

平成20年度第8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25日(火) 14:00～16:30
- 2 場 所 宮城県自治会館2階 207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。

来年4月の宮城大学の法人化に向けて発足しましたこの推進会議も, 残すところあと数回となりましたが, 引き続き, 法人化に向けての重要事項を決定して参りたいと存じますので, 委員の皆様の御協力をお願いします。

今回も議題が5点ほどございます。

まず, 「運営費交付金」につきましては, 前回の会議で, 平成21年度の運営費交付金算定に際してベースとなる数値などについて御協議いただきましたが, 今回は, その後「財務・予算専門部会」でさらに御検討いただいた内容について, 御協議いただきたいと存じます。次に, 「会計規程」及び「役員報酬」につきましては, 前回の会議で委員の皆様から様々な御意見をいただきましたが, それを踏まえて, 各専門部会で御検討いただいた内容について, 改めて御確認いただきたいと存じます。次に, 「賃金規程」及び「退職手当規程」につきましては, 「人事・労務専門部会」で検討してきました案について, 今回初めてお示ししますので, その主要な部分について, 委員の皆様に御協議いただきたいと存じます。

大変盛りだくさんの内容を御協議いただくこととなりますが, 委員の皆様の忌憚のない御意見を賜りますようお願いいたします。

報告事項

平成20年度第7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7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

運営費交付金について

(議長)

次に, 協議事項に入ります。

まず協議事項の(1)「運営費交付金について」ですが, 前回の推進会議において出された御意見等を踏まえて, 「財務・予算専門部会」で検討いただいた内容について, 御説明願います。

《大学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 1 - 1 公立大学法人宮城大学運営費交付金試算（比較表）
- 参考資料 1 - 2 公立大学法人宮城大学運営費交付金試算（大学案）
- 参考資料 1 - 3 人件費算定に係る職員採用計画（大学案）

《事務局から次の資料により、「運営費交付金」について補足説明した。》

- 参考資料 1 - 1 公立大学法人宮城大学運営費交付金試算（比較表）
- 参考資料 1 - 4 公立大学法人宮城大学運営費交付金試算（事務局案）
- 参考資料 1 - 5 先行公立大学法人における運営費交付金の算定ルール等

（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）

参考資料 1 - 1 で、法人化に伴う新規経費のうち、常勤役員給与や非常勤役員については、大学案に数字が入っていませんが、これは別のところに入っているという理解で良いですか。

（大学）

この時点では、常勤役員の報酬等が分からなかったものですから、理事長分については職員給与の中に入っていますが、新たな役員分については入っておりません。

（委員）

大きい点だけで、考え方を申し上げますと、大学案と事務局案には 6 億円ほどの差がありますが、そのうちの 3 億円余は、語学教育を充実するために、新しい棟を建てたい、10 教室程の増設が必要であるために入っているものです。これについては、出来るならば平成 21 年度にお願いしたいという意向があり、その際に語学教育を大幅に改善しようとしていますが、無理であろうと考えまして、26 年度までの間にどこかで手当てしていただければ良いものとして、21 年度から 3 億円を落とすことは、やむを得ないという話は学内でしてきました。ですから、6 億円のうち、3 億円程度は差が縮まります。

後の点で是非お願いしたいのは、一つは、予算のベースをどうするかという時に、私どもは 20 年度予算で、事務局では 19 年度決算でという話がありました。19 年度決算というのも根拠があって、それで一度やっているのだから、やれないことはないだろうと、それも分からなくはないのです。ただし、19 年度も節減してやっており、例えば、必要なパンフレットが作れないなど支障が出ている面もありますので、その点は考えていただけないかということです。19 年度をベースにすることについては、おおむね了承するとしても、そのあたりを考えていただきたいと思えますし、前にお話があったように、最終予算なども参考にさせていただけないかということです。

また、もう一つ是非考慮していただきたいのは、人件費のうちの教員分につきましては、今、欠員の補充を計画しており、既に決まっている人もいますが、これは 207 の定数の中でやっております。金額的には 1 億円余の増になり、大きい額ですが、教育は教員があって初めて出来ますので、この増分は是非措置をお願いしたいということです。

また、法人化に伴う新規経費については、今までの予算項目だけではやっていけませんので、この手当は是非お願いしたいということです。この中で少し気になりますのは、社労士や会計士はその都度の謝金対応で考えていますが、顧問弁護士も含めて措置が必要と考えています。法人として自治的な判断をしなければなりません、法令等に遺漏があってはできませんので、何らかの手当がないと不安に伴うと思えます。

また、システムの更新経費ですが、平成 21 年の夏が情報システムの更新時期になっており、この分は大学案ではネットワーク費として入っています。この費用は措置をして欲しいと思えます。

このようなことで、私の方からは包括的に御要望したいと思います。

(大学)

追加になりますが、参考資料1-1の歳入部分ですが、大学案では授業料のアップ分は見えておりません。現行の金額で積算しております。

(委員)

入学検定料を21年度に入れていない理由は何でしょうか。

(事務局)

21年度分は21年3月に入るため、県の収入となることから入れておりません。収入は21年4月以降に入るものを計上しています。

(委員)

他に大学案と事務局案で違っているところは、効率化係数が大学案は全体で5%の減、事務局案は毎年1%の減となっており、ここが大きく違っています。

(事務局)

書き方が違うだけで、係数としては毎年1%ずつ減少させていくということは同じです。

(委員)

参考資料1-1の事務局案で、教育研究審議会のところに数値が入っていません。ここは外部の方が入りますと報酬を支払う必要がありますが、これはゼロで良いのでしょうか。

それから、火災保険も数値が入っていません。

また、情報管理部門の経費が大学案と事務局案で違っていますが、大学案は、リース料の関係で、機器の単価増や新規導入による増額分がある訳ですが、この辺の算定の考え方に違いがあるのでしょうか。

(事務局)

数値が入っていない部分につきましては、大学案と事務局案を見合わせながら、財政課に要求していきたいと考えております。担当レベルでは、システム化に当たっての細かい額など必要な額を聞いておりますので、それも参考にしながら考えていきたいと思っております。

先ほどお話がありました、参考資料1-1の職員給与の中の「採用計画に基づく新規採用」に新たに92,655千円という数字が入っていますが、これにつきましては、207の定数の中ということで理解しておりますので、財政課にはこのまま要求をしたいと思っております。

また、弁護士費用や社労士費用は、要求通りの満額ではないかも知れませんが、必要な経費であることは理解しております。

大規模修繕の話は、平成18年度下期に「法人化の基本方針」を作った時にも、大規模修繕等は、県の財政状況を見据えて補助金等で対応するとしておりましたので、交付金からは除いて考えた方が良くと考えております。

(委員)

参考資料1-1では、大学案と事務局案に隔たりがある訳ですが、財政課には調整した形で出さざるを得ないと思っております。そのタイミングをいつ頃と考えているのでしょうか。また、それまでに大学側と事務局側で話し合う際のレベルをどのレベルと考えているのか、その辺をお聞かせください。

(事務局)

本日の推進会議で御議論いただいたことを参考にしまして、県全体の予算を考えながら、運営費交付金をどれだけ出すかは、最終的には知事の判断になります。今後は、知事に判断をしていただく際の色々な資料を検討し、財務・予算専門部会で議論されたことも踏まえながら、県大室の方で案を作成しまして、財政課の意向を聞きながら、三役に意見を伺います。その上で、もう一度、財務・予算専門部会になると思っておりますが、額の積み上げをしながら、財政課に要求する資料を、精度をあげて作成したいと思っております。財政課と協議をする中で、おおよその線は見えてくると思っておりますので、12月19日に予定しております次回の推進会議では、最終案という形で御了解いただければと思っております。

先ほど、他県の中期計画を見ていただきましたが、中期計画の中には収支計画を記載しま

すので、大学の方で作っていただいた上で、来年1月23日に予定している評価委員会に提示する必要があります。本来、21年度の予算編成はもっと後になりますが、法人化の21年度予算は決めていただき、そこから6年間の収支計画を作っていく形になります。

(委員)

財政課の21年度のフレームの額との調整はどうするのでしょうか。

(委員)

大学の運営費交付金は別途ということで、枠配分の中には入れておりません。フレームからは外れて、個別協議ということになります。予算枠も要求上限で査定をしますから、上限も全く保証されていません。大きいところは、人件費、建物、新規経費の分なので、それをどれだけ見るかということと、獲得した研究費をどれだけ分配する仕組みにするか、だと思います。後の細かいところは、積み上げていけば、それほど極端な差は出てこないと思います。

(委員)

例えば、人件費の関係で、大学としては21年4月に新たな教員を採用予定だということを入れてあります。それを入れるか入れないか、又は、採用した時に補正で対応するのか、となった場合に、そのどちらかを選択するという議論はどの場でやるのでしょうか。

(委員)

看護学研究科の博士課程の関係や欠員の補充をしなければならないことが当然ありますから、その部分は相当見込みが確実だということであれば、あらかじめ、ある程度の一定額を措置しましょう、他の部分は確実に採用できるか分からないということであれば、その部分は補正対応で採用状況を見ながらやりましょう、などと約束ベースで決めておくことはできると思います。

採用計画では、定数の207までを3、4年かけて埋めていくことになっていますが、このうち今年は何人採用しなければならないので、この分までは必ず見てくださいという合意が取れば、後の予算計上の仕方は、事務的に判断して構わないと思います。今年、これだけの人数は絶対必要だ、いや、もう少し先送りできるのではないか、その辺の議論だと思います。

(委員)

教員の場合には、科目を決めて公募して、選考委員会を設けて選考して、決まったら知事の上申するというプロセスを踏んでいます。来年の1月か2月位には、21年4月に採用する人、今までの人、退職する人がそれぞれ何人かが出ると思いますが、これは私どもの人事計画として動かせるものではなくて、決まってくる訳です。それで措置していただけて考えてよしいのでしょうか。

(委員)

具体的に、その採用で良いかどうかは人事課も入れての議論だと思います。金額的にどのレベルの方が来られるのか、貼り付けとして実態の額がどうなるのかというのは、最終的に決まらなないと分かりません。予算はあくまでも見積もりなので、実態にピッタリの予算計上は出来ません。いずれにせよ、プラス・マイナスの差は出てきますから、そこをあまりきっちりやっても意味がありません。どの部分をどれだけ採用するという合意さえ取れていれば、初年度ですから、人件費は現状で予算は付けておいて、プロパー化等できるもので節減してもらい、又は、年間の昇給の仕方でも変わってきますから、県職員並みに一律4号俸上げることではなく、評価を加味しながら人件費を抑制する、こともあり得ると思います。

(事務局)

財政課ともやり取りをしております、人件費について、条例定数の「207」まで見ていただくということは人事課と財政課にも了承をいただいております。この場合、運営費交付金は渡し切り金という性格ではありますが、教員の採用の事情もあるので、財政課からは人件費は翌年度精算にしたい、かかった分だけ見ましょう、という考え方を示されています。そうしますと、プロパー職員についての大学側でのインセンティブが働かなくなることもあ

りますので、教員とプロパー職員の費用は分けて考えてもらえないかという話はしています。
(委員)

職員採用の財源の件ですが、例えば、来年は3人プロパーを雇うという話があります。その人件費は、一般職員の平均額を出して、その額に3を乗じて、その10%をカットするというので、そこで出された10%分は使って構わないということ聞いています。それはそのやり方でよろしいのでしょうか。

(事務局)

計算の仕方も色々あります。プロパーに切り替える時には、当然、派遣職員と同額の給料を支払うとなれば今と全く変わりませんので、ここでは10%削減を目標にするというふうに考えています。ですから、今いる職員を3人並べてみて、10%カットした額で採用すれば一番分かりやすいのですが、10%カットするだけでは、それで終わってしまいます。年齢を下げれば当然給料も下がりますので、そういった工夫をしながら、採用計画を大学で作っていただければと思います。

(委員)

本来、52人の事務職員をプロパー化していく際には、階層に分けて年齢構成を考えながら採用していく必要があります。それに合わせて、今年はこのレベルの人を採用するから、その相当分が必要になると考えるのが一番妥当だと思います。一般職の平均額で3人分の予算を付けたとしても、課長級の人を3人採用しては全く予算が不足する訳ですから、計画のところ、ある程度どういうレベルの人を採用していくかを想定していただくことが、本当は必要だと思います。

(委員)

例えば、プロパー職員を5人採用すれば派遣職員が5人減る訳ですが、その時に採用するプロパー職員の人数も縛られてくるのでしょうか。浮いた金額で、1人増やして採用することも可能なのでしょうか。

(事務局)

先ほども出ましたが、交付金は多めに渡していても、採用しなければ翌年度で精算するという話が財政課からありました。それともう一つは、プロパー化する際に、より努力して計画よりもプロパー化を促進する、又は、予定よりも低い金額で採用するなどをしますと、交付金に差が出ますね。その部分を、どのように使わせていただくかというのは、これから財政課と議論をしていくことになりませんが、差額分の利用については、県大室としても理解を求めていく考えです。差額がどれだけになるかは、採用してみないと分かりませんから、約束事として協議していきたいと思っていました。

(委員)

他大学における人件費は、基本的に実績手当のイメージでやっています。そういう意味からは、5人の採用を予定の半分の額で採用したので、余った分は大学でもらうということは本来的にはなかなか言いにくい経費なのかも知れませんね。

(委員)

もらうというのではなく、プロパー職員を採用して500万円余るとした場合に、県に返すのではなくて、その金額でもう少し職員を雇うことが、可能なかどうかということなんです。

(委員)

それは翌年度に反映されることになると思います。他の事例では、毎年基準額を作って、翌年度の人件費だけは別途算定しましょう、として、単に効率化係数を乗じるのではなく、運営費交付金としても別の考え方で手当している所が多いですね。例えば、派遣で行く人の年齢層が2、3年極端に下がる場合があると、だいぶ交付金額が変わってくることもありますので、ある程度実態を見た上で、仕方がない程度の金額を毎年付けて、実績を見ながら翌年度の基準額を作り、その基準額の中で余れば、囑託の方を採用するというのでやっていることもあります。交付した金額の中でうまくやりくりして財源を捻出しようとするのは、

人件費では、本来的には無理なのかも知れません。ルール決めでどうするかというところを整理してもらえないと思います。

(事務局)

「207」を基本として考えますが、ずっとその数に縛られるわけではありません。経営努力をした結果であることをお示しいただいて、評価委員会の意見も聴き、最終的に努力によって生じたものと判断されれば、例えば、教育に関わるものや研究に関わるもの、施設設備に充てることができる。教育に関わるものとなれば、最終的には人件費に関わってくることとなりますので、そうしたものにも振り分けていける、そういうふうにならざるを得ないと考えています。「207」にばかり縛られていると、なかなかインセンティブが働かないと思いますので、その辺は財政課にも理解を求めていきたいと思っていました。ただし、採用する方がすべて若ければ良いという訳でもありませんので、その辺は計画を持って、このクラスの、この年齢の人ということで採用していただければ良いと思います。

(委員)

県職員の人件費の一定割合、9割相当を財源として浮いた金額の部分は有期雇用の職員に充てる、そういったことも考えられないのでしょうか。

(事務局)

そうしたものに使えるような予算の組み方を、交付金の中で考えていただければ良いと思います。有期で採用するのか、あるいは、臨時職員にするのか、その辺は大学運営をする方の考え方で良いと思います。ただし、予算が余ったからといって、全額を大学で使えるという訳ではないので、どこまで使えるかということルール化したいと考えていました。

(委員)

財源は、決まっていないということですか。

(事務局)

まだ決まっておられませんので、これから調整します。

(委員)

基準を作って、その範囲内でやっていただくというやり方しかないと思います。現在も大学経費の6割が人件費ですから、いくら頑張っても、人件費で節約しない限り運営費交付金は軽減されない訳ですね。そこは対外的にも目につくところですし、毎年の交付金が減らないのは人件費のせい、となっても困りますので、ある程度の成果は出していかざるを得ないと思います。

(事務局)

収入についてはトータルで見ますので、例えば外部資金の額が多くなれば、その中から大学で使える予算も膨らんできて、その膨らんだ予算で、人を採用することも考えられると思います。今は交付金ベースだけの人件費を考えています。

(委員)

外部資金や寄付金など、大学が独自に使えるお金を取ってくるのが一番なんですね。

(委員)

もう一つ、効率化係数の考え方について、計算上は、人件費を除いたところで5%カットということですが、この5%が妥当かどうか、あるいは、全体で1%が妥当かどうか、の判断をどこで見ていくのかということ。一つの考え方としては、6年間の中期計画で、削減額がどの程度出るかということが一つの判断になるという気はしていますが、今、事務局で考えている効率化係数が、具体的な数字になった時に、削減額をどうはじき出すかという基本的な考え方をお聞かせいただきたいと思います。

(事務局)

参考資料1-5で、3つの大学の事例を紹介していますが、効率化係数をどういうふうにかけていくかというのは、県によって考え方が異なります。個別にかけていく方法、毎年1%ずつ削減していく方法、6年間のトータルで削減を考える方法、色々あります。ただし、それぞれの県でも、最初は計画に記載のように定めても、その時の県の財政状況によって効率

化係数や予算を変えることを記載しています。効率化係数をどういう形でどこまでかけていくかということは、これから財政課と話し合いをしたいと思っていました。結果的に全体で5%の削減になるのか、人件費は効率化係数をかけないで全体的に減らしていくやり方にするかは、検討したいと思っておりました。

(委員)

現時点では、事務局としては、人件費には効率化係数をかけない、その他の経費については5%をかけるということで、財政課と話をするということですね。

(事務局)

そうなります。

(委員)

人件費は別のルール化を図るということですか。

(事務局)

人件費のトータルで見っていくということです。財政課との話で、もっと削減を求められて5%以上の削減になるかも知れませんが、これについては、まだ財政課と具体的に話し合いをしていません。

この推進会議では、事務局案の考え方がこれで良いのか、という議論もしていただきたいと思います。削減が前年対比1%では少ないのではないかと、あるいは、人件費にも効率化係数をかけた方が良いのではないかと、全て1%の削減ではなく、項目によっては係数の比率を変えた方が良いのではないかと、色々とお見解があればと思います。

(委員)

基本的には、移行期ということで、全員がプロパー職員となるなら別ですが、徐々に増やしていくということですし、県職員の年齢構成も派遣される人によって全く変わってくる訳ですから、その中で人件費に効率化係数をかけてもあまり意味がありません。きちんとした数字が出てきませんので、係数をかけることは難しいと思います。ですから、先程来ありますように、プロパー職員の人件費を低く抑えるなどの約束をすることが、当面は妥当ではないかと思えます。平準的に、通常ベースでやっている運営費や管理費については効率化をきちんとし、一定の数字を出すということが一番まともな話で、変動要素が大きいものに係数といっても仕方がないと思います。

(委員)

人件費以外のものについて5%カットするとなると、例えば、全体の2/3が人件費だとすれば、1/3がカットの対象ということで大体の金額が出ます。その金額が全体として何%位になっているから、削減額としては妥当であるとか、その辺の見通しは事務局としては持っているのでしょうか。

(事務局)

予算を削減する考えを持っている半面、教育ですから、予算を削減したために教育がうまくいかなければ逆に批判を受けることになってしまいますので、その辺はメリハリを付けていきたいと思っています。削減の幅については、結果で見るしかないと思っています。外部資金を獲得することによって、法人が使える金額も増えますので、削減する幅も増えていくと思いますが、現段階では、26年度末のトータルで20年度当初比マイナス3.7%程度位と見えています。この数字でこれから財政課と折衝して、マイナス5%まで達成しろとなった時に、どれを削るかというのは、また協議していく必要があります。仮にそうだったとしても、教育予算にはできるだけ手はつけたくないと思っていましたので、そうすると、事務費や人件費に手をつけざるを得ないかな、とは考えています。

(委員)

説明の仕方だと思えますが、人件費を元々効率化係数の対象外とするのであれば、除いたものの5%を6年間で達成するようにやっていきます。毎年の予算は、効率化係数をかけていくものはある訳で、項目ごとに1%をかけていくことを計算上はするかも知れませんが、どういう配分で、どこが削減できて、どこを増やすということは、法人に自由度を持たせる

ということに当然つながってくると思います。ここでは、歳出抑制だけの話になっていますが、外部資金や寄付金を多額に集めてもらえれば、無理をしなくても交付金額は下がる訳ですから、歳入増で一生懸命頑張っているという話ができれば、削減することだけを考える必要はない訳です。歳入で資金が獲得できて、県の交付金が減れば良い訳ですから、効率化係数だけで考える必要はないと思います。

(委員)

今おっしゃられたことは非常に大事だと思います。経費と収入の差で運営費交付金がある訳です。運営費交付金を毎年何%減とする方法として経費の削減がある、又は、外部資金獲得ということで収入の増加もある、それを組み合わせて努力する、これが本当の姿ではないかと思います。経営の観点や運営の観点から見れば、その方が色々な選択肢があってやり易いということはあると思います。人件費については特殊なものであり、特別な配慮をする必要があるのですが、この部分は効率化係数の対象からは外し、その他の部分について6年間で5%を削減して、収入と支出を見ながら、とにかく交付金を削減する努力をしましょうと、いうことが今のお話だと思います。そういうやり方で良いのではないかと思います。効率化係数が毎年1%というのは相場になっていますので、そのあたりを目途にする、人件費とその他の費用全体を勘案して、毎年1%削減位で措置していただけるならば、良いのではないかと思います。

(議長)

その他ございますでしょうか。

それでは、「運営費交付金」については、ただいま出されました御意見や財政課との協議等を踏まえ、今後、「財務・予算専門部会」において協議・検討いただき、次回の推進会議に最終案を提示していただくこととしますので、よろしくをお願いします。

会計規程(案)について

(議長)

次に、協議事項の(2)「会計規程(案)について」を議題といたします。

「公立大学法人宮城大学会計規程(案)」につきましては、前回の推進会議において出された御意見等を踏まえて、「財務・予算専門部会」で検討いただき、前回の案を一部修正した内容で提案いただいております。では、財務・予算専門部会長から、説明願います。

《財務・予算専門部会長から次の資料により、「会計規程(案)」について説明した。》

資料1-1 公立大学法人宮城大学会計規程(修正案)

資料1-2 公立大学法人宮城大学会計規程(比較表)

(議長)

ただいまの説明に対して、御意見・御質問はございませんか。

(委員一同)

なし。

(議長)

それでは、「会計規程(案)」については、資料1-1の案の内容で決定することとしてよろしいでしょうか。

(委員一同)

異議なし。

役員報酬について

(議長)

では、次に、協議事項(4)「役員報酬について」を議題といたします。

前回の推進会議において、「役員報酬の考え方等」について事務局から御説明し、委員の

皆様から御意見等をいただきましたが、それを踏まえて「人事・労務専門部会」で検討した内容について、人事・労務専門部会長から、説明願います。

《人事・労務専門部会長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 公立大学法人宮城大学役員報酬等規程の骨子（修正案）

参考資料 2 - 2 先行公立大学法人における役員報酬（職員兼務）の状況

参考資料 2 - 3 役員報酬等適用一覧（修正案）

参考資料 2 - 4 先行公立大学法人役員報酬一覧等

（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。

前回の意見を踏まえて、兼務役員の規定について、事務局の方で配慮をしております。

（事務局）

兼務役員の手当の額については、財政当局なり人事課と協議しながら決めていきたいと思えます。

（委員）

位置付けとしては、学部長手当というのがありますが、兼務役員は、その少し上くらいじゃないかなと思えます。減給はしないということ考えた方が良いのではないだろうかと思えます。どのような金額に設計するかは、ちょっと分かりませんが。

（議長）

よろしいでしょうか。

それでは、役員報酬については、今後、「人事・労務専門部会」において、参考資料 1 - 2 における兼務役員の額を入れた形で、規程の具体案を固めていただき、次回の推進会議で最終決定していただくこととしますので、よろしく願います。

賃金規程案について

（議長）

次に、協議事項の（４）「賃金規程（案）について」に入ります。

まず、「人事・労務専門部会」で検討した内容について、人事・労務専門部会長から、説明願います。

《人事・労務専門部会長から次の資料により、「賃金規程（案）」について説明した。》

資料 2 公立大学法人宮城大学賃金規程検討資料

参考資料 3 管理職手当検討資料

（議長）

ただいまの説明について、御質問、御意見をお受けしたいと思えますが、説明の中で論点が6つくらいあったと思えます。

一つは、資料 2 の 2 頁にございます給料表の職務と等級、第 7 条第 3 項関係ですね。それについては、いかがでしょうか。

（委員）

私は、これでよろしいと思えます。事務部長の派遣の職位がどの程度になるのか、7 級から上もあり得るということで考えられていましたけれども、7 級に位置付けるということで了解しました。副学長の方は、私は考えていませんでしたけれども。

（議長）

その他、いかがでしょうか。

後の点でも、戻ってもかまいませんので、次に論点の 2 つ目でございます。

給料の調整額、資料 4 頁下段を御覧ください。第 11 条第 1 項であります。これについて

は、いかがでしょうか。

(委員)

初任給の方に元々入っている訳ですよ、第1項第2号は。

(事務局)

説明をしなかったのですが、5頁の初任給の方に入っております。

(委員)

元々入っていたのを、初任給調整手当で良いのではないかとということですが、これを入れると影響が大きいということでしょうか。

(事務局)

そういうことです。

(委員)

私もそうかも知れないと思います。これは、特にこだわるものではありません。

第3項についても、どういう理由でここに入ったのか分かりませんが、第2項、第3項を削除するというのは、異存はありません。

(議長)

他にございますか。

(委員一同)

なし。

(議長)

よろしければ、論点3つ目として、管理職手当の関係であります。資料2の5頁と参考資料3、第12条第1項の関係であります。

(委員)

これについては、2つ、できれば直していただけないかということです。

一つには、学部長と研究科長は違います。教員は全て学部属して、研究科は兼務することになっておりますので、学部では、採用人事や昇進人事の過半、これからは人事委員会もやることとなりますが、そこを担当しております。予算の規模が違うということもありますし、さらに法人化に合わせまして、学部長の管理責任を明確にするということで、管理、懲戒等の場合は管理責任を取ることもやりましょうという話になっております。学部長の役割というのは研究科長よりもかなり重いということがありますので、学部長と研究科長が同じ手当だろうかというところは、非常に気になります。ですから、専門部会で御提案があったそうですけれど、2種から3種に下げるという位が適当ではないかと考えます。

もう一つ、学生部長の役割は、伝統的に非常に大きな位置付けで、いわば副学長のような役割をしてきたことがある訳ですが、その後、大学の機能の分化により副学長ができたりしましたので、今の学生部長と言えば、研究科長と同じというよりも、センター長と同じという位でよろしいのではないかと思います。そういう意味では、学部長を2種から3種に一つ下げ、学生部長も4種から5種に一つ下げますと、学部長、研究科長というのが順番に並びその次に学生部長、センター長が並ぶと、こういうふうになります。大体、機能の位置付けから言えば、こういうところではないだろうかとは思いますけれども、いかがでしょうか。

(議長)

修正案では、学部長、研究科長、学生部長の3つの職が同一の手当となっているところについて、差異を設けるべきではないかという御提案でしたが、いかがでしょうか。

(委員)

賛成です。

(事務局)

専門部会で議論をした中で、私も気になる場所がありまして、法人化しても学部の教授会の運営そのものは、そんなに減る訳ではないという意見がございました。法人化することによって2つの審議会ができますので、法人化の趣旨としましては、教授会権限を少し弱くと言いますか、教授会の仕事を、ある程度管理や大学運営の方から、研究の方に力を入れる

方向を考えておりました。例えば、教員の人事に関して言えば、他の大学でも教育研究審議会の方に移して、職務の軽減化を図るといったようなこともありましたので、学部長、研究科長の仕事そのものが結構、軽減化されるのではないかとということで、この金額を御提案申し上げたところですが、その点はどのようなのでしょうか。

(委員)

今の件については、評議会と教授会の権限というか、所掌する範囲が全然違う訳です。評議会というのは全学的な事項、教授会は学部の教育研究の運営に関する事項となっていますので、その棲み分けは教育研究審議会、経営審議会になっても、ここでは、全学的な教育に係る事項、共通的经营事項を審議するというふうになります。各学部運営については教授会が、学部の教育の責任を負っており、教育研究の運営に関する事項というふうになりますので、その点はさほど変わりません。

ただ、工夫をしようとしているのは、教授会は今、月に1回やっています。何でもやっていますので、これは2ヶ月に1回で良いのではないかとということで、一つは、そこを軽減することを考えています。それから、委員会の数をものすごく減らして良いのではないかとということで、減らすことを考えています。今後は、学部の中に執行部のような運営会議というものを置いて、その人達が、かなり万能的にやっていくことにし、教授会は議決事項を決めておきまして、重要事項について議決機関として議決する、そうした方向で、今、整理をしています。

そういうことから言いますと、学部長が学部の教育研究の責任者であり、かつ、教員などの属している人達の管理の責任者でもある、そのところは変わりません。ただし、やり方として、全部の教員が、教授会で毎回同様な議論をすることは止めにして、教育研究に専念してもらう時間をもっと増やしましょう、ということです。どちらかと言うと、学部長は、みんなの意見を受けて、みんなと相談してやっていたのを、もっとリーダーシップを持って、管理の責任者としてしっかり構えてもらう、そういう方向を考えられています。学部長自身については、ある意味では、今よりも責任が重くなるのではないかなと思いますが、ちゃんとした責任者として、やっていただきたいということです。

今の状態から言えば、1種下げるのは妥当だと思います。私は、常々、「管理職手当もらっているんでしょ。しっかりやってください。」と言っています。民主的ということを重視される方もおられまして、リーダーや責任ということよりも、どちらかと言うと、みんなの意見を聞いてから、という感じになっている場合もあります。

(事務局)

以前から、権限と責任の度合いで、管理職手当の見直しということをおの方からも提案させていただいたことがあった訳ですが、ある程度、現給保障のような形で継続してきたところがあります。法人化を機に大きく見直したらどうかという提案でもある訳です。

この件については、人事課にも話をしたことがありますが、いきなり2種から4種に下げることにも理解を得られないだろうということでした。大きく制度が変わらない限りは、2種ということでセットをしたのであれば、その権限は続くであろうということで、今までは改正しなかった訳ですが、今回は、法人化によって、ある程度教授会権限などが変わってきますので、整理をしていただいた上で、ある程度下げていただくことを考えていました。

(委員)

学部長を2種から3種にすることは良いと思います。一方で、センター長は非常に重要でして、今では、ある意味、部局化しています。専任の教員がいる、非常勤ですが職員がいる、相当に主催行事をやったりしていますので、センター長は、学生部長との関係では、前よりも重くなっているということです。そういう点では、学生部長の金額を下げて、センター長と同じ金額にすることでよしいのではないかと私は思います。

(議長)

今の御提案に関しまして、現場の方の意見はどうでしょうか。

(委員)

妥当だと思います。

(議長)

そうしましたら、論点を先に進めまして、論点の4番目、第22条、修正案の第23条で、資料で言いますと9頁上段になります。入試問題作成等手当、こちらは前回案にはなかったもので、今回、新しい条項として入ってきた訳でございます。

(事務局)

これは、入試手当の第22条第4項に書いてあるものを、条文として一つ起こしております。その後、大学の方から、認定看護師の関係で教員講師手当をどういうふうにしたら良いかということについて先週相談を受けましたので、場合によっては、このところは「入試問題作成等手当」に含めて、例えば「業務手当」とか、そういったものを別起こしにしてメニュー化することも考えられるかなと思います。これはまた、専門部会の方で議論をしたいと思います。

(委員)

1頁の第3条の諸手当の中に、「特別業務手当」ということを包括的に入れていただいて、その中で認定看護師についての手当や教員免許更新講習を見ていただくことも考えられます。教員免許更新講習の費用をどういうふうにするのかについては、国で予算化されるという話もあるのですが、今の所は各大学に受講者が講習料を払い、講師を務めた先生方に講師料ということで追加業務として払われているケースが多いようです。そうした手当を支払う名称も必要になってくるので、それが、特別業務手当ということ。場合によっては、入試手当という形で入試センターの手当を払うことはできませんけれども、そこは収入見合いになりますので、一部は業務に使って、特別業務手当の中に含めることは可能だと思います。そのため、特別業務手当のような名称の手当を一つ作っておいていただくと、非常にやり易いかなと思います。

(議長)

そうしましたら、この辺の手当関係については、大学から新たに相談があったことまで含めて調整をするということで、よろしくをお願いします。

論点の5番目、同じ頁の旧第23条、超過授業負担手当の関係であります。こちらの方は、事務局からは、現行制度がなく、導入済みもごく少数で、超える方はあるけれども減額する方はないのでいかがか、というようなお話しでありましたが、大学サイドでは、いかがでしょうか。

(委員)

これについても相談してまいりまして、これは削除でよろしいということになりました。その理由は、元々、学部間で平均22コマや平均12コマという差があり、学部の中でも25から30に近い人と、17、8など、ばらつきの範囲もかなりある訳です。多くの授業を持っている人は非常に負担感が大きい反面、少ない科目でやっている人達もいるので、その非常に不公平なところを何とかしたいということがあった訳です。

ところが、2つぐらい条件が変わりました。一つには、カリキュラム改正といった改革に取り組んでいただく際に、各学部とも負担要因について考えてやって欲しいことを言いましたところ、事業構想学部は相当考えてカリキュラム改革をやり、学部の中で科目の整理をして、他学部と比較しても、かなり是正される方向になっています。各学部ともカリキュラム改正をやっていますので、これで一つは是正が可能かと思えます。

もう一つは、教員評価の方で、授業数を反映させる方向で、今、検討しています。きちっとコマ数などの負担に応じて、教育負担を評価して、教員評価に入れます。教員評価に入れるということは、給与に反映しますので、手当として出す必要はないのではないかと、今、そういうことで整理していますので、これは削除していただいて結構です。

(議長)

その他、御意見等ございますか。

それでは、論点の6番目、期末勤勉手当であります。第29条から第30条、修正案では第30条から第31条、資料2の12頁から16頁の関係です。こちらについて、御意見、御質問等ございますでしょうか。

(事務局)

先程の管理職手当の関係で、学部長を3種にする場合には、13頁、《県大室修正案》、口の「期末手当率は、次のとおりとする。」の括弧書の中に「但し、副学長は1.2」と書いてありますが、ここに学部長も入ってきます。それから、職制加算につきましても、《県大室修正案》では副学長しか記載がありませんが、ここにも学部長が入ってくる形になります。

この場合の職制加算は、0.15になります。

(議長)

先程の委員からの御提案を踏まえますと、連動してこのようになるという説明でしたが、それを含めていかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

(委員一同)

異議なし。

(議長)

今、論点として6つ取り上げてきましたが、振り返ってみても結構ですので、さらに何かございますでしょうか。

(委員)

先程の職員の超過授業負担手当の件は、教員評価でそれが反映されるということですが、教員評価ですと学部間の格差というのは、結局は消化できません。ですから、学部間で、もし格差が出てきた場合には、非常勤講師の手配など何か別のことで対応を考えなくてはいけないと思いました。手当の負担自体を止めるということは、結構だと思います。

(委員)

一つは、非常勤講師の学部毎の数の配分は決めようで、今も試算をした数字がありますが、その時のファクターとしては、学生数、教員当たりの学生数、そういう係数を考えまして、非常勤講師の任用数の比率を出しています。そういう点では、教員当たりの学生数の多いところは非常勤講師が多くなるような配慮をしています。後は、全面的ではないですが、ある程度、学生数を反映した予算にするなど、学部間の格差がある場合は是正する補足的な手段が考えられています。

(事務局)

講義系と実験系では、教育の質が違うと言いますか、例えば実験系であれば、実験をやっている時間だけではなく、その前後、実験の結果が出るまでずっと指導に当たっている時間がある訳です。講義をしている時間だけを比較すると、食産業学部よりも講義系の事業構想学部の方が、割当て授業時間数が多くなるのは当然のことだという感じもします。

(議長)

その他、ございますでしょうか。

(委員一同)

なし。

(議長)

そうしましたら、賃金規程案については、論点を一つずつ整理してきたところでありますが、それを踏まえまして、人事・労務専門部会において、最終の確認をしていただいて、次回の推進会議で最終決定していただくこととしますので、よろしく願います。

(委員)

今、就業規則を検討しておりまして、再雇用の問題が出ています。再雇用は、労基法の改正で3択制になり、定年制を廃止するか、延長して65歳にするか、後は労使協定によって基準を設けて、その基準に従って再雇用をするか、の3つになっています。プロパー職員の定年は60歳にしてありますので、再雇用については労使協定の3番目の選択肢になります。

条件を定めて選考して再雇用し，1年毎に更新して，65歳までは延長が可能，そういう制度と思われるのですが，その際に，再雇用者の賃金を賃金規程の中に入れておいてもらわなければならない訳です。ですから，元々の何パーセント位の賃金とするのが良いのか，5割は多すぎるとか，3割ではどうかとか，あるいは，パターンを1種類にするのか2種類に分けるのか，その辺の御議論をお願いしたいと思います。

(事務局)

専門部会で議論してみます。

(議長)

では，その点，事務局の方でよろしくをお願いします。

退職手当規程(案)について

(議長)

それでは，協議事項としては最後，(5)「退職手当規程(案)について」でございます。まず，「人事・労務専門部会」で検討した内容について，人事・労務専門部会長から，説明願います。

《人事・労務専門部会長から次の資料により，「退職手当規程(案)」について説明した。》
資料3 公立大学法人宮城大学退職手当規程検討資料

(議長)

ただいまの説明について，御質問・御意見等ありますか。

(委員)

勸奨退職については，他の県立大学はどうですか。ないのでしょうか。

(事務局)

ございません。

(委員)

国立大学にはありますが，県立大学になれば，やむを得ません。

また，早期退職の目的は，辞めていただきたいような先生に，退職金を払うから早期に退職していただく，そういう制度を何とかできないかという話がありました。それを何かに結びつけるとすれば，教員評価の「1」が何年か続いた時にできないかということでしたが，そういう意味は全然ないのでしょうか。

(事務局)

教員評価によって，国際教養大学のようにランクを付けて，最低ランクが2年，3年続いた時には辞めていただくなど，評価制度を活用して辞めていただく制度は作れるかと思いますが，勸奨という形での退職は難しいと思います。

(委員)

無理だということですね。任期制の際に考えるということで分かりました。

(事務局)

どこの大学か忘れましたが，国立大学ですと定年が大体63歳で，63歳の前に，例えば60歳の時に給与を7割にカットする，その後に再任用することで，早期退職を促すような制度がありましたので，そういうことも参考にしたらどうかと思いました。民間では，60歳の定年前に，例えば55歳で他社に出向となるか，給料を下げるかの選択，二者択一というのが良くありますけれども，そういうことをどこかの大学で採用していましたので，勉強してみたいと思います。

(委員)

知事部局ですと後進に道を譲るといふのがありますが，教員の場合には，経験の上でも65歳の定年までやっていただく方が，教育研究にメリットがあるという考え方に立っているとすると，早期退職はちょっと難しいかなという気はします。給与の面だけからいくと

確かに削減にはなるでしょうが、これは考え方だと思います。

もう一つ要望がありまして、これはどう扱われるか分かりませんが、60歳から65歳までの間について、定年退職と同じ扱いにして欲しいということです。つまり、定年退職の時には退職金の算定がありますが、それを60歳のところから、年数だけは短くなるかも知れませんが、定年の時の率で計算することはできないかということ発言して欲しいということがございました。

(事務局)

農業短期大学から移行された教員の方々について、例えば30数年勤続された方については、最高額がもらえる人がいると思いますが、ある年数までいくと、定年退職と同じ年数、今は59.28位になります。そこまでするとなりますと、結局は早期退職、勸奨退職と同じようなことになり、形を変えただけになりますから、なかなか難しいと思います。

(委員)

結局は、掛ける要素としては年数もありますが、定年退職の時の率が高いわけで、その率を適用して欲しいということです。それは、ちょっと無理だろうと思ったのですが、そうした要望がございました。

(議長)

その他、何かございますか。よろしいでしょうか。

(委員一同)

なし。

(議長)

そうしましたら、第11条関係は、少し情報収集が必要になりますでしょうか。

(事務局)

これは、このままだと思います。

(議長)

それでは、退職手当規程(案)については、専門部会で最終的に確認していただいて、次回の推進会議で最終決定していただくこととしますので、よろしくをお願いします。

その他

(議長)

それでは次に、5の「その他」に入りますが、まず、事務局から、次回以降の推進会議の日程等について、御説明願います。

(事務局)

第9回・第10回推進会議の日程等について説明		
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)
第10回	平成21年1月13日(火)	15:00~17:15(県庁12階 1204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。

(委員一同)

なし。

(議長)

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。