

第1章

ドイモイ期ベトナムの政治エリート層

石塚 二葉

はじめに

ベトナムと同じ社会主義国、移行経済国であり、さまざまな経済社会指標においてその5～10年先を行く中国では、ベトナムに先んじて社会の階層分化に関する研究が進んでいる。中国社会の研究者である園田茂人は、市場経済化によって中国社会の格差・不平等の様相に生じた変化を、次のように要約している（園田 2008, 174-176）。まず、市場経済化によって根本的に変わった部分として、個人事業者や民間企業家の台頭、学歴等の要因による収入格差の拡大などが挙げられる。第二に、市場経済化によって部分的に変化したとはいえ、基本的に変わらず存続している部分として、都市と農村の二重構造や、世帯収入を支える女性の役割などが指摘される。そして、第三に、市場経済化にもかかわらず、従来のまま維持、ないしむしろ強化されている部分として、国家機関で働く管理職（国家幹部：共産党員が多い）による社会的資源の独占があるという。このような「政治優位の階層構造」が形成されてきたのは、中国が社会主義システムを維持しながら市場経済を導入してきたことの帰結であると、園田らは指摘する（菱田・園田 2005, 158-159）。

ベトナムでは、まだ中国ほど社会的分化が進んでいないという認識が一般的であり、公式には社会主義的な階級定義が依然として用いられていることも相まって、階層研究というものがあまり進んでいない。しかし、Đỗ

Thiên Kinh (2012) のように、ベトナムにおいても党・国家指導層を社会階層構造の最上層に位置づける研究も現れている（序章参照）。本章では、ベトナムにおける党・国家指導層とはどのような層であるのか、彼らは市場経済化のなかでその社会的地位を維持、ないし強化してきたと考えられるのかという問いを検討し、その階層としての開放性、閉鎖性についても予備的な考察を行うことを試みる。

なお、ベトナムでは、国家指導層の保有する経済的資本の実態に関する信頼できるデータは得られていない。後述するとおり、国家指導層の一部は非合法な手段により大きな富を得ているとみられるが、その非合法性ゆえに調査によって捕捉することは困難である⁽¹⁾。そのような限界もあり、本章の分析は主としてベトナムの政治エリート層の階層としての特性、およびこの層への参入に関する制度・実務に焦点を当てていることをあらかじめお断りしておく。

第1節 計画経済システム下の党・国家指導層

1. 党・国家指導層の定義と「ノーメンクラトゥーラ」

まず、本章で論じる対象について基本的な定義をしておくと、党・国家指導層とは、ベトナムの政治システム、すなわち党・国家および主要大衆組織（政治・社会組織）における指導的地位を占める人々を指す。広義の国家セクターのなかでも、国有企業の幹部はここでは除かれる。国有企業はその主管機関と密接な関係があり、人事的にも同一人物が国家機関と国有企業の主要ポストを行き来することは今日でも珍しいことではないが、ドイモイ期には制度的に国有企業における所有と経営の分離の方針がとられていることもあり、ここでは政治・行政的活動を主たる任務として行う者のみを党・国家指導層として扱うこととする。

別の言い方をすれば、本章でいう党・国家指導層とは、2008年の幹部・公務員法にいう幹部・公務員のうち、指導・管理的職位にある者を指すことになる。2008年幹部・公務員法によれば、幹部・公務員とは、国家機関の職員のみならず、党や政治・社会組織の職員をも含む。それらのうち、幹部とは選挙や政治的任命により一定の任期の間当該職位を占める者であり、公務員とは試験などの方法による選考を経て採用される常勤の職員である。ただし、本章では、「幹部」と「公務員」という用語をそれぞれ法律上の用法よりも広く用い、「公務員」というときは法律上の「幹部」と「公務員」を含む全体を指し、「(党・国家) 幹部」というときは、この「公務員」のうち指導・管理的職位にある者（すなわち、党・国家指導層と同義）を指すこととする。後に詳しくみるように、本章では党・国家指導層ないし幹部として中央の国家機関でいえばおおむね「副局長」級以上の職位を占める者を想定するため、その対象は法律上の「幹部」よりも広がる。

党・国家幹部に国会議員など民選機関の議員を含めて論じるかどうかはひとつの問題である。第3節でみるように、統計上は民選機関の議員は「指導層」に含まれている。しかし、ベトナムにおける民選機関の議員はすべてが幹部・公務員法にいう幹部・公務員であるわけではなく、当該機関の議長、副議長などの役職者、または他の国家機関等に勤める幹部・公務員が議員を兼任している場合のみ、これに含まれることになる。また、実際に多くの議員は非専従の議員であり、改選率も高い（石塚 2016, 49）。本章では、ひとまず民選機関の議員を含む広義の党・国家指導層とこれを含まない狭義の党・国家指導層を区別し、基本的には後者を念頭におきつつ、人事制度について論じる際などには必要に応じて民選機関の議員にも言及することとする⁽²⁾。

社会主義国における党・国家指導層が「西側」の政治エリート層とは異なる様相を呈する新たな支配階級として出現してきたことを最初に理論的に示したのは、ソビエト連邦（ソ連）や東欧の知識人たちであった。1970年、ソ連の作家ヴォスレンスキーは、現存社会主義国においては、マルクスが予言したような階級なき社会が実現することはなく、実際には「ノーメンクラ

ツォラ」と呼ばれる特権的な官僚機構による独裁が生じたと指摘した（ヴォスレンスキー 1988）。ノーメンクラツォラとは、ソ連で用いられた、上位の機関により任命される公的役職とそれらの役職につく候補者の名前のリストのことであるが、転じて社会主義諸国におけるエリート層・支配的階級や、それを構成する人々を指す言葉として用いられる。

ヴォスレンスキーによるソ連のノーメンクラツォラの描写は詳細にわたっているが、その主要な特色を筆者なりに要約するとすれば、次のような点が指摘できる。第一に、彼らが全体主義的な共産党一党独裁体制のもとで国家・社会管理のための権力を独占していることである。すなわち、「問題が工業であれ、農業であれ、内政、外交、経済、軍事、社会の諸政策であれ、イデオロギーであれ、文化ないしスポーツであれ、どれもこれも、ノーメンクラツォラ内部でのみ決定が下される」（ヴォスレンスキー 1988, 133）のである。生産手段を私有する資本家階級が存在しない計画経済システム下では、党・国家官僚は国内の主要な経済資源をも独占的に管理しており、その一員になる以外に立身出世の道はないとあってよかった。

第二に、ノーメンクラツォラは、党機構内のみならず、国家機構、大衆組織などを含む政治システム全体において、各党機関がその直接の管轄下にある機関の人事を決定・承認する、包括的・階層的な人事システムのうえに成り立っていることである。そのなかで、ノーメンクラツォラ構成員の異動・昇進ルートには多様なバリエーションがあり得る。昇進のための選抜の基準は、まず政治的信用や姿勢であり、次いで専門知識や管理的能力などが考慮される。また、もうひとつ現実に要請されることは、幹部候補者が幹部ポストをめざして努力する（すなわち、出世主義者である）ことであり、それは具体的には任命に影響力をもつ上級者に目をかけられるようにふるまうことなどを含む（ヴォスレンスキー 1988, 144-151）。

第三に、ノーメンクラツォラは「権力によって富を獲得する」特権的支配階級であることである。彼らは別名「赤い貴族」とも称され、幹部用の特別の配給や病院などのサービスを受け、専用の別荘や保養所を割り当てられた

(ヴォスレンスキー 1988, 295-389)。このような特権を享受する党・国家官僚は、その子弟をも要職につかせようと努め、ノーメンクラトゥーラの身分は事実上世襲のものとなっていくた(ヴォスレンスキー 1988, 183-187)。

ノーメンクラトゥーラは、計画経済などを特徴とする国家社会主義に特有の現象であり、制度としてのノーメンクラトゥーラ・システムは、ソ連・東欧では社会主義体制の消滅にともない廃止されている。

2. 計画経済期ベトナムにおける党・国家指導層

上述のようなノーメンクラトゥーラは、計画経済期ベトナムにも存在していたと考えられる。共産党機関紙『ニャンザン』(人民)の元副編集長であるタイン・ティンは、ベトナムの特権的官僚階級は、その形成時期が遅かったことや長期にわたる戦争の影響などもあり、ソ連やその他の社会主義国のそれと比べると、それほど極端な特権や富を集中していたわけではないとする一方で、ベトナム戦争終結後からドイモイ初期にかけて急速にこの階級による富の蓄積が進んできたとみる(タイン・ティン 2002)⁽³⁾。

ティンのいう特権的官僚階級は、「党と国家、軍隊、公安、大衆団体が高い地位にある幹部の総体」によって構成される。具体的には、中央レベルであれば「副局長クラス以上、各研究機関の副所長クラス以上、各公共機関、経済・金融機関の所長と副所長など」、地方省レベルであれば「省委員会の書記、副書記、省委員会の常務委員、省人民評議会および行政委員会の主席、副主席、省委員、そして省のその他の機関の長」であり、県レベルでも同様のポストについている者を含む(タイン・ティン 2002, 335-336)。ティンは、この特権的官僚階級の規模を、全国で5万人以上、戸数にして全国の戸数の200分の1程度と推定する⁽⁴⁾。

これらの党・国家幹部はどのような意味において特権的であったのだろうか。まず、給与についてみると、ティンによれば、給与制度の施行当初から、最高レベル(国家主席、党書記長)と最低レベル(単純労働者の最低賃金)の

給与の差は7倍とされていた。しかし、実際には、上級公務員以上になると、給与外の俸給と配給が増え、結果としてこの比率は100倍かそれ以上にも達していた、とティンは推定する（ティン・ティン 2002, 342-343）。高級幹部は、自腹を切らずに高価な衣服、新聞雑誌、書籍、劇場のチケットなどの現物支給を受けていた。彼らはまた専用運転手付きの自家用車をもち、政治局員ともなるとその家族までが週末や休暇に自動車で遊びに出かけた。労働者や下級・中級公務員がやっと古い自転車に乗っていたとき、政治局員や書記局員は、公用私用を問わず、自分専用に飛行機を徴用する権利までもっていた。

配給についても同様である。国民一般が受けられるコメの配給は、規定どおりでも必要最低限に満たない量であったが、実際にはそれより量が少なかったり、質が悪かったり、輸送が遅れるなど、庶民の主要な悩みの種となっていた⁵⁾。これに対し、中央委員や政治局員などは、専用の農地で栽培された上等なコメを十分に受け取っており、その他の食料についても、パーティやセレモニー、贈り物などがあるため、事欠くことはなかった。

すなわち、ティンによれば、国民がさまざまな制約のもとで貧しさを分かち合っていたとき、高級幹部とその家族は単に不自由がないというばかりか、相当豊かな生活を享受していたということになる。これは、国家社会の指導・管理や外交などの重責を担う者たちにとっての必要ということで一定程度は正当化できるであろうが、一見して限度を超えている、あるいは法や道理に反していると思われる部分もある。たとえば、住宅についてみれば、高級幹部はしばしば広大な住宅に住み、その家族のために複数の家屋を所有していた。また、外国への渡航の権利はかつては党・国家官僚階級の独占であったが、高級幹部はそれを利用して大量の商品を密輸したり、高価な贈り物を懐に入れたりしていたという。

ティンはまた、党・国家官僚がこのような特権をもたらず地位に固執し、より高い地位に移る以外はいつまでも同じポストにとどまり続けようとしたと主張する。もっともセイヤーは、ドイモイ以前のベトナム共産党の中央委員会の構成の分析から、第6回党大会以前にも中央委員の世代交代はすでに

生じていたと指摘する (Thayer 1988, 185)。また、彼は計画経済期における「定期的かつ秩序だてで行われる大臣ポストの入れ替え」にも言及している (Thayer 1988, 179)。実際、主要職位の長期独占や終身化については、ホー・チ・ミンをはじめとする初期の最高幹部のあいだで顕著にみられるが、どの程度一般的に行われていたかについては検証を要する (この点については第3節であらためてふれる)⁽⁶⁾。

非制度的な面を含む党・国家官僚層による特権の享受については、管見するところ、タイン・ティン (2002) 以外に一定程度詳細に叙述した文献は見当たらないが、Kolko (1997) はより一般的な記述ながら、党指導層の特権階級化の進行についてティンとおおむね同様の見解を示している。たとえば、コルコは、1975年以前には党の主要幹部のあいだでの汚職は目立たない程度であったと述べている (Kolko 1997, 74)。ただし、1954年以降制度化していた特権として、党幹部の子弟は優先的に国内外の高等教育の機会を与えられていた。また、党員の家族は党員資格を獲得することも容易であった。その結果、1954年当時の党幹部の家族は党・国家機構のなかでしだいに大きな位置を占めるに至り、多くの地域、とくに都市部において「明確な社会的、教育的、政治的カースト」(Kolko 1997, 122) を形成してきたとされる。

第2節 ドイモイ期ベトナムにおける環境変化

ドイモイ期に入り、党・国家官僚を取り巻く情勢は少なからず変化してきた。変化の方向性は、大きくふたつに分けられる。ひとつは、法治主義の制度化や政治・行政の近代化への動きである。もうひとつは、市場経済化による経済的機会の増大である。

1. 法治国家化、政治・行政の近代化

ドイモイによる経済面での市場経済化にともない、政治制度面で推進されてきたのが「社会主義的法治国家」の建設である。その基本的な命題のひとつは「党と国家の機能の分離」であった。これは、計画経済期において「党が指導し、国家が管理する」という原則があいまいになり、党がしばしば国家に取って代わるといった過ちがあったという反省に基づき、国会や政府などの国家機関の社会管理の効力を高める一方で、党はその指導的役割に専念するという役割分担の明確化をめざすものである。法治主義の重視は、資本主義諸国との経済関係を深めていこうとするベトナムにとって不可欠の要請でもあった。

法治国家建設の動きのなかで、能力主義を基本とし、明示的な権利義務の定めをもつ、近代的な公務員制度の整備も進んできた⁽⁷⁾。1993年には公務員の給与に関する政府議定25号が公布され、公務員の最低賃金や給与体系の基本的な仕組みを定めた。同議定は、それまで行われていたさまざまな現物給付を廃止し、原則として金銭による給付に一本化した。各職位の給与額は公的部門の最低賃金に係数を掛けた金額とされ、最高レベルの党書記長および国家主席の係数は1993年時点では10.00であり、その後2004年の改定により13.00となっている⁽⁸⁾。2016年5月時点における公務員の最低賃金は月額121万ドン（約6110円）⁽⁹⁾であり、これに基づいて計算すれば党書記長および国家主席の給与額は月額約8万円程度となるが、実際にはそれに諸手当やボーナスなどが加算される⁽¹⁰⁾。また、給与以外の所得機会については、次項で取り上げる。

1998年には幹部・公務員に関する法令が公布され、公務員の定義や範囲、その権利義務や任用などのあり方について規定した。法令は、公務員が私企業を設立したり、その経営に携わったりすることを禁じている。また、常勤の公務員の任用については、対象者は道徳的品性をそなえ、職務に必要な基

準を満たす必要があり、試験を経て任用されることなどが定められた。幹部・公務員に関する法令は2000年、2003年に改正され、2008年には幹部・公務員法が制定された。

党幹部人事に関する制度・実務も、個人による職位の独占を防止し、世代交代と幹部の若返りを促進する方向で刷新されてきた¹¹⁾。2001年の第9回党大会では、中央委員、政治局員等のすべての役職を対象に年齢制限が導入され、任命時点で65歳を超えてはならないこととされた（ただし、個別の場合に例外は認められる）。その後、2006年の第10回党大会では、原則として、中央委員に関しては再任が60歳、新任が55歳まで、政治局員に関しては再任が65歳、新任が60歳までと年齢制限が引き下げられた。また、第9回党大会で改正された党条例には、書記長の在任は連続2期までとすることが明記された。

また、党・国家組織は、合理化・簡素化の方向で改革されてきた。中央レベルの行政機関は、省庁、省庁と同格の機関、その他の政府機関を含め、2001年にはそれぞれ17、8、23の合計48機関あったが、2010年までにはそれぞれ18、4、8の合計30へ減少した。地方レベルでも、中央の機関の統廃合に対応して専門機関の整理が行われた。公的機関におけるポストの創設にも従来よりも厳しい目が注がれるようになり、1987年の一時期には11人にまで増えた副首相は1992年には3人となった（2017年現在、5人）。2015年の政府組織法では、各省庁・省庁と同格の機関の次官級の人数は5人（国防省、公安省、外務省は6人）を超えてはならないと定められた。党組織においても、2007年、党中央の委員会組織の再編が行われ、委員会の数は11から6へと減少した（その後、2012年には2007年に統合されたふたつの委員会が再設置されている）。

このように、ドイモイ期の党・国家官僚制は、総じてより近代的・民主的な方向へと改革されてきたようにみえる。ただし、「党は国家・社会を指導する」「党は全政治システムにおける幹部工作および幹部・党員の管理を統一的に指導する」という基本原則は変わっていないことには注意が必要であ

る。「党と国家の機能の分離」が主張される一方で、党の国家に対する指導力を確保することにも同等の注意が払われているのである。たとえば、各政府機関にはその組織において一定の職位（省庁であれば大臣、次官、党書記、組織人事担当局長など）を占める党員によって構成される「幹事委員会」（ban cán sự）がおかれ、党の方針・政策が当該組織において実現されるよう指導する役割を果たしている。国家機関である中央省庁の人事についても、実質的な決定権をもつのは、党の機関である幹事委員会であるということになる。

2. 市場経済化にともなう経済機会の増大

ドイモイにより、ベトナム経済は、それまでの国営企業と合作社中心の経済から「多くの部門（所有形態）からなる経済」へと移行し、経済主体の多様化が進んできた。現在では、土地に関しては依然として「全人民所有」の建前が維持されているが、それ以外の主要生産手段に対しては私的所有権が憲法上も保障されている。このことは、一面、個人が「権力によって富を獲得する」以外の方法で経済的・社会的な成功を収めることを可能にしたといえる。実際、ドイモイ開始後30年を経て、国内の大企業ランキングに名を連ねる民間企業も増加しており、そのような企業の経営者のなかから主要経済誌によって世界的な富豪と認定される者も現れている。

他方で、ベトナムにおける漸進的な市場経済化は、国有企業を温存しながら進められてきた。ドイモイ初期こそ小規模で非効率な赤字企業の淘汰が集行的に行われ、国有企業は数のうえでは大きく減少したが、その実質的な活動規模にはほとんど影響はみられなかった。むしろ1990年代半ば以降の「工業化・近代化」路線のもとでは、国有企業は工業化の主たる担い手と目されて統合・大規模化が進み、さらに2000年代にはコングロマリットの形成により企業活動の多角化が進んだ。国有企業に対するあからさまな優遇・保護政策はベトナムの国際経済統合の進展にともない縮小してきたが、土地や融資へのアクセスなどに関し、国有企業は依然として民間企業に比べて優位に立

つ傾向もみられる。ドイモイの30年を経て、ベトナムの国有部門は現在でもベトナムにおける大企業ランキングの上位をほぼ独占している。

また、民間企業は、1999年の企業法制定を契機としてようやく新規設立が活発に行われるようになってきたが、実際には少なからずの民間企業が党・国家と密接な関係をもっていることは（データによる裏づけは限定的であるが）多くの研究や報告が指摘するところである（Kolko 1997; Gainsborough 2010; Hayton 2010など。また、本書第2章参照）。上述のように、ベトナムの公務員制度は、公務員が自ら私企業の設立や管理に関与することを禁止しており、また、公的機関の長や次長については、その家族が当該機関の管理の対象分野において企業活動を行うことも禁じているが¹²、実際には少なからずの公務員が、不十分な給与所得を補うべく、何らかの方法で私的経済活動に携わっているとみられる（Nguyễn Hữu Hiệp 2011）。ちなみに、一般党員については、2006年以来、私企業経営に携わることが認められ、2011年には私企業経営者の入党も試験的に認められている。国会や地方の人民評議会には、私企業経営者の議員も当選している。

さらに、経済活動の活発化は、公務員に対し、企業活動以外の合法、非合法的な給与外の所得獲得の機会を増大させている（Nguyen Khac Hung et al. 2006, 26）。合法的な所得獲得手段としては、公務員の専門的な識見を生かした調査研究活動やコンサルティング、書籍・論文の執筆など、また、医師が勤務時間外に診断・治療行為を行うことなどが挙げられる。非合法的な所得としては、許認可や土地収用、徴税などの実務に絡んだ汚職や密輸などの行為による利益が考えられる。

第3節 ドイモイ期における党・国家指導層

1. 党・国家指導層の範囲と規模

ドイモイ期における党・国家指導層の範囲をより具体的に画定するためには、ベトナム統計総局（GSO）の職業分類が参考になる。2008年の職業分類によると、「各部門、各級、各单位における指導層」として8つの分野の職業が挙げられており、そのうち「党・国家指導層」に当たるのはおおむね1～6であると考えられる（表1-1）。

「党・国家指導層」をこのようにとらえることは、前節のティンの観察とも基本的に整合的であると思われる。また、社会学者のド・ティエン・キンも、ほぼ同様の階層区分を行っている（Đỗ Thiên Kinh 2012, 32）。キンは2002～2008年のあいだに実施されたベトナム家計生活水準調査（VHLSS）のデータの分析を行っているため、1998年版の職業分類を用いているが、階層分析にあたってはやはりそのなかの「各部門、各級、各单位における指導層」から企業経営者層を除いたものを「指導層」と位置づけている¹³。このようにみると、「指導層」を官庁でいえばおおむね「副局長級以上」とみることが、ベトナム人の感覚からいっても妥当であるということが推測できる。

公刊されているGSOの「労働・就業サーベイ」では、「各部門、各級、各单位における指導層」の総数のみが示され、その内訳は示されていないため、企業幹部などを除いた「党・国家指導層」の正確な規模はわからない。一方、キンは、VHLSSのデータをもとに、2002～2008年における「指導層」の規模を、15～60歳の就労人口の0.8～1.1%としている（Đỗ Thiên Kinh 2012, 55）。これに対し、「企業経営者層」は同じく0.3～0.5%とされている。このことから、「労働・就業サーベイ」における「各部門、各級、各单位における指導層」のうち、「党・国家指導層」の占める割合は、約70～75%程度であると推測される。この比率を2015年版「労働・就業サーベイ」（TCTK 2016）の

表1-1 統計総局の2008年職業分類による「各部門、各級、各单位における指導層」

	分野	職業
1	中央・地方の共産党機関の指導者 (専任)	党中央各委員会委員長・副委員長, 局長・副局長, 中央委員; 省級および県級各委員会委員長・副委員長, 省級および県級党部執行委員; 社級党委書記・副書記など
2	国会と国家主席官房の指導者	国会議長・副議長, 各委員会委員長・副委員長, 局長・副局長, 国会議員; 国家主席・副主席, 国家主席官房長官・副長官など
3	政府指導者	首相・副首相, 政府官房長官・副長官, 局長・副局長; 各省大臣・次官, 局長・副局長など
4	人民裁判所と人民検察院の指導者	最高人民裁判所長官・副長官; 最高人民検察院院長・副院長; 最高人民裁判所および最高人民検察院局長・副局長; 省級人民裁判所長官・副長官および人民検察院院長・副院長; 県級人民裁判所長官・副長官など
5	地方の人民評議会と人民委員会の指導者 (司法機関および団体を除く, 各専門機関を含む)	省級および県級人民評議会主席・副主席・常務委員, 各委員会委員長・副委員長, 省級および県級人民評議会議員; 社級人民評議会主席・副主席; 省級および県級人民委員会主席・副主席・常務委員; 社級人民委員会主席・副主席; 省級および県級専門機関の長・次長など
6	団体: 祖国戦線, 労働連合, 婦人会, 農民会, ホーチミン共産青年団, 退役軍人会	(労働連合以外の団体) 主席・副主席, 中央の委員以上, 中央の局長・副局長; 省級および県級の委員以上 (労働連合) 主席・副主席, 労働総連合の委員以上; 省級および県級労働連合の委員以上; 中央省庁の労働組合主席・副主席など
7	起業家組織, 人道その他特殊な権利のための組織の指導者	主席・副主席
8	経済集団, 総公司および同等組織の指導者	経営管理評議会会長・副会長, 社長・副社長, 大規模大学の学長・副学長; 経済集団・総公司等に属する生産単位の長・次長; 総公司・大規模大学等に属する管理単位の長・次長; その他の企業の社長・副社長; 小規模大学の学長・副学長など

(出所) 2008年統計総局決定1019号 (1019/2008/QĐ-TCTK) に基づき筆者作成。

「各部門、各級、各单位における指導層」の総数約57万人に掛けると、「党・国家指導層」に分類される就労人口は約40～43万人となる。ヴォスレンスキーやティンにならって、党・国家幹部の家族までを「党・国家指導層」に含めるとすると、「党・国家指導層」の人数は150～160万人程度となり¹⁴⁾、人口の約1.7%を占める計算になる。

上述のとおり、ティンの推計による特権的官僚階級の規模は全国の戸数の200分の1程度であり、また、ヴォスレンスキーはソ連のノーメンクラトゥラ階級の規模を全人口の1.2%弱と見積もっている（ヴォスレンスキー 1988, 176）。また、現代中国の指導的幹部の人数について、グッドマンは約50万人と推定している（Goodman 2014, 68）。これらの推計はそれぞれ異なる方法で行われており、いずれがより厳密・正確であるということではないが、直感的にいても人口の約1.7%という上記の数字はやや高いように思われる。2016年年初に公表された共産党の党員数が約450万人（人口の約5%）であることと比較しても同様である。

「労働・就業サーベイ」に基づく推計が高めになる理由としては、この数字には広範囲の地方幹部や民選機関の議員が含まれていること¹⁵⁾などが考えられるが、ここでは差し当たりそのような留保をおくにとどめる¹⁶⁾。

2. 計画経済期の党・国家指導層との比較

つぎに、ドイモイ期の党・国家指導層が計画経済期のそれと同様であると思われる点、異なると思われる点について、先に挙げた「ノーメンクラトゥラ」の3つの特徴のうち、ここでは第一と第三の点について検討する。第二の党・国家指導層の任命システムについては、節をあらためて論じる。

(1) 国家権力の性格

前節で論じたように、党・国家指導層がおかれている環境は、市場経済化・法治国家化によって相当程度根本的に変化してきた。経済社会活動の自

由化が進み、党・国家による指導・管理が及ばない領域が拡大し、全体主義的な国家・社会管理は後退した。国家は憲法と法律に基づいて社会を管理することや、党組織および党員は憲法と法律の範囲内で行動することが憲法上も明記された。主要な生産手段の私有が保障され、個人による資本の蓄積が可能になり、民間企業家が党員になり、あるいは国会議員や地方議員になる道も開かれてきた。このようななかで、党・国家指導層の有する権力の絶対的・独占的な性格は失われてきた。

もっとも、国民生活への国家の介入の程度や公権力行使にあたっての裁量の余地などの実態からみても、ベトナムの「法治国家化」はまだ道半ばである。法体系は「一体性を欠き、多くの内容は法治国家建設の要請にかなっておらず」「公開性、透明性、実現可能性、安定性が低い」（第12回党大会政治報告）。行政手続は「複雑、煩瑣であり、発展のための、健全で透明性のある、効果的な社会・経済環境を創設するうえで大きな障害となっている」（同）とされる。このようななかで、交通違反の処理から建築や営業の許可、土地収用や開発プロジェクトの認可まで、公務員の判断・裁量に委ねられる部分は大きい。たとえば、2012年には、北部ハイフォン市で、20年間にわたって開発に心血を注いできた土地を何らの補償もなく地方当局に収用される危機に瀕した土地使用権者が、強制収用に当たった警察官ら6人を負傷させるという事件が発生し、地方当局による恣意的な法令の適用や、それを可能にしている土地法の規定自体に批判が集まった。

また、そもそもベトナムが掲げる「社会主義的法治主義」は、共産党一党独裁を前提とし、三権分立による国家権力の抑制と均衡という考え方を否定する点で「ブルジョワ法治主義」と異なるとされる（Truong Trong Nghia 2000）。憲法や法律は、党の路線や政策上の変化を反映すべく改正・制定される。刑法には要件の明確でない規定が残り、これが体制に批判的な言論活動などに対し頻繁に適用されている。司法権は十分な独立性をもたず、司法システムへの国民の信頼は低い。国連開発計画（UNDP）ベトナム事務所が公表している「2015年版司法指標報告書」によれば、「市場価格の10分の1

という不公正な補償額であっても、事業主が地方当局の支持を受けている場合には（司法機関などに訴えることなく）受け入れる」とした回答者が5割に達したという（VLA and UNDP 2016, 31）。

こうしてみると、党・国家指導層の権力は、以前のような絶対的・独占的なものではないとしても、依然として法の支配に十分服することなく行使され、国民生活に大きな影響を与えていると考えられる。

（2）特権階級としての特徴

続いて、党・国家指導層が特権階級的な性格をもつとみられるかどうかについて、所得、資産などの経済力、および官職の長期独占や私物化の傾向のふたつの面から検討する。

まず、所得についてみると、GSOの「労働・就業サーベイ」には、各職業分野別の所得についてのデータも掲載されており、2015年版の同調査では、「各部門、各級、各单位における指導層」の所得レベルは、それ以外の各職業階層と比べて最も高くなっているが、ここでもキンのいう「指導層」と「企業経営者層」それぞれの所得レベルを区別することはできない。他方、キンによるVHLSSのデータを用いた分析によれば、「企業経営者層」の経済指標は他の階層と比べて全般的に最も高いのに対し、「指導層」のそれは、全階層の平均よりは上ではあるが、決して高い方ではない。これは、公務員の給与レベルが社会一般のそれと比して決して高くないことにかんがみれば、当然の結果であるともいえる。

しかし、統計に表れた所得レベルのみから党・国家指導層の経済力を推測するのは、おそらく適当ではないだろう。先にふれたように、市場経済化は、党・国家指導層の合法・非合法な給与外所得の獲得機会を増大させている。とくに汚職などの非合法行為による利益は時に非常に大きなものになり得ることは、摘発されたいくつかの主要な刑事事件をみても明らかである。2006年初頭に明るみに出たPMU18事件では、政府開発援助（ODA）資金などから180万ドルが流用され、サッカー賭博につぎ込まれたという。2012年に発

覚したベトナム海運総公司（ビナラインズ）の乱脈経営・汚職事件では、同社の元会長が「経済管理に関する規定違反」により企業および国家に1000億ドン（約480万ドル）の損失を与え、また100億ドンを横領したとされた。これに対し、元会長の家族は控訴審の前に47億ドンを国庫に納付したという。

一般に、出所が明らかでない「所得」の規模は、通常外部から知ることは難しいが、時おり伝えられる党・国家幹部の個人資産に関する情報は、今日の党・国家指導層の経済状況の一端を垣間みせてくれる。たとえば、チャン・ヴァン・チュエン政府監査院元院長は、退職後の2014年、自分や家族の名義で総額1000万ドル相当とも推定される土地家屋を所有していることが、メディアの報道と党中央検査委員会の調査によって明らかになった。元院長は、これらの物件の取得、利用に関し、多くの規定違反を行っていたが、当該資産の返還を命じられたほか、党書記局に警告という軽い処分を科されるにとどまった。

また、2016年に発生したイエンバイ省の党委書記と人民評議会議長殺害事件では、殺害された人民評議会議長の執務室から現金10万ドルと15億ドンなどが入った金庫が発見され、後に当該議長夫妻の私物と認定された。事件や事故等に絡んで、党・国家幹部が、その給与レベルからは説明できないような高額な現金その他の資産を所持していたことが報道される例は散見されるが（Dien Luong 2016; Templer 1998, 132-133など）、そのような資産の出所について表立って追及が行われることはあまりないことからみても、公務員にとってこの程度の資産の所有は決して例外的ではないことがうかがわれる。

そして、このような利益の出所は、一部の職種・地位にある公務員のもつ権力・権限と結び付いていることも少なくないと推測される。「公務員は権威があり、尊大に振る舞い、不正に利益を得る機会が多いから魅力的？」と題されたあるベトナムの主要なインターネット新聞の記事は、職員採用試験の願書を提出しに「数千人」がハノイ市税務局を訪れたことを伝え、税務部門の職は「給料は少ないが、不正な利益は多い」公職のひとつであると述べている（Nguyễn Anh Thi 2014）¹⁷⁾。

つぎに、官職の長期独占という面でドイモイ開始前後で変化があったかどうかについては、ここでは政府閣僚の職についてのデータをみていきたい。ベトナム政府のウェブサイトは、歴代政府の閣僚名簿を掲載している。これに基づき、1960年から1987年までの27年間（政府の任期としては、1960～1964年、1964～1971年、1971～1975年、1975～1976年、1976～1981年、1981～1987年）と1987年から2016年までの29年間（同1987～1992年、1992～1997年、1997～2002年、2002～2007年、2007～2011年、2011～2016年）のそれぞれについて、閣僚の平均在職年数¹⁸⁾を比べると、前者は約8年、後者は約5.5年でそれほど大きな差はないともいえる。ただし、これはドイモイ以前の時期については延べ134人、ドイモイ期については延べ158人の閣僚の平均である。

個々の閣僚の在職年数についてみると、在職年数が11年以上にわたる閣僚の数は、1987年以前は134人中40人（約30%）であるのに対し、1987年以降は158人中12人（約8%）にとどまり、なかでも在職21年以上の閣僚は1987年以前は7人いるのに対し、1987年以降はゼロである。このような長期在職者は、1987年以降についてみると最終的に首相、副首相になっていることが多いが（12人中7人）、1987年以前はこのような例は40人中14人にとどまり、より多様な分野の職位保持者が含まれている。このように、少なくとも政府閣僚の職についてみるかぎり、ドイモイ期にはより規則的な人事の入替が行われてきたことがデータからも確認できる。

以上を要するに、ドイモイ期の党・国家指導層は、計画経済期のそのように、絶対的・独占的な権力を誇示するものではない。また個人による主要官職の長期独占も制限され、幹部の交代がより整然と行われるようになっていく。他方、経済活動が活発化する一方で法治主義が徹底されない状況のもとで、党・国家指導層の一部が「権力によって富を獲得する」機会や、実際に得ている富の規模は、むしろ増大しているとみられる。汚職の問題は、2012年に公布された第11期中央委員会第4回総会議決でも指摘されているように、近年、その深刻さの度合いを増しているものと考えられる。

第4節 党・国家指導層人事の特色

本節では、主要党・国家幹部の選任に関する制度と実務の分析から、ドイモイ期ベトナムにおける党・国家指導層の人事システムの特色の一端を明らかにすることを試みる¹⁹⁾。

1. 主要党幹部選出プロセス

中央レベルの主要党幹部の選任プロセスは、5年に一度開催される党大会の開催を起点とするが、その準備は大会開催の2年以上前に始まっている。2016年1月に開催された第12回党大会についてみると、第11期中央委員会は、その任期半ばの2013年の第8回総会において、第12回党大会の準備のため、人事小委員会を含む5つの小委員会の設立を決定した。人事小委員会は、中央委員会が設定する基準に従い、各地方・部門等の意見をふまえて、政治局の指導のもとに、中央委員会が党大会に推薦する第12期中央委員候補者の名簿の草案を準備した。政治局は、党大会前年から大会開催直前までの3回の中央委員会総会において同名簿案および次期政治局員に関する人事案などを討議に付し、これらの案について合意を成立させた。

下級の党支部により選ばれた代表ら1510人が参加した党大会では、こうして準備された第12期中央委員候補者の名簿案および議場からの追加の候補者の推薦や立候補について審議が行われ、候補者名簿案は修正・補充ののち確定され、投票が行われた。議場からの中央委員候補者の追加的推薦や立候補が認められるようになったのは第10回党大会以降のことであるが、実際には追加的推薦・立候補による候補者の当選はまれである。第10回から第12回党大会の実績をみると、前期の中央委員会が推薦する候補者（正規委員、予備委員含む）の数は予定された当選者数の1.1倍程度であり、追加的推薦・立候補者を加えても中央委員の当選倍率は1.2~1.4倍程度である。すなわち、実

質的にみて、新中央委員は前期中央委員会によってほぼ「任命」されていることになる。

投票の結果選ばれた第12期中央委員会は、党大会開催中に第1回の総会を開き、第11期中央委員会の推薦をふまえて、中央委員のなかから政治局その他の主要機関の構成員を、政治局員のなかから書記長を選出した²⁰⁾。政治局員のあいだでの職務分担については、この時点ではまだ正式に決定していなかったが、少なくとも書記長とともに「四柱」と称される国家主席、政府首相、国会議長の人選については、第11期中央委員による推薦を受けて、この時点で実質的に決定していたものと思われる。ただし、これらの国家機関幹部の職については、正式には後述のように国会により選出されることになる。

党内には、党書記長についても党大会参加者による直接選挙で選ぶべきという意見もあるが、これは実現していない（ただし、省級以下では、大会が直接党委書記を選出する試みがすでに行われている）。また、これまで党書記長などの主要職位に複数の候補が立てられたり、唯一の候補が中央委員会の信任を得られなかったりしたことはない²¹⁾。すなわち、党書記長などの主要職位の選任についても、前期中央委員会とその中枢機関である政治局が実質的な決定権を有しているとみられる。

2. 主要国家幹部選出プロセス

中央レベルの国家幹部の選出については、まず国会議員選挙が5年に一度実施される。以前は、国会議員選挙は党大会の翌年に、各級人民評議会議員選挙は国会議員選挙の2年後に、それぞれ実施されていたが、党大会にともなう人事の変動は各級国家機関にも直ちに影響するため、国家幹部の任期途中で異動およびそれにとまなう業務の停滞が常態となっていた。このような状況を是正するため、2011年以降は党大会、国会議員選挙、人民評議会議員選挙が同年に行われるようになった。

ベトナムの国会議員選挙は、普通・平等・直接選挙であり、秘密投票により行われる。国会議員候補者は、中央・地方の国家機関や政治組織、政治・社会組織、社会組織などの推薦を受けるか、または自薦により立候補する。しかし、すべての立候補申請が承認されるわけではなく、最終的な候補者の名簿に掲載されるためには、最大の政治・社会組織である祖国戦線が主導する候補者適格の審査に通らなければならない。

国会常務委員会は、選挙に先立って、国会議員の属性（民族、性別、年齢などによる）や出身部門による構成案を発表する。推薦候補については、基本的にこの構成案をもとに候補者数およびその構成が各機関に割り振られ、それに従って各機関が適当な候補者を探して推薦する。推薦候補には中央推薦と地方推薦があり、中央推薦の候補には中央レベルの主要党・国家幹部や、当選後、国会各委員会の主要な役職を占めることが見込まれている幹部予備軍の候補などが含まれる。中央推薦の候補の当選確率は高く、2016年5月に行われた第14期国会議員選挙の結果をみるならば、全候補者数に占める当選者の割合は約57%であるのに対し、中央推薦の候補者に限ると同比率は約92%であった²²⁾。

これに対し、自薦による候補が最終的に当選する確率は低く、第14期では当初の立候補申請者154人、最終的に候補者名簿に掲載された11人のうち、当選者は2人のみであった。これまで自薦候補が最も多く当選したのは第13期国会の4人であった。ドイモイ期においては、国会議員選挙の当選倍率は約1.5~1.8倍とそれ以前よりも高くなっており、その意味においては国民にとっての選択の余地が広がっている。しかしながら、最終的な当選者はほぼ100%が国会常務委員会による構成案に基づき各機関により推薦された候補のなかから選ばれていることになる。

選挙で選ばれた国会は、その第1回の会期において、まず国会議長、副議長および国会常務委員を、前期の国会常務委員会の提議に基づいて、国会議員のなかから選出する。次いで、選出された国会常務委員会（国会議長、各副議長、各委員からなる）の提議に基づいて、国会議員のなかから国家主席

を選出する。そして、選出された国家主席の提議に基づいて、国会議員のなかから政府首相を選出し、選出された政府首相による、各副首相、各大臣、その他の閣僚の任命に関する提議を承認する。これらの主要国家幹部の推薦は先に開催される党大会の結果に基づいて行われ、通常、各職位につき定数と同数の候補者が立てられ、その候補者は国会議員の圧倒的多数により承認される²³。このようにして、主要国家幹部人事においても、前期からの継続性および党大会の結果との整合性が確保されている。

3. 人事の特色

以上のような人事の仕組みやその実際の運用から見て取ることのできる特色としては、次のような点が挙げられる。

まず、人事の継続性・安定性である。党と国家のそれぞれの人事において、その起点となるのは選挙であり、建前上は全黨員、全国民の意思ということになるが、実質的には選挙結果の基幹的な部分はあらかじめ前期の指導者層によってほぼ決定されている。そして、選出された合議体（中央委員会と国会）が行う人事に関する決定も、基本的に、前期の指導者層による実質的な決定の追認にとどまる。例外的に波乱が表面化するのは、指導者層内部において見解の相違が解消されなかったような場合であると推測される。

第二に、人事の基準として、「構成」(cơ cấu) が重視されている点が指摘できる²⁴。とくに国会などの代議機関については、社会各層の代表としての正統性を担保すべく、そのメンバーの属性（民族、性別、年齢など）、出身部門、出身地域などについてのあるべき「構成」の目安が明示的に示される。この「構成」は、長期的には社会全体の階層構成の変動などを反映して変化し得るが、短期的には比較的安定していると考えられる。

このような「構成」は、より暗黙的ながら、政治局員の選出の際などにも一定程度考慮されているとみられる。政治局員についてよく指摘されるのは、北部、中部、南部という出身地域のバランスである。実際にドイモイ期の政

表1-2 政治局員および「四柱」の出身地域による構成 (単位:人)

		第6期 (1986年)	第7期 (1991年)	第8期 (1) (1996年)	第8期 (2) (1997年)	第9期 (2001年)	第10期 (2006年)	第11期 (2011年)	第12期 (2016年)
全政治 局員	北部	8	5	6	7	5	4	6	11
	中部	4	6	9	8	5	5	4	4
	南部	2→1	6	4	4	5	6	6	4
「四柱」	北部	1→2	2	2	1	2	2	1	2
	中部	1	1	1	2	1	0	1	1
	南部	1→0	1	1	1	1	2	2	1

(出所) 筆者作成。

(注) 第6期ファム・フン首相以外は任期の途中での死亡や退任、就任についてはとくに区別せず、その期に任命されたすべての政治局員を含めている。ファム・フン首相は1988年3月死去。後継の首相には、同年6月、ド・ムオイ政治局員・書記局常任が選出された。

政治局員の出身地域による構成をみると、第6期と第12期を例外として、いずれかの地域の出身者が全政治局員の半数以上を占めることはなく、また、「四柱」に限ってみれば、第6期の1988年以降と第10期を除いて、すべてこの4職のなかに3地域の出身者を含んでいる(表1-2)。このような点からみて、実際に政治局員の選出にあたっては、出身地域のバランスが一定程度考慮されていることがうかがわれる。

第三に、とくに高いレベルの職位になると、個々の幹部についてもその経歴の多様性・全面性が重んじられる傾向が見受けられる。筆者はかつて、2016年の第13期第11回国会で改選される前の第13期政府閣僚(グエン・タン・ズン首相を除く)のキャリアパターンを、「キャリア官僚」「キャリア軍人・公安」「地方政治家」「アカデミック」「企業幹部」に分類した(石塚2016)。この分類は各閣僚の主たる経歴に基づいて行っているが、「キャリア官僚」型とされる閣僚でもその少なからずが地方党委員会の要職(書記・副書記)を経験しており、また「地方政治家」型の閣僚の多くが大臣等に就任する前に同じ省の次官などを経験していることも確認された。2016年7月に成立した第14期政府閣僚についても、同様のことがいえる(表1-3)。

もっとも、多様性・全面性といっても、党・国家幹部のキャリアパスの範

表1-3 第13・14期政府構成員の主たる経歴別内訳

(単位：人)

	地方政治家 (うち省庁 幹部経験 者)	キャリア 官僚 (うち 地方幹部経 験者)	キャリア 軍人・公安	アカデミック	企業幹部	その他 ²⁾	計
	第13期	10 (6)	7 (5) ¹⁾	3	3	3	
第14期	9 (7)	7 (5)	3	3	2	3	27

(出所) 筆者作成。

- (注) 1) 第13期キャリア官僚型中地方幹部経験者には、ハノイ市党委常務委員となったが党委書記・副書記には就任していないヴー・ヴァン・ニン副首相を含む。
- 2) 「その他」には、多くの分野を転々として主たる経歴が明らかでない者(第13期グエン・タン・ズン首相および第14期チャン・トゥアン・アイン工商相)、主たる経歴が党中央機関職員(第14期グエン・ゴク・ティエン文化スポーツ観光相)、青年団幹部である者(第14期ダオ・ゴク・ズン労働傷病兵社会相)を含む。

囲は基本的に確立した政治システムのなかに限られている。「アカデミック」型の閣僚は主要な国立大学や各省庁管轄下の研究機関などで幹部を務めてきており、「企業幹部」型の閣僚は主要国有企業の出身である。なかには労働組合や青年団の地方幹部などを務めたのちに地方政府や中央省庁に入る者もある。いずれにせよ、定年のある公務員制度²⁵⁾のもとで高い地位に行きつくためには、早くからこの政治システムのどこかに席を確保し、党の幹部養成計画の対象にならなければならない。

第四に、以上のような代表性や多様性重視の一方で、ある種の基準については、規定の要件以上に実際に求められる標準が高くなっているようにみえる。代表的なものは学歴である。1992年の第9期国会議員選挙の結果選ばれた国会議員のうち、大卒以上の学歴をもつ議員は56%であった(村野 1993)のに対し、2016年の第14期国会議員選挙の当選者496人のうち、学士は180人(36%)、大学院以上の学歴保持者は実に310人(63%)であり、6人を除く全員が大卒以上の学歴を有している。同じく2016年の党大会で選出された第12期党政治局員についてみても、全19人のうち9人が博士、7人が修士、3人が学士と非常に高学歴である。

学歴以外でも、たとえば国家幹部に就任するには制度上は党員である必要

はないが、実際は党員以外が国家幹部に就任することはまれである²⁶⁾。2016年、ホーチミン市で「非党員」のフランス系企業幹部（50歳）が都市鉄道管理委員会の委員長に就任したことが話題になったことは、その証左である。また、かつては非党員の政府閣僚も存在したが、近年では単に党員であるばかりではなく、党中央委員であることが閣僚になるための前提条件であるようにさえなっている²⁷⁾。2016年に就任した第14期国会常務委員会の構成員も全員が党中央委員であった²⁸⁾。

結語

本章では、ドイモイ期ベトナムの党・国家指導層が、計画経済期における「ノーマンクラツラ」階級とどのような点で共通し、どのような点で異なっているのか、そしてその人事の仕組みにはどのような特徴があるかについて検討した。ドイモイ期の党・国家指導層は、建国以来、長期にわたった戦争や国際的孤立の時代のベトナムを率いたリーダーたちと比べると、より制度化が進んだ党・国家システムのもとで、任期に従って国務を担当するテクノクラートの性格が強くなっている。市場経済化により、国民生活のなかでは党・国家の管理が及ばない領域が拡大し、政治エリート層の一員になる以外の方法で社会的地位や富を手に入れる道も開けている。

その一方で、現行の「社会主義的法治国家」や「社会主義志向市場経済」は、公務員による恣意的な権力行使を効果的に抑制することができず、一部の公務員が不正な方法を用いて「権力によって富を獲得する」ことを容易にしている。事柄の性格上、統計数値などから客観的に知ることは難しいが、相次ぐ大規模汚職事件の報道や、メディアが折にふれて伝える中央・地方の幹部やその家族の資産やライフスタイルなどに関する情報からみて、ドイモイ期党・国家指導層によって蓄積されている富の規模は、計画経済期のそれの比ではないであろうことは想像に難くない。

そして、そのような意味において特権的な政治エリート層である党・国家指導層の構成員を選ぶ人事の仕組みについてみると、そこには継続性、安定性、「構成」の重視、政治システム内部の昇進とローテーション、それに学歴重視などの特徴が見いだされる。まず、党員資格がひとつの条件であるとする、その母集団は人口の約5%を占める党員ということになる。そのなかで、少なくとも大学を卒業し、政治システムのなかに職を得て、党の幹部養成計画の対象となり、時宜を得て「構成」に適合した者のみがこの層に参入する機会を得られるということになるだろう。

最後にもうひとつ留保をつけておくとすれば、政治システムのなかに職を得るのは、それが競争試験に基づくこととされる場合であっても、必ずしも能力によるとは限らない。2016年8月、政府の定期会合で、グエン・スアン・フック首相は9つの優先課題のひとつとして幹部工作の刷新を挙げ、「身内ではなく、能力のある人物を探すために試験による任用を行う」ことをあらためて強調した。人事権を握る幹部が親族や知人を管轄下のポストに任用する例は、中央地方を問わず広く観察される²⁹。

また、2012年に、ハノイ市党委検査委員会委員長チャン・チョン・ズックは、同市人民評議会の会期において、市内の一部の機関では公務員採用試験が適切に行われておらず、最低1億ドンは払わないと課長 (trưởng phòng) 級の試験に合格できないと述べた。同様に、2008年、カマウ省の党委書記は、党の会合で1億ドンの現金を提示して、これはある職位へ昇進するための賄賂として支払われたものだと言っている。

政治システムのなかに職を得るには、「一に血縁、二に関係、三に金銭、四に能力」(Thứ nhất hậu duệ/ Thứ nhì quan hệ/ Thứ ba tiền tệ/ Thứ tư trí tuệ) ともいわれる。未来の党・国家幹部を志す有為な人材にとって、指導層への参入の道は容易ではないようである。

[注] _____

(1) 国家指導層の所得を捕捉しようとした比較的最近の試みとして、政府監査

院と世界銀行（世銀）が2012年に実施した「職務、権限を有する者の収入調査」（Kiểm soát thu nhập của người có chức vụ, quyền hạn）がある。同調査に関する報道によれば、回答者の約8割が給与以外の収入を得ており、そのうちの8割強は給与以外の収入は給与額の50%未満と回答しているが、給与以外の収入が給与額の10倍以上に達するという回答も0.2%あったという。これに対し、政府監査院のある幹部は、給与以外の収入を得ていない者は実際には20%よりも少ないのではないかと述べている（Tran Cham 2013）。

- (2) 実際、ベトナムの民選機関議員の相当部分は幹部・公務員の兼任である。2011年選出の第13期国会議員の名簿をみると、500人の議員のうち、中央の党機関、政府機関および政治社会団体に所属する議員が約1割、地方の党機関、政府機関および政治社会団体に所属する議員が約3割、国防・公安部門に所属する議員が約1割となっている。
- (3) ティンは元体制エリートの一員であるが、南北統一後の共産党の支配体制に批判を強め、1990年、フランス滞在中に体制変革などを求める「一市民の提言」を発表し、党を除名されている。ティン・ティン（2002）の原著は1993年出版。
- (4) その内訳は、ハノイに約1万人、ホーチミンに約4000人、軍隊と公安に約3000人などである。ただし、これは、ティンが勤めていた『ニャンザン』紙編集部の職員数と幹部の数の比率を用いた大づかみな推計である。また、社レベルの党幹部がこの推計に含まれているのかどうかは明らかでない（ティン・ティン 2002, 336-337）。
- (5) サイゴン大学法学部副学部長であったグエン・ヴァン・カインによれば、1979年に物資の不足により配給基準が変更され、「大臣・次官」は従来どおり月に24キログラムのコメや3キログラムの肉の配給を受けたのに対し、最低ランクの「一般市民」はコメ13キログラム、肉100グラムの配給しか受けられないことになったという（Nguyen Van Canh 1983, 101）。党・国家幹部らはこれらの規定の量を超えて専用の商店で食料等を購入することもできた一方、一般市民にとっては、この規定の配給さえ不確かであったことについては、ティン・ティン（2002）と同様の記述がある。
- (6) ホー・チ・ミンは1945年の独立以来1969年に死去するまで国家主席を務め、レ・ズアンは党書記長職に26年間在籍し、ファム・ヴァン・ドンは32年間首相を務めた。これらのリーダーたちは、自らの威信や能力により、また戦時という特殊な状況下における必要に迫られて、その職位にとどまり続けたという事情もあるだろう。また、ポーターによれば、抗米戦争終結後の中国との関係悪化も、経験の豊富なトップリーダーたちに引き続き党・国家の要職を担当させる誘因となったという（Porter 1993, 105-106）。
- (7) ドイモイ以前のベトナムにおける公務員に関する法的文書としては、1950

- 年に公布されたベトナム公務員規則があるのみであった（貴志 2000, 154）。
- (8) 現行の給与表については、2004年国会常務委員会決議730号（730/2004/NQ-UBTVQH11）および同年の党中央委員会決定128号（128-QĐ/TW）参照。
 - (9) ベトナム外商銀行ハノイ支店における2016年5月末の為替レート（1円＝198.60ドン）に基づき換算。
 - (10) Nguyen Khac Hung et al. (2006) 参照。なお、手当については、1993年の給与改革で従来の12種類から8種類に整理された（Nguyen Khac Hung et al. 2006, 19）。
 - (11) ドイモイ以前においても中央委員の世代交代が一定程度行われていたことについては、Thayer (1988) 参照。
 - (12) 2005年汚職防止法第37条。
 - (13) キンの定義と本章の定義では、表1-1の「7. 起業家組織、人道その他特殊な権利のための組織の指導者」の扱いが異なるが、大勢に影響はないものと考ええる。
 - (14) 2014年の中間人口・住宅調査（TCTK 2015）による2014年4月1日時点の1世帯当たり平均人口3.7人を用いて計算。
 - (15) もうひとつの可能性として、2002～2008年時点と比べ、2015年には「企業幹部（経営者）層」と「指導層」の比率が相当程度変化していることも考えられる。
 - (16) 本章でいう党・国家指導層の規模を推定するもうひとつのアプローチとして、内務省が時折公表する幹部・公務員の定数を手がかりとする方法が考えられる。2012年末時点での県級以上の幹部・公務員の定数の総数（ただし、国防・公安部門の人員を除く）は38万8480人であり、社級の幹部・公務員の定数の総数は25万7675人であった（Báo Cẩm - Hoàng Thủy 2013）。このうち「指導層」の割合を、これもキンのデータ（Đỗ Thiên Kính 2012, 63）から1割強と推定し、また「指導層」には幹部・公務員でない者（民選機関の議員など）も3割弱含まれるとすると、党・国家指導層の規模（家族を含まない）は約9万5000人となり、「労働・就業サーベイ」からの推計とは大きな乖離がある。この乖離の原因としては、内務省のデータには（民選機関の議員などが含まれていないことに加え）国防・公安部門の人員が除かれていることなどが考えられるが、その検証は今後の課題である。
 - (17) ある元公務員の観察によれば、このような「役得」の多い職種は一部であり、多くの公務員は友人同士で資金を出し合って何らかの経済活動を行うなどの比較的良心的な方法で給与の不足を補っているという（Nguyễn Hữu Hiệp 2011）。これは妥当な評価であろうと思われる。もっとも、本章が考察の対象とする「指導層」は、公務員のなかでも比較的幅広い権限を有していると考えられることから、「役得」の機会も一般に多いと予想される。

- (18) 閣僚の在職期間については、月単位を考慮せず、年単位で計算した。たとえば、1992年9月から1995年10月までであれば、3年とした。また、異なる閣僚ポストに異動した場合でも、異動前後が一続きの期間であれば、在職期間はその全体として計算した。
- (19) 本節で取り上げる2016年の第12回党大会および第14期国会議員選挙の詳細については、石塚（2017）参照。
- (20) ここでも議場から追加の推薦が行われ、政治局員選挙においては、追加の推薦を受けた1人を含む19人が当選したとされるが、詳細は明らかではない。
- (21) 2006年の第10回党大会では、党長老らから党書記長職に複数の候補を立てて選挙を行うことが提案され、実際に大会参加者による参考投票が行われたが、最終的に現役のノン・ドック・メイン書記長に対する対立候補が辞退したため、中央委員会による選挙は実現しなかったという。
- (22) 中央推薦の候補の高い当選率の説明については、Malesky and Schuler（2008）参照。
- (23) 例外的なケースとして、ドイモイ初期、1988年の国会において、急逝したファム・フン首相に代わる新首相を選ぶ際に、議員からの要望で2人の候補が立てられた例がある。また、閣僚級では、1996年に首相が提案した交通・運輸相候補が、また、1997年には同じく国家銀行総裁候補が、国会により否決された例がある。
- (24) 「10年間の努力も一度『構成』に適合するに及ばない」（“mười năm phấn đấu không bằng một lần cơ cấu”）という表現は、人事にあたっての「構成」の重要性を示している。
- (25) ただし、本章にいう党・国家指導層のなかでも、国会議員や人民評議会議員については年齢制限はない。しかし、国会議員や人民評議会議員はそもそも一定の威信はあっても実質的な権力・権限をあまりもたず、また多くの議員は1期5年間のみの非専従議員である。
- (26) 共産党員になるには、党員2人による推薦を得て、所轄の党支部で履歴審査を受ける必要がある。本人の社会活動歴や思想、品行などに加え、家族の経歴などについても審査を受け、同支部により入党が承認されると、約1年間の見習い期間が与えられる。この期間を無事に終えると正式の党員となる（坪井 2002, 132）。
- (27) 2007年8月から2016年4月まで2期にわたる政府では、閣僚全員が党中央委員であった。2016年4月に政府閣僚の交代が行われた際には、中央委員選挙で落選した医療相が再任され得るかどうか話題に上った。
- (28) 2016年4月に委員の交代が行われる以前の第13期国会常務委員会には、18人の構成員のうち4人の非中央委員が含まれていた。
- (29) 2013年、工商省の市場管理局が実施した公務員採用試験では、同局幹部の

親族ら一部の受験者に試験問題が漏洩されたとして問題となった。バリア＝ヴンタウ省税務局およびその支局では、局長の妻や夫妻の複数の親族が雇用されていた (Bà Trung 2016)。ヴー・ファイ・ホアン元工商相は、2016年、息子を工商省傘下の国有企業の役員に就任させるなどの一連の人事にかかる規定違反の責任を問われ、2011～2016年の同省幹事委員会書記の職を遡及的に罷免するという処分を受けた。

[参考文献]

<日本語文献>

- 石塚二葉 2016. 「ベトナムの政治エリート層に関する予備的考察——今日の党・国家官僚のキャリアパス——」 (荒神衣美編「2000年代ベトナムにおける新たな社会階層の台頭」調査研究報告書 アジア経済研究所 30-53 http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2015/2015_C09.html).
- 2017. 「第12回ベトナム共産党大会政治報告と党・国家主要人事」石塚二葉編『ベトナムの「第2のドイモイ」——第12回共産党大会の結果と展望——』アジア経済研究所 21-52.
- ヴォスレンスキー, M. S. 1988. (佐久間穆訳)『新訂・増補版 ノーメンクラトゥーラ——ソヴィエトの支配階級——』中央公論社.
- 貴志功 2000. 「公務員制度」白石昌也編『ベトナムの国家機構』明石書店 153-177.
- 園田茂人 2008. 『不平等国家 中国——自己否定した社会主義のゆくえ——』中央公論新社.
- ティン・ティン 2002. (中川明子訳)『ベトナム革命の素顔』めこん.
- 坪井善明 2002. 『ヴェトナム現代政治』東京大学出版会.
- 菱田雅晴・園田茂人 2005. 『経済発展と社会変動』名古屋大学出版会.
- 村野勉 1993. 「1992年のベトナム——1992年憲法を公布——」『アジア動向年報 1993』アジア経済研究所 192-202.

<英語文献>

- Dien Luong 2016. "Vietnam's Corruption Problem," *The Diplomat*, February 29 (<https://thediplomat.com/2016/02/vietnams-corruption-problem/>, 2017年2月3日閲覧).
- Gainsborough, Martin 2010. *Vietnam: Rethinking the State*, London and New York: Zed Books.
- Goodman, David S. G. 2014. *Class in Contemporary China*, Cambridge: Polity Press.

- Hayton, Bill 2010. *Vietnam: Rising Dragon*, New Haven and London: Yale University Press.
- Kolko, Gabriel 1997. *Vietnam: Anatomy of a Peace*, London and New York: Routledge.
- Malesky, Edmund, and Paul Schuler 2008. "Why Do Single-party Regimes Hold Elections? An Analysis of Candidate-level Data in Vietnam's 2007 National Assembly Contest," Paper presented at the Annual Meeting of the American Political Science Association, Boston (https://www.researchgate.net/profile/Edmund_Malesky/publication/228869053_Why_do_Single-Party_Regimes_Hold_Elections_An_Analysis_of_Candidate_Data_in_Vietnam%27s_2007_National_Assembly_Contest/links/0c960528b303c2af82000000/Why-do-Single-Party-Regimes-Hold-Elections-An-Analysis-of-Candidate-Data-in-Vietnam-2007-National-Assembly-Contest.pdf, 2017年2月3日閲覧).
- Nguyen Khac Hung, Bui The Vinh, Gottfried von Knobelsdorf-Brenkenhoff, Steffen Reschwamm, and Axel Neubert 2006. "The Current Salary System in Vietnam's Public Administration: Needs for a Decentralized Approach," GTZ Office Hanoi.
- Nguyen Van Canh 1983. *Vietnam under Communism, 1975-1982*, Stanford: Hoover Institution Press.
- Porter, Gareth 1993. *Vietnam: The Politics of Bureaucratic Socialism*, New York: Cornell University Press.
- Templer, Robert 1998. *Shadows and Wind: A View of Modern Vietnam*, New York: Penguin Books.
- Thayer, Carlyle A. 1988. "The Regularization of Politics: Continuity and Change in the Party's Central Committee, 1951-1986," In *Postwar Vietnam: Dilemmas in Socialist Development*, edited by David G. Marr and Christine P. White, Southeast Asia Program (SEAP), New York : Cornell University, 177-193.
- Tran Cham 2013. "44 percent of public servants earn from meetings," VietNam Net Bridge, April 11 (<http://english.vietnamnet.vn/fms/government/71244/44-percent-of-public-servants-earn-from-meetings.html>, 2017年2月3日閲覧).
- Truong Trong Nghia 2000. "The Rule of Law in Vietnam: Theory and Practice," In *The Rule of Law: Perspectives from the Pacific Rim*, edited by Jerome A. Cohen, Washington, DC: Mansfield Center for Pacific Affairs, 123-140.
- VLA (Viet Nam Lawyers Association) and UNDP (United Nations Development Programme) 2016. "2015 Justice Index: Towards a Justice System for the People," Hanoi: UNDP.

<ベトナム語文献>

Bà Trung 2016. "Chồng quy hoạch vợ, sai gì mà bị phản ứng?" (夫が妻を幹部養成計

- 画の対象にすることの何が問題か?) Tuổi Trẻ (若者), September 4 (<http://tuoitre.vn/tin/phap-luat/20160904/chong-quy-hoach-vo-sai-gi-ma-bi-phan-ung/1165744.html>, 2017年2月3日閲覧).
- Báo Cầm - Hoàng Thủy 2013. “Không tăng thêm biên chế cán bộ công chức,” (幹部・公務員の定員をこれ以上増やさない) Thanh Niên (青年), June 25 (<http://thanhnien.vn/thoi-su/khong-tang-them-bien-che-can-bo-cong-chuc-473111.html>, 2017年2月3日閲覧).
- Đỗ Thiên Kính 2012. *Hệ thống phân tầng xã hội ở Việt Nam hiện nay* (現代ベトナムにおける社会階層構造), Hà Nội: Nhà xuất bản Khoa học xã hội (社会科学出版社).
- Nguyễn Anh Thi 2014. “Công chức hấp dẫn vì oai, hách và lắm ‘lậu’?” (公務員は権威があり, 尊大に振る舞い, 不正に利益を得る機会が多いから魅力的?), Vietnamnet, August 16 (<http://vietnamnet.vn/vn/tuanvietnam/cong-chuc-hap-dan-vi-oai-hach-va-lam-lau-192660.html>, 2017年2月3日閲覧).
- Nguyễn Hữu Hiệp 2011. “Công chức làm giàu bằng cách nào?” (公務員はどのようにして金になるか?) VnExpress, June 29 (<http://vnexpress.net/tin-tuc/cong-dong/cong-chuc-lam-giau-bang-cach-nao-2198813.html>, 2017年2月3日閲覧).
- TCTK (Tổng Cục Thống kê) (統計総局) 2015. *Điều tra Dân số và Nhà ở giữa kỳ thời điểm 1/4/2014: Các kết quả chủ yếu* (2014年4月1日時点における中間人口・住宅調査: 主要な結果), Hà Nội: TCTK.
- 2016. *Báo cáo Điều tra Lao động việc làm năm 2015* (2015年労働・就業サーベイ報告), Hà Nội: TCTK.