

アメリカ大学教授連合 (AAUP) の結成とその後の展開

—大学の自由との関係で—

高 木 英 明

The Formation of the American Association of

University Professors and Its Development

—With the relation to “academic freedom”—

Hideaki Takagi

序

アメリカ大学教授連合¹⁾ (The American Association of University Professors, 以下 AAUP) とは、アメリカにおける「高等教育および研究の利益を増進するために、大学、カレッジおよび同レベルのプロフェッショナル・スクールの教員や研究者の一層効果的な協力を促進すること、また一般的にはこの職の水準、理想および福祉を増大させること」(同連合の会則第一条)²⁾ を目的として結成された専門職団体である。

会員は、正会員 (active members)、大学院学生会員 (graduate student members)、準会員 (associate members) および名誉会員 (emeritus members) から成り³⁾、合衆国およびカナダ⁴⁾ の高等教育機関における教育または研究の職についている者は誰でも正会員になる資格がある。また、現在大学院学生であるもの、または過去5年以内に大学院学生であったものは学生会員になる資格がある。正会員が主に管理的な仕事に着いた場合(仕事の総量の半分以上が管理職的になった場合)には準会員となり、定年で退職した正会員または準会員は名誉会員になる。名誉会員は会費を払わなくてもよい。

本部はワシントンにあり、任期2年の会長、副会長のほか事務総長 (General Secretary) 以下約10人の専任スタッフ (professional staff) が置かれている。AAUP の代議機関としては、代議員会 (Council) が置かれ、会長、副会長、事務総長、州協議会の議長、生存中の元会長3人および30人の選出代議員 (3年任期で毎年全国10地区から各1人宛選出) 等約40人によって構成される。代議員会は AAUP に代わって会の目的を遂行するが、1年に2回会合をもつだけで通常の業務はその執行委員会 (Executive Committee) が行なう。代議員会にはそのほか各種の委員会 (例えば、A. 学問の自由と身分保障、B. 専門職倫理、G. 国際的大学問題、T. カレッジおよび大学の管理、W. 大学教授職における婦人の地位、Z. 大学教授職の経済的地位、などの各委員会) が置かれ、AAUP の主要な作業グループとなっている。これらの委員会は専任スタッフと緊密に協力しながらそれぞれの担当領域の主題について検討し、その結果を代議員会あるいは年次大会 (annual meeting) に報告する。年次大会は毎年開かれ、委員会からの報告を検討し、規約の改正、予算、決算等の主要事項を決定する。年次大会は AAUP の最高決定機関であ

り、大会にはすべての会員が出席することができるが、投票権をもつのは正会員のみである。各支部の正会員は24人に1人の割合で代理人を選ぶこともできる。支部 (chapters) は7人以上の正会員のいる機関 (大学、カレッジ等) で結成することができ、キャンパスが地理的に分散している場合には、複数の支部を置くこともできる。ほとんどあらゆる州に支部の州協議会 (State Conference) があり、地方には多くの地域的な機関 (regional bodies) があるが、AAUP はあくまで個々の会員の全国組織であって、いかなる意味でも地方グループや支部の連合体 (federation) ではないとされる⁵⁾。州および地方の協議会の目的は、AAUP の全国レベルで開発され、承認された原則や基準を地方に知らせ、支持させること、大学教授職に影響を及ぼす地方的条件、特に学問の自由と身分保障 (tenure) に関わる諸条件を地方の会員に知らせること、新しい支部の結成を促すこと、および他の地方組織と共通の主張 (common causes) について協議することである⁶⁾。

なお、AAUP は年に4回定期刊行物 (AAUP Bulletin) を発行し、会員その他の研究者に豊富な情報を提供している。また、財政面では、その初期の頃に特別研究のために少額の補助金を受けたことがあるが、1935年以来、事業の一切を会員の納入金でまかなうことを原則としており、現在でも収入の90%以上を会費にたよっている。収入源が限られていることから常に専任スタッフの不足を来し、各種の活動が制約される状態にある。

以上概括したような組織としての AAUP は、1915年1月に結成されて以来、約60余年間にわたって発展的に活動し続け、特にアメリカにおける学問の自由の確保と大学教授の身分保障に重要な役割を演じてきた。本稿はこの AAUP が結成された過程とその後の活動を検討することによって、AAUP がアメリカにおける「大学の自由」⁷⁾ の確保に果たした役割の意義とその機能的限界を明らかにしようとするものである。

I. AAUP の結成とその動因

AAUP が結成されたのは1915年の初頭であったが、その動きは先ず相つぐ「学問の自由の重大な侵害」⁸⁾ に動機づけられたジョンズ・ホプキンス大学 (Johns Hopkins) の18人の教授達から始まった。これは、ジョンズ・ホプキンス大学がドイツの大学を目指して作られた最初の大学であったことを考えれば、故なしとしない (後述)。哲学科教授ラブジョイ (Arthur O. Lovejoy) を中心とするこれら18人の正教授達は、1913年の春、他の九つの主要大学の教授団メンバー (faculty members) に対して、大学教授連合組織の結成を討議する会議への参加を呼び掛けた⁹⁾。その結果、ほとんどの大学 (9大学中7大学=Clark, Columbia, Cornell, Harvard, Princeton, Wisconsin, Yale) の教授達から好意的な返事が得られ、その際起草された組織結成の声明文 (statement) はかなり多くの署名を得ることができた。そして1913年11月にボルティモア (Baltimore) で開かれた会議の結果、主要な研究領域と主要な大学を代表する組織委員会 (Committee on Organization—34人で構成) ¹⁰⁾ が任命された。この委員会は長い討議の末組織結成に必要な諸事項を決定し、1914年11月には結成大会への招請状を著名な大学あるいはカレッジの正教授宛に送付した。招請状を送られた人達の中、約650名がその趣旨に賛成し、参加の意志を表明した。かくして、AAUP の結成大会は1915年1月1日 (金) と2日 (土) の2日間、ニュー・ヨーク (New York) 市で開かれ、組織委員会の提案に沿って、会則や会費、その他の基本的事項を討議、決定した。ここに AAUP は数百名の会員の加入を得て発足することになったが、初代会長には組織委員会の議長を務めたジョン・デューイ (John Dewey) が選ばれ、

事務総長には終始 AAUP の結成に尽したアーサー・O・ラブジョイ（Arthur O. Lovejoy）がなった。ラブジョイは1944年まで AAUP のために働き、AAUP 形成期の指導的人物、「創設の父」と目された¹¹⁾。

では、この時期にこのような全国的な大学教授の組織を成立させた動因は何であったか。それは一般的には大学教授の専門職意識（professionalism）の高揚、具体的あるいは直接的には学問の自由をめぐる事件の頻発がその主たるものであったといえよう。

アメリカの大学は、19世紀の後半にはドイツ大学の影響を受けて、ジョンズ・ホプキンス大学を初めとする新しい大学が作られ、あるいは旧来の大学の改革も進められて、次第に学術的な性格を濃くしていったが、19世紀末には学術的研究を目指す大学院もかなりの数が整備されていた¹²⁾。こうした歴史的背景の下に、20世紀に入ると「大学教授達は主として知識の進歩に関心をもつ専門家（specialist）になり、その連帯と忠誠心は勤務先のカレッジまたは大学から自己の専門とその専門分野で働く全国的な仲間へと大きく変わってきた」¹³⁾といわれ、それぞれの専門分野で専門職団体（学会を含む）が次々に作られて行った。また、進歩主義（progressivism）の影響も受けて、教授達は専門職的性格を強めるにつれて、その自己表現、自己保全、および自らの自由のための組織を作った。具体的には安息休暇（sabbatical leave）権や恩給権、あるいは身分保障（tenure：正当な理由のない限り、雇傭契約の更新を拒否されない、1906年に初めて出現¹⁴⁾）の権利を獲得し、それらの条件や自由を護るために相互に結束し、専門職としての確立を目指したのである。ドベイン（W. C. DeVane）によれば、当時は「組織と専門職化の時代」¹⁵⁾であった。AAUP はそうした専門職志向の時代の流れの中で全国的なレベルで大学教授職全体の組織化を図ったものである。1914年11月の招請状は、「アメリカの大学の教授団メンバーの学術的な特別の利害は、各種の学会によって十分配慮（care for）されている。しかしながら、教授職（teaching staff）の共通の利害を代表し、大学政策の一般的な問題を処理する組織は存在しない。よく似た専門職のアメリカ弁護士会（American Bar Association）やアメリカ医師会（American Medical Association）に比肩し得るような協会（society）が大学存在の目的に実質的に奉仕し得るであろうことを信じて、多くの大学の教授団メンバーが全国的な大学教授連合（AUP）を結成することに賛成している¹⁶⁾」と述べ、各専門分野別の学会では不十分なこと、それらを糾合する大学教授職全体の組織が必要であること、またその組織は専門職団体として大学教授職に関わる一般的、全般的問題を処理するものであることを強調した。さらに、これに関わって、「高等教育と研究の全国政策を立案する場合には大学教員の総体（general body）が効果的な影響力を行使すべきこと、つまり大学の仕事あるいは大学教授職の有用性、威信、または基準に重大な影響を及ぼすかもしれない今後の諸問題は注意深い考慮と広い討論の後でのみ処理されるべきこと¹⁷⁾」またそのためにはこの「専門職自体の理想、利益および見解を公平に代表する何らかの組織が存在しなければならない」¹⁸⁾ことを訴えて、AAUP の結成を呼びかけたのである。この招請状による結成趣旨あるいは結成後の会則の目的規定からすれば、AAUP は専門職団体として大学教授職全体の一般的諸問題を処理する組織として企図されたことが明らかである。そこには、学問の自由や身分保障に関わる問題を専ら、あるいは主として扱うことを目的とする趣旨はうかがわれない。しかし、AAUP の結成をもたらしたより直接的な契機または動因は、ジョンズ・ホプキンス大学の教授達を動機づけたように、むしろ学問の自由をめぐる事件の頻発であったと考えられる。

大学教授の身分をめぐる問題（troubles）は古くからあったが、19世紀末頃から大学の学術的

性格が強まるにつれて、その内容が次第に言論・思想等いわゆる学問の自由に関わるものへと変わっていた¹⁹⁾。このため、すでに19世紀末頃から、大学教授の「相互防衛と保護のためにある種の連合組織 (association) を結成すること」が主張され (1895年)、あるいは「学問の自由の事件を調査する専門職団体」の必要性が説かれていた (1900年)²⁰⁾。實際上、1900年には、学問の自由をめぐるかなり顕著な事件が起きた。スタンフォード大学の経済学教授ロス (Edward A. Ross) がその所説を理由に解雇され、これに抗議した歴史学教授ハワード (George E. Howard) を初めとする7人の教授が次々と辞任した事件である²¹⁾。ロスがメンバーであったアメリカ経済学会 (American Economic Association) が調査委員会を作って、その調査に当たり、ロスに好意的な報告書を出したが、彼を大学に復職させることはできなかった。そして、この時全国的に燃え上りかけた連帯の気運も、アメリカ経済学会の事件調査の情熱も急速にさめて行った。しかし、この事件は関係者以外の者が教授の解雇問題を検討した最初の事例となったのである²²⁾。また、ロス事件から約10年後には、ラファイエット・カレッジ (Lafayette College) から哲学教授ジョン・M・メクリン (John M. Mecklin) を追放 (辞職を強要) する事件が起き、この時は彼が会員となっていたアメリカ哲学会 (American Philosophical Association) とアメリカ心理学会 (American Psychological Association) が合同調査委員会を作って、その調査に当たった。この場合も事件そのものの解決にはならなかったが、その後アメリカ経済学会、アメリカ社会学会 (American Sociological Society) およびアメリカ政治学会 (American Political Science Association) の3学会が合同委員会を結成して (1913年)、学問の自由と身分保障に関する一般原則 (後に AAUP の1915年宣言に結実) を検討する契機を作った。ロス事件とメクリン事件との間にも学問の自由に関わる事件はいくつかみられ、こうした事件の続発は教授達の不安をかきたてるのに十分であった、とメッツジャー (Walter P. Metzger) はいう²³⁾。彼らは学問の自由の擁護と地位保全のために相互に結集して自己防衛組織を結成せざるを得なかったといえよう。

AAUP の結成目的としては、「アメリカにおける高等教育と研究の利益の保護者として特別の責任を負う大学教授職の人々の間に一層効果的な協力をもたらすこと、高等教育機関における教育に関する諸問題の一層一般的かつ方法論的討議を促進すること、カレッジおよび大学教員の公的意見を権威をもって表明するための手段を生み出すこと、団体的行動 (collective action) を可能にすること、および大学教授職の理想と基準を維持・発展させること²⁴⁾」が掲げられただけで、学問の自由の擁護そのものは正面きっての結成目的とはならなかった。しかし、それが専門職的一般目的に包まれた潜在的あるいは核心的な目的であったことは否定できない。“事柄の性質上” 学問の自由と身分保障こそこの専門職確立の基礎的条件だからである。多くの人達が AAUP の結成理由をそこに求めており、また何よりも結成後の AAUP の中心的活動がその問題に関わって行ったことがそのことを示している。

1915年1月の結成大会では、先に述べた3学会の合同委員会 (学問の自由委員会) の議長セリグマン (E. R. A. Seligman) から動議が出され、「代議員会は、学問の自由の問題を処理するために、経済、政治、社会各学会によって作られていた委員会を新しい委員会、すなわちこの AAUP のために学問の自由の問題を調査する権限をもった合同委員会に統合するように企画し、次の年次大会に報告すること²⁵⁾」が決議された。実際には、AAUP の学問の自由委員会は直ちに作られ、3学会の合同委員会の作業 (学問の自由と身分保障の原則の確認を含む) を引き継いだ。そこで確認された学問の自由と身分保障の原則は1915年宣言として次の第2回年次大会で正式に採択された (1915 Declaration of Principles on Academic Freedom and Tenure)。これは

この問題に関する諸原則を系統的に整理して表明した最初のものであったが²⁶⁾、真空の中から考え出されたものではなく、それまでに各大学で起きた事件あるいはそれをめぐる論争などから経験的に網み出された諸原則の確認であったといわれる²⁷⁾。学問の自由委員会はこれらの諸原則の整理・確認を行なったばかりでなく、代議員会の決定に従い、学問の自由や教授の身分に関する具体的な事件——例えば、ウェスレイアン（Wesleyan）のフィッシャー（Fisher）教授免職事件、コロラド大学のブルースター（J. H. Brewster）教授免職の問題、ペンシルベニア大学のニアリング（Scott Nearing）教授免職事件等——の実際的な調査も行ない、第2回年次大会に報告した。この学問の自由委員会の1年間の活動はあまりにもきわだっていたので、初代会長デューイは第2回年次大会の会長報告において、AAUPの目的は過去1年間に学問の自由委員会の行なった活動に代表されると考えるのは間違いであり、それはもっと多様で包括的なものであることを強調せざるを得ないほどであった²⁸⁾。もっとも、デューイはAAUPの労働組合化を危惧している人達、あるいはそのために加入をためらっている人達に対して、学問の自由委員会の活動は偶発的なものであって、決して本来の主たる目的ではないことを強調することによって、その懸念を払拭しようとしたものであるともいわれる²⁹⁾。それはともかくとして、以上のように、結成目的には学問の自由と身分の擁護はうたわれていなかったし、学問の自由委員会の設置も結成大会の過程で緊急動議として提案され、可決されたものではあるが、この委員会の活動が全く「偶発的なもの」であったり、あるいは「予期せざる役割³⁰⁾」を担わされた結果であったとは、AAUPの成立に至る過程からみても、あるいは包括的な専門職の利益擁護というAAUPの性格からしても、とうてい考えられない。その活動がAAUP結成時の予測をはるかに越えて活発に行なわれるに至ったものであるにしても、学問の自由と身分の擁護がAAUP結成の動因の核にあったことは否定できないであろう。

なお、当時学問の自由に関する事件を法廷に持出す道もないわけではなかったが、それは高い経費を要する道であり、裁判所自体が学問の自由に関する判断を示すのに消極的で、出費の割にはあまり満足な結果が得られなかったともいわれ³¹⁾、このこともAAUPの結成を促す一因となったと考えられる。

また、他国に例をみないこのような大学教授の相互防衛組織が結成され、その後も強力に発展することになった原因の一つは、アメリカ独特の理事会管理方式とその下での自由な雇傭契約方式に求めることができるであろう。アメリカの大学は公私立とも理事会（Governing Board）が究極的な大学管理権（職員の雇傭契約権を含む）をもっており、教授は一定の期間を限って雇傭契約を結んでいる雇われ人に過ぎない。理事会は法制上きわめて強い立場にあり、教授は契約期限が来れば首をきられてもやむをえない弱い立場にあった。当時はまだ身分保障（tenure）の制度も芽生えたばかりで、個々の大学の教授団は相互に結束して防衛し合えるほど強力にはなり得なかった。そこには契約の自由を前提とした理事会の強い立場があった（また、原則的には現在にある）といえよう。そのために、ほぼ同じような状況下に置かれていた全国の大学教授を結集して、その専門職的地位を強固にし、それによって個別の問題を解決する道が選ばれたとみることができる。

なお、早くからこのような組織の必要性が感じられながら、その組織化が遅れた理由として、メッツジャーは大学教授の間にみられた孤立的な勤務体制や組合的組織への嫌悪感を挙げているが³²⁾、この組合的傾向への嫌悪感は創設当初からずっとみられ、今なお続いている（後述）。

II. その後の活動

AAUP の第2回年次大会は、1915年12月31日（金）と1916年1月1日（土）にワシントンで開かれたが、この時までには会員数は60大学の867人にふえていた（12月29日現在³³⁾）。その後も会員数は毎年平均数百人のペースでふえ続け、第2次世界大戦後には急激に増加した（第1表参照）。1950年代の後半には一時減少がみられたが、その後も大幅な増加がみられ、現在はほぼ10万人に達している。これは加入資格者全体の約3分の1に相当する³⁴⁾。

このような発展をもたらした原因の一つは、創設以来続けられてきた学問の自由委員会の調査

第1表 会員数の変化

年	会員数	増減数(年平均)
1915	867人	人
1920	2,388	1,521 (304.2)
1925	5,591	3,203 (640.6)
1930	7,986	2,395 (479.0)
1935	11,500	3,514 (704.8)
1940	15,330	3,830 (766.0)
1945	16,910	1,580 (316.0)
1950	37,524	20,614 (4,122.8)
1955	43,615	6,091 (1,218.2)
1960	39,020	-4,595 (-919.0)
1965	66,645	27,625 (5,525.0)
1970	87,105	20,460 (4,092.0)
1972	97,106	10,001 (5,000.5)
1973	87,649	-9,457 (-9,457.0)

(注) AAUP Bulletin, Vol. II (1916), No. 2. Summer 1953, Spring 1955, Spring 1961, Spring 1965, Spring 1970, 等より作成。

活動にあると思われるが、AAUP の目的およびそのための活動は、デューイも強調したように、それにとどまるものではなく、専門職としての大学教授職の水準向上、給与その他の生活条件の改善等、教授団の生活 (faculty life) のあらゆる側面に関係をもつものであった³⁵⁾。委員会は、「学問の自由委員会」のほかに、1916年4月1日には早くも15（任用と昇進、教授職の補充、標準化の限界、会員、地方支部、知的関心の衰退、大学院学生の移住、大学倫理、名誉学位、大学手引書、Ph. D. の要件、などを呼称する各委員会）に達していた³⁶⁾。委員会はその後解消したものもあり、新たに作られたものもあって、現在ではアルファベットの26文字全部を使い尽しており（各委員会はアルファベットの略称をもつ）、そのほかに小委員会 (sub-committees) や特別委員会 (special-committees) がいくつか作られている。AAUP はこれらの委員会機構を通して大学社会 (academic community) のあらゆる部面を検討し、必要があれば、しかるべき改善の勧告を行ってきた。その活動はきわめて多岐にわたるといえるが、60余年の歴史の中で特にきわだっているのは、やはり学問の自由に関する原則の定立とそれに関わる具体的な事件あるいは苦情の調査活動であった。ここではこの AAUP の学問の自由に関わる主要な活動を整理し、その概要をたどることとする。

第2回年次大会において、それまで1年間活動してきた学問の自由委員会の議長セリグマンは、

その職務からの解放とこの問題に関する新しい常任委員会の任命を提案した。討議の結果、「現在の委員会はその未完の仕事を終了した後解散すること、また代議員会は常設の学問の自由委員会（Committee on Academic Freedom and Academic Tenure）を任命するよう指示される³⁷⁾」ことが可決され、「学問の自由委員会」は常設の委員会となった。これがいわゆる A 委員会としてその後の AAUP の活動の中心的役割を担うこととなった。A 委員会の調査結果は代議員会に報告され、年次大会で討議・決定されて、AAUP の正式の活動として展開されて行ったのである。

① 先ず、原則の定立活動については、先の1915年宣言を受けて、1925年に2回目の声明（statement）、続いて1940年には3回目の声明が発表された。前者は、アメリカ教育協会（American Council on Education）が1915年宣言の原則をより短かくする目的で、AAUP、AAUW（アメリカ大学婦人連合）AGB（理事会連合）等の代表者会議を招集して作ったもの（1925 Conference Statement on Academic Freedom and Tenure）であり、1925年にはアメリカカレッジ協会（Association of American Colleges）が、また1926年には AAUP がこれを承認した。しかし、この声明の原則を学則の中へ取り入れた大学はきわめて少なかった（1939年で6～7大学）といわれる³⁸⁾。次いで、AAUP は1929年に大学教授の退職（Academic Resignation）に関する原則の声明を発表した後、1940年には1925年の声明に新たな解釈を加えて、その再確認を行なった。この1940年の声明は、1934年に始められた AAC と AAUP の合同会議によって4年間にわたる論争、照会および再検討の後に確定され、1941年のそれぞれの年次大会で承認された。この声明はその後改訂されることなく、アメリカにおける学問の自由と身分保障の基本原則として確立され、1973年までに87団体がこれを承認している³⁹⁾。1915、1925、1940年の各声明の内容の大筋はほとんど変わらないので、ここでは1940年の声明によってその内容の大綱をみておくと、それは前文、学問の自由、身分保障（Academic Tenure）、および解釈の4項目から成り、前文でこの声明の目的、学問の自由の意義、身分保障の目的について述べた後、「学問の自由」の項で、(a) 教師は研究と研究成果の発表に完全な自由を有すること、ただし、金銭の報酬を受ける研究は大学当局の諒解にもとづくべきこと、(b) 教師は自分の教科について教室内で論ずる自由を有すること、ただし自分の教科に関係のない論争的な問題を授業にもちこまないように注意すべきこと、(c) 大学の教師は市民として語り、書く時には、大学の検閲あるいは規律から自由であるべきこと、ただし社会における特別の地位についていることによって特別の義務が課されていることなどを説き、次いで「身分保障」の項で、教師あるいは研究者は試用期間（probationary period）の終了後、恒久的または継続的な身分を保障され、正当な理由なく職を免じられるべきではないことを主張している。そしてこの原則を解釈するに当たって考慮すべき慣行五つ——(1) 任用の正確な期間と条件を文書にし、それを任期終了前に大学当局と教員の双方がもつべきこと、(2) 専任講師以上の地位に任用された後の試用期間は7年を越えてはならないこと、また試用期間の終了後任用が継続されない場合には、試用期間終了の少なくとも1年前にその通知を与えるべきこと、(3) 試用期間中の教師も、他の教授団メンバーすべてがもつ学問の自由をもつべきこと、(4) 継続的任用の正当な理由にもとづく打切り、あるいは任用期間終了前の正当な理由にもとづく解雇は、教授団の委員会と大学理事会の双方が検討すべきこと、告発された教師は聴問（hearing）以前に告発理由を文書により知らされ、判定を下すすべての機関の前で自らを弁護する機会を与えられるべきこと、自ら選んだ弁護者を同伴することを許されるべきこと等々、(5) 財政逼迫の理由による継続的任用の打切りは、真にそれを証明するものでなければなら

ないこと——を列挙し、最後に、AAC と AAUP の代表者会議（1940年11月 7・8日）での合意のもとづく運用上の「解釈」を付加している⁴⁰⁾。

この1940年の声明の後は、これを補足し、補強する意味で、1950年代から60年代にかけて、学問の自由や教授団メンバーの身分に関わる種々の原則——例えば、国家安全保障要求時における学問の自由と身分保障（1956）、教授団解雇の手続き基準（1958）、教授団メンバーの補充と退職（1961）、不再任通告基準（1964）、大学教授と政治活動（1969）等々に関する各声明——が次々に確認され、あるいは承認された⁴¹⁾。特に1960年代は高等教育問題の高揚期であって、この時期に集中的に諸原則の確認が行なわれてきたことが特徴的である。また、内容も学問の自由や身分保障に直接関わるものばかりではなく、大学教授の倫理（1966）、大学管理（1967）、退職と保険の計画（1969）等広い領域に及んでいる。

② 他方、学問の自由と身分保障に関する具体的な事件や苦情の調査活動は AAUP の創設当初から高く評価され、すでに述べたように、第 2 回年次大会で学問の自由（A）委員会が恒久化されたが、第 3 回年次大会の会長報告においても、1915年宣言の「諸原理とその侵害を公的に注目させることによって、われわれが健全な世論をつくり出すのを助け、また教授職一般の威信と効率を増大させ、全国的に教育の大義（cause）に利する諸条件の確立を促進していることは疑いない⁴²⁾」と評価している。「ごくわずかの間に、A 委員会はこの国の学問の自由の指導的かつ最も効果的な防御者になった⁴³⁾」のである。

ここで AAUP（A 委員会）の調査活動を逐一跡づけることはできないが、A 委員会の処理した件数は年々ふえ続け、例えば1930年代の前半には毎年平均76件が扱われ、1940年代の前半には平均 130 件、1950年代の前半には 133 件へと増加している（第 2 表参照）。特に1940年代の前半

第 2 表 A 委員会の処理件数（1）

年 区分	1931～35		1941～45		1950～54	
	合計	年平均	合計	年平均	合計	年平均
1月1日に懸案中の事件	54	10.8	323	64.6	386	77.2
当該年に生じた新事件	294	58.8	299	59.8	266	53.2
当該年に復活した旧事件	32	6.4	29	5.8	13	2.6
当該年中に扱われた件数	380	76.0	651	130.2	665	133.0
当該年中に解決された事件	321	64.2	309	61.8	232	46.4

（注）AAUP Bulletin, Vol. 22 (1936), No. 2, p. 102; Vol. 32 (1946), No. 1, p. 8; Vol. 41 (1955), No. 1, p. 20 より作成。

には倍増していることが印象的である。これには第 2 次世界大戦の影響があると思われるが、戦後もその数は減少していない。また、1930年代の前半には、1 年間に扱われた件数（平均76件）の中、約64件が当該年中に解決されていた（解決率約84%）のに対して、1940年代前半には 130 件中約62件（解決率約48%）と事件または苦情の解決状況が非常に悪くなっている。この状態は1950年代の前半にはさらに悪化して、解決率は約35%となっている。事件の解決は AAUP の働きのみによるものではないが、AAUP に即していえば、件数の増加について行けない財源とスタッフの不足に大きな原因があろう。1960年代の状況は、資料の統計項目が違っているために比

高木：アメリカ大学教授連合（AAUP）の結成とその後の展開

較することができないが、1970年代に入ると取扱い件数は20年前の 7～8 倍にも達し、1972年には1,000件を超えるに至った（第3表参照）。ただし、年間解決率はやや持直して、3年間の平均が約46%となっている。

第3表 A委員会の処理件数（2）

区分	年			合 計	年平均
	1971	1972	1973		
集計時点で検討中の苦情と事件	502	574	644	1,720	573.3
過去1年間に解決した苦情と事件	378	565	506	1,449	483.0
当該年中に取扱った苦情と事件	880	1,139	1,150	3,169	1,056.3

（注）AAUP Bulletin, Summer 1973, p. 152 より作成。

これらの事件または苦情の内容は、大多数が身分保障の問題あるいはそれに関わる不再任（契約不更新）の通知の遅れに関するものであるといわれるが⁴⁴⁾、諸事件の内容は稿を改めて詳細に分析する必要があるので、ここでは省略する。ただ一例として、1953年をとってみると、この年に会報（AAUP Bulletin）に報告された124件のうち、学内人事に関するものが57件、解雇理由の一つが教員の学外活動であったものが17件、イデオロギー的圧力の立証されたものが20件、AAUPによって管理当局に非ありとされたものが94件という状況であった⁴⁵⁾。このようなA委員会の調査活動は通常次のような過程をたどって行なわれる。すなわち、AAUPの学問の自由と身分保障に関する原則の声明にもとるような行為が行なわれたり、あるいはそれに関する苦情が出たりすると、それが先ずAAUPの関心の対象となる。AAUP本部ではA委員会が状況を検討し、必要に応じて小委員会を作って、集中的あるいは限定的に調査を行なう。実際に調査される事件や苦情は、財源やスタッフ不足の関係から、特に重大なものに限定されざるを得ないが、調査に至らないうちに解決され、終了するものも多い。経過の途中で調停が試みられるが、どうしても調停が成立せず、原則違反の状態が改善されない大学の管理当局は非難リスト（Censured Administrations）に載せられ、会報に公表される。管理当局に対する非難の賦課または撤回は、A委員会の報告を受けて、年次大会において決定される。この非難（Censure）はAAUPの「究極的な罰⁴⁶⁾」である。そのため、實際上管理当局が非難されるに至る件数はそう多くはない。1950年1月1日から1956年9月15日までの7年近くの間に関わられた事件363のうち、AAUPが公式に管理当局を非難するに至ったものは9件（2.5%）に過ぎなかった⁴⁷⁾。これは極端に少な過ぎるが、1960年から1966年までのほぼ同じ7年間をとってみても、「A委員会の事件」として分類された重要な事件のうち、管理当局が非難されるに至った件数の年間平均は13.4（23.3%）であった（第4表）。

非難リストを公表する目的は、管理当局の非難された大学（またはカレッジ）には学問の自由や身分保障に関する条件が十分保障されていないことをAAUPのメンバー、大学教授職全体、および公衆に知らせることによって、これらの人達の批判を喚起し、違反状況が大学当局によって自発的に改善されることを期待するものである。ただし、非難されるのは調査時点における管理当局であって、大学（またはカレッジ）そのものではない。管理当局（Administration）とは、管理職（administrative officers）と理事会（governing board）とをいう。これらの当局が非難された大学（またはカレッジ）に対する直接的制裁は何もない。非難リストの公表に当たって付けられる注意書きによれば、AAUPのメンバーは、宣言の支持を示すために、非難リス

第4表 「A委員会の事件」として分類された件数

区 分	年							合計	年平均
	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966		
管理当局を非難	11	11	10	11	15	17	19	94	13.4
報告公表, 年次大会への勧告なし	2	2	3	7	6	4	4	28	4.0
調査委員会が報告書作成中または A委員会で検討中	2	3	10	9	5	4	5	38	5.4
未 調 査	2	4	3	2	1	2	3	17	2.4
報告書を準備中	3	4	1	1	4	5	6	24	3.4
本部で今後の措置を検討中	16	13	28	38	41	25	41	202	28.9
合 計	36	37	55	68	72	57	78	403	57.6

(注) AAUP Bulletin, Summer 1960, p. 230 ; Summer 1960, p. 144 ; Summer 1962, p. 163 ; Summer 1963, p. 135 ; Summer 1964, p. 135 ; Summer 1965, p. 247 ; Summer 1966, p. 129 より作成。

トに名前の載っている大学（またはカレッジ）への就職を慎しむことが彼らの義務であると考えがちであるが、事例毎に事情が違うので、AAUP 自体はそのような義務づけをしてはいないという⁴⁸⁾。メンバー自身が任用を受ける前に学問の自由と身分保障の条件に関する十分な情報を得るように勧告するとどめ、どうするか最終決定は事実を把握した個人の裁量にまかせられる。このため AAUP の制裁力はきわめて弱くなる。（会報には非難リストのみでなく、問題になっている大学またはカレッジの状況および経過が毎号報告されている）。

以上みてきた学問の自由と身分保障に関する諸原則の声明とそれらを各大学に行きわたらせるために行なってきた一連の調査活動は、公私立大学ともに理事会を頂点とする管理体制の下で常に不安定な雇傭契約関係の下に立たされる教授団メンバーを保護する上で、非常に大きな役割を担ってきたといえよう。それは「究極的な権威の主張に対する制度的な権利救済の欠如する中で、AAUP は非常に重要な役割を演じてきた⁴⁹⁾」というデービス (B. H. Davis) の言葉をまつまでもない。しかし、他方、時間とエネルギーの傾注された割にはあまり効果的でなかった面もあり⁵⁰⁾、専門職団体としての性格規定の中にその機能的限界を内包していることが、最近の大学教授職一般にみられる組合主義 (unionism) への傾向からも明らかになりつつある。

III. 組合化への動き

AAUP は、創設以来一貫して専門職団体たろうとし、その中心的活動となった事件の調査やその解決に当たっても、いわば「平和的・紳士的な道」を選んできた。デューイは、第2回年次大会の会長報告において、「私は AAUP が職業組合 (occupational union) であるという考えを拒否したい」と述べ、組合は何らかの強制によって組合員を防衛しようとするものであるが、「AAUP の効果的な唯一の手段は公表であり、それによって正義という常識 (common sense of justice) に訴えることである」ことを強調した⁵¹⁾。この基本姿勢はその後も堅持され、実際活動においても、上にみたように、AAUP は苦情や事件について事実を調査し、調停によって解決できない場合は調査結果や非難リストを公表して大学当局が自ら事態を改善するように促す方式をとってきた。それは事実上何らかの圧力になったとしても、実力行使的な力となるもの

ではなかった。教授団は管理当局と対立・抗争するものではなく、共同事業（joint enterprise）における仲間（associates）であるというのが「AAUPの哲学」の一部であり^{52）}、その活動は個々の具体的な要求を当局につきつけて力によってそれを実現して行くという性質のものではなかった。したがって、AAUPは原則に違反する大学をブラック・リスト^{53）}に載せることはできたが、処分された教授を復職させるには無力であったといわれる^{54）}。そこにAAUPが大学の自由の確保あるいはさらに広く大学教授職の諸要求の実現に寄与する上で一定の限界があったといえよう。いまだに数多くの苦情や事件の絶えないことが、そのことを明示している。

AAUPがこのようにその目的実現のために実力的強制手段を使わないことは、専門職団体としての特色でもあり、アメリカ教員連盟（American Federation of Teachers）との違いでもある。すなわち、AAUPが専門職団体であるとされるのに対して、AFTは労働組合であるとされ、その区別は、マッコネル（T. R. McConnell）^{55）}によれば、AAUPが共同決定（shared decision-making）と権威の分有（shared authority）の原理をとるのに対して、AFTが対決、団体交渉および強制的制裁（coersive sanctions）を必要とする恒久的な利害の衝突を仮定するところにある。AAUPの共同決定と権威の分有の原理によれば、教授団、管理職（administration）および理事会（governing board）の三者が逃れ難い相互依存関係にたち、これら三つの構成分子が大学を管理するための共同の権威と責任をもつことになる。つまり、事業は共同であり、それを構成する各分子間には適切なコミュニケーションとしかるべき共同の計画および努力をする十分な機会がなければならないというのがその基本的な考えである。これに対して、AFTの政策は力をもって力に対決することであるとされる。

ところが、近年経済問題に触発された高等教育機関における団体交渉（collective bargaining）への一般的傾向に促がされて、AAUPの支部が団体交渉の代理機関（agent）となり、AAUP本部も「団体交渉」の方式を承認せざるを得なくなってきた。この団体交渉に関するAAUPの立場の進展は1964年に始まっている^{56）}。その年にニュー・ヨーク市立大学の教授団メンバーが交渉への関心を表明したことによって引き金がひかれ、その問題に関する会議が招集された。しかし、この会議の結果公表された報告書は、なお団体交渉に代わる好ましい物として教授団が大学管理により多く参加する方法を推奨したし、またもし交渉が必要ならば、何らかの外的組織よりも教授団そのものの方がより適切な機関であるとした^{57）}。その後間もなくAAUPの代議員会は、この問題に関する政策を形成するために「経済的利害の代表に関する特別委員会」（Special Committee on the Representation of Economic Interests）を設け、1966年にはその最初の報告書を出した。それはAAUPの支部が「特別の状況」の下で団体交渉の機関（agent）として認められる可能性を開くものであった。さらに進んだ改訂が1969年10月に代議員会によって採択され、「経済的専門職的利害の代表に関する政策」（Policy on Representation of Economic and Professional Interests）として発表された。そこでは「大学管理への効果的な教授団参加（faculty participation）の条件がない場合には、地方支部が教授団の代表として出てよいことをAAUPは認める^{58）}」と述べ、AAUPの支部が団体交渉の機関となることを公然と認めるに至った。同時に、その改訂声明は、なお団体交渉の目的が「教授団および管理当局の機能を遂行するのに適切な環境を生み出すこと」および「権威の分有に必要な手段を終局的に確立すること」にあることを強調した上、交渉の主たる領域が経済的進歩（economic advancement）、学問の自由、権威の分有、および適切な苦情処理の手続きの確立——経済的利益のほか学問の自由や身分保障の問題を含む——であることを示している。そして、1973年の第59

回年次大会では、団体交渉に関する代議員会の提案が正式に承認され⁵⁹⁾、原理上 AAUP が団体交渉方式をとることが確定した。

学問の自由や身分保障の問題を団体交渉の対象にすべきか否かについては反対意見もあり⁶⁰⁾、AAUP が主として専門職団体に留まるべきか、経済的目的に関わる交渉団体になるべきかについてなお論争が残っている⁶¹⁾が、AAUP の支部が団体交渉機関になることを認められ、実際上も少数ながらそのような支部が出てきていることは⁶²⁾、AAUP の従来要求または目的実現の手段と専門職団体としての基本的あり方が問い直されるに至ったことを意味している。この事実、AAUP の従来あり方の有意性に限界があったこと、またそのためにより強力な手段でそれを補強せざるを得なくなったことを示している。それと同時に、この動きは AAUP だけの問題ではなく、大学教授職全体に団体交渉への関心の高まりがあったことをも背景にしているので⁶³⁾、教授団一般の団体交渉問題の吟味を通して改めて AAUP のあり方を検討してみる必要がある。AAUP の年次大会は、AAUP がその目的を実現するための「主たる追加手段⁶⁴⁾」として団体交渉の追求を認めたに過ぎないが、果たして AAUP の性格の本質的変更を伴わないものかどうか——本来専門職団体を自認してきた全米教育協会 (NEA) が 1960 年代末には実質上教員組合になったと言われているように⁶⁵⁾——。本稿では、団体交渉権の確認された 1972 年と翌 1973 年との間に、AAUP の組合化を嫌って、会員数の著しい減少 (約 1 万人減⁶⁶⁾) がみられた事実を記すに止めておく (第 1 表参照)。

注

- 1) Association の訳としては「連盟」または「協会」も可能であるが、旧訳に従っておく。清水知久：「アメリカにおける学問の自由」, (歴史学研究, No. 270, 1962. 11) 参照。
- 2) AAUP Bulletin, Summer 1973, p. 275.
- 3) 創設当初の会員資格は、教育研究歴 10 年以上の者に制限されていたが、次第に緩和され、1929 年には大学院学生の加入も認められるに至った。Richard Hofstadter and Walter P. Metzger: The Development of Academic Freedom in the United States, New York, 1955, p. 477.
- 4) カナダからの加入も認められるが、その数はこれまで決して多くはなかったといわれる。また、1951 年にはカナダでも CAUT (カナダ大学教員連合) が結成された。David C. Murdoch: Report on the Canadian Association of University Teachers, in AAUP Bulletin, Autumn 1959, p. 380.
- 5) Francis J. Tschan: The Organization and Functions of Chapters of the American Association of University Professors, in AAUP Bulletin, Summer 1953, p. 319.
- 6) Organization and Policy—Report of Committee O, in AAUP Bulletin, Spring 1956, p. 169.
- 7) 拙稿：アメリカの大学理事会の特質と「大学の自由」, 国立教育研究所資料 No.46-1, 昭和46年11月, および拙稿：アメリカにおける学問の自由と大学の自治, 国立教育研究所紀要第84集, 昭和49年3月, 参照。
- 8) Louis Joughin: American Association of University Professors, in Encyclopedia of Educational Research, p. 187.
- 9) A. O. Lovejoy: Meeting for Organization of the Association, in AAUP Bulletin, 1916, Vol. II, No. 1, p. 18.
- 10) Call for the Meeting for Organization of a National Association of University Professors, in AAUP Bulletin, 1916, Vol. II, No. 1, p. 13.
- 11) Louis Joughin: op. cit., p. 187. Report of Committee A, 1962~63, in AAUP Bulletin, Summer 1963, p. 125.
- 12) 拙稿：アメリカの大学における理事会管理方式の成立とその変容過程, 東北大学教育学部研究年報第18集, 昭和45年, 48~49ページ参照。
- 13) William Clyde DeVane: Higher Education in Twentieth-Century America, Harvard University

高木：アメリカ大学教授連合（AAUP）の結成とその後の展開

- Press, 1965, p. 50.
- 14) Walter Schenkel: Power and Authority, edited by Harold L. Hodgkinson and L. Richard Meeth, Jossey-Bass, Inc., Publishers, 1971, p. 18.
 - 15) William Clyde DeVane: op. cit., p. 50.
 - 16) Call for the Meeting for Organization of a National Association of University Professors, in AAUP Bulletin, 1916, Vol. II, No. 1, p. 11.
 - 17) Ibid., p. 12.
 - 18) Ibid., p. 13.
 - 19) W. Schenkel: op. cit., p. 18.
 - 20) Richard Hofstadter and Walter P. Metzger: op. cit., p. 468.
 - 21) Laurence R. Veysey: The Emergence of the American University, The University of Chicago Press, 1965, pp. 399~415.
 - 22) John S. Brubacher and Willis Rudy: Higher Education in Transition, Harper & Row, Publishers, 1968, p. 318.
 - 23) R. Hofstadter and W. P. Metzger: op. cit., p. 469.
 - 24) Francis J. Tschan: op. cit., p. 320. Call for the Meeting for Organization of a National Association of University Professors, in AAUP Bulletin, 1916, Vol. II., No. 1, p. 11.
 - 25) A. O. Lovejoy: op. cit., p. 16.
 - 26) Robert K. Carr: Academic Freedom, the American Association of University Professors, and the United States Supreme Court, in AAUP Bulletin, March 1959, p. 6.
 - 27) J. S. Brubacher and W. Rudy: op. cit., p. 320. Report of Committee A for 1944, in AAUP Bulletin, Spring 1945, p. 11.
 - 28) President's Report for 1916, in AAUP Bulletin, 1916, Vol. II, No. 5, pp. 16~17.
 - 29) J. S. Brubacher and W. Rudy: op. cit., p. 319.
 - 30) Bertram H. Davis: "Policing" Academic Responsibility, in New Teaching New Learning, edited by G. Kerry Smith, Jossey-Bass Inc., Publishers, 1971, p. 199.
 - 31) Ibid., p. 200. John S. Brubacher: The Courts and Higher Education, Jossey-Bass Inc., Publishers, 1971, p. 138.
 - 32) Richard Hofstadter and Walter P. Metzger: op. cit., p. 469.
 - 33) The Second Annual Meeting of the Association, in AAUP Bulletin, 1916, Vol. II, No. 2., p. 10.
 - 34) Louis Joughin: op. cit., p. 187. 名誉会員は除く。
 - 35) Paul L. Dressel and Associates: Institutional Research in the University, Jossey-Bass Inc., Publishers, 1971, p. 305.
 - 36) Council Business for 1916, in AAUP Bulletin, 1916, Vol. II., No. 2, pp. 15~16.
 - 37) The Second Annual Meeting of the Association, in AAUP Bulletin, 1916, Vol. II., No. 2, p. 12.
 - 38) R. Hofstadter and W. Metzger: op. cit., p. 486.
 - 39) Endorsers of the 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure, in AAUP Bulletin, Summer 1973, p. 133.
 - 40) E. C. Rosecrance: The American College and Its Teachers, The Macmillan Company, 1962, pp. 302~5, "1940 Statement of Principles", による。
 - 41) AAUP: Policy Documents and Reports, One Dupont Circle, Washington, D.C. 20036.
 - 42) Report of the President, in AAUP Bulletin, Vol. III (1917), No. 7, pp. 16~17.
 - 43) J. S. Brubacher and W. Rudy: op. cit., p. 321.
 - 44) Louis Joughin: op. cit., p. 185.
 - 45) R. Hofstadter and W. Metzger: op. cit., p. 492.
 - 46) Louis Joughin: op. cit., p. 186.
 - 47) Disposition of Committee A Cases, in AAUP Bulletin, Winter 1956, pp. 706~707.
 - 48) Censured Administrations, in AAUP Bulletin, Autumn 1973, p. 283.

京都大学教育学部紀要 XXIV

- 49) Bertram H. Davis: op. cit., p. 200.
- 50) R. Hofstadter and W. Metzger: op. cit., p. 491. Harland G. Bloland: Higher Education Associations in a Decentralized Education System, University of California, 1969, p. 101.
- 51) President's Report for 1916, in AAUP Bulletin, Vol. II (1916) No. 5, pp. 14~15.
- 52) F. J. Tschan: op. cit., p. 336.
- 53) 実際には「非推薦リスト」(non-recommended list) と呼ばれる。J. S. Brubacher and W. Rudy: op. cit., p. 321. R. Hofstadter and W. Metzger: op. cit., p. 494.
- 54) J. S. Brubacher: op. cit., p. 138.
- 55) T. R. McConnell: Power and Authority, edited by Harold L. Hodgkinson and L. Richard Meeth, Jossey-Bass Inc., Publishers, 1971, p. 109. DeVane は多くの点で AAUP も組合 (union) であったとしている。W. C. DeVane: op. cit., p. 81.
- 56) Council Position on Collective Bargaining, in AAUP Bulletin, Spring 1972, p. 46.
- 57) Ibid., p. 47.
- 58) Ibid., p. 46.
- 59) Statement on Collective Bargaining, in AAUP Bulletin, Summer 1973, p. 167.
- 60) William W. Van Alstyne: Tenure and Collective Bargaining, in New Teaching New Learning, edited by G. Kerry Smith, Jossey-Bass Inc., Publishers, 1971, p. 214. William F. McHugh: Faculty Unionism and Tenure, in Faculty Tenure, A Report and Recommendations by the Commission on Academic Tenure in Higher Education, Jossey-Bass Inc., Publishers, 1973, p. 204.
- 61) Paul L. Dressel and William H. Faricy: Return to Responsibility, Jossey-Bass Inc., Publishers, 1972, p. 98. Council Position on Collective Bargaining, in AAUP Bulletin, Spring 1972, p. 50.
- 62) Report of Committee N, 1972~73, in AAUP Bulletin, Summer 1973, p. 165.
- 63) Statement on Collective Bargaining, in AAUP Bulletin, Winter 1972, p. 423.
- 64) Ibid., p. 423. AAUP Bulletin, Summer 1973, p. 165.
- 65) Everett Carl Ladd, Jr. and Seymour Martin Lipset: Professors, Unions, and American Higher Education, The Carnegie Commission on Higher Education, 1973, p. 7.
- 66) Ibid., p. 6. ただし, AAUP が交渉機関になった大学では逆に増加している (1970年の2,427人から1973年の3,991人へ約1,500人増)。Report of Committee N, 1972~73, op. cit., p. 166.

(本学部助教授)