

再就職等規制に関するQ&A

(解説編)

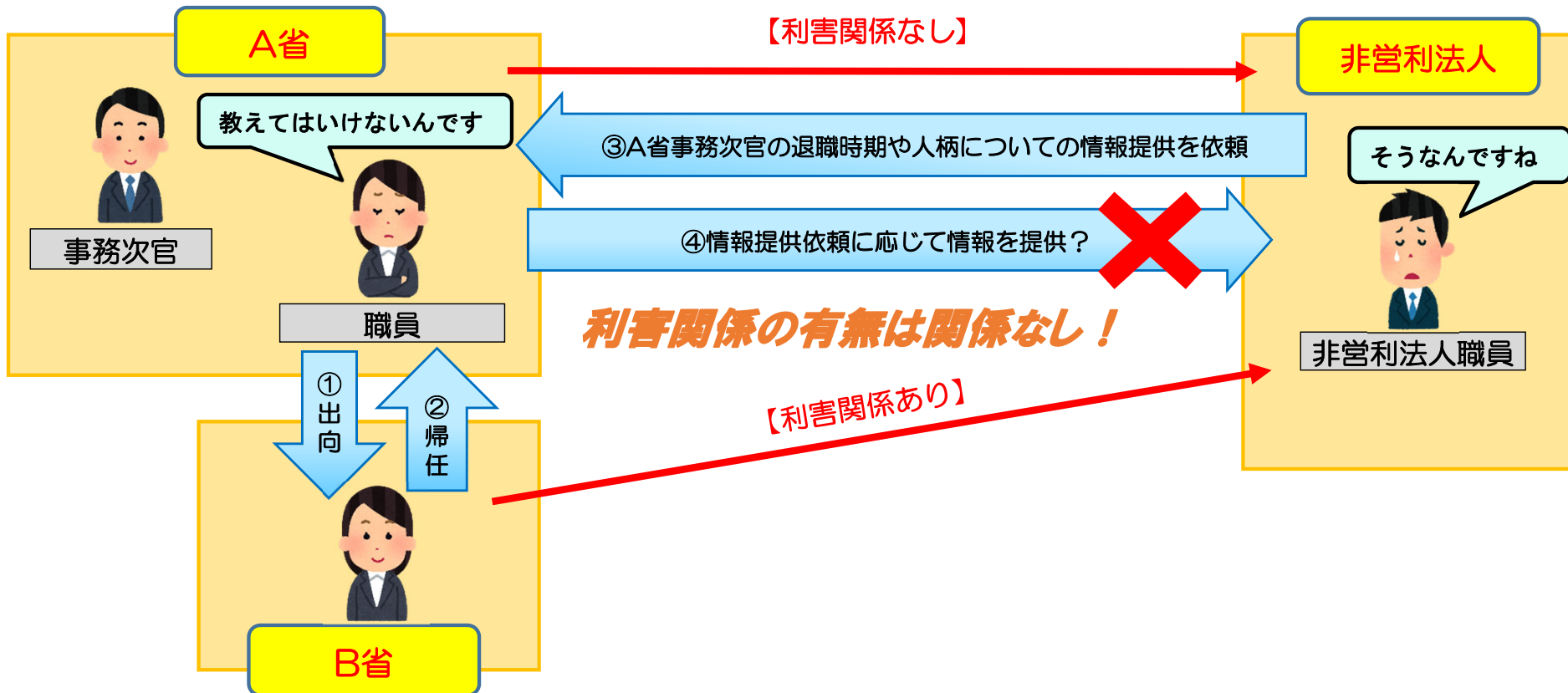
～一般職員向け～

問1 (解説)

情報提供してはいけません

- ・あっせん規制は、利害関係の有無に関係なく営利企業等に職員・元職員に関する情報提供を行うことを禁止しています。営利企業等には一般社団法人、一般財団法人、公益社団法人、公益財団法人、特定非営利法人等が含まれます。
- ・また、相手側の要望に応える形であっても違反となりますので、このケースで情報提供するとあっせん規制違反となります。

利害関係がない相手方からの情報提供依頼に応える形であっても、情報提供は規制される

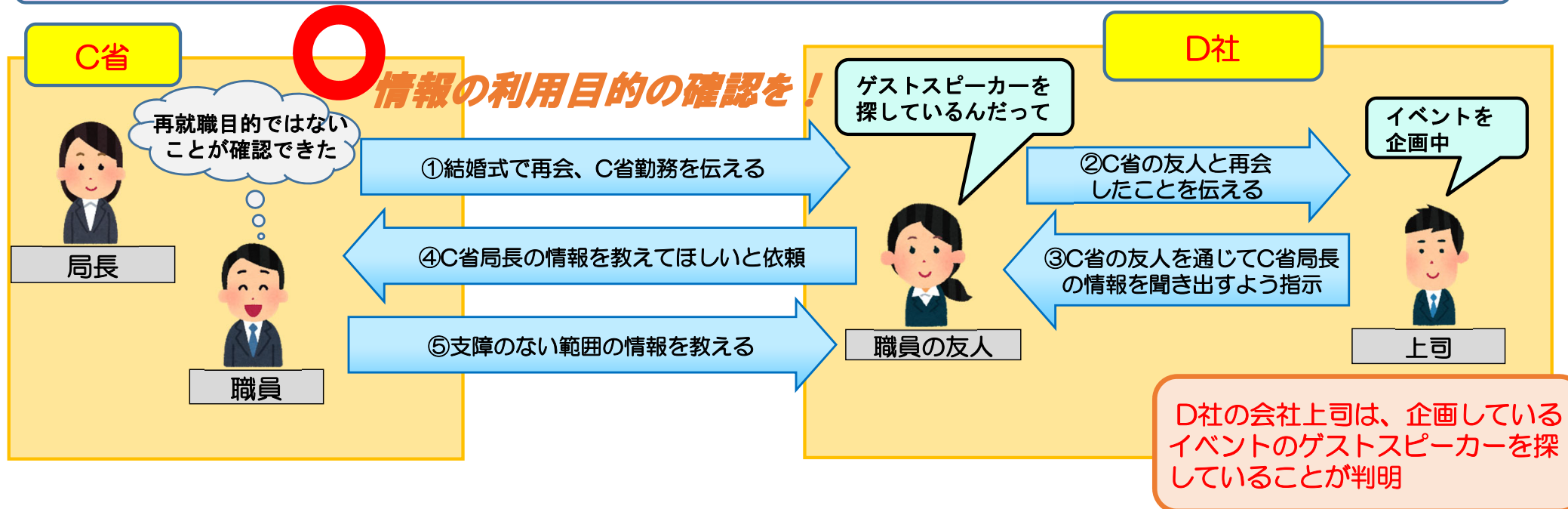


問2（解説）

再就職を目的とする情報提供でないことが明らかな場合であれば、規制されません

- ・ あっせん規制は、営利企業等に対する再就職を目的とした情報のやり取りが規制対象となります（ただし、再就職につながる可能性があることを認識・認容していれば「目的」はあるとみなされます）。禁止されるやり取りは①職員・元職員に関する情報の提供、②営利企業等の地位に関する情報提供の依頼、③職員・元職員を、営利企業等に再就職させることの要求又は依頼です。
- ・ 営利企業等から職員や元職員に関する情報の提供を依頼された際には、その目的が何なのか、本件のように正確に確認したり、再就職の目的が疑われる場合には依頼を断るようしてください。
- ・ 守秘義務違反や情報取扱い上の内規に抵触するような範囲まで教示することのないよう、注意してください。
- ・ なお、国家公務員倫理規程では利害関係者であっても学生時代からの友人など、規制の例外になる場合がありますが、再就職等規制にはそのような例外はありません。

再就職を目的とした（再就職につながる可能性があることを認識等した）情報のやり取りが規制対象となる

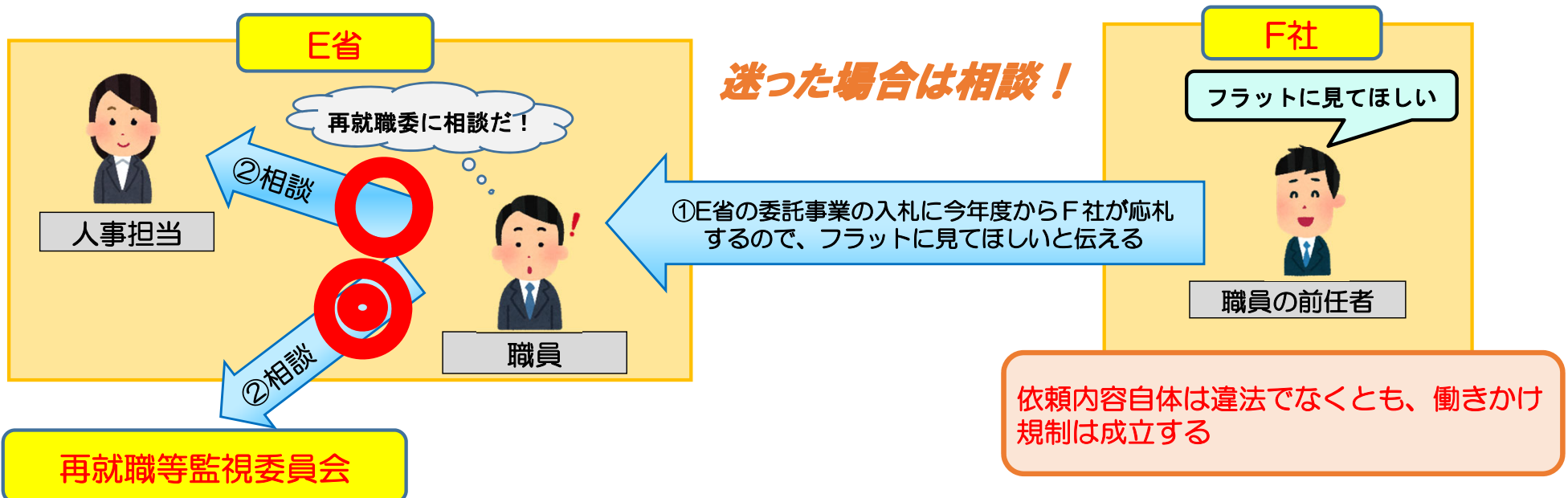


問3 (解説)

再就職等監視委員会に御相談を

- 働きかけ規制違反では、依頼内容自体には違法性がなかったとしても、規制違反となり得ます。
- 規制違反となる働きかけを受けた場合には、再就職等監察官への届出義務がありますので、こちら⇒ (<https://www5.cao.go.jp/kanshi/kisei/shurui/ihou.html>) を御覧ください。
- ただ、今回のように判断に迷われる場合には、当委員会で御相談を受け付けておりますので、是非御連絡ください。(御相談の窓口はこちら⇒<https://form.cao.go.jp/kanshi/opinion-0003.html>) 所属府省の人事担当部局に御相談いただいても結構です。
- 再就職している元職員から、行政処分や契約について禁止されている働きかけを受けた場合には、その要求や依頼を断るだけでなく、届出の義務があるということに注意が必要です。

禁止されている働きかけを受けた場合には、届出の義務がある



再就職等規制に関するQ&A

(解説編)

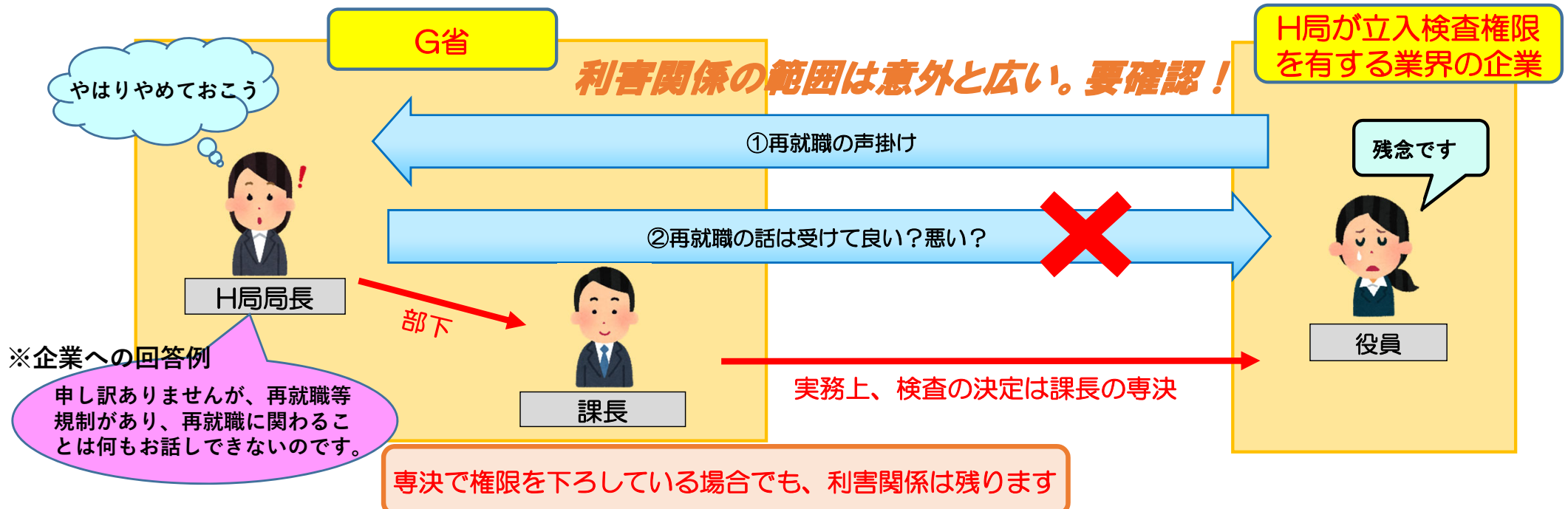
～求職者向け～

問4（解説）

再就職に関わる話をすることは控えてください

- 職員（本省係長級以下の職員等を除く）が在職中に利害関係企業等に対して再就職の活動を行うことは、禁止されています。
- 立入検査方針や実施計画を作成できる立場の職員については、法令上立入検査を行える権限がある以上、現に検査を行い、又はその予定があるか否かにかかわらず、当該企業との間に利害関係があることとなります。
- また、実際の検査決定は部下に専決で処理させている場合でも、利害関係があると判断されます。
- このように、思いもかけない営利企業等と利害関係があったということがあり得ますので、求職活動に当たっては事前に所属府省の人事担当部局に御相談することをお勧めします。

立入検査権限を有し、立入検査方針や実施計画を作成できる職員は（部下の専決であっても）、利害関係がある

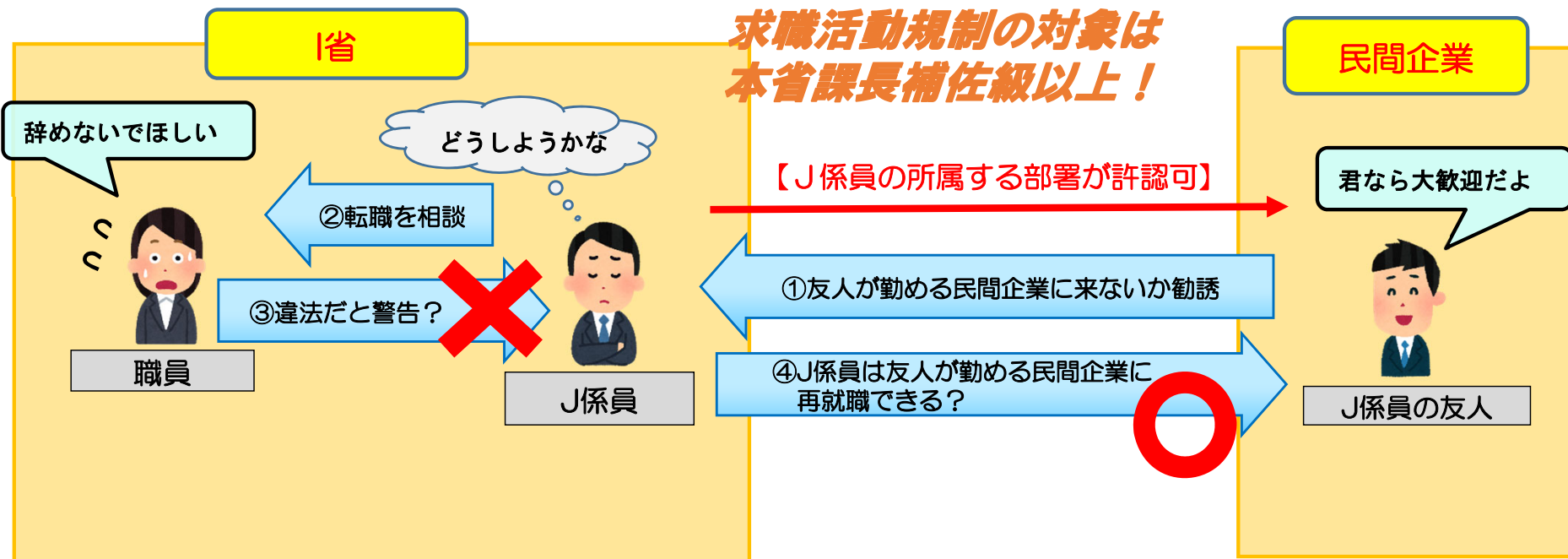


問5 (解説)

本省係長級以下の職員には、求職活動規制は適用されませんので、その説得は誤りです

- 求職活動規制は、本省課長補佐級以上（行（一）5級相当以上）の職員に適用されます。
- したがって、J係員は、仮に転職のための求職活動を行ったとしても、求職活動規制違反になることはありません。
- 転職を思いとどまってもらいたいなら、別の説得方法を検討しましょう。

本省係長級以下の職員には、求職活動規制は適用されない

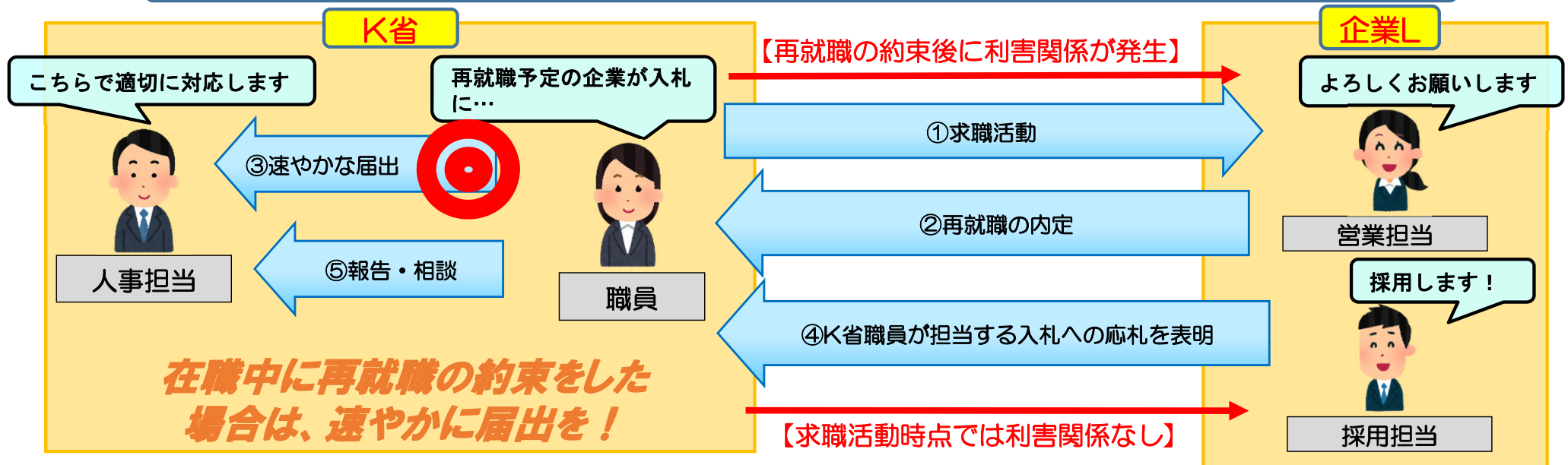


問6 (解説)

再就職の約束をしたら、まず速やかに届出を。人事担当部局と相談しましょう

- ・ 求職活動を行う時点で再就職先と利害関係がなければ、求職活動規制違反にはなりません。したがって、設問のケースは求職活動規制違反とはなりません。
- ・ ただし、職員が在職中に営利企業等への再就職の約束をした場合には、速やかに（再就職の約束をした日から1週間以内を目安に）、任命権者に届け出なければなりません。求職活動規制が適用されない本省係長級以下の職員も届出は必要です。そして、届出を受けた任命権者は、求職活動規制の趣旨を踏まえ、届出を行った職員の任用について配慮することになります。
- ・ 職員は再就職の約束後は、速やかに届出をしておき、設問のようなケースが生じたら、すぐに所属府省の人事担当部局に相談してください。
- ・ 在職中に再就職の約束をした場合、速やかに届け出ておくことで、設問のようなケースでも国民の疑念を招く事態を回避するための対応を迅速、的確にとることができます。（届出義務に違反した場合は、懲戒等の対象となります。）

再就職の約束の届出を受けた任命権者が、求職活動規制の趣旨を踏まえ、職員の任用を行う



再就職等規制に関するQ&A

(解説編)

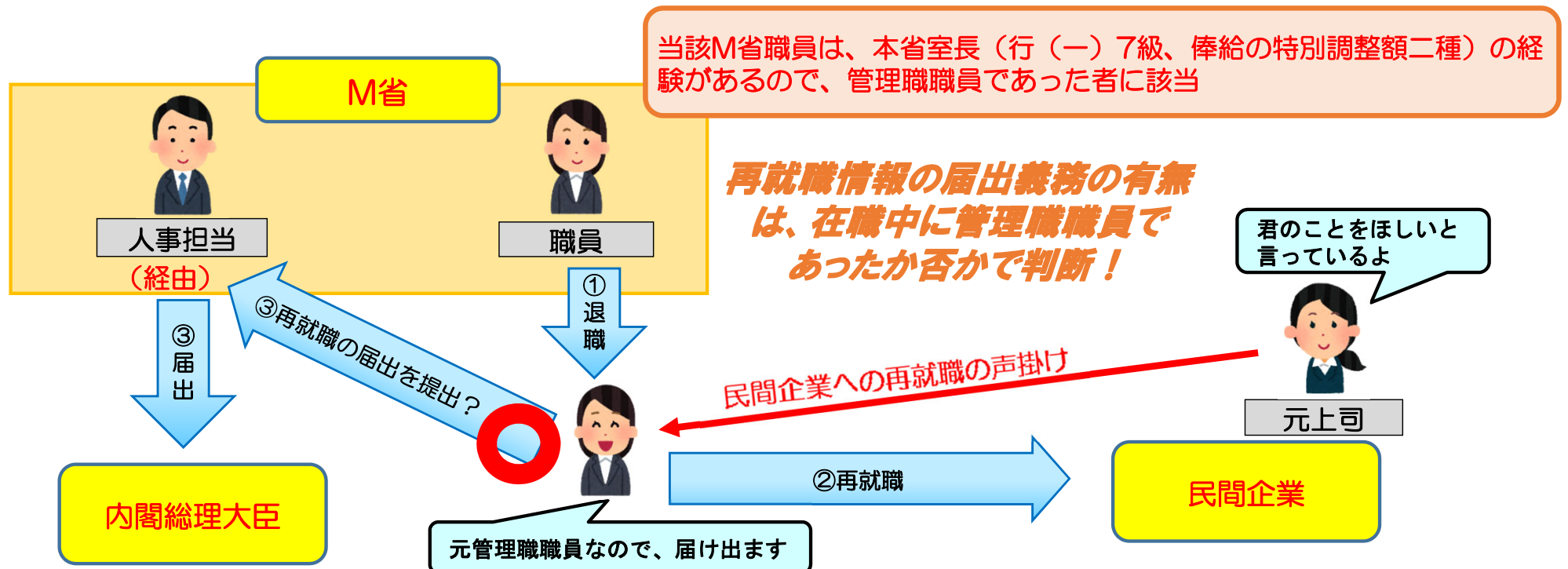
～退職者向け～

問7 (解説)

届出を出してください

- 一度でも管理職職員（行（一）7級二種・8級相当以上）であったことがあれば、離職後2年間の再就職は届出が必要です。（一定の例外があります（日雇いの場合、一定の条件で国・地方公共団体等へ任用等される場合、非営利団体への就任等で報酬が一定額（年間103万円）以下の場合等は届出不要）。）
- なお、再任用職員（暫定再任用職員・暫定再任用短時間勤務職員・定年前再任用短時間勤務職員）の期間に一度でも管理職職員であった場合には、再任用からの離職後2年間の再就職についても、届出が必要となります。

在職中に管理職経験がある者は、離職後2年間の再就職について届出が必要

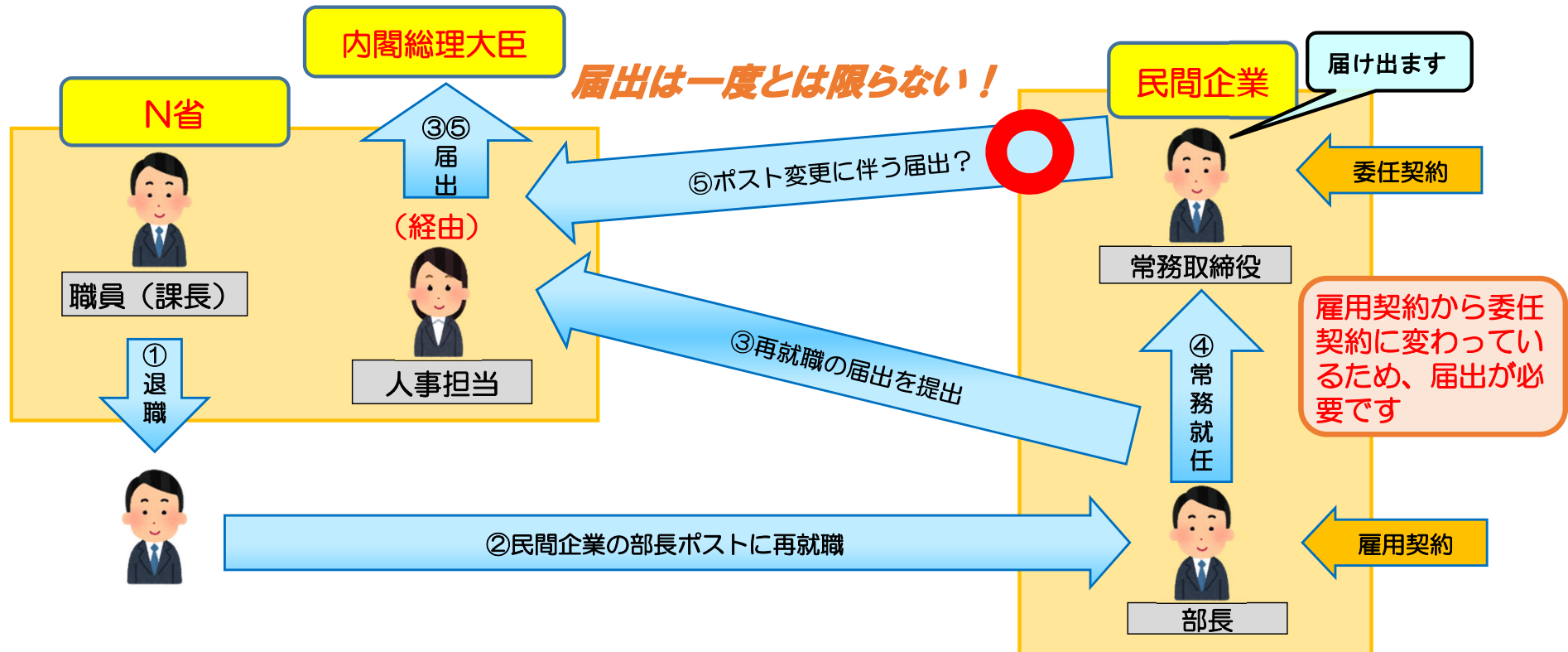


問8 (解説)

再度の届出が必要です

- 再就職した企業等との間で、離職後2年以内に雇用契約又は委任契約を新たに締結し、契約上の地位が変わる場合には、再度の届出を出す必要があります。
- 事前の届出が必要な法人（行政執行法人以外の独立行政法人等）に再就職した元職員で、離職後2年以内に雇用契約又は委任契約を新たに締結し、契約上の地位が変わる場合には、契約上の地位が変わる前に事前の届出が再度必要です。
- なお、単なる人事異動による地位（ポスト）の変更の場合（新たな契約締結がない場合）には、届出は不要です。

契約を新たに締結し、契約上の地位が変わる場合には、再度届出が必要



問9 (解説)

(個別事案ごとの判断になりますが) 働きかけ規制違反になり得ます

・働きかけ規制では、離職後2年間、離職前5年間に在籍していた局等組織の職員に対し、離職前5年間に従事した職務に関する事項のうち、再就職先に関する契約・処分について職務上の行為をする(しない)ように要求又は依頼することが制限されます。

・入札のような競争的な手続があり、結果が伴わなくても、規制違反の判断に影響はありませんので御注意ください。

・なお、働きかけを受けた職員は、再就職等監察官に届け出なければなりません。届出を行わなかった場合は、懲戒処分の対象になり得ます。

職務上の行為をする(しない)ように求めれば、働きかけ規制違反になり得る

