

大学教授を働かせるには

大阪大学社会経済研究所 大竹文雄

1. 学問の自由と何もしない自由

世の中が不景気になると不景気とは無関係な仕事をしている人々が世間の批判を浴びやすい。公務員もその一つである。その中でも国立大学の大学教授は、世の中での役に立つような研究や大学教育を行っていないということで批判を浴びている職種の一つであろう。そのような批判を受けて、2004 年から国立大学は独立行政法人という新しい組織形態に変更される。大学の自主性を高めた上で、評価を厳しくしようという方向である。現在、各国立大学では、そのための準備が急ピッチで進められている。また、少子化の進行で学生数が減り、大学の学生獲得競争はますます厳しくなっている。学生の教育機関としては過剰人員・過剰設備をもった大学には、役に立つ研究をおこなったり、社会人教育を行ったりすることが必要とされている。不況や転職率の高まりによって従業員の訓練の余力を失った企業に変わって、労働者の訓練の場としても期待されているかもしれない。

大学教授が世の中で批判される理由の一つに、「学問の自由」を理由に、何年もの間全く研究もせずに、同じ講義ノートを使って講義を続けるという「何もしない自由」を謳歌しているのではないかと、いうものがある。実際、日本では学生数が極端に減ることはなかったため、大学の倒産はつい最近までほとんどなかった。国立大学の教官は、定年までの雇用が保障されている。今までは、一度、国立大学に採用された教授が、研究能力が低いからといって解雇されたことはなかったであろう。このような大学教授の終身雇用制が、何もしない大学教授を生んでいることは確かである。それでは、大学教授の終身雇用制を廃止して、全大学教授を任期制にして、業績が悪い大学教授の再任を拒否するという制度に変えていけば、大学教授の研究意欲は増して、何もしない大学教授はいなくなるのだろうか。大学教授の研究意欲をもたらしための制度を経済学の視点から考えてみたい。

もともと、大学教授の終身雇用制の理由は、「学問の自由」を守るためである。「学問の自由」とは、政治的な理由で望ましくないこと、人々に好まれないことを主張したり支持することによって、仕事を失わない権利である。この身分保証は、同時に、失敗するかもしれないが、革新的な研究に従事することができる権利を教授に与えることにもなる。これらは、もっともな理由であるが、それと引き換えに、何もしない大学教授を生み出すことになって、最近の大学改革を引き起こす理由の一つになっている。その批判をもとに、大学教員の任期制の導入が進められている。

「学問の自由」に対する議論そのものは、経済学の範囲外の問題である。しかし、任期制の是非については、次のような問題に関して、経済学で議論することができる。すなわ

ち、（１）高い質の大学教員を採用できるかどうか、（２）教授の若手大学教員に対する教育意欲を高めることができるかどうか、（３）研究意欲を高めることができるかどうか、（４）自分の努力とは無関係な業績変動に対してどのように対処すべきか、といった問題である。

大学教員の雇用契約の方法として、（１）全員任期制、（２）任期制と終身雇用権をもった教官の混合制度、（３）最初から終身雇用制度の３つが考えられる。（１）が現在のイギリス、（２）がアメリカ、（３）が日本の制度だといえる。アメリカの制度は、若手教官を任期制で採用し、任期が切れるときに昇進するか否かを決定し、昇進できなければ他大学に転出するという制度である。昇進して、終身雇用権を得れば、基本的には、よほどのことがない限り解雇されない。しかし、給与は業績に依存して決まる。

一見、何もしない大学教授を一掃するためには（１）の全員任期制を導入することが良さそうにみえる。しかし、研究者という評価が困難な労働者の特性を考慮すると、全員任期制を採用するよりは、（２）のタイプの任期制と終身雇用制度の混合形態の方が望ましい。また、大学研究者の活動に関する情報公開と適切な外部機関による業績評価制度が同時に必要である。どうしてこのような結論が導かれるのか説明していこう。

２．大学教授を任期制にすると

（財政支出への影響）

任期の更新が不確実な任期制と終身雇用制で、両者の給料が同じであれば、危険をきらう大学教員は、全て終身雇用制度を選ぶことになる。逆にいうと、同じ能力の大学教員を雇うためには、終身雇用制にした方が、低い給料を払えばよいので、財政支出は少なくてすむ。そうすると、今と同じ給与水準で任期制に移行したとすれば、大学の教員の平均的質は低下することになる。しかしながら、終身雇用になれば安く大学教授を雇えるというメリットだけを享受できるわけではない。固定給与の下で終身雇用制をとっていると、大学教授の研究意欲が低下してしまうことはすでに議論したとおりである。終身雇用制のもとで研究意欲をもたらすためには、業績と給与水準や研究費にリンクをつけることが必要となる。

（大学教員の流動性）

任期制の導入は、大学教員の大学間移動および大学と民間企業などの間の移動を活発化させることになろう。この点は、より望ましい職を探す機会が増えるという意味では望ましい。しかし、任期制の導入によって、事実上の終身雇用制度がなくなるというのは間違いである。理論的には前述したとおり、労働者は雇用機会の安定と賃金の安定を望み、その方が賃金が少なくてすむので、終身雇用制をとって給料を低く抑える大学や企業がでてくるからである。ただし、働きぶりが十分に観察されない場合は労働意欲の低下というコストを支払うことになる。事実、転職率が国際的にみて高い国とされるアメリカでも、多

くの優良な雇用機会は事実上の終身雇用制度になっていることは、経済学者の間ではよく知られた事実である。したがって、仮に全て市場に任せて、あらゆる雇用契約の形態が選べるとした場合においても、競争的な市場均衡として、終身雇用契約が成立する可能性は十分にある。

（質の低い新任教員の採用）

大学教員の新任教官の採用にあたっての特徴として、大学教員の質に関する情報の不完全性が非常に大きいことと、新規採用者を現存教員が選ぶということがある。これらの大学における新任教員採用の特性は、任期制による雇用保障の不安定化が大学の新任教員の質を低める影響をもつ。このことを説明してみよう。

新しい教授の採用にあたって、つぎのような状況を考える。新しい教授候補の能力を採用前に正確に評価できるのは、現存の教授だけであるが、採用されて組織の一員となれば、組織の監督者（学部長）にも能力が評価できるようになるとする。たとえば、博士号取りたての若手教官の研究が、権威ある学会誌に掲載されるまでに時間がかかったり、その研究の重要性が多くの人に知られるまでに時間がかかる場合には、このようなことが言える。学会誌への掲載や引用件数といった客観的指標が出てくれば、誰にでも評価できるようになる。

このとき、もし終身雇用権がなければ、つぎのような問題が生じる。選考にあたる教授は、採用した新任教授の能力が自分より高いことが後になって判明すると自分が新任教授と置き換えられてしまうことをおそれる。そのため、採用にあたって正確な判断を下さず、自分より能力が劣っているとわかっている候補者を推薦する。能力が低いことが判明したこの新任教授は任期切れで解雇される一方、採用を担当した既存教授は再任されることになる。このようなことが生じるとその組織の生産性は低下していくことになる。採用にあたって評価のバイアスをもたらすという弊害を防ぐために終身雇用権が必要となる。優秀な教授を採用することに貢献した教授にその価値に見合った報酬を支払うのであれば、問題は解決する。しかし、優秀な教授を採用したということに対する正当な報酬を決定するのは難しい。

専門能力の評価を行える人が既存教授しかいない状況において、財政的理由で、終身雇用の教授ポストを削減する必要が生じた際には、ある組織の中で能力の劣った教授から解雇するよりも、その組織そのものを解散させることが望ましい。もし、能力の逆順に解雇するという制度を作っておいたとすれば、採用する際に能力の低い人を採用しておき、自分が最後に解雇されるという余地を残しておくことが既存教授の合理的な戦略になる。これに対し、人員削減が必要になった場合には、組織を解散するという原則にしておけば、組織が解散されないように優秀な教官を採用するようなインセンティブが働くのである。

したがって、新任教官の能力を判断するのが難しい場合に、既存教授に任期制を採用することは、悪貨が良貨を駆逐することをもたらす可能性が高い。任期制がない現在の制度

のもとでさえ、自分の影響力の低下を恐れて、能力の低い研究者を採用しようとする潜在的可能性が存在することは否定できない。この場合には、組織としてのパフォーマンスを計測し、そのパフォーマンスが悪ければ組織を廃止するという形でインセンティブをつけることが必要であり、個々の大学教授を任期付きにすることは質の高い大学組織を作ることには必ずしもならないのである。

(若手教官に対する訓練の低下)

大学教授は、新規採用の助教授や助手を教育訓練する。しかし、教授職に任期制がしかれていると、訓練した助教授に自分のポストを取られてしまう可能性が出てくる。もし、このような可能性があれば、教授は若手助教授の教育を行う意欲をなくす。その上、もともとポストをとられないような無能な助教授や助手を採用するであろう。

大学教授が若手教員の訓練意欲をもつためには、訓練によって上昇したその組織の業績に対する貢献への正当な評価と報酬が必要である。また、そのような貢献に対する十分な報酬がなければ、若手教官も教授と協力して研究に努力するという意欲をもたないであろう。

3. 望ましいインセンティブ制度

大学教授の研究、教育のインセンティブを高めるためには、給与や研究費の配分を業績に依存させることが必要であろう。アメリカにおける終身雇用教授の場合でも、業績がなければ給与が自動的に上昇していくことはないという。また、組織に対する研究費の配分をなんらかの業績評価に応じて行い、長期間業績が停滞している場合には、その組織を廃止するという原則を立てる方が望ましい。革新的な研究をねらっているために、個人として研究の成果が出ない場合でも、多くの研究者を抱える組織で、長い間研究成果がでないということは考えにくいからである。研究者の活性化をはかるためには、外部評価制度を導入し、その審査結果を公表し、組織の開廃を活発化することの方が、長期的には望ましい。

いずれにしても、任期制度の導入は、組織に関する的確な外部評価制度がないと、組織内での自らの相対的評価を上げることに既存の教授が熱心になるという弊害をもたらすということはいえるだろう。ただし、新規採用において、候補者の能力を誰もが比較的簡単に評価できるような学問分野であれば、任期制の弊害は比較的少ないかもしれない。

また、教授の任期制が仮に導入されたとして、その職位の不安定性を十分に補償するだけの給与の引き上げがなければ、若い研究者が教授への昇進をインセンティブとして研究に励むという意欲を引き下げてしまう可能性がある。

4. 若手教官の任期制と教授の終身雇用制度

若手教官の任期制の導入はむしろ望ましい。まず、終身雇用の教授のポストへの昇進を

目指すための努力を引き出すメカニズムとして作用する。なぜなら、最初にも述べたように、危険を嫌う人間であれば、終身雇用権のあるポストが魅力的であるからである。

また、学者としての能力は、短期間では判定しにくい、5年程度の期間があれば、かなり正確に判定することができる。このことは、本人にとっても、他の職種への転換の機会をもたらすばかりでなく、採用側にとっても、採用時に能力に対する不確実性が原因となって発生するような間違った選択によるコストを負担する必要がないという意味で、積極的に若手研究者を採用することができる。

さらに、任期のある助教授ポストから任期のない教授ポストへの昇進の際の審査においては、内部の教授のみならず、外部におけるその分野の複数の評価者（アメリカの大学の例では12人）に評価を依頼して、その意見を取り入れることが必要である。そうしないと、質の低い教授を選ぶという誘因が働く可能性がある。

終身雇用の教授についての場合に、現在の制度のように自動的昇給制度が存在すれば、研究の意欲は薄れてしまう。終身雇用教授については、業績により給与を変動させるための制度を取り入れることが必要である。また、学会での業績に基づいた賞を設けることも教授の研究活性化策として有効であろう。

5. 大切な評価制度

まとめると、他の状況が変わらないで、全員任期制が採用された場合には、つぎのことが生じる。

- (1) 採用される人の質が低下する。
- (2) 新規採用される人の質が悪くようにみせかける。
- (3) 教授ポストの魅力が低下するため昇進意欲が低下し、業績低下につながる。
- (4) 大学教授の権力への隷従の度合いが高まる。

ただし、これらの問題は、現在の全員終身雇用制の下でも発生している。全員任期制はそれをより高める傾向があるということである。

注意すべきことは、任期制の導入そのものは必ずしも悪くない。問題なのは、すべての大学教授を現在の給与システムのまま、一律に任期制度にすることである。むしろ、若手教員についての任期制の導入は望ましい。

大学改革で必要とされているのは、専門家による外部評価の義務づけ、教授の給料の業績依存、といったものであり、大学教授すべてを任期制にすることの問題は大きい。むしろ、組織の廃止の可能性を教授の研究意欲増大と優れた人材の採用へのインセンティブとする方が望ましい。重要なのは正しい評価制度のもとに、組織の廃止を決定していくことである。

最近、研究活動の低調な国立大学附置研究所を文部科学省が廃止することが報道された（2003年1月8日付読売新聞夕刊<http://www.yomiuri.co.jp/00/20030108i207.htm>）。本稿で議論してきたように研究成果によって組織の再編を決めていくという方針は、大学教

授の研究意欲をもたらす上で望ましい方向である。しかし、組織の廃止という脅しが大学教授の正しい研究意欲と結びつくためには、あらかじめ研究の評価基準が明記された上で、その評価のもとで組織の廃止の決定がなされなければならない。たとえば、研究の水準とは全く無関係な教員数という組織の規模が評価基準に入っていたとすれば、研究者にとってより高いレベルの研究を行うことに時間を費やすよりも、研究機関の規模を大きくするための事務作業に時間を費やすことが、研究機関の存続確率を高めることになる。誤った評価基準で再編を行うことの長期的な研究レベルへのマイナスの影響は大きい。再編の評価基準に業績ではなく規模を用いるというやり方は、実際、大学と同様に規制業種の金融機関の再編の際にも用いられ、それが日本の金融機関の効率性を著しく落としていることはよく知られている。個々の労働者の能力を正確に計ることが難しい場合に、組織の廃止を労働意欲の源にするという政策は正しいが、組織のパフォーマンスをはかる指標を間違えるとその影響は大きく長期的なものとなる。これは、企業の人事評価制度にもそのまま当てはまることが多いのではないだろうか。

参考文献

- Carmichael, H. Lorne (1988) "Incentives in Academics: Why Is There Tenure?" *Journal of Political Economy*; 96(3), June, pages 453-72.
- McKenzie, Richard B. (1996) "In Defense of Academic Tenure," *Journal of Institutional and Theoretical Economics*; 152(2), June, pages 325-41.
- McPherson, Michael S.; Winston, Gordon C (1983) "The Economics of Academic Tenure: A Relational Perspective" *Journal of Economic Behavior and Organization*; 4(2-3), June-September, pages 163-84.
- Milgrom, Paul and John Roberts, (1992) *Economics, organization and management*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.