

競争と市場化に支配される大学

小倉利丸

終身雇用制の崩壊とグローバル・スタンダードの強引な導入を通じて競争の激化は、世界中の大学が直面している重大な問題だ。グローバル資本主義が要求する人材育成と研究開発に向けた国家財政の配分と大学の機構改革、統合・再編を通じて、教員と学生の排除と統合が進められてきた。排除と統合の手段は、思想統制や検閲に替えて、学問分野における「自由競争」であり、「市場経済」化である。同時に、国際的に通用する労働力の形成、流動的な労働力市場を前提とした職業教育や専門職教育、大学の格付け、教員の階層化、序列化の強化と国家戦略への統合が競争原理の導入を通じて進行している（本稿は、私が勤務する地方国立大学を念頭におきながら書いたものです。多くの私大や短大の置かれていた状況はもっと厳しいと思うし、国立大でも状況は異なるかもしれないことをお断りしておきます）。

教育、研究、管理運営について第三者評価システムの導入が提言され、九九年には再度の大学設置基準改正によって大学の自己点検・評価の実施が義務化される。

国立大学の独立行政法人への移行も行政改革の一貫として登場した。一九九七年、行政改革会議の「最終報告」に行政の簡素化、効率化の一貫として独法化が言及され、九九年四月の閣議で「国立大学の独立行政法人化については、大学の自主性を尊重しつつ大学改革の一環として検討し、平成一五年までに結論を得る」という方針が決定される。

今世紀に入ると、高等教育の新自由主義的な改革が加速化する。二〇〇一年一二月の総合規制改革会議第一次答申では、「高等教育における自由な競争環境の整備」が盛り込まれ、大学の学部や学科の新設などの規制緩和が進む一方で、第三者による評価認証（アクレディテーション）制度の導入が盛り込まれ、研究資金についても、「競争的な研究資金の拡充と競争的な配分」が強調される。

そして二〇〇二年の国立大学の法人化のための法整備の閣議決定、〇三年、国立大学法人法等関係六法の成立、〇四年、国立大学の独立行政法人への移行となる。独法化は、現在の国立大学の危機のもっとも大きな源泉となる制度的な変更をもたらした。法人としての国立大学には、役員会や経営評議会などこれまでの国立大学にはなかった経

▼新自由主義的大学の再編の歴史

現在にいたる高等教育再編の最初のきっかけとなったのは、一九九一年の大学審議会答申「大学教育の改善について」が打ち出した「大学設置基準の大綱化」と九六年の同審議会による教員任期制の答申であろう。この「大綱化」では、一般教育（教養教育）を担当する教養部と専門教育を担当する専門学部の体制を基本的な枠組みとする戦後の大学制度の規制が撤廃された。これは、教養部廃止と教養部の教員の再配置を通じて教員資源の効率的な運用を旨論む合理化政策だったが、教養教育の実施に責任をもつ教員組織が不在となり、従来からあった教養教育軽視の傾向は是正されるどころか、むしろ衰退や形骸化が進んだ。

また、九一年答申では、大学の自己点検・評価が提言され、査定制度導入のきっかけをつくった。そして九八年の大学審議会答申「二一世紀の大学像と今後の改革方策について——競争的環境の中で個性が輝く大学」では、大学の

営組織が導入され、学部教授会や教員から構成される評議会がもっていた人事権が役員会側に委ねられた。文科省からは事務局長をはじめとする管理職が配置され、文科省の指揮・監督は強化されることはあっても弱まることはなかった。

国立大学法人法は、文科省の管理統制を維持・強化しうる制度を導入した。第一に、国立大学法人評価委員会が文科省に設置され、国立大学の「業務の実績に関する評価」を実施することになる。こうして大学はつねに文科省の監視の目にさらされることになった。第二に、中期目標・中期計画の制度が法的な義務として導入された。法人法では「文部科学大臣は、六年間において国立大学法人等が達成すべき業務運営に関する目標を中期目標として定め、これを当該国立大学法人等に示す」と規定された。文部科学大臣が中期目標を大学に「示す」とあることから、文科省による大学への介入に法的な裏付けが与えられたことになる。この中期目標には「教育研究の質の向上に関する事項」「業務運営の改善及び効率化に関する事項」などととも、「教育及び研究並びに組織及び運営の状況について自らが行う点検及び評価並びに当該状況に係る情報の提供に関する事項」が含まれる。さらに、この中期目標に基づいて、大学は「中期計画」を策定し、「中期目標達成状況報告書」を法人評価委員会に提出することが義務づけられる。

この文科省への報告とは別に、大学は、政令で定められた期間に教育、研究、管理運営についての自己点検評価を実施し、文部科学大臣が認証する評価機関の認証評価を受けることが義務付けられた。これを受けて二〇〇〇年に「大学評価・学位授与機構」が設置される。機構は、「大学の目的」「教育研究組織（実施体制）」「学生の受入」「教育内容及び方法」「教育の成果」など一一の基準によって大学を評価する。〇六年度には一〇の国立大学が、〇七年度には三八の国立と私立大学が評価を受けた¹⁾。

このように、大学の合理化は、文科省だけでなく、中央省庁全体を巻き込んだ行政改革の一環として実施され、成果主義に基づく自己点検・評価や第三者評価、外部評価など、監視と評価が二重、三重に課される異常な状況が作られてきた。競争を通じた国家予算の戦略的な配分、大学の人的資源の国家にとっての有効活用の実現、民間資金の導入と産官学連携強化の体制づくりとして進み、これらが達成できているかどうか評価の目にさらされる。こうした競争環境の醸成を通じて、国家や企業に批判的な研究者が不公正な競争のなかで敗北を強いられ、排除されるような環境が作られてきたといえる。他方で、資金獲得のために積極的に資金提供者の意図に沿うように研究体制をシフトさせること、それこそが社会や国家への貢献として好ましい研究者のありかたであると考える方が徐々に常識化する

続く²⁾。科研費の採択に関する審査の透明性は不十分であり、文字通りの意味での客観的な評価が可能なわけではない。申請者が文科省や政府の政策を念頭に置きながら採択されやすい研究内容にシフトする効果が生まれることは否定できない。しかも、多くの大学で、文科省担当者の説明会が実施され、教員に対する申請の義務化も行われている。不申請教員への研究費のカットなどさまざまなペナルティが課されるようになっていく。また、科研費への応募は、非常勤の教員では事実上不可能であり、この点でも教員の格差を固定化する要因をつくっている。「世界最高水準」などという競争目標それ自体に疑問をもってこうした競争を否定する立場に立つアウトサイダーの研究者にとっては、競争を強制する文科省や大学の方針そのものが学問研究の自由に対する侵害なのだが、このことが自覚されることは稀だ。

もうひとつは、教員数の削減である。非常勤の教員を削減し、常勤の教員の授業数を増やしたり、逆に常勤の教員を削減して非常勤に振り替えたり、常勤の教員を任期制で雇用し、終身雇用の教員を減らすなど、さまざまな手法によって人件費削減が恒常的に進められている。さらに、教育組織の学部から教員が所属する教育と研究を一体のものとする従来の制度から教員組織と教育組織を分離する傾向も強まっている。つまり、大学全体で教員をプールし、必要

るようになる。

▼兵糧攻め

国家財政からの助成（国立大学の場合は運営費交付金と呼ばれる）が減らされるなかで、二つの重要な変化が生まれた。

ひとつは、自主財源の確保が要求され、教員の研究費も一律に配分される額が減らされ、科学研究費、政府省庁、民間の財団の助成金など競争的資金の獲得が促され、採択されなければ研究を継続できない状況が作られつつある。各大学は自主財源確保のために、学費値上げが恒常化し、私学との学費の格差が縮まり、貧困層の進学や勉学に深刻な影響が出ている。さらに大学間で競争的資金取得に格差が生じるようになった。たとえば、常勤の大学研究者がもっとも多く利用する科学研究費（継続分を含む総額約一三〇〇億円、新規採択分約五〇〇億円）については、採択率（応募件数に対する採択件数の割合）では、大学教員全体の三割が所属する国立大学が四割を占め、大学教員の半数が所属する私立大学は三割台と低い³⁾。科研費配分の大学別採択件数（継続と新規を合わせた合計）上位一〇大学はすべて国立大学（東大、京大、東北大、阪大、九大、名大、北大、筑波大、広大）だ。東大一校で約一五〇億円、次いで京大が約一〇〇億円、東北大と九大が七〇億円代で

にに応じて必要な授業に学部を越えて教員を派遣する仕組みだ。各学部がかかえている同一（類似）授業科目の教員を減らす目論見である。教員は特定の学部には所属せず、教員プールの組織に所属し、複数の学部にもたがって授業を提供することで、教員資源の有効活用⁴⁾人件費削減と合理化が図られる。

これまで文部科学省は、運営費交付金（大学に対する国家財政による補助金）を毎年一％削減してきたが、今年七月二九日の閣議で、〇九年度概算要求基準では国立大学の運営費交付金、私立大学助成費の削減率を三％とすることが決定された。また、六月の国立大学、大学共同利用機関法人長会議で、文科省の担当者は、運営費交付金を一律配分するのではなく、大学の現状に応じた配分に切り替える可能性を示唆したという。言い換えれば、文科省の評価の高い大学にはより多くの運営費交付金を配分するというような差別的な配分が行われる可能性があるということだ。

こうなると、各大学とも文科省の戦略に沿うような大学経営（教育と研究）をますます強いられることになる。財政規模は大学の規模によってまちまちであり、一概にいけないが、私の富山大学の場合、年間予算一八五億円のうち、人件費が約一三〇億円、物件費が五五億円である。授業料収入など自己収入が五〇億円。一三五億円が文科省からの運営費交付金でまかなわれている。上述した運営費

交付金の1%削減は年間で一億円以上の削減となり、人件費削減は避けられず、毎年各学部で1〜2名程度の教員定員削減が割り当てられている。運営費交付金の3%削減は、教職員の生首を切るとか、大幅な給与削減などを招く恐れがあり、とうてい受け入れられない数字だ。今後は、道州制への移行の議論とも密接に関わって、国立大学のさらなる統廃合が進む可能性がある⁴。

さらにこうした人件費削減の圧力は大学設置基準に定められた「標準教員数」をめぐっても争点化されはじめた。設置基準では「学部の種類及び規模に応じ定める専任教員数」が定められている。たとえば、経済系の学部は一学部の学生定員が四〇〇〜六〇〇名で教員数一〇名である。私の勤務先の学部をこの標準教員数で算定すると三〇名程度となるが、現在の教員数はこの数の二倍を上回る。標準教員数は最低限の教員数の目安とされ、戦後の高等教育政策のなかで文部省自らがこの標準教員数を上回る定員を認めず算措置をしてきたのだが、ここに来て財務省がこの標準教員数に対して実際の各大学の教員数が大幅に超過している現実を槍玉にあげているのである。標準教員数を基準とするリストラとなると教員数半減という事態を招く。これは現実的な話ではないのだが、経営側は話題としてこうした恐ろしい話を持ち出すことを通じて危機を煽り、合理化に教員を同調させていこうとしている。

コア科目としてその上に経済学関連の専門科目を積み上げるといふカリキュラムが中心となる結果として、マルクス経済学などいわゆる非近代経済学を体系的に学ぶようなカリキュラムは組めなくなる。財政の逼迫や定員削減のなかで、どの授業科目を残し、何を削除するのか、あらたな教員採用をどのような授業科目で行うのかといった議論は、基礎的な科目、基本的に学生に学ばせなければならぬ必須科目の優先順位が高くなるために、周辺の、学際的な科目から教員が減らされる。このことが結果的には、批判的なスタンスをとる学問や授業科目の排除効果を生み出す結果となっている。

教員数削減↓授業科目のスリム化↓周辺の科目の排除による教育カリキュラムの貧弱化を補完する手立てとして、文科省は「ダブルメジャー」制度の導入を積極的に促してきた。ようするに、学生にもうひとつの専攻を持たせようというわけだ。たとえば、文学部の学生が経済学を中心とする専攻を持てるようにするというわけである。学部の垣根を越えて学生がより自由に多様な選択肢をもって教育をうけられるというのが表向きの理由だが、実際には、コアカリキュラム化によって貧弱化した専門教育を安直に補完すること以外のなものでもない。他学部の学生が副次的に別の学問分野や学際的な分野で体系的な勉強ができるようにするには、それなりの教育上の配慮や基礎教育の体

▼制度化される格差とカリキュラムの貧困化

大学間に積極的な格差を持ち込むような政策が次々に打ち出されている。研究中心の大学と教育中心の大学、あるいは大学院中心の大学と学部教育中心の大学、グローバルな先端的研究を担う大学と地域的高等教育のニーズに応えることも求められる大学など、大学の機能の多様化が進むと同時に、大学間の格差も制度化されつつある。しかも、研究中心の大学のステータスが社会的に高いものとみなされる風潮があるために、学生の教育という重要な役割が軽視される傾向が水面下で進んでいるように見える。

学生の教育については、二つのことが起きている。ひとつは、学生の「質的管理」強化である。教員の自主的な教育への努力ではなく、シラバス、オフィスアワー、成績の厳格化、学生による授業評価、欧米標準の成績評価制度であるGPAの導入、FD（ファカルティ・ディベロプメント）研修など、制度的な労務管理強化の手法を通じて、大学教育のアウトプットとしての学生の「品質管理」を強化する傾向がみられる。

もうひとつは、教員数の削減の影響を受けて、多様な授業科目が提供できなくなり、コアとなる科目を中心とするカリキュラムのスリム化が強化される傾向があるということである。経済学の場合、ミクロ経済学、マクロ経済学を制を整えなければならないが、そうした人的な余裕があるわけではなく、学生の負担ばかりが重くなる可能性があり、結果的には、主たる専攻科目についてすら充分な理解を得られない状態に置かれる可能性も高い。

▼合理化の手段としての学際、新領域、融合領域

教育システムの合理化のもっともらしい口実として学際的な領域の教育が持ち出されている。たとえば、環境、情報、福祉など人文社会系と自然科学系の両方にまたがる学際的な領域を中心に、あらたな学部や大学院の設置が進められている。大学全体の入学定員を増やすことができないうなかで、新たな学部や大学院の設置は、既存の学部の縮小を意味する。大学院についても、複数の学部でひとつの大学院を設置する総合大学院や、学部（学士課程）をもたない大学院の設置が増えている。こうして、環境、情報、人間、総合といった言葉を適当に組み合わせた意味不明な学部や大学院が増え続けている。

だから、学際的な領域や新たな学問分野の教育の必要性が、既存の学問分野に対する総括をふまえて真剣に議論されているというわけではない。既得権を主張し合理化に抵抗する既存の学部組織を解体再編するための口実として、学際的な領域が経営側の政治的な思惑で利用されていると言わざるをえない状況が少なからず存在する。本来の意味

での学際的な分野からの挑戦は、既存の学問のパラダイムと抵触するなかで、パラダイムの転換を要求して新しい学問の体系を要求することになる。たとえば、「環境」というテーマは現代では重要な課題であるが、経済学、法学、政治学の主流の教科書での扱いは副次的だ。ジェンダーについても事情は同じである。環境やジェンダーを文字通りコアとするような教育カリキュラムは、とりわけ財政逼迫のなかでは、既存の学問分野との激しい軋轢なしには成り立たない。こうした学際的な分野の必要を切実に意識する教員集団と経営側の問題意識なしには成り立たないが、既存学部のスリム化という合理化の方便として導入することしか念頭にない経営側にはそうした見識はない。結果として、各学部の合理化「コアカリキュラム化」によって周辺化された科目をまとめ、「総合」的な学部を作るといった寄せ集めに落ち着く。このような学部の実際の担い手である教員相互の教育や研究についての共通の問題意識の形成は、つねに後回しになる。私の大学のある会議で次のようなことを冗談まじりに発言した理事がいた。「さまざまな専門分野の教員が自分の専門に即した講義を行い、学生はこれらの教員の講義を通じて、さまざまな学問の成果を自分の頭の中で『総合』すればいい、こうすれば、教員は自分の専門から出る必要はなく、学生は多様な学問の成果を享受できる」と。学生と教員への侮辱はここまで進ん

新規採用に際しても任期付きであったり、終身雇用の教授であっても定期的な査定を導入すべきだという主張がでてきている。雇用環境は不安定感を増し、将来への不安を抱く研究者が増えている。こうした不安定な状況は、文科省や大学の経営側にとっては、財務・労務管理上も教育・研究内容への介入においても有利な条件を生み出す。ますます少なくなる終身雇用のポストを獲得するためには、政府や企業に対して批判的な研究への自主規制や主流の学会や時流に乗ることを余儀なくされるといった自己規制が働くし、研究者が自由にみずからの思想信条に基づいた研究を行うことが、安定した研究者としての将来を犠牲にするような覚悟を強いられる。

▼おわりに

大学も教育制度の一環として、資本主義的な人口再生産機構を担い、労働市場の差別選別機構の一端を担っている。大学は高等教育機関として、選別機構の頂点にあることは今でも変わらない⁶。高学歴化は、中卒や高校中退者など学歴のない人びとをマイノリティとして不可視化し排除と差別のなかに追いやっていく現実はますます深刻になっており、大学問題よりもむしろ学歴社会から排除された人びとの問題こそが重要だという思いが私には強い。しかし、このことを忘れないようにするとしても、高等教育に

でいるのである。

▼業績評価と競争原理による教員管理

上記のような教育カリキュラムの再編とともに、業績などによって教員の査定や雇用を厳しく管理する傾向が強まっている。とくにこれまでにみられなかったこととして、研究業績評価の給与への反映の制度化がある。たとえば、私の大学では、研究業績も、国際的に定評ある学会誌への投稿にもっとも高いポイントを与え、国内の査読付き学会誌、中央の著名な学術出版社からの出版をそれ以外の雑誌等への寄稿よりも高く評価してポイントを与える制度が導入された。現在試行段階だが、近い将来、このポイント制と給与などの査定とがリンクされることが予定されている。同じ時間を費やすなら、ピープルズ・プラン研究所の季刊誌に書くよりも学会誌に投稿した方が有利になるし、自費出版であっても地方の小出版社から出版するよりは東京の学術出版社から出版した方がポイントは高くなる。人文社会科学の分野では査読制度は必ずしも公正さを保障しないということは、学術会議の報告でも指摘されているのだが⁵、それでもなお無批判に査読重視が主張され、業績評価を左右するようになっていく。

さらに、教員の採用や昇進制度への競争原理の導入強化も進んでいる。内部昇進よりも外部との競争が奨励され、はそれなりの問題があるということも事実だ。現在進行しているのは、少子化と進学率上昇という日本国内の事情と資本主義のグローバル化によって、先進国の高等教育機関が学生の獲得を人口の多いアジアなどをターゲットにしてグローバルに展開しているという事態だ。こうしたなかで先進国は、学術・研究評価のグローバル標準化の覇権を維持・拡大することを通じて、知識や文化への支配の基盤を国境を越えて拡げようとしている。日本はこうした状況のなかで守勢に回っている。ここに支配層の危機感がある。

ポスト冷戦期に、「歴史の終焉」や「大きな物語の終焉」を謳歌した資本主義の知的な覇権体制は、同時に反グローバルイズムと西欧文化に抵抗する第三世界の多様な主体の前に、その態勢建て直しを迫られている。知識・情報産業が基軸産業となり、文化が市場経済と不可分な価値観の基盤を提供するなかで、「知識」は資本主義的グローバル化のバリエーションにおける戦略的中核に位置するようになり、政治経済と不可分な領域へと転換してきた。こうしたなかで、近代社会の理念としての学問・研究の自由や思想信条の自由は、危機的な転換期を迎えている。かつてのファシズムやレッドパージの時代のそれとは違って、資本主義のグローバル化の土台に埋め込まれた形で、その危機は進行している。近代社会が形成してきた大学や学問はこの意味で死につつあるといっても過言ではないのだ。反グロー

パリズム運動が、資本主義の幻想を拒否し、制度からの切断のなかでラディカルな運動となってきたように、知識のオルタナティブもまた、いま一度大学の幻想を断ち切るなかで、その外部にこそ創造されなければならない時代になったのではないか。

【注】

〔1〕大学の評価関係については、大学評価・学位授与機構の下記のウェブを参照。http://www.niad.ac.jp/n_hyouka/index.html

〔2〕文部科学省の二〇〇八年度データ。http://211.120.54.153/b_menu/houdou/20/04/08042104/004.pdf

〔3〕http://211.120.54.153/b_menu/houdou/20/04/08042104/008.pdf

〔4〕『東京新聞』八月四日付報道では、〇七年度の国立大学の入件費は九三〇億円減少と報じられている。独法化後の国立大学の財務状況にかんする研究では、いわゆる旧帝大有利の構造が強化され、「自己収入の伸びが経費の増加においていない大学は半数に上っていて、長期的な財務の持続可能性を確保する上で問題がある」こと、「一部の大学では業務費の伸びに対して常勤給与と非常勤給与の合計が反対に減少しているものもあり、常勤職員への労働負荷の増加で支えられている」と指摘されている。山本清「財務に見る法人化後の大学行動」、独立行政法人、国立大学財務・経営センター『大学財務経営研究』第五号、二〇〇八年。

〔5〕第19期日本学術会議、第1部報告「人文・社会系の分野

における研究業績評価のあり方について」、とくに2～3「人文・社会系の研究業績評価におけるピア・レビューの問題点」参照。http://www.sci.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-19-t1026.pdf

〔6〕本稿では扱えなかったが、大学問題については、以下の文献を参照のこと。九〇年代の行革当時の日本の大学問題については、巨大大情報システムを考える会編『シリーズ・変貌する大学』（社会評論社）、岩崎稔他編『激震！国立大学——独立行政法人化のゆくえ』（未来社）など参照。国外の議論については、アフリカにおける構造調整と大学問題に關して Silvia Federici, et al. *A Thousand Flowers, Social Struggles against Structural Adjustment in African Universities*, Africa World Press, 2000, 欧米にこころは Sheila Slaughter and Larry L. Leslie, *Academic Capitalism*, Johns Hopkins University, 1999, Marc Bousquet, *How the University Works, Higher Education and Low-wage Nation*, New York University Press, 2008; ヌエール・ブルデュー（石崎晴己他訳）『ホモ・アカデミクス』藤原書店、一九九七年。

（おべらとしまる／ピープルズ・プラン研究所運営委員
富山大学教員）