

行刑職員論の課題

森 本 益 之

一 序

周知のように、監獄法の改正問題は法制審議会監獄法改正部会で審議が進められているが、当初の作業予定より遅れているものの、かなりの進捗をみせているようである。そして、改正作業の進行とともに、受刑者処遇に関する一つの問題点が確認されることになった。それは、本稿でとり上げようとする行刑職員Ⅱ刑務官の問題にはかならない⁽¹⁾。筆者はかつて矯正処遇の新しい展開の一つである開放処遇の問題を論じたことがあるが、それを検討する中で、とりわけ二つの問題点に直面したことであった。その第一は、開放処遇のような行刑の人道化、受刑者の人権に基礎をおく矯正処遇を実現するためには、犯罪被害者の境遇が無視しえない要素になるということであった。いうまでもなく、被害者補償にかかわる問題である⁽²⁾。この問題は、その後多くの学者によってとり上げられ、社会的にも関心を集めるようになり、具体的な立法化の段階に至っている。被害者補償制度の実現は、見捨てられていた犯罪被害者への福音であるにとどまらず、開放処遇その他の処遇全般にわたる受刑者の地位の向上に対しても影響するところ少なくないであろう。

そして、第二が、行刑職員⁽⁴⁾の地位という問題であった。開放処遇においては、職員は受刑者の監視者から指導者、助言者へと立場を変えるのである。信頼関係を基礎とする人間関係が受刑者の社会復帰を目指した処遇を可能にするというとき、職員の果たすべき役割は決定的に重要なものとなる。しかし、従来の伝統的な刑務所体制にあって受刑者の行動の監視をその基本的任務としていた行刑職員（看守）において、右のような地位変更は容易に実現できることではない。それを達成するプロセスは何なのか。筆者としては、そんな問題意識にとらわれざるをえなかったのである。

こうした問題設定は一見迂遠なようであるが、行刑改革の實質的な成果が職員のあり方を抜きにしては考えられない以上、行刑職員論の重要性は明らかであろう。もちろん、このような刑事政策的視点とは一応別に、行刑という地味で困難な仕事に従事する職員集団独自の課題として、いわば労働法的サイドから待遇改善その他を含む職員論が可能である。そして、この二つのアプローチは、實質的には交錯し合う性質をもつものである。しかし、本稿は、一応刑事政策的サイドからのアプローチによる行刑職員論の課題を模索したものにすぎないことをお断わりしておきたい。さらに、どのような視点からにせよ、職員論という以上、現状分析を正確にふまえた上での提言でなければならぬが、その点では、本稿は不十分な内容に終始せざるをえなかった。今後活発に展開されるべき行刑職員論にとって一つの問題提起を意図したものであるとして了解頂きたいと思う。

註

- (1) 監獄法改正との関連で行刑職員の重要性を指摘するものとして、たとえば日弁連『監獄と人権』（一九七七年）一六頁、平野竜一「行刑法の改正と刑務職員」刑政八八巻八号（一九七七年）五四頁、宮沢浩一「監獄法改正の課題と問題点」自由と正義二七巻九号（一九七六年）三五頁、沢登俊雄「監獄法改正と刑務所文化」ジュリスト六五〇号（一九七七年）一四四

頁、監獄制度研究会「監獄法改正と受刑体験」法律時報五〇巻六号（一九七八年）一〇五頁など。なお、法務省矯正局編「続資料・監獄法改正」（一九七八年）一六四頁以下参照。

(2) 拙稿「受刑者の開放処遇」島大法学一六号（一九七一年）、「開放処遇の問題」ジュリスト四九七号（一九七二年）。

(3) 被害者補償に関する最近の文献として、大谷実『被害者の補償』（一九七七年）がある。

(4) 職員の役割の変化につき、たとえばペルダン・ミューラー「犯罪者処遇の現代的な方法」刑政八四巻一〇号（一九七三年）六三頁、朝倉京一「收容者処遇と矯正職員」刑政八六巻二号（一九七五年）一〇頁、小川太郎「監獄法改正への出発にあたって」ジュリスト六一四号（一九七六年）九三頁、同「矯正職員のイメージ」刑政八七巻四号（一九七六年）一〇頁などを参照。

二 行刑職員論の現状

前述の通り、受刑者処遇における行刑職員論の重要性は、今日ではもはや自明のことといつてよい。にもかかわらず職員論の展開は必ずしも活発ではないように思われる。その基本的な理由は従来の行刑の閉鎖性と外部の無理解ないし無関心に帰せられるのではなからうか。かつてのように行刑密行主義が刑務所を支配する大原則ではなくなったとしても、行刑と外部社会との間には、相変わらず相当厚い壁があることは否定できない。それゆえ、外部の者が行刑職員の現状を正しく認識した上で、適切な論評を加えることはきわめて困難なのである。その意味では本稿もこの議論になりかねないことを懸念せざるをえない。また、閉鎖的社会であることは、行刑の内部においても、全体としてみた場合、職員論その他をめぐって活発に意見をたたかわせる雰囲気⁽¹⁾を乏しくする。たとえば、監獄法改正作業において、処遇の現場を代表する声の少なさが指摘されているが、⁽¹⁾実は処遇の実際をになう第一線の職員が、そうした法改正に積極的にかかわって発言しうる条件を欠いている現状こそが根本的な問題なのではなからうか。

ところで、ここでは職員論として何が問題とされているかを知るために、比較的最近において部外・部内それぞれの立場から職員論をまとめて論じた文献を紹介してみよう。一つは故藤木英雄教授によって刑事政策講座第二卷(一九七二年)に発表されたもので、「刑務職員の役割」と題されている。⁽²⁾他の一つは森岡寿夫京都刑務所長(当時)により刑政誌上に寄稿された「矯正職員論」である。⁽³⁾

まず藤木論文の構成は以下の柱から成る。①刑の執行と処遇、②保安と処遇、③職務執行上の裁量性、④人材の養成、⑤職域の魅力性、である。藤木教授は「行刑は人なり」という言葉を引用して職員の果たす役割を強調された上で、日米の刑務職員のあり方の相違を比較しながら論述を進められている。米国では保安職員と処遇担当職員との間に明確な職務分担があり、両者の対立と調和が問題となっているが、わが国では保安と処遇の峻別はなされておらず、処遇面の大半は一般刑務職員によって担われていることを指摘され、米国の調査によると、受刑者に対して強い影響を与えているのは看守および工場の作業担当者であって、職能的な処遇専門家からの影響は比較的少ないとされていること、また保安職と処遇職の統合が目指されている傾向などから、「わが国の矯正は数歩先んじている」という評価を与えられている。そして、アメリカ刑務協会による各州矯正制度の基準において、刑務所内訓育の目的とされる自恃 (self-reliance)・自制 (self-control)・自尊 (self-respect)・自主訓練 (self-discipline) の四点は、単に所内規律にしたがうだけでなく、自由社会における個人ならびに社会生活の基準にしたがう能力と意欲を涵養することであると解されているが、このような教育的任務の遂行は一般刑務職員に多くを期待すべきものと述べられ、刑務職員役割を次のようにまとめられる。すなわち「刑務職員には、一方において、法の執行官としての素養と健全な心身の維持・錬磨が要請されるとともに、他方、指導・教育者として、社会生活の不適應者であり、多くの面において欠

陥をそなえた受刑者に対して、よき市民、よき勤労者とは何かの手本を身をもって示すことができるよう、修養を重ねることが要請される」と。⁽⁴⁾

一方、森岡論文は、①矯正職員の特性、②実践の歴史、③サラリーマン化、の三点を柱に実務家らしい視点から述べられている。まず、矯正職員の特性として、矯正施設に勤務する職員は、犯罪者もしくは非行少年の施設内処遇、収容と改善を任務とし、国の刑事司法、治安維持のための官僚組織に組み込まれ、国家権力の行使に当たるとともに、社会から逸脱、落伍した者の救済、教化、社会復帰という福祉行政の一翼を担っている、とされ、その職員には容易に調和しがたい矛盾が内在するといわれる。そして、この矛盾は実践において克服せざるをえないという視点から、過去の矯正職員の実践を回顧される。

ついで実践の歴史の中では、おおむね一〇年単位での顕著な特徴を指摘され、昭和二〇年代Ⅱヒューマニズム、昭和三〇年代Ⅱ技術、昭和四〇年代Ⅱ組織という形に総括されている。⁽⁵⁾ すなわち昭和二〇年代の矯正を支えたものは、「民主国家の再建を目指し、人間愛を信じ、遮二無二邁進した職員の行動力であり、冷い懐疑は、多く凍るより早く、熱い血潮に溶かされた」。昭和三〇年代になると「矯正各分野において、専門化、技術化が急ピッチで進行し」、「技術革新による工場生産の飛躍的増大、高度成長経済が、未来のバラ色の社会を約束すると観られたように、技術こそ、矯正が内包する矛盾の調和剤、権力と善意、収容と改善を止揚する媒介物として、また、その習得と修練は、矯正職員の社会的地位向上のシンボルと信ぜられた」。ところが昭和四〇年代に至るや「如何に人間愛に燃え、優秀な技術者を有する職員であっても、組織の一員となり、組織の歯車として動かない限り、矯正の戦力にはなり得ないと説かれた」が、この時期、矯正が組織の問題を特に重視した理由ないし事情としては以下のような点があげられる。第一に

「矯正の新観念として、社会的機能、社会サービスが主張されるようになったこと」。そのためには「各分野の専門職員と処遇担当職員のチームワークによる処遇」が行われなければならない。第二に「少年矯正における集団主義教育の展開」。ここでは職員と収容者の関係は「問題解決協同体」としてとらえられる。第三に「組織暴力団、過激派集団の暴力に対抗して、施設職員の執行力の強化」。組織には組織をもって対応しなければならなかった。第四に、「人権の限界に関する論議」。収容者の各種の不満に円滑に対応する上で、管理運営上の制限という概念は「法学的観念に留らず、施設の運営管理について、経営学的視点からする考察の重要性を示唆した」。そして第五に「経済界における労働事情の反映」。求人難と職員の定着率の低下を背景に、勤務体制の合理化、組織管理の研究が必須のものとなった。

森岡論文は大略右のような整理をふまえて、今日伝えられる矯正職員のサラリーマン化に論及し、「矯正の再編成」論を展開される。すなわち「命令・実行の統一と監督を中心に造られた権力的統制的な矯正をタテの組織に、流動的有機的なヨコの組織を補充し、専門職員も、現場第一線職員も差別なく処遇の政策決定手続に参加でき、また、それぞれの役割に応じて、各分野の処遇の実際に当り得る体制を造ること」。さらに「施設の管理を矯正に関連する諸機関と密接に連携させ、一貫した社会復帰の軌道に副って、収容者処遇が展開できるよう、管理の体制を外部社会に開くことである。当然、そこには一般の有識者、専門家などの参加も考えられる」と。⁽⁶⁾

以上簡単に二つの論文の骨子を紹介した。細部にわたる議論には異見もあると思われるが、職員論を正面からとりあげた数少ない文献として貴重であろう。⁽⁷⁾そして、両論文は部外者と行刑関係者の問題に対するアプローチの相違を感じさせるものの、行刑における職員の役割の重要性を説く点では共通しているのである。ただ問題は、第一線職員

の置かれている現状をどう打開し、自主性に満ちた意欲的な行刑職員への道をきりひらくのかという点にある。筆者は数年前にある開放施設を見学した際、施設長から「受刑者に自主性をもたせようとするれば、まず職員に自主性が必要であると思う。何をやるにしてもすべて上司に伺いをたて、言われた通りにやるというこれまでのあり方を根本的に反省しなければ」という話を聞いた。

そして、この点を打開する上で、しばらく前から指摘されているものに、行刑職員に対する団結権付与の問題がある。⁽⁸⁾今後行刑職員論を具体的に論じようとする場合、この問題を回避してはならないのではなからうか。職員の地位の向上という課題にせよ、受刑者の社会復帰処遇に対する使命感の涵養や各種処遇技術の習得にせよ、職員自らが自主的な思考を働かせ、各々の生活体験を集团的討議の中で客観化し、全体的な行刑改革へのエネルギーに高めることがなければ真の意味での改革の実現は困難であると思われるからである。

なお、これに関連して注目すべきは、ごく最近刊行された芝田進午編『公務労働の理論』（一九七七年）第四部における大野達三氏の論述であろう。大野氏はそこで「監獄職員の現状と課題」と題して、監獄職員の「労働」の実態、行刑の改革と監獄職員の展望、を論じておられるが、行刑職員の労働条件の現状について詳しく紹介した上で、とくに「刑務所職員に団結権、団体交渉権を保障し、職員自身の努力と創意性で、半封建的な日本の行刑を改革すべきである」と強調されている。⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾

註

- (1) たとえば座談会「外部から見た我が国の矯正」刑政八八巻一号（一九七七年）四七頁における藤木教授の発言や沢登・前掲「監獄法改正と刑務所文化」などを参照。少年法改正作業においても同じことが問題になった。
- (2) この論文はのちに藤木教授著『新しい刑法学』（一九七四年）に再収されている。なお同教授には「矯正職員論」刑政八

七卷四号二六頁(一九七六年)という同旨の論文がある。

- (3) 森岡寿夫「矯正職員論」刑政八七卷四号(一九七六年)三三頁以下。なお、これは矯正職員論ということで、当然少年院職員等をも視野に入れたものである。

(4) 藤木・前掲刑政講座論文二一九頁。

(5) 森岡・前掲論文三三頁。

(6) 森岡・前掲論文三七頁。

(7) 刑務所職員をとりあつた文献として、原竜次『監獄』(一九六三年)、青木一雄『刑務官物語』(一九六四年)、大野達三「監獄職員の現状と課題」(これについては後述)など参照。

(8) 私は前掲の拙稿「開放処遇の問題」(ジュリ四九七)で団結権付与の重要性を指摘したことがある。同じような意見として前野育三「刑事施設の実態」ジュリスト四九七号(一九七二年)四八頁、菊田幸一「監獄法の改正と受刑者の人権」判例時報六四五号(一九七一年)二八頁参照。なお最近の意見に沢登・前掲「監獄法改正と刑務所文化」、監獄制度研究会「元刑務官に聞く」法律時報五〇巻一号(一九七八年)一一二頁、同「監獄法改正と受刑体験」法律時報五〇巻六号(一九七八年)一〇五頁以下などがある。

(9) 『公務労働の理論』四二八頁。なお大野氏は「この章を書くため、数多くの『監獄法』改正にかんする書物や論文を読んだが、監獄の現状を改善する根本は、看守の待遇を改善し、看守の権利を保証することにあるという意見に接することがなかった。問題は、ここにある」といわれるが、この点は言いすぎであろう。前註(8)のほか、刑務官の中にも以前から組合の必要性をとく声があった。たとえば座談会「刑務官になりたての頃」刑政六七卷六号(一九五六年)六七頁をみよ。

(10) 「労働」条件、「労働」時間といった用語に抵抗がある職場の雰囲気を示すものとして、座談会「一年生職員のみた矯正施設」刑政七三卷七号(一九六二年)五三頁の司会者の発言。

三 行刑職員論の課題

ここでは行刑職員の問題を議論する場合に検討しなければならないと思われる若干の項目について概括的な形で問

題提起をしておきたい。その場合、職員の団結権・団体交渉権をめぐる議論が一つの重要な論点をなすであろうが、これについてはさきに略述したからここでは省略する。

(一) 行刑職員の位置づけもしくは行刑職員の任務

一口に行刑職員といっても、その範囲は広いし、それぞれがなっている役割も職分に応じて相違することはもちろんである。いわゆる刑務官の職階性については後述するが、ここで行刑職員という場合、念頭においているのは、要するに受刑者の日常生活を担当する第一線の職員を指す。その多くは保安課に所属する看守ということになるが、それに限定されるわけではない。

さて、ここで問題にしたのは、行刑観をめぐる最近の動向である。かつて井上正治博士は「刑法の基礎理論としていかなる学説を支持するものであれ、刑罰の理論としては特別予防を考慮に入れられない刑法の理論はあるまい」と論ぜられた。⁽¹⁾しかし、現在、刑罰の犯罪防止機能を否定しようとする見解——自由刑の執行において特別予防のための処遇を排除する立場——が登場していることに注意しておく必要がある。⁽²⁾

本稿では、行刑における社会復帰処遇の追求をいわば当然のこととして述べてきたきらいがあるが、それに対するかなり思い切った批判が生じているわけである。もちろん、行刑における特別予防機能否定論といっても、その具体的なイメージは必ずしも明確ではない。社会復帰を目指した各種の処遇、たとえば、職業訓練、カウンセリング、サイコセラピー、グループワーク等々について受刑者への強制適用を排斥する——換言すれば、受刑者の同意を得て個々の処遇計画を執行する——という主張ならば、特別予防機能の全面否定論ではなからう。むしろ、これは特別予防機能の実効性を追求する立場ともいえる。⁽³⁾それに対して、行刑職員は監視者に終始すれば足りるとし、同意を得るか

否かにかかわらず社会復帰を目標とする処遇を行なうべきでないとする立場が考えられる。この立場は、強制収容された行刑の場でそもそも受刑者の「同意」が有効に成立するのかという疑問を提出する。そして、かりに受刑者が自らの社会復帰を心掛けて、それに必要な「処遇」を要求したとすれば、それを受けとめ、彼の要求に協力するのは行刑職員でなく、社会福祉、教育その他の職分に従事する人達でなければならぬと主張するのである。

近年このような見解が有力に登場している背景としては、①犯罪防止目的は刑罰一般の機能を説明できないし、自由刑は刑罰の一部を占めるにすぎないこと、また社会生活の自由を剝奪する自由刑を通じて社会復帰を行うとするのは一種の自己矛盾にほかならないこと、②特別予防の見地からの処遇推進は、受刑者のこうむる負担を増大させるし、閉鎖社会での強制下における改善処遇は人権侵害を犯す危険をはらんでいること、③犯罪は社会の異常現象というより、むしろ普遍的に存在する様々の行動の一部であって、それが反社会的行為とされ、法律上「犯罪」とされるのは、国家権力機構による選別にはかならないから、行刑における矯正処遇は国家的・体制的価値観の受刑者への押しつけを意味すること、といった認識が存在すると考えられる。

本稿は、このような議論に深く立入ることを課題とするものでないから、細かい検討は別の機会に譲るとしても、これらの指摘は、それぞれに重要な点をついており、その問題提起を軽視してはならないだろう。しかし、こうした本質規定的な把握から、行刑職員Ⅱ監視者論が導かれるとすれば、いささか観念的に傾斜するのではなからうか。少なくとも現在受刑者や国民から期待されている望ましい行刑改革の方向に対して生産的な議論にはなりえないと思われる。⁽⁴⁾ 筆者は、かつてある保安畑を中心に歩いた行刑実務家の幹部と議論したとき、行刑職員Ⅱ監視者論への賛同を耳にしたことがあるが、その実務家の発想というのは、「刑務所に受刑者の改善を期待されても、どうせできない相

談ですから」という、いわば絶望的(あるいは諦観的)行刑観なのであった。しかし、行刑にたずさわる者が徹底して監視者の立場のみに終始することが可能であろうか。⁽⁵⁾もしそれが可能であるとしても、望ましい行刑改革の方向なのであろうか。筆者には、それは行刑の将来を展望する改革につながるものとは考えられないのである。受刑者と日常的に接触する行刑職員は、たとえ制約された枠内にあるにせよ、受刑者の人権をふまえた社会復帰処遇の追求を目指すべきであろうし、またそれを可能にする制度的枠組みを構想することこそ真の行刑改革に通じるのではないだろうか。

註

- (1) 井上正治「自由刑」刑法講座第一卷(一九六三年)一五六頁。
- (2) 吉岡一男助教の「犯罪の研究と刑罰制度」法学論叢九三卷六号(一九七三年)一頁以下、「監獄法の改正と処遇理念」法学論叢九五卷五号(一九七四年)一頁以下ほか一連の著作をみよ。なお最近のものとして、同「刑罰の犯罪処理機能」平場安治博士還暦祝賀『現代の刑事法学』下(一九七七年)三〇五頁。
- (3) 私はかつて刑法改正に関連してこのような考え方を述べたことがある。拙稿「刑罰論における若干の問題」法律時報四六卷六号(一九七四年)一二九頁。なお同旨の考え方と思われるものに石原明「受刑者の法的地位考察の方法論」刑法雑誌二一卷一号(一九七六年)一頁以下がある。
- (4) 吉岡説への批判として山下邦也「刑罰について」愛媛大学教育学部紀要(人文・社会科学)第九卷(一九七七年)三三頁以下。
- (5) この点で想起されるのは、筆者が見学したある拘置所の所長の言葉である。いわく「拘置所は若い職員に人気がない。刑務所と比べて勤務が単調で、収容者と人間的に触れ合うことがなく、仕事の生きがいを見い出しにくいからです」と。

(二) 行刑職員の実態把握

行刑職員について論じる場合、その置かれている現状を正確に把握することが重要であるが、部外者には情報収集の困難なことも多い。職員の勤務条件や意識と行動全体にわたる職員白書の類いが是非とも必要である。

※ 別表 職員定数

事務官	看守長	副看守長	看守部長	看守	技官		教官	事務員 技能員 事務	計
					作業その他	医務			
286人	796人	1,202人	2,648人	9,688人	675人	469人	142人	968人	16,874人

- 注 1. 上表の職員定員は、常勤職員に限定したが、なおこの他に209人の非常勤職員（医師、作業指導員等）がいる。
 2. 上表の技官の欄中、作業その他の技官675人には分類（心理）技官107人が含まれる。
 3. 法曹時報30巻4号28頁による。

さて、行刑施設に勤務する法務事務官、法務技官および法務教官を総称して「刑務官」と呼ぶことがある。しかし、狭義においては、そのうち、法務事務官で行刑上の執行権を有するものとされている職員のみを「刑務官」という。この狭義の刑務官には階級制がとられている。矯正監、矯正長、矯正副長、看守長、副看守長、看守部長および看守の七階級がそれである。なお、階級に準ずるものとして、看守部長および看守の階級にある職員の一部について主任看守部長と主任看守という制度が設けられている。⁽¹⁾⁽²⁾ 昭和五三年度における職員定数は別表のようになっていて、全体の九〇%近くが刑務官で、教官が一%弱、医務を除く技官が四%ぐらいの構成比であり、いわゆる専門職の少なさが指摘されている。

職員の年齢別構成をみると、昭和五〇年七月現在のデータで刑務所に勤務する約一六、八〇〇人のうち四〇歳代後半から五〇歳代前半が三三%と最も多い層をなしている。各施設ともに三〇歳代および四〇歳代前半の職員が少なく、年齢構成上の断層をなしている点で問題が指摘されている。⁽³⁾

看守たる職員の採用について、昭和三三年に刑務官採用試験の制度がとり入れられたが、それによる採用状況は必ずしも円滑でなかった。受験者数の減少と競争率の低下傾向が続いていたからである。⁽⁴⁾ ただ最近の経済不況を反映してか、採用申込者数は一九七三年より増加し、一九七四年に二、〇〇〇人台を超え、一九七六年には五、〇

〇〇人台になったとされる⁽⁵⁾。それでも実際に看守になる希望者は多くないので、幹部職員が縁故者を口説いて採用するケースもみられるようである(選考採用という⁽⁶⁾)。

看守を一年以上つとめると看守部長への昇進試験の受験資格が与えられる。行刑法等五科目の学科試験(筆記と口述)に合格すると実務考査が行われる。しかし、任用は一年内に欠員が生じたときである。さらに看守部長を一年以上勤め、矯正研修所支所中等科の課程を経たものは副看守長への昇進試験をうけることができる⁽⁷⁾。

刑務官は、一般職公務員の給与法により、警察官と同じく「公安職俸給表(一)」にもとづく給与が支給される。勤務時間は昭和四八年(一九七三年)より一週四八時間になっている。それ以前は五一時間勤務であった。刑務所勤務の職員でもいわゆる事務系職員は一般公務員と同様に一週四四時間勤務となっているから、保安系職員の間には待遇差への不満が強い。この時間較差が「両者の間の職務における有機的一体感を阻害し、矯正業務の円滑かつ効率的な処理をそこなう原因となっていたのではないか」ともいわれる⁽⁸⁾。さらに長時間の緊張を強いられる昼夜勤(拘束二二時間、実働一七時間⁽⁹⁾)、あるいは月平均三二二時間という超過勤務⁽¹⁰⁾なども看守の仕事を苛酷なものにしている。しかも超過勤務手当は実際の勤務時間を相当下回るところで打ち切られるのが現状である。したがって、若い職員の職場定着率は良好とはいえない。少し古い話であるが「三年もすればたいいていの人をやめてしまいます。給与が安いのと休みが少ないのと、やたらに神経ばかり使うのとでクタクタになってしまふんです」という元看守氏の述懐もみられる⁽¹¹⁾。矯正当局の方でも、仕事に生きがいをもって働く職員をいかにして迎え入れ、職場に定着させていくかという課題に対し、「勤務環境の整備・改善」、「週休二日制に代表される勤務条件の改善」、「給与手当面での待遇改善」、「昇任制度の再検討」といった諸施策の具体化に取り組んでいるようだが⁽¹²⁾、現状では、第一線の職員が自分達の要求を自由に

発言し、そのような検討に反映させるルートがないために、「上から与える」形での問題処理に終わることが避けられないのである。⁽¹³⁾

つぎに一般職員の「意識と行動」の実態であるが、これは、いうまでもなく、刑務所社会全体の社会学的研究にとっても重要なテーマの一つである。この点に関連して、わが国でも若干の論述が存在するが、本格的な社会学的実証研究はまだ見当たらない。今後の研究が待たれる分野である。たとえば、行刑ないし矯正に関する大きな「改革の導入に伴う困難のなかで最も大きな比重を占めていると考えられるもの一つに処遇職員から出てくる情緒的防衛的反応がある」との興味深い指摘がある。⁽¹⁴⁾ また、監獄法改正作業の進行の中で、被収容者の権利が問題にされると「そう被収容者の権利、権利とばかりいつていたのでは現場は責任が持てない、という不安や反発もある」との発言もみられる。⁽¹⁶⁾ これらは、おそらく適切な問題指摘であろう。それだけに、職員の意識の実状をふまえた上で、後述の職員研修を含む各種施策の取り組みが考えられなければ、新たな改革が混乱や葛藤を惹起するおそれがあるし、逆にそのような「おそれ」を理由に微温的で中途半端な「改革」にとどまる可能性も多いと思われる。

ここでは刑政誌「現場の発言」欄における第一線の職員の人達の声をいくつか紹介して、この問題を考える手がかりとしておきたい。まず「教育刑とか、犯罪者の矯正という言葉に引かれ、明るい希望に胸ふくらませて、矯正施設に職を求めた若者が、十分な研修を受ける間もなく現場に放り出され、経験と勘がたよりの古い職員を見習って、やっと勤務の実体がわかって来た頃には、最初の情熱はどこへやら、期待と現実の段差の大きさに絶望し、或る者は去って行き、或る者は、ただ給料をもらうため、夢も希望も消え失せた青春の肉体を、灰色の制服に包んで耐える」と述べ、看守の仕事が嫌われる原因として、①仕事の内容が余りにも不明確である、②従属的で独立性がない、③職務

上の地位が尊重せられていない、という点を指摘する発言がある⁽¹⁷⁾。そして、このような認識は現場の人達におそらく普遍的に存在するようである。「例えば保安職員の場合、現実には過半数の者が配置板によって毎日勤務個所が変り、また責任とか権限が曖昧で具体性が乏しいため、結局他人まかせ、監督者まかせの風潮を助長している」⁽¹⁸⁾、「プライド」という事を考えてみると一番訴えたいのは、中央当局の行政姿勢というか、国家行政内における矯正の占める位置、認識度の問題である。……矯正という仕事がどのように認識され評価されているかと疑問を生じ、さらには、軽視されているのではないかと理屈ぬきを感じる事もいなめない。……竹槍訓練はごめんだ、矯正職員のプライドは、収容者も職員も共に人間であることの認識から生れねばならないと思う⁽¹⁹⁾。「昔の軍隊のように、『命令だ』という問答無用式が、現代の矯正の階級制度にそのまま通用しているとしたら、そこには、職員の志気の高揚をはかり、勤務意欲を向上させることは望めないであろう。……職員のだれもが自由に発言できる場と、雰囲気をつくること。管理職を除く全職員で構成する職員会議的なものや、施設長が直接全職員に運営方針を話す機会を数多くつくることなどが考えられる。要するに上下の意思疎通の徹底がはからなければならない⁽²⁰⁾」、「去年の四月、社会秩序を維持し、犯罪者を教化改善し社会復帰させる職業ということで、多少の役にでもたてばと思いとびこんだ職場であるが、拜命以来配置は転々とすれども目的は一つ、収容者の逃走、反則を防止するため見張りの位につくことである。……上司は『やりがいのある仕事だからしっかりやれ』といわれるが、職務内容が単なる『見張り』的なものである限り仕事に対する不満は限度に達し、離職の道へと歩むことになるだろう⁽²¹⁾」といった発言がみられることを指摘しておこう。

また、階級制の現状への疑問や看守という呼称を敬遠する空気も強いようである。たとえば「この階級制の意義は、行刑施設の組織の統一性を確保していくためにあるときいているが、それを固守する余りにか、命令―服従という凶

式が細部にまでいきわたりすぎるように思う。その結果、末端に位置する若手職員などは、ただ命令に従うだけに留まりがちで、自からの新鮮な感覚を処遇場面に反映させていくことの出来ないようなあり方に埋没していつているようである⁽²²⁾。「私は『法務事務官看守』を拝命してから六年目の刑務所職員です。この仕事の他には他の職業を経験したことはありません。……自分で選んだ道とはいえ、看守と言えば牢番のなれのはてという意識はどうすることもできず挨拶状には『法務事務官』として勤務している旨したためたものでした⁽²³⁾」といった発言がそれを裏付けている。刑政誌を一瞥しただけでも、ここに挙げたものと同様の声が随所にみられることは、第一線の職員が共通して置かれている現状を示すものであろう⁽²⁴⁾。

註

(1) 法務省矯正局「矯正の現状」法曹時報三〇卷四号(一九七八年)二八頁。

(2) 矯正副長以上の三者は未実施で、通常まとめて「事務官」と指称する(小野清一郎・朝倉京一『改訂監獄法』六二〇頁参照)。

(3) 「目で見る矯正」刑政八六卷一〇号(一九七五年)参照。

(4) 「目で見る矯正」刑政八〇卷四号(一九六九年)参照。

(5) 土橋英幸「一九七六年の矯正を回顧する」刑政八七卷一二号(一九七六年)一五頁。

(6) たとえば黒羽刑務所新設の際職員採用に苦勞した経験として景山隆吉「黒羽刑務所の職員事情」刑政八二卷七号(一九七一年)二二頁。選考採用者の問題に触れたものとして宮村康司「初任看守研修実施上の問題点」刑政八一卷九号(一九七〇年)九六頁。

(7) 小野・朝倉・前掲書六二二頁。実際上は、看守部長への昇任は、矯正研修所中等科修了者について、副看守長および看守長への昇任は、同高等科修了者について、選考によることが多いという(同書六二三頁)。

(8) 山田航一「当面する矯正予算・人事上の諸問題」刑政八五卷七号(一九七四年)一五頁。

- (9) 小野・朝倉・前掲書六二五頁。
- (10) 座談会「受刑体験談を聞いて」法律時報四九卷一三号(一九七七年)七五頁の小沢発言。
- (11) 原竜次・前掲『監獄』一二六頁。
- (12) 山田・前掲論文一八頁。
- (13) 職員の意識をすなおに表現している例として「このたび、保安勤務の看守部長および看守の勤務時間が短縮され、本省のご英断にわれわれ職員一同深く感謝している次第である」という現場の発言がみられる(刑政八四卷八号(一九七三年)六四頁)。
- (14) これについては、さしあたり橋本重三郎「矯正施設の社会学的考察」小川太郎編『矯正論集』(一九六八年)九一三頁以下、那須宗一・橋本重三郎『犯罪社会学』(一九六八年)一九七頁以下、および最近のものとして小野坂弘「刑務所社会学の再検討」小川太郎博士古稀祝賀『刑事政策の現代的課題』三四三頁以下をあげておく。
- (15) 菊池正彦「処遇改革策の導入に対する少年矯正職員の諸反応(前編)」犯罪と非行二五号(一九七五年)一七二頁。
- (16) 平野竜一「現場の抵抗」刑政八七卷一二号(一九七六年)四六頁。
- (17) 「現場の発言」刑政八三卷五号(一九七二年)六七頁。
- (18) 「現場の発言」刑政八一卷一号(一九七〇年)六〇頁。
- (19) 「現場の発言」刑政八一卷一号(一九七〇年)六一頁。
- (20) 「現場の発言」刑政八一卷一号(一九七〇年)五八頁。
- (21) 「現場の発言」刑政八六卷二号(一九七五年)七九頁。
- (22) 「現場の発言」刑政八九卷四号(一九七八年)九一頁。
- (23) 「現場の発言」刑政八六卷二号(一九七五年)七六頁。
- (24) なお刑務官ないし矯正職員の実態調査ないし意識調査として、法務総合研究所紀要「少年院職員の生活の実態」(一九六三年)、法務省矯正局「日本における矯正行政」(一九六九)、大田真理子「矯正施設における女子職員その職場モラル」刑政七三卷五号(一九六二年)八八頁以下、石毛長雄「矯正の職場意見調査」刑政七〇卷一〇号(一九五九年)二〇頁以下、小沢禧一「意識調査からみた矯正の問題点」刑政八二卷五号(一九七一年)四八頁以下などがある。

(三) 職員研修論

行刑職員の研修を質量ともに充実させることは、行刑改革にとって必須事項の一つである。わが国の現在の職員研修システムは昭和四四年の法務省設置法の一部改正にもとづく矯正研修所組織規程と矯正研修規則を根拠としている。⁽¹⁾すなわち、研修機関として中央に矯正研修所を置き、各矯正管区内にその支所を置く。従来それぞれに独立していた中央矯正研修所と地方矯正研修所を統合して、統一的、系統的研修を実施しようとしたものである(なお、研修には、このほか自庁研修(あるいは職場内研修)として各施設単位で適宜行われるものがあることはいうまでもない)。さて研修規則によると、研修課程および期間は次の通りである。

一 初級研修

イ 初等課程 一年

ロ 中等課程中等科第一部 六月

中等科第二部 六月

ハ 専門課程特修科 二月以内

二 上級研修

イ 高等課程高等科第一部 一年

高等科第二部 一年

ロ 専門課程専攻科 三月以内

ハ 研究課程研究科 必要と認める期間

上級研修は矯正研修所で行われ、初級研修は矯正研修所支所で行われる。

初等課程においては、新たに矯正施設における公安職俸給表(一)又は同俸給表(二)の適用を受ける法務事務官又は法務教官の職に任用された者に対し、矯正職員として必要な学術、実務及び術科を修得させるための基礎的教育訓練を行う。

中等課程は初級幹部職員養成のための研修で入所資格は原則として、四五歳未満の矯正職員で二年以上の勤務歴をもち、入所試験に合格した者と、国家公務員採用上級乙種試験又は青少年矯正職員・保護観察職員採用上級乙種試験の合格者で矯正職員に任用された者である。なお第一部は行刑系統、第二部は少年系統である。

専門課程においては、その担当する職務の職種と職階の別に応じて特定分野に関する矯正実務の習熟及び知識技能の向上を図るために必要な教育訓練を行う。いわゆる再研修である。

つぎに高等課程においては、上級幹部職員となるのに必要な学術及び実務を修得させるとともに、部下を指導監督するに足りる人格、識見及び能力を養成するための教育訓練を行う。入所資格者は、中等課程を卒業した年齢が四五歳未満で三年以上の勤務歴をもち、かつ、副看守長又は看守部長の職にある者で入所試験に合格した者と、国家公務員採用上級甲種試験又は青少年矯正職員・保護観察職員採用上級甲種試験に合格して矯正の職についた者である。

なお、上級研修の専門課程は矯正実務及び知識技能について高度の専門的研修を行うことを目標とする。

以上が概要であるが、現実には予算の制約を理由に研修期間が短縮されていることに注意しなければならない。新任用の看守の場合、昭和五二年度では、矯正研修所支所でのいわゆる集合研修期間は八〇日間となっており、あとは所属庁における実務修習期間が一四〇日とされている。実務修習といっても見張勤務、夜間勤務その他の勤務箇所

本務として配置されるのであるから研修の方は片手間にならざるをえない⁽²⁾。しかも採用後直ちに集合研修が受けられるわけではなく、相当時日勤務につきながら待機させられるケースも少なくないようである。

このような実態からみると、行刑職員の採用と教育は、警察官のそれに比較しても、随分軽く扱われているといえよう。⁽³⁾もし、犯罪者の更生・社会復帰を真剣に考えるならば、行刑職員の仕事は、ある意味では警察官以上に、知識・経験・能力を要する困難な職種といわなければならないはずである。だとすれば、片手間の自庁研修に依存するのではなく、集合研修期間を拡大し、研修内容の充実を図ることなしには真の行刑改革はありえないことになる。そのためには新任用看守をただちに本務要員として位置づけている現状を改めていかなければならない。これは結局職員の増員要求に結びつく問題であるが、それを認めようとしめない国家の行刑観はどういうことになるであろうか。およそ新しい行刑法の理念に背馳することは明らかであろう。

現場の声としても、次のような発言がみられる。「(研修の)目的が十分に達成されているか否かについては、残念ながら少なからずの疑問を持たざるを得ない。その理由は、新しく規定された初等科研修期間の一年が他の課程と同様短縮されている現実、また全てがそうであるとは断定できないが、特に支所等の小施設においては実務修習生をやむを得ず正規に配置している現実があるからである」⁽⁴⁾。「新任看守は、概ね一カ月程度の自庁研修を行い、最初は比較的在監者と接触の少ない見張等の立哨に配置し、次に見習勤務として、各舎房及び各工場へ配置して、直接先輩職員について体で憶えろ式の訓練方法をとって、次期の初等科訓練の開所を待って入所、約七〇日前後の集合研修と自庁へ帰ってからの一四〇日前後の実務修習を終えて、一応一人前として第一線に出ている訳であるが、研修所の入所人員割当て等で、一緒に拜命していながら、一方は自庁研修終了後即入所、片方は、一年近くも待たされるといった

不公平なケースがたまたまある状態である⁽⁵⁾。「当所は中小施設の代表的な存在であり、職員配置については困難な毎日であった。従って実務修習においても、次々と変更を余儀なくされるのが実状であり、中小施設における悲哀をしみじみ感じたことがある。一四〇日間の研修において、正午の休息時あるいは退庁後の時間を研修に割当てたことも思い出される⁽⁶⁾」。

このような発言にみられるように、現場職員は、一致して、新任用職員は施設の定員の枠外で一括採用し、同期入校を原則として一年程度の研修を行い、その修了者を各施設に配置すべきであるとしている。繰返すようであるが、こうしたきわめて当然の要望が実現されないようでは、望ましい行刑改革は絵に書いた餅に終らざるをえないことを強調しておきたい。

なお研修については、このほか研修内容の問題がある。「研修所での教育は、あまりに実務的になりがちである。一方では、日常おこる問題の処理のしかたに重点がおかれすぎて、基本的な問題までほり下げられないうらみがあるし、また、現在の実務の方針に従った教育がなされ、批判的にもものを見る教育が十分にはなされない傾きもある」との指摘がなされている⁽⁷⁾。これを改めるには、まず広い視野と十分な知識・経験をもった教官の養成が必要であることはいうまでもない。そして、単なる管理技術を身につけるのではなく、受刑者処遇に不可欠の人間関係諸科学全般にわたる知識の修得を目指すとともに、犯罪者の更生という困難な仕事に立ち向かう以上、犯罪者を異常者や劣等者として取り扱うことのない民主的人間観の涵養を目的としなければならない。

また、初任研修、幹部養成研修とならんで、ある意味では現状からみてより重要性をもつものに古参職員の再研修があることも忘れてはならない。現在は特修科として行われることになっているが、定期的なすべての職員が受けら

れるような体制づくりが急がれるところである。⁽⁸⁾⁽⁹⁾

註

- (1) 研修制度の概要につき、小野・朝倉・前掲書五九九頁以下、法務省矯正局「矯正の現状」法曹時報二八巻三号(一九七六年)四九頁以下、『犯罪白書』昭和四四年版三二二頁以下、新野利「矯正研修規則の解説(その一〜三)」刑政八〇巻一(一九六九年)九二頁、二二九四頁、八一巻一号(一九七〇年)八〇頁以下、阪井満「矯正研修の沿革・現況とその展望」刑法雑誌二二巻四号(一九七七年)六七頁以下など。
- (2) 高橋勉「初等科(刑務官)研修の所属庁における実務修習について」刑政八八巻七号(一九七七年)六九頁。
- (3) 大野達三・前掲論文四二二頁。
- (4) 「現場の発言」刑政八五号一二号(一九七四年)六六頁。
- (5) 「現場の発言」刑政八五巻一二号六三頁。
- (6) 「現場の発言」刑政八五巻一二号六四頁。
- (7) 平野竜一「矯正職員の教育」刑政八八巻四号(一九七七年)五七頁。
- (8) 特修科研修の一例として「昼夜間勤務職員の特別研修」刑政八二巻二二号(一九七一年)七八頁以下。
- (9) 研修の問題点としては、このほか、統一教科書ないし指導手引作成による全国レベルの平準化、専任の研修担当者設置による自庁研修の活発化、職務研究会の充実と制度化あるいは自主研修の保障など多くの事柄が指摘されている。たとえば次をみよ。藤平英夫「矯正職員研修の課題」刑政八〇巻四号(一九六九年)一二頁以下、阪井満「今年の矯正研修を考える」刑政八八巻二二号(一九七七年)二八頁以下、佐藤晴夫「研修雑感」刑政八九巻五号(一九七八年)一二頁、稲田俊秀「自庁研修の展開」刑政七七巻九号(一九六六年)三〇頁以下、佐伯克「研修を考える」刑政八九巻五号(一九七八年二〇頁以下、武田一夫「一般職員研修についての一考察」刑政八一巻一一号(一九七〇年)九二頁以下。なお、自庁研修手引の一つとして矯正局『新任用看守の自庁研修について』矯正資料三〇号(一九六七年)がある。

比較職員論という言葉が適切かどうかは別として、諸外国の行刑をになう職員とわが国のそれを比較検討するのも行刑職員論の重要課題である。彼我の制度と実態を比較し、それぞれの特質を明らかにすることは、今後の行刑改革を展望する上で、貴重な指針を与えるであろう。行刑の分野では、従来比較的海外の事情が色々な形で伝達されることは多かったといえるかも知れない。しかし、それらの多くは、新しい制度や処遇技法あるいは矯正思潮の動きに係るものであって、そのような新制度なり新思潮なりの導入と展開の背景をなす諸要因へのつつこみは必ずしも十分とはいえなかったように思われる。行刑職員あるいは矯正職員の制度と実態といった分析視角の乏しさもそれを示すものであろう。その意味で、学界・実務界の双方から、正確な現状認識にもとづいた比較職員論の展開が待たれるところである。もとより現在の筆者には、そのような議論のための準備も能力もないので、以下に述べるのは、数人の方々の紹介を依り所にしたコメントにとどまらざるをえない。

(1) アメリカ　アメリカの全体的状況を把握するのはむずかしいが、⁽¹⁾ここでは木原武久氏の紹介されるイリノイ州の状況をみておこう。⁽²⁾(木原氏によると、イリノイ州の行刑制度は米国内では中進的と評価されており、米国内平均的レベルを知るには好都合とのことである。⁽³⁾行刑施設に働く職員は二グループに大別される。第一は戒護職員、第二は医師、心理技官、社会技官、教師等専門的業務に従事する職員、第三は事務職員等である。第二グループ中の診断、分類業務に従事する職員は中央官庁採用、その他はすべて施設採用である。事務職員は、日本の場合のように保安との交換性はなく事務に専従する。戒護職員の採用は、地方の刑務所ではさほど困難でなく、定着率も高い。かえってこれが職員の老齢化問題を生じている。しかし、都市近郊の刑務所の場合には採用もむずかしく転職率も高いという。専門職員の採用は容易ともいえないが、困難というほどでもない。職員研修については、研修所もなければ、

組織的な研修計画もない。大学等に委託しての研修が散発的に行われる。しかし、組織改正によって中央官庁に職員研修・能力開発課が設けられた。

勤務時間は戒護職員も含めて週五日四〇時間である。超勤はしないのが原則で止むをえざしたときはそれを貯めておき、時間数が八時間に達したら一日休暇をとることができる。戒護職員の勤務は一日三交替制で通常午前七時―午後三時、午後三時―午後一時、午後一時―午前七時の三組に分かれる。職員は組合を結成する権利が認められており、所長以外は加入できる。交渉権のほか争議行為としてピケッティングを行なう権利も認められているという⁽⁴⁾。(なお戒護職員の階級として看守・看守部長・副看守長・看守長等がある)。

(2) イギリス つぎにイギリスについて、長谷川永氏や鴨下守孝氏によると、刑務所には四種類の職員が存在する⁽⁵⁾。①管理および処遇職員(典獄および典獄補)、②保安職員(看守長・看守部長・看守)、③事務職員、④専門職員(教誨師、医官および心理技官)である。そして、これらの職員間に互換性はない。保安職員は保安職員に終始し、事務職員は事務に専従し、所長は最初から典獄補として採用され、他の職員とは異なる固有の職務を行う。制服を官給され着用するのは保安職員だけである。かれらは刑務職員協会と称する団体を結成し一種の団体交渉権をもつ。また典獄級は上級政府職員組合に、事務職員は政府事務職員組合に属する。なお保安職員は夜間勤務をしないので、午後九時の就寝から翌朝六時半の起床まではナイト・パトロールと称する夜間監視専門の職員が勤務する。従って、看守は午前六時三〇分から午後九時まで二交代で勤務する⁽⁶⁾。

勤務は週四〇時間週休二日である⁽⁷⁾。職員研修は最近重視されるようになった。保安職員の場合、選考を受けた者は数週間各施設で勤務し、その後二カ所にある初任研修所で八週間の研修を受けて最終的な採用・不採用の決定がある。

採用後の再研修 (in-service training) も行われる。また幹部職員について別に初任研修・再研修があり、ウェークフィールドに研修大学 the Staff College が設けられている。⁽⁸⁾

(3) 西ドイツ 西ドイツの行刑職員は、おおむね州の公務員であるが、官職の編成や任免基準等の基本的事項については、連邦の基準法により詳細な規制が設けられている。⁽⁹⁾ 官職の種類としては、①行政職、②保安職、③作業職、④特別職などがある。行政職は施設の一般的な事務処理および管理運営にあたるもので、施設長を除いて収容者の戒護ないし直接処遇にあたる権限をもたない。保安職はいうまでもなく施設の警備と収容者の戒護にあたる職務で作業職とともに制服着用を義務づけられている。階級は、看守・看守部長・副看守長・看守長および監察長の五つに分かれ、監察長が上級職に、看守長以下が中級職に属し、その下に見習い看守や雇傭人たる看視人がいる。作業職は収容者の作業を直接指導監督して作業面における収容者の処遇を担当する。特別職は専門職グループで医官、心理官、教師、教官、ソーシアル・ワーカー、技術職、看護職等がある。

保安職の任用についてみると、志望者は、雇用試験と適性検査に合格して仮採用され、看守候補として、初歩研修を含む準備勤務につく。この期間は一―二年である。終了時に所定の任用試験に合格すると、見習看守となる。見習期間は原則として二年間で、必要勤務に服し、本格的な研修を受ける。このあと正式の官吏となるが、年齢条件として二七歳に達していなければならない。職員の勤務時間は一週四二時間、週休二日制であるが、平均週二時間程度の超過勤務がある。保安職員は収容者処遇にあたり、原則として他の職員(作業職や心理等の専門職員)とチームをつくり、協同して行う。

研修制度は遅れていたが近年整備されつつある。初任研修は見習勤務と準備勤務の期間中、二〇名程度の研修生を

一クラスとして一八カ月ないし二〇カ月間、研修所における集合研修（前後八カ月）および数施設にわたる実務研修を行う。再研修は、中級職と上級職について関係職務ごとに一週間程度の専門的訓練を実施する。二―三年毎に再研修を受けることが法令上義務づけられている（ただし昇任したときは一年以内）。行刑職員は大部分の官吏と雇傭人から成るドイツ行刑職員組合（Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschland）を結成している⁽¹⁰⁾。活動は活発で、行刑法草案の審議について実務上の立場から連邦議会に提案して認めさせたりもしたようである。

(4) フランス フランスの行刑職員は次の職団（corps）から構成される（職団は職種と階級によって分類されていて、決められた手続なしに職団間の異動はできない⁽¹¹⁾）。すなわち、施設保安職、職業技術指導官職（技官）、作業監督官職、教育及びプロベインシヨソ職、事務職、管理職の六つである。保安職員は看守・主任看守・一級看守・看守長の階級に分けられる。その採用は刑務官学校への入学試験による。合格者は刑務官生徒に任命され、刑務官学校で三カ月の研修を受ける。研修終了時の学科試験に合格すると刑務官見習生に任命され、行刑施設に配置されて少なくとも一年間の実務修習が行われる。

作業監督官の任用は一般公開の採用試験による。合格者は見習生に任命され、二年間行刑施設で実習後採否が決められる。作業監督官の職務は収容者の作業配置、工場・倉庫・農場の管理と刑務作業に必要な業務を監督すること、わが国の作業課長にあたる。職業技術指導官の採用は、予定数の二分の一を公開の競争試験により残り半数を三年以上作業監督官の職にある者から選考により決定する。採用されると職業技術指導見習生に任命され、行刑施設で二年間実習し、正式に任用される。

行刑施設における教官の職務は、収容者の改善と社会復帰を助けるための再教育活動を行い、各種資格試験を受け

ようとする收容者を援助し、又は仮釈放で保護観察にある者についての業務にたずさわることである。採用は一般からの競争試験によるものと、保護観察補助者からの競争試験によるものがある。合格者は生徒に任命されて、一年間刑務官学校で学科と実習による研修を受ける。その後教官見習生となって、行刑施設で一年間の実習を行い、正式に教官に任命されることになる。なおフランスに特徴的なものとして、見習生から正式任用される際に行政同数委員会との同意を経なければならぬが、この委員会はフランスの人事行政上各省に置かれている諮問機関で、行政代表委員と職員側代表委員が同数をもって構成するもので、職員組合の利益代表的存在でもある⁽¹²⁾。

以上、米英独仏四カ国の状況をごく簡単に述べた。このような簡単すぎる概観はかえって誤解を招くおそれもないではないが、それでもわが国と比較してみると、いくつかの点が明らかになったと思われる。たとえば、①いわゆる保安職員と改善処遇にたずさわる職員の任務がかなり截然と区別されてきたこと、②職員研修は概して不十分であったが近年とくに重視されつつあること⁽¹³⁾、③勤務条件は日本の方が時間的にも過重負担となっていること、④職員の組合結成が当然のこととされ、待遇改善についてはもとより、行刑改革についても発言していること⁽¹⁴⁾、などをうかがうことができる。

また、改革の方向としては、当面処遇にたずさわる専門職の増加が問題となっているが、保安と処遇の任務分担が再検討されつつあるようである。その点では、これを明確に区別しないわが国のあり方に評価すべき面があると考えられている。しかし、わが国行刑を特徴づける「担当制」が職員と收容者の人間関係を緊密にし、保安の確保、日常生活の安定に役立っているとしても、他面では、保安、教育、専門的治療技法による処遇という各種業務が未分化の状態にあることを現わし、「担当」に過重な負担を課していることも忘れてはならない⁽¹⁵⁾。諸外国と比較して、わが国

の職員の質は劣っておらず、その真面目な職務態度には良い評価が与えられているけれども、⁽¹⁶⁾受刑者の社会復帰を目指す処遇の前進という点からは、心理学や社会学等の専門職を大幅増員させる必要があるし、さきに触れた通り看守職の再研修も一層積極的に展開されなければならないだろう。

註

- (1) アメリカの刑務所事情把握のむずかしさにつき、佐藤晴夫「アメリカの刑務所」刑政八四巻二号(一九七三年)二八頁以下。なお、柳本正春『英米における犯罪者処遇』(一九七二年)四五頁以下参照。
- (2) 木原武久「米国イリノイ州行刑事情」(一)、「(二)刑政八三巻二号、二号、三号(一九七二年)。なお、ウィスコンシン州を中心とする紹介として、佐藤晴夫「アメリカの刑務所」(一)刑政八四巻二号七号(一九七三年)がある。そのほかに See, Alan Coffey, "Correctional Administration" (Prentice-Hall 1975), Elmer Hubert Johnson, "Crime, Correction, and Society" (3rd Ed. 1974, Dorsey Press) pp. 500. Paul Katsampes, "Changing Correction Officers: A Demonstration Study" International Journal of Criminology and Penology 1975, Vol 3, No. 2, pp. 123-144. Russell G. Oswald, "Rights of Correctional Personnel," American Journal of Correction Nov.-Dec. 1972, pp. 18-20.
- (3) 木原・前掲論文(一)六六頁。
- (4) 木原・前掲論文(二)三八頁以下。
- (5) 長谷川永「刑務所の職員組織」刑政七五巻一号(一九六四年)八六頁以下、同「魅力のある職場」刑政八一巻一号(一九七〇年)三八頁以下、鴨下守孝「英国における犯罪者の処遇」刑政八四巻五号四七頁以下、そのほかに See, J. E. Hall Williams, "The English Penal System in Transition", (Butterworths 1970), pp. 112.
- (6) 長谷川・前掲「研務所の職員組織」八九頁。
- (7) 大川力「イギリスの矯正施設をたずねて」刑政八六巻九号(一九七五)五一頁。
- (8) 柳本正春「世界諸国における職員研修の傾向」刑政七七巻九号(一九六六年)四二頁。
- (9) 西ドイツの行刑職員の紹介として、大芝靖郎「西ドイツの行刑職員」刑政八七巻四号(一九七六年)三八頁以下、新野利「西ドイツ執行職員の職務とその内容」(一)刑政八二巻一号(一九七一年)四四頁以下、同二号四六頁以下、同「西ドイ

ッ執行職員の使用と修習(一)、「刑政八二巻三号四八頁以下、四号三八頁以下がある。そのほか Vgl. Rolf-Peter Calliess, "Strafvollzug—Institution im Wandel", (Enke 1970) SS. 21. Hans-Dieter Schwind und Günter Blau, "Strafvollzug in der Praxis", (de Gruyter 1976) SS. 109.

(10) 以上につき大芝・前掲論文参照。

(11) フランスの行刑職員の紹介として、山田聖都「フランスの行刑職員の任免制度について」刑政八六巻六号(一九七五年)三四頁以下、同「フランス矯正あれこれ(その三)」刑政八四巻一号(一九七三年)五〇頁以下がある。

(12) 以上につき、山田・前掲論文参照。

(13) 国連が職員研修を重視している点につき、勝尾鏖三「監獄法改正とその周辺の問題について」刑政七九巻一二号(一九六九年)一五頁以下、そのほか、アメリカ連邦矯正局(辻田晶計訳)「現在の課題と今後の展望」刑政八六巻七号(一九七五年)五一頁以下をみよ。また研修ガイドブックの邦訳として、米国矯正協会編(小池一郎訳)『矯正職員研修教程』(一九六二年発行・一七九四年訳)がある。なお合衆国矯正研修所(The National Institute of Corrections)が設けられて活動を開始していることにつき、ノーマン・A・カールソン(小池一郎訳)「米国矯正の展望」刑政八八巻一号(一九七七年)五〇頁以下。

(14) ただし、西ドイツにみられるように、実務家サイドから新刑法法の展開を後退させる提案も生じる。職員の意識の重要性を示唆するものであろう。

(15) この点につき、来栖宗孝「日本行刑の特質」刑政八八巻五号(一九七七年)一八頁参照。

(16) たとえば、宮沢浩一「外部からみた刑務所」刑政八六巻一二号(一九七五年)三二頁。

四 行刑職員論研究の方向——むすびに代えて

以上きわめて不十分な形ではあるが、行刑改革における職員論の重要性とその課題をめぐって若干の私見を述べてきた。最後に、これまでの叙述を要約し、今後における行刑職員論研究の方向を見定めておきたい。

まず第一に強調されるべきは、職員論研究における行刑内部の者と外部の者の協力体制ということであろう。最初に述べたように部外者が行刑のあれこれについて論ずる際、もっとも気になるのは、実務の実際からみれば議論をしているのではないかという点である。実状をふまえた生産的な議論を可能にするために、行刑内外の交流がもっと積極的かつ本格的に図られてよいと思う。たしかに、近年、学界サイドでの刑事政策分野への関心の高まりは著しいものがあり、十数年前と比べると施設参観者も随分増加しているはずであるが、これからの課題は、単なる参観に終わるのでなく、よりつつこんだ意見交換なり情報交換が可能となる場をつくり出していくことでなければならぬ。

そのために行刑当局ないし行刑関係者に要望したいのは、外部との研究交流を活発化するための諸々の配慮である。いわゆる委託研修の拡大や、部外との共同研究会などが様々なレベルで継続的に実施されるべきであるし、矯正管区等で発行されている部内誌もせめて外部の刑事政策研究者が希望すれば継続購入できるようにしてほしいものである。また、法務研究の一部や訓令・通達の類いに部外秘扱いのものが少なくないが、その範囲は極力縮小する努力を要望しておきたい。

これは、要するに行刑における閉鎖性の打破という問題にほかならない。換言すれば、行刑の真の社会化ということである。厚い壁を守って保安のみを目標とするような行刑に訣別しようとする以上、社会の風が入り込むことによって生じるかも知れない多少のぎくしゃくを恐れてはなるまい。また、制度論としては、部外者の参加する刑務委員会（行刑委員会）の構想が真剣に検討されてしかるべきであろう。⁽¹⁾

第二に指摘しておかなければならないのは、職員集団の自立という問題である。本稿の主要な問題提起は、その点

にほかならなかった。何度も述べたように、真の行刑改革の達成にとって、決定的なものは、職員意識であり、行動力である。国連の被拘禁者処遇最低基準規則にいう「すべての職員は、自己の示す模範によって被拘禁者による感化を与え、かれらの尊敬をかち得るようにつねに行動し、かつ、任務を遂行しなければならない」（第四条）との趣旨を実現するためにも、職員自らが豊かな、人間らしい生き方を追求できなければならないし、それを保障するものとして団結権や団体交渉権の確立が期待されるのであった。⁽²⁾⁽³⁾ もっともこれは直接的には労働法上の問題であり、率直に言えば政府や関係当局にとっては好まれない方向かも知れない。しかし、それが、国家の刑事政策的課題にとっても一つの要石をなしているという認識が今や大きく台頭しつつあるのである。

部外者は行刑のあり方について論評することはできる。しかし、いうまでもなく、実際に受刑者処遇にたずさわっているのは職員集団でしかない。職員が自らを、犯罪者の社会復帰を目指した処遇という重責をになう存在として位置づけ、それにふさわしい待遇なり研修なりを要求し、かつ、実現していかないかぎり、多くの行刑改革への提言は机上の空論に終わらざるをえない。⁽⁴⁾ したがって、行刑職員論の展開に際しても、この点をふまえた議論がのぞまれるのである。

最後に、第三として付け加えておきたい点は、刑務所という社会の組織論的研究の重要性である。このようにいうと、ややもすれば、経営学的な人事管理や労務管理の検討のごとく誤解されかねないが、そういう趣旨ではない。実態としての刑務所が社会学でいう強制組織であることを否定しえない以上、さきにも触れたように、受刑者集団となるらんで、職員集団および職員と受刑者の相互関係という社会関係の構造を分析することが行刑職員論の一つの重要な場面であることを指摘したのである。⁽⁵⁾

いうまでもなく、実態を正確に把握した上での政策論こそが説得力をもつ。その意味で、前項でも述べた通り、わが国の社会学者による刑務所社会の本格的な研究が待望される。さらに、刑務所内部の研究だけでなく、刑務所と地域社会やマスコミないし世論とのかかわりといった視点から問題点を明らかにする作業も、今後益々大切にならざるを得ないであろう。⁽⁶⁾ 職員に良き人材を確保するためにも、また、職員の任務を正しく理解し、受刑者を再び社会の側で受け入れる体制をスムーズにつくっていくためにも、行刑は社会の中の一部にはかならないという認識が社会全体に浸透していかなければならないからである。

註

- (1) 日弁連の考える第三者委員会につき、寺光忠「監獄法の全面改正に当面して何を改正の重点とすべきかをかんがえる」ジュリスト六一四号(一九七六年)一〇二頁。この問題につき、すでに大分前に中尾氏が提言されたことがある(中尾文策「行刑の管理機構に関する一つの問題」刑政七〇巻五号(一九五九年)六八頁以下参照)。なお朝倉京一「矯正と外部援助」刑政七五巻六号(一九六四年)一二頁以下。
- (2) この点で注意すべきは少年院職員で、法的には団結権を認められているが組合はない。そのことにつき質問した職員が上司から「我々は公安職なんだよ」とたしなめられたという(「現場の発言」刑政八一巻二一六頁)。
- (3) 地方公務員であるが警察官と同様に団結権を禁じられている消防職員は一九七七年八月全国消防職員協議会を結成して、団結権を要求し、待遇改善等の交渉に立上っている。
- (4) 監獄法改正との関連で指摘されているものに、職員研修とやらんで職務執行規範制定の必要性という問題がある(たとえば、宮本恵生「今日における行刑の課題」刑政八二巻四号(一九七一年)二七頁、平野竜一・前掲「行刑法の改正と刑務職員」刑政八八巻八号五五頁)。
- (5) この点につき、岩井弘融「組織論から見た刑務社会」刑政八六巻九号(一九七五年)一二頁以下長島敦「矯正施設と人間関係」刑政八四巻一二号(一九七三年)一〇頁以下。
- (6) この点につき、坂東知之「矯正と地域社会」刑政八八巻七号(一九七七年)一二頁以下。