

外国諸都市の人事の問題

はじめに

調査季報37号で、人事行政の特集をするにあたって、姉妹都市ならびにイタリア、フランス、西ドイツの諸都市に、人事の問題について、別項のような質問を試みた。回答の一部は前号に掲載したが、引き続き回答のあったものを今回掲載することにした。〈都市科学研究室〉

質問項目

1 生活環境整備に関する市民要求に対処する市役所職員の意識について、全体的にみた場合、ややもすれば、市職員が市民要求を敏速に受け入れることができず、適切な処理が遅れがちになり、その遅れによって市民に不満、不信感を与えるようなことはないか。

2 市民要求がますます強くなるにつれて、市民に直接接する現場職員の自発性を重視する必要度が高まると考えられるが、上司の判断と現場の職員の判断とがくいちがった場合、貴市では、どの

ように調整しているか。

3 以上1・2について貴市にも同様の事情があるとすれば、職員教育についてどのようなことが実施されているか。

4 職員の採用、昇進、配置転換〈人事交流〉はどのように実施されているか。

5 職員組合は、以上の諸点についてどのような態度をとっているか。

トリノ〈イタリー〉

1 人口の著しい増加という特徴をもつすべての大工業都市がやっと現代の中心になりつつあります。困難は第一に、その古くなった構造を都市の新しい関係から生じた多種多様な諸要求に釣合わせることにあります。ますます劇的な様相であられるこの現実には官僚機構の困難を著しく増大させています。というのは、現代的な法制と有効な組織的技術との欠如のために、この官僚機構は住民の期待に応えることがむづかしいからであります。たしかに最近では、市民の政治生活、社会生活への参加の新しい形式をめぐる論議はより激しくなるとともに、都市に、より民主主義的構造を確保する政治的義務も一そう明瞭に表明されてきています。そこで自治体の任務がより適切に機能する展望として、われわれは、公務の最も慎重な人的選択、業務の機械化とも関連して業務の漸進的再編成、組合組織と協力して実行される現代化と専門化の講義を通じて職員の再訓練という種々の配慮をいたしました。

2 わが自治体では管理者と職員、あるいは指導者と職員とのあいだに対立を語ることはできませんが、しかし地域社会のうちに有効な業務と構造を実現するための活発な協力の不十分さを語ることはできます。

3・4 自治体職員の現在の秩序は、職務と業務の構造、職員の数と等級とに関する構成表、俸給

あるいは昇級、雇用任命のための方式と資格、これらをすべて包含した「通則」によって定められています。すべての任命は法的には資格と試験の公的審査を通じて行われますが、この審査には市会または自治体委員会によって指名され特別審査委員会があたります。

筆記ならびに口頭の試験は一般に、この職務に関係する法律的、科学的題材<行政法、憲法、財政学、刑法など>、一般的文化問題ないし特定の業務に関する問題についてであります。試験の合格者は任命通知から30日以内に勤務しなければなりません。そして仮採用として実質的に1年間の勤務の後に本採用になります。昇級は同じ職階級あるいは同じグループの職員のあいだで告示された成績の比較コンクールを通じて、あるいは選抜任命<局・部・課のそれぞれ唯一の長のポストに限定される>によって行われます。管理者、職員、組合の三者から成る諮問委員会が、異議が出た場合の資格証書についてはもちろん、確認、昇級、希望、退職、業務免除について意見を述べる義務があります。実際、毎年各職員について、彼の勤務態度の全体的評価を記した資格証書が作成されています。そして上記の委員会の意見以前に最終的責任をもつ市長に対してこの証書の評価への異議が提出されることは許されています。

5 管理者に協力し、その同意にもとづいて介入する労働組合組織は現行法規の枠内で自治体職員の諸権利を保護しています。組合組織は審査委員会、諮問委員会に参加していますし、また彼らは新しい俸給と組織的規則、労働時間、休暇などをきめるために契約を結びます。

今日まで自治体当局と労働組合とのあいだに重大な対立が生じたことはありませんし、むしろ組合は業務装置の最善の機能のために、また職員の現代的な資格取得のために努力しているということが出来ます。

グルノーブル<フランス>

貴都市の場合とフランスの都市の場合とを簡単に比較できないように思われるので、ご質問に答えるのはやさしくありません。しかし、次の諸点を明確にすることは可能です。

1 われわれは職員に対して住民の諸要求に注意するように要求していますが、これは仲々容易なことではありません。しかし他方、グルノーブルでは市の諸地域の住民によってつくられている地区連合があります。この連合団体は市会にしばしば諸要求を提出しています。さまざまな関係職務を通じて出されるこれらの諸要求の研究を専門に担当する一部局があります。市会議員と種々の区域の住民との接触のなかで、われわれはこれらの要求に答えるようにつとめております。

2 市長は、職務を任命する人であるため自治体職員に対して重大な権限をもっています。ですから職員は年功に従って職階級の階段をのぼるのですが、市長の任命によってはじめて彼は昇級するわけです。これに反して正式の職員は市長によって解雇されることは事実上決してありません。この事実からして市長と職員とのあいだに衝突はありうるのですが、職員はたいがい市長の諸要求を受け入れる結果になっています。

4 自治体職員は、新規採用の条件、職階級の昇級と任官の条件を定めた自治体職員規約によって管理されています。採用は一般に個人的技術や行政上の技術についての試験<資格もしくは経験に対する試験>によって行われます。幹部職<主任技師、部課長、局長>は能力表の所見にもとづく選抜任命なので、下級職の先任順には殆んどもとづいておりません。

<前野良訳>