営利企業等従事許可基準運用要領

職員の営利企業への従事等の許可に関する規則（昭和26年鳥取県人事委員会規則第5号。以下「規則」という。）第3条第1項に定める基準の運用について、満たすべき要件を次のとおり定める。

1 職責遂行に支障を及ぼすおそれがないこと

(1) 営利企業等に従事しようとする職員の健康、従事活動の内容及び時間数等を考慮し、職員の職務遂行に支障を来さないこと、かつ原則として次の全ての要件を満たすこと。

ア 週8時間又は1か月30時間以内の活動であること

イ 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第35号）第3条第2項若しくは第3項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日において、1日3時間以内の活動であること

※ 従事しようとする活動が、労働基準法（昭和22年法律第49号）第38条（時間計算）第1項の規定による労働時間の通算が適用される活動である場合、公務と営利企業等の従事先の双方を通算した労働時間において、同法第32条（労働時間）、第36条（時間外及び休日の労働）第6項第2号及び第3号に定める時間外・休日労働の上限規制等の規定を遵守する必要がありますので、適切に管理を行うものとします。なお、従事しようとする活動が労働基準法の労働時間規制が適用されるか否か等については、各従事先に確認を行ってください。

※ 営利企業等に従事する職員の勤務時間数の管理及び健康確保の観点から、従事する活動の内容に関わらず、職員は自己管理を徹底するとともに、所属長は当該職員からの申請内容を踏まえ、勤務時間及び職員の健康管理を適切に行ってください。

(2) 営利企業等に従事すること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ないこと。

(3) 営利企業等に従事する時間と県における正規の勤務時間が重複する場合は、年次有給休暇等を取得し、又は職務専念義務免除の承認を得ることにより勤務時間外の従事とすること。

2 職員の職又は職員の勤務する機関との間に密接な利害関係がなく、不当な結果を生ずるおそれがないこと

(1) 「密接な利害関係」とは、職員の職（各人事異動の日から起算して3年間は、異動前の職を含む。）と従事先が、免許、許認可、検査、税の賦課、補助金の交付、工事の請負、物品の購入先等の契約行為、不利益処分や行政指導等の対象にあるものをいう。

※ 従事先が、県が出資する社団法人や財団法人等であって、県の施策の推進を図るため職員が役員等に就任することが特に必要であると認められる場合は、この限りではありません。この場合は、公社・事業団等への役員への県職員就任基準（平成13年12月26日付総務部長通知）により手続きを行ってください。

3 職員の職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるおそれがないこと

(1) 公序良俗に反するなど職員及び職務の品位を損ねないものであること。

※ 従事する活動が法令に反する活動でないこと、また従事先の団体又はその役員（役員であった者を含む）が、当該団体の業務に係る刑事事件に関して起訴（無罪の判決又は公訴棄却の決定が確定

した場合を除く)、又は過去3年間に不利益処分を受けていないこと等が該当します。

4 その他全体の奉仕者たる公務員として妥当と認められること

- (1) 報酬額が、社会通念上妥当と認められる程度を超えたり、公務員としての地位を利用した不適正な額でないこと。
- ＜従事先において報酬単価を定めている場合＞
 得られる報酬の単価が、原則、当該単価を超えない額であること
- ＜従事先において報酬単価を定めていない又は当該単価に依りがたい場合（自営等）＞
 申請内容に基づき個別に判断
- (2) 営利企業との兼業については、以下の基準を全て満たし、公益性の高い社会貢献活動であると認められること。
- ・ 営利企業でもあっても、その活動が副次的に広く不特定多数の利益の増進に寄与すること
 - ・ 従事者数が不足しており、社会的な需要が高いこと（ただし、民間の就業を阻害しないこと）
- (3) 自営兼業については、以下の基準を全て満たし、全体の奉仕者としての性質を維持できると認められること。
- ・ 職員個人のスキルや地域の実情を踏まえた自営であること
 - ・ 自営兼業を行う際に必要となる関係法令（製造物責任法、食品衛生法、食品表示法等）を遵守すること

【想定される従事例】

許可を受けて営利企業等に従事することが想定される例は下表のとおりです。ただし、いずれの活動においても、上記許可基準を全て満たすことが要件となります。

類型	従事例
健康、保健、医療又は福祉の増進を図る活動	手話奉仕員、手話通訳、要約筆記、福祉車両での送迎・移乗補助、障がい者就労支援施設での作業補助
子育て、若者支援活動	子供の居場所づくり、子ども食堂の運営、子育てイベントでの講師
まちづくりの推進又は観光振興を図る活動	自治会役員、商店街の活性化活動、観光ガイド、誘客イベントの企画・運営
農山漁村又は中山間地域の振興を図る活動	中山間地域の鳥獣捕獲、農地等環境保全活動、農作物の生産・収穫・出荷、農事組合法人の事務補助
学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動	各種部活動外部顧問、外部指導員、書道教室、文化教室、スポーツインストラクター
環境の保全を図る活動	自然体験活動ガイド、草刈り、除排雪
人権の擁護又は平和の推進を図る活動	人権教育アドバイザー
国際協力活動	外国語通訳ボランティアの研修講師、日本語教室
地域交通の確保維持を図る活動	ライドシェアドライバー、共助交通のドライバー
職員の学識、研究に基づく活動、県の施策の理解促進・PRにつながる活動	大学等における講演、非常勤講師、書籍・新聞等への寄稿
国、地方公共団体からの委嘱等に基づく活動	交通指導員、国勢調査員、投票立会人
職員個人のスキルを活かした活動（上記に分類されないもの）	アクセサリー等自主制作物販売

【参考法令】

○ 地方公務員法

(営利企業への従事等の制限)

第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下この項及び次条第一項において「営利企業」という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員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。ただし、非常勤職員（短時間勤務の職を占める職員及び第二十二条の二第一項第二号に掲げる職員を除く。）については、この限りでない。

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。

○ 職員の営利企業への従事等の許可に関する規則

(許可の基準)

第3条 任命権者は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、法第38条第1項の許可を与えることができる。

- (1) 職責遂行に支障を及ぼすおそれがある場合
- (2) 職員の職又は職員の勤務する機関との間に密接な利害関係があつて、不当な結果を生ずるおそれがある場合
- (3) 職員の職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるおそれがある場合
- (4) その他全体の奉仕者たる公務員として妥当でないと認められる場合