

「条件付昇任期間」

——国家公務員制度の中の尾てい骨か？——

鵜 養 幸 雄

はじめに —ある違和感から—

I. 現行制度の概要

II. 立法経緯・沿革

III. 趣旨・意義に関する議論

IV. 新人事評価制度における位置付け

おわりに —やや窮屈な整理から見えること—

はじめに —ある違和感から—

「昭和 23 年改正のとき、むしろ誤つて附加混入したものであろう。」と、国家公務員制度の第一人者（浅井清）をして言わしめた制度が、現在も国家公務員法（昭和 22 年 10 月 21 日法律第 120 号。以下「国公法」という。）に規定されている。それは「条件付昇任期間」（国公法第 59 条第 1 項）である。（なお、用字に関して、国公法は「附」を、人事院規則等は「付」を用いているが、本稿では、国公法等の条文を引用する場合を除き、「付」を用いる。）

浅井は、戦後の国家公務員制度創設に際して行政調査部公務員部長として深く関わり、初代人事院総裁に就任し、自ら『国家公務員法精義』を著したが、総裁退任後に『新版国家公務員法精義』として「書き直し」を行っている（浅井 1972、序）。

旧版では、国公法第 59 条第 2 項が「採用」についてしか人事院規則への委任を明示していなかったにもかかわらず、当時の人事院規則が「昇任」についても規定を設けたことを積極的に評価して、人事院規則の制定根拠の国公法第 16 条に言及して、「一般的に国家公務員法の執行に関し必要な事項を定め得る以上」、「少しもかまわないことである。」と記した（浅井 1956、pp.361-362）。また、再版では、さらに、本来採用・昇任両者について人事院規則で規定が置かれるべきことを前提に、国公法第 59 条第 2 項が条件付採用についてのみ委任を明示することに対して、同項の「用語は、少し適切でない。」とした（浅井 1960、p.170）。

これに対し、新版では、もともと制定時の国公法の規定に対応する英文も「conditional period of initial appointment」であり、条件付昇任は、「誤つて附加混入したものであろう。」とし、人事院規則が採用・昇任の両方について規定を設けたことを今度は消極的に評価し、国公法第 59 条第 1 項を「正直に受けて規定したものである。かえつて適切でなかつたともいえるであろう。」とした（浅井 1972、pp.211-213）。

しかし、この点について、筆者は強く違和感を覚えるところがある。条件付昇任は、国公法の草案を作成したブレイン・フーヴァー（Blaine Hoover, 1893-1950）にとって、制度設計に当たった重要な要素の一つであったと思われるからである。それにもかかわらず、最もフーヴァーと近いところにいたともいえる浅井が、フーヴァーの強い意図を感じてはいない、むしろ原案への復帰である「改正」を誤ったとまで表現したことは理解しにくいところである。

本稿では、条件付昇任期間制度についての立法経緯とその後展開された議論を追いつつ、国公法に残されたフーヴァーの「想い」を確認し、その上で平成 19 年改正によって新設された人事評価制度における条件付昇任の位置付け（特別評価）とその意義について考察を行うものである。

I. 現行制度の概要

1. 国家公務員制度

国公法は、条件付任用期間として、条件付採用及び条

件付昇任を併せて規定している。当初の国公法は条件付採用についてのみ規定していたが、昭和23年改正（法律第222号）により条件付昇任期間が加えられ、現行規定となっている。すなわち、第59条第1項で、「一般職に属するすべての官職に対する職員の採用又は昇任は、すべて条件附のものとし、その職員が、その官職において6月を下らない期間を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに、正式のものとなるものとする。」と、第2項で「条件付採用に関し必要な事項又は条件付採用期間であつて6月をこえる期間を要するものについては、人事院規則でこれを定める。」と規定されている。なお、分限規定の適用に関しては、適用除外に関する第81条第1項第2号は、条件付採用期間のみを掲げていることから、条件付昇任については分限規定が適用される。

特別職の国家公務員に関しては、

- ・ 裁判所職員（裁判官及び裁判官秘書官以外の裁判所職員）については、裁判所職員臨時措置法（昭和26年2月6日法律第299号）第1号により、一般職の国家公務員に関する規定が準用され（したがって、条件付採用期間及び条件付昇任期間が設けられる）、また、
 - ・ 自衛隊法（昭和29年6月9日法律第165号）第41条では、隊員（防衛省の職員であつて防衛大臣等を除く者、同法第2条第5号）について、条件付採用期間が定められ、
 - ・ 国会職員法（昭和22年4月30日法律第85号）第4条では、国会職員（同法第1条）について、条件付採用期間が定められている。
- （後二者については条件付昇任期間の定めはない。）

2. 地方公務員制度

地方公務員法（昭和25年12月13日法律第261号。以下「地公法」という。）は、国公法と対照的に、当初の地公法では条件付採用及び昇任を規定していたが、昭和29年改正（法律第192号）により、採用期間についてのみ規定となり、現在に至っている。すなわち、第22条（条件付採用及び臨時的任用）第1項で、「臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、すべて条件附のものとし、その職員がその職において6月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会は、条件付採用の期間を1年に至るまで

延長することができる。」と規定されている。なお、分限規定の適用については、第28条第4項第1号により、適用除外とされ、また、教育公務員特例法（昭和24年1月12日法律第1号）第12条では、期間の特例（1年）などが定められている。

II. 立法経緯・沿革

条件付任用（採用・昇任）期間についての公務員法上の沿革を顧みるにあたっては、国家公務員制度か地方公務員制度かの別より、どの時点で（の議論に基づき）規定が設けられ、改められたか、という点が重要であるので、ここでは時系列を中心に整理を行う。（フーヴァー草案の原文並びに昭和22（1947）年及び昭和23（1948）年の英文官報掲載の英文を参考までに付する。）

1. フーヴァー草案

フーヴァーを団長とする対日合衆国人事行政顧問団が、昭和22（1947）年6月日本側に示した国家公務員法草案（いわゆるフーヴァー草案）の中の条件付任用期間（試補期間）に関する規定は、次のようなものであった。

（基準第1第15項）

官職に対する任命は、採用試験によるものも、昇進試験によるものも、その他の資格手続によるものも、任命せられた者が命ぜられた職及びクラスにおいて半年以上の試補期間を勤務し、その期間中その職務を良好な成績で遂行した時に始めて永続的なものとされるものとする。

Part 15. Appointment to a position in the service, whether as the result of entrance examination, promotion examination, or other qualifying procedure, shall be deemed permanent only after the appointee shall have served a probationary period of not less than six months in service in the designated occupation and class during which time he shall have performed satisfactorily the duties of the position.

なお、文面上採用と昇進（昇任）を中心にした規定のようにも見えるが、任命権者について定める同草案第16項における任用の内容が同じ表現となっていることから、第15項は、すべての任用行為について条件付とすることを定めたものと考えられる。

フーヴァー草案の趣旨を踏まえつつ、「日本の実態」に適合するような法案の作成が進められ、初めて全体像が案としてまとめられた昭和22(1947)年7月23日付案では、「政令で定める職級」への「採用」を条件付とすることとされ、最終的にまとめられた政府案(同年8月22日付)では、「人事院規則の定める職級」への条件付採用として規定された。

原案の試用(probation)という語が、政府案では条件付採用(conditional appointment or conditional period of initial appointment)という語とされたことについては、両者間に意義の差異は認められないと考えられている(岡部、p.129)。

なお、政府案に対して、公法研究会は、「条件付採用の制度を改め、新規採用の職員は6ヶ月を経過した後、その成績を審査し、著しく不成績な場合には、人事協議会の議を経て免職するものとする(第59条)。但し少数説として、本条は濫用のおそれがあるから、全部削除すべきだとの主張があつた。」との意見を示している(昭和22年9月18日付『帝大新聞』)。

2. 制定時の国公法

提出された政府案が国会で審議された結果、全体に関わる修正として「人事院」が「人事委員会」とされ、また、条件付とされるのは、「人事委員会規則の定める職種及び等級の職員の採用」とされるなど、最終的に次のような規定となった。

(条件付採用期間)

第59条 人事委員会規則の定める職種及び等級の職員の採用は、すべて条件附のものとし、その職員が、その官職において6月を下らない期間を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに、正式のものとなるものとする。

(Conditional Period of Initial Appointment)

Article 59. Any initial appointment to the grade or class prescribed by rules of the Commission shall be considered conditional and shall become regular only after the appointee shall have served in the position concerned a period of not less than six months during which he shall have performed satisfactorily the duties of that position.

② 条件付採用に関し、必要な事項は、人事委員会規則でこれを定める。

Necessary determinations concerning conditional initial appointment shall be provided by rules of the Commission.

なお、ここにいう「人事委員会規則」は制定されなかったためどのような「職種及び等級」が対象と考えられたかは不明である。

3. 国公法の改正(昭和23年12月3日法律第222号)

後述Ⅲ. 3. のとおり、改正草案づくりの過程からフーヴァーがイニシアティブを取り、日本側は、特に異を唱えないまま改正案の作成が進み、せいぜい見出しの整合性に関する指摘(「条件付昇任期間」を加えるにもかかわらず見出しが「条件付採用期間」のままでは不適切なので「条件付昇任期間」とすべきこと)をしたにとどまった。なお、適用除外については「昇任」を加えることによる跳ね返り改正の要否については議論もなされなかった。改正後の条文(現行規定と同じ)は次のとおりである。

(条件付昇任期間)

第59条 一般職に属するすべての官職に対する職員の採用又は昇任は、すべて条件附のものとし、その職員が、その官職において6月を下らない期間を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに、正式のものとなるものとする。

(Conditional Period of Appointment)

Article 59. The initial appointment or promotion of personnel to all government positions in the regular service shall be considered conditional and shall become regular only after the appointee shall have served in the position concerned a period of not less than six months during which he shall have performed satisfactorily the duties of that position.

② 条件付採用に関し必要な事項又は条件付採用期間であつて6月をこえる期間を要するものについては、人事院規則でこれを定める。

Necessary determinations concerning conditional initial appointment or the need for a conditional period of initial appointment in excess of six months shall be provided by rules of the Authority.

佐藤(朝生)・志村(1948、p.61)は、この改正について次のように説明している。

「従来の規定によると、「条件付」であるのは、人事院

規則（筆者注：人事委員会規則）の定める職級の職員に限られ、且つ、その「採用」のみに限られていたが、改正法では、その範囲を拡大して、その「採用」たと「昇任」たとを問わず、且つ、一般職に属するすべての官職に、この制度を適用することとした。」

4. 制定時の地公法

国公法の改正からほぼ2年後に地公法が制定された。

条件付任用に関する国会の委員会での説明では、内容についての「少しく詳細」な説明でも「大体の建前は国家公務員と同様でございます。」と述べられたにとどまる（参議院地方行政・人事・文部・労働連合委員会1号、昭和25年11月30日、鈴木俊一政府委員発言）。

地公法では、次のように、条件付任用と臨時的任用（国公法では別条）が同一の条文で規定された。

（条件付任用及び臨時的任用）

第22条 臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用又は昇任は、すべて条件附のものとし、その職員がその職において6月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式任用になるものとする。この場合において、人事委員会は、条件付任用の期間を1年に至るまで延長することができる。（第2項 臨時的任用に関する規定、略）

なお、分限規定の適用除外に関しては国と同様に、第28条は、当初から「採用」についてのみ定めていた。（同条は、行政不服審査法制定に際する整備法（昭和37年9月15日法律161号）による改正で現行の29条の2となっている。）

5. 地公法の改正（昭和29年6月22日法律第192号地方公務員法の一部を改正する法律）

地公法については、条件付昇任期間の制度を廃止し、条件付採用のみとするため、第22条の見出しを「（条件付採用及び臨時的任用）」に改め、同条第1項中「又は昇任」を削り、「正式任用」を「正式採用」に、「条件付任用」を「条件付採用」に改める改正が行われた。

このときの国会での議論を見ると、議員にとって改正内容は理解しやすいものではなかったようである。特に、「採用」と「任用」との区別がわかりにくかったようで、同じく公務員でない者を公務に就ける仕組みでありながら、第22条の中で臨時的なものが「任用」で、正式であって「条件付」となるものが「採用」というの

は合点がいかないといった発言もあり、また他方で、「文言のみの整理」のために改正する必要はないという反対意見もあった¹⁾。

改正後の条文（現行と同じ。）は次のとおりである。

（条件付採用及び臨時的任用）

第22条 臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、すべて条件附のものとし、その職員がその職において6月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会は、条件付採用の期間を1年に至るまで延長することができる。（第2項 臨時的任用に関する規定、略）

なお、この改正時に「昇任を条件付とすることは実情にそわないものであるので、採用の場合のみ条件付とすること」とその改正趣旨を説明する通知（昭和29年6月21日自乙公発第9号各都道府県知事あて自治庁次長通知）が発出されている。

6. その後

地公法における分限規定の適用除外の規定が改正されたことについては、前述（4.）のとおりである。なお、その際、行政不服審査法の規定の適用除外の規定について、第49条1項・2項を外したことから、懲戒処分手続の扱いについても実質的な変化が生じた。

地公法の改正の根底にあった考え（前述（5.）の通知に見られる「実情にそわない」こと）は、国とも共通するものであったが、国公法についての「廃止論」は改正法案が成立しないまま時が経過した。（この点については、後述Ⅲ. 4. 参照。）

国公法については、平成19（2007）年の改正（平成19年7月6日法律第108号）時においても、「条件付昇任期間」はそのまま残存している。

Ⅲ. 趣旨・意義に関する議論

1. 条件付任用期間についての注解書等での説明

（1）採用・昇任に共通する記述は、昭和23年改正後の国公法及び昭和29年改正前の地公法に関する説明の中に見ることができる。

次に掲げるように、表現はさまざまであるが、任用は「能力の実証に基づいて」行われる（国公法第33条1項）が、「実地」での能力を十分に確認する必要がある

という考え方が基本となる。

- ・「科学的な試験制度は、十分に職務遂行能力を証明しうるものであるが、なおこの制度による実習期間を設け、任命権者に、最終的に選択する余地を残したものである。」(浅井 1960、p.174)
- ・「これは、いわば選択の最終段階として、競争試験または選考の後に判明した不適格者を排除する余地を任命権者に与えたものである。」(佐藤(達) 1999、p.35、同 2007、p.31)
- ・「選択過程の最終の段階として」「新たに採用し、または昇任させた職員に対する選択ならびに配置の手續全部を再検討する期間である。」「一種の実地試験であり、与えられた職務を遂行する能力及び官職に対する適格性を評定する手段としての意義を有している。」「国家公務員法で条件付任用制度を設けた目的は、ひとくちでいえば職員を選択及び配置を適切ならしめると同時に公務の能率化に役立たせるためである。」(飯野 1952、p.175)
- ・「この制度は成績主義に基づく選択過程の最終段階であり、実際の職務遂行を通じて行なう一種の試験ともいえるもので、官職に対する適格性のない者を排除し、もって公務の能率を確保しようとするものである。」(歩み二十年 1968、p.108)
- ・「競争試験または選考のみによつては受験者または選考を受けるものの職務遂行能力の判定に完璧を期することができないので、「一定期間条件付のものとし、その職員がその期間職務を良好な成績で遂行したときにおいて、はじめて完全な能力の実証があつたものと認め、その採用または昇任を正式のものとする。」(佐藤・鶴海 1954、p.261)
- ・「いわば、選択過程の最終段階としての地位をもつものとされている。」(中村 1976、pp.247-248、同 1987、p.249)
- ・「競争試験また選考によって」「知識、技術、人物性行等について一応の能力の実証を得ているのであるが、職務遂行能力を真に有するかどうかは、実務に携わって初めて明らかになる場合が少なくない。そこで、実地の勤務について能力の検証を行うために設けられたのが条件付任用期間の制度である。」「実務を通しての職務遂行能力の判定を行い、不適格者を公務から排除し、成績主義の完璧を期すことを目的とするものである。」(鹿見島他 1988、p.379、任用実務のてびき

2010、p.48、栗田・柳 1997、p.143、新人事制度研究会 2010、p.103)

- ・「実際に職務をさせながら行う一種の実地試験であり」、「職員を任用するための選択過程の最終の段階として、正式に任用する前の任用又はその状態をいう。」(高辻・辻 1985、pp.93-94)
 - ・「選択手続の最終段階において、競争試験又は選考の段階では把握できなかった不適格者を排除する余地を任命権者に与えたものである。」(栗田・柳 1997、p.143)
 - ・「本条は、職員の採用又は昇任に当つては、すべて条件付の期間を経なければならないという制度を確立し、而も、それが真に厳密な意味で『条件付』であるというところに、この制度のもつ意義があるわけである。この規定の目的は、職員の採用又は昇任が、競争試験または選考によつて行われるとしても、唯一回の競争試験又は選考によつてのみは、必ずしも、その職員の能力を十分に判定することができないということも考えられるので、競争試験又は選考の方法に伴う一部の欠陥を補うことによつて、いわゆるメリット・システムの原則を完全に徹底しようとするものである。言いかえるならば、ややともすれば、形式的に流れやすい競争試験又は選考の方法による職員の任用を、さらに実質的に充実せしめるとともに、競争試験又は選考の方法によつては、これを判定することができない職員の実務上の能力を、条件付任用期間の間に置いて判定しようとするものである。そしてそのためには、後に述べる勤務成績の評定制度が利用されるわけである。」(藤井 1950、pp.121-122)
 - ・「果たしてその職員が当該職に適しているか否かは、その職に具体的に充ててみなければ判らない。従つて、理論的には、任用のたびごとに一定期間試用期間を設けることが適切であるといえる。」(坂 2004、p.35)
- (2) 採用期間についての記述は、当初の国公法及び昭和 29 年改正後の地公法に関する説明の中に見ることができる。ただ、上述 (1) の趣旨と同様のものが多い。
- ・「これは要するに試験または選考の結果のみに依存するという弊を矯正し、その者の実務上の能力を考査し、真にその職務を能率的に遂行させようという必要に出たものであり、従来の試補制度または見習制度等の趣旨をさらに一歩進めたものである。」(磯田・佐藤・高柳 1947、p.91)

- ・「これは、一回の試験または選考のみの結果だけに依存するという弊害を矯めて、実地の勤務成績を併せ参考とし、真に有為の人材を採用しようとする必要に出たものである。これは、真に適当なる資格を有する職員のみを、恒久的に官界に導入しようとするものである。」(小出 1947, pp.39-40)
- ・「条件付採用期間は国家公務員としての適格性を有するかどうかをみるものであり、不適格者を公務から排除するものである。」(任用実務のてびき 2010, p.48)
- ・「競争試験又は選考の欠陥を補い成績主義の実を挙げるため」、「正式の採用となることを規定したものである。」(角田 1955, p.109)
- ・「職員の選択の最終段階において、任命権者に、職員の職務遂行の能力を判定させる機会を与えることにより、競争試験または選考に伴う技術的欠陥を補完し、成績主義の原則を貫くことができるようにしているのが、条件付採用の制度である。」(今枝 1967, p.211)
- ・「採用の際、競争試験又は選考により一応実証されている職員の職務遂行能力を、更に確認することにより、地方公務員法の理念である能率的行政運営を達成しようとしているのである。」(猪野 2007, p.54)
- ・「職員採用に当たっては、競争試験又は選考により一定の能力の実証はされているものの、実際の職務において十分な職務遂行能力を有するか否かについては更に6月の判定期間を設けようという趣旨である。」(高辻・辻 1985, p.390)
- ・「個人の人格や能率を測定することは甚だ困難でかような心理学の分野における研究はまだ不十分である。したがって以上のような綿密な試験手続を経ても、採用された人がその職務に対して真に適材適所であるか否かは確信できない。このため公務員選択の最後にくるものとして見習期間を設け、募集及び試験過程の足らざる点を補う。」(野末・和田 1948, pp.72-73 (「見習期間」の項))
- ・「職務の遂行能力を真に有するかどうかは実務に携わってはじめて明らかになる場合も少なくない。そこで実地の勤務について能力の実証を行うために設けられたのが条件付採用制度であり、民間企業でも同じ趣旨に基づき試用期間を設けるものが少なくない。」(橋本 2009, p.316, 鹿児島 1986, p.263)
- ・「競争試験又は選考によって採用された職員は、これらの手続を経て、学力、知力、人物性行、体力等につ

いての一応の能力の実証を得ているのであるが、職務の遂行能力を真に有するかどうかは実務に携わって初めて明らかになる場合も少なくない。そこで実地の勤務について能力の実証を行うために設けられたのが条件付採用期間制度であり、公務員の任用における成績主義の原則を貫徹するものといえよう。」(栗田・柳 1997, p.88)

やや趣を異にするものとして、

- ・「この条件付採用の制度は、試験または選考の結果のみに依拠することなく、実際の勤務状況により能力を判定して有為の人材を採用する趣旨というよりも、むしろ無能ないし不適格者の淘汰を意図するものというべきであらう。これまでも、官庁内部に見習制度があり、特に司法官についての司法官試験補制度があつたが、本法上の条件付採用は、この趣旨を一般化したものである。」(内閣官房 1949, p.102)
- ・「採用段階で実証された能力が実際の職務において基本的に生かされるかどうかの検証の期間であり、競争試験等の次の段階での能力・適格性の判定の機会と解すべきではない。競争試験等で実証される能力とは、単なる知識力ではなく、当該職の職務遂行の能力であり、したがって、いったんその実証に基づいて採用された職員は、6ヶ月の間通常の勤務成績で職務を遂行する限り、職員としての能力・適格性が判定されたものとして正式採用されるべきである。この意味で、本条第1項にいう「良好な成績で」とは、「通常の成績で」の意と解すべきであらう。」(基本法コンメンタール 1983, p.77)

判例(最三小昭 49.12.17, 訟務月報 21 卷 1 号 p.54, 判例時報 768 号 p.103, 公務員判例百選 8 号事件)では、条件付採用制度の趣旨・目的を「職員の採用にあたり行われる競争試験又は選考(以下試験等という)の方法」では「なお、職務を遂行する能力を完全に実証するとはいい難いことにかんがみ、試験等によりいったん採用された職員の中に適格性を欠く者があるときは、その排除を容易にし、もって、職員の採用を能力の実証に基づいて行うとの成績主義の原則(法 33 条 1 項参照)を貫徹しようとするにある。」としている²⁾。

(3) 特に、昇任期間についての固有の趣旨等の説明は、採用についての説明と比べると歯切れが悪くなる。すでに公務員としての地位が与えられた上で、昇任した(官)職についての適性という、いわば上乘せ部分の判

断であり、かつ、身分保障規定が基本的に適用されることとの関係の論理的な整理を図っている。

- ・「条件付昇任期間の場合は、新たに昇任した職員については、すでに国家公務員としての適性を有しているが、昇任した官職への職務遂行能力をみるもので、同じ条件付任用期間であっても、採用の場合とは「その性格は異なる。」(飯野 1952、p.180)
- ・「新たに昇任した職員については、すでに国家公務員としての適性を有しているが、昇任した官職の職務遂行能力はどうかをみるのみであるので、同じ条件付任用期間中の職員であっても、その制度はおのずから別のものとなっている。」「条件付昇任期間中の職員は、すでに正式に職員として任用されている者であるので、身分保障がはく奪されることはないのである。」(歩み二十年 1968、p.108)
- ・条件付採用期間が「国家公務員としての適性の有無を判定しようとするものであるのに対し」、条件付昇任期間は「昇任した官職への適性の有無を判定しようとするものである点において、その目的をやや異にする。」(中村 1976、251)
- ・「条件付昇任の場合は、そのものはすでに正規の公務員であるから、一応の身分保障は認められ、ただ条件付で任用された地位が確保されていないだけである。」(鶴飼 1980、p.100)
- ・「条件付昇任期間は、すでに国家公務員としての適格性を有しており、昇任した官職への職務遂行能力を検証するとともに、昇任に当たっての心がまえを明らかにするものである。」(任用実務のてびき 2010、p.48) また、その位置づけの不明確さから、
- ・「条件付昇任期間中の職員については、正式に任用された職員と身分保障については全く同様である。したがって、昇任についてこれを条件付とすることは、法律上は、何らの意味もない。」(佐藤・鶴海 1954、p.262)、
- ・「条件付昇任期間については、身分保障の排除等についての規定がなく、この制度を設けた実際上の効果は明らかではない。」(佐藤(達) 1999、P.35、なお、同 2009 での記述の変化については、後述Ⅳ. 3.)

とするものもある。

2. 条件付採用期間と試用期間

(1) 労働法制における試用期間

公務員法制における条件付採用期間は、労働法制における試用期間と近い性格をもっている³⁾。

両者は、組織への新規参入者についてその能力を実際の仕事ぶりを通じて確認するものとして、共通する面がある。民間企業等の労働者についても、見習い・臨時工等のかつてからの制度との親和性があったところである。実態として、民間企業の多くで就業規則に3ヶ月程度の試用期間が定められている⁴⁾。

労働法学における整理は、特に昭和30年代・40年代(1950年代半ば～1960年代半ばごろ)に試用期間の性格論等が比較法的見地も交え、議論が展開された⁵⁾。

判例(最大昭48.12.12民集27巻11号p.1536)では、「新規採用にあたり、採否決定の当初においては、その者の資質、性格、能力その他」「適格性の有無に関する事項について必要な調査を行い、適切な判定資料を十分に蒐集することができないため、後日における調査や観察に基づく最終的決定を留保する趣旨でされるものと解される」として試用期間における企業の解約権の留保を認めている。これは試用期間の法的性質について、解約権留保付労働契約説に立ったものとされる(毛塚1982、p.103、名古1986、p.112、萬井1997、p.302、武井2004年、p.132、井村2009、労働判例百選13事件など)。

(2) 国家公務員法制定以前

江戸時代の「お目見え」の慣習に言及する研究もある(山口1972、p.170が紹介する金田平一郎「徳川時代に於ける雇傭法の研究」『国家学会雑誌』41巻7-10号)が、旧官吏制度の時代においても、大日本帝国憲法制定の前からすでに「試補・見習」の制度はあり(明治18年「各省事務整理ニ関スル五綱領」第2綱試験、第9で、試験合格者は一定の期限内試補として事務を見習わせ、又は候補簿に記載すること等が定められ、明治20年「文官試験試補及見習規則」が制定・施行。)、さらに明治43年勅令第275号「文官試験試補及見習ニ関スル件」は文官高等試験・普通試験合格者を試補・見習として適宜事務を練習させることとし、この規定は国公法施行まで運用されていた。なお、このほか必ずしも統一的な法令はなかったが、現業官庁で雇員・傭人の採用の際1～数ヶ月の間見習をさせる試雇、試傭の仕組みも存在し

た。

これらのものを条件付採用期間と同様のものとする指摘もあり（内閣官房編 1949、p.102。なお、野末他 1948、p.72-73 は、条件付採用期間の説明の項の見出しを「見習期間」としている。）、また、「従来の試補制度または見習制度等の趣旨をさらに一歩進めたものである」とするものもある（磯田他 1947、p.91）。しかし、旧制度は、「才能を助長し、職務に対する適格性を形成付与することを主眼とし」、「職員の適格性の判定ではなく、職務に習熟させること」に目的・性格の違いが認められよう（飯野 1952、p.185）。

(3) 諸外国の制度

諸外国においても、官民共に試用期間の仕組みは一般的に見られるところであるが、公務員についての欧米先進諸国の状況は次のとおりである。（村松 2008、pp.53、107、169、225）

- ・アメリカ合衆国では、採用後 3 年間の条件付任用期間が定められ、期間満了後に終身任用となる。
- ・イギリスでは、原則として 1 年間の条件付任用期間が定められている。なお、課長級から次官級に至るまでの上級公務員ポストへの公募による採用について恒久任用と並んで期限付き任用（3 年から 5 年が一般的）の仕組みが活用されている。
- ・ドイツでは、競争試験に基づき条件付官吏として採用された後、準備勤務（高級職では 2 年以上）を経て、続く見習官吏（高級職では 3 年）の期間中に任務を遂行できる能力を実証できれば、定員の範囲内で（初任）官職を付与され、終身官吏に任官され、さらに具体的な職務が付与されることとなる。
- ・フランスでは、官吏への任官の前に平均 1 年間の見習期間が定められている（ENA 卒業生の場合は、ENA での研修期間が見習期間とみなされる）。

なお、中華人民共和国公務員法でも、新規採用者についての 1 年の「試用期」が定められ、不合格の場合には採用が取り消されることとされている（第 32 条）。

3. フーヴァーの想い

条件付任用期間の規定は、もともとフーヴァーの強い想いから出たものである。ここであらためてそれを確認しておく。

フーヴァー草案における任用の性質は、欠員補充とし

てとらえることは現在の制度と同じであるが、その補充の仕方はかなり柔軟で、次官・局長クラスの任用に当たっても、外部の者がこれに当たるのであれば、「採用試験」を経ることが原則であり、「採用試験」の概念は現在とはかなり異なったものとなっている。一般に新規学卒者を中心に採用・育成し、いわゆる中途採用は例外的とする（次官の採用試験などは想定しない）我が国の慣行とはかなり異なる制度設計であった。

また、任用に当たって実地での能力実証が必要であるとする考えは、配置換えでも同様と考えられており、例えば、同等のポストでも人事業務に従事した者が会計業務担当に異動する場合にはその新しいポストでの能力の実証は求められることを想定していた。

このような考え方（出身国のアメリカ合衆国でも必ずしも一般的でない仕組み）を日本で実現しようとした背景には、戦前の官吏の採用、昇任等の人事管理を改めなければならないと考えるに至った日本の「実態」に対する認識がある。このことは、昭和 23（1948）年の国家公務員法改正後にフーヴァー自身が語った言葉にも示されている（もっとも、自身の仕事を振り返りそれを語る時、人はしばしば無意識的に自分を美化してしまうこともあるという面も考慮に入れなければならないが）。

フーヴァーの回顧録は、「近代公務員制度に就て」（昭和 24（1949）年 4 月 8 日、11 日、14 日及び 22 日の参議院人事委員会における講演録）として記録されている（沿革史Ⅲ 1971、pp.16-32）。そこで任用、特に昇任（昇進）に関する認識・意見が述べられた際には、表現に若干の変化はあるが、（新規）採用（任命）と昇進（進級）は常に関連して論じられている。

まず、総論として「近代民主的國家の公務員制度」の第 1 の目標「デモクラシーを助長し、民主的方法をできるだけ取り入れ、これを応用するということ」について 5 つの内容を示し、その内容の第 2 として「才幹力量を事実によって示した」者が公職に就き得ることを述べ、続いて第 3 として「現に公職に在る人の昇進は、その人が職務に際して実際に手並みを現したその実績に基づいて行われ、依怙臆戻や感情に拘わらない民主的な制度であるべきである。」とした。その上で、第 2 の目標「メリット・システムの人事行政」を掲げた。

「日本官吏制度の分析と評価」では、第 6 として「官吏の新規採用と昇進の制度に欠陥がある」ことを指摘し、上級官吏の地位が概ね「高等文官試験」合格者から

選ばれたが、そこには試験内容の法律学偏重と人事の閉鎖性の問題があったことが指摘されている。後者については、「高文をパスした高級官吏のあいだに厚い友情感情と同類意識が発生いたしまして、官吏の採用や進級に際して、協働動作をとる傾向を生じました」と分析して、「米国では官吏の昇進の基礎は才能に置かれねばならないこと」になっていることと対比して、戦前日本の採用・昇進をともに問題視をしていた。

これらを踏まえて「日本の官吏制度の科学的再建に必要な手段」として、制度に規定されるべき7つの「基準」を示したが、その第1として「公務員の任命及び昇進はすべてその人の能力に基づいて行われるべきこと」が掲げられた。

これらを具体化した原案(フーヴァー草案)では、すべての任用(appointment)に対する試用(probation)が規定されたが、それにもかかわらず、制定された「国家公務員法という一つの法律」は、原案との間に「悲劇的の相違が存し」、「多くの条項の意義がこわされ」、「それがためにこの法律が蒙った影響は丁度大きな機械のここかしこから多くの歯車をとりはずしたようなあんなばいで、機械の外見はもとのものと同じ大きさですが、機能は著しく害われ、破壊されておる」ものとなった。

そこで、フーヴァーが昭和22(1947)年の暮れに再び日本に戻ってきたとき、「まず第一になさねばならない仕事はこの国家公務員法を本来のすがたに立ちかえらせることであ」った。フーヴァー草案が当初の国家公務員法となる過程で日本側によって「破壊」された『『ずるいやり方』に憤慨していた』ことから、改正案の精密な草案を作成し、陣頭指揮をし、逐語的に日英翻訳を通じてチェックを繰り返した後に、改正案を、日本側の「修正を認めない」ものとして手渡し、これに基づく改正が昭和23年改正であった(浅井1972、pp.5-6。浅井とフーヴァーの認識の違いが生じる事情はここにあったのかもしれない)。

昭和23年改正時におけるフーヴァーの執念に対して、日本側は特に異を唱えてはいない。戦後の占領下、しかも今度は日本側の勝手な「骨抜き」を許さないとするGHQ・フーヴァーの監視下にあったという時代状況からは、制度設計の内容に関わる反対意見は述べにくく、せいぜい技術的な整合性についての主張が行えるにすぎなかったことは想像に難くない。

また、技術的に職階制度の内容の変化はあった(「職

種」・「等級」といた言葉は削られた)が、フーヴァーの想いは法文に明示されることとなった。

なお、能力実証は身分保障と表裏一体の面があり、そのポストについての能力の実証がなされない場合にはその地位が失われることになるが、フーヴァーが特に気にしたのはその場合の手續の欠如であった。「身分保障」については、ポストから「排除」される場合の要件を詳述するよりも結果に不服があった場合の救済手続きを「保障」の内容として草案の規定を考えていた。当初の国公法の制定に当たり、戦前からの「身分保障」・「懲戒」の規定を同じ節・条文に加えたのは日本側による修正であった。フーヴァーの制度設計では、しかるべき人を昇進させることに眼目があり、排除自体は結果として生じるもので、ただ、適正な手續が確保されることを望んでいたものと思われる。

4. かつての廃止論

国公法改正後、「自主自立体制の樹立」に向けたさまざまな動きの中、行政機構刷新審議会(昭和24(1949)年)、行政制度審議会(昭和25(1950)年)、政令改正諮問のための委員会(昭和26(1951)年)等の検討の中で、同委員会の答申(昭和26年8月14日、行政制度の改革関する答申)は、「科学的的人事行政の名の下に」「極めて複雑と」なった人事制度が「却って能率の発揮を妨げているのみならず、内閣から独立した人事院の具体的人事への介入によつて人事行政の責任の帰属を不明瞭ならしめている」と記したことに象徴されるような改革・見直しについて、活発な議論が展開された。その中で、「人事行政簡素化」に関する検討事項の一つとして条件付任用制度が含まれていた⁶⁾。

国公法の改正案としても、例えば、昭和29(1954)年3月2日案では、第59条の見出しを「(条件付採用期間)」に改め、第1項中「又は昇任」を削る、とする、いわば元に戻す案が示された。また、昭和33(1958)年5月の国家公務員法改正要綱案及びその後の改正法案では、「条件付任用期間の制度は設けないものとする。ただし、採用6ヶ月を経過しない職員について引き続き任用しておくことが不適当と認めるときは、法定免職事由にかかわらず、免職することができるものとする。」とされたり、特に条件付昇任の制度については、これを廃止すべしとする改正案(の論調)が一般的となった。

この議論の背景には、「実際の運用状況」(ほとんど機

能しない)ことを踏まえたものであると同時に、採用試験の一部を将来の幹部のための「資格試験」とし、その後は部内での育成や研修の充実により「養成」を行おうという人事政策への考え方もあるところである。

しかし、これらの動きは国公法改正法案自体がそのときどきの政治状況によって廃案となるなどで実現しなかったことから、議論自体も潜在化していった。

ILO条約との関係を契機とした昭和40(1965)年の国公法改正では、中央人事行政機関(の一つ)として内閣総理大臣を規定する等の改正をはじめとするさまざまな改正が行われる中で、条件付任用期間に関する規定は変更されなかった。

IV. 新人事評価制度における位置付け

1. 条件付昇任期間制度の存置(残存)

平成19年改正においては、「人事評価制度」(国公法第18条の2、第70条の2～第70条の4)が設けられ、任用に関しては、昇任等についての定義が条文上規定された(国公法第34条)。昇任は、「職員をその職員が現に任命されている官職より上位の職制上の段階に属する官職に任免することをいう。」(第34条第1項第2号)とされ、同項第5号で「標準職務遂行能力」は「職制上の段階の標準的な官職の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力として内閣総理大臣が定めるものをいう。」とされた(また、「標準的な官職は、係員、係長、課長補佐、課長その他の官職とし、職制上の段階及び職務の種類に応じ、政令で定める」こととされた(同条第2項))。

その中で、条件付任用期間については、法文の変化はなく、その「基本的枠組みは変わっておら」ない仕組みが残った(新人事制度研究会2010、p.102)。

2. 人事評価制度の下での条件付昇任制度の扱いの内容

昭和19年改正前は、勤務評定制度の下で条件付任用期間中の職員に対しては「特別評定」が行われていた。これに対して、人事評価制度の下では、「特別評価」によることとされた(人事評価の基準、方法等に関する政令(平成21年3月6日政令第31号)第15条～第18条、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令(平成21年3月18日外務省令第6号)第15条～第18条)が、これは単に勤務評定制度時代の「特別評定」を

引き継ぎ「特別評価」に置き換えたものではない。条件付昇任期間に関して特徴的なことは次の諸点である。

・定期評価との併用

特別評価を実施する条件付任用期間中の職員についても、定期評価は並行して実施されることとなる。

・能力評価のみによる人事評価

定期評価が能力評価と業績評価によるのに対し、特別評価は能力評価のみにより行われる。

・活用に関する人事院規則の規定の整備

これらの条件付任用期間中の職員の身分保障に関しては、新たな人事評価の導入に伴う特別評価の実施を踏まえ、条件付採用期間中の職員の分限への特別評価の活用や、条件付昇任期間中の職員の降任の特例について、人事院規則規則11-4(職員の身分保障)に新たな規定が設けられた。

特別評価を実施することにより、官職に関する能力及び適性を有するという蓋然性を確実なものとする事とされたことを踏まえると、定期評価の結果を待たずとも、特別評価の結果によって、当該職員を降任させる途を開くことが適当であるとされたものである。

「特別評価の全体標語が下位の段階である場合」であって「勤務実績が不良なことが明らかなき」に降任を行えるものとしている(人事院規則11-4第8条(条件付昇任期間中の職員の降任の特例))。なお、ここでいう「下位」は、評語として「不可」、すなわち、求められる行動がほとんどとられておらず、当該職位に必要な能力発揮状況でない(当該職位の職務を遂行するために求められる能力の発揮の程度に達していない)状況を意味する。

この新たな仕組みは、かつて鹿児島(1986)が地方公務員制度に関して、条件付任用期間を採用のみに限定することに疑問を呈しつつ、「立法論としては、採用とともに昇任についてもより上位の職における能力を実証させるための条件付期間を設けることが適当であると思われるが、身分保障を行うことは条件付とする意味がなく、また、すべての身分保障を除外することは採用の場合と違っていささか行き過ぎである。昇任は、一定期間条件付とし、降任についてのみ身分保障を行わないものとするのが妥当であろう。」(鹿児島1986、P.263)と唱えていた内容に近いものとなっているといえよう。

3. 昇任を「正式なものとししない」場合

特別評価の結果、昇任が正式にならないこととなる場合については、条件付採用における場合と比べて少し複雑なものとなる。すなわち、そもそも採用は、職員（公務員）でない者を公務員とする任用行為である（国公法第34条第1項第1号）ので、これが正式とならなければ単に公務員でない状態に戻る（制度上は免職）となる。

しかし、昇任は、現に任命されていた（ある官職を占めていた）者がその官職より上位の職制上の段階に属する官職に任命されることである（国公法第34条第1項第2号）。

「特別評価」の射程はその昇任としての行為を正式とする・しないの判断であるから、「正式とししない」場合、そのポストに就けないことははっきりするが、その結果、どのポストに「戻る」のかはかならずしも明確ではない。

ある者が昇任した際には後任者の補充が行われることが一般的な運用と考えられるので、昇任が正式とならない者の旧ポストを他の者が占めている状態で、当然に同じ旧ポストを占めることとするのは理論的におかしいものとなる（単純に元に戻そうとしてもそのポストをすでに他の者が占めていることが想定されるので、その場合はポストの欠員への補充を行うという任用行為がそもそも不可能であり、任用行為の一形態である降任も当然行うことができない）。昇任前のポストと同じ職制上の段階にあるポストで欠員のあるものへの補充を行うということになる。

他方、特別評価と並行して通常の定期評価も実施されることからその結果に基づく降任・免職も可能になる。

実はこの問題は、特別評価制度によって初めて生じたものではなく、旧勤務評定制度下における特別評定でも同様の整理が必要なところであった（「職制上の段階」という語は法律上なかったが）。旧制度において運用上混乱が生じたと聞かないことは、特別評定が形骸化されていたためなのかは不明である。ちなみに、かつての制度の下で、条件付昇任期間の特別評定を通じて「不適格者として排除された者がかつていなかったという事実」について、「この制度は形骸化したものであるとの疑問」もあり得るが、「かりにそのような事実があったとしても、その事実は不適格者がたまたま存在しなかったことを示すものに過ぎない」という指摘もある。（中村

1987、p.251）

「能力・実績に基づく人事管理」を推進するために新たに設けられた人事評価制度においてあらためて特別評価制度が明確に位置づけられたことから、その制度運用に関心がもたれるところである。そもそも人事評価の理念にも関わるが、「差を付け」、「不適格者を排除すること自体を目的とするのではなく、昇任後の「実地での」職務遂行の能力評価を、その後の人材の育成という観点で活用することに本来の意義があると考えられる。

なお、佐藤（達）『国家公務員制度』が、人事評価制度導入前後で、条件付昇任制度についての説明を変えていることも興味深い。すなわち、第7次改訂版（1999、p.35）では、「条件付昇任期間については、身分保障の排除等についての規定がなく、この制度を設けた実際上の効果は明らかではない。」としていたが、第8次改訂版（2009、p.31）では、「条件付昇任期間については、身分保障の排除等についての規定がなく、人事評価の特別評価の結果が活用されることを除き、訓示的な意義にとどまる。」としている。「活用」への期待が示され、また、「訓示的」ではあるがその「意義」を認めるものとなっている。

おわりに — やや窮屈な整理から見えること —

本稿では、国家公務員制度の中で条件付昇任制度が、昭和23年改正で設けられて以降、廃止論、昭和40年改正、さらに平成19年改正の中でも生き残り続けた姿を確認した。

条件付昇任期間が設けられてさほど年数が経たない段階ですでに制度趣旨は理解されていくものとなったが、さかのぼれば、フーヴァー原案に見られ、その意に反した当初の国家公務員法の「改正」の実現に執念を燃やしたフーヴァーの「想い」ははっきりとうかがえる。我が国の公務員制度創設に当たり、その基本的な理念の一つである任用における能力実証主義（「成績主義」）を実現するには、官職・職務に就いてからの実際の勤務における実証を重視すべきである、という思想の現れが、現在も法文上に痕跡を残しているものといえよう。もっともフーヴァー草案のようにあらゆる任用行為について条件付とするところまで「改正」していたなら、かえって地公法と同様に「実情にそわないもの」として条件付昇任期間制度は早々に姿を消していたかもしれない。

他方、廃止論も起こりつつ、その後も改正されずに残ったことは、「運用上」不都合がなかったことの裏返しとも思われ、能力実証主義の担保としては十分機能しなかったものとしてとらえることもできよう。

しかし、「特別評価」という、あえて言えば窮屈な仕組みが人事評価制度の内容として改めて位置づけられたことから、法律上の「残存」がむしろ能力実証主義に関するメッセージを発しているということもできる。すなわち、能力の実証について、いかなる能力をいかに実証すべきか、そして組織加入段階での実証のみではその後の人材としての育成結果（昇任の適性）についての判断を保障しないことを意味するものと考えることができよう。

しばしば、昇任に関する議論で、すでに公務員としての適性は確認済みということが説明されるが、本来、採用・昇任を問わず、公務員であること＝官職を占めることであり、「その官職」への適性がなければ、その官職から排除されるのが理論的には当然で、およそ公務員としての資質をもとに、抽象的な職制段階への能力を前提として具体的な官職補充を適性の問題として切り離して考察するのは、任官補職的、いやむしろ官位相当制的な発想であるともいえる。

かりに今後その運用が実効的とみられないものになってしまったとしても、かつて国家公務員制度運用上の大きな弊害の一つとして指摘（批判）された「キャリアシステム」の見直しのための護符の役割は十分演じるものである、というのは少々悲観的すぎる見方であろうか？

【本文中の引用文書では、漢字の表記は新字体によった。】

注

1) 国会における議論では、改正趣旨が十分には理解されていなかったようである。

衆議院地方行政委員会（昭和29年05月26日）で、門司亮委員が、法案に対する反対討論で、「ただいま議題になっております地方公務員法の一部改正に関します法律案に対しまして」、「第22条の見出しを「(条件附採用及び臨時的任用)」に改め、同条第1項中「又は昇任」を削り、「正式任用」を「正式採用」に、「条件附任用」を「条件附採用」に改める。」とするが、「一体どれだけ違うのか」、「こういう字句を持ち改めなければならないとは考えられない。もしこの字句を改めなければならないというならば、この字句に沿うた条文全体の改正が行われてしかるべきだ。しかるに説

明を読んでみましても、字句をどうしても改めなければならないほどの理由もないようであつて、いたずらに法律を改正したいというに過ぎないのであります。」と述べていることからもうかがえる。

また、参議院地方行政委員会（昭和29年06月09日）では、石橋幸作委員と政府委員（自治庁行政部長小林與三次）との間で4往復のやりとりがあった後に、石橋委員が「臨時が任用で正式が採用だと、あなたの言うのと何だか合わない。気まぐれにこう使う、こういうわけでもないでしょうが、まあ、むずかしいということだけわかりました。」と発言するなど公務員制度特有の用語の理解は共有できなかったようである。

- 2) 同判例は、いまだ正式採用に至る過程にある条件付採用期間中の職員には正式採用の職員の分限に関する法の規定の適用はないものの、「すでに試験等という過程を経て、現に給与を受領し、正式採用されることに対する期待権を有するものであるから、右の職員の分限に関し、一定の基準を設けても、その基準が正式採用の職員に比べて緩和されたものであるかぎり、前述の条件付採用制度の趣旨・目的にもとるものとはいえない」として、「人事院規則の規定の定める事由に該当しないかぎり分限されないという保障を受けるものといわなくてはなら」ず、そして、「条件付採用期間中の職員に対する分限処分については、任命権者相応の裁量権が認められることはいうまでもないが、もとより、それは純然たる自由裁量ではな」としている。
- 3) 法令上は、「試みの使用期間」（労働基準法第12条第3項第5号、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年9月8日労働省令第24号）第6条第1項第2号など）、「試の使用期間」（労働基準法第21条第4号）、「試用期間」（雇用保険法施行規則（昭和50年3月10日労働省令第3号））と表記される。
- 4) なお、民間企業の実態に関しては、労働政策研究・研修機構の調査（『従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査』一労働契約を巡る実態に関する調査（I）平成17（2005）年）及び厚生労働省の雇用管理調査結果（平成16年度）によると、平成16（2004）年度、試用期間を設置している企業は、新規学卒者については全体で63.0%、中途採用者については78.4%で、新規学卒者については企業規模が大きくなるほど設置割合が増加するのに対して、中途採用者については企業規模が小さい方が設置割合が高くなっている（井村2009, p.71）。
- 5) 山口（1972）において著者自身が述べているように、山口（1966）などの研究によって、「一応論争的な状況が終わり、議論は次の段階に至った。
- 6) 参議院内閣委員会（昭和26年11月17日）で、橋本竜伍厚生大臣が、「それから人事行政の簡素化の案につきましては」、「新規採用の問題、任用承認の問題、それから兼職に関する承認問題、非常勤職員の承認でありますとか、或いは条

件附任用に関する承認制度」「とかいう任用関係の問題の簡素化」、「この任用の関係と給与の関係と能率関係についての簡素化の問題については、大体において話の内容がまとまって参りました。」と答弁している。

【参考文献】

※公務員関係の文献については、便宜上、国家公務員及び地方公務員についてまとめたが、各文献における考え方については、それぞれの任用の根本基準（「能力実証主義」又は「成績主義」）、勤務評定（人事評価）及び分限（身分保障）についての整理を連関させてとらえることが必要となる。

(国家公務員法・地方公務員法)

- ・栗田久喜・柳克樹『国家公務員法・地方公務員法』青林書院、平成9(1997)年
- ・高辻正己・辻清明『公務員』（現代行政全集4）ぎょうせい、昭和60(1985)年

(国家公務員法)

- ・浅井清『国家公務員法精義』学陽書房、昭和26(1951)年
- ・同『国家公務員法精義』学陽書房、昭和35(1960)年
- ・同『国家公務員法精義（新版）』学陽書房、昭和47(1972)年
- ・飯野達郎『任用制度詳解』帝国地方行政学会、昭和47(1952)年
- ・鶴飼信成『公務員法（新版）』（法律学全集7-II）有斐閣、昭和55(1980)年
- ・岡部史郎『公務員制度の研究』有信堂、昭和30(1955)年
- ・鹿児島重治他編『逐条国家公務員法』学陽書房、昭和63(1988)年
- ・小出栄一『国家公務員法』日本経済新聞社、昭和22(1947)年
- ・佐藤朝生・志村静男『改正国家公務員法解説』石崎書店、昭和23(1948)年
- ・佐藤功・鶴海良一郎『国家公務員法』日本評論社、昭和29(1954)年
- ・佐藤達夫『国家公務員制度（第7次改訂版）』学陽書房、平成11(1999)年
- ・同『国家公務員制度（第8次改訂版）』学陽書房、平成21(2009)年
- ・白井俊郎『公務員法と新給与法』太平社、昭和24(1949)年
- ・人事院編『人事行政の歩み二十年』昭和43(1968)年
- ・同『国家公務員法沿革史資料編Ⅰ』昭和44(1969)年
- ・同『国家公務員法沿革史資料編Ⅲ』昭和46(1971)年
- ・新人事制度研究会『国家公務員の新たな人事制度』P M出版、平成22(2010)年
- ・総理庁行政調査部 磯田好裕・佐藤功・高柳忠夫『国家公務員法の解説』時事通信社、昭和22(1947)年
- ・内閣官房編『新国家公務員読本』白友社、昭和24(1949)

年

- ・中村博『国家公務員法』第一法規出版、昭和51(1976)年
- ・同『改訂国家公務員法』第一法規出版、昭和62(1987)年
- ・日本人事行政研究所『国家公務員 任用実務のてびき 第4次改訂版』P M出版、平成22(2010)年
- ・野末健三・和田教美（朝日新聞記者）『改正国家公務員法問答』ニュース社、昭和23(1948)年
- ・村松岐夫編著『公務員制度改革』学陽書房、平成20(2008)年
- ・三橋良士明「公務員の条件付採用」『公務員判例百選』有斐閣、昭和61(1986)年

(地方公務員法)

- ・青木宗也他編『改訂地方公務員法』日本評論社、昭和58(1983)年
- ・猪野積『地方公務員制度講義』第一法規出版、平成19(2007)年
- ・今枝信雄『逐条地方公務員法（第三次改訂版）』学陽書房、昭和42(1967)年
- ・鹿兒島重治『逐条地方公務員法（第3次改訂版）』学陽書房、昭和61(1986)年
- ・坂弘二『地方公務員制度7次改訂版』学陽書房、平成16(2004)年
- ・角田禮次郎『地方公務員法精義』学陽書房、昭和30(1955)年
- ・橋本勇『新版 逐条地方公務員法（第2次改訂版）』学陽書房、平成21(2009)年
- ・藤井貞夫『地方公務員法逐条解説』学陽書房、昭和25(1950)年

(労働法)

※本稿で参考とした労働法の教科書類のすべてを掲げることは省略し、例えば、菅野和夫『労働法』（第10版）弘文堂、平成24(2012)年、荒木尚志『労働法』（第2版）有斐閣、平成25(2013)年などにおいて、それまでの先行研究等を踏まえて、採用内定と連続的に、簡潔に集約された論点が説明され、さらに期間雇用的な過渡的労働関係への試用法理の拡張についての議論が展開されていることについて言及するに止める。

- ・井村真己「試用期間—三菱樹脂事件」『労働判例百選』（第8版）有斐閣、平成21(2009)年
- ・同「試用期間についての覚書」『沖繩法学』平成21(2009)年3月
- ・北沢貞夫・石塚章夫「試用労働者とその解雇基準」『法律時報』509号昭和46(1971)年
- ・毛塚勝利「採用内定・試用期間」『現代労働法講座（10）』総合労働研究所、昭和52(1982)年
- ・後藤清「試用期間中の労働関係」『労働法』昭和40(1965)年4月
- ・小宮文人「試用期間」『労働法の争点』（新版）有斐閣、平成

2 (1990) 年

- ・外尾健一「試用期間の法理」『討論』昭和 32 (1957) 年 3 月
- ・武井寛「採用内定・試用期間」『労働法の争点』(第 3 版) 有斐閣、平成 16 (2004) 年
- ・名古屋功「試用」『本田淳亮先生還暦記念 労働法の研究』法律文化社、昭和 61 (1986) 年
- ・山口浩一郎「試用労働契約の法的構成について」『社会科学研究』昭和 41 (1966) 年 6 月
- ・同「試用労働契約の研究」『社会科学研究』昭和 42 (1967) 年 10 月
- ・同「試用期間とその採用内定」『季刊労働学』昭和 47 (1972) 年 3 月
- ・萬井隆令「試用」『労働契約締結の法理』(第 3 章) 有斐閣、平成 9 (1997) 年