

連載

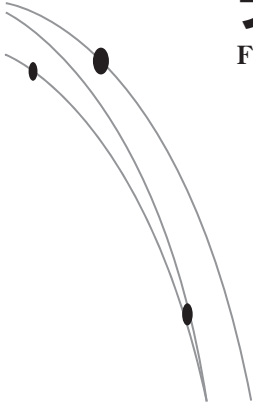
## フィールド・アイ

Field Eye

日本から——③

小野 浩

Hiroshi Ono



### 外から見た日本の大学

2012年の8月下旬から年末にかけて、研究休暇を東京で過ごした。滞在中には、日本の大学の研究・教育環境、人事制度、またそれぞれの長所短所などについて、いろいろな方と議論する機会があった。今回はこのようなディスカッションを基に、外から見た日本の大学について書いてみたい。なお、今回記述する内容は主に社会科学系の研究大学に限られる。理系、医学系では事情が異なると考えられ、ここでは言及しない。

#### 給与・査定・昇進

まず、日本の学者に聞いて驚くのが、いまだにほとんどの大学の給与と昇進が年功序列になっていることだ。給与は身分と年齢によって定められ、同じ級の中ではほとんど隔たりがない。年齢に応じて格差を生み出さない平等な制度と言えるかもしれないが、全員が横並びの給料で、同じペースで昇進するとすると、努力して成果を出すインセンティブが働かない。例えば、上位の学会誌に査読論文を出版したり、授業で学生から高い評価を得るなど実績を上げた場合は、その実績に応じて報われる仕組みが必要だと思われる。

#### 研究・教育・行政の分業

日本の学者仲間は、口をそろえて日本の大学は雑務が多いと嘆く。会議、委員会が数多く、拘束される時間が長いので、研究にまとまった時間が取れない。これは、ひとえに仕事内容の定義と境界があいまいになっているのが原因かもしれない。また、前述の給与と査定とも関連していると思われる。例えば私が今働いている大学では、研究・教育・行政の区分は明快に

線が引かれている。比率で言うと、助教授は7:2:1の割合、准教授と教授は5:3:2の割合で評価に直接反映されている。助教授はまずTenureをとることが最優先されるため、研究のウェイトは高く、行政の負担は軽くなっている。Tenure取得後は行政の関わりが増えるが、研究に比べるとウェイトは低い。

アメリカの大学では、研究・教育・行政の分業は、人材の適材適所を通じて効率化を図っている。大学の教員でしかできない仕事と、大学の教員以外でもできる仕事を分け、後者は助手、秘書、学生アルバイトなどでまかなっている。教員の比較優位は研究なのだから、できるだけ教員の研究環境を良くし、研究時間を確保することを優先させる。研究の成果を出すことが存在意義である研究大学側としても、教員の研究環境の最適化には責任があるわけだ。

#### 研究費の使途

大規模な研究プロジェクトを提案し、厳格な審査の結果、研究費を獲得するのは、教員にとってもまたその教員が属する大学にとっても非常に有意義である。ただし日本の場合、研究費の内容と使途が限られており、個人のベネフィットが少ないような印象を受ける。

例えば、アメリカでは大きな研究費を獲得した場合、授業のバイアウトオプションというものがある。研究費を使って自分の授業を大学から買い取るわけだ。この場合相場は授業一コマ当たり月給1.5カ月分になる<sup>1)</sup>。仮に一学期に授業を二コマ教えている場合、給料3カ月分を大学に納めればその学期は授業から完全に解放されることになる。バイアウトオプションを使って、教育の負担を軽くし、研究に専念できるわけだ。現にアメリカの大学にいる私の仲間では、この数年間研究費で授業を全てバイアウトしており、一度も授業を教えていないという者もいる。

また、日本ではあまり知られていないかもしれないが、アメリカの研究大学の教員はほとんどが9カ月契約を結んでいる。給料は9月から翌年の5月までの9カ月分を受け取り、6～8月は無給になる。大学期間中は授業を教えて、夏は研究に没頭するのが普通の教員の過ごし方だから、最も成果を上げるべき夏季に無給で働くというのは矛盾していると思われるかもしれない。しかし、ここでもアメリカ式のインセンティブが働いている。夏季の給料3カ月分は外部研究費で補てんすることができるからだ。つまり、研究費を通して年間の給料を実に1/3増額することができる。ある

意味では、研究費を獲得してきた教員のみが受け取れるボーナスのようなものだ。

このように、アメリカの優秀な学者は National Science Foundation (NSF) などから高額な研究助成金を獲得して、大規模な研究プロジェクトを立ち上げる。その研究費で授業をバイアウトして、研究に専念する。夏は給料3カ月分を研究費から自分に支払う。恵まれた研究環境を基に研究の実績を積み上げ、将来更に大規模な研究プロジェクトを提案して研究費を申請する。まさに好循環だ。学者の世界でも、強者と弱者の差が開いていく。日本では不平等と見られるかもしれないが、アメリカでは競争力の源泉とみなされる。

#### 優秀な人材の確保

報酬があらかじめ年齢や級によって定められており、能力を反映していないということは市場原理が働いていないことを意味する。仮に優秀な教員が他の大学から誘われた場合、待遇面で太刀打ちできないため、人材の固定化と一極集中が起きやすくなる。この点アメリカの大学は、優秀な人材を巡ってオファーとカウンターオファーの応酬が繰り返され、競売になることがよく起きる。仮に有名な私立大学が優れた教員を地方の州立大学から引き抜こうとした場合、その州立大学は教員の給料を吊り上げ、教員を引き止めることができる。現に私の知人には、競売を通じて給料が1.5倍に跳ね上がったという者がいる。日本ではこのような展開は度が過ぎるかもしれない。しかし、優秀な人材を引き止める柔軟な仕組みがある程度必要だろう。

なお、人材を引き寄せる、引き止める工夫として、もし給与面で競争できなかった場合、異なった面で条件を良くすることも考えられる。例えば、最近カップルで就職している学者が増えている。優秀な人材に対しては、オファーを出すと同時にその方の配偶者またはパートナーにも大学内で職を斡旋するような試みが考えられる。とりわけ海外から教員を採用するときには、このようなパートナー優遇制度は必要だろう。他にも、授業の負担を減らす、研究費を増やすなどのオプションが考えられる。

#### 英文学会誌の投稿ノウハウ

学者就職してから数多くの論文を査読してきた。中には日本の学者から投稿された論文も多い。昔に比べ

ると、日本人学者の語学力は確実に上達している。一方で、論文の中味と構成はもう少し工夫が必要かもしれない。日本人の文章はまず（性格を反映しているのか）実に硬い。事実を列挙し、分析結果を記述するのはいいのだが、起承転結が欠けていてフラットな印象を受ける。

投稿については今までいろいろとアドバイスを受けてきたことがある。最も印象的だったのが、ある学会誌の編集長から教わった「フィクションを読みなさい」という言葉だった。学術論文はノンフィクションで、読んでいて決して面白い内容ではない。しかも何を言おうとしても引用が必要で思い切ったことはいえない。しかしそのような制約の中でも、著者の独創性を活かしてストーリーを組み立てることはできるはずだ。

日本人の投稿論文の採択率を高めるには、ある程度ストーリー性を組み込む工夫が必要だと思う。また、レフェリーとやりとりするときの微妙な表現力など細かいテクニックも勉強すべきだろう。この雑誌ではかつて玄田有史先生の「投稿のすすめ」が紹介された。投稿のアドバイスをわかりやすく説明しており、若手学者、大学院生の間で幅広く使われていると聞いている。今後は、「英文学会誌投稿のすすめ」のような記述があると助かるだろう。

研究大学の使命は、研究の質を高めて、研究の成果を幅広く発表することである。日本の大学の国際競争力を高めるには、研究のアウトプットを常に高めていかなければならない。研究大学では、この目標に見合ったインセンティブの仕組みづくりと、研究・教育・行政の最適な分業が今後更に求められるだろう。

- 1) ここでいうコマとは、90分、週2回、15週の授業を指す。

#### 参考

玄田有史 (2005) 「投稿のすすめ——私的経験から」『日本労働研究雑誌』No.544, pp.54-59.

おの・ひろし テキサスA&M大学大学院社会学研究科准教授。最近の主な著作に、“Careers in Foreign Firms in Japan.” *American Sociological Review* 72: 267-290 (April 2007). 専門は労働社会学、労働経済学。