

アメリカの大学における非“tenure”制導入の試み

——その意図とその後の経過——

加 澤 恒 雄*

1. 緒言

現在進行中の日本の大学改革は、全体的な大学制度の改革というよりも、むしろ大学教育の方法やカリキュラム等の内容の改善に焦点が当てられている点に大きな特徴があると言えよう。言及するまでもなく、教育を担う中心的存在は教師であり、教育の質の向上を計るためには優秀な教師の養成が不可欠である。これまで日本の大学教育の質は、内外からさまざまに批判されてきたが、その根本的な理由の1つは、多くの大学教師が研究を優先・偏重し、学生の教育を軽視する風潮ないし構造があったからである。

大学の教師は、大学の3大機能である研究活動、教育活動ならびに社会サービス活動に携わるのが、その職務である。一般に、彼らは研究が好きで大学教師になったのであり、また、大学教師の採用に当たっては一般に主として研究業績が重視されるのに対して、教育業績に関しては参考程度であることが多いので、どうしても教育活動よりも研究活動の方にウエイトが置かれることになるのである。しかしながら、大学教師は単なる研究職ではなく、次代を担う若者を有為なる社会人として教育し、指導・助言する重要な役割も課せられている。大学教育の改善は時代の要請である。

「大学審」は、大学教育の活性化を志向して大学の教員人事の流動化を計るために、大学教員の任期制の導入を打ち出した¹⁾。この教員任期制の導入問題については、さまざまな立場から賛否両論の意見が出ている。

本稿では、アメリカの大学における教育活性化策としての新しい教員人事制度の試みとその背景などを紹介しながら、わが国への示唆について考察してみたい。

2. アメリカにおける伝統的なアカデミック・テニチャー制

「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。京都大学の江原武一教授の定義によれば、テニチャーとは、「大学教員が職務を放棄したり怠ったり、あるいは社会的犯罪に関わったり、あるいは重大な過失を犯したりしない限り、その意に反して解雇されたり、その他位を剥奪されたりせず、学問の研究と学生の教育を行うことができる権利を保障されていること」²⁾とされている。

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

* 広島大学高等教育研究開発センター学外研究員／広島工業大学工学部教授

なわち今から約80年程前に導入された。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³⁾。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ユアー制に関する声明』が公式になされ、現在のテニユアー制の基盤が確立されたのである⁴⁾。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、組合化された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⁵⁾。

それでは次に、教員はテニユアーをどのようにして取得することができるのだろうか。テニユアーの授与基準⁶⁾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、委託研究や奨学寄附金の獲得、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して行われるが、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、厳密かつ適正には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。

以上述べた教員の諸々の活動をトータルに評価して、テニユア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転出か)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ユア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、彼らは学生の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研究志向にならざるをえないという事情がある⁷⁾。元来、テニユアー制は、教員の「研究・教育の自由」を保護することを直接の目的として導入されたのであるが、現在、この制度の弊害として、学生の教育の質を低下させる構造的な問題が

指摘されている。

たとえば、ある雑誌の編集長として活躍しているサイクス（Charles J. Sykes）は、大学教員が学生の教育にあまり熱意を示さず、教育における手抜きが横行しており、テニユアー取得のために狂態を演じているアメリカの大学教員の現状を告発して、1988年に“ProfScan”⁸⁾というタイトルの本を出版し、世に警鐘を鳴らしている。彼によれば、教養課程の授業がとくに軽視され、手抜きが横行し、また、優れた教育活動を実践する教員は、「大学文化」にとって「ただの教師」と見做され、決して一流の大学教員とは見られないという。彼は、本書を通じて、そうした「大学文化」と大学人の在り方を、「大学の専制政治」あるいは「大学病」として、過激とも言える程徹底的に批判と告発を行っている。

3. ハンプシャー大学の試み⁹⁾

大学は教育機関であり、大学の使命は第1に学生を教育することである点を強調し、大学における教育の質的低下を招くテニユアー制の構造的問題を克服するために、アメリカではさまざまな試みがなされている。大学教育の質の向上・改善を計ることを試みた2つの大学の事例についての研究報告を手がかりにして、日本の大学教育の改善について、それらがどのような示唆を与えてくれるかを考察してみたい。

まず、ハンプシャー大学（Hamshire Collge, HCと略記）の概要について述べると、HCは、1970年に創設され、マサチューセッツ州のアマーフトに在る。1958年に、この大学の詳細な設立計画構想が「新大学構想」として公表された。その立案者たちは、この大学を「高等教育の新しい出発」として構想を描き、「構想」を発表してから12年後に開学に漕ぎつけた。因みに、これらの立案者たちは、アマーフト大学、マウント・ホルヨーク大学ならびにスミス・カレッジとマサチューセッツ大学の4つから移動した教授たちであり、計画的な過程を経て、新しい理念の大学の設立を目指したのである。1999年現在のHCの概況¹⁰⁾について紹介すると、HCは、男女共学制を採っており、在籍登録学生数は1152名で、学生対教員の比率は12対1となっている。入学難易度は、5段階評価で3のレベルであり、平均クラスサイズは学生数17人となっており、少人数教育がこのHCの1つの特徴である。最近の人気のある専攻としては、theater arts/dramaが挙げられる。

それでは次に、この大学の斬新さ、ユニークな点について見てみよう。HCは、「成績のグレードをつけず、学生が試験問題を考案し、科目を自由に選択することができる大学」として世間に紹介されてきたが、実際にHCは、学生が自立と自信そして責任を果たすように支援し、新しいアイデアやニーズに対応する大学になろうと努力した。すなわち、「学生は新しい科目を創造し、自分自身の専攻を企画し、自分の関心に従った。その中心的パラダイムは、正に選択する自由を開放し続ける大学であった」¹¹⁾のである。HCも当初はテニユアー制を採ったが、それは伝統的なテニユアー制とは異なり、教員ランクは、テニユアー所持の正教授（全教授団の約25%）とテニユアーなしの助教授（若手の男性ならびに女性教員）しかなく、中間職業歴を持つ準教授（associate professor）は存在しなかった。

ところが、開学2年後に、とくに大学のカリキュラムと学内組織を整備するために学部長が任命されたのを契機にして、テニユアー制の弊害が論議されることとなった。十分な論争を経た結果、彼は、教員の任命をテニユアー制ではなく、更新可能な期間契約制に基づいて行うことを提言した。ハンプシャー大学理事会（当理事には4つの後援大学の学長が含まれている）は、この提言を好意的に受けて「大学協議会」（これは全学管理運営団体で、全教授団と事務職員ならびに学生の代表から構成されている）に、任命と再任のための規則づくりを議題として提言した。その結果、大学協議会は、期限なしの任命は行わないこと、教員採用は、明確に規定した期間に基づく「期間契約」（term contract）によって行うという規則を制定した。

それではなぜHCは、期間契約制を導入したのだろうか。その理由は、この制度がこの大学の次の3大目標に最大限に合致する方策だと判定されたからである。すなわち、それは、1) 教養教育の最高の意義・重要性を探究すること、2) 学生ならびに教授団の深い関心事に応えること、そして3) 革新と変化に関与・対応すること、という目標を達成する政策である。HCは、任命について固定化した、永久的な、拘束力のある手続きを確立することは、これらの目標と矛盾してしまうと考えたのである。換言すれば、変化に即応し、開かれている大学としての自らの個性を主張し、特別な使命を果たすためには、HCは、時代遅れとなったかあるいは十分に活用されない教員を排除したり、必要な新しい教員を任命したりするための「柔軟性」を必要としたのである。ただし、誤解を招かないように急いで付言すれば、HCは、教授団メンバーを単に新しい教員と取り替えることを主眼としたのではなく、むしろカリキュラムが流動性を持ち、学生の関心に即応できるように、教員の地位の改善と再任決定をするための機会を考慮したのである。

以下において、HCの契約制の経過と概要について見てみよう。HCの独創的な契約制は、任用候補者の大学職歴に応じて、3年から5年の長さで最初の契約を行った。そしてその後は、3年、5年または7年の期間で再任を認めた。この再任プロセスは、契約期間満了の少なくとも17か月前に結論を出さなければならない。再任プロセスは、まず、当該教員が再任に適切か否かを、“CCFRT”（教員の再雇用および昇格に関する大学の委員会）が学生新聞や大学広報で公示することによって開始される。それらは、学生、事務職員それから教授団に当該教員の業績と有望性について、コメントを書いて提出するよう呼びかけた。この場合、“CCFRT”は、署名のあるコメントしか受け取らなかった。それらのコメントは、諸々の要件に関する書類と同様に、すべての教授団や然るべき管理職者や“CCFRT”が利用することができた。この“CCFRT”は、3人の教授団メンバーと2人の学生と学部長から構成される。なお、再任候補者は、次の契約期間において自分が目指す目標と目的について、個人としての声明文を提出しなければならない。

これらの書類について吟味・審査し、当該候補者についていろいろ論議した後、教授団は、通常は無記名投票によって、再任に賛成か否かの意思表示を行う。これらの結果は、“CCFRT”に報告され、然るべき考慮の後、“CCFRT”は、学長へ「勧告書」を提出する。その「勧告書」には、1) 論議の概要、2) 投票記録、さらに再任勧告の場合は、3) 契約期間の提示が含まれる。学長は、それらの書類を点検・吟味して最終決定を行う。再任決定の基準は、第1に、教師ならびに学者としての有望性、第2に、専門家としての有能性、そして第3に、この大学と地域社会にとっての有

用性に基づいて行われた。特筆すべき点は、HCが教師の教育能力を最重要視し、それに第1の力点を置いたことである。

ところで、1975年の秋に、HCは、質の高い大学を創造するために採った諸々の施策について、一連の進歩・改善を示す最初の報告書を公刊した。この報告書によれば、HCでは1970年から1975年の間に、75名のうち67名の教員つまり89%が再任された。ロバート・バーニイ副学長は、後年になって回顧し、HC大学の期間契約制による雇用に関して、大略次のような見解を述べている。第1に、この政策は結果的には低い転出に終わり、そのため就職を希望する若手の教員に対する雇用可能性をわずかしき与えることができなかつた。第2に、この政策は、若手の教授団メンバーの最初の地位における保持可能性に関しては、テニユアー制よりも多分良いだろう。第3に、この政策は、教授たちの長期間の雇用可能性を減少させなかつたように思われる。そして第4に、この政策は、学問の自由を保障するという点では、短年月しか経ていないがゆえに、まだ検証されていない。そして、彼は、期間契約制が教授団、学生それから管理職者たちの支援を得ているように思われる、と述べている¹²⁾。

また、第2代目学長のチャールズ・ロングワース学長は、この契約制が目的とした、教員の転出の促進において失敗したことについて、次の2つの仮説を述べている¹³⁾。第1の仮説は多分、HCの契約制の経験が、予言するにはまだ十分な年数を経していないこと、つまり、あまりに短期間であり過ぎるだろうということ、そして第2の仮説は、教授団による自己選択と、大学による慎重な選択との総合が、HCのニーズに完全に適合した教授団を形成したのかもしれないということ、である。大学のこれらの政策についての仮説を検証するために、ロングワース学長は、1976年に共同作業班（教員8名と学生1名から構成）を任命した。この作業班が1976年7月に提出した報告書によれば、「論議から導かれた最も顕著で心配される結論は、この契約制と再任政策ならびに手続きは、教授団の質を下げるという全般的なインパクトを持っている、ということである。そして、この制度の一般的な傾向は、優秀性を承認し、支援し、促進することではなく、むしろ平凡な業績を励まし、教授団の中間層に好意を示している」ということである。この作業班が提案したことは、1) 教授団の資質開発（FD）に大学がもっと力を入れること、2) 長期契約によって続く「テニユアー制のような」地位の決定基準を再吟味すること、の2点である。

1年後、ロングワースの後継者であるアデル・サイモンズ学長が、この報告書で提起された諸々の問題と勧告に取り組むために、新しい委員会を設けて検討した結果、上記作業班の勧告の半分以上が支持され、理事会は、1980年にそれらを立法化した。政策の主要な修正・変更は、以下の3つにまとめられる。第1は、教授団と学部長は、“CCFRAP”をバイパスして直接、学長に勧告書を送ることができるようになったこと、すなわち学長による最初の再任決定に対する主たる責任を提起した。第2は、再任についての期間を変更することができる契約を選択する項目を削除し、非更新かまたは規定期間の契約のいずれかの選択に変更した。最初の再任に関する契約期間は必要に応じて終わりの5年目のついた4年間に1本化した。2回目と3回目の再任において、期間が10年契約となったこと、すなわち10年サイクルへの移行は、教員資格検討委員会の年間の取扱い件数を減少させることになった。つまり、より長期の契約は、教授団が同僚教員についての資格審査をする

ための時間と労力を軽減したのである。なお、3回目の契約更新で10年契約の場合、教員はその後は3年間の任命しか受けられない。

そして第3の変更は、「秘密性」と公開されるファイルに関係するものである。教授団メンバーによる報復の可能性が、教員の資格審査のプロセスに学生が参加するのを渋らせたのを踏まえて、学部長は、学生が提出した秘密の評価を要約し、公開ファイルの中に無記名で、学生たちの意見の概要を挿入するやり方に改めた。さらに、再任に関してそれまで認められていた学長と教授団メンバーとの「特権的な話し合い」を禁止した。以上において、われわれは、HCという実験的カレッジの期間契約制の独自性を概観した。次に、これまたきわめてユニークな試みを行っている、エバークグリーン州立大学（Evergreen State College, ESCと略記）の事例を見てみよう。

4. エバークグリーン州立大学の試み¹⁴⁾

ESCは、1971年にワシントン州のオリンピアに創立された。この大学は、1966年にワシントン州の公立高等教育助言臨時協議会が、「新しい」4年制大学の設立を州議会に勧告した結果、誕生したものである。この大学も、前述したHCと同様に、「変革と柔軟性」を自らの独自性として謳っている。

1999年現在におけるESCの概況¹⁵⁾について紹介すると、ESCは、男女共学制を採っており、入学難易度は5段階評価で3のレベルである。4084名の学生が在籍登録をしており、学生と教員の比率は24対1である。最近の最も人気の高い専攻としては、human servicesとpublic analysisが挙げられる。ESCのユニークさについて述べると、まず、この大学は「学科制」を採らず、学生は複数の学際的な科目と主体的に契約した科目とを選択する。また、教員の職階はなく、すべての任命は、呼称において階層的な区別のない「教授団構成員」という身分で行われる。学部長のポストには、教員の間で3年毎のローテーションを組んで各教員が就任し、この学部長は、教員ないし一連のカリキュラムに対してではなく、学生募集や教室あるいは設備の充実などに対して、責任を割り当てられる。もし、こうした仕組みが大学の目標を支援しない場合は、何度でもそれを変更することが、『教師便覧』に明記されている。

ESCの目標の中で最も重要なのは、「優れた教育を保護し、激励・支援し、それに報賞を与える」ことを公約していることである。アメリカの伝統的な大学における経験は、テニユア一制の下で、教育技術の連続的な改善に最初から関与し、維持・継続することが困難であるということを教えてくれたので、ESCは、そのような制度を採用しないことを決定したのである。すなわち、教育活動より出版活動への圧力を、あるいは、学生にサービスすることよりも学者として論争することへの圧力を増すようなテニユア一制は、この大学には存在しないのである。ESCの教授団は、教育の芸術ないし技術を学ぶことに専心し、著書を出版することについてくよくよ悩む必要はない。ESCの教授団にとって、自らの大学の教育的アプローチとテニユア一制とは正反対のものであり、決して相容れないものだと考えた。

この大学は、チームティーチングや、学際的な科目や、教員間の開かれた対話によって特徴づけ

られる。毎年、新しいチームつまり新しい学習共同体が、学際的なテーマの下に形成され、調整された学問研究がなされた。テニユアー制は、ESCの教員にとって「協同」を尊重し評価すべきキャンパスで、「競争」を促進するものと見做された。職階とテニユアーに基づく階級制は、共同体とチームワークという概念には馴染まない、と彼らは考えたのである。理事会もまた、契約制こそが大学の柔軟性を最大限に大きくし、かつ、変えるべきチームワークや対応について、最適なやり方であるという点で合意した。

次に、ESCの契約制について見てみよう。この大学ではすべての教員は任期3年間で雇用され、それより長期のまたは短期の契約は一切ない。そして、教員たちは、必ず自分のポートフォリオすなわち「追加方式の、知識や専門分野等に関するキャリアの記録」を保持し、契約期間中に個人の成長と発展に関して、学部長と議論する際にそれを基礎資料として活用する。このポートフォリオに含まれる内容は、大略次の通りである。1) 前年度からの自己評価と学部長の評価、2) 自分の仕事についての同僚および事務職員による評価、3) 学生による授業評価、4) 学生の学習について自分が行った全評価、それから5) 学際的研究プログラムの契約、等々である。このように、ESCの場合もHCと同様に、評価に際して広範な人たちが参加する点に特徴がある、と言えよう。

ところで、評価は、1年目と3年目の春に、「成長」と「発達」に焦点が当てられる。その主たる目的は、この大学が重視する教育技術の向上のために、その強化と継続的なフィードバックを提供することにある。それゆえ、ポートフォリオの検討と学部長との会談は、各教員の長所と短所の領域を確認し、とくに短所を矯正するための方法を考えるための機会と見做される。教員にとって、将来この短所が非再任の理由とされるかもしれないので、自分の短所を認識し克服する努力が求められるのである。契約期間の2年目の冬に、再任評価が行われるが、その際に重視されるのは、その教員が次の契約を保証するために十分な「成長」と「発達」を示したかどうか、という点である。再任決定の基準は、次の通りである。1) 調整された研究と契約による研究の両方における教えるための積極性と能力、2) 教授団チームの同意への忠実な支持、3) 教員ポートフォリオの保持、4) 調整された研究ならびに教授団セミナーへの参加、5) 少なくとも3年契約の3分の1は学際的な能力の開発に従事する積極性、6) 教授活動の他にESCの運営への参加活動、そして7) タイムリーなやり方で学生の単位認定報告書と学生評価表を完了すること、という7つの基準が定められている。

もしポートフォリオを詳細に調べた後、学長と学部長が契約更新をしないように決定する場合、彼らは、解雇する教員に対して、その理由を「文書」で通知しなければならない。そして、その理由は、新規のものであってはならない。すなわち、すべての教員は、「再任評価」よりも前の年の「成長評価」の際に指摘されなかった理由で解雇されることはない、ということである。もし、ある教員が再任拒否の決定に不服の場合、その教員と大学は、それぞれ順番に、大学の内外の中立の第三者を選ぶ大学共同体のメンバーを2人選出する。これらの調停者は、議論に耳を傾け、審判として両者に対して拘束力のある決定を下す。ここで重要なことは、大学の規約に「証明の義務は大学に在る」と明記されていることである。すなわち、ESCの教授団全員が、解雇の理由の説明と、正当な手続きが保障される権利を享受しているということである。

ところで、この大学の契約更新状況は、どのようなものであったのか。全部で250名の教員のうち、1971～72年と、1979～80年までの間に再任決定がなされなかった者は、わずか9名で全体の4%に過ぎなかった。この大学が重視しているのは、教員ならびに学生の個人としての成長と発達であり、それは、この大学の基本的精神であり、かつ存在理由でもある。すなわち、ESCは、すべての教員と学生が、個人的な「成長」と「知的発達」のために必要な資質を所持していることを前提としている。もし、大学が適切な環境と十分な諸々の資源ならびに適切なカウンセリングを提供するならば、そして、もし、教員または学生が真剣に努力するならば、必ずや自己改善が生じ、向上するはずである。この大学は、「自己実現」への関わりという観点から、個人の潜在能力をより効果的に開発するための労働・学習環境を、常に改善しようという姿勢を堅持している。そのようなわけで、ESCは、新しい教員を他から求めることよりも、現有の教員に対して個人の成長を求め、彼らの成長と発達を支援しようとしているのである。また、ESCの教員に対する支援の1つの特徴は、学際的な教員の育成にあり、教員が学際的な研究を行うように奨励する。それゆえ、ESCの教員は、時間が経つにつれて、専攻領域の特色と自らのアイデンティティーが後退するのを経験する。しかしながら、この大学でも、1976年の秋までに、教員の精選ないし選別への関心が高まり、特別委員会が設置された。そして、その委員会の作業班は、契約制のさまざまな側面の吟味を開始した。その結果、1年後つまり1977年の秋に、この委員会が大学に提案したいくつかの修正案が採択されることになった。

それでは以下において、この改正された新人事政策について見てみよう。結論を先に言えば、教員が非再任の理由を与えられ、かつ、大学が説明の義務を持つという前提条件は維持され、再任基準は、よりいっそう明確化され、拡張された。とくに明確化された再任基準は、「優秀性」の問題である。再任基準として次の13項目が挙げられている。すなわち、1. 教科課程と指導能力、2. セミナーの指導能力、3. 個人契約の企画と能力、4. 講義担当能力、5. 実験室、アトリエまたは作業場での指導能力、6. 学生ならびに同僚について、タイムリーに評価を行う能力、7. 学生相談および勉学上の助言を行うこと、8. 成長契約を書き、厳守すること、9. 教員セミナーに参加すること、10. 教員ポートフォリオを保持し、毎年、同僚教員・学部長評価に参加すること、11. 専門領域についての修得と他の専門領域に進んで出会う意欲と能力、さらに、調整された研究プロジェクトについて協力し就任すること、12. 調整された研究プロジェクトに参加することによって、学際的な能力の開発に3年契約の少なくとも3分の1を当てること、13. 各種委員会、カリキュラム開発とその評価、さらにはESC協議会のようなESC運営のための諸活動に参加すること、である。

また、評価プロセスについての規定も、さらに明確化されている。1年目と3年目の吟味は、「改善評価」と呼ばれ、2年目のそれは「再任評価」と呼ばれる。学部長は、再任の吟味に関しては、より多くの時間と努力を費やす自由な裁量権を与えられるが、一方、改善の評価に関しては、より少ない時間と努力しか許されない。修正前は、彼は、すべての吟味・評価に同等の比重を置くように要求されていた。

この改正された新政策で最も重要な点は、2年目の吟味で契約の非更新を、また、3年目の再任

の選択に第3の選択を付加したことである。大学は、教員があまり優れた活動をせず、優秀でない業績がもし改善されなければ、おそらく1年後の契約非更新の通告と、サービスとしての4年目という結果になる解雇を意味するであろう、という警告の一手段として、これまでの3年契約に1年間の延長を与えることができるようにした。それまでは2年目の吟味が、契約更新かあるいは拒否の決定を強制したが、今や、その再任契約は、便利な回避条項つまり、その決定を、もう1年延期する機会を提供しているのである。

ESCでは、1977年以来、1人の教員も再任を拒否されなかったが、転出するように助言された教員は5人いた。また、別の5人が1979年の1月に再任契約をしたが、1年後に政策の変更がなされた。5人の中でその次の年に3年の再任契約がなされたのは、たった1人だけであった。3人は辞任を選択し、1人は病気で死亡した。こうしてESCでは、教員の流動化が順調に軌道に乗ることになったのである。

5. 非テニユアー制導入大学の経験からの示唆

伝統的なテニユアー制を採用しているアメリカのほとんどの大学は、テニユアー授与を決定するまでの若手の教員を、期間契約（1回更新付きの3年間のケースが多い）による「仮採用」として扱っている。彼らとその期間内に十分な業績を上げ、大学で活用できる能力があると認められなければ、彼らは期間終了後は、その大学から解雇され、去らなければならない。つまり、現代のアメリカの大学の慣行であるテニユアー制は、その初期の段階に期間契約制を取り入れているのであり、中間段階の準教授（associate professor）と最終的な正教授（full professor）の段階でテニユアー（終身在職権）制が行われているのである。

しかしながら、大学が「テニユアーの排除のために」期間契約制を採用するのは、まだ比較的少なく珍しい。本稿で紹介したHCやESC、あるいはその他にもテキサス大学パーミアン・ベイソン校（UTPB）¹⁶などのような、非テニユアー制の政策を採用しているキャンパスに共通しているいくつかの特徴がある。たとえば、これらの大学は、創設してまだ20～30年程しか経っていない新しい大学で、比較的規模が小さく、また、カリキュラムや教育方法が革新的で柔軟性があり、大学構成員が全員参加の態勢を取っていること、などである。これらの新しい大学は、伝統的な大学と異なり、過去の先例や教職員組合によって束縛されず、他の大学とあえて異なっていることを決定することによって、自らの大学の個性を打ち出し、新しい人事政策を考慮したり実行する際に、自由度がより大きく、小回りも効くというメリットを持っているのである。

上述したように、HCとESCの制度は、たとえば「成長契約」、「学習契約」、「延長契約」あるいは「期間変更可能契約」等のように、異なる名称を持ち、それぞれ優れたアイデアを持っている。そして、それらの制度に共通しているのは、契約満了後の雇用契約を保証しない限定された期間での任命であり、つまり解雇・追放を前提としていることである。伝統的なテニユアー制と比較して期間契約制のメリットは、「業績を上げる動機」と「アカウントビリティ」（社会的説明責任）を常に提供するという点であろう。

さて、日本の大学に教員の「任期制」を広く導入し定着させるためには、採用、昇任を含む雇用環境の流動化の促進や経済的・社会的環境の整備などの他に、HCやESCで経験したように、教員評価の在り方がきわめて重要な要因となるであろう。すなわち教員の評価において、その研究業績のみでなく、教育活動の実績も十分に評価するシステムを開発し、確立しなければならない。その「任期制」導入の目的は、大学組織の活性化を図り、終身雇用・年功序列型人事を解消し、従来の大学人事の閉鎖性を打破するために教員公募制¹⁷⁾を採用し、多様な人材交流を図ることによって、大学教育改革を促進しようとするものである。大学教育の質を向上させるためには、採用人事において従来型の研究業績偏重を脱却し、教育業績を十分に加味する方策に改める必要がある。そうすれば、日本の大学教員も、単なる研究志向を改めて、学生の教育のための実践活動と自らの専門領域における研究活動とのバランスをはかるようにならざるをえないであろう。

現代の日米の大学のような、すなわち大衆化が高度に進んだ大学において、学生を教育する活動＝教授活動は、ボイヤー博士（Ernest L. Boyer：1928-1995）が指摘したように¹⁸⁾、大学教員の専門的な活動として位置づけられなければならない。彼は、大学教員の使命について考察し、教員の活動を従来よりも広範に捉えて、以下の4つを挙げて説明している。すなわち、それは、1) 発見の学識、2) 統合の学識、3) 応用の学識、そして4) 教育の学識である。最後の「教育の学識」（scholarship of teaching）について、彼はこう説明している。「・・・教育は、そのもっとも理想的な場合、単に知識を伝達することだけでなく、その知識を変形し、拡大することをも同様に意味する。」¹⁹⁾と。すなわち、教育（teaching：教授活動）は、学者（scholar）としての大学教師にとって、重要な専門的一領域として位置づけられるのである。

それゆえ、これらの諸活動を包括的に評価することが重要であり、個別の大学は、専門分野別にあるいは教員の諸活動別に、教員評価システムを開発していかなければならないだろう。ところで、現在進行中の国立大学の独立行政法人化構想などとの絡みで、第三者評価機関による評価の問題が浮上してきた。周知の通り、これまで第三者による外部評価を導入している大学や研究機関はごく少数に限られており、大学の評価は、大学設置基準に基づいて「自己点検・評価」を中心に行われてきた。ところが、大学評価機関（仮称）創設準備委員会の最終報告書「大学評価機関の創設について」が、2000年2月に出され、これに基づいて今年度すなわち2000年4月1日付で「学位授与機構」²⁰⁾が改組され、国立の大学評価機関として「大学評価・学位授与機構」が創設された。

こうして2000年度は、日本の大学評価を国の大学評価機関が行う、本格的な「第三者評価」の元年としてスタートしたのである。つまり、日本の大学は、これまでの主体的な努力義務による「内部評価」から、とくに国立大学にとっては強制的な「外部評価」の時代へと移行したのである。アメリカの民間の非営利団体であるCOPA²¹⁾による評価活動とも異なり、日本の場合は、国立の大学評価機関が行う第三者の評価活動である。それは一体どのように行われ、日本の大学改革にどのような影響や効果をもたらすことになるのだろうか？ この重要な問題については、いずれ稿を改めて詳論しなければならない。

6. 結語

以上において、アメリカにおける非伝統的な、新しい大学が試みた非テニユアー制による教員人事制度の事例研究を紹介し、かつ、日本の大学における任期制導入への含意について考察した。それらの新設大学の非テニユアー制導入の試みによる成功と失敗は、その後、アメリカの伝統的な大学にもさまざまな示唆を与えている。そして、最近のアメリカの大学において主流となりつつあるのは、最長5年程度の有期契約である。

従来通り、3年の試用期間の後、十分な業績を上げれば、正規に採用される道も残されているが、たとえテニユアー制で正規契約になったとしても、3年に1度、学生による評価と同僚教員相互の評価をクリアしなければならないのである。また、次の就職先が決まるまで2～3年分の給料を教員に支給したり、健康保険の資格を継続する等の経済的な保障をして、「早期退職制度」を導入する大学も増えている²²⁾。このように、現代アメリカの大学においても、アカウンタビリティを重視し、教育の質を高め、時代の変化に対応するために、教員の人事改革に力を入れている。

一方、日本の大学も、これから少子化が加速し、学生募集が厳しさを増す中で、自らの存廃を賭けて、大学改革に力を注いでいる。今や各大学は、学生のニーズに応え、学生の教育の質を高め、学生の満足度を向上させるための努力が求められている。教育を担う教員の質を高めるために、わが国では文部省主導で教員任期制を法制化し、その導入を打ち出したわけだが、その任期制が有効に働き定着するためには、個別大学が、この制度を適正に運用することができるか否かが鍵となるであろう。さらにまた、背景となる日本の社会的、経済的条件の整備が必要不可欠であろう。本稿が、日本の「大学教員任期制」導入の問題について、いささかでも考える手がかりになれば幸甚である。

【注】

- 1) 大学審議会による大学教員任期制の導入についての答申までの経緯を以下に略述する。1971年（昭和46年）に中央教育審議会が初めて任期制導入を提起し（いわゆる「46答申」）、臨時教育審議会も、1987年の最終答申で任期制導入を提言した。それを継承した大学審の組織運営部会（有馬朗人会長）が論議を重ね、1995年9月、「審議の概要」として中間報告が公表された。1996年10月に、大学審（石川忠雄会長）は、奥田幹生文相に大学教員の任期制導入を答申した。文部省は、国会に「任期制法案」を提出し論議を経た後、1997年に「任期制」が法制化されたのである。この「任期制」によって、国公立を問わず、大学は、教授から助手まですべての大学教員に対して、任期を設けることができることになった。ただし、任期制を導入するかどうかは、各大学が個別に決めることができる「選択的任期制」を認めている。また、任期期間などの運用面も、各大学の事情によって、自由に判断することが認められている。
- 2) 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』玉川大学出版部、1994年、154頁。

- 3) 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』第391号（平成9年10月号）31頁。
- 4) その「1940年声明」において、テニユアー制については、「試用期間満了後、教員あるいは研究者は、終身ないしは継続的なテニユアーを授与されるべきである。テニユアー教員は、定年退職あるいは財政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。試用期間は7年以内とする。」と規定されており、（川内蒔「団体交渉とテニユアー制」『大学論集』第8集，広島大学大学教育研究センター，1982年，92頁），これが現代アメリカのテニユアー制の確立に大きく貢献した。
- 5) 川内蒔，前掲論文，88-90頁。
- 6) cf. 江原武一，前掲書，155-156頁。なお，江原教授の記述は，Creswell, J.W. (1985) やRosovsky, H. (1990) やAmey, M.J. (1992) の研究をベースにしている。
- 7) 大学教員の活動時間について，類型の異なる4つの大学のサンプルを駆使した次のような研究論文があるので参照されたい。Charles T.Clotfelter, *The Allocation of Faculty Effort, in Buying the Best*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey 1996, 加澤恒雄訳「大学教員の活動エネルギー配分の問題に関する研究」『広島工業大学研究紀要』第33号，1999年2月，289-302頁。
- 8) Charles J.Sykes, *ProfScan—Professor and the Demise of Higher Education*, 1988. 本書の邦訳は，長沢光男訳『大学教授調書—手抜きが横行する大学教育—』化学同人，1993年。
- 9) ここの記述は，Richard P.Chait & Andrew T.Ford, *Beyond Traditional Tenure—A Guide to Sound Politics and Practices*, San Francisco, Jossey-Bass, 1982, pp.15-23に拠っている。
- 10) 詳細は，*Peterson's College & University Almanac—A Compact Guide to Higher Education*, Peterson's, Princeton, New Jersey, 1999, p.167を参照されたい。
- 11) David Riesman & G.Grant, *The Perpetual Dream: Reform and Experiment in the American College*, Chicago, University of Chicago Press, 1978, p.359.
- 12) cf. *A Report on Employment by Faculty Contract*, Hampshire College, 1975.
- 13) *Ibid.*
- 14) ここの記述は，Richard P.Chait & Andrew T.Fordの前掲書のpp.23-31に拠っている。
- 15) 詳細は，前掲書*Peterson's College & University Almanac*, 1999, p.366を参照されたい。
- 16) University of Texas at Permian Basin (略称UTPB) のユニークな非テニユアー制度に関する研究については，Richard P.Chait & Andrew T.Fordの前掲書のpp.31-40を参照されたい。
- 17) 大学教員の公募制について，その実証研究のための分析枠組みや，従来の指名制の功罪等について論及した貴重な文献として，次の論文があるので参照されたい。山野井敦徳「大学人事システムとしての公募制序論」『安田女子大学大学院博士課程開設記念論文集』1997年，39-48頁。
- 18) Ernest L. Boyer, *Scholarship Reconsidered—Priorities of the Professoriate*, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1990.
- 19) 加澤恒雄訳「第2章：展望の拡大」E. L. ボイヤー著，有本章編訳『大学教授職の使命』玉川大学出版部，1996年，50-51頁。

- 20) 「学位授与機構」は、国立学校設置法に基づき、平成3年7月1日に設置された国立の機関であり、内部組織としては、管理部と審査研究部から構成されていた。国立学校設置法改正によって、平成12年4月1日に発足した「大学評価・学位授与機構」は、大学評価委員会や、テーマ別評価専門委員会の委員等から構成されるので、整備されると一大組織の機関になる予定である。
- 21) COPA（全米高等教育機関基準認定協議会: Council on Postsecondary Accreditation）は、「アメリカの高等教育の質および多様性を向上させ、なおかつ、これらを保証するという役割を支援することを目的に組織された民間の非営利団体」である。このCOPAは、社会一般ならびに各地区基準協会の高等教育機関判定委員会、専門分野別の高等教育機関判定委員会、全国レベルの教育団体の各代表から構成される理事会によって運営されている（*Accreditation Handbook 1983 Edition: Commission on Institution of Higher Education*, 本書の邦訳は、喜多村和之、早田幸政、他・訳『大学・カレッジ自己点検ハンドブック』紀伊国屋書店、1992年、20-21頁）。
- 22) cf. 「特集：国際シンポ：分科会1におけるフランク・エルズワース（カリフォルニア大学私立大学連盟会長）の発言」日本国際交流振興会編『国際ジャーナル』1996年12月号、アイエスアイ K. K.。

【付記】

本稿は、千葉大学を会場にして開催された第22回大学教育学会大会（2000年6月3日～4日）の初日に、「第5室－新しい高等教育のあり方－」で口頭発表した原稿に加筆し、施注したものであることをお断りしておく。

Some Attempts at the Introduction of the Term Contract (Non-Tenure) System in American Institutions

—A Study of Purposes and Results at Two Campuses—

Tsuneo KAZAWA*

In the majority of "traditional" American universities and colleges the academic tenure system has been established. The system is said to have begun around 1920, i.e., about eighty years ago. The purpose of introducing this tenure system has mainly the assurance of "academic freedom", namely, the freedom of research and teaching by the faculty. The AAUP (American Association of University Professors) and the AAC (Association of American Colleges) have largely contributed to the establishment of this academic tenure system.

This system, however, has also one demerit, namely, the great importance which it attaches to the faculty's research performance. The practice of "publish or perish" and "up or out" has thus spread widely in American universities and colleges. Probationary faculty members in particular have to strive to obtain tenure. Consequently, they are obliged to lay stress on research rather than teaching activities. Thus the quality of teaching in American universities and colleges has worsened.

Some new institutions, founded around 1970, have introduced the term contract (non-tenure) system in order to improve the quality of teaching activities. These colleges would like place emphasis on teaching and make clear their accountability for American society. To enumerate a few common features of these institutions, they are new, small, innovative, and communal. In this paper, firstly, I examine the case of experiments of the two, namely, Hamshire College and Evergreen State College.

In the second place, I refer to the problem of the introduction of the "term contract system" in Japanese universities and colleges. Educational reforms at universities and colleges in Japan have also been required for various reasons. One of the reasons is the extreme difficulty in the recruitment of entrance examinees because of the population decrease. In order to recruit examinees, all universities and colleges must increase their own merits. Excellent teaching on campus is one of the merits, and this depends on faculty members. In order to train good faculty members, it is very significant to introduce the concept of faculty development (FD) at each university and college. According to Ernest L. Boyer (1928-1995), a faculty member,

* Professor, Hiroshima Institute of Technology

namely, a scholar/teacher has four aspects of scholarship: 1) scholarship of discovery, 2) scholarship of integration, 3) scholarship of application, and 4) scholarship of teaching. Teaching, as its best, means not only transmitting knowledge, but transforming and extending it as well. Without the teaching function, the community of knowledge will be broken and the store of human knowledge dangerously diminished. Therefore, the evaluation of faculty members must be undertaken in the four areas of scholarship.

In the 2000 fiscal year, in order to increase number of excellent faculty members and to activate universities and colleges, the "term contract system" has been introduced by the Japanese Ministry of Education (Monbusho) in Japan. In the reappointment or reemployment of faculty members, student and peer evaluation will become more and more important. In short, the success or failure of the term contract system in Japan will mainly depend on the way of the practical use of system.

