

Ⅲ 資料 (翻訳) Ⅲ

中華人民共和国公務員法 (2005年)

上 杉 信 敬

Nobutaka UESUGI

1). はじめに

2005年4月27日、中国は全国人民代表大会常務委員会において「中華人民共和国公務員法」を通過させた。そして2006年1月1日から施行する。これは1993年に國務院が制定した「国家公務員暫定令(「国家公務員暫行条例」)」(1993年10月1日施行)の12年余の実施を経てその実行経験をふまえた上での改定であると同時に、法律レベルでの初めての正規的規律を行ったものとして、重要な段階を画したものである。ここにおいてきっちりとした把握の下に評価を加えた論稿が求められるところではあるが、とりあえず筆者の時間、能力の限界もあり、条文の和訳を紹介がわりに行うことにしたい。

2005年の「国家公務員法」は全18章、107ヶ条の法律であり1993年条例の全18章、88ヶ条に比べて章は同数だが、条文数が増加している。なお政府草案を全人代に提案するまで2000年に成立した専門委員会の草案は第13次稿を数えたという。暫定条例の章別は1章、総則(1-5条)、2章、義務と権利(6-7条)、3章、職位分類(8-12条)、4章、任用(13-19条)、5章、試験(20-26条)、6章、賞罰(27-30条)、7章、紀律(31-37条)、8章、職務の昇降(38-44条)、9章、職務の任免(45-50条)、10章、研修(51-54条)、11章、交流(55-60条)、12章、回避(61-63条)、13章、給与保険福利(64-70条)、14章、辞職解雇(71-77条)、15章、退職(78-80条)、16章、不服申立、上訴(81-84

条)、17章、管理と監督(85-86条)、18章、附則(87-88条)であるが、国家公務員法の章別は、1章、総則(1-10条)、2章、公務員の条件、義務と権利(11-13条)、3章、職務と級別(14-20条)、4章、任用(21-32条)、5章、試験(33-37条)、6章、職務の任免(38-42条)、7章、職務の昇降(43-47条)、8章、表彰(48-52条)、9章、懲戒(53-59条)、10章、研修(60-62条)、11章、交流と回避(63-72条)、12章、給与福利保険(73-79条)、13章、辞職解雇(80-86条)、14章、退職(87-89条)、15章、不服申立、上訴(90-94条)、16章、職位の招聘(95-100条)、17章、法的責任(101-104条)、18章、附則(105-107条)となっている。ほぼ章の編成は共通しており、法律で変化しているのは16章の職位の招聘と17章の法的責任の章が増加しており、条例の11章、交流、12章、回避が法律では11章、交流と回避に統合され、17章の管理と監督がなくなり、85条は総則の6条に86条は17章の法的責任に組入れられている。名称の変更としては条例の2章、義務と権利、3章、職位分類、8章、紀律が法律では2章、公務員の条件、義務と権利、3章、職務と級別、9章、懲戒、に変わっている。が変化は部分的なものに止まっており文梓はそのまま継ぎされている。¹⁾

2005年法は公務員へ能力主義の導入、科学的管理運営、公務員の権利、義務の明確化をはかるものである。ところで2005年法で定めた国家公務員の範囲についてはその第2条で、「法により公職を履行し、国家行政の

1) 国家公務員暫定条例の訳文については、拙稿「中華人民共和国公務員暫定令(仮訳)」山口大学教養部紀要第28巻(1994年)、P29以下もある。2005年法については多くの本も出版されているがここでは省略する。

編成に組み込まれ、国家財政が給与、福利を負担する職員」を指す、と定義している。これは、旧来の国家の職員（「国家工作員」）を指すとする広義の公務員ではなく、国家の行政職員をまず念頭におき、中央と地方の公務員を両方規定しており、さらに立法機関（ただし代議員は他に本業があるので含まれない。常勤的な常務委員と職員）、司法機関の職員を含んでおり（裁判官、検察官も含む）、政党の役員、職員、（共産党、民主党派の役員、職員も含む）も含んでいる（ただし政党役員職員を含むことへの疑問を述べるものもある。例：北京大、姜民明教授、その理由は立法機関による統制に政党職員は一般の行政機関の職員におけるとは違うところがあることを挙げる。）。ただ、軍隊の職員（普通の兵士は広義でも含まない）、企業（国有企業、集団所有企業）、事業単位（学校、研究所、病院、報道、出版、文化・体育）や、社会团体は含んでいない。（ただし、これらは国家公務員に準じて規律する《単純労働者

は《工勤人員》除く）とする準公務員とも言うべきものであろう（106条）（ただし106条は企業の職員については規定していない）。又、単純労働の労働者は含んでいない。という中義の公務員ともいうべきものである。93年からの暫定条例では代表議会、司法機関、政党の役員、職員についても含んでおらず行政機構の職員たるものに限定した狭義の公務員であったが、その点を一部修正をした。（広義説、中義説、狭義説いずれも政治的公務員（日本ではいわゆる特別公務員）一般公務員さらに、国と地方の公務員の双方を含んでいる幹部職員、中軸職員に関するもので、単純補助的労働者は含んでいない。）新法律の下での国家公務員は約630万人とされ、各階層の広義の国家公務員は93年頃で約3700万人とされ、人口の3%前後と言われたものであるが、国を運営の中心となる集団についての正規の法規律がなされたことの意味は大きい。

中華人民共和国公務員法（仮訳）

目 次

第1章 総 則	18
第2章 公務員の条件, 義務と権利	18
第3章 職務と級別	19
第4章 任 用	20
第5章 評 価	21
第6章 職務の任免	21
第7章 職務の昇降	21
第8章 表 彰	22
第9章 懲 戒	23
第10章 研 修	24
第11章 交流と回避	24
第12章 給与福利保険	26
第13章 辞職と解雇	26
第14章 退 職	28
第15章 不服申立, 上訴	28
第16章 職位への招聘	29
第17章 法的責任	29
第18章 附 則	30

中華人民共和国公務員法

(中華人民共和国第10期全国人民代表大会常務委員会第15回会議を2005年4月27日通過、2005年4月25日中華人民共和国主席令35号公布 2006年1月1日から施行)

第1章 総則

§ 1 公務員の管理を規律し、公務員の合法權益を保障し、公務員に対する監督を強化し、高い資質の公務員部隊を建設し、勤勉な政府、安あがりの政府(「勤政廉政」)を促進し、活動の効果を高めるために、憲法にもとづき、本法を制定する。

§ 2 本法のいう公務員とは、法により公職を履行し、国家行政の編制に組みこまれ、国家財政が給与福祉を負担する職員、を指す。

§ 3 公務員の義務、権利及び管理に、本法を適用する。

法律が公務員の中の指導的メンバーの指名、任免、監督さらに裁判官、検察官等の義務、権利及び管理に別の規定を有するときは、その規定により行う。

§ 4 公務員制度はマルクス、レーニン主義、毛沢東思想、鄧小平理論及び「三つの代表」の重要思想を指導とすることを堅持し、社会主義初級段階の基本路線を貫徹し、中国共産党の幹部路線と方針を貫徹し、党が幹部を管理する原則を堅持する。

§ 5 公務員の管理は、公開、平等、競争、優秀選抜の原則を堅持し、法定の権限、条件、基準及び手続に照して行う。

§ 6 公務員の管理は、監督統制及び激励保障、双方重視の原則を堅持する。

§ 7 公務員の任用は、任用する者は賢さで行い、品德と才能兼備の原則を堅持し、活動実績を重視する。

§ 8 国家は公務員に対して分類管理を実行し、管理能力及び科学化の水準を高める。

§ 9 公務員が法により職務を履行する行為は、法律の保護を受ける。

§ 10 中央の公務員主管部門は全国の公務員の総合管理活動に責任を負う。県級以上の地方各級公務員主管部門は同管轄区域内の公務員の総合管理活動に責任を負う。上級の公務員主管部門は下級の公務員主管部門の公務員管理活動を指導する。各級の公務員主管部門は同級の各機関の公務員の管理活動を指導する。

第2章 公務員の条件、義務と権利

§ 11 公務員は次に列挙する条件を備えなければならない。

1. 中華人民共和国国籍を有すること、
2. 年齢満18才以上、
3. 中華人民共和国憲法を擁護すること、
4. 良好な品行であること、
5. 職務を正常に履行する身体条件であること、
6. 職位が要求する文化程度と活動能力に適合すること、
7. 法律が規定するその他の条件。

§12 公務員は次に列挙する義務を履行しなければならない。

1. 憲法及び法律を模範的に遵守すること、
2. 規定の権限と手続に照らして職責をまじめに履行し、活動の効率を高めるよう努力すること、
3. 全身全霊人民のために服務し、人民の監督を受ける、
4. 国家の安全、榮譽及び利益を維持する、
5. 職位に忠実で、勤勉で責任をはたし、上級が法により作成した決定や命令に従い及び執行する、
6. 国家秘密や活動秘密を守る、
7. 紀律を遵守し、職業道徳を守り、社会の公徳を模範的に遵守する、
8. 清廉潔白、公正で正直である、
9. 法律が規定するその他の義務。

§13 公務員は次に列挙する権利を有する。

1. 職責を履行するために備えるべき活動条件を得る、
2. 法定の理由によらず、法定の手続を経ずに、免職、降職、解雇もしくは処分されない、
3. 賃金報酬を得、福利、保険待遇を受ける、
4. 研修に参加する、
5. 機関の活動及び指導者に批判及び建議を提出する、
6. 異議申立てや告訴を提出する、
7. 辞職を申請する、
8. 法律が規定するその他の権利。

第3章 職務と級別

§14 国家は公務員の職位分類制度を実行する。

公務員の職位類別は公務員の職位の性質、特徴及び管理の必要に従い、総合管理类、専門技術類及び

行政法執行類等の類別に分かれる。國務院は本法にもとづき、職位の特殊性に伴い、単独管理することが必要なときは、他の職位類別を増設することができる。各職類別の適用範囲は国家が別に規定する。

§15 国家は公務員の職位類別にもとづき公務員の職務序列を設置する。

§16 公務員の職務は指導職務（「領導職務」）と非指導職務（「非領導職務」）に分かれる。

指導職務等級は、国家級正職、国家級副職、省部級正職、省部級副職、庁局級正職、庁局級副職、県处级正職、県处级副職、郷科級正職、郷科級副職、分かれる。

非指導職務等級は庁局級以下で設置する。

§17 総合管理类の指導職務は憲法、関係する法律、職務等級及び機構規格にもとづき設置確定する。

総合管理类の非指導職務は、巡視員、副巡視員、調査研究員、（「調研員」）、副調査研究員、主任科員、副主任科員、科員、事務員（「辦事員」）、に分ける。

総合管理类以外の他の職位類別の公務員の職務序列は、本法にもとづき国家が別に規定する。

§18 各機関は確定した役割り、規格、編成限度額、職数さらに構造比例に従い、同機関の公務員の具体的職位を設置し、かつ各職位の活動職位及び職位への任命資格条件を確定する。

§19 公務員の職務は相応する職位に対応しなければならない。公務員の職務と級別の対応関係は、國務院が規定する。

公務員の職務と級別は公務員の賃金及びその他の待遇の根拠を確定する。

公務員の級別は担う職務及びその才徳表現、活動

実績及び資格履歴にもとづき確定する。公務員は同一職務では、国家の規定に従い等級を昇格することができる。

§20 国家は人民警察さらに税関、外国に駐在する外交機構公務員の活動の特徴にもとづきその職務に対応するつながりを設置する。

第4章 任用

§21 主任科員以下及びその他の相当の職務階層の指導的でない職務の公務員の採用は、公開試験、厳格な実地調査審査、平等な競争、優秀者を採用する方法を用いる。

民族自治地方が前項の規定に従って公務員を採用するときは、法律や関係規定に従って少数民族の受験者に対して適切に配慮する。

§22 中央機関及びその直属機構の公務員の採用は、中央公務員主管部門が責任を負って組織する。地方各級機関の公務員の採用は、省級公務員主管部門が責任を負って組織し、必要な時は省級公務員主管部門は区を設ける市級公務員主管部門に授權して組織させることができる。

§23 公務員を受験申請するときは、本法第11条が規定する条件を備えなければならない以外に、省級以上の公務員主管部門が規定する就任しようとする職位が要求する資格条件を備えなければならない。

§24 次に列挙するものは公務員に採用することはできない。

- 1). 以前に犯罪を理由に刑事処罰を受けた者。
- 2). 以前に公職を罷免された者。
- 3). 法律の規定で公務員に採用できない他の情況

にある者。

§25 公務員の採用は、規定の編成限度内で、さらに対応する職位の空白がなければならない。

§26 公務員の採用は、試験募集の公告を發布しなければならない。募集試験の公告は試験を行う職位、人数、試験申請の資格条件、試験申請に提出の必要な資料及びその他の試験申請に知ることの必要な事項を記載しなければならない。

採用機関は、国民が試験申請に便利な措置をとらなければならない。

§27 採用機関は受験申請資格条件にもとづき受験申請に対して審査を行う。受験申請者が提出する申請資料は真実で、確実でなければならない。

§28 公務員の採用試験は筆記試験と実地調査の方式で行い、試験の内容は公務員が備えなければならない基本的能力と異なる職位分類にもとづき別々に設置しなければならない。

§29 募集採用機関は試験の成績にもとづき実地調査し人選を確定し、さらに募集申請資格を再審査し、実地調査し、体格検査を行う。

体格検査の項目と基準は職位の要求にもとづき確定する。具体的方法は中央の公務員主管部門が国務院の衛生部門と会議を開き規定する。

§30 募集採用機関は試験の成績、実地調査の情況及び体格検査の結果にもとづき、採用しようとする者の名簿を提出し、さらに公示する。

公示が満期となると、中央の募集採用機関は採用しようとする者の名簿を中央公務員主管部門に報告し、記録する。地方各級募集採用機関は採用しよう

とする者の名簿を省級もしくは区を設ける市の公務員主管部門に報告し、審査許可する。

§ 31 特殊職位の公務員の採用は、省級以上の公務員主管部門が承認し、手続を簡略化するかもしくは他の評価方法を採用することができる。

§ 32 新採用の公務員の試用期間は1年である。試用期間が満期となり合格すれば、職に任ずる、不合格ならば、採用を取消す。

第5章 評価

§ 33 公務員の評価は、管理権限に照して、公務員の徳力、能力、勤務状況、清廉さを全面的に評価し、活動実績を重点的に評価する。

§ 34 公務員の評価は平時評価と定期評価に分ける。定期評価は平時評価を基礎とする。

§ 35 非指導的構成員の公務員の定期評価に年度評価の方式を採用し、個人により職位職責及び関係する要求に従い総括を行い、主管の指導部が大衆の意見を聴取した後に、評価等級提案を提出した後、同機関の責任者もしくは授権された評価委員会が評価等級を確定する。

指導的構成員の定期評価は、主管機関が関係規定に従い処理する。

§ 36 定期評価の結果は優秀、職に適している（「称職」）、基本的に職に適している、及び職に適さないの4つの等級である。

定期評価の結果は書面形式で公務員本人に通知する。

§ 37 定期評価の結果は公務員の職務、級別、給与さらに公務員の表彰、研修、解雇を調整する根拠とする。

第6章 職務の任免

§ 38 公務員の職務は選任制と委任制を実行する。

指導的構成員の職務は国家の規定に従い任期制を実行する。

§ 39 選任制公務員は選挙結果が効力を生じた時ただちに当選した職務に任ずる、任期が満期となり連続して再任しないか、もしくは任期内に辞職するか、罷免されるか、免職されたときは、その職務はただちに終了する。

§ 40 委任制公務員が試用期間が満期となり評価で合格し、職務に変化が発生し、再び公務員の職務を担当しないかさらに他の事情で職務を任免することが必要なときは、管理権限及び規定の手続に従いその職務を任免する。

§ 41 公務員の職位への任命は規定の編成限度額と職数の内で行い、さらに対応する職位の空白がなければならぬ。

§ 42 公務員が仕事の必要から機関外で兼職するときは、関係機関の承認を経なければならず、兼職の報酬を受取ることはできない。

第7章 職務の昇降

§ 43 公務員の職務の昇格（任）は、就任する職務が要求する思想政治素質、活動能力、文化程度及び就任した職務経歴等の面での条件と資格を備えなければ

ばならない。

公務員の職務の昇任は、級を追って昇任しなければならない。特別に優秀なものもしくは活動が特殊に必要なときは、規定に従い破格の昇任をするかもしくは1級とび越えて職務を昇任することができる。

§44 公務員の指導的職務の昇任は、次に列挙する手続に従い処理する。

- 1). 民主的に推薦し、現地審査する対象を確定する。
- 2). 審査を組織し、職位に任命する提案を研究し、さらに必要にもとづき一定の範囲内で根まわしをする。
- 3). 管理権限に従い討論し決定する。
- 4). 規定に従い職位に任命する手続を履行する。

公務員の非指導的職務の昇任は、前項規定の手続を参照して処理する。

§45 期間内に設けた機構の庁局級職以下の指導職務に空白が生じた時は、同機関もしくは同系統内で競争して就任する方式で、職位に任命する者を選ぶことができる。

庁局級正職以下の指導的職務もしくは副調研員以上及びその他のそれに対応する職務階層の非指導的職務に空白が生じたときは、社会に向って公開で選抜し、職位に任命する者を選ぶことができる。

新任の裁判官、新任の検察官の就任を確定する人選は、社会に向って、国家の統一司法試験を通して資格を取得した者から公開で選抜することができる。

§46 公務員が指導的職務に昇任するときは、関係規定に従い職務に就任する以前の公示制度と職位に就任する試用期間制度を実施しなければならない。

§47 公務員が定期評価において職にかなっていない

と確定したときは、規定の手続に従って1職務階層の職に降任する。

第8章 表彰

§48 業務で突出し、顕著な成績や貢献があったか、もしくは他で突出した実績を有する公務員もしくは公務員集団に対して、表彰する。表彰は精神表彰と物質表彰を結合し、精神表彰を主とするのを原則とする。

公務員集団の表彰は編成序列に従い設置した機構もしくは専門の任務を完成させるために組織した活動集団に適用する。

§49 公務員もしくは公務員集団は次に列挙するもののうち1つに該当するときは、表彰する。

- 1). 職分に忠実で、積極的に活動し、成績顕著なとき、
- 2). 紀律を遵守し、清廉潔白に奉公し、作風がきちんとしており、物事を処理するのが公平で、模範的な活動が突出しているとき、
- 3). 活動において発明創造を行いもしくは合理化の提案を行い、顕著な経済効益もしくは社会効益を得たとき、
- 4). 民族の団結の増進、社会の安定の維持のために突出した貢献をしたとき、
- 5). 公共財産の愛護、国家資財の節約で突出した成績をあげたとき、
- 6). 事故を防止もしくは除去するのに有効で、国家や人民大衆の利益が損失を受けるのを免れるか減少させたとき、
- 7). 緊急救助、災害救助等の特定の環境において奮斗し自己の身を顧みず、貢献したとき、
- 8). 違法、紀律違反行為との斗争で功績のあるとき、

- 9). 対外的往来において国家のために榮譽や利益を得たとき、
- 10). その他の突出した功績のあったとき。

§ 50 表彰は、称賛（「嘉獎」）、三等功記録、二等功記録、一等功記録、榮譽称号授与、に分かれる。

表彰を受けた公務員もしくは公務員集団に対して表彰し、さらに1度の獎金もしくは他の待遇を与える。

§ 51 公務員もしくは公務員集団を表彰するのに、規定の権限と手続に従い決定もしくは審査する。

§ 52 公務員もしくは公務員集団が次に列挙するものの1つに該当するときは、表彰を取消す。

- 1). ごまかしをして、表彰をだましとったとき、
- 2). 表彰を申請するときに重大な誤ちを隠しもしくは規定の手続に重大な違反をしたとき、
- 3). 法律、法規が表彰を取消さなければならないと規定するその他の場合のとき。

第9章 懲戒

§ 53 公務員は紀律を遵守しなければならない、次に列挙する行為をすることができない。

- 1). 国家の名誉名声を損なう言論を散布し、国家に反対する旨の集会、行進、デモ等の活動を組織するかもしくは参加すること、
- 2). 非法法組織を組織するかそれに参加し、ストライキを組織し、参加すること、
- 3). 職責を軽んじ、仕事で誤ること、
- 4). 上級が法により行った決定や命令の執行を拒絶すること、
- 5). 批判を抑え、打撃報復すること、
- 6). 指導部や大衆をごまかし、誤導し、あざむく

こと、

- 7). 汚職、贈賄、収賄を行い、職務を利用して自己もしくは他人の便宜をはかり私利を貪る、
- 8). 財經紀律に違反し、国家資財を浪費すること、
- 9). 職権を濫用し、国民、法人もしくはその他の組織の合法權益を侵害すること、
- 10). 国家秘密もしくは業務秘密を漏らすこと、
- 11). 対外的往来において国家の榮譽と利益に損害を与えること、
- 12). 色情、麻薬吸引、賭博、迷信等の活動に参加するかもしくは支持すること、
- 13). 職業道德、社会公德に違反すること、
- 14). 営利的活動を行うかもしくは参加し、企業もしくはその他の営利的組織の中で職務を兼務すること、
- 15). 無断欠勤もしくは公務で旅行し、休暇期間が満期となっても正当な理由もなく期間を越えて帰らないこと、
- 16). 紀律に違反するその他の行為。

§ 54 公務員は公務を執行する時、上級の決定もしくは命令が誤っていると考えるとき、上級にその決定もしくは命令の改正もしくは取消しを行うようとの意見を提出することができる。上級がその決定もしくは命令を変更しないか、もしくはただちに執行することを要求するときは、公務員はその決定もしくは命令を執行しなければならない、執行の後の結果に上級は責任を負い、公務員は責任を負わない。ただし、公務員が明らかに違法な決定もしくは命令を執行したときは、法により相応の責任を負わなければならない。

§ 55 公務員が違法、紀律違反故に紀律責任を負うときは、本法に従い処分に処す。紀律違反行為が情状が軽微のときは、批判し教育を経た後に改めた場合

は、処分を免除することができる。

§56 処分は、警告、過失記録、重過失記録、降級、職務取消（「撤職」）、解雇（「開除」）に分けられる。

§57 公務員に対する処分は、事実が明確で、証拠が確実で、性質が確かで、処理が適切で、手続が合法、手続が完備していなければならない。

公務員が紀律違反のときは、処分を決定した機関が公務員の紀律違反の状況を調査することを決定し、調査が認定した事実及び行おうとする処分の根拠を公務員本人に告げなければならない。公務員は陳述し弁明する権利を有する。

処分決定機関が公務員に対して処分するべきと考えたときは、規定の期限内に、管理権限と規定の手続に従い処分決定を行わなければならない。処分の決定は書面形式で公務員本人に通知しなければならない。

§58 公務員が処分を受ける期間は職務や級別を昇任させることはできず、その内で過失記録、重過失記録、降級、職務取消の処分を受けるときは、給与の等級を昇任させることはできない。

処分を受ける期間は、警告は、6ヶ月、過失記録、12ヶ月、重過失記録、18ヶ月、降級、職務取消、24ヶ月である。

職務取消処分を受けるときは、規定に従い級別を降任させる。

§59 公務員が解雇以外の処分を受けたときは、処分の期間で反省を表明し、さらに再び紀律違反の行為を発生しないならば、処分が、満期となった後、処分決定機関が処分を解除しさらに書面形式で本人に通知する。

処分を解除の後、給与等級、級別及び職務の昇任

は原処分の影響を再びは受けない。ただし、降級、職務取消処分の解除のときは、もとの級別、もとの職務の回復とはみなさない。

第10章 研修

§60 機関は公務員の仕事の職責からの要求及び公務員の素質を高める必要にもとづき、公務員に対して級別に類ごとに研修を行う。

国家は専門的な公務員研修機構を設立する。機関は必要にもとづきその他の機構に公務員の研修任務を委託することもできる。

§61 機関は新採用者に対して試用期間内に新任研修を行わなければならない。指導的職務に昇格（任）する公務員に対しては就任前もしくは就任後1年以内に就任研修を行わなければならない。専門的仕事を行う公務員に対しては専門業務研修を行わなければならない。公務員全体に対して知識の更新を行い、仕事の能力を高める在職研修を行わなければならない。その内で専門技術を担当する職務の公務員に対しては、専門技術員の継続教育の要求に従い、専門技術研修を行わなければならない。

国家は計画的に予備の指導的人員の研修を強化する。

§62 公務員の研修は登記管理を行う。

公務員が研修に参加する時間は公務員主管部門が本法第61条が規定する研修要求に従い確定する。

公務員の研修の情況、学習成績は公務員の試験の内容や就任、昇格（任）の根拠とする。

第11章 交流と回避

§63 国家は公務員交流制度を実行する。

公務員は公務員隊伍の内部で交流することができ、
国有企業事業組織、人民団体及び大衆団体の中で公
務を行う職員と交流することもできる。

交流の方式は転勤（「調任」）、転任及び在籍訓練を
含む。

§ 64 国有企業事業単位、人民団体及び大衆団体の中
で公務を行う職員は機関を担当する指導職務もしくは
副調査研究員以上及びその他の相当の職務階層の
非指導職務に転入させることができる。移動の人は
本法第11条が規定する条件と任用しようとする職
位が要求する資格条件を備えなければならない、さら
に本法第24条が規定する状況にあるものは任用する
ことはできない。

§ 65 公務員の異なる職位間の転任は任用しようとする
職位が要求する資格条件を備え、規定の編成限度
額と職数の内で行わなければならない。

省部级正職以下の指導構成員に対しては計画的に、
重点的に地域を越えて、部門を越えて転任しなければ
ならない。

機関に設けた機構の指導職務及び業務の性質が特
殊な非指導的職務の公務員に対しては、計画的に同
機関内で転任しなければならない。

§ 66 公務員を養成訓練する必要にもとづき、下級機
関もしくは上級機関、その他の地区の機関さらに国
有企業事業の職場に選抜派遣し、在籍で訓練するこ
とができる。

公務員は在籍訓練期間は、もとの機関との人事関
係を変えない。

§ 67 公務員は機関の交流決定に従わなければならない。
い。

公務員本人が交流を申請したときは、管理権限に

従い審査する。

§ 68 公務員の間で夫婦関係、直系血縁関係、3代以
内の傍系血縁関係さらに近親関係があるときは、同
一機関で双方が同一の指導職員に直接従う職務を担
当することはできず、その内一方が指導職務を担当
する機関において組織、人事、規律検査、監察、会
計検査及び財務の業務を行うことはできない。

地域もしくは業務の性質が特殊であることを理由
として、執行に融通をきかして職への任用を回避する
ことが必要なときは、省級以上の公務員主管部門が
規定する。

§ 69 公務員が郷級機関、県級機関および関係部門の
主要な指導職務を担当するときは、地域回避を行わ
なければならない、ただし法律に異なる規定をする
ときは除外する。

§ 70 公務員が公務を執行するときは、次に列挙する
場合の1つに該当するときは、回避しなければならない。
い。

- 1). 本人の利害関係に関連するとき、
- 2). 本人が本法第68条第1項が列挙する親族関係
の者の利害関係に関連するとき、
- 3). その他公務を公正に執行するのに影響し得る
とき。

§ 71 公務員は回避しなければならない状況のときは、
本人が回避を申請しなければならない。利害関係人
は公務員の回避を申請する権利を有する。その他の
者は機関に公務員が回避することが必要な状況を提
供することができる。

機関は公務員本人もしくは利害関係人の申請にも
とづき、審査後に回避するか否かの決定を行い、さ
らに申請を経ずに回避の決定を直接に行うこともで

きる。

§72 法律が公務員の回避に別の規定を有するときは、その規定による。

第12章 給与福利保険

§73 公務員は国家で統一した職務と級別が結合した給与制度を実行する。

公務員給与制度は労働に応じた分配の原則を貫徹し、業務の職責、業務の能力、業務実績、経歴等の要素を表現し、異なる職務、級別の間の合理的な給与の差異を保持する。

国家は公務員の給与の正常な増大メカニズムを設ける。

§74 公務員の給与は基本給与、手当、補助及び獎金を含む。

公務員は国家の規定に従い地区附加手当、困難辺境地域手当、職務手当等の手当を受取る。

公務員は国家の規定に従い住居、医療等の補助を受取る。

公務員は定期審査において優秀、称賛と確定したときは、国家の規定に従い年末獎金を受取る。

公務員の給与は機関に対応して定額どうり発給しなければならない。

§75 公務員の給与水準は国民経済の発展と相協調し、社会の進歩に適応しなければならない。

国家は給与調整制度を実行し、公務員と企業の同等の者の給料水準の調査比較を定期的に行い、さらに給料の調査比較結果を公務員の給与水準の根拠とする。

§76 公務員は国家の規定に従い福利待遇を受ける。

国家は経済社会発展の水準に従い公務員の福利待遇を高める。

公務員は国家が規定する勤務時間制度を実行し、国家の規定に従い休暇を持つ。公務員が法定業務日以外に勤務時間外勤務をするときは、相応の埋合せ休暇を与えなければならない。

§77 国家は公務員保険制度を設け、公務員が退職、疾病、公務傷害、出産育児、失業等の状況で援助と補償を得ることを保障する。

公務員が公務により傷害を負った時は、国家が規定する傷害者待遇を受ける。公務員は公務により犠牲となり、公務において死亡もしくは病没したときは、その親族は国家が規定する見舞金や優待を受ける。

§78 いかなる機関も国家の規定に違反して自ら公務員の給与、福祉、保険政策を変更し、かつてに公務員の給与、福祉、保険待遇を高めもしくは低めることはできない。いかなる機関も公務員の給与を差引きもしくは遅延することはできない。

§79 公務員の給与、福祉、保険、退職金及び任用、研修、表彰、解雇等が要する経費は、財政予算に組入れ、保障しなければならない。

第13章 辞職と解雇 (「辞退」)

§80 公務員が公職を辞職するには、任免機関に書面の申請を提出しなければならない。任免機関は申請を受取った日から30日以内に審査決定しなければならない。その内指導的公務員の公職を辞任する申請に対しては、申請を受取った日から90日以内に審査決定しなければならない。

§81 公務員は次に列挙する場合の1つに該当するときは、公職を辞職することはできない。

- 1). 国家が規定する最低勤務年限を満たさないとき、
- 2). 国家秘密等に関係する特殊職位に任用するかもしくは前述の職位から離れるのに国家が規定する秘密離脱期限に満たないとき、
- 3). 重要公務の処理が未完成で、さらに本人が継続して処理しなければならないとき、
- 4). 会計検査、紀律検査を受け、もしくは犯罪の嫌疑で、司法手続が終結しないとき、
- 5). 法律、行政法規が規定するその他の公職を辞職できない場合のとき。

§82 指導職務を担当する公務員は、業務が変動したことが原因で法律の規定に従い現在担当する職務を辞職することが必要なときは、辞職手続を履行しなければならない。

指導職務を担当する公務員は、個人的もしくはその他の原因により、自ら志望して指導職務の辞職届けを提出することができる。

指導的構成員は業務で重大なミスを行い、職務上の失敗が重大な損失を生じもしくは社会に悪い影響を与えたとき、もしくは重大な事故に指導責任を有するときは、指導職務を引責辞職しなければならない。

指導的構成員が辞職しなければならないかもしくはその他の原因で現在担当の指導職務に適合せず引責辞任しなければならないのに、本人が辞表を提出しないときは、その指導職務の辞職を命じなければならない。

§83 公務員が次に列挙する場合の1つに該当するときは、解雇しなければならない。

- 1). 年度評価において、連続2年職に不適格と確定したとき、

2). 現職の業務に耐えず、又はその他の配置を受けないとき、

3). 所在の機関が調整、取消、合併もしくは編成員数の縮減の必要により業務を調整し、本人が合理的配置を拒絶したとき、

4). 公務員の義務を履行せず、公務員の紀律を遵守せず、教育を経ても変えず、機関の業務を継続するのに不適合で、又、免職処分にするのはよくないとき、

5). 無届け欠勤もしくは公務で外出し、休暇期間が過ぎても正当な理由なく期間を過ぎて連続15日を超えて、もしくは1年以内に累計して30日を超えて帰還しないとき。

§84 次に列挙する場合の1つに該当する公務員は、解雇することはできない。

1). 公務により傷害を負い、勤務能力を喪失したか部分的に喪失したと確認されたとき、

2). 病気になるか負傷し、規定の医療期間内のとき、

3). 女性公務員が妊娠期間、産休、授乳期間内のとき、

4). 法律、行政法規が規定するその他解雇できない場合のとき。

§85 公務員の解雇は、管理権限に従い決定する。解雇の決定は書面形式で解雇された公務員に通知しなければならない。

解雇された公務員は、解雇費もしくは国家の関係規定にもとづき失業保険を受取る。

§86 公務員が辞職するかもしくは解雇されたときは、離職前に公務の引継ぎ手続を行わなければならない。必要なときは規定に従い会計検査を受けなければならない。

第14章 退職

§87 公務員は国家が規定する退職年齢に達したかもしくは完全に勤労能力を喪失したときは、退職しなければならない。

§88 公務員が次に列挙する条件の内の1つに適合するときは、本人が自ら志望し申請を提出し、任免機関の承認を経て、予定より早く退職することができる。

- 1). 勤務年限が満30年のとき、
- 2). 国家が規定する退職年齢に5年間不足だが、勤務年限が満20年のとき、
- 3). 国家が規定する予定より早い退職が可能と規定するその他の場合のとき。

§89 公務員は退職後、国家が規定する退職金とその他の待遇を受取り、国家はその生活と健康のため必要なサービスと援助を提供し、個人の特技を発揮し、社会の発展に参加することを奨励する。

第15章 不服申立, 上訴

§90 公務員は本人に関係する次に列挙する人事処理に不服のときは、当該人事処理を知った日から30日以内に原処理機関に審査を申請することができる。再審査の結果に不服のときは、再審査の決定を受取った日から15日以内に、規定に従い同級公務員主管部门もしくは当該人事処理を行った機関の1級上の機関に不服申立を提出することができ、さらに再審査を経ずに、その人事処理を知った日から30日以内に直接に不服申立を提出することができる、

- 1). 処分、
- 2). 解雇もしくは任用取消、
- 3). 降職、

- 4). 定期評価で職に適さない、
- 5). 免職、
- 6). 辞職、予定前の退職の申請の未承認、
- 7). 規定に従い給与、福祉、保険待遇を確定しないか減少させる、
- 8). 法律、法規が規定する不服申立ができるとするその他の場合。

省級以下の機関が行った不服申立への処理決定に不服のときは、処理決定を行った1級上の機関に再審査要求を提出することができる。

行政機関の公務員が処分に不服で行政監察機関に不服申立をするときは、「中華人民共和国行政監察法」の規定に従い処理する。

§91 原処理機関は審査申請書を受取ってから30日以内に審査の決定を行わなければならない。公務員の不服申立を受理した機関は受理の日から60日以内に処理決定を行わなければならない。事件の状況が複雑のときは、適当に延長することができる、ただし延長時間は30日を越えることはできない。

審査、不服申立の期間は人事処理の執行を停止しない。

§92 公務員の不服申立の受理機関が人事処理が誤っていると審査し認定したときは、原処理機関はすみやかに正さなければならない。

§93 公務員は機関及びその指導者がその合法権益を侵害すると考えたときは、法により上級機関もしくは関係する専門機関に上訴を提出することができる。上訴を受理した機関は規定に従いすみやかに処理しなければならない。

§94 公務員が不服申立、上訴を提出するときは、事実を捏造し、誣告し、他人を陥れてはならない。

第16章 職位への招聘

§ 95 機関は業務の必要にもとづき、省級以上の公務員主管部門の承認を経て、専門性の比較的高い職位及び補助的な職位に対して招聘制を実行することができる。

前項に列挙した職位が国家秘密に関係するときは、招聘制を実行しない。

§ 96 機関が招聘する公務員は公務員の試験任用の手続を参照して公開招聘を行い、さらに条件に適合するものの中から直接選んで招聘することができる。

機関が公務員を招聘するのは規定の編成限度数及び給与経費限度額内で行わなければならない。

§ 97 機関が招聘する公務員は、平等応募、協議一致の原則に従い、書面の招聘契約を締結し、機関と招聘した公務員双方の権利、義務を確定しなければならない。招聘契約は双方の協議の一致を経て変更もしくは解除することができる。

招聘契約の締結、変更もしくは解除は、同級の公務員主管部門に報告し記録しなければならない。

§ 98 招聘契約は契約期限、職位及びその職責要求、給与、福祉、保険待遇、違約責任等の条項を備えなければならない。

招聘契約の期限は1年から5年である。招聘契約は試用期間を定めることができ、試用期間は1ヶ月から6ヶ月である。

招聘制公務員は国家の規定に従い協議給与制を実行でき、具体的方法は中央公務員主管部門が規定する。

§ 99 機関は本法と招聘契約にもとづき招聘公務員を管理する。

§ 100 国家は人事争議仲裁制度を設ける。

人事争議仲裁は合法、公正、すみやかな処理の原則にもとづき、法により争議双方の合法権益を保護する。

人事争議仲裁委員会は必要に応じて設立する。人事争議仲裁委員会は公務員主管部門の代表、招聘機関の代表、招聘制公務員の代表及び法律専門家で構成する。

招聘制公務員と所在機関との間で招聘契約を履行で争議が発生したときは、争議が発生した日から60日以内に人事争議仲裁委員会に仲裁を申請することができる。当事者が仲裁裁決に不服のときは、仲裁裁決書を受取った日から15日以内に裁判所に訴訟を提起することができる。仲裁裁決が効力を生じた後、一方の当事者が履行しないときは、別の当事者は裁判所に執行を申請することができる。

第17章 法的責任

§ 101 次に列挙する、本法に違反する、場合は、県級以上の指導機関もしくは公務員主管部門は管理権限に従い、異なる情況を区分して、それぞれは正を命じもしくは無効を宣言する。責任を負う指導者及び直接責任を負う者に対しては、情況の軽重にもとづき、批判教育を行いもしくは処分に処す。犯罪を構成するときは、法により刑事責任を追及する。

- 1). 編成の限度数、職数もしくは職位への任用条件に従わずに公務員を任用、派遣、転任、招聘及び昇格させるとき、
- 2). 規定の条件に従わず公務員の表彰懲戒、回避及び退職を行うとき、
- 3). 規定の手続に従わず公務員の任用、派遣、転任、招聘、昇任、競争的な採用、公開選抜及び試験、表彰懲戒を行うとき、
- 4). 国家の規定に違反して、公務員の給与、福祉、

保険待遇の基準を変更するとき、

- 5). 任用、競争採用、公開選抜において試験問題の漏泄、試験場の紀律違反及びその他公開、公正に重大な影響が生じたとき、
- 6). 規定に従わず公務員の不服申立て、上訴を受理及び処理したとき、
- 7). 本法の規定に違反するその他の場合。

§ 102 公務員は公職を辞任するか退職するとき、元指導職員の公務員は離職3年以内は、その他の公務員は離職2年以内は、もとの仕事の業務と直接関係する企業もしくはその他営利的組織の職につくことはできず、もとの仕事業務と直接関係する営利的活動を行うことはできない。

公務員は公職を辞任するか退職後前項の規定に違反する行為のときは、そのもとの所属機関の同級公務員主管部門は期限を限定して改めるよう命令する。期限を過ぎても改正しないときは、県級以上の工商行政管理部門はその者の業務期間の違法所得を没収し、受入れた職場にその者を退去させるように命じ、状況の軽重にもとづき、受入れた職場に対し処罰された者の違法所得の1倍以上5倍以下の罰金を科す。

§ 103 機関は誤った具体的人事処理で公務員の名誉に損害を及ぼしたときは、謝罪し、名誉を回復し、影

響を除かなければならない。経済的損害を与えたときは、法により賠償しなければならない。

§ 104 公務員主管部門の職員は、本法の規定に違反し、職権を濫用し、職責を軽んじ、情実のために不正をはたらき、犯罪を構成するときは、法により刑事責任を追及する。犯罪を構成しないときは、処分に処す。

第18章 附 則

§ 105 本法がいう指導職員とは、機関の指導職員のこと、機関内で指導職務を担当する職員を含まない。

§ 106 法律、法規が授權する公共事務管理機能を備える事業職場の中で単純補助的労働の労働者（「工勤人員」）以外の職員は、承認を経て本法に従い管理する。

§ 107 本法は2006年1月1日から施行する。全国人民代表大会常务委员会が1957年10月23日に承認し、国务院が1957年10月26日に公布した「国务院の国家行政機関職員の表彰懲戒に関する暫定規定」、1993年8月14日に国务院が公布した「国家公務員暫定条例」は同時に廃止する。