

中国における「海外高度人材」の受け入れ政策をめぐる諸問題：華僑・華人定義との関連から考える

TAJIMA, Junko / 田嶋, 淳子

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

社会志林 / Hosei journal of sociology and social sciences

(巻 / Volume)

65

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

77

(終了ページ / End Page)

94

(発行年 / Year)

2018-09

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00021381>

中国における「海外高度人材」の受け入れ政策をめぐる諸問題

——華僑・華人定義との関連から考える——

田 嶋 淳 子

1. はじめに

本研究の目的は、この10年来の大きな変化として中国における高度人材受け入れ政策について華僑・華人定義との関連から考察することである。北京市の海外高度人材受け入れ施策（「海聚工程」と呼ぶ）に関する2014年の記事によれば、2014年までの受け入れ数511人の海外高度人材の中で97%が華僑・華人だということ。このうち146人が千人計画に選ばれているとのことである¹。

中国社会は150年来一貫して人々を送り出してきた社会であり、その傾向は現在も基本的には変わらない。世界には6千万人と言われる華僑・華人が存在する（海外侨情观察编委会编，2015，22ページ）。東南アジアに4千万人以上、このほか南北アメリカ大陸、およびヨーロッパ、ロシア、アフリカ大陸など多くの国々に中国系移住者が暮らしている（同書，47ページ）。これらの人々は主に1949年以前に出国し、そのまま滞在し続けている人々（いわゆる老華僑・華人）と1949年以降にそれらの人々の呼び寄せによって出国した人々、さらには1979年以降の経済改革・対外開放期に出国した人々に区分できる。経済改革・対外開放後に出国した人々を中心とする中国系ニューカマーズは900万人あまりで、国際人口移動者数2億3千万人（2013年）のうち、約4%を占める。

筆者は中国系ニューカマーズをそれぞれの社会が中華人民共和国と国交を樹立して以降に流入した中国系人と定義している。その中心はいうまでもなく、経済改革・対外開放後に出国した人々である。本稿が対象とするのはその中でも頭脳流出と考えられている海外高度人材である。中国の政策用語の中で、海外高度人材にはつぎの3種類の人々が含まれる。1）海外で学位を取得した元留学生（このうち、永住権を取得した人々は華僑にあたる） 2）元中国籍で海外の国籍を取得した中国人（華人）、 3）中国系ではない外国人である。

華僑・華人に関する用語の定義を論じた張秀明によれば、中国国内において、これらの人々と華僑・華人の使用をめぐる定義上の混乱がみられるという（張，2016）。華僑がいかなる人々を指すのかについては『中华人民共和国归侨侨眷权益保护法（帰国華僑・家族權益保護法）』による定義がなされている。これによれば華僑とは中国籍で、海外に「定住」している人々を指す。ここでの

¹ 『人民日报』（海外版）2014年5月29日付「入选“千人计划”人才多为侨胞」

http://paper.people.com.cn/rmrbhwb/html/2014-05/29/content_1434385.htm

問題は「定住」がいかなる状態を指すのかである。法的には5年以上の合法的滞在を認められており、通算180日以上、その国に滞在している中国籍者を指すが、留学生や企業派遣の滞在者は含まれない。こうした点が近年の「海亀 (Haigui)」と呼ばれる海外から帰国した人材と華僑・華人定義との関連で問題と認識されているのである(張, 2016, 2-3ページ)。

中国政府は2008年のリーマンショックを契機として西欧先進諸国が景気後退に陥る中、海外からこれらの人々、特に博士号を取得した高度人材を取り戻すべく、新たな政策として「千人計画」を策定し、実施している。この計画は中央、地方それぞれに若干の違いがある。

そこで本論文では、千人計画における華人、39才以下の「青年千人」(後述)のそれぞれについて、日本との関係を中心に、事例を紹介し、そこでの問題点について考えてみたい。まずは中国における留学生送り出しをめぐる状況を確認しておこう。

2. 留学生をめぐる状況

中国の留学生送り出しは1979年以降本格化した。当初の国費留学生送り出し期から1983年以降の公費以外の留学生送り出し、1986年の私用による出国が認められるようになって以後の語学学校生の送り出しと何段階かに分けることができる(田嶋, 2010, 46-51ページ)。特に1990年代までの留学動向について研究を行った程希によれば、1978年から1998年までの派遣留学生の平均帰国率は33.1%、このうち国費留学生の帰国率は約83%、単位派遣生の帰国率は56.5%、私費留学生の帰国率は3.9%ということである(程希, 2003, 126ページ)。だが、この10年来、帰国者数が次第に増加傾向にある。

中国における留学生数は、教育部の統計が存在するものの、残念ながら、累積された数値ではなく、1978年、1980年、1985年、1990年は単年度で、その間の年次については数値が不明である(中国統計年鑑, 2017)。そのため、ここでは一部の研究者による出国および帰国留学生数(推計)を用いて出国と帰国の動向を確認する(表1参照)。

表1 出国および帰国留学生数

年次	出国留学生総数 (万人)	帰国留学生総数 (万人)	在外総数 (万人)	帰国率
1985	4	1.65	2.35	41%
1989	6.4	3.3	1.2	52%
1995	8	3.3	4.7	41%
1997	29.6	9.6	20	32%
2000	34	13	21	38%
2005	93.3	23.3	70	25%
2010	190.5	63.22	126.78	33%
2014	351.84	180.96	170.88	51%
2015	403.85	221.87	181.98	55%

出所：1995年までは程希, 2003, 127ページ表1より抜粋。
1997年以降については、王輝耀編2015, 13ページ表3と15ページ表11, 2015年については中国統計年鑑, 2016, 表21-10

留学生の送り出しに関して単年度で見れば、2015年の年間出国留学生数は52.37万人で、1978年から2015年までの出国留学生総数は403.85万人に達している。2015年の留学生のうち、国家公費派遣が2.59万人（帰国2.11万人）、単位公費派遣が1.60万人（帰国1.42万人）、私費留学が48.18万人（帰国37.38万人）で、これは単年度でみた場合、帰国率が79.9%と8割近い数値になっている。全体として帰国者数がこれまでの送り出し人数の55%程度にまで、高まってきており、帰国傾向が顕著になっている（中国教育報、2016年3月17日付）。同時に中国で学ぶ外国人留学生数は顕著に増加しており、2014年末で37.71万人を記録する。

帰国率は公費派遣留学生ばかりであった1980年代前半とこの2年来5割を超える水準にあるが、私費留学生が増加していくに従い、全体の帰国率を押し下げてきたことがわかる。そして、2008年のリーマンショックを経て、西欧先進諸国の景気状況が悪くなる中で、私費留学生を含め、欧米から中国に戻る傾向が示されている。

3. 海外高度人材と外国籍人材

中国における人材概念にはいくつかのカテゴリーがある。ここで取り上げるのは海外人材、海外高度人材、外国籍人材である。その違いを図1に示している。これによれば、もっとも範囲の広い概念は海外人材である。

ここでの海外人材とは教育部の規定によると、(1) 国(境)外²にて学士以上の学位を取得した公費あるいは私費にて出国留学した人、(2) 国内で学士以上を取得したかあるいは中級専門技術職務の任用資格をもち、併せて国(境)外にて高等教育機関、科学研究機構で1年以上の研究機会をもち、一定の成果を取めた訪問学者あるいは進修³人員である（中国人事科学研究院編、2016、11ページ）。

図1の右側に置かれた外国籍人材には3つの区分がある。一般外国籍人材と中国が認定するエキスパート（専門人材）である。外国籍専門人材にはさらに次の2つの区分がある。外国人専門家（中国語では外国専門家⁴）すなわち世界的に認められた高度の専門知識をもつ人材（ノーベル賞など世界的な知名度が重視される）と外国籍専門人材（外籍专业人才）である⁵。

² 境外とは香港・マカオ・台湾を含む概念であり、これらの地域を含むため、中国では国外とは異なる範囲を指す。

³ 「進修」は学位取得には至らないものの、研究に従事していたことを意味する。

⁴ 外国専門家という言葉にはお雇い外国人的なニュアンスがある。特別扱いを当然とする雰囲気があって、彼らを一般の外国人と同様に外国人工作証をもつ対象とすることには抵抗があるものと考えられる。中国の発展に貢献した外国専門家には国際友好賞が贈呈される。すでにその数は1014人に達する。

⁵ 外国人専門家の基準に達しない外国籍教員、翻訳・編集専門人員、スポーツの監督・コーチ、医師、エンジニアなどの専門人員であり、彼らは一定の専門技術に長じているが、国家が規定する高級専門技術職掌の基準に達していない初・中級外国籍専門人員である。

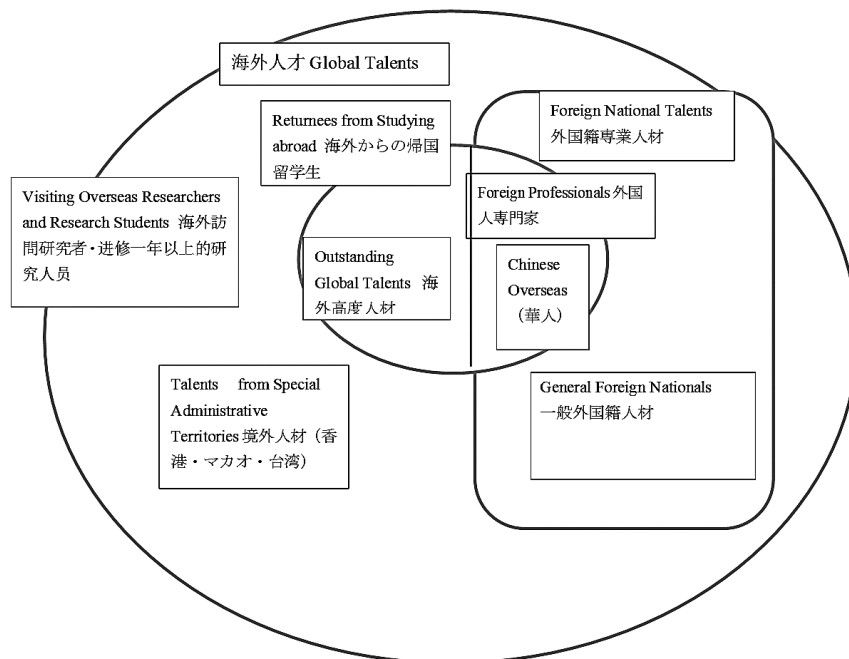


図1 海外人材および海外高度人材

外国籍専門人材の多くは多国籍企業の中国における拠点の開設に伴い、海外からやってきて、中国で働く外国人あるいは元留学生で1990年代半ば以降に増加してきた。外国人の場合、彼らは雇用単位との契約に基づき、人力資源・社会保障部が発行する「外国人就業許可証」(就労許可証)を取得し、それに応じた滞在期間が認められている。一般的には1年あるいは3年ビザであり、外国人専門家の場合でも最長は5年以内である。ただし、2000年代以降に出国した元留学生についていえば、母国への帰国であり、戸籍を抹消されていない限り、彼らは帰国後、国内の就職者と同じ扱いとなる。

高度人材は図1の中心の円の中のみを指す。千人計画の招聘基準(創新長期および創業分野)によれば、高度人材の内容はつぎのとおりである。海外にて博士号を取得し、海外の有名な高等教育機関あるいは科学研究機関で教授相当の職務を担当する専門家である。このほか、海外の有名な企業や金融機関で上級職務を担う専門技術人材および経営管理人材も対象となる。また、自ら知的財産権や革新的技術を掌握し、海外で自ら創業経験をもつ、関連産業分野および国際規格に詳しい創業人材、このほか国家が緊急に必要とし、不可欠なその他の高度革新的創業人材である。これらの人々はいずれも千人計画における各種の招聘対象として、受け入れ政策の対象となっている⁶。

前述の通り、北京市における海外高度人材受け入れの97%は華僑・華人である。つまり、高度人材に関して、これらの人々の獲得、すなわち呼び戻しが重要な政策課題となっているのである。

⁶ 千人計画は2017年現在、8項目にその対象を広げている。

4. 「千人計画」の実施

4-1. 計画開始までの経緯

中国における外国人科学技術人材受け入れに関する政策は1978年の経済改革・対外開放実施以降、一貫して行われており、それらは外国人専門家あるいは華僑・華人の受け入れ政策として、展開してきた。もっとも早い段階での受け入れ政策は1983年鄧小平の指示で出された「关于引进国外智力以利四化建设的决定（4つの現代化建設に活かすため、国外の知識を導入することに関する決定）」である。ここでは華僑・華人および外国人の専門家を招聘し、経済発展の時間を大幅に短縮することが目指されていた。

潮龍起が指摘するように、1980年代の重点はこれら外国人専門家と同時に、海外に居住する華人研究者である（潮，2009，15ページ）⁷。だが、その一方で、留学生は送り出しの増加に従い、一向に帰国しない傾向が2000年代の前半まで進み、日本を含め、欧米各国に留学生がそのまま残り、科学技術の発展に貢献している。特に、天安門事件を契機として、欧米先進諸国に優秀な人材が残り、活躍するという状況が続いた。中国の政策は一貫して、「留学を支持し、帰国を奨励し、往来は自由」という方針のもとに進められてきたが、残念ながら、それが実現したのは2010年代以降である⁸（呉，2014，64ページ）。

帰国を躊躇する多くの高度人材に対して、中国が大きく政策を転換し、受け入れのための財政措置を含め、欧米並の給与を提供することを前提として、55歳以下の科学技術分野の研究者（特に華人、すなわち外国籍を取得した中国人）と中国籍のまま永住権を取得して滞在をしている人々（華僑）を中心にリクルートを始めた。

それが2008年12月に策定された「千人計画」である。これはリーマンショック後の景気後退を一つのチャンスとして、頭脳流出にあたる人々の取り戻しを目的に、新たに策定され推進された政策である。特に、招聘領域を最先端科学技術分野（生命科学、コンピュータ・サイエンス、航空機工学、核物理・原子力開発および材料工学、数理科学など）に限定して10年間で千人規模の科学技術者および創業人材を受け入れるという計画である。2008年12月の政策策定期間を考えれば、欧米諸国がリーマンショックの影響で、経済不況に陥る中で、中国から流出した優秀な人材を取り戻したいという中国政策当局の明確な意図が読み取れる。多くの部門がこの政策に関わっているが、その中心は中共中央組織部である。

これまでも、類似の計画はいくつかすでに実施されてきた。たとえば、中国科学院「百人計画」（1994-2012：対象は国内外の優秀なトップレベルの青年研究者）はもっとも成功した高度人

⁷ 潮の指摘によれば、1977年10月時点で鄧小平は華僑・華人を専門家として受け入れることに言及しているという。

⁸ 呉によれば、2000年に海外高度留学人材帰国促進工作に関する意見が人事部会議で出されている。体制は今世紀に入って以来、継続的に整えられてきていたという（呉，2014，76ページ）

表2 千人計画による選抜者数

項目	創新	以下は6期まで創新に占めるそれぞれの実数と割合				青年千人	青年千人（6期以降）におけるそれぞれの実数と割合				
		上海	上海の割合	復旦大学	割合	創業(10期から)	総数	上海青年	上海の占める割合	復旦大学	上海に占める復旦大学の割合
第1期	122	27	22%	2	7%						
第2期	204	39	19%	6	15%						
第3期	336	44	13%	4	9%						
第4期	160	24	15%	4	17%						
第5期	318	43	14%	9	21%	内58					
第6期	349	40	11%	2	5%		152	28	18%	6	21%
第7期	2期合計	66		5			220	29	13%	7	24%
第8期		754	54		2		178	31	17%	9	29%
第9期		42		1			185	31	17%	8	26%
第10期		43		5		98	396	73	18%	13	18%
第11期	473					65	667	50	7%	29	58%
第12期						57	565	94	17%	22	23%
第13期		47					601	88	15%	13	15%
合計	2716	469					2964	424	14%	107	25%

出所：各期については、公表された名簿から数値化している（参考文献参照）

注1：創新は外国人専門家および創業人材などすべての項目を含んでいたが、第6期以降徐々に分けられていく。

材導入策であり、招聘計画人数3061人に対して、実際の招聘は4041人を達成し、2008年までに海外から711人の傑出した若手研究者を獲得している。この成果を拡大すべく、科学院外へ拡大したものが千人計画である。教育部「長江学者奨励計画」（1998—現在も継続中）の対象は海外で現役の著名な教授クラスの研究者を特別枠で招聘し、年間10万元の特任手当のほか、給与1.5万元（その後3万元＝年間36万元）、科学研究費と生活面での待遇を含め、講座担当教授として迎え入れ、実質的な学生の指導をしてもらうというものである。2012年までに計画では2150名、実質は1558名の教授を契約に基づき、招いている⁹。千人計画はこれらの成果をさらに拡大するための一つの契機となっている。表2は2008年以降の不完全ではあるが、公表された数値をまとめたものである。

ここでは上海を中心にみている。当初に設定された創新（革新的）人材についていえば、3年程度の契約期間を設定し、海外から超一流の理系研究者を呼び寄せている。ただし、前職をやめて、専任として中国にやってくるという条件は公式には求められていたが、非公式には在職のまま、年の半分を中国で過ごす、あるいは行き来を前提として、元の職場に実験室を残してくるといったケースもあったという。

一部の統計は公表されていないため、創新の総数がどの程度に達しているのかは不明であるが、1期300人程度、10期で3千人規模と考えられる。このうち、もっとも多いのは北京大学、清華大学の理系分野だが、それに次いで、上海交通大学、復旦大学など上海における受け入れが続く。表2に示すように、全体の1割から2割程度が上海での受け入れだが、ポストを急に増やすことは難

⁹ ただし、科研費を50万元を用意するという規定はその後、取り消された。

しく、新しい研究室、実験室を立ち上げた場合には一定規模で千人計画人材の受け入れが行われているが、契約期間が2巡した6年目以降から、北京、上海などの大都市のトップ10クラスの大学では募集が多くは行われていない模様である。

後述のケースで取り上げるW氏の場合、千人計画第3期に採用されている。表2をみると、全体では336名が選ばれ、上海市が44名（全体の13%）を占める。

4-2. 計画の拡大

この計画は当初創新千人計画といわれるイノベティブな人材の受け入れ（以下長期シニア千人計画と呼ぶ¹⁰）から始まり、2010年12月以降、短期シニア千人計画（滞在条件が2ヶ月）と青年（39才以下）千人計画を加えて、毎年400名程度の受け入れを予定し、5年間で2000名の受け入れが実施されている。さらに2012年以降外国人（中国系ではない）専門家千人計画と基準の異なる創業人材枠が創新カテゴリーと切り離されて展開し、それぞれ千人から2千人程度を10年間かけて受け入れるという政策が推進されている。

この計画は中国科学院の百人計画と同様に、潤沢な研究資金や準備資金を提供している点および長期に本拠地を中国に置いてもらうことが大きな特徴である。長期シニア千人計画（外国籍）の場合にはまず中共中央組織部から「国家特聘专家証書」が発行され、それに基づき「永住許可証」が与えられることになっている¹¹。その上一人100万円の準備金（非課税）および相当の年俸（各大学により金額に違いがある）が用意され、初期準備のための科研費は3年間で100万元から300万元が提供される（これもAクラスの外国籍人材については、金額の上限は300万元から500万元とさらに高い）。

千人計画は第6期までに1500人を選定、特に6期からは39歳以下の青年部門と創新の滞在2ヶ月程度による短期項目を追加したことにより、大幅に候補者が増加した¹²。青年千人計画は一人あたり50万円の準備費と科研費として3年間100万元から300万円の経費がついており、年俸50万元以下ではあるものの、海外に留学した多くの学生にとっては、一つの目標となっている。

5. ケース・スタディ

5-1. シニア千人計画の事例（華人教授W氏のケース）

東北大学を退職し、上海にやってきたW氏は2001年に日本国籍を取得した華人教授である。2007

¹⁰ 中央組織部の募集規定では6ヶ月以上の滞在を求めているが、上海の場合には9ヶ月以上、その他の地域は6ヶ月以上と条件に若干の違いがある。前職をやめて専任としてくることを前提としているが、必ずしもそのようにはなっていないケースが散見される。

¹¹ ただし、契約期間により永住許可が出る場合と出ない場合がある。

¹² 本表2は公開された資料をもとに作成しているが、千人計画（創新）については第7期以降、入選者数および氏名が公表されていないため、統計は空欄となっている。

年以降、専門分野のある上海の大学で特任研究員を経て、2010年千人計画（シニア長期）第3期の人材に選ばれている。

W氏は中国に来た時点でまだ47歳と若く、千人計画人材として上海で2期（2010年から2016年）を勤め上げ、原発関連の最先端技術プロジェクトチームの形成基盤を作ることを任されている。原発開発に欠かせない人材であり、原発の汚水処理技術の特許をもつW氏は2020年までに原発70基建設の目標掲げる中国にとっては必要不可欠の人材である¹³。W氏の場合、実験室開設にあたり、700万円の費用が提供されたという（約1億1千万円）。この資金で日本と同様の機材を調達している。ただし、W氏が日本で得ていた研究関連経費は20億円相当というから、まだまだ不十分との話だった¹⁴。また、一時提供の報奨金は中央から来華当初100万元だが、さらに3年の成果を受けて上海市から50万元、闵行（Minhang）区から25万元、大学から20万元で合わせて200万元相当が提供されている。中央レベルでの報奨金だけではなく、各地方政府が資金提供をしていることがわかる¹⁵。

W氏は2期6年間を上海で過ごした後、郷里の広西大学に新たな実験室を作るべく続けて招聘され、2016年から5年契約で新しい研究環境に身を置いているが、ここでは30名の研究者によるプロジェクトチーム形成の資金として3500万元（約6億円）が提供されたという。

5-2. 青年千人計画のケース（日本留学9年、アメリカにてポスドク5年のQさん）

海外在住14年、華僑にはならず帰国したQさんのケース（38歳、男性、天津市出身）日本で博士号を取得、アメリカでのポスドクを経て青年千人への採用、化学工程から生命工学分野と幅広い専門領域をもつ。

大学卒業後の2001年に兄が暮らしている日本へ行った。1990年代初めに兄が高校を卒業して日本へ行き、大学を出て就職して暮らしていたので、そのつてを頼って日本へ留学した。ただし、日本語はまったく勉強したことがなかったので、まずは日本語学校に2年間通い、その間に自分がやるべきことを考え、2004年に東京大学新領域創成科学研究科へ進学し、分子生物学を専攻した。修士の時は日本の財団からの奨学金を受け、ドクターに入ってから学術振興会の奨学金で暮らした。2009年に分子生物学で博士号を取得、それまでもアメリカへの留学を考えていたので、博士論文は英語で書いた。ポスドクで日本に残ることは当初より考えていなかった。2009年ハーバード大医学部でポスドクに採用されて、給料3千ドルで3年間過ごし、さらにイリノイ大学でも2年間生物工程系でポスドクをやり、その後千人計画のことを知って、中国に戻るため、1年間東京

¹³ 2011年の福島原発事故後、若干の見直しがなされ計画は50基に減らされたという。

¹⁴ 2017年1月15日インタビュー。

¹⁵ ちなみにシニア千人のW氏の場合、上海での年俸は60万元 x 6年（税込みだが、税額は10%）である。その後、2016年7月上海から広西省にある大学に本拠地を移している。そこでの年俸は90万元（ただし税込みで、30%の税額）。税引き後の収入でも日本並みの収入が確保されている。

大学の指導教授にお願いして東大に置いてもらった。中国との行き来が便利だし、中国へ戻る準備だった。

日本での大学院生活は研究者としての基礎を作りあげる時期でもあり、とても大事なものだった。ただし、ポスドクでは自分の方向性を若干変更し、医学分野に近い領域へと転換した。これは中国における産業化につながる研究になっている。いまは日本でやった研究とアメリカでやった研究を両方同時に進めている。それに、アメリカでは多くの中国人留学生あるいはポスドクの研究者が大学で働いており、これらの人々と知り合いとなってネットワークをもつことができた。このことはとても得がたい経験だった。ハーバードはもちろん、MITなどの研究グループには1つの研究室で10数人の中国人研究者が働いていた。彼らのほとんどは現在、千人計画で中国にもどってきている。彼らが帰国すれば、次なる中国人ポスドクがアメリカに出て行く。中国でポスドクをするよりも、アメリカは人材を必要としているし、必要な人材をさまざまな形で確保している。多くの中国人留学生がポスドクで職位を得て、ポス下で一緒に働いている。その上、自分たちが中国人であることをお互いにすぐわかるので、関係が作りやすい。それは帰国後のネットワークとしていまも引き続き関係を保っている。こういうネットワークを日本では作れない。というか、お互いにどこで何をしているのか、知る機会が少ない。

ハーバードでのポスドク生活は決して楽なものではなく、それなりに厳しさがある。特に契約が半年だったり、1年だったり、それに応じて、部屋を借りる条件なども違ってくる。社会保険などもないし、とても不安定だった。それは、日本の場合も同じだと思うが、2009年にアメリカに行った当初はやはり言葉の問題もあり、厳しい生活だった。同じ場所でポスドクを3年以上続けていると、その人の実力を疑われる。ほぼ3年程度で、業績を上げて就職するというのが通常で、それができない場合には実力がないか、問題があると考えられてしまう。それほど競争は厳しく、そう簡単に就職ができるわけでもない。

アメリカのボスが開発した研究成果を中国で実用化するための会社を創業した。そのための手伝いをした。私が中国にもどっていなければこうしたことは実現しなかっただろう。中国に信頼できる人がいて初めてこうした事が可能になる。癌の早期発見に関わる検査機器の製造開発の会社で、その方法をボスが開発した。中国は健康に関する大きな市場となりつつあるため、こうした起業は成功する可能性が大きい。すでに広州で会社が動き出している。アメリカの教授、研究者にとってこうした事例はわたしだけではなくて、アメリカから帰国した多くの研究者が間をつなぐ役割を果たしている。そのことは青年千人計画の大きな成果の一つといえるだろう。彼らが中国に帰ってきたことが、次なる展開をもたらしているといえる。

ポスドクでの滞在中、アメリカの主流社会とは違う世界で暮らしていると感じた。中国人には中国人同士の世界がある。それは主流社会ではない。日本ではむしろ、中国人との接点が少なかつた分、日本社会で暮らしていたと思う。アメリカは中国人留学生の人数が多いということは間違いない。青年千人計画で身近な研究員が帰国し、その話を聞いて自分もそれにのって帰国することが一番良い選択だと考えた。何よりも、母校で職位があり、募集があって青年千人計画に応募すること

が可能だと知ったので、是非それを獲得して帰国したいと考えた。

アメリカでの就職も考えなかったわけではないが、アメリカで研究してきた人たちと同じように競争するのは厳しい。中国人を採用するには彼らを上回る大きな成果を上げる必要がある。もちろん、それを達成してハーバードの正教授になった友人がいる。彼らは戻って来ない。あのレベルで就職が可能ならば、戻ってはこないだろう。しかし、それは本当に難しい。中間レベルであれば、中国で研究して、成果を上げる方がきっと大きな成果をあげることができる。その条件が千人計画にはある。

実験室の設備から何から、当初の準備に関わる費用を600万円も出してくれた。これは中央からは200万円（現在は150万円に減額されている）だが、天津市はそれに加えてさらに400万円程度の設備費の支援をしてくれている。これで必要なものはほぼすべてそろっている。2015年6月に千人計画での採用が決定し、2015年10月にこのキャンパスが完成し、それから機材の購入、通関、搬入やら準備をして2016年1月にはほぼ実験が始められるようになった。

帰国時に考慮したのは自分のやりたい研究とその産業化ができる条件があるということで、妻も自分もここの出身だということも帰国の要因だ。そして十分に高い給与（税込み60万円で手取りは42万円）に、50万円の生活準備金、天津市からの援助があった。

中国人のポストドクはほとんどがアメリカを目指しており、今の青年千人計画の求める人材になるためにはそれが最低限必要な条件になっている。そのため、国内でポストドクをやる人材が不足している。

これはある面では青年千人計画の弊害かもしれない。同様の問題として、ポストドクの学生に与えることのできる職位が飽和しつつある。青年千人をテニアで大量に採用し、一定規模の大学（特にトップクラスの大学）ではすでに実験室や研究室を提供できない状況が出てきている。人によっては、採用されたトップクラスの大学から別の大学へ移るというケースも聞いている。実験室がなければ、生物などの領域では何もできないに等しい。実験室をほかの先生と共有するということは難しい。それぞれの領域、それぞれの設備があって、初めて、成果が残せる。これらの条件をなしに成果を出せというのはあまりに条件が厳しい。こういう状況はトップクラスだけではなくて、さまざまな領域で出てくる可能性がある。それではどうするのか。問題は数年以内にでてくるだろう。その可能性はすでにこういう形で出てきている。

Qさんは14年間を海外で過ごした元留学生であり、華僑ではない。しかし、海外経験を豊富にもつ人材として千人計画の対象となっている。2000年以降に出国した留学生については戸籍の抹消をする必要がなくなったということもあり、帰国時の問題は少ない。しかし、それ以前に出国した人々についていえば、劉国福が指摘するように、帰国時には多大な不便を経験する（劉、2013、283ページ）。彼らは華僑としての身分がなく、かつ戸籍も持たないために、生活上のさまざまな局面で海外人材でありながら、国内で相応の待遇を受けるのに大きな困難を経験する。特に地方都市で、これまで華僑・華人をあまり受け入れてこなかった新しい地域（例えば山東省など）では、

戸籍回復手続きに1年以上の時間を必要とし、帰国へ向けた熱意を冷ますような対応がなされている。なお、2013年に「華僑帰国定住办理工作的規定」が国務院僑務弁公室、公安部、外交部の連名で出されている。この規程によれば、華僑帰国定住証をもらうためには、海外居住国の永住権放棄を宣言した書類が必要ということであり、定住証の取得と海外永住権の放棄をはかりにかけて各自が判断することになる。国内における華僑身分の取得とは、こうしたことを意味する。

6. 創業人材の中の華僑・華人

6-1. 第11期創業人材のデータ

創業人材第11期と第12期入選者の公示には、ほかの資料に書かれていない国籍が明示されている。ここでは実名入りの名簿データから一部を紹介する。創業人材11期の応募者は652名、入選者は65名である。創業人材の出願要件には海外での就労経験（それもかなり高いレベルで職務を遂行していた経験）がもとめられている。また、帰国時期から出願まで2年程度の時間的経過が必要で、帰国して、これから創業するという人材ではなく、ある程度成功の見通しがたちつつある段階の企業が求められている。この点が青年千人計画と異なる。

1) 創業地域の分布と国籍

表3に示す名簿の集計からは全体の3分の2（65%）が中国国籍であり、永住権取得の有無は聞いていないため、この点については判断ができないが、アメリカ国籍が全体の29%、このほかカナダ、イギリス、ドイツが続く¹⁶。帰国前の職業では中国国籍の場合でも、各国の現地企業に就労し、高度な職位についている。

2) 創業地としては江蘇省での創業者がもっとも多い¹⁷。ついで、浙江、上海と続きこれら2省1市で全体の3分の2を占めている。創業の地として有利な点は上海など華東地域に自由貿易区が設定されていることとも関連があろう。創業内容は情報・コンピュータ関連、製薬、液晶、通信技術、環境保全などに関連する業種が中心である。これは、千人計画の前提に起業領域の限定があり、こうした領域での創業、イノベーションをもとめている国家の方針に基づくものである。

3) 年齢

帰国時の平均年齢は41歳、千人計画の入選時の平均年齢44歳で、創業から2年程度の時間が申請条件となっていることもあり、この条件を満たす人々が選ばれている。

創業人材は55歳以下が条件だが、選ばれた人材をみると、これから10年で発展の可能性が高い

¹⁶ 外国籍の創業人材はすべて中国名である。このため、華人と考えられる。

¹⁷ 前述のW氏のケースでわかるように、地域ごとの対応は異なり、地方で人材不足の省ほど手厚い。江蘇省の場合は台湾系企業が多いこともあり、人材、創業に関して先進的な取り組みをしている。また、創業園區に開設する企業への保護や、対応も手厚い。上海は金融、貿易の面でずば抜けているが、製造業を必ずしも歓迎していない。

表3 千人計画第11期創業人材（国籍別，地域別）

地域別	人数	国籍内訳				
		中国	アメリカ	カナダ	イギリス	ドイツ
北京	5	5				
上海	6	3	3			
天津	1	1				
江苏	22	15	4	2	1	
浙江	16	8	7			1
广东	6	3	3			
福建	4	2	2			
湖北	2	2				
安徽	1	1				
山东	1	1				
四川	1	1				
国籍	65	42	19	2	1	1
割合	100%	65%	29%	3%	2%	2%

出所：第十一批“千人计划”创业人才名单公示（来源：千人计划网 发布时间：2015/2/11 16:10:31）
<http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2015/2/313416.shtml>（2016年11月30日）

企業が選ばれていると考えられる。ただし，創業の成功率は5%程度ということで，これらの企業がどこまでやっていかれるのかは，3年間の支援の後が続くかどうかであろう。

しかし，創業に関していえば，地方レベルのさらなる支援計画が目白押しであり，1社で10項目の計画支援を得ているなどという会社も珍しくない。選ばれる会社はどうしても成功しつつある企業に集中する傾向がある。

前述の通り，シニア千人計画ならびに創業分野を中心に，その多くを華僑・華人が占めている。とりわけ外国籍をもつ千人計画入選者についていえば，前述のW氏のように，華人であることのメリットはまったくの外国人専門家を受け入れるよりもはるかに大きい。なぜなら，彼らは中国におけるやり方を身に付けており，海外生活が長いとはいうものの，そのこと自体をまったく受け入れない人々ではないということである。

なお，第11期から13期にかけて，創業人材での採択者数は減少傾向にあり，青年とは異なる状況を示す（表4参照）。創業人材は属地的に決まるところがあり，例年江蘇省が最も多い。前述のように，中国籍の場合，諸外国で永住権をもつかどうかは明記されていないのだが，会社を起こすだけの技術なり特許なりを持ち帰っているということを考えれば，彼らがそれぞれの居住国において長期の滞在をしてきたと考えられよう。ただし，そうした人材は13期で47名というように減少傾向にあり，創業人材発掘の難しさを示す。また，北京，上海などに集中しているわけではなく，むしろ創業要件の整っている地域に集まる傾向がある。中国籍以外はアメリカがもっとも多く，次いでカナダであり，それ以外の諸外国は極めて少ない。創業人材についていえば，華僑華人政策の関連でも，これら創業人材に対するアプローチが行われている。いくつかの企業に支援が集中して注ぎ込まれており，いったん千人計画に選ばれると，そのことが呼び水となって，次から次へとレベルの異なる資金が投入されている。

表4 創業人材（11期～13期）の国籍別一覧

国籍	創業人材 総数	国籍								
		中国	アメリカ	カナダ	イギリス	ドイツ	日本	中国・台湾	シンガポール	オーストラリア
第11期	65	42	19	2	1	1				
	100%	65%	29%	3%	2%	2%				
第12期	57	37	11	4	0	1		2	1	1
	100%	65%	19%	7%	0%	2%	0%	4%	2%	2%
第13期	47	28	12	6	0	0	1			
	100%	60%	26%	13%	0%	0%	2%			

出所：11期から13期の創業人材名簿より独自に作成。

7. 「千人計画」の問題点と今後の対応

1) 政策から見る問題点

2014年8月12日付け中国科学院の発表によれば、「千人計画」に選ばれた専門家の取り下げ制度に関する意見が中共中央組織部から出され、中国科学院人事局はこの意見を各单位に回し、実態に合わせて、この政策をきちんと実行するように指示したという。ここでの意見では責任の主体を明確にし、契約を実行し、取り下げの手順を厳格にし、管理監督を強化することがもてられている。取り下げは次の3つのケースである。1) 本人が千人計画の辞退を申し出た場合。2) 契約までに職場に来られない、あるいは職場にいる時間が契約の要求している時間に満たない場合、雇用単位は取り下げを勧める。3) 入選資格の取り消し。経歴を偽り、入選資格を偽り、職業道徳に反し、研究が先端的ではないなど、悪質な影響をもたらした場合、あるいは国家の法律に違反した場合など、入選資格を取り消す。入選を取り下げた後、相応の仕事や生活待遇を保留することなく、一時的に得た補助金や研究経費は契約の履行状況に応じて一部あるいは全額を返還する。

2014年に中国科学院がこの意見を各研究所に回した時点で、すでに5年あまりの受け入れ実施の中で、さまざまな問題が指摘されていた。最悪の事件は同姓同名の研究者の論文を盗用して千人計画に申請し、大学もそれに気がつかずに入選してしまった2012年の青年千人計画における詐欺事件の事例である¹⁸。当初221名の採用者数が1名削除され220名になっている。

このほか、2011年に組織部が実施した千人計画に対する調査では、国家科研経費に関して、ふさわしい項目や経費がなく、仕事を進めることが困難という研究者側からの指摘がある。さらに社会保障の問題では、国の優遇政策を実現するのは難しく、特にグリーンカード制、ビザ、子供の教育、仕事の手配、住宅およびその他の待遇において、評価は60点程度で、医療と保険（養老）については、60点の合格点さえとれていない。42%のシニア千人人材が「科学研究のプロジェクトチームの力が弱い」ことが帰国後の最大の問題であると指摘している。また、61.9%の創業人材が自らの会社に適切な人材が確保できないことが最大の問題であると回答している（中共中央組織部、

¹⁸ 「青年千人陸駿造假事件」 <http://news.sciencenet.cn/news/sub16.aspx?id=1152>。

2011, 17ページ)。このほか、2011年時点ではあるが、中共中央組織部人材工作局が千人計画についておこなった状況調査の中では、1. 業績評価の公平性、2. 科研費の配分の問題、3. 定年60歳の問題、4. 給与に関する問題、5. 融資制度（特に創業）の問題、6. 国内研究者との不公平感の問題、7. 契約終了後の継続問題などが指摘されている（杜・趙, 2015, 140ページ）。

2) 地方における類似の計画との競合

中央レベルの計画と、地方レベルの計画が重複し、地域間競争を引き起こしている。特に、地方の国立大学では千人計画の人材を引き入れることはきわめて難しく、上海のように、呼ばなくても、人々が暮らしたいと考える生活基盤の整った地域とそれ以外の遅れた地域とでは人材を確保するために必要とする経費に差が生ずる。地方大学は破格の待遇を用意しなければ人材を確保できない状況は、千人計画にとどまらない。これはいかなる計画においても、同様にみられ、各地域が国家予算を受け入れる受け皿を作る上で、人材の奪い合い状況が起こっている。何よりも、こうした傾向は国家の研究費予算を引き受けるために、さらなる支出を必要とする状況を作り出している。

名前だけあたかもその単位に所属するかのように看板をかけて、名をあげようとする状況も一部に見られるという。投下した予算に対する実質的な成果がないまま、莫大な予算が使われていくことに、一部の研究者が疑問の声を上げているが、実質的なチェックは行われていない。

3) 波及効果は限定的

トップ10の大学に集中的に国家予算が投下されている。千人計画は1人選ばれると、大学に2000万円の予算が投下されるという事例が報告されており、大学にとってきわめてメリットの大きい計画である。しかし、青年千人、シニア千人はトップ10の大学研究機関に応募者が集中し、すでに一部の大学では採用がストップしている。青年千人計画で選ばれた日本人研究者として復旦大学に在籍するHさんによれば、教員は1.5倍になったけれど、学生数は従来のままのため、研究室ごとの院生の奪い合い状態になっており、院生のいない研究室もあるという。理系で院生のいない研究室は研究ができない状況でもあり、研究費が終わったら、あとは研究が続かないという。表2にみるように、復旦大学では第11期（2015年採用）の青年千人計画だけで29名もの採用があり、領域は生命科学や数学に集中している。こうした人材は一部はテニアであり、一部は任期付きだが、テニアである場合には40歳以下でこれだけの人数を抱え、今後継続的な支出（給料は上がらないものの、年間40万元という支出が一人に対して支払われることになる）が必要であり、10年後、20年度のノーベル賞を目指して、青年を大量に雇用することの弊害が出てくる可能性がある。

4) 人事管理の不透明感

いったん受け入れた人材と国内の従来組織との矛盾を解決できず、結局宝の持ち腐れという事態を招く。海外から受け入れた優秀な人材は短期間に多くの成果を残し、既得権益をもつ組織の脅威となる。得ている俸給に見合う働きをすればそれは当然だが、そのことに対して、人事管理を通じて、国内から巻き返しを図ろうとするが、その際の進め方が不透明な場合には、受け入れた人材の不満を呼び起こすことになる（生物360, 2014年11月25日）。

5) 組織対応の不十分さ

新たに組織をグローバル対応として立ち上げた場合と、従来の組織をそのままグローバル対応にしようとした場合では状況が異なるのだが、従来組織の編成替えの場合には英語のできる事務職員が足りず、手続きすべてを自分でやらなければならない外国人にとっては、きわめて困難な状況が生ずる。大規模大学では、外国関連業務は外事弁公室が一括して事務処理を行うが、千人計画のように、各学部単位の受け入れの場合には、このあたりの関係がもう一つ明確になっていないようである。同僚や国内の親族が手伝ってくれない限り、機材一つ買い入れることができないと言う状況になってしまう。あるいは、降りてきた予算を別枠で使用してしまう研究機関もあるという¹⁹。

科研費の作成には国内人材と外国籍人材が申請できるものに違いがあり、外国籍人材が申請できるものは競争が厳しいという。すべての科研費申請が英語での申請を必ずしも認められていないなど、中国語を前提にしているため、千人計画以外のところで対応が必ずしも十分ではない。受け入れる前提があくまでも中国出身の帰国留学生か華人系教授である場合にはそれでも問題ないかもしれないが、まったく中国語のできない外国人となると問題ははるかに複雑になってくる。彼らは中国語で実施される教授会の議論についていくことができない。つまりはあくまで外部要員という存在で、内部とは切り離されている。この点97%を占める華僑・華人教授に関していえばこうした問題はクリアできているが、国籍国に家族を置いてきているケースも多いという。

6) 国内組との齟齬

国内にいる青年研究者の批判はもっともで、国内で同じ博士号を取得していながら、海外でポスドクを3年やっただけで、桁違いの研究費が提供される実態はあまりに差が大きい。この資金の対象となることを念頭にポスドクのみを海外で経験してくる北京大学、清華大学、中国科学技術大学などの学生が増加しており、大学院を海外で過ごし、博士号を取得し、中国国内の大学でポスドクという学生には不公平感が残る。

全体として青年千人採用者の給与水準は長年勤め上げた教授の倍、時には3倍程度に達しており、その差はあまりに大きい。60歳代の経験豊富な教授が10万元から20万元、海外から戻ったばかりの30歳代前半の研究者が30万元から40万元という状況には青年千人に選ばれた側からも、違和感があるとの声が聞かれた。

こうした声を反映するかのように、2012年8月には新たに、中央および国务院の批准を受け、中央組織部、人力資源和社会保障部など11部門・単位が一体となって、新たに万人計画を出している。これは千人計画が主に海外からの帰国研究者を対象としているのに対して、3年間の科研費付与が終了した後をどのように、引き続き彼らに活躍してもらうのかという国内組となった人々への配慮が背景にある。

これによれば、2012年から10年程度の時間をかけて、1万名の自然科学、工程技術、哲学・社会科学および高等教育領域の優れた人材、その領域を引き上げる人材、青年のずば抜けた人材によ

¹⁹ 青年千人採用者へのインタビューより。2016年12月23日

り、海外高度人材計画を補充し、相互に国内の高度革新的創業人材の開発システムを補い、レベルの引き上げを目的とする。

一定期間の研究費を付与したら、あとは何もないという状態では、海外から引き抜いてきた研究者がまた戻ってしまう状況が考えられる。得られる研究費の幅や対応した施策が続かないことには、彼らは中国に残るという選択をするかどうかは不明である。とりわけ、家族を国籍国にのこしてきた人々については、当初長期という名目で中国に来たにもかかわらず、実質は短期的にしか、中国には暮らしていないという指摘もある。

また、創業人材に関していえば、成功率は5%程度という。5%であっても、投資効果は大きいと考えられる分野もあるが、数が増えるに従い、リスクも拡大するとも考えられる。

7. 結論：受け入れ国としての中国のこれから

以上のとおり、経済改革・対外開放から40年近い歳月を経て、いまや中国は華僑・華人を中心とする海外高度人材を受け入れる国に変貌し始めている。莫大な国家予算を科学技術の発展のために投下するという今回の千人計画は青年千人に選ばれたQさんからは帰国の呼び水となったという意見が聞かれた。何よりも西欧先進諸国が経済的不況の中にあって、大学、研究所ポストが狭き門となっている。千人計画を通じてきわめて優秀な若手を中心とする人材に、職位が優先的に提供されている効果は計り知れない。20年先を見据えて中国が本気で先端分野の開発とイノベーションによる起業の時代に入ったということを教えてくれる。さらに、こうした傾向は外国人を含む青年千人の計画が拡大しつつあり、その対象には日本を含む東アジア諸地域の先端研究分野の研究者が数多く含まれている²⁰。

動きの中心はあくまでも中国系の人々、すなわち海外に長期に在住する華僑・華人である。そのことは従来華僑・華人を送り出してきた地域とは異なる領域で人々が華僑として、あるいは華人として在住する状況を数多く作り出している。これらの人々への対応をどういうルートでどのように実施していくのか。中国国内のシステムの一部と不具合を生じていることは、前述の戸籍の問題との兼ね合いからもあきらかであろう。戸籍を基準として国内の人々の移動を管理してきた体制と、海外から帰国し、そうした体制から一端切り離されたところで生活してきた人々との接合という問題である。

全体の中のはんの一部ではあるものの、外部を取り込んでいくことで、内部が少しずつ変容していく状況が千人計画からは読み取れる。現状は表現の自由や学問の自由に関して極めて厳しい制約があり、社会科学領域でのこうした動向は特に見られない。また、出入国についても、スーパー人材というべき外国人専門家以外は多くの制約がいまだに残っている。これらの点をいかに乗り越え

²⁰ 筆者は2016年12月以来、科学技術領域の中国在住日本人研究者のチャットグループに参加している。このグループは参加当初20人弱だったが、現在はすでに73名とほぼ3倍に拡大している。

ていくのか。千人で受け入れた人々が定着ではなく、3年で離職しているケースも聞かれる。その中で改めて、華僑とはいかなる人々か、海外人材の一翼を担う彼らの位置づけが重要性を増していくものと考えられる。これらの状況を踏まえて、本施策の成果が改めて問われるものといえよう。

注記：本論文は日本学術振興会科学研究費基盤研究（c）研究課題番号17K04161「移民政策としてみた高度外国人材受け入れ政策の日本の特徴」（研究代表者：上林千恵子教授）の研究成果の一部である。

<参考文献>

- 潮龙起，2014「高校高层次海归人才现状及作用研究-以中央“千人计划”为中心」『东南亚研究』第4期，57-63ページ。
- 潮龙起，2009「三十年中国侨务引智工作的回顾和展望」，李其荣等编『海外高层次人才与人力资源建设』中国华侨出版社。
- 程希，2003『当代中国留学生研究』香港社会科学出版社有限公司。
- 杜红亮/赵志耘，2015『中国海外高层次科技人才政策研究』中国人民大学出版社。
- 高子平，2012『我国外籍人才引进与技术移民制度研究』上海社会科学院出版社。
- 《海外侨情观察》编委会 编，2015『海外侨情观察 2014-2015』暨南大学出版社。
- 「教育部公布2015年度出国留学人员情况：出国留学和回国人数差趋于缩小」『中国教育报』2016年3月17日付。
- 梁伯枢，2016『跨文化与跨国引才』中国社会出版社。
- 刘国福，2013『侨情变化与侨务政策』暨南大学出版社。
- 苗丹国，2010『出国留学六十年-当代中国的出国留学政策与引导在外留学人员回国政策的形成，变革与发展』中央文献出版社。
- 王辉耀・苗绿编，2015『中国留学发展报告（2015） No.4』社会科学文献出版社。
- 王振，2014『上海人才发展问题研究2003-2012』上海社会科学出版社。
- 魏立才・赵炬明，2014“青年千人计划政策考察与建议-基于对第一批至五批青年千人计划入选者信息的分析”，『清华大学教育研究』，Vol.35，No.5 pp81-87.
- 吴帅，2014『海外人才引进机制与政策研究』中国社会科学出版社。
- 张秀明，2016「华侨华人相关概念的界定与辨析」『华侨华人历史研究』2016年第2期，1-9ページ。
- 中共中央组织部人才工作局，2011「千人计划实施状况问卷调查综述」『中国人才』2011年第10期，16-18ページ。
- 中国国家统计局编. 2017『中国统计年鉴2016』中国统计出版社。
- 中国人事科学研究院编，2016『上海市海外高层次人才集聚研究』党建读物出版社。
- 中央企业引进“千人计划”专家人数再创新高：来源：企业领导人员管理一局；发布时间：2015-07-01（第11批人数）<http://www.sasac.gov.cn/n85881/n85901/c1969562/content.html>（検索日：2017年1月5日）国务院国有资产监督管理委员会要闻
- 第13批青年千人计划人数：<http://upload.semidata.info/new.eefocus.com/article/image/2016/11/25/>

5837cb9532ad0.jp (检索日：2017年1月3日)

第二批国家“万人计划”领军人才名单公示(光明日报2016年6月22日付) <http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2016/6/349271.shtm> (检索日；2017年1月5日)

2015年度我国出国留学人员情况(2016年3月16日：国家教育部) http://www.moe.edu.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/201603/t20160316_233837.html

第十一批“千人计划”创业人才名单公示(来源：千人计划网 发布时间：2015/2/11 16:10:31) <http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2015/2/313416.shtm> (2016年11月30日)。

《科学》：“千人计划”那令人垂涎的邀约背后(来源：生物360 发布时间：2014/11/25 13:19:30) <http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2014/11/307970.shtm> (2017年1月8日)

我国建立国家“千人计划”入选专家退出制度(来源：中国科学院 发布时间：2014-8-12 14:29:32) <http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2014/8/301000.shtm> (2017年1月9日)。