

## 【中国】公務員法関係規定等の整備

海外立法情報調査室・富窪 高志

\* 2006年1月から施行された「公務員法」を実効あるものとするため、各種関連規定等の整備が進められている。2008年12月2日、国务院国家公務員局(2008年7月22日発足)のウェブサイト上で、「公務員考査規定(試行)」、「公務員報奨規定(試行)」、「公務員研修規定(試行)」が公開された。国家公務員局は、2010年までには関係法規の整備を終えたい意向である。

### 公務員法関係法規の整備状況

国家公務員局によれば、これまでに既に9本の公務員法関係法規を整備し、今後2010年までにさらに15本の制定作業を進めてゆく計画である。また、2006年に中国共産党中央組織部と国务院人事部(当時)が策定した『『中華人民共和国公務員法』实施方案』の付属文書として、「公務員の範囲に関する規定」、「公務員の職務及び級別管理に関する規定」など、全部で5本の関係法規も整備されている。

本稿で紹介する今回国家公務員局のサイト上で公開された「公務員考査規定(試行)」は2007年1月4日に、「公務員報奨規定(試行)」は2008年1月4日に、「公務員研修規定(試行)」は2008年6月27日に公布、即日施行となっていたものである。しかし、社会的にはいずれも新規に制定、公布・施行されたものとして受け止められ、解説や論評記事を掲載するメディアも少なくなかった。国家公務員局は、この時期の公開について、情報公開条例が施行された2008年5月1日後に発足した同局が、情報公開の要求に応えるため関係法規を順次公表していく一環であるとし、今後もうこうした形での公表が多くなるので、再度同じような混乱が起きないことを希望すると述べた。この後、12月8日には、「公務員職務任免及び昇任・降任規定(試行)」(2008年2月29日公布・施行)、「公務員転入規定(試行)」(同)、「新規採用公務員任官格付け規定(試行)」(同2008年7月16日)が公開された。

### 公務員考査規定(試行)

考査は、政治素養、人格等の「徳」、職務遂行能力の「能」、責任感、業務態度等の「勤」、業務達成量、その質、効率等の「積」、廉潔度や自律心の「廉」の5項目について、日常考査と日常考査に基づき年末又は翌年初めに行われる定期考査があり、定期考査により「優秀」、「職務に耐え得る」、「基本的に耐え得る」、「不適格」(耐え得ない)という4段階に査定される(第4条~6条)。先の5項目について不適格と査定されるのは、思想、政治的素養にかなり問題がある、求められる業務能力に達していない、責任感や業務態度が劣っている、与えられた任務を達成できなかった、又は業務において重大な過失があった、職務怠慢により重大な損失や悪影響をもたらした、精錬度にかんがりの問題がある場合である(第10条)。なお、優秀は査定対象者の15%、

多くても 20%以内でなければならない（第 11 条）。この考查結果は、昇進、昇給等の調整に活用されるほか、報奨や研修等にも影響を与えることになる。最も話題となったのが、2 年連続して職務能力不適格に査定された場合は解雇されるという規定である（第 19 条第 4 号）。このほか、昇給するためには、通算して 2 年間、職務に耐え得ると査定されなければならないし、同一職務内の 1 級上の給料レベルに上がるためには通算 5 年間、職務に耐え得ると査定される必要がある（第 17 条）。

### 公務員報奨規定（試行）

報奨の対象となるのは、業務上において際立った顕著な成果、貢献があった個人又はグループであり、報奨の事実は人事記録に記載される（第 2、7 条）。報奨を受ける条件として、①積極的に業務に取り組み、顕著な成果を挙げる、②紀律を遵守し、廉潔であり、業務態度もすぐれており、模範としての役割が際立っている、③業務における新たな発見・創造又は合理化により、経済的・社会的効果をもたらした、④民族の団結、社会の安定に対する際立った貢献があった等、合計 10 項目が列記される（第 5 条）。報奨は 5 段階に分けて行われ、特に卓越したものを対象とする“人民が認める個人（グループ）”又は“模範個人（グループ）”という荣誉称号の授与が最高位で、以下、1 等功績、2 等功績、3 等功績、奨励賞となる（第 5 条）。公務員考查規定（試行）との関連では、優秀と査定されると奨励賞が授与され、連続して 3 年優秀に査定されると 3 等功績以上の授与対象となる（第 10 条）。報奨授与者には、賞状、メダル、盾のほか、一時金として報奨金が支給される。但し、グループに対する報奨金は業務経費として使用するものとされ、原則的に個別に支給されることはない（第 12 条）。

### 公務員研修規定（試行）

研修は、初任者研修、幹部職員任官研修、専門職研修及び在職研修から成る（第 4 条）。初任者研修は、人事部門が統一して行うもので、試用期間中に最短でも 12 日間行われる。幹部職員任官研修は、新任管理職者を対象とするもので、就任前又は就任後 1 年内に行うものとし、県長以上については 30 日間が最短日数とされる（第 12～13 条）。研修成績は考查の対象となり、また任官、昇進等の判断要因ともなる。初任者研修の場合は、成績が合格ラインに達しないものは、格付けを受けられず配属されないことになる。専門職研修に不合格のものはその職に従事してはならず、在職研修に不合格のものは、考查において優秀の授与対象とならない（第 4、17 条）。

今回の公表に併せて行われた人民網による調査では、考查においては「廉潔度」を重視すべきとの回答が全体の 7 割を占め、連続 2 年不適格と査定されたものが解雇されることについては、評価する意見が 50%強にのぼったが、実効が期待できないことを理由に「どうでもよい」という回答も約 35%を占めている。公務員の腐敗との関わりが深刻さを増す中で、現在検討が進められている辞職や解職に関する規定など、関係法規の速やかな整備とその厳格な執行が期待される。