中国レポート

中国科学院の人事管理制度

Ｐａｒｔ　Ⅰ

政策研究大学院大学　准教授

(独)科学技術振興機構 中国総合研究センター シニアフェロー

角南　篤

はじめに

1949 年 11 月に設立された中国科学院は、60 年近くの歳月を経て、中国科学技術の最高機関として発展してきた。創設から今日に至るまで、中国科学院は“両弾一星”を含め数々の分野で成果を上げ、中国の科学技術の発展や国民経済と社会の発展及び国防の方面にも重要な貢献を果たしてきた。

そして、80 年代から、若手の科学技術人材の育成や、文革による人材問題を解決するために、中国科学院はいくつかの政策を打ち出しリーターシップを発揮してきた。例えば、90 年代初頭に「百人計画」[1]を打ち出し、優秀な若手研究者の育成を積極的に推し進め、科学院の全体の人材構成に大きな影響を与えた。また、「知識創新工程試点」の活動を実施することをきっかけに、人員構成の最適化を図り、全体の職員数の伸びを管理し、欧米など先進国の雇用制度を積極的に取り入れた“三元”構造による分配制度などの人事制度改革を推進してきた。さらには、1999 年と 2001 年にそれぞれ「海外優秀人材の導入計画」、「海外著名学者計画」をスタートさせ、海外の優秀な学者の受け入れに力を入れている。

2005 年末時点で、中国科学院院士は全体で 700 人強に達しており、そのうち 42 人が女性研究者で、44 名が外国国籍を有する外国人研究者である。科学院全体の職員数は、4 万 3 千人程度になっており、過去五年間で 1 万三千人以上減っている。女性職員の占める割合は、32%程度である。その中で、専門職としての研究者が 2 万 9 千人ほど所属している。また、全院は大学院生が 1.3 万人在籍しており、1.5 千人程度のポスドクがポスドクステーションで研究している[2]。

1998 年から本格的に進められてきた人事制度改革によって、中国科学院の“知識創新工

---

[1] 中国科学院の「百人計画」は、中国で最初に開始された「高目標、高基準、高強度」の人材招致・養成策である。「百人計画」は、1997 年より「海外傑出人材導入計画」と「国内百人計画」とに分けられ、2001 年には「海外有名学者計画」が追加された。日本語の紹介については、http://crds.jst.go.jp/CRC/plan/m4-3-3.html 中国総合研究センター。

[2] http://www.cas.cn/ 2006 年版の統計資料より。

程（知識イノベーションプロジェクト)”の研究ポストは、45 歳以下の研究者がすでに全体の 75%以上を占めるまでに至っており、人事構成の合理化を大いに図った表れであると国内外で評価は高い[3]。

そこで、本レポートは、中国科学院の人事管理システムについて考察する。先ずは、1998 年にスタートした国家イノベーションシステムの建設における人事管理制度の改革について述べる。次に、そのなかでも、中国科学院の人事管理制度の特徴をいくつか紹介する。

１．国家イノベーションシステムの構築と人事管理制度の改革

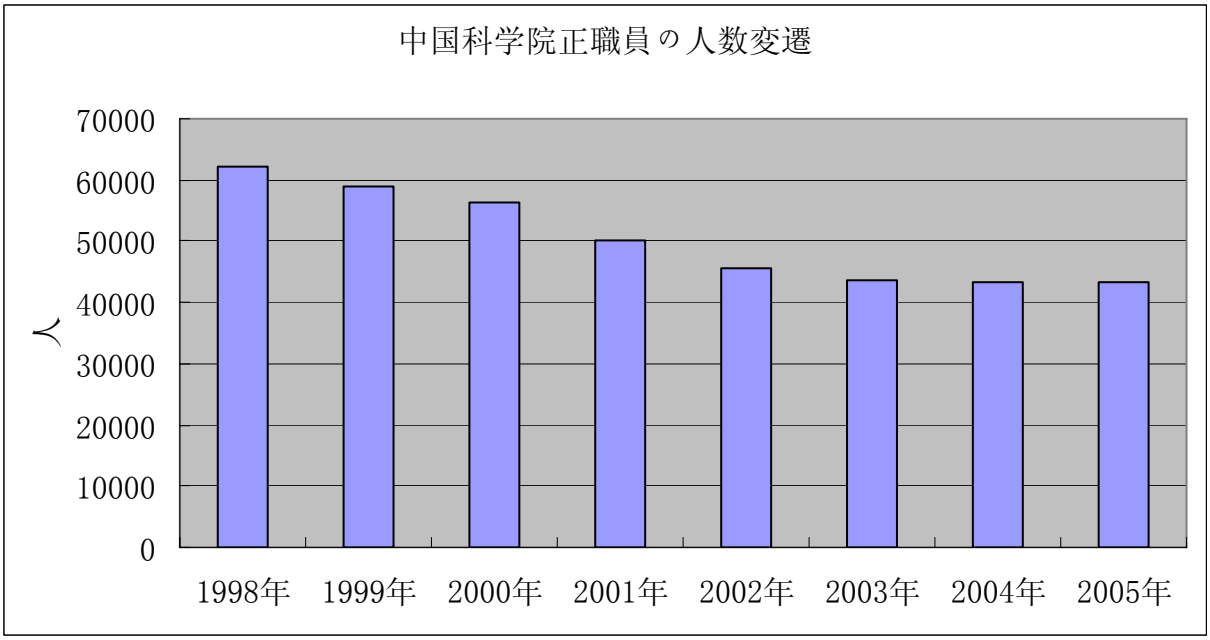
1998 年、共産党中央委員会、国務院は、中国の科学技術のイノベーション能力を全面的に向上させるため、国家イノベーションシステム（国家創新体系）を構築するという国家戦略を決定し、その代表的な取り組みとして中国科学院の「知識創新工作試点」をスタートさせた。

その中で、人事管理制度改革について中国科学院は、これまで在籍しているすべての職員に対して人事管理方法の変更を推し進めた。その主な内容は、人事制度全体にかかる管理方法の改革、等級別の管理、正職員数（中国語：「固定編制」）を減らし任期付職員を増加することである。実際には、中国科学院全体の評価と研究所ごとの評価をもとに、いくつかのタイプに分類した上で、各研究所の在籍数を削減していった。各研究所は、課せられた総職員数のキャップを維持しながら「固定」正職員と任期付の「流動」研究者の割合を自ら確定することができる。とりわけ、90 年代以降、中国科学院に属する各研究所や各部門は、総職員数のレベルを維持しながら、毎年、3%～5%の「固定」正職員数を減らして、任期付雇用と契約社員を数を増加していった。したがって、中国科学院の「固定」正職員数は 80 年代末の 10 万人から､1999 年末の 6 万人までに大幅に減らすことに成功した。

[3] 前掲注（2)。

そして、現在では４万人台まで減少している。現在の目標としては、オープンで競争的な採用方法を用い、世界レベルの著名な科学者と中堅、若手の管理者と研究者の層を厚くすることである。全体の構成としては、招聘制による正職員が 3 万人、任期付「流動」研究者(ポスドク、大学院生、訪問学者などを含む)が 3 万人で比率としては約 1：1 を目指すということである。そして、管理部門の職員は正職員の 5%～7%まで簡素化するとしている[4]。

図１　中国科学院正職員数の変遷

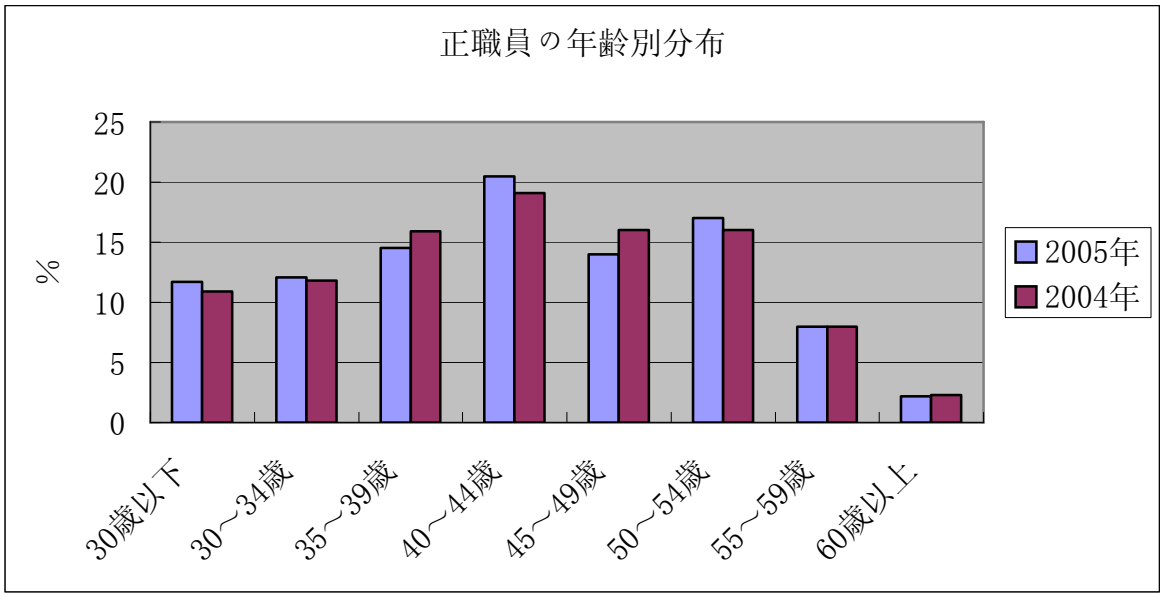


（資料の出所：中国科学院年報 2006 年に基づいて作成）

http://www.cas.cn/html/Books/06121/b1/2006/1.pdf

[4]http://www.zgdjyj.com/djyj2005/share/viewdjyj1.asp?id=982 2000 年 10 月号「党建研究」（中国科学院副院長白春礼「深化人事制度改革 推进知识创新工程」）

図 2　中国科学院正職員の年齢別分布



（資料の出所：中国科学院年報 2006 年に基づいて作成）

http://www.cas.cn/html/Books/06121/b1/2006/1.pdf

２．科学院の人事管理制度改革の特徴：雇用契約制度（全員聘用合同制）

雇用制度の改革は、従来の「技術資格評価制度」（技术职称评定制度）の代わりに「全員雇用契約制度」（全員聘用合同制）を用いた。これは「研究の需要に対応する研究ポストを設立し、それ主体で人材を登用し、競争原理の下、柔軟な管理体制であること」 に基づく新しい人材マネジメントの変革を推進するために制度化されたものである。

「全員雇用契約制度」は、主に中国科学院の所属する各研究所や機関と個人が契約の締結を通じて雇用関係を結ぶことであり、双方の責任、義務と権利を明確にして、それによってこれまでの各研究所と個人の間の固定的な契約関係を変える新しい雇用制度である。これは、国家機関の雇用制度（公務員制度）の重大な改革であり、オープンで競争原理に

基づいた人選を制度化し、各研究所の自主的人事権と職員の自主的なキャリア選択権の双方を重視した制度であるといわれている[5]。

典型的な契約の内容は、主に次の事項である。①雇用期限、②仕事の内容、③労働保護と仕事の条件、④賃金と保険、福利厚生など、⑤職業上のルールと技術などの秘密保持に関する取り決め、⑥雇用契約破棄の条件、⑦雇用契約の違反に対する責任、⑧双方が必要とするその他の約束事項となっている[6]。雇用期間については、固定期間、無固定期間（任期付かそうでないか）と一定の仕事を完成するプロジェクト期間による雇用に分けられている[7]。

雇用契約の実施は採用する研究所（中国科学院に所属する各機関も含む）が審査する。その後、等級別管理方式により進められる。シニアクラスの採用の場合は、研究所の責任者が契約を締結するのが常である。一方、副研究員及びそれ以下のクラスの場合は、担当する部門が委託するＰＩあるいは部門長と契約を締結する。被雇用者の雇用期間は通常 3 年～5 年あるいはプロジェクトの期間での雇用となる。雇用期間が終了すれば、契約は自動的に無効となる。研究員は通常 2～3 の任期雇用（一期間は 3 年～5 年である）を経て、無固定期間（任期なし）の雇用契約を締結することができる。

また、研究所はとくに優秀な人材および大きな成果を出した研究者に対しては、早めに無固定期間（任期なし）つまり法定退職年齢までの雇用契約に切り替えることができる。[8]研究所は新規採用に対して、最大で半年間の試用期間を定めることができる。

以上、ＰａｒｔⅡにつづく

---

[5] 1998 年 11 月中国科学院「中国科学院实行全员聘用合同制暂行办法」（科发人字〔1998〕0460 号）第 3 条。

[6] 前掲注（3）第 7 条。

[7] 前掲注（3）第 9 条。

[8] 前掲注（3）第 10 条。