

あるべき姿

■
中村 圭介

地方公務員法を詳細に解説した橋本（2002：19）に次のような文章がある。

「公務員は国民に対する奉仕者であり、公務員の勤務関係は単なる労働力の提供とそれに対する報酬の支払いという関係ではなく、その基礎において国が代表する国民に対する忠誠心……が求められている」

労働力商品の所有者であり販売者でもある私にとっては、販売相手が民間部門であろうが公共部門であろうが、関係ない。商品売買に伴う契約が双方、満足のゆくものであれば良い。ところが販売先がたまたま公共部門だと、「全体の奉仕者」であることを要求され、国民に対する忠誠心を求められると言う。

「はい、わかりました」と気楽に同意してはいけない。「全体の奉仕者」（憲法15条）ゆえに、憲法で保障された市民的自由・権利（政治的行為、21条）が制限され、同じく労働基本権（団結権、団体交渉権、争議権、28条）も制限されるのである。

法学者でも制度設計者でもなく、一介の市民にすぎない私には、どう考えてもこれは「さかさまの議論」に見える。なぜなら人は公務員である前に労働者であり、労働者である前に市民であるからだ。

このひっくりかえしの議論は、「公務員はかくあるべきだ」という理念から演繹された理屈なのではないか。国際的にみてこの考えはどれだけ一般的なのだろうか？

「あるべき姿」から公務員のことを考えるのは、なにも制度設計者に限らない。地方自治体の職員にもいる。非現業の職員の場合、3年から5年ごとに職場を変わるケースが圧倒的である。しかも、仕事上の関連は少ない。

「長期にわたって経験していく関連の深い仕事群」＝キャリア（小池、2005：158）とは無縁の世界である。

ジェネラリスト的（と言えば、方針があるように聞こえるが、そうではない）移動の1つのねらいは、「市民から何を聞かれても、すぐに答えられる地方公務員を育てるためだ」と人事スタッフは教え

てくれる。「3年前、6年前、12年前の仕事、ちゃんと覚えているんでしょうか」「その間の法律、条例の改正はちゃんとフォローしているんでしょうか」と私がたずねると、言葉を濁すだけである。

市民は、本当に、そんな「全知全能」の公務員を求めているのだろうか？ いやそもそもスーパースターを育てることは可能なのだろうか。結果として、公共サービス提供の効率は下がってはいないのだろうか？ 国際的にはどうなのだろうか？

他方「あるべき姿」を正面から追い求めるべきなのに放っておかれていることもある。地方公務員でも正規職員の定数削減が進み、不安定な雇用、低い労働条件の非正規職員が増えている。いわゆる官製ワーキングプアである。彼らもまた「全体の奉仕者」であり、「国民に対する忠誠心」が求められるのだろうか。もしそうだとすると、あまりにも酷ではないか。

正規職員の定数削減は、地方自治体が提供すべき公共サービスの適正化（削減）と一体で進めるべきだと私は思う。マンパワーだけが減らされ、提供するサービスは少なくとも同じだから（いや増えているかもしれない）こそ、非正規職員を増やさざるをえないのではないか。非正規職員は正規職員とは異なり、条例による定数規制の対象とはならないからだ。また、予算面でいえば、人件費ではなく物件費で処理できるからだ（その方が議会を通りやすい）。

地方自治体に求める公共サービスへの需要は、今後、質量ともに増えそうな予感がする。地方分権、高齢化、男女共同参画、いずれをとってみても、そう思わざるをえない。とするならば、「あるべき公共サービス」の質と量を予測し、それにふさわしい地方公務員の量的確保と育成を真剣に考えていくべきではないのか。ここでは「あるべき姿」をいかに構築するかが求められている。

小池和男（2005）『仕事の経済学（第3版）』東洋経済新報社。
橋本勇（2002）『新版 逐条地方公務員法』学陽書房。

（なかむら・けいすけ 東京大学社会科学研究所教授）