

南京国民政府下の大学教員任用制度に関する一考察 —「國聯教育考察団」来華段階における関連規定の特色と限界を軸に—

橋 本 学

南京国民政府下の大学教員任用制度に関する一考察

—「國聯教育考察団」来華段階における関連規定の特色と限界を軸に—

橋本 学*

1. 緒言—本稿の位置と方法

筆者はこれまで南京国民政府治下の高等教育政策に関する検討を重ねてきた。作業を進める中で、南京国民政府の求めに応じ、1931年9月末から同12月中旬にかけて行われた「國聯教育考察団」(The League of Nations' Mission of Educational Experts)による来華調査の存在を知り、その成果報告書“*The Reorganisation of Education in China*”(中文翻訳書『中國教育之改進』)を手懸かりとしつつ、当時の中国における高等教育システムへの新たな検証、システムをめぐる諸問題の考察を加えてきた¹⁾。本稿に係る着想も、従来、ほとんど議論の外におかれたままであった「國聯教育考察団」報告書の指摘、並びに筆者の同報告書への考察に基づいている。まずは本稿の動機である。

そもそも「國聯教育考察団」の来華を前にした南京国民政府下では、高等教育領域において種々の問題が相互に錯綜する形で存在し、構造化を呈していた。すなわち、旧北京政府(軍閥政権)下の度重なる制度改変を背景とする弊害(大学設置基準の弾力化・新旧制度の併存など)、同政府がその末期に断行した北京地区高等教育機関への恣意的管理統制に伴う高等教育システムの混乱等が存在しており、そうした諸問題の克服、高等教育システムの機能回復と整備・改善をどう進めるか、これが当時、中央政府の当面する高等教育領域課題の構図であった²⁾。

1928年10月、教育部長に就任した蔣夢麟により、諸方面から批判が集中していた「大學區」制の停止、高等教育関連法規の整備など諸施策が推し進められるとともに、「第二次全國教育會議」(1930年4月)において向こう20年を目途とする政府案「改進高等教育計劃」が議決され、高等教育システムの整備大綱がほぼ定まったことは確かである³⁾。

ところが、この段階で来華した「國聯教育考察団」は、崇高な理念に立つそうした中国側の高等教育政策に一定の評価を下しつつも、大切なのは、闇雲に欧米的制度を“理想”の姿と捉え、その“理想”に近づけようと邁進することではなく、現実(既存の制度に基づく問題の有無)を真摯に見つめ、中国社会に相応しい独自の制度を模索することにある、との批判的な見解を示し、大学の本来の任務と中国大学制度の妥当性、中国社会から見た現行制度の有効性、現行制度に基づく効果と弊害、等の視点から多角的な分析を行った。

彼ら「考察団」が、大学の教育システムに関して着眼したのはその“フレームワーク”とも言うべき三点、すなわちカリキュラム・授業形態・「學分制」(単位制)である。彼らが到達した認識は、無秩序に配列されたカリキュラムが学生に学問体系の重要性を見失わせ、教員が一方的に大量知識

* 広島国際大学心理科学部准教授

を詰め込む教育＝講義依存型教育が学生に“消化不良”の慢性化と学修姿勢の受動化を促しており、しかも、たとえ結果的にはあれ、学生が「學分制」を通じて“要領のよき”を身につけ、これが彼ら学生の中の“知識の素通り”現象の発生を促している、というものであった。従って、大学教育システムは十分に機能していると言い難く、事態の打開を図るためには①カリキュラムの再編＝科目配置の体系化、②講義の削減、③「ゼミ制度」または「クラス制度」(seminar or class)、「導師制度」(tutorial work)等の採用、④自立的研究の一層の重視、⑤「最終試験」(final examination)に基づく卒業システムの採用、等が求められる。「考察団」側の中国大学教育システムに対する分析結果、並びに提言は以上の通りであった⁴⁾。

ただ、ここで、彼ら「考察団」が大学教育システムに関して叙述する際、その中に織り込む形ではしばしば登場させた要素にも目を向けておく必要がある。すなわち大学教員である。「考察団」の上記提言にしても、②～④は全て教員の役割を前提とするものである。教育システムが教育従事者たる教員の資質や教育活動等があって初めて機能し得ることは言を俟つまでもない。従って、教員自体の特質や教員組織の性格に対しても検討を加えておかねばならない、ということである。

元来、大学教員とは、一高等教育機関に一個の高級教育人材として所属し、その専門性を踏まえつつ教育・研究活動に従事し、機関の管理・運営業務にも携わるとともに、学会活動などを通して社会的な活動も行いうる存在である。だが、彼は一機関の所属者である以上、その機関において一定の権利や権限を認められているが、同時に義務も負う。当該機関が置かれている諸条件ゆえにある種の制約を受けていることも否定できない。教育システムの機能性は、教員が所属する機関の性格や、機関の長を頂点とする教員組織の性格等の如何にも係わっている訳である⁵⁾。

もっとも、教員組織の性格とは、概ね三つの要素、すなわち、(1)教員及び教員組織の法的根拠、(2)教員個人の資質(学識・能力・識見)、(3)教員組織の機能性(組織構造・意思決定システム・調整能力)に委ねられており、その検討には各要素への個別分析、また各分析結果の総合を必要とするが、作業は決して容易でない。

そこで、本稿では、南京国民政府初期＝「考察団」来華時の大学教員組織の性格に関する検討の初歩として、当時の大学教員任用制度に焦点を据え、関連規定の実際(規定状況と問題性)を検証する。なお、本稿は「考察団」側が指摘する教員問題についてその構造解明を行う前提となるため、作業遂行に当たっては、教員資格規定、任用審査と任命、任用条件(就業・俸給・任期等に関する条件)を軸に検証を進めることとする。「考察団」は、教員の資質、「任期制」等の教員任用体制、給与遅配等を背景とする教員側の生活不安と“拝金主義”的傾向(兼職問題)、教員の教育事業に向けた意識など、が当時の大学教育システム問題に少なからず係わっている、と指摘している。

2. 大学教員資格に関する規定—清末期に始まる“試行”の到達点

(1) 清末期の「大學堂」教員資格—「奏定學堂章程」に示された教員像

清末期以来、高等教育事業に従事すべき教員の資格規定には概ね学歴主義が適用されてきた⁶⁾。

例えば、北清事変(1900年、義和団の北京侵襲、列強軍の北京占領)で打撃を蒙り、1902年に至っ

てようやく回復を遂げた「京師大學堂」（1898～1912年）の教員について、その学歴（科挙出身を含む）を見ると次のようになる。1903年末から1906年初めに至る在籍「教習」合計56名（外国人19名、中国人37名）のうち、中国人「教習」の学歴は海外留学経験者10名（日本8名、ドイツ2名）、国内上級学堂の卒業生2名、科挙有資格者等16名（進士5名、挙人8名、その他生員・監生等）で、少なくとも75%が上級ないしは相当の学歴を有していたことが判明する⁷⁾。

ちなみに、この間、1904年、張之洞・張百熙・榮慶によって編成された「奏定學堂章程」中の「任用教員章程」には、大学堂教員の任用資格として以下の規定が示された。「大學堂分科正教員，以將來通儒院研究畢業，及遊學外洋大學院畢業得有畢業文憑者充選」「副教員，以將來大學堂分科畢業考到優等，及遊學外洋得有大學堂畢業優等中等文憑者充選」（下線・傍点筆者。以下同様）である⁸⁾。引用条項中の「通儒院」とは「奏定大學堂章程」を通じて整備方針が打ち出された大学院機構を指す。従って、国の内外を問わず、相当学歴（在籍及び卒業成績）の有無が大学堂教員任用の判断基準、大学院修了・大学卒業の別が職階（正教員・副教員）の根拠とされたことが明らかとなる。規定内容を見る限り、職階ごとの差別化も図られており、内容的な矛盾は認められない。

しかしながら、これらの規定は、当時の実状から見れば、いわば“画餅”的性格に満ちていた、と言わざるを得ない。まずは規定中の教育組織についてである。この規定整備に先立つ1898年、確かに「京師大學堂」の創設を見ていたが、実稼働していた教育組織は速成科や豫備科（非本科）に過ぎず、1904年の「奏定學堂章程」頒布に基づき直ちに本科＝「大學堂分科」を設置する状況にはなかった。「分科」の正式な開学は清朝崩壊直前に当たる1910年3月であり、大学院機構＝「通儒院」に至っては構想のみで、結局、実現を見なかったのである⁹⁾。従って、教員人材の供給という点から見ても、仮に辛亥革命が生じず「京師大學堂」が存続していたとしても、その出身者をもって「大學堂」教員に充てるまでにはさらに数年を必要とする計算であった。要するに、上記規定とは張之洞等の綿密な検討の成果には違いなかったが、「將來」への期待値を多分に含むものであり、“青写真”ではあっても“実像”ではあり得なかったのである。

張之洞等にとっての“実像”は、結局、上記各条項に付加された「暫時除延訪有各科學程度相當之華員充選外，余均擇聘外國教師充選」，すなわち“適当な中国人人材が確保できるまでは外国人教師を充用する”との“当面の措置”であった¹⁰⁾。

(2) 民国初期の教員資格—北京政府治下の高等教育関連法規における規定状況

その後、中華民国成立（1912年1月）を機に高等教育機構の改編が着手され、旧来の大学堂、大学堂豫備科・高等学堂、専門学堂からなるシステムは大学、専門学校、高等師範学校の三機構を骨格とするシステムへと転換が図られ、大学堂豫備科や高等学堂が担っていた大学堂進学のための予備教育は上記三機構に内置される預科に委ねられることとなるが¹¹⁾、そうした高等教育機関の教員の任用資格に関しては依然として学歴主義が重視されていたと見るべきである。

例えば専門学校教員の資格に関しては、1912年10月に制定された「專門學校令」の「公立私立專門學校教員之資格別以規程定之」（第10條）に基づいて、翌11月に公布された「公立私立專門學校規程」で「凡具有左列各款資格之一者，得充公立私立專門學校教員。具有左列各款資格之一，且曾

充専門学校教員一年以上者、得充校長」(第10條)とし、同条中には次の4項の資格要件が示されている。すなわち、1)「在外國大學畢業者」、2)「在國立大學或經教育部認可之私立大學畢業者」、3)「在外國或中國專門學校畢業者」、4)「有精深之著述經中央學會評定者」である¹²⁾。

従って、清末期の規定中に認められる如き卒業成績の如何を問う規定はないが、内外の然るべき大学または専門学校の卒業＝相当学歴の有無が主要な資格要件となっている点は確認できる。ただ、ここで注目すべきは、第4項“優れた著作を有し「中央學會」の評価を得た者”を資格要件に加えたこと、要するに卓越した業績に対しては学歴と同等に評価する、とする姿勢の出現である¹³⁾。

なお、これとほぼ同様の規定は翌1913年1月公布の「私立大學規程」でも示された(第8條)。上記「公立私立専門学校規程」との違いを確認すると、冒頭に「凡具有左列各款資格之一者、得充私立大學教員。…」を掲げ、「公立私立専門学校規程」の資格要件2)に「並積有研究者」が付加されている。要するに国外の大学を卒業した場合は無条件で有資格者として認めるが、国内の大学卒業には卒業後の研究蓄積が資格要件として加えられたのである。また、「公立私立専門学校規程」の資格要件3)“専門学校卒業”が排除されているが、その他の条文は全て同じである¹⁴⁾。

ところが、「公立私立専門学校規程」公布から2年と経たない1914年7月、「教育部直轄専門以上学校職員任用暂行規程」が公布され、そこに些か異なる資格規定が掲示された。「凡直轄學校校長、非専門以上學校畢業、不得充任。但有薦任官以上資格、曾任教育職務滿三年者、亦得充之」「凡直轄學校教員及學監主任、非専門以上學校畢業、不得充任。但教員非由學校畢業、而於某門學問具有專長者、亦得充之」(第9、10條)がそれで、国立高等教育機関の校長、教員並びに「學監主任」(学生部長に相当)については、専門学校卒業以上の学歴が資格として強調されてはいるが、同時に、校長の場合は「薦任官」(文官第三等官)以上の資格と教育歴3年、教員では特定の学問領域における学識が認められれば、有資格者と見なす旨の規定も示されたのである¹⁵⁾。

従って、以上の諸規程から判明するように、教員資格規定は、中華民国成立後、わずか数年の間に断続的に修正されており、この事実にも北京政府による高等教育政策の一貫制のなさを見ることが出来る。だが、それ以上に問題視すべきは、結局、北京政府治下では国立大学の教員のほか、高等師範学校の教員についても資格が明確化されなかった、ということである。事実、「大學令」(1912年10月公布)及び「修正大學令」(1917年9月公布)、また「大學規程」(1913年1月公布)、「高等師範學校規程」(1913年2月公布)並びに「女子高等師範學校規程」(1919年3月公布)の各規程、また後に制定された「國立大學校條例」(1924年2月公布)でも、教員資格に関する関連規定は全く認められない¹⁶⁾。これが、南京国民政府成立前における実状であった。

(3) 南京国民政府による資格整備—「大學教員資格條例」の資格規定と問題点

南京国民政府(1927年4月成立)は高等教育機構の再編・整備を進めるなかで、以上の実状を踏まえ、まず大学教員の資格規定を明確化することを試みた。当時の中央文教行政機構＝教育行政委員会(広州国民政府治下、1926年3月設置)による「大學教員資格條例」(1927年6月公布)がその成果である。史料的限界から同年9月の修正公布版に依拠せざるを得ないが、これに従えば、同「條例」は全文4章20條と「大學教員薪俸表(月俸)」からなり、本文は、第1章の「名稱」、第2章「資格」、

第3章「審査」並びに第4章「附則」で構成されている¹⁷⁾。第1章と第2章の規定内容は以下の通りである¹⁸⁾。なお、「名稱」とはいわゆる職階名称（職稱）を指す。

まず第1章「名稱」は「大學教員名稱分一二三四四等：一等曰教授，二等曰副教授，三等曰講師，四等曰助教」「以上四種名稱惟大學之教員得用之」（第1，2條）とあり，清末以来一貫制がなく，機関相互の不統一が存在していた大学教員の職稱を規定せんとするものであった¹⁹⁾。第2條では，これら職稱が大学機構でのみ適用され，その他の高等教育機関には用いない旨が確認されている。

次に第2章「資格」は「甲助教」「乙講師」「丙副教授」「丁教授」からなり，職階ごとのの資格要件（原則）が示されている。①「助教」：「國內外大學畢業，得有學士學位，而有相當成績者」「於國學上有研究者」（第3，4條），②「講師」：「國內外大學畢業，得有碩士學位，而有相當成績者」「助教完滿一年以上之教務，而有特別成績者」「於國學上有貢獻者」（第5，6，7條），③「副教授」：「外國大學研究院研究若干年，得有博士學位，而有相當成績者」「講師滿一年以上之教務，而有特別成績者」「於國學上有特殊之貢獻者」（第8，9，10條），④「教授」：「副教授完滿二年以上之教務，而有特別成績者」（第11條）。

一見して判るように，これら各条項は，いずれにも文言上の配慮が行き届き，職階間の差別化も十分に図られている点で卒がなく，清末民初との格段の差を見ることが出来る。また，従来の如き“学歴主義”偏重型でなく，業績，教育経験をともに有することを資格要件とした点でやはり画期的内容であった。なお，「國學」的業績を掲げ，大学教員にこの方面での国家貢献を求めているが，これは当面する中国情勢から見て，むしろ当然の措置であったと見るべきであろう²⁰⁾。

だが，以上の条項に散見される「有相當成績」「有特別成績」「有貢獻」「有特殊之貢獻」等の抽象的表現はやはり不十分であり，たとえ観察者＝審査者の良識と“学者の良心”への信頼を前提とするものであったとしても，具体的な判断基準の付帯，あるいは細則の設定を必要とする内容であった点は否定できない。加えて，将来的な機構整備を前提とするもの，従って直ちには実行困難な内容が含まれていた点も確認し得る。すなわち，②「講師」資格の一項に挙げられている「碩士學位」（修士学位）の取得である。これは大学院修了を条件とする訳だが，既に旧稿でも指摘した如く，当時の中国において大学院機構（③「副教授」項中の「研究院」がこれに相当），学位制度は極めて不十分なものでしかなく，その整備にはさらに数年を要することになる²¹⁾。だとすれば，確かに「大學教員資格條例」の資格規定は清末民初に比して内容上の成長を見ることが出来るが，結局は清末期の規定において確認されたと同様の課題を引きずっていた，と言わざるを得ない。

3. 大学教員の任用審査と任命に関する規定—制度的骨格部分の“実相”

(1) 統一規定なき任用審査システム—「大學教員資格條例」の限界と各大学による独自審査

大学教員の任用制度が，本来，募集（公募等）→応募→任用審査（試験等）→任用決定→任命，という一連の手続きを基本とすべきものであることは，改めて確認するまでもないであろう。とりわけ任用審査から任用決定に至る過程は極めて重要で，任命手続きの根拠となる。従って，手続き中，最も厳密性を要するがゆえに，非公開のうちに進められるのが通例である。

ただ、任命権者等の専断によってなされるのではない限り、少なくとも任用審査に責任を有する機構（評議会・教授会・人事委員会等）の存在は、当然明らかにされるべきものとする。

例えば、事例として必ずしも適当ではない可能性もあるが、我が国の現行「教育公務員特例法」では第二章第一節「大学の学長、教員及び部局長」第三条「採用及び昇任の方法」に、①当該人事は「選考」による（第1項）、②学長「選考」は「評議会の議に基づき学長の定める基準により、評議会が行う」（第2項）、③教員採用等に関する「選考」は「評議会の議に基づき学長の定める基準により、教授会の議に基づき学長が行う」（第5項）、④「前項の選考について教授会が審議する場合において、その教授会が置かれる組織の長は、当該大学の教員人事の方針を踏まえ、その選考に関し、教授会に対して意見を述べることができる」こと（第6項）等が規定されている²²⁾。この「教育公務員特例法」は日本国政府が定めた中央法令であり、教員人事の原則である。

ところが、清末民初はもとより、南京国民政府下においてすら、いずれの高等教育関連法規にも任用審査に関する一切の規定が認められない。例えば、前節2(3)で既に指摘したように「大學教員資格條例」第3章に教員「審査」に関する規定が掲げられていたのは確かだが、この「審査」とは、あくまで在職教員に対し、当該教員が在職する「大學之評議会」が職階の妥当性を審査することを目的とするものであって、教員の採用人事の際の任用審査に関する規定ではなかった²³⁾。従って、同「條例」の活用も、事実上、各大学側の判断に委ねられていたと言わざるを得ない。

では、各大学では一体どのような審査方式が採られていたのであろうか。史料上の限界があり、多くを例示することは明らかに困難だが、例えば広州国民政府成立の前夜（1924年6月）、孫文自らが創設した「國立廣東大學」の場合、①「教授」人事は「校長」の議に基づく「聘任委員會」の審査に合格後、任命手続きを行うこと、②「聘任委員會」は「校務會議」の同意を得て「校長」が召集すること、③「聘任委員會」は「教授」中から任命された7名から9名で構成されること、④同「委員」の任期は一年で、各「分科」（学部に相当）とも所属者1名以上の「委員」を有すること等の「教職員之任用及待遇」規定が「國立廣東大學規程」（同年8月）に示されていた²⁴⁾。

次に、南京国民政府教育行政委員會の下で「大學區」制試行が決定されるなか、その“実験区”＝江蘇省に設立された「國立第四中山大學」（1927年6月成立。後の「國立中央大學」）の事例である。同校では、その成立と同時に着任した張乃燕校長により、「大學教員資格條例」に基づく現職教員（同校は「國立東南大學」を基礎に江蘇省地区9公立高等教育機関が合併する形で成立）への厳密な資格審査が進められた。そこには校長張乃燕の“「学歴宏富、資深望重」（優れた学歴、豊かな経歴を有し、名望に満ちた）教師こそが、適切な学生指導の下、彼らを学問探究に専念するよう導くことができる”との認識があったとされる。従って、審査での正式合格を得ていない者の教員任用はあり得ず、既に著名で卓抜な研究業績を有する者であれ、「大學教員資格條例」の資格要件「副教授完滿二年以上之教務」を満たさないとの理由で「教授」審査に不合格となり、ために開学時、同校には一人の「教授」も存在しないという事態が生じていた²⁵⁾。

これらは要するに、前者が各種委員会としての「聘任委員會」が設置され、十分に機能していたと見られる事例、後者が「校長」自らが明確な指導方針を備え、なおかつ強力なリーダーシップを発揮したがゆえに任用審査や資格審査の厳格実施がなされたという事例である。

しかし、ここで確認しておくべきは、だからと言って、これら二例を根拠に直ちに一般化するのは困難だ、ということである。限られた事例調査のみによる予断は避けねばならないが、各大学における実態はおそらく多種多様であり、以上に示した事例はむしろその一部に過ぎないと見るべきであろう。さらに言えば、各大学の任用審査方式に全く変更が加えられなかったという保証はない。例えば「国立廣東大學」では、その後、度重なる組織改編（1926年の「国立中山大學」への改組と「委員制」実施＝「校長制」の停止、1927年及び1932年の管理運営機構の改組：1927年「校長制」回復）の過程で、任用審査は新たな方式へと改められた可能性がある²⁶⁾。

ともあれ、確かなことは教育部＝中央教育行政が大学教員の任用審査に関して明確な規定や方針を示さなかったという事実であり、各大学はいわばその“放任主義”的政策に甘んじてきた可能性がある。各大学が独自の方式で審査を実施していたには必然性があった、ということになる。

(2) 「大學組織法」における教員任命規定—教員任用手続きに係る唯一の法的規制

教員の任用に関する最終手続きは任命である。民国期に入ると、法令上に「大學」以下高等教育機関の教員に対する任命権者が明記された²⁷⁾。

民国期の最初の“大学基本法”＝「大學令」（1912年10月公布）では「大學設教授、助教授」「大學遇必要時、得延聘講師」（第13、14條）と、教員に関して専任者の職稱や兼任教員を含む非常勤講師の招請について規定されているに過ぎないが、その後、教育部が別途公布した「教育部直轄専門以上學校職員任用暫行規程」（1914年7月公布）により初めて国立高等教育機関の教員に関する任命権者が規定された。すなわち「凡直轄學校之専任教員，均由校長延聘相當之人充之。但須開具詳細履歷，詳經教育總長認可」「凡直轄學校之兼任教員，均由校長延聘相當之人充之。但須開具詳細履歷，詳經教育總長」「外國教員，由校長延聘。但須詳經教育總長後，方生效力」（第3、4、12條）の各規定である。要するに専任・兼任の別，中国人か否かに係わらず，その任命権は任用機関の長＝「校長」がこれを有し，然るべき手続きをもって設置者たる教育部の長＝「教育總長」の認可を経ねばならない，というものであった²⁸⁾。

周知の通り，北京政府治下ではその後，法令の追加公布や修正が断続しているが，「國立大學學校條例」（1924年2月，教育部公布）に至って「國立大學學校設正教授、教授，由校長延聘之。國立大學學校得延聘講師」（第12條）との規定に落ち着いた。むしろ，大学教員の職稱に異同はあるが，任命権者は「校長」で変更はない。ただ，設置者側への認可手続きに関する規定は除かれている。

南京国民政府の成立後，高等教育法規の再編が進むなか，既に述べた如く「大學教員資格條例」（1927年6月公布）によって大学教員に関する資格要件や職稱も確定され，その後の新たな高等教育関連法規では，既制定法規との整合性の保持が強く意識された。

南京国民政府下の大学教員の任命権者に関する規定は“大学基本法”＝「大學組織法」（1929年7月公布）中に示されている。すなわち「大學各學院教員分教授、副教授、講師、助教四種，由院長商請校長聘任之」（第13條）とあり，当該「學院」長＝「院長」からの“伺い”に基づいて「校長」がこれを任命する，従って，大学の教員人事は各「學院」（部局）から起こされ，最終的には「校長」がその責任を負う，との趣旨であろう²⁹⁾。

加えて、旧北京政府末期の「国立大 schools 條例」におけると同様、国立等公立機関に関して“教員人事の結果について設置者側の認可を得る”等の義務規定は認められない。これについて補足するならば、「大學組織法」は確かに“大学基本法”であり国立等公立機関のみを対象とするものではないが、例えば「国立大 schools 校長由國民政府任命之、省市立大 schools 校長由省市政府分別呈請國民政府任命之」（第9條）と、機関の長＝「校長」以下、各「學院」の長＝「院長」、各「學系」の長＝「主任」に関する任命権者も設置者別に規定されており（第10、11、12條）、必要とあらば当然教員人事にしても設置者別の但し書き等が付されたであろう³⁰。従って、國民政府より「任命」を受けるべき公立大学「校長」に関して、その人事権限が強化されたと見てとることができる。

いずれにしても、南京國民政府初期の法整備において、大学教員の任用手続きに関して示された規定は「大學組織法」における上記一条が唯一のものであった。

4. 大学教員の任用条件に関する規定—就業・俸給・任期等各規則概観

少なくとも民初の段階から、大学教員について待遇上の別、すなわち“専任”と“非専任”の別が法令上に明記されていたことは、上記「大學令」（1912年10月公布）等の各規定により明らかである。北京政府下では“非専任”教員は職稱を「講師」とし、各法規でも“専任”教員とは区別して扱われている。従って、南京國民政府下の高等教育制度改革で「大學教員資格條例」中に規定された如く、「講師」が“専任”教員の第三等職稱として定められたことは確認を要する。

さて、紙幅との関係もあり詳述は避けたいが、民初以来の教員に係る重要問題の一つは“専任”教員における「兼職問題」であり、そこには“有資格”人材確保の困難を始め、政治的混乱、財政の逼迫など、社会的諸問題の構造化が原因として存在していた。北京政府自身、“教育効果の観点に立てば専任教員のみで教育事業を実現させるのが望ましい”と認識し、「兼職問題」を重く見て法的規制を繰り返したことは確かだが、結局は具体方策を見出せず、放任姿勢を余儀なくなされた、と言ってよい³¹。従って、この問題へのアプローチは南京國民政府へと引き継がれることになる。

南京國民政府下における「兼職問題」に向けた最初の取組みは「大學教員資格條例」中で「大學教員以専任爲原則，如有特別情形不能専任時，其薪俸得以鐘點計算」（第4章「附則」第20條）と規定し、同時に「大學教員薪俸表（月俸）」（表1参照）を掲示したことであった。

要するに、大学教員は“専任”を原則とし、“非専任”者に対しては担当授業時間数に基づいて

表1 「大學教員薪俸表（月俸）」

類別	級別	一級	二級	三級
教授		五百元	四百五十元	四百元
副教授		三百四十元	三百二十元	三百元
講師		二百六十元	二百四十元	二百二十元
助教		一百八十元	一百六十元	一百四十元

「附註」（以下、原文を訳出。第1項、第2項は略）
 3. 外国人教員を含め、各教員への俸給額は各大学の財政状況を踏まえ、考慮の上、これを増減する。
 4. 既に大学教員資格を認可・授与された者であれ、大学で服務していない者には俸給を支給しない。

（資料出所）：中國國民黨中央委員會黨史史料編纂委員會編『革命文獻』第56輯，12頁。但し、原表は縦書き。

給与を支給する，“専任”者の俸給額は表1を原則とするが、実支給額は所属機関の実状によって増減する可能性がある、また資格がどうあれ、現職教員以外には支給しない、ということである。

加えて「大學組織法」では、「大學設校長一人綜理校務。…除國民政府特准外，均不得兼任其他官職」「獨立學院設院長一人，綜理院務。…不得兼職」（第9，10條）と、機関の長について其他官職の兼任，兼職に対して制限を加えたほか、「大學得聘兼任教員，但其總數不得超過全體教員三分之一」（第14條）とし、「兼任教員」の任用に関しては、従前には認められなかった比率的制限も設定された³²⁾。いずれにしても、以上の諸規定は全て大学教員の待遇に関する基本事項に他ならないのだが、その規制内容には当時の教員の服務状況に係る深刻さを感じせざるを得ない。

さらに言及しておくべきは教員の任期に関する規則についてである。管見の限り、少なくとも南京国民政府初期の中央法規には“任期制”関連の規定を確認することはできないが、先の任用審査規定と同様、各大学では内規として定められていた可能性がある。例えば「國立清華大學教師服務及待遇規定」（1934年重印）に「本大學教授之聘約，首二次每次期限一年，以後每次二年」（第10條），すなわち就任後二年間の任期は一年，以後は任期が二年間に延長されると規定され，別途，昇級や昇給に関する規定も明記されている³³⁾。ともあれ“任期制”に関しては北京政府下で法的に規定されており³⁴⁾，以来，南京国民政府下でも各大学で實際上通用されていたと見られる。

5. 結 言

以上，1931年段階，すなわち「國聯教育考察団」在華当時における南京国民政府下の大学教員に関する任用制度の実際について，種々の法的規定を踏まえ検証を試みてきた。むろん資料的限界もあり，必ずしも十分な作業を行い得たとは言えない。ただ，少なくとも当時の規定状況における限界の一端を示すことはできたと考えている。

ここで各カテゴリーごとに規定内容の特色と限界点を整理するならば，概ね以下の三点となる。

(1) まず，大学教員の資格規定は，南京国民政府により漸く合理的で，かつ整合性を有するものとなった。旧北京政府側の規定がしばしば変更されたこと等を背景に，機関ごとに不揃いであった職階（職称）の統一化が図られ，資格の規定内容が清末民初におけるような学歴に比重を置くものでなく，職階ごとに学歴・業績・教育経験の三要素で規定する総合的なものへと修正されたことは，明らかに画期的であった。だが，業績に関して判断基準の具体性を欠くこと，教育経験がただ年数のみを基準とするものであること，さらに「講師」以上の職階の学歴条件＝「研究院」での在籍・研究経験修了」に関しては，国内ではその「研究院」機構自体が一部機関を除いて未整備という状況であり，そうした各点に鑑みても，当時の資格規定は清朝末期の規定と同様“画餅”的性格を備えたいわば“玉虫色”の規定，すなわち，少なからず運用上の問題の潜在するものであった。

(2) しかしながら，それ以上に問題であったのは，清末以来，国家法令では教員任用制度の骨格とも言うべき任用審査の規定を欠いていた事実で，そうした統一規定のないことを背景に，各大学では独自の任用審査方式が採られていた。従って，中には「國立第四中山大學」のように中央法令「大學教員資格條例」を根拠に厳格な任用審査を行い，任用時の職階や採否を判定していた事例も

ないではないが、全ての機関がそうであったと断定するのは困難である。従って、大学教員の任用手続きに関して中央法令により法的規制が加えられていた事柄は、唯一任命権者に限られていた。だとすれば、教員任用時の審査や採否決定も、任命権者たる「校長」次第であった可能性がある。

(3) 加えて、任用条件に関する規定である。本稿では紙幅との関係もあって必ずしも十分な検証が果たせたとはいえないが、就業条件、とりわけ旧北京政府下より問題視されていた“専任”教員の兼職に関する規制として、大学教員は専任を原則とし、他大学等を所属とする“兼任”教員など非常勤教員の比率制限が設定された。また俸給条件では、新たに規定された職階に基づく支給原則が定められ、不正な受給の阻止等が明記されたが、これら規定内容からは却って従前における任用状況の深刻さが窺えた。なお、少なくとも「國聯教育考察団」が来華した当時の中央法令には規定が認められないが、かつて旧北京政府下で規定された大学教員の“任期制”が実質的には各大学で生きていた可能性もある。実は「考察団」が報告書中で、この“任期制”の実質的運用を大学教育システムへの弊害要素の一つとして指摘していることを付言しておきたい³⁵⁾。

いずれにしても、以上のような教員任用制度に関する規定状況とは、「考察団」がその報告書に示した大学教育システムに関する問題分析を検討する上での前提的材料であることは確かであろう。今後、ここでの判明点を踏まえ、「考察団」報告書に関するさらなる考察を進めるとともに、本稿で示し得なかった具体事例の発掘、内容的問題の克服に努めることとする。

【注】

- 1) 本稿は筆者自身による諸成果を基盤とするが、その中心をなすのは「國聯教育考察団」とその報告書を踏まえた次の3拙稿である。すなわち「南京国民政府治下の高等教育改革に関する一断面」(広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』第37集, 2006年, 195-211頁), 「南京国民政府治下の高等教育状況に関する一考察」(同『大学論集』第38集, 2007年, 257-276頁), 「南京国民政府下の大学教育システムに関する一考察」(同『大学論集』第39集, 2008年, 163-184頁)で、孰れも① The League of Nations' Mission of Educational Experts, "The Reorganisation of Education in China", League of Nations' Institute of Intellectual Co-operation, Paris, 1932. ② 國聯教育考察團著『中國教育之改進』〔國立編譯館訳〕, 國立編譯館〔南京〕, 1932年, の二つのテキストを底本とするものであった。
- 2) 拙稿「南京国民政府の高等教育改革に関する初歩的考察」, 前掲『大学論集』第34集, 2003年, 161-176頁, を参照。
- 3) 拙稿「南京国民政府下の高等教育政策に関する再論」, 前掲『大学論集』第35集, 2004年, 351-364頁, を参照。
- 4) 彼ら「考察団」の結論は前掲「南京国民政府下の大学教育システムに関する一考察」を参照。
- 5) むろん, 高等教育機関あるいは当該教員組織の機能性を決定する要因が各機関の性格(設置者の別)によって異なることは明らかである。南京国民政府治下では国公立機関ならば「校長」が機関の長であり教員組織の統括者であったが, 私立大学では「董事長」=理事長や「董事長」

- を頂点とする「董事會」=理事会の権限が機関の機能性を左右していた可能性も小さくない。
- 6) もっとも、草創期の高等教育機関に関して教員の任用資格を明らかにすることは容易でない。例えば近代的高等教育機関の先駆けとも言うべき京師同文館（1862～1902年）では、前後110名の教習が任用されているが、丁韞良（Dr. W. A. P. Martin：イギリス人で、1865年以来、同文館の京師大學堂への吸収まで英文・国際法の教習を務め、1869年から25年間は總教習）など27名の外国人教習、数学者李善三（1868年、算学教習に就任）以外は経歴すら明確でない。先行研究に従えば、中国人教習は多くが總理衙門の規定に基づき“八旗考試”を経て任用されたようである（郝平著『北京大学創辦史実考源』、北京大学出版社〔北京〕、1998年、46-47、50-58頁）。
 - 7) 前掲『北京大学創辦史実考源』、附録1「京師大學堂教職員名單」中の教習一覧「教習題名」、319-323頁、を参照。なお、同一覧及び「執事題名」には「是録自癸卯十一月起至丙午正月止、凡教習執事題名謹以此爲斷」とあり（同書、325頁）、光緒29年11月（1903年12月下旬～1904年1月中旬）より光緒32年1月（1906年1月下旬～2月中旬）における教習在籍記録ということになる（郭廷以編著『近代中國史事日誌』下冊、中華書局〔北京〕、1987年）。ちなみに陳啓天著『近代中國教育史』（臺灣中華書局〔台北〕、1969年、157-169頁）には「大學堂」及び「高等學堂」の教員をも含めた「專門學堂教員出身表」（宣統元年＝1909年1月～1910年2月の全国集計）が掲示されている。同表は「大學堂」（当時3校）の教員を内包するもので、本稿本文に示したデータとの単純な比較は困難だが、高等教育機関の全国平均で見ると、中国人教員（1049名：外国人122名を除外）の出身別内訳は「在本國畢業者」379名（36.1%）、「在外國畢業者」370名（35.3%）、「未畢業未入學堂者」297名（28.3%）、不明3名（0.3%）であり、内外「學堂」卒業生だけで71.4%を占めていたことが判明する。
 - 8) 十洲古籍書画社編〔文啓責任編集〕『中國近代教育史料滙編』晚清卷 第三冊、全国図書館文献縮微複製中心〔北京〕、2006年、1227-1241頁。
 - 9) 蕭超然・沙健孫・周承恩・梁柱著『北京大學校史』、上海教育出版社〔上海〕、1981年、1-25頁。従って「任用教員章程」中の文言「將來通儒院研究畢業」「將來大學堂分科畢業」には、“將來、「通儒院」「大學堂分科」が整備された場合には”との意図が内在されていた訳である。いずれにしても、なお「大學堂分科」の卒業生すら輩出していなかった当時、その教員は「遊學外洋」者を頼る以外になかった。
 - 10) 劉英傑主編『中国教育大事典』下冊、浙江教育出版社〔杭州〕、2001年、653頁。
 - 11) 中華民國成立後の高等教育機構改編に関しては、前掲拙稿「南京国民政府治下の高等教育状況に関する一考察」前掲誌、267頁、を参照。
 - 12) 多賀秋五郎著『近代中国教育史資料 民国編』上巻、日本學術振興会、1973年、473-474頁。なお、同条項の最後には「如校長、教員、一時難得合格者、延聘相當之人充之。但須呈經教育總長認可。其認可效力、以在該校任職時爲限」とあり、校長・教員ともに資格要件を満たす者が得られない時は、教育總長（後の教育部長に相当）の認可を得ることを条件に在任期間を限度として適当な者を充当する、としている。
 - 13) 中央學術機構（教育總長直轄）たる「中央學會」に関しては、「中央學會法」18條が1912年11月、

- 参議院で議決されている（「公立私立専門学校規程」公布の二週間後）。同法には「中央學會…以研究學術，增進文化爲目的」「中央學會隨時開會，討論關於學術及文化各事項」「中央學會得募集關於學術之論文及材料」（第1，10，11條）とある。但し，この「中央學會」には法案成立前後から懐疑的意見が集まり（莊兪「元年教育之回顧」，舒新城編『近代中國教育史料』第四冊，中華書局，1933年，172-179頁〔『民國叢書』第二編第46卷〔上海書店〕，所収分〕等），結局は1914年1月，公布者たる教育部により同法令の事実上の施行停止が布告された（中国第二歴史檔案館編『中華民国史檔案資料滙編』第三輯 教育，江蘇古籍出版社〔南京〕，722-726頁）。
- 14) 前掲『中華民国史檔案資料滙編』第三輯 教育，141-143頁。
 - 15) 前掲『近代中國教育史資料 民国編』上巻，157頁。
 - 16) 各法規に関しては前掲『中華民国史檔案資料滙編』第三輯 教育，108-110，114-141，143-147，167-175頁，を参照。
 - 17) 「大學教員資格條例」の特徴に関しては拙稿「日中戦争期・中国国民党政権の高等教育政策に関する再論－教員資格審査制度の整備とその特色を中心に－」，アジア教育史学会紀要『アジア教育史研究』第11号，2002年，29-42頁，を参照。
 - 18) 「大學教員資格條例」修正公布版の全文及び「大學教員薪俸表（月俸）」は中國國民黨中央委員會黨史史料編纂委員會編『革命文獻』第56輯，中央文物供應社〔台北〕，1971年，10-12頁。
 - 19) 前掲『中華民国史檔案資料滙編』第三輯 教育108-110，165-169，173-175，219-225，237-245，251-256頁。前掲『北京大学創辦史実考源』，356-358頁。前掲『近代中國教育史料』第一冊，133-147頁。その他，清華大學，南開大學，中山大學，南京大學，四川大學等各校史を参照。
 - 20) 周知のとおり，中国は，清末以来，列強諸国による“半植民地化”の辛酸をなめてきた。南京国民政府もまたそうした潮流の一端を象徴する存在ではあったが，当時は左傾化を嫌う蒋介石の下，「北伐」による国家統一を推し進める一方で，中国共産党との対立をも激化させつつあった。こうした中国状勢を前にして“大陸進出”の保全を図らんとする日本側が山東出兵を断行したことから（1927年5月），中国側の反日感情は弥が上にも昂揚しつつあった。当時，国家として，国内の高等人材を養成すべき大学教員に，国家貢献への高い認識を求めようとしたには必然性があったと見てよい。従って，「大學教員資格條例」中の資格要件「國學」的業績とは，いわゆる“古典”研究を指すのではなく，中国国内を対象（素材・検討対象）とする研究，あるいは学術成果の中国（社会）への還元を意味するものであったと判断される。もっとも，その後，旧「専門学校」に代わる高等教育機関として設置された「專科學校」に関する「專科學校規程」（1929年8月公布）では，「專科學校」の教員資格の一項として「在學術上有專門之著述或發明者」（第5條「教員資格」第6項第19條）と，「國學」ではなく「學術」的業績を掲げ（前掲『革命文獻』第56輯，13-21頁），「大學教員資格條例」との間に用語上の異同が認められるのだが，結局，この「專科學校規程」は1931年の修正で「教員資格」規定自体が全て削除された。
 - 21) 当時の中国における大学院機構及び学位制度をめぐる課題については，拙稿「中国国民党政権の学術振興方策に関する初歩的考察」，前掲『大学論集』第33集，2003年，93-107頁，を参照。

- 22) 文部科学法令研究会監修『文部科学法令要覧』〔平成21年版〕、ぎょうせい、1223-1237頁。
- 23) 「大學教員資格條例」に基づく教員資格審査と規定上の問題点に関しては、前掲「日中戦争期・中国国民党政權の高等教育政策に関する再論」を参照。
- 24) 呉定宇主編『中山大学校史』、中山大学出版社〔廣州〕、2006年、15-21、30、33、35、63頁。
- 25) 王德滋主編『南京大學百年史』、南京大学出版社〔南京〕、2002年、124-149頁、を参照。
- 26) 前掲『中山大学校史』、15-21、30-39、58-64頁、を参照。なお同校の審査方式に関して補足すれば、「國立中山大學」への改組と同時に実施された「委員制」への移行に伴い、教員人事は事実上「委員會」が支配するところとなった。1927年段階、すなわち「校長制」回復後の同校組織図には、かつての「聘任委員會」を認めることができない。
- 27) なお、清朝末期においては「京師大學堂」を頂点とする公立の高等教育機関、並びに中等教育機関が中央教育行政機関の管轄下に置かれ、それらの教員は全て官僚システムに組み込まれた。1905年の政務處による「奏請特設學部」=中央教育行政機関「學部」設置案中には「學堂教員宜列作職官」「各省學堂所聘之教習…亟宜申明定章、作為官職、別以品秩、判以正副、重以禮貌、優以俸薪」として、各「學堂」教員の官制への組み込み、“官位相当”に基づく官職・位階等の設定等を内容とする案が上奏された（前掲『近代中國教育史料』第二冊、126-128頁）。「學部」設置は同年末だが、前後して學務大臣孫家鼐より「學部」官制の具体案が建議され、「大學堂」の長を三品、同教員を六品とする旨も示された（前掲『北京大學創辦史実考源』、165-169頁）。
- 28) 前掲『中華民国史档案資料匯編』第三輯 教育、108-110、167-169頁。並びに前掲『近代中国教育史資料 民国編』上巻、157頁、を参照。
- 29) 前掲『革命文献』第56輯、1-4頁。なお、「由院長商請校長聘任之」の「商請」に関しては、それが“教員選考”の手続きまで含むものではないか、との解釈が存在する可能性もあろうが、その明確な根拠が必ずしも認められる訳ではないため、筆者としてはこれを排除したい。
- 30) 前掲『革命文献』第56輯、2頁。ちなみに、「私立學校規程」（1929年8月公布）には「凡私立大學、獨立學院、及專科學校、須具有左列各項資格、方得呈准立案」（私立高等教育機関の認可手続き規定）として、その第2項に「教職員能合格勝任」とあり、機関認可の一条件として、少なくとも教員は「大學教員資格條例」に照らして審査合格を経ていることが求められている（多賀秋五郎著『近代中国教育史資料 民国編』中巻、日本學術振興会、1974年、573-576頁）。
- 31) 北京政府下の「兼職問題」に向けた法的規制に関しては、例えば前掲『中国教育大事典』下冊、656頁、を参照。
- 32) 前掲『革命文献』第56輯、2頁。
- 33) 清華大学校史研究室編『清華大学史料選編』第二〔國立清華大學時期〕巻上冊、清華大学出版社〔北京〕、1991年、174-177頁。なお、“任期制”規定が南京国民政府下の中央法令に初めて示されるのは、日中戦争（1937～45年）下の「大學及獨立學院教員聘任待遇暫行規程」（1940年8月公布）においてであった（前掲『アジア教育史研究』第11号、33頁）。
- 34) 前掲『中国教育大事典』下冊、654-655頁、等を参照。
- 35) 前掲『中國教育之改進』、51、168、199-201頁。

A Study of the Employment System for Faculty members under the Nanking Government in Modern China: Characteristics and Limitations of the Regulations in 1931

Manabu HASHIMOTO *

The purpose of this paper is to investigate the problems experienced by the higher education system under the Nationalist Government of China (the Nanking Government, established in 1927), especially in the period when the League of Nations' Mission of Educational Experts surveyed the Chinese educational situation in 1931.

The paper focuses on the characteristics and the limitations of the employment system for academic teaching staff at the time the League of Nations' Mission visited China. In the Mission's report, a special section on the higher education system headed "Criticism of Educational Standards and Methods," looked at the various problems experienced by the academic teaching staff and compared them to problems experienced within the Chinese university education system. This paper discusses the government's regulations relating to the employment of academic teaching staff and how problems with the regulations were used in 1931 as a premise for inspection by the Mission.

The discussion of the regulations looks at three aspects: 1) the regulations in respect to the qualifications of the academic teaching staff; 2) the regulations for vetting candidates for academic employment and for the nomination of staff; and 3) the regulations governing the terms and conditions of academic teachers.

The first part of the paper describes the regulations relating to the qualifications of the academic staff and some of the problems experienced with the regulations in 1931, when compared to those in existence at the end of the Qing dynasty and the Militaristic Government of China (i.e., the Peking Government, 1912-28). The findings are as follows: 1) the regulations enacted by the Nanking Government were more rational than those enacted by earlier governments; but 2) the requirements relating to qualifications were too abstract; and 3) some qualification requirements were impractical.

The second part of the paper addresses the regulations for the vetting candidates and the nomination of staff, particularly the fact that no regulations for the vetting of candidates for employment were enacted from the end of the Qing dynasty until 1931, and that the regulation for the nomination of staff was the only regulation governing the promotion of academic staff enacted by the Chinese Republic Government prior to 1931.

The third part of the paper focuses on the regulations relating to the terms and conditions of academic teaching staff. The results were as follows: 1) the proclamation of the regulations against concurrently holding

* Associate Professor, Faculty of Psychological Science, Hiroshima International University

posts at several institutes and illegally accepting salaries were in existence from the period of the Peking Government; besides 2) the regulations for the term system, that is the system of setting the terms of contracts and renewing contracts, were probably enacted by most universities; and 3) these various regulations relating to the terms and conditions severely affected the psychological state of academic teaching staff during the Chinese political and economical crisis.

In conclusion, it can be confirmed that the government's regulations on the employment of academic teaching staff issued before the League of Nations' Mission of Educational Experts visited China in 1931 have connoted many problems. Therefore the various problems faced by the academic teaching staff, as referred to in the Mission's report, were certainly connected to the functional inefficiency of the higher educational system.