



公立大学の現在と 未来を考える

名古屋市立大学教職員組合
執行委員長 伊藤仁一

内容

1. 公立大学法人
2. 名古屋市立大学法人化後の運営状況
3. 公立大学法人化の問題点
4. 公立大学の将来
5. 愛知県立大学との合併の可能性

1. 公立大学法人

公立大学法人制度

<概要>

平成12年12月（閣議決定）

国における独立行政法人化の実施状況等を踏まえて、**独立行政法人制度**についての**地方への導入を検討**

各地方公共団体等における「**大学改革**」への取り組み

平成15年7月

地方独立行政法人法の成立

平成16年4月1日

公立大学法人制度を創設

公立大学法人

地方独立行政法人のうち、一般地方独立行政法人で大学または大学および高等専門学校を設置および管理を行なうものである。

＜公立大学法人制度のポイント＞

1. 地方公共団体の選択により、公立大学の法人化が可能となる。
2. 国立大学法人の制度設計にならい、地方独立行政法案において「公立大学法人」に関する独立した章を設け、大学における教育研究の特性に配慮する特例を規定する。
3. 法人の組織運営は、地方公共団体の裁量に委ねる弾力的な制度設計である。
4. 公立大学の設置者は、公立大学法人に対して、その業務の財源に充てるために必要な金額の全部または一部を公布する。

地方独立行政法人とは

日本における法人のうち、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）に規定される「住民の生活、地域社会および地域経済の安定等の公共上の見地からその地域において確実に実施されることが必要な事務および事業であって、地方公共団体が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体にゆだねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるものと地方公共団体が認めるものを効率的かつ効果的に行なわせることを目的として、この法律を定めるところにより地方公共団体が設立する法人」をいう。

国立大学法人法の概要

- 1) 大学ごとに法人化し、**自立的な運営を確保**
予算、組織等の規制を大幅に縮小し、大学の責任で決定
- 2) 民間的発想の**マネジメント手法を導入**
役員会員制度の導入により、**トップマネジメントを実現**
- 3) **学外者の参画**による運営システムの制度化
経営協議会、学長選考会議における学外者の参画
- 4) **非公務員型による弾力的な人事システムへの移行**
学長の任命権、能力に応じた給与システム導入、
兼職規制緩和
- 5) **第三者評価の導入**
客観的な評価システムの導入（国立大学法人評価委員会）

公立大学法人化の過程

公立大学法人とは：

大学業務の自主性、公共性、透明性、競争性を追求するために、大学における教育研究の特性に配慮（教育・研究の主体性の尊重）された上で、自主・自立的に自ら目標（中期目標・中期計画）を立て、成果は厳しく評価され（自己評価、公立大学法人評価委員会による外部評価）、自らの業務実施に対して責任（教員評価、年俸制、任期制導入など）を負う地方独立行政法人である。

1. 公立大学法人への移行は設置自治体と各公立大学との協議により決定
2. 設置自治体による定款（公立大学法人の運営組織、人事制度、財務会計制度など）の作成、議会での議決
3. 総務大臣及び文部科学大臣（都道府県・政令市による設置）あるいは都道府県知事（その他の地方自治体による設置）による認可
4. 公立大学法人の原案を元に設置自治体による中期目標（1期6年）の決定
5. 公立大学は中期目標を踏まえて中期計画を作成、設置自治体はこれを認可

公立大学法人化の特性を生かした 独自の公立大学構築の可能性

1. 理事長（学長）のリーダーシップの確立と資源配分
2. 法人としての経営の確立と活性化
3. 社会に開かれた客観的な経営の確立
4. 柔軟な人事・会計制度の活性
5. 教育・研究の活性化に向けた取り組み
6. 地域貢献・産学連携の促進
7. 国際化への取り組み

公立大学の特性

設置者が地方自治体の都道府県または市

**大学運営費交付金は自治体の経済力と
思い入れに依存**

自治体の首長による中期目標・中期計画策定

自治体による大学運営・経営への介入

高い地域貢献への期待度

それぞれの大学に特化した課題

公立大学法人名古屋市立大学

Nagoya City University

種類：公立大学法人

略称：名古屋市立大学、(公) 名古屋市立大学

本社所在地：

〒 467-8601 愛知県名古屋市瑞穂区瑞穂町川澄 1

設立：2006 年

業種：地方独立行政法人

事業内容：大学の設置・管理

代表者：理事長 2010 年 4 月より 戸荻創

資本金：666 億 9824 万円 (2006 年設立時)

主要株主：名古屋市 (設立団体)

外部リンク：<http://www.nagoya-cu.ac.jp/>

所属別職階別教員在職者数

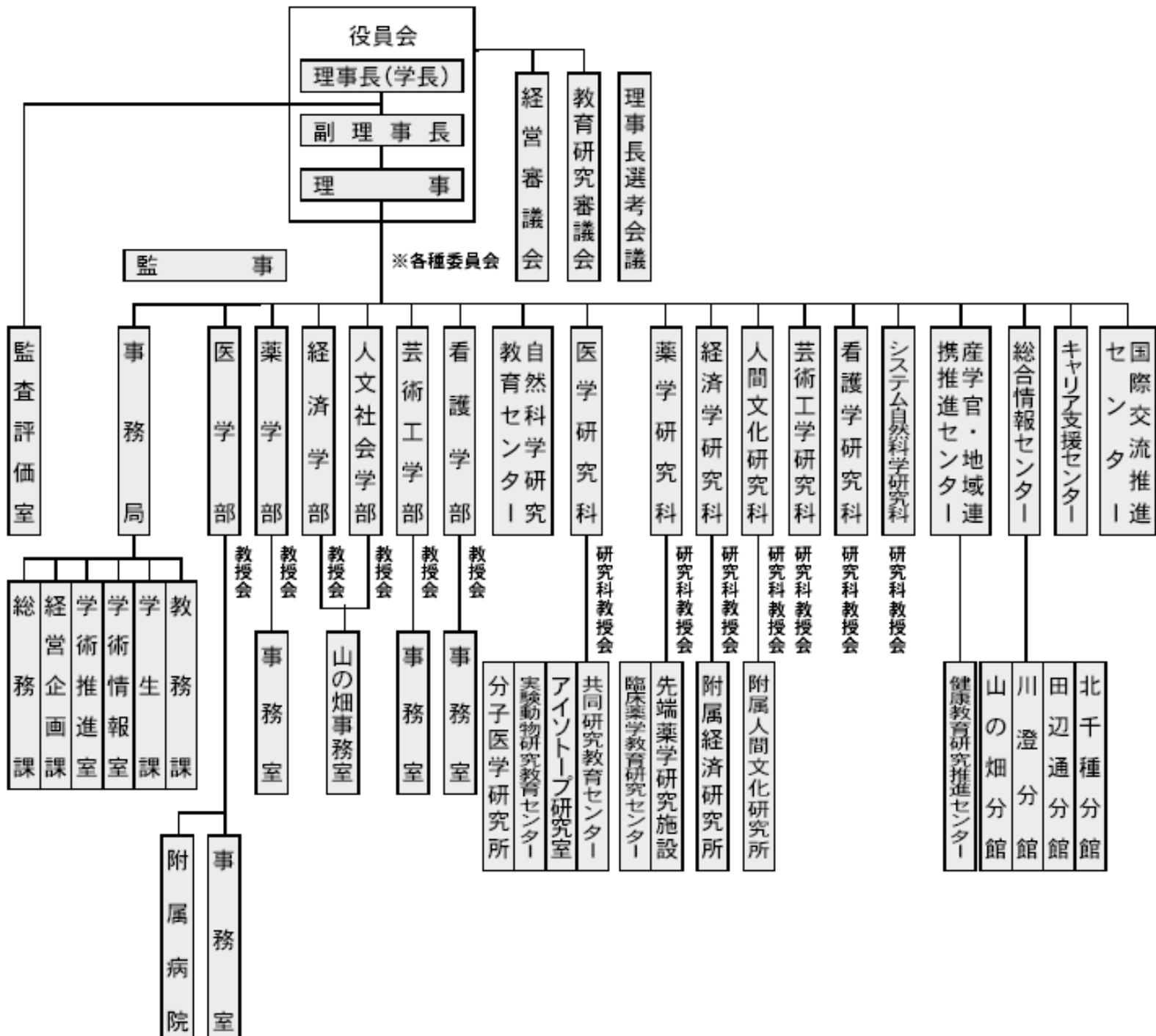
2012.12.7現在

		教授		准教授		講師		助教		合計
			特任		特任		特任		特任	
医学研究科	基礎	20	2	12		15	3	25	7	84
	臨床	20		33		44		107	15	219
薬学研究科		19	1	16		8	3	14	7	68
看護学部		9		9		6	2	11		37
経済学研究科 ※		19		14		6		5		44
人間文化研究科		25		17						42
システム自然科学		11	1	1		9		1	2	25
芸術工学研究科		14		10		2		1		27
その他									1	1
		137	4	112	0	90	8	164	32	547

※経済学研究科の「助教」5名は全員が助手

名古屋市立大学の沿革

- 明治 17年 名古屋薬学校設立
- 23年 愛知薬学校に改称
- 昭和 6年 愛知高等薬学校開校
- 11年 名古屋薬学専門学校開校
- 昭和 18年 名古屋市立女子高等医学専門学校設立
- 22年 名古屋女子医科大学設置
- 24年 名古屋薬科大学（新制）開学
名古屋女子医科大学と名古屋薬科大学が統合され、
名古屋市立大学医学部（旧制）となる
- 25年 名古屋市立大学（旧制医学部と新制薬学部）設置
- 27年 新制医学部医学科を設置
- 30年 教養部を設置
- 32年 附属高等厚生女学校を名古屋市立大学看護学校と改称
- 39年 経済学部設置
- 62年 医学部分子医学研究所発足
- 平成 8年 人文社会学部、芸術工学部、自然科学研究教育センター設置
- 11年 看護学部設置
- 18年 公立大学法人名古屋市立大学設立



2. 名古屋市立大学法人化後の 運営状況

第Ⅰ期中期目標中期計画 法人評価委員会評価

全体として各分野で着実に成果を挙げている

市民に開かれた大学

市民の健康と福祉の向上

医・薬学部や附属病院の積極的な活動

社会貢献活動

高齢者健康づくり指導

生物多様性条約(COP10)への積極的協力

教員による教育改革、事務体制の整備は不十分

- 項目別評価
- S: 特質すべき進行状況
- A: 計画通り
- B: おおむね計画通り
- C: やや遅れている
- D: 重大な改善事項有り

項目別評価

自己評価

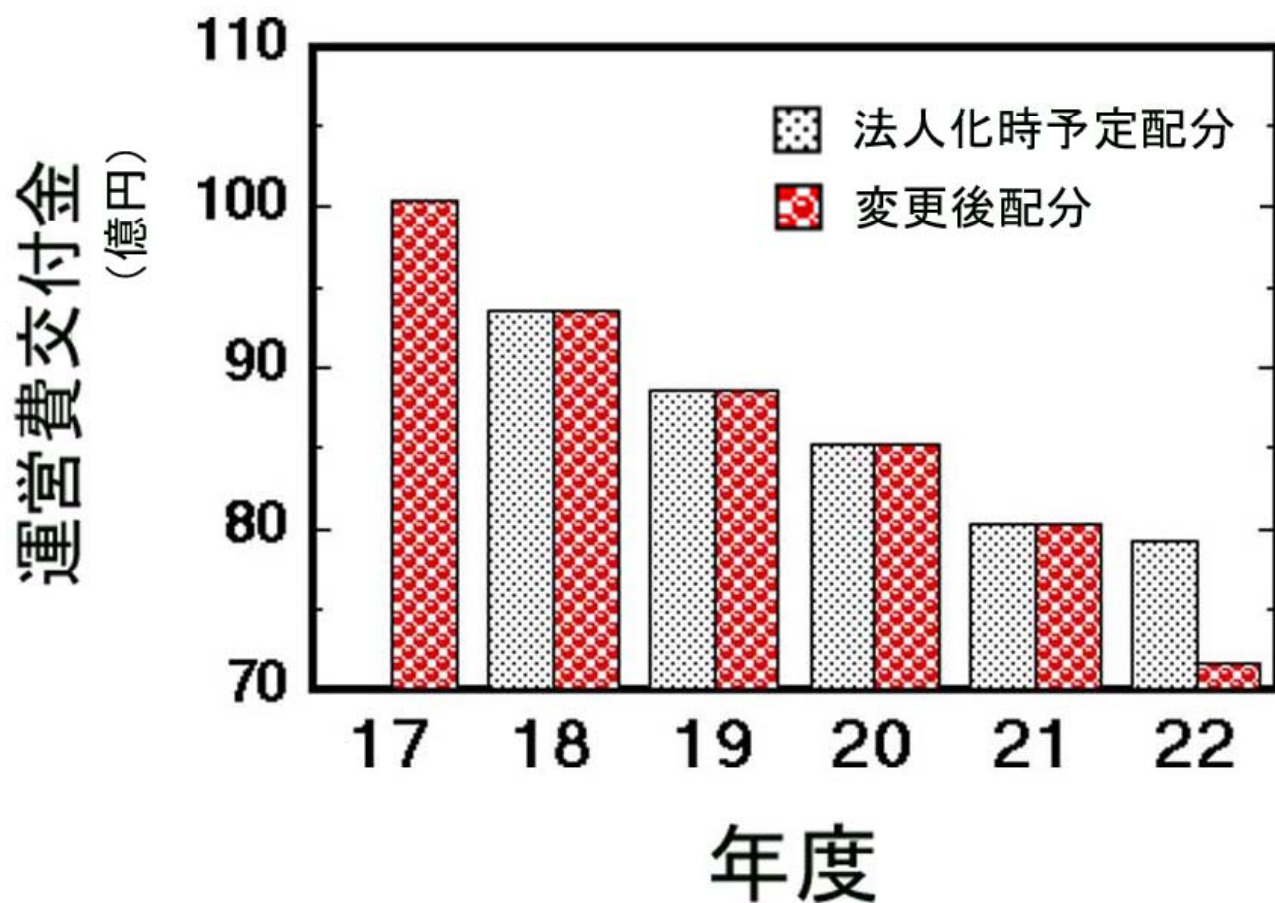
委員会評価

教育	A	A
研究	A	A
社会貢献	A	A
国際交流	A	A
附属病院	A	A
情報システム	A	A
業務運営改善	A	B
財務内容改善	A	A
自己点検評価	A	A

名古屋市立大学の現状

- 1) 裁量労働制に伴う時間外労働および土日の非裁量業務の増加
- 2) 振替休日の理不尽な定義付けと非裁量業務労働に対する低い手当支給(600円/時間)、危険な年休活用
- 3) 教員業績評価規定構築のない状態での任期制導入
- 4) 大学運営費交付金の厳しい削減と研究費の減少
- 5) 中期計画による度重なる教員定員の削減
募集学生数の増加で教員定員確保
- 6) 大学校舎の老朽化と遅れる耐震補強
- 7) 運営費交付金からの大学病院経営の切り離し
- 8) **理事長が変わって歪んだトップダウン運営は収まった。**
- 9) 名古屋市からの派遣職員による名古屋市向けの大学経営
- 10) 増える非正規教員と職員
- 11) 揺れる理学部設置問題
COP10 終了に伴い環境理学部から理学部設置案へと鞍替
- 12) 教員の労働時間制が裁量労働時間制に決定

名古屋市立大学への運営費交付金の推移



名古屋市立大学法人運営費交付金の推移

法人化第Ⅰ期中期計画期間
(2006~2011)

481億7800万円
(設備整備費を除く)

第Ⅱ期中期計画期間
(2012~2017)

377億6500万円
(104億1300万円減)

2005年

100億3200万円

2017年

62億2300万円 (推定)
(38億900万円減)

名古屋市立大学の教員評価と評価制度

1. ほとんどの研究科で教員評価を実施
2. それぞれの研究科で教員評価の形式は異なる
3. 各研究科における評価基準の構築とその客観性には大きな差がある
客観性が乏しい: 人間文化研究科、医学研究科
4. 教員評価の処遇反映
医学研究科においては、評価基準が設定されていない状況下で再任審査の強行

名古屋市立大学教員任期制

前理事長
現理事長

全研究科・学部教員に対し、任期制導入
各研究科判断に委ねる

現在の教員任期制導入状況

- 医学研究科の全教員（教授新採用、昇任教員、以外は選択制）
任期制同意により、助教は助教処遇講師、
講師は講師処遇准教授に昇任
2年前に教授の再任審査（全員再任）
- 薬学研究科の全教授、一部の教員（教授以外は選択制）
- 芸術工学研究科の1助教

名古屋市立大学教員労働条件

2011年、教員労働時間制の労使間協議

**臨床教員、一部の看護学部教員は変形労働制、裁量労働制のどちらか選択
他の教員は裁量労働制**

2012年3月 全教員が裁量労働制

**労働時間管理は、1日1回の押印、学部間に相違
(医学研究科ではまとめ押しも可)**

減少し続ける大学運営費
中期目標・中期計画の呪縛

増加する教職員の過重労働
安い手当支給
不完全な教員業績評価基準の基での
任期制導入

3. 公立大学法人化の問題

大学法人化の長所

1. 外部資金使用の簡易化と
弾力的な自主的予算執行
2. 自主的な人事管理
3. 大学運営の透明性の向上
4. 研究費等の事務室一括管理による
不正防止

大学法人化の問題点

公立大学法人運営の問題

大学法人化は大学人にとっては効率的、機能的であるはずである。すべては理事長および大学理事の能力とパーソナリティーに依存する

理事長(理事)の理念、経営能力、運営能力、意見集約能、責任感、公平性、寛容性、利害、野心

法人化後の名古屋市立大学

1. 運営費交付金の大幅削減

- 1) 底無しの研究費減額
- 2) 増大する教職員の有期雇用化（特任教員、契約職員）
- 3) 学部事務機関の統合・合理化
- 4) 超過勤務の増加

2. 理事長への権力集中と強引なトップダウン

- 1) 各学部（研究科）教授会の弱体化
- 2) 教員不補充による学部教育質の低下
- 3) 人文社会学部の学科再編の強行
- 4) 時流に迎合した計画性の低い新学部設置案
- 5) 任期制導入
- 6) 理事長裁量に任される資金と教員ポストの増加
- 7) 病院喫茶店設置による大学法人原資の浪費

3. 変貌した理事長選考

- 1) 非民主的な理事長選考規定と意向投票の軽視
- 2) 説明責任を伴わない理事長選考会議の強い決定権

公立大学法人化の現実

1. 理事長のリーダーシップの確立と資源配分

研究科教授会の弱体化

理事長裁量費の増大

強引な教員任期制導入

人文社会学部教員の理不尽な教員不補充と一方的な学科再編
教育面、資金面で多くの問題含みの新学部設置案

2. 法人としての経営と活性化

大学運営と病院経営の不調和

無駄な喫茶コーナーの開設による多額の法人原資の浪費

3. 柔軟な人事・会計制度の活性

独断的な特任教員補充

増大する理事長裁量経費

科研費等の外部資金の一括大学管理と人件費適応の容易化
兼業に対する緩い拘束

4. 教育・研究の活性化

教員との十分な議論と合意のない教員任期制導入

研究費の長期低落

4. これからの公立大学

これからの国公立大学に影響を与える因子

- 1) 急激な少子高齢化の進行と生産年齢人口の減少
- 2) 新興国の台頭と国際競争の激化
- 3) 地方の過疎化と都市の過密化
- 4) 労働契約法の一部改正
- 5) 大学改革実行プラン
- 6) 設置者の政策と理事長の方針

- 1) 急激な少子高齢化の進行と生産年齢人口の減少
- 2) 新興国の台頭と国際競争の激化

国および地方自治体の経済的凋落



運営費交付金の削減



大学の減少と強要される大学の経営努力
研究費、教育費、教職員給与等の減少

九州の公立大学11校の1法人化案

北九州市立大学前学長 矢田俊文 提唱

九州の公立大学・短大11校を「九州立大学法人本部」の傘下に入れる大胆な改革案を提唱

目的： 重複する分野の整理

余裕資源で芸術、陶芸、観光に関わる学部増設

附属研究所の統合と地域政策関連研究の亢進

自治体職員向けの行政コース、農業・工業試験所研

究員向けの科学技術コースをもつ大学院併設

事務スタッフの充実

背景

2008年10月、九州地域戦略会議において、「道州制の九州モデル」を策定

2009年3月、公立大学協会の九州・沖縄協議会は、各公立大学が現状のまま、それぞれを「州立大学」となる場合とまとまって1つの「州立大学法人」の傘下に入る場合のシュミレーションを行った。

4) 労働契約法の一部改正

(平成 24 年 8 月 10 日、公布)

a) 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた時、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換できる。

b) “雇止め法理”の法定化

雇止め法理が法定化され、使用者の雇い止めが認められる。

c) 不合理な労働条件の禁止

有期労働者と無期労働者との間に、不合理な労働条件の違を設けることを禁止する。

有期労働契約の新しい法定化は 大学教員の任期制に大きな影響を与える

6年以上任期の任期制と矛盾する
(名市大医学研究科教授は7年任期)

5年任期であっても再任規定がある場合は矛盾する

5) 大学改革実行プラン

激しく変化する社会における大学機能の再構築
大学機能の再構築のための大学ガバナンスの充実・強化

大学教育の質的転換と大学入試改革

学生の主体的学びの拡大、EDセンターの充実(教員の教育評価)

意欲、能力、適正等多面的・総合的評価に基づく入試への転換

グローバル化対応した人材育成

入試における TOEFL・TOEIC の活用促進、英語による授業の倍増

秋入学への対応

地域再生の核となる大学づくり

地域(社会、産業、行政)と大学との組織的連携強化

地域イノベーション創出人材の育成

地域雇用、産業振興への貢献

地域の課題解決への貢献

研究力強化

大学の研究力促進のための支援加速化

研究拠点の形成・発展のための重点的支援

大学機能の再構築のための大学ガバナンスの充実

国立大学改革 予算の戦略的配分、国立大学法人評価の検討

大学改革を促すシステム・基盤整備

財政基盤の確立とメリハリある資金配分の実施 など

6) 設置者の政策と理事長の方針

例1 大阪都構想の下で大阪府立・大阪市立両大学統合案
法人統合、重複学部の整理、教育学部設置

2014 年度

両大学の事務局を1つにし、理事長を1人とする

2015 年度

大阪府と大阪市が「大阪都」移行を目指し、両大学の
運営法人を統合する方針

2016 年度

両大学を統合した新大学として開校する予定

大阪都とは

大阪府と大阪市の二重行政を廃止するために、政令指定都市である大阪市、堺市および周辺市を廃止して、特別区(20区に分割)を設置し、旧市の行政機能・財源を大阪都に移譲し、統合するという考え。

橋下大阪府知事と大阪府立大学

- 08.2 大阪府知事に橋下氏が就任
- 09.2.11 「府立大学に100億円を投じるのはいかがなものか」
- 09.9.08 第22回大阪府戦略本部会議で府大のあり方が議論
- 09.9 知事から11月までに改革案を提示するよう要請
- 09.11.30 「府立大学のあり方についての見解」を府に提出
- 09.12.3 全学合意のないまま理事長責任で「大学改革案」を提出
- 09.12.16 「第27回大阪府戦略本部会議」に府立大学が提出した「大学改革案」を了承
- 10.2 「大阪府立大学の改革指針(案)」を府が策定

(公大連 資料)

大阪府立大学への問題提起

(府民文化部私学・大学課)

- 府にとっては大学教育施策は義務的な役割ではない
- 大阪府と大阪市を合わせた公立大学への税投入額は全国で最大。
- 府が大学を持つ意義を明確にし、府税投入の必要性を府民にきちんと説明できなければ、存在意義は疑問
- 国立・私立との役割分担を明確化し、公立大学の独自性を追求しなければならない。
- 公費投入は府政や地域への貢献度の高い学部に対して行うべき。現状のままでは学部は限定される。
- 大阪府立大学の存続は、大阪市立大学の存在を抜きには考えられない。
(公大連 資料)

大阪府立大学の理系中心への学域再編

～平成23年度

工学部、生命環境科学部、理学部、経済学部、
人間社会学部、看護学部、総合リハビリテーション学部
(7学部)

平成24年度～

現代システム科学域、工学域、生命環境科学域、
地域保険学域 (4学域)

教員数は708名(22年)から637名(28年)に減少
各教員はどこに配属されるか不明

橋下市長と大阪市立大学

- 11.12 大阪市長に橋下氏が就任
- 11.12.27 府市統合本部を設置
- 12.3 橋下市長と大阪市立大学長と面談
- 12.3.29 府市統合本部が大学統合を示唆
- 12.5.29 府市統合本部が府大・市大の統合に向けて有識者会議を設置(新大学構想会議)

(公大連 資料)

大阪府立大学

大阪市立大学

設置団体

大阪府

大阪市

学部数

7

8

教職員数

937 人(教員 723 人)

1,013 人(教員 732 人)

学生数

7,949 人(学部学生 6,416 人)

9,165 人(学部学生 7,127 人)

施設面積

23 万平方メートル

35 万平方メートル

運営費交付金

118 億円(19 年度決算)

157 億円

卒業生数

84,673 人

79,644 人

(平成21年5月1日 現在)

公大連資料

学生数比較

東京大学	2万8千人
大阪大学	2万4千人
京都大学	2万2千人
神戸大学	1万7千人
東京工業大	1万人
大阪市立大	9千2百人
首都大東京	9千人
大阪府立大	7千9百人

日本大学	7万2千人
早稲田大	5万4千人
慶応義塾	4万3千人
立命大学	3万6千人
近畿大学	3万4千人

公大連資料

受験生のみなさまへ

—大阪府立大学との法人統合のことについて—

大阪市立大学長 西澤 良記

大阪市立大学と大阪府立大学の統合について新聞やテレビで報道されていますが、これは**大学を経営する法人の統合**（一つの法人が2大学を経営する形態）のことであり、**入試や教育内容等に変更はありません**ので、受験生のみなさんは、ぜひチャレンジしてください。

将来、法人が統合されることになれば、公立大学として最大規模の総合大学である2つの大学を擁する法人が誕生することになり、**効率的な運営**が図られるだけでなく、垣根を超えた複合的な教育研究の充実や学生交流の活性化などに大きな効果が見込まれ、**それぞれの大学の強みをさらに強化し、弱みを強みに変える**ことも可能になると考えています。

両大学とも、今後も社会が求める有為な人材を育成し、密接な連携とともにそれぞれの伝統と個性を生かしながら、切磋琢磨し、大阪・関西にとって大きな知的拠点としてその発展に貢献するとともに、アジアの先端をゆく大学として大きく飛躍するあらたな大学像を示していきたいと考えています。

（公大連 資料）

大阪市立大学学長の言

1. すでに、2つの大学を統合する立場で受験生への呼びかけを行っている。
2. 2つの大学が将来1つになるであろうことを明確に述べていない。経営母体のみ1つであり、学部・学科は将来においても減少しないという誤解を与える。
3. はたして、垣根を超えた複合的な教育研究の充実が期待できるのか？
4. 一法人化することによって、知的拠点の発展に貢献できるのか？
5. 大学内での意思統一を図った上での弁ではない。

大阪府市立大学統合問題

- 1) 大学を二重行政の対象にしてはならない。
- 2) 大阪府の府立大学設置責任を追求すべき。
- 2) 大阪府民の意向調査を行うべき。
- 3) これまで府立大学が輩出し、社会で活躍してきた(いる)人材調査を行うべき。
- 4) 市大との統合に伴う学科再編により、これまで構築してきた知的蓄積が崩壊する危険性を主張すべき。
- 5) 多大学統合が大学のポテンシャルに容易に繋がるものではないことを主張すべき。

5. 愛知県立大学と名古屋市立大学の統合 はありうるのか？

愛知県立大学

外国語学部

英米学科、ヨーロッパ学科、中国学科、国際関係学科

日本文化学部

国語国文学科、歴史文化学科

教育福祉学部

教育発達学科、社会福祉学科

情報科学部

情報科学科

看護学部

看護学科

名古屋市立大学

医学部

医学科

薬学部

薬学科、生命薬学科

人文社会学部

心理教育学科、現代社会学科、国際文化学科

経済学部

経済学科

芸術工学部

情報環境デザイン学科、建築都市デザイン学科、産業イノベーション学科

看護学部

看護学科

システム自然科学センター

公立大学を取り巻く情勢

- 1) 税金の無駄遣いを叫ぶ公務員バッシングの中にあり、公立大学とて例外ではない。
- 2) 他の地域において、一法人多大学のアンブレラ方式が急速に進行している。
- 3) 大阪府大と大阪市大統合は多大な影響力をもつと考えられる。
- 4) 愛知県知事と名古屋市長の関係に依存する。



長い時間、
御静聴ありがとうございました。