

地方公務員の兼業について

令和6年12月25日

兼業制限（営利企業への従事等の制限）の趣旨

兼業制限(営利企業への従事等の制限)の趣旨

1. 国会での地方公務員法案説明時(昭和25年11月24日 衆・地方行政委員会)

鈴木俊一地方自治庁次長からの法案説明(抄)

「(中略) 大体職員の服務に関しては、従来官吏服務紀律にほぼ似た内容を有する東京都職員服務紀律、道府県職員服務紀律、市町村職員服務紀律というものがございまして、これによっていたのでございますが、その内容ははなはだ時代遅れのものでありまして、この法案によりまして、国家公務員法と大体同じ服務制度が確立するわけでございます。

(中略) 営利企業等の従事制限につきましては、地方公共団体の実情を考慮いたしまして、国家公務員法の場合に比べまして、やや制限を緩和し、任命権者の許可を受けさえすれば、営利企業等に従事することができるものといたしたのであります。」

(参考) 地方公務員法制定当時の規定

地方公務員法(昭和25年12月13日)(抄)	国家公務員法(昭和23年12月3日改正)(抄)
<p>(営利企業等の従事制限)</p> <p>第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、<u>営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員</u> <u>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、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、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。</u></p> <p>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。</p>	<p>(私企業からの隔離)</p> <p>第百三条 職員は、<u>商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業(以下営利企業という。)</u> <u>を営むことを目的とする会社その他の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又は自ら営利企業を営んではならない。</u></p> <p>② 略</p> <p>③ 前二項の規定は、人事院規則の定めるところにより、所轄庁の長の申出により人事院の承認を得た場合には、これを適用しない。</p> <p>④～⑧ 略</p>
	<p>(他の事業又は事務の関与制限)</p> <p>第百四条 職員が報酬を得て、<u>営利企業以外の事業の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、その他いかなる事業に従事し、若しくは事務を行うにも、人事院及びその職員の所轄庁の長の許可を要する。</u></p>

兼業制限(営利企業への従事等の制限)の趣旨

(参考) 地方公務員法の制定前における営利企業等の従事制限

- 官吏(≡国家公務員)が営業を行うことは古く(明治期)から禁止されていた。府県郡吏員については、本人(及び家族)の営利事業については、府県知事又は郡長の許可を要するものとされていた一方、市町村吏員については、当初は何の規定も設けられていなかった。その理由として、当時の市町村吏員の実態は、官吏や府県郡吏員とは異なって、役場の職員が専業というものはむしろ少なく、その多くが兼業的なものであり、また、名誉職的な吏員も多かったという実態を踏まえてのことだろうとされている。

(「ミニ全書地方公務員」(抄) 坂 弘二著)

(四) 営利企業等の従事制限

(中略)

(1) 明治八年太政官達第六五号による商売の禁止

官吏が営業を行うことは、古くから禁止されていたようである。一八七五年(明治八年)四月二三日、政府は、「太政官達第六五号」を以て、院省使庁府県に対し、官吏として行ってはならない事業と、行って差し支えない事業とを区分する通達を出しているが、その頭書に、次のように記されている。

「官吏商売ノ営業不相成ハ勿論ニ候処其区分判然タラサルニ付自今左ノ通被定候条此旨相達候事 (中略)」

この文面によれば、「官吏が商売を営んではならないことは当然であるが、商売かどうかの区別がはっきりしない点があるので、今回次の通り定めたので通達する。これまでの指令で今回の通達に触れるものは、廃止されたと心得てよい。」という趣旨が述べられている。この文面で見ると、官吏が商売をしてはならないことは当然のことと見なされていたこと、及びそれに関する指令が従来から出されていたこと、の二点が容易に想像できる。

「太政官達第六五号」は、その第一条で、次のとおり、大原則を規定している。

「第一条 一 凡ソ官吏タルモノ並ニ其家族トモ他ノ物品ヲ買入レ之ヲ余人ニ売以テ利ヲ獲ルモノ或ハ他ノ生産ヲ買入レ製作ヲ加ヘ之ヲ販売シテ利ヲ獲ル等ノ業一切禁止ノ事 (中略)」

官吏たるものは、利益を得る目的で他人に物を売買してはならない。また、利益を得る目的で原料を仕入れ、加工してはならない、ということが明確に定められている。(中略) この、官吏は営利の目的で事業をしてはならないという思想は、ずっと引き継がれて、今日の地方公務員法第三八条の規定となっている。しかし、今日では、家族は、この禁止から除外されている。この点が、昔と今とでは大きく異なる点である。

(中略)

(2) 行政官吏服務規律による本職以外の事務の禁止

この営利事業の従事制限については、その後一八八二年(明治一五年)七月二七日制定された「行政管吏服務規律」に

兼業制限(営利企業への従事等の制限)の趣旨

において、(中略)「太政官達六五号」の定めよりはだいぶ緩和されて、次のとおり規定していた。

「第六条 官吏本属長官ノ許可ヲ得ルニ非サレハ直接ト間接トヲ論セス本職ノ外ニ給料ヲ得テ他ノ事務ヲ行フコトヲ得ス」
これは一見して兼職禁止の規定のようにも見える。しかし、有給の場合に限って禁止しているところをみると、一種の営利事業従事の制限であるといえよう。

(3) 官吏服務紀律による営利事業の従事制限等

一八八七年(明治二〇年)七月二九日勅令第三九号を以て「官吏服務紀律」が制定、施行されたが、営利事業の従事制限については、次のとおり、再び、詳細に規定されるに至った。

第七条 官吏ハ本属長官ノ許可ヲ得ルニ非サレハ営業会社ノ社長又ハ役員トナルコトヲ得ス

第十一条 官吏並ニ其家族ハ本属長官ノ許可ヲ得ルニ非サレハ直接ト間接トヲ問ハス商業ヲ営ムコトヲ得ス

第十二条 官吏ハ取引相場会社ノ社員タルコトヲ得ス及間接ニ相場商業ニ関係スルコトヲ得ス

第十三条 官吏ハ本属長官ノ許可ヲ得ルニ非サレハ本職ノ外ニ給料ヲ得テ他ノ事務ヲ行フコトヲ得ス

第十五条 官吏ハ私立郵船会社又ハ私立鉄道会社ヨリ無賃乗船無賃乗車切符ヲ受クルコトヲ得ス

(4) 府県郡吏員服務紀律による有給の他の事務の従事制限

一九〇二年(明治三五年)二月一四日、内務省令第三号を以て、「府県郡吏員服務紀律」が制定され、府県庁や郡役所に勤務する公吏についても、官吏の場合と同様、その服務紀律が初めて、政府の手により、一律に定められた。府県郡の吏員についても、本人及び家族の営利事業については、府県知事又は郡長の許可を必要とするものとされた。すなわち、「府県郡吏員服務紀律(明治三五年内務省令第三号)」第七条は、職員等の営利事業従事等の制限について、次のとおり規定した。

「第七条 有給ノ府県郡吏員ハ指揮監督者ノ許可ヲ受クルニ非サレハ営業ヲ為シ若ハ家族ヲシテ営業ヲ為サシメ又ハ給料若ハ報酬ヲ受クヘキ他ノ事務ヲ行フコトヲ得ス」

(中略)

(5) 市町村吏員服務紀律等による有償の業務への従事制限

一九一一年(明治四四年)九月二二日、内務省令第一六号を以て「市町村吏員服務紀律」が公布され、市町村吏員に対する統一的な服務紀律として、同年一〇月一日から施行されたが、このときは、市町村吏員の営利事業従事制限等については、何の規定も設けられなかった。おそらく、官吏又は府県吏員、郡吏員と異なり、当時の市町村吏員の実態は、役場の職員が専業というのはむしろ少なく、その多くが兼業的なものであり、また、名誉職的な吏員も多かったであろうと推定される。(中略)

東京都制施行の同年(一九四三年(昭和一八年))七月一日から施行された「東京都吏員服務紀律(昭和一八年内務省令第五一号)」第七条は、有給の都吏員及びその家族について、先に記した「府県郡吏員服務紀律(明治三五年内務省令第三号)」第七条と同じ規定を設け、指揮監督者(この場合は都長官)の許可を受けなければ、営利事業等への従事ができないものとされた。

兼業制限(営利企業への従事等の制限)の趣旨

2. 昭和26年当時の地方公務員法逐条解説(抄)(昭和26年1月20日 地方自治庁公務員課長 藤井貞夫著)

本条(第38条営利企業等の従事制限)においては、職員が、営利企業その他地方公共団体のなすべき責を有する職務以外の事務又は事業に従事する場合の制限に関する規定を設けている。

職員は全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ職務の遂行にあたっては全力をあげてこれに専念しなければならないのであるから、いやしくも、職員でありながら営利企業等に従事し、あるいはまた、報酬を得て他の事業、若しくは事務に従事することは、本来、職員として許されるべきことでない。

ただ、全体の奉仕者としての性格に反せず、且つ、職務の公正且つ円滑な執行を害するおそれがない場合においては、一定の場合に限って、営利企業等に従事し、あるいは他の事業もしくは事務に従事することを認めることは、地方公共団体の実情及び人物経済という点からいって、必ずしも弊害がない場合があるであろうことが予想される。

そこで、本条においては、職員は、任命権者の許可をもって、営利企業等に従事することを認めるかどうかの要件としたのである。もとより、この規定の運用にあたっては任命権者の良識による適正な判断が期待される。

なお、人事委員会を置く地方公共団体においては、人事委員会は、任命権者が営利企業等の従事の制限について、職員に対して許可をなす場合における許可の基準を定めることができるものとし、任命権者の許可が恣意的に流れないようにしている。

兼業制限(営利企業への従事等の制限)の趣旨

(参考) 地方公務員法制定時の解説<第38条関係>

(営利企業の地位につくこと等を任命権者の許可制とした理由について)

国家公務員法においては、職員が営利企業の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又は自ら営利企業を営むことは絶対的にこれを禁止し、その他の事業関与はこれを許可制としているのであるが、本法においては、一にこれを任命権者の許可にかからしめたのである。

国民全体の奉仕者である職員が、特定の私企業と特殊の関係を持つことは、公務の正常な運営を害するおそれがあることは、国・地方を通じて妥当する原則であると考えられるが、地方公共団体の場合、特に規模の比較的狭少な市町村においては、公務員たるべく適当な有識者有能者等であって、何等かの私企業に関係している者が極めて多いという実情にあり、地方公共団体の実情及び人物経済という点から申しまして、国家公務員法のように一律的にこれを禁止することは適当ではなく、むしろ、任命権者の良識に俟ち、その適格な判断力により、特定の私企業の影響が公務に及ばない限りにおいてはこれを許可することの方が実情に即した人事行政の運営が確保されるのではあるまいかと考え、このように規定致した次第である。

これまでの主な行政実例や関連通知

営利企業への従事等の制限に関する行政実例について

3. 行政実例

○ 営利企業を営む者を消防長に任命してもよいか

(昭和26年11月26日付地自公発第519号公務員課長発 土浦市長あて)

問 市町村の消防長は、消防組織法第一四条の三により、地方公務員法の規定に基づき市町村長がこれを任免するのであるが、任命に当たって、営利を目的とする企業（酒類卸商）を営み且つ消防団長の職にある者を有給の消防長に任命することは、地方公務員法第三八条に照らし違法となるのか。

答 地方公務員法第三八条の規定は、消防長の任命自体とは無関係であり、ただ任命された消防長が設問のように営利企業等に従事する場合には、同条の規定により、任命権者の許可を受けることが必要になる。

なお、消防長が営利企業等に従事することにより消防長としての勤務時間及び職務上の注意力の一部をさくことが認められるためには、同法第三五条の規定により、条例にその旨の定めがあることが必要である。

○ 農業は営利を目的とする私企業か

(昭和26年5月14日付地自公発第204号公務員課長発 長野県総務部長あて)

問 地方公務員法第三八条第一項の営利を目的とする私企業には農業が含まれるのか。

答 営利を目的とする限り農業も含まれる。

営利企業への従事等の制限に関する行政実例について

○営利企業等の従事制限と任命権者の許可

問 総務課交通係で町民の交通事故等についての相談を担当している職員が、町長の許可を得ず、勤務時間外に報酬を得て、交通事故等の損害保険の請求手続きを代行したり示談についての事務等を行うことができるか。また、営利企業等の従事についての許可の申請があった場合、長は許可できるか。

答 職員は、任命権者の許可を受けなければ、勤務時間外であっても報酬を得て、いかなる事業若しくは事務にも従事してはならないとされている。

したがって、前段については、任命権者の許可を得ずして行うことはできない。

なお、示談についての事務は、弁護士法第七二条によって弁護士でない者が報酬を得て行うことが禁止されていることにも留意する必要がある。

また、任命権者の許可は、申請があった場合に、必ず許可しなければならないものではなく、全体の奉仕者たる職員の本質に反したり、職員の職務専念義務と矛盾し、職務の遂行に支障が出るようなときは、許可すべきではないものである。

本件の場合、職員が報酬を得て行う事務と職務と密接な関連を有しており、職員が個人として行った事務であるとしても、当該地方公共団体の事務として誤解されやすいことから、許可を与えるべきではないと考えられる。

営利企業への従事等の制限に関する通知について

4. 通知

日付等	通知名	宛先	内容（抜粋）
平成19年 6月1日付 事務連絡	固定資産評価における民間委託及び民間有識者等の活用について	総務省自治税務局固定資産税課長 ↓ 各都道府県総務部長、 東京都総務・主税局長	2 固定資産評価員及び固定資産評価補助員への民間有識者等の活用について（中略） (2) 固定資産評価補助員 固定資産評価補助員は一般職の地方公務員であり、「再任用職員」「再任用短時間勤務職員」「任期付職員」「任期付短時間勤務職員」等様々な勤務形態に応じた任用が可能となっている。 また、 <u>一般職の地方公務員に対しては、地方公務員法の営利企業等の従事制限の規定が適用されるが、再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員として任用されている者に係る営利企業等の従事の許可については、公務に支障を来したり、公務の信用を失墜させたりするなどのおそれがないよう十分留意しつつ、勤務形態等を勘案して必要に応じ弾力的な運用を行うことも可能であるとされている</u> ところである。
平成25年 3月1日付 総行公 第20号	東日本大震災に係る人的支援に関する留意事項等について	総務省自治行政局公務員部公務員課長 ↓ 岩手県総務部長 宮城県総務部長 福島県総務部長 仙台市総務企画局長	(中略) 2. 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律に基づき、民間企業等に在籍する従業員を採用する場合であって、民間企業等から給与その他の報酬を受ける場合等には、 <u>営利企業等への従事に係る任命権者の許可（地方公務員法第38条）を受ければ、民間企業等の従業員としての身分を保持したまま、地方公共団体の職員としての身分を併有させることが可能</u> であること。 当該許可を行う際の確認事項は、①職務遂行上、能率の低下を来すおそれがないこと、②相反する利害関係を生じるおそれがなく、かつ、その他職務の公平を妨げるおそれがないこと、③職員及び職務の品位を損ねるおそれがないこと等であること。（以下略）
平成25年 3月8日付 総行公 第26号	第三セクター等の職員を当該団体の身分を有したまま被災地方公共団体が受け入れられる仕組みの整備について	総務省自治行政局公務員部公務員課長 ↓ 各都道府県総務部長 各指定都市総務局長	(中略) <u>被災地方公共団体に対し、平成25年3月1日付け公務員課長通知（総行公第20号）において、民間企業や地方公共団体の第三セクター等（土地開発公社等の地方三公社、財団法人等。以下同じ。）の職員の身分を有したまま被災地方公共団体が受け入れる際の留意事項等について周知</u> いたしました（以下略）

営利企業への従事等の制限に関する通知について

日付等	通知名	宛先	内容（抜粋）
平成31年 4月26日付 事務連絡	「 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	総務省自治行政 局公務員部公務 員課 ↓ 各都道府県総務 部 各指定都市総務 局 人委員会事務局 長	<p>今般、内閣官房内閣人事局より各府省等人事担当課長宛てに、別添1のとおり「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）（平成31年3月28日閣人人第225号）」が発出されました。</p> <p>これは、一般職の国家公務員が、公益的活動等を行うための兼業に関し、円滑な制度運用を図るための環境整備を進めることとし、別添2「職員の兼業の許可について」（昭和41年2月11日付け総人局第97号）に定める「第3 許可基準に関する事項」について明確化したものです。</p> <p>つきましては、<u>標記の通知等を送付しますので、貴団体において地方公務員法第38条第1項の規定に基づき任命権者が許可を行う場合及び同条第2項の規定に基づき人事委員会が任命権者の許可の基準を定める場合の参考にしていただくようお願いいたします。</u>（中略）</p> <p>○添付資料 別添1：「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）」（平成31年3月28日閣人人第225号） 別添2：「職員の兼業の許可について」（昭和41年2月11日付け総人局第97号）</p>

営利企業への従事等の制限に関する通知について

日付等	通知名	宛先	内容（抜粋）
令和2年 1月10日付 総行公1号	「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 する付帯調査)」 の結果等につい て	総務省自治行政 局公務員部公務 員課長 ↓ 各都道府県総務 部 各都道府県人事 委員会事務局長 各政令指定都市 総務局長 各政令指定都市 人事委員会事務 局長	<p>近年、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、民間労働政策において兼業や副業が促進されており、地方公務員も地域社会のコーディネーター等として、公務以外でも活躍することが期待されるようになっていきます。(中略)社会貢献活動等を含む職員の兼業の許可に当たっては、下記事項にご留意の上、適切に対応していただくようお願いします。(中略)</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>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(別添3)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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

営利企業への従事等の制限に関する通知について

日付等	通知名	宛先	内容（抜粋）
令和3年 5月18日付 事務連絡	公立病院における新型コロナウイルスワクチンの接種体制の強化に向けた協力依頼について	総務省自治財政局公 営企業課 総務省自治行政局公 務員部公務員課 ↓ 各都道府県総務部 各指定都市財政担当 局 関係一部事務組合 関係広域連合	(中略) <u>公立病院の医師・看護師等が接種に従事する場合における兼業許可に係る手続きについては以下のとおり</u> ですので、ご留意ください。 ①公立病院の医師・看護師等に対し、任命権者が、当該公立病院や集団接種会場等において、新型コロナウイルスワクチンの接種に従事するよう業務命令を行う場合：当該病院の医師・看護師は業務として従事することとなるため、特段の手続きは不要 ② <u>公立病院の地方公務員である医師・看護師等が、報酬を得て民間病院や集団接種会場等において接種に協力する場合：地方公務員法第38条の規定による任命権者の兼業許可を受けて接種業務に従事することが可能(地方公営企業法を全部適用する公立病院についても適用)</u> ※兼業許可は、①職務の能率の確保、②職務の公正の確保、③職員の品位の保持の観点から行われるものであるところ、接種業務への従事は一般にこれらを満たすものであると考えられるため、迅速に許可手続を進める、複数回の業務を包括的に許可するなど、できる限り柔軟な取扱いとなるよう、ご配慮願います。(以下略)
令和5年 3月31日付 事務連絡	民間企業等との協定等により地方公共団体が民間企業等の従業員を当該民間企業等に在籍したまま採用する際の留意事項について	総務省自治行政局公 務員部公務員課 ↓ 各都道府県人事担当 課、市町村担当課、 区政課 各指定都市人事担当 課 各人事委員会事務局	(中略) 民間企業等との協定等により地方公共団体が民間企業等の従業員を当該民間企業等に在籍したまま採用する場合には、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律(以下「法」という。)に基づく採用等が一般的には想定されること。 <u>法に基づき、民間企業等に在籍する従業員を採用する場合であって、民間企業等から給与その他の報酬を受ける場合等であっても、営利企業等への従事に係る任命権者の許可(地方公務員法第38条)を受ければ、民間企業等の従業員としての身分を保持したまま、地方公共団体の職員としての身分を併有させることが可能</u> であること。 当該許可を行う際の確認事項は、①職務遂行上、能率の低下を来すおそれがないこと、②相反する利害関係を生じるおそれがなく、かつ、その他職務の公平を妨げるおそれがないこと、③職員及び職務の品位を損ねるおそれがないこと等であること。(中略) なお、 <u>以上の考え方については、従来の地方公務員制度に係る取扱いを変えるものではない旨を申し添える。</u>

兼業先の勤務時間の把握について

兼業先の勤務時間の把握について

1. 兼業を実施した際の通算労働時間について

⇒ 労働基準法第38条第1項では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定され、同法は地方公務員にも適用される。

労働時間通算の原則的な方法

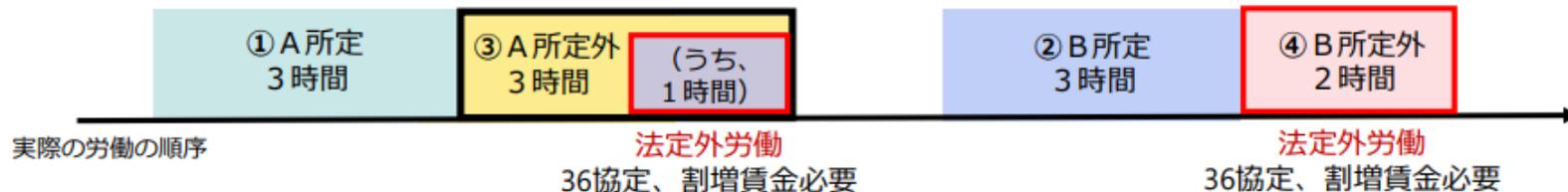
- 使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、自らの事業場における労働時間と、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算します。
- 労働時間の通算は、原則的には以下の手順で行います。
手順①：所定労働時間の通算 ⇒先に契約をした方から、後に契約をした方の順に通算
手順②：所定外労働時間の通算⇒実際に所定外労働が行われる順に通算
- 通算の結果、1週40時間、1日8時間を超える労働（法定外労働）に該当する場合、36協定による労働時間の延長や、割増賃金の支払いが必要です。

[イメージ図] 副業・兼業時における原則的な労働時間通算の考え方

使用者A（先契約・先労働）：①所定労働時間3時間、③所定外労働3時間
使用者B（後契約・後労働）：②所定労働時間3時間、④所定外労働2時間 とした場合

原則どおりに①～④の順で足し合わせると（合計11時間）

- ・③のうちの1時間と④の2時間の合計3時間が法定外労働（1日8時間を超える労働）に該当
- ・AとBはそれぞれ、36協定の締結、届出、割増賃金の支払いを行う必要あり



- 他の事業場での労働時間について、労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は不要ですが、適切な労務管理のため、労働者が自己申告等をしやすい環境づくりに努めてください。

兼業先の勤務時間の把握について

2. 勤務時間の把握時間について

(参考) 国家公務員の例(職員の兼業の許可に関する内閣官房令より(抄))

(別記様式)		(表)	(裏)		
		兼業許可申請書			
		(注意) □のついた項目は該当する□の中に入れて印を入れ、数字は算用数字を使って下さい。			
		(内閣総理大臣) _____ 殿 年 月 日 (所轄庁の長) _____ 殿 (申請者) 国家公務員法第104条の規定により所轄庁の長及び内閣総理大臣の許可を申請します。			
1申請者について		4兼業が官職に与える影響			
氏名(ふりがな)		〔 割り振られた正規の勤務時間の一部を割く必要のある場合は、割く時間数を記入すること。 〕			
生年月日 年 月 日生					
現住所		5兼業を必要とする理由			
2官職について		「「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」(抄) (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)			
所屬局課名				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、 <u>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。</u>	
所在地					
官(役)職名					
俸給 _____ 職俸給表 () _____ 級 _____ 号俸					
勤務時間 _____ から _____ まで 平均して、1月 _____ 日、1日 _____ 時間 週延べ _____ 時間					
3兼業先について		(参考) 国家公務員は、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上限時間を、週8時間又は1ヶ月30時間超、勤務日においては3時間超としている。			
勤務先				兼業先の事業内容 (兼業先の区分: _____)	
所在地					
職名					
報酬 □総額 □月額 □時給 □その他 _____ 円					
勤務時間 □常勤 □非常勤 _____ から _____ まで 平均して、1月 _____ 日、1日 _____ 時間 週延べ _____ 時間					
兼業予定期間 □新規 □継続 年 月 日から 年 月 日まで					

人事評価と兼業について

人事評価制度における兼業の評価について

○ 人事評価については、地方公務員法第6条において、「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。」とされている。

⇒ 人事評価は能力評価と業績評価の両面から行われる。

- ・ 能力評価については、潜在的な能力や業務に関係ない能力、人格等を評価するものではなく、当該能力評価に係る評価期間において職員が職務を遂行する中で、標準職務遂行能力の類型として、各任命権者が定める項目ごとに、当該職員が発揮した能力の程度を評価するもの。
- ・ 業績評価については、職員の所属する組織において職員が果たすべき職務をどの程度達成したかを把握するものであり、その評価に当たっては、担当する職務に関し、具体的な業務の目標、課題を期首に設定し、期末にその達成度について評価するもの。



○ 兼業については、勤務時間外又は勤務時間中に職務を離れて行うものであることから、兼業の実施の有無や兼業先での実績それ自体は、人事評価の対象には当たらない。

○ しかし、兼業を通じて高めた能力や知見を活かし、職務の遂行上、その能力が発揮されたときや業績を挙げたときには、人事評価における勤務成績として評価され得る。

地方公務員法（昭和三十五年法律第二百六十一号）（抄）

（任命権者）

第6条 地方公共団体の長、（中略）その他法令又は条例に基づく任命権者は、（中略）人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）、休職、免職及び懲戒等を行う権限を有するものとする。

某民間企業(旅行業)における副業の事例について

某民間企業(旅行業)における副業の事例について

1. 経緯

- コロナ禍以前は、会社として副業を禁止又は推奨もしていなかった。コロナ禍を経て、社内から副業の要望が多数上がった状況も踏まえつつ、社員の主体的なキャリア形成や専門性の向上、社の人財力としての競争力の維持・強化につながるものとして、副業のルールを明確化するガイドラインを令和2年度に設けた。(コロナ禍での副業する社員の割合は10%超、現在は約4%程度)

2. 兼業の実態と期待される効果

- ガイドラインを設けた当初は、経済的利益を目的として副業をする社員が多かったが、現在は、自分の得意分野の磨き上げや、NPOに参画して地域活性をするなど、主体的なキャリア形成や専門性の向上、さらには生活を豊かにすることを目的に副業している社員もいる。
- 副業により、キャリア形成ができれば、生産性の向上とともに、将来、会社に依存しなくとも、自ら新たな道を切り開くことができる。

3. ガイドラインの主な内容

(1) 副業時間の上限(フルタイム)

- ・ 月35時間迄かつ社の時間外・休日労働時間と副業先の労働時間の合計が月80時間以内

(2) 許可されない副業の例

- ・ 競業や機密情報の漏洩のおそれがあるもの
- ・ 公序良俗に反するもの
- ・ 過重労働となるもの
- ・ 社の労務提供上の支障があるもの など

4. 申請方法等

- システム上で、副業内容、副業の労働時間等を記入、ガイドライン上の禁止事項に該当していないことをチェック項目で確認、誓約し、申請。
- 人事部局は、明らかにガイドラインに反していない限り、基本的に承認(1、2日程度で承認)。
- 承認後の実態把握(ガイドラインに反しているか否か)は、原則、社員のモラルを尊重しているが、社員の健康状態などに変化があればその都度確認したり、業務繁忙期には副業は控えるよう社員に伝達するなど、社員の健康管理に努めている。