

国家公務員キャリアシステムについて

おちあい ひろみつ

落合 博実（ジャーナリスト、元朝日新聞編集委員）

現役の記者時代、通算 20 年以上にわたり大蔵省（財務省）、国税庁、会計検査院を取材対象とした私は、これら 3 官庁のキャリア官僚と日常的に接し、至近距離から観察する機会も多かった。

そうした年月の過程で、少数ながら懐が深く人間的な魅力に富んだ大蔵省キャリアに出会い、学ぶことが多々あった。しかし、彼らの器は難関の公務員試験合格者故ではなく、すぐれて個人的な資質と研鑽によって形成されたものだったと思う。



一方で、国民を見下したような言辞を弄する傲慢なキャリア官僚も目立ち、衝突することもしばしばあった。これは個人の資質もあるだろうが、キャリアシステムによって育まれた面が大きかったように思う。大蔵省の内情を知れば知るほど、キャリアシステムへの違和感と疑問が強くなっていった。

15 年以上も前の話になるが、私は取材で関東地方の税務署に出向いたことがあった。その署長はまだ 20 歳代後半のキャリアだったが、署長室に入って驚いた。彼は署長室の机の上に靴を履いたまま足を投げ出し居眠りをしていた。午後 3 時ごろの情景である。私が挨拶すると、隣室の総務課長に「お茶、持ってきてえ」と声を張り上げた。

似たような体験は他にもある。権力官庁内部の日常的な細事と片付けるには不愉快だし、こうしたことが当たり前の感覚になればなるほど傲慢さに磨きがかかる。

よく知られているように大蔵省は 1995 年頃まで、20 歳代後半の若手キャリアを税務署長に出していた。まだ右も左も分からない世間知らずの若者を権力機関の長につける。税務署のベテラン総務課長がお守り役につき、幹部候補生にキズをつけないように何くれとなく面倒を見る。人間は弱い。チャホヤされるうちに特権意識を抱くようになり、「バカ殿」と陰口をたたかれるキャリアも多かった。帝王学のつもりかもしれないが、これほど納税者と一般の税務職員を愚弄した人事はない

1995 年以後、大蔵省元主計局次長らキャリア組の不祥事が相次いで発覚した。これを受け、「原則として税務署長に出すのは 35 歳以後」と方針変更したが、ノンキャリアと呼ばれる一般の税務職員が税務署長になれるのはごく一握りで、それも 50 歳代になってからのことだ。キャリアシステムを象徴するばかげた人事であろう。

キャリア人事の特徴である横並びでの早期退職慣行が天下りの温床となっていることは各方面から指摘されている通りであるが、キャリアシステムが「身分差別制度」として存在している点に強く留意すべきだと考える。

財務省の場合、実はキャリア間でも差別構造になっている。国家公務員 種試験に合格

して財務省に入省した「本省キャリア」の他に、外局の国税庁で採用になった「庁キャリア」が存在しているのだが、「本省キャリア」が本省と国税庁の主要ポストをほぼ独占している。

50年ほど前、複数の庁キャリアが国税庁次長の自宅に押し掛け、「約束が違う」と直談判するという官僚組織では前代未聞の出来事があった。庁キャリアの採用が始まった1953年当時、「本省採用と処遇面で区別しない」という約束があったのだが、数年後から「本省組優遇」が始まり、庁キャリアの間で不満が噴出した。思わぬ造反にあわてた大蔵省は一時、庁キャリアの採用を中止し、その後、さりげなく復活させている。

92年には、本省キャリアとの給与面の差別扱いに怒り、国税庁長官らを相手取って裁判を起こした庁キャリアもいた。

本省キャリア 国税庁採用キャリア 一般職員と身分差別の重層構造になっているわけだ。

職務・役割分担と身分差別は厳然と違う。

ただ1回の試験に合格しただけの人間が幹部ポスト独占するシステムは能力本位の登用を妨げ、人材の有効活用を著しく損なっていることは論を待たない。経験と研鑽を積んだ人間の能力が排除されてしまう。

基本法では、I種試験合格者と、それ以外の種、種という区分を無くし、総合職、一般職、専門職に分けて採用試験を実施することにしているが、運用次第では「身分格差」を制度化してしまう危うさを内包していると考ええる。

民間企業でも「総合職」と「一般職」に分けて採用しているところが少なくないが、一般職から総合職への登用や、途中採用で活力を維持することに努めている。しかし、営業成績など経営指標に拘束されない官公庁は人事運用も硬直的になりがちだ。基本法は試験の種類に関係なく幹部候補への道を開く「幹部候補育成課程」を創設するとしているが、「総合職」が閉鎖クラブにならない保障は明確ではない。

少なくとも「総合職」の採用者数を現行の種試験採用者よりも大幅に増やすことがポイントの一つになるだろうが、理想論を言えば私は公務員採用試験は一本化し、能力本位、人物本位の登用をおこなうことが望ましいと考えている。

この「能力本位」にも人事権者による恣意的な情実人事という落とし穴があるので、ひと筋縄ではいかない。

査定・評価の基準を明確にする。

異議申し立てを制度的に担保する。

この2点の手当は必要不可欠であろう。

当面は試行錯誤を続けるしかなさそうだが、慣行として行われてきた「キャリア優遇システム」を完全に廃止する必要性には疑問の余地がない。