⑺　ベトナム

ア　公務員制度の概要及び改革の状況

(ｱ)　ベトナムにおける公務員制度の整備及び改革の必要性

市場経済システムの導入と改革開放化を柱としたドイモイ（刷新）政策の下で経済成長が順調に進む中、行政面の改革についても取組が本格化してきている。公務員制度改革については、肥大化した公務員数のスリム化、情実によらず能力・実績に基づく任用、公務員の能力・意欲の向上、汚職防止等を目指して行われているが、公務部門の改革は、政治的、社会的に大きな影響を与えることから、慎重に進められている。

(ｲ)　公務員制度改革の状況

①　幹部・公務員法の制定

ベトナムでは従来、公務員の管理は、様々な法令により行われ、公権力の行使に携わる者に加え、病院、学校、研究所等の公的サービスに従事する者、国営企業等企業活動に従事する者も公務員として扱われていた。また、それらの中には戦没者の家族等様々な者がいると言われており、一部公務員の能力や意欲の低さが問題視されてきた。

このため、基本となる法令を整備し、拡大した公務員の範囲を絞り込むとともに、公務員の質を確保・向上させる枠組みを整える必要があった。

そこで、1998年に公務員の人事管理に関する暫定措置法が制定され、２度の改正を経て、2008年に幹部・公務員法が制定され、2010年１月に施行された。

同法は、公務員を公権力の行使に携わる者に限定し、従来公務員とされていた病院、学校、研究所等の公的サービスを行う非営利行政組織や国営企業に雇用される者を公務員から除外した。非営利行政組織に雇用される者の管理については、新たに公務被用者法が制定され、国営企業従業員については、より弾力的な人事管理体系の適用を可能とするため、民間企業に適用される一般の労働法制の対象とされた。

また、かねてより任用は、事実上、年功序列に基づくとの指摘がなされてきたため、幹部・公務員法では、能力・実績に基づく任用の考え方を明確に定めた。これを受け、個々の職務内容を客観化した上で、必要な能力や実績を備えた人材を広く登用することができるよう、職階制の導入に向けた検討が進められている。

②　近年の取組

2012年10月、首相は、2011年から2020年までの国家行政総合改革の一環として、公務員制度改革強化プロジェクトの実施を承認した。

このプロジェクトは、「専門性、責任、能動性、透明性、有効性」を備えた公務員制度を実現することを目的としており、公務員制度の体系の整備、公務員採用試験や登用選抜の改善、指導者向けの研修の充実、公務規律の強化、定員削減等を内容としているが、その多くがそれぞれの取組の達成目標時期となっても実現しておらず、取組が継続されている。

イ　分野別の取組と今後の方向性

(ｱ)　採用試験等

公務員は、一般に下位のポストで採用され、昇進していくこととなっており、採用に当たっては、原則として競争試験を実施することとされているが、例外として、人材確保が困難な地域における最低５年間の勤務を条件とした選考採用や、５年以上の関連業務の経験を有する者等を対象とした採用がある。

採用は、中央政府においては、各省庁単位で行われるが、各省庁は、採用の権限を更に下部組織に委任することができる。内務省は、試験の実施基準等を定め、実施状況の監督を行う。

採用試験の内容は、2010年から①教養試験、②専門試験、③情報処理試験、④外国語試験により構成されている。教養試験は、政治体制、国家機構、社会・経済一般等の知識を問うものであり、専門試験は、行政分野ごとに必要とされる法令等の知識を問うものであるが、いずれも質、量の面から適切に能力実証を行うことができていないとされる。なお、情報処理試験及び外国語試験については、一定の水準に達することが求められるが、最終合格の決定の際の総得点には反映されない。

上述のとおり、試験を経ずに採用できること、試験を各省庁が別々に実施しており情実採用もあると言われていること、試験が適切に能力を実証しているとはいえないこと等から、政府として採用試験制度の改革を行うこととし、メリットシステムにのっとった試験の内容及び方法について、専門機関を設置することを含めて議論が行われている。

(ｲ)　人材育成等

①　人材育成・研修

公務員の研修は、任用される職階や人事計画に基づき計画的に行うこととされている。

内務省が政府の研修全体の政策とその調整を所掌し、傘下に研修施設として国家行政学院が置かれている。中央の省庁及び地方の省の局長以上のポストに就く幹部公務員の研修計画については、党本部組織人事委員会の指導の下、ホーチミン国家政治学院で実施されている。特に指導者層の育成・選抜について、従来、共産党内で限定的に検討がなされてきたが、2016年の共産党大会で行われる中央執行委員等の選抜に当たっては、ホーチミン国家政治学院において、初めて国家指導者候補者研修を実施することとし、４か月間、合宿研修を通じて国家指導者候補者としての能力等を見極め、選抜に結び付けていくこととした。

こうした研修をより充実したものとするため、ベトナムからの討論型研修実施の支援要請があり、人事院は専門家の派遣や訪日研修の受入れを行っている。

②　昇進・異動

ベトナムの公務員人事は、終身雇用を前提としている。採用後、同一部局に所属したまま昇進することが一般的である。一方、部局長以上の管理職については、中央の省庁をまたぐ異動や中央の省庁から地方の省への異動等もみられる。

昇進は、職階における昇進と職務における昇進がある。ここでいう職階とは、専門や職業における能力・資格要件の水準で、事務官等から上級専門官等までの４段階があり、職階における昇進は、経験年数、研修、博士・修士等の学位、内務省が実施する職階昇進試験の結果等に基づき決定される。一方、職務の段階は、吏員、職員、係長、課長補佐、課長、局次長、局長、副大臣等がある。職階と職務は、必ずしも一致しないが、上位の職務に就くためには、上位の職階にあることが原則とされ、そのため、昇進を希望する公務員は学位の取得に熱心であるとされる。

(ｳ)　公務員倫理・服務規律

公務員の懲戒は、2005年の政令により定められており、けん責、警告、減給、降格、解職の処分が定められている。ただし、懲戒の運用は厳格には行われていないとされる。分限・懲戒に関連し、「公務員制度改革強化プロジェクト」において、能力・意欲を欠き、職務を十分に遂行できない公務員等を、免職し、辞職させ、解任する仕組みを企画・実施することとしており、定員削減と併せ、取組の検討が進められている。

また、2005年に汚職防止法を制定するなど、汚職防止に関する法令を整備しているが、許認可等を背景にした金銭の受領や兼業等が広く行われているとされる。

こうした問題に対しては、懲戒の運用の厳格化、人事評価の活用に加え、給与上の処遇の改善等の総合的な取組が必要であるとされる。