

博士学位論文

論文題目：

中国パブリックセクターにおける
賃金・昇進制度および実態に関する研究
——A大学の事例を中心に——

埼玉大学大学院

人文社会科学研究科 経済経営専攻

学籍番号：18GD506

氏名：孟媛

指導教員：禹宗杭

目次

序章 研究の課題と方法.....	1
第1節 問題関心.....	1
第2節 先行研究の検討.....	2
1. 中国パブリックセクターにおける賃金に関する先行研究.....	6
2. 中国パブリックセクターにおける昇進に関する先行研究.....	8
第3節 研究課題.....	12
第4節 研究方法.....	17
第5節 論文の構成.....	18
第1章 中国パブリックセクターにおける賃金制度の変遷.....	19
第1節 課題と方法.....	19
第2節 賃金決定メカニズムの変化.....	23
1. 1949年～1955年の状況.....	23
2. 1956年賃金制度の改革——職務等級賃金制度.....	27
3. 1985年賃金制度の改革——職務構造賃金制度.....	32
4. 1993年賃金制度の改革——職務等級賃金制度.....	35
4.1 機関の職務等級賃金制度.....	36
4.2 事業単位の職務等級賃金制度.....	39
5. 2006年賃金制度の改革.....	43
5.1 公務員の職級賃金制度の改革.....	43
5.2 事業単位における崗位業績賃金制度の改革.....	48
第3節 賃金項目の変化.....	50
1. 職務等級賃金制度（1956年）.....	50
2. 職務構造賃金制度（1985年）.....	51
3. 職務等級賃金制度（1993年）.....	52
4. 公務員の職級賃金制度・事業単位の崗位業績賃金制度（2006年）.....	55
4.1 公務員の職級賃金制度.....	55
4.2 事業単位の崗位業績賃金制度.....	56
4.3 業績給の導入過程.....	56
第4節 まとめ.....	60
第2章 A大学における賃金の実態.....	62
第1節 課題と方法.....	62
第2節 賃金の水準.....	65
第3節 賃上げの内訳.....	67
第4節 賃金の格差.....	74
第5節 賃金の決定要素.....	79
第6節 まとめ.....	94
第3章 中国の国立大学における昇進制度の変貌.....	96
第1節 課題と方法.....	96

第2節 中国の大学の概況.....	97
第3節 昇進制度の変貌.....	101
1. 第1段階 模索期（1949年～1977年）	101
2. 第2段階 変革期（1978年～1985年）	104
3. 第3段階 定着期（1986年～現在）	107
3.1 1986年～1992年	108
3.2 1993年～2005年	115
3.3 2006年～現在	122
第4節 まとめ.....	126
第4章 A 大学における昇進の実態	128
第1節 課題と方法	128
第2節 昇進の概要	130
第3節 教員のキャリアツリー	138
第4節 昇進の影響要素.....	143
第5節 競争をめぐる教員の考え方.....	149
第6節 まとめ.....	153
終章 主な事実発見と示唆.....	155
第1節 これまでの要約.....	155
第2節 発見された事実.....	158
1. 制度	158
2. 市場	159
3. 従業員.....	160
4. 制度と実態の乖離.....	160
第3節 示唆.....	161
第4節 残された課題.....	162
参考文献.....	163
付表	170

図リスト

図-序 1	中国の高等教育機関における人事制度の変遷	14
図 1- 1	中国における経済の推移（1949 年～現在）	20
図 1- 2	成都市供給制体系（1951 年）	24
図 1- 3	中国パブリックセクターにおける賃金制度の内実	61
図 2- 1	A 大学における賃金構成の変化	64
図 2- 2	各職種における平均名目賃金の比較	65
図 2- 3	各職種における平均実質賃金の比較	66
図 2- 4	各職種における平均実質賃金指数の比較（2001 年＝100）	67
図 2- 5	A 大学における賃金項目の割合の変化	68
図 2- 6	A 大学における職種ごとの平均賃金の変化	69
図 2- 7	職群ごとの賃金項目の割合	70
図 2- 8	N 省の企業と A 大学における実質賃金および指数の推移	71
図 2- 9	職群間における月給の格差	75
図 2- 10	職群内の職階間における月給の推移	76
図 2- 11	A 大学の各職種における崗位（職務）と賃金総額との相関関係	86
図 2- 12	A 大学の各職種における年齢と賃金総額との相関関係	88
図 2- 13	A 大学の工勤職における職務と年齢の分布	93
図 3- 1	中国における高等教育機関の推移（1949 年～2017 年）	98
図 3- 2	中国における高等教育機関の内訳（1981 年～2017 年）	99
図 3- 3	時期区分の概念図（1986 年～現在）	108
図 3- 4	大学教員における選抜プロセスおよび決定のメカニズム	109
図 4- 1	高等教育機関における職務と崗位との対応図（2006 年）	130
図 4- 2	教員職の昇進パス	131
図 4- 3	職員職の昇進パス	132
図 4- 4	工勤職の昇進パス	132
図 4- 5	A 大学における教員職の崗位の分布	133
図 4- 6	A 大学における 1984 年のキャリアツリー	141
図 4- 7	A 大学における 1985 年のキャリアツリー	142
図 4- 8	A 大学における 1986 年のキャリアツリー	143
図 4- 9	A 大学における教授・准教授の人数分布（2001 年～2017 年）	147
図 4- 10	A 大学における在職者と定年退職者（2001 年～2017 年）	147

表リスト

表 1- 1	国家機関における職員職の賃金基準（1955 年 8 月）	26
表 1- 2	国家機関における職員職の賃金基準（1956 年）	28
表 1- 3	全国の高等教育機関における教員の賃金基準表（1956 年）	29
表 1- 4	1956 年～1960 年の賃金変化率	30
表 1- 5	1985 年中央、省級国家機関における職員職の賃金基準表（第 6 類賃金区）	33
表 1- 6	1985 年高等教育機関における教員の基礎給、職務賃金基準表（第 6 類賃金区）	33
表 1- 7	教員・看護師の職務賃金水準（第 6 類賃金区）	34
表 1- 8	国家機関・事業単位における工勤職の賃金基準表（第 6 類賃金区）	35
表 1- 9	機関単位における職務等級基準表（1993 年）	37
表 1- 10	機関単位における職務と等級との対応表（1993 年）	38
表 1- 11	国家機関における工勤職の崗位技術等級基準表（1993 年）	38
表 1- 12	国家機関における普通工の崗位基準表（1993 年）	38
表 1- 13	事業単位における教員職の職務給基準表（1993 年）	41
表 1- 14	事業単位における職員職の職務給基準表（1993 年）	42
表 1- 15	事業単位における工勤職の技術等級賃金基準表（1993 年）	42
表 1- 16	事業単位における普通工の技術等級賃金基準表（1993 年）	42
表 1- 17	公務員の職務給基準表（2006 年）	45
表 1- 18	公務員の級別給基準表（2006 年）	46
表 1- 19	国家機関における工勤職の基準表（2006 年）	47
表 1- 20	国家機関における普通工の基準表（2006 年）	47
表 1- 21	事業単位における職員・教員崗位給、号俸基準（2006 年）	47
表 1- 22	事業単位における工勤職の基準、号俸基準（2006 年）	48
表 1- 23	A 大学における教員職 S の月給表	54
表 1- 24	A 大学における職員職 Q の月給表	54
表 1- 25	A 大学における工勤職 SHI の月給表	54
表 1- 26	業績給賃金制度の導入前後における崗位等級の変化	59
表 2- 1	賃金制度の導入プロセス（A 大学）	68
表 2- 2	A 大学における賃金項目の内訳（2001 年～2017 年）	73
表 2- 3	A 大学の各職種における 2005 年～2009 年の平均賃金	75
表 2- 4	A 大学の各職種における崗位手当の金額	76
表 2- 5	A 大学における教員職における個人間の格差	77
表 2- 6	A 大学における職員職・工勤職における個人間の格差	78
表 2- 7	A 大学における年齢・経験年数・学歴と賃金総額との相関関係	80
表 2- 8	A 大学における崗位（職務）と賃金総額との相関関係	80
表 2- 9	A 大学における崗位と賃金総額との一元回帰分析の結果	82
表 2- 10	A 大学における一元回帰分析の参考値（教員職）	85
表 2- 11	A 大学の職員職・教員職・工勤職における重回帰	90

表 2- 12	A 大学における賃金総額の相関関数.....	92
表 2- 13	A 大学の各職種における昇進にかかった平均経験年数	94
表 3- 1	中国における大学入学試験の合格率（1977 年～2017 年）	100
表 3- 2	高等教育機関の教員における昇進条件（1960 年）	103
表 3- 3	高等教育機関における教員の職責内容（1979 年）	105
表 3- 4	高等教育機関における教員の職責内容（1986 年）	112
表 3- 5	高等教育機関における教員の昇進条件（1986 年）	113
表 3- 6	N 省高等教育機関における教授・准教授の昇進条件（試行）（1993 年）	117
表 3- 7	大学教員における昇進制度の変化（1996 年～2003 年）	119
表 3- 8	N 省の高等教育機関の教員における職務の割合（1992 年）	120
表 3- 9	各職務の割合分布（2000 年）	120
表 3- 10	大学教員における昇進条件の比較（1993 年と 2012 年）	121
表 3- 11	A 大学の教授における昇進条件の比較（2012 年・2013 年）	124
表 3- 12	A 大学の准教授における昇進条件の比較（2012 年・2013 年）	125
表 4- 1	A 大学における教員職の定員数および 2017 年の在職任命者数	136
表 4- 2	A 大学における職種ごとの昇進に要した平均経験年数	137
表 4- 3	A 大学における職階構成（人数）	138
表 4- 4	A 大学における崗位ごとの人数と昇進にかかった平均経験年数	138
表 4- 5	A 大学における崗位ごとの人数分布と昇進率	139
表 4- 6	A 大学における各グループの教授昇進率	145
表 4- 7	A 大学における教授に昇進した人数と割合	145
表 4- 8	A 大学における准教授への昇進にかかる年数	146
表 4- 9	A 大学における教授への昇進にかかる年数	146
表 4- 10	A 大学における学歴構成比率の変化（%）	148
表 4- 11	A 大学における学歴と昇進との関係	148
表 4- 12	A 大学における学歴と教授に昇進必要平均年数	149
表 4- 13	インタビューの質問表	149
表 4- 14	インタビュー代表者の崗位分布および昇進パターン	150
付表 1	機関における職員職の賃金基準表（1997 年）	170
付表 2	機関における職員職の賃金基準表（1999 年）	171
付表 3	機関における職員職の賃金基準表（2001 年 1 月）	172
付表 4	機関における職員職の賃金基準表（2001 年 10 月）	173
付表 5	機関における職員職の賃金基準表（2003 年）	174
付表 6	機関における工勤職の賃金基準表（1997 年）	175
付表 7	機関における普通工の賃金基準表（1997 年）	175
付表 8	機関における工勤職の賃金基準表（1999 年）	175
付表 9	機関における普通工の賃金基準表（1999 年）	176
付表 10	機関における工勤職の賃金基準表（2001 年 1 月）	176
付表 11	機関における普通工の賃金基準表（2001 年 1 月）	176
付表 12	機関における工勤職の賃金基準表（2001 年 10 月）	177

付表 13	機関における普通工の賃金基準表（2001 年 10 月）	177
付表 14	機関における工勤職の賃金基準表（2003 年）	178
付表 15	機関における普通工の賃金基準表（2003 年）	178
付表 16	高等教育機関における教員職の職務等級給の分析表（1993 年）	179
付表 17	高等教育機関における職員職の職務等級給の分析表（1993 年）	182
付表 18	高等教育機関における工勤職の職務等級給の分析表（1993 年）	186
付表 19	N 省の普通高等教育機関における教授・准教授の昇進条件（2012 年） .	190

序章 研究の課題と方法

第1節 問題関心

本論文は、中国パブリックセクターにおける賃金・昇進制度とその実態を分析し、中国の特徴を浮き彫りにするとともに、今後に向けてのいくつかの課題を析出することである。

賃金と昇進が、働く人の生活に大きく影響するのは言うまでもないが、働く人のやる気を介して組織に小さくない影響を及ぼすことも無論である。中国においてもこのことは変わりなく、賃金と昇進に関しては、大きな社会的な関心が注がれてきた。この際、その関心のよって立つところはおおまかに言って2つと言える。1つは、市場である。例えば、賃金において、その高低の水準が、労働市場における需給の程度にかかわっていることはよく知られている。現に、1985年～2019年までのこの30年余りの間¹、中国の平均賃金は年率14%の水準で上昇してきたが²、これは基本的には旺盛な労働力需要によるものであった。なお、そのなかにおいても、高度専門職の賃金と非熟練従業員の賃金との間には格差が1.4倍から3.4倍に広がったが³、これは基本的に前者に対する労働力需要のひっ迫によるものであった。同様のことは、市場の影響が相対的に小さいとされるパブリックセクターに対しても言える。この30年余りの間、公務員の賃金は1127元から94369元に増加してきたが⁴、もし公務員という職業がまったく人気のないものであったならば、このような高騰は起こり得ない。本論で詳しくみるが、大学教員のなかでも教授の賃金はほかの層に比べれば高く上昇したが、これも教授に対する需要が相対的に速く高まったためである。

このようなことは、大学教員の昇進においても同様に言える。この30年余りの間、中国における昇進階梯の数は、平均4個から13個に増え続けてきた⁵。より高度な業務を行うポジションに対する組織の需要さらには社会の需要が高まってきたためである。なお、増え続ける昇進階梯のなかでの報酬および威信の格差も広がった。より上層のポジションの希少価値が増大したためである。

このように市場は、賃金と昇進に大きな影響を及ぼす要因であり、その意味で、市場という観点から賃金と昇進を分析しようとするアプローチが増えてきたのは当然と言える。

ただし一方では、市場と異なる観点から賃金と昇進を分析しようとするアプローチも現れてきた。それが、制度である。通常の市場経済においても、制度は賃金と昇進に小さくない影響を及ぼす。賃金についてみると、例えば職務給のもとで働く従業員は、市場賃金

¹ 1985年をスタートの時点にした理由は、『中国統計年鑑』の賃金に関するデータは1985年から1年刻みで記録されているからである。

² 『中国統計年鑑』、1999年～2020年より計算した。1985年～2019年までのGDPの平均増加率は15.1%である。<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/> (2021年9月27日)。

³ 『中国統計年鑑』、1999年～2020年。1985年の平均年収は専門技術職1272元/年、農林牧漁878元/年である。2019年の平均年収は専門技術職133459元/年、農林牧漁39340元/年である。<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/> (2021年9月27日)。

⁴ 『中国統計年鑑』、1999年～2020年。<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/> (2021年9月27日)。

⁵ 大学教員における昇進階梯は教授・准教授・講師・助手に分けられるが、1つの上に昇進する場合は異なる条件を満たす必要がある。2006年、この4つの分類を更に細分化するようになっている。つまり、教授を4つ、准教授を3つ、講師を3つ、助手を3つ、合わせて13等級の分類をし、昇級するのに1つずつ異なる条件が要る。

に影響されるだけでなく、職務等級という制度にも影響される。昇進についても同様で、例えば、小刻みで連鎖の長い昇進階梯の下で働く従業員と、大括りでフラットな昇進階梯のもとで働く従業員とでは、仮にその従業員に対する市場での評価が同じだとしても、昇進の様子は大きく違ってくることとなる。

こうして制度は、通常の市場経済を分析するにあたって重要な概念となるが、中国を分析するにあたっては特に重要な概念となる。社会主義市場経済をかかげている中国においては制度の影響力がより大きいからである。すなわち、1978年改革開放の政策が実施されて以来、社会主義と市場経済が併存する新たな体制が生まれ、「見える手」である制度の枠組みと「見えざる手」である市場による調整の両輪で経済社会が運営されるようになり、市場と制度は、互いに拮抗・妥協しながら、組織や人に影響を及ぼすようになったのである。

これは特にパブリックセクターに当てはまる。パブリックセクターは、第一に、市場による影響が相対的に小さく、第2に、法律や規則による影響がより強いという点で、制度という要因の重要性を考えるにあたって格好の素材となる。なお、中国の場合、パブリックセクターを分析することは、他の国にはない重要性を持つ。それは、中国においては、民間に及ぼすパブリックセクターの影響力が大きいゆえ、民間を正しく分析するためにもパブリックセクターを分析するのは重要な手掛かりの1つとなるということである。

問題は、それにもかかわらず、中国における制度の分析が十分でないということである。先行研究の検討をふまえ、本論文の研究課題をより明確にしよう。

第2節 先行研究の検討

ここで制度というタームについて整理しておこう。前節でふれた制度というタームは、市場と対になる概念であった。すなわち、市場が、自由な個人同士の自由な取引によって財・サービスの価格と量が決まる、ということの意味するのであれば、制度はそうではないもう一つのメカニズムを意味するものであった。それは、例えば、「諸主体にとっての不確実性を低減するために作られたもの」と定義できる⁶。つまり、自由な個人同士の自由な取引の結果、事後的に成り立つ均衡（市場）ということと違って、諸主体にとって意識的に作られるものとして、制度をみるのである。これは、もっとも広い意味での制度の概念と言える。

本論文では、これを前提としつつ、制度の概念を一段落とし、法律や諸般の定めによってルールとして形成・維持するものととらえる。「賃金制度」「昇進制度」などがそれで、本論文で使う制度の基本的な用語法はこれに当たる。ただし、賃金制度、昇進制度などと特定化されたものの、制度としての一般的な性格を有する以上、次のことが探求課題となる。すなわち、賃金制度、昇進制度たるものは、誰がどのような意図をもってそれぞれを作ったのか、そして、おのおのはどのような機能を果たしているのか、ということである。

この際、おのおのの制度と実態との関係性に注目する必要がある。これは二重の意味で重要である。その1つは、うえで述べた、誰がどのような意図をもって制度を作り、制度

⁶ 佐口和郎、『雇用システム論』、有斐閣、2018年、4頁。

はどのような機能を果たしているか、に直接かかわる。すなわち、実態と対照することで、その意図が推測でき、なおその機能をも分析できるのである。もう1つは、前述した市場と制度という大きなテーマとかかわる。実態は、幾分かは市場の影響を反映し、幾分かは制度の影響を反映しているはずである。よって、実態を分析することで、市場と制度の關係に迫ることができるのである。本論文が明らかにしようとするのは、まさにこのことである。

では、先行研究においては、この課題にどのようにアプローチし、どの程度近づいていたのだろうか。もっとも優れた研究の1つである李捷生（2000）⁷から検討しよう。

李の研究は、建国以来の中国の工業化を原点にして、経済改革を経て、90年代の市場経済が確立されるまでの国有企業に関する労使關係の変化に注目している。国有企業は、本論文が対象とするパブリックセクターには属しないが、現行の事業単位における賃金制度改革の中身は当時の国有企業の変化と類似している部分が多い。したがって、中国パブリックセクターの賃金制度を分析する際に国有企業の労使關係の変化は非常に参考となる。李は、時代に沿って歴史的な考察を行っているので、ここでもそれを追う形で検討することにする。ただし、本論文で重視する政策意図、裁量権、賃金決定要素としての賃金項目に留意しながらみることにする。

まず、1956年賃金制度に関しては、李は次のように述べる。「工業化の本格的な開始にともない、1956年に國務院は新しい賃金制度を作成するという決定⁸を行った。国有企業に対して（従業員への）『八級賃金制』と『幹部・技術者等級賃金制』を導入した。この制度の意図は、工業化の要請に応じて、賃金を低位に抑えながらも、分配面で、技術者、熟練従業員に配慮すると同時に、能率給の導入を梃子に生産性向上を促進するという『能率主義』的な賃金制度を作り上げようとするににあった」⁹。よって、当時の政策は「労働に応じる分配」を通じて、生産性の向上を追求するという意図のあったものとみるのである。

そして、賃金の裁量権については、「賃金率の調整や昇給などはすべて政府の専権によって決定される。すなわち、全国統一的等級賃金制度の導入によって、政府は一方で、賃金の昇給基準と昇給範囲を直接的に統制し、それを通じて賃金総額の規模を規制することができるようになった」¹⁰という。すなわち、この時期は、企業レベルではいうまでもなく、省レベルでも賃金に関する裁量権はなかったことを明らかにしたのである。

一方、賃金決定の要素とかかわっては、「工業化の要請に応じて、賃金を低位に抑えながらも、分配面で、技術者、熟練従業員に配慮すると同時に、能率給の導入を梃子に生産性向上を促進するという『能率主義』的な賃金制度を作り上げようとするににあった。他方では、重工業・大企業に必要な頭脳従業員・熟練従業員の優位を確保していた」とし

⁷ 李捷生、『中国「国有企業」の経営と労使關係：鉄鋼産業の事例「1950年代-90年代」』、御茶の水書房、2000年。

⁸ 「1956年6月に國務院によって制定された「賃金改革に関する決定」（以下「決定」と略す）。この決定は、賃金制度について、つぎのような原則を決めるものであった。①賃金増加を合理的に抑え、高蓄積率を維持・確保すること、②『労働に応じる分配』の原則と国家の工業化政策に基づいて、重工業部門、技術者、熟練従業員の賃金を引き上げること、③熟練労働と非熟練労働の間に明白な格差を付けること、④能率給、出来高払給を取り入れる、ということであった」。前掲、李（2000）、44～46頁。

⁹ 前掲、李（2000）、44～46頁。

¹⁰ 前掲、李（2000）、46頁。

たうえで、「『決定』の中では、『厳格に技能基準に基づいて技能試験や考課によって昇格を行わなければならない』と規定され、熟練労働力の確保を重視する姿勢がしめされた」と指摘する¹¹。「頭脳」や「熟練」を重視する等級の設定をもって労働力をその方向に誘導しようとしたとみるのである。

さて、等級制度の枠組みをみてみると、「八級賃金制は賃金等級と賃金基準とによって構成されていた。賃金基準は産業別・企業別によって異なっていた。賃金等級は8つの等級で統一され、各等級に地域別に11¹²の賃金基準が設定されていた。一方、幹部・技術者賃金制の等級序列は、技術助理から企業長までに定められていた。八級賃金制の最高等級の賃金率は、幹部・技術者賃金制の等級序列の中段にあたる課長クラスに接続していた」¹³というものであった。

賃金項目の構成は「基本給＋手当」である。基本給は八級賃金制による等級別賃金であり、手当は残業、通勤、住宅、生活困難などの諸手当である¹⁴。この際、基本給の決定要素はシンプルであった。八級賃金制または幹部・技術者賃金制による「等級給」が基本給に当たるもので、それは従業員の熟練の程度あるいは幹部・技術者の職位の序列を適宜数値化したものと言える。

ただし、この等級給は意図通りには実現しなかった。それは、「大躍進」のためである。つまり、「1956年に確立した統一的賃金制度は、重工業・大企業・頭脳従業員・熟練従業員の優位を確定する機能を果たし、階層化を促した。しかし、重工業・大企業中心の蓄積方式と頭脳従業員・熟練従業員優位の雇用・賃金政策は、農民の都市への流出、賃金総額の伸びと消費財生産の伸びとのアンバランス、幹部・技術者と従業員、熟練従業員と非熟練従業員との矛盾などの危機に直面した。従来の重工業中心の蓄積路線を堅持しながらも、表出した矛盾を克服しようとする試みは、いわゆる、『大躍進』（1958～60年）であった。蓄積方式の転換は、今までの大企業という『片足』に偏重する工業化政策を一変して、『二本足』、すなわち中央大工業と地方中小工業、近代的大企業と『小・土・群』（小型・在来技術・人海戦術）との同時並進をはかるところにみられた。しかしながら、『二本足』政策の実行は、生産性の全面的な低下を伴わざるをえなかった。生産性の低下に応じて、賃金水準の全面的な引き下げが余儀なくされた。政府の賃金政策は、『必要に応じる分配』という大義名分のもと、格差の是正と賃金水準の引き下げを同時にはかるものとなった」¹⁵というのである。

「大躍進」の失敗が終息すると同時に、農業危機に遭遇し、経済の全面的な調整をせざるを得なくなった。したがって、賃金制度も改革する必要があった。つまり、「1961年～1965年において、雇用制度の合理化に伴って『能率主義』的低賃金¹⁶の導入を中心とする

¹¹ 前掲、李（2000）、46～47頁。

¹² 李は12としているが、11が正確と思われる。中国においては、物価水準によって賃金の地域が11類分けられている。

<https://baike.baidu.com/item/%E5%B7%A5%E8%B5%84%E5%8C%BA%E7%B1%BB%E5%88%AB/22599708?fr=aladdin>（2021年11月28日最終確認日）。

¹³ 前掲、李（2000）、46～47頁。

¹⁴ 前掲、李（2000）、204頁。

¹⁵ 前掲、李（2000）、50～55頁。

¹⁶ 賃金総額の増加を厳格に規制し、定期昇格と賃金率の引き上げを凍結する一方、能率給（出来高払給）を実施するということである。それは、基本給を生活給として平等的に分配すると同時に、能率給の導入を梃子に生産性向上を刺激しようとする試みであった。

賃金改革も行われた。この政策の意図は賃金制度と雇用形態の階層化を通じて、賃金を低位に抑制しながら、能率を最大限に増進させていくところにあった¹⁷とのことである。しかしながら、この意図は実現されなかった。1966年～1976年における「造反」運動の台頭とともに、毛沢東は格差をなくした「平等主義」的賃金を主張したからである。これは「農民出身の非熟練従業員の地位向上につながり、かれらの公平観＝『平等主義』要求を反映するものでもあった」¹⁸という。

重要な変化は、1980年代初期に起こった。国有企業の能率低下を改善するために、経営方式は、従来政府下達の経済指標に基づいて運営されていた「指令性」経営から、1981年に政府・企業間における「経営請負制」に変更された。それだけではなく、奨励金システムが導入された。これにより、賃金項目の構成は、改革前の「基本給＋手当」から「基本給＋奨励金＋手当」という形になった¹⁹。結果、「従業員の雇用と基本給は、依然として政府によって管理され、奨励金の分配額も地方政府の規制下にあったが、企業指導部は内部管理にあたって運用できる自主権を持つようになった。ただし、それは、留保利潤の構成部分である奨励基金の分配などに限られていた」²⁰というようになった。本論文に即して解釈すれば、「奨励金」を媒介として、その額は省の裁量権の及ぶ事項となり、その配分は企業の裁量権の及ぶ事項になったと言えよう。

しかし、「奨励金制度は、能率刺激に一定の効果をもたらしたが、上意下達という職制機能と労働規律の維持という側面では、期待されたような役割を果たさなかったので、奨励金システムの限界を克服する方策は、昇進・昇給制度の根幹である基本給と資格制度の改革であった。1982年に首鋼は、北京市政府の許可を得て、留保利潤の構成部分である奨励基金の一部をもって、新たな基本給制度を作ることに着手した。平等的に配分されてきた基本給を『浮動賃金制』と『職務・持ち場給』に切り替えていくことは、賃金制度改革の核心であった」²¹。この後、首都鋼鉄または宝鋼はそれぞれの状況にしたがって、基本給の中身を変えたが、賃金の構成は基本的に、「職務給・持ち場給（基本給の変身）＋奨励金（または業績給）＋諸手当」であった。こうして、「基本給の管理が政府から企業へ移り、浮動賃金の原資も自主経営の成果である奨励基金の中から補填されているから、従業員の運命が企業の経営実績と緊密に結び付けられるようになった」²²。このように、賃金に関する裁量権が企業に少しずつ移ってきたのであり、これを明らかにした李の研究は高く評価しなければならない。

上述の内容をまとめると、つぎのようになる。李の研究から、建国以来 1990 年代までの国有企業における賃金制度の変遷がよく分かる。特に賃金決定の裁量権と賃金項目の構成について体系的にまとまっている。前者においては、最初は国が裁量権を持ったが、国から地方政府へ、そしてさらに企業組織へと、裁量権が徐々に下りてくるプロセスが確認できた。後者においては、賃金項目のなかに「奨励金」が導入される過程が観察できた。

総じて、李の研究は、賃金決定メカニズムに関し、1950年代から 90年代に至る過程で、

¹⁷ 前掲、李（2000）、57～58頁。

¹⁸ 前掲、李（2000）、46～55頁。

¹⁹ 前掲、李（2000）、204頁。

²⁰ 前掲、李（2000）、198～199頁。

²¹ 前掲、李（2000）、208頁。

²² 前掲、李（2000）、212頁。

賃金原資とその分配の決定および国有企業の自律性が、市場経済の導入によってどのように変わってくるのかを、国有企業の事例に基づいて体系的に分析していると言える。と同時に、賃金体系に関しては、改革開放以前「平等主義」的であったものが、以降「職務給」をその柱の一つとする「構造賃金制」に変わってくる過程を理論的に分析したとまとめられる。

本論文でも、これらの成果は継承する。ただし、李の研究は限界も有している。その一つは、世に問われてすでに長いという点でやむを得ないことではあるが、近年における賃金制度の変遷を追っておらず、包括的な研究となっていないことである。もう一つは、賃金制度に重点がおかれ、賃金の実態については精緻な分析がなされていないことである。なお、賃金と密接にかかわるが、独自の性格を有する昇進について詳しくふれられていないことも指摘できよう。

以上、李の研究を重点的に検討したが、他にもむろん関連した研究は少なからずある。ただし、賃金と昇進という2つの角度から中国パブリックセクターについて統一的にアプローチした研究はほとんど見当たらない。したがって、以下では賃金と昇進を分けて検討する。

1. 中国パブリックセクターにおける賃金に関する先行研究

近年、中国パブリックセクターにおける賃金制度の改革のなかで、最も注目されているのは2006年の賃金制度の「績效工資」（以下、業績給という）の導入である。パブリックセクターは営利企業でないにもかかわらず、業績給という概念を導入した点はかなり興味深い。これに関連する代表的な研究の一つに楊玉穎（2018）がある。楊はまず制度を紹介をした後、その問題として、「①『業績』の範囲がはっきりしていないこと、②業績に関する考課制度に不備がある」ことを指摘した。次に、その改善策として、「①『業績』の範囲をはっきりする必要がある、②業績考課の基準を明確にしなければならず、③科学的な管理を実施するべきであり、④各部門は自分自身に適する制度を構築する必要がある」と論じた²³。制度を紹介したうえでその問題点を指摘し、改善策を提案する体裁の定型的な論文であることがわかる。実は、先行研究のほとんどがこのようなスタイルのものである。一例として、1つのインターネットサイトで検索してみたところ²⁴、上記と似た論文が2642部も出てきた。パブリックセクターの賃金制度に関する研究が、ある意味形骸化していると言える。

パブリックセクターの賃金制度は、歴史的にみれば、1956年、1985年、1993年、2006年の大きな改正を経て今に至っている。これらに関する研究も、各制度の基本的な特徴をまず浅く論じたうえで、その問題点を指摘する形となっている。例えば、劉曉蘇（2009）をみよう。劉は、まず1956年から2006年までの制度改革の骨格を紹介したうえで、その問題点を次のように指摘する。「①ある程度の平等主義の色彩を持つ。②賃金構造の不合理、即ち教員の仕事の成果を明確に測定する制度になっていない。③インセンティブの方

²³ 楊玉穎、「浅談事業單位業績賃金制度改革」『中小企業管理与科技（上旬刊）』、2018年。

²⁴ 検索サイトは中国知網 <https://www.cnki.net/> であり、現在最も権威な学術論文が収録されている。キーワードは事業單位績效工資である（2022年1月10日最終確認日）。

法が単一化し過ぎる。これは人間としての欲望を十分満たしていないから、効果がよくない」。そして、その改善策として、次のように提案する。「①賃金制度の内部公平に注目すべきである。つまり、崗位²⁵に合った価値による賃金基準を決定すべきであり、勤務者の実際の業績により業績給を支払う必要があり、組織内部における合理的な報酬差を設けなければならない。②ブロードバンディング賃金制度を導入すべきである。③人員流失を防ぐために、個人特徴を考慮する全面的な賃金制度を導入することが必要である。金銭的な報酬だけではなく、非金銭的な報酬にもウェイトを置く必要がある」²⁶。なお、このように一般的な叙述に止まるほか、事業単位に即してその報酬制度を具体的に論じる論文が少ないことも指摘しておく。

一方、賃金の実態とかかわっては、それを全面的に分析したものはほとんどなく、実務上の必要性に主眼を置いた研究がいくつか挙げられる。例えば陳耀発（2005）は、機関事業単位の賃金を素材として、1956年、1985年、1993年の賃金制度の骨格および毎回の改革にともなう賃上げ率をそれぞれ紹介したうえで、1993年に制度改革が実施されて以降のメリット、デメリットとデメリットの出た原因を分析し、そのメリットに関しては、「①国家機関と事業単位における賃金制度の分離が実現できた。②建国以来、昇給制度が初めて構築されることで、分配上の終身制がなくなされた。③国民経済の変化によって、5回のベースアップが実施されたことは、賃金の構造関係が整えられた。④賃金制度が改善され、奨励金制度および偏遠地域手当制度が構築された。⑤主体の分配制度と関連する制度との関係が調整され、特殊な業界および特殊な崗位の勤務者の手当が調整された。⑥相対的な柔軟性のある分配制度で、異なる地域および異なる業界の発展を促進し、業界間においての賃金関係を完備した」。そして、デメリットに関して、「①賃金が職務だけと連動していることは官僚の意識を強化し、従業員のリーダーになる意識を促進する恐れがある。②賃金制度および賃金基準、分配原則と方法を統一したことは、人事制度改革に追いつかない。③いわゆる合理的な賃金差が小さすぎることは、分配上の平等主義が克服できていない。④賃金の分配は不合理な格差をひろがっている。⑤新しい賃金制度は低い職務の従業員に不利である。つまり、従業員は高い賃金をもらうために、一生懸命に郷鎮から市に、あるいは市から省などへ移動する傾向がある。これは昇進に促進していると言えるが、このような移動は地方の発達していないところに不利をもたらしている。⑥「工資区の賃金制度を無くしたことは、西部の多数の地方における従業員の賃金水準が相対的に低くなっている」。デメリットの出た原因として、「①1993年賃金制度改革が他の関連する人事制度の策定より早く実施したため、予測通りの効果がおさまらない。②国民経済水準と労働生産水準との制約がある。③国に統一されている管理の形は、異なる地域に相応しくない。④高度な財政計画管理の体制は、賃金管理の自由化を欠いている。⑤幹部人事制度は賃金制度と同時に改革が実施されなく、そして、中国の現行の人事制度が不備しているため、新たな賃金制度の効果の阻害となる。⑥長年の分配理念の影響は、賃金のインセンティブ機能および社会主義の『労働に応じる分配』の実現を阻害している。⑦中国の生産力がいまだに低い段階においては、低賃金で労働力を増やす手段しか利用できない。

²⁵ 崗位とは、後述するが、ポストの等級に当たる概念である。本論文では、中国パブリックセクターにおける固有な概念である点に照らし、「崗位」という用語をそのまま使用することとする。

²⁶ 劉曉蘇、「事業単位人事制度改革研究」（博士論文）、華東師範大学、2009年。

⑧中国における管理仕事の不透明であるため、国民の制度に対する理解が不十分な原因でもたらしてきた障害である」と論じた。改善策としては、つぎのように述べている。「①賃金制度の改革は社会経済水準、国家体制の改革、人事制度の改革と同時に実施する必要がある。②現行の職務等級賃金制度を放棄し、官僚意識を薄める『労働に応じる分配』が体现できる賃金制度を策定すべきである。③国の分配調整の制度を強化しなければならない。④賃金制度を立法すべきである。⑤手当制度を完備する必要がある」と論じた²⁷。

それから扈革英（2004）は、当時の賃金分配制度に存在している問題点を指摘した。具体的には、「全国統一賃金基準を強調するあまり、地方の賃金水準と生産力の水準との格差が大きいこと、国家の調整機能を重視しすぎて市場の調整機能を無視すること、人事考課制度が完全でなく昇給に関する根拠が明瞭ではないこと、賃金構成が不明瞭であり『活』の部分がインセンティブ機能を発揮していないことなど」である²⁸。なお、顧海強（2018）は 2006 年賃金制度に関する問題点と解決策について次のように指摘した。すなわち、「『活』の手当の部分が効果を発揮していないこと、人事考課制度に問題があること、地域間および産業間の賃金格差が大きいことを問題点として取り上げ、その解決策を提示した」というのである²⁹。ここで、「活」の部分とは、「固定金額」と対になる概念で、地域的な物価水準などと関連しており、省あるいは市に「活」に関する裁量権が与えられ、ほとんどが手当として支給されることをいう。「固定金額」とは、賃金項目のうち、国家が統一的に設定をした金額の部分の指す。

以上から、中国国内における賃金に関する先行研究は、基本的には理論上で制度の解釈と一般的な問題点の指摘に止まっており、制度の具体的な分析もなければ実態との照らし合わせも行われていないことがわかる。これは大きな関心が注がれている業績給についても同様である。問題点の指摘やその大まかな改善策を論じるだけで、制度導入後の効果をデータをもって検証するまでに至っていない。その理由の一端は、業績給を論じた著者のほとんどは各機関の人事部門に所属する人であることに求められる。この分野を研究する専門の学者は非常に少ないのである。したがって、マイクロデータを利用して、体系的な分析を行うことは非常に重要となる。本論文は、A 大学における 2001 年～2017 年の賃金データを分析し、賃金の制度と実態を照らし合わせると同時に、業績給の導入の意図とその変化を検証しようとする所以である。

2. 中国パブリックセクターにおける昇進に関する先行研究

中国パブリックセクター、特に大学教員の昇進に関する先行研究は、その数が少ない。それらは、分析の焦点によって主に制度の研究と実証の研究とに分けられる。まず、制度の研究についてみよう。その代表的なものは、郝立傑（2017）である。これは、「中国の大学教員昇進制度が『任一評一聘』という 3 つの段階で変貌してきた」と主張したうえで、「昇進の審査・評価・聘用などの要因から改革が必要である」と主張したものであ

²⁷ 陳耀発、「中国機関事業単位現行工資制度利弊分析及对策」『社科縦横』、2005 年 10 月総第 20 巻第 5 期、81-85 頁。

²⁸ 扈革英、「深化機関事業単位医工資分配制度改革の思考」『金融与経済』、2004 年第 7 期、62-63 頁。

²⁹ 顧海強、「深化機関事業単位工資制度改革の幾点思考」『人材資源開発』、2018. 10、12-13 頁。

る³⁰。そして、張笑予（2019）は、「大学教員の昇進制度は大学教員の発展と職業の規範化を保障する基本である。中国建国以来、大学教員の昇進制度は制度化初期、制度の中断および回復期、制度改革の探求期、制度改革の進化期を経て形成されてきた。昇進制度をさらに進展させるためには政府、社会、大学、教員からの有効な参画が必要である」と述べた³¹。総じて、これらの研究は、その視点は少しずつ異なるものの、基本的には時期区分に即して大学教員の昇進制度の発達を論じたものであると言える。

一方、昇進にかかわる決定権に着目した研究もみられる。ただし、その数は少なく、ほぼ唯一の研究として蒙有華（2017）を取り上げることができる。蒙は、中国建国当初から2017年までの高等教育機関における昇進の選抜権の移管を検討し、発見された問題および対策を次のように主張している。これは、「昇進の選抜権の所在は1986年を区切りにして2つの段階に分けられる。つまり、1986年以降、昇進の選抜権が高等教育機関に順次移っていくのである。具体的には、1986年から1988年までに2回、そして2012年に1回、一部の大学に教員の昇進の選抜権が移された」である。その高等教育機関の数を紹介した後、蒙は、昇進の選抜権の移転にともなう5つの問題点を次のように指摘した。すなわち、「①昇進の選抜権が大学に移った後の監督問題、②異なるタイプの高等教育機関における資格の審査条件間のバランスをいかにとるかという問題、③高等教育機関における資格の授与とその崗位に昇進させる問題、④高等教育機関における教員以外のシリーズ³²の選抜権は

³⁰ 郝立傑、「高校教師資格制度改革實施的困境与对策」『高校管理』、2017年12月、110～111頁。

³¹ 張笑予、「高校教師資格制度改革研究70年：回顧、反思与展望」『内モンゴル師範大学学報』、2019年11月、第32巻、第11期、20～23頁。

³² 中国の事業単位における専門技術者というのは、各分野を専門的に研究する者を指す。これらの専門技術者に対して資格が31種類（シリーズ）設けられている。高等教育機関の教員（教授、准教授、講師、助手）、中等専門学校の教員（正高級教師、高級講師、講師、助理講師、教員）、中小学校の教員（正高級教師、高級講師、一級講師、二級教師、三級教師）、幼稚園の教員（正高級教師、高級講師、一級講師、二級教師、三級教師）、実験技術者（正高級実験師、高級実験師、実験師、助理実験師、実験員）、自然・社会科学研究者（研究員、副研究員、助理研究員、研究実習員）、技工学校の教員（正高級講師、高級講師、講師、助理講師、教員）と（正高級実習指導教師、高級実習指導教師、一級実習指導教師、二級実習指導教師、三級実習指導教師）、工程技術者（正高級エンジニア、高級エンジニア、エンジニア、助理エンジニア、技術員）、経済専門技術者（正高級経済師、高級経済師、経済師、助理経済師、経済員）、審査専門技術者（正高級審査師、高級審査師、審査師、助理審査師、審査員）、経理専門技術者（正高級経理師、高級経理師、経理師、助理経理師、経理員）、統計専門技術者（正高級統計師、高級統計師、統計師、助理統計師、統計員）、農業技術者①（高級農芸師、農芸師、助理農芸師、農業技術員）、農業技術者②（高級獣医、獣医、助理獣医、獣医技術者）、農業技術者③（高級牧畜師、牧畜師、助理牧畜師、牧畜技術者）、衛生技術者①（主任医師、副主任医師、主治医、医師、医者）、衛生技術者②（主任薬剤師、副主任薬剤師、主管薬剤師、薬剤師、薬師）、衛生技術者③（主任看護師、副主任看護師、主管護師、看護師、看護士）、衛生技術者④（主任技師、副主任技師、主管技師、技師、技士）、ニュース専門技術者①（高級記者、主任記者、記者、助理記者）、ニュース専門技術者②（高度な編集、主任編集者、編集者、助理編集）、スポーツコーチ（国家級コーチ、高級コーチ、一級コーチ、二級コーチ、三級コーチ）、翻訳（訳審、副訳審、翻訳、助理翻訳）、テレビ放送アナウンサー（アナウンス指導者、主任アナウンサー、一級アナウンサー、二級アナウンサー、三級アナウンサー）、出版専門技術者①（編審、副編審、編集、助理編集）、出版専門技術者②（技術編集、助理技術編集、技術デザイナー）、出版専門技術者③（一級校正、二級校正、三級校正）、工芸美術専門技術者（高級工芸美術師、工芸美術師、助理工芸美術師、工芸美術員）、弁護士（一級弁護士、二級弁護士、三級弁護士、四級弁護士、弁護士助理）、公証員（一級公証員、二級公証員、三級公証員、四級公証員、助理公証員）、図書資料専門技術者（研究館員、副研究館員、館員、助理館員、管理員）、文化財博物専門技術者（研究館員、副研究館員、館員、助理館員、管理員）、ファイル専門技術者（研究館員、副研究館員、館員、助理館員、管理員）、芸術専門技術者①（一級脚本家、二級脚本家、三級脚本家、四級脚本家）、芸術専門技術者②（一級作曲、二級作曲、三級作曲、四級作曲）、芸術専門技術者③（一級監督、二級監督、三級監督、四級監督）、芸術専門技術者④（一級俳優、二級俳優、三級俳優、四級俳優）、芸術専門技術者⑤（一級演奏者、二級演奏者、三級演奏者、四

いかに移転するかという問題、⑤高等教育機関の間での人材流動の資格に関する確認」の5つである。それから、これら5つの問題に対して改善策を提出した。具体的には、「①高等教育機関の審査監督管理機構を設立し、資格の審査に関する制度を作成すること、②学校の実態に相応しい科学的および合理的な昇進条件を作り、昇進の指導という役割を果たすこと、③高等教育機関が崗位を設定することによって昇進をおこなうこと、④他のシリーズの昇進条件の整備によって、徐々に昇進の選抜権を移管すること、⑤地域間・高等教育機関の間での人材流動に有利な資格を再度認定する規制を設ける」ということである³³。賃金制度に関する先行研究とあまり変わらず、基本的には制度の解説とその改善策の提案というレベルに止まっていると言える。

次に、実態の研究についてみよう。これらは基本的には制度に関する満足度の調査と昇進の影響要因の分析という2種類に分けられる。前者については、崔涛・崔玉静（2016）を取り上げることができる。これは河北大学工商学院、河北金融学院、河北ソフトウェア学院に所属する教員を対象にして、現行の教員昇進制度に関するアンケート調査を実施した。具体的には、「①昇進制度に関心を持っているのか、②教員の昇進条件においては、一番重視すべきことは何か」を聞いた。その結果をみると、「①については、昇進制度に関心を持っている者が53.1%、あまり関心を持っていない者は28.6%、どちらでもない者が18.3%をそれぞれ占めていた。そして、②については、教学が一番重要だと回答した者が36.7%、科学研究能力が一番重要だと答えた者が44.9%、両方とも重要だと思う者が18.4%であった」ことである³⁴。

一方、後者の昇進に影響する要因に関しては、その数は少ないが、代表的な研究として王伝敏・孫鈺（2014）および岳英（2020）を取り上げることができる。王・孫は、ある大学を研究対象にして、性別、年齢（若年層・年配層）、学問系統という3つの要因が昇進に影響する度合いを分析した。結論としては、「性別の影響程度は准教授の段階においては、男性の昇進にかかった時間の方が女性より短い、勤続10年後になると、性別間の差が小さくなる傾向がある。教授の場合、男性の方がかかった年数が短い。年齢要因は若年層の方が年配層より昇進に必要な年数が短いことが証明された。学問系統要因は文科系よ

級演奏者）、芸術専門技術者⑥（一級指揮、二級指揮、三級指揮、四級指揮）、芸術専門技術者⑦（一級美術師、二級美術師、三級美術師、美術員）、芸術専門技術者⑧（一級舞台美術デザイナー、二級舞台美術デザイナー、三級舞台美術デザイナー、舞台美術デザイナー）、芸術専門技術者⑨（主任舞台技師、舞台技師、舞台技術員）、税関（高級税関監督、税関監督、助理税関監督、税関員）、船舶専門技術者①（高級船長、船長・大副、二副、三副）、船舶専門技術者②（高級動力設備長、動力設備長・大管輪、二管輪、三管輪）、船舶専門技術者③（高級モーター員、通用モーター員・一等モーター員、二等モーター員）、船舶専門技術者④（高級電信員、通用電信員・一等電信員、二等電信員、限用電信員）、船舶専門技術者⑤（高級パイロット、一等パイロット・二等パイロット、三等パイロット、助理パイロット）、民営航空飛行技術者①（一級パイロット、二級パイロット、三級パイロット、四級パイロット）、民用航空飛行技術者②（一級飛行通信員、二級飛行通信員、三級飛行通信員、四級飛行通信員）、民用航空飛行技術者③（一級飛行機械員、二級飛行機械員、三級飛行機械員、四級飛行機械員、政工専門技術者（教授級高級思想政治工作師、高級思想政治工作師、思想政治工作師、助理思想政治工作師、思想政治工作員）である。上記の内容は<https://baike.baidu.com/item>（2021年12月31日最終確認日）より引用者作成。一方、高等教育機関においては、一般的には、教員を除き、実験師シリーズ、ファイル専門技術者シリーズ、研究員シリーズ、統計師シリーズ、審査師シリーズ、経済師シリーズなどもあるため、これらのシリーズの専門技術者の昇進に関する選抜権の移管ということを指す。以上は、引用者による補充である。

³³ 蒙有華、「資格評審権下放至高等教育機関歴史進程、存在問題及対応策略」『惠州学院学报』、2017年10月、109～114頁。

³⁴ 崔涛・崔玉静、「高校教師資格制度改革相關問題研究—以保定市為例」『明日風尚』、2016年9月。

り理工系のほうが昇進しやすい」とした³⁵。なお、岳（2020）³⁶は、華東地域にある4か所の大学のホームページに掲載されている教員の個人ページから136名の関連情報を収集して分析をおこなった。ただし、なぜ多くの学部の中から教育学部・歴史学部・数学学部を選んだのかは説明していない。岳（2020）は上記の王・孫（2014）が分析した影響要因をもとに、卒業学校のランキング（中国国内・海外）、発表した論文の数という項目を追加して分析を行った。性別、年齢、学問系統という要因についての分析結果は王・孫と同じである。卒業学校のランキング（中国国内・海外）の要因に関しては影響しない結果が得られた。一方、発表した論文の数という要因は、准教授に昇進する場合論文の数が重視され、教授に昇進する場合、数ではなく質のほうが重視されることがわかった。

以上の先行研究を通じて、中国パブリックセクターにおける昇進制度に関する中国の研究は、いくつかの特徴を有していると指摘できる。まず、最も注目したい点は、すべての研究において昇進制度の時期区分とその視点がほぼ一致していることである。時期区分は、年次の分け方によって多少異なるものの、基本的には3つの段階からなっている。すなわち、「任命」・「評価・認定」・「聘用」がそれである。これは主に制度の実施方式による分け方である。一方、昇進の選抜権の移管という角度からは、すでにみた蒙がそれを検討している³⁷。蒙は、昇進の選抜権については1986年を境として2つの段階を分けている。ただし、蒙の場合、制度変化の実証よりは、選抜権の変化にともなう問題やその改善策の検討に重点を置いている。いずれにせよ、選抜権に焦点を合わせたのは、中国の昇進制度を分析する際の主流の視点とは異なるもので、高く評価すべきである。

次の特徴は、著者自身が大学教員としての経験に基づき集約した問題点を指摘し、改善策を提言するような研究が多くみられることである。そして、昇進実態の分析を通じて制度の問題点を実証するものも散見される。いまだに実証研究は少数であるが、徐々に増えてきているのも事実である。しかしながら、データの制約のため、実証研究はハードルが高く、狭い範囲の分析のみ行われているのが現状と言える。

ところで、目を国外に転ずると、パブリックセクターにおける昇進に関する研究としては、林嶺那（2020）³⁸が注目に値する。林は、人事行政の実態に迫り、日本の人事行政がいかなる能力観のもとで運営されているのかについて論じた。具体的には、1930年代から2000年前後までの大規模自治体（大阪市役所、東京都庁、神奈川県庁）の人事システムを昇任・採用・研修・配置の視点から綿密に分析し、自治体の人事システムを「学歴主義」「試験主義」「平等主義」という3つのモデルをもって類型化できることを提示した。

なお、パブリックセクターに限ったものではないが、より広い視点から昇進を分析した代表的な研究としては、竹内（1995）を取り上げることができる³⁹。竹内は膨大なデータに基づき、欧米および日本における社会全体の昇進パターンに関して体系的な分析を行った。アメリカ社会の昇進パターンはトーナメント型で、いわばエリート本位の昇進構造で

³⁵ 王伝敏・孫鈺、「大学教師学術職業発展的影響因素研究」『現代教育管理』、2014年第3期、66～69頁。

³⁶ 岳英、「我国高校教師職昇進影響因素の事件史分析」『教育發展研究』、2020年13-14、90～97頁。

³⁷ 蒙有華、「資格評審権下放至高等教育機関歴史進程、存在問題及対応策略」『惠州学院学报』、2017年10月、109～114頁。

³⁸ 林嶺那、『学歴・試験・平等自治体人事行政の3モデル』、東京大学出版会、2020年1月。

³⁹ 竹内洋、『日本のメリトクラシー構造と心性』、東京大学出版会、1995年7月。

ある。学校に通う頃からすでに激しい競争が始まり、初期の勝敗は就職した後にも影響を及ぼす。なお、敗者復活が極めて困難である。つまり、初期に選ばれた者の利益の増幅効果、および選ばれなかった者の不利益の増幅効果がともにみられるのである。反面、日本社会の昇進パターンは、典型的なトーナメント型とは異なり、ともぞろえ型であるが、全体的に遅い昇進で、そのなかにおいて一定程度の敗者復活が可能となっている。竹内は、このような昇進パターンの違いが、組織あるいは社会における人の能力観の違いをもたらしているという。

本論文では選抜権の移管に留意しながら、上記の蒙（2017）よりは細かく分類した形で建国以来から現在に至るまでの昇進制度の変化を分析する。そして、竹内および林の分析手法を利用し、中国の大学教員における昇進制度および昇進実態の特徴を明らかにする。

第3節 研究課題

以上をふまえ、本論文は、第1に、中国パブリックセクターにおける賃金および昇進制度の形成と変貌を歴史的に分析する。これを通して、中国の制度の有する特徴を浮き彫りにする。第2に、中国パブリックセクターにおける賃金および昇進の実態を分析する。これを通して、狭い意味での賃金制度・昇進制度の実態への影響を明らかにするとともに、広い意味での制度と市場との関係性を解明する。第3に、中国パブリックセクターにおいて現在課題となっているところを析出する。これを通して、賃金制度・昇進制度を改善するための手がかりを得る。

中国パブリックセクターにおける賃金制度と昇進制度の形成と変貌は総合的にとらえる必要がある。例えば、中国における賃金制度はいくたびも改革されているが、これは基本的には中国の経済制度の変革に伴ったものである。と同時に、昇進制度の変革に歩調を合わせるものでもあった。昇進によって賃金は大きな変化を蒙るのである。したがって、賃金制度を究明する際、昇進制度と一緒に検討しないと不十分な研究になってしまう。しかしながら、いままで賃金制度と昇進制度を総合的に検討した研究はあまりなかった。一方、すでに述べたように、制度は実態と合わせて検討して初めて、その全体像が把握できる。しかし、いままで賃金・昇進の制度と賃金・昇進の実態を合わせて分析した研究はほとんどなかった。このような現状に鑑み、本論文では、A大学の事例分析に依拠し、中国パブリックセクターにおける賃金・昇進制度の展開を体系的に考察したうえで、具体的な賃金・昇進のデータから制度変貌の特質を解明する。

このように研究課題を設定したのは、次のような理由による。第1に、中国が社会主義国だということである。社会主義国なので、資本主義国とは違い、建国以来、国の発展に関する経験がまったくなかった時点から出発し、最初旧ソ連の経験に学び、「計画経済」から改革開放後の「市場経済」まで、挫折しながらも、中央集権的な方法すなわち党と国家の指導に依拠して、中国の国情に合う方法を模索し続けてきた。これは、経済制度一般だけでなく、賃金・昇進制度にも当てはまる。すなわち、賃金・昇進制度も党と国家の指導に依拠しているのである。本論文で、中国パブリックセクターにおける賃金・昇進を研究するのは、中国建国当初の所有形式はすべて国有であり、時代の進展にともなって、民

営企業などが誕生するようになったものの、政治的には依然として社会主義国であるため、賃金・昇進を含めたすべての経済活動が政府の影響を受けているからである。したがって、中国パブリックセクターは、政府の意図・関連施策・影響を検討するにあたってもっとも代表性のある研究対象と言える。なお、政府の考え方はいまだに民営企業に影響を与えているため、パブリックセクターの研究は、民営企業を探索するにおいても一定程度意義を有すると言える。

第2に、賃金と昇進は国民生活にもっとも密接にかかわっているためである。中国国民の収入は、以前の何十元というものから何千元・何万元というものに増加してきた。にもかかわらず、国民のもっとも大きな関心事は、依然として収入と言って過言ではない。したがって、賃金およびそれに密接に関連している昇進の制度と実態を明らかにすることは、極めて重要と言える。賃金・昇進制度の「有効性」も、それがどのような実態とつながり、あるいは実態を生み出すかによって、相当程度変わってくる。よって、単位あるいは組織レベルでのミクロデータを利用し、その実態を解明するのは極めて意義があるものと思われる。

ところで、中国パブリックセクターは機関と事業単位⁴⁰からなるが、本論文の研究対象は事業単位である。事業単位を選んだ理由は、次の通りである。まず、財政支出の方式からすれば、事業単位のうち、全額給付型、差額給付型は機関（公務員組織）と似ており、財政から運営資金を賄っている。対して、自主自支払給付型は企業と似ており、自分で運営資金を賄う。全般的には機関と類似性が大きいと言える、次に、身分からすると、機関と事業単位に属する者は互いに出向ができるという特徴を有する。なお、機関の内部でも事業単位編制という身分により機関で働く者も少なくない。最後に、賃金制度をみると、最初は機関と事業単位ともに同一の政策に依拠したものから始まり、徐々に各自の特徴に合わせた賃金制度に変更してきたが、職務を中心とする賃金制度の根本は変わっていない。総じて、事業単位はパブリックセクターの特徴をよく示していると言える。ただし、いまは事業単位も業績給を導入し、企業類似の制度が稼働している。この意味では、事業単位は、機関と国営企業との間に存在する。よって、事業単位の研究は、機関だけでなく、国営企業の特徴を検討するにも役に立つと言える。

さて、事業単位は経済、教育、衛生、科学など多岐の領域にわたって多数設定されている。ただし、科学研究を中心とする機構が多く、その規模が小さいのが通常である。本論文において大学を事例分析の対象に選定したのは、通常の研究機構に比べれば規模が大きく、実証研究に有利だからである。ちなみに、A 大学は偏遠地域に立地しているため、大都市の大学と違い、地方に立地している大学が抱えている課題を典型的に示してくれる。その意味でも A 大学を対象に分析する意義はあると言える。

以上の研究課題に照らし、本論文の歴史的な見取り図を予め示すと、次の通りとなる。中国建国以来いままで、中国共産党は社会主義を基盤として世界中で注目される変革を実行しているが、これらは基本的に制度に依存していると言って過言ではない。なぜならば、制度は国家を管理する基礎であり、社会の基本的な構成要素でもあるからである。この制

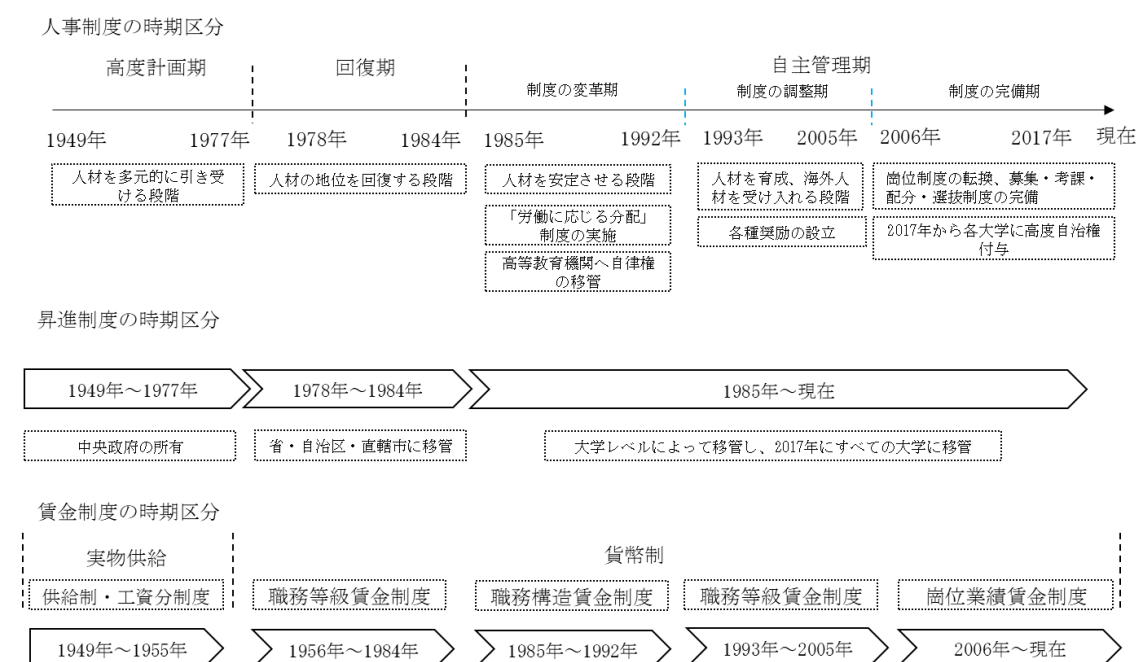
⁴⁰ 事業単位（Public Institution）とは、国が社会公益のために、国家機関あるいは、その他の組織は国有資産を利用して興す教育、科学技術、文化、衛生などの活動という社会サービスを従事する組織である。（事業単位登記管理暫行条例国務院第 252、411 号令）。

度の属性と国家によるその管理は、社会発展の方向、速度と品質を左右する。もし適切な制度設計とその運営がないなら、政府または関係部門の権力は大きくなり、必要な制限もなくなる。その結果、社会の公平と公正を保証できなくなる恐れがある。

もちろん、制度は固定のものではなく、時代とともに変化する。制度は、実際の国情に照らして制定し、修正し続けなければならない。現に、建国当初は旧ソ連の経験を完全に真似して制度を作った。これに依拠して、経済の回復をはかったが、回復するまでは他の国より 30 年遅れることになってしまった。一方、1978 年十一大三次全会を通じて中国の国情に相応しい新しい制度を確立してから現在にいたるまでは著しい成功を収めていると言える。

中国パブリックセクターにおける賃金制度および昇進制度も基本的には同じような軌跡をたどった。それは、1978 年を境目として大きく 2 段階に分けることができる。第 1 段階は、1949 年から 1977 年までで、この時期は旧ソ連の経験に学んで制度を作った段階である。そして、第 2 段階は 1978 年 12 月の十一大三次全会の開幕からであり、ここから中国の国情に合う方向で新たに制度設計と運営を探索するようになった。つまり、1979 年に改革開放政策を実施し、以後、試練を受けながらも、計画経済から徐々に市場経済に移行してきたのである。

図-序 1 中国の高等教育機関における人事制度の変遷



以上をふまえ、本論文が対象とする中国の高等教育機関における人事制度がどのように変化してきたのかを時期区分別にまとめると、図-序1の通りになる。

図に沿って、各時期の基本的な特徴を述べると、次のようになる。賃金制度と昇進制度を合わせ、大きな意味での人事制度の第1期は、1949年から1977年までと言える。この時期はすべての権限を国にある段階であった。人事制度の第2期は、1978年から1984年までである。この時期の特徴は1977年までの「中央集権」からもたらした阻害をよく認識して、中国の高等教育機関に相応しい制度を探るための調整の段階である。人事制度の第3期は、1985年から現在までである。この時期の特徴は高等教育機関に人事権限を高度に付与し、賃金制度はよりインセンティブ機能を持つように探索している段階である。

さて、賃金制度の時期区分に関しては、「職務」と「崗位」という用語が登場しており（図-序1）、本論文でも重要な概念として使われるので、ここで整理しておこう。一般的には、職務とは「一人が担当する一連の意味のあるひとまとまりの作業」として定義される。職務は、「小さな要素作業としてタスクあるいは課業」から構成される。この際、タスクとは「各人に割り当てるために有意義に分割し得る最小の機能活動単位」である⁴¹。要するに、タスク＝課業のまとまりが職務であるが、中国における用語法はこれとは若干異なる。中国で職務とは、「仕事の責任が似ているあるいは同じ職位のまとまりである。職位とは、組織目標に基づいて個人に対して一連の任務およびその責任を規定することであり、崗位とも呼ばれる。職位は個人と一一对応している。すなわち、いくつかの職位があれば、何人か必要なので、職位と人との数が同じである。一般的には、職位と職務とは区別していないが、実は職位はタスクと責任のまとまりで、人と事との対応関係である。職務は同類の職位のまとまりで、同一類別の職位の通称でもある。職位の数は聘用される従業員の数をさすので、職位の数は定員数とも呼ばれる」と定義される⁴²。複数のタスクのまとまりが職位、その複数の職位のまとまりが職務であるゆえ、一般的な用語法より職務を広くとらえていると言える。事業単位における職務とは「単位」という組織の特徴によって規定される。大学の場合、その構成員はまず教員職、職員職、工勤職という3つに分類される。それぞれはいわば職群に当たるものである。次に、それぞれの職群においておのおの担当する仕事は定められる。教員職であれば、教授・准教授・講師・助手、職員職であれば、共産党書記・校長・共産党副書記・副校長・処長・課長・ヒラ・工勤職であれば、高級技師・技師・高級工・中級工・初級工・普通工に分けられる。これらが即ち職務に当たる。

一方、崗位とは職位でもあると定義される。本論文では崗位を職務のより細分化された形式にとらえる。すなわち、仕事の類似性と相違性に着目し、職務を一定数の職級（崗位等級）に分類したものであり、同一の職級（崗位等級）に分類されたものに対しては、同一の資格要件が求められ、採用、給与などについてもすべて同一の基準が適用されるものと把握するのである。教員職であれば、教授を1級・2級・3級・4級、准教授を5級・6級・7級、講師を8級・9級・10級、助手を11級・12級・13級、職員職であれば、共産党書記・校長を3級職員、共産党副書記・副校長を4級職員、処長を5級職員、副処長を6級職員、課長を7級職員、副課長を8級職員、ヒラを9級職員・10級職員、工勤職であ

⁴¹ 奥林康司、『入門人的資源管理』、中央経済社、2006年、54頁。

⁴² 陳維政・余凱成・程文文、『人力資源管理』、高等教育出版社、2016年3月第4版。

れば、高級技師を技術工 1 級、技師を技術工 2 級、高級工を技術工 3 級、中級工を技術工 4 級、初級工を技術工 5 級に分けられる。これらの等級が崗位に当たる。ここでの崗位の定義は日本の職階制⁴³と類似している。

実際、職務から崗位への転換がどのような変化をもたらしたかを紹介する。2006 年以前の賃金制度は全て職務と名付けたものをベースとしており、大学教員の職務は教授・准教授・講師・助手に 4 つ分けられた。2006 年に崗位業績賃金制度が導入されてからは、職務という名は無くなり、崗位という言い方に変更された。崗位も基本的には、教授・准教授・講師・助手に分けられるが、異なるのは、これらが更に細分化されることである。つまり、教授を 1 級教授・2 級教授・3 級教授・4 級教授に、准教授を 5 級准教授・6 級准教授・7 級准教授に、講師を 8 級講師・9 級講師・10 級講師に、助手を 11 級助手・12 級助手・13 級助手に分けるということである。

昇進条件に関する相違点を分析してみると、どの時期においても教授・准教授・講師に昇進する場合、それぞれの条件を満たさなければならない。人事等級を上がる場合(昇級)、2006 年までに同一の職務のなかでの昇級は年功と基づいていた。しかし、2006 年に崗位賃金制度を導入してからは、教授・准教授・講師に昇進する場合、まずは、それぞれの条件に満たしたうえで各職務の最低等級に昇進し、次に、同一職務のなかでの崗位間の昇級もそれぞれの条件を満たさなければならなくなった。例えば、助手から講師に昇進する場合、まず 10 級講師に昇進しかできなく、10 級講師から 9 級講師に昇級する場合、9 級講師の条件を満たすことが求められる。

昇進と昇級と関わって留意すべきは、それが「空き崗位がある」ことを前提としている点である。もともと定員管理⁴⁴の意図は、政府が各単位の状況を把握するためであり、政府は予算という方策によって、各単位の定員数を決める。その決められた定員数の枠内で、誰かを雇用するかは、各単位がその決定権を持つ。なお、定員管理上、教授・准教授・講師・助手はそれぞれ定員数を算定することになっている。つまり、各単位が勝手に職務数(崗位数)を増やしたりしてはいけない制限を設けているのである。ただし、設定された定員数の枠内で、教員職⇔職員職⇔工勤職という形で互いに定員数の流用が可能が認められる。なぜなら、学科の増設および学生数の増加に伴って、定員の総数の増加が実施されていないからである。改善策としては、職員職あるいは工勤職の定年によって出た空き定員数は職員職および工勤職の募集でなく、教員職の補充に使用している。すなわち、実態の変化に伴っている定員の激増の審査が省政府は直ちに対応していないのである。

⁴³ 日本の職階制とは、「職務と責任をその類似性と相違性に着目し、一定数の職級に評価分類するものであり、同一の職級に分類された官職につく職員に対しては、同一の資格要件が求められ、任用、給与、研修など雇用条件についてもすべて同一の基準が適用されるもの」ということである。早川征一郎、『公務員の賃金』、労働旬報社、1979 年、154 頁。

⁴⁴ 定員管理とは、国が組織における従業員の配置と人数に対する規定を指す。定員管理はパブリックセクターを管理する重要な一環であり、党と国家組織、人事活動の重要な構成部分である。機構の設置および従業員の配置を有効に行うことは、管理の効率を高める前提であり、他の仕事を実施する根拠でもある。従業員の任命・配置は、査定された定員内で行わなければならない。そして、賃金総額も定員数を根拠として確定されている。

第4節 研究方法

以上の研究課題を成し遂げるために、本論文では、次のような研究方法をとる。まず、研究対象であるが、国家機関（公務員機関）および事業単位をその対象とする。ただし、実態の分析においては事業単位としての大学を対象を限定する。

中国の事業単位は多種多様であるが、主に高度専門職を集めている機構であるため、基本的な性格は似ていると言える。ただし、大学は事業単位のなかで高度専門職の数が最も多い。よって、制度を吟味した上で実態を明らかにするには、他の単位より説得力があるというメリットを有する。

本論文が対象とする A 大学は、中国の N 省 T 市に立地している国立大学である。現在、従業員数は 1900 人弱である。そのうち、教員職 1300 人、職員職 200 人弱、工勤職約 140 人程度、契約社員約 250 人である。学部在籍学生数は 2 万人ほどである。この A 大学の事例分析に依拠して、中国パブリックセクターの賃金・昇進制度と実態を分析する。

次に、その分析方法であるが、第 1 に、文献研究による。これは、パブリックセクター賃金・昇進制度の歴史的な変貌を解明するために特に必要と思われる。国、省、市の公式的な文献を調べるほか、A 大学に保存されている資料をも精査する。

第 2 に、データ分析による。これは、パブリックセクターの賃金・昇進の実態を分析するために特に必要と思われる。賃金においては、A 大学在籍者全員の 2001 年から 2017 年までの個別データを利用し、賃金の水準および賃金の決め方と上がり方などに影響する要因について詳しく分析する。一方、昇進においては、竹内（1995）の研究に依拠しながら、A 大学の人事データを使用して、初期の昇進がその後の昇進に与える影響が大きいかどうか、入職年次の差異が昇進に与える影響があるか否かを分析し、学歴または業績などの要因と昇進・昇格との相関を明らかにする。

第 3 に、インタビュー調査による。これは、上記の制度および実態の究明をより確実にするために特に必要と思われる。具体的には、A 大学の人事責任者および代表性のある教員に対するインタビュー調査を通して制度の概要および制度改正後の様相を確認する⁴⁵。

⁴⁵ インタビュー調査対象の詳細は次の通りである。

No.	氏名	肩書	元の肩書	所属	インタビューの日時
1	A 氏	ある学部の共産党書記	元の人事課の課長	A 大学	2019 年 12 月 20 日、2021 年 2 月 20 日
2	B 氏	副校長	元の人事部の部長	A 大学	2020 年 11 月 9 日
3	C 氏	ある学部の副共産党書記	元の職称課の課長	A 大学	2021 年 2 月 20 日
4	D 氏	組織部の部長		A 大学	2020 年 12 月 9 日
5	E 氏	ある学院の副院長	元の人事課の課長	A 大学	2021 年 2 月 20 日
6	F 氏	人事部の部長		A 大学	2021 年 2 月 20 日
7	G 氏	人事部の副部長		A 大学	2021 年 2 月 20 日
8	H 氏	職称課の課長		A 大学	2020 年 10 月 19 日
9	I 氏	人材サービス課の課長		A 大学	2019 年 10 月 19 日

なお、A 大学に勤める教員に対するインタビュー調査を通して昇進競争をめぐる教員の考え方を探る。その詳細については本文のなかで記す。

第5節 論文の構成

本論文は、序章と第1章から第4章までの本論および終章で構成される。本論のうち、第1章と第2章は中国パブリックセクターにおける賃金制度および賃金実態に関する分析である。第3章と第4章は事業単位を中心にして、大学の昇進制度を分析し、A大学の昇進の実態を明らかにする。

第1章では、中国パブリックセクターにおける賃金制度を取り上げる。中国経済は、建国当初の計画経済から「改革開放」をきっかけとした市場経済に移行してきたが、これに伴って賃金制度も変化してきた。その賃金制度の改革について分析を行う。具体的には、1956年、1985年、1993年、2006年の国家機関・事業単位の賃金制度改革を素材として、中国の賃金決定メカニズムがどのように変化してきたのかを明らかにする。

第2章では、中国パブリックセクターにおける賃金実態を分析する。ただし、データの制約もあり、上記4回の賃金制度改革のうち、改革内容が最も顕著な2006年賃金制度改革に焦点を合わせ、その前後の賃金実態について詳しく分析する。2006年賃金制度改革は、基本給の中身を変化した上で、中国パブリックセクターにおいて初めて業績給という概念を導入した。よって、本章の賃金実態分析を通じて、業績給はどのようなプロセスを経て導入され、その効果はどのようなものであったかについても究明することができる。

第3章では、中国パブリックセクターにおける昇進制度を究明する。いままでの先行研究とは異なり、昇進、そのなかでも選抜権という視点から、建国当初からいまに至るまでの昇進制度の形成と変化を明らかにする。

第4章では、中国パブリックセクターにおける昇進の実態をA大学のデータに依拠して詳細に分析する。具体的には、A大学の教員がどのような昇進メカニズムのもとでキャリア形成を行っており、そのなかでどのような能力を求めているのかを実証的にみていく。

終章では、以上の分析結果にふまえ、中国パブリックセクターにおける賃金および昇進の特徴をまとめるとともに、事業単位の競争力を高めるために、そして、従業員の能力を高めるために、どのようなインセンティブを設けるべきかについて、若干の示唆を述べる。

10	J氏	労働賃金課の課長		T市人事局	2021年2月20日
11	K氏	労働賃金課の副課長		T市人事局	2021年2月20日
12	L氏	財務部の副部長		A大学	2021年3月18日
13	M氏	定年退職	元の人事局の局長	D市人事局	2021年5月7日
14	N氏	定年退職	元の賃金課の副主任課員	D市工商局	2021年5月6日

第1章 中国パブリックセクターにおける賃金制度の変遷

第1節 課題と方法

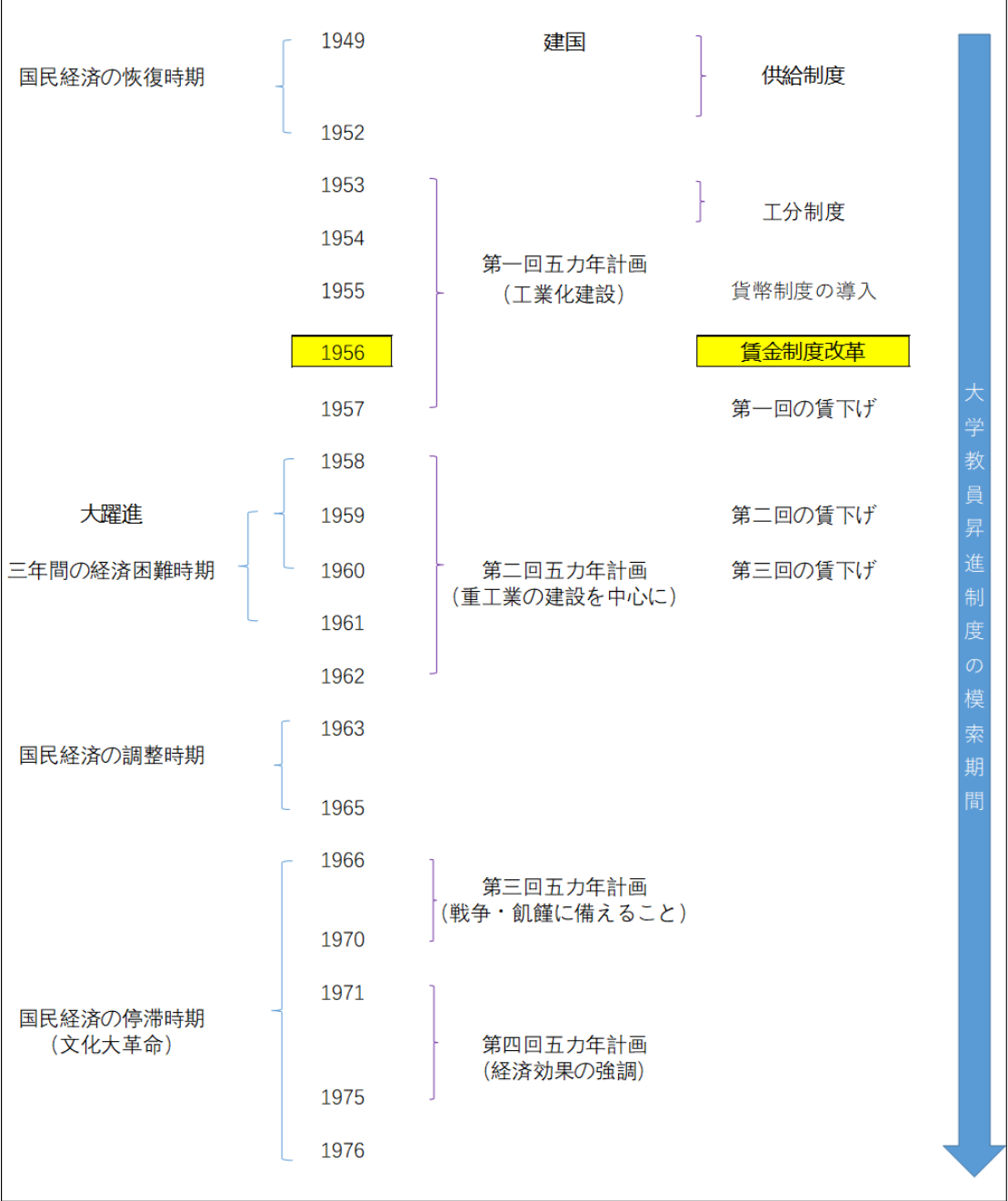
中国は社会主義国であり、国家としての経験がまったくないところから出発した。建国当初は、旧ソ連の経験に学び、「計画経済」を実施した。その後は、改革開放を契機として、「市場経済」に移行し、挫折を味わいながらも、中央集権的な方法、即ち党と国家の指導に従って国情に合う方法をもって、経済改革を模索し続けてきた。中国の賃金制度はどのような背景で作成したかをより全面的に把握するために、建国以来から現在にかけての経済を中心とした歴史的な流れ整理しておこう（図1-1 参照）。

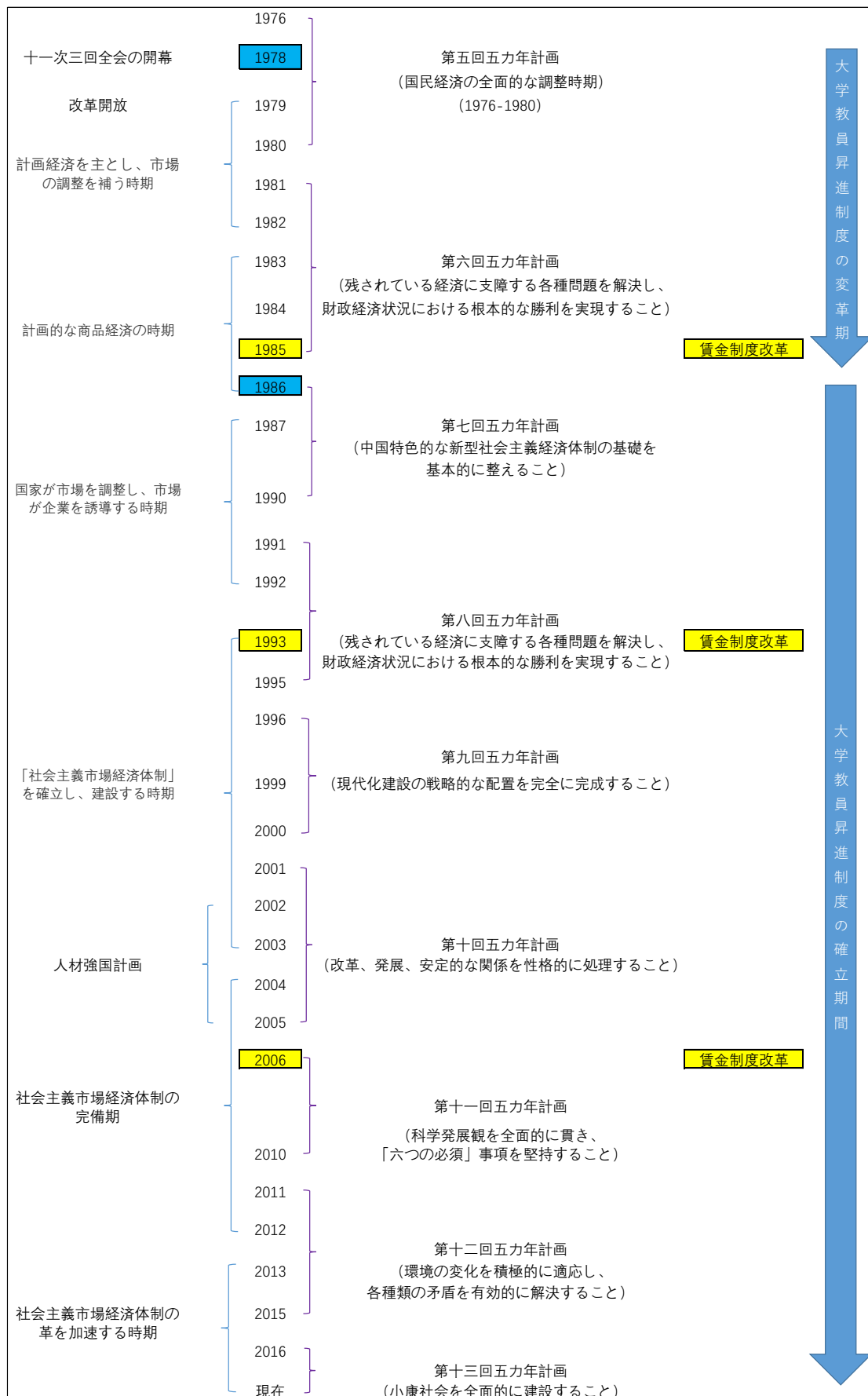
第1段階（1949年～1977年）の中身をみると、まず、1949年～1952年は戦争が終わったばかりであることから、共産党は国民経済の回復に直面した。しかしながら、当時の中国においては統一な賃金形式がないため、国民経済を速やかに回復するために、軍隊の供給制を使用していた。中国国内がすこし安定的な状況に達した後、1953年から旧ソ連の経験を依拠して、工業化建設を目標にしての第一回五カ年計画を開始した。国民経済の改善という目標を達成するためにインセンティブ機能のある工分制度を導入した。つまり、供給制のような物の形での生活保障を無くし、貨幣と類似している数字のような工分の形に転換したのである。工業化建設の実施にともない、工分制度を都市で適用しなくなるため、1955年に旧ソ連に真似して貨幣制度を使用するようになった。1955年の貨幣制を安定して過渡したあと、1956年に地域間の物価差異を考慮する職務等級制度を実施した。この1956年賃金制度は1984年まで変化することがなく、30年近く使用していた。30年近く変化しない理由は1956年賃金制度が確立されて以来、中国は大躍進の失敗・3年間の経済困難時期・戦争・飢饉・文化大革命などの出来事が多数発生し、不安定な状態に陥って、賃金制度だけではなくほかの制度を変える余裕がなかったからである。文化大革命の終焉にしたがって、共産党はいままでの制度は中国に適切しないことと判明した。

1978年12月に開いた十一大三次全会においては過去の錯誤を認識し、新たな方針を定めなければならない第2段階（1978年～現在）を迎えた。新たな方針とは改革開放をきっかけに、中国特色社会主义を設立するということである。この姿勢は新中国の歴史のなかで最も大事な転機点である。すなわち、市場経済は資本主義なりのものではなく、社会主義国家でも市場経済がありうるということである。この時から改革開放を実施し、1982年までは計画経済をメインに、市場の調整を補助としている段階である。そして、1983年～1986年の間は計画的な商品経済という段階である。1987年から1992年までは国家が市場を調整し、市場が企業を誘導する段階に入ってきた。1978年から1992年の間では、1985年に第2回目の賃金改革を迎えた。1985年賃金制度は国营企業の賃金制度を改革の中心としており、パブリックセクターの賃金制度を少し精緻化している。そして、1993年に市場経済が完全に確立されると同時に、第3回の賃金改革を実施した。市場経済の展開によって、国营企業が自律権を持つようになり、賃金改革の重点はパブリックセクター

に置くようになった。2002 年に人材強国計画を起動して、単なる中国製造から中国創造に転換しなければならなくなり、2006 年に第 4 回目の賃金改革の幕を開けた。つまり、専門技術人材にモチベーションを高めるようなインセンティブ機能を備えた賃金制度を作成する必要がある。社会主義市場経済改革を加速する現在でも依然として専門技術人材をメインにする 2006 年賃金制度を使用している。

図 1- 1 中国における経済の推移（1949 年～現在）





出所) 十二回の五カ年計画の内容および賃金制度、昇進制度の変遷により筆者作成。

図 1-1 のとおり制度の変化の特徴をまとめてみると、旧制度から新制度に転化するの、即時に導入することではなく、過渡期を経て徐々に導入していくという特徴がみられる。1949 年建国当初から現在までの変化をみても、1949 年から 1977 年までの計画時期、1978 年から 1992 年まで計画経済を市場経済へ転換するための模索時期、1993 年から現在までの社会主義市場経済の設立という 3 つの時期から構成されている。賃金制度の改革も同じである。1956 年賃金制度は級別を中心にする賃金制度であり、1985 年の職務構造賃金制度は職務を中心にする制度の過渡制度である。1993 年の賃金制度は依然として職務を中心にする制度であるが、2006 年の賃金制度は崗位業績給賃金制度に変革した。昇進制度の変遷も 1949 年～1977 年（模索期）、1978 年～1984 年（変革期）、1985 年～現在（定着期）という 3 つの期間を分けられているが、1978 年～1984 年は旧制度から新制度へ移行する過渡期だと理解できる。これだけではなく、貨幣制の導入は第一回五カ年計画の真ん中の年次である。1985 年賃金制度の改革は 1978 年の改革開放から 1993 年に完全に市場経済を導入するまでの真ん中の年次で行われたということも発見できた。

では、賃金制度についてどのような研究がなされてきたのだろうか。中国パブリックセクターにおける賃金に関する研究は基本的には制度をめぐる問題点を析出したうえで、改善策を提出する形が多く、賃金制度の展開・変貌・形成に関する体系研究は少ない。2006 年崗位業績賃金制度の「業績給」の部分を中心にする論文は多くみられるが、中国賃金制度の歴史的な変遷を分析する研究の数が極めて少ないのである。制度の歴史的な変遷を論じる先行研究が主に 2 種類挙げられる。1 つは、黄娜（2013）にみられるように、「職務等級賃金制度（1956 年）、定期昇給制度の設立（1985 年）、異なるタイプの賃金制度（1993 年）、崗位業績賃金制度（2006 年）」⁴⁶という賃金制度の改革の時間によって区分する一般論である。もう 1 つは、蘇海南（2019）が指摘するように、「改革開放以前の段階は旧制度を無くし新段階を建立する段階（1949 年～1957 年）、調整段階（1958 年～1965 年）、停滞段階（1966 年～1977 年）に 3 分類され、改革開放以後の段階は探索改革段階（1978 年～1992 年）、新制度の作成段階（1993 年～2002 年）、改革推進段階（2003 年～2012 年）、改革深化段階（2013 年～現在）に 4 分類された」⁴⁷といった中国経済体制の変遷によって改革開放以前の段階、改革開放以後の段階を分けて分類する研究である。

本章では、黄（2013）の一般論と同じような時期分類に沿って、1956 年、1985 年、1993 年、2006 年の国家機関・事業単位の賃金制度改革を素材として、中国の賃金決定メカニズムがどのように変化してきたのかを明らかにする。

ところで、賃金制度は複数の賃金項目を含んでいるのが通常である。これを賃金体系というが、これについては、中国より日本においてその研究蓄積が分厚い。例えば、森建資（2007）⁴⁸は、八幡製鉄所の事例に基づき、日本の賃金体系が、主に属人的な基本給と業績対応の能率給から構成され、生活保障と能率・能力評価の両者を含んだ形として進化する過程を考察した。なお、禹宗杭（2016）⁴⁹は、森（2007）を参照しながらも、日本の賃

⁴⁶ 黄娜、「事業単位工資制度改革發展歷程浅析」『人力資源管理』、2013 年 11 月、77-78 頁。

⁴⁷ 蘇海南、「新中国七十年薪酬分配史略」『中国人力資源社会保障』、2019 年第 8 期、25-27 頁。

⁴⁸ 森建資、「賃金決定の二階構造」『日本労働研究雑誌』No. 562、2007 年。

⁴⁹ 禹宗杭、「戦後における資格の形成」『大原社会問題研究所雑誌』No. 688、2016 年。

金体系が、生活給と能力給の両者を含んだ構造を形成するに至った内的ロジックを検討した。すなわち、ホワイトカラー並みの待遇を求めたブルーカラーの願望が実を結んだ結果、日本の賃金体系が、生活対応と能力対応の両側面を併せ持つようになったと指摘したのである。

これをふまえ、本章で賃金決定メカニズムを解明するに当たっては、次の2つに重点を置く。第1に、機関・事業単位ごとの賃金原資とその分配原則は誰がどのように決めるのかである。これは、言い換えれば、機関・事業単位の賃金決定の自律性はどこまで認められるのかということになる、第2に、どのような賃金項目をもって賃金を構成し、その際何を重視するのかである。このような切り口から賃金決定メカニズムの変化を解明することは、強力な中央集権的社会主義経済から出発した中国経済が、いわゆる改革開放を転機とした社会主義的市場経済に変貌するにしたがって、賃金を決定する原理と仕組みがどのように変わり、その現状と課題はいかなるものなのかを理解するのに役立つ。

この課題にアプローチするにあたり、本章では、主に文献研究に依拠し、賃金政策と賃金制度の変化を歴史的に追う手法を採用する。基本的に国家、省、市、単位ごとの賃金政策・制度を分析するが、中国でパブリックセクターに属する機関や事業単位の種類が多岐にわたるため、1956年、1985年、1993年、2006年の賃金制度改革を順に考察し、その対象を主に国家機関（公務員機関）と事業単位である国立大学に絞って分析する。

第2節 賃金決定メカニズムの変化

1. 1949年～1955年の状況

1949年（建国）～1952年は供給制⁵⁰という制度であった。中国共産党幹部の分配制度は供給制といい、供給制は戦時に生まれた形式である。供給制は火食⁵¹＋日常生活用品⁵²＋手当で構成されていた。各地域の物価水準が異なるが、成都市の供給制体系は当時の全国状況を代表している（図1-2参照）。対照的に、都市にすでに存在していた工人⁵³、教員、技術者、職員などの賃金制をそのまま維持していた。

一方、1952年以降になると、共産党は都市に進出し始め、供給制では生活維持が困難

⁵⁰ 供給範囲は個人の衣、食、住、行、学習等の必要品と手当があり、そして、革命チームで結婚して生まれた子供の生活費、保育費なども含む、供給制は平均分配の形式の1つであり、戦時共産主義の分配制度の特徴を持ち、特定の歴史条件の下での産物である。

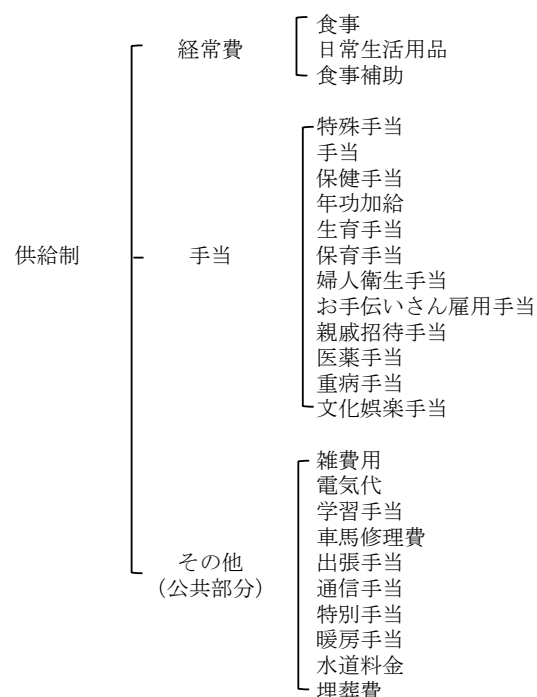
⁵¹ 火食とは食糧、副食、燃料（石炭 or 柴）を含めるということである。軍隊と地方の職務があるが、職務に応じて、小・中・大三等級がある。小は軍隊では、師以上幹部で、地方の場合県以上幹部、重負傷兵を対象とする。中は団営レベル幹部であり、地方では課、区レベル幹部、軽負傷兵、産婦を対象とする。大は連以下レベルで、地方では、一般幹部と勤雑人員に当てはまる。大は1人ずつ一日、油10グラム、塩6.25グラム、肉20グラム、野菜500グラム、石炭625グラムあるいは柴1キログラムを国から供給される量である。中は大の2.5倍で、小は大の3.7倍である。

⁵² 日常生活用品の分配量は地域の実情によって異なるが、同じ地域で全員同じである。ここで華東地区の1人の分配例を挙げる。一般コート（2着/年）、綿コート（1着/年）、綿靴（1足/年）、靴下（2足/年）、帽子（冬・冬以外1個ずつ/年）、蚊帳（1個/5年）、タオル（2枚/年）、石鹸（1個/月）、ヘアカット（2回/月）、歯ブラシなど若干を配る。

⁵³ 工人とはブルーカラーのことを指す。機関・事業単位において、工勤職にあたるものであり、施設の修繕・食堂の料理人、運転手などのような一定な技術が必要な仕事を担当し、肉体労働とは異なる性格がある。

になってきたことで、改革を推進した。つまり、供給制を賃金制に変更したが、当時の貨幣が不安定だったので、実物⁵⁴に応じて換算する形で、工分という制度に変形した。つまり、個人生活費（火食費＋服装費）＋手当で構成し、担当している行政職務に応じて、29グレードを設定され、この工分制度は1955年まで実施されていた。1955年、国内の経済状況が向上を始め、物価も安定するようになると、5種類の実物換算での工分は実際の生活には適しくなくなり、貨幣制への賃金改革が展開されていった。

図 1- 2 成都市供給制体系（1951 年）



出所) 孟媛、「中国公務員人事システムにおける職務と資格に関する研究」(修士論文)、2015年3月、18ページより引用。

原の資料は、<http://www.usc.cuhk.edu.hk/PaperCollection/Details.aspx?id=6535> (2014年12月10日最終確認) より引用。

1955年の賃金改革は国務院の「関与工資改革的決定」によって、工分制度と物価手当制度をすべて無くす代わりに、国家機関幹部を行政級別（30グレード）に分ける全国的な級別賃金となった（表1-1参照）。この時期事業単位のエンジニア、教員、医者、文藝工作者⁵⁵には職務等級が適用されるだけでなく、企業工人も技術等級制度が導入された。この時代の幹部というのは工人に対する概念であり、国家機関・事業単位・企業を問わず、同じ国家幹部と呼ばれていた。新たに作成された各業界の貨幣賃金基準は全国において統一されている。全国的に統一される貨幣賃金基準の実施にともなう地域間の物価格差の問題を解決するために、国務院は全国各地域物価手当表を公布した。『当代中国的人事管理』によると、「各地域の物価手当基準は各地域の元の工分の数字を基礎に確定されており、

⁵⁴ 実物というのは食糧、布、油、塩、石炭の数量で換算するということである。

⁵⁵ 文藝工作者とは（演劇・音楽などの）芸術活動に携わる人をいう。

すなわち、当該地の 1 つの工分の数値が 0.22 元および以下の場合、全国統一の貨幣賃金基準に準じて使用する。1 つの工分の数値が 0.22 元以上の場合、全国統一の貨幣賃金基準以外に、物価手当も付与される。例えば、北京市の物価手当の割合は 16% になっているので、国家主席の場合、560 元を 16% にかけて得た金額は物価手当であり、月給金額は 560 元と 89.6 元の合計となる」ということである⁵⁶。

⁵⁶ 『当代中国的人事管理』、当代中国出版社、1994 年 7 月、90 頁。

表 1- 1 国家機関における職員職の賃金基準（1955 年 8 月）

級別	賃金基準 (元/月)	職務								
1	560	主席副主席	委員長 副委員長							
2	500		長 総 理							
3	440		副総理							
4	380			秘書長委員						
5	340			各委員会正						
6	300	正副省長		副主任委員	弁公 庁正 副主 任	国务院秘書 庁正副主任 直属局正副 局長正副局 長正副行長 正副社長等				
7	260	正副省級		正副部長委 員正副主任 等						
8	230	市長	行 署 級 正 副 主 任 正 副				各 部 委 正 副 主 任 司 局 長			
9	200		市長					人 大 正 副 処 長 正 副		
10	170									
11	154	正副県長 正副市長		専員級正副				組 長 国 務 院 直 属 局 行 社 室 会 処 長	直 属 局 部 委 司 局 属 課 長	
12	138			専員正副市 長						
13	122									
14	106									
15	96									
16	86		正 副 区 長							
17	77							課 員		処 属 正 副 課 長
18	68									
19	62									
20	56									
21	50								事 務 員	
22	45									
23	40									
24	35									
25	30									勤 務 員
26	26									
27	24									
28	22									
29	20									
30	18									

出所)「中華人民共和国經濟档案選編(1953－1957)」(労働工資和職工保險福利卷)、
428～430 ページより引用。

2. 1956 年賃金制度改革——職務等級賃金制度

1956 年 7 月に国務院が「関与工資改革的決定」と「関与工資改革中若干具体問題的規定」を公布した。今回の改革の目的は従業員賃金水準を高め、企業・事業単位・国家機関の賃金制度を改革し、労働に応じる分配という原則で、平等主義を克服するためということである。1956 年の改革は賃金制度を調整し、幹部の賃金水準で幅広い賃上げをもたらした。そして、「規定」によると、「改革の範囲は国営企業、供銷合作社企業⁵⁷、全業界公私合営する前の公私合営企業単位、事業単位と国家機関となっている。具体的には賃金分配制度と物価手当制度を取り消し、貨幣を利用する賃金基準を定める、あるいは企業従業員と機関従業員における職務等級賃金制度を改善し、職務の順位によって職務等級および金額基準を決める」ということであつた⁵⁸（表 1-2 参照）。

今回の改革では、幹部の地域賃金基準と少数の地域の生活手当が統一的に定められた。国家機関と事業単位の物価手当を取り消し、1955 年に実施した貨幣賃金基準および各地域の物価手当をもとに、実際の物価生活水準を参考にしながら、全国を 11 類工資区⁵⁹に分けた。物価手当を取り消した代わりに、実際の物価水準を考慮するため、賃金基準を 11 区に設定すると同時に、賃金基準以外に生活手当の形で調整する⁶⁰。例えば、国家機関の職員職は 30 等級、大学教員は 13 等級⁶¹というような賃金制度（表 1-3 参照）である。

国営企業の幹部に対して、地域によって賃金基準を決めるのではなく、産業、企業、部門、職務によって賃金基準を定めた。全国の産業を 4 類分類したうえで、4 類産業ごとに 4 類企業を分けた。さらに企業の中で部門、職務を分類するという形である。1956 年賃金制度改革を通じて、職務等級賃金制度によって中国の賃金制度の基礎が築かれたと言える。各賃金基準が適用する地域と生活手当基準は国務院の規定に従う必要があり、各省は国家の規制化のもとで、特殊な事情に対する補足制度作成の権限を与えられた。総じて、この時期の賃金決定メカニズムは、機関・事業単位・企業の自律性はほとんどないものであつたと言える。

⁵⁷ 供銷合作社企業とは実際のニーズによって、政府から委託された仕事を担当し、「三農」にサービスを提供する部門である。「三農」とは、農村、農業、農民のことを指す。

⁵⁸ 「規定」とは 1956 年に公布された「国務院関与工資改革中若干具体問題的規定」の略称である。

⁵⁹ 工資区の種類は「地区賃金の種類」とも言われている。中国では、異なる地区の従業員に対する労働報酬の差によって分類する。目的は物価や生活費の水準が異なる地域の従業員が、同等の労働をする場合、ほぼ同等の消費財を得ることができるためである。地域間における賃金の種類を確定する根拠は、主に各地域の物価と生活費の水準の高低であると同時に、地理的な自然条件の違いを適切に考慮し、従業員を遠隔地や過酷な地域で働くことを奨励し、歴史的な原因に導いた賃金水準の違いなどの要素がある。1956 年の賃金改革の際、全国は 11 種類の工資区に分けられた。また、少数の物価が高すぎる地区に対して、生活費の補助金を加えた。各種類の地区の賃金は順を追って 3%違い、同じ等級の賃金標準、第 11 種類の工資区は第 1 類の工資区より 30%高いということである。1963 年～1985 年、工資区の種類を増やす方法によって、1-4 種類の工資区を段階的に廃止した。第 5 種類の工資区は最低地区の基準となっている。

⁶⁰ 「国務院関与工資改革的決定」（56）（国議周字第 53 号）、1956 年 6 月 16 日国務院全体会議第 32 次会议で許可され、7 月 4 日に公布し実施された。http://www.law-lib.com/law/law_view.asp?id=43309（2022 年 1 月 19 日最終確認日）。

⁶¹ 1960 年に科学研究者、大学教員の等級は 12 等級から 13 等級に変更され、13 等級の基準は国家機関の 22 等級の基準と一致するのである。そのため、13 等級という言い方になった。

表 1- 2 国家機関における職員職の賃金基準（1956 年）

級 別	賃金基準（11 類工資区）（元/月）											職務										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11											
1	560	577	593.5	610.5	627	644	661	677.5	694.5	711	728	主席副主席	委員長副									
2	505	520	535.5	550.5	565.5	581	596	611	626	641.5	656.5			委員長総								
3	450	463.5	477	490.5	504	517.5	531	544.5	558	571.5	585			理副総理								
4	400	412	424	436	448	460	472	484	496	508	520	正副省長正 副省級市長		秘書長委								
5	360	371	381.5	392.5	403	414	425	435.5	446.5	457	468			員各委員								
6	320	329.5	339	349	358.5	368	377.5	387	397	406.5	416			会正副主	弁公 庁正 副主 任	国务院秘書 庁正副主任 直屬局正副 局長正副局 長正副行長 正副社長等	各部 委正 副主 任司 局長	人大正 副処長 正副組 長国务 院直屬 局行社 室会処 長	直屬局 部委司 局屬課 長	處 属 正 副 課 長		
7	280	288.5	297	305	313.5	322	330.5	339	347	355.5	364			任委員正								
8	250	257.5	265	272.5	280	287.5	295	302.5	310	317.5	325		行署級正	副部長委								
													副主任正	員正副主 任								
9	220	226.5	233	240	246.5	253	259.5	266	273	279.5	286		副市長									
10	190	195.5	201.5	207	213	218.5	224	230	235.5	241.5	247	正副県長正 副市長										
11	170	175	180	185.5	190.5	195.5	200.5	205.5	211	216	221											
12	150	154.5	159	163.5	168	172.5	177	181.5	186	190.5	195				專員級正							
13	135	139	143	147	151	155.5	159.5	163.5	167.5	171.5	175.5				副專員正							
14	120	123.5	127	131	134.5	138	141.5	145	149	152.5	156			副市長	副市長							
15	108	111	114.5	117.5	121	124	127.5	130.5	134	137	140.5	正副区長										
16	96	99	102	104.5	107.5	110.5	113.5	116	119	122	125											
17	86	88.5	91	93.5	96.5	99	101.5	104	106.5	109	112											
18	76	78.5	80.5	83	85	87.5	89.5	92	94	96.5	99											
19	68	70	72	74	76	78	80	82.5	84.5	86.5	88.5											
20	61	63	64.5	66.5	68.5	70	72	74	75.5	77.5	79.5											
21	54	55.5	57	59	60.5	62	63.5	65.5	67	68.5	70											
22	48.5	50	51.5	53	54.5	56	57	58.5	60	61.5	63											
23	43	44.5	45.5	47	48	49.5	50.5	52	53.5	54.5	56											
24	37.5	38.5	40	41	42	43	44.5	45.5	46.5	47.5	49											
25	32.5	33.5	34.5	35.5	36.5	37.5	38.5	39.5	40.5	41.5	42.5											
26	28.5	29.5	30	31	32	33	33.5	34.5	35.5	36	37											
27	26	27	27.5	28.5	29	30	30.5	31.5	32	33	34											
28	24	24.5	25.5	26	27	27.5	28.5	29	30	30.5	31											
29	22	22.5	23.5	24	24.5	25.5	26	26.5	27.5	28	28.5											
30	20	20.5	21	22	22.5	23	23.5	24	25	25.5	26											

出所) 『当代中国的人事管理』、当代中国出版社、1994 年 7 月、100～101 頁より引用。

表 1- 3 全国の高等教育機関における教員の賃金基準表（1956 年）

等級	賃金基準（11 類工資区）（元/月）											職務名称			
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一				
1	300	309	318	327	336	345	354	363	372	381	390	教授			
2	250	257.5	265	272.5	280	287.5	295	302.5	310	317.5	325				
3	210	216.5	222.5	229	235	241.5	248	254	260.5	266.5	273		准教授		
4	180	185.5	191	196	201.5	207	212.5	218	223	228.5	234				
5	154	158.5	163	168	172.5	177	181.5	186.5	191	195.5	200				
6	130	134	138	141.5	145.5	149.5	153.5	157	161	163	169				
7	110	113.5	116.5	120	123	126.5	130	133	136.5	139.5	143			講師	
8	92	95	97.5	100.5	103	106	108.5	111.5	114	117	119.5				
9	78	80.5	82.5	85	87.5	89.5	92	94.5	96.5	99	101.5				
10	68	70	72	74	76	78	80	82	84.5	86.5	88.5				助手
11	60	62	63.5	65.5	67	69	71	72.5	74.5	76	78				
12	54	55.5	57	59	60.5	62	63.5	65.5	67	68.5	70				

出所) 『当代中国的人事管理』、当代中国出版社、1994 年、118 頁より引用。

表 1- 4 1956 年～1960 年の賃金変化率

級別	標準賃金（元/月）					賃金ベース↑率	賃金ベース↓率		
	1955 年	1956 年	1957 年	1959 年	1960 年	1956 年	1957 年	1959 年	1960 年
1	560	560	504	400	352	0. 0%	10. 0%	21. 0%	12. 0%
2	500	505	454	400	352	1. 0%	10. 0%	12. 0%	12. 0%
3	440	450	405	400	352	2. 3%	10. 0%	1. 0%	12. 0%
4	380	400	360	360	324	5. 3%	10. 0%	0. 0%	10. 0%
5	340	360	324	324	298	5. 9%	10. 0%	0. 0%	8. 0%
6	300	320	301	301	283	6. 7%	6. 0%	0. 0%	6. 0%
7	260	280	263	263	252	7. 7%	6. 0%	0. 0%	4. 0%
8	230	250	235	235	230	8. 7%	6. 0%	0. 0%	2. 0%
9	200	220	213. 5	213. 5	211	10. 0%	3. 0%	0. 0%	1. 0%
10	170	190	184. 5	184. 5	183	11. 8%	3. 0%	0. 0%	1. 0%
11	154	170	170	170	168	10. 4%	0. 0%	0. 0%	1. 0%
12	138	150	150	150	148. 5	8. 7%	0. 0%	0. 0%	1. 0%
13	122	135	135	135	133. 5	10. 7%	0. 0%	0. 0%	1. 0%
14	106	120	120	120	118. 5	13. 2%	0. 0%	0. 0%	1. 0%
15	96	108	108	108	106. 5	12. 5%	0. 0%	0. 0%	1. 0%
16	86	96	96	96	95	11. 6%	0. 0%	0. 0%	1. 0%
17	77	86	86	86	85	11. 7%	0. 0%	0. 0%	1. 0%
18	68	76	76	76	76	11. 8%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
19	62	68	68	68	68	9. 7%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
20	56	61	61	61	61	8. 9%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
21	50	54	54	54	54	8. 0%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
22	45	48. 5	48. 5	48. 5	48. 5	7. 8%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
23	40	43	43	43	43	7. 5%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
24	35	37. 5	37. 5	37. 5	37. 5	7. 1%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
25	30	32. 5	32. 5	32. 5	32. 5	8. 3%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
26	26	28. 5	28. 5	28. 5	28. 5	9. 6%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
27	24	26	26	26	26	8. 3%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
28	22	24	24	24	24	9. 1%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
29	20	22	22	22	22	10. 0%	0. 0%	0. 0%	0. 0%
30	18	20	20	20	20	11. 1%	0. 0%	0. 0%	0. 0%

出所) 『当代中国的人事管理』、当代中国出版社、1994 年、130～132 頁より筆者作成。

一方、1956 年賃金制度の改革を通して、等級間の格差も定まったが、それは以降変化した。毛沢東が、等級の賃金格差を縮小するために自分の賃金をはじめ、共産党幹部の賃金水準を低めようと 3 回にわたって賃下げを断行したためである（表 1-4 参照）。1 回目は 1956 年 12 月 国務院は公布した「関与降低国家機関十級以上幹部的工資標準的決定」によって、「1957 年 1 月から、10 級以上の幹部の賃金基準を下げることを決めた。1～5 級は 10%、6～8 級は 6%、9～10 級は 3%を下げた。事業単位・企業に属する職員も同じ政策に照らして賃下げをした」⁶²という規定である。2 回目は、1959 年 2 月に、中央は引き続き「関与降低国家機関三級以上党员幹部工資標準的決定」を作成し、「3 月から 1957 年に賃下げしたうえで、1、2、3 級の賃金基準を 1 つに合併して 400 元に削減する」と規定した⁶³。つまり、1～3 級は 1957 年それぞれ 504 元、454 元、405 元であったが、1959 年に同じ金額（400 元）になったということである。賃金をベースダウンする目的は上下級間の差額を縮小するためである。3 回目は、1960 年 9 月、中央は「国家計画委員会党組、労働部党組関与当前労働力安排和職工工資問題的報告」の内容を許可した。「報告」の中で、「10 月から前の 2 回の賃下げをもとに、17 級以上の中央党员幹部を対象にして賃下げを行い、それぞれの賃下げ率は 1 級～3 級 12%、4 級 10%、5 級 8%、6 級 6%、7 級 4%、8 級 2%、9 級から 17 級は 1%である」と書いてある⁶⁴。事業単位・企業における他の賃金基準を使用した場合でも、国家機関の賃金基準を 17 級以上に相当する共産党员も同様に賃下げを実施した。1955 年～1960 年までの賃金金額の調整を通じて、最高給別と最低級別との格差は 1955 年の 31.1 倍から 1960 年の 17.6 倍に縮小されたことができた。この後、1956 年の職務等級賃金制度を 30 年近く続けて行った。

⁶² 「国務院関与降低国家機関十級以上党员幹部工資標準的決定」、1957 年 1 月。
https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDN7904&filename=SBXA195624007&uniplatform=NZKPT&v=cGjM_xuQv4yMo4evZ7GzsZ56sF-DmUz_AX4ZrQ-b4xkEk_DyJVCZyADCSxD_tY6（2021 年 12 月 22 日最終確認日）。

⁶³ 「関与降低国家機関三級以上党员幹部工資標準的決定」、1959 年 2 月。
<http://www.51labour.com/law/detail/9746212f-007e-4dc8-b75f-79058fb498f4>（2021 年 12 月 22 日最終確認日）。

⁶⁴ 「国家計画委員会党組、労働部党組関与当前労働力安排和職工工資問題的報告関与降低十七級以上党员幹部工資問題的決定」、1960 年 9 月。
http://www.law-lib.com/law/law_view1.asp?id=1423（2021 年 12 月 22 日最終確認日）。

3. 1985 年賃金制度の改革——職務構造賃金制度

文化大革命の 10 年間、中国の全社会は完全に停滞な状態に陥っていた。この状況を改善できたのは 1978 年 12 月に行われた共産党の十一次三回全会であり、新中国の建国以来画期的な意義を持っていると言われている。今回の会議ではいわゆる改革開放政策を確立したということであり、中国の未来へ導く新しい方向を見つけた最も画期的な意義を持っていると言える。1979 年に改革開放政策が実施されて以来、中国の社会主義建設が「計画経済を中心にして、市場調節によって補う」という理念を打ち出した。

1985 年の賃金制度改革は中国における 2 回目の全国賃金制度改革である。中国共産党の十二次三回全会において認可された「関与経済体制改革的決定」の精神によって、都市部を重点とする経済体制改革が実施されている。賃金制度に関して中共中央、国務院は 1985 年 6 月に「関与国家機関和事業単位従業員工資制度改革問題的通知」⁶⁵および「国家機関和事業単位従業員工資制度改革方案」を公布された。ここから国家機関・事業単位と国営企業は別々の賃金制度を実施するようになった。

今回の改革の指導思想は「新しい賃金制度を立て、賃金関係を調整し、今後の賃金制度を完備するために基礎を築くということである。そして改革の基本原則というのは、労働に応じる分配すること、従業員の賃金と本人の職務、責任と成績に緊密に関連すること、従業員の賃金が普遍的に増加し、中学校・小学校の教員および職務等級が適切に付与されていない中堅中年層者の賃金が合理的に増加すること、改革を通じて等級アップによって賃上げ制度を建て、経済の成長に伴って、国家機関と事業単位に属する従業員の実際賃金水準を徐々に高める」ことである⁶⁶。

国家機関・事業単位における職員職、専門技術者⁶⁷はすべて職務給を主とする構造賃金制に変更される（表 1-5、表 1-6 参照）。事業単位の職員職、専門技術者の賃金制度は業界の特徴によって作成が許可され、職務を主にする構造賃金制度を実施しても良い、職務を中心にする他の賃金制度を実施しても良いということである。そして、工資区の調整に関しては、「1963 年に賃金基準を調整した時に、第 1 類と第 2 類の工資区をなくして、その代わりに第 3 類工資区の賃金基準に使用した。1979 年に賃金基準を調整したときに、第 3 類、第 4 類をそれぞれ 1 類アップしたついでに、第 3 類工資区を取り消した」⁶⁸ということとなった。これは、経済の回復が速いとは言えないが、物価と生活水準の変化があるので、最初の 11 類工資区のような多数の工資区の必要がなくなるのである。「関与 1986 年調整部分工資区類別的通知」によって、第 5 類工資区を第 6 類工資区に高めることになった⁶⁹。ここから、元々の 11 類工資区を 1986 年に数を縮減して 6 類工資区に変更したとい

⁶⁵ 普通中、小学校と幼稚園は 1985 年 1 月 1 日に新しい制度を実施し、国家機関と他の事業単位は 1985 年 7 月 1 日に新しい制度を実施することになっている。

⁶⁶ 中共中央、国務院「関与国家機関和事業単位工作人員工資制度改革」的通知、中発[1986]9 号。
(<https://www.doc88.com/p-7952437001511.html> 2020 年 9 月 14 日最終確認日)。

⁶⁷ 専門技術者とは教員、エンジニア、経理、統計師、経済師、翻訳、実験師、図書資料員、アナウンサー等を指す。

⁶⁸ 「関与地区工資問題的情况」『経済研究参考』、1993 年 26 期。

(<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-JJCK1993Z6138.htm> 2020 年 9 月 13 日最終確認日)。

⁶⁹ 国務院工資制度改革小組労働人事部、「関与 1986 年調整部分工資区類別的通知」[1986] (99) 号、1986

うことである。工資区の調整にともなう賃上げ基準は国务院が統一的に制度を作成して全国に公布する形であるが、工資区という言い方は 1993 年賃金改革まで使われていた。

表 1- 5 1985 年中央、省級国家機関における職員職の賃金基準表（第 6 類賃金区）

職 務	基礎給 (元/月)	職務賃金標準（元/月）							
		1			2	3	4	5	6
主席、副主席、総理	40			490	410	340			
副総理、国务委員	40			340	300	270			
部長、省長	40	(315)	(300)	270	240	215	190	165	
副部長、副省长	40	(270)	(240)	215	190	165	150	140	
局長、庁長	40		(190)	165	150	140	130	120	
副局長、副庁長	40		(150)	140	130	120	110	100	
処長	40			130	120	110	100	91	82
副処長	40			110	100	91	82	73	65
課長、主任課員	40			91	82	73	65	57	49
副課長、副主任課員	40			73	65	57	49	42	36
課員	40			57	49	42	36	30	24
事務員	40			42	36	30	24	18	12

出所) 『当代中国的人事管理』、当代中国出版社、1994 年、165 頁。

注：() で表示している職務賃金標準は現行している職務給がそれに近い者だけ適用するということである。

表 1- 6 1985 年高等教育機関における教員の基礎給、職務賃金基準表（第 6 類賃金区）

職 務	基礎給 (元/月)	職務賃金標準（元/月）									
		1			2	3	4	5	6	7	8
教授	40	(315)	(260)	215	190	165	150	140	130	120	
准教授	40	(190)	(165)	150	140	130	120	110	100	91	82
講師	40		(110)	100	91	82	73	65	57		
助手	40			57	49	42	36	30			

出所) 『当代中国的人事管理』、当代中国出版社、1994 年、165 頁。

1985 年の賃金制度改革では、賃金の機能によって、基礎給、職務給、経験年数手当、奨励給という 4 つの部分に分けられる。具体的には、「基礎給は従業員の基本生活費を概ね賄える金額によって計算し、第 6 類賃金区を例にして 40 元/月に定められ、従業員全員が統一した金額を支給される。なお、職務給は従業員の職務、責任、仕事の難易度、業務技術レベルによって決定し、職務ごとにいくつかの号俸が設定されていて、近い職務の間で賃金額が同じとされる部分もある。他方で担当している実際の職務によって職務給が支給

されるため、職務の変動に伴って賃金も変動する。さらに従業員の仕事の成果や貢献の大きさに対する考課を定期的におこない、十分遂行したと評価された人にはその人の職務担当範囲で昇給を認め、遂行していないと評価された人に対して降級を行う。経験年数手当は従業員の経験年数に応じて支給され、昇給の金額は年度の計画指標以内に抑えられる前提があるため、1年ごとに0.5元/月をしか加算されない。経験年数手当の計算方法は最長を40年⁷⁰と決められている。奨励金は仕事で特に顕著な成績を取得した人に対する奨励で、従業員に対し奨励金を一律的に支給することは禁じられている」という内容である⁷¹。

このような賃金制度の整備とともに、合理的な昇給制度を実施することが定められた。すなわち、毎年国民経済計画の達成状況によって、国家機関・事業単位の従業員の賃上げを考慮することとなったのである。

中学校・小学校の教員および医療機関の看護師はこの経験年数手当以外に、教員手当と看護師手当⁷²も付与されている。この規定は依然として現在まで残っている。違う点は、1985年の制度には具体的な金額であるに対して、1993年賃金制度を改革した時に、基本給⁷³の10%を加算する形になっている。10%という割合を設定した理由は、1985年の賃金金額と教員・看護師手当との割合を計算してみると、ほぼ10%ぐらいであるため、経済の飛躍に伴う具体的な金額を定めるよりも、パーセントの決め方の方がもとのインセンティブ機能が発揮できるからだと考えられる（表1-7参照）。

表1-7 教員・看護師の職務賃金水準（第6類賃金区）

職務	最高—最低（元/月）	平均値（元/月）
看護師	97-52	73.5
中学校教員	170-64	112.1
小学校教員	131-52	88.3

出所）『当代中国的人事管理』、当代中国出版社、1994年、177頁より筆者作成。

注：全ての金額の中で40元の基本給を含む。

「通知」によって、「国家機関、事業単位の工人は崗位（技術）賃金を主にする構造賃金制度を実施してもいいが、他の賃金制度を実施することも許可される。構造賃金制度を実施する場合、賃金は基礎給、崗位（技術）給、経験年数給、奨励給からなり、基礎給と経験年数給は幹部と同じである。他の賃金制度を実施する場合、単位が上級主管部門に提出して、許可をもらってから実施できる」と書いてある⁷⁴。1956年賃金制度に幹部と工人⁷⁵

⁷⁰ 経験年数手当の基準は1992年1月から0.5元/月から1元/月に引き上げたと同時に、経験年数手当の付与期限が40年以上超えては行けないという決まりが取り消された。

⁷¹ 前述、1985年9号通知。

⁷² 中学校・小学校、中等専門学校および技術学校、幼稚園の教員あるいは医療機関の看護師に対して、これらの従業員を安定的に本職業に従事させるために、経験年数手当を除き、それぞれ教員経験年数手当と看護師経験年数手当が設置された。この金額基準は本業に従事する年数によって異なり、5年以上10年未満の場合3元/月、10年以上15年未満の場合5元/月、15年以上20年未満の場合7元/月、20年以上の場合10元/月である。これらの職業にもはや従事しない場合、これらの職務をやめた後次の月からこの手当を取り消すことになっている。

⁷³ 基本給は働く人の学歴、経験年数、崗位（職務）などを表す。その金額は国が定められる。基本給の役割は、教員・看護師の特別手当の計算の基盤であり、年金の計算の前提でもある。

⁷⁴ 前掲、中共中央・国務院「関与国家機関和事業單位工作人員工資制度改革」的通知、中発[1986]9号。

とは1つの賃金表の中に入っており、勤雑員と呼ばれていた。1985年賃金制度では幹部と工人という名称に変更し、賃金構成は似ているが、金額基準がそれぞれ異なることが特徴である（表1-8参照）。しかし、賃金基準をみれば、工勤職の技術人員の職務賃金基準の金額は国家機関の職員職である副課長レベルに等しい部分があることから、工勤職の賃金水準の天井は副課長の水準に相当することが分かった。

表1-8 国家機関・事業単位における工勤職の賃金基準表（第6類賃金区）

職務	基礎給	職務賃金基準（元/月）									
		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十
技術人員	40	73	65	57	49	42	36	30	24	18	12
普通工人	40	49	42	36	30	24	18	12	6		

出所) 中共中央、国務院「関与国家機関和事業単位工作人員工資制度改革」的通知、中發[1986]9号。(https://www.doc88.com/p-7952437001511.html 2020年9月14日最終確認日)より筆者作成。

国家機関と事業単位に属している幹部の職務賃金基準は統一という原則のもとで作成された。中央と省、自治区、直轄市国家機関に所属している機関職員と専門技術人員の職務賃金金額基準は国務院に統一的に定められ、省轄市、行署、県、郷にそれぞれ所属している機関職員と専門技術人員の職務賃金金額基準は国務院に定められた賃金基準の範囲で省、自治区、直轄市人民政府が作成する。実際の研究対象N省の賃金基準表をみれば、国務院に定められた金額基準に従って実施していたことがわかる。そして、全国の賃金制度の実施状況は体育単位のほかに、国家機関・事業単位などですべて構造賃金制度を実施したのである。

裁量権とかかわってまとめると、賃金原資は基本的には国家の専権であり、国家機関・事業単位には奨励金の管理の裁量権が与えられた。そして、事業単位の場合、自分の特徴によって他の賃金制度を使用することを可とする決まりとなり、ある程度の裁量権が国から地方に移された状況がみられる。

4. 1993年賃金制度改革——職務等級賃金制度

1992年に党の第十四次代表大会が開かれ、社会主義「市場経済」体制が確立された。経済体制の変更にともない、第3回目の賃金制度改革を迎えた。1985年賃金制度の改革では、国営企業は国家機関・事業単位とは別に独立の賃金制度が国によって作成された。1993年賃金制度の場合、国家機関と事業単位は各自の特徴によってそれぞれ独自の賃金制度が設けられた。制度の対象範囲が徐々に変更していることがわかる。制度の対象からみると、「国務院関与機関和事業単位従業員工資制度改革問題的通知」と「国務院弁公庁関与印發機関、事業単位工資制度三個実施弁法的通知」の規定によって、1993年の賃金改革の目的は、「改革開放を実行し社会主義市場経済体系を建立することを前提にして、労働に応じる分配原則に基づき、平等主義を克服し、従業員の賃金が実際の貢献と一致するように、

⁷⁵ ここでの工人は国家機関、事業単位に勤めているブルーカラーである。

機関および事業単位の特徴に合わせて賃金制度を作る」ことである⁷⁶。これは機関と事業単位との賃金制度が分離され、各自の賃金制度が策定されたという意味である。つまり、機関幹部、機関工人、事業単位の職員、事業単位の専門技術者、事業単位の工人に対してそれぞれの賃金基準によって賃金の支払いを実施するということである。

4.1 機関の職務等級賃金制度

1993 年の賃金改革のあと、国家機関幹部の賃金制度は職務級別賃金制に変更された。1993 年賃金改革の内容は次のようにまとめられている。

具体的には、「(1) 機関は工勤職を除き、職務等級制を実施する。職能によって、職務給、級別給、経験年数給、基礎給という 4 つから構成する。職務給は従業員の職務内容、責任、仕事の難易度によって確定されており、今回の改革で労働に応じる分配する主要な根拠である。職務給の賃金基準のなかで、職務ごとにいくつかの賃金グレードがあり、最も少ないのが 3 つ、最も多いのが 8 個のグレード(表 1-9 参照)ある。従業員が担当している職務によって職務給を確定した後に、職務および担当している職務の任職年数の変化にともなって変化する。級別給は従業員の資格および能力によって定められ、労働に応じる分配という前提でもある。機関の級別給は 15 級あり、級別ごとに 1 つの金額が設定される(表 1-9 参照)、級別と職務との対応関係を表 1-10 に参考として示す。基礎給は従業員の基本生活を保障するために設置され、職務と関係なく全員 90 元/月付与される。経験年数給は従業員の経験年数によって決められ、1 年増加すれば 1 元加給する。

(2) ベースアップの制度を構築する。1 つは定期昇給である。年度人事考課によって、2 年連続して『合格』以上の場合、1 号俸上げられる。2 つは、職務の昇進および経験年数の増加にともなうベースアップである。従業員の経験資格と能力によって決められ、現職のうちに 5 年連続して人事考課が『合格』以上か、あるいは連続して 3 年人事考課が「優秀」と認められた場合、本職の職務が対応する級別の範囲で 1 等級上げられる。経験年数給は経験年数を 1 年増加すれば 1 元支給され、定年退職まで増額する形をとる。3 つは、国民経済の発展および所在している地域の企業の賃金水準の増加に合わせるようなベースアップである。

(3) 地域手当制度を実施する。異なる地域の自然環境、物価水準及び経済発展などの要素に基づき、現行の地域の賃金に対する手当の調整と結びつけて、地域手当制度を構築する。地域手当は偏遠地域手当と地域付加手当に分けられる。偏遠地域手当は自然地理的環境の差異と社会経済状況によって支給される。地域付加手当は各地域の経済発展水準と生活費用支出などの要素を考慮し、企業従業員との賃金水準の格差によって、地域手当が実施される。機関と当該地域における企業との賃金格差を縮めるために、省、自治区、直轄市が地方財力を利用して、賃金用の支出を使用することが許可される。

⁷⁶ 「国务院関与機関和事業單位從業員工資制度改革問題的通知」、1993 年。
<https://wenku.baidu.com/view/31900f98b42acfc789eb172ded630b1c59ee9ba1.html> (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

「国务院弁公庁関与印發機關、事業單位工資制度三個實施弁法的通知」、1993 年。
http://www.gov.cn/zhengce/content/2016-10/18/content_5120938.htm (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

表 1- 9 機関単位における職務等級基準表（1993 年）

職務標準等級	職務給（元/月）								級別給		基礎給	経験年数 給
	1	2	3	4	5	6	7	8	級別	賃金基準		
主席、副主席、総理	480	555	630						一	470	90	経験年数が一年増加すれば、一元給付すること。
									二	425	90	
副総理、国務委員	400	460	520	580					三	382	90	
									四	340	90	
部長、省長	330	380	430	480	530				五	298	90	
									六	263	90	
副部長、副省長	270	315	360	405	450				七	228	90	
									八	193	90	
司長、庁、局長	215	255	295	335	375	415			九	164	90	
									十	135	90	
副司長、副庁、副局長	175	210	245	280	315	350			十一	111	90	
									十二	92	90	
処長、県長	144	174	204	234	264	294			十三	77	90	
									十四	65	90	
副処長、副県長	118	143	168	193	218	243			十五	55	90	
課長、主任課員	96	116	136	156	176	196	216					
副課長、副主任課員	79	94	109	124	139	154	169					
課員	63	75	87	99	111	123	135	147				
弁事員	50	60	70	80	90	100	110	120				

出所）職務級別工資制工資基準表（1993 年～2006 年 6 月）。

<https://wenku.baidu.com/view/15edd2040708763231126edb6f1aff00bfd57075.html>（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

表 1- 10 機関単位における職務と等級との対応表（1993 年）

級別	職務									
一	総理									
二		副総理、国								
三		務委員	部長省長							
四				副部長						
五				副省長						
六				司長、庁	副司長副 ・局長					
七										
八					庁・局長	処長県 長				
九							副処長			
十							副県長	課長、主任 課員	副課長、副 主任課員	課員
十一										
十二										弁事員
十三										
十四										
十五										

出所）1993 年機関単位職務等級対照表。

<https://wenku.baidu.com/view/15edd2040708763231126edb6f1aff00bfd57075.html>（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

表 1- 11 国家機関における工勤職の崗位技術等級基準表（1993 年）

技術等級（職務）	崗位給（元/月）										技術等級（職務）給 （元/月）
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
高級技師	190	212	234	260	286	312	338	364			55
技師	160	178	196	214	238	262	286	310	334		45
高級工	145	161	177	193	213	233	253	273	293	313	35
中級工	135	149	163	177	195	213	231	249	267	285	25
初級工	130	142	154	166	182	198	214	230	246	262	15

出所）1993 年機関技術工人崗位技術等級賃金基準表。

<https://www.docin.com/p-814264905.html>（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

表 1- 12 国家機関における普通工の崗位基準表（1993 年）

グレード	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
崗位給（元/月）	135	146	157	168	182	196	210	224	242	260	278	296	314

出所）1993 年機関普通工人崗位技術等級賃金基準表。

<https://www.docin.com/p-814264905.html>（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

(4) 手当の整理整頓を実施する。現行の手当種類が煩雑で、新しい賃金制度の実施すると同時に、合理的な手当項目を保留し、不合理な手当項目を取り消す必要がある。

(5) 奨励金制度を改革する。現行の奨励金制度を改革し、人事考課によって、『合格』以上に認められた者に対して、年末一時奨励金を支給する。年末一時奨励金は本人の査定された年度の第12月賃金の職務給＋級別給＋基礎給＋経験年数給の4つの項目の合計に相当する金額である」と解釈される⁷⁷。

国家機関に勤めている工人の場合、機関工勤職と言われる。機関工勤職は仕事内容の特徴によって、崗位技術等級賃金制を実施する。その賃金は崗位給、技術等級給、奨励金から構成される。普通工人の場合、崗位賃金制が実施され、崗位給と奨励金という2つの部分がある（表 1-11、1-12 参照）。奨励金は仕事の実績、態度、サービスの質によって審査する。そして、奨励金が基本給における割合は30%である。

1993 年賃金制度の職務給という概念が 1985 年賃金制度とはほぼ変わりがなく、違うのは、「労働に応じる分配する」を主要な根拠の内容として強調された点である。1993 年賃金制度は 1985 年賃金制度の欠点を補完し、定期昇給、職務の変動にともなう職務給を変化させ、賃金のベースアップを含む昇給制度が設けられた。1985 年以後から 1993 年賃金制度を実施するまでに実現できなかった定期昇給が級別給に対応する。職務の昇進によって、職務給だけではなく、新たに昇進した職務に対応する級別給の金額基準も変化する。そもそも 0.5 元/月の経験年数給は 1993 年に 1 元にアップした。これは財政力の強化と社会経済建設時期に従業員の安定が必要であることが理由と思われる。「市場経済」を提唱する背景には国民の生活がまだ豊かではないことが要因として考えられており、生活を維持するための賃金機能が依然として大事である。したがって、基礎給が残されており、ベースアップしたのである。

4.2 事業単位の職務等級賃金制度

事業単位の場合、1993 年賃金制度の改革原則は「労働に応じる分配という原則を基礎にして、事業単位の業界間の特徴にふさわしい賃金制度を作り、機関の賃金制度と脱離しなければならない。競争とインセンティブ機能を導入し、賃金のなかの『活』の部分を増加し、平等主義を克服し、従業員の実際の貢献と報酬と緊密に関連する」ということが述べられている⁷⁸。改革の内容は次のようである。

(1) 事業単位の分類管理を行う。「事業単位の特徴および原資の源によって、政府部門から認定された全額財政給付型、差額財政給付型、自収自支型という3つのタイプによって、異なる管理方法を実施する」。具体的には、「全額財政給付型の場合、国家の賃金制度および賃金基準を統一に実施する。賃金構成のなかで、『固定金額』の部分の比例は70%、『活』の部分の比例は30%である。定員を確定したうえで、従業員の増減と関係ない賃金総額を完全に給付する形で、余った金額は各单位において分配の裁量権を持っている」。

⁷⁷ 「機関工作人員工資制度改革方案」、1993 年。https://www.shui5.cn/article/7e/130279.html (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

⁷⁸ 「事業單位工作人員工資制度改革方案」、1993 年。https://wenda.so.com/q/1479556480617008 (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

なお、「差額財政給付型の場合は、国家の賃金制度および賃金基準を統一に実施する。賃金構成のなかで、『固定金額』の部分の比例は60%、『活』の部分の比例は40%である。単位自身の特徴によって、管理方法を自主的に策定できる。徐々に財政給付型から自収自支型に変更する」。「自収自支型の場合は、単位の実情と収益によって決められるが、『活』の部分の比例は50%以下に収まることになっている」⁷⁹。すなわち、「活」の部分は全国統一な基準ではなく、地域政府に裁量権が与えられており、地域ごとに差異があることが認められていることである。

(2) 事業単位ごとに異なる種類の賃金制度を実施するが、事業単位の種類が非常に多いため、団体ごとに異なる賃金制度を実施する。専門技術者に対しては5種類の賃金制度を適用する⁸⁰。事業単位の専門技術者は各種類の専門技術職務賃金制度を、職員は職員職務等級賃金制度を適用する(表1-13、1-14参照)。事業単位の工人は技術工人と普通工人に分けられ、技術工人は技術等級賃金制度、普通工人は等級賃金制度を実施する(表1-15、表1-16参照)。本論文の研究対象は大学であるため、ここでは教育の専門技術職務等級賃金制度を詳しく説明しておく。この種類の専門技術職務等級賃金制度は、「おもに専門技術職務給と手当から構成されている。専門技術職務給とは、賃金構成の固定部分であり、労働に応じる分配を体現する部分である。専門技術職務給の金額基準は専門技術職務の序列によって設定され、職務ごとにいくつかの金額基準が策定される」。そして、「手当は賃金構成のなかの『活』の部分であり、専門技術者の実際の仕事の量と質と関係する。国家は手当の総額をコントロールしながら、指導意見を公布する。国家に定められている総額のなかで、各単位は自主の分配権限を持っている。各単位は分配基準を策定する時に、平等主義を克服する必要がある」⁸¹。つまり、賃金の「固定」部分は生活上の保証をしたうえで、インセンティブ機能がより発揮するために「活」の部分を設定している賃金制度である。

(3) 奨励金に関しては、「厳しい人事考課のうえで、『優秀』と『合格』に認められた従業員に年末に一次奨励金を支払うことになっている」という内容がある⁸²。事業単位の年末奨励金は、「本人の査定された年度の第12月の基本給(職務等級給+仕事手当)の合計に相当する金額である。そして、これ以外に、特別貢献がある者に政府特殊手当かまた

⁷⁹ 前掲、「事業単位工作人員工資制度改革方案」、1993年。

⁸⁰ 5種類の賃金制度とは、①専門技術職務等級工資制、②専門技術職務崗位工資制、③芸術構造工資制、④体育手当・奨励金制、⑤行員等級工資制ということであり、それぞれ各自の職務等級賃金基準が国によって統一的に作成されている。

①専門技術職務等級工資制の実施範囲は教育、科研、医療、農業、林業、水利、気象、地震、設計、新聞、出版、ラジオ・テレビ・映画の放送、技術監督、商品検査、環境保護、図書館、博物館などの事業単位に勤務している専門技術者である。これらの業界の賃金は専門技術職務給と手当から構成される。専門技術職務は能力、責任、貢献によって決められる。②専門技術職務崗位工資制の範囲は地質、測量、交通、水産などの事業単位に勤めている人員である。野外と水上作業のつらさと流動性の激しい、崗位責任を明確するという特徴によって、専門技術職務崗位工資制を実施し、専門技術職務給と崗位手当と野外手当からなる。③芸術構造工資制の実施範囲は文化芸術演出団体である。この業界の特徴によって、芸術専門職務給と演出等級手当と演出回数手当が賃金構成である。④体育手当・奨励金制は体育基礎手当、成績手当、奨励金からなる。⑤行員等級工資制は金融機関の従業員に適し、序列によって行員等級給と責任目標手当から構成される。

⁸¹ 前掲、「事業単位工作人員工資制度改革方案」、1993年。

⁸² 「機関工作人員工資制度改革方案」、1993年。<https://wenda.so.com/q/1479556480617008> (2021年9月18日最終確認日)。

は研究成果がもたらした経済収益がある場合、収益の一部を奨励金として支給する」⁸³と書いてある。

(4) ベースアップの制度を構築する。1 つは、「定期昇給である。全額財政給付型・差額財政給付型の単位は、年度人事考課によって、2 年連続して『合格』以上の場合、1 号俸上げられる。自収自支型の単位は、企業の管理方法に参照して、自分の利潤によって自主的にベースアップの金額基準を決める」。2 つは、「職務の昇進および経験年数の増加にともなうベースアップである」。3 つは、「国民経済の発展および所在している地域の企業の賃金水準の増加に合わせるようなベースアップである」。4 つは、「賃金構成の合理性を保つために、賃金のベースアップにともなう手当の水準もこれに合わせて高めることである」⁸⁴。

(5) 地域手当制度を実施する。「異なる地域の自然環境、物価水準及び経済発展などの要素に基づき、現行の地域の賃金に対する手当の調整と結びつけて、地域手当制度を構築する。地域手当は偏遠地域手当と地域付加手当に分けられる。偏遠地域手当は自然地理的環境の差異と社会経済状況によって支給される。地域付加手当は各地域の経済発展水準と生活費用支出などの要素を考慮し、企業従業員との賃金水準の格差によって、手当が増加される。事業単位と当該地域における企業との賃金格差を縮めるために、省、自治区、直轄市が地方財力を利用して、賃金用の支出を使用することが許可される」⁸⁵。

今回の改革では、全国における機関および事業単位は 6 種類の工賃区によって賃金水準が考慮されるのではなく、それぞれ全国一斉に 1 つの賃金基準表が使用されるようになった。6 類工賃区の格差は現行する工賃区の手当に合わせて地域手当が設置された。したがって、上記に紹介した賃金構成以外に、地域手当が設置された。例えば、地域付加手当と偏遠地域手当が挙げられる。地域付加手当は地域手当が異なる地域の自然環境、物価水準および経済水準などの要素によって、現行の工賃区の手当に合わせて設置される。偏遠地域手当制度は賃上げしつつあり、現在でも使用されている。偏遠地域手当の金額基準は国に公布された統一基準に従って 2001 年に実施し始まった。

表 1- 13 事業単位における教員職の職務給基準表 (1993 年)

職務等級	職務給基準 (元/月)									
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十
教授	390	430	470	520	570	620	670			
準教授	275	305	335	365	395	435	475	515	555	
講師	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435
助手	165	179	193	213	233	253				

出所) 1993 年事業単位専門技術職工資表。

<https://wenku.baidu.com/view/004b49e6302b3169a45177232f60ddccdb38e606.html> (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

⁸³ 前掲、「事業単位工作人員工資制度改革方案」、1993 年。

⁸⁴ 前掲、「事業単位工作人員工資制度改革方案」、1993 年。

⁸⁵ 前掲、「事業単位工作人員工資制度改革方案」、1993 年。

表 1- 14 事業単位における職員職の職務給基準表（1993 年）

職務等級	職務給基準（元/月）									
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十
一級職員（正、副部級）	480	520	560	605	650	695				
二級職員（正、副局級）	335	370	405	440	480	520	560			
三級職員（正、副処級）	235	260	285	310	340	370	400	430		
四級職員（正、副課級）	180	198	216	234	252	276	300	324	348	372
五級職員（ヒラ）	160	174	188	202	216	233	250	267		
六級職員（弁事員）	145	157	169	181	193	207	221	235		

出所）1993 年事業単位職員職務工資表。

<https://wenku.baidu.com/view/004b49e6302b3169a45177232f60ddccdb38e606.html>（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

注）事業単位と機関単位を分離した賃金制度によって実施されるので、元々の使っていた職員職に関する呼び方は機関単位と同じ役職を解消して、一級～六級職員と呼ばれるようになった。（ ）の中は機関単位の役職名と対応して記入した。

表 1- 15 事業単位における工勤職の技術等級賃金基準表（1993 年）

技術職務 技術等級	技術等級賃金基準（元/月）									
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十
高級技師	245	267	289	315	341	367	393	419		
技師	205	223	241	259	283	307	331	355	379	
高級工	180	196	212	228	248	268	288	308	328	348
中級工	160	174	188	202	220	238	256	274	292	310
初級工	145	157	169	181	197	213	229	245	261	277

出所）1993 年事業単位技術工人職務等級工資表。

<https://wenku.baidu.com/view/004b49e6302b3169a45177232f60ddccdb38e606.html>（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

表 1- 16 事業単位における普通工の技術等級賃金基準表（1993 年）

等級賃金基準（元/月）												
一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
135	146	157	168	182	196	210	224	242	260	278	296	314

出所）1993 年事業単位普通工職務等級工資表。

<https://wenku.baidu.com/view/004b49e6302b3169a45177232f60ddccdb38e606.html>（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

「市場経済」を促進するために、企業だけではなく、各業界の協力がないと実現できないため、国家機関は言うまでもなく事業単位の従業員のモチベーションを高める必要がある。したがって、賃金制度を改革した時点で、競争、インセンティブ制度を導入せざるを得ず、「昇給」制度の完備が求められることとなる。昇給については生活水準、インセンティブと仕事に関する完成度の評価などの機能を持つ必要がある。「市場経済」を導入してから、国の経済が回復してきているため、賃金は国民経済の成長に従って計画的に昇給を行い、物価の変動によって賃金額をベースアップしなければならない。「改革方案」には、財力によって基本的には2年ごとにベースアップを計画していると書いてある。インセンティブ機能と仕事の完成度を評価することが定期昇給を通じて実現し、定期昇給は年度考課と関連づけるようになっている。

裁量権とかかわってまとめると、この時期の賃金決定メカニズムは改革開放に伴い各省において経済水準が向上したことから、賃金原資を各省が直接負担するようになり、事業単位にある程度の手当の裁量権を財政給付型を通じて与えられるようになった。

5. 2006 年賃金制度の改革

2006 年の賃金制度の改革は第 4 回目の全国的な賃金改革である。前 3 回の改革と比べ、今回の改革は内容が更に多くなった。「国务院関与改革公務員工資制度的通知」および「人事部、財政部関与印発事業単位従業員收入分配制度改革方案的通知」などの公的政策によって、機関公務員は職務と級別を合わせた賃金制度が実施されること、事業単位は崗位業績賃金制度が設定されること、機関、事業単位における手当制度が完備されること、機関・事業単位の定年退職者に関する年金待遇制度、などが定められている。

5.1 公務員の職級賃金制度の改革

「公務員工資制度改革方案」のなかで、「今回の改革は労働に応じる分配し、賃金制度をさらに整え、職務間の賃金格差を合理的に設置する。職務と級別を統合するような賃金制度を立てる。賃金水準を定期的に調査し、定期昇給制度を利用して、経済水準に適応する。地域間の格差を徐々に合理的な範囲に統制する」という原則を書いている⁸⁶。

(1) 基本給の構成を簡略し、賃金のインセンティブ機能を強調することである。即ち「公務員の基本給は現行の基礎給と経験年数給をなくし、職務給と級別給だけで構成される。職務給は、公務員の仕事責任の重さの体现で、1つの職務が1つの賃金基準に対応する、言い換えれば崗位間の責任の大きさを反映するものであるため、リーダー職務と非リーダー職務は違う賃金基準に対応することになる。級別給は、主に公務員の仕事に関する実績と経験資格を表し、職務ごとにいくつかの号俸が設定されており、任命された職務、徳性、才能、仕事の実績と経験資格によって級別と級別給の号俸が決められ、それに対応する賃金基準により支給される（表 1-17、表 1-18 参照）。

⁸⁶ 「公務員工資制度改革方案」、2006 年。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-03/19/content_5375052.htm(2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

機関工勤職は引き続き現行の崗位技術等級賃金制度を使用するが、基本給の構成が変わり、現行の崗位給、技術等級給、奨励金という3つの項目から崗位給と技術等級職務給に変更する（表1-19参照）。普通工人は崗位給制度を使用し、基本給は崗位給だけである（表1-20参照）。そして、機関工人の定期昇給は年度考課によって『合格』以上に認められた場合、2年ごとに自分の職務に対応している崗位賃金基準範囲のなかで1号俸あげられる⁸⁷ということである。賃金基準を合理的に設定することで、低い職務を持つ人に適切な賃金額を与え、職務、級別間の格差を公平に縮めることを目的とする。基本給の構成の簡略は、従来の賃金制度における機能重複という欠点を解決し、各部分の役割がより一層発揮できるようになった。以上の点から、職務級別間の格差を適切に設定することによって、賃金関係を調整し、公務員の責任および貢献の大きさを更によく体现することができたのである。

(2) 昇給制度を完備し、賃金調整の制度化、規範化を実現する。さらに「公務員の基本給構造の調整を通じて昇給制度も調整し、公務員が昇進した際に職務給と級別給を賃上げする。その際人事考課によって2年連続して『合格』であれば1号俸上げられ、5年連続して『合格』であれば1等級上げられる。『公務員法』の規定によれば賃金調査制度を設置することになっており、公務員の賃金水準を定期的に調査、比較することを通じて、公務員の賃金水準を調整するための科学的な根拠を整える。さらに国が賃金調整の結果や、国民経済水準、財政状況、物価水準などによって、賃金基準を調整する」ということである⁸⁸。「改革開放」にともなって、中国の経済は飛躍的に成長してきているので、昇給制度において生活水準の保障が依然として重要である。そして、地域間の賃金格差が少しずつ拡大されてきているなか、人材の確保も大事であるため、昇給制度を完備せざるを得なくなる。

(3) 級別と賃金待遇などと適切に関連する。「方案」には「庁局級職務およびこの以下の公務員は任職時間と級別は規定の条件を満たした場合、考課によって『合格』した後、自分の職務より1つ上の非リーダー職務の賃金待遇が付与される」ことが述べられている⁸⁹。これは庁局級以下の公務員人数が多く、昇進が難しい状況から設けられている。そして、昇進できる者は言うまでもなく、昇進できていない者に対して、モチベーションの維持はより重要だと言えるので、以上の理由によりこの規定が設けられたと思われる。

(4) 手当制度を完備する。「方案」によれば、「現行の手当を整理し、地域付加手当制度を実施する。偏遠地域手当と崗位手当制度を完備する」という内容が書かれている⁹⁰。賃金制度の改革を手当の適正化と同時に実施する、即ち手当支給額の総量を把握し、そのうえで公務員の職級賃金制度の改革の中に手当の一部分を基本給に含めるものである。このことで賃金総額における基本給の割合を高め、公務員の賃金構造を合理化する。その際、手当水準を正しく定め、厳しく管理することが、機関と事業単位における人員賃金収入の分配秩序を正しくするための土台となる。

(5) 年末一時奨励金制度を実施する。「方案」によれば、「人事考課によって『合格』

⁸⁷ 前掲、「公務員工資制度改革方案」、2006年。

⁸⁸ 前掲、「公務員工資制度改革方案」、2006年。

⁸⁹ 前掲、「公務員工資制度改革方案」、2006年。

⁹⁰ 前掲、「公務員工資制度改革方案」、2006年。

以上である人に対して一時奨励金を支給する。金額基準は本人の考課年度の第12月の基本給に相当する金額である」と定められている⁹¹。基本給という構造の調整は賃金のインセンティブ機能を発揮するだけではなく、奨励金を含め、より賃金構造の合理化を追求していると言える。

表 1- 17 公務員の職務給基準表（2006 年）

リーダー職務	基準 (元/月)	非リーダー職務	基準 (元/月)	リーダー職務	非リーダー職務	対応級別
国家級正職	4000	-	-	国家級正職	-	1
国家級副職	3200	-	-	国家級副職	-	2--4
省部級正職	2510	-	-	省部級正職	-	4--8
省部級副職	1900	-	-	省部級副職	-	6--10
庁局級正職	1410	巡視員	1290	庁局級正職	巡視員	8--13
庁局級副職	1080	副巡視員	990	庁局級副職	副巡視員	10--15
県処級正職	830	調研員	760	県処級正職	調研員	12--18
県処級副職	640	副調研員	590	県処級副職	副調研員	14--20
郷課級正職	510	主任課員	480	郷課級正職	主任課員	16--22
郷課級副職	430	副主任課員	410	郷課級副職	副主任課員	17--24
-	-	課員	380	-	課員	18--26
-	-	事務員	340	-	-	-

出所) 「公務員職務与級別管理規定」より筆者作成。

https://zhuanlan.zhihu.com/p/67817923?from_voters_page=true (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

上記の分析によって、今回の改革は低い職務を持つ公務員に有利となった。中国では、行政区の区分における県⁹²以下の基礎部門に勤めている人と課級以下の職務を持つ人が大多数であるため、これらの公務員の就業意識を安定させ、昇進の競争を緩和することを目的に、賃金制度の改革時に考慮されたのである。具体的には、公務員の級の数が15等級から27等級に増加し、各職務に対応する等級の数が増加した。例えば、課員と弁事員は今までの6つの級から9つの級に増加し、副課長は今までの5つの級から8つの級に増加したのである。すなわち、低い職務を持つ公務員に対して、昇級の可能性が十分に与えられたわけである。なお、賃金総額を占める級別給の比率が大きくなることは、昇級に伴う役割や能力発揮の余地が飛躍的に向上することを意味する。要するに、増加した数の等級が賃金額と関連することは、そもそも上位職務の数が限られる問題を緩和できるだけでなく、公務員の昇進が難しい状況下における待遇の全般的な向上に結びつくといえよう。

⁹¹ 「公務員工資制度改革方案」、2006 年。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-03/19/content_5375052.htm (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

⁹² 中国の県というのは「市」と「村」の間にある行政区分である。

表 1- 18 公務員の級別給基準表（2006 年）

グレード	号俸（元/月）														各グレードの号俸差（元/月）
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
一	3020	3180	3340	3500	3660	3820									160
二	2770	2915	3060	3205	3350	3495	3640								145
三	2530	2670	2810	2950	3090	3230	3370	3510							140
四	2290	2426	2562	2698	2834	2970	3106	3242	3378						136
五	2070	2202	2334	2466	2598	2730	2862	2994	3126	3258					132
六	1870	1996	2122	2248	2374	2500	2626	2752	2878	3004	3130				126
七	1700	1818	1936	2054	2172	2290	2408	2526	2644	2762	2880				118
八	1560	1669	1778	1887	1996	2105	2214	2323	2432	2541	2650				109
九	1438	1538	1638	1738	1838	1938	2038	2138	2238	2338	2438				100
十	1324	1416	1508	1600	1692	1784	1876	1968	2060	2152	2244				92
十一	1217	1302	1387	1472	1557	1642	1727	1812	1897	1982	2067	2152			85
十二	1117	1196	1275	1354	1433	1512	1591	1670	1749	1828	1907	1986	2065		79
十三	1024	1098	1172	1246	1320	1394	1468	1542	1616	1690	1764	1838	1912	1986	74
十四	938	1007	1076	1145	1214	1283	1352	1421	1490	1559	1628	1697	1766	1835	69
十五	859	924	989	1054	1119	1184	1249	1314	1379	1444	1509	1574	1639	1704	65
十六	786	847	908	969	1030	1091	1152	1213	1274	1335	1396	1457	1518	1579	61
十七	719	776	833	890	947	1004	1061	1118	1175	1232	1289	1346	1403		57
十八	658	711	764	817	870	923	976	1029	1082	1135	1188	1241	1294		53
十九	602	651	700	749	798	847	896	945	994	1043	1092	1141			49
二十	551	596	641	686	731	776	821	866	911	956	1001				45
二十一	504	545	586	627	668	709	750	791	832	873					41
二十二	461	498	535	572	609	646	683	720	757						37
二十三	422	455	488	521	554	587	620	653							33
二十四	386	416	446	476	506	536	566	596							30
二十五	352	380	408	436	464	492	520								28
二十六	320	347	374	401	428	455									27
二十七	290	316	342	368	394	420									26

出所）「公務員級別工資基準表」（2006 年）より筆者作成。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-03/19/content_5375052.htm（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

表 1- 19 国家機関における工勤職の基準表（2006 年）

技術等級	技術等級給	崗位給（元/月）																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
高級技師	410	895	936	977	1024	1071	1118	1171	1224	1277	1336	1395	1454	1519	1584	1649			
技師	270	760	795	830	865	905	945	985	1031	1077	1123	1175	1227	1279	1338	1397			
高級工	195	650	681	712	743	777	811	845	882	919	956	998	1040	1082	1129	1176	1228	1280	
中級工	155	570	598	626	654	685	716	747	781	815	849	886	923	960	1001	1042	1087	1132	1177
初級工	125	500	526	552	578	606	634	662	693	724	755	788	821	854	891	928	965	1006	1047

出所）「国家機関技術工人賃金基準表」（2006 年）より筆者作成。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-03/19/content_5375052.html（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

表 1- 20 国家機関における普通工の基準表（2006 年）

等級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
普通工 （元/月）	610	634	658	684	710	738	766	797	828	862	896	934	972	1013	1054	1098	1142	1186	1230

出所）「国家機関普通工人賃金基準表」（2006 年）より筆者作成。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-03/19/content_5375052.html（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

表 1- 21 事業単位における職員・教員崗位給、号俸基準（2006 年）

崗位	崗位給	崗位	崗位給	号俸	基準	号俸	基準	号俸	基準	号俸	基準	号俸	基準
1 級	2750	1 級	2800	1	80	14	273	27	613	40	1064	53	1720
2 級	2130	2 級	1900	2	91	15	295	28	643	41	1109	54	1785
3 級	1640	3 級	1630	3	102	16	317	29	673	42	1154	55	1850
4 級	1305	4 級	1420	4	113	17	341	30	703	43	1199	56	1920
5 級	1045	5 級	1180	5	125	18	365	31	735	44	1244	57	1990
6 級	850	6 級	1040	6	137	19	391	32	767	45	1289	58	2060
7 級	720	7 級	930	7	151	20	417	33	799	46	1334	59	2130
8 級	640	8 級	780	8	165	21	443	34	834	47	1384	60	2200
9 級	590	9 級	730	9	181	22	471	35	869	48	1434	61	2280
10 級	550	10 級	680	10	197	23	499	36	904	49	1484	62	2360
		11 級	620	11	215	24	527	37	944	50	1534	63	2440
		12 級	590	12	233	25	555	38	984	51	1590	64	2520
		13 級	550	13	253	26	583	39	1024	52	1655	65	2600

出所）「事業単位職員・教員崗位給・号俸給基準表」（2006 年）より筆者作成。

<https://doc.xuehai.net/bb59187d6558fd56e4307321d.html> (2021年9月18日最終確認日)。

注：崗位と職務との対応関係

正部	副部	正庁	副庁	処長	副処長	課長	副課長	ヒラ	ヒラ
1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級

院士	教授			準教授			講師			助手		
1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級	12級	13級

表 1- 22 事業単位における工勤職の基準、号俸基準（2006年）

崗位	等級	崗位給基準	号俸	基準	号俸	基準	号俸	基準	号俸	基準
技術工一級	1級	830	1	70	11	188	21	363	31	614
技術工二級	2級	690	2	80	12	202	22	386	32	643
技術工三級	3級	615	3	90	13	217	23	409	33	675
技術工四級	4級	575	4	101	14	232	24	432	34	707
技術工五級	5級	545	5	112	15	248	25	455	35	739
普通工		540	6	124	16	264	26	478	36	774
			7	136	17	282	27	504	37	809
			8	148	18	300	28	530	38	844
			9	161	19	320	29	556	39	879
			10	174	20	340	30	585	40	915

出所) 「事業単位工勤崗位給・号俸給基準表」 (2006年) より筆者作成。

<https://doc.xuehai.net/bb59187d6558fd56e4307321d.html> (2021年9月18日最終確認日)。

5.2 事業単位における崗位業績賃金制度改革

現行の賃金制度を改革し、事業単位の特徴を体现できる収入分配制度を作成し、制度上公務員賃金制度とも分離する。崗位業績の反映と賃金制度の細分化によって管理する分配制度を作成する。さらに事業単位の特徴に合わせ、崗位業績と分級分類によって収入分配制度を設立する。

「事業単位工作人員収入分配制度改革方案」によって、「今回の改革は、労働に応じる分配原則と生産要素分配とを相互的に結合し、崗位の職責、仕事業績、実際貢献を関連づける。創新創造を励ますインセンティブ制度を立てることである。事業単位の聘用制⁹³および崗位管理の要求に適し、崗位は賃金基準の前提となり、崗位が変われば賃金も変わる。事業単位における従業員の収入は社会経済水準に適するような合理的な昇給制度を作成する。さらに事業単位の内部活力を生かして、事業単位を分類して管理手段を行う」という

⁹³ 聘用制とは、2002年に事業単位で全員聘用制度が実施された。具体的には、単位の崗位を規定と通りに省管理部門に報告して、許可された後に決められた崗位の数の範囲で、適任者と契約を結び、双方聘用関係を確定し、双方の責任、権力、義務を明確する人事管理制度である。

原則である⁹⁴。

(1) 崗位業績賃金制度を建立する（表 1-21、表 1-22 参照）。「方案」には、「事業単位は崗位業績賃金制度を実施し、崗位業績給は崗位給、経験年数給、業績給、手当という 4 つの部分から構成される」。そして、「事業単位は専門技術崗位、職員崗位、工勤技能崗位に分けられ、専門技術崗位は 13 等級、職員崗位は 10 等級に設定される。工勤技能崗位は技術工崗位と普通工崗位に分けられ、技術工崗位は 5 等級が設定され、普通工は等級がない」。なお、「崗位給は従業員の聘用された崗位の職責と要求を体现する。異なる等級の崗位は各自の賃金金額に対応する。経験年数給は主に従業員の仕事の能力と経験を表し、号俸ごとに賃金基準に対応する。異なる崗位に違う開始号俸数が決められる。専門技術人員と職員は同じ 65 号俸、工勤職は 40 号俸に設定される。業績給は主に従業員の実績と貢献を表し、收入分配の中の『活』の部分である。国は事業単位業績給の分配総量を統制し、調整のうえで政策の指導をする。事業単位は確認された業績総量の範囲で、規制された条件に従い自主分配できる。手当とは偏遠地域手当と特殊崗位手当に分けられる」と書いてある⁹⁵。賃金構成からみれば、2006 年の制度は 1993 年の職務等級制度を分離した形に見えるが、職務という言葉がなくなり、その代わりに崗位という概念を使用したものである。職務と違い、より具体的な意味を持つ崗位という概念を使用した理由は事業単位において 2 つ考えられる。1 つは、実施されている聘用制と関連するからである。すなわち、どんな崗位にどのような者が適任するかを判断したうえで任命するのに、職務ではなく、崗位を使用したほうが適切だからである。もう 1 つは崗位がより具体的で、仕事の完成度を測りやすいため、業績給の導入に繋げる意図でもあり、労働に応じる分配する決意を表す。

(2) 合理的な昇給制度を完備する。1993 年制度では、人事考課結果によって、2 年ごとに 1 等級があげられた。対し、2006 年制度では人事考課によって「合格」以上である人に対して毎年 1 号俸を引き上げる。なお、崗位が変わった場合は変わった後の崗位に対応する賃金額を支給する。注目すべきは、経験年数給の金額基準と号俸数は専門技術人員と職員が同じ 65 号俸あることによって、2006 年以後事業単位に勤め始めた者が、専門技術職と職員職間で転換するときに、経験年数給の金額基準を変更せずそのまま移行することが、事業単位の特徴に合っている点である。崗位給と経験年数給を合わせて基本給と呼び、国家の統一の政策と金額基準によって実施される。これは 1993 年賃金制度以来同じやり方である。

(3) 業績給に関しては、各省が国の関連する政策および規定によって、「事業単位における業績給分配に関する具体的な実施方案を作成して、事業単位の業績給の総体水準を調整する。事業単位は省政府によって確定された業績給の総量内で、規定された分配秩序と要求の柔軟で多様な分配形式と政策を利用する。各単位が独自に業績給の分配を決定するが、業績給は実績と貢献に基づいて合理的な格差がつけられる必要がある。業績給制度が実施された後は年末一次ボーナスが取り消され、1 ヶ月分の基本給に相当する金額および、地域付加手当が業績給に加算される」。

⁹⁴ 「事業単位工作人員收入分配制度改革方案」、2006 年。

<https://www.xcc.edu.cn/yxsc/413061/413062/413337/index.html>（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

⁹⁵ 前掲、「事業単位工作人員收入分配制度改革方案」、2006 年。

(4) 手当とかかわって、偏遠地域手当と特殊崗位手当に分けられる。「偏遠地域手当は自然地理的環境、社会経済状況によって、事業単位の従業員に支給する。特殊崗位手当は特殊崗位またはきつい、汚い、危険な崗位に働いている者に対して支給する手当である」

96。

崗位業績賃金制度は崗位と業績に対するインセンティブの割合を高める意図をもって、従業員の収入と崗位責任、仕事業績、実際の貢献と連動させる。事業単位の全体の収入水準は単位が完成させた社会公益目標と人事考課の結果に依存する。このため、崗位業績賃金制度は、公共サービス水準の向上とともに、従業員のモチベーションを高めることに繋がる。

この時期の賃金決定の裁量権についてまとめると、機関・事業単位の賃金原資に関しては所属する行政区が持つようになった。そして、機関・事業単位には、所属する省の物価水準と当該企業の賃金水準に合わせて手当基準を決める裁量権が与えられた。

第3節 賃金項目の変化

では、以上の賃金制度の変化において、主な賃金項目はどのように変わってきたのだろうか。そして、賃金決定において重視するポイントはどちらのほうに移されてきたのだろうか。制度ごとにみることにしよう。

1. 職務等級賃金制度（1956年）

1955年に幹部の賃金制度を作りたてて、国家機関・事業単位幹部の賃金基準と賃金等級制度を統一的に規定した。この時期の賃金の項目は、職務の順位によって職務等級ごとに付与された賃金金額＋物価手当となっている。しかし、各地域の物価手当の種類が多様であるため、不合理な部分が出てきている。そして、企業は依然として「工分」制度を使用しているし、賃金制度を調整せざるを得なくなる。この問題の解決を含め、従業員の労働意欲を高めながら、第一回五カ年計画を順調に遂行するために、1956年に全国的な賃金改革が行われた。

表1-2、表1-3から、2つのことが確認できる。1つは、例えば、勤務員の賃金は20～42.5元であるのに対し、事務員のそれは37.5～70元、課員のそれは54～112元で、職務間の賃金の重なり合いが少なく、職務間の賃金の差が比較的大きいことである。もう1つは、例えば、課員の場合、その最高給は最低給の2.1倍（112/54）くらいで、賃金の年功制の程度は大きくないことである。同じように助手の賃金は54～101.5元、講師の賃金は78～169元で、職務間の重なりが少なく、職務間の賃金格差が大きいのである。それに対して、准教授の賃金は130～273元、教授は130～390元で、職務間の重なりが多く、賃金金額からみると、教授は准教授より2等級多いということになる。言い換えれば、准教授がすでに教授に相当する実力を持っている者がいるが、当時の教員選抜制度がないため、准教授の資格を持っている者は教授に昇進できていない。これらの不満を解消するために、賃金制

⁹⁶ 前掲、「事業単位工作人員収入分配制度改革方案」、2006年。

度を設けた時に、教授と准教授の賃金基準がほぼ同じように設定されるということである。そして、教授の最高給は最低給の3倍（390/130）、准教授のそれは2.1倍（273/130）、講師のそれは2.1倍（169/78）、助手のそれは1.9倍（101.5/54）ぐらいで、教授を除けば、賃金の年功制の程度も大きくない。

まとめると、この時期は、等級給という唯一の賃金項目であったが、主に最低生活水準を保障しながら労働意欲を高めることを目的としていた。しかしながら、職務への遂行意欲に欠け、いつも「〇級」賃金だと呼ばれる始末であった。定期昇給が殆どみられず、教授と准教授の重なりが多いことも当時の賃金制度が不備なところがあるということである。

そして、国の安定および経済が回復されてきたため、1956年に1回目ベースアップがされたものの、その後は1958年の「大躍進」の「左」という錯誤が発生して、また3年の自然災害に遭ったため、経済に重い打撃を受けた。この状態を破るために、毛沢東をはじめとして3回の減給が行われ、1980代までこの制度が使用されていた（表1-4参照）。このような調整によって、最高級と最低級（1級と30級）との格差は1956年に28倍、1957年に25.2倍、1959年に20倍、1960年に17.6倍に徐々に縮小してきた。この後、1956年の職務等級賃金制度を30年近く続けて行った。

2. 職務構造賃金制度（1985年）

賃金制度は経済体制改革の重要な部分であるため、国務院は労働人事部から提出された賃金改革方案を許可した。したがって、1985年7月1日から国家機関・事業単位で賃金制度を改革し、職務給を主な項目としながらもほかの賃金項目をも体系的に整える構造賃金制度を実施することになった。賃金項目の構成は基礎給＋職務給＋経験年数手当＋生活手当＋奨励給からなる。基礎給は従業員の基本的な生活を維持するためのもので、職務と関係がなく、6類工資区を例にして、リーダーから普通の従業員まで全員40元/月付与される。職務給は従業員の職務、責任、仕事の難易度、業務技術レベルによって決定し、職務ごとにいくつかの号俸が設定され、1956年職務等級賃金制度より細かく等級が分けられている。経験年数手当という項目は、経験年数によって1年ごとに0.5元増加し、経験年数の長さは職場に対する貢献とみなすのである。生活手当というのは一般的に生活の支援のため地域によって異なる金額が付与される。A大学の資料を調べた結果、手当⁹⁷は副食品価格手当5元/月、洗理費2元/月、電気代手当3元/月、交通費1.5元/月、知識分子手当などがあげられる。1985年時点の手当金額は1986年以後になるとベースアップしていたが、A大学の前身が3つの学校から成り立っているため、手当名称が同じ部分があり、違う言い方もあるが、基本的には生活支援と勉強促進の手当からなる。

奨励給の設置というのは、「通知」によって、「仕事で特に顕著な成績を取得した人に対する奨励で、従業員に対し奨励金を一律的に支給することは禁じられている」⁹⁸と書い

⁹⁷ 副食手当は肉、卵の価格が高くなるのに応じて、従業員の生活水準を維持するために5元/月の手当が全国で統一的に付与される。洗理費はお風呂に入るまたは髪を切るのに補助される手当である。知識分子手当の設置される理由は、雇用の安定とモチベーションを高めるためであり、優秀人材を多数に採用のためでもある。

⁹⁸ 前掲、中共中央・国務院「関与国家機関和事業單位工作人員工資制度改革」的通知、中發[1986]9号。

であるが、これは平等主義を破る目的でもあり、1956 年賃金制度が実施されて以来、30 年間はほぼ賃上げされていないからである。そして、奨励金という手段で従業員に支給するところが少なくないため、このような奨励金を統一的に管理するために、奨励給という項目を設置した。

表 1-5 から、次のようなことがわかる。第 1 に、事務員の職務給が 12～42 元であるのに対し、課員のそれは 24～57 元で、職務間の賃金差はある程度維持されているものの、職務間の賃金の重なり合いが大きくなっていることである。第 2 に、課員の場合、その最高給は最低給の 2.4 倍（ $=57/24$ ）くらいで、これに経験年数手当を付け加えると、賃金の年功制の程度は多少大きくなったことである。

そして、教員の場合、表 1-6 から同じ特徴がみられる。第 1 に、助手の職務給が 30～57 元であるのに対して、講師のそれは 57～110 元であるなど、職務間の格差は一定程度考慮されている。第 2 に、助手の最高給は最低給の 1.9 倍（ $=57/30$ ）で、講師のそれは 1.9 倍（ $=110/57$ ）くらいで、同じように経験年数手当を加えると、賃金の年功制の程度が大きくなる傾向がみられる。工勤職も表 1-8 のように、職務間の重なりがみられるし、普通工人の最高給は最低給の 8.2 倍（ $=49/6$ ）くらいである。職員職であっても、教員職であっても、工勤職であっても、職務間の格差が重なる部分が増加している理由は、当時の昇進制度の不備と関係が強いと考えられる。そして、生活保障を考慮するだけではなく、インセンティブ機能を発揮するために、底辺の職務の賃金金額はある程度格差がつけられるのである。総じて、この時期の賃金決定メカニズムは、従来は「計画経済」の環境のもとで「平等主義」という思想の風土が形成されたが、これを打ち破るために「労働に応じる分配」を前提とする職務別構造賃金制度が施行された。この際の職務は責任、仕事の難易度、能力を重視する側面と完成度と貢献度の差異をも反映する職務給の側面を強調する特徴だと言える。

3. 職務等級賃金制度（1993 年）

機関の場合、賃金項目の構成は職務給＋級別給＋経験年数給＋基礎給＋地域手当＋奨励金である。職務給は従業員が担当している職務によって固定金額が定められている（表 1-9 参照）。級別給は職務と経験年数の変動によって賃金額が変動するが、年度考課によって 2 年連続して「合格」以上であれば、現職の賃金基準範囲内で 1 号俸上げられる（表 1-9 参照）。級別給は国家機関の場合に 15 等級と定め、従業員の経験資格と能力によって決められ、現職のうちに 5 年連続して人事考課が「合格」以上か、あるいは連続して 3 年人事考課が「優秀」と認められた場合、本職の職務が対応する級別の範囲で 1 等級上げられる。経験年数給は経験年数を 1 年増加すれば 1 元支給され、定年退職まで増額する形をとる。基礎給は従業員の生活を維持させるために設定される項目で、職務給や級別給とは関係なく全員が等しく毎月 90 元が支給される。

表 1-9 と表 1-10 から、次の事実が確認できる。1 つは、例えば、弁事員の職務給が 50～120 元であるのに対し、課員のそれは 63～147 元で、職務間の賃金の重なり合いが大きくなり、職務間の賃金の差が小さくなっていることである。もう 1 つは、例えば課員の場

合、職務給の最高額は最低額の 2.3 倍（＝147/63）くらいで、従来とそれほど変わらないものの、課員の格付けられる級が十四級～九級までとなり、その影響で級別給が 65 元から 164 元までの幅をもつようになったため、以前に比べ、賃金の年功制の程度が相当程度大きくなったことである。機関に勤務している工勤職の賃金表（表 1-11、表 1-12 参照）からみれば、初級工の職務給は 130～262 元で、普通工人のそれは 135～314 元で、職務間の賃金の重なり合いが大きくなり、職務間の賃金の差が小さくなっていることは職員職と似ていることが分かった。しかし、違っているのは技術工人の等級づけが初級工から高級技師まで分けられており、1つの職務等級に1つの金額が対応していることである。

事業単位の場合、教員職・職員職・工勤職の賃金構成がそれぞれ違うように見えるが、基本的には職務等級給＋仕事手当＋地域手当＋奨励金となっている。教員の賃金構成は専門技術職務等級給＋手当であり、そのうち、職務等級給は労働に応じる分配を体现し、手当は実際の仕事の量と質によって支給される。職員職のそれは職員職務給＋崗位目標管理手当からなり、そのうち、職務給は能力と責任度を表し、崗位目標管理手当は責任度と崗位目標の完成度にしたがって支給される。工勤職のそれは技術等級賃金＋崗位手当であり、技術等級給は技術工人の技術レベルと仕事の能力を、崗位手当は実際の仕事の量と崗位の差異を表す。普通工人の場合、等級給＋手当からなり、そのうち、手当は実際の仕事の量と仕事上の業績の差異を意図する。

表 1-13、表 1-14、表 1-15 から次のような内容が確認できる。例えば、講師の職務給は 205～435 元であるのに対して、准教授のそれは 275～555 元で、職務間の重なりも大きくなり、賃金の差が小さくなるということである。以上の教員職の事例は職員職と工勤職と似た特徴である。

講師の最高給は最低給の 2.1 倍（＝435/205）ぐらいいで、ほぼ 1985 年と変わっていない。職員の五級職員の最高給は最低給の 1.6 倍（＝235/145）ぐらいいで、機関の同じ等級に相当する課員より少し少ない。工勤職の普通工人の最高給は最低給の 2.3 倍（＝314/135）ぐらいいで、機関の工勤職と差がないのである。

そして、等級のグレード数から分析すると、助手の等級は 6 級に対して講師は 10 級に設定されているのは、当時講師にとどまっている人数が少なくないことが想像できる。職員職も同様、課長に比べて職務等級がより多く設定された理由は、ここにとどまっている人数が多いためである。工勤職もそうであり、普通工人から初級工に昇進する場合、検定試験を受験する必要がある、ある程度昇級が容易ではないことから、学力を考慮することを前提に普通工人の崗位賃金のグレートを多く用意するのではないかと判断される。

職務給は賃金構成の中の「固定金額」部分である。「固定金額」とは国家に定められる賃金基準表にあるように、地域を問わず全国同じ金額だということである。手当は仕事の責任と崗位目標の完成度によって支給され、賃金構成のなかの「活」の部分である。手当は国によって割合が決められたうえで、指導意見が作成され、各単位は自分の実情によって、国に定められた手当総額の範囲で自主分配権をもつようになった。そして、手当の支給は「平等主義」を克服するために設置されているため、従業員の仕事の量と質を厳しく考課しなければならない。例えば、学校の場合、授業コマ数によって授業手当を、院生の指導教員を担当する場合に指導手当を、リーダー職を担当する場合に管理手当を設置するなどが挙げられる。事業単位の職務給と（仕事）手当の割合は全額財政給付型の場合、「固

定金額」の部分の比例は 70%、「活」の部分の比例は 30%であるということになっている。
A 大学は全額財政給付型であるため、実情はどうなっているかを下記の代表例をあげる。
手当の種類が 1999 年以後増加しているが、「固定金額」と「活」の部分进行分析のために、
ここでは 1994 年～1999 年の賃金月給表を使用する。

表 1- 23 A 大学における教員職 S の月給表

年	職務等級給	食糧手当	仕事手当	福利手当	知識分子手当	一人子手当	女性保健費	地域手当	電話代手当	合計 (元/月)
1994	245	16	105	43	20					429
1995	265	16	114	43	20					458
1996	285	31	122. 5	43	20					501. 5
1997	285	31	122. 5	43	20			90		591. 5
1998	349	31	150	43	20			90		683
1999	461	31	198	43	20			90	40	883

出所) 入手データより筆者作成。

表 1- 24 A 大学における職員職 Q の月給表

年	職務等級給	食糧手当	仕事手当	福利手当	知識分子手当	一人子手当	女性保健費	地域手当	電話代手当	合計 (元/月)
1994	260	16	111. 5	43	20	2. 5				453
1995	285	16	122. 5	43	20	2. 5				489
1996	310	31	133	43	20	2. 5				539. 5
1997	340	31	146	43	20	2. 5		90		672. 5
1998	384	31	165	43	20	2. 5		90		735. 5
1999	468	31	201	43	20			90	40	893

出所) 入手データより筆者作成。

表 1- 25 A 大学における工勤職 SHI の月給表

年	職務等級給	食糧手当	仕事手当	福利手当	知識分子手当	一人子手当	女性保健費	地域手当	電話代手当	合計 (元/月)
1994	181	16	78	43						318
1995	212	16	91	43						362
1996	228	31	98	43						400
1997	248	31	106. 5	43				90		518. 5
1998	302	31	129. 5	43				90		595. 5
1999	382	31	164	43				90		710

出所) 入手データより筆者作成。

表 1-23、表 1-24、表 1-25 からいくつかのことが確認できる。第 1 に、賃金合計から比較してみると、工勤職の賃金のほうがほかより低いことが確認できた。賃金総額は経験年数と関係があるが、教員 S、職員 Q、工勤 SHI はそれぞれ 1980 年、1982 年、1979 年に入職しており、工勤職の SHI の方が入職年次が早いにもかかわらず、工勤職の賃金は全体的にはほかの職種より低いことがわかった。第 2 に、1993 年賃金制度は生活保障という側面がまだ存在しており、職務等級との関連性がみられない。第 3 に、1993 年政策が実施された後、1997 年、1999 年、2001 年 1 月、2001 年 10 月、2003 年にも賃金が 5 回ベースアップしたのである（付表 16、付表 17、付表 18 参照）。第 4 に、「固定金額」の職務給と仕事手当の割合を実際に計算してみると、仕事手当は職務給＋仕事手当の合計の 30% を占めており、国の政策とおりに行っていることが確認できた。

1993 年賃金制度は依然として職務給を前提にして、職務別に異なった賃金等級幅を設定することによって、職務の差異を峻別すると同時に、同一職務においても経験年数の増加に従って、一定の賃金等級幅の範囲内で昇給することが確認された。この時期の改革は職務に対する重視度が変わっておらず、従業員のモチベーションを高めるために、職務ごとに賃金幅も持たせる意図がみられる。機関および事業単位の賃金水準は当該地の企業賃金水準と格差が大きいようにベースアップもしていたことは人材流失を防ぐことを意図している。総じていえば、1993 年賃金制度は賃金の役割がある程度発揮できていると言える。

4. 公務員の職級賃金制度・事業単位の崗位業績賃金制度（2006 年）

4.1 公務員の職級賃金制度

公務員の賃金項目構成は職務給＋級別給＋手当＋奨励金である。表 1-17 と表 1-18 から、次のことがわかる。第 1 に、事務員の職務給が 340 元、課員のそれが 380 元で、職務間の賃金差は小さい。第 2 に、例えば課員の場合、それに対応する級別は 18-26 級で、その級別給の賃金額は最低が 320 元、最高が 1294 元である。最低額に比べた最高額の倍率は 4 倍を超える。職務そのものよりは、「経験」と「評価」を反映した級別給の、従業員の賃金に及ぼす影響が大きい構造になったのである。

面白いことに 3 回目と 4 回目の賃金改革では、3 回目の職務給構造は 4 回目の級別給と似ており、3 回目の級別給構造は 4 回目の職務給構造と類似した形になっていた。いずれにせよ、2006 年級別基準表の幅が一番広い範囲では、定員数が一番多いと言われている。さらにみてみると、この範囲に入っている公務員の職務は庁局級副職、県处级正職、県处级副職のあたりである。通常の昇職年数で推算すると、昇進には課員で 10 年、副課長・課長はそれぞれ早くても 3 年必要で、2006 年の改革時、この範囲にいる者は少なくとも 50 代である。これらの人は昇職もほとんど難しく、定年前に下の方のグレードにいる公務員も昇職できず、こうした公務員のモチベーションを維持するために、2 年毎に昇給するシステムを作っているのではないかと思われる。一方、賃金体系の変化において、基本給の

占める割合が賃金総額の 3 割しか占めないこととなった。これは、2006 年以後定年ブームを迎え、上位層の公務員が定年対象となり、結果的に財政負担が増えるので、それを減らすための考え方ではないかと思われる。

財政負担を緩和するために公務員の定員数を減らす方法があるが、中国の現状では、公務員定数はまだ足りない状態である。したがって、定員数を減さないで、固定支給するベースの部分を圧縮せざるを得ない。一方、仕事の効率を高めるのも定員数不足を補うもう 1 つの方法である。ただし、そのためには、多数の公務員のやる気を維持することが必要となる。岗位が限られているので、昇職によるモチベーションはおのずと限度がある。よって、昇格・昇給によるモチベーションに依拠するしかない。要するに、一方では財政的な考慮のため、他方ではモチベーションの維持のため、上記のような賃金制度の設計・運用が行われてきたといえよう。

4.2 事業単位の崗位業績賃金制度

事業単位の賃金項目は崗位給＋経験年数給＋手当＋業績給である。表 1-21、表 1-22 から、いくつかのことが確認できる。第 1 に、例えば、9 級崗位の崗位給は 590 元、8 級崗位の崗位給は 640 元であり、崗位間の格差が比較的小さい。第 2 に、経験年数給の最低金額は 80 元、最高金額が 2600 元で、最低額に比べた最高額の倍率は 32.5 倍もある。号俸間の金額格差は 1 号俸と 2 号俸との格差が一番少なく 11 元で、64 号俸と 65 号俸との格差が一番多く 80 元である。経験年数による経験年数給の格差は小さい特徴がある。一方、職員職と教員職は同じ経験年数給の金額基準を使用しており、65 号俸あるのに対して、工勤職は異なる経験年数給の金額基準が 40 号俸ある。40 号俸は勤務年数と関わっており、工勤職の男性職員は 60 歳に定年退職を迎え、雇用の延長ができないため、40 号俸という設定で十分足りるということである。反面、教員職は、例えば、科研課題を持っているなど特別状況がある場合に、定年期間の延長が認められているため、65 号俸を設定する意味があると考えられる。

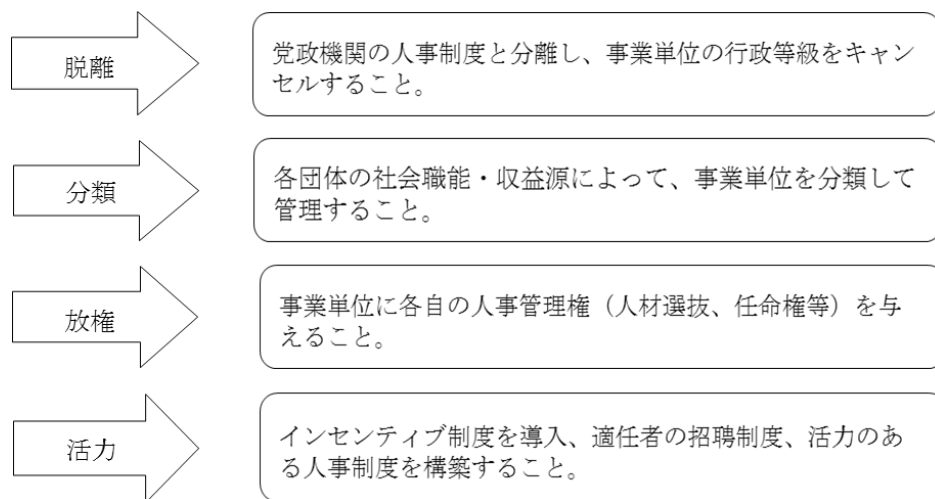
2006 年業績給という賃金項目の導入にしたがい、手当の種類を整理することが予定されている。偏遠地域手当は工資区によって異なる金額基準を使用しているが、ほかの手当項目は 2006 年から業績給の正式的に導入するまで残されている。

4.3 業績給の導入過程

事業単位の人事制度改革については、2000 年の「関与加快推進事業單位人事制度改革の意見」人発〔2000〕78 号の指導思想によって、主に脱離、分類、放権、活力という四つのルート⁹⁹から実施することになった。これは事業単位の改革の幕を開いたと言える。

⁹⁹ ①脱離——1993 年・2006 年の賃金制度は党政機関と事業単位を分けて、各自の制度が作成されるようになった。そして、賃金基準表には庁級、処級、課給などの言い方が禁止され、一級職員、二級職員・・・十級職員の形になった。

②分類——事業単位の分類管理というのは、党政機関にほぼ同じ仕事をしている事業単位がこれから党政機関に転換されることである。収益がある単位（病院など）は企業に転換されることになっている。残りの科学研究単位、学校などは事業単位に分類された。「中共中央國務院関与分類推進事業單位改革的指



2002年に事業単位は「全員聘用制」が実施された¹⁰⁰。つまり、人事に関する裁量権¹⁰¹が中央から事業単位に完全に与えられたのである。従業員は特殊事情¹⁰²以外、全員3年間の契約を結んでいる形になっている。事業単位は、2006年に崗位業績賃金制度¹⁰³（以下は「業績賃金制度」と称する）を実施した。「業績賃金制度」は人事部と財政部と連合して策定されており、主な改革の原則および意図は次のように示している。「労働に応じる分配を行い、崗位責任・仕事業績・実際の貢献を緊密に関連し、創新創造を励ますような分配インセンティブ制度を設計する。事業単位における雇用制度の改革と崗位管理の要件に適応し、崗位によって賃金を決める。崗位が変われば賃金が変わる。優秀人材とコア崗位に対する地位をさらに高める。事業単位の特徴に適応し、事業単位の従業員の収入が経済社会発展の水準に合わせるような賃金調整システムを構築する。事業単位の内部分配をしっかりと活用し、事業単位の活発をよりいっそう強化する。グレードごとの分類管理を実施しマクロコントロールを強め、分配秩序を規範化する」ことである¹⁰⁴。

導意見」（2011年）には、2020年までに、事業単位の分類を完成することが記述されている。目的は、職能に応じて、徹底的に党政機関と事業単位を分離し、事業単位と企業を分離することである。

③放権——自主用人ということである。つまり、既に存在していた幹部身分の終身雇用制を破り、能力のある人を自由に招聘できることと堪能できない人を解雇できる権力に与えたということである。人事考課制度が各自の単位の特徴によって作成され、人事考課の結果は招聘を継続するか否か、解雇あるいは崗位調整の根拠になるのである。国務院弁公庁転発人事部「関与在事業単位試行人員聘用制度意見的通知」国弁発〔2002〕35号の内容によると、「全員招聘制」をされており、即ち、全員契約を結ぶようになった。

④活力——公開・平等・競争・良質人材の原則に基づいて競争インセンティブ制度を導入し、崗位招聘制度を作成し、推進する。そして、賃金配分制度を活用して、活力のある人事制度を作ることを指す。いわゆる2006年の崗位業績給制度を導入したということである。

¹⁰⁰ 「全員聘用制」とは、「事業単位」は従業員と契約を結び、双方聘用関係を確定し、双方の責任、権力、義務を明確化する人事管理制度である。

¹⁰¹ 人事に関する裁量権というのは、つまり、仕事に無能な者をもととの崗位から他の崗位に移動させるか、解雇させるかなどによって、仕事の適任者を自由に招聘する権力である。

¹⁰² 特殊事情とは、3年未満で定年になる者等を指す。

¹⁰³ 「関与印發事業単位工作人員收入分配制度改革方案的通知」国人部発〔2006〕56号である。一般的に「事業単位崗位業績賃金制度」と呼ばれている。<https://www.docin.com/p-1813376203.html>（2022年1月12日最終確認日）。

¹⁰⁴ 前掲、「関与印發事業単位工作人員收入分配制度改革方案的通知」国人部発〔2006〕56号。

そして、「関与印発事業単位工作人員収入分配制度改革方案的通知」国人部発〔2006〕56号によると、「業績給制度は崗位給・経験年数給・業績給・手当の4つの部分から構成しており、その中には、崗位給と経験年数給が基本給となり、基本給は国家の統一基準に従って実施される」と書かれてあるが¹⁰⁵、業績給制度を完全に導入されるまで、3段階を経由して実現された。

第1段階（2006～2010年）において、「崗位給」と「経験年数給」が実施された段階を指す。つまり、基本給だけの改定が実現された（表1-26参照）。

人事部・財政部「関与印発事業単位工作人員収入分配制度改革方案的通知」国人部発〔2006〕56号によると、「崗位給は主に任用された崗位の責任と要求を表す。事業単位は専門技術崗位、管理崗位、工勤技術崗位¹⁰⁶に分けられている。専門技術崗位は13等級、管理崗位を10等級、工勤技能崗位は5等級が設定される。普通工崗位には等級がない。異なる等級の崗位は賃金基準に対応する」という内容である¹⁰⁷。元々の「職務等級給」¹⁰⁸制度を廃止し、「崗位給」¹⁰⁹を導入したものである。崗位の昇進・昇格については能力、業績、学歴、経験年数などに関連しており、崗位のグレードにより賃金の格差を広げる形で導入されたと言える。

崗位に依存している崗位業績賃金制度の導入は従業員の崗位をばらつかせることを通じて、従業員のモラルを維持できた。そして、昇進・昇格の条件は厳しい選抜要件があるにもかかわらず、従業員のモチベーションを高めることが実現された。

経験年数給に関しては、「経験年数給は主に従業員の仕事の能力と経験を表す。専門技術職と管理職には65号俸を、工勤職には40号俸を設定する。号俸ごとの金額基準に対応する。異なる崗位に違うスタートラインが決められる」を定められる¹¹⁰。経験年数給は経験年数を基準として支払われる賃金である。経験年数給の導入は職場に1年働くことを学校に対する貢献度と言ってもいいし、仕事経験の蓄積にも認められるものと考えられる。したがって、賃金制度の改定は労働に応じる分配を行い、できる者を優遇する「平等主義」を克服した第一歩と言える。

第2段階（2011年～業績給が導入する前）において、教員職の各崗位に必要な要件を付与した校内文件を出された。崗位に関する昇進・昇格の選抜制度——「A大学首次専門技術崗位設置与人員聘用工作暫行弁法」（2011年）が作成された¹¹¹。選抜制度に従って、A大学の教員全体に対して新たに崗位グレードを付与した。2009年以後助手13級がゼロに

¹⁰⁵ 人事部・財政部、「関与印発事業単位工作人員収入分配制度改革方案的通知」国人部発〔2006〕56号 <https://wenku.baidu.com/view/3e1204134431b90d6c85c70e.html>（2019年10月14日最終確認日）。

¹⁰⁶ 専門技術崗位とは教員職のことをさす。管理崗位とは職員職のことを指す。工勤技術崗位とは工勤職のことを指す。

¹⁰⁷ 前掲、人事部・財政部、「関与印発事業単位工作人員収入分配制度改革方案的通知」国人部発〔2006〕56号。

¹⁰⁸ 「崗位等級給」とは、1つの崗位につく場合、年功によって昇級できる。つまり、優秀であれ、怠け者であれ、年末の人事考課で「合格」が認められれば、全員昇給し、「平等主義」が謳える。

¹⁰⁹ 「崗位給」とは、同じ崗位をいくつかの等級に分けられる。例えば、教授は1級～4級あるが、4級の最低給であるが、4級から3級教授になるために、昇格制度によって、厳しく選抜を行う必要がある。同じ教授でも、ばらつきが付くようになった。工勤職も技術工1級～5級まで設けられており、昇格選抜の資格を有するのは技術試験の合格者に限られている。

¹¹⁰ 前掲、人事部・財政部、「関与印発事業単位工作人員収入分配制度改革方案的通知」国人部発〔2006〕56号。

¹¹¹ 「A大学首次専門技術崗位設置与人員聘用工作暫行弁法」、2011年。

なった理由は、修士卒以上ではなければ、教員職として採用されないからである。職員職と工勤職の昇進条件に顕著な変化がないが、2011 年から現在にかけて、教員職の選抜条件が徐々に厳しくなる傾向がみられる。いずれにせよ、どの崗位に昇進・昇格しても、主に重視される要素は、経験年数、業績、学歴と言える。

表 1- 26 業績給賃金制度の導入前後における崗位等級の変化

1993-2006																2007-2010			
MIN								MAX								MAX		MIN	
教授	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11					教授	2級	3級	4級
准教授	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		准教授	5級	6級	7級
講師	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	講師	8級	9級	10級
助手	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				助手	11級	12級	13級

出所) 1993 年賃金制度と 2006 年賃金制度より筆者作成。

第 3 段階 (2013 年～現在) において、2006 年の業績給が確実に導入された。2006 年に、人事部・財政部「関与印発事業単位工作人員収入分配制度改革方案的通知」国人部発 [2006] 56 号によると、制度の主旨は業績給の役割¹¹²を明確にしたということである。しかし、2006 年に直ちに実施されなかった。

2011 年に「〇〇省人民政府関与事業単位実施績効工資的意見」から業績給を実施するという指示が出されたが、地域付加手当の査定、総量の確認、計算、報告、許可が下りるまでには結構時間がかかり、2013 年にやっと実施された¹¹³。業績給の総量は政府によって管理されているが、分配に関する自主権は事業単位に移された。人事に関する裁量権だけではなく、賃金に関する分配の裁量権をある程度持つようになった。事業単位の機能が充分に発揮するために、裁量権がさらに拡大しなければならないという国の決意がみられる。

業績給は基礎業績給と奨励業績給が 2 つに分類された。基礎業績給は各団体の所在地域の人力資源社会保障と財政部門の裁量で、崗位ごとに具体的な金額が定められている。基礎業績給は地域の経済発展、物価消費水準、崗位責任などの要素を考慮する部分であり、月給の形で支給される。つまり、有能者だけではなく、有能ではない者に対しても生活を充分考慮していると言える。残る金額は奨励業績給に相当し、各団体に分配の裁量権が与えられている。A 大学の場合、奨励業績給は 70% と 30% に分けられており、70% は月給で支払われ、30% は年末で一括支給されることになっている。人事考課¹¹⁴によって、支給対

¹¹² 人事部・財政部「関与印発事業単位工作人員収入分配制度改革方案的通知」国人部発 [2006] 56 号が次のように定められる。これは、「業績給は主に従業員の実績と貢献を表し、収入分配の中の「活」の部分である。国は事業単位業績給の分配総量を統制して、調整し、政策の指導を行う。〇〇省は国の相關政策および規定によって、事業単位における業績給分配に関する具体的な実施方案を作成して、事業単位の業績給の総体水準を調整する。事業単位は国と〇〇省における関連する政策と規定によって、上級の管理機構に確定された業績給の総量内に、規定された分配秩序と要求によって、柔軟で多様な分配形式と政策を利用する。各単位が自分なりの業績給の分配を決定する。業績給は従業員の実績と貢献に依拠しながら、合理的な格差をつける必要がある。業績給制度を実施した後に、年末一次ボーナスを取り消し、1 ヶ月分の基本給に相当する金額および、地域付加手当を業績給に加算する」ということである。

¹¹³ 地域付加手当とは、A 大学の場合、生活手当、仕事手当、学歴手当、交通手当など 17 項目ということである。配分されているに関する資金の出所と行先をはっきり把握したうえで、法令違反の手当を取り除き、合理的な手当に相当する金額を留保する。2011 年と 2012 年の差額を後払いで 2013 年に一括支給された。

¹¹⁴ 事業単位の人事考課は教員職の場合、教員としての徳と決まっている仕事量によって判断するので、

象が決められる。つまり、「合格」以上を認定された従業員に奨励業績給 30%の金額が支給される。A 大学の場合、人事考課がほぼ全員合格しているので、奨励業績給が 70%は言うまでもなく、年末の 30%を全員に支給されたということである。

裁量権が各单位に与えられた目的は、優秀な人材を育成し、有能者のモチベーションを更に高めることによって、各单位の自立性を高めることである。各单位が自分の研究成果などを社会経済発展に貢献させる同時に、単位の収益を増やすこともでき、国の財政負担を減らすことと関連している。各单位間、科学研究プロジェクト等々を競争して、国から科学研究資金を獲得する形になる。現在、国の財政は各单位の日常支出を保障しているが、これから各单位が競争力のもつように工夫する必要があるということである。

第 4 節 まとめ

1949 年建国以来から 1955 年にかけて、中国パブリックセクターにおける賃金制度は当時の農村と都市との状況をあわせながら、各地の物価の差異にも考慮したうえで、供給制→工分制→貨幣制というプロセスをたどってきた。供給制と工分制の実施期間が短く、1955 年に実物供給から貨幣制に転換したのは 1956 年賃金制度を実施するための過度期であったと言える。1956 年から現在までの賃金制度は改革の年次によって 1956 年職務等級賃金制度、1985 年職務構造賃金制度、1993 年職務等級賃金制度、2006 年崗位業績賃金制度に分けられる。

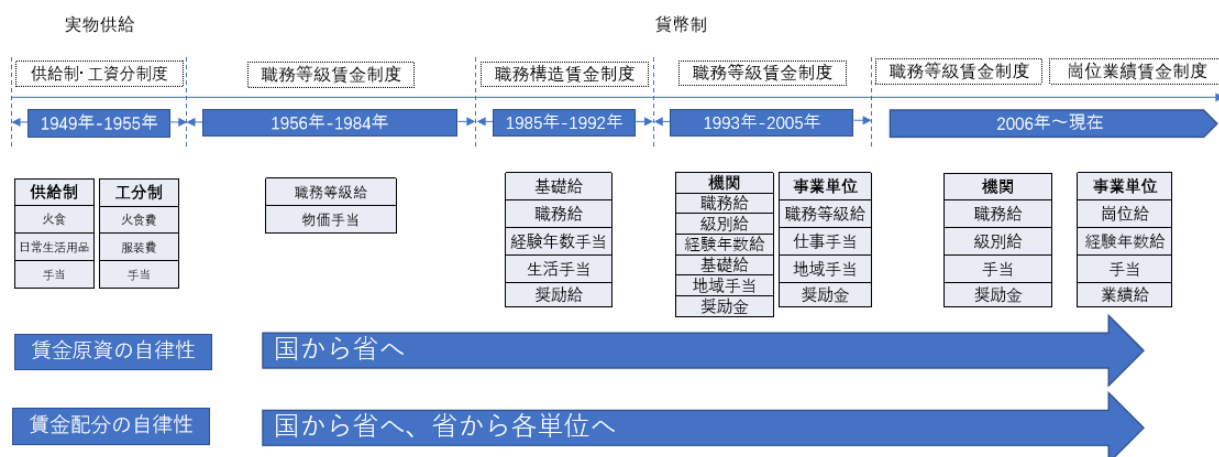
1956 年賃金制度と 1985 年賃金制度では、機関と事業単位は統一的な制度形式を実施していたが、1993 年から機関と事業単位はそれぞれ異なる賃金制度を実施するようになった。すなわち、中国パブリックセクターにおける賃金制度はゼロからスタートし、現在まで中国の実情に適合する制度を経てきたということである。以上、中国パブリックセクターにおける賃金制度の中身の内訳は図 1-3 のとおりである。

4 つの段階に分けられた中国パブリックセクターの賃金決定メカニズムの変化を検討してきた。それは、機関・事業単位ごとの賃金原資とその分配原則をどのように決め、機関・事業単位ごとの賃金決定の自律性をどこまで認めるかであった。この問いに答える形で、歴史的な変化の全体像をまとめると、次のようになる。1956 年賃金制度では、国家による集権的な決定が行われ、機関・事業単位の自律性はほとんどなく、1985 年賃金制度が導入された後、国家による集権的な決定が維持され、奨励金において機関・事業単位ごとの自律性が認められた。1993 年になると、賃金決定の集権性が弱まって機関・事業単位の特徴に合わせた賃金制度作りが可能となり、2006 年の場合、賃金決定の集権性が大分弱まり、賃金を決める権限が機関と事業単位に相当程度委譲されたと言える。

中国では、賃金制度において、どのような賃金項目を以って賃金を構成し、その際に何が重視されたのだろうか。この問いに答える形で、本章で検討した歴史変化の全体像を要約すると、次のようになる。1956 年には、職務が重視され、職務間の差は比較的に大きく、年功制の程度は相対的に小さかったと特徴づけられる。ただし、このうち後者の特徴は、

ほぼ全員合格するということである。職員職、工勤職の場合、「徳」、「能」、「勤」、「績」、「廉」という要素から判断するので、仕事に大きなミスが無ければほぼ全員合格になっている。

大躍進と文化大革命を経るなかで薄れ、むしろ平等主義的になっていったと指摘される¹¹⁵。1985 年制度では、平等主義的になっていた賃金の立て直しを図る目的から職務が再び重視されたものの、ほかの賃金項目が付け加えられ、全体的には年功的な側面も考慮されるようになった。1993 年賃金制度の改革にしたがい、依然として職務給が維持されたものの、職務間の重なり合いが大きくなる特徴づけられる。そして、2006 年制度の導入によって、級別給が形態として残されたものの、その意味は薄れ、代わりに業績と責任に依存する崗位給の割合が大きくなると言える。



このように本章は、強力な中央集権的社会主義経済から出発した中国経済が改革開放を転機とした社会主義的市場経済へと変貌を遂げる中で、賃金を決定する原理と仕組みをどのように変えてきたのかを解明した。これは、本章の1つの意義である。ただし、残された課題がないわけではない。その最たるものは、賃金制度の変化に着目しただけで、賃金実態の分析にはメスが入れられなかったことである。制度と実態との間にはギャップがあり得るゆえ、全体像の検討には実態の分析が欠かせないが、これについては第2章で分析する。

第2章 A大学における賃金の実態

第1節 課題と方法

中国パブリックセクターにおける賃金に関する研究は、基本的に理論上で制度の解釈と普遍性の持つ問題点を指摘し、その問題点に対する改善策を論じた形である。反面、賃金の実態に関する分析は手薄である。これは特定の制度との関連でも同様で、制度導入後の効果がデータで検証されるケースは少ない。これは近年導入された重要な制度の1つの「業績給」に対しても言える。その理由の1つは「業績給」を論じた者の大半が各機関の人事部門に所属している一方、この分野を研究する専門学者が非常に少ないからだと考えられる。制度の解釈だけではパブリックセクターにおける賃金実態を究明することはできず、人事の業務を担当している者が記述する論文というのは、経験による考察などによってもパブリックセクターにおける賃金実態を明らかにする根拠とはならない。しかしながら、実証分析が全くないわけではない。

牛曉葉・曹志文（2015）¹¹⁶は、河北省のある大学を分析対象にして、業績給導入によってもたらされた職階間および職群間における変化を実証した。まず、研究対象の選び方に関しては、「この大学は2013年1月に業績給を正式に導入したことから、2012年6月と2013年6月時点で大学に在職している2574人の収入をサンプルとして選出した。分析の内容から月給の分析が可能となった」。そこで、職階間、職群間におけるそれぞれの格差を分析した結果、「職階間を分析した結果、業績給の導入後、教授と准教授との格差が5.4ポイント増加し、准教授と講師との格差が2.71ポイント、講師と助手との格差が36.29ポイント増加した」ことが分かった。すなわち、昇進によってさらに高い賃金が支払われるため、業績給の導入によってインセンティブ機能を高めるようになったということである。職群間における増加率の格差はほぼ同じであることが判明したと同時に、教員職が大学の生命力であることから、他の職種より教員を優遇すべきとされていることが明らかになった。

もう1つは実証分析をしたうえで、問題点も指摘した形式がある。李麗（2019）¹¹⁷は「北京市のある大学における2017年時点でのデータを利用して、この大学の賃金水準が、2017年の北京市の都市住民の可処分所得（6万元）と比べて高い賃金であることから、人材を受け入れることに有利であることを発見した」。なお、「賃金の構成および基本給、手当、業績給の割合がそれぞれ17%、14.22%、68.78%であると計算された。そして、この大学の業績給の導入により、年収に対する構成比を計算したところ、57.58%を占めていたことから、業績給制度の効果が非常に高いことが分かった」。しかしながら、李（2019）は、問題点も指摘した。すなわち、「業績給は、崗位が上がれば上がるほど格差が大きくなる

¹¹⁶ 牛曉葉・曹志文、「高校崗位業績工資制度實施的激勵效果實証研究」『會計師』、2015年5月、75-77頁。

¹¹⁷ 李麗、「業効工資改革背景下高校教師工資收入分析—北京のある大学の事例を中心に—」『北京教育』、2019年9月、25-29頁。

ため、多数いる低い崗位の教員のモチベーションを低下させる傾向があるということ、職員職の職階が単一過ぎるため、インセンティブ機能が発揮できていないことなどを指摘した」という内容である。劉雅卉（2019）は、賃金に影響する要素に関する分析を行った。具体的には、「安徽省にある A 大学の 2015 年、2016 年、2017 年の 1068 人のデータを分析対象にして、大学に勤務している群体の賃金に影響している要素に関する分析を行った。分析要素は、崗位（資格）、職位（管理職）、学歴、性別である。分析の結果は影響の強さによって、①資格（崗位）、②管理職の職務（職位）、③学歴という順番である。なお、男女に分けて検証したところ、性差による違いはみられなかった」を実証して検討した¹¹⁸。

中国高等教育機関における業績給の導入効果を検証する研究は極めて少数で、研究分野が異なる¹¹⁹としても、制度の問題点と改善策ばかりを論じている既存の学術論文と比べ、かなり進んでいると言える。賃金実態を究明するためには、上記の先行研究だけでは不十分であることから、本章では、データに基づいて実態を分析し、実態と制度との関係を解明する。具体的には、A 大学の 2001 年～2017 年の賃金データを利用する。なお、分析において使用するデータには限界があるため、過去の制度との関連については分析を行わず、1993 年賃金制度および 2006 年崗位業績賃金制度の導入に伴う賃金の実態がどのようなもので、これと制度との関連性がどのようなものか、パブリックセクターの賃金はどのような特徴があるのかについて解明することを課題とする。この問題意識から主に制度とデータに基づいて、賃金水準がどのように変化しているのかを究明した上で、①職群間および職階間の格差はどうなっているのか、②賃金総額の変化に影響を及ぼす要素を選別して、諸要素と賃金水準の相関関係がどのようなものであるかという 2 つの側面から中国パブリックセクターにおける賃金の特徴を分析する。本章で使用している賃金総額というのは、賃金体系の月給の合計を指す（図 2-1）。月給を使用する理由は、授業料手当が教員のその年度に担当している授業コマ数と教員資格とに関係しており、教員それぞれが担当する授業コマ数も毎年変動しているため、この部分を入れると極端に少ない者がいる一方で極端に多い者もいることになるからである。

図 2-1 によると、N 省にある A 大学においては業績給の導入年度が 2013 年であり、牛・曹（2015）の研究対象である河北省のある大学も導入年度が同じであるため、全国の業績給の導入時間が一致していると判断できる。2006 年崗位業績賃金制度を導入する以前は、1993 年職務等級賃金制度を使用していた。2006 年崗位業績賃金制度が導入されてから、事業単位においての月給と年末支給という 2 つの賃金構成は変わっていない。業績給の部分が導入される前は、月給の賃金項目が以前と同じ基本給+手当であったが、導入後は基本給の中身が職務中心ではなくなり、崗位という概念が提示されつつも、経験年数給という項目が増加した。いわゆる、2006 年賃金制度の基本給は、崗位給+経験年数給によって構成されていることが特徴である。2006 年賃金制度が実施された時に、職員職と工勤職は改革前の職務が改革後の崗位に相当する反面、教員職はすべて、各職務に相当する最低の崗位に位置づけられた¹²⁰。2013 年から業績給という概念を導入し、業績給の内実は各種の地方手当を統合したものである。したがって、業績給という賃金項目の導入によって、事業単

¹¹⁸ 劉雅卉、「結合統計模型的高校教職工工資影響因素分析」（修士論文）、安慶師範大学、2019 年 6 月。

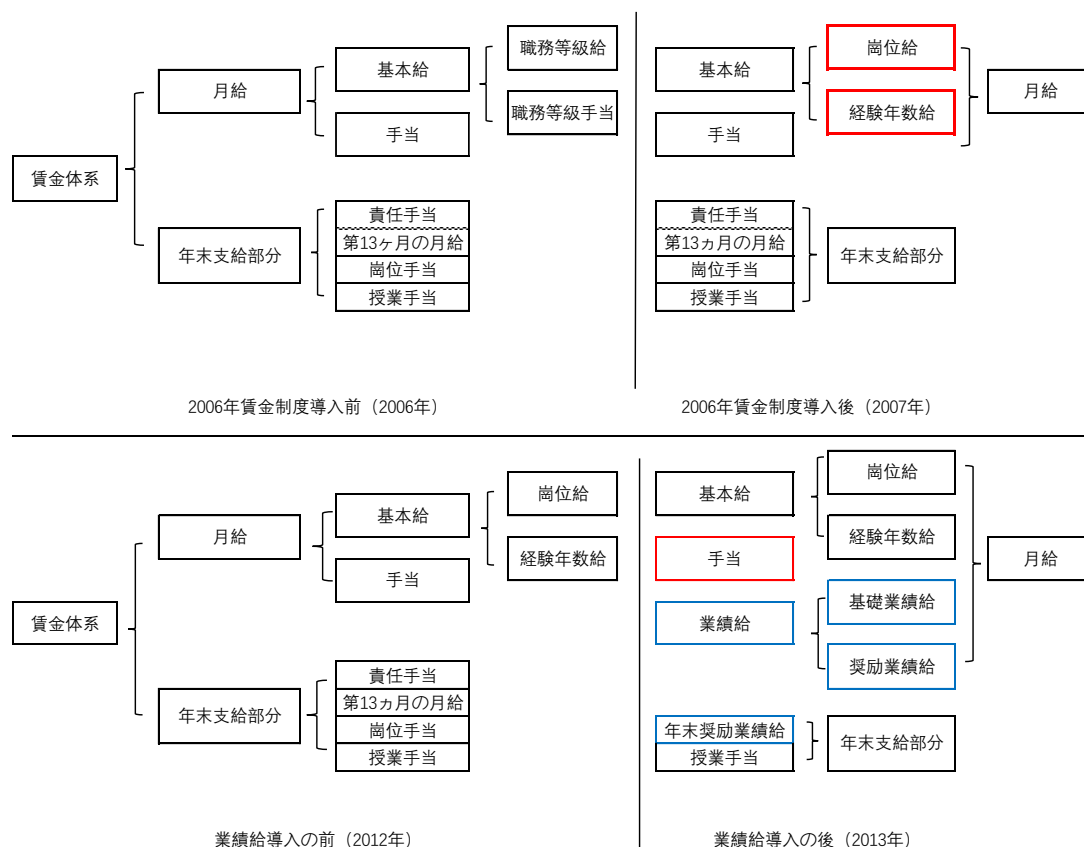
¹¹⁹ 劉（2019）の専攻は統計学であり、人事の研究とすこし異なる方向である。

¹²⁰ 2006 年崗位業績賃金制度には明記している内容である。

位の月給の賃金構成は基本給+手当+業績給という形になったのである。基本給は、崗位給+経験年数給であり、手当と同じように国によって統一的に定められている金額である。この反面、業績給の総量は所属している省によって掌握されており、業績給の分配の裁量権が各单位にあるのである。

業績給を導入する前後の年末支給部分の特徴を紹介してみる。業績給を導入する前の年末支給部分は責任手当、第13か月の月給（基本給）、崗位手当、授業手当から構成されていた。責任手当は職員職だけに支給される。第13か月の月給とは、12か月の月給を支払った上で、奨励の形で個人ごとの基本給に相当する金額を年末に分配するというものである。崗位手当は全員を支給対象としており、崗位ごとに異なる金額が支給される。授業手当は、担当している講義のコマ数と教員資格とを掛けて算出した金額を年末に一次的に支給するものである。一方、業績給を導入した後、構成は年末奨励業績給と授業手当とに変わった。年末奨励業績給は、年度の人事考課によって支給されることになっており、責任手当、第13か月の月給（基本給）、崗位手当という3つの部分を統合したと理解しても良いだろう。

図 2-1 A 大学における賃金構成の変化



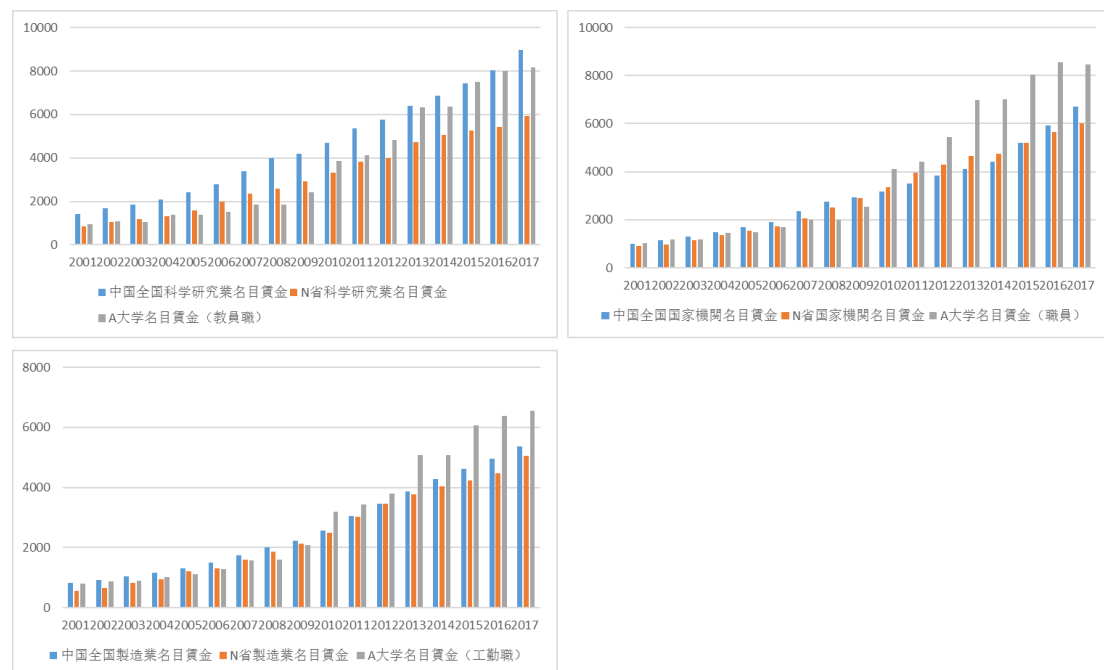
出所) 入手したデータより筆者作成。

第2節 賃金の水準

前章では、中国パブリックセクターにおける賃金制度の分析を通じて、賃金項目の中で手当の種類が非常に多いことを検証した。これは、各省の物価水準および賃金水準には大きな格差があるため、中央政府が、事業単位の基本給の部分についてだけ裁量権を持ち、各省は、基本給以外の他の賃金手当の項目を決める裁量権を持っているからである。実際には、賃金項目の内訳がどうなっているのかをA大学を分析しながら明らかにする。

賃金水準に関してA大学は、中国全国またはA大学の属しているN省と比べ、どのようなレベルにあるのかを明確しておく必要がある。A大学は事業単位であり、事業単位は多様な団体から構成されているものの、主に専門技術職、職員職、工勤職に分類されている特徴が変わらない。職員職と工勤職は団体の形態とは関係がなく、仕事の内容は基本的には同じである。しかし、専門技術職は団体によって異なり、事業単位の中核的な柱である。A大学の場合、専門技術職は教員がメインとなっているが、全国とN省と比較する時に、『中国統計年鑑』は、科学研究部門が専門技術職に最も近い業種であるとした¹²¹。職員職が機関の公務員に類似しており、工勤職がブルーカラーに相当するため、統計データの分類によって製造業を選択した。中国全国およびN省からA大学と類似している職種間における平均名目賃金の変化は、図2-2のとおりである。

図2-2 各職種における平均名目賃金の比較



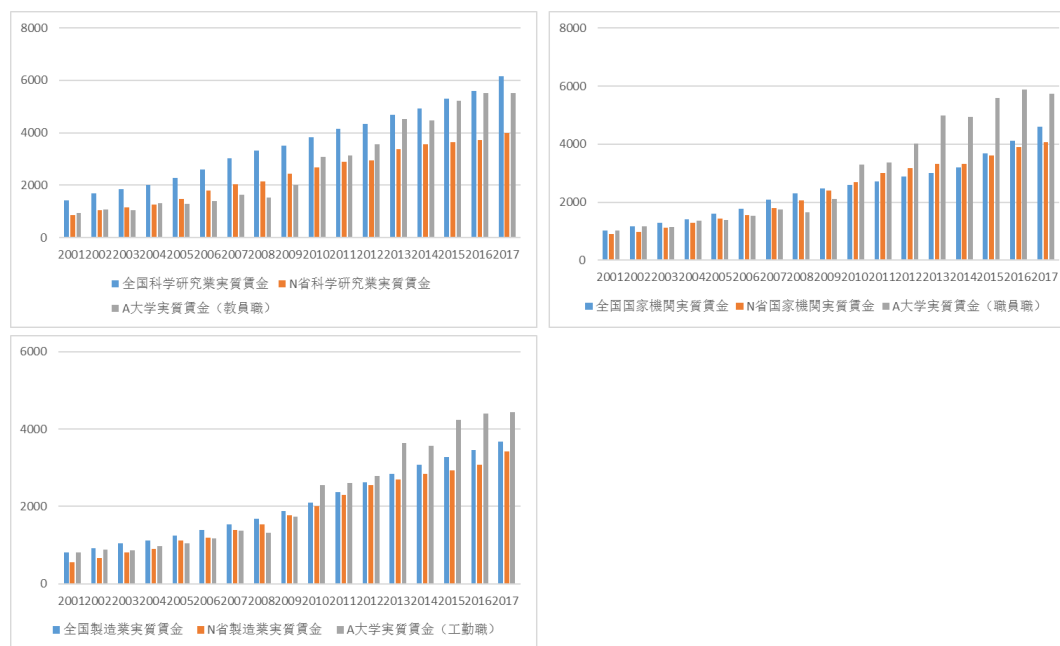
出所) 『中国統計年鑑』により筆者作成。

¹²¹ 『中国統計年鑑』には、教員の収入という統計項目が設置されているが、本章で教員のデータを使用しない理由は、中国においては中小学校の教員の収入は大学とは異なり、低い賃金水準からである。

専門技術職の場合、中国全国科学研究業は、N 省と A 大学より高い水準を保っている。一方、N 省は A 大学と比べると、2001 年から 2004 年まで、N 省と A 大学との名目賃金の格差はほとんどなく、2005 年～2009 年までの期間では N 省の方が A 大学より平均名目賃金が徐々に高くなってきているが、2010 年以後、A 大学にその差を縮められている。職員職においては、2001 年から 2004 年まで、中国全国と A 大学は、N 省より少し高い賃金水準を保っているが、中国全国と A 大学とは類似した賃金水準である。2005 年から 2009 年まで、中国全国の賃金水準は他より高くなり、2010 年以後、N 省と A 大学はともに追われる立場になっている。A 大学は 2010 年に入ると、賃金水準が高くなり続けるだけではなく、他の比較対象との格差が著しく拡大するようになってきている。

ブルーカラーである工勤職の賃金水準を比較する場合、2009 年まで中国全国ブルーカラーは最も高く、2010 年以後、A 大学は中国全国と N 省を超え、格差がどんどん広がってきている。この中で、2004 年まで N 省が 3 者の中で最も低く、2005 年から 2009 年までは A 大学より少し高かったが、2010 年以後、A 大学より再び低くなってきている。

図 2- 3 各職種における平均実質賃金の比較

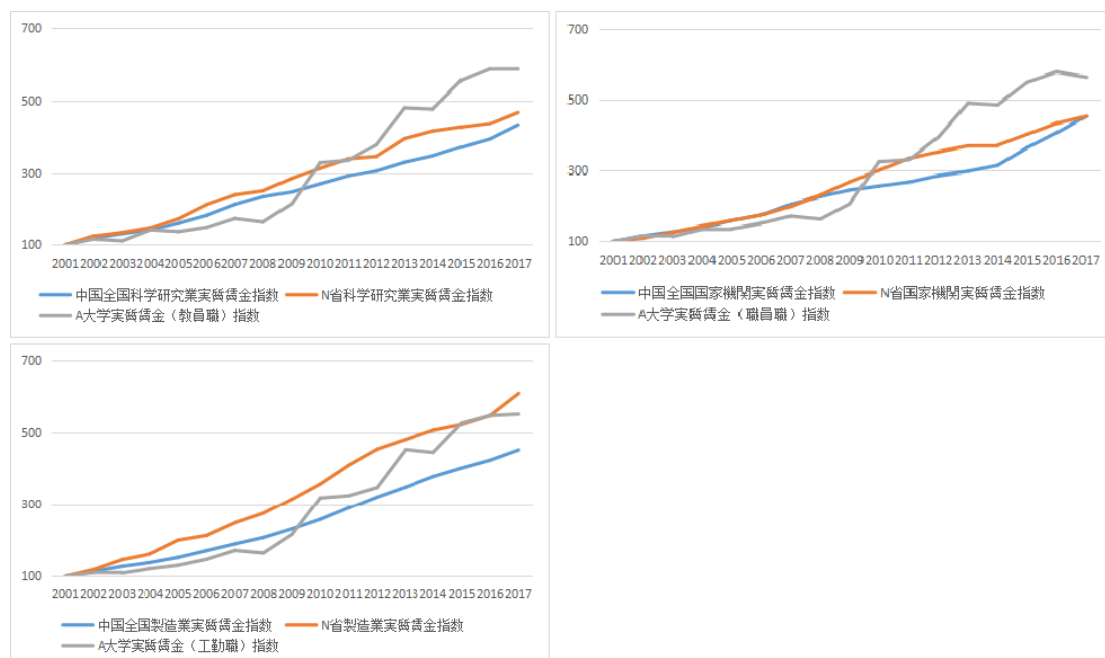


出所) 『中国統計年鑑』および入手したデータにより筆者作成。

中国全国と N 省の科学研究業、公務員機関、製造業の 2001 年から 2017 年までの実質賃金をそれぞれ計算した結果、上記の名目賃金と似た変化を示している（図 2-3 参照）。いずれにせよ、平均名目賃金でも平均実質賃金でも、2010 年を区切りにしてこの年次の前後の変化が著しいことが確認できる。2010 年から急激に賃金水準が他より高くなった理由は、①手当項目の増加、②崗位分級、③業績給の導入、④賃金のベースアップなどが考えられる。実際の実質賃金の職種ごとの平均実質賃金指数の推移（図 2-4 参照）をみると、総体的には年次ごとに増加してきている傾向がある。A 大学における 3 つの職種とも、2009 年までの変化は横這いに近い微増であり、中国全体および N 省より低い増加率を示している。しかし 2010 年に入って、賃金水準の増加は急に上昇するようになってきている。科学研究

業、公務員機関とを比較すると、A 大学は、中国全体と N 省を飛び越えて、格差が広がっているのである。ブルーカラーの場合は、N 省を飛び越えないものの、中国全体より高くなっている。

図 2- 4 各職種における平均実質賃金指数の比較 (2001 年=100)



出所) 『中国統計年鑑』および入手したデータにより筆者作成。

一方、事業単位の賃金メカニズムを決定する際には、制度と市場との影響はどうなっているのかを究明する。制度的には、事業単位における各崗位を定めた上で、崗位ごとに崗位給の金額が国によって決められる。そして、崗位と崗位との間に賃金の差をつけることも制度によって調整されるが、崗位ごとの仕事に関する詳細な評価をしていないのである。市場の影響からみると、A 大学は、各崗位の全国的な平均賃金を調査しておらず、A 大学が属している N 省にある他の大学の賃金水準と比べ、同じ職種間の賃金水準が高いのか低いのかだけを判断して、A 大学の業績給の水準を決めている。A 大学の賃金カーブの変化は、賃金項目の数の増加に思われるが、実際の賃上げによってどういったことがもたらされるか次の節で詳しく分析する。

第 3 節 賃上げの内訳

中国パブリックセクターにおける賃金改革の目的は、おおよそ 2 つにまとめられる。1 つは、経済状況に相応しい賃金水準を調整すること、もう 1 つは、前回の賃金制度を改善することである。いずれにせよ、賃金改革した効果から見れば、賃上げをしつつあるということが言える。2001 年～2017 年の賃金データは、1993 年賃金制度と 2006 年崗位業績賃金制度 (以下、2006 年賃金制度と略称する) の双方にまたがることから、この 2 つの制度

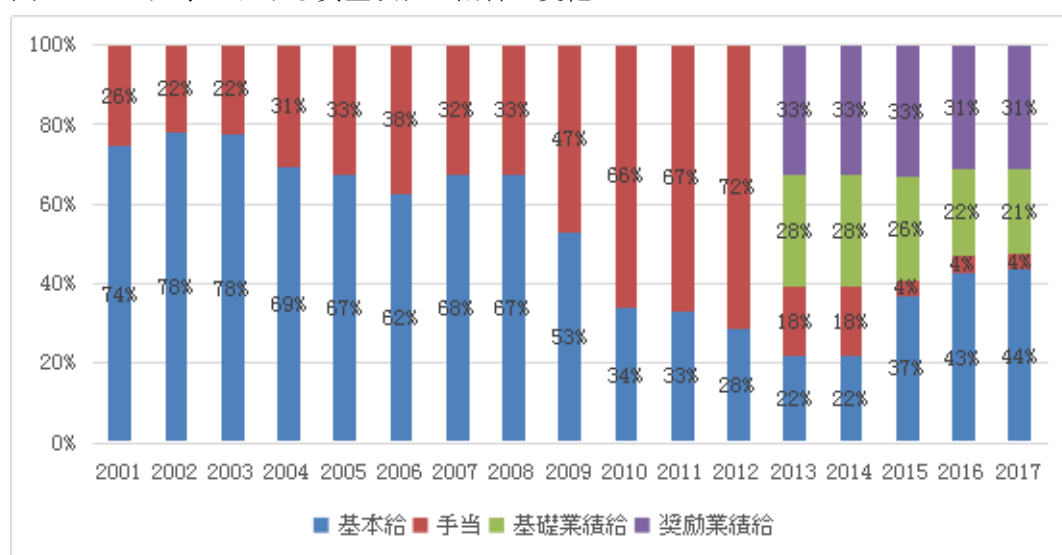
をまたがる賃金実態を究明できるといった利点がある。A 大学の賃金制度の導入過程は下記のとおりである（表 2-1 参照）。

表 2- 1 賃金制度の導入プロセス（A 大学）

1993年賃金制度					2006年賃金制度									
2001年	2002年	2003年	2004年	2006年	2007年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
ベースアップ2回		ベースアップ			2006年賃金制度の導入		手当項目の数が急に増えること	岗位分級		業績給の導入	ベースアップ		ベースアップ	
— 手当=7項目 —		— 手当=8項目 —			— 手当=12項目 —		— 手当=13項目 —		— 手当=6項目 —		— 手当=4項目 —			

出所）入手データより筆者作成。

図 2- 5 A 大学における賃金項目の割合の変化



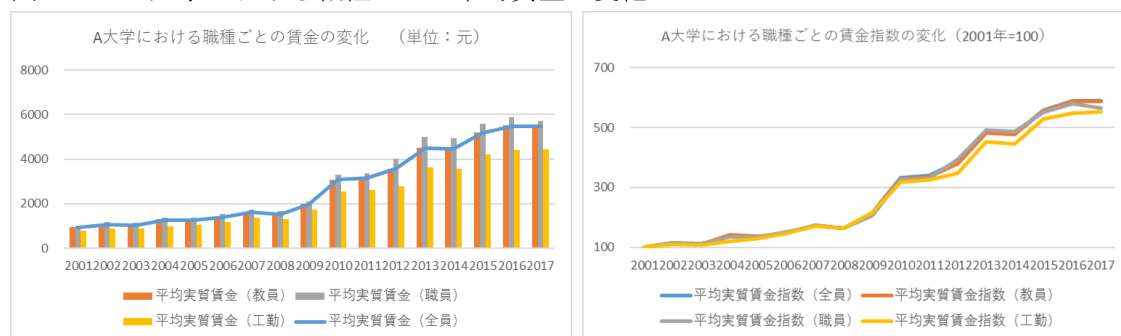
出所）入手したデータより筆者作成。

中国パブリックセクターにおける制度の導入に伴う全体的なベースアップが何回もみられる。1993 年賃金制度には、1993 年から 2006 年まで 5 回のベースアップがある。次に A 大学の場合、2006 年賃金制度の導入プロセスを詳しく説明する。2006 年賃金制度の導入は、2007 年に始まったが、当時は、基本給（崗位給+経験年数給）の部分のみが導入された。2010 年に突如として、手当項目がさらに 4 つ増え、合計 12 項目の手当となった。2011 年に崗位分級¹²²を実施し、手当がもう 1 つ増加した。その後、2013 年に「業績給」を導入した際に、地方手当の諸項目が削除された。この後、2014 年に 1 回目のベースアップを行い、2015 年に手当をもう 1 回整理された。2016 年に 2 回目のベースアップ行った後、事業単位の「固定」的な賃金構造が形成されたと言える。すなわち、基本給（崗位給と経験年数給）+ 手当 + 業績給という構成である。

¹²² 崗位分級というのは崗位の等級の細分化であり、細分化の対象は教員職だけである。2006 年崗位業績賃金制度が導入する前の教授・准教授・講師・助手は、2006 年崗位業績賃金制度を導入してから、それぞれ、全員教授 4 級、准教授 7 級、講師 10 級、助手 12 級に位置された。2011 年の崗位分級を経て、7 級准教授において、6 級かまたは 5 級准教授に昇格した者ができたり、10 級講師の場合、9 級あるいは 8 級講師に昇格した者も出てきたりしたということで、昇格に伴う昇給が確認されたのである。

一方、A大学における賃金制度の導入プロセスをみると、手当項目の数が2012年まで増加する傾向にあり、2012年に12項まで増えたことで、2013年からは業績給の導入に伴い、手当の数が急激に減っており、2017年までには、さらに減っていることが分かった（表2-1参照）。業績給の導入と手当の数との関係はどのようなになっているのかを示すのが図2-5である。手当項目の数が増加するとともに、基本給（崗位給+経験年数給）の割合が減ってきている。業績給を導入した直後に、基本給の割合がさらに低くなり、21.7%に過ぎなかったが、その後のベースアップ、ならびに基礎業績給の金額の減少により基本給へ移行したことによって、基本給の割合が徐々に40%強まで上昇してきている。次に、2015年にA大学は、属しているT市は基礎業績給の基準をベースアップしている。2016年に実施された2回目のベースアップの中身をみると、基本給（崗位給+経験年数給）自体のベースアップだけではなく、2回目の基礎業績給の減額が基本給に組み入れられたため、基本給（崗位給+経験年数給）の金額がさらに増え、月給に占める割合も高くなったのである。

図2-6 A大学における職種ごとの平均賃金の変化



出所) 入手したデータより筆者作成。

業績給政策を実施する指令が出されたのは2011年1月であるが、実際の導入時期は2013年であった¹²³。教員職、職員職、工勤職および全体の平均賃金の変化は、図2-6に示されている。まず、全体の月給の平均値を分析する。2009年までの賃金推移は横ばいであったものの、2010年に急速に上昇した理由は、①2010年にT市で交通手当、食事手当、暖房手当、崗位手当という4つの手当が追加されたこと、②2011年に国から規定される特殊人材手当という手当が加わったこと、③2013年に「業績給」を導入した際に、特殊人材手当、交通手当、食事手当、暖房手当を除き、他の手当を全部無くされたこと、④2014年に基本給をベースアップをしたものの、賃金項目の変化がなかったこと、⑤2015年にA大学の属しているT市は、基礎業績給の基準をベースアップした際に、交通手当、食事手当を奨励業績給の中に入れたからである。その後、2013年業績給を導入した後に再び賃金が増加した¹²⁴。2014年まではほぼ変化がない。2015年に基本給のベースアップだけではなく、業績給もベースアップしたため、賃金推移が再び上昇して、その後は横ばい状態になっている。

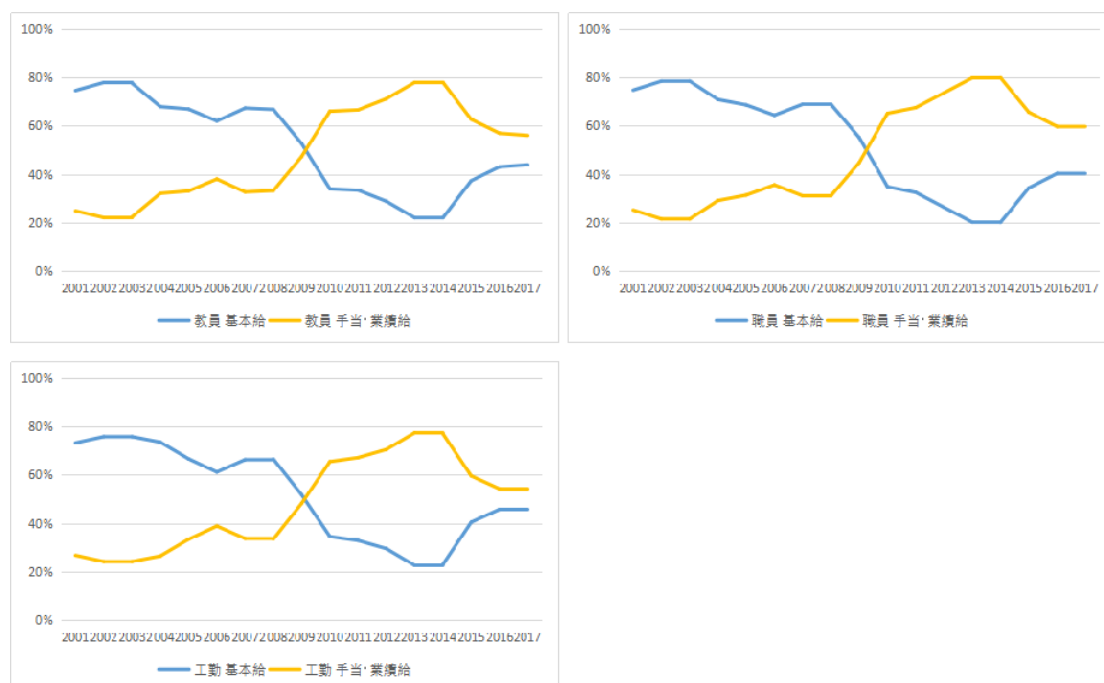
教員職、職員職、工勤職は業績給の導入によって、基本給と手当（業績給）との割合の

¹²³ 2011～2012年の差額が後払いで1回払いであったため、2013年からA大学の全員が豊かな生活を迎えられるようになったことがわかった。

¹²⁴ 2013年に業績給を導入したが、基本給のベースアップがないのに、賃上げの理由は、元々の手当の合計金額がN省の基礎業績給に相当する金額にまで増加したからである。

変化は、同じ推移からみれば究明できる（図 2-7 参照）。2001 年から 2012 年まで、手当項目の増加にしたがい、基本給の割合が低くなりつつあるが、2013 年から導入した業績給の実質的な中身は、各種の手当を統合したものである。2014 年から基本給（崗位給+経験年数給）の割合が高くなってきた理由は、全国において統一的なベースアップを 2014 年に 1 回目行い、2015 年に交通手当、食事手当が業績給の中に組み入れられ、暖房手当を月給から除外して年度払いするように変更したが、2015 年に A 大学が属している T 市は、基礎業績給の金額をベースアップし、2016 年に全国規模での 2 回目基本給のベースアップをしたからである。2016 年のベースアップの中身であるが、前述したように、基本給（崗位給+経験年数給）の金額のベースアップは基本給自体のベースアップだけではなく、基礎業績給の減額が基本給に組み入れられたため、基本給（崗位給+経験年数給）の金額がさらに増え、月給に占める割合も高くなったのである。

図 2- 7 職群ごとの賃金項目の割合



出所) 入手したデータより筆者作成。

一方、基本給¹²⁵のベースアップに関しては、「基本給のベースアップは、国が経済状況、財政力、企業賃金水準、物価水準の変動によって、適切に事業単位の基本給の金額を調整する」と明言していることから、国として調整すべきことである¹²⁶。事業単位においては、手当項目の数を増やしたり、業績給の金額を徐々に高めつつあったりするというのは、物

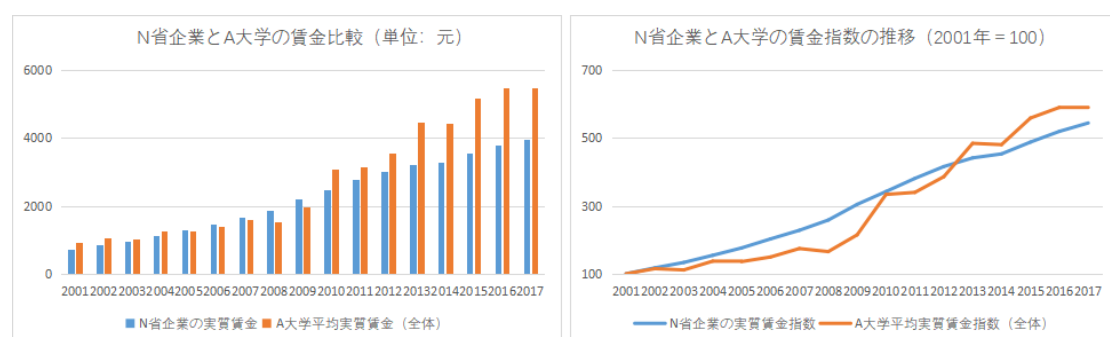
¹²⁵ 基本給は職務（崗位）および経験年数を反映するだけではなく、年金を計算する基盤でもあり、2014 年 10 月からパブリックセクターにおける事業単位に属する団体は、すべて年金納付を義務付けられるようになったため、基本給の水準はさらに重要だと言える。2014 年 10 月から 2024 年 10 月までの 10 年間は事業単位を対象とする年金納付の過渡期だと言われ、ベースアップは 2014 年 10 月に実施されたため、過渡期を過ぎてからの定年退職者の年金を計算するのに一定の意義があると考えられる。

¹²⁶ 前掲、「N 省収入配分制度改革実施細則」は、2006 年に中央・国務院に許可された「関与印發事業単位工作人員收入分配制度改革方案的通知」の方針に従い、N 省の実情によって策定された制度である。

賃水準または現地企業の賃金水準の上昇による調整であると理解される。

では、ここで業績給導入の意図とその結果を整理する。その意図としては、第1に、生活に直接関連する手当の比重を減らすことが挙げられる。業績給導入前、崗位と関係のない賃金項目として生活手当と学歴手当があったが、業績給導入以降、経験年数給だけを崗位との関係から除外し、他の賃金項目はすべて、崗位を前提とするようになった。つまり、生活と直接関わる手当の多くが賃金体系から外されることとなったのである。では、なぜ、このような変化が生じることになったのであろうか。これは国民生活水準が高まりつつある中、賃金に付与する役割が生活保障に限らず、むしろ崗位を前提とする職場での貢献度または責任をより一層強調し、優秀人材および重要な崗位に対応し、各事業単位に適するインセンティブ制度を構築するためであったとみることができる。

図 2- 8 N 省の企業と A 大学における実質賃金および指数の推移



出所) 『中国統計年鑑』および入手したデータより筆者作成。

崗位業績賃金制度の導入の第2の意図は賃金に関する裁量権の移転である。「国家は事業単位の収入分配制度、政策および賃金基準を策定しながらマクロ管理を行い、地域間・部門間の事業単位の収入水準を合理化する。各地区・各部門は、事業単位の収入分配政策を事業単位で実施した上で、当該地区における事業単位の収入水準を調整し、監督する役割を果たすべきである」と強調されている¹²⁷。したがって、中国の各地域における生活・物価水準は異なり、中央が賃金を統一的に統制することは難しいため、裁量権を当該地域の政府に任せるようになったのである。

国の制度は、「国家は経済状況、財政力、企業賃金水準および物価水準などの要素によって事業単位の賃金水準を調整する」と規定されている¹²⁸。パブリックセクターの賃金水準は企業より低くなると、パブリックセクターの人材が企業に流れることも少なくないため、各地域の企業賃金水準に相応しい賃金水準を設定しなければならない。図 2-8 をみると、2001 年～2004 年まで、A 大学の賃金水準は N 省企業よりやや高いが、2005 年から 2009 年までは逆に低くなっている。2010 年以後、再び N 省企業を超えただけでなく、格差が徐々に広がる傾向となっている。さらに、詳しく分析すると、2009 年まで A 大学の賃金指数の増加は N 省企業より低く、2010 年から増加幅が大きくなり、2013 年以後、N 省企業より増加率がかなり高いことがわかった。

¹²⁷ 前掲、「N 省収入配分制度改革実施細則」、2006 年。

¹²⁸ 国の制度とは 1993 年の賃金制度を指す。

裁量権が地方政府に移転されてから、地方政府は、業績給の総量管理をした上で、各单位が業績給の総量の範囲内で、自由に統制する裁量権を持てるようになってきている¹²⁹。裁量権の移転に伴い、業績給の総量は、元々の金額に比べて一定程度増額したため、各地域の企業の賃金水準に近づき、格差が縮まってきた。そして、2014年に基本給がベースアップしてから、A大学では、企業より高い賃金が支払われるようになってきた。

2006年、崗位業績賃金制度は、「国はマクロコントロールを強め、賃金分級管理体制を構築した上で、収入分配に関する調整政策を完備する」と明確に規定した¹³⁰。崗位業績賃金制度を導入する意図は、インセンティブ機能を発揮するだけでなく、地方付加手当を無秩序に増やすことを防ぎながら、多様な地方手当を整理する目的もある¹³¹(表2-2参照)。インセンティブ機能を有効的に発揮するために、賃金決定の裁量権を、ある程度、A大学に移管して、A大学が実情によって自由に決めるということである。A大学の賃金原資は省からのものである。賃金原資の計算方法であるが、A大学の在籍学生の数によって算出される。A大学の計算した総額を省财政厅に報告し、省が審査した上で、原資をA大学に給付する。A大学の賃金配分は、月給と年末の部分から構成されているため、業績給の導入に従い、年末の部分の裁量権は、月給とは異なり、全てA大学にある。月給の裁量権からみると、崗位給・経験年数給・国に定められた手当はすべて国に定められた統一された金額であり、この部分の裁量権は国にある。業績給の部分は、基礎業績給と奨励業績給の2つの項目に分けられている。基礎業績給の項目を設定する意図は、生活維持の目的であるため、所属している市に定められた金額を支払うことになっている。したがってA大学は、基礎業績給については、所属しているT市により定められた金額を使用している。残っている奨励業績給の裁量権はA大学にある。つまり、省からもらった原資からA大学全員の基本給(崗位給+経験年数給)・手当・基礎業績給の総額を引いた後の残る金額はA大学が自由に決める部分である。A大学が自由に決める奨励業績給は、崗位と連動するだけではなく、年末の奨励業績給の部分と授業手当とも連動している。

¹²⁹ 前掲、「N省收入配分制度改革実施細則」(2006年)はこのように定められる。具体的には、「国家は事業単位における賃金配分に対して総量管理および政策指導を行う。省は、国の関連している政策および規定によって、事業単位における業績賃金配分に関する具体的な実施方法を策定し、当該地域にある事業単位の業績給の総体水準を調整する。事業単位は、国および省の関連している政策と規定に従いながら、上級の管理部門に許可された業績給の総量内に、規範されたプロセスに沿って、様々な配分形式を設け、各事業単位においては、自主的な業績給を配分することになっている」という内容である。

¹³⁰ 前掲、「N省收入配分制度改革実施細則」、2006年。

¹³¹ 前掲、「N省收入配分制度改革実施細則」(2006年)は、「新たな配分制度が実施されてから、各地区・各部門および各事業単位はしっかり国の政策を守らなければならない。国家收入配分政策と賃金財源以外に、直接または変形の形で手当、ボーナスなどを支給してはいけない」が規定されている。

表 2- 2 A 大学における賃金項目の内訳（2001 年～2017 年）

2001 年	職務等級給	職務手当	偏遠地域手当	女性手当	経験年数手当	知識分子手当	生活手当	電話料金手当		学歴手当					
2002 年	職務等級給	職務手当	偏遠地域手当	女性手当	経験年数手当	知識分子手当	生活手当	電話料金手当		学歴手当					
2003 年	職務等級給	職務手当	偏遠地域手当	女性手当	経験年数手当	知識分子手当	生活手当	電話料金手当		学歴手当					
2004 年	職務等級給	職務手当	偏遠地域手当	女性手当	経験年数手当	知識分子手当	生活手当	電話料金手当	崗位手当	学歴手当					
2005 年	職務等級給	職務手当	偏遠地域手当	女性手当	経験年数手当	知識分子手当	生活手当	電話料金手当	崗位手当	学歴手当					
2006 年	職務等級給	職務手当	偏遠地域手当	女性手当	経験年数手当	知識分子手当	生活手当	電話料金手当	崗位手当	学歴手当					
2007 年	崗位給	経験年数給	偏遠地域手当	女性手当	教護手当	知識分子手当	生活手当	電話料金手当	崗位手当	学歴手当					
2008 年	崗位給	経験年数給	偏遠地域手当	女性手当	教護手当	知識分子手当	生活手当	電話料金手当	崗位手当	学歴手当					
2009 年	崗位給	経験年数給	偏遠地域手当	女性手当	教護手当	知識分子手当	生活手当	電話料金手当	崗位手当	学歴手当					
2010 年	崗位給	経験年数給	偏遠地域手当	女性手当	教護手当	知識分子手当	生活手当	電話料金手当	崗位手当	学歴手当		交通費手当	食事手当	暖房手当	崗位生活手当
2011 年	崗位給	経験年数給	偏遠地域手当	女性手当	教護手当	知識分子手当	生活手当	電話料金手当	崗位手当	学歴手当	特殊人材手当	交通費手当	食事手当	暖房手当	崗位生活手当
2012 年	崗位給	経験年数給	偏遠地域手当	女性手当	教護手当	知識分子手当	生活手当	電話料金手当	崗位手当	学歴手当	特殊人材手当	交通費手当	食事手当	暖房手当	崗位生活手当
2013 年	崗位給	経験年数給	偏遠地域手当	女性手当	教護手当				基礎業績給	奨励業績給	特殊人材手当	交通費手当	食事手当	暖房手当	
2014 年	崗位給	経験年数給	偏遠地域手当	女性手当	教護手当				基礎業績給	奨励業績給	特殊人材手当	交通費手当	食事手当	暖房手当	
2015 年	崗位給	経験年数給	偏遠地域手当	女性手当	教護手当				基礎業績給	奨励業績給	特殊人材手当				
2016 年	崗位給	経験年数給	偏遠地域手当	女性手当	教護手当				基礎業績給	奨励業績給	特殊人材手当				
2017 年	崗位給	経験年数給	偏遠地域手当	女性手当	教護手当				基礎業績給	奨励業績給	特殊人材手当				

出所) 入手したデータより筆者作成。

もう1つ、地方付加手当を整理することに関しては、業績給制度を導入する前と導入した後のA大学の賃金構成は、変わりなく月給と年末の部分から構成されている。地方手当の項目および業績給の賃金項目の変化は、表2-2のとおりである。業績給の項目を導入した時に、国が統一的に規定している特殊人材手当、教護手当、辺遠地域手当、女性保健手当を手当項目¹³²として残し、他の地域手当の項目をすべてなくして「業績給」という賃金項目に統合した。地方手当は、N省・T市・A大学ごとに定められた各種の手当から成っている。そして、手当項目の数が増加し続けている傾向がみられる。業績給制度を導入しながら総量管理を実施する意図は、上記の2つの意図だけではなく、もう1つは、中国の経済の発展速度が速すぎるため、制度上の改革が経済に追いつかなくなっているのが理由だと考えられる。したがって、この状況を解消するために、手当の整理が提起されたのを契機に、実際には、手当の総量を把握しながら各種手当を1つの項目にして、「業績給」という名称に変えることになった。業績給の総量は、本単位の前年度の12月の基本給（崗位給と経験年数給）の合計金額、ならびに規範された地方手当の合計金額に相当する金額である¹³³。業績給の総額の構成を明確に決定し、業績給の最低ラインと最高ラインを限定することは、省がある程度各事業単位の賃金配分の方式を監督していると言える。

そして、「崗位の総量・構造割合・崗位等級の設定は、すべて国により規定されている。各省は、国の政策に従い具体的な政策を立案して、各単位は、国および省の政策を前提に、各単位に適する規定を設ける」という規定から、国が意識的に事業単位の収入分配をコントロールする意図が窺える¹³⁴。その理由は、事業単位の賃金総額が崗位と強く連動し、崗位数の総量などもすべて国に規定されるからである。

第4節 賃金の格差

A大学の教員職・職員職・工勤職における、職種別の2001年～2017年にわたる賃金格差の変化は、図2-9の通りである。教員職・職員職は、工勤職と比べると、賃金の格差が拡大する傾向があるが、教員職と職員職との格差は縮まっているようにみえる。通常、職員職と教員職との賃金総額は、大体同じ水準であるが、図2-9をみると、職員職と教員職との間では、一定の格差が開いていることがわかった。これは、A大学において、教員職に年末支払う金額には授業手当の部分があるので、職員職と教員職との年収のバランスを取るために、月給の奨励業績給の基準金額を設定する際に、教員職の方が職員職より低い水準を設定するようにしているのである。実際には、教員職は、授業手当があるので、年収からすると、多くの授業を担当する教員は、他の職種より高い金額をもらっていると言える。経年的な変化をみると、2004年に賃金の格差が急速広がっている理由は、崗位手当が加えられたためである。講師以下・課級以下・工勤職は支給の対象外となったが、2005年から全員支給されるようになった。2005年から2009年まで、教員職および職員職の工勤

¹³² 暖房手当は2015年から月払いの形から毎年度の9月頃一括払いの形に変更した。

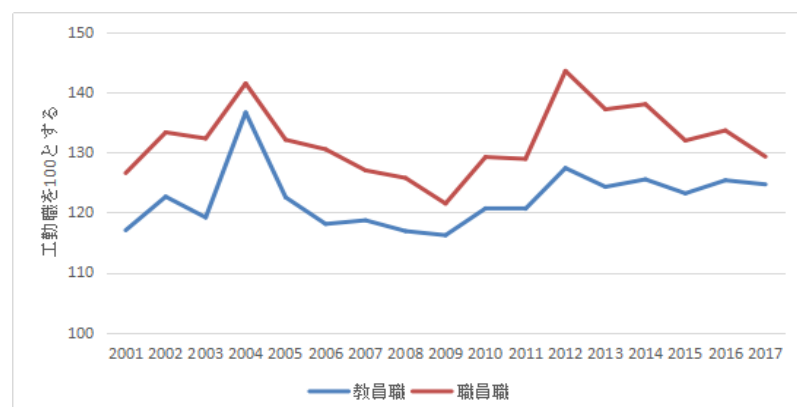
¹³³ 「N省関与事業単位実施績效工資的意見」、2011年。規範された地方手当というのは、現行の手当の来源を遡ることで、合理的な部分を保留するということである。各事業単位は現行支給している手当項目を1つずつ整理して省に報告する形を実施した。

¹³⁴ 前掲、「N省收入配分制度改革实施細則」、2006年。

職との格差が縮まっている理由は、当時の生活手当が、職務と関係がなく、崗位手当があるものの格差が小さいからである。2005 年～2008 年の崗位手当の金額は、100 元、150 元、200 元、250 元、300 元、2009 年の崗位手当の金額は、200 元、300 元、400 元、500 元、600 元に設定された。2005 年～2009 年の職種ごとの平均賃金をみると、崗位手当の格差が月給に及ぼす影響は強くなく、この期間での賃金の変化が基本的にはないと言える（表 2-3 参照）。

2012 年に急に格差が大きくなった理由は、崗位手当のベースアップが行われ、崗位によって異なる崗位手当の金額を決めたからである（表 2-4 参照）。教員職の崗位手当の金額が変更しない理由は、授業手当がベースアップされたからである。2011 年の授業手当（1 コマ）は、教授（35 元）、准教授（26 元）、講師（21 元）、助手（16 元）で、2012 年は、教授（113 元）、准教授（84.4 元）、講師（68 元）、助手（57 元）にベースアップしたということである。2011 年と 2012 年との崗位手当の増加率を比べてみた結果、教員職には変更がないが、授業手当から計算すると、助手は 3.6 倍、講師・准教授・教授は 3.2 倍増加したことが分かった。職員職と工勤職との崗位手当は全て 2 倍に増加したのは、教員職を優遇しているからであると判明した。

図 2- 9 職群間における月給の格差



出所) 入手データより筆者作成。

表 2- 3 A 大学の各職種における 2005 年～2009 年の平均賃金

	教員職（元/月）	職員職（元/月）	工勤職（元/月）
2005 年	1380	1488	1126
2006 年	1521	1681	1288
2007 年	1866	1996	1571
2008 年	1863	2004	1593
2009 年	2424	2535	2086

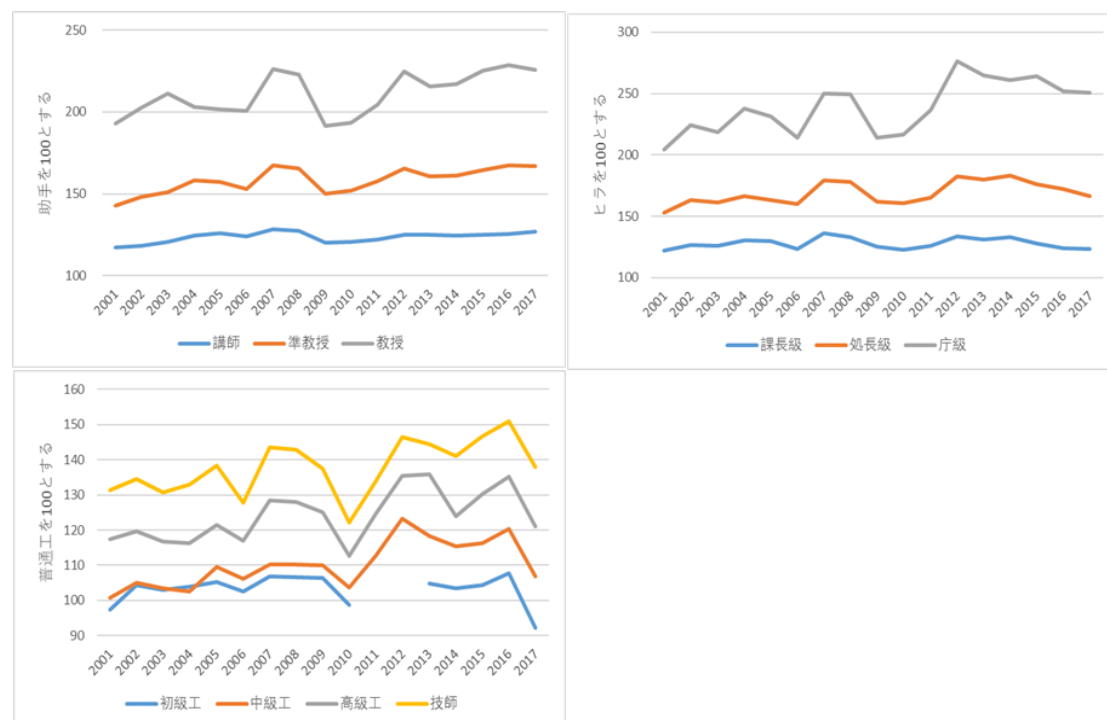
出所) 入手したデータより筆者作成。

表 2- 4 A 大学の各職種における崗位手当の金額

2011 年崗位手当の金額（単位：元/月）						2012 年崗位手当の金額（単位：元/月）					
崗位	崗位 手当	崗位	崗位 手当	崗位	崗位 手当	崗位	崗位 手当	崗位	崗位 手当	崗位	崗位 手当
正庁	2093	教授	958	高級技師	576	正庁	4186	教授	958	高級技師	1153
副庁	1782	准教授	600	技師	478	副庁	3564	准教授	600	技師	956
正処	1259	講師	425	高級工	425	正処	2518	講師	425	高級工	849
副処	948	助手	300	中級工	372	副処	1896	助手	300	中級工	743
正課	736			初級工	319	正課	1471			初級工	637
副課	576			普通工	319	副課	1153			普通工	637
ヒラ	425					ヒラ	849				

出所) 入手したデータより筆者作成。

図 2- 10 職群内の職階間における月給の推移



出所) 入手データより筆者作成。

次に、職群内の職階間における賃金の格差はどのように変化しているのかについては図 2-10 の通りである。教員職、職員職、工勤職については、ともに 2007 年と 2012 年を分析する。2007 年に急に上昇した理由は、2007 年に崗位業績賃金制度が導入された際のベースアップである。2012 年は前述したように、崗位手当は各崗位によって異なる金額を設定し、同時にベースアップもしたからである。教員職と職員職および工勤職が急に下落した理由は、2009 年に生活手当を全員 300 元ベースアップしたが、低い崗位での増額が賃金に与える影響が、高い崗位に比べて、相対的に高い水準にあり、そのため両者の格差が縮小した

からである。また、それ以外での賃金の変動がみられない点から、職階間の賃金格差の縮小は明らかである。

教授と准教授との賃金格差が、准教授と講師との格差よりも大きいというのは、教授になると賃上げの幅が最も大きいことを物語っている。職員職も同様の傾向がみられ、上位の職務に昇進すればするほど昇進前後の賃上げ幅が高くなる傾向がある。工勤職の場合、高級技師が毎年存在するわけではないので、普通工から技師までのデータしか利用できない。技師との格差は徐々に拡大しているが、他の隣接する崗位間の格差と似たカーブを描いている。すなわち、職群内の階層間の格差が拡大しているということである。

表 2- 5 A 大学における教員職における個人間の格差

年度	S1 月給	崗位等級	B4 月給	崗位等級	D5 月給	崗位等級	Z2 月給	崗位等級
2001	1004	准教授 2 等級	1009	准教授 2 等級	1004	准教授 2 等級	1004	准教授 2 等級
2002	1190	准教授 3 等級	1195	准教授 3 等級	1190	准教授 3 等級	1190	准教授 3 等級
2003	1190	准教授 3 等級	1195	准教授 3 等級	1190	准教授 3 等級	1190	准教授 3 等級
2004	1597	准教授 4 等級	1602	准教授 4 等級	1597	准教授 4 等級	1597	准教授 4 等級
2005	1597	准教授 4 等級	1602	准教授 4 等級	1597	准教授 4 等級	1597	准教授 4 等級
2006	1778. 5	准教授 5 等級	1783. 5	准教授 5 等級	1778. 5	准教授 5 等級	1778. 5	准教授 5 等級
2007	2247	7 級准教授	2314	7 級准教授	2277	7 級准教授	2309	7 級准教授
2008	2277	7 級准教授	2346	7 級准教授	2309	7 級准教授	2341	7 級准教授
2009	2859	7 級准教授	2928	7 級准教授	2891	7 級准教授	2923	7 級准教授
2010	4503	7 級准教授	4574. 6	7 級准教授	4534. 6	7 級准教授	4569. 6	7 級准教授
2011	4855	5 級准教授	4929. 6	5 級准教授	4889. 6	5 級准教授	4784. 6	6 級准教授
2012	5685	5 級准教授	5564. 6	5 級准教授	5524. 6	5 級准教授	5419. 6	6 級准教授
2013	7435	5 級准教授	7314. 6	5 級准教授	7269. 6	5 級准教授	7071. 6	6 級准教授
2014	7470	5 級准教授	7354. 6	5 級准教授	7309. 6	5 級准教授	7111. 6	6 級准教授
2015	9060	5 級准教授	9063	5 級准教授	8959	5 級准教授	8825	6 級准教授
2016	9934	5 級准教授	9961	5 級准教授	9840	5 級准教授	9673	6 級准教授
2017	10040	5 級准教授	10077	5 級准教授	9956	5 級准教授	9673	6 級准教授

出所) 入手データより筆者作成。

上記は職群、職種に関する分析であるが、個人間の賃金変化についても説明する必要がある。この 17 年間に於いて、崗位（職務）の変動がない代表者を選出して、賃金格差はどのように生じているのかを究明する。准教授 2 等級からスタートした代表者の個人賃金が、表 2-5 の通りである。1993 年賃金制度では、2006 年賃金制度とは異なり、人事考課によって 2 年ごとに昇給することになっている。完全に同じ職務等級であり、2017 年まで崗位（職務）変動のない教員職は 4 人しかいない。2006 年までに、4 人の間の賃金格差はなかったが、5 元の差は女性手当であり、4 人の中で B4 は女性で、他の 3 名は男性である。次に、2007 年の新制度の実施によって、4 人とも 7 級准教授（同じ崗位）に位置づけられたため、

経験年数給以外の、すべて賃金項目の金額は同じはずである。実際にみてみると、2007 年～2010 年の賃金格差が生じた理由は、経験年数給の差異によるものである。経験年数給の号俸間の差額が 20 元～100 元位であるため、個人間の格差は大きくないと言える。しかし 2011 年になると、崗位分級（昇格）が行われたため、崗位給による格差が生じ始めた。つまり、同じ准教授でも、5 級、6 級、7 級と異なる金額の基準が設けられたことによって、元々は准教授と言われた S1、B4、D5 の者は 5 級准教授に昇格し、Z2 は 6 級に昇格したため、5 級准教授は、6 級准教授より高い賃金を支払われることが決定した。5 級准教授である S1、B4、D5 の賃金水準はほぼ同じ、格差があるとしても、経験年数給によるものである。6 級の Z2 は、他の 3 人との賃金格差があっても、崗位に関連するからである。2007 年～2017 の S1、B4、D5 の経験年数給等級は、それぞれ 29 級～39 級、31 級～41 級、30 級～40 級であるが、S1 は B4 より賃金が低くなるべきであるが、実際のデータをみると、2012 年から 2017 まで、B4 より S1 の賃金が高いのは、S1 が既定の崗位以外に、教研組のリーダーを兼任していて、兼任の責任手当が 100 元程度支払われているため、B4 との賃金格差が生じたのである。

表 2-6 A 大学における職員職・工勤職における個人間の格差

年度	Z1 月給	崗位等級	Z2 月給	崗位等級	H1 月給	崗位等級	N2 月給	崗位等級
2001	976	4 級職員 8 等級	971	4 級職員 8 等級	755.5	高級工 4 等級	755.5	高級工 4 等級
2002	1140.5	4 級職員 9 等級	1135.5	4 級職員 9 等級	854	高級工 5 等級	854	高級工 5 等級
2003	1140.5	4 級職員 9 等級	1135.5	4 級職員 9 等級	854	高級工 5 等級	854	高級工 5 等級
2004	1452	4 級職員 10 等級	1447	4 級職員 10 等級	1084	高級工 6 等級	1117	高級工 7 等級
2005	1452	4 級職員 10 等級	1447	4 級職員 10 等級	1084	高級工 6 等級	1117	高級工 7 等級
2006	1622	4 級職員 11 等級	1617	4 級職員 11 等級	1237	高級工 7 等級	1270	高級工 8 等級
2007	2029	課長 7 級	1992	課長 7 級	1523	技術工 3 級	1500	技術工 3 級
2008	2061	課長 7 級	2024	課長 7 級	1556	技術工 3 級	1533	技術工 3 級
2009	2593	課長 7 級	2556	課長 7 級	2029	技術工 3 級	2006	技術工 3 級
2010	4059.4	課長 7 級	4019.4	課長 7 級	3144.3	技術工 3 級	3039.6	技術工 3 級
2011	4391.6	課長 7 級	4351.6	課長 7 級	3355.6	技術工 3 級	3329.6	技術工 3 級
2012	5349.6	課長 7 級	5309.6	課長 7 級	3763.6	技術工 3 級	3737.6	技術工 3 級
2013	7038.6	課長 7 級	6998.6	課長 7 級	5106.6	技術工 3 級	5080.6	技術工 3 級
2014	7078.6	課長 7 級	7038.6	課長 7 級	5135.6	技術工 3 級	5106.6	技術工 3 級
2015	8813	課長 7 級	8714	課長 7 級	6165	技術工 3 級	6105	技術工 3 級
2016	9541	課長 7 級	9425	課長 7 級	6523	技術工 3 級	6458	技術工 3 級
2017	9657	課長 7 級	9541	課長 7 級	6588	技術工 3 級	6523	技術工 3 級

出所) 入手データより筆者作成。

2013 年に業績給を導入して以降、賃上げした結果、個人間の格差は第 1 に、崗位次第であり、第 2 に、崗位が同じ場合の賃金格差は経験年数給に依存しており、職員職と工勤職は教員職と同じ特徴を持っている（表 2-6 参照）。職員職 Z1 と Z2 をみてみると、2001 年

～2006年の月給格差が5元であるのは、知識分子手当¹³⁵の金額が異なるからである。Z1は短大卒で、知識分子手当は15元/月であるが、Z2は高卒で、知識分子手当は10元/月である。一方、工勤職の場合、全く同じ職務の者がいないので、最も近似するH1とN2を選出した。2006年まで、N2はH1より職務等級が高く、高い賃金が支払われていることがわかった。しかし、2006年以後になると、同じ崗位の場合、賃金の差が生じたのは経験年数給と関係があると判断できる。資料の調査によって、N2は経験年数がH1より短いことが証明されている。1993年賃金制度においては、経験年数との関係がみられるが、2006年賃金制度ほど強くないことが明らかとなった。

第5節 賃金の決定要素

賃金の決定要素は、年齢、経験年数、学歴、崗位（職務）が主に考えられる。経験年数は年齢に類似しているが、中国パブリックセクターにおいては、勤務先に勤めている年数を指す。年齢は、経験年数とは必ずしも直接な関係があるとは限らないため、経験年数とは異なる概念である。新卒者は、中国パブリックセクターに就職する場合、初任給は学歴によって決められるため、学歴という要素の影響がどの程度あるのかを究明しなければならない。そして、崗位（職務）給は賃金制度において強調されている項目であるため、賃金総額に与える影響を分析することが非常に重要だと思われる。

A大学の2001年から2017年までの賃金データを分析対象にする。2006年賃金制度改定は2007年から実施されたことから、2006年までのデータは、1993年賃金制度と関連している。2回の賃金制度にはどんな差異があるのかを諸要素の分析を通じて究明する。中国パブリックセクターにおける賃金制度の改革は、合計4回あり、最初の2回は、中国政府の模索によるものであるといっても過言ではなく、後の2回は、経済好調期に対応しながら修正されたものである。したがって、2001年～2017年までのデータを検証することで、中国パブリックセクターの賃金構造の特徴を明らかにすることには極めて説得力がある。制度導入によってもたらされた変化を究明するために、2005年、2009年、2012年、2016年の4つの年次を選んだ。その理由は、1993年賃金制度と2006年賃金制度の導入によって賃金構造がどう変化したのかを明らかにするためであり、したがって2005年と2009年選ばれたのである。2012年と2016年を選定した目的は、2006年崗位業績賃金制度は一気に導入されたのではなく、A大学において2007年に2006年崗位業績賃金制度を実施し始めた段階では、基本給の部分しか実施されず、2013年に2006年制度の残りの業績給を導入したことに起因する。この制度の導入からすでに時間が経過しており、賃金制度によって変化する賃金構造の内容を確認するためである。

分析対象の中から年齢と経験年数を計算し、各自に対応している賃金総額との相関関係を算出した結果（Multiple R）が表2-7である。年齢と経験年数はともに、賃金総額との相関係数が0.8未満のため、賃金に与える影響がは強くなく、影響力が弱まる傾向がみられる。次に学歴について、中卒を1、短大を2、博士卒を6という修業年数を数値化した。学歴の賃金総額に対する相関関係（Multiple R）が0.1～0.3弱の変動であることから、影

¹³⁵ 知識分子手当は学歴によって異なる金額が設定されている。

響は最も弱い。一方、崗位（職務）と賃金総額との相関関係を表 2-8 に示す。2005 年の賃金データは、1993 年賃金制度にしたがって職務等級制度に該当する。2005 年に、教授が 11 等級、准教授が 14 等級、講師が 16 等級、助手が 12 等級に設定されており、職務と経験年数という 2 つの性質を帯びた職務等級給にすることである。2006 年崗位業績賃金制度が実施されて以来、教授から助手に至るまで、崗位が 1 級から 13 級しか設定されていないことが、2 つの賃金制度の大きな相違点である。

表 2- 7 A 大学における年齢・経験年数・学歴と賃金総額との相関関係

2005年	年齢	賃金総額	2005年	経験年数	賃金総額	2005年	学歴	賃金総額
年齢	1		経験年数	1		学歴	1	
賃金指数	0.737692	1	賃金総額	0.66986	1	賃金指数	0.10138	1
2012年	年齢	賃金総額	2009年	経験年数	賃金総額	2012年	学歴	賃金総額
年齢	1		経験年数	1		学歴	1	
賃金指数	0.672374	1	賃金総額	0.65335	1	賃金指数	0.01546	1
2009年	年齢	賃金総額	2012年	経験年数	賃金総額	2009年	学歴	賃金総額
年齢	1		経験年数	1		学歴	1	
賃金指数	0.715989	1	賃金総額	0.62545	1	賃金指数	0.02972	1
2016年	年齢	賃金総額	2016年	経験年数	賃金総額	2016年	学歴	賃金総額
年齢	1		経験年数	1		学歴	1	
賃金総額	0.661997	1	賃金総額	0.60324	1	賃金指数	0.10132	1

出所) 入手したデータより筆者作成。

表 2- 8 A 大学における崗位（職務）と賃金総額との相関関係

2005年職員職	崗位順番	賃金総額	2005年教員職	崗位順番	賃金総額	2005年工勤職	崗位順番	賃金総額
崗位順番	1		崗位順番	1		崗位順番	1	
賃金総額	0.8942956	1	賃金総額	0.916546	1	賃金総額	0.84204149	1
2009年職員職	崗位順番	賃金総額	2009年教員職	崗位順番	賃金総額	2009年工勤職	崗位順番	賃金総額
崗位順番	1		崗位順番	1		崗位順番	1	
賃金総額	0.91995	1	賃金総額	0.945785	1	賃金総額	0.880744	1
2012年職員職	崗位順番	賃金総額	2012年教員職	崗位順番	賃金総額	2012年工勤職	崗位順番	賃金総額
崗位順番	1		崗位順番	1		崗位順番	1	
賃金総額	0.9231925	1	賃金総額	0.921557	1	賃金総額	0.92727141	1
2016年職員職	崗位順番	賃金総額	2016年教員職	崗位順番	賃金総額	2016年工勤職	崗位順番	賃金総額
崗位順番	1		崗位順番	1		崗位順番	1	
賃金総額	0.8965662	1	賃金総額	0.935521	1	賃金総額	0.91503571	1

出所) 入手したデータより筆者作成。

分かりやすく分析するために、崗位（職務）を教員職、職員職、工勤職に分けて比較してみた。2005 年のデータを分析するときに、教員職の場合、職務等級の等級を考慮せずに助手を数値 1、講師を数値 2、准教授を数値 3、教授を数値 4 に設定し、職員職は、1 級職

員から 6 級職員まで弁事員を数値 1 にして、部級を 6 に設定し、工勤職を普通工から高級技師まで 1～6 に設定して、職務の分類と賃金総額との相関関係を明らかにする。他の 3 つの研究年次では、2 級教授から 13 級助手まで、職員職の 3 級庁級から 10 級課級まで、工勤職の高級技師から普通工まで、各職階を 1 級ずつに分けて相関関係を究明する。崗位（職務）と賃金総額との相関係数は、どの年次でも 0.9 程度あるいは 0.9 以上であるので、崗位（職務）と賃金総額との相関関係が強いことが判明した。

続いて、崗位（職務）と賃金総額との因果関係を一元回帰分析によって検証してみる。分析対象は 4 つの年次で、2005 年、2009 年、2012 年、2016 年の教員職、職員職、工勤職に分けて回帰分析を行った。回帰分析結果は表 2-9 のとおりである。

表 2- 9 A 大学における崗位と賃金総額との一元回帰分析の結果

2005年職員職

SUMMARY OUTPUT

回帰分析	
Multiple R	0.894296
R Square	0.799765
Adjusted R	0.798923
標準誤差	132.7682
観測値	240

variance analysis

	df	SS	MS	F	ignificance F
回帰分析	1	16756615	16756615	950.601	4.41E-85
有意誤差	238	4195319	17627.39		
total	239	20951934			

	Coefficients	標準誤差	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	下限95.0%	上限 95.0%
Intercept	349.598	37.91261	9.221154	1.63E-17	274.9109	424.2852	274.9109	424.2852
崗位順番	351.7091	11.40734	30.83182	4.41E-85	329.2368	374.1814	329.2368	374.1814

2012年職員職

SUMMARY OUTPUT

回帰分析	
Multiple R	0.923193
R Square	0.852284
Adjusted R	0.851426
標準誤差	567.0886
観測値	174

variance analysis

	df	SS	MS	F	ignificance F
回帰分析	1	3.19E+08	3.19E+08	992.4	2.45E-73
有意誤差	172	55313389	321589.5		
total	173	3.74E+08			

	Coefficients	標準誤差	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	下限95.0%	上限 95.0%
Intercept	1188.811	141.5685	8.397424	1.64E-14	909.3754	1468.246	909.3754	1468.246
崗位順番	995.087	31.58767	31.50238	2.45E-73	932.7376	1057.436	932.7376	1057.436

2009年職員職

SUMMARY OUTPUT

回帰分析	
Multiple R	0.91995
R Square	0.846308
Adjusted R	0.845686
標準誤差	197.9029
観測値	249

variance analysis

	df	SS	MS	F	ignificance F
回帰分析	1	53269487	53269487	1360.11	2E-102
有意誤差	247	9673893	39165.56		
total	248	62943380			

	Coefficients	標準誤差	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	下限95.0%	上限 95.0%
Intercept	1081.46	42.56329	25.40829	7.38E-71	997.6271	1165.294	997.6271	1165.294
崗位順番	348.421	9.447508	36.87968	2E-102	329.8131	367.029	329.8131	367.029

2016年職員職

SUMMARY OUTPUT

回帰分析	
Multiple R	0.896566
R Square	0.803831
Adjusted R	0.802906
標準誤差	906.6173
観測値	214

variance analysis

	df	SS	MS	F	ignificance F
回帰分析	1	7.14E+08	7.14E+08	868.7002	6.37E-77
有意誤差	212	1.74E+08	821955		
total	213	8.88E+08			

	Coefficients	標準誤差	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	下限95.0%	上限 95.0%
Intercept	2215.135	223.6453	9.90468	2.99E-19	1774.282	2655.989	1774.282	2655.989
崗位順番	1504.297	51.03858	29.47372	6.37E-77	1403.689	1604.905	1403.689	1604.905

2005年教員職
SUMMARY OUTPUT

回帰分析	
Multiple R	0.916546
R Square	0.840056
Adjusted R	0.839903
標準誤差	125.9018
観測値	1044

variance analysis

	df	SS	MS	F	ignificance F
回帰分析	1	86750581	86750581	5472.788	0
有意誤差	1042	16517012	15851.26		
total	1043	1.03E+08			

	Coefficients	標準誤差	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	下限95.0%	上限 95.0%
Intercept	698.8353	10.00073	69.8784	0	679.2114	718.4591	679.2114	718.4591
崗位順番	324.2252	4.382707	73.97829	0	315.6252	332.8251	315.6252	332.8251

2012年教員職
SUMMARY OUTPUT

回帰分析	
Multiple R	0.921557
R Square	0.849267
Adjusted R	0.849147
標準誤差	519.0145
観測値	1261

variance analysis

	df	SS	MS	F	ignificance F
回帰分析	1	1.91E+09	1.91E+09	7093.527	0
有意誤差	1259	3.39E+08	269376.1		
total	1260	2.25E+09			

	Coefficients	標準誤差	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	下限95.0%	上限 95.0%
Intercept	1973.273	36.89265	53.4869	0	1900.896	2045.651	1900.896	2045.651
崗位順番	484.2638	5.749776	84.22308	0	472.9836	495.544	472.9836	495.544

2009年教員職
SUMMARY OUTPUT

回帰分析	
Multiple R	0.945785
R Square	0.894509
Adjusted R	0.894416
標準誤差	173.7746
観測値	1138

variance analysis

	df	SS	MS	F	ignificance F
回帰分析	1	2.91E+08	2.91E+08	9632.654	0
有意誤差	1136	34304481	30197.61		
total	1137	3.25E+08			

	Coefficients	標準誤差	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	下限95.0%	上限 95.0%
Intercept	1463.998	11.06386	132.3225	0	1442.29	1485.706	1442.29	1485.706
崗位順番	204.6051	2.0847	98.14608	0	200.5149	208.6954	200.5149	208.6954

2016年教員職
SUMMARY OUTPUT

回帰分析	
Multiple R	0.935521
R Square	0.8752
Adjusted R	0.875106
標準誤差	785.9722
観測値	1328

variance analysis

	df	SS	MS	F	ignificance F
回帰分析	1	5.74E+09	5.74E+09	9298.995	0
有意誤差	1326	8.19E+08	617752.3		
total	1327	6.56E+09			

	Coefficients	標準誤差	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	下限95.0%	上限 95.0%
Intercept	2994.055	56.41963	53.06762	0	2883.374	3104.737	2883.374	3104.737
崗位順番	844.0424	8.752785	96.43129	0	826.8716	861.2133	826.8716	861.2133

2005年工勤職

SUMMARY OUTPUT

回帰分析	
Multiple R	0.842041
R Square	0.709034
Adjusted R	0.707827
標準誤差	66.74684
観測値	243

variance analysis

	df	SS	MS	F	ignificance F
回帰分析	1	2616393	2616393	587.2751	1.5E-66
有意誤差	241	1073689	4455.14		
total	242	3690082			

	Coefficients	標準誤差	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	下限95.0%	上限 95.0%
Intercept	813.5666	13.59967	59.82254	1.3E-146	786.7772	840.356	786.7772	840.356
崗位順番	88.69639	3.660034	24.23376	1.5E-66	81.48665	95.90613	81.48665	95.90613

2012年工勤職

SUMMARY OUTPUT

回帰分析	
Multiple R	0.927271
R Square	0.859832
Adjusted R	0.857771
標準誤差	162.4249
観測値	70

variance analysis

	df	SS	MS	F	ignificance F
回帰分析	1	11004743	11004743	417.1331	1E-30
有意誤差	68	1793966	26381.85		
total	69	12798709			

	Coefficients	標準誤差	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	下限95.0%	上限 95.0%
Intercept	2484.79	66.63715	37.28836	5.34E-47	2351.818	2617.763	2351.818	2617.763
崗位順番	345.2139	16.9025	20.42384	1E-30	311.4855	378.9423	311.4855	378.9423

出所) A 大学のデータにより分析した結果。

2009年工勤職

SUMMARY OUTPUT

回帰分析	
Multiple R	0.880744
R Square	0.77571
Adjusted R	0.774621
標準誤差	113.3957
観測値	208

variance analysis

	df	SS	MS	F	ignificance F
回帰分析	1	9161152	9161152	712.4538	8.56E-69
有意誤差	206	2648870	12858.59		
total	207	11810022			

	Coefficients	標準誤差	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	下限95.0%	上限 95.0%
Intercept	1459.554	24.77586	58.91035	7E-131	1410.708	1508.401	1410.708	1508.401
崗位順番	168.3134	6.305801	26.69183	8.56E-69	155.8812	180.7455	155.8812	180.7455

2016年工勤職

SUMMARY OUTPUT

回帰分析	
Multiple R	0.915036
R Square	0.83729
Adjusted R	0.836111
標準誤差	312.0186
観測値	140

variance analysis

	df	SS	MS	F	ignificance F
回帰分析	1	69135758	69135758	710.1366	2.86E-56
有意誤差	138	13435070	97355.58		
total	139	82570828			

	Coefficients	標準誤差	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	下限95.0%	上限 95.0%
Intercept	4052.546	91.76324	44.16306	2.7E-83	3871.102	4233.99	3871.102	4233.99
崗位順番	636.713	23.89311	26.64839	2.86E-56	589.469	683.9569	589.469	683.9569

上記の一元回帰分析の結果から、教員職の適合線形回帰方程式の切り取り（Intercept fitting linear regression equation）は、698.8353、1463.998、1973.273、2994.055、崗位順番（x 軸）の係数は 324.2252、204.6051、484.2638、844.0424 であり、回帰方程式は以下のとおりである。

$$\begin{aligned} Y &= 698.8353 + 324.225X && \cdots \cdots (2005 \text{ 年}) \\ Y &= 1463.998 + 204.605X && \cdots \cdots (2009 \text{ 年}) \\ Y &= 1973.273 + 484.263X && \cdots \cdots (2012 \text{ 年}) \\ Y &= 2994.055 + 844.042X && \cdots \cdots (2016 \text{ 年}) \end{aligned}$$

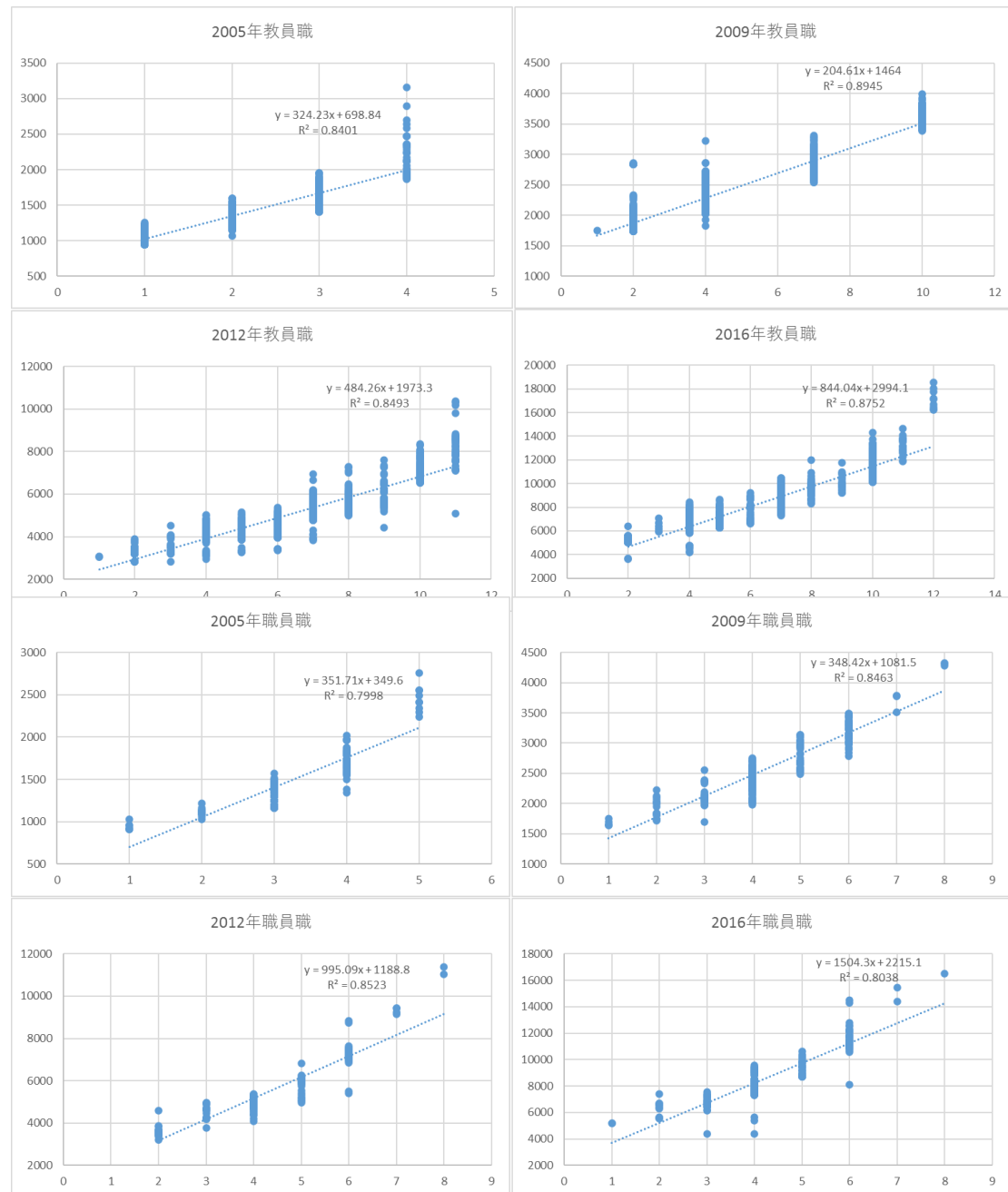
算出した結果、P 値が 0 に近いこと、表 2-10 の参考値によって、A 大学では崗位（職務）の賃金総額に対する影響が強いことが証明された。図 2-11 は崗位（職務）ごとの 1 つ上に昇級すると、賃金総額が増加する構成であることを表示している。

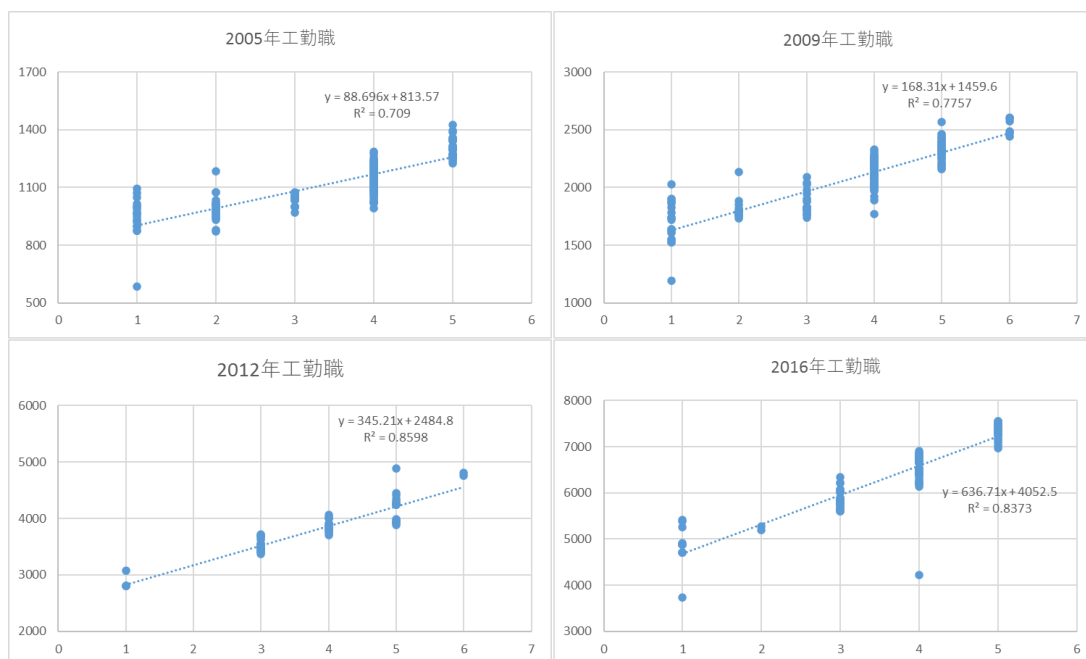
表 2-10 A 大学における一元回帰分析の参考値（教員職）

分析年次	標準誤差	R Square	t Stat	Lower 95%	Upper 95%
2005 年	125.9018	0.840056	73.9782936	315.625218804713	332.825091566856
2009 年	173.7746	0.894509	98.1460836	200.514854182039	208.695444315968
2012 年	519.0145	0.849267	84.2230767	472.983629956522	495.544026398738
2016 年	785.9722	0.8752	96.4312949	826.871616856872	861.213251680417

出所）一元回帰分析をまとめた結果。

図 2- 11 A 大学の各職種における崗位（職務）と賃金総額との相関関係



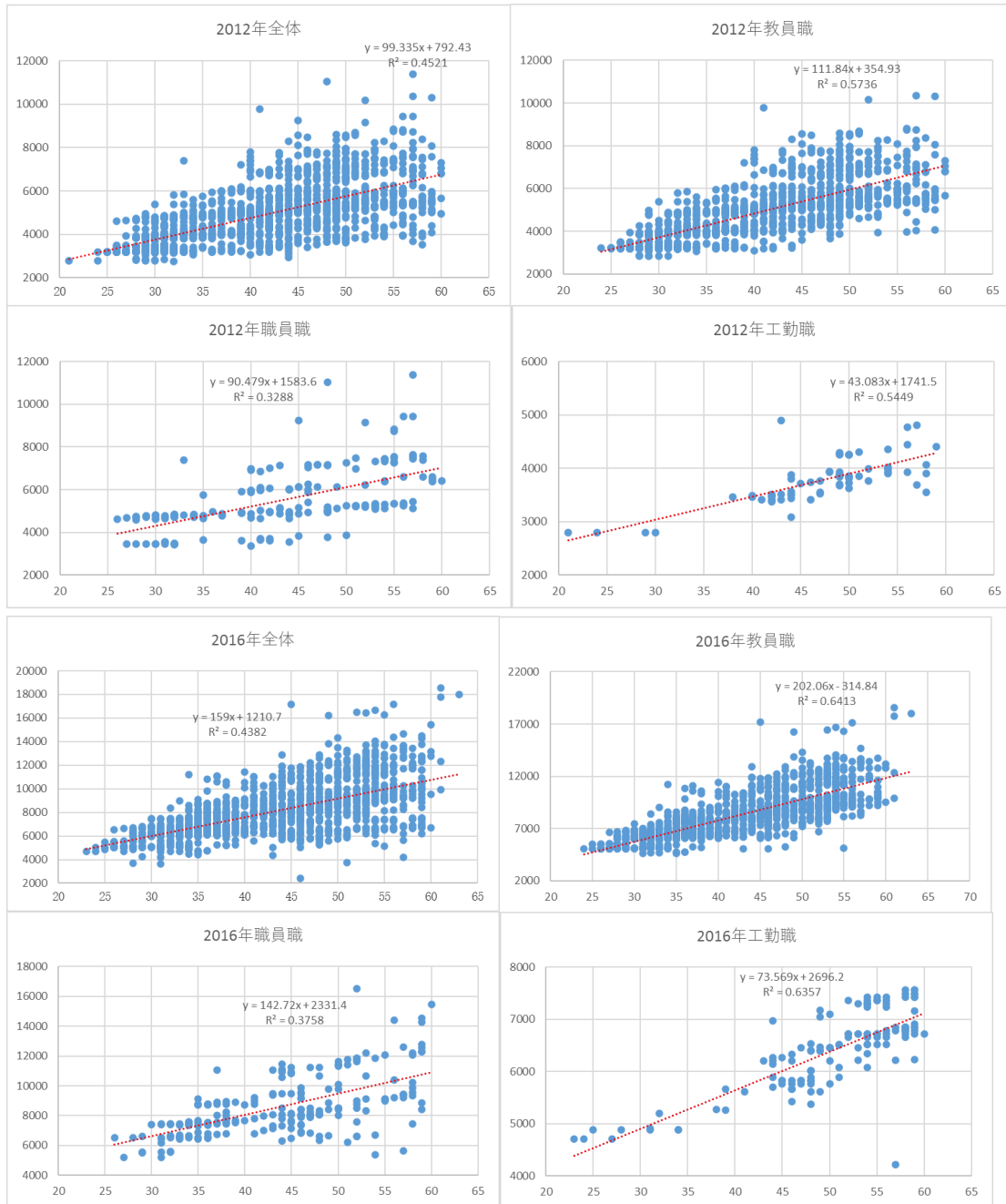


出所) 入手したデータより筆者作成。

年齢、経験年数、学歴と賃金総額との相関関係の中で、年齢の相関係数が経験年数、学歴より高く、0.8未満であるが、0.8に近いことから、年齢と賃金総額との職種ごとの相関関係図を作成した。2005年、2009年、2012年、2016年の全体、教員職、職員職、工勤職は、それぞれの年齢との関係は図2-12に示されているように、同じ年齢の者が支払われている賃金水準にかなり格差があることがわかった。すなわち、年齢は、賃金と相関関係があるが、崗位ほど強いことが証明された。

図 2- 12 A 大学の各職種における年齢と賃金総額との相関関係





出所) 入手したデータより筆者作成。

表 2- 11 A 大学の職員職・教員職・工勤職における重回帰

2005年職員職					2005年教員職					2005年工勤職				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	53.31698	78.88020	0.675923	0.4998	C	253.8194	39.49687	6.426317	0.0000	C	657.7321	37.64310	17.47285	0.0000
P	295.5970	13.46296	21.95631	0.0000	P	212.5119	5.612912	37.86126	0.0000	P	62.12193	3.403941	18.25000	0.0000
A	9.280831	2.824001	3.286412	0.0012	A	12.05086	1.481970	8.131649	0.0000	A	1.167606	1.360044	0.858507	0.3915
E	0.869965	2.426714	0.358495	0.7203	E	1.785813	1.227897	1.454367	0.1461	E	7.521719	1.397803	5.381101	0.0000
EDU	13.51680	9.660572	1.399171	0.1631	EDU	39.89341	4.031696	9.894944	0.0000	EDU	14.20915	4.317281	3.291226	0.0011
R-squared	0.846460	Mean dependent var	1488.256		R-squared	0.904090	Mean dependent var	1378.497		R-squared	0.832490	Mean dependent var	1128.618	
Adjusted R-squared	0.843847	S.D. dependent var	296.0828		Adjusted R-squared	0.903720	S.D. dependent var	309.9281		Adjusted R-squared	0.829663	S.D. dependent var	118.6839	
S.E. of regression	117.0007	Akaike info criterion	12.38285		S.E. of regression	96.16742	Akaike info criterion	11.97484		S.E. of regression	48.98311	Akaike info criterion	10.64127	
Sum squared resid	3216952.	Schwarz criterion	12.45536		Sum squared resid	9599603.	Schwarz criterion	11.99857		Sum squared resid	568644.9	Schwarz criterion	10.71336	
Log likelihood	-1480.942	Hannan-Quinn criter.	12.41207		Log likelihood	-6239.879	Hannan-Quinn criter.	11.98384		Log likelihood	-1282.594	Hannan-Quinn criter.	10.67031	
F-statistic	323.8874	Durbin-Watson stat	0.428177		F-statistic	2446.163	Durbin-Watson stat	0.581393		F-statistic	294.4604	Durbin-Watson stat	0.972240	
Prob(F-statistic)	0.000000				Prob(F-statistic)	0.000000				Prob(F-statistic)	0.000000			

2009年職員職					2009年教員職					2009年工勤職				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	652.0564	93.08338	7.005079	0.0000	C	882.7526	57.12675	15.45253	0.0000	C	1237.899	58.61758	21.11822	0.0000
P	268.3282	8.076056	33.22515	0.0000	P	154.5006	2.675711	57.74188	0.0000	P	118.7011	4.631210	25.63070	0.0000
A	10.55781	3.108218	3.396741	0.0008	A	13.42368	1.921860	6.984731	0.0000	A	-0.589424	2.278859	-0.258649	0.7962
E	8.904461	2.513720	3.542344	0.0005	E	5.001395	1.573317	3.178886	0.0015	E	16.48888	2.311246	7.134198	0.0000
EDU	26.03756	10.96686	2.374203	0.0183	EDU	43.82009	5.866947	7.468976	0.0000	EDU	1.282720	7.235302	0.177286	0.8595
R-squared	0.937474	Mean dependent var	2535.236		R-squared	0.932478	Mean dependent var	2425.957		R-squared	0.914934	Mean dependent var	2091.020	
Adjusted R-squared	0.936519	S.D. dependent var	516.1265		Adjusted R-squared	0.932240	S.D. dependent var	534.7687		Adjusted R-squared	0.913250	S.D. dependent var	231.0833	
S.E. of regression	130.0403	Akaike info criterion	12.59211		S.E. of regression	139.2047	Akaike info criterion	12.71416		S.E. of regression	68.06195	Akaike info criterion	11.30257	
Sum squared resid	4430545.	Schwarz criterion	12.65929		Sum squared resid	21916475	Schwarz criterion	12.73632		Sum squared resid	935750.6	Schwarz criterion	11.38307	
Log likelihood	-1676.047	Hannan-Quinn criter.	12.61910		Log likelihood	-7216.643	Hannan-Quinn criter.	12.72253		Log likelihood	-1164.816	Hannan-Quinn criter.	11.33513	
F-statistic	982.0583	Durbin-Watson stat	0.673126		F-statistic	3904.797	Durbin-Watson stat	1.115405		F-statistic	543.1569	Durbin-Watson stat	1.269430	
Prob(F-statistic)	0.000000				Prob(F-statistic)	0.000000				Prob(F-statistic)	0.000000			

2012年職員職					2012年教員職					2012年工勤職				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	232.9731	429.2619	0.542730	0.5880	C	842.5659	194.1667	4.339396	0.0000	C	2265.400	209.0489	10.83670	0.0000
P	920.6559	31.31891	29.39617	0.0000	P	401.3841	8.994412	44.62594	0.0000	P	296.6485	23.42092	12.66596	0.0000
A	32.08482	14.44201	2.221631	0.0277	A	23.20145	6.192411	3.746756	0.0002	A	-2.046704	8.190368	-0.249892	0.8035
E	-4.245152	11.31377	-0.375220	0.7080	E	7.657637	5.072251	1.509712	0.1314	E	12.83889	7.971159	1.610668	0.1121
EDU	25.13562	48.24728	0.520975	0.6031	EDU	120.3911	21.50645	5.597907	0.0000	EDU	58.45214	26.41360	2.212956	0.0304
R-squared	0.917210	Mean dependent var	5569.960		R-squared	0.863987	Mean dependent var	4827.739		R-squared	0.882937	Mean dependent var	3786.740	
Adjusted R-squared	0.915227	S.D. dependent var	1452.422		Adjusted R-squared	0.863553	S.D. dependent var	1335.773		Adjusted R-squared	0.875733	S.D. dependent var	430.6838	
S.E. of regression	422.8834	Akaike info criterion	14.96071		S.E. of regression	493.4169	Akaike info criterion	15.24455		S.E. of regression	151.8227	Akaike info criterion	12.95205	
Sum squared resid	29864677	Schwarz criterion	15.05221		Sum squared resid	3.06E+08	Schwarz criterion	15.26494		Sum squared resid	1498259.	Schwarz criterion	13.11266	
Log likelihood	-1281.621	Hannan-Quinn criter.	14.99783		Log likelihood	-9599.064	Hannan-Quinn criter.	15.25221		Log likelihood	-448.3219	Hannan-Quinn criter.	13.01585	
F-statistic	462.5402	Durbin-Watson stat	0.656685		F-statistic	1993.014	Durbin-Watson stat	1.295663		F-statistic	122.5638	Durbin-Watson stat	1.578344	
Prob(F-statistic)	0.000000				Prob(F-statistic)	0.000000				Prob(F-statistic)	0.000000			

2016年職員職					2016年教員職					2016年工勤職				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.	Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	638.3961	556.2161	1.147748	0.2524	C	1275.347	266.2438	4.790147	0.0000	C	3871.433	273.8675	14.13615	0.0000
P	1332.263	45.73557	29.12969	0.0000	P	656.4374	13.19907	49.73359	0.0000	P	480.1905	37.54003	12.79143	0.0000
A	56.36522	16.37330	3.442508	0.0007	A	36.31333	8.048137	4.512017	0.0000	A	2.376651	11.94452	0.198974	0.8426
E	4.270866	13.80499	0.309371	0.7574	E	28.01009	6.487066	4.317836	0.0000	E	21.08642	12.65153	1.666708	0.0979
EDU	-50.41746	82.34316	-0.612285	0.5410	EDU	180.0412	30.99098	5.809470	0.0000	EDU	-4.929206	40.00523	-0.123214	0.9021
R-squared	0.894646	Mean dependent var	8590.230		R-squared	0.900913	Mean dependent var	8036.503		R-squared	0.857658	Mean dependent var	6413.839	
Adjusted R-squared	0.892601	S.D. dependent var	2015.377		Adjusted R-squared	0.900612	S.D. dependent var	2214.552		Adjusted R-squared	0.853409	S.D. dependent var	739.5283	
S.E. of regression	660.4764	Akaike info criterion	15.84721		S.E. of regression	698.1555	Akaike info criterion	15.93853		S.E. of regression	283.1451	Akaike info criterion	14.16510	
Sum squared resid	89863192	Schwarz criterion	15.92664		Sum squared resid	6.42E+08	Schwarz criterion	15.95814		Sum squared resid	10742931	Schwarz criterion	14.27066	
Log likelihood	-1666.881	Hannan-Quinn criter.	15.87932		Log likelihood	-10538.34	Hannan-Quinn criter.	15.94588		Log likelihood	-979.4747	Hannan-Quinn criter.	14.20800	
F-statistic	437.3294	Durbin-Watson stat	1.252199		F-statistic	2995.860	Durbin-Watson stat	1.021626		F-statistic	201.8481	Durbin-Watson stat	1.526860	
Prob(F-statistic)	0.000000				Prob(F-statistic)	0.000000				Prob(F-statistic)	0.000000			

崗位（職務）・年齢について、それぞれ対応している賃金総額との相関関係について一元回帰分析を行った結果は上記のとおりである。賃金総額に影響している要素は、崗位（職務）だけではなく、年齢、経験年数、学歴も影響している。これら3つの要素は、表2-10の相関関係から示されているように、崗位（職務）ほど強くないが、ある程度の影響力がある。崗位（職務）・年齢・経験年数・学歴という4つの要素について、相互に賃金総額に及ぼす影響はどうなっているのかを重回帰分析を通じて明らかにする必要がある。本章では、EViewsを使用して、重回帰分析を行っている（表2-11参照）。教員職・職員職・工勤職においては差異があるため、より詳しくみるために、多元回帰分析においても職種ごとに究明する。変数の名称は、崗位（職務）をP（Position）、年齢をA（Age）、経験年数をE（Years of experience）、学歴をEDU（Education）という英語の略称にする。分析年次は、2005年、2009年、2012年、2016年である。分析の結果は下記の表2-12のとおりである。

表2-12 A大学における賃金総額の相関関数

$\hat{y} = 53.31 + 295.5970P + 9.2808A + 0.8699E + 13.516EDU$	$R^2 = 0.8464$	2005年職員職
$\hat{y} = 253.81 + 212.511P + 12.050A + 1.7858E + 39.893EDU$	$R^2 = 0.9040$	2005年教員職
$\hat{y} = 657.73 + 62.1219P + 1.1676A + 7.5217E + 14.209EDU$	$R^2 = 0.8324$	2005年工勤職
$\hat{y} = 652.05 + 268.328P + 10.557A + 8.9044E + 26.037EDU$	$R^2 = 0.9374$	2009年職員職
$\hat{y} = 882.75 + 154.500P + 13.423A + 5.0013E + 43.820EDU$	$R^2 = 0.9324$	2009年教員職
$\hat{y} = 1237.8 + 118.701P - 0.5894A + 16.488E + 1.2827EDU$	$R^2 = 0.9149$	2009年工勤職
$\hat{y} = 232.97 + 920.655P + 32.084A - 4.2451E + 25.135EDU$	$R^2 = 0.9172$	2012年職員職
$\hat{y} = 842.56 + 401.384P + 23.201A + 7.6576E + 120.39EDU$	$R^2 = 0.8639$	2012年教員職
$\hat{y} = 2265.4 + 296.648P - 2.0467A + 12.838E + 58.452EDU$	$R^2 = 0.8829$	2012年工勤職
$\hat{y} = 638.39 + 1332.26P + 56.365A + 4.2708E - 50.417EDU$	$R^2 = 0.8946$	2016年職員職
$\hat{y} = 1275.3 + 656.437P + 36.313A + 28.0100E + 180.04EDU$	$R^2 = 0.9009$	2016年教員職
$\hat{y} = 3871.4 + 480.190P + 2.3766A + 21.0864E - 4.9292EDU$	$R^2 = 0.8576$	2016年工勤職

出所) A大学のデータにより算出。

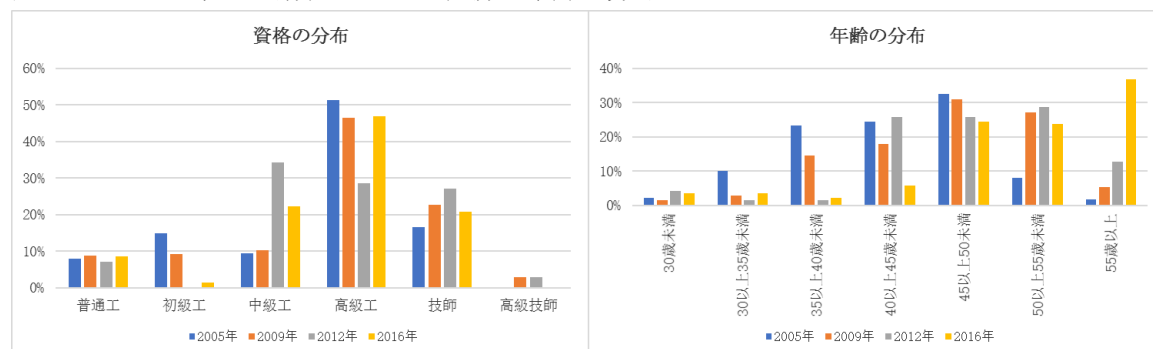
モデルの計算結果によって、崗位（職務）の係数は4つの要素の中で最も高く、どの年次の職種においても、崗位（職務）が変わると、賃金総額に与える影響が他の3つの要素より非常に高いことがわかった。そして、 R^2 の結果も0.83以上であるため、モデルの結果は信頼性があると言える。

なお、職員職、教員職の年齢の係数は、2005年から2016年まで高くなる傾向がある反面、工勤職の場合、2009年と2012年に年齢の係数がマイナスになっている。中国パブリックセクターにおいて、人事考課によって「合格」以上の評価をもらった場合、賃上げされるべきであるが、現実には、「不合格」という人事考課の結果はめったにないため、係数が高くなるのは当然である。その反面、工勤職はなぜ異なるのかについては、2つの理由が考えられる。1つはA大学において若者の軍人¹³⁶を数人受け入れ、工勤職に全員が配

¹³⁶ 中国においては軍人が地方に移転する場合、各パブリックセクターおよび企業はこれらの群体を就職

置されたからである。もう1つは、A大学では、10年間以上工勤職の昇格を行っておらず、ほとんどの者は高級工程度にとどまっているからである。そして2001年～2017年の間、工勤職は地方に移転する若者の軍人を除き、応募がなく、2016年の場合、50歳以上の割合は60%を超えている（図2-13参照）。

図2-13 A大学の工勤職における職務と年齢の分布



出所) 入手したデータより筆者作成。

工勤職においては、経験年数の係数は、ある程度、年齢係数より高く、1993年賃金制度であれ、2006年賃金制度であれ、経験年数の増加による賃上げの効果は、年齢の増加よりやや強いと言える。加えて、工勤職の学歴は、基本的には高卒あるいは短大卒であるが、短大卒以下の場合、初任給のスタートラインが同じであるため、学歴が賃金に及ぼす影響が弱いことが判明した。

経験年数の係数は、経験年数の増加に伴い、賃上げをすべきであるが、職員職の場合、経験年数の係数が他の職種より低く、2012年の係数がマイナスになっている。さらに、職員職の学歴の係数も高くなく、マイナスの場合もみられる。すなわち、職員職における崗位（職務）の変化は年齢、経験年数、学歴を問わず、早く昇進し、崗位の変動が大きいということが分かった。

一方、教員職における年齢・経験年数・学歴ごとの係数をみると、年次ごとに高くなってきているが、職員職と工勤職のように係数が上がったり、下がったりすることがないのである。そもそも、崗位（職務）の変化は経験年数を前提にしているので、職員職と工勤職は経験年数に強く影響されており、教員職においては、業績成果によって破格昇進する者が多いものと一般的に考えられる。その反面、分析の結果によると、一般的な認識と異なることが分かった。教員職の方が、むしろ経験年数または学歴などによる賃金総額の変化が常態化している。

回帰分析の結果は上述のとおりであるが、実際の各職種の個々人の昇進に要した平均年数はどうなるのかを2017年の人事データを利用して分析した。詳しい昇進の実態に関しては第4章で検証するが、ここでも関連しているため、簡単に触れる。昇進したメンバーを1429人選出して、それぞれのメンバーの昇進に要した年数を数値化した結果が表2-13である。教員職において、昇進の必要経験年数が5年で、基本的には決められた年数通りに

させる義務があるという国の政策がある。

昇進していることが証明された。職員職の昇進に必要な経験年数は、課級 2 年間、処級 3 年間であることになっているが、実際のデータからみると、職員職は定められている期間通りに昇進しているとは言えない。この理由は、早く課長または処長に早く昇進した人がそのまま課長か処長にとどまっている時間が長いことから、平均経験年数が長くなるからである。工勤職の場合は、さらに時間が長いことがわかった。したがって、実際のデータは回帰分析の結果と一致する。

表 2- 13 A 大学の各職種における昇進にかかった平均経験年数

崗位	平均経験年数	崗位	平均経験年数	崗位	平均経験年数
教授	7	処長	6.2	高級技師	16
准教授	7	副処長	6.9	技師	14.8
講師	5.7	課長	3.7	高級工	17.7
		副課長	6.6		

出所) 入手したデータより筆者作成。

第 6 節 まとめ

本章では主に A 大学の賃金データを利用し、実証分析を通じて中国パブリックセクターの賃金の特徴を明らかにすることが目的である。研究用のデータは、2001 年～2017 年の期間について、1993 年賃金制度と 2006 年賃金制度をともに概観することができるという利点がある。1993 年と 2006 年は、制度を改定した年次であるが、一般的には賃金実態の変化が大きいのは 2006 年であるはずだったが、A 大学の場合は、2006 年ではなく 2010 年であることが判明した。2010 年に、A 大学が属している T 市では、交通手当、食事手当、暖房手当、崗位手当という 4 つの手当が追加されたことによって賃金水準そのものが高くなっただけでなく、教員職については、中国全体の科学研究業との格差が縮小したことを除き、職員職と工勤職は、中国全体の類似する業界を飛び越えた効果をもたらした。そして、N 省の類似する業界の賃金水準より完全に高くなったのである。

2006 年業績給賃金制度を導入した効果は、実態の分析を通じて次のようにまとめられる。第 1 に、旧賃金制度¹³⁷の不備の箇所が出ており、時代の変遷に伴い、パブリックセクターの特徴にふさわしい賃金制度に変えなければならないため、パブリックセクターにおける賃金構造を調整し完備したこと、第 2 に、地域手当の金額の増加スピードが速すぎるため、各地域の物価水準および企業賃金水準などの要素を考慮しながらパブリックセクターの賃金水準を国家が総体的に管理したこと、第 3 に、パブリックセクターの科学研究能力・人材育成等々の機能を発揮させるために、従業員のモチベーションを高めることができるよう、各单位に対し、ある程度裁量権が与えられている業績給制度を導入した。

2006 年業績賃金制度が実施されて以降、業績給が完全に導入されるまでに、3 つの段階が伴った。第 1 段階は、賃金体系の基本給の変化である。崗位給・経験年数給の導入は 1993

¹³⁷ 旧賃金制度とは、1993 年の賃金制度——賃金等級制度（基本給、手当）ということである。1993 年の賃金制度は 1993 年から実施され、2006 年崗位業績給制度の導入によって、廃止された。

年賃金制度よりさらに崗位（職務）の役割を重視するようになったと言える。第2段階では、昇進・昇格制度が制定された。昇進・昇格の条件にふさわしい者に新たなグレードをつけた。第3段階では、地域付加手当が統合され、業績給の形で実施されるようになった。A 大学は教育機関であるため、業績給制度を導入したことに伴い、教員職を優遇するようになってきている。さらに、職群ごとの格差が生じ、職群内の階層間の格差も生じているが、同じ崗位である個人間の格差がほとんど生じていないことが判明した。

単純に制度の内容からみれば、年功制の強い制度に見えるが、A 大学のデータの分析を通じて、年齢、経験年数、学歴、崗位（職務）と賃金総額との相関関係および回帰分析の検証を行い、年齢、経験年数であっても、学歴であっても、賃金総額に与える影響が崗位（職務）よりかなり弱いことが分かった。また、崗位（職務）が賃金総額に与える影響は1993 年賃金制度から2006 年崗位業績賃金制度までの間が強いことが証明された。

本章の分析を通じて、事業単位における現行の賃金項目の構成が、基本給（崗位給+経験年数給）+国に統一的に定められている手当+業績給から成っていることが判明した。崗位（職務）の変化が賃金水準に強く影響を及ぼしていることは言うまでもないが、A 大学のデータを分析した結果でも崗位（職務）の変化が他の要素より賃金に与える影響が強いということが証明可能となった。裁量権からすると、基本給と手当については国に、業績給は所属している省が総量管理を行い、各単位の業績給の分配方法に自立性がある。A 大学のデータを実証した結果は、経験年数給を除き、他の賃金項目がすべて崗位と完全に連動し、単なる経験年数または年齢の上昇によって生じる賃上げ率が非常に低いのである。業績給制度を導入したメリットは、2つの方向にまとめられる。1つは、国と省が総量を管理しやすくなるだけでなく、地方での手当を無秩序に増加させることを防げることである。もう1つは、裁量権の移転に従い、各単位が自主的な権利を握り、実情に相応しいインセンティブの持つような賃金分配ルールを設定するように促していることである。

したがって2006 年賃金制度は、「平等主義」を、一定程度破ったと言えるが、高い賃金を得られるかどうかは崗位の変化次第ということであり、この制度は、パブリックセクターに従事している全員のモチベーションを高める手段だと理解できる。

第3章 中国の国立大学における昇進制度の変貌

第1節 課題と方法

第2章においては賃金に影響を与える要素（崗位、年齢、経験年数、学歴）の分析を通じて、A大学の賃金に影響を及ぼす最も強い要素は崗位であることを究明した。一般的には、崗位の変動が昇給につながることは当然であるが、昇給に対して唯一の影響要素とは限らないのである。しかしながら、中国パブリックセクターにおける賃金の変化は崗位に強く依存し、いくら年齢あるいは経験年数が増加したとしても異なる崗位に勤めている者は大体同じ賃金を得る可能性がほぼないということである。したがって、崗位の変化、いわゆる昇進の中身を究明することが非常に重要だと言える。

一方、中国の事業単位における勤務者に関する昇進制度の形成は挫折を味わいながら、現在の専門技術職¹³⁸の昇進制度を形成してきた。俯瞰してみても、中国建国から現在に至るまでの賃金制度の改革の度に、職務の昇進制度を除いては成り立たない点が特徴である。このように解釈する理由は、中国政府は賃金制度が「平等主義」を克服する意図とつながり、単なる生活をまかなう狭い意味での給与だけではなく、広い意味での賃金を指しているからである。つまり、賃金の中核は人的価値の体现であり、異なる仕事を従事する人に備わっている知識、能力、経験、学歴、業績成果などが異なるため、異なる賃金水準を付与すべきということである。そのため、大学教員における昇進制度の形成プロセスの分析を通じて、中国の専門技術職における昇進システムの全貌を把握するのに非常に大きな参考となる。

中国の専門技術職における昇進制度の形成に関する研究は極めて大量の文献がみられる。これらの文献は昇進制度について論じられているが、形成時期の区分が異なる幾つかの研究がある。例えば、宋素芝・高百寧（2006）、田子俊（2006）、張笑予（2019）が挙げられる。宋・高は高等教育機関の教員における昇進制度の歴史的な変遷を3つの段階を分けて分析した。すなわち、「①任命制段階（1949年～1976年）、②認定制段階（1977年～1986年）、③聘用制段階（1986年～現在）」という分け方である¹³⁹。田は高等教育機関の教員に関する昇進制度の形成はおおよそ「2つの時期——6つの段階」を分けて分析した。この2つの時期は「資格の任命・認定の時期と専門技術職務聘任制の時期である」。資格の任命・認定の時期は3つの段階に分けられる。これは「①新中国の教員における資格制度の初期段階（1949年～1959年）、②高等教育機関の教員における資格制度の初期形成段階（1960年～1965年）、③資格制度の回復・再形成段階である」。

¹³⁸ 中国の専門技術職とはエンジニア、経済師、医師、教師、経理師、統計師、翻訳者、農業師、弁護士などを指す。本章の研究対象は大学教員である。

¹³⁹ 宋素芝・高百寧、「高校職稱制度改革の博奕分析」『科技情報開発と経済』、2006年、247～249頁。

専門技術職務聘任制の時期も3つの段階に分けられる。これは①初期の専門技術職務の聘任制の段階（1986年～1989年）、②専門技術職務の聘任制の正常化の段階（1991年～20世紀末）、③聘任制の正式化の段階（21世紀初期～現在）である」と論じた¹⁴⁰。張は高等教育機関の教員に関する昇進制度を4つの段階で論じている。具体的には、「①制度の初期段階（1949年～1965年）、②制度の中断と回復段階（1966年～1984年）、③制度改革の探索段階（1985年～1999年）、④制度改革の深化段階（2000年～現在）」である¹⁴¹。

取り上げた先行研究の代表例は中国の専門技術職における昇進制度の形成プロセスを概観できた点で、非常に意義がある。しかしながら、これらの先行研究は、国が公布した公文書の順番にしたがって、例えば、任命制—認定制—聘用制というように、昇進にかかわる形式的な制度変化を重視する研究となっている。専門技術職の昇進において重要な選抜の権限についてあまり注目をしないのである。本章は蒙（2017）が僅かに触れている大学教員における選抜権という視点に立つが、異なる時期の区分によってその選抜権がどのように変化していきっているのかを究明したうえで¹⁴²、昇進システムはどのような特徴があるのかを明らかにする。

この課題を探るために、本章では、主に国家、N省、A大学の公文書に依拠しながら、インタビュー調査を加え、大学教員の昇進システムの全貌を浮き彫りにする。具体的には、選抜権の移転にともなう各段階の特徴および賃金制度、学歴制度との関係を究明する。

第2節 中国の大学の概況

大学は専門技術者を育てる場所であり、専門技術者の勤め先でもある。そして、最も数の多い専門技術者を雇用している単位である。1949年建国以来、中国の大学はどのように形成してきているのかをみておこう。

1949年、中国に高等教育機関¹⁴³が205箇所あったが、1949年から1951年までの高等教育機関は合併、再編などの形で調整が行われた¹⁴⁴。例えば、「東北地方においては、

¹⁴⁰ 田子俊、「中国高校教師職稱評聘制度歴史沿革」『湖南科技学院学報』、2006年、265～268頁。

¹⁴¹ 張笑予、「高校教師職稱制度改革研究70年：回顧、反思与展望」『内モンゴル師範大学学報』、2019年、20～23頁。

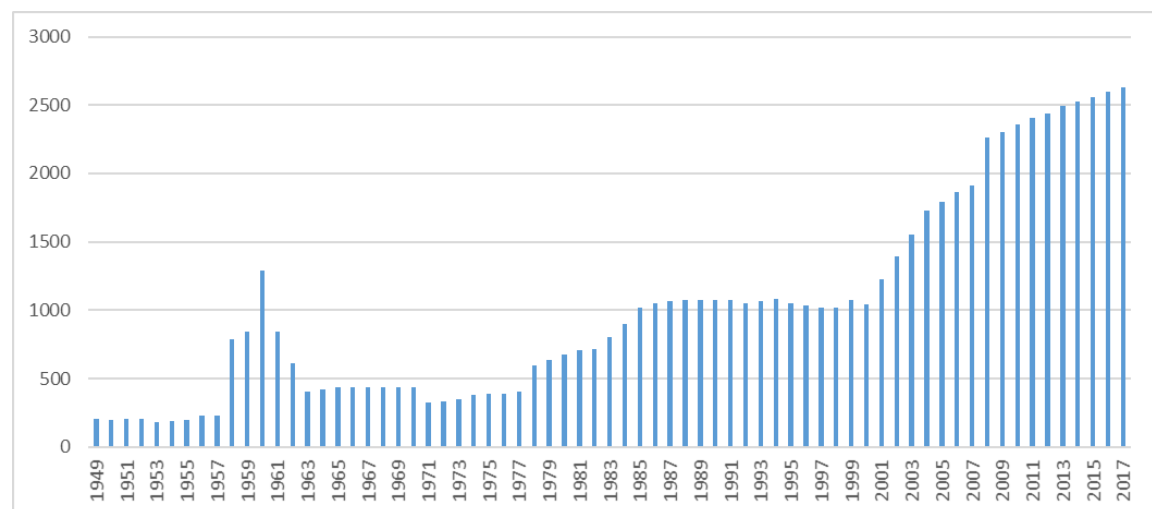
¹⁴² 選抜権については、先行研究のなかでは、張（2019）が、「1986年に専門技術職の昇進における選抜権がいわゆる名門大学に移転したことについてふれている。これは高く評価すべきであるが、しかし、事実について簡単に言及しているだけで、選抜権を重視した時代区分とはいえない」と記述している。

¹⁴³ 中国における高等教育機関とは属性によって、国立、（省）市立、私立が分けられており、入学条件・受講形式によって、普通高等教育と成人高等教育がある。普通高等教育の対象は青少年であり、成人高等教育と対立的な概念である。普通高等教育は全日制教育であり、学校で専念して教育を受けている。成人高等教育は普通高等教育と異なる教育形式であり、成人教育は年齢、性別を問わず、主に各種の成人学校が教育を実施している。成人の継続教育学歴は主に4つの形式があり、それぞれ高等教育独学試験（自学自習で受験すること）、ネット教育（遠隔教育）、成人大学入試（通信教育など）、開放大学（元放送テレビ大学現代遠隔開放教育）である。いずれにせよ、普通高等教育と成人高等教育とは、大学、短期大学、職業技術大学という形である、本論文で使用している高等教育機関のデータは普通高等教育機関を指す。

¹⁴⁴ 「1949年中国の大学の合併」より引用。https://www.sohu.com/a/197537224_656498（2021年9月

解放時期¹⁴⁵が早かったため、新中国が成立する前に、すでに旧満州時代の教育機関などを合併し、瀋陽工学院、ハルビン工業大学、東北大学、大連大学など 14 箇所の高等教育機関が設立した。華北地域では、新中国が設立されてから、それぞれ北京大学・清華大学と華北大学に所属していた農学院から独立して、北京農業大学に再編した」などのほか、地域ごとの解放時期と状況などが異なるため、調整の形も様々である¹⁴⁶。この後、中央政府は国の需要に合わせながら、徐々に大学を設立するようになった。

図 3- 1 中国における高等教育機関の推移（1949 年～2017 年）



出所)『中国統計年鑑』、<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/> (2021 年 11 月 14 日最終確認日)。『中国教育統計年鑑』、http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/2020/ (2021 年 11 月 14 日最終確認日) により筆者作成。

図 3-1 は 1949 年から 2017 年までの中国における高等教育機関の設置数の推移をまとめたものである。1949 年から 1977 年までの中国の高等教育機関の数は 1958 年～1960 年を除き、基本的には緩やかに増加をしている。この理由は戦争が終わったばかりで、文革革命などの歴史的な原因によって、大学設立の挫折を味わい進展しなかったからである。1958 年～1960 年は大躍進時代であることから、社会主義建設は工業生産だけではなく、高等教育も重視されていたが、高等教育機関の急激な増加に質がともなわず、1961 年から統合あるいは閉校を通じて高等教育機関の質を確保している。1978 年から高等教育機関の数が増え始める理由は 2 つ考えられる。1 つは、十一次三回全会では経済活動を中心として、党全体の仕事が経済建設の方針の移転として確立し、改革開発と社会経済の深化に伴い、改革開放後の地方経済の急速な発展に適応するために大量の人材が求められたことから、人材を育成せざるを得なくなり、大学を増設しなければならなかったからである。もう 1 つは大学教育を受けた人材は生産現場の需要に相応しくない

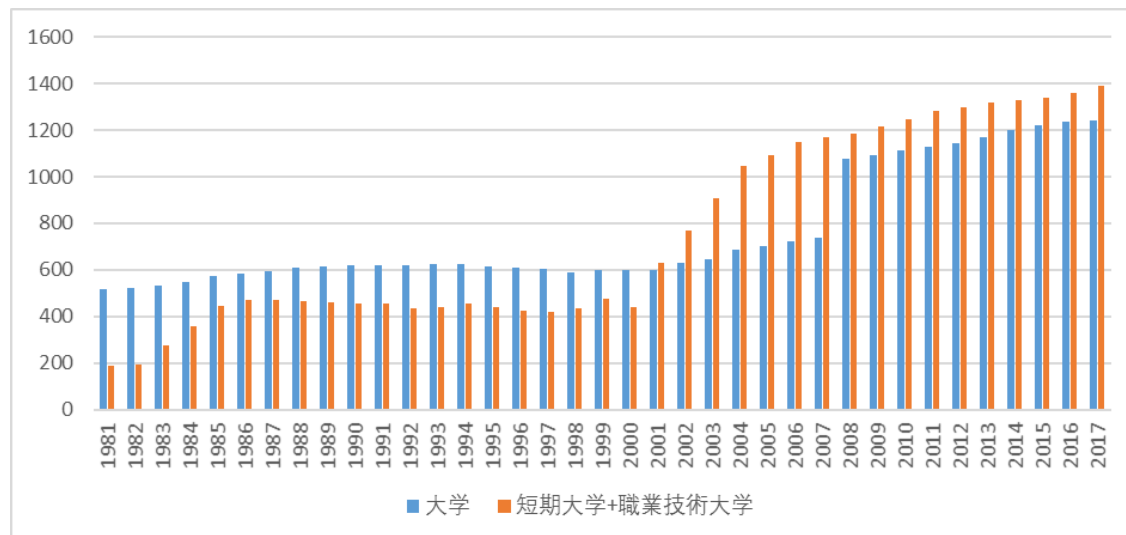
19 日最終確認日)。

¹⁴⁵ 解放時期というのは、戦争が終わった時期のことである。

¹⁴⁶ 前掲、「1949 年中国の大学の合併」より引用。https://www.sohu.com/a/197537224_656498 (2021 年 9 月 19 日最終確認日)。

ので、経済の急速な発展と人材不足の矛盾を緩和するために技術応用型人材を育成する職業技術大学の設立構想が提出された。

図 3- 2 中国における高等教育機関の内訳（1981 年～2017 年）



出所) 『中国統計年鑑』、<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/> (2021 年 11 月 14 日最終確認日)。『中国教育統計年鑑』、http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/2020/ (2021 年 11 月 14 日最終確認日) により筆者作成。

1978 年以後の変化は図 3-2 から次の内容が読み取れる。これは、2007 年までは大学の数が穏やかな変化をしているが、高等教育機関の数が激増している理由は職業技術大学の増加によるものである。2001 年から高等教育機関の数が急激に増加している理由は、「中国特色社会主义教育システムを構築し、科学教育の国家振興戦略を実施するために堅固な人材と知識の基礎を打ち立てる」という方針が確立され、中国の教育政策が変わり、高等教育においてはエリート教育から大衆教育へ変化したからである¹⁴⁷。大衆教育に関する対策の 1 つは高等教育機関を増設することである。この間、2008 年に大学の数が再び激増した理由は、リーマンショックの影響で中国国内が不況に陥り、経済問題および就職問題を緩和するために、高等教育機関のさらなる増設する対策をとった¹⁴⁸からである。『中国統計年鑑』によって、2007 年の国立大学、省（市）立大学、私立大学の数はそれぞれ 111 箇所、1502 箇所、295 箇所であり、2008 年の数はそれぞれ 111 箇所、1514 箇所、638 箇所であることがわかる。つまり、大学の数が急増した理由は私立大学

¹⁴⁷ 「中共中央国务院関与深化教育改革、全面推進素質教育的決定」、1999 年。
<https://baike.baidu.com/item/%E4%B8%AD%E5%85%B1%E4%B8%AD%E5%A4%AE%E5%9B%BD%E5%8A%A1%E9%99%A2%E5%85%B3%E4%BA%8E%E6%B7%B1%E5%8C%96%E6%95%99%E8%82%B2%E6%94%B9%E9%9D%A9%E5%8C%8C%E5%85%A8%E9%9D%A2%E6%8E%A8%E8%BF%9B%E7%B4%A0%E8%B4%A8%E6%95%99%E8%82%B2%E7%9A%84%E5%86%B3%E5%AE%9A/15126679?fr=aladdin> (2021 年 12 月 28 日最終確認日)。

¹⁴⁸ 「大学拡大招生に関する分析」より引用。
<https://baike.baidu.com/item/%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E6%89%A9%E6%8B%9B/3705148?fr=aladdin> (2021 年 9 月 19 日最終確認日)。

がかなり増設しているからである。

一方、国立大学、省（市）立大学の数ほぼ変更がなく、大衆教育を実施するために、これらの大学の入学合格率を高める対策をとっていることがわかる（表 3-1 参照）。70 年代末～80 年代頃の大学入学率は一桁台に過ぎないが、大衆向けの教育政策を実施する直前の時期には、大学入学率が 3 割程度に増えていた。しかしながら、1999 年に新しい教育政策が導入され、それと同時に、大学入学率は 5 割強と急速に上昇し、その後も増加が継続しており、2017 年になると 8 割以上に達した。2008 年のリーマンショックの影響で中国国内は不況に陥り、経済問題および就職問題を緩和するために、大学入学率だけではなく大学院入学率も高める政策を利用している。

表 3- 1 中国における大学入学試験の合格率（1977 年～2017 年）

年次	入試者 (万人)	合格者 (万人)	合格率 (%)	年次	入試者 (万人)	合格者 (万人)	合格率 (%)
1977	570	27	5	1998	320	108	34
1978	610	40.2	7	1999	288	160	56
1979	468	28	6	2000	375	221	59
1980	333	28	8	2001	454	268	59
1981	259	28	11	2002	510	320	63
1982	187	32	17	2003	613	382	62
1983	167	39	23	2004	729	447	61
1984	164	48	29	2005	877	504	57
1985	176	62	35	2006	950	546	57
1986	191	57	30	2007	1010	566	56
1987	228	62	27	2008	1050	607	58
1988	272	67	25	2009	1020	639	63
1989	266	60	23	2010	946	661	70
1990	283	61	22	2011	933	681	73
1991	296	62	21	2012	915	688	75
1992	303	75	25	2013	912	699	77
1993	286	98	34	2014	939	721	77
1994	251	90	36	2015	942	737	78
1995	253	93	37	2016	940	748	80
1996	241	97	40	2017	940	761	81
1997	278	100	36				

出所）中国全国の大学入学試験参加者および合格者に関する統計表より引用、単位：万人。
https://www.gk100.com/read_19064.htm（2021 年 11 月 12 日最終確認日）。

1999年に新たに大学入学率を高める背景には、1992年に、大規模な国有企業の制度改革が実施され、経営不況の国有企業が次々と倒産し、政府が人員をスリム化し始め、国有企業の制度転換によって、以前のような大規模に大学生を受け入れることができないといった事情があった。その年、70%以上の大学卒業生は自主的に就職せざるを得なかったのである。また、1992年から1998年にかけて、国有企業の制度転換、市場経済改革などが原因で、国内で大規模な失業者（国内ではリストラ社員と呼ばれる）が現れた。このうち1997年には全国のリストラ社員は2115万人を超えた¹⁴⁹。大学の数が激増した原因は2回とも経済状況および就職問題と関係していることが分かった。

大学の数の増加にともない、教員はどのように保証されているのかを探索する必要がある。中国の各省においては、師範学院、医学院、財経学院、工業学院などのような専門的な大学が数多く存在していた。このような学校を合併して総合大学に昇格させたため、一定数の教員をすでに保有している。大学の入学率の増加によって、教員が不足したことに対する対策はいくつか挙げられる。定期的な教員の応募を除き、定年退職者の再雇用、職員職と教員職との兼任、外部から臨時採用、受講生の共同講義などである。大学教員の数が変わっていない反面、学生数が増加し続けているため、教員対学生の比率が高くなっただけである。したがって、大学においてはエリート教育からマス教育へ転換するとともに、大学の入学者数が増加しており、一方で大学教員は狭き門で競争が激しく、教員の昇進要件も厳しくなるといった仮説が提起される。特に大学教員の選抜は、特定の資質を持っているかどうか強く依存する。つまり、大学の修士号や博士号の取得者をどれだけの数を輩出するかに影響されるのである。この仮説を持って、大学教員の昇進制度の変遷を明らかにしよう。

第3節 昇進制度の変貌

中国建国以来の昇進制度に関して、本論文は大学教員における選抜権の移譲によって大まかに3つの段階に分類する。第1段階は1949年～1977年¹⁵⁰で、選抜権は国にあり、第2段階は1978年～1985年で、選抜権は省レベル（省、自治区、直轄市）に移譲され、第3段階は1986年～現在までで、選抜権は各大学に移譲されるようになった¹⁵¹。

1. 第1段階 模索期（1949年～1977年）

1949年から1977年までの段階は大学教員の職務が国に統一的に任命された時期であ

¹⁴⁹ 「大学拡大招生」の解釈について、<https://baike.so.com/doc/4749874-4965195.html>（2021年7月7日に最終確認日）。

¹⁵⁰ 第1段階の時間の区分が「十年文化大革命」を含む理由はこの10年間大学の運営はほぼ停止していた状態にあり、昇進も停止していたというまでもないからである。

¹⁵¹ 序章ですでにふれたように、全体の時期区分にしたがえば「1985年～〇〇年」となる。ただし、昇進制度に即せば、1986年が分岐点となるので、本章ではこれを意識して記述する。

る。この時期は建国したばかりであるため、新中央政府としてまったく経験がない状態である。したがって、国の政策を策定する前に、中央政府はもともと中国に存在していた大学の教員に対して優遇政策をとっていた。具体的には、元の職務に対応する元の賃金基準で支給する原則にしたがい、教員が持っている学歴および職務をそのまま認めていることである。ここで提示した職務とは 1927 年に国民党政府教育行政委員会が公布した「大学教員資格条例」によって分けられた教授・准教授・講師・助手を指し、中華人民共和国が成立してから現在に至るまでこの分類は変わっていない¹⁵²。

上述した元の職務に元の賃金基準を支払うというやり方は 1949 年から 1955 年まで続けられていた。中央政府が 1 回目に策定した 1956 年職務等級賃金制度の実施からみると、1956 年の賃金政策は教員の評価、任命された職務および待遇という 3 つの要素を統合した制度でもあったことがわかった。すなわち、担当している職務に対する具体的な金額を定められていたのである。しかし、この制度では教員の職務の昇進と学術的な能力アップにうまく対応できないことが判明し、1960 年 2 月に、国務院全体会議の第 96 次会议で「関与高等教育機関教員職務名称及其確定与提昇弁法的暫行規定」（以下は暫行規定と称する）を提出された。

「暫行規定」（1960）は大学教員の職務の名称、昇進の条件、昇進の選抜権を明確にした。具体的には、「高等教育機関における職務の名称に教授・准教授・講師・助手を設定したこと、昇進条件は政治思想・学歴・学術レベルおよび業務能力・外国語成績などにより評価すること（表 3-2 参照）、昇進の選抜権に関しては、助手・講師の選抜は各大学で実施し、准教授・教授の選抜は省が実施する」ことが定められた¹⁵³。一方、この規定においては、昇進に必要な経験年数が言及されておらず、学歴に関しては大卒または大卒に相当する学力だけが記している。この時期、経験年数に注目しなかった理由は、大学教員のなかで教員としての経験年数が長い者が多数存在していたからではないかと推測される。なぜなら、「暫行規定」（1960）には学術レベルおよび業務能力以外、経験年数の長い者を優先して昇進すると記述されているからである¹⁵⁴。当時の中国には高等教育機関の数が少なかったため、大卒者が多くなかったことは想像に難くない。したがって、若者教員の数が多くなかったことも昇進の必要経験年数が考慮されていない原因だと考えられる。

¹⁵² 国民党政府教育行政委員会、「大学教員資格条例」、1927 年。
<https://baike.baidu.com/item/%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E6%95%99%E5%B8%88%E8%81%8C%E7%A7%B0/439234?fr=aladdin> (2021 年 6 月 24 日最終確認日)。

¹⁵³ 国務院、「関与高等教育機関教員職務名称及其確定与提昇弁法的暫行規定」、1960 年 2 月 16 日。
<https://www.66law.cn/tiaoli/150346.aspx> (2021 年 6 月 24 日最終確認日)。

¹⁵⁴ 前掲、「暫行規定」、1960 年 2 月 16 日。

表 3- 2 高等教育機関の教員における昇進条件（1960 年）

教授	<p>教学成績が顕著である。学問に関する著作、あるいは、非常に価値のある発明があること。学問に対する知識と実際問題の解決する能力があること。高いレベルの持つ准教授が仕事の状況によって教授に昇進できる（外国語の条件は准教授と同じ）。</p>
准教授	<p>下記の条件に満ちる講師の場合：</p> <p>自分の専門分野に関連する授業を 1 つあるいは 1 つ以上受講できて、質も成績もよいこと。</p> <p>学問に関する理論知識と実践経験が豊富で、ある程度の範囲内で、実際と深く関連する研究ができて、顕著な成果が取得できること。高い水準の科学研究論文が提出できて、あるいは生産技術上に対する大きな貢献がある者。</p> <p>外国語の熟練者である（特殊な専門分野を除く）。</p>
講師	<p>下記の条件に満ちる助手の場合：</p> <p>助手の仕事がよく完成できて、成績がよい者</p> <p>学問が必要とする理論知識と実践能力を身に着けること、独自に受講できること。</p> <p>外国語を 1 種類身に着けること、自分の専門分野に関する外国語書籍を読めること（特殊な専門分野を除く）。</p>
助手	<p>大卒（大卒に相当する学力）者が 1 年の実習期を経ってから助手になる。</p>

出所）「国務院関与高等教育機関教員職務名称及其確定与提昇弁法的暫行規定」1960 年 2 月 16 日の内容により筆者作成。

注：思想上、学術能力、仕事能力を前提とする同時に、年齢および職場に所属する年数も優先選抜の対象について考慮する。特別貢献ができた者に対して上記の条件に満たなくても、仕事のニーズによって、特別選抜もできる。

学歴に関して、大卒および大卒に相当する学力と書いてある理由は、建国当初から 80 年初期の間、高等教育機関においては学位授与制度が実施されていなかったからである。1981 年に「中華人民共和国学位条例」が公布される前に、学位制度を 2 回制定しようとする動きがあったが、すべて失敗に終わった¹⁵⁵。この 2 回はともに学士の設定がみられ

¹⁵⁵ 呉鎮柔、陸叔雲、『中華人民共和国研究生教育和学位制度史』、北京理工大学出版社、2001 年 10 月、62～63 頁。

第 1 回目は 1956 年 6 月、学位、職稱、工學技術専門家等級および榮譽名稱等の條例制定委員會は「学位、學位、職稱および榮譽名稱等の條例（草案）について仕事報告書を起草する」および「中華人民共和国學位條例（草案）」、「中華人民共和国國務院學位および學級委員會組織條例（草案）」は中央に報告する。學位條例（草案）には中国の學位は修士、博士の二級に分けられる。修士、博士号は哲学、数学、物理学、化学、天文学、地質学、地理学、生物学、工学、建築学、農学、林学、医学、薬学、獣医学、歴史学、経済学、法学、言語学、教育学、心理学、文学、芸術など 22 の学科に授与される。学位の管理と授与は國務院學位委員會が責任を負う。整風による反右運動の展開により、この條例（草案）は正式に發布されなかった。第 2 回目は 1956 年の『條例（草案）』に依拠して、1964 年 4 月に「中華人民共和国學位授与條例（草案）」が作成された。今回の『條例（草案）』は學位を博士・副博士に分けることになっている。当時の「左」の指導思想の影響で、學位條例（草案）は法律の手続きを完成で

なかったのである。「条例（草案）」（1964）を土台にして、1979年から策定が始まった。1980年に「中華人民共和国学位条例」が1980年2月12日第5回全国人民代表大会常務委員会第13次会議で認められ、1981年1月1日から実施された。1981年の「学位条例」は学位の分類（学士、修士、博士）、それぞれの学位を獲得する条件、学位の授与権を定め、学位の授与権力は国務院から移譲された高等教育機関のみが保有していることになっている¹⁵⁶。この「学位条例」が実施された後、中国国内で養成された博士が1983年によりやく初めて学位を授与できるようになった。

「暫行規定」（1960）は現行教員の昇進制度の基盤だと言われているが、実はこの段階で挫折を味わいながらも多数の制度が制定されたが、歴史問題および経験不足などの原因により実現がなされない始末である。したがって、1949年から1977年まで大学教員は選抜が実施されず、すべて国からの任命を受けていた段階だと言われる。

2. 第2段階 変革期（1978年～1985年）

1966年から1976年まで「文化大革命」の影響で教員の昇進を認定する規定の提案などは一時停止した。各地域から高等教育機関の教員における選抜に関して多くの要望が寄せられたため、改革開放にともない、教員昇進制度が徐々に回復し制定し直されるようになった。

1978年に「国務院批転教育部関与高等教育機関恢復和提昇教員職務問題的請示報告」の方針は、新しい規定が作成される前に、「暫行規定」（1960）の内容を引き続き使用することを規定した¹⁵⁷。この「請示報告」は長年昇進していない大学教員の昇進がようやく認定されるようになってきた。さらに1978年に中央政府は昇進制度以外に、1979年に「関与試行高等院校教員職責及考課的暫行規定的通知」を公布した¹⁵⁸。「通知」（1979）では考課制度を提起し、崗位責任制を実施するように提言をした。具体的な内容は「関与当前執行国務院関与高等教育機関教員職務名称及其確定与提昇弁法的暫行規定的实施意見」に依拠して作られたものである。助手・講師・准教授・教授にそれぞれの職責を明記し、考課の内容は政治表現、業務水準、仕事の業績という3つの要素から評価されるものである（表3-3参照）。以上の内容から第1段階より進歩したと言える。

そして、「暫行規定」（1960）の内容および1978年～1981年の実施状況によって、1981年に「関与試行高等教育機関教員工作量制度的通知」が策定された¹⁵⁹。引き続き、

きずに放置されていた。

¹⁵⁶ 国務院、「中華人民共和国学位条例」、1980年2月1日。

http://www.npc.gov.cn/wxzl/wxzl/2008-12/15/content_1462106.htm（2021年9月19日最終確認日）。

¹⁵⁷ 張健、「国務院批転教育部関与高等教育機関恢復和提昇教員職務問題的請示報告」『中国教育年鑑』、1949年～1981年、804-805頁。

¹⁵⁸ 教育部、「関与試行高等院校教師職責及考課的暫行規定的通知」、1979年11月。

<https://wenku.baidu.com/view/157c4620482fb4daa58d4b2f.html>（2021年6月26日最終確認日）。

¹⁵⁹ 教育部、「関与試行高等教育機関教師工作量制度的通知」、1981年。

http://www.law-lib.com/law/law_view1.asp?id=2229（2021年6月25日最終確認日）。

工作量とは授業の時間、学生数、宿題または論文の指導の数等々からなる。教師の工作総量は一週間5日間の出勤日、出勤時間が1日8時間、毎年42週を目処にする計算した1680時間ということである。

1982年に教育部が「関与当前執行国务院関与高等教育機関教員職務名称及其確定与提昇弁法的暫行規定の実施意見」を公布した¹⁶⁰。「実施意見」（1982）は「暫行規定」（1960）を基礎にして補足された内容である。補足された内容は選抜の時に、教員の思想が強調され、昇進の審査の条件および方法、選抜権が明記された。昇進の審査に関しては定められている仕事の時間を保証されることが「暫行規定」（1960）には記されていない部分である。

表 3- 3 高等教育機関における教員の職責内容（1979 年）

教授	教授は准教授よりも高い職責を負うこと。
准教授	<p>1. 1 つ以上の課程の教育活動を独立して担当し、2 年ごとに 1 つの基礎授業（専門基礎科目または技術基礎課を含む）を講義し、または新たな選択科目を開くこと。卒業論文、卒業設計の教育を指導すること。</p> <p>2. 学術指導者または科学研究課題の責任者を担当し、学術論文を提出し、または研究成果を出すこと。新しい教科書と教学参考書と専門書を組織しながら編集あるいは審議すること。本専門分野の範囲内においては 1 つまたはいくつかの国内外の学術発展の動態を把握し、学術論文の審査に責任を負うこと。実験室の建設にアドバイスをし、実験手段を設計し、革新すること、あるいは新しい実験内容を開設すること。</p> <p>4. 大学院生と教員の研修を指導すること。</p>
講師	<p>1. 1 つの課程と教学の仕事を独立して担当し、実習を指導し、卒業論文・卒業設計を指導すること。</p> <p>2. 実験室を建設する責任を負い、実験室の仕事を組織し、実験教材と実験指導書を作成すること。</p> <p>3. 科学研究およびその他の科学技術の仕事に参加し、学術論文を提出したり、研究成果を出したりすること。新しい教科書と教学の参考書を編纂し、審議し、外国語の専門資料を翻訳し、学術の原稿や学術論文を審査すること。</p> <p>4. 教授、准教授に協力して大学院生と教員の研修を指導すること。</p>
助手	<p>1. 1 つの科目に関する補助、ディスカッション、宿題、実験または実習の 1 つまたは 2 つの部分を担当すること。2 年ごとに実験の仕事を半年担当すること。</p> <p>2. 体育、公共外国語、製図課程の場合、助教は授業を担当しなければならないこと。その他の課程の場合、リーダーの許可を得たうえで、助教は 1 部または全部の授業を担当し、卒業論文、卒業設計などの指導に協力すること。</p> <p>3. 指導教員のもとで、受講方法あるいは科学研究に参加すること。</p>

出所）教育部、「関与試行高等院校教員職責及考課的暫行規定的通知」（1979 年）より筆者作成。

¹⁶⁰ 教育部、「関与当前執行国务院関与高等教育機関教員職務名称及其確定与提昇弁法的暫行規定の実施意見」、1982 年。<https://www.66law.cn/tiaoli/150346.aspx>（2021 年 6 月 25 日最終確認日）。

昇進の審査の条件は次のように定められている。まず、「(1) 大卒者は高等大学に配置されて教員として入職する場合、1 年の実習期間があること。宿題、質問、実験などの中の 2 種類以上の指導に長けていなければならないこと。これらができない場合、実習期間をもう 1 年延長するか、あるいはほかの仕事に更迭すること。(2) 助手・講師・准教授の仕事の熟練者は、1982 年から昇進するまでの年平均教育時間の 2/3 以上に達する必要があること。昇進の認定考課を通じて昇進条件を満たすと判断されると昇進できること。仕事上の状況によって、教育時間数を下げられること。(3) 政治思想条件および上記の (2) 条件を満たし、教授になる者は次の条件も備える必要がある。①教育成果に優れていること、2 つの授業のうちの 1 つは基礎授業または専門基礎授業、選択履修科目を堪能で、業績と教育の質が良いこと。②学問に関する理論知識と実践経験が豊富で、ある程度の範囲内で、実務と深く関連する研究が実践されており、顕著な成果を収めていること。高い水準の科学研究論文が提出でき、あるいは生産技術に対して大きく貢献している者。③修士、博士の指導能力を持つ者。④外国語の熟練者である（特殊な専門分野を除く）。特別貢献者に対する特別選抜を行うこと」という内容である¹⁶¹。

これらの規定の実施によって教員の職務の認定制度を徐々に完備し、昇進の審査に関しては、職務ごとに審査部門で実施する必要がある。助手と講師の選抜権は大学に、准教授と教授の選抜権は省にある¹⁶²ことは「暫行規定」（1960）の決め方と一致している。助手と講師を選抜する場合、各大学で設立された学術委員会で行われ、准教授と教授を選抜する場合、省の教育庁で実施されていた。地方の実施状況に関しては、インタビュー調査によると、助手と講師の選抜は学校で、准教授と教授の選抜は省で行われていたことを判明した。

学歴と選抜との関係に関しては、1982 年に教育部はほかの部と連携して「関与印発獲得修士、博士学位研究生確定職稱暫行弁法的通知」を公布した。この「通知」によると、「修士卒の場合、実際の能力または経験に照らしながら考課した上で、博士と同じように講師に認定できること」が書かれている¹⁶³。これは 1949 年～1977 年の模索期の間で、学歴が強調されなかった特徴に対して、1980 年代以後になると、選抜するたびに学歴による格差が顕著にみられるようになっている。

このように、教員の能力を昇進の認定という形で評価したうえで、認定された職務（講師・准教授・教授）にそれぞれ対応する賃金待遇を付与する制度が形成された。しかしながら、1978～1983 年の間、職務に関する評価制度を多数制定したことを通じて、教員のモチベーションを向上する点でかなり役立ったにもかかわらず、評価基準の作成に関する経験が依然として不足し、選抜の質が悪いなどの問題が多数発生した。これらの混乱を避けるために、中央政府は 1983 年 9 月に公布された「中央弁公庁国务院弁公庁関与

¹⁶¹ 前掲、教育部、「実施意見」、1982 年。

¹⁶² 前掲、教育部、「実施意見」、1982 年。

¹⁶³ 教育部・労働人事部・中科院・社科院、「関与獲得修士、博士学位研究生確定職稱暫行弁法」、1982 年 11 月。<https://wenku.baidu.com/view/79041cda5022a998f0fbf.html>（2021 年 6 月 25 日最終確認日）。

整理整頓職稱評定工作的通知」¹⁶⁴にしたがって、教員などに関する職務評価を再び全面的に停止し、今までの試行錯誤を反省しながら、中国国情に適応する昇進制度を提案させる旨の指示を出した。

以上の状況から、中国の高等教育機関において教員の選抜を試行しながら、国情に相応しい制度を制定するようになった点は非常に重要な進歩だと言える。つまり、もともと国の持っている選抜権を各省レベルへの移管したことである。

3. 第3段階 定着期（1986年～現在）

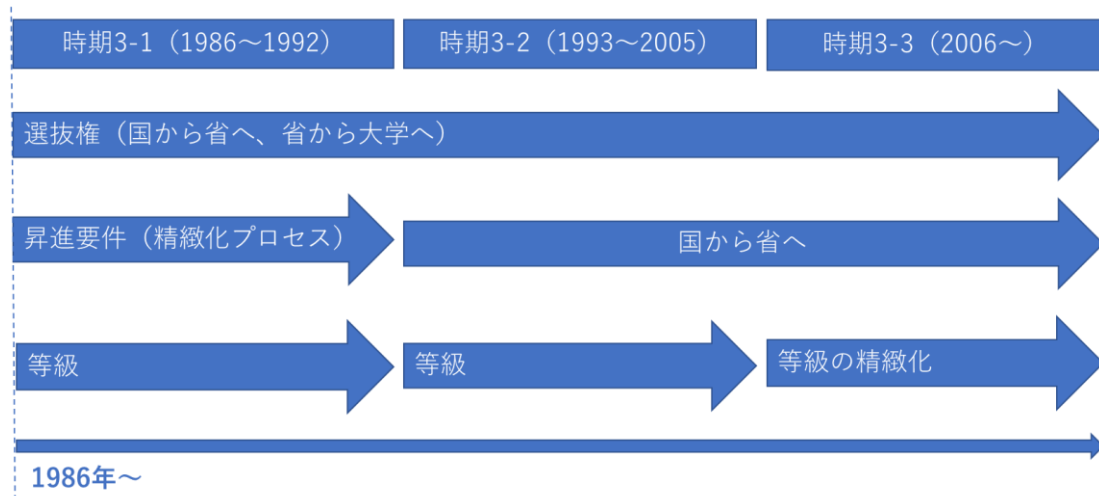
1986年から現在にかけての35年間においては、教員に関する選抜は具体的にはどのように行っているのかを究明するために、選抜権の移管、昇進要件の変化および職務等級制度の精緻化という3つの側面から探求する。選抜権の最も著しい区切りは1986年である。1986年には、選抜権は各省から各大学に移管するようになっているが、大学の実力が異なるため、一斉にすべての大学に移るわけではない。したがって、各省に移管していると言ったほうが適切である。選抜制度は選抜権の移管にともない、各省ごとに違いがみられ、その平均的な様子を描くのはなかなか難しい。ここではN省の事例に限定して分析する。昇進要件の自律性は1986年～1992年と1993年～現在までという2つの段階を経て定着するようになってきたのである。1986年～1992年まで、昇進要件がすべて国の規定にしたがって実施されていた。1993年に各省には1986年から国に公布された制度を土台にして、実情に適応する昇進要件の最低条件および範囲を設定する権限が付与された。

そして、等級に関しては、中国パブリックセクターの賃金制度をみれば理解しやすい。1985年職務構造賃金制度と1993年職務等級賃金制度における職務の構成は教授・准教授・講師・助手がそれぞれいくつかの等級からなっており、同一の職務における昇級は年功の形で行われながら、定期昇給も同時に繋がっている。職務間の昇進は異なる要件によって、選抜が実施されている。2006年の崗位業績賃金制度を導入してから職務という呼び方がなくなったと同時に、13等級の崗位に新たに設定されている。この13等級の崗位はそれぞれ教授・准教授・講師・助手に相当する条件が要求されている。つまり、1等級～4等級の崗位は教授に、5等級～7等級の崗位は准教授、8等級～10等級の崗位は講師、11等級～13等級の崗位は助手に対応している。このように教授・准教授・講師・助手を等級に分けるだけでなく、各等級に異なる昇進要件があることから、同じ崗位でも異なる価値が付与されている。

1986年から現在にかけての昇進制度の趣旨は変更されていないが、精緻化してきているプロセスを究明するために、1986年～1992年、1993年～2005年、2006年～現在を区切りにして分析する（図3-3参照）。

¹⁶⁴ 『人事工作公文書選編』、1986年、532-533頁。

図 3- 3 時期区分の概念図（1986 年～現在）



出所) 入手した資料より筆者作成。

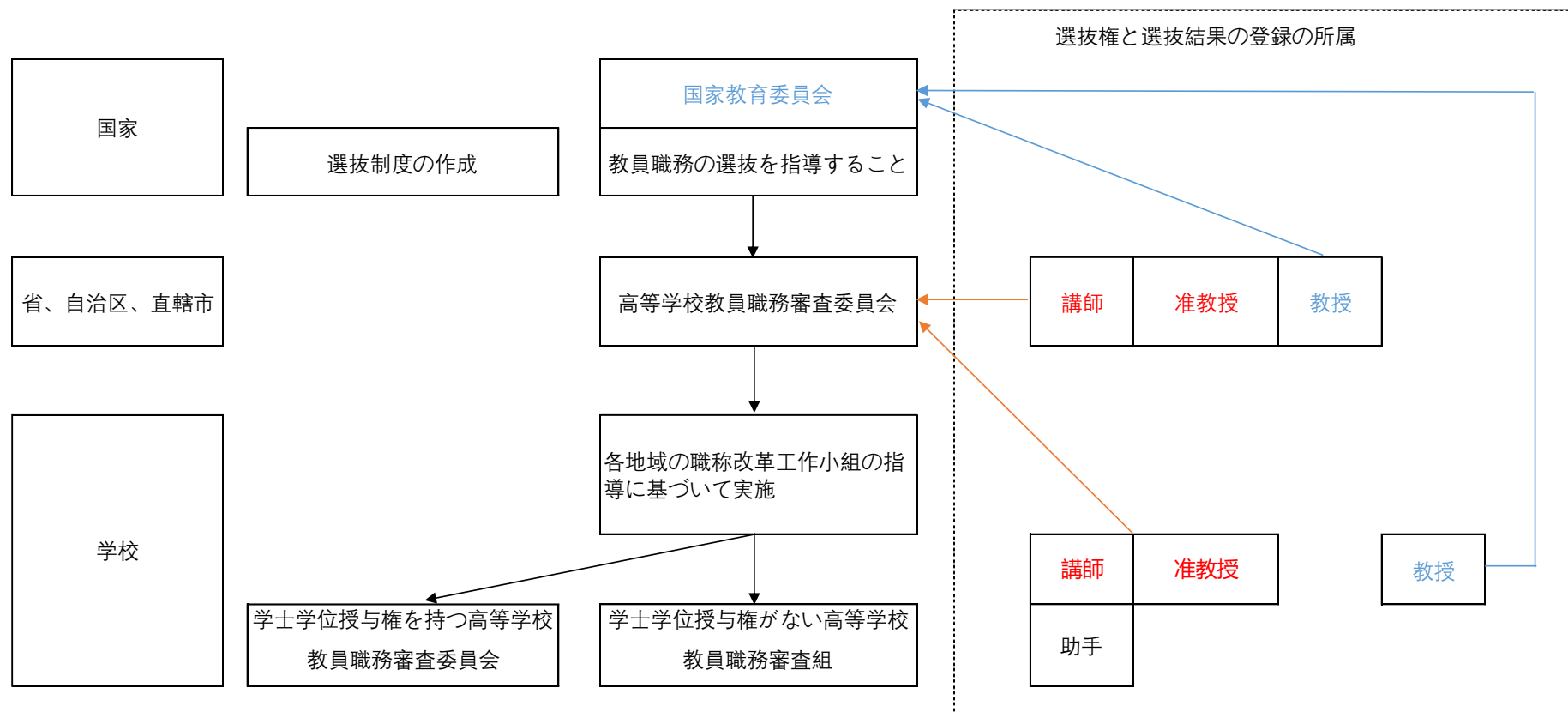
3.1 1986 年～1992 年

(1) 選抜権

選抜権は大学のレベルに応じて移譲されており、選抜権を所有できるかどうかは大学の實力次第である。中国における大学の實力とは、科研の能力、学生の質、就職の水準、学科の實力、国内および国外の影響力、教員と学生の比率、声誉、学科種類の完備、国際化の程度などを指す。一般的には、大学の総合實力によって大学の實力を判断するが、大学の規模、科研能力が最も重要な基準だと言われている。1986 年 3 月の「高等教育機関教員職務試行条例」によると、「国家教育委員会は全国の高等教育機関の教員における選抜の方法を指導しながら具体的な政策を策定する。省、自治区、直轄市における高等教育機関教員の選抜審査は各地資格改革工作小組の指導の下で行わなければならない。省、自治区、直轄市において高等教育機関教員職務審査委員会を設立し、本地区の高等教育機関教員の職務資格の審査を担当する。または、國務院の関連部門委員会は、所属する高等教育機関の特定の専門的な特殊需要と教員チームの實際状況に基づいて、国家教育委員会の同意を得て、高等教育機関教員職務審査委員会を設立することができる。国家教育委員会の同意を得た高等教育機関教員職務審査委員会は、所属する高等教育機関の教員の職務任用資格の審査業務を担当する。ほかの教員の選抜は依然として省、自治区、直轄市の高等教育機関教員職務審査委員会が責任を負う」ということである¹⁶⁵ (図 3-4 参照)。つまり、選抜権を授与するために、高等教育機関教員職務評審小組を設立できるか否やかに依存している。

¹⁶⁵ 国家教委中央職稱改革工作指導小組、「高等教育機関教員職務試行条例」、1986 年 3 月。
<https://www.xcc.edu.cn/xyrsc/413061/413062/413370/index.html> (2021 年 6 月 16 日最終確認日)。

図 3- 4 大学教員における選抜プロセスおよび決定のメカニズム



出所) 1986 年 3 月の「高等教育機関教員職務試行条例」により筆者作成。

注：2017 年に大学教員の選抜権を各大学に移った後、教授の審査結果は国家教育委員会に登録する必要がなくなり、所在地の省に登録に変更した。教員以外の専門技術職務の選抜権は省に保留することになっている。

ここで国家教育委員会の許可を得た高等教育機関教員職務審査委員会というのは教授または准教授の選抜権を持っている機関である。教員職務審査委員会を設立する条件に関しては、具体的には、「学士学位授与権を有する高等教育機関は、教員職務審査委員会を設立する条件に満たす。学士学位授与権がない高等教育機関では、教員職務審査組を設立することができる。一部の学士学位授与権がない高等教育機関は、すでに条件を備えている場合、所在省、自治区、直轄市の承認を経て、教員職務審査委員会を設立することも可能であるが、国家教育委員会に報告して登録する必要がある」と記述している。これによって、教員職務審査委員会の役割が明確となった。教員の選抜は上述の高等教育機関教員の任職条件に依拠しなければならない。これは教員の任職資格の審査は教員職務審査委員会によって行われる。そして、教員の等級にしたがってそれぞれに相応しい教員職務審査委員会¹⁶⁶は審査を実施するという点に関しては、「助手の任職資格は学校の教員職務審査委員会あるいは審査組が検定する。講師の任職資格は学校の教員職務審査委員会が審査し、省、自治区、直轄市または主管部委員会の教員職務審査委員会に登録する。教員の職務審査委員会を設立していない学校は教員職務審査組によって評議される。この結果は省、自治区、直轄市または主管部委員会の教員職務審査委員会によって審査される。教授、准教授を任職する場合、学校は省、自治区、直轄市の主管部委員会あるいは部委の教員職務審査委員会に検定してもらう。一部の高等教育機関教員職務審査委員会は国家教育委員会と省、自治区、直轄市、主管部委員会の承認を経て、准教授あるいは教授と准教授の職務を査定する権利が与えられる。いれずにしても、検定された教授の候補者は教育委員会に登録する必要がある」ということである¹⁶⁷。すなわち、助手の選抜の結果は省レベルに審査登録しなくてもいいが、講師と准教授を選抜した結果は省、自治区、直轄市に審査登録しなければならない。教授の場合、昇進の選抜権は省レベルであっても、国家レベルであっても、最後に国家教育委員会に承認登録する必要がある。1986年～1990年においては、国家教育委員会および関連部門の審査によって、教授と准教授の昇進に関する選抜権はかなりの程度の移管が行われた。このなかで、教授の選抜権の省から高等教育機関に移管された数は1986年に32箇所、1988年に48箇所、准教授の選抜権は1986年9箇所、1988年60箇所である¹⁶⁸。大学のレベルが異なるため、教授または准教授の選抜権は安易に高

¹⁶⁶ 省レベルの教員職務審査委員会の委員は各大学における教授または教授に相当する資格が認められている優秀な教員から構成されている。

¹⁶⁷ 前掲、「高等教育機関教員職務試行条例」、1986年。

¹⁶⁸ 1986年に教授の選抜権を60箇所の大学に移管した。この60箇所の大学は、北京大学、清華大学、中国人民大学、上海交通大学、中国科学技術大学、北京師範大学、復旦大学、西安交通大学、浙江大学、北京医科大学、北京農業大学、北京科学技術大学、北京理工大学、南開大学、天津大学、大連理工大学、東北大学、ハルビン工業大学、北京航空航天大学、同濟大学、東南大学、華中理工大学、中国地質大学、西北工業大学、吉林大学、中国協和医科大学、南京大学、厦門大学、武漢大学、中山大学、上海医科大学、華東師範大学という32箇所の大学に移管した。1988年に教授の選抜権を華南理工大学、武漢水利電力大学、中南工業大学、北方交通大学、北京郵電学院、吉林工業大学、長春地質学院、中国鋁業大学、河海大学、南京航空航天大学、中国紡織大学、華東理工大学、南京理工大学、石油大学、西南交通大学、重慶大学、青島海洋大学、成都科学技術大学、電子科技大学、蘭州大学、山東大学、四川大学、杭州大学、上海財經大学、南京農業大学、華南農業大学、東北農業学院、浙江農業大学、北京林業大学、北京中医薬学院、中国医科大学、中山医科大学、同濟医科大学、湖南医科大学、華西医科大学、上海第二医科大学、ベチューン医科大学、東北師範大学、華中師範大学、南京師範大学、北京外国語学院、上海外国語学院、中央音楽学院、中央美術学院、上海音楽学院、浙江美術学院、北京体育学院、對外經濟貿易大学という48箇所の大学に移管した。1986年に准教授の選抜権を重慶建築工程学院、武漢測繪科技大

等教育機関に移管することはできないが、1986 年から准教授、教授の選抜権は徐々に大学に移管の動きがみられるようになった。

(2) 昇進要件

教員の昇進制度の策定および実施について過去に何度も失敗した経験を踏まえ、大学の発展に寄与するような昇進制度を求めざるを得なくなった。1986 年 2 月に国務院が「関与実行専門技術職務聘任制度的規定」を公布した¹⁶⁹。具体的な内容に関しては、専門技術職務聘用の基本内容¹⁷⁰、専門技術職務の設置、任用の条件、各専門技術職務の構造・設置割合および対応する賃金額の確定、専門技術職務の審査委員会の設定と役割、資格の認定および任命、教員職と職員職との兼任者の昇進問題等々に関する指導性を包括した内容を公布した。ここから教員の新たな昇進制度の幕が開かれた。

1986 年 2 月に国務院が公布した「関与実行専門技術職務聘任制度的規定」の方針をベースにして、1986 年 3 月に「高等教育機関教員職務試行条例」というより詳細な実施方案が策定された。「試行条例」は教員の職責・任命条件、任命資格の審査および選抜等に関して詳しく定められた。教員の職責、任命条件は表 3-4、表 3-5 のとおりである。1986 年の職責は 1979 年の職責より、助手・講師・准教授・教授に対する要求のハードルが高くなり、教員自身の思想や学生に関する指導の要件が追加された。講師、准教授、教授に昇進する前に、昇進可能かどうかの審査を受ける必要がある。そして、選抜の時期について、学歴によって在職必要年数が異なる。特別優秀者に対して、定められた条件を満たさなくても良いことと、外国語を身につけることが要求される点については変わっていない。しかしながら、「実施意見」には「特殊な状況によって外国語を必要な条件から外すことができる」という内容が補足された¹⁷¹。専門技術者として外国語が堪能であると

学、ハルビン建築工程学院、西北大学、華中農業大学、ハルビン医科大学、天津医学院、浙江医科大学、華南師範大学という 9 箇所の大学に移管した。1988 年に准教授の選抜権を北京化工学院、北京大学、北京農業工程大学、昆明工科大学、東北林業大学、大連海運学院、福州大学、上海工業大学、ハルビン船舶工程学院、武漢水運工程学院、武漢工業大学、上海科学技術大学、上海機械学院、無錫輕工業学院、江蘇工学院、南京化工学院、山東工業大学、外交学院、成都理工學院、陝西機械学院、西安冶金建築学院、黒龍江大学、河北大学、雲南大学、福建農業学院、甘肅農業大学、西南農業大学、瀋陽農業大学、山東農業大学、西北農業大学、四川農業大学、蘇州大学、南京林業大学、首都医学院、南京医学院、瀋陽薬学院（現在の瀋陽薬科大学）、山東医科大学、西南財経大学、西安医科大学、重慶医科大学、中国薬科大学、広州中医学院、黒龍江中医薬学院、南京中医薬学院、上海中医薬学院、首都師範大学、西南師範大学、西北師範大学、上海師範大学、成都中医薬学院、陝西師範大学、広州外国語学院、中央戲劇学院、中央工芸美術学院、南京芸術学院、上海体育学院、中南財経大学、東北財経大学、中国政法大学、中央民族学院である。

「国家教委・人事部関与公布具有教授、副教授任職資格評審權高等教育機関の通知」、1993 年。

http://www.law-lib.com/law/law_view1.asp?id=57159（2021 年 11 月 2 日に最終確認日）。

¹⁶⁹ 「関与実行専門技術職務聘任制度的規定」、1986 年 1 月。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2012-09/21/content_7398.htm（2021 年 6 月 28 日最終確認日）。

¹⁷⁰ 専門技術職務の聘用は実際の仕事によって設定された専門技術崗位である。職責を明確にし、任命条件と任期を定める。そして、定員を明確にしたうえで、教授・准教授・講師・助手の分布割合を確定し、資格の審査条件を満たした者に対して資格を与え、空き崗位のある職務に適任者を任命する。任命期間には、その職務に合わせた賃金基準で支給する。専門的な知識と能力を備えていると認められる者が任用される制度である。

¹⁷¹ 「関与『高等教育機関教師職務試行条例』の実施意見」、1986 年 3 月。

<https://www.xcc.edu.cn/xyrsc/413061/413062/413370/index.html>（2021 年 6 月 16 日最終確認日）。

いう条件を設定する意図は他国の先進的な研究成果を把握するための手段からである。

表 3- 4 高等教育機関における教員の職責内容（1986 年）

教授	准教授の職務範囲内の仕事を担当する以外に、准教授の職責要求よりもハードルの高い仕事を担当すべきこと。自分の専門学科の教育・科学研究を指導し、必要であれば、学校側の審査・確認を受けた上で、博士課程の大学院生を指導する場合もあること。
准教授	<p>1 つの基幹基礎課または 2 つ以上の講義を担当する（その 1 つは基礎知識講義であり、専門基礎知識または技術基礎知識を含む）。授業討論を組織し、実習、社会調査を指導し、卒業論文、卒業設計を指導すること。</p> <p>本学科の範囲内の学術発展の動態を把握し、学術活動に参加し、学術報告を提出し、科学研究・技術開発・社会サービスおよびその他の科学技術活動に参加すること、必要に応じて、科学研究課題責任者を担当し、学術論文の検討の責任者を担当するかまたは参与すること。</p> <p>新しい教科書と教学参考書を編集、審査すること、教学方法の研究の責任者になるかまたは参与すること。</p> <p>実験室の建設、設計を指導し、実験手段を革新したり、新しい実験内容を充実させたりすること。</p> <p>必要によって、修士の指導教員になること。教授に協力して博士課程の院生を指導し、研修教員を指導すること。</p> <p>学生思想・政治活動や教育、科学研究などの管理を担当すること。</p> <p>質問の指導、宿題の添削と指導、実験授業、実習授業をすること、学生に科学技術作業などを指導すること。</p>
講師	<p>1 つ以上の講義を体系的に担当し、授業中議論をさせたりすること。実習、社会調査・卒業論文、卒業設計を指導すること。</p> <p>実験室の建設を担当し、実験教育を実施したり、受講内容・実験指導書を作成すること。</p> <p>科学研究、技術開発、社会サービスおよびその他の科学技術の仕事に参加し、受講方法の研究と作成に参加し、教科書と参考書を審査すること。</p> <p>仕事の必要性によって、教授、准教授に協力して修士、教員の研修などを指導すること。</p> <p>学生思想・政治活動や教育、科学研究などを管理すること。</p> <p>質問の指導、宿題の添削と指導、実験授業、実習授業をすること、学生に科学技術作業などを指導すること。</p>
助教	<p>授業の指導、質問の指導、宿題の添削と指導、補習授業、実験授業、実習授業、授業での議論などの教育活動（公共の外国語、スポーツ、製図などの授業を担当する教員は受講する必要がある）を担当し、許可を得て、いくつかの課程の 1 部または全部の講義を担当し、卒業論文、卒業設計を指導すること。</p> <p>実験室の建設に参加し、生産実習、社会調査などに従事すること。</p> <p>学生思想・政治活動や教育、科学研究などを管理すること。</p> <p>受講方法の研究または科学研究、技術開発、社会サービスおよびその他の科学技術活動に参加すること。</p>

出所) 1986 年の「高等教育機関教員職務試行条例」の内容より筆者作成。

表 3- 5 高等教育機関における教員の昇進条件（1986 年）

教授	<p>准教授として 5 年以上勤務する場合、考察を通じて、教授の職責に適任で履行できることが認められたうえで、下記の条件を備える必要である。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 教学成績が優れていること。 2. 創意的な科学論文、著作又は教科書を発表、出版したことがあり、又は重大な発明を創造したこと。 3. 教育や科学に関する研究管理において組織リーダーシップを持っていること。
准教授	<p>講師として 5 年以上勤務するか、博士号を取得して講師として 2 年以上勤務する場合、考察を通じて、准教授の職責に適任で履行できることを認められたうえで、下記の条件を備える必要なこと。</p> <p>本学科に対して体系的な理論基礎と豊富な実践経験を持っていること。本学科の発展の状況をタイムリーに把握し、且つ上手に 1 つの外国語を理解できること。</p> <p>教育成績がよく、学生の自発的な研究能力を養い、問題を分析し解決する能力を育成すること。</p> <p>ある程度のレベルの科学論文を発表したり、価値のある著作、教科書を出版したり、あるいは教育研究において高い能力があり、実験やその他の科学技術において大きな貢献があること。</p>
講師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 助手として 4 年以上務めている間に、高等教育機関助教研修班修了証書を取得したこと。または、修士課程の内容を把握していることを確認して、本専攻に必要な知識と技能と科学技術の仕事に従事する能力を持っていること。本専攻の外国語の本が読めること。考察を通じて、講師の職責に適任でと履行できることが認められること。 2. 大学院卒業証明書または第 2 大卒学位証明書を取得し、かつすでに 2 年または 2 年以上の助手を担当しており、本専攻に必要な知識と技能と科学技術に従事する能力を備えており、考察を通じて、講師の職務を担当し、履行できることを表明していること。 3. 修士の学位を取得し、2 年ぐらいの助手を担当していること。或いは博士の学位を獲得して、考察を通じて、講師の職務を担当し、履行できると表明していること。
助手	<ol style="list-style-type: none"> 1. 大卒且つ学位の持つこと、または仕事において勤勉で、試験または考察を経て、大卒に相当するレベルに達することを確認し、1 年以上の見習い試用を経て、助手の職責を十分に履行すること。 2. 修士号または大学院卒業証明書または第 2 大卒学位証明書を取得し、考察した結果、助教の職責を十分に履行できること。

出所) 1986 年 3 月の「高等教育機関教員職務試行条例」の内容より筆者作成。

注：教育や科学研究やその他の科学技術などで成績が特に優れている教員に対して、昇進の条件は学歴、学位、勤務年数などの規定によって制限されない。

「高等教育機関教員職務試行条例」（1986）が公布されたあと、この規定をもとにして 1988 年 8 月に人事部「関与加強職稱改革工作統一指導的通知」の規定も公布された。この公文書は「全国の資格改革制度、専門技術職務の任命制を実行する仕事は、国务院の指導のもとで、人事部が指導しながら実施する。各省、自治区、直轄市および国务院の各部門は、統一した政策にしたがって実行しなければならず、勝手に変更してはならないこと」

を強調した¹⁷²。この内容から、中国政府の専門技術チームを重視する態度がみられる。N省は1991年に国のいくつかの公文書を各高等教育機関に通達した。この中には、「高等教育機関の専門技術職務審査委員会を建て直すこと、昇進の条件の1つとして外国語能力が認められること、専門技術職の崗位を設置する必要がある」ことが提示された¹⁷³。外国語能力の重要性が強調されているが、特別な状況によって外国語試験を要求しないことも可能である¹⁷⁴。A大学に勤めている教員のインタビューによると、その当時の選抜の際に、外国語成績を要求する学校もあるが、要求しない学校もあるということである。これを通じて、A大学はN省の規定を厳守していることが確認できた。

(3) 等級制度

中央教員資格改革小組が調査およびテスト地域での実証をしたうえで、1986年1月に政府が「関与改革職稱評定、実行專業技術職務聘用制度的報告」を提出した¹⁷⁵。この「報告」（1986）は全国的には専門技術職務聘用制度の意義を説明し、今回の聘用制度は1985年の職務構造賃金制度に合わせるための改革でもあることが強調された。

1985年賃金制度の目的は職務を中心にする賃金制度に変更する第一歩である。インタビュー調査によると、1956年賃金制度の体系を一括して1985年賃金制度に変更することは難しく、1986年から漸進的に調整し、1992年に全ての賃金が整えられた。第1章で検討した1985年賃金制度の基準表をみると、教授・准教授・講師・助手ごとにいくつかの等級を設定しているが、この時期には定期昇給を意識していたものの、実際には実施できなかった。職務ごとの等級の設定は個人の資格、現職の仕事の能力、経験年数等々の要素によって定められる。注意したいのは職務間の賃金金額が重なる部分がある。これは1985年までの制度が原因で、昇進が果たせない集団に対して、一定の能力を認定するための基準設定を設けることが目的であったと推測される。

¹⁷² 人事部、「関与加強職稱改革工作統一指導的通知」、1988年8月。中華人民共和國人力資源和社会保障部サイト。

http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/rcrs/201411/t20141117_144392.html (2021年11月23日最終確認日)。

¹⁷³ N省教委庁、「転発有関職稱改革公文書的通知」、1991年4月。

¹⁷⁴ 「関与在専門技術職務評聘工作中嚴格掌握外語条件的通知」1991年3月。中華人民共和國人力資源和社会保障部サイト。

http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/rcrs/201407/t20140717_136470.html (2021年6月18日最終確認日)。

¹⁷⁵ 國務院、「関与改革職稱評定、実行專業技術職務聘用制度的報告」、1986年1月。

<https://baike.baidu.com/item/%E5%9B%BD%E5%8A%A1%E9%99%A2%E8%BD%AC%E5%8F%91%E3%80%8A%E5%85%B3%E4%BA%8E%E6%94%B9%E9%9D%A9%E8%81%8C%E7%A7%B0%E8%AF%84%E5%AE%9A%E3%80%81%E5%AE%9E%E8%A1%8C%E4%B8%93%E4%B8%9A%E6%8A%80%E6%9C%AF%E8%81%8C%E5%8A%A1%E8%81%98%E4%BB%BB%E5%88%B6%E5%BA%A6%E7%9A%84%E6%8A%A5%E5%91%8A%E3%80%8B%E7%9A%84%E9%80%9A%E7%9F%A5/4225477?fr=aladdin> (2021年6月28日最終確認日)。

3.2 1993 年～2005 年

(1) 選抜権

選抜権の移管という目的は、学校の自主的な教育能力を高め、学校の活力および競争力を強めるためである。したがって、1994 年 3 月に国家教育委員会が 1986 年の「高等教育機関教員職務試行条例」が実施された後、引き続き「関与進一步做好授予高等教育機関教授、准教授任職資格評審權工作的通知」を公布した¹⁷⁶。この「通知」は高等教育機関の改革を進めるために制定されたのである。1994 年の「通知」には准教授と教授の選抜権を授与するために高等教育機関が備える必要条件が書かれている。

准教授の選抜権を授与する必要な条件は次のように定められている。「(1) 学校の指導チームは健全で、学校運営指導思想は整然としていて、団結と協調がよく、党の路線、方針、政策を正しく執行できること。(2) 主な学科にいずれも一定の数の学術水準が高い教授、准教授を基幹とする学術チームがあること。そして、学術水準が高く、教員チームの構造が合理化していること。(3) 大卒の人材を 10 期以上育成し、教員チームが健全で、教育の質が高いこと。(4) 博士号授与権と若干の修士号授与権を有する学科を持つこと。あるいは、総合、理工、農業、師範大学には 10 個以上の修士号授与権を持っていること。医学院は 15 個以上の修士号授与権を持っていること。他の学院は 5 個以上の修士号授与権を持っていること。(5) 主要学科は既に比較的良好な科学研究の基礎を備えており、国家級、省（部）級の研究プロジェクトまたはその他の重大な経済、社会効果を有する研究プロジェクトを担当し、省部級以上の奨励を受けたことがあること。(6) 教員、教育と科学研究に関する管理制度は健全で、教員の崗位は合理的に設置されていること。職務構造の比率は既に上級管理部門に査定されたこと。教員考課制度と教員選抜に関する実施方法を確立し、健全化したこと。教員の選抜においては国家資格改革政策を厳格に執行し、審査基準を守り、審査の品質を保証することを厳守できること。(7) 学校で組織された准教授職務任職資格審査委員会およびその下に設置された学科の評議組は国家関連公文書の規定に適合しなければならないこと。審査委員会は在職教授、准教授および教授がいる学校の党政責任者から構成され、その中の教授の数は 2/3 以上を備える必要があること。学科評議組はすべて在職教授、准教授から構成されること。その中の教授は 1/2 以上でなければならない」である¹⁷⁷。教授の選抜権を授与する必要な条件は、「准教授の選抜の選抜権を 5 年以上取得しなければならない。博士号授与権は一定の数の学科があり、博士後期課程の学生を育成している。国内外から学者の訪問を受け取り、科学研究および大学教員養成などに関する成績が著しく、国内で大きな影響がある。教授任職資格審査委員会は現職の教授と教授資格を持っている学校の党政の主要責任者で構成される。学

¹⁷⁶ 国家教育委員会、人事部、「関与進一步做好授予高等教育機関教授、副教授任職資格評審權工作的通知」、1994 年 3 月。中華人民共和國教育部。

http://www.moe.gov.cn/s78/A04/s7051/201001/t20100129_180683.html (2021 年 6 月 11 日最終確認日)。

¹⁷⁷ 前掲、国家教育委員会、人事部、「関与進一步做好授予高等教育機関教授、副教授任職資格評審權工作的通知」、1994 年 3 月。中華人民共和國教育部。

http://www.moe.gov.cn/s78/A04/s7051/201001/t20100129_180683.html (2021 年 6 月 11 日最終確認日)。

科評議組は現職の教授によって構成されるべきである」¹⁷⁸。

上記の分析を通じて、選抜権は 1986 年から中央から下りてきて、省に移管し、漸進的に大学に移管して、最後は完全に大学に授与されるといったプロセスが究明された。選抜権をすべての各高等教育機関に移管した目的は依然として競争力を高め、人材のモチベーションを刺激し、合理的な人材流動を促すためである。

(2) 昇進要件

1986 年から 1992 年までの間、大学教員の選抜は国の統一的な 1986 年の公文書の内容に依拠して実施されていた。しかしながら、大学の水準が異なることから、全国同一の選抜条件では大学のような高等教育機関に相応しくない。この期間においては、各省は職稱改革弁公室を設立し、各省に適応する昇進制度を検討していた。一方、選抜を実施する前提条件は国の要求による専門技術職の崗位を合理的に設置する必要性から、N 省は自分の選抜制度を実施する前に、1992 年 3 月に「関与高等教育機関教員職務『四定』工作的意見」を公布した¹⁷⁹。「四定」とは①定員数の分解、②教員職務の構造割合、③崗位の設置、④崗位の責任ということである¹⁸⁰。1993 年 12 月 1 日に N 省教育庁は「全省高等教育機関職改工作安排意見」を制定した。この「意見」は、「主に弱い学科に偏ること、高校の職員職、科研職でも各領域の選抜ができるようになったこと、最も大切なことは、高等教育機関の活力を強めるため、そもそも講師の選抜権はすべて N 省の高等教育機関にされることになった」と記述されている¹⁸¹。1993 年 12 月 2 日に N 省資格改革工作小組は「N 省高等教育機関教員高級（中級）専門技術資格評審条件（試行）的通知」を公布した¹⁸²。

講師の選抜権は各大学にすでに移管されつつあることから、「通知」には N 省レベルの准教授、教授に昇進する条件を定めている（表 3-6 参照）。つまり、N 省は指導意見を出し、各大学は指導意見より昇進条件を低く設定してはいけないことになっている。この時期、外国語能力とパソコン能力を求められていた。そして、1993 年から 2011 年まで准教授、教授に昇進する最低条件は変わっていないのである。しかし、毎年、N 省は必ず当該年度の高等教育機関教員の昇進に関する指導意見および他の関連する公文書を公布する。公布された内容は昇進の特別選抜条件しか書かれていないのである。

¹⁷⁸ 前掲、「関与進一步做好授予高等教育機関教授、副教授任職資格評審權工作的通知」、1994 年 3 月。

¹⁷⁹ 「N 省関与高等教育機関教師職務『四定』工作的意見」、1992 年 3 月。

¹⁸⁰ 前掲、「『四定』工作的意見」、1992 年 3 月。定員数の分解とは省に確定された定員数の範囲で、在学生の分布によって教員の定員数を配分することである。教員職務の構造割合とは各大学のレベルによって、教授・准教授・講師の割合は明確に決められていることである。崗位の設置は科学研究崗位と受講崗位の設置である。崗位の責任はどの崗位がどのような責任を取るのかを明確にすることである。

¹⁸¹ N 省教育庁、「全省高等教育機関職改工作安排意見」、1993 年 11 月。

¹⁸² 「N 省高等教育機関教師高級（中級）専門技術資格評審条件（試行）的通知」、1993 年。
http://rst.nmg.gov.cn/ecdomain/framework/nmrsw/nmmhkmkgidjebbofjadekckhpchppoia/nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia.do?isfloat=1&disp_template=kjoafadnboaebboekdmcjknpheemckj&fileid=20151118110341738&moduleIDPage=nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia&siteIDPage=nmrsw&infoChecked=0
(2020 年 8 月 25 日最終確認日)。

表 3- 6 N 省高等教育機関における教授・准教授の昇進条件（試行）（1993 年）

教授（1993）				准教授（1993）	
条件	大卒以上の学歴、当専攻の准教授の資格を 5 年以上取得			1、博士号を取得し、当専攻の講師資格を 2 年以上取得すること。2、修士号を取得し、当専攻の講師資格を 4 年以上取得すること。3、大卒者が当専門の講師の資格を 5 年以上取得すること。4、省或いは省部級の優秀な教育成果一等賞を獲得した主な完成者。5、国家三等賞以上または省部委員会（自然科学、科学技術進歩、発明とスターマイン計画）一等賞 1 項または二等賞三等賞各 1 項を獲得した主要完成者 6、国务院の許可を得て政府の特殊手当を受けた専門家、学者、技術者、または国家省級の突出した貢献を持つ中国青年専門家に選ばれた者	
業務水準	本学科およびその関連学科に対して、広い理論知識を持ち、本学科および関連学科の範囲内の学術発展の動態を把握し、現代理論とハイテクのある方面に対して独創的な見解を持っていること			1、本学科に対して系統的で堅固な理論基礎を持っており、本学科と関連している学科の専門理論知識を熟知していること。2、本学科の最前線の状況を把握でき、現代理論とハイテクに対してある程度理解できること	
実践経験および仕事能力	1、大学院学位課程、学部専門の主幹課程、基礎課程、技術基礎課程および重要な選択科目の講義を担当する。2、主たる参加者として国家級或いは省、部委員会級重点（難関突破）研究プロジェクトを担当する能力を持つ。3、博士課程の院生を指導する能力を備えていること			1、1 つの基礎科目または 2 つ以上の課程が担当できること（その中の 1 つは基礎科目であり、技術基礎課または専門基礎課含み）。授業内容を正確に教学大綱通り把握できること。2、主たる参加者として省、省庁級または院（学校）からの科学研究課題を担う能力を持つこと。本専攻の研究分野の研究方向を把握し、より大きな学術的意義または応用価値のある研究課題を選定し、効果的な研究方法を提出し、実行可能な研究方案を制定できること。3、本専門の教育、科学研究の仕事の中で比較的に複雑で重要な意義の理論の問題と技術の問題を解決する能力を持ち、創造性のある教育、科学研究の仕事ができること。4、大学院生を指導する能力を備えること	
業績成果	論文数	省レベル以上	5 (この中の 2 つは第 1 著者として、国際或いは国家 1 級学術会議で発表するかまたはジャーナリストに刊行すること)	省レベル以上および第 1 著者	3
	教科書	国家レベル	5 万字以上（本人の部分）	在籍の大学で使用する教科書	5 万字以上（本人の部分）
	科研賞	国家レベル	1 項（主要完成人）	省レベル	3 等賞 1 項
		省部レベル	2 等賞 1 項以上（主要完成人）	市レベル	1 等賞 1 項或いは 2 等賞 2 項以上
	教育賞	省部レベル	1 等賞 1 項或いは 2、3 等賞各 1 項（主要完成人）	省部レベルの優秀教育成果	2 等賞 1 項（主要完成人）

		省部レベルの 優秀教育成果	2 等賞 1 項以上（規定人員）			
	貢 献	学科	省の本学科の専門学術開拓者	講義	2 つ以上担当すること	
		経済、社会	科学技術開発、技術普及活動に従事して明らかな経済効果と社会利益を得たこと（市の審査部門に証明資料を提供する必要）			
	情報処 理能力	学術交流を多数参加すること				
		英語・パソコンの堪能				

出所）入手資料より筆者作成。

http://rst.nmg.gov.cn/ecdomain/framework/nmrsw/nmmhkmkgidjebbofjadekckhpchppoia/nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia.do?isfloat=1&disp_template=kjoafadnboaebookdmcjknpheemckj&fileid=20151118110341738&moduleIDPage=nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia&siteIDPage=nmrsw&infoChecked=0（2020 年 8 月 25 日最終確認日）。

注：1993 年以後の審査条件はすべて 1986 年に公布された[高等教育機関教員資格試行条例]を基盤として、各地域の学校の実情によって作成された審査条件である。教員の選抜権が各学校に移ってから、省は毎年審査に関する指導意見をホームページ公布する形となっている。

表 3- 7 大学教員における昇進制度の変化（1996 年～2003 年）

時間	関連公文書	要点
1996 年	「関与印発 N 省専門技術資格評審試行弁法的通知」	教員の選抜条件を勝手に作成してはいけないこと
1997 年	「関与在 N 省工作的博士修士申報相応専門技術資格放宽任職年限条件的通知」	博士卒に対して昇進の必要な在職年数を要求しないこと、准教授の選抜は修士卒の時点要求进行しないこと
1998 年	「N 省人事厅関与印發深化事業單位人事制度改革的意见的通知」	身分管理から崗位管理へ轉換し、ニーズに応じて崗位を設定し、崗位によって任用し、任用契約を結び、「能上能下、能進能出」ができるような聘用制度を完備すること
1999 年	「関与印發全省 1999 年職稱改革工作安排意見的通知」	1993 年の昇進条件に従うこと、各單位が崗位設定の条件、崗位職責説明書を作成し、N 省に報告するという崗位設置に速めに着手すること
2000 年	「関与印發 N 省事業單位専門技術職務設崗工作意見的通知」	専門技術職務崗位を設定する指導思想、基本原則、設置の根拠、構造割合、自然減員、身分管理から崗位管理へ轉換する等
2001 年	「2001 年全省職稱改革工作安排意見的通知」	1993 年の昇進条件に従うこと、資格の認定と任用を分離すること
2002 年	「国务院弁公厅轉發人事部関与在事業單位試行人員聘用制度意見的通知」	聘用制度の基本原則と実施範圍、公開的な募集制度の実施、任用契約書の規範化、考課制度の完備、資格が認定された者の未任用に対する対策
2003 年	「N 省人民政府関与進一步做好事業單位人事制度改革試点工作的意見」	聘用制を中心にして、全員の聘用を実施すること、身分管理から崗位管理へ轉換すること、聘用方案の作成、崗位設置の合理化を目指すこと、崗位業績賃金を主体にすること、2005 年 12 月までに全員の任用を完結すること

出所) 入手した資料より筆者作成。

1993 年の昇進制度の展開を順調に実施するために、さまざまな公文書が作成された。表 3-7 は公文書の中身の変遷をまとめた。1993 年～2005 年までの公文書の内容からみると、昇進制度は聘用制度の形で運用されるという意図があり、これは 2006 年の崗位業績賃金制度を実施するための準備を整えていたことがわかる。ここで特に説明したいのは 2000 年より早く策定した規定があり、それは専門技術職務の割合に関する決め方で、これは 1992 年に N 省が国の方針にしたがって策定した「四定」方案についてである。「四定」方案(1992)の中には、「定員を確定する根拠として教員の数を明確したうえで、学生数および仕事の内容によって合理的に分類する」ことが記されている¹⁸³。教員の職務に関する割合が各学

¹⁸³ N 省教育庁、関与印發「N 省関与高等教育機關教師職務『四定』工作的意見（試行）的通知」、1992

校の規模、科研・教育の目標、教員チームのレベル、学位授与などの要素に左右される（表 3-8 参照）。

表 3- 8 N 省の高等教育機関の教員における職務の割合（1992 年）

高等教育機関の分類	教授・准教授 (教授：准教授)	講師	備考
1 類	≤32% (1:5~6)	≤40~45%	N 大学 (N 省のトップレベル)
2 類 (上級レベル)	≤25~30% (1:6~7)	≤40~47%	N 師範大学、N 農業学院、N 医学院
2 類 (下級レベル)	≤20~28% (1:7~8)	≤47%	林業学院、民族師範学院等
3 類 (上級レベル)	≤15~22% (1:10~15)	≤40~47%	財経学院、N 教育学院、管理幹部学院等
3 類 (下級レベル)	≤5~15%	≤35~47%	芸術学院、規模の小さい成人教育学院等

出所) N 省の「四定」工作意見より筆者作成。

表 3- 9 各職務の割合分布（2000 年）

高等教育機関の水準	教授・准教授 (教授)	講師	助手	構造の割合
博士学位授与・15 個以上の修士学位授与単位	≤43% (≤10%)	≤45%	≥12%	1:3.3:4.5:1.2
5 個以上の修士学位授与単位	≤40% (≤8%)	≤48%	≥12%	1:4:6:1.5
一般大学	≤35% (≤7%)	≤50%	≥15%	1:4:7.1:2.1

出所) 2000 年「関与印発 N 省事業単位専門技術職務設崗工作意見的通知」より筆者作成。

注：割合の計算は大学に在籍している教員の全体に占める割合を指す。

2000 年に公布された「関与印発 N 省事業単位専門技術職務設崗工作意見的通知」には教授・准教授・講師・助手の割合を決める根拠について記されている。博士学位授与単位および 15 個以上の修士学位授与単位は教授の割合が全体の 10%以下、准教授・教授の割合が全体の 43%以下、講師が 45%以下、助手が 12%以上であり、5 個以上の修士学位授与単位の場合、教授の割合が全体の 8%以下、准教授・教授の割合が全体の 40%以下、講師が 48%以下、助手が 12%以上であり、一般大学の場合、教授の割合が全体の 7%以下、准教授・教授の割合が全体の 35%以下、講師が 50%以下、助手が 15%以上であるという分布である¹⁸⁴（表 3-9 参照）。1992 年と 2000 年との相違点は学校水準に関する分類の根拠、職務割合の構成が挙げられる。専門性を持つ大学または学院が総合大学に進展する傾向が分かった。A 大学の具体的な実施プロセスは次のとおりである。まず、2000 年 6 月に T 市にある〇〇師範学院、〇〇医学院、〇〇畜牧学院が合併して、A 大学という総合大学が設立された。上記の「専門技術職務設崗工作意見的通知」（2000）にしたがい、A 大学は 2000 年 12 月に「五定」方案¹⁸⁵および A 大学における専門技術職務の岗位の設定方案を N 省の許

年 3 月。職責に関しては、1986 年の「高等教育機関教員職務試行条例」の要件に従うこと。

¹⁸⁴ 「関与印発 N 省事業単位専門技術職務設崗工作意見的通知」、2000 年。

¹⁸⁵ 「五定」とは機構の規模、内設機構、定員数の確定、定員の職務の割合構成、経費源を整えることである。「四定」方案より精緻化したと言える。

可を得た上で、当該年度に全員の任用を実施した。A 大学においては 2000 年から全員を任用したが、在職者が決められた崗位数を超えたため、任命できない 154 名に対して早期退職対策を取った。

2012 年に「N 省普通高等院校教員高級専門技術資格評定条件（修訂）的通知」が新たに策定された¹⁸⁶（付表 19 参照）。2012 年の昇進条件は現在まで指導条件として使用されている。1993 年の昇進条件と 2012 年の昇進条件と比べた相違点を表 3-10 にまとめた。比較の結果は、昇進条件が簡潔化と精緻化の方向に転換してきているということである。

表 3- 10 大学教員における昇進条件の比較（1993 年と 2012 年）

比較の項目		比較の年次		比較の結果
		1993 年	2012 年	
昇進条件	教授	大卒以上、准教授の経験年数が 5 年以上という条件だけ	学歴を大卒、修士卒、博士卒に分類し、それぞれの昇進年数を明確化している	精緻化の傾向
	准教授	6 つあり	3 つあり	簡潔化の傾向
業務水準		要求あり	要求無し	簡潔化の傾向
実践経験および仕事能力		要求あり	要求無し	簡潔化の傾向
業績成果	教授	①省レベル以上の論文の発表数、②獲得賞、③科研成果賞、④学術指導者としての貢献度、⑤教科書、⑥経済・社会収益の貢献	①論文の発表数・質、②研究プロジェクト、③著作、④教科書、⑤教育賞、⑥科学研究賞、⑦特許、⑧科研成果の転化	精緻化の傾向
	准教授	①論文の発表数が 3 つ ②科研賞、③、2 つの授業を担当すること、 ④校内の教科書（5 万字）、⑤省レベルの教育賞、⑥経済・社会収益の貢献	①論文の発表数が 4 つ、②研究プロジェクト、③著作、④国家レベルの教科書（5 万字）、 ⑤教育賞、⑥科学研究賞、⑦特許、⑧科研成果の転化	

出所）1993 年の「N 省高等教育機関教員高級（中級）専門技術資格評審条件（試行）的通知」および 2012 年に「N 省普通高等院校教員高級専門技術資格評定条件（修訂）的通知」の内容より筆者作成。

¹⁸⁶ 「N 省普通高等院校教師高級専門技術資格評定条件（修訂）的通知」、2012 年。
http://rst.nmg.gov.cn/ecdomain/framework/nmrsw/nmmhkmkgidjebbofjadekckhpchppoia/nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia.do?isfloat=1&disp_template=kjoafadnboaebookdmcjknpheemckj&fileid=20151118110341738&moduleIDPage=nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia&siteIDPage=nmrsw&infoChecked=0
（2020 年 8 月 25 日最終確認日）。

(3) 等級制度

1993年に市場経済を展開するとともに、中国パブリックセクターにおいては依然として職務を中心とする職務等級賃金制度が実施された。1993年賃金制度も職務ごとにいくつかの等級が設定されたが、インセンティブの機能を発揮するために、定期昇給が2年ごとに実施されている。今回の等級は1985年賃金制度とは異なり、各職務の間に重複する金額がない。1985年賃金制度は1993年賃金制度が順調に軌道に乗るための過渡期だと言える。それにもかかわらず、1993年賃金制度は職務ごとに等級を分けているが、定期昇給にともない、低い職務でも1つの上の職務の賃金を超えるようになっている。

3.3 2006年～現在

(1) 選抜権

2006年から依然として、1986年および1994年に国が公布した規定にしたがって選抜権の所在が決められている。大学が実力を高めることによって、准教授・教授の選抜権の条件を満たしてからは、徐々に選抜権が移管されつつある。A大学は2000年に3つの大学を統合し、総合、理工、農業、師範大学には10以上の修士号授与権を持っている学校である。つまり、准教授の選抜権の申請は上記の条件を満たしているため、申請が認められたのである。インタビューによると、A大学における准教授の選抜権を取得した年次は2008年であり、2016年に教授の選抜権を取得している。この後、2017年に高等教育機関における教授および准教授の選抜権がすべて各学校に移管されることとなった¹⁸⁷。

(2) 昇進要件

2006年に「関与印発事業単位崗位設置管理試行弁法の実施意見」¹⁸⁸が公布された。この中で、専門技術崗位は13級に分かれ、教授は1級～4級崗位、准教授は5級～7級崗位、講師は8級～10級崗位、助手は11級～13級崗位¹⁸⁹となっている。この通知に依拠してN省は実情に照らし合わせて「N省事業単位崗位設置管理実施意見」を制定した。「意見」には専門技術崗位の設置を記したうえで、崗位間の割合に関する規定が書かれている。具体的には、「教授と准教授・講師・助手の割合は1:3:6で、省レベルのトータル目標は2.7:4.0:3.3である。2級:3級:4級の割合は1:3:6で、5級:6級:7級の割合は2:4:4で、8級:9級:10級の割合は3:4:3で、11級:12級の割合は5:5」ということ

¹⁸⁷ 教育部、人力資源社会保障部関与印発「高校教師職稱評審監督暫行弁法」、2017年10月。中華人民共和國教育部サイト http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7030/201711/t20171109_318752.html (2021年6月17日最終確認日)。

¹⁸⁸ 「関与印発事業単位崗位設置管理試行弁法通知」、2006年。
<https://wenku.baidu.com/view/08af541859eef8c75fbfb3d4.html> (2021年9月19日最終確認日)。

¹⁸⁹ 前掲、「関与印発事業単位崗位設置管理試行弁法通知」、2006年。

である¹⁹⁰。選抜権は各大学に移管されているが、岗位の総量および岗位ごとの割合を依然として省が把握していることがわかった。すなわち、規定の枠の中である程度の自由度が与えられていることが、事業単位を管理する特徴である。

昇進条件に関しては、1993年に各省が各自に任職年数、業務水準、実践経験および仕事能力、業績成果という4つの資格条件を策定するようになった。N省は「N省高等教育機関における教授・准教授の資格要件（試行）」が策定されてから、2011年まで使用していた。2012年に昇進の条件を修正しなおした後、2013年に2012年の内容を基礎にして、さらに調整を加えて、現在まで使用し続けている。表3-11、表3-12は主に業績成果を中心にして2012年と2013年の変化をまとめた内容である。まず、業績成果の構成から分析する。1993年の業績成果の項目と比べてみると、1993年の構成は論文、教科書の編纂、教育賞、科学研究賞、貢献および情報処理の能力という6つの部分に分けられることに対して、2012年以後の構成は論文、プロジェクト、著書、教科書の編纂、教育賞、科学研究賞、特許、科学研究成果の転化などの8つ分けられる。全ての項目が必須条件ではなく、1993年の教授に関する条件は6つの中にいずれか2つの条件を満たせばいいということであり、2012年に論文が必須条件となり、2013年以後から論文とプロジェクトが必須条件となっている。次に、業績成果の項目の変化からみてみると、1993年の貢献というのは2012年以後の科学研究成果の転化という項目に似ているため、2012年以後になると、プロジェクト、著書、特許が増加されたと言える。1993年の業績成果に求められていた情報処理の能力は時代の変化にともなって、英語・パソコンに堪能であることが基礎的技能になっているため、N省は2015年に外国語とパソコンの選抜要件を取り消した。それ以前には、A大学には外国語が不得意なことで昇進できない教員が存在していた。

2012年と2013年では業績成果に関して、どんな差異があるのかを追跡してみよう。教授の場合、論文の数は変わっていないが、教学改革の1つの論文を除き、ほかの4つの論文はすべて核心論文¹⁹¹であることが要求されるようになっている。プロジェクトおよび科学研究賞のランキングを高める傾向がみられる。准教授の場合、2012年には核心論文の条件がないことに対して、2013年からは少なくとも1つ核心論文が求められている。教育賞のランキングが高く求められている一方、プロジェクトに関する要件があれば十分で、数およびランキングが特には強調されていない。というのも、准教授になるために、教育の現場で講義を行う能力が最も重要で、教授になるためには教育の能力は言うまでもなく、科学研究能力が必須条件だと理解できる。2013年の教授・准教授の業績成果の内容は2012年より厳しくなっているが、2013年から現在まで業績成果の内容が変更されていない理由はA大学の実力がほぼ変わっていないからと言える。

¹⁹⁰ 「N省事業単位岗位設置管理实施意见」、2006年。

¹⁹¹ 核心論文とは「核心定期刊行物」の略称であり、ある学科の主な定期刊行物であり、専門情報の情報量が大量に含まれ、品質が高く、専門学科の発展レベルを代表し、本学科の読者に重視される専門定期刊行物を指す。核心定期刊行物は国内のいくつかの大学の図書館が定期刊行物の引用率、転載率などの指標に基づいて確定した。核心定期刊行物の確認基準も一部の大学図書館が制定し、各学校図書館の評価、入力基準も異なる。核心定期刊行物は同時に多くの分類があり、例えば南大核心、北大核心、科学技術核心、人文社科核心などである。

表 3- 11 A 大学の教授における昇進条件の比較（2012 年・2013 年）

業績成果		教授（2012）	教授（2013）	
論文数	教学改革	1	1	
	核心論文	3	4	
	合計（省レベル以上）	5	5	
プロジェクト	国家レベル	1項（上位5名）	1項（上位2名）	
	省部レベル	1項	1項	
	省レベルの主宰ランキング	1項（上位3名）	1項（上位2名）	
	主宰する省レベルの数	2項	2項	
著書	本人の部分（一冊）	理科系10万字以上		
		文科系15万字以上		
	本人の部分（複数以上の本）	理科系15万字以上		
		文科系20万字以上		
教科書	本人の部分	5万字以上		
教育賞	国家優秀教学成果	1項（上位5名）		
	省レベル優秀教学成果	1等賞1項（上位3名）、あるいは2、3等賞各1項（上位2名）		
	コンクールの主指導として獲得した国レベルの賞	1等賞1回、あるいは2等賞2回		
	省青年教員教学技術コンクール	1等賞		
科学研究賞	自然科学	国家自然科学賞、技術発明賞、科学技術進歩賞など同じレベルの賞		
		1項（規定人員）		
		1等賞1項（上位5名）		
		2、3等賞各1項（上位3名）	2等賞1項（上位2名） 3等賞1項（上位1名）	
	社会科学	省部級科学技術進歩、自然科学賞	1等賞1項（上位2名）	
		省教育機関科学技術進歩賞	1等賞1項（上位1名）	
		国家哲学社会科学基金プロジェクトの優秀な成果と教育部人文社会科学研究の優秀な成果などの同級賞（以下同）	2等賞1項（上位5名）	
		省哲学社会科学研究の優秀な成果	1等賞1項（上位5名）、あるいは2、3等賞各1項（上位3名）	
社会科学	省高等教育機関人文社会科学研究の優秀成果	1等賞1項（上位2名）		
	1等賞1項（上位1名）	1等賞1項（上位1名）		
特許	本人の研究分野と一致する国家特許又は国家認定の生物新種	1項（上位2名）		
	実用新案特許、コンピュータソフトウェア著作権、外観特許	2項以上（第一完成人）		
科学研究の成果の転化または普及	研究成果の転化、科学技術の普及において重要な成果を挙げ、著しい経済効果と社会効果（市レベル以上の政府の評価と採用証明及び税務部門の証明資料を添付しなければならない）を有し、或いは省級部門から委託された調査・コンサルティングプロジェクトの完成を主宰し、その成果が採用され、重要な社会経済効果（省級以上の関連部門の証明を添付する）をもたらすこと。			

出所）A 大学における教授の昇進条件（2012 年、2013 年）より筆者作成。

表 3- 12 A 大学の准教授における昇進条件の比較（2012 年・2013 年）

業績成果		准教授（2012）	准教授（2013）
論文数	教学改革	1	1
	核心論文	要求なし	1
	合計	4	4
プロジェクト	省部レベル	1項（上位5名）	1項（上位3名）
	大学レベル（庁級）	1項	1項
	大学レベル（庁級）教育質量	1項（上位3名）	1項以上
著書	本人の部分（一冊）	理科系3万字以上	
		文科系5万字以上	
	本人の部分（複数以上の本）	理科系5万字以上	
		文科系10万字以上	
教科書	本人の部分	3万字以上	
教育賞	国家優秀教学成果	1項（規定人員）	
	省レベル優秀教学成果	1等賞1回（上位5名）、あるいは2・3等賞各1回（上位3名）	1等賞1回（上位3名）、あるいは2・3等賞各1回（上位2名）
	コンクールの主指導として獲得した国レベルの賞	2等賞1回	
	省青年教員教学技術コンクール	2等賞以上	
科学研究賞	自然科学	省部級科学技術進歩、自然科学賞	
		2等賞1回（規定人員）	
	社会科学	省教育機関科学技術進歩賞	
		1等賞1項（上位5名）或いは2、3等賞各1項（上位3名）	
特許	本人の研究分野と一致する国家特許又は国家認定の生物新種	1項（上位3名）	
	実用新案特許、コンピュータソフトウェア著作権、外観特許	2項以上（第一完成人）	
	科学研究の成果の転化または普及	研究成果の転化、科学技術の普及において重要な成果を挙げ、著しい経済効果と社会効果（市レベル以上の政府の評価と採用証明及び税務部門の証明資料を添付しなければならない）を有し、或いは（主要完成人）として省級部門から委託された調査・コンサルティングプロジェクトの完成を主宰し、その成果が採用され、重要な社会経済効果（省級以上の関連部門の証明を添付する）をもたらすこと。	

出所）A 大学における准教授の昇進条件（2012 年、2013 年）より筆者作成。

（3）等級制度

1993 年賃金制度の設定はモチベーションを高める意味での支障となったことから、2006 年の賃金改革を迎えることとなった。2006 年賃金制度は職務という呼び名を無くし、崗位という呼び名に変えた。また、インセンティブ機能を十分発揮するために崗位を更に細分化して、教授は 1 級～4 級崗位、准教授は 5 級～7 級崗位、講師は 8 級～10 級崗位、助手は 11 級～13 級崗位に分類された。そして、異なる崗位等級を異なる選抜基準と賃金基準に対応させ、定期昇給も 2 年に 1 回から 1 年ごとに 1 回に変更された。すなわち、大学教

員の昇進制度は徐々に精緻化（ハードル化）してきていると言える。

第4節 まとめ

本章は中国の国立大学を基盤として、選抜権の移管を切口に大学教員の昇進制度の変化と変遷を明らかにした。選抜権は、国が持つ時期（1949年～1977年）、省レベルが持つ時期（1978年～1985年）、各大学に移管する時期（1986年～現在）という3つの段階に分けられた。本章で究明したのは、1949年～1977年の模索期では、大学の教員の昇進がなかったことである。1978年～1985年の変革期においては、それまでの昇進の問題をある程度緩和したが、希望に合わない選抜が多数発生したため、教員の昇進を停止した。その理由は各大学の規模、水準などの実状が異なることから、各大学の状況に応じた昇進が求められたからである。つまり、模索期（文化大革命の停滞期を含む）→変革期→定着期という流れで現行の制度が形成されてきた。

模索期においては、「国务院関与高等教育機関教員職務名称及其確定与提昇弁法的暫行規定」（1960）という大学の教員の任職資格および昇進に関する制度が制定されたが、歴史問題または経験不足が影響し、実施できなかったのである。文化大革命が終わり、1978年から中央政府は各地域の要望に応えるために、1960年の「暫行規定」を再び実施するようになった。そして、変革期においては、1979年に高等教育機関における教員の職責内容を制定した後、1982年に学歴と教員任職資格との関係を明文化した。しかし、選抜の基準が各地域の解釈によって違いが生じ、希望通りに昇進できないケースが多数みられたことから、中央政府から一時停止する命令が出された。

したがって、大学の自立性を持たせるために、1986年から新しい段階（定着期）に入り、教員の昇進の選抜権を省レベルから更に大学に移管する動きがみられた。この時期の昇進制度を選抜権、昇進要件、等級制度という角度から1986年～1992年、1993年～2005年、2006年～現在の3つの段階わけて分析した。大学ごとに水準が異なることから、選抜権の移管についての評価制度が作成された。選抜権が国から省へ、省から大学へという順序で移管されてきた。そして、昇進要件に関しては、1986年～1992年の段階においては、教員に必要な能力と仕事の条件が注視された。1993年～2005年の段階では、これに加えて、具体的な研究業績および貢献度を重視する制度が作られた。2006年～現在では、研究業績の数より質が求められるようになってきた。マス教育を実施している背景に、教員の昇進に関する条件は教育中心ではなく、研究中心を重視するようになった事情がある。これは大学がもともと教育と研究という両方の機能を持っており、大学は教育だけではなく、研究の使命も持っているからである。中国社会主義市場経済を広げていくなかで、様々な領域の学術研究を必要とするため、中国政府は大学を求めていることは単に大学生を教育するだけではなく、学術に関する研究を大学に委託しているわけである。したがって、中国政府は大学が求める研究機能が益々高まっているため、それに応じた教授等の昇進の要件は厳しくなる一方である。つまり、昇進の条件がよりハードル化する傾向がらみれる。

等級制度に関しては、いずれにせよ、職務〇〇制度と呼ばれていることから、職務を重

視しているように思われる。しかし、1985 年・1993 年の賃金基準表をみると、職務より定期昇給の比重が高くなる傾向がみられた。2006 年崗位業績賃金制度になってようやく崗位の役割と比重が重視されるようになった。

以上の内容を総合して、昇進制度の変遷から、制度の精緻化が進み、教員の昇進条件が時代の経過とともに高いハードルになりつつあることが究明された。

第4章 A大学における昇進の実態

第1節 課題と方法

第3章において、大学教員に関する昇進制度の変遷は制度の精緻化、ハードル化しつつあることを明らかにした。本章では、このような精緻化されてきている昇進制度のもとで、A大学の実態はどうなっているのかを究明する。

中国パブリックセクターにおける昇進に関する研究は昇進制度に注目する分析が多くみられる。劉業進（2007）によると、「中国社会の転換はすでに20年近く過ぎたが、高等教育はいまだに計画経済時代の制度に基づいているものとして残されている。1990年代以降、多数の大学における教員の聘任、昇進・トーナメント制度、工勤職および職員職の管理制度が改革され、模索されていた。この改革に関する検討は多くみられるが、筆者は大学においては自由、学術本位が行政本位に置き換わることが改革のポイントだと主張する。具体的には、大学改革の法律上の合理性、人文理念、終身教員制度、学術評価規制、学術の同族繁殖、学科トーナメント制度、単位インセンティブ制度などに関する観点を論述した。これらの観点の提示は大学の改革に有利だ」と強調している¹⁹²。このような研究は、大学教員の昇進制度の問題点および改善策を提出しているところに意義がある。しかしながら、昇進の実態についてはあまり分析されていないという問題を抱えている。これらの研究は、中国の多くの大学において一般的にみられる¹⁹³様相を上述のように示している。つまり、昇進の制度に重点を置きながら、経験上での大まかな観察に基づき、昇進にかかわる一般的な問題点が指摘されており、これは中国の国内ではよくみられる手法である。一方、昇進の実態に関して、データに依拠しながら精緻な分析を行う研究は極めて少ないのが現状である。

少ない研究の1つに李愛萍・瀋紅（2014）がある。この研究は88の4年制大学において教授に昇進した者を分析対象とし、「2014年大学教員調査」という名称のアンケート調査を実施した。調査では2万部程度のアンケートを配付し、5186部を回収した。回収率は24%である。李愛萍・瀋紅は、「このデータに基づいて、大学教員の昇進に影響を与える要素を多元回帰分析した。関連する要素は個人状況（性別・成長環境¹⁹⁴）、卒業学校ランキング（国内or海外）、学科（理科or文科）、学歴、卒業学校と就職学校が一致するか否かである。回帰分析の結果によると、個人状況（性別・成長環境）と学歴とは昇進に影響が強く、ほかの要素は影響がある程度持っているが強くなかったのである」。具体的には、「女性より男性の方が昇進時間が短いこと、成長環境のいい者が昇進が速いこと、学歴が

¹⁹² 劉業進、「大学自由、学術評価和教師聘任晋升制度改革」『現代大学教育』、2007年第5期、91～97頁。

¹⁹³ 普遍性の持つ現状というのは、行政は学術の評価に影響すること、理科を重視する一方、文系を軽視することなどを指す。

¹⁹⁴ 李愛萍・瀋紅によると、「成長環境とは出身家庭の環境、すなわち父親の職業が大事で、高卒までの居場所などの要素を指す」ということである。

高ければ高いほど昇進が速い」ことが実証された¹⁹⁵。この研究はアンケート調査の手法を利用しながら、中国全国の大学における教授への昇進に影響を与える要素を実証した点については高く評価する。しかしながら、この研究は昇進の一側面しか分析していない点が不十分だと言える。個人の属性に該当する要因（性別・成長環境）や個人に備わった要因（学歴）が昇進に正の影響を及ぼすことを実証したものの、各個人が昇進のプロセスのなかでどのように行動し、かつそれが昇進にどのように影響をあたえるかなどについてはほとんど分析されていないのである。つまり、大学教員におけるキャリアシステムの全体像は究明されていないこととなる。したがって、キャリアシステムの全体像の解明が研究上大きな課題となっている。

本章では、上記の課題を究明するために、次のような分析手法を使用する。第1に、昇進の階梯を明らかにする。すなわち、最初のエントリーから崗位（職務）を昇り上げていく各ステージを分析することによって、中国の事業単位における昇進の枠組みがどのように構成されているのかを解明することである。第2に、特に教員の昇進をめぐって大学がどのように選抜の裁量権を持つようになったのかを分析する。これは昇進を1つのシステムとして分析するための出発点だからである。第3に、この枠組みをふまえ、A大学の個人データを使用し、個々人が実際にどのような昇進経験を経て、自分のキャリアを形成しているのか、その特徴を明らかにすることである。これらを通して、中国の事業単位におけるキャリアシステムの全体像を究明する作業に迫る。

教員に関する昇進の特徴を探求し、どのような選抜メカニズムで、どのような能力を認めているのかを実証的にみていくことにする。このような切り口から、教員選抜メカニズムを究明することはA大学の昇進選抜のメカニズムがどのように設定されているのかという分析を通して、中国の専門技術者群における中国社会の競争の特徴を1つの側面から描き出す。そして、中国はどのような人材が必要で、どのように能力を育成し、どのようにモチベーションを持たせるのかという視点で、ホワイトカラーの選抜社会がどのようなものであるかを究明することができる。

本章は竹内（1995）および林（2020）の研究と類似する分析視点を利用して、初期の昇進がその後の昇進にあたえる影響が大きいかどうか、入職年次の差異が昇進に与える影響があるか否か、学歴または業績などの要素と昇進との関係がどのようなものを明らかにする。

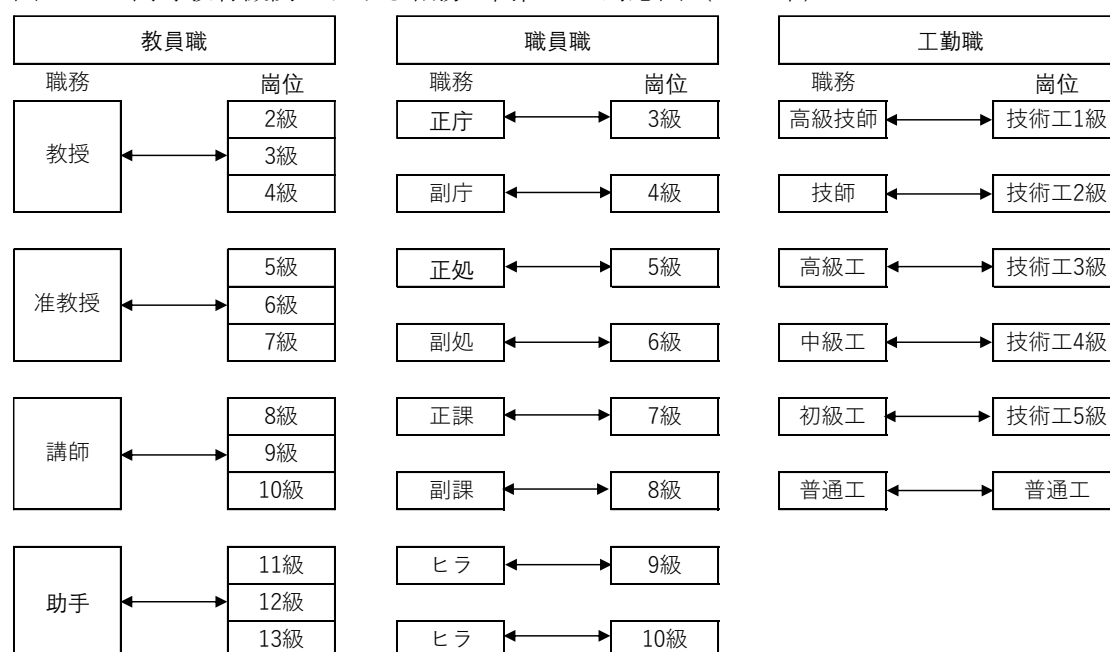
この課題にアプローチするにあたり、本章ではA大学の人事データを利用して、具体的には次の構成で分析を展開する。第1節は昇進の概要について考察し、教員職・職員職・工勤職の昇進構造などの特徴をまとめる。第2節はA大学の1984年、1985年、1986年の同時採用者の人事データを利用してキャリア形成を分析し、これを通してA大学の教員キャリアの実態を究明し、第3節は昇進にともなうモチベーションおよび競争に関する教員の考え方をインタビュー調査を利用して明らかにする。最後に結論である。

¹⁹⁵ 李愛萍、瀋紅、「大学教師晋升時間影響因素の実証分析——2014年大学教師調査に基づいて」『復旦教員論壇』、2017年第15巻第1期、76～82頁。

第2節 昇進の概要

大学の職種は、教員職、職員職、工勤職から構成されている。1993年賃金制度の職務の特徴をみておく。教員に関しては、助手（1等級～6等級）、講師（1等級～10等級）、准教授（1等級～9等級）、教授（1等級～7等級）から構成されている。職員職においては、1級職員（1等級～6等級）、2級職員（1等級～7等級）、3級職員（1等級～8等級）、4級職員（1等級～10等級）、5級職員（1等級～8等級）、6級職員（1等級～8等級）が設定されている。工勤職の職務等級の構造は、普通工（1等級～13等級）、初級工（1等級～10等級）、中級工（1等級～10等級）、高級工（1等級～10等級）、技師（1等級～9等級）、高級技師（1等級～8等級）である。単純に職務等級数の設定をみても、最も多い人数を占めている職務等級が何であるかが解る。さらに、工勤職の職務等級の数が、教員職と職員職より多いことから昇進が容易ではないことが読み取れる。例えば、教員職は講師と准教授であり、職員職は4級職員（課長等級）、工勤職は普通工が最も多いのである。職務等級であるが、定期昇給によって等級の数が不足する場合があるため、その後のペースアップ¹⁹⁶が5回実施されたと同時に職務等級の数も増加した。

図4-1 高等教育機関における職務と崗位との対応図（2006年）



出所) 2006年「事業単位崗位設置管理試行弁法」国人部発(2006)70号とA大学の実情より筆者作成。

注:A大学には1級崗位の教員職と1級・2級崗位の職員職がないので、上記の図には触れていないこと。

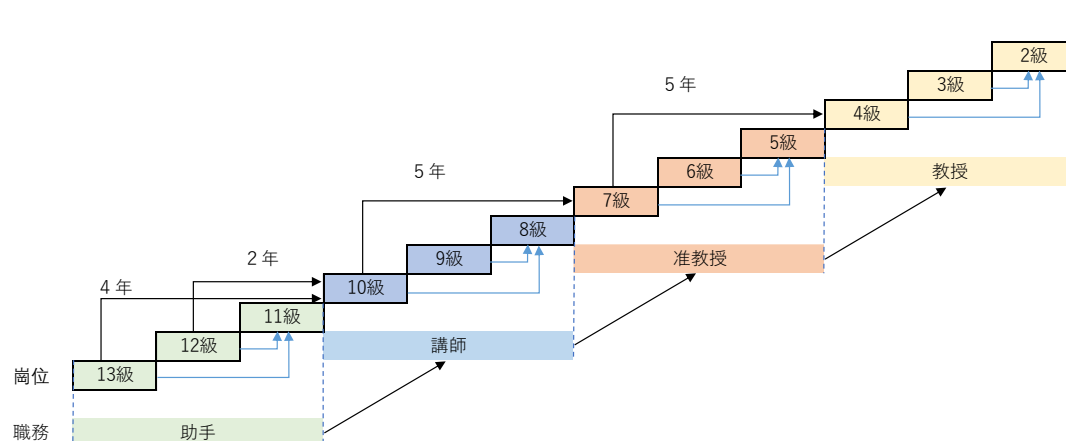
¹⁹⁶ 1993年賃金制度が実施されて以来、1997年、1999年、2001年1月、2001年10月、2003年にペースアップが実施された(付表1-18参照)。

昇進制度は、第3章ですでに紹介したように、1993年から2011年までの制度と2012年から現在までの制度があるが、基本的には、昇進の原則（職員職と工勤職を含むこと）は同じである。したがって、2006年賃金制度を重点に分析する。2006年賃金制度の導入によって、職務の代わりに「崗位」という概念が導入された。職種ごとの崗位と職務との対応関係は図4-1の通りである。

すべての崗位について、数字が小さければ小さいほど崗位が高くなることを示している。教員職の崗位は、同一の職務に3つの等級が設定されており¹⁹⁷、A大学では、講師10級、講師9級、講師8級と呼ばれる慣習がある。ここで説明しておきたいことは、スタートラインに関しては、教員職の助手には13級崗位と12級崗位があり、13級崗位は大卒で、12級崗位は修士卒の場合の格付けである。同じように、職員職においても10級崗位と9級崗位があり、すべてヒラ（平）と呼ばれているが、ヒラ10級は大卒で、ヒラ9級は修士卒の場合の格付けである。工勤職の場合、高卒者が多く、普通工からスタートすることになっている。すなわち、中国パブリックセクターにおいて最初の格付けは学歴次第ということである。

同じ職種間における昇進パスは、まず崗位に空きがある場合に昇進できる。各職種間の昇進秩序は次のようになっている。教員職の昇進の順番が13級崗位か12級崗位（助手）→10級崗位（講師）→7級崗位（准教授）→4級崗位（教授）であり、職員職の崗位の変化は10級か9級崗位（ヒラ）→8級崗位（副課長）→7級崗位（課長）→6級崗位（副処長）→5級崗位（処長）→4級崗位（副庁）→3級崗位（正庁）という順番である。工勤職は普通工→技術工5級崗位（初級工）→技術工4級崗位（中級工）→技術工3級崗位（高級工）→技術工2級崗位（技師）→技術工1級崗位（高級技師）という順番で昇進する（図4-2、図4-3、図4-4参照）。

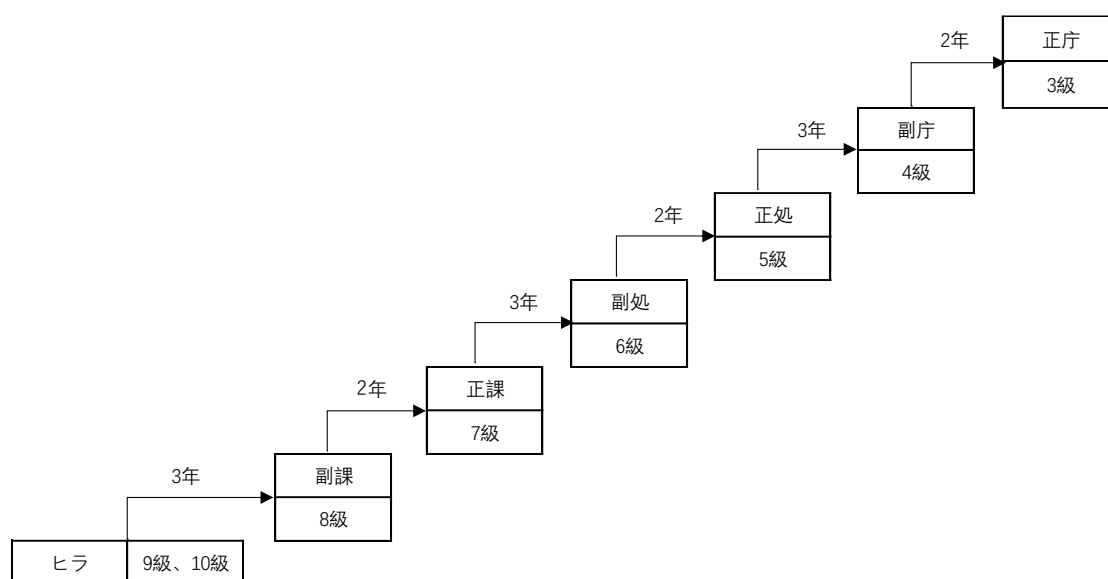
図4-2 教員職の昇進パス



出所) 2006年「事業単位崗位設置管理試行弁法」国人部発（2006）70号より筆者作成。

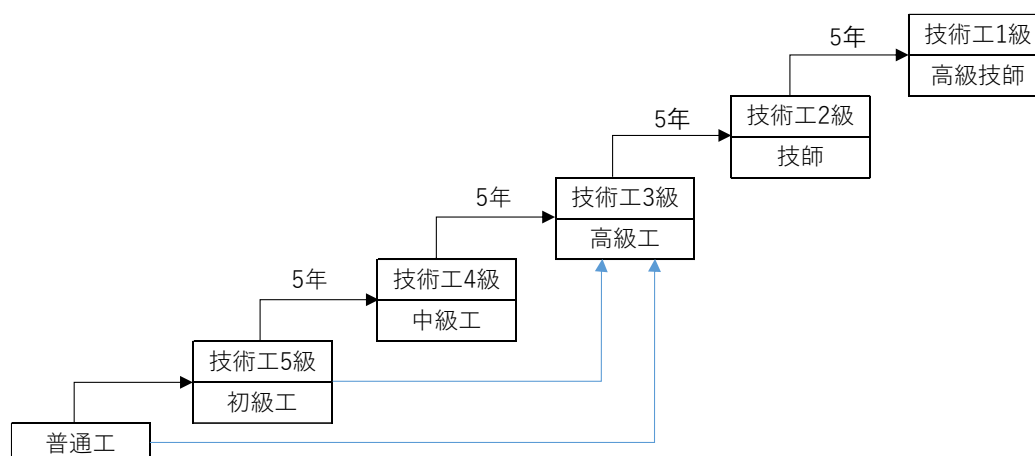
¹⁹⁷ 同一の職務に3つの等級が設定されるというのは、A大学は1級教授を授与する裁量権がないため、2級教授からスタートして、4級教授まで3つの等級から構成されると分類された。

図 4- 3 職員職の昇進パス



出所) 2006 年「事業単位崗位設置管理試行弁法」国人部発 (2006) 70 号より筆者作成。

図 4- 4 工勤職の昇進パス

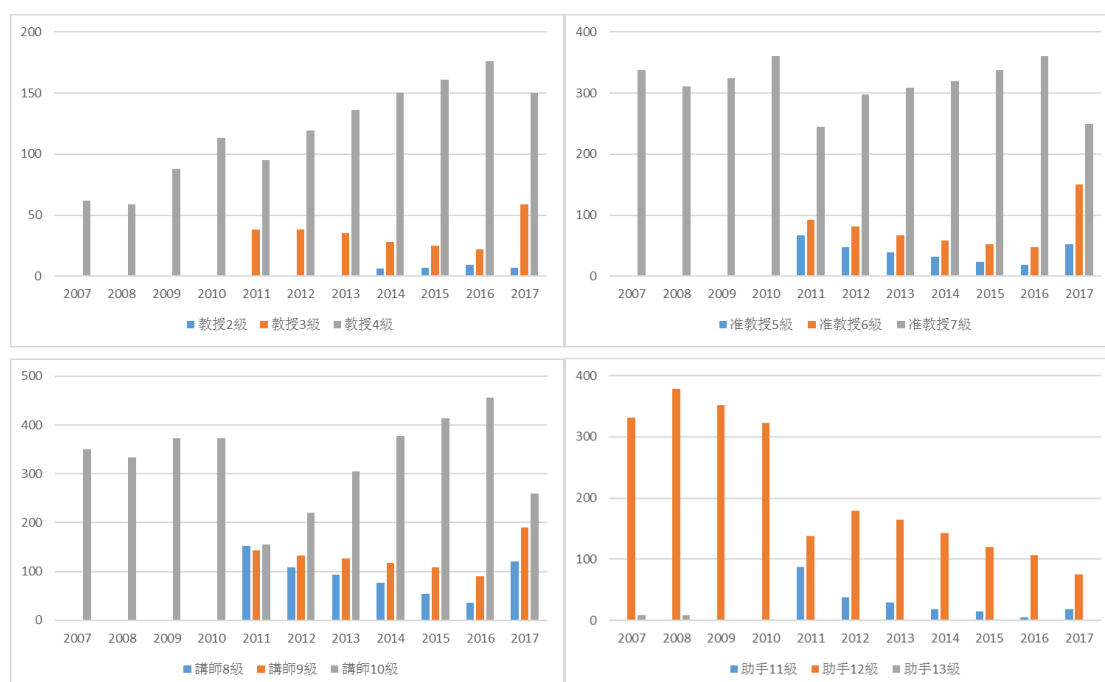


出所) 2006 年「事業単位崗位設置管理試行弁法」国人部発 (2006) 70 号より筆者作成。

教員職の職務間の昇進は助手→講師→准教授→教授という順番であり、黒い矢印は崗位の変化経路を示す。黒い矢印の上位の数字は、昇進に最低必要となる経験年数である (図 4-2 参照)。入職してから、教員として崗位に位置づけられる場合、博士卒以下である者は最初から助手からスタートしなければならない。助手 13 級であるか 12 級であるかは前述したように学歴次第である。修士卒の場合、助手として経験年数を 2 年満たせば、講師に昇進する資格をもつようになる。崗位の変化は、上の崗位の一番低い等級に昇進することになっているため、助手から講師に昇進する時に、ひとまず 10 級講師になる。講師としての経験年数が 5 年を満たせば准教授に昇進する資格を持つようになるが、まず、最低級である 7 級崗位 (准教授) に昇進しなければならないのである。ここで説明したいのは 8 級崗位、9 級崗位、10 級崗位のいずれにしても講師であり、講師としての経験年数が 5 年

を満たせば准教授に昇進できる。同じように、准教授として5年を満たせば教授に昇進する資格を持つようになるが、まず4級教授になるわけである。准教授である7級崗位、6級崗位、5級崗位も同じであり、准教授としての経験年数が5年を満たせば教授に昇進できるわけである。博士卒者と修士卒者の区別は崗位等級のスタートラインだけ異なり、博士卒は10級講師から始まり、准教授または教授に昇進する段階においては差異がない。昇進する場合、昇進条件を満たせば1年1回行われている崗位聘任の時に審査を通り、選抜を受けて勝った者しか昇進できない。

図4-5 A大学における教員職の崗位の分布



出所) 入手したデータより筆者作成。

注) 2007年～2017年という区切りの理由は、2006年に「事業単位崗位設置管理試行弁法」国人部発(2006)70号が公布され、2007年に実施されたので、2006年以前には適用されないからである。

職員職と工勤職の昇進は、教員職よりシンプルである(図4-3、図4-4参照)。各職務が対応する崗位を設定した上で、決められた経験年数を満たせば昇進できる。職員職のヒラから副課長に昇進する最低必要な経験年数は3年ということになっているが、これは大卒以下を対象に設定した条件である。A大学においては、修士卒者は、2年勤務した場合、副課長に昇進する条件を満たすことになっている¹⁹⁸。工勤職の場合、普通工から初級工に昇進に必要な経験年数は規定されていないが、初級工資格の試験に合格すれば昇進の条件を満たす¹⁹⁹ということになっている。A大学の工勤職の昇進資料を調べてみると、普通工

¹⁹⁸ 「関与A大学課級幹部聘任工作方案的通知」、2010年。

¹⁹⁹ 2006年「事業単位崗位設置管理試行弁法」国人部発(2006)70号より筆者作成。

<https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%8B%E4%B8%9A%E5%8D%95%E4%BD%8D%E5%B2%97%E4%BD%8D%E8%AE%BE%E7%BD%AE%E7%AE%A1%E7%90%86%E8%AF%95%E8%A1%8C%E5%8A%9E%E6%B3%95/1287610?fromtitle=%E4%BA%8B%E4>

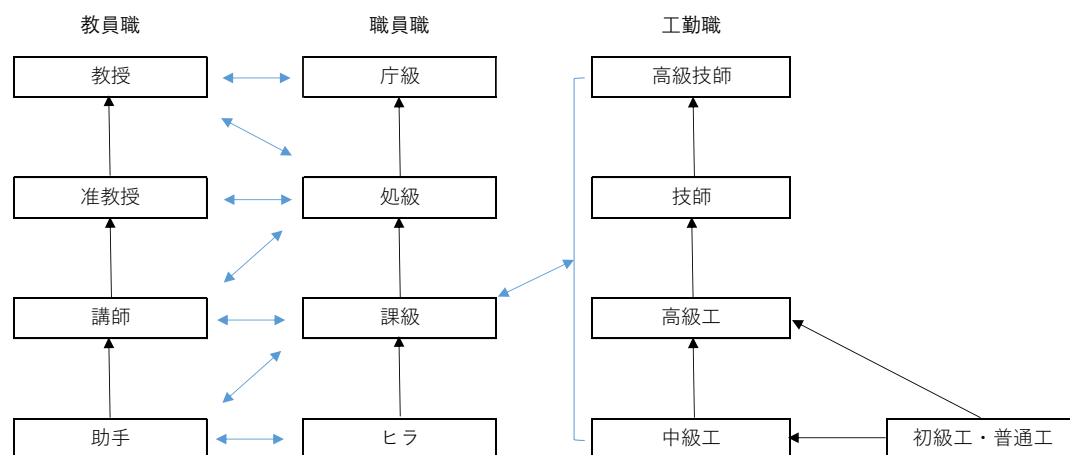
から中級工に昇進した者がおり、普通工から高級工に直接的に昇進した者も多くみられる。工勤職の昇進パターンが形成された理由は2つ考えられる。1つは、工勤職の資格を取得するために、普通工から高級技師まで1つずつの資格試験を受ける必要があり、受験する資格は5年以上の経験年数を満たす必要がある。例えば、高級工を受験しようとする場合、中級工として5年以上の経験年数を経過していなければならない。もう1つの理由は、高級工までの昇進が厳しく要求されていないため、高級工の資格を持っている者は、技術工3級岗位が空いていれば、技術工4級岗位に昇進しなくても技術工3級岗位に直接的に昇進できるのである。A大学には、高級工になっていない者に対して定年退職する前に、高級工に昇進できる制度がある。

一方、教員職における同一の職務における昇級は年功制ではなく、昇級の選抜条件を満たす必要がある。異なる職務間の昇進条件ほど厳しくないが、それぞれの等級が異なる選抜条件がある。昇級は、岗位分級の時にしか可能ではないことになっているが、A大学の岗位分級は2011年および2017年に2回だけ実施された（図4-5参照）。省は岗位分級を3年ごとに実施してもいいというアドバイスがあるにもかかわらず、実際には、A大学だけではなく、N省における他の大学でもアドバイス通りに岗位分級を実施していないのである。2010年まで、どの岗位であっても、教授・准教授・講師・助手は、それぞれの最低岗位等級に格付けされている。2011年の岗位分級を経てから、各岗位等級に格付けされるようになってきた。教授の場合、2014年に2級教授が出てきたことから、2級教授を評価する制度の実施時期と選抜条件の厳しさが伺える。助手の数が徐々に減ってきている理由は、修士卒に代わって博士が多く採用されること、修士卒の助手は、選拔され就職してから2年後に自動的に10級講師に昇進するからである。2011年～2016年の間、各岗位の最低級の数が増加してきている理由は、毎年審査して新たに任命された者がいるからである。その反面、この期間において各岗位の最低級の以外の岗位の数が減ってきていることは岗位分級を実施していないことと定年退職者が増加していることとつながっている。したがって、2017年に2回目の岗位分級が実施されたため、各岗位の最低級の減少とこれ以外の岗位の増加という逆の効果をもたらされた。

教員職、職員職、工勤職における各自の昇進階段を紹介したが、強調したいことは職種間の自由移動が許さないという原則である。しかしながら、A大学の昇進パターンは、職種間と職群間との移動がよくみられる²⁰⁰。他の大学の昇進パターンに関しては、インタビュー調査によると、他の大学においては、修士院、科研処、人事処、教務処という特殊な崗位を除き、すでに職種間に自由移動がないということが確認できた。この4つの崗位が兼任できる理由を、大学のランキングと所在地とともに異なる大学に勤めている人事の担当者に確認してみた結果、得られた回答はすべて、これら4つの崗位は、教学に緊密に関わっているため、学部または教員のことに精通していないとだめだということで共通していた。なぜA大学が珍しく兼任の現象が残っているのかを推測してみると、1つは、教員としての身分は、社会地位であっても収入であっても、職員職よりずいぶん高く評価されているので、絶対に諦めてはいけないと思っている者が全体を占めているといっても過言ではない。もう1つは、職員としての権力を握ると、さまざまな場面においてかなり有利に作用するので、そもそも職員の崗位を所有している者は簡単に放棄するつもりがないことである。そして兼任することは、昇進に遭遇するチャンスが多くなり、職員職と教員職との間の自由移動が、昇進のスピードに拍車をかけるからである。インタビュー調査の他の大学では元々兼任する現象もあったが、困難を克服しながら兼任をほぼなくすことに功を奏してきた。成功に導く原因は、大学の立地条件、人材の流動性が活発な地域なので、人材の流失に対して困らないことだと考えられる。逆にA大学は、なかなか人材が集まらない地域なので、エリートと称する者をすでに兼任している状態から外すことは離職に発展する可能性があるため、崗位設定の改革をしようと思ってもかなりの難題である。

兼任が許さないものの、定員数の流用が認められることを説明しておこう。国は崗位の定員管理を行っている。定員の設定は、国が各崗位の分布割合を決定し、省は、各単位の各崗位の定員数について具体的な数字を試算した文書を作成し、各単位に対し、この試算

²⁰⁰ A大学の職種間および職群間における昇進パターン



出所) 2006 年「事業単位崗位設置管理試行弁法」国人社部発 (2006) 70 号と A 大学の実情より筆者作成。

A大学の職群間における昇進は、水色の矢印のように変化しており、教員職と職員職との役職を兼任する者が多いことが、A大学の実情だと言われている。10級～8級崗位（講師）に昇進した3年以上の者は8級崗位（副課長）に昇進しなくても、直接的に7級崗位（課長）に昇進できる。7級～5級崗位（准教授）は、職員職の役職がまったくなくても、6級崗位（副処長）に昇進できる。工勤職の出身者は処級の選抜対象外となっており、課級にとどまっているか、工勤職の崗位範囲で昇進するのは一般化されている。A大学のような兼任が多数に存在している状態は、中国の高等教育機関において一般的なことであるかどうかをインタビューしてみた。

による具体的な定員数の範囲で実施することになっている（表 4-1 参照）。2000 年に公布された「専門技術職務設崗工作意見的通知」²⁰¹によって、定員数に関する割合分布は規定の内容と一致している。

表 4- 1 A 大学における教員職の定員数および 2017 年の在職任命者数

崗位		定員数	合計	2017 年任命人数	合計
教授	2 級	19	184	7	216
	3 級	55		59	
	4 級	110		150	
准教授	5 級	92	459	52	451
	6 級	184		150	
	7 級	183		249	
講師	8 級	184	613	120	570
	9 級	245		190	
	10 級	184		260	
助手	11 級	138	276	18	93
	12 級	138		75	
	13 級	0		0	
合計		1532		1330	

出所) 内部資料により筆者作成。

表 4-1 の示しているように、崗位ごとの定員数が明確に定められていることにより、同一の職務間での昇級を励ますことが確認できた。しかしながら、崗位分級の実施時間に関する明確な公文がないため、実際には国の意図通りになっていないのである。崗位分級がアドバイス通りに実施されていないため、使えない等級の定員数を同一の職務間で使用する形に調整している。例えば、10 級講師の定員数が 184 名で、2017 年に実際の任命者数が 260 名で、定められている定員数よりオーバーしているが、すでに任命していた 10 級・9 級・8 級講師の定員数を超えていないため、問題はない。しかしながら、教授の定員数が 184 名で、2017 年時点での実際の任命者数が 216 名で、実際の 2017 年の任命人数が定員数を超えた理由は、2000 年の「設崗工作意見的通知」が現在の学校の状況の変化に追いつかない現状が反映されているからである。したがって、毎年、昇進に関する選抜を行う前に、A 大学は、新たな昇進できる定員数(空き崗位)を計算した後、N 省に実情を説明した上で、超える定員数の許可を認められるというやり方で実施している。

つまり、定員数の流用は 2 つのパターンがある。1 つは、上述したように、教員職において同一の職務間の定員数も流用できることである。もう 1 つは、すべての崗位の定員数は教員職に優先順位に使用することである。一般的には、工勤職の定年した後、空いた崗位は教員職の増加に利用している。

なお、昇進の形式を究明した上で、A 大学における職種ごとの昇進実態はどうなってい

²⁰¹ 前掲、「関与印發 N 省事業單位専門技術職務設崗工作意見的通知」、2000 年。

るのかをみる。2017 年時点で昇進した者を対象にし、各崗位への昇進に要した平均経験年数を表 4-2 に示している。工勤職が昇進にかかる時間が最も長く、教員職の方が、昇進にかかった平均経験年数は、規定の年数通りになっている反面、職員職の方が、予想以上に早く昇進を果たしていることがわかった。この理由は、工勤職の昇進が 2011 年と 2017 年の崗位分級だけあり、毎年実施されていないからである。もう 1 つの理由は、工勤職の崗位の定員数は 241 名であり、このうち、技術工 1 級崗位（高級技師）2 名、技術工 2 級崗位（技師）10 名しか設定されず、2010 年に崗位設定を実施してから現在まで変わっていないからである²⁰²。職員職の場合、7 級崗位（課長）と 8 級崗位（副課長）の選抜は空き崗位があれば昇進できる。5 級崗位（正処長）と 6 級崗位（副処長）の選抜は A 大学においては毎年必ず実施されるわけではなく、一般的には 3 年ごとに実施されるが、5 年に 1 回の場合もある。昇進は、依然として空き崗位があるという前提で実施されるのである。

表 4- 2 A 大学における職種ごとの昇進に要した平均経験年数

崗位	平均経験年数	最短経験年数	最長経験年数	備考
教授 2 級-4 級	7	1	15	教授
准教授 5 級-7 級	7	0	21	准教授
講師 8 級-10 級	5.7	0	37	講師
職員 5 級	6.2	2	13	正処長
職員 6 級	6.9	1	15	副処長
職員 7 級	3.7	1	18	正課長
職員 8 級	6.6	0	25	副課長
技術工 1 級	16	10	20	高級技師
技術工 2 級	14.8	2	24	技師
技術工 3 級	17.7	7	40	高級工

出所) 2017 年のデータより筆者作成。

注 1: ここで計算した平均経験年数というのは、例えば、准教授の場合は平均経験年数が 7 年であるが、この 7 年と計算したのは、教授になった者の経験年数も含んでいるからである。

注 2: 講師の最短経験年数が 0 年の理由は、博士卒の初任給が学歴によって決まるので、博士卒は、採用後直接的に講師として認められるのである。准教授の最短経験年数が 0 年の理由は、A 大学は、人材募集の時に、採用された優秀人材に直接准教授を与える意図があるからである。職員職には、職員 8 級に要した期間が 0 年の者が 1 人おり、この者は、当時の A 大学にはめったにない博士卒であり、特別選抜を行い、職員 8 級に昇任させたからである。

²⁰² 「関与 A 大学崗位設置方案的批復」、2010 年。

第3節 教員のキャリアツリー

第2節は、A大学の昇進に関するパターンおよび全体の昇進実態の特徴を究明した。本節では、教員としてのキャリアがどのように形成されるのかを分析する。分析の前提として、選抜をめぐって大学側がどのように裁量権を掌握することについて、第3章ですでに説明した。

2017年時点に在職者の中から、大学を卒業したと同時にA大学に入職した教員の人数が最も多い1985年を研究対象に選んだ。さらに、補足として、1984年、1986年を抽出し、入職以来から2017年までの昇進の特徴を検証する。1984年、1985年、1986年の入職者数は、それぞれ17名、53名、18名で、合計88名の入職者の2017年の職務による構成は表4-3のとおりである。1984年と1985年の教員で教授まで昇進した割合は5割強で、1986年の教員が教授まで昇進した割合が4割強である。そして、准教授の昇進状況をみると、3つの年次とも准教授に昇進した者の割合は4割近くあり、残りの1割程は講師か助手にとどまっている者である。つまり、必ずしも全員が教授に昇進できるわけではないことが明らかとなった。

表4-3 A大学における職階構成（人数）

	1984年	1985年	1986年
助手	0	0	1
講師	1	4	2
准教授	6	21	7
教授	10	28	8
総人数	17	53	18

出所) 1984年、1985年、1986年のデータより筆者作成。

表4-4 A大学における崗位ごとの人数と昇進にかかった平均経験年数

崗位（職務）	助手 11級	講師 10級	講師 9級	講師 8級	准教授 7級	准教授 6級	准教授5級		教授 4級	教授 3級	教授2級
人数	1	2	2	3	8	14	2	10	29	15	2
昇進にかかった平均年数	24	13.5	13.5	18	8.3	10.3	5	9.5	6.3	2.7	3

出所) 1984年、1985年、1986年のデータより筆者作成。

そして、代表例の崗位ごとの人数と昇進にかかった平均経験年数に関しては、表4-4に示しているように、教授になればなるほど、昇進にかかった平均年数が少なくなっているのである。これらの46名は、教授になるのに平均して6.9年かかった。一方、教授4級にとどまっている者が29名で、これらの29名は、教授になるために平均して6.3年かかったということが分かった。教授3級に昇進するためには、まず教授4級でなければならないため、教授4級に昇級した上で、平均2.7年を経て教授3級に昇進したのである。他の

崗位も同様である。ここで説明しておきたいのは、准教授 5 級である。准教授 5 級になった者、合計 12 名は、准教授 7 級から跳んできた者 10 名、7 級から 6 級に昇進してから 5 級に飛び越えてきた者は 2 名いる。もちろん、崗位の空きという前提もあるため、准教授 6 級にとどまっている者も 14 名みられる。7 級から 5 級に直接に昇進した理由は、同じ崗位枠の中で最低級者として 2 年間以上勤務する場合、そして最高級に空き崗位があれば、中間の等級を跳ばして直接的に最高級に昇級できるようになっているからである。こういう同じ崗位の枠内での飛び級は、講師および准教授に限られている一方、教授の枠内で、2 級教授になるために非常に厳しい選抜にさらされる。

表 4- 5 A 大学における崗位ごとの人数分布と昇進率

崗位ごとの人数分布				昇進率 (%)		
教授 2 級	教授 3 級	教授 4 級	合計	教授 2 級	教授 3 級	教授 4 級
2	15	29	46	4. 3	32. 6	63. 0
准教授 5 級	准教授 6 級	准教授 7 級	合計	准教授 5 級	准教授 6 級	准教授 7 級
14	13	7	34	41. 2	38. 2	20. 6
講師 8 級	講師 9 級	講師 10 級	合計	講師 8 級	講師 9 級	講師 10 級
3	2	2	7	42. 9	28. 6	28. 6
助手 11 級	助手 12 級		合計			
1	0		1			

出所) 1984 年、1985 年、1986 年のデータより筆者作成。

1984 年、1985 年、1986 年の代表例における全体の昇進率は表 4-5 のとおりである。教授 2 級の昇進率が 2 級教授・3 級教授・4 級教授の中で最も低く、このことは、教授 2 級に昇級することが最も難関であることを物語っている。その反面、准教授 5 級の昇進率が高いのは崗位分級によって昇級したためで、崗位の変動とは異なるのである。崗位分級の昇級条件も厳しいが、最初に准教授という枠に入る昇進選抜ほどは難しくないのである。すなわち、講師から准教授になるために選抜条件が厳しく、准教授になってから 5 級や 6 級の准教授にはある程度容易に昇進できるということである。准教授枠での昇級は教授とはまったく異なり、教授枠での昇級は、上級になればなるほど難しくなる。

これらの教員が入職後にどのようなキャリア軌跡を描いたかを過去に遡ってみよう。1984 年、1985 年、1986 年に大学卒業後に入職してから 2017 年まで勤務している 17 名、53 名、18 名について、それぞれのキャリアツリーを作成したのが図 4-6、図 4-7、図 4-8 である。キャリアツリーの読み方は次の通りである。上部は職階級であり、四角の内部の数字は、入職後何年後に何人が当該の職階級に到着したかを表している。A 大学は 1984 年、1985 年の入職者はすべて新卒であり、1986 年は、17 名が新卒で 2 名が転職者あるが、転職者は新卒者と同様に助手からスタートしているため、新卒採用と見なすことができる。A 大学の教員における昇進軌道をみると、「ともぞろえ方式」ではないことが判明し、講師から明らかな選抜が始まるのである。

1984 年、1985 年、1986 年のキャリアツリーを全体からみると、昇進の特徴によってま

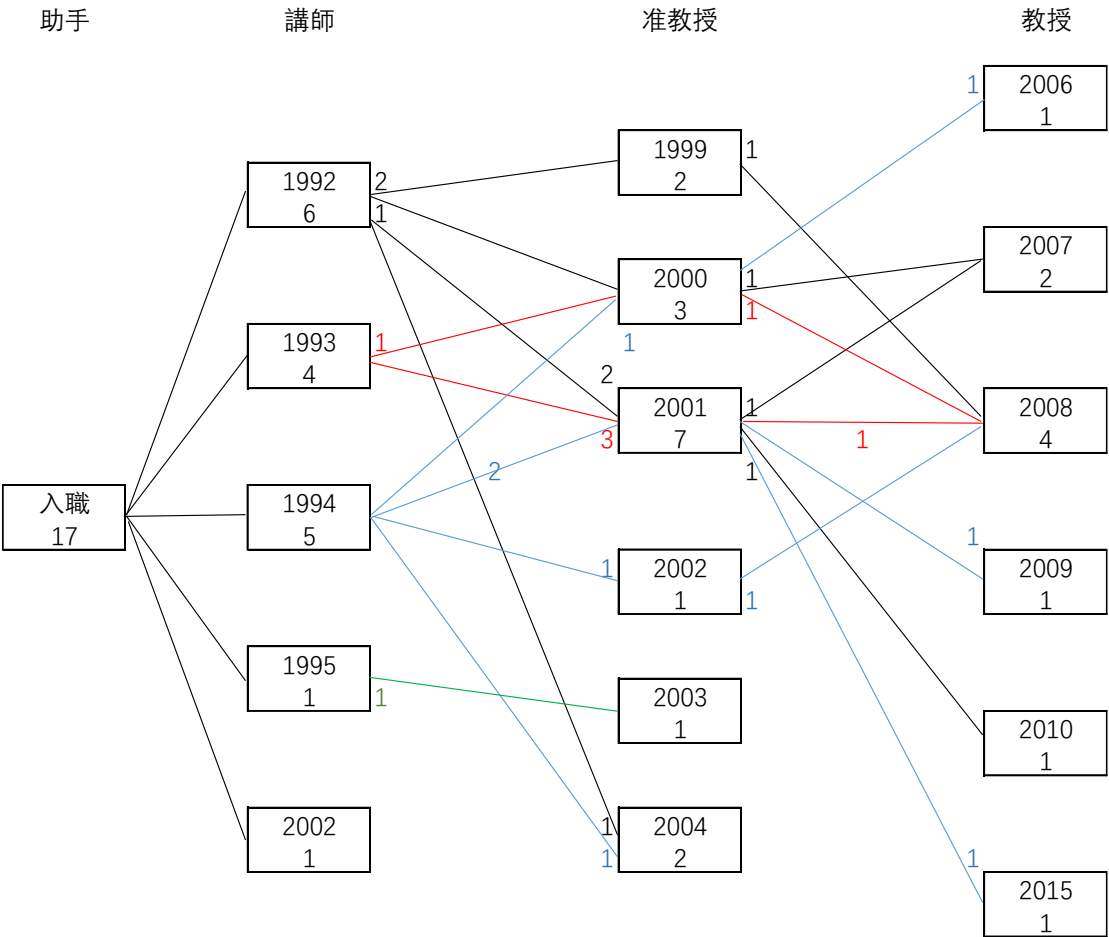
とめられた4つのパターンは、『西遊記』の人物の性格に非常に類似している。つまり、「玄蔵」パターン、「悟空」パターン、「悟浄」パターン、「悟能」パターンである。教授に昇進するのは経書を取るのと類似している。「玄蔵」は、仏様に指名され、完全に決められた時間通りにタスクを完成するエリートの性格である。「悟空」は、最初から挫折を受けながら、最後は自分の目標を実現した。「悟浄」は急がず、目標を目指してコツコツ努力しているタイプである。「悟能」は積極的ではなく、頑張る気が全くみられないタイプの代表である。

「玄蔵」パターンというのは、各年次で講師・准教授・教授の3つの段階でも他者より早く昇進したことを指す。1985年のキャリアツリーが示しているように、1992年に講師、1998年に准教授、2003年に教授に昇進した1名の教員は、最も早い昇進パターンに分類される。同じように、1986年に1992年に講師、1998年に准教授、2005年に教授に昇進したエリートがいる。「悟能」パターンというのは、助手あるいは講師にとどまっている者を指す。1984年に入職し、2002年に講師に昇進した1名は、2017年時点でも講師のままである。あるいは、1986年に助手として入職し、2017年に助手のままである者が1名いるといったように、講師以下に留まっている集団である。インタビューによると、このような極端に昇進が遅い者や昇進していない者は、劣等だからではなく、昇進制度に不満を抱いて初めから諦めていたり、昇進の競争が徐々に激しくなって昇進を諦めたりした者である。それにもかかわらず、他の集団のキャリアツリーをみると、昇進が遅い傾向がみられるが、教授に昇進するまでの年数が急速に早まる逆転者が出現していることから、「悟空」パターンと名付ける。例えば、1984年のキャリアツリーにおいて、1994年に講師に昇進した集団の中で、2000年に准教授、2006年に教授に昇進した者が1名いる。つまり、講師の段階で遅く昇進した者は、准教授あるいは教授の段階でも昇進が遅いとは限らないことを指す。同じように1985年も1986年もこういう逆転した例がみられる。少数ではあるが、かなり前向きでやる気のある者の昇進パターンと言える。「悟浄」パターンとは、1つの段階あるいは全ての段階でも早い昇進をしていないが、諦めずに昇進のために努力している集団であり、あるいは講師の段階で早く昇進した者が必ずしも早く准教授あるいは教授になるわけではない集団を指す。実際には、「悟浄」パターンの群体はA大学において非常に多く存在している。

では、A大学の教員における昇進パターンについては、なぜ「悟浄」パターンが多数占めているのかを推察してみると、いくつかの理由が考えられる。まずA大学は、中国国内では有名校ではないので、立地条件も良くなく、エリート教員が少ないことに疑いの余地はない。もう1つ、A大学の集合の中に長年留まっている在籍者が、大体同じ能力を持っているからである。とりわけ優秀な人材は、早く昇進を果たすか転職するかのいずれかである。そして、同じような能力を持つ集団の中で昇進の競争に勝ち残るための要素はただ1つではないと思われる。教員の昇進選抜の際に、昇進に影響を及ぼす要素として、出身大学の専攻、所属する学部の状況、昇進の条件を満たす競争相手、所属大学の意思などが考えられる。出身大学の専攻という要素とは1つの専攻を専門的に研究するより、2つ以上の専門にまたがる方が論文を容易に雑誌に掲載できることである。例えば、元の専攻は生物である場合、生物に関わる雑誌に発表するより、生物と化学と両方またがっている方が論文に発表しやすい。A大学の教員昇進制度では、発表の論文数に注目しているため、

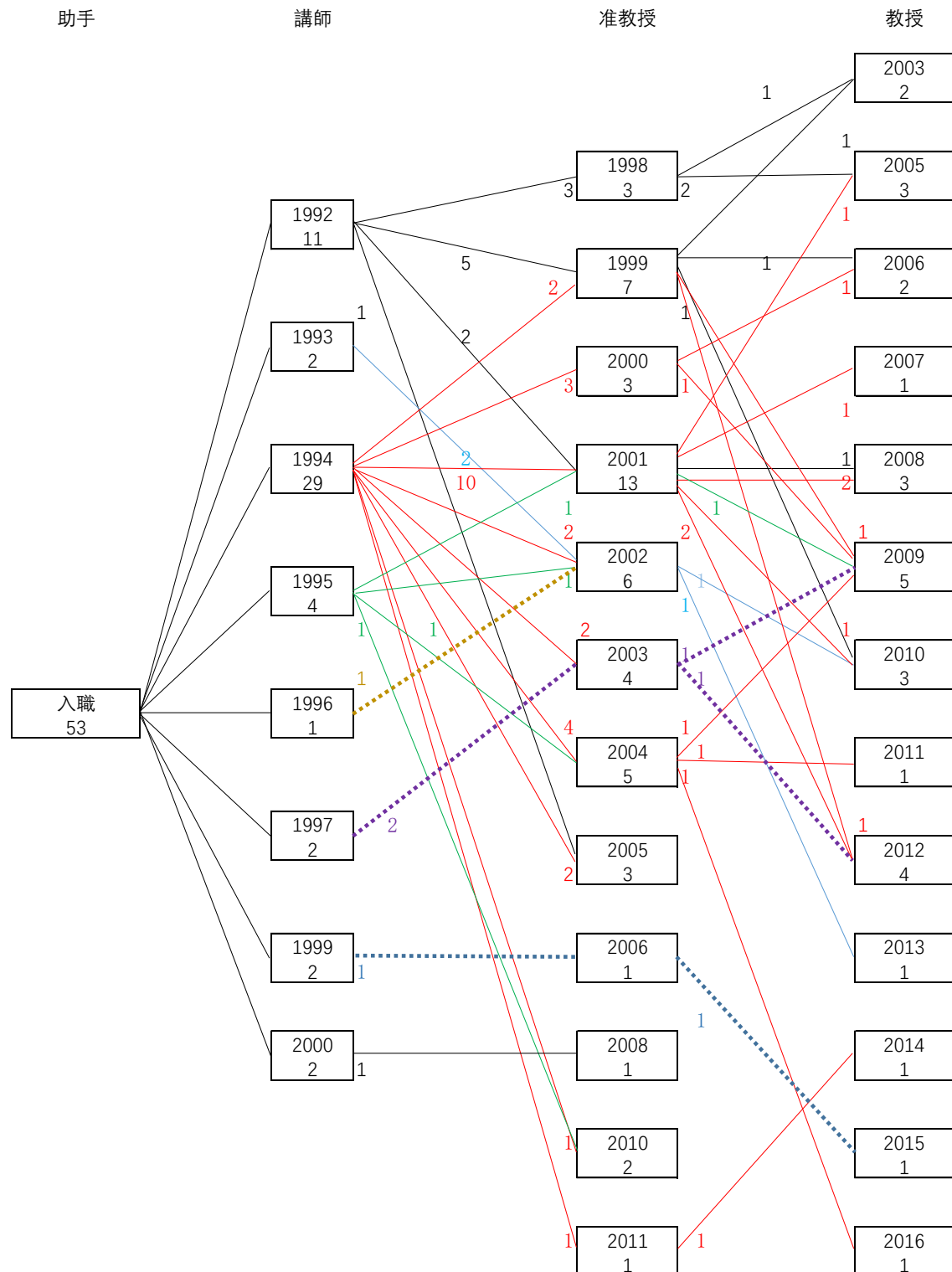
投稿論文の雑誌のランキングおよび数量によって選抜を行うということである。選抜に勝ち取るためにはまず論文を発表することである。所属している学部の状況は、空き岗位の数を指す。昇進の条件を満たす競争相手とは、集団の実力とライバルの人数を指す。所属大学の意図というのは、ある年にある学科をサポートする指示が出た場合、その学科に所属する教員が有利であることを意味する。

図 4- 6 A 大学における 1984 年のキャリアツリー



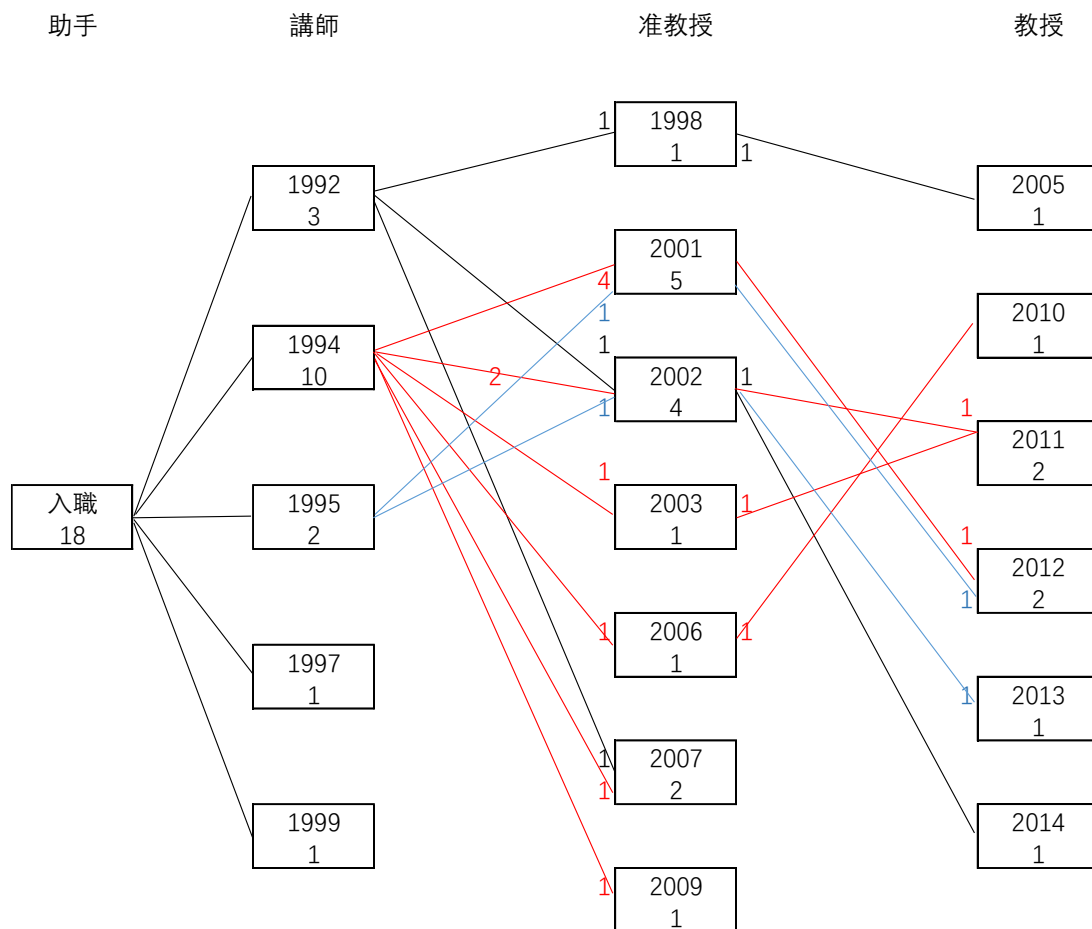
出所) 入手データより筆者作成。

図 4- 7 A 大学における 1985 年のキャリアツリー



出所) 入手データより筆者作成。

図 4- 8 A 大学における 1986 年のキャリアツリー



出所) 入手データより筆者作成。

第 4 節 昇進の影響要素

エリートを選抜する時に、どんなことを重視して選別したのかを分析しなければならない。つまり、A 大学のいわゆる能力を実際にどう認めているのかということである。選抜権の移管に伴って、昇進にどのような影響を与えているのかも究明する必要がある。そして、前記に触れた教員に関する昇進制度は、空きの崗位²⁰³があった上で、在職年数、教学

²⁰³ 空きの崗位は省の決まった教授・准教授・講師・助手の割合によって、まずそれぞれの定員数を算出した後、算出した総人数を当時各崗位に在職している人数、選抜年次の定年退職者、死亡者を引いて余った人数が得られる。この算出した人数を省に報告して、省に審査許可を得てから学校内部で学部空きポスト数を配布する。

2000 年の場合、原則的には、教授と准教授の総割合は基本的には教員定員数の 40%以内に収まることになっているが、学部ごとの決まり方が場合によって多少違う。例えば、省の重点学部または修士育成課程のある学部の場合、教授と准教授の総割合は 50%以内に、講師の割合は 40%以内に調整できるのである。新しくできた学部の場合、教授と准教授の総割合が 30%以内、講師が 55%以内になっている。平均的な教授の割合が 8%を超えてはいけないのである。

2004 年に、各職務の割合に関する決まり方の言い方が少し変わり、教授と准教授の総割合は 30%～45%以内、講師・助手の割合は 45%～60%以内に収められるようになった。学部の実力によって割合が違うが、変わっていないことは教授の割合である。2005 年にも 2004 年の決まり方で実施した。

2008 年に教授と准教授の割合は 36%～52%以内、講師の割合は 38%～54%以内、助手の割合は 10%以内

効果、科研成果に関する条件を満たしたメンバーの中で選抜される。A 大学における教員の選抜は同じ分野ではなく、同じ学部に所属している教員間での選抜である。これらの条件を満たした上で、A 大学審査委員会の投票によって、最終選別が行われるのである。全体のキャリアの形成に関する影響要素を分析したのも、1984 年、1985 年、1986 年のデータに基づき、詳しく考察する。在職年数と教学効果とは顕著な差異がないため、選抜権と学歴とは昇進に与える影響を分析する。

(1) 選抜権の移管

1993 年までに講師、准教授、教授の選抜権が省にあり、助手に限り、各大学は選抜権を持っていたが、1993 年に講師の選抜権は各大学に移管された。講師の選抜権の移転時期は統一されているが、准教授と教授の場合、選抜権の移転時期が大学の実力によって異なる。A 大学の場合、2008 年に准教授の選抜権が移管され、2016 年に教授の選抜権が移管されたのである。選抜権の移転に従い、選抜の難易度も変わり始めたことから、1993 年以前に講師に昇進できた者がとりわけ優秀であったと思われる。ここで優秀というのは、教授になったことが判断基準ではなく、教授に昇進するために要した年数についてである。

上記の分析に関しては、A 大学の講師に昇進した実態を見れば明らかである。まず、1993 年という年次を区切ると、1993 年以前に講師に昇進した年次は 1992 年しかないことから、ここでは 1992 年グループと名付ける。1993 年以後に講師に昇進した年次がいくつかあるため、分析のためにここでは他のグループと呼び、2 つのグループに分けて分析する（表 4-6 参照）。1992 年に講師になった人数の 1984 年 6 名、1985 年 11 名、1986 年 3 名のうち、教授になった人数はそれぞれ 4 名、7 名、2 名いる。他のグループは 1992 年を除き、1984 年 11 名、1985 年 42 名、1986 年 14 名が残っている。このうち、教授になった人数は 6 名、21 名、6 名である。表 4-6 で示されるように、他のグループより 1992 年グループの方が教授の昇進率が高いことがわかった。そして、1992 年グループで教授に昇進できない者全員が准教授に昇進しているが、他のグループでは、助手あるいは講師に留まっている者がみられる。

キャリアツリーの分析図をみればわかるように、どの年でも調査で講師にとどまっている者がみられ、それぞれ、全体の 6%（1984 年）、9%（1985 年）、22%（1986 年）を占めている。1984 年に 18 年かかって講師に昇進した者、1985 年に 17 年かかって講師に昇進した者もいる。1986 年の入職者で助手のままの者が 1 名おり、残りの 2 名が 13 年後に講師に昇進した後、2017 年まで講師にとどまっているのである。このように講師しか昇進していない者がこれらの 3 つの年次だけの現象かどうかを検証するために、1980 年～1990 年の人事データを利用し、調査した結果、1988 年と 1989 年を除くと、他の年次は、すべて講師にとどまっている者がいることが明らかとなった。すなわち、この 10 年間で講師に昇進するまでの期間は、最短で 13 年、最長で 23 年で、平均すると 13.6 年である。いわゆ

ということになっている。しかしながら、教授の割合に関する決まりが明記されていないが、A 大学の実際の教授の割合を確認した結果、教授の割合は教員全体数の 10%に上がったことがわかった。2010 年に教員の選抜の矛盾を緩和するために、教授と准教授の割合は各大学に設定された教授と准教授の総量の 10%に高めるよう明確化された。

る13年以上の講師昇進グループの中にリターン・マッチできる人は1名もないということである。したがって、13年以上の講師昇進グループと他の講師昇進グループとの間の競争は、トーナメント型競争と言える。第1選抜に講師に選ばれたからといって昇進の最低保障があるわけではないということである。

表 4- 6 A 大学における各グループの教授昇進率

	1984 年		1985 年		1986 年	
1992 年グループ	6 (4)	67%	11 (7)	64%	3 (2)	67%
ほかのグループ	11 (6)	55%	42 (21)	50%	14 (6)	43%

出所) 1984 年、1985 年、1986 年のデータより筆者作成。

注：() 中の数字は、1992 年グループと他のグループにおいてそれぞれ教授に昇進した人数を表す。パーセントは、1992 年グループと他のグループを分けて、教授数と各自の講師に昇進した人数との割合である。

表 4- 7 A 大学における教授に昇進した人数と割合

	1984 年		1985 年		1986 年	
	人数	%	人数	%	人数	%
1992 年グループ	6 (4)	67	11 (7)	64	3 (2)	67
1993 年グループ	4 (2)	50	2 (2)	100	0 (0)	-
1994 年グループ	5 (4)	80	29 (15)	52	10 (4)	40
1995 年グループ	1 (0)	0	4 (1)	25	2 (2)	100
1996 年グループ	0 (0)	-	1 (0)	0	0 (0)	-
1997 年グループ	0 (0)	-	2 (2)	100	1 (0)	0
1999 年グループ	0 (0)	-	2 (1)	50	1 (0)	0
2000 年グループ	0 (0)	-	2 (0)	0	0 (0)	-
2002 年グループ	1 (0)	0	1 (0)	0	0 (0)	-

出所) 1984 年、1985 年、1986 年のデータより筆者作成。

注：() はその年次に教授に昇進した総人数を表す。

他の講師昇進グループでは、分析の便宜上で講師の昇進年次によって昇進グループを○年グループと名付けることにした。例えば、1992 年に講師に昇進したグループは、1992 年グループと名付けた。1984 年、1985 年、1986 年の講師の昇進年次に従いグループを分けて教授に昇進した人数を表 4-7 のとおり示している。1992 年グループのメンバーには一番早く准教授になる者がいるが、准教授で頭打ちの者も 1984 年、1985 年、1986 年と同様に出ている。その他の、1992 年より遅く講師に昇進したグループの昇進状況を究明する必要がある。例えば、1984 年入職者の場合、1994 年に講師に昇進した者が、1992 年に講師に昇進した者より、准教授になる年次が遅いが、教授に昇進した年次が、1992 年グループより早い者もいる。1985 年と 1986 年の場合、早く講師に昇進した者は、准教授は無論、教授まで他者に追い越されず最初にゴール(教授)に到達した者は極めて少数である。1985

年のキャリアツリーをみると、1994 年グループは、1992 年グループを追い越す者がみられるため、能力次第で逆転できなくもない。

表 4- 8 A 大学における准教授への昇進にかかる年数

	1984 年準教授			1985 年準教授			1986 年準教授		
	最短年数	最大年数	平均年数	最短年数	最大年数	平均年数	最短年数	最大年数	平均年数
1992 年グループ	15	20	17	13	20	15	12	21	16
1993 年グループ	16	17	17	17	17	17	—	—	—
1994 年グループ	16	20	18	14	26	17	15	23	17
1995 年グループ	19	19	19	16	25	19	15	16	16
1996 年グループ	—	—	—	17	17	17	—	—	—
1997 年グループ	—	—	—	18	18	18	—	—	—
1999 年グループ	—	—	—	21	21	21	—	—	—
2000 年グループ	—	—	—	23	23	23	—	—	—
2002 年グループ	—	—	—	—	—	—	—	—	—

出所) 1984 年、1985 年、1986 年のデータより筆者作成。

表 4- 9 A 大学における教授への昇進にかかる年数

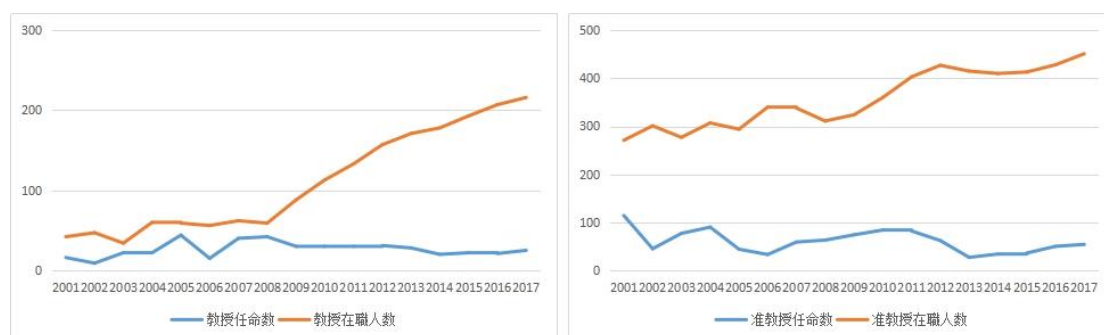
	1984 年教授			1985 年教授			1986 年教授		
	最短年数	最大年数	平均年数	最短年数	最大年数	平均年数	最短年数	最大年数	平均年数
1992 年グループ	23	26	24	18	25	21	19	28	24
1993 年グループ	24	24	24	25	28	27	—	—	—
1994 年グループ	22	31	26	20	31	25	24	26	25
1995 年グループ	—	—	—	24	24	24	26	27	27
1996 年グループ	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1997 年グループ	—	—	—	26	27	26	—	—	—
1999 年グループ	—	—	—	30	30	30	—	—	—
2000 年グループ	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2002 年グループ	—	—	—	—	—	—	—	—	—

出所) 1984 年、1985 年、1986 年のデータより筆者作成。

A 大学の教員における選抜であるが、早く講師に昇進した者が必ずしも早く教授になるとは限らないが、遅く講師に昇進した者ほど、その後の昇進も遅れる傾向がみられる（表 4-8、表 4-9 参照）。しかし、リターン・マッチができるようなシステムでもあることから、均等な競争機会は充分に与えられている。すなわち、ある段階の選抜に勝ち進んだ者は、後に選ばれた者に追い越されないという保証はないということである。とは言っても、同期入職の間の競争に限らず、他の年次に入職した教員との競争もあるため、敗者復活が可能なものの、容易ではないことは言うまでもない。

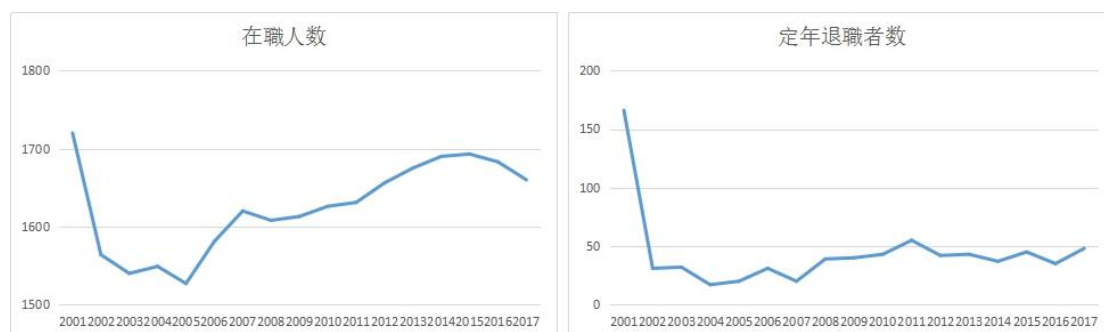
選抜権を移管する目的は、各大学の実情によって自分の学校に相応しい人材を選出することであり、教授・准教授・講師・助手の数および割合分布は、省が総量をコントロールしているものの、決められた範囲で、各大学には自由な選抜権が付与されている。選抜権の移管によって、講師に昇進することは以前より容易になるため、准教授・教授に関する昇進の特徴を分析してみる（図 4-9 参照）。

図 4- 9 A 大学における教授・准教授の人数分布（2001 年～2017 年）



出所) 入手データより筆者作成。

図 4- 10 A 大学における在職者と定年退職者（2001 年～2017 年）



出所) 入手データより筆者作成。

前述したように空きの崗位があることが前提という規定を原則に、教授数を、学科のグレードアップかあるいは新しい学科の設置によって増加できるという規定があることから、2005 年の A 大学の規模の拡大に伴って、教授の空きの崗位がいくつか増加されたのである。2008 年に准教授の選抜権が A 大学に移管されたことによって、教授と准教授の在職人数が増えてきたが、毎年の昇進人数が変化する理由は、割合の計算方法の変更と在職教員数と定年退職者数²⁰⁴とも関連しているのである（図 4-10 参照）。要するに、教員崗位の総量が決められているという前提で、教授と准教授の総人数が増加するとともに空きの崗位が少なくなるため、昇進が難しいことと言える。

²⁰⁴ 2000 年に全国範囲でのパブリックセクターの定員数を規格化するため、パブリックセクターにおける機構数および崗位数を審査し、必要な数を各機関・単位に指定した。A 大学の在職者が指定の定員を超えたので、2001 年、A 大学の全員範囲での初回目の任命施策を行った。全員のうち、任命できない者が 154 名出てきたので、解決対策として、任命できない者に早期退職をさせた。教授と准教授の人数が 49 名である。これは、A 大学だけではなく、全国の範囲での現象である。

(2) 学歴要素

在職年数と教学について差異がないことから、選別されるためには科研成果で勝負するしかない。科研成果につながる要素では、学力が最も関係が強いと考えられる。学力といえば、学力イコール学歴だと想起されるため、学歴という切り口から A 大学の教員昇進に関する特徴を分析する。学歴という要素の分析は、出身大学の難易度ではなく大卒、修士卒、博士卒を指す。A 大学の教員は、在職中に進学する者が多く、調査年次ごとの学歴分布および学歴変化は表 4-10 のとおりである。表 4-10 からは次のことが読み取れる。80 年代頃、大卒でない者もいたが、1984 年、1985 年、1986 年の入職者の中に占める大卒は平均的に 9 割であるが、大卒未満の者も 1 割占めている。それにもかかわらず、その後のどの入職年次でも、5 割程度の者が進学したことが明らかになった。

表 4- 10 A 大学における学歴構成比率の変化 (%)

	入職時学歴		入職後最終学歴			
	短大卒以下	大卒	短大卒以下	大卒	修士卒	博士卒
1984 年	6	94	0	59	41	0
1985 年	9	91	6	52	26	17
1986 年	11	89	6	61	22	11

出所) 1984 年、1985 年、1986 年のデータより筆者作成。

表 4- 11 A 大学における学歴と昇進との関係

	1984 年 (%)				1985 年 (%)				1986 年 (%)			
	助手	講師	准教授	教授	助手	講師	准教授	教授	助手	講師	准教授	教授
短大卒	0	0	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0
大卒	0	10	60	30	0	7	54	39	9	9	45	36
修士卒	0	0	0	100	0	0	43	57	0	0	50	50
博士卒	0	0	0	0	0	0	0	100	0	0	0	100

出所) 1984 年、1985 年、1986 年のデータより筆者作成。

最初に助手か講師にとどまっている者の学歴から分析する。1984 年には大卒者 1 名、1985 年は短大卒者 3 名、大卒者 2 名、1986 年助手の場合、大卒者 1 名、講師にとどまっている者は短大卒者、大卒者が 1 名ずつである。表 4-11 からわかるように、博士卒者はどの入職年次でも全員教授に昇進しており、修士卒者は少なくとも准教授に昇進していることが分かった。従って、学歴が低い者が競争に不利だと解釈しても良い。もう 1 つ興味深いのは、大卒者は、1986 年の 1 名以外、最低でも講師に昇進したが、1 名だけ助手に残っている。その原因を追究してみると、助手である Z 氏は非常に有名な大学を卒業して受講評価が極めて高く、優秀な者であるが、学術論文を一斉書かないタイプなので、これまで昇進していない特殊な者であることが分かった。

一方、例えば、1986年に就職者C氏がいる。C氏は入職当時短大卒だったが、1997年に学部編入し、2000年に大学を卒業して、2007年に准教授に昇進した。C氏と似ているルートで努力して昇進する者が少なくない。さらに、教授グループの特徴を分析してみると、博士号のない段階で教授になり、この後に博士号を取得した者だけではなく、博士課程卒業前後に教授になる者もみられることから、学歴の取得は昇進に有利な要素だが必ずしも時間短縮とは言えない（表4-12参照）。従って、A大学の分析を通じ、当初の学歴が低く、後の努力によって学歴を取得しながら能力を高めることが、教授の昇進に対して有利であることは明白である。

表4-12 A大学における学歴と教授に昇進必要平均年数

	1984年	1985年	1986年
大卒	23	26	26
修士卒	25	25	25
博士卒	—	22	25

出所) 入手した資料より筆者作成。

第5節 競争をめぐる教員の考え方

上記の分析を通じて、A大学における教員の昇進の特徴を4つのパターンに分けられる。つまり、①「玄蔵」パターン、②「悟空」パターン、③「悟浄」パターン、④「悟能」パターンである。この4つの昇進パターンを形成している教員の思考に関して、A大学で、2020年3月20日から4月10日までに21名を対象としてインタビュー調査を行った。調査質問は表4-13のとおりである。

表4-13 インタビューの質問表

1. 講師に昇進した年の条件は何ですか？その時、講師に昇進できた一番重要な条件は何だと思いますか？
2. 准教授に昇進した年の条件は何ですか？その時、准教授に昇進できた一番重要な条件は何だと思いますか？
3. 教授に昇進した年の条件は何ですか？その時、教授に昇進できた一番重要な条件は何だと思いますか？
4. 90年代から現在までの昇進評価条件について一番大きな変化は何だと思いますか？
5. 大学教員として一番必要な能力は何だと思いますか。教学能力？学歴？科学研究能力？あるいは他に何でしょうか？もし、これらの能力を重要順に並べるとどうなると思いますか？
6. 講師/准教授/教授までに昇進した理由は何でしょうか？同期昇進者よりも昇進が遅くても頑張ろうと思うモチベーションは何でしょうか？
7. なぜ講師/准教授にとどまっているのですか？なぜ、引き続きチャレンジしないのですか？
8. 学歴と能力との関係についてどう思いますか？
9. 80年代・90年代・2000年代以後の卒業生について、教員としての特徴はどんな違いがありますか？

出所) 研究目的より筆者作成。

注：問9は興味から、追加の質問を設定した。

調査対象はすべて、1984 年、1985 年、1986 年グループに属している者ではなく、各年齢層で、異なる時期に昇進した代表者を 21 名選出した。内訳は、教授 11 名、准教授 9 名、講師 1 名であり、女性 6 名、男性 15 名であり、30 代 1 名、40 代 5 名、50 代 15 名という構成である。具体的な代表者の情報は下記の表 4-14 の通りである。

表 4- 14 インタビュー代表者の崗位分布および昇進パターン

番号	対象者の氏名	職務	入職年次	准教授に昇進に必要な年数	教授に昇進に必要な年数	昇進パターン	備考
1	A 氏	教授	1985	7	7	「玄蔵」パターン	ある学院の共産党書記
2	B 氏	教授	1987	7	6	「玄蔵」パターン	教員
3	C 氏	教授	1992	6	6	「玄蔵」パターン	教員
4	D 氏	教授	1997	6	7	「玄蔵」パターン	ある学院の副院長
5	E 氏	教授	1984	9	6	「悟空」パターン	教員
6	F 氏	准教授	1981	7		「悟浄」パターン	教員
7	G 氏	准教授	1984	8		「悟浄」パターン	教員
8	H 氏	教授	1984	7	14	「悟浄」パターン	教員
9	I 氏	教授	1986	10	12	「悟浄」パターン	教員
10	J 氏	准教授	1987	8		「悟浄」パターン	教員、2018 年教授に昇進した
11	K 氏	教授	1988	6	9	「悟浄」パターン	教員
12	L 氏	教授	1989	8	9	「悟浄」パターン	教員
13	M 氏	准教授	1989	11		「悟浄」パターン	ある学院の共産党書記、元の人事課の課長
14	N 氏	准教授	1991	13		「悟浄」パターン	教員
15	O 氏	准教授	1991	6		「悟浄」パターン	教員、2019 年教授に昇進した
16	P 氏	准教授	1992	11		「悟浄」パターン	教員
17	Q 氏	教授	1994	5	11	「悟浄」パターン	ある学院の院長、元の人事部の副部長
18	R 氏	教授	1995	5	8	「悟浄」パターン	教員
19	S 氏	准教授	1997	13		「悟浄」パターン	教員
20	T 氏	准教授	2001	9		「悟浄」パターン	ある部の副部長
21	U 氏	講師	1989			「悟能」パターン	教員

出所) インタビュー調査の資料より筆者作成。

「玄蔵」パターンの 4 名に対し、「なぜ早く昇進することができたのか」という質問についてインタビューした結果の回答は似通っており、当時（90 年代頃）、科研を行う者が少なく、自分の専攻に関する研究に没頭し、毎年論文あるいは書籍を執筆する習慣があり、論文の数と質ともに優れていたことから、自然に昇進できたということである。

「悟能」パターンというのは、助手か講師にとどまった者であり、最初の段階からす

に自ら昇進を諦めたグループということである。「なぜ昇進を諦めたのか」をインタビューした結果をまとめると、次の理由に集約される。助手か講師でとどまった者の場合、最初昇進のために科研成果をいくつか備えたが、審査委員会の投票で敗れた。これについて、公平さを感じず、自分が教員であるため授業をしっかりとやればいいと理解し、また、時間の経過とともに昇進競争が徐々に激しくなり、自然と昇進を諦めることになった。このパターンの教員へのインタビュー調査は非常に困難であり、1名にだけインタビューすることができた。A大学にはこのパターンの教員が少数存在しているが、基本的には似通った回答であることが他の者へのインタビューから確認された。

「悟空」パターンの代表者に対し、「なぜあきらめずに頑張って逆転させたのか」と聞いたところ、次のような回答が得られた。昇進は教員としての能力を認める手段であり、待遇はもちろん重要だが、能力の方がさらに大事である。准教授に昇進した時期が遅くなった理由は、当時、年功序列で昇進をしていたため、若者として優秀であっても待つしか他の術がなかった。教授の昇進の時に年功序列とは関係がなくなり、科研成果によって評価されたので、早く教授に昇進できたということである。このタイプは、卓越した素質を備えている可能性が高く、客観的な要因に影響されて昇進にかかる時間が長くなってしまうのである。

「悟浄」パターンとは、科研能力の差がほとんどない多数者のグループを指す。競争というのは、実際にこの集団の間の競争である。この集団に対する、昇進の特徴についてインタビュー調査を利用して分析する。

まず、科研意識をほとんど持っていなかった段階で、自分が科研成果を持って他人に勝った。時間が経つにつれ、徐々に昇進意識が強くなってきて、科研を始めた者が多くなってきた。科研能力がほとんど同じレベルであることから、投稿した論文の質は互いに大差がなく、数で勝負するようになるしかない。したがって、追い越したり、追い越されたりする現象がよくみられる。

そして、同年次の入職者に昇進で遅れた者に遅れた理由をインタビューした結果は、英語成績が良くないこと、兼任しているため科研時間が確保できないこと、昇進選抜において人間関係で負けたこと、年功序列の要素、チャンスを他の者に譲るケースも少なくないことなどが挙げられる。しかし、これらの教員たちがなぜ昇進に遅れても諦めずに頑張って昇進を目指しているのかを聞いてみたところ、一番多かった回答は、他人との能力差がないため、負けたくないという気持ちである。さらに自分の能力や努力を社会に認めてもらいたいという気持ちがあり、昇進が収入を高める唯一の手段という回答も少なくなかった。自分のプライドを守るために、他に、自分の価値を証明するためなどということである。

講師に昇進することは難しくないように見えるが、実際には、大卒者の場合、在職年数、教学の効果、科研成果が依然として求められている。修士卒以上の場合には教員として2年以上在職すれば、自然に講師に昇進することになっている。講師に昇進した1992年、1993年、1994年に差異がある理由は、①選抜制度の実施時間が遅れたり、条件を満たした者に選抜のことを知らせなかったりということ、②准教授になる年次で1年の差が出ている理由は、選抜された後省への手続きが遅れた場合があること、③歴史が原因で昇進していない年配教員がたくさん残っているため、正式な昇進選抜制度が公布された後、国は、まず

年配教員の問題を解決することを優先したからとのことである。A 大学の人事データを調べた結果は、1985 年前後に新卒採用者においては、1992 年に講師に昇進したグループはほとんどトップレベルで活躍していることが確認された。

さらに詳しくみると、1984 年のキャリアツリーでは、非常に優れた教員がいないことがわかる。いわゆる 1984 年の分析対象は、全員が能力差のない大多数の集団の範囲に入っているということである。2000 年代に教員の科研意識が弱く、彼らが昇進できた理由は、条件を満たした科研成果があり、空きの崗位も多く、競争が激しくないことである。A 大学は 3 つの学校から合併されたため、当時、各学校の選抜制度も同じではなかった。英語成績を要求する学校がある反面、英語成績を要求しない学校もある。

准教授にとどまった者に理由を聞いてみたところと、3 つの要因が挙げられる。まず、周りの教員は論文を投稿するのに時間などが非常にかかるので、こういう厳しい状況下で、教授にならなくてもよいと思っている者が少なくないのである。もう 1 つは、教員の職務を除き、実験師、経理師、経済師などのように、A 大学では、准教授に相当する職務しか設置されていないことから、教授に相当する職務に昇進できないという制度上の制約がある。最後に、授業の数をより多く担当しているか、または職員を兼任している理由で、科研成果がないために昇進できない者が少数いる。それにもかかわらず、この集団は、消極的な昇進パターンとは本質に異なる。なぜならば、准教授に昇進するのに一生懸命に努力しており、2017 年以後、インタビューを受けた者の中から教授に昇進した者もいるからである。インタビュー対象の 10 番と 15 番は、それぞれ 2018 年、2019 年に教授に昇進した。定年退職の前に昇進のチャンスがあると理解してもいい。

大学は科研成果を最も重視しているため、選抜という手段を利用して教員の能力を発揮させ、優れた研究成果を上げることが目的だと言っても過言ではない。しかしながら、教授に昇進してから一生懸命に研究に励む者が多くないことから、教授になっても研究成果を引き出せるようなインセンティブ制度が設けられた。これは 2006 年賃金制度の改革を見れば容易にわかる。いわゆる、同じ講師・准教授・教授であっても、それぞれ、いくつかの等級を設定することによって、研究意欲を引き出しているというのである。その反面、一定期間内に科研成果がないと判明すれば、降格制度もある。2017 年に A 大学の教員が降格されたケースも出ている。

上述のインタビューの内容は、教員が昇進制度の枠内で、どのようなスタンスで対応したのかをまとめたものである。反対に、昇進制度の実施に対する教員側の感想を聞いてみた結果は、次のとおりである。「玄蔵」パターンの回答は、昇進制度があるからこそ、自分の能力が認められ、科学研究にさらに興味が湧いているということである。「悟空」パターンは、昇進制度の下で教授に昇進できたが、そのために非常に大きなプレッシャーを感じていた。昇進のために、家庭の面倒をみる時間がなく、配偶者のキャリアさえ犠牲したと答えた者がいた。「悟浄」パターンの回答は最も印象深い。回答をまとめてみると、「昇進制度はプレッシャーのほか、怖く感じている。昇進できなかったら他人より低くみられる感じがする。昇進制度の調整方向は、科学研究に得意な者に傾く傾向が強いが、現実には、この能力を持っている者はほんの一握りである。特に若者には、准教授に昇進することにチャレンジする勇気が全くない。昇進を果たすために、休む時間がなく、自分の体まで崩したりする経験もあるので、辛く感じている。しかしながら、昇進制度は良い面

もあり、昇進に伴い収入が良くなるので、生活が豊かになった」という内容である。「悟能」パターンは、昇進制度において科学研究成果だけ注目することを批判しているため、定年するまで昇進活動を諦める行動をとっている。教員には、昇進制度に対する評価を高く称賛する者がおり、一方で、批判する者もいることが確認された。

近年、A 大学が目指しているのは、学校のランキングアップと特色学科の創設である。上記の目標を実現するために素質、教育能力、研究能力を備えた人材が必要となる。素質とは、学歴、道徳、教育事業に熱心があることを指す。教育能力とは、受講効果が良い、専門領域に関する基礎知識をしっかりと持ち、豊富な知識があることで、研究能力とは知識に対する勉強意欲を強く持ち、新たな発見などに関心を持っているということである。このような人材を備えるために、人材採用かすでに入職した教員の育成という 2 つの手段が考えられる。

A 大学は研究能力が高いエリートを育成するために、「ハイレベル人材募集計画」、「青年教員素質向上計画」、「博士蓄積計画」などの優遇政策を多数策定した。例えば、在職教員に進学を促すために、修士・博士に進学した教員に給料を全額払うと同時に、学校に通う交通費などある程度負担するようになっている。博士卒の場合、奨励金を支給することと、毎年国費で外国の大学に交流目的で派遣される計画なども挙げられる。これらの政策の実施によって学校だけではなく、教員も受益者になれるウィンウィンの関係で、自分をレベルアップさせる手段として肯定的に受け止める者が少なくない。

実力が向上するに伴い、若者エリートが出てきた。しかしながら、研究成果が選抜で最も重視されることに對し、学歴が伴わない少数の教員による不満はあるものの、大学の競争力が強まる中、少数者が不利を被ることは止むを得ないことである。これにもかかわらず、A 大学の改革について、多数の教員が受容した理由は、A 大学が教員の立場とニーズに立脚し、教員が満足し、学校もプラスになるウィンウィンの最善策を策定したからである。

第 6 節 まとめ

2006 年の賃金改革政策が実施されたことにともない、「事業単位崗位設置管理試行弁法」も同時に運用するようになった。事業単位の崗位を設置することによりインセンティブ機能を更に発揮するような新しい人事理念を構築したと言える。本章では、事業単位の崗位の構成および昇進条件を明らかにした上で、A 大学の実際の運用状況を分析した。国から「崗位の総量・構造割合・崗位等級の設置はすべて国から規定されている。各省は国の政策にしたがい具体的な政策を策定して、各単位は国および省の政策を前提に、各単位に適する規定を作る」²⁰⁵という規定がある。実際には、A 大学によって国に決められた崗位の範囲で、教員職・職員職・工勤職の昇進に関する特徴を分析した。教員職の昇進に必要平均経験年数が「事業単位崗位設置管理試行弁法」に決められた昇進に最低必要経験年数（5 年）に近い、講師・准教授・教授の昇進にかかる平均経験年数はそれぞれ 5.9 年、7 年、7 年である。工勤職は崗位数に制限があり、高級工に止まる者が多くみられ、技師と高級技師に昇進することはかなり難題であることが解った。職員職の選抜条件は他の職種より暖

²⁰⁵ 「N 省収入分配制度実施細則」、2006 年。

昧で、昇進にはっきりした条件がないため、職員 7 級崗位に昇進した平均経験年数が想像以上に早く、ほかの崗位に昇進した平均経験年数が均衡で、7 年弱かかったことを究明した。

職種間の比較によって、教員職が安定して昇進が行われていることがわかった。A 大学における教員職の昇進選抜は最初から均等なチャンス全員に与え、動機づけとアスピレーションを維持している競争的な手法である。競争に負けるか否かは入職後の本人の努力次第である。最初の学歴が低くてもその後の努力によって学歴を取得しながら能力も高めることが昇進に有利である。13 年以後の講師昇進グループが敗者復活できない理由は本人の努力不足のためである。講師に早く昇進したとしても必ずしも早く教授になるとは限らないのであるが、遅く講師に昇進した者はその後の昇進にも遅れる傾向がみられる。第 1 選抜で講師に選ばれたからといって昇進の保障があるわけではないということである。同期入職者の間での競争だけではなく、他の異なる年次に入職した者と競争もしなければならないため、敗者復活ができるが容易ではないと言える。

A 大学は非常に優秀な人材を募集したいが、実際は A 大学と教員との間の相互選択である。どの学校も同じように 1 つの集団内の差異がほぼなく、絶対に追い越されないエリートはなかなか存在しないのである。A 大学の 1984 年・1985 年・1986 年のキャリアツリーをみると、追い越されない少数の特別エリートの「玄蔵」パターン、逆転者である「悟空」パターン、実力の変わらない多数者である「悟浄」パターン、早めに諦めた少数ノンエリートである「悟能」パターンという 4 種類の集団に分けられる。

たとえこのような非常に優秀な人材がいたとしても、わざわざ特別なエリート選抜パスを設定しなくても早く昇進できることから、問題はほぼ同じ実力の大多数教員がどのように能力を高めているかである。どうすれば良質な科研成果が出るのかは大学の課題である。これを実現するため、教員の能力向上をはかるために努力の動機づけを行う必要があり、教員にアスピレーションを持たせるような選抜パターンが学校側に望まれる。このような背景から、1984 年、1985 年、1986 年のような選抜パターンが形成された。つまり、誰でもいつでも均等な昇進チャンスが与えられ、個人の努力が選抜競争のなかで、良い成果を生み出すことが望まれている。

教員としても昇進という手段で自分の努力と能力を認めてほしい者が非常に多いことがわかった。消極的な者が存在しているが、極めて少数である。したがって、A 大学の教員のキャリアの全体像を明らかにしたうえで、中国の専門技術職における選抜実態の特徴が究明できたとと言える。

終章 主な事実発見と示唆

第1節 これまでの要約

本論文は、中国パブリックセクターの人事制度における最も核心をなす賃金・昇進制度の変遷をふまえ、A大学の実態がどのようになっているのかを体系的に分析し、中国パブリックセクターにおける賃金および昇進のメカニズムを明らかにすることで、人事制度がよりインセンティブ機能を発揮できるように提言することを目指した。

第1章では、中国パブリックセクターの賃金決定メカニズムの変化を4つの段階に分けて分析した。1956年の職務等級賃金制度は、賃金項目が職務等級給＋物価手当から構成されており、それをもって最低生活を保障するという意図から出発した賃金制度である。このあと、国民の生活水準はある程度改善されたが、「計画経済」の影響で「平等主義」という思想が徐々に浸透していった。このような状況に直面して、従業員の責任・仕事の難易度・能力を評価し、労働の完成度と貢献度の差異をも反映できるような賃金制度がもてめられるようになった。この状況を打開すべく、「労働に応じる分配」を前提とする職務別構造賃金制度が1985年に施行された。当時の賃金項目が基礎給＋職務給＋経験年数手当＋生活手当＋奨励給である。続いて90年代に入り、機関と事業単位の特徴に合わせた賃金制度がそれぞれ策定され、機関は職務級別賃金制度（職務給＋級別給＋経験年数給＋基礎給＋地域手当＋奨励金）、事業単位は職務等級賃金制度（職務等級給＋仕事手当＋地域手当＋奨励金）にそれぞれ移行した。職務の差異を峻別したうえで、同一の職務においては一定の賃金幅のある賃金基準を作成した。職務が変わらなくても経験年数の増加によって昇給ができる賃金制度である。なお、2006年には機関は職級賃金制度（職務給＋級別給＋手当＋奨励金）に、事業単位は崗位業績賃金制度（崗位給＋経験年数給＋手当＋業績給）にそれぞれ変更し、現在まで運用している。従来の制度に比べれば、機関の場合、2006年制度は、職務ごとに単一の金額に対応する構造となった。その代わりに、以前単一の金額しか対応しなかった級別給は、今度は1つの等級に対していくつかの号俸が設定されるようになった。事業単位の場合、もともと使用していた職務をさらに細分化にして、崗位の形に変更した。崗位ごとに異なる金額に対応して、経験年数給は教員職と職員職が同じ号俸を、工勤職は独自の号俸を使用する。すなわち、賃金構造の変化からみると、事業単位が機関と異なり、より所属の崗位および仕事の能力、貢献を重視する比重が高くなっていることが確認された。

一方、賃金決定の裁量権についてみると、改革開放に伴い各省の間で経済水準の格差が生じ始めたため、その変化に応じた中国国情に相応しい制度の実施が求められるようになった。結果、最初の段階では、国が賃金項目と賃金基準すべてを決定していたが、現在では地方政府に裁量権をある程度移譲するようになっている。そのもとで、各单位あるいは組織は、業績給の分配方法において自らの実情に合う方法を選択できるようになった。このような自決権は、より良い賃金制度を模索するにあたって有意義なインセンティブにな

っていると言える。

第2章では、中国パブリックセクターの賃金実態を分析した。A大学の2001年～2017年の賃金データを使用し、賃金水準と賃金格差について詳細な分析を行った。賃金水準については、A大学は国レベルとN省レベルと職種ごとに比較してみた。結果、専門技術職の場合、中国全国科学研究業は、N省とA大学より高い水準を保っている。一方、職員職と工勤職との比較した結果、2010年を境目としてA大学の賃金水準が他より高くなるだけでなく、2013年に格差がさらに広がっている。この理由は、2010年に手当の項目が激増し、2013年に業績給の導入と関係しているからである。賃金格差に関しては、まずA大学における職群間の比較を試みた。比べた結果は、月収からみるばあい、職員職のほうが最も高いものの、実際の年収からすると、教員職のほうが職員職・工勤職より高く、職員職は工勤職より高いことがわかった。次に職群間の賃金格差を教員職・職員職・工勤職ごとに比較した結果が同じである。つまり、どの職群においても、上位の崗位に昇進すればするほど隣接の崗位間の格差が拡大されている特徴がある。そして、同じ崗位（職務）における個人間の賃金格差をみてみると、2006年まで同じ職務等級からスタートした場合、年齢と経験年数とは関係がなく、すべて同じ賃金である。しかしながら、2006年になってからは同じ崗位であっても、経験年数によって賃金が異なる。

なお、2006年の事業単位における崗位業績給賃金制度の導入プロセスを検討し、中国パブリックセクターにおける賃金制度の特徴を究明した。崗位業績賃金制度は、3つの段階を経て実施された。第1段階は、2006年～2010年で、この時期においては「崗位給」と「経験年数給」が実施された。第2段階は2011年～2012年で、この時期においては、例えば教授の場合、もともとその肩書は1つしかなかったが、同じ教授でも中に差異をつけるようになり、崗位ごとに昇進の条件が別途作成された。第3段階は、2013年からいまで、この時期に業績給が確実に導入されて現在まで続いている。ただし、「労働に応じる分配」が2006年賃金制度改革の原則ではあるが、それが実現できたとは言えない。すなわち、制度的に「平等主義」を克服するよう見えるものの、実際のデータを分析したところ、業績給の導入による成果を否定はできないとしても、依然として平等主義の色彩が相当程度残っているのである。

第3章では、中国パブリックセクターの昇進制度を分析した。建国以来、専門技術職の職務認定および職務聘用の変化に関しては、選抜権の移転によって、次の3つの段階に分けることができる。第1段階（1949年～1977年）は、選抜権を国が握っていた時期である。建国当初、中国政府は元の職務に元の賃金を支給するという政策を維持していた。つまり、元来持っていた資格・学位・職務が一斉に認められ、1956年の賃金制度改革まで続いていたのである。ただし、この制度が実施されて以降、学術および技術の水準が高まることへの対応関係が実現できないため、専門技術職の昇進に制限が生じた。結果、学術レベルが顕著に高まっているのに昇進ができないというケースが少なくなて現れた。この問題を解決するために、昇進と関係のない技術名称を付与するなどの草案が作成された。しかしながら、これらの草案も「文化大革命」の影響で停止することとなった。第2段階（1978年～1985年）は、選抜権が省レベルに移譲された時期である。1978年、中共中央は全国科学

大会において、職務制度の回復²⁰⁶・考課制度の構築・技術崗位の責任制を実施すべきと定めた。通常、職務は賃上げの一要素と受け止められるが、今回の改革は、専門技術者のモチベーションを高め、専門技術者を効果的に管理するのに積極的な意義があった。しかし、経験不足と全体計画の欠如のうえ、審査基準が精緻ではなかったため、専門技術者の範囲の拡大と質の低下を招いた。さらに、職務が賃金・待遇と直接関連したため、多くの問題をもたらすようになった。例えば、制度の不備により、教授の実力を持っていない者でも待遇の向上を狙って教授になる者が出たり、逆に教授の実力を確実に持っている者でも教授に昇進できなかったりするケースが頻発したのである。このような現象を抑制するために、ついに國務院から 1983 年に全国の資格認定を停止するという命令が出された。第 3 段階（1986 年～現在）は、選抜権が各大学に少しずつ移転されていく時期である。まず、1986 年に選抜権を付与するための判断基準が設けられるのと同時に、教授の選抜権が一部の大学に移管された。次に、時間の経過にしたがって各大学の実力が高まったため、2017 年までにはすべての大学に教授の選抜権が付与されるようになった。なお、教員の資格要件に関しては、仕事をこなせる能力を重視する時代から、科学研究の業績を重視する時代に変化した。そして、等級制度においては、年功制の強い制度から崗位間に適切な差異を持たせる制度に変化した。

第 4 章では中国パブリックセクターの昇進実態を分析した。A 大学における教員職、職員職、工勤職それぞれの昇進パスを分析した結果、職員職が昇進に必要な経験年数が予想以上より短く、工勤職が最も長いことが分かった。そして、予想に反し、昇進に必要な経験年数が規定通りになっているのが教員職であることが判明した。この教員職において、キャリアの形成がどのような特徴を有しているかを究明するために、1984 年、1985 年、1986 年に入職した教員のデータを利用し、それぞれのキャリアツリーを描いた。この 3 つのキャリアツリーから、講師か准教授に早く昇進した者が必ずしも早く教授に早く昇進するわけではないこと、および講師から准教授への昇進が遅い場合、教授になるのはさらに難しくなるという特徴が見えてきた。これをふまえると、A 大学の昇進パターンは、「玄蔵」、「悟空」、「悟浄」、「悟能」の 4 種類に分けられる。

一方、昇進の影響要因については、教員自身の努力だけでなく、昇進制度および A 大学の実情という客観的要因にも影響されている。自身の努力という場合は、一般的に学歴と繋がりやすい。なお、現行の昇進制度のもとで教員はどのように昇進を目指して努力しており、昇進制度に対してどのように思っているのかをインタビュー調査により検討した。結果、どれだけ科研業績が優れても、空きポストがなければ待つしかないのが実情で、昇進制度に対しては消極的に感じている様子が見えてきた。ただし、教員にとっては昇進が、生活の改善、社会地位の向上、自分の能力を認めてもらうためのほぼ唯一の手段であるゆえ、努力するより他ない。

²⁰⁶ ここでの職務制度の回復とは、「文化大革命」前の職務をいう。

第2節 発見された事実

1. 制度

本論文の分析を通じて、事業単位の賃金・昇進制度の変化は、90年代初頭までは国有企業に似ていることがわかった。異なることは、それ以降である。変革の契機は業績給の導入であるが、事業単位における業績給の導入は国有企業より20年程度遅れている。

事業単位の賃金改革は計4回行われた。1985年以降の賃金制度改革は、そのたびに「平等主義を克服し、労働に応じる分配を実現する」と訴えた。これこそ制度改革の意図であったと言える。平等主義という思想は建国初期に形成されたものであり、後までかなり強い影響を及ぼした。それゆえ、事業単位の機能を効果的に発揮してもらうために、中央政府は業績給制度を導入したのである。これは、中国の特殊な国情のもとでの選択である。

以上をふまえれば、事業単位の賃金制度は、全体的に「級別→職務→崗位」というステップを踏んでいると言える。前3回の賃金制度の名称をみると、級別から職務へ転換しようとする意図がみられる。ただし、第4回の賃金制度改革においては、職務のような組織内での地位を強調する意図は弱まり、代わりに崗位のようなより業績成果に繋がる概念が使用されるようになった。賃金実態においても、崗位に強く依存する状況に変化した。

崗位を重視するようになった理由は、次のように説明することができる。1つ目は、業績は経済成果を高める点で望ましいということである。働く人のモチベーションを高め、効率を高めるためには、インセンティブ制度の導入によって潜在力を引き出し、能力を発揮させることが重要なのである。2つ目は、「労働に応じる分配」を実現し、業績の向上を図るためには、もはや年功制では困難で、崗位本位に変更せざるを得ないということである。3つ目は、現在事業単位に所属している者はいうまでもなく、事業単位を定年退職した者まで含めると、その数は非常に膨大であるため、財政負担がかなり重いということである。したがって、崗位業績給制度の導入により、崗位の聘用を通じた人員の有効活用が求められているのである。

さて、もとに戻ると、「平等主義」を克服するための切口として、1985年の職務構造賃金制度改革が導入された。これは、職務ごとの責任の大きさによって賃金を決定しようとしたものである。従来は日常生活を保障するために、職務とは無関係に基礎給が設定されており、この状況を打破するため、職務給が登場したのである。その後、1993年に賃金制度の改革が行われたが、依然として職務を中心にする賃金制度であった。しかし、2006年に賃金制度を改革した際、事業単位の賃金の仕組みから職務給を無くし、代わって崗位給を組み入れた。実際の崗位給は、職務給と似た性格を持っているが、同一レベルの職務においていくつかの賃金等級を設定し、崗位の差を峻別して、業績のある者により高い賃金を支給する形になっている。

この「平等主義」から「労働に応じる分配」への転換は、賃金分配の「裁量権」および昇進に関わる「選抜権」の移譲と緊密に関連している。中国は国土が広く、地域間の格差が激しいため、中央政府がすべてを決定すると不均衡が生じられる。したがって、如何に国情に適合する政策を策定するかが重要な課題となる。基本的には中央政府が制度の枠組

みを設定し、その範囲のなかで、省・自治区・直轄市が自らの状況に照らしてある程度の自律性をもって制度を具体化することとなる。その目的は、各地域の実情に応じてより活力のある制度を策定し、人材の役割を十分に活かすことである。

これにより、実際の賃金の裁量権は各事業単位に移管された。ただし、業績給の場合、その決め方は崗位に強く依拠しているため、本来の意味での業績とは連動していないと言える。もともとの職務を中心にする制度は「能上不能下」であり、一旦任命されるとひどい失敗がない限り降格されないことが特徴である。例えば、教授に昇進した後、何もしなくても教授の待遇は基本的には維持される。よって、同一職務のなかにおいては、「平等主義」が維持することとなる。これを無くすために崗位聘用制が導入された。崗位聘用制の特徴は、各单位が自分のニーズによって崗位を設定し、各崗位のタスクと責任などを明確にしたうえで、この条件を満たす人材と契約を結ぶことである。つまり、崗位聘用制は「能上能下」が自由裁量のできる制度である。したがって、業績給の場合、言葉通りの業績とは連動しないとしても、「崗位」と連動するという意味では、従来の「平等主義」を乗り越える質を持っていると言える。

2. 市場

賃金水準からすると、大学教員は他の業者より高い賃金水準を維持している。これは専門技術人材に対する高いニーズを反映している。大学は、専門技術者が最も集まるところであり、専門技術者の安定性とともにもその合理的な流動性が求められている。国は、市場の賃金水準を参考した上で、他の者より高い賃金水準を定めることによって、専門技術者の離職を防げようとしていると言える。

しかしながら、大学の実力を高めるためには、人材の合理的な流動が同時に必要とされる。競争で勝つために、各大学は、自身の実情に相応しい人材を受け入れるために努力を傾注する。そのため、金銭的な条件とともに、科学研究に必要な環境を整えることに神経をとがらせている。これらにより、大学間における人材獲得競争の市場環境が形成されている。結果、人材流失の防止および必要な人材の獲得のため、大学自身が類似した職業の賃金相場を参考しながら大学の賃金水準を調整しなければならなくなっている。

なお、国としても、労働市場の存在は、制度で予測できない有効な人材移動を通して良質な競争環境を作り上げるのに役立つ。ただし、合理的な人材流動を実現するためには、それを支える制度がなければならない。今のところ、崗位聘用制がそれに当たる。

では、崗位聘用制に依拠しつつ、どの程度の流動化が進行しており、その結果、賃金の市場価格はどのように変動しているのだろうか。残念ながら、この程度について測ることはできなかった。幾分かは制度の影響により、なお幾分かは市場の影響により、賃金水準と格差が決まると推測するしかない。

3. 従業員

制度が精緻化されているにしたがい、実際にパブリックセクターに勤務している専門技術者にとっては厳しい状況が展開されている。幾たびの制度改革にもかかわらず、賃金に占める年功の割合はまだ残っている。これは生活の安定性を重視する働く側の考え方が反映されたものと言える。

ただし、年功制の程度が低まるなか、賃金を上げるためには、主に昇進に依存するしかない。昇進は業績²⁰⁷と緊密に連動するため、業績をめぐる競争が繰り広げられる。大学のような大きな集団となれば、そのなかでの競争がどれほど激しいのかを想像するに難くない。激しい競争の理由はまず、崗位ごとの厳しい人数の制限にある。次に、コアジャーナルへの投稿・刊行が昇進の条件である点に求められる。最後は、投稿先のジャーナルに厳しい基準がある点が取り上げられる。つまり、コアジャーナルへの投稿・刊行には時間がかかり、現に刊行されるかどうか分からない状況なのである。結果、准教授の段階で既に昇進を諦める教員が出てくる始末となる。なぜなら、選抜の際に、研究成果だけで判断されているからである。研究成果の背景に、どのような苦しい経験をしてきたのかを知っている者は自分しかない。しかしながら、諦めていない教員においては、精一杯に論文や書籍を努力して成果を出すしかない。

4. 制度と実態の乖離

すでにみたように、中国政府は、長い間「平等主義の克服」を課題とし、それを達成するために賃金・昇進制度の改革を断行してきた。しかしながら、その制度と実態との間にある程度の乖離がみられる。前3回の賃金制度改革については、データの制約上、実証が難しいが、第4回の賃金制度改革については、それなりに実証ができる。この賃金制度は崗位に強く依存しているため、崗位が異なれば賃金も異なるが、崗位が同じであれば、賃金額もほぼ同じである。したがって、現行の賃金制度は、従来の職務のなかでの「平等主義」は一定程度解決したと言える。同じ職務と言えども、異なる崗位間には相応の格差が生じたからである。しかし、同じ崗位のなかでの「労働に応じる分配」が実現できているかと言えば、そうとは言えない。当初、崗位業績賃金制度を導入した際、政府は、その意図を次のように示した。これは「労働に応じる分配を行い、崗位責任・仕事業績・実際の貢献を緊密に関連し、創新創造を励ますような分配インセンティブ制度を設計する」という内容である。すなわち、崗位責任だけでなく、仕事業績や実際の貢献によっても賃金が変わることを意図していたと言える。これに照らせば、本論文でみた実態は、その意図とはまだ距離があることがわかる。「平等主義」は、時代の変化とともにある程度は解消されてきたものの、完全に無くなってはいないのである。

一方、2006年新たな賃金制度を導入すると同時に、崗位聘用制も実施することになっていた。しかしながら、実際に「能上能下」が実現できている事業単位はほぼゼロに近いのが

²⁰⁷ 大学の教員の業績は主に書籍の執筆と投稿の論文を指す。

現状である。制度通りに実施していない理由は、いわゆる名門でない大学が多数に上がるため、これらの大学においては人材の保有が難しく、もし昇進した教授にさらなる科学研究の成果を要求すると、人材の流失に繋がりがかねないからである。制度の意図は、教員が教授に昇進してからも自分の高い能力をより一層活用して良い科学研究成果を多く出してくれるように望むことであった。しかしながら、政府は制度を策定する時に各大学の状況を十分考慮せずにその実施に踏み切ったとみられる。2006 年から 15 年経った現在でも、「能上能下」は進んでいないのである。

第3節 示唆

では、中国パブリックセクター、特に高等教育機関において現在課題となっていることは何で、それを改善するために何をすべきだろうか。この答えは、一言で言えば、外部要因と内部要因に留意しながら競争力を高めるということである。ここで外部要因とは国の方針・制度および高等教育機関間の競争環境を指し、内部要因とは大学のなかでの政策と運営状況を指す。

まず、外部要因についてみよう。国は、各大学に十分な自律権を付与するとともに、有効な人材流動を促進するために、競争市場の秩序を保つべきである。これを前提として、各大学は、付与された自律権を利用してどのように競争力を高めることができるか模索しなければならない。例えば、より自由な労働市場に依拠して優秀な教員を吸収して、学生数を増やすことである。本論で紹介した通りに、大学の財源は学生数によって計算されるため、学生を多めに受け入れることは非常に重要な事柄となる。

この際、より良い大学を作るためには、財政から給付された資金だけでは十分でないことに留意する必要がある。例えば、A 大学の実態がそれをよく示す。A 大学における人件費は、財政給付資金の 95% を占める。このような状態のもとでは、学校の競争力を高める余裕はあまりない。資金の範囲が決まっているところで、いくら分配方式を変えても良い効果には繋がらないのである。したがって、財政給付の以外に、大学が資金を増やす方法を探さなければならない。

次に、内部要因についてみよう。ここでもっとも課題となるのは、高等教育機関独自にどのようなインセンティブを設けることができるかである。すでにみたように、中国の高等教育機関は、崗位ごとの昇進要件を定めると同時に、その崗位と賃金を連動させることによって、上位階層に向かったのインセンティブを高めようとしてきた。ただし、それが、崗位の枠を限定することによって、上位階層に向かったのインセンティブを制約してきたことも否めない。よって、その両者のバランスをとることが大切と思われる。例えば、「最小レベルの研究業績＋最大レベルの経験年数」という要件をもって崗位の格上げを認め、それと連動する賃上げを実施することである。そうすると、昇進競争に没頭しなくても自分の存在意義を認められると同時に、生活も豊にできる。もし、このような制度が実施できれば、インセンティブ機能を発揮するだけでなく、「能上能下」という目標をわざわざ追及しなくてもいいこととなる。

第4節 残された課題

本論文は中国パブリックセクターにおける賃金および昇進に関する制度と実態に焦点を絞って論じており、人事に関して全面的な検討は行っていない。人材の採用や育成および評価まで探究の範囲を広げることで、中国パブリックセクターの人事の全体像をより鮮明にとらえることができると思われるが、これは今後の課題である。また、本論文は学術論文としてはほぼ初めて中国パブリックセクターにおける賃金と昇進の実態に迫ったものであるが、A 大学 1 つの事例のみを対象としているため、発見された事実の一般化には限界を有する。より多くのケースを調べ、中国事業単位の人事の特徴を究明することが今後の課題となる。

参考文献

- 『中国統計年鑑』、1999 年～2020 年。
- <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/>（2021 年 9 月 27 日）。
- 佐口和郎、『雇用システム論』、有斐閣、2018 年、4 頁。
- 李捷生、『中国「国有企業」の経営と労使関係：鉄鋼産業の事例「1950 年代-90 年代」』、御茶の水書房、2000 年。
- 奧林康司、『入門人的資源管理』、中央経済社、2006 年、54 頁。
- 早川征一郎、『公務員の賃金』、労働旬報社、1979 年、154 頁。
- 楊玉穎、「浅談事業單位業績賃金制度改革」中小企業管理与科技（上旬刊）、2018 年。
- 劉曉蘇、「事業單位人事制度改革研究」（博士論文）、華東師範大学、2009 年。
- 陳耀堯、「中国機關事業單位現行工資制度利弊分析及对策」『社科縱橫』、2005 年 10 月總第 20 卷第 5 期、81-85 頁。
- 扈革英、「深化機關事業單位医工資分配制度改革的思考」『金融与經濟』、2004 年第 7 期、62-63 頁。
- 顧海強、「深化機關事業單位工資制度改革的幾点思考」『人材資源開發』、2018. 10、12-13 頁。
- 郝立傑、「高校教師資格制度改革實施的困境与对策」『高校管理』、2017 年 12 月、110～111 頁。
- 張笑予、「高校教師資格制度改革研究 70 年：回顧、反思与展望」『內モンゴル師範大学學報』、2019 年 11 月、第 32 卷、第 11 期、20～23 頁。
- 蒙有華、「資格評審權下放至高等教育機關歷史進程、存在問題及應對策略」『惠州学院學報』、2017 年 10 月、109～114 頁。
- 崔涛・崔玉静、「高校教師資格制度改革相關問題研究—以保定市為例」『明日風尚』、2016 年 9 月。
- 王伝敏・孫鈺、「大学教師學術職業發展的影響因素研究」『現代教育管理』、2014 年第 3 期、66～69 頁。
- 岳英、「我国高校教師職稱昇進影響因素的事件史分析」『教育發展研究』、2020 年 13-14、90～97 頁。
- 竹内洋、『日本のメリトクラシー構造と心性』、東京大学出版会、1995 年 7 月。
- 林嶺那、『學歷・試験・平等自治体人事行政の 3 モデル』、東京大学出版会、2020 年 1 月。
- 黃娜、「事業單位工資制度改革發展歷程淺析」『人力資源管理』、2013 年 11 月、77-78 頁。
- 蘇海南、「新中国七十年薪酬分配史略」『中国人力資源社會保障』、2019 年第 8 期、25-27 頁。
- 孟媛、「中国公務員人事システムにおける職務と資格に関する研究」（修士論文）、2015 年 3 月、18 ページより引用。
- 原の資料は、<http://www.usc.cuhk.edu.hk/PaperCollection/Details.aspx?id=6535>（2014 年 12 月 10 日最終確認）より引用。
- 『当代中国的人事管理』、当代中国出版社、1994 年 7 月、90 頁。
- 「中華人民共和國經濟檔案選編（1953—1957）」（労働工資和職工保險福利卷）、428～430

ページより引用。

「国务院関与工資改革的決定」（56）国議周字第 53 号）、1956 年 6 月 16 日。

『当代中国的人事管理』、当代中国出版社、1994 年 7 月、100～101 頁より引用。

『当代中国的人事管理』、当代中国出版社、1994 年、118 頁より引用。

「国务院関与降低国家機關十級以上黨員幹部工資標準的決定」、1957 年 1 月。

https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDN7904&filename=SXBA195624007&uniplatform=NZKPT&v=cGjM_xuQv4yMo4evZ7GzsZ56sF-DmUz_AX4ZrQ-b4xkEk_DyJVJCZyADCSxD_tY6（2021 年 12 月 22 日最終確認日）。

「関与降低国家機關三級以上黨員幹部工資標準的決定」、1959 年 2 月。

<http://www.51labour.com/law/detail/9746212f-007e-4dc8-b75f-79058fb498f4>（2021 年 12 月 22 日最終確認日）。

「国家計画委員会党組、労働部党組関与当前労働力安排和職工工資問題的報告関与降低十七級以上黨員幹部工資問題的決定」、1960 年 9 月。

http://www.law-lib.com/law/law_view1.asp?id=1423（2021 年 12 月 22 日最終確認日）。

『当代中国的人事管理』、当代中国出版社、1994 年、130～132 頁より筆者作成。

中共中央、国务院「関与国家機關和事業單位工作人員工資制度改革」的通知、中發[1986]9 号。

<https://www.doc88.com/p-7952437001511.html>（2020 年 9 月 14 日最終確認日）。

「関与地区工資問題的情況」、『經濟研究參考』、1993 年 Z6 期。

<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-JJCK1993Z6138.html>（2020 年 9 月 13 日最終確認日）。

国务院工資制度改革小組労働人事部、「関与 1986 年調整部分工資区類別的通知」[1986]（99）号、1986 年 11 月。

<http://law.51labour.com/lawshow-31782.html>（2020 年 9 月 13 日最終確認日）。

『当代中国的人事管理』、当代中国出版社、1994 年、165 頁。

中共中央、国务院「関与国家機關和事業單位工作人員工資制度改革」的通知、中發[1986]9 号。

<https://www.doc88.com/p-7952437001511.html>（2020 年 9 月 14 日最終確認日）。

「国务院関与機關和事業單位從業員工工資制度改革問題的通知」、1993 年。

<https://wenku.baidu.com/view/31900f98b42acfc789eb172ded630b1c59ee9ba1.html>（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

「国务院弁公庁関与印發機關、事業單位工資制度三個實施弁法的通知」、1993 年。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2016-10/18/content_5120938.htm（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

「機關工作人員工資制度改革方案」、1993 年。

<https://www.shui5.cn/article/7e/130279.html>（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

職務級別工資制工資基準表（1993 年～2006 年 6 月）。

<https://wenku.baidu.com/view/15edd2040708763231126edb6f1aff00bfd57075.html>（2021 年 9 月 18 日最終確認日）。

「機關單位職務等級對照表」、1993 年。

<https://wenku.baidu.com/view/15edd2040708763231126edb6f1aff00bfd57075.html> (2021年9月18日最終確認日)。

「機關技術工人崗位技術等級賃金基準表」、1993年。

<https://www.docin.com/p-814264905.html> (2021年9月18日最終確認日)。

「機關普通工人崗位技術等級賃金基準表」、1993年。

<https://www.docin.com/p-814264905.html> (2021年9月18日最終確認日)。

「機關工作人員工資制度改革方案」、1993年。<https://wenda.so.com/q/1479556480617008> (2021年9月18日最終確認日)。

「事業單位工作人員工資制度改革方案」、1993年。

<https://wenda.so.com/q/1479556480617008> (2021年9月18日最終確認日)。

「事業單位專門技術職工資表」、1993年。

<https://wenku.baidu.com/view/004b49e6302b3169a45177232f60ddccdb38e606.html> (2021年9月18日最終確認日)。

「事業單位職員職務工資表」、1993年。

<https://wenku.baidu.com/view/004b49e6302b3169a45177232f60ddccdb38e606.html> (2021年9月18日最終確認日)。

「事業單位技術工人職務等級工資表」、1993年。

<https://wenku.baidu.com/view/004b49e6302b3169a45177232f60ddccdb38e606.html> (2021年9月18日最終確認日)。

「事業單位普通工職務等級工資表」、1993年。

<https://wenku.baidu.com/view/004b49e6302b3169a45177232f60ddccdb38e606.html> (2021年9月18日最終確認日)。

「公務員工資制度改革方案」、2006年。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-03/19/content_5375052.htm (2021年9月18日最終確認日)。

「公務員工資制度改革方案」、2006年。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-03/19/content_5375052.htm (2021年9月18日最終確認日)。

「公務員工資制度改革方案」、2006年。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-03/19/content_5375052.htm (2021年9月18日最終確認日)。

「公務員工資制度改革方案」、2006年。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-03/19/content_5375052.htm (2021年9月18日最終確認日)。

「公務員工資制度改革方案」、2006年。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-03/19/content_5375052.htm (2021年9月18日最終確認日)。

「公務員職務與級別管理規定」、2006年。

https://zhuanlan.zhihu.com/p/67817923?from_voters_page=true (2021年9月18日最終確認日)。

「公務員級別工資基準表」、2006 年。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-03/19/content_5375052.htm (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

「国家機關技術工人賃金基準表」、2006 年。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-03/19/content_5375052.html (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

「国家機關普通工人賃金基準表」、2006 年。

http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-03/19/content_5375052.html (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

「事業單位職員・教員崗位工資、号俸工資対応表」、2006 年。

<https://doc.xuehai.net/bb59187d6558fd56e4307321d.html> (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

「事業單位工勤崗位給、号俸給対応表」、2006 年。

<https://doc.xuehai.net/bb59187d6558fd56e4307321d.html> (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

「事業單位工作人員收入分配制度改革方案」、2006 年。

<https://www.xcc.edu.cn/xyrsc/413061/413062/413337/index.html> (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

「事業單位工作人員收入分配制度改革方案」、2006 年。

<https://www.xcc.edu.cn/xyrsc/413061/413062/413337/index.html> (2021 年 9 月 18 日最終確認日)。

森建資、「賃金決定の二階構造」『日本労働研究雑誌』No. 562、2007 年。

禹宗杓、「戦後における資格給の形成」『大原社会問題研究所雑誌』No. 688、2016 年。

人事部・財政部、「関与印發事業單位工作人員收入分配制度改革方案的通知」、国人部發[2006] 56 号。

<https://wenku.baidu.com/view/3e1204134431b90d6c85c70e.html> (2019 年 10 月 14 日最終確認日)。

「A 大学首次專門技術崗位設置与人員聘用工作暫行办法」、2011 年。

牛曉葉、曹志文、「高校崗位業績工資制度實施的激勵效果實証研究」、『會計師』、2015 年 5 月、75-77 頁。

李麗、「業効工資改革背景下高校教師工資收入分析—北京のある大学の事例を中心に—」『北京教育』、2019 年 9 月、25~29 頁。

劉雅卉、「結合統計模型的高校教職工工資影響因素分析」(修士論文)、安慶師範大学、2019 年 6 月。

「N 省收入配分制度改革實施細則」、2006 年。

「N 省関与事業單位實施績效工資的意見」、2011 年。

宋素芝・高百寧・「高校職稱制度改革的博弈分析」『科技情報開發与經濟』、2006 年、247~249 頁。

田子俊、「中国高校教師職稱評聘制度歷史沿革」『湖南科技学院学报』、2006 年、265~268 頁。

張笑予、「高校教師職稱制度改革研究 70 年：回顧、反思与展望」『内モンゴル師範大学学报』、2019 年、20~23 頁。

「中共中央國務院關於深化教育改革、全面推進素質教育的決定」、1999 年。
<https://baike.baidu.com/item/%E4%B8%AD%E5%85%B1%E4%B8%AD%E5%A4%AE%E5%9B%BD%E5%8A%A1%E9%99%A2%E5%85%B3%E4%BA%8E%E6%B7%B1%E5%8C%96%E6%95%99%E8%82%B2%E6%94%B9%E9%9D%A9%E5%8C%8E%E5%85%A8%E9%9D%A2%E6%8E%A8%E8%BF%9B%E7%B4%A0%E8%B4%A8%E6%95%99%E8%82%B2%E7%9A%84%E5%86%B3%E5%AE%9A/15126679?fr=aladdin> (2021 年 12 月 28 日最終確認日)。

国民党政府教育行政委員會、「大學教員資格條例」、1927 年。
<https://baike.baidu.com/item/%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E6%95%99%E5%B8%88%E8%81%8C%E7%A7%B0/439234?fr=aladdin> (2021 年 6 月 24 日最終確認日)。

國務院、「關於高等教育機關教員職務名稱及其確定與提昇辦法的暫行規定」、1960 年 2 月 16 日。
<https://www.66law.cn/tiaoli/150346.aspx> (2021 年 6 月 24 日最終確認日)。

吳鎮柔、陸叔雲、『中華人民共和國研究生教育和學位制度史』、北京理工大學出版社、2001 年 10 月、62～63 頁。

國務院、「中華人民共和國學位條例」、1980 年 2 月 1 日。
http://www.npc.gov.cn/wxzl/wxzl/2008-12/15/content_1462106.htm (2021 年 9 月 19 日最終確認日)。

張健、「國務院批轉教育部關於高等教育機關恢復和提昇教員職務問題的請示報告」『中國教育年鑑』、1949 年～1981 年、804-805 頁。

教育部、「關於試行高等院校教師職責及考課的暫行規定的通知」、1979 年 11 月。
<https://wenku.baidu.com/view/157c4620482fb4daa58d4b2f.html> (2021 年 6 月 26 日最終確認日)。

教育部、「關於試行高等教育機關教師工作量制度的通知」、1981 年。
http://www.law-lib.com/law/law_view1.asp?id=2229 (2021 年 6 月 25 日最終確認日)。

教育部、「關於當前執行國務院關於高等教育機關教員職務名稱及其確定與提昇辦法的暫行規定的實施意見」、1982 年。
<https://www.66law.cn/tiaoli/150346.aspx> (2021 年 6 月 25 日最終確認日)。

教育部・勞動人事部・中科院・社科院、「關於獲得修士、博士學位研究生確定職稱暫行辦法」、1982 年 11 月。
<https://wenku.baidu.com/view/79041cda5022aaea998f0fbf.html> (2021 年 6 月 25 日最終確認日)。

『人事工作公文書選編』、1986 年、532-533 頁。

國家教委中央職稱改革工作指導小組、「高等教育機關教員職務試行條例」、1986 年 3 月。
<https://www.xcc.edu.cn/xyrsc/413061/413062/413370/index.html> (2021 年 6 月 16 日最終確認日)。

「國家教委・人事部關於公布具有教授、副教授任職資格評審權高等教育機關的通知」、1993 年。
http://www.law-lib.com/law/law_view1.asp?id=57159 (2021 年 11 月 2 日最終確認日)。

「關於實行專業技術職務聘任制度的規定」、1986 年 1 月。
http://www.gov.cn/zhengce/content/2012-09/21/content_7398.htm (2021 年 6 月 28 日最

終確認日)。

「関与『高等教育機関教師職務試行条例』の実施意見」、1986年3月。

<https://www.xcc.edu.cn/xyrsc/413061/413062/413370/index.html> (2021年6月16日最終確認日)。

人事部、「関与加強職稱改革工作統一指導的通知」、1988年8月。中華人民共和國人力資源和社会保証部サイト。

http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/rcrs/201411/t20141117_144392.html (2021年11月23日最終確認日)。

N省教委庁、「転発有関職稱改革公文書的通知」、1991年4月。

「関与在専門技術職務評聘工作中嚴格掌握外語条件的通知」1991年3月。中華人民共和國人力資源和社会保障部サイト。

http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/rcrs/201407/t20140717_136470.html (2021年6月18日最終確認日)。

國務院、「関与改革職稱評定、实行專業技術職務聘用制度的報告」、1986年1月。

<https://baike.baidu.com/item/%E5%9B%BD%E5%8A%A1%E9%99%A2%E8%BD%AC%E5%8F%91%E3%80%8A%E5%85%B3%E4%BA%8E%E6%94%B9%E9%9D%A9%E8%81%8C%E7%A7%B0%E8%AF%84%E5%AE%9A%E3%80%81%E5%AE%9E%E8%A1%8C%E4%B8%93%E4%B8%9A%E6%8A%80%E6%9C%AF%E8%81%8C%E5%8A%A1%E8%81%98%E4%BB%BB%E5%88%B6%E5%BA%A6%E7%9A%84%E6%8A%A5%E5%91%8A%E3%80%8B%E7%9A%84%E9%80%9A%E7%9F%A5/4225477?fr=aladdin> (2021年6月28日最終確認日)。

国家教育委員会、人事部、「関与進一步做好授予高等教育機関教授、副教授任職資格評審權工作的通知」、1994年3月。中華人民共和國教育部サイト

http://www.moe.gov.cn/s78/A04/s7051/201001/t20100129_180683.html (2021年6月11日最終確認日)。

「N省関与高等教育機関教師職務『四定』工作的意見」、1992年3月。

N省教育庁、「全省高等教育機関職改工作安排意見」、1993年11月。

「N省高等教育機関教師高級(中級)専門技術資格評審条件(試行)的通知」、1993年。

http://rst.nmg.gov.cn/ecdomain/framework/nmrsw/nmmhkmgidjebbofjadekckhpchppoia/nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia.do?isfloat=1&disp_template=kjoafadnboaebboekdmcjknpheemckj&fileid=20151118110341738&moduleIDPage=nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia&siteIDPage=nmrsw&infoChecked=0 (2020年8月25日最終確認日)。

「N省高等教育機関における教授・准教授の資格要件(試行)」、(1993年)。

http://rst.nmg.gov.cn/ecdomain/framework/nmrsw/nmmhkmgidjebbofjadekckhpchppoia/nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia.do?isfloat=1&disp_template=kjoafadnboaebboekdmcjknpheemckj&fileid=20151118110341738&moduleIDPage=nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia&siteIDPage=nmrsw&infoChecked=0 (2020年8月25日最終確認日)。

「関与印發N省事業單位専門技術職務設崗工作意見的通知」、2000年。

「N省普通高等院校教師高級専門技術資格評定条件(修訂)的通知」、2012年。

http://rst.nmg.gov.cn/ecdomain/framework/nmrsw/nmmhkmgidjebbofjadekckhpchppoia/nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia.do?isfloat=1&disp_template=kjoafadnboaebboekdmcjknpheemckj&fileid=20151118110341738&moduleIDPage=nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia&siteIDPage=nmrsw&infoChecked=0

oia&siteIDPage=nmrsw&infoChecked=0 （2020 年 8 月 25 日最終確認日）。

教育部、人力資源社會保障部關与印發「高校教師職稱評審監督暫行弁法」、2017 年 10 月。
中華人民共和國教育部サイト

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7030/201711/t20171109_318752.html（2021 年 6 月 17 日最終確認日）。

「關与印發事業單位崗位設置管理試行弁的通知」、2006 年。

<https://wenku.baidu.com/view/08af541859eef8c75fbfb3d4.html>（2021 年 9 月 19 日最終確認日）。

「N 省事業單位崗位設置管理實施意見」、2006 年。

劉業進、「大学自由、學術評價和教師聘任晉升制度改革」『現代大学教育』、2007 年第 5 期、91～97 頁。

李愛萍、瀋紅、「大学教師晉升時間影響因素的實証分析——2014 年大学教師調查に基づいて」『復旦教員論壇』、2017 年第 15 卷第 1 期、76～82 頁。

「關与 A 大学課級幹部聘任工作方案的通知」、2010 年。

「事業單位崗位設置管理試行弁法」国人部發（2006）70 号。

<https://baike.baidu.com/item/%E4%BA%8B%E4%B8%9A%E5%8D%95%E4%BD%8D%E5%B2%97%E4%BD%8D%E8%AE%BE%E7%BD%AE%E7%AE%A1%E7%90%86%E8%AF%95%E8%A1%8C%E5%8A%9E%E6%B3%95/1287610?fromtitle=%E4%BA%8B%E4%B8%9A%E5%8D%95%E4%BD%8D%E5%B2%97%E4%BD%8D%E8%AE%BE%E7%BD%AE%E7%AE%A1%E7%90%86%E5%8A%9E%E6%B3%95&fromid=16955639&fr=aladdin>（2021 年 5 月 27 日最終確認日）。

「關与 A 大学崗位設置方案的批復」、2010 年。

付表

付表 1 機関における職員職の賃金基準表（1997 年）

職務	職務給（元/月）													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
主席、副主席、総理	480	555	630	705	780	855								
副総理、国务委員	400	460	520	580	640	700	760							
部長、省長	330	380	430	480	530	580	630	680						
副部長、副省長	270	315	360	405	450	495	540	585	630					
司長、庁、局長	215	255	295	335	375	415	455	495	535	575				
副司長、副庁、副局長	175	210	245	280	315	350	385	420	455	490				
処長、県長	144	174	204	234	264	294	324	354	384	414	444			
副処長、副県長	118	143	168	193	218	243	268	293	318	343	368			
課長、主任課員	96	116	136	156	176	196	216	236	256	276	296	316		
副課長、副主任課員	79	94	109	124	139	154	169	184	199	214	229	244		
課員	63	75	87	99	111	123	135	147	159	171	183	195	207	219
事務員	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	160	170	180

級別給		基礎給	経験年数手当
級別	基準		
一	470	110	経験年数が一年増加すれば、一元給付すること。
二	425	110	
三	382	110	
四	340	110	
五	298	110	
六	263	110	
七	228	110	
八	193	110	
九	164	110	
十	135	110	
十一	111	110	
十二	92	110	
十三	77	110	
十四	65	110	
十五	55	110	

出所）1997 年調整機関、事業単位工作人員工資標準等問題の通知より筆者作成。

付表 2 機関における職員職の賃金基準表（1999 年）

職務	職務給（元/月）													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
主席、副主席、総理	480	555	630	705	780	855								
副総理、国務委員	400	460	520	580	640	700	760							
部長、省長	330	380	430	480	530	580	630	680						
副部長、副省長	270	315	360	405	450	495	540	585	630					
司長、庁、局長	215	255	295	335	375	415	455	495	535	575				
副司長、副庁、副局長	175	210	245	280	315	350	385	420	455	490				
処長、県長	144	174	204	234	264	294	324	354	384	414	444			
副処長、副県長	118	143	168	193	218	243	268	293	318	343	368			
課長、主任課員	96	116	136	156	176	196	216	236	256	276	296	316		
副課長、副主任課員	79	94	109	124	139	154	169	184	199	214	229	244		
課員	63	75	87	99	111	123	135	147	159	171	183	195	207	219
事務員	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	160	170	180

級別給		基礎給	経験年数手当
級別	基準		
一	720	180	経験年数が一年増加すれば、一元給付すること。
二	650	180	
三	585	180	
四	520	180	
五	460	180	
六	405	180	
七	350	180	
八	295	180	
九	250	180	
十	210	180	
十一	175	180	
十二	145	180	
十三	120	180	
十四	100	180	
十五	85	180	

出所）「調整機関事業単位工作人員工資標準和増加離退休人員離退休費三個实施方案」より筆者作成。

付表 3 機関における職員職の賃金基準表（2001 年 1 月）

職務	職務給（元/月）													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
主席、副主席、総理	480	555	630	705	780	855								
副総理、国务委員	400	460	520	580	640	700	760							
部長、省長	330	380	430	480	530	580	630	680						
副部長、副省長	270	315	360	405	450	495	540	585	630					
司長、庁、局長	215	255	295	335	375	415	455	495	535	575				
副司長、副庁、副局長	175	210	245	280	315	350	385	420	455	490				
処長、県長	144	174	204	234	264	294	324	354	384	414	444			
副処長、副県長	118	143	168	193	218	243	268	293	318	343	368			
課長、主任課員	96	116	136	156	176	196	216	236	256	276	296	316		
副課長、副主任課員	79	94	109	124	139	154	169	184	199	214	229	244		
課員	63	75	87	99	111	123	135	147	159	171	183	195	207	219
事務員	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	160	170	180

級別給		基礎給	経験年数手当
級別	基準		
一	1166	230	経験年数が一年増加すれば、一元給付すること。
二	1030	230	
三	903	230	
四	790	230	
五	686	230	
六	586	230	
七	490	230	
八	408	230	
九	340	230	
十	281	230	
十一	231	230	
十二	190	230	
十三	158	230	
十四	133	230	
十五	115	230	

出所）人事部、財政部「関与調整機関工作人員工資標準の実施方案」（2001 年 5 月）より筆者作成。

付表 4 機関における職員職の賃金基準表（2001 年 10 月）

職務	職務給（元/月）													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
主席、副主席、総理	850	970	1090	1210	1330	1450								
副総理、国务委員	680	785	890	995	1100	1205	1310							
部長、省長	560	650	740	830	920	1010	1100	1190						
副部長、副省長	460	540	620	700	780	860	940	1020	1100					
司長、庁、局長	365	435	505	575	645	715	785	855	925	995				
副司長、副庁、副局长	295	355	415	475	535	595	655	715	775	835				
処長、県長	240	290	340	390	440	490	540	590	640	690	740			
副処長、副県長	195	235	275	315	355	395	435	475	515	555	595			
課長、主任課員	160	190	220	250	280	310	340	370	400	430	460	490		
副課長、副主任課員	136	158	180	202	224	246	268	290	312	334	356	378		
課員	117	133	149	165	181	197	213	229	245	261	277	293	309	325
事務員	100	113	126	139	152	165	178	191	204	217	230	243	256	269

級別給		基礎給	経験年数手当
級別	基準		
一	1166	230	経験年数が一年増加すれば、一元給付すること。
二	1030	230	
三	903	230	
四	790	230	
五	686	230	
六	586	230	
七	490	230	
八	408	230	
九	340	230	
十	281	230	
十一	231	230	
十二	190	230	
十三	158	230	
十四	133	230	
十五	115	230	

出所）国务院弁公庁転発人事部財政部「関与从 2001 年 10 月 1 日起調整機關事業單位工作人員工資標準和增加離退休人員離退休費三個實施方案」国弁発〔2001〕70 号より筆者作成。

付表 5 機関における職員職の賃金基準表（2003 年）

職務	職務給（元/月）													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
主席、副主席、総理	1150	1270	1390	1510	1630	1750								
副総理、国务委員	940	1045	1150	1255	1360	1465	1570							
部長、省長	780	870	960	1050	1140	1230	1320	1410						
副部長、副省长	645	725	805	885	965	1045	1125	1205	1285					
司長、庁、局長	520	590	660	730	800	870	940	1010	1080	1150				
副司長、副庁、副局长	425	485	545	605	665	725	785	845	905	965				
処長、県長	345	395	445	495	545	595	645	695	745	795	845			
副処長、副県長	280	320	360	400	440	480	520	560	600	640	680			
課長、主任課員	225	255	285	315	345	375	405	435	465	495	525	555		
副課長、副主任課員	188	210	232	254	276	298	320	342	364	386	408	430		
課員	157	173	189	205	221	237	253	269	285	301	317	333	349	365
事務員	130	143	156	169	182	195	208	221	234	247	260	273	286	299

級別給		基礎給	経験年数手当
級別	基準		
一	1166	230	経験年数が一年増加すれば、一元給付すること。
二	1030	230	
三	903	230	
四	790	230	
五	686	230	
六	586	230	
七	490	230	
八	408	230	
九	340	230	
十	281	230	
十一	231	230	
十二	190	230	
十三	158	230	
十四	133	230	
十五	115	230	

出所) 国务院弁公庁転発人事部財政部「関与 2003 年 7 月 1 日起調整機関事業単位工作人員工資標準和増加離退休人員離退休費三個实施方案」（2003 年 11 月）より筆者作成。

付表 6 機関における工勤職の賃金基準表（1997 年）

技術等級	崗位賃金（元/月）													技術職務給
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
高級技師	204	226	248	274	300	326	352	378	404	430	456			55
技師	174	192	210	228	252	276	300	324	348	372	396	420		45
高級工	159	145	191	207	227	247	267	287	307	327	347	367	387	35
中級工	149	163	177	191	209	227	245	263	281	299	317	335	353	23
初級工	144	156	168	180	196	212	228	244	260	276	292	308	324	15

出所）「人発（1997）89 号 1997 年調整機関、事業単位工作人員工資標準等問題的通知」より筆者作成。

付表 7 機関における普通工の賃金基準表（1997 年）

等級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
崗位給（元/月）	149	160	171	182	196	210	224	238	256	274	292	310	328	346	364	382

出所）「人発（1997）89 号 1997 年調整機関、事業単位工作人員工資標準等問題的通知」より筆者作成。

付表 8 機関における工勤職の賃金基準表（1999 年）

技術等級	崗位賃金（元/月）													技術職務給
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
高級技師	254	276	298	324	350	376	402	428	454	480	506			114
技師	224	242	260	278	302	326	350	374	398	422	446	470		85
高級工	209	225	241	257	277	297	317	337	357	377	397	417	437	65
中級工	199	213	227	241	259	277	295	313	331	349	367	385	403	45

初級工	194	206	218	230	246	262	278	294	310	326	342	358	374	30
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----

出所) 「国弁発 (1999) 78 号調整機関事業単位工作人員工資標準和増加離退休人員離退休費三個实施方案」より筆者作成。

付表 9 機関における普通工の賃金基準表 (1999 年)

等級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
崗位給 (元/月)	213	224	235	249	263	277	291	309	327	345	363	381	399	417	435	453

出所) 「国弁発 (1999) 78 号調整機関事業単位工作人員工資標準和増加離退休人員離退休費三個实施方案」より筆者作成。

付表 10 機関における工勤職の賃金基準表 (2001 年 1 月)

技術等級	崗位賃金 (元/月)													技術職務給
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
高級技師	293	317	341	371	401	431	461	491	521	551	581			149
技師	255	275	295	315	341	367	393	419	445	471	497	523		120
高級工	235	252	269	286	308	330	352	374	396	418	440	462	484	100
中級工	221	236	251	266	285	304	323	342	361	380	399	418	437	80
初級工	215	228	241	254	271	288	305	322	339	356	373	390	407	65

出所) 人事部・財政部「関与調整機関工作人員工資標準的实施方案」(2001 年 5 月)より筆者作成。

付表 11 機関における普通工の賃金基準表 (2001 年 1 月)

等級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
崗位給 (元/月)	268	280	292	307	322	337	352	371	390	409	428	447	466	485	504	523

出所) 人事部・財政部「関与調整機関工作人員工資標準的实施方案」(2001 年 5 月)より筆者作成。

付表 12 機関における工勤職の賃金基準表（2001 年 10 月）

技術等級	崗位賃金（元/月）													技術職務給
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
高級技師	349	375	401	434	467	500	533	566	599	632	665			149
技師	305	327	349	371	399	427	455	483	511	539	567	595		120
高級工	278	296	314	332	355	378	401	424	447	470	493	516	539	100
中級工	259	274	289	304	324	344	364	384	404	424	444	464	484	80
初級工	250	263	276	289	307	325	343	361	379	397	415	433	451	65

出所）「国务院弁公庁転発人事部財政部『関与从 2001 年 10 月 1 日起調整機関事業単位工作人員工資標準和增加離退休人員離退休費三個实施方案』」（2001 年 9 月）より筆者作成。

付表 13 機関における普通工の賃金基準表（2001 年 10 月）

技術等級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
普通工 （元/月）	303	315	327	343	359	375	391	411	431	451	471	491	511	531	551	571

出所）「国务院弁公庁転発人事部財政部『関与从 2001 年 10 月 1 日起調整機関事業単位工作人員工資標準和增加離退休人員離退休費三個实施方案』」（2001 年 9 月）筆者作成。

付表 14 機関における工勤職の賃金基準表（2003 年）

技術等級	崗位賃金（元/月）													技術職務給
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
高級技師	408	434	460	493	526	559	592	625	658	691	724			149
技師	350	372	394	416	444	472	500	528	556	584	612	640		120
高級工	311	329	347	365	388	411	434	457	480	503	526	549	572	100
中級工	287	302	317	332	352	372	392	412	432	452	472	492	512	80
初級工	271	284	297	310	328	346	364	382	400	418	436	454	472	65

出所）「国務院弁公庁転発人事部財政部『関与从 2003 年 7 月 1 日起調整機関事業単位工作人員工資標準和增加離退休人員離退休費三個实施方案』」（国弁発〔2003〕93 号）より引用。

付表 15 機関における普通工の賃金基準表（2003 年）

等級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
普通工 (元/月)	324	336	348	364	380	396	412	432	452	472	492	512	532	552	572	592

出所）「国務院弁公庁転発人事部財政部『関与从 2003 年 7 月 1 日起調整機関事業単位工作人員工資標準和增加離退休人員離退休費三個实施方案』」（国弁発〔2003〕93 号）より引用。

付表 16 高等教育機関における教員職の職務等級給の分析表（1993 年）

職務等級給の基準金額（元/月）							格差（元）							増加率（％）						
教授	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	教授	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	教授	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	390	404	544	668	785	880	一	－	－	－	－	－	－	一	－	－	－	－	－	－
二	430	444	584	718	850	945	二	40	40	40	50	65	65	二	10	10	7	7	8	7
三	470	484	624	768	915	1010	三	40	40	40	50	65	65	三	10	10	7	7	8	7
四	520	534	674	833	995	1090	四	50	50	50	65	80	80	四	13	12	9	10	10	9
五	570	584	724	898	1075	1170	五	50	50	50	65	80	80	五	13	12	9	10	10	9
六	620	634	774	963	1155	1250	六	50	50	50	65	80	80	六	13	12	9	10	10	9
七	670	684	824	1028	1235	1330	七	50	50	50	65	80	80	七	13	12	9	10	10	9
八	－	734	874	1093	1315	1410	八	－	50	50	65	80	80	八	－	12	9	10	10	9
九	－	784	924	1158	1395	1490	九	－	50	50	65	80	80	九	－	12	9	10	10	9
十	－	834	974	1223	1475	1570	十	－	50	50	65	80	80	十	－	12	9	10	10	9
十一	－	884	1024	1288	1555	1650	十一	－	50	50	65	80	80	十一	－	12	9	10	10	9
准教授	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	准教授	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	准教授	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	275	289	401	498	576	643	一	－	－	－	－	－	－	一	－	－	－	－	－	－
二	305	319	431	532	619	686	二	30	30	30	34	43	43	二	11	10	7	7	7	7
三	335	349	461	566	662	729	三	30	30	30	34	43	43	三	11	10	7	7	7	7
四	365	379	491	600	705	772	四	30	30	30	34	43	43	四	11	10	7	7	7	7
五	395	409	521	634	748	815	五	30	30	30	34	43	43	五	11	10	7	7	7	7
六	435	449	561	680	803	870	六	40	40	40	46	55	55	六	15	14	10	9	10	9
七	475	489	601	726	858	925	七	40	40	40	46	55	55	七	15	14	10	9	10	9

八	515	529	641	772	913	980	八	40	40	40	46	55	55	八	15	14	10	9	10	9
九	555	569	681	818	968	1035	九	40	40	40	46	55	55	九	15	14	10	9	10	9
十	-	609	721	864	1023	1090	十	-	40	40	46	55	55	十	-	14	10	9	10	9
十一	-	649	761	910	1078	1145	十一	-	40	40	46	55	55	十一	-	14	10	9	10	9
十二	-	689	801	956	1133	1200	十二	-	40	40	46	55	55	十二	-	14	10	9	10	9
十三	-	729	841	1002	1188	1255	十三	-	40	40	46	55	55	十三	-	14	10	9	10	9
十四	-	769	881	1048	1243	1310	十四	-	40	40	46	55	55	十四	-	14	10	9	10	9
講師	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	講師	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	講師	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	205	219	312	388	438	481	一	-	-	-	-	-	-	一	-	-	-	-	-	-
二	225	239	332	410	465	508	二	20	20	20	22	27	27	二	10	9	6	6	6	6
三	245	259	352	432	492	535	三	20	20	20	22	27	27	三	10	9	6	6	6	6
四	265	279	372	454	519	562	四	20	20	20	22	27	27	四	10	9	6	6	6	6
五	285	299	392	476	546	589	五	20	20	20	22	27	27	五	10	9	6	6	6	6
六	315	329	422	508	583	626	六	30	30	30	32	37	37	六	15	14	10	8	8	8
七	345	359	452	540	620	663	七	30	30	30	32	37	37	七	15	14	10	8	8	8
八	375	389	482	572	657	700	八	30	30	30	32	37	37	八	15	14	10	8	8	8
九	405	419	512	604	694	737	九	30	30	30	32	37	37	九	15	14	10	8	8	8
十	435	449	542	636	731	774	十	30	30	30	32	37	37	十	15	14	10	8	8	8
十一	-	479	572	668	768	811	十一	-	30	30	32	37	37	十一	-	14	10	8	8	8
十二	-	509	602	700	805	848	十二	-	30	30	32	37	37	十二	-	14	10	8	8	8
十三	-	539	632	732	842	885	十三	-	30	30	32	37	37	十三	-	14	10	8	8	8
十四	-	569	662	764	879	922	十四	-	30	30	32	37	37	十四	-	14	10	8	8	8

十五	-	599	692	796	916	959	十五	-	30	30	32	37	37	十五	-	14	10	8	8	8
十六	-	629	722	828	953	996	十六	-	30	30	32	37	37	十六	-	14	10	8	8	8
助手	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	助手	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	助手	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	165	179	260	323	363	392	一	-	-	-	-	-	-	一	-	-	-	-	-	-
二	179	193	274	339	381	410	二	14	14	14	16	18	18	二	8	8	5	5	5	5
三	193	207	288	355	399	428	三	14	14	14	16	18	18	三	8	8	5	5	5	5
四	213	227	308	377	425	454	四	20	20	20	22	26	26	四	12	11	8	7	7	7
五	233	247	328	399	451	480	五	20	20	20	22	26	26	五	12	11	8	7	7	7
六	253	267	348	421	477	506	六	20	20	20	22	26	26	六	12	11	8	7	7	7
七	-	287	368	443	503	532	七	-	20	20	22	26	26	七	-	11	8	7	7	7
八	-	307	388	465	529	558	八	-	20	20	22	26	26	八	-	11	8	7	7	7
九	-	327	408	487	555	584	九	-	20	20	22	26	26	九	-	11	8	7	7	7
十	-	347	428	509	581	610	十	-	20	20	22	26	26	十	-	11	8	7	7	7
十一	-	367	448	531	607	636	十一	-	20	20	22	26	26	十一	-	11	8	7	7	7
十二	-	387	468	553	633	662	十二	-	20	20	22	26	26	十二	-	11	8	7	7	7

出所) 入手した資料より筆者作成。<https://wenku.baidu.com/view/ef884c9d185f312b3169a45177232f60ddcce7b1.html> (2022 年 1 月 8 日最終確認日)。

付表 17 高等教育機関における職員職の職務等級給の分析表（1993 年）

職務等級給の基準金額（元/月）							格差（元）							増加率（％）						
一級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	一級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	一級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	480	494	665	832	968	1109	一	－	－	－	－	－	－	一	－	－	－	－	－	－
二	520	534	705	886	1043	1184	二	40	40	40	54	75	75	二	8	8	6	6	8	7
三	560	574	745	940	1118	1259	三	40	40	40	54	75	75	三	8	8	6	6	8	7
四	605	619	790	994	1193	1334	四	45	45	45	54	75	75	四	9	9	7	6	8	7
五	650	664	835	1058	1285	1426	五	45	45	45	64	92	92	五	9	9	7	8	10	8
六	695	709	880	1122	1377	1518	六	45	45	45	64	92	92	六	9	9	7	8	10	8
七	－	754	925	1186	1469	1610	七	－	45	45	64	92	92	七	－	9	7	8	10	8
八	－	799	970	1250	1561	1702	八	－	45	45	64	92	92	八	－	9	7	8	10	8
九	－	844	1015	1314	1653	1794	九	－	45	45	64	92	92	九	－	9	7	8	10	8
十	－	889	1060	1378	1745	1886	十	－	45	45	64	92	92	十	－	9	7	8	10	8
二級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	二級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	二級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	335	349	486	605	711	808	一	－	－	－	－	－	－	一	－	－	－	－	－	－
二	370	384	521	650	767	864	二	35	35	35	45	56	56	二	10	10	7	7	8	7
三	405	419	556	695	823	920	三	35	35	35	45	56	56	三	10	10	7	7	8	7
四	440	454	591	740	879	976	四	35	35	35	45	56	56	四	10	10	7	7	8	7
五	480	494	631	794	950	1047	五	40	40	40	54	71	71	五	12	11	8	9	10	9
六	520	534	671	848	1021	1118	六	40	40	40	54	71	71	六	12	11	8	9	10	9
七	560	574	711	902	1092	1189	七	40	40	40	54	71	71	七	12	11	8	9	10	9
八	－	614	751	956	1163	1260	八	－	40	40	54	71	71	八	－	11	8	9	10	9

九	-	654	791	1010	1234	1331	九	-	40	40	54	71	71	九	-	11	8	9	10	9
十	-	694	831	1064	1305	1402	十	-	40	40	54	71	71	十	-	11	8	9	10	9
十一	-	734	871	1118	1376	1473	十一	-	40	40	54	71	71	十一	-	11	8	9	10	9
三級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	三級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	三級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	235	249	361	438	496	564	一	-	-	-	-	-	-	一	-	-	-	-	-	-
二	260	274	386	470	538	606	二	25	25	25	32	42	42	二	11	10	7	7	8	7
三	285	299	411	502	580	648	三	25	25	25	32	42	42	三	11	10	7	7	8	7
四	310	324	436	534	622	690	四	25	25	25	32	42	42	四	11	10	7	7	8	7
五	340	354	466	574	673	741	五	30	30	30	40	51	51	五	13	12	8	9	10	9
六	370	384	496	614	724	792	六	30	30	30	40	51	51	六	13	12	8	9	10	9
七	400	414	526	654	775	843	七	30	30	30	40	51	51	七	13	12	8	9	10	9
八	430	444	556	694	826	894	八	30	30	30	40	51	51	八	13	12	8	9	10	9
九	-	474	586	734	877	945	九	-	30	30	40	51	51	九	-	12	8	9	10	9
十	-	504	616	774	928	996	十	-	30	30	40	51	51	十	-	12	8	9	10	9
十一	-	534	646	814	979	1047	十一	-	30	30	40	51	51	十一	-	12	8	9	10	9
十二	-	564	676	854	1030	1098	十二	-	30	30	40	51	51	十二	-	12	8	9	10	9
十三	-	594	706	894	1081	1149	十三	-	30	30	40	51	51	十三	-	12	8	9	10	9
四級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	四級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	四級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	180	194	287	347	392	435	一	-	-	-	-	-	-	一	-	-	-	-	-	-
二	198	212	305	369	419	462	二	18	18	18	22	27	27	二	10	9	6	6	7	6
三	216	230	323	391	446	489	三	18	18	18	22	27	27	三	10	9	6	6	7	6
四	234	248	341	413	473	516	四	18	18	18	22	27	27	四	10	9	6	6	7	6

五	252	266	359	441	500	543	五	18	18	18	28	27	27	五	10	9	6	8	7	6
六	276	290	383	469	535	578	六	24	24	24	28	35	35	六	13	12	8	8	9	8
七	300	314	407	497	570	613	七	24	24	24	28	35	35	七	13	12	8	8	9	8
八	324	338	431	525	605	648	八	24	24	24	28	35	35	八	13	12	8	8	9	8
九	348	362	455	553	640	683	九	24	24	24	28	35	35	九	13	12	8	8	9	8
十	372	386	479	581	675	718	十	24	24	24	28	35	35	十	13	12	8	8	9	8
十一	-	410	503	609	710	753	十一	-	24	24	28	35	35	十一	-	12	8	8	9	8
十二	-	434	527	637	745	788	十二	-	24	24	28	35	35	十二	-	12	8	8	9	8
十三	-	458	551	665	780	823	十三	-	24	24	28	35	35	十三	-	12	8	8	9	8
十四	-	482	575	693	815	858	十四	-	24	24	28	35	35	十四	-	12	8	8	9	8
十五	-	506	599	721	850	893	十五	-	24	24	28	35	35	十五	-	12	8	8	9	8
五級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	五級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	五級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	160	174	254	311	351	380	一	-	-	-	-	-	-	一	-	-	-	-	-	-
二	174	188	268	328	370	399	二	14	14	14	17	19	19	二	9	8	6	5	5	5
三	188	202	282	345	389	418	三	14	14	14	17	19	19	三	9	8	6	5	5	5
四	202	216	296	362	408	437	四	14	14	14	17	19	19	四	9	8	6	5	5	5
五	216	230	310	379	427	456	五	14	14	14	17	19	19	五	9	8	6	5	5	5
六	233	247	327	400	452	481	六	17	17	17	21	25	25	六	11	10	7	7	7	7
七	250	264	344	421	477	506	七	17	17	17	21	25	25	七	11	10	7	7	7	7
八	267	281	361	442	502	531	八	17	17	17	21	25	25	八	11	10	7	7	7	7
九	-	298	378	463	527	556	九	-	17	17	21	25	25	九	-	10	7	7	7	7
十	-	315	395	484	552	581	十	-	17	17	21	25	25	十	-	10	7	7	7	7

十一	-	332	412	505	577	606	十一	-	17	17	21	25	25	十一	-	10	7	7	7	7
十二	-	349	429	526	602	631	十二	-	17	17	21	25	25	十二	-	10	7	7	7	7
十三	-	366	446	547	627	656	十三	-	17	17	21	25	25	十三	-	10	7	7	7	7
十四	-	383	463	568	652	681	十四	-	17	17	21	25	25	十四	-	10	7	7	7	7
六級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	六級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	六級職員	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	145	159	230	286	322	343	一	-	-	-	-	-	-	一	-	-	-	-	-	-
二	157	171	242	299	337	358	二	12	12	12	13	15	15	二	8	8	5	5	5	4
三	169	183	254	312	352	373	三	12	12	12	13	15	15	三	8	8	5	5	5	4
四	181	195	266	325	367	388	四	12	12	12	13	15	15	四	8	8	5	5	5	4
五	193	207	278	338	382	403	五	12	12	12	13	15	15	五	8	8	5	5	5	4
六	207	221	292	355	401	422	六	14	14	14	17	19	19	六	10	9	6	6	6	6
七	221	235	306	372	420	441	七	14	14	14	17	19	19	七	10	9	6	6	6	6
八	235	249	320	389	439	460	八	14	14	14	17	19	19	八	10	9	6	6	6	6
九	-	263	334	406	458	479	九	-	14	14	17	19	19	九	-	9	6	6	6	6
十	-	277	348	423	477	498	十	-	14	14	17	19	19	十	-	9	6	6	6	6
十一	-	291	362	440	496	517	十一	-	14	14	17	19	19	十一	-	9	6	6	6	6
十二	-	305	376	457	515	536	十二	-	14	14	17	19	19	十二	-	9	6	6	6	6
十三	-	319	390	474	534	555	十三	-	14	14	17	19	19	十三	-	9	6	6	6	6
十四	-	333	404	491	553	574	十四	-	14	14	17	19	19	十四	-	9	6	6	6	6

出所) 入手した資料より筆者作成。<https://wenku.baidu.com/view/ef884c9d185f312b3169a45177232f60ddcce7b1.html> (2022 年 1 月 8 日最終確認日)。

付表 18 高等教育機関における工勤職の職務等級給の分析表（1993 年）

職務等級給の基準金額（元/月）							格差（元）							増加率（％）						
高級技師	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	高級技師	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	高級技師	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	245	259	368	442	498	557	一	-	-	-	-	-	-	一	-	-	-	-	-	-
二	267	281	390	466	524	583	二	22	22	22	24	26	26	二	9	8	6	5	5	5
三	289	303	412	490	550	609	三	22	22	22	24	26	26	三	9	8	6	5	5	5
四	315	329	438	520	583	642	四	26	26	26	30	33	33	四	11	10	7	7	7	6
五	341	355	464	550	616	675	五	26	26	26	30	33	33	五	11	10	7	7	7	6
六	367	381	490	580	649	708	六	26	26	26	30	33	33	六	11	10	7	7	7	6
七	393	407	516	610	682	741	七	26	26	26	30	33	33	七	11	10	7	7	7	6
八	419	433	542	640	715	774	八	26	26	26	30	33	33	八	11	10	7	7	7	6
九	-	459	568	670	748	807	九	-	26	26	30	33	33	九	-	10	7	7	7	6
十	-	485	594	700	781	840	十	-	26	26	30	33	33	十	-	10	7	7	7	6
十一	-	511	620	730	814	873	十一	-	26	26	30	33	33	十一	-	10	7	7	7	6
技師	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	技師	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	技師	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	205	219	309	375	425	470	一	-	-	-	-	-	-	一	-	-	-	-	-	-
二	223	237	327	395	447	492	二	18	18	18	20	22	22	二	9	8	6	5	5	5
三	241	255	345	415	469	514	三	18	18	18	20	22	22	三	9	8	6	5	5	5
四	259	273	363	435	491	536	四	18	18	18	20	22	22	四	9	8	6	5	5	5
五	283	297	387	461	519	564	五	24	24	24	26	28	28	五	12	11	8	7	7	6
六	307	321	411	487	547	592	六	24	24	24	26	28	28	六	12	11	8	7	7	6
七	331	345	435	513	575	620	七	24	24	24	26	28	28	七	12	11	8	7	7	6

八	355	369	459	539	603	648	八	24	24	24	26	28	28	八	12	11	8	7	7	6
九	379	393	483	565	631	676	九	24	24	24	26	28	28	九	12	11	8	7	7	6
十	-	417	507	591	659	704	十	-	24	24	26	28	28	十	-	11	8	7	7	6
十一	-	441	531	617	687	732	十一	-	24	24	26	28	28	十一	-	11	8	7	7	6
十二	-	465	555	643	715	760	十二	-	24	24	26	28	28	十二	-	11	8	7	7	6
高級工	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	高級工	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	高級工	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	180	194	274	335	378	411	一	-	-	-	-	-	-	一	-	-	-	-	-	-
二	196	210	290	352	396	429	二	16	16	16	17	18	18	二	9	8	6	5	5	4
三	212	226	306	369	414	447	三	16	16	16	17	18	18	三	9	8	6	5	5	4
四	228	242	322	386	432	465	四	16	16	16	17	18	18	四	9	8	6	5	5	4
五	248	262	342	408	455	488	五	20	20	20	22	23	23	五	11	10	7	7	6	6
六	268	282	362	430	478	511	六	20	20	20	22	23	23	六	11	10	7	7	6	6
七	288	302	382	452	501	534	七	20	20	20	22	23	23	七	11	10	7	7	6	6
八	308	322	402	474	524	557	八	20	20	20	22	23	23	八	11	10	7	7	6	6
九	328	342	422	496	547	580	九	20	20	20	22	23	23	九	11	10	7	7	6	6
十	348	362	442	518	570	603	十	20	20	20	22	23	23	十	11	10	7	7	6	6
十一	-	382	462	540	593	626	十一	-	20	20	22	23	23	十一	-	10	7	7	6	6
十二	-	402	482	562	616	649	十二	-	20	20	22	23	23	十二	-	10	7	7	6	6
十三	-	422	502	584	639	672	十三	-	20	20	22	23	23	十三	-	10	7	7	6	6
中級工	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	中級工	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	中級工	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	160	174	244	301	339	367	一	-	-	-	-	-	-	一	-	-	-	-	-	-
二	174	188	258	316	354	382	二	14	14	14	15	15	15	二	9	8	6	5	4	4

三	188	202	272	331	369	397	三	14	14	14	15	15	15	三	9	8	6	5	4	4
四	202	216	286	346	384	412	四	14	14	14	15	15	15	四	9	8	6	5	4	4
五	220	234	304	365	404	432	五	18	18	18	19	20	20	五	11	10	7	6	6	5
六	238	252	322	384	424	452	六	18	18	18	19	20	20	六	11	10	7	6	6	5
七	256	270	340	403	444	472	七	18	18	18	19	20	20	七	11	10	7	6	6	5
八	274	288	358	422	464	492	八	18	18	18	19	20	20	八	11	10	7	6	6	5
九	292	306	376	441	484	512	九	18	18	18	19	20	20	九	11	10	7	6	6	5
十	310	324	394	460	504	532	十	18	18	18	19	20	20	十	11	10	7	6	6	5
十一	-	342	412	479	524	552	十一	-	18	18	19	20	20	十一	-	10	7	6	6	5
十二	-	360	430	498	544	572	十二	-	18	18	19	20	20	十二	-	10	7	6	6	5
十三	-	378	448	517	564	592	十三	-	18	18	19	20	20	十三	-	10	7	6	6	5
初級工	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	初級工	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	初級工	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	145	159	224	280	315	336	一	-	-	-	-	-	-	一	-	-	-	-	-	-
二	157	171	236	293	328	349	二	12	12	12	13	13	13	二	8	8	5	5	4	4
三	169	183	248	306	341	362	三	12	12	12	13	13	13	三	8	8	5	5	4	4
四	181	195	260	319	354	375	四	12	12	12	13	13	13	四	8	8	5	5	4	4
五	197	211	276	336	372	393	五	16	16	16	17	18	18	五	11	10	7	6	6	5
六	213	227	292	353	390	411	六	16	16	16	17	18	18	六	11	10	7	6	6	5
七	229	243	308	370	408	429	七	16	16	16	17	18	18	七	11	10	7	6	6	5
八	245	259	324	387	426	447	八	16	16	16	17	18	18	八	11	10	7	6	6	5
九	261	275	340	404	444	465	九	16	16	16	17	18	18	九	11	10	7	6	6	5
十	277	291	356	421	462	483	十	16	16	16	17	18	18	十	11	10	7	6	6	5

十一	-	307	372	438	480	501	十一	-	16	16	17	18	18	十一	-	10	7	6	6	5
十二	-	323	388	455	498	519	十二	-	16	16	17	18	18	十二	-	10	7	6	6	5
十三	-	339	404	472	516	537	十三	-	16	16	17	18	18	十三	-	10	7	6	6	5
普通工	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	普通工	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003	普通工	1993	1997	1999	2001. 1	2001. 10	2003
一	135	149	213	268	303	324	一	-	-	-	-	-	-	一	-	-	-	-	-	-
二	146	160	224	280	315	336	二	11	11	11	12	12	12	二	8	7	5	4	4	4
三	157	171	235	292	327	348	三	11	11	11	12	12	12	三	8	7	5	4	4	4
四	168	182	249	307	343	364	四	11	11	14	15	16	16	四	8	7	7	6	5	5
五	182	196	263	322	359	380	五	14	14	14	15	16	16	五	10	9	7	6	5	5
六	196	210	277	337	375	396	六	14	14	14	15	16	16	六	10	9	7	6	5	5
七	210	224	291	352	391	412	七	14	14	14	15	16	16	七	10	9	7	6	5	5
八	224	238	309	371	411	432	八	14	14	18	19	20	20	八	10	9	8	7	7	6
九	242	256	327	390	431	452	九	18	18	18	19	20	20	九	13	12	8	7	7	6
十	260	274	345	409	451	472	十	18	18	18	19	20	20	十	13	12	8	7	7	6
十一	278	292	363	428	471	492	十一	18	18	18	19	20	20	十一	13	12	8	7	7	6
十二	296	310	381	447	491	512	十二	18	18	18	19	20	20	十二	13	12	8	7	7	6
十三	314	328	399	466	511	532	十三	18	18	18	19	20	20	十三	13	12	8	7	7	6
十四	-	346	417	485	531	552	十四	-	18	18	19	20	20	十四	-	12	8	7	7	6
十五	-	364	435	504	551	572	十五	-	18	18	19	20	20	十五	-	12	8	7	7	6
十六	-	382	453	523	571	592	十六	-	18	18	19	20	20	十六	-	12	8	7	7	6

出所)入手したデータより筆者作成。<https://wenku.baidu.com/view/ef884c9d185f312b3169a45177232f60ddcce7b1.html> (2022年1月8日最終確認日)。

付表 19 N 省の普通高等教育機関における教授・准教授の昇進条件（2012 年）

	条件	業績成果
教授	<p>1. 博士号、大学院学歴を有し、准教授（副研究員）を 2 年以上在職すること。</p> <p>2. 修士号、大学院学歴を持ち、准教授（副研究員）を 4 年以上在職すること。</p> <p>3. 大学の本科学歴を持ち、准教授（副研究員）を引き受けてから 5 年になる。</p>	<p>准教授資格を取得してからは、次の条件を 3 つ備えていること。その中の 1、2 は必須条件である。</p> <p>1. 論文</p> <p>（1）専門科目の教員が当専門論文を 5 つ以上発表し、その中に教育改革のための論文が 1 つあること。提出した論文は少なくとも 4 つのコアジャーナルに発表されるか、または自然科学類論文は少なくとも 1 つは SCI（Science Citation Index の略）または 2 つは EI（Engineering Index）に収録されていること。あるいは人文社会科学類論文は、1 つ以上が「中国社会科学」または「新華文摘」、または SSCI（Social Sciences Citation Index）に発表されるかまたは全文に収録されていること。</p> <p>（2）公共基礎授業の教員が当専門論文を 5 つ以上発表し、そのうちの 1 つは教育改革に関する論文である。論文を提出するには少なくとも 3 つのコアジャーナルに発表されていること。</p> <p>2. プロジェクト</p> <p>国家レベルの研究課題（上位 5 名）を主宰すること。または省部級（省教育庁、科学技術庁を含む）以上の教育、研究プロジェクトの 1 項目を主宰すること。または主要メンバー（上位 3 名）で省部級教育品質プロジェクトの 1 項目に参加すること。あるいは人文社会科学類プロジェクトの 2 項目か、自然科学類プロジェクトの 2 項目を主宰すること。</p> <p>3. 著作</p> <p>専門と一致した専門書を出版すること（独自完成か参与編纂）。本人の書く部分は理工系が 10 万字以上で、文系は 15 万字以上である。著作は本人が科学研究、教研（教育改革）プロジェクトを担当し、または本人の長年の学術研究シリーズの論文が形成された最終結果であること。</p> <p>4. 教科書</p> <p>教育部の普通高等教育国家級計画教材、21 世紀向けの教科書を編集に参加すること（http://www.tbook.com.cn 検索に準じること）、あるいは国家によって指定されている教科書を編纂すること。本人編纂字数が 5 万以上必要であること。</p> <p>5. 教育賞</p> <p>国家優秀教育成果賞の中の 1 つが上位 5 位を獲得すること。または省優秀教育成果一等賞 1 項（上位 3 位）を獲得すること。二、三</p>

		<p>等賞各 1 項（上位 2 位）、または首席指導教員として学生を国家「五つのコンテスト」（全国大学生数学モデリングコンテスト、全国大学生電子デザインコンテスト、全国大学生広告芸術大会、全国大学生 CCTV 杯）の指導者として、英語スピーチコンテスト、全国大学生「チャレンジカップ」競技）は国家級一等賞 1 回、または省青年教員教室教芸大会の二等賞を 2 会獲得すること。</p> <p>6. 科学研究賞</p> <p>自然科学の場合、国家自然科学賞、技術発明賞、科学技術進歩賞など同じレベルの賞（以下同じ）1 項（規定人員）、または省部級科学技術進歩、自然科学賞 1 等賞 1 項（上位 5 名）を取得すること。あるいは 2、3 等賞各 1 項（上位 3 名）か、省高等教育機関科学技術進歩 1 等賞 1 項（上位 2 名）を受賞すること。</p> <p>社会科学の場合：国家哲学社会科学基金プロジェクトの優秀な成果と教育部人文社会科学研究の優秀な成果などの同級賞（以下同じ）2 等賞 1 項（上位 5 名）を獲得すること。省哲学社会科学研究の優秀な成果 1 等賞 1 項（上位 5 名）か或は 2、3 等賞各 1 項（上位 3 名）、または省高等教育機関人文社会科学研究の優秀成果一等賞 1 項（上位 2 名）を取得すること。</p> <p>7. 特許</p> <p>本人の研究分野と一致する国家特許又は国家認定の生物新種 1 項（上位 2 名）、又は実用新案特許、コンピュータソフトウェア著作権、外観特許 2 項以上を取得する（第一完成人）を所有すること。</p> <p>8. 科学研究の成果の転化または普及</p> <p>研究成果の転化、科学技術の普及において重要な成果を挙げ、著しい経済効果と社会効果（市レベル以上の政府の評価と採用証明および税務部門の証明資料を添付しなければならない）を有し、或いは省級部門から委託された調査・コンサルティングプロジェクトの完成を主宰し、その成果が採用され、重要な社会経済効果（省級以上の関連部門の証明を添付する）をもたらすこと。</p>
准教授	<p>1. 博士学位を持ち、講師としての経験年数が 2 年に満たすこと、</p> <p>2. 修士学位を持ち、講師としての経験年数が 4 年に満たすこと、</p>	<p>講師資格を取得してからは、下記の 3 つの条件が必要で、その中の 1、2 は必須条件である。</p> <p>1. 論文</p> <p>（1）専門科目の教員がこの専門論文を 4 つ以上発表し、その中に教育改革のための論文があること。提出した論文は少なくとも 1 つが核心ジャーナルに発表されていること。</p> <p>2. プロジェクト</p> <p>省部級研究、教育項目の 1 項に参加すること。または学校級（地庁級）以上の教育、研究プロジェクトの 1 項を主宰または参与（上</p>

<p>3. 大卒で、講師としての経験年数が5年に満たすこと。</p>	<p>位3名)すること。あるいは学校級(地庁級)以上の教育品質プロジェクトの1項以上を主宰すること。</p> <p>3. 著作</p> <p>研究分野と一致する著作(独著、あるいは執筆に参与)を出版され、本人の書いた部分は理工系の字数は3万字以上、文系は5万字以上であること(いくつかの著作が累積するならば、理工系の字数の5万字文系の字数の10万字を求めること)。著作は本人が科学研究、教研(教育改革)プロジェクトを担当し、または本人の長年の学術研究シリーズの論文が形成された最終結果であること。</p> <p>4. 教材</p> <p>教育部の普通高等教育国家級計画教材、21世紀向けの教科書を編集に参加すること(http://www.tbook.com.cn 検索に準じること)、あるいは国家によって指定されている教科書を編纂すること。本人編纂字数が5万以上必要であること。</p> <p>5. 教育賞</p> <p>国家優秀教育成果賞の中の1つを獲得すること。または省優秀教育成果一等賞1項(上位5位)を獲得すること。二、三等賞各1項(上位3位)、または首席指導教員として学生を国家「五つのコンテスト」(全国大学生数学モデリングコンテスト、全国大学生電子デザインコンテスト、全国大学生広告芸術大会、全国大学生 CCTV 杯)の指導者として、英語スピーチコンテスト、全国大学生「チャレンジカップ」競技)は国家級二等賞1回、または省青年教員教室教芸大会を二等賞獲得すること。</p> <p>6. 科学研究賞</p> <p>自然科学の場合、国家自然科学賞、技術発明賞、科学技術進歩賞など同じレベルの賞(以下同じ)1項(規定人員)、または省部級科学技術進歩、自然科学賞1等賞1項(上位5名)を取得すること。あるいは2、3等賞各1項(上位3名)を受賞すること。</p> <p>社会科学の場合: 国家哲学社会科学基金プロジェクトの優秀な成果と教育部人文社会科学研究の優秀な成果などの同級賞(以下同)二等賞1項(上位5名)を獲得すること。省哲学社会科学研究の優秀な成果1等賞1項(上位5名)か或は二、三等賞各1項(上位3名)を取得すること。</p> <p>7. 特許</p> <p>本人の研究分野と一致する国家特許又は国家認定の生物新種1項(上位3名)、又は実用新案特許、コンピュータソフトウェア著作権、外観設計特許2項以上を取得する(第一完成成人)を所有すること。</p> <p>8. 科学研究の成果の転化または普及</p>
------------------------------------	---

		研究成果の転化、科学技術の普及において重要な成果を挙げ、著しい経済効果と社会効果（市レベル以上の政府の評価と採用証明および税務部門の証明資料を添付しなければならない）を有し、或いは省級部門から委託された調査・コンサルティングプロジェクトの完成を主宰し、その成果が採用され、重要な社会経済効果（省級以上の関連部門の証明を添付する）をもたらすこと。
--	--	--

出所）関与印発「N省普通高等院校教員高級専門技術資格評定条件（修訂）」的通知（2012）17号より筆者作成。

http://rst.nmg.gov.cn/ecdomain/framework/nmrsw/nmmhkmgidjebbofjadekckhpchppoia/nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia.do?isfloat=1&disp_template=kjoafadnboaebookdmcjknpheemckj&fileid=20151118110341738&moduleIDPage=nmmogdghidjebbofjadekckhpchppoia&siteIDPage=nmrsw&infoChecked=0（2020年8月25日最終確認日）。

注：公共基礎授業とは英語、数学、国語、体育などを指す。