

各都道府県知事
各指定都市市長
各人事委員会委員長

} 殿

総務省自治行政局公務員部長
(公印省略)

営利企業への従事等に係る任命権者の許可等に関する留意事項について
(通知)

地方公務員の兼業については、職員による自律的なキャリア形成、自己実現のニーズの高まりや、高齢化、人口減少など社会情勢の変化を背景として、兼業を希望する職員が兼業できる環境を整備することが各地方公共団体に求められています。また、こうした環境整備は、公務を支える有為な人材に選ばれ、働き続けてもらう職場づくりに資するものであり、さらには、職員が兼業を通じて、地域を知り、人と交わり、そこで得た学びを、職務遂行や行政サービスの向上に活かすことにより、地域住民の信頼を高め、効率的な公務運営の確保にもつながるものと考えられます。

こうした背景のもと、総務省では、「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」を令和5年10月から開催し、同検討会のもとに、「地方公務員の働き方に関する分科会」を令和6年9月に設置しました。同分科会では、有識者により、地方公務員の兼業のあり方について検討が進められ、別添1のとおり報告書（以下「分科会報告書」という。）が取りまとめられました。また、「令和6年度「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」について（依頼）（令和6年7月30日付け総行公第55号）」の結果（以下「フォローアップ調査結果」という。）についても、別添2のとおり取りまとめたところであり、これらを踏まえ、地方公務員の兼業の許可に関する留意事項を下記に示すとともに、別添3において、兼業許可基準を設定する際のポイントや地方公共団体における取組事例を取りまとめました。

各地方公共団体におかれましては、職員個人の能力を最大限発揮するため、職員のニーズを把握し、地域の課題や実情に応じて職員が兼業に取り組めるよう、人事当局と職員との間で十分なコミュニケーションをとって、理解と納得感を持って進めることが重要です。このため、別添資料も参照の上、適切に対応いただきますようお願いいたします。

なお、分科会報告書には、兼業が許可制とされている趣旨、民間・国家公務員の兼業の動向、地方公務員の兼業における対応の方向性についての基本的な考え方や留意事項等の検討結果が広くまとめられており、各地方公共団体における検討に資する内容が含まれておりますので、実情に応じて、活用いただきますようお願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただくようお願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

1 地方公務員の兼業許可及び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営利企業の役員等の地位を兼ねること、②自ら営利企業を営むこと及び③報酬を得ていかなる事業又は事務に従事することを対象としている。

地方公務員制度創設時においては、地方公共団体の実情及び人物経済（人的資源の有効活用）の観点から、特定の私企業の影響が公務に及ばない限りにおいては兼業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との考え方に立っていたこと、また、その許可の判断に当たっては、任命権者の良識と適格な判断力により許可することが求められていたことを踏まえると、各地方公共団体は、兼業が地域や社会が抱える課題解決に寄与するといった点等も踏まえ、地域住民の理解と納得を得られるよう、地方公務員法の趣旨の範囲内で創意工夫をしながら、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。

フォローアップ調査結果によると、兼業許可に係る基準を設定している地方公共団体は、都道府県及び市区町村のうち64%となっており、前回調査（令和元年度に実施した調査をいう。以下同じ。）から25ポイント増加した。許可基準を設定していない地方公共団体においては、詳細かつ具体的な許可基準を設定し、また、許可基準を設定している地方公共団体においても、地方公務員制度創設時の考え方に立ち返り、地域の実情に即した許可基準となるよう、更なる環境整備を図っていただきたい。

なお、許可基準を設定する際には、全体の奉仕者としての性質上、職員が兼業を行うに当たっては、「職務遂行上、能率の低下を来すおそれがないこと」、「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」及び「職員及び職務の品位を損ねるおそれがないこと」の3点の基本的な原則（以下「基本的原則」という。）を満たすことが求められていることから、任命権者の許可制とされている趣旨を前提に、以下の点に留意すること。

(1) 営利企業の従業員との兼業も可能であること

国家公務員の場合、営利企業の従業員との兼業（有報酬）については、「職員の兼業の許可について（通達）（昭和41年2月11日付け総人局第97号）（以下「昭和41年通知」という。）」第3の2（5）に該当するものとして、原則、認められていないが、地方公務員においては、地方公共団体の実情及び人的資源の有効活用の点から、一律にこれを禁止するのではなく、基本的原則を満たす場合においては、各任命権者の判断において、営利企業の従業員との兼業を認めることが可能である。

(2) 兼業先との相反する利害関係を確認する必要があること

任命権者が職員から兼業申請を受け、兼業許可を行うに当たっては、職務の公正性を確保するため、兼業する職員の職務と兼業先の団体、事業又は事務との間に相反する利害関係がないこと（又は生じるおそれがないこと）を確認することが必要である。

相反する利害関係の確認に当たっては、相反する利害関係を見逃すことがないようにする一方で、事案に応じて過剰に制限されることがないように、相反する利害関係の有無を検討する単位（組織レベル、部レベル、課レベルなど）について、一律の基準を設けず、個別具体的に判断を行う必要がある。

なお、相反する利害関係がないこと（又は生じるおそれがないこと）を確認するに当たっては、昭和41年通知の内容や国と営利企業との交流が広く認められている国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）における交流基準の概要等を参考とすることが考えられる。

(3) 報酬額が社会通念上相当と認められる範囲であること

兼業することによって得られる報酬額については、兼業先や兼業する事業又は事務の内容や性質によって、相当と考えられる額は異なるため、例えば、同種の事例における報酬額を参考とするなど、社会通念上相当と認められる程度であるかどうかといった観点や、地方公務員としての地位を利用した不適正な報酬額となっていないかといった観点などから、個別に判断する必要がある。

このため、許可基準を設定する際には、一律に具体的な報酬額を定めるのではなく、「社会通念上相当と認められる程度を超えない額」等とすることが考えられる。

(4) 兼業先の勤務時間数を確認する必要があること

兼業による心身の著しい疲労のため、職務遂行上、能率に低下を来してはならず、許可基準を設定する際には、予め、兼業先の勤務時間数（以下「兼業時間数」という。）の上限を定め、職員から申請があった際には、上限の範囲内であるか確認するとともに、兼業を行った後については、実績報告等により、兼業の内容や兼業時間数を確認すること、特に、繁忙期は、適時、時間外勤務も含めた公務の勤務状況にも目配りするなど、当該職員の状況を丁寧に把握することが重要である。

なお、国家公務員の場合、「「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日付け閣人人第225号）」において、兼業時間数の上限の目途が示されており、週8時間又は1箇月30時間を超えるとき、また、勤務時間が割り振られた日において1日3時間を超えるときは、原則として、昭和41年通知第3の2（2）に該当するものとされている。

(5) 職員個人のスキルや地域の実情を踏まえた自営兼業も可能であること

職員が、任命権者の許可を得て、いわゆる自営兼業を行うことは、報酬を得て事業又は事務に従事する場合と同様に、基本的原則を満たすことを任命権者が確認し、全体の奉仕者としての性質を維持できる場合には、職員個人のスキルや地域の実情を踏まえた自営兼業を認めることも可能である。

なお、自営兼業の場合は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第38条第1項の

規定による労働時間の通算が適用されないが、その場合であっても、職務遂行上、能率の低下を来すおそれがないかといった観点から、問題が生じないかを確認することが必要であり、許可する際に、個別の事案に応じて、一定の条件を付すことや、許可した後も定期的に兼業の状況について報告を求めるなど該当職員の状況を丁寧に把握することが重要である。

2 許可基準の公表について

フォローアップ調査結果によると、兼業許可に係る基準を庁内外に公表している地方公共団体は、都道府県及び市区町村のうち56%となっており、前回調査から21ポイント増加した。

許可基準を公表していない地方公共団体においては、兼業許可の透明性や予測可能性を確保し、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ことや、許可基準が明確でなく、許可を得ずに兼業を行ったために懲戒処分に至るといった事案を防ぐため、各地方公共団体において許可基準を公表・周知することが重要であること。

また、住民等に対する透明性や予測可能性を確保する観点から、庁内のみならず、庁外に対しても許可基準を公表することが求められること。

3 兼業許可の運用について

兼業許可は、職員が兼業を行っても、基本的原則を満たし、問題が生じないかを確認する趣旨から行われることを踏まえると、その運用に当たっては、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、実態把握等を定期的に行うべきものであること。

なお、兼業許可は、当該職員の職務との関係を考慮して与えられるものであることから、例えば、人事異動等により職員の職務と兼業先の団体、事業又は事務との関係に変化が生じた場合などは、兼業許可の有効期間内であっても、再度、許可手続を行う必要があること。

また、加えて以下の点に留意すること。

(1) 職員の自発性を確保する必要があること

兼業は、あくまでも、職務専念義務が課せられていない勤務時間外における職員の自発的な活動であり、職員の意に反した動員的な運用であってはならないことに留意すべきである。

(2) 職員の健康確保に対して配慮する必要があること

兼業しようとする職員が、各地方公共団体における許可基準で定められた兼業時間数の上限内で兼業を行おうとする場合であっても、公務で恒常的に時間外勤務が多い状況に置かれている場合や臨時的な業務の増加が見込まれる場合には、当該職員の上司等とも相談しながら、許可するかどうかを慎重に判断する必要がある。

また、兼業を許可した職員に対して、健康保持のため自己管理を行うよう助言や指導を行い、心身の不調があれば、メンタルヘルスの相談窓口や産業医との相談など既に設置している相談体制などを活用して都度相談を受けることを伝える

等の対応が必要である。

さらに、職員が兼業を開始した後は、一般的に公務と兼業先との通算の労働時間が増えることや、災害対応など突発的な業務も発生し得ることから、職務遂行上の悪影響が生じないように、兼業する職員の上司等は、例えば、職員の健康や時間外勤務時間を含めた勤務の状況等を把握、確認する一方、人事当局は、職員に兼業時間数の抑制等の業務内容の見直しをさせるなど、必要な対応を検討すべきである。

なお、職員の兼業内容が、労働基準法の労働時間規制が適用される業務である場合、公務と兼業先の労働時間を通算して同法の労働時間に関する規定が適用されることから、兼業する職員から兼業先における労働時間の実績の申告を受け、通算した労働時間について、時間外・休日労働の上限規制等の同法の規定（労働基準法第32条、第36条第6項第2号及び第3号）を遵守する必要がある。

さらに、地方公務員は、原則として労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）が適用されるため、兼業をしているか否かにかかわらず、同法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する医師による面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等を実施する必要がある。

(3) 兼業しやすい職場づくりに取り組むこと

各地方公共団体においては、兼業許可基準を設定し、職員に対して適切に周知することのみならず、例えば、業務見直しやノー残業デーの設定、フレックスタイム制度の導入等といった働き方改革を進め、兼業しやすい環境を整備することが重要である。

また、兼業がしやすい職場は、同時に、すべての職員が休暇取得などワークライフバランスの実現が図りやすい職場であると考えられることから、各部署の業務量が人員配置に合ったものとなっているか、職員間の業務負担に過度な偏りが生じていないかなどの職場環境のあり方について、チェックすることなども検討すべきである。

(4) 住民に対する説明責任を果たすとともに、透明性の確保を図ること

兼業を通じて職員が地域の様々な分野で活躍することが重要である一方、全体の奉仕者として住民の信頼を確保することは重要であり、住民の疑念を招くことのないよう、説明責任を果たすことがより一層求められる。

このため、2で示した許可基準の公表のほか、地方公務員法第58条の2（人事行政の運営等の状況の公表）の規定も踏まえ、各地方公共団体が兼業の許可件数の状況について毎年公表するなど、説明責任を果たすための取組が必要である。

【連絡先】

総務省自治行政局公務員部公務員課公務員第二係 伊藤、福田
電話 03-5253-5543（直通）