

紹介

# 行政法における公務員倫理法の位置づけ

下井 康史

(新潟大学教授)

## 目次

- I はじめに
- II 国家公務員倫理法の目的と対象
- III 行動基準
- IV 贈与等の報告義務(6条)
- V 倫理法違反に対する措置
- VI おわりに——若干のコメント

## I はじめに

公務員も憲法上の勤労者であるから(最大判1973(昭和48)年4月25日刑集27巻4号547頁・全農林警職法事件)、その勤務条件に関する基準は、法律で定めなければならない(憲法27条2項)。この場合の法律が、労働基準法や労働組合法等、一連の実定労働諸立法であっても、憲法上の要請は満たされよう。事実、非公務員型の独立行政法人や国立大学法人、その他特殊法人の一部も、担当業務が公の事務である以上、その職員は「憲法上の公務員」(憲法15条)に含まれるが<sup>3)</sup>、国家公務員法ではなく、民間労働法が全面的に適用されている。これに対し、国や地方公共団体、そして特定独立行政法人(独立行政法人通則法2条2項)の職員は、国家公務員法や地方公務員法という特別な勤務関係規制立法の対象であり、民間労働法の適用は限定されている。このように、一定の公務員には特別の法律を用意するという選択は、諸外国においても、対象範囲の広狭や特殊性の強弱に違いはあれ、大きく異なるものではない。つまり、国や各種公共団体が実施する行政事務の中に

は、その公共性の高さから公正中立な実施が強く求められるものがあり、それらについては、人事システムも公正中立な事務実施に寄与する特別なものでなければならない、したがって、民間労働法とは異なる特別な勤務関係法制が必要である、このように各国の立法者は考えているのである<sup>2)</sup>。

換言すれば、公務員制度は、国民にとって望ましい行政を実現するための手段であり、公務員の勤務関係を規律する法も、適切な行政サービス実施の蓋然性を高める内容のものであることが求められる<sup>3)</sup>。この点で、公務員法には、行政をコントロールするための法(行政法)という、民間労働法とは異質の側面が指摘できよう。公務員法とは、労働者保護立法であると同時に、適正な公務の実現可能性を高めるための法であり<sup>4)</sup>、行政の最低品質保証の法システムなのである<sup>5)</sup>。このような視角から公務員倫理法制の位置づけを試みる、これが本稿の主題である。

公務員倫理を正面から規律する法律は、1999(平成11)年8月制定の国家公務員倫理法(以下、「倫理法」)である。制定の理由は、言うまでもなく、たび重なる公務員不祥事であった。しかし、同法制定以前から、汚職等の不祥事を防止するルールがなかったわけではない。収賄行為は刑事罰の対象であるし(刑法197条1項)、信用失墜行為として(国家公務員法(以下、「国公法」)99条)、懲戒処分の対象にもなる(同82条1項)。その他、訓告や嚴重注意、更にはいわゆる更迭等、各省庁の内規や慣例による事実上のサンクションも存在する。このようなルールを官僚達が知らないはず

はない。にもかかわらず、不祥事は続発した。そこで、1996（平成8）年12月19日の事務次官会議が、「行政及び公務員に対する国民の信頼を回復するための新たな取組について」を申し合わせ、各省庁は訓令で倫理規程を定めることになった。それでも1998（平成10）年に、金融機関による過剰接待事件が発覚したため、ついに法律で国家公務員倫理を規律するに至ったのである<sup>6)</sup>。

以下、倫理法の内容を概観した後、若干のコメントを加える。引用条文は、特に断らない限り、倫理法のそれである。

## II 国家公務員倫理法の目的と対象

倫理法の目的は、「国家公務員の職務に係る倫理の保持に資するため必要な措置を講ずること」により、「職務の執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、もって公務に対する国民の信頼を確保すること」にある（1条）。

実定公務員法律に「倫理」という文言が登場したのは、倫理法が初めてである<sup>7)</sup>。同法にその定義はないが、そこで保持されるべき倫理は、あくまで「職務に係る」ものに限られるから、公務員の純粋に私的な領域にまで倫理的規律を及ぼす趣旨ではない<sup>8)</sup>。ただし、職務執行の「公正さ<sup>9)</sup>」への疑惑や不信の発生防止が趣旨である以上、職務に関連する限りで、私生活にも一定程度の規律が及ぶことになる。

倫理法の適用対象は、特定独立行政法人や日本郵政公社<sup>10)</sup>の職員を含めた一般職国家公務員（国公法2条2項）である（2条1項<sup>11)</sup> <sup>12)</sup>）。いわゆる官民交流法に基づき民間企業に派遣される国家公務員も適用対象であり（国と民間企業との間の人事交流に関する法律12条4項）、国に採用された民間企業職員にも準用される（同21条4項）。

行政主体に勤務する者でも、一般職国家公務員ではない者には、倫理法の適用がない。ただし、特殊法人や非公務員型独立行政法人、認可法人等（特別行政主体）の一部には、倫理保持に必要な施策を講ずる義務があり<sup>13)</sup>、所管省庁の長が必要な監督を行う（42条）。地方公共団体と地方独立行

政法人も、倫理法に準じた施策を講ずる努力義務がある（43条）。地方公共団体の中には、既に倫理条例を制定するところもあるが、多くは訓令や要綱で定めるに過ぎない。

## III 行動基準

倫理法は、職員が遵守すべき三つの倫理原則を明示する。不当な差別的取扱いの禁止と公正な職務執行、職務・地位を私的利益のために利用することの禁止、国民の疑惑・不信を招くような行為の禁止である（3条）。内閣は、この三原則をふまえた具体的行動基準（国家公務員倫理規程。以下、「倫理規程」）を政令で定めなければならない（5条1項<sup>14)</sup>）。更に具体的な定めを、各省庁の長は訓令で、特定独立行政法人の長は規則で、国家公務員倫理審査会（以下、「審査会」）——公務員倫理一般に関する業務を行う国の機関として人事院に置かれる（10条）——の同意を得て（5条3項、4項）、それぞれ定めることができる。

倫理規程は2000（平成12）年3月28日政令101号で制定され、同年4月1日に施行された。2005（平成17）年には、審査会の意見申出を受け、一部が改正されている（同年4月1日施行<sup>15)</sup>）。現行倫理規程は、一般的な倫理行動基準（倫理規程1条）の他、概ね以下の事項を定める。

### 1 利害関係者との間で行うことを禁止される行為

(ア) 「利害関係者」の意味（倫理規程2条）

倫理法5条1項の「利害関係を有する者」（利害関係者）とは、職員の職務と一定の関係を有する事業者や特定個人とされる。具体的には、許認可業務担当職員にとっての当該許認可取得事業者・個人等、立入検査・監査・監察担当職員にとっての当該立入検査・監査・監察の相手方事業者・個人等である（倫理規程2条1項各号<sup>16)</sup>）。これらに該当する者でも、利害関係が潜在的であるか、職員の裁量の余地が少ない職務に関する者として各省庁の長が訓令<sup>17)</sup>等で定める者等は、「利害関係者」から除外される（倫理規程2条1項ただし書）。

(イ) 禁止行為（倫理規程3条）

例えば、以下のような行為を利害関係者から受

けることが禁止される。

・金銭・物品・不動産の贈与。これには、餞別や祝儀、香典も含まれる（同3条1項1号）。ただし、広く一般に配布される宣伝用物品や記念品、多数<sup>18)</sup>の者が出席する立食パーティーで贈与される記念品は除外される（同2項1号、2号）。

・無償での物品又は不動産の貸付（同1項3号）。ただし、職務として利害関係者を訪問した際に、その利害関係者から提供される物品<sup>19)</sup>の使用は認められる（同2項3号）。

・無償でのサービス提供（同1項4号）。ただし、職務として利害関係者を訪問した際に、周辺交通事情等から見て問題がない範囲で、その利害関係者から提供される自動車を利用することは許される（同2項4号）。

・酒食等の供応接待（同1項6号）。ただし、職務として出席した会議等において茶菓や簡素な飲食物の提供を受けたり、多数の者が出席する立食パーティーで飲食物の提供を受けることは認められる（同2項5、6、7号）。供応接待とは、職員負担ではない酒食のことである。自己の飲食費用を自ら負担して利害関係者と飲食する場合（いわゆる「割り勘」）で、自己負担分が1万円を超える場合は、倫理監督官——職員の倫理保持につき指導・助言を行うため各行政機関に置かれる（39条）——への届出が求められる<sup>20)</sup>。ただし、多数の者が出席する立食パーティーや、私的な関係がある利害関係者と飲食する場合は除かれる（倫理規程8条）。

その他、利害関係者とともに旅行やゴルフ等の遊技をすること、利害関係者との間で禁止されている行為を、自分以外の誰かにするよう利害関係者に要求することも禁止されている（同3条1項7号、8号、9号）。

#### （ウ）禁止行為の例外（倫理規程4条）

以上の禁止行為に該当する場合でも、私的な関係にもある利害関係者との間でのもので、かつ、職務の公正な執行に対する国民の疑惑や不信を招くおそれがないものであれば、例外的に許される。

### 2 利害関係者以外の者との間における禁止行為（倫理規程5条）

利害関係者以外の者からのものであっても、社

会通念上相当と認められる程度を越える供応接待や財産上の利益供与は許されない。供応接待の繰り返し等がその例である。物品等の購入や借り受けの対価を、その場に居合わせなかった者に負担させること（いわゆる「つけ回し」）も、その相手が利害関係者か否かを問わず禁止される。

### 3 その他の規制

国の経費や補助金等で作成される書籍や、国が過半数を購入する書籍を、職員が監修や編纂をした場合、それに対する報酬を受けてはならない（倫理規程6条）。この禁止は、2005（平成17）年の倫理規程改正で追加された。

倫理の保持を阻害する行為——禁止行為によって得た利益であることを知りながらこれを受領・享受すること、違反行為の疑いを持たせる事実について虚偽申述したり隠蔽すること、部下職員が違反行為をしたと疑わせるに足る事実を管理者が黙認すること——も禁止される（同7条）。これも上記改正で追加された禁止事項である。

利害関係者からの依頼に応じて行う講演やラジオ・テレビ番組出演により報酬を受ける場合、職員は、事前に倫理監督官の承認を受けなければならない（同9条）。

## IV 贈与等の報告義務（6条）

本省課長補佐級以上の職員（2条2項）は、事業者等から金銭・物品等の供与や供応接待（贈与等）を受けた場合、及び、職員が提供した人的役務に対する報酬として倫理規程が定めるものの支払で、1件につき5000円を超えるものを受領した場合、四半期毎に、贈与等報告書を各省庁の長等に提出しなければならない<sup>21)</sup>。報告事項は、報酬額、報酬支払の年月日及びその基因事実、支払事業者の名称と住所等である（6条1項各号、倫理規程11条2項各号）。このうち、指定職以上職員（2条3項）からの報告書は、その一部の写しが審査会に送付される（6条2項）。ここ数年の報告書提出数は、年間合計2300から2400件で推移している<sup>22)</sup>。2006（平成18）年度第3四半期分（10月から12月）は合計630件であった<sup>23)</sup>。いずれも、

倫理法等違反はなかったとされている。

本省審議官級以上の職員（2条4項）は、前年における株取引については株取引等報告書を、所得については所得等報告書を、それぞれ、毎年3月1日から1カ月の間に、各省庁の長等に提出しなければならない（7条1項、8条1項）。提出を受けた長等は、報告書の写しを審査会に送付する（7条2項、8条3項）。2005（平成17）年度における株取引等報告書の提出者は63名で提出件数は合計608件、所得等報告書の提出件数は1192件で、倫理法等違反はなかったとされている<sup>24)</sup>。

贈与等報告書と株取引・所得等報告書の提出を受けた長等には、5年間の保存義務がある（9条1項）。報告書のうち、報酬価額が1件2万円を超えるものは、一定の場合を除き、誰でも閲覧することができる。1件2万円を下回るものについては、別途、行政機関情報公開法や独立行政法人等情報公開法に基づく開示請求が可能である<sup>25)</sup>。

## V 倫理法違反に対する措置

倫理法や倫理規程に反する行為は、国公法に基づく懲戒処分の対象となる（国公法82条1項1号）。懲戒処分の基準は、人事院規則22-1が定める。守秘義務違反や政治活動禁止違反とは異なり、それだけで刑事罰の対象となるわけではない。

懲戒処分権者は任命権者又は審査会で（26条、30条）、任命権者が懲戒処分をする場合、事前に審査会の承認を得なければならない（26条）。審査会は、独自の調査を経た上で（28条）、任命権者に勧告するか（29条）、必要があれば自ら処分を行う（30条）。懲戒処分の概要は公表されることがある（27条、32条）。

2006（平成18）年度において、倫理法令等違反を理由とする懲戒処分は21件（26名）で、うち9名が免職である<sup>26)</sup>。訓告や嚴重注意といった矯正措置は9件（28名）であった<sup>27)</sup>。2000（平成12）年度から2006（平成18）年度まで、倫理法違反を理由とする懲戒処分は合計110件（401名）、矯正措置は合計49件（211名）である<sup>28)</sup>。

## VI おわりに——若干のコメント

### 1 行政基盤的制度としての公務員倫理法

Ⅲで見たように、倫理法と倫理規程の規律は相対的に具体的だが、これに加えて、審査会事務局作成の「国家公務員倫理規程事例集<sup>29)</sup>」は、いかなる行為が禁止され、あるいは許されるのか、実に多様な例を想定し、一つひとつ検討する。公務員を子供扱いするかのごとき詳細な規律の存在は、国家公務員には倫理感や市民感覚が、ひいては社会常識が欠落していたのだと、少なくとも国会や内閣、審査会が判断したことを示している。更に、報告義務や報告書閲覧制度が創設されたのは、既存のサンクションである懲戒処分制度のみでは、規律の実効性を十分に確保できないと考えられたからであり、このことから、国家公務員倫理に対する批判の強さが窺われよう。閲覧制度の存在は、情報公開制度、さらには、2004（平成16）年制定の公益通報者保護法による通報者保護制度とあいまって、倫理保持への強い圧力となることが期待される。

しかし、Vで見たように、これまでに401名もの国家公務員が倫理法違反で懲戒処分を受けている。倫理法の実効性を疑わせる事実だが、そもそも倫理法は、不祥事発生を予防するために、公務員個人の行為を規律するものであって、不祥事発生の要因自体を除去することまで視野に入れているわけではない。行政の公正さを疑わしめる不祥事の発生可能性を可能な限り低減するには、不祥事を生ぜしめる土壌そのものの改革が必要となる<sup>30)</sup>。いかなる処方箋があり得るだろうか。

最も有効なのは、官僚達から権限をはく奪してしまうことだろう。権限のない公務員に、接待や贈賄をする物好きがいるとは思えない。具体的には、民営化や民間委託の推進による権限篡奪——ただし、委託先に対する規制監督という新たな権限が生まれることには留意すべきである——、規制緩和や分権化による権限縮小が考えられる。とはいえ、不祥事の原因が、権限とともに官から民に移るだけかもしれない。そもそも、行政権限の全面否定には現実味がない。加えて、一般的に、

積極的な行政権限行使への期待は、依然として根強いように思える。その傍証として、ストーカー殺人犯に対する警察捜査の不十分さを違法とした東京高判 2005 (平成 17) 年 1 月 26 日判時 1891 号 3 頁、大和都市管財の巨額詐欺について大蔵省 (当時) の管理に手落ちがあったことを認めた大阪地判 2007 (平成 19) 年 6 月 6 日、隣人を猟銃で殺傷した者に銃所持を許可した県警の責任を肯定する宇都宮地判 2007 (平成 19) 年 5 月 24 日、及び、それらに対する肯定的報道を挙げておく。

すると、公務員に権限や裁量があること自体は前提として、その濫用を防止する制度の充実こそが肝要だろう。倫理法もそのような制度と考えられるべきである。すると、倫理法とは、行政過程の透明化を図る行政手続制度、行政の説明責任の全うを目指す情報公開制度の他、政策評価や個人情報保護制度等と同様、行政スタイルの変革を通じて公正な行政の実現を目指す<sup>31)</sup>行政基盤的制度<sup>32)</sup>の一環と位置づけられなければならない。類似の見解として、例えば、大橋洋一は、行政法の基本原則たる法治主義 (法律による行政の原理) は、市民と行政との間に透明な空間・距離が設定されることを要請するとし、この距離が、官民癒着等の防止、結果として市民の自由の保障、そして公正な行政運営に貢献するとしたうえで、距離保障の手段として、情報公開法と倫理法を挙げ<sup>33)</sup>る。また、原田久は、公務員倫理法のあり方が、NPM 改革によって見直しを迫られると指摘するが<sup>34)</sup>、この見解も、公務員倫理法が行政基盤的制度であることを前提とするものだろう。

## 2 公務員倫理規制制度の射程

倫理法を行政基盤的制度と位置づけるのであれば、同法の対象が、一般職公務員に限定されるのは問題である。冒頭でも触れたように、行政の担い手は、国や地方公共団体という伝統的な官僚組織に限られない<sup>35)</sup>。特殊法人や独立行政法人、さらには、認可法人や指定法人といった民法上の法人にも、行政事務の担当主体が存在する (特別行政主体<sup>36)</sup>)。これらの団体が行政事務を実施するのである以上、その職員も「憲法上の公務員」であるから、一定程度の倫理規制が必要だろう<sup>37)</sup>。

確かに、II で見たように、倫理法は、これら法人の一部につき、倫理法に準じた施策を講ずる努力義務を課している。しかし、これで十分だろうか。情報公開や個人情報保護については、法律による直接的規制のあることが想起されるべきである (独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律、独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律)。2006 (平成 18) 年制定の市場化テスト法 (競争の導入による公共サービスの改革に関する法律) の施行により、行政事務の担い手は更に多様化するが、このことは、問題の射程がそれだけ広がることを意味している。

## 3 勤務条件法定主義と地方公務員倫理規制

わが国の実定公務員法は、公務就任平等・機会均等、成績主義、身分保障、そして勤務条件法定主義を基本とする<sup>38)</sup>。いずれも、一定程度の普遍性を有する公務員制度の基本原則と考えるが<sup>39)</sup>、倫理法制は最後の原則に関係しよう。この原則は、勤務条件の決定を、労使自治に委ねるのではなく、少なくとも重要部分は法律や条例で整備するというものである。その趣旨は、国民住民の代表たる議会が、法律又は条例で勤務条件を整備することで、人事権力の濫用から労働者たる公務員を保護すること、使用者たる行政と公務員が、自分たちだけに都合の好い人事システムを勝手に作り上げないようにすること、以上の二点に求められる。法律・条例という形式を取ることで、勤務条件の内容が、本来の雇い主たる国民住民に可視化されるという効果もあるから、人事に関する国や自治体の説明責任 (行政機関情報公開法 1 条参照) を確保する法原則と位置づけることもできる。すると、倫理規制を要綱や通達レベルで定めるに過ぎない地方公共団体には、公務員倫理に対する認識が不足しているとの指摘が可能だろう。

- 1) 憲法学の通説である。中西又三「公務員の観念、種類、範囲」『現代行政法大系 9』(有斐閣、1984 年) 38 頁参照。
- 2) 拙稿「公務員制度の射程」川上宏二郎先生古稀記念論文集『情報社会の公法学』(信山社、2002 年) 50 頁参照。
- 3) 辻清明『公務員制の研究』(東京大学出版会、1991 年) 2 頁は、人事行政を「基盤行政」とし、今村成和 (畠山武道補訂)

- 『行政法入門（第8版補訂版）』（有斐閣，2007年）37頁は、「公務員制度をどう定めるかは、行政運営の適正を期する上に重大な関係をもつ」とする。
- 4) 拙稿「公務員法と労働法の距離」日本労働研究雑誌2002年12月号21頁。
- 5) (座談会)金井利之=榊原秀訓=下井康史=宮脇淳=人見剛「日本におけるNPMと行政法学の課題」法時78巻9号7頁(下井発言)、拙稿「公務員制度改革と4つの基本原則」地方自治職員研修2007年5月号12頁参照。
- 6) 倫理法成立当時における同法の解説として、齋藤憲司「国家公務員倫理法」ジュリ1166号59頁、石田榮仁郎「国家公務員倫理法」法教230号2頁、仁田山義明「公務員倫理が明確に」時法1614号20頁、同「国家公務員倫理法」法資215号18頁、同「国家公務員倫理法」ひろば52巻11号11頁。その他、石田榮仁郎「国家公務員倫理法・倫理規程」近畿大学法学50巻1号83頁参照。
- 7) 「倫理」が法律に初めて登場したのは、おそらく、1992(平成4)年制定の「政治倫理の確立のための国会議員の資産等の公開等に関する法律」だろう。その後、自衛隊員倫理法と裁判所職員臨時措置法(後掲・注12)参照)の他、2001(平成13)年制定の司法制度改革推進法、2002(平成14)年制定の「法科大学院の教育と司法試験等との連携等に関する法律」に登場する。
- 8) 塩野宏『行政法Ⅲ(第3版)』(有斐閣，2006年)295頁。
- 9) 目的に「公正さ」の確保が挙げられたことは、「実体としての公正を含め外見をも整えねばならないことを意味する」とされている(齋藤・前掲注6)61頁)。
- 10) 2007(平成19)年10月1日の郵政公社解散(郵政民営化法5条1項)と日本郵政株式会社への事務承継に伴い、その職員は一般職公務員の地位を失うため(同167条)、同日をもって、郵政公社職員を適用対象とする倫理法の条文は削除される(郵政民営化法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律112条、同附則1条)。
- 11) 一部の非常勤一般職の者は除外される(2条1項、人事院規則22-0)。
- 12) 特別職(国公法2条3項)のうち、裁判所職員(同3項13号)については裁判所職員臨時措置法9号が倫理法を準用し、自衛隊員(国公法2条3項16号)については自衛隊員倫理法が1999年に制定されている。国会職員(同13号)については、議院運営委員会の協議に委ねられ(齋藤・前掲注6)61頁、行政法制研究会「国家公務員倫理法」判時1717号17頁)、国立国会図書館職員については国立国会図書館職員規程で、衆議院職員や参議院職員については各議院議長決定で、いずれも2000(平成12)年に倫理規程が定められている。
- 13) 役員・職員が「法令により公務に従事するもの」(みなし公務員)とされ、かつ、政府の出資を受けているものに限られる(42条1項、国家公務員倫理法第四十二条第一項の法人を定める政令)。
- 14) 倫理法5条1項による政令委任事項は、「職員の職務に係る倫理の保持を図るために必要な事項」と包括的なものになっており、委任の概括性が法律による行政の原理に反しないか、問題となり得よう。白紙委任でも問題がないとすれば、その論拠は、他の行政法関係とは異なる公務員行政関係の特殊性に求めざるを得ない(塩野宏『行政法Ⅰ(第4版)』(有斐閣，2005年)88、93頁参照)。
- 15) 改正の概要については、「国家公務員倫理規程の一部改正及び地方公務員の職務に係る倫理の保持に係る施策に関する調査結果の概要について」季刊地方公務員研究82号2頁。
- 意見申出の内容は、人事院『平成16年度年次報告書』272頁以下参照。
- 16) 制定当時の倫理規程は、審議官級以上職員につき、所属省庁の他の職員が携わっている事務の利害関係者であっても、自己の利害関係者とみなすとしていたが、2005(平成17)年の倫理規程改正で廃止された。
- 17) 一般に訓令は、法律の委任なしに定められることから、講学上の行政規則としてその法規性が否定されるが、倫理規程2条1項による訓令への委任は、法律による授權の再委任と見る余地がある。そうであれば、訓令という名の法規命令として、法規性ひいては裁判規範性が肯定されることになる。
- 18) 国家公務員倫理審査会『国家公務員倫理規程解説』(以下、「解説」)27頁は、「多数」とは、20人程度以上としている。同解説は、国家公務員倫理審査会のHP(<http://www.jinji.go.jp/rinri/>)で読むことができる。
- 19) 解説28頁は、文房具などの事務用物品、電話やヘルメットの借用等を挙げる。
- 20) 旧倫理規程は、利害関係者との飲食自体を原則として禁止し、割り勘であれば例外的に認めるが、夜間における簡素ではない飲食の場合は倫理監督官の許可を必要としていた。この点が改正されたのは、夜間における割り勘での飲食は、職務遂行に必要な情報収集や意見交換のために必要なこともあること等とされている(解説44頁)。
- 21) 特定独立行政法人の職員は、当該法人の長又はその委任を受けた者に提出する(6条1項)。この点は、本文で後述する審議官級以上職員の株取引等・所得等報告についても同様である。
- 22) 人事院『平成18年度年次報告書』201、203頁。
- 23) <http://www.jinji.go.jp/rinri/zouyo/houkokusyo1803.html/>
- 24) 人事院・前掲書注22)202頁以下。
- 25) 情報公開審査会(現情報公開・個人情報保護審査会)答申2002(平成14)年10月15日参照。
- 26) 人事院・前掲書注22)214頁以下参照。
- 27) 人事院・前掲書注22)194頁。214頁以下で、その詳細が紹介されている。
- 28) 人事院・前掲書注22)194頁。
- 29) 国家公務員倫理審査会のHPで読むことができる。
- 30) 大森彌『官のシステム』(東京大学出版会，2006年)244、246頁。
- 31) 塩野・前掲書注14)327頁。
- 32) 西尾隆「公務員制とプロフェッショナルリズム」公務研究1巻1号52頁。
- 33) 大橋洋一『行政法(第2版)』(有斐閣，2004年)23頁。
- 34) 原田久『NPM時代の組織と人事』(信山社，2005年)174頁以下。
- 35) 遠藤博也『行政法Ⅱ(各論)』(青林書院新社，1977年)79頁以下の指摘がなお新鮮さを失わない。
- 36) 塩野・前掲注8)83頁。
- 37) 指定法人に対する職員人事規制の必要性を指摘するものとして、米丸恒治『私人による行政』(日本評論社，1999年)358、388頁以下、拙稿「公務員の勤務形態多様化政策と公法理論」日本労働法学会誌103号48頁、原田・前掲書注34)178頁。
- 38) 前三つの原則が憲法上の要請であることにつき、拙稿・前掲注37)42頁以下参照。
- 39) 拙稿・前掲注5)11頁。

しもい・やすし 新潟大学大学院実務法学研究科教授。最近の主な著作に「フランスにおける公務員の任用・勤務形態の多様化（上）（下）」『自治研究』81巻3号50頁，同6号109頁。行政法専攻。