

再就職者による働きかけの禁止

地方公務員法第38条の2関係

働きかけとは

退職後、営利企業等に再就職した元職員（以下、「再就職者」という。）が、現役職員に対して、再就職先との間で締結される契約等事務について職務上の行為をするよう（しないよう）に要求又は依頼すること。

（例）

- 再就職先企業との契約を有利にするよう要求又は依頼すること。
- 非公開の情報を提供するよう要求又は依頼すること。
- 再就職先企業に係る許認可を認めるよう要求又は依頼すること。



再就職者



職員

働きかけを受けた場合

在職中に就いていた職位や職務内容によって、働きかけの禁止となる範囲が異なります。（詳細は次ページ）

働きかけを受けた職員は、働きかけを受けた事実について公平委員会に届出をしなければなりません。（地公法第38条の2第7項）

（注）用語について

- 「職員」とは、一般職の全ての本市職員（再任用を含む。）をいいます（非常勤職員、臨時職員、及び条件附採用期間中の職員は除く）。
- 「営利企業等」とは、全ての営利企業及び営利企業以外の法人（国、国際機関、地方公共団体、特定独立行政法人及び特定地方独立行政法人を除く）をいいます。
- 「契約等事務」とは、本市と再就職先の営利企業等やその子法人との間で締結される売買、賃借、請負、その他の契約、及び当該営利企業等やその子法人に対する処分（許認可、承認、決定等）に関する事務をいいます。
- 「要求又は依頼」とは、契約等事務に関して、作為又は不作為を求める行為だけでなく、公開されていない事項に関する質問（情報提供の要求）も規制の対象となります。
- 「子法人」とは、営利企業等が株主等の議決権の過半数を保有する法人をいいます。

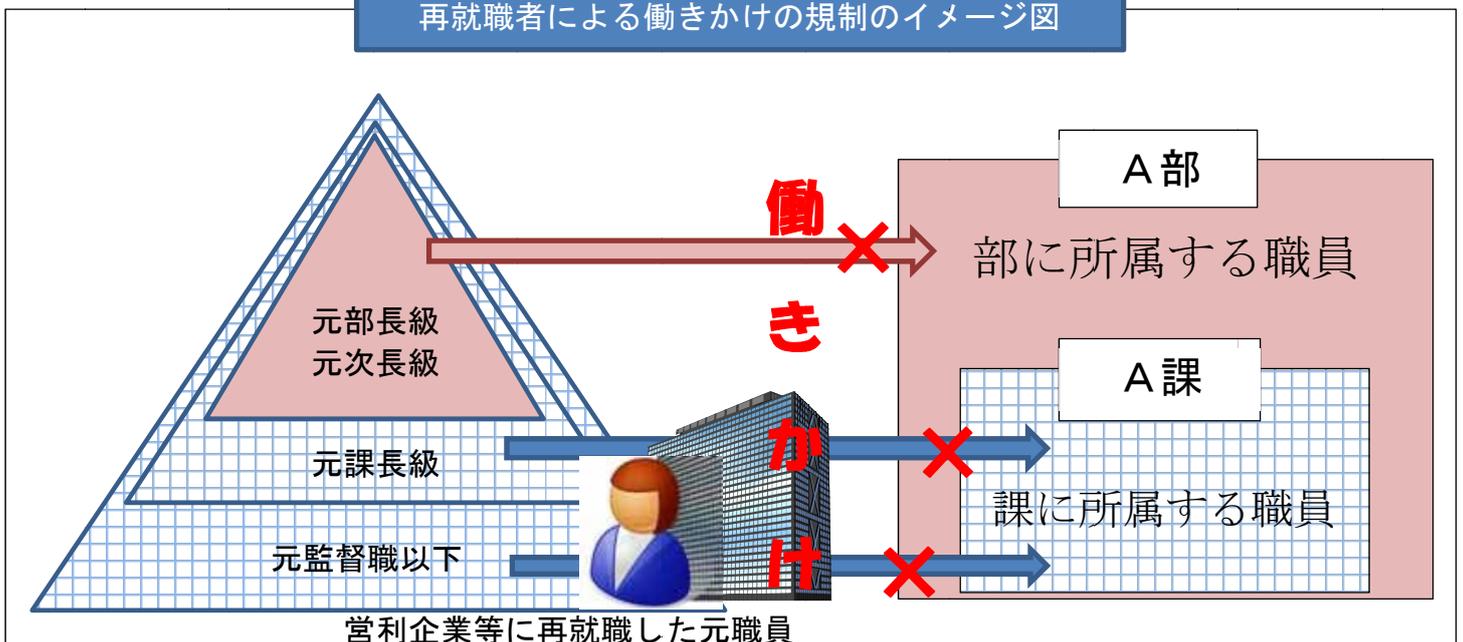
禁止される働きかけの内容は、再就職者が退職前に就いていた職位や職務内容によって異なります。

(1)	<p><基本パターン> 全ての再就職者は、退職前5年間に在籍した組織の現職職員に対し、退職前5年間の職務のうち再就職先と市の間の契約等事務について、退職後2年間、働きかけすることを禁止</p>
(2)	<p><退職前5年より前に課長（主幹）級以上の経験がある場合> (1)に加え、退職前5年よりも前に課長級以上の職に就いていた者は、当該職位が所管する組織の現職職員に対し、当該職位に就いていた時の職務のうち再就職先と市の間の契約等事務について、退職後2年間、働きかけすることを禁止</p> <p><例> 部長級・次長級…再就職者が在籍していた部内職員に対して、部所管の契約等事務について働きかけすることを禁止 課長級…再就職者が在籍していた課内職員に対して、課所管の契約等事務について働きかけすることを禁止</p>
(3)	<p><自らが締結・決定した契約・処分（最終決裁権者）がある場合> (1), (2)に加え、再就職者が在職中に自ら締結・決定した契約・処分であって、現に再就職している営利企業等との間の契約等事務について、期間の定めなく、働きかけすることを禁止</p> <p><例> 管理職が最終決裁した契約等事務 建築主事として、建築確認申請に対する確認済証の交付を決定した事務</p>

※事務の所管が移管になった場合は、当該事務を現に所管する組織が、働きかけ禁止の対象となります。

<例> 教育委員会の所掌事務が、市長事務部局に移管された場合など

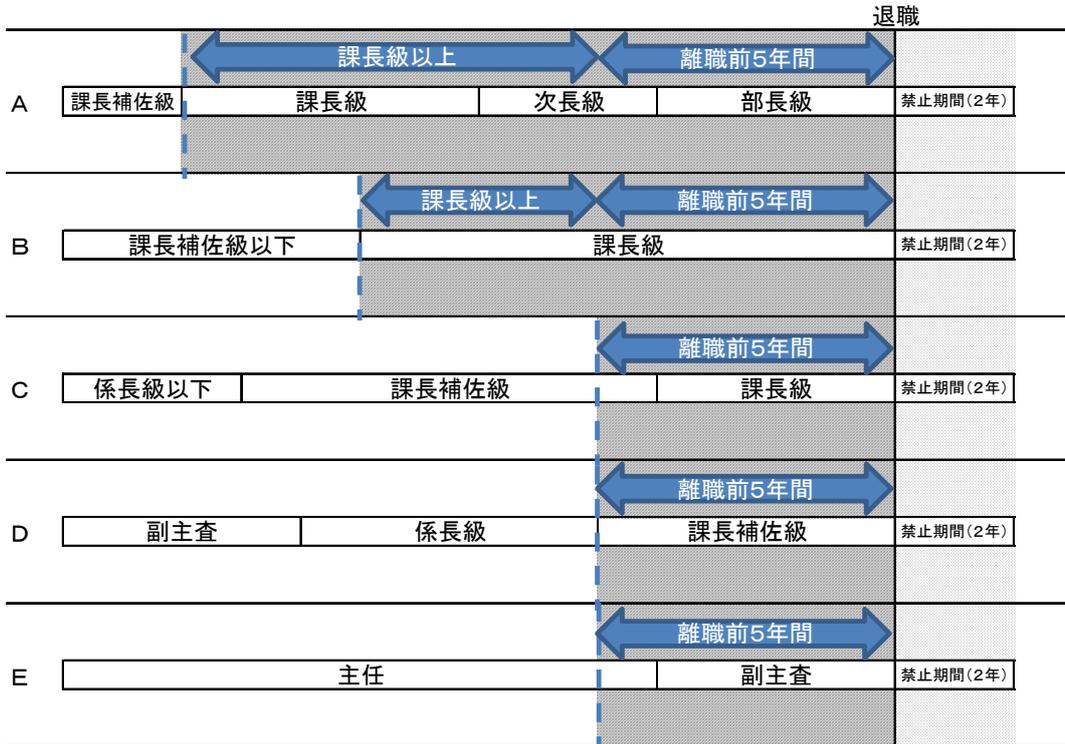
再就職者による働きかけの規制のイメージ図



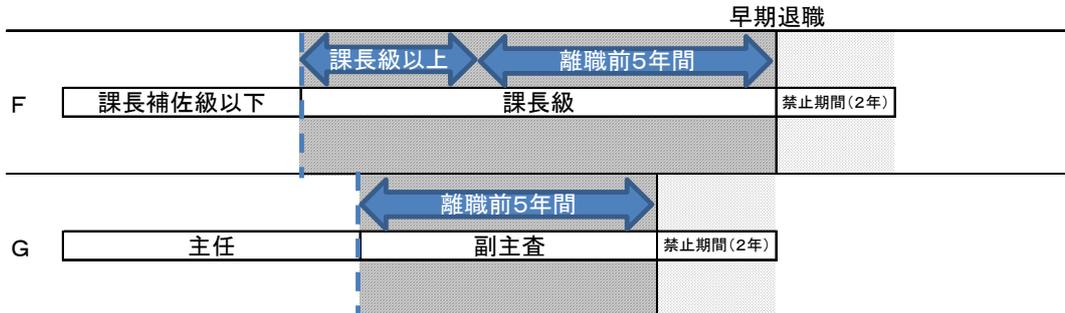
働きかけが禁止される職務経歴と禁止期間の相関図

年齢 | 47歳 | 48歳 | 49歳 | 50歳 | 51歳 | 52歳 | 53歳 | 54歳 | 55歳 | 56歳 | 57歳 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 | 66歳 | 67歳 | 68歳

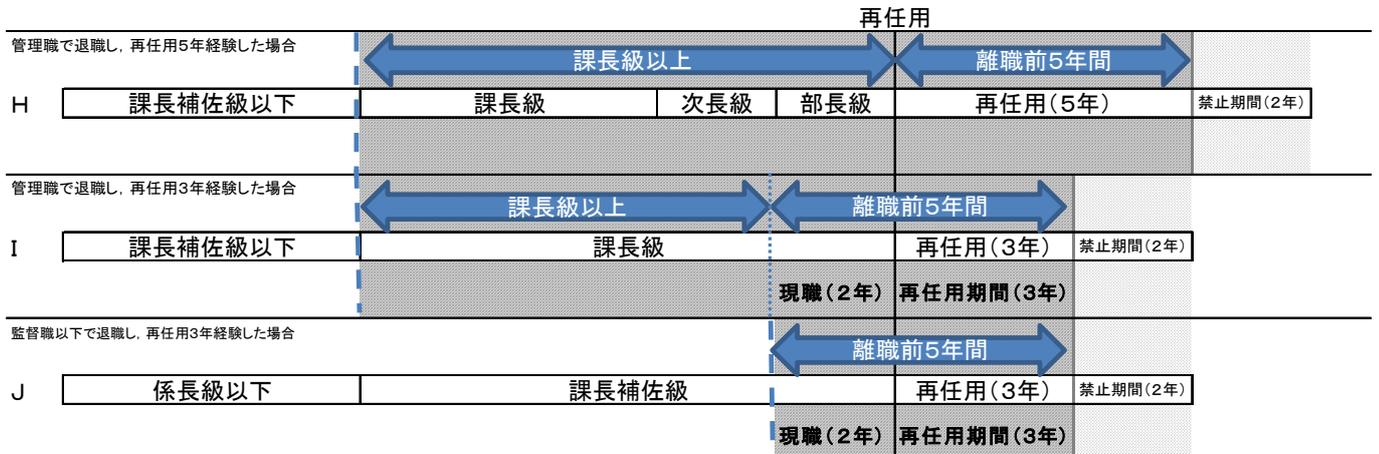
【定年退職の場合】



【早期退職の場合】



【再任用職員を退職した場合】



は、働きかけが規制される職務の対象期間(離職前5年間。ただし、離職前5年よりも前に課長級以上の職に就いていた場合は、当該職であった時の職務の期間も含む。)

は、働きかけが禁止される期間(離職後2年間。ただし、自ら決定(最終決裁者)した業務等については期間の定めなし。)

次の行為は、禁止されていません。

- 試験、検査、検定など、行政庁からの委託等を受けてその事務の一部を行う営利法人等に再就職した職員が、当該事務を行うために必要な場合等
- 地方自治体等の事務事業と密接な関連を有する業務として規則で定める場合
- 法令や契約に基づく権利を行使したり、義務を履行する場合等
- 法令に基づく申請及び届出を行う場合
- 一般競争入札等における、売買、賃借、請負等の契約を締結するために必要な場合
- 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
- 電気、ガス、水道に関する契約等裁量の余地の少ない職務に関するものについて、任命権者の承認を得て行う場合



禁止行為を行った違反者には罰則が適用されます。

再就職者への罰則

働きかけを行った再就職者
【10万円以下の過料】

不正な行為を行うよう働きかけた再就職者
【1年以下の懲役又は50万円以下の罰金】

職員への罰則

働きかけに応じた職員
【懲戒処分の対象】

働きかけに応じて不正な行為を行った職員
【1年以下の懲役又は50万円以下の罰金】

働きかけを受けた旨の届出を怠った職員
【懲戒処分の対象】

働きかけ禁止に関するQ&A

Q 1. かつて在職した所属への働きかけはすべて禁止されるのでしょうか。

A 1. 原則として、離職前5年間に在職した所属の役職員に対し、再就職者の再就職先である営利企業等との間の契約や処分に関する事務について働きかけることが規制されています。なお、在職中のポストや働きかけの内容により、規制される働きかけの範囲は拡大されます（2ページを参照）。

Q 2. 契約や処分に関する働きかけであれば、不正な行為を求めるものではない働きかけでも禁止されるのでしょうか。

A 2. 不正な行為を求めるものでなくても、契約や処分に関する働きかけは禁止されています。なお、不正な行為を働きかけた場合（又は相当な行為をしないように働きかけた場合）、刑罰（1年以下の懲役又は50万円以下の罰金）が科されます。

Q 3. かつて在職していた所属との間で、既に再就職先の営利企業等が締結した契約に基づき代金の支払を請求したり、所属から委託を受けている調査事務について打ち合わせをしたりすることなども禁止されているのでしょうか。

A 3. 働きかけ規制の例外として、契約に基づく権利の行使や行政庁からの委託を受けた事務の実施に必要な場合などに働きかけを行うことは認められています（4ページを参照）。

Q 4. 再就職者から禁止される働きかけを受けた場合はどうしたらよいのでしょうか。

A 4. 遅滞なく、公平委員会に届け出てください（届出様式は、部門フォルダ<行政経営課<共通帳票からダウンロードすることができます）。なお、再就職者から受けた働きかけについて届出を行う必要があるかどうか迷った場合など不明な点があるときは、人事課に相談してください。