

## 徹底した「市民目線のキャリア」を

おぎ なおき  
尾木 直樹（教育評論家、法政大学教授）

### あまりにひどい現状

「改ざん疑い6万9,000件 - 厚労相組織的関与認める（厚生年金記録）」（朝日新聞2008年9月18日付）

「検査は米袋見るだけ - 農水省ずさん立ち入り（汚染米転売）」（毎日新聞2008年9月19日付）

最近、キャリアの不祥事、モラル崩壊や機能不全を疑わせる報道が相次いでいる。厚労省のいわゆる「消えた年金記録」や「年金保険料の横領」、「薬害エイズ」、「薬害肝炎」問題など、その腐敗の広さと根深さはとどまるところを知らない。加えて、つい先日、大臣と次官が同時辞任に追い込まれた農水省。国民の食と命の安全を守る基軸たる両省の底なしの無責任さと杜撰さには、もはやあきれ果てて批判すべき言葉が見つからない。防衛省も事務次官が業者と癒着、揺れ動いたのはつい先ごろのこと。身内の妻までもが関わり、メディアから「おねだり妻」と揶揄されるようでは情けない。



汚職とは無縁であってほしい文科省までもが、教育基本法改正に関する8回のタウンミーティングのうち5回もが「やらせ」であったり、大学施設に関して業者との癒着問題が発覚、逮捕者を出すようでは「文科」の名が泣くというもの。これでは、子どもたちに対して示しがつかないし、学校に道徳教育を強調する資格もない。

キャリアシステムの廃止等を目的とする国家公務員制度改革基本法の成立が余儀なくされた（2008年6月6日）のも、蓋し必然であろう。

### 問題の本質はどこか

近年の激しい公務員バッシングを誘引しているこれらの諸問題の本質と背景は何か。

第一には、密室状況ともいえる閉鎖性の問題を挙げることができる。「好都合」なことに、公務員の「守秘義務」を盾に国会議員にさえ開示されない「マル秘」扱いの情報の渦に囲まれている。これでは「すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない」（憲法第15条2）という原則や「公務員は、この憲法を尊重し擁護する義務を負ふ」（同99条）理念など、どこかへ吹き飛んでしまうのだろう。一定期間を経過すればすべての情報は開示されてしかるべきだ。言うまでもなく、「そもそも国政は、国民の厳粛な信託によるものであつて、その権威は国民に由来し、その権力は国民の代表者がこれを行使し、その福利は国民がこれを享受する」（同前文）ものだからである。

このことを「人類普遍の原理」として今一度吟味し、深化させる必要がある。

第二には、組織内におけるヒエラルキーの問題である。国家公務員の合格者数が大学のランキングとして通用するほど、選抜試験が難関であることから、たった1回限りの試験

に合格した人物が、公務員としてもオールマイティに優秀な人材であると過信されてはいまいか。人事院も指摘する通り、「採用時の1回限りの選抜で、生涯にわたる昇進コースまで決定される」ことは、どう考えても不合理であり、特権意識を醸成させる可能性が高い。これに前述の「閉鎖的なキャリアシステム」が加われば、特権意識が肥大化し、人間性を疑うようなモラルの崩壊をきたしたとしても不思議ではない。

こうして、一旦確立したヒエラルキーは、いわば“組織の原理・原則”として「上司の指示・命令には逆らえない」、自分の頭と心で判断できないロボットの官僚を歴史的、構造的に生み出してきた。これでは、今日の激しい競争的・差別的学歴主義を助長するだけであり、学校教育における「キャリア教育」の観点から考えても、非教育的と危惧せざるを得ない。

この間の、人間としても許されざる信じがたい不祥事も、このような閉鎖性の高いヒエラルキー社会における必然的な現象としてとらえるならば、極めてわかりやすい。

第三には、霞が関における「政・官・財」の癒着構造である。大型汚職事件の背景には、必ずといっていいほど財界や業者による「天下り」先用意の問題が控えている。官僚は「天下り」の見返りとして、業者には有利な取り計らいや政策立案に走る。最終的には政府・与党がこれらの政策を遂行し、財界から政治献金を受ける。このように間接的ながらも、三者とも強力な恩恵にあずかれる連鎖的構造になっているのだ。これら「政・官・財」の癒着構造が、見事に“三位一体”をなしている事実を見逃すわけにはいかない。

### 「市民としての公務員」を育てる

では、どう打開すべきか。

まず一番の根幹は、公務員が普通の人間として、市民としての感情が自由に働き、その心に連動してキレ味鋭い優秀な頭脳が働くようにシステムを工夫することだろう。そのためには、第一に、今日のように超過密な長時間労働を廃し、人間性を尊重した労働スタイルと家庭生活を保障することである。公務員にも、地域・家庭での普通の市民生活・地域活動に参画できる時間的・精神的余裕を保障することが必要であろう。

第二に、組織内の風通しを良くし、上意下達ではなく、民主主義が発揮できるようにすること。そのためには、グループ内評価や上下間の相互評価システムを採用すべきだろう。

第三には、市民の英知を採り入れることである。人材を広く公募したり、市民の声をとり入れたりするシステムを整備し、「お役所目線」ではなく、「市民目線」で諸施策の企画や立案、実施までもがなされる努力を惜しまないことである。

憲法理念に則った国民的評価制度の工夫が必要なことは言うまでもない。今日のような短絡的な官僚攻撃でなく、肝心の政・財との歴史的癒着構造にもメスを入れることが必要だろう。また、仕事を経験する中でどんなポジションの公務員でも力量アップがはかられ、それにふさわしい職位につける制度改革こそ、求められているのではないか。同時に、真のエリートはいかに有能で献身的か、その具体的なキャリアモデルを示し、子どもたちに希望を与える教育的観点も忘れてはなるまい。子どもたちのキャリアへの信頼形成は、国の未来にとって重要だからである。