

# 建国初期(1949-1952)中国外交部の人事制度に関する 一考察

——在外公館勤務の外交官・職員人事制度の制定過程を中心に——<sup>(1)</sup>

荒川 雪

キーワード：中国，外交部，人事制度，在外公館，中国外交部档案

## はじめに

中華人民共和国（以下：中国）の建国が宣言された1949年10月1日に、外交部は発足した。「外交部試行組織条例」によると、外交部は国家の外交事務、在外華僑関連も含む対外交渉等を所管する省庁として、在外公館を設立、中国国内では省・市の人民政府に外事機構（外事処）を設置し、管轄地域の外交関連業務を執行すると規定された<sup>(2)</sup>。そして初代の外交部長には、周恩来が中国中央人民政府（以下：人民政府）政務院総理との兼務で建国当日に就任した。

周恩来は、就任1日目に外交部長の名義で各国政府に対して、「中華人民共和国中央人民政府公告」という公式書簡を出した<sup>(3)</sup>。同公告には、「中華人民共和国中央人民政府は中華人民共和国全国人民を代表する唯一の合法政府である。人民政府は、平等、相互の利益と領土の主権を尊重するなどの原則に従うすべての外国政府と外交関係を締結することを望んでいる」と書かれていた<sup>(4)</sup>。これは、建国直前に行われた中国人民政治協商会議第一次会議で採択された「共同綱領」の精神、すなわち「国民党反動派（筆者注：中華民国政府（以下：国府））との関係を断絶し、中華人民共和国に友好的な態度を示す外国政府に対して、人民政府は、平等、相互の利益と領土主権を尊重する基礎の上で、交渉によって外交関係を締結する」という原則に

沿った新中国の外交方針であった。

「共同綱領」は一方で、「国民党政府（国府）が外国政府と締結したすべての条約と協定に対して、人民政府は審査を行い、その内容によって承認あるいは、廃棄、修正、新たに締結するなどの措置を取る。…中華人民共和国は、帝国主義国家の中国におけるすべての特権を取り除かなければならない」とも主張した<sup>(5)</sup>。各国と「交渉による外交関係の再締結」<sup>(6)</sup>を目指す姿勢を示したものであり、国府が締結した条約・協定の全面継承、全面破棄、いずれでもなかった。

これらの外交方針は、毛沢東・中国共産党（以下：中共）中央委員会主席が1949年春に用いた「另起炉灶（別にかまど（一家）を築く）」というフレーズに由来する<sup>(7)</sup>。発言当時の情勢を振り返ると、国府との内戦は、中共の優勢が強まり、国府は中国南部や台湾に撤退したが、これらの地域の陥落も近いと見られていた。こうした状況を踏まえ、毛沢東は内戦後を見据え、国府が締結した条約や協定（ソ連や米国といった連合国と締結した条約を含めて）には中国に不利益となる内容が多く含まれており、是正が不可欠と主張したのである。

しかし、1950年の朝鮮戦争の勃発で台湾統一作戦は延期せざるを得ず、兩岸対峙が長期化した。中国を取り巻く情勢の変化は外交にも影響し、1949年10月の建国から同年末までに10か国（ソビエト社会主義共和国連邦、ブルガリア人

民共和国，ルーマニア人民共和国，ハンガリー人民共和国，朝鮮民主主義人民共和国，チェコスロバキア共和国，ポーランド共和国，モンゴル人民共和国，ドイツ民主共和国，アルバニア人民共和国）と外交関係を締結したのに対し，1950年には1年間に9カ国（ベトナム民主共和国，インド共和国，インドネシア連邦共和国，スウェーデン王国，デンマーク王国，ビルマ連邦，リヒテンシュタイン公国，スイス連邦），1951年から1955年にかけて外交関係を締結できたのは7か国（パキスタン，イギリス（代理公使級），ノルウェー，オランダ（代理公使級），ユーゴスラビア連邦人民共和国，アフガニスタン王国，ネパール王国）に留まった<sup>(8)</sup>。

このような国際環境の下，外交関係を締結することができた国に大使館や領事館などの在外公館の建設に加え，駐在大使，公使，領事といった外交官・職員の派遣が中国にとって急務となった。しかも，派遣する人材は，駐在地で相手国政府との交渉業務や，領事，現地に滞在する自国民の保護，他国の外交官との交流など，様々な重要業務に従事してもらうため，数と優秀さ，両方充たさなければならない。これらの点を勘案し，外交部は，専門性の高い業務に従事する外交官や職員を国内外で募集し，教育を経て派遣するための制度，派遣された外交官・職員に関連する人事制度，在外公館（大使館・領事館・公使館などを含む）で行う業務に関する規定などを事前に作成する必要がある。ところが，国家間の外交業務経験が皆無に等しい中共中央の外事関連部門の幹部を建国直前に選抜して外交部の設立準備を始めたため，人事制度・規定を整備できる状況ではなかった<sup>(9)</sup>。実際，人選の遅れにより，1949年末までに国交を樹立した10か国すべてに大使を派遣できたのは1954年9月と，建国から5年経っていた<sup>(10)</sup>。

そこで，本稿は中国外交部档案を用いて，在外公館の建設が始まった当時（1949-1952年）の人事制度の制定過程について考察する。筆者の知る限りでは，中国建国初期の在外公館の人

事制度に焦点を当てた先行研究は極めて少ない。うえ，不十分なところが多い。例えば，趙諾の研究は，中国外交部の人事全般を分析の中心としており，大使，公使，領事，参事官などの高級幹部のリクルート方法や派遣の条件，そして現地で雇用する職員の条件についての考察は，中国外交部档案を用いて簡単に紹介した程度に留まっている<sup>(11)</sup>。先行研究が少ない理由としては，研究史資料の公開に関する方針転換が挙げられる。2006年以降，中国外交部档案の人事，組織構造関連档案の一部が公開され，趙諾などによる档案を使った外交部の組織構造や人事の研究が進んだ<sup>(12)</sup>。ところが，2013年以降，こうした档案の多くは非公開となり，研究に必要な史料を収集できなくなった。結果，外交部の人事制度の分野において一次史料（档案）を用いた研究は停滞している。それでも，筆者が2013年以前に収集し，先行研究では使われていない中国外交部の档案を用いれば，研究の積み上げは可能ではないかと考える。そこで，本稿では，先行研究で検証されなかった中国建国初期における在外公館勤務の外交官・職員人事制度の制定過程を分析する。

## 一、中国在外公館へ派遣する人員の任命，派遣に関する制度作り

建国初期の外交部は，中共中央外事組などから集められた人員を中心に構成されたが，外交官として専門業務に従事した経験を持つ人は少なかった。そのため，建国当初の中国外交で最も重視していたソ連に派遣する大使の人選と赴任は1949年11月までに実施できたものの<sup>(13)</sup>，他の国への人員の派遣は難航した。例えば，1949年に国交関係を締結したソ連以外の9か国のうち8か国への大使及び外交官・職員の派遣は1950年7月以降にずれ込み，同年10月までに順次行われた。さらに前述した通り，残り1か国の大使赴任にこぎつけたのは，1954年9月であった。趙諾は，建国直後の人員不足を背景に，大使をはじめ，外国に駐在する外交官・職員の人

確保が進まなかったことが主因と指摘している<sup>(14)</sup>。

こうした状況を受け、外交部は1950年3月、「外国駐在大使館・領事館人員の任命及びその関連事項に関する説明」を作成した。説明では、中国の駐外大使館・領事館で業務に従事する人員の任命及び関連業務の手続きについて、九項目目記している。

一、大使、公使及び全権代表は、中央人民政府組織法第七条九款丙項の規定に基づき、政務院経由で政府委員会に申請、任命してもらう。「公使」という職名を使う参事官と総領事も大使等と同様の方法で任命する。

二、「公使」という職名を使用しない参事官、総領事、専員<sup>(15)</sup>、一等秘書、領事部主任などは、いずれも政務院に申請し、任命してもらう。

三、二等秘書以下の職員は、いずれも外交部の本部で任命する。

四、武官は、軍事委員会が任命手続きを行う。

五、在外公館の人員は、大使、公使によって一元的に管理される。但し、武官処、商務処、新聞（ニュース）室は、大使、公使、外交部の管理下で業務に従事するとともに、出向元の機関の指示に基づく業務も行う。

六、大使、公使、参事官、武官、総領事、領事、一二三等秘書及び随員は、いずれも対外的に使用する肩書（すなわち外交官の身分を有する者）とする。

七、在外公館内の機構編制及び業務は、それぞれの状況に応じて外交官の身分を有する者に兼務させる他、外交官の身分を有さない者を若干名配属し、関連業務を担当させる。

八、領事部は、在外公館内に設置され、設置国における領事業務を管轄する。

九、研究室は、大使、公使及び各部門の責任者によって構成される。何人かの職員は常に各項目の資料を収集するほか、各部門（商務、新聞（ニュース）など）から指示された問題を調査し、大使、公使による意思決定の参考にするための情報を提供する<sup>(16)</sup>。

在外公館勤務の外交官、職員の派遣手続き、業務担当・管轄の方法などに関する初歩的なルールの制定を機に、状況は徐々に改善され、1951年秋までに16か国に大使館・公使館を開設し、数百名以上の外交官及び庶務担当の職員を派遣することができた。しかし、同年に人事処が作成した業務報告書は以下のように、外交幹部及び職員の人材不足が解消されていないこと、新たな人材の確保と育成が必要であることを強く訴えるものであった。

幹部に関する量的・質的な不足は改善されつつあるものの、外交活動の増大に伴う業務上のニーズに、人員不足で対応が追いつかない。…我々の調査によれば、在外公館全般では二等秘書以上の幹部、一部の大使館を除く、多くの在外公館では文化担当の参事官及び専員が不足している。職員の中で特に足りないのは通訳・翻訳者である。我が国から赴任した幹部の多くは外国語ができず、通訳を付けてすべての業務、すべての活動を行わなければいけないため、通訳・翻訳者に対する需要が増大している。資本主義国家に駐在する在外公館では、庶務を担当する人員も足りない。秘密保持及びその以外の理由により、これらの人員をすべて国内から派遣しなければならないからである<sup>(17)</sup>。

在外公館での通訳・翻訳者不足を訴えた以上の問題提起に対し、外交部は1951年、同部の下部組織である外国語学校の在學生607名の中で、

翌1952年夏に48名、冬に151名、計199名の卒業が見込まれ、そのうちの約半数は、国内外の業務に従事させることが可能との見通しを示し、「翌年の通訳・翻訳者の恐慌を概ね解決できる」と解決案を提起した。あえて「恐慌」という言葉を使い、通訳・翻訳者の人員不足解消にめどが立ったことを強調したのである。資本主義国家の大使館・領事館で庶務を行う人員の不足に対しては、「来年に一つの訓練班を作り、農村から文化的素養のある青年を募集し、3か月～4か月の訓練を受けさせ、外国へ順次派遣する」案を提起した。外交部は、中共が信用できると判断した若い学生や農民から選抜し、外交部で研修等を行ってから在外公館に派遣することで人員不足を補おうとしたのである<sup>(18)</sup>。

外交部は一方で、1951年以降、中共中央組織部からの幹部の派遣に頼らず、自前で幹部を選抜、育成する方針を決定した。1951年10月5日に外交部人事司が作成した「業務総括討論紀要」によると、1951年10月当時の同部内の幹部606名のうち、中共党员と中国新民主主義青年団団員（以下：党団員）が全体の75%を占めたのに対し、在外の幹部425名の場合、党団員が94%を占めた。この点から、幹部を海外に派遣する際、業務に必要な能力よりも中共への政治的忠誠心を重視していたことが伺える。前述したように、海外に赴任した幹部の多くに通訳がついたのは、こうした事情が背景にあったためであるが、それは同時に、幹部を自前で養成する必要性を外交部に痛感させる要因ともなった<sup>(19)</sup>。

国家機密保持の観点から、在外公館で庶務を行う人員の現地採用は容易ではなく、資本主義国では人員不足が特に深刻であった。それでも、1952年1月作成の「外交部人事制度（初稿）」に盛り込まれた「駐外大使館・領事館雇用人員に関する暫定規定」が以下に示すように、外交部は現地での人員の雇用に慎重な姿勢を崩さなかった。

（一）国家機密を守るため、資本主義国家

にある大使館・領事館では、外国籍の人員、華僑、中国留学生及び我が政府に投降した元国府外交官をできる限り雇用しない。こうした人員をすでに大量採用した在外公館は、対外的に好ましくない影響を引き起こさないよう注意しつつ、解雇を段階的に進めなければならない。解雇で生じた人員不足については、外交部が定数等に基づき適切に対処する。

（二）駐ソ連及び新民主主義国家の在外公館では、実情に応じて、駐在国の国民を雇用することができる。

（三）業務の必要上、駐在国で雇用しなければいけない場合、在外公館はその者の経歴、所属政党・団体、世帯収入、社会関係などを徹底的に審査したうえで外交部に報告、批准（同意）を得た後、適格者を雇用することができる。

（四）現地雇用の職員は、在外公館での機密性を有するすべての業務及び会議に参加してはならない。

（五）現地雇用の職員は原則、在外公館に宿泊することはできない。業務の必要上、館内に宿泊しなければならない場合、館長の批准を得る必要がある。

（六）すでに雇用された職員に対しては、定期的（6か月）に審査を行うべきであり、結果を外交部に報告しなければならない。問題を発見した場合、直ちに解雇する、あるいは批准を得て国内に送還してから処分を行う。

（七）雇用職員の着任及び離職の日付を随時外交部に報告し、記録に残す<sup>(20)</sup>。

規定に盛り込まれた内容から、現地雇用した職員による国家機密の漏洩を警戒し、徹底的な審査や解雇で庶務を行う人員が不足する事態に陥っても、在外公館の機密保持を重視した外交

部の方針が読み取れる。こうした方針があったからこそ、中共を信奉し資本主義に染まっていない農村の青年を国内で訓練し、在外公館の庶務を担当する人員として派遣する案が人員不足の解決策として出されたと考えられる。

1952年1月に作成された「外交部人事制度（初稿）」では、在外公館の幹部の任命・免職の方法について以下のように記している。

幹部の任命プロセスについて、「中央人民政府政務院業務人員の任命免職に関する暫定方法」（1949年11月28日第8次政務会議採択）に従い執行：

- （一）特使、大使、公使、外交使節団団長及び全権代表の任命及び免職は政務院に申請し、中央人民政府委員会によって任命あるいは免職を決定する。
- （二）辦公庁正副主任、正副司長、参事官、総領事及び同レベルの幹部の任命及び免職は人事部に申請し、政務院によって任命あるいは免職を行い、もしくは政務院の批准を得て任命・免職を行う。
- （三）在外公館駐在の専員、一等秘書の任命及び免職は総理に報告し批准された後、政務会議に報告する。
- （四）部内の正副専員、正副処長、正副科長、在外公館の二等秘書、三等秘書及び同レベルの幹部の任命・免職は外交部長の批准の後、政務院に報告し、その旨を記録してもらう。
- （五）科員以下の幹部の任用は人事司が関連機関と調整して同意を得てから任用し、毎月外交部長に報告する。
- （六）幹部が正式に任命された後、外交部名で人事通報を發出する。
  - 甲、大使・公使・辦公庁正副主任、各レベルの参事官、正副司長

と同レベルの幹部は部内、在外公館及び外事処に通報しなければならない；

- 乙、正副処長、正副専員、一等秘書及び同レベルの幹部は部内と関連在外公館に通報しなければならない；
- 丙、正副科長は部内に通報しなければならない<sup>(21)</sup>。

1950年3月の規定と比べた場合、1952年の「外交部人事制度（初稿）」の在外公館の幹部の任命・免職に関する規定は、外交部が派遣する幹部の任命・免職に関する明確なルールを制定し、人事通報の範囲も明文化した。その一方、他の省庁から派遣される武官や幹部については、1950年3月の規定と異なり一切触れていない。彼らが外交部の人事制度外であることを踏まえた修正と考えられる。

そして、「初稿」と同じ年に作成した「外交部人事制度（草案）」は、幹部の任命・免職に限れば、「初稿」と基本的に同じ内容であった。「初稿」の（三）と（四）の記載事項は「草稿」の（三）として一つにまとめられ、「部内正副専員、正副処長、正副科長、在外公館の専員、一等秘書、二等秘書、三等秘書及び同レベルの幹部の任命と免職は外交部長の批准を経て、政務院に報告し、記録してもらう」ことになり、在外公館の専員と一等秘書は総理に報告という記述は削除された<sup>(22)</sup>。もっとも、1952年当時、周恩来政務院総理は外交部長を兼任していたため、手続きを外交部長による批准のみに一本化しても、在外公館の専員及び一等秘書の任命・免職が総理まで報告される状況は実質的に変わらなかったのである。

## 二、外交官・職員の人事評価・任期（ローテーション）制度の制定

任命や派遣に関連した制度が整備され、1951年10月時点で中国の在外公館には425名の幹部

が着任した。ただし、建国初期の中国の在外公館で勤務した幹部には、中国人民解放軍などから転属された者が少なくなく、彼らの多くは海外で外交官の職務を続けることよりも、帰国して元の業務に復帰することを希望していた。外交部の統計によると、1951年1月から6月までに以前軍隊から外交部に転属された幹部のうち、14名は再度軍事委員会に転属した。また、人員増に伴い、外国駐在の幹部が組織の規律に違反して、男女関係のトラブルを館内で起こす、外国籍の人と恋愛関係に陥る、経費を無駄遣いするといったケースが散見されるようになった<sup>(23)</sup>。在外公館の開設や派遣される人員の増加が続くことも勘案し、中国国内から派遣、あるいは現地で雇用した職員に対する評価制度及び任期（ローテーション）制度の構築が急務となったのである。こうした事情から、1952年1月の「外交部人事制度（初稿）」には、①幹部の審査、奨励、賞罰、②幹部の昇進、そして③幹部の任期（ローテーション）、に関する規定が盛り込まれた。

まず、幹部の審査、奨励、賞罰に関して、「外交部人事制度（初稿）」は「外交業務人員の審査と奨励、懲戒に関する暫定規則」を付属文書で設けた。全14条の規則は、外交部の人事評価方針を次のように記している。

第一条：外交業務人員を育成するとともに、彼らが業務上の高度な積極性・創造性・規律性を発揮し、強い責任感を持って実直に業務に取り組み、業務効率を高めて任務を完遂するといった目的の実現に向け、特別に本規定を制定する。

第二条：外交業務人員の審査については、年に1回は行わなければならない。担当業務の変更時あるいは必要に応じて、臨時の審査も実施しなければならない。

第三条：審査内容は、対象者の政治的な立場、組織への忠誠心及び規律の遵守、業務態度、業績などである。

第四条：審査を行うために、各機関は業務審査に関する諸制度を作らなければならない。構築すべき制度としては、業務及び学習に関する成績の評価、秘密保持に関する検査などがある。

第五条：審査の実施を指導する機構は、審査対象者の所属する部門のトップ、人事担当及び一般職員の代表によって構成される。

第六条：審査方法は、自己評価、民主的な評議と上司の査定からなり、審査後には、総括報告を行い、さらに審査結果と典型的な業務実績を公開し、それによって奨励あるいは懲戒を行うべきである。

第七条：審査の結果、下記項目の一つでも充たしたと判定した者に対し、本規定第九条の褒賞を与えるべきである。

- (一) 政治的な立場をしっかりと保ち、外交政策を正確に理解あるいは執行する模範となった者；
- (二) 終始一貫、業務に対して積極的に励み、業務に関する改善を行い、創造性を発揮して任務を完遂させた者；
- (三) 幹部の団結、育成、教育を行い、これらの面で顕著な業績を挙げた者；
- (四) 規律・制度の遵守もしくは規律や制度を守らない行為の防止で顕著な業績を挙げた者；
- (五) 国家財産の保全とともに、国家財産に損害をもたらす行為の防止で顕著な業績を挙げた者；
- (六) 国家機密の保持とともに、国家機密を漏洩する行為の防止で顕著な功績を有する者；
- (七) 政治、業務あるいは外国語の学習に励み、好成績を挙げた者；
- (八) 社会活動に積極的に参加し、顕著な実績を挙げた者；

(九) 上記以外で奨励すべき行為を行った者。

第八条：審査の結果、下記項目の一つでも当てはまる者に対し、本規定第十条の懲戒を与えなければならない。

- (一) 政治的な立場を失い、国家の政策、法令、規律、制度及びその他の事項に関して重大な過ちを犯した者；
- (二) 職務に尽力せず、あるいは業務を怠った結果、任務を達成できなかった者；
- (三) 国家機密を漏洩した者；
- (四) 横領、腐敗あるいは国家の財産を浪費した者；
- (五) 官僚主義的な行動により、業務上の損害や国家財産の大規模な損失をもたらした者；
- (六) 学習を恒常的に怠った者；
- (七) 上記以外で懲戒すべき行為を行った者。

第九条：褒賞の種類については、当面以下の通り定める。

- (一) 口頭での表彰；
- (二) 通報での表彰；
- (三) 功績として記録する（小さな功績と大きな功績に分け、三つの小さな功績で大きな功績一つ分と見なす）；
- (四) 昇進。

状況に応じて、上記の褒賞以外に単独あるいは上述と併せての奨励金、賞品、賞状などを与えることもできる。

第十条：懲戒の種類については、当面以下の通り定める。

- (一) 勧告；
- (二) 警告；
- (三) 過ちとして記録する（小さな過ちと大きな過ちに分け、三つの小さな過ちで大きな過ち一つ分と見なす）；

(四) 降格；

(五) 解任；

(六) 免職；

(七) 司法機関に送致。

第十一条：第十条の一から五までの懲戒処分を受けた外交業務人員がその過ちを徹底的に反省し、さらに具体的な行動の改善が見られる場合、本人の申請を経て、民主的な評議を行った後、上級機関に申請しその処分を取り消すことができる。処分を取り消す権限について第十二条の規定に従う。

在外公館勤務の外交官が降格あるいは免職の処分を受けた場合、本人を直ちに帰国させなければならない。

第十二条：奨励（褒賞）と懲戒を批准する権限に関する規定は、以下の通り定める。

- (一) 部長は司長及び同レベルの幹部に対する表彰あるいは警告（これ以外の褒賞や懲戒は政務院に批准を求めなければならない）、処長、科長及び同レベルの幹部に対する褒賞と懲戒を批准する。
- (二) 大使・公使は一等秘書、二等秘書とその同レベルの幹部に対する口頭表彰と勧告、三等秘書以下の外交官に対する「口頭での表彰」から「功績として記録する」までの褒賞と「勧告」から「過ちとして記録する」までの懲戒について批准する。参事官に対する奨励と懲戒は、大使・公使が外交部長に意見を具申し、外交部長の批准を得てから執行する。
- (三) 辦公庁主任及び各司・委員会の長は、その下部組織の科員以下の幹部に対する表彰あるいは警告を行う権限を有する。
- (四) 辦公庁主任は、庶務を行う人員に対する表彰と懲戒を批准する権限を有する。

第十三条：各部署あるいは各大使館が所属する人員に対して奨励や懲戒を行う際、人事司に報告し、記録を残さなければいけない。

第十四条：本規定は外交部長の批准を得て施行する<sup>(24)</sup>。

条文から、「外交業務人員の審査と奨励、懲戒に関する暫定規則」は、外交部所属の在国内幹部、在外公館の外交官と幹部職員、そして庶務に携わる人員を賞罰の対象とする一方、外交部以外の機関から派遣された職員を対象に含めていないことが分かる。

幹部の昇進について、「外交部人事制度（初稿）」では以下のような規定を盛り込み、誰でも褒賞される高い業績を挙げれば、昇進の可能性があると明示した。特に、庶務に従事する雑務人員も褒賞の適用対象に含め、幹部（外交官の身分を有する）への昇進もあり得ると表明した点が注目される<sup>(25)</sup>。業務意欲を喚起する狙いがあったと考えられる。

（一）幹部に昇進させる基準

甲、現職在任期間が3年以上、政治的な立場をしっかりと保ち、政策を理解し、業務に熟知し、規律を厳守し、大衆に奉仕する態度で業務に励んでいること

乙、現職在任期間が3年未満の場合、甲のすべての条件を充たす以外に、業務で特出すべき行動及び優れた業績を挙げていること

（二）幹部に昇進させるためには、所属機関の責任者が名簿を提出し、人事司の審査を経て、（外交部）部務会議に名簿を提出して審議を受ける必要がある。そして、任免手続きに基づき報告を行ったうえで上級ポストに任命する。

（三）幹部に昇進させるプロセスをより丁

寧に進めるため、部務会議の討論に加え、一定レベル以上の幹部会議でも討論し、広く一般大衆（一般職員）の意見も聞き入れるべきである。

（四）幹部の昇進は原則として、一級ずつ昇格させなければならない<sup>(26)</sup>。

規定の文言から、幹部への昇進条件として最も重視しているのは在任期間といえる。ただし、現職での在任期間が3年未満でも、優れた業績を挙げた者が昇進可能な特例を設けることにより、年功序列型の人事制度が陥る弊害を回避するとともに、外交官・職員の勤労意欲を高める狙いもあったと指摘できよう。

幹部の任期（ローテーション）に関しては、原職への早期復帰を望む外交部以外の機関、特に軍からの異動者の不満を和らげることが急務であった。そのため、1952年制定の「外交部人事制度（初稿）」に示された幹部の任期（ローテーション）制度は、他機関から転属された幹部の不满に配慮したものになっている。

（一）さまざまな業務経験を積み、国内外の情勢を理解し、外交業務に関する学習・研究を深めるため、幹部任用のローテーション方法について特別に規定する。

（二）幹部のローテーションは2種類に分ける。一つは国内・国外間の幹部のローテーション、もう一つは地域ごとの在外公館間の幹部のローテーションである。

（三）在外公館の幹部のローテーション期間は、一般的に3年から5年と定める。現地で採用された職員は、労働契約に定めた任用期間とし、職員が契約の延長を希望し、かつ業務に必要な者と認められた場合、在外公館は契約を延長し、その業務を引き続き担当させることができる。

- (四) 外交全般の専門家、駐在国に精通した専門家を育成するため、年齢が若く、成長の可能性の高い同志（職員）をローテーションから外し、長期に亘って在外公館での業務に従事できるよう取り計らうべきである。優れた業績・成績を挙げた者に対しては、年末の査定時に実績に応じて昇給などの方法で報奨する。
- (五) 在外公館におけるローテーションの具体的な期間や人数は、業務への影響や幹部の希望を踏まえて決めなければならない。大使・公使及び参事官のローテーションは外交部（本部）が直接管理し、一等秘書以下の外交官・職員のローテーションは在外公館からの意見具申を踏まえ、外交部が批准する。
- (六) 国内外の情勢を常に把握し、ローテーション（任期）制度の欠点を補うために、以下の暫定的な措置を実施する。大使（公使）及び参事官は年1回帰国して業務報告を行う。秘書級の幹部は2年間に1回帰国して業務報告を行う。それ以外の外交官・職員が帰国する必要がある場合、所属する在外公館が外交部に意見を具申して、外交部の批准をもらう必要がある。
- (七) 大使及び参事官は帰国して業務報告を行う際、夫人を伴うことができる。
- (八) 上述の規定以外でも、外交部（本部）の担当幹部を海外に適宜派遣し、在外公館を巡回させ、状況の把握に務める。派遣時に業務監査を行い、問題の解決に努める<sup>(27)</sup>。

外交部以外の機関から異動してきた幹部への配慮の一方、若手の外交官に対しては、専門性を極めるために長期の国外勤務を推奨する方針

が明記された。外交部が職業外交官の人員不足を問題視し、外交業務及び各国に関する専門家の育成を急務と考えていたことがこの規定から読み取れる。

「外交業務人員の審査と奨励、懲戒に関する暫定規則」は1952年末までに、単独の暫定規則として制定された。その内容は、同年1月の「外交部人事制度（初稿）」の付属文書として盛り込まれたものと概ね同じであったが、以下の数か所については実質的な修正が行われている。

まず、第四条の「審査を行うために、各機関は業務審査に関する諸制度を作らなければならない」という文章の中の「各機関は」が削除され、「審査を行うために、業務審査に関する諸制度を作らなければならない」と変更された。この変更により、誰が「業務審査に関する諸制度」を作成するのかがますます不明確になった。

次に、第七条の奨励（褒賞）対象は、同条（一）項の「政治的な立場をしっかりと保ち、外交政策を正確に理解あるいは執行する模範となった者」を「政治的な立場をしっかりと保ち、外交政策を正確に理解あるいは執行し、その業績が顕著である者」に改訂し、「模範」から「業績が顕著」へ、より客観的な基準を導入した。同（八）項の「社会活動に積極的に参加し、顕著な実績を挙げた者」を「機関の大衆活動に積極的に参加し、顕著な実績を挙げた者」に直した。1951年から1952年にかけての中国は朝鮮戦争の最中であり、国内では「三反五反」運動<sup>(28)</sup>が展開されていた。この運動で民衆からの支持を得るために、外交部は規律正しく業務を執行していることをアピールする必要があった。そして朝鮮戦争開戦後、外交部内には、駐朝鮮の大使館への赴任を断る幹部が出るなど、朝鮮戦争への協力を拒否する幹部もいるなか<sup>(29)</sup>、さらに当時のこうした社会状況を勘案すると、第七条の文言の変更は政策転換を伴うものとして理解できる。

最後に、第十条の7項目の懲戒のうち、最も軽い処分である「勧告」が削除され、6項目に

減らされた。「勧告」と「警告」の違いが分りにくいため、「警告」に統一した方が妥当と考えたのであろう。ところが、項目数を減らしたにも関わらず、1952年に単独の暫定規則として正式に作成された「外交業務人員の審査と奨励、懲戒に関する暫定規則」の第十一条は、「外交部人事制度（初稿）」の付属文書の時と同様、「第十条の一から五までの懲戒処分を受けた外交業務人員がその過ちを徹底的に反省し、さらに一定期間に顕著な進歩が見られる場合、本人の申請を経て、民主的な評議を行った後、上級機関に申請しその処分を取り消すことができる」と微修正を加えて書かれていた。付属文書の方ではなく、単独で出された「外交業務人員の審査と奨励、懲戒に関する暫定規則」第十条の五は「免職」であり、処分の取り消しはできない。そのため、「第十条の一から四まで」に変更する必要があったものの、削除前の記述がそのまま使われた。さらに、第十二条（二）項には、削除されたはずの「勧告」という表現が残されている。これらはいずれも、担当者の確認不足によるミスといえよう<sup>(30)</sup>。

幹部の昇進に関しては、1952年作成の「外交部人事制度（草案）」において、同年1月の「外交部人事制度（初稿）」の関連事項の内、2か所を一部修正した。

1か所目の修正は、（一）の幹部を昇進させる基準である。甲と乙に分けていた基準を「業務執行中に政治的な立場をしっかりと保ち、政策を理解し、業務に熟知し、規律を厳守し、大衆に奉仕する態度で業務に励む者。あるいは業務で特出すべき行動及び優れた業績を挙げている者」に統合した際、昇進条件から現職での在任期間を削除した。「外交部人事制度（初稿）」も在任期間が短い人物の昇進を認める文言になっていたが、この変更は、優秀な人材をより早く高いポストにつけるための措置と考えてよいであろう。

2か所目の修正は、（三）の幹部に昇進させる手続きである。（三）項の「幹部に昇進させ

るプロセスをより丁寧に進めるため、部務会議の討論に加え、一定レベル以上の幹部会議でも討論し、広く一般大衆（職員）の意見も聞き入れるべきである」を「幹部に昇進させるプロセスをより丁寧に進めるため、部務会議の討論に加え、一定レベル以上の幹部会議でも討論してよい。そうすることで広く一般大衆（職員）の意見も聞き入れることができる」に改め、討論を昇進手続きの際に「すべき」事項から「してもよい」事項に変更した<sup>(31)</sup>。

そして、外交幹部の任期（ローテーション）制度に関しては、1月の「外交部人事制度（初稿）」の8項目から「外交部人事制度（草案）」では以下の5項目に再編された。

- （一）さまざまな業務経験を積み、国内外の情勢を理解し、外交業務に関する学習・研究を深めるため、幹部任用のローテーション方法について特別に規定する。
- （二）幹部のローテーションは2種類に分ける。一つは国内・国外間の幹部のローテーション、もう一つは地域ごとの在外公館間の幹部のローテーションである。
- （三）在外公館の幹部ローテーション期間は、一般的に3年から5年と定める。年齢が若く、在外公館での長期に亘る業務を自ら希望する者には、希望通りになるよう取り計らうべきである。優れた業績・成績を挙げた者に対しては、年末の査定時に実績に応じて昇給などの方法で褒賞してもよい。
- （四）現地で採用された職員は、労働契約の規定に定めた期間雇用する。職員が契約の延長を希望し、かつ業務に必要な者と認められた場合、在外公館での業務を継続させることができる。
- （五）在外公館における幹部のローテーショ

ンの具体的な期間や人数は、業務への影響や幹部の配置状況によって確定すべきである。大使・公使及び参事官のローテーションは外交部（本部）が直接管轄し、一等秘書以下の業務人員のローテーションは在外公館が意見を外交部に具申し、批准してもらう<sup>(32)</sup>。

「外交部人事制度（初稿）」と「外交部人事制度（草案）」の幹部の任期（ローテーション）制度を比較すると、初稿にあった①秘書級以上の幹部の定期的な帰国及び業務報告、②外交部本部の幹部による在外公館への巡回指導、の二つが草案で削除されたことが内容面で最も大きな修正である。その理由として、幹部級の人員不足が続き、幹部の定期的な帰国や在外公館への巡回指導を実施できそうになかったことが挙げられる。頻度などの事項を削除する方が、幹部を臨機応変に一時帰国させやすいと外交部が方針を転換したためとも考えられる<sup>(33)</sup>。

### 三、外交（外事）人員守則の制定と修正

中共中央は内戦での勝利が見えてきた1948年に「外事人員守則」（外事業務を担当する職員が守るべき規則）を作成したが、国家としての外交活動を見据え、同年11月には規則の名称を「外交人員守則」に改めた。この守則では、以下の事項を守るよう外交業務担当者に求めている。

#### 一、四大規律

1. 組織と命令に全面服従する；
2. 秘密を絶対に保持する；
3. 事前に指示を求め、事後に報告する；
4. 外国人と恋愛、婚姻関係を持たない；

#### 二、六つの注意事項

1. 外交現場での公式文書は中国語を主とする；
2. 飲酒を控えめにする；

3. 話す内容を少なくする；
4. 服装を整え、簡素な手法で業務に励む；
5. 贈り物を受け取らない；
6. 相手の要求に安易に応じない<sup>(34)</sup>

中共が外交実務を経験していない状況下で制定されたため、1948年の守則は曖昧な表現も含まれていた。こうした事情を踏まえ、1950年3月、外交部は人事制度を制定すると同時に、「外交人員守則」を修正し、名称を「外事人員守則」に戻す一方、国内外での外交業務、国内での外事業務に関わる人員が実務を行う上で守らなければいけない事項を明示しようとした。ところが、1949年建国から1950年春にかけて2回修正案を作ったものの、1951年10月まで内容を確定させることができなかった<sup>(35)</sup>。そこで以下では、2回の修正案の分析を通じて、内容の確定が遅れた要因を探りたい。

2回の修正案はいずれも、1950年3月5日付で作成された「人事制度和外事人員守則」という档案に記録されているが、案の作成日付は書かれていない。どちらの修正案が先に作成されたか断定できないものの、一つは11月12日付で外交部幹部による閲覧署名があり、もう一つは人事処で正式に作成された後、4月1日と5月1日の2回、上部部門の幹部による閲覧後のサインが記されている。署名の字体が読みにくく、閲覧者の特定はできなかったが<sup>(36)</sup>、この档案の最後の文書の作成日が1950年3月5日であることから、11月12日の閲覧日付のある方が先の可能性が高く、作成日は1949年11月12日以前と推測される。そこで本稿では、11月12日の閲覧日付のあるものを1回目の修正案、人事処が作成し4月1日と5月1日の閲覧日付のあるものを2回目の修正案として分析する。

1回目の修正案は、1948年11月作成の「外交人員守則」と類似点が多く、この「外交人員守則」を基本に修正を加えたものと考えられる。推測の主たる根拠は、外交人員が守らなければ

ならない最重要事項（規律）である。前述の通り、1948年11月の「外交人員守則」は「四大規律」を掲げた。これに対し、1回目の修正案は以下で示すように、六つの規律を掲載したにも関わらず、3と4の番号を2回使い、「四大規律」という設定を修正していない。

また、以下に示したように、1回目の修正案は証拠を文書で残すことや飲酒の許容度合いが1948年11月の「外交人員守則」よりも厳しくなっている。もっとも、「文書で証拠を残すことができるだけ少なくする」という記述は、「外交人員守則」の「事前に指示を求め、事後に報告する」の後に当初書かれていた（最終的に削除）。「禁酒」をめぐっては、1948年11月の「外交人員守則」の原案にあった「禁酒」を「飲酒を控えめにする」に和らげた経緯がある。いずれも、1948年11月の「外交人員守則」の原案を復活させたものといえる<sup>(37)</sup>。

#### （一）四大規律

1. すべての指揮及び命令に従う。
2. 立場を守る。
3. 秘密を絶対に守る。
4. 政策を守る。
3. 事前に指示を求め、事後に報告し、組織と規律をおろそかにしない。
4. 外国人と恋愛及び婚姻関係を持たない。

#### （二）七項目の注意点

1. 外交の現場での公式文書は中国語を主とし、文書で証拠を残すことをできるだけ少なくする。
2. 禁酒する。
3. 話す内容を少なくする。
4. 服装を整え、簡素な手法で業務に励む。
5. 贈り物を受け取らない。
6. 相手の要求に安易に応じない。
7. 政策の学習に常に注意を払う（この項目は修正者不明であるが、档案上

では棒線で削除)<sup>(38)</sup>。

2回目の修正案は、1回目の修正案を見直し、わかりにくい表現に微修正を加えたものである。特に、1回目の修正案の（一）の1の「立場を守る」とは、どのような立場を指すのか具体的に示されていない。そこで2回目の修正案では、当時（1950年春）の中国が人民民主国家であることを強調していた状況を受け、「人民民主国家の外交官の立場」という文言を追加した。

#### （一）六大規律

1. 人民民主国家の外交官の立場を堅守する。
2. 国家の政策を断固実行する。
3. すべての指揮及び命令に従う。
4. 秘密を絶対に守る。
5. 事前に指示を求め、事後に報告し、組織と規律をおろそかにしない。
6. 外国人と恋愛及び婚姻関係を持たない。

#### （二）六項目の注意点

1. 外交の現場では、中国語を主とし、文書で証拠を残すことをできるだけ少なくする。
2. 話す内容を少なくする。
3. 禁酒する。
4. 服装を整え、簡素な手法で業務に励む。
5. 贈り物を受け取らない。
6. 相手の要求に安易に応じない<sup>(39)</sup>。

1950年春までに出された二つの修正案は、ソ連以外の国で中国大使館が業務を開始する前に作成されたため、現場の経験を十分に反映したものではなかった。例えば、いずれの修正案も外交官・職員に「禁酒」を求めたが、外交の現場での禁酒は非現実的な対応であり、外交活動にマイナスの影響を及ぼす。そこで外交部は

1951年春、外交部辦公庁は中国の在外公館に活動報告書を提出するように指示し、その後12か国（ドイツ民主共和国、ビルマ連邦、チェコスロバキア共和国、ポーランド共和国、インド共和国、デンマーク王国、スイス連邦、インドネシア連邦共和国、朝鮮民主主義人民共和国、モンゴル人民共和国、ソビエト社会主義共和国連邦、ブルガリア人民共和国）の中国在外公館から現地での交流活動の報告書を提出された。辦公庁は参考すべき点などを報告書にまとめた<sup>(40)</sup>。

1952年5月に外交部が制定した「暫定外交人員守則」は、以下の13項目の順守を外交官や職員に求めた。業務関連にとどまらず、プライベートの生活態度や結婚、交友などについても厳しく制限する内容となっている。その一方、在外公館からの報告なども参考にして、1950年の修正案にあった「禁酒」は「外交人員は大酒をむさぼってはならず」に、「贈り物を受け取らない」は「外交人員は業務関係を除き、許可なく外国人からプレゼント（外交慣例で許された少額のプレゼント品は例外）を受け取ってはいけない」に改定し、外交の現場では慣習となっている社交マナーに反する指示を撤回した。

- (一) 外交人員は確固たる政治的立場を有し、祖国に忠誠を誓い、全身全霊で国のために奉仕しなければならない。
- (二) 外交人員は規律及び申請・報告制度を厳格に守らなければならない。
- (三) 外交人員は警戒心を高め、国家機密を絶対に守らなければならない。
- (四) 外交人員は真面目で責任感を持って業務に邁進し、学習に努め、政策を研究しなければならない。
- (五) 外交人員は上司の批准がなければ、言論を対外的に発表してはならない。
- (六) 外交人員は上司の批准がなければ、外国籍の人物と交友してはならない。
- (七) 外交人員は業務関係を除き、許可な

く外国人からプレゼント（外交慣例で許された少額のプレゼント品は例外）を受け取ってはいけない。

- (八) 外交人員は駐在国の法律及び風習を熟知し、尊重しなければならない。
- (九) 外交人員は外交特権を利用して私的な利益を追い求めてはならない。
- (十) 外交人員は非中国籍の公民と結婚してはならない。
- (十一) 外交人員は慎重かつ真剣に業務に励み、時間と約束を守り、外交儀礼に注意しなければならない。
- (十二) 外交人員は清潔を保ち、節約の精神で見栄を張り、浪費をしてはならない；同時に、みすばらしい恰好で外交人員としての品格を失わないようにしなければならない。
- (十三) 外交人員は大酒をむさぼってはならず、ダンスホール、風俗及びその他の不適切な娯楽施設に出入りしてはならない<sup>(41)</sup>。

1952年の「暫定外交人員守則」には、「暫定」という文字が残されている。外交活動の経験がなお乏しい状況下で、守則を作成することになった外交部の担当者のためらいが看取される。それでも、外交部の諸規定が次々に制定されるなか、まず暫定版を作成し、実施したと考えられる<sup>(42)</sup>。これにより、在外公館に関連した人事制度は一応整備された。

## 終わりに

在外公館に勤務する職員の任免、そして奨励、懲罰、任期（ローテーション）制度に関する規定（草案を含む）の修正は、筆者が外交部档案を調査した限りではあるが、1953年以降行われていない。その一方、「外交人員守則」は、1952年に暫定版を制定した後も見直しが行われ、1955年4月20日に「暫定」の二文字を取った正式版の「外交工作（業務）人員守則」の制

定に至った。その内容は、以下に示した通りである。

外交業務は国家業務の重要な一部分である。外交闘争は非常に厳乎たるものであり、先鋭化され、また複雑かつ繊細な闘争でもある。そのうえ、外交業務を取り巻く環境と進め方は特殊であり、外交業務人員は高度な組織性と規律性を保持しなければ、外交闘争に勝利することはできない。よって、特に憲法第18条、第100条及び外交幹部は「確固たる（政治的）立場を有し、政策を理解し、業務を熟知し、規律を厳守する」精神という総理（周恩来）の指示に基づき、以下の「外交工作（業務）人員守則」十か条を作成した。本十か条を全ての外交業務人員の教育の基本とし、その履行を徹底させる。

一、確固たる政治的立場を有し、祖国に忠誠を誓う。

二、学習に努め、業務の向上を追い求める。

三、申請・報告制度を厳格に守る。

四、上司の批准がない、あるいは政策に反する政治的な言論を対外的に発表してはならない。

五、高度な警戒心を常に持ち、国家機密を厳守する。

六、駐在国の法律及び風習を尊重する。

七、慎重かつ真摯な姿勢で業務に取り組み、時間と約束を守り、清潔な服装で、マナーに注意する。

八、外国籍の公民と恋愛・結婚してはならない。上司の批准がなければ、外国籍の人と交友してはならない。

九、外交特権を利用して私的な利益を追い求めてはならない。

十、大酒をむさぼり、賭博に興じ、不適切な娯楽施設に出入りしてはならない<sup>(43)</sup>。

以上の内容から、1955年版の「外交工作（業務）人員守則」は1952年の暫定版と同様、外交工作（業務）人員の業務や生活に多くの制限を課したと判断できる。制限対象となる外交工作（業務）人員には、外交部所属の外交官・職員に加え、中国政府の各省庁から中国の在外公館に派遣された官僚も含まれた。中国政府が派遣した多くの外交官・官僚にとって、駐在国の政府官僚や現地住民と緊密な関係を構築し、現地住民の考え方や風習を理解することが建国から数年経っても難題であった状況がうかがえる。

こうした状況について、外交部も事態の深刻さを認識しており、「外交工作（業務）人員守則」を制定した直後の1955年6月26日、「外交部の対外交際活動の展開に関する指示」という内部絶密<sup>(44)</sup>文書を発出した。同文書は、「建部当初、我々の外交業務経験が乏しく、一般の幹部も未経験者であった。そのため、我々がかつて、誤りを無くし、あるいは少なくするために、対外交際活動は用心深く慎重に行うよう指示した。こうした慎重姿勢は、当時必要であっただけではなく、今後にも必要である。しかし、一部の同志（業務担当者）はこれを堅持しようとするあまり、外国人との接触を控えている。中には、駐在国あるいは第三国の外交官との歓談や交流を避ける人もいた。これらの行為は、我が国の外交業務の展開に若干ながら影響を与えた」と指摘した。外交業務担当人員に対する厳しい行動制約のマイナス面を認め、一部の国では資本主義国家の外交官などとの交流を積極的に図るよう指示したのである<sup>(45)</sup>。しかし、筆者の管見の限り、「外交工作（業務）人員守則」を改正する動きは、1965年までの中国外交部档案には記されていない。1955年以降の在外公館勤務の外交官・職員に関する人事制度の制定過程については、档案以外の一次史料の収集も含め、今後の研究課題としたい。

<注>

- (1) 本稿は、東洋大学井上円了記念研究助成「冷戦初期日本共産党と中国共産党による在日中国人留学生団体への指導体制に関する実証的研究」（研究代表者：荒川雪）、日本学術振興会科学研究費（基盤研究C）「戦後日中関係史の再検討：国共双方の対日工作の展開と中国人団体・中国関連団体の役割」（研究代表者：荒川雪（王雪萍）、研究課題/領域番号21K00910）、科学研究費（基盤研究C）「冷戦期中国外交の形成——人事システムを中心に——」（研究代表者：荒川雪（王雪萍）、研究課題/領域番号17K02042）、科学研究費（若手研究B）「中華人民共和国の対日「民間」外交と日中人的交流に関する実証的研究」（研究代表者：王雪萍、研究課題/領域番号23730158）、三菱財団人文科学助成「中国外交部の人事制度と人材育成システムに関する実証研究：今日の日中関係への影響を中心に」（研究代表者：王雪萍）による研究成果である。
- (2) 《建国初期的外交部》編委会編『建国初期的外交部』（世界知識出版社、2005年）6頁。
- (3) 中共中央文献研究室編『周恩來年譜 1949-1976』（上巻）（中央文献出版社、2007年）1頁。
- (4) 《建国初期的外交部》編委会編『建国初期的外交部』（世界知識出版社、2005年）8-9頁。
- (5) 宋恩繁・黎家松主編『中華人民共和國外交大事記』（第一巻）（世界知識出版社、1997年）1-2頁。
- (6) 張勉勳「新中国和平外交的確立与展開（1949-1959）」王巧榮『中華人民共和國外交史』（第二版）（当代中国出版社、2020年）8-70頁。
- (7) 「应当有步驟地徹底摧毀帝國主義在中国的控權（一九四九年三月五日）」中華人民共和國外交部・中共中央文献研究室編『毛沢東外交文選』（中央文献出版社・世界知識出版社、1994年）79-81頁。
- (8) 中華人民共和國外交部档案館・人民画報社編輯『解密外交文献——中華人民共和國建交档案 1949-1955』（中国画報出版社、2006年）652-669頁。宋恩繁・黎家松主編『中華人民共和國外交大事記』（第一巻）（世界知識出版社、1997年）353-354頁。
- (9) 山影統「中華人民共和國外交部設立以前の中国共産党の外事組織——南方局外事組、軍事委員会外事組から中央外事組へ」『現代中国』第94号、2020年9月、95-107頁。
- (10) 宋恩繁・黎家松主編『中華人民共和國外交大事記』（第一巻）（世界知識出版社、1997年）356-357頁。
- (11) 趙諾「新中国成立初期外交部組織人事問題的歷史考察」『中共歷史与理論研究』2017年第1輯（総第5輯）、2017年1月、120-155頁。
- (12) 荒川雪「建国初期の中国外交部での組織構造に関する一考察——中国外交部档案を手がかりに——」『アジア文化研究所研究年報』（東洋大学アジア文化研究所）第54号、2020年2月、18-32頁。趙諾「新中国成立初期外交部組織人事問題的歷史考察」『中共歷史与理論研究』2017年第1輯（総第5輯）、2017年1月、120-155頁。李学耀「試論周恩来对新中国外交幹部制度建立的貢獻（1949-1965）」中国・外交学院修士論文、2009年7月。徐京利『解密中国外交档案』（中国档案出版社、2005年）など。
- (13) 戈宝権「憶我国首任駐蘇大使王稼祥同志」《王稼祥選集》編輯組編『回憶王稼祥』（人民出版社、1985年）150-162頁。
- (14) 趙諾「新中国成立初期外交部組織人事問題的歷史考察」『中共歷史与理論研究』2017年第1輯（総第5輯）、2017年1月、120-155頁。
- (15) 「專員」は中国外交部幹部の職名の一つであり、一等秘書より階級が上の幹部である。一部の部署に「副專員」という職名も使われていた。「外交部人事処半年工作総結」中華人民共和國外交部档案、122-00419-01、1951年7月25日～1951年10月5日。「外交部人事統計表及人事通報」中国外交部档案、122-00446-01、1952年9月1日～1952年12月30日など。
- (16) 「人事制度和外事人員守則」中華人民共和國外交部档案、122-00348-03、1950年3月5日。
- (17) 「外交部人事処半年工作総結」中華人民共和國

- 国外交部档案, 122-00419-01, 1951年7月25日～1951年10月5日。
- (18) 「外交部人事処半年工作總結」中華人民共和国外交部档案, 122-00419-01, 1951年7月25日～1951年10月5日。
- (19) 「外交部人事処半年工作總結」中華人民共和国外交部档案, 122-00419-01, 1951年7月25日～1951年10月5日。
- (20) 「外交部人事制度（初稿）」中華人民共和国外交部档案, 122-00367-01, 1952年1月1日～1952年1月30日。
- (21) 「外交部人事制度（初稿）」中華人民共和国外交部档案, 122-00367-01, 1952年1月1日～1952年1月30日。
- (22) 「外交部人事制度（草案）」中華人民共和国外交部档案, 102-00106-06, 1952年1月1日～1952年12月31日。
- (23) 「外交部人事処半年工作總結」中華人民共和国外交部档案, 122-00419-01, 1951年7月25日～1951年10月5日。
- (24) 「外交部人事制度（初稿）」中華人民共和国外交部档案, 122-00367-01, 1952年1月1日～1952年1月30日。
- (25) 「外交部人事制度（初稿）」中華人民共和国外交部档案, 122-00367-01, 1952年1月1日～1952年1月30日。
- (26) 「外交部人事制度（初稿）」中華人民共和国外交部档案, 122-00367-01, 1952年1月1日～1952年1月30日。
- (27) 「外交部人事制度（初稿）」中華人民共和国外交部档案, 122-00367-01, 1952年1月1日～1952年1月30日。
- (28) 「三反運動」は1951年に提唱された「汚職, 浪費, 官僚主義」の三つに反対するという運動である。「五反運動」は1952年に提唱された「賄賂, 脱税, 仕事の手抜き, 資材のごまかし, 国家財産の横領, 国家経済情報の漏洩」五つに反対するという運動である。
- (29) 「外交部人事処半年工作總結」中華人民共和国外交部档案, 122-00419-01, 1951年7月25日～1951年10月5日。
- (30) 「外交工作人員考核与獎懲暫行規則」中華人民共和国外交部档案, 102-00106-09, 1952年1月1日～1952年12月31日。
- (31) 「外交部人事制度（草案）」中華人民共和国外交部档案, 102-00106-06, 1952年1月1日～1952年12月31日。
- (32) 「外交部人事制度（草案）」中華人民共和国外交部档案, 102-00106-06, 1952年1月1日～1952年12月31日。
- (33) 「外交部党組關於領事工作座談会的報告及總理批示（定稿, 印件）」中華人民共和国外交部档案, 118-00028-01, 1954年1月4日～1954年11月2日。
- (34) 「外交人員守則」中華人民共和国外交部档案, 102-00136-10, 1948年11月26日。山影統の研究によると, この時期は, 中共はあえて公な場で「外交」という言葉を使うようになったという（山影統「中華人民共和国外交部設立以前の中国共産党の外事組織—南方局外事組, 軍事委員会外事組から中央外事組へ」『現代中国』第94号, 2020年9月, 95-107頁。）
- (35) 「關於处理外交文書的經驗和問題」中華人民共和国外交部档案, 102-00146-05, 1952年1月1日～1953年12月31日。
- (36) 1949年11月12日と1950年4月1日の閲覽署名は字体が読みにくいが, その書き方から秘書処の張敏の可能性が高い。
- (37) 「外交人員守則」中華人民共和国外交部档案, 102-00136-10, 1948年11月26日。
- (38) 「人事制度和外事人員守則」中華人民共和国外交部档案, 122-00348-03, 1950年3月5日。
- (39) 「人事制度和外事人員守則」中華人民共和国外交部档案, 122-00348-03, 1950年3月5日。
- (40) 「外交部通報我駐外使館關於对外活動的工作報告」中華人民共和国外交部档案, 117-00141-02, 1951年4月5日～1951年6月26日。
- (41) 「外交人員守則（暫定）」中華人民共和国外交部档案, 102-00106-10, 1952年5月1日～1952年5月30日。
- (42) 「政務院關於对外交涉的規定（草案）」中国外

交 部 档 案, 102-00106-03, 1952年1月1日 ~ 1952年12月31日。「外交部工作人員考核与獎懲暫行規則」中華人民共和国外交部档案, 102-00106-09, 1952年1月1日~1952年12月31日。「外交人員守則（暫定）」中華人民共和国外交部档案, 102-00106-10, 1952年5月1日 ~ 1952年5月30日。「外交部關於处理公文的規定（草案）」中華人民共和国外交部档案, 102-00106-16, 1952年1月1日~1952年12月31日。「關於处理外交文書的經驗和問題」中華人民共和国外交部档案, 102-00146-05, 1952年1月1日 ~ 1953年12月31日。「外交及外事新聞分布制度（草案）」中華人民共和国外交部档案, 102-00159-19, 1952年1月1日~1952年12月31日。「外交部人事制度（初稿）」中華人民共和国外交部档案, 122-00367-01, 1952年1月1日~1952年1月30日。

(43) 「外交工作人員守則」中華人民共和国外交部档案, 102-00163-04, 1955年4月20日。

(44) 同文書は作成当時、「絶密（絶対機密）」, すなわち内部でも極秘扱いとされた。しかし, 筆者が中国外交部档案館で閲覧・複写した当時はずでに「機密解除」になっており, 同文書の内容を確認することができた。

(45) 「外交部關於開展对外交際活動的指示」中華人民共和国外交部档案, 102-00019-03, 1955年6月26日~1955年6月26日。

(研究員／社会学部メディアコミュニケーション  
学科教授)

## **The Personnel System of the Ministry of Foreign Affairs in the Early PRC Era (1949-1952):**

### **Focusing on the Process of Establishing the Personnel System for Diplomats and Staff Working at Diplomatic Missions Abroad**

ARAKAWA Yuki

In the early PRC era (1949-1952), until the Korean War, the new Chinese government faced very difficult diplomatic conditions. While the number of countries that concluded diplomatic relations was small, the Ministry of Foreign Affairs faced the task of founding new diplomatic missions in these partner countries. At the same time, they also had to dispatch diplomats and staff, including ambassadors, ministers and consular officers. They also had to engage in various complicated tasks, such as negotiations with the local government in the country of residence, tasks related to consular officers, responding to the needs of local Chinese residents, and interacting with diplomats in other countries.

Achieving these goals meant that the Ministry of Foreign Affairs had to develop sufficient personnel systems. However, most staff at the Ministry at the time lacked the necessary experience. Creating these operations and systems was thus a difficult problem for the Ministry in the Early PRC Era. This article sought to analyze this problem, one which had not been sufficiently analyzed in previous studies, draws from the Chinese Foreign Ministry's Archives to do so.

Key words: PRC, Ministry of Foreign Affairs, Personnel System, Diplomatic Missions Abroad, Chinese Foreign Ministry's Archives