

## 平成20年度第9回宮城大学法人化推進会議 会議要旨

- 1 日 時 平成20年12月19日(金) 14:00～17:00
- 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, 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

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。

本日は、今年最後の推進会議となりますが、来年4月の法人化に向けて最終決定をしていただきたい事項が多数ございますので、円滑な議事進行につきまして、御協力くださるようお願いいたします。

さて、主な議題ですが、まず、「運営費交付金」につきましては、これまでの会議で出された御意見等を基に、「財務・予算専門部会及び作業チーム」で具体的な予算要求案を取りまとめて財政課に提出し、このたび内示を受けましたので、その内容について御協議いただきたいと思います。次に、「就業規則」、「役員報酬」、「賃金規程」及び「退職手当規程」につきましては、これまで委員の皆様からいただきました様々な御意見を踏まえて、各専門部会で取りまとめた内容について改めて御確認いただき、最終決定をしていただきたいと思います。次に、「事務組織」及び「料金の上限」につきましては、「組織・運営専門部会」で検討して参りました案について御協議いただきたいと思います。次に、「中期目標・中期計画」につきましては、先月の「第3回公立大学法人宮城大学評価委員会」で出された意見に対する対応等について御協議いただきたいと思います。最後に、「主要取引金融機関の決定」につきましては、この推進会議の委任を受けて開催されました「主要取引金融機関選定会議」での審査結果等について御協議いただきたいと思います。

盛りだくさんの内容ですが、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。

### 報告事項

平成20年度第8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8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・予算専門部会及び作業チーム」で取りまとめた予算要求内容等について説明願います。

《財務・予算専門部会長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 - 2 公立大学法人宮城大学運営費交付金試算（総括表 2）

《事務局から次の資料により、「運営費交付金」に関する財政課からの内示内容について説明した。》

参考資料 1 - 1 公立大学法人宮城大学運営費交付金試算（総括表 1）

参考資料 1 - 2 公立大学法人宮城大学運営費交付金試算（総括表 2）

（議長）

ただいまの説明に対して、御質問等はございませんか。

（委員）

大変財政状況が厳しい折、19年度決算額と比較しましても財政課査定のところを見ますと、よく見ていただいているという印象があります。法人化に伴う新規経費につきましても私どもとしては、必要最小限の経費をお願いした訳ですが、それを尊重していただいたと思っております。そういう意味では、法人がスタートできる基盤を作っていただいたものと思ひ、感謝しております。

（議長）

その他ございませんか。

それでは、「運営費交付金」については、基本的に、参考資料 1 - 2 の内容で決定することといたしまして、今後は、これをベースに、中期計画における収支計画等を策定していくこととしてよろしいでしょうか。

（委員一同）

異議なし。

（議長）

では、そのように決定させていただきます。

就業規則（案）について

（議長）

次に、協議事項の（2）「就業規則（案）について」を議題といたします。

「就業規則（案）」につきましては、第 5 回及び第 7 回の推進会議において御協議いただき、その結果をもとに「人事・労務専門部会」においても詳細に検討いただき参りましたので、今回の推進会議において、最終決定していただきたいと思います。

では、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、「就業規則（案）」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（案）

参考資料 2 公立大学法人宮城大学就業規則検討資料

（議長）

ただいまの説明については、論点がいくつかあるようですので、その論点ごとに整理していきたいと思ひます。

一つは、第 9 条第 2 項、赴任のところですが、これは憲法上問題がないとのことでしたので、これについてはよろしいでしょうか。

（委員一同）

異議なし。

(議長)

次に、第15条第2項、第16条の自己都合休職ですが、これについて御意見等はありませんか。

(委員)

自己都合休職はあまり例がないと思いますが、条文にある「健全な家庭生活の維持、介護等に対応するため」ということで、介護の場合は介護休業等の規定もありますが、健全な家庭生活の維持については、どういうことを想定しているのか、イメージが全く湧きません。公務員の場合は、職務専念義務があって、休暇・休職・休業というのが、法律もかなり整備されてきていますが、それぞれに対応するものを固めておくというのが基本なので、あまり曖昧なものを規定に設けることはどうかと思います。ただし、規定に合わない特殊な事情がどうしてもあるという場合のために、第15条第1項第6号で「その他、休職させることが適当と判断されるとき」という特例が規定されていますので、自己都合休職をなぜ入れる必要があるのか、どういうことを想定されているのかを具体的に議論がなされていけば教えていただきたいですし、なぜ特例規定では駄目なのかという点も教えていただきたいと思います。

(委員)

大学の方でも、これについては異論もあった訳ですが、私の方で取り入れたら良いのではないかと話をしたので説明させていただきますと、法人の職員の場合は、人材の確保の点で、その方が法人にとってどんな役割を果たしているか、県の場合も同じでしょうが、非常に貴重な人材の場合もある訳です。例えば、家業をしている場合で、世帯主が亡くなり、急な引き継ぎが必要になるなど、その方でなくては対応できない場合には長期に休む期間が必要になってきますので、すぐに欠勤としてしまうのか、それとも、自己都合による休みではあるが、時間的な余裕を与えて、その用事が済んだ場合には本務に戻ってきて欲しい、ということを考えたものです。ですから、「健全な家庭生活の維持」というのは、主に家業の関係で起きた場合の対応や、子供の就学上の問題等が考えられるということですが、曖昧で良くないということであれば、削っても良いと思いますが、人材確保という点を主に見ているということです。

(委員)

人材確保という重要なポイントがあることは非常に理解できますが、自己都合という言葉自体は、個人的な都合で説明がつけば休業できるという感じになり、そうした規定を就業規則で設けるとするのは雇用契約上、本当に良いかというそもそも論があると思います。第15条第1項第6号の規定をもう少し膨らませて、「その他特別の事情等により、休職を認めることが適当と判断される」など、特殊な事情があれば取扱いは議論することを記載しておけば良いのではないかと思います。公務員の場合は、家業がどうであっても休職は取れず、そうした場合は年休を取る訳ですから、曖昧で、かつ、自己都合という言葉からすると、どうかと思います。

(委員)

分かりました。こだわりませんが、民間の就業規則では普通にある規定なので、法人化した場合、公務員と異なる所があっても良いと考えたものです。今の説明のとおり、6号できちんと説明できるということで、表現を少し変えて自己都合休職としないことは構いませんが、これを変えることによって他に影響しませんか。

(大学)

他には影響しません。

(委員)

そういうことであれば、自己都合休職に近い表現を6号で入れることはあり得ると思います。

(委員)

休職ではないですが、休業の関係が第30条、31条にしか規定がありません。法律改正

により、自己啓発等休業が取得できるようになっている訳ですけれども、そうしたものは全く想定されなかったのでしょうか。これは、大学等の課程の履修、国際貢献活動、いわゆる海外ボランティアで2年間ないし3年間休業扱いにさせてもらい、復職もできるという規定であり、大学の先生だと、そうしたこともあり得ると思われるのですが、そこは全く議論にならなかったのでしょうか。

(委員)

大学教員の研修制度は既にきちっと設けております。

(委員)

研修以外に、公務など正式に規定で行うもの以外に、自分として研修やボランティアをやってみたいとなった場合のことです。復職してきた時に、大学にとってメリットとなることもあり、公務員でもそうなっているので、そうしたことがなくて良いのかということです。

(委員)

そうしたものを含めて自己都合休職として規定したつもりでした。

(委員)

自己都合休職ですと休職期間が2ヵ月だけですが、通常は海外でボランティアをやるといえば、2、3年の期間になります。

(委員)

2、3年の休職は中々厳しいものがあります。

(事務局)

県の場合はかなりの種類の休暇がありますが、これまでの議論の中では全て県に合わせるというのもどうかという話がありました。ここで、育児と介護の休業を規定しているのは、賃金規程との関係もありますので、この部分はあえて条文として規定している訳ですが、それ以外のものについては先ほどの第15条第1項第6号の中に、個別のものとしてその都度法人が判断することでどうかという議論をずっとしてきました。しかしながら、自己都合休職の関係は是非入れてほしいという大学側の要望がありましたので、表現は具体的ですが、その点については推進会議で議論していただいた上で修正を試みることもあると考え、案として提出した次第です。また、自己啓発については、自己都合ということで括られると考えていました。

(委員)

その他の休職としておけば、法人が必要と認めた期間ですから、2ヵ月に縛られず、1年でも取れるということですね。

(事務局)

第15条第2項を削れば、第16条第1項第2号も削られて、法人が必要と認めた期間になります。

(委員)

休職と休業では、身分の取扱い上異なる点はないのでしょうか。その点は確認していただきたいと思います。

(委員)

第15条第1項第6号を修文して膨らませてもらい、特別な事情の中に、自己研鑽や家庭事情等も入るような言葉にしていただければ、それでよろしいかと思います。

(委員)

自己啓発の時は、給与はどうなるのでしょうか。

(委員)

通常は、自己啓発ですと2、3年で、これは完全に休業ということで無給になります。例えば、海外ボランティアの場合、青年海外協力隊となると、現地で幾分の手当てをもらい、生活はそれで行いますが、県からの給与は出ないという話になります。傷病休職の場合は一定期間の給与が出ますが、そうしたケースとは異なるので、賃金規程の中で整理していただくのが良いと思います。

(委員)

そうなると、休職にするか、休業にするかの区分けが必要になります。

(委員)

民間の場合は、休職だと給与を出さないと決まっていますが、公務員の場合は出ているケースがあるということが非常に複雑だと聞いております。ケースによって給与が出るかどうかは、賃金規程に書かれているかどうかになります。

(議長)

それでは、自己都合休職のところについては、原案の形ではなく、第15条第1項第6号のその他で例示を入れて表記を変更する形で処理をしていただきます。

次に、第25条から第28条の管理職の適用除外であり、これについては事実的なことだと思いますが、何かございますでしょうか。

(委員)

これについては、修正案の方が正しいと思います。深夜労働は管理職員にも適用するとなっているから、適用除外は、第25条第2項及び第26条の「時間外労働」に限るのではないかということですね。そうお思いだと思います。

(議長)

次に、第32条第1項第4号、第2項、第6項の夏季休暇で、夏季休暇は指定日に連続するということですが、この趣旨はどういったものでしょうか。

(委員)

節電等による経費節約です。勉強にいらっしゃる方を無下にお断りして、キャンパスを使えなくすることはできませんが。もう一つは、仕事の都合で、この時期を使わないとどうしても出来ないことがあるようなので、そうした場合のためにも使える状態にはしますけれども、ほとんどの方は、この期間に集中して休んでいただくということです。「連続して」ということについては、第1項に休暇の日数に休日は含まないとしていることから、8月12日から連続5日の中に休日が入ってくる場合は、日数が加算されることになります。

(委員)

県の方で議論になったのは、第6項に「宮城県からの派遣職員の特別休暇については、宮城県職員の例による」となっており、県職員の場合は7月から9月までの間に取得できることになっていますから、事務局職員だけが8月12日からずっと出てくるのではないかということが心配でした。

(事務局)

その件については、第2項に取得の時季の変更を定めていますので、カバーできると思います。

(組織・運営専門部会長)

他の公立大学でもこうした措置を導入することが新聞に載っていましたが、いかにして経費を少しでも少なくしようかということが、にじみ出ているものと思います。

(議長)

趣旨については分かりましたので、あとは運用上で工夫をしていただくことが必要だと思います。

次に、19頁、経過措置ですが、これについて何かございますか。

なければ、これまでいくつかのポイントについて議論してまいりましたが、その他何かございますでしょうか。

(大学)

先ほどの休業の関係でございます。法人の就業規則上は、休業という概念は持っておりません。休職一本で、その場合の賃金の取扱いにつきましては、後ほど賃金規程のところに出てきますが、傷病休暇、公務災害、その2点のほか、その他法人が認めた場合には賃金を支給することができるとしておりますが、原則無給扱いとしております。2年、3年の休業でも無給扱いということが可能となります。ですから、先ほどの自己都合休職を取った場合で

も、第15条第1項第6号のその他の事項で読めると思います。

(議長)

それでは、「就業規則(案)」については、ただいま御協議いただいた結果に基づきまして、資料1の案を一部修正した内容を最終案として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。

役員報酬等規程(案)について

(議長)

では、次に、協議事項(3)「役員報酬等規程について」を議題といたします。

前々回及び前回の推進会議において、「役員報酬の考え方」や「役員報酬規程の骨子案」について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」で取りまとめた規程の具体案について、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、「役員報酬等規程」について説明した。》

資料2 公立大学法人宮城大学役員報酬等規程(案)

(議長)

ただいまの説明について、御質問等はございませんか。主たる論点としましては第9条関係の役員手当になりますが、いかがでしょうか。

(委員)

学部長の管理職手当よりも役員手当が低いということについては、バランスでどうかということはありませんけれども、役員になった教員に対して、副学長手当の方はそれより高くなっていますし、役員手当だけが突出して高いのも、外部から見てもおかしいということもありますので、これによろしいと最終的には思います。

(議長)

その他ございますか。

それでは、「役員報酬等規程(案)」については、資料2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。

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。

「賃金規程(案)」については、前回の推進会議で、主な論点について御協議いただきましたが、その結果を踏まえて「人事・労務専門部会」において検討し、一部修正した内容について、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3 公立大学法人宮城大学賃金規程(案)

参考資料3 公立大学法人宮城大学賃金規程検討資料

(議長)

ただいまの説明について、またいくつか論点がありますので、順を追って議論いただきたいと思います。

まず、特別業務手当、第3条第2項及び第24条関係ですが、これについて御質問等はありませんか。

(委員)

これは、県の講師単価等を参考にしたのでしょうか。

(大学)

そうです。現在、謝金で対応していますので、それを明文化したということです。

(議長)

その他特になければ、次に第10条第2項、第3項、昇給の基準等についてですが、何かございますでしょうか。

(委員)

県では、全国における給与構造改革、国からの通知を受けて査定昇給制度の積極的な導入ということをやっている訳です。宮城県は1年遅れて、事務職はやっていますが、教育職は来年度から行うこととしておりまして、A・B・C・D・Eの5ランクで評価をして、それに合わせて昇給を8・6・4・2・0で行っています。これは全国的に行われています。今回、県の給料表を引き継ぐ大学が昇給をワンランク上げた形、「0」がない形でやるようですが。

(委員)

「0」については、第3項第3号の教員評価の総合評価で最低評価「1」が2年連続した教員については昇給しないとしております。

(委員)

それについては、同項第5号で2号俸昇給するとなっています。全国では、ここのところが「0」になります。また、第6号にある教員評価の総合評価で「2」「3」「4」の評価の教員は3号俸から5号俸ではなくて、全国では、2号俸から6号俸になります。「5」の評価というのは、8号俸の昇給で、給与構造改革前の12ヶ月特別昇給短縮であり、6ヶ月短縮が6号俸の昇給となります。そういうことから、なぜ宮城大学だけ1つ上げ底をしているのか、県の給料表にベースを置いているのに、なぜここだけ優遇しているのかと、一般の人から見れば思うところなので、その点をどのように説明すれば良いのか、ということです。

(委員)

私達の方に、その辺の意識が足りなくて、教員の給与のことなので、事務局からも情報がきちんと入っておりませんでした。教員評価を昇給にどうやって影響させるかということを考えて、かなり影響させるということで作った訳ですので、今おっしゃったようなことが県の教員給与にも導入されるとなると、学内でも話をし、1つ下げれば良いということでしょうか。

(委員)

ただし、「5」の評価の人は6号俸から8号俸というのではなく、無条件で8号俸の昇給になります。ですから、昇給と評価は密接に関係してくるわけで、実際は、「0」の評価になる人はずっと少ないですし、「8」の評価になる人も少ないのかも知れません。昇給を意識した評価の方法をきっちり決めていただくことが大事になるかと思えます。

(委員)

その点につきましては、これまでのデータをいただいて、その対照表を作りまして、5段階評価をやっており、昇給しない人を設ける、一番良い人は8号俸とすることも決まっています。標準の人は4号俸としておりますが、4号俸の人があまり多くても困りますので、2号俸や3号俸も作りましょと、その辺は目分量で設計してきておりますので、今のお話を参照しまして、設計し直すということは可能です。

(大学)

それは、大学の教員評価の基準を県の評価の基準に合わせなければならないということです。県の評価の一番悪いものというのは、凄いレアケースで、病休でずっと休んでいるといったケースですが、現行の教員評価の「1」は必ず出すことになっておりますので、その尺度が違う訳です。ですから、教員評価で「1」になった方が、県のEランクとイコールではない訳で、そうした擦り合わせはやった方が良いと思います。

(委員)

その擦り合わせはやった方が良いでしょう。

(委員)

その点は、そうした考えを持ってやるということであれば良いと思いますが、8号俸などの評価は公務員制度のような評価で、3号俸や5号俸は期間率でしか上がらないんですよね。任意の評価で3号俸や5号俸は上がりません。

(委員)

今の教員評価は、完全な相対評価になっていまして、一番良い人は17%、次から30%、30%、20%、最後に3%という5段階になっています。そうした相対評価で振り分けますので、今おっしゃられたようなことは私も気付きませんでした。

(大学)

県の4号俸昇給というのは、大部分の層をカバーしますので、それに比べれば、大学の評価基準の方がだいぶ厳しいと思います。

(委員)

そうですね。そうしたことであれば、この点はもう少し詰めさせていただくことでよろしいでしょうか。

(委員)

公務員制度を引き継いで、号俸・昇給が同じような制度に見えてしまいますので、その評価の基準と号俸の上げ方というのは、全国で行っている給与構造改革に伴う評価制度と比べると、こういう所が違うということを整理していただくと良いと思います。そういう意味で、55歳以上は、通常2号俸で昇給延伸ですが、第5項で、ここを3号俸にしているというの何かあるのでしょうか。大学が法人化しなければ、2号俸しか上がらないのを3号俸としている理由は何でしょうか。

(委員)

何も特に理由はなく、前の古いデータを使っているものと思います。ですから、今おっしゃられたような状況をきちんと踏まえて、対応を検討しなければならないということです。

(議長)

昇給の基準等につきましては、その他ございますか。

なければ、次に29条関係、管理職員の特別勤務手当ですが、これについて何かございますか。

なければ、次に45条関係、再雇用職員の特例ですが、この関係では何かございますか。

そうしましたら、今議論してきた以外にお気付きの点がありましたらお願いいたします。

(委員)

一点だけ確認ですが、今、給与カット6%の話が出ておりまして、妥結すれば規程の附則に書くことになるのでしょうか。また、管理職手当もカットされておりますが、これも附則に書き込むことになるのでしょうか。

(事務局)

これについては書き落としておりますので、記載することにしたいと思います。

(議長)

それでは、賃金規程(案)につきましては、ただいま御協議いただいた結果、特に昇給基準のところを整理していただき、次回以降の推進会議で確認していただきたいと思います。

## 退職手当規程(案)について

(議長)

次に、協議事項の(5)「退職手当規程(案)について」に入ります。

「退職手当規程(案)」については、前回の推進会議で素案をお示しして御協議いただきましたが、その結果を踏まえて「人事・労務専門部会」において確認いただいた内容について、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4 公立大学法人宮城大学退職手当規程（案）

参考資料4 事務職員が専任役員に就任した場合の取扱い

（議長）

ただいまの説明についての御質問・御意見でございますが、論点としては、まず、第11条の早期退職の特例です。これについて何かございますか。

なければ、次の論点として、第23条、役員の内職期間の通算については、参考資料で具体例を記載いただいておりますが、これについてはいかがですか。

（委員）

参考資料4は、職員の方が一時的に職員を辞めて、役員に就任し、退任後、また職員に戻る場合を想定している訳ですよね。職員に戻らない場合はどうなるのでしょうか。

（事務局）

職員に戻らない場合は、参考資料4の一番下の記載になります。

（委員）

役員の退職手当の時に、役員の算定基礎を使うのではなく、事務職員に復職したものとみなして、調整した額で退職手当を支給するということですね。

（事務局）

事務職員に復職しないで、役員のまま辞めるという時に、60歳になった時の定年退職の退職手当は、役員報酬を基準としないで、職員として勤務していたものとみなして退職手当を算定するということです。

（委員）

そうしますと退職手当をもらえる時期は、役員を辞めた時にももらえるということですか。

（事務局）

そうではなく、60歳を迎えた3月31日に支給されます。役員には退職手当を支給しないことにしていますので、不利にならないための措置となります。

（議長）

その他全体を通してお気付きの点はございますでしょうか。

それでは、「退職手当規程（案）」については、資料4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。

## 事務組織について

（議長）

次に、協議事項の（6）「事務組織について」を議題といたします。

「事務組織」につきましては、第6回推進会議で協議いただき継続検討となった部分、及び具体的な規程の案につきましては「組織・運営専門部会」において検討いただいた内容を部会長から説明願います。

《組織・運営専門部会長から、次の資料により「事務組織」について説明した。》

資料5 - 1 公立大学法人宮城大学事務組織（修正案）

資料5 - 2 公立大学法人宮城大学事務組織規程検討資料

（議長）

それでは、論点と言いますか決めようなのかも知れませんが、総務学務課長という名称の関係ですが、特に御意見等ございますか。

(委員)

「(太白)」,括弧書きというのは,他にどうしようもないということであれば,仕方ありませんが,この点はどういう考え方でしょうか。

(組織・運営専門部会長)

検討の結果だけではなく,大学の中でも色々案があったところでございますが,やむを得ないだろうということでもございました。名刺に,「総務学務課長(太白)」とは書かないと思いますが,組織図では,「(太白)」というのを付けないと具合が悪い,そういうことでもございます。

(事務局)

部会でも色々意見が出まして,太白という場所を示す言葉は必要であろうけれども,「(太白)」というよりも,前の方に付けて「太白総務学務課」ということを,前は「太白事務課」でしたが,大学の方でもう一度検討してもらうことにしていました。総務課と学務課があって,総務学務課ですと分かりにくい部分もあり,括弧書きは避けていただきたいというのが私の感想です。

(委員)

これは1年半位,あっちに行ったりこっちに行ったりしまして,最後は,しょうがないかなということになりました。本部的な思いと,実際にそこで仕事をする太白の方々の思いと合意形成のプロセスが非常に複雑な中で,こういうふうに着きました。皆さんが満足して落ち着いた訳ではなくて,それぞれ不満を持ちながら落ち着いたということですので,できれば,これにしていただければありがたいということです。「(太白)」は,他のところにキャンパスができたような場合には,総務学務課と付けて,その後に括弧書きを付けるだろうという話もあり,頭に付けるのは絶対だめだという意見がありました。私としては,どれが良いということはありませんけれども,ここに落ち着いたもので,出来ればこれをお願いしたいということです。

(委員)

例えば,課長の名刺は,「総務学務課長(太白) 某」ですが,「総務グループ 主幹 某」の場合は,「総務学務課(太白) 総務グループ 某」とはならないで,「総務学務課 総務グループ 某」となるんですね。括弧書きが付くのは課長だけですね。

(組織・運営専門部会長)

実際のところ,太白が付こうが付くまいが,総務学務課という名称の課は一つですので,「総務学務課 総務グループ」で分かると思います。

(事務局)

「太白」というのを入れればいい話なので,「太白総務学務課」とすれば,何も問題ないのではないかと思います。どこが変わるのかと言うと,括弧があるかないかだけです。

(議長)

「太白」を頭に持つてくるべきではないという意見の趣旨は,どういうものでしょうか。

(組織・運営専門部会長)

「太白」と付くのであれば,全体でそう考えられているかどうか分かりませんが,「大和総務課」と付くのが普通ではないか,どうして「太白」だけ付くんだ,そういう意見もある訳です。何となく心理的に阻害されている,心情的なものがあるということだろうと思います。そういう意味では,「総務学務課」という案もございましたし,「太白総務学務課」もございましたし,学内で何度も行ったり戻ったりしてきた訳です。

(委員)

内部組織の名称に地名を付けるのはあまり見たことがないので,他の名称でどうかということなんです。学務一課,学務二課という話もあったのですが,分掌事務を的確に表した名前がいいのではないかとということで,総務グループと学務グループが置かれる訳ですから,それを合わせて「総務学務課」にした訳です。ただ,今,お話いただいたように,括弧付きというのは見たことがないので,括弧書きというのは事実上,分ける場合だけに使って,組

組織規程の課の名称からは取るということでしょうか。

(委員)

事実上、通称で「(太白)」を付けるのは分かりますが、正式名称に「(太白)」を付けるのはどうでしょうか。

(委員)

確かにそうかも知れません。大和キャンパスの総務課や学務課と区別するときに、事実上「(太白)」とか「(太白キャンパス)」とか付ければよいと思います。

(組織・運営専門部会長)

一般の人が見た場合には、総務課というのは大和にあるだろうと思うのが普通なので、総務学務課も大和にあるのだろうと、逆に一般の人から見て分かりにくくなるというのであれば、「(太白)」を付けざるを得ないのかなと思います。

(委員)

一般の人にお知らせするにしても何にしても、キャンパスの住所等が入ります。「太白キャンパス 総務学務課」と入るものと思い、「(太白)」がなくても何ら支障ないと思いますが。

(事務局)

大学の事務組織は一つですので、総務課があつて学務課があつて総務学務課があると、対外的に何を言っているのかさっぱり分からないということがあります。総務学務課は太白の方にあるということからすれば、「太白学務総務課」でよいと思います。

(委員)

お話は分かるのですが、実際に働く人達から、かなりそういう声が出るものですから、大和キャンパスと太白キャンパスの融合ということで、そういう連携を大事にしないといけないと思っています。まだまだ課題はあるのですが、そういう方向に段々向かってきている訳です。そういう中で、妥協的なソリューションですが、これが落ち着きどころだとなっている訳です。ですから、そこのところを大事にさせていただいて、正式名称には括弧が付いていまして、対外的には括弧を付けた方がいいのかもしれませんが、実際に使うときには、使い方を分けていくということでは駄目だろうかと思えます。名称の変更ではないのですが、使い方によって、括弧を付けたら付かなかつたりしてでは駄目なのかと思えます。これについては皆さん、かなり熱心に議論して、太白の人達も、非常にこだわりがある訳なので、両キャンパスの融合みたいなところで、当面これでどうだろうという気はしておりました。この場でこれに決まったというのも一つの方法ですが、学内に相当、思いが残ってしまいます。

(委員)

難しいですね。あまり差別化すると独立しているような印象を与えますし、事務局としては一体化を考える上では、差別化するような印象は、矛盾するのですが、したくないという思いがあります。対外的なことを考えると差別化した方がいいということになりますのでその辺が、ちょっと難しい訳ですね。

(委員)

事務組織規程というのは、今ここで決めたものが永久に不変なのでしょうか。

(事務局)

大学の方で、組織を変えらば規程を変えればよい話です。

(委員)

規程上は括弧書きはなしにして、事実上、使うということではいかがでしょうか。例えば、外部に示すときには、住所とか「太白キャンパス」とか書きますので、括弧書きがなくても可能だと思います。

(委員)

普通であれば「宮城大学 太白キャンパス 総務学務課長」と書くのが普通だと思います。

(議長)

そうしますと、この「(太白)」は臨機応変にということでしょうか。

(委員)

規程からは削除するということがいかがでしょうか。

(議長)

規程上で括弧書きをなしにすると、総務課があり、学務課があり、総務学務課があるということが、やや釈然としない感じがします。

(委員)

釈然としないというか、こちらの総務学務課の方が大きく見える訳です。そうすると、太白の方に本部があるのではないかということになるといった意見がありまして、なかなか、括弧を取って正式名称にするというのも引っかかってくる訳です。

(組織・運営専門部会長)

検討の中では、大和の方は学務一課 太白の方は学務二課というのもありましたが、一、二というのも序列ではないかという意見もあり、なかなか、どれも一長一短があって、落としどころが難しい訳です。

(委員)

大和学務課、太白学務課とすれば、それでいいのではないですか。財務は大和でしかやりませんから、財務課と言えば大和でいい訳です。

(組織・運営専門部会長)

そういうやり方もあるとは思いますが。

(委員)

大和キャンパスが2学部だけならいいんですけど、本部機能を持っているものですから、そこをどうするかですね。場所が離れていて、完全に独立したものであれば楽なんですけど独立している面が少しと、全体をカバーしている部分が少しと、そんな感じで重なり合うものですから、非常に難しい訳です。

(組織・運営専門部会長)

収まりいいのがどこなのかという反面、逆に、「これにきなさい」というふうになれば、それで終わるのかなという気もします。さっきのお話にもあったように、いずれにしても「えっ、そうなの」とどうしてもなるものですから。

(議長)

色々な議論を乗り越えてきた大学の熱意を取り入れて「(太白)」は規程から取って、総務学務課とすることではどうでしょうか。

(委員)

いいんじゃないでしょうか。

(委員)

今までの議論を生かすのであれば、「(太白)」は付けたままですね。運用面で使い分けるといふのであれば、それが落としどころになると思います。

(議長)

正式名称としては、括弧書きを付けるということですね。

(委員)

そうです。括弧書きを付けないと、白熱した議論が無になるんですよ。

(委員)

正式名称を使うというのは、規程の他にはあるのでしょうか。

(委員)

ないですね。パンフレット等については、書き分けだと思います。あくまでも規程上の話として、ここは残して置いて欲しいということです。

(議長)

そうしましたら、原案どおりということで決定したいと思います。

(委員)

話題を変えまして、第9条の職制の関係で、ラインとスタッフで分けて、課長補佐を第2

項に記載したという話ですが、私の認識ですと課長補佐は大体ラインになるのですが、あえてスタッフの方に入れた理由というのは何なのでしょう。

(組織・運営専門部会長)

今、県の地方機関で次長という職になっている訳ですが、宮城大学としては、地方機関ではなくて事務局一本なんだということであれば、他の事務の担当でもあり、課長を補佐すると言っても良いのだろうな、そういう検討の結果です。

(委員)

おかしいのは、課長補佐というライン職のような職名なのですが、職務内容を見るとスタッフ職ですよ。それから、参事、副参事、主幹、主任主査、主査というスタッフ職の中にライン職が混じっているのがおかしい訳です。また、法人の制度設計として、参事は事務部長クラス、副参事は課長クラスですが、主幹に相当するライン職がないので、課長補佐をライン職に位置付ける必要があります。主査はライン係長相当職ですから、法人のラインとスタッフの対比を考えると、ちょっとこれはおかしいのではないかと思います。

(事務局)

元々は、課長補佐を置かないことにしていましたので、ラインに置くこと自体、左側の大学案そのものがおかしい訳です。ですが、どうしても課長補佐を置きたいということで、昔で言えば上席主幹というのが一番ふさわしいけれども、人事課に話をしたら、課長補佐という名称でも何でも構わないが、ラインではなくてスタッフですということでした。この名称は何でもいい訳です。

(委員)

上席主幹でもいいということですか。

(事務局)

そういうことです。

(委員)

ただ、一般的な認識として、課長、課長補佐というのはラインですから、スタッフに課長補佐という、今までの経験からいうとラインの職が入っていると、おかしいという話になる訳です。

(事務局)

元々、課長補佐を置かないと言っていたのに、課長補佐を置くことで書いてきたのがおかしいんです。

(委員)

これは、県の職制の運用をそのまま入れているだけです。今、課長補佐でも班長の課長補佐がいる訳ですから。課長補佐は、「上司の命を受け、課の事務を整理し」ではないんです、「課の一部の事務を整理し」ですから、総括補佐のイメージではないです。だから、これがおかしいというのであれば、県の職制がおかしいことになります。法人は県に合わせているだけです。

(事務局)

法人の組織ですから、県の職制に合わせる必要はないんです。法人の組織では、課長の下にグループリーダーを置くということにしているのに、課長補佐を置くということにして、ライン職にしているのがおかしいんです。県の職制に合わせないで組織を作ったわけですから、班長も置いていないんです。

(委員)

行政組織規則を見ていただくと、課長補佐というのは、部長とか課長と同じ並びで並んでいるんですよ。参事とか副参事というのは、課長補佐とは一緒に並んでいないんです。

(事務局)

それは分かって書いていて、大学でどうしても課長補佐を置くというので、それはおかしいということです。最初に事務組織を決めた時には、グループリーダーも置くつもりはなかったんですね。でも、班長と同じようなグループリーダーが欲しいということで、グループ

リーダーというのを入れた訳です。課長補佐というのは最初から入っていませんので、ラインとして課長補佐を入れるというと、ここはおかしくなるんです。専門部会で大学側の委員から、課長補佐をどうしても入れたいということでしたので、課長補佐というのは名前がおかしいので上席主幹だなという話もしたんですけども、どうしても課長補佐にこだわるものですから、人事課に聞いたところ、名称の話だけなので、入れたければどうぞという話だったので、これを入れたんです。県の事務組織からすれば、これは当然おかしいですよ。

(委員)

ラインに課長補佐を入れる、つまり、職制が色々あると、県の職員を派遣しやすくなる訳ですか。グループリーダーに相当する人を幅広く大学に派遣できる、そういうことを意味するんですか。大学の方から出した趣旨が、そもそも、良く分からないのですが。法人の方から考えますと、まず課長がいて、その下にグループリーダーがいるということになると、その職にふさわしい人は大体決まっています、その方を派遣していただければ良いということだと思っていました。全部の人が来れるようにというのは必ずしも必要ではなくて、3つなら3つの段階で派遣していただくことになるのかなと思っていました。

(事務局)

職名の付け方は、法人の付けようですので、県で主任主査の職員が課長で行く場合、管理職手当をもらう場合もある訳です。これは付けようですが、県の組織規則を見ると、課長補佐というのはラインに並んでいますので、ここでスタッフ職に並んでいるとおかしいなということになるんですね。でも、どうしても入れたいというのであれば、名称にはこだわらないということも人事課で言っていました。

(委員)

課長補佐クラスの方は、法人の方の事務組織では、どこに来るんですか。

(事務局)

県の課長補佐ですと、主幹の上、昔使っていた上席主幹ということで入れるケースもあるのではないかとということです。要は、リーダーでない課長補佐になります。グループ員という名称だけでいいのかということで、本人が気にするところもあるでしょうから、主幹とか主任主査とかという名称を入れるのでしょうかけれども、課長補佐が「上司の命を受け、課長を補佐する」ということになると、ちょっとどうかということ。県庁の中でも、班長でない課長補佐はたくさんいます。大学でも、班長でない次長もいらっしゃいますので、それと同じだと考えていただければ良いと思います。

(委員)

派遣時の職名として私学文書課の課長補佐が、大学にくると総務課上席主幹になるのですか。そうすると、何か格下げになったような感じがします。

(事務局)

今の案としては、上席主幹ではなく課長補佐です。同じ名称ですが、スタッフですよということ。ということです。

(委員)

普通に考えると課長を補佐するのが課長補佐ですよ。課長を補佐しない課長補佐というのは、どういう課長補佐でしょうか。

(委員)

県の職員の格付けを、派遣された先で表す必要は何もない訳ですよ。県において課長補佐の人が、法人には課長で行ったりする訳ですよ。それは、どういうふうに表記するのでしょうか。元々ズレがある訳だから、表記できませんよ。

(委員)

県の職名が法人の職名に変わった時に、降格したようなイメージを与えないようにしなければならぬというふうに思っている訳です。課長補佐だった人が上席主幹になると、降格したような感じになります。

(委員)

承諾書を取る時は、どこまで書くんでしょうか。「課」までですか。

(事務局)

職名まで入ります。

(委員)

そうすると、ラインの職、スタッフの職、職名をきっちり書いた上でということになりますね。

(委員)

課長補佐兼グループリーダーというのを置くつもりがあれば、規定しておかなければならないですね。

(委員)

後は、対外的に上席主幹というのは、どうかというのがあるんですね。上席主幹というのは、明らかにスタッフ的な職名です。少なくとも、この職務内容では、通常、常識的には、課長補佐というのはライン職に使われている名称なので、この職名ではおかしいですね。むしろ、職務内容をこうしたいのであれば、職名を変えないと最低限おかしい訳です。

(委員)

課長補佐という職名を設けるか設けないかは、大学で決めていいんですか。

(事務局)

そういうことです。ラインとしての課長補佐を置くことはできません。スタッフとして、課長補佐とするか、他の名前にするかということです。

(委員)

課長とグループリーダーの間には何も無いけれども、現実的には、どうしても肩書きを付けたいので、課長補佐兼グループリーダーという名前を付けたいのであれば、ラインとしての課長補佐を位置付けて置かないと、大学で発令できないですよ。企画グループリーダーが上席主幹であろうと、主幹であろうと、あまり大学に行くと派遣先での役職になる訳ですから関係ないですよ。

(委員)

肩書きとしては、仕事をする上で、あまり支障がないように、対外的にも分かりやすいような職名の方がいいと思うんですけどね。例えば、事務部総務課課長補佐(グループリーダー)とか。

(委員)

課長補佐兼企画グループリーダー等というのは、付けられるでしょうけど。

(事務局)

名刺を作るときには、「課 グループリーダー」、名前の前に「課長補佐」というように付けるんでしょうね。付ける意味も、私は課長補佐の給料をもらっていますというのを外に向けて示すだけだと思いますが。

(委員)

ライン職との対比で考えているので、さっき言ったとおり、事務部長に相当する職が参事ですよ、課長に相当する職を副参事、課長補佐に相当する職を主幹、主任主査、ライン係長に相当する職を主査と、職を体系付けて考えている訳で、そういう意味での課長補佐なんです。普通は、職の体系を考える時は、ライン職とスタッフ職を体系付けて考えますよね。県にも課長補佐は一杯いるんですが、課長補佐というのはライン職に位置付けて、スタッフ職として主幹がある訳です。

(委員)

県はそうなんですけど、大学で県に合わせる必要は何もないと思います。

(委員)

法人としては、今、私が言ったような内容で体系付けて考えているということなんです。そういう中での課長補佐なんです。

(委員)

法人の事務体系で県の職を表すような職位にしたいということであれば、それはそうなんでしょうけど。

(委員)

資料5 - 1の組織があるんですが、課長とグループの間に課長補佐を入れるということの是非はどうなんですか。

(事務局)

それはありません。

(議長)

グループにグループリーダーがいて、その他の人は職員だ、それだけですね。その職員の仕事上の関わりを持つ上で、職位、それが重要ではないかも知れませんが、年とか、そういうことを体現するのが、主幹とか主任主査とか主査というくらいの意味なのかなと私はお見受けしているんですが、グループリーダー以外の主幹と主任主査と主査があって、更に課長補佐をどうしても入れなければならない。元々、県庁は長年そういう運用をしている訳ですが、本来的なライン職の名称の課長補佐というのを、あえて色んな議論をしながら位置付ける重要性があるのかなという思いもします。

(委員)

率直に申しますと、大学でこういう職制、事務部長さん、課長さんが縦に並んでいて、我々が種別するときには職制ということで、これは部長さんをお願いしようとか、課長さんをお願いしようとかやっていく訳ですけども、その方が課長補佐であられるか、主幹であられるか、ほとんど私達に意識はありません。職員の方達は、あの方はこういう職位の方だと意識をお持ちですが、私達には理解するのが難しいんですよ。間違っただけで位置付けてしまって、御迷惑を掛けているかも知れませんが。そういうところがありますので、法人の中で仕事をやる上では、職制できちっと仕事をして、その方達はどういう給与上の、あるいはライン上の資格がおありになるかということは、それこそ、さっきおっしゃった名刺の肩書きというか、そういう方が仕事がしやすいというのはあるかなと思います。私も事務部の組織を議論した時に、グループリーダーというのは職制ですかということをお聞きしたのですが、答えは、どちらとも言えないということでした。課長までは職制だということですが、グループリーダーは職制と言えないということだったので、困ったなというふうに思っていました。

(委員)

課長補佐を作った場合は、給与上の格付けというのは、特段考えないのですか。

(委員)

元々職制が合わない訳ですから、それは県の格付だけですよね。

(事務局)

仙台空港鉄道株式会社には、県の主任主査が課長で派遣されることもあります。

(委員)

先ほどのお話は、県で課長補佐だった人が、法人で主幹になったらそれは具合が悪いということですよ。

(委員)

課長補佐が副課長とか課長代理になっても駄目なのでしょうか。

(事務局)

名称は何でもいいんです。ただ、ライン職に入れなくていいということだけです。

(委員)

グループ員というだけで、主幹から主事まで別に色分けしなくてもいいと思うんです。県の行政組織規則に合わせて考えようとするから、そうなるので。

(委員)

私が言っているのは、職制の設計の仕方として、ライン職とスタッフ職の職制を考えなければならないのではないかとことです。ですから、主幹に対応するライン職がなくていい

いのかということです。別に、グループリーダーと課長の間職を設けてくださいと言っている訳ではないです。言っていることは同じで、グループリーダーないしはグループ員としての課長補佐が良いのですが、主幹に対応するライン職がなくていいのかということです。

(委員)

現実には、組織としては課とグループしかない訳ですから、そこにラインを設ける訳にはいかない。後は、グループのスタッフとして肩書きを付けるだけです。

(議長)

スタッフの方に、今、課長補佐と言っている職、主幹の上の職を入れるという整理についてはよろしいでしょうか。当初は、ライン職として大学案にはあったのですが。

《特に意見なし》

そうすると、課長補佐だった方が法人で主幹となるとモチベーションが下がらないかという御懸念があって、主幹の上に一つクラスを設けるということを是非、大学としては入れて欲しいということですね。そうすると、名前の問題なのでしょうか。

(委員)

どうしても県の給料表の何等級かを表す肩書きは必要でしょうか。

(委員)

修正案において課長補佐をスタッフに入れた理由は分かりましたので、大学側でももう少し議論してはどうですかね。課長補佐という名称がいいのかどうかも含めて議論したいと思います。

(議長)

そうしましたら、これについては、少し大学の中で早急に議論をしていただければと思います。太白の課長の名称と職制と、2点出ましたが、その他のところで何かございますか。

(委員一同)

なし。

(議長)

そうしましたら、「総務学務課長(太白)」については原案どおり、課長補佐の位置付けについては、更に大学で検討を深めていただくということをお願いしたいと思います。

料金上限(案)について

(議長)

次に、協議事項の(7)「料金上限(案)について」に入ります。

まず、「組織・運営専門部会」において検討いただいた内容について、部会長から説明願います。

《組織・運営専門部会長から次の資料により、「料金上限(案)」について説明した。》

資料6 料金上限(案)

(議長)

ただいまの説明について、御質問等はありませんか。

それでは、「料金上限(案)」については、資料6の4の内容で決定することとさせていただきます。

中期目標案・中期計画案について

(議長)

次に、協議事項の(8)「中期目標案・中期計画案について」に入ります。

まず、先月開催された「第3回公立大学法人宮城大学評価委員会」で各評価委員から出された意見等に対して、中期目標・中期計画の案にどのように反映して次回の評価委員会にお示しするのか、について事務局から説明願います。

《事務局から次の資料により、「中期目標案・中期計画案」について説明した。》

資料7 公立大学法人宮城大学中期目標案・中期計画案

参考資料5 - 1 平成20年度第3回公立大学法人宮城大学評価委員会での論点及び公立大学法人宮城大学中期目標案・中期計画案修正のポイント

(議長)

ただいまの説明について、御質問等はありませんか。

それでは、「中期目標案・中期計画案」については、資料7の内容で次回の評価委員会に提示することとしてよろしいでしょうか。

(委員一同)

異議なし。

(議長)

では、そのようにさせていただきます。

次に、中期計画「第7」以降の部分について、「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、「中期目標案・中期計画案」について説明した。》

参考資料5 - 2 公立大学法人宮城大学中期計画（第7以降の作成例）

(議長)

ただいまの説明について、御質問等はありませんか。

(委員)

短期借入金の5億円の考え方はどのようなものでしょうか。

(財務・予算専門部会長)

19年度の状況を勘案し、人件費が主でございますが、6月と12月期の一番人件費がかかる時期におきまして、この時期に交付金がなければ3億8千万円位の資金が足りなくなることが想定されましたので、5億円を計上しているということです。

(委員)

説明の中でこの計画を協議するということでしたが、協議とは大学に持ち帰って検討し、専門部会に諮るという協議でしょうか。それとも、県の中で財政課と行う協議ということでしょうか。

(事務局)

元々、中期計画は大学で作らなければならないものです。ただし、大学で全部作って県は全く知らないということではなく、県と大学とで調整・協議をさせていただくということです。これは、財務・予算専門部会において議論しますということです。

(委員)

第10の剰余金の使途には2つ考え方があると思いますが、毎年剰余金を認定していただいて、翌年使えるということにさせていただくのか、それとも、それを貯めておいて、6年後に認定して次の計画時に使えるようになるのか。その辺も論点になると思いますが、その点はいかがですか。

(事務局)

2つの考え方があると思います。1つは、毎年剰余金が出た際に、評価委員会の意見を聞いて、知事が努力した結果であるとして、繰越をせずに翌年度に使途として使えるものと認めた場合です。もう1つは、剰余金をずっと繰越して行って、次期の6年間で大規模改修等に充てる場合です。ここで記載しているのは、翌年度に使えるものとして書いています。

(委員)

毎年毎年認定していくことを考えているということですね。

もう一つは、第11の施設設備で、この前お話していた3億円の教室の増設費ということ

が必要になる場合がありますが、その際の手続としては、今、中期計画に書いておかないともう実現できないのでしょうか、それとも、これから十分検討して、必要となった都度、概算要求のような形で検討していただくということでしょうか。

(事務局)

ここで、例えばということで、大規模修繕については県の財政状況を勘案した上で、各事業年度の予算編成過程において決定されると書いているのは、必要な都度、予算状況を見ながら補助金で出すことを包括的に書いているということです。お話のあった3億円の費用を個別に書けるかという、今の財政状況から言えば、なかなか難しいということもありますので、年度ごとの予算を立てるときに措置をするということ考えておりました。

(委員)

今から何年後位に必要なるとか、そうしたことを計画に明記しておかないといけないのでしょうか。

(事務局)

分かれば明示しておくのですが、その時の財政状況がどうなっているか分かりませんので、書いても約束できないということがあります。計画は大学の方で書きますが、県が認可しますので、その点は調整させていただきたいと思います。

(委員)

例えば、情報機器であればサーバー等、何年しか持たないもので、ある程度見込めるものは計画に書いておくべきだと思います。書いたからといって、その時の財政状況で対応できるかどうかは分かりませんが、明らかに耐用年数はありますので、それがはっきりしているのは、ある程度計画に書いておくことが筋だとは思いますが。

(委員)

分かりました。21年度に予定しているものは、予算にも入れております。

(議長)

その他ございますか。

そうしましたら、中期計画「第7」以降につきましては、今後、大学と事務局で調整しながら案を固めていただき、次回の推進会議でお示しいただくこととしてよろしいでしょうか。

(委員一同)

異議なし。

#### 主要取引金融機関の決定について

(議長)

次に、協議事項の(9)「主要取引金融機関の決定について」に入ります。

第5回推進会議での協議結果に基づき開催された「主要取引金融機関選定会議」での検討結果等について、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、「主要取引金融機関の決定」について説明した。》

参考資料6-1 公立大学法人宮城大学主要取引金融機関選定会議審査表

参考資料6-2 公立大学法人宮城大学主要取引金融機関最終候補者選考に係る承諾書

(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。

それでは、公立大学法人宮城大学の主要取引金融機関については、選定会議での審査結果に基づき決定してよろしいでしょうか。

(委員一同)

異議なし。

(議長)

では、そのようにさせていただきます。

## その他

(議長)

それでは次に、5の「その他」に入ります。まず、事務局からお願いします。

《事務局から次の資料により、「平成20年12月議会の可決」に係る報告を行った。》

参考資料7-1 県議会11月定例会議第142号議案「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」

参考資料7-2 同議第197号議案「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」

《事務局から、第10回・第11回推進会議の日程等について説明した。》

〔 第10回 平成21年1月13日(火)15:00~17:00(県庁12階1204会議室)  
第11回 平成21年2月5日(木)14:00~17:00(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)

2つ質問させてください。1つは、中期計画「第7」以降の4頁に関わることで、収容定員は、編入学の定員を変えた場合には変更になる訳です。今、食産業学部で3年次の編入学定員を減らして、1年次に一部移したいとの申し出があり、もともと設置の時から定数ですので、学内で簡単にはいかないとの話はしておりますが、その手続や、収容定員が変わる場合の記載は、今の段階でしなければならないのか、その点を教えていただけないでしょうか。

(事務局)

21年度から行う予定でしょうか。

(委員)

できるだけ早くという意向です。入試の関係で学生にアナウンスするには2年間の猶予が必要だとは言っていますが、そうした要望がありますので、手続を調べてきちっと対応しなければならないと思っております。収容定員を長い期間にわたって書きますと、そうした事情も勘案しないと書けないということになります。

(事務局)

いずれにせよ、収支計画もそうですが、中期計画を作る段階で決まっていなければ、今の状態で書いていただいた方が良いと思います。何年度に入れますというのが決まっていれば、その予定で書いていただくということになります。

(委員)

これについては、学内の評議会で決めればそれで済むのでしょうか。

(大学)

手続としては学則変更が必要になりますが、編入学定員や収容定員の変更だけですと届出で済みます。これについては、入試の2年前告知の対象でもないのではないかとされています。

(委員)

1年次入学定員は増えて、3年次入学定員は減る訳で、収容定員には変更が生じます。収

容定員も含めて定員の変更にはなりますが、この点は、大学としても検討して、県と調整した上で学内手続を行いたいと思いますので、その点よろしくをお願いします。

もう一つは、就業規則の関係です。就業規則は学内でも議論し、推進会議でも議論して大体固まったということです。大学で説明会を1月に予定しておりますが、就業規則に関しては、労働者の過半数の代表者に対して労使協定を結ぶ箇所が3箇所くらいあり、また、代表者の意見を聞かなければならないということで、その2つの手続を経て労基署に届け出て、4月1日に有効となるということです。労働組合のあり方というのは、御承知のとおり、その職場の職員の半数以上を超えた場合は、今の職員組合が組合になるとされていますが、当然それには当てはまりませんので、労働組合を結成してもらうという手続が必要になってきます。それには、一定の期間を設けなければならず、あまり遅くなると、労働組合を結成するための時間を与えなかったとなりますので、私としては、1月の初旬位には、過半数代表組合があれば、そこと労使協定を結ぶようになりますということを説明する必要があると考えております。そうした意味では、大学では法人化本部を作っておりますので、そこで説明会を行うことでよろしいかどうかということをお聞きしたいと思います。

(事務局)

まだ使用者が誰かということが決まっていませんし、労働組合は新たに作るのでしょうか間に合わないでしょうかから、4月1日のスタートには、過半数代表者との交渉になるものと捉えていました。

(委員)

労働組合の結成が間に合わないとか、届出がないと、過半数代表者を決めてくださいという手続にも入れません。

(事務局)

そうしたことは、説明していただいた方が良いでしょう。

(議長)

その他ございませんか。

(委員)

第197号議案で議決されておりますが、坪沼農場で筆界未定の土地の扱いはどのようになるのでしょうか。

(事務局)

定款を策定する時の議論でしたが、筆界未定の部分については、筆界が決まって出資財産として確定できる段階で、追加の出資をするということになります。その際は定款の変更が必要となります。

(議長)

ほかに、何かございませんか。

(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。