

原著論文

現代アメリカの大学における“アカデミック・フリーダム”と
“テニチャー制”に関する研究

加澤 恒雄

A Study of the “Academic Freedom” and the “Tenure System” in Present
American Universities and Colleges

Tsuneo KAZAWA

This paper seeks to compare the faculty's personnel systems for members of faculty in Japan and America. At present all universities and colleges in Japan are subject at reform. National universities changed into corporatized institutions (Dokuritsu-Gyosei-Houjin) in 2004 (spring). This is a great change or revolution in Japanese universities and colleges.

For this reason, it has been called the third university reform in Japan. In Japan a fixed-term contract law (“Ninkisei-law”) was constituted in 1997 and has been introduced to many Japanese universities. In addition, many other universities may introduce Ninki-sei in the future. By the way, the aims of this establishing “Ninki-sei” are 1)the chemicalization, namely, the revitalization of teaching and research, and 2)the mobility of faculty. There is a further problem of “accountability” under Japanese government's financial pressure.

In comparison with Japanese and American fixed-term contract system, both are greatly different. In American universities, in general, fixed-term contracts are restricted to assistants, part-time instructors and assistant professors, excluding full professors and associate professors. In other words, as a whole, such faculty as professors and associate professors are given positions of “tenure”. Moreover, in principle, the tenured positions are life-long, because in American society, at large, there is no compulsory retirement age under their law.

On the other hand, in American society fixed-term contracts system is prevalent. Therefore many different criticisms for the faculty's tenure system remains in the present day. But the tenure system of American universities has been sustained in order to insure academic freedom and faculty's academic life. Nowadays, American universities are changing rapidly. For example, virtual universities and for-profit universities have appeared in recent years. One of such university is Phoenix university where 75,000 students registered in 2000. This university does not require full professors and associate professors with tenure, but employs part-time professors or instructors. We should pay attention to changes in the American universities' system of tenure in the future.

Keywords: tenure system, AAUP, academic freedom, term contract, virtual on-line university

緒言

伝統的なテニチャー制を採用しているアメリカの大学では、テニチャーの授与を決定するまでは、若手の教員に対して有期契約 (term contract : 3 年任期で 1 回更新可、つまり最長 6 年までのケースが多い) による「仮採用 (probation : 試用採用)」を行っている。彼らは、その期間内に十分な研究・教育業績を上げ、大学に貢献できる能力を証示しなければ、テニチャー (終身在職権) を授与されず、その大学から解雇され、去らなければならない。

現代アメリカの大学の慣行であるテニチャー制は、教員の初期キャリアの段階では期間契約制が取り入れられ、中間の準教授 (associate professor) 段階ならびに最終キャリア段階の正教授 (full professor) には、テニチャー制が適用されているのである。

ところが、日本の大学において最近導入されつつある教員の「任期制」は、助手から教授まで全職階の全教員を一律に対象として、任期満了後は再任なしとか、助手だけでなく助教授 (準教授) の任期が 1 年であるとか個別大学によってさまざまなケースが見られる。あるいはまた、「任期制」の恣意的運用をめぐる裁判所への提訴事件に発展したケース¹⁾も出現しており、「任期制」導入に関わる混乱や模索が続いている。

1997 年 6 月 6 日に「大学の教員等の任期に関する法律」が制定されたことや、2004 年 4 月 1 日に国立大学が独立行政法人化したことなどを直接の契機として、わが国において、これから「任期制」を導入する大学がますます増加しつつある趨勢の中で、よりよい「任期制」の導入・運用の在り方を模索し論ずるために、「任期制」導入の先進国であるアメリカの大学における人事制度について考察してみよう。

1. アメリカにおける伝統的なアカデミック・テニチャー制

1.1 テニチャー制導入の背景

「終身在職権」と邦訳されている“tenure” (テニチャー) は、アメリカの大学における教員人事制度について語る場合、不可欠の用語である。それではテニチャーとは何か。テニチャーは、ごく簡単に言えば、大学教員本人の意に反して解雇されたり、その地位を剥奪されたりしないで、学問の研究と学生の教育に従事することができる権利を保障するものである。ここで“academic tenure system”のルーツを簡単に見ておこう。テニチャー制は、1920 年頃、すなわち今から約 80 年余前に導入された。その導入の直接の背景には、大学教員の「学問の自由 (academic freedom)、すなわち研究・教育の自由をいかにして保障し保護するかという問題があった²⁾。その後、AAUP (アメリカ大学教授協会) と AAC (アメリカ大学協会) による『1940 年学問の自由とテニチャー制に関する声明』が公式に発表され、現在のテニチャーの基盤が確立されたのである³⁾。

1960 年代のアメリカが学生紛争の時代であったとすれば、1970 年代のアメリカは、大学教員紛争の時代であったと言わねばならない。紛争の焦点は、大学教員の「被用者性」をめぐる問題であった。教員の雇用不安が増大し、雇用条件が悪化する傾向に対抗するために、教員の組織化が重要課題であった。1970 年に、組織化された 177 のキャンパスで 4 万 7 千名の組合員しかいなかったのが、1979 年には、組合化キャンパスの数は 648 に増加し、組合員数も、約 3 倍弱の 13 万名に急増した。とくに公立大学において、管理運営からの教員の疎外が問題となり、教員の組合加入者が増え、「学者の共同体」から「労使関係の大学」へ、という大学観の変容が顕著化した⁴⁾。

1.2 テニチャーの授与基準

それでは次に教員はテニチャーをどのようにして取得することができるのだろうか。テニチャーの授与基準⁵⁾について見てみよう。授与基準は、大学の機能に応じて、研究・教育・社会的サービスに関わる 3 つの側面の基準が設けられている。ただし、一般的には研究大学では「研究」にウエイトが置かれるし、大学院大学や総合大学は「教育」を重視する傾向がある。さらに、教養カレッジやコミュニティ・カレッジの場合は、とくに「教育」面での活動、実績を重視している。

「研究」面での評価について具体的に述べると、委嘱研究は奨学寄付金の獲得、論文や著書等の研究成果の発表、それから学会における研究発表、司会 (座長) あるいはパネリストやディスカッサント等々が考慮される。この面での業績は、明確な形で存在するので、客観的評価がなされやすい。次に、「教育」面での評価は、テキストなどの教材の開発や、教授法の改善の努力や、学生による授業評価 (teaching evaluation) の結果等々を参考に行われるが、関係者が必ずしも教室に足を運んで教員の講義を実際に参観しないこともあり、教育活動に対する全体的な評価は、研究業績の評価と比較してかなり大ざっぱであり、厳密かつ適正に行われていないこともあるようだ。さらに、社会的サービスの面での評価対象としては、講演会や大学の公開講座の講師としての活動や、政府機関の各種の委員会の委員長や委員としての協力活動等々が挙げられる。その他に、所属する大学の管理運営に関わる役割や各種の学内委員会の委員、あるいは学科における担当業務・任務等々についても、大学運営への協力・貢献として考慮される。

上述した教員の諸々の活動を評価して、テニチャーの授与が決定されるのであるが、実はここに 1 つの大きな問題がある。それは、実際には客観的な評価がしやすい研究業績の評価に偏ることである。教員は、いわゆる“publish or perish” (研究業績を上げるかさもなければクビか)、あるいは“up or out” (昇進かさもなければ退任か) というプレッシャーに晒されているのである。若手の教員にとってテニチャーの取得は死

活問題であり、勤務査定におけるそのような研究業績主義によって、彼らは学生に対する教育活動よりも自分の研究活動の方によりウエイトを置き、より多くの時間を使い、少しでも研究業績を増やすために教育活動を犠牲にしても研究志向にならざるをえないという事情がある。

2. テニユアー制をめぐる歴史的な経過⁶⁾

2.1 テニユアー制の歴史

アメリカの大学における教員の人事政策の歴史をひもといてみると、1970年代後半から1990年代半ば頃までは、tenure制度をめぐることは比較的静穏な状況にあった。つまり、tenure制の改革へ向けた声高な非難は多くなかった。ところが、1990年代後半になると、その静穏さが突如破られ、1998年にはNYタイムズが「テニユアーを部分修正するかまたは削除するための圧力」が生じていることを報道した。それでなぜ大学のテニユアーに関する論争が再燃し、かつ、それが大きな問題になっているかを見てみよう。1970年代後半に始まった大学のテニユアー制に関わる相対的な静穏さは、テニユアー制についての激しい論争の後にもたらされたものであった。「激動の1960年代」は、1960年代半ばにアメリカの多数のキャンパスで勃発した学生の騒乱がきっかけとなった。自由な演説、市民権を要求し、また、反ベトナム戦争運動として展開された学生の座り込みやデモ行進や抗議行動などが活発化した。

キャンパスの外部の社会的な問題が、当初の運動の引火原因であったが、学生運動は大学キャンパスの内部問題にまで矛先が向けられ拡大した。たとえば、大学運営における学生の参加・役割や、カリキュラムの有効性ないし適切性、さらには大学の官僚制の非人間的性格などのようなさまざまな問題が提起された。学生デモがより破壊的になり、エリート役人の立場から見れば、学生はより非愛国的になり、アメリカの大学のキャンパスが管理不能になってしまったことに対して、誰がその責任を問われるべきか、という問題が浮上した。

役人の中には、大学教授たちを反米国主義者として、また、学生たちの騒乱の煽動者として激しく非難した者たちもいた。大学の管理職たちにとって、教授はあまりにも多くの特権と多くの保障が付与されているので、彼らに干渉・介入することは不可能であると思われた。これらの不満や反感が以下の形で大学教員のテニユアー制に集中的に向けられたのである。すなわち、1960年代半ばから1970年代半ばまでの10年間に出た、学生反乱に関するアメリカ国家の3つの報告書は、テニユアー制は再考されるべきであると提言し、20の州ではテニユアーを改正し、縮小しあるいは廃止するための法律制定を行った。つまり、テニユアー制を修正するための外部からの最初の圧力は、本質的に政治的なものであったのである。言わば、それはキャンパスに対する権力の平衡ないしバランスを回復するため

の、より大きな公的政策開始の第一歩であった。

一方、大学の内部では、テニユアー制の改革に対する大きな動きは全くなかった。それどころかテニユアー制に対する攻撃・批判は、多くの領域からの激しい反駁を招来した。テニユアー制に対する、かつて充満していた敵意のある雰囲気に対する応答として、「AAUP」(アメリカ大学教授協会)と「AAC」(アメリカ大学協会)は、1971年に、大学のテニユアー委員会を設立した。当委員会の下した結論は、学問の自由と教授団の質を維持するという積極的な価値のために、大学のテニユアー制は是認されるべきであるというものであった。なお、当委員会は、大学のテニユアーに関する諸々の欠陥を是正するために、かなり長い、詳細な改正リストを提出したが、根本的な改革には着手しなかったし、テニユアー制の1つの代替策としての契約任期制に対しても消極的な態度を示した。さらにまた、多くの学長たちは、テニユアー制を正式に擁護したが、Yale Universityのキングマン・ブリュースター学長こそは最も雄弁にテニユアー制を擁護した人である。

ところで、管理職者たちは、テニユアー制についての疑問を表明しなかったし、彼らの主要関心事は、社会的不況の開始による新規採用者や移動者がほとんどいない教授団についての展望であった。すなわち、成長ゼロならびに教授団の移動なしの状況下で、管理職たちが心配したのは次の点であった。新しい学位へのプログラムの模索、カリキュラム改革、それから学際的な研究が問題となるだろうということ。そして、教授団の更新率の不足は、教授団の多様化と活性化を危殆に陥らせるだろうということであった。

2.2 テニユアー制論争と改善の萌芽

さて、キャンパスにおける騒乱が鎮静化するにつれて、テニユアー制に関する論争もまた後退したが、完全に消失してしまっただけではなかった。というのも、テニユアーの問題は、保守的な評論家たちにとって、アメリカ高等教育に関する相変わらずの主要な標的であったからである⁷⁾。しかしながら、テニユアー論争は、いくつかの有力な新聞によって大きく取り上げられたにもかかわらず、実際的な効果はほとんどなかった。その理由はこうである。公的政策の問題としての大学のテニユアーは、①大学入試へのアクセス ②大学教育の費用が適正かどうか ③学生の学習成果の問題 ④教授たちの質の問題 ⑤アフターマティブ・アクション、それから⑥政治的正義(PC)の問題などのようなより緊急の課題によって優先され、たいていは不活発で、尖鋭化しなかったのである。つまり、テニユアーに関するより大きな疑問も、派生的な政治問題も、全米的には優先事項とはならなかったのである。

サイクス(C. J. Sykes, 1988)によれば、テニユアー改革に関する、いくつかの調査結果が1990年初頭まで示された。ま

ず、1994年に実施されたカーネギー財団による研究調査によれば、全米の大学機関の39%は、この調査に先立って5年以内に、テニュア基準について変更を行っていたし、残りの22%は、テニュア基準を変更するための検討を行っていた。また、26%の大学が仮採用期間の長さを変更していたし、さらに、9%の大学がそれを検討中であった。さらにまた、34%の大学は、テニュアなしの契約更新を実行していたし、17%の大学はそれを検討中であった。1999年の調査では、1,511人の教授団メンバーの32%が「所属している自分の大学で、テニュアを廃止し、あるいは修正するために、過去2年以内に」検討されたと回答した。

3. テニュア制を採用していない大学

3.1 非テニュア制導入の背景

1716年、ハーバード大学法人局は、もし「新しい選択希望によって継続」されないならば、「講師」(tutor)の任命を3年以下に制限することを票決した。1世紀以上も後に、ハーバード大学学長のジョシア・クインシー (Josiah Quincy) は、期間任命制度を導入するためにその決定理由を熟慮考察した。まず何よりも彼は次のように報告した。すなわち、法人局は、「期限なしで」(ハーバード大学で今なお使われている用語)任命された才能ある教員は、他の大学から誘われるかもしれないが、一方で、それとは反対に「大学専門職で著名になる才能を持たない教員は、その大学に一生定着するだろう」ということを明らかに信じている、と。さらにまた、再任命を希望選択する期間契約は、講師を「彼らの仕事に対し大きな関心と忠誠心をもって絶えず奮起させるための」効果的な手段と見なされた。これら2つの根本的な理由は、テニュア(終身在職権)

制に対する現代における攻撃の原則とでも言うべきものである。第1の理由は、今日では「優秀な者はテニュアの必要もなく、逆にテニュアを必要とする者は優秀ではない」(Metzger, 1973.)⁸⁾ と言い換えられる。また、第2の理由は、現代的経営という言葉において期間契約は、「業績を上げる動機」と「社会的説明責任を要求するための定期的な機会」を提供するということを示唆する。

今日、期間契約は、伝統的なテニュア制の普通の局面を構成している。伝統的なテニュア政策を採用しているほとんどのユニバーシティとカレッジは、仮採用の教員に本質的には特定の期間を超えて奉仕契約を行う任命文書を与える。そのキャンパスにやってくる新人教員は、典型的に1年または多分2年契約を受け取る。十分に満足のいく業績や活用することができる才能があれば、テニュアが決定するまで一連の多年契約が継続される。同様に非常勤講師や助手それから臨床講師は、通常1セメスターの短い期間契約かまたは数年にわたる長い期間契約を受け取る。この場合、期間契約は、新しいことでも稀なことでもない。現代の大学慣行の枠内で新しく珍らしいのは、「テニュアの排除のために」契約を利用することである。

3.2 ハンプシャー大学の非テニュア制

テニュアを排除する契約制は、比較的小くわずかのキャンパスでしか行われていない。テニュアをほとんど避ける傾向にあるカレッジは、独特の類型であるが、その代表的な事例として、1970年にマサチューセッツ州のアマーストに創設されたハンプシャー大学の契約制⁹⁾について、その概要を以下に示しておこう。

表 <ハンプシャー大学の契約制>

	最初の契約制	改訂された契約制
最初の任命	3年、4年または5年。	3年のみ;もし再任されない場合、4年が最後の年。
最初の再任 契約の長さ 資格審査プロセス	3年、4年または7年。 “CCFRAP”への大学からの推薦。 “CCFRAP”から学長への推薦。 学長から理事会への推薦。	4年のみ;もし再任されない場合、5年が最後の年。 大学から学長への推薦、大学と候補者にとって自由 選択の“CCFRAP”。
2回目の再任 契約の長さ 資格審査プロセス	3年、5年または7年。 最初の再任のプロセスと同じ。	10年または非再任。 もし再任決定について反対がある場合に、学長が “CCFRAP”と会合する以外、変化なし。
その次の再任 契約の長さ	3年、5年または7年。	もし候補者が1回以上の10年契約を受けている場合は、10年または非再任;または3年の条件付きの契約。
資格審査プロセス 秘密性	最初の再任のプロセスと同じ。 大学または“CCFRAP”は認めない。 学長は認めたが、秘密の情報を受け取るように奨励されることはない。	2回目の再任資格審査プロセスを参照のこと。 学生は、大学レベルで公開ファイルのために要約された資料によって秘密の資料を提出することを認めた。 学長は、秘密の資料を受け取ることを認めなかった。

<注> CCFRAP (「教員の再雇用および昇任に関する学内委員会」) は、5人の教授団メンバーから構成されており、少なくとも上級ランクにある教授団メンバーのうちの3人は、教授団によって2年の任期で選ばれる。また、学生たちによって2人の学生が1年の任期で選ばれ、職権によって学部長もこの委員会のメンバーとなる。

そのような大学は、新しく、小規模で、革新的で、全員参加的であるという傾向を指摘することができる。過去の先例や教員組合によって束縛されず、他と異なっていることを決意することによって、新しい大学は、新しい人事政策を考案し実行する際に、明らかにより自由度が大きい。非テニチャー制を導入しているいくつかの大学の各々の制度は、異なる名称を持ち、少なくとも1つの異なる優れたアイデアを持っている。たとえば、「成長契約」、「学習契約」、「延長契約」、それから「期間変更可能契約」などがある。これらの大学に共通しているのは、契約満了後の日付を超えて継続する雇用を保障しない限定された一定期間での任命(つまり解雇、追放を前提とする)であるということである。

テニチャー制を採らないキャンパスは異色ユニークであり、伝統的なカレッジとユニバーシティにも少なからぬ示唆を与えている。経営方針は、既に授与したテニチャーの約束を取り消すことはないだろうがしかし、いくつかの大学は、もはやテニチャーを与えないだろう——たとえば、1972年にヴァージニア・コミュニティ・カレッジが取った行動——ということを決めるかもしれない。カレッジまたはユニバーシティが、伝統的なテニチャーの替わりに今後期間契約に切り換えようとする際に、先導的な非テニチャー制を行っている大学の経験は、教訓的で有益であろう。さらに、多くのカレッジは、何名かの教員には期間契約を与え、他の何名かはテニチャー・コースの地位を与え、より多くのカレッジは、多分そうした改革を行うであろう。契約制の大学の成功と失敗は、教授たちがテニチャーなしの期間契約で勤務するキャンパスにおいて全く該当するだろう。

4. テニチャー制についてのそれぞれの関心

4.1 一般大衆の見方

Carlin (1999) の説明¹⁰⁾ を援用すると、一般の市民からすれば保障された生涯雇用の概念は、時代遅れで、しかも非常識であると見なされる。なぜなら1998年にはわずか7カ月の間に、Raytheon (14,000人)、Hewlett Packard (2,500人)、Merrill Lynch (3,400人) それにIntel (3,000人) などにおける大規模な倒産が起こったし、その後も2年間にEastman Kodak (2,500人)、Compaq Computer (8,000人)、それからHoneywell (8,000人) その他で、レイオフ(一時帰休)が行われたし、さらに2000~2001年ごろは、次のように爆発的なレ

イオフが発生した。すなわち、Daimler Chrysler (26,000人)、Lucent (16,000人)、Nortell (10,000人) それからMotorola (10,000人) などである。このような状況下で、何人も安泰ではなかったし、誰もそうしたレイオフの不安から免除されえなかった。ただし、それは大学の教授たちと学校の教師たち、あるいはテニチャー付きの連邦判事を例外としてであるが。

全米の大学の理事の出自は、その約40%が企業であり、上述したような企業における大規模なレイオフと、テニチャー付きの教授団が享受している確固たる安全度を比較して、理事だけでなく、一般大衆もまた、異和感を感じはじめたのである。これらの人たちの下した結論は、高等教育は企業とは根本的に異なっているのでテニチャーは認めざるをえないとしても、その制度においては、高い業績を上げるように要求されるべきである、というものであった。大衆の立場からすれば、大学のテニチャーは、傲慢なうぬぼれと、時代錯誤的で不当な特権化の象徴であった。

大衆にとってテニチャーに関するもう1つの中心的な関心は、日常的な問題である。彼ら大衆は、大学教授に対して大学のクラスだけではなく、導入的・入門的な学士課程コースも重視して、できるだけ効果的に教授活動を行うことを期待している。テニチャーは「枯れ木」(deadwood)を保護するという大衆の認識が支配的であり、「悲しいことにそれは当たっている」とStanford大学の前学長は告白している。つまり、大衆である顧客と納税者たちは、「枯れ木」の教授たちが能力を十分に發揮していないと感じているということである。それゆえ、テニチャー取得後の再吟味、再評価への大衆の関心が、テニチャーについての論議を活発化させることになったのであるが、AAUPが出した声明は、「そうした再吟味があまり利益をもたらさないだろうし、…かつ、学問の自由を脅かすだろう」という見解を示し、テニチャー取得後の再吟味は、説明責任を目的としてなされるべきではなく、主として「FD」(教授団資質開発)に焦点づけられる限りにおいて認められるべきだということを表明した。

慢性的に不十分な業績によって、これまで教授に解雇通知がなされることは、極端に稀有のことであったので、テニチャー制は依然として維持されるだろう。たとえば、Hawaii大学では、1件もなかったし、別の大規模な州立大学でも再吟味された2740名の教授団メンバーのうち誰1人として解雇されな

かった。ただし、Licata & Morreale (1997) も警告している通り¹¹⁾、テニユアーへの大衆の懐疑心が弱化したたり、消滅してしまったということではもちろんないのだが…

4.2 経営者と理事たちの見解

最近の30年におけるアメリカの高等教育に関わる以下のような語彙の変化は、テニユアーについての新しい展望を予測させるだろう、とEwellら(1999)は見ている¹²⁾。たとえば、presidents→CEOs、administration→management、long-range plans→strategic plans、administrator→manager、trustee→fiduciaryなど。また、現代の大学人は、“productivity gains”(生産性の獲得)とか、“market share”(市場シェア)、“yield management”(生産管理)などの言葉を使って日常的な会話を交わしている。さらにまた、ノーベル賞とポールドリッジ賞は混交したし、大学は、明かに「ビジネスのように」なってしまったと彼らは指摘している。

こうした状況の中で、多くの経営者たち(managers)や理事たち(fiduciaries)は、大学のテニユアーをむしろ教授職に関する不変な原理とは考えず、むしろ組織の人事政策の1つとして、つまり、他の操作すべき諸々の事項とそれを同じようにみなすのが当然となってきたのである。それゆえ、彼らにとってテニユアー付きの教授団は、大学機関を改革するための経営権を制限する重大な障害のように受け取られたのである。

Dennis O' Brien (Rochestre 大学および Bucknell 大学の名誉学長)は、大学の使命とプログラムを変えるために、あるいは大学を縮小しなければならぬ際、最良の教授団メンバーを確保するためにはテニユアーの効力を削減するべきだ、と主張した。また、多くの理事や管理職者たちは、テニユアーがあまりにもしばしば教授たちの「説明責任」を免除したり、不十分な業績しか上げられない人を、確実により良い業績を上げる人に取り替える自分たちの裁量権をきわめて制限するものだと見なした。

教授団は、保証された終身雇用によって、説明責任から保護され、ボスはあまいと自ら宣言し、業績審査の有効性については甚だあまいである、と経営者や理事たちは批判し、これらは競争的な経営環境とは両立しないと考えている。このような認識の下に、理事会によるテニユアー批判が強硬になり、これに抵抗・反駁する教授団と理事会が対立する構図となっているのである。

4.3 教授団メンバーの立場

アメリカの教授団メンバーたちは、全体としては大学のテニユアーを支持している¹³⁾。ただし大学のテニユアーに反対する人たちも存在する。広範な調査の結果から具体的な数字を示すと、1989～90の全教授団メンバーの46%が、テニユアー

は時代遅れであると考えているし、また、1995～96年の全教授団メンバーの46%が、さらにまた、1998～99の全教授団メンバーの33%と女性教授団メンバーの39%が、それぞれテニユアーに反対している。このように教授団メンバー全体の3分の1以上が、テニユアーは時代遅れであることに同意し、反対しているのである。そして、彼らは、テニユアーが段階的にすべて廃止されるべきであることに同意している。テニユアー制に反対する大学の小集団は、とくに女性たちと有色の教授団メンバーたちにおいて顕著である。その理由は、白人男性たちと比較して、両者は昇進やテニユアーのプロセスの際に、高度のストレスとデリケートな差別を受けていることである。

1999年の調査によれば、テニユアー付きならびにテニユアーなしの教授団の両方の52%が、テニユアーは修正されるべきであるが、廃止されるべきではないという結果が示された。そして、両方のそれぞれ39%と28%がテニユアーは「現状通り」であることを支持している。テニユアーのプロセスについての教授団メンバーの主な批判点は、①あまいで、かつ、しばしば矛盾する基準、②あまいで、しかも秘密裡に行われる審査手続きや、③大学の論理と報酬構造の実際のギャップなどである。このような理由によって、テニユアーコースならびに非テニユアー制に対して不快の念を表明している。いずれにせよ、教授団メンバーの多くは、当然のこととして「現状のまま」を支持しているわけだが、大いに注目すべきことは、アメリカの教授たちの約3分の1は、現状の維持とテニユアーの廃止の両方を同時に要求している点であろう。つまり、これらの数字は、テニユアー政策と慣行を再考するのに十分に足りる批判人数であるということである。

5. 新しい環境の出現と今後の展望

5.1 ヴァーチャル教育大学、利益追求大学の出現¹⁴⁾

テニユアーに関わる新しい議論の端緒となったのは、より大きな環境において生じたもう1つの大きな変化である。その変化とは、今始まったばかりであるが、ヴァーチャル教育と利益追求のための大学の出現である¹⁵⁾。相当数の大学で、オンライン教育が開始されている。あるものは学位に直結し、他のあるものはそうではない。また、企業や他の大学機関による利用のために認可されているものもある。具体例を挙げれば Duke, Columbia, Cornell, あるいは Johns Hopkins などの各大学は、利益追求の子会社として、企業を立ち上げている。それから、Unext, Sylvan Learning Systems のような利益追求会社や、単独でまたは非利益追求大学とパートナーを組んで、次々に大学市場に参入している。Phoenix 大学は、「アポログループ」として NASDAQ と取引し、15の州とプエルトリコそれからカナダにおける55のサイトと80の学習センターで、2000年に75,000人以上の学生を学籍登録した。

1人の教授が多数の大学で非同時的に教授活動する場合、テニチャーは何を意味するだろうか。テニチャーに対する影響は自明的であり、テニチャーという言葉が語彙の中から消えてしまったか、利益を追求する商売人の個人的な戦略にとって無意味化してしまったのである。Phoenix 大学は、5,000人の非常勤の「実務家」を雇用し、年間3コースを担当する140人の専任の教授団を有している。これらの専任教授たちは、主として経営・管理に当たるのが重要な任務である¹⁰⁾。それからまた、Harcourt Higher Education の場合は、4人の専任と30人の非常勤の教授団でスタートする計画を進めている。

5.2 今後の展望

さて、以上見てきたように、教授団メンバーの雇用の在り方と大学の伝統的なテニチャー制度は、いろいろ変化してはきたが、多くの点で依然として同じである。つまり、テニチャーに対する基本的な正当化の根拠は、学問の自由と経済的な安定であり、これらは継続しており、これらを支援する議論が非常に多くなされているということである。テニチャーを有する専任の教授の割合は、1975年から1998年まで約52%で、きわめて安定していた。1970年代の初めに、テニチャーを獲得する割合は、10人中7人強であったし、近年(1992~93年)に算定された割合も依然としてそれと同率であった。テニチャー制は、全大学を通じて優勢であり続けているし、主要な4年制大学や州政府は、大学教授のテニチャー制を廃止していない。テニチャーに関する厳しい議論が存続する一方、それらは現実の変化の大きさはほとんど運動していないのが、アメリカの現状であるようだ¹¹⁾。しかしながら、現在のテニチャー論争が、今後、どのような顕著な変化につながっていくのか、わかれは、日本の教員任期制への示唆を得るためにも、アメリカのテニチャー制に関する経験に注目していく必要がある。

結 語

以上において、わかれはアメリカの大学における人事制度としてのテニチャー制について、その歴史的経過と現在の動向について概観した。アメリカの大学においてもテニチャー制が常態の状況変化によって、揺るぎないものではなくなっていること、また、その一方でいわゆる「学問の自由」と、「教員の経済生活」の保障を根拠とした伝統的なテニチャー制が、早急に全面的に廃止される状況でもなく、伝統的な大学の人事慣行であり続けるだろうということ、ただし、テニチャー制を維持しながら、修正ないし改善が行われていることもまた事実であるということが半明した。

日本において「任期制」の導入に関わる今後の課題は、①「学内規則」を作成して教員の業績評価の基準を明確化し、再

ための方策を整備すること、②優秀な教員の流動化の促進が達成されるような条件整備を早急に実現すること、などが挙げられよう。

注

- 1) たとえば、京都大学医学部再生医学研究所(再生研)で起こった教授再任拒否事件(2003年)や放送大学教授再任拒否事件(1988年)などがある。
- 2) 清水一彦「米国における教員の任期制と流動性」『大学と学生』No. 391(平成9年10月号) pp. 31-34
- 3) その「1940年声明」には、テニチャー制について、「テニチャー教員は、定年退職または現政権危機による特別な状況以外には、適正な事由によらずして解雇されるべきではない」と規定されており、これが現代アメリカのテニチャー制の確立に貢献したことを川内崑(「団体交渉とテニチャー制」『大学論集』第8集、広島大学大学教育研究センター、1982年、p. 90)は指摘している。
- 4) 川内崑、前掲論文、pp. 80-90.
- 5) Cf. 江原武一『現代アメリカの大学 ポスト大衆化をめざして』pp. 155-156 玉川大学出版部、1994.
- 6) Cf. Chait, Richard P. (edited) 2002. *The Questions of Tenure* Massachusetts: Harvard University Press pp. 6-31.
- 7) Sykes, Charles J. 1988. *Profscam: Professors and the Demise of Higher Education* Washington, D. C. Regener Gateway. Huber, Richard M. 1992. *How Professors Play the Cat Guarding the Cream: Why We are Paying More and Getting Less in Higher Education* Fairfax, Va: George Mason University Press などを参照されたい。
- 8) Metzger, Walter. P. 1973. "Academic Tenure in America: A Historical Essay." In Commission on Academic Tenure in Higher Education, *Faculty Tenure*. San Francisco: Jossey-Bass, p. 117.
- 9) ハンプシャー大学(Hampshire College)の人事制度におけるより詳細な「契約制」については、Chait, Richard P. & Andrew T. Ford 1982. *Beyond Traditional Tenure: A Guide to Sound Politics and Practices*, San Francisco: Jossey-Bass のChapter 3を参照されたい。なお、ここに掲げた「table」(表)も、同書の記述をもとにして筆者がまとめたものである。
- 10) Carlin, James F. 1999. "Restoring Sanity to an

- Academic World Gone Mad.” *Chronicle of Higher Education* November 5, p. A76.
- 11) cf. Licata, Christine, & Joseph Morreale. 1997. *Post – Tenure Review: Politics, Precepts, and Provisions*, Washington, D. C. : American Association for Higher Education.
 - 12) Ewell, Peter T. 1999. ” Imitation as Art: Borrowed Management Techniques in Higher Education.” *Change*, 31 (6) pp. 10–15.
 - 13) この記述は、主として P. R. Chait (2002) の前掲書に拠っている。
 - 14) 筆者は、全米最大のヴァーチャル教育大学である Phoenix 大学の功罪について詳しく論述している文献を、次の通り抄訳・紹介したので、御参照いただきたい。 Gary A Berg *Lesson from the Edge: for – Profit and Non – traditional Higher Education in America*. American Council on Education, Praeger Publishers, 2005. 加澤恒雄訳「周縁からの教訓—アメリカにおける営利追求の非伝統的な高等教育—」『広島工業大学紀要 研究編』第42巻、2008. 2, pp. 335–344.
 - 15) この記述は、Winston, Gordon. 1999. ” For – Profit Higher Education: Godzilla or Chicken Little”, *Change* 31 (1) pp. 12–19 に拠っている。
 - 16) Leatherman, Courtney, 1998. ” U of Phoenix’ s Faculty Members Insist They Offer High-Quality Education.” , *Chronicle of Higher Education* October 16, pp. A14–16.
 - 17) Cf. Chait, Richard P. 2002, *ibid.*, p. 25.