

大阪市人事監察委員会 第4回退職管理部会 議事録

日 時：平成24年9月25日（火）12：00～14：00

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、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：再就職規制に関する市長への「報告書」について 他

（長谷川部会長）

それでは、定刻より若干速いですが、只今より人事監察委員会第4回退職管理部会を開催いたします。今日古賀委員は、昨日連絡いただいたのですが、高熱のため欠席するというので議論は私に一任するという事でした。

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。

それでは、早速ですが、本日の審議事項の検討を行ってまいります。お手元に「大阪市職員等の再就職規制方針について（案）」というものをお配りしていると思いますので、ご覧いただきたいと思います。これは、これまでこの退職管理部会で7月25日の初会議から前回の第3回会議までに議論してきた10月以降の大阪市職員の再就職規制のあり方について取りまとめたものでございます。本日は、その中身について、皆様にご審議いただき取りまとめたいと思います。

そして、明日の午後、橋下市長に「報告書」という形で退職管理部会として意見具申したいと考えております。

それでは、まず記載内容について事務局から説明をお願いいたします。

（鶴見制度担当課長）

そうしましたら私の方から、報告書についてかい摘まんでご説明したいと思います。

まず表1枚目ですけれども、この規制方針について、こういった趣旨で進めてきたかという事の内容について、委員長名でまとめております。具体的な中身ですが、1枚捲っていただきますと、大阪市職員等の再就職規制に関する基本方針（報告）ということでまとめております。

まず1番目です。大阪市職員の再就職の現状と適正化の取組みに関する考察ということで、これまでの間事務局の方から大阪市の退職者の再就職の動向でありますとか、その傾向についてご説明申しあげてきましたが、それについて一定まとめさせていただいておりますのと、現行で、これまでの大阪市の再就職に関します適正化の取組みに関して、一定取りまとめた形で整理しております。内容といたしましては、大阪市の場合は、ほとんどの者が定年退職まで勤務をし、その後、約半数の者が再就職しているというような状況から、多くの職員が再就職している状況にはなるという事を書いております。

また、再就職先については、市の関連であります外郭団体と民間法人に大きく二分されている傾向があります。とりわけ、いわゆる法人の役員として再就職しているケースを見ますと、管理職が外郭団体、もしくは市の財政援助を受けている団体に再就職している場合に集中している。また、専門職や消防職などの職種の退職者にあつては、在職中に培った経験や、有している資格等を活かしての再就職というのが特徴であることを確認しております。

一方、適正化の取組みとしては、平成17年度に管理職の退職者の氏名なり、再就職先をホームページに公表しています。また、平成18年からは外郭団体での雇用年齢や、報酬額の上限、退職金の廃止等を定めたガイドラインの策定、そして、平成22年からは、再就職の透明性・公平性を確保した人材データバンク制度の導入を行う、といった一定の適正化の取組みはしてきています。しかし、個別の再就職の可否をチェックする仕組みでありますとか、既退職者に関する規制が無いなど、市民からの疑念を払しょくするには十分な規制とはいえないというような評価としております。

それから、2点目です。再就職規制の目的という事で、これもこの間ご議論いただきました。四角囲みのところに書いておりますように、本規制の目的としましては「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、ご審議いただいた内容で纏めております。

続きまして、3点目の再就職禁止団体の範囲でございます。もう既に条例で規定されております、「外郭団体」、「外郭団体の子法人」、「現職職員を派遣している団体」、「市が財政的援助をしている法人」、「行政上の権限行使の対象であ

った法人」の5つの類型を禁止法人として審査の対象とするとしております。この内、特に「市が財政的援助をしている法人」については、その具体的な対象範囲が条例上規定されておられませんので、この間ご議論いただきました内容、具体的には、1点目として300万円以上の負担金、補助金、交付金を市から受けている法人、2点目として、出資・出せん金、貸付金を市から受けている法人、3点目として、元外郭団体及びその子法人を財政的援助を受けている法人として再就職禁止法人の対象とすべきであるとしています。

また、「行政上の権限行使の対象であった法人」に関しては、権限の行使に携わったとする職員の範囲は、係長級以上の職員を対象とし、規制の対象外ということで、「裁量の余地の少ない権限又は軽微な権限」については、当面の間は具体的な再就職審査を実施するなかで判断していくこととするという事でまとめております。加えて、現行条例の規定では、市との契約関係にある企業等が規制の対象となっていないという事で、契約の見返りに再就職が用意されているのではないかとといった市民からの疑念を払しょくするために、市と契約関係がある企業への再就職についても禁止の対象とすべきであるとしています。

また、以上に述べた要件のいずれにも該当しない法人等であっても、職員等が再就職する可能性がある法人については、職員等の再就職に関する市民の疑念を払しょくする観点から、漏れなくチェックする必要があるのではないかとということで、具体的には、まず1点目として、過去5年間に職員の再就職実績がある法人、2点目として、市が便宜供与を与えている法人についても、例えば再就職監視団体、禁止団体ではなく監視団体といった新たなカテゴリーを設けて対象とすべきではないかとしております。

続いて4点目の審査の考え方と審査基準でございます。具体的な審査の方法としては、再就職を希望する職員から必要な事項を記載した申請書を人事監察委員会の方に提出させ、その記載内容に基づいて、その可否について委員会の方で検討を行い、検討結果について、審査報告書として適宜市長まで提出をすることとしています。

また、個別審査に係る基準としては、まず1点目として、求職者が有する特定の資格・免許や特定の専門的な知識・経験が求人企業等にとって不可欠なものであるかどうか、2点目として、一般に募集され、公正かつ適正な手続きで選考される公募に応募しているものであるかどうか、3点目として、職員又は職員であった者の再就職が、市民の疑念を招くものでないことが認められるかどうかといったことについて共通的な審査基準として設定するとしています。加えて、外郭団体及び財政的援助がある団体への再就職については、1点目として、職員であった者の知識や経験が団体の効率的・効果的な事業監理の実施に不可欠なものかどうか、2点目として、市の業務で培った知識や経験が、団

体で従事する特定の業務を遂行するうえで不可欠なものかどうかといった視点からも審査をしていくとしています。

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

続きまして、5点目でございます。違反行為に関する通報窓口の設置ということで、これもご議論いただいた内容でございますけれども、条例では、人事監察委員会に規制違反に関する調査権限が与えられているけれども、具体的な違反行為に関する情報提供を得る手段が明文化されていないということで、その実効性が憂慮される。

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

また、外部通報窓口の設置については、ホームページ等で積極的に広報すべきであるとしております。

6点目でございます。再就職の報告義務ですけれども、これにつきましても、現行条例では、退職後2年間、管理職を対象に義務付けられておりますけれども、職員の退職管理の適正化や必要な施策を検討する観点から、非管理職（係長以下）にこの対象を拡大するとともに、退職後の報告期間も2年間では不十分であるということで、5年程度とすべきである、としております。

また、再就職先での役職に変更があった場合も同様に報告の対象とすべきである、としております。

なお、非管理職の公表の取扱いについては、その必要性について個人情報保護との観点等から慎重に検討されたい、としております。

7点目でございます。これまで述べてきておりましたけれども、その中身は具体的に条例には規定がない、要するに条例改正が必要という事項がいくつか含まれております。それについてここで一括してまとめております。

具体的には、一つは職員基本条例に関しまして、まず再就職禁止団体に「市と契約関係にある法人」を追加するという、2点目に、新たに再就職監視団体という区分を設けて、「過去5年間に職員の再就職実績がある法人」若しくは、「市が便宜供与を与えている法人」について、新たに追加をするということ、3点目として、規制違反に関する通報の取扱い（外部通報窓口の設置、通報者保護等）を明文化するという。この3点であるかと思えます。

もう一つの関係条例であります、「職員の退職管理に関する条例」につきましても、再就職の報告義務の拡大ということで、勤続20年以上である退職者全員につきましても、退職後5年間報告を求める、また、再就職先での地位変更や再々

就職等についても同様に報告をさせるという内容についての改正を求めていくということにしております。

以上報告書として案としてまとめたものでございます。

(長谷川部会長)

それでは、以上について議論していきたいと思います。大きな問題から片付けていきたいのですが、まず、お手元の4ページ目の一番下のところ、再就職監視団体という部分です。これは、前回の議論の中で、例えば、再就職監視団体といった位置づけもあるかという事で議論いたしまして、再就職禁止団体というものと概念は区別しようという事になっていて、ここの書きぶりでもそのようになっているかと思えます。禁止団体とするか監視団体とするかという点で、議論があるかと思えますけれども、その辺について、事務方からどういう考え方がるか、問題点がありうるかという事について説明いただけますか。

(鶴見制度担当課長)

ここにつきましては、これまではどちらかというのと再就職実績があるかないかというよりは、市との利害関係があるかどうかということで、市の外郭団体であったり、あるいは権限行使の対象であったり、あるいは財政援助をしているといったような市と法人の関係性に着目して、そのような法人に再就職するのであれば、なにがしか市民の方から疑念を持たれるリスクがあるので、その部分について、そういったことがないことの審査をお願いするという考え方で来ていたのですけれども、再就職している実績があるかどうかという捉え方をしますと、特段市との利害関係が全く無いような法人等が、結果として対象になってきたりしますので、まず禁止、という捉え方をするのは少し無理があるのではないかと事務局としては考えております。

(長谷川部会長)

はい。それから、②の「市が便宜供与を与えている法人」というのは、新聞でも報じられた互助会の関係のようなケースがあり得るので、それにも網を掛けるという意味で「便宜供与」という書きぶりを加えたところですが、どうでしょうか。これについては、条例変更を求めるときに、禁止団体という立てつけと、別途、再就職監視団体という立てつけを加えるという形にするのとあると思いますが。この書き方でいうと監視団体といった形になるということですよ。

(鶴見制度担当課長)

監視団体と禁止団体の扱い方の違いというのは、前回全く議論を行っていないと思いますし、便宜供与というのは、確かに互助会の話が出ておりましたので、それはそういった捉え方が出来ると思いますが、市の便宜供与というのはどのような種類があつてどれが該当するのかといったようなことの全容は把握しておりませんので、なかなかすぐさまそのような形にしていくには、もう少し議論検討が必要ではないかと思います。

(長谷川部会長)

ここの最後の文章で、位置付けはどうであれ、再就職規制の対象とすべきであるというように書いていますから、具体的にどのようなケースがあるのか私も詳らかではありませんし、当面は禁止という言葉を使わずに、再就職監視団体という言い方でも良いかなという気はしています。

(太田委員)

禁止団体は原則禁止ということですよ。今回、20年以上の勤続実績がある職員については、再就職先がどのような団体であれ、一応審査の対象とはなるわけですよ。

(鶴見制度担当課長)

いや、禁止団体以外は審査対象にはなりません。

(太田委員)

すみません。20年以上勤続で、かつ禁止団体であれば審査対象になりますよね。ということは、禁止団体にならない場合には、審査対象にならない。そういったケースがどれくらいあるのかは分かりませんが、そこについても一定のものについては、何らかの審査のフィルターを通した方が、特に「疑念の払しょく」という点からは必要があるだろうという事で、監視団体というのを、それを禁止するのは行き過ぎるので、監視団体という一つランクを落としたようなものを作ろうというような議論を前回したのですが、その時に、事務局の方としても、禁止団体については原則禁止で、きつい基準で審査します、一方で、再就職監視団体といった場合には、そこまでの議論はこれからだと思いますが、審査基準とか、その辺りは、どのような違いを設けるのかというイメージは何か持たれていますか。

(鶴見制度担当課長)

我々としてはまだ具体的なイメージは持ち合わせていません。

(長谷川部会長)

審査基準としては、同じ基準で考えていくということではないかと思うのですが。ケースバイケースで考える事になるというか。

(太田委員)

ということは、運用ということになるのでしょうか。

(長谷川部会長)

実際は運用という事になりますよね。ただ、全然目に触れないでいってしまうことは問題なので、一旦とにかく我々の目に留まるような仕組みさえあれば、禁止するかしないかはそこで判断できますので、監視にするか禁止にするかといったカテゴライズについては、条例上、あまり詰めなくても良いのではないかと思います。

(太田委員)

二段階設けた方が良いということは、前も私も賛同したのですが、この辺の運用が実際どうなっていくのかという事が気になったので質問させていただいたところです。いずれにせよ、一定の契約関係にある団体、それから市が便宜供与を与えている法人についても、監視というか対象にはすべきですし、といって、再就職禁止団体というカテゴリーでは少し難しいというのであればこれで良いと思います。

(長谷川部会長)

あるいは、議論のためにあえて言いますが、一切そういう文言はやめてしまって、ここの提言としては、これらの法人についても、「再就職規制の対象とすべきである」としてしまうという手もあるとも思います。

(太田委員)

それは、場合によっては、禁止団体というカテゴリーに入れてしまうこともあるということですね。

(長谷川部会長)

そうですね。そこは市長に提言した形で。その場合、あとは市側のご判断と

いう形になります。

(太田委員)

現在、外郭団体とそれから財政的支援のある団体と元外郭団体において、一応定義がありますけれども、例えば、今後、何らのコンプライアンス違反であるとか、この再就職を要因として不透明な関係が出来てしまった会社があると思いますよね。それは、その取引の契約上の金額をどう線引きするかは別として、金額の如何に関わらずそのような団体が出た場合に、その会社については、一定期間再就職禁止団体に入れるというのが普通考えられますよね。そのようなカテゴリーが可能性としてはありますよね。その他、不透明な関係を発生した団体という事が出てくるので、再就職監視団体という位置付けに拘らずに、それは①でも②でもないという話ですよね。でもそのようなものも出てきますよね。

(長谷川部会長)

そうです。何があるか分からない。

(太田委員)

その他、必要に応じて市長の決めるものとあるけれど、そうすると市長の恣意性が働いてしまう。そうするとまたそれはそれで問題があると思うので、委員会で必要があると認めたもので、かつ市長が判断したものというようなカテゴリーがいるのかもしれませんがね。

(長谷川部会長)

でも、市長が判断するには情報が上がってこないと、市長が別に捜査するわけではないので、分からないですよね。

(太田委員)

でも、そのようなものについてはどうしますか。可能性としてはありますよね。

(長谷川部会長)

なんだったら、便宜供与を与えている法人「等」についてもということで、「等」を一文字入れておくという手もあります。念のため入れておきましょうか。では、「等」を入れてもらえますか。再就職監視団体というのは、一応市長のご判断はあるけれども、我々としては、こういう言葉使いを採用しましょうか。

いかがですか、屋山さん。

(屋山委員)

良いのではないのでしょうか。

(長谷川部会長)

はい。ではそういうことにいたしましょう。ここに「等」を入れてください。それから、他に論点はございますか。

(太田委員)

確認ですが、この最初の考察の部分ですね、特に前半の、いわゆる肩たたきと天下りというものは、様相が異なっているというのは、それはそうなんです。ここをあえて考察に入れられたというのは、これが後で、目的なり基準なりに反映してくるという事ですか。

(鶴見制度担当課長)

というよりは、そもそもの公務員の再就職に関して、いろいろとこういう規制と申しますか、厳しくしていかなければならないという事の発端はこれだと考えていますので、元々は中央省庁の天下り問題から端を発して、地方にも、ということであろうということで、行政認識的なところですが、このように記載しているところでございます。

(太田委員)

大阪市は、それとは異なっているという事ですよ。それは、何を言わんとされているのですか。

(鶴見制度担当課長)

いわゆる早期退職と申しますか、早く辞める代わりに、その見返りに、再就職等が組織として一定用意されているというものではないという事です。

(太田委員)

だから、無いからどうなのですか。事実を指摘しただけですか。

(鶴見制度担当課長)

はい。事実を記載しているまでです。

(長谷川部会長)

あと、行政上の権限行使の対象であった法人というところですけども、これは、年限についての言及は無くてもよいのでしょうか。つまり、過去何年間というような。

(鶴見制度担当課長)

それは、条例で既に過去5年と規定されています。職員基本条例の第47条の第2項です。要するに、退職前5年間に権限行使していた対象法人には、退職後2年間再就職できませんという条文です。

(長谷川部会長)

それは、あえてここには書かなくても良いですか。

(鶴見制度担当課長)

そうですね。既に条例で規定していますから。ただ、どういう職員が、その権限行使をしていたのかという事の考え方は、条例にはそこまで詳しく規定していないので、その職員の範囲をどうしましょうかというのは決める必要があります。

(長谷川部会長)

分かりました。あと、7ポツの中の、市と契約関係のある法人、これを追加するということですが、ここについては、今の議論、過去何年間かというのは出ていませんでしたっけ。

(鶴見制度担当課長)

そうですね。過去何年かとか金額をどうするかというような具体的な内容については出ておりませんでした。

(長谷川部会長)

そうですね。そうすると、ここを運用しようと思うと、ここが決まらなければ運用出来ない。

(鶴見制度担当課長)

ですので、これは条例改正をしていくうえで、いろいろ内容について、実務的にも検討しなければなりませんので、また案についてご説明させていただ

て、その中でそういう部分についてもご議論いただけるかなと考えております。

(長谷川部会長)

分かりました。では、その際ですね、市と契約関係にある法人の実態が分からないと、議論のしようがありませんので。

(鶴見制度担当課長)

はい、それはまたその時お示ししないといけないと考えております。

(太田委員)

それは、条例改正されるまでは今の条例の範囲、基準で基本的にはやるということですよ。ということは、市と契約関係にある法人とか、新たに監視団体にするか禁止団体にするかという話は別として、その部分は条例改正後の対象となるわけですよ。条例改正は、また次回の話になると思いますが、いつ頃になりますか。

(黒住人事室長)

具体的な時期はまだはっきりと分かりません。

(太田委員)

でも、提出するのは行政サイドですよ。いつ頃提出されますか。

(黒住人事室長)

市長と意見交換して、という事になりますので、分かりかねます。

(長谷川部会長)

では、議会のスケジュールだけでも教えてもらえますか。

(黒住人事室長)

これから決算市会というのがありまして、それからまた年明けに、予算市会というのがあります。大きく分けてその2回と思います。

(長谷川部会長)

決算市会というのはいつからありますか。

(黒住人事室長)

10月から11月にかけて開催されます。一般会計の分と特別会計の分と分けて審査しますので。

(長谷川部会長)

そこで条例審査もできるのですか。条例の制定とかもできますよね。

(黒住人事室長)

条例案の提出というのは出来る機会があります。

(長谷川部会長)

予算市会はいつですか。

(黒住人事室長)

通例では2月から3月です。

(長谷川部会長)

なるほど、分かりました。

(太田委員)

条例の改定と施行日はまた違うと思いますが、タイミングによっては、ちょうど再就職申請のピークというか、その途中で条例改正が行われる可能性もあるという事ですよ。

(黒住人事室長)

そうですね。しかし、その場合ですと申請者にとっては少しややこしいケースにはなるかもしれません。

(太田委員)

それはなにか一定の考えはありますか。

(黒住人事室長)

実務的に考えますと、10月からこれでスタートしますから、途中で基準が変わるというのでは、少し申請者側に混乱を招くというか、公平さについても、先に申請した場合には入ってなかったけれども、改正後に申請した時には規制に入ってしまったという様なケースも出てくると思いますので、同一のタイミ

ングでお辞めになる方について、差が出てしまうという公平性を欠いてしまうかもしれないという懸念があります。

(長谷川部会長)

いつ頃改正案を出すとかそういったことについて、市長と話は何もされてないですか。

(黒住人事室長)

明日これを出すことになりますので、まだ全く何も話しておりません。

(長谷川部会長)

出した後ですね。では、他はいかがでしょうか。なにかありませんか。

(太田委員)

条例改正だけでなく、先程の市と契約関係がある法人の範囲を決めるとか、通報窓口の設置であるとか、条例が改正されただけでは動かないものがありますよね。それぞれについて、基本的には今年度中に定義、あるいは整理をして、来年度運用からは改正条例を受けた仕組みで動くというようなイメージですよ。

(黒住人事室長)

それが一つ現実的な考え方かと思います。ただし、外部通報については、別に条例の明確化を待たずしても、いわゆる外部の専門家の方々による窓口の設置は、財源の確保さえできれば年度途中でも出来ます。

(太田委員)

条文の中に入れるけれども、別にそれは改正しなくても出来るということですか。

(黒住人事室長)

明文化するという趣旨で条例に入れるというような議論だったと思いますので、もともとそれは明文化されなくても基本となる事項は条例に書いておりますから、それを基に専門外部通報窓口の設置というのは、お金の工面さえ付けばできると思っています。

(太田委員)

工面が付くか付かないというのは補正ですか。

(黒住人事室長)

補正、あるいは内部のお金の捻出というか。

(長谷川部会長)

窓口の設置自体は、そんなにお金はかからないですよ。

(黒住人事室長)

それほど飛び抜けた額になるとは考えておりませんので、年度途中でも目途が立てば設置が出来ると考えておりますけれども。

(太田委員)

窓口を設置するだけで本当にいいのか、広報とか、窓口へのアクセス方法なども含めて検討しなければならない部分もあると思います。

(長谷川部会長)

この市ホームページ等というところに、市ホームページ、あるいは広報紙ということで、「広報紙」と入れてもらえませんか。

(黒住人事室長)

それらの仕組みは事務的に少し相談させていただきながら、進めていくという事でよろしいでしょうか。それこそ、条例の改正を待たずして作ることが出来ますので。

(坂本人事室次長)

ここについては、委嘱者の設定を行った後、速やかに設置をしていこうという事で、前回もご議論いただいておりますので。

(太田委員)

速やかにというのは、年内ですか。

(坂本人事室次長)

年内か、いつかというのは、少しはっきりと言うのは難しいところですが、調整を速やかに行ったらうえでという事になります。

(長谷川部会長)

では、ここは市ホームページや、広報紙等で積極的に広報すべきであるということで修文をお願いします。他、いかがでしょうか。

(太田委員)

この辺りについては、府の方も同じような制度というか、条例があるのでしょうか。

(黒住人事室長)

府の方は、同じではなくて、少し我々とは違う条例の再就職管理になっております。データバンクを使えば審査会の審査を経ずして再就職できるという事になっておりますので、内容はかなり違います。

(太田委員)

かなり違いますか。その辺は、少し凸凹があるのでしょうか、そこは特に確認というか意識しなくても構わないのでしょうか。もちろん今は府市統合の前ですから府は府、市は市ということなのでしょうけれども。

(長谷川部会長)

府の方はかなり違っておまして、府は、平たく言えば人材バンクを使えば全部 OK ということになっています。人材バンクを通さなければいけない法人をあらかじめカテゴライズして、具体的に何十団体と指名してあります。

(太田委員)

それはでも、禁止団体ではなくて、そこを通さなければならない団体という事ですよね。

(長谷川部会長)

裏返して言うと、そこを通せば OK という事になっています。

(太田委員)

という事ですよね。その辺はもうそれで良からうという事になったのですか。

(長谷川部会長)

いや、全然なっていない。とりあえずそのような制度になっているから、その制度の下で動かさざるを得ない。どちらかというとしの方がより厳しいという事になっていますので、どちらかに統合していくという話もありましたが、当面、具体的な禁止団体は、人材データバンクを通せばOKという立てつけになってしまっていて、今の段階では、そこは触りようがないという事になっています。

(太田委員)

分かりました。

(屋山委員)

府の方は、どのくらいの数が毎年出ますか。

(長谷川部会長)

何件だったかな。

(大阪府職員)

答えてもよろしいですか。100件。100法人から求人が来ます。

(屋山委員)

なるほど。

(太田委員)

100法人はどういう基準ですか。金額かな。

(長谷川部会長)

補助金などが出ているものを300万円以上とか、他にも、かつて府の関連団体であったものとかは全部その中に収めてありますけれども。

(太田委員)

なるほど。

(屋山委員)

市への申請者の数はどのくらいありますか。

(黒住人事室長)

1,400～1,800位と考えています。当然、全職員が再就職するわけではありませんが。

(太田委員)

1,400というのは退職者の数ですよ。

(屋山委員)

1,400人で、それは、大体どのくらいの年齢になるのですか。

(鶴見制度担当課長)

ほとんど60歳です。

(長谷川部会長)

実際の議論になって、慎重に判断しなければならないケースというのは、相当少ないと思います。全体の中で、これは良いだろうというのは、ざっとカテゴライズしてスルーするという形にしますよね。

(黒住人事室長)

カテゴライズの仕方としては、管理職と係員を分けて、とか、外郭団体か民間かを分けて、という方法もあるかと思いますが。その辺の分類分けの仕方は、いくつか方法があるかと考えております。

(長谷川部会長)

そして、一回やっつけてしまえば、その後の年はより楽になる。

(黒住人事室長)

実績を積んでいけば、蓄積はされると思います。

(太田委員)

ただ今回、府の方は、そこを通ればOKかと思いますが、市の場合は原則禁止という事なので、例外の方が原則より多いとなると、かなりちゃんとした説明が必要になりますよね。

(坂本人事室次長)

そこは、その辺りも含めて、人事監査委員会でルール作りをするというのが条例制定の趣旨ですので、そこは、認める場合、認めない場合についてのルール作りがきちり出来れば良いのではないかと思います。

(長谷川部会長)

方針案については、以上でよろしいでしょうか。よろしければ、次に参ります。お手元の職員の再就職審査に関する事務処理要綱案をご覧ください。この要綱は、再就職希望者が市長に再就職承認を申請する際の様式や必要な手続き事項を定めたものです。まず記載内容について、事務方から説明をお願いします。

(鶴見制度担当課長)

まず、事務処理要綱につきまして、前回審査のフローチャートをお示しさせていただきましたけれども、それに即した形で策定いたしました。個別の内容につきましては割愛させていただきますけれども、基本的にはその流れをここで規定しているという事になります。

また、事務処理要綱に付随するものとして、具体的な申請書というのをこの要綱の中で定めております。それが、別紙1ということで再就職承認申請書という形、前回この原案についてご議論いただきましたけれども、こういった様式で、それぞれ再就職を希望する者から、人事監察委員会の方に提出を求めるといった形にしております。

また、別紙2の方で、再就職審査報告書、これは人事監察委員会の方で、一定数の再就職申請書の審査をいただいて、その内容について市長にご報告いただく時の総括的な様式になっております。申請件数何件、うち承認件数、不承認件数、承認を必要としない件数という内訳を記載しております。この後に、具体的な申請書に対するそれぞれの審査結果を付けていくという形になります。裏面の方、別紙3については、人事監察委員会からそういった報告を市長が受けて、最終的にその再就職事案について承認をするのかしないのかといったことを申請者本人に返す時の通知書の様式でございます。申請書の具体的な項目については、前回もご議論いただきましたけれども、よりイメージを共有化するために記載例を二つ作成いたしました。一つは行政職が再就職をしているケース、もう一つは専門職の職員が再就職しているケースを想定して作成いたしました。

まず、行政職の方の申請書の記載例をご覧いただきたいのですが、まず、一目の申請者が書く欄、これについては、氏名、生年月日、退職時の部署、あるいは職種、採用年月日、退職年月日、退職時における職務内容、退職前の主な職歴というようなことを書くようにしております。なお、職歴につきましては、過去10年間を書くような形にしております。

そういった基本的な情報に加えまして、2番目の項目ですけれども、承認を

希望する法人の情報という事で、まずはその法人がどの禁止カテゴリーに類するのかということで、この例で申し上げますと、財政援助法人で、補助金を受けている法人という位置付けにしております。また、法人の名称ですけれども、社会福祉法人を事例にしております。あと、その法人の所在地、法人等の業種、事業内容等ということで、これについては、ここにはあまり書く欄もなく詳しく書けませんので、これに加えて、定款や事業報告書ですとか、その法人の事業内容が分かるような書類を添付していただくことも可能ということにしております。

その次の欄は、コンプライアンスに関する規定の有無ということで、これについてもその有無、あるいは不明といったことで、一定その法人が公にしているものを添付していただくという事を想定しております。あと、その勤務事業所、所在地、勤務先の役職、雇用形態、職種、年収そういった情報、また、裏面の方に参りますけれども、勤務条件、勤務時間でありますとか雇用期間や、今回の募集の期間、募集人員といった、募集に関する情報、あと本人が応募をすることとしたきっかけになったものは何かということで、新聞等で知った、ホームページで知った、または人材データベースで知った等に加えて、その他という事で、この例で言いますと、法人側から要請を受けた、というような内容にしております。あと、その他の求人方法という事で、それ以外の求人方法があればここに書いていただくという事にしております。さらに、具体的な法人での職務内容、再就職希望者に求める知識や経験、再就職後に活用できると考える申請者自身の知識、経験、資格ということで、ここの辺りが、ある程度想定している内容を書いておりますけれども、今回の審査いただく時の、求人側の求める人材に不可欠なその人の素養や、その資格があるのかといったところを見る一つのポイントになるのではないかと考えております。また、求人内容についても、ここに記載いただくわけですけれども、これに加えて、法人側が出している求人内容を付けることも可としております。

また、3番目の項目ですけれども、申請者本人と法人との関係という事で、その当該法人と、退職中何らかの関係があればここに記載をするという形にしております。

次に、4番目の項目です。4番目の項目については条例にも規定があります行政上の権限行使に係る業務ということで、当該法人に対して何か行政上の権限の行使をしたことがあればここに書くという事にしております。この例で言いますと、この法人に対して、課税をしていたというような対象として自身がその業務に携わっていたという事で書いております。あと、その実際の権限行使にかかります申請者が、どのように実務的に関与していたのかといったような内容、あるいはその法人に対して不利益処分等を行った事例があればそれを

記載するようにしております。

これらの内容から、人事監察委員会として審査をいただいて、その結果について、下段に記載していただく形で様式を策定しております。

もう一つの専門職の方も、基本的な書く項目は同じですけれども、専門職の場合、特に項目の4番目ですが、行政上の権限を行使していたところに再就職したりするケースが、これまでの再就職の事例を見ておりますと良く見受けられましたので、具体的にこれで見ますと、下水道に関する行政権限の許認可をしたという様な場合を想定して、こういったケースであれば、記載している内容のように、記載していただくというようになるということと考えております。

申請に関わる説明については以上です。

(長谷川部会長)

はい。いかがでしょうか。

(太田委員)

すみません、別紙3はどれでしたでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

別紙3は、別紙2の裏側です。

(太田委員)

はい。

(鶴見制度担当課長)

少し補足しますが、コンプライアンスに関する資料について、提出を求めるといふ事で、欄も設けましたが、今回これを検討していく中でどれぐらい法人がそういった情報を出しているのかという事で具体的にいくつかインターネット等で調べてみました。コンプライアンスとか、事業を知る参考になるかと思われるものとしては、定款、寄付行為に関するもの、事業報告書、内部統制基本方針あるいは企業のコンプライアンス規定といった、だいたいこういった種類のものが、公にされているものとしては見受けられるという所でございます。ただ、これを添付させるにあたって、必ずしもこういったものが公にされているとは限らないという点、特に中小零細というか事業規模の小さいところは、こういったものがあまり出されていない傾向があるのかなと考えます。あと、確認事項として書いておりますけれども、このようなものを再就職希望者に付けさせるのは良いと思いますが、その内容について、当然本人がその詳細につ

いて熟知しているとは限りませんので、添付はさせますけれども、説明するという所まで行かないのかという事で、参考としてお付けするという域にとどまるものと思っております。また、法人のホームページにそういった情報が無いような場合は、あえて法人側に提供してもらおうというのは現実的には難しいのではないかと考えているのと、仮にそういった場合に、それをもって何を確認するのかといった部分については当然相手の方も聞いてくるであろうと思えますので、それについてどう取り扱うかといったことについて、事務局としては課題と考えております。

(長谷川部会長)

確かに大手企業であれば揃っているかもしれないが、中小零細となると、コンプライアンス資料までつくっているかどうか、ちょっと分からないところがありますけれども。

(太田委員)

その前に、この4条の、「再就職手続きが完了する前に、申請書を提出する」となっていますけれども、この完了する前というのとは、文字通り完了する前に、当該対象企業といくらかやりとりしたりするなど、そういう段階も含むという事ですね。必ずしも全くコンタクトする前でないとはダメという事ではないですよ。

(鶴見制度担当課長)

そうですね。要するに、正式に選考を受けたりとか、内定をもらったりする前という意味です。

(太田委員)

そうであれば、特に、現行条例の再就職禁止団体というのは、外郭団体等も含めて市との関与が結構ある団体が主になっているわけですよ。そういう団体で、特に20年以上務められた方がいる場合には、コンプライアンス資料等についてもそこまで求めるかという事ですが、そこまで話をするという前提であれば、対象団体に対しては、求めても良いのではないかと思います。

また、そこまでというのがどこまでかという事ですが、参考になると考えるもの1～6までの資料のうち、5までは、どこでもある資料ですが、ここではあまりよく分かりません。ただ、コーポレートガバナンス報告書、内部統制基本方針というのは、基本的には上場企業にはあるかもしれないが、上場前の企業にはないかもしれませんし、仮にあったとしても、コーポレートガバナンス

報告書には、通り一片のことしか書いてないので、ほとんどこれによっては良く分からないと思います。分かるとすれば、コンプライアンス規定ですけれども、規定類は必ずしも、公表されているとは限らなくて、内部資料に留まっている場合もありますので、6のコンプライアンス規定みたいな社内規定まで求められるのかというところだと思います。ただ、私は個人的には求めても構わないと思います。出てこない場合は、それはそれでするしかないと思います。ただ、ないから出てこないのか、あっても社内文書という事で出てこないのか理由はいろいろ考えられますけれども、求めるかどうかについては、求めても良いものと思っています。そして、出てきたもので何を確認するのかといったことですが、今回は、その人の再就職を介して、不透明、あるいは不公正な関係がないというような事の認識及び仕組みを当社としては持っていますという事を説明してくださいという事なのでそれについては、その文言とか明文化されているケースはあまりないかとは思いますが、コンプライアンス規定の全部ではなくても良いですし、該当条文でも良いので、当社としてはそういう姿勢でやっていますという、その会社の人事部長や、経営者の説明が良いと思います。ただ、それを冒頭議題にあった再就職監視団体についてまで広げるかどうかについては、少し難しいのではないかと思います。再就職禁止団体については求めても良いのではないかと思います。

(長谷川部会長)

今のご提案は、再就職禁止団体については、出してくれというのをどこかに書くという事ですか。

(太田委員)

書くというか、ここに欄がありますので、こういう欄があつて、それを出さないといけないのでこれに該当するような資料をくださいという事を再就職希望者の方が再就職先の団体に対して要求するというか求めるという事を申請者に求めても良いのではないかという事です。

(長谷川部会長)

そうすると求め方としては、ここの申請書の段階でそれを書くという事になるのですか。

(太田委員)

そこですけれども、申請の段階というのが、必ずしもその人によってどのレベルでその申請が出てくるのかというのが、一定ではないですね。

(鶴見制度担当課長)

そうですね。一切接触をせず募集情報だけを見て出てくるケースもあります。

(太田委員)

そうですね。募集情報だけの場合は、いきなりその会社に社内情報を出してくれというのは言えないと思うので、ホームページ上に掲載されているような文章でしか無理だと思います。ある程度やりとりをされている場合は、そういう文章の提出を求めても良いと思いますし、また、ここは我々の審査時の話になると思いますが、ここはもう少しちゃんと見た方が良いなという団体については、委員会から追加で取ってもらえないかという事をお願いする事もあるかと思います。結論としては、求めるかというのは、可能な範囲で求める。何のために求めるかというのは、その人を介して、不透明とか不公正な関係を持たないという事を確認したいという、逆にそういう目的のために求めますというのはどこかにはっきり書いておかないと、職員や求められた団体としてもどういう書類を出したらいいのか分からないので、それは書いておくべきだと思います。

(長谷川部会長)

どこに、どのように書くのですか。

(太田委員)

申請書の例が何パターンかありますけれども、記入要領とかも作られますよね。そこに書いても良いと思います。

(鶴見制度担当課長)

そういう実務レベルのものに書けばよろしいですか。

(太田委員)

良いと思いますし、このコンプライアンスに関する規定のところにカッコ書きででも加えてもらえたら良いとも思います。

(長谷川部会長)

あるいは、欄は欄として、この欄の記載例に、今の話を出来れば書くというのは可能ですか。

(鶴見制度担当課長)

それは可能だと思います。

(太田委員)

大阪市というのは、そこまで対象企業に求めているという、そういうスタンスで再就職を見ているという事をアピールする必要があると思うので、そういう意味でやっていってほしい。

(長谷川部会長)

運用の話ですから、記入方法の書き方のところで書けば良いと思います。

(坂本人事室次長)

どこまで求めるかというバランスの話だと思いますので、あまり過度に求めると、当然採用する側にしたら、コンプライアンスの資料を出してくれないと大阪市の審査のテーブルに乗らないという事になると、就職の機会自体を制限する事にもなりかねないので、可能な限りというのをどのあたりにするかという事が焦点になると思われま。もちろん、オープンになっているものであれば、当然揃えていただくというのは可能であると思いますが、無い場合に、会社に、社長や人事部長の説明というところまでを求めるというのは非常にハードルが高いように思います。

(太田委員)

高いけれども、くどいようですが、今回は再就職禁止団体に対しての話になりますので、原則禁止です。だから、例外というのは、スタートとしては結構きつく見なくてはしょうがないと思います。でも、それが無いものに対してきつくいってもしょうがないですが、大阪市としては、今無いかもしれないが、そのようなものを民間に対して求めているという姿勢を出していくべきであると考えます。

(坂本人事室次長)

日本総研さんではそういうのは出してもらえますか。

(太田委員)

出せないと思います。出せないという事と、そもそもコンプライアンス規定に、再就職を介して、例えば自治体と不透明な関係を持つという明文はありません。ただし、不透明な関係を持たないように仕組みを作りますということ自

体は、当社の規定の中には書いてありますし、そういう仕組みも一定あります。しかし、それは出せないかもしれません。社内情報なので。しかし、そういった規定を持っていて、そのような仕組みを運用しています、というぐらいの、例えば人事部長なり広報部長なりのコメントは取れます。

(坂本人事室次長)

それは日本総研の人事部長さんに一筆書いてもらえるという事ですか。

(太田委員)

実際に一筆書面を書いてもらってそれを添付してくれということではないですが、そのように会社からは説明を受けているという形にしてもらえれば良いと思います。

(坂本人事室次長)

そのような内容で会社からは説明を受けていると書いてもらうという事ですね。

(太田委員)

それでも良いと思います。

(長谷川部会長)

いずれにせよ運用の問題ですね。運用の問題なので、千差万別の取扱いがあると思いますので、記入例としては、例えば、「可能な限りで出してください」と書くぐらいでしょうね。そのうえで、案件全体を見ながら、これは絶対そこは見なければというケースであれば求めるし、そうでないケースは、まさに運用の問題という事になると思います。あと、様式等についていかがでしょうか。

(太田委員)

様式は良いですけども、職務内容について、②の承認を希望する法人・求人等の職務内容と、再就職希望者に求める知識や経験のところですが、職務内容はとにかくとして特に再就職希望者に求める知識や経験の書きぶりのところが、これでは少し抽象的すぎるかなという気がします。組織における人材マネジメント経験が豊富であるというところは、例えば人事考課の評価者を3年程度は行った、とか、団体の経営管理に造詣があり、とりわけ財務管理に関する深い知識があるというのではちょっと分かりにくいので、例えば、決算報告書进行分析できる能力があるとか、経理責任者を3年ほど勤めたとか、簿記の級と

か、もう少し具体的な能力やスキルや資格などが分かるような表現にしないと、この下の、再就職後に活用できると考える申請者自身の知識・経験・資格などと対応できないのではないかと思います。

(長谷川部会長)

記載例というのは、実際に職員にお配りするのですか。

(鶴見制度担当課長)

配るといえるか、見本としては示す必要があると考えています。

(太田委員)

もうちょっと具体的には書けないですか。

(鶴見制度担当課長)

見本ですので、書こうと思えば書けますが、ここはどちらかというところ求人側が書いたものを本人が転記する部分になりますので、委員のおっしゃっているように、より具体的な求人内容を示す企業もあると思います。

(太田委員)

企業が示すのはこの程度になるのでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

エキスパートな人材を求めている場合は、おっしゃっているようにもっと具体的な個別スキルのレベルのようなものを示していただくこともあるかと思いますが、そうでない総合職のようなところでいうと、どうしても抽象的になってしまう部分もあるかと思っています。

(太田委員)

では、ここの欄は、企業側の書きぶりではないということであれば、その下の再就職後に活用できると考える申請者自身の知識・経験・資格等の欄については、もっと具体的に、どのような職を何年やったとか、どのような資格を持っているかといったように書いていただきたい。

(長谷川部会長)

求人側の書きぶりとしては、そのような書き方もあるし、あるいは、経理部長経験者とか、人事部長経験者とか、総務部長経験者などと書くのが普通です。

よね。だから、求人側はこれで良いとしても、逆に、私を雇ってほしいという側は、熱意を示すことが出来るようにもっと詳しく書いてはいかがでしょうか。

(太田委員)

二つ目のポツのところ、市税に関する業務は民間企業においては経験することの出来ないものでありと書いてありますが、それは当たり前の話なので、そうではなくて、市税に関する業務が民間企業において経験する業務とココが違う。だから、民間企業ではこの業務は出来ない、といった所が見えなくてはいけないと思います。

(長谷川部会長)

つまり、再就職を応援するわけではないですが、あまり抽象的に書かれると、判断する方としても判断しにくくなるので、もっとPRポイントを書いてもらったほうが良いのではないかと思います。

(太田委員)

合格回答を書いてももらった方が良いと思います。

(長谷川部会長)

そういうことで、ちょっと考えてもらえますか。おそらく着目点はここになってくると思います。あとは、その他の求人方法というところで、公募されているのかどうかという所になると思います。

(鶴見制度担当課長)

あとは、法人と関係があった職員については、そこの中に入ると思います。

(長谷川部会長)

着目点は以上のようなところになりますので、そこはなるべく、誰が見ても分かるように工夫していただいた方が良いのではないかと思います。

あと、これがたまたまそのようなケースになっているので伺いたいのですが、社会福祉法人で、理事就任要請を受けたとありますが、これは公募されないのですか。

(黒住人事室長)

あまり大きな社会法人でなければ、公募まではしないかもしれません。

(長谷川部会長)

そういうものも、ケースを見ながら考えますか。

(機谷人事室次長)

すみません。この事例では、当該社会福祉法人は、補助金が入っている財政的援助法人ですから再就職禁止団体ですよ。それで、そこに公募ではなく理事就任要請を受けたということで、今ご指摘されていた自分が再就職後に活用できると考える申請者自身の知識・経験・資格等の欄に合格点の内容が書いてあれば、これは最後に人事監察委員会の記入欄があつて、承認となっていますけれども、実際には承認になるのでしょうか。

(太田委員)

そういう意味では、最初のこの規制方針（案）の4番目の再就職審査基準のところの①、②、③の3つの要件がありますけれども、求職者が有する特定の資格・免許や特定の専門的な知識・経験が求人企業等にとって不可欠なものであるか、一般に募集され、公正かつ適正な手続きで選考される公募に応募しているものであるか、それから、市民の疑念を招くものでないかという3要件ですが、これは「かつ」ですか、それとも「または」ですか。

(鶴見制度担当課長)

「または」です。そうでなければ、公募でないとダメという事になってしまいますので。公募するかしないかは、法人側の自由になります。

(長谷川部会長)

そうするとこのケースですと、資格・免許・経験が不可欠については○かと思う。公募されているかというところ×、市民の疑念については△、さらに加えて、財政的援助団体だから、知識経験が不可欠か、これは○に近い。そして、市で培った経験が不可欠かというところも○に近い。そうすると、結局市民の疑念を招くかという点と、公募か公募でないかという部分が議論の対象になるかと思います。

(黒住人事室長)

あとは、補助金についてですが、この人の経歴からみると補助金を出す部局にいったことがないという場合には、市民の疑念という観点からいうとあまり関係ないのではないかという事になるかもしれません。人事監察委員会の判断

になります。大阪市全体では補助金を出しているけれども、この法人が受けた補助金は福祉部局のようなところから出された補助金で、この方はそこに所属したことがないという場合、これを考慮するかどうか。

(長谷川部会長)

今ご説明いただいた点も、出来ればこのところの知識経験資格のあたりで書いていただければいいのではないかなと思います。つまり、ご指摘の件、最終的に承認となっているがそれでいいかという事ですが、ここは機械的に不承認というわけではないし、あえて言えばここで不承認というような記入例にしまうと、これではアウトかということはかなり驚かれると思います。では、その不承認の理由は何かというと、はっきり言えるのは公募していないからという事になってしまうが、公募してなければ全部アウトかということ、そうではないので、ここは結局、裁量の部分になると思います。

(太田委員)

今の記入例で行くと、個人的な意見ですが、すぐに承認というわけにはいかず、原則から行くと不承認に近い。なぜならば、業務に不可欠かどうか判断できないからという事になります。そして、これがもし外郭団体であれば、先程、求職条件については、書き写しという話がありましたが、外郭団体については、そもそもそういう人をお金出しても雇わなければならないということについて、もっと具体的に書かないといけないと思います。特に、市からの再就職者を受け入れる可能性がある場合には。ただ、外郭団体以外のところにそこまで求めるかというのは少し難しいかもしれません。

(鶴見制度担当課長)

関連団体であれば、もう少し求人の内容について、より具体的に出してほしいということはある余地はあると思います。ただ、市と関係性のない法人には、なかなか難しいのではないかと考えます。

(太田委員)

ただ、今回あくまでスタート時点は禁止団体ですから、禁止団体については、やはりこの再就職希望者に求める知識や経験等についても、これ自体ももっときちんと書いてくださいということになります。でないと、本当にそういう人がいるのかという事になります。話は脱線させてしまいましたけれども、部会長がおっしゃるように、やはりここがきちっと書かれていれば、原則禁止ですけど例外に該当するということが、大いにと行って良いのかどうかは分かりま

せんがありうるので、もし書かれていれば、承認という事になるかもしれませんが。ただ、この事例からいうと、これでは承認にできない。不承認になるかもしれない事例という事になるかと思えます。

(鶴見制度担当課長)

すみません、訂正ですが、人事監察委員会の記入欄の承認に丸をつけていますが、ここはつける意図はなかったということで報告いたします。実務上のミスです。もし承認する場合でも、附帯条件などもある場合があるかとも思いますので、ここを記載例で書くのは適切ではなく、空欄にするつもりでした。

(長谷川部会長)

わかりました。ここは空欄にしてください。つまり、今の指摘の点であったように、この記載例をもって、不承認となると受け取られても困るし、承認と受け取られても困るわけです。しかし、実際問題として、何から何まで全部不承認というわけでもないはずですから、そのためには、知識・経験・資格等のところか、その他でも、就職したいという人が当然応募しているわけなので、それは承認できますよという方向でとりあえずここに書く。つまり、応募する側から見たら、この段階でハードルを高く、具体的にした方が良いということです。

(鶴見制度担当課長)

記載例はそのような観点で作成したいと思います。

(太田委員)

場合によっては、これは良くない例ということにするのも良いかと思えます。そのうえで、改めて良い例、望ましい例みたいなものを、実際には難しいかもしれないが理想像として、求職要件も具体的で、その人の知識経験等も具体的に書かれているというものも作ってという形でするのも良いと思えます。

(長谷川部会長)

ここは大事なところですから、よろしくお願いします。それでは、続いてまいります。お手元の再就職禁止団体一覧をご覧ください。これは今までの議論を一覧形式で取りまとめたものでございます。よろしいでしょうか。別紙が沢山ありますけれども。

(太田委員)

別紙4というのは例の300万規定の法人ですか。

(鶴見制度担当課長)

いえ、別紙5ですね。別紙4というのは出資・出えん又は貸付金を市から受けている法人の一覧になります。

(太田委員)

別紙4も対象になりましたでしょうか。

(鶴見制度担当課長)

そうですね。

(長谷川部会長)

申請が現実に実際出てきた時に、負担金・補助金・交付金がいくらかというのはすぐ分かりますか。

(鶴見制度担当課長)

それは審査用の資料としてご用意いたします。後は、補助金の資料などをお付けいたします。

(長谷川部会長)

はい。では、よろしければここまでですが、あと、この後はどういう手続きになりますか。

(鶴見制度担当課長)

来月からいよいよ、この間議論いただいた形でのルールに基づいて、再就職の申請を受け付けていくということで庁内にも庁外にも広報していく予定としております。当面どれぐらいの件数が、どれぐらいのペースで来るのかというのが少し図りかねるのですが、最大2週間程度で一定の審査を終えないといけないということですので、月2回ぐらいの定例開催が繁忙期には必要になるかと考えております。また、その他必要に応じて、臨時的に開催をするとか場合によっては柔軟な対応が求められるものと考えております。あとは、部会開催の要件ですが、人事監察委員会の規則で規定しておりますのが、委員の半数以上の出席が開催の要件ですので、本日も古賀委員がご欠席ですけれども、そういった形で、フルメンバーでない形で開催する場合もあるかと思えます。あと、議決の要件としては、出席委員の過半数のサインが必要であるという事ですの

で、実際の審査結果については、そういった形での取扱いにしたいと考えております。また、当面の間は市役所の本庁舎で部会を開催させていただいて、再就職審査を行っていきたいと思っております。あと、一度に多数の承認申請がでてくるとか、迅速な処理が求められる場合には、一堂に会して開催というのが困難な場合もあるかと思われしますので、持ち回り開催という形式も、場合によっては、採る必要があるかと考えております。持ち回り開催の場合は、議事の概要を記載した書面を皆様方に回付をいたしまして、賛否をとるという形を取りたいと考えております。この場合においても、過半数のサインが得られた部分については、承認ということで手続きを進めたいと考えております。委員の皆様まはご多忙かという事は認識しておりますが、大体このような開催スタイルで進めていくという事でいかがかと考えております。

(長谷川部会長)

はい。それで、件数は分からないですか。

(鶴見制度担当課長)

実際に来る全体の件数は、先程申し上げた 400 件くらいかと思いますが、それがどのくらいのペースで来るのかというのは分かりません。

(長谷川部会長)

ひと月に集中しますか。

(黒住人事室長)

集中するとすれば、12月とか1月くらいが一番多い可能性があると思います。4月からご就職をするという段取りから言いますと、それくらいの時期ではないかと想像されます。

(長谷川部会長)

全体で 400 件くらいですよ。

(黒住人事室長)

昨年の例でいうと、全体で 400 件となります。

(鶴見制度担当課長)

それが全て禁止法人というわけではないですけども。

(長谷川部会長)

禁止法人はどのくらいですか。

(鶴見制度担当課長)

分かりません。

(黒住人事室長)

係員も含めての話ですので、いわゆる幹部職員だけではなく総数になります。ただ、その程度の差はいろいろあるかもしれません。

(長谷川部会長)

そうすると、月2回といっても、具体的には12月という事ですか。

(黒住人事室長)

申請の出方次第になると思います。それによって、来月はこの日に集まっていたきたいというご連絡を差し上げる段取りになるかと思っています。

(鶴見制度担当課長)

いずれにしても来月からこのような形で退職予定者や求人側にも示しますので、それを見て、最初に少しピークがあるかもしれません。それからいったん収束して、本当の意味での再就職のピークというのは、やはり12月、1月位とかと思いますので、そのような動きが予想はされますが、また様子を見ながら御連絡差し上げてという形にさせていただきたいと思っております。

(長谷川部会長)

様子を見ながらですね。

(太田委員)

件数によってずいぶん違うでしょうけれども、概ね1回あたりの開催時間というのは、何時間くらいと考えられていますか。

(黒住人事室長)

2時間程度が通常かと考えております。

(太田委員)

その時に通報窓口の話なども出るという事ですか。

(鶴見制度担当課長)

通報窓口の取扱いであったり、あるいは先程あった条例改正の具体的な取り扱いであったり本来の審議案件と別の案件がある時はそれも合わせてする形になるかと思います。

(長谷川部会長)

先程も話しましたが、類型としては、管理職と非管理職という類型と、禁止法人とそうじゃない法人とで、4類型くらいですね。

(鶴見制度担当課長)

そうですね。ですので、申請書が一定量きましたら、ある程度それは事務局で分類して、審査しやすい形に分けた状態で見えていただくよう②させていただきます。

(長谷川部会長)

そうするとやはり先程の記入例のところが重要になってきますね。そこがかなり具体的に書いてあれば見やすいと思うので。

(太田委員)

職員の方には当然こういう制度で、こういう記入で運用するという周知はされると思いますが、こういう外郭団体等のいわゆる禁止団体としてリストアップされているような法人にはなんらかのアナウンスが行きますか。

(鶴見制度担当課長)

外郭団体にはアナウンスしようと思っています。ただ、一般の民間法人には難しいと思います。窓口等があるわけでもないと思いますので。

(太田委員)

窓口は人事部でしょう。採用は人事部がするので、市としてはこういう制度を運用して、あなたのところは、市の禁止法人になっていますよという情報は、あらかじめ知らせてあげないといけないと思います。

(鶴見制度担当課長)

アナウンスはもちろんして、公にする必要はあると思っています。

(坂本人事室次長)

ホームページ等で確認できるようにはしますが、一つ一つの団体に個別にするという事までは難しいと考えているということです。

(太田委員)

分かりました。そのホームページを見れば、うちの会社が該当しているというようなことは分かるという事ですね。

(坂本人事室次長)

それはもちろん分かると思います。このリストが出てきますので。

(長谷川部会長)

はい。以上ですが、他に何かございますか。よろしければ、時間が早いですが、審議はここまでといたします。それで、先程冒頭ご審議いただきました報告書については、議論のあった点を修正していただいて、明日、私が代表しまして、橋下市長に報告させていただきます。太田委員もご出席いただきますので、私と太田委員で報告書をお渡しいたします。他に何かございますか。

なければこれで、第4回退職管理部会を閉会いたします。皆様ご苦勞様でした。