

海外主要国における地方公務員採用制度について（第2部）

早稲田大学大学院公共経営研究科 大谷 基道

1 はじめに

日本の地方自治体においては、多様化・高度化する行政ニーズに的確かつ迅速に対応するため、外部の有為な人材を機動的に採用することの重要性が認識され始め、その結果、研修等による内部人材の育成に加え、民間から当該分野に精通した人材を即戦力として中途採用することが徐々に広まり始めたところである。

本レポートは、海外主要国における公務員採用制度の概要、特に中途採用の実施状況について、その概要をまとめ（第1部）、日本との比較及び日本への導入可能性の検討を行う（第2部）ものである。

この第2部においては、各国の制度成立過程のほか、その背景にある人事・労働慣行等についての概要をまとめ、日本との比較を行いながら、日本への導入可能性を検討する。

2 各国の地方公務員採用制度の成立過程と人事・労働慣行

主要国の地方公務員採用・昇進制度は、終身雇用・年功序列を前提に「自治体」に就職し、当該自治体内で継続的に内部昇進していく「クローズド・キャリア・システム（閉鎖的任用制）」と、それとは逆に、官官あるいは官民間の頻繁な労働力移動を前提に、「職（ポスト）」に就職し、上位職への継続的昇進を想定しない「オープン・キャリア・システム（開放的任用制）」に大別される¹。

ここでは、典型的な「オープン・キャリア・システム」採用国であるアメリカ、逆に典型的な「クローズド・キャリア・システム」採用国であるドイツ、あるいは、クローズドからオープンに移行したイギリス、逆にオープンからクローズドへ移行したフランスについて、掘り下げてみることにする。

2.1 アメリカ

米国の州及びそれ以下の自治体においては、一般にオープン・キャリア・システムが採用されている。

これは、同国の公務員採用制度が、2.1.1 のとおり、メリット・システムを前提に各ポストに最適の人材を採用する仕組みを採用してきたことに由来する。また、同国においては、2.1.2 のとおり、公務員以外の世界においてもオープン・キャリア・システムが一般的であると解されるため、官民の枠組みを越えた労働力移動がスムーズに違和感なく行われているものと推察される。

¹ 第1部（<http://www.f.waseda.jp/katagi/ootani2.pdf>）を参照

2.1.1 米国における公務員制度発展の経緯

米国公務員制度の原型を作り上げたのは、初代大統領ワシントンと言われている。それは、適応性と能力に基づいて公務員を任命するという、メリット・システム（成績主義）の原型と言えるものであった。しかし、実際の運用においては、現在の公務員制度とは異なり、政治的妥協が数々行われた。当時は新しい国を統合する時期であったため、数々の政治的現実に譲歩を迫られていたためである²。

第3代大統領ジェファソンは、人民が自らを大統領に選んだ以上、自らの政策を支援する者を公務員として任命すべきとの信念に基づき、従前の公務員を次々と解雇して、自らの所属政党である共和党員を公務員に任命した。これがスポイルズ・システム（獵官主義）の原型である。スポイルズ・システムは、1829年就任の第7代大統領ジャクソン以後、全盛期を迎えたが、同時にそのマイナス面も強まった³。

この時期、州や地方団体においても、スポイルズ・システムの導入気運が高まりを見せた。1829年までに新たに11州が連邦に加盟、中でも西部9州はフロンティア精神に基づく平等主義的傾向が強かったため、民主的な動きが見られ始め、公職を貴族が占めていることに対し嫌悪感を示し始めた。このような状況の中で、当時の州や地方団体の多くは、一般庶民の力が増してきた状況をいち早く察知し、貴族社会から脱却するための一手段としてスポイルズ・システムを採用する団体が増加していった。

1880年代になると、その弊害に対する批判から公務員制度改革が進んだ。1883年のペンドルトン公務員法では、成績任用・昇進などのメリット・システムが確立されたが、それまでのスポイルズ・システムも残された⁴。これ以降、政治的な妥協を繰り返しながら、数多くの改革の試みが連邦政府により行われてきたが、1970年代になって第39代大統領カーターにより現行制度が完成された。当時、不正任用などが相次いで発覚していたことから、選挙公約で効率的な公務員制度の構築を主張、1978年に公務員制度改革法（The Civil Service Reform Act）を制定した。この法律は、1883年以来、最も大規模な公務員制度改革であり、人事管理庁とメリット・システム保護委員会が創設されるなど、メリット・システムの原則が徹底された。これは連邦政府に比べて改革の遅れていた州及び地方団体にも大きな影響を与え、この改革の動きに合わせて改革を行うところが多く見られた⁵。

現在では、連邦政府、州政府、地方団体いずれにおいても、一部の任命職を除く全ての一般職職員にメリット・システムが適用されている。

2.1.2 米国における民間の人事・労働慣行

米国社会の特徴として、労働市場における人材の流動性が挙げられる。地方公務員においても例外ではなく、オープン・キャリア・システムの採用により、「自治体」への就職で

² 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.246 『米国における地方公務員制度』 p.8、2003

³ 原田三郎、「アメリカ連邦公務員制度の概要」、『欧米の公務員制度と日本の公務員制度 - 公務労働の現状と未来 -』 p.40、日本ILO協会、2003

⁴ 当初は、メリット・システムの適用範囲が狭く、連邦公務員の1割しかカバーしていなかった。

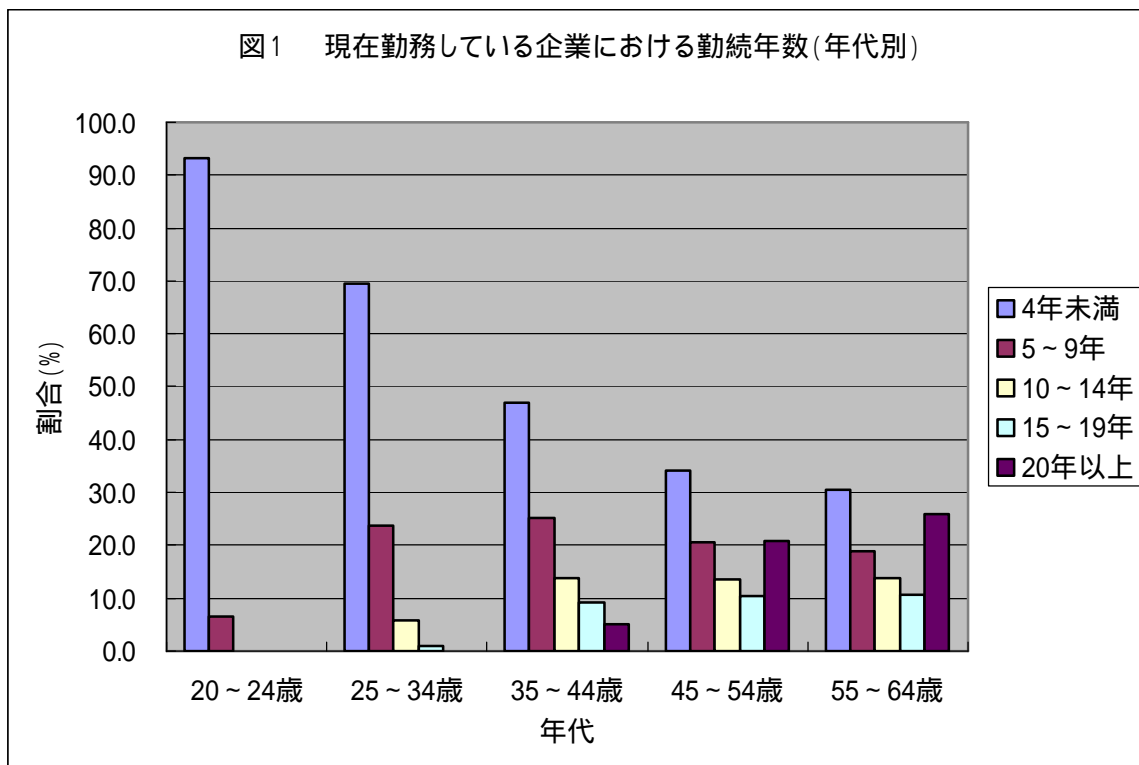
⁵ 前出 『米国における地方公務員制度』 p.15

はなく、「ポスト」への就職が原則となっている。したがって、日本とは異なり、公務員の継続的昇進を前提としないため、現在よりも魅力的なポストが民間にあれば、官民間の人材移動も頻繁に行われる。この背景には、米国社会の競争信仰がある。採用時のみ競争試験の洗礼を受け、その後は組織の内部で昇進するのでは、厳しい競争に晒されないため、その能力が客観的に立証されない。限られた社会の中で過ごすのではなく、荒海に出てその能力を認められた者だけが上位に進めるものと考えられている⁶。

米国社会の人材流動性について、図1は現在勤務している企業における勤続年数を年代別に全雇用者に占める割合で整理したものである。在職4年未満の割合が25～34歳では約7割、35～44歳でも5割弱を占め、それ以降の年代でも最も高い割合を示していることから、アメリカでは若年世代のみならず中年世代でも比較的転職が多いと言える。

また、米国の賃金体系を見ると、図2のようになる。同一企業に属する25～29歳の大卒賃金に対する45～54歳の大卒賃金の比率をみると、1976年は1.23倍だったのに対し、95年は1.67倍に上昇しているが、日本のそれと比較して依然低い水準である。このことは、米国では、日本のような労働者の貢献度と賃金との年齢的なギャップが大きいことを示しており、年功序列型の賃金体系でないことが読み取れる。

したがって、アメリカは、年齢が高くなると定着化が多少見られるようになるものの、基本的には人材の流動性の高い社会であると言える。

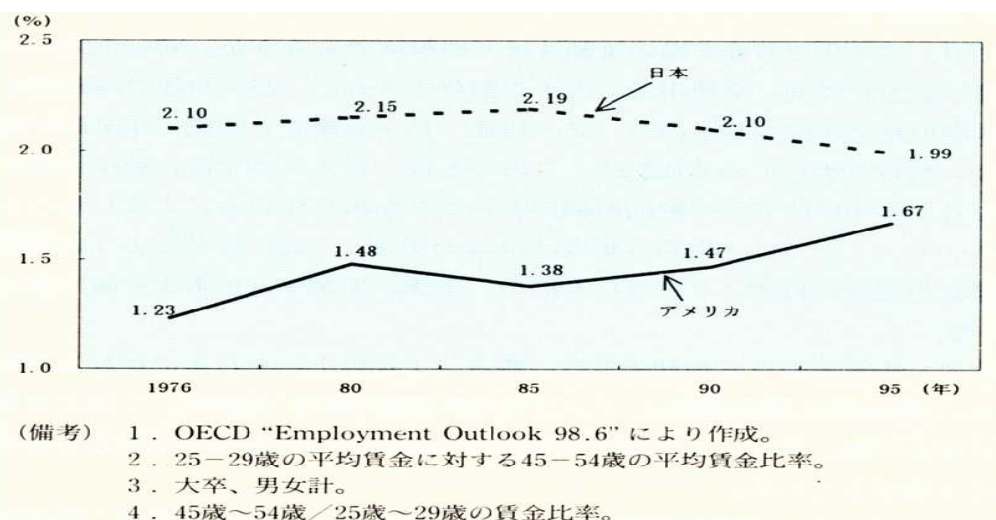


(備考) 現在の勤務先の勤続年数について、年代別・期間別に割合で示したものの。調査時点は2004年。

出所：アメリカ商務省Statistical Abstract of the United States 2006 を基に著者作成

⁶ 前出、原田「アメリカ連邦公務員制度の概要 - 連邦公務員制度の現状と課題 - 」pp.38-39

図 2



出所：平成10年国民生活白書（経済企画庁）

2.2 ドイツ

ドイツの地方公務員については、クローズド・キャリア・システムが原則である。専門性の高い職種など、一部にオープン・キャリア・システムが採用されているが、大半は退職するまで同じ自治体に勤務する。

そもそもドイツの公務員制度は、絶対君主制の下でメリット・システムに基づく任用や終身身分保障を基礎とする近代的官僚制度が確立されたのが始まりであり、戦前の日本の官僚制度のモデルにもなった。しかし、19世紀中頃、影響力が強くなり過ぎた官吏を制御し、君主に対する忠誠を確保するために、幹部行政官等について「政治的官吏」と呼ばれる政治任用制度が導入された。第二次大戦後、官吏は、法律や憲法に対して忠誠を誓い、全体的利益に奉仕する自律的な存在とされた。他方、国民が選んだ政治家によって構成される政治が、行政官の忠誠心を確保し、行政に民意を反映させる仕組みとして政治的官吏の制度も同時に残った。すなわち、アメリカ型とは逆に、行政の自律性、政治的中立性を軸とする官僚制がまず形成され、後から行政に対する民主的コントロールの仕組みが整備されたのが、ドイツ型モデルである⁷。

したがって、政治に左右されない強固な官僚制度の構築・維持のために、アメリカ型とは逆の内部育成・終身雇用を前提とするクローズド・キャリア・システムが採用されているものと推測される。なお、ドイツの地方公務員制度は、連邦公務員制度に準拠していることから、同様のことが地方公務員にも言えよう。

民間企業に目を転じると、日米独の部課長級管理者を対象にした調査の結果（表 1～2）によれば、ドイツは日本より圧倒的に転職経験者が多く、勤務した企業数も多数である。また、特定の職能分野の経験が相当長い者が多い。したがって、ドイツの民間企業におい

⁷ 人事院、『平成16年度年次報告書』、2005

ては、オープン・キャリア・システムが主流であり、アメリカほどではないにしても特定分野の専門家として複数企業間を渡り歩く傾向があることがうかがえる⁸。つまり、アメリカと日本の中間的な雇用形態⁹であると言える。

表1 最長経験職能分野とその経験期間 (単位：%)

	現在の会社における勤続年数に占める最長経験職能分野の経験年数の比率				計
	25%以下	26～50%以下	51～75%	76%以上	
日本 計(1415人)	3.0	27.4	30.4	39.2	100.0
アメリカ 計(619人)	1.0	14.7	18.7	65.6	100.0
ドイツ 計(334人)	4.8	13.5	29.3	52.4	100.0

出所：小池和男・猪木武徳、『ホワイトカラーの人材形成』（一部抜粋）
調査時点は、日本 1996年、アメリカ 1995年、ドイツ 1996-7年

表2 現在の会社を含めこれまでに勤務した企業数 (単位：%)

	日本 (1567人)	アメリカ (752人)	ドイツ (424人)
1社(現在の会社のみ)	81.5	18.1	33.0
2社以上(転職経験あり)合計	18.2	81.8	65.8
2社	13.3	27.3	23.6
3社	3.5	23.3	22.4
4社	1.0	15.6	11.1
5社以上	0.4	15.6	8.7
無回答	0.2	0.3	1.2

注) アルバイト、研修、出向等を除く。

出所：小池和男・猪木武徳、『ホワイトカラーの人材形成』（一部抜粋）
調査時点は、日本 1996年、アメリカ 1995年、ドイツ 1996-7年

2.3 イギリス

英国においては、「クローズド・キャリア・システム」が長らく一般的であったが、近年、「オープン・キャリア・システム」への転換が進んでいる。これは、ニュー・パブリック・

⁸ 小池和男・猪木武徳、「キャリア形成と能力開発の日独米比較」、『ホワイトカラーの人材形成』pp.249-267、東洋経済新報社、2002

⁹ 浜脇洋二、「アメリカ一辺倒の改革は疑問 日本はドイツにも学ぶがよい」、『Works No.33 日本の雇用システムの未来デザイン』、リクルートワークス研究所、1999

マネジメント（NPM）の導入によって官民の垣根が低くなり、専門性の高い公務員の労働市場での流動性が高まったため、終身雇用制が崩壊しつつあるためと言われている¹⁰。また、伝統的にメリット・システムに基づく終身雇用制を採用してきた同国の国家公務員制度が、メジャー政権時代に上級職の任用に公開競争試験を導入し、しかも従来の終身雇用制の概念に反する任期制の契約に基づき任用されるようになるなど、終身雇用制が解体されつつある¹¹ことも影響している。

次に、英国の社会一般における人事慣行について、終身雇用制の人事制度は一般的ではなく、労働者の資格・経験等が重要視されており、より上位のポストに就くためには、より高度の資格・経験が必要とされる。労働者から見れば、自分の能力をより高く買ってくれるところに職を求め、使用者から見れば、より優秀な者を選び採用することができる、労働流動性の高い社会と言える¹²。なお、英国企業の雇用管理については、次のような傾向があるとされており、一般的な欧米企業の認識と若干の相違が見られる¹³。

一般に、労働市場は流動的で、新卒採用は少ない。しかし、あまり流動的でない業種も存在し、また、大手企業を中心に内部育成を前提とする新卒採用を行っている企業も存在する。

必要な人材は、原則として中途採用という形で調達する。ただし、非管理職として採用され、内部昇進により管理職となるパターンが最も多い。

会社に対する就職ではなく、特定の仕事内容に対する雇用である。したがって、異なる仕事への配置転換が行われることは稀である。ただし、同一職能の範囲内であれば、幅広い仕事を経験させることもある。

このように、一部ではあるが内部育成を前提とする新規学卒採用が行われていること、管理職へは内部昇進が多いこと、同一職能という限定はあるもののポストの異動があることなど、英国のシステムは、一般的な欧米企業と日本との中間に位置するものと考えることができる。

また、企業の新卒採用基準を見てみると、表3のとおり、英国では欧州大陸諸国に比べて「専攻分野」より「人柄」を重要視する傾向があり¹⁴、入社時の専門的知識・経験よりも、その後の育成を考慮した日本に近い選考基準を設けていることが見て取れる。

ところで、このように新卒で採用され、内部育成プログラムの恩恵に与れるのは一部の優秀な大学新卒者である。残りの新卒者については、内部育成を実施するだけの余力を持たない中小企業で、特段の育成プログラムなしに働き始め、その後に転職を繰り返すこと

¹⁰ 第1部参照

¹¹ 坂本勝、「イギリス公務員制度の変容(2)」、『龍谷法学 36/1』pp.75-76、龍谷大学、2003

¹² 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.114 『英国地方団体の人事制度』p.1、1996

¹³ 小池和男・猪木武徳、『ホワイトカラーの人材形成』pp.135-157、東洋経済新報社、2002

¹⁴ 吉岡圭一ほか、労働政策研究報告書No.38 『高等教育と人材育成の日英比較 - 企業インタビューから見る採用・育成と大学教育関係 - 』p.21、労働政策研究・研修機構、2005

で、知識・経験を積み、初期キャリアを形成していくことになる。また、大手企業で育成プログラムを終了した者の中にも、新たな機会を求めて転職する者は少なくない。このようにして、管理職に就く30～40歳くらいまでの間（表4参照）に各自が初期キャリア形成を図っており、「30歳までに3～4社転職するのは当たり前」（現地人材斡旋企業）¹⁵の状況となっている。

表3 新卒採用における企業の基準(大卒者の観察による) (単位:%)

	日本	英国	欧州大陸 10か国
専攻分野	37	54	65
大学の評判・威信	41	23	20
人柄	80	81	73
推薦や紹介	27	46	32

出所：吉本圭一ほか、労働政策研究報告書 No.38『高等教育と人材育成の日英比較 - 企業インタビューから見る採用・育成と大学教育関係 -』（調査時点は1998-9年）

表4 管理職の日英比較

		電気		銀行		小売		公益	
		英国	日本	英国	日本	英国	日本	英国	日本
管理職に登用 された年齢(%)	26歳未満	31	0	0	0	81	11	54	0
	26～29歳	53	0	7	0	19	46	18	20
	30～35歳	16	18	63	33	0	35	12	68
	36～40歳	0	82	29	67	0	8	15	12
転職経験 (%)	なし	58	100	88	100	19	82	76	100
	1～2回	26	0	10	0	42	15	21	0
	3回以上	16	0	2	0	38	4	3	0
平均勤続年数(年)		16	20	27	20	12	17	22	16

出所：小池和男・猪木武徳、『ホワイトカラーの人材形成』
調査時点は1991年

2.4 フランス

フランスの地方公務員については、長らくオープン・キャリア・システムが支配的であったが、1983年から翌84年にかけて行われた公務員制度改革により、原則はクローズド・

¹⁵ 前出吉本圭一ほかp.111

キャリア・システムとなった¹⁶。

フランスの地方公務員は、元々、12世紀に都市労働者が出現した時に、水道工事をする人、都市を運営する合議体の事務局で仕事をする書記などの形で出現したものであり、雇用主たる各都市とは長らく私法上の関係にあった¹⁷。したがって、公務員であることを理由とする特段の身分保障制度はなかったが、1789年のフランス革命以降、徐々に身分規程が整備され、1984年には現行の身分規程が確立されるに至った。この身分規程に基づき、フランスではすべての公務員に対し統一した制度が適用されている。したがって、前の自治体での等級はそのままに、新たな自治体へ移動することが可能である¹⁸。同じくクローズド・キャリア・システムを採用している日本とは、多くの点で類似しているが、この点について大きく異なっている。

また、フランスの社会一般における人事システムは、労働組合が強いなどの理由から、日本と同じ終身雇用型が主流となっている。ただし、その恩恵に与れるのは一定の経験を積んでからいわゆる正社員として入った場合であり、若年層については、転職を繰り返しながら経験を積んでいくパターンが一般的である¹⁹。これは、日本のように新卒者を育成・訓練する習慣が一般的ではなく即戦力が要求されるため、若年層は、職業として通用する技能を得るために、労働者としての保護が得られない低賃金または無給のインターンなどに従事して、就職の機会を狙うためである²⁰。

同国では、主な雇用形態として、期間の定めのない雇用契約（CDI）と期間の定めのある雇用契約（CDD）の2種類が法律で定められている²¹が、雇用の流動化と若年層の採用促進を図るため、2005年に新雇用契約CNE²²を導入、次いで2006年には初期雇用契約CPE²³の導入を図ったが、反対運動が起こり、撤回されたのは記憶に新しいところである。

3 まとめ

3.1 クローズド・キャリア・システムとオープン・キャリア・システム

ドイツ、フランスで採用されている「クローズド・キャリア・システム」は、自治体が公務員個人の潜在能力を重視して採用し、当該自治体内の最下位からキャリアをスタート、その中で様々なキャリアを重ねながら上位のポストに昇進していくものである。したがっ

¹⁶ 第1部参照

¹⁷ 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.70 『フランスの地方公務員制度 第2部』p.1、1993

¹⁸ 中西一、「フランスにおける行政評価 自治体管理会計」、『会計検査研究 27』p.54、会計検査院、2003

¹⁹ 三谷直紀、「若年労働市場の構造変化と雇用政策」、『日本労働研究雑誌 No.490』、日本労働研究機構、2001

²⁰ (株)法学館、「伊藤塾 公務員試験科通信 第6号」、<http://www.itojuku.co.jp/24magazine/koumu/8001.html>、2006/7/17

²¹ 労働政策研究・研修機構、海外労働情報「CPE「初回雇用契約」の破綻が意味するもの」、http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_5/france_01.htm、2006/7/17

²² CDIの1種。企業がCDI契約により従業員を新規に雇用する際、これまで3カ月であった試用期間を2年に延長するもの。従業員数20人以下の企業が対象。

²³ CNEと同様の制度であるが、対象年齢を26歳未満に限定した点、対象企業を20人以上にも拡大した点が異なる。

て、自治体行政全般に精通したゼネラリストの育成には適しており、行政の永続性が確保され、安定した自治体運営が可能であるとされる。その一方で、一生を特定の自治体内で終えるため、どうしても一般社会から隔絶された、閉ざされた職業となってしまう弊害が指摘されている²⁴。

アメリカ、イギリスで採用されている「オープン・キャリア・システム」は、将来ゼネラリストとして成長することのできる潜在能力ではなく、スペシャリストとして実際に特定ポストの職務を遂行する能力を有するかどうかによって採用を判断するものである。したがって、採用後の昇進や配置転換は、その者の有する能力の範囲内に限定される²⁵。官官または官民間の労働力の水平的移動が可能な開かれた労働市場が存在することを前提に、公務員制度を社会に向かって開かれたものとし、あらゆるレベルのポストに誰もが挑戦可能²⁶であるが、その一方で、内部異動が限定的であるため、スペシャリストは育っても、ゼネラリスト育成には適さない。一定レベル以上のポストについては、管理職として、スペシャリスト的能力よりゼネラリスト的能力が求められるが、このシステムの下では、ゼネラリストが内部育成されないため、内部調達には困難が伴い、民間からの供給に頼らざるを得ない。たとえ民間から適した人材の供給があったとしても、外部から自治体に入ってきた者に、それまでの事情に精通することを求めるのは無理があるため、行政の永続性の保障まではできないものと考えられている²⁷。ただ、その反面、過去のしがらみに囚われずに自治体を運営することが可能となるメリットにもなる。

3.2 アメリカ型オープン・キャリア・システム導入の課題

日々進展する行政ニーズの複雑化・高度化に対応するために、機動的な人材登用が必要なことは明白である。これまでの検討から、官民間わず広い範囲から必要に応じて最適な人材を登用することが可能であって、機動的な人材登用に最も寄与すると思われるのは、アメリカ型のオープン・キャリア・システムであると言える。したがって、最終的な理想形としてはアメリカ型のオープン・キャリア・システムを目指すべきであろう。しかし、官官または官民間の労働力の水平的移動が可能な開かれた労働市場が存在しない日本社会においては、そのような市場を形成するのが先決であり、そのためには次のような課題を乗り越える必要がある。

まず、日本では転職がまだまだ一般的ではない。そのため、官官/官民間の流動性を高めるような労働市場の形成は、内部育成・終身雇用・年功序列という従来型日本人事システムの崩壊への危機感から、強い抵抗があるものと予想される。特に、公務員は身分的に厚く保障されているため、安定を守ろうとする傾向は非常に強いと思われる。また、地方公務員独特の問題として、多くの職員が地元就職せざるを得なかった何らかの理由

²⁴ 片岡寛光、「キャリアシステムと職階制」、『早稲田政治経済学雑誌 第315号』pp.97-98、早稲田大学政治経済学会、1993

²⁵ 同前

²⁶ 片岡寛光、『職業としての公務員』p.10、早稲田大学出版部、1998

²⁷ 片岡寛光、前出「キャリアシステムと職階制」p.98

を抱えており、職務内容等よりも勤務先で仕事を選択する傾向が強いことから、転職希望者がそもそも少ないのではないかと懸念されるところである。

次に、官官／官民間の人材流動を促進するための仕掛けがまだまだ不十分である。中途採用、任期付採用、官民人事交流などの諸制度の整備により、有為な民間人材を公務部内に登用することは制度的には可能となった。しかし、実際に活用されているのは、まだまだほんの一握りで、一般的であるとは言い難い状況にあり、今後の積極的な活用が望まれるところである。なお、2006（平成 18）年度の人事院報告において、有為の民間人材の登用拡大が謳われており²⁸、また、東京都では、2007（平成 19 年度）年度の採用から民間経験者の採用を拡大する²⁹との方針を打ち出すなど、積極的な活用の動きが徐々に広がってきており、今後の動向に注目していきたい。

また、前述のとおり、アメリカ型のオープン・キャリア・システムは、ゼネラリストの確保に難点があると言われている。しかし、日本のゼネラリスト育成型人事システムによって、本当の意味のゼネラリストが育っているかと言えば、それには疑問符を付けざるを得ない。多角的な経験を有しているが広く浅くになりがちな従来型ゼネラリストから、「管理職のスペシャリスト」として全体を統括するという意味でのゼネラリストへと考え方をシフトすれば、ゼネラリストの確保にも解決策は見出せるものと考えられる。

3.3 転換プロセスの検討 ～イギリスを参考に～

日本型クローズド・キャリア・システムからアメリカ型オープン・キャリア・システムへの移行するためのプロセスについては、イギリスの事例が参考になるだろう。

イギリスの公務員採用システムの変遷過程を見ると、現在の日本と背景が最も似ていることに気づく。日本は、近年、PFI、指定管理者制度、市場化テストなど、イギリス型の NPM の導入を進めている。本家イギリスの地方自治体では、NPM の導入によって官民の垣根が低くなり、専門性の高い公務員の流動性が高まったため、オープン・キャリア・システムへの転換が進んだと言われている。日本でも NPM の導入によりイギリスと同様の効果が現れた場合、オープン・キャリア・システムへの転換の流れが発生する可能性があり、今後の NPM の成否とそれに付随する公務員人事システムへの影響について注目していくこととしたい。

したがって、方向性としてはアメリカ型への転換を目指すにしても、その前途に大きな課題が多数残されていることを考えると、まずはその中間点に位置するイギリスを参考にしながら、徐々に転換していくのも 1 つの手法であると考えられる。

なお、その具体的な方策については、今後実施を予定している日本の地方公務員の意識調査の結果等も踏まえながら、後日改めて検討を進めることとし、その際には、民間では人材の流動化が進んでいるにもかかわらず、公務員についてはクローズド・キャリア・シ

²⁸ 人事院、『平成 18 年度 公務員人事管理に関する報告』、2006

²⁹ 東京都人事委員会事務局・総務局、「報道資料：東京都職員採用試験制度の改正について」、<http://www.metro.tokyo.jp/INET/OSHIRASE/2006/08/20g87200.htm>、2006/8/7

システムが主流であるドイツなどについても触れていく予定である。

【参考文献】

- 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.246 『米国における地方公務員制度』、2003
- 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.114 『英国地方団体の人事制度』、1996
- 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.70 『フランスの地方公務員制度 第2部』、1993
- 人事院、『平成16年度年次報告書』、2005
- 原田三郎、「アメリカ連邦公務員制度の概要」、『欧米の公務員制度と日本の公務員制度 - 公務労働の現状と未来 - 』、日本ILO協会、2003
- 小池和男・猪木武徳、『ホワイトカラーの人材形成』、東洋経済新報社、2002
- 浜脇洋二、「アメリカ一辺倒の改革は疑問 日本はドイツにも学ぶがよい」、『Works No.33 日本的雇用システムの未来デザイン』、リクルートワークス研究所、1999
- 坂本勝、「イギリス公務員制度の変容(2)」、『龍谷法学 36/1』、龍谷大学、2003
- 吉岡圭一ほか、労働政策研究報告書 No.38 『高等教育と人材育成の日英比較 - 企業インタビューから見る採用・育成と大学教育関係 - 』、労働政策研究・研修機構、2005
- 中西一、「フランスにおける行政評価 自治体管理会計」、『会計検査研究 27』、会計検査院、2003
- 三谷直紀、「若年労働市場の構造変化と雇用政策」、『日本労働研究雑誌 No.490』、日本労働研究機構、2001
- 片岡寛光、「キャリアシステムと職階制」、『早稲田政治経済学雑誌 第315号』、早稲田大学政治経済学会、1993
- 片岡寛光、『職業としての公務員』、早稲田大学出版部、1998
- 人事院、『平成18年度 公務員人事管理に関する報告』、2006

【参考 URL】

- (株)法学館、「伊藤塾 公務員試験科通信 第6号」、
<http://www.itojuku.co.jp/24magazine/koumu/8001.html>、2006/7/17
- 労働政策研究・研修機構、海外労働情報「CPE「初回雇用契約」の破綻が意味するもの」、
http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2006_5/france_01.htm、2006/7/17
- 東京都人事委員会事務局・総務局、報道資料「東京都職員採用試験制度の改正について」、
<http://www.metro.tokyo.jp/INET/OSHIRASE/2006/08/20g87200.htm>、2006/8/7