

日米の研究環境の違い*

神戸大学経済経営研究所教授
利 博友 (Hiro Lee)

私は22年以上にわたる米国での生活を経て、1996年3月に日本に戻り、それ以後、現在まで8年半、日本の大学および研究機関で研究に従事してきた。帰国当初、日米の大学の慣習や研究環境のあまりの違いにカルチャー・ショックを受けたことは、まだ記憶に新しい。

当研究所は、日本でも数少ない研究環境の優れた機関であると思うが、日本のほとんどの大学・研究機関は、米国と比べて明らかに研究環境で引けを取っている。ここに、日米の研究環境の違いについて考察してみたい。

日本の研究者よりも米国の研究者の方が優れた研究成果を収めているのにはいくつか理由があるが、その中で2つの主な理由に着目する。第一に、米国ではレフェリー審査付学術雑誌への論文掲載に対する報奨が非常に大きいのに対し、日本では比較的小さい。米国における大学教官の昇進は、レフェリー審査付学術雑誌への掲載本数、掲載論文の質、他の研究者による引用数[引用数はSocial Science Citation Index (SSCI)等の様々な引用索引によって記録されている]が大きな決め手となる。引用数が昇進の基準に含まれるのは、ある論文の引用が多ければ多いほど、その研究分野に対するその論文の貢献度は高く、学界に重要な影響を与えている傾向が強いからである。

例えば、ハーバード大学のラリー・サマーズ(現同大学学長)が29才で、マサチューセッツ工科大学(MIT)のポール・クルーグマン(現プリンストン大学教授)が31才で教授に昇任したのは、彼らの20代当時の研究がすでに革新的であったからである。一方、研究業績があまり芳しくない教官は、40代後半になっても教授に昇進できないケースがしばしばある。私が1988年9月から1996年3月まで在籍していたカリフォルニア大学アーバイン校(UCI)経済学部には、数名の30代前半の教授もいれば、48才で準教授の者もいて、まさに実績によって昇進が決定されている現実を目の当たりにした。給与に関しても成績昇給制(merit increase)というシステムがあり、定期的に行われる他教官の評価および同分野の他大学の専門家たちによるレファレンス・レター(報告書)によって、昇給が認められるかどうかの判断が下る。

米国の大学は、全教官に対してこのような厳しい審査をほぼ隔年ごとに実施する一方で、教官に対し、研究業務に集中できる良質な職場環境を提供する。以下に詳細に述べるが、まず、日本の大学と比較して教官の雑務が非常に少ない。また、大学院生数/教官数の比率が低いので、大学院生の指導にそれほど時間を取られない^(注1)。授業の負担は大学によって異なるが、レベルの高い大学ほど負担が小さい。

* 本稿は、『東アジアへの視点』2003年6月号に掲載されたコラムをもとに加筆修正したものである。岡山香氏には、翻訳に全面的に協力していただいた。ここに深く感謝する。

平均して年に4コース(1学期に2コース)程度であろう。週に3~6時間の授業時間と3時間前後の学生の指導、および月に1~2回、1時間程度の会議への出席を除くと、残りの時間は自由に自分の研究に費やすことができる。研究に専念し、成果を収めることが何よりも重要であるので、生産性を高めるために自宅で研究を行う者も少なくない。

私は、このような米国の大学のシステムが、決して最適であるとは思わない。研究業績を過大評価する傾向が強いため、若い研究者に相当なプレッシャーがかかり、時に、教官同士の対立を引き起こすことがあるからである。UCIで私の同僚であった3名の助教授の終身雇用権(テニユア)審査を例に考察してみよう。米国の大学におけるテニユアの審査は、一部の例外を除き、その大学の助教授として採用されてから6年間の研究業績を基に行われる。まず、A氏は6年間で14本の論文をレフェリー審査付学術雑誌に掲載した。*Journal of Comparative Economics*を含め、有名な学術雑誌に何本かの掲載があったが、上位30位にランクされているジャーナルへの掲載が1本もなかったため、多くの教授や準教授から酷評され、テニユアを獲得することができなかった^(注2)。次に、B氏は助教授として採用されてから3年目に子供が生まれたため、テニユアの審査が1年、延期された。米国では、男性も女性と同程度、育児に参加することが期待されているので、このような配慮がなされる。B氏は7年間で8本の論文をレフェリー審査付学術雑誌に掲載した。本数は不十分であったが、*American Economic Review*という経済学のトップ・ジャーナルへの掲載が2本あったことが高く評価され、満場一致でテニユアの権利が与えられた。最後に、C氏のケ-スは賛否両論を呼んだ。B氏と同様に子供の誕生によって配慮が加えられ、採用以降、7年間の研究業績が審査された。その間、10本の論文をレフェリー審査付学術雑誌に掲載し、*Review of Economics and Statistics*という10位前後にランクされているジャーナルに1本、*Journal of Development Economics*という30位前後にランクされているジャーナルに1本の掲載があった。しかし、残りの8本は、比較的上位にランクされている*Economics Letters*への掲載はあったものの、それ以外はあまり高く評価されなかった。結局、経済学部内での投票の結果は賛成11、反対10であったが、テニユアを有していない教官の票を除くと反対票の方が多かったため、大学全体の人事委員会で否決された。この時、C氏の昇進を巡って学部内に亀裂が生じ、その決定を不服とした著名な準教授が辞職し、他大学に転職するに至った。C氏の場合、優れた論文が3本あったにもかかわらず、テニユアを取得できなかった。優秀な人材を集めたい気持ちは理解できるが、ハードルをあまりにも高く設定しているのではないかという疑問を抱くことにもなった。

上記のように、米国の大学では論文の数よりも質を重要視するが、日本の大学では逆の傾向があるように思われる。日本では、レフェリー審査付で国際的にも評価の高い学術雑誌に積極的に投稿している研究者は比較的少なく、所属大学の紀要に論文を掲載するケースが圧倒的に多い。だが、有名国立大学においてさえ、レフェリー審査のない紀要に掲載されている論文の質が一般的に高くないことは否定できない。明らかに、5~6本の論文を紀要へ掲載するよりも、斬新な論文1本を質の高い英語の学術雑誌へ掲載する方が、その専門分野に対して大きな影響を与える。しかし、米国の大学と異なり、質の高い論文が学術雑誌に掲載され、その論文が学界に影響をもたらしたとしても、日本の大学ではそれが昇給や昇進を速めるという保証はない。10~20年前に比べれば、改善されているかもしれないが、日本では年功で助教授から教授に昇進するケースが多い。いかに優れた研究を行い、その成果を学術雑誌に掲載

しても、一部の大学・学部を除いてその見返りは非常に小さい。このようなシステムの下では、今後、優秀な研究者が海外へ出て行くいわゆる「頭脳流出 (brain drain)」が増大すると推測されるが、本人および世界全体のためには有益であると考え。プロ・スポーツの世界でも同じことが言える。実力のあるJリーグの選手或いはプロ野球の選手が世界でプレーするのは、非常に望ましいことである。

日米の研究成果の差を生む第二の理由は、日本では、米国に匹敵する研究環境が整えられていないことである。それは、研究者が本来の研究活動以外に、多岐にわたる業務を行わなければならないことに起因する。ここでは、主に日米の大学における職務を比較する。教官の主な職務が研究と教育（講義および学生指導）であることは両者に共通するが、それ以外の職務において日米で格段の差があることを述べたい。まず、米国の大学では、日本の大学で行われている全学レベルの委員会はもちろんのこと、部局レベルの教務委員会、入試委員会、図書委員会、留学生に関わる委員会等までも、教官ではなく、各分野の専門知識をもつ職員が事務全般を行うと言っても過言ではない。学部長・研究科長の意見を踏まえながら、専門家がカリキュラム作成、学部入学志願者の書類審査および合否の判定、図書の購入等を担当する。カリキュラム作成、図書購入等にあたって教官の意見や要望が十分、考慮されることは言うまでもない。ただし、大学院の入学志願者の書類審査と合否の判定については教官が行う。また、教官の採用に関わる業務、他の教官の昇給または昇進を判定するための報告書の作成等も教官の業務である。UCI 在籍中に三度、選考委員会の委員になったことがあるが、毎回 1 つの欠員ポストに 200~300 名の応募者があった。まず、書類審査で候補者を 20~30 名に絞り込み、毎年 1 月初旬に開催されるアメリカ経済学会中に、一次面接を行う。次に、一次面接で評価の高かった 3~4 名の候補者を大学に招く。候補者には 5~6 名の教官との 1 対 1 の二次面接の後、セミナー講演を課す。採用者が決定するまで、選考委員会に入っていない教官も含め各教官が何本もの論文を読み、評価する。これにはかなりの時間を取られるが、特に、候補者が専門分野に近い研究をしている場合、有能な若い研究者の論文を読むことのメリットは大きい。

それに比べ、日本の大学の主な委員会では、このようなメリットはあるだろうか。残念ながら、私の答えは“No”である。日本で教務委員長を 1 年間務めたことがあるが、率直に言って、学位論文の審査以外は教官ではなく、米国のように専門家がすべき仕事ではないかと思った。学生便覧、授業時間割、非常勤講師への依頼、満期退学の条件、専修免許等について、教官が時間を割いて議論するのは非効率である。文部科学省の統計によると、1971~1996 年度の 26 年間に人文社会科学の分野で博士号を取得した者は、7,652 名であった^(注3)。海外の大学院で Ph.D. の学位を取得し、日本に帰国した者の統計はないが、社会科学系で博士または Ph.D. の学位を有し、基礎研究あるいは実証研究ができる者はごくわずかである。研究者が雑務のために自分の研究に時間を費やせないことは、非常に高い機会費用をもたらす原因となる。日本でも、専門知識の重要性が近年、ようやく認識されるようになってきたが、各自が比較優位を持つ専門業務にできるだけ多くの時間を費やすことが、効率性の上昇につながる。

この 3~4 年間、韓国と台湾の研究者と何度か話し合う機会があった。韓国と台湾では、教官の昇進を判断する際、レフェリー審査付で国際的に著名な学術雑誌に何本の論文が掲載されているかを考慮する大学が増えているようだ。このような制度は、まだ日本のごく一部の大学でしか採用されていない。もっと多くの大学で是非、導入すべきであると思う。昇進だけではなく昇給の基準としても採り入れる

べきである。米国ほどの厳しい制度を提案するつもりはないが、米国と日本の中間よりやや米国寄りのシステムが最適ではないかと考える。国際レベルで認められる大学・研究機関になるためには、インセンティブと適度なプレッシャーを積極的にシステムに組み入れることが不可欠である。

注

(注1) 在籍していた当時、UCI 大学院経済学研究科では、21名の教官に対し、大学院生は約35名であった。私が学位を取得したカリフォルニア大学バークレー校大学院経済学研究科では、50名以上の教官に対し、大学院生は約150名であった。これに対し、名古屋大学大学院国際開発研究科では26名の基幹教官に対し、大学院生は約300名であった。

(注2) 浜田(1993, p. 55)は、「国際的に定評のある学術雑誌に採用されるような論文を書いているか、特にそれがどれだけ同じ部門の研究者に評価されているかが、テニュア決定の際に問題となる」と記述している。

(注3) この累計は、<http://www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/rep066j/html/table02.html> の表 2-5-1 から計算した。

参考文献

浜田宏一(1993)『エール大学の書斎から』NTT出版。