

再就職等に関する規制の見直しについて（案）

1 川崎市行財政改革推進委員会 出資法人改革検討部会からの提言（平成 30 年 1 月 19 日）

提言のポイント（再就職等に関する規制に関する部分）

＜検討の趣旨＞

- ・ 国の指針において効率化・経営健全化と活用の両立が求められるなど、出資法人を取り巻く環境が変化してきている。
- ・ こうした状況を踏まえ、市がこれまで取り組んできた出資法人の「効率化・経営健全化」と併せて、市の行政目的に沿った「連携・活用」を図っていくという視点で、市の出資法人への適切な関わり方について改めて検討するもの

＜課題認識＞

- ・ 出資法人の効率化・経営健全化と市の行政目的に沿った連携・活用の両立を図る観点で、市職員の知識・経験の活用が有益と考えられる場合に、再就職規制などの取組がその活用の妨げになっている側面があるのではないか。

＜今後の取組の方向性＞

（市退職職員の再就職）

- ・ （現在の再就職等に関する規制は）公務の公正性や再就職の透明性の確保に資する一方で、市職員の専門知識・能力が出資法人に生かしくくなる面も有していることから、例えば、選考委員会において、本市での履歴や出資法人で活用できる知識・経験等を十分に審議すること等を条件として、出資法人への人材情報の提供を可能とするとともに、その審議に向けて選考委員会の体制の充実を図るなどの対応を検討していく必要がある。

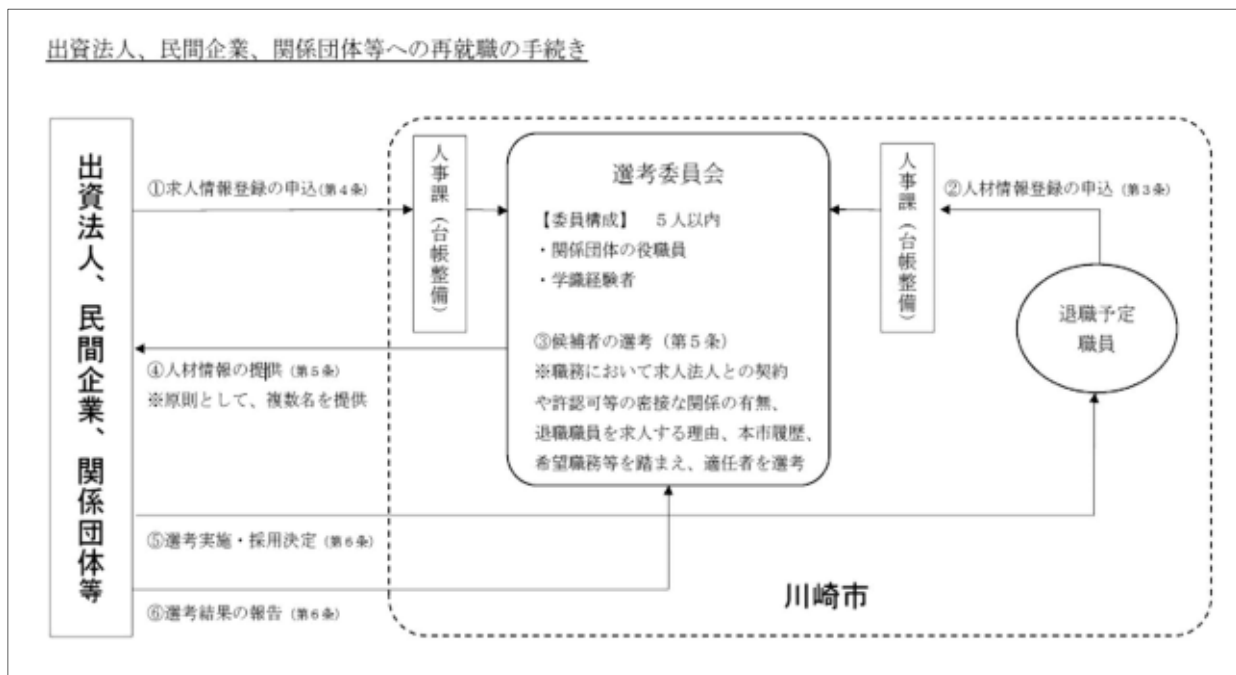
（役員報酬）

- ・ 出資法人における役職員の報酬については、その役職や責任の度合いに応じたものとすべき。
- ・ 本市退職職員が再就職する場合にあっては、その役職や責任の度合いを踏まえながらも、出資法人の経営の健全化や再就職に関する信頼性の確保に留意し、その額については社会一般の情勢を踏まえたものとする必要がある。また、出資法人が定めた報酬額については、本市への報告や公表を行うなど、透明性を確保する方策を検討していく必要がある。

2 再就職候補者選考委員会、人材情報の提供のあり方等の見直し

現状

- 川崎市退職職員の再就職候補者選考委員会は、関係団体の役職員、学識経験者により構成。
定数は5人以内。年1回開催



- 再就職候補者選考委員会は、離職時に課長級以上の職員で、一定の権限を有する者については、その権限等に関連する企業等からの求人に対して、人材情報を提供しない。
- 離職時に課長級以上の職員で、一定の権限を有する者は、離職前3年間の職務において契約や許認可等、密接に関連する企業等に離職後2年間は再就職を自粛

見直し案

市として、出資法人の「効率化・経営健全化」と市の行政目的に沿った「連携・活用」の両立を図っていく必要があるなか、現在の規制は、市職員として得た知識・経験、また、それらに基づくマネジメント力等の能力を、最も活用し得る法人で(最も精通した分野で)活かすことができないという面がある。

また、本市を退職する職員にとって、その知識・経験・能力を十分に発揮して、退職後も引き続き社会で活躍することのできる環境を整えていく必要がある。

以上の点を踏まえ、次のとおり現在の規制について見直しを行うこととするが、現在の規制による公務の公正性や再就職の透明性の確保は、引き続き重要であることから、見直しに当たっては、これらの確保に十分に留意するものとする。

<再就職候補者選考委員会>

法人からの求人内容や、求人法人において活用しうる本市における履歴や知識・経験等について、より客観的・専門的な審議を十分にいき、適切な候補者の選考を行っていくため、再就職選考委員会を次のとおり見直す。

・委員構成

より客観的・専門的な審議を行うための、関係団体の役職員の比率の引下げ、学識経験者等の比率の引上げ

(現状) 関係団体の役職員 3 名 (川崎信用金庫理事長、川崎市全町内会連合会会長、川崎商工会議所副会頭) 学識経験者 2 名 (弁護士、公認会計士)	↓
(見直し後) 関係団体の役職員 1 名 学識経験者 3 ~ 4 名 (弁護士、公認会計士、 <u>(仮) 中小企業診断士、(仮) 社会保険労務士</u>)	

・開催回数

個々の案件について審議時間を確保し、より充実した審議を行うための開催回数の増

(現状) 年 1 回開催 (1 月下旬 ~ 2 月中旬)	↓
(見直し後) 年 2 回程度開催 (1 月中旬 ~ 2 月中旬)	

<人材情報登録申込書>

再就職候補者選考委員会における、より客観的・専門的な、十分な審議の前提として、同委員会における審議資料の基となる「人材情報登録申込書」を次のとおり見直す。

・「本市履歴」欄

求人法人において活用しうる本市における履歴や知識・経験を、本人の意欲も踏まえながら的確に把握し、より適切な候補者の選考が行えるよう、過去 3 年の履歴に限らず、「その他の期間での活用したい履歴」も記載できるよう様式を改正

様式の見直し案

本市履歴	年度	所属・役職	業務内容
(離職前3年間の所属及び業務内容を記入)			
その他の期間での活用したい履歴			

<求人情報登録申込書>

再就職講候補者選考委員会における、より客観的・専門的な、十分な審議の前提として、同委員会における審議資料の基となる「求人情報登録申込書」を次のとおり見直す。

・「必要な知識・経験」「本市退職離職職員を求人する理由」欄

法人側が求める人材や求人理由を的確に把握し、より適切な候補者の選考が行えるよう、「必要な知識・経験」や「本市退職職員を求人する理由」について、求人法人における職務内容や法人を取り巻く状況等を踏まえた、具体的な記載を法人側に要請

(現状)「必要な知識・経験」欄の記載が、「特になし」「市●●級経験者」などの記載にとどまり、求められる具体的な資格、知識・経験等が具体的でない場合がある。また、「本市退職職員を求人する理由」欄の記載が、抽象的な表現にとどまっている場合がある。

↓

(見直し後) 求人法人における職務内容や、法人等を取り巻く状況等を踏まえ、求める人材が的確に把握できるよう、具体的な資格、知識・経験等を記載するよう、求人法人に要請する。

例) ●●資格保有者

●●業務に関する●年程度の実務経験

△△という状況にあることから、市職員としての●●事業に関する●年程度の管理監督者としての経験が必要 など

・「本市との関係」欄

候補者の選考に当たり、当該候補者の権限に関連して、公務の公正性が確保されているかを確認できるよう、本市における契約、補助金、許認可等の担当部署や、項目ごとの過去5年間の金額、件数等の数値を記載するよう様式を改正。また、市に対する財政的な依存度が分かる資料の提出を要請する表現を追加

様式の見直し案

本市との関係							
	※契約・補助金・許認可・検査・処分等、関係する業務の詳細と本市における担当部署を記入ください。 ※表には、直近5年分の金額・件数等を記入ください。 ※契約、補助金等、本市から支出を受けている場合、法人全体の収入額と市からの支出額・割合が分かる資料を添付してください。		年度	年度	年度	年度	年度
		契約(千円)					
		補助金(千円)					
		許認可(件)					
		検査(件)					
()							

以上の見直しを踏まえ、離職時に課長級以上の職員で、一定の権限を有する者についても、選考委員会による客観的・専門的な審議を十分に行い、また、公務の公正性が確保されていることの確認を経ることを条件として、その権限等に関連する企業等からの求人に対して、人材情報を提供し、再就職することが可能とする制度に見直す。

その他

今回の見直しに伴い、再就職を見据え、公務の公正性が損なわれる行為が行われるのではないかという懸念や、地方公務員法や川崎市職員の退職管理に関する条例に規定する、「再就職者による依頼等（働きかけ）」の規制に違反する事例が生じるのではないかとの懸念を防ぐため、職員及び求人法人に対して、再就職等に関する規制や違反した場合の罰則について、引き続き周知徹底を図っていく。

3 主要出資法人等における報酬限度額のあり方の見直し

現状

- ・主要出資法人等に再就職した退職職員の報酬限度額は年額500万円（平成10年12月～）
- ・報酬額は、当該主要出資法人等におけるその者の職位に応じて、この報酬限度額の範囲内で支給
- ・主要出資法人等に再就職した退職職員の当該主要出資法人等における退職手当は支給しない。

見直し案

市として、出資法人の「効率化・経営健全化」と市の行政目的に沿った「連携・活用」を図っていく必要があるなか、そのマネジメントの強化が求められている。

その観点から、ふさわしい人材の登用を進めていく必要があるが、再就職した退職職員についても、その役職や責任に見合った報酬を支給することが可能となるよう、報酬限度額を見直す。

なお、見直しに当たっては、出資法人の経営健全化や再就職に対する信頼性の確保は引き続き重要であることから、見直しに当たっては、これらの確保に十分に留意するとともに、透明性を確保する方策も講ずるものとする。

また、これまでと同様、主要出資法人等に再就職した退職職員について、当該主要出資法人等における退職手当は支給しない。

<報酬限度額>

- ・役職や責任に見合った報酬を支給することができるよう、役員報酬限度額を引上げ
- ・役職や責任に見合った報酬という考え方から、一律の引上げとするのではなく、主要出資法人等における役職ごとの段階的な限度額を設定
- ・限度額の設定に当たっては、出資法人の経営健全化や再就職に対する信頼性の確保に留意し、他都市の状況、市内民間事業所の水準などを総合的に勘案

見直し案

主な役職	代表取締役社長、副社長、理事長、副理事長、会長、副会長 その他これらに相当する職	専務取締役、常務取締役、専務理事、常務理事 その他これらに相当する職	取締役、監査役、理事、監事 その他これらに相当する職	その他の職
報酬限度額	700万円	600万円		500万円
(参考) ※1 他の政令市平均額	685万円	610万円	605万円	469万円
(参考) ※2 再任用年収	行(1) 6級 695万円			行(1) 5級 510万円

※1 法人における役職に応じた限度額設定をしている政令市（7都市）のそれぞれの区分ごとの最高額の平均値

※2 管理職手当は、局長級は3種、部長級は6種、課長級は9種として試算

(参考) 他の政令市の状況

<限度額設定の類型>

- ・法人での役職に応じた限度額を設定・・・5都市
- ・法人での役職 及び 退職時の市での職位等に応じた限度額を設定・・・2都市
- ・退職時の市での職位に応じた限度額を設定・・・1都市
- ・一律の限度額を設定・・・1都市
- ・限度額の設定なし・・・10都市

<限度額の根拠>

- ・退職時や再任用時の年収を参考・・・1都市
- ・再任用職員の年収との均衡・・・2都市
- ・市職員の給与改定及び社会経済情勢等を勘案の上、改定・・・2都市
- ・役員の職務・職責等を評価の上、改定・・・1都市

(参考) 民間給与の実態

平成29年職種別民間給与実態調査に基づく試算

規模100人未満の事業所における年収 1007万円～461万円

職種	年収
事務部長	905万円
技術部長	1007万円
事務課長	752万円
技術課長	886万円
事務課長代理	588万円
技術係長	545万円
事務主任	498万円
技術主任	565万円
事務係員	532万円
技術係員	461万円

※年収は、「4月分平均給与額（きまって支給する給与）」に16.39月分（12月分＋4.39月分〔特別給〕）を乗じて試算

(参考) 再任用職員の年収

再任用職員 年収試算（平成29年給与改定後・行政職給料表（1））

	年収
局長級	884万円
部長級	782万円
課長級	695万円
課長補佐	510万円
係長級	429万円
主任	385万円
職員（2級）	347万円
職員（1級）	283万円

※管理職手当は、局長級は3種、部長級は6種、課長級は9種として試算

※期末・勤勉手当は、2.3月分で試算

<報酬額の報告>

各主要出資法人等において、報酬限度額の範囲内で、具体的な額を決定・支給することとなるが、その透明性を確保するため、次の手続きを定める。

- ・主要出資法人等において（市退職職員が対象となり得る）報酬額の改定をした場合、速やかに「報酬額改定報告書」により、「対象となる役職の名称」「金額」「改定の考え方（算定根拠等）」などを市に報告
- ・この過程等を通じて報酬限度額を超えた額を支給していることを把握した場合、市は当該主要出資法人等に対して改善を要請

様式案

報酬額改定報告書			
川崎市長 あて			
「川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就職等に関する指針」に則り、次のとおり報酬額の改定について報告いたします。			
法人名称			
報酬額を改定した役職の名称()			
	月額 (うち諸手当)	年額 (うち諸手当)	適用年月日
報酬額 (改定前)	円	円	年 月 日
	(円)	(円)	
報酬額 (改定後)	円	円	
	(円)	(円)	
<small>※上段には、諸手当を含めた総額を、下段には諸手当の額のみを記入 ※諸手当には、通勤手当を含めない。</small>			
改定の考え方 (額の算定根拠等)			
担当者連絡先等	担当者氏名 (電話 - -) E-mail:		

<求人情報登録申込書>

再就職候補者選考委員会における審議資料の基となる「求人情報登録申込書」について、「給与・報酬」欄を設けているが、ボーナスを含めた年収額が一目で把握できるよう「諸手当を含めた年収」欄を追加

様式の見直し案

給与・報酬	基本給	月額	円 (交通費の支給 有・無)
	手当関係	月額	円 (ボーナスの支給 有・無)
	諸手当を含めた年収(交通費除く)		円

その他

- ・報酬限度額の範囲内での具体的な額の決定であっても、再就職に対する信頼性の確保のため、報酬額の増額を理由とする委託料や補助金の増額は行わない。
- ・一部の都市においては、役員の業績評価の結果を報酬に反映させる仕組みを導入している。①本市においては、平成30年度から法人ごとに「経営改善及び連携・活用に関する方針」を策定し、方針に基づく取組の実施、評価等を行う仕組みを開始するところだが、同方針は、個々の役員の業績を評価することを目的とするものではないこと、②役員業績評価については、評価者や評価項目の設定等、評価の公平性・客観性の担保に大きな課題があること、③「出資法人の経営改善及び連携・活用に関する指針」においては、各出資法人で「業績や目標達成度、経営責任の度合いを反映した役員報酬体系の導入」を推進するものとしていること、などの状況を踏まえ、業績評価の結果の報酬への反映については、今後の検討課題とする。

4 さらなる見直しについて

- ・現在、国において国家公務員の定年延長に関する検討が行われ、①定年の65歳への引き上げ方針、②60歳以上の給与水準の一定程度の引下げ、③原則60歳以降は管理職から外す「役職定年制」の導入の方向性が決定している。
- ・今後、地方公務員に関する定年延長に関する方向性の決定及び詳細な制度設計がなされた後、その内容を踏まえて、再就職等に関する規制のあり方について改めて検討する必要がある。

(検討の視点)

定年延長後の出資法人への人的関与、任期の制限のあり方

定年延長後の出資法人における報酬のあり方 など