

「人事院規則8—12(職員の任免)の一部を改正する人事院規則案」及び「人事院規則8—18(採用試験)の一部を改正する人事院規則案」に対して提出された御意見と人事院の考え方

番号	御意見の概要	人事院の考え方
1	<p>公務員の申込が年々先細りしている状況で、国家総合職教養区分が奮闘しているのを鑑みれば、国家一般職にも教養区分を設けるとい趣旨には賛同できる。もともと、試験までもう日がない状況で、新たに課される試験についての説明があまりないように思う。試験種目にある「課題対応能力試験」とは何なのか？全く説明がなく、前提となる情報を欠いているため、是非を言いようがないように思える。</p>	<p>試験種目の内容の説明につきましては、今後出題例の公表も含め、この教養区分に係る広報活動を行い早急に周知を図っていきたくと考えています。</p>
2	<p>一般職の大卒程度の試験区分に「教養」を追加する改正に反対です。「大卒程度」を対象にする試験なので、専門知識を身に付けているのが当然だからです。最近、人事院は、国家公務員試験の倍率が低いことの対策として、試験科目を減らす傾向がありますが、試験科目を減らすということは、それだけ事務処理能力が低い人が合格することを意味しており、国家公務員の質の低下を招き、本末転倒です。特に、今回の改正のように専門科目の試験がないということは、法律による行政など、国家公務員としての「教養」に欠ける者が合格者になることを意味しており、国民主権の法治国家にとって大いなる脅威です。人事院は、残業地獄・パワハラ天国などの国家公務員の職場環境を改善することで、若くて優秀な人材が国家公務員を志すような政策を立案せず、安易に試験科目を易化して受験者数を増やすという日本の国力を失墜し、国民サービスの低下させる愚行を悔い改めるべきです。</p>	<p>御意見は、試験種目の減少及びこれに伴いこの教養区分から事務処理能力が不足する人材が合格することへの御懸念と理解しました。</p> <p>新設する教養区分の試験種目は①基礎能力試験、②課題対応能力試験、③一般教養論文試験、④人物試験を予定しており、一般職試験(大卒程度試験)の現行各区分も4種目であることから、専門試験を課している現行の試験と比較して試験種目が少ないものではなく、能力実証の程度を低くしているものではありません。また、事務処理能力が低い人が合格するのではとの御懸念については、今回新たに課題対応能力試験を設けることにより事務処理能力の検証を行ってまいります。</p> <p>なお御指摘の「法律による行政」等の執務上必要な知識等については、いずれの採用試験・区分による合格者であっても、専門試験の有無・出題分野を問わず、採用後の執務も通じて身につける必要があるものと考えています。</p>
3 意見	<p>(略)結論から申し上げます、</p> <p>1)一般職試験・総合職試験とを問わず、「専門試験を課さない新たな区分試験(「教養」)」を一切設けるべきではない。</p> <p>2)もし、試験区分として「教養」を設けるのならば、一般職試験・総合職試験とを問わず、「大学において、広く薄く学ぶ学部学科(学際的な学部学科。)で学んだ人を対象とし、そうした学部学科の専門課程での修得度合いを問うための専門試験を課す試験」とすべきである。</p> <p><分量に鑑み、理由の御説明箇所は次ページにて掲載させていただきました。></p>	<p>理由の御説明中「様々な課題に向き合うに当たっては、…(略)…総合的・横断的・学際的な能力・見識を持った人材も必要と思われる。ところが、これまでの国家公務員試験においては、そうした学際的な学部学科の出身者に対応した試験区分が乏しかったように思われる。」と指摘されているように、学際的な学部学科の出身者にも対応していく必要があると考えており、教養区分はこうした受験者にとっての選択肢ともなり得るものと考えています。</p> <p>特定の専門領域に関する知識等を通じて能力実証を行う試験区分と、教養と事務処理能力を通じて行う教養区分の双方を用意し、受験者が自らの強みをいかして試験に臨める選択肢を用意することが、多様で有為な人材の確保に資するものと考えています。</p>

※上記以外に、行政手続法に定める意見公募手続の対象外の事項に関する意見が1件ありました。

3 理由 ①	<p>以下で理由を申し上げる。</p> <p>そもそも、日本の採用(特に新卒者採用。)及び働かせ方においては、「大学卒業・大学院修了・専門学校卒業・高校卒業(卒業見込み・修了見込みを含む。以下同じ。))といった、一定の学歴を求めた求人(を「自ら」出しておきながら、それら教育課程において学ぶことを真にかつ具体的に求めているのか)が非常に疑わしい採用・働かせ方」が横行していた。そして、こうした採用・働かせ方が、採用・仕事におけるミスマッチを引き起こし、「就職できなくなる人々・就職した後の仕事が行き詰まる人々、及びこれら事態に陥る潜在的危険にさらされる人々など」を大勢生み出す大きな一因となった。例えば、大学新卒者の採用を例にすると、大学卒業の学歴を求めた求人(を「自ら」出しておきながら、大学の専門課程で学ぶことの修得度合いを問う専門試験を課すこともなく、「学部不問・人物重視」を掲げた採用が、多くの民間企業及び一部の官公庁で横行してきたようである。</p> <p>そのため、例えば、「法学部・経済学部・文学部・教育学部などといった、およそ異なる学部学科の出身者同士が、同じ採用枠を争う」という非常に奇怪な現象が、平然と起き続けていたのである。</p> <p>しかも、採用だけでなく、採用後の働かせ方についても、「およそ異なる学部学科の出身者達を同じように働かせ、各人が大学で学んだ専門分野と関係の乏しい仕事を延々とやらせる」という、これまた非常に奇怪な現象が、平然と起き続けていた。(多くの技術職の採用試験や一部の公務員試験など、「学部不問」ではあっても、専門分野の試験をきちんと行っている採用試験については、大学の専門課程での教育を事実上必要とする採用試験と言えるので、採用段階での「学部不問」の点は特に問題ないと考えるが)大学卒業の学歴を求めた求人(を「自ら」出しておきながら、「大学教育で学ぶことを真にかつ具体的に必要としているのか非常に疑わしい、無責任で身勝手に迷惑な採用・働かせ方」が、多くの民間企業・官公庁によって平然と行われてきたのである。</p> <p>大学卒業の学歴を求めた求人(を「自ら」出すに際して、自らが真にかつ具体的に大学教育で学ぶことを必要としているのか?必要としているのなら、どういう分野を学んだ人を何人必要としているのか?自らの採用・働かせ方は、真にかつ具体的に大学教育を必要とするものになっているのか?「学部不問・人物重視」といった曖昧模糊とした採用基準を掲げて、これらの事に真摯に向き合わず、その結果、就職しようとしている人々を、徒に振り回したり不安にさせたり苦しめたりしていなかったか?採用の場において、「学部不問」という形で大学教育で学んで身に付けたことが評価されず、「人物重視」という形で何がどう基準で評価されるのか非常に不明確な中、採用試験全体が、「無責任で身勝手に迷惑な採用」というやりたい放題が許される採用担当者に対する媚びへつらい大会、嘘を付いてでも良い子アピールをする大会)になっていなかったか?就職して働いている人々についても、徒に振り回したり不安にさせたり苦しめたりしていなかったか?これらのことに全く向き合おうとしない採用(そしてパカンス働かせ方)が横行してきたのである。</p>
3 理由 ②	<p>「大学新卒者=大学教育を受けた人」を対象とする求人(を「自ら」出しておきながら、何故か「学部不問」であり、専門課程の修得度合いを問う専門試験も行わず、およそ異なる学部学科の出身者同士を同じ採用枠で競わせ、「人物重視」という極めて曖昧模糊とした基準を掲げてそれを「オモチャのように振り回し」、就職しようとしている大学新卒者を(「学部不問」によって大学で学んだことを「チャラ」にして無意味化させ、「人物重視」という非常に不明確な採用基準を用いることなどによって)徒に不安にさせたり苦しめたりする。これのどこが、「大学新卒者=大学教育を受けた人」を対象とする採用なのだろうか?</p> <p>こうした、自らの採用・働かせ方の在り方にきちんと向き合わない、「無責任で身勝手に迷惑な採用・働かせ方」が、多くの民間企業・官公庁によって平然と行われてきたのである。もし、「大学卒業の学歴を求めた求人(を「自ら」出しておきながら、大学の専門課程で学ぶ専門分野別に求人を出し、各専門課程の修得度合いを見る専門試験を課す採用を行い、そして、採用後は大学の専門課程で学んだことを真にかつ具体的に必要とする仕事を(少なくとも当面は)主にやらせる)」はずである。それが行われていないのならば、「自らの採用・働かせ方の在り方にきちんと向き合わない、無責任で身勝手に迷惑な採用・働かせ方」と言われても仕方がないだろう。</p> <p>ここでは大学新卒者の採用・働かせ方を例に挙げたが、大学院修了者・専門学校卒業生・高校卒業生についても、同様の現象が見られるようである。</p> <p>こういう不当な採用・働かせ方が横行していても、経済が成長し、賃金上がり、就労に行き詰まる人や困窮する人が減り続けていたのならば、まだ良いのかも知れない。しかし、バブル経済崩壊後の約三十年間、経済は停滞し、労働生産性も伸び悩み、賃金上がり、就労に行き詰まって無職・不安定雇用・低収入に陥る人々が続出し、少子化も悪化した。</p> <p>各人が、(第一志望の職業・職場には行けない場合が多いとしても)大学・大学院・専門学校・(高校を卒業して就職する場合の)高校で学んで身に付けたことが具体的に生きる仕事に就いて生計を立てられる。身に付けたことが生きる仕事をやるのだから、労働生産性が上がりやすく、成果が出やすい。賃金も上がりやすい。就労に行き詰まる人々はかなり出にくい。そういっ仕組みをきちんと作らなかつた。作ろうとさえしなかつた(詳しくは省略するが、むしろ逆進行するようなことさえ行つた。)のだから、当然の結果とさえ言える。</p> <p>それにもかかわらず、多くの民間企業・官公庁は、自らの採用・働かせ方の在り方にきちんと向き合わず、責任を取ることもなく、反省して改めることもなく、「一定の学歴を求めた求人(を「自ら」出しておきながら、大学・大学院・専門学校・高校の教育課程において学ぶことを真にかつ具体的に求めているのか)非常に疑わしい、無責任で身勝手に迷惑な採用・働かせ方」を平然と続けたのである。その結果、採用段階や就職後の仕事の段階でのミスマッチが多発発生し、「将来の就労のために大学・大学院・専門学校・(高校を卒業して就職する場合の)高校で学んだことが、採用・仕事で活きず、就職が出来なくなる人々、就職した後の仕事をこなせなくなる人々が続出した。就労に行き詰まって無職・不安定雇用・低収入に陥る人々、身体や心を病んでしまう人々、自殺してしまう人々、これらの事態に陥る潜在的危険にさらされる人々が多数出てしまったのである。</p>
3 理由 ③	<p>就労問題について論じるのが目的ではないので、このくらいで止めるが、大学卒業など一定の学歴を求めた求人(を「自ら」出しておきながら、(大学新卒者採用を例にすると)「学部不問・人物重視」を掲げ、「大学で学ぶ専門分野を問うことなく、およそ異なる学部学科の出身者同士が同じ採用枠を争う採用試験」というものは、このように非常に多くの深刻な弊害をもたらしてきた罪深いものである。</p> <p>こうした中であって、国家公務員試験は、総合職・一般職という現在の制度になる以前から、大学の専門課程で学ぶ専門分野の試験を一応は行ってきた。従って、国家公務員試験は、この点に関しては「比較的真っ当な採用試験」だったと言える。</p> <p>それなのに、「教養」という「専門試験を課さない新たな区分試験」を新たに設けようとするのは、根本的に誤りである。多くの民間企業などにおいて、「採用の段階でのミスマッチ、採用後の仕事の段階でのミスマッチ」を生み出した、無責任で身勝手に迷惑な罪深い採用方式を、人事院は何故わざわざ導入しようとするのか?多くの民間企業などによる採用の悪い点を、何故わざわざ真似しようとするのか?全く理解できない。</p> <p>もし、民間企業・官公庁を問わず、「一般的な学力・教養は必要だが、大学での専門課程での教育内容は必要とされていない」という人材(つまり今回導入が検討されている「教養」の試験区分で求めていると思われる人材。)の需要を満たしたいのならば、「大学・大学院・専門学校、その他専門職大学など」とは異なる、「新しい高等教育機関」を設置して、そこでその需要を満たす人材を育てるべきである(その一方、大学・大学院・専門学校などは、学ぶ分野毎に学生・院生の人数を適正な規模に厳しく制限すべきである。))。</p> <p>大学での専門課程で学ぶことを必要とせず、専門試験を課すわけでもないのに、大学卒業の学歴を求めたり、「大学卒業程度」の試験区分を設けたりするのは、徒にミスマッチを引き起こすだけでなく、(大学教育を具体的に求めているわけではないのに、大学卒業又は大学卒業程度の人材を求めている点で)「偽装求人」とさえ言える。このような無責任で身勝手に迷惑な行為は、民間企業が官公庁かを問わず、決して行うべきではない。</p> <p>なお、上記2)について申し上げると、様々な課題に向き合うに当たっては、専門的な能力・見識を持った人材が必要である一方で、総合的・学際的な能力・見識を持った人材も必要と思われる。ところが、これまでの国家公務員試験においては、そうした学際的な学部学科の出身者に対応した試験区分が乏しかったように思われる。</p> <p>そのため、「教養」という試験区分を新たに導入するならば、一般職試験・総合職試験とを問わず、「多くの民間企業などの悪い面を真似する現在検討中のもの」ではなく、「大学において、広く薄く学ぶ学部学科(学際的な学部学科。)で学んだ人を対象とし、そうした学部学科の専門課程での修得度合いを問うための専門試験を課すもの」とすべきだ、と考えたのである。</p>
3 理由 ④	<p>最後に申し上げると、今から十三年前(平成23年)の東日本大震災が起きた頃に、国家公務員試験制度について、現在の総合職・一般職などの試験区分への変更に関する意見公募が行われた。</p> <p>その際、私は、大学院修了者用の採用枠を新たに設けて優遇することは、国家公務員志望者の教育に要する期間・費用を不必要に増大させる、法科大学院と同様の弊害を生み出して失敗に終わる危険が大きい、公共政策大学院などの不必要な大学院(専門職大学院を含む。)の拡大・延命につながる、変更案の基となったという専門家会合のメンバー全員が大学・大学院の教授・准教授であり、大学院修了者用の採用枠導入は、大学・大学院教員による「お手盛り、我田引水」の疑いがある、などといった理由で反対する意見を提出した。しかし、その意見は全く聞き入れられず、まともな反論もなく、現在の国家公務員試験制度が導入された。</p> <p>そして月日が経ち、この数年間、国家公務員の志願者減少などが問題となっている(人材の質の問題も起きているかもしれない)。試験制度だけが国家公務員志願者減少などの問題の原因だとは言わないが、皮肉な結果ではないだろうか?現在の試験制度を導入したのが果たして正しかったのかについて、真摯な検証・反省が行われたのだろうか?もし行われていないのならば、早急に行うべきではないだろうか?</p> <p>そうした中で、今度はどういう改革案が出るのかと思えば、「専門試験を課さないという、多くの民間企業などの悪い面をわざわざ真似した、「教養」という試験区分の導入」とは呆れるばかりである。人事院によるこれ以上の国家公務員試験の制度改悪は止めて頂きたい。</p>