

# 現代中国教員職務称号評定制度の実態と効果

劉 占 富

The actual condition and the effect on job title estimation system for teachers in China

Zhanfu LIU

In China, education has been the main target of reform since 1980. The improvement of teachers' quality has become one of the important topics for the education in China too, where the number of persons who need basic education is large, and where science and technology are actively mentioned to be very important for the country. In China, quality estimation system for teachers has been used as one of the important measures to improve the quality of teachers since 1983. The teacher evaluation system in China mainly has merit evaluation, job title estimation, and 3% encouragement and a promotion system. Although the present meritocracy estimation system introduced in 1983 already has been more than 20 years, the thorough research result about the system of a teacher estimation and practice has not been seen till the present. In this paper, it focuses on the feature and the problem in practice of the China teacher job title estimation, the structure, and the difference of the teacher job title estimation in each district and each school.

## 目次

- 1 課題設定
- 2 中国教員職務称号評定制度導入の背景及び制度の狙い
- 3 中国教員職務称号評定制度の内容及び特徴
- 4 中国教員職務称号評定の実態と効果検証
- 5 まとめ

## 1 課題設定

1978年(改革開放政策)以来、中国の各領域で開始された市場化モデル改革の狙いは、地域間の均衡発展戦略から地域重点発展戦略(非均衡発展戦略)<sup>1)</sup>へ、平等主義から競争メカニズム・激励効果<sup>2)</sup>への変化を促進し、国民経済の効率を向上させることにある。義務学校教育レベルにおいては、教育管理権限を中央政府から地方政府(県鎮<sup>3)</sup>)へ委譲し、学校内部の校長責任制、教員職務称号評定制度、招聘制度(契約制度)、年度考課制度などを導入することである。1986年から正式に全国で導入されてきた教員職務称号評定制度はすでに20年以上経ったが、そのシステムがどのように機能し如何なる問題を生み出しているかについて、現在

まで先行研究はほとんどない。特に、実証的研究がまったくない。

本稿では、中国教員職務称号評定制度導入の背景、法制度上の内容、運用実態を明らかにする。また、中国各地方・各学校における教員職務称号評定の効果を検討し、その要因分析を中心に行なう。

## 2 中国教員職務称号評定制度導入の背景及び制度の狙い

中国においては1949年の建国から長期間に渡って、計画経済モデルの影響を受け、教員の終身雇用制度が行われてきた。しかし、長期間に渡る雇用慣行がもたらした「大鍋飯」<sup>4)</sup>現象、学校組織の活性化の低下、財政的効率の低下・資源の浪費問題、画一化問題が深刻となっている。中国の国力・国際競争力を強め、各領域における効率をアップさせるために、1978年代から改革開放政策が導入された。教育領域では学校組織の活性化、効率の追求が要請されることになった。それを達成させる共通の理念としては市場競争システムの構築を通して、教職員の質、教育の質と財政的効率をアップさせることにある。その代表的な改革指針は1985年5月27日に中国共産党中央委員会によって公布された「教育体制改革に関する決定」(以下「決定」)である。この決定によると、「新しい経済と教育体制のも

とで、各地域に各自の経済と文化的特色を生かし、教育事業の発展を促進する空間と自主権を与える。中央政府は、省・市・区間の経済文化発展の不均衡を承認し、一省内部の格差も承認する。戦略的に、一部の地域を優先的に発展させ、将来共同発展の目的を達成する」と明文化されている。学校領域における改革理念については、この「決定」は「学校の管理体制を変え、学校の自主権を拡大し、学校数と教員数の充足、質の高い教員陣を形成することが必須であり、義務教育発展の鍵である。また、学校の人事制度改革を通して、教職員の積極性を引き上げることが鍵となる。学校における思想政治・行政管理人員（職員）、教育専門技術人員（教員）、授業補助人員、一般労働者の積極性を促進するために、彼らの労働の業績と貢献の大小に応じ、合理的な待遇と相応の奨励をすべきである」<sup>9)</sup>と指示した。この「決定」の理念を貫徹するために、1986年4月12日に「中華人民共和国義務教育法」、1986年5月に国家教育部による「中学校教員職務試行条例」、「小学教員職務試行条例」、「小・中学校教員職務試行条例に関する実施意見」が、中央職務称号改革グループの同意を得て、国務院により公布された。これらの職位条例によると、小学校、中学校、高等学校の教員をそれぞれ高級、一級、二級、三級の4ランクに区分し、各職位の職責、条件などを定めた。

この制度の狙いは、当時の教員給与制度改革と合わせ、ベテラン教員と一般教員を区別して取り扱うことにより、小中学校教員の地位・給与を向上させ、学校内部の教員間の競争意識を喚起し、教員の質を向上させようとするものである。特に90年代に入って以来、さらなる社会主義市場経済モデル推進が求められてきた。例えば、中国共産党の第14回全国代表大会（1992年10月12日～18日）では社会主義市場経済体制の確立を今後の改革の総目標とし、教育を優先的に発展させるとした。その精神を貫徹するために、1993年2月31日に中国共産党中央委員会による「中国教育改革と発展要綱」（以下「要綱」）が公布された。この「要綱」では、「各地域の経済、文化発展における非均衡の実際に応じ、各地域の自律性・自主性を重視し、条件に適合する地域では優先的に発展させる」<sup>10)</sup>と明文化し、また、「教員の資質・意欲を向上させるために、従来の教員間の平均主義・年功序列を打破し、さらに、思想教育と物質激励主導を運用し、貢献の大きく、業績の高い教職員にさらに高い給与を支給し、職

員の積極性を向上させる」としている。改革を進めるために、国務院によって公布された「基礎教育改革と発展に関する決定」（2001年5月29日、国発[2001]21号）では、「さらに教員人事制度改革を深化し、小中学校の教員陣の建設を強化する」とし、また「積極的に、

### 3 教員職務称号評定制度<sup>7)</sup>の内容及び特徴

#### 3.1 職務称号評定と年度考課との関係規定

職務称号評定制度と年度考課制度の関係に関して、「中学校職務試行条例」第16条によると、「学校は、教員の政治思想表現、文化専門知識レベル、教育教授能力、工作成績及び職責履行の状況に対して定期あるいは不定期の考課を実施し、教員職務の評定と招聘あるいは任命のための根拠を提供すべきである」と規定している。つまり、年度考課は教員の職務称号評定の一つの条件としていることが分かる。

#### 3.2 教員職務称号の評定機構

教員職務を評定するための評定機構は、学校の実情に応じて、高級・中級・初級職務評定委員会をそれぞれ設ける。一般的に、初級評定委員会は学校に設置、中級評定委員会は上級の教育行政機関に、高級職務評定委員会は一般的に国務院各部門と各省・自治区・直轄市に設立する。また、高級職務評定委員会の設立に関して、国務院各部門はその評定権を下級単位に授権し、下級部門に設立することも可能である。評定後は、結果を上級機関に報告しなければならない。職務評定評価委員会の具体的な設立については、以下のような人事部による「新たに専門技術職務評価委員会を設立することに関する通知」（1991年4月25日、人職発[1991]8号）が公布された。

高級評価委員会は各省、自治区、直轄市の人事部門から構成されるべきである。中・初級評価委員会は普通、上級の人事部門からリードする。中国教員職務称号の評価委員会委員の特徴を述べると、評定委員の人数、資格及び評定会議での出席人数上の制限がある。具体的にいうと、以下のとおりである。①高級教員職務称号を評定する場合、評定委員の人数は一般的に25名から構成され、評定委員は必ず高級職務称号を有している専門家である。また、評定会議を成立するには、17人以上の委員の出席を必要とする。中級教員職務称号を評定する場合、評定委員の人数は一般的に

20名以上とし、評定委員が必ず中級以上の職務称号を有している専門家であり、かつ、委員の半分以上は高級職務称号の享有者でなければならない。さらに、評定会議の成立には、半分以上の委員の出席を条件とする。このほか、行政のリーダー（校長・教頭など）は評価の委員になってはいけない。しかも、評価委員会 は任期制で、一般に2年間とする。職務評定は個人申告を必要としない。単位の人事担当から考課の結果（必ず優秀と評価された人）に基づき、推薦することとする。評価委員会は、推薦された人員に対して、業績、成果（論文・著作など）、学歴、資格、外国語レベルなど総合審査する。評定結果は、人事部門の許可を得なければならない。

この規定から、中国では、高級・中級・初級教員職務を評定する際には、その職務レベルに応じ、それぞれ対応する評定委員会があること、また、評定の基準・対象は、学歴要件、外国語試験、仕事上の業績、教員資格などであることが分かる。

### 3.3 各職務級別教員の任職条件<sup>9)</sup>に関する規定（国家の評定基準）

国家教育部による「中学教員職務試行条例<sup>9)</sup>」の第三章（任職条件）によると、中国における教員の各職務レベルの任職条件は以下のとおりである。

**第8条:** 中国共産党を擁護し、社会主義祖国を愛し、マルクス・レーニン主義と共産党の路線・方針と決意を習い、良好な教員思想・道徳があり、規律・法律を遵守し、生徒を愛し、生徒を道徳、知識、体育などの方面から全面的に発展させ、本職に専念する。

**第9条:** 中学三級教員の任職条件は、上記の8条に符合した短大卒者、1年間の試用期間が満了後、考課を通して、教育学・心理学と教授法の知識があると評価された教員は、三級教員として認定する。

**第10条:** 中学校二級教員の任職条件は、上記の8条に符合した大学卒者は1年間の試用期満了の場合、あるいは、中学校三級教員として2年間以上勤務した場合、考課を通して、教育学・心理学及び教授法の基礎理論知識があり、クラス担任を担え、教育・授業に適職すると評価された教員は、二級教員として認定する。中学校一級教員の任職条件は、上記の8条に符合した4年間以上勤務した中学校二級教員、あるいは、修士卒者、考課を通して、教育学・心理学などの理論知識があり、国家の指導要綱に詳しく、授業効果がよく、生徒への指導能力があり、また、一定の教育研究ができると評価された教員は、一級教員として認定する。

**第12条:** 中学校高級教員の任職条件は、上記の8条に符合した5年間以上中学校一級教員、あるいは、博士卒者、考課を通して、教育学・心理学などの理論知識があり、経験が豊富で、教育・授業の効果がよく、生徒指導や担任担当に詳しく、一定の業績を遂げ、一定レベルの理論研究著作があると評価された教員は、高級教員として認定する。

この規定から、中国での教員職務任職条件としては、思想政治要件のほかに、勤務年数、学歴とキャリアなどが必要であることが分かる。しかし、教員の誰もが上述の各職務の任職条件を満たせば、上級の職務と認定されるのか。各学校における各職務の定数、また、その各職務教員に対する取り扱い、待遇の規定はどうなっているだろうか。

### 3.4 教員各職務級別の定数に関する規定

国務院による「専門技術職務招聘制度の実施に関する規定」（1986年2月28日、[1986]27号）が公布された。その第2条の1項によれば、「専門技術職務は国務院の関連部門によって制定・解釈するべきである。各学校は学校内部の持ち場（ポスト）及び職務を国によって設定された基準に応じ、設定しなければならない。設定する職務その内容は、職務名称、等級、適用範囲、高・中・初級職務の比率、持ち場における職責、任期、任職条件、評定、審査などである。国務院各部門と各省・自治区・直轄市は国家に認められた編制の内、性質の異なる単位において、専門技術職務の各級別における比率が異なるべきである。」各単位の各職務称号における構成比率の設定に関して、2項で「各級別の割合の設定に関しては、国務院各部門と各省、自治区、直轄市は国家に認められた編制の内、本部門、本地区の所属単位における各専門技術職務の構造比率を制定すべきである」と規定している。その第6条によれば、「事業単位の専門技術職務は一般に職務招聘制度を実施する。職務招聘制度を實行できない地区においては、まだ任命制度を援用し、次第に、職務招聘制度を実施する。」と規定している。また、第6条では、「招聘され、あるいは任命された専門技術人員（教員を指す）に対して、業務レベル、仕事態度と成績を定期的、不定期的に考課しなければならない。考課の成績は被評価者本人のダンアン<sup>10)</sup>に記入し、昇級、昇給、賞罰及び再採用の根拠とする」と明文化している。第7条では、「専門技術人員は管理職・一般職員の仕事も兼任する場合、その任職期間における給料待遇は、高い職務給料標準で

実施する」と規定している。

上記の条文から、中国各学校における各級別職務の教員構成比率は学校によって異なることが分かる。その定数の設定権限は国务院各部門と各省、自治区、直轄市の部門（日本における都道府県に相当する）にある。各級別専門技術職務者の割合について、通常、1986年にスタートした時点で認定された各級別比率を基に定数とする。定数を改正する必要がある場合、上級の人事部門に報告し、許可を得なければならない。しかし、重点学校の各職務比率、特に重点学校における一級教員（中級職務者数）と高級教員（高級職務者数）の定数は多く、普通学校の場合、その定数は少ないから、重点校のほうは普通校より制度上で有利である。これは制度上の問題と判断できる。また、各職務（高級・中級・初級）において、一定の定数が決まっているため、各職務定数間におけるバランスが取れていないことも制度上の問題であると考えられる。

この他、職務称号評定制度の実施における中央と地方の関係については、以下の条文で規定している。人事部による「企業・事業単位における専門技術職務評定に関する若干の規定」<sup>11)</sup>（1991年11月10日）では、「各省・自治区・直轄市と国务院の各部門は必ず国家統一の評定標準で評価しなければならない。各地域の実際に応じて、独自の規定を作るには、必ず国家人事部の許可を得なければならない」と規定している。つまり、当該職務称号評定制度においては、各地域では必ず国家の基準に応じて実施しなければならない。この規定によると、中国各地域では同じように実施しており、また、教員の職務称号は全国通用であるべきであるが、関連の法規条文によると、全国通用ではないことを原則としている。その関連規定は以下のとおりである。国家人事部による「企業事業単位における職務称号評定に関する若干の規定」（1991年5月20日）によれば、「職務称号の評定は評定地域しか通用しないことを原則とする。その理由は各地区の経済、文化、教育の発展レベル、持ち場の状況と人員の状況が異なるからである」<sup>12)</sup>と規定している。

上記の条文から、以下の国家制度理念、つまり、第一に、教員職務称号は中国全土では通用せず、限定的である。第二に、全国各地域は同じように国家の基準で教員職務称号評定を行わなければならないということである。言い換えれば、教員職務称号制度の国家主導と教職員職務全国通用不可という制度上の矛盾が見

られる。どうして、このような混乱状態になっているのだろうか。その根本的原因は以下のとおりである。国家は全国統一の職務称号評定の基準を作る必要があるが、各地区の経済、文化、教育の発展レベル、持ち場の状況と人員の状況が異なるため、その基準は操作性に欠けて、基準条文は曖昧化されている。しかし、各地域は本制度を実施するために条文を細分化し、操作できる基準にしなければならない。これは、筆者が国家人事部の人事担当へのインタビューから得た内容と符合する。人事部の人事担当の話によると、「職務称号評定に関して、中国各地域の経済、文化、歴史、教育発展レベルは異なるため、国家は全国共通の基準を作ることは不可能である。基準を作る際には、戦略的な方針だけを作り、曖昧な基準を作らざるをえない」という話であった。国家人事部人事担当の話から、中国各地域における教員職務称号評定の運用上では対応措置における若干の違いがあると予測できる。

上記の法律条文から、各学校において教員職務称号における定数の設定、職務招聘制度の導入の経緯などが明らかになってきたが、職務称号の評定と評定結果の適用に関して、中国の学校現場では非常に混乱した状態にある。具体的に二者はどのような関係を持っているのかを分析する必要がある。また、教員給与と職務評定制度及び職務招聘制度との関係はどうか。以下、その点を詳しく分析する。

### 3.5 職務称号評定結果の適用規定

中国教員職務称号評定結果の適用経過は非常に複雑である。1986年の導入期から今まで筆者は以下の二つの段階に分け、整理・分析した。

#### 3.5.1 職務称号評定と評定後の職務採用とのセット段階（1986年～1999年）

職務称号評定制度について、各事業単位ではいくらか評定してもいいわけではない。各レベルに相応する比率が定められているためである。職務称号評定制度が実施されてから5年後に人事部による「企業事業単位における職務称号評定に関する若干の規定」（1991年5月20日、人職発[1991]11号）が公布された。この規定によれば、「仮に、ある単位で持ち場（職務ポスト）が満員の状態であれば、さらに専門技術職務を評定してはならない」と明記されている。この他、人事部に

よる「企事業単位での専門技術職務評定の暫行規定に関する補充説明」(1991年10月15日、人職発[1991]17号)によると、「中国科学院の学部委員と博士の指導教官、特殊貢献の優秀青年専門技術者などは、省・部級の人事部門の許可を得て、単位の定数を占めない」と決めた。

しかし、職務称号評定後、どのように対応するかが重要である。実際、1986年に実施されて以来、職務称号評定と職務採用(招聘)が分離していない。つまり、高級職務称号と評価された直後に高級職務として採用し、相応の職務給与を適用していた。こうして、教員の職務終身制を形成してしまった。特に、最上位の高級教員が評定された後、上の目標は存在しないため、仕事意欲が逆に喪失するという深刻な問題があった。これは、制度制定の本来の理念に反しているとも判断できる。また、職務称号評定の業績より、学歴・キャリア・人脈を重視するという大きな問題もあった。これは教員の積極性に大いにマイナスの影響を与えた。これらの問題点を是正し、いかにして教員職務称号評定を通して、教職員全体の積極性を促進し、教員の資質を向上させるかが重要な課題となり、職務称号評定制に関する改革が求められた。

### 3.5.2 職務称号評定と評定後の職務採用との分離段階(1999年からこれまで)

全国教育仕事会議(1999年6月)、全国基礎教育仕事会議(2001年6月)が開かれた。会議では、教員陣の建設を強調し、さらに教育における競争主義を強化することを通して、教員の質、意欲の増進を促すと規定していた。

これらの会議の精神を貫徹するために、1999年以来、学校人事管理における改革がさらに推進された。その改革の一つは教員職務称号評定制と招聘(採用)制度の分離である。

従来の職務称号評定制は、学校内部で空いた職務(ポスト)がなければ、各級別任職条件を満たしても、評定はできなかった。新制度の理念は、各学校で空いた職務(ポスト)の有無を問わず、各教員の級別に対応する任職条件を満たせば、誰でも各職務称号評定の資格があれば、認定される。しかし、ポストのない場合、職務招聘(給与への適用)はできないことが原則である。こうして、教員職務称号の評定は、称号だけの性格を持つようになってきた。

この制度の狙いと理念は、第一に、教員、特に高級教員の意欲をさらに喚起する。第二に、国家が限られた教育資源の内、学校内部個々教員の危機感を高め、教員間の競争を通して、仕事への積極性を向上させることである。しかし、弊害としては以下の四つの問題が依然としてある。第一に、各地域・各学校における職務定数設定上の不平等問題、第二に、教員の職務は給与などの待遇にリンクしているため、財源の確保が問題である。第三に、実践における年功序列、人脈重視などの問題がある。第四に、多くの農村部では財源が不足しているため、教員が上位の職務として採用されても相応した職務給が適用されていない実践上の問題がある。

### 3.6 教員職務称号と給与との対応関係

中国の学校には教員(専門技術者)の他に、学校行政管理人員・職員<sup>13)</sup>(学校長、党支部書記などの管理者、及び学校の会計、図書管理員、ダンアン管理員などの職員)、技術労働者(電気の修理者など)・学校一般労働者(学校の環境整備のための掃除者、食堂のシェフ等)という三つの集団があり、給与基準<sup>14)</sup>はそれぞれである。本稿は、教員を中心に分析する。教員<sup>15)</sup>(専門技術者)の職務称号と給与との対応関係について、次表で説明する。

表1 小・中学校専門技術職務等級給与標準一覧表  
(単位:元/月)

職務等級	職務給 科 標 準(号俸)															
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五	十六
中学高級	643	686	729	772	815	870	925	980	1035	1090	1145	1200	1255	1310		
中学一級	481	508	535	562	589	626	663	700	737	774	811	848	885	922	959	996
中学二級	392	410	428	454	480	506	532	558	584	610	636	662	688	714		
中学三級	346	361	376	398	420	442	464	486	508	530	552	574	596	618		
小学三級	334	348	362	382	402	422	442	462	482	502	522	542	562			

出典:北京市教育系統人材交流センターによる『給料・福祉実用手引』p.7、筆者作成

注:

- ① 中学一級は小学校高級、中学校二級は小学校一級、中学校三級は小学校二級教員に相当する。
- ② 1987年11月28日に国務院による「小中学校教員給与の増加に関する通知」では、「基礎教育事業の発展を促進するために、1987年10月から、全国の幼稚園・小中学校教職員給与の現行基準をさらに10%上げる」と決めた。国務院の決定を貫徹するために、1988年1月に労働人事部・国家教育委員会による「幼稚園・小中学校教職員給

与の昇給方法」(薪[1988]2号)が公布された。その規定によると、全国各省・自治区・直轄市では1987年10月から、小・中学校、幼稚園、農業中学校、職業学校、工読学校、特殊教育(盲聾哑)学校、中等専門学校、技術学校、中等・初等成人教育学校の教員及び法人単位に属する教員の給料標準をさらに10%増加することとなった。

- ③ この表は、小中学校における教職調整額(上記の基準の10%増)の部分と国家標準における手当部分を含めない。
- ④ 国家の規定によると、大学卒者の教員の初任給(試用期満了後)は中学校二級(小学校一級に相当する)2号俸に相当する。本標準表での金額は410元<sup>16)</sup>(月給)である。

本給与表は全国小中学校の正式教員に適用される。それは各職務等級と対応の号俸(16号俸)から構成される。本表における金額は、教員の職務給与(70%の固定部分)だけである。教員の全部給与額ではない。国家給与標準定額表から以下のことが分かる。第一に、中国における教員給与の国家基準は非常に低い。大体1000元前後である。第二に、この基準は全国各地域で共通である。第三に、各職務級別の変動に応じ、給与が変わる。しかし、変わる幅は大きくない。大体80元～100元前後である。

中国国家基準における教員給与の定額合計は以下のA+B+Cという3部分から構成される。

- A 職務給与:上記の給与表の額(大学新卒の場合、1年間の試用期間が満了後、中学校二級2号とされる。上の表を見ると、実額は410元である)
- B 小中学校教員の調整額:上表の職務給与の基準をさらに10%増、新卒の場合、上表の基準の410元×10%=41元
- C 国家基準における手当部分<sup>17)</sup>:小中学校の義務教育段階における計算公式は(A+B)÷7×3である。その公式に従い、計算すると、(410+41)÷7×3=193.29元である。

つまり、国家基準における新規教員の給与額合計は上記のA+B+C=410+41+193.29=644.29元である。

これまで、中国における教員職務称号評定制度導入の背景、制度の沿革、法制度上の内容、問題などについて検討してきた。

中国の教員評価の制度上の特徴を以下のように再整理する。中国では80年代から市場経済モデルの導入に伴い、限られた資源の中で、効率をアップさせるために、全社会で個々の構成員間の競争システムが重要視

されてきた。個々の教員の意欲を向上させる重要な手段は、厳格な教員評価をした上で教員の昇給、年末ボーナス、職務の昇進・昇格、招聘採用等の外部刺激にリンクすることである。現段階においては、マーケット・メカニズムにおける教職員間の競争を通して、頑張った人が、頑張っただけ、報われるという成果主義評価理念が共通となっている。しかしながら、実際の教員職務称号評定の運用実態はどうなっているだろうか。教員はどれぐらい受け止めているだろうか、その効果があるかどうか、などについて、以下でさらに分析し、検証する。

中国教員評価の実態と効果に関する結論の一般化を達成するために、筆者は、教育の面で非常に進んでいる大都市部[人口1千万人以上]の北京市、中小都市[人口20万人未満]の通遼市<sup>18)</sup>、貧困地域の郷鎮の慶和郷[鎮](人口24509人)<sup>19)</sup>、馬家村[人口3500余り]の地域次元<sup>20)</sup>の特質と重点校<sup>21)</sup>・普通校の学校次元の特質を考慮し、以下のように資料を集め、調査していた。

2005年12月5日から2006年1月16日までの間に、国家教育部人事司、大都市部の北京市教育委員会、北京市崇文区教育委員会、中小都市の通遼市教育局、農村地域の慶和郷(鎮)政府、郷(鎮)政府の教育管理担当、馬家村の村民委員会の政府・教育行政部門への訪問、関連人員へのインタビュー・資料収集を行なった。また、北京市崇文区中学校2校(重点校1校)・小学校2校(重点校1校)、通遼市の中学校2校(重点校1校)・小学校2校(重点校1校)、また、慶和郷(鎮)中学校1校、馬家村<sup>22)</sup>中心小学校の校長・党支部書記・人事幹部を訪問・インタビュー・資料収集していた。さらに、上記各学校に勤務している一部の教員660人(回収561)を対象としてアンケート調査<sup>23)</sup>を行った。この他、検証・分析の客観性・一般性を向上させるために、アンケート調査の上で、上記の各代表地域の諸学校全ての教職員の実際データ(年齢、学歴、勤務年数、職務称号、出身大学)などのデータを集めた。調査した各地域の学校概況は表2のとおりである。

表2 調査学校の概要

地域	学校類別	学校	生徒数	クラス数	1クラス生徒数	教員数	教員と生徒の比率	アンケート回収数
大都市部の北京市	小学*	A校	2056	49	41~42	168	1:12.2	87
	小学	B校	1222	27	45~46	97	1:12.6	47
	中学*	C校	2118	51	41~42	222	1:9.5	69
	中高	D校	989	26	38~39	99	1:10.0	97
中小都市部の通達市	小学*	E校	3674	51	72~73	132	1:27.8	61
	小中	F校	2585	39	66~67	113	1:22.9	47
	中学	G校	3588	53	67~68	194	1:18.5	21
	中学	H校	812	14	58	87	1:9.3	40
農村部の馬家村	小学	I校	850	21	40~41	55	1:15.5	42
	中学	J校	218	7	31~32	51	1:4.3	50

注：符号の\*は重点学校を指す。

#### 4 中国教員職務称号評定制の実態と効果の検証

職務称号評定制の改革はすでに20年余り経った。小中学校における教員職務称号評定制の実施により、中国小中学校教員の地位と待遇は向上された。しかし、湖南省の教育委員会の副主任の朱俊杰が指摘したとおり、「小中学校教員職務評定制は整合性の足りない背景の下で制定された制度であり、また、小中学校の教員数が多く、分布が広く、実践においては以下の二つの問題がある。第一に、全国から見れば、小中学校の教員の職務称号構造は低く、中級レベル以上の教員は少ない。第二に、職務称号評定制における地域間の格差が大きい。」<sup>20</sup>朱俊杰氏の指摘に同感するものであるが、しかしながら、地域間において、教員職務称号評定制に関する格差はどれぐらいあるだろうか。その格差の原因はどこにあるだろうか。

##### 4.1 教員職務称号評定制の資格要件における差異

職務称号評定制に関する全国共通の必要条件としては以下のとおりである。

第一に、学歴要件：1986年5月19日に国家教育委員会による「小学校教員職務試行条例」、「中学校教員職務試行条例」では、各職務レベルの教員学歴に対して、以下のように明確に規定している。「中学校の場合、中学校三級教員：短大卒及び以上、二級、一級、高級教員：本科卒及びそれ以上、小学校の場合：小学校二級教員：中等師範卒及びそれ以上、一級教員：短大卒及びそれ以上、高級教員：本科卒及びそれ以上の学歴を

持たなければならない」と規定している。第二に、外国語成績：1991年3月28日に人事部による「職務称号評定制における外国語条件に関する通知」（人職発[1991]4号）によると、「各地域・各単位は職務称号評定制において、外国語条件を厳格に、把握しなければならない」と規定している。また、1993年3月16日に国務院による「職務称号評定制のテストに関する通知」（国改弁発[1992]3号）で、職務称号評定制のための外国語試験が明確に設定された。第三に、年度考課の結果：1991年10月11日に、国家教育委員会・人事部による「小中学校教員職務評定制・任用に関する通知」（教人[1991]48号）によると、「教員の年度考課制度を健全化し、考課の結果は教員本人のダンアンに記入し、職務称号評定制、職務昇進の根拠とする」と明文化している。第四に、勤務年数要件：1986年5月19日に国家教育部による「中学教員職務試行条例」<sup>20</sup>第三章（任職条件）によると、以下のように規定している。「中学校二級教員の任職条件の一つは、中学校三級教員として2年間以上、中学校一級教員の任職条件は、二級教員として4年間以上、中学校高級教員の任職条件は、一級教員として5年間以上勤務しなければならない」と規定されている。また、「小学校教員職務試行条例」の第三章（任職条件）によると、「三級教員：1年間以上、二級教員：三級教員として3年間以上勤務、一級教員：二級教員として3年間以上勤務、高級教員：一級教員として5年間以上勤務しなければならない」と規定している。

全国レベルの資格要件は以上であるが、しかし、各地域、各学校においてはその資格要件に関する違いがあるだろうか。

筆者の調査した結果、大都市部の北京における教員職務称号評定制の資格要件は以下のとおりである。北京市人事局・北京市教育委員会による「小中学校教員職務任職資格条件」（京人発[2004]37号）によると、以下のとおりである。

- 一、申請資格については、①憲法、法律を遵守し、国家の教育方針を貫徹し、各規範・ルールを遵守する。②良好な思想・政治素質と職業道徳がある。③教員資格証書がある。④担当学科の基礎理論と専門知識があり、授業・教育任務を完成している。上記の要件は小中学校共通である。
- 二、学歴と勤務年限要件：(①)中学校の場合、中学校二級：本科卒なら1年間の研修満了後、短大卒なら仕事2年後、中学校一級：修士卒なら翌年直接、

本科卒なら中学校二級教員として4年間の勤務後、中学校高級教員：博士卒なら翌年直接、本科卒あるいは修士卒なら中学校一級教員として仕事5年後、②小学校場合、小学校二級：中等師範学校卒なら1年間研修満了後、小学校一級：短大卒なら1年間研修満了後直接、中等師範学校卒なら小学校二級教員として3年間以上勤務、小学校高級教員：修士卒なら翌年直接、本科卒なら、1年間研修満了後、短大卒なら小学校一級教員として5年間以上勤務)

### 三、外国語要件

中学校高級教員の評定：全国職務称号評定外国語試験：C級合格証書取得が必要となる。

### 四、パソコン技能

1960年1月1日以後に生まれた教員は、「中学高級」、「中学一級」、「小学高級」教員職務に申請する場合、全国パソコン応用能力試験の合格証書の取得を条件とする。

### 五、担任経験

小・中学校の高級、一級に申請する場合、担任経験2年間以上を条件とする。

### 六、研修経歴

1995年6月8日に北京市第十回人民代表大会常務委員会第17回会議で可決された「北京市専門技術人員継続教育規定」の第6条では「専門技術人員は、毎年、継続教育の研修時間が72時間以上でなければならない。研修期間で、給与などの福祉待遇は変わらない」第9条では「継続教育の研修状況と考課結果は、専門技術職務昇進の重要な条件とする」第14条では、「研修の費用は、国家、所属と教員個人によって調達する」と規定している。

### 七、年度考課の結果

中学校三級・二級職務評定：前年度の年度考課で合格及びそれ以上、中学校一級・高級、小学校一級・高級職務評定：過去連続で2年間以上優秀等級の評定必要

### 八、発表論文(2編以上)

### 九、特別規定：

学齢基準不合格、あるいは任職年数が足りない教員が高級、中級教員職務に申請する場合、以下の条件を満たす場合、特別審査する。第一に、全国優秀教員、全国先進教育者、北京市労働模範、北京市先進教育者、北京市優秀教員の獲得者、第二に、北京市の授業大会で、優秀授業成果の特賞・一等・二等賞の獲得者、第三に、国家統一編著教材の主要編著者

号評定に関する規定が非常に厳しく設定されていることが分かる。これが大都市の教員供給、人材が多いことに関連していると考えている。例えば、大都市の北京市では、90年代末以来、少子化に伴い、小学校教員数は相対的に過剰となった。北京市崇文区にある小学校だけでは、2000年秋に600人余りの教職員が編制を超過してしまった<sup>26)</sup>。

中小都市の通遼市と農村部の慶和郷馬家村の職務称号評定の資格要件に関して、2005年11月28日に公布された「2005年初級専門技術職務評定に関する通知」、「2005年中級専門技術職務評定に関する通知」によると、以下のとおりである。

初級専門技術職務(小中学校二級、三級教員)評定：  
①学歴、②年度考課の結果(前年度の考課結果：合格及び以上)、③勤務年数の要件に関しては、1986年5月19日に国家教育部による「小中学校教員職務試行条例」が適用されているので、大都市の北京市と共通している。また、④卒業証明書、⑤在職証明書、⑥教員資格証書が必要である。さらに、通遼市内各学校出身の教員は⑦外国語成績、⑧パソコン技能試験成績が必要で、農村部各学校出身の教員は外国語成績とパソコン技能証書が必要ではない。

中級専門技術職務(小中学校一級、高級教員)評定：  
①過去連続3年間の年度考課成績、②学歴、③勤務年数、④教員資格証書、⑤外国語成績、⑥パソコン技能試験成績、⑦仕事まとめ・業績(奨励、論文など)

上記の各地域間の職務称号評定に関する資格要件の違いから、以下のことが分かる。第一に、大都市では、人材が多くあり、教員編成基準を超えている学校も少なくないため、競争が激しい。職務称号評定に関する資格要件規定も高く、厳しいと見られる。第二に、学歴要件、年度考課(合格以上)要件、勤務年数などの要件は各地域の職務称号評定の共通要件となっている。しかし、通遼市と附属の慶和郷馬家村では、初級技術職務評定に関する外国語成績とパソコン技能成績の要件が異なり、農村部は不要である。これは、農村部の人材の不足に強く関連している。第三に、中小都市、特に農村地域では、人材が不足しており、学歴基準でも不合格となっている教員が多く存在している。職務称号評定では不利な立場になっている。

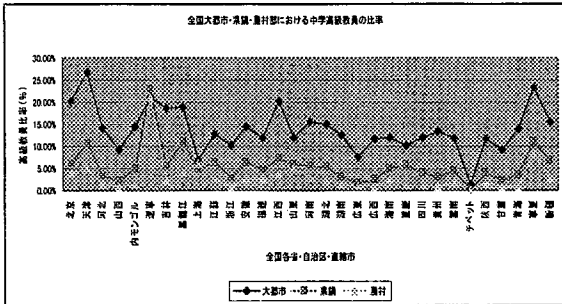
上記の規定から、大都市の北京市では教員の職務称



## 4.2 職務称号評定の結果

教員職務称号評定は、1986年導入から現在まですでに20年以上経ったが、現在、教員職務称号の構造はどうなっているだろうか。下図は、筆者は、2004年度全国大都市、県鎮（中小都市）、農村部における中学高級教員の比率である。

図1 全国大都市・県鎮・農村部における中学高級教員の比率



出典：中国教育統計年鑑（2004）pp. 476-483を基に、筆者作成

図1からは、中国では、都市部、県鎮部、農村部における高級教員の比率の格差は非常に大きいことが分かるだろう。都市部から農村部にいけばいくほど、高級教員の比率は低くなることが分かる。この実態を形成した大きな要因は、政策上の要因と考える。例えば1986年2月28日に国务院による「専門技術職務契約制度の実施に関する規定」（〔1986〕27号）（以下「規定」）の第4条の1項によれば、「国务院各部門と各省、自治区、直轄市は国家に認められた編制の内、各地域では、専門技術職務の設定について高・中・初級3級全てを設置してもいいし、中・初級2級を設定してもいい、さらに初級だけを設置してもいい」と規定している。この農村部の学校の地位が低く、全ての教職員に対して、制度上で高級職務の比率設定上では少なくなっている。

## 4.3 職務称号評定結果の適用

教員の職務称号と職務給与は本当に対応しているのだろうか。教員職務称号と職務給与の対応状況を明らかにするために、筆者は、北京市D学校、通遼市H学校、馬家村J学校における全教員の職務称号と職務給与（適用の号俸）のデータを基に、表2の「小・中学校専門技術職務等級給与標準一覧表」に対照し、考察した。考察したところ、大都市の北京市D学校、中小都市の通遼市H学校では、評定された教員の職務称号は全

て、相応した職務給与が適用されている。つまり、職務称号評定と招聘（給与への適用など）は分離していないことが分かる。しかし、馬家村におけるJ学校の教員職務称号と職務給与は対応していなかった。

農村部J学校の教員給与状況は以下のとおりである。当該学校では、教職員は全部46人で、その内、評定された中学校一級教員は22人、中学校二級教員は15人、中学校三級教員は2人、無職務称号教員は7人であった。しかし、その「適用された職務給与」は一級教員の22人の教員職務給与は一級教員として適用されておらず、全て、二級教員として支給されている。また、農村部のJ学校の高級教員はゼロであった。さらに、J無職務称号教員数が多い。上記特徴の形成要因について、筆者が上級の教育行政管理部門のリーダーにインタビューした結果は以下のとおりである。第一に、制度上（学校編制上）では農村部の学校は都市部と異なり、中学校高級教員（高級職務）と中学一級教員<sup>27)</sup>（中級職務）の編制は設定されておらず、職務編制上では、初級職務（中学校二級、三級教員、小学一級・小学二級）だけが編制されている。第二に、農村部の財政調達能力は弱い。第三に、農村部の学校は地位が低く、教員の学歴・資質などは低い。上記の検討から、中国において、都市部と農村部における教員職務称号上の格差が明らかとなった。各学校教員職務称号定数・基準の設定上では、都市部の定数は農村部より多く、また、その評定結果の運用上でもほとんどの都市部では職務給与が適用されており、ほとんどの農村部では、適用されていないことがはじめて示された。この問題の原因としては、国家制度理念、財政の問題などが大きいと考えている。

教員職務称号評定の実態と問題などについては、分かってきたが、しかしながら、職務称号の評定の効果などについてはどうなっているだろうか。

## 4.4 職務称号評定の効果の検証

筆者は、教員職務称号評価の効果については、アンケート調査から得た以下の二つの結果、教員意欲の促進（プラス効果）と同僚間同僚性形成への阻害（マイナス効果）に注目する。上記のプラス効果とマイナス効果は全て、五段階でアンケート調査項目を設けた。アンケート結果を整理、分析する際に、設けたアンケート調査の五段階項目を以下のように数量化した。「とてもそう思う」は5、「そう思う」は4、「どちらともい

ない」は3、「あまりそう思わない」は2、「まったくそう思わない」は1得点とした。

説明変数(独立変数)については、以下のようにまとめた。第一に、地域:大都市部北京市は1、中小都市部通遼市は2、農村地域は3とする。第二に、重点学校の有無を「あり=1、なし=0」とダミー変数化した。第三に、学校種別:小学校は1、中学校は2、小中一貫校は3、中高一貫校は4とする。第四に、学校規模:生徒数が500人以下は1、501-1000人は2、1001-2000人は3、2001-3000人は4、3001-4000人は5とする。第五に、性別:女性は1、男性は2とする。第六に、教員属性:専門教員は1、職員は2、校長・教頭・党支部書記以外の中層以上幹部(A.人事幹部、B.教導主任、C.総務主任、D.教務主任、E.安全幹部、F.团委書記、G.大隊輔導員)は3、校長・教頭・党支部書記は4とする。第七に、教員職務称号:無職務称号は1、三級教員は2、二級教員は3、一級教員は4、高級教員は5とする。第八に、教員の最終学歴:高校及び以下卒は1、中等師範学校卒は2、短大卒は3、大学卒は4、修士及び以上卒は5とする。第九に、教員給与(月給)の多少:1000元以下は1、1001-1500元は2、1501-2000元は3、2001-2500元は4、2501元以上は5とする。第十に、勤務年数:0-7年は1、8-15年は2、16-23年は3、24-31年は4、32-40年は5とする。第十一に、自己評価の重視度、職務称号評定の効果、3%奨励・昇格の効果というような変数も説明変数とした。このような変数はアンケート調査で五段階項目で実施した。その五段階結果を以下のように数量化した。「とてもそう思う」は5、「そう思う」は4、「どちらともいえない」は3、「あまりそう思わない」は2、「まったくそう思わない」は1とした。

作業仮説については、主に、以下の四つを想定した。第一に、教員職務称号評定の効果に関して、地域間の効果格差があるか(大都市のほうが中小都市より、中小都市のほうが農村より教員評価の効果があるか。)第二に、教員性別、年齢、勤務年数、給与、学校規模における効果に関する違いがあるか。第三に、職務称号の高い教員、優秀と評価された教員は職務称号の低い教員や一般の教員より、制度効果があるか。第四に、学校種別(公立小中学校、小中一貫校、中高一貫校)における評価制度の効果の差があるか。

教員職務称号評定の効果に影響を与える要因については、以下のように想定している。第一に、教員の供

給と需要の関係(大都市の場合、教員の供給が充足で、修士卒・博士卒者を採用条件とする学校も多くある。農村部で教員が不足している)。第二に学校組織要因(大都市・中小都市の場合、学校の民主管理機関とする教職員代表大会は機能している。農村部の場合、形骸化)。第三に、農村部では教員同僚性形成への阻害は都市部より弱い原因は、農村部では、財政的に弱く、大都市のような評価結果と待遇とのリンクができていないからである。多重回帰分析した結果、以下の結果となった。

表3 教員職務称号評定結果の検定表

独立変数	モデル1	モデル2
	教員職務称号評定の効果(意欲促進) 標準化係数 有意検定	同僚性形成への阻害 標準化係数 有意検定
(定数)	*	**
地域	-0.190 **	-0.330 **
重点学校の有無(ダミー)	0.192 *	0.065
学校種別	-0.032	0.357 **
学校規模	0.125	0.163
性別	0.001	0.006
教員属性	0.016	0.011
職務称号	0.184 **	-0.091
最終学歴	0.058	0.079
勤務年数	-0.060	0.161 **
教員研修への参加頻度	0.035	0.110
教員給与の多少	0.079	-0.140
自己評価の重視度	0.087 *	-0.141 **
3%奨励・昇格の効果	0.090 *	-0.038 *
Adjusted R2	0.364	0.269
F値	25.670	16.872
F値の有意確率	0.000	0.000
N	560.000	560.000

\*p < 0.05, \*\* p < 0.01

モデル1の検証の結果から見れば、地域、重点学校の有無、職務称号、自己評価の重視度、3%奨励・昇格の効果という変数は検定で有意であった。重点学校の有無、職務称号、自己評価の重視度、3%奨励・昇格の効果という変数の符号はプラスなので、これらの変数と職務称号評定との関係は正相関関係と判断できる。しかし、検定で有意であった地域という変数の符号はマイナスなので、大都市から農村部にいけばいくほど、効果がよくないという結果になった。

一方で、モデル2の検証結果から見れば、地域、学校種別、勤務年数、自己評価の重視度、3%奨励・昇格の効果という変数の検定は有意であった。これらの標準化回帰係数の符号から見れば、地域、自己評価の重視度、3%奨励・昇格の効果という変数はマイナスなので、こういう点から、この三つの変数は、教員同僚性への阻害と反相関関係にあると判断できるだろう。

この二つのモデルにおいて、地域という変数は両方とも有意であった。しかし、その結果から見れば、以下の特徴が析出することができる。大都市から農村部

にいけばいくほど、教員の意欲促進ができる。それと同時に、農村部から大都市にいけばいくほど、教員間の同僚性を阻害することになる。どうして、このような結果になっているのだろうか。筆者は、大都市部、中小都市部、農村地域における社会経済背景、教員供給状況、学校組織の特徴、教員び特徴の違いのほかに、教員評価実践上の原因があると考えている。

まず、中国教員の地域間の供給状況について以下のように説明する。中国では、教員の地域間、学校間の分布にバランスが取れていない。都市部では特に大都市部では教員人数が過剰しており、農村部では普遍的に人数が足りない。同じ地域であっても、重点校、モデル校は教員が過剰しており、普通校、困難校では人数が足りないという問題がある<sup>28)</sup>。1998年の国家教育部の調査により、小中学校教員は城鎮において編成規準を50万人超えている。農村部においては60万人足りない。

第二は、国家政策的要因と地域間の教育財政整備要因が考えられる。1985年5月27日に中国共産党中央委員会による「教育体制改革に関する決定」によると、「新しい経済と教育体制のもとで、各地域が各自の経済と文化特色を生かし、教育事業の発展を促進する空間と自主権がある。中央政府は、省・市・区間の経済文化発展の不均衡を承認し、一省内部の格差も承認する。戦略的に、一部の地域を優先的に発展させ、将来共同発展の目的を達成する」と明文化されている。また、中国では、1978年改革開放以来、特に中国共産党・中央委員会による「教育体制改革に関する決定」(1985年)が公布されて以来、効率化・市場化戦略が重視され、義務教育財政運営における「地方責任」(権限委譲)という管理体制が実施されるようになった。つまり、従来の義務教育財政の保障のための国庫直接支出から地方の自主財源依存に切り替えることになった。このため、地域の経済力がそのまま地域の教育財政力に反映された。こうして、財政力の弱い農村部で、教育財政運営が農民自らの自己投資に委ねられ、財政難に陥ってしまった。こうして、教育経費などの教育条件整備面における地域間の格差が形成されてきた。下表は、1993年、1999年度の全国都市部・農村部における生徒一人当たりの教育経費状況における格差を示したグラフ<sup>29)</sup>である。

図2 1993年、1999年度全国都市部・農村部における生徒一人当たりの教育経費

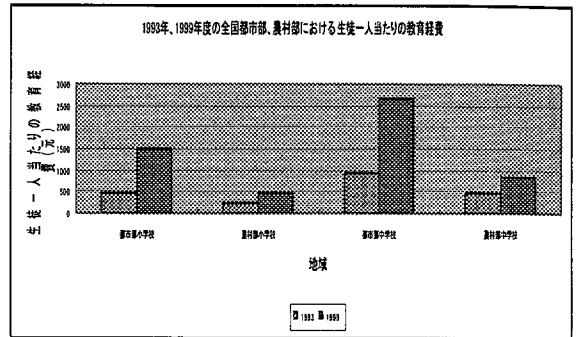


図2から、中国において、1993年に全国都市部、農村部における生徒一人当たりの教育経費格差は約2倍であったが、1999年に3倍以上に拡大したことが見られるだろう。この条件整備の影響を受けて、教員給与における地域間の格差が予測される。以下の三重クロス表は、筆者調査した結果から示した地域・学校と給与のクロス表である。

表4 地域・学校と教員給与との対応関係

地域		地域・学校と教員給与の多少との対応					合計	平均年収		
		教員給与の多少								
		1 (11000元以下)	2 (11001-1500)	3 (1501-2000)	4 (2001-2500)	5 (2501以上)				
1 (北京)	学校	A 度数	1	6	28	51	87	0.000		
		%	10.0	16.2	21.0	44.3	28.0			
		B 度数	5	5	32	5	47			
		%	50.0	13.5	23.2	4.3	15.7			
		C 度数	2	7	34	26	69			
	%	20.0	18.9	24.6	22.6	23.0				
	合計	度数	10	37	138	115	300			
		%	100	100	100	100	100			
	2 (通遼)	学校	E 度数	21	40				61	0.000
			%	25.9	46.5				36.1	
F 度数			22	22	2		47			
%			27.2	26.7	100.0		27.8			
G 度数			5	18			21			
%		6.2	18.6			12.4				
合計		度数	81	86	2		169			
		%	100	100	100		100			
3 (農家村)		学校	I 度数	29	12	1		42	0.000	
			%	100.0	19.4	100.0		45.7		
	J 度数			50			50			
	%		80.6			54.3				
	合計	度数	29	62	1		92			
		%	100	100	100		100			

検定したところ、地域1(北京地域)、地域2(中小都市の通遼市)と地域3(農村部)の学校、給与と地域に関する結果は、全て1%高い水準で有意であった。また、大都市、中小都市、農村部地域という順に、教員給与は明らかに逓減という傾向が見られるだろう。教

員給与における地域間の格差について、顧明遠による『中国教育発展報告』では、同年卒、同じ職務称号の教員給与を比較すれば、農村教員の給与は当地域の中小都市教員給与より約300元減、発達地域の大都市の教員に比べ、1000元以上減、また、教育福祉におけるサービスの差がさらに異なる<sup>30)</sup>と指摘されている。

地域間の教員学歴特徴も地域間の教員職務称号評定の効果の一つと考えられ、筆者は学歴における地域間の特徴を以下のようにクロス表にまとめた。

表5 地域・学校と教員学歴との対応関係

地域		地域・学校と教員学歴の対応関係					合計	% (乗数)
		1 (高校卒及びそれ以下)	2 (中等師範卒)	3 (短大卒)	4 (大学卒)	5 (修士及びそれ以上卒)		
1 (北京)	学校	A 度数		7	27	51	2	87
		%		38.9	33.3	28.9	25.0	29.0
		B 度数		2	26	19		47
		%		11.1	32.1	10.0		15.7
		C 度数	1	6	7	52	3	69
	%	33.3	33.3	8.8	27.4	37.5	23.0	
	合計	D 度数	2	3	21	69	3	97
		%	68.7	18.7	25.9	35.9	37.5	32.3
		度数	3	18	81	190	8	300
		%	100	100	100	100	100	100
0.000								
2 (普通)	学校	E 度数		1	12	48		61
		%			33.3	32.4	37.5	38.1
		F 度数		2	7	36		45
		%		68.7	18.9	29.7		27.8
		G 度数			2	19		21
	%			5.4	14.3		12.4	
	合計	H 度数	1		19	22		40
		%	100.0		43.2	18.0		23.7
		度数	1	3	37	128		169
		%	100	100	100	100		100
0.046								
3 (周家村)	学校	I 度数	7	15	14	8		44
		%	68.0	75.0	28.0	54.5		45.7
		J 度数	4	5	36	5		50
	%	38.4	25.0	72.0	45.5		54.3	
	合計	度数	11	20	50	11		92
		%	100	100	100	100		100
							0.002	

検定したところ、地域1(北京地域)と地域3(農村部)では、1%高い水準で有意であった。地域2では5%水準で有意であった。また、示された結果から、大都市の教員学歴は、明らかに、中小都市、農村部より高いことが分かるだろう。

農村地域で教員間同僚性を阻害しない原因は、以下のことが考えられる。第一に、大都市部では農村部地域では導入されていない業績主義給与制度(例えば、授業手当制度の導入)が導入されている。第二に、大都市部の教員は過剰になっており、限られたポストをめぐる教員同士間の競争が起きている。第三に、農村部では、教員年度考課、職務称号評定、3%奨励という業績主義評価制度を実施しているが、評価結果に対応する財源はほとんどないため、評価が形骸化としており、教員の間で競争となっていない。また、農村部では、授業手当、担任手当という制度も導入されていない。

### 5 まとめ

従来の中央統一の管理体制の弊害としての平均主義・職務終身制による効率の悪さを克服し、教員の地位と待遇を向上し、人材の合理的流動と仕事意欲を促進するために、各事業単位人員の業績と貢献の大小に応じ給与などの待遇を支給し、持ち場責任制を強化し、1986年から職務称号評定制度が中国各事業単位(法人単位)において、導入されてきた。

教員職務称号評定制度は、導入された時期(1986年)からすでに20年間以上も経った。本章の教員職務称号評定に関する検討を通して、教員職務称号評定制度は、教員の責任感・意欲の増進、学校自主性・自律性の発揮のために、一定の役割を果たした。しかし、国家人事制度の整合性における問題や、各地域間、各学校間の職務定数の設定上の不平等や、また、学校現場では職務と職務称号の認識に関して長期間混乱しており、曖昧である。さらに、実践において年功序列、人脈重視などの問題や、都市部と農村部の職務称号評定結果への対応措置における差異があるため、職務称号評定の本来の理念はあまり達成されていない。特に、農村部では効果が見られていないことが明らかになった。

注：

- 1) 中国社会の戦略の流れ：1949年～1978年：毛沢東時代では均衡発展・平等主義発展戦略で、1978年から20世紀末：鄧小平・江沢民時代では、重点発展戦略・非均衡発展戦略・効率重視戦略で、20世紀からこれまで胡錦濤時代では、調和発展戦略
- 2) 2000年6月に中国共産党弁公庁・中央組織部・人事部による「幹部人事制度改革の進化」及び「事業単位人事制度改革の進化に関する意見」が公布された。その目標は、事業単位における終身雇用・平等主義を打破し、招聘制度を主とする採用制度を導入し、招聘期間の持ち場職責・職能・仕事任務・仕事業績・待遇を厳格に考課し、昇進・降格・解雇体制を作り、競争・激励システムを通して、教職員の積極性・創造性を向上させることである。
- 3) 県鎮：中国では、行政区画に関して、大まかに言うと、中央、省・自治区・直轄市、普通市、県鎮、郷・村の県鎮である。義務教育の場合、現在の運営管理権限は低い下位政府の県鎮にある。
- 4) 大鍋飯現象とは、平均主義の比喩である。働いても、働かなくても、仕事を多くしても少なくとも給与などの資源の分配は同じである。
- 5) 国家教育委員会政策法規司編『中華人民共和国教育法規実用要覧』（広東教育出版社、1996）pp. 353-362
- 6) 国家教育委員会法律・法規司編『中華人民共和国教育法規実用要覧』（広東教育出版社、1996）p. 369
- 7) 職務称号評定制を、教員が適用し、職員の場合、適用しない。
- 8) 国家教育部による「中学教員職務試行条例」『中国職務称号評定制改革グループ編『中国職務称号改革政策法規全書』pp. 516-521
- 9) 小学校の場合、中学校と似ている。
- 10) 記録書類（音訳ならダンアン）は所属する職場・機関・団体の人事部門が保管する個人の身上書、行状記録である記載される事項は、姓名・性別・生年月日・民族・学歴・結婚・本籍・現住所などの一般的な経歴にとどまらず、“家庭出身”（出身階級）、“本人成分”（本人の所属階級）、“政治面目”（所属政党）、“社会関係”（非直系親族や友人との関係）、“海外関係”（海外華僑や外国人との関係）など細部にわたる。中学入学時から記録され始め、以後、一生ついて回り、入試・就職・転職・昇進・留学などに際して重要な役割を果たす。“人事処”（人事部）などの人事担当部門に厳重に保管され、本人は見ることができない。
- 11) 人事部法律普及グループ編『人事管理常用法規選』（遼寧人民出版社、1998）p. 188
- 12) 人事部法律普及グループ編『人事管理常用法規選編』p. 197
- 13) 「中華人民共和国教育法」（1995年9月1日）第35条によると「学校及び他の教育機構の管理人員などは、教育職員制度を適用する。学校及び他の教育機構の授業補助人員、専門技術人員は専門技術職務招聘制度を適用する。」と決めた。と、コナ「小中学校教育職員制度探索」『授業育人』（校長参考）（2006年）第2期によると、教育職員は、学校の行政・党務管理と組合、共産主義青年団体の管理者である。
- 14) 1994年2月5日に人事部・国家教育委員会による「高校学校・小中学校・中等専門学校における仕事人員の給与制度改革方案」（国発[1993]79号、以下「方案」と）と國務院による「方案の実施方法に関する通知」（国発[1993]85号）が公布された。その精神は、以下のとおりである。小中学校の学校行政人員・職員は、国家統一の職員職務等級給与制度を執行し、一般に、学校管理者・職員は専門技術（教員）職務を兼職できない。逆に小中学校教員は学校管理職を兼職できる。教員は学校管理職を兼職する場合、専門技術職務給与標準と職員職務等級給与標準の二者から高い基準で実施する。各学校の校長の職務等級標準は、学校の状況に応じ、一般に3級から6級職員を適用する各省レベルの教育行政部門と人事部門は国発国発[1993]79号、[1993]85号両規定の精神に応じ、具体的な実施細則を作る。また、教員、管理者・職員他に、小中学校の技術労働者は、技術等級給与制度、普通労働者は、普通労働者等級給与制度をそれぞれ適用する」と規定している。
- 15) 中国では、1993年から「専門技術職務等級給与制度」が導入された。その制度の導入に伴い、学校における教員は専門技術者の性格を位置づけられ、本給与制度を適用する。また、学校では教員以外に行政管理者・職員と技術労働者及び一般労働者はあり、別の給与標準に適用する。
- 16) 1元は約14～15円に相当する。410元を日本円で換算すると、5700円前後である。
- 17) この国家基準における手当は、事業単位の給与における給与の変動部分である。国家は手当に対して、総額だけをコントロールする。各事業単位（学校など）は手当の総額の範囲内において、国家の指導意見に依拠し、本単位の実際に応じて手当項目、手当標準と支払方法などを規定し、上級主管部分（教育委員会・人事機関）の許可を得て、実施するという制度理念である。
- 18) 通遼市は内モンゴルの東北に位置している。国家教育発展研究中心『中国教育緑書—2004 Green paper on Education in China』（教育科学出版社、2004）p. 85によると、通遼市は、遼寧省、吉林省、黒竜江東北地方に属する。
- 19) 慶和郷（鎮）ホームページ、<http://www.nmgnews.com.cn/>

info/article/20041021/20041021065503\_1.htmlより

- 20) 中国データセンタのホームページ、[http://data.acmr.com.cn/member/city/city\\_md.adp](http://data.acmr.com.cn/member/city/city_md.adp)より、人口100万以上の大都市は34、50-100万の大都市は47、20-50万の中等都市は153、20万以下の小都市は、468個がある。
- 21) 中国の場合、重点校の設置は国家戦略の一つである。例えば、1979年に鄧小平が共産党の「理論仕事会議」の会話での話から分かる。「一部の地区、一部の企業、一部分の労働者に先に裕福させてもいい。」つまり、効率優先・非均衡発展が原則となってきた。教育の領域も例外ではない。また、1978年4月22日に全国教育仕事会議で、鄧小平は「迅速に人材を育成し、教育質を向上させるために、不均衡を承認し、重点大学や重点小中学校を重点的に建設しなければならない。教育の経費や投資と教員配置も優先的に先進地域に集中しなければならない。」と論じていた。この優先・非均衡発展戦略政策は、都市部と農村の場合、都市部が優先であるということである。これに関して、「重点学校の弁学環境は優れており、優越の施設・設備があり、安定の経費来源、政府の支持もある。」(徐志勇「現代学校制度の構築と政策意味」、楮宏啓主編『中国教育管理評論』第二冊、教育科学出版社、2003、p.128)
- 22) 中国農村部にはほとんど重点校はない。筆者が調査した馬家村に学校が1校しかない。慶和郷に中学校が1校しかない。
- 23) このアンケート調査結果の詳細は、東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要(第26号)に投稿予定である。
- 24) 朱俊杰「小中学校教員職務制度について」、中央教育研究所『教育研究』(教育科学出版社、(1997年第2期) p.52
- 25) 小学校の場合、中学校と似ている。
- 26) 2000年6月9日に北京市崇文区教育委員会主任による「崇文区教育システム内部管理体制改革会議」での報告「積極的に学校内部管理体制改革を進める」p.2
- 27) 中学校一級教員は小学校高級教員に相当する。中学校二級教員は小学校三級教員に相当する。
- 28) 陳永明『教員教育研究』(華東師範大学出版社、2003) p.20
- 29) 陳共、王俊「わが国教育支出の規模・構造と効益分析」、雲南財貿学院『中国教育財政評論』(中国財政經濟出版社、2005) pp.10-11
- 30) 顧明遠『中国教育發展報告』(北京師範大学出版社、2004) p.37