

地方公務員の兼業について

令和7年1月27日

営利企業等との利害関係について

国家公務員の兼業における利益相反の考え方について

【国家公務員の兼業制度の概要】

- 国家公務員は、①全体の奉仕者という性格と、営利追及の企業等の立場は相容れないため、営利企業の役員等を制限（103条兼業）するとともに、②報酬を得て、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場合にも、内閣総理大臣及びその職員の所属長の長の許可を要する（104条兼業）こととされており、営利企業との兼業は認めていない。
- 上記②に関して、営利企業以外の団体（以下「非営利団体」という。）においては、職員の占めている官職と兼業しようとする団体、事業又は事務との間に特別の利害関係がなく、又はその発生のおそれがなく、かつ、職務の遂行に支障がないと認めるときに限り、許可することができるとされている。

【利益相反に関する取扱いの整理】

- 以下において、国家公務員の兼業における非営利団体との特別の利害関係、官民人事交流法における交流基準、国家公務員倫理法における利害関係者の取扱いを整理することとする。

国家公務員の兼業における利益相反の考え方について

1. 国家公務員の兼業における非営利団体との特別の利害関係

○ 職員の兼業の許可に関する内閣官房令（抄）（昭和41年総理府令第5号）

（兼業の許可の基準）

第一条 内閣総理大臣及び所轄庁の長は、兼業の許可の申請があつた場合においては、その職員の占めている官職と国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第百四条の団体、事業又は事務との間に特別の利害関係がなく、又はその発生のおそれがなく、かつ、職務の遂行に支障がないと認めるときに限り、許可することができる。

○ 職員の兼業の許可について（通達）（抄）（昭和41年2月11日 総人局97号）

第3 許可基準に関する事項

2 兼業の許可に関する申請が次の各号の一に該当する場合には、原則として、許可しない取扱いとされたいこと。

(1)～(2) 略

(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、免許、認可、許可、検査、税の賦課※、補助金の交付、工事の請負、物品の購入等の特殊な関係があるとき。

(4)～(5) 略

※ ここで言う「税の賦課」とは、例えば、非営利法人において、事業の一部で収益事業を行い、生じた所得に対して法人税が賦課される場合等をいう。

国家公務員の兼業における利益相反の考え方について

2. 官民人事交流法における交流基準

(1) 官民人事交流法の目的

職員について交流派遣をし、行政課題に柔軟かつ的確に対応するために必要な知識及び能力を有する人材の育成を図るとともに、民間企業における実務の経験を通じて効率的かつ機動的な業務手法を体得している者について交流採用をして行政運営の活性化を図り、もって公務の能率的な運営に資することを目的とする

(2) 対象民間企業の範囲

株式会社、相互会社、信用金庫、社団・財団法人、NPO 法人等

(3) 交流派遣と交流採用

【国 → 民】民間企業への交流派遣 (府省の職員を民間企業に派遣)	【民 → 国】民間企業からの交流採用 (民間企業の従業員を府省で任期を付して採用)
① 身分：公務員の身分は保有、職務には従事しない (民間企業に雇用)	① 身分：常勤職員として選考により採用 (退職型と雇用継続型の2種類有り)
② 期間：3年以内(必要がある場合、5年まで延長可)	② 期間：3年以内(必要がある場合、5年まで更新可)
③ 服務等：派遣前の府省への許認可の申請等の業務や影響力 利用行為の禁止	③ 服務等：交流元企業の業務に従事することや交流元企業に 対する許認可等を行う官職に就くことの禁止
④ 給与：民間企業で賃金支給	④ 給与：国で給与支給

(4) 人事交流の手続

- ① 人事院が、希望する民間企業を公募、応募企業の名簿を府省に提示
- ② 府省は選択した民間企業と協議した上で「計画」を作成し、当該計画がこの法律の規定及び交流基準に適合するものであることについて人事院の認定を受けた後に人事交流を実施。国と民間企業の間で労働条件等の取決めを締結。

国家公務員の兼業における利益相反の考え方について

2. 官民人事交流法における交流基準の概要（人事院HPより）

（5）交流の制限

有識者の意見を聴いた上で策定する「交流基準」により制限 ① 許認可権限のある府省との間、国と契約関係のある民間企業との間の交流制限 ② 同一の民間企業との継続的な人事交流に関する制限など

■ 刑事訴訟等を受けた民間企業等との間の人事交流

民間企業又はその役員が、業務に係る刑事事件で起訴されたり、業務停止命令、課徴金納付命令等の不利益処分を受けたりした場合は、原則として1年間、人事交流できない。なお、同一事案で起訴されたり、不利益処分を受けたりした場合は、1回目の起訴又は不利益処分を起算点として1年間交流制限がかかる。

■ 許認可権限等を有する府省等と民間企業等との間の人事交流

許認可等の処分等の対象とされる民間企業等との間では、官民人事交流実施前2年間にこれら処分等に関する事務を所掌するポストに就いていた国の職員を当該民間企業等及びその子会社に派遣すること、当該ポストへ当該民間企業等及びその子会社の従業員を受け入れることはできないが、他のポストに関しては派遣、受入れができる。

例えば、国の本府省の課と所管関係にある民間企業等及びその子会社へは所管関係にある当該課の課長の派遣はできないが、同じ府省であっても、所管関係にない別の課の課長の派遣は可能。

■ 同一の民間企業等との継続的な人事交流

許認可等の処分等の対象とされる一の民間企業等と、国の同じ課等との間の人事交流は、連続して3回まで実施することができる。

■ 契約の締結に携わった職員等に係る人事交流

官民人事交流実施前5年間において、府省等と民間企業等との間の契約の締結又は履行に携わった期間のある国の職員及び民間企業等の従業員は、それぞれ当該民間企業等への交流派遣及び当該府省等への交流採用はできない。

国家公務員の兼業における利益相反の考え方について

(5) 交流の制限 (続き)

■ 契約関係にある府省等と民間企業等との間の人事交流

官民人事交流実施前の5年間に係る年度のうち、いずれかの年度において契約金額が2千万円以上であり、かつ、当該企業の売上額等の総額に占める割合が25% (大企業※にあつては10%) 以上の契約関係にある府省等と民間企業等の間の人事交流はできない。(※) 資本の額等が3億円以上であり、かつ、従業員数が300名以上の民間企業等

■ 国等の事務又は事業の実施等によって収益を得ている法人との間の人事交流

監査法人、弁護士法人、損害保険料率算出団体、医療法人、学校法人、社会福祉法人、日本赤十字社、認可金融商品取引業協会、自主規制法人、消費生活協同組合、消費生活協同組合連合会、特定非営利活動法人(NPO法人)、一般社団法人(公益社団法人を含みます。)及び一般財団法人(公益財団法人を含みます。)のうち、官民人事交流実施前の5年間に係る年度のうち、いずれかの年度において、その事業による収益の主たる部分が国等の事務又は事業の実施等によって得ている部門がある場合には、当該部門との人事交流はできない。

ただし、当該部門以外の部門については、人事交流ができる。

国家公務員倫理法の概要(平成11年法律第129号)

1. 職員が遵守すべき職務に係る倫理原則

- 国民全体の奉仕者であることを自覚し、公正な職務執行に当たらなければならない。
- 職務や地位を私的利益のために用いてはならない。
- 国民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

2. 国家公務員倫理規程

- 内閣は、国家公務員倫理審査会の意見に基づき、国家公務員倫理規程（政令）を制定。
- 倫理規程には、職員の職務に利害関係を有する者からの贈与等の禁止及び制限等、**職員の職務に利害関係を有する者**との接触その他国民の疑惑や不信を招くような行為の防止に関し、職員の遵守すべき事項が含まれていなければならない。

3. 贈与等の報告及び閲覧

- 本省課長補佐級以上の職員は、事業者等から1件5千円を超える贈与等又は報酬の支払を受けたときは、贈与等報告書を各省各庁の長等に提出。何人も1件2万円を超える部分の閲覧を請求可能。
- 本省審議官級以上の職員は、株取引等報告書及び所得等報告書を各省各庁の長等に提出。

4. 国家公務員倫理規程（政令）第2条に規定する利害関係者

- **利害関係者とは、その国家公務員が現に携わっている1～8の事務の相手方**をいう。
 - 1 **許認可**等の申請をしようとしている者、許認可等の申請をしている者及び許認可等を受けて事業を行っている者
 - 2 **補助金**等の交付の申請をしようとしている者、補助金等の交付を申請している者及び補助金等の交付を受けている者
 - 3 **立入検査、監査**又は**監察**を受ける者
 - 4 **不利益処分**の名あて人となるべき者
 - 5 **行政指導**により現に一定の作為又は不作為を求められている者
 - 6 所管する業界において事業を営む企業
 - 7 **契約**の申込みをしようとしている者、契約の申込みをしている者及び契約を締結して債権・債務関係にある者
 - 8 予算、級別定数又は定員の査定を受ける国の機関

副業・兼業の場合における職員の健康管理について

副業・兼業の場合における職員の健康管理について

副業・兼業の促進に関するガイドライン（厚生労働省）における健康管理に関する概要

※ 本ガイドラインは、副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について厚生労働省より示されたもの。（平成30年1月策定/令和4年7月改定）

1. 企業の対応

- 使用者は、常時使用する労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働安全衛生法（安衛法）第66条等に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等（以下「健康確保措置」という。）を実施しなければならない。

地方公務員についても、原則として民間労働者と同様に、安衛法が適用される。

■ 健康確保措置等の円滑な実施についての留意点

- 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示（※1）し、心身の不調があれば都度相談を受けること（※2）を伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。
 - （※1）例えば、労働者が副業・兼業を開始する際に伝えることや、副業・兼業に関する社内ルールで明示する方法などが考えられる。なお、指示の方法や自己管理として実施する内容について、その詳細については、労使で話し合って決めることが適当。
 - （※2）相談体制や相談に関するルール等について、基本的には労使で話し合って決めることが適当であるが、メンタルヘルスの相談窓口や産業医との相談体制など既に設置している相談体制やそれらに関するルールを活用することも考えられる。
- 副業・兼業を行う者の長時間労働や不規則な労働による健康障害を防止する観点から、働き過ぎにならないよう、例えば、自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うなど、それぞれの事業場において適切な措置を講じることができるよう、労使で話し合うことが適当である。

副業・兼業の場合における職員の健康管理について

■ 副業・兼業に関する情報の公表について

- 企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。

2. 労働者の対応

- 労働者は、副業・兼業を希望する場合にも、まず、自身が勤めている企業の副業・兼業に関するルール（労働契約、就業規則等）を確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。例えば労働者が副業・兼業先の求職活動をする場合には、就業時間、特に時間外労働の有無等の副業・兼業先の情報を集めて適切な就職先を選択することが重要である。
- 実際に副業・兼業を行うに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- 副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、労働者（管理監督者である労働者も含む。）が、自ら各事業場の業務の量やその進捗状況、それに費やす時間や健康状態を管理する必要がある。
- 他の事業場の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効である。
- 使用者が提供する健康相談等の機会の活用や、勤務時間や健康診断の結果等の管理が容易になるようなツールを用いることが望ましい。始業・終業時刻、休憩時間、勤務時間、健康診断等の記録をつけていくような民間等のツールを活用して、自己の就業時間や健康の管理に努めることが考えられる。ツールは、副業・兼業先の就業時間を自己申告により使用者に伝えるときにも活用できるようなものが望ましい。