

平成20年度第5回宮城大学法人化推進会議 会議要旨

- 1 日 時 平成20年9月16日(火) 13:00～15:20
- 2 場 所 宮城県庁舎5階 総務部会議室
- 3 出席者 池戸委員, 石山委員, 岡部委員, 佐藤委員, 白石委員, 保理委員, 馬渡委員, 山田委員(50音順)
- 4 会議の内容

総務部長挨拶要旨

本日は, お忙しいところお集まりいただきありがとうございます。

さて, 今年度の宮城大学法人化推進会議も, 早いもので, 今回で5回目になります。

これまでの推進会議では, 主に, 法人が6年間で達成すべき業務運営に関する中期目標, そして, その目標を具体的に達成するための中期計画の内容に関する議論を中心に協議を行ってまいりました。

今回は, 一旦, 「中期目標・中期計画」に関する議論から離れまして, 法人化後の組織運営, 人事管理, そして財務会計に関する事項について協議いただきたいと存じます。

なお, 今回協議いただく事項につきましては, この推進会議の下部組織で, 大学の教員・事務局職員・県立大学室職員で組織する「組織・運営」, 「人事・労務」, 「財務・予算」の各専門部会, そして, その作業チームで十分に検討いただけてきたものです。

限られた時間で, 大変盛りだくさんな内容を御協議いただくこととなりますが, 委員の皆様のお忌憚のない御意見を賜りますようお願いいたします。

協議事項及び発言要旨

学長選考方法等について

(議長)

はじめに, 協議事項(1)の「学長選考方法等について」を議題といたします。

まず, 「宮城大学法人化推進会議 組織・運営専門部会」で検討された内容等について, 部会長から御説明をお願いします。

《部会長から次の資料により, 「学長選考方法等」について説明した。》

資料1 公立大学法人宮城大学「学長の選考及び解任等に関する規程」検討資料
参考資料1 学長選考方法等

(議長)

ただいま, 「大学案」と「専門部会での修正案」が示されました。

まず, 学長選考会議の運営に係る部分, 大学案の第2条から第4条までについて, 学長選考会議運営規程で定めることについて, 御意見等はございませんか。

(委員)

第2条について, 備考で「学長選考会議の設置について定款第10条第3項で規定」とあ

り、定款第10条第3項は「学長である理事長を選考するために設置される機関」と規定していますが、これを学長選考会議の根拠と見てよろしいかが一点ございます。それから、第3条第2項で「職員以外の者が2人以上含まなければならない」となっていますが、定款では学外者の人数までは記載されていませんので、この辺は、法人が定めるべきではないかと思いますがいかがでしょうか。

(事務局)

定款第10条第3項は、「学長である理事長を選考するために設置される機関」と学長選考会議の設置を謳った規定となっていますので、根拠規定と考えてよろしいと思います。

大学案の第3条第2項の「職員以外の者が2人以上含まなければならない」という規定は、法人で「学長選考会議運営規程」を別に制定するということですので、そちらに規定すればよろしいのではないかと、この規程は、あくまでも学長の選任、解任に関することに限定して規定するというので、専門部会では削除することになりました。

(委員)

そうしますと、定款第10条第3項を学長選考会議の設置根拠と見てよいということですね。

(事務局)

はい。

(委員)

それから、学外者を2人以上というのは、法人で制定する「学長選考会議運営規程」に定めるといことですね。

(事務局)

学長選考会議の運営規程、名称はこのとおりかどうか分かりませんが、会議の運営を定める規程に定めればよいということです。

(委員)

「学長選考会議運営規程」は、学長選考会議に諮って議長が定めることになっていますが。

(事務局)

法人の規程として定めますので、その中に規定するということです。

(委員)

基本的な考え方ですが、学長の選考方法に関する規程と学長選考会議に関する規程の二つがありますが、これは選考方法に規定する、これは会議規程に規定するという仕分けをしたということですが、学長選考会議の組織や委員の任期については運営規程に任せるといことであれば、これは法人が勝手に決められるということになるとと思いますが、その辺の振り分けの基準、考え方はありますか。

(事務局)

大学案第3条第1項に規定している学長選考会議の組織については、経営審議会から3人、教育研究審議会から3人選出することを定款で規定しており、第2項の学外者を2名以上とすることについては定款に規定されておりませんので、学長選考会議に関する規程で決めていただいてよいと思います。専門部会で議論となったのは、審議事項など会議の運営そのものについては、学長の選考手続に関する規程から外して、会議に関する規程で定めればよいのではないかとということです。

(委員)

学長選考会議運営規程は、理事会で決めるということではなくて、学長が決めるのか、学長選考規程と同じように学長選考会議の議を経て理事会が決めるのか、その辺はどうですか。

(事務局)

学長選考会議の細かい運営については、選考会議で決めていただきますが、法人に色々な規程がある中で、重要な規程であれば理事会の議決が必要となってまいります。どの規程が重要な規程かは大学で決めていただいて結構です。

専門部会で議論となったのは、重要な規程であれば理事会で決定することは当然だろう、

ただ、それは、この規程に定めるのではなく、理事会の運営を定める際に決めておけばよいだろうということです。

(委員)

私がお聞きしたいのは、大学案に規定されていた学長選考会議の組織や審議事項等が運営規程に移されるということですが、形式的な話として、運営規程そのものについては、選考規程の上位なのか下位なのかということです。というのは、選考規程は理事会に諮って決める、運営規程は学長自ら決めることも可能だということを考えているのかということです。

(事務局)

推進会議に諮る事項か、専門部会に諮る事項かという区分けにも繋がっていると思いますが、運営規程については専門部会で検討するというので、上位も下位もございません。基本的に、選考規程で定めるのは重要な内容であろうということで区別をしているだけで、上位、下位ということではないと思います。推進会議に諮らないからといって、下位の規程だということではありません。

(委員)

白石委員の御質問は、学内で検討したことと関係があり、学内で検討した際は、選考規程は理事会マターで、運営規程の規定事項のうち、改廃を理事会で決めるべき事項を選考規程に移したわけです。その代わりに、運営規程は学長選考会議で決めるということということで議論が進んだわけです。修正案のような形で運営規程に戻した場合は、選考規程と同じように理事会マターという位置付けをして、規程の改廃は理事会で決定すればよいということだと思います。つまり、2つの規程は理事会で扱うのか、その下で扱うのかの区別はしていない、推進会議で扱うかどうかという違いがあるということだと思います。

(委員)

法人が決めるものと、学長選考会議の議長が決めるものがあるという仕分けだと、大学案のようになるのではないかと思います。例えば、委員に学外者を何人入れるかということは法人の規程で決めなければならないと思いますし、議事等については学長選考会議の議長が決めていいのではないかと思います。

(事務局)

法人の定款は議会の議決を経て県が定めますが、法人の規程は、理事会で決定しても、選考会議の議を経て法人の規程には違いありませんので、手続にあまりこだわる必要はないと思います。

(組織・運営専門部会長)

専門部会で検討した際は、理事会で決定する等の手続については、大学で決めてもらってよいということになりました。

(委員)

先程、学長選考会議の設置の根拠は定款の第10条第3項にあるということでしたが、設置の根拠となるのかどうか疑問です。というのは、定款は「学長となる理事長を選考するために設置される機関」と規定しており、別に定めるといった感じがしており、設置の根拠にはなり得ないと思うので法令班あたりに確認をしていただきたいと思います。

(事務局)

定款は議会の議決を得ておりますし、提案に際して法令班の審査も経ております。第10条第3項は「設置される」と受動的な表現ですが、学長選考会議の設置を謳っていると理解していただくしかないと思います。

(議長)

よろしいでしょうか。

次に、修正案の第2条から第6条にかけての、「学長の選考方法」について、御意見等はありませんか。

(委員)

修正案の第4条第3項で「課長以上の職員」が加わり、備考欄を見ると「事務職員の意向

も反映させることができる仕組みとする必要がある」とあり、これは考え方だと思います。括弧書きで現行制度が記載されていますが、現行制度がこうだから課長以上の職員を入れたらいいのではないかというのは、理屈として通らないのではないかという感じがしています。

候補者を推薦するのは、一義的には経営審議会と教育研究審議会で、それ以外に推薦できるのが誰かということなので、事務職員まで入れる必要はないと思います。教員、助教以上の専任教員だけで充分ではなかと思いますが、あえて、事務職員を入れた理由は何でしょうか。

(委員)

これから大学が法人化して運営をしていくときに、事務局の職員がどういう役割を果たすかということを考えた場合、大学だから教員だけで学長を選ばいいのではないかという考え方もありますが、そうではないと思います。なおかつ、学長は理事長でもあって、法人の経営も担います。地域貢献でも、外部資金の獲得でも、地域に入っていく、地域と関わりあうなど、色々な面で事務局が役割を果たすことによって、法人としての運営、経営がしっかりしてくるのだと思います。その時に、事務局職員は外したらいいのではないかという意識が、これからの法人の運営を考えたときいいのかどうか。事務職員も何がしかの意見を反映させる手立てを持っている、だから一緒になって法人を運営していくという意識付けをするためにも、法人のあるべき姿として望ましいのではないかと思います。

(事務局)

そもそも、平成18年度に法人化基本方針を作った時に、事務局の在り方を検討しました。その際に、事務局も大学組織の一部なので、理事会や経営審議会、教育研究審議会とは関係がなく、全く経営に関わらないというのはおかしいのではないかとということで、経営に参画するということを決めておりました。そういうことがあるにも関わらず、一番重要な学長の選考で、候補者の推薦すらできないというのは、基本方針に逆行するのではないかという意見が専門部会の中でもありまして、少なくとも管理職以上は入れるべきではないかということになりました。

(議長)

いくつか理由は出ましたが、学長は理事長でもあり、課長以上の職員も推薦資格者に入れるということですね。

(委員)

確認ですが、修正案第4条第3項に「課長以上の職員」が入りますと、事務局職員だけでも推薦ができると解釈してよろしいでしょうか。

(組織・運営専門部会長)

「助教以上の専任教員及び課長以上の職員」の総体で10人以上というになります。

(委員)

それから、(事務局で)色々先行法人の事例を調べておられますが、事務職員を入れる例がいくつかあるということでしょうか。

(事務局)

参考資料1の3頁、滋賀県立大学の例では、「大学の常勤の教職員15名以上」で推薦できることになっております。

(委員)

候補者の推薦の場合は「助教以上の専任教員及び課長以上の職員10人以上」、解任の場合は「常勤の職員の2分の1以上の者」となっており、対比から考えてどうかと思います。先程の滋賀県立大学の例ですと、推薦の場合も解任の場合も「常勤の教職員」となっています。「課長以上の職員」と「常勤の職員」の均衡というのはどうなのでしょう。

(事務局)

専門部会でも、対象者を同じにするという議論がありましたが、選考に比べて解任請求は余程のことがない限り行われないうだろう、しかし、重大なことだろうということで、経営に携わっている職員全員に解任請求権を与えるということにしました。要件を厳しくするとい

う考えもあり、「常勤職員の2分の1以上」としたということでございます。対象、要件はここで御議論いただきたいと思います。

(委員)

先程、基本方針のお話がありました。私は事務職員の経営参画というのを方針として出しています。現在、大学で色々な規程を作成していますが、その基となる考え方を整理しており、重要な機関には事務局を参画させる、それによって職員の能力を磨いてもらうと同時に、全体で決めたことを承知してもらうということで、基本的な方針はそうなっています。

理事会、審議会等、どの機関にどういう形で入れるかということはありませんが、日常的な経営への参画があって、学長の選考でも課長以上の職員が推薦することができるということなのでよいと思います。他の大学にはないかも知れませんが、基本的な方針でそうなっていますし、参画することによって事務局の職員もいきいきしてきます。

そういうことで、解任の時の対象等、整理が必要かも知れませんが、課長以上の職員が教員とともに学長候補者を推薦する仕組みはあった方がよいと思います。

(委員)

解任時の慎重性を求めるのであれば、「常勤の職員」を選任に合わせて「助教以上の専任教員及び課長以上の職員」に限定するののも一つの考え方だと思います。「2分の1以上」という数だけに依存するのではなくて、対象者を限定する。推薦の時とのバランスも考える必要もあると思います。

(委員)

事務局とすれば、解任請求の難度を高めようとする意識が強かったのだと思いますが、逆に言うと、解任の時だけ参画できて、選任には参画できないといういびつさもあるので、なかなか難しいと思います。対象が同じだとしても、推薦の場合は10人以上で、解任の場合は2分の1以上ということもあるわけです。

(事務局)

例えば、参考資料1の3頁と8頁を比較していただければ分かりますが、滋賀県立大学では、選任の時には「常勤の教職員10人以上」、解任の時には「常勤の教職員の3分の1以上」という例がありますが、3分の1以上ではということで、専門部会では「常勤の教職員の2分の1以上」といたしました。

(委員)

学内では、2分の1以上がいいかどうかは議論になったところです。

もう一つ、大学案の第11条第2項では、「解任すべき事由を付した解任請求書」となっており、「解任すべき事由」というのは大学案の第11条第1項第1号からの第3号までに限定されないような表現として、請求者の数を「2分の1以上」としています。修正案のように第11条第1項第1号から第3号までに限定するような書き方ですと、「2分の1以上」にしなくてもいいのかなという気がします。修正案の第8条第2項、「第1項各号に該当する旨を付した旨」ですから、大学案の「解任すべき事由」よりも狭いわけです。

選任と解任の対象者のバランス、「2分の1以上」をどうするかを議論していかなければならないと思います。

(委員)

滋賀県立大学の場合は対象が同じですよ。常勤職員であれば推薦もできるし、解任請求もできる。片方しかできない意味は何なのかということもありますので、管理職以上とする等、対象は合わせた方が問題は少ないと思います。対象者を広げるということを意識したのは、請求が難しくなるからということでしょうか。対象者が違うのは、なぜでしょうか。

(組織・運営専門部会長)

選考の方は広く探すということを考えてもいいだろうと思います。解任の方は、目の前にいる人ということになりますので、請求を乱発されても困ります。

(委員)

一般的に考えれば、間口を広げて、推薦資格者は広くするということがあると思います。

ですから、課長以上に絞る意味合いはない。逆に、解任を難しくしようという意図があるにしても、どうしてそうしなければならないか。勝手に請求されると法人の経営に支障が生ずるので、勝手にさせないというのは、ちょっと違うという感じがします。

学長にはこの人がいいんじゃないか、この学長をやめさせて欲しいというのは、同じ対象でないと理屈が合わないと思います。岡部委員がおっしゃるように、滋賀のような形の方が素直ではないかと思います。

それから、先程、保理委員から話がありましたように、解任の申出は学長選考会議が判断することですから、請求とは条件が違ふと思いますので、請求の事由を第11条第1項第1号からの第3号までに限定する必要はなく、広く拾い上げるような形の規定の仕方がよいのではないかと思います。

(議長)

ただ今の御意見に対して、事務局の方から何かありますか。

(事務局)

定款第13条に役員の解任について規定しており、法人によっては学長の解任手続について規定を置いているところもありますが、宮城大学の場合は規定しておりません。解任事由については、定款に規定している事項が規程にも盛り込まれていますが、これ以外に解任事由はなく、想定して他に幾つか並べるということもできませんでした。

先程も申し上げましたように、理事長、学長の解任というのは、余程の事態ですので、そう起こらないだろうということで、きつ目にしています。ただ、事務職員が経営に参画するというのもあるので、今いる学長を職員全員が見て、どうなのかということが言えるように区分けをしているということです。

(委員)

補足しますと、大学案の第11条第2項、修正案の第8条第2項は、「解任請求書が提出されたときは、これについて審議しなければならない」とあり、「これ」とは解任請求書についてです。第1項は解任について審議しますが、第2項では解任そのものを審議するわけではなく、解任請求書に理由があるかどうか等を審議するという意味ですので、「前項各号に該当する」と限定して取り扱う必要はないと思います。

白石委員がおっしゃったように、少し間口を広げておいて、解任の時には10人以上ではありませんので、3分の1とか2分の1の要件になりますので、解任はそう簡単にはできないと思います。推薦の対象者を合わせる、解任請求事由も「解任すべき事由」に広げるといったことはできないでしょうか。

(事務局)

学長選考方法等については、10月17日の推進会議で最終決定しますので、もう一度専門部会の方で、今日の議論を踏まえて議論をしたいと思います。

(委員)

検討の内容として、推薦と解任で対象者を合わせることで、解任の申出をするかどうかは学長選考会議で審査するので、解任請求ができるのを解任事由に該当する場合に限定せず、幅を広げることですね。

(事務局)

大学案では、学長の選任について、推薦ができる者を「助教以上の専任教員」に限っていますが、事務職員も入れるということの検討でよろしいでしょうか。解任につきましても、同じでよろしいでしょうか。後は、どのクラスを入れるとか、何分の1以上にするか等の議論はありますが。

(委員)

今の議論は、候補者の選任と解任請求の対象者を合わせたらよいのではないかとということで、10人か15人か、2分の1か3分の1かは議論があるけれども、対象者は合わせ方がよいという意見だと思います。職員を入れることについては賛成ということです。

(事務局)

分かりました。

(議長)

今の所については、専門部会で検討するというので、次に、学長の任期について、御意見等はありませんか。

(委員)

大学案を修正した形ではございますが、他の大学を見ましても、6年間という状況ですし、この推進会議で学長の任期を議論した際に、中期目標・中期計画の6年というサイクルを意識して任期を決めた方がよいという議論がありましたので、基本方針なり定款を議論していく際にもそうだったと記憶しております。そういう意味で、6年というのが在任期間として妥当ではないかと思えます。

(議長)

他にございますか。修正案の第8条の「学長の解任方法」について、先程、御議論いただきましたが、御意見等はありませんか。

(委員一同)

なし。

(議長)

その他、御意見等はありませんか。

(委員)

確認ですが、学長の任期は非常に重要ですが、推進会議で決まればそれでフィックスということになるのか、或いは、政治的な判断などがあって変わることもあり得るのか、その辺はどうでしょうか。

(事務局)

推進会議は県と大学で話し合いをする場で、法人化までは準備作業が色々ありますので、決められるものは決めておきたいということです。途中、法人化までに、決めたことに状況の変化があり、再度ここで調整しなければならないということがあれば、推進会議で決めることとなりますので、変更ができないということではありません。

(議長)

その他、御意見等はありませんか。

(委員一同)

なし。

(議長)

それでは、本日の議論に基づき、専門部会で再度検討をお願いいたします。

就業規則について

(議長)

それでは、次に、協議事項(2)の「就業規則関係について」を議題といたします。

まず、「人事・労務専門部会」で検討された内容等について、部会長から御説明をお願いいたします。

《部会長から次の資料により、「就業規則関係」について説明した。》

資料2 公立大学法人宮城大学「就業規則」検討資料

参考資料2 休職に関する県の現行規定と就業規則(大学検討案)の比較表

今回は、第1章(総則)、第2章(採用・異動)、第3章(休職)、第4章(労働時間・休憩時間・休日)の部分について、大学検討案に対する専門部会としての検討結果を説明

(議長)

ただいまの説明についてですが、条文ごとに細かく検討するのは時間的に難しいということもありますので、主な項目についてのみ、御協議願います。

まず、第2章の「採用・異動」の部分（第6条、第9条～第12条）について、御意見等はございませんか。

（委員）

大学案では、第5条第3項にある「教員の採用」の関係で、教員人事規程を作ることになっていましたが、修正案では、職員人事規程を作ることによって考えているようですけれども、教員の場合は、教特法ではないが、事務職員と比べて特殊性があると思います。教員に特化したものではなくて、事務職員と同括りの中で人事規程を作ろうという趣旨はどのあたりにあるのでしょうか。

（事務局）

これは、実は大学の専門部会委員から「教員と事務職員の人事規程を一本化してはどうか」という意見がありまして、いわゆる「合体」という形がとれればということで、「教員人事規程」を「職員人事規程」に名称を変えておりますが、大学の方で、「それは無理だ」ということであれば、また「教員人事規程」と「事務職員人事規程」の両方を作らざるを得ないということで議論することになります。

（委員）

大学の方で、その打合せが十分できていなくて、全体に上げる前に班の方から専門部会に提出ということになったので、そういう議論になったと思われませんが、もともとの趣旨は、教員の場合には「選考採用」で、選考のプロセスが、教授会が絡んだり、面接のプロセスとして新しい方式が入ったりと、教員選考の特殊性というものを踏まえてやるという人事規程なので、就業規則の範囲から超えて、むしろどちらかという教授会運営規程とかと近いものとなっています。そういうことからいうと、事務職員の人事規程と教員の人事規程を別々に同じ形で作るというよりも、大きくは就業規則の中に基本の人事規程は入っていて、教員の特殊性に関する部分だけを教員の選考を中心にして、別に作るという発想だったのです。

部会の方で、その辺を十分把握しないままにそういう考えを出したということだったので、学内での調整が不十分だったなと思っております。戻していいですよということであれば、教員人事規程については、教員選考の特殊性に鑑みて作って、事務職員については、一般的にこの（就業規則の）中に入れていくという方向で整理していただくと、ありがたいという感じがあります。

ただし、事務職員の人事規程も特別の面があるでしょうから、ここに書けない詳しいことが必要なんだということであつたら、それはあるかも知れません。

（事務局）

修正の動きがあれば、修正はしていきたいと思います。

（委員）

第3条の適用範囲の で、「任期付き専門職員」というのがありますが、私の感覚ではどちらがいいとは確信持っている訳ではないのですが、将来考えられる「任期付き職員」にむしろこの「専門職員」に近いと考えていたのですが、これを非常勤職員や臨時職員と同じようなところで扱われているのはいかがかなと思うのですが。どうですか。

（事務局）

正職員として任期を定めないでおく場合と、任期を定めて、いわば非常勤、今の非常勤も1年更新でやっていますので、そういったことで、半ば終身雇用の正職員と任期を付けて3年なら3年、ここで、大学の適用範囲の3条の に書いてある「委託職員・契約職員」は契約ですから、当然任期がかかってくるので、わかりやすく表現したほうがいいのかなということで、有期雇用職員のほうに「任期付き専門職員」を入れております。

（委員）

「専門職員」の人は、まだこれからですから、まだはっきりしないのですが、どうも他の普通の教員、職員と同じような立場の人になってくると思っていたので、ここに一緒に並んでいるのが、ちょっと違和感を覚えるということです。

（事務局）

例えば、司書とか秘書とか情報関係の職員とかを大学の方で任期を付けるということで採用するときには、ここでいう「有期雇用職員」の部類に入るのかなということで、議論しております。

(委員)

今の意見は、専門職員で、任期が付かないのも将来考えられるのではないかと、地域連携センターなどを考えながらおっしゃっているだろうと思います。

(事務局)

例えば、地域連携センターで今いる方もそうなんですけども、非常勤職員という考え方で、要は給料の出し方になると思うんですけども、そういった方は、非常勤職員の部類で1年とか2年という有期雇用としますので、そういった方とまた違う専門職員というのは、給料表があって、その給料表に基づいて採用するけれども、ただし任期が付いていますよという区分けをさせていただいております。

(委員)

ちょっと具体的に言うと、例えば地域連携センターで専任の教員を確保したいとき、いろいろな事情で一応任期付きにするというときに、これに入るか入らないかということが、気になっています。

(事務局)

仕事の中身だろうと思います。教員として採用ということであればまた、条件は違ってくると思います。当然、教員には任期制を導入したいということなので、「あなただけは「任期付き専門職員」で、ただ身分は教員として採用している」ということでなぜ分けなければならないのかという話になりますので、ここはあくまでも教員ではなく一般職員ととらえていただきたいと思います。

(委員)

分かりました。

(委員)

その部分は、職員の形態としてどういう形態がふさわしいのか、検討していますので、変わってくるかもしれませんので、お含みおきいただきたい。

(委員)

就業規則全体のことで、県で非常勤職員の就業規則を作成作業中ということで、職場の意見を聞いたり、結構時間がかかるというように思ったのですが、この就業規則と別に定める就業規則と2本立てになるのですが、これからどういう手順で、どういうプロセスで、いつまでに作成していくのかというのは、どう考えているでしょうか。

(事務局)

当然、4月1日から法人化されますので、本来であれば、法人の使用者というか任命権者である理事長が、就業規則を示して、労働基準法に則って手続を踏んでいくということになるのですが、4月前にはこの就業規則の内容を明確化して、それを今は法人の組合はありませんので、法人の過半数を代表する者に示さなければならず、そのときには、今の県の職員組合に属している教職員がおりまして、組合からも「就業条件はどうなるのか」示すように要望等がありますので、できれば年内中に固めていきたいと考えております。非常勤についても、同時並行で県の取扱いを参考にしながら検討していただくことになると思いますけれども、非常勤とか有期雇用職員の就業規則については、ここでは議論する時間がございませんので、大学等で議論していきたいと思っております。

(委員)

結構時間がかかると聞いていますので、しかも手順も間違っていると騒ぎになったりしますので。

(事務局)

就業規則そのものは、毎年毎年、変更変更でいくことも当然覚悟していかなければなりませんので、最初に決めたことが、ずうっと変わらずにいくということではないということで、先行法人からも聞いておりました。変えられるところは臨機応変に変えていくというスタン

スであります。

(委員)

今の御心配はもっともですが、この就業規則をここで議論していただいて、だいたい固まるとの並行して、大学内に部会を作っておりますので、この下の作業を下位規格と呼んでおりますけれども、その作業もやっております。それで、臨時職員とかこういう方々の就業規則も一括して出てくるのではないかと考えております。まだ出てきておりませんが。

(議長)

次に、「採用・異動」の6条及び9条から12条の部分では、御意見ございますでしょうか。

(委員)

8条で憲法に抵触すると言われると困ったなと思うのですが、実際に大学の現状から言いますと、とにかく「通勤可能な所に住所を定めねばならない」というのは、仙台にとは限りませんので、勤務可能なということで東京なども含むということであるならば、憲法に違反するということまではいかないのではないかと議論もあり得ます。実際に非常に困っているということがありまして、できれば、原則として規格に入れるというような方向に進まないのかなと思うのですが、どうでしょうか。無理であれば仕方がないと思うのですが。

このように書くと憲法に違反するということになるのでしょうか。表現的にいえば、仕事はここに持つ訳ですから、通勤して仕事をする条件がなければならぬということを言っている訳です。別に「必ず仙台に住みなさい」とは言っていない訳です。居住地の選択の自由に抵触しているというふうには思えません。仕事を果たした以上は、そこに通勤可能なということは、そこで仕事ができるような条件を満たしてくださいということを言っているだけです。学内でも了解していますので、今の宮城大学の勤務体制をもう少し良くするというようなことを踏まえて、だめなのかなと思います。

(事務局)

この条文を就業規則で条文で謳うのかどうか、また、表現の仕方でも単刀直入に「通勤可能な所」ということを言っていますので、例えば採用するときの条件みたいな形で、業務に支障のない所に住所を構えているかどうかチェックするとか、そういったことで特に条文に明記する必要もないのかなということで、明らかに居住の自由を奪うような表現を単刀直入に入れていいかなということで議論しております。

(議長)

おっしゃる趣旨はわかるのですが、大学の規程の中に「住所をこうしろ」というのを明文化するという面で問題が生じないかなというところもあります。

(委員)

通常は、あまり書いてないですよ。なにを意味するのかということもあります。

(委員)

本音が出たということもあります。

(委員)

ただ、就業規則でこう定めると、これに従わないと処分できるんですよ。だから、「通勤可能な範囲とは何ですか」ということもあるんですよ。

(委員)

これだけでは済まなくなるんですよ。「どういう場合にどの範囲」とか規定しなければないという話も出てくると思います。

まあ、本来、その場で働いて契約結べば、通えない、仕事に支障のあるところに住んで通勤してくるということ自体は契約違反ということになりますので、処分とか分限とかの対象になってしまうのだと思います。

(議長)

ほかのことで、雇用契約なりそういったことでも、当然というほど、当然じゃないことが世の中起っておりまして、ほぼカバーできる話ではないかなという感じもあります。

よろしいですか。そうしますと、その次に3章の「休職」に係る部分ですが、14条から17条になりますけれども、そちらにつきまして、御意見等ございますでしょうか。

(委員一同)

なし。

(議長)

続きまして、第4章の「労働時間」の部分でございます。第18条及び第24条について、御意見等ございますでしょうか。

(委員)

18条はもっともだと思えます。24条も深夜労働が入っている以上、当然だと思えます。ただ、非常に難しいところもありまして、6時とか7時とかのあたりの人は、時間外と認めることになると裁量労働制との関係はどうなるのかなど、深夜と休日ははっきりしていますが、非常に難しいところはあるだろうと思えます。しかし、こういう形で規程には教員も含めてということについては、深夜がある以上は当然だろうと思えます。

(議長)

よろしいでしょうか。そうしましたら、なお、多少まだ議論を深める部分はあると先ほど議論はありましたが、そういったことを踏まえまして、多少の修正があり得るかもしれません。また、それらを踏まえまして、次回の推進会議で再度確認をいただくということにしたいと思えますので、よろしく願います。

主要取引金融機関の選定について

(議長)

では、次に、協議事項(3)の「主要取引金融機関の選定について」を議題といたします。まず、財務・予算専門部で検討された内容について部会長から説明をお願いします。

《部会長から次の資料により説明した。》

資料3 主要取引金融機関の選定について(案)

参考資料3 「公立大学法人宮城大学主要取引金融機関選定準備委員会」設置要綱(案)

(議長)

ただいまの説明について、御意見・御質問等はございませんか。

(委員)

特にありません。

(議長)

それでは、原案のとおり決定するということによろしいでしょうか。それからまた、選定準備委員会の委員の選任及び要綱については、推進会議の議長である私に御一任いただくことによろしいでしょうか。

(一同)

異議ありません。

(議長)

それでは、修正等の意見がありましたら至急連絡いただきたいと思います。

公立大学法人宮城大学の業務運営並びに財務及び会計に関する規則について

(議長)

では、次に、協議事項(4)の「公立大学法人宮城大学の業務運営並びに財務及び会計に関する規則について」を議題といたします。

まず、財務・予算専門部で検討された内容について御説明をお願いします。

《部会長及び事務局から次の資料により説明した。》

資料4 公立大学法人宮城大学の業務運営並びに財務及び会計に関する規則(案)

参考資料4 - 1 ~ 4 - 6

(議長)

ただいまの説明について、御意見・御質問等はありませんか。

(委員)

システムの中にどういったものを入れるか、仕様の関係ですが、それについては、宮城大学の会計担当班の方や県立大学室の担当が専門部会に出ておられて、そこで公立大学法人会計基準に基づく項目構成などの情報は把握しています。それを踏まえてシステム化を進めているということでの確認提案ということによろしいでしょうか。

(事務局)

ももとの今回の財務会計システムは、先行の公立大学法人で採用されているパッケージを使うことを前提として構築しています。それに対し、新たな宮城大学の仕組みに合わせて、これも入れたいあれも入れたいと要求されることは、時間的にも予算的にもなかなか制約があるので対応が困難であり、そうしたものについては割愛させていただきたいという部分もあります。

(委員)

どれくらいの範囲で課題といったものがあるか、今ここでということではなく、分かれば教えていただきたい。

(事務局)

私が聞いたところでは、勘定科目の問題などは、必要な範囲は公認会計士と相談しながら、摺り合わせる部分があるのですけれど、会計基準にあったものであれば取り入れたいと思います。

(委員)

結局、私たちの方では、予算もこのシステムに基づいた事業科目(予算項目)や勘定科目で運用することを考えています。そこでデータを収集して行って、最終的にはそれを集計して行って、勘定科目に基づく貸借対照表や損益計算書ができればと考えています。

そうした一連の作業についてスムーズに行うための統一性みたいなものが図られればと考えてみたわけです。こうしたことで、できる限り取り入れてもらいたいと思います。

あまり独自性は無いと思うのですが、公立大学法人の先例に従って構築していただければ、あまり不都合は無いかなと考えています。その点は、よろしく願います。

それと、各種コンピュータ端末から入力できる仕様であり、他大学でもそういう例が多いようなので、対応できるものと理解していたのですが、各職員が入力することで処理できるようなシステムであるという点は、大丈夫と理解してよろしいでしょうか。

(財務・予算専門部会長)

旅費については、発生源入力を考えています。

(事務局)

物品購入依頼についても可能である想定です。

(委員)

それは、大変よろしいことです。

(委員)

財務会計システムの本体については、クライアント&サーバシステムですか。

(事務局)

現在の案では、財務会計の基本的な部分については、クライアント&サーバシステムとし旅費命令や物品購入依頼等の部分のみWEBシステムとし2つ仕組みが入ることを予定しています。

財務会計の基本的な部分については、計算結果等の処理が走るためクライアント&サーバシステムとしている。発生源入力部分のみWEBシステムを予定しています。

(委員)

発生源入力は、お願いしたい。

(議長)

それでは、本規則については、次回の推進会議で最終決定しますので、それまでに大学の御意見を取りまとめていただき、事務局に御提案いただきますようお願いいたします。

運営費交付金算定基本フレームについて

(議長)

では、最後に、協議事項(5)の「運営費交付金算定基本フレームについて」を議題といたします。

まず、事務局から説明をお願いします。

《事務局から次の資料により説明した。》

参考資料5 運営費交付金算定基本フレーム(案)

(委員)

これらには、退職給与引当金は入っていますか。

(事務局)

公立大学法人の運営費交付金部分としては、退職給与引当金はありません。退職金については、県でその都度の支出することになります。県では、あらかじめ退職者数が分かりませんので、必要に応じ支出します。

(委員)

地方独立行政法人としては、引当しなくても良いということですか。

(事務局)

公立大学法人の制度としては、運営費交付金で措置される職員分は、退職給与引当金の必要はありません。

(委員)

これからスケジュールは、どう考えていますか。運営費交付金を詰めて行く方法について、どうする予定ですか。

(事務局)

今月中には、財政課とある程度協議をしたいと考えています。

財政課からは、来年度予算は1件査定ということで、1件1件の積み上げにより中身を確認したいとのことでしたので、その内容を詰めて行きたいと考えていました。

今後のスケジュールを申し上げますと、今年いっぱい運営費交付金のあり方は最終決定までもっていきたいと考えていました。そうでないと来年度の予算編成の問題がありますので、それと連動しながら調整したいと考えておりました。

中期計画の関係で第7の部分に収支計画を書かなければいけないということがありますので、間に合うように議論をしていきたいと考えています。

(委員)

参考資料5の中身に入りますが「A」について、「平成19年度実績により算定」とありますが、平成19年度実績ではなくて平成20年度の予算により算定とはならないのですか。その辺について、考え方は色々あると思いますが。それと、「B」の「平成21年度実績により算定」とあると平成22年度以降しか、「法人化に伴う新規経費」の予算要求は認められないのかとか、余計なことを考えてしまいます。とりあえずこのペーパーに書いてあることをどこまで修正できるのでしょうか。

それで、大学側との話し合いを持っていただけるのか。

(事務局)

ここで「A」の「平成19年度実績により算定」とあるのは、若干意味が違います。

決算でみると予算と較べたらシーリングを掛けて、さらに結果としては不用額が出ている。これは、財政課と今後協議していかねばいけません。予算と比較したらどの程度不用額が出てくるのか、その辺をベースに考えながら平成19年度の実績といっても、決算とした場合余力がありませんので、それをベースとして財政課側と交渉していきましようということです。これは公立大学法人として、運営費交付金でどの程度余力を残すかという、そこ

の話し合いになると考えています。

それと「B」の「平成21年度実績により算定」とあるのは、決算結果ではありません。

参考資料にも見積額と書いてありますとおり、こうした見積りの積み上げにより、平成21年度にこうした新規経費が出てくると見込んで、平成21年度の運営費交付金の必要額を算定し、その「実績」とは若干表現がおかしいかもしれませんが、平成20年度は該当する分はありませんので、必要な額の見積り・積み上げという考えに基づき算定し、次年度の平成22年度以降も見込んだ金額に基づき算定するということです。

(委員)

中期計画との関係ですが、中期計画は6年間ということで、今の運営費交付金を算定する場合も、一応6年間の見通しを算定するという考え方に立つということによろしいですか。

(事務局)

はい。

一番難しいと思っているのは人件費の関係です。教員については、定数と比較してまだ枠があるわけですが、どのように採用計画を立て職員を採用していくか、その計画をあらかじめ立てられれば、それをに入れていった方がいいと考えています。それができない時には、ルールを決めて行かなければいけないと考えています。

例えば、年度途中の採用、計画なしにいきなり採用ということが、これまではありましたが、今後は計画をもって6年間の計画に入れていただくことになると思われます。収支計画が分かるようにしていただきたいと考えています。

採用計画は、6年間なので分からない部分もありますが、極力そういったことを基本に考えていただきたい。

(委員)

「A」に「基本算定分」とありますが、基本算定分ということと定数の絡みですが、どう考えるべきか中身を教えてください。

定数とまた違う基本算定ということを考えているのか。それともイコールということを考えているのですか。

(事務局)

はい。事務職員のプロパー化ということで、前にちょっと議論があってお話したのですが、職員を定数で捉えている部分について、前倒しをすれば当然跳ね返りがあるというようなことを見てもらおうということで、財政や人事当局に話をし、以前説明させていただいたのですが、そういったものを含めて、基本的にはお約束どおり、定数を上限として考えているものであり、人件費の最高額はそのようになると見えています。ただし、プラスアルファが付くことを前提に財政課には訴えています。

この参考資料中の「職員数は基本算定分の人員割で積算」とは、要は職員間でも給料が違いますので、それを「平均して算定します」ということです。

また、それを「人数割りで見て算定します」ということで、そのとき、そのときの人数に合わせて人件費分の運営費交付金は算定することになります。

それで、何年度は何人分見たらいいのかということは、6年間の定員計画を見て算定していくことになると思われます。

(委員)

関連して同じような質問ですが、事務職員は6年間でも見通せると思いますが、教員の場合だと、今年度中に採用する計画がありますが、それもどうなるかわかりません。それと来年度当たりも採用したいという計画もあります。そうしたことで当面考えられるのは、今年度いっぱい採用計画ということになると思われます。選考に入っている例を含めて、おおよその検討がつくと思います。そうした例を含めて来年度の教員数だったらこれくらいかなということが言えると思います。

そういうことで平成21年度からスタートするということによろしいでしょうか。

(事務局)

当然これから、退職者が何人か出ますが、今の人員をみればおおよそ分かりますので、それに何人足されるのかということもあります。

今の人員であれば現給保障されておりますので、新しく採用される方は新しい給料表ということで現給保障が無いものになりますので、そういう観点を加えながら、どれくらいの差が出てくるのか見ていくことになると思います。

(委員)

私が申し上げたいのは、その次の年の平成22年度以降の採用計画を立てても、教員の場合には、そのとおりの効果が出にくいのではないかとということ。

それで、平成22年度については、平成21年度の採用結果に基づき算定すべきでないかと思うのです。

それ以外の方法として、定数いっぱいの207人で見込んで計上し、運営費交付金に反映するやり方もあるのですが、実際に教員もいないのに運営費交付金を求めるつもりはないし、そうすべきではないと思っています。

けれども、平成21年度分については、これから選考して4月1日に着任していただくことについては、かなり決まってきました。それと4月以降に計画しなければいけないものもかなり決まってきたので、それらの経費については、運営費交付金の算定上見ますよということになればと思います。そうなれば、かなり決まってきましたので問題は少ないと考えます。

(事務局)

現員分については、保障するという言い方はおかしいですが、それをベースに要求を行っていくということで考えています。

(委員)

白石委員の話にもあったのですが、平成19年度決算をベースに算定するのでなく、平成19年度決算の支出結果は重要な参考資料になると思います。そもそも平成20年度の予算が成立して、これくらいのことをやりますということで予算的にも認められている。これまで、予算の節減に応じて支出してきた経緯があります。

今年度も予算の節減ということがありますので、残額も出てくると思いますが、平成19年度決算と平成20年度予算の間くらいで調整していただければと思っています。

平成19年度決算だけで算定するという事は、容赦願いたい。

(事務局)

この資料としては、そのような意味ではありません。

大学の予算というのは、部局予算というのがほとんどで、今までの予算編成作業においては、部局に任せられて財政課側で査定するということが、ほとんどありませんでした。

このため、今度は県の財政状況がこういう状況なので、部局枠を外して予算を検討することになっています。

それでも、大学で必要な予算というのがありますので、平成20年度予算の状況も踏まえながら、予算要求はしていきたいと考えています。

(議長)

それでは、この基本フレームについては、今後、事務局と財政課との間で協議を進めてまいりますので、大学の方で、御意見・御提案等がありましたら、随時事務局に御連絡いただきますようお願いいたします。

今いただいた意見についても、協議に反映していきたいと思っています。

その他

(議長)

では、次に、4の「その他」に入りますが、まず事務局から連絡事項があるとのことですので、御説明願います。

(事務局)

〔 次回の第6回推進会議について
平成20年10月17日(金)14:30~17:00 総務部会議室
で開催する旨説明。 〕

(議長)

ただいまの説明に、特に質問はありませんか。

(質問無し)

では、委員の皆様から何かありますでしょうか。

(委員)

〔 追加配布資料の「公立大学法人宮城大学の中期計画案の背景・現状分析・課題等」
及びその補足資料「記載の背景・現状分析・課題等(再修正案の趣旨)」により説明。 〕

(事務局)

内容は、私の方で確認させていただきましたが、既にある程度決まっているものや、新たな課題として生じているものなどは、入っておりましたので、19日の評価委員会の参考資料として各委員にお配りしたいと思います。現状をこれで見たいと思います。

(議長)

前回の評価委員会が出た課題とか、現状はどうなっているかという認識について、これをもって議論の前の整理資料として参考までお配りするということですね、よろしく願います。

ほかにございませんか。特になければ議事を終了します。長時間にわたり御審議いただきありがとうございました。