

第 5 章

タイの官僚制

——競争試験制度を中心として——

はじめに

「公務員」という日本語に訳されるタイ語は「カー・ラーチャカーン」である。カー・ラーチャカーンは「カー」と「ラーチャカーン」より成り、元来の各々の意味は下僕と王事である。すなわちカー・ラーチャカーンとは「王事を行う下僕」というのが原意である。無理に日本語風に言えば王務員とでもなろうか。ラーチャカーンの意味する範囲はきわめて広く、上は国王側近の高官の仕事から下は国王の命による運河掘削等の土木工事の人夫の仕事まで共にラーチャカーンであることに変わりはない。ラーチャカーンの意味の広さは今日でも同様である。

ラーチャカーンはその原意からしてあまりにも国王と密接不可分に関連しているため、1932年立憲革命によって国王の専制支配を倒した人民党系の一部知識人は公務員を意味する語としてカー・ラーチャカーンの使用を避けた。彼らはラーチャ（王）を「人民」もしくは「国家」を意味するラッタに置き換えて使用した。しかし、後者の用法は定着せず、今日でも立憲革命以前と同様に公務員はカー・ラーチャカーンと称されている。

本章はタイにおける公務員採用における競争試験制度の導入を中心としてタイ近代の公務員制度を記述分析する試みである。

タイにおける最初の統一的公務員規則法は1929年2月23日に公布された「文官規則法」である。同法によって公務員の採用における従来のパトローネージ・システムからメリット・システムへの原則的転換が生じた。同法により統一競争試験実施を担当し、かつ、公務員の採用昇進に関する権限を与えられた人事委員会（Central Board）も設立された。従来各省庁の長の掌中であつた広範な人事採用権は公平を建前とする中立的人事委員会に移つたのである。同法は採用昇進のみならず公務員の規律についての統一的規定を初めて設け、今日まで問題になる兼業制限なども定めた。

タイにおける公務員制度の近代化は19世紀末より急速に進行してきた。

新官僚養成のために創設された学校は、1887年の陸軍士官学校に始まる。海軍士官学校は1898年に設立された。文官養成についてみると、司法官養成のためには法務大臣ラーチャブリー親王によって1897年に法律学校が発足、内務官僚養成のためには内務大臣ダムロン親王によってマハートレック学校が1902年に正式開校した。後者の学校は11年に文官（カー・ラーチャカーン・ボンラルアン）学校と改称され内務官僚以外の文官の養成にも手を広げた。さらに、同校は17年3月にチュラーロンコーン大学へと昇格し、タイ最初の大学となった。

新教育制度により、国内で多数の人材が育成されたのみならず、各省庁は官費によって多数のタイ人幹部候補生を欧米の一流大学に留学させた。たとえば時代は少し下がるが、1933年4月当時で7省から派遣された官費留学生は94名である⁽¹⁾。

またタイ人の人材養成とともに、多数の外国人を顧問やエキスパートとして採用した⁽²⁾。

このように19世紀末以来のタイの急速な近代化のなかで競争試験による公務員採用を可能とする条件も整ってきた。

タイの公務員制度を考える場合、注目すべき論考は1915年にワチラーウット国王が著した『公務の基本⁽³⁾』（ラック・ラーチャカーン）という小冊子である。

この小冊子は近代的公務員の10の徳目について述べたものであるが、その執筆の動機のひとつは学校の成績を重視する公務員志望者および採用者への批判にあったようである。タイで競争試験制度が導入される以前に、同王は公務員採用におけるメリット・システムの不都合さや弊害を批判しメリット・システム導入への消極姿勢を示したのである。国王の先走った批判は、公務員制度のみならず、立憲主義などの批判にもみられ、欧米の影響がタイに及ぼんとする矢先に機先を制しようとする保守的態度のあらわれである。

しかし『公務の基本』はそこに盛られている国王の競争試験制度への消極姿勢を別としても、当時すでに制度化していた官僚養成学校における幹部候補生養成の欠陥や当時の公務員制度の実態をうかがうことのできる重要資料である。また、国王が同冊子のなかで述べていることのなかには80年後の今日においても見い出すことのできるタイ公務員制度の特徴も少なくない。

本章ではまず『公務の基本』およびワチラーウット王（在位1910～1925年）のその他の論考をみることで同王の競争試験制度導入への消極態度を明らかにする、と同時に同王の時代の公務員制度を国王の論考よりうかがう。次に、競争試験制度の導入を求める新聞論説を紹介する。

さらにワチラーウット王死没後1925年11月26日に即位したプラチャーティポック王の下で起草が開始され、29年2月23日に公布された文官規則法の制定過程を、メリット・システムを導入することに熱心な新国王とパトロネージ・システム下の既得権を維持しようとする各省大臣の抵抗を中心として分析する。

続いて1932年6月24日立憲革命後、改正された文官規則法の下で実質において競争試験制度がしだいに形骸化し統一的競争試験制度が復活するのは70年代初まで待たねばならなかったことを明らかにする。

第1節 ワチラーウット王の『公務の基本』

1915年2月20日ワチラーウット王はナコンパトム県のサナムチャン宮において『公務の基本』と題する一書を著し、自らのカー・ラーチャカーンに与えた。同書は当時のタイの公務員の実態を批判しつつ公務員に必要な10の徳目について解説をしている。以下10の徳目とともに国王の解説をみていきたい。

同王は同書の書き出しで学校の試験で良い成績をとり卒業証書を多数集めさえすれば任官したのち何をしなくとも将来の富も地位も約束されるという風潮のあることを批判し、「ウィチャー」(学問)を積んだという学歴だけでなく10の重要な徳目があると述べている。このことから今日におけるタイ社会の根強い学歴主義が当時すでに存在していたことがわかる。どうして当時よりこのような学歴主義がはびこったのであろうか。国王は同書の後ろのほうで、その理由を考えるヒントになる次のような記述を行っている。

同王によれば「タイ人の下僕(パーウ)は欧州の下僕とは異なり自分を下僕というよりも主人(ナーイ)の友人であると考えがちである。故にタイ人で欧州人に雇われる者を探すことは難しい。我国の下僕は自分がほとんど主人と同等だと思っているのであるから、兵卒が将校より下だと思うのであろうか。もし出身家門についてみるならば多くの将校は決して兵卒より優れているわけではない。将校が兵卒より優れているのは学問が多いというだけのことである。このような感じ方はタイ人の多くの心の中に間違いなく存在している⁽⁴⁾。」と。

この記述よりタイ社会における身分格差の希薄さが任官出世のための学歴競争を促進したことが容易に推測される。

さて国王の挙げた第1の徳目は能力である。これについて国王は単に試験で高い点数を得たとか、学習したことをうまくできるということでは不十分であり、知識をうまく実地に応用できる能力であると述べている。第2の徳

目は困難に打ち克つ努力である。国王は学問をして卒業証書を得た人はそのために努力したから今後は努力は不要であると考えやすく任官すると努力を忘れると批判する。

第3の徳目は、学問の結果得られるものではない機知である。第4の徳目は周到に先を見通す洞察力、第5の徳目は職務に対する誠実さである。毎日定刻に休まず出勤するとか公金を着服しないこととかは当然として、何よりも自分に与えられた職務で望み得る最高のものが達成できるように能力の限りを尽くして誠実に実行しようと努めることである。第6の徳目はすべての人に誠実に振る舞うことである。他の人から自発的な力を最大限引き出す方法としては、金銭のある人は富を用い、権力ある人は力を用い、話術に優れた政治家はそれによって、弱者は追従の方法によるなどの方法があるが、最良の方法はすべての人に対する誠実さ、すなわち他人を自分だけ得をするための手段と考えぬことである。

第7の徳目は人の性格を知ること。この項目について部下は上司の性格を知るとともに謙虚に行動すべきであり、上司もまた監督者として部下の性格を知ることが大切であると述べた後、タイの公務制度の模範とされた軍人におけるドイツの制度、文官におけるイギリスの制度がタイ人の性格に必ずしも合致していないという批判を行っている。国王は国民の性格は各国ごとに異なっており、同じやり方で指揮監督するのは不適切である、現代のタイ人はこの点を誤解しており外国流の人事管理法をタイ人にもそのまま適用して満足していることが多いと述べ、軍についてはドイツ式に権力で部下を強制するやり方をとっているのは誤りであると指摘する。国王は前述したタイでは将校と兵卒間に欧州のような身分差はないことを指摘し、将校も一兵卒も同じカー・ラーチャカーンであり、軍人として友であるという立場に立って指揮監督すべきであると論じる。一方、イギリスを模範とした文官については、イギリス方式の管理方法は部下を束縛することが少ないが、タイではイギリス以上に部下は好き放題をやっている。部下は平気で上司を批判するのでタイの公務員はいつもけんかばかりしているとの評を得ている。タイ人に

合わぬイギリスのやり方を採用したばかりに、タイ人は戦時の団結すべき時にも時をわきまえない。イギリスでは平時には政党間で争っているが、戦時になると全国民が一致団結できるのに、というのが国王の見解である。

第8の徳目は緩急をつかんで融通をきかすこと。規則を金科玉条として墨守するのではなく、規則を便宜に流されて無視してしまうことでもない態度である。第9の徳目は社会的信用のあること。すなわち、定まった家を持ち、家族を持ち、飲酒阿片吸烟賭博などの悪習に染まっていないこと。第10番目の徳目は民族（チャート）・宗教・国王への忠誠心である。民族を大山にたとえれば個人はそのほんの一塊の土である。民族が失われればすべてが失われる。自己の命をも犠牲にする民族への忠誠心が愛国心である。

ワチラーウット王の『公務の基本』は以上紹介したように試験で高得点を得て優秀な成績で官僚養成学校を卒業しさえすれば、官途の立身出世が約束されるという当時通念化しつつあった考え方に対する手厳しい批判のために書かれている。

同書執筆時には官吏採用に当たっての競争試験は未だ実施されていなかったが、諸官僚養成学校で学業成績に優れた者を優先的に官吏に採用するという風潮は強くなっていたのであろう。

1920年時の文官の総数は8万1000人であり、このうち約半数が定年まで雇用が保障されている上に恩給を与えられる常勤職員（サーマン）であり、残りは事前通知でいつでも解雇できる身分が不安定な臨時雇い（ウィサーマン）であった。後者の大半は下級文官である。文官全員の平均年給は400バーツ（約36ポンド）であり、本省課長クラスが200～400ポンド、局長クラスが500ポンド以上であった⁽⁵⁾。

同じ頃採用における競争試験を支持する主張が新聞等によって唱えられ始めていた。そのなかで1915年から16年の変わり目において、大蔵省下に新設された商業・統計局は職員採用のために競争試験を布告し実施した。同局長は開明的知識人として知られたピタヤーロンコーン親王であり、これがタイの公務員採用における競争試験の嚆矢となった⁽⁶⁾。

『公務の基本』で試験成績の結果だけを重視する考え方を批判したワチラーウット王は競争試験を主張する新聞論潮にも全面的には賛成ではなかった。

1915年から16年時においてワチラーウット王はアサワパーフの筆名にて「競争試験による公務員採用の教条主義とその実際⁽⁷⁾」と題する一文をものしている。

同文ではまず最近バンコクの日刊新聞2紙が公務員採用においては現在の方法よりも競争試験の方法が望ましいとする論説を載せたことに言及する。国王は競争試験制度は教科書のなかでは人物の能力を試すためにこれまで考えられた最良の方法であると述べられていることを認め、また、能力がないにもかかわらず上司への追従によって地位を得ようとするやり方をする人物は最低であると述べる。しかし同時に国王は競争試験制度が人物の能力を正しく測定できるか否かについて疑問を呈する。国王はかつて9年間留学し自ら直接見聞したイギリスの試験秀才の事例を引用する。皇太子時代の国王がかつて在籍したことがあるイギリスのサンドハースト士官学校の卒業生を例にとり、1899年に最優秀の成績で同校を卒業した人物は同期生の多くが佐官に昇進している今日でも未だにインド軍の中尉にとどまっているというのである。

また文官についてもイギリス外務省に優秀な成績で入省した国王の旧知の人物を例にとり、彼が25年間在職して課長どまりであるのに対し後進の多くはすでに大使に任じられたり著名士になっていると論じる。

国王の試験成績による公務員採用への不信理由はこれだけにとどまらない。国王は公務員の国家に対する忠誠心をも問題とするのである。

同王は当時の第一次世界大戦の状況下でロシア軍やイギリス軍の幹部に昇進していたドイツ系人がスパイを働いていたことが明らかになった事例を引きつつ、タイのような小国にとって必要なことは「安全第一」とであると論じ、忠誠心の疑わしい中国系の人々が競争試験の成績だけで公務員に登用されることの危険性を防止すべきであると論じた。同王はタイの教育がドイツを見

習った結果、授業において道徳が疎かにされ、その結果自己犠牲を知らぬ利己主義者ばかりが生まれているとしてタイの教育のあり方も同時に批判している。

競争試験に対し消極的態度をとった国王の下においても競争試験制度を導入すべしという論説はしばしば新聞に登場している。

1923年8月23日の『バンコク・タイムズ』にはハーミット⁽⁸⁾の筆名にて内務官僚が投書している。「公務員制度」(The Civil Service)と題した投書でハーミットは要約すると次のように論じている。

第一級の政府は最も効率的な公務員制度によって支えられた政府である。効率のために必要なのは知識と善良な資質である。イギリス、アメリカでは競争試験制度が導入されており、人事委員会も設立され試験課目等を定めている。

自分の経験からして選考による任命の方法は腐敗と多数の無能官吏を生み出しやすく、一方、競争試験は腐敗を最小限にし、また効率も良くなる。また、人事委員会を設立することの利点のひとつは各省庁局の採用権を人事委員会に集中することで各省庁局の長が無駄なポストを増設してまで人を採用しようとする傾向を避けることができることである。

わが国の公務員は知識においても資質においても残念なことに程度が低く、至急改革が必要なことは愛国者なら何人も否定できない事実である。現在の選考任命制をできるだけ早く競争試験制にとってかえることが公益に合致する道であり、人事委員会を設置し、またイギリスのように公務員を3階級(次官・局長クラス、県知事クラス、郡長クラスの三つ)に分けるべきである。

第2節 文官規則法の制定

ワチラーウット王時代においてはパトロネージ・システムの非効率性や腐敗、それに各省の長に人事採用権があることによる弊害を指摘する論説は新

聞に登場したが、一部の官庁において競争試験が実施されたのみであった。ただし一部の官庁とはいえ競争試験が実施できたのは、公務員採用に当たっては各省庁の長に幅広い採用権が与えられており、どのような採用方法を採用するかは彼らに任されていたからであろう。国王の許可を要する人事は、内務省では県知事クラス以上、文部省でも県文部官クラス以上であり、本省局長（アティボディー）より1ランク下のクラス（タイ語でチャオ・クロムと称される）以上が一般にこれに該当した⁽⁹⁾。新しく採用する若手の幹部候補者の選考は各省庁の長に任されていたことになる。

このように各省庁の長の幅広い採用権は一方ではパトロネージ・システムの温床であった。

もし競争採用試験を導入し、公務員の採用がその試験の成績順位によって決定されるということになれば、すなわちメリット・システムを導入すれば各省庁の長は採用においてまったく発言権を失うことになるのである。これは大きな既得権の喪失であり、彼らからの抵抗は当然予想される。

ワチラーウット王時代は在野からのパトロネージ・システム批判は存在し、一部の省庁で競争試験を実施したが、国王自身の競争試験制度への消極的態度から、政府が統一的競争試験を計画することはなかった。

ところが、1925年11月26日、ワチラーウット王が44歳の生涯を閉じ、実弟の33歳のプラチャーティポックが王位に就くと、統一競争試験制度の導入が急に脚光を浴びることになった。

プラチャーティポック王は即位直後に、シニアの王族から成る最高顧問会議を組織し、最高の諮問機関とした。この会議の第2回目の会合日は1925年12月5日であったが会合の席で委員の1人であり最有力王族であったナコンサワン親王より、公務員採用における試験委員会を設立すべしという提案が出された。会議はダムロン親王を検討責任者と決めた⁽¹⁰⁾。

ダムロン親王はほぼ1年後の1926年10月23日付で、文官規則に関する私案を国王に提出した。

ダムロン私案では、公務員の資格要件として、(1)シャム国籍を有すること、

(2)18歳以上、(3)身体健全で悪い評判がないこと、(4)一定以上の学歴を有すること、として、上記資格を有する者について次のような試験を実施するとした。すなわち、(1)中学6年程度の一般教養試験、(2)各省庁が定めた専門試験、である。専門試験は初級、上級の2種を設け、上級は司法試験合格者、大卒者を対象としたものである。初級試験では一般教養試験は文部省が実施し合格者を決め、専門試験は各省庁に欠員が生じた場合に各省庁が実施し採用者を決めるというものであった。一方、上級試験では各省大臣がすでに選考した者に対して国王が任命した3名の試験委員が試験を実施するという案であった。

このダムロン私案では、採用においては試験成績の順位によるという明記はなく、かつ専門試験は各省庁ごと（初級）もしくはすでに各省庁が選考した者について（上級）実施するというもので、一般に開かれた統一競争試験ではなかった。

ダムロン案はさらに文官の規律という項目を設け、次の4項を定めた。(1)自己の時間をすべて公務に専念すること、(2)公務員としての名誉を失わないこと、(3)上位者の指揮命令を励行すること、(4)公益を常に維持すること。さらに、文官公務員について次の行為により利益を求めることを禁じた。(1)代理人として、(2)商業活動によって、(3)会社の設立者として、(4)会社のマネージャーとして。

このような公務員に対する兼業禁止の規定はこれまで存在しなかったものであった⁽¹¹⁾。タイの高官は商業活動に出資している者もあり、これが禁止事項に該当するか否か議論を呼んだ。

また、ダムロン案は懲罰の規定を設け、(1)懲戒免職、(2)解雇、(3)停職、(4)禁固、(5)減給、(6)戒告注意とした。このうち禁固については文官を軍人と同じように取り扱うもので、文明国では考えられぬことであるという強い反対を欧米人顧問からまねいた。

1926年10月28日、プラチャーティボック王は、文官規則法制定の時期であるとの考えを付して、ダムロン案を各最高会議委員および大臣全員に配布し

意見を求めた。

国王は次の理由で文官規則法の制定が必要であると考えていた。その第1番目の理由は、陸海軍将校についてはすでに試験制度が存在するが、文官採用については学識についての定めが未だ存在していない。定めを設けて学識ある者を公務員に登用する必要がある。二つ目の理由は、官職を求める者が多いのに比し、ポスト数は少ないので努力して学問を積んだ人物に機会を与えるため中立公正な採用方法を用いる必要があるということであった。さらに、国王は各省でまちまちである昇進、懲罰などの人事行政についても統一的な規則をつくり、全公務員を平等に扱おうと考えていた¹²⁾。

国王は各最高会議委員、各大臣の意見書を読んだのち、1927年1月5日の閣議で文官規則法について協議した。この席でダムロン親王が競争試験のみにすれば中華街の名もない華僑の子弟も入省することになる心配がある、家柄（トラクーン）の要素も考えるべきではないかと発言したが、国王は公務員応募資格の4条件に合致しさえすれば十分であるとして競争試験（Competitive Examination）を強く主張した。この日の会議では外国の大学で学位を得た者については競争試験を免除する例外は認められた。国王は文官規則法案を起草する委員会の設立を決め、チャントプリー親王をその長に任じた。

閣議後、同日付で国王は起草委員会を任じるとともに起草のための大綱を示した。その大綱のなかで国王は試験は高等官（サンヤーバット）向けの試験と初級向けの2種を実施すること、試験は競争試験によること、試験者は中央委員会であることという指示を行った¹³⁾。

プラチャーティボック王が、叩き台となったダムロン親王案では明確ではなかった競争試験を主張し、かつ、それを統一的に実施するために中央委員会の規定を定めることも命じたことは、国王が重要王族の意見にも遠慮せず欧米諸国と同一の公務員採用試験制度を導入しようとする強い意思を示したものとして注目される。

国王の方針は外務大臣トライトットブラバン親王の意見書に近く、その意

見書は外交顧問であるアメリカ人スティーブンス (Raymond B. Stevens) の1926年12月13日付の意見書に基づいていた。また、後にダムロン親王とナコンサワン親王とが競争試験制度の導入に繰り返し消極的意見を呈したとき、国王は財政顧問クック (Sir Edward Cook) の26年11月30日付意見書「公務員制度改革」(Civil Service Reform) を与えて再考を促している事実もあるので、国王の方針は2人の米英人顧問の意見具申に大きく依拠した結果であると考えることができる。

タイにおける外国人顧問中、アメリカ人が連続して就任してきた外交顧問ポストとイギリス人が同じく引き継いできた財政顧問ポストとは最高位のポストであった。プラチャーティボック王はそれまでの国王以上に欧米人の顧問の意見具申を重用しており⁽¹⁴⁾公務員規制の制定についても同様のことがいえる。ここではスティーブンス外交顧問が主にアメリカの制度を基礎としながら、またクック財政顧問がイギリスの制度を基礎としながら国王に具申した意見をみておきたい。スティーブンス外交顧問は Memorandum on 1 st H.R.H. Prince Damrong's Memorandum on Regulations Relating to Civil Service, and 2nd Draft Law on Disciplinary Measures⁽¹⁵⁾と題した意見書のなかで次のように述べている。

ダムロン親王案では一般に開かれた競争試験にはならず、試験の成績順位に従って採用することも定めていない。ただ、採用に当たっては試験をするということを定めた第一歩にすぎない。この方法ではまったく不適切な者を採用する誤ちは犯さないかも知れないが、最上の人を採用できるとは限らない。

ところでシャム政府の当面の課題は政府組織の効率化であると思われる。アメリカでの経験と人間性についての省察から言えることは高い効率は個人が無制限な任命、昇進の権限を有しては確保できない。個人の権限に制限が加えられないと公職はアメリカに見られるごとく政党リーダーのパトローネージとなるか、他所では特別の階級のものとなる。公共の利益は政党や階級、親族や友人の利益ほど明確ではないのでたとえ正直な人でも公共の利益

とこれらの利益をとり違えてしまう。また野心家や陰謀家にとって彼らの権力掌握のためにはパトロネージ・システムは好都合な手段である。公開の競争試験制度（Open Competitive Examination）は完全ではないにせよ、効率かつ忠実な行政を確保するための現存する最良の方法である。

今日、アメリカ政府は大部分の公務員ポストについて公開競争試験制度を採用している。一部の省庁には未だにパトロネージ・システムが残っているが、それらの省庁は非効率と腐敗で悪名高い。アメリカは政党政府の国なので、30年に亘る妥協のなかでどうにか大部分の公職につきメリット・システムが実現された。妥協が必要だった理由は地方の政党指導者が選挙戦協力の見返りとしてスポイル・システムによる官職を求めるからであった。中央指導者も要求を完全には拒否できず、妥協の結果スポイル・システムが残存しているのである。自分はアメリカでの直接的経験からスポイル・システムとメリット・システムの両者をよく知っており、スポイル・システムの非もよくわかっている。アメリカの連邦政府の全省庁が公開競争試験を導入することが望ましいのであるが、アメリカは政党政府であるため完全なる実現にはいたっていない。

シャムはアメリカのような政党政府ではないのでメリット・システムの導入において妥協の必要は存在しない。それにシャムにおけるメリット・システムの重要性和価値はアメリカにおけるそれよりはるかに大きなものといえる。アメリカ連邦政府はパターンルではない。かつ、アメリカは非効率な政府であっても存在してきたし今後も存続し続けることができる。しかしシャムでは政府がすべてであり、かつパターンルである。公務員のレベルは単に政府の効率のみでなく国民の一般的愛国心、忠誠心に対しても大きな影響を与える。公開競争試験および効率と年功による昇進という原則ほどシャム政府と国民に大きな利益を与える方法は存在していない。

ステイーブンス・シャム政府外交顧問（1874～1942年）はハーバード大学のロー・スクールを出た後1909年からニュー・ハンプシャー州の州議会議員を勤め、13～15年にはアメリカ連邦議会の民主党下院議員に当選した経歴を

有していた。シャム政府顧問としては26年春に就任したばかりではあったが¹⁶⁾、アメリカの経験を基礎にした議論は説得力があった。アメリカ以上にシャムでこそメリット・システムの導入が重要であり、かつアメリカ以上に容易に導入可能であるという見解はブラチャーティポック王にも影響を与えたと思われる。スティーブンス顧問はその後35年の国王退位まで顧問を勤め、国王の信頼があつかった。

イギリス人財務顧問クックの意見具申も基本的にスティーブンス顧問と同一である。自らも競争試験によって Indian Civil Service に採用され20年以上在勤して財務長官などを歴任したクックは「公務員制度改革¹⁷⁾」と題した1926年11月30日付の意見書のなかで、競争試験制度の必要性と優秀性をイギリスの事例を引きながら要旨次のように述べている。

シャムにおける物質的精神的發展と人民に安全・福祉を確保するという任を神意によって与えられているシャム国王が、その任を全うするためには効率的公務員制度が必要である。

イギリスでも1870年に完了したグラッドストーンの改革以前においては今日のシャムと同程度に公務員制度の状態は悪かった。イギリスでは1870年にすべての公務員の採用に競争試験制度が導入され、イギリスは世界最良の公務員制度をもつことになった。ミルはこれを「政府によって行われた公共のことに関する最大の改善」と称賛した。

グラッドストーンの改革は推挙権 (Patronage) を振うトーリー貴族や既存利益者の強い抵抗を受けた。パトロネージ・システムの擁護者たちは、試験では若者が良き行政官になることができるか否かはテストできないとか、伝統的世襲的に国家に仕えてきた階級や家族のものが公職に就くのが適しいとか、公職をすべての人に開くと部下の尊敬を確保できなくなるとかいう理由をあげて反対した。

シャムにおける改革も当然パトロネージの保有者たちから反対を受けようが、シャムがイギリスより幸運なことはシャムにはイギリスにみられる職業的政治家階級 (Class of Professional Politicians) が存在していないので抵抗

は強くはあるまい。

グラッドストーンは反対者に対して人間を向上させる教育の力とそれが行政や公共生活に与える大きな効果を説いた。彼の議論は人間性に共通に存在する本質に基づいているのですべての時代、すべての国に適用され得る。シャムもグラッドストーンの改革を50年遅れながら実行すべきである。競争試験を統一的に実施する Central Board として Civil Service Commission を設け、この委員会が実施する試験の成績順位のみによって公務員は採用されるべきである。試験内容は応募者の一般的知的能力をテストするもの、すなわち、一般教育についての厳格な試験とすべきである。知的能力、精神的集中力、勤勉さを一般教育試験で証明された者は、早まって専門知識を教育された者より行政のどの部門にも対応できる力をもっている。

マコーレーがイギリス本国よりもさらに早くメリット・システムを導入した Indian Civil Service では導入後、効率は上昇し一方腐敗は減少した。同じことはシャムについても可能であり、メリット・システムはタイ公務員の規律問題を大きく改善するはずである。

このようにクック顧問の意見具申もスティーブンス顧問同様国王の専制体制であるシャムには立憲体制の国以上に効率的な公務員制度が不可欠であること、また、そのためにメリット・システムを導入することは政党政治の国ほどには抵抗がないので容易であるというものであった。

1927年1月5日付でプラチャーティボック王より任じられたチャンタブリー親王を長とする文官規則法案起草委員会が、27年前半には法律として公布したいという国王の希望があったにもかかわらず法案についての考え方を国王に提出したのは同年9月28日になってからであった。しかもその構想案は公務員の採用試験に関する部分、公務員の規律に関する部分の二部分から構成される予定の文官規則法案の前半部分にすぎなかった。

この構想案は1927年11月21日の閣議に提出され、この席で国王は試験を担当する中央委員会 (Central Board) の人選も行い、チャンタブリー親王をその長に任じた。国王は同年11月26日付でチャンタブリー親王に同親王を文官

規則法執行の責任者に任じたこと、また28年3月末までに試験が実施できるように試験課目、試験方法などについて細目も急ぎ決めることを命じた⁽¹⁸⁾。

チャンタブリー親王を長とする委員会はその後4回法案の原則について協議し、それを法務省法制局が法案の形に整えたものを1928年1月14日に国王に提出した。

法案は公務員の規律・懲罰に関する事項は未だ含まず、人事委員会、採用試験、試験種類に対応する公務員の階級に関する部分のみであった。

同法案の主な規定は次のとおりである。5人の委員（大蔵大臣、外務大臣、文部大臣、および有識者から選任した2名）から成る人事委員会を設ける。同委員会は文官採用のための競争試験実施、文官の官費留学生の選考と派遣、および同法の執行担当の任を有する。高等官に採用する上級試験および判任官（ラーチャブルット）に採用する初級試験を競争試験として実施する。受験資格はともに、(1)タイ国籍を有し、(2)18歳以上で、(3)心身ともに健全で、(4)高等学校卒の学歴を有する者であること。初級試験合格者は上級試験に合格しないかぎり高等官への昇進の道はないこと。大学卒業者については競争試験を免除することである。

この法案は1928年1月23日の閣議に提出された。この席で国防大臣のナコンサワン親王は28年3月末（仏暦2470年末）までに公布するために急いで立法したので未だ公務員規律や懲罰に関する部分が立法されていない、少し遅れてもすべて整ってから公布すべきではなかろうかと発言して、人事委員会と競争試験に関する部分のみでも先に公布したいという国王の意図に異論をはさみ、また、ダムロン親王は競争試験の席次順のみにより採用することに疑問を呈し、たとえば判任官（ラーチャブルット）として公務員経験を有し公務に通じた者が上級試験を受けてまったく公務員経験がない合格者より順位が低かった場合、経験のない者のほうを優先的に採用しなければならないことになるのではないかと述べた⁽¹⁹⁾。

主要王族の競争試験の早期実施への消極論をみて、プラチャーティボック王は前述のごとくクックの1926年11月30日付の公務員制度改革の意見書を各

閣僚に配布し、競争試験早期実施の意図を再度強調した。

1928年1月30日の閣議でナコンサワン親王とダムロン親王はともに競争試験制度の導入に反対しているわけではないと弁明したが、続く2月6日の閣議で国王が競争試験と人事委員会に関する部分を公布し試験は6カ月以内に実施したい意向を明らかにすると、ナコンサワン親王は試験方法について細則が定まるまで公布すべきではないと反対した。結局国王はチャンタブリー親王を長とする委員会が細則を3月15日までに作成すること、法案は28年4月1日に公布し施行はその6カ月後とすると命じた。

しかし国王の命じた細則の決定は委員の集まりが悪く遅々として進まず、国王が公布を予定した1928年4月1日は経過してしまった。内務大臣に転任したため地位上委員の1人に加わったナコンサワン親王は、28年5月15日の委員会で4月1日をすでに経過して予定を過ぎてしまっているのに、この際競争試験と人事委員会の部分のみではなく公務員規律の部分も立法して同時に公布してはどうかと提案した。この提案を国王は9月までに完成させ、29年4月に公布するという条件で了承した。

1928年9月8日起草委員会は法案を国王に提出した。この法案が同年1月14日に国王に提出された案と大きく異なった点は、人事委員会が実施する競争試験は判任官採用のための一種のみとし、判任官から高等官への昇進は各省ごとの省内試験としたことである。この変更は28年8月22日の会議でチャンタブリー親王（委員長）より提案されたが、その理由は高等官採用のための試験を統一競争試験として実施した場合はある省にすでに判任官として勤務している合格者が順位次第では必ずしも元の省に採用されるとは限らないことになるというものであった⁽²⁰⁾。

大学卒業者は試験免除としたうえ高校卒業者を対象として初級（判任官採用）と上級（高等官採用）の2種の競争試験が予定されていた従来の案では、同一学歴者に2種の試験を設けることになり合理的根拠に乏しいと思われるので、この変更は必ずしも後退とはいえない。

法案審議の過程で競争試験は毎年6月頃に1回実施すること、試験成績の

順位の高い者から志望する省を選択できること、試験合格者の権利は1年間有効なこと、省間の異動人事や郡庁における採用人事もすべて人事委員会の承認を要すること、局次長（チャオ・クロム）以上への昇進人事は国王の許可を要すること⁽²¹⁾などが確認された。

また、裁判官には裁判の独立を守るために本法は適用されず、宮内省職員も Court Officer であり Civil Servants of the State ではないとして本法から除外された⁽²²⁾。

本法では公務員の規律について定めた項では文官は自己の全時間を公務に捧げなければならない（第31条(1)）とし、第33条で文官に次のことが禁じられた。(1)合名会社（Partnership）もしくは会社で従業員（Tua krathamkan）となること、(2)自己の職務における公正を失わせ得る可能性のある利益追求行為。

前にみたように、1926年10月23日付でダムロン親王が提出した私案では兼業禁止の規定は商業一般すべてに及ぶ広範なものであったが、商業活動に出資している大臣・高官らの反対を受け、兼業禁止事項から商業一般は除かれた⁽²³⁾。また審議の過程で第33条(1)の解釈としては Active Participation のみを指すこと、Director や Chairman に就任することを妨げるものではないことが確認された⁽²⁴⁾。

1928年9月8日に国王に提出された法案に国王はコメントを付し、これに基づき10月3日委員会は一部字句を修正して最終案を作成した。最終案は各大臣に配布され一部手直しをした後、29年1月3日に国王に提出された。国王はこれを1月7日の閣議で審議させた後、29年2月23日に49条から成る文官規則法を公布したのである。

1929年文官規則法に基づく統一試験は29年、30年、33年の3回実施された。3回ともバンコクの中央会場に加え、北・東北・南タイの地方会場においても試験が実施された。試験は文官のための教養課目および面接試験から成り、面接委員は人事委員会が有識者を任命した。地方の試験場では州長官（サムハターサーピバーン）も面接委員の1人に任じられた。これら3回の統一試験

に合格して採用された青年文官のなかには後に昇進して高官になった者も多数存在している⁽²⁵⁾。

第3節 1934年文官規則法以後

1932年6月24日の立憲革命後、新たに「仏暦2476年文官規則法」が34年4月24日付で官報に公布され即日施行された。29年以來の旧法は新法の施行により廃止された。

新法においては公務員採用における競争試験の原則が徹底された。旧法においては大卒者以上については競争試験が免除されたが、新法は大卒以上の学歴を有する者にも競争試験を課した。また、昇進においても試験制度を導入した。さらに試験の種類に応じて学歴要件を定めたが、これはタイにおける学歴主義の根深さを示すものであった。

1934年法の競争試験制度についてみてみよう。同法第12条は一般職公務員（文官）を6ランクに分けた。すなわち、事務次官、局長、課長、係長、係付、事務員の6ランクであるが第13、14条によれば事務員から課長までの採用・昇進については競争試験合格者から各省大臣が選任することとし、局長と次官については各省が推挙した3名以上の候補者（課長経験者であることを要す）から人事委員会が適任者を選考することとした。あるランクの地位にある公務員は同一性質の職務で同一ランクもしくはそれ以下の地位に配置転換できるが、その際も人事委員会の承認を要した。

事務員の採用試験の受験資格は中等教育を修了していることであり、係付を採用する3等文官課目試験を受験できる者は、(1)大卒学士、(2)判任官経験者、(3)4年間以上事務員を経験した者のいずれかであり、係長を採用する2等文官課目試験の受験資格者は、(1)修士号を有する者、(2)学士号取得後4年以上経過した者、(3)係付を3年以上経験した者（ただし学士号を有する係付経験者は1年以上の経験で可）いずれかに該当する者であり、課長を採用する1

等文官課目試験の受験資格者は、(1)係付以上の地位で1年以上の経験を有する博士号を有する者、(2)係付以上の地位で3年以上の経験を有する修士号を有する者、(3)係付以上の地位で6年以上の経験を有する学士号保有者、(4)3年以上係長を経験した者（ただし、学士、修士、博士号を有する場合は1年で可）のいずれかに該当する者であった。

このように各省の課長クラスまでの採用もしくは昇進は人事委員会の実施する競争試験に合格することが必要条件となった。

局長以上の人事も3名以上の候補者のなかから人事委員会が選考することとなったが、これが同法に則って実際に実施されたことは次の例からもみることができる。

たとえば、総理府下の人事委員会の事務局長（局長クラス）の選任においては総理府が推挙した3名に対して人事委員会が知識能力を審査するために面接試験を実施した。この結果、ルアン・スクムナイプラディットが選ばれ、1934年6月1日に事務局長に就任した⁽²⁶⁾。また、36年初にプラ・プラカートサハコンが農業省協同組合理局長に就任する際にも同様に3名の候補者のなかから選考する方法が実施されている。すなわち、農業省次官補、協同組合理局長補佐、中部協同組合理課長（プラ・プラカートサハコン）の3名の候補者に対して人事委員会が論文試験および面接試験を実施して選考した⁽²⁷⁾。

徹底した競争試験制度を導入した1934年法は各省が海外に派遣していた官費留学生にも大きな影響を与えた。

官費留学生の選考については前に紹介したクックが1926年11月30日の意見具申書において、「現在のでたらめな選考方法は改善される余地が多い、現在の方法による官費留学生派遣は投資した元本も回収できないだけでなく、本国から遠くに引き離されることになる留学生自身にとっても不幸である。官費留学生の選考にも競争試験を用いることが望ましい」と述べている⁽²⁸⁾。シャム政府各省は年齢10代半ばから10年間くらいの長期官費留学生を多数欧米などに派遣しており、彼らにはイギリス公使クロスビーを驚かすほどの高額の手当（年額400～500ポンド）を支給していた⁽²⁹⁾。

1934年法の施行によって政府は各省の官費留学生について見直し、競争試験を経ていない留学生については支給を打ち切ることと決定した。たとえば、後に著名な作家となるソット・クーラマロー・ヒット（1909年生）は1927年初に中等教育を終了した後28年に文部省の中国語教師養成のための官費留学生に無試験で採用され香港・北京に派遣された。彼についての33年の報告では留学目的達成のためにはあと8年間を要すると記されている。すなわち、文部省は一中国語教師育成のため13年間留学させる予定であったのである。また、この間年額4400バーツ（32年度）の高額金をソットに支給していた⁽³⁰⁾。しかし、34年法により34年6月ソットへの支給は停止され、彼の両親は政府から借金してしばらく留学を続けさせている⁽³¹⁾。

しかし、1934年法の厳格な競争試験制度は3年足らずして大幅に変更されることになる。すなわち、36年12月27日付の官報にて公布された「仏暦2479年文官規則法」は競争試験制度を緩和し、メリット・システムから再びパトロネージ・システムへの回帰の傾向を示した。人事委員会がその監督下にあるタイ人海外留学生向けに発刊した雑誌『ターン・カーウナー』の論文は34年法と36年法の違いを次のように説明している。

「仏暦2479年文官規則法（以下1936年法）の原則は仏暦2476年法（以下1934年法）と次のような点で異なっている。たとえば1934年法では官職を6官職ランクに分割し給与額は一定の幅をもたせながらも官職ランクごとに定めた。かつどの官職ランクの採用もすべて人事委員会が判断した。しかし、1936年法においては公務員を新たに5階級（特等、1等、2等、3等、4等）に分け、各階級ごとに給与額を定め、一方、誰をある官職につけるかについては各省大臣に法規に従い判断する権限を与えた。競争試験についてみると、1934年法は人事委員会がすべての試験の実行者であると定めていたが、1936年法は4等および3等の試験については省、局もしくは県の人事小委員会を試験の実行者と改め、ただ、試験内容について人事委員会の事前の許可を要することとした。また、2等、1等については各省は競争試験によらず選考の方法によって採用昇任させてよいこととした⁽³²⁾」。

1936年法施行後政府は宣伝局に『仏暦2479年文官規則法および解説』というパンフレットを出版させ同法の啓蒙を行っている。同書によれば1934年法のいちばんの欠陥は次の点にあった。すなわち、「1934年法では文官は官職ランクに応じて給与を与えられた。たとえば、係長もしくは係長待遇の者はそのポストの質量に応じてポストごとに政令によって定められた月給額（140～190パーツか、200～280パーツ）を与えられる。この方法は公務の執行に支障をきたした。たとえば同一局内の文官でも異動させようとする場合には異動先のポストの月給額を先ず考慮しなければならず、うまく異動人事が運営できなかった。また昇給の場合にも問題が生じた。たとえば、昇給予算を国会が4分の1しか認めなかったときには昇給を受けなかったポストにある者の失望は大きかった。それで新法では文官の給与はその階級により給与表に従って支給することに改めた³³⁾」。すなわち給与が政令によりポストごとに細かく定められ動きがとれなくなったのを改めたのである。第2の欠陥は1934年法ではすべて採用試験は人事委員会が行うこととしたため、同委員会はオーバーワークに陥り公務員採用に停滞をきたしたことであった。そこで新法では採用についての多くの業務を各省大臣に分割して人事委員会の業務を軽減した³⁴⁾。

新法では中等教育完了者を対象とする4等文官試験および学士号保有者を対象とする3等文官試験については競争試験を実施するが、実施者は人事委員会ではなく4等文官については省・局・県のいずれかであり、3等文官については省であった（1936年法第34条）。また学士以上の者を2等官以下の地位で採用する場合には大臣は競争試験によらず選考の方法を用いることも可能であった（同法第15条）。1934年法では各省の課長までの採用昇進は競争試験の方法によったが、1936年法は3等官（係付もしくは係長）から2等官（係長もしくは課長）への昇進もしくは2等官の採用は局長以上の管理者が選考した候補者（1ポストに通常3名の候補者）から省の人事小委員会を選ぶことに変更された。2等官候補者となることができる資格要件は博士号保有者、修士号保有者では1年以上の3等官経験者、学士号保有者では2年以上の3等

官経験者、学位がない場合は3年以上の3等官経験者であることであった(第17条)。また、2等官から1等官(課長)への昇進もしくは1等官の採用についても大臣が選考した候補者(1ポストにつき通常3名の候補者)のなかから省の人事小委員会が選ぶことに変更された。1等官候補者となるための資格要件は博士号保有者、修士号保有者では1年以上の2等官経験者、学士号保有者では2年以上の2等官経験者、学位を有しない場合は3年以上の2等官経験者であった(第18条)。

局長、事務次官ポストである特等官へ1等官から昇進するにはまず大臣が候補者を選考した後人事委員会の審査を経て閣議の承認を得ることにした(第19条)。

1936年法以後何度か法改正が行われたが、採用、昇進においては1936年法の原則が継続された。

1966年になって人事委員会は「人事委員会は省、庁、局に試験を代行する権限を与えてきたが、これまで受験者に十分に公平さを与えることができなかった。パトロネージ・システム(ラポップ・ウパタム)もしくは派閥主義が依然横行しており、これは建前としているメリット・システムではない。また採用にいたるまでに経費と時間がかかり、ある場合は6カ月や1年に達することもある。また試験内容も、試験を実施する部署ごとにまちまちで統一性を欠く。さらにもし受験者が多い場合には試験はいっそう遅滞してしまう⁽⁹⁵⁾。」との反省を行った。

この反省に基づき、各省・局別の採用試験から統一試験への改善がはかられ、1971年8月になって17局の統一採用試験が実現した⁽⁹⁶⁾。

1975年2月6日付官報によって公布された新文官規則法により、タイの公務員制度は大きく変更されることになった。職階制度が導入されたのである。同法では11段階の職務分類(Position Classification)が採用された。今日にいたるまでに、この制度はタイ社会に定着し、公務員にとって自分のC(Classification)がどの段階であるかは最大の関心事項となっている。多くの公務員はCの上昇を目標としている。

以下、筆者の人事委員会公務員シーマー氏とのインタビュー（1985年11月25日実施³⁷⁾）をもとに、1975年法以後の制度について記しておこう。

公務員は前述のごとくC 1からC 11までに分類格付されているが、C 1が最下級、C 11が最高である。

大卒者向け採用試験合格後採用される者はC 3より出発する。C 2より出発するのは短大卒者向け試験合格者、C 1より出発するのは中等教育（技術学校含む）試験合格者である。博士号保有者については競争筆記試験によらない面接と成績表とによる選考の方法が開かれており、彼らはC 4から出発することになる。

C 3より出発する大卒者向け試験の受験資格は学士号を保有していることであるので大学卒業後にしか受験できない。同試験は筆記試験と面接試験から成り、成績順に一定数を合格者とする。この試験には、(1)人事委員会が人員を必要とする各局の協力を得て直接実施する統一試験と、(2)局が人事委員会の許可を得て人事委員会の担当者も試験委員に加えながら、局単位で実施する試験とがある。(2)に当たるものとしては外務省の実施する外交官採用試験、内務省行政局の実施する副郡長採用試験がある。

(1)の統一試験についてみると、各省局が共通に必要な職種（Combine Series）、たとえば経済職（セータコン）、法律職（ニティコン）、多種類の技術職、会計職、人事管理職などごとに統一試験を実施し、合格者リストを作成する。そして定員に不足が生じ補充を必要とすることになった局に、合格者リストの成績順位順に採用させていく。各職種ごとの試験に合格した者も、どの局に採用されるかは採用時までわからず、合格者のほうから希望を出すこともできない。

合格者リストは2年間有効であるから、少なくとも2年に1回はある職種の採用試験が実施されることになる。しかし毎年定期的に定時に実施されるとは限らない。通常は大学卒業者が出る6～7月頃に実施される。

ある職種のC 3レベルの試験に合格し採用された大卒者の採用後の昇進競争は激しい。少数の幹部候補者が当初から決まっているといったことはない

のである。C 3で採用された者はC 4, C 5には自動的に昇進できるが, C 5からC 6に昇進する際には必ず試験に合格しなければならない。またC 6からC 7への昇進では評価のための審査を通過しなければならない。大卒者でC 3で同時に任官した者の間にも40歳台で局長に就任する者がいる一方, 60歳の停年までC 5どまりという者もあり得るのである。

今日のタイの公務員制度は採用試験におけるメリット・システム(ラポップ・クンナタム)と採用後の競争という特徴を有していると言えることができる。

おわりに

本章では公務員採用制度のパトロネージ・システムからメリット・システムへの転換を中心としてタイの近代官僚制度を見てみた。

今日のタイの公務員制度は他の国のそれと同様に学閥, 閥閥, 政治家からの介入などの問題はかかえているにせよ, 建前としてのメリット・システムは相当機能していると思われる。これを成り立たせている条件としてタイ社会における身分格差の稀薄さ, それ故の学歴による差別化と高学歴志向の存在を指摘することができよう。すなわち能力主義に立つ競争社会としてのタイ社会という環境が公務員制度におけるメリット・システムの実効を担保していると思われるのである。このような傾向は多数の中国系新住民をかかえ込むようになった20世紀前半以降いっそう強化されたと言えるが, この特徴は本章で記述したようにワチラーウット王時代に王自身も強く意識していたことであった。

ワチラーウット王は競争試験による能力の判定は困難なことや競争試験による官吏登用の道を開くと中国系住民が多数合格するおそれがあることを挙げてこの制度の導入に反対した。しかし, 彼の時代に一部の省局では競争試験を採用しはじめていた。これが可能だった理由は省局長に幅広い人事権が

与えられていたからであり、また高い教育を受けた人材が多数存在するようになっていたからでもあった。この時代には行政の効率化のために競争試験を採用すべしという世論も生まれた。

1925年兄王死後王位を継いだプラチャーティボック王の時代にいたると公務員採用に当たってなんらかの能力試験を課すことの必要性に反対する者はいなくなっていた。しかし、英米人の顧問が推奨する完全統一競争試験を考える国王や外相と、華僑の子弟は不可であると家柄を重視するダムロン親王やパトロネージの完全消失に不満なナコンサワン親王との間で見解の相違が存在した。結局、国王専制体制の存続のためには効率的で優秀な官僚が不可欠であるとの国王の判断が競争試験制度の採用に踏み切らせた。29年文官規則法が制定されたのである。ここに国王の専制政治の下での公務員の競争試験という一見アンバランスなものが並存することになったのである。

1932年の立憲革命後34年に文官規則法は改正され、公務員の採用昇任人事において厳格なメリット・システムが採用された。しかし、36年にいってあまりにも杓子定規な34年法の規定が改正された。統一競争試験は各省庁での採用試験に変更されパトロネージ・システムの復活の様相を呈した。この制度はその後71年まで継続し、同年に統一競争試験が再開された。75年には職階制度が導入され今日にいたっている。

注(1) タイ国立公文書館 (National Archives of Thailand, 以下 NAT) 史料, (2) So. Ro.0201.25/8に拠れば1933年の各省庁の官費留学生は以下のとおりである。(次ページの表参照) これは1933年4月28日付の内閣から各省宛命令に対して各省が内閣に報告した数である。どの省も多数の留学生を送っており、当時は幹部候補生の育成は主に留学によっていたことがわかる。

(2) タイ国における外国人顧問の役割は日本における御雇外国人とは比較にならぬほど重要である。チュラーロンコーン王時代に始まった外国人顧問制度の下で、とりわけ1932年立憲革命以前においては本章の記述にもあるように顧問の役割はきわめて高く、最高位の General Adviser やそれに次ぐ Financial Adviser は国政の枢機に参画した。自らも戦前戦後長らくタイ政府の顧問を勤めたイギリス人

| | 官 費 留学生数 (人) | 行 先 |
|-----|--------------------|--|
| 経済省 | 15 | 英13, 米1, フィリピン1 |
| 内務省 | 10 | 英6, 米4 (医学) |
| 文部省 | 26 | 英20, 独2, 仏1, ベルギー1, 中国2 |
| 司法省 | 6 | 英2, 仏2, 米1, 独1 |
| 外務省 | 5 | 英4, 仏1 |
| 大蔵省 | 6 | 英6 |
| 国防省 | 26 | 陸軍 仏5, 米3, 英1, デンマーク1, 日1 空軍 独4, 仏2, 英1, 米1 海軍 デンマーク3, 英1, 米1, 不明2 |
| 計 | 94 | 英54, 米11, 仏11, 独7, デンマーク4, 中国2 ベルギー1, 日1, フィリピン1, 不明2 |

リーブ (W. D. Reeve) は「過去においては外国人顧問は大きな影響力を有した。名目上の役割は助言だけであるが、実質上は省や局の長であった。……当時は大臣や局長でやる気に欠ける者は省や局を運営する辛い仕事を情熱と能力のある顧問に任せることを歓迎した」(W. D. Reeve, *Public Administration in Siam*, London: Royal Institute of International Affairs, 1951, p.33) と記している。立憲革命後は顧問の役割は減少したが、それでも政府顧問 (Adviser to the Government) と称される最高位に外交顧問 (アメリカ人) と財政顧問 (イギリス人) の各1ポストがあり、この下に省顧問, 局顧問などのポストが存在した。

1936年5月時点における司法省のみでみても、イギリス人6人 フランス人5人の合計11名の法律専門家が存在している。その職位の内訳は省顧問 (Judicial Adviser) 兼最高裁判事1人 (イギリス人), 最高裁判事 (Judge of Dika Court) 1人 (フランス人), 高裁判事 (Judge of Appeal Court) 2人 (英仏各1人), 法律顧問 (Legal Adviser) 7人 (イギリス人4人, フランス人3人) である (以上, 英国公文書館 (PRO) 文書, FO371/20297 (1936) のF1071/117/40)。司法省以外にも首相を委員長とする総理府法制委員会にも外国人の法律家が多数存在していた。たとえば, 1939年6月当時では法制委員会は24名の委員から成るが, このうち3名はフランス人の委員であった (NAT, (2) So.Ro.0201.10/36)。

1940年半ばにタイ仏関係はタイの対仏失地回復要求で緊張するが, その時点においてもタイ政府にはフランス人官吏だけで12人が依然存在しており, その奉職先の内訳は司法省4人, 総理府法制委員会3人, チュラーロンコーン大学2人, タマサート大学1人, 内務省土木局2人 (水道, 都市計画技師各1名) である (タイ外務省文書課保存外交文書, NC3: 3/1.)。

- (3) King Vajiravudh, *Nangsu Lak Rachakan* [公務の基本], Bangkok : Nangsu Phim Thai, 1915.
- (4) Ibid., pp.26-27. なお、日本でのタイ社会の解説書にはナーイとパーウ間の身分的差異を強調したものがあがる、これは国王の記述と比べると対照的である。
- (5) W. D. Reeve, *Public Administration*……, 1951, pp.62-63.
- (6) *Anuson Nai Gan Phrarajathan Pleng Sop Phra Prakatsahakon*, Bangkok: 1978, p.3.
- (7) King Vajiravudh (Asvabahu), "Kan Luak Khon Khao Rap Rachakan Doi thang Khaengkhan Soop Wicha Phicharana Lat haeng Tamra lae Khwam penpai Ching haeng Thang Nan" [競争試験による公務員採用の教条主義とその実際], in *Khwam Hen 9 Ruang Khong ASVABAHU*, Bangkok : Nangsu Phim Thai, 1916, pp.58-73.
- (8) ハーミットの経歴およびその後のタイ政界での活動については、村嶋英治「タイ国の立憲体制初期における軍部と民主主義」(日本政治学会編『近代化過程における政軍関係』, 岩波書店, 1990年), 182-183ページ参照。
- (9) Borikan Sawatdikan Ko. Pho., *Prawat Ko. Pho. lae Kan Rang Phraracha Banyat Rabiap Kharachakan Phonlaruang Pho. So. 2471* [文官人事委員会の歴史および仏暦2471年文官規則法の起草], Bangkok, 1964, p.475.
- (10) Ibid., p.1.
- (11) Ibid., p.64.
- (12) Ibid., pp.21-22.
- (13) Ibid., p.161.
- (14) ブラチャーティボック王時代の外国人顧問の役割は, Benjamin A. Batson, *The End of the Absolute Monarchy in Siam*, Singapore: Oxford University Press, 1984にみることができる。
- (15) Borikan Sawatdikan Ko. Pho., *Prawat Ko. Pho.*……, pp.87-93.
- (16) スティーブンスの経歴については, *WHO'S WHO in America Vol.22 (1942-1943)*, Chicago : The A. N. Marquis Co., 1942, p.2088. および PRO, FO371/18209内のF1690/1690/40文書。
- (17) Borikan Sawatdikan Ko. Pho., *Prawat Ko. Pho.*……, pp.293-309.
- (18) Ibid., p.223.
- (19) Ibid., pp.274, 285.
- (20) Ibid., pp.400.
- (21) Ibid., pp.353, 371, 476, 490.
- (22) Ibid., p.473.
- (23) Ibid., p.385.

- (24) Ibid., pp.392, 480.
- (25) *Gan Khroprop 60pi Khong Luang Sukhumnai Pradit*, Bangkok, 1964, pp.35-36,51.
- (26) Ibid., p.38.
- (27) *Anuson Nai Gan Phrarajathan Pleng Sop Phra Prakatsahakon*, p.11.
- (28) Borikan Sawatdikan Ko.Pho., Prawat Ko. Pho……, pp.303, 304.
- (29) NAT(2)So.Ro.0201.25/8文書。クロスビー公使がシャム政府の支給額の高さに驚いた件についてはPRO文書。
- (30) NAT(2)So. Ro. 0210.25/8.
- (31) NAT(2)So. Ro. 0201.25/2.
- (32) *Thang Kao Na*, Vol.2, No.1, 1941, p.52.
- (33) Samnak Gan Khosanakan, *Phraracha Banyat Rabiap Kharachakan Phonlaruang Pho. So. 2479 lae Kham Athibai* [仏暦2479年文官規則法および解説], Bangkok : 1936, pp.3-4.
- (34) Ibid., p.11.
- (35) Samnak Gan Ko. Pho., *200Pi Mahachakri boroma Rachawong lae Wiwatnakan Khong Rabop Kharachakan Phonlaruang*, Bangkok: 1983, p.163.
- (36) Ibid., p.164.
- (37) 1985年にアジア経済研究所調査研究部で筆者が企画した「ASEAN 諸国の政治変動」研究会の報告用に本インタビューを行った。その後この研究会グループは断続的ながら10年間続き一連の成果を刊行した。その終了時において本資料を利用できたことは感慨深いものがある。