

経営協議会（第2回）議事要旨

日時 平成24年6月14日（木）13時00分～15時40分
場所 ANAクラウンプラザホテル神戸 9階「リンデン」

審議に先立ち、前回（第1回）の議事要旨（案）の確認が行われ、原案のとおり了承された。

議 事

1 審議事項

(1) 平成23事業年度に係る業務の実績に関する報告書の提出について

福田副学長から、配付資料2-1, -2に基づき、平成23事業年度に係る業務の実績に関する報告書（案）について説明が行われ、原案のとおり了承された。

委員による主な意見等は次のとおり。（○：意見・質問、●：回答）

○平成17年度から平成23年度までの人員削減率は15%となっているが、無理な削減を実施したのではないか

●法人化後は、国が定める設置基準を満たせば、教員数は大学で決定できることとなった。このことに伴い、専攻・コースのニーズ等を基に、退職と採用において配置を調整した結果である。ただし、現員は減少しているが、非常勤職員は増加している。なお、このことについて報告書には記載していない。

(2) 平成23年度決算について

新谷事務局長及び財務課長から、配付資料3-1から3-3に基づき、第8期事業年度に係る財務諸表、事業報告書及び決算報告書について説明が行われ、原案のとおり了承された。

○貸倒引当金の計上が多いように思うが、対応についてどのようにお考えか

●附属明細書にある貸付金等の残高については、期末において入学料の免除申請を行っている者にかかる未収入学料等を計上しているものである。この未収入学料は翌年度の免除結果をもって、許可されたものについては奨学費により消滅し、また、不許可のものについては請求を行い直ちに入金を促している。

また、貸倒引当金については、この未収入学料のうち、予想される貸倒額を過去3年間の入学料免除不許可者数、未納除籍者数から回収不能見込み額を見積もり、将来発生する可能性がある貸倒に対する引当金として計上しているものである。なお、この貸倒引当金を学生数で除した値は他の教育系大学と比較して本学は低い値となっている。

(3) 平成25年度概算要求事項について

新谷事務局長から、配付資料4-1, 4-2に基づき、平成25年度概算要求事項について説明が行われ、原案のとおり了承された。

(4) 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律への対応について

新谷事務局長から、配付資料5に基づき、平成24年2月29日に成立した国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律への対応について、本学が国家公務員に準拠して実施する場合のシミュレーションについて説明が行われた。引き続き、席上配付資料に基づき、導入を検討している「人材確保調整額」について説明が行われ、種々意見交換の結果、給与に関する対応については、再度検討の上、持ち回り審議を行うこととし、対応に伴う人事関係規則の改正については学長に一任することとされた。

- 給与削減を4月に遡るのは、労働基準法上、不利益変更になるためできない。国家公務員が実施したのは、減額分を期末勤勉手当から控除するという方法を取った。よって、4月1日からであれば何らかの方法を検討する必要がある。
- 現在考えているのは7月1日からの削減であり、それ以前の額については運営費交付金からの持ち出しを考えている。
- 今回の給与削減の措置は給与特例措置であり、2年間、時限的に運営費交付金の人件費分が削減されるというものである。一方、「人材確保調整額」等で給与を引き上げる措置をとった場合であっても、運営費交付金自体は増額されない。また一方、毎年1%の削減がなされる状態である。そのような状況で、物件費を人件費として使用すれば、教育研究費は二重に削減されることとなる。よって、全体の給与を上げることについては、教育研究条件にどのように影響するのかということも充分考慮し対応しなければならない。
- 本学においても時限的な対応として、平成24年4月1日から3ヶ月遅れの7月1日から平成26年3月31日でシミュレーションしている。
- 政府が実施している削減率の数値を絶対守らないといけないのか。大学によって削減率を変えることは可能なのか。地域手当の支給により勤務する地域によって給与の額が増減しているのは矛盾があると考える。
- これまで各大学では人事院勧告に基づき、国家公務員に準拠した対応を取っていた。今回、副総理の発言等の「国家公務員の給与見直しの動向を見つつ」というところの解釈で各大学に幅が出てきている。
- おそらく問題は2つに分けないといけない。今回、国の削減率のとおり削減を行うのか。この件については柔軟な対応が可能なのではないかと考える。それとは全く別に、「人材確保調整額」のような、全教職員の給与を一定率上げるという問題は分けて考える必要がある。前者については、ある程度、全学的な対応はあり得ると考える。しかし後者については、もっと慎重に検討を行う必要があると考える。自己収入がある程度見込めるのであればよいが、本学の場合、そのような収入が見込めないため教育研究費等、物件費で対応せざるを得ない。そうした場合、教育研究費の減少を招くため、全体で見た場合、実質、大学の教育研究力が低下するのではないかと危惧する。もう一つの方法としては、人員削減があるが、これは大学として耐えられないと考える。そうすると、全体として、人件費の増額部分については、かなり慎重に議論をして、将来の教育研究経費をシミュレーションした上で、あるいは、人員をどのように推移させるかということをし、きちんと整理した上でないと、今の時点で決めるということとは出来ないと考える。
- 給与表によって削減率が違うため、実際の現員現給で算出すると、人員分布が異なるため、削減率の7.8%と差が生じる。よって、一番影響があるのが実施時期であると考えられる。
- そのため極めて技術的な面で、微妙な差がでてくると考える。よって削減方法が国に準拠していると言っているがあいまいなところが残っているような気がする。
- 「人材確保調整額」について、全教職員の給与を一律に人材確保を理由として上げるのは難しいと考える。しかし、優秀な人材を採用するためということであれば、理解は得られると考える。
- 本学の場合、勤務環境として、神戸サテライトや大阪サテライトがあり、なんら神戸大学や大阪教育大学と実質的に変わらないと考えている。
- 全体の給与が下がる中で上げるためには、余程、合理的で客観的な説明が社会に出来る必要がある。如何に特殊性があるかというデータが揃えられるかにかかってくる。例えば、人材確保で困難を来していると聞いたが、このことは、感覚的には理解できるが、それが、現実に数字となって、或いは目に見える形で現れていれば説得力がでると考える。そのような実証的なデータが必要ではないか。また給与水準が高い大学の給与に妥当性があるのか、客観的に見て、適正なものか評価されているのかということの検証が必要だと考える。また、国立大学法人になっても人件費総額を引き下げるという従来の施策が国にあって、本学においてもそれに積極的に対応してきたという経緯がある。その基準となった平成

17年度の給与水準がどうだったのか。その17年度の水準が他の教育系大学と比較して、どの程度の水準にあったのか、また、その水準がぐんと落ちたのか、そういったところを検証する必要がある。いろいろな要素を検討する必要があるのではないか。

(5) 役員の期末特別手当について

新谷事務局長から、役員の期末特別手当について、平成24年6月期の役員の期末特別手当の支給額について、国立大学法人兵庫教育大学役員報酬規程第8条第2項の規定による増減又は減額を行わず、標準の支給割合で支給することについて説明が行われ、原案のとおり了承された。

(6) 国立大学法人等の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表について

新谷事務局長から、配付資料6に基づき、平成23年度の役員報酬等及び職員給与の水準の公表内容について説明が行われ、原案のとおり了承された。

2 報告事項

(1) 教職大学院特別シンポジウムの開催について

新谷事務局長から、配付資料7に基づき、7月21日に開催する教職大学院特別シンポジウムについて説明が行われた。

(2) 寄附金の受入れについて

教育研究支援部長から、配付資料8に基づき、前回の経営協議会以降に受入れ決定された寄附金について報告が行われた。

—以 上—