

人事委員会の機能と問題点



宮本英三郎

「公職は勝利者のもの」。日本には獵官運動
 <Spoils System>はなかったか。

人事委員会は、昨年6月で発足以来満20年になったという。人生にたとえればすでに成年に達したこの制度が現在職員ならびに一般社会からどのように評価されているかは興味のある問題である。『戦争のあとで僕らは生れた。戦争のあとで僕らは育った』と歌う若者が、いま激しく既成の社会をゆり動かしているとき、20年にして当初の理想も情熱も失って、まさに動脈硬化、恍惚の委員会であるとの概評が真ならば、この制度の趣旨からみてはなはだ遺憾であり職員の不幸これにまさるものはない。

20年という期間は、悠久な歴史の目からみれば一瞬の時であっても、ひとつの制度を成長充実させて、その機能を制度の対象者にあずからしめるに不足の期間ではない。

この制度の始祖であるアメリカの多くの Civil Service Commission が、前世紀に創設されてこんにちに至る一世紀近くの間、多くの改訂と変遷を経たことは、ここに一言するにとどめるが<注1>、戦後の占領政策のひとつとして日本に生れたので、敗戦の落し子の呼称はあたるにしても、民主的産業国家としての先進国の実践にもとづく人事制度は、これまで中央集権国家として権力者の専恣にゆだねられた日本の人事制度を改めて、地方行政の公正にして能率的運営を保障するために、設けられた制度の趣旨を顧りみれば、この制度を育成できない理由は、単に一委員会制度を離れて、日本の現実の姿として考うべきものをふくんでいるように思う。

目次

- 1——成年期で恍惚か
 「公職は勝利者のもの」日本には獵官運動 (Spoils System) はなかったか。
- 2——人事委員会の誕生
 分裂的規制より 地域的連帯観念を経て 同質的範疇へ
- 3——試験機関としてのミニマム
 選考、学卒者採用試験を経て係長昇任試験へ
- 4——人事委員会の機能の問題点
 職階制のネグレクトは不順法行政の典型
- 5——む す び
 太平洋を超えて生きる東洋の古諺

注

アメリカ合衆国のCivil Service Commissionは、1883年1月公式に誕生したといわれるが、現在までの歴史をその発端である1789年まで遡って、5つの時期に分けている。

第一期 1789年—1829年 相互的行政能率の時期
<The period of relative administrative efficiency>

第二期 1829年—1865年 獵官主義の時期
<The period of unmitigated spoils>

第三期 1865年—1883年 獵官主義に対する反発抵抗の時期 <The period of agitation and rising resentment against the spoils system>

第四期 1883年—1935年 官僚機構の進化と改革の時期 <The period of reform and bureaucratic evolution>

第五期 1935年—現在 積極的人事行政の時期
<The period of positive personnel administration>

<O. Glenn Stahl, Professor of American University, "Public Personnel Administration" 14...22 page>

アメリカ第11代の大統領ジャックソンが、就任直後、公務員の更迭政策<Rotation in Office>を進めることにより、公務員制度に健全な空気を注入することができるとし、「公職は勝利者のもの」という獵官主義<Spoils System>を広汎に推進したことは、著名な史実として伝えられ、その就任の1829年をもって獵官主義の始期としている。<上掲第二期>

しからば日本には獵官主義はなかったか。明治になって日本に政党政治が起り、政友、憲政の二大政党が、交互に政権をとった時代を顧りみれば、政権の交替が各省の次官、局長から地方長官の異動に及び、県幹部職員、はては警察署長にまで及んだこともまれではない。まさに「公職は勝

利者のもの」であり、百僚きそってときの権力者に迎合して、有利な公務の地位にあずかろうとした獵官主義<Spoils System>は、中央から地方に波及して人事の公正はときに失われた。

昭和6、7年の頃であったか、朝日新聞横浜支局の落成講演会で、当時副社長の下村海南は、「世態の諸相」の題下に、政党政治のこの弊害が、地方によっては、官公吏から役場の小使、はては民間の旅館、理髪店にまで及んでいることにふれ、その地区で試みた自分の講演を披露して、「諸君はまことにご苦勞だ。いま一步を進めて消防団まで、色わけして火事のたびに、火元の党派の所属を確かめて、出たり、やめたりしたら……」と皮肉ったと述べたことをおもしろく記憶している。戦前の大都市の幹部職員の多くは、官吏出身者をもって占められ、地方公共団体の生えぬきの出身者は比較的少なかった。政変によりあるいは年令の関係で、中央で職を解かれた官吏は、縁故を求めて第二の働き場所を地方都市に求め、都市の側もまたこれら官吏出身者を有能な経験者として主要なポストを提供して、この人達を通じて中央政府と直結し、少しでも有利に財政補助その他の便益をうけようという状態であった。

しかしてこの状態は、第二次大戦の勃発、やがて、いうところの大東亜共栄圏の建設と進んで、中央の官僚が外地の司政官、あるいは駐在官として多数進出するまで続いた。

このことは、地方団体の職員の人事制度とは別に、地方団体職員の教養面に、自主性の喪失という傾向を助長するに至った。

上司の抜けきれない中央意識は下僚にそのまま伝わり、中央の意向は地方行政の指針と考えるに至り、地方団体によっては、事にあたって容易な法規の解釈にも、自ら研究する自主性を欠いて、まず中央官庁の担当官の机にひざまづいて、その所見を求め、これをもって有権解釈として行政を執

行する習慣を、あえて異としない状態にまで至ったのである。この過去の惰性は、現在、職員時代の交代によって完全に払しょくされているであろうかという点は、はなはだ疑問である。

ついでにいうならば、人事委員会は、かかる過去の事情をも踏まえて研修計画をもたてなければならぬ。何故ならば、職員が自己の尊厳と自主性を自覚することが近代行政の根本原則であり、それはマックス・ウェバー〈Max Weber〉の、「現代国家においては、行政の執行は、議員の議会演説や、君主の命令に存することではなく、必然的に行政職員の掌中にある」の言葉にも表われている。

2——人事委員会の誕生

分裂的規制から地域的連帯観念を経て同質的範疇意識へ

朝鮮半島に動乱が勃発して、アジアが再び戦乱の地となった昭和25年の暮れも迫った12月13日に、地方公務員法は公布された。この法が公布当時、職員ならびに一般社会に与えた驚異は少なくとも次の三点であったかと思う。その一つは、地方公務員の名称であり、その二は人事行政の理念であり、その三は本稿の人事委員会制度であろう。

それについて、こんにち少しく顧みれば、まず、地方公務員という名称はこれまで求め得られなかったものであり、そのためには法的調整が必要であった。すなわち、府県市、町、村は、明治憲法のもとでは、府県制、市制、町村制の個別の法規に、「法人とす」と定めるのみで、その性格はあげて学説に委ねていた。主権在民の新憲法は、まず、「法人格」に代えてこれを「地方公共団体」と規定し、地方自治法はこれをうけて、所属吏員を一括して、「地方公共団体の吏員」と呼

んだが、これはこれまでの分裂的な名称であった府県吏員、市吏員、町村吏員に地域的連帯観念を与えたものといえよう。地方公務員法が、更にこれを「地方公務員」と呼ぶに至って、同質的範疇意識が具現化されたといえる。

その二の「人事行政の理念」は、地方公務員法がはじめて明らかにした理念で、この用語もこれまで全く使われていなかった。

封建的主従関係にも似た隷属の上下関係は、公務の世界においても存在し、部下下僚の進退は上司の専権に属するという謬見は、一般に行なわれていたので、いわゆる「人事」は行政の範疇に属しないと考えられていた。

地方公務員法が、人事行政は行政の一部門であり、教育、財政、土木、衛生等と同じく地方公共団体の行政目的の達成に必要な管理の一部門であることを明らかにしたことは、当時概算90万といわれた全国地方公共団体の職員に、自らの地位を自覚せしめた第一の啓蒙であった。

その三の、本稿の目的である人事委員会については、法は6カ月の期限をもって都道府県と五大市に設置を規定したので、翌26年6月初旬には、府県のなかには設置の条例を議決したものもあり、最終日を2日に控え、東京都、京都市、横浜市、次いで大阪市、名古屋市、神戸市と殆どどの府県も期限の6月13日までに設置をおえた。また仙台市は任意にこのとき設置した。

横浜市は、三谷重忠氏〈前市助役〉、児玉正五郎氏〈法曹出身〉、湯本一郎氏〈前市議〉のそれぞれの分野で著名な三氏が任命せられた。

全国で人事委員会の発足した頃をみはからって、自治庁は、人事院の助力のもとにこれら全国の人事委員を東京に集め、2日にわたって人事行政に関する基礎的研修を行なった。これは地方公務員法の規定にもとづいたものであるが、自治庁の示した最初の、そして恐らくは最終の積極的姿勢で

あろう。自治庁は次いで、事務局の幹部職員150名内外を、一週間日光に集めて人事行政に関する技術的研修を行なった。研修の内容は、こんご人事委員会の行なうべき人事記録の作成、試験の理念、職階制、勤務評定、給与、公平制度等の理念から実施方法の細目について、それぞれの担当官が当った。人事院の担当官のなかには、研究所や大学から移ってきた人達もあったが、既にその専門とするものについてはアメリカで研修を受けているので、その説くところはまことに明瞭で、聴講者をうませなかった。地方公務員法の条文からは、全くつかみどころもないようなものが、この研修で一応の理解は得られ、それに事務局職員数は明敏で知られた菊谷局長以下19名であったが、われわれのほかにも3人の係長と、2、3人中堅職員を除いては、いずれもその3月、大学を卒業して新に市に就職した人達ばかりで、この人達が新制度のもとで受けた教育は、在来の市の仕事と内容を異にする人事記録の作成や、給与関係の調査、職階制の準備、試験の実施等に役立って、彼らの若いエネルギーに加えて、何よりも純真無垢な情熱で新しい仕事にとりこんで、委員会の機能上大きなファクターとなった。

発足の翌27年「教職員免職処分」に対する不利益審査請求が出された。事案は公立学校の2人の職員の教育に偏向があるとして教育委員会から免職されたので、取消処分を求めたものであった。三谷委員長の時代で何回かの審理の末、和解の案で処分は取消し、逸失利益の俸給を教育委員会は支払って本人達は結局、別に職場を求めて、解決した。

この事件で請求者の代理人に、飛鳥田現市長が選ばれて、審議の進まないのに業を煮やしてか、「早く土俵のういで相撲がとれるように処分者の資料を提出されたい」と大声で委員長に要望されたこともあり、横浜市人事委員会20年史の一駒と

してときに思い出される。

つづいてその翌年横浜工業高校の夜部間の土木科の廃止にからんで、所属教員が校長の陰部を蹴って免職処分をうけたことから取消を求める審査請求もあった。このときは児玉委員長であったが、法曹出身の委員長が、全く公平無私に冷静に、進める審理は敬服に値するものがあった。

結局この事件は、処分となった教育委員会が、当時の法制<教育委員会法> §34で要求されていた、委員会開会の告示を怠っていたことが、請求者の代理人より指摘され、教育委員会もこれを否定し得なかったので、手続の欠缺による無効として、委員長は筆者と和田係長を帯同して、自治庁法制局の見解をたずね、最終的の確信を得て、処分の取消を求める判定を教育委員会に行なった。教育委員会法 §34がその後、会議の招集の告示を必要としなくなったのは、この判定がひとつの動機かもしれない。

3———試験機関としてのミニマム

選考、学卒者採用試験を経て係長昇任試験へ

昭和29年10月私は菊谷局長のあとをうけたが、すでに発足早々のその年から、任用規則中の簡単なものからはじめられ、やがて職員の新規採用は、すべて人事委員会の行なう試験または選考を経なければならないことになったので、これまでの縁故採用は不可能となり、しかも選考の性質上、採用予定者は複数を必要とするので、選考の結果は当初とは異なったものが採用されることもありそれに伴う不満や苦情も往々にして聞かれた。

大学卒業生の新規採用試験は、昭和28年から始められたが、なにぶんにも採用予定者が僅か10数名という、五大市のなかで最も少数なのであるが、そこへ当時はまだ日本の産業が復興していなかつ

たので、学卒者の職場がなく、毎年数百人近い志願者が応募するので、受験生の身上を察して、なんともやり場のない切ない思いであった。

したがって、早く合否を決定して、彼らにこんご別の進路を選んでもらうという気持から、試験から合格発表まで僅か5日程度で定め、そのためには勢い外部の人に頼むわけにはいかないので、事務局の職員が出題から採点まで全部行なうという方法で、そのために毎夜金沢の健康保険寮に詰めきって、深夜まで充血した目で試験答案ととり組まなければならなかった。もっとも数学、理化学、技術等の科目は事務局以外の市のその道の専門職員に出題から採点までお願いした。

この間に、きまって市議会の関係者から自分の縁故者の合格を執拗に頼まれて、その応接に時間を割かなければならなかった不愉快をいつも経験しなければならなかった。

この激しい競争者のなかから選ばれて採用された人々は、いずれも有能なものばかりで、現在は課長職等の責任ある地位についているが、採用直後から所属の上司にすこぶる好評で、このことは役所内に人事委員会の行なう試験が公正で適切であるという信頼をうける基礎となって、現在まで続いていると思われる。

学科試験の合格者に対して第二次試験として、集団討論の議題を課して全員に発言させて、その発想、論旨、態度等を仔細に評価して最終的に合否を決定したが、当時の情勢から選んだ「再軍備の是非」、「国連の将来」というようなテーマに積極、消極の二つのグループにわかれて、彼らが交互に真摯な意見を開陳した。これはその当時毎年行なわれる場面であった。

当時の学卒者試験から現在の大学の姿を思うと、激しい変化に驚くのであるが、その後の日本の経済成長は、国土を荒廃させて、大学のウンターガング<没落Untergang>を招いた原因になったこ

とがあまりにも、明瞭である。

この試験が軌道に乗って、昭和30年係長昇任試験を行なう段取りになると、簡単には運ばなかった。以前から職員組合は賛成ではなかったが、実施の直前になってはっきり反対の態度をとって試験中止の申入れをしてきた。すでにそれ以前係長昇任試験規則をつくって市報で公示し、それにもとづいて受験志願者の募集も受付も終わっている段階なので、もとよりそれにしたがうわけにはゆかない。ついに組合は会場でピケを張って試験阻止の通告をしてきた。

こちらは実施を目前にして、問題の作成や審査、印刷、会場を提供してくれた神奈川大学との関係などで、八方気をつかっているところへ、毎日、組合の幹部の河村委員長、矢部副委員長、桜井書記長の交渉の訪問をうける。上司の目はとかく近いところだけで、目だたない部署の職員は昇進が遅れがちだ。いわゆる埋もれた人材にも公平に機会を与えるのがこの試験の趣旨であると、繰り返すのだが相手は納得しない。職員の人事行政が公正に運営されることは、もともと職員組合の積極的に望むところである理にかかわらず反対の態度をとったのは、それなりの理由と事情があったからである。その理由は、試験であるからには学科的な筆記試験にならざるを得ない。そうなれば頭脳のよい、秀才型の職員に有利で、長年、はじめに実務ととりくんできた実直型の職員は合格できないから、結果は却って不公平になるというのが主な反対の骨子であった。

こちらは、その点は確かに試験のウィークポイントであり、実は最も恐れているところであるからそういう恐れのある抽象的な理論に立った問題はおさない。役所の実務、それも区役所でも作業場に働く職員にも不利にならない問題を、苦心して作って出すから試験の結果に注目して批判をしてもらいたいというのだが、なかなか納得しない。

長い間年功序列の昇進の型ができていて、職員のなかにはこの次は自分の出番であると、内心期待していたものもあるし、また長年実務にたずさわっていて、係長ではないが生き字引のような経験豊かな職員もいる。こういう人達の、約束されるポストによそから試験合格者がきてその椅子を占めてしまうことになる、この人達の前途は暗くなる。これは永久につづく試験制度の弱点でもある。職員組合が、下部組織から積上げられてきた試験反対の提議を、正式にとりあげて組合本部の正式決定としたのは、このような事情によるものと思われた。

ところが、当時一般職員の気持は試験の実施を歓迎していたことは、実施が伝わると所属の上司を通じて毎日多くの問合せがあり、いざ、受付を始めてみると、当初事務局内部でめいめいが予想していた、100名から150名見当で、せいぜい200名という人数を超えて、300名近い申込があったので、もうどんな事態になっても退くわけにはゆかない。

ピケが伝わると、受験者から不安な問合せもある反面、ピケ大歓迎という受験者の声も伝わって、ピケで阻止されて頭のよい弱気の人達が入場できなければ、腕と脚にこんなときこそものを言わせてピケを乗り越えて入場すれば、少数の受験者のなかで高率の合格の可能性があるというのである。職員社会の、特定のグループのなかで、このひとつのことをめぐって、このような多様な立場と意見がみられて驚くとともに、他面、それなればこそ、確定したルールをつくって、それを誰でも不安なく歩けるものになければならないと、この試験の必然性を事務局の中で話し合ったのだった。

試験を明日にひかえて、組合は人事委員長を交えて交渉したいと申し出てきた。こちらとしては試験は事務局の独走ではない。正式に委員会の議題

として説明し、審議のうえ議決済みであるから、その必要はないといえるわけであるが、円満に実施したい気持に変わりはないので、その夜、湯本委員長との交渉を連絡した。その夜の9時頃、湯本さんは羽織ハカマの和服姿で悠然と反町の市庁舎に入ってくるなり、別室に私を招いて「これは全委員の気持だが、この際ひとまず試験を延期してはどうか」というので、私は即座に「……この段階ではもう不可能で、あと10数時間で始まる試験に通報する方法はない」というと「至急電報なら間にあう」という。「相手は300名近く、市内、県内、都内にも及んでいる」というと、「ウーム」と一声太い眉を動かして黙ってしまった。よい意味での親分気質のこの人が、組合との対立を避けたい円満な性格は充分理解できたが、この機を逸したら試験の実施は永久に不可能というのは、事務局全員の一致した意見でもあった。

やがて始まった組合との交渉では、実施、停止と両者の妥協点はなく、開会わずか5分たらずで、委員長は、「お開き」「お開き」と決裂の打ち切りを宣告してしまった。

その瞬間組合幹部は席を立って退場して、直ちにピケの準備に突入するであろうとは、こちらの予測であったが、委員長の手をかざして「お開き」の宣言にも河村委員長も矢部副委員長も桜井書記長も、無言のまま姿を全くかえない。3分—5分、形式的にはもう交渉は終わっているのであるが、湯本委員長はこの際、市長側の意見も聞きたいということになって、大下総務局長<のちの助役>に自宅から再登庁を願った。時刻はもう11時で、試験列車は物理的にも発車寸前である。

登庁した大下局長は「人事委員会が正式に決めたことに市長側は何の異議もない」と誠にこの場合の全貌をつかんだそつのない言葉に、その瞬間から明敏な組合幹部は主張を繰返さなかった。

こうして第一回の試験は無事行なわれ、その結果

は区役所の戸籍、あるいは教職等からも合格者がでて、これらの人達はいま要所のポストにいる。試験問題とその解答は職員機関誌に đăng載して公表しただけでなく、個々の受験者の希望に応じてその成績も明示した。

このオープン主義は横浜市のみで、全国的に伝えられ、多くの県から調査にこられたこともあった。著名な某県の当時の局長は「係長試験はやりたいが自分の県ではできない。副知事が書類を全部経由させて、細かくチェックする……」と慨歎していたが、形だけの独立機関で、影法師のような実体のない委員のところも、ほかにあったようだ。現在は恐らくないであろうが。

組合は、組合情報を通じて反対意思是述べても、個人的中傷には決してわたらず、もちろん、すりこみも××粉砕の壁ピラもなく、立場の相違と信義のうえに終始交渉ができたことは、いまでは愉快的思い出である。これを端緒にこの試験はその後スムーズに続けられたが、最も重点的に考えたことは、出題から採点までを役所内部の職員で行ない、部外者の手をかりないことであった。すでに数年の経歴をもつ実在の職員の管理者能力の判定を、部外者に依頼することは、この試験の権威と適正を失うもので、このことは試験機関に要求されるミニマムでもある。

4———人事委員会の機能の問題点

職階制のネグレクトは不順法行政の典型

講和条約の発効から数年を経ずして、政府は人事院弱体化の方針をもったようで、1954年当時の新聞紙上にはしばしば「人事院廃止」の文字がみられ国会でも論議された。地方人事委員会のなかにはこの風潮におびえ全国人事委員長会議の席上、当時の自治庁に対し地方人事委員会存否について

の質問が毎回出された。当時の鈴木俊一次官はその都度、地方人事会存続の方針を声明したが、他面、委員会創設当初の積極の方針は漸次薄らぎつつあった。程へて、自治庁の中級職員の2、3が県の幹部職員として、天下るという事例もあり、一般世上にもこれは逆コースであるとして論議も呼び、全国人事委員会連絡協議会でも正式議題としてではなく取り上げられたが、その場の空気は盛りあがらず、イメージダウンの兆はもはや蔽うべくもなく、この制度は発足10年をまたずして、当初かかげた<Career System>の一角は先ず自治庁の手によってくずされてしまった。

不利益処分の審査は、殆んど任命権者の処分を肯定するものが多く、その論旨は職員の保護機関としての機能に疑問を抱かせるものすらあった。政府の方針をうけてか、あるいは人事院単独か、この当時から職階制はタブーのように会議の議題から消えてしまった。

職階制の内容はここに詳述する要はないが、こんにち日本の人事委員会とアメリカの Civil Service Commission との機能上の、最も大きな差異は、彼は Classification、職務の分類にもとづいて、いわゆる職務給を実施しているのに対して、われは、それをとり入れて職階制の名称を付して公務員法に規定しているにもかかわらず、全くネグレクトしているという事実である。

ヨーロッパにもこれに類した制度はあるが、特にアメリカでは、1912年シカゴにおいてこの制度が公務員に採用されて以来、現在は殆んどどこの大都市でも実施しているという<前述 Stahl の著書 186頁>。

国家公務員法から地方公務員法にまで、規定されている職階制が何故実施されないかは、政府はもとより、人事院もその理由を公表していない。世上に伝えられるのは官公庁労働組合の反対のためであるという。官公庁労組が反対の理由は、職階

制は、その内容が階級的で現在の民主的理念に反するからであると、伝えられている。仕事の内容を分析して、仕事の困難と複雑、それにとりあう責任に応じて、給与その他を定めるのが、職階制のそもそものねらいであり、仕事の分類によって階級的——指揮監督の関係が生れるものでないことは明瞭であるように思われるのに、それをあえて主張するとすれば、目的は他にありと一般から推測されてもやむを得ない。その目的とは、Classification を実施しているアメリカ公務員の給与が職務給であるから、日本で職階制を実施すると、年功序列的生活給型給与が維持できなくなり、現行賃金体系を維持するためには、階級的で日本の国情にあわない職階制を葬れ!! という労組の主張となって、あらわれ政府も人事院も屈服し、その屈服は自治体の人事委員会にまで尾を引いて、現在、国家公務員法の規定も、地方公務員法の規定も、職階制に関する限り、空文、死文となっているのだと伝えられている。まさに不順法行政の典型である。

筆者がかねて疑問に思っていることは、前述のように1912年から現在まで実施されて、こんにちアメリカ連邦政府でも、その名称は Position Classification といわずに、単に The Classification Act と呼び、シカゴその他の都市でもこれになっているのに、政府は階級的語感を伴い易い「職階制」と何故鹿つめらしく呼んだのか。更に、政府は国家公務員法の公布直後の昭和22年5月12日の次官会議で、職階給制による給与案の作成を決定していることである。〈朝日、昭、22.5.13〉

「何事も政府のお指図で……」とは、これまでの地方公共団体の姿勢であったが、もう成年期にもなった人事委員会は、この際、地方公務員法制定の原点に戻って職階制を研究し、もし無用のものならば、職階制削除を政府に働きかけるべきだし、若し有用のものならば実施の方途を講ずべき

であると思うがどうであろうか。そして、そのときこそ恍惚の概評は消散する。

筆者があえてここに職階制をとりあげるのは、決して「物ずき」からではない。経済成長に伴う社会、環境の変化は公務員に高度の専門知識と責任性を要求すること往時の比ではない。P.C.B., B.H.C. のただひとつの事例を示すのみで、職員の給与が職務の困難と複雑、責任を軸として支払われなければならないことを充分に示している。職務遂行の責任は抽象的には共通であるが、その遅延、遅滞を許さない緊急性の職務が、増加の勢にあることも広く知られているところである。

Career System は、この原則のうえに立つてこそ意義があるが、それを欠いて、はきちがえた終身制のもとに、老朽非能率の職員が年功的高給に甘えても、これに対処するものがないとすれば、その原因は関係者の懈怠にあり、国民はその適正化を求める権利がある。

紙幅も殆ど尽きようとしているので、職階制についてまだ書き残した点があることを承知の上でこれで筆を止めることにするが、去る1月16日の新聞によれば地方公務員の増勢は最近著しく、この10年間に50万人ふえて総勢220万に達したと報じている。この莫大な公務員数は行政の質量の増加に相応するものであるが、一面、上記の老朽あるいは非能率な職員の温存という事実もまた否定することはできない。とすれば、今日において職階制の実施に踏み切るとは、Career System を実現し、以って福祉年金化しているわが国特有の終身職制度を清算する一つのチャンスではなからうか。

5——むすび

太平洋を超えて生きる東洋の古諺

切望する次第である。

<横浜商科大学講師>

「経済は20世紀、社会は19世紀、政治は18世紀」とは、現在の日本に対する世界の批評である。戦後日本に根づいた民主主義は、せっかくの育成期をその後の国際政治の動揺に伴い経済成長にとりかえられ、ために政治は国から地方まで、いまなお封建的残滓を脱けきらずに、世界第2位のGNPと極端なアンバランスにあることははなはだ遺憾である。

ルネサンスもレフォルマチオン<宗教改革>も経ない中世的土壌の国民に、理想をかかげた法が、その真義を理解されず、つねに自己便宜と権益の主張の具に利用される悲劇的運命は、日本国憲法の現在の姿である。地方公務員法も程度の差こそあれ、この運命を免れず、人事委員会の現実の姿はこれを示しているように思われる。

したがってその帰責は、ひとり人事委員会の負うべきものではないが、委員会は法の求める自己のなすべき義務を自覚し、安きを求めず法の運命を克服することに努めなければならない。

筆者はさきにアメリカを訪ね、ニューヨーク市庁舎において、過ぐる年、同市のCivil Service Commission 75周年に当って発行された記念号のレポート「1958 Annual Report Civil Service Commission」を手にしたとき、その巻頭に石版の黒文字「雇賢任能」とあり、その注釈に“Employ the Able……promote the Worthy” Old chinese proverb とあったのをみて、東洋の古諺が太平洋を超えて生きている姿に目をみはった記憶がある。「人事は百政の基本である」とは、政党政治の獵官時代にも、併せて貫かれた原則であるが、いま、これを保障する責任は人事委員会にあることを、重ねて認識せられ、獵官主義と袂別すべく戦後発足したこの委員会の実績が20年を経た今日、これを冒頭に掲げた発展史に当てはめてみれば、正に最終の第5期に至らんするこの時期に、夢、第3期へ後退することのなからんことを