでも良いかと思いません。

ただし、効率性を高める様な再就職を目指してという表現になると、本当に高まるかどうか分からないという問題が生じる。逆に、裏から書いて効率性を損なうような再就職を排除するという表現にした場合はより限定的になるかと思いますが、いかがでしょうか。法律的にどのように書くのが正しいのか。

(屋山委員)

効率性を損なうようなものはダメとした方が分かりやすいので良いのではないかと。

(古賀委員)

ただ、そのようにしてしまうと効率性の阻害につながるというのは少し限定されてしまう表現になるので、阻害するという証拠がなければそれでいいという事になってしまうのではないかと。

(長谷川部会長)

確かにそちらの方が限定的になって、阻害しなければいいということになってしまうという事もあるので、少し考えなくてはならないですね。

(太田委員)

もともとこの文章は、特に外郭団体への OB 役員などをイメージしていて、本当にその人の能力なり、知識なりが必要である場合ではないのに安易に再就職してしまっているのではないかといった疑念が背景にあります、本当に必要不可欠な人に再就職してもらいたいとの趣旨からは、高めるという表現の方がより限定的になって良いと思う。高まらない場合には、原則禁止という事になります。

(古賀委員)

そちらの方がハードルが高いですね。マイナスでなければ良いというだけでなく、プラスにならなくてはダメなので。ただ、そこまで言えるかどうかですね。僕が大事だと思っている事は、悪い天下りをやめますという事は、悪いということを立証しなければやめられないという事ではなくて、悪いという事は断定できないかもしれないが、こういう事があると市民の信頼が失われてしまう可能性がある、そして、それは心配しすぎで、もしかしたら別に実質的には何も悪いことは起きていないかもしれないが、市民の信頼が失われるということ自体が既に悪いことだという事で、そういう所まで範囲を拡大して禁止するという事が大事だと思います。だから、最終の目標は、信頼を確保するという事だと思います。

(屋山委員)

欧米だったら天下り自体がないので、日本もそのようにしていかななくてはいけない。業界みんなが仲良くするという事が当たり前というのはおかしいし、官が民の組織に行くということ自体、これからの日本はやめていかななくてはならない。公務員制度も変えて、遮断するという方向にいかなければ、談合も永遠に続く。

(長谷川部会長)

この文章を修正したいと思うのですが、地域経営のところは、効率性を損なうような再就職はやめる、という形にしますか。それと、加えて、古賀さんご指摘の市民の信頼を損なうような、というような文言を入れますか。

(太田委員)

これは後の話になるかもしれませんが、誰が立証責任を負うのかという問題がありますので、効率性を損なうようなという書き方にすると、それを委員会の方で証明しなければならないというような話になるような気がします。

(長谷川部会長)

では、効率性の向上に留意し、というような書き方にすればどうか。

(太田委員)

留意するのは、目的にはならないと思います。この、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、という文のままではまずいですか。

(長谷川部会長)

いや、良いとは思いますが。

(古賀委員)

一文目と二文目のつながりが少しおかしいように感じる。

(長谷川部会長)

確かに、再就職の適正化を図ることにより市政に対する市民の信頼を確保するという事が最終的な目的になるのかなと思いますが、繋がっていないように感じますね。

(古賀委員)

疑念が生じるおそれを防止するためには、再就職の適正化が必要となりますよね。だから、どういう再就職の適正化を図るかというのと、この公正性・公平性・透明性が確保されて、地域経営の効率性も確保されて、かつ、市民からの疑念が生じるおそれもないというような形で再就職の適正化を図りなさいということになるのかと思う。だから、また以下という部分が、再就職の適正化とどのように関係しているのかと考えるとつながりがおかしくなっているように感じる。

ただ、市民からの疑念が生じるおそれがある再就職を防止するという書き方にしてしまうと限定されてしまう。だから、再就職の適正化を図ることによりそうなるはずだという書き方になっているのかなとも思うので、ここはすごく難しいところだ。普通であれば、最後は再就職の適正化を図る、としたら良いと思うのだが。

(長谷川部会長)

例えば、一文前からいうと、「職員及び職員であった者の再就職に関して」として、公務の公正性・公平性・透明性と、効率性についてはあまり決め打ちで書かないようにするのであれば、このままにして「及び、効率性を確保する。」それから、「また、」として古賀さんご指摘の問題を書いて、「それをすることにより、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。」という書き方にしてはどうか。

(黒住人事室長)

文章が長くなっても良ければ、「確保するとともに、市民からの疑念が生じる恐れを防止し、市政に対する市民の信頼を確保すること」としてはどうか。

(長谷川部会長)

古賀さんが指摘しているのは、再就職の適正化を図る、ということの中身がこの文章になるのではないかということですよ。

(古賀委員)

全部それが入るので、そうなるような形で再就職をやります、と書いた方が、何々をやることによって再就職の適正化を図りますと書いてしまうと、何々をやりますということについての立証責任が、それを書いてあることを主張する方に来てしまうので、最初の部分については、このようにやれば公正、また、このようにやれば公平、というのは、そう言う人が証明しなくてはならないので、これはやる側が証明する部分になりますので良いと思います。地域経営の効率性もちゃんとこれで確保されますという事は、やはりこれは天下りを承認したいという方が主張することになるのですが、疑念が生じるおそれを防止するという時に、疑念を生じる恐れは防止されています、と一度向こうから言われてしまうと、それに反論する場合は、こちら側に立証責任がきてしまうのではないかと思います。

ただ、恐れを防止するという書き方であれば、このままでも良いかとも思えるが、いかがでしょうか。

(長谷川部会長)

その書き方であれば、防止するのは当局の責任だという事になりますよね。疑念を生じるのは我々だという事になる。だから、我々に疑念があつて、防止するのは当局という事になるのであれば、結局このままでいいかもしれませんね。

(古賀委員)

そうであれば、そういう事によって、適正化を図ると書いても良いかもしれませんがね。

(黒住人事室長)

元々の文章のまま「再就職の適正化を図ることにより、公務の公正性・公平性・透明性、それと地域経営の効率性を確保する」というのが一つあるのと、「それとともに、市民からの疑念が生じるおそれを防止し、市政に対する市民の信頼を確保すること」とするので良いのではないかと思います。

(屋山委員)

天下りで地域経営の効率性が上がるということは、そもそもあり得るのか。

(古賀委員)

その人の持っている知識や能力が他の企業や団体に行ったときに非常に適合して、効率性が上がるという事は論理的にはあり得る事だと思います。例えば、学校の先生が退職して私立学校に行くとか、そういうのは、職員の再就職だけれども、学校の先生であった経験を私立の学校で生かしてもらおうとか、そういうのは再就職をしても良いような例であると思います。

ただ、例えば現職時に事務をやっていて、特に何の取り柄も無いけれどその人を雇うと何らかの仕事がもらえるとかいった事で再就職しているというような場合であると、地域経営の効率性が向上するどころか阻害する可能性も生じることになると思います。

(長谷川部会長)

私が気にするのは、「再就職の適正化を図ることにより」と書いてあるのに、「また、防止することにより」と書いてあるのが日本語的におかしいのではないかと思います。

(古賀委員)

それについて今言っていたのは「再就職の適正化を図ることによって、公務の公正性等を確保するとともに、市民からの疑念が生じる恐れを防止し」として、「ことにより」を取るという事です。

(長谷川部会長)

では、一度読み上げてみると、「職員及び職員であった者の再就職の適正化を

図ることにより、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し、もって、市政に対する市民の信頼を確保すること」という形ですか。

(古賀委員)

「もって」という言葉を入れるかどうか。

(長谷川部会長)

入れなくても良いですか。

(古賀委員)

「もって」というのを入れると、信頼確保が大目的で、その手前が中目的、その手前が手段になる。

だから、「し」でただ切って並列にすると、適正化を図るという事が手段で、確保すること、疑念を防止すること、市民の信頼というのが全部並列で目的になる。

対して「もって」というのを間に入れると、適正化が手段で、確保すること、疑念の防止が中目的で、最終的な目的が市民の信頼確保となる。

(長谷川部会長)

それでも良い気はするが、再就職の適正化を図るというのが手段なのか目的なのかという点では、私は目的だと思っています。だから、そもそもこれは、再就職についてこれらの条例や制度を考えていますよという意味から、再就職に関して、というのをまず打って、そのあとにずらずらと書いて「防止する事でその適性化を図る」それが目的という事にして、さらに付け加えたとすれば、大目的かどうかは分からないが「市民の信頼を確保する」と纏めた方が、すつと読めるのではないかと思う。

(古賀委員)

では、公務の公正性から始まって、効率性を確保して、疑念の防止をすることにより、再就職の適正化を図り、もって、市民の信頼を確保する、という形ですか。

(長谷川部会長)

そうですね。

(古賀委員)

ただ、再就職の適正化を図る手段が、公務の公正性以下全てとなるのは、ものすごく広くなるように思う。再就職規制のために、公務の公正性・公平性・透明性を確保しなさいという事になると、ものすごく色々なことをしなくてはならない。

(長谷川部会長)

逆にものすごく広く書いておいた方が、そういう観点からの規制が考えられるという事が伝わるようにも思います。

(古賀委員)

公務の公正性と効率性を確保するとともに疑念が生じるおそれを防止するような再就職規制を行う事によって、再就職の適正化を図るというような感じですか。要するに、規制の内容は、公務の公正性とか、効率性とか、疑念の防止とか、そういう観点の規制を入れます。それによって再就職の適正化をして、市民の信頼を確保するという形ですね。再就職という言葉が2回出てくるが、きっちり書こうとすればそれで仕方ありませんね。

(太田委員)

再就職の適正化ですが、何をもって適正化かという事ですよね。市長も、悪い再就職、良い再就職、という話をされておられました。良い再就職というのは、すなわち公正性・公平性・透明性・地域経営の効率性を高めるようなものが良い再就職で、反対が悪い再就職だと思います。したがって、何をもって適正化とするかという点に対し、何かを出さないといけないのではないのでしょうか。それがおそらく手段になると思いますので、それが分かりやすいのではないのでしょうか。

(長谷川部会長)

では、一回読んでみると「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し、再就職の適正化を図り」

(古賀委員)

いや、そこは「おそれを防止するための適切な規制を行うことにより」の方が良いでしょう。

(黒住人事室長)

それよりも「防止する観点から」といった方が良いのではないのでしょうか。

(長谷川部会長)

「防止する観点から」あるいはこのまま生かして、「防止することにより、再就職の適正化を図り」というのはどうか。

(古賀委員)

「防止することにより」が良いと思います。

(長谷川部会長)

では、もう一度、「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」この「再就職」は初めに書いてあるから無くても良いかもしれませんが、ただ、書いた方が趣旨がはっきりしますので、あとは「もって」を入れるかどうかですが、いかがですか。

(古賀委員)

入れても良いのではないですか。

(長谷川部会長)

では、「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」ということで、これで修文をお願いします。

では、議題2について説明をお願いします。

(鶴見制度担当課長)

では、議題2、報告対象者の拡大についてです。前回ご議論いただきまして、現在条例で規定しております、課長代理級以上の管理職が再就職した場合には届出を義務付け、その内容について公表するという所について、係長以下の職員についても報告を求めていく必要があるのではという事でご意見いただいております。条例上はそういう規定がございませんので、こういった形で行っていくかという事になりますが、当面の間は現行条例に基づいて課長代理級以上に再就職の報告を求めていきたいと思っています。今後は、制度の運用状況を

見ながら、全ての退職者に対して退職後5年間再就職の報告の義務を課していく方向で進んでいきたいと思っております。

ただし、これについては条例改正が必要という事で、参考資料1、2をご覧くださいと思います。参考資料1につきましては、この間ご審議いただいております内容について、条例改正が必要と思われる個所につきまして、その内容と留意事項について纏めております。参考資料2は、国家公務員のところで規定されている考え方、あるいは地方公務員法の改正案で示されている考え方を挙げております、資料2の方は、地方公務員法の改正案で、裏面の方に2の退職管理の適正の確保(1)のところで、退職管理の適正を確保するための措置等という事で、「地方公共団体は国家公務員法の規定の趣旨を踏まえて」という所でありますとか、あるいは「条例により離職後2年を超えない範囲において届け出をさせることができる」というようなことが示されております。参考資料2-2の方は、国家公務員法の退職管理に関します内閣総理大臣への届け出の条項でございます。これにつきましても、離職後2年間管理職であった者は、ということで規定されておるところでございます。議題2についての説明は以上でございます。

(長谷川部会長)

この案件は、係長以下についての取扱いについて決めようとする、現行の条例を改正する必要があるという案件です。したがって、ご提案のところにある、制度の運用状況を見ながら、というのは、要するに条例を改正してしまうわけですから、運用状況云々というよりも、条例をどうするかという話を考えた方が良いのではないかと思います。

(古賀委員)

地公法の改正というのは、今どのような状況になっていますか。まだ閣議決定されていないのであれば、国に示すという意味も含めて、こちらが先に条例を改正して5年にしてしまうなどすれば良いのではないかと思います。

(長谷川部会長)

今日の会合で、係長以下と課長代理以上で報告義務なのか努力義務なのか詰める必要はありますか。

(古賀委員)

条例を改正しないと本当の義務化は出来ませんよね。だから、条例改正するまではとりあえず任意で報告を求めるしかないと思います。ただ、この提案

はとりあえずそれでやって様子を見て、そのうち条例改正をしますという形になっている。それだといつ条例改正をするのか分からない。

(長谷川部会長)

これは、いずれ市長に対して条例改正を求めますという案件が他にもありますが、それを考えると、すぐやってくださいという言い方に当然なるわけです。私達としては、いつでも良いですから考えてくださいという言い方は変ですから、やれるものはすぐやってくださいという言い方になるものと思います。

(古賀委員)

運用状況を見ながらというのは、見ても条例改正をしない、という事もありますか。

(鶴見制度担当課長)

今年度も任意で再就職状況について報告を求めたのですが、大半の職員については応じてくれていますので、実態的には条例化したのと変わらないくらいの実効性が図れるものと考えています。当然一回だけで判断するのは乱暴だと思いますが、そうした形で一定確保できるのであれば、わざわざ条例改正をするまでもないのではないかとともに思います。また、おっしゃる通り、今後地公法の改正があつて、そこで退職後5年や全職員を対象に、ということであれば、我々もそれに追随していくこととなると思います。

(屋山委員)

地公法に関係なく、条例で5年としてしまう事は出来ないのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

そうした場合は、大阪市としての考え方は求められるものと思います。

(古賀委員)

地公法について、今これが出ていない段階では、そういう規制をすることについては、国の考え方が示されていないとやってはいけないというわけでもありません。また、やるとした場合に2年か5年かという部分についても、まだ考えが提示されていない状況であると思われるので、制限なく決めることが出来るのではないかとともに思います。ただし、法律として2年以内であればできずと書かれてしまうと、5年は出来なくなるとともに思います。だから、これがまさに国が一律で決めてしまうというとんでもないやり方であると思います。そうい

ったことは、自治体の住民がどれくらい透明性を確保して欲しいと望むかという事で決めればいい話であると思います。

他に、例えば全職員とする場合は、何年以上勤めた場合にといた基準はあるのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

今対象となっているのは、20年以上勤めた職員になります。

(古賀委員)

そうであれば、対外的にどれくらいの影響力があるかというのはともかく、組織の中に対してはいろいろ影響力を行使できる可能性もあると思うので、そういう人はみんな対象にしても良いし、2年だけというのが短いという事であれば、5年としても良いと思います。そもそも報告義務というだけでは、5年間覚えてなければならぬ、というのは大変かもしれないが、そんなに重い要件を課しているわけではないと思うので、罰則をどうするかはまた別としても、求めても良いのではないかと思います。

私としては、国が制度を改正する前に、20年以上働いた全ての職員に5年間報告義務を課するという条例を早く作った方が良くと思います。大阪がそれを出せば、国が地公法をどうしようかという時に、大阪は先進的に5年でやっているという事を示すことが出来るようになると思います。

(長谷川部会長)

市長は全国のモデルになるようなあり方にしたいという事をおっしゃっておられていたので、その意を汲むのであれば、5年という事で、係長以下についても義務を課するという提案を私どもはしますということできたい。

(古賀委員)

これは出来るだけ早い方が良くと思います。国が作る前にやりましょう。

(長谷川部会長)

いかがですか。太田さん。

(太田委員)

報告の話と再就職に際しての審査の話とあって、報告については今の話で良いと思いますが、審査の対象と報告の対象というのは、年度とか対象者は一致していましたでしょうか。

(坂本人事室次長)

審査の対象の方が期間的には長くなります。審査は何年経とうが禁止団体に行く場合は対象になります。したがって、ここでフォローされてくるのは、民間へ行く場合とか、審査対象でないところに行く場合になるかと思います。

(太田委員)

審査対象でない団体もしくは、対象者に報告を求める趣旨というのは、それ以外の再就職状況についても把握するためですよね。そして、把握する事によって、先程の目的にかかわるような危険性がある場合は、必要な対応を取りましようという事ですよね。ただし、国の2年という根拠が良く分からないところはあります。

(古賀委員)

国家公務員が2年だからだと思います。

(屋山委員)

国家公務員の場合だと、その2年間は関連団体に避難していることが多いです。

(坂本人事室次長)

国の場合は、関連団体に行かれて2年間経過してから本命に行く場合だと、審査にかからないという事ですか。

(古賀委員)

そうですね。

(坂本人事室次長)

大阪市の場合は、審査にかかりますので、後はそれ以外の事例でどうなっているかというのを全体的に見ていくという意味になると思います。

(屋山委員)

2年どこかに避難してから本命に行くというのは、相当反感を持たれている。

(黒住人事室長)

国は途中で辞めるケースが多いからだと思います。大阪市の場合は、60歳まで勤めてから再就職する事になるので、少し違う話になると思います。

(屋山委員)

国で行われている4回、5回と再就職していくのはやはりおかしいと思う。

(黒住人事室長)

国家公務員の早い辞め方と、地方公務員の定年までいってから辞める場合とでは状況が違うのかもしれませんが。

(長谷川部会長)

いずれにしろ、条例で書くとしても、報告義務だけの話ですので、違反したらどうこうという事ではないので、ここは私としては全国のモデルになってもらいたいという市長の意向に沿って全ての退職者に対し、5年間再就職の報告義務を課すという方向で条例改正してくださいと当委員会としては出す。そして、それをどうお考えになるかは市長が政治判断されればよろしいのではないのでしょうか。

(太田委員)

運用状況を見ながら、後追いで出すよりは良いのではないのでしょうか。

(長谷川部会長)

我々は運用状況を全部見れないですしね。

(太田委員)

そうであれば、再三出ている再就職後の役職異動についても、読めるのかもしれませんが、報告義務に入れた方が良いと思います。

(古賀委員)

顧問で再就職して、もっと権限のある役職に異動するとかですね。

(太田委員)

例えば権限行使については、再就職してから異動で禁止の対象となるようなポストに移ってしまうという事も考えられるので、5年に延長して、かつ、再就職後の異動も見ていく必要があると思います。

(長谷川部会長)

再就職した後の異動ですね。では、太田さんの今のご指摘も含めて「運用状況をみながら」は削除して、報告義務を課すという事で当委員会としては市長

に提言するという事にしたいと思います。

(古賀委員)

再就職の報告だけでなく、再就職後の異動に関する報告も義務付けるという事ですね。

(長谷川部会長)

次に議題の3についてお願いします。

(鶴見制度担当課長)

本編資料4ページ議題3の再就職規制違反に関する外部通報窓口の設定でございます。これにつきましても、外部に専用の窓口を設けるべきであるのご意見をいただいております。これについて、そもそも窓口が設置できる根拠があるのかどうかという事でご質問いただいております。事務局の方で調べさせていただきましたところ、職員基本条例第51条第1項で人事監察委員会には、違反等に関する必要な調査をすることができるという規定がございます。法規担当とも調整させていただいたところ、この調査という概念の中に通報窓口の設置という事も包含されているという回答をいただいております。それに加えて、人事監察委員会規則第4条第1項で、必要があるときは委員会に専門委員を置くことができるという条文がございます。従いまして、これら二つの条文を根拠に外部窓口を設置する事が出来るという事で我々としては認識しております。具体的には学識経験者等に専門委員を委嘱いたしまして、外部通報窓口としてはどうかと思っております。今後予算措置なり、受嘱者の選定を行った後、速やかに設置したいと考えております。

以上でございます。

(長谷川部会長)

ここは、条例も規則も置くことができるという規定になっているので、要するに設置しなくても良いとも読めるというわけですが、そこは、絶対に設置しなければならないという事にするのか、それとも、出来るという規定にそのまま乗って、設置する事とするのかという部分が議論の焦点になると思います。置くことができる、ということで設置した場合、市長が変わった時などにいらぬという話になって、結果置かなかつたとしても条例違反ではないという規定になってしまう。それでよしとするかどうかですが、いかがですか。

(古賀委員)

インサイダーからの通報がなければ、なかなか発覚しないものだと思うので、これは大事な制度になると思います。その場合に、通報する人の立場から見ると、やはりそういう安心感が非常に重要なので、通報した人がどのように守られるのかということと、情報がどのように取り扱われてどのように処理されるのかといった事が安定的に整理された仕組みとされているかどうかが大変だと思います。そして、その情報を扱う人がどういう人かという事と、我々にそういった情報が上がってくるとすれば、それを扱う我々自身もどういう事に気を付けてやらなくてはならないかといった点が明確になっていた方が良いと思います。したがって、規定に反して情報を漏らしてしまったような人に特別な罰則を与えとか、それぐらい書いておけば通報する人が安心して通報できると思うので、私は条例にしておいた方が良いと思います。

(長谷川部会長)

条例にしておいた方が良いという事ですね。いかがですか。

(古賀委員)

条例になる前は、こういう形で便宜的に始めるという事も良いと思います。

(屋山委員)

国の場合でも、こうした窓口が出来ればかなりたくさんの通報が来ると思う。それはやはり、通報窓口があった方が市民の不満とか公平感の確保としては必要であると思います。

(長谷川部会長)

条例化する場合は、設置主体はどこになるのか。市か。人事監察委員会か。

(古賀委員)

人事監察委員会の方が良いと思います。

(坂本人事室次長)

どちらでもあり得ると思います。

(古賀委員)

通報する人から見ると、役所の中でなく、人事監察委員会という外部のメンバー中心にやっていると見えた方が通報しやすいと思います。

(太田委員)

人事監察委員会規則第4条第1項に、委員会に専門委員を置くことが出来る
となっています。

(古賀委員)

この場合はそうですね。条例を作るときはまた書き方によってくると思いま
す。

(長谷川部会長)

では、いかがですか。私は条例化しても良いと思います。人事監察委員会
が窓口を設置する。そして、当面は、現行条例を運用していく。という事でご
提案するという事でよろしいですか。屋山さんいかがですか。

(屋山委員)

結構です。

(長谷川部会長)

ではそういう事にします。条例化するという事で。

(古賀委員)

当面のことについては、なるべく早く詰めていただいて、条例化するかどうか
は最終的には市長にご相談いただくという事で。

(鶴見制度担当課長)

そうですね。議会の日程もありますし。当面は、暫定的かもしれませんが、
今いっているように規則ベースで進めていくという形で行くという事で。

(古賀委員)

条例の話もこれから出てくるかとは思いますが、我々としては、条例化して
いただきたいという事で提案し、ゴーサインがあれば具体的な中身を検討しま
すとなりますね。ただ、ゴーサインといっても、中身を検討してもらってから
ゴーサインを出す場合もあると思いますし、それも待たずやれという場合もあ
ると思いますので、とりあえずそれをなるべく早い段階で市長に諮ってもらい
たい。

(長谷川部会長)

それは次回、もしくは次々回くらいに取りまとめていただいて、我々が提案するという段取りにしようと思っています。それと合わせて、条例化することであれば、設置したという事の広報を市のホームページとか色々なところで周知に努めるという事を合わせて提案したいと思います。市のホームページを見て、こういう問題はここへ、ということがネット上で全て完結するというようにできたら良いと思います。

では、続きまして議題の4について、よろしく申し上げます。

(鶴見制度担当課長)

議題4、本編資料5ページでございます。市と契約関係がある法人へ再就職する場合の取扱いについてでございます。これについては、前回も色々ご意見いただいております。現状でいいますと、その条文にあります、「財政的援助」という所で、契約関係がある法人を対象に出来ないかという事で調査してほしいという事でご意見いただきました。

しかし、書いてありますように財政的援助につきましては、地方自治法の解釈、質疑応答集の中でも委託費については財政的援助に該当しないという見解もございます。地方自治法第199条第7項を下段に書いてありますけれども、そういったこともありますので、財政的援助という概念の中に入れるのは難しいと考えております。

これにつきましても、市の契約関係がある法人への再就職について、一定規制をしていくという事については必要だとは思いますが、その禁止法人として取り扱うためには条例改正が必要となると考えているところでございます。

(長谷川部会長)

これはもう契約行為は財政的援助に含まれないという事ですから、条例改正が必要という事ですね。

(鶴見制度担当課長)

これについては、参考資料1になりますが、条例改正が必要な個所という事で下段に纏めております。改正の概要といたしますか、留意点として、どういう契約を対象としていくのかですとか、規制の対象者の範囲、要するにその契約に関与した職員を対象にするのか、広く関係ない職員も含めて禁止法人という取扱いにしていくのか、一定整理したうえで条例改正が必要と考えております。

以上でございます。

(長谷川部会長)

それでは、これについてはこれでよろしいですか。契約関係については条例にきっちり書いていくという事で。

(古賀委員)

報告を事実上やっているというのがありますよね。今年任意でやったというような。それをこちらでもできませんか。報告の時に見ていけるのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

報告は、再就職しましたという単なる結果の報告ですが、再就職禁止法人は、再就職するのにその選考を受けていいかというお伺いになるので、若干異なると思います。

(古賀委員)

条例改正する時にどういう範囲にするのかといったことも考える必要がありますので、なるべく早い段階でどういった事が起きているのかを把握した方が良いでしょう。

(鶴見制度担当課長)

以前ご報告させていただきましたが、昨年の再就職者の状況でいいますと、契約関係法人に再就職しているケースは2件ありました。

(古賀委員)

契約関係法人というのはどういう定義でしたでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

大阪市と契約がある企業です。

(古賀委員)

他の禁止団体を除いて、2件しかなかったのですね。

(太田委員)

2件というのは少なすぎる気がしますけれども。報告があったのが2件という事ですよ。

(鶴見制度担当課長)

報告を求めたものも含めて2件です。

(坂本人事室次長)

契約管財局所管の部分ですので、契約金額が一定金額以上の契約になります。

(太田委員)

契約管財局所管の契約は数千件ですよ。だから、それ以外の何万件はまだ分からない。

(鶴見制度担当課長)

9万件のうちの4千件程度の大口契約になります。

(古賀委員)

大口契約というところのどのくらいですか。

(鶴見制度担当課長)

契約の種類にもよりますが、1千万円とかそれぞれ異なります。

(長谷川部会長)

府の議論でいうと、300万という話をしたと思うのですが、市の方ではまだしてなかったか。

(鶴見制度担当課長)

財政援助のところは300万円で話をしています。

(屋山委員)

この間新聞に載っていた空港関係の保険会社の話で、何もお金は出していないが役員が何かに天下りをしていて、何をしているかと確認すると、保険料を市の給料から天引きしているとのことであった。これは、大変な権益だと思う。こういう利益付与についても規制の網にかけなくてはならないのではないかと考える。

(坂本人事室次長)

それについては、また後で出てきます。

(長谷川部会長)

では、条例改正するという事でいきますけれども、契約金額をいくらか提示する必要がありますよね。

(太田委員)

条例に明示するか、規則で別途定めるとしても良いですね。

(長谷川部会長)

では、金額については別途議論するという事にしましょうか。ただ、今年度はどうしましょうか。条例改正はいつになるか分からないし。

(太田委員)

全体のボリュームは分かりませんが、まさに大口契約の部分などを見ていく必要もあるのではないかと思います。

(長谷川部会長)

では、少なくとも大口契約については、条例改正を待たずに見ていくという事でいきましょうか。

(鶴見制度担当課長)

再就職してはいけないという結論を人事監察委員会として何に基づいて出すのかという事については、それが問題ないか検討する必要があると思います。

(古賀委員)

禁止は出来ませんよね。

(長谷川部会長)

いずれ条例化する時の作業として見ていく必要もあると思う。

(鶴見制度担当課長)

そういう趣旨で報告を求めるという事については、検討の余地はあるかもしれませんが。

(坂本人事室次長)

今年については、事実上報告については求めていくという事になっていますので、情報として集約は可能だと思います。

(長谷川部会長)

禁止だという結論を言うかどうかは別として、それについても見ていくという事でいしましょうか。

(古賀委員)

あとは、どの時点かという事ですね。再就職した後に報告が来るから、それを見れば良いのではないかという事でしょうか。

(坂本人事室次長)

審査の段階で見られるかという事ですか。

(長谷川部会長)

作業量はどのくらいのものになりますか。

(古賀委員)

作業量といいますか、こんなとんでもない問題があると早めに分かったとした場合、では急いで条例を作ってくれという話に結局なるのではないですか。とりあえず、去年から今年にかけてのものについては、2件しか出てこなかったのですよね。

(鶴見制度担当課長)

大口の契約だけですが。

(古賀委員)

では、大口でないものの中に入っていないのかという事を調べた方が良いのではないのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

それは、本人の自己申告に依存せざるを得ないですね。

(古賀委員)

会社の名前は出ているのではないのですか。

(鶴見制度担当課長)

大口でない部分は各部局で管理をしているので、把握していません。

(古賀委員)

各部局から資料を出してもらったら良いのではないのでしょうか。それが全部で9万件ですよね。金額で足切りすれば件数もある程度少なくなると思います。

(長谷川部会長)

300万で切った時に、どのくらいの件数になりそうかというのは分かりますか。

(鶴見制度担当課長)

それは分かりません。

(長谷川部会長)

では、そこについては少しあたってみて、どのくらいになるのか把握してもらえますか。現状では切り方も分からないので。

では、次に参ります。議題の5です。

(鶴見制度担当課長)

再就職禁止団体の範囲という事になります。これについても、この間一定の議論をしてきておりますけれども、その中でも4番目の財政的援助法人について、ア、イについては既にご理解いただいておりますのでございますけれども、これに加えて、元外郭団体22団体でございますが、それについての取扱いについて記載しております。まず、参考資料の3、4をご覧ください。現行の外郭団体につきましては、禁止団体としておるところですが、元外郭団体を参考資料3に掲載しており、下段の方については、元々外郭団体としてあったものですが既に解散や統廃合されているもので、これが49団体。一方でまだ現在も法人として事業を行っているものが上段にありますけれども22団体で、これらのうち18法人につきましては、④のアの出資・出えん、貸付金を市から受けている法人、又は、イの300万円以上の負担金、補助金、貸付金を市から受けている法人にも該当しますので、この18法人に再就職する場合につきましては、人事監察委員会の審査が必要になります。ただし、それ以外の4法人につきましては、これらが適用されないわけですが、現在外郭団体の定義についても改めて見直すべく別途議論が進められていると聞いておりますので、当面の間は職員の再就職に関する市民の疑念を払しょくする観点から、暫定的に元外郭団体と同様に財政的援助法人に含める取扱いとしてはどうかと思っております。

また、それに加えて元外郭団体の子法人についても、一定の再就職実績がございますので、元外郭団体と同様の取扱いとして規制の対象としてはいか

がかと考えておるところです。

(古賀委員)

規制の対象にするという事は、審査して禁止する事が出来るという事ですか。

(鶴見制度担当課長)

基本的には禁止団体になりますので、ここにどうしても再就職したいということであれば、審査を受けて承認される必要があります。

(古賀委員)

それは要するに条文上読むことが出来るという事ですか。

(鶴見制度担当課長)

厳密に言うと、22団体のうち18法人しか読めないという事になります。

(古賀委員)

ですよね。では、残りの4法人と子法人というのを対象にして、再就職してはダメだと言った場合、訴訟が起きたとすれば負けてしまうのではないか。

(鶴見制度担当課長)

これについては、今現在元外郭団体についても、もう一度外郭団体に準じた取り扱いにするといった見直しが行われて進んでいると聞いておりますので、そうした形で取り扱うという事になれば①に該当してまいりますので、そこについては見極めを行っていきたいと考えています。

(古賀委員)

これは、おそらく入ることになるだろうから、それを見越してそういう準備を進めていく、という事ですね。

(鶴見制度担当課長)

そのとおりです。もし入らなければ、今現在ア、イには入っていないので、また違う方法で規定できるように考えていくこととなります。

(古賀委員)

条例改正しなければならないですね。

(坂本人事室次長)

入らないという事になれば、そうなる可能性もあります。

(古賀委員)

外郭団体の定義の議論は、いつ結論が出るのでしょうか。

(太田委員)

子法人については、外郭団体の親会社と基本的には一体なのでそれは良いですという事になっています。問題になっているのは、この4団体についてで、過去に外郭であって、現在は何ら関係関与も無いという団体については、今の予定でいうと、外郭団体の管理に関する条例というのを年末までに作るという事になっているので、少なくともそれまではかかると思います。

(古賀委員)

それで、来年のどこかで条例改正になるのですね。

(太田委員)

そうですね。

ただ、この4団体はこの表でいうと具体的にどの団体になるのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

右端の欄外に数字を付している団体です。

(太田委員)

これらを外郭団体に入れるというのは、全く関与がないので少し難しいかもしれません。

(古賀委員)

人も全く行ってないのですか。

(太田委員)

人も行ってないですね。人もいない、契約関係もないし、資本関係もない。

(鶴見制度担当課長)

退職派遣もないと思います。

(古賀委員)

派遣ではなく、再就職で行っている人です。それを調べてもらって、もしかしたらちょうど例の保険の天引きと同じように、何らかの利益付与があるかもしれない。そして、そもそも市民共済会であるとか、清港会とか、これらの団体は何をやっているところなのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

清港会は名前からして港の清掃等をやっているところであると思います。

(坂本人事室次長)

市民共済会は、市民局の関係するような団体で、区などにも関わって事業をしているものもあったかと思います。清港会は港湾関係ですね。港振興は文字通り港湾関係ですね。ハウジングサービスは、住宅関係で都市整備局の関係であったかと思います。

(古賀委員)

それぞれの関係のところから再就職していそうな気がしますね。禁止団体の中には許認可権限の関係がありましたか。

(鶴見制度担当課長)

⑤がそれにあたります。

(古賀委員)

これの中にはそういうものが入っている可能性もありますか。

(鶴見制度担当課長)

人によっては、ある可能性はあります。

(坂本人事室次長)

逆に、外郭団体の定義的にはこの18団体以外の4団体はどうかという話などがあるでしょうか。

(太田委員)

その4団体との関与が、財政的関与は無いと書いてありますが、先程ご質問のありました人的関与も含めてどういう関与があるかによります。少なくとも人的関与とか資本関係がなくても、売り上げの半分以上の委託を受けている場

合には、外郭団体となるといった考え方もあります。ただし、50%はダメで、49%ならいいのかとかそういった議論もありますので、金額で縛るとかそういった観点からこの4団体についてどういう取扱いをすべきかは、12月の条例改正の案を待たずにこちらで調べます。

(長谷川部会長)

ご提案のとおり取り扱おうと、この4団体は個別名を指定して財政的援助法人として暫定的に入れるという事ですね。

(坂本人事室次長)

はい。暫定的に、ですね。

(古賀委員)

暫定的というのはどういう意味か。

(鶴見制度担当課長)

外郭団体の定義の話がありますので、暫定で、という事になります。ただし、それを外れた場合は、また正式にそれをどう取り扱うか考える必要があります。

(古賀委員)

それよりも、この4団体というのはどういう関係があるのか調べていただけませんかでしょうか。OBが行っているのかどうかなど。OBが行っているのであれば、外郭団体の方の議論とは別に考える必要があるのではないかとも思います。そもそも、過去OBが行っているところというのは、基本的に全部禁止団体にした方が良くとも思います。

(坂本人事室次長)

そこは、条例でも、一定の外郭団体なり、財政的に関係があるとかで定められているのでその範囲を超えるという事になりますが。

(太田委員)

それはあくまで今の関与に関してなので、過去OBが役員に行ったとかいうのは、少なくとも外郭団体の基準にも入ってないし、再就職禁止団体の範囲にも当てはまらない新しいカテゴリーになると思います。

(坂本人事室次長)

確かに、過去に行っていたかどうかで見るというのは、新しいカテゴリーになりますね。ただし、今現状で行っているかどうかについては、リサーチする必要があると思います。

(太田委員)

6 ページの、再就職禁止団体の範囲①から⑤までありますけれども、この前のページの、契約関係のある団体というのが⑥として付け加わるということですね。それであれば、⑦として過去に OB が再就職した団体を入れるのかどうかというところですね。

(古賀委員)

過去に再就職した人がいて、また誰かが行くという事は、蓋然性として何か関係がある可能性があるのではないかと思うので、何かあるのではないかという視点で見ると必要があると思います。再就職禁止団体という完全禁止と勘違いされる可能性があるので、審査団体という事で位置付けるのが良いのではないかと思う。審査したうえで、これはたまたま続いただけで問題ないと判断するような形ですね。

(長谷川部会長)

ただ、再就職禁止団体の範囲の中で、過去に OB が行っているというように書けるものなのでしょうか。

(古賀委員)

過去何年かの間に、という書き方にしてはどうでしょうか。

(長谷川部会長)

過去例えば5年の間に、とかにして、その始点は審査の時からにしますか。

(古賀委員)

いや、年度毎に、どこか基準点を作って、急には出来ないと思うので、猶予期間を設けて毎年1年ずつ増やして最大5年とするようなイメージです。

(太田委員)

古賀さんがおっしゃるように、今は原則禁止、例外、極めてまれな場合は OK という扱いを受ける再就職禁止団体というカテゴリーがありますよね。その次に、再就職監視団体というようなものがあって、原則は良いけれどもやはりチ

ェックを入れないといけないというようなそういうカテゴリーの団体があるような気がします。

(古賀委員)

特定のはっきりした関係があるものについては、禁止団体だけでも何か知らないけどずっとOBが行っているような団体、これについては、何故かという所を見ていく必要があるのではないかと思う。

(太田委員)

そういう新しいカテゴリーを条例に入れないといけないですね。再就職禁止団体ではなく、再就職監視団体というものをもう一つ入れるかどうか、中身についてはもう少し議論しなくてははいけません。

(長谷川部会長)

書き方を工夫すれば大丈夫ですか。

(古賀委員)

1年経てば、前の年の報告をベースに、再就職があったかどうか分かりますし、2年経てば過去2年、5年経てば過去5年といったようになると思います。もしくは5年としておいて、それまでは経過措置にする方法もあるかもしれません。

(長谷川部会長)

それでは、そこを工夫していただけますか。それから、資料では⑤までの5通りとなっていますが、前の議題にあった契約関係の団体についてもこれを⑥、そして、過去のものを⑦とするという事で。

(太田委員)

それと、⑦については、再就職禁止団体の中の⑦にするのか、再就職監視団体という、もう少し緩い基準にするかですね。

(古賀委員)

加えて、この4団体については、実態を見てもらいたいのですが、そもそも元外郭団体というのは、出資等がなくなったから「元」になるのですか。

(鶴見制度担当課長)

出資がなくなったとか、外郭団体たる要件を満たさなくなったからです。

(古賀委員)

出資は何%以上が要件ですか。

(太田委員)

出資は20%以上です。もしくは、出資が20%以下でも、事業費に占める市の委託費も含めた財政的な関与が50%以上の場合。後は、人を派遣しているとかが要件になります。ただ「元」となっているのは、そういう基準が過去あったけれども今は無いので外したという事になります。さっきの話でいくと、過去あったけれども、過去3年以内に復活すれば、また外郭団体に入ってくるという事になります。

(古賀委員)

しかし、出資比率が20%というのは高いですよ。

(太田委員)

100%のものも多いです。

(古賀委員)

逆に私は、1%でも入れた方が良くと思います。1%でも、出資するという事は、相当深い関係がないとやらないことだと思います。

(長谷川部会長)

それは、太田さんのところで話をしてもらえれば良いのではないのでしょうか。

(古賀委員)

外郭団体というのは、別に再就職規制のために定義付けしているのではないと思うので、再就職規制の観点でいえば外郭団体でそのように範囲を狭めていても、我々の視点で言えば20%で足りるというのではおかしい話だと思う。

(太田委員)

それはあくまで今の基準ですので、それを見直していこうという話です。

(古賀委員)

それで、1%や2%まで下げてもらえるということであれば良いのですが、

それがなかなか難しいということであれば、むしろこちらの視点では、出資があればそこで再就職禁止団体に入れるという事でも良いのではないかとも思います。

(太田委員)

それこそ今は条例すらない状態なので、これから作る話ですから十分できると思います。

(古賀委員)

では、そういう前提でいきましょう。

(長谷川部会長)

では、①のところの定義で、こちらはこちらで独自に定義する。

(鶴見制度担当課長)

出資に関して言えば、④のアのところの規定しています。

(長谷川部会長)

そうでしたね。では、先程の屋山委員ご指摘の国際空港ターミナルの話ですが、元外郭団体の子法人が問題の天引きをやっていたという話なんですけれども、それを入れる必要があるとなると、元外郭団体の子法人というのは、この①から⑤の中には入ってきますか。

(坂本人事室次長)

④の一番最後に書いてある通りで、もともと③で外郭団体の子法人というのは入ってきていますので、元外郭団体の定義が変わって①に入れば、その子法人という事で③に入ってきます。

(長谷川部会長)

それは、将来的な話ですよ。現時点ではどの区分で元外郭団体の子法人への再就職を規制するのですか。

(坂本人事室次長)

今は、④の財政的援助法人の中で見てはどうかと考えます。外郭団体の定義のところが今ちょうど議論されているというところですので。

(古賀委員)

どちらかというところ、そちらの議論で我々の考えていることが全部満たされるようになればいいのですが、もしそうでない可能性が少しでもあるのであれば、また、時期の問題も含めて、むしろこういうものは我々としては入れるべきだというのを決めればいいのではないですか。

(太田委員)

確かに外郭団体の定義は、どこまでいっても外郭団体の定義ですから、外れるものは必ず出てきます。それは外郭団体のところではカバーできないところですよ。

(古賀委員)

そうですね。だから、このように今問題になっているものは全部入るようにしましょう、条例改正が必要であれば条例改正しましょうというのがこの結論で、条例改正しようと思っていたら、向こうの方が先に変わってしまって、我々がしようとしていたことが必要なくなったということであれば、その時にやめるという事で良いのではないのでしょうか。

(長谷川部会長)

もう一度整理しますと、外郭団体については、出資しているものは④の財政的援助法人という事で、出資しているものは全部入ると。一方「元」の方はどうしますか。「元」についても、かつて出資していたらという網をかけますか。かつて出資していたら、外郭団体として扱い、その子法人も現在の外郭団体と同様に扱うとしますか。

(古賀委員)

一切の関係がなくなってしまうというような場合には、監視団体とかにランク落ちするような仕組みにした方が良いでしょう。こういうのよりも、天引きの様な何らかの関係があるものを入れた方が良いでしょう。便宜供与といったものを受けているといった考え方ですね。

(坂本人事室次長)

補足しますと、天引きは互助会という所がやっているものになります。

(古賀委員)

では、互助会の職員とか役員とかはどうなっているのですか。

(坂本人事室次長)

互助会には現職職員も3人ほど派遣されていると思います。また、OBも行っていると思います。

(古賀委員)

互助会は再就職禁止団体にはならないのか。

(鶴見制度担当課長)

互助会は職員の掛け金で運営されている組織ですので該当しません。外郭団体とは違う位置付けになります。

(古賀委員)

明らかに便宜供与を受けているのですから、入らないとおかしいと思います。

(屋山委員)

そもそも、天引きを便宜供与と思わずに当たり前のようにやっているのは、日本だけである。官と民が融合している部分をはっきりしないといけない。

(古賀委員)

互助会が入るような定義を作らなくてははいけませんね。

(長谷川部会長)

⑧を立てて「便宜供与」とズバリ書いてしまっただろうか。⑧を立てて、市が便宜供与を与えている団体とする。

(古賀委員)

それで、その便宜供与に乗っかっている団体も入れられますね。

(長谷川部会長)

その妥当性については、それこそ審査していくという事にすれば全部入る。では、⑧で、市が便宜供与を与えている団体とします。

次に議題の6、再就職規制の範囲。

(鶴見制度担当課長)

前回は現状についてご説明させていただきましたが、実際の行政権限の行使

に関わって、禁止の対象とする職員を課長代理級以上の職員にしてはどうかという事でしたが、それぞれの手続きの中でどのように関与しているのかという点についてもう少し教えてほしいという事でした。まず、参考資料5をご覧ください。こちらに、比較的一般的な行政権限の行使について、3つ例を挙げてお示ししております。まず1ですが、社会福祉法人の設立等に係る認可についてです。まず、社会福祉法人等の事業者が最初に市役所の窓口を訪れますので、その際には係長以下の者が手続きや制度の説明等事務的な整理等を行います。それらの内容を聞いて実際に申請をするという事になれば、この手続きになりますと、事前審査制というのを取っております、事前審査用の資料の受領であるとかは、課長級が対応する。そして、その審査結果の方向性の決定につきましては、局長級の職員がするという事になっております。そして、その結果について、法人へ連絡して、正式に申請していくという事になりましたら、許認可の決定というようところが局長の専決という事になっている、というようところでございます。

次に裏面の方をご覧くださいと思います。これは、食中毒事件の発生を契機とする行政処分についてでございます。まず、食中毒が疑われる事件が発生しましたら、生活衛生監視事務所というのを大阪市が設置しておりますので、その専門職であります、保健副主幹、担当係長、係員が調整に参ります。副主幹というのは、課長代理級になります。その調査結果の報告を受けまして、食中毒であるかどうかの判断につきましては、生活衛生監視事務所長と保健副主幹、つまり課長代理級以上の職員が行います。そうしましたら、その内容を受けて営業停止という行政処分になりますが、処分の判断に係る決裁につきましては、生活衛生監視事務所が進達について起案決裁し、これを受けて生活衛生課という別の部署で生活衛生担当部長、生活衛生課長、保健副主幹が行政処分の判断を行い、起案、決裁を経て市長名で営業停止の処分発令を行うという流れになります。

最後に5-3ですけれども、屋外広告物の許可をする場合に、市長の許可が必要ですので、これについての許認可の流れについてお示ししております。これらについては、比較的簡易なものが多いですけれども、まず申請を受け付けまして、内容のチェック等手続き上の作業を担当者が行います。その内容について、内部審査につきましては、定例的なものは課長、そうでないものは部長、あるいは局長が意思決定を行う、そのうえで、許可書の交付という流れになるという事になります。法人のそういう許認可につきましては、申し上げたようになりかなり上層部でやっておりますので、元々申し上げておりました通り、行政上の権限行使に関しましては、課長代理級以上の職員という事でその対象としてはどうかということで考えております。

(長谷川部会長)

確認ですが、現行の条例上では、この権限行使のところはどのように書かれているのか。課長代理級以上と明記してありますか。

(鶴見制度担当課長)

対象職員についての記載はありません。読み上げますと「行政上の権限の行使に携わることを職務内容とする職にあった期間のある職員等は、離職後2年間」となっています。

(長谷川部会長)

つまり、職位として明示していないわけですね。

(古賀委員)

イメージとしては、係長、係員でも結構大きな権限を持っているというのが国の場合でもよくあることだと思うのですが、大阪市ではそうではないのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

国の方が権限も大きいので、大阪市ではそうではないというケースの方が多いかと思います。

(古賀委員)

しかし、実態調査をもっとした方が良いような気がします。

(長谷川部会長)

現行の条例上そこまで明確に定めていないが、そもそも対象者を明示する必要はあるのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

明確に対象者を定めていないので、一定決めておいた方が良く思うということです。なお、条文の要点としては、その人の裁量で自身の再就職先を得るがために便宜を図るといような事を防止するのを目的として規定されている部分であると考えますので、そういった便宜を図れるような職員を対象としていくべきであると考えています。

(長谷川部会長)
係長は対象となりますか。

(鶴見制度担当課長)
ならないと考えています。対象は、課長代理級以上という事で提案もさせて
いただいています。

(太田委員)
行政上の権限行使に係る期間は、再就職の申請前何年になりますか。

(鶴見制度担当課長)
5年です。

(長谷川部会長)
係長級に20年も留まっていることはありますか。

(鶴見制度担当課長)
ないことはないと思います。

(長谷川部会長)
20年もやっているのであれば、実質的な権限を持っている気もしますね。

(鶴見制度担当課長)
一概には言えないと思います。

(長谷川部会長)
10年でも、実質的に責任者くらいの力を持っているように思います。

(古賀委員)
そういった人はたくさんいるのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)
数は少ないと思います。

(長谷川部会長)
色々な汚職事件でも係長が逮捕されることが多いですね。

(太田委員)

やはりこのフローを見ても、実質的に決裁の元になる資料を作るのは、係長であり係員なので、今回の制度趣旨を市民の疑念の払しょくという広いところからスタートするのであれば、前回私は決裁権限にこだわりましたが、やはりスタートとしては入れていくべきなんでしょうね。

(長谷川部会長)

私も入れるべきだと思う。係長を落としたら批判を受けそうな気がします。

(太田委員)

むしろ、係長というよりは、定年時まで係員という方がいるかは分かりませんが、係員であつても入れるべきだと思います。職位に関係なく。

(古賀委員)

係員で退職する者もいるのでしょうか

(鶴見制度担当課長)

数は少ないですが、います。

(太田委員)

そもそも20年以上勤務というのは、まずそれが大原則であるので、それ以上の枠というのは、よっぽどの理由がない限りは設けない方が良いのではないかと思います。だから、係長以上といわずに、係員であつても入れるべきではないでしょうか。

(長谷川部会長)

しかし、係員となると行政上の権限行使という部分については、少し条例に反してくるような気がします。

(太田委員)

従事する業務への関与の度合いによるのではないのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

業務というか、職になりますので、少し意味合いは違います。

(太田委員)

決裁資料を作ることも職は職ですよ。

(長谷川部会長)

では、ここはどうでしょうか。係長以上でしょうか。

(古賀委員)

実態として係長以上は結構仕事していますよね。

(屋山委員)

結構権限も持っているのではないかと思いますね。

(長谷川部会長)

では、係長は含めるという事にします。

次に議題の7。再就職審査基準。

(鶴見制度担当課長)

これは、前回出させていただいたものから大きくは変わってはいませんが、ご指摘いただいているとおり、再就職に関してその職員が持っている能力が法人側にとって必要不可欠である、と言ったような言い回しに変更しているのと、あと外郭団体と、財政的援助団体については同じような観点であろうという事でしたので纏めているところが主な変更した点でございます。

(長谷川部会長)

ここで議論するにあたってですが、この審査基準については、内々の審査基準とするのではなくて、いずれ外に向けて我々はこういう基準で審査しますという事を必ず公表しなくてはいけないと思います。どういう基準で審査しているのか分からないという批判は絶対に受けたくないで、その辺りに着目して議論を進めたいと思います。

(古賀委員)

共通基準というのは、全部満たさなくてはならないですよ。

(太田委員)

共通基準②と③についてですが、②は資格とか専門的な知識が必要不可欠という事で、③は手続きについての話ですが、①の市民の疑念を招くものではな

い事が認められるかという基準は、これは②と③の結果から導かれるものであると思うのですが、独立して掲げる必要はあるのですか。

(鶴見制度担当課長)

②と③の結果を踏まえてという事ももちろん考えられると思いますが、それ以外にも、広く疑念を持たれるという事もあるでしょうから、そういう観点から見て一定の説明がつくようにと掲げています。

(古賀委員)

これは、あった方が範囲が広がるので良いと思います。

(太田委員)

もちろんあった方が良いとは思いますが、実際これらはどういう視点で見れば良いのかという点が難しいですね。

(古賀委員)

理由は分からないが続けて人が同じ企業に行っているというような場合などが当てはまるのでしょうか。

(太田委員)

ケースバイケースですね。ただそういう意味では、①②③の順が異なっているように思います。②③①の順番の方が良いですね。あと、その下の注で、再就職先にコンプライアンスの仕組みが構築されているかという部分については、コンプライアンスだけではないと思うのですが、再就職先に本当に信頼が置けるかどうかという点は私はとても重要だと思っていますので、具体的に何を見るかという点難しいですが、是非入れていただきたいと思っています。

(長谷川部会長)

入れた場合に相手先のコンプライアンスの仕組みというのはどうやって情報収集できますか。

(太田委員)

上場企業であれば、公表義務があります。あとは、中小企業等をどうするかです。問題は、誰が証明する責任があるかという事で、再就職先にコンプライアンスの仕組みが構築されているかどうかという事は、審査するこちらがいうというよりも、一義的にはまず再就職希望者ないしは再就職先の企業がこうい

う仕組みが構築されていますよという説明を行う事になると思います。それで足りなければこちらから求めていくというような形。それで、そういった審査になるのか、若しくは最初にこちらからこれを出してくださいと具体的に求めていく審査となるのか、私としては原則禁止で例外的に再就職が認められるので、例外を求めていく方が責任を負うという事で前者になると思います。

(長谷川部会長)

それではまず、再就職先の希望が出た段階で、相手先企業からコンプライアンスについての報告を求める。

(太田委員)

それでその企業の規模であるとか事業内容に対して我々が納得いくものであればよしとするというイメージですね。

(長谷川部会長)

それならば、出来そうな気がしますね。ちなみに上場企業については、コンプライアンスの仕組みについて一定の基準などはあるのですか。

(太田委員)

ありますね。

(長谷川部会長)

それでは、その基準に準じて一定の仕組みがあって、それが実効性をもってきちんと機能しているかどうか報告を求めることが出来るという事ですね。

(太田委員)

ただ、それで実態が分かるかというのは難しい部分もあると思います。

(長谷川部会長)

中小企業でも整えられていますか。

(太田委員)

最近では整えているところも多いですし、逆に言うと、これと絡めて、中小企業であつてもちゃんと整えてくださいというメッセージになるかも知れないとも思っています。

(古賀委員)

割と形式的になってしまうような気がしますね。

(太田委員)

それはそうですね。しかし、市民の信頼の確保という観点から行けば、やはり相手先の企業・団体の情報というのはやはり押さえておく必要があると思います。

(古賀委員)

コンプライアンスの仕組みが構築されているかという点、かなりハードルが高いような気がします。逆に形式的に整えられているだけになってしまうと低い気もするので、なにかしっくりとこない。

(太田委員)

であれば、全部先程の①のところで抑えるという事でも良いですけれども。

(古賀委員)

①の中の一つの類型に当てはめるのが良いような気がします。何か疑わしいというような場合に、それを確かめる手段としてあるような考え方ですね。

(長谷川部会長)

それでは、我々はこのような形で見ていきますよという事で公表もしていくべきだと思っていますが、一応、提案いただいているこの整理の仕方で良いですか。実際に審査する際の具体的な内容は、別途考えれば良いと思いますが、対外的に公表する基準としては、こういう形で行くという事で行きましようか。

(古賀委員)

他の類型については、条例改正してからでしたでしょうか。

(長谷川部会長)

そうですね。⑧まであります。

(太田委員)

全部再就職禁止団体で審査基準は一緒だと思うのですけれども。

(古賀委員)

権限行使に関する業務に従事していたかなど、特定の類型に対応するものもあると思いますが。あと、ここに出てくる、「必要不可欠」と「不可欠」は使い分けに意味はありますか。

(鶴見制度担当課長)

特にありません。

(古賀委員)

であれば、揃えた方が良いでしょう。

(長谷川部会長)

では、とりあえずここまでにして、細部については条例と合わせて考えることとしましょう。それでは最後に議題8です。お願いします。

(鶴見制度担当課長)

議題8は具体的には、来月以降にやっていただく再就職審査についてです。6ページの上段の方については、審査の流れという事で、参考資料6に実際のフローを作っておりますので、合わせてご覧ください。

再就職に関わっては、まず求人企業等の情報を得ることからスタートするわけですが、その関係で、今、市内部で人材データバンクという制度を持っております。それも参考にお付けしております。これは、職員基本条例ができる前からあった仕組みで、職員の再就職に関わっての事務手続きの透明性であったり、再就職機会の公平性を確保するという事を目的に実施しているところがございますけれども、一定再就職規制のルールが定まりましたら、現在は現職職員にしかその範囲を設定しておりませんので、今後は、退職者につきましても外郭団体とか禁止団体に行く場合には、人材データバンクを使って再就職する事となっておりますので、その辺は制度の見直しが必要になるかと思っております。あとはその辺の流れを経て、実際の再就職審査をしていただく様式という事で、参考資料8という事でお付けいたしております。

これは国家公務員の再就職に係ります、申請時の項目なども参考としております。主な内容といたしましては、再就職希望者の属性として、その人の補職であったり、職歴であったりというようなことを記載するようにしており、また再就職を希望する法人あるいはその法人が出しております求人情報を記載するようにしております。裏面には、再就職希望者と企業の関係が分かる内容を記載するような形にしております。それに加えて、対象法人が、行政上の権限行使に関与している法人であった場合につきましては、具体的な行政権限の

内容であったり、職務内容を書くようにしております。それらから、一定この再就職に関しての是非についてご審議いただくという事で、一番下段のところに、人事監察委員会として、承認、不承認、あるいはそもそも承認を要しないとするケースもあると思いますので、承認を必要としないという項目、そして、承認、不承認の理由、仮に承認に際しての付帯条件などがあればそれを記載できる形にしております。

以上でございます。

(長谷川部会長)

何かご意見ありますか。先程のコンプライアンスのことについては、この段階でやらなくても良いですか。もう少し後の段階になりますか。

(太田委員)

再就職審査の中でやるのですよね。

(長谷川部会長)

申請書の様式の中には特にその内容を書かなくても良いですか。それから、実際の審査もこの1枚の用紙でやることになるのですか。

(鶴見制度担当課長)

基本的にはそうなります。

(古賀委員)

申請書なので、職員がこう思っています、という内容を書くことになると思いますので、一定内容を市側でチェックしてもらう必要があると思います。

(鶴見制度担当課長)

それは当然する事になると思います。

(古賀委員)

そうであれば、そういう参考資料がここに付いてくるということですよ。

(長谷川部会長)

太田さんがおっしゃっているコンプライアンス情報は、これの付属資料という形で添付してもらおうという事になりますか。

(太田委員)

ただ、審査期間が2週間という事ですので、追加で資料を求めるのは難しいですよ。

(長谷川部会長)

たくさんこういう資料が出てくるわけですので、一定の資料は事前にそろえておいていただかないと、作業が進まないですよ。

(古賀委員)

何件位の審査をするのでしたでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

400件くらいかと思います。

(古賀委員)

10月はそんなに件数はないですか。

(鶴見制度担当課長)

ピークではないとは思いますが、動きの速いところなどは10月に審査していくことになると思いますし、初年度という事で早め早めに動きがあるかもしれません。

(太田委員)

これ1枚で審査していくのですか。例えばこれに、外郭団体であれば事業報告書が付いてくるとか。

(鶴見制度担当課長)

それにつきましては、逆に、何を付ければ良いかおっしゃっていただければ、対応させていただきます。ただし、外郭団体だから付けられるようなものとか、民間に求めるのは難しいものとかもあるかと思います。

(長谷川部会長)

1枚でというのはさすがに難しいでしょうね。

(古賀委員)

再就職するのだから、企業の情報とか当然把握しておくべきだと思います。

(長谷川部会長)

上場、未上場関わらず、事業報告書等は最低でもほしいですね。

(古賀委員)

人事室としてやっておいていただきたいのは、過去にOBが行っていたかとかそういったことは事前に調べておいていただきたい。

(鶴見制度担当課長)

外郭団体等については事前にある程度の情報は揃えておいておけると思うので、揃えられる資料はあらかじめ揃えておきたいと思います。ただし、行政権限の行使等については、関係性が元々無いところも多いと思うので、本人に用意してもらおう等、ある程度依存しなくてはならないかとも思います。

(坂本人事室次長)

どういう許認可権限かにもよるかと思います。

(古賀委員)

申し訳ありませんが、次の予定があるので失礼したいのですが、次回の日程はどうですか。

(長谷川部会長)

25日の12時から14時という事にしましょう。

それでは、今の件ですけれども、申請書に付属資料として、外郭団体等の場合には、別途資料と、民間の場合でも事業報告書かそれに準ずるもの、そしてコンプライアンスに関する資料ないしはそれに準ずる情報をお願いします。

(太田委員)

先程食中毒の話がありましたけれども、もし過去にそういうような事故等があつて、市で把握している分で構わないのでそのような情報があれば、用意していただけますか。

(鶴見制度担当課長)

当該職員との関係でしか無理だと思いますけれども。

(太田委員)

それについては、前回の契約金額の名寄せの話にしても、相手先と、市との関係を、市としてどのようにして把握していくかという事を、所管は違うのかもしれませんが、考えていく必要があるのではないですか。

(長谷川部会長)

過去に違反事例みたいなのがあったかどうかとかはすぐに分からないものですか。

(鶴見制度担当課長)

一つこれという事でピックアップすれば分かるかもしれませんが、沢山ある中でどれかになにか該当するかという事で調べるのは困難です。

(長谷川部会長)

本人に、例えばここへ行きたいという事で、市から行政処分を受けたことがあるかどうか聞いてもらうとかは出来ますか。自己申告ベースで良いので。

(鶴見制度担当課長)

それであれば可能かと思います。

(長谷川部会長)

これだけでは審査しようがないので、それもつけていただくという事をお願いします。

(太田委員)

これに添付資料リストみたいなものを付けて、考えられるものを羅列しておいて、添付できるものは添付してくれという事にすれば良いのではないのでしょうか。

(長谷川部会長)

審査基準については公表しますから、申請する時には、それにパスしたいと思って申請するわけで、これについては全部パスしますという事で、少なくとも外形的にはそれが判断できるように、自己申告ベース出していただくという事にしてもらって、パスできるものであればどんどんパスして行って、出来ないものはまた見ながら考えていくという事で、まずは最初から出すものは出していただいて、パスできるように整えていってもらいたいと思います。その方向で考えてもらえますか。

これで議案については全て終わりですが、皆さんの方から何かご提案等ございますか。

無ければ、今後の流れについて、鶴見さんの方からご説明いただけますか。

(鶴見制度担当課長)

いよいよ来月から実際に条例が施行となりますので、ご指摘いただいた点は改正もしながら、具体的な審査等をしていくというふうになっていくと考えております。

それまでに、これまでご審議いただいた内容についてこういう事で進めていきますという事で市長にもご報告いただこうと思っております。そこで、これまで検討してきた事項について纏めたものを次回に出させていただきます、その内容についてもまたご審議いただきたいと思っております。

(長谷川部会長)

それでそれを受けて市長に、こういう条例にさせていただいたらどうかと提案するという事ですね。

(鶴見制度担当課長)

はい。委員会として出していただくという事になります。

(長谷川部会長)

それでは、そういう事で、次々回に市長に提案するという事で行きたいと思えます。

(太田委員)

その時に、先程言いましたけれども、繰り返しにはなりますが、今市として関与の全容が把握できないという状況にありますので、特に契約関係が把握できていないなどの問題がありますので、人事室としての所管ではないかもしれませんが、やはりそういう課題は市としてどうするのかという事を出していただかないと、このままの状態ですっというってしまうのかという事になりますが、それはどうされるんですか。

(鶴見制度担当課長)

今は契約の関係をどうやって規制していくかという所の議論をもう少し深めなければいけないように思います。

(太田委員)

それはそうですが、それがないと、いつまでたっても契約の全容が把握できません。

(鶴見制度担当課長)

今でも、再就職する職員からどういう契約に、例えば5年間関与していたかというのは追いかけることが出来ますので。

(太田委員)

例えばさっきの契約関係の団体をどういう位置づけにするかという件ですが、一定の金額で再就職禁止団体にしろ、再就職監視団体にしろ、そういった形で分けるときに、今の状況では分からないですよ。

(鶴見制度担当課長)

いや、分かります。全容を全て出ささいというのは難しいですが、例えばAさんという職員について、5年間にどういう契約について携わっていたかというのはその所属していた部署に照会をかければ分かりますので。

(太田委員)

Aさんの関係だけでなく、市としての関係として把握できるという事ですね。

(鶴見制度担当課長)

そうです。それを全てどれだけの会社が例えば去年大阪市と契約しており、それが契約金額いくらだったのか全部一覧にして出すというのは難しいという事です。

(長谷川部会長)

大阪府の方で似たような議論があつて契約関係について一覧を出していただいたのですが、公表はしていないという事でした。ただ、1万円のところまで全部出していただいて、OBが行っているかいないかも〇×で出していただいたのですが、市では出来ないという事ですか。

(鶴見制度担当課長)

名寄せした形では何らかの作業をしないと出すのは難しいです。

(太田委員)

再就職審査の点からいうと、申請があった方が希望している企業とどういう関係があったかというのをその都度名寄せしていくという事で良いのかもかもしれませんが、そもそも契約管理の観点からいうと、大阪府がやっていることは別に特殊なものではないので、それが当たり前のことで、市としてずっとこのままの状態であっていいのかは大きな問題であると思います。

(坂本人事室次長)

そういった問題があるという事は、当該の契約管財局の方へ伝えます。

(太田委員)

10億、20億かかるというのであれば財政判断になるかとは思いますが、そんなシステムではないと思いますし、そういったことについて誰がしっかりと検討してくれるのか。誰に言えば良いのかという事を整理すべきだと思います。

(長谷川部会長)

では、それはちょっと念頭に置いておいていただくという事で今日は終わりにしたいと思います。皆さんご苦労様でした。