

## 平成20年度第7回宮城大学法人化推進会議 会議要旨

- 1 日 時 平成20年11月6日(木) 14:30~17:30
- 2 場 所 宮城県行政庁舎5階 総務部会議室
- 3 出席者 池戸委員, 石山委員, 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

本日も, 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。法人化まで, 残すところ4ヶ月余りとなりました。

この推進会議では, これまで, 中期目標・中期計画, 組織・運営, 人事・労務, 財務・予算など様々な事項について協議いただけてまいりましたが, 本日も含め, あと数回の会議で, 残された重要事項を決定していく必要がありますので, さらに皆様の御協力をお願いします。

今回は, 議題が5点ほどございます。まず, 「就業規則関係」につきましては, 前回に引き続き「人事・労務専門部会」で検討を行った内容について, 協議いただきたいと存じます。次に, 「財務会計」関係につきましては, 前回会議でお示した「業務方法書」について御確認いただくとともに, 「会計規程案」を検討していただきます。次に, 「役員報酬等」につきましては, 法人の役員の報酬や退職手当等に関する基本的な考え方について事務局からお示して, 委員の皆様に協議いただきたいと存じます。最後に, 「運営費交付金」につきましては, これまでの会議で基本フレームや具体的な支出項目案を示しておりますが, 今回は, 運営費交付金を算定する際のルール, 特に平成21年度の運営費交付金算定に当たって何をベースとするか, 効率化係数の対象項目をどう考えるかについて, 意見交換をしていただきたいと存じます。

限られた時間で, 盛りだくさんの内容を協議いただくこととなりますが, 皆様から忌憚のない御意見を賜り, 円滑な会議の進行についても御協力をお願いします。

### 報告事項

平成20年度第6回宮城大学法人化推進会議 会議要旨について

事務局から報告資料に基づき「平成20年度第6回宮城大学法人化推進会議」で協議した項目, 検討経過について報告した。

### 協議事項及び発言要旨

就業規則関係について

(議長)

次に, 協議事項に入ります。

まず協議事項の(1)は, 「就業規則関係について」について, 人事・労務専門部会長から説明をお願いします。

《人事・労務専門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1 公立大学法人宮城大学就業規則 検討資料

参考資料1 休暇に関する県の現行制度と就業規則(大学検討案)の比較表

(議長)

ただいまの説明に対して、御質問・御意見等はございませんか。

(委員)

就業規則については、学内でかなり長い時間をかけて、まとまったものが大学案ですので、それぞれに根拠がある訳です。前回、議論になりましたところにつきましても、持ち帰りまして学内で議論をし、やはり元に戻して欲しいという点も、多々出てまいりまして、専門部会に意見が出てきていると思いますので、それはそれで、宜しくお願ひしたいと思います。

今日のところで申し上げますと、第5章の最初の休暇のところですが、この考え方は、今の県の有給休暇の付与の仕方から言えば、確かに不利にはなると思います。対象者は、県の職員ではなくて、教員とプロパー職員となります。教員の場合も、4月に法人職員に移行する人には適用しませんので、新たに採用される教員とプロパー職員が、この休暇の与え方になる訳です。

その中で数が多いのが教員ですが、プロパー職員もこれからは増えていくとは思いますが、考え方の基本が、教員については、例えば、裁量労働制を入れるとか、兼業、兼職については大幅に自由化するとか、研修についてもかなり緩和するとかして、そちらの方ではかなり活動し易くしてある訳です。専門業務型裁量労働制にすると、1度出勤すると、その日は8時間勤務したとみなされるということがございますので、大幅に緩和する面、あるいは、今と比べて有利になる面、今は、正規には8時半に来て5時15分に帰る訳ですから、大幅に有利になる面がある訳です。それがあって、かつ、今、享受している有利な面はそのまま継承するのだということになりますと、法人の運営の点から言えば、就業規律とかコストの面で、例えば、有給休暇が最初から多いとなると、労働をしなくても給料を払うこととなりますので、コスト面から言っても、法人運営という点ではどうだろうという議論をしました。一方で有利になる面もあるのだから、ここは民間に近い労働基準法に従ったやり方ですが、そちらにしてもいいのではないかと、そんな議論をしてここに至っています。

ですから、私は、これは法人化の一つの考え方であって、公務員として享受していたものを全て継承してやっていくというのは、法人の運営上、かなり問題があるので、そのあたりは考慮した方がいいのではないかと議論を学内でしまして、皆さんもどうか了解したということがあります。それをまた、県の指摘で元に戻すというのも、そこまで行ったのにという感じがします。

(事務局)

専門部会で色々意見が出まして、それぞれの学部の方々がいますが、裁量労働制にしても学部によっては、どちらかというところ、裁量労働制を適用されない方がいいという意見の先生もいて、例えば8時半から出てこざるを得ないので、裁量労働制を採用しなくても、今の勤務条件で十分だという話も出ました。しかしそれは、大学全体で裁量労働制を敷くことを決めているのであれば、一部分で外すという議論になってくるので、もう一度、大学で議論をしてみたらいいのではないかと話をしました。また、看護学部の若い先生は、子供さんが小さいので、朝、熱を出して、どうしても大学に行けないという時に、法人に移行する先生方は年休がありますが、新しく来られる先生方は、6月末までは年休が取れませんということになります。そういった場合に、果たして、宮城大学に来るだろうかという懸念があるという意見も出ました。

これは、県として、県と同じでなければならないということではありませんので、大学で良く先生方と話し合いをしていただいで、合意の上で決めていただければ結構です。修正案は県と同じ日数にしていますが、例えば、「勤続6月は10日」を「勤続6月末までは10日」という書き方にしていただくなど、色々できると思いますので、そういう意見を出してはいかがですかという話をしております。

(委員)

そうしますと、今の点については、専門部会でそういう意見が出ているので、専門部会の構成員になっている先生方に意見を大学に持ち帰っていただいで、大学で検討して、修正を

入れるか入れないか、そうことでよろしい訳ですね。

(事務局)

そういうことでよろしいのではないかと思います。

(委員)

そうしていただくとありがたく思います。

(委員)

横並びというのは、あまりいい意味では使われませんが、他の大学と比較して、年休の与え方、特別休暇もそうですが、より条件が厳しくなっていると、教員の方や事務職の方、事務職の方は新採だけではなくて、中途採用の方も採用していくようになるので、職場が選ばれる、大学が選ばれる際の要因にもなります。そのため、よその大学でどのような与え方をしているのかも参考にすべきではないかと思います。非公務員型ですので、当然、公務員に全部合わせなければならないということはありません。

(委員)

検討させてもらいます。

教員の場合には、これが、より問題だと思うのですが、1時間単位の休暇ですが、合わせて何日までにするか、かなり議論をした訳です。やはり、使われている方から見ると、1時間単位で使いたいということがあるのですが、仕事の効率ということを考えますと、それぞれ担当があって、話をしなければならぬときに、今はいけませんと、バラバラになると、仕事の効率というのは影響を受けるということがある訳です。

ですから、労働基準法では、1日を原則としているということですので、原則の考え方があって、現在との関係で、このくらいまでは可能ではないかという考え方をしたものですから、他大学との関係では、例えば、プロパー職員の給与体系とか、そういうことでは同じにしてはどうか、そういうことを踏まえまして、ここのところではこうしたということです。

(事務局)

今の大学案ですと、労働基準法にいう最低ラインの労働条件ですが、最近の傾向としては、労働者の権利の保障という方に傾いてきており、最低ラインでいくか、それよりももう少し緩和するかというのは、法人の裁量に委ねられている部分もあります。

1時間単位の年休につきましても、労働基準法の改正案が国会に上がっておりまして、審議継続という状態ですけれども、改正法では、「時間休は5日を限度とする」となっております。今の労働基準法では年休は1日単位で取ることになっていますが、時間休の方に傾いてきております。今回は、時間休が3日ですが、入っているのです、大学内の合意があれば良いのではないかと思います。

(委員)

先程の説明では、この就業規則は検討中だというお話でしたが、いずれ、推進会議で決定するという事で間違いありません。そうすると、先程の学長の話の続きで言えば、専門部会の大学側の先生から、専門部会でこういう議論がありますという話があって、それを学内で検討して、それを専門部会にまた戻して、専門部会として色々議論をして、いずれ、専門部会の意見ということで、推進会議にまた出てくる。そして、この場で、専門部会の意見としてはこうだけれども、それは承伏できないということであれば、推進会議の決定に従うということでもよろしいですね。

(事務局)

就業規則は、原則、法人が作るものですから、専門部会で承伏できないというのは別の話です。推進会議で議論するのは、専門部会で結論が出ないので、是非、推進会議に上げて協議をしてほしいというものだけを出すことになります。ですから、逐条毎に議論していたら時間がなくなりますので、主立ったものだけを協議していくということにしております。

専門部会もやりにくい面がありまして、大学側から出てきてくださっている部会員は、大学で決まったものを持ってきているということです。県側で出ているのは県立大学室の職員3人だけで、労働基準法などの法律に違反しているとか、現行規定と大きく変わっているも

のとか、については議論しましょうということになります。対組合の問題もあり、提示をしなければなりませんので、簡単に「そうですか」という訳にもいきませんので、理由を明確にした上で、教員の皆さんも、それでいいということであれば、それを選択せざるを得ないということになります。ですから、推進会議で修正をかけるということではありません。

(委員)

今の事務局の理解で進めていただけると、大変ありがたいと思います。専門部会を通す、推進会議を通すということは、大学にとって非常に有益です。大学に戻して修正しているものもたくさんありますが、それを踏まえても、最終的には、こちらでいきたいとか、これで問題がないと大学で考えたならば、法人化する大学の意思ということで、最終的には尊重していただくということだと、非常にありがたいと思います。

(委員)

組合側には、この休暇の内容というのは、どのように提示していますか。

(事務局)

まだ何も提示しておりません。就業規則は検討中であり、年内中に提示するよう努力はしますということだけは答えております。

(委員)

厳しい内容だと、合意されないのではないですか。

(事務局)

派遣職員には、同意を求めなければなりません、52人もおります。同意を求める作業が、通常の公益法人等と比べて時間が足りないということで、年が明けたら手続をするような感じでいかなければならないということです。

そうなりますと、年内中には就業規則、労働条件は最終案という形で決めておきたいと思えます。

(委員)

労働組合、職員組合との関係は、御承知のとおり、県職員の方々の派遣については、県と法人との間で協約を結びまして、協約に従って条件を提示して、行ってもいいとなれば、来ていただくという仕組みになっていると思います。ですから、就業規則がまるまる適用されるということではなくて、就業規則の中に明記していますように、協約書に従うということです。県の職員組合の方に、この就業規則を県職員の方にそのまま適用しますよということではないと思います。

そうではなくて、新しく非公務員になる方、非公務員として入って来る方、その方々に適用されるのがこの就業規則です。これは、どういう手続で決まっていくかという、過半数代表労働組合、または、過半数代表者、その方々に就業規則を提示して、意見を求めて、その意見も付して労働基準監督署に届けるという手続になります。就業規則自体が協議の対象、県の職員組合と協議ということは、参考としてはあるかも知れませんが、ないのではなかろうかと。法人として、きちん見せて、意見を聴かなければならないのは、過半数代表組合又は過半数代表者というふうになっていると、そここのところを踏まえる必要があると思えます。

(事務局)

法解釈上は、それでいいと思います。ただ、移行型でして、今現在と言いますか、3月31日までは県の職員ですので、条件提示をするとすると、難しいところです。組合に属している方々が太白キャンパスには9割以上いらっしゃるということで、職員組合の方々が、どういう労働条件になるかにかなり注目してしまっていて、簡単に示されて、それで終わりということではないのではないかという話がありました。これは、衆参の国会の附帯決議もあるじゃないかということで、今の職員組合も、まだ法人はできていないけれども、自分たちも関わりたい、今の組合員がスムーズに移行できるかどうかを、意見を述べながら見ていきたいという話をしておりました。原則はこうだということは理解しておりますが、いずれ、この就業規則も組合に提示して、理解を求めたいと思えます。

(委員)

実質的にということですね。

(議長)

その他、ございませんか。

それでは、就業規則関係については、ただいま出されました御意見等も踏まえながら、今後、人事・労務専門部会でさらに検討した上で案を固めていただき、12月の推進会議に提案いただくようお願いします。

#### 業務方法書(案)について

(議長)

次に、協議事項の(2)「業務方法書(案)について」を議題といたします。

資料2を御覧ください。この業務方法書案につきましては、前回の推進会議において内容を御説明し、大学の方で御意見等があれば、事務局に御提案くださるようお願いしてありましたものです。その後、特に御意見等がございませんでしたことから、前回御提示した案のとおり決定してよろしいかお諮りするものですが、この場において、特に確認したい点等はございますでしょうか。

(委員一同)

なし。

(議長)

それでは、この業務方法書案については、原案のとおり決定してよろしいでしょうか。

(委員一同)

異議なし。

#### 会計規程(案)について

(議長)

次に、協議事項の(3)「会計規程(案)について」を議題といたします。

まず、大学で検討された内容等について、御説明をお願いします。

《大学より、資料3左欄の「大学案」について説明した。》

資料3 公立大学法人宮城大会計規程(案)

(議長)

それでは、ただいまの大学案に対する修正案について、事務局から説明願います。

《事務局より、資料3右欄の「事務局修正案」について説明した。》

(議長)

会計規程につきましては、昨今、準公金的なものの取扱いの不祥事が、しばしば新聞に載るといふことがあります。もちろん、あってはいけないことですが、こういったものを作る際には、チェック・アンド・バランスがきちんと働くようにすることが大切だと思います。一方で、組織としてやるわけですから、効率的に事務が回るように、2つのバランスが大事なのかなと思います。

ただ今、「大学案」及び「事務局修正案」について、御紹介いただきましたが、委員の皆様から御意見等をいただきたいと思っております。

(委員)

不勉強なので教えていただきたいのですが、決算書類及び財務諸表については、「地方独立行政法人法の定めるところによる」とありますが、日頃、備え付ける「帳簿、伝票については別に定める」、「月次決算については別に定める」とあります。これらについては、法律に基準の定めなどはないのですか。大学毎に、好きに定めてよろしいということですか。

(事務局)

企業会計原則によることとなります。

(委員)

企業会計原則によるということは、どこかに定まっているのですか。

(委員)

企業会計原則を取り入れた地方独立行政法人会計基準というものがあまして、それに基づいて、最終的には、一番重要な貸借対照表と損益計算書を作る訳ですが、決算書類にスムーズに記載できるような形で、台帳を付けていくこととなります。

(委員)

そうすると、第4条の会計原則というのは、こういう定め方でよろしいのでしょうか。「法人の財務及び会計は理事長が統括する」というのですが、会計の基本的な考え方を原則として掲げておかなくていいのかなという疑問を持ちました。

(委員)

そもそも、地方独立行政法人に求められている要件がある訳です。それに従って行う訳ですけど、会計規程の他に、大学ではもっと書類がきちんとなるような施行規則、名前は何か分かりませんが、そういうものを準備しております。そういうところでもかなり、ここできちっと書いた方がいいのではないかというのであれば、決算書類の種類をもっと書いた方がいいということでしょうか。どういうことを書いたらいいか教えていただければ。

(委員)

企業会計原則とか、そういうことがあるのであれば、それを書いてはどうですか。

(委員)

それは、地方独立行政法人法にあります。

(事務局)

会計規程第1条は、「地方独立行政法人法に定めるもののほか」とございます。また、下位規程もございます。

(委員)

もう一点は、債権の放棄が理事長の権限となっていて、理事会に報告するというのですが、これは、一般的に、他の大学でもそうなっているのでしょうか。理事会の議決事項にはなっていないのですね。

(議長)

考えられるのは、授業料債権でしょうか。

(委員)

おっしゃるように非常に重要な問題で、授業料以外、ちょっと想定できませんが、確かに金額も大きくて、そういうようなことがあった場合に、理事長が決めて理事会に報告するだけでいいのかということは、あるかも知れません。

(委員)

県の場合は、債権の放棄は議会の議決事項になっています。

(委員)

授業料でも債権を放棄する場合は、理事会の議決が必要かも知れません。相手に責任があるのに、それをやらないことを認めるというのは相当重要なことですから。理事会の議決事項とすることが必要かも知れないと私も今、思いました。これは、専門部会で検討していただいた方がいいかも知れません。

(委員)

14頁に「出納を担当する理事の職にある者」とありますが、「出納を担当する理事」というのは、どういう方を想定されているのでしょうか。役員の種類としては、理事長、副理事長、人事労務担当、財務担当、教育担当、研究担当の理事を置くというのが、参考資料2-1に出されているのですが、その中のどなたを想定されているのでしょうか。

(事務局)

大学案では、「副理事長の職にある者」ということで定められていますが、実際の業務の内容を見ますと、現金及び有価証券の出納・保管とか、日々、行われなければならない事務で、実際に事務を執っているのは事務部の最高責任者、事務部長ということになります。ここでは、「出納を担当する理事の職にある者」、次の議題になりますが、人事労務を担当する事務部長が、出納を担当するというイメージで、人事労務担当理事が出納を担当する理事を兼ねる、そういった想定で、こういった表現をしております。ですから、出納担当理事という職名ではございません。

(委員)

人事労務担当理事を想定されているということですね。

(事務局)

はい。

(委員)

今の話は、おそらく財務責任者と出納責任者を分けなければいけないという前提だと思えます。そして、担当理事の職ということで分ければ、人事労務担当理事が出納責任者になる場合もあれば、指定の仕方によっては副理事長の場合もあると読めまして、これは、その時に、どなたにするかだと思います。ここでは、財務責任者と出納責任者を分けるということが大事であって、自由度を増す形で、こういう表現になっているのではないかと思います。人事労務担当理事でもいいし、副理事長でもいいし、この機能を誰にやらせるかを指定すればいいということでしょうか。

(事務局)

副理事長と理事は違いますので、副理事長は除いています。事務部長は、決裁で上がってくるものを決裁しますし、それについて出納を担当する理事が二重に決裁するかどうかですが、同じ人でも、事務部で決裁していれば、出納を担当する理事としても決裁したということで、効率的にやれるのかなということですが。

副理事長は、どちらかという、法人を代表する役職、ポストでもありますので、こういった言い方は悪いですが、細かい作業まで担当させるのはどうかなということでございます。

(委員)

それでは、少しだけ議論させていただきます。私どもの案は、県がモデルになっていまして、出納長が三役としていらして、それぐらいの優位性のあるポスト、機能ではないかと思っています。それを財務担当で会計面の決裁が上がってくるのとは別ルートにしておいて、お金の出し入れについては、それなりの人の方がいいのではないかというような議論をしたのです。こういうことで、特定の理事を予定されていて、副理事長を除くということになりますと、少し議論をした方がよろしいのではないかというふうに思います。

もう一つは、出納を担当する理事としては、例えば、教育担当理事が指名できるかということ、指名できないと思うのです。そうすると、おっしゃったように、財務担当理事を除けば人事労務担当理事しかないということになってしまいますので、非常に、その方の本来的な機能ということもありますので、副理事長を除くというのは、少し考えた方が、考え直すべき点があるのではないかなという気がいたしますが、どうでしょうか。

(委員)

今、学長が言われたのは、大学の内部で相互牽制作用が働く必要があるだろうということなのです。支出命令とそれを確認するところは分けておいて、相互に牽制する機能を確保する必要があるのではないかということで、そういう問題意識があって、副理事長ということをおっしゃった訳です。その辺をどう考えるかです。

(事務局)

要は、財務の責任者と出納の責任者を離せばいい訳です。財務担当者が事務部長であれば出納責任者にはなりません、財務担当理事を置きますので、そういった意味で、出納を担当する理事ということで、法人を代表する副理事長に、こういう細かいことまでさせるとい

うことはどうかということです。

(委員)

出納と財務を分けるという原則は、それはそれでいいのですが、事務局の方でお考えになった細かい業務というところは、おそらく一連の流れの中で、出納の責任者まで上がって、ハンコをつかなければならないのではないかと細かさを言っているとすれば、それは、例えば事務決裁規程のような形で、何千万以上、何億以上と輪切りにしてしまって、この部分だけは出納の責任者にして、これは理事長が指定することができます。事務決裁規程を作って事務部長に降ろす、そういうやり方をすれば、トップは出納を担当する理事ではなくて大学案のように副理事長を頭として置いても、十分機能するのではないかという感じがします。

いずれ、1円の果てまでということは、あり得ないと思います。県でもそうですが、出納長、出納局長、会計課長という縦のラインがありますが、全部輪切りにして、決裁権限を分けています。その仕掛けを、このあたりに導入していけば、県でいう出納長に副理事長を置いておけば、きっちりと、対外的にも、お金の出し入れは分けていますよ、牽制機能を働かせていますよ、という言い方ができるのではないかという感じがします。

(議長)

分けるということについては異論がないようですので、出納責任者を理事にするのか、一段上にして副理事長にして、決裁権限を分けるのか、どちらが上手く機能するのかという議論ですかね。副理事長であれば、どこまでを副理事長にするのか、その下の理事であれば、どのくらいの権限をもつのか、事務部長はどのくらいの権限をもつのか、課長はどうか、そういったことと、理事をトップにしたときの切り方について、多少、シミュレーションをしてみてもどうですか。二拓になっているようですから、モデルを簡単に作ってみて、大学の19年度決算の実績を見て、モデルを2通り考えて、ケースを当てはめてみれば、自ずと答えが見えてくるような感じもします。

(委員)

もう一つは、この次の議題になりますが、出納を担当する理事というのが、理事の数が絞られていて、理事の種類はこういうものですよと色分けをしています。その中に、出納という別の流れを入れ込むのは、かなり無理が生じるところがあるだろうと思います。

消去法でいけば人事労務担当理事しかありませんが、それは理屈に合わない、ちょっと無理があるかなということ。理事の数をもっと増やせば別ですが、現行制度の中で無理に説明をつけるよりも、副理事長がいる訳ですから、その人に任せの方がいいのではないかということだと思います。

専門部会で検討していただいた方が、よろしいと思います。

(議長)

そうしましたら、今のところは、今の御意見を踏まえて、専門部会で検討を深めていただきたいと思います。

その他、会計規程に関していかがでしょうか。

(委員一同)

なし。

(議長)

それでは、会計規程については、今の御意見を踏まえて、財務予算専門部会でさらに検討を深めていただき、案を固めていただいた上で、12月の推進会議で最終決定をしますので、宜しくお願いします。

役員報酬等について

(議長)

では、次に、協議事項(4)「役員報酬等について」を議題といたします。



まず、役員報酬の考え方等について、事務局から御説明をお願いします。

《事務局から次の資料により、「役員報酬」について説明した。》

参考資料 2 - 1 役員報酬の考え方（案）

参考資料 2 - 2 公立大学法人宮城大学役員報酬等規程の骨子（案）

参考資料 2 - 3 役員報酬等適用一覧（案）

参考資料 2 - 4 先行公立大学法人 役員報酬等一覧

（議長）

ただいまの説明について、御質問・御意見等はございませんか。

（委員）

役員報酬の考え方については県が決めていただければ良いことで、ここで議論する議題としてはふさわしくないと思います。また、役員組織については、理事の担当に誰を充てるかということに記載していますが、定款上からみれば、少し踏み込んだ言い方になっていると感じます。この記載は1つの方向性でしょうが、固有名詞が出てくる場面では、推進会議の場ではなく、別に設けていただくことをお願いします。

（事務局）

固有名詞が出る場面では、当然会議の場で議論することは出来ません。ただし、役員報酬基準につきましては、評価委員会にも意見をいただくことになっていますので、推進会議で全く議論をしないわけにもいきません。今日お出しした考え方をもとに、他の賃金規程なども含めて検討を進めていくということです。当然、知事とも協議をしながら進めていくこととなります。

（委員）

財務担当の充て方についてですが、財務担当は常勤の方が良いだろうと思っていますので、記載にあります「場合によっては非常勤」ということは、考えていただかない方向で御検討いただければと思います。

（事務局）

「場合によっては非常勤」というのは財政的な面もありますが、ふさわしい方が確保できるか、常勤で来ていただくことができるかということ踏まえた表現です。極力「常勤で」とはと思っています。

（委員）

役員の待遇ですが、これによりますと、教員が理事になった場合は、教員の給与を適用するというのでしょうか。役員を兼ねることになり、教員と理事の仕事をするようになるのでしょうか、このままですと理事の報酬を何も無いということになりますが、その辺はいかがでしょうか。

（事務局）

職員の給与を適用することになりますので、そういうことになります。

（委員）

それについては、理事という仕事も与える訳ですから、それに対する報酬も加算されるべきではないでしょうか。

（事務局）

それも一つの考え方で、この場では御意見をいただければと思います。事務局の考え方を押し付ける訳ではなく、最終的には知事が決定することになります。

（委員）

そういうことであれば、知事の説明資料の中に、加算分を入れるということを盛り込んで説明してはどうでしょうか。

（事務局）

例えば、副学長を兼務する、学部長を兼務するなどの場合は、職員の賃金規程を適用しま

すので、管理職手当をつけた状態で支払うということになり、さらに上乘せして役職手当を付けるかどうかということになります。その考え方をどう整理するかだと思います。

(委員)

学部長が理事を兼務するということは、学部の代表者で管理運営の責任者であることから考えにくいことです。学部長には手当が付いて、理事には付かないというのはどうなのでしょう。手当の体系を設けておいて、学部長については現行の23%を下げることはあるかも知れませんが、それと均衡して理事になったら何%といった決め方が合理的ではないかだと思います。仮に、両方兼ねた場合は、どちらかの手当にするなどが考えられると思います。

(事務局)

学部長が役員をやれないわけではないですし、やっているところもあります。

(委員)

兼務した場合に加算額がないのは辛いと思いますね。やはり、考えの材料として、資料には加算額の記載をしていただいた方が良くと思います。それで駄目だとなれば仕方ないことですが、こういった話題があったことはきちっと明記していただければと思います。

(事務局)

検討させていただきます。

(議長)

専任教員で、手当もないのに役員を引き受ける人はいないということでしょうか。

(委員)

教員を兼ねるといことは、授業もやらなければならないということですから、負担が増すことになります。

(議長)

この点については、先行事例などから議論を深めて検討していただければと思います。

(委員)

兼務の考え方ですが、兼務が前提になっているようですが、通常、法人の役員と教員という立場については、利益相反のこともありますから、教員を退職して理事になるという考え方もあります。兼務している大学もたくさんありますが、運営から言うと、学部代表のような形では、全学的な運営の観点をしっかり持ってもらえないということがあります。

(委員)

退職手当ですが、県の先行法人である「こども病院」ではどうなっているのでしょうか。

(事務局)

退職手当はありません。また、先行事例で退職手当が付いていないのは3法人と限られています。財政事情等を勘案してということだと思います。いずれ、全体的なこと、交付金にも絡んできますので、まだ素案の段階ですから、今後意見交換していく中で整理していきたいと思います。

担当制につきましても、学部長の兼務はなるべく避けたいなど、色々な意見を踏まえながら、もう少し検討しながら、意見をいただければという思いであります。

(議長)

それでは、役員報酬等については、ただいま出されました御意見等も踏まえながら、今後、人事・労務専門部会で検討の上で規程の具体案を固めていただき、次回の推進会議で協議いただくこととしますので、よろしくをお願いします。

## 運営費交付金について

(議長)

次に、協議事項の(5)「運営費交付金について」に入ります。

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、「運営費交付金」について説明した。》

参考資料 3 - 1 公立大学法人宮城大学運営費交付金試算（平成 21 年度見込額）  
参考資料 3 - 2 平成 19 年度 歳出予算決算一覧表

《大学から次の資料により、「運営費交付金」の大学案について説明した。》  
配付資料 宮城大学運営費交付金試算（総括表）

（議長）

ありがとうございました。県立大学室で考えた案，現時点での大学案が出されたということで，はじめて両案が出揃ったという感じでしょうか。単純に数字だけ見れば隔たりが大きく，今後検討を進めていくことになると思いますが，大学案における数字のベースは，基本的には 20 年度当初予算でしょうか。

（大学）

要求のベースはそうなります。

（委員）

両案がここで初めて出て来たわけですから，十分に突合せをして，個別に協議してもらえないと思います。財政課のスタンスは，平成 19 年度決算ベースです。実績がありますので，それを発射台とすべきだというのが基本的なスタンスです。大学案は平成 20 年度当初をベースにしているということで，そこで既に乖離していますから，そこをどうするか。県立大学室は，19 年度決算や 20 年度当初予算などを項目別に選別しているわけですが，これにしても，まだ財政課とは進行中ですよね。

（事務局）

はい。財政課に提示はしています。

（大学）

参考資料 3 - 1 における C の修繕費の（2）実験実習機器保守点検の数値については，食産業学部が関係しています。食産業学部は 17 年度に開学し，4 年をかけて高額の実験実習機器を買い揃えてきてまして，保守点検の予算は取っていましたが，保証機関の方から，いまは行う必要がないとの話もありましたので，今年度は費用を使い切れていないという特殊事情があります。精密機器ですから，これからは保守点検も必要になってきますので，19 年度実績をベースに考えられることは，相当に辛いということがあります。予算額から節減できているのは，開学から年数が経っていない事情があることをお含みおきいただきたいと思います。

（委員）

個別の案件をどうするかということと，ベースをどこに置くかということだと思います。

（委員）

考え方ですが，算定根拠については，毎年このような形でやるのか，それとも，スタート時点での考え方を決めて，後は少し自由度を持たせるということなのではないでしょうか。また，大規模修繕については別格としても，研究費と連動する外部資金があり，これは結構変動する部分が出てくると思いますので，直近の前年を根拠とするのか，その前々年を根拠とするのかについて，現時点で分かっている範囲で教えていただければと思います。

（事務局）

先ほどの説明で，説明が中途半端なところがありました。参考資料 3 - 1 には効率化係数という項目がありまして，丸印を付けているところに係数を適用して，前年対比で何%にするかということを考えています。他の先行大学の例で言いますと，1%や 1.5%，2.5%，6 年間合計で 15% マイナスなど，色々な考え方があり年々金額を減少させています。今回御提示差し上げた資料に，毎年使い切れず，補正後も生じる不用額がありますが，この金額は参考資料 3 - 2 にもあるとおり，4400 百万円ほど生じています。結局は使い切れなかった部分ですから，今までは不用額として県に戻し入れしていましたが，これからは交付金ですから剰余金の形で出てくることとなります。剰余金が毎年積立金として積み重なって

けば、6年間で何億という金額になります。経営努力として認められれば、法人が使うことも可能です。それをどのように使うかは、中期計画の中に明記していくことになります。

次に、外部資金については、毎年デコボコが生じてくることになるでしょうが、一般研究費に丸印を付けているのは、中期計画で外部資金をどこまで伸ばすか、今1億円で計画しているのを1.5億や2億にするかという話になると考えています。6年間で例えば2億となれば、2億のうちの全部が奨学寄附金であった場合は、奨学寄附金は最初から一般研究費から差し引くということにしないで、大学の収入として、基金として積み立てる形にならないか、という要求をしたいと考えていました。また、科研費につきましても、例えば1000万円の科研費が入ってきますと、300万円を間接経費として収入にしています。1000万円は先生方が使っているということで、トータル1300万円ですが、300万円しか収入としては見ていません。300万円のうち、10%は人件費、残りの20%は管理経費となっていますが、10%だけ研究費から落とし、後の20%は本当は事務費などで落とす必要がありますが、それは大学のインセンティブということで、大学で使って良いということを財政課には要求したいと思っていました。ですから、金額が増えれば増えるほど、大学が使える金額が増えていくこととし、デコボコは毎年ありますが、6年間のトータルで算定していきたいと思います。

(委員)

逆に言いますと、単年ではその金額を6で割った平均ということですね。

(事務局)

年度ごとに増やしていく感じですね。

(委員)

間接経費につきましては、1億円のうち大体今年で14%、1400万円程度になります。それはなぜかと言いますと、科研費には3割付きますが、付かない外部資金も相当ありまして、大学の中で奨学寄附金に5%、受託研究費には15%の事務費を徴することとしており、それらを全部考慮しますと、平均で14%程度になるということです。1億で1400万円となると、6年後には外部資金が2億円となれば、2800万円になりますので、年間の間接費の増額は2800万円から1400万円を引いて6で割るという増え方になります。この増額分については、何らかの形でやりますという形にはなりますが、今おっしゃったのは、6で割った金額そのものを減らす訳ではなく、一部しか充てません、そういう理解でよろしいでしょうか。

(事務局)

科研費の中でも、小さい金額、例えば100万円を取ってきて30万円しか入ってきません。その内の10万円が人件費で、20万円は大学で使ってくださいという話になりますが、その金額を減らさなければならぬとなると、小さい金額ですとなかなかできませんので、出来れば、文科省のCOEプログラム等の大きい金額を増やしていただいた方がよいのかな、と思います。間接経費が30%相当分入りますので、例えば1億円であれば3000万円入ってきて、そのうち1000万円だけ県に戻し入れるという形になるでしょうか。すぐにそうした形にはならないでしょうが、6年間の中でという捉え方をしていました。

(委員)

例えば1000万円を減らすという時に、一般研究補助金として先生方に配分しているものから3分の1を減らすのか、あるいは、他のところに間接経費は回してということで一般財源から減らすのか、その選択がまたあるのかと思います。

(事務局)

今は、20%の事務費の部分は、学部で使うのと、全学で使うのとを分けていると思いますが、それは大学の方で自由に使ってくださいといった考え方です。

(委員)

私がお聞きしたいのは、間接経費の増加が、一般研究費の減少という形になるのか、その

率はどれくらいと考えたら良いのか、ということです。先ほどの考え方から言いますと250万円の3分の1を一般研究費補助金から減らすというようになるのでしょうか。間接経費の増額分1400万円を6で割った250万円程度しか間接経費は増えません。その3分の1を減らすということで良いのでしょうか、ということです。

(事務局)

本来は、今の予算の取り方というのは、人件費だったら人件費から減らすことになります。人件費から取っても良いのですが、法人化後は運営費交付金1本でいくわけですから、人件費であろうが運営費交付金であろうが、それは大学の中でやっていただければ良いということです。

(委員)

もう一つですが、人件費に効率化係数がかけられていないということは、大変ありがたいことだと思います。ただし、かけていないけれども、他のところにかなり高い率でかけると言われれば、それだけでも結構な額になります。しかし、先ほどおっしゃった数字では、他の大学では1%や1.5%などということで、人件費を除いてそうした率でいくとなれば、20年度当初予算ベースに必ずしもこだわる必要はないということです。19年度と20年度の比較で、合理的な数値を出すということも大いに可能だろうと思います。

(事務局)

今、検討している案がそのまま通るとは限りません。今まで30%取っていたものをなぜ10%しか取らないのか、と言われるかもしれませんが、この辺の説明はしたいと考えています。外部資金を増やせば増やすほど、大学にインセンティブを与え、もっと外部資金を増やす意欲が出てくるという考え方を予算にも反映していただきたいと考えております。

(委員)

この辺のことは、先生方も非常に気にしておりますので、たくさん取ってくる人には評価も加味してやるべきだとは思っています。取ってきた分を全部減らされるということではなく、一部しか減らされないということで理解しました。

(事務局)

今後は、寄附金をどんどん取ってくる形になると思いますが、そうした寄附金については奨学基金のような形で、そちらに入れるので、それも収入として見られますと、交付金はその分減っていきますので、その分は別に見ていただく、そうしたことも財政当局と交渉していきたいと考えております。

(委員)

寄附金について申し上げますと、公立大学法人に対する寄附については、全額課税が免除となっております。教育研究の本来の目的に供する場合がありますが、会計処理上は2つに区分する必要があります。一般寄附金となれば、運営費交付金に反映させても良いとのことですが、特定目的だと、寄附目的に従ったものに使うということになります。私どもが考えている宮城大学奨学基金への寄附は特定目的、海外の研修や海外インターンシップという特定目的とすることを考えていまして、寄附講座も特定目的になります。外部資金の多くは特定目的の寄附になりますので、運営費交付金には反映されないものと考えています。

(議長)

その他御意見等ございますか。

(委員)

これからのスケジュールですが、県案と大学案は違いすぎるということがありますので、この擦り合わせはどうするのでしょうか。

(事務局)

今後の予定としましては、もう一度推進会議を開催していただきたいということで、11月25日を考えています。この時までには、財務・予算専門部会で、今日出された数字を議論・整理していただき、その結果をもって推進会議で再度議論をしていただきたいと考えております。運営費交付金については、他の予算とは別に財政課では議論してもらえらという

ことになっております。知事の考え方も踏まえながら、スピードを上げて検討していきたいと思えます。

(委員)

効率化係数とは、支出から収入を引いたものにかけるというイメージですが、県案ですと歳出項目にかけている感じを受けます。

(事務局)

これについては、最終的にはルールを決めたいと思えます。今は歳出項目に効率化係数がかかる形にしていますが、全体で見る考え方もあります。他の先行法人では、中期計画において各項目に係数をかけているところもあります。

(委員)

補足しておきますが、大学案の人件費増分の1億4千万円は、県案では考慮していない新規採用教員の分です。また、情報システムリース料の単価がアップしていることや光熱水費が増加していることなど、増要因は是非実態を反映した考え方をしたいと思えます。

さらに、税理士費用しか見ていない部分も、他に社労士などが必要であったり、太白キャンパスでも実験機器などのメンテナンス費用もかかりますので、そうした細かい部分も考慮したいと思えます。

(事務局)

細かい部分につきましては、財務・予算専門部会で積上げていくことになると思えます。また、予算要求の際には実績値を聞かれます。

(委員)

不用額が出ているというのは、節約して生み出している部分がありますので、使い切れなくて出ているという訳ではないこと、できる限り節減する努力をした結果と了解いただきたいと思えます。

(事務局)

この点は、19年度の最終予算を採用すれば、不用額は関係ないこととなります。19年度決算となればすっかり取られてしまうということになりますので、県案でもほとんどのところで最終予算額を見ています。その辺を御了解いただければと思えます。

(委員)

県案、大学案と両案出ていますので、これから検討していくということによりお願いいたします。

(議長)

それでは、この件につきましては、部会で十分に検討していただくことにします。

## その他

11月定例県議会提出予定議案について

(議長)

それでは次に、5の「その他」に入りますが、まず(1)の「11月定例県議会提出予定議案について」事務局から御説明願います。

《事務局から次の資料により、「11月定例県議会提出予定議案」について説明した。》

参考資料4-1 公立大学法人宮城大学に承継させる権利を定めることについて

参考資料4-2 公立大学法人宮城大学に係る地方独立行政法人法第44条第1項の条例で定める重要な財産を定める条例

(議長)

ただいまの説明について、御質問・御意見等はございませんか。

(委員一同)  
異議なし。

(議長)  
では、次に、(2)の「次回会議の開催日程等について」事務局から御説明願います。

(事務局)

第8回・第9回推進会議の日程等について説明  
第8回 平成20年11月25日(火) 14:00～17:00(場所：未定)  
第9回 平成20年12月19日(金) 14:00～17:00(県庁5階総務部会議室)

(議長)

ほかに、委員の皆様から何かございますでしょうか。

ほかにございませんか。特になければ、議事を終了いたします。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。