

## 交 流 基 準 の 概 要

### 1 人事交流に関する基本原則

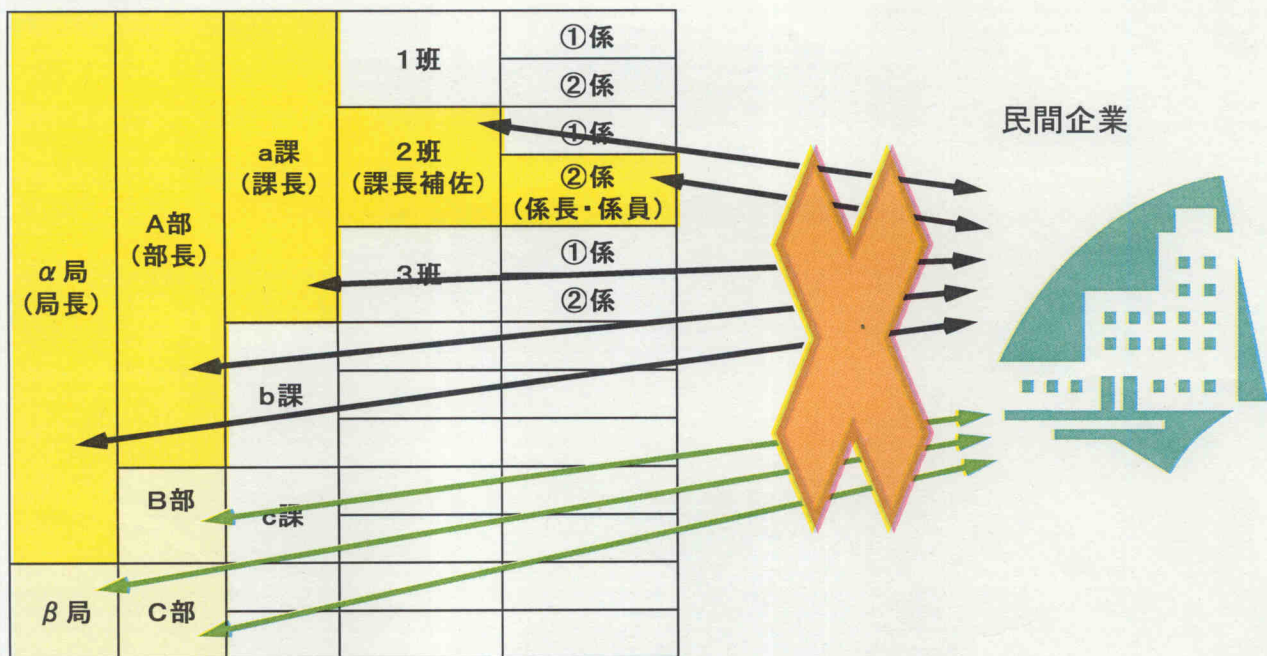
- (1) 対象企業は、株式会社、合名会社、信用金庫、相互会社等の民間企業。  
ただし、民間企業が次の場合に該当するときは、人事交流を行うことができない（第3条）。
- ① 人事交流を行おうとする日前2年以内に民間企業又はその役員が刑事事件に関し起訴されたり、又は行政上の不利益処分（業務停止命令、課徴金の納付命令等）を受けた場合（第1号）
  - ② 過去5年間に交流派遣職員に対し地位、賃金等の処遇について特別の取扱いをした場合（第2号）
  - ③ 過去5年間に交流採用職員に関する合意（交流中に金銭、物品等の財産上の利益を贈与しないこと等）に反した場合（第3号）
- (2) 人事交流は、特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（第4条）。

### 2 所管関係にある場合の人事交流に関する基準

- (1) 交流派遣前2年間に職員の占めていた官職の区分に応じて、次のように所管関係にある民間企業への交流派遣を段階的に制限。課長級以下では、直接の所管関係を有する場合を除き、交流派遣可能。  
交流採用の場合も同様（第6条～第8条）。

占めていた官職	交流派遣できない民間企業
本省庁の局長等の官職	当該官職が属する国の機関と所管関係にある民間企業
本省庁の課長等の官職	当該官職が属する本省庁の課等と所管関係にある民間企業
本省庁のその他の官職	当該官職が属する本省庁の最小組織(班、係等)と所管関係にある民間企業

国の機関



(注)  が所管関係のある部局。   と民間企業との間の交流は制限される。

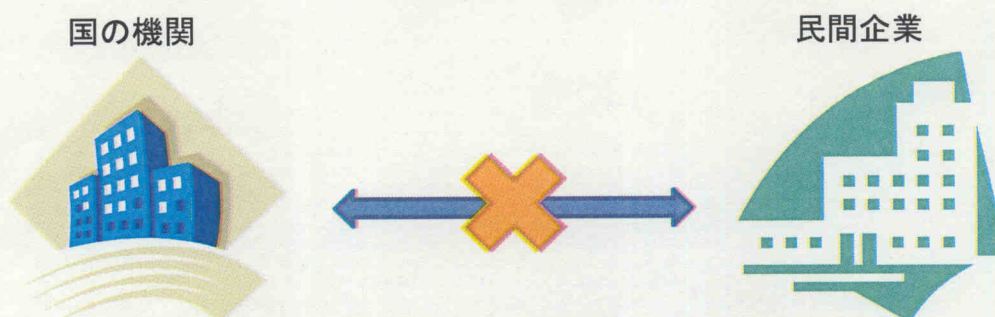
(2) 連続交流の制限

本省庁の局等と所管関係にある同一の民間企業との間の交流派遣、交流採用は、それぞれ連続して3回までとする(第9条)。(注:連続とは、間を2年以上置かないことをいう。)

3 契約関係にある場合の人事交流に関する基準

(1) 交流派遣前5年間のいずれかの年度で国の機関と民間企業との間で締結した契約の総額が2千万円以上で、かつ、当該企業の売上額等の総額に占める割合が25パーセント(大企業(資本金3億円以上かつ常勤従業員数300人以上)にあつては10パーセント)以上である場合には、当該年度において当該機関に在職していた職員について当該企業及びその子会社への交流派遣を制限。

交流採用の場合も同様(第10条)。



過去5年間について  
 契約総額：2000万円以上  
 売上総額に占める割合：25%以上(大企業：10%以上)

- (2) 交流派遣、交流採用前5年間に契約の締結又は履行に携わった期間のある者の人事交流を制限（第11条）。

#### 4 その他の人事交流に関する基準

- (1) 派遣先企業の起訴又は不利益処分等に伴う交流派遣の継続の制限（第12条）。
- (2) 交流派遣職員に対し特別の取扱いをしようとし、又はした場合の交流派遣の制限（第13条）。
- (3) 民間企業における業務内容が国の機関からの情報収集を主とする場合の交流派遣の制限（第14条）。
- (4) 交流採用職員に対し金銭、物品等の財産上の利益を贈与しないこと等について民間企業との合意がない場合の交流採用の制限（第15条）

#### 5 人事交流の特例

- (1) 不利益処分等を受けた民間企業との交流制限を行う場合、連続交流の制限を行う場合、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等において、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、必要に応じ交流審査会の意見を聴いた上で、特例を認めることができること(第16条)。
- (2) 国の機関の組織の改廃、派遣先企業の事業内容の変更その他の場合で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、交流審査会の意見を聴いた上で、特例を認めることができること(第17条)。