

第 5 回雇用・就労 TF 議事概要

- 1 . 日時：平成 19 年 4 月 27 日（金）13：30～14：30
- 2 . 場所：永田町合同庁舎 2 階 中会議室
- 3 . 項目：人事院からのヒアリング - 「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
【人事院】人材局企画課長 福田紀夫氏、人材局参事官 嶋田博子氏
【規制改革推進室】田中室長、初谷政策企画調査官 他

5 . 議事：

（人事院入室）

八田主査 お忙しいところをお越しくださしまして、どうもありがとうございました。「再チャレンジWG 雇用・就労TF」の第5回会合を開きたいと思います。本日は国家公務員採用試験の年齢要件について、前もってこちらからご質問を提出させていただいておりますので、それについてご説明をお願いしたいと思います。ひとつよろしく願いいたします。

人事院人材局企画課長福田紀夫氏（以下「福田課長」） 本日はヒアリングにお呼びいただきまして、ありがとうございました。私は本年4月から人材局の企画課長となりました福田と申します。よろしく願いいたします。それから、同じく人材局参事官の嶋田でございます。

人事院人材局参事官嶋田博子氏（以下「嶋田参事官」） 嶋田でございます。よろしく願いいたします。

福田課長 本日はあらかじめご質問事項を2点いただいております。せっかくの機会ですので、資料を準備いたしました。国家公務員の採用制度ですとか、その実態につきまして、まずご説明させていただいた後、ご質問についてのお答えをいたしたいと思っております。

資料でございますけれども、まず1ページをめくっていただきたいと思います。

「1. 国家公務員の採用制度」と書いてございますけれども、まず採用の方法ということで、国家公務員法で36条がございますが、競争試験と選考といったものがあることを定めております。

これは下にございますように、公務員の採用を含めた任用につきましては、成績主義の原則といったものがかかってまいります。任用は法律、人事院規則の定めるところにより、

試験成績、勤務成績、その他の能力の実証に基づいて、これを行うということになっております。それを踏まえまして、能力、実績に基づいて採用しなければならないということで、これら2つの仕組みを設けているところでございます。

競争試験でございますけれども、これはいわゆる国家公務員試験というものでございまして、この試験は新卒者などを対象にいたしまして、職務を通じて長期的な観点から育成するために、必要な人材を係員として採用する趣旨で行っているところでございます。採用プロセスのうち、募集から能力実証までの重要な部分を占めるものでございまして、すなわち、採用過程の一部ということでございまして、位置づけとしては、資格試験というものではなくて、あくまで採用の1つの大きな過程という位置づけでございます。

選考でございますけれども、これは競争試験以外の能力の実証に基づく試験でございます。選考も能力実証を行うという意味で試験という位置づけになっております。競争試験との違いでございますけれども、競争試験の方ですと、学卒者等を前提にいたしまして、定期的に行うものでございますけれども、それとは異なりまして、個別のポストが空いたとか、あるいは専門家を採用する必要がある場合などに、公務の必要性に応じて行うというものでございます。ただ、いずれにいたしましても、こういう形で採用された方は、すべて正規職員でございまして、常勤職員として採用されるもので、身分上も競争試験で採用された方と選考で採用された方で、違いは一切ございません。処遇面、給与面におきましても、経験ですとか能力などに応じまして決定できるようになっております。ですから、新規学卒で入ってきた方と比べまして同等、場合によれば、それを上回るような処遇決定も今は可能になっているところでございます。

いずれにいたしましても、繰り返しになりますけれども、選考で採用された方が非常勤の職員というわけではございませんで、正規職員という位置づけでございます。

2ページ目に移らせていただきたいと思います。「2.平成19年度実施の国家公務員採用試験」といったものを一覽で書かさせていただいております。大卒程度の試験、高卒程度の試験と大きく分けて2つございまして、それぞれそこに並べたものがあるという状況でございます。

例えば大卒の中で代表例として、I種試験、種試験と書いてございます。これは大卒程度の試験という位置づけでございますけれども、私どもの試験では、原則学歴につきましては、要件としておりません。ですから、義務教育が終わった方、極端な話、義務教育のみの方におきましても、能力があれば応募が可能といったような整理になっているところでございます。そういった意味で、私どもといたしまして、公務員試験につきましては、民間におけます言わば新規学卒の就職試験でございますけれども、特段の学歴を設けておりませんし、全体で見ますと、年齢も30歳を超えるところまで可能となっております。民間の就職試験と比べてどうかということもあるところでございますけれども、比較的間口は広いのではないかと考えているところでございます。

3ページをご覧いただきたいと思います。3ページは「3.採用・在職の実態(平成17

年度)」で、平成 17 年度の人事院の調査でございます。

まず一般職国家公務員は、全体でいきますと、徐々に減ってきておりますけれども、現在 63 万人という状況でございます。

最初の左上の部分でございますけれども、これは平成 17 年度の採用状況ということで、フローの部分でございますけれども、1 年間に 2 万 903 人の方が採用になっているという状況でございます。そのうち、採用試験で入られた方、Ⅰ種、Ⅱ種、Ⅲ種、その他各種試験がございますけれども、全体で 1 万 1,162 人と 53%の方が採用試験で採用になっておられます。その一方で、先ほどの選考採用という形で入って来られる方が 9,741 人いらっしゃいまして、全体の 47%となっております。そのほか「地方公共団体などとの人事交流を除く」と書いてございますけれども、例えば国家公務員が地方公共団体に出向し、また戻って来るといった場合は、任用制度上採用になります。あるいは地方公務員の方が国に出向で来られる場合、戻ることを前提に来られるような場合も採用になります。そういった方が 3,952 人、約 4,000 人ほどいらっしゃいます。そういった方が枠外の数としてあるところでございます。これがフローの状況でございます。

ストックの状況「一般職国家公務員の在職状況」でございますけれども、Ⅰ種、Ⅱ種、Ⅲ種、その他試験を合わせた方を載せてございます。それ以外の選考という部分でございますけれども、20 万 9,650 人の方が選考で採用されていらっしゃるということで、全体の 33.2%、約 3 分の 1 という状況でございます。これがいろんな職種がすべて入ったものでございます。

右側は「行政職俸給法（一）適用者の在職状況」と書いてございます。約 17 万 8,000 人いらっしゃいますけれども、これは一般の行政官庁で通常の行政実務、行政事務に従事している職員でございます。

これにおきます採用状況でございますけれども、平成 17 年度におきましては、6,338 人採用になりました。やはり行政実務ですので、採用試験の占める割合は多うございますけれども、全体で 5,420 人、85%でございます。Ⅰ種試験が 566 人、Ⅱ種試験が 3,172 人、Ⅲ種が 1,611 人という状況でございます。そのほか、選考ということで 918 人の方が採用になられておりまして、これが全体の 15%を占めるという状況でございます。

ストックの状況、在職状況で見ますと、それぞれⅠ種 1 万 1,368 人、Ⅱ種が 4 万 2,543 人、Ⅲ種が 9 万 5,398 人ということで、そのほか選考が 1 万 3,682 人ということで 14.3%という状況になっておるところでございます。

八田主査 Ⅲ種は採用はされたけれども、来ないということなのですか。

福田課長 かつてはⅢ種採用が非常に多うございました。かつては比較的高卒の方が多かったわけでございますけれども、最近は大卒の方が多くなりましたので、最近の採用はⅢ種の方にシフトしてきております。これが平成 8 年、9 年、10 年ぐらいからです。そう

いった意味では、現在の在職状況でいきますと、種で採用された方が非常に多いという状況でございます。

八田主査 わかりました。

福田課長 4ページでございますけれども「4. 選考による採用制度の概要」といったところでございます。先ほど来、選考採用のことを申しておりますけれども、選考採用につきましては、幾つかの枠組みがございます。

まず「一般の選考採用(人事院規則8-12による採用)」と書いてございますけれども、これは一般的な規定でございます。競争試験を実施していない職種、例えば医療関係ですとか、あるいは公務の個別の必要に応じて行っているといったようなものでございます。これは平成17年度におきましては、概ね8,000人程度という状況でございます。ここ数年間、民間からの人材登用を積極的に進めているところでございます。そのために、特別な枠組みを幾つかつくっておるところでございます。

「専門家の選考採用(人事院規則1-24による採用)」と書いてございますけれども、公務の活性化のために、専門性があり、また多様な経験を有するような民間人材を円滑に、中途採用という形で採用するという枠組みでございます。これは平成10年につくりまして、累積で877人の方が採用になっているということでございます。具体的なリスト等は、後の方に参考までに付けさせていただきます。

「任期付職員法に基づく採用」でございます。これは公務に有用な専門知識を有する民間人材の確保をやりやすいように、任期を付けて採用することができる仕組みでございます。先ほどの1-24は中途採用ということで、任期がない方でございますけれども、こちらは任期を付けて採用するというので、平成12年につくりまして、累積で918人の方が採用になっております。この任期付職員法におきましては、高い専門性の方もお越しいただくことができるようになっておりまして、そのために一般の職員に比べて高い処遇ができるような仕組みになっております。特別の俸給法などをつくっております。そこにおきましては、昇給がなく、年俸制みたいな格好で給与が決められる。例えば課長クラスのポストに就いたとしても、場合によれば、非常にアウトプットが高く評価できる方については、事務次官相当の給与まで支給できるというような仕組みでございます。

「任期付研究員法に基づく採用」は、同じように公務の中には研究職がございますので、そういったところにも任期で採用できるような仕組みでございます。

最後の「官民交流法に基づく採用」でございますけれども、これは人事院が仲立ちいたしまして、公務の公正性を確保しながら、民間企業と国とがそれぞれの組織の活性化を目指しまして、人事交流をしようとする仕組みでございます。これは平成12年に制度を創設いたしまして、民からも来ていただきますし、公からも民間に出て行くような仕組みでございます。そういった形で251人が採用になっております。

後で申し上げますけれども、こういった選考採用で採用になられる仕組みにおきましては、基本的に年齢要件は一切つけていない仕組みになっております。

それから、これらに加えて、先般説明いたしたところでございますけれども、平成19年度に再チャレンジ試験を設けております。平成19年度におきましては、安倍内閣の再チャレンジ施策の一環といたしまして、就職氷河期に就職機会を逸した方々を念頭に置きまして、特段の職務経験のないフリーターの方ですとか、あるいは子育てに一段落のついた女性を始めとして、どなたでも応募できる仕組みになっております。こういったものを国家公務員中途採用者選考試験、再チャレンジ試験という形で本年から始めて、種試験と同じような日程でやっていこうということで、取組みを始めているところでございます。

5ページ以下でございますけれども、これは先ほど申し上げましたいろいろな中途採用、あるいは任期付につきまして、実際の採用の状況といったものを示した資料でございます。基本的に詳細は省かせていただきますけれども、5ページに載せさせていただいておりますのが、いわゆる専門家の中途採用の状況でございます。各省にわたっておりまして、ITの専門家ですとか、科学技術系の専門家、あるいは弁護士、公認会計士の方とか、そういった方が採用になっているところでございます。

6ページでございますけれども、これは「イ任期付職員法に基づく採用の状況」ということで、これも多数の省庁にわたっているところで、かなり活用されているのではないかと考えているところでございます。これは基本的にポストを示しておりますけれども、行政の中の各原局等に実際に張りついて、それぞれの専門性を発揮していただいているという基本的なラインの仕事をされている方もいらっしゃいます。数的にも結構増えてございまして、特許庁におきましては累積で305人、金融庁では198人、財務省におきましても81人、そういった形で活用されているという状況でございます。

7ページは「ウ官民人事交流の実施状況(暦年別)」でございます。先ほどの官民交流法に基づくものでございます。これは人事院が仲立ちいたしまして、企業と省庁の間で交流をしようという枠組みでございまして、数は民間から来ていただいている方が251人という状況になってございます。

以上が選考採用等の状況でございました。

8ページは「5.厚生労働省告示」を載せさせていただいております。これは民間の方の雇用対策法に基づく取組みでございますけれども「例外的に年齢制限が認められる場合(指針)」を雇用対策法に基づく告示という形で、厚生労働省の方でお出しになられているところでございます。その中で「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」につきましては、年齢制限といったものを設けてもいいという指針でございます。例えば我が国では新規学卒者等を一括採用し、社内でキャリア形成を図り、定年、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おります。この雇用慣行と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は、例外的に年齢制限が認められる場合に当たるとしておるところでございます。いわゆる公務員試験におきましても、こういったものに基本的には相当するものではないかといった意味で、合理性があるものではないかと考えておるところでございます。

9 ページは「6 . 民間企業の採用における年齢制限の状況」でございます。これは人事院の方で平成 15 年、平成 16 年に調査いたしました。対象は企業規模 100 人以上のところでございます。一括採用を行っている 1 万 1,000 社あるいは 1 万 3,000 社を対象といたしまして、どのような状況かとお聞きしたところでございます。新卒のみあるいは年齢制限があるといった企業は、そのうち 9,512 社あるいは 1 万 1,063 社ということで、それぞれ 83.1%、83.9%という数になっておるところでございます。隣でございますけれども、参考といたしまして、平成 14 年に社会経済生産性本部が上場企業におけます採用戦略を聞いた調査がございます。その中で新規採用を中心に、あくまで補的に第 2 新卒や中途採用を実施するといっておる企業が約 3 分の 2 という状況のようでございます。

10 ページは、私ども人事院の方で出した通達でございます。「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）」ということで、平成 13 年に民間の雇用対策法といったものが制定になったところでございます。それを契機といたしまして出したものでございます。1 の（1）で厚労省の指針に触れさせていただきまして、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規学卒者等を採用する場合を除きまして、年齢制限は設けてはならないという通知、指針でございます。そういう趣旨を踏まえまして、2 でございますけれども、国家公務員採用試験以外の採用の在り方、すなわち職員の選考採用に当たりましては、そういった法律、指針の趣旨を踏まえまして、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といった通達を出させていたおるところでございます。

11 ページは「8 . 各府省の主な意見」でございます。国家公務員採用試験につきまして、年齢の問題がございました。そういったことで、私ども以前より各省庁さんからいろいろなご意見をいただいているところでございます。主なものをここでまとめさせていただいたものでございます。各府省庁さんからいただいた意見といたしましては、係員としての中高年齢者の採用はなかなか難しいという意見が多うございました。40 歳過ぎの者と 22 歳の者が同じ係員として、同一給与で処遇されるのは現実的ではないのではないかという意見もございました。中高年齢者では、育成期間が短いため、順次さまざまなポストを経験しキャリアアップを図るという方法がなかなかとれないということをいただいたところでございます。そのほか、主なものを申し上げますと、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という意見もございました。最後の方になりますけれども、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になると、採用試験としての意義が問われるという意見もあったところでございます。中高年齢者の採用義務づけとか割当といったものが出てきますと、適当ではない

といった意見もあったところでございます。これが各府省庁の意見の大宗でございます。

最後に付けさせていただきましたものは、最近の「9．国会における議論」でございます。平成19年3月19日、参議院の予算委員会でございます。こちらで委員の方からいわゆる再チャレンジ試験を今後どうするんですかという質問がありました。20年以降どうするかという話でございます。そこで、総理の方から次のようなお答えがございます。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、子育てを終えて一段落した方々、女性の方々も勿論是非応募してもらいたいと思っているわけですが、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ございますというようなご答弁をいただいているところでございます。

以上が資料のご説明でございました。

以上を踏まえまして、次にご質問の点につきまして、私どもの今の基本的な考え方等をお話したいと思っております。まずご質問でございますけれども、2点ございました。

第1点といたしましては、国家公務員 種の受験資格年齢の上限につきまして、45歳にまで引き上げられないのかという点。それから、同じように 種の受験資格年齢の上限につきまして、高卒者の就業機会の確保措置として、高卒枠を設けた上で、45歳まで引き上げられないのかという点だと思います。次に中途採用者選考試験（再チャレンジ試験）の対象につきまして、現在 種相当職を対象としておりますけれども、 種相当職まで拡大できないのか。あるいは受験資格年齢の上限について、45歳まで引き上げられないのかという2点であったかと存じます。

最初の 種試験、あるいは 種試験の受験資格年齢の上限の引き上げといった点についてでございますけれども、採用試験の受験年齢につきましては「規制改革会議」の前身「総合規制改革会議」におきましても、こういったご指摘はいただいております。平成14年3月の「総合規制改革会議」におきまして、受験年齢といったものもご指摘をいただきました。それにつきまして、人事院といたしましては、検討をいろいろ行ったところでございます。その結果、現行の採用試験は新規学卒者等を対象に係員を採用するための試験であるということと、今後、年齢にかかわらず、民間人材の採用を推進していくためには、現行の採用試験の受験年齢制限の撤廃よりも、むしろ選考採用の活用といったものを図ることが適切ではないか。そのために経験者採用システムとか、そういったものを早急に整備したというご報告したところでございます。その旨「総合規制改革会議」のフォローアップにおきましても、ご報告させていただきました。閣議決定におきましても、結論ということで記載をいただいたということで、一定のご理解をいただいているのではないかと理解しておったところでございます。こういった中で、今回改めて 種、 種試験の受験年齢を45歳の引き上げについてのご質問をいただいたところでございますけれども、私どもといたしましては、やはり公務員採用試験の趣旨ですとか位置づけにつきましては、先ほど申し上げたようなところでございます。また、基本的には現行の取扱いといったものは民間における状況を踏まえた合理性のあるものではないかと考えているところでござ

います。その一方で、民間経験のある方や専門家などを対象といたしました中途採用の枠組みは整備しまして、その拡充に取り組んでいるところでございます。その枠組みにつきましては、年齢に関する要件というのは一切ございません。

それから、いわゆる再チャレンジ試験でございますけれども、政府の方針も踏まえまして、本年導入する予定にしているところでございます。この試験につきましては、就職氷河期に就職機会を逸した方々を念頭に一定の年齢要件を設けておりますが、特段職務経験のないフリーターの方ですとか、子育てに一段落のついた女性の方を始めといたしまして、どなたでも応募可能ということになっております。主査、タスクフォースの委員の方々におかれましては、是非このような状況をご理解いただければと思っております。

いずれにいたしましても、この問題につきましては、人材の供給側ですとか、需要側を始めといたしまして、さまざまなご意見があるところだと認識しております。いろいろなご意見につきましては、更に勉強しながら、幅広く研究いたしたいと思っております。

繰り返しになるかもしれませんが、その際、私どもとしての留意点を申し上げさせていただきたいと思っておりますけれども、3点ございます。まず1点といたしまして、採用試験を責任持って実施する立場から申し上げますと、各府省の採用意欲が重要かと思われれます。各府省の採用意欲が乏しい中で、受験年齢の上限を上げていたしましても、実際の採用に結び付かないということになれば、かえって受験者側の不満を高めることにもなるのではないかとということが1点でございます。第2点目といたしましては、民間企業と同じ労働市場で競合関係にございます関係上、民間を対象とします雇用対策法の取扱い、今、改正の法案が国会でもいろいろ議論されているやに聞いておるところでございます。そういった取扱いですとか、あるいは民間の実情を十分踏まえていく必要があるのではないかとということが2点目でございます。3点目といたしましては、本年度実施いたします、再チャレンジ試験の実施結果を十分評価していく必要があるのではないかとといった点でございます。これが第1の質問についての私どものとりあえずの考え方でございます。

最後になりましたけれども、第2点目、再チャレンジ試験についてという部分でございます。これにつきましては、先ほど申しましたように、政府の方からのご要請を受けまして、本年度のものとして実施しようとするものでございます。実施に当たりましては、各府省もなかなか難しい中でいろいろとお願いをし、協力を得て、一定の採用数を確保した上で、今年の秋の実施に漸く漕ぎ着けた状況でございます。従いまして、来年度以降の話につきましては、対象となる者の範囲も含めまして、政府とお話をしながら考えていくことになろうかと思っております。これにつきましては、先ほどの最後の資料でございますように、3月19日に国会の質問等がございました。20年度以降の取扱いに関する質問におきましても、先ほどは総理のところのみの抜粋でございましたけれども、山本担当大臣からも、実施状況を踏まえながら、20年度以降の実施について検討していきたい、ということでもございました。それから、総理の方からも、先ほど申しましたように、

応募状況等を見ながら決めていきたいということでございますので、これからまさに 19 年度やり始めるところでございますので、そういった状況を見据えながら検討していくことになるのではないかと考えているところでございます。私の方からは以上でございます。

八田主査 どうもありがとうございました。以前「総合規制改革会議」が要望に対応して、30 歳でも受けられる選考採用の仕組みをお作りいただいたのはよく認識しております。そこで一応の結論が出たということですが。今回の私どもの要望というのは、その後の状況の変化に対応したものです。まず現在は、格差ということが非常に大きな社会問題になっている。もう 1 つは、再チャレンジが可能な社会にすることが、安倍政権の非常に重要な政治目的であるということです。今回は、ありとあらゆる手段を通じて、機会均等を実現しなければいけないという状況だと認識しています。

そこで伺いたいと思います。原則として年齢制限、年齢差別をすべきではないという雇用対策法改正案における政府の考え方の根拠はどこにあるとお考えですか。

福田課長 これは厚生労働省の法律でございますので、私の方からその部分については、はっきりと申し上げられることはないと思いますけれども、それはできるだけ平等の取扱いでやっていくべきではないかというのが基本的な考え方ではないかと思えます。

八田主査 年齢に関して差別を受けるのは働く人の側にとって不公平だから、差別すべきではないというお考えですか。

福田課長 どちらの立場と申すかは別といたしまして、できるだけ平等な取扱いでやっていくのが基本スタンスではないかと思えます。

八田主査 従来、若い人を優先していたわけですね。しかし現在では、政府が若い人優先というのは問題があるという立場をとっている根拠は何でしょうか。

福田課長 できるだけ平等に取り扱っていくということです。

八田主査 そうすると、採用者側の希望としては、やはり差別したかったのでしょうかね。

福田課長 差別と言うかどうかは別として、少なくとも民間企業におきましても、新卒あるいは一定の年齢に要件を課しているというのが約 8 割という状況があるところでございます。

八田主査 つまり、採用者側の希望としては、実は年齢制限を置きたいわけですね。し

かし、雇用対策法では、基本的には年齢制限を認めないとされている。多くの企業が年齢制限をやっていたのだけれども、実はそれは原則としてはいけないのだというわけです。これは、どのように考えたらよろしいのですか。効率的な資源配分のためにこうすべきだというのが、それとも社会政策上の観点から年齢差別はすべきではないと政府として考えておられるのか、その辺について、どうお考えか伺いたいと思います。

福田課長 厚生労働省の部分につきましては、厚生労働省の方にお聞きいただいた方がよろしいかと思えます。

八田主査 これは人事院の雇用政策と深く関係がある話です。同じ政府の中で、厚生労働省の考え方と人事院の考え方が不一致でいいということはありません。

福田課長 勿論、ですから、この雇用対策法の7条におきましては、年齢にかかわらず、均等な機会を与えるように努めなければならないとされておるわけでございますので、その趣旨は国全体に関わる話だと理解しております。

八田主査 つまり、雇う側の利益には抵触するのだけれども、基本的には雇われる側の立場になって平等に扱おうではないか、というわけですね。

福田課長 その辺りは調和を取りながら、どのようにやっていくかということだろうと思っております。

八田主査 そういうことでしょうか。原則としては、雇われる側の立場のことを考えて年齢制限を緩和しよう。そして、それが大きな問題を起こさない限りそうしよう。しかし、ある程度大きな問題を起こすと考えられるような場合は、厚労省の告示にある例外的な措置を認めよう。そういうふうに考えてよろしいのでしょうか。

嶋田参事官 そこは課長から申し上げましたように、民間の雇用対策法のご趣旨でございますけれども、要するに、年齢ということだけをもってして、平等な機会を奪われることがないようにというのが法律の趣旨としてある。ただ、その上で、まさにおっしゃいますように、実際の雇用の現場においてはどうかということ踏まえて、指針なり、別途そういうものはご準備をされるものと私どもも理解をしております。

八田主査 おっしゃることはわかりました。したがって、社会政策上の理由から、なるべく平等な採用を義務付けるということは、雇う側の利益を多少妨げるかもしれないけれども、基本的にはそういうことをすべきだ。しかし、それが極端に雇う側の利益を阻害す

る場合には、厚生労働省の告示で示したような例外を設けることができる。そういうふう
に考えてよろしいのでしょうか。

嶋田参事官 利益という話になりますと、私どもはよくわからないところがございます
けれども、少なくとも国家公務員法で申しますと、こういう対策法自体は適用がございま
せんけれども、同じように平等原則はございますので、当然国民が国家公務員法との関係
で平等に取り扱われなければならないというのはかかっておりますし、その中で年齢とい
うのも、当然そういった意味で国民は平等に取り扱われなければならない。ただ、その中
でも当然合理的な区別というものの必要があれば行っていくことは、法の範囲内でございま
すので、その中でいかに調和を図っていくかということかと思われま。

八田主査 合理的な差別、区別という場合、どういう意味での合理性かが問題になると
思います。雇う側に自由にやらせると、年齢制限をしてしまうわけです。したがって、雇
う側にとって年齢制限をすることが合理的です。にもかかわらず、敢えて政府が、「年齢制
限をするな。雇われる人の平等を考えよう。」ということは、雇い主に、合理性に逆らえと
言っているわけですね。ただし、例外なしに年齢制限をするなど言っているわけではあり
ません。年齢制限をなくす結果、雇う側に対して生ずる損失があまりにも大きいならば、
差別してもよいとしている。雇い主の合理性にも少しは配慮しようというわけです。合理
的な差別は認めてあげよう。ある程度の例外は認めてあげようということになっている。
そういうふう解釈してよろしいのでしょうか。

福田課長 はい。そういった意味では、合理性があれば、一定の要件を課すことができ
るということです。

八田主査 社会政策上の利益と雇う側の利益とのせめぎ合いで、これは政策的には決め
の問題だろうと思います。その時には、民間企業の合理性尊重という観点から、民間企業
への規制は最小限でなければいけないという前提があるにもかかわらず、政府は、社会政
策上の観点から、民間企業に対して年齢差別をするなど言っているわけです。しかし、大
前提がある以上、年齢差別の抑制があまり不合理にならないように、一応の例外規定をつ
くるといのはわかります。厚生労働省の例外要件を見ると、「我が国では終身雇用という
慣行がある。そういうことに適応するためには、例外的に次のような場合について年齢制
限を認めてあげよう。」と言っているわけですね。これはあくまでせめぎ合いだろうと思
うのですよ。政府がやる場合にも、社会政策的に有用な採用をやるのが、政府を運営して
いく上でどの程度大きな損失を生み出すかということに関する判断が関わってくると思
います。

先ほどからご説明になったところで、いただいた資料の 11 ページで「撤廃の必要性は

全く感じていない」とあるのですけれども、私どもは撤廃とは1度も言っていないのです。撤廃をしたら、それはお役所が困ることは十分理解しています。この間、総務省の方がいらして、55歳の人を雇ったら困るでしょうとおっしゃった。全くそのとおりだと思います。私たちはそういう極端なことは言っていないのです。ここで私どもが質問を申し上げているのは、45歳まで引き上げられないかということです。45歳ならば、定年まで15年あります。お役人を15年やって辞める人は幾らでもいるわけですから、15年といたら、結構長いと思います。40代で安い給料で働いてもうらのはちょっと不自然だと言われる方もおられます。しかし、やりたい人がいれば、やらせないのは、余計なおせっかいだと思います。年齢の割に安い給料であることを覚悟の上で働きたいという人がいる。しかも、役所がその人を採るか採らないかは自由である。そういう条件です。ところで、先ほど試験を受けさせて、誰も採るものがなかったらかわいそうだとおっしゃった。しかし、各省庁に、年齢別にこのくらい採っていますということを情報公開させたら、受験者の方もそれなりの覚悟をして受けることになります。雇う方も雇われる方もそれでいいということになりチャンスが与えられます。40歳前後の人が新卒として雇われた場合、人材投資の回収期間が十分あるのではないかと思います。それについては、どうお考えでしょうか。

福田課長 私どもは先ほども申し上げましたように、公務員の正規職員への採用の道というのは、大きく3つ準備させていただいております。まず新卒を念頭に置きました公務員採用試験と、経験者ですとか専門家を念頭に置いた中途採用、選考採用の枠組み、今年から導入しているものがございますけれども、経験などを問わないような再チャレンジ試験といったもの、言わばこの3つがあろうかと思っております。こういった3つをそれぞれ組み合わせ合わせて対応していくのが、1番重要ではないかと思っております。国もできるだけ望ましい雇用者であることは勿論重要でございますし、一方で、やはり国民に対して行政として、良質な行政サービスを提供するという義務を負っているわけでございますので、それに対して、本当に多様で有為な人材を確保していくことは重要なことでございます。そういった意味では、共通の労働市場にある民間企業の動向とか、そういったものも十分踏まえて対応していく必要があるのではないかなと思っております。それが1つです。

もう1つは、ある程度の中高齢の方と新卒学卒者の方がまるっきり同じような試験を受けさせるのが本当に実質的な平等になるのかというのは、若干疑問なしとしないところでございます。やはりそれぞれに応じた形で枠組みがあった方が、より適当ではないかということもあるところでございます。いずれにしましても、新卒を念頭に置いた競争試験におきましては、長期雇用を前提としまして、先ほどの厚労省の指針にもございましたけれども、キャリア育成を図っていくことを前提に、コストをかけながら育成を図っていくこととございますので、40歳がいいのか、45歳がいいのかという話はあるにしても、例えば45歳ぐらいの方が採用になるとしますと、15年あるということをお話いただいたところがございますけれども、本当に十分なコストをかけた育成ができるかという、ま

たいろんな議論があるのではないかとと思われるところでございます。

いずれにいたしましても、今回まさに再チャレンジ試験といったもので、30代の人をとりあえず対象とした試験をつくらせていただいたところでございます。この実施状況をよく把握して、総理の方からのご答弁がありましたように、どの程度、経験のないフリーターの方が受けていただくのか、あるいは子育ての終わった方が入って来るのか、そういったものをよく吟味していくのが1番重要ではないのかなというふうに思っておるところでございます。

八田主査 選考採用をなくすべきだと言っているのではありません。選考採用も大いにやっていただきたい。しかし、同時に試験採用も可能にしていきたいというのが、こちらからの要望です。試験採用をすることによって、マイナスがあるとすれば、人材投資した時の回収期間が短いということだと思っておりますけれども、ほかにはほとんどないと思います。

福田課長 敢えて申しますと、先ほどから若干お話もあるところでございますけれども、職員本人というか、応募者本人にとりましても、自己責任というのは勿論あるんだろうと思うんですけれども、一方で、当初は自己責任と言いつつも、受けたら受かるかもしれないけれども採用につながらない形になるようでは問題と思います。

八田主査 年齢ごとに受かった人がどれだけ採用されているのかについて、情報公開をきちっとやればいいではないですか。私が思うには、そういう情報公開がされていたら、各省庁はプレッシャーを多少は感じて、いい人を見つけた場合には、率先して採るだろうと思います。社会政策的なことは、コストが余りに大きかったらよした方がいいが、コストが小さければやると長期的にはコストではなくなる場合があります。今の審議会に女性をたくさん採用しているようなものです。それぞれの役所は、当初は結構犠牲を払っていたと思いますけれども、それなりに成果は上がっていると思います。やってみたらいいのではないですか。マイナス面は少ないのだろうと思います。

福田課長 勿論、情報公開等はあるにしても、情報公開の結果によりまして、結果的に採用にならないとなると、やはり受験者側からすると、不満を持つのではないのでしょうか。

八田主査 全然受けさせないよりは、情報公開付きで試験を受けるオプションを与えた方が不満は全くなくなると思います。

嶋田参事官 先生がおっしゃることは理念として、私どもは理解ができないわけではございません。ただ、私ども試験制度を責任持ってお預かりする立場としては、やはり受け

皿が見えない中で、理念的にこちらの方がより方向に沿っているということで、試験をやっても、結果的に自己責任だというお話はございますけれども、受験する方にとってみたら、コストもかけ、なされたことが、必ずしもすぐに実現するかどうかはわからないという状況を考えますと、先ほど申しあげましたように、そのための受け皿として、各省ともお話をした上で、再チャレンジ試験を、いい方がいれば一定程度入っていただきたいという形で準備をしておりますので、試験を責任持って実施させていただく立場としましては、そちらが合理的な形なのかなと考えているところでございます。

八田主査 しかし、そうすると、永遠に平等化は起きないですよ。年齢差別があるとしても、その差別を情報公開することによって、受験者の自己責任の範囲で応募してもらって、進めていくということができると思います。実際にそれをやってみないと、本当に雇わないのかどうかかわからないですよ。

嶋田参事官 それで今回初めての再チャレンジを、これまでなかったものを（実施するわけです）。

八田主査 再チャレンジも勿論どんどん伸ばしていきたいと思います。だけれども、試験の方も同時にやる必要があります。しかも、再チャレンジの方は、基本的には 種ですよ。だから、それを 種まで広げてやるという必要があると思います。再チャレンジの方は再チャレンジでそういうことも必要でしょう。しかし、 種だと、試験制度でやる方が望ましいだろうと思います。試験制度に範囲を広げることのマイナス面が見えてこない。採る人がないはずだと最初から決めているけれども、どれだけ採れるのかがだんだんわかっていくような制度にする。情報公開をした上で、何年かやってみることが、1番肝心な格差のない社会をつくるための第1歩として、非常に有効なのではないかと思います。

福田課長 勿論、ご指摘の点はあるところでございますけれども、そういった意味で、今回再チャレンジ試験もやり始めましたので、これも一種の採用試験の実施だと思いますので、その状況をよく見ながら、ご指摘の 種のお話をどうするかとか、年齢は本当に40歳がいいのかという話については、まさに応募状況とか事実状況を見て、そういった中で考えていくというのが、私どもは重要ではないかなと思っております。

八田主査 私は再チャレンジ制度を作ったことは大変いいことだと思うけれども、100名ですよ、これをどんどん大きくしていただきたいのですが、試験を受けさせてあげることも重要です。現在日本の格差社会の問題は、正規社員と非常正規社員の間の格差です。これは公務員に関しても同じだと思います。私自身も、同じ職場で公務員として雇われた高い給料の正規職員よりも、非正規の方が、よほど高級な仕事をしているのは、

幾らでも見てきました。採用側にとっても、今、非正規で雇っている人が採れるのならば、その方がいいのです。年齢制限でその道が閉ざされているわけです。

福田課長 そこは誤解があるようなので、もう1回、ご説明させていただきたいんですけども、勿論、今、国家公務員の非常勤という仕組みがございまして、その処遇をどうするかというのは、1つの論点ではあるかと思えますけれども、競争試験の対象ではなくて、選考採用で入って来られる方については、正規職員でございます。

八田主査 その通りです。しかし、私は、非常勤で勤めざるを得ない人にも受験出来る道を開いたらどうですかと申し上げているのです。例えば、正規の受験をやろうとしたら、採用するはずがないのですと言われるのですけれども、私自身実際に採用者側にいた時、40歳前後で非正規で働いている人を採用したくてしようがない場合がありました。そのような採用者は数多くいると思います。働いている人の間で考えられないくらい不公平な状況があるわけです。ある人は、たまたま若い時に試験を受けて採用されたけれども、もう1人は、そういうチャンスは奪われているというケースです。このような場合、正規、非格差をなくせない、唯一の壁が年齢制限なのです。だから、年齢制限を取っ払ってあげて、チャンスを与えるべきだろう。雇う人が誰もいないと言うけれども、現実には雇いたくなる優秀な人は幾らでもいるのです。

福田課長 ご指摘の点は、別に否定するわけではないんですけども、ちょっと繰り返すになってしまいますが、国家公務員採用試験は、基本的に新卒で、日本の雇用かもしれないけれども、新卒学卒者がいっぱい出まして、それに対して一括採用ということで大きな数の人間を採用するという慣行が民間企業にもございまして、それに相応するものとして、国家公務員採用試験をつくっているという状況でございます。

先ほどの説明でも申しましたように、民間ですと学歴とか要件を課しておりますけれども、公務員の場合は、学歴は問わず、極端な話、中卒の方でも大卒相当のⅠ種試験も受けることができるようになっておりまして、そういった意味では、我々としては、間口を広げているのではないかという気持ちはあるわけでございます。それはそれとした上で、ある程度、年齢が高い本当に優秀な方が公務員になかなか入ってこられないということについては、そこは必ずしもそうではございませんで、むしろ、例えば40歳ぐらいの女性で、本当に優秀で、この人を是非採りたいと任命権者が思えば、勿論、総定員法の枠がございまして、定員に余裕がないといけませんけれども、それが可能ならば、ちゃんとしたポストに採用することができる、処遇もしっかりすることができるという形になっております。先ほども公務員全体で毎年9,000人ぐらい、そういう形で人が入ってきておりますので、そういうことを是非やっていくのが、特に40歳ぐらいの方などでいきますと、学校から離れて何年も経っておるわけでございます。国家公務員採用試験の試験問題の是非等

もいろいろあるかとは思いますが、基本的には学校でどういうことを習ってきたかという、学科試験を中心に聞いておるわけでございます。そこである程度の年齢の方を採用しようとする場合には、むしろ、そういった学科試験というよりは、実際に語学がどの程度堪能だとか、あるいはOA機器がどの程度うまくできるかとか、あるいはそういった場合での専門性というのものもあるかもしれませんが、そういうところを重視してやっていくということかもしれません。

八田主査 選考試験も普通の採用試験も両方ともあっていいと思うのです。私が気に入ったからこの人を雇えるというケースだけではなくて、誰でもが雇いたくなるような優秀な人には、受験のチャンスをちゃんと与えたらどうだろうということなのです。

先ほど最初に申し上げましたように、年齢制限の撤廃ということは、基本的には雇う側の利益に反することを、社会政策上の観点から、やってもらおうということだと思います。その際、雇う側の利益を侵すことに限度を置くために、例外規定を置くという判断をしているのだと思います。国家公務員の場合、例えば45歳ぐらいまで緩和しても、雇う方の利益が損なわれるとは考えられない。むしろ、対象者が非常に多くなって、質が上がるのではないかと。私は実際問題として、大学で30歳を過ぎて社会人入学で入ってきた人を何人か見ていますけれども、ことごとく優秀でした。意欲が全然違う。

私は、ベトナム戦争の真っ最中にアメリカで教えていたことがあります。当時、退役軍人になると国の奨学金が出るため、普通だと高校しか行かれなかったベトナム戦の退役軍人たちが大学に入って来るわけです。みんな優秀です。勉強する意欲がすごくあるのです。日本の国家公務員の場合にも、40歳前後で、これから難しい試験を受けて入りましょうというような人に、本当に優秀な人がいると思います。雇う側としても、本当にこれは得難い人材だと思うようなことは結構あると思います。そういう人にチャンスをできるだけ与えたらどうだろうか。そして、「それが失望を与えたらまずい。」とおっしゃるなら、各省が年齢別にどれだけ採用したかを示す情報公開をきちっとしたらどうだろうか。そう申し上げているのです。

社会政策上、再チャレンジできる社会にしようという概念がなければ、そもそもこんな話は要らないのですけれども、やはり再チャレンジを重んずる政府で、格差がこれだけ問題になっている。特に、正規雇用、非正規雇用の格差の1番の原因が年齢差別にあるならば、まず政府がここを率先して直すべきではないか。それによって、得ることこそ多いでしょうが、失うことは非常に少ないのではないかと思います。

福田課長 ご趣旨はよくわかりますし、再チャレンジ試験も政府の方で旗振りをされたところがございませうけれども、国の方でやって、民間でも波及ということを意図したところだと思います。まさにこれからやっていく話だと思いますけれども、そういった意味では、今後、再チャレンジをやるうとしておりますので、民間がそれを是非追随するのが1

番重要な話ではないかなと思っておるところでございます。

それから、大学でも、おっしゃるように、いろんな取組みをなされておられるように、社会人入試とかそういうのをいろいろやられて、いろいろな形で人を学生として受けられるというのは、非常にいろんな取組みがあるやに承知しております。そういったところにおきましても、言わば一般の入試のほかには社会人の入試とか、そういったものがつくられて、いろいろな入り口をつくりながら、人材を大学の方で受け入れられているのではないかなと思っております、そういった意味でも、私どもも公務員にそんな年齢の高い人は来るなど言っているわけでは全くございませんで、新卒者用の枠組みと、それから、ある程度年齢のいった方で経験のない方、もう1つは、経験のいろいろある専門家だとか、そういう入り口を幾つかつくりながらやっていくということに一生懸命取り組んでいるということでございます。

いわゆる任命権者が最終的な採用権者でございますので、ここに書いてあるような意見が現状であるわけでございますけれども、そういった中でどのように採用してもらう必要があるのかということ、いろいろ説得を図りながら、今回の再チャレンジなどをやっているわけでございますので、そういった取組みを是非もう少し見守っていただく必要があるのではないか。そのような感じを持っています。

八田主査 特に社会人入学して出た人にとっては、I種、II種が、少なくとも卒業後2、3年以内は受けられるとしないと、新卒者を採用するというもともとの試験の精神にももたることになってしまうのではないかと思います。社会政策上の観点ということを入れていただいて、特に今の政府で是非ご検討をお願いしたいと思います。お持ち帰りになられて、ご検討いただきたいと思います。

福田課長 先ほど申しましたように、この問題については、いろいろなご意見があると承知しておるところでございますので、幅広く研究をしていくのが我々の立場ということでございます。

八田主査 是非幅広く検討していただきたいと思います。

福田課長 これまでについては、人材供給側、需要側を始めとして、さまざまなご意見があることを承知しておりますので、そういったいろいろなご意見について、更に勉強しながら、幅広く研究していきたいというのが基本的なスタンスでございます。

八田主査 ご検討よろしく願いいたします。今日は本当にお忙しいところ、どうもありがとうございました。

(人事院退室)