

# 官職という主題

鵜養 幸雄\*

## 目次

はじめに

1. 「官職」という言葉
  2. 戦後の法令用語としての「官職」
  3. 官・職，官と職，官の職
  4. 国家公務員法その他の法律上の「官職」
  5. 公務員制度における「官職」の意味
- おわりに

## はじめに

公務員（制度，その「改革」）について考える場合，「官職」という古めかしい言葉を避けては通れない。

この「官職」は，非常に数奇な運命の言葉でもある。古代中国の制度（の用語）導入とともに日本でも用いられるようになり，時代を経て，近代化の過程では，模範としたドイツの制度との関係での理解と整理がなされた。第二次世界大戦後は，新たな制度設計の際，参考としたアメリカ合衆国の制度に関する概念の訳語の一つとして国家公務員制度の中の重要な語となった。その後，ただ，異なる英語の単語の訳として同じ「官職」の語が用いられることによる混乱の種が蒔かれてしまった（幸い邦文の法文解釈上は問題が特に顕在化することはなかった）。

近時の「公務員制度改革」（特に平成19（2007）年の国家公務員法改正）に至り，ほとんどその本来の意義についての吟味を加えられた形跡もなく，

---

\* うかい・ゆきお 立命館大学大学院公務研究科教授

「法改正」の渦中で翻弄され、一見整理されたようであるが、「官職」の語が、ある部分で消え、ある部分で残るなどして、実はますますわかりにくいものとなってしまっている。

そもそも、「公務員であること」は、「官職」を占めることとされる（国家公務員法（昭和22年法律120号）第2条第4項）にもかかわらず、そこにいう「官職」とは何かということについて、必ずしも明確になっているとはいえない。「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））の廃止（平成21（2009）年4月1日。この法律は「施行」されたが「実施」されることなく終わった）によって、そこに規定されていた「官職の定義」も消えてしまっている。

本稿は、この言葉の奇譚を描くことを目的としたものではないが、この語が、使用されることを通じて意味するところが共有された状況（「言語ゲーム」（Sprachspiel））を顧みることから始めて、公務員（制度）について考察する際の「これから」の議論の前提・出発点を確認しようとするものである。ここに、あらためて「官職という主題」について検討する契機が存在すると考えている。

## 1. 「官職」という言葉

### (1) 現在の説明

現在の辞典類では、「官職」というかたまり（一語）として項が設けられている。

国語辞典では、法令・法制度に関する用語であることを踏まえつつ、「官と職。官は職務の一般的種類、職は担任すべき職務の具体的範囲を示す呼称」などとされている<sup>1)</sup>。

漢和辞典では、「職務。官位」などとされている。

律令制の家元である中国においては、もともと、「官」と「職」は分けて観念されて、文官制度の成熟した宋代でも、「官」は身分の付与、「職」

は担任する実際の職務を意味していたが、元代に一体的になっていったようである<sup>2)</sup>。

法律学辞典等では、旧職階法(第3条第1号)における定義を踏まえて「一人の公務員に割り当てられる職務と責任の一単位」と説明して、現行国家公務員法上「官職」及び「職員」が一般職に係るものであることに言及しつつ、旧官吏制度での「官」と「職」についての解説を加え、また、地方公務員の場合には地方公務員法上「職」とされていることに言及している<sup>3)</sup>。

## (2) この言葉の使われ方の変遷

かつて我が国古代以降の律令制度の下の「官職」は、概念としては「官」と「職」に分けられ、それぞれの意義について多義的な面もあったが、第一義的には、「官」は地位を、「職」は職務内容をさす語として用いられ、原則としては一体的な運用が行われ、「任官補職」の場合の「任官」と「補職」とが遠い存在であったわけではないと考えられる<sup>4)</sup>。

なお、かつて公務員制度改革論議の中で「能力等級制度」が議論され、まず「等級」を認定した上で、「職務」(そしてそれに見合う給与)を付与することも論じられたが、この考え方は、むしろ律令制下の「官位相当制」(ちなみに、この場合の「官」は「官職」、「位」は「位階」を意味する)の発想に近いところがあるように思われる<sup>5)</sup>。

明治時代以降戦前の官吏制度に関して、例えば、美濃部達吉氏の『日本行政法』でも、行政官については「担任スル事務」の裏付けのない「官」は原則として想定されないものとして説明されている<sup>6)</sup>。軍人、裁判官のような「終身」に係る「身分」が制度設計の内容となるものは別として、一般の行政に従事する官吏については、職務があつてこそその地位が与えられることが基本であるということになる。

その意味では、律令制と同じ「官職」の語を用いても、ドイツ公法学的な理解を加味した「官職」(ドイツ語(öffentliches Amt)を直訳すれば、

「公の職務」ということになるうか）には、意味内容の変遷が生じているものといえよう。

## 2. 戦後の法令用語としての「官職」

「官職」という言葉をめぐる状況を複雑にするのは、戦後の公務員制度改革（創設）に当たり、アメリカ合衆国の分類制度（position-classification）を参考にした制度設計の中で「官職」の語が試行錯誤的に用いられたことである<sup>7)</sup>。

結局実施に至らなかった職階制において、その基本となるのは分類対象としての position であったが、この訳語が次第に「職位」などから「官職」として落ちつく一方、総体としての公務員を指す語である service にも「官職」の語が当てられてしまっている。

この混乱は「フーヴァー草案」の翻訳（行政調査部訳）から始まっている<sup>8)</sup>。いわゆるフーヴァー草案とその訳語は次のようなものであった。（下線は筆者。以下同じ。）

### 第2章 事務職の設置

#### Section II. AN EFFICIENCY SERVICE ESTABLISHED

こゝに事務職を設置する。事務職（以下単に官職と称する）は左に掲げるものを除き、中央政府に現に存し、又は今後設置せられるあらゆる公職を含むものとする。

天皇

内閣総理大臣

公選官吏

（以下の列挙職（略））

右の官職よりの除外はかゝる官職を確立し又は恒久的なるものと解釈せられてはならない。

. There is hereby created an efficiency service. The efficiency service, hereinafter known as the service, shall comprise all official positions and places of employment now existing or hereafter established in the National Government

except:

The Emperor

The Prime Minister

Official elected by popular vote

The exception of a position or positions from the service shall not be construed as establishing or perpetuating any such position or positions.

この略称は、例えば、任用の根本基準を示した「基準第1」第1項ではそのとおりに用いられている。

1 官職に就くには試験によることを要する。

Part 1. Entrance to the service shall be by examination.

しかし、すでに、異物の「官職」も混在し、例えば、同じ基準第1の第22項では、(public) office の訳語としても次のように「官職」が用いられている。

22 官職を有し、若しくは官職に任命せられ、又は任命を希望する何人も官職を得んとし、若しくは官職に関して、任命、確定、昇進、昇給その他の利益を得んとする人を保証し、又は援助するために直接たると間接たるとを問はず公権又は権力を使用し若しくは使用することを申出で又は約束することを得ない。

Part 22. No person who holds any public office or who has been nominated for or seeks a nomination or appointment to any public office shall use or offer or promise to use, directly or indirectly, any

## 官職という主題（鵜養）

official authority or influence to secure or aid any person in securing a position in the service or any nomination, confirmation, promotion, increase of salary therein or other advantage in the service.

他方で、「官職を占める者」である「職員」については、“person in the service” の訳語として用いられている。例としては、次に示すように、いわゆる職務給の原則を示した基準第2があげられる。もっとも、後述のように、国家公務員法の英文官報版では、「職員」に該当する語としては、“personnel of the service”, “person in the service” が共に用いられている。

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

草案に基づく国家公務員法においても略称としての「官職」があり、その一方で、和英で対照すると英語では別の語に当たる「官職」も用いられている。集合的な呼称としての service を「官職」とし、他方、具体的な地位を想定した position についてもこれを「官職」としている。

本稿では、便宜的に、それぞれ「position 官職」と「service 官職」と呼ぶことにするが、この両者が和文の法文では混じり合い、「略称」規定に基づき「官職」の語を用いた法文（邦文）の箇所に元の定義の語を代入しても意味が通じないところが生じる結果になってしまったのである。

制定時及び昭和23年改正後の「略称」に関する規定を見ておく。

### 【制定時の国家公務員法】

（一般職及び特別職）

第2条 国家公務員の職は、これを一般職と特別職とに分つ。

Article 2. The national public service shall be divided into the regular government service and the special service.

一般職は、特別職に属する職以外の国家公務員の一切の職を包含する。

The regular government service shall be comprised of all positions in the national public service other than those in the special government service.

(略)

この法律の規定は、一般職に属するすべての職(以下その職を官職といい、その職を占める者を職員という。)に、これを適用する。

The provisions of this Law shall apply specially to all positions in the regular government service (to be hereinafter referred to as the service and persons holding positions therein as personnel).

【昭和23年改正時の法文】(上記の規定はそのまま残り、第4項に、次のように後段が加えられた。)

この法律の規定は、一般職に属するすべての職(以下その職を官職といい、その職を占める者を職員という。)に、これを適用する。

人事院は、ある職が国家公務員の職に属するかどうか及び本条に規定する一般職に属するか特別職に属するかを決定する権限を有する。

The provisions of this Law shall apply specially to all positions in the regular government service (to be hereinafter referred to as the service and persons holding positions therein as personnel). The national Personnel Authority shall have authority to determine whether positions are in the national public service or not, and, within the provisions of this Article, to determine whether positions are in the regular service or the special service

（国家公務員法の章名としての「官職の基準」と「職員に適用される基準」）

国家公務員法第3章の章名としての「官職の基準」の語は、その意味内容がわかりにくい表現であったが、平成19（2007）年改正（法律108号）で「職員に適用される基準」と「改正」された。職階制度との関係で、本来の意義が見失われて混乱を生じていることを川村祐三氏が次のように記している<sup>9)</sup>。

改正前の国家公務員法の基本理念は官職基準制であり、その具体的内容が職階制を人事管理の基礎とすることだとされてきたのは周知のとおりである。しかしそれが何を意味するのかが十分に理解されていたとは言いがたい。今回の改定を主導した人たちが、この官職基準制に変わる何らかの基本理念を提示しているのかどうか、改定の内容からは定かには読み取れないし、改定の過程でも、官職基準制そのものをどうするかという議論があったという形跡はない。

かりに官職基準制という理念自体は継続しているのだとすれば、職階制に代わるなにもをもってそれを担保しようとしているのか、それもまた見えて来ない。要するに、そういう基本理念だということについては検討する必要を認めない、あるいはそういうことに想いも及ばないということだったのでないか。「官職の基準」を「職員に適用される基準」などという全く異質な言葉に代えながら、そのことのもつ意味など考えなかったというのが実情ではあるまいか。それだけに、あらためて基本に立ちかえて検討しなければならない問題がここにはあると思うのである。

他方、地方公務員法では、制定時から、「官職の基準」の語ではなく、「職員に適用される基準」とされていた。これは、地方公務員が「官職」の語ではなく「職」の語を用いていることとの関係からも「職の基準」で



は誤解が生じることから、その章の趣旨に照らして表現を代えたものと考えられるところである。章の内容としては、地方公務員法のコンメンタールでは、「個々の職員の身分取扱いに関する各種の規定が第1節から第9節までに区分して定められている。職員または職員となる者、さらには職員であった者にとって、もっとも利害と関心の深い『作用法』の規程が網羅されているといえよう」と説明される<sup>10)</sup>。

なお、岡部史郎氏は、国家公務員法上、“service established”を「官職」と訳すことはやむを得ないものとしつつ、「官職の基準」という表現については用語としても「不適当なきらいがある」とされ、地方公務員法の表現の方が「規定の内容にぴったりしているように思う。」とする<sup>11)</sup>。

若干議論の分かれるところではあるが、これも、service と position に同じ訳語を当てることの無理に基づくものである。

(“position” という語の和訳語)

「官職」に相当する英単語が複数になっていることによる混乱もあるが、他方、“position”をどう和訳するについても、紆余曲折を経て「官職」となっている。

当初、いわゆるフーヴァー顧問団メンバーであったHaire氏の「職階制度」の解説を邦訳する際には、“position”の訳語として、三宅太郎氏は「職位」の語を用いた(「職務上の地位」を短縮したものである<sup>12)</sup>)。

その後、職階制度における“position”の訳語に関しては、GHQにおいてHaire氏の後任Rankin氏による指導がなされた時期からは「官職」の語が一般的に用いられるようになっていく。

そして、昭和25(1950)年には用法の「安定」が見られる。旧職階法(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))では、「官職」は一貫して、“position”の意味で用いられ、国家公務員法の場合と異なり、「service 官職」の用例はない。略称規定を含む第1条及び用語の定義として「官職」を示した第3条第1号の規定を和英文では次の

とおりである（英文は、英文官報（Official Gazette, 1950. 5. 15, p. 13）の職階法（Law concerning the Position-Classification Plan for the National Public Service（Law No. 180 of 1950））の該当部分を各条文等の後に記した）。

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.

### 第3条

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 ;

“position” に対する訳語は安定したものの、肝心の国家公務員法上の「官職」の語は引き続き、昭和23（1948）年改正後そのまま置かれつつ、平成19（2007）年改正までは、例えば、再任用制度導入などの改正の際には、「position 官職」の意味で「官職」が用いられている。

### 3. 官・職, 官と職, 官の職

「官職」は言葉として「官」と「職」の部分から成るが、  
「官・職」として一体的に観念される場合、  
「官と職」として意識される場合のほか、さらに、  
「官の職」ととらえているようにみえる場合もある。

言葉・概念の発生・変化の面からみれば、単語としては「官」と「職」のそれぞれに独自の意味があったものが、「官職」という一体的な語としての意義が強まる過程をたどっている。

「官」と「職」という要素を並べた語から、「官の職」という意味でもとらえられるものとされ、さらには、「官職」という一体的な語として、すでに戦前の時点で定着したものとなっていた。

それが、戦後の国家公務員制度の構築時においても制度の基本概念としても用いられたが、一般職の総称である「service 官職」と個々のポストをイメージする「position 官職」が法令上混在するに至った。ただ、「service 官職」は、法文中の用語の略称を設けるという技術的な作業の中で、いわば、偶然に「官職」という語が選択されたのに対し、「position 官職」は、戦前から慣れ親しんだ「官職」と違和感のない内容のものであった。なお、佐藤功・鶴海良一郎氏によれば、国家公務員法に基づく制度は、従来の「官」の「職」への解消を予定するものであり、(職階制を含む)新たな仕組みが実施されることにより、「官」や「官吏」の観念やことばはすべて消滅して、「職」、「職員」、「職級」という観念やことばに変わるものはずであった<sup>13)</sup>。それにもかかわらず「官職」の語が用語として残るのみならず、「公務員制度制度改革」を経ても「職制上の段階の標準的な官職」といった新しい表現として「生き残った」のは、「官」という語(あるいは「システム」)の底力であろうか。

## 4. 国家公務員法その他の法律上の「官職」

（国家公務員法での「service 官職」）

国家公務員法上、「service 官職」的な「官職」は本来根本的な概念であるにもかかわらず、その用例は決して多くない。すなわち、第2条（一般職及び特別職）第4項前段の「一般職に属するすべての職（以下その職を官職といい、その職を占める者を職員という。）に、これを適用する。」が基本となる規定であり、いわば、国家公務員のうち、一般職の職の総体を、略称として「官職」とするという意味であるが、法文上で「以下」の規定のうち、同項の「官職」の意味で使われているものよりも、同じ「官職」の語を用いながら、略称元の意義ではなく、「position 官職」としての「官職」が圧倒的に多くなっている。

「service 官職」的な「官職」としてとらえ得るのは、第38条（欠格条項）（「次の各号のいずれかに該当する者は、人事院規則の定める場合を除くほか、官職に就く能力を有しない。」）、第43条（受験の欠格条項）（「第44条に規定する資格に関する制限の外、官職に就く能力を有しない者は、受験することができない。」）程度である。

また、後述のように、一見「position 官職」のような規定ぶりであるが、解釈上「service 官職」の観念を用いないとわかりにくい者としては、第78条（本人の意に反する降任及び免職の場合）第3号の規定（「その他その官職に必要な適格性を欠く場合」）がある。

第99条（信用失墜行為の禁止）は、「職員は、その官職の信用を傷つけ、又は官職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。」とされているが、「その官職」は「position 官職」であるが、続けて規定された「官職全体」こそは第2条の定める略称としての「官職」であろうが、日本文表記上あえて「全体」の語を加えざるを得なかったものと考えられる

(「その官職の信用を傷つけ、又は官職の不名誉となる行為をしてはならない」では意味が通じない)。ちなみにこの規定は英文官報では、“No person in the service shall act in such a way as to cause the loss of credit of his position or reflect adversely on the national public service” となっているが、不思議なことに、最初の“service”は一般職のそれを意味することになるが、後の“national public service”は、第2条第1項及び第4項によれば、“the service”と呼ぶことにするとしていた“regular government service”のみならず“special government service”を併せた国家公務員を意味する語である。

なお、この規定の沿革をたどると、さらに興味深い事実遭遇する。

国家公務員法の規定のうち、分限事由・懲戒事由に関するものは、戦前の勅令時代に定められた要件を踏襲しているものが多いが、第99条の規定は、文官懲戒令(明治32年勅令63号)第2条(懲戒事由を列挙)第2号の「職務ノ内外ヲ問ハス官職上ノ威厳又ハ信用ヲ失フヘキ所為アリタルトキ」と似た規定ぶりになっている。

この懲戒令は、ドイツの法典を参考にしたものと考えられるが、明治20(1887)年当時に邦訳された「行政官吏懲戒法」(1852年7月21日)第2条では、「官吏ニシテ第一職務ニ関スル義務ヲ犯シ又ハ第二行状不良ニシテ官職ヲ汚シ又ハ官吏ノ信用ヲ失ヒシ者ハ此法ノ規則ニ依テ之ヲ処分ス可シ」となっており、「官職」を汚す行為と共に「官吏」の信用を失う行為とする表現をとっており、信用失墜については人としての「官吏」の語が用いられている。「官吏ノ信用」は、国家公務員法の「官職全体の信用」という発想に近いように思われるところである。

(国家公務員法の英訳での“service”)

英文官報に掲載された国家公務員法の英訳での“the service”の用法においては、英文上も略称としての機能が果たされていないものとなっている。

単に“personnel”とすれば十分なはずの一般職の職員に当たる語が、邦文の「職員」に対応する語として、“personnel of the service”又は“a person/persons in the service”が用いられている。他方で、「官職」に対応する語は、一般に、“position(s)”となっている。

「service 官職」として代表的と思われる用例は、かつての第3章の章名の“Standard for the Service”である。国家公務員法が規定する一般職としての基準を定める旨がここに示されていたものといえる。

その他、用例としては限られ、「官職の欠員」についての“*When a vacancy occurs in the service*”，邦文と同様に就官能力に関する“*be eligible to appointment in the service*”，分限に関して地位の保障を規定する際の“*status in the service*”が、「service 官職」的なものである。

（国家公務員法での「position 官職」）

国家公務員上、「position 官職」として考えるのが素直な規定は多いが、この場合、「官職」とつなげた用いられ方としては、「官職」に「任命」・「採用」、「官職」を「占める」・「兼ねる」、「官職に欠員が生じた場合」などがあり、「官職」の属性等を示す場合には、「採用試験に係る官職」、「臨時の官職」、「相当する官職」とされたり、また、「官職の職務と責任」、「官職の特殊性」、「官職に応じ」、「官職における利益」などがある。なお、法令の定義上はすでに「官職」の概念に「一般職の属するすべて」のものという意味が含まれているにもかかわらず、第59条（条件附任用期間）第1項では、「一般職に属するすべての官職」といった重複した規定ぶりもみられる。

制定時の国家公務員法にはなかったが、後から現れたものとして、平成13（2001）年からの新たな再任用制度の導入時には「短時間勤務の官職」に関する規定が、また、平成19（2007）年改正によって「職制上の段階の標準的な官職」に関する規定が設けられている。

（以上の、国家公務員法での「官職」の用例に関しては、注14）参照。）

(国家公務員法以外の法律での「官職」)

国家公務員法以外の法律では「service 官職」的な規定はほとんどみられず、ただ、国会職員法(昭和22年法律85号)第2条第4号が国会職員の欠格事由として、「国家公務員法(昭和22年法律第120号)の規定により官職に就く能力を有しない者」を掲げており、特別職に関する規定であるが、国家公務員法第38条同様、およそ総体としての「官職」への制約を定めているものと考えられる。なお、昭和22年法律121号(国家公務員法の規定が適用せられるまでの官吏の任免等に関する法律)の「官吏その他政府職員の任免、叙級、休職、復職、懲戒その他身分上の事項、俸給、手当その他給与に関する事項及び服務に関する事項については、その官職について国家公務員法の規定が適用せられるまでの間、従前の例による。」における「官職」は総体的なもの(表現上 any に関するものであるが、内容的に全体について規定したと考えられる)としてとらえられなくもないところである。

それら以外に法律の文言上「官職」の語が用いられているものは、いずれも「position 官職」として解することができる。国家公務員法の場合と同様、「官職」とつなげた用いられ方としては、「官職」に「任命」・「任用」・「採用」・「ある」、「官職」を「占める」・「兼ねる」、などであり、また、国家公務員法の規定に対応して、「短時間勤務の官職」、「職制上の段階の標準的な官職」などが用いられている。

(国家公務員法以外の法律での「官職」の用例に関しては、注15)参照。)

(地方公務員法での「職」)

地方公務員法(昭和25年法律261号)第3条第1項は、地方公務員の職を一般職と特別職とに分けた上で、同条第2項で、「一般職は、特別職に属する職以外は一切の職とする。」と規定し、国家公務員法におけるよう

な略称規定は設けずに、国家公務員の「官職」に相当する語は、「職」として整理されている。

「職」の用例としては、国家公務員法と同様に「service 官職」的な「職」として、分限事由としての「職に必要な適格性」（第28条第3項第3号）もある（この点については、後述5．及び注19）参照）が、「職員の職に欠員を生じた場合」（第17条）については、国家公務員法の「官職に欠員を生じた場合」（第35条）と異なり、「position 官職」としても違和感は生じない。なお、服務紀律における信用失墜行為の規定ぶりに関しては、「その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為」と「全体」の語の前に「職員の職」としている。

その他「職」を含む規定については、国家公務員法同様に、「職」に「任用」・「採用」、「職」を「占める」・「失う」・「兼ねる」、「臨時の職」、「短時間勤務の職」などが用いられている。

（地方公務員法での「職」の用例に関しては、注16）参照。）

## 5．公務員制度における「官職」の意味

林修三氏は昭和29（1954）年の時点で、「官職」の観念に対する疑念を示している<sup>17)</sup>。その指摘するところは、「行政の便宜上から見て、アメリカ流の官職の観念を少し崩しても従前の官職の観念に近づけられないか」ということであり、例えば、

- 官職と結びつかない職員の実在の範囲をもう少し拡げてよいのではないか（待命、休職等の制度）。
- 一人の職員が一つの官職を占めるという観念は職階制による職務分析の上ではともかく、行政実務の上からは不必要なのではないか。むしろこの観念を捨てて同種の職務と責任を割り当てられている職員を総合したものが一つの官職であるという観念を作り上げてよいのではないか。



- ・官職の名称としては職階法に基づく職級の名称よりは行政組織上の名称が優先すべきものではないか。

と述べている。

同氏は、その3年後にも、国家公務員法における「官職」の問題点を指摘しているが<sup>18)</sup>、そこでは、施行されたものの実施が見えない職階制度自体に問題・限界があるとし、この制度は「公務員の任用制度と給与制度を合理的に解決するための技術にとどまるべきで、行政機関の組織構成上の問題に先行するものではないということがはっきりしてきた」という認識を示しつつ、「官職に関する制度については、新旧のものが入り乱れてすこぶる複雑な関係」で、「全般的に、中途半端で、不備な点の多いもの」となっていると指摘している。その対策としては、国家行政組織法及びその系統に属する法令で、官職の設置・分類の基準を整備し、他方、「職階制及びその中核としての官職の観念」は、合理的な任用・給与制度のために必要な範囲での職種・職級の分類整理のためのものとするを提唱している。

このような指摘にもかかわらず、実施されない職階制は制度として残り、官職の観念も未整理のまま、ついに職階法の廃止を含む国家公務員法等の「改正」に至ってしまっている。

(分限基準に含まれる「官職」の語のなじみの悪さ)

「position 官職」としてとらえると解釈が不自然になるものの例として、分限免職事由としての「官職に必要な適格性」(国家公務員法第78条第3号)をみると、そこに含まれる異質性が現れている。

公務から排除されるべきはその時占めていた「官職」についてのみの適格性に欠ける者が、それより広く「職員」としての適格性に欠ける者かといえ、後者ということになろう。最高裁判所判例でも、特定の官職への適格性欠如を理由とした免職を認めるのではなく、降任等他の官職への異動可能性も含めた職員としての適格性の検討の後の免職を裁量の範囲の行

為としている<sup>19)</sup>。

本来は「service 官職」としてとらえ、「職員としての適格性」と規定した方がむしろ正確ではないかと思われるところである。公務員制度の基本的な事項である分限の要件に関する規定であるにもかかわらず、同条同号にいう「官職」は当該「官職」のみならず広く他の「官職」も含む、といった「拡張解釈」が必要となってしまうのである。

原始国公法では、職階制を前提とした規定にとどまったものが、こともあろうに昭和23（1948）年改正では、“of a grade or grades or a class or classes”を削り、“required for his position”と“position”を明示したことから制度趣旨（そして、おそらく日本側の立法者意思）との乖離が生じてしまっている。

（「官職」と「公務員」）

「官職なくして公務員なし」という命題に異論を唱えるのは難しいが、他方、「官職」と離れた「公務員」という社会的な地位というものも、服務上の規定等をみても容易に想像がつく。

そもそも「官職」をどうとらえるか、そして、公務員であることと「官職」との関係の整理を行うことが必要となろう。

なお、M. Weber のいわゆる「官僚制論」において、官僚制の構成員である職業公務員（官吏、Beamte）の特性が描き出される一方で、「官職」（Amt）がその根底に記述され、（筆者が正確に理解できているかどうか自信はないが、）職業という文脈では、「官吏」ではなく「官職」の語が用いられていることに意義深いものを感じる。（「官職は天職である（Das Amt ist “Beruf”.）と表現されている<sup>20)</sup>）。

また、公務員人事管理をめぐる多くの問題は、単にどのような「官職」を保有するかというストックの面よりも人材（能力）の育成・活用というフロー面での機能不全に起因するものであり、「官職」をダイナミックにとらえた「公務員制度」の構築が図られるべきであると考えられる。なお、

金井利之氏は、「職席」・「点」・「線」という語を使い、公務員人事管理に関して、実際の任用が「職席」に就けるという「点」の集合ではなく、その「点」と「点」を結んだ「線」としての人生経路が形成されていることを指摘している<sup>21)</sup>が、ここでいう「線」が人材の育成・活用に資するものとなることが、「制度」・「運用」の両面で求められるものであろう。

## おわりに

「官職」は、公務員とは何かを追究したときにその基礎となるものとして、筆者にとっては、いわば cogito の結果として語である。もっともそのような表現をすると、いろいろと考えたあげくにその程度か、と「猫」に一笑に付されてしまうかも知れない<sup>22)</sup>。

しかし、単純で形式的に見えるこの言葉は、職の内容である「務め」の「責任」の内容の「かたまり」が十分に成熟して、それを担う「人」の姿が想定される段階で、はじめて任用における能力実証の対象となり、給与としての対価算定の基礎となり、また、服務規律の前提として認識されるものとなる。

国家公務員法上で「官職」という概念は乱れてしまっている(というのはい言過ぎかも知れないが、少なくとも曖昧になり分かりにくくなった)が、なお、「公務員であること」=「官職を占めること」という「前提」は維持されている。その意味での「官職中心主義」を所与のものとしつつ、公務員制度・人事管理の対象としての「公務員」について「官職」というものを捉え直すならば、第1に、制度の本来の適用範囲である「一般職」の内包としての意義(もっとも、法令用語としては、防衛省職員や国会職員について「官職」の語も用いられているが)、第2に、公務員が人材として組織内で育成・活用される仕組みの中での意義、という大きな課題が浮かび上がってくる。

この「官職」という主題について「布置」を吟味した「再定位」に向け

での整理・検討が必要であると考えるところである。

1) ・『広辞苑』(第6版)。

かんしよく クワン・【官職】 官と職。官は職務の一般的種類、職は担任すべき職務の具体的範囲を示す呼称。 国の機関において、公務員が一定の職務と責任をもって占める地位、または各公務員に割り当てられる職務。従来の官吏制度においては官吏の基本的地位を官といい、官に任ぜられた者に特定の職務（職）を付与するものとされていた。現在ではこの官と職とは区別して観念されることはないが、組織上の名称である各省名を冠した官名（事務官・技官・教官）は現在もなお用いる。

・『新明解国語辞典』(第6版)三省堂。

かんしよく クワン-【官職】 役人の官制によって定められた職務上の地位。〔狭義では、官と職とは次のように区別される。財務事務官〔官〕、主計局長〔職〕』<sup>『 - に就く』</sup>

2) ・白川静『字通』平凡社、平成8(1996)年。

【官職】かん(くわん)しよく 職務。官位。〔史記、平準書〕吏道雑にして多端なれば、則ち官職耗費す。

・諸橋轍次『大漢和辞典』大修館、昭和33(1958)年、「官職」の項(抄)。

【官職】クワンシヨク 公の職務。官事。公職〔周禮〕等の用例(略)

官位。官秩。〔漢書〕等の用例(略)

・『中国大百科全書 中国歴史』1992年の「官、職、差遣」の項で、「官」と「職」の意義とその変遷に言及している。

3) ・『法律学小辞典』4版補訂版、有斐閣、平成20(2008)年。(旧職階法に基づく記述を含む。)

職(公務員の) 1 定義 一人の公務員に割り当てられる職務と責任の1単位。

2 国家公務員の職 (略) 国家公務員の職は一般職と特別職とに区分され、国家公務員法の規定は、一般職に属するすべての職に適用される半面、特別職に属する職には適用されない。国家公務員法上は一般職に属する職を官職といい、その職を占める者を職員という〔国公2 〕

3 官と職 戦前の官吏制度においては、事務官・技官のように属人的・身分的な「官」と、上記の具体的な「職」とが区別され、任官と補職とが別個に行われていた。現行制度では、一般にその分離がなされず、任用は直接に職(官職)についてされる。ただし、裁判官や検察官には、官と職の区別が維持されている〔裁39・40・47、検察3・15・16〕。また、その他の国家公務員にあっても、官に冠する従来の種類及び所掌事務についてはなおその例によることとされ、事務官・技官等の分類は存続している〔行組改正法(昭和25法139附 〕)。

4 地方公務員の職 地方公務員の職は、地方自治法その他の法律、各地方公共団体の条例・規則等で定められる。都道府県の職員の職の設置については、法令に特別の定めのある場合以外は規則で定めるものとされている〔自治規程5〕。地方公務員の職も一般職と特別職とに区分され、地方公務員法の規定は一般職の職員に適用される〔地公3・4〕。

- ・『法律用語辞典』第3版、有斐閣、平成18(2006)年。官職、官、職それぞれの項がある。(旧職階法に基づく記述を含む。)

かんしよく【官職】 旧憲法下の官吏制度においては、国家の公務に従事する者の中に、官を有する者と、官を有せず職のみを有する者との区別があり、この官と職とをあわせて官職と称した。現在では、一般に官と職とを区別せず、国の機関において公務員が一定の職務と責任をもって占めるべきポストを広く表す語として用いられている。この場合、「職」という語を用いる方がむしろ通例である。

かん【官】 一般的には、国の機関、役人、役人の地位等を意味する。法令上は、従来、官吏組織における各官吏の基本的地位を指すものとして用いられた、官に任ぜられた上で特定の職又は勤務を命ぜられるのが原則。官名としては、現在も一官一職的なもの(大臣、事務次官等)のほか、内閣、内閣法制局、内閣府又は各省の省名を冠した事務官、技官、教官等が用いられている。例、「文官ト八官ニ在ル者……ヲ謂(い)フ」(恩給20)

しよく【職】 国家公務員は、それぞれの職を有し、この職を一般職と特別職とに分け、その職を占める者を職員という(国公2)。この場合において、職は、現行の国家公務員法上では官職と同様の意味で用いられている。すなわち、職又は官職とは、一人の職員に割り当てられる職務と責任を意味する(職階3)。従来の官吏制度では官と職が区別されていたが、最近ではこの区別が消滅している。

- 4) ・黒田日出男編『歴史学事典』(12巻)弘文堂、平成17(2005)年。

官と職 かんとしよく 日本の律令制下における行政機構上の地位をめぐる用語。「官」も「職」も厳密に定義することは難しいが、「官」については律令法上の用語としては広義・狭義の用法があり、狭義には官位令に官位相当を規定するもので、諸官司の四等官(長官・次官・判官・主典)および博士・医師・判事などの品官をさし、長上官、職事ともいう。これに対し広義の官は、舍人・史生・使部・伴部・兵衛など番上のいわゆる雑任や郡司などを含み、その地位につくことによって考課令・選叙令に基づく位階授与の対象と成った。親王や貴族の従者である帳内・資人も、官司を構成しないが、位階授与の対象となるので官人に準じて考えられる。広義の官には、その任命手続きによって、勅任・奏任・判任・式部判補の区分があった。これに対し、「職」はおもに「官」の職務内容をさして用いられた。各官司の構成員と職掌を定めた律令の編目呼称が大宝令で「官員令」であったものが、養老令で「職員令」と改められたが、これはその規定が「官」だけでなく、力役ものも含んでいることから行われた改訂であった。律令政治の推移の中で、必要に応じて新たな官司や地位(官)、職務内容(職)が設けられ、それらは令外官と総称される。そのなかには左右近衛府のように令制官司と同様に四等官構成をもち、それぞれが官として相当位などを定められたものや、中納言のように官司内の地位として設けられた官とともに、蔵人や検非違使に代表される官位相当や待遇を定めない職務内容のみの「職」もあった。平安時代中期には前者の「官」にあたるものは除目官とよばれ、それに対し後者の官位相当などを伴わない職務を宣旨職といった。平安時代には宣旨職が多く設けられ、それらは正規の官司とは異なる「所」を構成して、さまざまな機能を持つようになり、「官」にあたる正規の官司・官職は形骸化していった。

## 官職という主題（鶴養）

なお、『平安時代史事典』（本編上）角川書店、平成5（1993）年。「官職」の項（抄）  
官職 かんしょく 律令制的支配機構における地位で、位階と表裏一体をなす。第一義的には、官は地位を、職は職務内容をさす語であるが、また令や格などによって定められ、任官（除目）で任ぜられ、原則として官位相当のあるものを官（令官・令外官）、令・格によらず置かれたり（蔵人・検非違使など）、政治的理由から臨時に与えられた権能が定着したもの（摂政＝摂行天下之政、関白＝関白万機）で、任命も詔や宣旨により、官位相当でないものを職とする語義もある。但し、参議のように発生的には職の後の令に近く（参議朝政）、且つ官位相当もないが、除目で任ぜられ、官として扱われているものもあるなど、明確に割り切れるわけではない。また、第一義における官には四等官クラス以上をさす場合と、雑任クラスを含む場合がある。（以下略）

・小中村清矩『官職制度沿革史』（明治百年史叢書252巻）原書房、昭和51（1976）年（昭和10（1935）年東学社刊が底本）20-23頁では、上古官制は、「其起源は遠く神代の太古に於て之を見たり」とし、「官職」についても、「神武天皇東征の功成り都を定め即位し給ふ時」の珍彦を大和の国造劔根を葛城の国造とし弟狛を猛田の縣主弟磯城を磯城の縣主とす此れ則ち各地の政を行ふべき職として朝礼を受けたものなれば史典上に官職の名称の顕はれたる始と云ふべければ沿革史上には此時を以て官職の始めとす」とされている。なお、論功として中臣氏の祖が祭政、物部氏・大伴氏の祖が護衛の任に当たることとなったのは、「職業を氏として世襲するが故に別に官職の名称あらず」とし、また、『旧事紀』に「申食国政大夫」が見えるが、「国政を執る人を指してヲスクニノ、マツリコトヲ、マラス、マエツ、キミと称したるを後の世に至りて漢字を籍りてかく記せるなり決して官より命ぜられたる官職名にはあらず」としている。なお、上代の様々な官職については、岩崎小弥太『上代官職制度の研究』（吉川弘文館、昭和37（1962）年）

・また、「官職」と和語の「つかさ」との関係について、和田英松『新訂官職要解』講談社学術文庫、昭和58（1983）年（大正15（1926）年明治書院刊『修訂官職要解』が底本）17-18頁では、「わが国では、官職のことを、昔はツカサといったのであるが、ツカサとは、万葉集での用例をみると、「高いところを昔はつかさといったものとみえる」が、官職との関係では、「つかさとはかさなる義で、そこを目当てとして本処とすることから移って、官職もツカサと名づけたのだという説や、野づかさ、山づかさなどは、高いところをいったものであるから、物の上とあるところを申したので、官職も人民の最上のところに位して朝廷を補佐する意だという説もある。とにかく、つかさは、つまかさなる意であるから、高いところや首長などの意に用い、それから官職の名称となったので、ツカサドルという詞も、それからきたのであろう。」としている。また、同書によれば、漢字の「官」と「職」について、それぞれ字義は異なり、『官位令義解』に「大臣以下書吏以上を官と曰う」とし、『職員令義解』に「職は職司なり」と区別され、「また、官は官位相当あるもので、職は官位相当もなく、大宝令のあとに置いたものであるという説や、官舎のあるものを官とし、官舎のないものを職としたという説もあるが、『和名抄』（倭名類聚抄）をみると、太政大臣、左右大臣以下を職の部に入れ、官省寮司職などを官名の部にいれてもあるし、のちにははっきりと区別したのではないよう

- に思われる。また、役は職と同じ意で、朝廷のを職といい、武家のを役といったのだという説もあるが、これも区別があるのであるまい。」と記している。
- 5) 「公務員制度改革」の検討の過程で、かつて「能力等級制」についての議論がなされ、また、現行国家公務員法(第34条)が「職制上の段階」の存在を前提として、その中の「標準的な官職」の観念を想定しているが、これは人事制度設計の知恵として、律令制度における「官位相当制」の発想と相通じるところがある。「任官補職」的な「官職」を脱した(はずの)国家公務員制度において、「新たな人事評価制度」の導入に当たって、むしろ、より古い時代の手法に近いアイデアが用いられたことは興味深いところである。
- 6) 美濃部達吉『日本行政法 上』有斐閣,昭和11(1936)年,686-689頁。  
「国家が官吏を選任するのは、常に或る事務を担当せしむるが為めにするもので、その選任と共に必ず其の担任すべき或る範囲の公の事務を指定して、其の担任を命ずるものでないものは無い。其の事務の種類はさまざまで、或は単に事実上の作用に止まることも有り、或は法律上に国家を代表して為し得べきと同様の作用であることも有るが、事務の種類如何を問はず、総て官吏の担任する事務の範囲を一括してこれを官職(öffentliches Amt)と称する。唯官吏は必ずしも現に国家事務を担当するものには限らず、休職中の官吏の票に現在は全く国家事務を担当しない者でも、必ずしも官吏たることを妨げないけれども、併し総ての官吏は必ず命に依り或種類の職務を担当すべき地位に在るものであるから、在職中でない官吏でも尚ほ官職を保有して居り、唯此の場合の官職は、現に担任する職務を示すものではなく、他日若し復職を命ぜられた場合には担任すべき職務を示すものである。」
- 7) いわゆるフーヴァー顧問団が来日し、「草案」を提示、それをベースに国家公務員制度が形作られた過程については、人事院編集・発行『国家公務員法沿革史(記述編)』昭和50(1975)年,48-105頁。なお、「官職分類制度」がわが国で「職階法」となり、廃止された経緯等に関しては、拙稿「職階制へのレクイエム」『立命館法学』2010年2号,407-477頁。
- 8) 昭和22(1947)年6月に、フーヴァー草案を受領した日本側が短期間で「翻訳」を行ったことについては、前田克己「随想 行政調査部の頃」、前掲『国家公務員法沿革史(記述編)』331-340頁。氏は、「6月17日、私は斎藤総裁よりフーバーが片山首相に手交した「国家公務員法案」(英文)を受取り、調査部はほとんど徹夜でその翻訳を行った。」「調査部はこれを受領するや手分けして一日で翻訳を完了したと記憶するからである。それだけ、この仮訳には多少の誤りもあり、これが資料として長く残るのは些か面映い気持もあるのである。」と記している。
- 9) 川村祐三「公務員制度と官職基準則 2007年の国家公務員法改定に関する考察」『行財政研究69号』平成20(2008)年3月,2-13頁。そもそも十分な理解がなされていたといえない「官職基準則」が、「法改正」によって混乱してしまったことについて本文に引用したような懸念を示している。
- 10) 橋本勇(原執筆者は鹿児島重治)『逐条地方公務員法』(第二次改訂版)学陽書房,平成21(2009)年,181-182頁。  
鹿児島重治・森園幸男・北村勇『逐条国家公務員法』学陽書房,昭和63(1988)年,

## 官職という主題（鶴養）

253-254頁。

「本法第二七条から第一〇八条の七までの規定、すなわち本法の大部分の規定は第三章「官職の基準」に包含される諸規定である。本法全体の構成からみると、第一章の総則で本法の基本原則を明らかにするための規定が設けられ、第二章で中央人事行政機関に関する「組織法」が規定されているのに対し、第三章においては、個々の職員の身分取扱いないしは権利義務に関する規定が第一節から第九節までそれぞれに区分して定められている。本章の表紙は「官職の基準」となっているが、本章の実質的内容はむしろ職員に関する基準ともいべきものであり、職員または職員になろうとする者、さらには職員であった者に直接関係する「作用法」の規定が網羅されているといつてよい。」

- 11) 岡部史郎『公務員制度の研究』有信堂、昭和30（1955）年、113-114頁。

原案第四章は、官職の基準（Standard for the Service established）と題し、冒頭に「ここに官職の基準の次のように定める」と宣言して、基準第一から基準第七まで七つの基準を規定するが、他の章と異なって、条（article）に分かれずに、各基準が数個の項（part）に分かれている。各基準がいわば節に当り、基準内の各項が条に相当するものと考えられる。法律案としては、いわゆる要綱の域を出ないもののように思われる。なお、内容からいえば、官職の基準というのは、不適當なきらいがあるが、原案第二条に The service shall comprise all official positions, places of employment in the National Government .....とあるので、この場合にも、the service established を官職と訳すのも止む得ないであろう。（註）

（註）第一回国会で成立した国家公務員法第三章（官職の基準）は、英文官報では、standard for the service となっており、現行の同法の人事院版英文によれば standard for government positions となっている。なお、地方公務員法では、「職員に適用される基準」と謳っているが、この方が規定の内容にぴったりしているように思う。

- 12) 三宅太郎「国家公務員制度における職階制の導入」『国家公務員法沿革史（記述編）』人事院、昭和50（1975）年、429-430頁。

.....「職階制の概説」の中で使用された用語を取り上げてみよう。例えば position は「職位」となっているが、これは実は私が訳語を選定したものであり、その理由は、本来この position を「職務上の地位」とすることがもっとも適當ではなかろうかと考えられたが、しかし、それではあまりにも訳語として冗長に失するおそれがあるので、冒頭の「職」と末尾の「位」とを結合して「職位」と名付けたものであるが、何時しかその後引き続き我が国における民間の労務管理においてはこの「職位」という用語が使用されてきて現在定着するにいたっている次第である。ただし、国家公務員法第四条第四項における「一般職に属するすべての職」を英文国家公務員法によれば「all positions in the regular service」とあり、同一の position がここでは「職」とされているのに注意しなければならない。

- 13) 佐藤功・鶴海一郎『公務員法』日本評論新社、昭和29(1954)年、66-68頁。

国家公務員法は、「旧憲法下の官吏制度のもとには存在しなかつた新しい觀念」としての「職」というものを設け、「国家公務員は、それぞれの職を有し、この職を一般職



と特別職とに分つ。そしてこの法律の規定は、一般職に属するすべての職に適用され、この法律では、その職を「官職」といふものであるが、「職」または「官職」は、従来の「官」「職」および「官職」とは異なる。すなわち、従来の官吏制度においては、「官」の概念と「職」の概念とが区別されていた。すなわち、或る者を官吏に任命するということは、その者に官吏という身分を与えるということと、その官吏が具体的に担任すべき職務の内容と範囲とを明らかにするということとの二つのことがらを含むのであるが、従来においては、通常は、任命行為はただその者に官吏たる身分を与えることであり、その官吏が具体的にいかなる職務を担任するかということを決めるのは、別の行為を必要とした。その行為を補職と称した。」とし、ただ、「官吏以外の者には任官と補職という概念は用いられず、「従来の委員会・審議会等の委員は「官」ではなく「職」であるとされ、したがって民間人が委員を命ぜられる場合、その者は「官」をもつことなく委員の「職」のみをもつと考えられていた。」「要するに従来では広い意味での官吏制度において「官」を有する者と「官」を有しないで「職」のみを有する者があり、この「官」と「職」とをあわせて「官職」と称した(恩給法25条2項等。）」という説明に続けて、「いずれにせよ国家公務員法の考え方は、「従来の「官」の「職」への解消を予定するものであり、それは職階制が確立実施される場合に実現し、そのときには少なくとも一般職については、「官」や「官吏」の概念やことばはすべて消滅して、「職」、「職員」、「職級」という概念やことばに変わるのである。」とする。もっとも、「従来の官名及び職名といわれていたものは、職階制実施後において、職階制による職級の名称とは別の「組織上の名称」という概念に移るものとされているのである。」

- 14) 国家公務員法の「官職」に係る用例は次のとおりである。
- 「任命」：第7条(人事官の任期等)第3項、第34条(定義)、第55条(任命権者)、第57条(選考による採用)、第58条(昇任、降任及び転任)
  - 「採用」：第51条(採用候補者名簿に記載される者)、第81条の4(定年退職者等の再任用)
  - 「兼ねる」：第15条(人事官の人事院の職員の兼職禁止)(なお、この条違反の行為については、第109条(罰則)第4号に掲げられている。)、第101条(職務に専念する義務)第1項
  - 「官職に欠員」：第35条(欠員補充の方法)
  - 「官職における利益」：第39条(人事に関する不法行為の禁止)第3号
  - 「官職に応じ」：第44条(受験の資格要件)
  - 「採用試験に係る官職」：第47条(採用試験の告知)第2項
  - 「臨時の官職」：第60条(臨時的任用)第1項
  - 「一般職に属するすべての「官職」：第59条(条件附任用期間)(概念の重複があることは本文で述べた。)
  - 「官職の職務と責任」：第62条(給与の根本基準)
  - 「官職の特殊性」：第65条(給与に関する法律に定めるべき事項)第1項第2号
  - 「占める」：第65条(給与に関する法律に定めるべき事項)第1項第7号、第81条の2(定年による退職)第2項第3号・第3項

## 官職という主題（鵜養）

- 「退職した官職」, 「相当する官職」, 「官職を退」(く): 第100条（秘密を守る義務）第2項, 第103条（私企業からの隔離）第7項
  - 「官職として定める」: 第106条の3（在職中の求職の規制）第2項第2号, 第106条の23（任命権者への届出）第3項
  - 「常時勤務を要する官職」: 第81条の4（定年退職者の再任用）第1項, 81条の5（再任用短時間職員）第1項
  - 「常時勤務を要しない官職」: 65条（給与に関する法律に定めるべき事項）第1項第7号, 第81条の2（定年による退職）第3項
  - 「短時間勤務の官職」第81条の4（定年退職者の再任用）第1項及び第81条の5（再任用短時間職員）第1項・第3項
  - 「職制上の段階の標準的な官職」: 第34条（定義）第1項第5号及び第2項, 第45条（採用試験の内容）, 第57条（選考による採用）, 第58条（昇任, 降任及び転任）
- 15) 国家公務員法以外の法律の「官職」に係る用例は次のとおりである。
- 「任命」(する, されて, された): 判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律（平成16法律121号）第2条（弁護士職務経験）第6項・第7項, 第6条（弁護士職務従事職員の服務等）第4項, 第11条（国家公務員退職手当法の特例）第4項・第5項, 国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律224号）第7条（交流派遣）第3項
  - 「任用」(する): 競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（平成18年法律51号）第48条（競争の導入による公共サービスの改革を円滑に推進するための措置）, 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律125号）, 第6条（任用の制限）, 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年109号）第7条（育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用）第5項, 自衛隊法（昭和29年法律165号）第36条の5（自衛官以外の隊員の任期を定めた採用）
  - 「採用」(する, された, しようとする): 自衛隊法（昭和29年法律165号）第44条の4（自衛官以外の隊員への定年退職者等の再任用）, 第45条の2（自衛官への定年退職者等の再任用）, 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律95号）第10条の4（初任給調整手当）
  - 「占め」(る, ていた): 判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律（平成16法律121号）第5条（弁護士職務従事職員の職務及び給与）, 法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律（平成15法律40号）第2条（定義）第2項, 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律125号）第2条（定義）・第6条（任用の制限）, 国家公務員倫理法（平成11年法律129号）第2条（定義等）, 自衛隊員倫理法（平成11年法律130号）第2条（定義等）, 国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律224号）第2条（定義）第3項・第12条（交流派遣職員の服務等）・第23条（人事交流の状況の報告）, 一般職の任期付研究員の採用, 給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律65号）第2条（定義）第3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）第5条（一週間の勤務時間）, 育児休業, 介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する

- 法律(平成3年76号)第61条(公務員に関する特例)第3項・第6項・第8項・第11項・第12項・第13項・第16項・第18項・第19項 なお、同条第17項は地方公務員について「職を占める」に読み替えられている。), 国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年109号)第12条(育児短時間勤務の承認)・第15条(育児短時間勤務職員の並立任用)・第22条(育児短時間勤務の承認が失効した場合等における育児短時間勤務の例による短時間勤務)・第23条(育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員の任用)・第26条・第27条, 警察法(昭和29年法律162号)第10条(委員の服務等), 自衛隊法(昭和29年法律165号)第36条の2(自衛官以外の隊員の任期を定めた採用)・第36条の5・第36条の6(研究員の任期を定めた採用), 防衛省の職員の給与等に関する法律(昭和27年法律266号)第6条(号俸の決定基準等)・第9条(同), 第11条の3(俸給の特別調整額)・第14条(地域手当等)・第22条の2(特定の職員についての適用除外), 一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律95号)第6条の2・第8条の2・第10条の2(俸給の特別調整額), 国家公務員宿舎法(昭和24年法律117号)第2条(定義)第2号
- ・「保有」(した): イラクにおける人道復興支援活動及び安全確保支援活動の実施に関する特別措置法(平成15年法律137号)第12条(関係行政機関の職員の派遣)第3項・第4項, 国際連合平和維持活動等に対する協力に関する法律(平成4年法律79号)第12条(関係行政機関の職員の協力隊への派遣)第3項・第5項・第13条
  - ・「ある」: 国家公務員倫理法(平成11年法律129号)第41条(国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員及び特定独立行政法人の職員に関する特例)第1項, 国有林野事業の改革のための特別措置法(平成10年法律134号)第12条第2号, 日本電信電話株式会社の株式の売払収入の活用による社会資本の整備の促進に関する特別措置法(昭和62年86号)第7条第3項, 物品管理法(昭和31年法律113号)第8条第5項, 第10条の2(事務の代理等)第1項, 国税収納金整理資金に関する法律(昭和29年法律36号)第8条(国税収納命令)第3項, 第13条(事務の代理等), 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法(昭和29年法律141号)第2条第2項, 会計法(昭和22年法律35号)第4条の2, 第46条の3
  - ・「在職する」: 一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律95号)第10条の4(初任給調整手当)
  - ・「就け」(て): 国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成11年法律224号)第13条(交流派遣職員の職務への復帰)・第20条(官職の制限)
  - ・「変わる」: 昭和三十七年度における旧令による共済組合等からの年金受給者のための特別措置法等の規定による年金の額の改定に関する法律(昭和37年法律116号)第3条(旧法による年金の額の改定)第2項第1号・第2号
  - ・「一の」官職から「他の」官職に「移る」: 防衛省の職員の給与等に関する法律(昭和27年法律266号)第5条(号俸の決定基準等), 一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律95号)第8条
  - ・「属する」官職: 一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律95号)第10条(俸給の調整額)
  - ・官職を「指定」: 日本電信電話株式会社の株式の売払収入の活用による社会資本の整備

## 官職という主題（鵜養）

の促進に関する特別措置法（昭和62年86号）第7条（特別融資関係特別会計及び特別事業関係特別会計への繰入れ）、物品管理法（昭和31年法律113号）第8条（物品管理官）第5項、国税収納金整理資金に関する法律（昭和29年法律36号）第8条（国税収納命令官）第3項、防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和27年法律266号）第11条の3（俸給の特別調整額）

- 「定める」官職：一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律95号）第10条の4（初任給調整手当）
- 官職氏名を「記載」：租税条約等の実施に伴う所得税法、法人税法及び地方税法の特例等に関する法律（昭和44年法律46号）第10条の3（相手国等から犯則事件に関する情報の提供要請があつた場合の臨検，搜索又は差押え）第4項，関税法（昭和29年法律61号）第121条（臨検，搜索又は差押），第132条の2（鑑定の囑託），金融商品取引法（昭和23年法律25号）第211条（臨検，搜索又は差押え），昭和22年法律121号（国家公務員法の規定が適用せられるまでの官吏の任免等に関する法律）第1項，裁判官弾劾法（昭和22年法律137号）第14条（訴追状の提出），国税犯則取締法（明治33年法律67号）第2条
- 官職を「明らかにして」：戸籍法（昭和22年法律224号）第10条の2第2項
- 官職を「報告」：自衛隊法（昭和29年法律165号）第62条（私企業からの隔離）第5項
- 官職に「係る」：自衛隊法（昭和29年法律165号）第44条の5第3項（定年），一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律95号）第10条の4（初任給調整手当）

なお、恩給法（大正12年法律48号）は戦前の法律であり、また、かつての「委員」などのような「職」のみで「官」をもたない者を含めて「官職」の語で整理していることから、次のように、他の法律と異なった用いられ方となっている。

- 官職に「任命」（セラルル）（第25条第1項）
- 官職に「在」（ル，リ，ラザル）（第12条第2項，第25条第1項，第2項）
- 官職を「併有」（スル，シ）（第29条，第44条第2項）
- 官職を「転」（シ）（第52条第3項）
- 「掲グル」，「相当スル」官職（第20条第2項）
- 官職の「廃止」（第25条第2項）
- 官職「名」の改定（第25条第2項）
- 「新」官職（第59条ノ3第2項）
- 「転」官職（第59ノ2条第2項，第59条ノ3第2項）
- 「常時勤務を要する官職」：国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律109号）第12条第1項及び第22条，国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律224号）第2条第2項第4号，自衛隊法（昭和29年法律165号）第44条の4第1項，第44条の5第1項
- 「常時勤務を要しない官職」：国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律109号）第23条第1項，一般職の任期付研究員の採用，給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律65号）第2条第3号，国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律224号）第2条第3項，一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関す

る法律(平成12年法律125号)第2条第1項,法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律(平成15年法律40号第2条第2項)

「短時間勤務の官職」が用いられている法律は、いずれも国家公務員法又は自衛隊法に関連のもので、

- 国家公務員法第81条の5第1項を引くもの(国家公務員宿舎法(昭和24年法律117号)第2条,一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律95号)第8条の2,警察法(昭和29年法律162号)第10条第2項,国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律109号)第26条第1項・第2項・第3項,育児休業,介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律76号)第61条第3項・第6項・第8項・第12項・第13項第16項・第17項・第18項・第19項,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)第5条第2項及び国家公務員倫理法(平成11年法律129号)第2条第1項)及び
- 自衛隊法(昭和29年法律165号)第44条の5第1項を引くもの防衛省の職員の給与等に関する法律(昭和27年法律266号)第9条及び自衛隊員倫理法(平成11年法律130号)第2条第1項)

である。

- 官職の「職制上の段階」: 国家公務員退職手当法(昭和28年法律182号)第6条の4(退職手当の調整額),防衛省の職員の給与等に関する法律(昭和27年法律266号)第18条の2(期末手当及び勤勉手当),一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律95号)第19条の4(期末手当)
  - 「標準的な」官職: 外務公務員法(昭和27年法律41号)第1条(この法律の目的),第4条(特別職の外務公務員に対する国家公務員法の準用等)
- 16) 地方公務員法の「職」に係る用例は次のとおりである。(特別職(第3条第3項)に掲げる「職」及び職階制(第23条)に関する規定を除く。)
- 「任用」: 第19条(受験資格)第3項
  - 「採用」: 第28条の4(定年退職者の再任用)第1項,第28条の6(同)
  - 「兼ねる」: 9条の2(人事委員会又は公平委員会の委員)第9項,第12条(人事委員会又は公平委員会の事務局又は事務職員)第2項
  - 「職にあつて」: 第16条(欠格条項)
  - 「職についている(いた)」: 第17条(任命の方法)第5項,第23条(職階制の根本基準)第5項
  - 「占める」: 第28条の5(再任用短時間勤務職員)第1項
  - 「保有する」: 第26条の5(自己啓発等休業)第3項第3号
  - 「失う」: 9条の2(人事委員会又は公平委員会の委員)第8項,第26条の5(自己啓発等休業)第4項
  - 「職員の職に欠員を生じた場合」: 第17条(任命の方法)第1項
  - 「定める職」・「定める職員の職」: 第17条(任命の方法)第2項,第18条(競争試験及び選考)第2項
  - 「職を離れた」・「職に復する」: 第17条(任命の方法)第5項

## 官職という主題（鵜養）

- ・「退いた」・「退職した職」：第34条（秘密を守る義務）第1項・第2項
  - ・「職の競争試験」・「職の選考」第18条（競争試験及び選考）第2項
  - ・「職において勤務」：第22条（条件附採用及び臨時的任用）第1項
  - ・「臨時的職」：第22条（条件附採用及び臨時的任用）第2項・第5項
  - ・「非常勤職員の職」・「勤務条件の特別な職」：第25条（給与に関する条例及び給料額の決定）第3項第5号
  - ・「短時間勤務の職」：第28条の5（再任用短時間勤務職員）第1項・第3項，第28条の6（再任用）第2項
  - ・「常時勤務を要する職」：第28条の6（再任用）第1項
  - ・「職の信用」「職員の職全体の不名誉」：第33条（信用失墜行為の禁止）
- 17) 林修三「法令上における官職の観念について」『人事行政』5巻1号昭和29（1954）年。
- 18) 同「国家公務員の官職制度の問題点とその対策について」『ジュリスト』昭和32（1957）年2月15日。
- 19) いわゆる長束小学校校長事件（最（二小）判昭和48年9月14日（民集27巻8号925頁））は，地方公務員法題28条1項3号に関する（「職」への「適格性」を論じた）ものであり，次のように，「降任」については当該職との関係で論じることができても，「免職」については，他の職への異動も考慮すべきものとしている（下線は筆者。）。国家公務員についても同様と考えられる。
- 同号にいう「その職に必要な適格性を欠く場合」とは，当該職員の簡単に矯正することのできない持続性を有する素質，能力，性格等に基因してその職務の円滑な遂行に支障があり，または支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合をいうものと解されるが，この意味における適格性の有無は，当該職員の外部にあらわれた行動，態度に徴してこれを判断するほかはない。その場合，個々の行為，態度につき，その性質，態様，背景，状況等の諸般の事情に照らして評価すべきことはもちろん，それら一連の行動，態度については相互に有機的に関連づけてこれを評価すべく，さらに当該職員の経歴や性格，社会環境等の一般の要素をも考慮する必要がある，これら諸般の要素を総合的に検討したうえ，当該職に要求される一般的な適格性の要件との関連においてこれを判断しなければならないのである。そしてこの場合，ひとしく適格性の有無の判断であつても，分限処分が降任である場合と免職である場合とでは，前者がその職員が現に就いている特定の職についての適格性であるのに対し，後者の場合は，現に就いている職に限らず，転職の可能な他の職をも含めてこれらすべての職についての適格性である点において適格性の内容要素に相違があるのみならず，その結果においても，降任の場合は単に下位の職に降るにとどまるのに対し，免職の場合には公務員としての地位を失うという重大な結果になる点において大きな差異があることを考えれば，免職の場合における適格性の有無の判断については，特に厳密，慎重であることが要求されるのに対し，降任の場合における適格性の有無については，公務の能率の維持およびその適正な運営の確保の目的に照らして裁量的判断を加える余地を比較的広く認めても差支えないものと解される。
- 20) Max Weber, *Bürokratie (Grundriss der Socialökonomik, III. Abteilung, Wirtschaft und*

Gesellschaft, Verlag von J. C. B. Mohr, Tübingen, 1921-1922, Dritter Teil, Kap VI, SS. 650-678)。阿閉吉男, 脇圭平訳『官僚制』角川文庫, 昭和33(1958)年。世良晃志郎訳『支配の社会学』第三節「官僚制的支配の本質・その諸前提および展開」創文社, 昭和35(1960)年 pp. 60-142。

- 21) 金井利之「政治的任用に関する観察枠組の試論」(人事院編・発行『人事行政の課題と展望』平成20(2008)年, 182-183頁。

「職席を「点」として捉えれば, 任用とは, ある人物をある職席に就ける「任命」と, その職席から外す「罷免」との二つからなる, 現行法制は, このような官職中心主義から形成されており, しかも, 通常の行政職席については身分保障を実現するために罷免に関する人事権限を大幅に制約している。それゆえに, 「人事権者」ではなく「任命権者」と称されている。」と任用に関する制度的な整理をした上で, 「しかし, 実際の任用は, このような「点」の集合ではなく, 「点」と「点」を結んだ「線」としての人生経路を形成している。つまり, 若いときに採用され, その後, 色々な職場に異動しつつ, 一定の昇進を経て, 定年あるいは早期勸奨で退職する, というものである。このうち, 異動・昇進とは, 「点」の概念からみれば, ある職席から罷免して直ちに別の職席に採用することなのであるが, 「線」の概念からみればそこには罷免の要素も採用の要素もない。」とする。

- 22) 「デカルトは『余は思考す, 故に余は存在す』といふ三つ子でも分る様な真理を考へ出すのに十何年か懸つたさうだ。凡て考へ出す時には骨の折れるものであるから猿股の発明に十年を費やしたつて車夫の智慧には出来過ぎると云はねばなるまい。」(夏目漱石『吾輩は猫である』明治38(1905)~39(1906)年『ホトトギス』, 明治44(1911)年全1冊, 集英社文庫版平成7(1995)年版では, 283頁)。