

第1回雇用・就労TF議事概要

1. 日時：平成19年3月15日（木）15：55～17：00
2. 場所：永田町合同庁舎2階 共用第2会議室
3. 項目：人事院ヒアリング - 再チャレンジ支援施策「30～40歳程度の者の、国家公務員への採用の仕組み」について
4. 出席者：【規制改革会議】八田主査、白石委員、松本委員
【人事院】人材局企画課長 井原文孝氏
【規制改革推進室】田中室長、井上参事官、初谷政策企画調査官 他

5. 議事：

（人事院入室）

八田主査 それでは、規制改革会議再チャレンジワーキンググループ雇用就労に関するタスクフォース第1回会合を開催したいと思います。本日はお忙しいところお越しいただきありがとうございます。それでは最初に人事院の井原課長からご説明をお願いいたします。

人事院人材局企画課長井原文孝氏（以下「井原課長」） 人事院人材局企画課長の井原でございます。どうぞよろしくお願いたします。それでは再チャレンジ試験といわれております国家公務員中途採用者選考試験、これを来年度行いますので、これについての御説明をさせていただきたいと思いますが、お配りしております資料1と2がございますが、2の方から、順番的には、流れとしては資料2から話が始まりますので、そちらをまず御覧いただけたらと思いますが、

松本委員 これは来年ですか。

井原課長 来年度ということで、今年の9月に試験をするということですが、

松本委員 そういう意味ですか。わかりました。

井原課長 失礼しました。再チャレンジ施策ということで安倍内閣の施策になっているわけですが、その経緯をまず御理解いただくのがよろしいかと思っております。資料2を御覧いただきますと、平成18年の5月30日に再チャレンジ推進会議、これは安倍官房長官のときでございますけれども、再チャレンジのいろいろな施策を、各省の局長を集めて議論しようということでこんな推進会議が開かれまして、人事院の人材局長も

オブザーバーという形ではありますが参加しておりました。その中でいろんな議論が行われた中の一つといたしまして、ここにありますように国家公務員の中途採用の拡大ということで、学校卒業時に就職氷河期にあったフリーターや、子育ての一段落した主婦など、必ずしもしっかりとした職業経験を有しない30歳～40歳程度の方にも、国家公務員への就職の機会を与えるよう、各府省による採用確保方策を講じた上で仕組みを構築すると、こういう提言が行われたわけでありまして、これを受けまして、昨年、18年の7月7日に閣議決定が行われております。これがいわゆる、骨太の方針でありますけれども、骨太の方針の2006の中で下線を引いておりますけれども、30～40歳程度のフリーターなどにも国家公務員への就職機会を提供する仕組みの構築を進めると、こういうことで施策として打ち出されたものでございます。各府省による採用確保策につきましては、政府の方で御議論が行われておりまして、そういう採用方針が出てくる、採用予定数が出てくるということを前提に、私ども人事院の方で、試験の専門機関として、仕組みを考えたというのが資料1ということでございます。それで資料1を御覧いただきますと、中途採用者の選考試験ということで、1級の係員を採用するための採用試験ではございますが、募集が見込まれる試験の区分といたしまして、一般的な行政事務に限らず、ここにありますように、税務、土木、機械、林業、皇宮警護官、刑務官、入国警備官、これらはいずれも高卒程度の試験が行われております。種試験として行われている、あるいは皇宮警護官の試験として行われているものでございますけれども、こういうものについて、ある程度政府の方から採用予定数が出てきそうである、こういう見込みがある区分でございまして、こういうものについて、まず行うということでございます。そして、受験資格として、昭和42年4月2日から昭和53年4月1日生まれの者と書いてございますが、この意味は、今年の4月1日現在で29歳以上40歳未満(39歳以下)の方という意味でございます。2行ほど下に、予定日としてこの試験を行って、採用は概ね平成20年(来年)の4月1日になりますので、その時点で30歳から40歳になられる方と、こういう意味であります。そういうことで、受験資格としては、年齢だけで制限をしているということでございます。あるいは、年齢の考え方といたしましては、先ほど資料2の方で説明しましたような、政府としての御方針を受けて対応しているということでございます。予定数としては、これから各府省の方で個別に詰めて5月までには具体的に出てまいります。例えば、北海道の何々局で1名とか、近畿にある何々労働局で1名という形で出てくるわけですが、それは100名程度にはなるだろうということで採用予定数はこういう形で書いております。5月中旬配布予定の受験案内には全貌を書くということで予定しております。試験の日程とか種目ではありますが、日程として試験日程AとBがありますが、この違いは、試験日程Bの3つの区分については、いずれも体力検査があるということの違いであります。その差だけでありまして、具体的にはどちらも今年の9月9日に筆記試験を行いまして、体力検査があるBの方については比較的早めの平成19年の10月中旬頃に、筆記試験は第1ステージとっておりますけれども、

その通過者を出すと。Aの方については、10月下旬に通過者を出しまして、最終的には、両方とも今年の11月下旬ごろには合格発表に持っていくと、こういう流れでありませぬ。ちなみにそのための受付期間としては、今年の6月26日から7月3日までを予定しているというものでございませぬ。試験問題のレベルとしては、高卒程度のレベルということで、例題を受験案内に掲載する予定でございませぬ。その他、この2枚目につきましては、以上が概要でございまして、2枚目につきましては一般的にこの試験を受けられない者ということで、日本国籍を持っていない方はダメですよといったようなことが書かれてありませぬ。また給与につきましては、仮に30歳で東京都の特別区内に勤務する形で採用された場合には、それぞれ経歴によって、17.5万円から24万円程度が支給されませぬといった内容が書いてございませぬ。その他、正規の国家公務員として採用いたしますので、勤務時間、休暇等についても、まさに国家公務員としての勤務条件になっているということが、現時点で決まっているということございまして、だいたいこういった形で、今年の9月の実施に向けて、只今準備を進めているところでございませぬ。以上簡単でございませぬが。

八田主査 どうもありがとうございました。それでは松本委員、何かございませぬか。

松本委員 要するに、これは再チャレンジの以前の推進会議での結論で、フリーター向けとか限定しているということですか。

井原課長 結果的に、趣旨としてそういう方を頭に置いて議論をされたのだとは思いますが、受検資格としては、先ほど申し上げましたように、年齢だけでやっておりますので、フリーターとか主婦の方とか限定はしておりませぬ。ですから、仮に転職される方といいませぬでしょうか、そういう転職を希望される方であっても、この年齢であれば、受けることができるということございませぬ。

松本委員 年齢制限があるのが、ちょっと理由がわからないのですが、年齢制限撤廃という議論は出なかつたのですか。再チャレンジだからということですか。

井原課長 氷河期において学校を卒業する際に非常に厳しかった方とか、子育てが終了した主婦というようなところが、一応のターゲットになっていたということで、30代の方というのが政府の方で御議論されて出てきているという理解でございませぬので、私どもとしてはそういう採用される場所のニーズに合わせて、仕組みを作つたということございませぬ。

八田主査 松本委員のおっしゃつたことに関連するのですが、こういう再チャレンジ試

験ではなく、通常の 種、 種、 種の採用試験の年齢制限は何歳までですか。

井原課長 種は、確か 32 歳ですね。それから 種は 29 歳未満だったと思います。それから 種は高卒、高校生ですので、確か 21 歳未満ですね。

八田主査 現在、大学では社会人入試ということが行われていまして、40 歳過ぎて大学を卒業するという人が出てきています。この人たちが正規の形で公務員になる機会が年齢制限のために完全に閉ざされていますが、これについてはどういうふうにお考えですか。

井原課長 採用試験については、年齢制限で新卒の方を採用して、それを一から育てていくという一つの需要があるというふうに理解しておりますが、それ以外に私どもでは経験者採用と言っているのですけれども、各省庁さんでそれなりのいろんな能力を持った方であるとか、あるいはこの間もいくつかの省庁でやっておられたのですけれども、種の方が少し辞めていくので 種の方を採用したいとか、あるいは司法試験に合格された方を採用したいというような省庁もございましたけれども、そういう特別な能力を持った経験者採用システムというの、別途今年から行っておりまして、これは年齢制限はございません。

八田主査 普通の公務員試験に年齢制限があって、たとえば 種は 29 歳というように制限している理由は何ですか。特に、今は社会人入学が盛んになっている。実際に教えてみるとわかるのですが、社会人入学の方の多くは熱心で優秀ですよ。何でその人たちの門戸を閉じてしまうのか。その理由を伺いたいと思います。

井原課長 これは、ある程度民間でも同じ事情だとは思いますが、やはり日本の雇用のやり方というのでしょうか。新規の学卒の方を採用して、一から育てるというのでしょうか、そういう位置づけの試験というのでしょうか、入り口というのでしょうか、そういうニーズはまだあると思います。

八田主査 社会は新規学卒を欲しているとおっしゃるわけですね。でも、彼らは新規学卒ですよ。高校を出て働いたけれども、ある程度お金がたまったから、今まで社会人だったけれども入学しますというのですから、新規学卒なのです。それをどうして門戸を閉じてしまうのでしょうか。

井原課長 ですから、一つ若い人を育てていきたいというニーズと、それからそういう若いときに採って育てるというニーズだけではなくて、多様な人材を公務の中に入れて

いきたいというのは、公務の中にあるわけです。気持ちとしてあるわけですから、それについては同じ試験で採るよりも合理的だと思います。

八田主査 新規に卒業している学卒ですよ。新規採用のために勉強しなおして大変な努力をされている方であり、どうして門戸を閉ざすのですか。

井原課長 ただ、その方について申し上げれば、社会的な経験を持っておられるのではないのでしょうか。

八田主査 持っている人もいるし、持っていない人もいるし、いろいろいます。基本的には家庭の事情で大学に行かなかった、しかしやっとある程度余裕ができたという人が多いですね。多くの大学でそれをやっていますね。彼らの多くは特別に熱心に勉強する人たちです。

白石委員 そうらしいですね。コストパフォーマンスがどのくらいか測れますよ。さきほど井原課長がおっしゃったように、民間企業でもやはり新卒ニーズが強いと言うふうにおっしゃったのですけれども、私はそうは認識していないのですね。景気が回復してきましたけれども、やはり両方のニーズがあって、新卒を採用して教育にコストをかけるよりも、ある程度社会的にこなれた中途人材も入れていきつつ、そして新卒も確保していくというのが今の動きではないかと思うのですが、教育コスト等を考えると、ある程度社会を見る目を持った 29 歳以上の方を採っていく方が、年齢バランスの問題とか、新規採用の教育といいですか、先輩格としての教育の問題への役割を發揮していただける点があるのではないかと思います、いかがでしょうか。

井原課長 それを採用試験の中でやるということではないと思います。おっしゃるとおり、2つの要求というのですか、ニーズがあるというのはまさにそのとおりだと思います。ですから、その2つのニーズは違うわけですから、新規採用を求めるところの試験と、中途採用を求めるところの「経験者採用システム」と言っているものですが、そういうシステムの中で対応していく部分と分けた方がよい。

八田主査 それはわかりますが、新規採用でなぜ年齢制限をするのですか。新規に卒業したばかりの人に対して、何で門戸を閉ざす必要があるのですか。

井原課長 それは若い人を採って、基幹人材を育てることを目的としたものでありますから。

八田主査 それは若い人を欲しいということであって、新卒者を欲しがるのだという先に述べられた理由とは違うでしょう。若くない新卒者たちの再チャレンジの権利を全く奪っているわけでしょう。はじめは家庭の事情で大学に行けなかったから高校を出て働いたが、一応落ち着いて、大学にも行けるようになった。それで卒業して、さあ就職しましょうということになったら、公務員の門は全く閉ざされている。これは、再チャレンジはできないと言っているようなものではないですか。

井原課長 再チャレンジは再チャレンジとしてこういう形で作っているわけですから。

八田主査 ということは、大学に行っても、こういう形で高卒程度の職しか得られないわけですね。そういう人は。

白石委員 今、日本人の平均年齢はもう40代の後半になっているんですね。それから考えれば、35歳の人でも若いですし、32歳の人でも若いですし、29歳でボーダーを引かれることの意味合い、そのどのだけの根拠があるのでしょうか。

井原課長 これはまさに需要だと思いますね。御意見が少し違うのですけれども、民間もやはり若い人を採って、彼らを一から育てていくというルートと、経験のある方を採用して、まさに即戦力として育てていくという、これはおのずと試験の中身も違うと思いますね。要するに学校の勉強をある程度なさって、これから伸びていくであろうかという能力実証とですね、ある程度即戦力として、いろんな仕事をしていけるのかという少し違う観点の視点があります。

八田主査 能力実証が重要なのはそのとおりだと思います。しかし、歳をとって、大学出たばかりの人だっているわけです。そういう人を何で採らないのでしょうか。普通の学力試験を受けて、能力実証をして受かる人ですよ。

井原課長 それは、いろいろ社会経験をされて、大学に入られた方ですか。

八田主査 普通はそうですね。

松本委員 社会経験があるということはプラスであって、それがあから何故もっと若い方がいいという発想をするのかというところがよくわからないんだけど、アメリカだって、ヨーロッパだって、どこの国だって、年齢制限なんかないですよ、基本的には。中途採用の方が圧倒的に多いし、そういうふうにもビリティが出てきているわけだからね。いろんな人たちが入ってやっていくことで、会社というものは強くなるわけですよ、

公務員もそうだと思いますけれども。

井原課長 わが国の場合は、少なくとも民間、大企業かもしれませんが、これは若いところに採用を限定している試験です。

松本委員 大企業は雇用数の 10%しか占めていないからね。ほとんどが中小企業なんだから、そこには年齢制限なんてないですよ、民間は。

井原課長 ない企業もあると思いますけれども。

松本委員 一部の企業だけ見ているのではなくて、労働構成を見てみたら、中小企業は圧倒的なんだから、そういうところでは中途採用が当たり前ですよ。

井原課長 ただ、公務の世界では、各省の意向ということになりますけれども、若い方を採って、一から育てていくと、そういう形で自分のところの公務の基幹人材を育てていきたいという要望とかニーズはあるわけです。

八田主査 新卒を育てるというのは分かるが、若い人だけ採用するというのは、再チャレンジの精神に全くぶつかる考えではないかと思います。年齢はとっているけれど、給与も最初は低くていいから、最初から勤めたい、そのために勉強もしましたという人のために、年齢の当てはめだけで門戸を閉ざしてしまうことが許されるだろうかということです。

井原課長 まさに多様な人材と言いましたけれども、そういう方々に対する、道というのか、採用の仕組みを作っていくべきだと思います。

八田主査 私の大学の同級生で、親が高校のときに亡くなったために、高校卒業後すぐ、家業の八百屋で働いて再建したところに、兄貴が帰ってきたので、大学にいけるようになったという非常に優秀な人がいました。こんなに優秀な男なので当時はもっともプレステージャスな会社であった新日鉄の先輩から、入社試験を受けることをすすめられましたが、年齢制限に引っかかって受験できなかった。それで外資系で年齢制限がなかった昭和シェル石油に行ったら、出世した。日本の伝統的な会社は年齢制限によって、一人の誰が見ても優秀な人材を逃したわけです。この人は外資系があったから、才能の花を開かせることができた。昭和シェルがやったように、国が率先して再チャレンジの機会を与えることがどうしてできないのか。

井原課長 できないというが、それはやっているわけです。種、種、種といった採用試験としては、これは若い方を採用して育てるといふ、これまでの繰り返しになりますけれども、そういうニーズがあるから。

八田主査 新卒を育てたいとおっしゃったので、新卒なら年齢は関係がないでしょうというのが私の申し上げたいポイントです。

井原課長 新卒だと言ったことでそのように解釈されるのならそれは若い方だと補います。若い新卒の方を採用して、基幹職員に育てたいということです。

八田主査 それは年齢差別でしょう。

井原課長 そんなことはないです。

松本委員 アメリカだったら年齢差別ということで訴えられます。

井原課長 アメリカだったら訴えられるかどうかは存じ上げませんが。

松本委員 社会平均から見ると訴えられますよ。

白石委員 井原課長のバックグラウンドとか日常にある価値観と、私たちが考えるものとは全く違っている気がします。民間にいた経験のある者であれば、その人のスキルがどれだけかとか、その人がどのように実績を残し、評価されるかというところに着目すれば、年齢なんて二の次に来る話なんですよ。例えば、ある年齢がくれば、ある職位に自動的に上がっていくということはもはや過去のことで、この認識の違いが議論がかみ合わない点だと思いますね。

井原課長 そういう能力を持っている方は、そういう能力を評価して入れるシステムを作っていますし、これからもそれをやっていくべきだと思います。

白石委員 なぜ、それを新卒者に当てはめられないのですか。

井原課長 新卒の場合は、これはまさに大学の勉強をして、それを評価して、それがこれからどういうふう伸びていくのかを見るというわけです。何度も申し上げますように、採用しているのは各府省なんですけど、各府省がそういう若い方を採って、一から自分のところで育てて、自分のところの基幹人材として育てていきたいと、こういう要

請や希望があり、ニーズもあり、見るべき能力は違うわけですから、新卒用の試験とまさに能力を持った経験者のための選考の2つに分けてみるべきでしょう。

八田主査 それならば、人事院は、年齢差別を撤廃すればよい。かわりに、各省に差別をさせればいいじゃないですか。

井原課長 それはひどいと思います。今おっしゃったのは年齢制限せずにだれでも受けさせて、各省が実は若い人しか採らないと決めている。30歳以上の人に来て、初めから相手にしないというのはあってはならないと思います。

八田主査 現実には、井原課長がおっしゃっているのとは正反対の状況だと思います。大阪大学の社会科学研究所の所長をやっておりましたときに、私自身が採用の立場にあり一番困ったのは、英語のできる事務の人がいないのです。その辺に、津田塾を出たとか上智を出たという奥さんがいっぱいいます。もう子育ても終わったから、働きたいという方々がいるわけです。その人たちはアルバイトで働いています。この人たちを本採用しようとする、年齢制限で引っかかるのです。もし、井原課長の方で試験を受けさせてくれるのなら、喜んで採用しましたよ。各省庁でそういう事例はいっぱいあると思います。需要の方でほしいと思う人材はたくさんある。人事院が制限しているから、そういう人たちの門戸が開かれていないのだと思います。

松本委員 人事院のところは門戸を広げておいて、あと採用するところが決めればいい話です。

井原課長 それは反対します。今の例で言うならば、英語ができる人がほしいという省があれば、英語の能力を条件に年齢制限をせずに募集をすればいいんですよ。そういう募集をして採用をすればいいわけです。

八田主査 英語は例であって、そういう人は何から何まで、優秀な場合が多いですよ。だから採りたくてしょうがないのです。需要はあります。

井原課長 採用試験の年齢をなくすという形で、例えば40歳以上の方が来られても、各府省は初めから若い人が欲しいと思っているわけです。

八田主査 思っていない。こちらは採用側にいたのだから。採用側が人物を評価できるから採りたいと思っているところに、人事院の年齢制限があるのです。

井原課長 それは違うと思います。各省は若い人がほしいと思っています。

八田主査 僕はそうではないと言っているのです。あなたの思い込みでしょう。

井原課長 見解が違うかもしれませんが。

八田主査 見解ではない。

井原課長 必要ならば、各省にヒアリングをしていただければ、いいのではないのでしょうか。

白石委員 若い人に求められる、井原課長がお考えの能力と、中途採用として専門能力とかいろいろな経験をした人を探りたいとする場合の、それぞれの能力を言語化すると、どういうことになるか、少しお話いただけますか。若ければいいというふうに聞こえるんですが。単に若ければいいということではなくて、若い人に求める資質と、当然中途採用に求める資質が異なるから、2つの採用方式を採っておられると理解しておりますが、そこをわかりやすく説明していただけますか。

井原課長 まず、中途採用の方は、これはわかりやすいですね。今議論になっているような英語の能力を持っているとか、あるいは何か科学技術の能力を持っているとか、それぞれの各府省の要請がありますから、それにとって必要な能力を、まさに即戦力として要求すると、こういうことだと思います。若い方というのは、結果的には、今学生の方が大半でしょうから、学校の勉強をある程度しっかりなさって、その方を入れて鍛えていけば、将来伸びていくだろうと、こういう見通しというのでしょうか、そういうところを評価するのだと思います。

白石委員 今、おっしゃった学校の勉強をある程度なさって、将来的に伸びる見通しというのは32歳であるか、28歳であるかというところで、ボーダーがあるということですか。

井原課長 ただ、それを若いときに、採って育てたいと、自分のところの基幹人材として育てたいという要望は、各府省だけではなくて、私は民間でもあると思います。だからこそ新卒に限定をしているのではないのでしょうか。民間でも新卒に限定している会社はあるわけですから。

八田主査 少なくなりましたけどね。

松本委員 大企業の一部でしかないですね。労働環境も変わってきているから。

白石委員 通年採用をやっているところがたくさんありますから。

井原課長 ですから、そのところを分けているんだと思いますね。

八田主査 分けていない。通年制で6月採用とか9月採用とかいくらでもあります。

白石委員 通年採用しないと、海外からの帰国人材でいい人が取れないです。

井原課長 通年採用している、私が経験者と言ったようなものと、いわゆる大学の3年生、4年生を対象にやっている部分とは違うのではないのでしょうか。

八田主査 新卒者を9月に雇っているところはかなりあります。やはり、年齢を先ほどおっしゃったような29歳とか、32歳とか、21歳で制限する理由というのが、わかりません。再チャレンジの観点から見ても、その人たちにとっても、全くの大きな壁として立ちはだかっている。特に、種に関して21歳で制限しておりますが、これは、いくらなんでも低すぎるのではないのでしょうか。

井原課長 これは、かつてはもう少し高かったようでございますけれども、種の試験に大学生の方がたくさん受けられてしまって、高校生の方の受ける機会を確保するというような議論が行われて、今のような20歳の方まで、大学生の方が受けられない形に、これは一つの政策判断ですね。高校生の方の国家公務員への道を確保しておこうということで、やっているものですので、ちょっと切り口は違うかもしれません。

白石委員 この間、どこの自治体かは忘れましてけれども、関西の方だったかと思えますけれども、高卒であると偽って、大卒が高卒の試験で入っていて、それが10年くらい経ってばれたと、ただ学歴とか年齢というものが採用方式にフィットしないのであれば、その人が大卒の資格を持っていながら、高卒の現場で働いているということは、不適合を起こしているわけですね。でも10年間わからなかったわけです。資格制度において、学歴とか年齢というものは、必ずしも業務で求められている能力とフィットしないことの一例ではないかと思うのですね。何らかの支障があれば、そういうことは早期に露呈しているわけですね。

井原課長 ちょっと趣旨がわからなかったのですけれども、私が理解できなかったのか

もしれませんが、種が低くなっているというのは、大学生の方については、種試験と種試験が大学卒業程度の試験として想定してあるわけですから、種がいわゆる高卒程度の試験で、高卒程度の試験については、高校生だけが勝負ができるというのでしょうか、受けられるようにしようということで、そこは20歳にしたということなんですけど。

白石委員 その話でいうと、高校生の採用を確保しなければいけないというところに前提があるんですか。

井原課長 そうです。

八田主査 受験要件は、高専卒とか大卒とかは資格なしということになっていませんか。

井原課長 いや別に、学歴は要件になっておりません。年齢の方でやっております。

白石委員 その実際の例は、学卒要件で引っかかって問題になっていたわけですよ。

井原課長 そちらの例はね。それとの関係がよくわからなかったのですが。

八田主査 人事院の方は、21歳ということだから、受けられない。

井原課長 受けられないようにしてあります。

八田主査 そのようにいきなり年齢でやるよりは、年齢はうんと高くして、その代わり大卒は受けられないという枠を設定したら、高卒は守られるのではないですか。

井原課長 それは一つの政策かもしれませんが、逆に、今白石委員がご指摘されたような問題が起こるかもしれませんね。隠されたときにわからないということがあるかもしれませんし。

八田主査 あとでまたやり直したいというときに、年齢の壁が21歳というのは余りにも低すぎではありませんか。

井原課長 あとでやり直したいという、そういう要請に対してどういうふうに対応するか。それを採用試験の年齢制限をなくしていくというやり方で対応するのか、私どもはそうではなくて、そこでは新卒を採用したいという要望があるのですから、それを維持

した上で、別の仕組みとして経験者を採用する、年齢制限をせずに能力、例えば英語とかで採用することになります。

白石委員 要望があるとすると霞が関全体の要望なんですか。一度、各省庁にヒアリングなりアンケートをやるなりして、果たしてそういう要望がおありになるのかどうかをお調べになってはいかがでしょうか。

八田委員 むしろ、人事院がまずお調べになったものを教えてください。他の省庁の要望というものを。

井原課長 他の省庁が年齢制限を外してほしいとは思ってはいません。

八田主査 各省がこの年齢以下にしてほしいと要望したというものを、私どもに資料としてお見せいただければと思います。

白石委員 今制度として解禁されていないものを欲しいとはいえないでしょう。そういう潜在的なニーズがあるかもしれないではないですか。それをお調べになったことはないわけでしょう。

井原課長 もし各省がそれを持っていれば、私どもに年齢制限を撤廃してくれと、やめてくれと、もっと上の年齢の人を採りたいからという話が当然来るはずです。

八田主査 省内に需要があっても、組織全体として積極的にわざわざそのような要望を出さない場合が多いでしょう。今働いている人にとっては、上智や津田塾を出た優秀な人が途中から入ってきたら困るからです。年齢制限をしている根幹的理由は、今働いている人たちをより優秀な人との競争から守るためである可能性があります。仮に、要望が出てこないとしたら、そういう背景が考えられます。しかし、現在働いている人にとって困ると言うことは、社会的に必要なということとは意味しないでしょう。

井原課長 年齢制限をすることについてどう思いますかというふうに問えば、おそらく各省とも反対すると思います。

八田主査 ネガティブだなあ。各省庁から要望がなければやる必要がないという井原課長のご意見は、びっくり仰天だ。そもそも、そのご意見は種の年齢制限を下げた理由と矛盾しています。種の年齢制限はもっと高かったが、これは高校生を守るためという社会的政策目的のために21歳まで下げたものだとおっしゃいました。下げたことの要

望が決して省庁の需要側から来たのではなく、まさに社会政策上の要請から来たということをおっしゃったばかりでしょう。

井原課長 種については、確かにかつては20何歳かまで大卒が受けられるようになっておりましたけれども、それを下げたのは、高校生に機会を確保するということから、それはそうだと思うのですが。

八田主査 ところで社会政策として高卒を優遇するのならば、大卒を除くということで、年齢を上げる方策もとれると思います。

井原課長 年齢制限であろうと、大卒無資格であろうと、ある意味では同じことではないかと思えます。

八田主査 同じではないでしょう。年齢の高い高卒で優秀な人がいるでしょう。

井原課長 先ほどから何度も言っておりますが、若い人を採用して、一から育てたいというニーズが各省庁にありますから、年齢制限を撤廃していいということにはならないと思えます。

白石委員 何をもってあるかという根拠を、エビデンスをお示しいただいた方がいいと思いますね。それと各省庁にお聞きいただくのみでなく、公務員にチャレンジしようという人たちのニーズを押さえていただきたいと思いますね。そういうニーズは必ずあると思います。世論調査でも、お金を掛けてしていただいて、これから公務員を目指そうとされている20代、30代前半までの方たちが、こういうふうに規制緩和すると、公務員にチャレンジしやすくなるかどうか、またしたいと思うかどうかというところをぜひ押さえていただいた上で、御議論をさせていただいた方がよろしいんじゃないでしょうか。

井原課長 ただ基本的には、採用されるのは各府省ですから、採用される場所のニーズに基づいて、私どももそれを意識しながら、制度を作っていくと、それから何度も申し上げますけれども、29歳以上の方について公務員の道がないわけではないですから、採用試験として開いているわけではありませんけれども、きちんと選考、私どもはこれを経験者採用と言っておりますけれども、そういう仕組みとして開いているわけです。

松本委員 年に何人くらい、経験者採用というのをなされているわけですか。例えば、去年では。百人単位ですか、千人単位ですか。

井原課長 去年では何人になりますかね。手元にはございませんけれども。

人事院 18年度の経験者採用では百人くらい。

井原課長 100人単位ではありますね。

白石委員 でも、公務員全体でいうと、非常に低いパーセンテージですね。

八田主査 日本の再チャレンジ政策として、100人を救いましたというのではちょっと政策にならないですね。

井原課長 もし必要であれば、数字は整理して、現在行っている中途採用の数をお出ししたいと思います。今ちょっと手元にはございませんけれども。

八田主査 それでは、先ほどの根本的な話に戻りたいと思います。井原課長は役所の需要側から若い人を育てたいということをおっしゃった。一方、我々は、人生として再チャレンジをするときに、年齢制限のかべが立ちはだかって、普通の種、種、種で採用してもらえないというのはかわいそうだという気持ちがあります。どこで折り合いをつけるかという話だろうと思います。そこで伺いたいのですが、仮に、ある程度年齢のいった人にも、種、種、種を受ける資格が与えられて再チャレンジできるのなら、その人たちにとっては、人生のプラスになるということはお認めになるのでしょうか。

井原課長 種、種、種として雇わなければならないというのは、必ずしもそうではないと思います。

八田主査 それについて、雇うというのではなくて、もしそういうチャンスがあったら、その人たちは人生にとってプラスになるということには賛成なさるのですか。

井原課長 それはちょっとにわかに賛成しがたいですね。種、種、種というのは、各省が若い人、基幹人材を育てる試験として位置づけていますから、そういうところで一緒に若い人と競われていくことが、必ずしもいいことだとは思いませんね。むしろ、そういう方たちを対象にした別の仕組みの中で対応すべきかと思います。

八田主査 役所の側の話をしているのではなくて、受ける側の人たちですね。例えば、さきほどの奥さんの例で、英語のよくできる人でニーズもあるというときに、彼女たちが、もしそうやって、種でも種でも働けたら、彼女たちにとって、人生のプラスと

なるというふうにお考えになれませんか。

井原課長 採用する側が若い人をターゲットにして活動しているのに、その競争の中に、例えば30歳の方、40歳の方と一緒にとりなさいという形は必ずしもプラスとは限らないと考えます。

八田主査 もし、採用側もたまたま少数かもしれないけれども、喜んで採用したいという役所があった場合には、彼らの人生にプラスになるとお考えですか。

井原課長 そういう方向で、今でも先ほども繰り返し言っておりますが。

八田主査 種、種、種で採用したいというところがあったら、そして採用されたら、彼らのプラスになるとお思いですか。

井原課長 採用されればプラスになるんでしょうね。

八田主査 にもかかわらず、年齢を上げられないという理由は、34歳で種、種の試験を受けて合格しても実際に職がない、需要がないのだから、それはかわいそうだと。そういう理由ですか。

井原課長 そのための仕組みを別に作った方がいいというのが、私の意見です。

八田主査 種、種、種について、年齢を上げて、それを役所に自由に決めさせないことの主たる理由は、受けるだけ受けさせておいて、実際に需要がないということに直面させるのがやっぱりかわいそうだとということですか。

井原課長 採用活動を混乱させるだけです。かわいそうという理由かどうかはわかりませんが、需要は別なんです。別の採用システムで対応するのがいいというのが私の考えです。種、種、種と必ずしも断定する必要はないと考えます。

八田主査 そんなこと、わかっていますよ。話は簡単で、種、種、種でもし採用されたら、彼らは、ハッピーだし、もしたまたま採用する役所があったら、その役所もハッピーです。それから、井原課長は、年齢については種、種、種について引き上げない理由は、もし引き上げて彼らが働けなかったら、これは要するに公平なことをやっていない。かわいそうだからということでしょう。年齢をとった人に対して、一部の需要はあるかもしれないけれども、需要は著しく低いだろうと。だからやらないのだと

いう親心だということですね。一方、私は現実に大阪大学にいて本当に採りたくてしょうがなかった。私だけでなく他の研究所の所長たちも、そういう人を採りたかったんですよ。ただでも人事院の試験のために採れなかったわけです。しかしそういうのは少数だろうとおっしゃっているわけですね。

そうすると各省庁別に年齢ごとにどれだけのパーセンテージで採用しているかという情報を公開すればいいではないですか。あなたたちは受けてもいいよと、高い年齢でも、実際はその年齢で採用されているのは試験の合格者のうち、これくらい、年齢ごとに下がっていくという、そのデータを公表すればいいではないか。受けたいと言う人たちと、採りたいということにギャップがある場合に全く試験を受けさせないというよりは、そういう情報公開をした上で、「さあ受けるなら受けなさい。」という方が合理的だと思いますが。そうすれば井原課長と年齢制限を引き上げてほしい人たちとの間で折り合いがつくではないか。

白石委員 各省庁のニーズがわからないのに、さらに、具体的な根拠がないのに、各省庁は、若い人を採りたいだろうというのは不可思議に聞こえると思うのです。ここでお示しいただいているように、第1ステージ、第2ステージとあるわけですから、人事院で門戸を広げていただいて、年齢制限をもう少し上げようと、そのときにもし各省庁で、本当に若いのがよければ、そのときに面接をしておとりになればいいわけですよ、何も人事院のところでグッと絞り込む必然性はないわけです。私は、この試験のところには、多岐選択制で目をつぶって丸をつければいいというのではなくて、社会経験を問うような項目を組み込むべきだと思いますが、今の試験を前提とするのであれば、1次は門戸を広げて、年齢制限をもう少し緩和をすると、2次で各省庁のニーズに応じて、もしそこで採りたくなかったら、そういう年齢の高い人たちは排除するという仕組みを組み込むのが一番フェアな仕組みではないですか。

井原課長 こちらの経験者採用試験の議論であれば、さきほど資料2のところでも御説明をさせていただいたのですけれども、政府の中の御議論で、30代の方を採用したいというニーズがまさに明らかになっているわけですから、そのニーズにあった仕組みを作っているというだけあります。

白石委員 この試験のことを申し上げているのではなくて、種のことを申し上げているのです。

井原課長 各省庁の話を知っていると、年齢制限の撤廃に賛成する省庁はないと思います。各省庁に聞かれてみてはいかがかと思いますが。

白石委員 ない、ないわけだから、それに賛成するかどうかというのはわからないわけですね。もしないというのであれば、それを導入したときに、各省庁がそれに積極的なのか、消極的なのかという証明を文書としてお示しいただきたい。

井原課長 採用する気がないのに官庁訪問をしてきてもらいたいと思う省庁はないと思いますよ。

白石委員 そのエビデンスはどこにありますか。

井原課長 そんなのは常識だと思いますけれども。自分たちのところはここのところを採用しようと思っているのに、その要件に該当していない人に訪問して欲しいとは思わないと思いますね。お断りするしかないわけですから。

白石委員 能力、スキル、経験とか成果を見ないで、単に年齢だけによる採用、その人がどういう仕事をできるかわからないのに採用をするということは、税金の無駄使い、背信行為ですよ。コストベースでその人がどういう仕事をしてもらえるか、確かな能力を基に採用をすべきですよ。

井原課長 能力のある方は、能力を評価して入れるという仕組みを作っているという御説明をしているんです。採用試験というのは、まさにまだわからないダイヤモンドの原石を若いときから採って、自分のところの基幹人材として育てよう、育てていくんだというニーズがあるという御説明をしているんです。ですから、採用試験というのは、そういうニーズに備えて、設計していくべきかと思います。

白石委員 ダイヤモンドの原石がそうでないかはわからないでしょう。

井原課長 ですから、こちらのお話を採用試験の中でやろうとすると、かえってそれは採用活動を混乱させるだけだと思います。

白石委員 なぜ、混乱するのですか。

八田主査 混乱の定義は何ですか。

井原課長 若い人が欲しいと思って、それを主なニーズとしている試験にそうでない方を入れると、その要件に該当していない人にわざわざ官庁訪問していただいてお断りすることとなるわけです。

八田主査 採用した年齢構成を公開すれば済む話ではないでしょうか。年齢制限をしているために、質はうんと下がっているわけですね。例えば21歳以上でも受けるということにしたら、新卒よりも優秀で、合格できる人はいくらでもいると思います。それを制限している。種やさきほどの子育ての人のことを考えたら、元来優秀で働ける人が制限され、除外されているわけです。そうして質を下げているわけです。それは役所によって、質の高い方を望むか、年齢の低い方を望むか、いろんな理由があると思いますよ。情報公開をすれば、それで済む話でしょう。

井原課長 質が高いのを望むのであれば、質の高いのを望む試験として、そのための能力実証の試験をすればいいのでありまして、学校の勉強の結果の試験をするよりもそちらの方が合理的だと思います。

八田主査 種、種、種の試験というのは、別にアチーブメントを見ているだけではなくて、潜在的な能力があるかどうかという、短時間に学校の勉強ができたかどうか、そういうアプティテュードを見ていると思います。しかし、40代になって再チャレンジする人も、そういう試験にちゃんと受かったら、それなりの潜在能力を持っていると言えると思います。英語だけできる、ドイツ語だけができるという、知識だけの採用ではなくて、人物として見ることでできる可能性はいくらでもあると思います。

井原課長 ただ、英語ができる方、法律ができる方、あるいは司法試験に合格した方というのが、まさにそれで各個別の、各省のニーズに合うわけですから、それに合わせて、私どもは経験者採用システムということで、採用する取り組みを行っているわけですから、むしろそちらで対応していかないと。

八田主査 それもいいですし、さらに、 、 、 種も必要です。

井原課長 そちらの若い人という部分に違うのを入れていくというのは、必ずしも合理的ではない。

白石委員 差別をすることの合理性とか根拠がわからないのですけれども。

井原課長 それはまさに民間でもやっていることで、雇用対策法が今度改正されるという議論がありますけれども、民間の雇用対策法の世界でも、そういう新卒者に限定するというものについては、差別ではないという整理が行われているというふうに理解をしております。

八田主査 新卒者に限定するというのは、どういうことですか。卒業後何年以内ということですか。

井原課長 新卒者となっていたかは、年齢だったかは定かではありませんけれども、民間の方の年齢差別の規制をしている雇用対策法で、一定の基幹人材を育てるために採りたいということで、いわゆる若いところをターゲットにした試験といいたいでしょうか、採用の入り口というのでしょうか、そういうのを作るのは差別ではないという指針になっているというふうに理解をしております。

白石委員 これから若年人口が減りますよね。そのときによい人材を採るといことと、今の制度との矛盾点をどのようにお考えですか。

井原課長 何か矛盾があるとは思わないんですけれども、先ほどから申しますようにシステムを2つに分けた方が合理的だというのが私の言っていることですので、何が何でもこちらだけしか残さないと言っているわけではございません。

白石委員 2つに分けられると、年齢制限のある制度の中で、これからの人口減少社会で人口が減っていくと、公民のせめぎあい、取り合いになるわけです。市場自体が小さくなっていくわけです。その中で年齢制限を課しているということは、いい人材のパイも縮小していくということです。採れなくなる時代が来るということです。年齢制限を広げて、他の年代から資質があって能力がある人たちを採った方が、いい仕事をしていただけるというふうにお考えにはならないのですか。

井原課長 それは他の仕組みで採ればよいというふうに思います。採用試験という仕組みは、別の仕組みと言いますか、若い方を採るための仕組みとして位置づけております。

白石委員 一本化することによって、事務コストは安くなりませんか。

井原課長 そんなことはないですね。むしろ、かえってコストが上がると思いますね。必要なターゲットを明らかにして、採用活動をする方が効率的だと思いますけどね。

白石委員 井原課長のおっしゃっていることに必要な資質の確保は、一つの採用方式とは別の採用方式では、先ほどの説明では全然違うものがあるとは思えないんですね。単に若いということだけにこだわっていると聞こえるんですけど。

井原課長 採用されるところがこだわっているという説明をしているんですよ。

白石委員 採用しているところがこだわっているのであれば、そこをお示しいただきたいということです。きちんと各省庁に、もしそういう制度ができたときには、それに乗るか、それとも若い人にこだわって年齢制限を維持するか、ということをお示しいただきたいということをお示し先ほどから申し上げている。

井原課長 私どもは、各省からそういうふうには思っているとお聞きしております。

白石委員 何をもってですか。

八田主査 その根拠を見せていただければと思いますが。

井原課長 それは、むしろそちらで各省に聞かれたらよろしいのではないですか。

白石委員 井原課長が、各省庁が思っているとおっしゃったわけで、私どもは思っていないわけですから。

八田主査 年齢制限は、非常にスペシフィックです。行政の責任者として、32歳とか29歳とか21歳とかいう根拠は、こういう各省からの意見に基づいて決めましたというのはあるわけでしょう。今は若い人に対しての需要があるからこの仕組みが必要だという、そういう認識の根拠を見せていただけないでしょうか。

井原課長 年齢制限を撤廃してくれという声は一つもない。

白石委員 それはお聞きになったのですか。

井原課長 聞こえてこないという今の状況がある。

白石委員 ないから聞こえてこないと、言えるんですか。

井原課長 そんなことはありません。あれば人事院に対してもっとやってほしいという声が出ます。

八田主査 私がさっき言ったようなことは初耳ですか。大学で例えば子育てが終わった優秀な奥さんがまわりにもいからでもいるから、そういう人を大学の職員として雇いたい

という要望があるというのは初耳ですか。

井原課長 個別具体的にそういう話があったと聞いたわけではございません。

八田主査 大学の関係者ではごくごく当たり前のことですよ。大学で当たり前ですから、他の省庁においてもきっとそうだと思いますよ。

井原課長 今までの 種なり 種なり 種などの試験に合格させて採らなければいけないんでしょかね。その方はそういう能力があれば、選考採用という仕組みがあるわけですから、大学はもう公務員ではなくなりましたけれども、そういうやり方を活用してはどうでしょうか。

八田主査 そういう職場の現場を見たら、必ず正規の雇用で年齢制限でちゃんとうまくいって採用されて給料が上がっている人と、途中から採用されてアルバイトでやっている人とは、ものすごい格差がある。アルバイトの人は優秀なのに、格差が大きいということでモラルが下がっている。そういうのはよく御存知でしょう。公務員の世界はみんなそうなっているのではないですか。年齢制限を引き上げることは、このような格差の状況を打ち破るわけで、需要は明確にありますし、再チャレンジの精神に沿っているし、公務員の働く職場が非常に明るくなると思います。

井原課長 おっしゃったのは、正規と非正規の格差で、民間でもあるんだと思いますけど。

八田主査 公務員試験の年齢制限のためにあるのです。

井原課長 正規とかなり似たような仕事をしているにもかかわらず、正規の方と非正規の方の問題があるというのが一般的には格差として言われていると思いますけれども。年齢制限の話とは、私はつながらないと思いますけれども。

八田主査 年齢制限があるために正規雇用してもらえないわけです。

白石委員 八田先生は、年齢に関わらず、仕事ができるかどうかというのは、若いから、歳をとっているからに関わりないという意味でおっしゃったのだと思います。

八田主査 若いときに採用されてずっと今いる人と、パートで来た人との比較では、パートの人の質の方がうんとよいということはよくあります。その人も正規の公務員にな

りたいのだけれども、それが年齢制限でいまさらそういうのが受けられないということがあります。

松本委員 議論を聞いていて、とても不思議なのは、井原課長の立場というのは、国家公務員として、安いコストでいい人を採用するというのが仕事ではないですか。それなのに制限をつけて、せっかく優秀な人が受けようというのに、それを減らそうとしているという、民間としては、180°逆の発想をしている。アメリカだってそうですよ、年齢制限なんてないんですから。種の給料で大卒、大学院を出た人が受けてくるんだったら、その人を採用した方がいいに決まっているではないですか。

八田主査 給料が高すぎるのですね。

松本委員 国家公務員の給料が高すぎるんです。

井原課長 違うやり方で採った方が合理的であるというのが、御説明している趣旨なんです。

白石委員 合理的であるという理由を示していただいたら。

松本委員 あなたがそう思っているだけの話でしょう。

井原課長 求めているところが違うんですから。

松本委員 世の中変わっているんだから。いいですか、今、少子高齢化社会になっていて、若い人が少なくなっているんだから、それでいびつになっているわけでしょう。それで子育てが終わって、優秀な大卒の人がいっぱいいるわけですよ。そういう人をせっかく採用するチャンスがあるんだから、なぜ生かさないんですかということを行っているわけです。

八田主査 年齢制限があるのが、不思議としか言いようがないのですが。

松本委員 不思議ですよ。

八田主査 さて、残る問題として、中途採用者の試験で、29歳から40歳と書いてあるわけですが、なぜ40歳なのか。45歳、50歳と上げられない理由というのはどういうことなのでしょう。

井原課長 この試験については、基本的には、先ほど資料2のところでは言いましたように、ニーズの問題になるわけですけど、政府の方で30代の方に再チャレンジの機会を与えようという政策決定が行われているので、それに応じた制度設計をしたということでございます。

白石委員 例えば、刑務官のところは、悩み事に対する指導などを行うと、今犯罪を冒す方たちの年齢層が高くなって、高齢者層の方が増えていますよね。例えば、60歳の方の、これから刑期を終えられた後の悩み事の相談を40代の方が果たしてできるかどうかということを考えたら、この29歳から39歳に限るとというのは、何の意味もなさないと思いますよ。60歳の方が40歳に対して、何をどう相談するんですか、

井原課長 現に刑務官は、60歳までの方がおられますから、60代までの方がこの仕事をなさるんですが、採用のときのニーズとして、とりあえず30代の方にチャンスを与えようというのが、政府として決められたわけですので、これについてはそれに応じて、対応しているというだけなんです。

八田主査 いいことだけど、もう少し年齢制限を延ばすことを次のステップとして、お考えにはならないですか。

松本委員 人数が100名というのは、話にならないですよ。全体の数から見たら、フリーターが400万人いると言われている時代に、再チャレンジで100名救いますと言っても、再チャレンジ内閣と言っているのに、1万単位でしょう、やるとすれば。

井原課長 政府の方で、いろいろ御議論されて、19年度はこういう数が出てきた。

松本委員 1万、10万という話をするべきでしょう。

八田主査 この年齢を上げるということは、人事院としては一切関与できないということですか。政府の方でとおっしゃるならば、人事院は政府ではないという感じを受けるのですが。

井原課長 皆様方から見られましたら、私どもも公務員のはしくれでございますけれども、一応仕組みとしては、第三者独立機関となっておりますので、試験を公正にやる機関だということで、政府とは区別されているんだということで申し上げました。

八田主査 試験の区分やいろんな資格などについては人事院でお決めになるということ
でよろしいですね。

井原課長 受験資格も政府の要望やニーズを踏まえて、私どもで決めたということでご
ざいます。

松本委員 年齢なんかも決められているわけでしょう、人事院で。

井原課長 結果としてはこういう受験資格として定めてあるという意味です。

松本委員 人数はどこが決めているのですか。

井原課長 これは政府部内の人事担当課長の申し合わせで、そういうふうになってお
ります。

白石委員 うちは何人、うちは何人という感じですか。

井原課長 最終的には、そういうことになると思います。

八田主査 次は、内閣府でこれを増やすという政治決定をすべきだということですか。

井原課長 ご議論の方はそちらの方でやっていただくのがいいと思います。

八田主査 どうも一時間ありがとうございました。この問題は、再チャレンジの観点か
ら非常に重要とっておりますので、今後とも議論を続けさせていただきたいと思っ
ております。では、あと他に今日のセッションで、事務局から何かございますか。

事務局 先ほどの各省が欲していないというところの根拠につきましては、いかがいた
しますかというところで、次のステップになると思われませんが。

八田主査 根拠の資料は当然おありでしょうから、それを出していただければと思いま
すが。

井原課長 事務局と御相談させていただけますでしょうか。

松本委員 思うに、根本的に違うのは、民間企業というのは、コストミニマムでいい人

を採用しないといけないと思っているわけで、何が起きているかという、中途採用でも40歳だろうが50歳だろうが、優秀であれば、この給料で受けてくれるのであれば、一番いい人間を採りたいという発想なわけですよ。だから、国家公務員もそうしなければいけないんだけど、基本的には、年功序列になってしまっているから。メリットシステムを採っていないから、成績によってバーンと給料が変わるということはないわけでしょう。民間の給料というのは、バンバンとそういうふうになっているわけで、そういうふうにしなければグローバルな戦争には勝てないからね。国家公務員だけ言っても仕方ないけれども、地方の職員もそうだろうけれども、そういうのは、何かものすごく国家の財産の無駄になっているというか、もっと成績に応じて給料を決めるようなことを人事院として考えないと、少子高齢化になっており、さらには、国家破綻するくらいの財政赤字を作っているわけだから、もっと少ない人数で優秀な人を雇えば、本当を言えば、公務員なんか10分の1くらいでできるはずなんですよ。

井原課長 能力、実績に基づいた人事管理をやっていかなければならないということは、共通認識だと思います。

八田主査 では、よろしいですか。ありがとうございました。

井原課長 ありがとうございました。

(人事院退室)

(以上)