

# アメリカの大学における学問の自由と大学の自治

## —AAUP の活動を中心に—

福留 東土 (教育学研究科 准教授)

### はじめに

本稿は、大学・高等教育段階におけるガバナンスの重要な一角をなすテーマである学問の自由と大学の自治について論じる。学問の自由にしても、大学の自治にしても、幅広い観点からの検討を要するテーマだが、本稿では、アメリカ合衆国において、大学教授職の立場からこれらの問題に関与する最も重要な団体であるアメリカ大学教授職協会 (American Association of University Professors, AAUP) の活動を中心に論じる。

### 1. 大学ガバナンスの根幹としての学問の自由と大学の自治

学問の自由と大学の自治の問題は大学ガバナンスに関わる根幹を形成する。日本においてこれらの問題はこれまで多くの論者によって論じられてきた。代表的なものに家永 (1962)、寺崎 (1979)、高木 (1998)、伊ヶ崎 (2001)、広田・石川・橋本・山口 (2016) がある。また、アメリカでは、学問の自由は 17 世紀の植民地カレッジ時代からの積年の課題であり、それは大学自治のあり方と緊密に関連してきた (ホフスタッター 1980)。最近では、例えば、アメリカの研究大学の強さの根源を論じた Tierney (2009) は、その主要な要素の一部として、学問の自由 (academic freedom)、および、自治 (autonomy) と共同統治 (shared governance) を挙げている。近年、グローバルな次元での大学間競争が社会的関心と呼ぶ中で、海外の大学関係者からは、アメリカの大学の強さの要因は、市場志向の行動原理や効率性を

重視した大学運営にあると誤解されることが多い。しかし、Tierney はそうした現代的潮流ではなく、およそ 1 世紀にわたって試行錯誤の中で形成されてきた条件の中にこそ、アメリカの大学が世界の “gold standard” となった根源的要因があると論じている。もっとも、Tierney はアメリカの大学の優秀性を手放

しで称賛しているわけではない。むしろ、そこには、外からは認識されづらい、さまざまな欠陥や課題が内包されているとする。そして、本稿で論じる学問の自由と大学の自治を巡っても、アメリカの大学史の中で実に多様な問題が生じてきた (ホフスタッター 1980; メツガー 1980)。すなわち、学問の自由と大学の自治ははじめからアメリカの大学に備わっていた条件なのではなく、むしろ試行錯誤と葛藤の過程の中で徐々に形成され、理解が深められてきた概念なのである。そして、そうした問題を克服しようと苦闘する歴史的過程の中で、アメリカの大学の強さが次第に形成されていったと言えるのではないだろうか。

こうした中で、学問の自由と大学の自治の重要な担い手となってきたのが、本稿で検討対象とする AAUP である。アメリカでは、19 世紀後半に始まる産業社会化の中で、多くの大企業、いわゆるビッグビジネスが勃興してきた。ビッグビジネスの担い手である産業資本家たちは、当時萌芽しつつあった研究大学に対して、慈善事業として多額の資金提供を行い、その成立と発展を促した。同時に、彼らの多くは、大学の理事として大学の財政と運営を担う重要な地位を占めるようになり、

大学の管理運営のみならず、大学内部の教育研究のあり方にまで強い影響力を有するようになった。一方、アメリカの内部に、社会・政治・経済を取り巻くさまざまな課題が生じてくる中で、大学に教授職としての地位を獲得するようになった社会科学の研究者たちは、ビッグビジネスに対して批判的な目を向けるようになった。こうして大学内部に形成された両者の緊張関係の中で、各地の大学で学問の自由の侵害が問題として生じ始めたのである<sup>(1)</sup>。こうした事態に対し、大学教授職による学問の自由を擁護することを目的に、1915年に結成されたのがAAUPであった。

AAUPについて日本では、黒川(1994)、高木(1998)など、その概要に触れた業績は若干あるものの、AAUPが学問の自由や大学ガバナンスに対して果たしている役割については十分に理解されないままとなっている。以下で行う本稿での検討はごく限られた内容ではあるものの、現在の高等教育研究の欠落部分を埋める試みの一端をなす。

## 2. AAUPの概要

AAUPは会員制を取る非営利団体(a nonprofit membership association)である。首都ワシントンDCに本部を置き、全米の多くの大学に支部(chapters)を置いている。会員は主に全米の高等教育機関に所属する教員である。AAUPの使命は、学問の自由と共同統治を促進することに置かれている。具体的には、①大学教授職の根源的な価値と基準の設定、②教授職、大学院生やポストドク研究者を含めた学術専門職の経済的安定性の確保、③AAUPの使命を実現するための大学コミュニティに対するサポート、そして④公共の利益に対する高等教育の貢献の促進、という4点が挙げられている。より詳細には、AAUPの存在意義、価値、そして活動は表1のようにまとめられている。

表1 AAUPの使命

<b>AAUPの存在意義</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 高等教育は根源的な人間の権利であり、そこでは探究と表現の自由が不可欠の条件である</li> </ul>
<b>AAUPの抱く価値</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 学問の自由と共同統治の定義付け</li> <li>● 高等教育における最も質の高い政策文書の作成と促進</li> <li>● 教授職、大学院生、ポストドク研究員を含む、教育・研究に従事する学術専門職の経済的安定性の保証</li> <li>● 集団的行動のための高等教育専門職の団結の促進</li> </ul>
<b>AAUPの活動</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 支部、大会、会員に対する訓練や助言の提供</li> <li>● 学問の自由、テニュア、共同統治の基準を破る高等教育機関に対する異議申し立て</li> <li>● AAUPの原理と公共の利益を守るための大学コミュニティの組織化</li> <li>● 学問の自由と共同統治という中核原理を強化・擁護する手段としての団体交渉の支援</li> <li>● AAUPの政策の普及と大学教授専門職の擁護、および法廷助言書の提出を通じた裁判への関与</li> </ul>

出所：AAUP, "Mission

(<https://www.aaup.org/about/mission-1>) より作成。

続いて、AAUPの規約(Constitution)の内容をみながら、AAUPの基本的な構成をみていこう。規約は11章からなり、表2のような構成となっている。

表2 AAUP規約

(最終改正：2013年6月開催の99回年次大会)

第1章	目的
第2章	会員
第3章	役員
第4章	理事会

第5章	役員と理事の選任
第6章	会議
第7章	支部 (Chapters)
第8章	州協議会 (State Conferences)
第9章	団体交渉 (AAUP-CBC)
第10章	AAUP 財団 (AAUP Foundation)
第11章	規約改正

出所：AAUP Constitution

(<https://www.aaup.org/about/organization/aaup-constitution>) より作成。

まず、AAUP 結成の目的は、上記「使命」とも共通する部分があるが、以下のように述べられている。「AAUP の目的は、高等教育および研究の利益を促進し、かつ大学教授職の基準、理想、福祉を向上させるために、大学に所属する教員・研究者の間の有効な協力関係を促進することにある」。

AAUP は個人の自発的な入会申請に基づいて会員資格を与えている。会員カテゴリーは、正会員 (Active Members)、大学院生会員 (Graduate Student Members)、退職会員 (Retired Members)、そして準会員 (Associate Members) の4つに分けられている。正会員の資格を持つのは、アメリカおよびカナダにある、アクレディテーションを受けた大学および同水準のプロフェッショナル・スクールにおいて、教員の地位にある者である。ここにはアメリカにおける大学教授職の通常概念に従って、非常勤教員も含まれる。ただし、管理職 (administrators) の地位にある者は除かれる。大学院生は大学院生会員、また教員の地位を退職した者は退職会員として会員資格を得ることができ、投票権、活動などの資格は正会員と同等である。以上3つのカテゴリーに当てはまらない場合は準会員として AAUP に参加することができる。管理職が入会を希望する場合はこのカテゴリーとなる。

AAUP の役員は、会長 (President)、第一副会長 (First Vice-President)、第二副会長 (Second Vice-President)、そして事務局長・会計

(Secretary-Treasurer) の4つが定められている。役員は給与は受け取らないが、AAUP の活動に携わることによる手当を受け取る。また、AAUP は役員活動に従事することによって、本務校での職務に影響が出る場合は本務校に相当額を支払うことができることとなっている。

AAUP 全体の実務的な管理を実質的に担うのが理事会 (Council) である。理事会は、上記した役員、州協議会連合 (後述する州協議会が地区ごとにまとめた組織、現在は10区分) などの議長および前議長、団体交渉の支援を行う AAUP-CBC (後述) の議長および前議長、過去3年間の AAUP 元会長、選挙により選ばれた28名の会員、から構成される。理事会の内部にはさらに幹部委員会 (Executive Committee of the Council) が設けられ、現在は11名 (+専任スタッフが1名) で編成されている。

AAUP では毎年、年次大会が開催される。高等教育を巡る問題に関する会合や政策形成に関わるネットワーキングが行われる。規約の改正など AAUP の運営に関わる最終決議を行うことも年次大会の機能である。

支部は、一大学に7名以上の会員が所属する場合、編成することができる。各支部は支部長および事務局長・会計を選出し、支部ごとの規約を定めることができる。

州協議会 (State Conference) は、理事会の承認を得た上で、州内にあるいくつかの支部をまとめる形で編成することができる。さらに、州協議会が地域ごとにまとまる形で州協議会連合

(Assembly of State Conferences) を編成することができる。

### 3. 2013年におけるAAUPの組織改編

2013年より、AAUPはそれまで約1世紀にわたって維持されてきた組織を改編し、大きく3つの独立した組織に分かれることとなった。中心に存在するのが、いわば本体としてのAAUPであり、他の2つが、規約の第9章および第10章にあるAAUP団体交渉部(AAUP Collective Bargaining Congress, AAUP-CBC)、およびAAUP財団(AAUP Foundation)である。これら2つはAAUPの姉妹団体と位置付けられている。AAUPの公式ウェブサイトでは、AAUP本体は「専門職団体」(professional association)、AAUP-CBCは「労働組合」(a labor union)、AAUP財団は「公共の慈善事業団体」(a public charity)とされている。

AAUP-CBCはその使命を、共同統治および学問の自由の促進にとって最も有効な手段として、大学被雇用者の組合化を支援することに置いている。主要な機能は、団体交渉に関わる専門的知識を各支部に提供することである。CBC部門は1976年に設置され、2013年に、上記の組織改編によって、全国に80以上あるAAUP団体交渉支部を統括する独立した組織となった<sup>(2)</sup>。

AAUP財団は、AAUPの慈善的および教育的目的を支える資金を形成・運用するための組織である。その理事会(board of directors)は、上述したAAUPの役員、AAUP理事会から選出されたメンバー、AAUPの「学問の自由とテニユア委員会」の議長、AAUP-CBCの代表、およびAAUP外からの公共メンバー3名によって編成される。AAUP財団の主要な機能は、各種の財政的支援を通じてAAUPの理念と使命の実現に資することである。近年行われた財政支援プログラムは大きく4つに分けられる。学問の自由と共同統治というAAUPの二大テーマに加えて、法廷弁護(legal defense)、教員の関与促進

(faculty engagement)がある。学問の自由擁護のための主要なプログラムとしては、「学問の自由

とテニユア委員会」による調査費用の支出、各種刊行物の刊行・頒布費用、そして、大学による不当解雇等により職を失った教員への経済支援および訴訟費用の負担である。「学問の自由とテニユア委員会」による調査は、2016年には3大学に対して、2015年には4大学に対して実施されている。教員に対する経済支援としては2015年に1件発生しており、6,000ドルが支給された。また、法廷弁護費用としては、AAUPが支援するケースの法廷助言書作成に係る弁護士への支払い、また教員による訴訟に係る費用の支援がある。以上に加えて、年次大会や各種ワークショップの開催支援、それら行事への教員の参加を促進するための参加費補助などのプログラムがある。非常勤職にある教員への参加支援や、初めて年次大会に参加しようとする会員を支部からの推薦に基づいて支援するなどのプログラムがある。また、重要な問題が生じた大学の会員に対してワークショップへの参加を負担するプログラムもある。2015年には、大学の閉鎖騒動が起こったバージニア州のスイートブライヤー・カレッジ(Sweet Briar College)が対象の一つとなっている。

### 4. 常設委員会の編成

表3はAAUPの常設委員会の一覧であり、委員数の多い順に並べてある。委員数の多さに如実に表れているように、AAUPの最も中核をなす委員会は「学問の自由とテニユア委員会」である。これはAAUP発足当初から活動を続けている委員会であり、伝統的に「A委員会」と呼ばれ、今でもその通称が残っている。次に委員数が多いのが共同統治の実現・保持を中心に大学の管理運営に対する教員参加の問題を取り扱う「大学ガバナンス委員会」である。続いて、「非常勤教員委員会」は近年、アメリカの大学では1990年代以降、パートタイム教員、あるいはテニユアトラックに乗らない教員の比率が大

大きく高まっている (Finkelstein 2005) ことの反映である。非常勤教員に対する学問の自由の確保や彼らのガバナンス参加をどう捉えるべきかが AAUP にとっても重要な課題となっている。「政府関係委員会」の委員数が多いのは、近年、連邦政府が高等教育政策に対する影響力を強めつつあることの反映であろう。また、「黒人大学・有色人種教員委員会」、「女性委員会」の存在からはマイノリティへの配慮や対応が AAUP において重要課題となっていることが窺われる。さらに、「コミュニティカレッジ委員会」、「大学院生委員会」など相対的に脆弱な立場に置かれやすい属性の会員に配慮するための委員会も編成されている。

表3 AAUP の常設委員会 (委員数の多い順)

委員会名称	委員数
A 委員会—学問の自由とテニユア Committee A on Academic Freedom and Tenure	14
大学ガバナンス委員会 Committee on College and University Governance	10
非常勤教員委員会 Committee on Contingency and the Profession	9
政府関係委員会 Committee on Government Relations	9
黒人大学・有色人種教員委員会 Committee on Historically Black Institutions and Scholars of Color	9
コミュニティカレッジ委員会 Committee on Community Colleges	7
大学院生委員会 Committee on Graduate and Professional Students	7
女性委員会 Committee on Women in the Academic Profession	7
教授職の経済的地位に関する委員会 Committee on the Economic Status of the Profession	5
性的多様性・ジェンダー委員会 Committee on Sexual Diversity and Gender Identity	5
教育・研究・出版委員会 Committee on Teaching, Research, and Publication	5
専門職倫理委員会 Committee on Professional Ethics	4
学術専門職委員会 Committee on Academic Professionals	3
ア kredィテーション委員会 Committee on Accreditation	3

## 5. AAUP による主要な声明

上述した委員会構成にもあらわれているように、AAUP の活動は多岐に渡っている。それら多様な活動に対しては、これまでの AAUP における議論を通して、声明や政策方針、基本原則などが形成されてきた。AAUP による最も基本的な年次刊行物であり、通称“Redbook”として知られる『AAUP の政策方針文書および報告書』(Policy Documents and Reports) には、AAUP が取り扱う問題について議論する際に基本となる文書が数多く収められている (AAUP 2016)。以下では、その中でも最も重要とされる2つの文書についてその内容を紹介する。ひとつは、学問の自由と教員の終身在職権 (テニユア, Tenure) に関する文書 (AAUP 1970)、もうひとつは大学ガバナンスに関する文書 (AAUP 1966) である。以下、特記しない場合はこれら2つの文書の邦訳である。

### (1) 学問の自由とテニユアに関する基本原則

「学問の自由とテニユアに関する基本原則 (Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure)」は 1940 年に採択された文書であり、その後、時代の変化に合わせて 1970 年に注釈が追加されているが、現在でも、学問の自由とテニユアに関する問題を議論する上で出発点となる基本的な論点が提示されている。学問の自由を巡っては、AAUP 創設の 1915 年に「基本原則の宣言」(AAUP's 1915 Declaration of Principles) が採択されている。その後、ワシントン DC に本拠を置く他の主要な大学関連団体を巻き込みながら、学問の自由の原則に関わる議論が継続された。その中には、最も包括的な学長団体である ACE (American Council on Education) や、当時はリベラルアーツ・カレッジを代表する学長団体で現在は教養教育の推進団体となっている AAC (Association of American Colleges、現在は Association of American Colleges and Universities, AAC&U) が含まれていた (福留 2008)。そうした

議論を経て 1940 年に結実したのが、以下でみる「学問の自由とテニユアに関する基本原則」である (AAUP 1970)。

この声明の目的は、学問の自由とテニユアに関する公共の理解と支援を促進するとともに、それらを大学において保証する基本的な手続きを示すことにある。高等教育機関の運営は公共の利益 (common good) のために行われるものであり、教員や機関の私的利害のためではない。公共の利益は真実の自由な探究とその結果の自由な発表に基づいている必要がある。これらの目的のために学問の自由が不可欠であり、それは教育と研究の双方に関係する。研究の自由は真実の発展の基礎にある。教育における学問の自由は教師の権利を守るための基礎であり、学生による学習の自由の権利を保証する基礎ともなる。ただし、学問の自由はその権利とともに義務を伴う。

学問の自由を守る主要な手段が教員の終身在職権、すなわちテニユアである。テニユアには大きく 2 つの目的がある。ひとつは、教育と研究、そして学外活動における自由を守ること、もうひとつは、大学教授職に対して十分な経済的保証を与え、能力ある人々にとって魅力ある専門職とすること、である。ゆえに、自由と経済的保証を与えるテニユアを適切に運用することは高等教育機関にとって学生と社会に対する義務を履行する上で不可欠である。

その上で文書では、学問の自由とテニユアについていくつかの基本的な原則が示されている。学問の自由に関しては、その範囲、および権利と義務について、3 点にわたって述べられている。

①研究・発表の自由：教員は、研究およびその結果の公表において、他の学問上の義務を十分に行うことを条件として、完全な自由を与えられる。ただし、金銭的な報酬を得る研究については機関の許可に基づいて行うべきである。

②教室における自由：教員は教室において、自らの専門領域について自由に論じることができ

る。ただし、教員は教育の中に自らの専門と関連のない論争的な事項を持ち込まないよう注意する必要がある<sup>③</sup>。機関における宗教的あるいは他の目的によって学問の自由が制限されるならば、そのことは任用時に文書によって明確に述べられる必要がある。

③市民としての自由：大学教員は市民であり、学術専門職のメンバーであり、かつ教育機関の職員である。教員が市民として発言し、あるいは執筆する際、彼らは機関による検閲や懲戒から自由である必要がある。しかし、社会における彼らの特別の地位は、特別の義務を課すこととなる。研究者および教育従事者としての彼らの発言によって、公衆は、大学教授職や彼らの勤務する機関について判断するというに留意しておかなければならない。ゆえに、教員らは常に正確で、適切な抑制を働かせ、他者の見解を尊重し、また彼らが機関を代表して発言しているのではないということを示すためにあらゆる努力を払わなければならない<sup>④</sup>。

続いて、テニユアについては 5 点にわたって論じられている。以下に要点を示す。試用期間が終了した際、教員または研究者は、終身の、あるいは継続的なテニユアの地位を与えられるべきであり、彼らの雇用が解除されるのは適切な理由による場合のみである。例外は、年齢を理由とする退職、あるいは財政上の緊急事態により特別の事情が生じた場合である。

①任用の期間と条件：任用が確定する前に、各々の任用について正確な期間と条件が文書によって示され、機関と教員双方によって保持されなければならない。

②試用期間：試用期間は 7 年以内とするべきである。特例を除き、途中で機関を移った場合でも通算 7 年以内とするべきである。試用期間終了後、雇用の継続がなされない場合は、少なくとも試用期間終了の 1 年以上前に通知されるべきである。

③試用期間中の学問の自由：試用期間中、教員

は他のすべての教員メンバーが有する学問の自由を保持するべきである。

④雇用の終了：雇用の終了に関わる決定は、可能な限り教員による委員会と機関の理事会の双方で検討されるべきである。事実関係に論争的な点がある場合は、教員本人には文書によって内容が提示され、自らを擁護する機会が与えられるべきである。その場合、弁護人として振る舞う支援者を教員自らが選ぶことが許されなければならない。能力不足が原因である場合、教員本人と別の教員（教員本人が選んだ人、あるいは他機関の教員）が証言する機会が与えられるべきである。雇用が継続されない理由が道徳上のものでない限りは、解雇の通知から少なくとも1年は給与を受け取れるようにするべきである。

⑤財政的困難による継続雇用の終了：機関の財政的な危機によって継続的な任用が終了される場合、その危機は真実に基づくものでなければならない。

以上で概要をみた「学問の自由とテニユアに関する基本原則」は1941年にAACとAAUPで承認されたのを皮切りに、これまでに240を超える学協会や大学団体が承認されている。また、以上の内容は多くの大学で、教員に対する処遇や権利、義務などを集約した教員手引書（faculty handbook）に反映されており、アメリカにおけるテニユア運用の標準的なあり方を規定している。

## （2）大学ガバナンスに関する声明

続いて、大学ガバナンスに関する最も主要な声明は1966年に作成・採択された「大学ガバナンスに関する声明」（Statement on Government of Colleges and Universities）である。この声明の特徴は、AAUPだけでなく、大学ガバナンスに関わる他の主要2団体も採択している点である。2つの団体とは、最も包括的な学長団体である上記ACE、そして、大学理事が会員となり、理事の役割の向上や能力開発の担い手となっているAGB（Association of

Governing Boards of Universities and Colleges）である。これら2団体がこの文書をガバナンスに関わる重要文書とみなしているのは、同文書が理事会（governing board）、学長（president）、教員集団（faculty）というガバナンスの3つの主要な、しかし異なる役割を持つ主体について触れているからである。

声明はまず、ガバナンスの主体間の相互理解の重要性を説く。教育の問題に対処する上では、協働に基づく行動が機関としての能力を高める。そのため上記3主体に学生を含めた主要な構成員は必然的に相互依存関係にあり、彼らの間におけるコミュニケーションを深めることが重要であるとする。その上で声明は共同で取り組むべき事項について述べる。特に、教育の目的や範囲、機関の規模、長期計画、施設・設備、予算配分が、共同で決定することがふさわしい事項として挙げられている。また、学長の選考も理事会と教員集団を中心として利害関係者の見解が適切に反映されるべきだとされている。学長は機関の執行の長として理事会と関わり、かつ学術部門の長として教授陣と協働する必要があるためである。また、学部・研究科長や学術部門の他の役員の選任は学長の役割だが、そこには適切な教授陣の助言や見解が組み込まれることが重要である。一方、教員の身分に関わる諸決定は教員集団の見解に基づくことが通常であるべきだが、強力な教授陣を編成する上では共同による慎重な決定が重要であるとする。こうして、主体間の協働が優れた高等教育機関を編成する上では重要となるが、その共同の仕方は一様ではない。各主体がどのような深度で、あるいはどのような順序で議論に加わるのかは、多分に状況依存的であり、またどのような事項に関するものかによっても変わってくる。そのため各主体による役割をおおまかに定めておくことが有用となる。以下、4つの主体ごとに概要をみていく。

①理事会：アメリカの大学の理事会は主に大学

外部者によって構成され、機関の最終決定を導く組織である。理事会は、大学の過去の歴史を将来の発展へと結びつける特別の義務を負う。また、大学を外部の主要なコミュニティと結びつける役割も担う。さらに、危機に当たっては機関を擁護する存在であることが期待される。理事会は全般的な監視の役割を担いつつ、日常的な管理運営については学長や学部長に任せ、また教育と研究については教員に任せることが重要である。この意味で、理事会は自己抑制的でない限り、その上で、理事会が担う具体的な役割は、機関の全般的な方針や手続きに関する文書を体系立った形で公表すること、および将来的な機関の維持に向けて財政を安定させることである。

②学長：学長は最高執行責任者として適切なリーダーシップを発揮しなければならない。学長は、機関の目的・目標の設定とその達成、必要な管理運営、学術共同体の構成員を結びつけるコミュニケーションの促進などにおいて、他の主体と責任を共有する。また、公衆に対して機関を代表する。学長のリーダーシップは、理事会および教授陣から権限を委譲されることによって支えられる。学長は機関の計画に責任を負う立場として、革新と先導において特別の義務を負う。学長が機関の新たな地平をどのように描き、そこへ向かうよう構成員を説得して協働を引き出しうるかといったことが、学長の管理運営にとっての主要な指標となる。学長はまた、学科 (department) の活動に新たな息吹を吹き込むような役割を果たす必要がある。テニユアの理念を尊重しつつも、時代に取り残されないよう配慮しなければならない。学長は教員の判断を尊重する必要があるが、学術的水準に関して外部の研究者による評価を求めることも必要である。理事会の定めた規定や手続きに沿って運営がなされているか、また健全な学術が実践されているかを確認するのも学長の役割であるが、同時に教員が責任を負う事項について教員の見解が理事会に伝えられること、逆に理事会

の見解が教員に伝えられることを保証するのも学長の役割である。加えて、財政の維持と新たな財源の開拓、非学術部門の最終管理責任、公衆による機関に対する理解の促進、そして機関を代表して発言することも学長の役割となる。つまり、学長は大きく、計画、組織、指揮、代表という役割を担う。学長の役割は理事会と教授陣から全般的な支持を得ていることが重要である。

③教員：教員が担う管理運営上の役割は、カリキュラム、教育内容、教育方法、研究、教員の身分、学位授与条件および学位授与、教育面を中心とする学生生活といった大学にとって基本的な領域にわたる。これら領域に関して、最終決定の権限は理事会が担うか、あるいは理事会から学長に委譲されるが、教員集団の見解に反対することはごく稀なケースに限られるべきであり、その場合、その理由が教員側に伝えられなければならない。教員の見解の実現がやむを得ず抑制されるのは、予算、人事上の限界、時間の問題、機関に対して権限を及ぼす外部主体の方針による場合である。もうひとつ、教員集団が担う重要な役割が教員の身分に関する決定である。ここには、任用、再任用、再任用の否認、昇進、テニユア付与、解雇が含まれる。教授陣がこれらの決定に関わる責任を持つのは、教員の身分に関する決定が機関の全般的な教育方針に大きく関わるからである。また、特定分野の研究者は同僚の仕事を判断する主要な能力を有しているからでもある。また、経験ある教員は人事委員会においてより広い責任を負うことができる。こうして、確立された手続きにしたがって、教員による判断が最初に行われ、その上で管理職や理事会によるレビューが行われるという手順が望ましい。教授陣はまた、給与の増加に関する方針や手続きの決定にも十分に関与する必要がある。教授陣、管理職、理事会の間の意思疎通は、覚書や報告書の発行、共同の臨時委員会、常設の連絡委員会、教員による管理職の会議体への参加、理事会への教員の参加などが

主な手段となり、明確な相互理解が図られることが必要である。

④学生：学生によるガバナンス参加は、教育的機会の提供と自身の属する機関の運営への関与という二面から捉える必要がある。効果を生み出しうる範囲の中で、学生の実質的参加が可能となるような方法を見出すことが必要である。学生は、経験が少なく、能力もまだ分からず、また大学に在籍するのは一時期だけなので将来に対して責任を負うこともできない。また、他の主体は学生自身を評価する立場にいるという点も学生がガバナンスに参加する上での障害となる。さらに、学生のニーズとされるものは学生個人の教育的経験に強く依存していることを認識しておくことも重要である。しかし、学生は教育が体系付けられ、それによって自立した大人となる刺激を受け、また広い意味での社会の文化的遺産を伝達されることを期待しており、また期待する権利を有している。機関による支援が可能な限り意味を持つものとなれば、機関は学生集団の力強さ、新鮮な見方、理想主義を取り入れることができるだろう。

## 6. AAUPによる大学査察

AAUPは各大学で学問の自由や大学自治に関する問題が生じた場合、当該大学を訪問し、査察を行っている。通常、学問の自由とテニユア委員会、あるいは大学ガバナンス委員会が小委員会を編成し、委員を査察対象大学に送る。調査の結果、上記の基本原則や声明をはじめとするAAUPの基準から逸脱する行為が行われていると認定された場合、当該大学はAAUPによる告発リストに掲載されることとなる、学問の自由に関わる違反があった場合は“Censure List”に、ガバナンスに関しては“Sanctioned Institutions”に大学名が載ることとなる。この目的は、適切な管理運営がなされていない機関をAAUPの会員、大学界、ならびに広く社会に知らしめ、AAUPの要請する基準を

遵守するよう、当該機関に促すことである(Knight 2003)。掲載は年次大会で決定され、改善が認められれば、年次大会での決定によってリストから外される。以下では、近年、アメリカで発生した主要な事例を二つ取り上げて、各大学でどのような問題が生じ、それに対してAAUPがどのような行動をとったのかをみとめる。取り上げるのは、いずれもアメリカ有数の研究大学のみが加盟を許されるアメリカ研究大学協会(Association of American Universities, AAU)のメンバー校であるイリノイ大学アーバナ・シャンペン校、およびバージニア大学である。

## 7. AAUPによる査察が実施された事例

### (1) 学問の自由を巡る事例—イリノイ大学アーバナ・シャンペン校(2014年)

はじめに取り上げる事例は2014年にイリノイ大学アーバナ・シャンペン校(University of Illinois at Urbana-Champaign, 以下UIUC)で起こった学問の自由を巡る問題である(AAUP 2015)。同年8月、イリノイ大学アーバナ・シャンペン校に、アメリカンインディアン・プログラムの准教授として新規採用されることが内諾していたスティーブン・サライタ氏が、フィリス・ワイズ学長から突如、採用を見送る旨の書簡を受け取った。ワイズ学長が採用を見送る書簡を送った直接の理由は、サライタ氏による学外発言にあった。当時、イスラエル軍とガザ地区のパレスチナ人の間で戦闘が激化していた。ヨルダン人とパレスチナ人の血を引くサライタ氏はこれに激怒し、ツイッター上で激しい発言を続けざまに投稿した。イスラエルの支持者など多くの人々はサライタ氏の発言に不快感を覚え、「ヘイトスピーチ」「暴力的」「脅迫的」などの烙印を押した。こうした中で、イリノイ大学にも抗議が舞い込み、ワイズ学長をはじめ、イリノイ大学総長、理事会メンバーがサライタ氏の行動を知るところとなった。

サライタ氏は前年度までバージニア工科大学

でテニユア付きの准教授の職にあったが、異動を予定して同大をすでに辞任していた。UIUC での任用決定は教授陣による人事委員会で決定され、学長を含む全学執行部からも承認を受けていた。しかし、理事会による最終決定はまだ行われておらず、最終決定のための理事会は学期開始後の9月に予定されていた。こうした日程が設定されたのは、教員人事に関する理事会の最終決定は、これまで、ほぼ常に形式的な承認事項に過ぎなかったからである。

学長は最終的に正規の手続きを重視し、理事会での最終決定に委ねたが、サライタ氏の人事に対して肯定的な判断を示さないよう、学長の見解が添えられての審議だった。サライタ氏の採用は理事会で反対多数により否決された。学内では学長と理事会を批判する集会が開催され、また多くの研究者が大学の姿勢を批判して、UIUC での講演やセミナーをキャンセルするという事態に至った。

こうした事態に対して、UIUC の教員評議会内部の「学問の自由とテニユア委員会」、および AAUP の A 委員会内部の小委員会が調査に乗り出した。AAUP 小委員会の報告書は、調査結果を以下の結論で結んでいる。

1. UIUC の執行部と理事会は、原因を示さずにサライタ氏の任用を拒否したこと、ならびに任用が承認され、授業が割り当てられた後になって当該の任用拒否を行ったことで、1940年の「学問の自由とテニユアの原則に関する声明」、およびこれに関連する同大学の原則に違反した。
2. 学長と理事会によるサライタ氏の任用拒否に関する理由は、サライタ氏の学問の自由を侵害し、学問の自由に対する理解と尊重に対して不確実な暗い影を投げかけた。
3. 学長による任用拒否の決定は、学術機関の統治に関して広く実践されている基準に反する—学長は当初、それまで複数のレベルで行われてきた [サライタ氏に対する] 評価への自らの考え

を明らかにしない形で反対を表明した。しかし、それら評価ではすべて [サライタ氏の] 任用が推奨されていたのである。

4. 本調査は、このように、理由の説明を伴わない任用取消は即時解雇に実質的に等しく、明らかに学術界の正当な手続きに反する行動であるとする AAUP の立場を裏付けるものである。

調査の結果、UIUC は AAUP の告発リストに加えられることとなった。上述したように、AAUP の「ガバナンスに関する声明」によると、「任用、再任、再任しない決定、昇進、テニユアの付与、解雇など、教員の地位およびその関連事項は、主に教員が責任を負う」。同声明はさらに、「理事会と学長は、教員の資格に関する疑問については、教員が主に責任を負う他の問題と同様、ごく稀な場合、あるいはやむにやまれぬ場合（その際には理由が詳細に示される必要がある）を除いて、教員の判断に従うべきである」と述べている。

さらに、報告書の中では、学外発言が問題とされたことについて、「ツイートの口調や内容にかかわらず、それらは政治的発言であり、政治的な領域における粗野で自由な思想の表現の一部」であること、また、「丁重さを行動の基準に挙げることは、学問の自由と葛藤を起こす」ことが示された。

また、この過程で AAUP は、上述したように、学問の自由に関する係争に関与することにより給与が途絶えた教員に一時的な資金援助を行う規程に基づき、AAUP 財団による学問の自由基金から 5,000 ドルの資金供与をサライタ氏に対して行っている。

なお、サライタ氏は別途イリノイ大学を相手取って訴訟を起こし、UIUC での勤務を求めないことを条件に賠償金の支払いを受けた。ワイズ学長は辞任を余儀なくされた。サライタ氏はベイルートにあるアメリカン大学に就職した。

## (2) 大学ガバナンスを巡る事例—バージニア大学 (2012年)

次に取り上げるのは、2012年にバージニア大学 (University of Virginia, 以下 UVA) で起こった、ガバナンス、具体的には学長の解任を巡って起きた問題である。

2012年6月、約2年前にUVAの学長に就任していたテリーサ・サリバン学長は、理事会議長のヘレン・ドラガス氏から、前触れなく辞任勧告を受けた。議長は、同大学の改革がスピード感を伴って行われておらず、外的環境の急速かつ新たな変化に対応しようとする大胆なリーダーシップや戦略的計画がみられないことに対する不満を述べた。また、学長が教員からの支持を得ていないとも述べた。サリバン学長は突然の勧告に戸惑いながらも、勧告が理事会の一致した見解であると伝えられたことから、混乱を呼ぶことで大学に不利益が及ぶことを避けるため、辞任に同意した。しかし、この事実上の解任が理事会から発表されると、UVAの教員、卒業生、学生、地域コミュニティからの大きな批判が巻き起こった。教員評議会、および文理学部教授陣による理事会に対する不信任が決議され、また学科長のグループも理事会への批判を書き送った。学生グループも理事会批判を展開し、学内での集会が開催された。一連の動きは全米のメディアの関心呼び、学長に対する学内の強い支持が存在したこともあり、理事会に対する批判的な論調の中で、約2週間後、理事会はサリバン学長の在任継続を決議した。

この事例に対してAAUPは、ガバナンスに関わる重大問題として、同年6月の年次大会でUVAの教員評議会を支持する決議を出し、大学理事会に向けた書簡の中で、AAUPが過去数日間にわたる展開に注目していたこと、そしてこの件の調査の実施を許可することを要請している。理事会に宛てた書簡は次のように締め括られている。

「我々は、理事会がすぐに先の決定を取り下げ、サリバン学長が現職に留まることに合意するこ

とを切望しており、これは、圧倒的多数のUVAの教授陣、大学職員、全学生の願いに一致するものとする」と考える。

この事例は、比較的短期に問題が解決したことにより、AAUPによる告発は逃れた。しかし、AAUPは、一連の出来事により、UVA、そしてより広くは学界に、大きな懸念が提起されたため、同年11月に調査が実施された。また、アメリカにおける高等教育の主要な質保証の担い手であるア krediteーション団体も調査を実施した<sup>6)</sup>。

AAUPの大学ガバナンス委員会は、学長の選考は大学構成員の連携を必要とする機関の重要事項のひとつであるという見解を提起してきた。この原則は、上述した「大学ガバナンスに関する声明」に組み込まれ、そこから発展したAAUPによる「経営陣の選考・評価・継続に関する教授陣の関与」(Faculty Participation in the Selection, Evaluation, and Retention of Administrators, 1981年)の声明の中でさらに精緻化された。そして、学長選考において教授陣に助言を求める論拠は、学長解任を問う際にも同様の効力を持つ。

理事会は南部ア krediteーション協会に対する回答書の中で、理事会の原則は、現職学長の解任において、教授陣により指名された代表に相談することは要求されないし、要求されるべきではないと回答した。理事会は、現在のバージニア州法、理事会規則、さらには教員評議会の規約内にそのような要件が存在しないことを指摘したのである。

しかしながら、AAUPの報告書は、「理事会の会則にも教員評議会の規約にも、現在、現職学長の解任において教授陣が相談を受けることを規定していないということと、将来その役割が与えられるべきではないということとは別である」と述べる(AAUP 2013)。その論拠は以下である。「学長を解任する権限の行使において、理事会が十分に情報を得ることを望まない理由はない。教育、研究およびサービスという大学の使命の現実の

遂行に最も密接に関与した人から情報を得ない理由はないのである。理事会の述べる懸念が、これら重要機能に対する学長の監督に関わるものである場合は、とりわけそうである。実際、もし理事会がこの件について教授陣に相談していたなら、少なくとも今回のような事態には至らなかったと言えるだろう。要するに、2012年6月にバージニア大学で起きた出来事は、教授陣による助言という明白な賢明さに対する無言の証明として存在するのである」(AAUP 2013)。また、上記「経営陣の選考・評価・継続に関する教授陣の関与」に関する声明も以下のように述べる。すなわち、「学長及びその他の大学経営陣は、いかなる場合においても、彼らの権利ならびに様々な構成主体の利益の両方を適切に保護する手続きにより、独断的な解任から守られるべきである」。

### おわりに

本稿では、学問の自由と大学の自治の問題について、アメリカのAAUPの活動の概要、および近年生じた主要な事例のいくつかをみながら検討を行った。アメリカにおける学問の自由と大学の自治の問題は、もしかすると日本よりもはるかに根深く、複雑な問題といえるかもしれない。だが一方で重要なのは、AAUPのような団体が存在することによって、これら問題に関わる情報や資料が多く公表されていることである。それによって、大学における日常の中でどのような問題が生じ、どのような対処や解決が図られているのかが可視化されるとともに、問題が生じつつも、それに目を瞑らずに対応しようとするアメリカの大学人の心性が形成されているようにも思われる。はじめにも述べたように、学問の自由と大学の自治はいずれも広範かつ複雑な問題であり、本稿で論じた内容はほんの出発点に過ぎない。引き続き検討を深めていく必要がある。

### 注

(1) AAUP 結成の直接の契機となったのは、ビッグビジネスと社会科学研究者らの中に生じた葛藤であったが、学問の自由の問題自体はそれ以前から存在していた。それまでは、主にカレッジにおける宗教的信仰とそれに根差した教育に対して、啓蒙思想、あるいは実証的科学の側から新たな世界認識がもたらされ、両者の間の葛藤として、さまざまな問題が生じていた。とりわけ顕著なのは、19世紀後半にチャールズ・ダーウィンの進化論を巡って、聖書における神の創造論との間で、大学内外で起こった論争である。大学には進化論者が教授職として採用される一方、理事会・学長による進化論者の解雇・罷免が相次いだ(詳しくはメツガー 1980)。この問題について、本稿では詳述しないが、1880年代頃までアメリカの大学に残っていたとされる「偏狭で宗教的な雰囲気」から脱却する上でも、本稿で検討する AAUP にみられるような教授陣の団結の動きが影響を及ぼしていた。ここではメツガー (1980) から該当部分の引用を示す ([ ] 内は引用者)。「[教授たちの] 黙従の伝統が破れていった背後には、教授たちが依拠していた集団自体が変化していったという事実のあることに気がつくのである。…(中略) …一般に、南北戦争前の時代には、理事者は事実上正当に支配をしていた。しかし、ダーウィニズムをめぐる争いで彼らが愚劣な失策を犯したので、彼らに対する尊敬の念は駄目になってしまった。…(中略) …彼らが抑圧政策をたびたび変えたので、教授たちに反抗の勇気を与えることとなったのであった。というのは、自分のホームグラウンドが危いとなれば、教授たちには移っていくべき別な大学が常にあったためであった。加うるに、理事者と競合し、しかも理事者にとって代わり得る、そして身元を託するに足るような、新しい集団が生まれてきたのであった。つまり、ダーウィニズムをめぐる危機から生じた一つの帰結は、心を同じくして進化論を信じ、相互の交流と

支援をはかり、そこから新しい行動の規準を発展させていった教師たち—科学者、学者、それに哲学者—が団結をはかったことであった。彼らの準拠基準によれば、異論を唱えることは不忠誠でも妨害をするということでもなかった。というより正統派のまきちらす恐怖の霧を照らしてくれる理性の光なのであった。かくして、自分たちの抱いている意見のために裁きかけられた教授たちは、自分たちの在職期間について判断を下そうとする人々 [理事] に対するよりは、さらに広い分野を代表する陪審員たち [教授たち] に対して語りかけたのであった (459-60頁)。また、上記の「偏狭で宗教的な雰囲気」について、例えば、実践的科学を志向する、ニューヨーク州のランドグラント大学 (国有地付与大学) として1868年に開学したコーネル大学の初代学長アンドリュー・D・ホワイトは、宗派の束縛を逃れた大学を創設する際に、その構想がいかに周囲から反宗教的、非キリスト教的な営みとみなされたかを論じている (ホワイト 1939)。

- (2) 2013年における AAUP の組織再編については別途検討する必要がある。その背景には、団体としての規模と機能の拡大とともに、団体の性格を巡る議論があったのではないかと考えられるからである。主に、雇用者としての大学理事や管理職者に対する被雇用者としての教員の権利を団体交渉を通して主張しようとする労働組合化を目指す立場と、学術的知識の保有者および教育研究の担い手としての教員によるガバナンス参加を主張する立場とは、必ずしも両立するものではないことが、アメリカの大学人によってしばしば指摘されるからである。
- (3) この点について、1970年に追加された注釈では、以下の趣旨が述べられている。論争は学問的探究の中核であり、この文章の意図は、論争的な内容を教室に持ち込まないことではなく、自らの専門と関係のない内容に深く立ち入らないようにするという点にある。

- (4) 市民としての自由、ならびに学外での発言については、論点が多く、1970年における解釈でも多くの開設が追加されており、また別途、関連する文書が複数存在する。後述する2014年にイリノイ大学で生じたケースでは、まさにこの問題を巡る議論が展開された。
- (5) UVA が立地するバージニア州を管轄する機関別ア krediteーション団体である南部ア krediteーション協会 (Southern Association of Colleges and Schools Commission on Colleges, SACSCOC) が調査を行った。ア krediteーション基準のうち、組織の高潔に関する基準、理事会の役割、管理における教員の役割からの逸脱の可能性に関する懸念が示され、理事会による回答を受けた結果、UVA に対して「警告 (on Warning)」が発せられた (AAUP 2013)。

#### 参考文献

- AAUP (1966). *Statement on Government of Colleges and Universities*, Washington DC: American Association of University Professors.
- AAUP (1970). *1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure with 1970 Interpretive Comments*, Washington DC: American Association of University Professors.
- AAUP (2013). College and university governance: The University of Virginia governing board's attempt to remove the president, *AAUP Bulletin*, March 2013, pp.1-21.
- AAUP (2015). Academic freedom and tenure: The University of Illinois at Urbana-Champaign, *AAUP Bulletin*, April 2015, pp.1-21.
- AAUP (2016). *Policy Documents and Reports*, Washington DC: American Association of University Professors.
- Finkelstein, M. J. (2005). The Metamorphosis of the American Academic Profession: What Are the Implication for Japan? *Reviews in Higher Education*,

No.83, 1-20.

福留東土 (2008) 「米国の大学団体」羽田貴史編『高等教育の市場化における大学団体の役割と課題』科学研究費補助金研究成果報告書、119-131頁。

広田照幸・石川健治・橋本伸也・山口二郎 (2016) 『学問の自由と大学の危機』岩波書店。

リチャード・ホフスタッター (井門富二夫・藤田文子訳) (1980) 『学問の自由の歴史 I—カレッジの時代』東京大学出版会。

家永三郎 (1962) 『大学の自由の歴史』塙書房。

伊ヶ崎暁生 (2001) 『学問の自由と大学の自治』三省堂。

Knight, J. (2003). The AAUP's censure list, *Academe*, Jan-Feb, 2003, 44-49.

黒川修司 (1994) 『赤狩り時代の米国大学—遅すぎた名誉回復』中公新書。

ウォルター・P・メツガー (新川健三郎・岩野一郎訳) (1980) 『学問の自由の歴史 II—ユニバーシティの時代』東京大学出版会。

高木英明 (1998) 『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。

寺崎昌男 (1979) 『日本における大学自治制度の成立』評論社。

Tierney, W. G. (2009). Globalization, international rankings, and the American model: a reassessment, *Higher Education Forum*, 6, 1-17.

アンドリュー・D・ホワイト (森島恒雄訳) (1939) 『科学と宗教との闘争』岩波新書。