

書評

BOOK REVIEWS

清家 篤／山田 篤裕 著

『高齢者就業の経済学』

高木 朋代

1 はじめに

働く意思と仕事能力のある高齢者に「働き続ける」選択肢を用意すること、そして同時に、引退したい人がその後の生活を案ずることなく平穏な生活を送れるよう、安定的な年金給付水準を維持すること、この二つが高齢社会には必要である。二人の著者はこうした信念に基づき、10年以上にわたって高齢者の雇用・就業問題を経済学の観点から研究してきた。本書は、これまでに著者たちが発表してきた論稿を土台として、それを一冊の本に編纂したものである。

なによりも、この本を手に取り感銘を受けるのは、著者たちの研究者としての姿勢である。高齢者問題は2007年に団塊世代が60歳を迎えることから、今日の課題として注目されている。しかしながら、一度でもこのテーマに携わったことのある研究者ならば、おそらくその多くが共通認識としてしていることがある。すなわち、この問題の背後には、レイシズムやセクシズム（人種や性別に基づく差別的制度とその実践）と同様に、連綿と受け継がれてきたエイジズム（年齢に基づく差別的制度とその実践）がかなり強固に潜んでいるということである。高齢者の就業問題が人権保障にかかわる課題であることはすでに国連原則が定めるところであり、単にこれからの日本社会の活力の維持のためといった便宜主義的、あるいは一過的な課題として片付けることができないテーマとなっている。著者らを長期の研究にかきたてるものは、こうした国際社会の認識を踏まえた上での倫理感と正義感であり、そのことがこの本の随所に現れている。

また本書は、近年議論の俎上に上ることの多い、若年層との雇用代替問題についても触れている。同問題

に関する先進諸国の傾向をマクロレベルで分析した結果、高齢者と若年層の雇用代替の可能性はほぼ認められないこと、そしてEU諸国で行われた高齢層の早期引退を促す社会政策アプローチが、若年層の失業防止に結びつかなかったばかりか、早期引退者増によ



●日本経済新聞社
2004年10月刊
四六判・244頁・1890円
(税込)

●せいけ・あつし 慶應義塾大学商学部教授。労働経済学専攻。
●やまだ・あつひろ 慶應義塾大学経済学部助教授。労働経済学専攻。

る財政負担だけを増加させたことを指摘し、日本における高齢層と若年層の置換効果論に警鐘を鳴らす。こうした国際比較に基づく事実確認は、高齢者雇用や若年者失業に関心を持つ研究者、および行政担当者にとって必見といえよう。以下に本書の内容を紹介し、その上で若干の論点を述べていく。

2 本書の概要

本書の問題関心は主として2点あり、第1は日本の高齢者はなぜ就業意欲が高いのか、第2は高齢者の就業を決定づける要因、および就業を阻む要因は何であるのか、これを明らかにすることにある。まず第1の関心について見ていこう。

日本の高齢者層の労働力率が、他の先進諸国に比して抜きん出て高いことはすでに周知とされることだが、この点に関して第2章は、各種OECDデータを概観し、次の点を新たな発見事実として導いている。第1に、所得代替率では説明がつかないほど、日本の高齢者の就業意欲は高い。第2に、こうした就業意欲の高さは、相対的に年金水準が低く、定年退職慣行を経験することのない自営業者比率が日本ではまだ高いことによっても牽引されている。第3に、勤労収入と年金とを組み合わせると高齢期の所得を確保しているが、それをえない低所得層が日本には少なくない。第4

に、EU 諸国では若年層の失業率上昇を抑制するために、失業給付等を充実させ、高齢者の早期引退を促す社会政策が行われたが、日本ではこうした政策がとられなかったことが指摘される。

さらにこの分析は第6章に引き継がれ、高齢期の所得格差問題に焦点を絞り、高齢低所得層への所得再分配政策の必要性が主張される。ここでは OECD 諸国の中でも日本の引退世代の所得格差は顕著であり、低所得に転落する理由として、所得に占める勤労収入比率が高年齢期においても依然として高いことから、就業者のいない、たとえば死別高齢単身女性世帯は特に低所得となる可能性が高いこと、また報酬比例年金が就労期の所得格差を引退期において再現する性質を持っていることが指摘される。

次に第3章から第5章では本書の第2の問題関心、すなわち高齢者の就業決定要因と阻害要因の解明が行われており、各章では労働供給行動に関する先駆的な分析結果が提示されている。使用データは「高齢者就業実態調査」をはじめとする各種省庁統計である。

まず第3章では、高齢者はどのような条件がそろう

ているときに60歳を超えて働くのか、あるいは働かないのか、その要因分析が行われる。健康上の問題を抱えている場合、また年金受給の資格がある場合や定年退職の経験がある場合、そして年金以外の非勤労収入が高い場合には、働かない選択がとられやすい。また過去に勤務した企業が小規模企業であるほうが就業確率が高く、特に60歳代前半層では管理・専門職のほうが、生産工程従事者よりも就業確率が高い。

さらに続く第4章では、年金制度に代表される国の社会保障制度の問題点と、定年等をはじめとする企業の雇用制度の問題点が指摘され、ここでは特に労働の質に関心がおかれる。勤労収入に応じて年金額をカットする在職老齢年金の仕組み、および定年退職制度は、高齢者の労働供給を抑制しており、また高齢者の就業を、本格的に働くよりは従前とは異なるより単純な仕事に向かわせ、また同時に、より低い能力しか求められない低賃金の仕事へと振り分けられやすくするために、長年培ってきた仕事能力が十分に活かされない事態を招いている。また加えて定年退職の経験は、その後の就業における賃金水準の大幅低下をもたらす

大原社会問題研究所雑誌

No. 559 2005.6

定価 1000円 (本体952円, 年間購読 12,000円)

【特集】戦前期大原社会問題研究所の国際交流

大原社会問題研究所『日本マルクス主義文献』(未刊行)の意義
高野岩三郎とD.リャザーノフとの往復書簡

久保誠二郎
大村 泉

■特別寄稿

中央大学と横山源之助(下)

立花雄一

■論文

農民運動指導者三宅正一の戦中・戦後(上)

横関 至

■書評と紹介

G.エスピン-アンデルセン, M.レジーニ編/伍賀一道他訳

『労働市場の規制緩和を検証する』

下平好博

安野正明著『戦後ドイツ社会民主党史研究序説』

平島健司

渡部記安著『21世紀の公私年金政策』

武内砂由美

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 Tel. 03-5228-6271

ている。さらに採用における年齢制限が中高年層の再就職を妨げており、募集・採用における年齢制限の抜本的見直しが重要と唱える。またこうした問題点を是正するために、年功的な賃金制度や昇進制度、そして定年に依存した雇用調整のあり方を改める必要があると論じている。

そして第5章では、60歳に限らずその前後を含めた引退プロセスに焦点が当てられ、労働者の複雑な引退行動の解明が試みられている。用いられる統計手法は、引退というイベントが発生するまでの生存期間（引退に至るまでの期間）を被説明変数とするハザード分析である。ここで新たに見いだされた主要な分析結果は次のとおりである。従前企業を退職して再就職するまでの間に休養期間があるほうが、より長期にわたる就業が実現されている。また自発的休養者のほうが、非自発的休養者よりも知人の紹介や縁故などの私的ネットワークを利用して、再就職に成功しやすい傾向を持っている。

最終章の第7章はこれまでの分析をまとめ、高年齢者の就業促進のための政策提言がなされている。すでに上記に含めて述べてきたのでここで再言しないが、働く元気と能力のある高年齢者の就業意思を活かし、生涯現役社会の実現に向けた制度変革に関する政労使、国民間での合意形成の必要性が提唱されている。

以上のように、広範にわたる国内外のデータを参照し、精緻な実証分析を通じてさまざまな事実を導き出した本書は、「高齢化の中で社会システムをどのように変えていくかは、最終的には国民の選択に委ねられるべき」であり、「国民による選択がきちんと行われるために……（中略）、高齢者の就業に関する事実の確認と、それに基づく政策提言を示そう」という、著者たちの当初の目的を十二分に果たしている。しかしそれを踏まえた上で、評者の役割として、誌面の許す限りでいくつかの論点と疑問点を述べてみたい。分析方法と分析結果の解釈に関する若干の疑問点と、大きな論点を二つ挙げる。

3 課題：国際比較の難しさ、分析結果に関する解釈の難しさ

まず分析上の問題点である。第1に、本書で使用されている「(マクロ) 所得代替率」は、著者自身も

「特殊な定義」と見なしているように、個人の就業行動を明らかにしようとする本来の意味での所得代替指標ではない。しかしそれを承知の上で用いるのであれば、少なくとも次の点に留意しなければならない。まず所得代替率の分子には公的年金だけでなく私的年金や企業年金を含める必要があるのではないだろうか。また日本においては著者が指摘するように「就業している年金受給者」が多く、こうした実態をどのように扱うのかという問題がある。さらにいえば、他国では早期引退政策が国の政策レベルで行われ、よって公的支出に計上できるが、日本では企業内の施策として行われたため、社会支出に乗せることができない点も考慮する必要があるだろう。このように各国の政策の違いを考慮すると、正確に国際比較することの難しさが浮き彫りとなる。しかし、国際比較の重要性は今後さらに高まると思われ、こうした試みが高年齢者雇用研究において多く輩出されることも同時に期待したい。

第2に低所得層の議論に関する問題であるが、ここで指摘される第1所得五分位に位置する人々は、たしかに相対的にみた場合に低所得層にあたるかもしれないが、はたしてどれだけ老後の基本的生活に不自由がある人々といえるのだろうか。経済状況を測定するためには、所得や年金などのフローばかりでなく、貯蓄や資産などのストック部分も分析に含める必要があるだろう。一般的にいて貯蓄から負債分を差し引いた高年齢者層の金融資産残高は、現役世代と比較して極めて高い水準にあるという特徴がある。真の意味で経済的困窮にある人々に対して、所得再分配を考えることは大切である。しかし少なくともいえることは、そうした人々はたしかにいるが高年齢者の一部であって、日本の高年齢者の標準的傾向とはいえないということだ。こうした人々の社会保障の問題は本筋の高年齢者問題とは別立てで検討すべきであろう。

第3として、いったん会社を退職した後の休養期間が、引退年齢を遅らせる効果を持つとの分析結果が導かれているが、これはなぜなのだろうか。本文には十分な解釈が示されていない。おそらくここで再就職といった場合に、どのような種類の就業が含まれているのかに注意を払う必要がある。実態として高年齢者の再就職は難易度が高いため、家業や知人や親類の事業等を手伝うといったものも少なくない。このような就

業の場合には、明確な引退年齢も認識されず、結果として引退までの期間が見かけ上は引き延ばされている可能性がある。本分析が提示する、退職後いったん元の職場を離れ、休養期間を設けて再就職したほうが、より安定的に長く働けるという含意は、企業の高年齢者雇用施策において、また個人が将来設計をする際にも大きな意味を持つてくる。そうであるからこそ、より慎重な議論が必要とされている。

4 論点1：年金制度における公平と公正

最後に大きな論点を二つ挙げたい。第1は年金制度のあり方に関する本書の提言と、第2は就業意欲に関する分析視点に関してである。

本書を読み、年金制度とは、職業生活から引退した人々の生活基盤を社会が支える仕組みと捉えるべきなのか、それとも国民それぞれが老後の生活のために現役時代に積み立てをし、ある年齢からこれを取り崩していくという、社会を通じた一種の財産管理の仕組みと捉えるべきなのか、改めて考えさせられた。評者の見る限り、本書は年金制度の改革に関して三つの提案

をこの一冊の中でしている。第1は、勤労収入に応じた年金給付制限の撤廃である。第2は、年金支給開始年齢が労働供給に対して中立になるように、受給が早ければ給付水準を低くし、遅ければ高くすることで、最終的な総年金受取額を一定にするという提案である。第3は、保険料拠出と給付を厳密に対応させず、一定の再分配要素を取り入れるべきとする提案である。

第1と第2は著者が指摘するように必ずしも同時達成ができないわけではない。勤労収入に応じて減額された分を引退後に上乘せすることで年金受取総額を同等に保つことができるからだ（寿命という不確定要素はここでは一定と仮定する）。しかし第1と第2の提案はともに、高年齢者を労働市場にとどめることには貢献したとしても、逼迫する現在の年金財政を解決することにはあまり貢献しないように思われる。たとえ就労している高年齢者が保険料や所得税を負担したとしても、この仕組みの下では年金の給付総額は確実に増加するからである。

このように考えると、保険料総額と年金給付総額を等しくしようとする、いわゆるスウェーデン方式は、

月刊 ビジネス・レーバー・トレンド

Business Labor Trend

5
May 2005

海外労働トピックス
国内労働トピックス
最新の労働統計
連載エッセー

世界各国の労働情報トピックスを紹介
労働行政、法律・制度改正、労使関係など
専門家が最近の変化や見通しを分析
「各地の学窓から」、「図書館だより」

1月号 「パートと正社員の均衡処遇」
2月号 「拡大する製造現場の請負・派遣」
3月号 「成果主義がもたらしたもの」
4月号 「地域の強みを生かした雇用創出」

毎月25日発行 A4変型判 56頁程度
定価1部500円(本体476円+税)年間購読料 6,000円(税込)

メールマガジン労働情報
行政、統計、判例、法令、労使、海外、イベントなど
労働関係の情報を週2回無料で電子メールにてお届けします

お申込みは <http://db.jil.go.jp/mm/jmm.htm>
バックナンバーはこちら
<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/bn/>

◆購読のお申込みは
労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課

特集 日本人の仕事観、生活観
—— 勤労意識はどう変化したか

The Column わが国の二極化の意味 橋木俊詔・京都大学教授
日本人の仕事観、社会意識の変化 情報解析部 情報管理課
JILPT「日本人の仕事観」定点観測「第4回勤労生活に関する調査」結果から
座談会
成果主義、雇用流動化が与えた勤労意識への影響
奥谷禮子・ザ・アール社長、田島恵一・全国一般書記長、今田幸子・JILPT統括研究員

インタビュー
JILPT調査から見える勤労者意識の変化と将来像
山田昌弘・東京学芸大学教授に聞く

論文
所得格差の拡大と不安意識の高まり 勇上和史・JILPT研究員
<資料>内閣府「社会意識に関する世論調査」

景気回復期における勤労者意識の変化について
— 連合総研「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」より
川島千裕・連合総合生活開発研究所研究員

消費マインドの10年変化と働く環境からの影響力
— 電通消費者研究センター「電通消費実感調査」より
窪田剛士・電通消費者研究センター研究員

先進諸国の動向 国際研究部
米国 若年世代は「家族優先/仕事・家庭両立」が大分 **ドイツ** 意識調査で雇用情勢に高い関心 他

<小特集>05春闘 特徴と課題 調査部
業績還元は一時金でが定着 中小は自主解決路線を追求

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号
Tel. 03(5903)6265 Fax. 03(5903)6115

すでに多額の給付債務超過を抱え、またこれほど急速に高齢化が進み、高齢人口も多い日本の社会には、もはや適用できないように思われる。年金制度における公平性・公正性というものを日本の社会はどう捉えていくのか、いま社会保障制度の根本が問われているといえよう。また負担者であり受益者でもある国民との間にどのように合意を形成していけばよいのか、年金制度にかかわる課題は山積みであり、本書をはじめとする多くの研究結果が出たところで、これを一本の政策提言へと紡ぎ合わせていく作業が今後は必要となる。

5 論点2：モチベーション研究の視点

第2点目は、高齢者の就業意欲の高さとその要因に関する論点である。本書は職業からの引退というライフイベントを軸に、その前後における経済性に着目し分析を行っている。しかし就業意欲、すなわちモチベーションは、経済的側面だけで説明がつくとは思えない。高齢者のモチベーションには、単に労働の対価としての金銭的報酬以上の何かがあり、その比重は決して小さくはないのではないか。たとえば、60歳に到達する以前の現役時代から培われてきた働くことに対する意欲や、職務および組織に対するコミットメントのあり方、すなわち日本人の多くが持ち合わせている特有の労働観にも由来しているとは考えられないだろうか。高齢者のモチベーションがどのようにして形成され、駆動させられているのかを解明し、就業継続と引退選択の行動を理解し、雇用から引退への円滑な移行を年金制度の設計と関連づけてマネジメントしていくには、おそらく経済性だけでは説明のつかない領域にまで踏み込む必要がある。こうした試みは、

高齢者の雇用研究にとどまらず、働くことに後ろ向きな現代の若者に対して何らかのメッセージを送ることもなる。

そしてさらに、日本の高齢者の就業意欲が高いことがわかったところで、どうすれば高齢者が働き続けてくれるかを考えると同時に、どうすれば働きたいと考える高齢者を実際に企業が雇用できるのかについて、検討が重ねられていく必要があるだろう。これは評者自身の課題としても受け止めたいと思う。

このように、高齢者の就業・引退行動は複雑であり、また本人の意思や能力も多様性を極めている。モチベーションの問題をはじめ、著者たちが示す本書に残された課題を解き明かすヒントは、もしかしたら実際に働く人々や引退した人々など、現場の声に耳を傾けるなかにあるのかもしれない。理論やデータから導かれた結果と、刻々と変化していく現実社会との間にきちんとした結節点を見いだし、人々の実感に即した政策提言が行われていく必要はあるだろう。

本書は高齢者の雇用・就業問題を研究課題とする者のみならず、社会保障や労働問題に関心を寄せる研究者や政策担当者、また企業で人事労務管理に携わる実務家にもぜひ手に取っていただきたい一冊である。米国やEU諸国など、高齢者の就業促進施策を考える上で、わが国が手本とすべき国々はあるものの、やはり日本には日本独自のエイジフリー社会への道筋があるということを、改めて確認させられる力作である。

たかぎ・ともよ 敬愛大学経済学部専任講師。人的資源管理論専攻。

中村圭介 著

『変わるのはいま』

——地方公務員改革は自らの手で

松尾 孝一

本書は、著者が収集した六つの地方自治体（2県・1政令指定都市・2市・1町）の人事管理事例の分析と既存研究・統計調査のサーベイとを通じて、地方自治体における人事管理の特徴と問題点を明らかにするとともに、今後進んでいくであろう地方公務員制度改革を念頭に置きつつ、地方自治体の人事管理面の改革についての提言を行おうとするものである。特に著者は、民間企業の人事管理との比較を前面に押し出しながら、地方自治体の人事管理の特徴と問題点について描き出そうとしている。著者に本書を書かせた問題意識としては、本書「はしがき」にもあるように、近年の公務員制度改革論議が有意義な成果を生み出すためには、法制度の解釈だけにとらわれることなく、現実の地方自治体職場における人事管理の運用実態を知ることが必要である、というものがある。

本書の内容の概略は以下の通りである。

第1章では、地方自治体において人事管理が重視されるべき根拠が述べられる。地方自治体の組織目標は行政サービスの提供を通じての市民の効用の増加にある。しかし行政サービスにおいては、民間部門のようにマーケット・メカニズムが働かない以上、利潤や売上高などの具体的な数値を通じての仕事面の業績チェックが行えない。ゆえに地方自治体では、市民の効用増加という目標達成のためのひとつの方法として、人事管理の役割がますます重要になるとする。

第2章では、民間企業のホワイトカラーを対象とした既存研究との対比を意識しながら、地方公務員のヨコの異動範囲についての考察がなされる。民間企業の大卒ホワイトカラーの多くはどちらかと言えばスペシャリスト的な異動パターンをとるとする既存研究の知見を踏まえた上で、地方公務員（特に専門職種でない一般行政職職員）の場合は、著者自身の事例調査や既存の定量的研究の結果からジェネラリスト的な異動が多いと結論づける。その上で、この異動パターンは行政



●ぎょうせい
2004年10月刊
A5判・215頁・2100円
(税込)

●なかむら・けいすけ 東京大学社会科学
研究所教授。労使関係論専攻。

サービスの非効率をまねき、市民の効用増加の障害になるとする。

第3章と第4章では、地方公務員のタテの昇進の問題が考察される。まず第3章では、統計データを使って地方自治体と民間企業の役職比率を比較した結果、地方自治体における役職者の比率は民間企業よりもはるかに高いという指摘がなされる。著者はこの原因を地方自治体におけるスタッフ管理職の多さから説明している。また、役職比率の増大は、責任と権限の分散を通じて意思決定の遅れや組織効率の低下を招き、市民ニーズへの迅速かつ適切な対応を阻害するとしている。第4章では、地方公務員の昇進スピードと選抜の仕組みについての考察がなされる。著者は、地方自治体においても民間企業同様に厳しい昇進競争があるが、役職昇進年齢が民間よりも遅いこと、50歳代後半でも役職比率が減らないこと、管理職選抜において民間ほど人事考課が活用されていないことなどを地方自治体の特徴として指摘している。

第5章では、職員の動機づけ要因として重要である賃金制度についての考察が行われる。役職昇進に伴う賃金上昇は、市町村を除いた地方自治体でも民間と大差なく存在しており、それゆえ昇進に対する賃金面でのインセンティブは地方公務員にとっても民間と同程度にあるという指摘がなされる。しかし、昇給や昇格の仕組みは地方自治体と民間では大きく異なっており、地方自治体の場合、昇給・昇格に人事考課の結果が反映されないという指摘がなされる。

第6章では、本書のまとめとして、地方自治体における人事管理の重要性、公務・民間の人事管理の類似点と相違点、それらを踏まえた今後の地方公務員人事

管理改革の方向についての提言が述べられている。ここで提言されているのは、以下のような点である——。

- ①スペシャリストを養成していくキャリアをつくりあげること。
- ②硬直的な賃金制度を抜本的に変えること、具体的には役職と賃金が結びついている事実上の職位等級制をやめ、民間のように資格と役職を分離し賃金を資格に応じて決めること。
- ③昇給・昇格・昇進の際に人事考課を利用することにより、真面目に働くインセンティブを与え、モラル・ハザードを防ぐように工夫すること。
- ④人事管理改革に地方自治体の職員や労働組合を参加させること。

次に本書に対する論評を行いたい。著者による上記①～④の提言は、第2章から第5章における考察から導かれた総括的な結論であるとも考えられるから、ここではそれらの提言に対する論評を行っていく形で本書への論評としていきたい。

第1に、スペシャリスト養成の必要性についてであるが、著者は、地方公務員の異動パターンの多くはジェネラリスト的であるとした上で、ジェネラリスト養成に偏した地方公務員のキャリア管理のあり方について批判的な立場をとっている。たしかに、ジェネラリスト養成型のキャリアの組み方が、業務に不慣れな「新人」を職場にあふれさせ、市民サービスの低下を招いているという指摘はうなずける。また、ジェネラリスト養成型のキャリアが、遅い昇進システムと相まって、多くの職員に遅い時期までジェネラリスト管理者を目指す競争に参加することを強い、その結果個々の職員の専門性を低下させたり、昇進競争を勝ち抜けなかった中堅人材のスキルを生かしそこなっている面があることは強調されるべきであろう。

しかし、地方自治体の業務の性格に関して民間との相違を認めるのであれば、そこから民間よりもジェネラリストを重視するような人事管理が出てくる必然性についても目配りが必要である。著者の念頭には、自治体行政の主たる位置づけは行政サービス提供を通じて市民の効用増加を図るものであるとする顧客志向的な行政観があると思われるが、地方自治体の業務の中には、単なる市民サービスとは言い切れない権力的な業務や、種々の集団の利益に対して中立的なスタンスで執行されなければならない業務も少なからず存在するはずである。そうであれば、必ずしも「実務の第一

線の担い手」ではない、むしろジェネラリスト管理者型の人材の必要度は民間よりは高くなっていくかもしれないのである。

ただし、本書で言及されている事例を見る限りでも、異動のパターンには自治体によっても差が見受けられる。また、異なる部門に異動したからといって必ずしも異なる職務を行うようになるとは限らない場合もある。その意味でも、地方公務員＝ジェネラリスト型という説については、キャリアの各段階ごとの分析や職務内容にまで踏み込んだ分析などを通じて、今後より詳細に検証がなされていく必要がある。

第2に、資格と役職の分離の問題についてである。たしかに地方自治体の場合、「主幹」や「主査」などの名称が、資格等級名ではなく役職の名称となっている（例えば主幹かつ課長という人は存在しない）。さらに、これらの名称の職員は、本来のスタッフ職ではなく、特定の職員を指揮し特命事項について権限と責任を持つなど、実態的にライン管理職に準ずる役割を果たしていることが多い。著者はこれらを根拠に地方自治体では民間の職能資格制度のような資格と役職の分離がみられないとするとともに、これらの職員の存在が地方自治体における役職比率の高さの原因になっているとしている（第3章3節参照）。

しかし、職能資格制度が導入されている民間企業においても、資格と役職の分離は果たしてそれほど厳格に行われているのだろうか。いや、むしろ実態としては、民間における職能資格制度も、資格を役職に相当程度リンクさせること（および制度自体の年功的運用）を通じて、管理職や管理職クラスを大量に生み出してきたのではなかろうか。あるいは、もし著者が現在の民間の職能資格制度以上に厳格な資格と役職の分離を提唱しているのであれば、その場合はそのような厳格な制度を公務部門に一足飛びに導入できるかどうかという実現可能性の問題についてももっと考察がなされるべきである。

また、現実に地方自治体の役職比率が（職員の平均年齢の差を考慮しても）民間よりも高いとしても、役職比率は事業の性質によっても左右される、課長級以上でみると地方自治体の役職比率は民間より高いとは必ずしも言えない、民間の役職比率が正確に把握できる良質なデータが少ない、などの問題は考慮されるべ

きであろう。

第3に、人事考課の問題についてである。著者は、多くの地方自治体で昇給・昇格に人事考課結果が反映されず、経験年数によりほぼ自動的に昇給・昇格していくことを指摘し、これが地方公務員のモラル・ハザードを引き起こす可能性を指摘する。しかし、公務員の昇給・昇格に人事考課結果を反映させることの是非については、地方自治体における人件費の予算的制約の問題や、公務員の場合非金銭的誘引による動機づけも軽視できないという問題なども考慮して論じられる必要があるだろう。

また、昇進の際にも人事考課結果を利用していない地方自治体が多いということであるが、本書におけるデータでも、都道府県や政令指定都市では人事考課結果を利用している自治体も多いし、特に政令指定都市では昇任試験も実施していることが多い。小規模な市町村については、職員数の少なさゆえにフォーマット化された人事考課制度の必要度は相対的に低くなってくると思われる。そもそも、人事考課の結果がペーパーテストの成績やインフォーマルな評価などよりもつねに公平で信頼性が高いという保証は必ずしもない。なお、昇進速度の問題については、地方公務員の昇進速度が遅いことを著者は指摘している。しかし部署間のインフォーマルなステータスの格差までを考慮すれば、昇進競争における実質的な選抜がより早い時期に行われている可能性までは否定できないかもしれない。

第4に、人事管理改革へ職員や労働組合の参加を促すべきという提言については首肯できる。しかしそれ

は、単に産業民主主義モデルというだけではなく、市民参加や住民自治の視点を併せ持ったものでなければならないだろう。

本書は、著者の「公務員研究三部作」の最後にあたるものであり、特に前著『行政サービスの決定と自治体労使関係』（前浦穂高氏との共著、明石書店）と相補う関係にある。本書は民間企業の人事管理との比較という視点から、公務・民間双方の既存実証研究の知見も踏まえ、地方自治体の人事管理の特徴・問題点・改革の方向性、などについて明快にまとめていると評価できよう。ただし本書は、公務部門の組織特性や既存の地方公務員人事管理システムの合理性を強調するような先行研究への十分な検討なしに、民間型人事管理の地方自治体への移植をことさらに強調しているように感じられる面もある。また、分析において聞き取り結果に依存する部分が多く、個別人事データの定量的分析が不足している面は否定できない。これらの意味で、率直に言って本書は研究書として読むにはやや物足りないという印象も受ける。しかし、地方公務員人事制度改革の方向についての著者の見解は比較的明快であり、その意味で本書は政策提言の書として特に地方自治体関係者の実践的な問題関心には十分にえられる書である。

まつお・こういち 青山学院大学経済学部助教授。労使関係論専攻。