

規制改革会議重点事項推進委員会
再チャレンジ分野 公開討論後記者会見録

日時:平成 19 年 5 月 18 日(金) 10:46 ~ 11:01

場所:永田町合同庁舎 1 階 共用第 3 会議室

司会 それでは、これから質疑に答えさせていただくということで記者会見を始めます。本日、再チャレンジ分野の公開討論は、今、臨席いただき、聞いていただいたとおりですが、それに関しましてご質問・ご意見等があればお伺いしたいと思います。それでは、記者の方からよろしく願いいたします。

記者 役所の方の主張で、種と種というのはあまり違いがなくて、要するに入口を年齢で分けてあるだけなんだというようなことを言っていましたけれども、実際、種と種というのはそういうものなのかどうかというのは把握されていますか。それとも、そこ自体、言い分としてはおかしいところがあるとお考えですか。

八田議長代理 私の知っている範囲では、種と種の間にはっきりとした違いがあります。国立大学職員が国家公務員だった時は、大学で採用された種で優秀な方は、本省勤めになる場合を何例も知っています。しかし、私は種の方でそういう例は知りません。

記者 そこは、役所の言い分のように同じだと考えると、40 歳までは再チャレンジ試験も含めて、種、種、再チャレンジということで、17 歳から 40 歳まで一応カバーされている図になるんですけども、そこが違うと考えると、この資料にあるような感じで、それぞれ空白が空くということになる。

八田議長代理 採用試験と再チャレンジ試験とは、基本的な性格が異なります。今回、再チャレンジ対象として、150 名募集するものの大部分は刑務官と税務担当なのです。辞めていく人が多い分野で採ろうとしているわけです。したがって、種試験で普通に採用するような行政事務に対する募集は非常に少ないんです。しかも、再チャレンジでは、各省が、この年齢で採りますと決めてくるわけです。そうではなくて、正々堂々、種を受けられる場合には、成績がよければ若い人を押しつけて試験に合格できます。その後で採用されるかどうかを面接で判断してもらえます。そういうことが可能になるように、年齢が上の人にも受験のチャンスを与えるべきではないかと思います。

記者 150 人の採用の中身を見れば、これは明らかに種に対応しているということな

んですね。

八田議長代理 そこまではわかりませんが、非常に特殊な分野で人手不足の穴埋めのために使われている場合が多いことは確実です。それに対して、種で試験を受けさせてくださいというのは、普通に就職できるチャンスを下さいということです。先ほど話に出ましたけれども、今、30歳前後になってから大学に入学する人は結構いるんです。その人たちは本当によく勉強するんです。そういう気持ちでわざわざ入学してきていますからね。彼らは、卒業しても種を受ける資格がないというのは、おかしな話だと思うんです。

記者 役所の方は、種で入っても、種と同じように上がっていくから、この再チャレンジ試験には問題ないという言い方でしたけれども、実際問題、30歳を過ぎて、大学で勉強して、出て、そこで学んだことを生かそうと思うと、それが直接生かせるような職種での募集が余りないということなんですか。

八田議長代理 基本的には、種は高卒対象なんです。そこに、後で上がっていくとかと言うのなら、種は最初から廃止して、種に高卒枠を作ればいいではないかということになりますね。

記者 すると、先生がおっしゃったのは、30歳代前半で、大学で学問を修めた人からすると、あれですか。

八田議長代理 年齢の故に公平な競争のチャンスが与えられていないわけです。

記者 そのキャリアに見合った職種というのが用意されていないということですか。

八田議長代理 そう思います。しかも再チャレンジ試験は、各省がこれだけ、この枠で取りますと言って、「げた」を履かせて採るわけです。そこに、採用してもらったからといって、周りは競争を経て種に合格した人と同等だとはみなしませんね。やはり、種の試験をほかの大勢の人と受けて入りたいという人は大勢いると思います。特に、先ほど申し上げたように、30歳を過ぎて大学を卒業したての人にとっては、そういうチャンスが与えられてしかるべきだと思います。

記者 あと、40歳で切るのがいいのか、45歳で切るのがいいのかというのはあまり議論も噛み合っていなかったと思うんですけれども、何で40歳なのか、何で45歳なのかというあたりはどう考えたらいいですか。

八田議長代理 こればかりは決めの問題です。私どもは各省が高年齢の人を採用することを強制することを提案しているわけではなくて、チャンスを与えたらどうかと主張しています。各省はそれから決めればいいことです。受験者の便宜のために、年齢毎に何人採用して何人採用しなかったかという統計を公表したらどうでしょう。もちろん、統計を取ること自体、再チャレンジ政策を進めている政府の各省にとっては、ある種のプレッシャーにはなると思います。けれども、40歳を過ぎている人の場合には、実際の採用の率が非常に低いということになっても、それは仕方がない。受ける人はそれを覚悟で受けなさい、ということなのです。

記者 それでは、45歳というのは会議としては目安みたいなもので、基本的にはない方がいいんだけど、40歳で切ることなく、例えば45歳まで上げるべきだということですか。

草刈議長 このごろ、寿命も随分延びていますね。昔だと、60歳を過ぎたら引退して庭いじりをしているというような人生だったけれども、今は60歳を過ぎて働かないと年金もくれないという世界で働かざるを得ない。その辺もあるけれども、随分、体力も上がっているから長生きするんです。そういう意味で、45歳というのはまだまだ働き盛りではないですか。そういう意味で、40歳で切るとというのは画竜点睛を欠く、意味が狭い。だから、50歳ということまで言ってしまうとあれだから、せめて45歳ぐらいまでがいいのではないのか。そこでは相当な能力を持った人も、我々の知っている限り、随分たくさんおられます。そういう意味で、50歳ではいけないのかと言ったら、50歳でも結構ですということだと思います。

八田議長代理 反対に言えば、何で今、29歳なのか、何で33歳なのか、何でそんなにこだわるのかというのを当局にお聞きしたいんです。

司会 ほかにご質問はありますか。

記者 もう一点、種の普通の採用試験が21歳で切っているのは、要するに高卒が念頭にあるからだという話があって、子どもの試験に大人が入るのはどうかみたいな言い方がありましたけれども、高卒の人たちの就職のチャンスに影響が云々という話がありましたけれども、このところはどうか考えたらいいんですか。

八田議長代理 現在、高卒者は、種も種も受けることができます。ただし、種は年齢制限をするという方法によって、高卒者に限定しています。社会政策上の理由から、種を高卒に限ってもいいと思います。しかし、年齢制限という方法によるのは全く納得

することができません。もし、高卒を優遇する必要があるのならば、45歳まで受験可能な高卒専用枠を作れば済むと思います。格差と言われる現象は、正規雇用の人と非正規雇用の人が、同じ仕事をしているのに、給料がまるっきり違うことを指しています。非正規雇用の方は、この状況に対して不公平感を持っています。それでは、悔しかったら正規雇用になったらいいのではないかと思われるわけけれども、年齢のために正規雇用されないわけです。受験のチャンスが奪われているわけです。これは正規・非正規の格差問題の核心です。年齢制限のことを解決せずに、根本的な格差是正はできないと思います。

草刈議長 こういう話に入っていくと、結局、公務員の採用はどういうことですか。つまり、全体の公務員改革の中で採用の問題というのはやはり1つ大きなポイントになってくるんです。I種、II種、III種という分け方も戦前のやり方で、こんなことをやる必要はないのではないかと。あれはI種とII種を一緒にするなり、あるいはもうちょっと別のやり方にするなりというやり方があるのではないかと。もっと大きい話としては、それでは人事院でわぁっと人を集めて、そこで一括採用するとか。それを最初からつばを付けて、経産省とかがみんな持っていきましょう。いろいろ持って行ってしまっただけで、それをお城の中に押し込めてしまう。だから、1つのやり方としては、人事院がやるのかどうかは知りませんが、普通の会社がやっているように、人事部でもって人を採って、それをローテーションで回すということになれば、省益とかそういうことにならない。さっき八田先生に怒られたんですけども。新卒を採用して省内だけでぐるぐる回すというのは、省益を教えるために回しているのではないかと話していて、それをなぜ公開討論の場で言わなかったんですかと怒られたんです。そういうくだらないことを相当阻止できるような人事制度というものもあるはずだ。いずれにしても、今の人事制度の分け方というのは非常に大きな問題であって、そのうちの1つだと思います。それと、社会的要請と両方の意味があると思っています。

記者 先ほど議長がおっしゃったのは、全員が全員、新卒で入って、典型的なキャリアの積み方をする必要はなくて、これだけ普通の試験で入っている人たちが8割いるのであれば、残りの20%ぐらいは、例えば分野を絞って、役所全部のことはわからないけれども、その分野では十分なキャリアとか、回収期間という言葉がありましたけれども、回収期間が短いのであれば短いなりのやり方があるのではないかとという意味という理解でいいですか。

草刈議長 そうです。キャリアパスをつくるにしても、新卒から入った人のキャリアパスと同じキャリアパスをつくる必要はないので、2つか3つでもそういうものをつくれればいいわけでしょう。だから、それでいかにうまく効率的なシステムの使い方をするかというキャリアパスを生み出せばいいだけの話で、民間ではそんなことは平気でやってい

るわけです。

記者 そこは、今、議論の中で8割というようなことが出たと思うんですが、そのバランスというのは変えていく必要があるとか、そういったことまでは特にあれですか。

草刈議長 語弊があるから言わなかったけれども、たしかI種のうちの7～8割は初めからいた人で、ただ、それを各省庁で塩漬けにすることはいいかどうかは別問題ですけれども、I種の人というのは、やはり国をリードしていく立場の人たちでしょうから、キャリアの7～8割は長期の経験を積ませて、外国に行かせたりとか、そういうことはわかるんです。けれども、果たして種、種で70%も80%も同様であるべきなのか。せいぜい3割ぐらいで十分ではないんですかというような感じすらします。

司会 ほかによろしいですか。それでは、これで終了とさせていただきます。どうもありがとうございました。

記者 公開では、もう一回という感じではないですか。

草刈議長 そうでしょうね。あと、もう一方で、別のアイテムで公開討論というものを、来週、もう一個やるかもしれないです。決めたら、すぐお知らせします。

(以上)