

官民人事交流の更なる活用の促進に向けた 交流基準の見直しについて（案）

資料 3

令和4年9月27日

措置のポイント

- 国の機関と所管関係が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」等から「課」等に見直し
- 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

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）>

<現在> 国の機関と所管関係が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がある本省庁の局等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」等から「課」等（課長級単独官の組織については担当等により組織単位が明確なものに限る。）に見直す。

【考え方】

「課」等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」等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。

<現在> 人事交流を行おうとする日前2年以内に、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（許認可等の取消し、業務停止命令、役員解任命令、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。
- 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。

交流基準の見直しにあわせて行う措置

- 以下の措置について検討を進め、交流基準の見直しとあわせて年内に措置する。
 - ・ 官民人事交流対象法人の拡大（各府省から要望を聴取）〈人事院規則21—0第4条〉
 - ・ 各府省及び民間企業の認定に係る事務負担の軽減、審査資料の簡素化を含めた審査事務の合理化〈事務総長通知〉

（参考）令和4年8月8日公務員人事管理に関する報告

1 人材の確保

(2) 民間との人材交流の円滑化

国と民間企業との間の人事交流に関する法律に基づく官民人事交流については、その更なる活用を促進する観点から、公務の公正性の確保に影響を及ぼさないよう十分に留意しつつ、国の機関に置かれる部局等と民間企業との間の人事交流の制限に関する事項等について交流基準の見直しを検討し、交流審査会の了承が得られた内容について本年中に措置を講ずる。

あわせて、各府省の事務負担を軽減するとともに、手続の更なる迅速化を図るため、官民人事交流に係る審査資料の簡素化を含め、審査事務の合理化を行う。

交流制限の例 (イメージ)

