

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
議事概要

1. 日時：平成 19 年 5 月 18 日（金）9：30～10：41
2. 場所：永田町合同庁舎 1 階 第 1 共用会議室
3. 項目：人事院・総務省との合同公開討論 - 国家公務員の採用年齢等の見直しについて
4. 出席者：【規制改革会議】草刈議長、八田議長代理、米田委員
【人事院】人材局長 鈴木明裕氏
【総務省】人事・恩給局次長 阪本和道氏
【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・総務省入室）

草刈議長 それでは、定刻でございますので「規制改革会議 重要事項推進委員会」ということで、公開討論をただいまから開会いたします。

当会議では、今月末をめどに、最初の答申をとりまとめることになっております。各省庁と協議を色々重ねておりますけれども、意見の隔たりがかなりある部分については、こういった形で公開討論というのをやらせていただいているということをご理解いただきたいと思います。本日は、再チャレンジ分野で、人事院の鈴木局長、総務省の人事・恩給局の阪本次長にお越しいただきまして、マスコミの方々にも聞いていただき意見交換をさせていただきたいと思います。

人事院、総務省の皆様は、金曜日で大変ご多忙のところ、また国会開会中ということで、お忙しいところご足労いただきまして、誠にありがとうございます。まず、御礼を申し上げます。

では、こちらの出席者をご紹介します。一言ずつどうぞ。

八田議長代理 八田でございます。このタスクフォースの主査をしております。

草刈議長 どうぞ。

米田委員 米田でございます。今日はどうぞよろしく申し上げます。

草刈議長 それでは、もうお二方のご紹介はしましたので、早速本題に移ら

せていただきます。

最初に、八田議長代理から、こちら側の見解、主張についてご説明します。続いて、人事院、総務省の順番で、それぞれ5分か10分程度のご説明、お考えをお話しただいて、その上で議論をしたいと考えております。それでは、まず、八田議長代理からお願いします。

八田議長代理 八田でございます。それでは、当会議の主張をご説明させていただきます。

まず、お手持ちの公開討論資料をご覧ください。私どもの主張がまとめてあるのは、6ページでございます。1番目の主張は、国家公務員の採用試験に関して、Ⅰ種、Ⅱ種については、受験年齢上限を45歳まで引き上げて門戸を開放するというものです。2番目は、現在Ⅲ種対象である再チャレンジ試験をⅡ種も対象にして、更に年齢制限を45歳まで引き上げることです。この2つが基本的な主張です。

まず、現行のシステムがどうなっているか。そして、それに対して、私どもの考え方がどういうことであるかということをご説明するために、4ページをご覧くださいと思います。Ⅰ種、Ⅱ種、Ⅲ種の試験で、それぞれの受験者に対する年齢制限が黄色の枠で書いてあります。すなわち、Ⅰ種では21歳以上33歳未満に受験資格があります。その右のピンクと言いますか、オレンジのところは、受けることができない人たちの年齢です。Ⅱ種の試験で、21歳以上29歳未満まで受験資格がございます。その右のピンクのところは、受ける資格がない枠です。Ⅲ種については、17歳以上から、実に21歳未満までしか受験資格がない。それ以上の年齢の人は、これを受けることができないわけです。ただし、先ほど申し上げました再チャレンジ試験という選考試験がございます。これは、いわゆる試験ではなくて、選考という普通の公務員採用試験とは別の採用方法をとるわけですが、これに関しては再チャレンジを促すためにということで、29歳以上40歳未満まで受験資格がある。この方たちはⅢ種相当の仕事を得ることができるということになっています。それに加えて、Ⅰ種とⅡ種の間に「経験者採用システム」というのがありますが、これも選考です。これは、司法試験合格者とか、ファイナンスの専門家とか、非常に特殊な能力を持ったプロフェSSIONALの方を採用するシステムです。

我々が主張しておりますのは、Ⅱ種とⅢ種の黄色の枠の右側のピンクの年齢の人たちも受験できるようにすべきではないかということです。勿論、Ⅰ種の方も元来そうした方が良くはありますが、とりあえず再チャレンジという観点から考えますと、Ⅱ種、Ⅲ種の年齢制限の引き上げが緊急なのではないかと考えています。

年齢制限の引き上げの必要性をお示しするために、ここで、具体的な例を幾つか挙げています。種のところの左に印が付いているのは、30代前半の人です。その人については、左上に書いてありますように、種を希望していて、例えば家業再建のために大学を中退したが、再度社会人入学をして、卒業したばかりの人です。この人はもう種を受けることができません。私は大学で教えていまして、こういうちょっと年齢が上の社会人入学をしてきた人をたくさん見えています。大学中退だけではなくて、実際は高校卒で会社に入ってから、何とか経済的にやっていけるからというので入学する人がいます。そういう人たちが、種を受けることができないのが現状です。再チャレンジのチャンスが閉ざされているわけです。

その次の右側は、大学卒業後、就職し、出産を機に退職したが育児が一段落した人です。こういう人も受ける資格がない。私の知っている人で、36歳まで専業主婦をやって、子どもは一応ある程度手が離れたので、それからアメリカの会計会社に就職して、40代でパートナーになって、そして、今、日本の会計会社でパートナーになって世界中を飛び回っている人がいます。これは、アメリカだからそういうチャンスを与えたのですが、日本だったら、そういう専業主婦をやってきた人は全くチャンスがないということです。

最後の右端ですが、40代前半で大学卒業後就職したが、親の介護で退職した。しかしその後、介護の必要がなくなった人です。こういう人も身近によくいます。非常に優秀な人で、そういう人がいます。こういう人も今は受験する資格がないということです。

今度、下の種試験のところを見ますと、左側は、20代前半で、高校卒業後、家事手伝いをしていたが、そろそろ就職したいという人がいるかもしれない。

それから、右側は、40代前半で大学卒業後、海外留学をしたが、帰国後、正社員になれず、フリーターをやっているという人です。ここで留学したということのペナルティーのようなものを受けているわけですが、ここで再チャレンジして就職したい人がいるだろう。こういう人たちに対して、今の制度は全くチャンスを与えていません。これを何とかすべきではないかというのが、我々の主張でございます。先ほどの6ページの主張は、そういったところから来ております。

次に、政府のこういう問題に関する考え方を、多少レビューしてみたいと思います。2ページに平成18年7月7日の閣議決定の「骨太方針2006」を引用しております。「(1)人生の複線化による柔軟で多様な社会の仕組みの構築」の「(働き方の複線化)」で、新卒者以外に広く門戸を広げる複線型の採用の導入と書いてあります。これをとしますと、下に書いてありますように国家公務員に関しては、「経験者採用システム」「官民人材交流」「任期付職

員・研究員採用」という制度をつくられたわけですから、この複線型採用の導入というのは、確かにもう始められています。今度は、採用年齢の引き上げについての法的整備等の取組が問題になるわけです。で「30～40歳程度のフリター等にも国家公務員への就職機会を提供する仕組みの構築」もつくられました。で「中途採用者選考試験」というのは、先ほど申し上げました再チャレンジ試験です。最後にで「新卒一括採用システムの見直し」を進めるといことです。これは、上の年齢引き上げについての法的整備とペアで考えますと、民間は、今審議中の雇用対策法の改正によって、今までの努力条項だった年齢制限の禁止を今度は義務化することになりました。ところが、この国家公務員については、そういう対策が取られていません。そこをお願いしたいというのが、私どもの考え方でありませう。

基本的な考え方として、民間企業の場合には、年齢制限をするのが自社の利益にかなっていると考えられる場合にはそうするわけだ。そこに、元来とやかく言うべきことではないのですが、社会政策上の観点から非常に大きなコストを伴わないならば、年齢制限を撤廃してもらいたいということが、「骨太の方針」の考え方だろうと思うのだ。ですから、いかなる年齢制限も廃止ということではないのだけれども、あまりにもコストが大きくない限り、できるだけ採用することが社会的な要請にかなっているということなのだ。しかし、議論としては、それを民間の会社にいうのはどうかということはあると思う。やはり、民間企業の自由を制約することはどうかと思ひます。

ところが、社会政策上の観点から、人々に再チャレンジのチャンスを与えるなら、まさに国が率先してやるべきことである。その場合も、非常に大きな弊害を伴うというならやるべきではないけれども、それをやることによって、今までの不慣れなところを慣らしていくのは多少時間はかかるだろうけれども、そんなに大きなコストはないのであれば、まず国が率先してやるべきではないかと考えています。

したがって、ここで幾つかの具体例を挙げましたが、これらは考えてもすぐ頭に浮かぶケースであって、こういう人たちの再チャレンジのチャンスが閉ざされている状況を解決するために、是非、私どもの要望を採り入れていただきたいというのが、当会議の考え方でございます。どうもありがとうございます。

草刈議長 どうもありがとうございました。

それでは、続いて、人事院さんの方から、5～10分程度でお話をいただけますか。私どもの事前にお送りした討論の紙はありますね。

鈴木人事院人材局長（以下、「鈴木局長」） はい。

草刈議長 それも含めてお願いします。

鈴木局長 人事院人材局長の鈴木でございます。本日は、こういう討論の機会をお与えいただきまして、ありがとうございます。

「規制改革会議ヒアリングご説明資料」という横の資料を用意させていただきましたので、それに沿いまして、まず簡単にご説明させていただきたいと思っております。

1 ページ目は、整理の仕方はちょっと違うんですけれども、先ほど八田先生にも整理していただき、基本的には同じことを言っているわけでございますけれども、国家公務員の採用の方法です。ここに書いてあります大きく3つの方法がございます。イメージとしては、新規採用の方が1番下に書いてあって、だんだん年齢が上がっていくというイメージでつくったんですけれども、真ん中のところの「採用試験」と言っておりますのが、言わば新規採用の方を中心に係員として平で採用して、中で長期雇用をして、内部でキャリア形成を育成していくという雇用形態を想定した採り入れ口でございます。左側の「経験者中途採用」というのが、民間等の経験のある方、弁護士さんとか、いろんな形での専門家の方、いろんな意味でのプロフェッショナルな方、あるいは研究者や大学の先生方から政府の方に来ていただいている方なども、いろんな形で採用しております。これは年齢制限はございません。3番目の右側に「再チャレンジ試験」と書いてありますけれども、これは卒業して、一旦家庭に入ったり、あまりしっかりした職業経験をする機会がなかった人に対しても、言わば経験者中途採用のように、自分がこういうキャリアがありますよと言って売り込むほどのキャリアのない方にも、係員として入っていただく機会を、今回、新たに設けようということでございます。これはいずれも常勤職員、いわゆる正規の職員を採用するための正規の試験と考えております。

2 ページ目は、実際に経験者の中途採用にぴったりする統計数字はないんですけれども、おおむねそれに近い概念といたしまして、選考という概念がございますので、選考という形で採用されている者が実際にどれぐらいいるのかというのを、左側が郵政公社等を含めました60万人ベース。右側が、より典型的な公務員のイメージの行政職(一)の例で示しておりますけれども、それぞれ試験採用されているのが、60万人ベースですと53%、選考が47%でございます。60万人ベースの場合は、例えば国立病院の医療職の方などが入っておりますので、いわゆる公務員のイメージとはちょっと違うかもしれませんので、そういう意味で行政職(一)の方で見ただけならば、行政職(一)ベースでも、いわゆる選考採用というのが15%、1年間で900人オーダーでそういう採用があ

るということでございます。この選考採用のところについては、年齢制限は勿論ないということでございます。

3 ページ目で、年齢制限のない選考採用につきましては、元々あった仕組みに加えまして、更に最近、いろんな形で仕組みを整備してきております。まず、1 番初めに書いてあります「一般の選考採用」は、昔からある仕組みでございますけれども、その後に幾つか書いてございますように「制度創設（H10）」とか「制度創設（H12）」「制度創設（H9）」「制度創設（H12）」と書いてございますように、ここのところ最近、行政を取り巻く環境も大変大きく変わっておりますし、労働市場の環境も大きく変わっておりますので、どういう方を中途採用したいのかというターゲットを意識して、意識的にそういう使いやすい方法を整備してきたということでございます。そういう意味では、我々も意識的に特に近年、積極的に整備してきており、実際にもかなり実績があるという実態になっていると思っております。「経験者採用システム」とは、言わばそのうちのごく一部分を、人事院がお手伝いしてもっとやりやすくしようということでありまして、経験者採用以外にも、こういう一般のいろんな形での選考採用によって、実際にも中途採用の方はたくさん入っていただいているということでございます。

4 ページ目は、先ほど八田先生からもご紹介がございましたように、雇用対策法の中で、今、民間でも公務員でも「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」ということでございます。これは、実はこの厚生労働省の説明にも書いてございますように、長期雇用を前提として、中でキャリア形成、内部育成をしていくのが、徐々に変わりつつあるとは言っても、まだまだ日本の大企業、大きな組織を中心にして、まだ非常に強い傾向だと思えます。

ちなみに、5 ページを見ていただきますと、これは私どもの調査でございます。民間の企業でも、8 割方の企業は、やはり何らかの形で新規採用、若い人を採ることをしているところが、まだ主流だということかと思えます。実は、学卒採用なり、採用の年齢制限があるという形で表われておりますけれども、これは全体として見れば、長期雇用型の部内キャリア形成型の全体としてのこういう日本的な雇用慣行の言わば採り入れ口として、新規学卒であったり、年齢制限があったりということでもありますので、年齢制限という場面だけでとらえるのではなくて、全体のこういう長期雇用を前提とした部内育成という仕組み自体の1つの側面であると理解すべきではないかと思っております。それで、そういうふうに考えてみた場合に、先ほど先生からもご指摘がございましたように、こういう長期雇用の中で訓練することを前提として考えますと、お話がございましたように、言わば訓練期間とその後の回収期間のようなもの。一般的

に大ざっぱにそういうことを考えますと、それは訓練期間に比べて回収期間があまり短いと、それはやはり効率が悪いということですね。そういう、言わば民間企業も含めた自然な経営の選択と言いますか、合理的な選択としてこういう形が日本では生じてきたんだと思います。これは、政府が規制をして、こういうことに持っていったということではなくて、民間企業の合理的な経営選択によってこういう形がとられてきたんだと思います。こういった長期雇用、いわゆる日本的な雇用の雇用慣行についても、色々良い点、悪い点があるんだと思います。それについていろんな議論がある、もう少しいろんな多様化をしていくことが必要だというのが今の局面だと思いますけれども、しかしながら、依然として、長期雇用、部内育成が日本の組織の強みを支えるという議論もあることも事実でございます、実際に今日、おいでいただいているマスコミの企業とか、恐らく草刈先生のご出身の企業でも、まだこういうところがかなり大きな役割を占めているのではないかと考えております。

そういう意味では、全体として内部育成以外の中途流動化を図っていくことは、私どもも必要だと思っております、先ほど申し上げましたように、平成10年前後から精力的にいろんな仕組みを整備して、そういう専門家を中心としたいろんな方を採り入れやすいような仕組みも意識的に整備をしてきているところでございまして、ただ、これは全体として、日本の労働市場全体の話でございますので、日本の労働市場全体の動きとある程度シンクロしながら進めていかないと、実際にはなかなか機能しない形だけのものになってしまうのではないかという気がいたします。そういう意味では、私どもは3つの大きなターゲットに合わせた方法を用意しているわけでございます。それぞれ3つの方式、それぞれで狙いがあるわけでございますので、それぞれの狙いを生かしながら、それぞれを拡充していくのが、1番合理的な考え方なのではないかと考えております。先ほど、先生からご指摘がありました幾つかの例につきましても、まずは今回、外国での経験とかキャリアのある方は、そのキャリアを売り込んで専門家として政府に入っていただくというあり方が別途ありますけれども、特に今、あまりしっかりした売り込むほどのキャリアがない方も含めまして、今回、再チャレンジ試験をつくりましたので、それをせっかく、これも関係省庁で色々苦労して、工夫をしながら、形だけにならないように、やったけれども誰も採用されなかったということにならないように、一生懸命各省でも申し合わせをしながら、工夫をしながら進めてきておるところでございまして、これを大事に育てていくのかなと思います。そういう意味では、先ほど先生がお挙げになった多くの方の例は、まずはこの再チャレンジ試験の対象になってくるのではないかと思います。種を希望しているのに、種しか用意されていないではないかという点につきましては、別に種だから種の人に比べて昇

進が不利になるということは必ずしもあるわけではございませんので、まず入り口はあまりハードルが高くないような形で今は設定しておりますけれども、中に一旦入っていただければ、能力を発揮していただいて、中で十分活躍していただける入り口になっていると思います。

草刈議長 すみません。大変恐縮なんですけど、議論の時間がなくなってしまうので、簡潔にお願いします。

鈴木局長 それでは、最後に恐縮でございますけれども、そういうことで、私自身、色々ご要請をいただいております、今回の問題提起をいただいております、なかなか私自身が個人的に頭の整理がなかなかできないので、自問自答しているようなところが、実はあるんですけれども。これはどういうことかと申しますと、一体何を実現したいのか、何を私どもとして期待されているのかということでございますけれども、恐らくは潜在的な能力や意欲のある人材をできるだけ活用するということであろうかと思っておりますけれども。それを労働市場が政府の規制によって歪められていて、そういうことができないのかというと、申し上げましたように、そういうわけではなくて、それは官民とも長期雇用は、そういう規制が生み出したものではないというふうに考えております。そうしますと、先ほど先生もおっしゃいましたように、社会政策的な観点、言わば民間を含めた自然な労働市場のメインの入口に来にくい人を、政府が社会政策として採用したら良いんじゃないかという考え方なのかもしれないけれども、そうすると、これは勿論、人材の効率化よりも社会公正を優先することになるのかなと思います。その辺、どういうふうに自分で頭を整理して良いのかなというのが、ややわかりにくいところがありまして、翻って考えてみますと、私ども職員を政府として採用する時の政府の立場なんですけれども、これは人を採用するという場面での政府は、何か規制をする当局としての政府とは違いまして、これは民間企業と同列に同じ労働市場の中で、競争的な当事者として参加をしているという立場でございます、そういう意味では、権力的な徴用をしているわけではございませんので、そういう意味では、民間の企業と基本的には同列の労働市場への参加者だと思っております、そういう意味で、労働省の雇用対策法と基本的には同列の対応をしておると思っております、それでイコールフットイングになるのではないかと思います。言わば、規制主体としての政府ではない、我々採用者としての政府が、規制改革という論理がどういうふうに関わってくるのかというのが、なかなか自分で頭の整理がよくできなくて、自問自答している状況でございます。

草刈議長 ありがとうございます。すみません。阪本次長は、時間的にも押していますので、できるだけ簡潔にお願いいたします。

阪本総務省人事・恩給局次長（以下、「阪本次長」） 総務省人事・恩給局次長の阪本でございます。

基本的に採用試験につきましては、人事院さんのご担当でございますけれども、政府全体の国家公務員の人事管理の総合調整を担当する部局として意見を申し上げさせていただきます。

先ほどからございますように、受験資格年齢を設定している趣旨は、新規学卒採用、長期継続雇用、定年退職という我が国の雇用慣行の下での長期勤続によるキャリア形成を図る観点からの新規学卒者を中心とする若年者を係員として採用し養成するというのが趣旨であると考えてございます。

仮に現行の受験資格年齢以上の者を採用した場合、人数や割合にもよりますけれども、組織内での育成期間が十分に取れないということで、効率的ではないのではないかということがあろうかと思えます。先ほど人事院さんからもございますように、民間からの採用とか、人材の活用という面では競争関係にあるわけございまして、イコールフットイングが必要ではないかと、そういうご意見はほかの場面でも出ているところです。もう1点は、若年層、特に種試験については高卒者の就職機会を阻害するおそれもあるのではないかと、それは社会政策全体としての、もう一方の考え方の整理があるかと思えますけれども、そういう面もあるのではないかと思います。問2の関係でございまして、種、種の受験資格年齢の上限を45歳までに引き上げられないかということでございまして、現時点で中途採用は別として、各府省に45歳までの係員として採用したいというニーズがあるのかどうか、その辺を私どもでは承知していないところでございまして、試験だけ引き上げて、果たして採用があるのかというのが問題であらうかと思えます。また、どれぐらいの志望者が見込まれるのか。具体的なお話が先ほど八田先生からございましたけれども、どの程度量的なものがあるのかというのがあろうかと思えます。その辺を十分検証していく必要があるのではないかとおられます。その際には、今年度から実施されます29歳以上39歳以下を対象とした国家公務員の中途採用者選考試験、いわゆる再チャレンジ試験の実施状況も踏まえて検討すべきではないかと考えております。

再チャレンジ試験の関係でございまして、本年度からの初の試みでございまして、総理も今後の取組みにつきましては、応募状況等を見ながら決めていきたいと国会で答弁しているところでございまして、志望者、合格者の状況や各府省の声を参考にしつつ、必要な見直しが行われていくものと考えてお

ります。まだ、募集も始まっていない段階でございますので、採用職種、人数、受験資格年齢等について方向性を見直すのは、まだ早いのではないかと考えております。その関連で、問1の答えでございますけれども、再チャレンジ試験は経歴等にかかわらず、幅広い方々に公務の世界にチャレンジしていただきたいとの趣旨から、種相当職について実施してございます。今後、志望者、合格者の状況あるいは各府省の声を参考にしつつ、採用職種についても必要に応じて見直しが行われるものと考えております。問2でございますけれども、採用人数につきましては、今年度は150名程度の採用予定数を確保しておりますが、これは種相当試験の採用予定数の1割程度に相当するものでございまして、国家公務員の採用が厳しい状況下で、政府全体の取組みとして各府省に最大限の協力をしていただいた結果であることをご理解いただきたいと思います。採用人数についても、本年度の試験の志望者、合格者の状況を各府省の声を参考にしつつ、必要な見直しを行っていくべきものと考えております。また、特に種、行政事務での採用を増やすことはできないかとのお尋ねですが、そもそも種試験における行政事務の採用予定数は245名、税務職559名、刑務官478名に比べて少なくなっているのが現状でございます。したがって、他の職種に比べて、再チャレンジ試験における行政事務の採用予定数は、32名予定してございますが、これが特に少ないことはないと考えております。本年度は最初の年ということもございまして、各府省のニーズにかかわらず、すべての職種において1割以上の採用を確保していただいたところでございます。問3でございますけれども、受験資格年齢についても、本年度における志望者、合格者の状況あるいは各府省のニーズを踏まえて、必要な見直しを行っていくものであると考えてございます。まだ募集も始まっておりませんので、現段階ではその方向性を見極めることは不可能ではないかと考えております。以上です。

草刈議長 大変簡潔にありがとうございました。それでは、意見交換をさせていただきたいと思っております。八田議長代理から口火を切っていただければと思います。

八田議長代理 それでは、ご説明された内容について、簡単に少しご質問いたします。

先ほど鈴木局長が、私どもの配付資料4ページの色々な例の人たちは、現行制度でも再チャレンジ試験で受けることができますとおっしゃったのですが、種試験の左の楕円形のところに書いてある、20代の前半で高校卒業後、家事手伝いをして、20代の後半で働き出したいと考える人。この人については、再チャレンジ試験は今、道が開かれていませんよね。右側の大学卒業後、海外留

学し、帰国後正社員の職に就かずという人にも、道は開けていないのです。これをできるとおっしゃったのですが、やはり道は開けていないということの事実確認をお願いしたいと思います。

鈴木局長 種試験と 種試験、I種試験もあるわけでございますので、種試験で言えば対象になると思っております。

八田議長代理 種と 種の区別は廃止するということですか。先ほどから種で受けても、どうせ 種になれるんですから同じですとおっしゃったから、それならなぜ 種と 種を2つ持っていらっしゃるのですか。

鈴木局長 種試験は、高校の卒業生を主として念頭に置いた試験でございますので、言わば高校生を対象とした試験に、例えが悪いですが、子ども試験に大人が入ってくるのというのが本当に公平なのかという観点もございまして、種については、そういう年齢制限を設けているわけございまして、年齢を超えた方につきましては、種の試験があるほか、個別の選考の道もあるわけでございます。これも正規の職員としての採用の方法として、選考採用の道があるわけでございます。

八田議長代理 後ろの40代の前半で帰国後正社員になれない人は、可能性は全然ありませんよね。

鈴木局長 先ほど申し上げたことと関わるんですけれども、言わば長期雇用で内部育成をするんです。

八田議長代理 それはわかります。事実確認だけです。先ほど、ここで挙げている人たちは、再チャレンジ試験で受けられますとおっしゃったけれども、それは受けられませんね。

鈴木局長 再チャレンジはありませんけれども、一般の選考ではいろんな形がございまして、年齢制限がありませんので対象になってきます。

八田議長代理 しかし、普通の試験には予測可能性がありません。普通の試験が受けられると、ほかの若い人を押しつけて成績さえ良ければ入れるわけですよ。きちんと準備すれば入れるという可能性があるのに対して、選考の場合は空きがあるかどうかわからないわけですね。どこにあるかもわからない。

それから、もう1つは、先ほど種、種は大した差ではないんだ、再チャレンジで種に受ければ、後でどうせ種と同等に上がっていくんだから良いのではないか。再チャレンジの選考があるだけで十分だとおっしゃったと思います。もしそうであるならば、先ほど申し上げたように、そもそも試験の区分を廃止したらいいのではないのでしょうか。

もう1つは、種試験の年齢引き上げをして、行政事務の仕事を開放しない限り、やはり再チャレンジの仕事では行政事務の採用を増やしていくことは難しいだろうと思います。なにしろ、種の仕事には、行政事務の仕事はあまりないんだとおっしゃったばかりなわけです。

したがって、努力さえすればちゃんと入れる試験を実施することが重要だと思うのですが、45歳までに年齢を引き上げることの弊害は何なのでしょう。先ほど研修期間が短くなることだとおっしゃったけれども、15年あるわけです。現実に今40歳、45歳以上の人に長く居座られて困っているわけで、天下り先を一生懸命見つけてあげようとしているわけです。30代で役所を辞めてマッキンゼーに行ったり、代議士になったりする人は幾らでもいます。5年といたら短いかもしれませんが。百歩譲って10年だったら短いかもしれませんが。でも、15年だったら、投資の回収期間は十分あるのではないですか。

鈴木局長 その辺は、結局、中で育成する時の訓練、経験の深さなり広がり幅なりという問題と、後でどのぐらい組織の目的に合うように活用できるか。組織全体として、組織特有の専門能力をどう訓練して、維持して活用していくかという意味では、これでなければ絶対にだめだということではないと思いますけれども、傾向として、そういうことがあるのは事実だと思います。実際に資料の7ページで、各府省の意見につきましても、若干私どもがヒアリングした意見を紹介しておりますけれども、結局これも申し上げました長期雇用、内部育成の観点からすると、訓練、経験の広さとか深さ、言わば訓練期間と回収期間の関係とか、そういうことを考えると、それなりになるべく若い方が良いということが言えますと言っておられるんだと思います。

八田議長代理 勿論そうですが、年齢制限を緩和することの社会的な便益と比べて、そんなに大きなコストですかということを伺っているのです。

次に、阪本次長の関連で2つ伺いたいと思います。この年代の人を受験させて合格しても、どこにも雇う省がなかったら困るのではないかというご指摘がありました。しかし、各府省がどれだけ採用したかを年齢別に情報を公開すれば、受験者はそのことを覚悟で受験するだろうし、実際に受験した人の資質によっては、年齢が高いけれども採りたいなと思うことがあるでしょう。したが

って、そのリスクを受験者に見せれば、それで解決することではないでしょうか。

阪本次長 そこは最初にそういうふうに言って受けたとしても、人数とか割合にもよりますけれども、かなり多く殺到した場合、これだけしか採らないのはおかしいのではないかという不満が漏れてくる可能性、懸念はあるのではないかと思います。

八田議長代理 そのことと、この人たちに全くチャンスが与えられないという事態を改善することは、どちらが社会的に重要かということです。

草刈議長 では、私から少し質問させてもらいます。先ほど来、お二方から、要するに、若い人を先に採って、長期的、計画的に育成をしたいというお話でした。だから、途中から入ってくる邪魔くさい者はやめたいんだというお話ですが、2つの観点から、それは間違っていると私は思っています。と言うのは、今、鈴木局長からいただいた2ページの表をご覧くださいたいんですけれども、採用試験で入ってきた方が80%、90%いるわけですね。それだけいけば、コアのところ、自分たちでやりたいローテーションと人材の育成というのは十分できるはずであって、15%、20%の人たちをいわゆる専門職的な形で使っていく。あるいは普通、ローテーションの最初からの長いレンジでの訓練ではない形で使っていくことは幾らでも可能だし、現実に我々の職場でもそういうことが起こっている。つまり、採用というのは、ご存知のとおり、ちょっと顔を見たり試験をやったりして採るんですが、そのうち10%ぐらいは見込み違いです。だから、省庁でもやってもだめな人はたくさんいるはずですよ。それと同時に、時代的な問題として、多様な生き方をされている人が増えていまして、労働の移動も我々が入社したころとは月とスッポンぐらい違っている。その中でいろんな経験をして、グローバルな経験を持った人も含めてたくさんの素材がいるところに目をつけて、そこから人材を吸収してくる形が今の一般的な形でありまして、そういうメリットに目をつぶって、若ければ良いんだ、若いぴちぴちの新卒が良いんだという考え方は、どう考えても私は納得ができないのが1点。

2点目は、最後に鈴木さんからいただいた7ページのところで、要するに、私が言いたいのは、考え方が少し今日的ではないのではないかということです。と言うのは、上から2番目に「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」だと書いてありますね。けれども、こんなことを言っている人は、労働組合も含めてもう世の中にいないです。要するに、これは年功賃金でなければ耐えられないという話ですね。そんなことを言って

いるような公務員は、一体何なんだという具合な感じがします。その下に書いてあるのは、先ほど申し上げたことで、いわゆるキャリアアップの仕方も必ずしも一直線で、新卒を採ってくるぐる回してというやり方だけではなくて、ほかのキャリアアップのやり方も多々あるわけですから、そういうことを組み合わせさせて行っているのが労働市場の現実の姿です。もしそれを民と競合するとおっしゃるなら、同じやり方をしなかったら競争になりません。

その2つがあります。その辺はどう考えるのか、はっきり答えていただきたい。念のため言っておきますが、新卒採用をやめろなどと言っているわけではないです。

鈴木局長 私どももいろんな形の採用を否定していくつもりは全くありませんで、そういう意味で、言わば長期雇用の採り入れ口としての試験と、それ以外の大きく3つの方式を用意しているわけでございますので、それぞれの分担を考えながら、それぞれ拡充していくのが合理的ではないのかなということを申し上げているわけでございます。

草刈議長 ちょっと待ってください。民間では、そういう採用の仕方をされている会社はほとんどないのではないかと。要するに、21歳まででなければ種になれないというのは、格差をつくりたいからそういうふうに行っているだけの話であって、そうではなくて、もし業種で判断をされているのなら、年齢制限というのはほとんど必要ないんです。あまつさえ21歳でその採用を切ってしまうというのは、どう考えてもあり得ない話だと私は思います。そここのところも含めて、何かお考えがあったら教えてください。

鈴木局長 民間企業の場合、21歳という切り方はしてありませんけれども、高卒採用試験あるいは大卒採用試験という形での採用の仕方をしているケースは、まだかなりあると思います。公務員の場合は、むしろ、学歴がなくてもいろんな方に公務員受験の機会を広げようということで、学歴は敢えて要件にしないで、それに代わるものとして年齢を使っているということでございますので、民間の場合でも、高卒者に対する試験という意味で、実質的に同じような例はあるのではないかと思います。

草刈議長 高卒の人を採らないということはないですから、採る会社もありますが、一般的に言うと、高卒と大卒がこういうふうに一生カーブが同じで、死ぬまで上に上がれないという制度を持っている会社は、今、極めて少ないです。それはどんどんミックスしています。

鈴木局長 我が方も一生変わらないという制度は持ってありません。

草刈議長 けれども、上に上がるのはごく少数の人ですね。

鈴木局長 いわゆるⅠ種試験について言いますと、各省の運用上Ⅰ種試験を幹部候補生の試験として意識しながら運用しているケースは、実際問題として、ある程度そういう傾向はあると思います。しかしながら、種と種を交差しないように運用しているかということ、恐らく実態としても、あまりそうではないと思います。

草刈議長 だったら、種と種を何で分ける必要があるのか。私は人事院の何とかアドバイザーみたいなものに入っていて、その時にも随分言いましたけれども、そもそも種と種を分ける意味がないんです。しかも、種で21歳までにするなどという極めて非合理的なことを今やっておられるわけです。だから、年齢で制限しないで、45歳を過ぎると辛いなというところはあるかもしれないけれども、それぐらいまで容認したら良いのではないですかとこちらは言っているだけの話です。

八田議長代理 今、議長がおっしゃったことから、再チャレンジ試験を種に限定している理由は何もないですから、これは種までに広げたらどうでしょうか。もう1つは、やったばかりなのに変えられないとおっしゃるけれども、少なくとも、当初100人募集の予定だったのが、150人まで広がったわけですから、これは年齢も幅を広げて、種にも広げるということもやられたらどうかと思います。

阪本人事・恩給局長 再チャレンジ試験の人数ですけれども、最低100人と言うことがございまして、各府省に1割程度というお願いをして、最終的に150人を受け入れていただいたということで、各府省に努力していただいた結果だと思っています。ただ、これから試験や募集がありますので、実際にどういう応募があるかとか、その辺はまだわかりませんので、今後のことについては、それを見てから検討、見直して行っても良いのではないかと考えております。

草刈議長 どうぞ。

米田委員 1つ教えていただきたいのですが、先ほどから民間企業とイコー

ルフッティングの採用者としての政府という立場を言われますけれども、その時に民間企業というのは、1部上場企業ですよね。

鈴木局長 そういうことではございません。イコールフッティングと申し上げましたのは、民間の労働法制である雇用対策法と、私どもとしては基本的に同じ土俵でやっているということを申し上げたつもりでございます。

米田委員 それでは、何も新卒で年齢制限をつける必要はないわけですね。制限をつけなさいと言っているのではないわけです。

鈴木局長 民間企業でも雇用対策法の体系の中で、こういうキャリア形成のためには、年齢制限をして採用することが許されているという枠組みになっています。

米田委員 では、少しお伺いしますけれども、キャリア形成とおっしゃいますが、年をとってからのキャリア形成は難しいということですか。むしろ、多様な経験をした方がキャリア形成することは、常識ある公務員が生まれてよらしいのではないかと思います。

鈴木局長 別途の入り口があるんですということを申し上げているつもりです。それぞれの3つの入り口があるので、それぞれの得意なところを使っていくのが、差し当たり合理的ではないかなと思います。

米田委員 でも、こちらで提示しましたように、4ページの資料の中のオレンジ部分は、現実問題として、今、門戸が開かれていないわけですよね。

鈴木局長 一般の選考試験がこの表に入っていないんですけれども、一般の選考試験は、そういう意味では、すべての年齢について開かれていることになっています。

米田委員 本当に不思議なのですが、なぜ45歳までの方が一緒に試験を受けると、何がまずいのですか。

鈴木局長 そこは先ほど申し上げましたように、内部での経験、訓練の幅広さ、深さという点についてです。

米田委員 組織の目的に合った育て方とおっしゃいましたけれども、その行き過ぎも別の意味で弊害になっているのではないですか。

鈴木局長 そういう意味では、組織の閉鎖性がないように、いろんな方を採用したいということで、私どもは選考採用にいろんな仕組みを整備して、一方で中途採用を積極的に進めているのも事実でございます、いろんな努力をしておるといことです。

阪本次長 今のお話は、先ほど議長からございましたとおり、いろんな経験をした方を採用すべきではないかということでございますので、官民交流を幅広く進めていこうということで、「官民交流推進会議」という日本経団連さんや経済同友会さんなどにも入っていただいた形で構築して、今後その辺は積極的に進めていきたいと考えております。ただ、新卒程度の学力のところ、45歳の人が入ってくると、先ほどからありますように、コストの問題やどういう形で人材育成を図っていくか。ほかの人と違う形でやらなければいけないとか、いろんな問題が出てくるのではないかと懸念してございます。

草刈議長 八田さん、どうぞ。

八田議長代理 今のことについてですが、例えば先ほど例を挙げましたように、大学以来家庭に入っていて、36歳まで全くの専業主婦で、そこから初めてアメリカの会計会社に入って、40代でパートナーになって、今は50代で世界を飛び回っている大活躍している。そういう人がいるわけです。だから、年齢は上でもキャリアを形成させることは可能なわけです。

鈴木局長 そういう方は、そのキャリアを売り込んでいただければ、専門家として採用できるわけです。

八田議長代理 そんなことを言っているわけではない。アメリカの会社は何もバックグラウンドのない専業主婦を雇って、そこまで育てたのです。だから、同じことができるでしょうと言っているわけです。勿論、ただ入れるというわけではないのです。しかし、専業主婦の時に普通の受験者と同じような試験を通った人なら、採用されたらどうですか。キャリアが15年、20年あったら十分でしょう。その前に辞める人は幾らでもいるのだから。

鈴木局長 日本の労働市場が、依然として長期雇用を大きく重視している傾

向があることは、アメリカとは労働市場の形が違うわけです。

米田委員 日本の中小企業は、固定的な長期雇用とは限りません。

八田議長代理 先ほど例に挙げた人は日本に帰って、日本の会計会社でもちゃんとパートナーをやっているのです。

鈴木局長 官民を含めた全体の方向として、そういうことを目指していくことは大変重要なことだと思います。

米田委員 率先してやることになりますよね。

鈴木局長 だから、率先して、私どもは再チャレンジ試験などに取り組んでいるわけです。

八田議長代理 けれども、種だけではなくて、上のレベルもやったらどうですかということです。骨太の方針で、採用年齢の引き上げの法的整備をするということを言っているわけです。これは明らかに社会政策上の理由です。要するに、個々の企業が必ずしもやらない場合でも、そういうことをしなさいと、法的な整備をしようというわけです。けれども、そういうことは、民間に対しては最小限でなければいけない。

鈴木局長 民間の方とは違って良いということですか。

八田議長代理 勿論です。社会的政策上の目的を達成するためには、まず政府が率先してやるべきです。こういう目的を民間と同じにやるべきだということとはあり得ない。実際問題として、種についても21歳に限定したというのは、高校卒のためにやられたとおっしゃったけれども、それは、社会政策上の理由ですよね。

鈴木局長 そういう面があるのは否定いたしません。

八田議長代理 高校卒に限定する手段として、年齢制限を用いたのは不適切だったと思います。しかし、例えば45歳まで受験可能にした上で高校卒だけに限定することは出来ると思います。

社会政策上の考慮というのは、公務員の採用には当然あって良いです。今ま

でも、女性を差別しないということでは、政府は、民間よりはるか前から率先してやったと思います。それでだんだん民間はフォローしてきたではないですか。年齢制限の緩和も国が率先してやるべきではないでしょうか。

草刈議長 それから、先ほど阪本次長がおっしゃった官民交流の話は、要するに、Ⅰ種でやっているわけではないですよ。基本的にはⅠ種ですよ。

阪本次長 基本的にはそうです。

草刈議長 だから、今の話とはあまり関係ない。

鈴木局長 Ⅰ種の方には限らないです。いろんなレベルでの交流がございます。

草刈議長 基本的には、狙っているのはⅠ種ですね。

阪本次長 民間から官の方に来られる方については、Ⅰ種相当とかそういう形で限定しているわけではありません。

草刈議長 限定はないけれども、基本的なサブジェクトはⅠ種だと私は思っています。だから、大量に45歳の人 coming いるとか、そういう話では全くないと思います。

もう時間がきていました。それでは、これ以上議論してもあまり進展がないかなという気もいたしますので、その辺の整理と取り纏めをどういうふうにやっていくかという部分について、我々の方でももう1回整理をして、ご連絡を差し上げたいと思いますが、いずれにしても、こういう新しい時代に、新しい政権もできて、再チャレンジということを行っているわけだから、それをもっと前向きに受け取っていただいて、幅広く両省にはやっていただきたい。人事院と総務省にやっていただけないと、これは誰もやりません。我々も別に今までやってこられたことがいけないと言っているわけでは決してなくて、もう一段、再チャレンジの可能性を官の側から示してもらいたいということをお願いしている。このことだけを最後に一言申し上げておきます。あとはまたご連絡をいたします。

八田先生何かございますか。よろしいですか。

八田議長代理 結構です。

草刈議長 では、今日の討論は終わらせていただきます。ご多忙中、どうもありがとうございました。

(人事院・総務省退室)

(以上)