

党内民主から指導者面談へ

——習近平時代の幹部選抜任用制度と中央指導部選出制度 諏訪 一幸



はじめに

党・国家体制を敷く中国において、中国共産党（以下、党、共産党とも呼ぶ）はあらゆる組織の頂点に君臨する、或いはそれらを凌駕する存在であり続けてきた。確かに党は、文化大革命という政治的混乱で自らを危機的状況に追い込むこともあったが、崩壊（党の消滅）という事態を招くことはなかった。そして、六・四天安門事件による低迷期を脱して以降は、驚異的な長期高度経済成長という実績を掲げ、統治の正当性を高めてきた。

然るに、二〇一二年一月、総書記に就任した習近平の眼に映る党は、あまりに脆弱な存在だったのである。彼

はこの一〇年、「強きは善」を錦の御旗に、自らの権力と党の指導力強化にまい進してきた。筆者は、こうした努力の多くは習近平が目指す成果に結びついたと判断するが、それは些かの不安材料もないということを意味しない。新指導者としての権力基盤を構築、強化すべく、就任直後から始めた反腐敗闘争は、大衆からの拍手喝采は受けたものの、新たな政敵を生んでいるに違いない。党のさらなる指導力強化を目指して行われた二〇一八年の大規模機構改革で、既得権益を奪われた人々もいるだろう。そして、「共同富裕」なるものを実現すると称し、富める者に突如として批判の矛先が向けられたことで、統一戦線工作の伝統は深刻な打撃を受け、また、少なからぬ失業者を生んだ。しかし、こうしたマイナス要因にもかかわらず、「習近平新

時代の強国中国」が畢竟構築されつつある。中国自らが認める大國米國がまなじりを決し、同盟國や友好國を巻き込み、「民主主義と專制主義」との戦いを真正面から挑んでいる現状は、習近平から見ると、自らの政策の正しさ、すなわち、強い中国の出現を証明していることに他なるまい。

こうした強い中国の創出にあたり、「党の核心」たる習近平がとりわけ重視するのが各級党政指導者と彼らによって構成される指導グループ（主に、党委常務委員会や党组）の役割だ。こうした「指導者が一般大衆をリードする」（¹）「領導」というレーニン主義的前衛党思考は、地方指導者時代の習近平政治においても顕著なものだった。

それでは、党と國家の屋台骨を背負うことが期待されるこれら幹部を如何なる基準で採用し、昇進させるのか。社会主義中国の歴代指導者はいづれも、「強い政治性」（²）と「高い専門性」（³）と「専」という、党として幹部に求める二つの異なる任用条件に如何に向き合い、それらを満足させるかについて、それぞれの考え方を表明し、政策化・制度化してきた。本論は、幹部任用工作与党中央指導部選出工作を例に、胡耀邦・趙紫陽時代、江沢民時代、そして胡锦涛時代のそれらと比較検討することで、習近平政權下で進む党・國家体制の変容を明らかにしようとするものである。

一 任用制度比較

——「党内民主」を否定する習近平

党政幹部に対する管理方針は、時の指導部が示す「時代の要請」という大きな枠の下で制定されてきた。本節では、(1)時代の要請、(2)任用方針、(3)任用プロセスと特徴という三つの要素に主たる焦点を当て、指導部間にみられる任用政策や制度の継承と変化を考察する。

(一) 胡耀邦・趙紫陽時代（一九八二～一九八九年）

——任用制度構築のスタート

一九八〇年代における時代の要請は、鄧小平講話「党和国家の指導制度改革」（一九八〇年八月一八日）の中で示されている。文化大革命への鄧小平の言及が丁度この頃からカッコ付きの「文化大革命」とされていることが端的に示す通り、この時代の時代の要請とは、政治から經濟への移行であり、文革の再来を防止するための制度構築そのものだった。

この時期は、今日に至るも、思想面で最も自由度が高い時期だった。一九八三年から翌年にかけて「精神汚染」批判が、そして、一九八六年から翌年にかけて「ブルジョア自由化」反対が呼びかけられたことが、逆説的にそれを物

語る。

そこで、本論の考察対象である任用制度に関連する鄧小平の発言に目を向けると、「(一九八〇年二月の第一期)五中全会で討論された党規約草案では、幹部指導職務終身制の廃止が提起されたが、修正や補充がまだ必要だ。カギを握るのは、幹部を対象とした選挙、採用、任免、考察、弾劾、交代に関する制度の健全化である」との主張が目玉される。つまり、死去するまで最高指導者ポストにあった毛沢東の事例が如実に物語るように、従来一般的だった終身制の廃止実現のための制度構築が焦点となったのである。

この時期に採られた政策の多くが今日に至る任用制度の原型と位置づけられるが、それらの中で最も重要な文書が一九八六年一月二八日付「党の原則に厳格に照らし合わせて幹部の選抜任用を行うことに関する中共中央の通知」である。党はそこで、「政治性と専門性の兼備」(「德才兼備」)という幹部像——「革命性と専門性の兼備」(「又紅又專」)と置き換えても良いだろう——を示し、その条件を満たす優れた人物だけを任用する(「任人唯賢」)との方針を明らかにした。そして、各級党委に対しては、「大衆路線をしつかり歩む」ことが求められた。さらに、選抜にあたっては、民主推薦での候補者決定、同級組織人事部門による考察、上級組織部門による考察、そして上級党委による討論を経ての決定という一連のプロセスが示された。

このうち、民主推薦については、「大衆による推薦では無記名投票制度を採用するが、推薦数の多寡による決定は否定する」と、多数決は否定するとの姿勢ではあるものの、投票制度を取り入れようとする方向性が示された。

こうして、中国共産党は一九八〇年代、党政幹部の任用制度構築に向けた確かな歩みを始めた。ちなみに、党中央組織部と國務院労働人事部などは、一九八四年以降、後の公務員法の前身となる「国家工作人員法」の起草作業を始めている。しかし、これらの作業は、胡耀邦、趙紫陽という二人の指導者の相次ぐ失脚を受け、強制力を持つ法律や党内文書などの形で世に問われるまでには至らなかった。

(二) 江沢民時代(一九八九～二〇〇二年)

——高度経済成長と党内民主実現のための制度化

六・四天安門事件直後の約二年半を除き、この時代を貫く要請は経済発展第一、すなわち、「南巡講話」精神の具現化であった。江沢民の後ろ盾だった鄧小平はある講話の中で、「我々のような発展中の大国について言えば、経済発展のスピードは多少速くあるべきで、常に静かで安定的であってはならない。安定的で調和のとれた経済発展であるよう注意すべきだが、安定と調和は相対的なもので、絶対的ではない。発展こそが正しい道(「硬道理」)だ」と述べている。

この時期の任用制度にみられる具体的特徴のうち、求められる幹部像については、「国家公務員暫定条例」（一九九三年一〇月一日施行。第三八条）において、「德才兼備、任人唯賢」を継承する方針が示されている。¹⁰⁾一方、党指導のあり方についてみると、幹部登用に関連する初の党内規定である「党政指導幹部選抜任用工作暫定条例」（一九九五年二月九日施行）は、中央と地方の省部級（省長・部長級）以下の指導幹部を対象に（第四条一項）、「党による幹部管理の原則堅持」（第二条（一））を最重要視する姿勢を示した。¹¹⁾また、一九九六年以降、公務員試験の所掌が従来の国務院単独から党中央と国務院の共管となっている。¹²⁾

選出プロセスに関し、前述の党政指導幹部選抜任用工作暫定条例は、「民主推薦、考察、予備協議（醞釀）、討論による決定」という道筋を示した。そして、考察対象者の決定にあたっては、「民主推薦の結果を重要な根拠の一つとするが、同時に、単純に得票数で決定することを防止する」（第九条三項）と唯得票主義を否定しつつも、「民主推薦結果」に「重要な根拠」を与え、考察に際しては、「対象数は一般的に予定ポスト数よりも多くなければならない」（第二六条一項）との指針を示した。これらは「党内民主」——あくまでも共産党指導体制維持を前提としての「民主」——の推進を促したものと解せよう。具体的な考察手法としては、関係者からの意見聴取、現地調査、候補

者本人との直接面談等が挙げられた（第一九条三）。

この暫定条例に加え、一九九八年五月二六日施行の「党政指導幹部考查工作暫定規定」では、「県以上の党委と政府の指導グループの工作実績には主として、各経済工作指標の完成状況、経済発展速度や効果などが含まれる」と、指導グループ評価に際しては、経済発展を最重視する方針が示された。まさに、経済発展第一主義という時代の要請に応えたものだと言えよう。学生運動鎮圧（六・四天安門事件）直後の重苦しい政治的雰囲気の中で、江沢民は、自身も予想だになかった大抜擢——これは、図らずも、一九八九年当時は党政幹部の昇進システムが構築されていなかったことを示す——により、総書記に就任した。¹³⁾こうした経緯に鑑みると、総書記就任直後の関連通知（「党建設強化に関する党中央の通知」）にある「德才兼備の原則に代わって『生産力基準』を用いてはならず、重才軽徳を防止する」との一節は、当時の江沢民には確かに保守派的傾向が強かったことを意味する、或いは、江沢民の主導ではなく、いわゆる保守派長老らの考えを反映するものだったということなのかもしれない。なお、本暫定規定では、指導幹部個人には「廉潔であること」が求められている。経済発展と汚職がコインの表裏の関係にあることを当時の指導部は認識していたとするのは穿ちすぎだろうか。

江沢民が総書記を退く直前の二〇〇二年七月九日に公布

施行された「党政指導幹部選抜任用工作条例」は、党内民主面で大きな進展が見られた。第一に、民主推薦には「会議投票による推薦と個別談話による推薦が含まれる」と、会議「投票」との表現が現れた(第一〇条)。第二に、「任用」の章が新たに設けられ、討論によって人選が確定した後の「任用前公示制度と試用期間制度」が導入された(第三八条一項、第三九条一項)。そして、第三に、「公開」と「競争」に重点を置く新たな選抜任用方式の導入と拡大が目指された(第九章)。

我が国では「反日教育の権化」と広く認識されていることもあり、江沢民については保守派、悪役のイメージが強い。しかし、本論のテーマに基づいて考察した江沢民時代の特徴は、党内民主と後の「三つの代表」提起につながる生産力重視と特徴とする点で、むしろ改革派のものである。このことは、テクノクラートとして党員の道を歩み始めた江沢民の一面を反映しているのかもしれない。

(三) 胡錦濤時代(二〇〇二～二〇一二年)

——党内民主促進と党政指導強化のバランス重視

時代の要請は、弱肉強食の経済発展至上主義によって生じた経済的、社会的歪みをただすのと同時に、高い経済成長を続けることで共産党統治の正当性を高めることであった。二〇〇八年一月一八日に開催された第一期三中全

会開催三〇周年記念大会でのスピーチで、胡錦濤は次のように強い危機感を表明した。「党の先進性と党の執政党としての地位は永遠でも不変でもなく、過去に先進的であったからといって現在も先進的だということではなく、現在先進的であることも永遠に先進的であることを意味しない」⁽¹⁷⁾。そのような認識から生まれたのが「科学的発展観」であり、その原型はSARS対策全国工作会议での胡錦濤発言(二〇〇三年七月二八日)に早くもみられる⁽¹⁸⁾。つまり、「我々は全面的で、調和のとれた、持続的な発展を求めるといふ発展観をより立派に堅持し、(中略)経済的社会的発展の基礎の上に人間の全面的発展を促進し、人との調和促進を堅持しなければならない」⁽¹⁹⁾がそれである。そして、二〇〇七年一〇月の第一七回党大会政治報告で、「最大のポイントは発展であり、核心は人間を根本とすることであり、基本的要求は全面的で、調和のとれた持続性」⁽²⁰⁾にあり、根本的方法是全面的アレレンジである」とする科学的発展観が全面提起されるに至る。

前政権で見られた党内民主の制度化に着目して、この時期の任用制度を検証すると、二〇〇四年四月八日付け中央弁公庁通知をもって施行に移された「党政指導幹部公開選抜工作暫定規定」と「党政機関競争上崗工作暫定規定」(党政機関での競争による内部昇進に関する工作暫定規定⁽²¹⁾)が重要だと考えられる。両者はいずれも、二年前

の党政指導幹部選抜任用工作条例で新たに示された公開性と競争性という二つの要素を大々的に展開する方針を示した点で画期的だ。とりわけ、公開選抜については、地方の局長級以下の指導者を対象に（第四条一項）、「指導グループのメンバー構成改善のため、指導幹部を集中的に選抜する必要がある」場合などは「一般的には公開選抜を行うべきである」（第五条）とされている。また、筆記試験後に行われる面接試験に関し、「面接試験対象者と選抜ポストの比率は一般的に五・一とする」（第一八条）と、党が一部の選挙について導入している差額選挙（信任投票ではなく、落選者を生む選挙）での差額率（競争倍率）を大幅に上回る数字が示された点も、党内民主促進という点で注目された。さらに、二つの暫定規定と併せて、試験任用のために備えておくべき知識の大枠を示した「党政指導幹部公開選抜・競争内部昇進試験大綱」も二〇一四年に公布された。²¹

「脆弱さ」が指摘されがちな胡錦濤時代ではあるが、実はこの時期、党政幹部管理面では党指導強化の方針も示されている。例えば、二〇年以上の準備期間を経て法律化にこぎつけた「国家公務員法」（二〇〇六年一月一日施行）では、国家の法律であるにもかかわらず、「公務員制度においては（中略）中国共産党の幹部路線と方針を貫徹し、党管幹部原則を堅持する」（第四条）とされ、「全国公務員

の総合管理工作に責任を負うのは（國務院ではなく党）中央公務員主管部門である」（第一〇条。カッコ内は筆者）とされた。²² さらに、「德才兼備、以德為先」（求められる幹部は政治性と専門性の双方を備えていなければならないが、昇進にあたっては政治性を優先する）との幹部像が正式に提起されたのも、二〇〇九年七月に出された党内通知においてであった。²³ ちなみに、第二期政権における党建設と人事分野での実質的最高責任者は習近平だった。したがって、「党が一切を指導する」という後の習近平政治に鑑みると、この時期に見られた党指導強化方針をリードしたのは彼だったということなのかもしれない。²⁴

党内民主促進と党指導強化のバランス重視。この特徴は、胡錦濤政権の指導理念である「科学的發展觀」の政策化と言えよう。しかし、彼の後継者の目には、こうしたスタンスが「九龍治水」とも揶揄される党の弱体化につながったと映っていた。

（四）習近平時代（二〇一二年〜現在）——公開と競争を否定し、指導者への忠誠心を絶対視

二〇〇七年に中央政治局常務委員会入りした当時、習近平は、胡錦濤の後継者に李克強を就けないための妥協の産物、弱い指導者とみられていた。しかし、こうした大方の予想とは裏腹に、二〇一二年に総書記に就任するや、習近

平は、苛烈な反腐敗運動を展開するなどして、瞬く間に自らの権力基盤確立と強化に成功した。そして、「強さと新しさ」、「中華民族の偉大な復興という中国の夢」という時代の要請を実現するための使命を自らに与えた。この使命を実現するために習近平が頼るのが「党政軍民学、東西南北中の如何にかかわらず、党が一切を指導する」（二〇一七年一〇月の第一九回党大会政治報告）との考え方であり、「圧倒的なパワーを持つ党の構築とそうした党への疑いなき信仰」なのである。

「党が一切を指導する」という党指導のあり方は、早くも二〇一三年六月二八日の全国組織工作会议でのスピーチに見て取れる。まず、習近平は、「德才兼备、以德为先」という既定方針に加え、「信念がしっかりとっており、人民のために服務し、勤勉かつ実務的で、担当業務に積極的に取り組み、廉潔である」（「信念堅定、為民服務、勤政務実、敢於担当、清正廉潔」という新たな幹部像を提示した。しかし、これらの基準は極めて抽象的なため、権力者による恣意的解釈が容易に行われる可能性が残された。また、党指導のあり方については、民主推薦について述べたくだりで、「推薦獲得数は一面に過ぎない、党が幹部を管理するのだ！」と、個別の推薦数如何にかかわらず、幹部選抜の最終決定権はあくまでも党組織が握っているとの考えを示している。さらに、任用方針に関しては、「一部の

地方や単位での試験が、能力ではなく、あまりに知識重視なため、しっかりと工作しない「試験専門家」を生み出した」、「昇進は必ず競争で」などは行ってはならない」と、公開性や競争性の偏重を強く批判している。

つまり、習近平は総書記に就任するや、幹部任用における前指導者の方針を否定してみせたのである。そうしたスタンスを明らかにしたのが、二〇一四年一月一四日に施行された新たな党政指導幹部選抜任用工作条例である。民主推薦における会議「投票」推薦方式を取りやめ、また推薦結果が「重要な根拠」から「重要な参考」に格下げされたことがその最大の特徴だ（第一四条）。

それから五年後の二〇一九年三月三日、習近平政権下で二つ目の党政指導幹部選抜任用工作条例が施行される。ここには、二〇一七年の第一九回全国党代表大会で「党の核心」としてのお墨付きを付与された習近平の、幹部任用政策に対する強い思いや本音が盛り込まれている。第一に、党指導の全面的強化という基本方針がここでも貫徹されている点だ。新条例制定目的が「党の全面的指導を堅持し、強化することにあると、第一条は明確に述べた。第二に、対象となる指導幹部は省部級以下と規定されているが（第四条一項）、民主推薦については地方に限定された（例えば、第一八条）。そして、第三に、筆者はこの点が現政権の政治姿勢を象徴するとの意味で最も重要だと認識する

ものであるが、新条例は二〇一四年版工作条例の第九章を丸ごと削除した。改革開放期の幹部任用制度構築にあたり、徐々に、しかし確実に実施に移されてきた「公開」と「競争」が実質的に否定されたのである（ただし、第一五条は、「副職指導者ポスト」については「一般的に公開選抜と組織内での競争選抜を用いる」などとしている）。第四に、強化された「考察」プロセスで、党委員会やその組織部門による面談が殊のほか重視されている点である。第二八条(五)は、「考察対象と面談を実施し、その政治的スタンス、思想傾向、価値観、見識見解、適応能力、性格、心理面の特徴などの状況を一步進んで理解する」としている。

さらに、四月七日には、在職幹部に対する評価について定めた「党政指導幹部考核工作条例」が施行される。同条例は「党中央の核心であり、全党の核心的地位にある」習近平を断固擁護し（第七条(一)）、「思想、政治、行動面で、習近平同志を核心とする党中央と高度な一致を保つ」（第八条(一)）ことなどが高い評価につながるとした。²⁸⁾

自ら（習近平）に「右に倣え」ができる者。これが、習近平が求める幹部像だと言えよう。彼は、「党が一切を指導する」とのかけ声の下、党や自身への忠誠心を自ら確認する手法を採り、江沢民時代、胡錦濤時代を経て徐々に強化されてきた公開や競争といった党内民主を象徴する要素を排除してきた。このように、公開、競争、そして試験を

忌避する性向は、文革末期の白紙答案世代に属し、工農兵大学生出身である習近平個人及び習と同世代のエートスや劣等感の現れなのかも知れない。

論末の表1は、以上の考察結果をまとめたものである。

二 党中央指導部の選出方法比較

――選挙嫌いの習近平

任用制度に対する現政権のスタンスは、指導幹部や指導部の選出方法について、過去の政権と比較することでより明確なものとなる。本節では、第一六期から公表された「党中央指導部」の選出について、選出対象と選出プロセスに主たる焦点をあてて、比較検討してみたい。²⁹⁾³⁰⁾

(一) 第一六回党大会

(二〇〇二年一月)。総書記は江沢民から胡錦濤へ)

『人民日報』二〇〇二年一月一五日に掲載された「中央委員会誕生記」は、それまで厚いベールで被われていた中国共産党の中央指導部選出プロセスの一端を明らかにした。³¹⁾ 差額選挙による中央委員選出は一九八七年の第三回党大会で初めて実施されたが、党がその内実を明らかにしたのは今回が初めてだった。

「誕生記」によると、選出対象は第一六期中央委員、中

央候補委員及び中央紀律検査委員であり、そのプロセスでは第一五期中央政治局常務委員会、とりわけ江沢民が強力な指導力を発揮した。そして、中央委員と同候補委員には「鄧小平理論という偉大な旗を高く掲げ、『三つの代表』という重要思想を率先して実践すること」や「江沢民同志を核心とする党中央と高度な一致を自覚して保つこと」が求められた。つまり、今回の人選にあたっては、間もなく引退する指導者（江沢民）の意向が強く反映されることとなったのである。

選出作業は、「改革精神を貫徹し、民主集中制の原則を堅持し、党内民主を十分発揚し、大衆路線を歩む」という方針の下、大会直前に施行された「党政指導幹部選抜任用工作条例」の規定どおり、民主推薦、考察、予備協議、候補者決定というプロセスに従って行われた。以下、その流れを具体的にみる。

党中央の指導下、考察組が全国で実地調査を行い、それに民主推薦状況や年齢構成などの要素が加味され、計五十四名の中央委員及び同候補委員考察対象リストと一九九名の中央紀律検査委員考察対象リストが作成される。そして、これに、党中央が招集した関連部門責任者会議で選出された一二〇名余りの「代表的人物」がリストに追加された。ここにも表舞台から退く指導者の影響力がうかがえる。続いて、中央の方針に従い、考察組が詳細なチェック

作業（民主推薦、個別面談など）を展開し、計八三〇名余り（五一四名＋一九九名＋一二〇名余り）の候補者リストを基に絞られた計四六二名の中央委員及び同候補委員候補者リストと一七九名の中央紀律検査委員候補者リストが党中央に提出される。

これを基に、第一五期中央政治局常務委員会が第一六回党大会に提出する候補者提案リストを作成し、翌日これを第一五期中央政治局全体会議が採択するというプロセスを経て、最終候補者リストが党大会に提出された。その結果、党大会では二〇八名の中央委員候補者から一九八名（差額率、すなわち、落選率は約五・一％）、一六七名の中央候補委員候補者から一五八名（同五・七％）、一二八名の中央紀律検査委員候補者から一二二名（同五・八％）がそれぞれ選出される。したがって、党大会に提出された最終候補者リストは、中央政治局常務委員会と中央政治局全体会議を経る過程で、中央委員及び同候補委員候補者は四六二名から三七五名（二〇八名＋一六七名。差額率二二・一％）に、中央紀律検査委員候補者は一七九名から一二八名（同約三九・八％）にそれぞれ絞られたことになる。ただし、政治局会議が開催されたのは同常務委員会会議開催の翌日であること、政治局会議では候補者リストを単に採択した（通過）とされていることから、絞り込み作業は常務委員会会議の開催で終了していたものと思われる。

今回の党大会では最高指導者が交代している。中央委員らの選出過程公表という判断に、筆者は、透明性向上に一定の価値観を置く新旧指導部の積極姿勢とその継承を指摘したい。

(二) 第一七回党大会

(二〇〇七年一〇月。総書記は胡錦濤)

選出対象は第一七期中央政治局委員である。「指導部誕生実録」は、「中央政治局予備候補者提案において初めて民主推薦制度を行ったことは、党内民主を発展させるという党中央の断固たる決意を表している」とする。前回の対象は中央委員だったので、党内民主的にはワンランクアップしたことになる。今回も前回同様、一連の作業は中央政治局常務委員会を中心に行われ、「鄧小平理論と『三つの代表』という重要思想を指導とする方針を堅持し、科学的発展観を深く、貫徹、実行する」幹部が求められた。

選出方針とプロセスは、以下のようなものだった。

第一六期中央政治局常務委員会と中央政治局が前後して会議を開催し、新中央政治局予備候補者選出の民主的推薦工作をしっかりと行うための議論を行い、推薦工作原則、被推薦者条件や推薦工作参加者の範囲等について確定した。

二〇〇七年六月二五日、党中央は、北京で党員指導幹部会議を開催し、新中央政治局予備候補者決定に関する民主推

薦会を開催した。この推薦会に参加したのは第一六期中央委員、同候補委員及び関連する責任者計四〇〇名余りであり、彼らが手にした推薦用紙には、推薦時の参考とするため、姓の筆面数順に二〇〇名近い予備候補者の名前があがっていた。彼らはいずれも、党中央が定めた条件を満たす「満六三歳以下で、正部長級或いは正大軍区職の幹部」である。党サイドによると、「今回の民主推薦会は、党和国家に指導者選出システムの改善、党と国家のハイレベル指導者の新旧交代の制度化、規範化、手順化の促進という点において、実践的経験を積み重ねることとなり、さらなる党内民主の発揚、党内民主制度の改善の面で重要な意義を持つものだった」と喧伝された。そして、この民主推薦会開催を受け、党中央は人事案について繰り返し協議を行い、各方面から何度も意見聴取を実施。さらに、党中央は、民主推薦会の結果、組織考察状況、本人の廉潔自律性状況、指導部構成上の必要性などに基づいて、党大会に提案する正式な中央政治局候補者リストを作成し、中央政治局常務委員会がこれに同意。続いて、中央政治局がこれを採択するとともに、第一七期一中全会での審議に付すことを決定。同会議は二五名の新中央政治局委員を選出した。

指導部は、党内民主推進という観点から、今回の試みを自画自賛している。しかし、あくまでも「党内に限定された民主」であったため、当初から限界を抱えていた点は否

定できない。

第一に、「予備候補者決定に関する民主推薦会」とされるように、「党中央の審議に回す前段階」（予備）での推薦会（選挙ではない）に止まっていた。³³ 「誕生実録」から判断すると、中央政治局委員選出においては、「党内民主を発展させるという党中央の断固たる決意」が前述の第一六期中央委員最終選出時に見られた差額選挙という形で示されることはなかったのである。

第二に、中央政治局委員候補者となるためには「満六三歳以下で、正部長級或いは正大軍区職」という条件を満たす必要があることが明らかにされたのは、透明性の向上という観点から評価できよう。しかし、大きな問題点がある。二〇〇名近い予備候補者名簿作成にあたっては、権力の中核である第一六期中央政治局と同常務委員会がインシアティブをとったとされている。したがって、彼らは、自らที่กำหนดした年齢とランクという選抜基準を当然守らなければならぬはずなのだが、二つの基準のうちの年齢制限基準は守られなかった。最終的に選出された二五名の中央政治局委員のうち一〇名は六三歳を超えていたのである（年齢は党大会が開催された二〇〇七年一〇月時点でのもの）。うち五名は胡錦濤を含む中央政治局常務委員だったが、「満六七歳を超えると中央政治局常務委員には就けない」（七上八下）という党内規なるものは守られていた。

第三に、党中央が当初ピックアップした二〇〇名近い新中央政治局委員予備候補者名簿の絞り込み作業には四〇〇名余りが参加したとされている点である。前述のとおり、第一六期中央委員は一九八名、同候補委員は一五八名であることから、この作業には五〇名前後の「関係する責任者」が参加していることになる。彼らは一体どのような人物で、どのような資格や背景によって参加を求められたのか。そして、二〇〇名弱の候補者から二五名の中央政治局委員を確定するプロセスで、この「民主推薦会」（黨員指導幹部会議）は如何なる役割を果たしたのか。これを第一、第二の指摘と関連付けると、「関係する責任者」の存在が党内民主と年齢規定の実質的形骸化をもたらしたのかもしれない。

そして、第四に、第一六期中央政治局が最終的に確定した第一七期中央政治局委員候補者リストが第一七回党大会（全国代表大会）ではなく、その閉幕日翌日に開催された中央委員会総会に「素通り」提出されたことである。中央政治局委員の選出は中央委員会の専管事項である点に焦点をあてる立場からすれば、この手続きは正当なものである。しかし、中央政治局委員が中央委員の中から選出される点に着目すれば、中央委員選出の場である党大会に提出されて然るべきである。任期中に一度しか開催されない党大会を党の最高指導機関としている虚構を党自らがあぶ

り出す結果となった。

党内民主促進の観点から言えば、多くの限界を抱えた「事前推薦会」だった。前任者の「くびき」から一定程度解放された指導者胡錦濤としては、不満の残る結果だったのかもしれない。ただ一方で、推薦会の結果を受けて作成されたリスト上の候補者名は得票順に記されていたとされる。これが二五名の選出にあたってどの程度生かされたのかは不明だ。しかし、政権としては、疑似選挙（事前推薦会）という手続きを行使できたことで、その正統性を一定程度示せたと言えるのではなからうか。

(三) 第一八回党大会

(二〇〇二年一月。総書記は胡錦濤から習近平へ)

候補者決定に至るプロセスは、五年前とほぼ同じものだった。すなわち、党中央は、党員指導幹部会議を開催し、第一八期中央政治局及び同常務委員会の予備候補者について民主推薦会を開催した。そして、その結果、組織考察状況、指導部構成上の必要性などに基づいて、繰り返し協議を行い、また、意見聴取を数多く行った後、最終候補者リストが作成された。

五年前のような詳細な記述はなかったものの、筆者は、この公式報道（誕生実録）から、今回の指導部選出における注目を二つ指摘したい。

一つは、選出対象に関するもので、第一七期中央政治局常務委員会の指導下、今回は前回の中央政治局委員にとどまらず、中央政治局常務委員というまさに最高指導部にまで対象が拡大したことである。この点については、「中国のことをうまく処理するカギは党にあり、人にある」、「共產党に素晴らしい政治局があるか、とりわけ素晴らしい政治局常務委員会があるか否かがカギを握る」と鄧小平の発言を行動に移したという説明がなされている。鄧の主張に基づいて党内民主のさらなるレベルアップを図ったこととして、指導部はさらなる権威付けを図ったのだろう。

第二の点は、求められる幹部像に関するものだ。前節で言及した二〇〇九年七月の党内通知の方針に従い、「德才兼備、以德為先」という、政治性優先方針が示された。前節でも指摘した通り、党内民主促進と党指導強化という二つの課題を同時にクリアしようとする胡錦濤指導部の問題意識が読み取れる。

初期段階での候補者数、民主推薦会参加者数やその内訳など、前回明らかになされた比較的详细な事項に関する説明がないのは、政権が強調する党内民主促進の観点からは不十分なように思われる。もともと、指導部としては、選出の対象が中央政治局常務委員という権力構造の核心中の核心にまでランクアップしたことだけで——ただし、最終段階での選出実態は依然として極めて不透明である——、

党内民主の促進は十分アピールできると判断したのかもしれない。なお、前回明らかにされた「中央政治局委員候補者は満六三歳以下」という年齢規定が踏襲されたとする、今回は二五名中一名が六四歳以上だった（年齢は党大会が開催された二〇一二年一月時点でのもの）。うち、党内序列第三位の張徳江ら五名は中央政治局常務委員だったが、前回同様、今回も「七上八下」という党内規なるものは守られた。

こうした問題は残しつつも、引退する胡錦濤には、中央政治局常務委員というわずか七名からなる最高指導部の選出に際しても党内民主的手法を採ったという実績を残し、この前例を継続するよう次期総書記習近平にバトンパスするという思惑もあつたのではないか。

四 第一九回党大会

（二〇一七年一〇月。総書記は習近平）

しかし、習近平は、そのバトンを受け取ることはなかつた。「新中央指導部誕生実録」（「誕生実録」）によると、習は、党中央でも党組織でもない習自らの影響力を可能な限り発揮する形で新指導部メンバーを決定したのである。この実践を後追いで制定されたものこそ、前節で考察した二〇一九年の党政指導幹部選抜任用工作条例だと言えよう。習近平の個人的影響力行使ぶりについては、以下の点か

ら確認できる。

第一に、候補者のリストアップに際して、彼は面談重視の方針を用いた。新たな中央指導機構メンバーを如何に選出するかにつき、「習近平総書記は二〇一七年初めから、中央政治局常務委員同志の見解を真剣に聴取し」、その結果、「面談方式により、推薦意見と提案を聴取することについて合意したという。『誕生実録』によると、面談は「第一九期指導部メンバーの予備協議と候補者推薦工作における重大な創意である」。習近平は、二〇一七年四月下旬から六月にかけて、現職の党政指導者、中央軍事委員及び党内長老ら計五七名と面談を行った。また、「関連する指導的立場にある中央幹部」も、正省部級及び軍正戦区職にある黨員中の主な責任者やその他の中央委員計二五八名と、さらに、中央軍事委員も計三二名と面談した。これまでに確認したとおり、第一六期中央指導部（中央委員他）選出にあつたの考察組重視、第一七期指導部（中央政治局）及び第一八期指導部（中央政治局及び同常務委員会）選出にあつたの党中央指導による民主推薦会や予備協議重視方針とは明らかに異なっている。

第二に、こうした面談を通じて名前があがった候補者について、何人から推薦を受けたのか、その多寡はあくまでも参考資料に過ぎないとされたことは、党内民主の否定という点で重要だ。多寡重視方針を改める必要があるのは、

「二七大、一八大では会議推薦方式の採用が試みられたが、推薦による得票数を過度に強調したため、会議推薦の場では何も考えずにチェックを入れるだけの同志も現れ、人間関係を重視した投票（「関係票」）や感情に流された投票（「人情票」）といった行動も起きた。中央がすでに審査処罰した周永康、孫政才、令計画らは会議推薦を利用し、集票活動や贈賄などの非組織活動を行った」からである。推薦に代わって重視される「面談調査と予備協議工作は、習近平総書記の直接指導の下で行われた」という。

第三に指摘すべきは、そして、自らの考えをスムーズに政策化し、執行するという観点からみて最も重要なのは、関係者——の中には少なからぬ第一期指導部候補者も含まれるであろう——との面談を通じて選出される対象の大幅な増加である。新たな方式を通じて決定されるのは、「次期中央政治局、同常務委員会及び書記処メンバー、中央軍事委員会メンバーと総合的考慮を必要とする國務院指導部メンバー、全人代と全国政協内党組織での抜擢者ら」だった。つまり、今回は中央軍事委員会、國務院、全人代及び全国政協といった非党機構を含む各分野の最高指導部人事まで、指導者習近平の主観が強い影響力を持つであろう面談重視方針によって行われたのである。

なお、「中央政治局委員候補者は満六三歳以下」の基準を今回についても適用すると、二五名の中央政治局委員の

うち一〇名が六三歳を上回っていた（年齢は党大会が開催された二〇一七年一〇月時点のもの）。中央政治局常務委員では習近平と栗戦書の二名がこれに該当する。本論で扱った一七大から一九大までの三期についてみると、「中央政治局委員就任時に満六三歳以下」規定の適用対象とならなかったのは一部の中央政治局常務委員、軍人、女性等（ただし、いずれも満六七歳以下）であった。

論末の表2は、第一六期から第一九期までの、中央指導部選出にみられる主たる特徴を整理したものである。

おわりに

第二期習近平政権が始まる前年の二〇一六年、二人の中国人研究者が、今後目指すべき党政幹部任用制度の要点として、開放性の向上、競争性の向上、そして、非人格化した理性的官僚制度の構築（人治による依存的権威に代わる法的権威）の三点を指摘した⁽⁴⁾。筆者は、正鵠を射たものだと考える。

しかし、新たなルールメーカー習近平の下、現在の中国はこれまでとはまったく異なる方向、すなわち、改革開放の流れとは逆の方向に進んでいる。本論が考察した領域について言えば、極めて限定的とは言うものの、公開性や競争性を強調する党内民主的要素は否定され、関係者からの

意見聴取や候補者本人との面談を通じて、各級指導者（或いは指導部）自らが忠誠心の篤い部下や側近を選抜するスタイルが全面的に奨励されることとなった。

これまで見てきたように、習近平指導部は、各級指導幹部や指導グループの選抜、任用、選出に関し、条例、規定、通知等の形で新たな方針を次々と施行或いは発表してきた。そして、これらはいずれも習近平個人への忠誠を求める内容となっている。習とその周辺は、こうした指導スタイルこそが紀律の厳格化と組織の引き締めにつながると考えているのかもしれない。しかし、各種実質的命令の乱発が現場の混乱を招き、多くの党政幹部から自主性と士気を奪い去っている。二〇一九年末に湖北省武漢市で新型コロナウイルスによる深刻な医療問題が発生した際の関係者対応がそれを如実に物語っている。「勝手な対応をとった」と咎められることを恐れた人々は、習近平のいわゆる「重要指示」待ち姿勢に徹したのである。この初動の遅れがパンドミックをもたらしたことは否定できない。

絶対的指導者の存在で、既存の官僚組織は形骸化し、弱体化するのではないのか。イエスマンで周囲を固めた指導者は、適切な政治判断ができなくなるのではないか。また、数多の案件を一人で抱えるため、政策決定に遅れが生じることもある。

習近平指導部は、若手の抜擢とともに、青壯老三世代の

結合（各年齢層の幹部をしっかりと用いる）を重視している（二〇二四年条例第三条二項、二〇一九年条例第三条三項）。これは、今年後半に開催予定の第二〇回党大会時には六九歳になっていく習近平が、「六八歳の壁」（七上八下）を突破し、総書記第三期目に突入するために行っている党内世論形成の一環なのではないのか。各分野での制度化を進める中国共産党だが、後継者グループの養成と選出システム構築にはいまだ着手できない。このことは、やがて来るポスト習近平時代の中国が指導者不在による混乱状況に陥る可能性があることを暗示しているようにも思える。

昨年（二〇二一年）十一月の第一期六中全会で採択された「第三の歴史決議」（党の一〇〇年の奮闘がもたらした重大な成果と歴史的経験に関する中共中央の決議）が示すように、習近平は、すでに鄧小平を超えたと自己認識している。公式メディアに映し出される最高指導者の自信ありげな姿を見るにつけ、米中対立やコロナ禍、そしてロシアによるウクライナ侵略の行方が不透明なことも手伝い、筆者はこうした疑念や不安を払拭できない。

任用に至るプロセス	任用問題にみられる特徴、注目点	条例等の名称
民主推薦、考察（同級組織人事部門、続いて上級組織部門）、上級党委による討論を経て決定	候補者決定にあたっては <u>大衆路線重視</u> 。ただし、「 <u>大衆推薦を行うが、単純に推薦数の多寡に基づく決定は防止する</u> 」	「中共中央關於嚴格按照黨的原則選拔任用幹部的通知」（1986年1月28日）
	「 <u>德才兼備</u> 」の原則に代わって「 <u>生産力基準</u> 」を用いてはならず、「 <u>重才輕德</u> 」を防止	「中共中央關於加強黨的建設的通知」（1989年8月28日）
民主推薦（同級党委（党組）或いは上級組織（人事）部門）、考察、候補者確定のための予備協議、党委（党組）集団討論による決定	「考察対象を決定するにあたっては、 <u>民主推薦の結果を重要な根拠の一つとする</u> 。ただし、 <u>単純に推す声の多寡によることは防止する</u> 」 「考察対象数は通常、予定ポスト数よりも多くなければならない」	「党政領導幹部選拔任用工作暫行條例」（1995年2月9日施行）
	「地方の県以上の党委と政府の指導グループの工作実績には、各經濟工作指標の完成狀況、 <u>經濟發展速度</u> や効果などが含まれる」。個々の幹部には「 <u>廉潔自律</u> 」を要求	「党政領導幹部考核工作暫行規定」（1998年5月26日施行）
	党政指導幹部の「 <u>公開選拔制度を推進する</u> 」 「 <u>選挙制度を改善する</u> 。 <u>差額選挙を前提</u> に、 <u>党管幹部原則</u> を堅持し、 <u>民主を十分發揚する方式や方法を積極的に探る</u> 」	「2001-2010 深化幹部人事制度改革綱要」（2000年5月28日）
民主推薦、考察、候補者確定のための予備協議、討論による決定、任用（一連の作業は、幹部管理権限に基づき、党委（党組）及びその組織（人事）部門が担当）。 <u>地方党委と同政府工作部門の指導部メンバーや同候補者の選拔任用を主たる対象に、「公開選拔と競争による内部昇進」という新たな任用方式を導入</u>	民主推薦は「 <u>會議投票推薦と個別談話推薦</u> 」の2種類。次期指導部選出に際しては上級党委組織部門が主導。考察に際しては「 <u>廉潔性</u> 」も重視。任用にあたっては「 <u>任用前公示制度、試用期間制度</u> 」導入	「党政領導幹部選拔任用工作條例」（2002年7月9日施行）

表1 党政指導幹部の任用制度比較（四時代比較）

指導部と時代の要請	任用対象	任用原則や求められる資質
胡耀邦・趙紫陽時代 (1982-1989) 政治から経済へ		「德才兼備、賢者任用」
江沢民時代 (1989-2002) 経済発展	省長部長級以下の党政幹部 (党中央、全人代常務委、 国务院、全国政協などの工 作部門の指導メンバー、県 級以上の地方党委、人代常 務委、政府、政協などの工 作部門の指導メンバー) 基本的に変化なし	「党が幹部を管理」。「德才兼備、動 乱制止と反革命暴乱鎮圧において優 れた言動を採った優秀な幹部」 「党が幹部を管理」「德才兼備」「大 衆公認、実績重視」「公開、平等、 競争、優秀」。「マルクスレーニン主 義、毛沢東思想」理解 基本的に変化なし
		「党が幹部を管理」「德才兼備」「大 衆公認、実績重視」「公開、平等、 競争、優秀」。「職務執行上求められ るレベルのマルクスレーニン主義、 毛沢東思想、鄧小平理論」「“三つの 代表” という重要思想の真剣な実 践」

任用に至るプロセス	任用問題にみられる特徴、注目点	条例等の名称
<p>公告、募集と資格審査、統一試験（筆記と面接）、組織考察と候補者リスト作成、決定と任用（一連の作業は党委（党组）の指導下、組織（人事）部門が担当）</p>	<p>「公開募集、試験と考察の結合」。「指導グループの構成改善のため、指導幹部を集中的に選抜する必要がある場合などでは<u>通常公開選抜</u>を行う」。「面接対象者と選抜ポストの比率は一般的には5：1」</p>	<p>「公開選抜党政領導幹部工作暫定規定」（2004年4月8日通知）</p>
<p>募集と資格審査、筆記試験と面接、民主的評価と組織考察、任用（一連の作業は、当該機関の党委（党组）の指導下、組織（人事）部門が担当）</p>	<p>「競争的昇進方式を通じての党政機関内部機構の指導メンバー選抜は、通常当該機関内部で実施する」「考察対象者数は対象ポスト数より多くなければならない」</p>	<p>「党政機関競争上崗工作暫定規定」（同上）</p>
	<p>「人的資源、社会保障、省エネ排出削減、環境保護、安全生産、民生改善、社会安定、党風廉政、幹部任用、大衆の満足度」といった拘束力ある指標に対する考察を重視。「評価に際しては民意を重視するが、<u>単純に推す声の多寡に拠ってはならない</u>」</p>	<p>「關於建立促進科學發展的党政領導班子和領導幹部考核評價機制的意見」（2009年7月20日）</p>
	<p>「公開選抜制度と党政機関での競争による内部昇進制度を改善する。<u>2015年</u>までには、毎年新たに選抜される庁局長級以下の委任制党政指導幹部のうち、競争選抜方式によるものを少なくとも3分の1より少なくないようにする」</p>	<p>「2010-2020 深化幹部人事制度改革規畫綱要」（2009年12月3日）</p>
	<p>「民主は手段であって目的ではない。適切な人選をするにあたっての一つの手段に過ぎない」。「党が幹部を管理するのだ！<u>得票数ですべてが決まるとしたら、党による幹部管理政策をどうやって行うと言うのだ？</u>」。公開選抜と競争による内部昇進に関し、「一部の地方や単位での試験が能力ではなく、あまりに知識重視なため、しっかり工作しない“試験専門家”を生み出した。“昇進は必ず競争で”などは行ってはならない」。「幹部隊列の年齢構成を適切にすると、選抜任用する<u>すべての幹部は若くなければならない</u>ということの意味しない」</p>	<p>全国組織工作會議での習近平スピーチ（2013年6月28日）</p>

指導部と時代の要請	任用対象	任用原則や求められる資質
胡錦濤時代 (2002-2012) 安定的発展	地方の司局長級以下の指導メンバー（党委、人代常務委、政府、政協、紀律検査委の工作部門など）	「德才兼備」
	<u>党中央と国家機関内に設けられた司局長級機構の指導メンバー、県級以上の地方各級党委などの機関内に設けられた指導メンバーなど</u>	
		「科学的発展観」「德才兼備、徳を優先」「実績重視、大衆公認」など
習近平時代 (2012-現在) 党がすべてを指導		

任用に至るプロセス	任用問題にみられる特徴、注目点	条例等の名称
	幹部管理面でみられる「得票数や得点のみを重視するなどの現象を断固改める」	「中共中央關於全面深化改革若干重大問題的決定」（2013年11月12日）
動議、民主推薦、考察、討論決定、任官（一連のプロセスは党委（党組）或いは組織（人事）部門が担当）	民主推薦における会議「投票」推薦方式取りやめ。民主推薦結果は「 <u>選抜任用の重要な根拠</u> 」から「 <u>重要な参考</u> 」に格下げ。第五章「候補者確定のための予備協議」を削除。公開選抜と競争による内部昇進は、条件付きで「行うことができる」	「党政領導幹部選抜任用工作条例」（2014年1月15日施行）
分析研究と動議、民主推薦、考察、討論決定、任官（一連のプロセスは党委（党組）或いは組織（人事）部門が担当）	政治性の強調。民主推薦を「 <u>地方</u> 」に限定。指導部（指導者）による <u>意見聴取や面談を重視</u> 。旧条例第九章「 <u>公開選抜と競争による内部昇進</u> 」を削除し、この制度を用いる場合でも通常は副職指導職位に限定し、「単純に点数や得票数で評価することを防止」	「党政領導幹部選抜任用工作条例」（2019年3月3日施行）

指導部と時代の要請	任用対象	任用原則や求められる資質
習近平時代（続き）		
	省級部長級以下の党政幹部（党中央、全人代常務委、国務院、全国政協などの工作部門の指導メンバー、県級以上の地方党委、人代常務委、政府、政協などの工作部門の指導メンバー）	「党が幹部を管理」「全国各地から、賢者任用」「德才兼備、徳を優先」「実績重視、大衆公認」「民主、公開、競争、優秀」。「マルクスレーニン主義、毛沢東思想、鄧小平理論、“三つの代表”という重要思想、科学的発展観を指導方針とすることを自覚して堅持」
	基本的に変化なし	「党が幹部を管理」「德才兼備、徳を優先、全国各地から、賢者任用」「公正かつ真面目、実績重視、大衆公認」「民主、公開、競争、優秀」など。「マルクスレーニン主義、毛沢東思想、鄧小平理論、“三つの代表”という重要思想、科学的発展観、習近平新時代の中国の特色ある社会主義思想」理解。「二つの擁護」など

注：表中の下線部は筆者がとりわけ重要と認識する部分。

出所：各種資料に基づいて筆者作成。

選出プロセスや特徴	出典
<p>一、「新たな中央委員の5分の1以上は50歳以下」という方針</p> <p>二、「民主集中、党内民主、大衆路線という改革精神」発揮、「中華民族の偉大な復興実現は、党が新世紀において直面する重大な歴史的任務」という認識</p> <p>三、引退する江沢民が指導力発揮</p> <p>四、具体的プロセス</p> <p>(一)「民主推薦、考察、予備協議、候補者決定」というプロセス</p> <p>(二)考察組(党中央派遣46組、中央軍事委員会派遣5組)の調査結果などにに基づき、第16期中央委員及び同候補委員考察対象者計514名と中央紀律検査委員考察対象者199名を確定。さらに、党中央の指導下で、関係部門から推薦のあった代表的人物120名余を追加。これを受けて考察組、10カ月余りの作業の後、計462名の中央委員及び同候補委員候補者リストと179名の中央紀律検査委員候補者リストを党中央に提出</p> <p>(三)第15期中央政治局常務委員会がこのリストを基に審議し、第16期候補者提案リストを作成。第15期中央政治局全体会議が同リストを採択し、党大会への提案を決定</p> <p>(四)第16回党大会大会主席団、第15期中央政治局が提出したこの提案リストを採択。各代表団は差額選挙方式で予備選挙を行い、208名の中央委員候補者から198名を、167名の中央候補委員候補者から158名を、128名の中央紀律検査委員候補から121名をそれぞれ選出。主席団がこれを採択、各代表団の協議を経て、閉幕日に選挙で、最終決定</p>	<p>「肩負起継往開来的莊嚴使命—党的新一屆中央委員會誕生記」(『人民日報』2002年11月15日)</p>
<p>一、「近年、特に第16回党大会以降、党は幹部工作における民主拡大を基本的方向としてきた」</p> <p>二、「今回は党内で重大な意義を持つ民主推薦会を開催。<u>新中央政治局メンバーの予備候補者提案において、初の民主推薦を実施</u>」</p> <p>三、具体的プロセス</p> <p>(一)新たな中央政治局メンバーの予備候補者民主推薦工作をしっかりと行うため、第16期中央政治局常務委員会と中央政治局が前後して会議開催。被推薦者条件や推薦工作に参加する人員の範囲等について確定。それを基に、姓の筆画数順に200名近い候補者リスト作成。盛られたのは、中央が定めた予備候補者条件を満たす満63歳以下の、正部長級幹部と正大軍区職幹部</p> <p>(二)党中央、指導幹部会議開催。第16期中央委員、同候補委員及び関連する責任者計400名余りが民主推薦を実施</p> <p>(三)党中央、新中央指導機構の構成方案について繰り返し予備協議、何度も意見聴取。これを基礎に、民主推薦の結果、組織考察状況、本人の廉潔自律性状況、指導部構成上の特徴などに基づいて、提案リスト作成。第16期中央政治局常務委員会、これに同意。続いて、同中央政治局が同リストを採択し、第17期一中全会で選出を求め</p>	<p>「為了党和国家興旺發達長治久安—党的新一屆中央領導機構產生紀實」(『人民日報』2007年10月24日)</p>

表2 党全国代表大会での中央指導部選出にみられる特徴比較（四大会比較）

党大会と指導者	選出対象	党指導の所在	求められる幹部像
<p>第16回党大会 (2002年11月)</p> <p>江沢民から胡錦濤へ</p>	<p>第16期中央委員、 同候補委員及び中 央紀律検査委員</p>	<p>第15期中央政治 局常務委員会、 江沢民</p>	<p>中央委員と同候補委員は「鄧小平理論という偉大な旗を高く掲げ、“三つの代表”という重要思想を率先して実践すること」「江沢民同志を核心とする党中央と高度な一致を自覚して保つこと」。中央紀律検査委員は「政治的確固さ、党性の強さ」</p>
<p>第17回党大会 (2007年10月)</p> <p>胡錦濤</p>	<p>第17期中央政治 局委員</p>	<p>第16期中央政治 局常務委員会</p>	<p>「德才兼備、実績突出、大衆公認」。「鄧小平理論と“三つの代表”という重要思想を指導とする方針を堅持し、科学的発展観を深く、貫徹、実行する」者</p>

選出プロセスや特徴	出典
<p>ることを決定</p> <p>(四) 第17期1中全会、新中央指導部（中央政治局）を選出</p> <p>(五) 「新指導部選出協議プロセスで、少なからぬ長老は、自ら引退の道を選び、若い同志にポストを譲った」</p>	
<p>具体的プロセス</p> <p>一、胡錦濤の下、第17期中央政治局常務委員会と同政治局会議を前後して開催し、選出の原則や基準を検討</p> <p>二、党中央、指導幹部会議開催。第18期中央政治局メンバー及び同常務委員会メンバーの予備候補者について民主推薦を実施</p> <p>三、民主推薦の結果、組織考察状況、指導部構成上の必要性などに基づいて、党中央は新中央指導機構の構成方案につき、繰り返し予備協議、意見聴取を行った後、提案リストを作成</p> <p>四、「新指導部選出協議プロセスで、党と人民の事業に重大な貢献を行った少なからぬ同志が中央指導ポストから退いた」</p>	<p>「開創中国特色社会主義事業新局面の堅強領導集体—党的新一届中央領導機構產生紀実」（『人民日報』2012年11月16日）</p>
<p>一、方針</p> <p>(一) 関係者からの意見聴取では広範囲から有益な見解を集め、認識を統一することに重点を置き、推薦人数は限定しない。<u>推薦で得た得票数は参考とし、得票数で決定せず</u></p> <p>(二) 「第17回党大会、第18回党大会では会議推薦方式の採用を試みたが、得票数を過度に強調したため、何も考えずにチェックを入れるだけの同志も現れ、人間関係や感情に左右される投票行動（「関係票」、「人情票」）も惹起」。今回は「<u>面談調査、意見聴取、事前協議、会議決定</u>」などのプロセスを採用</p> <p>(三) 「中央の指導的立場にある同志が対面方式で、新中央指導機構メンバー候補者に関する推薦意見を聴取するという方針を採用。<u>一対一で、中央指導機構メンバー候補者に対する意見と関係する提案を聴取する面談方式は、19期指導部メンバーの事前協議と候補者推薦工作における重大な新たな試み</u>」</p> <p>二、具体的プロセス</p> <p>(一) 習近平、新中央指導部の選出方法につき、第18期中央政治局常務委員の意見を聴取</p> <p>(二) 習近平、中央政治局常務委員会を主宰し、「面談調査と事前協議工作のアレンジに関する方案」採択</p> <p>(三) 習近平が現職の党政指導者、中央軍事委員、党内の長老計57名から十分に意見聴取。関連する指導的立場にある中央幹部もそれぞれ、正省部級及び軍隊の正戦区職にある黨員中の主な責任者やその他の18期中央委員計258名から意見聴取。中央軍事委員会委員も、手分けして計32名から意見聴取</p> <p>(四) 中央政治局常務委員会、新中央指導機構のメンバー案作成</p> <p>(五) 中央政治局会議、提案リストを採択。19期1中全会での新指導部選出提案を決定</p>	<p>「領航新時代的堅強領導集体—党的新一届中央領導機構產生紀実」（『人民日報』2017年10月27日）</p>

党大会と指導者	選出対象	党指導の所在	求められる幹部像
<p>第18回党大会 (2012年11月)</p> <p>胡錦濤から習近平へ</p>	<p>第18期中央政治局委員及び同<u>常務委員</u></p>	<p>第17期中央政治局常務委員会</p>	<p>「全国各地から、賢者任用」 「德才兼備、徳を優先」 「実績重視、大衆公認」</p>
<p>第19回党大会 (2017年10月)</p> <p>習近平</p>	<p>第19期中央政治局、同常務委員会及び<u>書記処メンバー</u>。<u>中央軍事委員会メンバー</u>、<u>総合的考慮を必要とする国務院指導部メンバー</u>。<u>全人代と全国政協内党組織</u>での抜擢者ら</p>	<p><u>習近平</u></p>	<p>「党に忠実で、習近平新時代の中国の特色ある社会主義思想を断固貫徹し、習近平同志を核心とする党中央と高度な一致を保持するマルクス主義政治家」。「全国各地から、賢者任用」「德才兼備、徳を優先」「事業第一、公正で真面目」</p>

注：表中の下線部は筆者がとりわけ重要と認識する部分。

- 〔1〕 習近平『之江新語』浙江人民出版社、二〇〇七年。
- 〔2〕 高原明生「中国の幹部選抜任用制度をめぐる政治」加茂具樹・林戴桓『現代中国の政治制度——時間と政治の共產党支配』慶應義塾大学出版会、二〇一八年、一三一—一四八頁。
- 〔3〕 鄧小平「党和国家領導制度的改革」中共中央文獻研究室編『十一屆三中全會以來重要文獻選讀』上冊、人民出版社、一九八七年、二〇四—二二八頁。
- 〔4〕 カッコなしからカッコ付きの文革になったのは、「建国以来の党の若干の歴史問題に関する決議（歴史決議）」の起草修正が始まった一九八〇年三月以降のことと思われる。
- 〔5〕 『鄧小平文選』第二卷、人民出版社、一九九四年、二九二頁。
- 〔6〕 中共中央文獻研究室編、前掲書、二一六頁。
- 〔7〕 それまでの任用制度については、拙稿「中国共產党権力の根源——人材の保護措置」の視点から、菱田雅晴編著『中国共產党のサバイバル戦略』三和書籍、二〇一二年、二五二—二五三頁。
- 〔8〕 「中共中央關於嚴格按照党的原則選拔任用幹部的通知」中共中央組織部幹部調配局編『幹部管理工作文件選編』党建讀物出版社、一九九五年、一九—二四頁。
- 〔9〕 中国では、党政幹部と公務員が同義語として使われるケースも少なくない。なお、趙紫陽期に修正された党規約では「国家機関」の範囲が従来よりも狭くなっている。菱田雅晴編、前掲書、二五四頁。
- 〔10〕 鄧小平『鄧小平文選』第三卷、人民出版社、一九九三年、三七七頁。
- 〔11〕 林弋主編『公務員立法法研究』党建讀物出版社他、二〇〇六年、五三一頁。
- 〔12〕 人事部政策法規司編『人事工作文件選編』十八、中国人事出版社、一九九六年、一三頁。
- 〔13〕 菱田雅晴編、前掲書、二五五頁。
- 〔14〕 『党政領導幹部考核工作暫行規定』中央弁公庁法規室他編『中国共產党党内法規選編』法律出版社、二〇〇一年、二一六—二二八頁。
- 〔15〕 江沢民『江沢民文選』第一卷、人民出版社、二〇〇六年、五七頁。
- 〔16〕 「中共中央關於加強党的建設的通知」人事部政策法規司編『人事工作文件選編』一二、中国人事出版社、一九九〇年、一五頁。
- 〔17〕 人事部政策法規司編『人事工作文件選編』第三十五卷、出版社不明、二〇〇三年、一〇—二七頁。
- 〔18〕 中共中央文獻研究室編『十七大以來重要文獻選編』中央文獻出版社、二〇〇九年、八〇七頁。
- 〔19〕 中共中央文獻研究室編『十六大以來重要文獻選編』中央文獻出版社、二〇〇五年、三九六—三九七頁。
- 〔20〕 中共中央文獻研究室編、前掲書（二〇〇九年）、一〇—一四頁。
- 〔21〕 本書編委会編『中国共產党党内法規選編』上冊、中国

長城出版社、二〇一九年、九九九—一〇〇六頁。

〈21〉「党政領導幹部公開選拔和競争上崗考試大綱」<http://www.gcdr.gov.cn/content.html?id=30347>（二〇二一年一月三〇日参照）。

〈22〉林弋主編、前掲書、五四一頁。

〈23〉「關於建立促進科學發展的党政領導班子和領導幹部考核評價機制的意見」中共中央辦公庁法規局編『中央党内法規和規範性文件匯編（一九四九年一月—二〇一六年十二月）』下冊、法律出版社、二〇一七年、八七一—八七五頁。

〈24〉前出高原によると、第二期胡錦濤濶政權時に行われた幹部選拔任用の制度化は、主として胡と中央組織部長の李源潮によって推進されたという。しかし、当時、李の直接的上司は、次期総書記ポストの座をほぼ確実にし、党務全般に責任を負っていた中央政治局常務委員（中央党校校長兼任）の習近平だった。したがって、この問題を考えるにあたっては、習の役割を論ずる必要がある。

〈25〉習近平「在全国組織工作會議上的講話」中共中央文獻研究室編『十八大以來 重要文獻選編』上、中央文獻出版社、二〇一四年、三三六—三五五頁。

〈26〉「党政領導幹部選拔任用工作條例」中共中央文獻研究室編、同右、七四一—七六三頁。

〈27〉「党政領導幹部選拔任用工作條例」『人民日報』二〇一九年三月一八日。

〈28〉「党政領導幹部考核工作條例」『人民日報』二〇一九年四月二二日。

〈29〉筆者の認識する「党中央指導部」とはおおむね中央政治局或いは中央政治局常務委員會のことであるが、本論では中国の報道に従い、中央委員會も含むものとして扱う。

〈30〉拙稿「中国共産党の党内選挙制度——限定的自由化と上級党組織の権限強化」北海道大学「メディア・コミュニケーション研究」第五四号、二〇〇八年三月、六一—七七頁。

〈31〉「肩負起継往開來的莊嚴使命——党的新一屆中央委員會誕生記」『人民日報』二〇〇二年一月一日。

〈32〉周瑞金「叢歷史視角看十八大」『炎黄春秋』二〇一三年第一期、二頁。

〈33〉ここでの「民主推薦」とは、「リスト作成過程で、より多くの関係者が参与し、自由かつ積極的に推薦意見を述べる」と定義する。また、年齢構成については、「新たな中央委員の五分の一以上は五〇歳以下」という方針が示された。

〈34〉「為了党和国家興旺發達長治久安——党的新一屆中央領導機構產生紀実」『人民日報』二〇〇七年一月二十四日。

〈35〉加茂具樹「民主推薦」された新しい「中央の領導集團」『東亞』第四八六号、二〇〇七年一月、四六—五五頁。

〈36〉周瑞金、前掲書、四頁。

〈37〉「開創中国特色社会主义事業新局面的堅強領導集体——党的新一屆中央領導機構產生紀実」『人民日報』二〇一二年一月一六日。

〈38〉「領航新時代的堅強領導集体——党的新一屆中央領導機構產生紀実」『人民日報』二〇一七年一月二七日。

〈39〉 周永康（前中央政治局常務委員）、孫政才（中央政治局委員、重慶市黨委書記）、令計画（前中央書記処書記、中央統戰部長）の三名は、習近平政權下で、それぞれ収賄罪等の罪により収監されている。

〈40〉 王炳権・李海洋「中国政治精英吸納模式的歴史演進与 転換邏纂」広東省社会科学界聯合会『學術研究』二〇一六年第一二期、五二―五九頁。

〈41〉 拙稿「皆を英雄に」<https://www.spf.org/spf-china-observer/document-detail024.html>。

〈42〉 「中共中央關於党的百年奮闘重大成就和歴史經驗的決議」『人民日報』二〇二一年十一月一七日。