

# 公務員制度改革は何をもたらしたのか

## No.6 公務員制度改革は何をもたらしたのか

前

回は、2000年代に導入された人事評価制度が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あることとを、第二次世界大戦後の勤務評定制度にまでさかのぼってお話しました。最終回である第6回では、史上初めて人事管理制度として実質的に機能した人事評価制度が導入されることによって国家公務員の働き方などのような変化があった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は、第二次世界大戦後に導入された勤務評定制度とは異なり、職階制をベースにしていない制度でした。わかりやすく言えば、2000年代に導入された人事評価制度は、民間企業において広く導入されている制度内容と類似した評価制度でした。つまり、日本の雇用労働社会に特徴的な働き方にフィットした人事評価制度が導入されました。

日本の雇用労働社会に特徴的な働き方は、第二次世界大戦後のGHQ占領下で導入された厳格に職務を定義するような働き方とは異なり、職

務だけではなく働く人の能力も評価対象とする包括的な労働のあり方です。例えていうならば、職務を厳格に定義するアメリカのブルーカラーに特徴的な働き方は、明確に決められた自分の職務(JOB)を自分専用の箱に入れて、いつでもどこでも自由に持ち運びできる働き方です。そのようなアメリカのブルーカラーと比較すると、日本の特にホワイトカラー労働は労働者それぞれの職務範囲が明示的ではなく、それゆえに他者の仕事をお互いにカバーしあうことができる職場が存在しています。職務を厳格に定義しないことにより、職場全体の生産性をあげることが日本の雇用労働社会の強みとされてきました。

上記のような職場社会においては、第二次世界大戦後の国家公務員に導入された職階制に基づく人事管理制度はなじみにくい制度として形骸化していきました。国家公務員だけが日本の雇用労働社会のなかで明確に定義された職務に基づく特殊な働き方をしていただけではなく、民間企業と同様に職務を明示的に定義しないことによって職場における労働

を成立させていたのです。その意味において、2000年代に導入された人事評価制度は国家公務員の働き方に大きな変化を与えるものではなく、むしろ現状に沿った人事管理制度が導入されたという評価するほうが現実的であると考えられます。

そのような公務員制度改革の評価はあまりに後ろ向きかもしれません。しかし、現状に沿った人事管理制度の導入は職場における働き方を安定させ、国家公務員の労働にプラスの効果をもたらしています。2016年度の『公務員白書』では、人事評価の納得感があるかどうかについて、「まったくその通り」「どちらかといえばその通り」と回答した公務員が6割となりました。国家の安定を担う仕事を行う国家公務員のうち半数以上が、自分の働き方について納得感のある人事評価が行われていると感じていることは、公務員制度改革がもたらした結果としては重要です。今後の公務員制度改革では、残り4割の納得感をどのようにもたらすのが検討課題となります。

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150回

# 見方が変わると風景が変わる

—まなざしをデザインする—

- 話題提供者 大阪公立大学大学院 現代システム科学研究科 准教授 ハナムラチカヒロ 氏
- 開催日時 2023年10月18日(水) 18:30 ~ 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

