

—ポイント行政学—Q18、Q19、Q20、Q21

Q18：現代公務員制における開放型任用制、閉鎖型任用制について説明しなさい。

○**開放型任用制**(open career system)：「初めに職務ありき」→**職階制**（組織の所管業務を遂行するのに必要なすべての職務・職責についての分類体系。職務>職種>職級＝職級明細書を作成し官職を職級に格付け。「官民間・政府間・各省間に類似の業務が存在することを前提にし、またそれらの業務相互間の労働力の移動を容易にしようとする人事制度」 ☆**資格任用制が基本原理**

職階法(1950)にもとづく職階制の策定は休眠状態。ただし、→

給与法(1950)：俸給表の種類は行政職・専門行政職・税務職・公安職・海事職・教育職・研究職・医療職・指定職。俸給表ごとに職務の級と号俸。「○○職○級○○号俸」

「職階制は定型化された業務には適合するが、非定型的な業務には適用しにくい」

○**閉鎖型任用制**(closed career system)：「中学・高校・大学等を卒業した時点でおこなう入口採用」「初めに職員ありき」。研修の重視。「組織単位ごとの終身雇用制と年功序列制を基本にしており、組織の壁を越えた労働力移動、ことに官民間の移動をあまり想定していない」 ☆**資格任用制が基本原理**

Q19：日本における公務員の服務と保障について3つの側面から説明しなさい。

○**私的利益追求行為の禁止・制限**(*の見返りとしての)生活保障

*前者の(例) 1) **天下り禁止規定**：「職員は、離職後二年間は、営利企業の地位で、その離職前五年間に在職していた人事院規則で定める国の機関と密接な関係にあるものに就くことを承諾し又は就いてはならない」 (**国家公務員法** 103条2項)

*前者の(例) 2) **国家公務員倫理法**(1999年制定公布)。同年、人事院国家公務員倫理審査会の設置。2000年4月から同法施行。「国の職員による情報収集と情報提供の行動を必要以上に制限し、職員を萎縮させてしまっているのではないかとする危惧も」

*後者の(例) **定額俸給制・恩給制**

○**政治的行為の制限**(*の見返りとしての)身分保障

＝「政党政治家と職業行政官の間に一定の相互不介入関係を確立するための措置」

*前者の(例) **政治的行為・公選公職候補者・政治的団体等の役員の禁止** (**国家公務員法** 102条。人事院規則 14-7 に禁止行為を列挙)

*後者の(例) **政治的な免職・休職・降任の禁止** (**国家公務員法** 75条1項)

○**労働基本権の制限**(*の見返りとしての)勤務条件保障

*前者の(例) 一般職職員に対する**団体協約締結権**と**争議権**を否定。勤務条件の維持改善を図ることを目的として当局と交渉するための**職員団体の結成のみ許可**(警察職員、海上保安庁職員、監獄職員、自衛官についてはこれも×)

*労使交渉にかわる代償措置として、国会・内閣に対する**人事院勧告**

Q20：ミヘルスが『政党社会学』(1911年)を、ウェーバーが『経済と社会』(1922年)を著して以後、官僚制の概念が変貌したと言われるが、どのように変貌したのか、3つ書きなさい。

(ミヘルス：社会主義諸政党や労働組合の組織内部における「少数支配の鉄則」。『政党社会学』

ウェーバー：大規模組織の官僚制化現象。『経済と社会』の「支配の社会学」。以後、官僚制概念変貌↓)

1. 官僚制の概念が、政党・労働組合・教会、そして私企業の組織にまで適用。

「行政官僚制に類似のものがあらゆる社会組織に普遍化してきている」

2. **民主主義の拡大深化現象**(組織構成員・意思決定参加者・顧客の大衆化)が**官僚制化現象を加速・増幅**。官僚制は「民主化と官僚制は相携えて進むもの」とする見解

3. **社会主義体制の下での官僚制支配**→「社会の近代化に付随する不可避の現象」とする見解

★ウェーバー「官僚制は純粹技術的に卓越しており、ある意味において合理的な性格をそなえている」

Q21 ウェーバーは社会組織一般の官僚制化、官僚制組織の発展に注目したが、それは何故か。

(「組織の構造形態のみならず、組織を構成している人材の任用方法」に注目)

近代官僚制の構成要件: ①規則による規律の原則 ②明確な権限の原則 ③明確な階層制構造の原則 ④経営資材の公私分離の原則 ⑤官職専有の排除の原則 ⑥文書主義の原則 (*以上、官僚制組織内の意思決定と情報伝達の仕組みを規律する原理＝官僚制組織の形成原理) ⑦任命制の原則 ⑧契約制の原則 ⑨資格任用制の原則 ⑩貨幣定額俸給制の原則 ⑪専門制の原則 ⑫規律ある昇任制の原則 (*以上、現代公務員制の構成原理である人事制度に関する諸原則)。①～⑫は近代官僚制の行動についての予測可能性と非人格性を創り出すための不可欠要件

「ウェーバーの官僚制の概念には、…行政官僚制による政治支配という意味は含まれていない。」

官僚制組織の定義 : 「独任制の長を頂点にしたピラミッド型の階層制構造をもち、その作動が客観的に定められた規則と上下の指揮命令関係とによって非人格的に規律されている組織」)

○ウェーバーは、「完全に発達した官僚制の権力的地位は他に卓越しているのが常態」だとし、社会組織一般の官僚制化、官僚制組織の発展に注目。何故? ↓

合議制構造の組織は意見・利益の摩擦・衝突・対立、妥協、業務遅延、決定の統一性・安定性の欠如。それに比して官僚制構造の組織は摩擦なし、的確・迅速・慎重、統一性・安定性。すなわち、官僚制組織の☆純即物的な事務処理＝非人格化、公平性と、☆永続性：御用立て自由の精密機械 は、他の組織よりも卓越しているとした。そして、これに止どまらず、官僚制の権力的地位は他に卓越＝知識・情報・意図の独占と秘匿を通しての優越的地位→官僚制がその他の組織を駆逐する、と位置づけた。

(ウェーバー以後の官僚制論は、「官僚制はほんとうに合理的な存在か」をめぐる収斂。しかし、

1. ウェーバーは事実認識として官僚制の発展は不可避の現象だとし、価値評価の次元では人間の自律性を阻害すると捉えた。
2. 「ウェーバーは、官僚制は何故に不可避的に発展するのかという点を問題にしていたからこそ、敢えて官僚制の合理的な側面を摘出してみせた」→「官僚制の発展はウェーバーのいうようにほんとうに不可避の現象か否か」? →ウェーバーを批判するためには、

☆「官僚制化は、ある種の環境条件の変化またはそれ自身の機能障害の故に、一定限度以上には進まなくなるであろうことを、あるいは官僚制は、その環境との不適合または内部矛盾の故に、やがて脱官僚制化を始めるであろうことを、論証してみせなければならない」)

.....

—「現在行政学」資料8—

■国家公務員採用半減?

「国家公務員の人件費抑制を検討していた鳩山由紀夫首相は来年度の新規採用人数を09年度比で半減するよう、原口一博総務相らに指示した。▽…就職する若い世代にシワ寄せするような対応を続けると、組織から活力が奪われかねない。…▽…民主党はさきの衆院選の政権公約(マニフェスト)で、各省による天下りあっせんの全面禁止を打ち出した。同時に「国家公務員の総人件費の2割削減」とも記していたため、退職者が減らない中でどう人件費の抑制と両立するのか、各省から不安の声があがっていた」「早期勸奨退職による天下りをせず公務員が定年まで勤めるようにするためには、給与水準の引き下げや弾力的な人事運用が不可欠だ。そもそも、大量の天下りを前提としなければ動かないようなシステムが間違っている」「今国会に提出している国家公務員法等改正案も、こうした問題を解決する中身となっていない」「人事・給与改革を断行するには国家公務員に対する労働基本権制約の見直し作業と平行することが必要だが、こちらも遅々としている」「来年度の採用を抑える主軸を国の地方出先機関の職員とした点は、ある程度理解できる。出先機関の業務は地方自治体との重複や、効率性が疑問視されている。政府の地方分権改革推進委員会は自公政権時代、出先機関の地方移管や人員縮減を勧告したものの、中央省庁の抵抗に遭い、手つかずのままだ」(100428毎日社説)