

連載

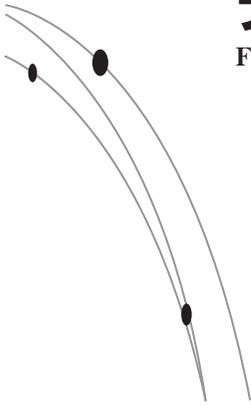
フィールド・アイ

Field Eye

パークレーから——②

島貫 智行

Tomoyuki Shimanuki



ビジネススクールの夏休み

何人かの方から私のカリフォルニア大学パークレー校での所属先についてお問い合わせを受けた。前回お伝えするのを失念したことをお詫びしたい。私は同校のハース経営大学院（Haas School of Business, 以下ハース）という MBA（経営学修士）コースを主体とするビジネススクールに在籍している。

多くの米国のビジネススクールと同様に、ハースは5月下旬から8月中旬まで約3カ月間の長い夏季休暇に入る。ハースの年間スケジュールは8月下旬から12月上旬までが秋学期、少し長めのクリスマス休暇を挟んで翌年1月下旬から5月上旬までが春学期になるので、この夏季休暇は日本でいえば修士課程1年次から2年次に進級する年度末休暇ということになる。学生にとっては1年目を終えて待ちに待った長期休暇である。といっても学生は遊びに行くわけではない。ハースの学生の多くは卒業後の就職先を確保するためにインターンシップに参加する。学生のインターン先は多様だ。MBA コースに在籍する学生の話では、学生の半数はコンサルティングファームや投資銀行に行くが、他のビジネススクールと比較するとその割合はやや少ない。ハースではNPOのインターンに参加する学生も多く、またベイエリアという土地柄を反映してかベンチャー企業で働いたり、自ら起業を試みたりする学生も一定の割合いるという。

私の勤務校にも MBA コースがあるが、学生は学期中だけでなく長期休暇中も積極的に活動している。自主的に勉強会を開いたり、大学主催の海外研修に参加したりする学生もいるし、もちろんインターンシップ

に参加する学生もいる。ビジネススクールの学生にとって夏季休暇は全く「休み」ではなく自由に自己研鑽に励むことのできる貴重な期間なのである。私の勤務校とハースの学生ではその過ごし方に違いはあるが、いずれも卒業後の進路や将来のキャリアを見据えて真剣に取り組んでいる点でそれほど大きな驚きはなかった。

むしろ私にとっての驚きはハースの教員の夏季休暇の過ごし方であった。数日前まで校舎で見かけた先生たちをほぼ全く見かけなくなってしまったのである。パークレーは夏も涼しく過ごしやすいのだが、どこか避暑地に行ってしまったのだろうか。大学職員の方に伺ったところ、夏季休暇に入ると私のような若手教員は一斉にリサーチに出かけるという。当然ながら教員は学期中には授業を担当しているし、新任教員採用などに関する大学事務を任されるので、研究のためのまとまった時間はとれない。夏季休暇は若手教員にとって研究に専念できる貴重な期間なのである。

この夏季休暇との関連で興味深いのは 9-month salary という教員に対する給与の支給方法である。教員の年間給与は例月給与（salary）の9カ月分として計算され、これを12カ月に分割して支給する。夏季休暇の3カ月分は給与を支払わないという考え方のようだ。

振り返って私の日本での夏季休暇はどうであったろうか。私がこれまで勤務した大学では、夏季休暇や年度末休暇には学部のオープンキャンパスや学部・大学院の入試業務があるので、ハースのように3カ月間研究に専念する期間を確保するのはほぼ不可能である。当地で「大学の事務仕事は断ればいいんですよ。私は断り続けていたら仕事を依頼されなくなりましたよ」と豪語する日本人研究者にも出会ったが、自分の性格からして彼と同じように振る舞えるはずもない。長期休暇中も多くの大学事務をこなしながら研究を進めている日本の先生方に尊敬の念を抱く一方で、長期休暇を自分の研究に専念できるハースの教員の労働環境をうらやましく感じてしまう。

だが、当地の教員の労働環境はそれほど甘いものではない。ご承知のとおり、当地の大学教員はテニユア（tenure）をとらない限りは有期の雇用契約のままである。私が博士課程を終えて6年目であると話すところ、ハースに長く勤務する教授は私のような若手教員に関する同校の雇用条件や労働環境を次のように説明して

くれた。ハースの場合、大学院博士課程を修了した若手研究者は専任講師（assistant professor）として採用される。専任講師の雇用契約期間は2年間で、2年ごとに当該期間の審査がなされ、最長6年まで契約更新が可能である。そして、6年目に准教授（associate professor）への昇進のための審査が行われ、無事准教授に昇進できればテニユアを取得できる。もっともこれは博士課程を修了してハースに採用された場合のモデルケースであり、実際には様々なケースがある。例えば、他大学でテニユアを得ている准教授でもハースではテニユアなしの准教授として採用され、数年後の審査を経てからテニユアを取得する教員もいる。もし専任講師として採用後6年を経過して准教授に昇進できない場合には一大事である。専任講師として7年目以降の契約更新はないから他大学のポストを探してハースを去らねばならない。

このテニユア審査で重視されるのは言うまでもなく研究業績である。研究業績は量だけでなく質も重視される。前述の教授によれば、准教授に昇進しテニユアを得るための目安は査読論文10本（うちトップジャーナル3～4本）であるという。また、論文だけでなく学会報告の実績も必要である。教授の言葉を借りれば、バランスのよい研究業績のポートフォリオが求められるのである。

しかもハースの若手教員の場合、こうした研究業績のハードルをクリアしたうえでティーチング力も重視される。ビジネススクールの教員にとっては教育もまたテニユア審査の重要な評価項目の一つなのである。MBAコースの学生は意欲的で教育に対する要求水準も高いし、何よりビジネススクールの評価が顧客である学生の評判に依存することを考えれば、授業の手を抜くことなど到底できない。審査項目のひとつである学生による授業評価は、学期中に中間と期末の2回行われる。MBAコースの学生によると、中間評価の結果が教員にフィードバックされると、教員はその評価結果を踏まえてその後の授業改善策を学生に説明し、より良い授業評価を得るために積極的に授業方法の改善に取り組むという。若手教員は学生の授業に対する大きな期待に応えるために、絶えずティーチング力の向上を図らなければならないのである。

こうした状況であるからハースの若手教員には、教育の質を確保したうえで毎年安定的に研究業績を出す

ことが求められる。この点で重要な研究期間となるのが研究休暇（sabbatical leave）である。教授によると、ハースでは通常4年半の勤務に対して半年間の研究休暇の機会を得られる。研究休暇中には給与が支給されるが、中には無給休暇（unpaid leave）を申請して研究に専念する教員さえいるという。無給休暇の間は当然ながら給与が支給されないので、学外から研究助成金を獲得しなければならない。もちろんこの助成金を獲得できるかどうかはそれまでの本人の研究業績次第である。

当地の大学教員の雇用環境や業績評価に関してはこれまでも北米の大学で勤務経験のある先生方に話を伺ったことがあったのだが、いざ今の自分の立場に置き換えてみるとその厳しさを実感する。私のような若手教員は、テニユアがなく雇用契約期間が限られたなかで優れた研究成果を多く出さなければ自分の雇用を維持できない。若手教員にとっての長期休暇は、こうした厳しい雇用環境のなかで、学期中は取り組めないような長期の調査を実施したり、共同研究者と論文を執筆したり学会報告をしたりするなどして、大学教員としての自らの雇用価値を維持しキャリアを継続していくための貴重な期間となっていたのである。夏季休暇だけを見て当地の教員の労働環境をうらやましく感じたことを猛省した。

ふと当地に赴任した3月末を思い出した。在外研究に際して多くの先生方から「せっかくの機会だからゆっくり研究をしてくなさい」「こうした機会はそうそうないのだから視野をひろげてきなさい」と温かい言葉をいただいた。だが、こうした当地の若手教員の労働環境を聞くととてもそのような気持ちの余裕は持てなくなってしまった。私のような若手教員が在外研究中にゆっくりと視野をひろげている場合ではないのである。

もうすぐ夏季休暇も終わり、ハースの新学期が始まる。当地での5カ月間を振り返って、私は強烈な焦りにおそわれたのであった。

しまぬき・ともゆき 一橋大学大学院商学研究科准教授。
最近の主な著作に「非正社員活用の多様化と均衡処遇——パートと契約社員の活用を中心に」『日本労働研究雑誌』607号、21-32頁、2011年。人的資源管理論専攻。