

自己評価は全学規模の〈時間の浪費〉

教員評価の是非に目をつぶったとして、自己評価には意味がない。他人を査定するときには純粋に客観的にやるか、査定する人の完全主観でやるかのどちらかしかないから、いずれにしても自己評価ごときに左右されてはオカシイ。だとすると、自己評価は「自分を勘違いしている人を見つける」ための指

標にしかならないが、自己評価と査定との間にギャップがある場合、本人は自己評価を数値化していなくてもそれに気がつく。全学規模の時間の浪費にしかならないのではなからうか。それとも、「自己評価」を査定するのだろうか？ (H)



教員評価は私たちをどこに連れて行くのか

大学は企業のように営利を追求する団体ではないし、行政組織のように公共財の公正な分配と効率的な運用を図りながら国民・市民の福利を高める団体とも異なる。大学はそれらよりもはるかに多様な考え方・目的・価値に開かれているからだ。

にもかかわらず、「大学も企業や行政組織をめざせ！」という英米流の考え方がグローバル化した社会の世界標準である（あるいは世間と同じことをやっていないとひどいことになるぞ）、と官僚（に操られた政治家）や企業経営者や御用学者たちに吹き込まれて、本学もご存じのような中身の教員評価制度を導入することになった。大学における教員評価については考えるべきことはたくさんあるが、ここではすでに開始された本学の教員評価方式に対する（特に重要と思われる）疑問に限って私見を述べてみたい。

(1) まず評価方法と評価データの利用目的に疑義がある。中身が矛盾に満ち、どのようにでも評価可能という意味で恣意性のきわめて高い教員各自の「自己評価」を「所属長」（系長等）がさらに「総合評価」する目的・理由はどこにあるのだろうか。さらにその自己評価を数量化できる根拠はどこにあるのだろうか。いずれもさっぱり理解できない。

総合評価に対して「不服申し立て」ができるということは、総合評価を給与や昇任・昇格等の処遇に反映させるつもりなのであろう。事実、教員評価結果活用WG「教員等評価および評価結果活用の基本的考え方について」には、「結果を個人の『処遇』に公正に反

映させる」という文言がある（その場合の「検討課題」も列挙されている）。もしそうだとすれば、信憑性の非常に疑わしい自己評価に基づく評価を給与等の処遇に反映させることとなり、「処遇」の根拠として著しく正当性を欠くことになる。みんなで「不服申し立て」をすればいい、ということなのだろうか。また訴訟を起こされた場合、当局はどうするのだろうか。

(2) もっと本質的ともいえる問題は、この評価方式によって「処遇」の原則が変更になることである。すなわち、〈応分の負担によって組織の運営を優先する原則〉から〈個人の自己責任原則〉への変更である。

現在の給与等の処遇システムにおいては（私が勘違いをしていなければ）、組織を安定的に運営するために、組織の管理・運営や教育の必要不可欠な仕事に関しては各教員が応分に負担することを原則とし、それ以外の仕事（研究や社会貢献や応分の負担以上の教育等）については重みづけは各教員に任されている。その上で、組織の事情により管理運営業務や社会貢献等で応分の負担以上の特別な負担を強いられた場合に、その者に対して、たとえば“特別な手当”が支払われるというのが（若干の例外はあるが）原則になっている。

ところが、職務の全領域で予め決められた「重み付け」を伴う業績評価を導入すれば、事態はまったく変わる可能性がある。個人の自己責任原則が適用されることによって、研究、教育等々のどの「領域」を重視するかは教員の裁量に任されることになるために、最も「重み」のない管理運営業務から手を引くことも個

人の選択によって可能になるからだ。誰もやりたくないだけでなく、（この評価方式の導入によって明確になるのだが）やってもほとんどメリットがないし、やらなくてもかまわないものを誰があえて引き受けるのだろうか。みんなで管理運営業務から手を引き、その分しっかり研究をやらせていただきますから、管理運営業務は学長と理事でよろしくをお願いします。

(3) この評価システムをつくった方々は、自己責任はあるけど自己決定・自己選択は認めない、といわれるのかもしれない。もしそうだとしたら、それこそ“世界標準”以前の問題である。非正規雇用を強いられている若者たちに「お前らがわるい！」というようなものだ。見識ある人びとの常識としてはお話しにならない暴論である。

そうではなくて、いずれの領域についても最低限のノルマを果たせば、あとは自己選択でよい、ということかもしれない。だとすれば、まずは最低限のノルマとやらを明示する必要がある。さらに、最低限のノルマ以上については自由に選択ができるように、大学当局は制度的な保障をする必要もある。この保障がなければ自己責任にもとづく競争は成り立たない。つまり「処遇を公正にする」ためには、最も「重い」研究についてはそのための時間を平等に確保する必要がある。

だが、この場合でも(2)で述べた問題は解決しない。個人的メリットを求めるほどに、あるいは研究者の性に忠実であるほどに、教育、管理運営業務、社会貢献について最低限のノルマを果たしさえすれば、あとは研究に専念する道が開かれるからである。しかも「研究」が点数的にもいちばんオイシイ（「管理・運営」の5倍）。だがその一方で、組織をきちんと管理運営するための道はケモノ道となり、ケモノのようにエネルギーで計算高くない人がいなくなれば、やがてその道も途絶える。みんながオイシイものに群がると、依って立つ足場が崩れてしまう皮肉な事態をさんざん見せつけられたあとで、また同じ轍を踏もうというのだろうか。

いずれにせよ、これまで善意や組織へのコミットメントによって担われていた管理運営業務、教育、社会貢献に関する“ノルマ外”の仕事は誰が担うようになるのか、どこにも説明がない。

(4) この評価システムでは、最低限のノルマを果たしたら、最低の評価でもいいので評価システムからオリルという選択肢もありうるのだろうか。もちろん公的には認められていないのだろうが、きちんと仕事をするという前提に立った上で話であれば、合理的な選択肢としては考えられる。大学教員は、企業や行政組織の職員とは異なり、必ずしも高い地位や給与を求めて仕事をしているわけではない。研究、教育、管理運営業務、社会貢献を万遍なくがんばり、高い評価

を得て「研究環境の向上」（先のWG報告書）を手に入れるという選択肢もあるが、最初から高い評価を得ることを放棄して、最低限のノルマを果たしたらあとは研究に専念したほうが、よほど合理的に「いい研究環境」を築けるかもしれないのである。准教授以下の場合には、昇任人事をめぐる別のさまざまな問題とも絡んでくるので、話はもう少しややこしくなるが。

(5) 系長等の管理職の位置づけはどのようなのだろうか。これまでは組織の管理運営のリーダーとして選挙で選出されており、また管理運営業務に特別な負担を強いられる役でもあった。だが、系長の場合、いわば人事管理者として各教員の「総合評価」の任務まで背負わされると、選挙による選出と整合しないところが出てくる。そのとき系長等は学長指名に変わるのだろうか。仮に変わるとして、指名を受けるかどうかも自己決定・自己選択の対象になるのだろうか。そうなる場合、厄介な任務を負わされるために引き受け手が出ない可能性もあるが、どうするのだろうか。

さらにいえば、仕事に自己選択・自己責任の原則が採用された場合、「管理・運営」領域に特に尽力が求められる管理職になる・ならないも自己決定できるのだろうか。もしそうではないとしたらなぜなのか、別立ての論理が必要となる。いずれにせよ、（既得権擁護ではなく教育・研究の自立性を確保するための）大学自治の根幹にかかわる問題をはらんでいるといえよう。

(6) この評価システムについて意見聴取の締切が9月30日となっているが、この日は「自己評価調査票」入力締切日でもある。意見を聴取して修正をしたり合意形成を図ったりする前に、先に教員評価システムを実施に移すというのはどう考えてもおかしい。個人にとって重要な利害関係を持つデータを集めておいてからその使い道を決めるというのであれば、現代社会の常識からはかけ離れている（たとえば遺伝子情報や個人情報一般の場合）。一般に、一定の前提に立って収集されたデータとその使い道は無関係ではなく、すでに一定の関係を持っている。データを集めた後には議論できる余地がどうしても狭まってしまうのだ。その意味では、この締め切り日の設定からは、評価システムの枠組みや原則については議論せずに、些末な各論だけ議論しようという意図が読み取れる。政府は法令や施策の案ができたところでパブリック・コメントを求めるが、もし実施と同時に意見聴取をしたとすればどうなるだろう。重要な問題であれば内閣不信任案は避けられないのではなかろうか。（橋上 詰）

教職員評価問題は、「組合ニュース」と「組合ニュース（速報版）」で取り上げていきます。皆様のご意見を組合までお寄せください。自己評価の入力締切は9月末です。【投稿をお待ちしています】