

論文要旨説明書

報告論文のタイトル：国家公務員制度改革の経緯と今後の課題

報告者氏名： 戸田 宏治

所属： 日本経済大学

論文要旨（800字から1200字、英文の場合は300から450語）

日本の官僚制について、大別して二つの考え方があると思われる。一つは、日本の官僚は厳しい競争試験によって高い能力を有する者が採用されており、これに合格した者は国益に対する強い使命感と高度な専門知識を持つ。行政機関を統制すべき国会議員は、さまざまな業界団体と有権者からの要求を調整して政策を作成することになるが、選挙があるため、その時々民意に従わざるを得ず、政策の継続性は担保されない。したがって、官僚の役割は民意に振り回されかねない政治過程に対し、首尾一貫した政策プロセスを提示し、必要に応じて修正を促していくことにあるとされる。ただ、そのために政治過程による統制が不十分となり、官僚組織による自己利益追求が行われることがあり得る。

もう一つは、官僚が作成する政策は政権与党の意向に沿うものでしかなく、政治過程から独立して自己利益を迫及することはできないとして、近年の官僚批判の代名詞である「官僚主導型政治」の存在を否定する考え方である。その理由は、大臣が人事権を持っていること、省益を目的とした機会主義的な政策を実施しようとしても、立法によって阻止できること、大臣へのサボタージュ（特に情報を与えない）に対しても省庁間の競争を利用することなどで対抗できること等がある。したがって、国益優先の政策が不十分な場合、それは行政機関の問題ではなく、立法機関、特に選挙制度に問題があるとされる。

また、日本の国家公務員は他の先進諸国と比較すると人口当たりの職員数が少なく、これ以上の行政改革（行政のスリム化）には留意すべきだという指摘もある。しかし、たとえば、天下りの受け入れ先に対する規制や補助金等の利益供与が行われるのはなぜか、各種の外郭団体がつくられ「みなし公務員」と呼ばれるような職員が数多く存在することに国益の観点からどのような合理性があるのか、といった問題に明確に答えることはできない。

官僚の行動が公益志向的であるか国益志向的であるかを判断するときは、単に予算規模の大きさを測ることではなく、権限を有する部署に対してどのような規制を行っているか、いわば「権力最大化」のほうにより重要ではないか。このことが結果として予算獲得や人員確保への要求につながり、自己強化のメカニズムを作り出しているのではないかと考えられる。

政府は幹部職員人事の一元管理を目的とした内閣人事局を発足させた。また、官民人事交流に関する規制を緩和し、国家公務員が外向できる対象企業を拡大した。これらは官民の労働市場を接近させるという国家公務員制度改革の目的に沿うものであるが、本報告はこれまでの諸改革に対する筆者の評価を行ったうえで、国益最大化のために必要な国家公務員の法的地位とは何か、という観点で今後考察すべき論点を整理することを目的とする。具体的には、キャリア制度、公募制、身分保障、労働基本権等である。