

「私学共済掛金過少納付問題に関する調査報告書」を受けた当法人の 対応方針について

令和元年9月26日開催の理事会において、同年6月末に判明した私学共済掛金過少納付問題に係る第三者調査委員会を設置し、標準報酬月額の過誤に至った経緯、長年にわたり是正されずに放置された理由、影響の推定、再発防止の提言を目的とする調査を委託することが決議されました。令和2年1月29日に当該委員会より標記報告書（以下「第三者委員会報告書」という）を受領しその対応について検討を重ねてきましたが、本日その検討結果が理事会で審議承認されたので以下のとおり報告いたします。

なお、過誤があった私学共済掛金に関しては、定時決定の令和元年9月から適正な算定により納付するとともに、日本私立学校振興・共済事業団の指示に基づき、過去2年分の遡及訂正を行う手続きを進めており、令和2年3月末までに不足額を納付する予定です。

1. 第三者委員会報告書の主な指摘事項

- (1) 報酬の過少届け出、掛金の過少納付により損害を受ける立場にある教職員に対しては、法人はその損害を償う責任がある。教職員の受けた損害は、法人が掛金を適正に納付した場合に受給しえた年金の総額から実際に受給する年金の総額を控除した額であり、教職員が本来納付すべき掛金の額と実際に負担した掛金の額の差額は損害から控除する必要がある。ただし、損害の額の算定は容易ではない。
- (2) 本事案の違法状態が長年是正されなかった第一次的な要因は「管理職弊害」にある。自分の職掌となった業務において遵守すべき法令の内容を知らず、知ろうともしなかった。組織運営のラインにおいて、問題の顕在化を阻んだのは管理職である。
- (3) 理事長、業務担当理事以下のガバナンス体制についても、「業務執行が適法に行われることを一般的に確保するために合理的な体制を取る」という善管注意義務に照らして責任がある。

2. 当法人の対応方針

- (1) 再発防止策
- (2) 教職員の被った損害の回復
- (3) 役員の実責任

なお、共済事務に関与した管理職の実責任については懲戒委員会を設置して検討中であり、結論が出れば速やかに対処いたします。

令和2年3月26日
学校法人大阪産業大学

当法人の対応方針

1. 「再発防止策」について

当法人は第三者委員会報告書での指摘を重く受け止めるとともに、具体的な提言等を参考にしつつ、以下の再発防止策をとりまとめました。また、各種取り組みを一過性のものにせず、健全な組織運営が自律的かつ継続的に行われ得る体制・システムの構築をめざします。

(1) 組織マネジメント力の強化

自律的な組織運営の強化に向けて、以下に掲げるテーマ等を継続的にフォローし実行できる体制・サイクルを構築します。

具体的には、コンプライアンスに関する意識の向上、定着を推進するために、「コンプライアンス強化期間（仮称）」を設定し、トップメッセージを発信するとともに、各部署において、下記の項目を年間の業務サイクルに組み入れ、継続的に確認し、アップデートを行います。実施に際しては、総務部が作成する「業務点検シート（仮称）」に基づき、コンプライアンスに求めるレベルを法人全体として統一し進捗確認を行います。

① 組織運営における重要法令等の確認

- ・各部署にて業務に密接にかかわる法令（行政通達等を含む）、規程等を確認します。
- ・主な規制内容、業務遂行上の留意点、違反した場合のリスク等を確認します。

② 業務上必要なマニュアルの整備

- ・的確な業務遂行、リスク回避、後進育成、円滑な業務引継ぎなど実務的に役立つ必要十分な内容であり、かつ、**Know How**（どうするのか？）だけでなく、**Know Why**（何故そうしなければいけないのか？）に言及したものを計画的に整備します。
- ・年間の業務予定を明らかにした「業務カレンダー」を包含するなど、実践的な内容とします。
- ・マニュアル整備を担当者任せとせず、管理職が「重要ポイントの確認」「業務プロセスの改善」「不要な業務の見極め」等の観点から、主体的に関与するサイクルを実現します。

< 中期課題 >

自律的な組織運営に向けて、リスクマネジメントシステム（組織に潜在するリスクを、経済的かつ効果的に管理するための仕組み）を構築し継続した運用を図ります。

(2) 管理職の意識改革

マネジメントが果たすべき役割に立ち返って、管理職としての自覚を促す研修等を企画し実施します。管理職には、「組織目標の達成をリードすること」、「職場環境を健全に保つこと（リスクコントロール、適切な業務遂行、ハラスメント防止等を含む）」、「部下をサポートし育成すること」、「形式主義や前例踏襲に陥ることなく、全体最適の視点に

立って業務やシステムの見直しを行うこと」、「部下と部下の仕事を知ること」を強く訴求します。

- ①新任管理職研修等の階層別研修に織り込む項目と内容を見直します。
- ②目標管理制度の更なる定着を目指し必要な修正を加えるとともに、面談研修等を継続実施します。
- ③管理職を対象に、ミッションと組織運営技法に焦点を当てた特別研修を実施します。
- ④役員研修や教学マネジメント層に対する必要な研修を整備します。

(3)「学校法人大阪産業大学 行動指針」の制定と周知、理解促進

文部科学省が推進する「学校法人制度の改善方策」において、私立大学版ガバナンスコードの制定が提唱されています。当法人はそれを受け、設置する中学校・高等学校を含む法人全体がめざすべき姿を明らかにするべく、「学校法人大阪産業大学 行動指針（令和2年4月1日施行）」を策定します。当行動指針は「職員が学園に課された社会的使命を認識し、高い倫理観と社会良識に則り行動する」ことを謳った「職員の行動指針」を含んでいます。また、当行動指針を法人内の全職員が自分事として考えるべく周知・理解促進活動を展開します。

- ①制定時の周知活動 ... 各種公開措置に加え、説明会を開催するなどして理解促進を図ります。
- ②継続した啓発活動 ... 新入職員研修、各種階層別研修、教育職員対象研修、教授会、中高職員会議等の項目と内容に織り込み、継続的な啓発活動を実施します。
- ③公益通報制度の意義に関しても同時に訴求します。

<中期課題>

今回発覚した事案の反省、社会環境や法規制の変化等を踏まえて、当行動指針の検証を行い、必要に応じて見直しを検討します。

(4)ガバナンス機能の強化

- ①私立学校法改正を受けて、寄附行為の一部見直しを実施します（文部科学省より令和2年3月16日付認可、令和2年4月1日施行）。
- ②監事、内部監査室、会計監査人の情報連携（三様監査）をさらに強化します。
- ③内部監査計画・監査結果は理事会に報告します。

(5)人事評価の仕組みの整備

当法人では、個人に大きな処遇差をつけないマイルドな人事制度を運用してきましたが、その反作用としてモチベーションやモラル上の課題が顕在化しつつあります。従来の考え方の良い点は評価しつつも、公平・公正・透明性重視に軸足を移した新しい人

事制度を検討します。

- ①令和元年10月、人事労務関連の諸課題に対応するため、総務部から人事部を分離独立させました。
- ②平成29年度から実施している目標管理制度（MBO）を、評価者訓練、面談力向上研修を重ねて、適切な人事評価となるように継続していきます。
- ③前述の視点やハラスメント教育等の必要要素の織り込みなど研修体系の見直しを推進するため、令和2年4月から人権教育啓発室を人事部に統合し、人権教育を含む幅広い研修テーマを主導します。

<中期課題>

人事制度改革のグランドデザインを検討し、スケジュール設定の上で段階的に実施します。

- ・人事考課制度の精緻化（考課要素、評価判定システム、処遇反映の考え方等）。
- ・資格制度、賃金体系の見直し、昇格・昇進管理の仕組みの整備。
- ・人事処遇制度の基盤を整備した上で、適材適所の人材配置の実現。
- ・労働法制の変化を踏まえた勤務の在り方の検討。
- ・人財育成規程（平成30年8月9日制定）に基づいた、人財育成の考え方の整理（自律的キャリア形成、育成的ローテーション等）。

2.「教職員の被った損害の回復」について

(1)当法人としての対応方針

第三者委員会報告書による指摘を受けて、年金受給者（予定者含む）に対して、一定の方式で算定した「解決金」の支払いを以て第三者委員会の指摘する「損害の回復」とみなす事を各受給者（予定者含む）に提案します。なお、「解決金」の対象者及び算定に関する具体的な方法は次のとおりといたします。

(2)「解決金」支払いに関する方法等に関する詳細

①「解決金」支払い対象者

平成 2 年以降の在籍者を対象とします。

②「解決金」算定の考え方

職種、在職期間など複数のモデルを設定し、モデル別に過少納付額、受給額の減少額、減少額から控除すべき額を想定し、「解決金」の額を算定します。

③「解決金」算定に伴う専門家による助言

上記の方法や算定額の妥当性を検証するため及び個々の教職員との法律関係を適正に処理するため、専門家（社会保険労務士、弁護士）とアドバイザー契約を締結し助言を得ます。

④実施方法

「解決金」算定の方策決定後、対象者説明会を行い（退職者は当法人 Web ページにて告知）個別に対象者に提案します。

⑤その他

「解決金」支払いに際しては「受領書兼確認書」を受領者から受領します。

3. 「役員の実任」について

第三者委員会報告書による指摘を受けて、役員の実任について次のとおりといたします。

(1) 理事長及び業務担当理事の実任の明確化と理事会の監視機能強化のための措置

- ①理事長は、役員の実任の執行が、法令及び寄附行為に適合することを確保するための体制並びに学校法人の実任の適正を確保するために必要な体制の整備の状況について、毎年度末に理事会に報告し事業報告に記載しなければならないものとします。
- ②業務担当理事は、各々の業務の実任状況について定期的に(3ヶ月に一度以上)理事会に報告するものとします。

(2) 役員報酬の返上

- ①理事長は、役員報酬(月額)の50%を3ヶ月返上いたします。
- ②常務理事は、役員報酬(月額)の30%を3ヶ月返上いたします。
- ③業務担当理事のうち事務局長及び総務部長は、役員報酬(月額)の20%を1ヶ月返上いたします。
- ④上記以外の実任担当理事は、役員報酬(月額)の10%を1ヶ月返上いたします。
- ⑤業務を担当しない理事及び監事は、役員報酬(月額)の10%を1ヶ月返上いたします。

以上