

《研究ノート》

中国における経済学アカデミック・ジョブマーケットの現状と課題

——クラウドソーシング・データに基づくインセンティブ構造の分析——

王 睿 霆*

I はじめに

中国の経済学アカデミック・ジョブマーケットは、過去20年間で急速な変化を遂げた。2000年代以降の「211工程」「985工程」「双一流」建設といった重点大学育成政策（それぞれ約100校・約40校・約140校を選定し重点的に財政支援する国家プロジェクト）を背景に、中国の大学は世界各国から経済学PhDを積極的に採用してきた（Yaisawarng and Ng, 2014; Piracha et al., 2022）。American Economic Association（AEA）のJob Openings for Economists（JOE）に求人を掲載する中国の大学数は年々増加しており、中国は北米・欧州に続く経済学教員の主要な雇用市場として存在感を高めている。

しかしながら、中国のジョブマーケットは、北米型のテニュアトラック制度を形式的に導入しつつも、実質的には中国固有の制度的・文化的要因によって大きく変容しており、その実態は外部から把握しにくい。日本の経済学研究者にとって、地理的・文化的に近接しているにもかかわらず、中国のジョブマーケットの制度的特徴に関する体系的な情報はきわめて限られている。

本稿では、2025-2026年度の採用サイクルにおいて、経済学PhDの求職者自身がクラウドソーシング方式で構築した2つのデータセット——「China Econ Job Market（CEJM）」スプレッドシートおよび「CEJM Interviews DP 25-26」スプレッドシート——を一次資料として活用し、中国の経済学ジョブマーケットにおける給与体系とテニュア制度を、経済学のインセンティブ理論・メカニズムデザインの観点から分析する。これらのデータは、中国本土・香港・マカオ・台湾にわたる100以上の大学・研究機関の採用条件、給与構造、テニュア要件、面接プロセスなどに関する詳細な情報を含んでおり、既存の学術文献を補完する貴重な一次資料である。

本稿の構成は以下のとおりである。第Ⅱ節ではデータソースの概要を述べる。第Ⅲ節では給与体系のインセンティブ構造を分析し、主要大学の具体的な給与データを提示する。第Ⅳ節ではテニュア制度を契約理論の枠組みで検討する。第Ⅴ節ではジャーナル評価体系と海帰（海外PhD取得者）・本土（国内PhD取得者）の緊張関係を論じ、主要大学のジャーナルリストを比較する。第Ⅵ節で日本との比較を行い、第Ⅶ節で結論を述べる。

Ⅱ データソースと方法

(1) CEJMスプレッドシートの概要

「China Econ Job Market」スプレッドシートは、当初Economics Job Market Rumors（EJMR）フォーラム

* 岡山大学経済学部 准教授

の参加者によって作成され、その後数世代にわたる経済学PhDの求職者によって継続的に更新されてきたオープンアクセスのGoogle Sheetsドキュメントである。近年では中国のソーシャルメディア「小紅書 (Xiaohongshu, 中国のSNSプラットフォーム)」を通じて広く普及し、海外PhDのみならず中国国内PhDの求職者にも利用されるようになった。

同スプレッドシートは地域別に「粤港澳台 (広東・香港・マカオ・台湾)」「華北」「華東」「中西部・東北およびその他」の4シートで構成され、各大学について、所在地域、関連学部、長所・短所、投稿情報 (Rumors)、論文発表要件、学科長が国際Aジャーナルを理解・尊重しているか、助理教授 (AP) の待遇、給与から業績給が天引きされるか、テニユアの性質 (真のテニユアか否か)、社会保険料の控除の有無が記録されている。さらに「CEJM Interviews DP 25-26」スプレッドシートでは、各大学の面接日・面接数・フライアウト数・オファー数・受諾数・辞退数・テニユア要件・年俸がリアルタイムで追跡されている。

(2) 方法論的特徴と限界

これらのデータはクラウドソーシング方式で収集されたものであり、報告バイアス、匿名性による検証の困難、情報の時点の不統一といった方法論の限界がある。しかし、公式な採用情報では入手困難な制度の実態——実際の給与水準、テニユア審査の運用実態、内部の人間関係——を反映しており、Fenske (2023) が指摘するように、中国のジョブマーケットに関する体系的な情報源がきわめて限られている現状において、重要な補完的資料となる。

Ⅲ 給与体系のインセンティブ構造

(1) 給与の不透明性——情報の非対称性と逆選択

CEJMデータがもっとも詳しく記録している情報の一つが、給与体系の実態である。中国の大学の給与構造はきわめて複雑であり、求人広告に記載される金額と実際の手取り額との間に大きな乖離が存在する。この問題は、経済学における情報の非対称性 (information asymmetry) の典型例として理解できる。

CEJMデータのQ & Aセクションには、次のような報告がある。「オファー給与40万元だが、実際の月額手取りは1万3千〜1万4千元である。まず30%が業績給 (パフォーマンスボーナス) として天引きされ、さらに五險一金 (社会保険・住宅積立金の個人負担分・雇用者負担分の双方) が控除される」。すなわち、求人広告の「40万元」は雇用者側の総コスト (雇用コスト) であって、実際の可処分所得とは大きく異なるのである。

Akerlof (1970) の「レモンの市場」理論に照らせば、給与情報の不透明性は労働市場における逆選択 (adverse selection) を引き起こしうる。すなわち、給与体系の実態を事前に把握できる内部情報を持つ候補者 (たとえば、当該大学の出身者や関係者の推薦を受けた者) が有利になる一方、純粋に学術的業績に基づいて応募する外部候補者は、着任後にはじめて実態を知ることになる。CEJMスプレッドシートが登場した背景には、この情報の非対称性を是正しようとする求職者側の集団的行動がある。

(2) 主要大学の給与水準

表1は、CEJMスプレッドシートから得られた主要大学の助理教授 (AP) の年俸データを地域・大学タイプ別に整理したものである。金額はいずれも中国元 (万元/年) で表示されており、括弧内は業績給天引き・社会保険控除の有無を示す。

表1 主要大学の助理教授（AP）年俸一覧（万円／年）

大学名	所在地	年俸（万円）	業績給天引き	テニユアの性質
長江商学院	北京	200以上	なし	真テニユア
清華・五道口	北京	130以上	なし	真テニユア
NYU上海	上海	60～120	なし	真テニユア
北大・滙丰	深圳	90～100	なし	真テニユア
香港中文大学（深圳）	深圳	80～90	なし	真テニユア
上海交大・高金	上海	100以上	なし	真テニユア
香港大学	香港	≈160万HKD	なし	真テニユア
香港中文大学	香港	≈170万HKD	なし	真テニユア
清華・経管	北京	75～80	なし	真テニユア
北大・光華	北京	72以上	なし	真テニユア
北大・国院	北京	50～75	なし	真テニユア
北大・経済学院	北京	50以上	なし	真テニユア
人民大・商学院	北京	70	なし	要確認
人民大・経済学院	北京	50～80	あり	要確認
復旦・管理学院	上海	60～70	不明	要確認
復旦・経済学院	上海	50～55	不明	要確認
上海交大・安泰	上海	70～80	なし	要確認
浙江大・経済学院	浙江	60	なし	要確認
厦門大	福建	50	あり	要確認
暨南大・IESR	広州	45～55	なし	真テニユア
山東大	山東	45	不明	降給あり
南開大	天津	40～45	あり	要確認
南京大	江蘇	35～45	不明	二段階
中央財経大	北京	45～55	20%天引き	偽テニユア
対外経貿大	北京	35～50	あり	要確認
深圳大	深圳	37以上	あり	継続審査
北京理工大	北京	30～42	不明	人材称号必要
華東師範大	上海	18	なし	要確認
上海大・経済学院	上海	10～15	不明	要確認
浙江工商大	浙江	≈7	あり	要確認

（注）CEJMスプレッドシート（2025年2月時点）に基づく。金額は税引前の年俸総額（万中国元）。香港の大学は香港ドル（HKD）表示。「業績給天引き」は給与の一部が業績評価の結果に応じて事後的に支給される制度の有無を示す。「人材称号必要」とは、テニユア取得に「長江学者」「国家傑出青年基金」等の国家人材プログラムへの選出（中国語で俗に「帽子」と呼ばれる）が求められることを意味する。

表1からは、いくつかの重要なパターンが読み取れる。第一に、大学間の給与格差がきわめて大きい。長江商学院のAP年俸は200万円を超えるのに対し、浙江省の一部大学では月額6千元（年約7万円）にとどまる。第二に、同一都市内でも大学間の格差が著しい。上海では、上海交大・高金の100万円以上に対して、上海大学・経済学院では10～15万円である。第三に、「業績給天引き」の有無が実質的な報酬を大きく左右する。中央財経大学では給与の20%が天引きされ、3年後の中間審査に合格した場合にのみ返還される。

（3）業績給天引き制度——ボンディングとモラルハザード

多くの中国の大学で採用されている業績給天引き制度は、契約理論（contract theory）におけるボンディング（bonding）メカニズムとして分析できる。この制度では、基本給の15～30%が「業績給（パフォー

マンス給)」として天引きされ、3年後の中間審査に合格した場合に一括返還される。中間審査に不合格の場合、天引き分は事実上没収され、さらに残りの基本給も大幅に減額される。CEJMデータでは、ある大学について「前3年は35万元、中間審査不合格で15万元に減額、第5年以降は10万元以下」と報告されている。

Lazear (1981) の繰延報酬 (deferred compensation) モデルによれば、この制度は労働者の怠業 (shirking) を抑止するための合理的な仕組みと解釈できる。若手教員が着任後に研究努力を怠った場合、天引き分の没収というかたちで金銭的ペナルティを課すことにより、努力のインセンティブを維持しようとするものである。

しかしながら、この制度にはいくつかの問題点がある。第一に、経済学研究の成果が論文として結実するまでのタイムラグ (publication lag) が考慮されていない。トップフィールドジャーナルへの投稿から掲載までは通常2～5年を要するが、3年後の中間審査で「発表済み論文」を要求する制度設計は、この現実と矛盾する。Holmström (1979) が示したように、エージェントの努力と成果の間にノイズが大きい場合、成果に基づく報酬体系は最適なインセンティブを提供しない。

第二に、Holmström and Milgrom (1991) のマルチタスクモデルが示唆する問題がある。教員は研究・教育・大学運営という複数のタスクを担っているが、業績給天引き制度が論文発表のみに連動している場合、教員は測定可能な研究成果に偏重し、測定困難な教育の質や大学運営を軽視するインセンティブをもつ。CEJMデータには、「授業を嫌がる若手教員」「学生からの苦情が多い」といった記述が散見され、マルチタスク問題の帰結が現れている可能性がある。

第三に、業績給天引き制度はリスク回避的な若手研究者に対して過大なリスクを課す。不確実性の高い研究活動において、中間審査不合格の場合に給与が半減するという制度は、Holmström (1979) の最適契約理論が示す「リスク分担と動機づけのトレードオフ」において、過度にインセンティブ側に偏った設計であるといえる。この結果、若手教員は高リスク・高リターン of 独創的研究よりも、低リスク・低リターンの「確実に掲載される」研究を選好する傾向が生まれる。Tian, Su, and Ru (2016) が報告した、中国の若手研究者が安全で平凡なテーマを選ぶ傾向は、この理論的予測と整合的である。

(4) 論文報奨金制度 —— トーナメント理論の観点から

業績給天引きによる「罰」のインセンティブとは対照的に、多くの中国の大学は論文発表に対する金銭報酬 (cash-per-publication reward) 制度を設けている。Quan, Chen, and Shu (2017) の調査によれば、Nature/Science掲載論文に対する報奨金の平均額は約44,000ドルであり、教授の平均年収 (約8,600ドル) の約5倍にも達する。

この制度は、Lazear and Rosen (1981) のトーナメント理論 (tournament theory) の枠組みで理解できる。教員間の相対的な業績競争において、勝者 (トップジャーナルに掲載された者) に大きな報酬を与えることで、全参加者の努力水準を引き上げようとする仕組みである。しかしながら、CEJMデータには「研究報奨金が半減された」「報奨金制度が廃止された」との報告も含まれており、報奨金制度の時間的安定性が保証されていない。ゲーム理論的にいえば、大学が事後的にルールを変更することは、繰り返しゲームにおける評判 (reputation) の毀損に等しく、教員の長期的な努力インセンティブを損なう。

(5) テニユア後の減給 —— ラチェット効果

CEJMデータのなかでもとくに注目に値するのは、一部の大学において「テニユア取得後に給与が減少する」という報告である。これは一見すると直感に反するが、Weitzman (1980) のラチェット効果 (ratchet

effect) として理論的に説明できる。

ラチェット効果とは、計画経済において、ある期間に高い成果を上げた主体に対して次期の目標が引き上げられるため、現期の努力を抑制するインセンティブが生じる現象をいう。中国の大学において、テニュア取得前の「海帰トラック」（海外帰国者向けの優遇採用枠）では比較的高い給与が提示されるが、テニュア取得後に「国内トラック」に統合されることで給与が低下するという構造は、まさにこのラチェット効果の変種である。合理的な教員はこの構造を予見し、テニュア取得前には投入を最大化し（すなわち発表数の最大化）、テニュア取得後には投入を抑制するという行動パターンが予想される。

IV テニュア制度の契約理論的分析

(1) 「非昇即走」—— スクリーニング装置としてのup-or-out

中国における北米型テニュアトラック制度（「非昇即走」、すなわち「昇格できなければ去れ」）は、1993年の清華大学のパイロット事業にさかのぼり、2014年以降全国的に拡大した（Wang and Wang, 2024）。この制度は、Kahn and Huberman（1988）が理論的に分析したup-or-outルールの中国版と位置づけられる。

Kahn and Huberman（1988）のモデルでは、up-or-outルールは、企業（大学）が労働者（教員）の能力について不完全な情報しかもたない状況において、能力の低い労働者を効率的に退出させるスクリーニング装置として機能する。テニュアという長期雇用保障を「報酬」として提示することにより、高能力者のみが応募し、低能力者を排除する自己選抜（self-selection）が生じる。

しかしCEJMデータは、中国におけるup-or-outルールの運用が、この理論的予測から大きく乖離していることを示している。

(2) 多段階「非昇即走」—— 過度なスクリーニングの弊害

第一の問題は、多段階のup-or-outが導入されている大学が存在することである。CEJMデータによれば、ある著名な重点大学（985工程指定校）では「院聘助理教授（学院レベルの助理教授）→校聘助理教授（大学レベルの助理教授）→副教授」という三段階の昇進プロセスが採用されており、実質的に二度の「非昇即走」を経験することになる。第一段階は学院との「労務契約」であり、その実質はポストドクターと同等である。

理論的には、複数回のスクリーニングはより精密な能力評価を可能にするが、候補者側のコストも増大する。Waldman（1990）のモデルが示唆するように、up-or-outの回数が増えるほど、リスク回避的な高能力候補者がその大学を敬遠し、代わりに他の選択肢が少ない候補者が集まるという逆選択が生じうる。CEJMデータに見られる「海帰が中国国内のAP職よりも米国のポストドクターを選ぶ」という行動パターンは、この理論的予測と整合的である。

(3) 「上会」問題 —— 不完備契約とホールドアップ

第二の問題は、テニュア審査のプロセスにおいて、学院レベルの承認に加えて大学レベルの「上会（委員会審査）」が必要とされ、学院がオファーを出した後に大学レベルで否決される事例が複数報告されていることである。CEJMデータには、「上会で落ちた」事例として、復旦大学、上海財経大学、武漢大学、南開大学、人民大学、北京大学、華中科技大学など、複数の有力大学の名前が具体的に挙がっている。

この問題は、Hart and Moore（1988）の不完備契約（incomplete contract）理論と、Williamson（1985）のホールドアップ問題として分析できる。候補者が他の就職機会を放棄し、転居し、場合によっては海外か

ら帰国するという関係特殊的投資（relationship-specific investment）を行った後に、大学側が一方的に条件を変更する（あるいはオファーを撤回する）ことが可能な構造は、典型的なホールドアップである。

加えて、学院と大学本部の間の権限配分がこの問題の根本にある。人事権が学院に委譲されている大学（たとえば、清華・北京大学の一部学院、暨南大学・IESR、上海財経大学など）では、上会問題は比較的少ない。しかし大多数の大学では人事権は大学本部にあり、さらに全学的な委員会では理工系を含む他分野の委員と競合するため、経済学固有の研究サイクルや発表慣行が理解されにくい。

（４）「真のテニユア」と「偽のテニユア」——コミットメント問題

CEJMデータは、テニユアの実質的な性格が大学によって大きく異なることを明らかにしている。データの「テニユアの性質」の項目に対して、一部の大学は「真テニユア」と記されているが、他の大学では「教授でもテニユアが取り消された」「テニユア後も審査があり、減給・配置転換のリスクがある」との記述が見られる。ある財経系大学（中国に特有の財政・経済学を専門とする単科大学）では「教授もテニユアを取り消された」と報告されている。

テニユア制度の本質は、大学による長期雇用のコミットメント（commitment）である。Carmichael（1988）は、テニユア制度の経済学的根拠として、テニユアがなければシニア教員が自分の地位を脅かしうる優秀な若手の採用に反対するインセンティブをもつことを示した。しかし、テニユア取得後も審査が継続し降格のリスクがある「偽のテニユア」制度では、このコミットメントが実質的に不在であり、Carmichaelが指摘した問題は解決されない。

V ジャーナル評価体系と海帰・本土の緊張関係

（１）ジャーナル評価体系の異質性——三つの評価パラダイム

中国のジョブマーケットにおけるもっとも顕著な特徴の一つは、ジャーナル評価体系の大学間での著しい異質性である。Huang et al.（2021）が分析したように、中国にはCSSCI（Chinese Social Sciences Citation Index）、CSCD（Chinese Science Citation Database）、AMI（Academic Journal Evaluation of Chinese Humanities and Social Sciences）など複数の評価リストが並存し、各大学がこれらを独自に解釈・援用して独自のジャーナルリストを策定している。

CEJMデータを精査すると、中国の大学のジャーナル評価体系は大きく三つのパラダイムに分類できる。

第一のパラダイムは、「経済学固有のジャーナルランキング」に基づく評価である。北京大学経済学院、暨南大学IESR（Institute for Economic and Social Research）、厦門大学WISE（Wang Yanan Institute for Studies in Economics）、人民大学経済学院などがこの類型に属する。これらの大学では、Top 5ジャーナル——American Economic Review（AER）、Quarterly Journal of Economics（QJE）、Journal of Political Economy（JPE）、Econometrica、Review of Economic Studies（REStud）——を最上位に置き、Journal of Economic Theory（JET）、Journal of Development Economics（JDE）などのフィールドトップジャーナルをA級として認定する。CEJMデータでは、暨南大学IESRについて「UTDやFT50は参照せず、経済学固有のジャーナルリストに基づく」と記されており、厦門大学についても「ジャーナルリストが合理的」との評価が複数の投稿者から寄せられている。このパラダイムのもとでは、伝統的な経済学の研究者がもっとも公正に評価される。

第二のパラダイムは、「経営学系ランキング」に依拠する評価である。具体的には、UTD24（University of Texas at Dallas Top 24 Business Journal Rankings）、FT50（Financial Times Top 50 Research Journals）、ABS

(Association of Business Schools Academic Journal Guide) の三つの経営学系ジャーナルランキングが参照される。中国科学技術大学、北京航空航天大学、南京航空航天大学、電子科技大学、上海科技大学、合肥工業大学、同済大学など、理工系大学の経済学部がこの類型に属する。UTD24はManagement Science, Marketing Science, Operations Research, Information Systems Researchなど経営学系ジャーナルを中心に構成されており、経済学のフィールドトップジャーナルの多くは含まれない。

CEJMデータには、この問題に関する詳細な記述がある。電子科技大学について「UTDがAERより上位」と報告されており、上海科技大学では「分野を問わず一律にABS4/4*を3本」がテニユア要件とされている。CEJMの投稿者は「分野を問わないのは問題である。この基準はマネジメント主導であり、経済学にとっては大きな不利になる」と批判している。中国科学技術大学については「UTDを2本要求し、学院全体が管理科学の分野に支配されている」との指摘があり、さらに安徽省全体にこの評価パラダイムが波及しているとの報告もある。「安徽省の商学院・経済学院の指導者の多くは中国科大の博士であり、UTD/FT/ABS偏重の評価基準を省内各大学に持ち込んでいる」との記述は、評価パラダイムの地域的伝播を示す興味深い事例である。

第三のパラダイムは、「JCR (Journal Citation Reports) 分区 (インパクトファクター基準)」に依拠する評価である。山西財經大学、鄭州大学、深圳大学、一部の師範大学・財經大学がこの類型に属する。このパラダイムでは、ジャーナルの学術的位置づけではなく、Web of ScienceのJCR分区 (Q1~Q4) やインパクトファクターの数値が評価基準となる。なお、中国科学院は国際的なJCR分区を独自に再編した分類体系を公表しており、国際標準のJCRとは異なる結果を生じる場合がある。CEJMデータでは、山西財經大学について「中国科学院のJCR分区に完全に準拠し、JETは3区 (Q3) 扱いで4類に分類される」と報告されている。同大学では『経済研究』(中国社会科学院発行の中国語経済学誌で、中国国内ではもっとも権威のあるジャーナルとされる) がAERと同格の1類に位置づけられている一方、経済学の理論系トップジャーナルは低い格付けを受ける。この評価体系のもとでは、エネルギー経済学や環境経済学の応用系ジャーナル (インパクトファクターが高い傾向がある) が優遇され、理論系ジャーナルが不利になる。CEJMの投稿者は「論文の質ではなくインパクトファクターの数値で評価するため、量産型の低質な論文を奨励する構造になっている」と批判している。

(2) 主要大学のジャーナル評価体系の比較

表2は、CEJMデータに基づき、主要な経済学ジャーナルが各大学でどのように格付けされているかを比較したものである。同一のジャーナルであっても、大学によって「A級」から「C級以下」まで評価が大きく異なることが確認される。

表2は、三つのパラダイム間の構造的対立を如実に示している。もっとも象徴的なのはJournal of Economic Theory (JET) の扱いである。北大・経済学院、清華・経管、厦門大、暨南大ではいずれもA級として評価されるが、JCR分区に依拠する山西財經大学では4類 (最低ランク) に位置づけられる。これは、JETのインパクトファクターが相対的に低い (2023年時点で約1.6) ことに起因する。しかし、JETは経済理論の中核的ジャーナルであり、ノーベル経済学賞受賞者の主要業績が掲載されてきた歴史をもつ。インパクトファクターという単一の数値で学術的価値を測定することの限界が、ここに端的に表れている。

同様に注目すべきは、Energy Economicsのような高インパクトファクターの応用系ジャーナルの扱いである。JCR分区ではQ1 (1区) に位置するため、分区基準の大学では高く評価されるが、経済学固有のランキングに基づく大学ではB/C級以下の扱いとなる。CEJMデータには、南開大学のある院長が面接の場で候補者に「Energy Economicsを何本発表できるか」と尋ねたとの報告があり、南京理工大学については「イ

表2 一部大学におけるジャーナル評価の比較

ジャーナル	北大	清華	上海交大	中科大	山西財經大	厦門大・WISE	暨南大・IESR
Top 5	A+	A	A	—	1類	A	A
JET	A	A	A	—	4類	A	A
JDE	A/B	A/B	B	—	2類	A/B	A/B
JEBO	B	B	B	—	2類	A	A/B
RFS	A	A	A	A	1類	A	—
UTD24誌	一部A	A	A	A	参照	一部A	不採用
FT50誌	一部A	A	A	A	参照	一部A	不採用
ABS 4/4*	一部A	A相当	A相当	A	参照	一部	不採用
経済研究 (中国語)	A	A	—	—	1類 (= AER)	A	A
SSCI Q1 (一般)	B/C	B/C	B	A相当	2類	B	B/C
Energy Economics等	C以下	B/C	B	A/B	1～2類	B/C	C以下

(注) CEJMスプレッドシート(2025年2月時点)および各大学の公開資料に基づく。略称: JEBO=Journal of Economic Behavior and Organization, RFS=Review of Financial Studies, SSCI=Social Sciences Citation Index, IF=Impact Factor。A/A+=トップ(テニユア審査で最高評価), B=セカンドティア。「—」は当該基準を適用しないことを示す。中科大はUTD/FTに依拠するため、経済学の個別ジャーナル評価が不明確(表中「—」で表示)。山西財經大学の「類」は中国科学院JCR分区に基づく独自の4段階評価。Energy Economics等の「高IF応用系」ジャーナルは、JCR分区では高評価だが経済学の学術的評価では一般に低い。

ンパクトファクターで論文を評価し、エネルギー・環境分野の量産型論文を好む」と記されている。この評価体系のもとでは、独創的な理論研究よりも、データ分析の手法を変えてテーマを横展開する「サラミ・スライシング(salami slicing)」型の研究戦略が合理的となり、研究の質の低下が懸念される。

さらに重要なのは、ジャーナルリストが時間的に不安定であることである。CEJMデータには、複数の大学について「着任後にジャーナルリストが変更された」との報告がある。西南財經大学では2025年にリストが大幅に改訂され、「EJ(Economic Journal)やREStud(Review of Economic Studies)がA1(第二層)に位置づけられ、AEJ(American Economic Journal)系列はA2(第三層)に下がった一方、中国語の『経済研究』はTop 5と同格のA+ TOPに引き上げられた」と報告されている。首都経済貿易大学では「ジャーナルリストの改訂が始まり、海帰学院のAPには影響しないが、副教授昇進やほかの学院には影響する」との記述がある。

ジャーナルリストの頻繁な改訂は、前述のラチェット効果の一種であると同時に、契約理論における事後的な機会主義(ex post opportunism)に該当する。教員が着任時のリストに基づいて研究戦略を立て、特定のジャーナルに向けて数年間の努力を投入した後にリストが変更されると、すでに投入された努力と人的資本が無駄になりうる。とくに問題なのは、リスト改訂の意思決定権が大学本部にあり、教員にはほとんど発言権がないことである。これは、Hart and Moore(1988)の不完備契約のもとでの機会主義的行動そのものであり、大学の長期的な評判を毀損する。

(3) 経済学と経営学の境界線——学部構成の影響

表2のパターンを規定するもう一つの重要な構造的要因は、経済学部が大学のなかでどのような組織的位置づけにあるかという点である。

中国の多くの理工系大学では、経済学は独立した学部をもたず、経営管理学院(School of Management)や商学院(Business School)の一部門として組織されている。この場合、ジャーナルリストは経営学・会計学・

マーケティングなどの基準（UTD24やFT50）に準拠して策定され、経済学固有のジャーナルの評価が不当に低くなる。CEJMデータでは、北京航空航天大学について「経済学の領域で価値の高いジャーナルの多くがA級に認定されず、伝統的な経済学にとって不利」との指摘があり、合肥工業大学については「経済学院でありながらUTDとFTで評価する。むしろ管理学院に統合すべきだ」という辛辣な批判が記されている。

これに対して、経済学が独立した学部をもつ大学——北京大学経済学院、復旦大学経済学院、厦門大学WISE、暨南大学IESR——では、経済学固有のジャーナル体系が尊重される傾向がある。CEJMデータでは、暨南大学について「海帰の楽園。IESRとSOE（School of Economics）はともにきわめて安定的かつ研究支援的な環境にある」と評価されており、学院長が国際的に著名な経済学者であることが、評価体系の健全性を支える鍵となっている。他方で、「このような環境は中国国内では例外的であり、国全体の状況を代表するものではない」ことも、同データが示唆するところである。

（４）海帰派と本土派の緊張関係

中国の経済学部には、海外でPhDを取得した「海帰」と国内で学位を取得した「本土」博士との間に構造的な緊張関係が存在する。Lin et al. (2024) は、802大学の159,752名の教員履歴を分析し、海外学位取得者がより上位の大学に採用される傾向が2008年以降強まっていることを実証している。一方、Zhao, Wei, and Li (2023) は、海帰研究者がかならずしも本土研究者よりも高い研究業績を上げていないことを示している。CEJMデータは、この緊張関係の具体的な様相を生々しく記録しており、以下の四つの類型が識別できる。

第一の類型は、「本土シニア教員による国際発表の軽視」である。CEJMデータには、中国科学院大学について「本土の年配の学者はときに海帰を軽視し、不当な扱いをすることがある」との報告がある。暨南大学の産業経済研究院については、「一部の教授がAERやPNAS（Proceedings of the National Academy of Sciences）、AEJ掲載論文を軽視し、水準の低い論文だと評する」との記述がある。上海対外経貿大学では「指導層はすべて本土出身者であり、国際発表に対して無関心あるいは反感をもつ」と報告されている。中国社会科学院については「英文ジャーナルの認知度が低く、英語論文を発表する際に中国に対する否定的な記述がないか審査委員会の承認が必要」という、学術の自由に関わる問題も報告されている。

第二の類型は、「海帰同士の過剰な競争意識」である。興味深いことに、CEJMデータは海帰間の内部対立も記録している。中国科学院大学について、「若手の海帰自身にも問題がある。本土の教員も他の海帰も見下し、自分がもっとも優れていると考える。出身校のランクが高いほどこの傾向が強くなり、自分は年俸100万円を得るべきで他者は10万円で十分だと考える」との率直な記述がある。この行動パターンは、限られたテニユア枠をめぐるトーナメント競争（Lazear and Rosen, 1981）の負の側面と解釈できる。

第三の類型は、「ジャーナル評価体系を媒介とした制度的対立」である。前節で分析したジャーナル評価体系の異質性は、海帰・本土の緊張と密接に関連している。海帰教員は国際ジャーナルでの発表を強みとするが、本土派が影響力をもつ大学では中国語ジャーナルの評価が高く、海帰の業績が相対的に低く評価される。西南財経大学の2025年改訂では、中国語の『経済研究』がTop 5（AER等）と同格に引き上げられた一方、REStat（Review of Economics and Statistics）やEJは一段低い評価に位置づけられた。これは、国際発表を重視する海帰教員と、中国語発表を重視する本土教員との間の力学を反映している。逆に、海帰が主導する学院では国際基準が採用され、本土派の業績が低く評価される。南京大学では、「マルクス主義経済学派の影響力が大きく」、蘇州校区のある学院では「マルクス政治経済学を発表できる研究者のみを重用し、採用も本土博士中心」との記述がある。

第四の類型は、「海帰トラック（海外帰国者専用ポスト）の縮小・廃止」という制度的変化である。近年、一部の大学では海帰を優遇する特別トラックが廃止される傾向が見られる。暨南大学の一部の学院では「海帰トラックが廃止され国内トラックに一本化された。待遇は大幅に低下した」との報告がある。浙江工商大学では「新学長が海帰ポストを削減し、内部で資源を分配する方向に転換した」と記されている。河南大学でも「2023年の更新情報として、教育部の学科評価がいつそう中国語ジャーナルを重視する方向に変わり、大学として英語発表への重視度が低下した」との報告がある。この傾向は、中国のジョブマーケットにおける海帰の相対的な優位性が、今後も持続するかどうかについて不確実性を高めている。

この緊張関係のなかで、一部の大学は「二つのトラック」を共存させるというハイブリッド型の対応をとっている。暨南大学の産業経済研究院について、CEJMデータは「国際ジャーナルへの支援度はIESRやSOEに劣らないが、同時に中国語発表も支援しており、二つのトラックが並走している」と報告している。このような制度設計は、海帰と本土の双方の強みを活かす可能性をもつが、二つの評価基準の共存が長期的に維持可能かどうかは、なお検証を要する課題である。

VI 日本との比較

日本の経済学ジョブマーケットとの比較は、いくつかの示唆を提供する。

第一に、テニユアトラック制度の導入の度合いである。日本でも文部科学省の支援のもとテニユアトラック制度が導入されているが、多くの国立大学法人では助教・准教授・教授の従来型昇進構造が維持されている。中国の多段階「非昇即走」や中間審査における大幅な減給は、日本の制度とは質的に異なる。

第二に、給与の透明性である。日本の国立大学法人の教員給与は人事院勧告に基づく俸給表によって定められており、透明性が高い。「広告給与と実質手取りの大幅な乖離」は日本では起こりにくい。

第三に、ジャーナル評価の共通理解である。日本の経済学界では、大学ごとに根本的に異なるジャーナルリストが乱立する状況は見られず、国際的なジャーナルランキングに対する一定の共通理解が存在する。

第四に、情報共有の文化である。CEJMスプレッドシートが存在自体が、中国のジョブマーケットにおける情報の非対称性の深刻さを物語っている。日本でも情報の非対称性は存在するが、求職者自身がクラウドソーシングで情報を集約するという動きは、制度的な混乱に対する市場参加者の自発的な対応として注目に値する。

他方、日本にも固有の課題はある。国立大学法人化以降の運営費交付金の削減による任期付きポストの増加、少子化にともなうポスト数の縮小、そして国際的な人材獲得競争における日本の給与水準の相対的低下は、中国とは異なる文脈ではあるが、アカデミック・ジョブマーケットの制度設計に関する共通の課題を提起している。

VII おわりに

本稿は、クラウドソーシング・データを用いて、中国の経済学ジョブマーケットにおける給与体系とテニユア制度を、インセンティブ理論・メカニズムデザインの観点から分析した。分析の結果、以下の知見が得られた。

第一に、給与体系については、情報の非対称性による逆選択、業績給天引き制度におけるボンディングとモラルハザードのトレードオフ、マルチタスク問題、論文報奨金のトーナメント的性格、そしてテニユア後の減給に見られるラチェット効果という、複数のインセンティブ問題が並存していることが明らかに

なった。表1に示したとおり、助理教授の年俸は最高200万元超から最低7万元程度まで、きわめて大きな格差が存在する。

第二に、テニユア制度については、多段階「非昇即走」によるスクリーニングの過剰性、「上会」問題に見られるホールドアップ、「真のテニユア」と「偽のテニユア」の区別に現れるコミットメント問題が構造的に存在していることが示された。

第三に、ジャーナル評価体系については、「経済学固有ランキング型」「経営学系ランキング型(UTD/FT/ABS)」「JCR分区型」の三つのパラダイムが並存し、同一の論文であっても所属大学によって評価がA級から最低ランクまで異なるという状況が存在する。表2が端的に示すように、JETは北大・清華ではA級だが山西财经大学では4類(最低ランク)であり、このような評価の不統一が研究者の大学選択に歪みをもたらしている。さらに、海帰トラックの縮小・廃止という近年の傾向は、中国の経済学ジョブマーケットの構造変化を示唆している。

第四に、これらの問題の根底には、CEJMスプレッドシートの管理者が指摘するように、業界としてのコンセンサスの欠如がある。評価基準・給与体系・テニユア制度に関する共通の専門的規範が未確立であることが、個々の大学における機会主義的行動を可能にし、構造的な混乱を生んでいる。

今後の研究課題として、クラウドソーシング・データのより体系的な定量分析、日中間のジョブマーケットの制度比較の深化、そして東アジアの経済学ジョブマーケットにおける最適な制度設計の理論的検討が挙げられる。

参 考 文 献

- Akerlof, G. (1970). "The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism". *Quarterly Journal of Economics*, 84 (3), pp. 488-500.
- Carmichael, H.L. (1988). "Incentives in Academics: Why Is There Tenure?". *Journal of Political Economy*, 96 (3), pp. 453-472.
- Fenske, J. (2023). "The Academic Economics Job Market in China". *Working Paper*, University of Warwick, October 12.
- Hart, O. and J. Moore (1988). "Incomplete Contracts and Renegotiation". *Econometrica*, 56 (4), pp. 755-785.
- Holmström, B. (1979). "Moral Hazard and Observability". *Bell Journal of Economics*, 10 (1), pp. 74-91.
- Holmström, B. and P. Milgrom (1991). "Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design". *Journal of Law, Economics, and Organization*, 7, pp. 24-52.
- Huang, Y., R. Li, L. Zhang, and G. Sivertsen (2021). "A Comprehensive Analysis of the Journal Evaluation System in China". *Quantitative Science Studies*, 2 (1), pp. 300-326.
- Kahn, C. and G. Huberman (1988). "Two-Sided Uncertainty and 'Up-or-Out' Contracts". *Journal of Labor Economics*, 6 (4), pp. 423-444.
- Lazear, E.P. (1981). "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions". *American Economic Review*, 71 (4), pp. 606-620.
- Lazear, E.P. and S. Rosen (1981). "Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts". *Journal of Political Economy*, 89 (5), pp. 841-864.
- Lin, S., K. Zhang, J. Liu, and W. Lyu (2024). "Credential Inflation and Employment of University Faculty in China". *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, Article 1191.
- Piracha, M., M. Tani, K.F. Zimmermann, and Y. Zhang (2022). "Higher Education Expansion and the Rise of China in Economics Research". *China Economic Review*, 74, Article 101813.
- Quan, W., B. Chen, and F. Shu (2017). "Publish or Impoverish: An Investigation of the Monetary Reward System of Science in China (1999-2016)". *Aslib Journal of Information Management*, 69 (5), pp. 486-502.
- Spence, M. (1973). "Job Market Signaling". *Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), pp. 355-374.
- Tian, M., Y. Su, and X. Ru (2016). "Perish or Publish in China: Pressures on Young Chinese Scholars to Publish in Internationally Indexed Journals". *Publications*, 4 (2), Article 9.
- Waldman, M. (1990). "Up-or-Out Contracts: A Signaling Perspective". *Journal of Labor Economics*, 8 (2), pp. 230-250.
- Wang, X. and W. L. Wang (2024). "The Tenure Track Employment System in Colleges and Universities in China: A Scoping Review of the Chinese Literature". *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1271110.
- Weitzman, M.L. (1980). "The 'Ratchet Principle' and Performance Incentives". *Bell Journal of Economics*, 11 (1), pp. 302-308.
- Williamson, O.E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism*, New York: Free Press.

- Yaisawarng, S. and Y.C. Ng (2014). "The Impact of Higher Education Reform on Research Performance of Chinese Universities". *China Economic Review*, 31, pp. 94-105.
- Zhao, J., C. Wei, and J. Li (2023). "Is the Research Performance of Chinese Returnees Better Than That of Their Local Counterparts?". *Scientometrics*, 128, pp. 3091-3105.