

運営費交付金算定ルール策定に当たっての検討課題

I 総額の確保について

- ・ 将来に向けて国立大学法人に対する予算額が、削減されていくことのないような対応が必要。
- ・ シーリングにおける特別な配慮。
(16年度概算要求と同様のシーリング (《裁量的経費》 =年▲2% (年約▲300億円)) が維持されれば、総額の確保は困難)

II 効率化係数について

- ・ 効率化係数の軽減など特別な配慮。
(総額の確保に影響するため、「効率化係数」をできるだけ低く、かつ狭い範囲に設定。)

III 政策的経費に対応するための仕組みについて

- ・ 算定ルールの中に新規の予算措置が目に見える形でなされる仕組みをビルトインすることにより、「効率化による減額は求められるが、増額の仕組みもある」ものとするのが重要。

(例) 時限付の個別プロジェクト経費の設定、増額につなげることのできる係数の導入、等

IV 「人件費」と「物件費」の区分について (別紙参照)

V 「標準運営費交付金」と「特定運営費交付金」の区分について

- ・ 「特定運営費交付金」については、文科省の裁量が大きく働くとの誤解もあり、国会答弁等を踏まえつつ、名称の変更や事業区分の組替えなどにより、誤解を招かない区分を検討。

VI 病院経費を「診療」と「教育研究」に区分するか否かについて

運営費交付金算定ルールにおいて人件費・物件費の区分を設けないことについて

区分しない場合

●メリット

- ・ 各法人における自主的な予算積算が可能。
- ・ 人事院勧告に連動した相当額の減を回避できる可能性がある。
- ・ 新規組織整備等による人件費を事業費と一体として措置することにより、定員削減的ルールを織り込まない可能性がある。
- ・ 15年度末定員（欠員分を含む）に係る人件費所要総額により運営費交付金を算出することが可能となる。（欠員の補充、不補充による不公平感が解消される。）

●デメリット

- ・ 人件費ルールがなくなることにより、給与改善等を反映する仕組みがなくなる。（ただし、消費者物価指数により対応可能か。）
- ・ 組織別の人件費・物件費の予算積算が不明確になる。
（内訳を明示することにより、大学に対しては明確化。）

区分した場合

●メリット

- ・ 国立大学予算における極めて重要な要素である人件費について、国として各法人に措置していることが明確になる。
- ・ 給与改善等の措置の仕組みが設けられる。（ただし、財源措置が課題）
- ・ 組織別の人件費・物件費の予算積算が明確になる。

●デメリット

- ・ 各法人における自主的な予算積算に影響を与える。（人件費・物件費間流用における説明責任が生じる。）
- ・ 人事院勧告に連動して相当額の減（15年度予定額約▲300億円）を求められる。
- ・ 新規組織整備等による人件費を措置する場合、定員削減的ルールを織り込むことが条件。（従来、定員削減の範囲内で増員を措置。）
- ・ 各大学が自由に雇用計画を策定することが可能となるため、予算上の員数との乖離が生じ説明が困難になる。
- ・ 各大学の給与規定が自由化されることにより一定の積算方法の説明が困難になる。