

行政学・第9回

公務員制度と人事行政

(第8章)

1

今回のポイント

- ◆戦後の公務員制度の特徴は何か。
 - 戦後設置された人事院は何をすることでいいのか？
- ◆日本の人事行政はどのような特色があるのか。
 - 「遅い昇進」のシステムはどのような機能を果たしてきたのか？
- ◆公務員制度改革の論点は何か？

2

戦前の公務員制度

- ◆官吏・雇(やとい)・傭人(ようにん)に区分
- ◆官吏は天皇によって任命される職員(「天皇の官吏」)
- ◆勅任官・奏任官・判任官に分類(奏任官以上が高等官)
- ◆政治任用は制限
- ◆人事行政は法制局、試験委員、大蔵省などで分担

3

戦後の公務員改革

- ◆「天皇の官吏」から国民全体の公務員へ
- ◆中央人事機関として人事院を設置
- ◆ただし、職階制は実施されず。

4

職階制とは？

- ◆ 任務と給与を明確に定義して一つの職位に割り付け、この職位を基礎に官職体系をつくっていくという考え方
 - ◆ アメリカの開放型任用制を前提
 - ◆ 日本は終身雇用制と年功序列を基本とした閉鎖的任用制
- 人事慣行と職階制の理念が乖離

5

人事院とは？

- ◆試験の実施・給与勧告・公平裁定(不服申し立てに対する審査)などを行う。
- ◆準立法的・準司法的機能を与えられる。
- ◆内閣から相対的に独立。
- ◆昭和30年代に廃止論がありつつも、現在まで存置。

6

人事院勧告とは？

- ◆公務員の労働基本権が制約されていることと引き替えに、人事院が公務員の給与や労働条件に対して毎年勧告を行う。
- ◆公務員の給与は、民間との比較が重視される。また地方公務員は、国家公務員及び民間企業との均衡が重視される。(「均衡の原則」)

7

国家公務員の採用

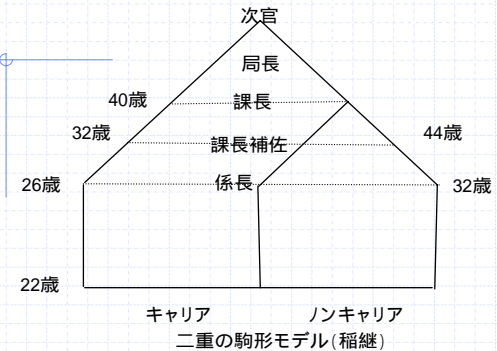
- ◆人事院が一括して試験
- ◆国家公務員採用 種、種試験などがある。
- ◆種試験採用はエリートとして扱われ、「キャリア」と呼ばれる。
- ◆その他の職種は「ノンキャリア」とよばれる。

8

国家公務員の昇進

- ◆キャリアとノンキャリアで全く異なる「入口選抜方式」
- ◆キャリア・ノンキャリアとも、一定時点までは同期採用同時昇進
- ◆その後は能力と運に応じて昇進、または退職(「遅い競争」または「遅い昇進」)

9



10

「天下り」とは？

- ◆一般には、官僚が退職したあと、民間企業や特殊法人などに再就職すること。
- ◆離職後2年間は、離職前5年間に在職していた国の機関と密接な関連にある営利企業に就職できない(人事院の承認があれば可)。

11

「天下り」への評価(メリット)

- ◆定年前に官庁を退職することで、官庁内の人事が若返り活性化を図れる。
- ◆公務員と民間の賃金格差を補償し、「遅れて支払われる報酬」という性質を持つことで、現役官僚のインセンティブを維持させる。
- ◆官庁の優れた人材を社会に提供する機能を持つ。
- ◆行政と民間を結びつける接点となる。

12

「天下り」への評価(デメリット)

- ◆天下り先での給与・退職金が高い。
- ◆天下り先での職員のモラル(やる気)が低下する。
- ◆行政と民間の癒着の原因となる。
- ◆天下り先確保のため、特殊法人などが無用に増加する。

13

「遅い昇進」

- ◆日本では役職上の差がつくのが遅い。
(「積み上げ型褒賞システム」)
- ◆日本の人事行政における評価は長い時間をかけて行われる。
- ◆エリート制を採るがヨーロッパほどエリートと非エリートの差はない。

14

「遅い昇進」システムの特徴

- ◆競争が長期にわたり行われるため、若いときからの競争はかえって激しくなり、それが組織全体の効率を高めてきたとの指摘も。
- ◆またノンキャリアのやる気を損ねにくいシステムであったことも活動の能率を高めたという。

15

公務員制度改革をめぐる論点

- ◆国家公務員の5%純減(経済財政諮問会議による指針)
- ◆人事院勧告による給与体系の見直し(4.8%給与減と地域手当の創設)

16

公務員制度改革大綱の概要(1)

- ◆新人事制度の構築
 - 能力等級制度の導入とそれを基本とした新任用制度
 - 「基本給」、「職責手当」、「業績手当」からなる新たな給与制度を導入
 - 能力評価と業績評価からなる新評価制度の導入

17

公務員制度改革大綱の概要(2)

- ◆多様な人材の確保等
- ◆適正な再就職ルールの確立
- ◆組織のパフォーマンスの向上
 - 国家戦略スタッフの創設
 - 各府省大臣を直接補佐する大臣スタッフを充実。
 - 超過勤務の縮減

18