

第 8 章 情報資源管理とアジェンダ設定

8-1 国際行政における情報の役割

信頼醸成

政策決定支援

政策実施支援

8-2 情報収集・利用の諸相

(1) 安全保障分野

伝統的国際行政であったともいえる外交

安全保障行政：情報共有の必要－相互接続性 cf. 国連・NATO・IAEA の課題

国連等による紛争に関する早期警報システム

ABM (対弾道ミサイル) 条約：自国の検証技術手段 (national technical means of verification)

INF (中距離核ミサイル) 条約：現地査察

START (戦略兵器削減交渉)：条約より詳細な手段や手続き

監視 (monitoring : collecting information) と検証 (verification : judging compliance) の区別

監視は技術的に対応されるものであるのに対して、検証 (verification) の重要な機能は、違反の発見ではなく、協力が起こっているということの再確認 (reassurance) なのであり、政治的プロセス

(2) 経済社会分野

国際統計制度様々な新たな指標 (indicator) の構築

(3) 環境衛生分野－科学的情報

19 世紀後半以降の細菌学

20 世紀後半以降、オゾン層破壊、気候変動といった地球環境問題に対する課題認識

大気科学の発展 IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change)：複合的性格を持つ組織

8-3 情報収集手法の類型

(1) 受動的情報収集

<ルール型>

<自発型>

(2) 能動的情報収集

<公式型>

<非公式型>

8-4 情報収集における課題

(1) 情報収集のコスト

(2) 情報の質

(3) 秘密性と公開性のディレンマ

(4) 信頼性の確保

8-5 情報利用の課題

- (1) 希少資源としての注意
- (2) 認知的要素の重要性
- (3) 情報加工における課題
- <形式的加工>
- <実質的加工>
- (4) コミュニケーションの課題
- <ターゲティング>
- <歪曲の回避>
- (5) 不確実性への対応

8-6 国際的政策過程におけるアジェンダ設定

- (1) フレーミングとネットワーク
フォーラム・ショッピングと連動
例：遺伝子組み換え技術－OECD と Codex
- (2) アジェンダ設定メカニズムの制度化
<OECD>
<世界経済フォーラム>
<トランスナショナル唱道ネットワーク>

第9章 国際行政における財政と人事行政

9-1 国際組織の財政

各国財政の国際的調整

国際的行政活動のための財政

国際組織の財政

(2) 国際組織の通常予算

分担金算出の方法－3つの方法：同額、等級設定、一定の算定式に基づく分担比率

通常予算の拡大への抵抗

EU－固有財源制度

国際連帯税構想

(3) 国際組織の予算外資金－3類型

利用拡大の理由と問題点

国連財政に関する独立諮問委員会（共同議長：ポール・ボルカー、緒方四十郎）「実効的国連財政」（1993年）

9-2 国際組織財政の運用－国連本体の場合

(1) 予算の枠組

費目別予算 (object of expenditure) →1974年：プログラム予算

管理局 (Department of Management) プログラム計画予算会計室 (Office of Programme, Planning, Budget and Accounts: OPPBA)－室長：財務官 (コントローラー)

「プログラム計画、予算のプログラム側面、執行監視、評価方法に関する規程・規則 (Regulations and Rules Governing Programme Planning, the Programme Aspects of the Budget, the Monitoring of Implementation and the Methods of Evaluation)」

部 (parts)、セクション (sections)、プログラム (programmes)、サブプログラム (subprogrammes)

の 4 層構造—プログラムは局 (department) に対応し、サブプログラムは部 (division) に対応

(2) 予算策定過程—立法的マンドート・中期計画・予算

中期計画—総会等の政府間機関によって設定された立法的マンドート (legislative mandate) をプログラム、サブプログラムに翻訳したもの

プログラム予算—2 年単位で策定

非予算年—プログラム予算アウトライン

予算年—予算案—CPC、ACABQ がレビューを行い、総会の第 5 委員会が勧告を総会に提出—最終的には予算は総会で採択

予算外資金についてはその額やそれによってつけるポスト数をチェックするような体制にはなっていない (ただし、PKO 予算については第 5 委員会等が実質的にチェック)

(3) 調達行政

条件：公平性・透明性の確保、履行能力を確保する必要、癒着を防ぐ必要

対応例：標準化を進めた上で一定期間内の調達を契約で定められた条件で行うシステム契約、一般競争入札ではなく国際制限入札 (事前の業者登録が必要)・長期契約

9-3 国際組織の人事行政

(1) 国際人事行政の概念—3 つのレベル

各国間人事行政

国際組織の各種委員会や各国混成部隊としての PKO 部隊等への、各国からの派遣

国際組織の独自の事務局の人事行政

(2) 国際組織事務局の人事行政

国連憲章第 100 条 1 項—独立性確保—各加盟国も尊重

派遣職員の扱い

1990 年 10 月事務総長「政府からの派遣」

職員規程 (Staff Regulations)、職員規則 (Staff Rules) —国連総会の決定に基づき、事務総長告示 (Secretary-General's Bulletin) として発出

事務総長又は事務総長の委任を受けた者による任命が行われない者は職員ではない—専門性を外部から調達するために各部署が雇用するコンサルタント、繁忙期に各部署が雇用する個人契約者など

正規職員、プロジェクト職員、臨時職員

職員規則：100 シリーズ、200 シリーズ及び 300 シリーズ

国際的性格

可能な限り能力のあるものを採用すること (能力原則) —「能力」の定義問題

なるべく多くの国から採用すること (地理的配分の原則) —通常予算で設置された職員

規則 100 シリーズの適用を受ける職員のうち、特殊な語学要件を要しないもの

配分枠を算出する数式—メンバーシップ要素、人口要素、拠出金要素を考慮

地理的配分枠と能力原則は必ずしも矛盾するわけではない

EU：職員規程：「共同体諸国民のなかからできる限り広い地理的基盤のもとで」職員の募集・選抜を行うこと、各総局の下で、1 つの指揮系統中には原則として異なる国籍の職員が配置されるように「多国籍人事」

IMF、世界銀行等を除く国連システム：人事行政に関する共通システム

1948 年：国際人事諮問委員会 (ICSAB)

1975年：国際人事委員会（ICSC）

国際公務員の給与

（3）国際組織の委員会・混成部隊における人事行政

PKO活動－各国からアドホック or 国連と各国とがスタンバイ協定、NATO（北大西洋条約機構）や AU（アフリカ連合）といった地域組織が分業の下で組織として一定の役割を果たす場合

専門機関等の委員会・ワーキンググループ等の業務－一時的に国際行政のために利用されるが、基本的には各国に所属している職員の役割も相対的に大きい

9-4 国際組織の人事行政の運用－国連の場合

（1）人事行政の枠組

総会の下で、第5委員会が担当

第5委員会にとっての主要課題は予算であるため、人事行政に詳しい担当者が出席しているわけではない

（2）個別的人事行政の意思決定過程

管理局：人的資源管理室

個別人事の実質的選考は各部局中心

従来：プログラム管理者（上司）と採用昇任委員会（appointment and promotion bodies）の判断が重要

2000年「人事管理改革に関する事務総長報告」（A/55/253）@第5委員会－2001年：国連総会決議 55/258

2002年5月：新たな職員選考制度－人事制度改革

中央審査委員会（central review bodies）－候補者個人の資質、能力等を個別に見るのではなく、事前に選考基準の審査を行い、プログラム管理者等が推薦する候補者が事前に定められた選考基準に沿って選考されたか否かのみを審査
流動性を促進するために、ポスト占有期間を原則5年とする制度

（3）アウトソーシング

9-5 国際組織の財政・人事行政の動向

（1）国際組織の予算額の動向

（2）国連システムにおける最近のNPM的行政改革

アナン事務総長：1997年7月『国連の刷新』（A/51/950）－結果指向型予算（Results-Based Budgeting: RBB）導入提案

1999年10月「結果志向予算」（A/54/456）－漸進的アプローチの採用確認

2001年1月国連総会決議（55/231）－成果に影響を及ぼす外部要因を同定しておくこと、インプットデータについても従前の詳細度を維持すること、人件費とそれ以外の費目間流用は総会の同意を条件とすること、柔軟性を行使するに際しては総会の規範・決定を厳格に尊重することを条件

2005年国連世界サミット「首脳会合成果文書」（A/RES/60/1）、「国連への投資」（A/60/692）（2006年3月）－財政、人事行政改革を含む事務局・マネジメント改革

2006年8月「人間への投資」報告書（A/61/255）

従来の3つの労働契約制度（100シリーズ、200シリーズ、300シリーズ）を1つの職員規

則の下に統合し、業務の性質に応じて、臨時的任用、任期付任用（PKO 等）、継続任用（恒久雇用は廃止）という 3 つの雇用形態に

9 - 6 国際組織の財政・人事行政の課題－相補性の管理

cf. PKO : 会計間貸付