

『行政の科学化と職階性』

原口一次 著

東京都総務局調査課 [刊]

1949年2月 B5判／47頁 図書番号 OIZ-0584

本書（謄写版）は、1950（昭和 25）年の職階法制定の前年に、職階制度の理解を促すために、おもにアメリカの職階制度の概念と沿革および日本の職階制について解説したものである。

著者は、東京都総務局調査課とされているが、実際の執筆者は原口一次である。彼は 1930（昭和 5）年東京帝国大学法学部を卒業後、東京市役所に入り、社会局、総務局に勤務し、都制施行後は総務局企画部長などを歴任した。

著者は、「行政の科学化」（科学的人事行政）とは、「行政をして正義と公正の要求に合致せしめ、それ自身の発展を約束する所以であり…それはやがて自由の道にも通じ、行政民主化自体への最短のコースともなるものである」と述べて、拡大する行政機能に対して、高度な技術や科学と一体となってそれを能率化、合理化し、正義と公正の要求にこたえるものであり、わが国の戦前期における封建的官吏制度から民主的公務員制度への転換のためにも必要であるとする。

科学的人事行政の進展に最も貢献したのがアメリカ行政学であった。建国以来、アメリカでは官職の永続は不当不正を招きやすく、国民に開放することこそ真の民主主義という考え方のもので、政権が変動するたびにほとんどの公務員を更迭する政策（獵官制度）をとった。このような制度のもので採用される公務員は、専門的な職業である必要はなかった。だが、産業革命以来、労働はしだいに専門化し、高度の知識と技術が必要となり、獵官制の打破を目的とする公務員制度改革が必要となった。これに寄与したのが、フレデリック・泰勒の科学的管理法であった。

著者は、科学的管理法の基本的原則を、「1.分業化の原則 2.標準化の原則 3.責任の原則 4.統制の原則 5.協同の原則」と述べる。すなわち、分類され標準化された職務が労働者の責任においておこなわれ、それらが有機的に集中され、同じ目的のもとに協同態勢をとるところに科学的管理法の真髄があるとする。また、この管理法は当初、工場の生産能率向上をはかる目的であったが、のちに企業全体の事務、財務、管理、人事管理まで進化した。

日本の職階制は、1947（昭和 22）年制定の国家公務員法に規定され 1950（昭和 25）年には、職階制の目的や用語の定義などを定めた職階法（2009（平成 21）年廃止）が定められた。だが、職務分類作業の煩雑さや、新たな身分制の復活につながるといった危惧、そしてなによりもスペシャリストを前提とするアメリカ型の公務員と異なり、ジェネラリストとして育成される日本型の公務員にはなじまないという理由で完全実施されることはなかった。そのような中で、職階制の一部機能をもったのが給与制度であった。給与制度と職階制の関係について著者は、「職階給与制は職階制の一つの目的ではあるが、職階制そのものではない。…しかしながら現在職階給与を伴わない職階制を考えることはその価値の大半を喪失せしめるものである。職階給与制により職階制は画龍点睛の感を与えられる」と述べる。

1948（昭和 23）年に施行された給与制度は、職階制に代わるものとして機能し、やがて定着していくこととなった。

（柳原裕彦・市政専門図書館司書主幹）