

期限付きの官吏任用は、法律上の通例として許容されるのか

ウードー・フイंक

長谷川 福造 訳

I. 問題の序説

すでに何年も前から、公的任務の遂行に関する伝統的な枠組みが今日もなお時流に適合しているかどうか、という疑問を巡って激しい議論が行われている。^①この議論は、とりわけ終身官吏 (Lebenszeitbeamte) の形式において生じている。終身官吏の成立は、一八世紀のプロイセン王国に遡るといつてもきつと誤りではなく、終身官吏に批判的な者たちから見ると、それは先天的に全く決定的な機能不全を抱えていたことになる。^②終身官吏は、特殊な仕組みとして時代遅れな官治国家のシンボルであるとされるし、今日要求されているように、協調的な行政行為という国民の立場

期限付きの官吏任用は、法律上の通例として許容されるのか (長谷川)

に立つた方式による、現代社会の絶え間ない需要の変化へ対応していないとされる。批判的な者たちから見ると、終身官吏は、国家と社会の協調ではなく対立という人為的な二元分立にある高権的な (hoheitlich) 行政という、完全に時代遅れな方式を示している。⁽³⁾

特に猜疑を呼び起こす原因となっているのは、官吏がこの数百年の経過の中で勝ち取ってきた特権である。とりわけ、官吏としての地位が失われないことは、たくさんの人々がほとんど毎日のように解雇通告というダモクレスの剣にさいなまれ、数多くの失業者を抱える社会において、妬みを呼び起こす。それにまた、病氣と老後のリスクに対する国家による包括的な配慮、職務上の住所移転における多額の調整手当、及び長期の一時退職という安定した基盤によつて政治の分野において特別の役職に就く可能性があることは、社会に対する官吏の職務によつて正当化され得ないかたちで国から優遇されているという確信を抱かせる。⁽⁴⁾

あらゆる関係において守られる終身的地位を背景にすると、官吏が怠惰に陥っても不思議ではないとも指摘される。また、官吏の間での競争が決して十分でないことから、適切に職務を遂行しようとする意欲が彼らに湧かないとされる。官吏の昇進は、対外的に価値のある業績を挙げたことに対する報奨としてではなく、我々の政党国家において、持続的な荒稼ぎによつて作動され続ける人事ローテーションの結果として決まるのであり、それはとりわけ、選挙の敗北後に能力は無いが政治的に信頼できる党员たちを昇進させるという度を越した大騒ぎで頂点に達するとされる。

最後に、世界的な市場経済から要求されるのは、国家は高権的な行政にある様々な領域から身を引いて、行政を全く私的活動に委ねる、或いは少なくとも私法的な形式を拡大させるべきではないかということである。しかし、まず

もつてある職務が民営化されると、国家はいずれにせよ官吏を任用することができなくなる。というのも、所定の公権的な活動という公法的な形式において履行されるべき職務にしか官吏を任用できないからである。だが今日では、例えば警察のように職務の形式において国家が携わるべき事項でさえも、市民が行政活動の結果さえ承知すればよいのではなく、市民が様々なかたちで行政手続に参画をしていかなければならないという協調的スタイルが、国家に促されているとされる。

だが、このような協調的な行政スタイルには、公勤務職員 (Angestellte im öffentlicher Dienst) の方が、官吏 (Beamte) よりもはるかに相応しい。公勤務職員は、私法上の契約自由の原則によつてはるかに柔軟に任命することが可能であるし、やむを得ない需要の減少に応じて解雇も可能である。公勤務職員の給与も成績に合わせて調整可能であり、それによつて官吏に対してよりも明確に行政行為の効率性向上を督励することができる。それゆえ最終的に、官吏と比べて相当な経費削減となるとされる。

公勤務に対するこのような根本的な批判を背景にすると、期限付きの官吏関係 (Befristete Beamtenverhältnis) に有利になるよう終身の官吏任用を廃止することを巡る議論は、全ての国家作用における完全な脱官吏化へのひとつの道筋にすぎない。終身官吏の身分を廃止することによつて、公勤務の旧来的な構造を打開する重要な歩みもたらされることになるだろう。有期官吏 (Beamte auf Zeit) または試用官吏 (Beamte auf Probe) としてのみ任命された官吏は、限定された任用期間の満了した時点で、業績が悪いときは解雇が迫られるということが大きな動機づけになる。それに加えて、望まれる副次的効果として、大勢から宿命的なものとして認識されている官吏と雇用主 (Dienstherr) の一体性も除去されることになる。期限付きの官吏は、職務を全身全霊を捧げるものとしてではなく、ただ仕事として意識

することになる。⁽⁵⁾

II. 現行法における法的状況

現在効力のある公勤務法は、根本的な批判の観点をこれまでのところなお全面的には考慮していないが、終身官吏の廃止における道筋を少なくとも端緒において示そうとしている要素を既に含んでいる。単純化するために、現行の公務員に関する法の具現化においては、連邦官吏法 (Bundesbeamtengesetz [BBG]) が基盤とされている。州および地方自治団体 (Kommune) の官吏に対しては、同じく連邦法として効力をもつ官吏地位法 (Beamtensatzgesetz) によるのと同様の方式において、興味深い規律が適用されている。

連邦官吏法 (BBG) 六条一項から四項は、官吏関係を基礎づける四種類の重要な方式を定めている。第一位に置かれているのは、終身官吏 (Beamte auf Lebenszeit [第一項]) である。その他、有期官吏 (Beamte auf Zeit [第二項])、試用官吏 (Beamte auf Probe [第三項]) 及び撤回権留保付き官吏 (Beamte auf Widerruf [第四項]) が並置されている。終身官吏に任命されるのは、高権的任務や国家の防衛の基盤に関わる任務、あるいは私法的な雇用関係に移管させられない長期的に引き受けられるべき任務に就く者である。

連邦官吏法六条一項一文は明確に、終身の官吏関係が官吏関係の標準方式であると定めている。⁽⁶⁾ この表出はまた、他の幾つかの官吏関係に関する諸々の規則によっても裏付けられる。連邦官吏法六条三項によれば、試用官吏への任命は、後に終身官吏として任用される予定がある者か (第一号)、または連邦官吏法二四條五項一文の意味における管

理的な官職 (leitendes Amt) に移される予定がある場合限って認められる。この試用期間は、連邦官吏法六条三項一文の通例においては、終身官吏への任用に必要な通過段階である。試用期間は、上級公務 (der gehobenen Dienst) にある官吏において連邦ラウフバーン令 (Bundeslaufbahnverordnung [BLV]) 一三条一項に従って通常三年間継続し、中級公務 (der mittleren Dienst) 及び高級公務 (der höheren Dienst) には通常二年間継続する (連邦ラウフバーン令一一条一文、一四一条一文参照)。この期間中に能力を実証した場合、その官吏は終身官吏として任用される権利を取得する⁽⁷⁾。

特殊な事例を形成するのが、連邦官吏法二四一条五項一文の意味における管理職 (Leitende Funktion) の委嘱である。諸々の管理職は、最上級の連邦官庁における俸給グループ B 6 から B 9 までの諸官職、並びにその他の連邦官庁並びに連邦直轄の社団、施設及び公法上の財団の長にある俸給規定 B に属する諸官職として定義される。それゆえ連邦官吏法二四一条は、昇進の決定に限ってのみ該当し、官吏関係を最初に形成する場面には該当しない。その点で、志願者は連邦官吏法二四一条二項一文一号に従って、既に何らかの終身官吏関係になければならない。それに加えて、この官吏は、連邦官吏法二四一条四項一文に従って、試用期間における実証へ向けて差し当たりただ試験的に認められた終身官吏に任用されるものとされる。したがって、管理職における試験的な任用は、終身としての任用を基礎にしていることに疑いはない。ただ原則的に官吏関係を最初に形成する際に試用期間を通過しなければならぬのに対して、昇進の際に更に直ちに終身の任用が生じるといふ点で、この任用は、規整を緩和したものにすぎないのである。

有期官吏の任用関係の場合は、様相が異なる。これは、官吏が限定された期間だけ高権的任務に任用されなければならぬ場合に設定される。期限付きで官吏を任用することは、連邦及び州の官吏法に従い、法律がその例外として

規定している場合においてのみ許容される。期限付きの官吏任用が起こりうる伝統的な適用領域は、特に地方自治団体の範囲において大きな役割を持つ被選官吏 (Wahlbeamte)⁽⁸⁾ である。もう一つの適用領域は、大学である。例えば、講師 (akademischer Rat) やジュニアプロフェッサー (Juniorprofessor) は有期官吏として採用され、大学教授は、終身か或いは期限付きで任用されることが可能である。⁽⁹⁾

旧法によると、管理職にある官吏もまた期限付きで任用することができた。旧官吏法大綱法 (Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG)) 一二b条一項・二項によれば、これは合計一〇年の期間を超えてはならず任期二期の制限が認められていた。この場合も、官職の昇進 (Beförderung) に限られており、志願者は前もって既に終身官吏になっている必要があった。ただし、試用官吏と異なり、任期が満了した後も、終身官吏への任用請求権は存在しなかった。官吏法大綱法一二b条三項によると、この官吏は、最初の任期が満了した後、終身官吏として任用されることができるとされていたほか、二期目の任期満了後は、終身官吏の身分で恒久的な職務を当該官吏に委嘱するものと定められていた。特に最初の任期満了後、雇用主 (Dienstherr) は、引き続きこの官吏を雇用するか、あるいは法律上官吏としての地位を終えるかという問題に関する裁量を持っていた。この評価は、職務における適性の実証に依存することなく、他の事項によってもなされるものであった。⁽¹⁰⁾

期限付きの官吏任用によく似た規律を、かつての連邦俸給法 (Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)) 四六条一項一文が定めていたが、それは高権的分野の官職について代行としての一時的な職務の委嘱が一八か月間経過した場合、手当が支給されるとしていた。また、この委嘱は、基本的に期限付きであり、その前に既に終身として任用されていた代行者は、高権的分野の官職における終身官吏への任用請求権は生じなかった。

最後に、この関係においてさらに挙げられなければならないのは、政治的官吏 (politische Beamte) の形式である。⁽¹¹⁾ 連邦における政治的官吏の範圍は、連邦官吏法五四条一項に定義されている。これは、特に際立った管理職にある官吏である。彼らは、常に連邦大統領によって退職の身分 (Ruhestand) へと異動され得る。連邦官吏法二四条に基づく管理職たる官吏 (leitender Beamte) と異なり、彼らは終身としての制限なく役職に就任する。彼らは、一定の決まった期間職務を行える保証は無く、管理職たる官吏が当初の職務に引き続き就くものに対して、彼らは、次の職務に任命されるまでの間、少なくとも退職によって任用関係が終了する。

試用官吏関係にも有期官吏関係にも関連する特別な事例が、撤回権留保付き官吏関係である。「連邦官吏法」六条四項に従って、準備実習勤務を勤め上げた者が、撤回権を留保されて任用される (第一文)。この類型の典型的な適用領域は、かつての司法の準備実習勤務 (juristische Vorbereitungsdienst) であるが、この勤務は、連邦ラウフバーン令二一条一項一号が連邦の官吏について定めているように、試補見習 (Referendar)⁽¹²⁾ から第二次の州試験を受験するために必要とされ、それとともに高権的な行政上の職務に就く資格認定を受ける。それゆえ、準備実習勤務における撤回権留保付き官吏関係は、資格認定の試用期間になる。⁽¹³⁾ ただし、試用官吏関係と異なって、試験の合格又は最終的な不合格によって身分が終了する。

連邦官吏法六条四項二号に基づいて、撤回権留保付き官吏を、付随的に又は一時的にのみ高権的な任務に従事するような任命することができる。このような異形は、今日では極めてまれにしか生じない。かつては大学関係において、すなわち撤回権留保が付いた官吏としての助手 (Assistant) やいわゆる有給の期限付き講師 (Dozent) などが見られた。⁽¹⁴⁾ このような撤回権留保付き官吏関係は、形式的な免職の外、試用官吏関係に遷移することで終了する。この場合、試

用官吏への転籍を請求する資格はない¹⁵⁾。むしろ、例えば連邦官吏法三七条一項は連邦の官吏について、いつでも撤回権に基づいて罷免できると定めている。このように、彼らの法的地位は比較的脆弱なのである。

要するに、中間結果として確認できるのは、単一の制定法が終身官吏を通例として定めている一方で、官吏関係を一時的に成立させる形式は、終身官吏の身分につながり得るか、或いは法律上より詳細に規定する必要のある例外事例に該当するかのどちらかである、ということである。しかし他方で、今日では、官吏法は時間的に限定のある勤務関係の巨大な集積を含んでおり、もし終身官吏の原則を消滅させていった場合、期限付き勤務関係が既に実証された形式として終身官吏の地位に代わり得るかもしれないのである。

Ⅲ. 公勤務法の従来の原則としての終身原理 (Lebenszeitprinzip)

終身任用の官吏と何らかの形で任用期限のある官吏との原則・例外関係は、単に法律上だけでなく、憲法上も定めがある。公勤務関係に関する権利は、その基本構造として、ドイツ連邦共和国基本法(基本法。GG)三三条に含まれた原理から導かれる。その中で基本法三三条五項は、職業官吏制度の伝統的諸原則を保障するとともに、ドイツ官吏法の歴史的発展についても注意を向けている。官吏法が歴史的に成長してきたのは、連邦憲法裁判所が絶え間なく判決を展開してきた成果であるし、特に、「ラウフバーン (Laufbahn) に分類される全ての職務の終身委任の原則」¹⁶⁾がそれである。すでに一七九四年のプロイセン一般ラント法は、官吏の罷免は極めて限定的な要件でしか許容しておらず、それによって事実上の終身的地位が認められていた。この事実上の罷免不能は、一八七一年のドイツ帝国におい

でも継承され、またヴァイマル憲法一二九条一項一文は、以下のように定めていた。「公務員の任用は、法律に特別の定めがある場合を除いては、終身とする。」

終身原理の目的は、連邦憲法裁判所の判決によれば、以下のような前提条件を持つ。すなわち、「官吏は、生涯の職務として公勤務に貢献し、経済的に独立して、基本法によつて与えられた公務としての任務の履行に、政治的作用の駆け引きの中で安定的で法律に忠実な行政を保持して、寄与することができ。安定的な法的地位を意識することは、官吏の志向を法と法律が指し示す職務執行へと促すものであるし、全国民のための党派的でない職務を行う能力を与えるのである。このように憲法によつて保障された独立性によつて、官吏は、事実在即していない干渉の試みに抵抗し、法律上または職務上の命令の適法性に対して懸念を抱いた場合に、自己の上司や政治的指導者に忠告するという自らの義務を果たせるようになる。」¹⁷⁾

IV. 終身原理と成績原理 (Leistungsprinzip)

終身原理の例外は、公勤務法に関して他に同様に憲法上保障された原則や他の憲法上の原理によつて与えられた場面に限つてしか許容されない。¹⁸⁾ そのため、期限付きの官吏任用を巡つて、特に終身原理と成績原理の区分領域について議論がある。成績原理は、基本法三三三条五項に同じく根拠があるが、基本法三三三条二項により広く明確に打ち出されている。この条文に従つて、公勤務への任用は、適性、資格及び専門的能力によつてのみ判断される。成績原理は、公務員関係が開始する時だけでなく、あらゆる昇進や職務の単なる一時的な委託においても作用する。

期限付きの官吏任用は、法律上の通例として許容されるのか (長谷川)

成績原理は一面で、職務管理者 (Amtswalter) が、普遍性という自己の職務上の責務を専門的かつ効率的に果たすことを保障する。それと同時に、任命の選択基準として、行政職員の採用を事実即していない働き掛けから影響を受けまいようにすることを保たせる。例えば政党に所属していることや社会的グループからの支援によるのではなく、委託される公的職務の最善な遂行を保障することだけが、公職への採用の仲立ちとならなければならない¹⁹⁾。

このように、終身原理と成績原理は、基本的に同じ目的に仕えている。だがそれと同時に、本来的な緊張関係がこの二つの原理の間に存在する。雇用主 (Dienstherr) がある職務に最適な志願者が誰かを判断しなければならない場合に予測的な判断を迫られるが、そのために志願者に関する充実した情報が必要となる。雇用主は、志願者がすでに公務に適していることが証明されている場合には、このような情報をいち早く信頼を持って取得できる。ある志願者を雇用主がすぐに終身採用しなければならぬとすると、採用した官吏が後になって能力がないことが示された場合に、終身にわたって無駄な俸給と扶養の給付を実施しなければならないことになる。そのため、実証に基づいた採用は、成績原理による終身採用に関する条件として、単に正当化のためだけではなく守るべき規則でもある。

同様のことは、一定のラウフバーン (Laufbahn) に関する条件が獲得されなければならないものとされる点で、撤回権留付き官吏関係についても言える。撤回権留付き官吏は、試用官吏と異なり、終了試験 (Abschlussprüfung) の後公勤務から除かれるが、このことは、試用官吏が既に備えている採用適格を、撤回権留付き官吏はこの時点でまだ抽象的にしか具備していないことから、採用適格を自ら具体的な職務においてなお証明しなければならぬ、ということによって正当化される。

これに対して、期限付き官吏の採用は、個別事例ごとに具体的に正当化される²⁰⁾。このような有期官吏やパートタイ

ム官吏の設置は、基本法三三三条五項の範囲内ではない。だがこれらは、終身官吏の採用の例外として、その時々公務の特別な需要が充足されない場面で正当化される。⁽²¹⁾

V. 政治的官吏と自治体の公選官吏 (kommunale Wahlbeamte)

政治的官吏に関しては、彼らが行政において占めている際立った地位によって、制約が正当化される。たしかに一部の文献において主張されているように、トップ官僚と特別な信頼関係を打ち立て得る点で政治的な統率に関する正当な利益があるのではない。⁽²²⁾ 行政においては、高権的な任務を最善に履行することが重要なのであって、政党政治的な派閥あるいは人的共感によって基礎づけられた派閥は重要ではない。だがしかし、特に内閣における行政は純粋な法執行だけによって果たされるわけではなく、政治的な形成余地 (politischer Gestaltungsspielräume) を執行していくことが標準として備わり内在的に伴っているという事情は、政治的官吏が政権交代に伴って交替され得るということ⁽²³⁾を正当化させる。政府は、憲法によって保障された政府の権利を政治的变化の達成に向けた内閣の実際の行政活動において組み替えるようなトップ官僚を任命する権限を必要とする。⁽²⁴⁾ 自治体の公選官吏 (kommunale Wahlbeamte) においてもまた同様である。⁽²⁵⁾ 彼らの政治的見解を行政活動に移し替えていかなければならないことから、彼らの運命も政治的な統率という運命に結び付けられてよいのである。

しかしこのような考察から、政治的官吏あるいは公選官吏のグループをむやみに拡張することを正当化してはならない。それぞれの職務は、機能的意味でどの程度まで政治的な形成余地を含んでいるか、綿密に審査されなければならない。

らない。基本的に、官吏は政治的な形成余地への参加を呼び掛けられることはなく、中立の立場から法律に拘束されている。連邦官吏法六〇条一項一文は、官吏は政党ではなく全国民に奉仕すると定めている。これは、法治主義原理、民主主義原理及び権力分立原理の発現である。法治主義原理²⁶は、政党や個人を顧慮することのない法の執行を要求する。民主主義原理²⁷は、民主的に選出されないことを原則とする官吏ではなく、民主的に選出された国民の代表者が政治的な指導選別に当たることを要求する。そして、権力分立原理²⁸は、基本的に立法、司法及び行政の任務が混在することなく、それぞれの権力がそれぞれの任務を可能な限り他の権力から干渉なく実行できることを要求する。

VI. 期限付き官吏任用と成績原理

したがって、期限付きでその他の管理的官吏 (Leitungsbeamte) を任用することは、政府の政治的な形成自由から基礎づけることはできない。このような任用は、成績原理によってしか正当性を見出すことができない。この規律の支持者は、成績原理をこの場合に幾つもの根拠から優先的なものとみなしている。まさにその根本として彼らが主張している見解は、この規律の適用範囲が限定的であることから鑑みて、終身の官吏任用の原則が量的関係において脅かされないことが担保されているがゆえに、期限付きで管理的官職 (Leitungssamt) を委託することは終身原理に矛盾するものではない、という見解である。²⁹

これに対して反対の論者は、まさに管理的職務 (Leitungsfunktion) においては行政の法適合性に特に影響が大きいことから、質的関係において終身原理への侵入がこの場合特に際立って重大である、と批判している。³⁰ その点で、期

限付きで管理的職務を委託することは、実際上の関係においてもまた行政の法適合性を特別な手法で脅かすことになる。その間に廃止された官吏法大綱法旧一二b条の成立史が明らかにしたのは、期限付き官吏関係の継続に関する決定が、終身官吏関係において専門的な能力ではなく政治的な合目的性に影響を受けざるを得ないことであつた。起草者は、政治的官吏のグループが拡大することの代替として、期限付き官吏の職務関係の終結に関する決定において政治的動機を直接及ぼす規律を定めるものとした。⁽³¹⁾

このことはまた、官吏法大綱法旧一二b条の文言にも表れていたのであり、裁量の行使に関するいかなる基準も示されておらず、従つてまた他でもなく官吏法大綱法旧一二a条は試用官吏について、専門能力的な実証を決定に関する基準に挙げていない。

この規律を支持する者は、運命論者と楽観論者に区分けすることができる。運命論者は、管理的職務が、いずれにせよ実際のところ黨員手帳によつてのみ与えられることに由来している。⁽³²⁾だがこのことに対しては、それは法秩序のあるべき状況ではないのであり、官吏の情実人事を謂わば法律上承認するような新たな道具を作り出すことによつて、違憲状態を更に助長するものであると、異議を述べなければならぬ。⁽³³⁾

楽観論者は、期限付き官吏の服務期間は規定上選挙の任期と一致していないことから、期限付きの地位への魅力は政治にとつてそれほど大きくないものであることを理由に、官吏の情実人事のリスクを少なく見ている。楽観論者は、このような時限的な解職によつて、成績原理に直接的な裁量の余地が残っていると考える。それに加えて、この官吏たちが当初の終身官吏のままであることに疑問はないことから、政治による影響という依存関係はそれほど大きなものではないと考へているのである。⁽³⁴⁾

これが本当にそうであるかは、慎重に疑ってみるべきであろう。たしかに、行政機構における重要な地位が期限付きでしか付与され得ないならば、政権交代の急迫を前にしてそれらの地位を自前の黨員たちでブロックすることはできない。もつとも、このような最上級の職務は、時間的な制限があつても政治的に見て魅力的であり続ける。行政活動の統制に関する重要性は、なおも全く縮減しないままなのである。³⁵ それに加えて、以下のような懸念がある。すなわち、このブロックが一時的なものにすぎないという事情は、政治的な多数派が交代する際の官吏の情実人事に対する抑止閾を甚だしく低下させる。というのもも人事政策上の誤った諸決定がいつも簡単に訂正可能であり、その上そういった判断が期限付きであるがゆえに行政に対する独自の影響の確保を生じさせないよう国民に装うことが可能であるからである。

憲法上、期限付き管理的官職を継続することに関する判断をめぐって、官吏の情実人事の観点に基づいた実際の影響に関する考慮は、重要ではない。基本法三三二条二項が要求しているのは、期限付き官吏関係から終身官吏関係への転換についての判断もまた、あらゆる判断と同様に成績原理によって厳格に調整されることである。官吏法の大綱に関する法律旧一二b条三項の枠組みにおける裁量は、基本法三三二条二項と一致する限りでしか行使できないものであつた。どのような場合においても、官吏の情実人事の観点がその影響を持つことは許されなかつたのである。

Ⅶ・官職 (Amt) と職務 (Funktion) の乖離の禁止

この点で重要なのは、ある一つの事情である。期限付き管理的官職を設置することは、官職と職務の永続的な乖離

を導き出し得るのである。もしも管理的職務が原則として期限付きでしか付与されないとすれば、これに付帯する職務が他のより低い地位にある職務管理者 (Amtswalter) に一定期間引き受けられることになる。その場合例えば、俸給等級 (Besoldungsgruppe) B 9 に属する局長によって引き受けられるべき最上級の連邦官庁における部局の長 (Leiter) としての職務が、俸給等級 B 6 の部長としてだけ終身官吏に任用されている職務管理者によって、期限付きで引き受けられることになるであろう。

このことは、実は憲法上許容されないものであろう。官職と職務の結びつきは、法律上まさに連邦俸給法 (Bundesbesoldungsgesetz) 一八条一文によって規格化されている。そこにおいては、「官吏及び軍人の職務は、それらに付帯した職務上の要請に従って適正に評価され、各官職を配分しなければならない。」と定められている。この規範は、連邦憲法裁判所が既に連邦裁判所判例集七〇巻において、³⁶⁾ ほぼ文言通りに同一の従前の規範を確かめたように、基本法三三条五項の原則、特に終身原理、成績原理及び官吏として相応しい扶養の原則に基づいている。官吏が原則として終身であると設定された地位によって永続的に自己に委嘱された職務を執行することができ、その委嘱が自己の俸給法上の等級においてもまた表出する俸給等級に反しない場合に限って、裁判所の解釈に応じて自己の任務との同一性を認識し、全てを懸けて執行することが保障されるのである。

職務と官職が永続的に切り離されると、官職保有者 (Amtsinhaber) がより低い等級の職務において永続的に採用されるという事態が、ついにはその同一性を補完するものでなくさせる。むしろ、期限付きで担当する職務がいわゆる招待試合のようなものになり、緊張感を持って処理されないというリスクが生じるのであり、これに関して、終身の官吏採用が直接的に前提条件を作り出さなければならぬ。このような根拠から、連邦憲法裁判所は、校長という官

職への昇格を予定することなしに校長としての職務の委嘱を八年間だけ予定することを定めたブレーメンの学校管理法 (Schulverwaltungsgesetz) の規律を、憲法に違反すると判断した。手当の供与と引き換えに職務を一時的に代行することについて定めた連邦俸給法の旧四六条は、この宣言に抵触しない。それについては、この規律は上で述べた憲法上の背景からみて狭義に解釈すべきであるし、州法上の特殊性の拡大だけを考慮するものとされている³⁷⁾。

したがって、裁量決定は、旧官吏法大綱法 (BRGG) 一一b条三項一文に従って、任期付きの管理的官職が低い地位にある官吏によって執行されることは許されなかったのである。むしろ期限付きの官吏任用の裁量決定においては、成績原理の厳格な拘束に加えて、少なくともより長い任期の付いた職務期間満了後に、終身の官職保有者に任用することによって終身原理を充足させるという考慮もまた必要であった³⁸⁾。

VIII. 期限付き管理的官吏 (Leitungsbeamten auf Zeit) を任用することは原則的に許されないのか？

たしかに、管理的官吏の職務が期限付きで付与されることが全く許されないと切り切れるかは疑わしい³⁹⁾。連邦憲法裁判所が恒常的な判決において再三再四強調しているように、基本法三三条五項は、構造原理の中心的存在であるものの、それを越えて、立法者に対して、公勤務に関する法の組み立てと将来的改定のための広範な余地を与えている。そのため、憲法上立法者は、公勤務法のためのこの原則を既存の職務のために維持することだけが認められる⁴⁰⁾。それゆえに、立法者は、法律上の通例である終身官吏という制度を廃止することは許されず、成績原理によることの外官職の委嘱を操縦することは許されない。

しかし、成績原理が統治権に関わる任務という特別の方式のために期限付き官吏任用を容易に導き出すことを考えると、実際の異動がその評価の矛盾を明白に証明した場合に限って逸脱になるという評価裁量が、考慮の説得性に関して当然に与えられる。管理的職務の時間的制限のために引き合いに出された原則が、当初から無意味であるとして評価されることはできない⁴¹。管理職にある官吏 (Beamte in leitenden Funktionen) が、行政が直面する様々な新たな課題や複雑性の増大に対して特別な方法で解決していくことが求められていることは少なくとも理解することはできよう。その限りでは、現下の動向を熟知しており高度のモチベーションをもつ官職保有者 (Amtsinhaber)こそが、このような職務を引き受けるに望ましいことは明らかである。また、志願者の適性に関する誤った判断はこのような職務の重要性から任命後に特に深刻な結果を生じさせることから、そういった官職に関する時間的に期限を付けた異動が、容易な修正を可能にすることは理解できる。それゆえに、上述の原則に留意するならば、管理的職務において期限付き官吏を任用することは憲法適合的である。

またこれと同様に、終身の官吏任用という原則と同様の目的を達成するため、他の選択肢がある。公勤務の法において、職務管理者としての能力が無いことが証明されたことに伴って、そのような管理的職務の履行を可能にする方法を案出しようとするならば、確かに考えることはできよう⁴²。それゆえ、例えば連邦官吏法二八条三項一文に基づいて、官庁の構造や役割の解消又は本質的な変更、あるいは官庁の統合に伴って、他の官職において同級あるいは同価値のラウフバーンに、基本給を削減して官吏の配置替えをすることは認められる。その場合、彼らには、単に俸給法的に調整手当の供与 (連邦俸給法一三条) によって、また身分法的に退官した (a.D.) という肩書を付記して元の官職名を持つことができる (連邦官吏法八六条二項二文) という権利を認めることによって、保有地位の維持を可能にさせ

るのである。この要件が遵守されている場合には、能力に基づいた適切な配置替えも考えられる。⁽⁴³⁾

だが、この選択肢は終身原理の原則的な維持のもとで、期限付きの官吏任用をそれ自体として憲法違反とはならない。期限付き官吏という制度は、確かに基本法三三条五項の明文では勤務法の従来原則として保護されてはいない。もつともこの制度は、かねてから限定的な期間において終身の官吏任用に対して許容された選択肢であった。そのため試用官吏関係は既にプロイセン一般ラント法に根を下ろしていたし、ヴァイマル憲法一二九条では期限付き官吏たる地位の法律による設置が明文で規定されるかたちで継続した。それゆえ期限付き官吏制度を設置することは、他の選択肢があるにせよ、基本法三三条五項の背景からもまた、これに従った枠組みにおいて立法者に容認された行為の裁量を許容するのである。⁽⁴⁴⁾

IX. 期限付きの大学教員 (Hochschullehrer) 及び裁判官の採用

全般的に説示してきた憲法上及び単なる法律上の検討と並んで、期限付き官吏任用において特に考慮に入れるべき追加の視点が、公勤務の中の独自のグループに更に存在する。憲法上の地位から、大学教員と裁判官に特別の意義が存在している。

裁判官は官吏ではなく、公勤務の中において独自の地位を保有しているが、基本法三三条が拡張なく適用される。⁽⁴⁵⁾ 大学教員は、職員 (Angestellte) として雇用されている場合を除き、官吏として任用される。この両方のグループについては、区別された憲法上の考慮に基づいて、その他の官吏とは異なり、職務執行において上司の指揮命令から広範

な独立が存在する。裁判官においては、このことは法治国家原理と同様にまた権力分立原理に基づいた基本法九七条に保障された独立性から導かれる⁽⁴⁷⁾。裁判官は法律のみに従うものとされ、裁判官の判断もまた、裁判官に提出された法律上の問題に対する法及び法律の適用として現れるものとされている。それと同時に、裁判官による全ての判断についての適法性の原則を厳格に保持することと並んで、裁判官に執行機関の中立的なコントロールという任務を課している権力分立原理も言明される⁽⁴⁸⁾。

大学教員は、たとえ官吏に任用されていても、研究及び教授の自由という基本権のもとで基本法五条三項に従って職に任ぜられるため、その職務執行において独立的である⁽⁴⁹⁾。高等教育大綱法（HEG）四条一項は、このことを改めて明確に掲げ立てており、以下のように定めている。「州及び大学は、大学の構成員が基本法五条三項一文によって保障された権利を保持できることを確保しなければならない」。研究及び教授の領域に含まれるすべての任務、すなわち特に研究プロジェクトの計画策定及び実施とその公表並びに講義の準備及び実施は、勤務関係の上司から専門監督を受けることはない⁽⁵⁰⁾。さらに加えて、大学組織内における大学による自治事務の遂行も、基本法五条三項における国の影響力行使への制度的保障によって保護されている⁽⁵¹⁾。

裁判官と大学教員に与えられている実質的かつ一身上の独立性は、その他の官吏やこの点で比較可能な軍人と全く本質的に区別される⁽⁵²⁾。その他の官吏や軍人の職務執行については、指図に拘束されることが決定的な特徴となっている。この拘束性によって、行政の適法性や合目的性も、政治運営において全ての官庁に至るまで浸透している⁽⁵³⁾。

裁判官と大学教員の人的及び物的な職務執行における相違から、これらのグループに対する勤務関係の時間的限定も別の態様において姿を現す。彼らに終身で職務が委嘱されることによって、彼らの職務上の責務が党派に偏ること

なく有効に遂行されるだけではなく、彼らの人的物的独立性も保障される。時間的限定は、職務にある者が自らの地位を永続的に確保するために国、政党又は諸団体に譲歩し、こうした過程によつて、職務執行における影響力を行使するために極めて有効な手段になるという危険を常に含んでいる。そのうえ大学においては、とりわけ高等教育大綱法(HRG)六条において定められた研究及び教育に関する査定が考慮に値するし、この査定はこれまで学問上の様々な設備のような物的・人的な装備の供与に際してのみ外部的評価の手段として役割を果たしているが、大学教員の勤務関係における規則的な期限のもとで、この査定はまた彼らの地位に影響を持ち得るかもしれない。⁵⁴

それゆえ、期限付きの官吏任用の制度は、裁判官と大学教員に対しては極めて制限的にしか使用し得ないのである。裁判官は、ドイツ裁判官法(DRiG)一一条により、その職務行為が著しく特殊な特徴を示す場合にしか、時限的な任命は許されない。実際上は特に、通常の意味での裁判官としてだけではなく最上の国家機関としての職務も果たし立法者をも監督する、連邦憲法裁判所及び各州の憲法裁判所の構成員に、この規定は適用される。そのため、例えば連邦憲法裁判所裁判官は民主主義的正当性を根拠にして選ばれるが、⁵⁵これは任期の限定がある場合に限つて有効な手段である。それに加えて、国家権力に必要な制約という原則が、このような裁判官に委託された極めて重要な権限にかんがみて、裁判官の勤務関係の時間的限界を同様に意義あるものとして見出させる。この場合、再任が禁止されていることによつて、従属関係という危険が除去される。さらに加えて、裁判官は現行法に従つて、管理的職務においても期限付きで任命されることはない。⁵⁶

州の大学法もまた、通常のケースとして大学教員の官吏任用を規定している。⁵⁷この規定は、時限的な官吏としての教授職の創設を、特別の理由が存在するときだけ許容している。これは、特に一時的に発生した教育の需要や、研究

の任務が一定の期間にだけ生じたことを補うために存在する。さらに、大学病院の主任医師は、医学部の特殊性ゆえに、期限付き官吏関係においてしばしば任命される。⁽⁵⁸⁾

このような理由から、期限付き任用は大学が果たすべき公的任務の遂行においてのみ許容される。⁽⁵⁹⁾これに対し、期限付き教授職を人事政策の手段として利用してはならない。期限付き教授職の公募によって意図的に若手研究者を大学に拘束し、そのことから国が例えばコストを理由に終身の教授職を意のままにすることは認められないであろう。それに加えて、期限付き官吏任用という方法に、能力の実証という要素が取り込まれるが、試用官吏のような終身官吏へ後に任用される権利は認められないであろう。⁽⁶⁰⁾

この点で、バーデン＝ヴュルテンベルク州大学法（*UStG*）六七条一項二文前段の規定は問題をはらんでいる。この条文は、教授の官職への最初の任用に際して、勤務関係は原則として期限を付さなければならぬと規定している。それゆえ当該志願者は、期限付き官吏関係の形式でその官職に任用される。バーデン＝ヴュルテンベルク州大学法六七条一項は、期限を付すこと理由に言及しておらず、さらに別の期限付き官吏関係や終身官吏関係における任期満了後に官吏関係が継続し得るのか否か、またどのような場合に官吏関係の継続が決定されるのかについても述べていない。このことは、二つの点で憂慮すべきである。第一に、最初の任用に独占的に適用することは、職務の負託という方式ではなく個人的な属性で志願者を決定することを許してしまう。しかしこのことは、すぐ前で見たとように、期限付き官吏関係の枠内において許容されるべきではない。このような理由から、せいぜい試用官吏としての任用ができるにすぎないであろう。

試用官吏関係の設定は、裁判官に対しても大学教員に対しても許容される。もつとも、ここでこの二つのグループ

に関して明瞭な相違が現れる。ドイツ裁判官法一二条によれば、裁判官の勤務関係における終身の引き受けは、原則として試用期間の修了を前提とする。両グループに適法であることが義務付けられているゆえに、このことは官吏に関する成績原理の発現と同様である。さらに裁判官は、後になってから修正することがほぼ不可能であるため、終身の勤務関係の設定に関する決定を、裁判官が独立的な地位であることを考慮して特に綿密に準備しなければならぬ。⁶¹

大学教員に関しては、法的状況が二つの理由から異なった様相を呈する。第一に、大学教員としての能力判定は、最初の招聘に先立ってもう既に期限付き官吏関係において点検されている。高等教育大綱法四八条一項に従ってジュニアプロフェッサー (Juniorprofessor) としての官吏任用に期限が付されているのは、この期間に大学教員としての能力判定の証明を行わなければならないことが理由である。⁶² たしかに外部での大学教授資格の取得では状況が異なる。しかしこの場合も、大学教授資格を与える学部が、教授職に就くための前提が満たされたことを証明する。

それに加えて大学教員には、法律の適用ではなく学問の自由を巡って問題がある。そのため、政府の行政機関による能力判定の点検が不可能である。このような点検は、まず専門的にみて不十分な審査であるし、さらに大学教員たちの研究と教育の内容へ政府が影響を与える危険を引き起こすであろう。⁶³ それゆえ、その大学内部の者であっても外部の判定人として専門領域の同僚たちが対象者の能力判定に関して決定を下すことが可能である。この点でもまた成績原理が正当性として引き合いに出されることから、このことは法的にみておよそ異議は唱えられ得ない。⁶⁴

しかし、この事実が理に適うものであるか疑いの目を向けなければならない。まず学部内において、自治という仲間意識を必要とする学部組織における内部的平穩を深刻におびやかすであろう。また同様に、先行する能力判定の長

い行程に鑑みて、それが適切か否かは疑わしい。このことは、平均年齢が四一歳でありまた社会的理由から更なる試験補機関はほとんど要求し得ないであろう教授資格のある志願者には少なくとも当てはまる。これは、より以前の教授資格のない志願者に正当化される。

この点でも、法の沈黙によってバーデン＝ヴュルテンベルク州大学法 (20) 六一条一項一文に含まれた州公務員法の一般的参照が適用され、雇用主 (Dienstherr) が継続を決定するとの帰結が許容されるという、前に述べたバーデン＝ヴュルテンベルク州大学法の規律は憂慮すべきである。このことは、前述の学問の自由の特殊性から許容されない。大学法は、専門領域の同僚たちに対する客観的で正当な評価を定めて、またその点では大学の職務執行において影響を受けない勤務法上の地位に基づいた規律を規定しなければならないであろう。

X. 結論

期限付き官吏への任用は、終身の官吏任用という規律からみて、個別の場合ごとに根拠づけを必要とする例外的場合である。この規律は、現行の憲法に従って、疑問を挟むことは許されない。したがって、期限付き官吏は、全般において終身官吏の代替ではないし、なおのことあらゆる国家的任務の非官僚化への柔軟な入口でもない。このことを達成するには、憲法の修正が必要である。確かにこのような修正は、基本法三三条五項に関しては許容され得るだろう。公務に関する法は、公勤務における旧来的な原則を満たす必要はない。もつとも、大学教員や裁判官のような特定のグループについては、改憲を行う立法者に制限が課されている。研究および教授の自由の核心は、基本法一条一

項を通じて、また同様に基本法七九条三項によって、いかなる憲法改正からも保護されているであろう。これは、裁判官の独立性についての基本法二〇条の構造原理についても当てはまるであろう。⁽⁶⁵⁾ その上さらに変革は想定できるが、そのような変革は、恒常的で新たな単一法的事実状況によって、終身の官吏任用という原則がより広く空洞化し、また期限付き官吏任用が謂わば人目に付かないかたちで公勤務法の原則へ昇華するというような、目下の遵守のための尽力よりも遙かに広範な政治的・社会的なコンセンサスを必要としている。

*この講演は、ヨハネス・グーテンベルク大学マインツにおける公法、国際法ヨーロッパ法及び国際経済法の教授である著者によって、二〇一七年一〇月九日、東京にある日本大学の招聘によりなされたものである。

- (1) Vgl. dazu Studenroth, ZBR 1997, S.212 m.w.Nw.; Isensee, ZBR 1998, S.295 ff.; Jachmann, ZBR 2000, S.181 ff.
- (2) 公務員の歴史的發展について Vgl. Scheerbarth/Höfken/Bauschke/Schmidt, Beamtenecht, 6.Aufl., 1992, S.41 ff.
- (3) Vgl. Scheerbarth/Höfken/Bauschke/Schmidt, Beamtenecht, 6. Aufl., 1992, S.61 f.
- (4) Vgl. dazu etwa Isensee, ZBR 1988, S.141 ff. m.w.Nw.
- (5) Vgl. dazu Isensee ZBR 1998, S. 295 ff.; Jachmann, ZBR 2000, S.181 ff.
- (6) Vgl. zu diesem Grundsatz Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenecht in der Praxis, 9.Aufl., 2017, § 3, Rdnr. 5; Battis, BBG, 5.Aufl., 2017, § 6, Rdnr.3; ferner Lecheler, ZBR 1998, S.331 (338).
- (7) BVerwGE 92, 147 f.
- (8) Battis, BBG, 5.Aufl., 2017, § 6, Rdnr.5.
- (9) それゆえ、ラインラント・プファルツ州大学法五一条一項は、以下のように定めている。

(1) Die Professorinnen und Professoren werden in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in begründeten Fällen in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen. (教授は、終身の官吏関係において、または正当な理由がある場合に期限付き官吏関係において任用される。)

(2) Die Amtszeit der Professorinnen und Professoren im Beamtenverhältnis auf Zeit beträgt höchstens sechs Jahre. Eine über die in Satz 1 genannten Zeiten hinausgehende Verlängerung oder erneute Einstellung ist unzulässig. Dies gilt nicht, sofern im Anschluss an ein Dienstverhältnis auf Zeit gemäß Absatz 1 ein gleiches Dienstverhältnis mit einer neuen und anderen Aufgabe übertragen werden soll. (期限付き官吏関係における教授の任期は最長六年である。第一文で定められた期間を超えた延長又は新たな採用は許されない。これは、第一項に基づく期限付き勤務関係に引き続いて、同一の勤務関係が新規の異なった任務のもとで委嘱される限り、適用されない。)

- (10) Studienroth, ZBR 1997, S.212 (217).
- (11) Vgl. dazu Franz, DÖD 1999, S.49 ff.
- (12) Vgl. dazu Kersten, DÖD 1999, S.128 ff.
- (13) Thomsen, BeckOK BeamtenR Bund, 9. Ed. 1.10.2017, BBG, § 6, Rdnr.13.
- (14) Denninger, HRG, 1984, S 46, Rdnr.2.
- (15) VG Koblenz, DöD 1977, S.233.
- (16) BVerfGE 9, 268 (286); 21, 329 (345); 44, 249 (262); 70, 251 (266); 71, 255 (268); 139, 19.
(訳者注) ラウフバーンとは、同一の学歴や教育訓練ないしそれと同一の価値の能力を前提条件とした同じ専門を有するすべての身分法上の官職を包含し、複数のグループに区分される官吏の採用・昇進の制度である(早津裕貴「ドイツ公務務者の法的地位に関する研究(2)」法政論集二七二号(二〇一七年)五七頁)。
- (17) BVerfGE 70, 251 (266); 71, 255 (268); 139, 19.
- (18) Siehe Lecheler, ZBR 1998, S.331 (338).

期限付きの官吏任用は、法律上の通例として許容されるのか(長谷川)

- (19) Lecheler, ZBR 1998, S.331 (340 ff.).
- (20) Lecheler, ZBR 1998, S.331 (338).
- (21) Lecheler ZBR 1998, S.331 (338).
- (22) Franz, DÖD 1999, S.40 (50) m.w.Nw.
- (23) BVerwGE 19, 332 (336).
- (24) Franz, DÖD 1999, S.49 (50); Schwidden, RiA 1999, S.13 (15).
- (25) Vgl. hierzu Lecheler, ZBR 1998, S.331 (338).
- (26) Mertens, ZBR 1999, S.1 ff.
- (27) Schwidden, RiA 1999, S.13 (14, 16).
- (28) Mertens, ZBR 1999, S.1 (4).
- (29) Vgl. dazu Lecheler, ZBR 1998, S.331 (333), m.w.Nw.
- (30) Lecheler, ZBR 1998, S.331 (340 f.).
- (31) Vgl. Studenroth, ZBR 1997, S.212 (219), m.w.Nw.
- (32) So Böhm, DöV 1996, S.403 (408).
- (33) Studenroth, ZBR 1997, S.212 (219).
- (34) Böhm, DöV 1996, S.403 (408 f.).
- (35) Studenroth, ZBR 1997, S.212 (220).
- (36) BVerfGE 70, 251 (266).
- (37) 株式会社の理由をめぐって BT-Drs. 7/1906, S.88 und 134.
- (38) Vgl. dazu Böhm, DöV 1996, S.403 (406).
- (39) So auch Brosius-Gersdorf, in: Dreier, GG, 3.Aufl., 2015, Bd.2, Art.33, Rdnr.181 m.w.Nw. auch zur Gegenansicht.

- (40) したがって、公務員立法が自由主義的で民主主義的な国家としての必要条件とその発展の継続に適合することを可能にするために、具体化の裁量余地が立法者により続く⁹⁶。Vgl. BVerfGE 7, 155 (162); 114, 258 (288); 117, 330 (348).
- (41) So auch Köpp Öffentliches Dienstrecht, in: Steiner, Besonderes Verwaltungsrecht, 6.Aufl., 1999, S. 478 f.
- (42) Vgl. Summer, ZBR 1997, S.119 (120).
- (43) Studenroth, ZBR 1997, S.212 (221 ff.).
- (44) Vgl. dazu mit weiteren Beispielen für Beamtenverhältnisse auf Zeit Lecheler, ZBR 1998, S.331 (338).
- (45) Vgl. Detterbeck, in: Sachs, GG, 2.Aufl., 1999, Art.98, Rdnr.5.
- (46) Leibholz/Rinck/Hesselberger in: Leibholz/Rinck, GG, 75. Lieferung 10.2017, Art.33, Rdnr.461 mit Verweis auf BVerfGE 12, 87; 26, 154 ff.; 38, 8 ff.; 56, 162.
- (47) Vgl. Detterbeck, in: Sachs, GG, 2.Aufl., 1999, Art.97, Rdnr.1.
- (48) Vgl. Meyer, in: v. Münch/Kunig, GG, 3.Aufl., Bd.3, 1996, Art.97, Rdnr.1.
- (49) BVerfGE 35, 79 (127).
- (50) Oppermann, in: Handbuch des Wissenschaftsrechts, 2.Aufl., 1996, Bd.1, S.1116 ff.
- (51) BVerfGE 68, 193 (267); 75, 192 (196).
- (52) Zu Hochschullehrern eingehend Epping, ZBR 97, S.382 (392).
- (53) Vgl. Kunig, in: Schmidt-Abmann, Besonderes Verwaltungsrecht, 11.Aufl., 1999, S.693 f.
- (54) Vgl. Hartner, WissR 1998, S.152 (166 f.).
- (55) Vgl. Sturm, in: Sachs, GG, 2.Aufl., 1999, Art. 94, Rdnr.2.
- (56) Vgl. Fürst/Mühl/Arndt, Richtergesetz, 1992, § 11, Rdnr.1.
- (57) BVerfGE 44, 249 (262); Scheven, in: Handbuch des Wissenschaftsrechts, 2.Aufl., 1996, Bd.1, S.352; Walter, in: Hailbronner, HRG, § 46, Rdnr.4.

期限付きの官吏任用は、法律上の通例として許容されるのか (長谷川)

- (58) Dellian, in: Dallinger/Bode/Dellian, HRG, 1978, S. 46, Rdnr. 3.
- (59) 例えば、人口統計学を前提とする特に高度な学生数に対応するため。Vgl. Kehler, in: Denninger, HRG, 1984, S. 46, Rdnr. 15.
- (60) Vgl. Kehler, in: Denninger, HRG, 1984, S. 46, Rdnr. 13.
- (61) Vgl. Fürst/Mühl/Arndt, Richtergesetz, 1992, S. 12, Rdnr. 2.
- (62) Vgl. Kehler, in: Denninger, HRG, 1984, S. 48, Rdnr. 3.
- (63) したがって、政府によって設定された抽象的な査定基準も、学問的に価値のある職務執行として研究者を評価する点で研究者を害する点から、疑わしい。Vgl. Hartmer, WissR 1998, S. 152 (169); dazu auch Bönders, ZBR 1999, S. 11 ff.; Hartmer, ZBR 1999, S. 217 ff.; zum Rechtsschutz Schnellenbach, ZBR 1999, S. 53 ff.
- (64) Reich, HRG, 6. Aufl., 1999, S. 46, Rdnr. 2.
- (65) Vgl. Deterbeck, in: Sachs, GG, 2. Aufl., 1999, Art. 97, Rdnr. 6.

訳者後記

本稿は、二〇一七年一〇月九日、日本大学法学部において行われたウドー・フィンク教授 (Prof. Dr. Udo Fink) による講演「期限付きの官吏任用は、法律上の通例として許容されるのか」(原題: Ist die Verbeamtung auf Zeit als gesetzlicher Regelfall zulässig?) を、教授のご了承を頂いて翻訳したものである。本稿は、講演原稿に加筆修正及び文献の追加がなされた改訂版に基づいている。本稿の原文は、『Comparative Law Vol. 35 (2018)』に掲載予定である。翻訳の許可を快く与えてくださったフィンク教授に心より感謝を申し上げる次第である。