

官民人事交流制度

1 交流対象

株式会社、合名会社等の民間企業と国の機関等の中で人事交流を行う。

2 仕組み

官民人事交流は、交流派遣及び交流採用の双方向の人事交流からなっている。

【交流派遣】

国の機関等の職員を民間企業に派遣

- 身 分:公務員の身分は引き続き保有。公務員は従事しない(民間企業に雇用)
- 期 間: 3年以内 (必要がある場合、5年まで延長可)
- 服 務 等: 派遣前に在職していた府省等に対する許認可申請等の業務や国家公務員としての地位等に係る影響力利用行為の禁止
- 給 与: 派遣先の民間企業が賃金を支給 (国からの支給はない)

【交流採用】

民間企業の従業員を任期を付して国の機関等で採用。

いったん民間企業を退職する「退職型」と民間企業との雇用を継続したまま採用される「雇用継続型」の2つのタイプがあり、いずれかを選択。いずれにしても、任期満了後は、交流元企業に復帰。

- 身 分: 常勤職員として選考により採用
民間企業との間では、いったん退職又は雇用継続のいずれかを選択
- 任 期: 3年以内 (必要がある場合、5年まで更新可)
- 服 務 等: 交流元企業の業務に従事することや交流元企業に対する許認可等の業務を行う官職に就くことの禁止
- 給 与: 国が給与を支給 (民間企業からの支給はできない)

3 交流の制限

有識者(交流審査会)の意見を聴いた上で策定する「交流基準」により制限

- 許認可権限を有する府省と民間企業との間の人事交流に関する制限
- 国と契約関係を有する民間企業との間の人事交流に関する制限
- 同一の民間企業との継続的な人事交流に関する制限など

4 交流状況の報告

人事院は、毎年、人事交流の状況を国会及び内閣に報告

任期付職員制度

〈根拠法令〉任期付職員法（平成12年11月施行）

1 任期を定めた採用の要件

- ① 高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者を、その知識経験等を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合（弁護士、公認会計士等）
- ② ①以外の次の場合
 - （i）その専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、適任者を部内で確保することが一定の期間困難である場合
 - （ii）その専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものである等、専門的な知識経験の有効な活用が一定の期間に限られる場合

2 任期

5年以内（任期が5年に満たない場合には、任期の更新可）

3 給与

1の①の場合、特別の俸給表を適用。例外的に、給与法適用職員の最高額までの範囲内で定めることが可能

1の②による場合、一般の俸給表を適用し、給与の決定を弾力化

中途採用制度（人事院規則1-24）

〈根拠法令〉人事院規則1-24（平成10年4月施行）

1 採用の要件

- ① 実務経験等により高度の専門的な知識経験を有する者を採用する場合
- ② 新規の行政需要に対応するため、実務経験等により公務に有用な資質等を有する者を採用する場合
- ③ 公務と異なる分野における多様な経験等を通じて公務に有用な資質等を有する者を採用する場合

2 給与

1の①に該当して採用された職員については、I種試験採用者と同等又は場合によってはそれを超える給与に決定

1の②又は③に該当して採用された職員については、学歴免許等の資格に応じて、I種、II種、III種等試験採用者と同等の給与に決定