

第2回 雇用・就労TF 議事概要

1. 日時：平成19年4月9日(月)13:45~14:45
2. 場所：永田町合同庁舎1階 共用第3会議室
3. 項目：総務省 人事・恩給局ヒアリング - 「国家公務員採用試験の年齢要件について」
4. 出席者：【規制改革会議】八田主査、白石委員、松本委員
【総務省】人事・恩給局参事官 堀江宏之氏
【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：

(総務省入室)

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タスクフォースの第2回会合を開きたいと思います。私はこのワーキンググループの主査をしております八田でございます。それから、白石委員と松本委員でございます。本日は総務省から堀江参事官にいらしていただきました。国家公務員採用試験の年齢要件について、前もって3つほどご質問を致しております。これについてご説明を宜しくお願い致します。

総務省人事・恩給局参事官堀江宏之氏(以下「堀江参事官」) はい。3つほどいただいておりますが、1番と2番は同じような答えになるかと思うのですが。まず、既に人事院の方から聞かれたということなので、ご承知の話かと思えますけれども、大体の公務員の採用の全体像を簡単にお話しさせていただきますと。平成17年度に国家公務員全体で2万5千人弱採用しています。そのうち試験採用は45%、1万1千人強。選考採用が1万4千人弱という感じですので、国家公務員の採用の中に占める試験というものは5割以下であるということがまず1つです。次に試験原則官職というのがありまして、これも基本的には人事院の話なのですが、試験の原則の官職というもので採用しているのが8千数百人、いわゆる一般行政事務とかそういう世界ですね。8千数百人採っていますけれども、そこで試験で採っているのは大体85%位です。そんな感じですので、国家公務員の採用を議論する時に、試験というものが全体の中でどのくらいの割合かというのを、実態としてまず踏まえて議論すべしというのがあります。それから、採用全体の話をしてしまうと、この5年で試験採用者数は大体2割近く減少しています。これは基本的に定員が減ってきている中で、各省の辞めていく人をそのまま全部埋めるわけにもいかず、採用数が減少してきた。その中で優秀な人をどうやって確保していくかということが重要な課題になっておるといふ現状があります。更に言うと中途採用との関係。試験採用以外にも中途採用というのをやっております。最近、試験採用で新卒を採るものが相変わらず中心ではありますが、官民交流法とかあるいは任期付職員法、人事院

の規則が色々出来まして、中途採用もそれなりにやるようになってきております。そういう実態をまず先にお話しさせていただきます。それで、種、種、種で受験資格年齢以上の人を採用した場合の人事政策・人事行政へ与える影響ということですが。これは色々ご議論あるのでしょうけれども、基本的に人事院がルールを申し上げたのだと思います。少なくとも今までの慣行として役所というのは係員から入って上がっていくような長期育成型の人事慣行をとっておるということですから、試験自体がそもそも係員を採るものになっています。係員の能力を検証すると。なので、それを通った人は皆係員に就ける仕組みになっています。そこがまた若干民間企業と違うところかもしれません。民間も新規学卒で採った人は基本的に下から試験で入るのでしょうけれども、その中でも通年採用しているのだと思いますけれども。基本的には役所というのは、今議論の良し悪しは別として、係員から上がっていくようなピラミッド型のシステムを採っていますので、下で採った人をそのスキルをどんどん蓄積させて段々上げていくということを従来はやってきたということですので、まず申し上げたいのは、試験は係員を採るものとして位置づけられている、それから成績主義というものがあります。民間企業は何をやってもいいとは申しませんが、国の場合は成績主義の原則がありますので、成績を満たした者を採っていくという規制があります。色々申し上げましたけれども、要するに、どういう影響がありますかという話なのですが、端的に言うと、例えば55歳の方が試験を受けましたという時に、これは良い悪いを言っているわけではありませんが、各省がこう思うだろうなということを申し上げているのですが、とても優秀ですという時に、係員に就けなくてはいいですね、今の仕組みでは。といっても定年原則60歳ですから、あと5年で定年です。とても優秀な係員を採ってあと5年しか使えません。それが人材育成の効果から言って合理的なのだろうか。一方で、まさに成績主義なのだから年齢制限なんかおかしいのではないかという議論もあるでしょうが、成績主義との兼ね合いで、55歳でも優秀だったら採らなくてはいけないとなってしまうと、ほとんど長期的な人材育成が難しくなってしまうのではないかと、そういう懸念がおそらく各省にはあるのではないのでしょうか。要するに端的に申し上げますと、年齢が高くて優秀、若くて伸びしろはあるだろうけれども55歳の人に比べると20歳の人はどうかなという時に、長期育成によってこちらの人は伸びるだろう、まだあと40年使える、と考えるとどちらを採るのですか、といったところが綺麗に整理されていればまだしも、こういったところについては懸念がある。往々にして民間に先行して色々な目標値を課せられたりするものですから、何割どういう人を採りなさい、とかです。これは政策ですけど、我々が直接採用している立場ではないので、各省の立場を忖度して言うと、合っているかどうか分かりませんが、例えば年齢制限撤廃となると国全体として50歳以上の人を何割採りなさいといったことを言われると人事が回らないよね、という人事をする側の懸念がきっとあるだろうと。実際問題としても、やった場合にどれくらい採るのでしょうかという問題がありまして、基本的に離職率がとても高く年齢構成が凸凹し

ている、とても新卒だけでは人が足りず欠員が出ているというところでしたら、年齢が
いっている人も採ると思うのですが。実際にはそういうケースは選考採用という形で、
試験以外で採るのでしょうけれども。一般的に、それほどのニーズは感じていないのか
な、と。それは1つには、民間企業の場合は景気の良い悪いで採用者数が変わってきて、
この時代は景気が悪かったから人が少ない、この辺埋めておかななくては、と民間から人
を採って係長にしましょうとか、民間で係長とか補佐とか何と呼ぶかわかりませんけれ
ども、即戦力を採ってどこかにはめていくという人事をやるのだと思います。国の場合
は、原則として試験は係員なので、そういうことをしたいとすれば、中途採用・選考採
用という仕組みを採って、係長なり補佐なりに就けていくのが制度上の仕組みになっ
ている。色々申し上げましたが、要するに、個人的な意見になってしましますが、実際問
題のニーズを考えると、何のためにやるのかということですが、民間の人が希望すれば、
もっと年齢を問わず公務員に入ってこられるようにすべきだと、実際の各省の人事課での
ニーズから考えれば、係員に就けるところをやるというよりも、むしろ係長とか補佐と
か課長とか、そういったところに就けるような中途採用をやりやすくする、そういった
ことが1つの道なのかなという風に思っています。試験をやった場合、もちろん50歳、
45歳で係員でもいいのだと、自分は優秀だから係員に採れと言われた時に、成績主義か
ら採れと言われても、各省それなりの人事計画があって、あと5年や10年しか使えない
人よりは、ちゃんと若い人を採ってじっくり鍛えたいという、その兼ね合いがあるの
かなと思います。先走って申しますと、そういう懸念もありつつも、今再チャレンジ試
験をやっていますよね。これもどちらかという各省にニーズがあってというよりは、
国全体の策としての再チャレンジに協力してやりましょうというところから入っていま
して、むしろ我々も各省の方をお願いしている立場です。そういう意味では、本来的に
各省が人を採りたい、人事管理上採るべきだということよりは、むしろ内閣としての施
策ですから協力してくださいとお願いしている立場です。今回のこの種試験について、
数が多いとか少ないとか議論はあるでしょうが、今年度からやっていく中で、29歳から
39歳ですか、30代の人を多く係員として採るのだということをやってみます。これは人
事院がやっていますが、制度上は試験ではありません、選考採用です。実際にやって
みて、30歳代で係員でもいいから公務員になりたいという人がどれくらいいるのか。また
各省にはこちらからのお願いで採ってくださいと言って無理矢理採っていただく部分も
あるので、ニーズがそれで把握できるかというのがありますが。各省やってみて、意外
に良い人が来てくれたなとか、こういう所に就けてこういう風に動かせばいいなとい
うのがどれくらい出てくるのか。再チャレンジ試験を今年からやりますから、そうい
うのを見れば、年齢撤廃というのはあれにしても、年齢制限を緩めていくことによって各
省の人事管理にとってどういう影響が出てくるのかある程度は検証できるのかなと思
います。あとは、民間企業のことはよくわかりませんが、民間企業ではそういった法律上
の枷がないわけですから、色々なことができると思いますが。もう一回言わせていただ

きたいのは、試験と選考採用という両方のやり方をやっていて、試験が採用のすべてではありません。試験自体は資格試験化すればどうかというような議論は色々ありますが、それこそ成績主義との兼ね合いから言えば、資格試験化した場合には、係員の能力がある人をなんで課長に就けられるのか、そこに情実が入っていないのか、と固いことを言い出すときりがないので。そういったことが色々あるということだと思います。それから、すみません、ばらばらと纏まりのない話でなんです。中途採用のやり方には色々なものがあります。官民交流法とか任期付職員法のように任期を定めて採るような場合。そうではなくて、なかなか欠員が多くて採らなくては回らないところ、或いは専門能力のある人を、世の中変わってきてもっと採らなくてはいけないところ、色々ありますけれど。総務省で纏めたものがあるのですが、昨年現在で民間から国に受け入れている人が大体 2,400 人位います。これは多いとか少ないとか評価は色々あるだろうと思いますが、霞が関に役人が大体 2 万人とか 3 万人とか言われていますから、この 2 千数百人のうちのかなりの数が、おそらく規制改革のこの事務局にも民間の方がいらっしゃると思いますが、私の個人的な印象ですが、それなりに人を採っているのだなと思います。民間から、途中から採りやすい仕組みというのを整備するのが非常に大事なことだと思います。係員というところにあまり眼目を置いて、50 歳でも係員、45 歳でも係員というよりは、もっと弾力的に係長、補佐をちゃんとそれなりの能力実証をして採る仕組みを採っていく方が良いのではないかと。この会議がどのようなところで問題意識を持たれているのか良くわからないのですが。実際問題として各省も納得して採ってもらって、実際にそれが行政の役に立つ。つまり 55 歳の人をどんどん雇えというのは社会のためになりますけれども、それは各省の人事当局からすればと自分たちにとって合理性がないので、自分たちにとっても合理性のある中でやっていくとすれば、そういった仕組みを作っていくことが重要かなと思っています。ちょっと話が逸れましたけれども、中途採用はどういう人を採っていますかという、基本的には専門的な能力を持っている人たちです。いわゆる係員から育てていってとどうこうということよりは、例えば特許庁ですと審判官とか業務が増えて定員も増えて即戦力が必要なところ、あるいは金融庁とかです。民間から最新の知識を持った人を採らなきゃいかんと業務上認識しているところ、もう一つは離職率が高くて試験だけでは人が埋まらない、差し障りがあるかもしれませんが、試験で採っても辞めていく人もそれなりにいるので、中途採用してでも埋めていかなければいかんというところ。そういうところで採っているという感じではないかと思います。すみません、あまり答えになっていないような。

八田主査 どうもありがとうございました。それでは、こちらから質問させていただきたいのですが。第一に係員を採用するのに 55 歳からでは、教育投資の成果を得る期間が短すぎるというのはその通りだと思います。しかし例えば 40 歳だったらどうでしょうか。普通 22 歳で雇われて、20 年位勤めて 40 歳前後で辞められる方は結構いらっしゃるわけ

ですよね。

堀江参事官 40歳前後というよりは、もう少し早いのではないのでしょうかね。辞められる方は。

八田主査 そういうことを考えますと、種、種で40歳で雇われれば60歳まで20年ですから、22歳で採用される人でも同じ位の期間働く人はいるわけです。もし係員として初任給の一番安いところから始めてでも入りたいという40歳の人が仮にいたら、その場合、人事行政・人事政策上の問題はあろうか、それを伺いたいと思います。

堀江参事官 そこはまさに、木で鼻を括ったような答えになって恐縮なのですが、やってみないとわからない部分がありますので、そこは例えば再チャレンジですと39歳くらいまでの人を採りますから、そういうことはある程度分かると思います。

八田主査 そちらは、それなりのキャリアを認めてということですよ。

堀江参事官 いえ、違います。再チャレンジは職歴の有無を問わず、元々フリーター試験と呼ばれていくくらいですから、係員として、仕事を全くしていなかった人でも採るのだという試験です。

八田主査 それは種ですか。

堀江参事官 種相当です。

八田主査 そうすると、これを多少年齢を上げるのはどうかということですが。

堀江参事官 今で言うと29歳から39歳ですか。今年から募集を始めますから。

八田主査 これは今年初めてですか？

堀江参事官 はい、今年の秋から始めます。

八田主査 何名くらい採用の予定ですか？

堀江参事官 今本当に採用傾向が減っておりまして、種試験ですと年間千数百人なんです。大体1割目途くらいで100人程度と言っていますが、できるだけ多くしていただ

きたいと思っていますが、100人程度あるいはそれ以上の人数を採っていただきたいということをお願いしております。

八田主査 これは採用されたら、普通の種として入っていくわけですね。

堀江参事官 はい。各省がどういう人事管理をすればいいのか、と。年齢を気にするなといえはそれまでなので。年上の部下だから使いにくい等と言っているのは仕方ないので。長期的な育成をするという観点から、30歳であればあと30年あるので、それなりに意味はあるのかもしれません。最初にお断りするべきだったかもしれませんが、試験についてはご存じだと思いますが、人事院の方で担当されていますので、私どもの方でこうすべきだというのは立場上言えるものではありませんが。年齢制限というのは、各省が今の年齢では採れないのだ、或いはもう少し上の年齢でもそれなりに人事は回るのだということであれば、それは緩和する余地はあるのではないかと思います。

八田主査 再チャレンジ試験というのは中途採用者選考という名前ですか。

堀江参事官 はい、名前はそうです。役人のことなので言葉を厳密に使っているだけで、中途採用というのは要するに新卒ではない人を採るということです。中途採用者選考試験と言いますが、中途という言葉の意味が良く分からないということですね。

八田主査 中途という形にする必要はなくて、種の年齢制限を40歳、あるいは39歳まで上げるという仕組みを採った場合ではどうですか。

堀江参事官 極端な話、再チャレンジ試験が恒常化すれば同じことですね。ただ、今は種が21歳なので、21歳から29歳のところが空いてしまいますね。

八田主査 そこを全部通した場合、人事行政に与える影響はどのようなでしょうか。

堀江参事官 端的に言うと、各省から聞いていただいた方が良くと思いますけれども、要するに、各省・人事当局が使用者ですから、それなりに人事政策というのがあるわけですよ。こういう年齢構成にして。

八田主査 年齢構成というのは入省年次の構成ということですか。

堀江参事官 年齢構成というのは、歳が上とか下とかではなくて、年次と言いますか、今後どれだけ働いてもらえるかということです。結局、各省として気になるのは、広げる

のは良いけれど、広げた中でそれなりに人事政策として考える余地があるんだよね、ということだと思います。例えば40歳まで上げたのだから、40歳の人を採らなくてはいけないということではないでしょうし。40歳の方が成績が良いです、一方21歳の方が成績がほんの少し良くないです、という時に成績主義なのだからこちらを採らなくてはいけないということになるのか、それともそれなりに広げはするのだけれども、その中でこういう人が欲しいのだと、あるいは職務がそれぞれありますので、そういうことも考えた上でやって良いのだということなのか、そういうことだと思います。

八田主査 最後に1つだけ。再チャレンジ試験は各省にお願いしている、言ってみれば政策的な観点からやっているとおっしゃいましたが、この政策的観 points のイニシアティブは役所の中でどこが取りました？最初に言い出したのはどこの省でしたか。

堀江参事官 これは安倍内閣としての基本的な施策ですから、再チャレ室というのがあって。国全体で再チャレンジを支援するのだという中で、公務部門も当然それに応じた施策を採らなくてはいけないだろうというイニシアティブが内閣の方からあり、それを受けた形でやらねばならんということで、人事院あるいは我々の方でどういう仕組みにして。従来の枠から言うと、各省がそういう所から採りたいということを知っていたわけではありませんから、そこはある程度お願いをして採っていただかなければいけないということです。

八田主査 どこかの審議会とか分科会からではなく。

事務局 山本大臣が再チャレンジ担当大臣です。

堀江参事官 再チャレンジ担当大臣がいて、再チャレンジ室もありますし。そういった流れの中で当然に取り進めなければならんということです。

八田主査 どうもありがとうございました。私の質問は以上です。

白石委員 不勉強なので教えていただきたいのですが、長期的な人材育成とおっしゃいましたが、具体的にどのような方法論でやられているのですか。

堀江参事官 それは各省それぞれなわけですが、まさに研修や人材配置について、種の人事だと参考にならないと思いますが、専門職種だと最初はこういう所に配属して、こういう仕事をして、何年経ったらこういう研修を受けさせて、そうすればなんとか官として直接職務を担当するようなことが出来ます、と。そういった何年実務経験を

経させてこういうポストに就けられますねということ。こういう事を言うと、また官が独善だとおっしゃられたりするのですけれども、官には官の仕切りがあって、民間企業の人を採ったからといって、すぐに出来ない官独占的な業務もあるわけで、特にそういう業務の中でそれなりにノウハウを継承していかなくてはいけない、それにはそれなりの時間がかかるというふうに考える、と。

白石委員 例えば、官独占的な業務というのはどういったものですか。

堀江参事官 例えば、どういったものなのでしょうね、行政しかやっていない業務は色々ありますよね。

白石委員 そこには民間のスキルが活かないということですか。

堀江参事官 それはものによりけりでしょうね。

白石委員 もう1点、各省ごとにやられていて定型化したものはないとお見受けしたのですが、長期的な人事育成とは、例えば1年から5年の間にこういうことをやって、こういう能力を高めれば次のステップに行けて、というものがないとお見受けしたのですが。長期的な人事育成という言葉がありながら、その中身が空虚なものに思えてならないのですが。それであれば、民間である種の経験を積まれて、先程の55歳はどう考えても非現実的ですので、38才の方が相当のOJTを民間で受けられて一定のスキルや能力を持って官に入られるということは。

堀江参事官 なんら否定していませんよ。私が先程申し上げたのは、民間でスキルを積まれた方が本当に来ていただくためには、係員として採るよりは、それなりにやってきたことに誇りもあり、期待もある方でしょうから、試験の方の対応を全く否定するつもりもありませんけれども、むしろ私が申し上げたいのは、そういった方にどんどん公務に入ってきていただくという趣旨であれば、係長で採るとか、補佐で採るという仕組みの方が現実的ではないでしょうか。

白石委員 それに限る必要はないですよ。

堀江参事官 もちろん限る必要はないです。

白石委員 両方の間口があってこそ多様性が担保できるわけで、38歳の方でも、私は一からやるので係員からでもよいという人を否定する理由はそこにはないわけですよ。

堀江参事官 そこは、また最初の話に戻ってしまいますね。理屈の上では、55歳の人だって否定する必要はありません。

八田主査 55歳はあり得ないでしょう。でも例えば20年間勤めるのならば、リーズナブルだと思いますよ。国立大学の事務で働いている人で、全く同じ仕事をしているにもかかわらず、片方は正規雇用されており、片方は非正規雇用されているために、二人の待遇が全く異なるという実態を私自身何度も見てきました。非正規の人が、正規になりたいと思っても、年齢制限という壁があるわけですよね。既に種試験を受ける資格がない年齢になっていけば、非正規雇用から抜け出せません。長期的な観点と言っても、私も採用する立場でしたが、それほど大層なことはなくて、実際に同じことをやっているのですけれども、年齢制限のために待遇が全く違うのです。それをなんとかしたい、というのが当会議で考えていることです。

堀江参事官 そういう議論を否定するつもりは全然ありません。何度も申し上げたいのは、各省の立場を忖度して言えば、各省からも聞いていただくと、全然そんなことはないという役所もあるかも知れませんが、やはりクオータ的にここまで年齢を上げたのだから、この年齢層を採っていないのはおかしいではないかと言われても困るというのが大きいのかと思います。あと、これは色々なご議論があると思いますが、種試験は高卒対処という形でやっております。これについて、役所の側の人事政策の面だけでは必ずしもなくて、高校を卒業した方にも就職の機会を提供するのだという観点から、これはご存じかと思いますが、以前種試験について年齢制限を上げていたところ、実態としてほとんど大卒の方になってしまったと。その時に高校を卒業して受けられるはずの公務員試験で、実際には採用されないということで良いのでしょうかという議論があったのは事実ですね。ある意味高校卒業の人に就職機会を提供していくという観点から敢えて下げたということになっていますので、これは人事管理の立場とはまた違った国全体の政策の意味ですね。そういったことも兼ね合わせて考えることも必要かもしれません。

八田主査 高卒のためのクオータを用意した上で、年齢制限を引き上げるのはどうでしょうか。

堀江参事官 クオータと言われるとなかなか・・・これも正直申し上げますと、色々なクオータがあるのですね。クオータではない努力目標がね。各省の人事当局は色々なクオータに縛られて大変なのです。

八田主査 現在は、種は高卒のみを採るという極端なクォータ制が採用されているわけですね。それほど極端なものではなくて、現在の高卒枠は残した上で大卒も受けられるようにする。さらに高卒枠の中でも、卒業して何年か経った人も受けられるようにしてはどうかというわけです。

堀江参事官 クォータというか目標ですね。

八田主査 もし高卒を優遇し続けるのであれば、高卒としてこれだけの枠で採るという対処法もあると思いますね。

堀江参事官 基本的に採用数自体がかなり減ってきていますのでね。各省にしてみれば、どこまで各省の立場を忖度して話さなければならないのか良く分かりませんが、定員が段々減ってきて、そういう中でこういう人を採らなくてはいけないと、我々がお願いする立場なのであまり言えませんが、色々と辛くなってきているなということです。

八田主査 今高卒しかだめなものを、もっと高い年齢の人も広く受けられるようにしようということです。

松本委員 少子高齢化を迎えているわけで、もうすぐ大学全入という形になってくるわけですから、今までの高卒の人だけにわざわざ枠を設けること自体、意味がなくなっている時代を迎えてくるのではないかと思います。それについてどういう風に思われますか。

堀江参事官 さきほどの高卒の方に就職の機会をどこまで提供すべきかというのは、どちらかという公務部門の要請と言うよりは、社会的な要請としてやっていた部分もありますので、その判断は私はつきかねますけれども。現実問題として種の年齢制限を上げていた時には、大卒の人がほとんどになってしまったと。それが各省にとって困るのかという困るということではないと思います。それは確かに、良く言われるのが、種、種、種で段々学歴が似てきて、管理するのがなんとなく、端的に言ってしまうと、合格者や採用者の大学を見ていると種と種の区別が付かなくなっているのではないかと。そうするとなかなか人事管理しにくいという声もなきにしもあらずですが、あまり表から考慮すべきことでないかもしれません。

松本委員 そうなってくると、種、種、種と分けること自体あまり意味がなくなるということはないのですか。

堀江参事官 そこは、やはり公務員制度改革全体の議論で、今後採用のあり方や試験制度全体をどうすべきかというのは課題だとは思いますが。ただ、従来の考え方で申し上げると、民間企業はそれでやっていると言われればそれまでなのですが、大量の人を採用してすべての人にすべての業務を経験していただくわけにはいかないの、ある程度幹部候補というのをはっきりさせて、そこに重点的に将来の幹部となるような経験を積ませるという意味では意味があるというのが従来の考え。ある程度は今後も妥当するのだと思います。ただ、おっしゃる通り、試験の種別がどうあるべきか、高卒で切るべきなのか、種、種ともに大卒なのに区別して意味があるのかというのは、公務員制度改革全体の中では当然議論になると思います。

松本委員 それから世界中先進国では、職務の流動性というか、人材が流動した方が社会が活性化すると言われてはいますが、それについてはどう思われますか。

堀江参事官 まさにそう思いますので、中途採用を増やしていかなければならない。ただ、その時に、各省の立場から言わせていただくと、定員がどんどん減っていく中で、中で頑張ってきた人間のことも考えなくてはいけない。中途採用する枠というのが、そもそも定員でやっているの、民間企業のように景気が良ければたくさん中途を採ります、というふうにはやれない。中途採用やるべし、と思っても色々な制限もかかってきてしまうというのもある。ただ、全体とすれば、我々としては中途採用はもっとやっていくべきだと思います。もちろんそれが、堅い話になりますが、情実採用ということになってしまえばいけないので、きちんとした能力実証をするような仕組みを作って、今までも官民交流法とか任期付採用法とかを作ったわけですが、何度も同じ話になりますが、係員ではなくて、流動化ということを用いるのであれば、もっとその人の能力に応じた場所に就ける仕組みを作るべきであって、流動化のために、どんな能力ある人も係員ですよという試験の制度で押し込めるべきではないと思います。

八田主査 両方ともやれば。

堀江参事官 両方ともやればいいと思いますよ。

八田主査 特に今、社会人入学が非常に盛んで、かなり年を取って 34、5 歳で大学を卒業したという人もいるわけですね。

堀江参事官 今でもご存知の通り、種が 33 歳、種が 29 歳ですから、かなり大学院卒の人もカバーしていますし、実際そういう人も増えています。

八田主査 それをもう少し広げることに。

堀江参事官 具体的にどれくらいに？

八田主査 特に種、種について考えているのですが、社会人入学して、大学卒業したばかりで30代後半になってという人はいるわけです。彼らは、大学で本当に良く勉強しています。それから、お母さんで子育てを終わって、非常に能力のある人が世の中に出ていこうという時に、係員で全く構わないから、将来局長になろうなんてことは考えないけれども、能力を最大限発揮したいという人がいます。そういう人まで対象を拡げてはどうかということです。

堀江参事官 そのところがちょっと。本人が係員で構わない、それは本人は構わないのですが、採る側からすれば、私は係員で構わない、辞めるまで係員で構わないと思っている人を採ることに人事政策上の合理性があるのかということだと思います。

八田主査 20年間雇えるのですよ。

堀江参事官 20年間係員で構わないと。

八田主査 いや、それは20年間に係長に上がってもいいですよ。もちろん局長までは上がらないが。

堀江参事官 上がっていいということですね。ただ、また極端な例ばかり出すとあれかもしれないですが、20年間係員で良いのだという人を採るということに人事政策的な必然性、合理性はないですね。

八田主査 そうではなくて、20年間に相応しい出世をすればいいわけです。そうなれば、非正規職員のままでいるのと比べたら、まるっきり違いますよね。能力に見合って、仕事ができる。

堀江参事官 先程の繰り返しになりますけれども、今までそういったことをやって来なかったのも、まさに支障があるのかないのか分からないということもありますし。そうはいっても従来の流れから変える話なので、各省躊躇うところはあると思います。もう1つは、成績順に必ず採らなくてはいけないとなるとなかなか難しい、ということです。

八田主査 もう今はそうっていないのでしょうか。種でも、色々聞くと、今年試験を

落ちたら、是非採りたいから来年受けてくれという話もあります。

堀江参事官 能力主義なのでしょうね。そういう意味で、再チャレンジ試験をやるので、40歳近くの方まで係員として入ってきますから、まずは受ける方がどれくらいいらっしゃるのか、机上の空論をしていても仕方ないのですが、30歳代で係員でも良いから公務員になりたいという方がどれくらいいるのか、その中でどういう方がいるのか。係員になりたい、だけど最後まで係員でいたいということでは、各省採るメリットはありませんから。残り30年あるから、あるいは40歳の方でも20年あるからいいじゃないかと言えばそうかもしれません。その人たちがどういう就職動機を持ってくるのか、あるいはどういう能力を持って来るのかということを確認する作業がやはり必要だと思います。

八田主査 1つ伺いたいのは、先程高卒を優遇するために、年齢を下げたという経緯があったということですが、これはイニシアティブとしてはどこから出てきたのですか。まさに社会政策的な観点からだと思うのですが。

堀江参事官 それはちょっと私もつまびらかには分からないのですが、おそらく一応両方あると思います。若い人を欲しいという各省の意向もあるでしょうし、人事院の方に確認していただいた方が良いと思いますが、一方で、やはり高校の側からも就職口がなくなるというのは、高卒と銘打つのがいいのか別として、高卒の試験ですと言っておきながら、実際には高校生が採られないというような現状について、学校側にもそれなりの思いがあるということだと思います。

八田主査 それを人事院に働きかけたのでしょうか。

堀江参事官 基本的には人事院の方で、説明もあったかと思いますが、各省のニーズも踏まえながら検討していくというスタンスだと思います。

八田主査 これは完全に社会政策ですから。

堀江参事官 先程申し上げたように、高校生の就職口を確保しなくてはいけないというのは社会政策ですが、先程少し足して申し上げたのは、年齢差別だとおっしゃるかもしれませんが、従来の考え方からすれば、それなりに若い人を採って一から色々とスキルを積んでいただきたいという人事政策的な面もあったんだろうと思います。

八田主査 人事院は社会政策とおっしゃっていますね。その場合に、総務省がイニシアティブを取られるということはないですか。

堀江参事官 社会政策的な観点、難しいですね。例えば今回の再チャレンジで言いますと、再チャレンジの施策をやりたいことは内閣として担当がありますから、そこがやっていると思います。それについて公務員にもやりました、ということは、内閣官房と我々と人事院で話し合いをしながら、こういう仕組みだったら採れるのではないかと考えて、形式的に言えば、試験はすべて人事院の権限になりますけれども、こういう風に各省にお願いして、これくらい採って貰えるなら試験をやって貰えますか、ということ人事院と話をしながらやっています。最初の社会政策そのものを我々でと言われても、高校生を採るべきだという社会政策の妥当性について、人事当局のまとめ役と言いますか調整役が責任持っているかという若干難しく、それはやはり社会政策の必要性は政府として、あるいは政府のご担当のところがそれなりにきちんと纏められ、公務についてもやらなくてはとなると、公務員についてはそういうことになっています。

八田主査 向こうから要請があつてから。

堀江参事官 そうですね、人事そのものの要請として、例えば官民交流やるべきだということについては、我々は自らやります。それは行政にとって必要だと思うからです。ただ、高校生を採るべきだということについては、人事としての要請というよりは社会政策なので、国としてそうあるべきだという国の判断があり、我々はそれにお手伝いしているということになるわけです。

八田主査 分かりました。

事務局 先程から何度かおっしゃっているのですが、試験を受けて入った人は係員から始めなければならないと。これは何で決まっているのですか。

堀江参事官 それは試験制度で決まっているとしか言えません。理屈から言えば、国家公務員法上の試験で能力を実証して採るわけです。ということは、能力に応じて任用することになっていますから、係員になる能力を持っていますねという試験を今やっているわけです。そういう意味では、理屈の上では、係長試験をやっても良いわけです。補佐試験、課長試験をやっても良いわけです。戦後すぐには課長試験をやったことがあるのですけれども、評判が悪くて終わってしまったのですが。現状では、新卒を採って長期育成という、長く民間も含めて続いているものを含めて考えれば効率的な採り方として、試験は係員級、補佐とか係長は選考採用であるということをやっているわけで、試験そのものがそうでなければいけないという法律の位置づけではない。ただ問題は、係員としての能力しか実証していないのに、それを通った人をいきなり課長に就けるのはおかしいだろうというが国

家公務員の原則ではあります。

事務局 再チャレンジの試験は選考になると聞いていますが、そこは事情は変わらないのですか。再チャレンジで入った人はやはり係員で？

堀江参事官 選考でも、能力実証はいずれにしてもしなくてははいけないのです。再チャレンジ試験の能力の実証レベルは係員レベルです。再チャレンジで補佐レベルをやっても良いのですが、ただ今回の再チャレンジ試験では、試験と呼んでいますけれども正確には選考採用なのですが、そこは能力の実証レベルを係員にしている、と。それは、フリーター試験と最初に言われたように幅広く採っていく、広いベースから人を集めるという意味においては、係長レベルにすると、あるいは種相当というレベルで試験を設定してもなかなか、ということでそのレベルにしているということです。

事務局 もう1つ。先程八田主査からも出たのですが、種試験の年齢引き上げということで、再チャレンジと統合するようなことを考えた時に、何が問題になると思われませんか。

堀江参事官 何が問題となるか。先程から申し上げていることに尽きるのですが、そういう人がいますかね、という懸念がまず各省にあるということと。同じ試験の中で、成績順に採りましょうといった時に、年齢が上の人でも採らなくてははいけないのですか、というようなことはそれなりにあるかもしれません。

事務局 おっしゃっているのは、種の21歳で採った人と、再チャレンジで採った人は同じ種扱いでも、やはり実質的には差があるのですか？

堀江参事官 いえいえ、そういうことを言っているわけではありません。採った以上は一緒です。採るにあたって、ということです。確かに、定年も延長を議論しなくてははいけなかなという時代ですから、20歳と30歳にどれだけの違いがあるのかというのがありますが。採る際に、年齢差別というつもりではなくて、あと何年というところは考えないわけにはいかないの、それを踏まえた採用をしてもいいのですよね、ということです。

八田主査 これが年齢差別でなかったら、何が年齢差別なのだろうと思うのですがね。

堀江参事官 そこが良く分からないので、これは質問させていただきたいのですが。民間においても、長期育成が必要という部分については年齢制限をして募集して良いということになっていますよね。それは、今回変えたいと思っていらっしゃるのですか。

事務局 当会議の主張としてということですか。

堀江参事官 はい。

八田主査 出来ればそうしたいですが。まずは公務員そこですよ。

堀江参事官 各企業にもそういう要望はあるわけですよ。長期育成したいのである程度年齢を切って募集したいという要望はあると思う。それを全部無くして、我が国全体そんなことはけしからんという話であれば、国も早晚そうなるのでしょう。

八田主査 全部無くせと言っているのではなくて、リーズナブルな範囲で年齢を引き上げたらどうかと申し上げています。年齢差別というのは、年齢制限がその元来の目的から見ればリーズナブルな範囲を超えて制限している場合だと思えます。例えば21歳に制限しているということを問題にしているわけです。なるべく雇われる人のことも考え、雇う側の負担をなるべくかけない範囲でどうしたらいいか、ということだと思っております。

堀江参事官 私の立場から言うと、雇う側のことも考えていただきたいということです。

白石委員 先程から伺っていると、人事政策上不味いことがあるというのは、ほんの一部を捉えておっしゃっているわけで。中途採用によって人を採るとか、今色々な人の取り方が増えて来ていますよね。全体を見渡して人事政策上どうあるかということ、色々な問題が噴出してきているのに、一定年齢以上の人たちを採ることによって。

堀江参事官 いえ、不味いところがあるとは申し上げていません。

白石委員 そこだけを取り上げて。

堀江参事官 そういうつもりは全然なくて。

白石委員 例えば、係長になっている人でも、その人が係長級の仕事をしているかどうかというフォローとか評価は全くないわけですよ。

堀江参事官 そこは、それをやるべしであって、やっていないから採るべきではないという話ではなくて。

白石委員 この問題だけを取り出して、年齢制限を撤廃すると人事政策上の齟齬がきたされるというのは、私はどうも。

堀江参事官 いえ、私は決して後ろ向きに申し上げているつもりはなくて、係長には係長の仕事をしてほしい、補佐には補佐の仕事をしてほしい、それは今まさに公務員制度改革の法案をやっています。その中で、評価制度を整備して、係長はこういう仕事をするのだという、きちんと標準職務遂行能力というのを作って、それに基づいて評価してと、そういったこともやっています。それもやらずに、各省の人事の都合で、いやなものやらんと申し上げているわけではなくて。

八田主査 これはここで言ってもしょうがないし、十分ご説明いただいたと思います。それにしても、先程ちょっとおっしゃった役所の方としても人員も減らされているところに中途の人が入ってこられても困るというのが。

堀江参事官 いや、そういうことではなくて。私の説明が悪いのだから、そういう風にとられると。

八田主査 役所に働く人の観点からは、自分が出世しようと思っているところに、優秀な人が中途で入ってきたら困るのは、当然のことですよ。しかし、国民の側から見たら、優秀な人が中途で入ってくることは望ましいことではないでしょうか。役所が今そういう要求を出していないということは、国民の側に立って必要でないということをおぼろげに意味してなくて、既に雇われた人の事情を反映しているという側面もあるという風にはお考えではないですか。

堀江参事官 そこは評価の問題ですけれども。私が申し上げているのは、まさにそのようなことをするためには、係員を採るのではなくて、補佐や係長で採った方が能力のある人をきちんと行政内で活用することになるので。別に試験の部分を否定して申し上げているわけではなくて、試験のところの特化するよりは、中途採用でもっと弾力的に採る仕組みを整えていくことの方が効果的かなと思っているわけです。

白石委員 具体的に、弾力的にどういう風に仕組みを拡げていくのか伺ってみたいですね。拡がっていないのですから。

堀江参事官 拡がっていないというなら、なんでしたらご説明しますが。

八田主査 両方とも必要なのですが、そういう意味での抵抗を少なくするには、係員が

ら採った方が楽だろうと思うのですが。途中からという、実際なかなか政治的な事情があるので増やせないと思うのですね。

白石委員 中途採用の状況は限定的ですよ。堀江さんがおっしゃるように、中途採用を拡大するような兆しがあればいいのですが。

堀江参事官 それはまさにやらなくていけない、ということですが。例えば、中途採用は。

八田主査 総務省は何人ぐらい採っていらっしゃるのですか？

堀江参事官 総務省の秘書課ではないので、総務省の数は知りません。我々は国家公務員全体の人事管理をやっている。中途採用については、経験者採用システムというのを人事院がやっています、それが大体 100 人レベルで。それはもっとやっていただくというのは必要だと思いますし。各省も今いる人の昇進機会を奪わないようにと、そんなことを考えているわけではありませんし。そういうことを思っているのはけしからんし。

八田主査 けしからんけど、そう思うのは当然だと思いますよ。

堀江参事官 今日は私も使用者側の立場で申し上げましたが、それなりに真面目に人事管理をやっていく上で障害に、障害というのは今いる人のためにということではなく、障害にならないようにしてほしいというのが 1 つあります。もう 1 つ、民間に先導して、という議論がよくあるのです。国全体がそうなる中で公務員もやれ、というのであれば、その通りだと思います。民間に先導してやれと言った時に、それによって人事管理への影響がどのくらいあるか分からないとすれば、国に社会政策としての部分を公務部分の採用を人事が担うということと、公務自体をきちんとやるということに若干のコンフリクトとは言いませんけれども、悩むところはあるな、という点です。

八田主査 お忙しいところ、どうもありがとうございました。

(総務省退室)

(以 上)