

人事院会議議事録

会議日

令和4年12月8日 木曜日

会議の出席者

川本総裁 古屋人事官 伊藤人事官
(幹事) 松尾事務総長、池本総括審議官
(説明員) (人材局)
箕浦企画課長

議題

人事院規則21-0（国と民間企業との間の人事交流）の改正等

議事の概要

- 議題「人事院規則21-0（国と民間企業との間の人事交流）の改正等」について、担当局から別添のとおり説明があった。
- これに対し、以下のような意見があった。
 - ・ 交流計画の審査に当たり、交流審査会の答申を踏まえて人事院が各府省に必要な助言・指導を行った場合には、人事院としての説明責任が果たせるようにその内容を記録として残しておくべきである。
 - ・ 人事院規則等の改正に合わせて作成した申請に係る入力支援シートは、各府省の事務合理化のみならず、記載漏れの防止にも資するものである。今後もこのようなテクノロジーの活用を推進してほしい。
- 議題については、三人事官一致で議決された。

**官民人事交流の更なる活用の促進に向けた交流基準の見直し等
に伴う人事院規則の改正について**

令和 4 年 12 月 8 日

人 材 局

人事院規則 2 1—0 及び平成 1 2 年人事院公示第 4 号の改正について

1 改正内容

**(1) 人事院規則 2 1—0 (国と民間企業との間の人事交流) の一部改正 (規則案
については別紙 1 参照)**

ア 国の機関と所管関係がある同一民間企業との間の連続交流回数制限について、制限の対象となる国の機関の組織単位を本省庁の「局」等から「課」等に見直す。

イ 民間企業・役員等が刑事事件で起訴された場合又は特定不利益処分を受けた場合に人事交流を制限する期間を 1 年間かつ同一事案について 1 回のみに見直す。

ウ 各府省からの要望を踏まえ、労働金庫連合会、損害保険料率算出団体、認可金融商品取引業協会、自主規制法人及び消費生活協同組合連合を官民人事交流対象法人に追加する。

(2) 平成 1 2 年人事院公示第 4 号の一部改正 (公示案については別紙 2 参照)

(1) により連続交流回数制限の対象となる国の機関の組織単位を本省庁の「局」等から「課」等に見直すことに伴い、必要な規定の整備等を行う。

2 交流基準の見直しに対する交流審査会の意見 (答申)

(1) 国と民間企業との間の人事交流に関する法律 (平成 1 2 年法律第 2 2 4 号)

第5条第3項の規定に基づき、交流基準の見直しに関して交流審査会の意見を求めたところ、令和4年9月27日に開催された交流審査会において、諮問のとおり改正することを適当と認め、これを了承する旨の答申がなされた。

(2) 同答申では、人事院に留意を求める事項として次の3点が示された。

ア 本件見直しの合理性等について丁寧な説明に努めること。

イ 交流制限期間の1年間への短縮は最低基準としては合理的。一方で、社会的な影響を踏まえるとより慎重な対応が必要と認められる事案等については、交流計画の審査に当たり、人事院が各府省に必要な助言・指導を行い、適切な取扱いとなるように努めること。

ウ 本件の見直しを含め、交流基準が運用状況に照らして適切であるかについて常に留意し、必要があると認めるときは更なる見直しを検討すること。

3 意見公募手続の結果

今般の規則の改正に当たり、令和4年10月14日から同年11月12日まで意見公募手続を実施したところ、意見公募手続の対象となる意見（交流基準の見直しに係る意見）が5件提出されたが、改正内容の再検討が必要となる意見はなかった。（別紙3参照）。

4 公布日・施行日

公布日：令和4年12月16日

施行日：令和5年 1月 1日

以 上

人事院は、国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成十一年法律第二百二十四号）に基づき、人事院規則二一―〇（国と民間企業との間の人事交流）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和四年十二月●●日

人事院総裁 川 本 裕 子

人事院規則二一―〇―一

人事院規則二一―〇（国と民間企業との間の人事交流）の一部を改正する人事院規則
人事院規則二一―〇（国と民間企業との間の人事交流）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改め、改正後欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加える。

改正後	改正前
<p>（官民人事交流法の対象とする法人）</p> <p>第四条 官民人事交流法第二条第二項第四号の人</p>	<p>（官民人事交流法の対象とする法人）</p> <p>第四条 官民人事交流法第二条第二項第四号の人</p>

事院規則で定める法人は、次に掲げる法人とする。

一・二 (略)

三 労働金庫及び労働金庫連合会

四〇六 (略)

七 損害保険料率算出団体

八〇十一 (略)

十二 認可金融商品取引業協会

十三 自主規制法人

十四 消費生活協同組合及び消費生活協同組合

連合会

十五・十六 (略)

(人事交流の対象とする民間企業)

事院規則で定める法人は、次に掲げる法人とする。

一・二 (略)

三 労働金庫

四〇六 (略)

(新設)

七〇十 (略)

(新設)

(新設)

十一 消費生活協同組合

十二・十三 (略)

(人事交流の対象とする民間企業)

第七条 人事交流は、その実務を経験することを通じて効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得することができる民間企業との間で行うものとする。ただし、民間企業が次に掲げる場合に該当するときは、当該民間企業との間の人事交流は行うことができない。

一 人事交流を行おうとする日前一年以内に、民間企業又はその役員若しくは役員であった者が、当該民間企業の業務に係る刑事事件に関し起訴された場合（無罪の判決又は公訴棄却の決定が確定した場合を除く。以下この号において同じ。）又は特定不利益処分（行政手続法（平成五年法律第八十八号）第二条第

第七条 人事交流は、その実務を経験することを通じて効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得することができる民間企業との間で行うものとする。ただし、民間企業が次に掲げる場合に該当するときは、当該民間企業との間の人事交流は行うことができない。

一 人事交流を行おうとする日前二年以内に、民間企業又はその役員若しくは役員であった者が、当該民間企業の業務に係る刑事事件に関し起訴された場合（無罪の判決又は公訴棄却の決定が確定した場合を除く。）又は特定不利益処分（行政手続法（平成五年法律第八十八号）第二条第四号に規定する不利益処分

四号に規定する不利益処分のうち許認可等の取消しその他の民間企業の業務運営に重大な影響を及ぼすものとして人事院の定めるものをいう。以下同じ。）を受けた場合（同一の事実につき、起訴された場合又は特定不利益処分を受けた場合が合わせて二以上あることとなるときは、これらの場合のうち最初に起訴された場合又は特定不利益処分を受けた場合）

二・三（略）

（所管関係にある場合の交流派遣の制限）

第十条～第十二条（略）

第十三条 国の機関等（国の機関及び行政執行法

（以下単に「不利益処分」という。）のうち許認可等の取消しその他の民間企業の業務運営に重大な影響を及ぼす不利益処分として人事院の定めるものをいう。第十六条において同じ。）を受けた場合

二・三（略）

（所管関係にある場合の交流派遣の制限）

第十条～第十二条（略）

第十三条 国の機関等（国の機関及び行政執行法

人をいう。以下同じ。)と所管関係にある同一の民間企業に、連続して四回、当該民間企業と所管関係にある同一の本省庁の課相当部局等(国の機関、法律若しくは政令の規定により当該国の機関に置かれる部局等又は当該部局等との権衡を考慮して人事院が定める組織であつて、当該民間企業と所管関係にあるものうち、本省庁の課、これに相当する部局等その他の最小単位のをいう。)又は行政執行人(以下この条及び第二十二条において「同一部局等」という。)に勤務する職員(当該同一部局等との所管関係に係る事務をつかさどる上級の職員を含む。以下この条及び第二十二条にお

人をいう。以下同じ。)と所管関係にある同一の民間企業に、連続して四回、当該民間企業と所管関係にある同一の本省庁の局等(本省庁に置かれる組織のうち官房、局又は部(官房又は局に置かれる部を除く。)その他これらに準ずる組織をいう。)その他の国の機関に置かれる部局等であつて人事院が定めるもの又は行政執行人(以下この条及び第二十二条において「同一部局等」という。)に勤務する職員の交流派遣をすることができない。この場合において、既にされた当該同一部局等に勤務する職員(本省庁の当該民間企業への交流派遣の終了の日から二年を経過していないときは、当該交流派遣と新

いて同じ。)の交流派遣をすることができない。この場合において、既にされた当該同一部局等に勤務する職員の当該民間企業への交流派遣の終了の日から二年を経過していないときは、当該交流派遣と新たにする交流派遣は連続しているものとみなす。

(派遣先企業の起訴等による交流派遣の制限)

第十六条 交流派遣の期間中に、派遣先企業又はその役員が、当該派遣先企業の業務に係る刑事事件に関し起訴された場合又は特定不利益処分を受けた場合(同一の事実につき、起訴された場合又は特定不利益処分を受けた場合が合わせて二以上あることとなるときは、これらの場合

たにする交流派遣は連続しているものとみなす。

(派遣先企業の起訴等による交流派遣の制限)

第十六条 交流派遣の期間中に、派遣先企業又はその役員が、当該派遣先企業の業務に係る刑事事件に関し起訴された場合又は特定不利益処分を受けた場合には、当該派遣先企業への交流派遣を継続することができない。

のうち最初に起訴された場合又は特定不利益処分を受けた場合に限る。)には、当該派遣先企業への交流派遣を継続することができない。

(民間企業の部門との交流派遣の制限)

第十九条 交流派遣をしようとする日前五年間に係る年度のうちいずれかの年度において、交流派遣予定職員の派遣先予定企業(第四条第五号から第十六号までに掲げる法人に限る。)に、その事業による収益の主たる部分を次に掲げるもの(第二十五条、第三十一条第二項第二号及び第三号並びに第四十二条第二項第二号及び第三号において「国等の事務又は事業の実施等」という。)によって得ている部門がある場合に

(民間企業の部門との交流派遣の制限)

第十九条 交流派遣をしようとする日前五年間に係る年度のうちいずれかの年度において、交流派遣予定職員の派遣先予定企業(第四条第五号から第十三号までに掲げる法人に限る。)に、その事業による収益の主たる部分を次に掲げるもの(第二十五条、第三十一条第二項第二号及び第三号並びに第四十二条第二項第二号及び第三号において「国等の事務又は事業の実施等」という。)によって得ている部門がある場合に

は、当該部門の業務に従事させるために当該派遣先予定企業への交流派遣をすることができない。

一〇三 (略)

(民間企業の部門との交流採用の制限)

第二十五条 交流採用をしようとする日前五年間に係る年度のうちいずれかの年度において、交流採用予定者の所属する民間企業（第四条第五号から第十六号までに掲げる法人に限る。）

に、その事業による収益の主たる部分を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、当該年度において当該部門に所属したことがある当該交流採用予定者の交流採

は、当該部門の業務に従事させるために当該派遣先予定企業への交流派遣をすることができない。

一〇三 (略)

(民間企業の部門との交流採用の制限)

第二十五条 交流採用をしようとする日前五年間に係る年度のうちいずれかの年度において、交流採用予定者の所属する民間企業（第四条第五号から第十三号までに掲げる法人に限る。）

に、その事業による収益の主たる部分を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、当該年度において当該部門に所属したことがある当該交流採用予定者の交流採

用をすることができない。

(交流派遣の実施に関する計画の認定)

第三十一条 任命権者は、官民人事交流法第七条

第一項の規定により交流派遣をしようとするときは、次に掲げる事項を定めた交流派遣の実施に関する計画を記載した書類（次項において「交流派遣に係る計画書類」という。）を人事院に提出して、その認定を受けなければならない。

一・二 (略)

三 交流派遣をしようとする日前五年間に係る

それぞれの年度において交流派遣予定職員が職員として在職していた国の機関等と派遣先

用をすることができない。

(交流派遣の実施に関する計画の認定)

第三十一条 任命権者は、官民人事交流法第七条

第一項の規定により交流派遣をしようとするときは、次に掲げる事項を定めた交流派遣の実施に関する計画を記載した書類（次項において「交流派遣に係る計画書類」という。）を人事院に提出して、その認定を受けなければならない。

一・二 (略)

三 交流派遣をしようとする日前五年以内にお

いて交流派遣予定職員が職員として在職していた国の機関等と派遣先予定企業との間の契

予定企業との間の契約関係の有無及びその内容

四 交流派遣をしようとする日前一年以内における派遣先予定企業（その役員又は役員であつた者を含む。）に関する次に掲げる事項
イ（略）

ロ 当該派遣先予定企業の業務に係る特定不利益処分を受けたことの有無及びその内容

五〇七（略）

2 任命権者は、第四条第五号から第十六号までに掲げる法人に交流派遣をしようとするときは、前項に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を交流派遣に係る計画書類に記載しなければならぬ

約関係の有無及びその内容

四 交流派遣をしようとする日前二年以内における派遣先予定企業（その役員又は役員であつた者を含む。）に関する次に掲げる事項
イ（略）

ロ 不利益処分を受けたことの有無及びその内容

五〇七（略）

2 任命権者は、第四条第五号から第十三号までに掲げる法人に交流派遣をしようとするときは、前項に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を交流派遣に係る計画書類に記載しなければならぬ

らない。

一〇三 (略)

(交流採用の実施に関する計画の認定)

第四十二条 任命権者は、官民人事交流法第十九条第一項の規定により交流採用をしようとするときは、次に掲げる事項を定めた交流採用の実施に関する計画を記載した書類（次項において「交流採用に係る計画書類」という。）を人事院に提出して、その認定を受けなければならない。

一〇二 (略)

三 交流採用をしようとする日前五年間に係るそれぞれの年度における交流採用予定機関と

らない。

一〇三 (略)

(交流採用の実施に関する計画の認定)

第四十二条 任命権者は、官民人事交流法第十九条第一項の規定により交流採用をしようとするときは、次に掲げる事項を定めた交流採用の実施に関する計画を記載した書類（次項において「交流採用に係る計画書類」という。）を人事院に提出して、その認定を受けなければならない。

一〇二 (略)

三 交流採用をしようとする日前五年以内における交流採用予定機関と所属企業との間の契

所属企業との間の契約関係の有無及びその内容

四 交流採用をしようとする日前一年以内における所属企業（その役員又は役員であった者を含む。）に関する次に掲げる事項

イ (略)

ロ 当該所属企業の業務に係る特定不利益処分を受けたことの有無及びその内容

五・六 (略)

2 任命権者は、第四条第五号から第十六号までに掲げる法人に所属する者の交流採用をしようとするときは、前項に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を交流採用に係る計画書類に記載し

約関係の有無及びその内容

四 交流採用をしようとする日前二年以内における所属企業（その役員又は役員であった者を含む。）に関する次に掲げる事項

イ (略)

ロ 不利益処分を受けたことの有無及びその内容

五・六 (略)

2 任命権者は、第四条第五号から第十三号までに掲げる法人に所属する者の交流採用をしようとするときは、前項に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を交流採用に係る計画書類に記載し

なければならない。

一〇三 (略)

なければならない。

一〇三 (略)

附 則

(施行期日)

第一条 この規則は、令和五年一月一日から施行する。ただし、次条の規定は、公布の日から施行する。

(準備行為)

第二条 この規則の施行の日以後にする官民人事交流法第二条第三項に規定する交流派遣又は同条第四項に規定する交流採用に係るこの規則による改正後の規則二一〇第三十一条第一項又は第四十二条第一項の規定による認定の手續及びこれらに関し必要な手續は、この規則の施行前においても、これらの規定の例によりすることができる。

人事院公示第〇号

人事院は、人事院規則 2—4（人事院の職員に対する権限の委任）第 2 項の規定に基づき、平成 12 年人事院公示第 4 号の一部改正に関し、次のとおり決定した。

令和 4 年 1 2 月 ●●日

人事院総裁 川 本 裕 子

- 1 次の表により、改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加え、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改める。

改 正 後	改 正 前
1 (略)	1 (略)
2 委任する権限及び所掌事務	2 委任する権限及び所掌事務
一 (略)	一 (略)
二 人事院規則 2 1—0（国と民間企業との間の人事交流）に規定する次に掲げる事項	二 人事院規則 2 1—0（国と民間企業との間の人事交流）に規定する次に掲げる事項
(1)～(3) (略)	(1)～(3) (略)
<u>(4) 第 7 条第 1 号の規定に基づき、人事院が定めることとされている不利益処分について定めること。</u>	(新設)
<u>(5) (略)</u>	<u>(4) (略)</u>
<u>(6) 第 1 3 条の規定に基づき、人事院が定めることとされて</u>	<u>(5) 第 1 3 条の規定に基づき、人事院が定めることとされて</u>

<p>いる<u>組織</u>について定めること。</p> <p><u>(7)～(18)</u> (略)</p> <p>3 (略)</p>	<p>いる<u>部局等</u>について定めること。</p> <p><u>(6)～(17)</u> (略)</p> <p>3 (略)</p>
--	---

- 2 この決定による改正は、令和5年1月1日から効力を発生する。

「人事院規則21—0（国と民間企業との間の人事交流）の一部を改正する人事院規則案」に対して提出された御意見と人事院の考え方

御意見の概要	人事院の考え方
<p>改正項目の1(2)について、役員等の失格期間は1年に短縮して良いが、法人本体の業務に係る違法行為についての失格期間は、コンプライアンス徹底の観点から、原則2年を維持し、例外的に違法が軽微である場合に限り、人事院の裁量で1年まで短縮できる形にすべきである。</p>	<p>不祥事案についても内容に軽重があるのは御指摘のとおりです。他方、社会的影響等の大きさや事案の悪質性について個別に軽重を分類し、異なる交流制限の期間を設定することは困難であると考えております。</p> <p>このため、不祥事案の内容に軽重がある中で一律に交流を制限する期間としては2年間は長く、1年間とした上で、1年を超えてもより慎重な対応が必要と認められる事案等については、人事院が官民人事交流の実施に関する計画を審査するに当たり、各府省に必要な助言・指導を行い、適切な取扱いとなるようにすることが適当であると考えております。</p>
<p>人事交流といえば聞こえはいいが、実質的に天下り規制を緩和し、対象法人も拡大するもので、官民の癒着が進むのではないかと懸念される。本件に反対。</p>	<p>官民人事交流制度は、国の府省等と民間企業という行動原理が互いに異なる組織間での人事交流を通じて、相互理解の促進と、双方における人材の育成及び活用、組織の運営の活性化等を図るものです。</p> <p>社会環境の急速な変化に的確に対応できる能力を有する人材を確保していくためには、公務部内における人材育成だけでなく、公務と民間との間の人材の流動性を高め、民間の知見を積極的に公務に取り入れていくことが重要です。こうした認識の下で、更に交流を促進する観点から、交流基準について見直すことができる点はないか検討を行いました。</p> <p>なお、今回の見直しにおいては、許認可権限等を有する国の機関と民間企業等との人事交流に関する基準、契約の締結に携わった職員等に係る基準、給与補填の禁止等、公務の公正性確保の観点から真に必要な基準について変更はありません。今後とも官民人事交流について公務の公正性確保に問題を生じることがないように対応してまいります。</p>
<p>> 1 (1) 反対である。 組織単位を「課」とするのは、おそらくその管理者を課長とする事になるのではないかとと思われるのであるが、日本の行政組織は成らず者の集まりの様な課がいくつも存在するので（総務省などもそうである。ろくでもない人間達ばかりの課がいくつも存在する。）、やはりその管理・監督を行うのは局レベルで行うべき必要性があると考える。 （ただし、人事交流を行う人員について、もっぱらある課の者</p>	<p>・ 1 (1) について 本府省の「局」の所掌事務は広く、同一の局内であっても「課」が異なれば全く違う事務を所掌していることが少なくありません。本府省の「課」の所掌事務の範囲は、国家行政組織法において政令等で定めることとされており、各府省組織令等によって明確に規定されていることから、所管関係に係る交流制限を行う組織単位を「課」とすることとするものです。</p>

について人事交流を行う事とする事などは特段に反対があるわけではないのではあるが、しかしそれは既に現時点で実際に行われている事であるのではないであろうか。

人事交流の管理・監督を行うのは「局」レベルで行うようにされたい。そうでないならば反対である。

不祥事の際は局長の首をすっ飛ばす等し、とにかくちゃんと局に責任が及ぶようにされたい。

そうでないと、課レベルであれば日本の行政組織は平然ととんでもない問題事態を民間と通謀して発生させたりするであろう。(既にいくつもしていると思われるが。)

総務省や警察庁など(どちらも相当な成らず者達がいる組織である。)に不法を行わせるべきでないのは当然であるが、管理・監督を行う主体が局にあるようにし、問題事態の責任がちゃんと局レベルに及ぶようにすべきと考える。その条件は抜くべきではないと考える。

> 1 (2)

反対である。

2年どころか3年にすべきであると考えますが、1年というのは不適切に短いと考える。(1年では要するに次の年から再開可能となるわけで、それは適切な長さではないと考える。2年以上が必要と考える。)

なお、加えて述べておくと、「刑事事件に関し起訴された場合」というのは憲法的にもおかしいと考える(日本国憲法14条、31条からすると幾分か問題ある虞がある。)

特定不利益処分の他に、「無罪以外の判決が行われた場合」と、「刑事事件に関し起訴される等の、犯罪行為を行っている疑いが濃い場合」とし、後者の具体例(あるいは現在そのように扱う事態)として「刑事事件に関し起訴された場合」を挙げるようにされたい。

人事院は、規則の作り・文が問題あるものである事について自覚し、適切に規則を修正されたい。

なお、起訴については、検察が不適切に行う場合というものも存在しなくはないものであるため、その回復のための手段は存在すべきではないかと考える。

(国民から述べておくと、国行政がそこまで不適切に検察(の起訴)に権威を与える事について、非常に不適切と考える。それは国の約束事である憲法の観点からすると不適切性があるものである。国の刑事行政セクション以外は検察による起訴について直接に影響を受けるとするのではなく、「刑事事件に関し起訴される等の、犯罪行為を行っている疑いが濃い場合」であるので、という形にすべきであろう(その様に判断される事由に刑事事件の起訴がある、という形にされたい。)。直接に検察の起訴を根拠とする振る舞いをするよりもその方が適切であり、修正の必要もあるはずである。)

(なお、刑事組織以外の全行政機関について言えるのであるが、この様に、(犯罪事態の存在がある強い懸念がある事の根拠として挙げるのでなく)直接的に、検察による起訴からを根拠

なお、今回の見直しにおいては、公務の公正性確保の観点から設けられている許認可権限等を有する国の機関と民間企業等との人事交流に関する基準、契約の締結に携わった職員等に係る基準、給与補填の禁止等の基準について変更はありません。

・ 1 (2) 及び 3 (1) について

官民人事交流制度は、民間企業の効率的な業務遂行手法を学ぶこともその目的の一つとしています。その際、その企業との交流について公務の公正性の確保の観点から懸念が生じないよう、許認可の取消しや業務停止命令等の処分を受けたり、企業が刑事事件で起訴されたりするなど社会的問題の大きい企業との交流を制限することとしています。

現行の基準では、このような民間企業との人事交流は一律に2年間制限することとしています。しかしながら、近年のコンプライアンス意識の高まりから、民間企業に不祥事案があった場合には、速やかに事実を公表して説明責任を果たすことが一般的になり、また、年1回以上開催される株主総会においても再発防止策を含めた十分な説明が求められるものと認識しております。

近年、社会情勢が急速に変化し、官民の人事交流の必要性が高まっている中において、これらの事情を踏まえると、交流制限期間について見直しを行う必要があります。その際、不祥事案の内容に軽重がある中で、一律に交流を制限する期間としては2年間は長く、1年間とした上で、1年を超えてもより慎重な対応が必要と認められる事案等については、人事院が官民人事交流の実施に関する計画を審査するに当たり、各府省に必要な助言・指導を行い、適切な取扱いとなるようにすることが適当であると考えております。

なお、今回の見直しにおいては、公務の公正性確保の観点から設けられている許認可権限等を有する国の機関と民間企業等との人事交流に関する基準、契約の締結に携わった職員等に係る基準、

<p>としての規制・差別的待遇がある事については、かなり問題があるものとする。また、愚かなで不適切な形式主義的役人を体現、するかの様な振る舞いである事もあり軽蔑もする（なお形式は重要性があるものである事は一応述べておく。不合理・理不尽・不適切なものが問題なのである。）。おそらく、大陸系（満州系朝鮮系中国系）の下心（日本の公務所を良くない所にしたい、という欲望等）によって発生しているものと見るが、国民としては、（刑事組織以外の）公務所の愚かな振る舞いも、検察（そして政治家）の不適切なエゴも、許しがたいと考える。あなた方文系系は愚かで不適切な形式主義によって利得を得たい者達が多いのであろうが、国民としてはそれは認められない。規則について適切に修正されたい（起訴を直接的根拠にしないのは重要である。）。）</p> <p>> 3 (1) 上記 1 (2) と同。 反対である。 2 年どころか 3 年にすべきであると考えているが、1 年というのは不適切に短いと考える。(1 年では要するに次の年から再開可能となるわけで、それは適切な長さではないと考える。2 年以上が必要と考える。) 1 年にはせず、2 年以上とされたい。 また、特定不利益処分その他に、「無罪以外の判決が行われた場合」と、「刑事事件に関し起訴される等の、犯罪行為を行っている疑いが濃い場合」とし、後者の具体例（あるいは現在そのように扱う事態）として「刑事事件に関し起訴された場合」を挙げるようにされたい。</p>	<p>給与補填の禁止等の基準について変更はありません。</p>
--	---------------------------------

※上記以外に、行政手続法に定める意見公募手続の対象外の事項に関する意見が2件ありました。

官民人事交流の更なる活用の促進に向けた 交流基準の見直し等に伴う人事院規則の改正について

説明資料

令和4年12月8日院議

措置のポイント

本年12月16日に改正人事院規則を公布、令和5年1月1日から施行

<交流基準の見直し>

- ① 国の機関と所管関係にある同一企業との間の連続交流回数制限について、組織単位を本省庁の「局」から「課」に見直し
- ② 民間企業が起訴された場合等に人事交流を制限する期間を1年間かつ同一事案について1回のみに見直し

<官民人事交流対象法人の拡大>

- ③ 各府省からの要望を踏まえ、労働金庫連合会、損害保険料率算出団体、認可金融商品取引業協会、自主規制法人及び消費生活協同組合連合会を官民人事交流対象法人に追加

①連続交流回数制限の見直し

<交流基準の改正（人事院規則21—0第13条及び第22条）>

<見直し前> 国の機関と所管関係にある同一企業との間では、連続して4回以上、当該企業と所管関係にある本省庁の「局」との間で人事交流をすることができない。



<見直し後> 連続交流回数制限に係る組織単位を本省庁の「局」から「課」に見直す。

【考え方】

「課」の所掌事務の範囲は、国家行政組織法において政令等で定めることとされており、各府省組織令等によって明確に規定されているほか、行政処分や契約事務の執行も通常「課」の単位で行われており、所管関係に係る基準を見直したとしても、公務の公正性や官と民の透明性は引き続き確保されるものと考えられる。

②交流制限期間の見直し

<交流基準の改正（人事院規則21—0第7条）>

<見直し前> 人事交流を行おうとする日前2年以内に、企業・役員等が業務に係る刑事事件で起訴された場合又は特定不利益処分（許認可等の取消し、業務停止命令、役員了解任命令、重加算税の徴収若しくは課徴金の納付命令）を受けた場合には、その企業とは人事交流を行うことができない。



<見直し後> 官民人事交流制度の更なる活用を図るため、民間企業が起訴された場合等に人事交流を制限する期間を緩和し、人事交流を制限する期間を1年間に短縮する。

あわせて、一の不正行為事案で起訴又は特定不利益処分が行われた場合の取扱いについても、1回目の起訴又は特定不利益処分を起算点とした交流制限のみを行うように見直す。

【考え方】

- 社会情勢が急速に変化し、官民の人事交流の必要性が高まっている。他方、近年のコンプライアンス意識の高まりから、民間企業に不祥事案があった場合には、速やかに事実を公表して説明責任を果たすことが一般的になり、また、年1回以上開催される株主総会においても再発防止策を含めた十分な説明が求められることとなる。これらを踏まえると、交流制限期間については2年から1年に緩和することが適当であると考えられる。
※ 慎重な対応が必要と認められる事案等については、計画の審査に当たり、人事院が各府省に必要な助言・指導を行う。
- ある事案に関して①課徴金納付命令を受け、②同一事案について刑事事件として法人が起訴された場合、①及び②それぞれを起算点として一定期間官民交流を行うことができない仕組みとなっている。このような仕組みは、同一の事案について二重で交流制限をかけるものであり、適切ではないと考えられる。

③官民人事交流対象法人の拡大

＜人事院規則21—0第4条＞

労働金庫連合会、損害保険料率算出団体、認可金融商品取引業協会、自主規制法人及び消費生活協同組合連合会を加える。

【考え方】

各府省から要望のあったこれらの法人は、いずれも自立した経営が行われており、官民人事交流制度の目的を達成するために適切な法人であると認められることから、官民人事交流の対象となる法人として追加する。

その他の措置

準備行為

人事交流に係る計画書類に基づく認定及びこれらに関し必要な手続は、改正後の人事院規則21—0の施行前においても、当該人事院規則の規定の例により行うことができることとする。