

中国の大学における改革の現状及び問題点

—インセンティブの実施状況を中心に—

大学教育センター 何 曉 毅

目次

- I, 中国の大学教員を取り巻く環境の変化
- II, 報酬の引き上げとインセンティブを実施する機運の成熟
- III, インセンティブ及び改革の実例
 - 1, 中国人民大学におけるインセンティブ制度
 - 2, 復旦大学におけるインセンティブ
 - 3, 上海大学における人事改革
- IV, 過激的なインセンティブ及び人事制度改革を実施できた条件
 - 1, 市場経済意識の浸透
 - 2, 権力集中の強み
 - 3, 資金源の確保
- V, 過激な改革に伴う問題点
 - 1, 短期行為の蔓延
 - 2, 収入格差の拡大
 - 3, 拝金主義を助長
- VI, 結び——我が保守的な咬き

I, 中国の大学教員を取り巻く環境の変化

中国の事情に少し詳しい方は知っていると思うが、計画経済時代の中国では改革開放まで、全ての企業は国営であるように、全ての大学もいわゆる国

公立である（当然のことなので、大学の名前に国立など入れない）。もちろん教職員は「国家幹部」（日本で言えば国家公務員）であり、年功序列によって給料が決められる。みんな平等という理念の元、教員であろうが、職員であろうが、単純労働者であろうが、身分や仕事の内容に関係なく、金額は同じ世代なら殆ど同じである。特に「文革」中の十年間は大学教員に昇給もなければ、昇進もなかったのはまさに言語道断であることは言うまでもない。教員たちはいつも「幹部たちには毎年昇進があるのに、なぜ我々だけは昇進がないのか」と嘆いていた。

大学の全権力は行政側が持っている。大学の運営などに何一つ発言力を持ってない教員は、特権もない分、大学での地位が最も低かった。一般的には事務職、特に財務関係など実利部門の職員や、運転手のほうがむしろ幅をきかせていた。

そもそも「文革」の最もひどかった数年間、大学は閉鎖され、学生の募集も中止に追い込まれた。教員たちは農村に「下放労働」させられ、ときの政治運動に翻弄された。

70年代に入って、大学は学生募集が再開された。しかし入学選抜はいわゆる推薦方式で、工場労働者・農民・兵士を中心とする若者を入学させた。即ち「工農兵學員」である。入学試験もなく、さまざまなレベルの学生が大学に入った。そのような状況では、もはや大学レベルの教育はできず、場合によっては、小学校レベルの教育を行わなければならなかった。

70年代末頃からの改革開放はいわゆる資本主義的な手法を各方面に導入した。ボーナスという概念はその一つで、しばらくの間は全ての人に毎月一定額一律支給という形で実施した。

しかし、社会全体は激しく変化した。特に一部の人が先に豊かになってもかまわないと国が政策を転換し、屋台主、個人経営者、郷鎮企業経営者、国营企業の請負人、沿海経済特区の外資企業従業員などのニューリッチ層が生まれ、社会全体に明らかな貧富の差が現れた。それと相まって、それまで無料だった医療が一部自費などの医療制度の改革や、子女の教育費の増大、物

価の上昇などで、月給だけの大学教員は急激に生活が苦しくなった。例えば1996年時点で、かの有名な北京大学の30～40代の若手教員でさえ月収は300元～450元（約4千円から8千円）ぐらいで、タクシー運転手の一日二日の収入にすぎない。加えて、昇進が再開されたものの、その審査システムや、ポストの制限などの関係で、若手の昇進は非常に難しかった。生活苦と昇進の不満、教育研究環境への失望などが重なり、教師という職業は一時的に全く魅力が失われ、多くの有能な教員は教職を捨て、沿海地域の外資系企業などに転職した。

この時期の大学教員の流失は大学によっては深刻な教員不足の問題が巻き起こった。筆者がかつて勤めていた外国語大学は学部によっては（たとえば英語学部）半分くらいの教員が大学を後にした。そしてより問題を深刻にしたのは流失した教員の殆どが中堅の有能な人たちであった。

II、報酬の引き上げとインセンティブを実施する機運の成熟

教員の流失は社会問題になり、このままだと大学は崩壊しかねない、強いてはよい教育を行うことは不可能な状況になり、社会に有能な人材を供給することはできなくなった。将来的には経済成長にも影響すると、各方面から心配の声もあがり始めた。1996年頃から、中国政府はようやく重い腰を上げ、本格的に教育研究者の給与引き上げを実施し始めた¹⁾。

大学での実施に当たっては教育研究職と事務職を分けることにし、教職を中心に行われた。国の経済成長率を確保する意味での内需拡大策に則っての公務員給与引き上げと同時に、ほぼ毎年のように実施してきた。

しかし、この実施も所詮皆一律であって、貢献度などは考慮されていなかった。

前述のように、今までの中国の大学での昇進評価システムは若手にとて

1) 中国国家人事部、「人事部關於有突出貢獻的中青年科學・技術・管理專家獎勵晉升工資有關問題的通知」・人發 [1996] 35号

不利で、問題点はかなり多い。収入のことと絡み、有能な人材の流出は一向に歯止めがかからない。1995年北京大學人類学研究所が行った北京大學の博士号を持つ若手教員に対する意識調査によると、60%の人は北京大學の教員になったことを後悔している。北京大學は中国の最高学府で、北京大學の教員であることは間違いなく教育研究界の最高のステータスであるはずだ。それでもこのような調査結果が出たことは中国の教育界に衝撃を与えた²⁾。

教員の流出阻止に、各大学は手を打たなかったわけではない。現在中国の大学は基本的に独立採算になっており、国が大学に企業などを興して利益を上げることが奨励している。大学当局も各部局に利益を上げることが奨励している。一部の大学と一部の部局はかなり成功して、北京大學の「方正集団」のような巨額の利益を上げた企業まで現れた。様々な方法で利益を上げた部局は独自に奨励制度を作り、実施してきた。しかし、これはかなり厄介な問題を引き起こした。同じ大学で同じ教育研究を行っても、ただ所属部局の違いだけで収入にはかなりの差が生じたのだ。特に困難なのは基礎研究部局である。全く社会と接点がない上、市場経済に馴染まず、予算外収入は殆ど望めないの、人並みに研究者への手当ては支給できない。

もう一つの客観的な事情も制度的なインセンティブの実施を促進させた。

改革開放以来、中国は30万人を超える若者が外国へ留学した。しかし、帰国者は10万人位しかいない³⁾。経済成長に伴い、大学だけではなく、あらゆる方面に人材不足が顕著に露呈し始めた。そこで目をつけたのは海外にいる留学生だが、当の留学生たちが帰国したがいらない一つ大きな理由は、帰国後の収入及び研究環境に不満があるからである。

これらの外部及び内部の問題を解決するために、数年前から、一部の大学は本格的なインセンティブを実施し始め、いまは殆どの大学で導入されてい

2) 「中国青年」1996年第4号、鄭煜允、「北大：魂兮归来」

3) 中国教育部教外庁 [2000] 9号通知の「全国教育外事工作會議紀要」(2000, 2, 22-23)によると、1978年から1999年まで、留学を目的として出国した人は、全国総計約32万人、帰国者は約11万人。

る。そのインセンティブの過激ぶりは、およそ日本では考えられないものである。

Ⅲ、インセンティブ及び改革の実例

中国の大学が本格的にインセンティブ制度を導入し始めたのは1999年頃である。いまは殆どの大学が様々な形で実施し始めた。単純に利益誘導の大学もあれば、人事制度そのものを改革してしまう大学もある。

現在の中国の大学は基本的に独立法人の資格を持っており、自由に会社を作っても利益を上げてよく、また、その利益を教職員に配分するのも原則自由である。それだけではなく、同じ大学内でも、各部局が自由に利益を上げることがその利益を配分することも可能である。このような事情により、各大学が実施したインセンティブの内容も異なる。最高10万円の奨励金を出すりッチな大学もあれば、1万元位しか出せない大学もある。

1、中国人民大学におけるインセンティブ制度⁴⁾

中国人民大学は北京にある人文社会科学系の総合大学で、国家教育部（日本の文部科学省に当たる）が直轄する重点大学の一つに数えられる。特に有名な教育研究領域は法律・金融・経済・歴史など。同大学は中国でも有数のインセンティブ実施先進校である。1999年9月中国の大学としてはかなり早い段階で試験的にインセンティブを実施し始め、2000年から数回にわたって見直してきた⁵⁾。

2000年9月から実施する案では、大学の教職員全員を教職と管理職、一般職員と大きく3部分に分け、それぞれ階級分けして、職位ごとに基準を定めた。管理職などを省いて、ここでは教職の基準を中心に説明していく。

教育研究職位は全部で7階級に分けた。（各職位のインセンティブ基準及

4) 中国人民大学「職位手当支給実施案」2000年版

5) 同大学の経済学院と本大学の経済学部は提携関係を結んでいる。

職位	インセンティブ標準	教育研究ノルマ
特一級 (1980年以前に昇任された教授)	50,000元/年 (約70万円)	大学及び学部が与えた教育・研究プロジェクト並びに学科設置に関わる課題
特二級 (全学の重点学科など特に重要とする学科の教職者)	35,000元/年 (約49万円)	学科の設置に関わる課題を完成及び一級相当の教育・研究ノルマ
一級 (教授相当)	25,000元/年 (約35万円)	教育：3コマ/週，大学院：博士生3名もしくは修士院生4-5名/年，研究：論文6本/年，学研費研究1/3年
二級 (助教授相当)	16,000元/年 (約22万4千円)	教育：4コマ/週，大学院：院生3名/年，研究：論文5本/年，学研費研究1/3年
三級 (講師相当)	8,000元/年 (約11万円)	教育：5コマ/週，研究：論文3本/3年
四級 (一般教員相当)	6,000元/年 (約8万4千円)	学部が定めた教育研究基準を満たす
五級 (助手相当)	4,000元/年 (約5万6千円)	学部が定めた教育研究基準を満たす

注：1元約14円

び教育研究の内容は上記の表を参照。))

(ただし、これはあくまで全学の基準なので、各部署は経済状況に応じて適当にノルマを高めたり、インセンティブの金額を引き上げたりすることができる。)

インセンティブは：①授業超過，②院生指導超過，③各研究費申請研究，④研究成果，⑤授業などの管理業務など五種類の教育研究内容を評価し、まとめて奨励金を支給することになっている。

奨励金は年度ごとに10ヶ月に分けて支給する。年度末で評価するので、特一級以外、はじめは全額の70%程度で支給し、年度末で評価基準を満たされた場合残りの30%を支給する。基準を満たされなかった場合残りの30%は没収し、次年度から70%の支給も見合わせる。2年連続基準を満たされない場合、インセンティブ受領の資格を失う。

特一級の職位を除いて、競争原理を導入し、現有教育職の身分と関係なく、

職位を申告することができる。助教授あるいは講師でも一級の職位を申請することができるし、逆に教授でも二級以下の職位を申請することができる。各教員の申告した職位の審査及び実施方法は各部局の委員会が検討し、教授会などで意見を求め、最終案を大学に報告して許可をもらう。ただし、連続2年教育職より低い職位を申請した（結果的にそうなった）ものについては、教育職の身分の降格が勧告される。

各職位により詳細な評価基準及び評価実施方法が定められている。

2、復旦大学におけるインセンティブ⁶⁾

復旦大学はいま中国でもっとも活力のある町——上海にある百年の歴史を持つ名門校である。中国人民大学と同じ、教育部直轄する重点大学の一つに数えられる⁷⁾。

この大学も早くからインセンティブを導入した大学の一つである。日本研究所所長の陳建安教授の話によると、教職を中心に教育研究のレベルに基づいて階級分けし、それぞれに奨励金を支給している。奨励金の最高額は年10万元、最低額は年4千元。その差はゆうに25倍を超える。

例えば最高10万元の教授一級は、教育では週6コマ、大学院生指導は修士なら年5～6人、博士なら年3～4人、研究論文はレフェリー誌年3～4本（5～6万字）、学費申請及び認められ状況及び教育管理などを考慮して総合的に評価する。

復旦大学も2年単位で再評価し、基準に満たなければ降格になる。ただし、復旦大学の場合は中国人民大学と違って、教育職の身分は変更せず、インセンティブを減額するだけである。

6) 復旦大学日本研究所所長陳建安教授インタビューによる。しかし、内容に関しては、あくまで筆者が責任を持つ。

7) 同大学の日本研究所と本大学経済学部は提携関係を結んでいる。

3, 上海大学における人事改革⁸⁾

上海大学は1994年上海工業大学, 上海科技大学, 元上海大学などが合併してできた新しい総合大学。専任教員はおよそ3,000人, うち教授300人余り, 助教授800人余り。

2002年1月, 他の大学よりかなり遅く, 満を持して, 上海大学は斬新かつ大胆な実験を始めた。一番のポイントは人事制度を抜本改革し, 今までの教育職身分の終身制を全廃することであった。

マスコミに大いに取り上げられた新しい人事システムは次のようなものであった。

今までの教育職身分を一旦全部廃止し, 新たに評価し, 契約する。教授・助教授レベルは学長が任命し, 任期は3年。講師・助手は学部が任命し, 任期は2年とする。任期満了後, 在任期間の教育研究成果を評価し, 新たに任命するか, 解任するかを通告する。

新人事システムに基づく最初の任命では, 教授5名, 助教授40名もの教員は現在の身分相当の職に任命されなかった。つまり降格されたということである。一方, 40歳以下の若手有望研究者は現在の教育職の身分より高く評価され, 教授相当に任命された教員は9人もいた。その数は, 新しく昇任した教授の41%にも達した。

この新しい人事システムはもちろん高額なインセンティブと繋がっているが, 残念なことに現時点の筆者の調査では具体的な数字は把握できなかった。

IV, 過激的なインセンティブ及び人事制度改革を実施できた条件

これほど過激なインセンティブ及び人事制度改革を実施するにあたって, もちろん学内外からさまざまな反対意見や, 抵抗があった。しかし, それらを退けて実施にこぎつけたのは, 人材の確保や, 教育研究の活性化など改革

8) 「人民日報」2002年1月14日「教授的『鉄飯碗』打破了」

せざるを得ない理由の他に、主に意識、実施体制、資金力などの客観的な条件が揃ったからなのだ。

1、市場経済意識の浸透

20年余りの市場経済を実施した結果、社会的には市場経済に対する理解はかなり進んでいた。能力によって収入に差が生まれるのは当然という考え方は一般的になってきた。このような考え方は学者も例外ではない。いや、むしろ知識がある故に世論に敏感で普通の人々より新しいものを受け入れやすく、市場経済の意識が強い。

実際筆者は中国で大学の教員たちと話してみた結果、殆どの先生はこのような過激なインセンティブ制度は当然だと考えている。ごく一部の教員は憂慮しているが、大学では反対意見が述べにくい雰囲気になっている。能力のある人は高い報酬をもらうのは当然なら、反対する人はつまり教育研究ができない人だというレッテルが張られるそうである。

そう、昔の社会主義的な悪平等を否定する勢いで、弱いものは退場という資本主義のもっとも初級的で、もっとも基本的な遊技規則は中国ですでに確立したのだ。

意外かもしれないが、実は中国にはこのような遊技規則に馴染む土壌があった。新中国の建国以来、建国の理念とは裏腹に、ずっと強いものをより強くするために弱いものを犠牲にするという政策を国がとってきたのだ。今のような弱肉強食は個人レベルの話で、むしろ以前より受け入れやすいと言える。

そして教育者や学者など、中国では伝統的に金銭とは無縁の、清貧に甘んじるはずの人たちもついに市場経済の意識を受け入れ、弱肉強食の世界に足を踏み込んだのだ。

2、権力集中の強み

中国の大学は日本流で言えば特別法人であり、学長をトップとする行政組織が学校を管理運営している。権力は基本的に学長及び行政の長に集中して

いる。大学の教員は部局の長にならない限り、基本的に学校の管理運営に口出すことができない。施設整備や、給与システムはもちろん、場合によっては教育プログラムや、カリキュラムにさえ口出しできない。

このような強権によるトップダウン体制の元で、行政側はいいと思ったことなら通達一枚ですぐ実施に移される。これらのインセンティブ体制や、人事改革も、行政側は原案を作り、一部の大学は一応各部局に案を配り意見を求めるが（審議ではなく）、一部の大学はただ上意下達で実施するのみである。

3. 資金源の確保

前述のように、国の政策で、各大学や、部局は人材・専門知識を生かした様々な方法で利益を上げることができるようになった。市場経済の煉獄で大火傷したところもあれば、大儲けしたところもある。所在地域の特異性や創業者の優れた能力により巨額な利益を上げたところなら、インセンティブを実施するに当たって、元々資金の目途がついていたと言える。そしてあまり恵まれなかったところは近年政府の政策の変更で強い援軍が現れた。

教育費は全て国が負担する時代、大学も授業料が無料は基本であった。市場経済の浸透に伴い、医療費改革とともに、教育費も基本的受益者負担という政策に転換された。しかも授業料の基準は各大学に委ねられ、大学が自主的に授業料を決めることができるようになった。なにより集めた授業料などはすべてそのまま大学の収入になり、自主的に使うことができる。

若者の就業圧力の解消や、将来の人材確保、教育費による消費拡大などの狙いから、中国政府はこの数年大学の入学者拡大策をとっている。入学者の増加は直ちに大学の収入増と繋がる。そして正規学生以外のいわゆる計画外学生を大学は自主的に募集でき、正規学生よりも高い授業料を徴収できる。このような大きな政策変化と高まる一方の国民の進学熱に支えられ、ビジネスなどうまくいかなかった大学でも授業料という正当な名目で巨額な収入を得ることができ、インセンティブの実施に欠かせない資金の目途がついたと

言える。

V、過激な改革に伴う問題点

数年にわたる教職の給与の引き上げ及び近年の過激的なインセンティブの実施により、中国の大学教員の社会的、経済的地位はかなり高められた。国营企業がリストラの嵐にさらされる中、大学の先生は数少ない安定した高収入の得られる人気職業の一つに成長されてきた。海外に流出した多くの人材もカムバックし始め、いまはむしろ大学での職探しは難しくなっているほどである。改革による人材流失の阻止とハイレベルの人材の確保という二つの大きな課題に於いてはかなり成功したと言える。

教育研究の活性化にも大いに貢献している。インセンティブ基準の教育研究目標を達成するため、みな必死に努力する。実際、私がインタビューした先生たちはみな年5～6本の論文を発表している。なかには年1～2冊の専門書を出している先生も少なくない。今の中国のどの大学も教育研究に活力が溢れていることを誰もが認める。

しかし、このような賛美一色の論調の前に、筆者は敢えていくつかの問題点を指摘したい。

1、短期行為の蔓延

2002年1月15日付の「北京晩報」は中国の学界を震撼させた事件の処理結果を報道した。報道によると、北京大学は著名な若手博士指導教授王銘銘に厳しい処分を下した。学術関係のすべての職務を解かれ、校内の全職務も解任した。

なぜ全国に名の知れた若手の有望教授をこれほど厳しく処分したのか。

事件の発端はその5日前、2002年1月10日付上海の学者向け情報誌「社会科学報」は「北大博導剽窃、叫人如何不失望」という記事を掲載し、1998年出版された彼の「想像的異邦」という著作は悪質な剽窃であることを告発し

た。彼は自身が11年前中国語に翻訳出版したアメリカの人類学者の著作を10万文字余りそっくりそのまま使った上、参考や引用したという説明は一切なかった。この重大さに大学は激震し、本人に事実の真偽を確認したところ、あっさり認めたので、事件の影響を最小限に抑えるためか、異例の早さで処分を決めたのだ⁹⁾。

学術論文の剽窃は何も王銘銘だけがやっていることではない。実は1994年末にも北京大学はアメリカの学術誌編集長からの抗議を受けたことがある。北京大学の学者数人が合作のある論文は外国の論文の丸写しだったという。この数人の学者も例外なくずば抜けた実力の持ち主で、別に他人のものを剽窃しなくても立派な研究成果を送り出せるはずと関係者は口を揃える¹⁰⁾。

北京大学のような一流大学の研究者がこの有様なら、他の大学及び研究機関の研究者の営みも容易に想像できる。安徽省の合肥工業大学人工知能研究所教授楊敬安は中国の人工知能研究の権威と言われ、博士指導資格を持つ有名な教授である。しかし、その学術業績の殆どは実は外国の論文を名前を書き換えるだけの丸写しであるとイスラエルの学者に指摘された¹¹⁾。

学者の中に他人の論文を自分の名前に書き換えるだけでそのまま違う雑誌に発表するものもいれば、院生のレポートを自分の名前をつけて勝手に投稿するものもいる。昇進するためにお金で論文を買う研究者さえいる。そのための斡旋業者が存在するほどである。

「学術腐敗」(学界における腐敗)というキーワードで「ヤフー中国」で検索すれば、無数の記事が目飛び込む。

なぜ実力派も含めて、これほど多くの研究者は剽窃するという学問の世界ではもっとも恥ずべきことにいとも簡単に行ったのだろうか。

9) 「北京晩報」2002年1月15日「博導剽窃10万字」

10) 「中国青年」1996年第4号、鄭煜允、「北大：魂兮归来」

11) 南方オンラインサイト・「学術造假不止一人，合肥名博導也是「抄公」」

<http://www.southcn.com/edu/xomwembobao/200201150716.htm>

外国の研究者の指摘で明るみに出て、2001年9月大学は楊氏の共産党除党処分を決定を発表した。ただし、教育職などの処分については不明。

その原因は中国の大学教員を取り巻く環境と深く関係している。特に大学教員の置かれる立場、社会的な期待、体制的な追い詰め、昇進するための条件、インセンティブ評価の基準などの問題を典型的に反映している。或いは業績優先・結果主義・利益誘導型評価システムの必然的な結果といえるかもしれない。

著名な学者であればあるほど、周りは常に期待する。高額な報酬をもらえらるほど、それに伴う要求も大きくなる。人の25倍以上の報酬をもらっている以上、ただでは済ませないことを当の本人が一番わかる。客観的な環境も暢気なことを許さない。みんな注目しているだけではない、学校や学部はすぐ結果を求める。毎年のノルマ達成はもちろんのこと、2年で総括評価するから、降格は十分あり得る。現に筆者がインタビューしたインセンティブ評価上位者は例外なく異常なプレッシャーを感じている。このような異常なほどの圧力の下、プレッシャーをバネに必死に研究し、成果を出して高い報酬と地位を守る、或いは上位をねらうか、それともプレッシャーに押しつぶされ、あきらめてしまう、悪知恵を働くかのどちらかになってしまうだろう。論文、専門著作、名誉、地位、収入、研究費など、すべて今すぐ結果が求められている。だれもが落ち着いて純粋な気持ちで研究に専念することはできない。常に周りの目を意識しなければならない、収入を意識しなければならない、名誉や地位を意識しなければならない。大学はもはや教育研究に全てを捧げる高尚な魂の集う象牙の塔ではなくなり、利益を追求する商売人の群がる場所になってしまった。

北京大学の著名経済学者励以寧教授は中国の学界の現状を厳しく批判し、「未来の中国の学界は精鋭な『ボランティア』研究者によって構成されるべきだ。知識労働は研究が『義務』という精神の元、知識本来のあるべき姿に回帰するはず」と指摘した¹²⁾。拝金主義とすぐ結果を求める雰囲気は科学を混乱に陥れる。純粋な研究精神と科学精神の回復を今こそ求めるべきである。

12) 「中国青年」1996年第4号、鄭煜允、「北大：魂兮归来」

2, 収入格差の拡大

今までの中国の大学なら年功序列制で、教職員の収入はそれほど差がなかった。しかし現在は違う。復旦大学の最高10万元（約140万円）と最低4千元（同6万円）、その差はざっと25倍。他の大学はこれほど極端ではないが、それでも十数倍の差は普通である。つまり同じ大学の教員同士が収入に極端な格差が生まれるのである。

これだけではない。インセンティブの基準の一つである国の学術研究費申請も、学内で評価の高い教員ほど有利で（或いは学研費申請などで高い研究費を取れるから学内での評価も高い）、その殆どは高額の研究費を手に入れている。中国の学研費管理は無いに等しく、貰えば何に使ってもかまわない。知り合いの中に自宅の内装工事費や、家財道具の調達費、友人との飲食代など全て研究費で賄っている研究者がいる。いわば研究費は個人収入の一部に化けているのである。そしてこのような高額の研究費申請ができ、大学内では高い評価を受けている教員の殆どは社会的にも受けが大変よく、マスコミの出演や、企業団体での講演の依頼がたくさんある。それもまた信じられないほどの出演料や、講演謝金が入る。彼らは高収入所得者になり、社会のニューリッチ層に仲間入りする。一方、評価の低い（或いは認知されていない）研究者は安い月給と雀の涙くらいのインセンティブ収入しか貰えない。同じ大学の教員同士が、その収入の差は広がる一方である。

いま上海などの沿海大都会市民の年収と内陸の貧しい地域の人々の年収の差が十数倍に達している状態は¹³⁾、経済学者や、社会学者はとても憂慮している。ならば同じ職場の教育研究者同士のこれほどの収入格差をどう見るべきだろう。

13) 上海市統計局の「上海市2001年国民経済和社会発展統計公報」によると、2001年の上海市民の平均年収は12,883元、一方、貴州省統計局の「2001年貴州省国民経済和社会発展統計公報」によると、2001年の貴州省の農民の平均年収は1,411元である。その差は単純計算では9倍弱である。しかし、都市部の灰色の収入を計算に入れると、一般にはその差は十数倍に達していると思われる。

中国統計局のホームページ<http://www.stats.gov.cn>

その差の激しさはすでに表れている。一部の学者は社会的に見てもニューリッチ（いわゆる中産階級もしくは中国流でいえば「小康」）になっており、豪華なマンションに自家用車。近代的な生活を満喫している。一方、余り評価されなかった同じ学部、同じ学科、同じ年齢の先生は見た目では同じようなマンションに住んでいるかもしれないが、それは数十年のローンの背負うマンションであって、ニューリッチの同僚と根本的に違う。インセンティブの実施は早いところでも数年にすぎない状況で、すでにこのような差が現れたので、これからこのままずっと続くと、その差は驚異なスピードで広がるだろう。

収入の格差がこれ以上広がると、もはや無視できなくなる。高収入者のプレッシャーは前章で述べたが、実は低収入者のストレスはそれ以上厳しいものである。社会的な評価、周りの目、家庭に対する責任、生活の質など、何一つをとっても切実な問題である。結局落ち着いて教育研究に専念することは大変難しい状況であることは高収入者も、低収入者もみんな同じである。

3. 拝金主義を助長

市場経済を導入して20年余りになった中国は今空前の成長とともに、人々の金銭に対する飽きない欲望も空前のレベルに達している。拝金主義は社会全体の傾向になったとともに、社会問題にもなっている。その延長線上に、今まで世離れの清貧なイメージのある大学もついに高額なインセンティブというニンジンをちらつかせて研究者を刺激し始めた。これは中国の良心、強いては人々の道徳観の最後の防波堤の崩壊とつながりかねない深刻な問題である。カネが研究者を評価する唯一の基準になっている以上、大学の教員は社会の各階層の人々と同じ、金の亡者になりかねない。高額なインセンティブ給与・高額な研究費・高額な講師料などを手に入れるため、何でもやるのは目に見える。前述のような研究者としてもっとも恥ずべきことはもはや研究者個人レベルのことはない、学界全体が蝕まれ始めたと言えるだろう。

まるで拝金主義を助長するように、教育や研究を裏で支えるべき組織その

ものは情けないほど金に執着し、研究者を食い物にしている。

中国の最高研究機関である中国社会科学院所属のある研究所には「研究者全員は身分に応じて毎年研究所に数千円から数万円を上納しなければならない。上納しなければリストラの対象になる。」という規則がある。上納金は国に申請した学術研究費などから天引きされる。この上納金はいわゆる管理費である¹⁴⁾。同じことを、ほとんどの大学も実施している。研究者の申請したプロジェクト研究費の2割を管理費として天引きし、実際は何も管理せず、自由に使わせる。そして皆から天引きしたいわゆる管理費は行政管理者のボーナスと化けてしまう。ほとんどの大学は事務員のためのインセンティブも用意されているにもかかわらず、だ。行政が大学を管理しているため、何かを吸い上げたければ、通達一枚で簡単にできるのだ。

VI、結び——我が保守的な呟き

日本の以前の大学もそうであるように、中国の昔の大学も大変自由な学風と研究精神があった。大学は学問の府で、象牙の塔であった。学者は尊敬され、並以上の収入もあれば、誰からすぐ何かの結果を求めることもなかった。みんな自由に落ち着いて研究ができ、教育ができた。学生もどちらかというところエリートで、自主的に自由に学問を学び、ものを考えた。そして20世紀30年代から40年代にかけて、中国の学界は輝かしい黄金期を迎えた——ありとあらゆる領域で有名な学者を輩出した。しかし、新中国建国後の中国の大学は硬直な行政管理の元、長い期間の政治中心から、現在のような利益中心になり、大思想家、大文豪、大科学者など、「大」の付けられる学者は残念ながらついに一人も現れなかった。ノーベル賞受賞は一国の学問を評価する唯一の基準とは思わないが、少なくとも客観的な基準の一つである。日本は少ないといいながら、戦後12人ものノーベル賞受賞者が生まれたのに対し、

14) 「中国青年」1996年第4号、鄭煜允、「北大：魂兮归来」

中国は未だに一人もいない（去年の文学賞受賞者高行健氏は残念ながらフランス国籍）。もっと憂鬱な気分になっているのはこれから先の何年もおそらく生まれないだろう。

嗚呼、古き良き時代の大学が懐かしい。中国のも、日本のも。