

退職を控えた現役職員・職員OBの皆様へ

国家公務員及びOBには、**再就職に関し、再就職の届出の義務と、3種類の行為の規制がある**ことをご存知でしょうか？知らずに違反行為をしてしまった、させてしまった、ということがないよう、制度について確認しましょう！

■ 届出制度の概要・注意点 ■

国家公務員を退職して**営利企業等に再就職する場合**、在職中や離職後に**再就職に関する届出**を行う必要があります。**3種類の届出**のうち、自身がいずれの対象者となるか確認し、届出漏れなどがないよう注意してください（行わなかった場合、**懲戒処分又は過料の対象**となり得ます）。

* 届出様式は**内閣人事局ウェブサイト**からダウンロードできます。

《 **⚠ 在職中の全ての職員（役職不問）** が対象 》

A **在職中の職員による届出**

- 在職中に営利企業又は非営利団体への再就職の約束をした場合には、**約束日から1週間以内を目安**に、届出を行う必要があります。

《 **⚠ B①・②は、管理職職員※経験のある離職後2年以内の職員OB** が対象 》

B① **独法等の役員に再就職する場合の届出**

- 管理職職員としてAの届出を行った場合を除き、独立行政法人などの国と密接な関係のある法人に役員等として再就職することとなった場合には、**再就職日より前に**届出を行う必要があります。

B② **営利企業等に再就職した場合の届出**

- 管理職職員としてA・B①の届出を行った場合を除き、**再就職日から1か月以内を目安**に、届出を行う必要があります。**企業・団体への再就職だけでなく、自営業やフリーランスの場合も届出が必要です。**

※ 「管理職職員」に該当する職員については、適用俸給表等に応じて定められています。

（例） 行政職（一）の場合は7級二種以上

届出が必要か判断に迷う場合、所属する（していた）府省等の人事担当部局にお尋ねください。

内閣人事局ウェブサイト



または

内閣人事局 再就職

検索

ウェブサイトでは届出様式がダウンロードできるほか、規制の詳細や様式の解説などが載ったパンフレット、Q&Aをご覧ください。

様式は、電子メールにより、Excel形式のまま、各府省の人事担当部局に提出してください。

国家公務員が知っておかなければならない
「再就職に関する規制」
と
「再就職情報の届出制度」

令和8年1月
内閣官房内閣人事局

■ 届出に関する主なQ & A ■

※ 全体版は「**再就職情報の届出に関するQ & A**」
(内閣人事局ウェブサイトに掲載)をご覧ください。

Q1 「再就職の約束」とはどのような状態を指すのでしょうか？

- A1 一般的には、労働契約や委任契約のいわゆる「**内定**」の段階を想定しています。
一定の手続（株主総会、社員総会又は評議員会の決議など）を経る前であっても、**採用担当者**
と再就職予定者が合意に達し、高い確率で再就職する可能性が生じた場合は、再就職の約束をし
た状態と考えられますので、実態に即して届出してください。

Q2 再就職することについての約束はしたが、届出事項のうち未定の事項がある場合（例えば、就くこととなる地位（ポスト）が具体的に決まっていないなど）、どうすればよいのでしょうか？

- A2 **未定の事項がある場合は、該当欄に「（未定）」と記載して、期限までに届出を行ってください。**
なお、未定だったものが決まったら、**2週間以内を目安に、変更の届出を行ってください。**

Q3 管理職職員であった者が、定年退職後に再任用職員（※）になって離職した場合の離職日はどのように考えればよいのでしょうか？

- A3 **定年退職した日が離職日**となります。その日から2年間のうちに再就職した場合は、再就職先に応じて「**離職後の事前届出**」又は「**離職後の事後届出**」を行ってください。再任用職員になったこと自体は、届出の適用除外となっています。

また、**再任用職員の期間に管理職職員であった者は、再任用職員でなくなった離職日から2年間のうちに再就職した場合について、届出が必要**となります。

（※）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

Q4 離職後2年以内に、再就職した企業・団体の中で地位が変わるときは、改めて届出が必要でしょうか？

- A4 **雇用契約や委任契約を新たに締結し、同一企業・団体で新たな地位に就く場合は、「離職後の事前届出」又は「離職後の事後届出」をする必要があります。**

（例：民間企業において、雇用契約を締結し職員であった者が、新たに委任契約を締結して「役員」の地位に就くこととなった場合）

なお、新たな契約の締結によるものではなく、**人事異動による地位の変更については、改めて届出をする必要はありません。**

Q5 離職後の事後届出（前ページB②）が必要となる再就職の範囲について教えてください。

- A5 基本的に、**あらゆる職業に就いた場合について必要**となります。

例えば、以下のような場合にも届出が必要となりますので、ご注意ください。

- ・ 国や地方公共団体の公務員となった場合
- ・ 選挙を経て公職に就いた場合
- ・ 正社員や正規職員以外の地位に就いた場合（例：顧問、非常勤役員、パート、アルバイト等）
- ・ 自営業（不動産賃貸、著述業など）に従事することとなった場合
- ・ いわゆる家業を継いだ場合
- ・ 自ら起業して企業・団体を設立した場合
- ・ 無給で営利企業の地位に就いた場合

ただし、再就職先が営利企業ではなく、かつ、報酬額が年間160万円以下の場合は、届出は不要です。

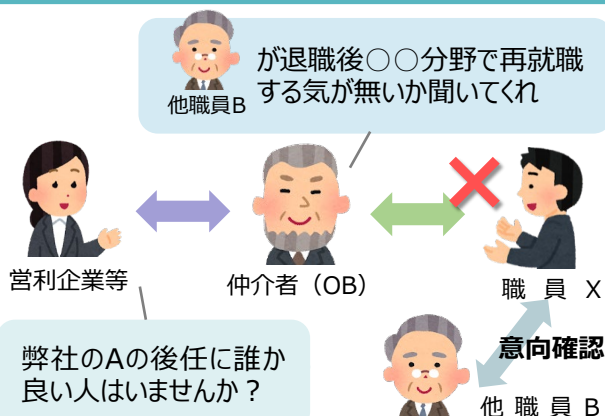
■ 再就職等規制の概要・注意点 ■

国家公務員法では、現役職員・職員OBに対し、以下の再就職等に関する規制が設けられています。

- i あっせん規制 (他の職員や職員OBの情報提供や再就職依頼の規制)
- ii 求職活動規制 (在職中の利害関係企業等への求職活動の規制)
- iii 働きかけ規制 (職員OBによる口利きの規制)

公務退職後であっても、以下のような行為により、自ら又は現役職員が規制違反に問われるおそれがあります!! 違反行為をしない・させないようにご注意ください!!

1 主体的なあっせんではなかったが、職員がOBに情報提供を頼まれて、他の職員に対しある職業分野に行く気持ちがあるかどうかを確認し、当該OBに報告した事例

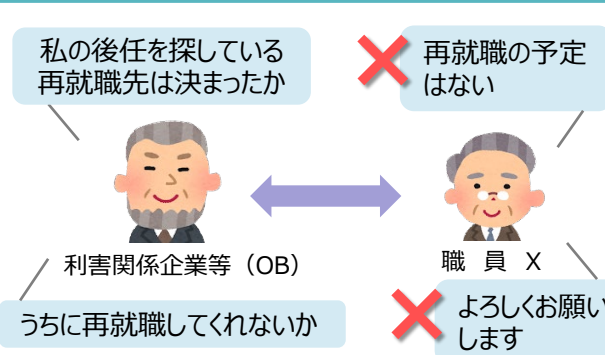


※ 人事担当以外の職員であっても、違反は成立します！



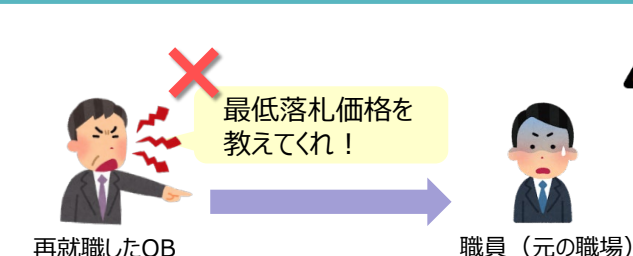
この事例では、職員Xからの情報が営利企業等に伝わった段階で職員Xの違反が成立します。OBはあっせん規制の対象ではありませんが、**営利企業等からの情報提供依頼を受け、現役職員にもちかけると、現役職員に違反行為をさせるきっかけを作ってしまうこととなります。**

2 職員が利害関係企業等に在籍するOBに頼まれて、同企業等に対し、自分自身の情報提供や、再就職の約束をした事例



この事例では、現役職員Xにとって利害関係のある企業に再就職したOBが、再就職の勧誘を行ったことが、職員Xに違反行為をさせるきっかけとなりました。**現役職員に対して再就職の勧誘を行うことは違反行為ではありませんが、利害関係の有無や勧誘のタイミングによっては、現役職員の違反行為を招くので十分注意してください。**

3 建設会社の顧問に再就職したOBが元の職場の職員に対し、入札情報入手すべく働きかけを行った事例



この事例のように、**職務上不正を行うよう働きかけたと認められれば、OBは刑罰 (拘禁刑・罰金) の対象**となります。不正な行為が伴わずとも、契約や処分に関する職員への働きかけは、働きかけ規制違反 (過料) となる可能性があります。

※ 現役時代に担っていた公務に係る権限を行使可能であるかのような誤解を招かないよう、自覚を持つことが重要です。

■ 職員OBが注意すべき再就職等規制に関するQ&A ■

Q1 私は職員OBなのですが、退職する旨の記載を含む人事異動情報の提供を現役職員に依頼することは、規制違反となりますか？

A1 現役職員が再就職につながる可能性があることを認識・認容して当該人事異動情報を提供した場合には、あっせん規制違反となる可能性があります。**職員OBはあっせん規制の対象ではありませんが、他の職員等の情報提供の依頼を現役職員にもちかけることで、現役職員が違反行為をするきっかけを作ってしまうこともありますので十分留意してください。**

Q2 私は職員OBなのですが、所属する営利企業等と利害関係のある職員に、自分の営利企業等に再就職してもらいたいと思っています。当該職員に対し、再就職の予定があるかどうか確認したり、再就職後のポストについて情報提供したりするだけであれば問題ないですか？

A2 そのような行為は、現役職員の違反行為のきっかけになってしまうおそれがあります。求職活動規制は、再就職を目的として**自身に関する情報を提供したり、再就職後のポストに関する情報の提供を依頼することも規制対象**としています。職員OBの声かけをきっかけとして現役職員が上記のような行為を行ってしまうことのないよう、十分にご注意ください。

Q3 かつて在職した府省への働きかけは全て禁止されるのですか？

A3 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等の事務で、**在職中に自ら決定したものに**関する働きかけは、**期限の定めなく禁止**されるほか、**離職前5年間に在職した局等組織の職員に対する働きかけは、離職後2年間は禁止**されます。なお、在職当時のポストにより、禁止される働きかけの対象範囲は異なります。

Q4 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すか？

A4 はい。**不正な行為を求めるものでなくても、再就職先に係る契約や処分に関する働きかけは禁止されています（10万円以下の過料）。**
なお、職務上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）には、**刑罰（1年以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金）の対象**になります。

Q5 かつて在職していた府省との間で、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、府省から委託を受けている調査事務のために情報の提供を求めることなども禁止されているのですか？

A5 いいえ。再就職者による元職場への働きかけの規制の例外として、**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。**

※ 次に該当する場合は禁止されていません。

- ・ 行政庁からの指定、登録、委託等を受けて行う試験、検査、検定等を遂行するため必要な場合、独立行政法人・特殊法人等の業務を行うため必要な場合（例えば独立行政法人等にいわゆる現役出向して出向元の組織に対して行う場合等）
- ・ 法令、国等との契約に基づく権利行使又は行政処分等に基づく義務の履行の場合
- ・ 法令に基づく申請・届出を行う場合
- ・ 一般競争入札等による契約を締結するため必要な場合
- ・ 法令又は慣行により公開（が予定）されている情報の公表後の提供を求める場合
- ・ 公務の公正性の確保に支障が生じない場合として再就職等監視委員会の承認を受けた場合（申請書様式は、内閣府再就職等監視委員会ウェブサイトからダウンロードできます。）

※ 詳細については、『**国家公務員が知っておかなければならない「再就職に関する規制」と「再就職情報の届出制度」**』（内閣人事局ウェブサイトに掲載）をご覧ください。