

官民人事交流に関する各省からの意見等

1 官民人事交流法関連

【交流基準の見直し等】

連続交流制限の緩和

- ・ 所管関係にある同一の民間企業との交流を連続4回行うことが制限されているが、築き上げた交流関係を失うのは、大きな損失であり、異なる部局であれば、交流を可能にするなど、弾力化を図って欲しい。（A省）
- ・ 所管関係にある民間企業とは連続して四回、交流派遣及び採用はできないこととなっていることが、安定的な人事交流を阻害している。官民人事交流の促進のためにも当該制度を緩和すべき。（B省）

派遣先企業の不利益処分等による交流制限の緩和

- ・ 民間企業が不利益処分を受けた場合は、交流派遣を継続することができなくなったり、新たに交流採用ができなくなる。不利益処分は企業に対するもので個人に対するものではないので、官民人事交流の促進のためにも当該制度を緩和すべき。（B省）
- ・ 交流採用に関し、交流元企業が（採用省庁によるものであるかを問わず）行政処分等を受けていないことが必要である。採用省庁によるもの以外は、当該職員の職務との関係も大きいとも考えられず、条件から外してもよいのではないか。（C省）

所管関係の規制は事後行為規制とする

- ・ 現在審議中の国家公務員法改正案においては、再就職に関する規制が事前規制から事後行為規制に変更される内容となっている。このため、官民交流法における規制も、国家公務員法並びで事前規制から事後行為規制にすることを検討すること。（D省）
- ・ 交流採用・交流派遣の双方に関し、所管関係にある場合が制限されている。官民の関係について疑念を持たれないことが必要なのはもちろんであるが、一方で官民双方にとって交流を推進するインセンティブは当該業務についての知識・経験等を有する即戦力を確保できることである。
抜本的に交流を推進するためには、事後規制を導入する一方で所管関係についての制限を緩和し、知識・経験等を有する人材の交流が可能となるようにすることが必要ではないか。（C省）
- ・ 国家公務員法改正法案では、再就職に係る事前規制（103条）が廃止されて行為規制を導入することとなっている。現行の官民交流法の交流基準である人事院規則 21-1 は、国家公務員法第 103 条と同じ考え方を基にした規定（基準）であると承知しており、本改正に合わせて人事院規則 21-1（交流基準）を廃止していただきたい。（E省）

- ・ 交流基準が、官側の都合で作成されており、民間側にメリットがない。
現行の制度の交流先となる民間の基準は、「実務経験を通じて効率的・機動的な業務遂行の手法を体得できる民間」としている。しかし、官側の交流するメリットは、民間的”感覚（雰囲気）”を感じさせる程度である上、民間側にとっては、受け入れるメリットがなく、制度自体が官側の意向を押しつけたものである。

また、その他の交流基準についても、非常に曖昧で非現実的（国との契約額等で制限や、契約業務や許認可権等にこだわっている）であることから、民間等との意見も広く聴取し、基準を再検討する必要がある。

官民交流を活性化させる、あるいは民間側の意向を施策に反映させるために、利害関係のある企業が、即、交流企業に適さないという考えについて、多方面から意見を聴取・再検討し、柔軟に対応できるようにして欲しい。

（F省）

特別契約関係がある場合の人事交流の制限の緩和

- ・ 特別契約関係がある場合の人事交流について、一定の制限が行われているが、官民交流をさらに活発化するため、企業全体として制限するのではなく、所管関係にある場合の交流基準と同様に、交流する職員とポストに着目したものとして頂きたい。（A省）

交流先の業務制限の緩和

- ・ 官側からの交流者を受け入れることに民間が望むメリットの一つに、交流する官側の職員に民間が行いたい事業等に関する知識・経験を有し、かつ、指導・助言をしてもらうことである。しかし、実際は交流者も国家公務員の身分を有したままであるため、業務に制限があり、必ずしも民間側のニーズに答えていない。

国家公務員は、国民全体の奉仕者であるため「出身元の機関に対し、派遣前の地位を使った影響力を利用する行為（いわゆる口利き行為）」等、ある程度の業務制限の必要性はある。しかし、交流元機関への「行政手続法第2条第3号に関する申請」「契約業務」「検査、臨検、捜査等の行為」については、各機関が、どの民間企業から申請されても公平に扱わなければならない事項で、交流者に制限を掛けるものではない。むしろ、国家公務員としての経験や知識を社会に還元するという考えに基づいて、合法の範囲内で企業への指導・助言を行うことは決して悪いことではない（従前の国立大学教員等を対象にした研究成果活用兼業の考え方）。

そこで、交流職員向けの行動指針を作成することを条件に、多方面から意見を聴取・再検討をした上で、前述の様な、今までの知識・経験に基づいた指導・助言等も行えるなどの、交流先の業務制限の緩和を図り、より、民間側のニーズに応えた交流が行えるよう、制度の緩和を図って欲しい。（F省）

【処遇面の不利益の解消等】

給与補填と期末勤勉手当支給の適正化

- ・ 民間企業と国の給与水準が異なる（国の給与水準が低い）ことから、民間企業からの交流採用が困難な状況。可能な限り民間企業での処遇等を継続し、人事交流を行えるようにされたい。（B省）
- ・ 交流採用に関し、国の給与が交流元企業の給与よりも低い場合であっても給与の補填が禁じられていることが採用の阻害要因となる。採用期間中は国の職員であるものの、交流元企業と国の意向により派遣（＝採用）されるものであり、当該企業と職務の関係についての条件も別に決められていることから、補填を受けたとしても公務の信頼を損ねることではないのではないか。（C省）
- ・ 人事交流を行う民間企業の給与水準は国家公務員より高い場合が多い。また、期末・勤勉手当の在職期間に民歴を通算できないことから、採用直後の手当の額が減少する場合がある。そのため、交流採用職員は交流期間中、年収が下がり、不利益を被ってしまう。
また、交流派遣職員は、期末・勤勉手当の基準日（6/1, 12/1）前に企業へ出向した場合、手当を受給することができないため、派遣職員の不利益を出ないように、派遣日を基準日以降に設定しなければならない。
これらを適正化するためには、人事院を通じた交流採用者の給与補填や交流派遣者の不足する期末・勤勉手当の交付等、それぞれの者の現給が透明性を持って確保されるようにして頂きたい。（A省）

【その他】

事務手続の簡略化をすべき

- ・ 事務手続の簡略化をすべきである。具体的には人事院に提出する書類が多様多様に及び非常に煩雑である。このことも民間企業が官民人事交流を敬遠する一つの理由と考えられる。（B省）

2 制度全般

【処遇面の不利益の解消等】

官民交流に伴う給与減額等の不利益の解消

- ・ 交流に当たっては、交流先に籍を移すことにより給与が減額する場合は、交流元の判断で差額を補填することが可能とする措置が必要。（F省）

官民人事交流法以外の制度も身分併有に

- ・ （官民交流法以外の制度における）民間等から国への受入れにあたって、雇用保険等の不利益を解消するため、（官民交流法に準じて）出向中も法人側に籍を残す「身分併有」を可能とできるような措置が必要。
→ 身分併有不可であるため、雇用保険加入期間の中断、給与補填不可（給与減額不利益）が要因となって人事交流が停滞。（F省）

【その他】

民間側のニーズに応えるための対応策を検討して欲しい

- ・ 民間側において、どのような部門や業務に官側の人材の受け入れが可能か、従前以上に官側がもっと、積極的に調査を行う必要がある。
民間側が、官側にどのような人材がいるか把握できるように、どのような職位、経験を有した職員を交流させたいのか、職員にどのような業務経験をさせたいかを、従前以上に官側がもっと積極的に提示する必要がある。
人材提示の為に、官側の職員の持つ能力や知識、経験、希望等の把握を、従前以上に行う必要がある。（F省）

人事院におけるPRの強化

- ・ 官民交流拡大のためには、HPを通じた募集や説明会だけではなく、官民交流制度について、さらに幅広く周知活動を行い、ニーズの掘り起こしに取り組んで欲しい。（A省）

交流対象の拡大等

- ・ 人事交流の対象を、株式会社等に限定せず、私立大学、公益法人にも派遣できるようにすること。（D省）
- ・ 私立大学、専門職大学院、研究機関、公益法人などの準公的団体や外資系企業についても法科大学院と同様、退職金、年金を通算できるスキームで職員を派遣することを可能とされたい。（E省）

定員・定数の確保

- ・ 定員・定数に余裕がなく、これが民間から職員を受け入れる上での制約となっている。例えば、交流採用－交流派遣（採用した職員数から、派遣した職員数を引いた数）は、暫定的に定員・定数を確保すること。（D省）

役員としての派遣を可能に

- ・ 中小企業等の役員に就き、経営に携わることによって、民間の経営ノウハウが習得できるよう、派遣先の求めがあれば、派遣先の役員への就任を可能とする仕組みとされたい。（E省）
- ・ 国家公務員を民間企業の役員として派遣することを可能とすること。
（D省）

交流期間を長く

- ・ 単なる研修的な扱いではなく戦力として扱ってもらえるよう長期的に派遣する必要があるため、派遣期間を5年又はそれ以上の期間の範囲内とされたい。（E省）
- ・ 原則3年、最長で5年という交流期間の制約を撤廃すること。（D省）

官民人事交流の考え方の整理

- 現行の官民人事交流は、官民人事交流法による交流、法科大学院派遣法による交流、研究休職、独法等への現役出向など、それぞれ交流の目的及び交流派遣先の対象が異なるパッチワーク的な制度によって行われており、これらの制度を体系的に整理し直していただく必要があると考えている。
- 今般の公務員制度改革においては、官民の垣根を低くする方向性を打ち出しており、これと整合的な官民人事交流制度を構築していただく必要がある。
- 官民人事交流法においては、「行政運営における重要な役割を担うことが期待される職員について交流派遣をし、民間企業の実務を経験させることを通じて、効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得させ、かつ、民間企業の実情に関する理解を深めさせることにより、行政の課題に柔軟かつ的確に対応するために必要な知識及び能力を有する人材の育成を図る」（第1条）ことが目的とされている。実際の運用が、こうした単に民間へ「お勉強」をしに行くという考え方で行われているのでは、民間企業で「研修生」「お客様」扱いをされるだけであり、真に官民の垣根を低くして人事交流することは困難ではないかと思料される。民間企業において戦力として扱ってもらえるような制度、運用とすることが重要と思料される。
- 従来の官民人事交流法第1条のような考え方を残す必要もあるかもしれないが、それだけではなく、これまでの発想を転換し、官で培った知識・能力の民間への普及及び社会全体での人的資源の有効活用という観点から、民間でより能力を発揮できる人材については、民間へ交流派遣するという考え方も導入すべきではないか。これにより、官から民、民から官への双方向で人的資源の有効活用を図ることが可能となるのではないか。その際、
 - ① 民間で自由に能力を発揮することが出来るよう、倫理法等の一部の行為規制の適用を除外すること、
 - ② 本人の希望によっては、民間への交流派遣中に完全に公務員の身分を離脱（辞職）することができるようにすること、
 - ③ 民間から交流採用する場合の処遇（給与）の見直し（最初の数年は経過措置的に元の給与の一部を補償）、民間へ交流派遣する際の給与の一部補償を行うことができるようにすること、
 - ④ 年金・退職金の算定上、民間への交流派遣又は民間からの交流採用が、不利な取り扱いがなされないよう配慮すること、が必要と思料される。（E省）