

「日中韓人事行政ネットワーク」 第15回三国共催シンポジウムの開催 ～公務管理に関する法制度～

日中韓三国の人事行政機関である、人事院、中国国家公務員局及び韓人事革新処は、「日中韓人事行政ネットワーク」として人事行政分野における連携及び相互交流を進めるため各種協力プログラムを実施しています。本ネットワークの事業の一環として、令和5年12月20日(水)に中国の西安市において第15回三国共催シンポジウムが開催されました。

今回は、公務管理に関する法制度をテーマに、各国の制度やその背景にある考え方についての発表及び質疑応答がなされました。本稿ではシンポジウムの概要を紹介します。

国際課

一 はじめに

今回のシンポジウムは、中国が実施を担当し、四年ぶりに対面形式で開催されました。日本から人事院の原田三嘉人材局審議官、中国から国家公務員局の陈龙发(チェン・ロンファ)公務管理第一局長及び陝西省公務員局の蔚红耀(ウェイ・ホンヤオ)局長、韓国から人事革新処の朴勇洙(パク・ユンス)企画調整官が発表を行いました。

二 三国の発表の概要

(日本)

日本の公務員は、日本国憲法の中で「全体の奉仕者」として位置づけられており、国民全体に対して奉仕することを求められます。そのため、職務の遂行に当たっては中立・公正性が強く要請されており、日本の公務員法制においても、公務員の中立・公正性を担保することが強く意識されています。

日本の国家公務員は、「一般職」と「特別職」に分かれており、それぞれが更に各種の国家公務員に分かれています。日本では、この各種の国家公務員にそれぞれ適応した法体系が適用されています。一般職の国家公務員制度に関する基本的な法律である国家公務員法は、公務の「民主的」・「能

率的」な運営を国民に保障することが定められています。これに加えて、個別の人事行政分野について具体的に定める、「国家公務員倫理法」などの各種の法律が整備されています。そしてこれらの法律に基づき、人事院は、自らが担当する分野においては、人事院規則を制定又は改廃することができるとされています。

人事院の果たす役割として、例えば「給与勧告」が挙げられます。これは、国家公務員は労働基本権が制約されていることから、人事院がその代償措置として行うものです。

現在の取組としては、人事院が二〇二三年九月に立ち上げた「人事行政諮問会議」という有識者会議において、これからの時代に即した人事行政と公務員人事管理制度のあり方について、課題横断的に議論することとしています。

(中国)

中国では、国家公務員暫定条例の公布などを経て、一九九八年末、公務員制度の導入がほぼ完了しました。公務員法は、二〇〇五年に制定、二〇一八年に改正されまし



原田人材局審議官

た。また、憲法で国家公務員の管理について原則的に規定しています。

中国と他国の公務員制度の根本的な違いは、公務官と事務官を区別せず、公務員の政治的中立を禁止する点にあります。

中国の公務員は政治的屬性を求められ、公務員の採用や評価に当たっては政治能力に関する評価・考察が重要視されます。

また、中国の公務員制度の特徴として、公務員の定義が広範である点や、採用のリリースが多様である点、監督・制約とインセンティブの両方を重んじる点が挙げられます。

公務員法の効果的な実施のため、記者会見やWeChatを活用した広報、公務員法の理論学習の強化及び政府機関への抜き打ち検査などを実施しています。

（中国 陝西省）

公務員法と密接に関連する地方規范文書の改正や、法令の学習機会の提供などに取り組んでいます。清廉潔白な公務員チームの構築に努めるため、採用チャネルの多様化や研修を通じた職務遂行能力の向上と



チェン公務管理第一局長

いった取組を進めています。

（韓国）

人事革新処は二〇二四年に創立一〇周年を迎えます。憲法第七条に公務員は国民全体の奉仕者であると定められており、二五条、三三条、七八条に公務員関連規定があります。国家公務員法は一九四九年に制定されて以来、今まで八六回改正されており、八つの義務、四つの禁止を規定しています。

最近の取組としては、公務員の権利保護のための法律整備、ピアレビュー（同僚間の相互評価）の導入を始めとする業績評価システムの改善、DXニーズに応えるためのビッグデータ職務の創設などが挙げられます。

また、「国益を実現する、国民とともにある公務員」というビジョンの下、次のことに取り組みます。

- ・ 国家的な懸案である少子化解決のための人事行政
- ・ 政府生産性の向上のための要件、基盤構成
- ・ 現場や若手公務員の声を反映した政策
- ・ 国民の生活の質を上げるクリエイティブ



パク企画調整官

な公務員の育成
新たな戦略の促進、ビジョン達成のため、法制度の革新が重要であると考えています。

三 質疑応答

日本の発表に対し、公務員の報酬の社会全体から見た水準や、国家公務員の数が約二〇年間で一〇〇万人近く減少している理由などについて質問がありました。また、中国の発表に対して、国有企業等から公務員に任用された者の取扱いに関する質問があったほか、韓国の発表に対して、人事評価の相互評価の具体的な実施方法に関する質問がなされるなど、活発な議論が行われました。

四 おわりに

発表や意見交換を通じて、それぞれの国の制度やその背景について理解を深めることができました。各国が抱える課題の解決に向け、法制度に基づいた、また法制度の整備等を見据えた独自の取組が進められており、互いに参考となるものであったと考えます。

本事業においては、今後も、三国に共通する人事行政の課題に関し積極的な意見交換を行っていくこととしています。