

第1章

国立大学法人化への歩みと
法人化後の千葉大学第1節
法人化をめぐる論議

国立大学の法人化をめぐる議論は、1999年9月の有馬朗人文部大臣による「国立大学の独立行政法人化の検討の方向」で本格化した。独立行政法人は行政改革を推進し、中央省庁の再編と減量化を進め、合わせて日本版バイドール法の整備を通じて日本の産業競争力を強化することを目的としていた。しかし、大学に独立行政法人という制度を適用するには大学の自治との関連で当初から次のようないくつかの問題点が生じていた。(1) 文部省が頭で、国立大学が手足という制度で良いのか、教授会の役割はどうあるべきか。(2) 国が国立大学の設置主体ではなくなることによって、運営費交付金が確実に措置されるのか。(3) 雇用の安定は非公務員型の独立行政法人によって実現されるのか。

千葉大学では、独立行政法人化の問題点を指摘する議論が各学部教授会(文学部、理学部、園芸学部など)で交わされ、声明や意見書が決議されるとともに、1999年9月には磯野可一学長のメッセージ「独立行政法人化に関する千葉大学の対応」が発せられた。

独立行政法人化をめぐる議論は国の調査検討会議で進む一方で、2001年には小泉政権の下で、国立大学の「民営化」の議論が行われることで、議論の方向性は変化した。2003年の「国立大学法人法」をめぐる国会審議で出された懸念事項は衆参両議院における附帯決議にまとめられたが、2004年4月に発足した国立大学法人は、執行機能を強化し、非公務員型として国家公務員法や教育公務員特例法の適用から除外され、国立大学の経費も義務的経費ではなく、不安定な政策経費となることが決められた。

このような国立大学から国立大学法人への設置形態の大きな転換は、千葉大学の運営や財政、人事など大学全体のあり方に甚大な影響を与えることになった。

CHAPTER 1

STEPS TOWARD BECOMING A
NATIONAL UNIVERSITY CORPO-
RATION, AND CHIBA UNIVERSITY
AFTER THE CORPORATIZATIONSECTION 1: DEBATE OVER THE
CORPORATIZATION

The debate over the corporatization of national universities began in earnest in September 1999, when Akito Arima, Minister of Education, Science, Sports and Culture, issued the statement, “Basic Directions of Examining the Corporatization of National Universities”.

The independent administrative agencies aimed to promote administrative reform, reorganize and reduce the size of central ministries, and strengthen Japan’s industrial competitiveness by developing a Japanese version of the US Bayh-Dole Act.

However, applying the independent administrative agencies system to national universities posed the following problems concerning university autonomy.

- (1) Is the system one in which the Ministry of Education is the head, and the national universities are the hands and feet? What should be the role of the Faculty Council?
- (2) Will the government no longer be the main body for establishing national universities to provide the Management Expense Grant?
- (3) Will employment stability be realized by independent administrative agencies of a non-civil service type?

At Chiba University, discussions on the problems with establishing independent administrative agencies have been held by the faculty councils (Faculty of Letters, Faculty of Science, Faculty of Horticulture, etc.), and resolutions have been passed and statements of opinion made. In September 1999,



第2節 法人化後の千葉大学

国立大学は6年間の中期目標・中期計画を定め、それに沿って大学を運営していくことが求められた。毎年の単年度評価、4年終了時の中間評価、中期目標期間終了後の評価が行われるようになっていた。

第1期(2004~2010年)では、2年目の2005年から運営費交付金が効率化係数によって毎年1%削減される仕組みが導入され、第2期(2010~2016年)には大学改革促進係数の名称で同様の削減が行われるようになった。また、2006年からは国家公務員の削減に準じて5年間で5%以上の人件費の削減が求められた。

こうした急激な運営費交付金の削減などによって、千葉大学も教職員数の継続的削減にさらされるようになった。承継教員数は2005年の1,259人から2020年の1,019人にまで減少した。これを補うために各種補助金や外部資金によって雇用する特任教員が増え、その不安定な雇用形態は問題となり続けている。

第2期には、文科省の国立大学改革プラン(2013)によって、千葉大学の各学部にも「ミッションの再定義」という形で教育・研究のあり方の種別化が求められた。また、法改正によって教授会は審議機関ではなく諮問機関となった。

種別化と機能分化については、第3期(2016~2022年)に向けて文科省が出した国立大学経営力戦略(2015)で3つの類型が設定された。それは、第1群「地域活性化の中核的拠点」(55大学)、第2群「全国的な教育研究拠点」(15大学)、第3群「世界最高の教育研究の展開拠点」(16大学)であり、千葉大学は第3群に位置付けられた。また、第3期には、運営費交付金も競争的資金の性格を強めていった。この中で、千葉大学は、運営体制の整備、外部資金の獲得等につとめ、教育・研究の維持・発展によりいっそう取り組むことが必要となっている。

2016年には指定国立大学法人制度が創設され、第4期の2023年には国際卓越研究大学制度が創設されるなど、国立大学の種別化はさらに進もうとしている。

President Kaichi Isono issued a statement entitled, “Chiba University’s Response to the Corporatization of National Universities”.

Discussions on the conversion to independent administrative agencies proceeded at the Research and Study Council within MEXT. The direction of the debate changed in 2001 when the Koizumi administration discussed the “privatization” of national universities. The concerns raised during the Diet deliberations on the “National University Corporation Law” in 2003 were summarized in supplementary resolutions in both the House of Representatives and the House of Councilors.

It was decided that The National University Corporation, established in April 2004, would be exempt from the National Public Service Act and the Law concerning Special Regulations for Educational Public Service Personnel as a non-government employee type, and that its expenses would not be mandatory, but relatively unstable policy expenses.

The change in the establishment form from a national university to a national university corporation profoundly impacted the entire Chiba University, including its administration, finances, and personnel.

SECTION 2: CHIBA UNIVERSITY AFTER THE CORPORATIZATION

The national universities were required to operate their universities following the six-year mid-term goals and plans. The evaluation was to be conducted annually for a single year, with a mid-term review at the end of the four years, and an assessment at the end of the mid-term goal period.

In the first period (2004-2010), the management expense grant was reduced by 1% annually from 2005, the second year of the plan, according to the efficiency improvement coefficient.

In the second period (2010-2016), the government reduced similar ways under the name of the coeffi-

第3節 教職員数の推移と法人化問題

2004年4月以降、国立大学法人となった千葉大学の教職員は、国家公務員としての任用関係から離れ、千葉大学を使用者とする労働契約に基づき勤務することとなった。法人化後の2004年度、千葉大学の教職員数は、常勤の教職員が計2,532名、非常勤の教職員が計1,594名でスタートした。法人化以降、千葉大学の教職員数は年々増加し、2012年度には常勤の教職員数が3,000名、非常勤の教職員数が2,000名を超え、2022年度には、常勤の教員1,377名、常勤の職員1,976名(常勤の合計3,353名)、非常勤の教員815名、非常勤の職員1,641名(非常勤の合計2,456名)となった。

このように、法人化以降、千葉大学の教職員数は、常勤、非常勤ともに増加したが、他方で、法人化時に国家公務員から千葉大学の教職員に移行した承継教員・職員の数は減少傾向にある。承継教員についてみると、法人化直後の2004年度に1,258名であったのに対し、2022年度には1,053名となっている。この間、国立大学法人の人件費に充てられる運営費交付金が削減、抑制されてきた影響を千葉大学も受けており、そのため、安定した雇用が確保される承継ポストで雇用される教員の数は減少し、その代わりに、外部資金等も活用して雇用される特任教員が増加した。特任教員については、常勤教員であっても任期付雇用や有期雇用であるなど、雇用期間の限度が付いた雇用形態が多く、教員の数の確保に加えて、安定した雇用をいかに確保していくかが法人化後の課題となっている。

事務・技術職、医療職などの職員については、承継職員数は2010年代以降、1,100名弱ほどで推移する一方で、承継ポスト以外で雇用される職員数が増加した。非常勤職員数は、法人化後に年々増加し、2010年代には1,500名を超え、2022年度には、常勤職員と非常勤職員との比率が5対4ほどとなった。非常勤職員の増加により雇用形態の多様化が進むことで、労務管理の複雑化がみられる。

cient for promoting university reform. In 2006, the government required a reduction of at least 5% in personnel expenses over five years, in line with the reductions for national public employees.

As a result of these drastic reductions in subsidies, Chiba University had to tackle continuous decreases in the number of faculty members.

The number of succeeding faculty members decreased from 1259 in 2005 to 1019 in 2020. The number of specially appointed faculty members hired through various grants and external funds has increased to compensate for this, and their unstable employment status continues to be a problem.

The second term of the plan called for the faculties of Chiba University to “redefine their missions” in the form of a typology of education and research. In addition, the Faculty Council became an advisory rather than a deliberative body due to the amendment of the law.

The Ministry of Education, Culture, Sports, Science, and Technology (MEXT) has released its Management Capability Strategy for National Universities (2015) for the third term (2016-2022), which sets forth three types of classification. The first group is “core centers for regional revitalization” (55 universities), the second group is “national centers of education and research” (15 universities), and the third group is “world-class education and research centers” (16 universities), with the position of Chiba University being in the third group. In the third term, the management operation grants also became more competitive.

In this context, Chiba University has tried to improve its management system, acquire external funds, and maintain and develop education and research.

In 2016, the government established a designated national university corporation system, and in the fourth term, in 2023, installed an international excellence research university system.



第4節 千葉大学憲章・千葉大学行動規範の制定



千葉大学は2004年4月に国立大学法人となり、大学を運営していくための独自の理念や職員の規範を制定することを必要とした。この議論は、古在豊樹学長のもと、2005年4月から9月にかけて、役員会、教育研究評議会など各種会議で集中的に議論され、10月11日付で正式に制定、公表された。

千葉大学憲章は「つねに、より高きものをめざして Always Aim Higher」を理念に掲げた。これは有名なラテン語の章句であるAd altiora semperを採用したもので、千葉大学創立30周年記念事業として、1982年に附属図書館塔屋に設置された「やよいの鐘」に刻まれた銘を起源としている。

千葉大学憲章は、千葉大学の目標として、自由・自立の精神、地球規模の視点からの社会とのかかわりあい、普遍的な教養、専門的な知識・技術・技能、高い問題解決能力を備えた人材の育成、などを掲げている。この目標は、のちに千葉大学の「学位授与の方針」(ディプロマ・ポリシー)、「教育課程編成の方針」(カリキュラム・ポリシー)、「入学者選抜の方針」(アドミッション・ポリシー)の3ポリシーを貫く目標として具体化された。

また、役員と教職員の行動の指針として「千葉大学行動規範」も制定された。そこでは、社会的責務の自覚、法令遵守、公正、誠実、真実および良心の尊重、高い倫理性と社会的良識に則った行動を定めている。

この千葉大学憲章と千葉大学行動規範は2005年10月31日に千葉県政記者クラブ会見室でマスメディアに記者会見で公表するなど、広く千葉大学の進むべき方向性を社会に対する契約として示すことになった。学内においても、ウェブページをはじめ、学内広報や大学概要、履修案内、入試広報にも利用されている。これによって役員・教職員が一体となって千葉大学の進むべき道と理念を共有することが可能となっている。



SECTION 3: CHANGES IN THE NUMBER OF FACULTY AND STAFF MEMBERS AND THE ISSUE OF INCORPORATION

Since April 2004, Chiba University, which became a national university corporation, has shifted its employment relationship from that of national civil servants to working under labor contracts with Chiba University as the employer. In the fiscal year following the incorporation in 2004, the number of faculty and staff members at Chiba University was 2,532 full-time faculty and staff members, and 1,594 part-time faculty and staff members. Since the incorporation, the number of faculty and staff members at Chiba University has been increasing year by year. In fiscal year 2022, there were 1,377 full-time teachers, 1,976 full-time staff members (3,353 full-time workers in total), 815 part-time teachers, and 1,641 part-time staff members (2,456 part-time workers in total).

Following the incorporation, the number of faculty and staff members at Chiba University has increased for both full-time and part-time positions. However, on the other hand, the number of succeeded full-time faculty and staff members who transitioned from national civil servants to Chiba University employees at the time of incorporation has been decreasing. Looking at the succeeded full-time faculty members, there were 1,258 immediately after incorporation in 2004, but in fiscal year 2022, this had dropped to 1,053. During this period, Chiba University, like other national university corporations, was affected by a reduction and restraints on subsidies for operational expenses. As a result, the number of faculty members employed in secure succession posts has decreased, and instead, there has been an increase in specially appointed faculty members who are employed using external funds, among other means. Regarding specially appointed



faculty members, many of them have limited employment periods, even if they are full-time faculty members, such as fixed-term or contracted employment. Therefore, ensuring not only the quantity of faculty members, but also stable employment has become a challenge since incorporation.

As for administrative, technical, and medical staff, the number of succeeded full-time staff members has remained at around 1,100 since the 2010s. However, the number of staff members employed outside the succeeded positions has increased. The number of part-time staff members has been increasing year by year since the incorporation, surpassing 1,500 in the 2010s, and in fiscal year 2022, the ratio of full-time to part-time staff members was around 5 to 4. The increase in part-time staff members has led to a diversification in employment types, resulting in increased complexity of labor management.

SECTION 4: ESTABLISHMENT OF THE CHIBA UNIVERSITY CHARTER AND CHIBA UNIVERSITY CODE OF CONDUCT

Chiba University became a national university corporation in April 2004, necessitating the establishment of its philosophy and code of conduct for its employees to manage the university. Under the leadership of President Toyoki Kozai, these discussions were held intensively from April to September 2005 at various meetings, including the Board of Directors and the Education and Research Council. They were formally enacted and announced on October 11, 2005.

The Chiba University Charter has set forth its “Always Aim Higher” principle. The Charter adopts the famous Latin phrase “Ad altiora semper”, inscribed initially on the “Yayoi’s Bell” installed in the library tower in 1982 to commemorate the 30th anniversary of Chiba University’s founding.

The Chiba University Charter states the following goals for Chiba University: to foster a spirit of freedom and self-reliance, to relate to society from a global perspective, and to develop human resources with universal education, specialized knowledge, technology, skills, and advanced problem-solving abilities. We later embodied these goals in three policies: Chiba University’s “Diploma Policy”, “Curriculum Policy”, and “Admissions Policy”.

The “Chiba University Code of Conduct” was also established as a guideline for the conduct of officers and faculty members. The Code of Conduct stipulates awareness of social responsibility, compliance with laws and regulations, fairness, integrity, truth, respect for conscience, and following high ethical standards and common sense.

The Chiba University Charter and the Chiba University Code of Conduct were announced to the mass media at a press conference held on October 31, 2005, at the Chiba Prefectural Government Press Club Conference Room, and have been widely used as a contract to society to indicate the direction Chiba University should take. On campus, we use the Charter and the Code of Conduct in the university’s public relations, university fact book, course guides, and pamphlets for entrance examinations, as well as on the university website.

The Charter and the Code have enabled the directors, faculty, and staff to unite to share the path and philosophy Chiba University should take.