

## 国家公務員制度改革は如何にあるべきか

こんどう つねお  
近藤 恒雄（株式会社第一測量設計コンサルタント代表取締役会長）

民主制国家の要は国民選出の議会が政策を企画立案、決定し、官が誠実に執行する。執行の監視検証は議会の責任。官に政策企画立案能力を求めることは民主制国家の本質からして間違っている。我が国では官が政策企画立案に介入し、政治が追随している。これが今日の社会問題の本質的要因である。政治が政治の機能を果たさず官が政策企画を請け負い、執行まで自作自演するに至れば、全体の奉仕者たる自覚を忘れ国家国民に君臨するのは至極当然のことであり、権益を拡大確保し、天下りも彼等にとっては大義なのである。省利省略に明け暮れ天下国家に目を向けていないことは、頻発する重大な社会問題からも周知の事実である。



しかし、ここに至る経緯からして官ばかりが悪いとは言えず議会、国民の責任は重い。そこで国家、行政に対する信頼回復のためとして国家公務員制度改革基本法が成立したのであるが、公務員制度改革は、政治改革なくしてあり得ず、政治改革と一体の改革でなければならない。国民の意識改革も重要である。

我が国の現状を鑑みれば表向き民主制国家であり国民は主権者として代議員を選出し、官は公僕として民主制国家を支えていることになっているが、どれだけの国民が民主制国家の主権者たる自覚を持っているかといえば些か心許無い。多くの国民は官をお上と呼び、お上のする事は間違いないと従順に従ってきた。議員諸氏に対してもオラホ（郷土）の先生と奉るだけである。議員諸氏も特権の上に胡坐をかいて身分保全には汲汲とするが、なすべき政治は官まかせ。官もお上を自認し、国民の上に官があるものとしている。この国は紛れもない官僚主権国家であって、官は膨大な情報を独占し、強大な権限を持って国民の上に君臨している。議員は国民の直接選挙によって審判を受け支持が得られなければ議員の資格を失うが、公務員は国民の審判を受けることもなく身分保証されている訳で、外部から監視も評価もされず、組織内の論理だけで組織が動いている。ようやく基本法の成立にまで漕ぎ付けても、今のままでは更なる悪法に導かれかねない。官僚のキャリアシステムの問題点が指摘され、その廃止が叫ばれるのに、なかなか廃止できない背景には我が国に根強く残る学歴偏重、試験万能の国民的意識があるが、国民にそう意識させる社会構造がある。国民を導くはずの政治の世界でその意識が根強く存在する。地域社会ではどこかの家庭の子息が東大に合格したとなると瞬く間に巷のニュースとなり羨望的となる。高校や学習塾は東大を頂点に見立てた合格率を競っている。学歴偏重や試験万能の意識改革は、政治が率先して役割を果たすべきである。学歴偏重思想が最も根強く残る官に自らの変革を期待するのは土台無理な注文といえる。基本法の本旨を捻じ曲げようと横車を押

していることは十分推察できる。政治が議会を中心に廻り、議会監視の元に行政執行があり、国民参画による行政監視システムが設置され機能することで、国民に主権者としての自覚が醸成され官に対してははっきりと物申す体制が整えば、官による身勝手な論理は通用しなくなり、キャリアシステムの廃止にも繋がっていくものと考えられる。勿論、経済界や学歴序列が当然視されているといわれる教育界においても率先して学歴偏重や試験万能思想の払拭に取り組まなければならない。

採用時の1回の試験によって生涯の昇進コースが決定されるキャリアシステムなどは、以ての外と云わざるを得ない。人の能力は、実績で評価すべきである。社会の組織は大方はピラミッド型であり、同時スタートであっても昇進の差はつく。しかしキャリアは同質の処遇を好み、敗者や昇進が遅れた者は肩叩き、口利き、または自らお膳立てしたり、組織が職階に見合った椅子を用意する。勝者もゴールで終わらない。勝者に見合った椅子が用意されているのがキャリアシステムである。自身は特権意識のもとに何等の罪悪感もない。この意識は一部のキャリアに止まらず公務員全体に深く浸透している。私も中央官庁と称する部課に何度か伺ったことがあるが、温かい雰囲気迎えられたことは一度もない。平民が何しに参ったかの如き冷たくて杓子定規な態度に、こいつらは何様かと思ったものである。その都度こういってお上意識はどうしたら変わるのかと考えたとき、議会任せでなく、やはり国民による直接的な監視制度、評価システムが必要と確信したのである。それによって国民も変わり、公務員は国民の奉仕者であるとの認識に立つようになるのである。

キャリアシステムの廃止と国家公務員の育成に何が必要か。

採用試験は専門職と一般職とする。

職階別に毎年度人事評価。結果を職務に反映させる。(国民参画型の第三者評価委員会を中央、地方別に設置して、身内の論理が通用しないシステムとする。委員会はマンネリ化を防ぐため任期を設定。)

論文、面接等を実施。重点評価とする。管理職以上の任用は誓約書の提出を義務付ける。

年功序列型システムは根本から廃止。能力重視の組織とする。

職務責任を明確にして、解雇を含む信賞必罰の人事制度を確立する。

公僕として国民のために仕事をするという明確な意志を持たせ、定期に反復研修する。公務員をお上とするへりくだった意識を国民の側が変える。

マスコミ、メディアは行政にお上意識を持たせるような扱いをしない。

政治レベルの低下と怠慢が公務員を増長させた。政治はポジションを明確にしレベルを上げる。

定年まで勤務させ、天下りを禁止する。(受け入れメリットがある限り社会は天下りを欲する。)

\*天下り：この言葉自体がお上の実態を表現している。