

規制改革会議 雇用・就労タスクフォース 議事概要
(平成20年度 第4回)

1. 日時：平成20年10月16日（木）10:29～11:03
2. 場所：永田町合同庁舎2階中会議室
3. 議事：人事院及び総務省からのヒアリング
「国家公務員試験について」
4. 出席者：<人事院> 人材局 企画課 企画課長 福田 紀夫氏
 人材局 調査職 幸 清聡氏
 <総務省> 人事・恩給局 参事官 清水 正博氏
 人事・恩給局 参事官補佐 澤田 鉄也氏
 <規制改革会議>八田主査

5. 議事概要：

○事務局 では、定刻より少し早いのですが、会議を始めさせていただきたいと思います。よろしくお願いたします。

本日は「規制改革会議 雇用・就労タスクフォース」の第4回会合ということで、国家公務員試験につきまして、人事院様、それから総務省様からヒアリングということで考えております。事前に回答をいただいておりますので、こちらについて簡単に御説明いただきまして、時間がトータル30分しかございませんので、短目に御説明いただき、その後、意見交換できればと思っておりますので、よろしくお願いたします。

○福田企画課長 それでは、私の方からお話しさせていただきます。本日、雇用・就労タスクフォースにお呼びいただきましてありがとうございます。御礼申し上げます。人事院の企画課長をしております福田でございます。よろしくお願いたします。

既に私どもの回答はメモでお渡ししているかと思っております。後ほどメモに即しまして御説明いたしますけれども、人事院の基本的な考え方としましては、本年6月に成立いたしました国家公務員制度改革基本法の趣旨を踏まえまして、採用試験の基本的な在り方につきまして、現在、学識経験者から成ります専門家会合を設けまして検討を始めたところでございます。その中で、採用試験の受験資格につきましても、当然、課題として検討するという形にしているところでございます。

それでは、質問事項に即しまして、提出済みのメモに沿って簡単に御説明いたします。質問事項といたしましては、まず、受験年齢の引き上げという点かと思っております。それに対して3点ほど御質問いただいております。まず、民間企業の実態調査に関しまして、調査結果及び分析についてどうかという点が1点。もう1点は、雇用対策法に基づく取扱いですとか、民間企業の実態調査を踏まえつつ、意見聴取しながら検討すると申しておるところでございますけれども、これの検討状況についてという点かと思っております。

3点目が、政府全体での検討の動向を踏まえる必要と申しているところでございますけれども、これについて、具体的な内容があればという点だったかと思えます。

まず、第1点目の民間の調査結果でございますけれども、人事院が昨年秋に調査いたしました民間企業の勤務条件制度調査の一環といたしまして、民間の実態を調査したところでございます。

結果につきましては、別添1のとおりでございますけれども、新卒者等を対象といたしました定期採用を行っている企業は、企業規模500人以上で申しますと、85%になっております。その中で、新卒のみを対象としている、あるいは年齢等の制限を設けている企業は87%程度で、大多数を占めている状況でございます。既卒者も対象として、かつ年齢制限を設けていないという企業につきましては12.5%にとどまっているところでございます。

この調査結果につきましては、3年前の平成16年、あるいは4年前の平成15年と比べまして基本的に大きな変化がないと見ているところでございます。

続きまして、2番目の御質問でございますけれども、本年8月11日の給与勧告時の報告におきまして述べていますように、平成18年度より年齢要件を設けずに民間経験者を広く募集し、能力実証を経て選考採用を行う、経験者採用システムを導入しておるところでございます。係長級職員、あるいは新司法試験合格者などの選考採用に活用されております。

ちなみに、平成20年度につきましては、今、実施中でございますけれども、平成19年に比べましても相当拡大し、参加する省庁等も増えてきている状況になっております。今後の中途採用試験の在り方を念頭に置きながら、更なる活用に努めてまいりたいと思っております。

国家公務員採用試験の年齢要件の在り方につきましても、経験者採用システムや「再チャレンジ試験」の今後の位置づけと併せまして、民間の動向も十分に把握しながら検討を行いたいとしておる旨、申したところでございます。これが私どもの基本的な考え方でございます。

具体的には、冒頭申したところと重なるところでございますけれども、採用試験の基本的な見直しに向けまして、各専門分野の学識経験者から成ります「採用試験の在り方を考える専門家会合」、これは座長を一橋大学の高橋先生にお願いしておりますけれども、開催しまして、各試験の意義ですとか、検証すべき能力、検証の手法、そういったものについて専門的な見地からの検討を開始したところでございます。採用試験の受験資格につきましても検討課題の1つとしております。今後、雇用対策法の取扱いですとか、民間企業の動向、各府省の意見も十分踏まえながら、具体的な議論がなされているところでございます。

3点目の御質問の件でございますけれども、これにつきましては、今、申し上げた2の質問の繰り返しになるところではございませんけれども、先ほども申しました国家公務員改革基本法の中で、現行のⅠ種試験、Ⅱ種試験、Ⅲ種試験を基本といたしました採用試験の

体系を抜本的に見直す、総合職試験や一般職試験、院卒試験ですとか、あるいは中途採用試験に再編するというところとされたところがございます。こういうことを踏まえまして、現在、専門家会合で検討を開始したところがございます。その中で受験資格についても課題の1つとしているところがございます。

大きな質問事項の2番目といたしまして、国家公務員中途採用選考試験、いわゆる再チャレンジ試験についての動向でございます。どのように分析、評価しているのか、あるいは20年度以降の実施に向けてどうしているのかという2つの御質問だったかと思えます。

まず、本年度、平成20年度の国家公務員中途採用試験でございますけれども、9月に第1次選考を行ったところがございます。現在、オンゴーイングでやっております、11月末に最終合格に向けまして、今、具体的な選考を実施しているという段階でございます。

その分析につきましては、最終合格（内定）決定後、今後行うことになるところがございます。別紙の方に若干付けさせていただいておりますけれども、今年の申込者数は1万248人で、昨年の2万5,075人に比べまして約6割の減少という形になっております。

それから、19年度の選考試験からの採用者についてでございますので、162人合格、合格イコール採用内定でございます。仕事ぶりですとか評価につきましては、基本的に特段の問題があるとは今のところ聞いておらないところでございます。ただ、一部、1月採用の人も若干あるところがございますけれども、大多数が今年の4月採用となっております。そういった意味で、仕事ぶりの具体的な評価はやはり一定の勤務期間を経る必要があるかと思えますので、これは今後フォローしていく必要があるだろうと思っております。

ちなみに、採用に当たりましては、人事院といたしましても、参加可能な人間を対象といたしまして、採用時研修を行っております。服務規律ですとか、倫理、あるいは公務員制度の概要、こういったものについても徹底を図るなど取り組んでいるところがございます。

なお、先ほど、採用内定162人と申しましたけれども、やはりいろんな方がいらっしゃいますので、採用内定後、実際の採用前に家庭の事情等によりまして10名等、せっかく内定をいただいたんですけれども、辞退されたという方もいらっしゃるようでございますし、また、どちらかといえば公安系かと思えますが、採用された後、早い時期に退職された方が若干名いると聞いております。これは早い時期の把握でございます。今後、実情は更に把握していきたいと思っております。

いずれにしても、先ほど申しましたように、大多数は働きぶりについては特段の問題はないと聞いておるところでございますけれども、各省の人事担当者におきましては、さまざまな受験生と申しますか、面談がございましたので、選別に当たりまして、面接にはかなり苦労したように聞いておるところでございます。

来年度以降の取扱いにつきましては、まさに今年度の実施状況を十分踏まえながら、今後、政府全体として検討していくことになろうかと思えます。

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。

○清水参事官 総務省でございます。説明申し上げます。

私どもの方に再チャレンジ試験の見直しということで御質問いただいております、試験については人事院さんの方でやっておられることでもありますので、今の人事院さんの回答と重複するところがございますけれども、回答を用意させていただいております。

この再チャレンジ試験は、今もお話があったとおりですけれども、ほとんどの方が今年の4月に採用されているということですので、来年度に向けて、まさにこれから、各省の人事担当者とか、できれば各省の御協力も得て、直接働いているところの上司の方、あるいは本人からのヒアリングと申しますか、状況の調査みたいなことをやって、実情の状況把握をやっていきたいと思っております。

その際に、平成20年度試験、今年度試験の採用内定が出ている時期と重なれば、その状況、あるいは昨年度と比べてどうだったかということについても、各省の担当の方などからヒアリングをさせていただければということ、今、状況把握の方法を検討中でございます。

来年度以降の取扱いは人事院さんと同じですけれども、今後、こういった結果を見ながら政府全体として検討していくということになるかと思っております。

簡単ですが、以上でございます。

○事務局 どうもありがとうございます。では、先生、お願いいたします。

○八田主査 今度、国家公務員試験というか、国家公務員制度自体が変わるかもしれないという状況なわけですか。これは早ければいつから変わり得るものなんですか。

○福田企画課長 政府の方で今、基本的に考えておられると思っておりますけれども、国家公務員基本法で書かれた内容によりますと、むしろ総務省人事・恩給局からの方がいいかもしれませんけれども、一応、法制的な整備は3年以内、実施が5年以内と理解しております。

○八田主査 5年以内というのは、20年度を含んでですか。

○福田企画課長 公布以降5年以内だと思います。

○八田主査 ということは、数年はかかるということですね。その間はI種、II種というような区分はずっと続くということですね。

○福田企画課長 法律、基本法はそのような形で示されております。

○八田主査 わかりました。そういうことだと、その間にもいろいろとシステムを変えていく必要はあるんだろうと思うんですが、1つは、人事院さんに伺いたいんですけども、再チャレンジの場合に、事務職に関しては、倍率と申しますか、応募者数、募集数、それは昨年、今年、それぞれどうなっているんでしょうか。

○福田企画課長 まず20年度でいきますと、申込者数が、行政事務ですけれども、4,300でございます。採用予定数が今のところ35と理解しております。昨年の場合ですと、申込者数が1万4,029、結果的に採用予定数、採用されたのが32です。

○八田主査 わかりました。そうすると、別に採用予定者数が増えているわけではないん

ですね。若干程度でね。

○福田企画課長 採用予定者数は3名ほど増えております。これは政府全体として決めた話ですけれども、今年の採用予定数については、基本的に昨年を維持するというところを出発点として定めておるところでございます。

○八田主査 これは各省が自由に再チャレンジの募集を申し込んでいいよというわけではなくて、何らかの人数の割り振りがあるということですか。

○福田企画課長 割り振りと申しますか、内閣官房の方のリーダーシップでやっておられます。結論から申し上げますと、昨年は152の採用予定のところを、結果的に162の合格でございました。今年の場合ですと、今のところ、採用予定が171という形でございます。

○八田主査 採用予定に関しては、各省が欲しいという数に関する、何らかのガイドラインとか規制とかはあるんですか。それとも、例えば、経産省が再チャレンジを数多く欲しいと言ったら、それは自由にできるということですか。

○福田企画課長 それは内閣官房、それから、総務省人事・恩給局の方で政府全体を取りまとめて、採用予定数は出されておられるところです。

○八田主査 各省の自由なのか、それとも何らかの制約があるのか。

○清水参事官 上限の制約というよりも、もともと再チャレンジの一環ということで始まった試験でございますので、Ⅲ種試験等からの採用と併せて、できるだけ再チャレンジ試験からも採ってくださいねということをお願いをして、数をまず最初は積み上げていったというふうに聞いております。

今年度試験の採用予定数についても、昨年度試験からの採用前に決める必要がありましたので、少なくとも昨年度並みはお願いいたしますということで、内閣官房と私どもの方で各省と相談しながら数字を積み上げていったということでございます。

○八田主査 一般的に言えば、去年、1万4,000で30しか採らなかった。受ける方は、これは無理だなと思って、そもそもそういう試験を試みるコストがもたないと思ってあきらめます。だから、人数が随分減るといのは当然予想されるわけですが、採る方から見たら、実際に採ったところから聞いても、予想外によかったという人がいますから、もっと採ってもいいねというふうに思いそうだと思うんです。お互いに需給均衡でそういう面があると思うんです。

○福田企画課長 第1次選考通過と第2次選考通過と分かれておりまして、第1次選考が人事院の筆記試験等を中心として、それが、例えば、行政事務でいきますと163名出しておるんです。その中で、昨年の場合ですと32名、最終的に各省庁の面接を中心として絞っていくということでございます。採用予定数というのは、少なくともこれだけは採ってくださいよという目標でございますので、各省庁の方でたくさん採りたいということがあれば、それは制約はございません。実際に、個別の省庁の名前は手元にはございませんけれども、1人の採用予定でございましたけれども、いい人がいたので、例えば、3名ぐらいにするとか、そういうところはあったやに聞いております。

○八田主査 わかりました。ある意味では、今回の35名というのも、各省庁が少なくともこれだけは採りますという約束みたいなもので、いい人がいれば、これ以上採る可能性はあるといった種類のものですか。

○福田企画課長 そうです。ただ、先ほど申しましたように、採用内定を出したんですけども、受験者側と申しますか、その人たちが、家庭の事情でやめましたとか、あるいは地方公共団体の中途採用試験に受かったので辞退しますとか、そういう人もぼろぼろおりますので、結果的に確保できないこともあります。

○八田主査 そんなのは当たり前ですね。財務省を振ってマッキンゼーに行く人は幾らでもあります。それから、省庁間でもありますね。両方の役所から内定をもらって、すみませんが、おたくには行けません、私はこっちに行きますというのも幾らでもあります。それは特にこれに限ったことではないと思います。

わかりました。では、これは順調にしているということで、むしろ、こういう人たちがどれだけ活躍するかによって、各官庁がもうちょっと採る数を増やそうということを考えていくということだから、少なくともチャンスが与えられたということですね。

○福田企画課長 そうですね。あえて申し上げますと、一応、国家公務員は取組みをやっているところでございますので、もともと再チャレンジという政策をやっている上においては、民間への波及を期待してやっている部分がございます。その部分が今後、私どもの所管ではございませんけれども、波及していくことが期待される場所ではないかなと、個人的には思っております。

○八田主査 全くそのとおりですね。今、おっしゃった側面といいますか、国家公務員というのは必ずしも全部民間に準拠してやるわけではなくて、民間の待遇並みのことは、労働基本計画の観点から、一応バランスを取るようにするけれども、一部において、民間ではとてもできないことをやってあげるということも当然、国の役割としてあると思うんです。昔から女性に対してきちんとした待遇をしていたというのは、民間の平均よりはるかに優れたことをやっておられたと思うし、そういうことが長い期間を経てリーダーシップをとってこられたと思うんです。

そういう観点から申しますと、Ⅰ種、Ⅱ種に関して、去年いろいろとお話し申し上げたような受験年齢の引き上げということも、特に去年、Ⅱ種について申し上げたと思いますが、再チャレンジとはまた別途に、正規の雇用をする場合にも年齢を大幅に上げていただくというようなリーダーシップをとっていただけないだろうか。それが多くの人にチャンスを与えるということがあるんです。

それと同時に、年齢が高いと、その分、給料が上がってしまうから困るんだという話があるんですけども、そんなことはよしにして、年齢が高くても限定した経験がなかったら安いところから始まると、そういう採用の仕方もあるといいんじゃないかと思うんです。そうすると、役所としては、採るのに抵抗がなくなる。予算をあまり食わなくて済む。その代わり、チャンスだけはきちんと、年を取った人にも開けておくということがあってい

いんではないかと思うんです。

特に昨年主張したように、子育て期を終わってから世の中に出ていこうという非常に優秀な人たちがいる。その人に何も同じ年齢の人に近い給料を出す必要は全くないんで、20歳代の人と同じ給料で全く構わないと思うんです。今の人事の制度としては、もし高年齢の人を採ることになると、例えば、40歳を採ることになると、やはり年齢が加味される給料になっているわけですか。

○福田企画課長 給与決定の基本は職務給の原則でございますので、選考採用等でありましても新採で40歳ぐらいの方が入ってくることは勿論でございます。その場合は、どの職に就けるかということでございます。そういった意味で、係長に就けば係長の給料、係員につけば係員の給料が基本でございます。そうした上で、係員につきましても俸給表がございますので、級としましては係員の級ではございますけれども、今まで何らかの経験をされてきたという部分については一定の評価をし得る仕組みになっております。ここは任命権者の判断です。

○八田主査 では、ある意味で交渉でできる。

○福田企画課長 交渉ではなくて、任命権者の裁量でございます。

○八田主査 任命権者がこれだけ低いものしか出せないよ、来たいなら来なさいと言うことはできる。

○福田企画課長 それは一般的には可能でございます。ただ、実際には、民間でもそうかもしれませんけれども、職責、能力、一定の年功といった要素を加味して決定しているかと思っておりますので、仮に係員に入ってきた場合におきましても、20年間の経験といったものを全く考慮しないことが本当に部内均衡等の関係で成り立つかどうかという点はあるところでございまして、今のところ、通常は一定程度考慮して、それはどのような職務を今まで経歴しているかによるかと思っております。

○八田主査 私は、係員としてということだから、そんなものは一切考慮しないことによってドアを大きく開けた方がいいと思います。というのは、考慮することによって、年を取った人はお金を払うから雇えないと言ってドアを閉めてしまうよりは、安くていいからドアを開けてあげた方がよっぽどいいと思うんです。このことの最大の障害は給料を余計に払わなければいけないからだということが、インフォーマルにはいろんな人から言われる。そうすると、むしろ安くていいから雇えるという可能性もつくってはどうかと思います。これは当人次第で、当人が受け入れるかどうかの話ですから、任命権者がそういうこともはっきりできるんだよということを周知するということは必要なのではないでしょうか。

○福田企画課長 処遇制度は先ほど申したとおりでございます。

○八田主査 法律的には可能である。

○福田企画課長 法律的には可能です。

○八田主査 だから、任命権者が低い給料でもって雇うということを選ぶことができるな

らば、高年齢の人、40歳とか、そのくらいの人でも普通の係員として雇って、法律的には何の問題もない。

○福田企画課長 処遇の点ではですね。あと、そういった人たちに、昨年も申しましたように、入口としてはいろいろな入口を今、設けているところでございます。採用試験ですとか、経験者採用だとか、再チャレンジだとか、あるいは非常勤とか、枠組みがございまして、私ども、基本的な気持ちとしましては、それぞれに対応した形で採用していくというのが基本ではないかと思っておるところでございます。そういった意味で、採用試験というのは、やはりある程度、長期育成をすることを念頭に置いた入口という形で、基本的には思っておるところでございます。この部分については昨年から御議論させているところでございますので、私どもはこうした上で、先ほど来、申しますように、民間の動向ですとか、専門家会合の場も含めて、早急に検討しているという状況でございます。

○八田主査 例えば、55歳の人を係員として雇うべきだとは思いません。でも、40歳ならいいのではないかと思います。その代わり、役所に対するペナルティーはなしにしたらいいのではないかと思うんですが、今、おっしゃることで、そのペナルティーはない。各省ごとに、経験年数の考慮の仕方というのは、現状でも違うんですか。

○福田企画課長 若干の差はありますけれども、端的に申しますと、民間経歴ですと、例えば、10年間いた場合に、それを10割以下で見るとか、関連が薄い場合ですと8割以下だとか、そういう仕組みになっております。ですので、0～10割あるいは0～8割まででき得る仕組みにはなっているんですけども、おおむね、今までの民間の給与決定なども念頭に置きながらすると、8割以下でありまして大体8割、あるいは10割以下ですと大体10割は普通は換算して見るというのが通常の決定方法かと思います。省庁によって、そもそも自分の仕事にどの程度関連するかということで若干の濃淡はあるにしても、そのような感じになります。

○八田主査 例えば、係長として中途採用するというのはよくわかるんです。だけれども、係員として、最初から、ゼロからやれというときに、今までの経験などは関係ないと思うんです。

○福田企画課長 係員でありましても、民間企業の正社員として働いていた場合とか、あるいはそれに準ずる仕事で働いていた場合について、公務を遂行する上で若干プラスになると考えるならば、それは考慮してもおかしい話ではないと思います。

○八田主査 おかしい話ではない。でも、そこに大幅な裁量があるんだよということを任命権者が認識してくれるということは必要なんではないかと思います。

○幸調査職 係員と係長というのは職務給でございまして、係員としての昇給の中での給与カーブは相当低いカーブになっておりますので、係員で幾ら経験を積んでもそんなに高くないんです。係長の急カーブというのは、その上にこうなっておりますので、同じ40歳で係長と係員を比べますと、やはり全然水準が違う。

○八田主査 しかし、係員から係長にだんだん上がっていくに従って昔の経験が効いてく

るということはあるのではないですか。

○幸調査職 上がっていけばですね。

○八田主査 それはまずいのではないですか。

○幸調査職 係長の方は更にもっと上がっていくという意味で、その差は。

○八田主査 そうということがあったら、採りたくなくなりますね。一番肝心なことは採ることです。そういう人にドアを開けてあげることです。その人たちに不必要な優遇を与えることで需要側が採りたくないという気持ちになるのはまずいと思うんです。

○福田企画課長 処遇のこともまるっきり無関係ではないかもしれませんが、処遇というよりは、どういった人材を公務の中にどういう仕組みで入れてくるかというのが基本だと思うんです。

○八田主査 勿論そうです。その意味もありますし、優秀な人を採りたいということもあるけれども、社会的なリーダーシップを国だからこそとっていただきたいということはあるけれども、それに対して過大な財政的負担をする必要は全くないと思います。最小限の負担でそういう人に道を開いていく。試験の年齢でもって最初から道が閉ざされているというのは何とも残念なことだと思うんです。

○福田企画課長 その分については、私どもについてはいろいろと中途採用の仕組みを設けております。

○八田主査 私自身、給料を減額された経験があるんです。私はジョーンズホプキンス大学の教授をやっていて、大阪大学の教授として採用されたんです。でも、ジョーンズホプキンス大学は私立大学だからというんで八掛けか何かになったんです。国立大学と私立大学というのは当時、差をつけていたんです。今は大学は独法ですから自由でありますけれども、そういうことの自由度を現場のお役所にある程度与えたら、むしろ道は広がるのではないかな。

○福田企画課長 制度上、今、給与決定の経験年数換算は完全に任命権者の裁量になっております。今、おっしゃられた場合、過去の話かもしれませんが、当時は文部大臣の権能です。

○八田主査 そうすると、繰り返しになりますけれども、年齢を上げた場合に、あくまで係員として採用するⅠ種とかⅡ種とかに関しては、給料は前の段階は見ない、ということ任命権者が主張しても大丈夫だということですね。

○福田企画課長 それは可能です。係員は1級、2級ですので、少なくとも1級、2級の初号は必要ですけれども、それ以降、どのように経験を換算するかというのは任命権者の裁量です。考慮するか、しないかも含め、考慮する場合はどの程度考慮するかというのは任命権者の裁量だという感じです。

○八田主査 わかりました。確かに今、制度の改革がいろいろ進行中ということではあります。お話を伺っていると、まだⅠ種、Ⅱ種廃止までには時間があるようなので、その間でも、なるべく多くの人に道を開くということが必要だと思いますので、その方向でこ

ちらからも、これからまた御議論させていただきたいと思います。

事務局からは何か。

○事務局 時間が押していますので、また後日データをいただけないかと思っております。別添1で円グラフで資料をいただいているところなのですが、右上に新卒者等対象の定期一括採用を行っているかの円グラフがございまして、これに対応するような平成15年、16年のデータもいただけたらと思います。それと、真ん中のグラフを見ますと、86.8%が新卒、あるいは年齢等の制限ありということなのですが、これの区分けが非常に幅広いわけです。極端に言うと、新卒しかだめよという会社もここですし、あるいは40歳までならOKというのもこの区域に入ると思うんです。もうちょっと細かい区分けがありましたら、要は、実質新卒しかだめというのと、あるいは途中で年齢制限をやっているところみたいな区分けがわかるようなデータがあれば、いただけないかと思っております。

○福田企画課長 はい。

○事務局 あと、分析として、改正雇用対策法などもできた以上、本来であれば新卒のみという割合は減っていくのが当然ではないかと思っているんですけども、それで変わっていないという現状があるのであれば、何でそうなのかとか、そういう分析がもしあれば、それも併せていただけないかと思っております。

○福田企画課長 その辺りはちょっとよくわからないところですけども、去年の10月、11月の調査でしたので、雇用対策法は去年の10月施行ですので、民間企業もすぐに動いていなかったということがあろうと思います。この点につきましては、引き続き今年も調査したいと思っておりますので、それでどういう傾向が出るかというのは見ていきたいなと思っております。

○八田主査 それでは、今日はお忙しいところ、朝からどうもありがとうございました。今シーズンもよろしく願いいたします。