

第31回交流審査会議事概要

日 時：令和4年9月27日 12:55～13:50

場 所：人事院第一特別会議室

出席者：＜委 員＞山本隆司会長、青木仁志委員、伊岐典子委員、曾我英弘委員、
永峰好美委員

＜オブザーバー＞羽田一成オブザーバー

＜人事院＞西浩明人材局長、米村猛人材局審議官、箕浦正人人材局企画課長、
植田有佐人材局企画官、小野寺元人材局企画課主任人事交流企画官

○箕浦企画課長

これから交流審査会を開催させていただきます。

始めに、交流審査会委員の異動がありましたので御紹介いたします。ANAホールディングス株式会社の常勤監査役でいらっしゃいました長峯豊之委員が辞任され、後任としてアチーブメント株式会社代表取締役会長兼社長の青木仁志委員が就任されました。青木委員どうぞよろしく願いいたします。

人事院側にも4月に異動がありました。人材局審議官に米村、企画官に植田が新たに着任しておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

なお、本日は、市川委員、藤田委員、山本佐和子委員は御欠席です。また、市川委員の御意向により、住友林業株式会社人事部長の羽田様にオブザーバーとして御参加いただき、市川委員の御意見を御紹介いただきます。

それでは、開会に当たりまして、人材局長の西から御挨拶をさせていただきます。

○西局長

委員の皆様方におかれましては、御多忙の中、交流審査会に御出席いただき、誠にありがとうございます。また、日頃から、人事院の業務につきまして、御理解と御協力を賜り、改めて厚く御礼申し上げます。

さて、先の勧告時報告でも述べておりますが、公務において、我が国における急速な社会環境の変化に的確に対応できる人材を確保していくためには、部内における人材育成だけでなく、公務と民間との間の人材の流動性を高め、民間の知見を積極的に取り入れていくことが重要です。

そのための施策の一つとして、官民人事交流制度の更なる活用が必要と考えております。

人事院としては、交流基準の一部の規定について、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、官民人事交流を推進する観点から見直しを行いたいと考え、交流審査会にその案を諮問させていただきました。

委員の皆様方には、大所高所からの御意見を賜り、よろしく御審議いただきますようお願い申し上げます、私の御挨拶とさせていただきます。

○箕浦企画課長

それでは御審議をいただきます。

ここからの進行は山本会長にお願いいたします。

○山本隆司会長

それでは審議に入ります。

本日は人事院規則 21—0（国と民間企業との間の人事交流）の改正につきまして諮問いただきましたが、これについて審議を行います。

諮問内容及び見直し案について、箕浦企画課長から説明をお願いします。

○箕浦企画課長

社会環境の急速な変化に的確に対応できる人材を確保していくためには、公務部内における人材育成だけでなく、公務と民間との間の人材の流動性を高め、民間の知見を公務に取り入れていくことが必要であると考えております。

今回の交流基準の見直しは、そのための施策の一つとして位置付けております。

それでは、諮問内容について「諮問文」に沿って説明させていただきます。

「[資料1](#)」の2ページ及び3ページをご覧ください。

今回の改正では、大きく2つの観点からの規制について見直しを行いたいと考えております。

一つ目は、諮問文の「1 連続交流回数制限」についてです。

現行の交流基準においては、その企業と所管関係がある本府省の「局」との間では、連続して4回以上、人事交流をすることができないこととされていますが、この制限に係る組織単位を本府省の「局」から「課」にしようとするものです。

国の行政組織については、本府省の「課」以上について、政令において所掌事務が規定されておりますので、許認可等の権限を含めて所管関係が明確であり、連続交流の制限に係る組織単位を「課」にすることとしても、公正性の確保の観点から問題はないと考えております。

諮問させていただく見直しの二つ目は、「2 交流制限期間」についてです。

不祥事案があり刑事起訴や特定の不利益処分を受けた企業との人事交流を一定期間制限する基準について、2点の見直しをしたいと考えております。

1点目は、(1)に記載しているもので、人事交流の制限期間を2年間から1年間に短縮しようとするものです。

この交流期間の制限に関する規定は、不祥事案を起した企業はコンプライアンス意識の観点から懸念があり、そのような中での当該企業との人事交流は、公務の公正性に対する国民からの疑念を招きかねないことから、一定の期間、人事交流を制限しようとする規制ですが、近年の企業における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ってきています。また、不祥事案が発生すれば、年1回以上は開催される株主総会において再発防止策を含めた十分な説明が求められることとなります。これらのことを踏まえると、人事院としては、一律に交流を制限する期間としては2年間は長く、1年間とすることが適当であると考えております。

2点目は、(2)に記載している内容です。

一つの不祥事案に関して、業務停止命令や課徴金の納付命令など、複数の特定不利益

処分等が行われた場合に、現行では各処分等ごとに交流制限期間が設定される仕組みとなっております。しかしながら、このような取扱いは、処分のタイミングにより二重・三重に制限がかかり、長期にわたり交流ができない事態ともなり得ることから、この取扱いを、最初の処分等を起算点とした期間のみを交流制限の対象としようとするものです。

諮問内容の説明は以上です。よろしく御審議いただきますよう、お願いいたします。

○山本会長

それではただいま説明がありました諮問内容と見直し案につきまして、皆様から御意見等をいただきたいと存じます。

本日御欠席の市川委員、藤田委員、山本委員から御意見をいただいておりますので、披露していただきたいと思っております。

まず、市川委員の御意見について、羽田様から御紹介をお願いします。

○羽田オブザーバー

市川の意見を御紹介いたします。

一つ目の連続交流回数の制限を緩和するということにつきましては、諮問に賛同いたします。「局」につきましては組織単位が非常に広いということがあります。「課」単位で事務範囲は明確でありますし、異なる課で交流を継続することで、官民人事交流の更なる活用につながるものと思料いたします。

二つ目の交流制限期間の見直しについても基本的には賛同いたします。交流制限を2年から1年に短縮することにつきましては、ラインは引きにくいとは思いますが、起訴内容には軽重があると思っておりますので、その軽重に応じて、人事院が適切に可否を判断していただきたいと思っております。運用の中で何か問題が起きて、交流の機会を損失するようなことがないよう、お願いしたいと思っております。

最後の不正行為事案について、制限を重複させないということについては異論なく賛同いたします。

以上でございます。

○山本会長

ありがとうございます。

それでは続きまして藤田委員と山本委員の御意見につきましては事務局から紹介をお願いいたします。

○植田企画官

<藤田由紀子委員及び山本佐和子委員の御意見を各書面（[別紙1](#)及び[別紙2](#)参照）に基づき紹介>

○山本会長

これから、委員の皆様から御質問、御意見等をいただきます。永峰委員から順に御発言をいただき、全委員の御発言後に人事院側から御意見等に対する説明をいただきます。

それでは、永峰委員よろしくお願ひいたします。

○永峰委員

交流回数制限の見直しについては、広く人材を有効活用する上では、非常に有効な手段だと思います。「局」は所掌範囲がかなり広く、「課」という明確な業務内容が決まっている範囲に絞ることは良い見直しと考へます。

しかしながら、「課」といっても、一つ一つを見ると権限の濃淡があるのではないかと考へます。非常に強い権限を持つ、あるいは民間企業への干渉範囲も広いといった場合には、公正性の観点から厳しい目を光らせつつ、人事院において適切な運用となるようコントロールしていく必要があると思へます。また、例えば、民間人材が配置されている課に所管関係のある他の課の情報が漏れてくるといったことがないかと危惧しています。しっかり情報管理をしていただく必要があるのではないのでしょうか。

次の交流制限期間の見直しについては、官民人事交流は、経験をした職員にとっては非常に良い刺激になっていると思へますので、更に活性化していく必要があると思へています。過剰な規制はなくしていくべきですので、この諮問に関しては、妥当であると思へます。

一方で、官公庁でもDX化が最重要課題の一つになっていると思へますが、そういった意味で、デジタル庁だけではなく、公務全体でデジタル人材の活用や交流がより活発化されるものと思へます。システムの構築をする際には特に大手のITベンダーとの取引が多くなるため、こうした業務と関連の強い交流を行う場合に、癒着問題の観点からの公平性の確保をどうするか、公務内での情報へのアクセス権限をどこまで認めるか、そうしたことにもきめ細かく対応していただく必要があるのではないかと考へます。

また、今回の特定不利益処分を受けた企業に関する交流基準の見直しがあまりに緩和の方向に向かっていると見られないよう見直しの必要性や意義について丁寧な説明も必要だと思います。

交流基準の見直しに合わせて行う措置については、より広く・柔軟に交流を進めるということはしっかり考へていただければと思へます。例えば、申請資料の簡素化については、契約実績の確認などは民間企業にとってはかなりの負担になっていると思へられますので、手続きの簡素化や迅速化に取り組んでいただければと思へます。

最後に人事交流の問題ではないかもしれませんが、公務で優秀な人材を確保するためには、公募制の導入などのほか、スタートアップ企業の中には、環境や人権といった地球規模の課題について取り組み、斬新なアイデアを持っている民間企業もありますので、そういう小規模の企業も含めて幅広く知見を取り入れるということも考へてもよいのではないかと考へます。

○山本会長

ありがとうございます。それでは、曾我委員お願ひします。

○曾我委員

先ほどは説明ありがとうございます。

一般論で申し上げさせていただければ、言うまでもありませんが、専門性が求められて

いる公務員の方々について、専門性の中身や社会情勢が大きく変化もしておりますし、人不足という点もあるかと思えます。こういった観点からこの制度を、タイミングを失わずに、柔軟に見直して、官と民の交流を拡大させていくことは、制度導入の趣旨そのものだと思いますので、そういった面でプラスはあると理解しております。

しかしながら、その一方で公務と民間企業との中立性や、距離感について、疑念を招かないように引き続き、運用をしっかりとお願いしたいと思います。また一層の業務の効率化や効率よく業務を進められるような体制整備も必要ではないかと思えます。

この制度は国民の理解や納得が得られないと、良い成果も上げられないと思われまので特に納得を得られるための説明を、丁寧にしっかりと行っていただきたいと思えます。

簡単ではありますが以上です。

○山本会長

ありがとうございます。それでは、伊岐委員お願いします。

○伊岐委員

今般の御提案のうちの1番目の連続交流回数の制限の見直しについては、基本的に賛成いたします。より一層交流を活発にするためにひとつの有効な方策かと思えます。

それから2番目の交流制限期間の見直しについても基本的には賛成なのですが、最初の(1)2年以内を一律1年以内にするということについては、先ほど市川委員の御意見の中にもありましたように、やはり重大事案に関しては、一律1年ということではなく、一定の範囲で2年を残しておくというのも一案ではないかと思えます。

(2)の方は、確かに重複することで、ひとつの事案で2罰、3罰となるような現状の規制は不合理かと思えますので、改善するのがよろしいかと思えます。

私は厚生労働省の出身で、所管関係についての定義を事前にお尋ねしておりました。例えば、厚生労働省以外の省庁ですと、業界という特定の一部の企業だけが該当することが多いのですが、労働行政の場合は、基本的に、労働基準法が適用される全ての事業所が該当することで、例えば労働基準局や雇用環境・均等局では所管関係があることとなります。したがって、今回の見直しをしていただいても、なかなかその効果が享受できないのではないかと感じておりますが、そのような場合でも今回の改正で何らかのメリットが得られるのか、御質問としてお聞きしたいと思います。

それから、事前に質問したこととの関係ですが、公益社団法人・公益財団法人が官民人事交流の対象となるかについて、人事院規則21-0の第4条第13号を見ると、一般社団法人及び一般財団法人は規定されていますが、ここで規定されている一般社団法人及び一般財団法人に公益社団法人・公益財団法人も含まれるのかということについて確認をしておきたいと思えます。

最後に今回の改正は、企業から公務に来ていただくための交流を促進する意味で、極めて重要であり、効果も期待できると思えますが、逆に公務から企業に派遣する場合には諮問文の1の改正についてはほとんど関係ないかと思えます。そうした意味で、公務から企業に派遣する際の活性策がありましたら、今後も積極的に御検討いただければと思う次第です。

○山本会長

ありがとうございます。青木委員お願いします。

○青木委員

結論から言いますと各項目の人事院からの提案に関しては全て賛同です。

その理由は、まず1番目については、1番大切なのは、衆知を集めて物事を解決していくということが求められています。企業経営でもそうですが、コミュニケーションをとり、できる限り多くの情報の中から本当の質を求めていくという、そういった基本的な姿勢が求められていますので、あまり多くの制限がある中では質の良いものは出てこないと思いますので、私は、回数の制限は緩和する方がよいと考えます。

また、期間に関しては、特定の問題を起こした企業が前提となって、全体的な産業界と公務との交流に制限がかかることは不適切であり、また、制限される期間自体もできる限り適切な期間が望ましいと思います。企業で問題が起きた後の状況を鑑みて、短縮という方針に至ったものと思われまますので、私はこれも賛同いたします。2項目目も同様で、これに関しても基本的には賛同いたします。

以上です。

○山本会長

ありがとうございます。

それでは、私からも発言をさせていただきます。

皆さんの御意見を踏まえて申し上げたいと思います。まず全体的な問題として今回の諮問事項を超える問題ではありますが、先ほどから御意見がありましたように、公務から企業への派遣に関しても、活性策を今後考える必要があると思います。また、官民交流で、公務側の体制や組織が変わっていくことが、官民交流の大きなねらいであろうと考えます。先ほど公募制という御意見もありましたが、その他にも公務側の働き方や職務遂行の方法を変えていくことに結びつけていくことが重要であると思います。

今回の諮問事項に直接関わる部分について申し上げますと、まず「1」の連続交流回数の制限に関しましては、一般的に言って「局」という単位がかなり広く、局の中でも、課ごとにかなり職務内容が異なっていることが多々あります。他方で、「課」も、組織単位として法令上明確に定められていますので、今回「局」という単位を「課」という単位まで縮小することに賛成いたします。ただし、「局」にするか「課」にするかという制限に関して言えば、これだけでは実効性がなく、先ほどの情報管理や、あるいは個々人の行為規制、例えば官民人事交流法第21条の交流採用職員のサービスの規定などの公務の公正性を保つための規律とあいまって機能するものですので、その点に十分留意する必要があるかと思ひます。

交流制限期間については、難しいところがありますが、結論としては、今回の改正に賛成をいたします。しかしながら、現在の交流基準を見ますと、例えば企業や役員が刑事事件で起訴された場合といっても、実にいろいろな態様のものがあります。それから「特定不利益処分」として、許認可等の取消から業務停止命令まで並んでいますが、許認可等の取消といっても、どのような種類の許認可なのかということが考慮されていな

いように思われますし、許認可等の取消と業務停止命令とは、例えば行政手続法上は明確に軽重が分かれていて、前者は聴聞相当であり、後者は弁明の機会の付与という少し軽いランクとなっているにも関わらず、これが一緒になっています。

それから(2)に関しては、そもそも法制度上、二重にサンクションが課される可能性がある場合とない場合があり、ない場合の方が事象として軽いかというと必ずしもそうとは限りません。したがって、現行の(2)の規律に関しても、本当に合理性があるかということ自体が問題となり得ると思います。

ではどうしたらよいかというと、非常に難しく、突き詰めると個別に審査するしかありませんが、そうすると制度がワークしなくなり、悩ましいところです。一律に基準を定めると、軽重いろいろなものが混じってしまう一方、一つ一つを個別に審査すると、制度を運用するためのコストが過重にかかり、制度が動かなくなってしまう、難しいところです。

今回の改正は、基準が今まで厳し過ぎて、軽い事案まで全て2年間の規制の対象になってしまうという状態を是正して、規制を緩和するものと理解しました。しかしながら、先ほど御指摘があったように、基準を緩和すると、今度はそれでは軽すぎるという事案が出てきてしまうことは避けられないところです。

したがって、人事院が各府省とよく相談をして個別に見ていくしかない部分があると思います。今回の改正で基準を緩和したとしても、その基準で全て当然OKということではなく、人事院と各府省との間でよく事案を精査し、中身を見て判断していただくことが必要な場合があると思います。

以上です。

それでは、人事院から、各委員の質問や意見に対するコメントがあればまとめてお願いいたします。

○箕浦企画課長

委員の皆様から、今回の見直しにより規制が見直され、国民の皆様から公正性に懸念が生じないように丁寧に説明していくべきとの御指摘をいただきました。

御指摘のとおり、人事院としても特に留意して対応していくべきことだと考えております。冒頭御説明いたしましたとおり、社会環境の急速な変化に的確に対応できる人材を確保していくためには、公務部内における人材育成だけでなく、公務と民間との間の人材の流動性を高め、民間の知見を公務に取り入れていくことが必要であり、そのための制度の一つとして官民人事交流を活用することの必要性が高まっておりますので、そうした官民人事交流の意義と合わせて今回の見直しの必要性や合理性について丁寧に説明してまいりたいと考えております。

交流制限期間を2年間から1年間に見直すことにつきましては、原因となる不祥事案の軽重があることから一律1年にするのが良いのかが論点となりますが、最初に御説明させていただいたような背景がある中で、事案に軽重があるからこそ一律に交流を制限する期間としては2年間は長いと考えたところであり、一律で制限する最低基準としては1年間とすることとしたいと考えております。その上で、1年を超えてもなお社会的に問題視されているような事案の場合については、各府省もそうした企業との人事交流は慎重に考えると思いますが、官民人事交流は人事院が事前審査を行いますので、もし

そのような事案に対して各省庁から人事院に相談がありましたら、事案を精査して助言や指導を行うことで、適切な取扱いとなるように対応したいと考えております。

交流基準については、現下の社会情勢に合わせて今回の見直しを御提案させていただきましたが、今回の見直しの点も含めて、常に適切なものとなっているかに留意し、必要があれば更に見直していくという姿勢で臨んでまいりたいと思っております。

次に、官民相互の交流促進についてですが、民間から国への交流採用だけでなく、国から民間への交流派遣の促進についても重要な課題です。そのために民間企業に対しても積極的に働きかけをしてまいりたいと思っております。来月以降に民間企業への説明会が予定されていますので、昨年度までより踏み込んで、交流促進につなげていけるようにアピールしていきたいと思っておりますし、民間企業からの意見や要望についてもしっかり承れるようにしていきたいと考えております。

次に、デジタル人材について、ITベンダーとの人事交流を例に永峰委員から御指摘いただいた公務の公正性の確保の観点について申し上げますと、今回の見直しは、府省と企業との間の組織間の所管関係に着目した基準の見直しであり、お配りした資料2で交流基準の概要をまとめておりまして、赤枠で囲った部分が今回の見直し箇所になります。交流基準には赤枠で囲った部分のほかに上の赤枠と下の赤枠の間にあるような人事交流をする人を対象とした規制が設けられています。交流採用を行う者が就任するポストについては、交流元企業に直接許認可等の権限を行使できるポストや、交流元企業との契約に携わるようなポストには就けないことになっています。このように交流基準は、組織間の関係を押さえつつ、そこで交流可能ということになったとしても、個々の従業員・職員が就くポスト・従事する職務について更に規制を設けているという構成になっています。

少し本題から外れますが、デジタル人材は官民間問わず奪い合いの状態です。公務においても、新規採用者を育成することだけで対応できるような状況ではなく、民間の専門人材に公務に来ていただき御活躍いただくことが必要です。そのための方法の一つとして官民人事交流がありますが、それ以外に任期付職員制度もあります。任期付職員制度は、一定期間の任期を設定して専門性の高い人材を採用するというものです。これにつきましては、昨年から1年の間に2回にわたって採用手続の見直しを行い、基本的に各府省限りで採用できるような対策を講じました。引き続き、世の中の動向や各府省のニーズを踏まえて対応できるものは行ってまいりたいと思っております。

次に、伊岐委員から御質問がありました公益財団法人については、交流の対象法人に含まれます。参考資料①に法令を付けております。その6ページ、官民交流法第4条の下段にある運用通知の中で、規則第4条関係として規定しております。また、所管関係について、お話のあった労働基準局の例で申しますと、同局は全企業と所管関係がありますので、現行では、局として全ての企業との間で連続交流回数制限の対象となり、連続3回までしか交流できませんが、今回の見直しを行うことで、例えば、同局のA課との間で連続3回交流をした場合でも、その後同局のB課とは交流可能ということになります。先ほど申しました個々の職員が就くポスト・従事する職務についての基準を満たす必要はありますが、同局についても今回の見直しにより人事交流ができる場合は拡大することになります。

次に、官民人事交流の相手方となる民間企業についてですが、現在は大企業との交流

が中心になっています。今回、もっと官民人事交流を増やしていこうという中において、中小企業や御指摘のあったスタートアップ企業なども含めて、新しい企業にもぜひ参加いただきたいと思っております。そのための呼びかけや説明などをわかりやすく行っていきたいと考えております。

最後になりますが、御指摘いただきました交流派遣については、交流採用に比べて低調な状況にあります。職員が民間企業に派遣され、いろいろなことを学び、復帰後に活躍していただくということは大きな意義がありますので、各府省にも呼びかけを行うつつ活性化の方策について検討していきたいと思っております。

○山本会長

ありがとうございました。

それでは、更に御意見・御質問がございましたら、お願いします。

<意見・質問なし>

○山本会長

よろしいでしょうか。

それでは、答申案についてですけれども、諮問内容につきましては、藤田委員提出の御意見の中に、2回に分けて実施することも考えられるという御指摘もありますけれども、藤田委員も今回の諮問内容について反対ではないとお見受けいたしますので、諮問内容につきましては、適当と認めて了承することとしたいと思います。

ただ、いろいろな留意点があります。まず官民人事交流の意義、それから本件の見直しの意味を丁寧に説明することを意見として付記したいと考えております。官民人事交流には、公務内に民間のノウハウや業務の方法等を取り入れる、それを学ぶ積極的な意味がありますので、それを今後更に進めていく必要性が大きいという観点から今回見直しを行ったという意義について、ぜひ丁寧に説明をしていただきたいと思えます。

次に、交流制限期間の1年への短縮についていろいろ御意見がございました。1年への短縮は最低基準という意味で合理的ではありますが、この期間を超えて慎重な対応が必要とされる事案があり得ることが指摘されております。したがって、1年を超えてなお慎重な対応をすべきと考えられる事案については、人事院から各府省に必要な助言・指導を行うとともに、各府省においてよく考えていただき、その上で適切な取扱いとなるように努めていただくことを意見として付したいと思えます。

三つ目の意見としては、本件の見直しを含め、交流基準については、なおいろいろ見直しをすべき点もあると思えます。社会情勢に適応しているかということについて常に留意して、必要があれば、人事院において更に見直しを検討していただきたいと思えます。

以上3点について、意見として付記した上で、諮問内容については適当と認めることにして、よろしいでしょうか。

<異議なし>

ありがとうございます。それではそのように答申をすることにいたします。
答申書につきましては私から人事院に渡すこととし、答申の文言につきましては、私に御一任いただきたいと思いますと思いますが、よろしいでしょうか。

<異議なし>

ありがとうございます。それではそのようにさせていただきます。
本日の議事はこれにて終了いたします。議事進行に御協力いただきましてありがとうございました。
なお、本審査会の議事につきましては、発言者の名前も記載した「議事録」を作成し、人事院のホームページに掲載をしておりますので、よろしく願いいたします。