

平成27年度東京都退職管理委員会
審議資料

平成28年3月1日
東京都総務局

東京都の退職管理の基本的考え方について

退職管理の基本的な考え方と現行の退職管理制度

基本的な考え方

人材の有効活用

- 都を退職した職員が、定年退職又はその直前まで勤務して培った知識・経験を社会の様々な分野で活用することは、社会の要請に応えるものでもあり、有意義かつ必要

退職管理の適正確保

- 本来、退職後の職員は一私人であり、職業選択の自由の観点から、特段の管理は不要
- 一方で、公務員の再就職に対する厳しい意見・指摘等も存在するため、公正な都政運営、都民の信頼確保等の観点から、退職管理の適正確保が必要

都庁版人材バンクの整備（平成22年） （再就職情報を一元的に管理）

退職管理の適正確保を図りつつ、職員の再就職に積極的に関与することで、人材の有効活用を推進

現行の退職管理制度

○ 監理団体等に対する適材推薦

- ・ 都政と密接な関連を有する団体において、元職員の知識・経験を有効に活用
- ・ 出資者又は株主としての立場から、都の責任において、適切な人材を推薦

○ 民間企業等からの求めに応じた人材情報の提供

- ・ 民間企業等（監理団体等以外）への再就職についても、元職員の知識・経験を有効に活用
- ・ 一方で、退職管理の適正確保の観点から、人材情報提供後の採用・不採用は、当事者間の採用手続きに委ねる。

○ 民間企業等からの求人票の徴収

- ・ 再就職の手續の透明性の確保
- 都に対する営業活動の制限を書面で確認
- ・ 公務の公正性・都民の信頼等の確保
- 幹部職員の再就職情報を毎年公表
- ・ 再就職の結果の透明性の確保

（参考）国家公務員の退職管理制度とその背景

職員の再就職に関与せず、再就職後の行為を規制することで、公務の公正性・住民の信頼等を確保

（背景）

- 各府省の予算や権限を背景にした、押し付け的な「あっせん」
- 短期に複数の法人役員に就退任を繰り返す、いわゆる「わたり」など、公務員に対する天下り批判の高まり

国家公務員法の一部改正（平成19年）

- 職員が他の職員の再就職をあっせんすることを禁止
- 幹部職員が、在職中に利害関係企業等に求職活動を行うことを禁止
⇒ 押し付け的な「あっせん」を防止
- 再就職した元職員に対し、退職前の職務に関する働きかけを行うことを禁止
⇒ 公務の公正・住民の信頼等を損ねるような職務への働きかけを防止

幹部職員の再就職状況と都庁版人材バンクの概要

1 幹部職員の再就職の状況

区分	概要	団体例	平成27年度再就職者数
監理団体	都政グループとして、都と一体となり事業を運営し、全庁的に指導監督を行う必要がある団体	<ul style="list-style-type: none"> ・（公財）東京都歴史文化財団 ・（公財）東京都中小企業振興公社 ・（公財）東京都保健医療公社 	24人
報告団体	都の財政支援等が少ないものの、所管局が運営状況に関する報告を受け、出資者等の立場から関与を行っている団体	<ul style="list-style-type: none"> ・東京信用保証協会 ・首都高速道路（株） ・東京地下鉄（株） 	13人
民間企業 公益法人等	全国的に事業展開している団体など、都から限られた範囲内で財政負担や職員派遣を行っている団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公共団体金融機構 ・（一財）自治体国際化協会 	52人

都政の一体的な運営を行うため、出資者又は株主としての立場から、都の責任において、適切な人材を推薦

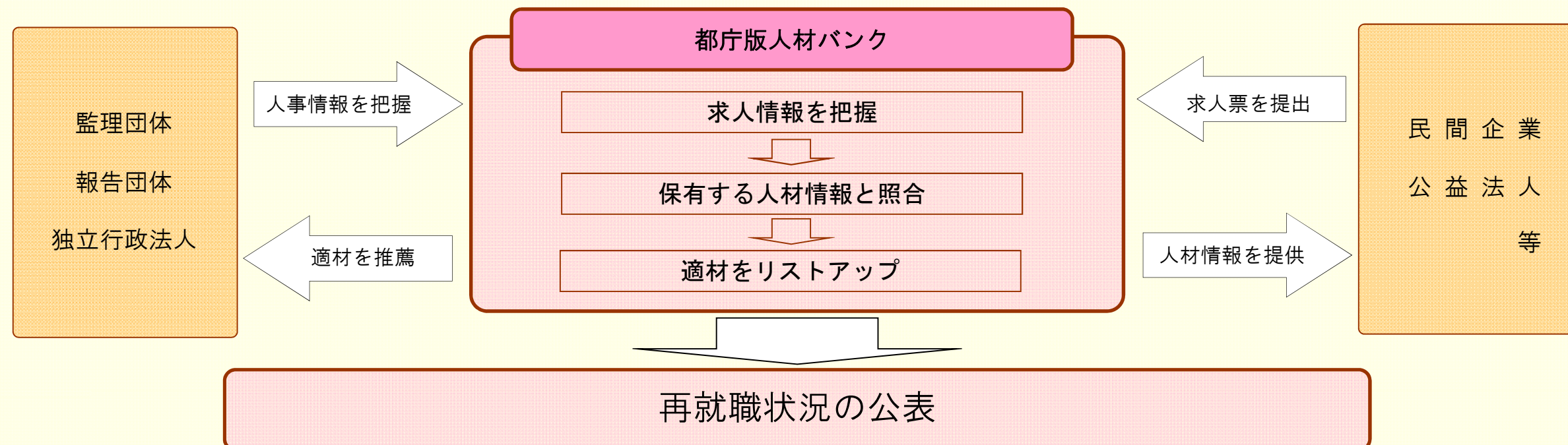
求めに応じて人材情報を提供

2 「都庁版人材バンク」の概要

ポイント① 幹部退職者の再就職情報を一元管理

ポイント② 民間企業等からの求人票の徴収と合わせて、営業活動の制限を書面で確認

ポイント③ 幹部職員全員の再就職情報を毎年、公表



地方公務員法の一部改正の概要（退職管理関係）

1 改正の趣旨

元職員（再就職者）による働きかけ規制の導入等により、退職管理の適正を確保するための所要の措置を講ずること

2 主な改正内容

（1）対応が義務となっているもの（法定事項）

○ 元職員による働きかけの禁止

- ・ 営利企業等に再就職した元職員に対し、退職前の職務に関し、現職職員への働きかけを禁止（罰則あり）

【改正地公法の働きかけ規制に関する規定（抜粋）】※ 国公法と同様の規定

規制の対象	禁止される働きかけの内容	規制期間
全ての再就職者	退職前5年間の職務に関する働きかけ	退職後2年間
	在職中に自らが決定した契約・処分に関する現職職員への働きかけ	期間の定めなし
局長級職員であった者	退職前5年より前に、局長級職員として関与した職務に関する働きかけ	退職後2年間
部課長級職員であった者	退職前5年より前に、部課長級職員として関与した職務に関する働きかけ	退職後2年間

↑ 自治体の判断で実施（条例）

○ 働きかけ規制違反に対する、人事委員会による監視体制の整備

- ・ 働きかけを受けた職員について、人事委員会への届出を義務付け
- ・ 人事委員会は任命権者に対し、調査を要求することが可能

（2）対応が自治体の判断に委ねられるもの（条例委任事項）

○ 退職管理の適正を確保するための措置

- ① 国家公務員法の退職管理に関する規定の趣旨
- ② 当該団体の職員の退職後の就職の状況を勘案し、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講ずること

【国家公務員法の退職管理に関する規定（抜粋）】

あつせん規制	職員が、営利企業等に対し、以下を行うことを禁止 ① 再就職させることを目的として、他の役職員等に関する情報を提供、再就職先ポストに関する情報提供を依頼 ② 他の役職員等に関する再就職を要求又は依頼
求職活動規制	管理職が利害関係企業等に対し、以下を行うことを原則禁止 ① 再就職を目的として、自己に関する情報を提供、再就職先ポストに関する情報提供を依頼 ② 再就職を要求又は約束
再就職状況の公表	管理職の再就職について、報告をとりまとめて公表

○ 再就職した元職員への再就職情報の届出義務付け

- ・ 条例により、再就職情報の届出を義務付けることが可能（都においては、現在要綱に基づき実施）

新たな退職管理制度の概要

《考え方》

- 地方公務員法改正を契機として退職管理をさらに厳格化
- 現行の取組を含め、改めて条例化し、退職管理の透明性・納得性を一層向上

改正地方公務員法に基づく取組

■ 元職員による働きかけ規制（罰則あり）の導入



- 退職後に営利企業等に再就職した元職員が、職員に対して、当該営利企業等又はその子法人と都との間の契約等事務について、職務上の行為をする（しない）ように働きかけることを禁止
- 働きかけ規制に違反した場合、懲役刑を含めた罰則あり

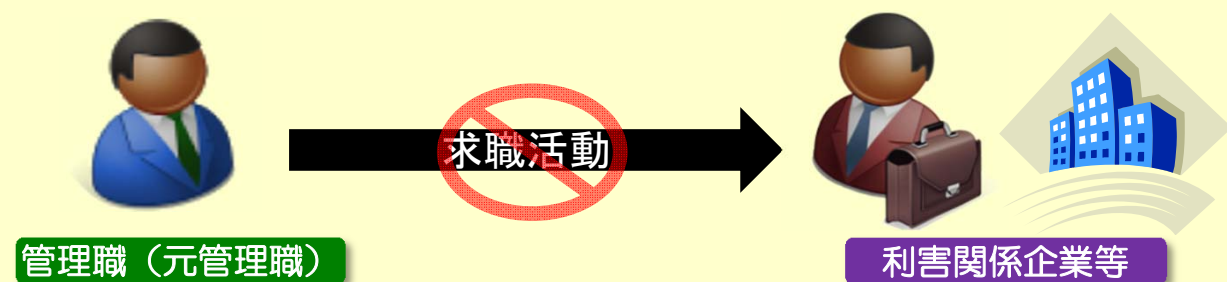
対象者	規制内容	規制期間
全ての再就職者	退職前5年間の職務に関する働きかけ	退職後2年間
	在職中に自らが決定した契約・処分に関する現職職員への働きかけ	期間の定めなし
局長級職員であった者	退職前5年より前に、局長級職員として関与した職務に関する働きかけ	退職後2年間
部課長級職員であった者	退職前5年より前に、部課長級職員として関与した職務に関する働きかけ	退職後2年間

■ 働きかけ規制違反に対する人事委員会による監視体制の整備

- 働きかけを受けた職員について、人事委員会への届出を義務付け
- 人事委員会は任命権者に対し、調査を要求することが可能
- 任命権者の実施する調査が公正に行われるよう、人事委員会が監視

都独自の取組

■ 退職時の職務に関する利害関係企業等への求職活動規制



- 退職時の職務に関係のある利害関係企業等に対して、当該利害関係企業等又はその子法人に再就職することを目的として、求職活動を行うことを禁止
- 退職後も2年間、求職活動の自粛を要請
- 局長級職員は管理職昇任以後の職務に関係のある利害関係企業等が規制対象

■ 外部有識者が審査を行う東京都退職管理委員会の新設

（審議事項）

- 働きかけ規制の適用除外団体の指定
 - 適材推薦団体の選定
 - 営利企業等からの求めに応じた人材情報提供の適否
 - 求職活動規制の解除の適否
- } 考え方の整理
- } 個別案件の審査

■ 再就職情報の届出の義務付け・公表

- 退職後2年間、再就職情報の届出を義務付け
- 届出をせず、又は虚偽の届出をした場合、10万円以下の過料（元管理職のみ）
- 管理職の再就職情報を毎年度一回、都HP等において公表

求職活動規制に係る「利害関係企業等」の定義

1 在職中の求職の規制（概要）

職員は、**利害関係企業等**に対し、離職後に当該利害関係企業等（その子法人を含む）の地位に就くことを目的として、自己に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報の提供を依頼し、又は当該地位に就くことを要求し、若しくは約束してはならない。

2 利害関係企業等の定義

（1）許認可等をする事務

- ・ 当該許認可等を受けて事業を行っている営利企業等
- ・ 当該許認可等の申請をしている営利企業等
- ・ 当該許認可等の申請をしようとしていることが明らかである営利企業等

（2）補助金等を交付する事務

- ・ 当該補助金等の交付を受けて当該交付の対象となる事務又は事業を行っている営利企業等
- ・ 当該補助金等の交付の申請をしている営利企業等
- ・ 当該補助金等の交付の申請をしようとしていることが明らか

（3）立入検査、監査又は監察をする事務

- ・ 当該検査等を受けている営利企業等
- ・ 当該検査等を受けようとしていることが明らかである営利企業等
- ・ 当該検査等の方針及び実施計画の作成に関する事務に携わる職員にあつては、当該検査を受ける営利企業等

（4）不利益処分をする事務

- ・ 当該不利益処分をしようとする場合における当該不利益処分の名宛人となるべき営利企業等

（5）行政指導をする事務

- ・ 当該行政指導により現に一定の作為又は不作為を求められている営利企業等

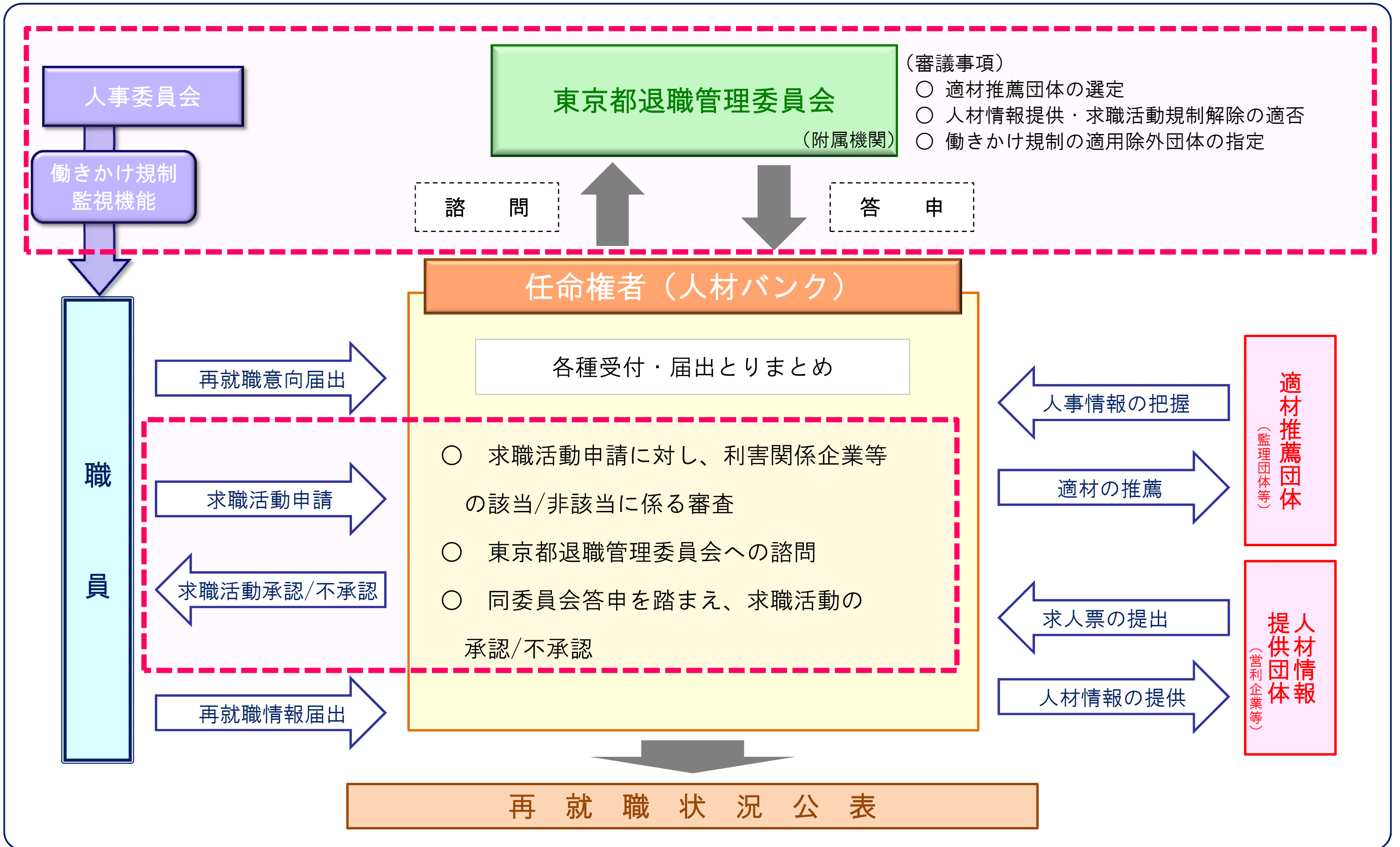
（6）都の締結する売買、貸借、請負その他の契約に関する事務

- ・ 当該契約を締結している営利企業等
 - ・ 当該契約の申込みをしている営利企業等
 - ・ 当該契約の申込みをしようとしていることが明らかである営利企業等
- ※ 電気、ガス、水道水の供給及び日本放送協会による放送の役務の給付を受ける契約を除く。
- ※ 契約総額が2千万円未満のものを除く。

（7）司法警察職員が職務として行う場合における犯罪の捜査に関する事務

- ・ 当該犯罪の捜査を受けている被疑者である営利企業等

新たな退職管理制度の枠組み



新たな退職管理制度における規制内容

		退職後	
		1年目	2年目
管理職	<p style="text-align: center;">在 職 中</p> <p style="text-align: center;">働きかけ規制</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 元職員から働きかけを受けた事実の届出義務 ○ 元職員からの働きかけに応じた不正行為の規制 ○ 違反行為に対する罰則 <p>※管理職・一般職共通</p>	<p style="text-align: center;">再 就 職</p>	
一般職	<p style="text-align: center;">在 職 中</p> <p style="text-align: center;">働きかけ規制</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 元職員から働きかけを受けた事実の届出義務 ○ 元職員からの働きかけに応じた不正行為の規制 ○ 違反行為に対する罰則 <p>※管理職・一般職共通</p>	<p style="text-align: center;">再 就 職</p>	

※対象： 管理職のみ 管理職・一般

働きかけ規制違反に対する人事委員会の監視

働きかけ規制の適用除外団体の指定について

1 働きかけ規制の例外

改正地方公務員法の考え方

- 公務の公正及びそれに対する住民の信頼を損なうおそれがない場合
 - 公務の円滑な遂行上必要とされる場合
- 等については、例外的に再就職者による要求・依頼を働きかけ規制の適用除外

<地方公務員法に定める働きかけ規制の適用除外>

	適用除外の類型
①	試験、検査、検定その他の行政上の事務であって、法律の規定に基づく行政庁による指定若しくは登録その他の処分を受けた者が行う当該指定等に係るものを遂行するために必要な場合
②	行政庁から委託を受けた者が行う当該委託に係るものを遂行するために必要な場合
③	地方公共団体又は国の事務・事業と密接な関連を有する業務を行うために必要な場合
④	行政庁に対する権利・義務を定めている法令又は地方公共団体との間で締結された契約に基づき、 ・ 権利を行使し義務を履行する場合 ・ 行政庁の処分により課された義務を履行する場合 ・ 法令違反の事実の是正のための処分がなされていないと思料するときに処分を求める場合
⑤	行政庁に対し許認可等を求める申請を行う場合
⑥	行政庁に対し届出を行う場合
⑦	一般競争入札又はせり売りの手続に従い、売買、貸借、請負その他の契約を締結するために必要な場合
⑧	法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報の提供を求める場合（公開予定の情報を予定日より前に提供する場合を除く）
⑨	公務の公正性の確保に支障が生じない場合において、任命権者の承認を得て、再就職者が当該承認に係る契約等事務に関して、働きかけを行う場合

2 適用除外団体の指定の考え方（案）

東京都の対応の方向性

- 改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、公益的法人等派遣法により職員を派遣する団体が行う業務を、働きかけ規制の適用除外とする。

派遣法派遣の対象団体 = 働きかけ規制の適用除外団体

※適用除外団体が持株会社である場合、その子会社についても指定

<公益的法人等派遣法による職員派遣制度>

	公益的法人等への派遣	営利法人への派遣
目的	派遣先団体の業務の円滑な実施の確保等を通じて、地方公共団体の円滑な諸施策の推進を図り、公共の福祉の増進に資する。	
概要	対象法人を限定し、地方公務員の身分を有したまま派遣	対象法人を限定し、いったん退職の上、派遣
対象法人	<ul style="list-style-type: none"> ○ その業務が地方公共団体の事務・事業と密接な関連を有するもの ○ 地方公共団体の施策推進を図るため人的援助を行うことが必要なもの として、 <u>条例で定める(※)</u> もの	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地方公共団体が出資している株式会社のうち、その業務が公益の増進に寄与するとともに、地方公共団体の事務・事業と密接な関連を有するもの ○ 地方公共団体の施策推進を図るため人的援助を行うことが必要なもの として、 <u>条例で定める(※)</u> もの

※ 以下のいずれかに該当する団体から、任命権者の申請を受けて**人事委員会**が個別に規則に規定

- ① 出資や、補助金・負担金等を支出している団体
- ② 事業の委託若しくは役員の派遣を行っている団体
- ③ 地方行政に資する事業を広域的に行っている団体
- ④ 公共の利益の増進を目的とする事業を行っている団体で、都がその事業に参画し、又は協力することが、都の施策の推進に有益と認められるもの

適材推薦団体の選定について

1 適材推薦の考え方

(従来)

- 監理団体、報告団体及び地方独立行政法人に対して、都政の一体的な運営を行うため、出資者又は株主としての立場から、都の責任において、適切な人材をそれぞれの団体に推薦

(新たな退職管理制度)

- 地方公務員法改正後も、都政の一体的、効率的かつ効果的な運営の観点等から、監理団体等への適材推薦は、引き続き実施
- ただし、退職管理の透明性・公正性を一層高めるため、退職管理委員会への諮問を経た上で、あらかじめ適材推薦を行う団体を選定

2 適材推薦団体の選定の考え方 (案)

	対象となる団体	考え方	団体数
①	監理団体	<ul style="list-style-type: none"> ○ 都政の一体的運営を担う「都政グループ」の一員であり、元職員が持つ知識・経験の活用が有意義であるとともに必要 ○ 経営評価制度・役員業績評価制度のほか、契約情報の公表を実施するなど、団体運営の透明性・公正性を担保 	33
②	報告団体のうち、都出資比率25%以上の団体	<ul style="list-style-type: none"> ○ 出資比率25%以上の団体については、地方自治法上監査の対象とされていることを踏まえ、当該団体へ支出された公金が適切に運用されるよう、出資者の立場から適切な人材を推薦し、積極的な関与が必要 <p style="text-align: center;"> } 都からの直接出資が25%未満で以下に該当する場合は、本類型に合致するものとして取り扱う。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 利益剰余金等を資本金（基本財産）に組み入れた結果、出資比率25%を下回るが、それらを除くと出資比率25%以上となる場合 ・ 都からの直接出資のほか、監理団体からの出資と合算すると、出資比率25%以上となる場合 </p>	28
③	国、国際機関、地方公共団体、行政執行法人、特定地方独立行政法人及び地方自治法第263条の3に基づく地方六団体（これに準ずる団体を含む）	<ul style="list-style-type: none"> ○ 左記の団体（以下「国等」という。）へ再就職した元職員は、都だけでなく、国等においても、公務の効率的かつ効果的な執行に自身が持つ知識・経験を活用することが期待 	—
④	都と密接な関連を有する団体	<ul style="list-style-type: none"> ○ 都の事務事業と密接な関連を有する事業を実施する団体 <ul style="list-style-type: none"> ・ 派遣法派遣の対象となっている団体（団体が持株会社の場合、その子会社を含む） ・ 地方独立行政法人 	109 [※]

※類型①又は②に重複して該当する団体を除くと、61団体