

インドの公務員制度

～インド行政職（IAS）を中心に～

(財) 自治体国際化協会 CLAIR REPORT NUMBER 323 (Apr. 25, 2008)

財団法人自治体国際化協会
(シンガポール事務所)

目次

はじめに

インド全図

概要・・ i

第1章 インド行政職の位置づけ

第1節 概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

第2節 歴史的な経緯・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

第3節 現在も続く高い人気・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

第2章 インドの公務員制度の概要

第1節 区分・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

第2節 主な特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

第3節 全インド公務職・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

第3章 インド行政職の詳細

第1節 主な特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

第2節 定数及び職員数等・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

第3節 採用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

第4節 昇進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

第5節 給与及び福利厚生・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

第4章 インド行政職制度の問題点

第1節 エリート主義・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20

第2節 州配属制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20

第3節 質の低下懸念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20

第4節 ポスト数の過不足・・・・・・・・・・・・・・・・ 20

おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

資料1 インド憲法における公務員に関する規定・・・・・・・・ 22

資料2 インド行政職にかかる配属履歴の実例・・・・・・・・ 24

参考文献等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26

はじめに

インドは世界最大の民主国家といわれる。

東西、南北それぞれ約 3,000km にも及ぶ広大な領土の中に多様な民族、宗教、言語などを有し、1947 年の独立時にパキスタンが宗教の違いを理由に分離したことをはじめ幾多の困難に直面してきた歴史を持つインドにとっては、国家の統一が最大の課題であったことは想像に難くない。

厳しい状況の中で英国から独立を果たし国家として船出をしたインドが、その想像を絶するような多様性を持つ国家を一つにまとめ上げる手段として選択したのは、イデオロギーではなく「民主主義」であった。その国家統一のための制度を担ったのが、まさに官僚制度であり、その中心的役割を果たしてきたのが、全インド公務職（AIS=All India Services）とりわけインド行政職（IAS=Indian Administrative Service）である。

IAS は、毎年数十万人の応募者の中から 100 人程度しか選抜されない、おそらくは世界でも例を見ないほどのステータスを持ったエリート集団であり、この集団がインドの津々浦々までを実質的に支配してきたのである。

この制度の持つ硬直性をはじめ様々な弊害も、つとに指摘されているところではあるが、種々の困難な状況を内包しつつも民主的な手法で国家の統一を維持し、独立後ほぼ一貫して経済成長を遂げてきたインドにあって、IAS の果たしてきた役割の大きさは否定されるべきではないと考える。

平成 19 年（2007 年）4 月、当(財)自治体国際化協会シンガポール事務所の担当地域にインドが加わった。当初の半年間の集中的な調査により、先般（2007 年 10 月）「海外の地方自治シリーズ」の一環としての「インドの地方自治～日印自治体間交流のための基礎知識」を発刊したところである。

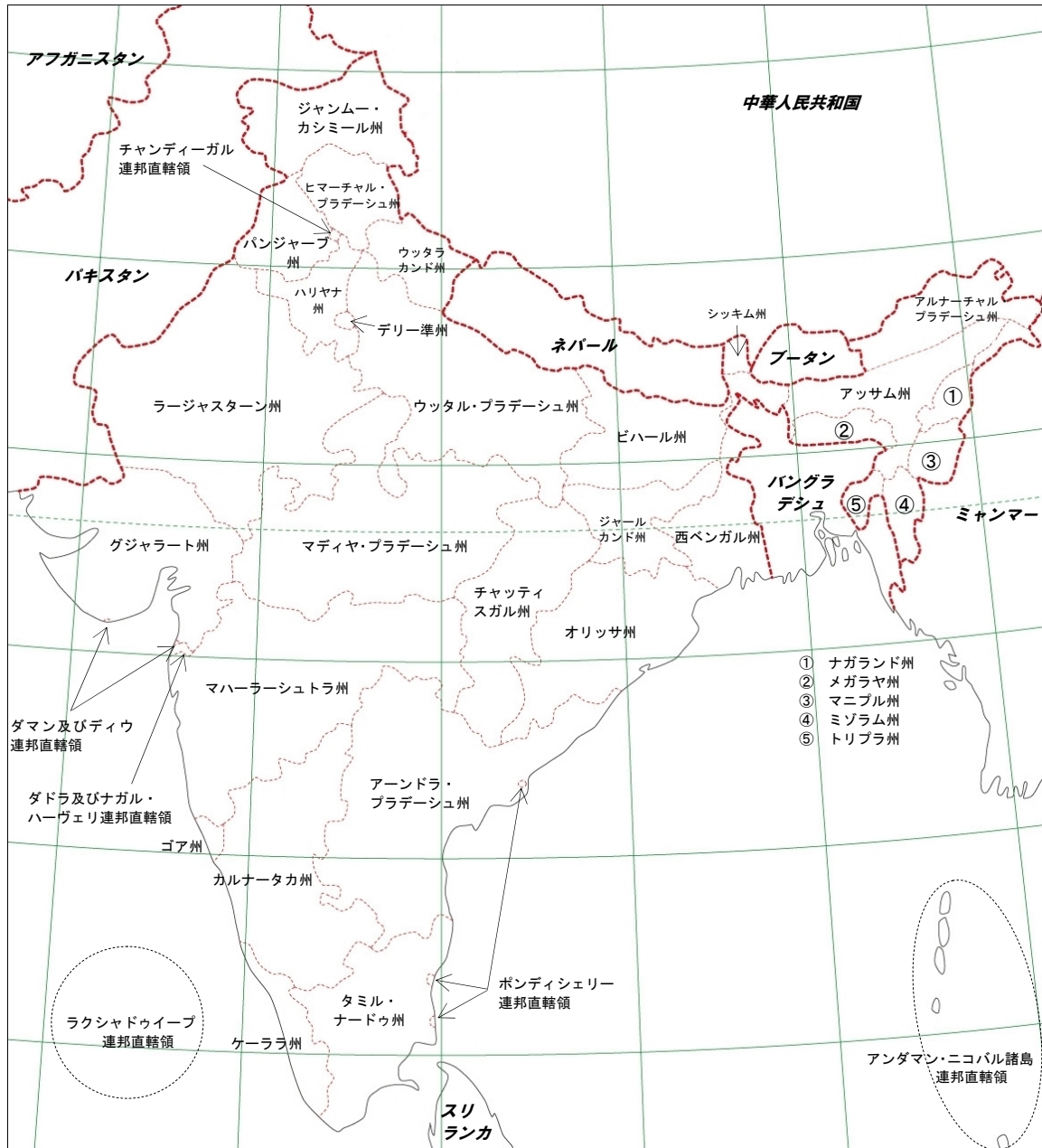
本書「インドの公務員制度～インド行政職（IAS）を中心に」は、インドの地方制度の調査を行う際に州政府等において対応いただいた IAS 行政官を始めとした人的ネットワークを活かして、インドの公務員制度全般、特にこの IAS の制度とその実態について調査を行い、まとめ上げたものである。

本書をお読みいただくに当たっては、上記「インドの地方自治」も併せてご覧いただければと思う。また、これらの調査結果に対して、皆様からのご指摘やアドバイスをいただければ幸いである。

なお、本書作成に当たっては、インド連邦・州政府の関係者をはじめ、在インド日本国大使館、総領事館の皆様から多大なご理解とご協力をいただいております。この場をお借りして深く感謝申し上げます。

(財) 自治体国際化協会 シンガポール事務所長

インド全図



概要

インドの行政の特徴のひとつに、強固な官僚制度がある。そのルーツは英国植民地時代に遡り、1947年の国家独立に際しても基本的にそのまま継承されたものである。とりわけインド行政職（IAS）と呼ばれる職種は、毎年数十万人の応募者の中からわずか100人前後しか選抜されないという極めて狭き門であり、採用後は連邦政府及び州政府の主要なポストを独占するエリート集団を構成している。

インド行政職を含む全インド公務職（AIS）の特徴は、中央政府によって採用されながらも、インドの諸州に広く配属され、基本的には当該州の行政を担う存在となる点にある。インド全土から優秀な頭脳を一箇所に集め、それを再び各地に再配分するというこの制度は、複雑かつ多様な連邦国家インドを統一し、発展させていくにあたって重要な役割を果たしてきた。

本レポートでは、インドの公務員制度、中でも特に強大な権限を握るインド行政職の特色を記述するとともに、現地調査を通じてインドの行政関係者から得た情報等を交えて紹介する。

第1章では、歴史的経緯を踏まえたインド行政職の位置づけについて概観する。

第2章では、インド行政職を含むインドの公務員制度全般について記述する。特に、中央政府によって採用され、中央政府と州政府の双方で勤務する全インド公務職について説明する。

第3章では、インド行政職の特徴等について、職員数、採用試験、昇進、給与などについて、制度面及び実態面から考察する。

第4章では、インド行政職制度が抱える問題点について記述する。

第1章 インド行政職の位置づけ

本章では、歴史的経緯を踏まえたインド行政職の位置づけについて概観する。

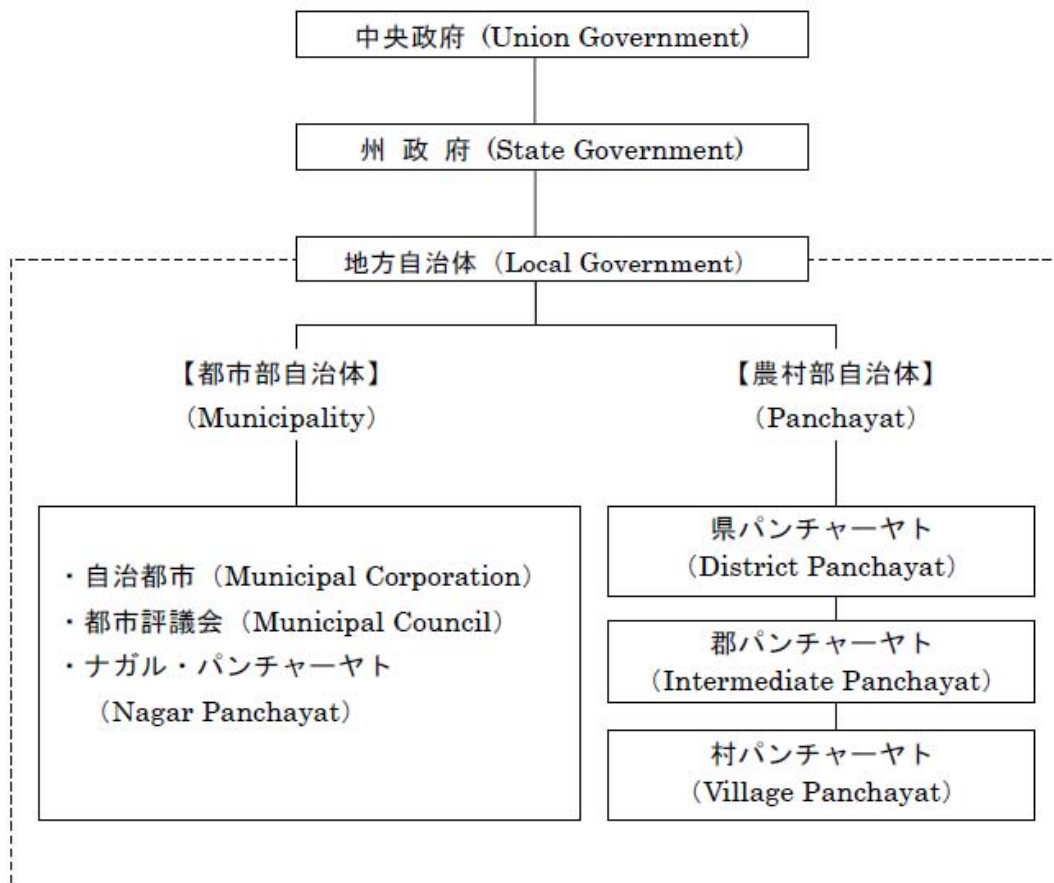
第1節 概要

インド行政職 (IAS ; Indian Administrative Service) は、インドの代表的な公務員職である全インド公務職 (AIS ; All India Services) 中の1職種であり、厳しい競争試験を通じて、毎年約 30 万人以上の受験者の中からわずかに 50~100 名程度が選抜されるエリート集団である。

インドは連邦国家である。その行政制度は図表1のとおり中央政府、州政府、州より下位の地方自治体の三層からなり、中でも州政府には憲法上比較的強い権限が与えられている(制度の詳細は自治体国際化協会『インドの地方自治』参照)。インド行政職はこれらの全ての階層にわたって大きな役割を果たしているが、特に州におけるインド行政職の権限は強大であり、インド全土に散らばる主要なポストはほぼ全て彼らによって占められている。

インドの行政の最大の特徴は、植民地時代から現在に至るまで維持されている頑強な官僚主義である。行政の硬直性の原因として語られることも多いが、その公務員制度が、民族や文化の面で極めて複雑なインドを一つにまとめる上で大きな貢献をしているのも事実である。

図表1 インド憲法が定める行政階層



第2節 歴史的な経緯

1 インド略史

公務員制度を含むインドの国家統治機構は、主として独立に至るまでのインドの歴史の中で培われてきたものである。

紀元前 2300 年から前 2000 年に最盛期を迎えたインダス文明に代表される先史時代を経て、インド亜大陸には紀元前 1500 年頃にアーリア人が来往した。紀元前 600 年頃になると各地に都市が興り、有力諸国が互いに争うようになった。マガダ国から興ったマウリヤ朝がインド史上初めてガンジス川とインダス川の両方にまたがる統一帝国を成し遂げるのは、前 4 世紀末のことである。

前 180 年頃のマウリヤ朝の滅亡から紀元 320 年頃のグプタ朝の成立にいたる約 500 年間は、異民族の侵入が続く不安定な時代であったが、同時に都市の商業活動が盛んになり、文化的にも飛躍的な発展を遂げた。

550 年頃のグプタ朝滅亡後、約 550 年間にわたり北インドは群雄割拠の分裂状態であったが、12 世紀初頭からトルコ系イスラム教勢力が侵入し、13 世紀初めにはインド最初のムスリムによる王朝がデリーに成立する。14 世紀には南インドにまで支配権を及ぼすが、その後弱体化し、再びインド亜大陸各地にイスラム、ヒンドゥー教を奉ずる諸王国が独立した。

16 世紀に入ると、アフガニスタンから南下したイスラム勢力がデリーにムガル帝国を建国した。同国が 18 世紀に入って分裂・衰退し始めると、前後して外国勢力のインド進出が増大した。フランスとイギリスが覇権を争ったが、18 世紀半ばにはイギリスが植民地支配の足場を固め、ムガル帝国衰退期をとらえて勢力を拡大し、1857 年のセポイの反乱を契機としてインドを直接の支配下に置いた。次項でも述べるとおり、現在のインドの行政制度に直接つながる基礎は、この英国統治時代にもたらされたものである。

19 世紀後半になると、インドの帝国主義的な植民地支配に対する反英抗争が起こり、その中で 1885 年に誕生したインド国民会議派（コングレス党）は、インド各地で展開された反英独立抗争の中心的役割を果たした。ヒンドゥー教徒を主体とする国民会議派のナショナリズム的な運動に少数派としての不安を抱いたイスラム教徒の有力者たちは、全インド・ムスリム同盟を組織し、一時は国民会議派と共闘したが、後にイスラム教徒の国家パキスタンの建設を目標に掲げるに至った。

第二次世界大戦後、イギリスは労働党内閣の下でインド独立の準備を進めたが、分離独立を主張するムスリム連盟と、これに反対して統一インドの独立を求める国民会議派の対立が激化し、イギリスの調停は難航した。結局、1947 年 8 月にインド（15 日独立）とその東西の両部分からなるパキスタン（14 日独立）が誕生することとなったのである。

このように、有史以来長期間にわたって多様な民族が往来した結果、文化・言語・宗教などの面で非常に複雑な国家構成になっていることは、インドの国家統治制度に重大な影響を与えている。多様な民族を束ね、国家を統一するためのほぼ唯一の道具として機能しているのが強力な民主制であり、インドは 6.7 億人という膨大な有権者数（2004 年総選挙）を持つ世界最大の民主主義国家となっている。

2 インド官僚制度の歴史

(1) 英国植民地時代

インド行政職のルーツは、イギリスが植民地インドを支配するために築き上げたインド文官職（ICS ; Indian Civil Service）を主軸とした官僚制度である。各地方を統括するインド文官職役人に徴税官（Collector）という呼称が与えられた点からも明らかなように、その権限は公僕というよりむしろ統治者に近いものであった。政府の政策形成への影響力や実施力の強さから、この高級官僚制度は植民地インドの「鉄の枠組（Steel Frame）」とも呼ばれた。

インド文官職は当初イギリス人にしか許されないポストであったが、後に住民からの自治の要求に応じてインド人にも開かれるようになり、第二次世界大戦時にはイギリス人とインド人はほぼ同数になっていた。英国人・インド人のいずれを問わず、インド文官職の試験に合格すると、英国政府への厳しい忠誠を求められる一方、特権的な地位が生涯にわたって保証され、経済的にも破格の優遇を受けることができた。そのため、受験者が殺到したインド文官職の試験に合格することは極めて狭き門となり、その権威は一層高まった。

(2) 独立以降

1947年に独立したインドは、イギリスから多くの制度的な遺産を受け継いで国づくりを行った。その1つが官僚制度であり、独立後のインド政府は、インド文官職登用制度に代わるものとして、その仕組みをほとんどそのまま踏襲したインド行政職の制度を採用した。インド行政職はインド文官職の厳しい伝統を継いでおり、インド政府を支えるIAS行政官は一般的に極めて優秀であるとされる。

しかし、エリート官僚を頂点とするピラミッド型の行政体制は、独立後インドの発展を支えた反面、社会主義的国家運営の弊害とあいまって、国民と行政の間の距離を広げてしまった。革新性や積極性に欠けるとされることも多く、中央から地方に連なる非効率な行政、組織の腐敗、許認可権で縛られた経済が90年代にインド社会を停滞させたとの指摘もある。

第3節 現在も続く高い人気

インド行政職に与えられている特別なステータスの大部分は、彼らが実際に国家の最も優秀な人材であることに起因しており、その有能さはインド行政職の採用原則であるオープンな競争試験によって担保されている。試験については第3章第3節で詳述するが、優秀な若者たちにとって、インド行政職が就職先として圧倒的な人気を誇る理由は主に次のようなものである。

1 特権や権限の多さ

特権や権限が特に多い職種であること。政策形成にあたって政治家にアドバイスする立場であることから、国家統治において、特に州の財源とポストの分配にあたって巨大な影響力を持つこと。さらに、県では行政長官（Collector）として絶対的な権限を振るうことができ

る。誰からも干渉されることなく、自由自在に立法権及び行政権を行使できるのである。

2 恵まれた出世の機会

インド行政職は出世の機会に恵まれている。業務成績に関係なく、採用年次に応じて定期的に昇進するほぼ唯一の職種である。業務分野及びポストの種類も実に幅広い。

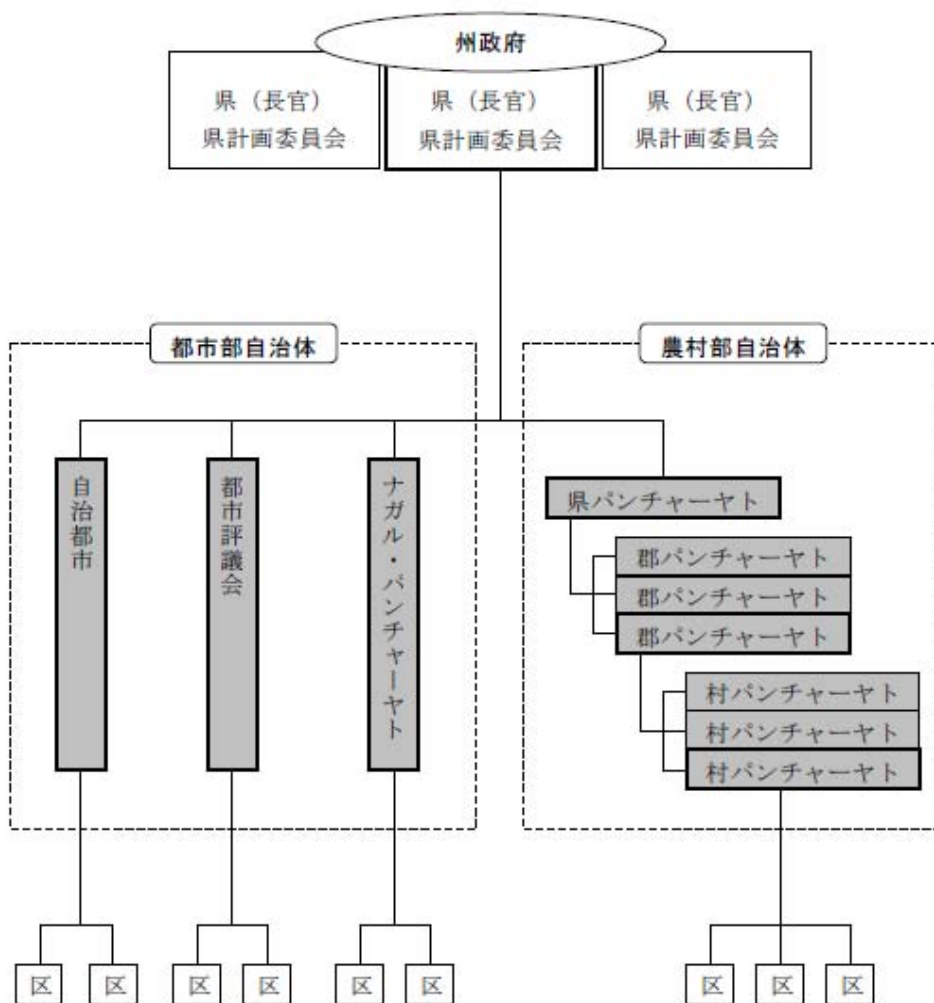
3 採用及び昇進の公正さ

独立かつ公平な採用機関の地位が、採用にかかる政治的その他の影響を遠ざけており、昇進についても相当程度公正に実施されている。

4 社会の全ての層に開かれた門戸

経済的弱者にも平等にチャンスが与えられており、言語、民族、カースト、宗教等による受験制限も存在しない。いずれの層に属する者であっても、積極的に受験している。

図表2 インドの地方行政機構モデル図



第2章 インドの公務員制度の概要

本章では、インド行政職を含むインドの公務員制度全般について概観する。

第1節 区分

中央政府と州政府の公務員は次の3カテゴリーに大きく分類される。

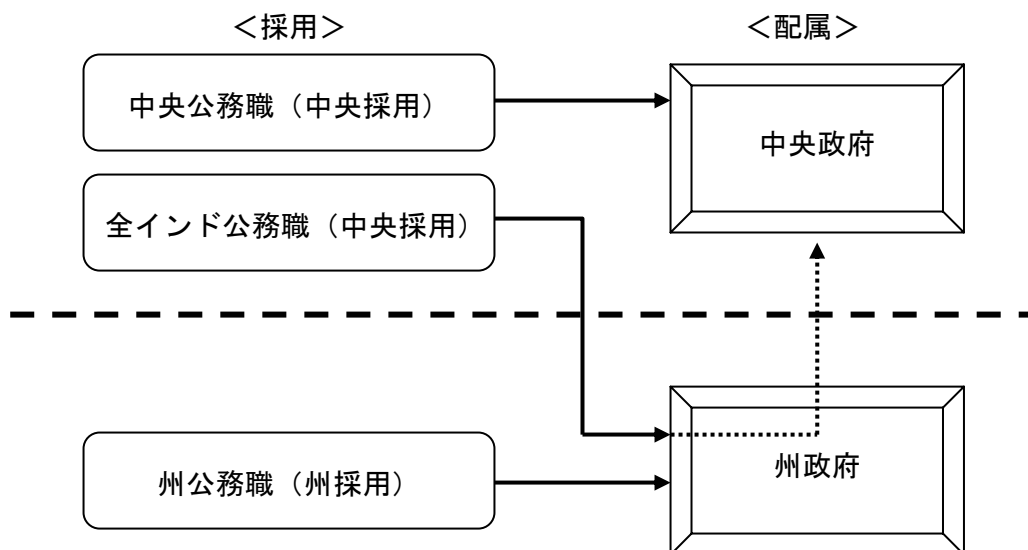
- (1) 全インド公務職
- (2) 中央公務職 (Central Civil Services) (グループ A~D)
- (3) 州公務職 (State Civil Services)

全インド公務職及び中央公務職はいずれも中央政府 (連邦公務委員会) によって採用されるが、中央公務職が中央政府の機関で勤務するいわゆる国家公務員であるのに対して、全インド公務職は基本的に州に配属されるものの、その後は中央政府と州政府のいずれにおいても勤務する可能性があり、国家公務員と地方公務員の両方の性格を兼ね備えている点に特徴がある。州公務職は各州 (州公務委員会) が採用する州政府の職員である¹。(図表3参照)

これら以外にも市レベル以下の地方政府が独自に雇用する公務員がおり、中央政府・州政府・地方政府の公務員の合計は800~1,000万人にも達するといわれる。

全インド公務職、中央公務職のグループ A 及びグループ B については特に上級公務員と位置づけられており、任命が官報 (gazette) で公示されることから官報公示職 (gazetted officer) とも呼ばれる。

図表3 中央及び州の公務職採用と配属の流れ



¹ 2007年12月、国家知識委員会 (National Knowledge Commission) のS・レグナタン顧問 (前デリー準州官房長官) に聞き取り調査を行ったところによると、州の上級ポスト (Joint Secretary 以上) は基本的にインド行政職で占められており、州公務職は下級ポスト (Deputy Secretary 以下) までしか出世できない。例外的に特に高い専門能力を持つ技術者などが上級ポストに就く程度であるという。

第2節 主な特徴

インドの公務員制度は階級制であり、専門職より総合職が重んじられ、原則として終身雇用である。給与水準は国民平均よりは高いものの、民間企業の役員やインドに進出する外資系企業の従業員と比較すると低い。

公務員は都市部の中産階級出身者が大半を占めている。全国で10校弱の限られた一流大学²が、英語及びヒンディー語を話せる学生を大量に公務員として輩出している。女性が占める割合は低い。指定カースト (Scheduled Caste)、指定部族 (Scheduled Tribe)、その他の後進階層 (Other Backward Classes) には、合計で50%のポストが割り当てられている³。

第3節 全インド公務職

1 創設の経緯

全インド公務職は、インド憲法制定の際に創設された公務職である。1946年11月に設置された憲法制定議会は、インドが州を基本単位とする連邦国家である一方で国家の統一性を保つためには、インド全土において基本的な部分で共通する基盤を持つ必要があると認識していた。すなわち、単一の司法制度、中央と州に共通の民法及び刑法、そして中央と州が共有する公務職である全インド公務職である。

憲法制定議会で全インド公務職を設ける必要性として議論された主な内容は、次の4点に集約される。

- (1) 中央と州にとって有能な人材を確保し、中央と州の間の連携を円滑にする。
- (2) 行政の基準及び実務の統一性を確保する。
- (3) 職員の州政府における実地経験を中央政府で活かせるようにすること、及び中央政府での経験が州の行政機構により幅広い視点をもたらすこと、さらに州政府の高官ポストに相応しい人材候補を確保すること。
- (4) 公務員の採用、任命その他に関する政治的な関与を減らすこと。

2 憲法上の規定

インド憲法第14編は連邦及び州の公務について定めており、特に第309条から312条が公務員に関する規定となっている。第309条は任用及び服務条件について、第310条は身分の保持条件、第311条は罷免、解任及び降任、第312条は全インド公務職の創設手続等につ

² S.R. Maheshwari “Public Administration of India” p.68によれば、全国に200以上ある大学のうち、デリー大学、アラハバード大学、ラージャスターン大学の3校で上級公務員合格者の約3割を占める。これにジャワハルラー・ネルー大学、パンジャブ大学、ラクノウ大学、パトナ大学、ウトカル大学、アーンドラ大学が続いている。

³ 指定カーストとは「ダリット」とも呼称される不可触民を、指定部族とは社会的・地理的に排斥されてきた先住部族を指し、それぞれ憲法第341条及び第342条において特に指定を受けている。両者に対しては憲法第330条により連邦下院の議席が、また第332条により州議会の議席が留保されている。その他の後進階層も社会的権力構造から排斥されてきた集団であるが、その度合いは前二者ほどではなく、憲法上の具体的な指定も受けていない。

いて定める（条文は巻末「資料1」参照）。

これらを通じて、全インド公務職は、インド大統領の意思に反しない限りその職を保持すること、また任命権者である大統領以外から罷免または解任されることがないことが定められており、非常に強い身分保障が認められている。たとえば、州首席大臣の命令に従わず、独自の信念に基づいて勝手な行動をとる職員がいたとしても、首席大臣は彼を罷免することはできない。州政府の行政部門における全インド公務職の権限は絶大であるといえる。

3 職種

現在、全インド公務職には3職種が存在する。

- (1) インド行政職
- (2) インド警察職 (IPS ; Indian Police Service)
- (3) インド森林職 (IFS ; Indian Forest Service)

憲法施行の時点では(1)及び(2)の2種類のみであったが、憲法第 312 条の手続きに基づき 1966 年に新たに(3)が創設された。同条は連邦議会上院で3分の2以上の多数で決議された場合に新たな全インド公務職を創設できる旨を定めているが、州の財政的負担が大きいことなどから、州はさらなる全インド公務職の創設には消極的であるとされる⁴。

4 州への配属

全インド公務職の職員は、採用後に特定の州政府のポストに配属される。配属州は原則として退職するまで変わることはなく、一時的に中央政府のポストに派遣されることがあったとしても、派遣期間が終了すると再び当該州に戻る。

配属の目安として地元州の出身者と他州の出身者が概ね半々になるよう考慮されるが、地元出身の合格者が少ない州については他州出身者の方が多くなる。

インドは州によって文化や言語が大きく異なることから、出身と異なる州に配属された場合には、研修などを通じて全く異なる言語を新たに学ぶ必要が生じることもある。配属州は全インド公務職の職員にとっていわば第二の故郷となる。

州に配属された優秀な戦力を、一時的とはいえ中央政府ポストに派遣しなくてはならない制度は、一見すると州政府にとって負担であるようにも思われるが、必ずしもそうではない。州の行政に大きな影響を与える連邦の基本政策は中央官庁で決定されている。ここに自分の州の職員を送り込み、政策決定や情報収集に関与させることは、州にとっての有形無形の利益につながるからである⁵。

⁴ 岩崎美紀子「分権と連邦制」(ぎょうせい、平成10年) p.282

⁵ 2007年12月、国家知識委員会のS・レグナタン顧問より聞き取り。

第3章 インド行政職の詳細

本章では、インド行政職の特徴等について、制度面及び実態面から考察する。

第1節 主な特徴

1 強大な権限

インド行政職はインドの民主制の創世記における様々な苦難に対する防波堤としての役割を果たす中で、その存在意義を強化してきた。公務におけるその権限の範囲や権威の大きさという点で、インド行政職以上のキャリアは世界中に存在しないともいわれる⁶。そのため、他の公務員と異なり、生計を立てるためのみならず、権力志向の人材も多く集まっている。

インド行政職は中央政府、州政府及び市町村政府の上級ポストに就いて優越的な権限を行使する。中央政府及び州政府の官房で重要な政策形成に関与するほか、部局の長や県の行政官としてそれらの政策の実施にも携わる。インド行政職は政府の財源を管理しており、これを自在に活用できる大きな権限を握っている。国家政策や各種プログラムの質の高さ及びその着実な実施については、インド行政職職員の能力、態度、スタイル及び努力に負うところが大きい。インド行政職のグループが占める特別な地位は、常に社会の最も優秀な人材がこのエリート階層に加わろうとする原動力になってきた。現場レベルでは現在でも、インド行政職の典型的なポストのひとつである県長官（District Collector）がその県の藩主とみなされている。インド行政職は、地域開発において諸政府機関に与える影響力も大きい。特に県レベルでは行政及び開発に関する全権限を握っているといえる。

2 身分の保障

インド行政職はインド大統領から任命される。憲法制定議会は、官僚を国家の統一を保つために欠かせない要素と位置付け、彼らが自由に意見を述べられること、経済的に不安定な状況に置かれなことを意図して、その身分を憲法上で強く保障している。

インド行政職の職員は連邦公務委員会の推薦を受けてインド政府に採用され、各州政府のポストに就く。各州政府はその州に配属されたインド行政職を含む全インド公務職の人事管理を行うが、全インド公務職の職員に対しては、中央政府及び連邦公務委員会に事前に協議することなく譴責したり懲戒処分を下したりすることができない。

強い独立性が行政の硬直性につながるとして批判する声もあるが、このようなエリート官僚集団を維持するためには必要なものとして、概ね国民のコンセンサスが得られている。

3 中央と州への二重所属

インド行政職は州政府の様々な部局及び中央政府の様々な省庁のポストに就き、官房あるいは事業所で勤務する。インド行政職は中央政府と州政府の双方の監督を受ける。インド行政職は各州政府に割り振られることから、一次的には州政府に当該インド行政職の監督権があるが、最終的な権限は中央政府が持つ形になっている。

⁶ Anshu Puri “The Making of IAS”, p.41

インド行政職の職員は平均して約 32～35 年間の公務に就くが、その大半の期間は州の行政に携わり、中央政府に派遣される期間はほんの数年に過ぎない。中央政府への派遣を通じて、中央にとっては現場での経験を吸い上げる機会に、州にとっては中央からの情報入手や予算配分等の便宜を図る機会になっている。

インドの各州に配属されるインド行政職は、形式的には中央政府が統括している。その一方で、各インド行政職がそれぞれ特定の州の人事等中枢を担う部署に繰り返し配属され、州政府に比較的大きな監督権を与えている中で、各州が州内の地方行政について広範な人事権を握っている現在のシステムの結果、全インド公務職の職員を地方の権益から遠ざけようとする当初の目的は十分に果たされていないという見方もある⁷。

4 情報公開

強大な権限を持つインド行政職に対する国民の関心は高い。インド政府は公式ウェブサイト (<http://ias.nic.in/>) を設けて、現職の全てのインド行政職職員に関する詳細なデータベースを公開している。名前や性別、配属州はもちろん、E メールアドレスや、全職員について採用から現在に至るまでの配属履歴等が全て公開されており、細かく検索することができる（配属履歴等の例について、巻末「資料 2」参照）。空きポストの状況もウェブサイト上で公開され、配属を希望する職員がイントラネットを通じて応募できるようになっている。

第 2 節 定数及び職員数等

1 定数及び職員数

各州の業務量や部署数、退職者の数等を考慮に入れて算定される州政府の上級ポスト (Senior Scale 以上の職) の数を基礎として、その 185% に相当する定数が各州に割り当てられ、これを上限として各州に配分された職員を配置する形をとっている。

インド行政職公式ウェブサイトにおける公開資料によると、次の①から⑤までの合計が当該州のインド行政職定数とされている。

① 州政府の上級ポスト数 (基礎数値)	
② 中央政府派遣要員枠 = ① × 40%	} ① × 85%
③ 州内派遣要員枠 = ① × 25%	
④ 下級ポスト枠 + 休暇職員枠 = ① × 16.5%	
⑤ 研修職員枠 = ① × 3.5%	

2007 年 1 月 1 日現在、インド全体で①が 2,939 名、②が 1,172 名、③が 731 名、④が 480 名、⑤が 99 名となっており、合計値の端数を切り上げた 5,422 名が定数とされている。

また、2007 年のインド行政職定数 5,422 に対して、基準日時点で実際に在職している職員数は 4,729 人である。

⁷ Anshu Puri “The Making of IAS”, p.43

なお、定数から④を除いた上級ポスト数の3分の1は、州職員からインド行政職への中途昇進枠として留保されている（詳細については本章第4節2を参照）。

図表1 インド行政職定数及び在職者数（配属州別、2007年1月1日現在）

（単位：人）

配属州	定数	在職者内訳		在職者計
		直接採用者 ⁸	中途昇進者 ⁹	
アーンドラ・プラデーシュ	314	228	79	307
アルナーチャル・プラデーシュ、 ゴア、ミゾラム及び連邦直轄領	245	164	61	225
アッサム及びメガラヤ	226	148	54	202
ビハール	264	182	58	240
チャッティスガル	138	72	33	105
グジャラート	260	157	72	229
ハリヤナ	212	140	55	195
ヒマーチャル・プラデーシュ	126	83	27	110
ジャンムー・カシミール	112	62	39	101
ジャールカンド	143	96	25	121
カルナータカ	259	179	59	238
ケーララ	178	119	42	161
マディヤ・プラデーシュ	369	210	85	295
マハーラーシュトラ	351	234	87	321
マニプル及びトリプラ	198	111	54	165
ナガランド	70	35	17	52
オリッサ	202	136	31	167
パンジャブ	193	128	54	182
ラージャスターン	260	186	34	220
シッキム	50	28	13	41
タミル・ナードゥ	325	217	76	293
ウッタランチャル	94	59	24	83
ウッタル・プラデーシュ	537	341	97	438
西ベンガル	296	178	60	238
合 計	5,422	3,493	1,236	4,729

（出典：インド行政職公式ウェブサイト）

⁸ 連邦政府によって直接インド行政職として採用された者。本章第3節参照。

⁹ 州政府職員からインド行政職への中途昇進者。本章第4節参照。

図表2 インド行政職定数の変遷

年	定数
1951	1,232
1961	1,862
1971	3,203
1981	4,599
1991	5,334
2001	5,159
2007	5,422

(出典：Public Administration of India: The Higher Civil Service p. 149 及びインド行政職公式ウェブサイト。2007年は1月1日現在の値。)

2 女性職員数

インド行政職には女性の留保枠はない。2007年1月1日現在、4,729人のインド行政職職員のうち、588人(12.4%)が女性である。

1985年1月1日のデータでは、4,284人のインド行政職職員中女性は331人(7.7%)であったことから、近年女性の割合が増加しつつあるものと思われるが、女性職員の少なさがしばしば指摘される日本の国家公務員と比べても低い比率である(平成18年度I種20.6%、II種27.0%、III種35.5%)。

第3節 採用

1 公務員採用試験

インド行政職の採用は、連邦公務委員会(UPSC; Union Public Service Commission)が実施する公務員採用試験(Civil Service Examination)を通して行われる。

この試験は全インド公務職のうちインド行政職及びインド警察職¹⁰、さらにはインド外務職やインド税務職など多くの中央公務職にとっての共通採用試験であり、例年約30~40万人が応募する。約400~500人の最終合格者について成績上位の者から職種ごとに採用され、最も成績優秀な約50~100人がインド行政職として採用されるシステムであり、極めて難関の試験といえる。

試験を実施する連邦公務委員会はインドでは珍しい独立的な地位にある機関であり、客観的な基準により能力に応じた採用を実践している。一般に採用のプロセスでは公平性が問題となるが、連邦公務委員会は独立以来そのような疑惑を招いたことがないとされる。

¹⁰ 全インド公務職のうちインド森林職(IFS)については別に採用試験が実施されている。



連邦公務委員会 (Union Public Service Commission)

2 受験資格等

インド行政職（及びインド警察職）の受験資格はインド国民のみに与えられている。これは、他の公務職の受験資格がネパール及びブータンの臣民（subject）や、チベットからの亡命者等にも与えられていることに比べて制限されている。大学卒業者であることに加え、受験年の8月1日現在で21歳以上30歳未満という年齢制限があるが、指定カースト、指定部族及び身体障害者等については30歳を超える年齢上限を別個に定めている。

受験回数にも上限があり、通算4回までしか受けることができない。ただし、指定カースト及び指定部族については上限がなく、その他の後進階層については7回までと定められている。

3 試験の概要

試験は三段階で実施される。第一段階の公務員採用予備試験（Civil Services (Preliminary) Examination）は例年5月の第3日曜日に、インド全土の主要都市において行われる。2種類の客観テスト（四肢択一式）であり、1種類は一般知識を、もう1種類は受験者の選択に応じた専門知識を問うもので、いずれも2時間以内に解答する。選択科目については法学、農業、インド史など様々な23科目の中から選ぶことができる。予備試験はいわゆる足切りのために行われるもので、ここでの点数は最終成績には影響しない。試験結果は8月初旬に発表され、この段階で受験者は約5,000～6,000人に絞られる。

第二段階は公務員採用本試験（Civil Services (Main) Examination）と呼ばれ、例年10月から11月にかけて、大都市の会場で実施される。試験科目は一般知識2種、第一選択科目2種、第二選択科目2種、小論文、英語、インド言語（選択制）の延べ9科目に及び、各3時間ずつ合計27時間に亘って実施される。試験結果は翌年3月に発表され、約1,200～1,400人の受験者が合格する。

第三段階は面接試験であり、ニューデリーにある連邦公務委員会において例年4月から5月にかけて実施され、5月の第2週から第3週にかけて最終合格者が発表される。面接試験の前にどの公務サービスを希望するかが確認されるが、ほとんど全員がインド行政職を第一希望に挙げる¹¹。

試験の実施通知が予備試験の前の12月に行われることを考慮すると、募集開始から最終発表まで1年4ヶ月以上を要する長丁場の採用過程である。

4 近年の公務員試験実施状況

連邦公務委員会の年間報告書によると、近年の公務員試験実施状況は図表3のとおりである。1で述べたとおり、本試験はインド森林職を除く全インド公務職及び主要な中央公務職を対象とする共通採用試験であり、インド行政職のみに関するデータではない点に注意されたい。

図表3 過去3年間の公務員試験実施状況¹²

(単位：人)

	2004-05 年度	2005-06 年度	2006-07 年度
公務員採用予備試験応募者	349,020	345,106	383,983
同 受験者	174,475	175,202	195,803
公務員採用本試験応募者	5,497	5,088	7,692
同 受験者	5,328	4,923	7,495
面接試験受験対象者	1,163	1,174	—
同 受験者	1,162	1,172	—
最終合格者	422	425	—

(出典：連邦公務委員会年間報告書(2005-06年度版及び2006-07年度版))

最終合格者数の50%は指定カースト、指定部族及びその他の後進階層に留保されており、2005-06年度の場合、指定カーストが66人(最終合格者の15.5%)、指定部族が32人(7.5%)、その他の後進カーストが117人(27.5%)を占めている。また、いずれも留保枠はないものの身体障害者が12人(2.8%)、女性が87人(20.5%)合格している。

なお、連邦公務委員会の年間報告書には最終合格者の職種別の採用状況が記載されていないものの、インド行政職公式ウェブサイトでは採用年次ごとの在職者数を確認することができる。それによれば、現時点で最新となる2007年に配属されたインド行政職は89人であり、2006-07年度予備試験の応募者数に対する割合は約0.23%である。

¹¹ 2007年12月、国家知識委員会のS・レグナタン顧問に聞き取り調査を行ったところによると、形式上は成績最上位の受験者を採用する権限を持っているのはインド外務職であり、インド行政職はそれに続く順位であるという。しかしほとんどの受験者がインド行政職を第一希望に挙げているため、事実上インド行政職がもっとも優秀な受験者を採用する形になっているとのことである。

¹² 2006-07年度の面接試験受験対象者以下の数値が掲載された年間報告書は、2008年3月現在まだ発行されていない。

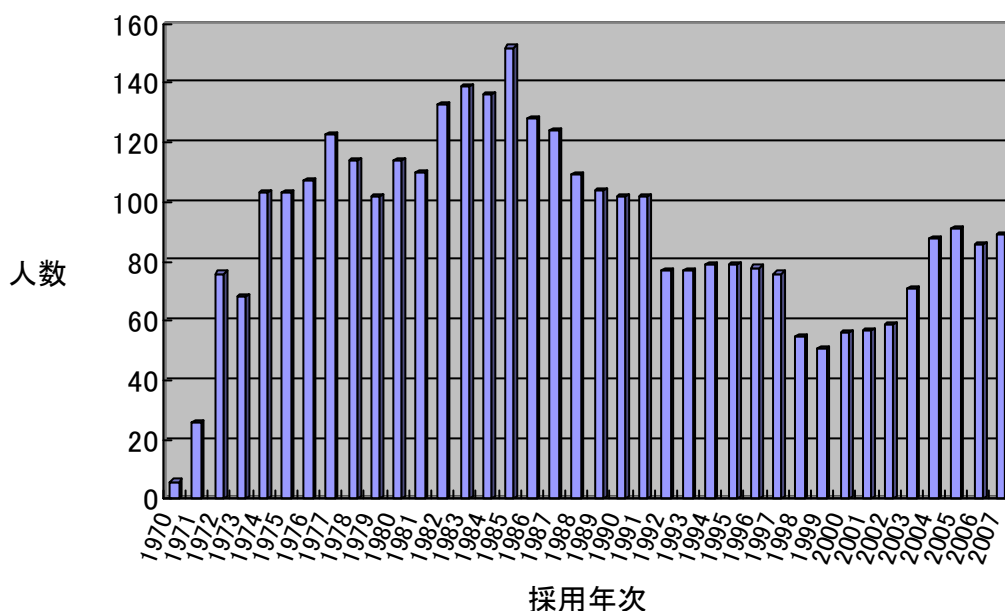
5 新規採用者の人数変遷

2008年3月現在で在職しているインド行政職について、公式ウェブサイトを確認できる採用年次別の人数は図表4のとおりである。

1970年前後の採用者は定年（60歳）にさしかかるため急激に減少しているが、その他の年代では採用年次ごとに概ね50～100人強の職員が存在している、

最も多い1985年採用の在職者152人と最も少ない1999年採用の在職者51人の間には100人以上の乖離があるが、各年度の実際の採用者数及び中途退職者数に関するデータは入手できていないことから、1980年代半ばの採用組の層の厚さや、1998年以降に採用された在職者が比較的少ないことの具体的な理由については明らかでない。

図表4 2008年3月現在で在職しているインド行政職の採用年次別人数



（出典：インド行政職公式ウェブサイトのデータより筆者作成）

第4節 昇進

1 新規採用者の典型的なルート

採用試験に合格すると、インド行政職は一般的に次の順序で昇進する。具体的なポスト名や異動・昇進年次等は州によっても異なる¹³。

(1) Junior Scale

採用から2年間は試用期間（Probation period）である。ウッタランチャル州ムスーリ

¹³ 2007年12月、国家知識委員会のS・レグナタン顧問に聞き取り調査を行ったところによると、一般的な異動周期は上級ポストで5年、下級ポストでは4年程度。かつては10年間も上級ポストに居座るケースもあったが、最近では2～3年の短いローテーションでポストから離れる傾向にあるという。

一にある研修アカデミーにおける研修のほか、州政府や州の出先事務所、県（District）の長官（Magistrate 又は Collector）事務所などで勤務しながら経験を積む。県長官事務所では長官の下で補佐事務を担当する。2年間の試用期間が終了すると、Sub Divisional Magistrate（SDM）に任命され、Division における法秩序の維持や規則の強制、一般行政、各種監督業務などを担当する。



インド行政職のための研修アカデミー（ウッタランチャル州ムスーリー）

(2) Senior Scale

Junior Scale を4年間務めた後に Senior Scale に昇進する。中央政府における Under Secretary ポストの職であり、州では県長官、公営企業の部長、州政府の部長などのポストが該当する。言い換えれば、インド行政職になってから5年目には県長官というインド地方行政における枢要ポストに就くことができる。このスケールにはさらに、

- ① Junior Administrative Grade（ポスト名：Deputy Secretary）
- ② Selection Grade（ポスト名：Director）

の2つのグレードがあるが、これらは権限的には概ね同レベルである。

Junior Administrative Grade には採用から10年目以降、Selection Grade には採用から14年目以降に昇進する。

(3) Super Time Scale

Senior Administrative Grade とも呼ばれる。このレベルの Joint Secretary ポストが事務職としては最高位になり、ここから上は政策立案職となる。

(4) Additional Secretary

昇進には25年以上の勤務経験が必要であり、インド行政職全体の約20%しか到達しないポスト。⑤の Secretary とほぼ同様の業務を行うが、責任の度合いが若干低い。

(5) Secretary

政府の部局のトップであり、所掌分野における企画立案を行う次官ポスト。30年以上の勤務経験が必要。財務部門や計画部門の次官の任命は特に名誉あるものであり、より上

位の Additional Chief Secretary と肩を並べる。このレベルに属する職位には他に Principal Secretary がある。

(6) Chief Secretary

州における公務員の最高職位となる首席次官ポスト。州政府事務の全責任を負う。

(7) Cabinet Secretary

中央政府における公務員の最高職位となる政府官房長官。

図表 5 中央政府と州政府の職位対比表

順位	区分	中央政府における職位	州政府におけるほぼ同位の職位
低 ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ 高	下級ポスト	Under Secretary	Deputy Secretary Additional District Magistrate
	上級ポスト	Deputy Secretary	Joint Secretary District Magistrate Deputy Commissioner
		Director	Special Secretary Heads of Departments
		Joint Secretary	Secretary
		Additional Secretary	Principal Secretary Financial Commissioner
		Secretary	Chief Secretary
		Cabinet Secretary	—

2 州職員からの中途昇進ルート

インド行政職の全員が筆記試験と面接による新規採用によるわけではない。州の上級ポストのうち3分の1については、州のプロパー職員からの中途昇進枠として留保されている（本章第2節1参照）。

中途昇進の選考は連邦公務委員会の選考委員会で行われる。州政府が職務記録などを基に勤務成績の優秀な州職員のリストを提出し、連邦公務委員会が選考委員会において調査を行った上で承認された者について、インド行政職への中途昇進が認められる。州政府において県の副長官クラス以上のポストにある職員が対象となるが、州から連邦公務委員会への推薦に関する運用は一樣ではなく、また半分近くの州では20年以上の勤務経験が条件とされている¹⁴。そのため、州職員からインド行政職への中途昇進は早くて40代半ば、一般的には50代以降というキャリア終盤にかけて行われることとなり、その後の出世機会は限定される。

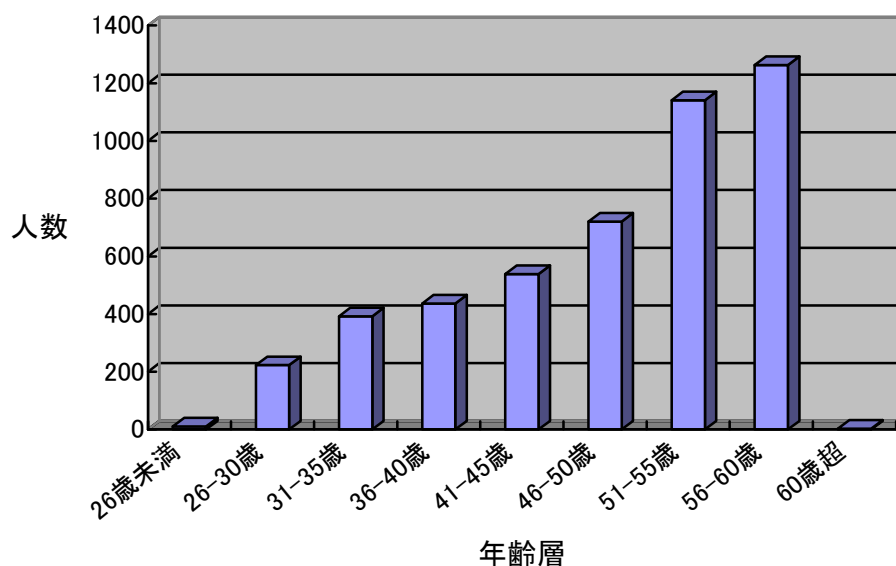
2006-07年度は合計434人のリスト中148人の中途昇進が認められ、このうち州公務職が137人、その他の州職員が11人であった。

¹⁴ Santosh Goyal “Social Background of Officers in the Indian Administrative Service” p.1

2007年1月1日現在のインド行政職の職員4729人の内訳は、直接採用者3493人に対して州職員からの中途昇進者が1236人となっている。

インド行政職の競争試験を通じた新規採用者数は概ね100名前後で安定しているが、これに一定の経験を積んだ州職員が中途昇進により加わってくるため、年齢別分布は一樣にならず、図表6のとおり年齢に比例して増加していく傾向が見られる。

図表6 年齢層別インド行政職の人数



(出典：インド行政職公式ウェブサイト資料より筆者作成)

第5節 給与及び福利厚生

1 月額給与表

インド行政職の月額給与は、図表7のとおり定められている。

図表7 インド行政職の月額給与表

(単位：ルピー¹⁵)

職位	下限	昇給幅	上限
Junior Scale	8,000	275	13,500
Senior Scale	10,650	325	15,850
Junior Administrative Grade	12,750	375	16,500
Selection Grade	15,100	400	18,300
Super Time Scale	18,400	500	22,400
Additional Secretary	22,400	525	24,500
Secretary	26,000 (固定額)		
Union Cabinet Secretary	30,000 (固定額)		

(出典：Indian Administrative Service (Pay) Rules)

たとえば、近年賃金が急騰しているIT業界と比較すると、2007年現在の新卒ソフトウェア技術者の初任給は約20,000～25,000ルピーであり、しかも毎年1回の能力考課ごとに平均14パーセントの割合で上昇していくとされる¹⁶。インド行政職の給与はこれには及ばないものの、図表8に示す給与所得者の平均賃金との比較では十分な水準であるといえる。

図表8 15～59歳学歴別平均月額給与 (2004年7月～2005年6月)

(単位：ルピー)

学歴レベル	農村部			都市部		
	男性	女性	男女	男性	女性	男女
文盲	2,174.1	1,072.2	1,812.6	2,963.7	1,461	2,320.2
小学校卒	2,957.7	1,432.5	2,736.9	3,342.3	1,943.7	3,154.8
中学校卒	4,741.2	3,005.7	4,451.7	5,477.4	4,512.3	5,348.7
高校卒	6,431.4	6,012.0	6,333.9	8,246.1	7,110.6	8,013.3
大学卒以上	8,100.6	5,181.0	7,595.7	11,002.8	8,075.1	10,324.2
全平均	4,347.9	2,565.9	4,014.3	6,098.4	4,595.7	5,811.9

(出典：Government of India, Ministry of Statistics & Programme Implementation, National Sample Survey Organisation, “Employment and Unemployment Situation

¹⁵ 1ルピー⇔2.52円 (2008年3月現在)

¹⁶ ウェブサイト「インドチャンネル」より (インド・ソフトウェア・サービス協会 (Nasscom) 調べ)。

in India, 2004 - 05 (Part - I),” Report No. 515 (61/10/1), NSS 61st round (July 2004 - June 2005), Statement 5.11, September 2006 の日額賃金表を基に筆者作成)

2 福利厚生等

実際には1の月額給与以外に様々な手当が支給されているほか、住居や交通手段も提供されるなど、極めて厚遇されていると言われている。

一例を挙げると、インド行政職を含む全インド公務職の公務員には任期中に2年間の長期休暇を取得する権利が与えられている。休暇期間中も給与及び手当が全額支給され、職位のランクも維持される。この制度を利用して、職員は自身のイニシアティブにより、興味のある分野の専門研究を行ったり、現地体験を積んだり、国内外の大学で学んだりすることができる。

加えて、インド政府はインド行政職を含む全インド公務職の職員に対して専門研修コースを国内外で提供しており、担当分野における最新の技術や知識を学ぶことができるようにしている。研修期間中、政府は職員に対し給料全額に加えて、往復航空運賃及び必要な授業料その他の費用を支給するとともに、研究する場所におけるその他の便宜を図る。政府後援のこの研修期間は通常1年以内である。

第4章 インド行政職制度の問題点

インド行政職は決して完璧な制度ではなく、次のような問題点が指摘されている。

第1節 エリート主義

インド行政職は超エリート階層であることから、国民の大多数を占める貧しい住民との間に物理的、精神的に大きく隔たっているという指摘がある。特権的な階級意識に染まり、住民の苦情や不満に対して機敏に反応しない職員がいる一方で、住民の側もインド行政職の強大な権限を恐れ、祭り上げてしまう傾向があるといわれる¹⁷。

第2節 州配属制度

州の上級ポストをほぼインド行政職が独占し、その半分またはそれ以上が他の州出身の職員であるという州配属制度は、住民自治の概念に反するという見方もある。

これについては、よそ者が上級ポストに就くことには、地域の有力者や政治家の圧力などの影響を受けにくく、公平な行政が守られるという利点があると指摘する声もある¹⁸。

第3節 質の低下懸念

著しい経済成長が続く近年、有能な若者層の一部が、より高収入を得られる外資系を中心とした民間企業への就職に流れており、結果として合格者の質が低下しているともいわれる。

加えて、後進カーストへの留保枠拡大に伴う合格者のレベル低下も指摘される。かつて22%であった留保枠は、現在では指定カースト、指定部族、その他後進階層を合計して全体の50%にまで拡大している。公務員は住民をより正確に代表すべきであるという観点から、留保枠のさらなる拡大を迫る政治的圧力もあるという。これらの後進カースト職員については、インド行政職の内部や、住民相手に業務を行う上でカースト間での軋轢が生じているという指摘もある。

インド行政職は能力試験を通じた競争主義による採用が大きな特徴であったが、その根本的な性質が大きく揺らぎつつある。

第4節 ポスト数の過不足

上級ポストの数には限りがあることから、本来の職位の外に州政府が適当なポストを新設し、これをインド行政職の上級ポスト相当とみなして職員配置する例が見られる。マディヤ・プラデーシュ州やタミル・ナードゥ州で顕著とされる¹⁹。

逆に、本来インド行政職が就くべき空位ポストに非インド行政職の職員を任命する傾向がビハール、ハリヤナ、ケーララ、タミル・ナードゥ、西ベンガル州などで見られる²⁰。

これらはいずれもポスト数と州配属のインド行政職数の整合性が十分に図られていないために生じる問題であり、配属州によって昇進スピードに差が出る不公平も生じている。

¹⁷ 2007年12月、全インド地方自治体協会にてスネハ・パルニトカー部長から聞き取り。

¹⁸ 2007年12月、全インド地方自治体協会にてスネハ・パルニトカー部長から聞き取り。

¹⁹ S.R. Maheshwari “Public Administration in India”, p.62

²⁰ S.R. Maheshwari “Public Administration in India”, p.63

おわりに

インド行政職は有能な人材を集中的に採用し、中央政府と州政府の双方で活用するという独特なシステムである。強固な官僚制度は、民族的、文化的に複雑かつ不安定な要因を抱えるインドの発展を背後から支えてきた。同国を統合していく上で彼らが大きな役割を果たしてきたことは紛れもない事実である。

一方で、社会主義的な計画経済から、外国資本による積極的な投資や民間企業による自由主義的な経済への転換の中で、インド行政職の役割のひとつであった「開発」は公務員が直接関与する業務ではなくなりつつある。もっとも、現在でもインドの大半は農村部であり、農民を中心とした低所得者層にとっての最も身近な陳情・請願先はインド行政職が務めるところの県長官である。また、後進カーストなど差別的な扱いを受ける層も多く残っており、強固で安定した公正な行政機構へのニーズは高まりこそすれ、失われることはないと考えられる。

筆者は 2007 年 12 月にインドに調査出張に出向き、複数の行政関係者に対してインド行政職の問題点等に関する聞きとり調査を行った。その際異口同音に聞かれたのは、確かに完全な制度ではないにせよ、インド行政職のシステムそのものに問題はない、というコメントであった。その意味するところは、現実に不適切な態度をとる職員は皆無ではないが、それは研修や実務を通していくらでも改善することが可能であり、「全土から最も優秀な人材を選抜して、最も高い行政ポストに配置する」という根本理念自体はいささかも間違っていない、というものである。インド行政の一翼を担った経験者の信念として、インド行政職のような高いレベルの行政実務能力を有する人材でなければ、複雑かつ多様なインドを統合し、発展させていくことはできないと実感しているように感じられた。

このように、インド行政職という存在は、独立以前から 1 世紀以上に渡ってインドの国家システム自体に深く組み込まれていることから、近い将来において根本から変わる可能性は少ないと考えられるが、経済環境の変化など、時代の要請に対応して一定の改善がなされるべき余地はあるであろう。

インドは中国と並んで、新興国の一角として世界経済成長の大きな部分を担う存在になった。同国の今後のステップを占う上でも、最高の頭脳を集めたエリート集団であるインド行政職の存在及び動向から目を離すことができない。

資料 1 インド憲法における公務員に関する規定

第 14 編 連邦及び州の公務

第 1 章 公務

第 309 条（連邦又は州の公務に従事する者の任用及び服務条件）

この憲法の規定の制限内において、国会又は州議会の制定法は、連邦又は州の事務に関する公務又は公職への任用及び当該公務又は公職に任命された者の服務条件を規制することができる。

ただし、この条の規定に基づく国会又は州議会の制定法により又はこれに基づいて規定が設けられるまでは、連邦の事務に関する公務又は公職については大統領又はその指名する者、州の事務に関する公務又は公職については州知事又はその指名する者が、それぞれ公務又は公職への任用及び当該公務又は公職に任命された者の服務条件を規制する規定を設ける権限を有し、当該規則は、当該制定法の規定の制限内において効力を有する。

第 310 条（連邦又は州の公務員の保有条件）

- (1) この憲法が別に規定する場合を除き、連邦の武官、文官、全インド公務職又は連邦の下において国防に関する職若しくは文官職を保持する場合は、大統領の意に反しないかぎりその職を保持し、州の文官又は州の下において文官職を保持する者は、州知事の意に反しない限りその職を保持する。
- (2) 連邦又は州の下において文官職を保持する者が、大統領又は州知事の意に反しないかぎりその職を保持する旨の規定にかかわらず、大統領又は知事が特別の資格を有する者の役務を必要と認める場合において、連邦の武官、全インド公務職又は連邦若しくは州の文官のいずれでもない者がこの憲法の規定に基づいて公職に任命される場合の契約には、合意された期間経過前にその職を廃止し又は本人の非行に係らない理由により辞任を求める場合に、補償を行う旨を規定することができる。

第 311 条（連邦又は州の文官の罷免、解任及び降任）

- (1) 連邦の文官、全インド公務職、州の文官又は連邦若しくは州のもとにおいて文官職を保持する者は、その任命された機関より下位の機関により罷免又は解任されることはない。
- (2) (1)項に規定する者は、その者に対してなされた問責の理由を告げられ、その問責に関して弁明する合理的な機会が与えられた調査の後でなければ、罷免、解任又は降任されることはない。

ただし、当該調査後、その者に当該処分を課すことが提議された場合には、その処分は当該調査中挙示された証拠に基づいて課されねばならず、その者に提議された処分につき陳述をなす機会を与える必要はない。

また、この項の規定は、次の各号の 1 つに該当する場合には適用しない。

- (a) 刑事訴追により有罪とされた行為を理由として、罷免、解任又は降任される場合

- (b) 罷免、解任又は降任を行う権限のある機関が、ある理由を記録として残す必要から当該調査を行うことを合理的に適切であると認めない場合
 - (c) 大統領又は知事が国家の安全のため、当該調査を行うことを不都合と認めた場合
- (3) (1)項に規定する者に対して(2)項の規定に基づく当該調査を行うことが合理的に適切か否かにつき疑義を生ずるときには、罷免、解任又は降任を行う権限を有する機関の決定が最終的のものとなる。

第 312 条（全インド公務職）

- (1) 第 6 編第 6 章又は第 11 編の規定にかかわらず、連邦上院が出席し投票する議員の 3 分の 2 以上の賛成で得た決議により国家の利益のために必要又は有利であると宣言したときには、国会は法律で連邦及び州に共通な（全インド司法職を含む）1 又はそれ以上の全インド公務職の創設について規定し、かつ、この章の他の規定の制限内において当該公務職への任用及び当該公務職に任命された者の服務条件を規定することができる。
- (2) この憲法施行の際、インド行政官職又はインド警察官職として知られていた公務職は、この条の規定に基づいて国会が創設した公務職とみなす。
- (3) (1)項で規定する全インド司法職は、第 236 条で定義された地方裁判官職より下位の官職を含まない。
- (4) 前項の全インド司法職の創設について定める法律は、その法律の規定を施行するのに必要な第 6 編第 6 章の改正のための規定を含むものとし、当該法律は第 368 条でいうこの憲法の改正とみなされてはならない。

資料2 インド行政職にかかる配属履歴の実例

(出典：インド行政職公式ウェブサイト上の人的情報データベース)

1 直接採用者の事例

(1) 属性

氏名：Amit Kiran Deb

生年月日：1948年12月26日

性別：男

配属年：1971年

配属州：西ベンガル州

出身州：オリッサ州

母語：ベンガル語

使用可能なインド公用語：英語、オリヤ語、ヒンディー語

高等学歴：学士（政治学、歴史学）、修士（政治学）

(2) 配属履歴

	州／中央	職名（分野等）	職位	期間
①	州政府	地区副行政官	Junior Time Scale	73.07.01 – 75.07.01
②	州政府	マルダ県長官補	Senior Time Scale	75.07.01 – 77.10.01
③	中央政府	通商産業省係長	Under Secretary	77.10.01 – 80.11.01
④	州政府	ダージリン市副管理官	Junior Admin Grade	80.11.01 – 83.01.01
⑤	州政府	東ミッドナポア県長官	Junior Admin Grade	83.01.01 – 84.04.01
⑥	州政府	課長（人材開発）	Junior Admin Grade	84.04.01 – 87.02.01
⑦	中央政府	内閣官房人事課長	Director	87.02.01 – 89.08.01
⑧	中央政府	内閣官房人事局次長	Joint Secretary	89.08.01 – 90.05.01
⑨	中央政府	通信情報技術省局次長	Joint Secretary	90.05.01 – 92.02.01
⑩	州政府	管理官（市行政）	Joint Secretary Level-I	92.02.01 – 93.03.01
⑪	州政府	次官補（電力）	Joint Secretary Level-I	93.03.23 – 93.08.02
⑫	州政府	次官（観光）	Joint Secretary Level-I	93.08.03 – 97.11.07
⑬	州政府	次官（農業）	Joint Secretary Level-I	97.09.30 – 98.12.31
⑭	州政府	次官（情報・放送）	Joint Secretary Level-I	98.12.31 – 99.11.30
⑮	州政府	首席次官（人事・総務）	Joint Secretary Level-I	99.11.30 – 01.11.30
⑯	州政府	首席次官（内務）	Addl Secretary Level	01.11.30 – 05.06.29
⑰	州政府	官房長官（人事・総務）	Secretary Level	05.07.01 –

(3) 研修履歴

国内：1978年 事務官訓練・管理研究所（ニューデリー）（2週間）

海外：1985年 社会的正義及び弱者の権利拡大にかかる研修（東京）（9日間）

2 中途昇進者の事例

(1) 属性

氏名：K Laxminarayana

生年月日：1951年9月14日

性別：男

配属年：1991年

配属州：アーンドラ・プラデーシュ州

出身州：タミル・ナードゥ州

母語：タミル語

使用可能なインド公用語：英語、タミル語、ヒンディー語

高等学歴：なし

(2) 配属履歴

	州／中央	職名（分野等）	職位	期間
①	州政府	首席大臣秘書補佐（人事・総務）	Senior Time Scale	96.11.01 – 00.01.01
②	州政府	（同上）	Junior Admin Grade	00.01.01 – 03.12.31
③	州政府	首席大臣副秘書（人事・総務）	Director Level	04.01.01 – 04.06.06
④	州政府	教育部長（高等教育）	Director Level	04.06.07 –

(3) 研修履歴

国内：なし

海外：2002年 国際エイズ会議（スペイン）（1週間）

参考文献等

<書籍類>

- ・ 孝忠延夫・浅野宣之『インドの憲法 21世紀「国民国家」の将来像』関西大学出版部、2006年
- ・ 広瀬崇子 他『アジア諸国の地方制度 (III)』地方自治協会、1994年
- ・ 島田卓 編著『巨大市場インドのすべて』ダイヤモンド社、2005年
- ・ 岩崎美紀子『分権と連邦制』ぎょうせい、1998年

- ・ インド連邦公務委員会 “57th Annual Report (2006-07)”, 2007年
- ・ インド連邦公務委員会 “56th Annual Report (2005-06)”, 2006年
- ・ Sanjay Narula “*Indian Administration*” Murari Lal & Sons, 2007年
- ・ Anshu Puri “*Making of an IAS – Role and Impact of Induction Training*” Aalekh Publishers, 2005年
- ・ S.R. Maheshwari “*Public Administration in India – The Higher Civil Services*” Oxford University Press, 2005年
- ・ Suneel Dhariwal, K.K. Parnami “*Training, Civil Services & Personnel Administration*” Rawat Publications, 2007年

<ウェブサイト>

- ・ インド行政職ウェブサイト <http://ias.nic.in/>
- ・ 連邦公務委員会ウェブサイト <http://www.upsc.gov.in/>
- ・ 人事・苦情処理・年金省ウェブサイト <http://persmin.nic.in/>
- ・ インドチャンネルウェブサイト <http://www.indochannel.jp/>
- ・ Santosh Goyal “*Social Background of Officers in the Indian Administrative Service*”
<http://isidev.nic.in/pdf/santosh1.pdf>
- ・ “*Indian Civil Services – Information Primer for Indian Civil Services*”
<http://ias.priyatu.com/>

<その他>

- ・ 在インド日本国大使館『インド概況』、2007年2月

執筆者

(財)自治体国際化協会シンガポール事務所 所長補佐 池田 一智