

旭川市職員の退職管理の概要

旭川市総務部人事課

平成30年11月

<はじめに>

退職後、民間企業等に再就職した者による現職職員への働きかけ規制などにより、職員の退職管理を適正に行い、職務の公正な執行及び公務員に対する住民の信頼を確保するため、地方公務員法が改正され、平成 28 年 4 月 1 日に施行されました。

本市では、改正法の施行に伴い、「旭川市職員の退職管理に関する条例」を制定するとともに、「旭川市退職職員の再就職に関する取扱要綱」を制定し、「人材バンク」を運用しています。

職員の皆さんや市を退職された皆さんにおかれましては、改正法や条例の趣旨を踏まえ、市政に対する市民からの信頼確保のため、適正に対応していただくようお願いします。

◇この制度は、市を退職した（する）方はもちろん、現職の職員や、市退職者を採用のする意向のある団体・企業の皆様も対象に含まれます。

◇また、働きかけの禁止や届出の義務などの規制が導入されており、規制に違反した場合は、罰せられる場合がありますので、必ずご一読ください。

【 目 次 】

1. 職員の退職管理のポイント	1
2. 再就職者による働きかけの禁止	3
3. 再就職の届出	5
4. 退職職員人材バンクの概要	6

◎ 問合せ先

旭川市総務部人事課 0166-25-5445 (直通)

1. 職員の退職管理のポイント

◎ 再就職者による働きかけの禁止

再就職した元職員は、離職後2年間、現職職員への働きかけをしてはなりません。 [地方公務員法第38条の2]



離職後に営利企業等^{※1}に再就職した元職員（＝再就職者）が現職の職員に対して、本市と再就職先との間の契約や処分に関する事務^{※2}で、離職前5年間又は一定の職に就いていた間^{※3}の職務等に係るものについて、要求又は依頼（働きかけ）をしてはいけません^{※4}。（離職前のポストや職務内容により、規制の範囲が異なります。）

※1：民間企業だけでなく、社会福祉法人、NPO法人等も含まれます。

※2：売買、賃貸、請負その他の契約に関する事務のほか、行政処分に関する事務も含まれます。

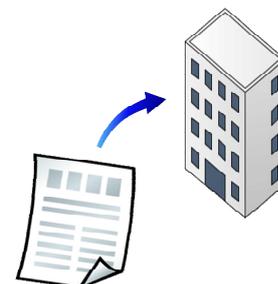
※3：離職前5年より前から課長職以上だった再就職者は、課長職となった以後の期間となります。

※4：事務専決委任により再就職者が在職中に自ら決定した契約等事務に関しては期間の期限なく禁止されます。

◎ 再就職者による再就職情報の届出

管理職であった職員は、離職後2年以内に再就職した場合、再就職情報を離職時の任命権者に届け出なければなりません。

[旭川市退職管理に関する条例第3条]



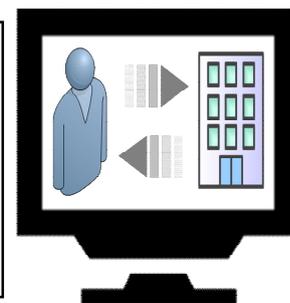
課長職以上の地位にあった職員は、退職後2年間、再就職情報を届け出なければなりません。また、再就職先での地位等に変更があった場合も届出をする必要があります。なお、再就職状況は毎年度公表します[※]。（課長補佐職以下であった職員にも届出をお願いしています。）

※：公表する内容は、離職時の職、離職年度、再就職先の名称、再就職先における地位、再就職年月です。

◎ 退職職員人材バンクの利用

再就職希望職員の人材情報と、退職者採用意向の企業や団体等からの求人情報を登録し、相互に情報提供する制度です。

[旭川市退職職員の再就職に関する取扱要綱]



定年により退職する（した）方は、人材バンクの利用をご検討ください。

退職管理に関する規制等の適用範囲の概要

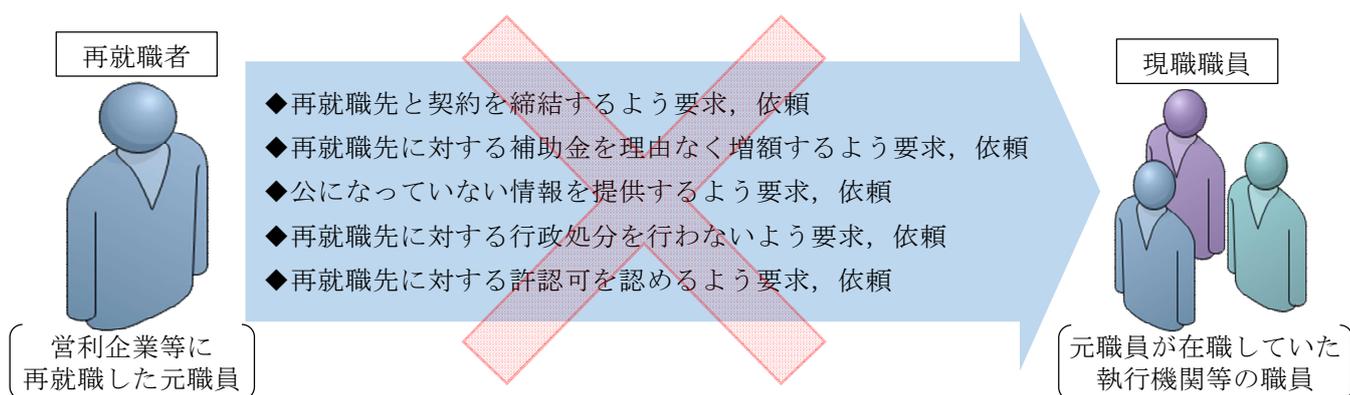
項 目		退職時の職	
		課長職以上	課長補佐職以下
働きかけ規制	①離職前の職務に関する契約事務等 (規制期間：離職後2年間)	規制あり (離職前5年間又は課長職となった以後のどちらか長いほうの職務)	規制あり (離職前5年間の職務)
	②自ら決定した契約事務等 (規制期間：期限なし)	規制あり (自ら最終決裁したものに限り)	規制なし
再就職状況の届出義務 (離職後2年間)		あり	なし (届出を依頼)
執務室への入室制限		一部規制 (営業を目的とした執務室への入室を規制)	一部規制 (営業を目的とした執務室への入室を規制)
人材バンクの利用 (63歳未満)		利用可能	利用可能

2. 再就職者による働きかけの禁止

『働きかけ』とは

退職後に営利企業等に再就職した元職員（＝再就職者）が現職職員に対して、職務上の行為をするように、又はしないように要求又は依頼をすること。

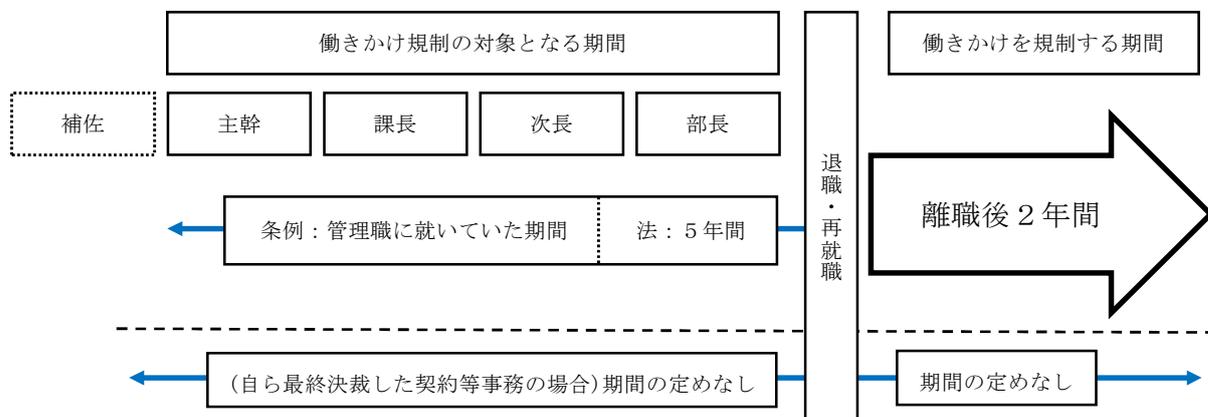
【地方公務員法 38 条の 2，退職管理に関する条例第 2 条】



< 働きかけ禁止の内容 >

- ① すべての再就職者は，離職前 5 年間の職務に関する契約や補助金，許認可等の事務（＝契約等事務）について，離職後 2 年間，職員への働きかけ禁止
- ② ①に加え，離職前 5 年より前に管理職に就いていた再就職者は，当該職に就いていたときの担当職務に関する契約等事務について，職員への働きかけ禁止
- ③ ①，②のほか，すべての再就職者は，自らが決定した契約等事務について，その契約等の期間内は期限の定めなく，職員への働きかけ禁止

< 参考 >



< 働きかけ規制の例外 > 【 地方公務員法第 38 条の 2 第 6 項 】

- ① 市からの指定・登録・委託等を受けて行うものについて、業務遂行のために必要な場合、地方自治法第 221 条第 3 項の法人等の業務を行うために必要な場合
- ② 法令や地方公共団体との契約・処分に基づき権利の行使や義務の履行をする場合
- ③ 法令に基づく申請や届出を行う場合
- ④ 一般競争入札等による契約を締結するために必要な場合
- ⑤ 法令又は慣行により公開（が予定）されている情報の提供を求める場合
- ⑥ 公務の公正性の確保に支障が生じない場合として承認を得た場合



～ 働きかけ規制に違反した場合、罰則等があります。～

規制違反の内容	対象	罰則等 (根拠【地方公務員法】)
<再就職者による働きかけ>		
再就職者が現職職員に対して、働きかけを行った場合 ※不正な行為を求めるものでなく、職員の通常の職務（一般的な契約や営業許可等）に関する働きかけ	再就職者	10 万円以下の過料 (第 64 条)
再就職者が現職職員に対して、 <u>不正な行為</u> を行うよう働きかけを行った場合		1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金 (第 60 条第 4 号～第 7 号)
職員が再就職者からの働きかけに応じて、 <u>不正な行為</u> を行った場合	職員	1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金 (第 60 条第 8 号)
職員が再就職者から働きかけを受けた事実を公平委員会に届け出なかった場合		懲戒処分の対象 (第 38 条の 2 第 7 項違反として第 29 条の懲戒処分)
<再就職のあっせん>		
職員が営利企業等に対して、 <u>不正な行為</u> をすること等の見返りとして、他の職員又は元職員を当該営利企業等の地位に就かせることを要求・依頼した場合	職員	3 年以下の懲役 (第 63 条第 1 号・第 2 号)
<在職中の求職活動>		
職員が営利企業等に対して、 <u>不正な行為</u> をすること等の見返りとして、自身が当該営利企業等の地位に就くことを要求し、又は約束した場合	職員	3 年以下の懲役 (第 63 条第 1 号・第 2 号)

3. 再就職の届出

退職時の職が管理職（課長職以上の職）であった職員は、
退職後2年の間に再就職した場合や、再就職先での地位に変更があった場合、
退職時の任命権者に届出が必要です。
なお、課長補佐職以下であった職員にも届出をお願いしています。

< 届出義務の例外 >

- ① 退職派遣者（公益的法人等派遣法）として派遣団体の地位に就いた場合
（条例第3条 職員であった者の例外）
- ② 営利企業以外の団体（NPO法人，一般社団法人等）の地位に就いた場合（条例第3条）
- ③ 日々雇用される場合（条例第3条）
- ④ 引き続き，地方公務員又は国家公務員となった場合（規則第16条第1号）
- ⑤ 再任用職員など，再度，市職員となった場合（規則第16条第2号）

【 再就職状況の公表 】

管理職（課長職以上の職）であった職員の再就職状況は、
毎年度、市のホームページで公表します。

< 公表の内容 >

- 退職後2年以内の再就職等の状況
〔 退職時の職，退職年度，再就職先の名称，再就職先における地位，再就職年月 〕

※公表 URL <http://www.city.asahikawa.hokkaido.jp/700/762/765/p053984.html>



～ 再就職の届出義務に違反した場合，罰則があります。～

再就職者への罰則

- ◎ 再就職の届出をしなかった場合，又は虚偽の届出をした場合
→ 10万円以下の過料
〔退職管理に関する条例第5条〕

4. 退職職員人材バンクの概要

『退職職員人材バンク』とは

- ① 市を退職する職員が公務で培った知識や経験の有効活用
- ② 再就職の透明性を確保
 のために、民間企業等に再就職を希望する職員の人材情報と、市退職者を採用する意向の企業や団体等のからの求人情報を登録し、相互に情報提供する制度

< 人材情報登録の対象 >

- ① 当該年度に定年等により退職する職員
- ② 退職した職員で退職後2年を経過していない者
 のうち、企業や団体等に再就職を希望する者（市立旭川病院に勤務する医師、看護師等除く）

< 事務の流れ >

