

再就職に関する規制

● 目次 ●

◆ 用語について	1 ページ
◆ 再就職に関する規制の概要	2 ページ
◆ 再就職者による依頼等（働きかけ）の規制	3 ページ
◆ 他の職員の再就職依頼・情報提供の規制 （いわゆる「あっせん規制」）	7 ページ
◆ 在職中の求職の規制 （いわゆる「求職活動規制」）	10 ページ
◆ 再就職情報の届出・公表	14 ページ
◆ 再就職等規制全般に関する注意点	15 ページ

奈良市総合政策部人事課

(注) 用語について

- ✧ 「職員」とは、一般職の奈良市職員をいいます。(教職員、任期付職員、暫定再任用職員、定年前再任用を含み、臨時・非常勤職員、条件付採用期間中の職員を除く。)
 - ✧ 「再就職者」とは、退職後に営利企業等に再就職した職員〇Ｂをいいます。(現役出向者を除く。)
 - ✧ 「営利企業等」とは、全ての営利企業及び非営利法人（国、国際機関、地方公共団体、行政執行法人、特定地方独立行政法人を除き、行政執行法人以外の独立行政法人や公益法人等を含む。）をいいます。
 - ✧ 「子法人」とは、営利企業等が株主等の議決権の過半数を保有する法人をいいます。
 - ✧ 「契約等事務」とは、①再就職者が在籍している営利企業等又はその子法人と離職前に在職した組織との間で締結される契約、②当該営利企業等やその子法人に対する処分に関する事務のことをいいます。
 - ✧ 「利害関係企業等」とは、職員が職務として携わる次の事務の相手方となる営利企業等をいいます。
 - ① 許認可等を受けて事業を行っている、又は許認可等を申請（しようと）している営利企業等
 - ② 補助金等の交付を受けて事業を行っている、又は補助金等の交付を申請（ようと）している営利企業等
 - ③ 立入検査又は監査を受ける営利企業等
- (注) 実際に検査等に入ることがない職員であっても、検査等の方針及び実施計画の作成に関する事務に携わる職員である場合には、(現に検査等を行っているか否か等に関わらず) 当該営利企業が利害関係企業等に該当します。
- ④ 不利益処分をしようとする場合に名宛人となるべき営利企業等
 - ⑤ 行政指導により一定の作為・不作為を求められている営利企業等
 - ⑥ 契約（電気・ガス・水道等を除く）を締結している、又は契約の申込みを（ようと）している営利企業等
 - ⑦ 指定管理者の指定を受けている、又は指定を受けようとしている営利企業等

再就職に関する規制の概要

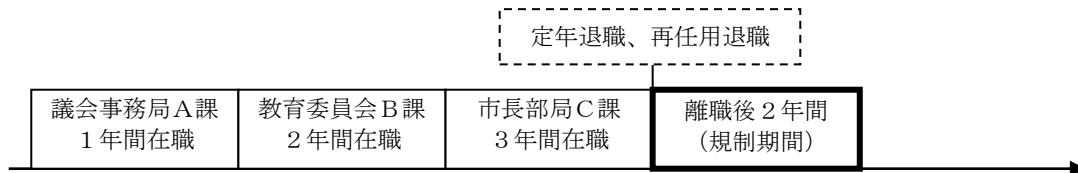
平成 26 年の地方公務員法改正により、地方公共団体は、退職管理の適正を確保するための措置を講ずることとされました。これを受け、奈良市においては、「奈良市職員の退職管理に関する条例」及び「奈良市職員の退職管理に関する規則」が制定されました。(平成 28 年 4 月 1 日施行)

◆ 再就職者による依頼等（働きかけ）の規制 (3 ページ)

退職して民間企業、公益的法人等に再就職した職員 O B (再就職者) が、離職前 5 年間に在職した組織の職員に対して、再就職先に関する契約等事務について、離職後 2 年間、働きかけ（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）を行うことは禁止されています。

このような働きかけを受けた職員は、公平委員会に届け出なければなりません。

(例) 離職後 2 年間、市長部局や教育委員会の現職職員に働きかけ禁止



◆ 他の職員の再就職依頼・情報提供の規制（いわゆる「あっせん規制」） (7 ページ)

職員が、民間企業、公益的法人等に対し、他の職員・職員 O B を再就職させることを目的に情報を提供又は情報提供を依頼及び再就職の要求、依頼することは禁止されています。

◆ 在職中の求職の規制（いわゆる「求職活動規制」） (10 ページ)

職員が利害関係企業等に対して求職活動を行うことは、禁止されています。

◆ 再就職情報の届出・公表 (14 ページ)

給料表 7 級以上（令和 7 年 3 月 31 日以前に離職）もしくは 6 級以上（令和 7 年 4 月 1 日以降に離職）等の管理職員の経験がある元職員が、離職後 2 年間に民間企業、公益的法人等に再就職した場合には、その都度、離職時の任命権者に届け出なければなりません。

届出を受けた再就職情報は、毎年度、ホームページ等で公表されます。

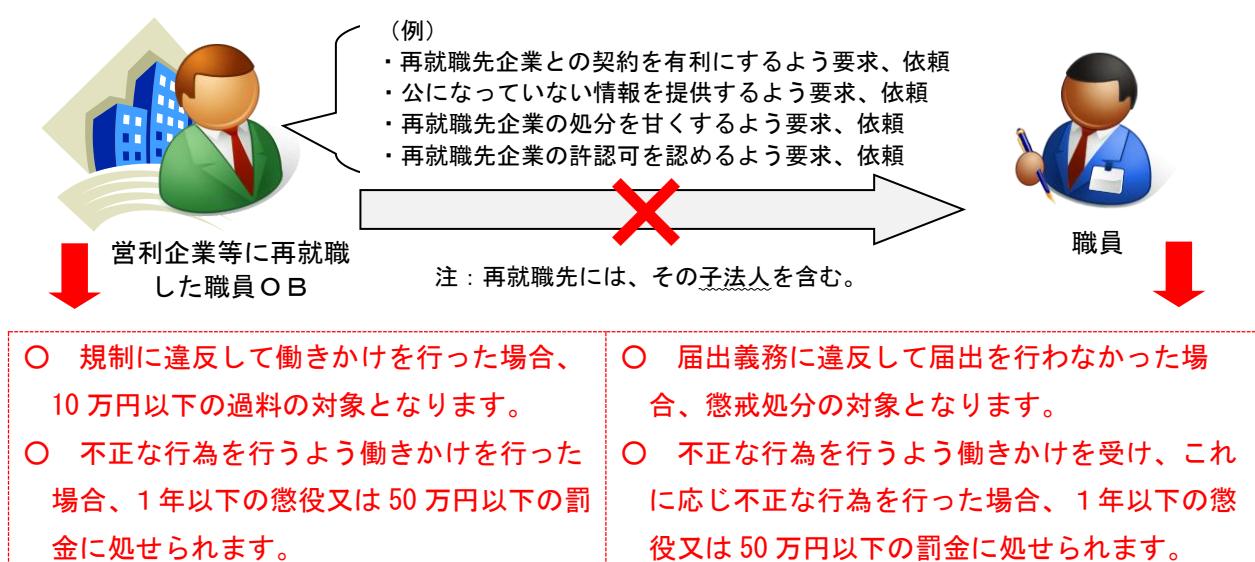
(例) A 団体と B 社について、再就職情報の届出が必要



再就職者による依頼等（働きかけ）の規制

（地方公務員法第38条の2関係）

- 退職して當利企業等に再就職した職員〇B（再就職者）が、離職前5年間に在職した組織の職員に対して、再就職先に関する契約等事務について、離職後2年間、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は禁止されています。
- 在職中のポストや職務内容により、規制される働きかけの範囲や規制される期間が異なります。（4ページ参照）
- これらに違反する働きかけを受けた職員は、公平委員会に届け出なければなりません。（5ページ参照）



- 次の場合は禁止されていません。
 - 行政庁からその事務の委託等を受けた法人等が当該事務を行うために必要なものである場合
 - 法令、契約、行政処分に基づく権利の行使又は義務の履行の場合
 - 法令に基づく申請又は届出を行う場合
 - 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（職員の裁量の余地が少ないもの）として任命権者の承認を受けた場合（承認を得ようとする再就職者は、再就職者依頼等承認申請書を提出しなければなりません。申請書様式は、人事課ホームページからダウンロードできます。）

【働きかけ規制の範囲】

再就職者の離職前に就いていたポストや働きかけの内容により規制範囲が変わります。

	働きかけ規制を受ける主体	規制を受ける期間	規制の対象となる行為	規制の対象となる相手方※ ³
①	<u>全ての再就職者</u>	離職後2年間	再就職先との間の契約、処分に関する事務であって、 <u>離職前5年間の職務に属するもの</u> についての要求・依頼	離職前5年間に在職した組織の現職職員
②	<u>離職前5年より前に課長級ポスト以上の経験がある再就職者</u> ※ ¹	離職後2年間	再就職先との間の契約、処分に関する事務であって、 <u>当該ポスト在職中の職務に属するもの</u> についての要求・依頼	当該ポストに就いていたときに在職した組織の現職職員
③	<u>全ての再就職者</u>	期間の定めなし	再就職先との間の契約の締結、処分について在職中に <u>自らが決定したもの</u> についての要求・依頼※ ²	在職した組織の現職職員

★ 例えば、離職前5年より前に、課長級ポストの経験がある再就職者は、①に加えて、当該課長級ポストに就いていたときの職務に関する働きかけが禁止されます。

※1 「課長級ポスト以上」とは、課長級、次長級、部長級の職制上の各段階をいいます（奈良市立の学校及び看護専門学校の校長を含む。）。

※2 「自らが決定した」とは、最終決裁権者となった場合をいいます。

※3 再就職者による働きかけが禁止される職員の範囲は、グループ単位となります。そのため、「在職した組織」には、同じグループ内の他の組織も含まれることとなります。グループは、

- ・市長部局、議会を除く各種委員会、企業局、消防局のグループ
- ・教育委員会のグループ
- ・議会事務局のグループ

の三つに分けられています。また、「在職した組織」には、それが廃止された場合の後継組織も含みます。これにより、元都祁村職員や元月ヶ瀬村職員が、奈良市の現職職員に働きかけることも禁止されています。

働きかけ規制違反に関する監視

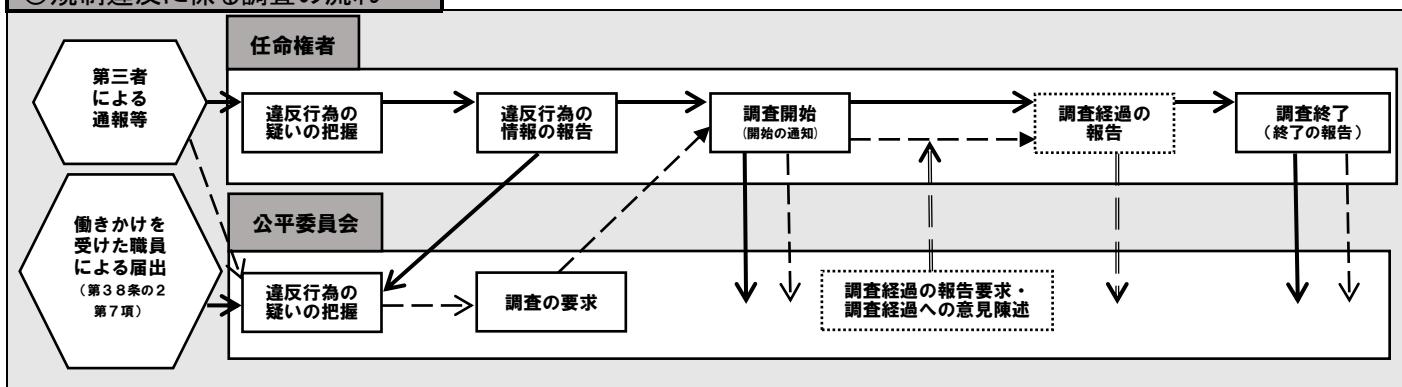
(地方公務員法第38条の3～第38条の5関係)

働きかけ規制に違反する行為を行った疑いがある場合は、当該違反行為について任命権者が調査を実施することになります。その際、公平委員会は、任命権者が行う調査が公正に行われるよう、その開始から終了までを監視することになります。

◎監視の仕組み

項目	内容
任命権者の報告 (通知)義務	任命権者は、違反行為の疑いを把握したとき、違反行為に関して調査を開始するとき及び当該調査が終了したときは、公平委員会に報告(通知)しなければなりません。《第38条の3並びに第38条の4第1項及び同条第3項》
調査の要求	公平委員会は、違反行為があると思料するときは、任命権者に対して、調査を行うよう求めることができます。《第38条の5第1項》
調査経過の報告要求・意見陳述	公平委員会は、任命権者が行う調査の経過について、報告を求め、又は意見を述べることができます。《第38条の4第2項》

◎規制違反に係る調査の流れ



※働きかけを受けた職員は公平委員会に届出をする義務があります。(届出を行わない場合、懲戒処分の対象となりますのでご注意下さい。)

Q & A

Q1, かつて在籍した組織への働きかけはすべて禁止されるのですか。

A1, 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年間に在籍した部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、在職中のポストにより、禁止される働きかけの対象範囲は異なります。

Q2, 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。

A2, はい。不正な行為を求めるものでなくとも、契約や処分に関する働きかけは禁止されています。

Q3, かつて在職していた部局との間で、すで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、部局から委託を受けている調査事務について打合せをしたりすることなども禁止されているのですか。

A3, いいえ。再就職者による依頼等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。

Q4, 再就職した職員OBから働きかけを受けた場合はどうしたらよいですか。

A4, 公平委員会までご連絡のうえ、公平委員会宛に届け出してください。(届け出様式は、奈良市役所総合政策部人事課のホームページからダウンロードできます。)

なお、届出を行う必要があるかどうか迷った場合など、不明な点があるときは、総合政策部人事課までご相談ください。

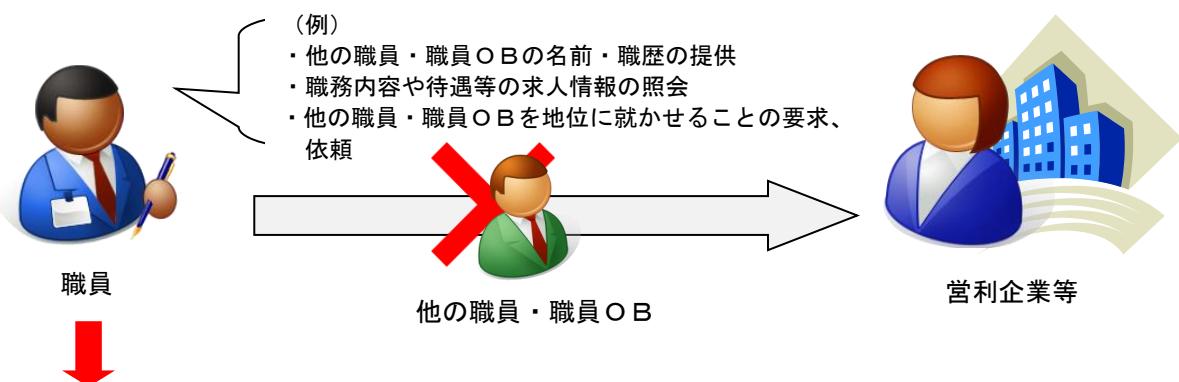
Q5, 定年後、再任用職員となった後、営利企業等に再就職した場合はどのようにになりますか。

A5, 定年と再任用のそれぞれの離職後2年間が規制の対象となります。

例えば、再任用として5年間働いた後に再就職した場合は、再任用期間のみ規制の対象ですが、再任用として1年働いた後に再就職した場合は、定年後2年未満のため、定年前と再任用期間の両方が規制の対象となります。

他の職員の再就職依頼・情報提供の規制
(いわゆる「あっせん規制」) (規則第24条関係)

- 現職の職員が営利企業等に対し、以下のことは禁止されています。
 - ① 他の職員・職員OBを、当該営利企業等又はその子法人の地位に就かせることを目的として、
 - (1) 他の職員・職員OBに関する情報を提供すること
 - (2) 地位に関する情報提供を依頼すること
 - ② 他の職員・職員OBを、当該営利企業等又はその子法人の地位に就かせるよう要求又は依頼すること



- 規制に違反して地位に就かせることの依頼・情報提供を行った場合、懲戒処分の対象となります。
 - 不正な行為をすること等の見返りとして、地位に就かせることの依頼を行った場合、3年以下の懲役に処せられます。

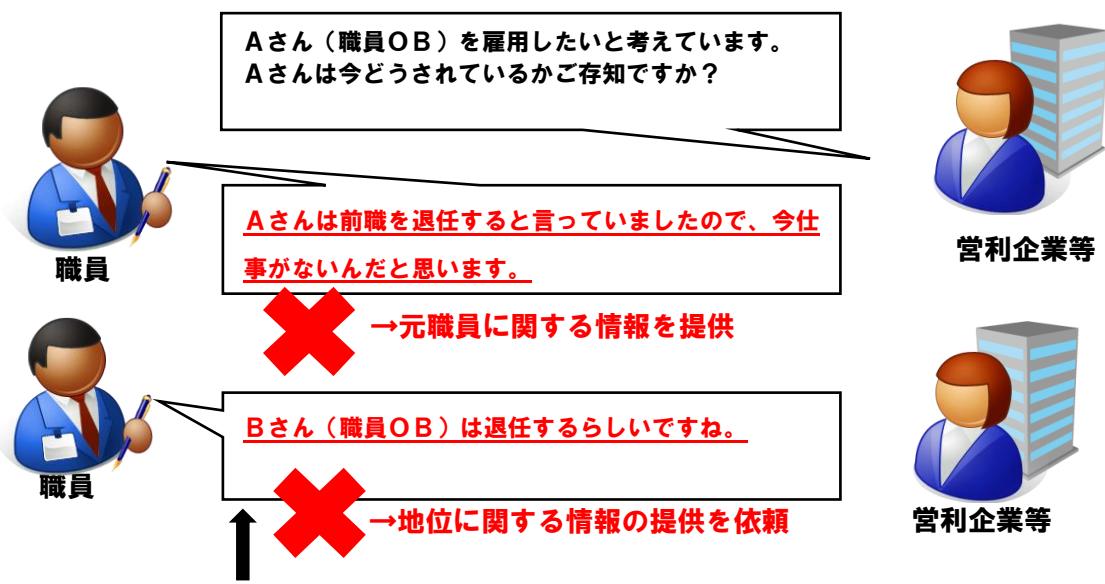
- 人事担当以外の職員であっても、他の職員の再就職を依頼するなどの行為は禁止されています。また、営利企業等側からの依頼であっても、職員が、企業等の地位に就かせることを目的として、他の職員・職員OBの情報を提供した場合は、規制の対象となります。
 - なお、次に該当する場合は、禁止されていません。
 - 職業安定法等に定める職業の安定に関する事務として行う場合
 - 地方独立行政法人・公益的法人等に職員を現役出向させることを目的として行う場合

他の職員の再就職依頼・情報提供の規制(いわゆる「あっせん規制」)に関する注意点

(注意点)

「あっせん規制」は、積極的なあっせん行為でなくても、職員・OBに関する情報提供や地位に関する情報の提供依頼も違反行為となります。過去、再就職等監視委員会(国家公務員法における再就職等管理機関)により、職員の以下のような発言が違反行為として認定されています。

国家公務員法における一例



(Bさんの降任には、職員OBの就任の可能性が高いという事情があった。)

(※再就職等監視委員会作成「国家公務員の再就職等規制」より)

(ポイント)

規制に違反して地位に就かせることの依頼・情報提供を行った場合、
懲戒処分の対象となり、不正な行為をすること等見返りとして、
地位に就かせることの依頼を行った場合、3年以下の懲役に処せられます。

Q & A

Q1, 他の職員・職員OBの再就職依頼や情報提供等の規制は、人事担当の職員だけに適用されるのですか。

A1, いいえ。ほかの職員・職員OBの再就職依頼や情報提供等の規制は、従事する業務内容にかかわらず、一般職の地方公務員に適用されます。

したがって、人事担当の職員にはもちろん適用され、人事担当以外の職員であっても適用されます。

Q2, 営利企業等側からの依頼により、他の職員・職員OBの情報を提供した場合は、規制違反となりますか。

A2, はい。営利企業等側からの依頼に応じたものであっても、職員が、営利企業等の地位に就かせることを目的として、他の職員・職員OBの情報を提供する場合は、規制違反となります。

Q3, 職員OBに他の職員・職員OBの情報を提供した場合は、規制違反となりますか。

A3, 場合によっては規制違反となります。例えば、職員OBに提供した情報が、他の職員・職員OBを再就職させる目的で営利企業等に提供されることを認識していた場合には、その情報が職員OBから営利企業等に提供されたときに規制違反となります。また、部下のこのような行為について上司が監督責任を問われる場合もあります。

Q4, 他の事務部局等の職員・職員OBの情報を提供した場合は、規制違反となりますか。

A4, はい。自身が所属する事務部局の職員・職員OB情報はもちろん、他部局の職員・職員OBの情報であっても、営利企業等に再就職させることを目的として提供する行為は規制違反となります。

Q5, 無報酬の役員となることも「再就職」に該当するのですか。

A5, はい。「再就職」は、報酬の有無、常勤、非常勤の別を問わず、役員をはじめとして、顧問、参与、嘱託のほか、アドバイザーなども含む営利企業等の組織内のいずれかの地位に就くことを意味します。

Q6, 再就職とは関係なく、営利企業等に対して他の職員・職員OBに関する情報提供を行うことも規制されるのですか。

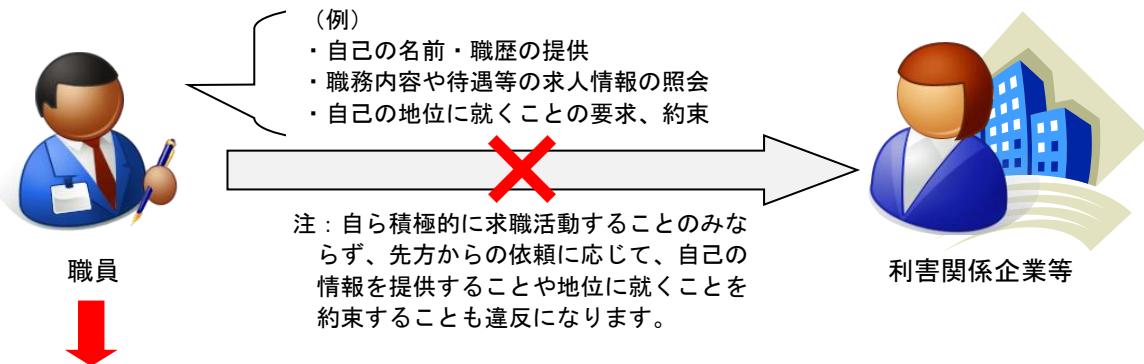
A6, いいえ。営利企業等に再就職させることを目的とした情報提供に当たらない場合には規制されません。

(例：講演を行う職員の略歴など)

在職中の求職の規制（いわゆる「求職活動規制」）

（規則第25条関係）

- 現職の職員が利害関係企業等に対し、以下のことは禁止されています。
 - ① 当該利害関係企業等又はその子法人の地位に就くことを目的として、
 - (1) 自己に関する情報を提供すること
 - (2) 地位に関する情報の提供を依頼すること
 - ② 地位に就くことを要求又は約束すること

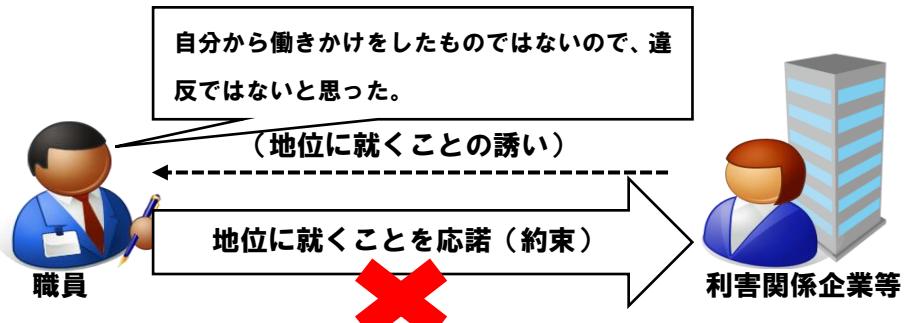


- 規制に違反して求職活動を行った場合、懲戒処分の対象となります。
- 不正な行為をすること等の見返りとして求職活動を行った場合、3年以下の懲役に処せられます。
- なお、次に該当する場合は、禁止されていません。
 - 現役出向の際に地方独立行政法人・公益的法人等に対して行う場合
 - 管理職員、特定任期付職員、校長以外の職員が行う場合（係長級以下の職員は、規制対象外）
 - 公務の公正性の確保に支障が生じない場合として市長の承認を受けた場合

在職中の求職の規制(いわゆる「求職活動規制」)に関する注意点

(注意点①)

「求職活動規制」は、自ら積極的に求職活動をすることだけではなく、地位に就く依頼に応じることも規制されます。

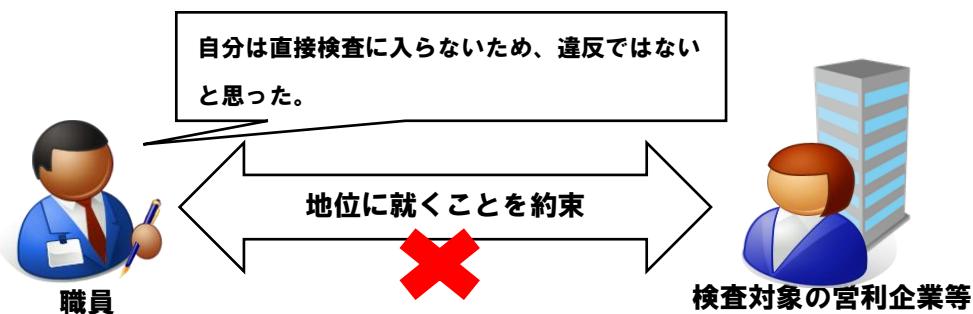


(ポイント)

自ら積極的に求職活動をすることのみならず、先方からの依頼に応じて、
(離職後に利害関係企業等の地位に就くことを目的として)自己の情報を提供することや
地位に就く約束をすることも違反になります。
なお、約束は、地位に就くことに関しての当事者間の合意をいい、文書によるものだけでなく、
口頭によるものも含まれます。

(注意点②)

直接検査をする職員でなくても、検査等の方針及び実施計画の作成に関する事務に携わる職員である場合には、利害関係企業等となります。(特に管理職職員はご注意下さい。)



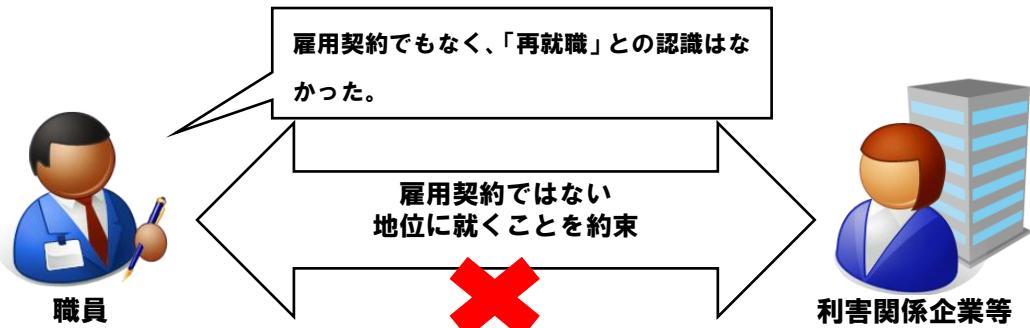
(ポイント)

職員が職務として携わる「立入検査、監査又は監察をする事務」に利害関係を有するものは、以下の通り。
職員が、検査等の方針及び実施計画の作成に関する事務に
・携わることのない職員である場合
→営利企業に対し、現に検査等を行っている、又は行おうとしている場合に限り、
利害関係企業等に該当
・携わる職員である場合(直接検査を行わない者を含む。)
→(現に検査等を行っているか否かに関わらず)当該営利企業等が利害関係企業等に該当

(注意点③)

求職活動規制は、利害関係企業等に「雇用されること」のみを禁止しているのではなく、利害関係企業等の「地位に就くこと」を約束すること等が禁止されています。

また、「地位」とは、常勤、非常勤の別、報酬の有無を問わず、役員をはじめとして、顧問、参与、嘱託のほか、アドバイザーのようなものを含む当該利害関係企業等の組織内のすべての地位を意味するものであり、「地位に就く」とは、雇用契約に基づくものだけでなく、委任契約、業務委託などを含みます。



(ポイント)

在職中の求職の規制では、以下のことが禁止されています。

現職の職員が、利害関係企業等に対して、

- ① 当該利害関係企業等又はその子法人の地位に就くことを目的として、
 - ・自己に関する情報を提供すること
 - ・地位に関する情報の提供を依頼すること
- ② 地位に就くことを要求又は約束すること

なお、「地位に就く」とは、上記のとおり、雇用契約に限らず、当該利害関係企業等の組織内のすべての地位に就くことを意味するものです。

(注意点④)

就職を目的としていることを直接示す発言等を行っていなくても、複数の行為を総合的にみて、求職規制違反が認定された事例があります。



- (職務と利害関係のある) A社に対して何度も「定年退職」「最後の仕事」と告げる
- A社からの誘いに対し、同社の地位に就くことを固辞しなかった
- A社に人事異動日・異動先・利害関係企業等でなくなることを伝え、A社トップとの面会を要求



Q & A

Q1, 任期付職員や暫定再任用職員も在職中の求職活動規制の対象となりますか。

A1, はい。任期付き職員や暫定再任用職員(短時間勤務を含む)も規制の対象となります。

Q2, 職務との利害関係の有無はどの時点で判断するのですか。

A2, 職務との利害関係は、離職時における職務ではなく、職員が求職活動を行う時点の職務で判断します。したがって、求職活動中に人事異動があれば、異動後の職務についてもあらためて利害関係の有無を判断します。なお、異動後の職務において利害関係が生じた営利企業等に対し、異動前からの求職活動を引き続き行うとその時点で規制違反となりますので、ご注意ください。

Q3, 利害関係企業等に対する求職は、公募であれば可能ですか。

A3, 応募する前に市長の承認を得る必要があります。市長が、「一般に募集され公正で適正な手続きで再考される場合」で、かつ公務の公正性を損ねるおそれがないと認める場合は、承認される可能性があります。

Q4, 利害関係企業等からの再就職の依頼に応じることも規制違反となりますか。

A4, はい。自ら働きかけることなく利害関係企業等からの再就職の依頼を受けた場合であっても、在職中にそれらの依頼に応じることや、再就職することを目的として自己の情報を提供することは規制違反となります。

Q5, 自らが直接に利害関係企業等に情報提供するのではなく、知人を介して情報提供することは可能ですか。

A5, いいえ。自らが直接に利害関係企業等に情報提供しなくとも、知人に提供した情報が自らの再就職を目的として利害関係企業等に提供されることを認識していた場合には、その情報が利害関係企業等に提供されたときに規制違反となります。

また、当該知人が地方公務員の場合、当該知人については、他の職員を再就職させることを目的として、当該職員の情報を提供したこととなり、他の職員の情報提供の規制違反となります。

Q6, 法人の本部とは独立して事業を行っているその法人の支部が利害関係企業等に該当する場合、その法人の本部も利害関係企業等となるのですか。

A6, はい。利害関係企業等を判断する際は、支部等を含めた組織全体をひとつの単位として判断することになっていますので、法人の本部も利害関係企業等となり、本部に対する求職も規制されます。

Q7, 現職中にハローワークやインターネットを利用して、求人情報を収集する行為は規制されますか。

A7, いいえ。単に求人情報を閲覧する行為については規制されません。ただし、利害関係企業等に対して自身が再就職を希望しているという情報が伝わった場合は規制違反となる可能性があります。なお、利害関係がない企業等に対して、現職中に求職活動を行うことは禁止されていません。

Q8, 利害関係企業等の「検査等」については、相手方が当該検査等を「現に受けている」又は「受けようとしている」場合にのみ利害関係を有すると考えてよいですか。

A8, いいえ。検査等の方針や実施計画の策定に携わる職員にあっては、検査等の対象や時期等の決定に際して裁量があることから、検査等を行うことができる営利企業等についても利害関係企業等に該当しますので、ご注意ください。

Q9, 利害関係企業等に該当する場合であっても、検査等の可能性が著しく低いと思料されたり、職務上の裁量の余地が少ない場合には、求職活動が可能となりますか。

A9, そのような場合においても、求職活動を行う管理職の方は求職活動の前に、「利害関係企業等に対する求職活動の意向届出書」を総合政策部人事課までご提出ください。本件の場合は、そのうえで市長あてに「承認書」を提出いただくことになります。この承認書をもとに、公務の公正性の確保に支障がないと市長が認めた場合には、求職活動が可能となります

再就職情報の届出・公表

(条例第3条及び第4条関係)

管理職員の経験がある元職員が、離職後2年間に営利企業又は有給で営利企業以外の法人の地位に就いた場合には、速やかに、離職した職又はこれに相当する職の任命権者に届け出なければなりません。

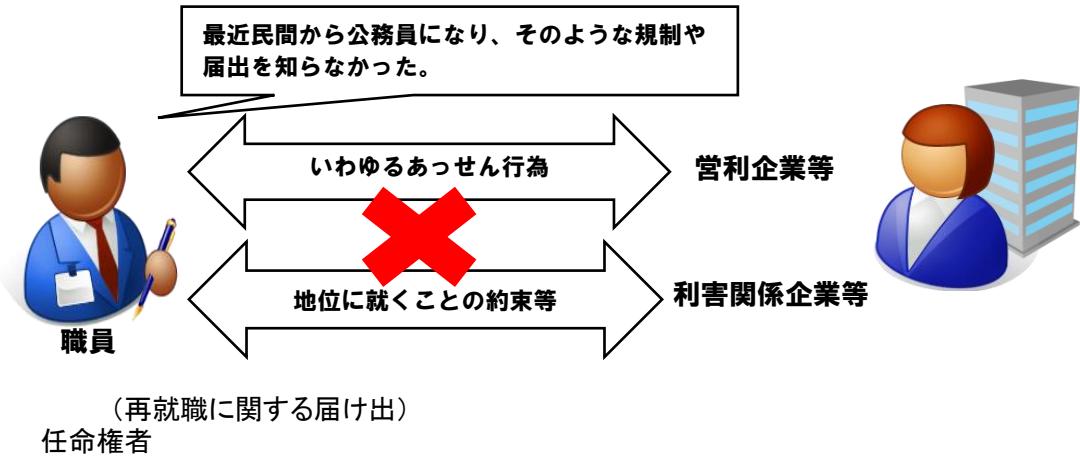
対象者	在職時に給料表7級以上(令和7年3月31日以前に離職)もしくは6級以上(令和7年4月1日以降に離職)であった者 在職時に特定任期付職員給料表3号給以上であった者 在職時に奈良市立の学校及び看護専門学校の校長であった者
届出が必要な場合	離職後に営利企業又は有給で営利企業以外の法人の地位に就いた場合 ただし、①現役出向として地方公務員、国家公務員となった場合、②再任用職員、臨時・非常勤職員となった場合、③報酬額が年103万円以下の場合(～R7.11.30以前に再就職等を行った場合)もしくは報酬額が年160万円以下の場合(R7.12.1以降に再就職等を行った場合)、届出不要
義務付け期間	離職後2年間
届出事項	氏名、生年月日、離職時の職、離職日、再就職日、再就職先の名称・業務内容・地位
届出の様式・手続	元職員再就職届出書を人事課ホームページからダウンロードして記入の上、電子メール(jinjikanri@city.nara.lg.jp)又は郵送により提出してください。 郵送の宛先は、市長部局で離職した場合は人事課、教育委員会(県費負担教職員を含む。)で離職した場合は教職員課、消防局で離職した場合は消防局総務課、企業局で離職した場合は企業局企業総務課です。
備考	・「地位」とは、常勤、非常勤の別、報酬の有無を問わず、役員をはじめとして、顧問、参与、嘱託のほか、アドバイザーのようなものも含む当該営利企業等の組織内の全ての地位を意味するものであり、「地位に就く」とは、雇用契約に基づくものだけでなく、委任契約、業務委託などを含みます。 ・一度でも上記対象に該当する職員であった者は対象に含まれます。 ・届出を受けた再就職情報のうち、生年月日、再就職先の業務内容以外の事項は、毎年度公表されます。

再就職等規制全般に関する注意点

(条例第3条及び第4条関係)

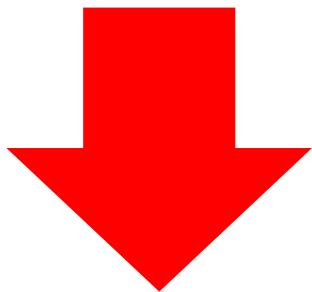
(注意点)

再就職等規制や再就職に関する届け出の義務は、任期付職員や官民人事交流で採用された職員、再任用職員(短時間再任用を含む。)にも適用されます。



退職管理に係る規制違反に対する制裁措置

規制違反の内容		制裁措置
元職員による働きかけ	元職員が現職職員に対して、働きかけをした場合 (ただし、不正な行為をするよう働きかけた場合を除く。)	10万円以下の過料 (第64条)
	元職員が現職職員に対して、不正な行為をするように働きかけた場合	1年以下の懲役または50万円以下の罰金 (第60条第4号から第7まで)
	職員が元職員の働きかけに応じて不正な行為を行った場合	1年以下の懲役又は50万円以下の罰金 (第60条第8号)
	職員が元職員から働きかけを受けた事実を公平委員会へ届け出なかった場合	懲戒処分の対象 (第38条の2第7項違反)
再就職あっせん	職員が不正な行為をすること等の見返りとして、営利企業等に対して他の職員又は元職員を当該営利企業等の地位に就かせることを要求・依頼した場合	3年以下の懲役 (第63条第1号及び第2号)
求職活動	職員が不正な行為をすること等の見返りとして、営利企業等に対して自身が当該営利企業等の地位に就くことを要求し、又は約束した場合	3年以下の懲役 (第63条第1号及び第2号)



職員のみなさんへ

求職活動しようとする営利企業が利害関係企業に該当するか否かが判断できない場合には、求職活動をする前に、人事担当課にご不明点を確認してください。

この資料の一部は、内閣官房内閣人事局、
総務省自治行政局の資料から引用してい
ます。

〈参考〉

内閣府 再就職等規制Q & A : <https://www5.cao.go.jp/kanshi/qa.html>