

公務員制度改革は何をもたらしたのか

No.5 人事評価制度を中心とした公務員制度改革

前

回は、小泉内閣における総人件費改革に焦点をあてた公務員制度改革のなかで給与制度改革と人事評価制度導入が進められ、とくに人事評価制度は新たな人事管理制度の導入であり、これまでの国家公務員の働き方に良くも悪くも大きな変化をもたらす可能性が高い制度導入であった経緯をまとめました。第5回では公務員制度改革として強いインパクトを与えた人事評価制度がどのような内容であるのかをみていきます。

2000年代の公務員制度改革において導入された人事評価制度がどのような内容であったのかをみる前に、第二次世界大戦後の日本国憲法下における国家公務員制度のひとつであった勤務評定制について説明します。勤務評定制と比較することによって、公務員制度改革における人事評価制度導入のインパクトが明確になるためです。

勤務評定制は第二次世界大戦後の民主化を命題とした新しい公務員制度における人事管理制度のひとつとして導入されました。第二次世界大戦終戦より前の日本の行政に関する

人事制度は官吏制度と呼ばれ、基本的に天皇制を軸とする身分制として制度が設計されてきました。身分制としての官吏制度において、官吏の評価基準は身分（天皇との距離が近いか遠いか）に拠っていました。で、いわゆる人事評価制度は存在していませんでした。その意味で勤務評定制は史上初めて国家の行政組織に導入された人事評価制度でした。第二次世界大戦後の民主的な公務員制度における新しい人事評価制度は、職階制と呼ばれる仕事のあり方のシステムを中心として制度設計されました。そのため、勤務評定制も職階制を前提とした人事評価制度でした。

職階制は職務、つまり仕事の内容を職務記述書として明確にしたうえで職務の序列を制度化したものです。第二次世界大戦までの身分制に基づく官吏制度を民主化し、客観的で恣意性を排除した人事管理制度として職階制が導入されました。たしかに職階制はうまく機能すれば、客観的で効果的に生産性に結びつく人事管理制度の要となります。しかし日本の雇用社会では仕事（職務）という

概念が明確にされておらず、職階制が人事管理制度として機能しにくい労働環境にありました。むしろ仕事（職務）の概念を不明確なままに職場を運用することが日本の企業社会においては高い生産性に結びついており、職階制に基づく人事管理制度を成立させることは困難な状況でした。その意味において、日本の公務員制度における勤務評定制は人事管理制度としては歴史的に存在していませんが、実体としては機能していません。

勤務評定制が実態として機能していなかったという歴史的経緯を踏まえると、2000年代に導入された人事評価制度は戦後の公務員制度において史上初めて人事管理制度として機能した評価制度でした。人事評価制度が機能し始めると、制度が適用される労働者である国家公務員の働き方に変化が生まれます。次回は人事評価制度導入によって変化した国家公務員の働き方を通して、公務員制度改革としての行政改革が日本社会になにをもたらしたのかをまとめます。

和歌山大学経済学部准教授岡田真理子

わだ い 浪 切 サ ロ ン
第149回

ひとと人工知能 分かりあえるか

- 話題提供者 和歌山大学 社会インフォマティクス学環 教授 松田 憲幸 氏
- 開催日時 2023年 9月20日 水 19:00 ~ 20:30
- 参加費 無料
- 開催方法/申込 南海浪切ホールでの対面講演とオンライン配信 QRコードからお申込ください。

講演内容など詳細は「和歌山大学 岸和田サテライト」のホームページでご確認ください。
お問合せ 和歌山大学岸和田サテライト TEL / FAX : 072-433-0875

岸和田サテライト

検索

