

地方公務員の兼業について

令和6年9月30日

地方公務員の兼業

1. 地方公務員の兼業許可制度

- 地方公務員の兼業において許可が必要とされている趣旨は、公務能率の確保、職務の公正の確保、職員の品位の保持のためである。
- 法律上、地方公務員は許可なく次の行為を行うことができないこととされている。（地方公務員法第38条）
 - (1) 営利団体の役員等を兼ねること
 - (2) 自ら営利企業を営むこと
 - (3) 報酬を得て事業又は事務に従事すること
- 兼業に係る許可基準については、人事委員会は、人事委員会規則により任命権者の許可基準を定めることができるとされている。（地方公務員法第38条第2項）

（営利企業への従事等の制限）

第38条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（略）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。ただし、非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員及び第二十二条の二第一項第二号に掲げる職員を除く。）については、この限りでない。

2 人事委員会は、人事委員会規則により前項の場合における任命権者の許可の基準を定めることができる。

【参考】「許可基準」に関する逐条解説（逐条地方公務員法（第6次改訂版・橋本勇 著）抜粋）

人事委員会が規則で定める許可の基準は、任命権者間に不均衡が生じないように調整をとる趣旨のものであり、一般的基準を定めるべきもので、個々具体的に可否を定めるものではない。人事委員会を置かない地方公共団体で、地方公共団体の長がこのような基準を設けることは本法に基づくものではないが、内規を定めておくことが適切な場合がある。（略）

ところで、人事委員会が許可の基準を定める場合、あるいは任命権者が許可をする場合には、営利企業への従事制限が行われている趣旨を十分に考慮して行わなければならないものである。すなわち、職員が当該営利企業に従事しても、職務遂行上、能率の低下を来すおそれがないこと、当該営利企業と職員が属する地方公共団体との間に相反する利害関係を生じるおそれがなく、かつ、その他職務の公正を妨げるおそれがないこと、ならびに職員および職務の品位を損ねるおそれがないことの三点を確認することを趣旨とすべきである。任命権者の許可は、裁量行為であると解されるが、以上の三点のいずれかについて相当の懸念が実在するにもかかわらず許可を与えるようなことは、裁量の範囲を逸脱するものといえよう。

地方公務員の兼業

2. 地方公共団体に対する兼業に関する技術的助言等

- 各地方公共団体に対して、兼業許可に関する技術的助言のほか、各任命権者が兼業許可を行うに当たって参考となるよう、国家公務員における許可基準や各地方公共団体における社会貢献活動に関する兼業許可等の事例の展開を行ってきた。

「営利企業への従事等に係る任命権者の許可等に関する調査(勤務条件等に関する附帯調査)」の結果等について」
(令和2年1月10日付け総行公第1号 総務省公務員課長通知)

1 許可基準の設定について

地方公務員法第38条第1項に基づき任命権者が一般職の地方公務員に対して行う許可（以下、「兼業許可」という。）については、①営利団体の役員等を兼ねること、②自ら営利企業を営むこと及び③報酬を得て事業又は事務に従事することを対象としている。

兼業許可に係る基準を設定している団体は、今般の調査結果によると、**都道府県及び市区町村のうち4割程度**にとどまるが、**兼業許可の公平性を確保する観点**からは、「『職員の兼業の許可について』に定める許可基準に関する事項について（通知）』について（送付）（平成31年4月26日事務連絡）」等の**既存の通知（※）や国家公務員法、人事院規則等を踏まえ、各地方公共団体において詳細かつ具体的な許可基準を設定すべきもの**であること。

（※）国家公務員における基準（「昭和41年通知」（総人局第97号）、「平成31年通知」（閣人第225号））

- ・ 兼業許可は、①～⑤に該当する場合は原則として許可されない
 - ① 兼業のため勤務時間をさくことにより、職務の遂行に支障が生ずる
 - ② 兼業による心身の著しい疲労のため、職務遂行上その能率に悪影響を与える
(週8時間又は1ヶ月30時間超、勤務日においては3時間超)
 - ③ 兼業しようとする職員が在職する国の機関と兼業先との間に特別な利害関係がある
 - ④ 兼業する事業の経営上の責任者となる
 - ⑤ 国家公務員としての信用を傷つけ、または官職全体の不名誉となるおそれがある
- ・ 兼業先は、非営利団体（公益社団・財団法人、NPO、一般社団・財団法人等）であり、活動実績が確認できること、兼業内容が団体の目的や事務事業に沿ったもので、国家公務員としての信用を傷つけ、または官職全体の不名誉となるおそれがない場合等は兼業可能
- ・ 報酬は、社会通念上相当と認められる程度を超えないこと
- ・ 営利企業での兼業は上記⑤に該当し原則不可

地方公務員の兼業

2 許可基準の公表について

兼業許可に係る基準を内外に公表している団体は、今般の調査結果によると、都道府県及び市区町村のうち2割程度にとどまるが、兼業許可の透明性や予測可能性を確保し、社会貢献活動等の兼業を希望する職員が許可申請を躊躇なく行えるようにする観点からは、各地方公共団体において許可基準を公表すべきものであること。

3 兼業許可の運用について

兼業許可は、①職務の能率の確保、②職務の公正の確保、③職員の品位の保持といった観点から行われるものであることから、①兼業による心身の著しい疲弊のため職務の能率に悪影響を与える、②兼業先と利害関係があるため職務の公正を確保できない、③報酬が社会通念上相当と認められる程度を越えるため公務の信用を損ねるといった兼業による弊害を防ぐため、各地方公共団体において兼業許可に一定の有効期間を設定した上で、兼業先の業務内容の報告を受けるなど、その実態把握等を定期的に行うべきものであること。

地方公務員の兼業

社会貢献活動の一例

許可基準を明確にして社会貢献のための兼業を促進している事例①

地方公共団体が許可基準を設定して広く公表することで、兼業許可の公平性・透明性・予測可能性を確保するとともに、地域活動に関する兼業を積極的に促進している事例

地域貢献応援制度（神戸市）

市長が取組を推進し、職員へ活用を呼びかけ

（１）制度導入の経緯

- 平成29年4月より、「営利企業への従事等の許可」の運用形態の一つとして導入。
- 制度設計の背景には、地域団体やNPO等において、高齢化等に伴い、担い手不足が進んでいることがある。
- 市の職員が、知識・経験等を活かして市民の立場で、地域における課題解決に積極的に取り組むことを後押しすることを目的としている。



制度利用累計 9件



活動内容：須磨海岸での障害者支援活動

須磨海岸を皆が気軽に楽しめるユニバーサルビーチにすることを目的に、NPO法人を設立。運営側の立場からみても、ボランティア＝無償ではなく対価を得るという形で評価できる。この制度を利用して、神戸をよりよい街にしたいという志を持った市民活動家が一人でも増えてほしい。

（２）許可要件

対象職員

- 一般職の職員
- 活動開始予定日において**在職6ヶ月以上**

赤字は平成30年12月以降に緩和した要件

対象活動

- 報酬等を得て行う、公益性の高い継続的な地域貢献活動
- 社会的課題の解決を目的とし、**神戸市内外問わず**地域の発展・活性化に寄与する活動

要件審査

- 勤務成績が良好
- 勤務時間外、週休日及び休日の活動
- 許容できる範囲の報酬
- 過去5年以内に活動する団体との契約、補助、指導、処分を行う職に就いていない
- 営利を主目的とした活動でない

活動内容：手話通訳活動

手話を必要とする市民が来庁されたことを機に手話を学び始め、より多くの人の役に立ちたいという思いから、NPO法人へ手話通訳者として登録。手話通訳活動を行うと報酬が出るため、活動を躊躇していたが、地域貢献応援制度の利用で安心して活動できている。

その他の事例

- NPOによる農村地域の古民家の利活用調査
- 農会におけるJA等関係団体との調整
- 産後ケアトレーニング教室の開催
- スポーツ推進委員（他自治体）等



※ 神戸市の他にも、長野県、福井県、奈良県生駒市、宮崎県新富町において兼業促進制度が存在

地方公務員の兼業

社会貢献活動の一例（続き）

許可基準を明確にして社会貢献のための兼業を促進している事例②

地域貢献応援制度（神戸市）

（３）許可申請

- 原則として活動開始予定日の1か月前までに所属長の承認を得て人事課に許可申請書等を提出

① 許可申請書

（記載内容）

- ・活動の概要
- ・活動の目的・効果
- ・活動で活かしたい知識・経験
- ・所属する団体名
- ・団体の概要
- ・団体での役割
- ・活動開始予定日
- ・活動予定日時
- ・主な活動場所
- ・予定報酬年額 等

② 活動計画書

③ その他必要な書類

- 任命権者は提出書類を基に審査を実施

（４）実績報告

- 兼業許可を受けた職員は毎年度2月末日までに所属長を通して人事課に実績報告書等を提出

① 実績報告書

（記載内容）

- ・活動実績
- ・報酬額（3月分は見込みで記載）
- ・次年度活動計画

② その他必要な書類

- 任命権者は実績報告を受けて許可基準を満たさないと判断した場合は、その理由を付して翌年度の許可を行わない旨の通知を本人に送付

許可申請書様式 →

実績報告書様式 →

地方公務員の兼業

3. フォローアップ調査結果（令和5年度実績）【速報値】

- 社会貢献活動に関する許可件数は**13,505件**、前回調査※から**17%（1,999件）増加**。
- 許可基準を設定している団体は**1,151団体**、前回調査から**64%（448団体）増加**。
このうち、許可基準を対外的もしくは庁内に周知している団体は**1,007団体**、
前回調査から **63%（389団体）増加**。

※ 前回調査は平成30年度実績分をいう（以下同じ）。

■ 許可件数

（単位：件）

	社会貢献活動		社会貢献活動以外		許可件数合計	
	平成30年度	令和5年度	平成30年度	令和5年度	平成30年度	令和5年度
都道府県	1,355	1,319	5,828	4,071	7,183	5,390
指定都市	551	779	1,342	1,419	1,893	2,198
市区町村	9,600	11,407	22,993	22,630	32,593	34,037
合 計	11,506	13,505	30,163	28,120	41,669	41,625

※ 想定される「社会貢献活動」の分野

- ①伝統行事や地域イベントの振興に関する活動
- ②地域ブランドや地場産品のプロモーション活動
- ③地域の防災、防犯に関する活動
- ④スポーツや文化芸術活動の指導・支援
- ⑤若者自立支援や生涯教育に関する活動
- ⑥住民の生活支援や福祉に関する活動
- ⑦環境の保全や監視に関する活動
- ⑧移住者受入れや定住促進に関する活動

■ 許可基準の有無及び基準の運用状況等（令和6年4月1日現在）

（単位：団体）

	基準を設定している団体		基準の内容				基準の周知状況			
			前回		今回		前回		今回	
	前回	今回	国基準	独自基準	国基準	独自基準	対外・庁内	人事当局内	対外・庁内	人事当局内
都道府県（47団体）	40	43	26	14	28	15	38	2	42	1
指定都市（20団体）	17	16	14	3	12	4	16	1	15	1
市区町村（1721団体）	646	1,092	553	93	941	151	564	82	950	142
合計（1788団体）	703	1,151	593	110	981	170	618	85	1,007	144

※ 調査結果は、速報値であり、今後修正となる場合があります。

4. 令和2年に技術的助言や社会貢献活動に関する兼業許可の事例等を展開した背景

- 多様で柔軟な働き方への需要の高まりや人口減少に伴う人材の希少化等を背景として、地方公務員も地域社会のコーディネーター等として、公務以外でも活動し、地域の課題解決等にも積極的に取り組むことが期待されるようになっている。

① 平成30年地方分権改革に関する提案に対する対応

- 地域活動等の兼業について、一部の地方公共団体から、平成30年の地方分権改革に関する提案募集等を通じて、次のような要望が寄せられていたところ。
 - ・ 兼業許可の基準が明確ではないため、**必要以上に制限的な運用**がなされているのではないかと。
 - ・ 許可を要する兼業の範囲が明確ではないため、**本来許可を要しない行為までもが抑制**されているのではないかと。

② 第32次地方制度調査会からの答申（令和2年6月26日）

- 第32次地方制度調査会では、**許可制とされている趣旨に十分留意しつつ、基準を公表することにより許可の透明性や予測可能性を確保するなどの環境整備**を進めることを求められたとした答申が示されている。

「第32次地方制度調査会答申」（令和2年6月26日総理手交）

地方公務員の営利企業への従事等の許可を行う事例が見られるが、許可制とされている趣旨に十分留意しつつ、基準を公表するなどにより許可の透明性や予測可能性を確保するほか、職員の具体的な職務内容を明確化していくなど、公務と公務以外との「1人複役」が可能となる環境整備を進めることが求められる。

5. 地方公務員の兼業を巡る近年の動向

地域に飛び出す公務員を応援する首長連合との懇談（令和5年11月）

➤ 令和5年11月に「地域に飛び出す公務員を応援する首長連合※」と公務員部長が懇談。

○懇談時の主な意見

- ・許可基準が曖昧であることから、必要以上に兼業を制限している団体もある。
- ・**優良事例を示す**ことで判断に困っている自治体の一助となる。

※地域に飛び出す公務員を応援する首長連合：地域に飛び出す公務員の活動を応援していくため、平成23年に設立された首長連合

国家公務員の兼業の動向

➤ 本年の人事院報告では、国家公務員の兼業について、**職員の自律的なキャリア形成**や**自己実現等**につながる**制度の見直しについて具体的な検討を進める**ことが示されている。

「人事院報告」（令和6年8月8日）

（前略）

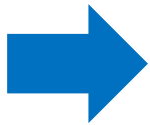
意見聴取等の過程では、兼業については、若手を中心とした自律的なキャリア形成等の観点から意義があるといった意見のほか、専門人材を含む優秀な人材の確保や離職防止、スキルアップによる自己実現等にも有効であるといった声があった。一方で、公務の公正な執行の確保への懸念、兼業可能な範囲についての検証の必要性等の課題の指摘もあった。今後の検討に当たっては、これらの課題に対応しつつ、**職員の自律的なキャリア形成や自己実現等につながるような制度**の在り方を念頭に置く必要がある。

（略）

兼業制度の見直しは、公務の魅力向上させ、人材確保につながり得るものである。本院は、今後、職員アンケートによる兼業に関する職員の意識の把握や、民間企業へのヒアリングによる兼業・副業の実態の把握等を行うこととし、これらを通じ、**兼業制度の見直しについて具体的な検討を進めていく。**

現状整理

- 人口減少に伴う人材の希少化等を背景として、公務以外における社会貢献活動での活躍が期待されてきたことから、令和元年度に兼業に関する実態調査を行い、社会貢献活動に関する兼業許可の事例等の展開などを実施してきた。
- その結果、令和6年度のフォローアップ調査において、速報値（精査中）ではあるが、社会貢献活動に関する許可件数については、平成30年度実績から17%（1,999件）増となっている。
- 一方、一部の自治体からは「許可基準が曖昧であることから、必要以上に兼業を制限している団体もある。」、「優良事例を示すことで判断に困っている自治体の一助となる。」といった声がある。
- さらに、人事院の報告では、兼業について、職員の自立的なキャリア形成や自己実現につながるような制度の在り方を念頭に置く必要があるとし、その見直しは、公務の魅力を向上させ、人材確保につながり得るものであるとしている。



今後自治体からのヒアリングなどを踏まえて、論点整理を行う