

退職管理制度の概要

平成 28 年 4 月に施行された地方公務員法の改正により、元職員による働きかけの禁止などを主な内容とする、退職管理の適正の確保が求められ事となりました。これにより本市においても、「職員の退職管理に関する条例」を制定し、本市を退職して営利企業等に再就職した元職員は、法と条例に基づく退職管理制度の適用を受けることとなります。

～退職管理制度のポイント～

- 1 再就職者による働きかけの禁止
- 2 再就職情報の届出の義務化
- 3 違反者に対する罰則

1. 元職員(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）

離職後に営利企業等（注1）に再就職した元職員は、再就職先と松原市との間の契約等事務（注2）において、松原市の職員に対して、離職前5年間の職務において、離職後2年間は職務に関する働きかけを禁止する規定を策定しました。

（注1） 営利企業等

営利企業及び非営利法人（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）のことをいいます。

（注2） 契約等事務

- ① 再就職者が在籍している営利企業等と松原市との間で締結される契約
- ② 再就職者が在籍している営利企業等に対する松原市処分に関する事務

<主な規制内容>

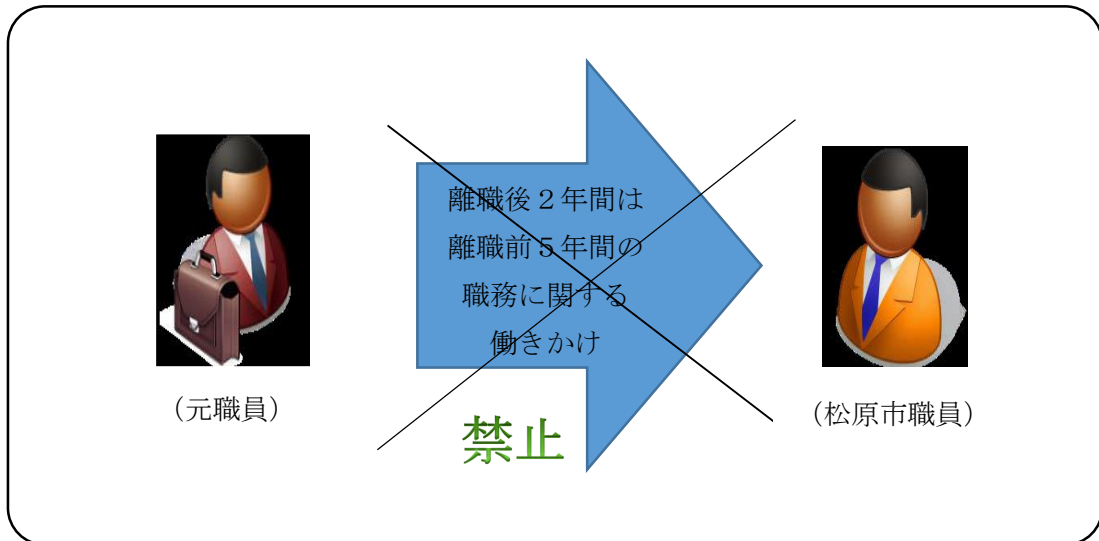
対象者	規制内容
①全ての再就職者	離職前5年間に在職した執行機関の組織等の職員に対し、離職前5年間の職務に属する契約等事務に関して、離職後2年間働きかけを禁止（法第38条の2第1項）
②離職前5年より前に課長以上の職の経験がある再就職者	①に加え、離職前5年より前に当該職に就いていたときの職務に関する働きかけを離職後2年間禁止。 （法第38条の2第4項、第8項、条例第2条）
③自らが決定した契約・処分に関するもの	①、②に加え、在職中に自ら決定（専決者として決裁した場合をいう）した契約・処分に関する働きかけについては、期間の定めなく禁止。 （法第38条の2第5項）

※本市を退職後、再任用職員となった場合は、再任用職員を退職後2年間、上記の働きかけが禁止されています。

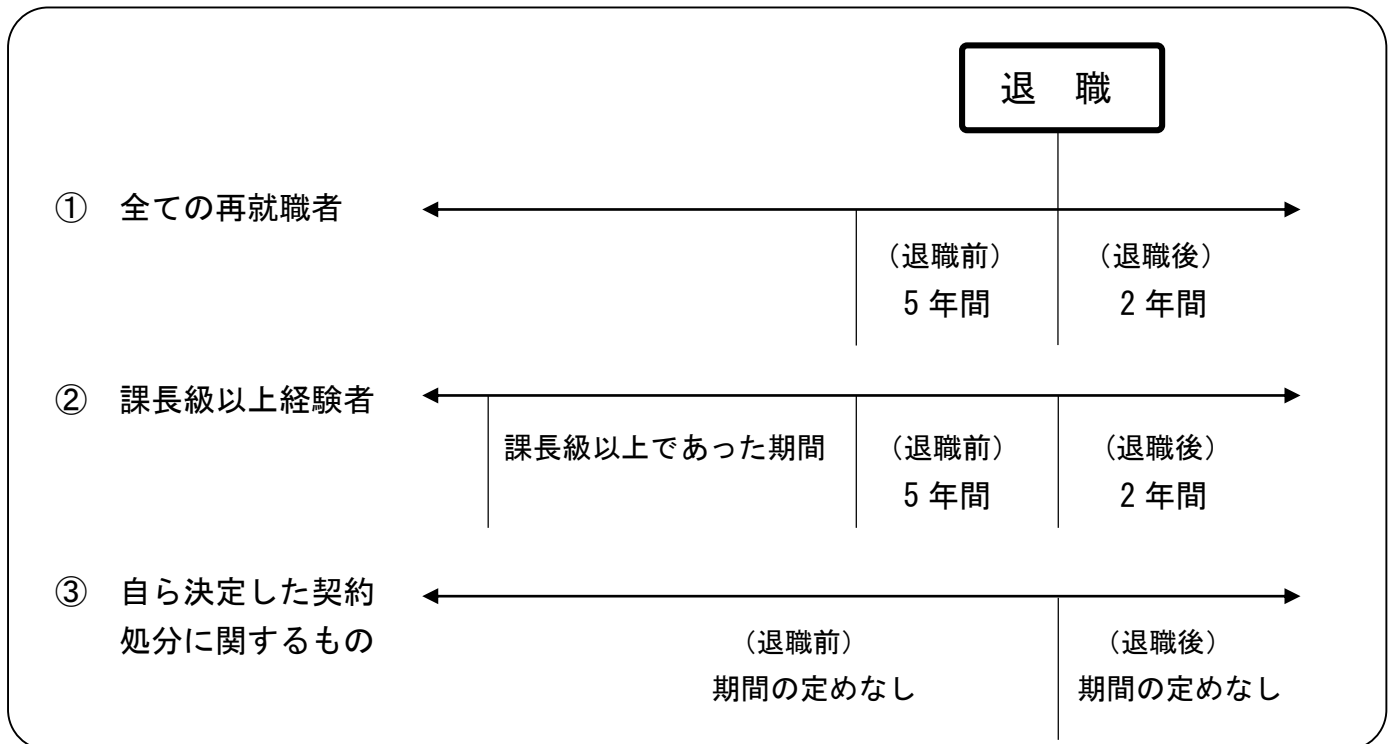
<働きかけの例>

- ・再就職先企業との契約を有利にするよう要求、依頼
- ・公表されていない情報を提供するよう要求、依頼
- ・再就職先企業への処分を甘くするよう要求、依頼
- ・再就職先企業の許認可を認めるよう要求、依頼 など

(図) 元職員による働きかけの禁止



<主な規制内容のイメージ図>



※ 退職前の期間に携わった業務について、退職後の一定期間、現職職員への働きかけを禁止。

2. 再就職状況の届出義務（松原市職員の退職管理に関する条例第3条～5条関係）

課長級以上であった者が離職後2年間に営利企業等に就職した場合は、離職時の任命権者に以下の事項について届出（別紙様式）する必要があります。

- (1) 氏名
- (2) 生年月日
- (3) 離職時の満年齢
- (4) 離職時の所属及び補職
- (5) 離職日
- (6) 再就職日
- (7) 再就職先の名称
- (8) 再就職先の業務内容
- (9) 再就職先における地位

※届出は松原市ホームページ「退職管理の適正の確保」内の様式により行います。

※届出された事項のうち、上記(2)以外については、公表することとなっています（条例第4条）。

※届出が必要な期間は離職後2年間

<届出が不要な場合>

1. 退職後、本市に再任用職員として採用された場合。
2. 雇用形態が日々雇用である場合。
3. 営利企業以外の法人その他の団体に再就職した場合で、年間の報酬額が103万円以下である場合。

3. 違反者に対する罰則

法や条例に反して働きかけを行ったり、再就職情報の届出を怠った場合は、罰則（刑事罰や過料）が適用されます。

○届出をする必要があるにもかかわらず、届出をしない又は虚偽の届出をした場合は条例第5条に基づき10万円以下の過料に処せられます。