

# 規制改革会議 ヒアリング ご説明資料

平成19年4月27日  
人事院人材局

# 1. 国家公務員の採用制度

## 採用の方法(国公法36条)

(1) 競争試験

(2) 選考(競争試験以外の能力の実証に基づく試験)

\*いずれも正規職員(常勤職員)として採用

## 任用の基本原則

(1) 平等取扱の原則(国公法27条)

すべて国民は、この法律の運用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第38条(欠格条項)第5号に規定する場合を除くその他政治的若しくは政治的所属関係によって、差別されてはならない。

(2) 成績主義の原則(国公法33条)

すべて職員の任用は、この法律及び人事院規則の定めるところにより、その者の受験成績、勤務成績又はその他の能力の実証に基づいて、これを行う。

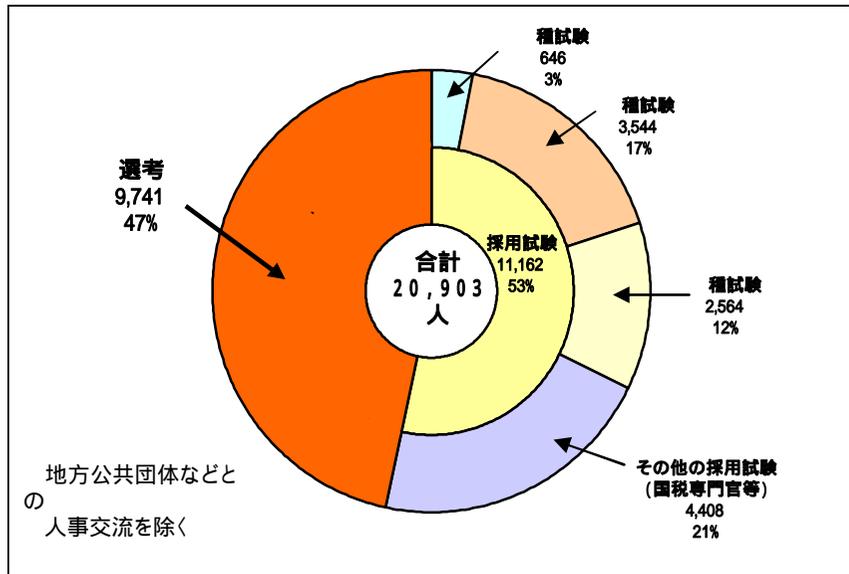
## 2 . 平成 1 9 年度実施の国家公務員採用試験

大 学 卒 業 程 度	高 校 卒 業 程 度
<p>国家公務員採用 種試験            国家公務員採用 種試験</p> <p>国税専門官採用試験            労働基準監督官採用試験            法務教官採用試験            航空管制官採用試験</p>	<p>国家公務員採用 種試験</p> <p>皇宮護衛官採用試験            刑務官採用試験            入国警備官採用試験            航空保安大学校学生採用試験            海上保安大学校学生採用試験            海上保安学校学生採用試験            気象大学校学生採用試験</p>
<p>外務省専門職員採用試験</p>	

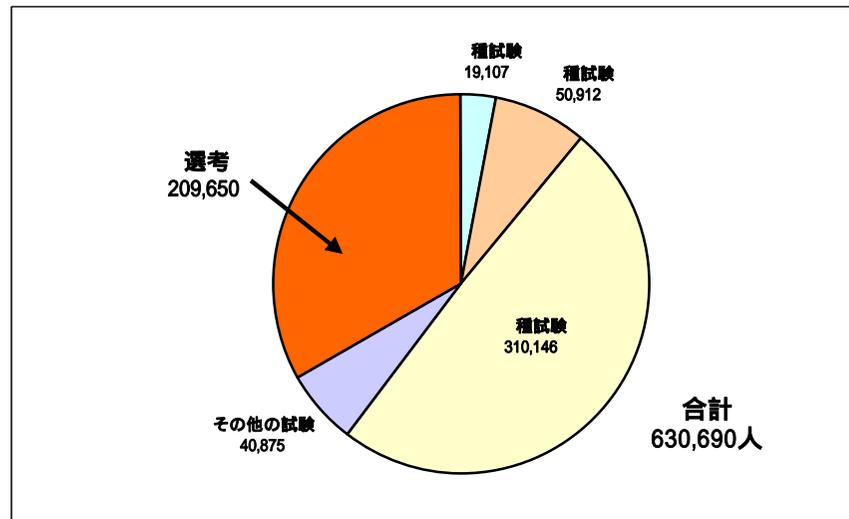
### 3. 採用・在職の実態(平成17年度)

一般職国家公務員(63万690人)

一般職国家公務員の採用状況(平成17年度)

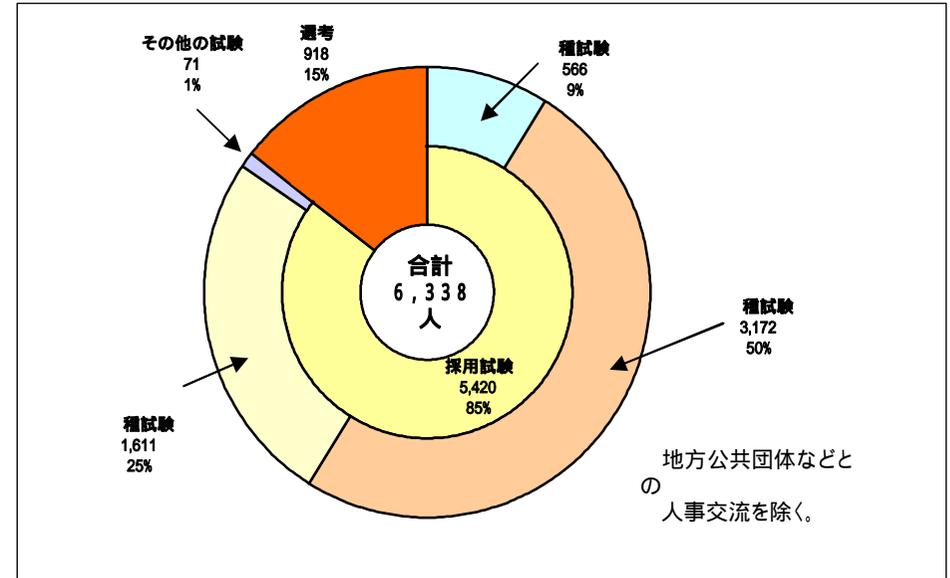


一般職国家公務員の在職状況

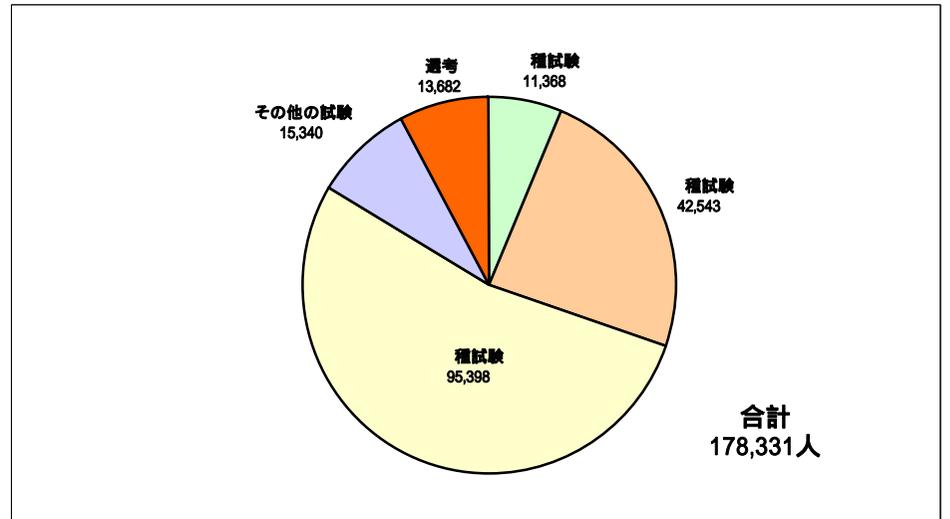


行政職俸給表(一)適用者(17万8,331人)

行政職(一)における採用状況



行政職俸給表(一)適用者の在職状況



#### 4. 選考による採用制度の概要

	採用人数	
一般の選考採用 (人事院規則 8 - 12 による採用)	平成17年度における採用人数は約8,000人	} 経験者採用システム による採用者を含む
専門家の選考採用 (人事院規則 1 - 24 による採用)	制度創設 (H10) 以来、累積で877人	
任期付職員法に基づく採用	制度創設 (H12) 以来、累積で918人	
任期付研究員法に基づく採用	制度創設 (H9) 以来、累積で209人	
官民交流法に基づく採用	制度創設 (H12) 以来、累積で ・ 交流採用者数 (民 官): 251人	

平成19年度国家公務員中途採用者選考試験(再チャレンジ試験)

ア 人事院規則1 - 24に基づく民間人材の採用状況

平成18年12月31日現在

府 省 名	専門知識等の主な具体例	年度別									合計
		10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	
人事院	化学工学研究 等		1			1				1	3
内閣官房	人工衛星管制 等			28	68	10	2		25	22	155
宮内庁	皇室(諸外国事情) 等			1	1	1	1	2	2	3	11
公正取引委員会	企業会計、財務実務 等	4			2	1	5	10	5	3	30
金融庁	弁護士、公認会計士、金融実務 等	11	17	17	10	35	21	26	22	3	162
公安調査庁	国際情勢	1		2	1	1	1	2		8	16
法務省	作業療法士、心理療法士									2	2
外務省	エネルギー問題、警備対策 等			16	7	16	10	19	19	15	102
財務省	公認会計士、金融実務 等		1	61	21	14			7		104
国税庁	法学博士(公法)			1							1
文部科学省	原子力保安検査、安全管理システム 等			28	20	19	24	3	8	3	105
厚生労働省	診療情報管理							1			1
社会保険庁	情報通信システム									4	4
農林水産省	公認会計士、情報通信システム 等			2		2	1	2			7
水産庁	通訳(漁業制度)							2			2
経済産業省	弁護士、公認会計士、金融実務、原子力保安検査 等	3	2	54	2	4		1	1		67
国土交通省	鉄道技術、航空機操縦			2						1	3
独立行政法人 国立病院機構	診療情報管理								9	11	20
独立行政法人 家畜改良センター	乳用牛の遺伝的能力評価						1				1
日本郵政公社	金融実務、情報通信システム 等				1		1	18	28	33	81
合 計		19	21	212	133	104	67	86	126	109	877

## イ 任期付職員法に基づく採用の状況

20府省等918名

平成18年12月31日現在

府 省 名	採用官職の例	年度別						合計	
		12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度		18年度
会計検査院	調査官					7		7	
人事院	総務局企画研究官			1		1		2	
内閣官房	内閣情報調査室内閣衛星情報センター管制部管制課	1	1	2	1	2	3	12	
内閣府	原子力安全委員会事務局規制調査課規制調査官	14	2	8	15	6	10	16	
公正取引委員会	審査局管理企画課審査専門官		2		4	2	3	4	
金融庁	検査局総務課金融証券検査官	3	11	30	36	47	43	28	
総務省	統計局統計調査部国勢統計課労働力人口統計室統計専門官		2	1	3	2	2	1	
法務省	民事局総務課法務専門職		4	5	2	9	1	6	
外務省	国際法局経済条約課課長補佐		2	8	6	13	20	10	
財務省	関東財務局証券検査官		4	10	14	21	16	16	
文部科学省	高等教育局大学振興課課長補佐		4	4	5	2	9	9	
農林水産省	大臣官房協同組合検査部検査課協同組合検査官						1	2	
経済産業省	経済産業政策局産業組織課課長補佐		5	6	5	6	2	6	
資源エネルギー庁	原子力安全・保安院電力安全課技術係長	1	2	1	1	1		1	
特許庁	特許審査部審査官補			1	4	99	105	96	
国土交通省	航空・鉄道事故調査委員会事務局鉄道事故調査官		2	1	3		11	10	
環境省	地球環境局総務課主査		2	2			4	1	
独立行政法人 国立環境研究所	地球環境研究センター主幹				1				
独立行政法人 国立印刷局	東京病院長							1	
日本郵政公社	コーポレートIT部門企画室企画役		1	1	1	2	3	1	
合 計		19	44	81	101	220	233	220	918

ウ 官民人事交流の実施状況(暦年別)

平成18年12月31日現在

交流採用

(人)

府省等	暦年別							合計
	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	
公正取引委員会				1				1
金融庁		1		1		1		3
総務省	1		1				2	4
外務省	2	4	10	7	11	6	11	51
財務省		2	1	2	2	4		11
文部科学省		1		1			1	3
厚生労働省							2	2
農林水産省		2		2		1	12	17
経済産業省	3	9	3	4	12	4	7	42
資源エネルギー庁		1			1	3		5
中小企業庁							1	1
国土交通省	4	8	7	9	11	17	14	70
日本郵政公社				2	4	13	22	41
合計	10	28	22	29	41	49	72	251

## 5 . 厚生労働省告示

「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」

### 例外的に年齢制限が認められる場合（指針）

事業主が行う労働者の募集及び採用が次の1～10のいずれかに該当し、事業主がその旨を職業紹介機関、求職者等に説明したときは、例外的に年齢制限が認められる。

#### 1 長期勤続によりキャリア形成を図るために新規学卒者などを募集・採用する場合

（厚生労働省パンフレットの記載）

我が国では新規学卒者等を一括採用し、自社内でキャリア形成を図り、定年やその後の継続雇用を経て退職するという雇用慣行が広く定着しています。この雇用慣行との調和を図る観点から、新規学卒者等について特定の年齢層を採用するための募集・採用を行うことについて、例外的に年齢制限が認められる場合にあたることとしています。

なお、これに該当するのは、年齢制限を行って新規学卒者等を募集する場合についてであり、新規学卒者に限定した募集をすること自体が年齢制限に該当するものではありません。

例：

期間の定めのない労働契約で、新規学卒者を対象として募集する際に特定の年齢層の者に限る場合

期間の定めのない労働契約で、新規学卒者と併せて同一の募集枠、条件で特定の年齢以下の新規学卒者以外の者を募集・採用する場合

該当しない例：

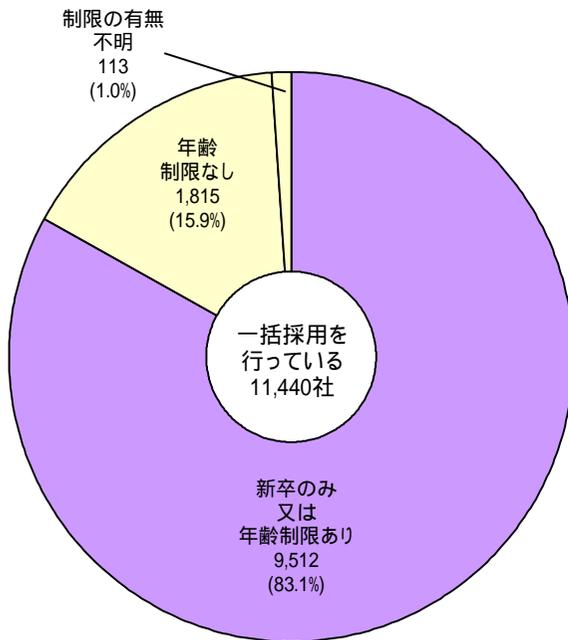
長期勤続を前提としないもの

中途採用の募集・採用

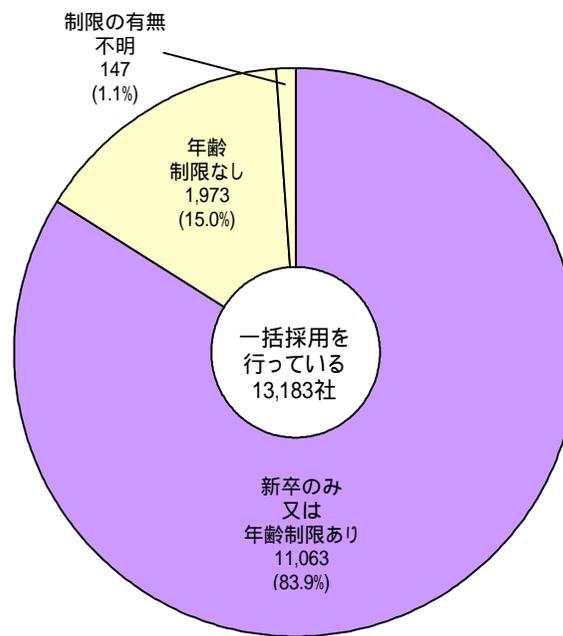
- 2 特定の年齢層が少ない場合に、従業員の年齢構成の維持・回復を図るために、特定の年齢層の者を募集・採用する場合
- 3 定年年齢や継続雇用の最高雇用年齢との関係で、採用しても、労働者に十分に能力を発揮してもらったり、必要な職業能力が形成される前に退職することとなるような場合に特定の年齢層以下の者を募集・採用する場合
- 4 賃金が年齢により決定され、そのことが就業規則に明示されており、年齢にかかわらず一定の賃金で募集すると、採用した際にその額で賃金を支払うと就業規則違反となることから、特定の年齢以下の者を募集・採用する場合
- 5 取り扱う商品などが特定の年齢層を対象としていることから、顧客との関係で業務が円滑に遂行されるよう特定の年齢層の者を募集・採用する場合
- 6 芸術・芸能の分野の表現の真実性のため特定の年齢層の者を募集・採用する場合
- 7 労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保のために特に考慮が必要な業務について、特定の年齢層の労働者を募集・採用する場合
- 8 体力、視力など加齢により一般的に低下する機能が、募集しようとする業務の遂行に不可欠であるため、特定の年齢以下の者を募集・採用する場合
- 9 行政機関の施策を踏まえて中高年齢者に限定して募集・採用する場合
- 10 労働基準法の法令により、特定の年齢層の就業などが禁止・制限されている業務について、禁止・制限されている年齢層の労働者を除いて募集・採用する場合

## 6. 民間企業の採用における年齢制限の状況

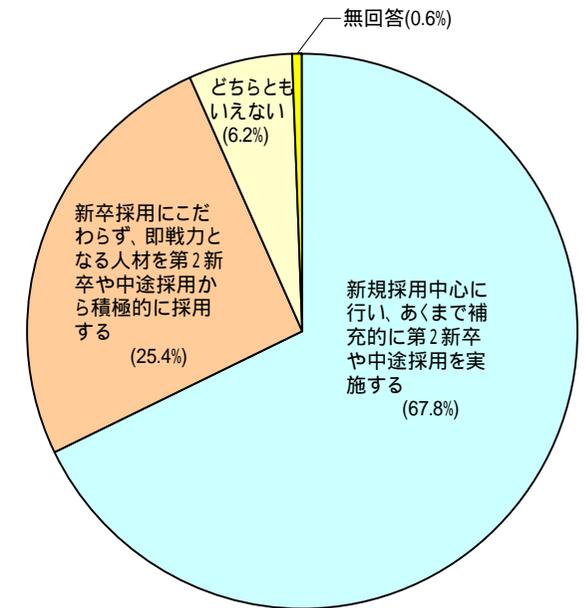
平成15年民間企業の勤務条件制度等調査(人事院)



平成16年民間企業の勤務条件制度等調査(人事院)



【参考】  
日本の人事制度の現状と課題(平成14年)  
(社会経済生産性本部)



調査対象企業は全上場企業

## 7. 職員の募集及び採用に係る年齢制限への適切な対応について（通知）

人 企 - 7 0 8  
平成13年 9月14日

各府省人事担当課長 殿  
各独立行政法人人事担当責任者

人事院事務総局人材局企画課長

### 職員の募集及び採用に係る年齢制限への適切な対応について（通知）

- 1 民間労働者については、本年10月1日に施行されることとなった「経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するための雇用対策法等の一部を改正する法律」（平成13年法律第35号）により、「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう努めなければならない」ことが定められ（雇用対策法第7条）、事業主においてこれに適切に対処するため、「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」（平成13年9月12日 厚生労働省告示第295号）が示されました。  
この指針によれば、
  - (1) 以下のような場合を除き、労働者の年齢を理由として、募集又は採用の対象から当該労働者を排除しないこと  
長期勤続によるキャリア形成を図る観点から新規卒者等を採用する場合  
事業活動の継続等の観点から労働者数の少ない年齢層を補充する必要がある場合  
定年年齢と職業能力形成期間の関係から能力を有効に発揮することが困難な場合
  - (2) 募集に当たっては、労働者が能力を有効に発揮することができる職業を選択することが容易になるよう、職務の内容、業務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度等をできるだけ明示することとされています。
- 2 国家公務員については、平等取扱の原則が既に定められているため、上記努力義務の直接の適用はありません（雇用対策法第30条）が、衆議院、参議院の厚生労働委員会において「国家公務員についても、民間事業主へ努力義務を課すことを踏まえ、本改正の理念の具体化に向け、適切な対応を図ること」とする附帯決議がなされたところでもあり、職員の選考採用に当たっては、同法及び同指針の趣旨を踏まえ、年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう適切に対応してください。

以 上

## 8. 各府省の主な意見

- 係員としての中高年齢者の採用は困難。
- 40歳過ぎの者と22歳の者が同じ係員として、同給与で処遇されるのは非現実的。
- 中高年齢者では、育成期間が短いため順次様々なポストを経験してキャリアアップを図るという方法が採れない。
- 40～50歳代を2級以下の官職に採用することに必要性が乏しい。
- 試験の成績が同じであれば、長期間、部内で活用できる若い人を探る。
- 種の年齢制限撤廃は、若年者確保の観点から問題。
- 若年者と同様の経験付与ができない中高年齢者を採用しても、十分な育成が図れない。
- 撤廃の必要性は全く感じていない。撤廃しても採用する者は現在の年齢層が中心。
- 人物本位の採用を行っても、国会対応や法令協議等の業務の実態を考えると、体力面を重視せざるを得ず、結果的に若年者中心の採用となる。
- 採用したい年齢層の合格者減少により、各府省が求める人材を供給できないこととなり、採用試験としての意義が問われる。
- 中高年齢者の採用義務づけや割当は適当でない。

## 9. 国会における議論

参・予算委員会 平成19年03月19日

白浜一良委員

(略) 要するに可能性、要するに政府の掲げている再チャレンジもそうでしょうけど、やっぱり意欲のある人、それがやっぱり伸びる社会にすると。一遍失敗したらもうなかなか立ち上がれないという社会じゃ駄目だ。そういう面で可能性の平等性を確保するためには公のいわゆる関与というのが大事なんですよ。

そういう意味で、来年度、年長フリーター対策として、いわゆる国家公務員の採用を三百人ですか、百人ですか、百人程度やろうということを決まっておりますけれども、これ、山本大臣の担当ですか。来年度はよろしい。でも、当面、特にこのフリーターの削減計画というのは平成二十二年までの計画なんで、来年度だけじゃなしに当面はやるんだと、やっぱり民間のそういう先導的役割をやっぱり官が示すという意味からも、たとえ少ない人数でもそういう採用の道を続けますよということが私は大変大事だと思うんですが、いかがでしょう。

安倍晋三内閣総理大臣

このいわゆる年長フリーターの人たちがなぜ年長フリーターになっているかといえ、新卒一括採用という仕組みから外れてしまふとなかなかもうチャレンジが難しいという、そういう状況に日本はあるわけでありまして、それを変えていこうというのが私どもの再チャレンジ、人生において複線化をしていく、何度でもチャレンジできるチャンスのある社会にしていこうということでございまして、まずは隗より始めよということで、まず役所において百名程度の言わば三十代の方々をターゲットにしたこの雇用を今年の秋からスタートするわけでございますが。

この結果、大体どの程度ぐらい年長フリーターの方々、あるいは年長フリーターだけではなくて、子育てを終えて一段落した方々、女性の方々ももちろん是非応募してもらいたいと思っているわけでございますが、その応募状況等々を見ながら決めていきたいと思っているわけでありまして、これがやはりある意味では私は定着をしていくように目指していきたいと、こう考えております。