

# 職 階 法 へ の レ ク イ エ ム

鵜 養 幸 雄\*

## 目 次

- はじめに  
1. 「職階」という語  
2. 期待されたものと作られたもの  
3. 職階法の構造：「職階法に職階なし」  
4. 「施行」後の未実施  
5. 日本の人事制度との親疎  
6. 職階法の残したもの  
おわりに

## は じ め に

「国家公務員の職階制に関する法律」(昭和25年法律180号)。本稿では単に「職階法」という。)が現行法令からひっそりと姿を消して、1年半近く経った。

「ひっそり」というのは、制定時の国会等での華々しい議論とは対照的に、職階制の根拠であった国家公務員法の一部改正法(平成19年法律108号)の附則で法律の廃止が規定され、廃止日(施行日)も政令に委ねられ、その政令「国家公務員法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令」(平成21年3月6日政令29号)の定めた日(平成21(2009)年4月1日)にその姿を消していったからである<sup>1)</sup>。

---

\* うかい・ゆきお 立命館大学教授

もっとも、「職階法」は廃止されたが、地方公務員制度を中心に「職階(制)」は現行法令上も残っている。法律レベルでは、地方自治法(昭和22年法律67号)、地方公務員法(昭和25年法律261号)等5法令9ヶ条で規定されており、政省令レベルでも2法令2ヶ条に規定が残っている(なお、賃金構造基本統計調査規則(昭和39年労働省令8号)では、対象となる調査労働者の役職に関して別表に「職階」を示している。)<sup>2)</sup>。

ただ、いずれ「国家公務員」の「制度改革」が一段落した後に「地方公務員法」等の改正が行われる際には削除される運命にあり(改正法案においてもその旨が規定されている<sup>3)</sup>)、そのときは、「職階制」自体も完全に姿を消すことになるだろう。

法律としては姿を消した職階法は、振り返ると、情緒的な表現を用いれば、非常に辛い宿命を背負い、不幸な扱いを受け、そして、日の目を見ることなく消えていったものである。

- まず、「職階」という意図的な名前を付けられた(単純に「官職分類」でもよかったはずが、導入契機を反映して、特に「階」の字が入った)制度に関するもので、
- 形式としては、「法律」として定められることを強制され、そのためか、立法化それ自体が目的のようなあわただしい策定過程を経て、
- 内容は、「職階制」自体を説明する規定もなく、とまかく「枠」を定めただけに過ぎず、
- 扱われ方としては、法律としては珍しく、「施行」されたが「実施」されずに終わり、
- 終わり方も消化不良であった(職階制廃止を含む国家公務員法改正法案は委員会審議途中で決議を経ずに本会議で可決・成立した<sup>4)</sup>)。

本稿は、職階法の果たした役割について、時代にもてあそばれながらも、「官職」中心に公務員制度を設計しようとした意義を確認しつつ、今はなき職階法の面影を記しておこうとするものである。

## 1. 「職階」という語

### (1) 母国とされるアメリカ合衆国の官職分類制度と職階制

アメリカ合衆国の制度としての分類法、分類制度はすでに知られており、戦前の行政部内でも、例えば、企画院内で Mosher 氏らの *Public Personnel Administration*（後に邦訳『人事行政概論』）を通じて官職分類というものについてはおおまかに学んでいたという（三宅太郎氏<sup>5)</sup>）。

アメリカ合衆国では、歴史的に公務員採用における「情実任用」（Spoils System）排除のための制度が整備されていく中で、競争試験の対象とすることが相応しいポスト（「競争職」）を定める手法が1912年にシカゴ市で導入された。これを嚆矢として、いくつかの州・市で同様の制度が設けられ、連邦レベルでは1923年に分類法（The Classification Act of 1923）が制定されるに至った。その職に相応しい給与の決定や求められる能力等を検証して行う採用等、人事管理への活用が図られていた。（なお、Mosher 氏らの同書では、「分類」が一義的でないことを記している。分類制度に関する章の冒頭に、分類に関して一見矛盾するようにみえる記述を引用した上で、公務と関連して「分類」の語が用いられる場合、

メリット・システムの適用範囲を分類・非分類官職として分けることを主眼とする仕組みと

分類法にみられるように職務内容と資格要件に基づくグループないしクラス分けする仕組み

との2種類のものがあるとしている。しかし、両者は前提としてのメリット・システムの理念は共通するものであり、他方、後者のうちにも、活用場面で、給与中心とするもの、任用を含めた人事管理全般とするものもあり、また、分類方法も、点数化するもの、職務の性質による分類を行うもの等さまざまである。このあたりが GHQ の制度設計指導者によって説明が異なったことにも影響し、日本での制度設計に当たっての混乱の一原因

となっていると思われる。)

ちなみに、アメリカ合衆国の分類法は、我が国の国家公務員法制定過程で、「職階法」と称されている(「職階」の語が初めて国会議事録の現れたのは昭和22(1947)年10月1日の両院決算委員会合同審査会であるが、そこで「職階法」としてアメリカの分類法が紹介されている(我が国の職階法に先立つ国家公務員法案をめぐる政府委員の発言)。ちなみに、国家公務員法審議の初期の時点では、職階制実現のために国家公務員法以外に別個の法律を作ることは想定していなかった(昭和22(1947)年10月10日参議院決算・労働委員会連合審査会での行政調査部浅井清氏の答弁では、必要があれば国家公務員法を改正することで対応することを考えていた)ようである。)

その後、日本での国家公務員法の制定と職階法の制定の間に当たる昭和24(1949)年に、アメリカ合衆国では大きな改正が行われている<sup>6)</sup>(この改正で、日本が参考にしようとした書記職等(後述<sup>2)</sup>及び2.(1))の分類は廃止されてしまっている)。

## (2) 日本における「職階制」という言葉

職階制という仕組みは、一般に戦後公務員制度改革の柱として、民主的・能率的な公務運営に資するものとして、官職を分類整理し、これに基づき、任用、給与等人事管理全般に用いられる制度であると理解されているが、アメリカ合衆国の官職分類制度を熟知していた足立忠夫氏は昭和22(1947)年まで「職階」なる語は知らなかったと記している。実は、例えば、その前にも、行政調査部がこの語を用いていた例はあるが、少なくとも一般になじみのあるものではなかったのは間違いない<sup>7)</sup>。

この語の発案者は後述の「C. A. F」(書記・行政・財務職)制度導入を念頭において我が国における制度の整備を目指した大蔵省のようであるが、純粋に論理的には「官職分類」の仕組の中から「階層」の面に着目し、「職階制」と名付けたところに制度設計に当たった意図が見られる<sup>8)</sup>。

そもそも「職階」という訳語の選択が適当であったについて異論もあり（足立忠夫氏が「不適当、否、誤りと考える」と記していることは、注8）参照。）、政府委員答弁（前田克己・行政調査部総務部長）においても、

「まず職階制度というのは英語のクラシフィケーション・システムの訳であります。従つてこれを職階と訳すことが適当かどうか多少疑問があるのでありまして、従来の制度を研究しておりました人がこういう言葉を使つておりましたので、職階と訳しております。正確には職務分類制度とでも訳す方が適当かも知れません。職階という言葉は戦時中に別の意味に使われ、悪い印象がありますので、もしよい言葉があればこれに代えたいと思つております。」（(1)でも触れた昭和22（1947）年10月1日の両院決算委員会合同審査会）

と述べられており、また、「職階制の回想」（『人事行政三十年の歩み』73頁）で、高井清行氏（元人事院職階課長）が次のようにも語っている。

「職階制といえ、この名称に対して、故佐藤総裁〔著者注：第三代人事院総裁・佐藤達夫氏〕が、「いかにもまずい訳だったな。これがよくなかったので実施するのに非常にマイナスになった。」と、嘆いておられたことを思い出します。官職分類制度とでもいうべきだったろうか。職階制が、戦前の官等等級とか、位階勲章に代わるものでもとられたのだろうかひどく堅苦しいものに受け取られてしまったようである。」

訳語の混乱ということでは、職階制に関するさまざまな用語についても悩みが多かったようであり、行政調査部内で三宅太郎氏が、例えば、position は本来「職務上の地位」とすることがもっとも適当ではなかろうかと考えられたが、あまり長くで冗長なので頭と尾を結合して「職位」の語を創り出したとのことである（『国家公務員沿革史』429-39頁）。（招聘された顧問団メンバーでの職階・給与制度専門家 Hare 氏の講義資料を翻訳する際の苦労・工夫は注12）参照。なお、岡田真理子氏の分析によれば、Hare 氏と後任の Rankin 氏との説明の違いを日本側が理解に苦労し

つつ、position, class と occupation は Harer 氏の講義の際はそれぞれ「職位」、「等級」及び「職群」としていたが、Rankin 氏の指導を受けた際にはそれぞれ「官職」、「職級」及び「職種」としていたという。)

(3) 民間企業の(主として賃金制度に関する)「職階制」

「職階」という考え方は、公務の世界だけでなく、第2次世界大戦後の日本の企業の賃金の在り方にも大きな影響を与えている。「職階給与制」、「職務給」などと表現され、さまざまな取組が試みられている。ここで興味深いのは、「職階制」は一義的なものではなく、さまざまな形態があり得たことである<sup>9)</sup>。

## 2. 期待されたものと作られたもの

(1) 導入の契機

戦後の混乱期に特に、著しい物価上昇の中で官公庁労働組合からの賃上げ要求に苦しみ、公務員給与についての「基準」がなく困惑していた政府(大蔵省)に、アメリカ合衆国の制度「C. A. F」を参考にして合理的な給与制度を設たらどうかという米国労働諮問委員会委員の助言が大きな契機となっている<sup>10)</sup>。

(2) 公務員制度全般に関する取組の中での職階制

米国労働諮問委員会委員の助言も参考にして、渋沢敬三大蔵大臣は、昭和21(1946)年4月25日付け文書(GHQ側の受領の記録では5月3日となっている。)「政府職員の給与制度改革に関する援助協力方要請について」(大蔵大臣・子爵渋沢敬三から連合国占領軍最高司令官総司令部経済科学局長マッカ-ト少将宛)を發出した。(この文書は、發出時点では内閣法制局に知らされていなかったが5月14日に事後了解がなされた。なお、この「事件」は、戦後の公務員制度改革の文脈では、興味深いテーマを提供し、

占領報告書等も含め、多くの分析・研究がなされているところである。制度改革に腰の重い日本側（内閣法制局はこの書簡にも困惑・抵抗したといわれる）にあって、給与の問題が契機であったとしても大蔵省自身が改革を申し出て、政府での追認を得られたことは、日本側の「自発的な発案」として GHQ 側に好意的に受け止められた。）

書簡の内容は、公務員給与制度が「時代遅れであった適切なものでなくなっている」ため、「根本的且つ徹底的な改革」が必要であり、そのためには、合衆国の人事管理において用いられている「C. A. F（書記・行政・財務職）システム」（に「類似したシステム」）を日本にも導入したいので、このシステムの専門家を招きたい、とするものであった<sup>11)</sup>。結局、公務員制度全般に関する顧問団（Hoover 顧問団）が来日し、顧問団のメンバーとして給与職階の専門家の R. S. Hare 氏が来日し、分類制度の基本的な考え方や実際の進め方について啓蒙（「伝道」）活動を精力的に行ったことから、（十分に理解されたかは別として）関心が非常に高まった<sup>12)</sup>。

### (3) 職階制をめぐるさまざまな議論

いわゆるフーヴァー草案に基づいた国家公務員法制定過程において、公法研究会からの「法律化」（特別法としての職階法の制定）の要求<sup>13)</sup>や、公述人のそれぞれの立場の意見表明もされて、審議は進められたものの、理解しにくかったことは、当の委員会の委員長までが「正直言って何度聞いてもわからない」との発言が記録に見られるほどである<sup>14)</sup>が、答弁者の並々ならぬ苦勞も実り、法制度としての実現を見るに至った。

### (4) 国家公務員法案の規定の変遷

最終的に国家公務員法第29条から32条までに規定された職階制について、法案の時点からの用語の変化も踏まえて確認しておく<sup>15)</sup>。

- いわゆるフーヴァー草案では、給与の根本基準の中に位置付けられた（分類に基づく合理的な給与の支給）ものが、法案段階で任用・給与

の前の「総則」に置かれ、さらに一つの独立した制度として位置付けられ、「職級」を官職の集団とし、官職を「職種別」、「等級別」に分類整理するとされ

- 法律案要綱では、官職を「職種と等級」に区分するものとされ、
- これを踏まえ、国会提出法案で、「職種別かつ等級別」に分類整理するものとされた。
- 国家公務員法制定時の国会審議の過程で「法律で定める」ことが規定され、
- さらに昭和23年改正法で、職階制の基本概念は「職級」であることを明示すべく、「等級」が「職級」に改められた。

### 3. 職階法の構造：「職階法に職階なし」

#### (1) 法律という宿命

「法律」でなければならないという要請から法律として定められたものの、足立忠夫氏が指摘するように、この法律には「職階制」とは何かという問いに対する答はなく、また、公法研究会が期待した「職種及び等級」が「詳細明確に定め」られることもなかった。

職階法案は、昭和24(1949)年11月14日、衆議院に提出され、人事委員会に付託されると共に同月22日には参議院人事院会(予備審査)で公聴会が開かれるなどしたが、第6回国会中は成立に至らなかった。続く第7国会に法案は再提出されて審議が進められ、衆議院人事院会で自由党が翌昭和25(1950)年3月23日に提出した一部修正案(人事院が行った職務分類・格付は国会に報告することを追加する。)を同月25日に衆議院で可決した。

次いで、同年4月29日に参議院においても可決し、成立した。そして5月15日法律180号として公布・施行された。(なお、一部の未施行部分及び同日での給与関係の法律との関係での改正については、後掲年表及び注

21) 参照。)

国会審議では、職階法の内容が具体的に「職階制」を定めておらず、一切人事院に委ねることになって不当である、職階法と職階制実施に際して国会に提出して承認を得ることとされている「計画」との関係が不明であることなどが議論された。前者については、職階制の極めて専門的・技術的な性格から法律で詳細に記述するのは難しいことから人事院への委任が適当であること、後者については、この法案を職階制実施の計画とみなさざるを得ないことなどの答弁がなされ、結局可決されるに至っている。

## (2) 法律の内容

浅井清氏は、制度が計画であるということに説明に窮したと述べているが<sup>16)</sup>、当時英文官報での表現を見れば、「計画」に関する法律であり、そこで「計画」の内容を示しているという限りでは特段違和感はない。

ただ、日本語では、国家公務員法上の「職階制」という plan を意味する「計画」と、職階制度を実施するための分類計画としての「計画」は、同じ語を用いるだけにわかりにくくなっている<sup>17)</sup>。

この法律は、4章15条から成り、第1章（総則）で、目的、職階制に関する種々の用語の定義等を示し、第2章（職階制の根本原則）で、官職の職務と責任に基づく分離を基礎とする旨及職級の決定、官職の格付、職種等について定め、第3章（職階制の実施）で、実施に関する規定を置き、第4章（罰則）で、正当な理由を欠く報告拒否の場合等についての罰則を設けている。

この法律では「職階制」は所与のものであり、定義規定でも「職階」自体についての説明はない。かつて元人事院管理局長・橘利弥氏は「いかにもありそうだが職階制には職階というものは無い」と記されたが、職階法にもまた「職階」はなかったものといえる。

本稿の末尾に法律の条文（項・号）ごとに、和文と英文を対比して掲載しておく。（末尾【参考】参照。）

### (3) 進められた作業と日本的な変容

職階法制定の前後からすでに本国での改正とかかわらない独自の制度設計に進んでいった。前述のとおり、昭和24(1949)年にアメリカ合衆国の分類法が大改正を経たにもかかわらず、日本ではそれほどの関心を払われていないことにもすでに日本側が理解した(と思った)制度設計が進められていることを示している。(当時担当課長であった岡部史郎氏は、アメリカ合衆国で分類法が改正されたことは承知しつつ、「その詳細は、まだ判明しない」として、そこに緊迫感はみられない<sup>18)</sup>。)

職階法が「未実施」である状況下での任用・給与制度は、「暫定」の名の下に進められた。任用制度は想定された姿を示しつつ、「基準日前」の運用としての仕組みが人事院規則8-12で規定された<sup>19)</sup>。

国家公務員法は第29条第5項で、一般職の職員の給与に関する法律(給与法)による分類を「認知」し(職階制に適合するものとみなす)、給与法の方ではその第1条で基本法としての国家公務員法への最大限の敬意を示し(国家公務員法のいかなる条項も廃止し又はこれに代わるものでなく、もし矛盾する規定があれば、その規定は当然居効力を失う)、この給与法の定めはあくまで暫定的措置としての分類であることを宣言し、他方、職階法は本則上は規定を置かないが、附則第3項で給与準則が制定実施されるまでは給与法の措置の暫定性を認める、というように、三法がもたれ合う形になっていた<sup>20)</sup>。

### (4) 制定後の法律改正

実施されなかった法律であるため、実質的な改正はなされていないが、「廃止」前に5回ほど「法改正」が行われている<sup>21)</sup>。

本則中では、国家公務員法において「教育訓練」が「研修」に改められたことを踏まえて、この語を含む第2条中の文言が変えられた。

その他は、附則で引用している暫定的な給与制度についての法律の名称改正に伴い、附則第3項が4回改められている。

## 4. 「施行」後の未実施

### (1) 想定された制度の概要

職階制導入のために人事院を中心に膨大な作業が行われていった。（その内容は、人事員職階課『官職分類作業検討資料集』に詳しくまとめられ、また、川手撰氏・岡田真理子氏の論文ではその内容をまとめた上で、意義についての考察が行われている<sup>22)</sup>。）

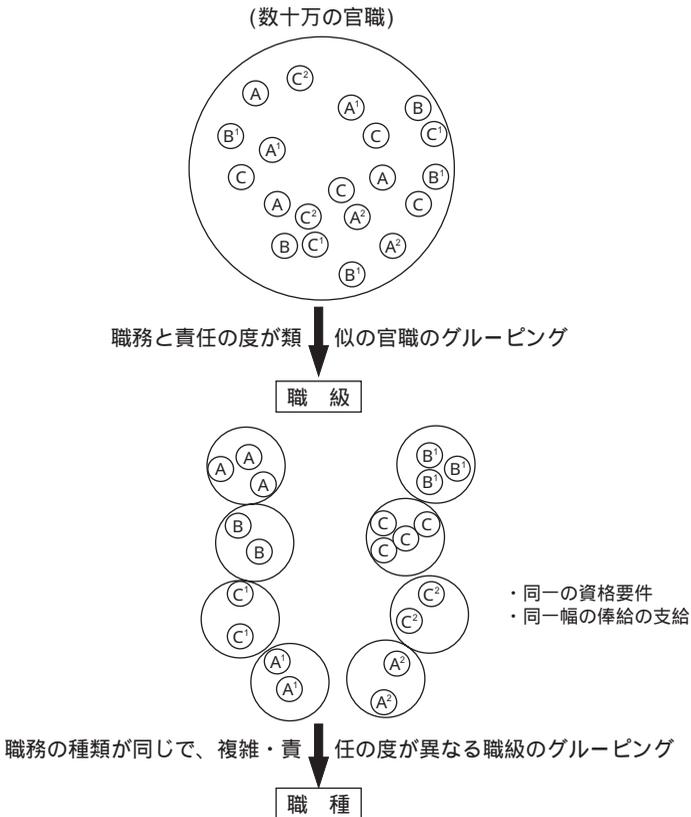
職階法制定後、分類作業は「本格化」し、施行後半年ほどの昭和25（1950）年11月1日には最初の職級明細書の公示がなされ（まずは、分類上比較的容易と考えられた自動車運転の職種等151職種）、順次各省庁との調整の状況をみて順次公示を行い、1年後には、一般行政職種の公示段階で409職種、さらに後から職階制が適用されることとなった教育官職などが加わり、昭和27（1952）年1月25日時点では、結果とし最多となる449職種に及んだ。しかし、「簡素化」への動きの中で、職種の整理・統合が進められ、例えば、同年5月20日に、職階法第4条第2項に基づき、人事院が国会に提出した「職種の名称及び定義」では、271職種となり、さらに最後の公示となった昭和29（1954）年6月30日時点では126職種となっていた。国会に提出された「職種の名称及び定義」もその後審議未了となったままとなり、職階制の作業自体も対外的にはそこでストップしてしまった。

### (2) 作業の概要

作業の概要を示すものとして、用いられるのが次の図1（『人事院月報』720号、25頁）であるが、実は、「職級中心」の意義について人事院内でも完全に理解が統一されなかったと思われることは、昭和50（1975）～60（1985）年頃に説明用に示された図2では、「職級」の前に「職種」が位置付けられていることからもうかがわれる。

職階制の実施に当たっては、職務分析を通じて「職級」・「職種」の双方がほぼ同時に浮かび上がってくるものと考えられる(図1)でも、Aという職種が現れる前に、A1、A2等を示す方が分かりやすくなっている。)が、あくまでも理論的に基本となる「職級」の作業を中心として帰納的に考えるか、演繹的な整理として「職種」を先におくかという2つの方法は、人事院『官職分類制度検討資料集』等でも対比的に示されている。また、Hare氏の説明でも、両方のアプローチがあることは紹介されているところである。

図1



職階法へのレクイエム（鵝養）

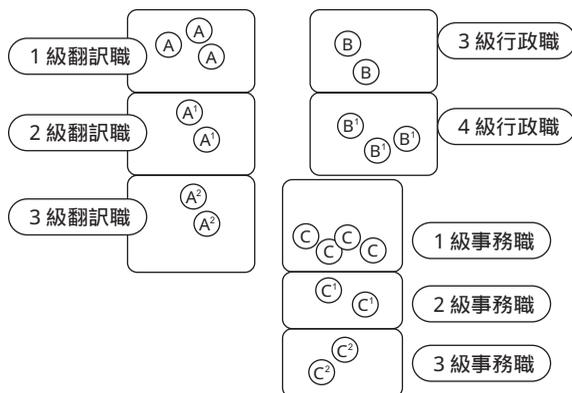


図 2

〔職階制の作業〕

職務調査

職務記述書の記入（全官職）  
（人事院調査は、代表的官職 10数%）

職務記述書の記入事項：

- 監督する仕事
- 自ら行う仕事
- 受けている監督
- 使用する法令等の手引

面接等の実地調査

組織図・法令等の関係資料の収集

（種類別の分類）

職種の設定と定義の作成

公示（最高449職種（昭 27.1.25）～最終（最少）126職種（昭 29.6.30））

国会への提出（職階法第4条）

（複雑・困難・責任の度による分類）

職の設定と職級明細書の作成

公示（561職級）

職級の定義 = 職級明細書

職級明細書の内容

- 職務の困難性と複雑性

- 受ける監督の程度
- 実行する仕事と監督責任
- 必要な資格要件：知識・能力・経験・資質，教育・訓練，資格等
- 代表的な官職例

(全官職の職級への格付)

格付

人事院(又は受任各機関)が職級明細書と職務記述書に基づき官職を職級に当てはめ

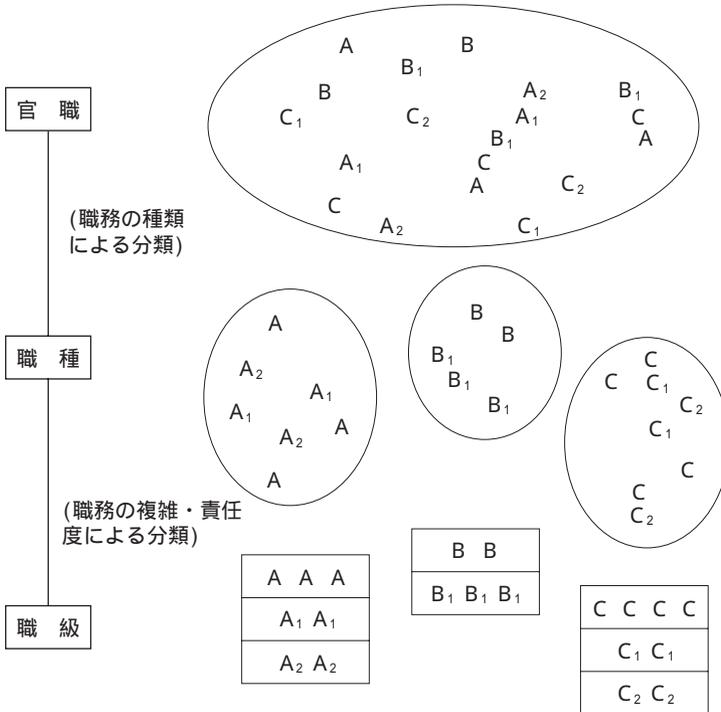
格付表の作成

格付の結果の整理

職階制の維持管理

職種又は職級の改正，格付の改訂・変更

〔職階制の官職分類〕



(3) 想定された姿

各職級について、「提示」はなされたものの、結局未実施に終わっているが、次に掲げる「財政管理職」を例にとると、具体的な作業の苦勞が見て取れる。級の相違を何とか職務の複雑・困難・責任の度の違いとして表現しようとしているが、かなり抽象的なものにとどまっている。

(職種・職級の例)(「財政管理職」について抄録、下線は筆者)

職 種：一般行政職，一般工学職，一般事務職，翻訳職，……，財政管理職，  
金融管理職，……，農林経済職，農務職，林務職，水産職，  
.....

職種の名称：財政管理職

定 義：この職種は、財政制度又は財政計画の樹立及び運用に関して、企画・調整・立案・調査・研究等を行う業務を監督し、又は実施することを職務とするすべての職級を含む。

職 級：

財政管理職 1 級：この職級は、一般管理的指示のもとに、全国にわたる内国税の賦課徴収事務の全般を監督し、税務行政の運営に関する基本計画を策定することを職務とするすべての官職を含む。

1 級財政管理職は、国の財政需要並びに財政政策、国民経済全般の動向、社会情勢の変動等を考慮して、内国税の賦課徴収に関する制度・組織・取扱手続の改廃、人員配置、課税標準率等にわたる基本方針を決定し、下級財政管理職に具体案を企画させる。国の財政政策に関連があり、または賦課徴収事務の全般に影響を及ぼすような重要事項について適宜指示を与えるが、定例的な事務の運営については下級財政管理職に任せ、随時報告を求めるにすぎない。国税庁の部課長や国税局長等の幹部を招集して会議を主宰し、基本的な計画に関して方針を与える。省議に出席して内国税の賦課徴収事務に関する報告を行い、意見を述べて財政全般の施策の企画に参与する。また、国会開会中は政府委員として内閣税の徴収方針に関し質疑に応答する。事務の運営について、大蔵省・地方自治庁その他の関係官庁の首脳部と折衝し、新聞記者との会見等により、随時運営状況、徴税方針等を発表する。

この職級に含まれる 1 級財政管理職は、閣議決定事項等の政策に関連を有する重要な事項については指示を受けるが、その他の事項については特に指

示を受けることはない。

財政管理職2級：……1級財政管理職を補佐して、……

財政管理職3級：……一分野を監督して、……

財政管理職4級：……一分野を監督する上級財政管理職を補佐して、……

財政管理職5級：……支出負担行為の認証…行う下級財政管理職を監督して……

財政管理職6級：……支出負担行為の認証・審査若しくは実地監査を行い……

#### (4) 人事諸制度への活用

職階制度の導入のきっかけは合理的な給与決定であったが、分類の結果、職務内容、求められる能力、必要な資格等が明確になることから、任用その他の諸制度への活用が期待された。Hare氏の講義では、職階制の目的及び効用として、次の5点が掲げられている。(注12)参照。)

職階制によって、職務に関する標準的述語が確立される。

人件費予算の編成に当たって、給与額算定の基礎となり、優れた給与予算の準備を便利にする。

人事行政上、先ず職員の採用、試験等に役立ち、次の昇進転任の事務処理に役立ち、さらに、職員の研修及び職務能率の評定に役立つ。

一般行政上、行政組織を計画し、明確にし、その改善をするのに役立ち、また、職員の人事管理を円滑を容易にし、さらに、経費概算に当たって、その中の人件費の策定を確実にする。

教育制度及び教育内容に関して、教育の過程を改善して実際的なものとし、その結果、新たに学校を卒業して職に就く者が自分に与えられる仕事をよりよく実行することができるように訓練されることができ

これら諸点のうち、公務員人事管理の面では、特に、任用・給与が重要となるが、ここでついて鍵となる概念が「等級」(異なる職級間の関係を示すもの)である。単なる grade 以上に、「等」の文字が生きてくることとなるが、結局職階制が未実施に終わったために、この職階制上の「等

級」の活用場面はみられなかった。また、給与についても異なる俸給表間の「等級」が重要となるが、これも「暫定措置」による運用が行われざるを得ないこととなった。

## 5．日本の人事制度との親疎

### (1) 地方公務員法下での取組

国家公務員法より3年遅れ、部分的に表現の修正などを行って制定された地方公務員法を見ると、基本的な位置づけの相違が見られる。国については、「OS」としての役割（福田紀夫氏）を期待され<sup>23)</sup>、任用・給与の前に置かれた職階制が、地方については、任用の後、給与の前に置かれている。このことは、国での未実施に対して、ごく少数の例であるが地方自治体で導入されたこととも関係があると思われる。

なお、地方自治体において制度として導入された例は『人事行政』等にも紹介されているが、それを改めて詳細に実地で検証した川手撰氏の研究がある<sup>24)</sup>。

### (2) 現実性のある制度への取組

皮肉にも、職階法が「施行」され、職階制実施のための作業が本格化する中で、強い見直しの動きが始まった。

いわゆるリッジウェイ声明以降、「真に我が国になじむ制度の探求」が模索されたが、昭和26（1951）年から昭和33（1968）年にかけての、政令改正諮問のための委員会、公務員制度調査会、行政審議会等において示されたものは、一貫して、人事院による窮屈な制度実施を排した「簡素化」・「簡略化」を求めるものであった<sup>25)</sup>。

これらの動きを集大成する形で、いわゆる第1次臨時行政調査会第3専門部会第4分科会の中間報告で、「未実施の本質的な原因」として次の諸点をまとめている。

我が国では、終身雇用を前提として、主として属人的要素に着目した年功序列的人事の運用が行われており、まだ職階制が育つ基盤ができていない。

我が国では、いわゆる企業横断的な労働市場は確立しておらず、雇用慣行としてまだ職務の専門化ができていない。

賃金水準がなお低位にある現在の段階では、職階制は、給与上、上厚下薄の傾向を生じやすい。

職階制は、新しい身分制の復活につながりやすい。

人事事務を複雑かつ増大かする。

職階制の実施に先立って、行政組織が合理化されなければならない。

その上で、「改善対策」として、職階制の「漸進的な実施」及び「弾力的な実施」を求めている。この時点では、職階制自体の廃止は求められていなかった。

昭和40年代半ば(1970年代初頭)には、当時の人事院の佐藤達夫総裁を中心に、日本的な(抵抗感の少ない)職階制を導入しようとする動きがあったが、これも結局立ち消えてしまった<sup>26)</sup>。

### (3) 廃止への道程

日本の実情に合わないが、簡素化・簡略化によって、「実施」をしようとする動きは、いわゆる第2次臨時行政調査会での検討が行われたころから変化し、「廃止」が視野に入っていくこととなった。

その第2部会報告(昭和57(1982)年5月31日 公務員給与の在り方等について)「第6 その他の人事管理の改善」の「1 職階制」では、

「職階制については、制度制定後30年余にあるが、いまだ実施されていない。これは現行職階法に基づく職階制が精緻に過ぎるとともに、我が国の実情にそぐわない面があるためと考えられる。この際、公務員人事管理の基礎となる職務分類制度の在り方について、現行職階法を廃止する方向で、現実的立場から検討を行うべきである。」

と記された。（「行政改革に関する第3次答申 基本答申」（同年7月30日）の「第3章 公務員に関する改革方策」中「5 その他の人事管理の改善（1）職階制」も同文。なお、廃止が「職階法」であって「職階制」でないことは、国家公務員法上、官職ないし職務を分類する仕組みは維持した上で、これに代わる新たな分類制度を検討し、それが成案を得れば、必要な国家公務員法等の改正を行うことを企図したことがうかがわれる。）

同年・翌年の人事院の勧告・年次報告書においてもこれを受け入れる方針が示された。しかしこれもその後具体化されなかった<sup>27)</sup>。

「公務員制度改革」が進められる中で、公務員その人の「能力」に着目する制度としての「能力等級制度」導入が検討され、いわばそのコロラリーとして、「人」ではなく「官職に求められる能力」を中心に成り立つ職階制（職階法第5条は「官職の分類の基礎は、官職の職務と責任であつて、職員の有する資格、成績又は能力であつてはならない。」と規定する。）は、「能力等級」とは両立しないものと考えられるようになったものといえる。労働基本権の問題も絡み「能力等級制度」は頓挫したものの、国家公務員法の平成19年改正の段階で、ついに新たな人事評価制度の導入等に伴い、職階制が廃止され、これを根拠とした職階法も廃止されることとなった<sup>28)</sup>。

#### (4) 職階制が日本になじまなかった理由

職階制は、戦前からの官僚たち（いわゆる「キャリアシステム」の方式に愛着をもった人々）にとって、そもそも排除すべ「異物」だったという指摘（川手撰氏）もあるが、一般的に、実施が困難となった理由・状況として掲げられるのは、(2)のようにいわゆる第1臨調で整理された時点以降の状況も踏まえてまとめると次のような点となる。

- ・実施の準備自体、そして実施後の維持のための労力等が膨大であること
- それまでの経験の蓄積もないため、昭和25（1950）年頃の作業を見ても、調査・分類のための人員や事務負担が非常に大きいものであった。

また、新たな官職設置や業務見直しに対応するコストも小さくはない。

- 実施すると人事が円滑に行えなくなる危険があること

採用に当たっては、細かな職務の記述に基づいてその能力の実証を行うことになるが、OJT などを通じて部内での人材育成を重視する観点からは、非常に窮屈な制度となる。

また、昇進管理に関しても、例えば、ある課長のポストに就くには、その仕事についての専門性が高度であることが必要とされることになる。しかし、我が国の人事配置の慣行では、頻繁な異動があり、また、ジェネラリストの育成が重視されることから、課長（場合によっては局長）として任命されるまでその課（局）固有の業務に従事した経験のない者が充てられること（会計課長になるまで会計事務を行ったことがない等）も、円滑な人事管理上を必要であり、職階制を厳密に実施するとこれが行えなくなってしまう。

- 現実の仕事の進め方と適合しないこと

組織での仕事の進め方は必ずしも「個人の職務」を中心とせず（「大部屋主義」）、職階制の予定する厳密な官職分類を行う土壌が十分に形成されておらず、現在従事する仕事についての「職務記述書」の作成を求められても、客観的な記述を行うことが難しい。

- 「階」を設けることによる職員側の不安

合理的・科学的といった理念の裏側で、実は戦前以来の身分秩序的な階層が作られ、上下の職員間の給与格差も拡大し、「上厚下薄」となるのではないかという不安も、制度設計当初の時期から示されていた。

## 6．職階法の残したものの

国家公務員法の制度設計の基本として、「公務員」である（となる）ことは「官職を占める」こととする以上、その「官職」についての制度設計が必要となる。

公務員（職員）の要件としての（官）職という前提はほぼ定着しているものの、これを整理するものとしての「職階制」とそれを実現するはずの職階法に基づく仕組みは、実現されずに終わった。しかし、「職階」を前提としたものは現行法にもあたかも「尾てい骨」のように残っている。

分類整理の対象としての「官職」概念については、稿を改めて論ずることとするが、例えば、分限免職の事由として、「その官職の適格性を欠くこと」（国家公務員法第78条第3号）が掲げられているが、奇異なのは、「官職」にこだわることであろう。もし公務能率に照らして「その者」を公務から排除するのであれば、「その官職」の適格性（そのポストの仕事に限定して判断されることになる）ではなく「職員（公務員）」としての地位を保つことの可否という点でその適格性を判断すべきであり、実際には実務上もそのように解されている。ここにも「職階制」を念頭においた制度設計の爪痕は残されているものといえる。

## お わ り に

職階法が、汚名 無理に押しつけられた制度で、官職にこだわる窮屈で実態に合わない仕組みに関する法律が廃止された をもったまま、その内容も理解されずに消えていくことを惜しむあまり、逆にその意義を過大に評価してしまったきらいがあるかもしれない。この点は認識しつつ、法令上の実験（試行錯誤）を通じて、むしろ公務員制度の運用実態が浮かび上がり、それゆえに「制度改革」のヒントを提供したという、逆説的ではあるが、この制度が法律上存在した意義は認められよう。他方、職階制度廃止と共に導入された新たな「人事評価制度」において「職制上の段階」がいかに位置付けられていくかという運用への期待も大きいですが、この仕組みが、「人材」としての育成・活用についてその役割を十分に果たすのでなければ、職階法も真に成仏できないであろう。

なお、現行法（平成19年改正後）で導入された公務員制度の基本概念で

ある「職制上の段階」という語の始めと終わりの文字を付けると「職階」となることも偶然の産物であろうか（実際に近時の国会におけるやりとりでも、この意味の略語として用いられる例がある）。国家公務員法上の職階制度及びそれに基づく職階法は廃止されたが、国家公務員法第29条から第32条までについて「削除」という文言は残されたことで、この空き地にあったかつての制度の存在について、時に触れて振り返られることを期待しているところである。

- 1) 国家公務員法等の一部を改正する法律（平成19年法律108号）第2条で、  
「第二節 職階制」を削る。  
第二十九条から第三十二条までを次のように改める。  
第二十九条から第三十二条まで 削除  
と、同法の附則第2条（国家公務員の職階制に関する法律の廃止）で、  
「国家公務員の職階制に関する法律（昭和二十五年法律第八十号）は、廃止する。」と規定された。  
施行日については、同附則第1条（施行期日）第3号で、  
「公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日」と定められた。これに基づき、国家公務員法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令（平成21年3月6日政令第29号）が制定・公布された。  
「内閣は、国家公務員法等の一部を改正する法律（平成十九年法律第八十号）附則第一条第三号の規定に基づき、この政令を制定する。  
国家公務員法等の一部を改正する法律附則第一条第三号に掲げる規定の施行期日は、平成二十一年四月一日とする。」  
また、併せて、他の法律における国家公務員に関する「職階制」に関する規定も削除・改正された（例えば、外務公務員法（昭和27年法律41号）の「第2章 職階制」は「第2章 標準的な官職」とされている。（平成19年国家公務員法一部改正法附則第28条）。
- 2) 「職階」を含む法令・条文は、平成22年6月現在次のとおりである。  
(法律レベル)  
地方自治法（昭和22年法律67号）第138条及び172条（地方公務員の任用等に関して、一般法としての地方公務員法の定めによることとする。）  
地方公務員法（昭和25年法律261号）第1条、第8条、第23条及び第25条（任用、給与等と並んで「職階制」を規定する。）  
地方公営企業法（昭和27年法律292号）第37条（企業職員について、職階制を実施することができることとする。）  
教育公務員特例法（昭和24年法律1号）第16条（教育長についての適用除外を定める。）  
地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律162号）第44条（県費負担職員の職階制は都道府県条例で定めることとする。）

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

### （政令レベル）

地方教育行政の組織及び運営に関する法律施行令（昭和31年政令221号）第7条（地方公務員法第23条第8項等）にいう「職階制を採用する地方公共団体においては、職員の職について、」などとあるのを「職員の職については、」などと読み替える。）

### （省令レベル）

賃金基本統計調査規則（昭和39年労働省令8号）第5条（役職の調査対象として「職階を」別表で掲げることとする。同規則別表第一で示された「役職」として、「部長級」、「課長級」、「係長級」、「職長級」及び「その他役職」が掲げられている。）

- 3) 地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する改正法律案は、職階制の廃止を内容に含んでいるが、平成22年6月現在、成立していない（廃案のままになっている）。
- 4) 第166国会平成22年6月30日、参議院本会議で公務員制度改革関連法案について、中間報告を求める動議があり、可決、内閣委員長による中間報告が行われ、続いて採決が行われた結果、同法案は可決・成立するに至っている。珍しい委員会採決省略の例を加えたものとされる。
- 5) 「国家公務員制度における職階制の導入」（人事院『国家公務員方沿革史（記述編）』431頁に、三宅氏は次のように記している。

「この職階制について、私は既に昭和12年より13年にかけて、当時我が国の官吏制度改革試案のまとめを担当していた企画院内政部による外国の文官制度に関する調査を委託された過程上において、アメリカ連邦政府の人事行政（アメリカでは我が国のような行政法の著書は全然存在しない処であり、かつ、連邦公務員に関する制度も、我が国のように各種の法令の条項を中心として叙述したものは一歳見あたらず、連邦、州及び諸都市等を包括した人事行政の概説書ないしはモノグラフィーがあるに過ぎない、という特殊な環境にある国であることに注意）の代表的かつ唯一の文献とも言うべきかの WILLIAM E. MOSHER と J. DONALD KINGSLEY との共著である公共人事行政（Public Personnel Administration 1936）を読み、一通りの予備知識を有していたので、全然未知なものに突如として接したわけではなかったが、」（以下略）

- 6) モシャー・キングスリー・スタール、宮孝一翻訳監修『人事行政概論』（上・下）総合出版社、昭和26（1951）年、271-72頁。（訳語で分かりにくい部分は、原書（Mosher, Kingsley, Stahl, *Public Personnel administration, Thrid Ed.*）の表現をカッコ書きで加えた（筆者）。）

「この古い法律は、1949年の分類法によって完全に置き換えられた。第81議会の産物であるこの法律は、若干の点を除いて、トルーマン大統領および人事委員会の刊行を大部分採り入れて、法の適用範囲の拡大と分類案【the classification plan】および給与体系の根本的改訂を実行に移したものである。第1に、それは職務評価の基準設定【establishment of job evaluation standards】と、個々のポジションの分類【classification of individual positions】とを、明確に区別している。前者の任務は人事委員会が担当し、後者の機能は各省各局にゆだねられ、人事委員会はこれを事後的に検閲し、分類の誤謬を訂正する権限を有することになった。それはまた、以前の職種を廃止して、二種の等級階梯【two schedules of grades】を設け、その一は技能・防衛・看守の職務に関するもので

あり、他方は一般等級表【General Schedule】(18等級より成る)と呼ばれ、その他の一切の職種に適用される。」

「1949年の分類法はしかし、分類と給与等級【pay measure】以上のものとなっている。それは事実上、連邦公務の人事管理を規制する主たる立法である。それは、人事上の措置に対する各省の責任を強化する趨勢を結晶させたものであり、中央人事機関を標準設定および監督の機関とするものである。」

- 7) 足立忠夫『近代官僚制と職階制』40頁では、「元来、職階制(最初は職階給与制という言葉が使用されたが)という言葉が我が国で初めて使用されたのは過ぐる昭和22年1月の官公庁労働組合のゼネストを契機としてであつた。そのような画期的な事件を境としてこの言葉が屢々関係当局者の口から漏れるようになったと記されている。

ちなみに、この「事件」以前に「職階制」に言及したものとして、例えば、昭和21(1946)年12月11日の『時事新報』の誌上で浅井清氏(当時、内閣行政調査部公務員部長、後に初代人事院総裁)が論じた「官吏制度の改革に就て」がある。この文章の見出しは「示唆する職階制 公務委員会制度と共に三つの重点」であり、職階制度に関する次のような論述が記されている(漢字は新字体で表記)。

「アメリカに於ては、嘗て政党による情実任用や獵官の弊に堪はずして、所謂「職階制度」(クラシフィケーション)を確立した。即ち管理の職務の内容を精密に分析し分類して、之を「職級」(グレード)と「職階」(クラス)と謂ふやうにまとめ、それぞれの職務に適正な給与を配置する、さうしてこの職階に編入された職務は、所謂「職階公務」(クラシファイド・サーヴィス)として、自由任用や公選による部署と、厳正に区別されるのである。この制度は、第一には政治と行政との間に明確なる一線を画し、第二には任用、昇進、考査等の運用を、合理的な基礎の上に置き、第三には給与を公正に職務と関連せしめるのである。わが最近の傾向は寧ろ之と反対であり、官職の種類を事務官、技官、教官の三種にまとめ、官等を一級、二級、三級にまとめるなどさながら区別を少くすることが「民主化」なるが如き印象を与へるが、これは甚だ素朴な考へで、官吏制度の運用を合理化するものとは謂ひ難い。漠然たる官職の区別と等級 - これでは任用も昇進も考査も決して適正に行ひ難い。給与も漠然と「人」と「年功」とに与へられる他はない。今やわが官吏制度を根本的に改革せんとすれに当り、アメリカの職階制度は大きな示唆を与へるのである。又この制度は給与制度と不可分に関連し、「仕事と報酬との均衡」(イコール・ペイ・フオア・イコール・ワーク)の原則に立つことに於て、わが「忠実無定量の義務」の觀念と大きな対照を為して居る。今後の国民の公僕は、最早忠実無定量の義務では引張つて行けないであらう。ただわが国の現下直面する敗戦後の経済事情はアメリカに於けるやうな、仕事と報酬との均衡の実現を困難ならしめて居るが、職階制度の確立の方向へ進めべき形勢を予言し得るのである。」

- 8) 足立忠夫『近代官僚制と職階制』44頁。

「法令にも、学術的文書にも、おしなべて凡そ如何なる日本の文献にも、斯る文言〔筆者注：職階制〕が現在使用されているような意味を持って記載された例は絶無と言つてよい。ところが、突然その頃〔筆者注：昭和21(1946)年1月の官公庁労働組合のゼネスト騒動〕からこの言葉が当局者、就中、大蔵省給与局によつて、職階制は米国の公務員制度

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

に広く採用されているものであり、これによつて始めて給与の問題は公平に解決されると唱えられ乍ら、喧伝されるに至つたのである。」

また、足立氏は同書38頁の注7で、

「position-classification を職階制と訳することは不適當、否、誤りがあると考える。」

としている。

- 9) 森 五郎『労務管理』ダイヤモンド社、昭和30（1955）年、150 53, 165 169頁。

「職務給あるいは職階給（Job Wage, the Wage based upon Job Evaluation）といわれる賃金体系について、簡単にその要点を解説しておこう。

本来職階給とは経営における職能分化が相当にすすみ、職務分析がおこなわれて職務が確定されるにおよんで、各個人から分離され客観化された職務についてそのもつ経営内における相対的価値を評価し、その評価にしたがって支払われる賃金形態のことをいうのであるから、これを職階給制定上の手続からいえば、

- (一) 職務の確定（職務分析による職務内容の確定、明確化 職務明細書の作成）
- (二) 職務評価（確定された職務価値の評定、格付け）
- (三) 賃金との結びつけ（格づけされた職務と賃金の結びつけ）

の3段階からなり立っている。」（なお、職務分析・職務明細書の作成については、65 70頁。）

「まず職務評価であるが、この方法としては、(イ) 等級法、(ロ) 分類法、(ハ) 点数法、(ニ) 要因比較法の4方法が代表的であつて、前2者は非量的評価法といわれ、全職務を職掌部門にわけ（管理・技術・専門職・事務・作業・特殊職など）そのなかで、仕事の難易、責任度をきわめて包括的な基準によつて各職務の等級を定めるか（等級法）、あるいは仕事の難易・責任度・能率の範囲・被統率などを基準としてあらかじめ等級を定めておき、全職務をその等級のいずれかに分類・編入する方法（分類法）である。したがつてこれらはなんら点数による量的評価はおこなわれない比較的単純な包括的方法であつて、アメリカでも1920年代にはこの方法が主となつており、またわが国の国家公務員、公企業体などでおこなわれている職階制の職務評価は分数（ママ）法によるものである。これにたいして後2者は量的評価法といわれるものであつて、点数法は職務を評価するための指標となるべき若干の評価要素を定め、その各要素にも数段階を設けて各職務について分析的に細かく評定し、それを各要素に点数とウェイトをつけて総点を算出する方法であつて、わが国で比較的とのつている職務給の事例はおおむねこの方法によつている。」

「最後に要因比較法（Factor Comparison Method）であるが、これは、点数法が原則として全職務について評価するための手続上の煩瑣をはぶくためと、評価の均衡をはかるために考案された方法で、全職務中それぞれの職務群の基準となるような基準職務（Key Job）を約1割選んで、それを詳細に点数法で評価し、その基準職務の各評価要素を基準として、その職務群における各職務の各評価要素を等級法的に比較して全職務のココの評価に替えるものである。

つぎに右のようにして評定した評定点を15級なり20級なりの職務等級に区分格付けしたものを賃金と結びつける方法であるが、これには、(イ) 評点別職務給、(ロ) 単一職務給、(ハ) 範囲職務給などがあり、第一の評点別職務給では1点あたりの単価を、予定賃金総額÷総

評点で算出し、各職務評点をこの単価に乗ずる方法で、最も直截な方法である。しかし、(ロ)、(ハ)では格付によって評点から一応切り離して職務価値を等級化したわけであるから、この格付と賃金を結びつけるには、上限、下限をきめる他、なんらかの賃金政策をおり込んだ基準賃金線を設ける方法がとられるので、たとえば直線法、S字型曲線などがこれである。

以上のようにして各職務について賃金が決定されるが、これをその職務に従事する各個人にそのまま適用するか、あるいは実情に即して若干の調整がおこなわれ、また各個人への適用の公正を期するため苦情処理制度が設けられているのが一般である。」

「職務給の実施と「日本の修正」

元来職務給あるいは職階給は前述のようにアメリカにおいては最も現代的な賃金形態として、現代アメリカの社会的・経済的・経営的諸条件に適応した形態であるばかりでなく、賃金の4機能を複合的に十分発揮できる合理的賃金制度なのであるから、戦後アメリカの影響の強かった時期において、これをわが国で実施することが賃金合理化の理想と考えられたことは当然であった。かくして主要企業では大なり小なり職階給の研究とそれの実施の努力がなされたのであって、その結果職務給を基本給として実施に移したものが少なくなかった。しかしすでにしばしば指摘しておいたように、職務給制度を合理的に設定するのは、その経営における職務がすでにある程度確定していることが絶対的前提条件なのであるから、猿真似的模倣では到底合理的なものができはざはなく、その結果として実施した者の大多数は崩壊するか、部分的な採用にとどまり、厳密に実施しえたものは僅かにその条件をもった比較的小数の大企業（その代表事例が十条製紙、安川電機など）にとどまった。しかもそれは次項で述べるように、その設定や運営に当っては低賃金水準であることによる下駄ばきが必要、定期昇級（ママ）による生計費増大の指示というわが国の給与慣行との調整（職務給は本来職階級の上昇なしには昇給はありえないのが原則）などのため、職務給をわが国の現実的諸条件に適応しよう「修正」せざるをえなかったのであって、ここにいわゆる「職務給の日本の修正」がおこなわれたのである。」

- 10) 米労働諮問委員会 (Labor Advisory Committee) の委員アバソルド (J. R. Abasold) 氏が、昭和21 (1946) 年の4月20日・22日に日本政府との会談でアメリカ流の賃金決定方法を示唆したことが契機と考えられ、同委員会の最終報告の第4章「恒久的賃金給料制度に関する勧告」では、属人的な要素を排した「当該職務に必要な義務および責任に基づく所の賃金・給与制度に向かって努力すること」が示されている。瀧本忠男『職務給の理論と実務』経営評論社、昭和24 (1949) 年、8-12頁、日本経営者団体連盟『職務給の研究』昭和30 (1955) 年、32-35頁。
- 11) 発出された依頼文書は次のとおりである。

1946年4月25日

連合国占領軍最高司令官総司令部  
経済科学局長マッカ - ト少将 殿

政府職員給与制度改革に関する援助協力方要請について

現在の公務員給与制度は、職務の科学的な分析に基づいていないので、現在では時代遅れであって適切なものでなくなっている。多少の改正と補足が時折、なされて来い

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

るものの、それらは単に一時凌ぎのものであったことから、我々は、根本的且つ徹底的な改革がなされることの必要性を認識しております。

合衆国の人事管理において、C. A. F（書記・行政・財務職）システムが、能率と士気の高揚に多大な貢献をして来ていることに徴し、我々も、我々の新しい計画の中にそれと類似したシステムを導入出来ることを希望するものであります。

これに関連して、貴職が、目下、検討中の改革について助言を与え、又草案を作成出来るような C. A. F システムの専門家を帰国から招請して下さいならば、我々は切にこれを歓迎するものであります。

子爵 渋沢 敬三

大蔵大臣

- 12) 5回にわたる講義の資料の邦訳が、Robert S. Hare『職階制の概説』行政調査部。昭和22(1947)年に新警察社から出版されている。

受講者が未知の制度の理解、そして訳語の選定に苦しんだことは、前書き中に「尚、職階制に於ける専門用語、例えば Occupational Group, Series, Class, Grade, 等については、未だ画定した訳語がない。これは職階制が我が国に実施されるに随つて適当な訳語が定つて来ると思はれるので、未成熟ではあるが、理解し易いことを本旨として、時には原語をそのまま使用した。」と記されていることからわかるが、「職階制」自体についても、本文では、Position-Classification, Classification をともに「職階制」とし、あるいは、後者を「職階制分類」とし、また、Position-Classification Plan をまとめて「職階制」とするなど工夫が加えられている。

- 13) 研究対象として「官吏制度の民主化をとり上げ」10回に近い会合を開いて検討を重ねた「公法研究会」が、「国家公務員法案」が「国会に上程される機に当たりこの問題に対する我々の研究の方針ならびに結果を発表」したものである。

「国家公務員法案に対する意見（公法研究会・昭和22年11月25日帝大新聞）」（抄）

一、「従来の官吏の特権的地位を指摘しこれを打破して国民の公務員たる地位を確立するため憲法15条の趣旨に則り本法を制定する旨の前文を国会において起草すること」

二、「能率原則よりも、官吏に対する国民の民主的支配の原則を明記すること」

四、「国民の奉仕者たる趣旨に基き従来のような官吏の威厳と特権を誇示する名称をすべて廃止すること。

例えば「官」の名称を用いず、人事官は人事員、秘書官は秘書……」

「試験及び任免」

1. 職員の任免に関する根本基準の実施に必要な項も、人事院規則に委任しないで、できるだけ本法または別の法律できめること（第33条）

16. 憲法15条の趣旨に基き新たに国民の不良公務員に対する弾劾を規定すること。

「分限、懲戒及び保障」

1. 分限に関する規定は廃止し、原則として官吏の地位の保障については団体協約に委せ、争の生じた場合には「人事協議会」によって決定すること（第75条）

職階制については、

1. 職階制を採用することには一応賛成するが、現在の日本の特殊条件を考慮して次のような制限を付加することにし度い、即ち
  2. 職階制についての規定はきわめて簡単不親切で(僅か4ヶ条)その内容はほとんど人事院規則に委されているが、其の職種及び等級は別に法律(職階法)で詳細明確に定めることとし、さらにそれを本法施行後1年以内に施行しうるように期限をつけること(第29条,第30条)
  3. 原則として政策決定職を職階制の枠からはずし、自由任用とすること
  4. 職種の分類中に、一般行政職というような従来の高文官吏の職務に該当するものを設けることをやめ、これをそれぞれの専門職に分割編入すること
  5. 各職種相互間に等級の著しい不平等がないよう、できるだけ公平に分類整理すること
  6. 各職種内の等級の幅をできるだけ広くし、例えばタイピストや運転手でも、相当に高い等級まで上り得るよう、職務の平等な評価をすること
  7. 官職の格付は、人事院会議及び人事管理委員会の議を経るようにすること、なお官職の格付を情勢の変化に応じて再審査し、随時これを改訂するのと同様とすること(第31条)
- 14) 昭和22(1947)年9月29日衆議院決算委員会における竹山祐太郎委員長(国民協同等)発言。

「主として今説明を求めました職階制に關して御質疑をまずお願いいたします。それでは私からお尋ねいたしますが、これは正直に言うとは度聴いてもよくわからないのですが、(略)」

また、職階制の説明にはいろいろな工夫もなされ、「碁盤の目」論も現れた。官職を職種・等級という縦・横の線からなる「碁盤」に位置付ける(格付をする)というもので、一見イメージとしてわかりやすいものであるが、本来、個々の官職の職務を分類整理して「職級」、そして「職種」としてまとめていくという制度趣旨とは微妙なズレがある。(縦・横と見えるものは作られるが、職種という固まりの中に級があるのであり、全体として必ずしも正方形のマス目が前提となっているわけではない。)昭和22(1947)年9月25日衆議院決算委員会での浅井清氏の説明は、次のようなものであった。

「職階制と申しますのは、きわめて簡単な言葉をもつて申しますれば、一種の分業と申しましてよろしいかと存じます。従来わが國の官廳におきまして、事務官、技官、教官と申すような分業もあり、またおのずから仕事の内容と責任のきわめて重大なるものもあり、きわめて簡易なものもあるというふうになつておりましたけれども、たとえて申しますれば、これは大福帳でやつておつたようなもので、職階制はこれを簿記に改めて、きわめて精密にやるということに歸着するだろうと存じます。そこでまず碁盤の目のようなものを御想像くださればよいのでありまして、縦の線は職種の線でございます。すなわち仕事に内容によりましてこれをきわめて精密に分析をいたします。それから横の線が等級の線と御承知くださればよいのでございまして、きわめて簡単な仕事の繰返しをやるものから順々に、その複雑と責任の度を増しましたものに、上の方に等級をつけてまいります。そういたしますと、横の線と縦の線が交りました碁盤の目がこの職階制の基礎になり、分

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

類となつてくるわけでありまして、この職階制がございますれば、すべての官職をこの暮盤の目のいずれか一つに入れるということになつております。この法案が官職の格付と申しておりますのは、これをさしたものでございます。行政調査部におきましてすでにやりました方法は、一人々々の公務員に調査表というものを渡しまして、これに自分がどういう仕事を毎日やつているかということを精密に記入させまして、それを集めましていただいまして申しましたような分類をおる次第でございます。行政調査部におきましては、およそ三千人の公務員に對しまして、試験調査をやしまして、その結果いろいろの官廳においてもこの職階制の実施ということが可能であるということ、確信いたしている次第でございます。簡単に申しますればさようなことでございます。」

- 15) いわゆるフーヴァー草案では、職階制に関する規定は、給与の根本基準（「基準第二」）の中に位置付けられていたが、次のとおり、根本基準の規定は、給与の節の冒頭に掲げられ、その他の職階制とに関する規定は、職階制の節にまとめられた。国会審議の過程で職階制が法律によることが規定され、また、昭和23年改正の結果、職階制の要素としては「職級」が中心となることが明示された。（各条文のあとには、英文（フーヴァー草案は原文、国家公務員法は英文官報による）を付した。）

根本基準の部分は、給与の節に。

基準第2 職員はその地位の職責を基礎として給与せらるべきものとする。

Standard 2. PERSONS IN THE SERVICE SHALL BE COMPENSATED ON THE BASIS OF THE DUTIES AND RESPONSIBILITIES OF THEIR POSITIONS.

[この規定は、国家公務員法では、職階制を定める第3章第2節ではなく、同章第3節（給与）の冒頭の第62条（給与の根本基準）に置かれている。そして、それ以外の職階制に関する規定は、第29条から第32条までにまとめられた。]

第1項は、法第29条（職階制の確立）へ。国会での修正で、第1項に法律で定める旨が加わる。また、後段は、法第32条（職階制に依らない分類の禁止）に。

### 【フーヴァー草案 基準第2】

1 人事院は当該職責の同一性を基礎として在職者のすべての地位に対する職務分類計画を作成し、規則によつて採用し、保持し且時折之を改訂しなければならない。従つて実質的に同一の雇傭条件である同一クラスのすべての地位には同一の資格が要求せられ且同一の基本給表が適用せられるのである。当該職責以外に基づく地位又は人の職務分類は之によつて無効と宣言せられる。

Part 1. The Authority shall prepare and by rule adopt, maintain, and from time to time revise a position-classification plan for all positions in the service based upon the similarity of duties performed and responsibilities assumed, so that the same qualifications may reasonably be required for and the same schedules of basic pay may be applied equitably to all positions in the same class under substantially the same employment conditions. Classifications of positions in the service on any basis other than the duties and responsibilities thereof or the classifications of any person in the service on any basis other than the duties and responsibilities of the position occupied are hereby declared void and illegal.

【国家公務員法制定当初の条文】

(職階制の確立)

第29条 職階制は、法律でこれを定める。

- 2 人事委員会は、職階制を立案し、官職を職務の種類に応じて定めた職種別に、且つ、職務の複雑と責任の度に応じて定めた等級別に、分類整理しなければならない。
- 3 職階制においては、職種及び等級を同じくする官職については、同一の資格要件を必要とするとともに、且つ、当該官職に就いている者に対しては、同一の幅の俸給が支給されるように、官職の分類がなされなければならない。
- 4 前3項に関する計画は、この法律の実施前に国会に提出して、その承認を得なければならない。

(Establishment of Position Classification Plan)

Article 29. The position classification plan shall be prescribed by law.

The Commission shall develop a position classification plan whereby all positions in the service are classified by classes determined according to the kinds of duties and by grades according to the degrees of complexity of duties and responsibilities involved.

In the position classification plan, classification of positions shall be so effected that the same qualification may reasonably be required for and the same schedules of basic pay may be applied equitably to all positions in the same grade and class. The plan as provided in the preceding three paragraphs shall be submitted to the Diet for approval before the enforcement of this Law.

(職階制によらない官職の分類の禁止)

The position classification plan shall be prescribed by law.

The Commission shall develop a position classification plan whereby all positions in the service are classified by classes determined according to the kinds of duties and by grades according to the degrees of complexity of duties and responsibilities involved.

第32条 職階制が適用される官職については、任用の資格要件及び俸給支給の基準として

The plan as provided in the preceding three paragraphs shall be submitted to the Diet for approval before the enforcement of this Law.

は、職階制によらない分類をすることはできない。

(Prohibition of Classification of Positions by other than the Position Classification Plan)

Article 32. In regard to positions to which the position classification plan is applicable, no classification of positions on any basis other than the position classification plan shall be made as the basis for the development and application of qualification standards for employment and the payment of compensation.

【昭和23年改正後】

(職階制の確立)

## 職階法へのレクイエム（鵝養）

第29条 職階制は、法律でこれを定める。

2 人事院は、職階制を立案し、官職を職務の種類及び複雑と責任の度に於じて、分類整理しなければならない。

3 職階制においては、同一の内容の雇用条件を有する同一の職級に属する官職については、同一の資格要件を必要とするとともに、且つ、当該官職に就いている者に対しては、

同一の幅の俸給が支給されるように、官職の分類がなされなければならない。

4 前3項に関する計画は、国会に提出して、その承認を得なければならない。

5 政府職員の新給と実施に関する法律（昭和23年法律第46号）第14条の規定による職務の分類は、これを本条その他の条項に規定された計画であつて、且つ、この法律の要請するところに適合するものとみなし、その改正が人事院によつて勧告され、国家によつて制定されるまで効力をもつものとする。

(Establishment of Position Classification Plan)

Article 29. The position classification plan shall be prescribed by law.

The Authority shall develop a position classification plan whereby all positions in the service are classified according to the kinds of duties and by grades according to the degrees of complexity of duties and responsibilities involved.

In the position classification plan, classification of positions shall be so effected that the same qualification may reasonably be required for and the same schedules of basic pay may be applied equitably to all positions in the same class having the same employment condition

The plan as provided in the preceding three paragraphs shall be submitted to the Diet for approval.

The classification plan as provided by article 14 of The Law administering the New Pay, enacted May 31, 1948, shall be construed as being and meeting the requirements of the plan referred to in this Article and otherwise in this Law and shall remain in effect until subsequent modifications are recommended by the National Personnel Authority and enacted by the Diet.

(職階制によらない官職の分類の禁止)

第32条 一般職に属するすべての官職については、職階制によらない分類をすることはできない。

(Prohibition of Classification of Government Positions by other than the Position Classification Plan)

Article 32. In regard to all government positions in the regular service, no classification shall be made by other than the position classification plan.

第2項は、法第30条（職階制の実施）に。

【フーヴァー草案】

2 職務分類計画は人事院によつて発展せしめられ、採用せられ、徐々に確立せらるべきであるが然し実行し得るに到るや直ちに全体計画(ママ)採用し確立せらるべき

ものである。

Part 2. The classification plan may be developed, adopted, and installed by the Authority segment by segment, but the entire plan shall be adopted and installed as soon as practicable.

【国家公務員法制定当初の条文】

(職階制の実施)

第30条 職階制は、職階制を実施することができるものから、逐次これを実施しなければならない。

2 職階制の実施につき必要な事項は、この法律に定のあるものを除いては、人事委員会規則でこれを定める。

(Enforcement of the Position Classification Plan)

Article 30. The position classification plan shall be gradually enforced, commencing first with segments where it is practicable.

Except as prescribed in this Law, determinations necessary for the enforcement of the position classification plan shall be provided by rules of the Commission.

【昭和23年改正後】

(職階制の実施)

第30条 職階制は、実施することができるものから、逐次これを実施する。

2 職階制の実施につき必要な事項は、この法律に定のあるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

(Enforcement of the Position Classification Plan)

Article 30. The position classification plan shall be gradually enforced, commencing first with things which can be put into effect.

Except as prescribed in this Law, determinations necessary for the enforcement of the position classification plan shall be provided by rules of the Authority.

第3項は、法第31条(官職の格付)に。

【フーヴァー草案】

3 職務分類計画が人事院によつて採用せられた後人事院は所定の統一的手続に従ひすべての現在の地位又は今後設置せられる地位を職務分類計画のクラスの一に割当なければならない。かかる地位の割当は人事院によつてその定める一定の規則に従ひ随時再審査され修正せられることが出来る。

Part 3. After the classification plan is adopted by the Authority and in accordance with uniform procedure prescribed by it, the Authority shall allocate to one of the classes of the position-classification plan every position in and hereafter created in the service. Such allocations of positions may be reviewed and revised by the Authority at any time in accordance with such uniform rules as it may prescribe.

【国家公務員法制定当初の条文】

(官職の格付)

第31条 職階制を実施することとなつた場合においては、人事委員会は、人事委員会

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

規則の定めるところにより、職階制の適用されるすべての官職をいずれかの職種及び等級に格付しなければならない。

- 2 人事委員会は、人事委員会規則の定めるところにより、随時、前項に規定する格付を再審査し、必要と認めるときは、これを改訂しなければならない。

(Allocation of Positions)

Article 31. In the event of enforcing the position classification plan, the Commission shall, as provided by rules of the Commission, allocate to one of the grades of a class of the position classification plan every position to which such plan is applicable.

The Commission shall, as provided by rules of the Commission, review at any time the allocations prescribed in the preceding paragraph, and revise them, where deemed necessary.

【昭和23年改正後】

(官職の格付)

第31条 職階制を実施するにあつては、人事院は、人事院規則の定めるところにより、職階制の適用されるすべての官職をいずれかの職級に格付しなければならない。

- 2 人事院は、人事院規則の定めるところにより、随時、前項に規定する格付を再審査し、必要と認めるときは、これを改訂しなければならない。

(Allocation of Positions)

Article 31. In effectuating the position classification plan, the Authority shall, as provided by rules of the Authority, allocate to one of the classes of the position classification plan every position to which such plan is applicable.

The Authority shall, as provided by rules of the Authority, review at any time the allocations prescribed in the preceding paragraph, and revise them, where deemed necessary.

- 16) 国家公務員法第29条では「職階制」と「計画」が別個のものとしてされているのに対し、職階法案第2条では、「職階制は……計画である」とすることから、浅井清氏は、説明の苦勞を次のように記している。（『新版 国家公務員法精義』学陽書房、昭和45（1970）年、152-53頁。）

「一体人事院としては、これを何と理解し、何と国会に説明すべきであるか。」

「昭和24年11月17日、衆議院人事委員会において人事院総裁として筆者が提案理由を説明したものとすると、「ここに国家公務員の職階制に関する法律を提出し、併せてその計画に関し国会のご承認を求める次第であります。」（昭和24年11月17日、第6回国会衆議院人事委員会議録2号）といっているが、これは国家公務員法第29条第2項により、立案した法律案でもあり、同時に同条第4項により、承認を求める計画であるとしているのであつて、まことに無理な解釈であり、筆者は冷や汗を流したのであつた。たちまち国会側から「こんなものは職階制でないではないか」との非難が起り、審議が次の国会まで長引いたのは当然であろう。司令部の説得により、政府は国会がこの法案を通過させるように努力し、漸く昭和25年5月15日、法律第180号として公布されたのであつた。」

なお、同氏が行った国会での法案趣旨説明は次のとおりであった。

「委員長のお言葉に従いまして、国家公務員の職階制に関する法律案の提案理由について御説明申し上げたいと存じます。

御承知の通り国家公務員法は新憲法に則りまして、公務の民主的且つ能率的運営を図るために、国家公務員がその職務の遂行に当りまして最大の能率を發揮し得るように、民主的な方法で選択され指導せらるべき根本基準を定めておるのでございますが、その一つとして、同法第二十九條第一項におきましては、職階制を法律で定めることといたしまして、同條第二項におきまして、人事院が職階制を立案し、官職を職務の種類及び複雑と責任の度に応じまして分類整理すべきことを定め、更に同條第四項におきまして、これらに關しまする計画を国会に提出して、その御承認を得ることとしておるのでございます。このため人事院におきましては、その前身たる臨時人事委員会の発足以来、この職階制の立案に力を注いで参りまして、又その実施に當るべき準備をも整えて参つたのでございますが、今般これに関する法律の成案を得るに至りましたので、ここに国家公務員の職階制に関する法律案を提出いたしまして、併せてその計画に關し国会の御承認を求める次第と相成りましたので、本日参議院におかれまして、予備審査が始まつておる次第でございます。

この法律案の内容の要点を申し上げますと、先ず第一に官職の分類を行うための計画を定めておるのでございます。即ち職階制と申しますのは、すでに御承知のごとく官職を職務の種類及び複雑と責任の度に応じまして、この法律に定める原則及び方法に従つて分類整理する計画でございまして、その実施につきましては、人事院の定めるところによつて遂次行う、かようにいたしておる次第でございます。職階制は一時に全面的に実施することは不可能でございまして、又官職の状況の変動等に対応いたしますためには、その都度法律の改正によらなければならないとすることは、技術的に極めて困難と考えられるからでございます。

第二の要点は、職階制の目的を明確にしたこととございまして、職階制の目的は、給与準則の統一的且つ公正な基礎を定め、又試験、任免及び教育、訓練並びにこれらに關連しまする各部門における人事行政の運営に資することにあるのでありまして、人事院に対して新しく官職を設け、又従來の官職を変更し若しくは廃止する権限を与えるものではないのでございます。

第三の要点は、職種及び職級の決定、職級明細書の作成及び使用、官職の格付その他職階制の実施についての原則を定めておることとでございます。

第四の要点といたしましては、職階制の実施の方法及び手続、並びにその実施の機關について規定いたしておることとでございます。即ち官職の格付、格付の変更又は改訂、職種又は職級の改正について明確なる方法及び手続とを定めまして、人事院を以て職階制を実施し、その責に任ずる機關といたしまして、その具体的権限を定めておるのでございます。

第五の要点といたしましては、御承知の通り、政府職員の新給与実施に関する法律の第一條第三項の規定によりまして、同法による職務の分類は国家公務員法第二十九條その他の條項に規定された計画とみなされておるのでございますが、この法律案の

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

施行によりまして、逐次官職の格付が行われるに伴い、その格付が政府職員の新給と実施に関する法律による職務の分類による級への格付に代ることになっておるのでございます。併しながら給与については、この法律案の施行後においても給与準則が制定されるまでの間、政府職員の新給と実施に関する法律による職務の級への格付が引き続き効力を持つことといたしまして、尚職階制に適合した給与準則が制定実施されるに際しまして、この法律により行なわれる官職の格付によつて給与の減額はしないという方針を明らかにいたしまして、以て職階制実施に伴う給与についての不安を除くことといたしております。以上がこの法律案の提案理由及びその要点の概要であります。」

- 17) 清水江一氏は、『職位分類 職階制の正しい理解のために』（人事管理講座1）帝國地方行政学会、昭和43（1968）年、192-93頁で次のように説明する。

「職階制は、Position-Classification Plan の訳語であるが、「職階制は position を class にまとめる意にほかならないから、これは官職集団の設定制度とでも訳すべきが適当であったのであるが、「職階制」の文字を当てたところに概念の混乱を招いた第1の原因があった。」

「さらに、法律用語上においては、Position-classification Plan の plan の理解が誤られ、これを「計画」と訳したところに二重の混乱を重ねる原因を作ることとなったのである。」

「plan とは、何かを処理する原則と手続の体系をいう語であって、将来の予定という意味でわれわれがいうプランとは違うものである。したがって、これに「計画」というような訳を附するのは適当ではなく、この語の場合は、むしろ現在の「制」の方が適訳である。ただし、この場合 plan は原則と手続であって、これを現実の事象に適用した欠課を plan と混同してはならない。」

「職階制すなわち Position-classification Plan とは、正確に言えば官職集団設定制度を意味することになり、これを成文化したものが職階法であることが明らかになったと考えるのである。」

- 18) アメリカ合衆国の分類法の改正が行われた1949年の後の昭和25（1950）年5月に出版された、岡部史郎『職階法』第1章総論の第2節は、「アメリカにおける職階制の概要」として、1949年改正法以前の制度を紹介した上で、

「しかし、この職階法も、1949年秋の議会において、大きな改正をうけることになった。その要点の第一は、「職」（サーヴィス）を廃止すること、第二は、職階制と給与とを切り離すこと、第三は、給与の等級として general schedule を採用したことにあると伝えられるが、その詳細は、まだ判明しない。従つて、本書においては、一応従来の職階制を紹介しておくに止める。この改正によつてアメリカ職階制はおそらく後述するわが国の職階法の内容と一そういじしたものとつたことと予想される。」（40頁）

と記しているが、もともと導入検討の対象となった「C. A. F システム」が改正によって姿を消し、「本国の職階制」の位置付けが根本的に見直されたにもかかわらず、すでに我が国で進められている職階制を、それに合わせて変えなければならないという紧迫感は特に見られない。

- 19) 昭和27(1952)年5月に制定された人事院規則8-12(職員の任免)は、職階制に基づく任用制度の仕組み(職階制実施後の姿)を具体的に規定した。

先ず、職員の官職を、「分類官職」(職階制に基づいて分類される官職)と「非分類官職」(職階制の適用されない官職、検察官の官職・非常勤官職)とに分けた上で、「分類官職」について、4種類の任用の方法(採用、昇任、転任(配置換を含む。))及び降任を定義し、それぞれの場合の任用手続・任用基準を定めた。職員の任用は、この任用基準に適合する者の中から、競争試験又は選考によって、職務遂行に最も適当な者を選択配置しなければならないこととされた。

これが職階制実施の日(人事院の指定する日、「指定日」)の姿であるが、まだ職階制実施の段階では、職階制によらない「読み替え」(同規則第81条・第82条)を行い、「分類官職」を占める職員は「常勤職員」、「職種」は「職務の種類」、「職級」は「職務と責任が十分分類している官職の群」などどされ、分類官職についての任用の方式は「従前の例による」こととされた。

この人事院規則8-12は、職階制の廃止に伴いこの制度を前提としないものに全部改正された(平成21年3月18日)。

- 20) 国家公務員法・給与法・職階法が三位一体となって、給与の分類を職階制の暫定措置として認めている(条文は、いずれも平成19(2007)年の改正前のもの)。

【国家公務員法(昭和22年法律120号)】(抄)

(職階制の確立)

第29条 1項～4項(略)

- 5 一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)第6条の規定による職務の分類は、これを本条その他の条項に規定された計画であつて、かつ、この法律の要請するところに適合するものとみなし、その改正が人事院によつて勧告され、国会によつて制定されるまで効力をもつものとする。

(給与準則による給与の支給)

第63条 職員の給与は、法律により定められる給与準則に基づいてなされ、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も支給せられることはできない。

- 2 人事院は、必要な調査研究を行い、職階制に適合した給与準則を立案し、これを国会及び内閣に提出しなければならない。

【職階法(国家公務員の職階制に関する法律(昭和25年法律180号))】(抄)

附則

- 3 国家公務員法、この法律、人事院規則及び人事院指令に従つて職階制が実施されるに伴い、この法律に基づく格付は、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)第6条に規定する職務の級への格付に代わるものとする。ただし、同法による職務の級への格付は、給与に関しては、国家公務員法第63条に規定する給与準則が制定実施されるまで、その効力を有するものとする。

【給与法(一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律95号))】(抄)

(この法律の目的及び効力)

第1条 この法律は、別に法律で定めるものを除き、国家公務員法(昭和22年法律第

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

120号）第2条に規定する一般職に属する職員（以下「職員」という。）の給与に関する事項を定めることを目的とする。

- 2 この法律の規定は、国家公務員法のいかなる条項をも廃止し、若しくは修正し、又はこれに代わるものではない。この法律の規定が国家公務員法又は同法に基く法律の規定に矛盾する場合においては、その規定は、当然その効力を失う。
- 3 第6条の規定による職務の分類は、給与に関しては、国家公務員の職階制に関する法律（昭和25年法律第180号）の施行にかかわらず、国家公務員法第63条に規定する給与準則が制定実施されるまで、その効力をもつものとする。

### 第六条

（1項・2項（略））

- 3 職員（指定職俸給表の適用を受ける職員を除く。）の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを俸給表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、人事院が定める。

21) 職階法の変遷を時系列で記すと次のとおりである。

- ・ 制定；昭和25（1950）年5月15日法律180号。  
（公布の日から施行。ただし、第10条第4項（記録・報告に用いられる職級の名称）については、人事院規則で定める日から施行することとされたが、この人事院規則は結局制定されなかった。）
- ・ 改正；昭和25年5月15日法律181号。  
（「一般職の職員の給与に関する法律の制定施行に伴う関係法律の整理に関する法律」による附則第3項改正。給与法制定に伴う、いわゆる整備法によって、条文中の法律の名称等が「政府職員の新給与実施に関する法律（昭和23年法律第46号）第9条」から「一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第6条」に改めた。公布の日から施行。）
- ・ 改正；昭和32年6月1日法律154号。  
（一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律中で、附則第3項の「級」を「職務の級」に改めた。昭和32年4月1日適用。）
- ・ 改正；昭和40年5月18日法律69号。  
（国家公務員法の改正に伴い、第2条第2項の「教育訓練」を「研修」に改めた。改正法の施行期日を定める政令に基づき、翌5月19日施行。）
- ・ 改正；昭和60年法律97号。  
（給与法の名称が「一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律」に基づき、附則第3項中の字句の改正。「一般職の職員の給与に関する法律」を「一般職の職員の給与等に関する法律」に（昭和61年1月1日施行。）、「基く」を「基づく」に、「職務の等級」を「職務の級」に、「代る」を「代わる」に、「但し」を「ただし」に（公布日の昭和60年12月21日施行。）改めた。
- ・ 改正；平成6年法律33号。  
（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律33号）の制定に伴い、給与法の名称が改められた（「給与等」が「給与」に）ことによる附則第3項の改

正。平成6年9月1日施行。)

- ・廃止；平成19年7月6日法律108号。

(国家公務員法等の一部を改正する法律により、国家公務員法上の職階制に関する規定が削除され、附則第2条により、職階法廃止。改正法の施行日を定める政令に基づき、平成21年4月1日施行。)

- 22) 両氏の論文については、後掲【職階法・職階制に関する参考文献】参照。

川手撰氏の地方における職階制の研究については、注25参照。

岡田真理子氏は、「国家公務員の職階制 制度導入・制定・形骸化過程の分析から見える人事制度の特徴」で、「人事制度分析としての職階制分析」を試み、「戦後初期における国家公務員の人事制度では、緻密な職務分析に基づく「職務」の内容と「責任」に表現されるような説明可能で明確な基準に基づいて職員の詳細な序列の差異まで明らかにできることが求められていたのではなく、係長、課長などの役職段階に対応するような大きくて上位と下位のおおまかな位置付けがわかればよいという基準が、各省庁においては求められていたということである。このことは、一見常識的なことのように見えるが、戦後の公務員制度改革のなかで、人事院及び各省庁の業務関係者が次官とエネルギーを費やして議論していった結果浮かび上がってきたことが左記のような基準であったということが重要であると考え。」と指摘している。

- 23) 福田紀夫「職階制とその後」『人事院月報』平成21(2009)年8月号、24頁で、「職階制は、国家公務員制度の基盤をなす制度、いわばオペレーティング・システム(OS)として、米国連邦公務員の制度を参考に昭和22年の国家公務員法制定に当たり、導入された者であった」と記されている。

- 24) 川手撰氏によれば「戦後日本の国家公務員制度の体内に投入された、アメリカ産の激烈な『異物』とされる職階制について、同氏は、『都市問題』(97巻10号、98巻5・6号)において、弘前市と沖縄(琉球政府)における実態を調査・分析している。

地方自治体のほとんどで職階制が施行されたが実施されなかった中、弘前市でののかつての導入例が、「職階制を導入したというだけでなく、給与法体制の諸装置が据え付けられる以前に職階制を導入したという点で、二重の意味における希少なケース」として、その形骸化・ただの「枠」へ変遷過程を浮き彫りにされている。また、琉球政府という特殊な位置での「実施」の過程を見つ、職位/人の分離の不徹底、任用・給与制度の原則の「ほころび」、給与における学歴・経験年数という「推定主義的基準」が任用基準を呑み込むといった「限界」を指摘している。

- 25) 昭和26(1951)年8月4日の「行政制度の改革に関する答申」では、「10.人事制度(4)職階」で、「職階制は簡素で弾力性のあるものとし、おおぬめ5等級ないし6等級(例えば雇員、係員、係長、課長補佐、課長及び局長)」とされ、昭和30(1955)年に公務員制度調査会の議論を踏まえて作成された公務員制度改革案要綱試案(3月31日)では、「できるだけ簡素且つ単純なものとし、その基本原則を国家公務員法中に規定すること。」とされ同年11月15日の公務員異性度調査会答申でも「職階制は、簡素かつ単純なものとする。」とされている。

- 26) 昭和44年6月17日の衆議院決算委員会における吉田賢一議員(民主社会党)と人事院佐

## 職階法へのレクイエム（鶴養）

藤達夫総裁との間の次のようなやりとりが「きっかけ」となり、実施への検討に追い込まれいったようである。半分以上省略しても長くなるが記しておく。

吉田（賢）委員（抄） 職階制の問題は、すでに法律制定後十余年を経過いたしまして、まだどうも海のものとも山のものとも、あるいはたなに置いてあるものやら実際にたたきつつあるものやら見当がつかぬというのでは、これは法律をつくった国民に対してもほんとうに責めを果たさないゆえんではないだろうか、こうも考えられるわけです。根本的に職階制につきまして総裁はどういうふうにお考えになっておられるのか、そもそもどうしようとするのか、もしくはこれが十余年たってもまだ立案もできないというのであるならば、何がそうなさしめておられるのかというような辺。これは公務員制度が非常に重大であればあるほど、もっと私は論議してしかるべきだと思うのです。法律があって行なっておらぬというようなこんな法律は、間の抜けたものは、これはおそらく汗牛充棟ただならぬ法律のある日本でもこの法律だけではないかと思うのですね。全くこれはなきにひとしいような存在、処遇しかされておらぬ法律、とんでもないことだと思うのですね。そういうふうに思いますから、ひとつ総裁の職階制に対する根本的な考え方、何ゆえに行かない得ないのかという辺、そこらをまず明確にお答えいただきたいと思います。

佐藤（達）政府委員（抄） 私自身が猛反省を加えなければいけないのは、これはアメリカ流そのままの直輸入のこまかい分類表などというものは、日本の実情には合わない。そこで先ほど新聞の見出しになったと申し上げましたように、われわれは新たな構想によって日本的職階制をつくる。それはまず最初から合理的なおそらくどこからもおほめを受けるような職務分類はできないだろう。しかし現実を考えてみれば、給与の制度の上においてもいろいろ職種を考える、また公務員法でありましたか、給与法でありましたか、職階法ができるまでは現在の給与法に基づく職務の基準、これが職階法にかわるべきものであるということを経験自身がオーソライズしてくれているわけであります。そういう点から見ても、インビジブルな職階制というものは、いまの制度のもとにおいてもある。あの俸給表をごらんになりまして、これは非常にラフな分け方でありませうけれども、行政職、研究職、ちゃんと俸給は分かれておる。そうして研究職の中のどういう職種についてはこうと標準職務というもの規則でこまかくきまっております。これこれの標準職務の者についてはここからこままでの俸給をやる、これはある意味ではりっぱな職階制が給与の面でできておると思います。

今度は採用の面から申しまして、御承知のように公務員試験の種目というものは職種によって多様に分かれ、行政職あり、法律職あり、医療職あり、ことに理科系においては非常にこまかく採用試験の分類ができています。これもインビジブルな形の職階制といていいのではないかと。したがってわれわれはあまり大それた理想を追わないで、現実インビジブルな職階制というものができている、それを一応表に出して、図にかいてみる。とにかくそれは法律の要請にも合う。いまのインビジブルなものをビジブルにするということじゃ意味がないじゃないか。そういうわけじゃない、意味は十分ある。一つの表にとにかくつくってみれば、今度はそれを見ながら、現在の給与制度はこれで妥当かどうか、あるいは採用試験の分け方は妥当かどうか、そう

いう反省のこれは大きな地図として手がかりになるのじゃないかという意味でやるんじゃないかということで、いまも日本の職階制というものを私どもとしては確立すべくずっと努力をしているのであります。

吉田(賢)委員(抄) 一つはあなたが昭和二十七年ごろの職階制に関する案についてむしろ反対的な御意見もあつたらしいので、そういう辺がまだ若干根が残っておるのではないかという印象を受けます。

国家公務員法の二十九条以下三十二条まで、この職階制に関する法律の規定等々によりまして、人事院は双肩にこれが実施についての責任を持っておるということになりますから、この法律はだめな法律だというのなら、もっとやはり国民にだめな理由を明らかにする。抵抗があつて困難だというのなら、その抵抗はどういう理由かということをこれも明らかにしてもらいたいです。抵抗もおそろしい、反対の理由も明らかにせられないものを、単にほおかぶりしていくということであるならば、もの改革というものは前進いたしません。断じていたしません。

いままさに再検討の時代に入ったんじゃないだろうか。それなら奮起一番再検討しなさいよ。総裁、あなたの御任務中に、あなたは今後十年も人事院総裁をやっておられるわけではないのですから、この段階でひとつ再検討なさいませよ。そうして、かつてはああして反対したけれども、時勢が変化した。公務員の科学的人事管理、労務管理はかくあるべし、こういうような官職の分類法が最も進歩的であるとか、何か一つ相当の結論を持ってあなたの時代にこれは進めてもらいたい。せつかく非常に重大な関心を持ってこられたところですから、打ってつけじゃないかというえらい妙な言い方をしますけれども、そう思うのです。だからこういうことについて、やはり確固たる一つの信念を持って国会に提案なさい。私はその必要があると思うのです。だから総裁、あなたのほうにおきましても、ひとつ態度をこの際ははっきりしておいていただきたい

佐藤(達)政府委員(抄) 多少の御訓戒と御激励と両方受けた形になりますけれども、ただいまのおとばに対して返すようでございますけれども、私はとにかく人事院というのは中立機関であり、国会にむしろ直屬するくらいの気持ちでおるものですから、私が国会に人事院総裁として出てきます場合は、ありのままに、疑問は疑問、おしかりを受けるようなことも、何もかにもざっくばらんにここで申し上げて御批判を受ける、これが誠実なあり方だろうと思ひまして、多少甘えた気持ちであれこれよけいなことを申し上げたと思います。したがひまして、いまのおとばにありましたように、かつて私が反対したというふう非常に非常につづめておっしゃいましたけれども、私が反対したのは電話帳式の、あまりに精密過ぎて現実離れした職階の分類に対して反対した。反対したわけじゃありませんけれども、批判的な気持ちを持ったというだけでありまして、職階制自身が無意味であるとか、害があるかという気持ちは、公務員法自身私が手がけた因縁もございませぬ、愛着を持っておる法律でございませぬから、そんな気持ちは毛頭持っておりませぬ。ただしそのあり方として、私ども人事院が責任を持って、何が一番適切な日本の実情に合った職階のあり方であろうかということで努力しているわけでございます。したがひまして、もう職階に関する法律をやめていた

## 職階法へのレクイエム（鶴養）

だきたいという気持ちは毛頭持っておりません。この法律のもとにおいて現実に適した形をつくっていく。私どもとしては独善を戒めております。したがって、先ほど申し上げましたようないろいろな批判もやはり一応は謙虚に耳を傾けた上で、必要があれば取り入れるべきものは取り入れる、独善だけは戒めるべきだという心がまえでありますから、いろいろな批判もありましたけれども、それに引きずられるというような気持ちは毛頭持っておりません。そこもひとつ御信頼をいただきたいと思えます。

とりあえずそのようなことを申しまして御了承を得たいと思えます。

吉田（賢）委員（抄） 国の重大な行政、公務員制度の根本に触れる問題でありますから、職階制と積極的に取り組んでいかれる御意思が有るでしょうか。そこをひとつ明確にしておいてもらいたい。

佐藤（達）政府委員（抄） 先ほど申し述べましたように、私どもとしては積極的に今日までも取り組んできたつもりでございます。またいまのおとばによりまして、さらにお励ましを受けたものとして、さらに意気を新たに問題の解決に努力してまいりたい、この決意をはっきり申し上げさせていただきます。

27) 昭和57（1982）年8月6日の人事院勧告時報告では、次のように記している。

「かねて検討を表明している長期的かつ安定的な人事行政諸政策については、国家公務員法の基本理念に基づき、社会経済情勢の基調の変化等に対応した総合的な施策を策定することとしている、具体的には、昨年報告したところに即して、給与制度においては、俸給表の種類及び適用範囲の整備をはじめ等級の新設を含む等級構成の再編整備、俸給の調整額及び地域関連手当の適正化などを、任用制度においては、高学歴化等に置合おう下採用試験体系の整備を、（中略）それぞれその基本的な方向として必要な検討を行っているところである。さらに、人事行政運営の基礎となる官職の分類について国家公務員の職階制に関する法律に定める職階制に代えて現実に即した構造のものを策定し、これに合わせて任用制度、給与制度等の関係諸制度の整備を図ることとしており、」（以下略）

また、翌昭和58（1983）年8月5日の人事院勧告時報告の「人事行政改善の諸施策」では、次のように記している。

「なお、現行制度には、今日においても経過的な制度として位置づけられているものが存しているが、これらについては、総合的検討のこの機会に整備することが適当であると考える。」

「検討の結果に基づき、本院が考えている施策の骨格は、次のとおりである。」

### 「(四) 官職の分類関係

国家公務員の職階制に関する法律によって定められている職階制に替わるものとして、官職の職務の種類に類似性に応じた職群と、職務の複雑、困難及び責任の度に応じた等級とによる現実に即した構造の官職の分類を行い、任用、給与制度等の基礎とする。」

「本院は、今後引き続き関係各方面の意見を聴取しつつ、更に具体的な検討を進め、実施のために法律の改廃を要する事項については、他日、国会及び内閣に対して意見の申出又は勧告を行いたいと考えている。」

- 28) 平成19(2007)年04月23日の衆議院決算行政監視委員会で、一連の公務員制度改革の中で職階制はどうかという質問に対して、政府参考人は次のように答弁している。

「現行の国家公務員の制度でございますが、官職を職務の種類及び複雑と困難の度に応じて分類する職階制、こういう法律が昭和25年にできております。

ただ、この職階制につきましては、官職すべてを細分化して分類するということになりましたが、実際に我が国の職務の実情を見ますと、細分化され明確に規定された職務をそれ以下でもそれ以上でもなく果たすことが責務、こういう職階制がどうも我が国の仕事のやり方に適合しにくい、分類作業が膨大であるということで、職階制そのものは今日まで実施されていないということでございます。

かわりまして、これは給与制度の中である部分は実現されているわけでございますが、今回の公務員制度改革におきまして、職階制を廃止して、職員の任用に当たったの基準として、課長、課長補佐といった標準的な官職及びこれらの官職に必要な標準職務遂行能力を定める、こういうことを検討しているというふうに承知しております。人事評価制度と並行して、こういう制度に移ることによりまして、能力本位の任用制度というものを国家公務員の中で実現すべく努力しているところでございます。」

同年6月11日参議院本会議において、職階制廃止を含む国家公務員法等の一部を改正する法律案の提案理由を渡辺喜美行政改革担当大臣(当時)は、まず、

「これまで公務員は、戦後レジームの中で国家運営の担い手として、国民と国家の繁栄のために積極的な役割を果たしてまいりました。しかしながら、今日、本来優秀な人材が集まっているにもかかわらず、その能力が十分に発揮されているとは言えない状況にあります。経済社会の変化に対応し、政策企画能力を高めるため、民間の専門能力を取り入れる必要も指摘されており、一方で、予算や権限を背景とした押し付け的なあっせんや相次ぐ官製談合に対しては国民の強い批判があります。」

「このため、国家公務員に係る制度の改革を進める観点から、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図るとともに、離職後の就職に関する規制の導入、再就職等監視委員会の設置等により退職管理の適正化を図るほか、官民人材交流センターの設置により官民の人材交流の円滑な実施のための支援を行う等の所要の改正を行う本法律案を提出する次第であります。」

と述べ、人事評価制度等、法律案の内容を説明した後に、

「このほか、国家公務員の職階制に関する法律を廃止するとともに、罰則等について所要の規定を設けることといたしております。以上が本法律案の趣旨であります。」と結んでいる。(翌12日の参議院内閣委員会でも同じ説明を行った。)

また、かつて導入が検討された「能力等級制」との違いについては、同年6月14日の参議院内閣委員会で、林芳正副大臣が次の答弁を行っている。

「ですから、能力等級制というのは、前回、我々閣議決定には至りませんでしたけれども、正に今委員がおっしゃるように、給与の俸給表そのものを職階に結び付けるというのをやりましたけれども、正に今委員が御指摘になったような労働基本権の問題があったわけでございまして、ですから、今度のやつは、先ほど人事院にお任せするという御指摘ありましたが、政令で定めるということで、内閣の方でまず定めて、そのときに人事院の御

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

意見を聴くという、こういう立て付けにまずなっております。」

「さらに、この標準職務遂行能力というのは、従来、委員御承知のように、官職、職階制というのがありまして、言わばポートフォリオで縦と横を全部、財務省の課長とかなんとかはどういう仕事をするんだというのを縦横全部決めるという立て付けになっておりました。なかなかこれやりにくいと。今回は、例えば課長とか課長補佐といったような、横ぐしでどういう標準的な職務遂行能力が必要になるかというのを定めて、それを内閣総理大臣で定めると、こういうことにいたしましたわけでございます。」

「それに基づいて評価を行っていこうというのが今度の能力・実績主義でございまして、正に今大臣が御答弁がありましたように、それに基づいて評価をした上で任用、給与ということが決まってくる。その給与については今の、別途給与の方の法律の世界、一般職給与法において職務の級が決定されていくと。ここが能力等級制、前回検討いたしましたものは切り離されているというところが前回の検討したものと違ふと、こういう理解をしていただければというふうに思います。」

なお、同月18日同委員会の参考人として、新藤宗幸氏が、職階制・職階法廃止への慎重な考慮の必要性を次のように述べている。

「第一点は、国家公務員の職階制に関する法律の廃止及びその根拠となっている現行国家公務員法第二十九条の削除についてです。

今回の法案をめぐる国会内外の論議は、専らと言ってよいほど公務員の再就職規制の在り方に置かれているように思います。これについては後ほどまた述べますが、そのような中で、ほとんど議論なく職階制に関する法律が廃止されようとしております。現行法に職階制の規定が定められ、職階制に関する法律が制定されていても完全実施に至らなかった経緯は省きますが、どこまで詳細な職務と職級の種類を行うかは検討を要するとしても、職階制の廃止は時代の求めに逆行してはいないでしょうか。

国家行政組織法を基準法として、各省設置法令は、省、局、課等の組織単位ごとの所掌事務を定めています。しかし、ポジションの責任と権限とは何かについては明文上の規定を置いておりません。H I V薬害事件で、当時の厚生省薬務局生物製剤課長が業務上過失致死罪で起訴されております。生物製剤課さらには薬務局長を弁護する気持ちなど毛頭ございませんが、生物製剤課長、薬務局長の権限と責任とは何かは法的には不明であります。

こうした公務員制度並びに行政組織制度が、無責任の体系と言われる日本の行政の根幹を形成していると言えます。それは、今正に重大な政治行政問題となっている年金問題にも当てはまります。社会保険庁長官、地方社会保険局長、社会保険事務所長等の権限と責任に明文上の規定を置いていたならば、ここまでの事態の悪化は避けられたのではないかと。職階制の廃止については法案から削除し、時代状況と日本の行政組織に適合する職階制を、国会、内閣、さらに民間の英知を結集して探るべきだと言えます。」

「昨年、一昨年来からそういう御指摘ずっとありますけれども、ある意味で私は当然だろうと思うんです。お亡くなりになりましたが、城山三郎さんがかつて「官僚たちの夏」という、これは通産官僚をモデルにしたものですが、要するにナショナルゴールが非常に明確である、先進国に追い付き追い越していく、そのために我々が中心に立たねばならないのだと。こういうときには確かに、国あるいは国家への貢献でそれなりの頭脳を

持った人間が集まって来る、これは当然だと思います。

ところが、ポスト近代化もいいところでございまして、一方において、官僚機構が今やるべきことの目標というのが非常に不明確になってきている。こういうときには、むしろもっと就職を探そうという、それなりの優秀な学生たちは、自分の能力がそれなりに発揮できるという、いろんなことが国内のみならず国際的に開かれているわけであって、そちらに向かっていくのは当然だろうと、私はそう思います。

ですから、そういう中でお確保しようと思うならば、私が先ほど申し上げましたような職階制を明確にするということです。アメリカの官民の交流ということで申し上げても、その職の専門性が明確になっていけば民との交流も比較的容易になるであろうと、そういうことです。」

「先ほども冒頭で申し上げましたが、今回の法案から、いわゆる現行公務員法の二十九条並びに国家公務員の職階制に関する法律が削除ないし廃止ということがいつの間に、どれほどの深みを持った議論の下にこれが法案に書かれたのかよく分かりませんが、これは逆に削除するべきであると、そういうふうには思っております。」

なお、平成22(2010)年5月31日のに内閣委員会公聴会で、飯尾潤氏が、政治任用官職の法制化について述べる際に、次のように職階制に言及している。

「しかし、これは非常に、法律に書くというよりは、もう少し具体的な側面を一本の法律で書き切ることではできず、しかも、その能力は何を求められているかということは、実は実務をやっていく、慣例を積み重ねる中で分かってくることだと。実はこれ、戦後、公務員制度改革の中で、国家公務員制度が新しくなったときに職階制を入れようとして、実はこの定義ができてから入れようとしたために全く法律が観念化されたという失敗もあるものですから、そういう点でいうと、やっぱり実務を積み重ねる中でそれを出さないと、初めに法律に書けないからこれ改革できないと言っているといつまでもできなかったというところは、もう戦後起こったこととさせていただきます。その失敗を繰り返さないためには、やはりいろいろ注意をしながら好ましい役割を果たしていく。」[ ことが必要。(筆者補足)]

### 【職階法・職階制に関する参考文献】

(公務員に関する主要なもの。掲載は省略したが、民間の職階給与制度等を中心としたものとして、例えば、単著として、昭和23(1948)年の、石原春夫『民間企業の職階制』、日本労働研究所『職階職務給の実際』、日本労務研究会『職階給の実例』等、その他雑誌掲載論文が多数ある。

以下、内容・発行形態別に、原則として、発行時順に掲げた。ただし、同一著者の論文等については、まとめている。)

#### (「職階法」)

岡部史郎『職階法』学陽書房、昭和25(1950)年。(制度設計時からの担当者によるもの)

同氏の雑誌掲載論文等として、『公務員』に、

「職階法案の批判に答えて [1] 」5巻3号、昭和25(1950)年、8-9頁、

「職階法案の批判に答えて 2 」5巻4号、昭和25(1950)年、10-13頁、

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

- 『人事行政』に、  
「職階制の実施と給与準則 足立忠夫氏の所論に答える」3巻4号，昭和27（1952）年，  
2-17頁，  
「新任用制度の実施と職階制」3巻10号，昭和27（1952）年，15-21頁，  
「職階制に関する覚書」4巻7号，昭和28（1953）年，29-31頁，また，  
「職階法略説」『建設時報』2巻6号，昭和25（1950）年，20-31頁。  
永田一郎『公務員と職階法』労務行政研究所，昭和25（1950）年。

### （職階制全般）

- 上野陽一『アメリカ式職階制解説』（S.N.K. シリーズ no.1）日本能率学校，昭和22（1947）年。  
野上秀雄『職階制度の理論と実際』北星堂書店，昭和23（1948）年。  
Robert S. Hare『職階制の概説』新警察社，昭和23（1948）年。  
米山武，伊江朝雄『職階制に基づく公務員の人事行政と各種試験の要領』大教社，昭和23（1948）年。  
三宅太郎『職階制の解説』（公務員シリーズ；第2）大阪新聞社東京出版局，昭和24（1949）年。  
同氏の雑誌掲載論文等として、『人事行政』に、  
「職階制実施の問題点」2巻2号，昭和26（1951）年，1-13頁，  
「職階制定立へのあゆみ（岡山県） 地方公務員の職階制の実状」3巻5号，昭和27（1952）年，60-67頁，  
「職階制の効用とその適用上の問題点」4巻7号，昭和28（1953）年，19-28頁，  
『自治研究』に、  
「国家公務員法における職階制」25巻5号，昭和24（1949）年，26-40頁，  
「職階法案に関する論議」26巻4号，昭和25（1950）年，13-30頁，  
「国家公務員の職階制に関する法律 1」26巻8号，昭和25（1950）年，51-63頁，  
「国家公務員の職階制に関する法律 2」26巻9号，昭和25（1950）年，34-44頁，  
「国家公務員の職階制に関する法律 3」26巻10号，昭和25（1950）年，39-54頁，  
「国家公務員の職階制に関する法律 4完」26巻11号，昭和25（1950）年，47-52頁，  
「地方公務員の職階制 1」28巻2号，昭和27（1952）年，53-66頁，  
「地方公務員の職階制 2」28巻6号，昭和27（1952）年，29-42頁，  
「地方公務員の職階制 3完」28巻11号，昭和27（1952）年，29-46頁，  
「公務員の職階制の問題 1」31巻4号，昭和30（1955）年，3-16頁，  
「公務員の職階制の問題 2」31巻10号，昭和30（1955）年，17-30頁，  
「公務員の職階制の問題 3」32巻5号，昭和31（1956）年，31-46頁，また，  
「職階制の定立過程と管理職の問題」『都市問題研究』7巻12号，昭和30（1955）年，  
62-75頁，  
「戦前戦後における官庁人事管理の中心課題 官吏制度における官等制と国家公務員制  
度における職階制」『社会科学討究』7巻，昭和37（1962）年，325-364頁。  
弥富賢之『職階制と新人事行政』教育資料社，昭和27（1952）年。

同氏の雑誌掲載論文等として、

「格付の実施をめぐって」『公務員』7巻5号, 昭和26(1951)年, 25-28頁。

「農学関係の職階制について」『農林時報』9巻10号, 昭和26(1951)年, 25-37頁,

「研究官職の職階制について」『農林時報』10巻5号, 昭和26(1951)年, 33-35頁,

「職階制とパブリックリレーションズ」『能率道』18巻8号, 昭和26(1951)年, 7-9頁

杉村敏正『米国公務員制度の研究』有斐閣, 昭和24(1949)年。

尾之内由紀夫『職階制の実務』学陽書房, 昭和25(1950)年。

同氏の雑誌掲載論文等として、『公務員』に、

「職階制制定の現段階」4巻7号, 昭和24(1949)年, 26-28頁,

「職階制に先だつのも 職務記述書の効用」8巻2号, 昭和27(1952)年, 24-33頁,

「国家公務員の職階制 現況と問題点について」8巻4号, 昭和27(1952)年, 24-32頁,

「職階法成立の意義」通号19号, 昭和30(1955)年, 8-9頁,

「職階制は如何に実施せられてゆくか」6巻9号, 昭和30(1955)年, 24-27頁,

『人事行政』に、

「等級論 職階制構造の一環として」2巻7号, 昭和26(1951)年, 54-62頁,

「給与準則と職階制」4巻8号, 昭和28(1953)年, 13-26頁, また、

「国家公務員の職階制は如何に作られているか」『鉄鋼労務通信』通号211号, 昭和25(1950)年, 2-3頁,

「公務員の職階制に関する法律」『労働週報』501号, 昭和25(1950)年, 3-6頁,

「職階制をめぐつて」『自治時報』3巻7号, 昭和25(1950)年][1950.07], 46-50頁,

「職階制と会計関係の官職」『会計検査と監査』1巻9号, 昭和25(1950)年, 34-37頁,

「職階給与制度について 1」『日労研資料』3巻41号, 昭和25(1950)年, 4-8頁,

「職階給与制度について 2」『日労研資料』3巻42号, 昭和25(1950)年, 7-12頁,

「職階給与制度について 3」『日労研資料』3巻44号, 昭和25(1950)年, 9-15頁,

「職階制の実際 主として民間企業について考えた場合」『日労研資料』4巻29号, 昭和26(1951)年, 13-14頁,

「職階制ノ目的構造」『能率道』18巻8号(通号184号), 昭和26(1951)年, 4-6頁,

「職階制と職務評価の現段階」『日労研資料』6巻8号, 昭和28(1953)年, 3-11頁。

足立忠夫『人事行政概論・職階制論・考課制度の諸問題』(研修叢書 第2号)司法研修所, 昭和24(1949)年。

同『近代官僚制と職階制』学陽書房, 昭和27(1952)年。(同書は雑誌掲載論文をまとめたつて、幅広く職階制・職階法の意義・問題点について論じている。)

同氏の雑誌掲載論文等として、『人事行政』に、

「職階制と給与 1 我が国に於ける職階制のあり方」3巻2号, 昭和27(1952)年, 6-21頁,

「職階制と給与 2 我が国に於ける職階制のあり方」3巻3号, 昭和27(1952)年, 2-23頁,

「行政民主化の要件 職階制と科学的的人事行政」3巻6号, 昭和27(1952)年, 20-30

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

- 頁, また,
- 『英国に於ける職階制 上』『法律タイムズ』3巻7号, 昭和24(1949)年, 35-46頁,
- 『国家公務員法における職階制の意義』『都市問題研究』(通号3号), 昭和24(1949)年, 57-76頁,
- 『職階制の意義』『法律時報』. 21巻10号, 昭和24(1949)年, 45-55頁,
- 『公務員制度と職階制』『郵政』2巻4号, 昭和25(1950)年, 9-11頁,
- 『職階法案に対する批判』『法律タイムズ』4巻1号, 昭和25(1950)年, 42-52頁,
- 『国家公務員の職階制に関する法律』解説』『法律時報』22巻7号, 昭和25(1950)年, 14-17頁。
- 『職階制と公務員法』『公務員』7巻4号, 昭和26(1951)年, 10-16頁。

### (人事院の文書等)

- 『国家公務員の職階制』人事院事務総局広報局, 昭和24(1949), 25(1950)年。
- 『人事行政教材第3分冊 職階制』人事院事務総局能率局研修課編, 昭和25(1950)年。
- 『公務員の職階制』アメリカ合衆国及びカナダ公務員協会, 人事院給与局職階課, 昭和30(1955)年(1941年初版, 1946年4刷の *Position-Classification in the Public Service* の翻訳)。
- 『職階制制定業務の経過 [本文編]』人事院給与局職階課, 昭和28(1953)年。
- 『職階制制定業務の経過 [資料編]』人事院給与局職階課, 昭和28(1953)年。
- 『職階制業務史』人事院給与局職階課, 昭和29(1954)年。
- 『職階制業務年表』人事院給与局職階課, 昭和29(1954)年。
- 『人事行政二十年の歩み』昭和43(1968)年。
- (なお, 同書の職階制に関する記述が, 『賃金と社会保障』(1306号)(平成13(2001)年)「資料 現行国家公務員制度の基礎・職階制とは」(『人事行政二十年の歩み』人事院, 1968年12月刊より)として紹介されている。)
- 『国家公務員法沿革史』(資料編 ~ , 補遺, 記述編)昭和44(1969)~50(1975)年。
- 『人事行政三十年の歩み』昭和53(1978)年。
- また, 職階制廃止の検討・職階課廃止の過程で, 部内資料として, 昭和61(1986)~平成3(1991)年にかけて, 『官職分類制度検討資料集』(第1集~第4集, 資料編)が作成されている。)
- 『人事行政五十年の歩み』平成10(1998)年。

### (その他の書籍)

- 辻清明『日本官僚制の研究』弘文堂, 昭和27(1952)年,(後篇五「職階制の具体的科学性」)。
- 日本行政学会『人事行政の課題』(行政研究叢書;第3)勁草書房, 昭和33(1958)年。
- 田中二郎, 原竜之助, 柳瀬良幹『行政法講座・第5巻』有斐閣, 昭和40(1965)年。
- 自治体人事行政研究会『分権時代の自治体職員制度に求められているもの』(研究所資料 no. 96)地方自治総合研究所, 平成18(2006)年。
- 川手撰『戦後日本の公務員制度史』岩波書店, 平成17(2005)年(第2章「職階制の「栄光」と挫折」において, 制度設計・検討時の詳細な分析が行われている。)
- 同氏の雑誌掲載論文等として, 『都市問題』に,

「自治体職階制の誕生と消滅 弘前市を中心に」97巻10号,平成18(2006)年,91-102頁,

「琉球政府の職階制(上)」98巻5号,平成19(2007)年,79-91頁,

「琉球政府の職階制(下)」98巻6号,平成19(2007)年,81-93頁。

大森弥『官のシステム』東京大学出版会,平成18(2006)年(第 章 持続した官のシステム 立ち枯れた職階法)。

(また,国家公務員法・地方公務員法の解説書・コンメンタール類の該当条文(国家公務員法第29条~第32条,地方公務員法第23条)の解説(国家公務員法については,平成19(2007)年改正前のもの)で,職階制とその問題点等が記されている。特に浅井清『国家公務員法精義』学陽書房は,旧版・新版ともに初代人事院総裁としての経験を踏まえた記述がなされている。なお,同氏は,「職階制の悲劇」『公研かながわ』16号,昭和39(1964)年,14-19頁も著している。)

(その他の行政法,行政学の教科書類,「戦後改革」に関する諸書籍でも職階制・職階法についての言及があるものが多い。)

例えば,塩野宏『行政法 [第3版]』(第4刷補訂)(有斐閣,平成20(2008)年),253頁では,職階制導入の意義および廃止について,次のように記されている。

「現行法制は,このような身分制的単位[筆者注;旧官吏制度における身分的階層方式,具体的職務の担当は補職による]を廃止し,アメリカで発達した職階制がこれに代わるべきものとされた(国公法29条,地公法23条)。職階制とは,官職(一人の職員に割り当てられる職務と責任 国家公務員の職階制に関する法律[職階法]第3条1号)を職務の種類および複雑と責任の度に応じ分類整理する計画である(職階法2条1項)。これにより,すべての官職は職種と職級によって分類され,昇任等の人事の基本的単位として用いられることになる。

職階制は人事行政に合理性、科学性をもたらすものとして導入が企図されたが、現実には、その分類作業、具体的官職の格付け作業に困難をきたし、実施されるに至っていない(職階法は、遂に、平成19年の国家公務員法改正法附則2条で、廃止された。)そこで、現在は、一般職の職員の給与に関する法律(給与法)によって定められる職務分類がこれに代わるものとして用いられている状況にある(国公法29条5項)。これによると、職務は行政職、税務職等の10に分かたれ、それぞれに俸給表が一つ又は複数作成されている(給与法6条1項)。その俸給表においてさらに職務の複雑、困難および責任の度に基づき分類がなされる(給与法6条1項,人規9-8)。

これを要するに、勤務関係の変動に関しては、かつての身分的な分類基準は廃止され、もっぱら職務の内容による分類が単位として用いられている。しかし、その分類は職階制が想定したよりもはるかに大まかである。このように職階制が実施されていないことについては、官職の分類の困難性などさまざまな理由が考えられるが、もっとも基本的には、わが国のかつての官吏制度の下における人事がそうであったように、終身雇用制を前提としたジェネラリストの公務員観によるものと解される(この点の行政学的分析とし、参照、西尾勝・行政学〔新版,2001年〕138頁以下。)

また、真淵勝『行政学』有斐閣,平成21(2009)年,568-69頁の「column27 職階制とそ

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

の廃止」では、職階制が適合しなかったわが国の「職場の風土」は、「まさに大部屋主義であつたと推測される。」とし、次のように記している。

「事実上凍結されていた職階制は、2007（平成19）年、国家公務員法の職階制に関する規定が削除され、「国家公務員の職階制に関する法律」も廃止され、制度としても姿を消した。役割と責任の明確化を理念とする職階制は、大部屋主義の現実の前に敗北したのである。だが、勝利した大部屋主義は今後どのような機能を果たすのであろうか。大部屋主義は最大動員の一つの表れであるとするのは、本書の位置づけである。それは分業体制において発生しがちなスラックの発生を防ぎ、職員のエネルギーを活用し尽くすシステムであった。しかし、最大動員のシステムは終わりを迎えている。そうであるとするならば、最大動員なき後の大部屋主義は、はたしてどのような姿をとるのであろうか。全力をあげて追求する目標もなく、分業に由来する高度の専門性もない大部屋主義は、無責任で非効率、そして怠惰な組織を生み出しはしないだろうか。最大動員という大きなシステムによって補完されない大部屋主義の将来は、本書の依拠する枠組みの中では、決して明るくはない。」

### （雑誌掲載論文等）

（特に、『公務員』、『人事行政』、『自治研究』には、職階制度・職階法に関する論文が多く収められている。なお、足立忠夫氏、岡部史郎氏、尾之内由紀夫氏、三宅太郎氏の諸論文は、前掲のとおり、単著に続けて記した。）

#### 『公務員』（産業経済新聞社）

ソルター、マクドナルド「日本政府の職階制」3巻2号、昭和23年（1948）年、11-13頁。

ランキン、アラン・C.「職階制のもたらす効果　特に民主化の面について」4巻7号、昭和24（1949）年、11-13頁。

三宅太郎他「職階制を語る（座談会）」『公務員』4巻7号、昭和24（1949）年、14-26頁。

田中喜彦「教育公務員職階のポイント」4巻7号、昭和24（1949）年、31-33頁。

山下興家他「職階制による昇進と給与の問題（座談会）」4巻9号、昭和24（1949）年、8-17頁。

米山武「職階制に残された問題」6巻12号、昭和25（1950）年、10-15頁。

南幸三「職階制に学ぶ」5巻1号、昭和25（1950）年、22-26頁。

辻清明「職階制の具体科学性」5巻2号、昭和25（1950）年、4-8頁。

各務静男「米国連邦政府の職階給与制度　特に1949年度の職階給与法について」5巻4号、昭和25（1950）年、50-56頁。

滝本忠男他「職階制の実施をめぐって（座談会）」5巻5号、昭和25（1950）年、10-21頁。

鶴海良一郎「国家公務員の職階制に関する法律の概説　上」5巻6号、昭和25（1950）年、7-14頁。

同「国家公務員の職階制に関する法律の概説　中」5巻7号、昭和25（1950）年、4-10頁。

同「国家公務員の職階制に関する法律の概説　下」6巻8号、昭和25（1950）年、6-9頁。

大島慶一「電気通信省の特異性と職階制」7巻2号、昭和26（1951）年、34-37頁。

滝本忠男「職階制と給与　見て来たアメリカの公務員制度」7巻2号、昭和26（1951）年、19-22頁。

- 山下良作「格付をめぐる問題点」7巻5号,昭和26(1951)年,29-32頁。  
仁木茂隆「困難な二つの問題 格付の実施をめぐる」7巻5号,昭和26(1951)年,  
33-35頁。  
岩佐剛一「職階制と業務能率」7巻7号,昭和26(1951)年,22-27頁。  
竹中菊三「職階制を実施するまで 弘前市の実例報告」8巻4号,昭和27(1952)年,  
54-57頁。  
同「弘前市における実施六ヶ月間の職階制白書」9巻1号,昭和28(1953)年,84-89頁。  
同「弘前市の職階制白書」9巻11号,昭和28(1953)年,83-86頁。  
柏木輝彦「転換期職階制のために」8巻5号,昭和27(1952)年,20-27頁。  
角田礼次郎「地方公務員の任用制と職階制」8巻7号,昭和27(1952)年,24-27頁。  
「地方公務員の職階制」8巻11号,昭和27(1952)年,54-62頁。  
「職階制の参考文献」9巻3号,昭和28(1953)年,44-47頁。  
「職階実務の裏と表」9巻3号,昭和28(1953)年,32-40頁。  
野崎元治「職階制の任用と給与」9巻3号,昭和28(1953)年,8-10頁。  
川村皓章「職階制はどうなる」9巻3号,昭和28(1953)年,16-24頁。  
「職階制に関する用語」9巻3号,昭和28(1953)年,41-43頁。  
「職階制を阻むもの」9巻3号,昭和28(1953)年,32-40頁。  
小川真三「府県職階制の公正化」9巻3号,昭和28(1953)年,11-15頁。  
渡辺哲利「職階制と職務分析」9巻5号,昭和28(1953)年,18-21頁。  
広瀬憲二「職階給与制度をつくるまで 私立大学の場合」9巻8号,昭和28(1953)年,  
44-47頁。
- 『人事行政』(学陽書房)
- 米山武「職階制格の手引」1巻3号,昭和25(1950)年,68-78頁。  
佐藤達也「電気通信省における職階制実施の経過と問題」1巻3号,昭和25(1950)年,  
38-43頁。  
中村恭夫「職階制をめぐる問題点」2巻3号,昭和26(1951)年,39-48頁。  
正木一「職階論 いかに給与職階制を導入するか」2巻7号,昭和26(1951)年,62-68  
頁。  
森浩「職階制の運命」2巻8号,昭和26(1951)年,62-66頁。  
林正和「職階制雑感 実務者としての立場から」2巻8号,昭和26(1951)年,47-52頁。  
有吉正「職階制実施上の諸問題」2巻8号,昭和26(1951)年[1951.08],39-46頁。  
片岡誠「岐路に立つ職階制」2巻8号,昭和26(1951)年[1951.08],53-61頁。  
尾崎朝夷「職階制の給与への援用について」2巻11号,昭和26(1951)年[1951.11],40-44  
頁。  
同「職階制の給与への援用について」3巻6号,昭和27(1952)年[1952.06],60-71頁。  
川瀬健治「事務簡素化と職階制 職階制に関する三つの疑問を中心として」2巻11号,昭和  
26(1951)年[1951.11],14-20頁。  
粕谷孝夫「人事行政と職階制 川瀬氏の三つの疑問に答える」2巻12号,昭和26(1951)年,

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

18-23頁。

千葉正夫「アメリカにおける職階制 職務分類と俸給表との関連」3巻2号, 昭和27(1952)年[1952.02], 60-74頁。

「職階制への爆弾決議」3巻3号, 昭和27(1952)年, 31-35頁。

「地方自治体における職階制(秋田県) 作業過程に生じつつある問題点 地方公務員の職階制の実状」3巻5号, 昭和27(1952)年, 68-74頁。

小塩修三「小県における職階制 地方公務員の職階制の実状」3巻5号, 昭和27(1952)年, 75-79頁。

同「都道府県における職階制の若干の問題について」4巻6号, 昭和28(1953)年, 68-76頁。

同「再び都道府県における職階制について」5巻6号, 昭和29(1954)年, 52-64頁。

武田熙「職階制々定の現段階」3巻6号, 昭和27(1952)年, 82-85頁。

佐久間彊「地方公務員の職階制について」3巻6号, 昭和27(1952)年, 72-76頁。

同「ある職務記述書 随筆風な職階制への一提言」3巻8号, 昭和27(1952)年, 22-29頁。

今橋脩「新任用制度批判 併せて職階制と給与準則について」3巻8号, 昭和27(1952)年, 37-41頁。

「地方公務員の職階制」3巻12号, 昭和27(1952)年, 83頁。

神田多三郎「地方自治体と職階制 船橋市の場合」4巻2号, 昭和28(1953)年, 72-80頁。

埼玉県人事委員会事務局「職階制試案の基本的構造について」4巻3号, 昭和28(1953)年, 50-56頁。

岩淵竹也「職階制と給与準則」4巻9号, 昭和28(1953)年, 37-41頁。

「公務員制度改革の問題点 職階制」5巻11・12号, 昭和29(1954)年, 25-31頁。

『自治研究』(第一法規出版)

弥富賢之, 竹中菊三「弘前市の職階制」30巻1号, 昭和29(1954)年, 191-200頁。

榊原勝美「新地方公務員制度論序説(1) 職階制と任用・給与制度の交錯関係に関する一考察」41巻3号, 昭和40(1965)年, 137-50頁。

同「新地方公務員制度論序説(2) 職階制と任用・給与制度の交錯関係に関する一考察」41巻4号, 昭和40(1965)年, 73-94頁。

(その他)

島恭彦「職階制の史的背景」『朝日評論』3巻11号, 昭和23(1948)年, 20-26頁。

星侃司「国家公務員法ダイジェスト 職階制と団体権の制限」『伝記』3巻3号, 昭和24(1949)年, 46-48頁。

「地方公務員法と職階制 常識講座」『自治公論』16巻9号, 昭和24(1949)年, 23-28頁。

「公務員に職階制実施か」『労働週報』12巻473号, 昭和24(1949)年, 10頁。

「公務員の職階制に関する法律案について」『日労研資料』通号54号, 昭和24(1949)年, 8-10頁。

「国家公務員の職階制に就て 新しい人事行政の道具」『日労研資料』3巻5号, 昭和25(1950)年, 51-62頁。

石川誠「公務員の職階制々定の作業」『日労研資料』3巻17号, 昭和25(1950)年, 15-18頁。

- 滝本忠男「国家公務員の職階制に就て」『日労研資料』3巻17号,昭和25(1950)年,12-15頁。  
「国家公務員の職階制に関する法律の解説」『労政時報』通号1096号,昭和25(1950)年,51-62頁。
- 米山武「職階制とそのねらい」『税と財』7巻1号,昭和25(1950)年,32-33頁。  
「職階法成立までの審議経過」『労働週報』13巻501号,昭和25(1950)年,6-12頁。  
「国家公務員の職階制に関する法律」『中央労働時報』通号136号,昭和25(1950)年,13-15頁。
- 田中喜彦「職階法の成立と教育公務員」『文教情報』通号13号,昭和25(1950)年,26-31頁。  
安藤瑞夫「人事考課雑考 職階法実施をめぐって」『雇用研究』4巻7号,昭和25(1950)年,43-46頁。
- 吉岡英一他「職階制がしかれてわれわれはどうなるか(座談会)」『財政』15巻8号,昭和25(1950)年,8-21頁。  
「職階制を再検討せよ」『交通経済』通号9号,昭和25(1950)年,4-5頁。  
緒方政徳「矯正職員の研修と職階制」『刑政』61巻10号,昭和25(1950)年,27-30頁。  
「職階制について」『教育と事務』通号10号,昭和25(1950)年,21-22頁。  
「国家公務員の職階制と職務分析」『職業安定広報』2巻5号,昭和26(1951)年,24-25頁。
- 田中喜彦「公立学校事務職員の職階制への考察」『教育と事務』通号13号,昭和26(1951)年,5-9頁。
- 竹中菊三「弘前市の職階制について」『都市連盟』5巻3号,昭和27(1952)年,52-54頁。  
末吉音次郎「職階制の実施について」『都市連盟』5巻6号,昭和27(1952)年,112-113頁。  
「職階制を強化する給与準則について」『労働経済旬報』6巻154号,昭和27(1952)年,22-26頁。
- 青柳国雄「公立学校事務職員の職階制の一考察」『学校事務』3巻7号,昭和27(1952)年,23-29頁。
- 安養寺重夫「公立学校教職員の職階制」『学校事務』3巻8号,昭和27(1952)年,6-9頁。  
「職階制と給与準則(批判) 全通従組北海道地区本部調査部」『北海道労働経済』3巻8号,昭和27(1952)年,83頁。
- 「国家公務員の職階制と給与準則」『北海道労働経済』3巻8号,昭和27(1952)年,82頁。
- 杉内 保「すすむ職階制」『食糧管理月報』4巻10号,昭和27(1952)年,10-15頁。  
「職階制に対する組合の批判に答う 人事院職員組合課の質疑応答集」『労働週報』15巻619号,昭和27(1952)年,12-17頁。
- 「職階制と給与準則の本質」『労働経済旬報』7巻188号,昭和28(1953)年,11-13頁。
- 樋上亮一「職階職制が実施されたら(講座)」『明窓』3巻11号,昭和28(1953)年,100-04頁。  
「職階制による公務員給与と案 人事院案に官庁職組は全面的反対」『労働週報』16巻633号,昭和28(1953)年,12-19頁。
- 京極重次郎「公務員の職階制確立のために」『職業安定広報』4巻3号,昭和28(1953)年,32-33頁。
- 「人事院勧告の給与準則案(特集) 職階制に基く新人事行政確立を標榜」『労働週報』16巻651号,昭和28(1953)年,2-11頁。

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

- 万屋良作「現行職階制の不合理的を上塗り 給与準則案に対する意見」『労働週報』16巻651号，昭和28（1953）年，12-13頁。
- 支部人事院図書館「職階制関係の主要外国文献の紹介 1」『びぶろす』4巻8号，昭和28（1953）年，13-14頁。
- 同「職階制関係の主要外国文献の紹介 2」『びぶろす』4巻9号，昭和28（1953）年，7頁。
- 同「職階制関係の主要外国文献の紹介 3」『びぶろす』4巻10号，昭和28（1953）年，14頁。
- 「職階制について」『ジュリスト』通号32号，昭和28（1953）年，40-41頁。
- 「国家公務員の給与準則法案 職階制に基く八職種と七等級の給与段階」『労政時報』通号1245号，昭和28（1953）年，14-42頁。
- 三東春市「新しい職階制と給与」『刑政』67巻5号，昭和31（1956）年，22-25頁。
- 高木良雄「職階制実施の反省」『市政』6巻2号，昭和32（1957）年，52-57頁。
- 吉川理夫「公務員の職階制賃金」『労働経済旬報』11巻326号，昭和32（1957）年，3-9頁。
- 鈴木正里「日本国家公務員の職階制 1」『大阪経大論集』通号23号，昭和33（1958）年，29-75頁。
- 同「日本国家公務員の職階制 2」『大阪経大論集』通号29号，昭和35（1960）年。
- 杉山逸男「公務員制度と職階制」『日本法學』25巻3・4・5号，昭和34（1959）年，301-38頁。
- 横山忠男「公務員労働者と職階制との闘い 最近における職階制実施の動きをめぐって」『労働経済旬報』通号614号，昭和40（1965）年。
- 田中勝之「職階制の本質」『月刊総評』通号97号，昭和40（1965）年。
- 「公務員の賃金・職務・職階制の実態 1966年度・数字にみる日本の労働経済 7」『旬刊賃金と社会保障』通号382号，昭和41（1966）年，32-36頁。
- 安部慎一「職階制と職務給」『レファレンス』17巻3号，昭和42（1967）年，6-46頁。
- 「官庁における人間の壁 昇進における身分制と職階制（座談会）」（公務員の昇進と賃金（特集））『月刊労働問題』通号125号，昭和43（1968）年，70-78頁。
- 門間董吉「都市自治体における職階制と登用制度」（都市行政と行政管理 主集）『都市問題』66巻11号，昭和50（1975）年，15-26頁。
- 片岡寛光「キャリア・システムと職階制」『早稻田政治経済学雑誌』通号315号，平成5（1993）年，96-126頁。
- 山下勝也「日本の雇用慣行と職階制(1)戦後人事管理史から公務における人事管理改革の方向を探る（公務員制度改革と公務員の意識）」『公務研究』2巻1号，平成11（1999）年，147-60頁。
- 同「日本の雇用慣行と職階制(2)戦後人事管理史から公務における人事管理改革の方向を探る（諸外国公務員制度の展開）」『公務研究』2巻2号，平成12（2000）年，75-96頁。
- 辻隆夫「一括管理と職階制の可能性 公務員制度の研究 2」『自治総研』26巻1号，平成12（2000）年，1-13頁。
- 岡田真理子「国家公務員の職階制 制度導入・制定・形骸化過程の分析から見える人事制度の特徴」『立教経済学研究』56巻4号，平成15（2003）年，87-111頁。
- 川村祐三「公務員制度研究 戦後公務員制度における職階制の軌跡」『行財政研究』53号，平成

15(2003)年,54-62頁。(同氏の『ものがたり公務員法』日本評論社,平成9(1997)年の「第13話/さまよう職階制」は当時の「膠着状態」を記しつつ,橋利弥氏の興味深いエピソードを紹介している。その後,公務員制度改革を職階制との関係でまとめられた本論文では,「能力等級制」の問題点を論じられている。)

金井利之「戦後日本の公務員制度における職階制 制度に埋め込まれた(反)調整原理」(特集 政策の総合調整)『公共政策研究』6号,平成18(2006)年,64-80頁。

福田紀夫「リレー解説 公務員制度(第17回)職階制とその後」『人事院月報』720号,平成21(2009)8月,24-28頁。

### 【年 表】

(『人事行政二十年の歩み』・『人事行政三十年の歩み』掲載の年表,本文の記述,『国家公務員沿革史』,『官職分類制度検討資料集』,川手撰氏作成の年表等を参考に,国家公務員法における職階制の沿革,職階法制定に関する国会審議,職階法改正,「公務員制度改革」における職階制度関連の動きに関するものを掲げた。解説にわたる記述は筆者が加えた。)

#### 昭和21(1946)年

- 4.20・22 米国家労働諮問委員会で, J. R. Abasold 委員が分類制度に関して示唆
- 4.25 渋沢敬三大蔵大臣から GHQ 経済科学局長宛書簡発出  
給与制度の合理化のため, C.A.F. システム専門家の招聘依頼  
(後に閣議で追認)
- 7.29 米国家労働諮問委員会勧告  
「職務の評価によらず, 年齢等の属人的な要素で決定される日本の給与は, 経済的に不健全であり, 不公平なものである。」
- 8. 5 官庁職員給与制度改革要綱「五 将来, 職階制給与制度導入」
- 10.28 行政調査部設置
- 11.30 B. Hoover 氏を団長とする対日合衆国人事行政顧問団(The United States Personnel Advisory Mission to Japan)来日
- 12月～ 行政調査部員に対して R. S. Hare 氏が職階制について講義(その内容は, 『職階制の概説』新警察社, 昭和22(1947)年にまとめられた。)

#### 昭和22(1947)年

- 2.28 官公職員待遇改善委員会(第1回)  
政府側から「米国式職階給与制度」の方針示す
- 3月 行政調査部が職務実態の試験的調査を開始
- 6.16 いわゆるフーヴァー草案提示  
人事院の権限として, 「職階制度の形成」(官職分類計画の策定), 「給与表の作成」  
基準第二中に「職務分類計画」
- 10.21 国家公務員法(法律120号)成立(臨時人事委員会設置規定(附則第2条)は11,  
1から, その他の規定は, 昭和23.7.1から施行)

## 職階法へのレクイエム（鵝養）

（なお、国会審議の過程で、職階制度について、  
「碁盤の目」論（職種×等級に格付）による説明（22.9.25 衆議院決算委）、  
「正直にいうと何度聴いても分からない」（22.9.29 衆議院決算委・竹山委員長）  
「任用資格」、「能率向上」、「公正な給与」のためとの説明（22.10.2 衆議院決算委）、

### 昭和23（1948）年

- 5.31 新給与実施法（法律第46号）（15級制）  
（国公法実施（23.7.1）前に官職分類計画を国会に提出・承認を得る必要）
- 12. 3 国家公務員法改正（いわゆる第一次改正）（「等級」「職級」）

### 昭和24（1949）年

- 1.12 第1次職種調査開始（米政府の職種一覧表を示して、それを参考に各省の各種職種の調査を依頼、1.17まで）
- 2. 7 第2次職種調査開始（「人事管理上別個に取り扱われるべき仕事の種類であって、職務の実態的に内容に従って分類」することを依頼）
- 2月 「日本政府職種表試案」（約370職種）発表
- 4. 8 「日本政府職種表第2次試案」（約520職種）発表
- 8月 官職の試験の格付作業（～12.10）
- 11.14 職階法案、衆議院に提出・人事委員会付託（第6回国会）
- 11.22 職階法案に関して、参議院人事委員会（予備審査）で公聴会
- 12. 3 第6国会閉会（職階法案は審議未了）
- 12. 4 第7国会に職階法案再提出

### 昭和25（1950）年

- 3.25 職階法案（自由党提案の一部修正案、職務分類・格付の国会報告追加）衆議院可決
- 4.29 職階法案参議院可決成立
- 5.15 職階法（法律180号）公布・施行（ただし、職級の名称を公式の記録・報告に用いることとする第10条第4項の規定は、人事院規則の定める日から施行することとされたが、この人事院規則は制定されなかった。）  
職階法改正（一般職の職員の給与に関する法律の制定施行に伴う関係法律の整理に関する法律（法律181号）による附則第3項の改正、新給与実施法第9条を給与法第6条に）
- 8.16 人事主任官会議に「職階制の実施に伴う人事施策方針」及び『初夏規制実施要綱』を説明（8.18には職階担当官会議でも説明）
- 9.25 人事院規則6-0（職種及び職級の決定及び公表）制定
- 11. 1 職級明細書公示（第1回）（151職種について）
- 11. 6 7省次官による「各省共通職種についての要望」・「職級区分の基準について」
- 11.20 人事院規則6-1（格付の権限及び手続）及び人事院規則6-2（職務調査）制定

昭和26(1951)年

- 1.20 等級の設定作業開始
- 5.3 (リッジウェー声明:講和条約語の自主自立体制の行政制度整備へ)
- 7.6 内閣人事課長会議が国家公務員制度の改正案(意見)を提出(行政事務職員,医療・研究職員,公企業職員,労務を提供する職員に大別)
- 8.14 政令諮問のための委員会答申(「簡素で弾力性のあるもの」に,おおむね5等級ないし6等級程度の区分)

昭和27(1952)年

- 1.25 職級明細書公示(第30回)(最高数の449職種)
- 5.19 人事院規則6-3(職階制の適用除外)制定
- 5.20 職種の名称と定義(271職種)国会に提出(その後審議未了)
- 5.23 人事院規則8-12(職員の任免)制定(昭和27.6.1施行,「基準日」前の読み替えによる対応)
- 12月 官職の格付表の作成ほぼ完了

昭和28(1953)年

- 7.18 給与水準改訂の勧告に併せ,職階制に基づく給与準則勧告案を勧告(8種類,10俸給表,7等級制(国会には不提出,公務員制度調査会を設けて,その判断に委ねる))

昭和29(1954)年

- 6.30 職級明細書の公示(第47回,結果的に最終)(126職種)

昭和30(1955)年

- 11.15 公務員制度調査会答申  
簡素・単純化,職群等級制,8職群(管理,事務,技術,公安,税務,海事,企業及び技能),適用除外(教育,研究・医療,検察官)

昭和31(1956)年

- 7.16 俸給表合理化の勧告(8種類,13俸給表,7等級制)

昭和32(1957)年

- 6.1 給与法改正(法律154号,昭和32.4.1適用,7種類14俸給表,8等級制)  
職階法改正(附則第3項,「級」を「職務の等級」に)

## 職階法へのレクイエム（鵝養）

昭和39（1964）年

- 9.29 臨時行政調査会答申（公務員に関する改革意見）  
（できるだけ速やかに実施期す，職群中心簡素な構造，逐次精緻なものへ）

昭和40（1965）年

- 5.18 職階法改正（法律69号，翌日施行，国家公務員法改正に合わせて，第2条中の「教育訓練」を「研修」に）

昭和44（1969）年

- 6.19 衆議院決算委員会において佐藤達夫総裁が職階制「実施に取り組むこととしたい」旨の答弁（吉田賢一議員（民社）の質問に対するもの，これを機に，任用，給与等の人員制度の潜在的な職階制を取り出し，顕在化した形の「日本式職階制」の確立に努力，77職種の素案，84職種の原案を固めるなどしたが，結局実施に至らず）

昭和57（1982）年

- 7.30 臨時行政調査会答申（第2次臨調第3次）  
（我が国の実情に合わない，廃止する方向で検討を行うべき）
- 8.6 人事院勧告時報告（職階制に代えて現実に即した構造のもの策定へ）

昭和58（1983）年

- 8.5 人事院勧告時報告（職群・等級とによる現実に即した構造の分類へ）

昭和60（1985）年

- 12.21 職階法改正（法律97号，附則第3項，給与法の名称変更に対応，翌年1.1施行）

平成6（1994）年

- 6.15 職階法改正（法律33号，附則第3項，9.1施行）

平成13（2001）年

- 3.27 行政改革推進事務局公務員制度等改革推進室「公務員制度改革の大枠」公表
- 6.29 「公務員制度改革の基本設計」（行政改革推進本部決定，「能力等級制度」）
- 12.25 公務員制度改革大綱（閣議決定，「能力等級制度の導入」）

平成19（2007）年

- 7.6 国家公務員法改正法（法律108号，本則第2条で職階制に関する第29条から第32条までを「削除」とし，附則第2条で職階法を廃止，公布の日から起算して2年を越えない範囲内において政令で定める日から施行）

平成21(2009)年

3. 6 施行日を定める政令(29号)制定
4. 1 政令の規定に基づき, 国家公務員の職階制廃止, 職階法廃止

【参考】「職階法」(国家公務員の職階制に関する法律)全文(各改正は【 】で表示)

(英文は, 英文官報(Official Gazette, 1950.5.15, pp. 13-16)の該当部分を各条文等の後に記した。)

国家公務員の職階制に関する法律  
(昭和25年5月15日法律第180号)

Law concerning the Position-Classification Plan for the National  
Public Service  
(Law No. 180 of 1950)

第1章 総則

CHAPTER I General Provisions

(この法律の目的及び効力)

(Purpose and Effect of this Law)

第1条 この法律は, 国家公務員法(昭和22年法律第120号)第29条の規定に基づき, 同法第2条に規定する一般職に属する官職(以下「官職」という。)に関する職階制を確立し, 官職の分類の原則及び職階制の実施について規定し, もつて公務の民主的且つ能率的な運営を促進することを目的とする。

Article 1. The purpose of this Law is to establish a position-classification plan in accordance with the provisions of Article 29 of the National Public Service Law (Law No. 120 of 1947) for government positions in the regular service as provided for in Article 2 of the same Law (hereinafter to be referred to as "positions"), to establish the basic principles of position-classification and to provide for the installation and administration of the plan, thus to promote democratic and efficient administration of public affairs.

2 この法律の規定は, 国家公務員法のいかなる条項をも廃止し, 若しくは修正

### 職階法へのレクイエム（鵜養）

し、又はこれに代るものではない。この法律の規定が国家公務員法以外の従前の法律にてい触する場合には、この法律の規定が、優先する。

- 2 The provisions of this Law shall not be construed as repealing, amending, or superseding in any particular any provision of the National Public Service Law. If any provision of this Law is in conflict with the former laws, other than the National Public Service Law, the provisions of this Law shall control.
- 3 この法律は、人事院に対し、官職を新設し、変更し、又は廃止する権限を与えるものではない。
- 3 Nothing in this Law shall be construed as authorizing the National Personnel Authority to create, change or abolish any position.

### （職階制の意義）

(Meaning and Purpose of Position-Classification Plan)

第2条 職階制は、官職を、職務の種類及び複雑と責任の度に応じ、この法律に定める原則及び方法に従つて分類整理する計画である。

Article 2. The position-classification plan is a method in which positions are identified and classified according to the principles and methods stipulated in this Law in accordance with the kinds of duties and by the degrees of complexity of duties and responsibilities involved.

- 2 職階制は、国家公務員法第63条に規定する給与準則の統一的且つ公正な基礎を定め、且つ、同法第3章第3節に定める試験及び任免、同法第73条に定める教育訓練【昭和40年法律第69号により「研修」に改正】並びにこれらに関連する各部門における人事行政の運営に資することを主要な目的とする。
- 2 The primary purpose of the position-classification plan is to establish a uniform and equitable basis for the pay plan provided for in Article 63 of the National Public Service Law and to facilitate the administration of personnel policies concerning examination, appointment, and dismissal provided for in Chapter III, Section 3 of the same Law, education and training provided for in Article 73 of the same Law, and related aspects of personnel administration.

(用語の定義)

(Definition of Terms)

第3条 この法律中左に掲げる用語については、左の定義に従うものとする。

Article 3. The following terms in this Law shall be defined as follows:

一 官職 一人の職員に割り当てられる職務と責任

(1) The term "position" means a set of duties and responsibilities assignable to one employee;

二 職務 職員に遂行すべきものとして割り当てられる仕事

(2) The term "duty" means work assigned to an employee which he is required to do;

三 責任 職員が職務を遂行し、又は職務の遂行を監督する義務

(3) The term "responsibility" means the obligation of an employee to perform or carry out work or to see that work is performed or carried out;

四 職級 人事院によつて職務と責任が十分類似しているものとして決定された官職の群であつて、同一の職級に属する官職については、その資格要件に適合する職員の選択に当り同一の試験を行い、同一の内容の雇用条件においては同一の俸給表をひとしく適用し、及びその他人事行政において同様に取扱うことを適当とするもの

(4) The term "class of positions" means a group of positions determined by the National Personnel Authority as sufficiently alike in duties and responsibilities to justify the use of similar tests of fitness in choosing qualified employees for positions in the same class of positions, the application with equity of the same salary schedule under substantially the same employment conditions, and otherwise similar treatment in administration of personnel affairs;

五 職級明細書 職級の特質を表わす職務と責任を記述した文書

(5) The term "class description" means a written statement describing the duties and responsibilities which manifest the characteristics of a class of positions;

六 職種 職務の種類が類似していて、その複雑と責任の度が異なる職級の群

(6) The term "occupation" means a group of classes of positions which are similar with respect to kind of work but different with respect to degree of complexity

職階法へのレクイエム（鵝養）

and responsibility of the work ;

七 格付 官職を職級にあてはめること。

(7) The term “allocate” means to assign a position to a class of positions.

(人事院の権限)

(Authority of the National Personnel Authority)

第4条 人事院は、この法律の実施に関し、左に掲げる権限及び責務を有する。

Article 4. The National Personnel Authority shall have the following authority and responsibility for the administration of this Law :

一 職階制を実施し、その責に任ずること。

(1) To install and administer the position-classification plan on its own responsibility ;

二 国家公務員法及びこの法律に従い、職階制の実施及び解釈に関し必要な人事院規則を制定し、及び人事院指令を発すること。

(2) To issue necessary rules and directives in accordance with the provision of the National Public Service Law and this Law for installation, administration and interpretation of the position-classification plan ;

三 職務の種類及び複雑と責任の度に応じて、職種及び職級を決定すること。

(3) To determine occupations and classes of positions according to the kinds of duties and the degree of complexity of duties and responsibilities ;

四 官職を格付する基準となる職種の定義及び職級明細書を作成し、及び公表すること。

(4) To prepare and publish definitions of occupations and the descriptions of classes of positions to be used as standards for the allocation of positions ;

五 官職を格付し、又は他の国の機関によつて行われた格付を承認すること。

(5) To allocate positions and to approve or disapprove the allocations effected by other government agencies ;

六 国家公務員法第17条の規定に基づき、官職の職務と責任に関する事項について調査すること。

(6) To conduct investigations of matters concerning the duties and responsibilities of positions in accordance with the provisions of Article 17 of the National Public Service Law.

2 人事院は、前項第3号に規定する職種を決定したときは、職種の名称及び定義を国会に提出しなければならない。

2 The National Personnel Authority shall, in case the occupations provided for in item (3) of the preceding paragraph have been decided, submit the titles and definitions of the said occupations to the Diet.

3 前項の場合において、国会が人事院の決定の全部又は一部を廃棄すべきことを議決したときは、人事院は、すみやかに、その職種の決定が効力を失うように必要な措置をとらなければならない。

3 In the case of the preceding paragraph, when the Diet has resolved to abolish a whole or a part of the decision of the National Personnel Authority, the Authority shall immediately take necessary steps that the decision concerning occupations may lose its validity.

## 第2章 職階制の根本原則

### CHAPTER II Basic Principles of Position-Classification Plan

#### (職階制の根本原則)

#### (Basic Principles of Position-Classification Plan)

第5条 職種及び職務の決定、職級明細書の作成及び使用、官職の格付その他職階制の実施は、この章に定める原則によらなければならない。

Article 5. The determination of occupations and classes of positions, the preparation and use of class descriptions, the allocation of positions, and other aspects of the installation and administration of the position-classification plan shall be in accordance with the basic principles provided for in this Chapter.

#### (官職の分類の基礎)

#### (Basis of Position-Classification)

第6条 官職の分類の基礎は、官職の職務と責任であつて、職員の有する資格、成

## 職階法へのレクイエム（鵝養）

績又は能力であつてはならない。

Article 6. The basis of position-classification is the duties and responsibilities of positions and shall not be the personal qualifications, performance, or ability of the employees who occupy the positions.

(職級の決定)

(Determination of Classes of Positions)

第7条 職級は、職務の種類及び複雑と責任の度についての官職の類似性と相異性に基いて決定される。

Article 7. Classes of positions shall be determined on the basis of similarity and difference in various positions according to the kinds of duties and the degrees of complexity of duties and responsibilities involved.

2 職務の種類及び複雑と責任の度が類似する官職は、国のいずれの機関に属するかを問わず、一の職級を形成する。

2 Positions which are similar with respect to the kinds of duties and the degrees of complexity of duties and responsibilities shall constitute a class of positions regardless of the government agency in which they are located.

3 職級の数は、職務の種類及び複雑と責任の度に応じて人事院が決定した数に等しくなければならない。

3 There shall be as many classes of positions as determined by the National Personnel Authority in accordance with the kinds of duties and the degrees of complexity of duties and responsibilities.

4 職級は、官職を分類する最小の単位である。

4 A class of positions is the smallest sub-division into which positions are grouped.

(官職の格付)

(Allocation of Positions)

第8条 官職は、職務の種類及び複雑と責任の度を表わす要素を基準として職級に格付されなければならない。

Article 8. Allocation of positions shall be based on the factors which reflect the kinds

of duties and the degrees of complexity of duties and responsibilities involved.

2 格付に当つては、官職の職務と責任の性質並びにその職務に対してなされる監督の性質及び程度を前項の要素としなければならない。

2 In the allocation of positions, the nature of the duties and responsibilities and the nature and degree of controls exercised over the performance of such duties and responsibilities shall be considered as the factors referred to in the preceding paragraph.

3 格付に当つては、官職の職務と責任に関係のない要素を考慮してはならない。又、いかなる場合においても、格付の際にその職員の受ける給与を考慮してはならない。

3 In allocating a position, factors which are not related to the duties and responsibilities of the position shall not be taken into consideration; nor, under any circumstances, shall the salary of the employee be considered in determining the allocation.

4 官職は、局、課、その他の組織の規模又はその監督を受ける職員の数にのみ基いて格付してはならない。これらの要素は、監督を受ける職務の種類若しくは複雑、監督的な責任の度又は監督の種類、度若しくは性質その他これらに類する要素と関連させてのみ考慮することができる。

4 No position shall be allocated to a class of positions solely on the basis of the size of the bureau, section or other organization unit, or the number of personnel supervised. Such factors may be taken into consideration only in combination with the kinds or complexity of work supervised, the degree of supervisory responsibility, the kind, degree and character of the supervision, and other similar factors.

5 同一の職級に格付される官職は、職務の種類及び複雑と責任の度において全く同一であることを要しない。

5 The positions to be allocated to the same class need not be exactly alike with respect to kinds of duties and the degrees of complexity of duties and responsibilities.

6 一の官職が二以上の職級にわたる職務と責任を有する場合において、それぞれの職務と責任に応じてその都度格付を変更することが困難なときは、格付は、

## 職階法へのレクイエム（鵝養）

勤務時間の大部分を占める職務と責任に従って行う。但し、人事院規則の定めるところにより、最も困難な職務と責任によつて格付することができる。

- 6 When a position involves duties and responsibilities of two or more classes of positions, and it is impracticable to change the allocation with respect to duties and responsibilities, the allocation shall be effected according to the duties and responsibilities which occupy the major part of the working time, provided that under circumstances set forth by rules of the National Personnel Authority the most difficult duties and responsibilities may control the allocation.

（職級明細書）

(Class Descriptions)

第9条 職級明細書は、各職級ごとに作成しなければならない。

Article 9. Class descriptions shall be prepared for each class of positions.

2 職級明細書には、職級の名称及びその職級に共通する職務と責任の特質を記述しなければならない。

2 Every class description shall include a class title and shall describe the duties and responsibilities most characteristic of the class of positions.

3 職級明細書には、前項に規定するものの外、その職務の遂行に必要な資格要件を記述し、及びその職級に属する代表的な官職を例示することができる。

3 In addition to factors mentioned in the preceding paragraph, class descriptions may describe qualifications necessary to perform the duties and may cite examples of typical positions included in the class of positions.

4 職級明細書は、格付の基準となる主要な要素を明らかにするものでなければならない。

4 Class descriptions shall define the major factors which are to be standard for allocating positions.

（職級の名称）

(Class Titles)

第10条 職級には、これに属する官職の性質を明確に表わす名称を付けなければな

らない。

Article 10. Each class of positions shall be given a title to indicate clearly the nature of positions involved therein.

2 職級の名称は、その職級に属するすべての官職の公式の名称とする。

2 The title of each class of positions shall be the official title of every position included in the class of position.

3 職員には、その占める官職の属する職級の名称が付与される。

3 Every employee shall be identified by the title of the class of positions in which his position is included.

4 職級の名称は、予算、給与簿、人事記録その他官職に関する公式の記録及び報告に用いられなければならない。但し、必要に応じ略称又は記号を用いることができる。

4 The class title shall be used for budget estimates, pay-roll purpose, personnel records, and other official records and reports relating to the positions. Abbreviations or codes, however, may be used if necessary.

5 前三項の規定は、行政組織の運営その他公の便宜のために、組織上の名称又はその他公の名称を用いることを妨げるものではない。

5 Nothing in the preceding three paragraphs shall prevent the use of organizational or other official titles in the operation of administrative organizations, for public convenience, and other similar purposes.

(職種)

(Occupations)

第11条 職種は、職務の種類が類似していて、その複雑と責任の度が異なる職級をもつて形成する。但し、職階制の実施上必要あるときは、一の職級をもつて一の職種を形成することができる。

Article 11. Classes of positions which are similar with respect to the kinds of duties but different with respect to the degree of complexity of duties and responsibilities shall constitute an occupation. However, if necessary for the administration of the position-classification plan, one class of positions may constitute an occupation.

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

- 2 職種には、これに属する職級の職務の種類を概括的に表わした定義を与えなければならない。
- 2 Each occupation shall have a definition which summarize in general terms the kinds of duties found in the classes of positions comprising the occupation.

### 第3章 職階制の実施

#### CHAPTER III Installation and Administration of Position-Classification Plan

##### (職階制の実施)

##### (Installation and Administration of Position-Classification Plan)

第12条 人事院又はその指定するものは、国家公務員法、この法律、人事院規則及び人事院指令の規定並びに職級明細書により、すべての官職を、職務の種類及び複雑と責任の度に基いて職級に格付しなければならない。

Article 12. The National Personnel Authority, or any person or persons designated by th Authority, shall allocate positions on the basis of kinds of duties and the degrees of complexity of duties and responsibilities involved, in accordance with the provisions of the National Public Service Law, this Law, rules or directives of the National Personnel Authority, and the class descriptions.

- 2 官職の職務と責任上格付の変更を必要と認める場合には、人事院又はその指定するものは、官職の格付を変更しなければならない。
- 2 Whenever the duties and responsibilities warrant, the National Personnel Authority, or any persons or persons designated by the Authority shall change the allocation of positions.
- 3 人事院の指定するものが官職を格付し、又はその格付の変更を行つたときは、直ちにその採つた措置について人事院に報告しなければならない。
- 3 Any persons designated by the National Personnel Authority to allocate positions or to change the allocation of positions shall give immediate notification to the National Personnel Authority of the action taken.
- 4 人事院は、官職が第一項又は第二項の規定に従つて格付されているかどうかを確認するため、随時、格付の再審査を行い、格付が適正に行われていないことを発見したときは、これを改訂しなければならない。

- 4 The National Personnel Authority, from time to time, shall review the allocation of such positions as will enable the Authority to determine whether the positions are allocated in conformity with the provisions of paragraph 1 or paragraph 2, and whenever the Authority finds that a position is not allocated to its proper class, it shall allocate such position correctly.
- 5 前各項の場合において、人事院は、その採つた措置を関係機関に文書により通知し、これに従つた措置を採るように指示しなければならない。
- 5 In the circumstances referred to in each of the preceding paragraphs of this Article, the National Personnel Authority shall notify in writing the Ministry or agency concerned of the allocation action taken and shall order to take an action in conformity therewith.
- 6 人事院の指定するものが第1項若しくは第2項の規定に違反して官職を格付し、若しくは変更し、又は第3項の規定に違反して報告しなかつた場合においては、人事院は、その指定による委任の全部若しくは一部を取り消し、又はこれを一時停止することができる。
- 6 Whenever the Authority finds that any person or persons designated by the National Personnel Authority allocates or changes the allocation of positions in violation of the provisions of paragraph 1 or paragraph 2 of this Article or fails to report in violation of the provisions of paragraph 3 of this Article, the National Personnel Authority may revoke in whole or in part or suspend the authority granted to the designated person or persons.

(職種又は職級の改正)

(Revision of Occupations and Class of Positions)

第13条 人事院は、必要と認める場合には、職種、職級、職級の名称又は職級明細書を新設し、変更し、若しくは廃止し、又はこれを併合し、若しくは分割することができる。但し、職種については、第4条第2項及び第3項の規定に従つてこれを行わなければならない。

Article 13. The National Personnel Authority may, whenever circumstances warrant, create, revise, abolish, merge, or divide occupations, classes of positions, class titles, and class descriptions. However, it shall, with regard to the

### 職階法へのレクイエム（鵝養）

occupations, be done in accordance with the provisions of Article 4 paragraph 2 and 3.

2 人事院は、前項の措置を採つたときは、その旨をすみやかに各省各庁に通知しなければならない。

2 The National Personnel Authority shall promptly give notice of any action taken in pursuance of the preceding paragraph to all Ministries and other agencies.

(公示文書)

(Official Copies)

第14条 人事院は、この法律、職階制に関する人事院規則及び人事院指令並びに正確且つ完全な職種職級一覧表及び職級明細書を使用し便宜な形式に編集して保管しなければならない。

Article 14. The National Personnel Authority shall compile and maintain, in a form convenient for reference, a copy of this Law, rules and directives of the National Personnel Authority concerning the position-classification plan, an accurate and complete list of the occupations and classes of positions, and a copy of the class descriptions.

2 前項の文書は、官庁執務時間中、適当な方法で公衆の閲覧に供しなければならない。

2 The official copies provided for in the preceding paragraph shall be open to inspection by the public under reasonable condition during official hours of work.

### 第4章 罰則

#### CHAPTER IV Penal Provisions

(罰則)

(Penal Provisions)

第15条 左の各号の一に該当する者は、1年以下の懲役又は3万円以下の罰金に処する。

Article 15. A person falling under one of the following items shall be sentenced to

penal servitude not exceeding one year or a fine not exceeding thirty thousand yen :

一 人事院若しくはその指定する者が第四条第六号の規定に基いて行う調査に関し、人事院若しくはその指定する者から報告を求められ正当の理由がなくこれに応じなかつた者

(1) A person who, in connection with investigation conducted by the National Personnel Authority or a person or persons designated by it in accordance with the provisions of item (6) of Article 4, has been ordered to submit reports by the National Personnel Authority or a person or persons designated by it and has not complied with such order without just cause ;

二 第12条第3項の規定に違反して同項の規定に基いて採つた措置について人事院に対し虚偽の報告をし、又は正当の理由がなく報告をしなかつた者

(2) A person who violates the provisions of paragraph 3 of Article 12 and submit false reports to the National Personnel Authority in connection with the allocation action taken in accordance with the provisions of the same paragraph, or one who fails to submit reports, without just cause ;

三 第12条第5項の規定に違反して人事院の指示に従わなかつた者

(3) A person who violates the provisions of paragraph 5 of Article 12 and fails to comply with an order of the National Personnel Authority.

## 附 則

(Supplementary Provisions)

1 この法律中第10条第4項の規定は、人事院規則で定める日から、その他の規定は、公布の日から施行する。

1 . This Law shall come into force as from the day of its promulgation, except for paragraph 4 of Article 10, which will be applicable from the day fixed by rule of the National Personnel Authority.

2 この法律によつて行われる格付は、人事院の定めるところにより、逐次実施することができる。

2 . The allocations effected in accordance with the provisions of this Law may be put into effect progressively as determined by the National Personnel Authority.

## 職階法へのレクイエム（鵜養）

3 国家公務員法，この法律，人事院規則及び人事院指令に従つて職階制が実施されるに伴い，この法律に基く【昭和60年法律第97号により「基づく」に改正】格付は，政府職員の新給与実施に関する法律（昭和23年法律第46号）第9条【昭和25年法律第181号により，「一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第6条」に，昭和60年法律第97号により，「一般職の職員の給与等に関する法律（昭和25年法律第95号）第6条」に，さらに，平成6年法律第33号により「一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第6条」に改正】に規定する職務の級【昭和32年法律第154号により，「職務の等級」に，昭和60年法律第97号により，「職務の級」に改正】への格付に代る【昭和60年法律第97号により，「代わる」に改正】ものとする。但し【昭和60年法律第97号により，「ただし」に改正】，同法による職務の級【昭和32年法律第154号により，「職務の等級」に，昭和60年法律第97号により，「職務の級」に改正】への格付は，給与に関しては，国家公務員法第63条に規定する給与準則が制定実施されるまで，その効力を有するものとする。

3. As the installation and administration of the position-classification plan established in this Law progresses in accordance with the provisions of this Law, the National Public Service Law, and the rules and directives of the National Personnel Authority, the allocations shall replace the allocations to grades provided for by Article 9 of the Law Administering the New Pay of Government Employees (Law No. 46 of 1948); provided that the allocations to grades in accordance with the provisions of such Law shall, so far as compensation is concerned, continue in effect pending enforcement of the pay plan provided for in Article 63 of the National Service Law.

4 職員の給与は，この法律によつて行われる官職の格付によつては，国家公務員法第63条に規定する給与準則の実施に際して減額されることはない

4. No employee shall be subject to a reduction of pay upon the allocation of positions in accordance with the provisions of this Law at the time of enforcement of the pay plan provided for in Article 63 of the National Public Service Law.