

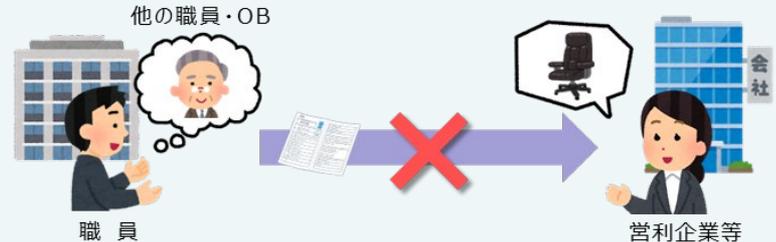
知っておきたい再就職等規制

⚠ 全ての職員が対象です！

- 国家公務員の再就職に関しては、次の3つの規制が導入されています。これらの違反に関しては懲戒（例：減給）・過料、職務上不正な行為を伴う場合は刑罰の対象となります。

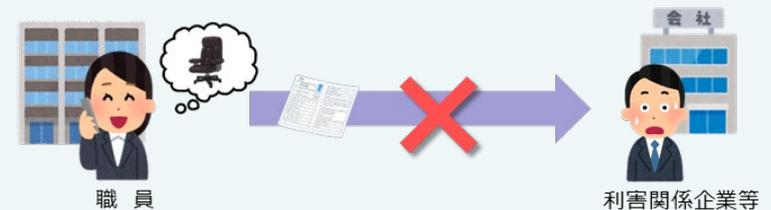
① 現職の職員によるあっせん規制

- ✓ **現職の職員**が、**他の職員・職員OB**を再就職させることを目的として行う、**営利企業等**への
- ・ 当該者の情報の提供、
 - ・ 再就職ポストに関する情報の提供依頼、
 - ・ 再就職させることの要求・依頼を、それぞれ禁止。



② 在職中の求職活動規制

- ✓ **本省課長補佐級以上**に相当する**現職の職員**が再就職することを目的として行う、**利害関係企業等**への
- ・ 自己の情報の提供、
 - ・ 再就職ポストに関する情報の提供依頼、
 - ・ 再就職することの要求・約束を、それぞれ禁止。
- ✓ **現職の職員**が在職中に再就職の約束をした場合には、**本省係長級・係員級の職員**を含めて、**届出義務**あり。



③ 職員OBによる働きかけ規制

- ✓ **再就職者**が、**離職前に在職した局等組織の職員**に対して契約や処分に関する**働きかけ**を行うことを禁止。
- ✓ 働きかけを受けた職員には**届出義務**あり。



利害関係企業等の範囲、**管理職経験のあるOBの再就職情報の届出義務**等の詳細については、**内閣人事局ウェブサイト**をご覧ください。

【内閣人事局】ウェブサイト
https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_j.html



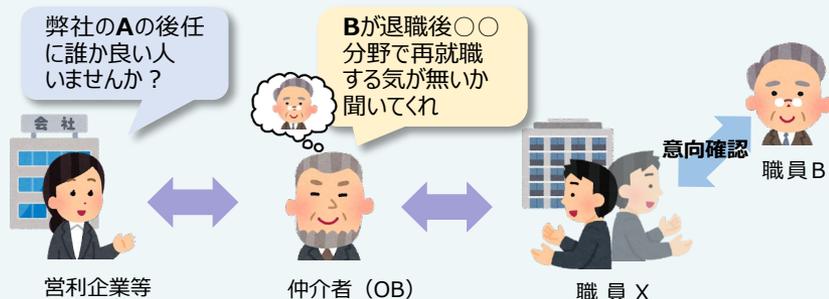
再就職等規制 Q&A ～現役職員の方へ～

 昨今の個別事案を踏まえて、特に御留意いただきたい点をピックアップしました。

Q1 職員OBと接する場合に、どのような行動が問題になるのでしょうか？

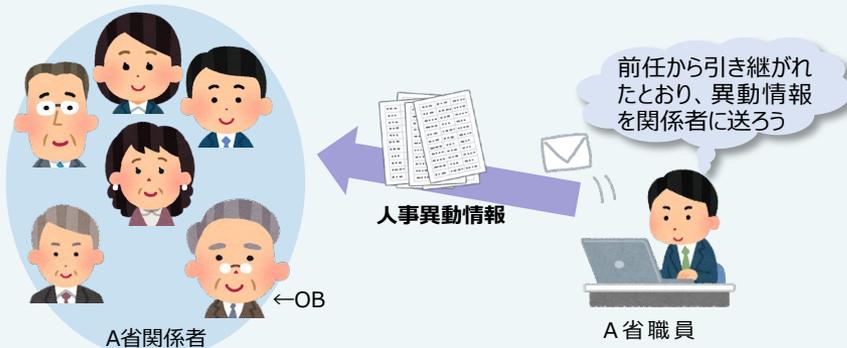
A1 特に職員OBへの情報提供には注意が必要です。最近では、以下のようなケースが実際に問題となりました。

事例① OBから頼まれて、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、そのOBに報告した。



職員X自身は営利企業等に対し直接の情報提供は行っていませんが、OBを通じて営利企業等への情報提供が行われたことから、**職員Xがあっせん規制違反**に問われました。

事例② 職員の退職情報が含まれた人事異動情報を宛先を確認せず関係者に送付したところ、送付先にOBが含まれていた。



この事案では職員に「再就職させる目的」(Q2参照)が認められず規制違反とは認定されませんでした。が、**違反となかなかない事案**でした。

Q2 「再就職させる目的」とはどのようなものですか。

A2 特定の者を積極的に再就職させる意図や意欲がなくとも、他の職員やOBの再就職につながる可能性を認識・認容している場合には、「再就職させる目的」があるものとして、違反が認定される可能性があります。

