

# **声明 第二期中期目標・計画(案)について**

## **大学版「構造改革」路線＝新自由主義的大学の経営からの決別を！**

2009年6月18日の教育研究評議会に「第二期中期目標・中期計画一覧表(案) 国立大学法人北海道大学」(以下、「第二期(案)」)が提示された。北大はこの「(案)」を6月末に文科省に提出し、そのうえで同省と協議に入ることになった。

すでに北大教職員組合は第二期中期目標・計画に関して、2008年2月18日づけで声明を公表し、以下の二点を批判した。

- 1) 「大綱(案)」に至る前段として、第一期に関する学内的な総括が何ら公表されていない
- 2) 「大綱(案)」は、第一期を支配した予算の選択と集中、競争主義、業績主義、人減らしなど北大版「構造改革」の方針を踏襲し、さらに徹底しようとしている

およそ1年半前に示した批判点は今回の「第二期(案)」に対してもほぼそのまま当てはまる。「第二期(案)」の公表に至るまでのあいだ、北大当局は第一期に関する真摯な総括を行わなかったと言わざるを得ない。中期目標期間の業務実績評価は公表されているものの、それは既に策定された計画の進捗度の評価であり、評価の前提となった計画そのものの総括はなされていない。このような経緯のなかでまとめられた「第二期(案)」であるため、やはり北大版「構造改革」の基調は変わっていない。

我々は、とりわけ以下の諸点には重大な問題が含まれていると考える。

### **1. 人件費削減に見られるつたない経営**

「Ⅲ財務内容の改善に関する目標・計画」では5%以上の人件費削減、平成23年度までの人件費改革を行うことが述べられている。この間に遂行された削減や「改革」が、北大の各職場に混乱と疲弊をもたらしてきたことはもはや言うまでもない。第一期の経験を通して、政策追従的な大学経営は、大学の教育・研究・社会貢献を保障しないことは誰の目にも明白になり、遂には北海道新聞の報道(2009年5月)により、その実態が全道に知れ渡ることになった。

特に、この間の人件費削減の結果、非正規雇用形態の職員が急増したが、ここには、人減らしと低賃金労働力への置き換えで現在の事態を乗り切れるという発想があると思えず、極めて拙い経営対応と批判せざるを得ない。北大職組は人件費の削減にそもそも反対であるが、百歩譲って、業務量が増加する下で非正規雇用形態への依存度を高めるといふのなら、せめて業務構造の見直しと人事体系の再設計、それに伴う賃金体系や雇用形態の見直しを同時に行わねばならないはずである。北大が社会的に求められる役割を遂行できる条件の整備、職員のモラルを高めるための条件の整備は経営者責任に属するが、北大当局はこうした条件整備をサボタージュし、その結果、生ずる矛盾を非正規雇用職員のみならず正規雇用職員・教員に押しつけてきた。この点に関する反省は、今回も全く見られず、人件費削減を一方向的に、あたかも文科省に忠誠を誓うがごとくに宣言しているのが、今回の第二期中期目標・計画である。

このように一方的・一面的な宣言を見た時に、多くの労働者は経営陣に対する深い失望感を抱かざるを得ず、心ある市民からも危惧の声が生ずるであろう。

### **2. 民間でも見直されている成果主義の導入を危惧する**

業績評価システムの検証と見直しを行うとしているが、仮にこれが成果主義賃金の本格的導入への糸口となるのなら、憂慮すべき事態である。成果主義賃金についてわが国ではすでに10年以上も前から、労働者(特に正規雇用者)酷使の悪しき内容が社会的に強く指摘されており、また既にその見直しも始まっている。

その最大の問題は、個人を単位とした評価の非現実性にある。労働者は多面的な能力をもっており、その能力がどのように評価されるかは、職場の環境、他の労働者との関係などの複雑な要素との関連で決まる。それにも関わらず、個人として評価するのは、自己責任イデオロギーに基づくからであり、職場の矛盾を特定の個人の責任に帰す論理を押しつけるものである。評価は仕事の改善に繋がらなければ意味がないが、このような評価がなされるならば、職場の荒廃が進むだけであろう。知的生産・教育の場としての大学はすべての構成員の創造性を要求する。そのような職場に相応しい創造的な職場改善の方法を検討すべきである。

### 3. 基礎的研究は重視されているのか

大学で最も尊重されるべき基礎分野の重視については、「基礎領域における研究を持続的に推進する」と、一般論的にごく簡単に述べているに過ぎない。しかし、教員を外部資金の獲得競争に駆り立てる方針は全くかわっておらず、その競争において比較優位を占め得ると位置づけられた「情報、生命、環境、エネルギー分野」や「先端融合領域」などを「重点的に支援」するとしている。

ここには、研究費獲得における競争原理を徹底し、自明視することによって、その前提からすれば重点的傾斜配分は当然であるという発想がある。文科省から惨憺たる評価を受けたリサーチ&ビジネスパーク構想を、それにもかかわらず、第二期の主要な施策の一つに位置づけていることも、競争原理を研究組織再編に組み込むことを意図した創成研究機構の再編成も、共にこうした発想の延長線上にある。

このように競争原理を自明視する「第二期（案）」には、競争の結果、基礎研究経費が節減されても仕方ないという論理が潜んでいる。これは実質的な基礎分野の軽視であるといって差し支えない。大学の知的な生産性は、競争によって高まることはない。あるいは高まったとしてもそれは一時的・短期的なものにとどまるであろう。真に創造的な知は、自由で多様な発想と対話や協同が保障される環境でのみ生成する。そのような環境を醸成することは基礎研究経費の充実なしにはありえない。知的生産の場としての大学のこうした特性を顧みず、競争原理の徹底を押しつけるなら、大学の知の泉は枯渇することになるであろう。

2009年7月15日 北海道大学教職員組合