

恵庭市職員の退職管理

平成28年4月

総務部 職員課

退職管理制度の概要

平成 28 年 4 月に施行された地方公務員法の改正により、元職員による働きかけの禁止などを主な内容とする、退職管理の適正の確保が求められる事となりました。

また、本市においても、平成 28 年 3 月に「恵庭市職員の退職管理に関する条例」を制定しました。

これにより、本市を退職して営利企業等に再就職した元職員は、法と条例に基づく退職管理制度の適用を受けることとなります。

退職管理制度のポイント

① 再就職者による働きかけの禁止

- ・再就職者が、現職職員に対して、職務上の行為をする（しない）ように、要求又は依頼を行うことが禁止されます。

② 再就職情報の届出の義務化

- ・課長級以上の職に就いていた再就職者は、再就職先の名称や就任した役職について、離職したときの任命権者への届出が義務付けられます。

③ 違反者に対する罰則

- ・法や条例に反して働きかけを行ったり、再就職情報の届出を怠った場合は、罰則（刑事罰や過料）が適用されます。

①再就職者による働きかけの禁止

◎在職中のポストや職務内容により、規制される働きかけの対象範囲や期間が異なります。

<主な規制内容>

	対象者	規制内容
①	すべての再就職者	離職前5年間に在籍した執行機関の組織等の職員に対し、離職前5年間の職務に属する契約等事務に関して、離職後2年間働きかけを禁止。(法第38条の2第1項)
②	離職前5年より前に課長級以上の職の経験がある再就職者	①に加え、離職前5年より前に当該職に就いていたときの職務に関する働きかけを離職後2年間禁止。(法第38条の2第4項、第8項、条例第2条)
③	自ら決定した契約・処分について	①、②に加え、在職中に自らが決定(専決者として決裁した場合をいう)した契約・処分に関する働きかけについては、期間の定めなく禁止。(法第38条の2第5項)

※本市を退職後、再任用職員となった場合(外郭団体で採用された場合を除く)は、再任用職員を退職後2年間、上記の働きかけが禁止されます。

<主な規制内容のイメージ図>

対象者		<退職前>		<退職後>	
①	全ての再就職者		5年間	2年間	
②	課長級以上の経験者	課長級以上であった期間	5年間	2年間	
③	自らが決定した契約・処分に関するもの	期間の定めなし		期間の定めなし	

※ の期間に携わった業務について の期間、現職職員への働きかけが禁止されます。

<働きかけの例>

- ・再就職先企業との契約を有利にするよう要求、依頼
- ・公表されていない情報を提供するよう要求、依頼
- ・再就職先企業への処分を甘くするよう要求、依頼
- ・再就職先企業の許認可を認めるよう要求、依頼 など

<働きかけにあたらぬ場合>

- ① 試験・検査・検定など、行政庁から委託を受けてその事務の一部を行う法人に再就職した職員が、当該事務を行うために必要な場合等
- ② 法令や契約に基づく権利を行使したり、義務を履行する場合等
- ③ 法令に基づく申請及び届出を行う場合
- ④ 一般競争入札等における、売買、賃借、請負等の契約を締結するために必要な場合
- ⑤ 公開情報の提供を求める場合(一定の日以降に公開することが予定されている情報を同日前に開示するよう求める場合を除く。)
- ⑥ 電気、ガス、水道に関する契約等裁量の余地が少ない職務に関するものについて、任命権者の承認を得て行う場合(所定の様式(16～17ページ参照)を離職時の任命権者に提出)

◎現職職員が、再就職者から働きかけを受けた場合は、その旨を届け出ることが義務付けられます。

- 再就職した元職員から、働きかけ規制により禁止される要求又は依頼を受けた現職職員は、その旨を届け出なければなりません。
- 届出先は、**恵庭市公平委員会**となります。
- 届出は、書面で行う必要があります。(所定の様式(21ページ参照)により提出)

②再就職情報の届出及び公表

◎在職時に課長級以上の職に就いていた退職者が離職後2年以内に営利企業等に再就職した場合は、再就職情報の届出が必要です。
(条例第3条)

<届出事項>

- ① 氏名及び生年月日
- ② 離職日及び離職時の職
- ③ 当該届出に係る営利企業以外の法人その他の団体又は営利企業（以下「再就職先」という。）の地位に就いた日
- ④ 再就職先の名称及び業務の内容
- ⑤ 再就職先における地位

※届出は規則で定める様式（19ページ参照）により行います。

<届出が不要な場合>

- ① 退職後、本市に再任用職員として採用された場合（外郭団体で採用された場合を除く）。
- ② 雇用形態が日々雇用である場合。
- ③ 営利企業以外の法人その他の団体に再就職した場合で、年間の報酬額が103万円以下である場合。

<届出が必要な期間> 離職後2年間

※離職後2年以内に届出内容に変更があった場合も届出が必要です

<届出先>

離職時の任命権者の人事担当課

- 市長部局・・・総務部職員課
- 消防職員・・・消防本部総務課
- 道費負担教職員・・・恵庭市教育委員会教育部学校教育課

◎届出のあった再就職情報については、年1回公表を行います。
(条例第4条第2項)

○公表内容は、上記、届出事項から氏名及び生年月日、再就職先の業務内容を除いた内容となります。

③違反者に対する罰則等

◎法や条例に違反した場合は、次のとおり罰則（過料又は刑事罰）が適用されます。

<罰則の内容>

①再就職者に関するもの

規制違反の内容	制裁措置
再就職者が現職職員に対して、働きかけをした場合 (不正な行為をするよう働きかけた場合を除く。)	10万円以下の過料 (法第64条)
再就職者が現職職員に対して、不正な行為をするように働きかけた場合。	1年以下の懲役又は 50万円以下の罰金 (法第60条第4号から第7号まで)
再就職情報の届出を怠った場合、又は虚偽の届出をした場合。	10万円以下の過料 (法第65条及び条例第5条)

②現職職員に関するもの

規制違反の内容	制裁措置
職員が元職員の働きかけに応じて不正な行為を行った場合	1年以下の懲役又は 50万円以下の罰金 (法第60条第8号)
職員が元職員から働きかけを受けた事実を公平委員会に届け出なかった場合	懲戒処分の対象 (法第38条の2第7項違反)

Q & A

※ 網掛けの用語については、Q & Aの中で解説しています。

働きかけ規制関係

Q 1 働きかけ規制の対象となる職員の範囲はどのようなものですか。

A 1 一般職に属する職員（臨時的任用職員、条件付採用期間中の職員及び非常勤職員を除く。）です。再任用職員や任期付職員（短時間勤務職員を含む。）についても、対象となります。

Q 2 「再就職者」とは、何を指しますか。

A 2 職員であった者であって、離職後に営利企業等の地位に就いている者を指します。

Q 3 「営利企業等」とは何ですか。

A 3 営利企業及び営利企業以外の法人（国、国際機関、地方公共団体、行政執行法人及び特定地方独立行政法人を除く。）をいいます。このため、公益法人、社会福祉法人、NPO法人なども含まれます。

Q 4 再就職先の業務に関して、市職員に対するあらゆる依頼や働きかけが禁止されるのですか。

A 4 働きかけが禁止される業務内容については、退職前5年間（課長級以上の職員については当該職についていた期間を含む、以下同じ。）の職務に属する契約等事務に関するものとなります。また、働きかけが禁止される相手方については、原則、退職前5年間に在籍した執行機関の組織等に属する現職の職員となります。具体的な働きかけにあたる場合や、働きかけに該当しない場合の例については、2ページから3ページをご参照ください、

Q 5 「執行機関の組織等」とは何を指しますか。

A 5 本市の場合、概ね次のように区分され、離職前5年間に在籍していた執行機関の組織等に属する職員に対して働きかけを行うことが規制されます。

- ①市長部局（地方公営企業を含む）
- ②教育委員会事務局、学校及び図書館その他の教育機関
- ③市議会事務局又は各行政委員会の事務局

Q 6 「契約等事務」とは何ですか。

A 6 以下のものが該当します。

①再就職者が地位についている営利企業等やその子法人との間で締結される売買、賃借、請負その他の契約に関する事務。

②当該営利企業等やその子法人に対する処分に関する事務

Q 7 「子法人」とは何ですか。

A 7 再就職先の営利企業等が株主等の議決権の過半数を保有する法人をいいます。

Q 8 「処分」とは何ですか。

A 8 行政手続法第 2 条第 2 項に規定する処分であり、行政庁の処分その他の公権力の行使に当たる行為をいいます。

再就職情報の届出関係

Q 9 再就職情報の届出対象者はどのようになっていますか。

A 9 A 1 に記載の職員の内、職制上の段階が課長級以上の経験のある者です。行政職の職員だけでなく、道費負担教職員の市内小中学校の校長の職にあった者も対象となります。

Q 10 再任用職員であった者も届出の対象となりますか。

A 10 再任用職員（短時間勤務職員を含む。）であった者も、再就職の届出の対象となります。なお、再任用職員退職者については、再任用職員離職時の地位で届出対象者が判断します。

Q 11 届出対象となるのは法人に再就職した場合に限りますか。

A 11 法人であるかどうかを問わず、全ての団体が対象となります。ただし、4 ページに記載の〈届出が不要な場合〉に該当する場合は、届出の必要はありません。

Q 12 再就職情報届出書はいつまでに出さないといけませんか。

A 12 再就職後、速やかに届け出ることとなっていますが、概ね 1 か月以内を想定しています。

Q 13 再就職届出内容にどのような変更があった場合、届出が必要となりますか。

A 13 再就職先の名称・業務内容・地位（役職等）に変更があった場合です。

その他、不明な点があれば職員課までお問い合わせください。

地方公務員法(抜粋)

第三章 職員に適用される基準 第六節の

二 退職管理

(再就職者による依頼等の規制)

第三十八条の二 職員(臨時的に任用された職員、条件付採用期間中の職員及び非常勤職員(第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員を除く。))を除く。以下この節、第六十条及び第六十三条において同じ。)であつた者であつて離職後に営利企業等(営利企業及び営利企業以外の法人(国、国際機関、地方公共団体、独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三号)第二条第四項に規定する行政執行法人及び特定地方独立行政法人を除く。))をいう。以下同じ。)の地位に就いている者(退職手当通算予定職員であつた者であつて引き続いて退職手当通算法人の地位に就いている者及び公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成十二年法律第五十号)第十条第二項に規定する退職派遣者を除く。以下

「再就職者」という。)は、離職前五年間に在職していた地方公共団体の執行機関の組織(当該執行機関(当該執行機関の附属機関を含む。))の補助機関及び当該執行機関の管理に属する機関の総体をいう。第三十八条の七において同じ。)若しくは議会の事務局(事務局を置かない場合にあつては、これに準ずる組織。同条において同じ。)若しくは特定地方独立行政法人(以下「地方公共団体の執行機関の組織等」という。)の職員若しくは特定地方独立行政法人の役員(以下「役職員」という。)又はこれらに類する者として人事委員会規則(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。以下この条(第七項を除く。)、第三十八条の七、第六十条及び第六十四条において同じ。)で定めるものに対し、当該地方公共団体若しくは当該特定地方独立行政法人と当該営利企業等若しくはその子法人(国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)第六六条の二第一項に規定する子法人の例を基準として人事委員会規則で定めるものをいう。以下同じ。))との間で締結される売買、貸借、請負その他の契約又は当該営利企業等若しくはその子法人に対して行われる行政手続法(平成五年法律第八十八号)第二条 第二号に規定する処分に関する事務(以下「契約等事務」という。)であつて離職前五年間の職務に属するものに関し、離職後二年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならない。

2 前項の「退職手当通算法人」とは、地方独立行政法人法第二条第一項に規定する地方独立行政法人その他その業務が地方公共団体又は国の事務又は事業と密接な関連を有する法人のうち人事委員会規則で定めるもの(退職手当(これに相当する給付を含む。))に関する規程において、職員が任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて当該法人の役員又は当該法人に使用される者となつた場合に、職員としての勤続期間を当該法人の役員又は当該法人に使用される者としての勤続期間に通算することと定められており、かつ、当該地方公共団体の条例において、当該法人の役員又は当該法人に使用される者として在職した後引きつい

て再び職員となつた者の当該法人の役員又は当該法人に使用される者としての勤続期間を当該職員となつた者の職員としての勤続期間に通算することと定められている法人に限る。)をいう。

- 3 第一項の「退職手当通算予定職員」とは、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて退職手当通算法人(前項に規定する退職手当通算法人をいう。以下同じ。)の役員又は退職手当通算法人に使用される者となるため退職することとなる職員であつて、当該退職手当通算法人に在職した後、特別の事情がない限り引き続いて選考による採用が予定されている者のうち人事委員会規則で定めるものをいう。
- 4 第一項の規定によるもののほか、再就職者のうち、地方自治法第一百五十八条第一項に規定する普通地方公共団体の長の直近下位の内部組織の長又はこれに準ずる職であつて人事委員会規則で定めるものに離職した日の五年前の日より前に就いていた者は、当該職に就いていた時に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等の役職員又はこれに類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、契約等事務であつて離職した日の五年前の日より前の職務(当該職に就いていたときの職務に限る。)に属するものに関し、離職後二年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならない。
- 5 第一項及び前項の規定によるもののほか、再就職者は、在職していた地方公共団体の執行機関の組織等の役職員又はこれに類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、当該地方公共団体若しくは当該特定地方独立行政法人と営利企業等(当該再就職者が現にその地位に就いているものに限り。)若しくはその子法人との間の契約であつて当該地方公共団体若しくは当該特定地方独立行政法人においてその締結について自らが決定したもの又は当該地方公共団体若しくは当該特定地方独立行政法人による当該営利企業等若しくはその子法人に対する行政手続法第二条第二号に規定する処分であつて自らが決定したものに関し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならない。
- 6 第一項及び前二項の規定(第八項の規定に基づく条例が定められているときは、当該条例の規定を含む。)は、次に掲げる場合には適用しない。
 - 一 試験、検査、検定その他の行政上の事務であつて、法律の規定に基づく行政庁による指定若しくは登録その他の処分(以下「指定等」という。)を受けた者が行う当該指定等に係るもの若しくは行政庁から委託を受けた者が行う当該委託に係るものを遂行するために必要な場合、又は地方公共団体若しくは国の事務若しくは事業と密接な関連を有する業務として人事委員会規則で定めるものを行うために必要な場合
 - 二 行政庁に対する権利若しくは義務を定めている法令の規定若しくは地方公共団体若しくは特定地方独立行政法人との間で締結された契約に基づき、権利を行使し、若しくは義務を履行する場合、行政庁の処分により課された義務を履行する場合又はこれらに類する場合として人事委員会規則で定める場合
 - 三 行政手続法第二条第三号に規定する申請又は同条第七号に規定する届出を行う場合
 - 四 地方自治法第二百三十四条第一項に規定する一般競争入札若しくはせり売りの手続又は特定地方独立行政法人が公告して申込みをさせることによる競争の手続に従い、売買、貸借、

請負その他の契約を締結するために必要な場合

五 法令の規定により又は慣行として公にされ、又は公にすることが予定されている情報の提供を求めるとき(一定の日以降に公にすることが予定されている情報を同日前に開示するよう求める場合を除く。)

六 再就職者が役職員(これに類する者を含む。以下この号において同じ。)に対し、契約等事務に関し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼することにより公務の公正性の確保に支障が生じないと認められる場合として人事委員会規則で定める場合において、人事委員会規則で定める手続により任命権者の承認を得て、再就職者が当該承認に係る役職員に対し、当該承認に係る契約等事務に関し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼する場合

七 職員は、前項各号に掲げる場合を除き、再就職者から第一項、第四項又は第五項の規定(次項の規定に基づく条例が定められているときは、当該条例の規定を含む。)により禁止される要求又は依頼を受けたとき(地方独立行政法人法第五十条の二において準用する第一項、第四項又は第五項の規定(同条において準用する次項の規定に基づく条例が定められているときは、当該条例の規定を含む。)により禁止される要求又は依頼を受けたときを含む。)は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定めるところにより、人事委員会又は公平委員会にその旨を届け出なければならない。

八 地方公共団体は、その組織の規模その他の事情に照らして必要があると認めるときは、再就職者のうち、国家行政組織法(昭和二十三年法律第二十号)第二十一条第一項に規定する部長又は課長の職に相当する職として人事委員会規則で定めるものに離職した日の五年前の日より前に就いていた者について、当該職に就いていた時に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等の役職員又はこれに類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、契約等事務であつて離職した日の五年前の日より前の職務(当該職に就いていたときの職務に限る。)に属するものに関し、離職後二年間、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼してはならないことを条例により定めることができる。

(違反行為の疑いに係る任命権者の報告)

第三十八条の三 任命権者は、職員又は職員であつた者に前条の規定(同条第八項の規定に基づく条例が定められているときは、当該条例の規定を含む。)に違反する行為(以下「規制違反行為」という。)を行つた疑いがあると思料するときは、その旨を人事委員会又は公平委員会に報告しなければならない。

(任命権者による調査)

第三十八条の四 任命権者は、職員又は職員であつた者に規制違反行為を行つた疑いがあると思料して当該規制違反行為に関して調査を行おうとするときは、人事委員会又は公平委員会にその旨を通知しなければならない。

2 人事委員会又は公平委員会は、任命権者が行う前項の調査の経過について、報告を求め、又

は意見を述べることができる。

- 3 任命権者は、第一項の調査を終了したときは、遅滞なく、人事委員会又は公平委員会に対し、当該調査の結果を報告しなければならない。

(任命権者に対する調査の要求等)

第三十八条の五 人事委員会又は公平委員会は、第三十八条の二第七項の届出、第三十八条の三の報告又はその他の事由により職員又は職員であつた者に規制違反行為を行つた疑いがあると思料するときは、任命権者に対し、当該規制違反行為に関する調査を行うよう求めることができる。

- 2 前条第二項及び第三項の規定は、前項の規定により行われる調査について準用する。

(地方公共団体の講ずる措置)

第三十八条の六 地方公共団体は、国家公務員法中退職管理に関する規定の趣旨及び当該地方公共団体の職員の離職後の就職の状況を勘案し、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講ずるものとする。

- 2 地方公共団体は、第三十八条の二の規定の円滑な実施を図り、又は前項の規定による措置を講ずるため必要と認めるときは、条例で定めるところにより、職員であつた者で条例で定めるものが、条例で定める法人の役員その他の地位であつて条例で定めるものに就こうとする場合又は就いた場合には、離職後条例で定める期間、条例で定める事項を条例で定める者に届け出させることができる。

(廃置分合に係る特例)

第三十八条の七 職員であつた者が在職していた地方公共団体(この条の規定により当該職員であつた者が在職していた地方公共団体とみなされる地方公共団体を含む。)(の)の廃置分合により当該職員であつた者が在職していた地方公共団体(以下この条において「元在職団体」という。)の事務が他の地方公共団体に承継された場合には、当該他の地方公共団体を当該元在職団体と、当該他の地方公共団体の執行機関の組織若しくは議会の事務局で当該元在職団体の執行機関の組織若しくは議会の事務局に相当するものの職員又はこれに類する者として当該他の地方公共団体の人事委員会規則で定めるものを当該元在職団体の執行機関の組織若しくは議会の事務局の職員又はこれに類する者として当該元在職団体の人事委員会規則で定めるものと、それぞれみなして、第三十八条の二から前条までの規定(第三十八条の二第八項の規定に基づく条例が定められているときは当該条例の規定を含み、これらの規定に係る罰則を含む。)並びに第六十条第四号から第八号まで及び第六十三条の規定を適用する。

第三十九条～第五十九条(略) 第五

章 罰則

(罰則)

第六十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一～三 (略)

四 離職後二年を経過するまでの間に、離職前五年間に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等に属する役職員又はこれに類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、契約等事務であつて離職前五年間の職務に属するものに関し、職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼した再就職者

五 地方自治法第百五十八条第一項に規定する普通地方公共団体の長の直近下位の内部組織の長又はこれに準ずる職であつて人事委員会規則で定めるものに離職した日の五年前の日より前に就いていた者であつて、離職後二年を経過するまでの間に、当該職に就いていた時に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等に属する役職員又はこれに類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、契約等事務であつて離職した日の五年前の日より前の職務(当該職に就いていたときの職務に限る。)に属するものに関し、職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼した再就職者

六 在職していた地方公共団体の執行機関の組織等に属する役職員又はこれに類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、当該地方公共団体若しくは当該特定地方独立行政法人と営利企業等(再就職者が現にその地位に就いているものに限る。)若しくはその子法人との間の契約であつて当該地方公共団体若しくは当該特定地方独立行政法人においてその締結について自らが決定したもの又は当該地方公共団体若しくは当該特定地方独立行政法人による当該営利企業等若しくはその子法人に対する行政手続法第二条第二号に規定する処分であつて自らが決定したものに関し、職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼した再就職者

七 国家行政組織法第二十一条第一項に規定する部長又は課長の職に相当する職として人事委員会規則で定めるものに離職した日の五年前の日より前に就いていた者であつて、離職後二年を経過するまでの間に、当該職に就いていた時に在職していた地方公共団体の執行機関の組織等に属する役職員又はこれに類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、契約等事務であつて離職した日の五年前の日より前の職務(当該職に就いていたときの職務に限る。)に属するものに関し、職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼した再就職者(第三十八条の二第八項の規定に基づき条例を定めている地方公共団体の再就職者に限る。)

八 第四号から前号までに掲げる再就職者から要求又は依頼(地方独立行政法人法第五十条の二において準用する第四号から前号までに掲げる要求又は依頼を含む。)を受けた職員であつて、当該要求又は依頼を受けたことを理由として、職務上不正な行為をし、又は相当の行為をしなかつた者

第六十一条・第六十二条 (略)

第六十三条 次の各号のいずれかに該当する者は、三年以下の懲役に処する。ただし、刑法(明治四十年法律第四十五号)に正条があるときは、刑法による。

- 一 職務上不正な行為(当該職務上不正な行為が、営利企業等に対し、他の役職員をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを目的として、当該役職員若しくは役職員であつた者に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報の提供を依頼し、若しくは当該役職員若しくは役職員であつた者を当該地位に就かせることを要求し、若しくは依頼する行為、又は営利企業等に対し、離職後に当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就くことを目的として、自己に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報の提供を依頼し、若しくは当該地位に就くことを要求し、若しくは約束する行為である場合における当該職務上不正な行為を除く。次号において同じ。)をすること若しくはしたこと、又は相当の行為をしないこと若しくはしなかつたことに関し、営利企業等に対し、離職後に当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就くこと、又は他の役職員をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを要求し、又は約束した職員
- 二 職務に関し、他の役職員に職務上不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、依頼し、若しくは唆すこと、又は要求し、依頼し、若しくは唆したことに関し、営利企業等に対し、離職後に当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就くこと、又は他の役職員をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを要求し、又は約束した職員
- 三 前号(地方独立行政法人法第五十条の二において準用する場合を含む。)の不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、依頼し、又は唆した行為の相手方であつて、同号(同条において準用する場合を含む。)の要求又は約束があつたことの情を知つて職務上不正な行為をし、又は相当の行為をしなかつた職員

第六十四条 第三十八条の二第一項、第四項又は第五項の規定(同条第八項の規定に基づく条例が定められているときは、当該条例の規定を含む。)に違反して、役職員又はこれらの規定に規定する役職員に類する者として人事委員会規則で定めるものに対し、契約等事務に関し、職務上の行為をするように、又はしないように要求し、又は依頼した者(不正な行為をするように、又は相当の行為をしないように要求し、又は依頼した者を除く。)は、十万円以下の過料に処する。

第六十五条 第三十八条の六第二項の条例には、これに違反した者に対し、十万円以下の過料を科する旨の規定を設けることができる。