

の仕事の存続を頑強に主張し、しかも、その重要性をつねに拡大するという傾向が生れる。役所であるセクションの仕事はすでに不必要になったと日ごろから口にしていた人が、人事異動でそのセクションに配置されると、そのセクションの仕事ほど重要なものはないと説くのを、役所の生活を経験したことのないわたくしでさえ、いままで聞いたことが再三あった。

自分の仕事が重要であることを周囲の人に認識させるだけでは、しかしながら、十分ではない。その仕事を十分こなしていることも認識してもらなければならない。いや、それどころか、いまの仕事よりもさらに重要な仕事をも十分こなしうる能力のあることを周囲に認識させなければならない。なぜならば、適当な時期における昇進は、長命を保証する豊かな生活〈物質的かつ精神的〉にとって不可欠であるからである。アポロ型公務員には、したがって、以上のような自分の仕事と自分の能力に対するPRが不断に必要なのである。ただ、ここで、注意しておきたいのは、自分の現在の仕事に対する能力を極度にPRするあまりにその仕事にとってかれが不可欠であるという印象を周囲にあたえることはさげなければならないということである。なぜならば、それはかれをその仕事に固定化させ、昇進の妨げになるかもしれないからである。

また、あまり仕事にはりきって精根を使い果すようなことがあってはならない。それはなによりも長命の妨げとなるからである。すなわち、自分のエネルギーを一気に使い果すことになるという意味においても、また、同僚や他のセクションの人びととの摩擦によって消耗するという意味においても、長命に悪いからである。要するに、他人を驚かせるほど仕事にはげんでも、他人から忘れられるほど仕事に怠けても、長命にはよくないのである。

アポロ型公務員にとっては、究極的には、仕事も、同僚も、上司も、部下も、長命と長命にいたるまでの生活のための手段にすぎない。昇進が、長命のために必要とあれば、他のものを遠慮なく利用する。そのためには、心にもない行動をとりうるし、自己の本質とは全く裏腹な道化的行為もなすうる。だから、職場は率直な、心を許しあった人間の相互関係ではなく、つねに相手にライバルを意識する冷やかなバラバラの人間関係となる。他人が失敗しても、心から助ける人はなく、むしろライバルの減少を喜ぶ人間関係が、かくして生れてくる。

7———むすび

以上、アポロ型公務員のイメージをいささか誇大化して述べたことと思う。しかし、現実の公務の世界には大なり小なりそういう傾向があるのではなからうか。それに反して、ディオニソス型公務員は以上の叙述の正反対である。一口にいえば、自分のただしい目的のために、自己の一身を犠牲に供してまで献身する人間である。わたくしはアポロ型公務員の特質を幾分誇張化して述べたため、その病理現象が大きく浮きぼりにされたかもしれない。そして、アポロ型公務員からディオニソス型公務員への変化と移行——そんなに簡単に変化しないが——が病理現象の克服のきめ手であることを言おうとしていると思われるかもしれない。しかし、目下のところ、ディオニソス型公務員の実験は、それが革命的思想集団か、すくなくとも共通のイデオロギーを前提とするところにおいてのみ、可能であることを教えてくれているようである。だから、この類型的区別を試みたホワイトはディオニソス型公務員への移行をデモクラシーの名のゆえに——真の平等の人間関係と市民

への完全なコミットメントのために——説くけれども、他方ではデモクラシーの基本的本質のいま一つの側面、すなわち、意見の多様性の承認という価値を犠牲にしてそれを説いているのである。こんどの日本の公務員がどこに行くのか。わたくしはこの類型的区別の両極端をまえにして、いま呆然としている。中庸におそらく真理が存在するのであるから、中庸に将来の公務員のイメージを設定することは、簡単である。しかし、公務員制度の将来、いな、これからの日本の政治の転変を考えると、公務員はこの両極端のあいだにゆれ動くであろうことが想像され、中庸の美徳を説くことには一種の気恥しさを感じるのである。

<関西学院大学法学部教授>