

法人化に伴って起きた変化に対して、大学全体としてその影響を最小化しようと取り組んできた成果でもある。しかし、この枠組み自体をこのまま所与の前提としたままでいいのかという問題は依然としてある。千葉大学が国立大学の重要な一角を構成しつつ、例えば国立大学協会を通じて、あるいはさまざまな地方国立大学のあり方に対してもある種の責任を負うような役割を今後果たしていくことができるのか、そういう大きな役割を果たすという観点が今後求められているのではないだろうか。

### 第3節 教職員数の推移と法人化問題

#### 第1項 国立大学法人化と教職員の身分

法人化された国立大学に勤務する教職員の身分については、国家公務員としての身分を維持する「公務員型」と、公務員ではなく民間企業と同様に労働契約により雇用される労働者とする「非公務員型」の2つの方針があり、そのいずれを選択するかについて、法人化の過程で様々な提言や検討が重ねられ、最終的に後者の「非公務員型」とすることで決着をみた。「国立大学等の独立行政法人化に関する調査検討会議」の最終報告（2002年3月26日）は、法人化にあたっての人事制度を検討する視点として「教員の多彩な活動を可能とする人事システムの弾力化」を挙げ、「法人化のメリットを最大限に活かし弾力的で多様な人事制度を実現する観点」から職員の身分につき「非公務員型」を選択したとしている。

「非公務員型」が選択されたことにより、2004（平成16）年4月1日の法人化以降、教職員の身分は「非公務員化」され、その勤務に関する法律関係は根本的に変化する事となった。法人化以前の時期には、国立大学の教職員は国家公務員として国に任用される関係にあり、教職員の勤務条件は、いわゆる勤務条件法定主義のもと、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律、国家公務員退職手当法等の法律と、これらの法律に基づき定められた人事院規則によって規律されていた。また、国立大学の教員の任用、免職、退職、懲戒処分等については教育公務員特例法（教特法）の適用があった。

これに対し、法人化以降の教職員は、それぞれの国立大学法人を使用者として労働契約を締結することで成立する雇用関係に移行し、民間の企業等と同様に、労働関係法令が全面的に適用される事となった。このことにより、国立大学法人と教職員と

の間の労働契約では、労働関係法令による規制の枠内で、給与額、職務内容、契約期間の有無、勤務時間等の条件を柔軟に設定することが可能となり、各国立大学法人は、運営費交付金やその他の資金の枠内で、様々な形態や条件で教職員を雇用することができることとなった。他方で、国立大学法人に雇用される教員は、教特法の適用を外れることから、同法に定められた特別の身分保障についての規制が及ばないこととなり、教職員の身分（雇用関係における地位）は、他の民間企業等の労働者と同様に労働法理のもとで保障されるものとなった。

## 第2項 国立大学法人化以降の教職員数の推移

千葉大学においても、法人化された2004（平成16）年4月1日以降、教職員は国家公務員としての任用関係を離れ、千葉大学を使用者とする労働契約に基づく雇用関係に移行した。法人化初年度の2004年度、国立大学法人となった千葉大学は、常勤の教職員が2,532名、非常勤の教職員が1,594名の総計4,126名の教職員でスタートした。

法人化後の教職員数は、2007（平成19）年度は、常勤の教職員が2,606名、非常勤の教職員が1,558名の総計4,164名、2010年度は、常勤の教職員が2,913名、非常勤の教職員が1,870名の総計4,829名、2013年度は、常勤の教職員が3,099名、非常勤の教職員が2,299名の総計5,398名へと推移した。さらにその後、2016年度には、常勤教員1,354名、常勤職員1,852名（常勤の合計3,206名）、非常勤教員784名、非常勤職員1,505名（非常勤の合計2,289名）の総計5,495名、2019（平成31・令和元）年度には、常勤教員1,340名、常勤職員1,862名（常勤の合計3,202名）、非常勤教員844名、非常勤の職員1,546名（非常勤の合計2,390名）の総計5,592名、2022（令和4）年度には、常勤教員1,377名、常勤職員1,988名（常勤の合計3,365名）、非常勤教員815名、非常勤職員1,641名（非常勤の合計2,456名）の総計5,809名となっている（前掲の教職員数の数値は各年度の財務諸表における給与の支給人数による）。

このように、法人化以降、千葉大学の教職員数は全体で見ると増加する傾向にあるが、内訳をみると、医学部附属病院に所属する医療系の常勤教員が200名超、医療職の常勤職員が1,300名超の水準で推移しており、常勤の教職員においては医療系の教職員の占める比率が高い。特に常勤職員においては、医学部附属病院の医療職の占める比率が6割強となっている。他方で、非常勤職員の数、および、全職員に占める比率はいずれも増加傾向にあり、職員数で見ると常勤と非常勤の比率は直近では5：4ほどとなっている。

## 第3項 第1期・第2期中期目標期間における教員数の推移

法人化以降の千葉大学の教職員数は基本的に増加しているが、他方で、法人化時に国家公務員から常勤の教職員として千葉大学に承継されたいわゆる承継ポスト（退職手当について国の予算措置のあるポスト）で雇用される者についてみると、その数は法人化以降、減少傾向にある。その要因は、基本的には、法人化以降、国立大学法人の件費に充てられる運営費交付金が継続的に削減されてきたことにあるといえる。

法人化後、第1期中期目標期間に、教育研究経費に対して1パーセントの効率化係数、附属病院への運営費交付金に対して2パーセントの経営改善係数が掛けられ、交付金額が年々削減されることとなり、これを受けて、千葉大学においても、法人化当初より、第1期中期目標期間の各年度の年度計画において常勤教職員数の抑制が挙げられた。2005（平成17）年度に学内で設置された人事計画検討委員会により、2006（平成18）年度から2010（平成22）年度までの教職員数の削減計画が策定され、同計画に沿って常勤教職員数の削減・抑制が図られることとなった。このうち、常勤教員の削減は、基本的に、定年退職した教員の後の欠員の不補充によって行われ、その結果として、本務教員数、および、そのうちの承継ポストで雇用される常勤教員数が減少するところとなった。法人化直後の2004（平成16）年度、千葉大学における承継教員数は1,258名であったが、その後、本務教員数およびそのうちの承継ポストで雇用される教員数は、2005年度に1,261名（うち承継教員数1,259名）、2006年度に1,250名（1,239名）、2007年度に1,229名（1,211名）、2008年度に1,219名（1,192名）、2009年度に1,216名（1,189名）と、承継教員数が1,200名を下回る水準に減少した。

上記のように承継ポストで雇用される常勤教員数が減少する一方で、法人化以降、任期付で雇用される教員の数が増加した。法人化以前、教員が国家公務員であった時期においても、1997（平成9）年に制定された任期法（大学の教員等の任期に関する法律）により、通常は任期の定めなく任用される国家公務員の例外として、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織など一定の場合に国立大学の教員を任期付で任用することが可能とされていたが、法人化後は、教員の雇用が労働契約に基づくものに移行したことから、教員を任期付きの雇用とすることも、労働基準法などの法令の枠内で原則として可能となった。千葉大学においても、法人化以降、年度計画で教員の任期付雇用の促進がうたわれ、特に2007（平成19）年度に、大学院医学研究

院および医学部附属病院の全教員組織で在職者を含めた任期制が導入されたことで、その数が大きく増加（2006年度の32名から2007年度の169名に増加）した。また、2008年度から、テニュアトラック制度が導入され、若手教員を任期付で採用し、任期終了までに任期のないポストへの採否を評価する教員採用の方式が各部署で実施されることとなった。2009年度には、国立大学法人千葉大学特定雇用教職員規程が定められ、特任教授、特任准教授、特任講師、特任助教などの特任教員を有期労働契約により雇用する制度が整備されるなど、任期のない雇用を前提とした承継ポスト以外で教員を雇用する枠組みの整備が進められ、有期労働契約により雇用される任期付教員の数はその後も増加している（2021年度に616名となった）。

第2期中期目標期間においても、第1期の効率化係数および経営改善係数にかわり、大学改革促進係数が導入され、運営費交付金の減額が続くこととなり、これを受けて、常勤教員数の抑制方針も継続され、本務教員の数、および、そのうちの承継ポストで雇用される教員数は引き続き減少を続けた。本務教員数をみると、2010（平成22）年度は1,209名（うち承継教員数1,183名）、2011年度は1,214名（1,179名）、2012年度は1,193名（1,155名）、2013年度は1,179名（1,138名）、2014年度は1,159名（1,105名）と推移した。

この間、各部署における教員の配置については、2006（平成18）年度に学長裁量による教員枠が設定され、学長の裁量による教員の重点配置が実施されることとなり、2013（平成25）年度に、学内に設置された大学教員の採用計画及び選考方法検討委員会による検討結果を踏まえ、全学の教員人事調整委員会が設置された。同委員会は、教員の選考に関して審議を行い、全学的な教員配置のあり方・計画を審議する役割を担うこととなった。

#### 第4項 第3期中期目標期間における教職員数の推移

第3期中期目標期間においては、運営費交付金に対する大学改革促進係数に代わり、大学の機能強化を図る取組みに対する重点支援のための財源として、各大学の基幹運営費交付金から一定割合の拠出が行われることとなり、機能強化経費の再配分は行われるものの、基幹運営費交付金の減額はなお継続することとなった。そのような状況で、2019（平成31）年からの消費税増税による支出増などの影響もあり、常勤教員については、一定の年齢以上となり退職した教員の欠員につき、原則として3年間、不補充とする方針が継続され、承継ポストで雇用される教員数はさらに減少した。

他方で、この間、千葉大学の機能強化事項であるグローバルプロミネント研究基幹、国際未来教育基幹、新学術領域創成等の戦略にかかわる人員に対して、学長裁量経費と運営費交付金の機能強化促進分を活用することなどを通じて、教職員の配置が行われた。教員の給与については、2014（平成26）年度から退職金制度のない年俸制が導入され、従来の俸給制からの移行者を含め、年俸制を希望する者に適用されることとなった。2016年1月に策定された第3期中期目標における教員人事計画では、年俸制等を活用して、女性教員、外国人教員、40歳未満の若手教員の採用を拡大する方針が採られることとなり、第3期には任期制・年俸制等を用いた教員の採用が拡大した。

この間の本務教員の数の推移をみると、2015（平成27）年度は1,322名（うち承継教員数は1,094名）、2016年度は1,335名（1,086名）、2017年度は1,338名（1,073名）、2018年度は1,305名（1,052名）、2019年度は1,277名（1,028名）、2020年度は1,267名（1,019名）、2021年度は1,281名（1,035名）、2022（令和4）年度は1,281名（1,053名）となっており、2015（平成27）年度以降、承継教員の数は減少する傾向にあるが、本務教員全体の数は、法人化前の数値を上回る水準となり推移している。

なお、教員の給与制度については、2020（令和2）年1月より、退職金制度のある新年俸制度が導入され、以降、新規に採用される教員については、原則として新年俸制の適用を給与の条件として雇用されることとなり、年俸制の適用される教員数は大きく増加することとなった（2020年度、従来の年俸制適用教員数111名、新年俸制適用教員102名）。また、新年俸制の導入と合わせて、教員業績評価制度が設けられ、同制度のもとで、従来の俸給制度、従来の年俸制度、新年俸制度の適用される教員全体について統一的に業績評価を行い、昇給幅や期末手当・勤勉手当額、年俸額等を決定する運用が行われることとなった。

本務教員のうち女性教員の占める比率は法人化以降、継続して上昇しており、法人化時に15%ほどであった比率は、第3期に入り上昇し、2017（平成29）年度に20.5%、2019（令和元）年度に22.0%、2021年度に22.9%となった。

本務教員のうち外国人教員の占める比率も、この間、継続して上昇しており、2019年度に4.6%、2021年度に5.9%に達しているが、特任教員を除くと3.3%となり、外国人教員については特任教員の占める割合が高くなっている。

## 第5項 千葉大学における教職員の雇用

法人化後の教職員数の推移を概観すると、この間、国立大学法人の人件費に充てられてきた基幹的な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、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、定年退職による欠員の不補充措置などの結果として減少し、その代わりに、学長裁量経費や運営費交付金の機能強化促進分、科学研究費等を利用し、任期制・年俸制等を適用して雇用される教員の数が増加してきたとみられる。この点は、「非公務員型」の雇用により可能とされた弾力的で多様な人事制度のメリットを千葉大学も活かして教職員の数を確保してきたと評価できる一方で、安定して教育研究に従事できるポストを、将来に向けていかに確保していくかが課題となっているともいえる。

2022（令和4）年度からの第4期中期目標期間における教員人事計画においても、承継教員ポストで定年退職等により欠員が生じた場合の3年間不補充の方針は変わらず、他方で、若手教員（採用時40歳未満）、女性教員、外国人教員の採用を優先する方針とされており、引き続き、承継教員の減少を、若手教員等の雇用により埋めることで、大学全体の教員数を確保していく傾向が続くものと考えられる。

## 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（平成16）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、2005年4月に就任した古在豊樹学長のもと、同年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日付けで、「千葉大学憲章」が正式に制定、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周年事業として、1982（昭和57）年3月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