

「採用試験の在り方を考える専門家会合」（第7回）議事要旨

1 日時：平成20年11月10日（月） 15:00～17:00

2 場所：人事院第1特別会議室

3 出席者（五十音順）

岩澤 康裕 東京大学大学院理学系研究科教授

岡田 真理子 和歌山大学経済学部准教授

金井 利之 東京大学大学院法学政治学研究科教授

高橋 滋 一橋大学大学院法学研究科教授（座長）

野澤 正充 立教大学大学院法務研究科教授

（欠席：工藤 裕子 中央大学法学部教授、土井 真一 京都大学大学院法学研究科教授、廣瀬 壮一 東京工業大学大学院情報理工学研究科教授、吉野 直行 慶應義塾大学経済学部教授）

4 議事次第

- (1) 開会
- (2) 事務局から資料の説明
- (3) 意見交換
- (4) 閉会

5 議事概要

院卒者試験・専門職試験・中途採用試験に関する総論について意見交換が行われ、出席者から大要以下のような意見等があった。

- 採用試験は、採用後の職場において、どのような人材が必要とされているかという受け皿の問題が重要であると考え。現状において、特に事務系については、採用後の現場で院卒者の能力が求められているとは特段感じられず、職場からの現実的な要請がないところに院卒者試験を設けることにどういう意味があるのか。

事務系の院卒者試験を仮に設けるとした場合、どうしても法科大学院の修了者に焦点が当たりがちであるが、例えば経済学や教育学の大学院の修了者でも公務において活躍の場があると考えられ、これらの大学院の出身者にも門戸が開かれている試験制度としなければならないのではないか。

ただ、そのようにした場合には、試験制度が非常に混み入ったものとなるのか、あるいは非常にざっくりとした形で能力判定もどかのように行うのか良く分からない制度設計とせざるをえず、事務系の院卒者試験は、論点が多いと考える。

技術系については、現に院卒者が働いている職場が相当数あるので、そういう職場の意見を聴きながら院卒者試験の制度設計をすることは可能ではないか。

- 能力の高い事務系の院卒者の採用は、採用後に専門性を活かす職場に勤務させるのが適切と考えると、むしろ専門職試験の対象として考えるのも一つの案ではないか。
- 従来は、事務系の大学院へ進学するのは研究者を目指す者くらいに限られていたが、今後は事務系の優秀な人材が大学院へシフトしていくことが考えられる。採用後は能力主義で大卒者と競争していくこととしても、優秀な大学院卒の者が入りやすい試験制度としていくことは必要ではないか。
- 大学院に進学した者が、大学院における教育課程と連続するような形で受験できるような試験制度とし、入口の段階における選択の余地が広がることとするのは良いことであろう。一方、院卒者試験と大卒者試験で別々に合格者を出すと、任命権者の動向によっては、院卒者試験からの採用者がほとんどないといった事態も考えられ、非常に問題になりかねない。合格者は全体として出した上で、その中から誰を採用するかは任命権者が判断するという形はできないか。
- 院卒者試験を実施する場合に、院卒者と大卒者で別々に合格者を出さないうで、両者一緒にして合格者を決めるという制度設計は可能なのか。
- 経済学の大学院で言えば、大学院に入った後は、狭い分野の知識を深めていく教育が行われていることから、院卒者を対象とした試験として、幅広い専門知識を問うというのは難しく、個々の専門分野に応じて深い知識を問う試験とする必要があると考えられるが、その場合、非常に多くの試験問題を作成する必要が生じるのではないか。
- 事務系の院卒者については、試験の目的と人材供給構造の変化など採用側の様々な価値基準が混在している中で、院卒者試験という仕組みを作ろうとすると、どこかで恣意的な判断が入ってくることとならないか。今後10年、20年と試験制度として続いていくと考えられる中で、納得性のあるものを作らなくてはならない。

- 事務系の院卒者試験については、従来型の大学院まで広げると設計が難しくなるので、ある程度専門職大学院を念頭に置いたものとせざるを得ないのではないか。
- 専門職試験については、ごく限られた領域で必要かもしれないが、それ以外は必要ないのではないか。
- 国家公務員制度改革基本法において、専門職試験を設ける必要があるとされた理由は何なのか。
- 専門職試験について、任命権者においてある程度の規模の採用数が見込まれる職種がある場合や、内閣として特定の分野の採用をしたいという意思がある場合には、別個の試験を新たに設けることも考えられる。例えば、特許や金融検査という分野を強化したいという内閣の意思があれば、特許や金融検査などの専門職試験の新設などがあり得るが、そのようなものがない場合には、まずは、現行の国税専門官・労働基準監督官・外務省専門職員などの採用試験について、任命権者がよければ、専門職試験として位置付けるということが考えられるのではないか。
- 司法制度改革の中で、各府省において準司法的手続（ADR）に携わる職員の専門性が議論になっていたが、そういった職種については、専門職試験の対象として位置付けることとし、例えば特許庁などの技術系の職員であっても法令に関する知識を採用試験の段階から要求するといったことも考えられるのではないか。
- 現行のⅡ種試験からの採用者でも、法令を書いたり、審査する業務に携わっている者もいる。法律の知識に通じた人材を採用したいというニーズは一定程度あると考えられ、これらの者を専門職試験により採用することも考えられるのではないか。
- 法律に詳しい専門職を採用するというのであれば、経験者採用システムから採ればよいのではないか。
- 専門職試験の対象として成り立つためには、採用後、当該グループにおいて専門的な教育訓練が行われているという条件が必要なのではないか。専門職試験の対象として設定するためには、各府省の要請を踏まえて検討を行う必要があるのではないか。

- 院卒者試験を行うと、院卒と大卒の処遇について、センシティブな問題が起こってしまうと考えられるが、院卒者を専門職試験から採用することとすれば、処遇に差を付けることに制度的整合性が成り立つため、制度設計がしやすくなるのではないか。
- 技術系の専門職試験を作るとすれば、例えば、特定の領域については周囲より抜きん出て優秀だが、全体的な知識を問う試験をすると合格できないという者がいた場合に、専門職として採用するということも考えられるが、そういった者を採用したいのであれば、公務外で実務経験を積んだ者を中途採用で採用する方が適当であり、専門職試験を設けることの必要性はあまりないのではないか。
- 専門職試験の対象として位置付けるためには、ある程度規模が大きく、本省だけでなく出先機関も多い省庁であるということと、今後も当該分野に関する業務が、国家の機能として永続することが見込まれることという2つの条件を満たしていないと難しいのではないか。社会保険・郵政は本来専門職試験があり得る領域であったが、外部化・法人化をする動きなので対象とならない。
- 現行の再チャレンジ試験は、どのような趣旨で実施しているのか。再チャレンジ試験と専門職試験・中途採用試験の関係はどのように考えるべきか。
- 再チャレンジ試験は、労働市場があまりに縮小したという経済的な事情から政治のリーダーシップで設けられたという経緯があるが、今後の経済情勢によっては、再チャレンジ試験を実施するという要請がなくなることとも考えられる。基本法における中途採用試験は、ある程度恒久的に存続する制度として設けられるものであり、再チャレンジ試験と中途採用試験は制度としての位置づけが相当異なるものではないか。
- 基本法において、中途採用試験は「係長以上」の職への採用を目的とした採用試験であるとされていることから、再チャレンジ試験と中途採用試験は切り離す方が良いのではないか。
- ある程度専門的な経験を有する者を係長以上で採用するための試験とは別に、現行の再チャレンジ試験のように、特段の経験は有していなくても公務外で働いていた者を係員として採用するための仕組みというのは制度的にあり得るのではないか。それは基本法の要請ではないが、公務員制度の場合、ある時期の内閣のリーダーシップによって設けられた仕組みであ

ったとしても、一定期間持続するものと考えられ、制度化してもよいのではないか。その場合、中途採用試験の枠組みとは別途実施すればよいのではないか。

- 中途採用という点、各府省共通の試験とすることも考えられなくはないが、職場で本当に今欲しい人材を即戦力として採用するものであり、そのような観点からは、各府省共通の試験ではなく、各府省ごとの試験とする方が現実的ではないか。
- 現行の経験者採用システムにおいて、係長以上の採用を行っているものは、基本法における中途採用試験として位置付けられるのではないか。現行の再チャレンジ試験や、係員クラスの経験者採用は、基本法の中途採用試験ではないことから、必要に応じて別の仕組みとして実施すれば良いのではないか。
- 現行の経験者採用システムを前提に考えれば、中途採用試験からの採用規模は、それほど大きなものとはならないのではないか。
- 現行の経験者採用システムについて、実施した府省の評価はどうか。
- 現行の経験者採用システムの中には、公募のみを人事院が実施し、能力実証は各府省で行われているケースがあるが、官民の癒着を防止する観点からも、行政官としての基礎的な能力については、第三者機関たる人事院が検証した方がよいのではないか。
- 技術系については、日本の民間企業において専門性を磨くことができるかということ、国際的に見ればそれほど期待できない。特殊なケースとして優秀な人材を大学や独立行政法人（旧国研）から中途採用で採ればよい。一般論としては、積極的に民間企業から技術系を中途採用で採る必要はなく、新卒で採用して部内育成することでよいのではないか。

以 上

（文責：専門家会合事務局 速報のため事後修正の可能性あり。）