

アメリカ高等教育におけるテニユアと契約大学教員

相 原 総一郎

アメリカ高等教育における テニユアと契約大学教員

相原 総一郎*

1. はじめに

テニユア(tenure : 終身在職権)は、アメリカ高等教育における雇用制度の特徴として知られている。このテニユア制度をめぐる賛否両論が戦われてきた。なかでも1960年代末から1970年代初めと1990年代後半から現在にかけては、とりわけ論議が高まった時期である。70年代の論戦は、Commission on Academic Tenure in Higher Education (1973)やSmith et al. (1973)が集成しており、日本では川内 劭(1978)がテニユア批判の論議を整理している。一方、現在の論議は、Chait ed. (2002)がまとめている。そして、近年のテニユアをめぐる動向は、日本では高木英明(1998a,b)が追っている。彼は、「これまで学問の自由と大学教員の身分保障を求めて発展・拡充を続けてきたテニユア制度ではあるが、今後両者の論争がどのように展開して行くかは予断を許さない」(1998a, p.208)という。

アメリカ大学教授協会(AAUP¹⁾, 2002)の文書によれば、現行のテニユア制度に対する挑戦とは、テニユア付大学教員になる資格がない有期雇用職(Non-Tenure-Track position)に就く大学教員の増加と、テニユア付大学教員へのポストテニユア審査(Post-Tenure Review)の実施の広がりである。このうち前者について、アメリカ大学教授協会は、有期雇用フルタイム大学教員とパートタイム大学教員の雇用を臨時雇用と呼ぶ。そして、臨時雇用によるテニユア職の浸食を警戒する。一方、アメリカ高等教育界の有期雇用職についての見方はわかれている。ある論者は、テニユアの有資格者である中核大学教員と臨時大学教員との間に階層が生じるという。また、ある論者は、テニユア制度の代替制度として臨時雇用の制度は発展する潜在的可能性があるという。

本稿では、フルタイム大学教員に焦点をあてる。そして、テニユア制度の大学でテニユアの資格をもたない有期雇用大学教員およびテニユア制度がない契約制度の大学の大学教員を契約大学教員と定義する。そして、第一に、契約大学教員の増加要因とその雇用モデルや諸説を整理する。

第二に、アメリカ高等教育における契約大学教員の雇用は、どの雇用モデル、どの説明に適合的かを実証的に検討する。

表1 新規採用フルタイム
大学教員の雇用制度と形態

雇用制度	雇用形態	
	テニユア付	6
テニユア制度	テニユア候補	39
	有期雇用	45
契約制度		10

出所：US Department of Education, 2001,
Table 5.3.

* 大阪薫英女子短期大学児童教育学科助教授

2. アメリカの契約大学教員

(1) 契約大学教員の占有率

現在、アメリカには百万人を越える大学教員が在職する²⁾。約半数がフルタイム大学教員であり、残りの半数近くがパートタイム大学教員である。表1は、1998年秋時点での最近一年間の新規採用フルタイム大学教員の雇用制度と形態である。アメリカ大学の多くの雇用制度はテニユア制度である(90%)。テニユア制度の大学には、3つの雇用形態がある。それは、テニユアを取得したテニユア付大学教員(6%)、テニユア審査の対象となるテニユア候補大学教員(39%)、そしてテニユアの資格がない有期雇用大学教員(45%)である。今日では、テニユア制度の大学で伝統的なテニユアを取得できない有期雇用で採用される大学教員がもっとも多い。また、大学のなかにはテニユア制度がない大学もある。そこには、新規採用フルタイム大学教員の10%が就職している。本稿の定義に照らすなら、契約大学教員は新規採用者の過半数を占める(55%)。

アメリカ高等教育において、契約大学教員やパートタイム大学教員が急増したのは、75年から80年代後半のことである。表2は、高等教育新聞(*Chronicle of Higher Education*)に掲載された資料である。フルタイム大学教員に占めるテニユア付大学教員の割合は、75年から95年の間にほとんど変化はない(-0.6%)。一方、テニユア候補の割合は9.1ポイントの減少である。それは、75年から89年の間に7.6ポイント減少した。また、契約大学教員の割合は9.7ポイントの増加である。それは、75年から89年の間に7.9ポイント増加した。

(2) 契約大学教員の増加要因

Baldwin & Chronister(2001)によれば、契約大学教員は、大学が財政難のなかで、人事の柔軟性を確保し、教育プログラムも豊富に提供しようとしたから増加したという。Chronister & Baldwin(1999, p.19)では、主な増加要因として次の6点をあげている。それは、1)1980年代半ばから1990年代初めの財政逼迫、2)大学運営経費の抑制、3)大学教員の労働量と生産性への説明責任の要求、4)学士課程教育における質の改善要求、5)理事会での経営や産業、政府の代表者の関与が増加、6)高等教育における正統な雇用形態としてのテニユア制度への批判である。

大学は、財政破綻でもしないかぎり、テニユア付大学教員を解雇できない。そのため、テニユア

表2 フルタイム大学教員の雇用形態別占有率

	75年	89年	91年	93年	95年	増減率
テニユア付大学教員	52.3	52.0	50.9	51.7	51.7	- 0.6
テニユア候補大学教員	29.1	21.5	21.7	20.8	20.0	- 9.1
契約大学教員	18.6	26.5	27.4	27.3	28.3	9.7
n	435,000 ^a	524,426	535,623	545,706	550,822	115,822

注：四捨五入のため100%にならない。

^a推定値

出所：Leatherman, C. *Chronicle of Higher Education*, April 9, 1999.

付大学教員の存在は、人件費の硬直化をもたらし、労働集約的な高等教育財政を圧迫する。また、テニユアの地位に「老朽学徒(dead wood)」は安閑としているとして、ポストが得られない若手大学教員や、高等教育経費を負担し、自らは厳しい労働再編の渦中にある社会の人々から批判的になる。さらに、テニユア審査はどちらかといえば研究業績を重く評価するため、大学教育がおろそかになるという批判もある。アメリカの大学は、高等教育市場で学生募集の地位を優位に保つには変動する教育需要に応じて新しい教育プログラムを提供しなければならない。その一方で、高等教育システムでの大学の威信的地位を研究活動によって上昇させようとする動きもある。そして、大学経営の説明責任を問う理事会や社会的圧力もある。こうした諸力が、厳しい財政事情のなかで人件費を抑えるという制約条件のもとで働き、アメリカの大学は、より流動的な雇用形態である契約大学教員を採用した。それは、雇用の流動化によって学問の発展を促進させるとか、大学教員のライフスタイルの変容に適応するなどの、高等教育の目的や成員に起因する内部要因というよりも、大学経営の効率を求める外部要因の寄与が大きい。

(3) 契約大学教員の雇用モデル

Baldwin & Chronister(2001, p.71)は、契約大学教員の3つの雇用モデルを提出した。それらは、実際の雇用モデルや将来の目標となるモデルである。主な特徴は、それぞれ次のようである。

周辺モデル(Marginalized model)

人件費を抑制し、労働力の流動化を最大にしようとする雇用モデル。第2階層の大学教員を構成する。

- 一年契約で雇用。更新は4年間から6年間までとする。さらに長期の就労をするものもいるが、契約更新の保証はない。
- 職階は講師(instructorかlecturer)だけしかない。
- テニユア制度の大学教員よりも教育負担は大きい。研究や社会貢献の時間はほとんどない。
- 学術支援(研究旅費や休暇など)は限定的である。
- 学内や学科について投票権が制限されていたり、なかったりする。
- テニユア制度の大学教員よりも給与が低い。
- フルタイム大学教員としての付加給付を受ける。
- 教育効果について年次審査を受ける。

統合モデル(Integrated model)

長期的観点から労働力の流動性を確保し、人件費を制御し、大学の外部から有用な人材を導入する雇用モデル。テニユア制度の大学教員は支配的であるが、契約大学教員は第2階層として分離せず、2つの雇用制度が混交する。

- 最初の試用期間は一年契約。その後、多年契約に移行する。
- 職階はテニユア制度と同じ。昇進や昇格がある。

- 教育負担は同じかやや重い。特別な教育プログラムの管理をすることもある。
- 専門性開発のための研修旅費が支給される。ある場合には、学術活動を支援するために研究休暇の資格もあたえられる。
- 学内や学科について投票権をもつ。また、委員会に参加することもある。
- 完全な付加給付を受ける。
- 大学教員の評価は構造化されており、契約制度の性質を考慮して審査。

代替モデル(Alternative Career Model)

大学教員にテニユア制度と選択できるような魅力ある契約制度として提供される雇用モデル。

- 最初の試用期間は一年あるいは多年契約で3年間から6年間程度。その後、3年から10年の多年契約に移行する。
- 職階はテニユア制度と同じか、独自の職階をもつ。
- 教育負担はテニユア制度の大学教員と同じ。
- テニユア制度と同じかそれ以上の専門性開発のための支援がある。

以上の雇用モデルに関連して、アメリカ高等教育には契約大学教員をめくりいくつかの立場や主張がある。批判的な立場からは、契約大学教員の雇用は不安定で、処遇は一般によくなく、大学教員のキャリア形成や高等教育の質の観点からも望ましくないなどの指摘がある。一方、契約大学教員を周辺化するのではなく、テニユアの精神を拡張して、キャリア形成にも配慮することで、新しい雇用形態として認めようとする主張もある。それらを、契約大学教員本流化説、臨時任用説、2層構造説の3つにまとめるなら、それぞれ次のようである。

(4) 契約大学教員をめぐる諸説

契約大学教員本流化説

Chronister & Baldwin(1999)は、現在の契約大学教員は周辺の地位にあるかもしれないが、将来的には契約大学教員を本流にすることを主張する。大学は契約大学教員の雇用をもっと魅力あるものにすべきであり、有期雇用を慎重に周辺から本流へと移動させることで、大学は学問共同体を強化できるという。

臨時任用説

アメリカ大学教授協会(AAUP)は、契約大学教員やパートタイム大学教員を臨時任用(contingent appointment)としている。したがって、本来の姿はテニユア制度での任用であり、基本的にテニユア制度の大学教員と同等の権利を要請する。また、臨時大学教員の占める割合は、大学15%、学科25%までという制限を設けている。

アメリカ大学教授協会の立場は、テニユア制度のもとに契約制度を一時的な雇用形態とする。Chronister & Baldwinは、契約大学教員の労働条件をテニユア制度の大学教員と少なくとも同等にし

ようとする点でアメリカ大学教授協会と立場は同じである。しかし、契約大学教員の地位を臨時とするか、テニユア制度の代替制度の地位として確立すべきかで意見を異にする。

2 層構造説

契約大学教員の雇用は、一時的ではないが、Chronister & Baldwinが主張するように代替モデルへ展開することなく、周辺モデルで固定するという説である。たとえばFinkelstein(2001, p.336, p.347)は、大学教員の2層構造化(a two-tiered system)を懸念する。2層とは、伝統的役割を遂行する中核大学教員と個別の役割を遂行する契約大学教員である。契約大学教員の個別の役割とは、(1)教育限定の「教育」大学教員(“teaching” only faculty)、(2)研究限定の「研究」大学教員(“research” only faculty)、(3)臨床限定の「臨床」大学教員(“clinical” only faculty)である。契約大学教員やパートタイム大学教員の増加は、大学運営などの仕事をテニユア制度の大学教員に集中させるから、結果として中核大学教員の多忙化をまねく。

以上の論議を踏まえて、次にテニユア候補の大学教員と契約大学教員を比較検討する。アメリカ高等教育において、契約大学教員の雇用は、どの雇用モデル、どの説明にもっとも適合するだろう。

3. 契約大学教員の実証研究

(1) 実証研究の展開

契約大学教員への関心は、パートタイム大学教員よりも近年のことである。Chronisterらの1991年のアメリカ高等教育学会での発表が、実証研究の始まりといえよう。彼らは1989年度のカーネギー大学教員調査をもちいて有期雇用の契約大学教員(n=183)とテニユア候補大学教員(n=832)の就労意識などを比較検討した。その成果は、学会発表の翌年、学会誌に掲載された(Chronister et al., 1992)。その後、契約大学教員への関心は高まった。それは、1990年代のテニユア制度とその代替制度への関心の高まりと軌を一にしている。アメリカ大学協会(AAHE)では、1994年に「新しい道：21世紀のアカデミック・キャリア(New Pathways: Academic Careers for the 21st Century)」という研究プロジェクトを設けて多くのモノグラフを刊行した。また、ハーバード大学教育学大学院では、1998年に「大学教員の任用に関するプロジェクト(Project on Faculty Appointments)」を開始し、その成果はTrower(2000)などにまとめられた。

Chronisterら(1991)は、89年データを分析した。ところで、先述のように、契約大学教員は75年から80年代後半に急増した。したがって、大きな変化をとらえるには70年代のデータを80年代や90年代と比較する必要がある。江原武一(1994)は、カーネギー大学教員調査の75年と84年のデータを比較検討した。そして、「終身在職権の見直しや廃止は改革課題として、それまでしばしばとりあげられてきた。削減期以降も、期限付きの契約制の導入や見習期間の延長が試みられている」(p.169)と契約大学教員にも言及している。しかし、彼は80年代後半のデータを検討していない。また、Trower(1996)も契約大学教員の実証研究に取り組んだ。しかし、彼女の焦点は一時点での

テニユア制度と契約制度の比較検討にあった。5大学の85人の若手大学教員について両制度の効果の詳細に検討したが、アメリカ高等教育の雇用制度の変化は視野にない。さらに、Gappa(2002)は、70年代から90年代のアメリカ高等教育における大学教員の変化を検討しようと企てた。しかし、彼女に利用可能な資料はカーネギー大学教員調査の集計結果だけだった(Table 1, p.434)。また、Baldwin & Chronister(2001)らは、独自の全国調査と米教育省の大学教員調査(NSOPF-93)の資料をもちい、契約大学教員の体系的な研究をまとめている。また、米教育省による最新の大学教員調査(NSOPF-99)を使った報告書には、Anderson(2002)やU.S. Department of Education(2001, 2002)などがある。しかし、どの実証研究でも、70年代から80年代、90年代を見通して、アメリカ大学教員の変容は検討していない。

(2) 研究の分析枠組

本研究では、カーネギー大学教員調査の75年、84年、89年、97年のデータをもちいて、基本属性：年齢・性別・職階構成と勤続年数、労働状況：総労働時間・学士課程の授業時間・研究時間・勤務校からの研究助成、労働意識：給与の評価・ストレス感・多忙感・テニユア観を大学教員の雇用形態について検討する。雇用形態によってどのような差異があり、契約大学教員の雇用モデルや諸説の、どれに適合するだろう。

労働意識に関するテニユア候補と契約大学教員の比較からは、次のように仮説を立てられる。テニユア候補は、試用期間にある大学教員である。Austin & Rice(1998)は、テニユア候補者が感じるテニユア制度の問題を6点にまとめた³⁾。それによれば、テニユア候補者にとって審査過程はブラックボックスのようである。候補者は処遇に不満をもち、仕事にストレスを感じる。一方、契約大学教員は、勤務実績や雇用情勢によっては、契約更新がかなわないこともある。Breneman(1997, p.10)は、テニユアを放棄する大学教員の給与をいくらか上乗せすべきだという。給与や付加給付が妥当でなければ、契約大学教員は不満をもつだろう。契約大学教員の不満やストレスの方が高ければ、周辺モデルが適格的である。一方、同じかテニユア候補の方が高ければ統合モデルや代替モデルの可能性がある。

分析枠組では、契約大学教員をさらに「継続契約」と「期間契約」にわけ、「継続契約」とは、継続的な雇用を見込める契約大学教員である。「期間契約」とは、雇用期間や更新回数が定められて、継続雇用を見込めない契約大学教員である。

(3) 契約大学教員の基本属性

年 齢

アメリカの大学教員には高齢化が進行している。表3に示すように、大学教員全体の平均年齢は75年43歳、84年46歳、89年49歳、97年50歳である。雇用形態別では、テニユア候補がもっとも若く、契約大学教員もいくらか若い。97年の場合、テニユア候補41歳、継続契約50歳、期間契約46歳である。契約大学教員の年齢の若さは、キャリア形成のための支援が重要であることを示唆する。Baldwin & Chronister(2001)によれば、契約大学教員には、ある職業を経て参入した「第2の職業と

しての大学教員(Second-Career Faculty)もいる(p.142)。しかし、その存在は契約大学教員の平均年齢を大学教員全体より押し上げるほどではない。

性別

アメリカの大学教員に女性が進出している。表3に示すように、女性大学教員の占有率は75年24%、84年27%、89年32%、97年39%である。雇用形態別では、期間契約がもっとも多く、次いで継続契約、テニユア候補である。97年の場合、期間契約56%、継続契約52%、テニユア候補46%である。Baldwin & Chronister(2001, p.140)が随伴配偶者(Accompanying Partner)と呼ぶ、家族の事情や地理的な理由で契約大学教員に就くものが多いことを示唆する。

職階構成

大学教員全体では、表4に示すように、教授が増加し、助教授が減少した。助教授の場合、75年28%、84年22%、89年17%、97年16%である。減少は、おもに80年代に生じている。それは、この

表3 アメリカ大学教員の雇用形態別基本属性：年齢と性別

					テニユア候補				継続契約				期間契約			
	75	84	89	97	75	84	89	97	75	84	89	97	75	84	89	97
平均年齢(歳)	43	46	49	50	36	38	39	41	41	42	45	50	39	40	44	46
女性教員(%)	24	27	32	39	25	35	35	46	34	50	46	52	36	41	53	56
n	25,252 ^a	4,549	4,918	5,151	5,050 ^a	692	832	805	243 ^a	42	174	251	1,606 ^a	230	183	292

注：全体は4年制大学と短期大学のフルタイムとパートタイム大学教員の値。テニユア候補、継続契約、期間契約は、4年制大学のフルタイム大学教員の値。いずれもウェイト変数で調整済。

^a75年のnはウェイト変数で調整する前の値。欠損値を含む。

出所：カーネギー大学教員調査。

表4 アメリカ大学教員の雇用形態別基本属性：職階構成と勤続年数

					テニユア候補				継続契約				期間契約			
	75	84	89	97	75	84	89	97	75	84	89	97	75	84	89	97
教授	26	34	37	34	3	3	3	2	12	7	7	8	7	5	5	4
準教授	24	26	24	22	13	14	16	14	16	19	24	20	12	11	18	5
助教授	28	22	17	16	67	73	75	83	37	26	35	23	37	35	32	29
講師 ^a	17	14	15	19	15	9	5	2	33	43	28	35	35	46	42	44
その他 ^b	6	4	6	9	2	0	0	0	2	5	6	14	9	3	4	18
平均勤続年数(年) ^c	-	-	13	14	-	-	4	4	-	-	8	12	-	-	6	7

注：四捨五入のため100%にならない。表3の注と同じ。

^a講師は“Instructor”と“Lecturer”の合計。^bその他は“ No rank designated ”と“ Other ”の合計。^c平均勤続年数は現在の勤務大学について。

出所：カーネギー大学教員調査。

時期に、アメリカ高等教育の「黄金時代」といわれる1960年代に採用された大学教員コーホートが高齢化したからであろう。そして、助教授への若手大学教員の補充が抑制されたからでもあろう。90年代には世代交代が始まる。しかし、97年の職階構成で占有率を増やしたのは講師である(15% 19%)。また、97年は「その他」の割合も増えた。雇用形態別にみるなら、テニユア候補の過半数は助教授である。一方、継続契約と期間契約は助教授と講師が多い。

勤続年数

アメリカ大学教員の勤続年数を表4に89年と97年の値を示した。97年の場合、現在の勤務校での勤続年数は、大学教員全体14年、テニユア候補4年、継続契約12年、期間契約7年である。契約大学教員は、大学教員全体より短い、テニユア候補より長期の勤務である。勤続年数の長さは、周辺モデルに適合的でない。

(4) 契約大学教員の労働状況

労働時間

アメリカの大学教員は、表5に示すように、週45時間程度働く。雇用形態別では、テニユア候補の労働時間がもっとも長い。89年51時間、97年47時間である。テニユア候補は研究時間ももっとも長い。89年17時間、97年15時間である。テニユア候補は、労働時間を延長し、学士課程での授業時間を抑えて、研究している。一方、契約大学教員の労働時間は、大学教員全体と大差はなく、いくらか少ない。97年の場合、継続契約43時間、期間契約44時間である。契約大学教員の研究時間は、大学教員全体より確かに少ない。しかし、学士課程の授業時間もいくらか少ない。労働時間の配分に関して周辺モデルはあまり適合しない。

研究助成

勤務校から、この一年間に研究助成を受けた大学教員の割合を表5に示した。97年は修正した値であるため除外するなら、より多くの大学教員が研究助成を受けるようになった。大学教員全体で

表5 アメリカ大学教員の雇用形態別労働状況

	テニユア候補				継続契約				期間契約							
	75	84	89	97	75	84	89	97	75	84	89	97				
総労働時間 ^a	-	-	45	44	-	-	51	47	-	-	44	43	-	-	42	44
学士課程の授業時間 ^a	-	-	10	11	-	-	7	9	-	-	9	9	-	-	10	10
研究時間 ^a	-	-	13	12	-	-	17	15	-	-	9	8	-	-	9	10
勤務校から研究助成 ^b (%)	25	31	39	17	36	44	65	23	14	12	35	13	20	16	36	14

注：表3の注と同じ。

^a 学期中の一週間について。75年と84年の数値データはない。

^b 過去一年間に研究助成を受けた大学教員の割合。97年は三年間分の値を3で割って修正。

出所：カーネギー大学教員調査。

表6 アメリカ大学教員の雇用形態別労働意識

	75				84				89				97			
	75	84	89	97	75	84	89	97	75	84	89	97	75	84	89	97
給与を評価する	44	39	46	46	34	33	31	42	50	43	33	24	33	28	23	24
仕事にストレス	35	39	42	39	40	49	58	49	39	46	39	29	39	44	48	51
多忙で時間が足りない	39	44	42	63	44	54	58	73	38	49	41	63	39	42	53	68
テニユアの廃止は進歩	40	36	30	23	50	51	39	24	55	66	45	46	59	57	54	48

注：評価や肯定する大学教員の割合。表3の注と同じ。

出所：カーネギー大学教員調査。

は75年25%，84年31%，89年39%である。テニユア候補は，もっとも厚く研究助成を受けている。89年には3分の2以上にあたる65%が研究助成を受けた。一方，継続契約や期間契約にも研究助成を受ける大学教員はいる。しかし，その割合は大学教員全体より少ない。

(5) 契約大学教員の労働意識

給与の評価

アメリカの大学教員は，表6に示すように，39%から46%が給与を評価する。テニユア候補は，少し少なく，31%から42%の評価である。一方，契約大学教員は給与を評価する大学教員が年々，減少している。とりわけ継続契約が顕著で，75年50%，84年43%，89年33%，97年24%である。97年には，とうとうテニユア候補の給与の評価を下回った。また，期間契約は，給与を評価する割合がどの集団よりも少ない。

仕事にストレス感

仕事にストレスを感じるアメリカの大学教員は，表6に示すように，35%から42%である。テニユア候補は多くがストレス感をもち，40%から58%である。一方，契約大学教員のストレスは，テニユア候補よりいくらか少ない。契約大学教員にはテニユア審査の重圧がないからだろう。しかし，期間契約の75年39%と97年51%は，テニユア候補の割合に匹敵する。

多忙で時間が足りない

アメリカの大学教員は，表6に示すように，39%から63%が多忙を感じている。テニユア候補がもっとも多く多忙を感じて，44%から73%である。一方，多忙を感じる契約大学教員は，テニユア候補より少ない。継続契約で多忙を感じる割合は，84年を除いて，大学教員全体とほぼ同じである。期間契約は，89年53%，97年68%で，テニユア候補の89年58%，97年73%より少ないが，大学教員全体より多くが多忙を感じている。

テニユアの廃止は進歩

アメリカ大学教員のテニユア制度への批判的な意見は，表6に示すように，減少している。75年

40%，84年36%，89年30%，97年23%である。テニユア候補の場合，75年は50%が廃止を支持した。しかし，97年は24%に減少する。一方，契約大学教員は，かつてより少なくなったが，依然として半数近くが廃止を支持する。

4. まとめ

1980年代から増加した契約大学教員は，アメリカ大学教員の周辺部を形成した。すなわち，契約大学教員は，職階構成において講師が多く，研究時間や研究助成は少ない。そして，給与の評価もよくない。契約大学教員の年々低下する給与の評価は，周辺化の進行ともみてとれる。Baldwin & Chronisterが提示した，周辺モデル，統合モデル，代替モデルの3つの雇用モデルのなかでは，周辺モデルがもっとも適合する。ただし，勤続年数，労働時間，仕事のストレスや多忙感は，周辺モデルにあまり適合しない。カーネギー大学教員調査の契約大学教員は，教育負担ばかりで，研究時間や社会貢献の時間がないわけではない。勤続年数についてはテニユア候補より長い。そして，もっとも仕事にストレスを感じ，多忙で時間が足りないと感じているのは，テニユア候補である。ただし，テニユア制度に批判的な意見をもつテニユア候補は，年々減少し，97年は大学教員全体とほぼ同じ24%である。

1975年から95年までの20年間に，契約大学教員は占有率を10%近く増やした。一方，テニユア候補は9%の減少である。今後，契約大学教員の占有率が減る兆候はない。契約大学教員がアメリカ高等教育の一端を担うことは常態になっており，臨時任用説は現状から乖離している。一方，契約大学教員の職階構成や研究条件，給与の評価は，2層構造説に適合する。しかし，学士課程での授業時間や研究時間など，契約大学教員の労働時間の配分は，ある特定の役割に従事しているというよりも，テニユア制度の大学教員を代替しているようである。Chronister & Baldwin(1999, p.19)は，契約大学教員の役割類型を4つにわけた。それは，代替型(教育，研究，社会貢献に同じ役割と責任をもつ)，専従型(入門コースや語学教育などの教育を担当して，学術活動や大学運営に関与しない)，兼務型(教育と管理運営や技術担当を兼任する)，特任型(大学にない知識や技能，体験を教授する)である。契約大学教員のなかには，教育だけに特化した専門家もいるだろう。しかし，統計的には，個別の役割に専念する契約大学教員は比較的に少数で，契約大学教員の多数は代替型や兼務型である。したがって，アメリカ高等教育の2層構造化は，むしろ中核大学教員と代替型・兼務型の契約大学教員との間に生じる。

契約大学教員のひとつの特徴は，高齢化するアメリカの大学教員のなかにあって比較的に若く，女性が多いことである。Gappa(2002, pp.431-432)が引用した63才と42才の大学教員の世代較差の事例によれば，契約大学教員に女性が多い理由の一つは，若手大学教員の世帯に共稼ぎが増えたことである。Baldwin & Chronister(2001, p.5)は，こうした随伴配偶者の契約大学教員の事例に，ジョイス・サボー(Joyce Szabo)客員助教授をあげる。彼女は，博士研究員だったが，夫がテニユア職を得たので移動した。そして，通勤圏にある地元の大学に契約大学教員として就職した。社会科学と語学を教えて7年になる。テニユア制度の大学教員と同じ仕事をしているが，投票権はなく，学

術活動への支援も、研究休暇の権利がないなど不十分である。こうして彼女は搾取感をもつ。

大学は、どちらかといえば短期的視野のなかで、契約大学教員を雇用しているようである。大学が中核的人材と周辺的人材を分ける雇用政策を採るかぎり、契約大学教員が本流になる可能性は低いだろう。ただし、ポストテニユア審査の導入など、テニユア制度の変容によって2つの雇用形態が接近することは予想される。実際のところ、給与の他、学術支援や大学運営への関与などを改善した契約大学教員の処遇は、ポストテニユア審査を導入したテニユア付大学教員と較差はほとんどない。この場合、契約大学教員の方が魅力的になる可能性はある。一方で、テニユア制度を改善しても、Finkelstein(2001)がいう2層構造が固定化する可能性もある⁴⁾。アメリカ高等教育は契約大学教員の増加によって雇用制度を見直す岐路にあるといえよう。

* 本研究は、平成14-15年度「教員の人事評価と職能開発プログラムに関する国際比較研究」(代表：八尾坂修，科学研究費基盤研究B)の研究成果の一部である。

【注】

- 1) American Association of University Professors(AAUP)の日本語訳にはいくつかある。川内焱(1978)は、「アメリカ大学教員連合」、高木英明(1998a,b)は、「アメリカ大学教授連合」である。そして、江原武一(1994)は「アメリカ大学教授協会」である。本稿では江原の訳をもちいる。
- 2) U.S. Department of Education, 2002, Figure 1, p.2によれば、1998年秋時点で1,074千人。
- 3) テニユア制度の6つの問題点とは、「不明瞭かつ混乱して伝えられる期待」、「テニユアの画一的なスケジュール」、「時間配分の困難」、「大学の研究基盤の不備」、「適切なフィードバックや評価の欠如」、「不十分な支援とコミュニティの欠如」である。
- 4) たとえば、高等教育新聞(*Chronicle of Higher Education*)の2003年1月に掲載されたFogg, P.の記事“Widening the Tenure Track”は、契約大学教員にテニユアを拡大しようとした大学の事例を伝える。高等教育の専門家たちはテニユアの拡大を支持した。しかし、反対意見は、テニユア付大学教員からテニユアの価値を下げるとして生じた。契約大学教員の雇用問題は高等教育における学術文化の問題でもあることを示す。

【参考文献】

- American Association of University Professors by Counsel D. R. 2002. *Tenure: Current Perspectives and Challenges*.
_____2003. *Contingent Appointment and the Academic Profession*.
Anderson, E. L. 2002. *The New Professoriate*, American Council on Education.
Austin, A. E. and Rice, R. E. 1998. “Making Tenure Viable,” *American Behavioral Scientist*, 41(5): 736-754.
Baldwin, R. G. and Chronister, J. L. 2001. *Teaching without Tenure*, Johns Hopkins University Press.

- Breneman, D. W. 1997. *Alternatives to Tenure for the Next Generation of Academics*, New Pathways Working Paper Series no.14, American Association for Higher Education.
- Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. 1989. *The Condition of the Professoriate: Attitudes and Trends, 1989*.
- Chait, R. P. ed. 2002. *The Questions of Tenure*, Harvard University Press.
- Chronister, J. L. et al. 1991. *Full-time Non-Tenure-track Faculty: Current Status, Future Prospects, Remaining Research Questions*, Paper presented at the annual meeting of the Association for the Study of Higher Education, ED 339 299.
- _____. 1992. "Full-time Non-tenure-track Faculty: Current Status, Condition, and Attitudes," *Review of Higher Education*, 15(4): 383-400.
- Chronister, J. L. and Baldwin, R. G. 1999. "Marginal or Mainstream?" *Liberal Education*, 85(4): 16-23.
- Commission on Academic Tenure in Higher Education. 1973. *Faculty Tenure*, Jossey-Bass.
- Finkelstein, M. J. 2001. "Understanding the American Academic Profession," in Altbach et al. ed., *In Defense of American Higher Education*, Johns Hopkins University Press, pp.323-351.
- Fogg, P. 2003. "Widening the Tenure Track," *Chronicle of Higher Education*, January 3, p. A8.
- Gappa, J. M. 2002. Academic Careers for the 21st Century: More Options for New Faculty, in Smart J. S. ed., *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, Agathon Press.
- Huber, M. T. 1998. *Community College Faculty Attitudes and Trends, 1997*, National Center for Postsecondary Improvement.
- Leatherman, C. 1999. "Growth in Positions Off the Tenure Track Is a Trend That's Here to Stay, Study Finds." *Chronicle of Higher Education*, April 9, pp.A14-A16.
- Smith, B. L. et al. 1973. *The Tenure Debate*, Jossey-Bass.
- Trower, C. A. 2000. *Polices on Faculty Appointment*, Anker Publishing Company.
- _____. 1996. *Junior Faculty Behavior and Experiences: Work Life on the Tenure-Track, Off the Tenure-track, and at Institutions without Tenure Systems*, Ph.D. Dissertation. University of Maryland at College Park.
- U.S. Department of Education. 2001. *Institutional Policies and Practices: Findings from the 1999 National Study of Postsecondary Faculty, Institution Survey*, NCES 2001-201.
- _____. 2002. *Tenure Status of Postsecondary Instructional Faculty and Staff: 1992-98*, NCES 2002-210.
- 江原武一. 1994. 『現代アメリカの大学』 玉川大学出版部.
- 川内 劭. 1978. 「テニユアー制についての検討 - アメリカ大学教員の身分保障についての一察」 『広島法学』 第2巻1号, pp.69-111.
- 高木英明. 1998a. 『大学の法的地位と自治機構に関する研究 - ドイツ・アメリカ・日本の場合 - 』 多賀出版.
- _____. 1998b. 「アメリカにおける大学教員のテニユア制度について」 『大学ピックアップと教員任期制』 青木書店, pp.222-233.

Tenure and Contract Faculty in the American Higher Education

Soichiro AIHARA*

After 1980's in American higher education, the number of contract faculty has increased. Contract faculty are defined as those employed full-time in non-tenure track positions either in institutions with a tenure system or in those with a non-tenure system. Universities, facing financial difficulties have tried to sustain a full educational program with flexibility in human resources. As a result, the number of contract faculty has increased. The three models of employment are proposed by Chronister & Baldwin. 1) **Marginalized model**: by which personnel expenses are controlled and flexibility manpower is maximized; 2) **Integrated model**: by which flexibility of manpower is secured from a long-term viewpoint, personnel expenses are controlled, and talented human resources are introduced from outside the university; 3) **Alternative Career model**: by which a contract system can be selected which departs from the tenure system. The employment of contract faculty within this model can be considered on three bases. 1) **Making contract faculty main stream**: contract employment is moved from being marginal to being main stream in order to strengthen the academic community; 2) **Contingent appointment**: contract employment is a temporary phenomenon, which will ultimately converge to the tenure system; 3) **Two-tiered system**: contract employment does not become a main stream, and remains it peripherally as a marginalized model.

The data in Carnegie Faculty Surveys of '75, '84, '89, '97 are examined. The job status of contract faculty is heavily biased to Instructors and Lecturers and their research time and research promotion are limited. Furthermore, the salary levels are not good either. This supports that the Marginalized model does fit employment of contract faculty. However, this model does not easily accommodate the length of current service, working hours, job stress and work-load of contract faculty. According to the Carnegie Faculty Survey, contract faculty has smaller teaching loads, and they serve longer than candidates for tenure.

The proportion of contract faculty increased by nearly 10% in 20 years (1975 to 1995); in contrast the proportion of tenure candidates decreased by 9% during the same period. It appears unlikely that the proportion of contract faculty will decrease in the future. It is accepted as a normal state that contract faculty will continue to be a part of the American higher education system, so that the Contingent appointment theory does not represent from the real situation. The job status, the conditions for research, and the levels of salary, all indicate that the two-tiered system theory fits the facts.

Contract faculty will not become the main stream as long as the employment policy of the university divides faculty between core talent and peripheral talent. However, contract faculty who improve their labor

* Associate Professor, Osaka Kun-ei Women's College

conditions do not have so very much difference from tenured faculty. In this case, there is a possibility that the “Making contract faculty to the main stream” theory is implemented. Alternatively, there is a possibility that a two-tiered system may also become established. American higher education is now at a crossroads in regard to its employment system because of an increase in contract faculty.