

氏名	彭 小武
学位	博士
専門分野の名称	法学
学位授与番号	博甲第3254号
学位授与の日付	平成18年9月30日
学位授与の要件	文化科学研究科人間社会文化学専攻 (学位規則第4条第1項該当)
学位論文題目	中国における公務員制度の形成過程とその特徴 －「国家公務員暫行条例」から「公務員法」へ
学位論文審査委員	主査・教授 谷 聖美      教授 山口 和秀 教授 河原 祐馬      教授 張 紅 教授 岡田 雅夫

#### 学位論文内容の要旨

1993年、中国はそれまでの行政機構を改変し、西側諸国の経験にも学びながら初めて国家公務員制度を導入した。言うまでもなく、行政機構がどのように編成され、これを担う人員がいかなる能力やインセンティブを有しているかは、政府のパフォーマンスや政府・国民間関係に大きな影響を与える。本論文は、現代中国の政治を理解する上で重要な意味を持つ公務員制度導入の背景を明らかにするとともに、新制度の諸側面を主として行政管理論的な観点から分析したもので、A4版120頁を超える大部のものとなっている。また、論文の構成は、当該課題設定の理由などを説明する「はじめに」、および、論文全体のまとめと今後の研究課題などについて述べる「終章」を含めて、合計7つの章から構成されている。

まず、「はじめに」では、上述のように、論文執筆者の問題意識と本課題について研究する意義について述べられた後、日中両国における先行研究が概観されている。そして、現代中国の政治行政に関する研究において、この分野について掘り下げた議論や分析を展開しているものは非常に少なく、むしろ研究の空白領域として取り残されていることが指摘され、本研究が独自の意義を持つのはそのような理由にもよると説明されている。

第1章では、中国の行政機構における人事政策のあり方やその変遷過程を詳述し、国家公務員制度導入の背景が明らかにされている。すなわち、第1章は、長く政府や共産党の人事システムであった「幹部制度」、および「幹部」概念の変化と持続について歴史的な考察を加え、その作業を通じて国家公務員制度導入の背景を明らかにすることを課題としているのである。

第2章では、中国が共産中国成立以来の政府職員任用システムを改めて、試験による公務員採用制度という新しい方式を導入した理由と、その新方式の実際の運用や効果、それに問題点を考察される。試験による採用制度の導入は、中国の幹部人事管理における革命的な改革である。なぜなら、それは縁故採用、内部推薦、共産党による任命などといったそれまでの政府職員採用のあり方を打破するものだからである。ただ、本章は、さまざまな事例を検証しつつ、中国における試験採用制度はまだまだ初歩的段階であるにすぎないことも明らかにしている。

第3章は、公務員の管理手法及び管理主体について検討している。ここではまず、共産党と行政機構の関係が時系列的に跡づけられる。なぜなら、新中国は旧ソ連の人事制度を取り入れ、

党が政府機構の人事管理万般を統制してきたからである。しかしながら、鄧小平による改革開放政策が始まると、そのような旧式の人事管理では現代的課題に対応できないことがはっきりする。ここに、行政管理における「党政分離」が重要な課題となり、公務員制度の導入につながっていく。しかし、本章は、この「党政分離」が未だ十分には実現されておらず、それどころか早くも逆行現象すら見られることを明らかにしている。

第4章は、公務員の給与制度や昇進や退職、出向のあり方、さらには定年制などについて分析している。ここでは同時にまた、日本など諸外国の昇進や退職制度と中国のそれを比較することを通して、改正後の公務員制度の特色を導き出すことも試みられている。

ところで、今回導入された国家公務員制度の特徴の一つは、これまでの年功序列ではなく、能力・業績にもとづいて公務員を評価しようとしていることである。試験採用制度の導入もそうした新しい考え方に基づくものであるが、それと同時に既存の人材の育成や抜擢も重要となる。もちろん、能力・業績主義を採る以上、仕事のできない者や職に適合的ではないと判断された者の処遇が問題になる。本章は、こうした観点から、降任や離職という中国独特の人事制度についても詳述している。

第5章は、公務員の年金制度を中心に、彼らの退職後の生活に対する保障制度とその問題点を論じている。国家行政制度の効率性の確保をめざす行政管理においては、公務員の勤労意欲を高め、また有能な人材を引きつけるために、給与制度や各種の社会保障制度を工夫することがきわめて重要となる。言い換えるなら、公務員にどのような形でどれだけの年金を保障するかは、公務員制度そのもののパフォーマンスを左右する行政管理上の大問題だといえることができるのである。本章においては、このような観点から、中国における公務員の退職後保障、なかでも養老年金制度に焦点を当てて考察を加える。

そして最終章では、各章で行われた研究の過程を振り返って再検討し、公務員制度の特徴及び各章で取り上げた問題点を整理している。そのうえで、「公務員法」の施行によって今までの公務員制度の問題点がどの程度改善されたのか、また制度自身がどのように変化したのかについて、常に最新のデータを入手しながら今後も分析を続けていくことや、本論文では十分に踏み込めなかった、公務員管理における共産党の影響如何という難しい問題に取り組んでいくことなどが自身に課せられた今後の研究課題であると結んでいる。

## 学位論文審査結果の要旨

学位審査会は、2006年7月5日、文法経2号館小会議室において行われた。審査委員は学内の教員4名と岡田副学長の計5名である。

本論文は、学位論文内容の要旨でも述べたように、1993年、西側諸国の経験にも学びつつ中国が初めて導入した国家公務員制度を多方面から考察するものである。いうまでもなく、行政機構がどのように編成され、これを担う人員がいかなる能力をもち、またどのようなインセンティブに反応するかは、政府のパフォーマンスや政府・国民間関係に大きな影響を与える。本論文は、現代中国の政治を理解する上で重要な意味を持つこの公務員制度導入の背景を明らかにするとともに、新制度の諸側面を主として政治学、及び行政管理論的な観点から考察するものとなっている。

審査の過程では、本論文が直接対象とする公務員制度とその前身である「幹部制度」という政府職員組織だけでなく、そのような政府機構が置かれてきた歴史的、文化的文脈や時代背景はどういうものかといった大きな論点から、中国の漢字表記を一部そのまま日本語の文脈で用いることの是非、さらには統計的データの入手可能性といった多様な議論が行われた。そうしたなかで、特に本論文の問題点として指摘されたのは以下の点である。

まず、日本語と中国語の文献や資料だけでなく、もっと英文のものを使うべきだとの指摘があった。次に、本論文では中国における政府職員システムの変遷を筆者独自の時期区分にもとづいて分析しているが、その区分の根拠が十分説明されていないとの批判があった。さらに、本論文は政府機構の人事に対する共産党のコントロールについて分析することが公務員制度問題を研究する上で重要だと述べているにもかかわらず、この面での実証的な踏み込みがあまり見られないとの指摘もあり、また、現段階ではその点に関する資料やデータを入手することがほとんど望めない以上、これを重要な研究課題としてあげるべきではないとの指摘もあった。最後に、本論文は政治学・行政学的な研究であるにもかかわらず、この領域における理論的な研究に十分目配りをしていないとの指摘があった。

しかし、このように改善すべき点は残るものの、資料や情報の入手も困難であるなかで、中国の行政機構に関する詳細かつ体系的な分析を行うことに成功している点では十分な評価に値するものであるとの認識では全員が一致した。特に、本論文も強調しているように、新中国における官僚制、公務員制度に関する政治・行政学的研究はこれまできわめて少なく、わずかに見られる先行研究も概説に終わるか特定局面のみに焦点を当てるだけであった。その点本論文は、政府機構について、制度的枠組みの歴史的変遷とその重要な構成要素の詳細な分析を組み合わせた多面的、重層的な研究となっており、しかも膨大な資料を渉猟しながら説得的に分析を進め、これまであまり研究が行われていなかった空白領域を相当程度埋めることに成功しているといえる。従って、本論文は博士の学位論文としての評価に値するものであり、これを認定することについて全員一致で合意した。