

# 大阪府指定出資法人の役員への知事推薦及び人材バンク制度の運用状況に関する意見書

## 経緯

昨年、知事から大阪府人事監察委員会（以下、「委員会」という。）に対し、職員基本条例第32条に定める再就職禁止法人の適用除外項目である、いわゆる「指定出資法人の役員への知事推薦」及び「人材バンク制度の運用状況」について、現行の条例・規則等に照らして問題がないか意見を求められた。

これを受け、平成25年1月から同年4月までの間に、4回の委員会を開催し、大阪府から関係資料の提出及び説明を受けて点検したので、委員会の意見として報告する。また併せて、今後のあり方について提言する。

## I. 大阪府におけるこれまでの取組み

### 1. 大阪府の取組み

本件点検にあたり、これまでの取組み経過等について、府から受けた報告によれば、府職員の再就職等の適正化及び指定出資法人の見直し等に関して、以下の取組みがなされていることが確認できた。

#### (1) 大阪府における職員の再就職等の適正化への取組み

##### 【再就職先公表】

○平成18年度末から退職者（管理職）の氏名や再就職先等を府ホームページに公表した。

##### 【退職勧奨廃止】

○部長級職員に対する一律的な退職勧奨を平成19年度末に廃止し、60歳（定年）までの勤務とした。

##### 【人材バンク制度運用】

○平成20年11月、透明性を確保した再就職支援を行う「人材バンク制度」の運用を開始した。

##### 【職員の退職管理に関する条例（H23. 3施行）】

○職員の再就職支援の方針として知事が推薦する役員ポスト以外は人材バンク制度を基本とした。

○退職者から現職職員への契約等の働きかけを2年間禁止した。（違反行為は過料、不正行為を伴う場合は刑事罰：1年以下の懲役又は50万円以下の罰金）

○退職者（管理職）の再就職先の届出を義務付けた。（届出義務違反は過料）

##### 【職員が他の職員の再就職あっせんに関与することを禁ずる総務部長通知（H23. 7）】

○人材バンク制度の運用を徹底するため、平成23年7月から、職員を人事異動の一環として退職派遣する場合や人事室が行う人材バンクの事務手続き等を除き、職員が他の職員の再就職あっせんに関与することを禁止した。（規制違反は懲戒処分）

##### 【職員基本条例（H24. 4施行）】

○退職管理を適正に期すことについて、府の責務を明記した。

○勤続期間20年以上の職員等の出資法人等への再就職を禁止した。規制違反は氏名等の公表。（適用除外：人材バンク制度による場合など）

○人材バンク制度による再就職の支援を行う場合等を除き、職員による再就職あっせんを禁止した。（規制違反は懲戒処分）

## (2) 指定出資法人役員数の推移

(各年度7月1日現在)

年 度	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
指定出資 法人数	89	86	79	70	66	61	53	48	46	43	34	28	24	24
常勤役員数	157	143	138	131	122	109	100	94	91	84	70	58	53	53
うち 府退職者	66	58	56	56	52	45	41	43	45	39	32	28	20	22
うち 府現職派遣	43	45	40	33	30	30	30	22	20	20	16	9	8	6

※指定出資法人とは、資本金等の府の出資割合が25%以上である法人で、府の行政運営と密接に関連性を有するものとして規則で定めるもの等及び出資法人以外の法人のうち、府が財政的援助又は人的援助を行うことによりその運営に多大の影響を及ぼしている法人で規則で定めるもの。

## (3) 役員報酬に関する主な取り組み

### ①H11年4月

- ・府OB役員の報酬について団体の業務、役員の職責に応じた報酬基準額を設定した。
- ・退職手当を廃止した。

### ②H19年4月

- ・「大阪府指定出資法人に関する専門家会議（役員派遣のあり方検討部会）」（以下、「専門家会議」という。）における提言を踏まえ、役員報酬基準の見直しを実施した。  
(平均年収1000万円→922万円)

※H20年～H22の間、報酬カットがなされている。

### ③H23年4月

- ・専門家会議における提言を踏まえ、役員ポストごとに報酬額を決定した。  
(平均年収890万円→790万円)
- ・指定出資法人に対し、役員報酬額の公表を義務付けた。

## (4) 府の人的関与について

府は、橋下前知事就任後、H20年6月に財政再建プログラム（案）を策定し、出資法人が行っているすべての事業について、改めてその必要性・効果を検証のうえ、出資法人のあり方や府と出資法人の関係も抜本的に見直すこととした。

この方針の下、指定出資法人の43法人について、今後の法人のあり方を見直す方向性を、「①廃止等」「②統合」「③民営化」「④自立化」「⑤存続」に整理した。その上で、府の指定出資法人への人的関与については、平成20年11月から、専門家会議において、基本的な考え方の整理が行われた。

その後、平成21年7月から府OBや職員が派遣され役員に就任している全ての指定出資法人の個別ポスト（常勤48ポスト・非常勤23ポスト）について、各法人が持つ公共的な使命や抱える課題などを踏まえ、府関係者が指定出資法人の役員に就任することの必要性について審議が行われたところである。

その結果、個別のポストについて「①引き続き府関係者が就任すべきもの」「②ポストを削減すべきもの」「③プロパー職員や民間人を登用すべきもの」といった区分で整理を行った上で、意見書が提出された。

この意見書を踏まえ、大阪府戦略本部会議を経て、19法人の32ポストについては、引き続き府の人的関与が必要であると決定し、職員又はOBを当該ポストに推薦することとされたものである。これを受け、当時の橋下知事は、記者会見（H22.2.10）において、「指定出資法人など、先般の専門家会議の意見を踏まえて、府のOBが行かなければならないと判断されたポストについては、府が責任を持って人の配置を行う。」と、府が出資者として責任を果たすべき指定出資法人の運営に対しては、しっかりとチェックを行っていく姿勢を示されている。

なお、「専門家会議」は、平成24年11月に「大阪府指定出資法人評価等審議会」（以下、「審議会」という。）として改組され、引き続き指定出資法人の経営評価制度をはじめ、役員報酬制度、経営目標の達成状況評価制度、府の人的関与のあり方などをその担当事務とされているところである。

※府指定出資法人等の役員ポストへの知事推薦に係る「専門家会議」での検討結果など詳細についてはこちらを参照。

[http://www.pref.osaka.lg.jp/gyokaku/hojin/senmonkakaigi\\_kaisai.html](http://www.pref.osaka.lg.jp/gyokaku/hojin/senmonkakaigi_kaisai.html)

検討経過

[http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/2862/00026048/ikensyo\\_honbun.pdf](http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/2862/00026048/ikensyo_honbun.pdf)

意見書

## II. 指定出資法人の役員への知事推薦について

### 1. 当委員会での点検結果

#### (1) 指定出資法人役員への知事推薦の点検結果

今般、大阪府から、平成25年度に就任が予定されている知事推薦の役員ポスト（8法人）について報告を受け、その内容を確認した。

また、退職金は廃止されており、報酬についても専門家会議が個別ポストごとに検討した結果を踏まえていることが確認された。

よって、今回、各法人の役員ポストに府OBを推薦することについては、現行条例・規則を前提とする限り、特に問題はないものとした。

※平成25年度に就任が予定されている知事推薦の役員ポスト（8法人）については、資料-1を参照

#### (2) 各委員からの諸意見

- ・指定出資法人は出資している府等が、効率性や民間の手法等を取り入れようとの趣旨で外部に設立した団体である。出来る限り役所が介入しない方が効率的で透明性が高い。出資法人として外に出した限りは、民間がどうすれば入り易くできるかを検討することが大切である。
- ・審議会がどのように判断をするのかは関知するものではないが、委員会としては、人的関与の必要性についてさらに精査し、必要に応じて審議会に対して意見を述べるべきと考える。
- ・指定出資法人の民営化等までの間、府の人的関与が必要ということであれば、その必要性について明確にした上で、府民にも分かりやすくすべきである。
- ・府政との連携・調整は府庁内の部局が担えば足りる。経営幹部は、民間人としなければ、わざわざ府の外に出した意味がない。

- 知事が責任を持って推薦する団体があっても良いが、知事が指定出資法人に任せたい目的や役割があって推薦するものである。
- 必要性があるということであれば、府が行う職務との強い関連性について、一定期間は行政での知識・経験が必要である旨、明確に示すべき。
- 各法人の経営状況や府の人的関与のあり方の検討などは審議会の役割であると考えるが、個々のポストへの人員配置の状況について点検することは、人事監察委員会の役割である。
- 報酬をあまり下げ過ぎても、民間を含め良い人材が集まらないと意味がない。
- 仕事内容に見合った報酬額の設定に留意し、官民通じて良い人材を確保すべき。

### (3) 委員会意見

現在、指定出資法人の経営評価や法人に対する府の人的関与のあり方等に関する審議については、専門家会議の後継組織である審議会がその役割を担っているが、当委員会としても、意見を述べることにする。

指定出資法人は、府の行政目的を効率的かつ効果的に達成するために設立された公益性の高い団体である。そのため、指定出資法人の役員に公募等により選ばれた者が就任した場合、府の意向に反する法人運営がなされる懸念や、その場合にも法的には府が当該役員を解任することが出来ないこと等から、府の人的関与が必要と判断したものと推測する。

一方、指定出資法人が府政と密接に関連し、府の関与が必要であるとしても、そのことが人的派遣の必要性に必ずしも直結するものではない。指定出資法人は、府から独立した団体であり、その運営にあたっては、自主的かつ効率的に行うことが基本であることから、府のミッションが実現出来るのであれば、民間人がその運営を担うべきである。

指定出資法人への府の人的関与のあり方について、様々な意見が出されたが、指定出資法人は、本来、自主的・自律的に活動すべきであることから、基本的には大阪府の人的関与は無くしていく方向で検討することが望ましいと考える。このような大きな方向性の下で、府からの各法人に対するミッションも十分に踏まえつつ、透明性や出資者責任など総合的な観点から、府の人的関与の必要性について、審議会において改めて検討していただくことを要望する。

なお、今後、審議会での人的関与が必要と判断された「指定出資法人への知事推薦ポスト」への再就職にあたっては、引き続き、当委員会での点検を受けることとされたい。

また、現行の役員報酬の額については、指定出資法人の役割等を最大限に発揮させるため、仕事内容に見合った報酬額を設定することも必要と考えられる。報酬額については、適正なものとなるよう審議会において絶えず検討していただくよう併せて要望する。

### Ⅲ. 人材バンク制度の運用について

#### 1. 人材バンク制度

##### (1) 制度の概要

人材バンク制度の導入以前は、職員の再就職に関して、退職予定者等の斡旋を府が行っていたが、この手法では府民に対する透明性の確保が十分ではなく、また求人側も人材を自由に選べないという側面があった。そのため、再就職に関する透明性の確保と職員のセカンドキャリアの形成の支援、これまでの知識や経験を社会の様々な分野で活用することを目的に、平成20年11月に大阪府人材バンクが設置された。

同制度では、再就職までの過程を、まず職員自身が人材バンクに登録し、求人側も希望者を面接した上で適任者を選ぶという手法に改めるなど、透明性の高い手法に改められたところである。

なお、対象となる職員は、制度創設当初は定年退職者のみであったが、平成24年4月に施行された大阪府職員基本条例で、勤続期間が20年以上である職員又は職員であった者を、同条例で定める法人への再就職を禁止したことから、当該職員の自律的なキャリアデザインを支援するため、現在は、在職20年以上である職員又は職員であった者を対象としている。

##### (2) 運用状況

職員基本条例施行日（平成24年7月1日）以後、昨年度中に大阪府の人材バンク制度を利用した職員は192人で、求人数は152人であった。うち再就職に内定した者は116人であった。

また、平均求人倍率は約1.5倍であり、うち、求人倍率が1.0倍以下であった法人は64法人で、全求人法人数の約半数を占める結果であった。また、応募者がなかったものが9件、応募があったが採用されなかったものが14件あった。

なお、平成24年度末の定年退職者324名のうち、人材バンク制度を活用して再就職した者は62名であった。

**※平成24年度人材バンク制度の運用実績については、資料-2を参照**

**大阪府人材バンク制度については、こちらを参照。**<https://www.pref.osaka.lg.jp/jinji/jinzaibank/index.html>

#### 2. 当委員会での点検

##### (1) 人材バンク制度の運用状況の点検結果

大阪府職員基本条例の施行以降、人材バンク制度を利用して再就職に内定した者（116人）について点検した結果、人材バンク制度の運用について、現在の条例・規則等に明確に違反する事案はなかった。

なお、上記以外に、5件の再就職に関する個別承認案件について、当委員会に意見を求められたが、うち1件については、再就職に至る過程の透明性を確保するため、人材バンクによる採用選考を行うことを求めた。

## (2) 各委員の諸意見

- 人材バンク制度については、府民から職員のみが優遇されているのではないかと、不公正に利害関係のある団体等へ就職したのではないかと疑念を持たれる可能性もあることから、一層の透明性を確保するためにも、人材バンクへの求人にあたっては、ハローワークや公募の併用を義務付けるべきである。
- 将来的には人材バンクを廃止してハローワークやそれに代替する仕組みが存在する場合はそれらの制度を活用するとともに、退職から一定期間の再就職については、人事監察委員会の事前承認を受けることを検討すべきである。
- 国の再就職等監視委員会から、元省庁幹部による再就職に係る口利き行為について違法認定を行ったという発表があった。人材バンク制度の運用ルールについても、府民等から疑念を抱かれることのないよう、絶えず透明性の向上に努めるべきである。

## (3) 委員会意見

人材バンクは、職員による斡旋を排除して、意欲ある退職者自身が求職先から評価され再就職する仕組みを制度化したものであり、職員の再就職の透明性を担保し、適正化を図るために運用されている。そのため、人材バンクの運用にあたっては、府民の理解を得ることが不可欠であり、絶えず透明性の向上を図ることが大切であるとの観点から、当委員会として意見を述べることにする。

民間企業における再就職制度については、高齢者雇用安定法の改正により65歳までの再雇用が義務化されるなど、雇用者責任として高齢社員に対する再就職支援を適切に行うよう求められているところである。

大阪府においても、これまでの地方公務員法をはじめ高齢者雇用安定法の改正などの流れを踏まえ、公務内での再雇用に加え、民間でも活躍できる職員には民間でその能力を発揮できるよう、職員の再就職支援として人材バンク制度を設けていることが認められる。

この人材バンク制度については、昨今の厳しい雇用情勢の中、職員のみを対象とする制度として公務員優遇との批判を受けかねないことから、とりわけ、人材バンクにより求人を行う指定出資法人ポストについては、ハローワークや公募等の併用を速やかに義務付けられたい。

それ以外の法人が人材バンクへの求人を行う場合については、ハローワークや公募等の併用を必要とする具体的な仕組みを検討されたい。その際、民間企業にとって過度な規制や負担とならないよう十分留意するものとする。

次に、人材バンク制度の運用にあたっては、府民の疑惑を招くような行為は、厳に慎まなければならない。

特に、去る3月26日に国の再就職等監視委員会から再就職等規制違反行為が疑われた事案に関する調査結果(※1)が公表され、2件の違法行為が認定されたところである。こうしたことが、府においても行われぬよう改めて求めておく。

(※1) 再就職等監視委員会の調査結果で違法認定された行為

1. 海技振興センター事案

A元国土交通審議官は、在職中の平成23年2月上旬頃に国土交通審議官室で海技振興センターE理事長に対して同センターの常務理事が退任するかどうかの情報提供を依頼し、また、同月中旬頃に同室で国土交通省の元職員C氏が前職を辞めて再就職しておらず無職であろうという情報をE理事長に提供したものであり、いずれも国家公務員法第106条の2第1項に違反する行為であると認められた。

2. 日本民営鉄道協会事案

A元国土交通審議官は、在職中の平成23年3月1日頃及び3日頃に、当時の日本民営鉄道協会J理事長を国土交通審議官室へ呼び、J理事長に対し退任を促して退任するかどうかの情報提供を依頼したものであり、国家公務員法第106条の2第1項に違反する行為を行ったものと認められた。

#### IV. おわりに

今回、知事からの求めにより行った「指定出資法人の役員への知事推薦」及び「人材バンク制度の運用」の点検結果については、現行の条例・規則等に照らし、前述のとおり特に問題となる点は見受けられなかった。

なお、将来的な府市統合を見据えると、大阪府と大阪市で、再就職禁止法人などを統一することが府民にとっても分かり易く、より透明性が高まるものと考えられるため、大阪市と協議しつつ当委員会の意見も聴きながらその方向性等について検討されたい。

最後に、退職管理制度は、府民の理解と納得を得ながら運用していくことが不可欠であり、常にそのあり方について点検するなど、不断の努力が大切であることから、今回の委員会における意見を十分尊重するとともに、本報告書の内容は広く府民に周知し、大阪府における退職管理制度が、将来に向けても効果的かつ効率的なより良い制度となることを期待する。

**※府・市の職員の再就職に関する規制の概要については、資料-3を参照**

平成25年9月3日  
大阪府人事監察委員会 退職管理部会  
部会長 大仲 清

## 平成25年度に就任が予定されている知事推薦の役員ポスト(8法人)

番号	法人名 (設立年月日)	役職名 (勤務形態)	報酬年額
1	(財)大阪国際平和センター(H1.7.25)	常務理事(常勤)	605万
2	(公財)大阪府国際交流財団(H1.1.25)	常務理事(常勤)	712万
3	(公財)大阪産業振興機構(S59.7.10)	理事長(常勤)	850万
4	(公財)西成労働福祉センター(S37.9.21)	理事長(非常勤)	288万
5	(一財)大阪府みどり公社(S61.2.28)	理事長(常勤)	850万
6	大阪府土地開発公社(S49.5.1)	常務理事兼事務局長(常勤)	640万
7	大阪府住宅供給公社(S40.11.1)	理事長(常勤)	1,000万
8	(一財)大阪府タウン管理財団(H3.7.1)	常務理事兼泉北事業本部長(常勤)	720万





## 平成24年度人材バンク制度の運用実績 (大阪府職員基本条例施行(平成24年7月1日)以降分)

## (1)人材バンクの運用実績(内定者職階内訳)

団体内訳	申込数	内定数
特別職	1人	1人
部長級	7人	6人
次長級	17人	10人
課長級(総括研究員)	68人	43人
課長補佐級	57人	35人
主査級(主任研究員)	36人	17人
主事・技師級	4人	4人
合計	190人	116人

## 【参考】平成24年度

- ・定年退職者数……324人(うち、再任用者数174人)
- ・人材バンク利用者…192人(人材情報登録者(既退職者を含む))

(2)人材バンクの運用実績(全体概要)

団体内訳	団体数	求人数	申込み数	内定数
求人倍率が1倍以下の団体	64	94人	94人	88人
求人倍率が約2倍以上の団体	27	28人	74人	28人
採用者なしの団体	14	15人	22人	0人
申込者なしの団体	9	15人	0人	0人
合計	114	152人	190人	116人

※求人倍率が1倍以下の団体

団体の求人数2人に対して、申込み数・内定数とも1人の場合(0.5倍)などを含む。

(3)人材バンクの運用実績(法人種別全体)

求人元		法人数	求人数	内定者数	平均年収	最高年収
再就職禁止法人	指定出資法人	8	28	25	約429万円	685万円
	派遣団体	5	10	8	約425万円	666万円
	指定出資法人の子法人	1	1	1	約180万円	180万円
	財政援助法人※	30	58	48	約424万円	750万円
	小計	44	97	82	約422万円	—
その他の法人 (うち、他自治体(市町村))		43 (9)	55 (21)	34 (9)	約410万円	760万円
合 計		87	152	116	約417万円	—

※財政的援助法人の内訳については、(4)に掲載

(4)人材バンクの運用実績(財政的援助法人)

求人元		法人数	求人数	内定者数	平均年収	最高年収
財政的援助法人	その他出資法人	3	7	7	約389万円	460万円
	学校法人	6	9	8	約551万円	750万円
	社会福祉法人	9	12	11	約430万円	700万円
	医療法人	2	2	0	約425万円	450万円
	社団・財団法人	3	3	1	約253万円	400万円
	その他(株式会社等)	7	24	21	約389万円	450万円
合 計		30	58	48	約424万円	—

## 府・市の職員の再就職に関する規制の概要（条例等によるもの）

## (1) 再就職禁止団体

	大阪府	大阪市
概要	<p>○勤続20年以上の職員又は職員であった者が次の法人に再就職することを期限の定めなく禁止</p> <p>(1) 指定出資法人（規則）  (2) 派遣団体（規則）  (3) 指定出資法人の子法人（規則）  (4) 府が負担金、補助金又は交付金その他の財政的援助を行う法人であって、当該財政的援助がなければその運営に多大の影響を及ぼす法人</p> <p>・財政的援助法人（規則）  過去2年間のいずれかの年度のうち、府が交付した負担金、補助金又は交付金の総額が300万円以上の法人</p>	<p>(1) 外郭団体（規則）  (2) 派遣団体（規則）  (3) 外郭団体の子法人（規則）  (4) 市が負担金、補助金、交付金その他の財政的援助をしている法人であって、当該財政的援助がなければその運営に多大の影響を及ぼす法人</p> <p>・財政的援助法人（規則）  ア 出資・出えん又は貸付金を市から受けている法人  イ 過去2年間のいずれかの年度のうち、市が交付した負担金、補助金又は交付金の総額が300万円以上の法人</p> <p>(5) 離職前5年間に携わった行政上の権限行使に係る法人（再就職禁止期間は離職後2年間）</p>
適用除外	<p>○人材バンク制度による場合  ○指定出資法人の役員等の地位であって規則で定めるものに知事が推薦する場合  ○別に条例で定める場合（ハローワーク・法人の公募・分限免職された場合・退職派遣）  ○知事が人事監察委員会の意見を聴いて承認した場合</p>	<p>○市長が人事監察委員会の意見を聴き、就職することで公務の公正性の確保に支障が生じないと認めて承認する場合  ○(1)～(3)の外郭団体等には、人材データベース制度を利用して、再就職手続きしなければならない</p>
罰則等	<p>○任命権者が氏名や法人名を公表  ○再就職等の規制を監視する人事監察委員会は、知事又は市長に対し、規制に違反して再就職させた法人に対する府の財政上の措置の全部又は一部の廃止などを勧告する権限を有しており、知事又は市長が同勧告に基づく措置を行う場合がある</p>	

## (2) 他の職員の再就職のあっせんの禁止

	大阪府	大阪市
概要	○職員が他の職員又は職員であった者の再就職のあっせんに禁止。	
適用除外	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人材バンク制度により再就職の支援を行う場合</li> <li>○指定出資法人の役員等の地位であって規則で定めるものに知事が推薦する場合</li> <li>○職業安定法その他の法令の定める職業の安定に関する事務として行う場合</li> <li>○解雇された職員への再就職支援として行う場合</li> <li>○退職派遣を行う場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人材データバンク制度により再就職の支援を行う場合</li> <li>○職業安定法その他の法令の定める職業の安定に関する事務として行う場合</li> <li>○解雇された職員への再就職支援として行う場合</li> <li>○退職派遣を行う場合</li> </ul>
罰則等	○職員の氏名や法人名の公表及び懲戒処分の対象	

※「再就職のあっせん」とは、再就職させる目的で、他の役職員等の情報提供、再就職先のポストの情報提供依頼を行うこと、他の役職員等の再就職を要求・依頼することをいう。

### (3) 再就職者による働きかけの禁止等

	大阪府	大阪市
概要	○再就職者が再就職先(その子法人を含む)との間で締結する契約等事務であって、再就職者の離職前5年間の職務に属するものに関し、離職後2年間、離職前に在籍した職場の役職員に対して働きかけ(職務上の行為をするよう(しないよう)に要求又は依頼すること)を行うこと等を禁止。( § 106の4)また、大阪市においては、再就職者からの働きかけに応じることの禁止規定も定めている。	
適用除外	○行政庁からの指定、登録、委託等を受けて行う試験、検査等の遂行に必要な場合 ○法令に基づく申請・届出を行う場合 ○法令又は慣行により公開されている情報の提供を求める場合 など	
罰則等	<b>【再就職者】</b> ○規制違反:5万円以下の過料 ○職務上不正な行為をした者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金  <b>【現職職員(働きかけに応じた者)】</b> ○規制違反:職務上不正な行為をした者は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金	

### (4) 再就職者からの働きかけを受けた場合の報告義務

	大阪府	大阪市
概要	○再就職者からの働きかけを受けた場合は、人事委員会に届け出。	
適用除外	—	
罰則等	○懲戒処分の対象	



## (5) 再就職先の届出義務及び公表

	大阪府	大阪市
概要	<b>【事後届出】</b> ○課長級以上の管理職退職者は、退職後2年間、再就職先の名称等を届け出る。	<b>【事後届出】</b> ○勤続期間が20年以上の退職者は、退職後5年間、再就職先の名称を届け出る。
適用除外		
公表の有無	○その届出に係る情報を取りまとめ、その内容について公表。(府市とも、管理職以上が対象)	
罰則等	○5万円以下の過料	