

## 官民交流の促進に係る各方面における主な意見等

### 1. 第三次臨時行革審最終答申（H5. 10. 27）

#### IV 4 公務員

#### (3) 人事交流

- ④ 産・学・官の交流を一層推進するため、国民の疑惑や不信を招くことのないような公的部門と民間部門の交流の在り方について中長期的に検討する。

### 2. 行政改革委員会第15回会議（H7. 7. 12）

〔特殊法人問題に関する有識者ヒアリング〕長岡前東証理事長 説明

「官と民との人事の交流があってしかるべきだ・・人生の路線の変更が認められないということは職業選択の自由に反する・・日本は・・パブリックセクターとプライベートセクターの間の壁が厚すぎる。・・人事交流等を通じてそういう壁を低くするという事は日本の社会の柔構造化にも役立っていく。官は生きた行政をする。民は民で官が何を考えているかを肌で知ることができる。私は両方が閉ざされた社会であってはいけないという感じを強く持っている。これが進んでいけば、最後には天下りなどという言葉は日本からなくなるのが望ましいが、・・こういう方向の公務員制度の改正があってしかるべきだろう。

イギリスではだいぶ前から官民の人事交流をやっている・・が、民から官へ来た人は民へ帰っていくけれども、官から民へ行った人の一部は官へ帰ってこない・・というのは、やはり給与の差だろう。

官民の人事交流も含めた新しい公務員制度の改革の問題を、是非ともこの行政改革委員会に関心をお持ちになって推進していただきたい。それが特殊法人整理問題にも深い関わりがあるというふうに考えていただいていいと思う。」

### 3. 公務員問題懇話会（H7. 6～7月）

- ・新規採用だけにこだわらず、中途採用や民間との人事交流によって多様な人材を導入し、活用すべきでないか。（中央）（宮内経済同友会副代表幹事、中村新東京国際空港公団総裁、鷲尾連合事務局長）
- ・公務員の資質を高め、視野を広げるために、国家公務員と民間企業との人事交流を推進してはどうか。（大阪市）
- ・民間派遣研修は大企業を中心に行われていると思うが、知識の豊富な公務部門と知恵を一番働かせている中小企業との交流の方が効果が期待できるのではないか。（徳島市）
- ・省庁間交流については、課長ポスト以上の者を中心にしないと、その効果は上がらないと思う。民間との交流についても同様のことが言える。（徳島市）

### 4. 平成5年勤告時報告

「現在、民間企業の業務運営手法や発想方法等に触れることを目的とした民間派遣研修制度を設けているが、今後、官民交流を促進するため、更に条件整備をすすめることが必要である。」

### 5. 平成7年勤告時報告

「公務員が、民間部門の実情を実地に体験したり、民間企業の経営感覚や業務運営等に直に触れることを通じて新たな発想を得、視野を広げること、さらには、民間部門の業務経験を有する人材を受け入れ、その専門能力を活用すること等を通じ公務の活性化を図ることが有益であると考えられる。官と民との関係については、公務運営の公正に十分配慮する必要があるが、今まで以上に官民の交流を活発化するため、現行の民間派遣研修制度を一層活用するほか、交流促進のために必要な条件整備を図ることが重要であると考えられる。」

行政機関の職員の定員に関する法律

行政機関の職員の定員に関する法律

昭和四十四年五月十六日法律第三十三号)

最終改正: 平成一六年六月九日法律第八二号

(定員の総数の最高限度)

第一条 内閣の機関(内閣官房及び内閣法制局をいう。以下同じ。)、内閣府及び各省の所掌事務を遂行するために恒常的に置く必要がある職に充てるべき常勤の職員の定員の総数の最高限度は、三十三万九千八百八十四人とする。

2 次に掲げる職員は、前項の職員に含まないものとする。

- 一 国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)第二条第三項第一号、第二号及び第四号から第七号の二までに掲げる職員並びに同項第九号に掲げる職員のうち常勤の職員
- 二 宮内庁長官、侍従長、東宮大夫、式部官長及び侍従次長
- 三 自衛官
- 四 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法(昭和二十九年法律第百四十一号)第五条に規定する常勤の職員
- 五 国際平和協力隊の隊員

(内閣府、各省等の定員)

第二条 内閣の機関、内閣府及び各省の前条第一項の定員は、それぞれ政令で定める。

第三条 第一条第二項第四号に掲げる職員の定員は、政令で定める。

## 附 則 抄

この法律は、公布の日から施行し、昭和四十四年四月一日から適用する。

国と民間企業との間の人事交流を適正に実施するための一般職の職員の  
身分等の取扱いに関する法律の制定についての意見の申出の説明

平成9年 月 日

人 事 院

人事院は、国と民間企業との間の人事交流を適正に実施するための一般職の職員の身分等の取扱いに関する制度を設けることが必要であると認め、このための法律を制定されるよう、本日、国家公務員法第23条の規定に基づき、国会及び内閣に対して、意見の申出を行った。

昨年8月の給与勧告の際に報告したとおり、異なる組織間における人的交流は、組織の活性化と相互発展の重要な契機となり、官民の人的交流は、柔軟で幅広い視野を持った人材の育成に有効であるとともに、相互理解や専門的知識・技術の相互活用に資するものであり、一層の拡大が求められている。このため、公務の公正な運営を確保しつつ、官と民の役割分担の在り方を踏まえた官民の相互理解、官と民の人事交流を通じた官民それぞれの組織の活性化及び異なる分野での業務経験による官民それぞれの人材の育成を目的とした官民双方向の人事交流が円滑に行えるよう、公務員制度における所要の整備を図ろうとするものである。

制度の内容等は、別紙のとおりである。

この意見の申出に対し、国会及び内閣が、その実現のため、関連制度等の整

備に関する検討を含め、速やかに所要の措置をとられ、できるだけ早い時期に実施されるよう切望している。

## 別 紙

# 国と民間企業との間の人事交流を適正に実施するための一般職の 職員の身分等の取扱いに関する制度の説明

## 第1 総則

### 1 目的

この制度は、公務の公正な運営を確保しつつ、一般職の職員（臨時的職員及び常勤を要しない職員を除く。）を民間企業へ派遣してその地位に就かせ、民間企業における実務を経験させることを通じて、その実情等に関する理解を深めさせ、かつ、その効率的及び機動的な対応等を体得させることにより、行政運営の重要な役割を担うにふさわしい広い視野等を持った人材を育成するとともに、民間企業における業務経験によって得られる柔軟な発想方法、効率的な対応能力等を有する者を期限を定めて職員として採用して行政運営に携わらせることにより、その活性化を図り、もって公務の能率的な運営に資することを目的とすること。

#### 【官民の人事交流の必要性】

- (1) 我が国は、高齢社会に向けての取組、国際社会の政治経済の変動への対応等の諸課題を抱え、21世紀に向けて、社会経済システム全般にわたる変革が迫られている。また、国民意識の面でも価値観の多様化、個性化等への傾向が顕著となり、国民の行政に対する態度等にも変化が生じている。

このような変化に伴い、新たな行政需要も生じるなど、行政課題は従来にも増して複雑かつ多様なものとなっており、行政には、国民の多様な要請や国内外の関連領域における変動著しい情勢に十分配慮しつつ、

課題に対処していくことが求められている。

一方、産業の発展・市場の成熟が見られる中で、従来行政が関与してきた事項であってもできるだけ民間部門にゆだねるとともに、行政の関与については、市場原理を可能な限り活用した手段・形態を優先することが求められている。

- (2) 行政に対するこれらの要請等に的確に対応していくため、今後の行政は、公正性・安定性の視点に加え、より一層、機動性、柔軟性、効率性等を重視し、行政の全般にわたって改善を加えていくことが必要である。

そのためには、組織管理や業務遂行等の手法に改善を加えていくことも必要であるが、行政運営を担う公務員が、このような行政環境の変化に対応し得る幅広い視野と、課題を解決する能力を持った人材で構成されることが必須の条件である。

公務員は、行政施策の展開を通じて、公共の福祉の増進や経済社会の調整の任に当たっており、基本的にはその任を良く果たしてきていると評価されているが、社会の変化への機動的で柔軟な対応や効率性への配慮に欠ける側面があり、また、人的流動性が低いことなどもあって、既定の行政の枠にとらわれた発想に陥りやすいという批判もある。

- (3) このような現状等からみると、

① 公務員を一定期間民間企業に派遣してその企業活動に従事させ、公務とは異なった組織原理に基づいて運営されている民間部門の効率的、機動的な対応、より徹底したコスト意識、顧客への配慮などといった特性を学び体得させ、公務において参考とすべき考え方や発想方法を行政に取り込むとともに、

② 公務とは異なった組織原理に基づいて運営されている民間部門の効

率的、機動的な対応等を経験し公務とは異なった感覚・発想を身につけた民間企業の従業員を期限を定めて公務に受け入れ、その能力を行政運営に活用することは、公務にとって極めて有用であり、公務の能率的な運営上重要な意味を持つものであると考えられる。

- (4) このため、職員を民間企業へ派遣してその地位に就かせ、民間企業における実務を経験させる一方、民間企業の従業員を期限を定めて職員として採用して、行政運営に携わらせるという官民双方向の人事交流を行おうとするものである。
- (5) なお、公務員の民間企業への派遣のための制度としては、平成3年度に創設した民間派遣研修があるが、これは、国家公務員としての研修（公務）を民間企業の間を借りて行うという性格を持つものであり、その体験できる業務の範囲に制約があり、より効果的な方法として公務から民間への派遣を行うためには、公務の公正性を確保しつつ、民間企業の従業員として、第一線の企業活動に従事できることとする必要がある。

## 2 定義

この制度において「民間企業」とは、商法第53条に規定する会社及び有限会社法第1条に規定する有限会社並びに組織の目的、経営形態等がこれらに準ずる法人で人事院規則で定めるものをいうこと。

### 【説明】

人事交流の対象となる民間企業は、商法上の会社（株式会社等）及び有限会社のほか、組織の目的、経営形態等がこれらに準じ、公務とは異なる組織原理に基づいて運営されている組織とするものであり、設立根拠等を見て個別に判断することとなるが、例えば（生命保険）相互会社、信用金

庫などが想定される。

### 3 人事院の権限及び責務

人事院は、この制度の実施に関し、次に掲げる権限及び責務を有するものとする。

ア この制度（第2の6を除く。ウにおいて同じ。）の実施に関し必要な事項について、人事院規則を制定し、及び人事院指令を発すること。

イ 人事交流の適正な実施を確保するために必要な事項について調査を行うこと。

ウ この制度の実施の責めに任ずること。

## 第2 民間企業への派遣に関する事項

### 1 民間企業への派遣

(1) 任命権者は、行政運営の重要な役割を担うにふさわしい人材を育成するため、職員を民間企業の地位に就かせ、その業務に従事させることが必要であると認めるときは、人事院に対して、当該職員の民間企業への派遣を要請することができること。

(2) (1)の要請があった場合において、人事院総裁は、当該職員が人事院の職員である場合を除き当該職員を人事院事務総局に属する官職に異動させた上で、当該職員を民間企業に派遣することができること。

(3) 任命権者は、(1)により要請する場合には、当該職員の同意を得なければならないこと。

(4) 派遣の期間は、3年（当該民間企業における業務の遂行上特に必要が



あると認められる場合には、5年)を超えてはならないこと。

【説明】

民間企業への職員の派遣の目的は、第1の1の制度の目的のとおり、職員を民間企業へ派遣してその地位に就かせ、民間企業における実務を経験させることを通じて、その実情等に関する理解を深めさせ、かつ、その効率的及び機動的な対応等を体得させることにより、行政運営の重要な役割を担うにふさわしい広い視野等を持った人材を育成することである。

特定企業と特定省庁との間の関係によって公務の公正性に関する疑念を生ぜしめないよう、派遣する職員を各省庁の指揮命令を受ける立場からはずし、人事院に異動させた上で、人事院の職員として派遣する。

民間企業への職員の派遣は、職員本人の同意を得て行うこととし、任命権者が(1)の要請前に同意を得るものとする。

なお、派遣の期間は、派遣が計画的な人事の一環として行われるものであることを考慮しつつ、身分保障、復帰後の貢献の確保、不適切な運用の防止等の観点から、3年を上限とする。ただし、派遣先企業での業務の性質上、3年で派遣を終了すると業務運営に支障がでることが想定される場合等特に必要があると認められる場合には、派遣期間の上限を5年とする。

## 2 派遣職員の身分

1の(2)により派遣された職員(派遣職員)は、その派遣の期間中、職員としての身分を保有するが、職務に従事しないこと。

【説明】

派遣職員は、国際機関等への派遣の場合と同様、「職員としての身分を保有するが、職務(公務)に従事しない」ものであり、定員外となる。

なお、派遣職員が職員としての身分を保有することにより、一般的な身分上の服務義務とともに、3の新たな服務義務を課し、それらを懲戒処分によって担保できることとなる。

### 3 派遣職員の服務

- (1) 派遣職員は、その派遣前に在職していた人事院規則で定める国の機関に対する許可の申請その他の職員としての身分を保有する者が従事することが適当でないものとして人事院規則で定める業務に従事してはならないこと。
- (2) 派遣職員は、派遣先の民間企業における業務の遂行に当たって、職員としての地位又は派遣前に占めていた官職に係る影響力を利用した行為をしてはならないこと。

#### 【説明】

国家公務員法に規定する国家公務員としての身分上の服務義務（信用失墜行為の禁止、政治的行為の制限等）のほか、公務員の「全体の奉仕者」としての基本的な地位との関係や公務の公正な執行との関係で疑念が生じないようにするための措置として新たな服務義務を課すものである。

なお、民間企業の従業員としての労働基本権は適用（政府が代表する使用者としての公衆に対する争議行為等は、禁止（国家公務員法第98条第2項））されるものとする。

### 4 派遣の終了等

- (1) 人事院総裁は、派遣職員についてその派遣の必要がなくなった場合その他派遣が適当でないものとして人事院規則で定める場合には、速やか

に当該派遣職員を職務に復帰させるものとする。

(2) 派遣職員は、その派遣の期間が満了したときは、職務に復帰するものとする。

(3) (1)又は(2)により職員が職務に復帰した場合には、1(1)の任命権者（人事院総裁を除く。）は、直ちに当該職員を部内の機関に属する官職に異動させなければならないこと。

【説明】

派遣は、派遣期間が満了したときは、当然終了（職務復帰）するものとし、派遣の必要がなくなった場合あるいは派遣が適当でない場合には、派遣の目的が達成されないため、人事院総裁は、速やかに派遣を終了させ、職務に復帰させるものとする。

派遣が終了すれば、直ちに派遣前の省庁に異動させるものとする。

(4) 任命権者は、(1)又は(2)により職務に復帰した職員を、その復帰の日から起算して2年間は、その派遣されていた民間企業に対する許可の事務その他の当該民間企業と密接な関係があるものとして人事院規則で定める業務を職務内容とする官職に就けてはならないこと。

【説明】

公務の公正な執行との関係で疑念が生じないようにするため、省庁間人事交流により他省庁に異動する場合を含め、当該職員を復帰後2年間は、派遣先企業と密接な関係があると認められる業務を職務内容とする官職には就けてはならないこととする。

## 5 派遣職員の給与等

- (1) 派遣職員には、その派遣の期間中、給与を支給しないこと。
- (2) 派遣職員に関する一般職の職員の給与に関する法律第23条第1項又は附則第7項の規定の適用については、派遣先の民間企業の業務を公務とみなすこと。

### 【説明】

派遣職員は、派遣先企業の従業員として、派遣先企業の業務に従事するものであり、給与は派遣先企業が支給し、国は給与を支給しない。

派遣先企業において業務上の災害を受けた派遣職員が、職務に復帰後、当該災害に起因する負傷又は疾病により、休職等となる場合には、計画的な人事の一環として行われる派遣であることから、国際機関等派遣法第8条と同様、給与法の休職給又は俸給半減に関する規定の適用については、公務上の負傷又は疾病として取り扱う。

なお、国営企業の職員についても、所要の措置が行われることが適当であると考えられる。

## 6 派遣職員に係る退職手当の取扱い

派遣職員に係る退職手当の取扱いについては、職員の不利益とならないようにすること。

### 【説明】

民間企業への職員の派遣は、行政運営の重要な役割を担うにふさわしい人材を育成することを目的として、国への復帰を前提とした計画的な人事の一環として行われるものであることから、派遣職員に係る退職手当の取扱いについては、職員の不利益とならないようにする必要がある。

## 7 派遣職員の復帰時における処遇

派遣職員が職務に復帰した場合における任用、給与等に関する処遇については、適切な配慮が加えられなければならないこと。

### 【説明】

計画的な人事の一環として行われる派遣であり、派遣職員が安んじて派遣されるよう、職務に復帰したときの任用、給与等に関する処遇については、部内職員等との均衡を考慮して、1(1)の任命権者等が適切な配慮を行うことを要請するものである。

この一環として、給与については、復帰時において、俸給月額調整（復職時調整）を行うこととしている。

## 第3 民間企業からの採用に関する事項

### 1 民間企業からの採用等

- (1) 任命権者は、行政運営の活性化を図るため、民間企業における業務経験により得られる発想方法等を有する者を、期限を定めて公務に従事させることが必要であると認めるときは、任命権者の選考（人事院規則で定める官職については、人事院の選考）により、民間企業に雇用されている者を任期を定めて採用することができること。
- (2) (1)の任期は、3年（特に必要があると人事院が認める場合には、5年）を超えない範囲内で任命権者が定めること。

### 【説明】

民間企業からの採用の目的は、第1の1の制度の目的のとおり、民間企業における業務経験によって得られる柔軟な発想方法、効率的な対応能力

等を有する者を期限を定めて職員として採用して行政運営に携わらせることにより、行政運営の活性化を図ることである。

交流元企業への復帰を前提とした計画的な人事の一環として、民間企業の従業員を一時的に職員として受け入れるものであり、本人の身分保障の観点からも身分関係を明確にするため、任期を定めて任用するものとする。

なお、任期は、派遣期間との均衡等を考慮して、3年を上限とするが、特に必要があると認められる場合には、最長5年まで任用できることとする。

なお、非常勤職員としての受入れは、制度の目的を十分に達成することができないことから、この制度の対象外とする。

(3) 任命権者は、(1)により採用された職員（人事交流採用職員）を、採用された際に雇用されていた民間企業（交流元企業）に対する許可の事務その他の交流元企業と密接な関係があるものとして人事院規則で定める業務を職務内容とする官職に就けてはならないこと。

#### 【説明】

公務員の「全体の奉仕者」としての基本的な地位との関係や公務の公正な執行との関係で疑念が生じないようにするための措置として、交流元企業と密接な関係があると認められる業務を職務内容とする官職に就けてはならないこととする。

## 2 人事交流採用職員の服務

(1) 人事交流採用職員は、職員として任用されている間、交流元企業の地

位に就いてはならないこと。

- (2) 人事交流採用職員は、職員として任用されている間、交流元企業の事業に従事し、又は事務を行ってはならないこと。
- (3) 人事交流採用職員は、職務の遂行に当たって、交流元企業又は当該交流元企業と密接に関連する民間企業の利益を誘導することを目的とする行為をしてはならないこと。

【説明】

公務員の「全体の奉仕者」としての基本的な地位との関係や公務の公正な執行との関係で疑念が生じないようにするための措置として、人事交流採用職員は民間企業の従業員の身分を持つてはならないこととするほか、一般的な服務義務とともに新たな服務義務を課すものとする。

- (4) 人事交流採用職員が離職後交流元企業の地位に就く場合には、国家公務員法第103条第2項の規定は適用しないこと。

【説明】

計画的な交流として、交流元企業への復帰を前提に任期を定めて採用されたものであるほか、公務の公正性の確保等の観点から、交流計画に対する人事院の承認を経たものであり、離職後交流元企業に復帰する場合には、再就職制限の規定（国家公務員法第103条第2項）は適用しないこととする。

### 3 人事交流採用職員の退職

任命権者は、人事交流採用職員が水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合その他の交流元企業に復帰させることがやむを得ないものとして人事院規則で定める場合には、当該人事交流採用職

員を退職させることができること。

【説明】

交流元企業への復帰を前提とした計画的な交流の一環として行われる採用であることを考慮し、特別の退職事由を設けることとする。

#### 第4 交流手続等に関する事項

透明性・公開性を確保した公正な交流手続を設けるものとする。

##### 1 交流基準等

- (1) 人事院は、人事交流の公正な実施を確保するため、人事交流の対象となる民間企業の選択の基準、人事交流の対象となる職員及び民間企業に雇用されている者の範囲その他人事交流に当たって必要と認められる基準（交流基準）を定めるものとする。
- (2) 交流基準を定め、又は改める場合には、人事院規則の定めるところにより、優れた識見を有する者から意見を聴かなければならないこと。

【説明】

交流基準においては、

- ① 民間企業の選択の基準として、所管業界等との関係、同一企業との継続的な交流制限のほか、適正な企業経営を行い、官民の人事交流の目的が十分に達せられると認められる民間企業であることなど、
- ② 国及び民間企業それぞれにおける人事交流の対象となる者・ポストの範囲、
- ③ 交流相手の民間企業との間で人事交流を行っていくために必要な条件、服務等について確認すること、



などを、定めることとしている。

(2)の人事院規則においては、優れた識見を有する者からの意見の聴取方法（交流審査会（仮称）の設置、構成等）を定めることとしている。

(3) 人事院は、人事交流の公正な実施を確保するため、幅広い業種等の民間企業が人事交流の対象となるよう努めなければならないこと。

【説明】

透明性・公開性を確保した公正な交流手続の一環として、幅広い業種・規模等の民間企業が人事交流の対象となるよう、公募等を行うこととしている。

## 2 交流計画

任命権者は、第2の1(1)により職員の民間企業への派遣を要請しようとする場合又は第3の1(1)により民間企業に雇用されている者を職員として採用しようとする場合には、人事院規則の定めるところにより、交流基準にのっとり人事交流に関する計画（交流計画）をあらかじめ策定し、人事院の承認を得なければならないこと。

【説明】

公務の公正性を確保しつつ、計画的な交流を行おうとするものである。人事院規則においては、交流計画の策定期限、記載事項等を定めることとしている。

## 3 人事交流の状況の報告

(1) 任命権者は、毎年、人事院に対し、人事交流採用職員の勤務の状況等

について報告しなければならないこと。

- (2) 人事院は、毎年、国会及び内閣に対し、人事交流の状況について報告しなければならないこと。

#### 4 人事院の是正命令

人事院は、第3の1(1)による職員の採用が交流基準又は交流計画に反すると認めるときは、その是正を任命権者に命ずることができること。この場合において、任命権者はその命令に従わなければならないこと。

以 上

国と民間企業との間の人事交流に関する法律  
(平成十一年法律第二二四号)

(目的)

第一条 この法律は、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とともに、民間企業における実務の経験を通じて効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得している者について交流採用をして職務に従事させることにより行政運営の活性化を図るため、交流派遣及び交流採用(以下「人事交流」という。)に関し必要な措置を講じ、もって公務の能率的な運営に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「職員」とは、第十四条第一項及び第二十条を除き、国家公務員法(昭和二十二年法律第二十号)第二条に規定する一般職に属する職員をいう。

2 この法律において「民間企業」とは、次に掲げる法人をいう。

- 一 株式会社、合名会社、合資会社及び合同会社
- 二 信用金庫
- 三 相互会社
- 四 前三号に掲げるもののほか、その事業の運営のために必要な経費の主たる財源をその事業の収益によって得ている本邦法人(その資本金の全部又は大部分が国又は地方公共団体からの出資によるものを除く。)であつてその営む事業について他の事業者と競争関係にあるもののうち、前条の目的を達成するために適切であると認められる法人として人事院規則で定めるもの
- 五 外国法人であつて、前各号に掲げる法人に類するものとして人事院が指定するもの

国と民間企業との間の人事交流  
(人事院規則二二一〇)

(趣旨)

第一条 この規則は、官民人事交流法の実施等に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第二条 この規則において、「民間企業」、「交流派遣」、「交流採用」、「任命権者」若しくは「各省各庁の長等」、「派遣先企業」、「交流派遣職員」又は「交流採用職員」若しくは「交流元企業」とは、それぞれ官民人事交流法第二条第二項から第六項まで、第七条第四項、第八条第二項又は第二十条に規定する民間企業、交流派遣、交流採用、任命権者若しくは各省各庁の長等、派遣先企業、交流派遣職員又は交流採用職員若しくは交流元企業をいう。

(官民人事交流法の対象とする法人)

第二条の二 官民人事交流法第二条第二項第四号の人事院規則で定める法人は、信用金庫連合会のうち、その行う業務の種類及び方法その他の事業の運営状況を考慮して人事院が指定するものとする。

(交流派遣除外職員)

第三条 官民人事交流法第二条第三項の人事院規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。  
一 臨時的職員その他任期を限られた常勤職員

国と民間企業との間の人事交流の運用について  
(平十二年任企一八七事務総長)

規則第三条関係

この条の第四号の「勤務延長職員」とは、国家公務員法(昭和二十二年法律第二十号)第八十一条の三第一項の規定により、定年退

を保有させたまま、当該職員と民間企業との間で締結した労働契約に基づく業務に従事させることをいう。

4 この法律において「交流採用」とは、選考により、次に掲げる者を任期を定めて常時勤務を要する官職を占める職員として採用することをいう。

一 民間企業に雇用されていた者であつて、引き続きこの法律の規定により採用された職員となるため退職したもの

二 民間企業に現に雇用されている者であつて、この法律の規定により当該雇用関係を継続することができるもの

5 この法律において「任命権者」とは、国家公務員法第五十五条第一項に規定する任命権者及び法律で別に定められた任命権者並びにその委任を受けた者をいう。

6 この法律において「各省各庁の長等」とは、内閣総理大臣、各省大臣、会計検査院長及び人事院総裁、宮内庁長官及び各外局の長並びに独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三十三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人（以下「特定独立行政法人」という。）の長をいう。

（人事院の権限及び責務）

第三条 人事院は、この法律の実施に関し、次に掲げる権限及び責務を有する。

一 この法律（次条、第五条第二項、第十二条第三項、第十四条、第十五条、第十七条、第二十二條及び第二十四條の規定を除く。次号において同じ。）の実施の責めに任ずること。

二 この法律の実施に関し必要な事項について、人事院規則を制定し、及び人事院指令を発すること。

三 人事交流の適正な実施を確保するため、人事交流の制度の運用状況に関し、職員、任命権者その他の関係者に報告を求め、又は調査をすること。

（内閣総理大臣の責務）

第四条 内閣総理大臣は、人事交流の制度の円滑かつ効果的な運用に資するため、その運用に関する基本方針を作成し、これに基づいて、各行政機関が行う人事交流に関し、その統一保持上必要な総合調整を行うものとする。

2 内閣総理大臣は、人事交流の制度の円滑かつ効果的な運用を確保するための方策について調査研究を行い、その結果に基づいて、必要な措置を講ずるものとする。

二 非常勤職員

三 条件付採用期間中の職員

四 勤務延長職員

五 休職者

六 停職者

七 派遣法第三条に規定する派遣職員

八 法科大学院派遣法第四条第三項又は第十一条第一項の規定により派遣されている職員

九 判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律（平成十六年法律第百二十一号）第二条第四項の規定により弁護士となつてその職務を行う職員

職日の翌日以降引き続いて勤務している職員をいう。

(交流基準)

第五条 各省各庁の長等その他の関係者は、人事交流の制度の運用に当たっては、次に掲げる事項に関し人事院規則で定める基準（以下「交流基準」という。）に従い、常にその適正な運用の確保に努めなければならない。

- 一 国の機関に置かれる部局等又は特定独立行政法人であつて民間企業に対する処分等（法令の規定に基づいてされる行政手続法（平成五年法律第八十八号）第二条第二号に規定する処分及び同条第六号に規定する行政指導をいう。第十三条第四項及び第二十條において同じ。）に関する事務を所掌するものと当該民間企業との間の人事交流の制限に関する事項
  - 二 国又は特定独立行政法人と契約関係にある民間企業との間の人事交流の制限に関する事項
  - 三 その他他人事交流の制度の適正な運用のため必要な事項
- 2 内閣総理大臣は、必要があると認めるときは、交流基準に関し、人事院に意見を述べることができる。

3 人事院は、交流基準を定め、又はこれを変更しようとするときは、人事院規則の定めるところにより、行政運営に関し優れた識見を有する者の意見を聴かなければならない。

(民間企業の公募)

第六条 人事院は、人事院規則の定めるところにより、人事交流を希望する民間企業を公募するものとする。

2 人事院は、各省各庁の長等に対し、定期的に又はその求めに応じ、前項の規定に基づき応募した民間企業について、その名簿及びそれぞれその民間企業が示した人事交流に関する条件を提示するものとする。

(交流基準に係る意見聴取)

第四条 官民人事交流法第五条第三項の規定による意見の聴取は、規則二一一（交流審査会）の規定により設置する交流審査会から行うものとする。

(民間企業の応募)

第五条 官民人事交流法第六条第一項の規定により人事院が行う民間企業の公募は、官報への掲載により行うものとする。

2 人事院は、官民人事交流法第六条第一項の規定により、人事院が民間企業の公募を行う場合には、前項の規定により公募するほか、新聞、放送、インターネットその他の適切な手段により、民間企業に当該公募について周知させなければならない。

第六条 官民人事交流法第六条第一項の規定に基づき応募しようとする民間企業は、次の各号に掲げる民間企業の区分に応じ当該各号に定める人事交流（交流派遣及び交流採用をいう。以下同じ。）に関する条件を記載した書類を人事院に提出するものとする。

一 交流派遣に係る職員を受け入れることを希望する民間企業

官民人事交流法関係第五条関係

この条の交流基準とは、人事院規則二一一（交流基準）で定める基準をいう。

次に掲げる交流派遣に関する条件

- イ 交流派遣に係る職員の年齢及び必要な経験等
- ロ 交流派遣に係る職員の当該民間企業における地位及び業務内容
- ハ 労働契約の期間
- ニ 交流派遣に係る職員の当該民間企業における賃金、労働時間その他の労働条件
- ホ イからニまでに掲げるもののほか、当該民間企業が必要と認める条件
- 二 その雇用する者が交流採用をされることを希望する民間企業
- 業 次に掲げる交流採用に関する条件
- イ 交流採用が官民人事交流法第二条第四項第一号又は第二号のいずれに係るものであるかの別
- ロ 交流採用に係る者の年齢及び経歴
- ハ 交流採用に係る者の職務内容
- ニ 任用期間
- ホ イからニまでに掲げるもののほか、当該民間企業が必要と認める条件

(交流派遣)

第七条 各省各庁の長等は、人事院規則の定めるところにより、交流派遣の実施に関する計画を記載した書類を人事院に提出し、部内の職員について前条第二項の規定により提示された名簿に記載のある民間企業に交流派遣をすることを要請することができる。

(交流派遣の実施に関する計画)

第七条 各省各庁の長等は、官民人事交流法第七条第一項の規定により交流派遣をすることを要請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を人事院に提出するものとする。

- 一 交流派遣予定職員(官民人事交流法第七条第一項に規定する要請に係る職員をいう。以下同じ。)に関する次に掲げる事項
- イ 氏名及び生年月日
- ロ 交流派遣をしようとする日前二年以内に占めていた官職及びその職務内容
- ハ 派遣先企業となる民間企業(以下この条において「派遣先予定企業」という。)の名称、所在地及び事業内容
- ニ 派遣先予定企業における地位及び業務内容
- ホ 交流派遣の期間
- ヘ 派遣先予定企業における賃金、労働時間その他の労働条件
- ト 派遣先予定企業における福利厚生に関する事項
- チ 交流派遣をしようとする日前五年以内において職員として

規則第七条関係

- 1 この条の規定により提出する書類には、次に掲げる資料を添付するものとする。
- 一 交流派遣予定職員の人事記録の写し
- 二 派遣先予定企業の定款、組織図、営業報告書その他当該派遣先予定企業が現に行っている事業内容を明らかにする資料
- 三 交流派遣予定職員を就かせようとする派遣先予定企業における地位及び業務内容を証明する当該派遣先予定企業の文書
- 四 就業規則、賃金に関する規程その他派遣先予定企業における労働条件及び福利厚生に関する資料
- 五 派遣先予定企業が交流派遣予定職員に支給しようとする初任給月額を証明する当該派遣先予定企業の文書
- 六 官民人事交流法第七条第二項関係の文書
- 七 前各号に掲げるもののほか、参考とな

て在職していた国の機関等（会計検査院、内閣、人事院、内閣府及び各省並びに宮内庁及び各外局並びに特定独立行政法人をいう。以下同じ。）と派遣先予定企業との間の契約の締結又は履行に関する事務に従事したことの有無及びその内容

二 交流派遣をしようとする日前二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の派遣先予定企業に対する官民人事交流法第五条第一号に規定する処分等（以下「処分等」という。）に関する事務の所掌の有無及びその内容

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った者を含む。）に関する次に掲げる事項

イ 当該派遣先予定企業の業務に係る刑事事件に関し起訴されたことの有無及びその内容

ロ 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をいう。第十八条第四号において同じ。）を受けたことの有無及びその内容

五 交流派遣の要請に係る国の機関等と派遣先予定企業との間の人事交流の実績

六 前各号に掲げるもののほか、人事院が必要と認める事項

#### （交流派遣予定職員の同意）

第八条 各省各庁の長等は、官民人事交流法第七条第二項に規定する職員の同意を得る場合には、当該職員に対してその交流派遣に係る前条第一号ハからトまでに掲げる事項を明示しなければならぬ。

- 2 各省各庁の長等は、前項の規定による要請をしようとするときは、あらかじめ、当該要請に係る職員の同意を得なければならぬ。
- 3 第一項の規定による要請に係る交流派遣の実施に関する計画がこの法律の規定及び交流基準に適合するものであることについて人事院が認定した場合には、人事院総裁は、当該要請に係る職員（その職員が人事院事務総局の職員であるときを除く。）を人事院事務総局に属する官職に任命するとともに、当該要請に係る職員について当該要請に係る民間企業への交流派遣を実施するものとする。

る資料

2 この条の第一号ニの「地位及び業務内容」には、交流派遣の期間中に派遣先予定企業において異動が予定されている場合における当該異動後の地位及び業務内容を含む。

3 この条の第二号の「事務」には、他の機関に委任した処分等の権限に関する事務を含む。

#### 官民人事交流法第七条関係

この条の第二項の規定による職員の同意は、文書により行うものとする。

4 人事院総裁は、前項の規定による交流派遣の実施に当たっては、同項の民間企業（以下「派遣先企業」という。）との間において、同項の認定を受けた計画に従って、当該派遣先企業における当該交流派遣に係る職員の労働条件、当該職員が職務に復帰する場合における当該職員と当該派遣先企業との間の労働契約の終了その他交流派遣に当たって合意しておくべきものとして人事院規則で定める事項について取決めを締結しなければならない。この場合において、人事院総裁は、当該職員にその取決めの内容を明示しなければならない。

（交流派遣の期間）

第八条 交流派遣の期間は、三年を超えることができない。

2 前項の期間は、派遣先企業から当該期間の延長を希望する旨の申出があり、かつ、その申出に理由があると人事院が認めた場合は、前条第三項の規定により交流派遣をされた職員（以下「交流派遣職員」という。）及び当該交流派遣職員の交流派遣を要請した各省各庁の長等（第十三条第三項において「交流派遣元機関の長」という。）の同意を得て、交流派遣をした日から引き続き五年を超えない範囲内において、これを延長することができる。

（労働契約の締結）

第九条 交流派遣職員は、第七条第四項の取決めに定められた内容に従って、派遣先企業との間で労働契約を締結し、その交流派遣の期間中、当該派遣先企業の業務に従事するものとする。

（交流派遣職員の職務）

第十条 交流派遣職員は、その交流派遣の期間中、職務に従事することができない。

2 次に掲げる法律の規定は、交流派遣職員には適用しない。

- 一 国家公務員法第一百一条の規定
- 二 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）の規定

（交流派遣に係る取決め）

第九条 官民人事交流法第七条第四項の人事院規則で定める事項は、次に掲げる事項とする。

- 一 交流派遣予定職員の派遣先企業における業務の制限に関する事項
- 二 交流派遣予定職員の派遣先企業における福利厚生に関する事項
- 三 交流派遣予定職員の派遣先企業における業務の従事状況の連絡に関する事項

（交流派遣の実施に関する計画の変更等）

第十条 総裁は、交流派遣の期間中に当該交流派遣の実施に関する計画を変更する必要があるときは、人事院の認定を受けて当該計画を変更することができる。ただし、第七条第一号ニからトまでに規定する事項に係る当該計画の変更は、派遣先企業からこれらの事項の変更を希望する旨の申出があった場合において、当該変更について当該交流派遣に係る交流派遣職員及び当該交流派遣を要請した各省各庁の長等の同意を得たときでなければ行ふことができない。

2 総裁は、前項の規定により第七条第一号ニからトまでに規定する事項について交流派遣の実施に関する計画を変更したときは、派遣先企業との間において、変更後の計画に従って、当該変更に係る取決めを締結しなければならない。この場合において、総裁は当該交流派遣に係る交流派遣職員にその取決めの内容を明示しなければならない。

3 前項に規定する変更に係る取決めが締結されたときは、交流派遣職員は、その取決めの内容に従って、派遣先企業との間で労働契約を締結するものとする。

（交流派遣職員の保有する官職）

第十一条 交流派遣職員は、交流派遣をされた時に占めていた官職を保有するものとする。ただし、当該交流派遣をされた後に官職を異動した場合には、その異動した官職を保有するものとする。



(交流派遣職員との給与)

第十一条 交流派遣職員には、その交流派遣の期間中、給与を支給しない。

(交流派遣職員の職務等)

第十二条 交流派遣職員は、派遣先企業において、その交流派遣前に在職していた国の機関及び特定独立行政法人に対してする申請（行政手続法第二条第三号に規定する申請をいう。）に関する業務その他の交流派遣職員が従事することが適当でないものとして人事院規則で定める業務に従事してはならない。

2 交流派遣職員は、派遣先企業における業務を行うに当たっては、職員たる地位を利用し、又はその交流派遣前において官職を占めていたことによる影響力を利用してはならない。

3 交流派遣職員の派遣先企業の業務への従事に関しては、国家公務員法第百四条の規定は、適用しない。

4 交流派遣職員に対する国家公務員法第八十二条の規定の適用については、同条第一項第一号中「若しくは国家公務員倫理法」とあるのは、「国家公務員倫理法 若しくは国と民間企業との間の人事交流に関する法律」とする。

(交流派遣職員の職務への復帰)

第十三条 人事院総裁は、交流派遣職員がその派遣先企業の地位を失った場合その他の人事院規則で定める場合であつて、その交流派遣を継続することができないか又は適当でないときは、速やかに当該交流派遣に係る交流派遣職員を職務に復帰させなければならない。

2 交流派遣職員は、その交流派遣の期間が満了したときは、職務に復帰する。

3 交流派遣職員が職務に復帰したときは、交流派遣元機関の長（人事院総裁を除く。）は、直ちに、当該交流派遣職員をその部内の機関（交流派遣元機関の長が特定独立行政法人の長である場合には、当該特定独立行政法人）に属する官職に就けるために必要な措置をとらなければならない。

(交流派遣職員の業務の制限)

第十二条 官民人事交流法第十二条第一項の人事院規則で定める業務は、次に掲げる業務とする。

一 派遣前の機関（交流派遣職員がその交流派遣前に職員として在職していた国の機関等をいう。以下この条において同じ。）に対する行政手続法第二条第三号に規定する申請に関する業務

二 派遣前の機関との間の契約の締結又は履行に関する業務

三 派遣前の機関の派遣先企業に対する法令の規定に基づく検査、臨検、搜索、差押えその他これらに類する行為に関する業務

(交流派遣職員を職務に復帰させる場合)

第十三条 官民人事交流法第十三条第一項の人事院規則で定める場合は、次に掲げる場合とする。

一 交流派遣職員がその派遣先企業の地位を失った場合

二 交流派遣職員が法第七十八条第二号又は第三号に該当することとなった場合

三 交流派遣職員が法第七十九条各号のいずれかに該当することとなった場合又は水難、火災その他の災害により生死不明若しくは所在不明となった場合

四 交流派遣職員が法第八十二条第一項各号（官民人事交流法第十二条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）のいずれかに該当することとなった場合

五 交流派遣職員が官民人事交流法の規定又は官民人事交流法第五条に規定する交流基準に適合しなくなった場合

六 交流派遣職員の交流派遣が当該交流派遣の実施に関する計画又は当該計画に従い締結された取決めに反することとなった場合

4 交流派遣後職務に復帰した職員については、その復帰の日から起算して二年間は、任命権者は、当該職員の派遣先企業であった民間企業に対する処分等に関する事務をその職務とする官職その他の当該民間企業と密接な関係にあるものとして人事院規則で定める官職に就けてはならない。

(交流派遣職員に関する国家公務員共済組合法の特例)

第十四条 国家公務員共済組合法(昭和三十三年法律第二百二十八号)

第四十一条第二項の規定及び同法の短期給付に関する規定(同法第六十八条の二第二項ただし書、第二項及び第三項並びに第六十八条の三の規定を除く。以下この項において同じ。)は、交流派遣職員には適用しない。この場合において、同法の短期給付に関する規定の適用を受ける職員(同法第二条第一項第一号に規定する職員をいう。以下この項において同じ。)が交流派遣職員となったときは、同法の短期給付に関する規定の適用については、そのなつた日の前日に退職(同法第二条第一項第四号に規定する退職をいう。)をしたものとみなし、交流派遣職員が同法の短期給付に関する規定の適用を受ける職員となったときは、同法の短期給付に関する規定の適用については、そのなつた日に職員となったものとみなす。

2 交流派遣職員に対する国家公務員共済組合法の長期給付に関する規定の適用については、派遣先企業の業務を公務とみなす。

3 交流派遣職員は、国家公務員共済組合法第九十八条第一項各号に掲げる福祉事業を利用することができない。

4 交流派遣職員に関する国家公務員共済組合法の規定の適用については、同法第二条第一項第五号及び第六号中「とし、その他の職員については、これらに準ずる給与として政令で定めるもの」とあるのは「に相当するもの」として、次条第一項に規定する組合の運営規則で定めるもの」と、同法第九十九条第二項中「次の各号」とあるのは「次の各号(第一号、第一号の二及び第四号を除く。)」と、「及び国の負担金」とあるのは「国と民間企業との間の人事交流に関する法律第七条第四項に規定する派遣先企業(以下「派遣先企業」

(交流派遣職員の職務復帰後の官職の制限)

第十四条 官民人事交流法第十三条第四項の人事院規則で定める官職は、交流派遣後職務に復帰した職員の派遣先企業であった民間企業に対する処分等に関する事務又は当該民間企業との間における契約の締結若しくは履行に関する事務をその職務とする官職とする。

規則第十四条関係

「契約の締結若しくは履行に関する事務」には、工事請負、国有財産売払い、物品納入等についての交流派遣後職務に復帰した職員に在職する国の機関又は特定独立行政法人(独立行政法人通則法(平成十一年法律第三百三号)第二条第二項に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。)と当該職員の派遣先企業であった民間企業との間における契約に関する当該民間企業の推薦若しくは選考、工事等の予定価格の積算若しくは入札執行又は当該契約の締結若しくは履行についての監督若しくは検査の事務を含む。

という。)の負担金及び国の負担金」と、同項第二号及び第三号中「国の負担金」とあるのは「派遣先企業の負担金」と、同法第二百二条第一項中「各省各庁の長(環境大臣を含む。)、特定独立行政法人又は職員団体」とあり、及び「国、特定独立行政法人又は職員団体」とあるのは「派遣先企業」と、「第九十九条第二項(同条第五項から第七項までの規定により読み替えて適用する場合を含む。)」とあるのは「第九十九条第二項」と、同条第四項中「職員団体」とあるのは「派遣先企業」とする。

(交流派遣職員に関する児童手当法の特例)

第十五条 交流派遣職員に関する児童手当法(昭和四十六年法律第七十三号)の規定の適用については、派遣先企業を同法第二十条第一項第四号に規定する団体とみなす。

(職務に復帰した職員に関する一般職の職員の給与に関する法律の特例)

第十六条 交流派遣後職務に復帰した職員に関する一般職の職員の給与に関する法律(昭和二十五年法律第九十五号)第二十三条第一項及び附則第六項の規定の適用については、派遣先企業において就いていた業務(当該業務に係る労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)第七条第二項に規定する通勤(当該業務に係る就業の場所を国家公務員災害補償法(昭和二十六年法律第九十一号)第一条の二第一項第一号及び第二号に規定する勤務場所とみなした場合)に同条に規定する通勤に該当するものに限る。次条第一項において同じ。)を含む。)を公務とみなす。

(職務に復帰した職員等に関する国家公務員退職手当法の特例)

第十七条 交流派遣後職務に復帰した職員が退職した場合(交流派遣職員がその交流派遣の期間中に退職した場合を含む。)における国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第八十二号)の規定の適用については、派遣先企業の業務に係る業務上の傷病又は死亡は同法第四条第二項、第五条第一項及び第六条の四第一項に規定する公務上の傷病又は死亡と、当該業務に係る労働者災害補償保険法第七条第二項に規定する通勤による傷病は国家公務員退職手当法第四条第二項、第五条第二項及び第六条の四第一項に規定する通勤による傷病とみなす。

2 交流派遣職員に関する国家公務員退職手当法第六条の四第一項及び第七条第四項の規定の適用については、交流派遣の期間は、同法第六条の四第一項に規定する現実に職務をとることを要しない期間

には該当しないものとみなす。

- 3 前項の規定は、交流派遣職員が派遣先企業から所得税法（昭和四十年法律第三十三号）第三十条第一項に規定する退職手当等（同法第三十一条の規定により退職手当等とみなされるものを含む。）の支払を受けた場合には、適用しない。
- 4 交流派遣職員がその交流派遣の期間中に退職した場合に支給する国家公務員退職手当法の規定による退職手当の算定の基礎となる俸給月額については、部内の他の職員との権衡上必要があると認められるときは、次条第一項の規定の例により、その額を調整することができる。

（交流派遣職員の職務復帰時における処遇）

第十八条 交流派遣職員が職務に復帰した場合におけるその者の職務の級及び号俸については、部内の他の職員との権衡上必要と認められる範囲内において、人事院規則の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

2 前項に定めるもののほか、交流派遣職員が職務に復帰した場合における任用、給与等に関する処遇については、部内の他の職員との均衡を失することのないよう適切な配慮が加えられなければならない。

（交流派遣に係る人事異動通知書の交付）

第十五条 総裁は、次に掲げる場合には、職員に対して、規則八―一二（職員の任免）第五十八条の規定による人事異動通知書を交付しなければならない。

- 一 交流派遣をした場合
- 二 交流派遣職員の交流派遣の期間を延長した場合
- 三 交流派遣職員を職務に復帰させた場合
- 四 交流派遣の期間の満了により交流派遣職員が職務に復帰した場合

（交流派遣職員の職務復帰時における給与の取扱い）

第十六条 交流派遣職員が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上特に必要があると認められるときは、規則九―八（初任給、昇格、昇給等の基準）第二十条の規定にかかわらず、人事院の定めるところにより、その職務に応じた職務の級に昇格させることができる。

規則第十五条関係

人事異動通知書の「異動内容」欄の記入要領は、次のとおりとする。  
(次のとおり 略)

規則第十六条関係

1 交流派遣後職務に復帰した職員を昇格させる場合において、昇格させようとする日に新たに職員となったものとした場合のその者の経験年数がその者を昇格させようとする職務の級をその者の属する職務の級とみなした場合の給実甲第三二六号（人事院規則九―八（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について）第十五条関係第五項に規定する最短昇格期間（ただし、人事院規則九―八（初任給、昇格、昇給等の基準）（以下「規則九―八」という。）第二十条第四項後段の規定に該当するときは、当該最短昇格期間に百分の五十以上百分の百未満の割合を乗じて得た期間とすることができ、以上であるときは、この条の規定によりその者を昇格させようとする職務の級に昇格させることができる。ただし、特別

- (交流採用)
- 第十九条 任命権者は、第六条第二項の規定により提示された名簿に記載のある民間企業に雇用されていた者又は現に雇用されている者について交流採用をすることができる。
- 2 任命権者は、前項の規定による交流採用をしようとするときは、あらかじめ、人事院規則の定めるところにより、その実施に関する計画を記載した書類を提出して、当該計画がこの法律の規定及び交流基準に適合するものであることについて、人事院の認定を受けなければならない。
- 3 任命権者は、第一項の規定により交流採用をするときは、同項の

第十七条 交流派遣職員が職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、交流派遣の期間を百分の百以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日、同日後における最初の昇給日(規則九十八第三十四条に規定する昇給日をいう。以下この項において同じ。)又はその次の昇給日に、昇給の場合に準じてその者の号俸を調整することができる。

2 交流派遣職員が職務に復帰した場合における号俸の調整について、前項の規定による場合には部内の他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、同項の規定にかかわらず、あらかじめ人事院と協議して、その者の号俸を調整することができる。

- (交流採用の実施に関する計画)
- 第十八条 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 交流採用予定者(任命権者が交流採用をすることを予定している者をいう。次条第二号において同じ。)に関する次に掲げる事項
- イ 官民人事交流法第二条第四項第一号又は第二号のいずれに該当するかの別

の事情によりこれにより難い場合には、あらかじめ事務総長に協議して、別段の取扱いをすることができる。

- 2 前項の規定により最短昇格期間に百分の五十以上百分の八十未満の割合を乗じて得た期間をもって当該最短昇格期間としたときは、各庁の長又はその委任を受けた者は、次に掲げる事項を記載した文書によりその旨を事務総長に報告するものとする。
- 一 職員の氏名、官職、職務の級及び号俸
- 二 当該職務の級に決定した理由及び適用した条項
- 三 当該職務の級に決定する直前の職員の職務の級
- 四 その他参考となる事項

規則第十七条関係  
この条の規定の適用については、給実甲第一九二号(復職時等における号俸の調整の運用について)に定めるところによる。

- 規則第十八条関係
- 1 この条の規定により提出する書類には、次に掲げる資料を添付するものとする。
- 一 交流採用予定者の履歴書
- 二 交流採用予定者の所属企業における職務経歴を証明する当該所属企業の文書
- 三 所属企業の定款、組織図、営業報告書その他当該所属企業が現に行っている事業内容を明らかにする資料
- 四 交流採用予定者に係る官職の職務内容

民間企業との間において、第二条第四項第一号に係る交流採用にあつては当該交流採用に係る任期が満了した場合における当該民間企業による再雇用に関する取決めを、同項第二号に係る交流採用にあつては当該交流採用に係る任期中における雇用及び任期が満了した場合における雇用に関する取決めを締結しておかなければならない。

4 第二条第四項第二号に係る交流採用についての前項の取決めにおいては、任期中における雇用に基づき賃金（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十一条に規定する賃金をいう。以下この項において同じ。）の支払その他の給付（賃金の支払以外のもの）であつて、人事院規則で定めるものを除く。）を行うことをその内容として定めてはならない。

ロ 所属する民間企業（以下この条において「所属企業」という。）の名称及び事業内容

ハ 氏名及び生年月日

ニ 所属企業における地位及び業務内容（官民人事交流法第二条第四項第二号に掲げる者にあつては、任期中に就くことを予定している所属企業における地位を含む。）

ホ 官職及びその職務内容

ヘ 選考基準及び選考結果の概要

ト 任期

チ 交流採用をしようとする日前五年以内において交流採用予定機関（交流採用をすることを予定している国の機関等をいう。以下この条において同じ。）と所属企業との間の契約の締結又は履行に関する事務に従事したことの有無及びその内容

ニ 交流採用予定機関の所属企業に対する処分等に関する事務の所掌の有無及びその内容

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つた者を含む。）に関する次に掲げる事項

イ 当該所属企業の業務に係る刑事事件に関し起訴されたことの有無及びその内容

ロ 不利益処分を受けたことの有無及びその内容

五 交流採用予定機関と所属企業との間の人事交流の実績

六 前各号に掲げるもののほか、人事院が必要と認める事項

（交流採用に係る取決めにおける賃金の支払以外の給付）

第十八条の二 官民人事交流法第十九条第四項の人事院規則で定める給付は、交流元企業がその雇用する者の福利厚生を増進を図るために行う給付のうち、次に掲げる給付（第一号、第三号及び第四号に掲げる給付を任期中に新たにを行う場合にあつては、当該任期中に終了するものを除く。）であつて、公務の公正性の確保に支障がないと人事院が認めるものとする。

一 住宅資金、生活資金、教育資金その他の資金の貸付け

二 交流採用予定者の委託を受けて行うその貯蓄金の管理（任期中の新たな貯蓄金の受入れを除く。）

三 住宅の貸与

四 保健医療サービスその他の人事院の定めるサービスの提供

を明らかにする文書

五 人事院規則二一―第十五条各号に規定する事項に係る所属企業との合意を証明する文書

六 前各号に掲げるもののほか、参考となる資料

2 この条の第一号ホの「官職及びその職務内容」には、任期中に異動が予定されている場合における当該異動後の官職及びその職務内容を含む。

3 この条の第二号の「事務」には、他の機関に委任した処分等の権限に関する事務を含む。

4 交流採用に係る官職が人事院規則八一―二（職員の任免）第七条第一項に規定する特定官職である場合における同規則第十八条第二項後段の規定による協議は、「任用関係の承認申請等の手続について（平成二十一年三月十八日人企一五三七）」第四項の規定にかかわらず、この条の規定により提出する書類に、次に掲げる事項を併せて記載することにより行うものとする。

一 交流採用予定者の資格、経歴、実務経験等の内容

二 交流採用予定日前二年以内の期間における刑事事件に関する起訴の有無

規則第十八条の二関係

1 この条の給付は、交流元企業が交流採用予定者に対して直接行う場合のほか、交流元企業が他の事業者等が行うこの条の給付を交流採用予定者に受けさせるための費用の全部又は一部を負担する場合を含む。

2 この条の人事院の認める給付は、それによつて交流採用予定者が受ける経済的利益が社会一般の状況やその者の職務内容、交流元企業における地位等に照らして相当と認められる給付であつて、給付基準や手続等についてあらかじめ定められた規程に従

五 前各号に掲げる給付に準ずると認められるものとして人事院が指定する給付

つて行われるものとする。

3 この条の第四号の人事院の定めるサービスは、次に掲げるものとする。

一 交流採用予定者若しくはその配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）又はそれらの親族（交流採用予定者又はその配偶者との間において事実上親族と同様の関係にあると認められる者を含む。以下同じ。）に対する保健医療サービス

二 交流採用予定者又はその配偶者の出産に係るサービス

三 交流採用予定者又はその配偶者の子（交流採用予定者又はその配偶者との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者を含む。）の養育に係るサービス

四 交流採用予定者若しくはその配偶者又はそれらの親族の介護に係るサービス

五 交流採用予定者の自発的な職業能力の開発のための各種教育サービス

4 任命権者は、この条の第五号の人事院の指定を受けようとするときは、給付の内容、その必要性その他参考となる事項を記載した書類を事務総長に提出するものとし、当該書類には、交流元企業における福利厚生に関する規程そのた参考となる資料を添付するものとする。

#### 官民人事交流法第十九条関係

1 この条の第五項ただし書の規定による人事院の承認の申請は、別紙一の様式による申請書により行うものとする。

2 この条の第五項ただし書の規定により任期を更新する場合において、当該任期を交流採用をした日から引き続き3年を超えない範囲内で更新するときは、当該任期の更新について同項ただし書の規定による人事院の承認があったものとして取り扱うこと

5 交流採用に係る任期は、三年を超えない範囲内で任命権者が定める。ただし、任命権者がその所掌事務の遂行上特に必要があると認められる場合には、人事院の承認を得て、交流採用をした日から引き続き五年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

6 任命権者は、交流採用をする場合には、当該交流採用をされる者にその任期を明示しなければならない。これを更新する場合も、同様とする。

#### （交流採用の実施に関する計画の変更）

第十九条 任命権者は、交流採用に係る任期中に当該交流採用の実施に関する計画を変更する必要があるときは、当該変更に係る事項を記載した書類を人事院に提出して、その認定を受けなければならない。この場合において、当該変更に係る事項が任期の更新であるときは、任命権者は、あらかじめ当該交流採用に係る交流採用職員の同意を得なければならない。

ができる。この場合において、任命権者は、遅滞なく、次に掲げる事項を記載した書類を人事院事務総長に提出するものとする。

一 交流採用職員（氏名及び官職名（職務の級及び所属部課名）

二 更新を必要とする理由

三 現に従事している職務の内容

四 交流採用の年月日

五 更新期間

#### 規則第十九条関係

1 交流採用に係る任期中に当該交流採用の実施に関する計画を変更する必要がある場合において、当該変更に係る事項が官職の名称の変更（職務内容の変更を伴うものを除く。）又は任期の変更（交流採用をした日から引き続き三年を超える任期の更新を除く。）であるときは、当該変更についてこの条の規定による人事院の認定があったものとして取り扱うことができる。この場合において、任命権者は、遅滞なく、当該変更に係る事項を記載した書類を人事院事務総長に提出するものとする。

2 交流採用に係る任期中に当該交流採用の実施に関する計画を変更する必要がある場合において、当該変更に係る事項が任期の更新であるときは、当該任期の更新が交流採用をした日から引き続き三年を超えるものであるときは官民人事交流法第十九条関係第一項の申請書をこの条の書類と、その他のときにあつては同関係第二項の書類を前項の書類とみなす。

3 この条の規定による交流採用職員の同意は、文書により行うものとする。この場合において、任命権者は、遅滞なく、当該文書の写しを人事院事務総長に提出するものとする。



(官職の制限)

第二十条 任命権者は、前条第一項の規定により交流採用をされた職員(以下「交流採用職員」という。)を同項の民間企業(以下「交流元企業」という。)に対する処分等に関する事務をその職務とする官職その他の交流元企業と密接な関係にあるものとして人事院規則で定める官職に就けてはならない。

(交流採用職員の服務等)

第二十一条 交流採用職員は、その任期中、第二条第四項第二号に掲げる者である交流採用職員(以下「雇用継続交流採用職員」という。)が第十九条第三項の取決めに定められた内容に従って交流元企業の地位に就く場合を除き、交流元企業の地位に就いてはならない。  
2 交流採用職員は、その任期中、いかなる場合においても、交流元企業の事業又は事務に従事してはならない。  
3 第十二条第四項の規定は、交流採用職員について準用する。

(交流採用職員の官職の制限)

第二十条 官民人事交流法第二十条の人事院規則で定める官職は、交流元企業に対する処分等に関する事務又は交流元企業との間における契約の締結若しくは履行に関する事務をその職務とする官職とする。

(交流採用に係る人事異動通知書の交付)

第二十一条 任命権者は、次に掲げる場合には、職員に対して、規則八―一二第五十八条の規定による人事異動通知書を交付しなければならない。  
一 交流採用をした場合  
二 交流採用職員の任期を更新した場合  
三 任期の満了により交流採用職員が当然に退職した場合

(交流採用職員の規則九―八第四章から第六章までの規定の適用の特例)

第二十二条 交流採用職員であつて、その者が有する知識経験、学歴免許等の資格等に照らして、規則八―一八(採用試験)の規定による試験のうちいずれかの試験の結果により採用された者に相当すると認められるものに対する規則九―八第四章から第六章までの規定の適用については、その者を当該試験の結果に基づいて職員となつた者とみなすことができる。この場合において、同規則第二条第六号又は第九号に定める試験の結果に基づいて職員となつた者とみなしたときは、その旨を人事院に

規則第二十条関係

「契約の締結若しくは履行に関する事務」には、「工事請負、国有財産売払い、物品納入等についての交流採用職員の在職する国の機関又は特定独立行政法人と交流元企業との間における契約に関する当該交流元企業の推薦若しくは選考、工事等の予定価格の積算若しくは入札執行又は当該契約の締結若しくは履行についての監督若しくは検査の事務を含む。

規則第二十一条関係

人事異動通知書の「異動内容」欄の記入要領は、次のとおりとする。  
(次のとおり略)

規則第二十二條關係

この条の後段の規定による報告は、交流採用職員を規則九―八第二条第六号又は第九号に定める試験の結果に基づいて職員となつた者とみなして規則九―八第四章から第六章までの規定を適用した後遅滞なく、次に掲げる事項について行うものとする。  
一 職員の官職(職務の級及び所属部課名)  
二 前号の官職に係る職務の内容  
三 職員の氏名

報告するものとする。

(交流採用職員の手俸の決定の特例)

第二十三条 交流採用により新たに職員となった者の手俸は、当該交流採用の日の前日から、その者の規則九一八第十五条の規定による経験年数に相当する期間をさかのぼった日に採用され、引き続き在職したものとみなして、当該さかのぼった日において、同規則別表第二に定める初任給基準表を適用して得られる初任給（前条の適用を受ける職員にあつては、その結果に基づいて職員となった者とみなすこととされた試験の区分を適用して得られる初任給）を基礎とし、かつ、部内の他の職員との均衡を考慮して昇格、昇給等の規定を適用した場合に当該交流採用の日に受けることとなる手俸を超えない範囲内で決定することができる。

(規則九一八の規定の適用に関する読替え)

第二十四条 前条の規定の適用を受ける交流採用職員については、規則九一八第二十条の二第四項第一号中「第十八条第一号又は第二号」とあるのは「規則二一〇（国と民間企業との間の人事交流）第二十三条」と、同規則第二十六条第一項第二号中「第十八条」とあるのは「規則二一〇第二十三条」として、これらの規定を適用する。

(雇用継続交流採用職員に関する雇用保険法の特例)

第二十二條 雇用継続交流採用職員に関する雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）第二十二條の規定の適用については、同条第三項中「とする。ただし、当該期間に」とあるのは、「とし、当該雇用された期間又は当該被保険者であつた期間に」とし、当該雇用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）第二十一条第一項に規定する雇用継続交流採用職員（以下この項において「雇用継続交流採用職員」という。）であつた期間があるときは、雇用継続交流採用職員であつた期間を除いて算定した期間とする。ただし、これらの期間に」とする。

(人事交流の状況の報告)

第二十三條 交流派遣職員は、人事院總裁から求められたときは、派

四 職員の号俸

五 この条の規定により採用の基礎とした試験

六 前号の試験の結果に基づいて職員となつた者とみなすこととした理由

官民人事交流法関係第二十三条関係

この条の第二項の規定による人事院への報

遣先企業における労働条件及び業務の遂行の状況を報告しなければならない。

2 任命権者は、毎年、人事院に対し、交流採用職員の任用及び職務の遂行の状況を報告しなければならない。

3 人事院は、毎年、国会及び内閣に対し、前年に第七条第三項の規定により交流派遣をされた職員の派遣先企業における地位及び当該職員が当該交流派遣に係る同条第一項の要請の時に占めていた官職、同年に第十九条第一項の規定により交流採用をされた職員の占める官職及び当該職員が当該交流採用をされた日の直前に交流元企業において占めていた地位（第二条第四項第二号に係る交流採用にあつては、当該職員が交流元企業において占めている地位を含む。）その他必要な事項を報告しなければならない。

（防衛省の職員への準用等）  
第二十四条（略）

告は、毎年一月末日までに、前年に在職していた交流採用職員について別紙二の様式による報告書により行うものとする。

(目的)

第一条 この規則は、適正な交流派遣及び交流採用(以下「人事交流」という。)の促進を図るため、官民人事交流法第五条第一項の規定に基づき、各省各庁の長等その他の関係者が従うべき基準を定めることを目的とする。

(定義)

第二条 この規則において、「民間企業」、「交流派遣」、「交流採用」、「任命権者」若しくは「各省各庁の長等」、「派遣先企業」、「交流派遣職員」又は「交流採用職員」若しくは「交流元企業」とは、それぞれ官民人事交流法第二条第二項から第六項まで、第七条第四項、第八条第二項又は第二十条に規定する民間企業、交流派遣、交流採用、任命権者若しくは各省各庁の長等、派遣先企業、交流派遣職員又は交流採用職員若しくは交流元企業をいう。

2 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 所管関係 国の機関(会計検査院、内閣、人事院、内閣府及び各省並びに宮内庁及び各外局をいう。以下同じ。)若しくは当該国の機関に置かれる部局等又は特定独立行政法人であつて民間企業に対する官民人事交流法第五条第一項第一号に規定する処分等(裁量の余地が少ない処分等又は軽微な処分等として人事院の定めるものを除く。)に関する事務を所掌するものと当該民間企業との関係をいう。

二 本省庁 国の機関に置かれる部局等のうち、内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)第三十七条、第三十九条、第四十条、第四十三条及び第五十四条から第五十七条まで(宮内庁法(昭和二十二年法律第七十号)第十八条第一項において準用する場合を含む。)並びに宮内庁法第十六条及び第十七条第一項並びに国家行政組織法(昭和二十三年法律第二十号)第八条から第九条までに規定する部局等(警察庁を除く。)並びに人事院事務総局及び警察庁に置かれるこれらに類する部局等以外のものをいう。

(対象とする民間企業)

第三条 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 人事交流を行う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つた者が、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。第十二条において同じ。)を受けた場合

二 交流派遣職員に対し、特別の取扱い(その者の能力、資格等に照らして特別であると認められるその者の民間企業における地位、賃金その他の処遇に関する取扱いをいう。第十三条において同じ。)をした場合(当該特別の取扱いをした日から五年を経過している場合を除く。)

三 第十五条第一号から第三号までに規定する事項についての合意に反した場合(当該合意に反することとなつた日から五年を経過している場合を除く。)

第二条関係

1 この条の第二項第一号の人事院の定める処分等は、報告を命ずる処分、規格の表示の認定その他これらに類する処分等とする。

2 この条の第二項第一号の「事務」には、他の機関に委任した処分等の権限に関する事務を含む。

第三条関係

1 この条の第一号の「役員」とは、取締役、執行役、会計参与、監査役、業務を執行する社員、発起人その他これらに類するものをいう。

2 この条の第一号の人事院の定める不利益処分は、民間企業の業務に係る次に掲げる処分(第四号に掲げる処分については、交流派遣に係る職員が当該民間企業において従事することとなる事務が経理に関するものである場合及び交流採用に係る者が交流採用をしようとする日前二年以内に当該民間企業において従事していた事務が経理に関するものである場合に限る。)その他これらに類する処分とする。

- 一 許認可等の取消し
- 二 業務停止命令
- 三 役員解任命令

第四条 人事交流は、特定の業種又は特定の民間企業に著しく偏ることのないように行うものとする。

(対象とする職員等)

第五条 交流派遣は、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を対象として行うものとする。

2 交流採用は、民間企業における実務の経験を通じて効率的かつ機動的な業務遂行の手法を体得している者を対象として行うものとする。

(所管関係にある場合の交流派遣の制限)

第六条 交流派遣をしようとする日前二年以内に本省庁に属する官職を占めていた期間のある職員については、次の各号に掲げる当該職員の占めていた官職の区分に応じ、当該各号に定める民間企業への交流派遣及び当該民間企業の子会社(会社法(平成十七年法律第八十六号)第二条第三号に規定する子会社をいう。以下同じ。)への交流派遣をすることができない。

一 本省庁に属する官職のうち指定職俸給表の適用を受ける職員が占める官職(以下「本省庁の局長等の官職」という。)

二 本省庁に属する官職のうち課長及びこれと同等以上の官職(本省庁の局長等の官職を除く。以下「本省庁の課長等の官職」という。)

三 本省庁に属する官職のうち本省庁の局長等の官職及び本省庁の課長等の官職以外のもの(第八条において「本省庁のその他の官職」という。)

2 国の機関に置かれる本省庁以外の部局等又は特定独立行政法人に属する官職を占めていた期間のある職員の交流派遣については、前項の規定の例に準じて取り扱うものとする。

第七条 交流派遣職員の交流派遣の期間中に、当該交流派遣に係る派遣先企業が、官民人事交流法第七条第一項の規定による要請の際に当該交流派遣職員の占めていた官職以外の官職を占めていた期間のない職員について新たに交流派遣をするものとして前条の規定を適用した場合に交流派遣をすることができない民間企業に該当することとなつたときは、当該交流派遣職員の交流派遣を継続することができない。

四 重加算税の徴収  
五 課徴金の納付命令

第四条関係

この条の規定は、国の機関等(会計検査院、内閣、人事院、内閣府及び各省並びに宮内庁及び外局並びに各特定独立行政法人(独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三十三号)第二条第二項に規定する特定独立行政法人をいう。以下同じ。))をいう。以下同じ。)を単位として適用するものとする。

(所管関係にある場合の交流採用の制限)

第八条 国の機関と所管関係にある民間企業に雇用されている者について、当該国の機関の本省庁に交流採用をする場合には、次に掲げる官職に就けることができない。当該民間企業の子会社に雇用されている者についても同様とする。

- 一 本省庁の局長等の官職
  - 二 当該民間企業と所管関係にある本省庁の課等に属する本省庁の課長等の官職
  - 三 当該民間企業と所管関係にある本省庁の最小組織に属する本省庁のその他の官職
- 2 任命権者は、本省庁の官職を占める交流採用職員に係る交流元企業が次に掲げる場合に該当することとなつたときは、当該交流採用職員の配置について適切な措置を講じなければならない。
- 一 当該交流採用職員の占める官職が本省庁の課長等の官職である場合において、当該官職の属する本省庁の課等と所管関係にあることとなつたとき。
  - 二 当該交流採用職員の占める官職が本省庁のその他の官職である場合において、当該官職の属する本省庁の最小組織と所管関係にあることとなつたとき。
  - 三 国の機関に置かれる本省庁以外の部局等又は特定独立行政法人と所管関係にある民間企業に雇用されている者を当該国の機関に置かれる本省庁以外の部局等又は特定独立行政法人に交流採用をする場合における当該交流採用については、前二項の規定の例に準じて取り扱うものとする。

(連続交流の制限)

第九条 国の機関等(国の機関及び特定独立行政法人をいう。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局等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特定独立行政法人(以下この条において「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。

2 国の機関等と所管関係にある同一の民間企業に雇用されている者を、連続して四回、当該民間企業と所管関係にある同一部局等の職員として交流採用をすることができない。この場合において、既にされた当該民間企業に雇用されている者の当該同一部局等の職員としての交流採用の終了の日から二年を経過していないときは、当該交流採用と新たにする交流採用は連続しているものとみなす。

第九条関係

この条の第一項の人事院が定める国の機関に置かれる部局等は、次に掲げるものとする。

- 一 人事院規則二一〇一(交流基準)第六条第一項第二号に規定する本省庁の局等又は最高検察庁に置かれる部、事務局若しくは監察室
- 二 内閣府設置法(平成十一年法律第八十九号)第三十七条若しくは第五十四条若しくは宮内庁法(昭和二十二年法律第七十号)第十六条第一項又は国家行政組織法(昭和二十三年法律第二十号)第八条に規定する部局等
- 三 内閣府設置法第三十九条若しくは第五十五条若しくは宮内庁法第十六条第二項若しくは国家行政組織法第八条の二に規定する部局等(刑務所、少年刑務所、拘留所、少年院、少年鑑別所及び婦人補導院(第十六号において「刑務所等」という。)を除く。)、公務員研修所、警察大学校、科学警察研究所又は皇宮警察本部
- 四 内閣府設置法第四十条若しくは第五十六条(宮内庁法第十八条第一項において準用する場合を含む。)(又は国家行政組織法第八条の三に規定する部局等(警察庁、検察庁、在外公館、国税不服審判所、原子力安全・保安院、国土地理院及び海難審判所を除く。))
- 五 在外公館のうち、所在国を同一にするもの(政府代表部を

- 除く。又は各政府代表部
- 六 国税不服審判所（支部を除く。）又はその各支部
  - 七 原子力安全・保安院（産業保安監督部及び那覇産業保安監督事務所を除く。）、各産業保安監督部又は那覇産業保安監督事務所
  - 八 国土地理院（測地観測所、地方測量部及び沖縄支所を除く。）、測地観測所、各地方測量部又はその沖縄支所
  - 九 海難審判所（地方海難審判所を除く。）、又は各地方海難審判所
  - 十 人事院の各地方事務局又は沖縄事務所
  - 十一 内閣府沖縄総合事務局
  - 十二 宮内庁京都事務所
  - 十三 公正取引委員会の各地方事務所
  - 十四 警察庁の各管区警察局又は東京都警察情報通信部若しくは北海道警察情報通信部
  - 十五 総務省の各管区行政評価局、各総合通信局、沖縄行政評価事務所又は沖縄総合通信事務所
  - 十六 法務省の各矯正管区（その管轄区域内の刑務所等を含む。）、各地方更生保護委員会（その管轄区域内の保護観察所を含む。）、各法務局（その管轄区域内の地方法務局を含む。）又は各地方入国管理局
  - 十七 各高等検察庁（その高等検察庁の対応する裁判所の管轄区域内に在る地方検察庁及び区検察庁を含む。）、
  - 十八 公安調査庁の各公安調査局
  - 十九 財務省の各財務局又は各税関若しくは沖縄地区税関
  - 二十 国税庁の各国税局又は沖縄国税事務所
  - 二十一 文部科学省原子力事務所
  - 二十二 厚生労働省の各地方厚生局又は各都道府県労働局
  - 二十三 中央労働委員会の各地方事務所
  - 二十四 農林水産省の各地方農政局又は北海道農政事務所
  - 二十五 林野庁の各森林管理局
  - 二十六 水産庁の各漁業調整事務所
  - 二十七 経済産業省の各経済産業局
  - 二十八 国土交通省の各地方整備局、北海道開発局、各地方運輸局、各地方航空局又は各航空交通管制部
  - 二十九 気象庁の各管区気象台、各海洋気象台又は沖縄気象台
  - 三十 海上保安庁の各管区海上保安本部
  - 三十一 環境省の各地方環境事務所

交流審査会（人事院規則二一一）

交流審査会運営規程（平成二二年一月二八日交流審査会規則第一号）

（設置及び所掌事務）

- 第一条 人事院に、交流審査会を置く。
- 2 交流審査会は、人事院の諮問に応じて、次に掲げる事項について調査審議し、及びこれらの事項に関し人事院に意見を述べたるものとする。
  - 一 交流基準（官民人事交流法第5条第1項に規定する交流基準をいう。）の制定及び変更に関する事項
  - 二 人事交流（官民人事交流法第1条に規定する人事交流をいう。）の運用に関する事項

（組織）

第二条 交流審査会は、委員八人以内で組織する。

（委員）

- 第三条 委員は、行政運営に関し優れた識見を有する者のうちから、総裁が任命する。
- 2 委員の任期は、2年とする。ただし、委員に欠員が生じた場合において補欠として任命された者の任期は、前任者の残任期間とする。
- 3 委員は、再任されることができる。
- 4 委員は、非常勤とする。

（会長）

- 第四条 交流審査会に、会長一人を置く。
- 2 会長は、委員が互選する。
- 3 会長は、交流審査会の会務を総理し、交流審査会を代表する。
- 4 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

（部会）

- 第五条 交流審査会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。
- 2 部会に属すべき委員は、会長が指名する。
- 3 部会に部会長を置く。部会長は、部会に属する委員のうちから会長が指名する。

（交流審査会の庶務）

第六条 交流審査会の庶務は、人事院事務総局人材局企画課において処理する。

（雑則）

第七条 この規則に定めるもののほか、交流審査会及び部会の議事及び運営に関し必要な事項は、会長が交流審査会に諮って定める。

（会議の招集）

第一条 交流審査会は、会長が招集する。

（議事）

- 第二条 交流審査会は、委員の過半数が出席しなければ、議事を開くことができない。
- 2 交流審査会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
- 3 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、意見を述べさせ、又は説明をさせることができる。

（資料提出の要求等）

第三条 交流審査会は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、人事院に対し資料の提出、説明等を求めることができる。

（運用審査部会）

- 第四条 交流審査会に、運用審査部会を置く。
- 2 運用審査部会は、人事交流の運用に関する事項を調査審議する。
- 3 部会長は、運用審査部会の事務を掌理する。
- 4 部会長に事故があるときは、部会長があらかじめ指名する委員がその職務を行う。

第五条 前条第二項の規定により運用審査部会の権限に属させられた事項については、運用審査部会の議決をもって交流審査会の議決とする。

2 運用審査部会は、毎年、交流審査会に対し、前年における調査審議の状況を報告しなければならぬ。

第六条 第一条から第三条までの規定は、運用審査部会に準用する。この場合において、これらの規定中「交流審査会」とあるのは「運用審査部会」と、「会長」とあるのは「部会長」と、「委員」とあるのは「運用審査部会所属の委員」と読み替えるものとする。

（委任規定）

第七条 この規程に定めるもののほか、交流審査会の運営に必要な事項は、会長が定める。



性の確保に支障がないと人事院が認めるときは、当該人事交流を行い、又は継続することができる。

3 前二項の場合において、人事院は必要に応じ交流審査会の意見を聴くものとする。

第十七条 前条に規定するもののほか、国の機関等の組織の改廃が行われた場合、派遣先企業又は交流元企業における事業内容の変更が行われた場合その他の場合において、この規則により難い特別の事情があると人事院が認めるときは、別段の取扱いをすることができる。

2 前項の場合において、人事院は交流審査会の意見を聴かなければならない。

(特別契約関係がある場合の人事交流の制限)

第十条 交流派遣をしようとする日前五年間に係る年度のうちにいずれかの年度において、国の機関等と民間企業との間に特別契約関係（一の年度において国の機関等と民間企業との間に締結した契約の総額が二千万円以上であり、かつ、当該契約の総額その年度における当該民間企業の売上額又は仕入額等の総額に占める割合が二十五パーセント（資本の額又は出資の総額が三億円以上であり、かつ、常時使用する従業員の数が三百人以上の民間企業にあつては十パーセント）以上であることをいう。以下この条において同じ。）がある場合には、当該年度において当該国の機関等に在職していた職員については、当該民間企業及びその子会社への交流派遣をすることができない。

2 交流派遣職員の交流派遣の期間中に、交流派遣元機関（当該交流派遣職員が官民人事交流法第七条第一項の要請の際に在職していた国の機関等をいう。）と当該交流派遣に係る派遣先企業との間に特別契約関係があることとなつた場合には、当該交流派遣を継続することができない。

3 交流採用をしようとする日前五年間に係る年度のうちにいずれかの年度において国の機関等と民間企業との間に特別契約関係がある場合には、当該民間企業及びその子会社に雇用されている者については、当該国の機関等に交流採用をすることができない。

(契約の締結に携わつた職員等に係る人事交流の制限)

第十一条 交流派遣をしようとする日前五年以内に、職員として在職していた国の機関等と民間企業との間の契約の締結又は履行に携わつた期間のある職員については、当該民間企業及びその子会社への交流派遣をすることができない。

2 交流採用をしようとする日前五年以内に、交流元企業となる民間企業と国の機関等との間の契約の締結又は履行に携わつた期間のある者については、当該国の機関等に交流採用をすることができない。

(派遣先企業の起訴等による交流派遣の制限)

第十二条 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。

(職員に対する特別の取扱いによる交流派遣の制限)

第十三条 民間企業が、交流派遣予定職員（官民人事交流法第七条第一項に規定する要請に係る職員をいう。以下同じ。）に対し、特別の取扱いをしようとした場合には、当該交流派遣予定職員の当該民間企業への交流派遣をすることができない。

2 派遣先企業が、その交流派遣職員に対し、特別の取扱いをした場合には、当該派遣先企業への交流派遣を継続す

第十条関係

1 この条の第一項の「交流派遣をしようとする日前五年間に係る年度」とは、交流派遣をしようとする日から五年をさかのぼつた日の属する年度（その日以後の期間に限る。）から当該交流派遣をしようとする日の属する年度（その日までの期間に限る。）までの年度をいう。

2 この条の第二項の「交流派遣の期間に係る年度」とは、交流派遣をした日の属する年度（その日以後の期間に限る。）から当該交流派遣の終了の日の属する年度（その日までの期間に限る。）までの年度をいう。

3 この条の第三項の「交流採用をしようとする日前五年間に係る年度」とは、交流採用をしようとする日から五年さかのぼつた日の属する年度（その日以後の期間に限る。）から当該交流採用をしようとする日の属する年度（その日までの期間に限る。）までの年度をいう。

第十一条関係

この条の第一項の「契約の締結又は履行に携わつた期間」には、工事請負、国有財産売払い、物品納入等についての国の機関等（平成二十四年九月三十日以前においては、郵政民営化法（平成十七年法律第九十七号）第六十六条第一項の規定による解散前の日本郵政公社を含む。）と民間企業との間の契約に関し、職員が当該民間企業の推薦若しくは選考、工事等の予定価格の積算若しくは入札執行又は当該契約の締結若しくは履行についての監督若しくは検査に従事した期間を含む。

ることができない。

(民間企業における業務内容による交流派遣の制限)

第十四条 交流派遣予定職員の派遣先予定企業（派遣先企業となる民間企業をいう。以下この項において同じ。）における業務内容が、国の機関等（交流派遣をしようとする日前に当該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に限る。）に対する折衝又は当該国の機関等からの情報の収集を主として行うものである場合には、当該交流派遣予定職員は、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。

2 交流派遣職員の派遣先企業における業務内容が、国の機関等（交流派遣をしようとする日前に当該交流派遣職員が職員として在職していた国の機関等に限る。）に対する折衝又は当該国の機関等からの情報の収集を主として行うものであることとなつた場合には、当該交流派遣職員の交流派遣を継続することができない。

(民間企業との合意がない場合の交流採用の制限)

第十五条 任命権者と民間企業との間で次に掲げる事項について合意がなされていない場合には、当該民間企業に雇用されている者の交流採用をすることができない。

一 当該民間企業は、当該交流採用に係る交流採用職員に対し、その任期中、金銭、物品その他の財産上の利益を贈与しないものとする。

二 官民人事交流法第二条第四項第二号に係る交流採用にあつては、当該民間企業は、当該交流採用に係る交流採用職員の任期中の当該民間企業における地位、賃金その他の処遇について、交流採用の適正な運用が確保されるよう必要な措置を講ずる等適切な配慮を加えるものとする。

三 当該民間企業は、当該交流採用に係る交流採用職員であつた者の復帰（官民人事交流法第二条第四項第一号に係る交流採用にあつては再雇用されること）をいい、同項第二号に係る交流採用にあつては当該交流採用の終了後引き続き雇用されていることをいう。次号において同じ。の後、当該復帰の日から起算して二年間は、当該交流採用職員であつた者を次に掲げる業務に従事させないものとする。

イ 交流採用機関（交流採用職員であつた者が在職していた国の機関等をいう。以下この号において同じ。）に対する行政手続法第二条第三号に規定する申請に関する業務

ロ 交流採用機関との間の契約の締結又は履行に関する業務

ハ 交流採用機関の当該民間企業に対する法令に基づく検査、臨検、搜索、差押えその他これらに類する行為に関する業務

ニ 交流採用機関に対する折衝又は交流採用機関からの情報の収集を主として行う業務

四 当該民間企業は、当該交流採用に係る交流採用職員であつた者が復帰をしたときは、その者の当該民間企業における地位、賃金その他の処遇について、当該民間企業の他の従業員との均衡を失することのないよう適切な配慮を加えるものとする。

(人事交流の特例)

第十六条 第三条第一号、第九条及び第十二条の規定にかかわらず、公務の公正性の確保に支障がないと人事院が認めるときは、人事交流を行い、又は継続することができる。

2 第六条から第八条までの規定にかかわらず、国の機関若しくは当該国の機関に置かれる部局等又は特定独立行政法人とこれらと所管関係にある民間企業又は当該民間企業の子会社との間の人事交流について、当該所管関係の基礎となる処分等が特定の業種の民間企業を対象とするものではない場合において、当該人事交流により公務の公正