

## 仮面の告白

### 〈偽るべきか〉〈偽らざるべきか〉、それが問題だ。

組合速報版No. 2 (09年9月4日付)の「『正直』に生きたいだけなのに・・・」という英詩の翻訳コラムは身につまされた。

正直に告白しよう。私は前回の「試行」において数時間をかけ、それなりの正直な「自己評価」を試み、提出した。それに対する「某系長」の評価は、「水準に達している」「適切である」と言うものであった。自己評価が30点以上、40点以下になるよう、事前指導されていたので、「正直に」それに従ったのである。ある意味「八百長」もしくは「できレース」というべきものであった。

しかし後日、参加者がわずか40%しかなかったという話には内心驚いた。ところが昨年、試行に参加しなかった若手の某女史は、むしろ40%も参加したのかと驚いた。

この受け止め方の差は何故であろうか？恐らくは「自己評価」という本来個人的な営みが「大学」という他者によって強制され、組織化されることへの「慣れ」もしくは「反発」の程度や差異なのかもしれない。アラカン（還暦に近いという近年はやりの俗語）の世慣れた閑居老人にすら内心の自己評価を他者に評価されるという事柄には反発を感じるのに、ましてや感受性が鋭く、「悪辣なる大学という世間」に対しても「正直であること」を美德とする若き学徒には耐え難い作業に思われる事であろう。

とり合えず文部科学省や大学という世間に対して、正直である必要はなく、「偽るべき」という世慣れた対応もあるかとは思いますが、「正直」や「謙虚」を美德として教えられた若い人々には辛い作業である事には変わらない。

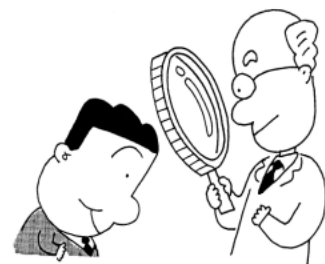
ハムレットは「To be, or not to be」と悩んだとのことであるが、現代の大学人を「偽るべきか、偽らざるべきか」と悩ませるわが大学当

局は、「不徳の至り」等と反省する事はあるのだろうか？

P. S ; 現代の「迷える子羊」さんへ

「時間の無駄」、「デタラメ」と評価された「自己評価」に迷える子羊は、キリストなら、たとえ最後の一匹でも救いに出かけるでしょうが、「正直な」現代の迷える子羊さんには、「偽るべきか、偽らざるべきか、それが問題だ」と閑居老人は仮面の告白をするしかないようです。

「サイテーがサイコーでサイコーがサイテー」という「アリスの世界」にどうやら日本の大学は迷い込んだようです。迷える子羊のアリスさん、トランプの迷路やトランプの女王なんて怖くない、突き飛ばして逃げるのみです。では、また、お元気で。（金沢閑居老人）



## 教員評価について考える

私たちは金沢大学に働く労働者である。日々、教育現場、研究現場、事務や技術の現場、さらに医療現場において一所懸命に働いている。そうした現場において、他人の労働について評価し、自己の労働について評価もされ、相互に評価し合っている。それが表でなされる場合もあれば、影でなされる場合もある。これが評価の現場性である。

教員は、教育現場において学生を教育している。日々の授業において、学生から質問を受けたり、意見を聞いたり書いたりしてもらっている。そのことによって、自らの教育について内省もし評価してもいる。



試験はもっとも典型である。それによって、教員は学生を評価し、逆にそのことによって自らの教育が評価されるのである。うまく教えられたと思うこともあれば、愕然とし何を教えていたのかと考えさせられる場合もある。答案を見ながら、現代の学生の気質を読み、彼らの頭の回し方を考察もしている。そのことによって、次の教授内容・方法・手段等について考えを巡らすのである。このようにして教員は日々の授業について苦悶し、苦悩し、苦闘しているのである。

また、卒研の指導においても、学生との議論や発表を通して、彼らを実評価し逆にその指導について評価もされるのである。こうした学生と教員との相互評価はまた、同僚教員との話題ともなり、教員同士の間においても相互の評価が行われる。このような相互の評価が現場における自己評価である。

研究分野においても、学会発表や論文執筆時における討論や査読を等して評価され評価するのである。しかも、同じ研究内容であっ



ても学会や雑誌によって、評価が異なるのである。それは学会や雑誌のそれぞれの理念や価値観に基づくからである。このような評価が教育・研究現場における評価の現実性である。

これらの評価基準は教員個人の規準であり、主観に基づくものであり、個人の多様な価値観に基づく。こうした多様性を認めるのが大学なのである。このことは「学問の自由」として大学において認められ、「大学の自治」として保証されもしている。これが大学における教育・研究・学問の活性化・創造性の源泉なのだと思う。

こうした教育・研究の現場から離れて、抽象的な点数に置き換えることによって評価すべしとして自己評価が強要されているのが今日の評価ということなのである。自己評価せよと言われ、しなければ0点と評価するとして強制させられる。

日々の努力が点数化される虚しさ、強制される疎外感を味わわれる。強制される抽象的な評価に「客観的な」評価基準を掲げると暗黙の内に「共通の価値観」が持ち込まれる。評価するということは価値観に基づくのだからである。このことは多様性、自由性という大学本来の価値観を否定し、外から別の価値観を持ち込むということである。大学としての存立を危うくすることにつながりかねない。

さて、教員評価はいつ頃どのようにして唱えられるようになったのだろうか。91年に規制の緩和として大学設置基準の大綱化がなされ、少しは自由に大学の改革が出来るようにされた。さらに、規制緩和、競争原理の導入が叫ばれる中、97年に教員の流動化を促すためと称して教員の任期制法案が通った。この頃に教員評価が話題となり始めたのではないだろうか。

その後、小泉式構造改革路線に基づく「遠山プラン」の提示によって、全国の大学の統廃合、民間的手法の導入、「トップ30」政策が強引に推し進められてきたのである。ここに貫かれ



ていたのは市場原理であり、競争原理であろう。そして、「小さな政府づくり」に基づいて公務員減らしとしても大学の独立行政法人化が構想され、国立大学の法人化が押し進められてきたのではないだろうか。

この間、民間にあっては、労務管理政策として成果主義が蔓延していった。ある企業で製品開発のリーダーをしていた私の知り合いは当時「みんなで協力しているので評価に差は付けられないよ。オール5にしたよ。ハハハ」と語っていたものである（系長はどのように差を付け評価するのであるか。そのことによって系長は逆に評価されるのである）。

この成果主義は失敗であったということがいくつもの本となって出版されもしている。成果を生み出すよう競争させられ、それに基づいて評価するということである。個人主義にはしり、職場のまとまりは崩壊し一人一人の労働の有機的結合が崩れ仕事がうまく進まなくなったからであるといわれている。成果主義と評価することは一体であり、それをどのように労務管理として活用するのが企業における政策だったのである。

他方、評価に基づいて多くの労働者がリストラにあった。この間、史上最長の好景気とうたわれながら、役員報酬の増大、企業内部留保の増加の他面で、多くの労働者の賃金は低下しさえしたのである。さらに、解雇やリストラに遭い路頭に放り出されもしてきたのである。このようにして格差は政策として作られてきたのである。

にもかかわらず、評価による格差は自己責任論と結びつき一切を個人の責任にしてしまったのである。サブプライムローンの金融破綻に続くリーマンブラザーズの破産を機に、アメリカへの輸出によって支えられてきた日本企業の景気の悪化が顕わとなった。そして、多くの派遣労働者が契約解除され、派遣労働の問題が顕在化するようになってきたのである。今日、正規社員のリストラさえもが問題となっているらしい。まさに、市場原理、競争原理の満開と成果主義の蔓延が評価を強要する根拠である。新自

由主義的な価値観が貫かれているというべきであろう。

教員評価にはこうした歴史的社会的性格が刻印されている。たとえ「客観的評価」が述べられようともこうした思考からは自由ではない。成果、評価と格差は当たり前と観念されているからである。

「弾力的な勤務形態を導入するため、キャリアパス制度を整備」することを計画している金沢大学は、その節目節目に教員評価を活用することになるのだろう。グローバリズムへの対応、国家財政の破産的危機からの脱却、少子化への対応を軸にして「大学の機能別分化」が進められようとしている。今後、大学の新たな再編は不可避であろう。経済界などは道州制を唱えて、大学の更なる再編をも考えているらしい。そうなれば大学間の競争が激化していくだろう。こうした時、大学の評価はますます重要視されるであろうし、大学の再編を見越して教育・研究の活性化を促すためにも「評価と処遇」によって勤務形態を弾力的に変更させ大学教員を駆り立てて行くのであろうか。評価を気にして、教員は更なる多忙化、過労へと追い込まれ追いつめられ、ストレスを高じさせていくのであろうか。

大学の法人化を批判し、新自由主義への反省を語っていた鳩山を党首に頂く民主党が衆議院選挙において空前の大勝利をおさめ、多くの反対を押し切って強引に大学を法人化した自公政権は崩壊した。今後、どのような大学政策が展開されるか分からないが、少なからぬ変更がなされるかもしれない。いずれにしても、新たな形での大学の再編は全国的な規模でなされていくかもしれない。その時、評価はまた別の意味で重要視されるに違いない。（T・O）



# 自己評価は「オール5」にしましょう。

研究に集中したい時期に嫌だな、と思いながら教員評価の調査票に実際に入力してみた。まず、「教育」の項目では、自分で担当講義の受講者数まで入力しなくてはならないことに驚いた。以前の名簿を探して入力したが、受講者数などは教員に入力させるのではなく、最初から入力されているシステムにしてもらいたい。こんな大掛かりなシステムを作る能力があるならきっと簡単なことだと思う。

評価は各部局長がするとのことだが、多様な専門領域を持つ教員それぞれの研究業績評価など可能なのだろうか。処遇へ反映するともある。ただでさえ少ない賃金に差をつけるなんてせせこましい。真面目にとりあわず、増え続ける雑用を手早く片付けるために、自己評価のところは「5」ばかり早打ちしておこう。「自分で計画したとおりにかどうかが評価基準である。自立性の高い専門家集団に対し、意味のない5段階評価をさせようなんて、かえって研究へのモチベーションが下がってしまう。

さて、朝日新聞に、日本の科学系論文の質が落ちているという記事が載っていた。法人化以降、雑務に追われて研究時間が減っているため

だろうとのことだ。この調査が信頼できるのか文系の私にはわからないが、自分の今置かれている貧弱な研究環境を思うと、そうだろうなあと思ってしまう。

私の場合、1年間をとおしてまとまった研究時間がとれず、土、日も休まず研究をするよう努めてはいるが、もっと研究時間がとれる職場で働いている人はいいなあ、今後差がついていくのだろう、と漠然としたあせりがある。せめて、論文をまとめるために講義のない夏季や春はじっくりと研究に取り組みたいと研究者なら当然思うであろうことが、ここにいると贅沢な望みに思えてしまう。

役員たちは、研究者が十分に研究できる環境を整える努力こそしてもらいたいし、評価が大切だというなら、こういった点は研究者から逆に評価を受け、双方向の評価システムを作ったほうが大学の教育研究環境の改善につながると思う。(教員α)



**日本の論文、「質」9位に転落**

日本の科学系論文の質の向上が最近10年間頭打ちで、質を示す指標は4位から9位まで落ちたことが学術情報会社「エルゼビア・ジャパン」の調査で分かった。論文の数も2位から5位に転落した。調査は、世界の主要学術誌のほとんど(1万8千種類)を網羅しているオランダの親会社のデータベースを利用して行われた。今年7月現在で、引用された回数などから論文の質の高さを示す指標を算出して08年と98年を比較した。

順位	国名	指標
1(1)	米国	0.922(0.878)
2(2)	英国	0.711(0.509)
3(3)	ドイツ	0.611(0.455)
4(5)	フランス	0.589(0.401)
5(6)	カナダ	0.567(0.399)
6(7)	イタリア	0.544(0.362)
7(8)	オーストラリア	0.478(0.302)
8(9)	スペイン	0.456(0.266)
9(4)	日本	0.444(0.407)
10(10)	中国	0.400(0.182)

その結果、日本の指標は0.407から0.444に上がったものの、上昇の度合いは上位10カ国中最低で、フランス、カナダ、イタリア、オーストラリア、スペインの5カ国に抜かれた。1位の米国の2位の英国、3位のドイツは変わらなかった。中国は10位のままで、指標は0.182から0.400に急上昇し、日本に迫っているII表。

論文数をみると、日本が世界に占める割合は98年の7%から08年は5%に低下。しかも07年からは数そのものが減少に転じている。一方、中国は10年間で6.4倍に急増して、米国に次ぐ「論文大国」に躍進した。

エルゼビア・ジャパンの三木律子代表取締役は「論文の質の向上には数の増加が必要だが、日本では増えていない。国立大学の法人化で研究者が雑務に追われ、研究時間が減ったことが影響しているのではないかと話している。」

**投稿をお待ちしています**

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。

(朝日新聞朝刊2009年9月7日より転載)