

# 私立大学退職金財団

The Retirement Allowance Foundation for Private Universities and Colleges of Japan



# 30年史

—未来のために、私学と共に

私立大学退職金財団  
30年史  
—未来のために、私学と共に



発行  
財団法人 私立大学退職金財団

〒102-0073 東京都千代田区九段北 4-2-25 私学会館別館 10 階  
www.shidai-tai.or.jp

財団法人 私立大学退職金財団





# Contents

## 第1章 ご挨拶・特別寄稿

006	理事長挨拶	福井 直敬
008	特別寄稿	小松 親次郎 文部科学省高等教育局私学部長 河田 悌一 日本私立学校振興・共済事業団 理事長 清家 篤 一般社団法人日本私立大学連盟 会長 大沼 淳 日本私立大学協会 会長 北元 喜朗 日本私立大学振興協会 会長 佐藤 弘毅 日本私立短期大学協会 会長 神野 稔 日本私立高等専門学校協会 会長 原田 嘉中 学校法人千葉学園 理事長(当財団第5代理事長) 瀬在 幸安 学校法人日本大学 元総長(当財団第6代理事長)
017	常務理事挨拶	素川 富司 石川 武

## 第2章 歴代理事長等紹介

020	歴代理事長の紹介	初代 大木 金次郎 第2代 高梨 公之 第3代 小原 哲郎 第4代 大西 昭男 第5代 原田 嘉中 第6代 瀬在 幸安 第7代 福井 直敬
-----	----------	---

027	Column	ロゴマークの紹介
-----	--------	----------

028	常務理事等の紹介	野田 茂 / 清水 成之 鎌田 義郎 / 甲斐 安夫 北橋 徹 / 川上 晃 田村 誠 / 奥田 與志清 村上 義紀 / 高 為重 池田 節夫 / 宮園 三善
-----	----------	--

034	役員名簿
-----	------

038	評議員名簿
-----	-------

042	Column	理事会等の様子
-----	--------	---------

## 第3章 財団の設立

044	私立大学退職金財団前史
-----	-------------

052	法人の目的と事業
-----	----------

056	年表
-----	----

060	座談会特集	私立大学退職金財団のこれからの方向『私学共済』 退職金支給の安定化がねらい『内外教育』 老後の安定確保と私大退職金財団のこれからの方向『私学時代』
-----	-------	---

075	Column	我が国の退職金制度の歴史と性格①
-----	--------	------------------

## 第4章 30年間のあゆみ

080	退職資金交付事業の位置づけ
-----	---------------

083	調査研究事業、広報事業
-----	-------------

084	事業運営の概況	退職資金と掛金率 掛金率の推移 交付率の推移 標準俸給表の推移 準備資産の推移 失業時における退職資金
-----	---------	--



- 106 制度の変遷
- 122 新公益法人制度への対応について
- 124 Column 我が国の退職金制度の歴史と性格②

## 第5章 資料集

- 128 登録教職員等データ集
- 144 収支の推移
- 150 職員名簿、コンピュータシステムの現状

## 第6章 維持会員一覧

- 152 維持会員一覧
- 167 維持会員数の推移
- 168 Column これからの財団運営に関するアンケート

# 第1章

## ご挨拶・特別寄稿

理事長挨拶

福井 直敬

特別寄稿

小松 親次郎	文部科学省高等教育局私学部長
河田 悌一	日本私立学校振興・共済事業団 理事長
清家 篤	一般社団法人 日本私立大学連盟 会長
大沼 淳	日本私立大学協会 会長
北元 喜朗	日本私立大学振興協会 会長
佐藤 弘毅	日本私立短期大学協会 会長
神野 稔	日本私立高等専門学校協会 会長
原田 嘉中	学校法人 千葉学園 理事長 (当財団第5代理事長)
瀬在 幸安	学校法人 日本大学 元総長 (当財団第6代理事長)

常務理事挨拶

素川 富司  
石川 武

## 理事長挨拶

私立大学退職金財団  
30年史の発刊にあたって

私立大学退職金財団 理事長 ふくい なおたか  
**福井 直敬**



当財団は、この度、記念すべき設立30周年を迎えることができました。これも偏に、維持会員である私立大学、短期大学、高等専門学校並びに私立大学関係団体、文部科学省、日本私立学校振興・共済事業団を始め関係機関、その他関係者の皆様方のご理解、ご協力の賜物であり、深く感謝申し上げます。当財団では、これまで事業の安定性、運営基盤の健全性等を基本に据えながら、私学振興のための役割や機能を担ってまいりましたが、この機会に、当財団に対するご理解を一層深めていただき、また、今後の更なる発展の基礎とするため、設立以来30年の歴史をまとめ、「私立大学退職金財団30年史」として刊行することといたしました。

顧みますと、当財団設立以前は、大学等以外の私立学校では、退職資金事業団体を都道府県ごとに設けることにより、地方交付税措置による助成を受けており、国立大学では、「国家公務員等退職手当法」により退職金制度が確保されておりました。それに対し、私立大学等の運営においては、一般に退職給与引当資産の積立が十分でなく、退職金の支払いが経営に大きな影響を与えることが課題でした。その上、私立大学等では、その財務状況、人事方針の違いから各法人が個別の制度を持ち、また、おしなべて支給水準が低かったため、これが教職員の士気に関わる切実な

問題にもなっていました。

このような状況にかんがみ、私学団体や文部省において鋭意検討が続けられましたが、雇用保険法、賃金の支払いの確保等に関する法律が制定されたこともあり、私立大学等の熱意と合意の上において、私立大学等関係5団体が、教職員の待遇の安定と改善に資することを目的とした財団法人の設立を発起し、1981（昭和56）年8月28日、文部大臣の設立許可を受けることができました。

こうして、1982（昭和57）年4月には、私立大学等を設置する学校法人全体の9割以上に及ぶ511の維持会員が、設立の趣旨である相互扶助の精神に賛同して、所属する10万人の教職員を登録し、以来、当財団は維持会員の皆様とともに、設立の目的を達成すべく事業を遂行してまいりました。

これまでの間、当財団の運営は決して平坦なものではありませんでした。掛金率設定に当たっての退職資金の将来推計、情報を管理運営する安定的な電算システムの整備、資産の安全かつ有利な管理と運用の確保、種々の課題に対応する制度の整備など、外部専門家の意見の収集にも努めながら、日々刻々変化する情勢に対処してまいりました。幸い今日では、当財団の退職資金交付事業は私立大学等の退職金制度のガイドラインとなり、私立大学等の運営と

高等教育の発展に、少なからず寄与できているものと自負しております。これも偏に、維持会員各位のご理解、歴代の理事、監事、評議員の皆様のご賢明なご決断、また、事務局員の方々のご努力の賜物であり、改めて深く感謝申し上げます。

さて、今日、我が国社会には、かつて経験したことのない少子高齢化の波が押し寄せてきております。2012（平成24）年には、65歳以上の高齢者が全人口の24%を占め、2030年代後半には、その割合が3人に1人を上回るまでに拡大すると推計されています。この高齢化により、退職一時金や年金を含む退職給付が、勤労者の生涯設計に及ぼす影響はますます増大すると考えられ、教職員の退職後の生活においてはもとより現役時代においても、その関心の度合も高くなることが推測されます。他方では、少子化の進展により、1990年代から始まった18歳人口の減少傾向も、2020年代には一段と進捗することが見込まれます。このような状況の下で、私立大学等を取り巻く経営環境は一層厳しいものとなっており、退職給付を含む人件費の在り方が、各学校法人の経営戦略の上での重要性を増してきていると言えます。

当財団の果たす役割は、退職資金交付事業を通じて健全な私学経営を維持するとともに、私立大学等

に勤務する優れた人材の確保と、教職員が安心して教育研究活動に専念できる環境を整備し、教育研究等の向上、ひいては我が国の高等教育の発展に資することにあります。少資源国である我が国社会では人材こそが大切な資源であり、社会発展の原動力であります。これから直面する社会状況のもとでは、私学高等教育の基盤を支え、その振興に果たすべき当財団の役割と責任が今後一層重要になってくるものと認識しており、強い使命感を持って事業の運営や制度の整備に当たってまいりたいと考えています。

2008（平成20）年12月、新しい公益法人制度が施行されましたが、当財団は、前述のように私立大学等の振興に寄与している事業の強い公益性にかんがみ、内閣府の公益認定を受け、2013（平成25）年4月から公益財団法人として新たな歴史を刻むこととなりました。

当財団におきましては、今後とも社会のより広く且つ深いご理解を得ながら、設立の趣旨である「相互扶助の精神」に深く思いをいたし、微力ながら鋭意取り組んでまいり決意であります。この重要な節目にあたり、関係各位の日頃からのご支援、ご協力に感謝申し上げますとともに、今後とも格別のご理解、ご鞭撻をお願いいたします。

## 特別寄稿

私立大学退職金財団  
設立30周年をお祝いして文部科学省高等教育局私学部長  
こまつ しんじろう  
小松 親次郎

財団法人私立大学退職金財団が設立30周年を迎えられましたことを、心よりお慶び申し上げます。

私立大学退職金財団は、私立大学等に勤務する教職員の待遇の安定と向上、私立大学等を設置する学校法人の経営の安定に寄与するため、教職員の退職金給付に必要な資金の交付を行い、もって私立大学等の教育の充実及び振興を図ることを目的として、1981（昭和56）年に設立されました。

以来、30年にわたり、貴財団は退職資金交付事業をはじめ、その設立の目的に適う事業を安定的に展開し、私立大学等の教員が安心して教育研究活動に専念できる環境をもたらすことで、我が国の人材育成や社会経済の発展など、広く社会に貢献してこられました。また、当初は約500であった維持会員は、現在600を超え、今日の隆盛に至っております。これも歴代役員及び関係者の皆様の並々ならぬ御尽力のたまものであり、深甚なる敬意を表する次第であります。

少子化の進展や、経済・雇用状況の低迷など、私

立大学等を取り巻く状況は引き続き厳しいものがありますが、加速度的に知識基盤社会化する世界にあって、我が国の高等教育機関の約8割を担う私立大学は、各々の建学の精神に基づく多様な教育研究を展開するとともに、日本の分厚い中間層を支える土台であり、その果たす役割は以前にも増して重要なものとなってきています。

このような状況の下、私立大学の教育研究力の維持向上の根幹となる高い資質能力を有する教職員の確保のためにも、私立大学等教職員に係る退職金給付に必要な資金の安定的確保を重視した事業等に取り組んでおられる貴財団への期待はますます大きくなるものと考えております。

関係の皆様方におかれましては、引き続き、我が国の私立大学等の発展・充実のために、一層の御尽力をいただきますようお願い申し上げますとともに、栄えある30周年を機に、私立大学退職金財団が今後ますます充実・発展を遂げられますことを心から祈念し、30周年のお祝いの言葉といたします。

私立大学退職金財団  
設立30周年に寄せて日本私立学校振興・共済事業団 理事長  
かわた ていいち  
河田 悌一

私立大学退職金財団の設立30周年、おめでとうございます。

『論語』には、「三十にして立つ」とありますが、1981（昭和56）年8月の設立から30年の光陰が経過し、記念すべき「而立」の年を迎えられたことを、衷心よりお祝い申し上げます。

貴財団は、学校法人からの拠出金により、私立大学等に勤務する教職員の退職金給付に必要な資金を学校法人に交付し、教職員の待遇の安定と改善に資すること、学校法人の経営の安定に寄与することを目的として設立されました。国も、この制度の重要性に鑑み、学校法人が拠出する掛金に対して、私立大学等経常費補助金の中で学校法人に対する助成を行っています。その「私立大学等経常費補助金の申請・交付」という助成業務は、私ども私学事業団の役割のひとつでもあります。

私学事業団では助成業務とともに、教職員の福利厚生など共済業務も担っています。そのため貴財団とは、互いに私立大学等の振興・発展のための事業を担う兄弟的組織として、関係を築いてまいりました。また、貴財団設立時の事務所開設が千代田区富士見1丁目の日本私学振興財団庁舎内（現在の日本私立学校振興・共済事業団、いわゆる九段の「私学振興事業本部」）だったということもあり、当時から職員同士の交流があったことにも不思議な縁（えにし）を感じております。

日本の私立大学は、全大学生のほぼ8割を占める多

くの学生諸君を受け入れ、各大学が独自の「建学の精神」に基づく個性豊かで多様な教育活動を展開し、立派な人格と様々な能力を有する日本人を育てあげる——という人材育成において、きわめて重要な役割を果たしております。

物的資源に乏しい日本の、社会・経済・文化の発展を支えているのはまさしく人材、人間力であり、グローバル時代にふさわしい人材を育てる“優れた教員”による“質の高い教育”が、ますます重要となってくることは言うまでもありません。

しかしながら、我が国の人口・産業・社会構造などが急速に変化する現在、就学人口の減少などの要因のため、その経営環境も一層厳しさを増してきています。この難局にあたり、各私立大学は自らの“建学の理念”により、その特色を大いに発揮し、充実した教育活動を推し進めることによって、その大きな試練を乗り越えていかねばなりません。そのためにも、高い資質を有する優れた教職員の確保に寄与し、職務に専念できる環境の整備、安定した私学経営をもたらす私立大学退職金財団の果たす役割は、きわめて重要なものであります。

私学事業団といたしましても、日本の教育を支える私立大学のため、また私学振興の先導的な拠点となるために、さらなる努力をしまっている所存であります。

ここに、私立大学退職金財団の一層のご発展をお祈り申し上げ、お祝いの言葉といたします。



## 私立大学退職金財団 創立30年に寄せて

一般社団法人 日本私立大学連盟 会長（慶應義塾長）  
清家 篤



財団法人私立大学退職金財団が創立30年を迎えられ、このたび記念すべき「30年史」を上梓されましたこと、日本私立大学連盟を代表して、心からお慶び申し上げます。1981（昭和56）年に設立された貴財団は、設立以来今日に至るまで、私立の大学、短期大学並びに高等専門学校の経営基盤の強化、ひいては我が国の私学振興に大きく貢献してこられました。福井直敬理事長はじめ、歴代の役員並びに会員学校法人の皆様にご心より敬意を表します。

貴財団は教職員の身分保障の強化と待遇の適正を期し、私立の大学、短期大学並びに高等専門学校を設置する学校法人が健全な経営を維持するのに大きな役割を果たしてこられました。このことは今日までに延べ26万人を超える教職員の退職金給付に必要な資金約1兆5,500億円を交付してきたという実績に何よりも示されております。

政治、経済をはじめ、社会のあらゆる側面において極めて複雑なこれからの時代に、社会に豊穡な文化基盤を提供し、変化への柔軟な対応力を確保するためには、教育、文化の多様性が不可欠です。社会の多様性を担保するのが、特色ある人材を育み、創造的な研究成果を挙げてきた私立学校です。その意味で、私立の大学、短期大学並びに高等専門学校の果たすべき責務はますます大きなものになっています。

貴財団はこのような私立の大学、短期大学並びに高等専門学校が優れた人材を確保し、教職員が安心して教育研究活動に専念できる環境整備を推進する重要な役割を担ってきてくださいました。創立30年を機に今後ともより一層隆昌され、日本の高等教育の発展に寄与されますことを祈念しお祝いの言葉といたします。

## 創立30周年を祝して

日本私立大学協会 会長  
（文化学園大学・文化ファッション大学院大学 理事長・学長）  
大沼 淳



財団法人私立大学退職金財団におかれましては、創立30周年の記念すべき節目を迎えられ、ここに記念史を刊行されますことは、誠に意義深く、日本私立大学協会を代表して心からお慶びを申し上げます。

本協会は、1946（昭和21）年の設立以来、加盟学校法人と、その設置する大学相互の連携と協力により、我が国の高等教育の普及拡大と私立大学振興に係る諸事業を強力に推進して参りました。とりわけ、全国の私立大学振興に係る諸事業を推進する上で、私立大学関係団体との連携強化と共通課題の解決に向けた諸活動の展開は、極めて重要でありました。

顧みますと、貴財団設立以前の昭和40年代当初から、私立大学にとりまして、退職手当制度の創設は共通の一大懸案事項でありました。主要な背景として、1970（昭和45）年には私立大学等経常費補助金の創設、1975（昭和50）年には任意加入の失業保険法とは異なる強制加入の雇用保険法の制定などがあり、退職手当について、国公立学校教職員と私立大学教職員の均衡ある制度の創設、また、雇用保険法の適用除外を目指す上での、同法を上回る私学独自の体制の確立、さらに、学校法人の掛金に対する私立大学等経常費補助金の確保が一層重要な課題となりました。本協会では、私立大学関係団体と歩み

を一にして、積極的に係る研究協議を推進するとともに、国への要望活動を展開して参りました。

果たして、1981（昭和56）年には、永年の構想が結実し、「財団法人私立大学退職金財団」が設立されました。雇用保険法の適用除外は種々の隘路もあり実現に至りませんでした。以来、貴財団では、相互扶助の精神に則り、私立大学等に奉職される教職員の待遇向上と学校法人の経営安定とを目指し、退職資金交付事業を推進するとともに、退職金等に係る調査・研究の実施や広報活動を力強く推進され、我が国高等教育の充実・発展に多大なる貢献を果たされております。これもひとえに、貴財団歴代理事長はもとより、福井直敬現理事長をはじめとされる役員ならびに関係各位のご努力の賜物であり、深甚なる敬意と感謝の意を表します。

さて、多様な価値追求と幅広く多層なる人材養成が求められる今日、貴財団をはじめとする私立大学等関係機関・団体の役割は、いよいよ重要性を増しております。財団法人私立大学退職金財団におかれましては、私立大学等教職員の教育研究環境の一層の充実と我が国高等教育の更なる発展のためにご尽力を賜りますようお願い申し上げます、お祝いの言葉といたします。



### 今、「教育立国日本」を考える — 創立30周年に寄せて —

日本私立大学振興協会 会長 (北陸大学理事長)  
北元 喜朗



創立30周年、誠にありがとうございます。私学振興に努めてこられた諸先輩に敬意を表し、感謝申し上げる次第です。

「教育立国日本」。その根幹を支える私学を取り巻く状況は、財団発足当時とは一変しております。脱垂入欧の言葉の下、教育の世界においても欧米に追いつき追い越せと叫ばれた時代は終わりました。今や、アジアの国々が台頭しております。アジアが世界をリードする時が確実に来る中、我が国はアジアの中であって、他の国々から牽引役として期待されるころは大きなものがあります。自信をもって明確な道筋を示し、行動に移すことが求められているのです。

「国家の未来を計りたくば、その国の教育を見よ」と言われます。戦後間もなく、インドのネール首相が来日した際、焼け野原の中に学校が真っ先に建てられるのを見て「あそこにもここにも学校がある」と周囲に語り、日本の教育に対する思いに強く感銘を受けたことを後に述懐しております。当時と同じ大きな変革期の真っただ中にありながら、リーダー不在と言われる日本。教育立国を矜持としてきたにもかかわらず、戦後の教育がもたらした皮肉な現実があります。その針路がはっきりと見えぬ現状に思

いをいたす時、日本の未来に向けて我々のなすべき役割は何か。自問自答の日々が続く中、今、行動の時だと思うのであります。

平成の世に入り、早20年余が過ぎました。混沌とした時代は、明治維新を前にした江戸時代末期の状況と似ております。明治維新の事実上の精神的理論者とされ、私塾・松下村塾を主宰した吉田松陰は、学問は「人間とは何かを学ぶことである」と言い切りました。そして、「学者になってはいけない。実行しなければならぬ」と、学んだことを活かして、実行に移す大切さを強く説きました。この世の中を変えるのだという志を抱き、自ら行動する姿に、高杉晋作をはじめ伊藤博文、山県有朋ら多くの俊英たちが心酔したのです。時代につながり、生きた学問を実践した松陰は、文字通り「炎の教師」でありました。

今、まさに私学に求められる使命を、松下村塾に見ることができます。自らの手で世の中を良くしようという志を持ち、自ら考え、行動する人材を育てることこそが私立大学の原点であります。松陰のように熱き思いをもって若い人たちを育てることが、当財団のみならず、私学の下に集う我々に課せられた使命であり、役割だと信じるのです。

### 財団法人 私立大学退職金財団 創立30周年を祝して

日本私立短期大学協会 会長 (目白大学・目白大学短期大学部学長)  
佐藤 弘毅



財団法人私立大学退職金財団が創立30周年を迎えられ、このたび、その歩みを克明に綴る記念史が刊行されますことは実に意義深く、日本私立短期大学協会を代表して心からお慶び申し上げます。

顧みますと、私立学校の健全な発展を図るために、1949 (昭和24) 年に私立学校法、1953 (昭和28) 年に私立学校教職員共済組合法が制定されましたが、とりわけ共済組合法の制定により、私立学校教職員の年金制度は、国公立教職員とほぼ均衡を得るものとなりました。しかし、退職金制度については、個々の私立学校が毎年の予算に退職金準備金を積み立てることで行われてきましたが、年度ごとに退職資金の必要額の変動が大きく各学校法人の経営に与える影響が少なくありませんでした。

そのため、退職手当制度の創設は一大懸案事項であったことから、私立大学等退職金団体の創設に向け、数年間の研究と検討を重ねた結果、私立大学等関係5団体の発起により、1981 (昭和56) 年8月に貴財団法人私立大学退職金財団が創立されました。

爾来、今日に至るまで、延べ26万人を超える退職教職員の退職金給付に必要な資金として、約1兆5,500億円を会員学校法人に交付するという実績を誇るまでに発展し、私立大学等の経営基盤の強化、ひいては我が国の私学振興に多大なる貢献をされています。

これ偏に、歴代の理事長先生はもとより、現理事長の福井直敬先生をはじめ、各役員並びに関係各位のご労苦の賜物と深甚なる敬意を表するものです。

いまや我が国は、国を挙げて教育改革に取り組んでいます。発展して止まない時代変化の中で、私立大学、短期大学は教育研究の新たな展開と、経営安定に向けての努力が求められています。

財団法人私立大学退職金財団におかれましては、私立大学等教職員の教育研究環境の一層の充実と我が国の高等教育の更なる発展のためにご尽力を賜りますようお願い申し上げます。お祝いの言葉とさせていただきます。

## 第1章

## 特別寄稿

私学運営と教育研究の  
充実のために日本私立高等専門学校協会 会長 (近畿大学工業高等専門学校校長)  
神野 稔

財団法人「私立大学退職金財団」が創立30周年を迎えられましたことに対して、日本私立高等専門学校協会を代表して心よりお祝いを申し上げます。

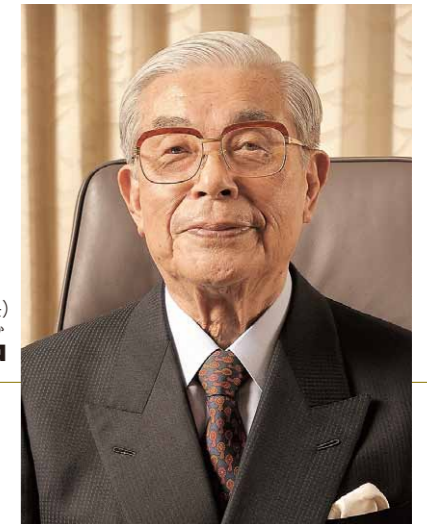
しかしながら、2011（平成23）年3月11日に発生した東日本大震災においては、深刻な状況に見舞われた会員もおられました。この大震災からの復興・復旧すなわち日本の再生に立ち向かうべく教育の場に身を置く者として、より一層教育・研究の充実に努力したいと思っております。

日本の再生は、国の指導によることが第一と考えますが、教育の復興なくして国の再生はないという想いです。我が国の発展は、高等教育機関の数、学生数から見ても、私学の充実いかんによって決定されると言っても過言ではありません。私学は、独自の叡智と工夫により現在の基盤を築いてまいりました。私立高等専門学校におきましても、現在の少子化、高齢化社会において、教育・研究の新たな展開と、経営に工夫を凝らしていくことが必要とされております。

本財団は、発足の1981（昭和56）年以来、30年を迎えられましたが、私立の大学・短期大学・高等専門学校に奉職する教職員が安心して働くことができ、学校法人の経営の安定化を図るために、私学が自らの拠出金をもって、学校法人同士が助け合う組織でありますので、本財団の必要性は益々増していくものといえます。また、本財団の安定的な運営には、掛金のみならず国の補助金が必要不可欠でありますので、財団関係者の一層のご努力にご期待を申し上げます。

同時に、本財団を支えてこられた理事長はじめ役員や関係者のご苦勞に対しても感謝の意を表するとともに、今後とも本財団がさらに安定的に発展していくためには、会員はじめ私学関係者のさらなるご理解・ご協力が必要です。私どもも、できるだけのご協力を惜しまないつもりでおります。

最後に、財団法人私立大学退職金財団の今後のご隆昌をお祈り致して、お祝いの言葉とさせていただきます。

私立大学退職金財団  
創立30年をむかえて学校法人千葉学園 理事長 (当財団第5代理事長)  
原田 嘉中

私立大学退職金財団創立30年、誠にありがとうございます。私は、1985（昭和60）年から1993（平成5）年まで私立大学退職金財団の監事を務めさせていただき、その後、2001（平成13）年から2005（平成17）年までは理事長という大役を仰せつかりました。当時のことを振り返ると、本当に思い出深い出来事ばかりでした。

私が1962（昭和37）年に学校法人千葉学園の評議員として赴任した当時から、全国の都道府県で退職金財団を設立する動きがありました。私どもの学園も、その頃から県の退職金財団に入るか、どうしようかと検討を重ねておりました。そして、1981（昭和56）年に私立大学退職金財団が設立されたことは、全国の私学にとって待ちに待ったことだったと思います。しかし、私が監事に就任した当時より、既に少子化問題など、将来の大学経営に影響を与える要因が顕在化しつつありました。

私が私立大学退職金財団にかかわって一番思い入れのある出来事といえば、掛金率の見直しにつきま。これは、2004（平成16）年度以降の第6次掛金率で、退職資金準備資産が大幅に減少していることを鑑み、「1000分の124」の退職資金交付掛金率と「1000分の12」の準備資産蓄積掛金率を設定したの

です。団塊世代の退職も目前となっており、将来の退職資金交付も増えることを鑑み、会員の皆様の掛金を上げざるを得ない状況でした。会員の方々の大学経営状況は十分に理解していただきましたので、本当に薄氷を踏む思いで会員の方々に掛金率を上げるお願いをしました。当時の財団の事務局の皆様の手厚い支援もあり、会員の皆様にはご快諾をいただきました。これは、今でも本当にありがたいことだったと思っております。

また、止むを得ず脱会する会員のためにも特別還付金などを支給する規定を整備したり、財団の財政を健全化するため、保有資産の評価替えを行い、財団の資産運用は原則国債に一本化したりするなど、今振り返ると、私の就任時はまさに私立大学退職金財団の変革期といえる重要な時代だったのではないかと思います。

大学を取り巻く状況は刻々と変わっています。入学定員割れなどにより経営状況が悪化する大学も少なくありません。しかし、財団はこのような厳しい環境に臆することなく、今後10年先、20年先を見据えて、日本の私立大学への貢献を目指すことが望まれるでしょう。私立大学退職金財団の、さらなる発展に期待しております。



## 第1章

## 特別寄稿

グローバル化と財団  
—英知と行動力—

学校法人 日本大学 元総長 (当財団第6代理事長)

瀬在 幸安



この30年間、私立大学退職金財団の設立趣旨に従い、その役割を果たしてこられた方々に心から敬意を表しております。

30年の歩みのなかで、当財団設立前の1970年代から、我が国の総合力は米国とその覇を競うまでになりました。そして毎年発表され、国際的に信頼性の高いスイスのIMD (国際経営開発研究所) の評価でも第1位となったこともあり、さらに70万部以上のベストセラーとなったE.W ヴォーゲル教授の“Japan as No.1”でも明らかであります。しかし、その後のバブルの破裂でIMDの評価は急激に低下し、20位台を低迷。そして2008 (平成20) 年のリーマン・ショックや最近の欧州経済危機は世界を巻き込んで拡大し、日本も例外ではなく、光と影の現実を経験してまいりました。

当財団の資金運用は1989 (昭和64) 年度から悪化し、掛金蓄積額 (四捨五入した掛金収入ー退職金交付金) が初めてマイナスに転落しました。このため、毎年財団の掛金蓄積額を取り崩して運用し、297億円あった掛金蓄積額が2003 (平成15) 年度には56億円まで急激に減少し、憂慮する内容になりました。そして2004 (平成16) 年度から始まる第6次掛金率 (本則) を1000分の136とし、掛金蓄積額が増加したとはいえ、なお不安材料を抱えておりました。

私が1998 (平成10) 年から理事に就任し、さらに2005 (平成17) 年4月から4年間、理事長となりましたとき、常務理事、理事、監事、評議員、事務局長、職員の英知あふれるご協力で見直しに取り組みました。当時、当財団の基本政策を次項の如く決定し、その実施にかかりました。すなわち、①掛金での蓄積による退職金準備資金の所要額を設定すること、②文科省や関係諸団体などから広く意見の聴取をし、経営支援上の見直しを検討すること、③当財団事業の積極的調査や広報活動を行うこと、④準備資金の恒常的な健全性を高めるため、株式などを処分し、生保資金の全ての解約で、安全、確実な国債などを運用することなどです。これらによって、年度ごとに退職金支払特定資金などが増加し、安定いたしました。

特に、資金運用につきましては、国債などが大半で、その他私学事業団債、中国電力債でも運用し、これらの管理は国際的信用度の高いフランスのエス・ジー信託銀行株式会社 (2010年1月から「ソシエテジェネラル信託銀行株式会社」と名称変更) に委託したことは、優れた選択であったと評価されております。

グローバル化が加速し続けている世界では、あふれる情報から、いかに適切に対応するか、すぐれた英知と果敢な行動力が求められております。当財団を支えておられる方々のご尽力で、さらなるご発展を心からご期待しております。

## 常務理事挨拶

私立大学退職金財団の  
事業運営に当たって

私立大学退職金財団 常務理事

素川 富司



近年、ステークホルダーの概念が、組織一般について使用され、構成員や直接的な利害関係者に限らず、間接的な利害関係者を含めて、より広義に用いられる傾向にあります。当財団の事業も、広い範囲の関係者に対する貢献に繋がるものであることを改めて認識することが大切であると考えます。

当財団が設立以来依拠してきた理念等の主なものは、次のようなものであると考えます。

(1) 当財団は、私立大学等の「相互扶助の精神」を基本理念として設立されましたが、この基本理念こそが、各学校法人において、年度ごとに大きく変動する退職金の資金需要に拘わらず、安定的な退職資金の確保を可能にするものです。設立以来常に、退職資金交付事業の制度設計や運営方針の根幹を形成してきたものであり、今後とも、関係者全体で育んでいくべき理念であるといえます。

(2) 財団設立後年数を経過してくると、教職員の年齢構成や雇用戦略、財務戦略等の各維持会員の抱える状況も多様になってきます。このような状況を踏まえ、各維持会員間の「公平の理念」も、時代とともに要請されるようになり、①掛金と退職資金の累積差額に基づく基本率の減算・加算の調整措置、②維持会員ごとの退職資金交付限度額の設定、③維持会員の資格喪失時における特別納付金や退職資金特別交付金の仕組みなどが導入されてきました。今後の事業運営に当たっても、相互扶助の精神を基盤としつつ、各維持会員の状況等を踏まえて、公平の理念の在り方を検討していくことが肝要であると考えます。

(3) 事業の安定的な運営を図るためには、「資産

の健全性」の維持向上が不可欠であり、資産の管理や運用においては、安全かつ確実な取扱いをしなければなりません。このことを基本に、運用利益を確保することにより、随時退職資金交付金の財源に充当し、掛金率の抑制に資するとともに、学校法人の厳しい経営環境に起因する将来の不測の事態への準備にも充てる必要があると思えます。

(4) 当財団は、昭和56年に公益法人として設立され、30年間運営されてきました。平成20年度からの新たな公益法人制度の下で、当財団は、公益財団法人として運営していくこととし、公益認定申請を行いました。これは、従来からの退職資金交付事業等の「公益性の理念」を再確認するとともに、これらの事業の適切な実施を通じて、今後とも、我が国の高等教育にかかわる全ての学校法人や教職員、そして、学生や社会全体の利益の増進に資するよう努めていくとの意思の表明でもあります。

平成25年度からの第9次掛金率の設定に当たっては、退職資金の推計方法の改善を図ったところですが、今後、掛金繰越分を1年相当額に近づけるための財源調整を計画的に進めていくためにも、第10次掛金率以降において、よりの確な将来推計に基づく本則掛金率やその補正・調整措置の設定が求められます。また、私立大学等を巡る経営環境が変化の中で、多様化する各維持会員の状況を踏まえた制度の整備等に努める観点も重要になると考えます。当財団としては、これまでの理念等を引き続き大切にするとともに、新たな状況を適切に踏まえた事業運営を通じて、私立大学等の教育の振興を図るよう努めなければならないと考えています。



### 私立大学退職金財団 30年を祝して



私立大学退職金財団 常務理事  
いしかわ たけし  
石川 武

維持会員の皆様方のあたたかいご理解とご支援、強い絆に支えられ、一昨年2011（平成23）年8月、当財団は創立30周年を迎えました。会員の皆様方に対して、心より感謝申し上げます。併せて、創設に当たり、そして創設後も引き続き、ご支援を頂いている文科省、私学団体はじめ関係各方面の皆様方に、深く感謝申し上げます。

昨年度2011（平成23）年度は、当財団創設以来、初めて退職資金交付金に、掛金以外の財源を充当しました。具体的には、それまで約30年間の利息等蓄積額約298億円を交付金に充当する方針を2010（平成22）年6月の理事会・評議員会でご承認頂き、昨年度それを実行に移しました。この結果、当年度の掛金収入の約1/3を、それまでの掛金蓄積額に加えて蓄えることができ、2011（平成23）年度末現在の掛金蓄積額は1,549億円となり、「修正賦課方式」に基づく財政運営基盤がより強固なものになりました。これに伴い、「団塊の世代」の大量退職時期を迎える中で、2013（平成25）年度から適用される「第9次掛金率」を現行の「1000分の131」から「1000分の123」に引き下げ、今後の当財団の財政と掛金率についても、安定的に推移する見通しを立てております。少子化の進行や今日の不安定な経済環境の下では、まだまだ、運営面で不十分な点もあるかと思いますが、多額の保有資金の運用を含めて、概ね順調に推移しており、会員数・登録教職員数も安定して推移しております。今後とも、皆様方との情報

共有を大切にしながら、会員の皆様と力を合わせて、健全な運営を実現していきたいと願っております。

当財団の歴史は30年、まだまだ長いとは言えませんが、創設準備段階から、一貫して大切にしていることは、相互扶助の精神です。このことに支えられ、時代を超えて広く社会に貢献するという視点から、私学の仲間が力を合わせて“財団方式”（個々の会員が、独自に退職金給付会計を運営する“単独方式”の補完に役立つことを視野に入れながら）を導入し、それによって諸課題を克服し、安定した財政基盤を確保し、円滑な運営を実現してきています。財団の運営は、会員の方々から掛金の拠出を受け、退職資金交付事業を行ってきていますが、安定した財政基盤の上に乗って、当財団の業務執行の基本原則である「公平かつ確実な運営」を期すと共に、会員の皆様方のニーズに沿って、財団として、より機動的・自律的な運営を目指していくことも大切であると考えています。

今後とも、会員の皆様方が当財団の一員として、絆を大切に、相互に連携をとり、個々の学校法人の退職金給付会計の拡張部分（エクステンション）として、また、私立大学等の経営の安定と教育の充実に貢献し、私立大学等の会計・活動を補完・支援する私立大学等の共有財産として育てて頂けることを願っています。新しい30年、50年、そしてもっと将来をも見据え、自助の精神と相互扶助の精神を併せ持つて、ご支援のほど、どうぞ宜しくお願い申し上げます。

# 第2章



## 歴代理事長等紹介

歴代理事長の紹介	初代	大木 金次郎
	第2代	高梨 公之
	第3代	小原 哲郎
	第4代	大西 昭男
	第5代	原田 嘉中
	第6代	瀬在 幸安
	第7代	福井 直敬

### Column ログマークの紹介

常務理事等の紹介	野田 茂 / 清水 成之
	鎌田 義郎 / 甲斐 安夫
	北橋 徹 / 川上 晃
	田村 誠 / 奥田 與志清
	村上 義紀 / 高 為重
	池田 節夫 / 宮園 三善

### 役員名簿

### 評議員名簿

### Column 理事会等の様子



# 第2章

## 歴代理事長の紹介

初代理事長（1981年8月28日～1989年8月3日）

おおき きんじろう  
大木 金次郎（1904年8月3日 - 1989年8月3日）



1958年 青山学院大学 学長  
1960年 青山学院 第11代院長  
1975年 青山学院 第13代理事長  
1961年 キリスト教学校教育同盟 理事長、1967年 全国  
大学保健体育協議会 会長、1978年 大学基準協会 副会  
長、1979年 文部省教育職員養成審議会 会長、1980年  
日本私立大学連盟 会長、全私学連合 代表、文部省私立  
大学審議会 会長、1970年 藍綬褒章受章、1978年 勲  
一等瑞宝章受章、1989年 従三位受章

第2代理事長（1989年10月18日～1993年3月31日）

たかなし まさゆき  
高梨 公之（1915年3月2日 - 2005年1月14日）



1969年 日本大学理事長  
1984年 第7代日本大学総長  
1937年 文官高等試験司法科に合格。日本大学教授。法  
学部長、通信教育部長、国際関係学部長を歴任。私立学  
校教職員共済組合運営審議会会長、私立大学通信教育  
協会理事長、文部省大学設置審議会委員（大学設置分  
科会）、日本私立大学連盟常務理事等を務める。法学博士。  
1976年 紫綬褒章受章、1990年 勲一等瑞宝章受章。

私立大学退職金財団は、数箇年をかけて研究し、検討した結果、昭和56年8月28日に財団法人として出発したが、それから5カ年が過ぎた。

「全私学連合」は代表者会議を開き、51年5月「私立学校教職員の退職手当制度及び職務上災害補償制度創設に関する要望」を永井文相に提出することを決定した。これに対し文部省は51年7月に管理局福利課内に「私立学校教職員離職状況等分析研究会」を置き実態調査を行い具体的案を開始したが、殆ど具体的対策活動は進展しなかった。そこで全私学連合代表者会議は「私立学校教職員退職手当・災害補償制度実現期成委員会」を新設し、委員長に大木金次郎の他3名の副委員長及び委員十数名を選出して、数回、委員の協議会を行い文部省との協議を重ねたが、53年度政府予算案に、183万円余の調査費をこれのために計上された。そこでわれわれは「退職手当制度等検討小委員会」を発足、加盟大学のうちから人事・給与関係の専門家を委嘱し、井上銜七早大人事第二課長を中心にして実務的な対応策を具体的に調査・研究しつつ、文部省福利課との交渉を重ねてきた。

前述の職務上災害補償制度については、既存の「労

働者災害補償保険法」のなかで新たに適用をうけることとなり一応の決着をみた。しかし、「私立大学退職金財団」の設立は、既に私立の幼、小、中、高校が所轄庁たる各都道府県の理解と協力を得て、「退職金財団」を設立し、地方交付税措置による国の助成を受け、退職手当金給付がほぼ国公立学校教職員と均等に得られるようになったのに対して、大学側のものは各種の阻害要件が存在するとの理由から、文部省や労働省の理解を得ることに、かなりの困難が伏在していた。しかし、これらの難問についてはここでは触れないこととする。それは、これらの問題については既に本財団が設立して発足されるまでの諸会合において詳述し協議されたからである。

本財団の運営は賦課方式であるから、財団内部に予備的蓄積額の限度並びにこの予備積立金の健全な運用方式などについては常時検討していかなければならないので、本財団の会員校各位の一層のご指導とご協力をお願い申し上げたく思っている。

本日この創立五周年記念の会合にご出席賜った各位に深甚なる謝意を申し上げたく思うのである。

（昭和61年10月1日発行 私立大学退職金財団の概要より抜粋）

皆様ご案内のとおり当私立大学退職金財団は昭和56年8月許可設立されたものでありますから本年をもって創立10周年を迎えることになります。この機会にいまささやかな記念の会を開きましたことは、一つはこの財団のこれまでの歩みを回顧反省し、それを本として将来の発展を考えたいという希望からであります。そしてこれと合わせて今日まで当財団の誕生からその後の歩みに至るまで格別のご尽力を賜った文部省はじめ国のほかの公的機関、また私立大学等の総意を結集してその大きな力を惜しみなく与えられた私立大学等諸団体およびその先登に立って誘導された先覚者の方々、さらにはまた加盟校としてその後の発展の基礎を築かれた会員諸大学等に対し、それぞれ深甚なる謝意を表したかったからであります。

ところで十年は日本では賀（の祝い）として典型的な年祝の一つですが、考えてみると、これは当財団法人格取得の日から数えてのことに過ぎません。その前史は許以前に遡って長く尾を引いているので、幼小中高がいち早く地方自治体の援助で退職金制度の安定を計っていたことや労働災害の補償問題等ともからみ、すでに長く私大間の論議の対象になっておりました。私立大学等教職員の生活安定を計ろうという苦心はすでに長きに亘って検討されていたのでして、私たちはその前史を財団史に重ねて理解していかなければ足りないように思うのであ

ります。

そしてその後もっとも緊急の課題として掛金率の改定という大きな問題がどうしても避けて通ることができなくなりました。このことの原因の巨細や対応の見通しについては、すでに担当常務理事が会報24号紙上に大略を説明しております。当財団の発足当時は退職資金の交付額は比較的低位に安定しておりました。ところが、その後の時の経過は、長期勤続退職者の漸増と昇給や物価の上昇に伴う賃金増にも連動して、納入額に対する交付額が次第にこれを上回らせる結果を産みました。これに対し最近ほぼ3か年に亘る検討と協議の結果、平成4年度から6年度にかけて納入金を千分の14増加、準備金が交付額相当を超えた場合には納入金の軽減に回すなどの措置を決定いただき、この間の事態に対応することにいたしました。

私立大学等教職員の生活の安定を目指す当財団の旗標は高く輝やかしいものですがその具体的な実現は、容易ではなく、多くの困難の克服が常に要請されています。創立10周年を迎えるに際し、直接の関係者はもとより全力を尽くして事に当たる所存であります。それにつけてもご参集賜った皆様のご誘掖ご指導ご鞭撻のほどを切にお願いして已まない次第であります。

（平成3年10月16日発行 私立大学退職金財団の概要より抜粋）

## 第2章

### 歴代理事長の紹介

#### 第3代理事長（1993年4月2日～1997年3月31日）

お ばら てつ ろう  
**小原 哲郎**（1921年8月8日 - 2011年6月28日）



1973年 第2代玉川学園理事長・学園長  
 1994年 玉川学園総長  
 玉川大学文学部教授、同学長。文部省教育職員養成審議会委員、同大学設置審議会委員（大学設置分科会）、日本私立短期大学協会副会長、日本私立大学協会副会長、日本私立大学団体連合会副会長等を務める。1987年に藍綬褒章受章。

このたび、関係諸団体のご推挙により当私立大学退職金財団の理事長に就任することになり、身も心も引き締まる思いがしております。

当財団は、昭和56年に設立許可されて以来、規模の拡大と業務の充実に向け、現在は589会員、登録教職員数129,170名、積立金額約461億円にのぼっております。そして、私立大学等の教職員の退職手当制度は、国家公務員のそれとバランスのとれた制度が整備されるに至りました。これもひとえに文部省・大蔵省等関係各官庁のご理解と初代理事長大木金次郎先生ならびに前理事長高梨公之先生のご尽力、会員校の皆様のご協力の賜物と、改めて感謝申し上げます。

ご承知の通り、当財団は、日本私学振興財団・私立学校教職員共済組合と相協力して、私学の振興を図っていくことを目的としております。振興財団は私立学校の経常経費補助を通じて、また共済組合は教職員の福利厚生を通じて、そして当財団は教職員の退職資金交付を通じて、この目的遂行に寄与してまいりました。私立大学等における教育の基礎は、各学校で日夜ご苦労されている教職員にあることは論を俟ちません。諸先生方が名利を離れ、ひたすら教育と研究に専念し、また職員の方々がこれを全力で支える体制があつてこそ、教育の花が咲きますし、豊かな実も稔ります。それはやがて各私学の大きな発展につながっていくと確信しております。それ

だけに、各学校の教職員が後顧の憂いなく、自らの仕事に誇りと自信を持って取り組めるよう側面から支援する、との役割を負っている当財団の使命も重かつ大なるものがあります。

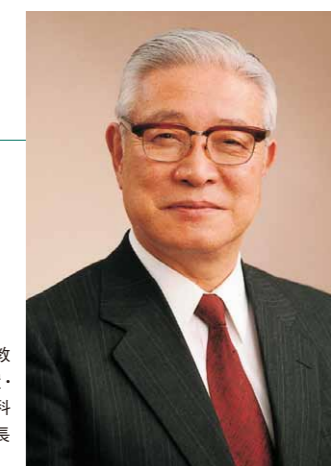
近年、わが国の高齢化社会への移行が大きな問題となってきました。これは当財団においても例外ではありません。今後は、退職教職員の在職年数の伸長とそれに伴う退職資金交付率の上昇が、また一方では18歳人口の急減に伴う新規登録教職員の減少が予想されます。これらに対応して、所要財源を確保すべく、平成4年度より掛金率の改定が行われました。この問題については、継続的な課題として、短期・長期にわたる所要退職資金の財源額を予測し、会員校の急激な負担増を抑えつつ、しかも財団として安定した収支の均衡を図るよう、関係各官庁のご指導と会員校のご意見をいただきながら慎重に検討を重ねてまいりたいと存じます。

私学助成見直し議論が進むなかで、この他に課題も山積みしておりますが、豊富な経験を有する理事・評議員の諸氏や事務局の各位と一致協力し、また会員校の皆様のご支援を得まして、当財団の一層の充実と発展のため微力ながら精進してまいりたいと念じております。

（平成5年4月30日発行 私大退職金財団報 第28号より抜粋）

#### 第4代理事長（1997年4月4日～2001年3月31日）

お お に し あ き お  
**大西 昭男**（1926年12月29日 - 2005年2月26日）



1979年 関西大学学長  
 1996年 学校法人関西大学理事長  
 1963年 関西大学文学部教授。1994年 関西大学名誉教授。2000年 学校法人関西大学顧問。文部省大学設置・学校法人審議会委員（大学設置分科会、学校法人分科会）、日本私立大学連盟常務理事、大学基準協会副会長等を務める。2002年に勲二等旭日重光章受章。

当財団は言うまでもなく、国の高等教育の約8割を担う私立の大学、短期大学、高等専門学校に奉職する教職員の方々の退職手当を維持するために将来にわたる資金の計画的、安定的確保を図ろうとするものであり、さらには退職手当への国庫補助の実現を期するものであります。また私学における退職手当の支給水準をせめて国・公立の教職員のそれに比して遜色のないものに向上させることを主目標として、設立されたものであります。会員学校法人が教職員に支給する退職手当に対して、当財団がその資金を交付することによって、教職員の後顧の憂いを除去しうる待遇改善を果たし、ひいては法人の経営の一助たらしとするものであります。

現在では大学等の当財団への加入率は約94%、会員学校法人数603、登録教職員数137,067名となり、将来の不測の事態に備えた準備資産は571億円に達するに至りました。また収支のバランスもとれ、運営も順調に推移してまいりました。これらも会員校のご協力と関係ある私大等各団体、官公署等のご理解のお蔭と感謝いたしております。

この間におきまして平成4年度、7年度の2度にわたり掛金率の改定を行うとともに、9年10月には10年度から12年度の間に適用する3度目の掛金率の改定を行いました。このことは私学の教職員の世界においても否応なしに高齢化社会が訪れることを告げており、今後はさらに在職年数の長い退職者の

増加により退職資金交付額が増加し、その一方では18才人口の急減に伴う新規採用の教職員の減少が予想されております。この傾向はいわゆる“団塊の世代”が退職する頃まで続くと思われませんが、長期・短期にわたる詳細なるデータをもとに、できるだけ急激な変化を避け、安定した運営を行えるよう関係官庁や専門家のご指導等を踏まえ、かつ会員学校法人のご意見を十分伺いながら遺漏無きよう進めていきたいと存じます。

折しも私学振興を図ることを目的とする日本私学振興財団と私立学校教職員共済組合が国の行政改革の一環として、明10年1月には日本私立学校振興・共済事業団に生まれ変わろうとしており、新事業団が新たな私学のセンターとして、今後の私学経営の大きな礎となることを大いに期待されております。当財団もこれに協力して私学のさらなる充実・発展に寄与できればと考えております。

21世紀は当財団にとっても、なお残る課題とともに新たな問題が生じるものと考えられますが、理事・評議員諸氏や事務局各位の知恵と努力により、また会員学校法人のご理解と自助努力を背景に、当財団の着実な運営と一層の発展に向けて微力ながら精根込めて取り組んでまいりたいと存じております。

（平成9年12月15日発行 私大退職金財団報 第37号より抜粋）

## 第2章

### 歴代理事長の紹介

#### 第5代理事長（2001年4月4日～2005年3月31日）

はらだ よしなか  
原田 嘉中（1929年5月18日 - ）

1967年 千葉学園理事長、学園長  
日本私立大学協会副会長及び常務理事、千葉県私立学校教職員退職金財団理事長、千葉県私立短期大学協会会長、私学研修福祉会理事、日本私立短期大学協会理事等を務める。1988年に藍綬褒章受章。2009年に旭日中綬章受章。



当財団はご承知のように、私立の大学、短期大学、高等専門学校に奉職する教職員の待遇の安定と向上に資するとともに、私立大学等の経営の安定に寄与するため、これら教職員の方々の退職金給付に必要な資金を交付することによりまして、私立大学等の教育の充実と振興を図ることを目的としております。このように、当財団は私学振興の一翼を担う重要な事業を実施しており、今日まで順調な運営を行って参りましたのも、維持会員の学校法人のご協力と関係団体、官庁等のご支援の賜と心から感謝いたしております。

ご承知の通り、今や大学から幼稚園に至るまで私学をめぐる情勢は日一日と厳しさを増してきております。国際的、社会的環境の変化とそれに伴う大学、短期大学、高等専門学校への多様化や、あるいは複雑化したもろもろの要請に加えまして、18歳大学進学人口の急減という、まさに、大学、短期大学、高等専門学校の存立にかかわる基盤の変化や、国立大学の独立行政法人化問題、公立大学ならびに、公設民営方式と言われる新しい経営方式の大学の誕生など、今後の私立の大学、短期大学、高等専門学校の在り方に重大な影響を及ぼすであろうことは容易に想像できることと思えます。

更に、この景気低迷下における超々低金利が続いておりまして、私学の財政に深刻な影響を与えております。厳しい国の財政状況からみましても、今後、私学に対する助成が期待通りに参るといこともなかなか難しいと思料されまして、まさに私立の大学、短期大学、高等専門学校は過酷な冬の時代という時を迎えたと申すことができると存じます。

このような重大な時期に、重責を拝命いたしましたことは、両肩にかかるその任の重さをひとしお痛感いたしますとともに、これからの4年間、私自身が維持会員の皆様のご期待にどこまで添え得ることができまするか、内心、思い悩んでいるところでございます。しかしながら、お受けいたしました以上は、今日まで、当財団の発展に寄与されてこられました歴代理事長先生方の志を受け継ぎ、かつ、その意を体しまして、今後における財団の発展と、その目的達成については勿論のこと、関係学校法人のために、少しでもお役に立ちますように、微力ではございますが、役員、評議員の先生方をはじめ、皆様方のお力をお借りしまして、粉骨砕身、全力投球をしまっている所存でございます。

（平成13年5月25日発行 私大退職金財団報 第43号より抜粋）

#### 第6代理事長（2005年4月1日～2009年3月31日）

せざい ゆきやす  
瀬在 幸安（1930年4月7日 - ）

1996-2005年 第10代日本大学総長。名誉教授。  
1955年日本大学医学部卒業、同大学院修了（医博）。フルブライト奨学研究員。日本大学教授、同医学部長。専攻：心臓外科学。1970年2月本邦最初のバイパス手術成功。海外10大学の客員教授、名誉教授、名誉博士。文科省、厚労省、内閣府審議会委員、全国医学部長・病院長会議会長、私学研修福祉会理事長、大学基準協会副会長、私立大学連盟常務理事、フランスHEC国際諮問委員など。日本生命倫理学会会長、日本人工臓器学会会長、アジア胸部心臓血管外科学会会長、国際ロータリー血液ポンプ学会会長、私立大学通信教育協会会長ほか歴任。日本冠動脈外科学会理事長、民間外交推進協会副会長（FEC）。バーニー・クラーク賞（米国）、パルム・アカデミック・コマンドゥール（仏国）、ロシア国家友好勲章、科学技術政策担当大臣賞、2006年に瑞宝大綬章受章。



教育は国家の盛衰を左右すると古来言われており、我が国の私立学校は極めて重要な役割を果たしております。まさに、私学振興は国家の文教政策においてますます重視されてきております。

私立大学退職金財団は、設立以来、私立の大学、短期大学、高等専門学校の教職員の待遇の安定と向上に資しております。このため、学校法人の経営の安定に寄与するため、国立大学法人等の教職員と同水準の退職金給付に必要な資金交付を行い、私立大学等の教育の充実と振興を図ることを目的としております。これらの目的を達成するために、当財団は私学振興を担う重要な諸事業を実施しております。

当財団は、昭和56（1981）年の設立以来、今年で27年目を迎え、平成18年度末では、維持会員数611法人、登録教職員数約13万7千人となりました。これまでの実績については、掛金総額約1兆2,234億円、退職資金交付総額約1兆1,533億円に達しており、また維持会員である学校法人に対する国庫補助（予算）の累積額は約2,015億円となっています。

設立当初の10年間は維持会員数、登録教職員数ともにほぼ年々増加してまいりましたが、その後はその伸び率も鈍化し、新規登録教職員数は、平成4年度をピークに減少傾向にありましたが、ここ数年

は漸増傾向に転じております。一方、退職教職員数は、平成8年度以降漸増傾向にあります。特に近年、退職教職員数が新規登録教職員数を上回り、退職資金交付額は掛金収入額とともに増加し続けておりましたが、平成16年度からの新掛金率適用やポートフォリオ（分散投資）の見直しによる資金運用により、掛金収入額が退職資金交付額を上回りました。

このような状況の変化の中で、維持会員である各学校法人のご協力と関係団体・国のご支援によりまして、今日まで着実な運営を行なって参りました。

しかしながら、今日、国際化、情報化、科学技術の進展等社会の変化に適切に対応して、私立大学等が積極的にその役割を果たしていくことが強く望まれているなか、少子化に伴う学生数の減少など私立大学等を取り巻く環境は厳しさを増しています。

当財団は、事業の重要性を認識し、維持会員の経営安定にお役に立ちますよう、役職員一同いっその努力を重ねて参る決意であります。

関係各位の日頃からのご尽力に感謝申し上げますとともに、今後とも格別のご協力をお願い申し上げます。次第であります。

（平成19年9月1日発行 私立大学退職金財団の概要より抜粋）

## 第2章

### 歴代理事長の紹介

#### 第7代理事長（2009年4月2日～現在）

ふく い なお たか  
福井 直敬（1935年1月25日 - ）



武蔵野音楽学園理事長、武蔵野音楽大学学長、日本私立大学協会副会長、全日本音楽教育研究会会長。大学基準協会評議員、日本高等教育評価機構評議員、サイトウ・キネン財団評議員、私学研修協会常務理事、文部科学省大学設置・学校法人審議会委員、大学入試センター運営委員、東京都交響楽団評議員、新国立劇場運営財団評議員等を務める。1986年ハンガリー共和国政府よりフランツ・リストメダルを贈られる。1990年にドイツ連邦共和国功勳章一等功勞十字章受章。2009年ハンガリー共和国より褒章Pro Cultura Hungaricaを授与される。

東日本大震災により被災された皆様、また避難を余儀なくされた方々に慎んでお見舞い申し上げるとともに、一刻も早い復旧、復興を心よりお祈りする次第であります。

私立大学退職金財団は、設立まで数年間の研究と検討を重ねた結果、私立大学等関係5団体の発起により、昭和56年8月28日、財団法人として文部大臣の設立許可を受けました。爾来、本財団は、私立大学等の相互扶助の精神に則り、30年間にわたり、私立の大学、短期大学並びに高等専門学校に奉職する教職員の待遇の安定と向上に資すべく、国公立大学の退職金支給水準と比して均衡の取れた退職金を交付することを事業としてまいりました。

今日に至るまで、延べ25万人を超える退職教職員の退職金給付に必要な資金として、1兆4,654億円を会員である学校法人に交付しております。因みに、平成22年度末現在、本財団の維持会員数は601会員（加入率約91%）、登録教職員数は約13万人となり、同年度の退職資金交付額は760億円に達しております。

本財団の事業を将来にわたり確実に実施していくためには、適切な掛金率を設定するなど健全な事業計画を作成し、安定的な退職資金支払引当特定資産の保有等財政の均衡を保って、一層円滑な事業運営を心掛けていくことが肝要であると考えております。

そこで、退職資金支払引当特定資産の保有状況を

勘案し、かつ退職金支出の急増が始まる時期を踏まえて、退職資金交付事業の運営方針の見直しを行い、維持会員の掛金率軽減と制度の安定を図るために、平成23年度に平成21年度末の退職資金支払準備特定資産を退職資金の交付財源に充当することといたしました。

また、新しい公益法人制度が平成20年12月1日から施行され、現在の制度下において特例民法法人である本財団は、平成25年11月30日までに新制度への対応が必要であります。本財団においては、私立学校の振興に果たしている事業の公益性格から、公益財団法人としての認定を得べく、移行の準備を進めているところであります。

本財団の果たす役割は、私立大学等に奉職する優れた人材の確保に寄与し、健全な私学経営を維持するとともに、教職員が安心して教育研究活動に専念できる条件を整備し、ひいては我が国の高等教育の振興、発展に資する上で極めて重要であります。

変化の厳しい環境の中にあって、この事業についてさまざまな課題が継起しますが、豊かな経験を持つ理事・評議員各位ならびに事務局の方々と協力し、本財団設立の趣旨である会員相互扶助の精神に則り、広く社会のご理解を深めつつ、微力ではありますが鋭意取り組んでまいり所存であります。

（平成23年9月1日発行 私立大学退職金財団の概要より抜粋）

#### Column ロゴマークの紹介

～ 未来のために、私学と共に ～  
相互扶助の精神をこれからも



私立大学退職金財団は、1981（昭和56）年8月28日に文部大臣の設立許可を受け発足しました。以来、当財団は相互扶助の精神に則り、私立大学等に勤務する教職員の待遇の安定と向上に資すべく、国公立大学の退職金支給水準と比して均衡のとれた退職金を交付することを事業としてきました。

2012（平成24）年に、創立30周年及び当財団の公益財団法人移行を機にロゴマークを作成しました。このマークには「相互扶助の精神」に基づいた「教職員の待遇の安定と向上」「学校法人の経営の安定」「教育の充実及び振興」という当財団の設立趣旨が込められています。

向きの異なる線がバランスを保ち、別々の集団が1つに集まり、組み合わせさせて1つの円を作ることで、調和を意味し、強い結びつきをイメージしました。

これは、私学の一致団結等を表現し、当財団の事業の成果が私学振興に、そして日本の教育の発展に寄与することを願っているものです。

## 第2章

### 常務理事等の紹介

#### 財団発足のお礼と抱負

常務理事 任期(1981.8.28～1983.7.20) **野田 茂**  
の だ しげる



私立大学各団体の共同の歩調と協力で、私立大学の直面する残された最後の経営課題の中でも、特に大きな課題である退職金の支払問題を解決する機関として私立大学退職金財団が発足した。

長年の課題でありながら、過去勤務問題を含め各大学短大毎にそれぞれの事情が異なり、そのために足並みのそろわない問題であったのが退職金支払い問題の深刻さに直面し、今回は設立準備委員会発足後割合早い時間で財団結成にこぎつくことが出来たことは先づ時宜を得たものであったといえよう。更に今後の私立大学の共同歩調や協力のあり方を含めこの財団の発足は意義あるものと考え、発足に対する政官界の積極的なご理解とご協力ともあわせ考えるととりまとめの一端を負ったものとして財団

の今後の使命の重要性をひしひしと感じると共にまずはこの誕生を私学界の一人として心から喜ぶと同時に関係の各位に厚くお礼を申し上げたい。

国家百年の観点に立って考える時、教育そのものには国公立の別はない。私立大学教育に従事し、生涯を尽したものに対しても国公立大学教職員なみの退職金を確保し、その労に報いることは社会全体の義務でもある。その意味で退職金財団の設立を機会に退職金の確保が更に再認識され、国も又高い社会的立場から本制度に積極的に補助するような施策を推進して頂けるようご理解とご協力を各方面に願ってやまないものである。

昭和57年11月1日発行 私大退職金財団報 第1号より抜粋(一部省略)

#### 業務開始2年目に入って

常務理事 任期(1982.8.1～1984.4.27) **清水 成之**  
しみず しげゆき



私立大学等の総意を結集し、設立されました本財団は、新規に5学校法人の参加を得、516会員をもって業務開始2年目に入りました。

実を申しますと、昭和57年度分の決算事務が本格的な決算としては最初であり、また本財団は財団法人でありますから公益法人会計基準に準拠するというので、その勉強やらいささか一同が苦労しました。それと平行して、本財団の中心業務であります退職資金交付業務の初の仕事の準備を進めその円滑な処理に取り組んできました。これまた幸いに皆さま方の協力を得て、本年3月退職者分について、これまでに計3,694人分約98億円の退職資金交付がすでに行われ、残りの分については事務上のこともあり10月以降処理の準備を進めています。これで、会計年度区分とは別に、本財団の業務の実質的

な第1ラウンドが無事終了、これからいよいよ第2ラウンドに入ったわけです。

しかし、課題がないわけではありません。幸い皆さん方の熱意と関係当局の理解で本財団への掛金に対する国庫補助が認められ、私大等経常費助成の人員費の中に文部省から要求されておりますが、その実現を図るとともにきびしい状況下ではありますが給与費なみのいっそう高い率の積算をできるだけ早く達成して貰いたいものであります。さらに、事あるごとに皆さま方からご鞭撻をいただいております業務方法書第17条に係る問題であります。これにつきまして、前号で述べましたように、文部当局その他各方面の協力を得て目下鋭意取り組んでいるところです。

昭和58年9月20日発行 私大退職金財団報 第4号より抜粋

#### 財政基盤の確立を目指して

常務理事 任期(1984.4.1～1993.3.31) **鎌田 義郎**  
かまた よしろう



私共には皆様からお預りした掛金は交付要求があり次第、速やかにかつ確実にお支払いしなければならない義務があります。

賦課方式でありますので、その年度の掛金はその年度の交付金となるのが建前ではありますが、各法人の退職金制度や人員構成はそれぞれ異なり、また定年退職者以外の退職者数等予想の困難なものもあります。私共はコンピュータによりできるだけ詳細なデータにもとづいた予想を立てた上で掛金率、補正掛金率等を決定しておりますが、実際の退職者が予想退職者数を下回った場合、これら退職されなかった方々の交付金相当額は潜在債務として残るわけです。また、将来予想される学生数の急減に伴う教職員退職者数への影響等もあります。私共は財団法人の性格上このような如何なる事態にも対応でき、皆様が安心して交付を受けられる確固たる財

政基盤をつくるのが急務と考えます。発足当初、文部省からもできるだけ早くこのような資金を、少なくとも掛金の一年分位は蓄積するよとのアドバイスがありました。誠に当然のことです。従ってこれを最低額とし逐次増やしていくようにしたいと考えております。

私共は、そのため安全確実にして有利という全く矛盾する命題を克服して、発足以来資金運用収入は実に一割以上という運用をしてみいました。これらの収入は、第一に上記のような不測の事態に備え、更には今後できるだけ条件を改善して皆様のご負担を少しでも軽くなることに役立てたいと考えております。

以上、現況をご報告申し上げるとともに、私共の財団に対する考えの一端を述べた次第であります。

昭和60年11月30日発行 私大退職金財団報 第8号より抜粋

#### 退職資金交付業務の今後の課題

常務理事 任期(1984.7.1～1989.3.31) **甲斐 安夫**  
かい やすお



退職資金交付業務開始後の5年間をふりかえってみて、はっきり言えることは、年々掛金の収入に対して退職資金の支出の伸びが大きくその差が次第に縮まってきていることです。趨勢としては今後とも同様の傾向が続くものと想定されます。従ってこのまま推移すれば近い将来、収支が逆転するであろうことが予想されます。

学校経営の安定は私学の場合、先ず学生の確保にあると思います。当面昭和67年までは18才人口の伸びもあって全体としては安全経営の方向で推移するものと考えられます。

しかしながら68年以降は、これが逆転して75年までに50万人が減少し、私学にとってきびしい時代に入ることが心配されています。ただ、既にこの種の経験をしたアメリカの状況を見ますと、54年(1979年)にピークになったとき432万人であ

った18才人口が、6年後の60年には66万人減少したのに対応して、高校卒業生も310万人から40万人減少して270万人になりました。ところが高等教育機関の在籍者は、逆に70万人増加したという報告がなされております。これは、主に私学の努力によること、そして18才人口以外の人口層の増が大きく影響していると言われていることです。

特にこれからは、低成長の時代に入りつつあると言われ、情報化社会が叫ばれるなかで、社会のニーズに対応した個性ある大学づくりが迫られるなど長期的に見れば決して楽観できないことが予想されます。このようなことを考えるとき、資金が足りなくなれば掛金を上げれば良いといった単純な発想を超え、長期的な対策を講じて行く必要があると思います。

昭和62年11月20日発行 私大退職金財団報 第14号より抜粋

## 第2章

### 常務理事等の紹介

## 財団10年の節目

常務理事 任期(1989.4.16～1994.3.31) <sup>きたはし とおる</sup>北橋 徹



平成元年4月から同6年3月までの5年間財団常務理事を勤めさせていただきました。私学の先生方をはじめ財団の役職員の皆様には大変お世話になりましたことを深く感謝申し上げます。

財団創設時からの理事長でいらした大木金次郎先生から辞令をいただいたのが4月16日のことでした。お元気な様子でお話しておられた先生が、その僅か3ヵ月あまり後に急逝されたことは、大きな驚きでした。

それから2年後の平成3年10月16日の夕方に財団の創立10周年を記念する懇親会が私学会館で開催されました。高梨公之理事長(当時)は200人ほどの参加者を前に開会のご挨拶で「本来なら祝賀の会とでも銘打ってやるべきものですが、財団の

前途もなかなか容易ならず祝賀のみをやっているときでもあるまいと、いささか自戒の趣も入れまして記念の懇親会という名前で皆様にお出でをいただいた次第です。」と述べられました。

創設以来10年を経過した財団の財政状況は、退職資金交付額が掛金納入額を上回るようになり、この数年私学団体、私学関係者、数理統計の専門家などのご意見を踏まえ、この問題について検討を続けてまいりましたが、この懇親会の当日開かれた財団の理事会と評議員会において、設立以来の掛金率「千分の60」を平成4年度から「千分の74」に改定することが承認決定されたのです。

財団の今後ますますの発展充実を祈っております。

## ご挨拶(就任時)

常務理事 任期(1993.6.1～2001.3.31) <sup>かわかみ あきら</sup>川上 晃



いままでは一大学法人の中でその組織の活性化と財政基盤の確立をめざして微力をつくして来ましたが、こんどは全国の私立大学、短大、高専を対象とした組織での仕事でありますので、一段と視野を拡げて業務の遂行に当たらなければならないと考えております。

この財団も昭和56年に設立されて以来12年を経過し、その基盤も固まりつつあるものと思われまます。これには業務開始年度から措置された財団の掛金に対する国庫補助も、財団の円滑な運営に多大な貢献をしているものと思われまます。これまでに財団の発展にご尽力されて来られた皆様のご努力とともに、文部省をはじめとする関係各位のご理解と心からの敬意と感謝を申し上げる次第です。

財団の設立の趣旨は、加盟大学等教職員の退職金の最低額を保障する制度の確立をはかることによ

て、教職員の待遇の改善と安定に資することを目的としたものであります。その運営にあたっては相互扶助の精神にもとづいて行われることが大切であると考えまます。

日本の社会もいよいよ本格的な高齢化時代を迎えようとしています。退職後の長い生活を意義あるものとするためには、退職金の問題は、年金、老人医療の問題とともに各個人にとっては切実な問題であります。日本経済もバブルの崩壊とともにその見通しも大変むつかしくなってきました。私学をめぐる環境もますますきびしくなってきました。

このような時にあたって財団の運営には長期の展望を持つことが大変重要なことと思われまます。そのような心掛けで事の処理にあたって行きたいと考えております。

平成5年7月20日発行 私大退職金財団報 第29号より抜粋

## 20世紀から21世紀へー感謝・感謝・感謝ー

常務理事 任期(1994.4.1～2000.7.13) <sup>たむら まこと</sup>田村 誠



常務理事として在職したのは、財団発足13年目の1994年4月からの6年余の期間でした。この間に、山一証券の経営破綻(1998年)や2000年問題などがありました。前半は小原哲郎理事長(玉川学園理事長・学園長)に、後半は大西昭男理事長(関西大学理事長)に大所高所からの確かな判断と懇切な指導をいただけたことは極めて幸いでした。

在職中の主要な課題の一つは、維持会員ごとの掛金と財団からの退職資金交付金のそれぞれ累積額の均衡を図る方策の模索でした。そして、検討の結果、創設以来の教職員の平均在職年数による補正方式に、過去の実績による調整を加味することに改めること

としました。改善しながら最善の方式にしていけばよい、とにかくスタートすべしということで、関連する規定などの整備を行い、平成13(2001)年度から実施することとなりました。維持会員各位と関係団体のご理解とご協力の賜物であったとつくづく思います。

また、この掛金率検討時、将来の退職資金支出のピーク時における財源のあり方についても議論がなされ、利息等の累積である現在の退職資金支払準備特定資産を、このピーク時に退職資金へ充当する計画が検討されました。平成23(2011)年度にこの計画が実行に移されたことを聞いて、感慨深くその当時のことを思い出しております。

## 財団の経営は大丈夫か!

常務理事 任期(2000.7.14～2006.3.31) <sup>おくだ よしきよ</sup>奥田 與志清



平成12年7月拝命。直ちに、翌13年度から適用する掛金率の仕組み、会員から預かっている掛金(資産)の運用等の説明を聴く。聴いているうちに、このままでは財団は信用されなくなっていくと危機感が募っていった。翌年4月就任の村上常務理事と相談して、不適正な運営の是正、改善に精力的に取り組むこととした。原田、瀬在両理事長は深い理解に基づき的確な決断をされた。不適正な経営として、特に次の3点を掲げる。

第1は、会員ごとに適用する補正掛金率は、実態に即せず著しく不公平。掛金超過の会員と掛金不足の会員が容易に交替しない。これでは相互扶助の精

神の根幹を揺るがす。次の(第6次)掛金率では抜本改善を実施(いわゆる収支差額指数方式を導入)。

第2は、資産運用に多額の株式が含まれ、時価は簿価の半額程度。安全な運用に反する。株式を売却して資産運用の健全化を実施。

第3は、常務理事、職員のボーナスが国家公務員を上回る有様。役員は直ちに削減。職員は3ヶ年かけて段階的に是正(平成15年度完了)。

このように、経営全般にわたり徹底的な見直しを不断に実施した。問題意識を持つ職員の積極的な協力を得たことに感謝している。



## 第2章

### 常務理事等の紹介

#### それにしても、財団設立から、もう30年か

常務理事 任期(2001.6.1～2009.3.31) <sup>むらかみ よしのり</sup>村上 義紀



この財団を30年前に設立した創設者たちの先見性には驚く。中でも平成9年以降になれば、私立大学等の教職員が毎年9千人以上も退職することがわかったとき、頭に去来したものは、おそらく、退職金を支払うことができるか、であったからにちがいない。

定年退職者数は予測できるが、自己都合の早期退職者数は見込めないから、予定以上の退職があったときは経営の安定を脅かす。そこで相互扶助の精神で全私立大学等が財団法人を設立したことは私学経営の安定に大きく貢献したのはまちがいない。

在任中におおきな問題があった。平成2年当時か

ら懸案だった準備資産の健全化である。財団発足当時から社債(株式)が、バブルがはじけて評価損が生じていたから理事会、評議員会は「資産運用に関する基本方針」を定め、平成17年度に全て処分、生保資産も全て解約した。

その結果、簿価より低い売却額となり、10億円の差額が生じたが、利息による蓄積分の範囲内で償却され、掛金による蓄積分にはなんら影響がなかったことは幸いだった。

以来、株式の運用と決別、利息は低いが、安全、確実な国債に切替えた歴史があることを記しておきたい。

#### 私学教育、私学経営から見た退職金財団

常務理事 任期(2006.4.1～2012.3.31) <sup>たか ため しげ</sup>高 為重



私は私立大学退職金財団(以下、「財団」という。)の設立前後に、文部省で私学助成の仕事に携わっておりました。その後も断続的ではありましたが、20年弱、私学、大学関係の業務に従事しましたので、財団の目的、役割については、一応理解をしていたつもりでありました。平成18年から財団の運営に直接携わる機会を得まして、私学教育、私学経営上、財団の果たしている役割の大きさを改めて再認識させられました。

退職金の法的性格はさて置き、その役割は私学の教職員が、将来を煩うことなく、日々の教育研究とその支援業務に専念できるようにすることにあると

思います。その大切な退職金の支給を確実なものにするために、私学関係者の総意により財団は設立されました。

その設立時の状況等から財団の退職資金交付事業の基本的仕組は出来ておりますが、その後の私学を取り巻く状況の変化に対応して種々の工夫、改善が加えられてきております。

しかし、私学の経営環境が一段と厳しさを増すなか、退職金自体についても、国家公務員の退職金の見直しの動き、退職給付会計導入による影響等から、今後の財団の運営には、これまで以上の創意工夫が求められることになると思います。

#### 会員の信頼に答えて

理事・事務局長 任期(1981.8.28～1985.3.31) <sup>いけだ せつ お</sup>池田 節夫



すでにお知らせしましたとおり、文部省は、きびしい財政状況のもとで、昭和58年度の私立大学等経常費補助の概算要求を、前年度より28億円減の2,807億円でとりまとめ、大蔵省に提出しました。

そうしたなかで、同補助に含まれております本財団の維持会員が本財団に納入する掛金に対する補助金は、前年度より5億5,200万円が増額計上されています。

これは、文部省が、きびしい財政状況のもとでも、本財団の育成のために一歩でも半歩でも前進させようとする姿勢を示してくれたものであると考えています。

したがいまして、われわれ事務局を預る者としては、この文部省の姿勢にこたえることは勿論です

が、維持会員が本財団によせている期待にこたえるためにどのように対処するかが使命であると考えています。

本財団の事業は、まったく新しい事業ですし、本財団の職員も新しく採用された者ばかりです。また、維持会員の職員の方々にも新しい事務を処理していただくわけであります。そのために、お互いに手違いや何かがあるかもしれません。しかし、本財団と維持会員との間柄は一体のものであると考えておりますので、各位のお力をかりながら、誠心誠意、本財団の事業を円滑に、かつ効率的に進めてゆきたいと考えています。

昭和57年11月20日発行 私立退職金財団報 第2号より抜粋

#### 平成5年度決算と掛金率の改定について

理事・事務局長 任期(1989.4.1～2004.3.31) <sup>みやその みよし</sup>宮園 三善



去る平成6年6月23日の理事会・評議員会において、平成5年度収支決算が承認され、次いで平成7年度から9年度に適用する掛金率は千分の85とする決定が行われました。

今回の掛金率見直しについては、基本的に平成4年度から6年度の掛金率改定の際に定めた方針に沿ったものです。その方針との相違点は、ご承知のように昨今の経済情勢の悪化により、利息収入が多くを望めなくなったことから、前回は掛金率の軽減策が講じられたものが、平成7年度から9年度については準備資産の目減りを防ぐことに当てざるを得なくなったものです。

当財団の財政方式は、各年度の退職資金はその年度の掛金で賄うという賦課方式を原則としていますので、退職資金交付所要額の増減に応じた掛金率の改定が不可欠な条件になっております。そこで平成

3年の理事会等で10年間、5年間、3年間の3つの期間毎に平準掛金率案が検討審議されましたところ、実態との乖離が少なく、当面の引き上げ中が最も小さくなる3年間平準案が採択され、以後の掛金率は3年毎度に見直すとの基本方針の決定を見ました。

在職者で最も多いのは45才で、これを頂点にしてほぼピラミッド型になっています。平成4年度現在45才前後から定年(65才、70才)前までの退職者は大変少ないので、この人達が定年に達する20年後頃が退職資金支出のピークとなり、それに向かって退職資金は漸増傾向をたどると見込まれます。ただ退職金は年金と異なり一過性のものですから、ピーク後は減少しやがて横這いの安定期に入っていくと推測しています。当財団の役割は、教職員の年齢構成の成熟化に応じてますます重要になっています。

平成6年7月30日発行 私立退職金財団報 第31号より抜粋

# 第2章 役員名簿

\*水色の役員は理事長。  
\*就任日順。五十音順。

第1期 任期：1981（昭和56）年8月28日～1985（昭和60）年3月31日  
**理事**

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
池田 節夫	私立大学退職金財団設立準備室長	1981. 8.28	1985. 3.31
石川 忠雄	慶應義塾長	1981. 8.28	1989. 3.31
大木 金次郎	青山学院院長・理事長	1981. 8.28	1989. 8. 3
岡 茂男	武蔵大学学長	1981. 8.28	1984. 4. 1
公江 喜市郎	武庫川学院理事長・学院長	1981. 8.28	1981. 9. 6
越原 公明	越原学園理事長・学長	1981. 8.28	1982. 6.11
酒向 誠	立教女学院短期大学学長	1981. 8.28	1985. 3.31
佐藤 貢	酪農学園理事長	1981. 8.28	1988. 6.23
清水 司	早稲田大学総長	1981. 8.28	1985. 3.31
白教 美輝雄	大阪歯科大学理事長・学長	1981. 8.28	1985. 3.31
隅谷 三喜男	東京女子大学学長	1981. 8.28	1988. 3.31
高橋 末雄	日本医科大学理事長	1981. 8.28	1984. 5.18
高柳 義一	東北薬科大学理事長・学長	1981. 8.28	1988. 2. 3
竹田 鐵仙	愛知学院長・学長	1981. 8.28	1988. 2.27
田淵 諦純	大阪成蹊女子短期大学学長	1981. 8.28	1991. 4. 4
野田 茂	東海大学常務理事	1981. 8.28	1983. 7.20
吉岡 博人	東京女子医科大学理事長・学長	1981. 8.28	1985. 3.31
木宮 乾峰	常葉学園短期大学学長	1982. 6.23	1987. 3.31
佐久間 彊	千葉経済学園理事長・学長	1982. 6.23	1999. 6.23
清水 成之	日本私学振興財団常務理事	1982. 6.23	1984. 6.25
鈴木 勝	日本大学総長	1983. 6.24	1985. 3.31
鎌田 義郎	慶應義塾創立125年記念事業準備室長	1984. 3.21	1993. 3.31
安藤 良雄	成城大学学長	1984. 6.26	1985. 5. 6
小原 哲郎	玉川学園理事長・学長	1984. 6.26	1997. 3.31
甲斐 安夫	日本私学振興財団常務理事	1984. 6.26	1989. 3.31

**監事**

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
木内 四郎兵衛	東京成徳学園理事長・学長	1981. 8.28	1993. 3.31
松宮 誠一	東京歯科大学学長	1981. 8.28	1985. 3.31
鰐淵 健之	熊本学園理事長	1981. 8.28	1985. 3.31

第2期 任期：1985（昭和60）年4月1日～1989（平成元）年3月31日  
**理事**

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
石川 忠雄	慶應義塾長	1981. 8.28	1989. 3.31
大木 金次郎	青山学院院長・理事長	1981. 8.28	1989. 8. 3
佐藤 貢	酪農学園理事長	1981. 8.28	1988. 6.23
隅谷 三喜男	東京女子大学学長	1981. 8.28	1988. 3.31
高柳 義一	東北薬科大学理事長・学長	1981. 8.28	1988. 2. 3
竹田 鐵仙	愛知学院長・学長	1981. 8.28	1988. 2.27
田淵 諦純	大阪成蹊女子短期大学学長	1981. 8.28	1991. 4. 4
木宮 乾峰	常葉学園短期大学学長	1982. 6.23	1987. 3.31
佐久間 彊	千葉経済学園理事長・学長	1982. 6.23	1999. 6.23
鎌田 義郎	慶應義塾塾監局職員（局長待遇）	1984. 3.21	1993. 3.31
安藤 良雄	成城大学学長	1984. 6.26	1985. 5. 6
小原 哲郎	玉川学園理事長・学長	1984. 6.26	1997. 3.31
甲斐 安夫	私立大学退職金財団常務理事	1984. 6.26	1989. 3.31
小尾 厩雄	文教大学学園理事長・学長	1985. 4. 1	1993. 3.31
高梨 公之	日本大学総長	1985. 4. 1	1993. 3.31
西原 春夫	早稲田大学総長	1985. 4. 1	1993. 3.31
濱田 稔	愛知大学理事長・学長	1985. 4. 1	1987.10. 8
村崎 凡人	村崎学園理事長	1985. 4. 1	1989. 5.10
篠沢 公平	成城学園常務理事	1985.10. 1	1989. 3.31
馬渡 房	東洋学園理事長・学長	1987. 6.25	1997. 3.31
情野 鉄雄	東北学院院長・学長	1988. 3.23	1999. 6.23
中本 三省	梅花学園理事長	1988. 6.24	1999. 6.23
佐藤 直助	三島学園学長・学長	1988. 6.24	1994. 1.29
森本 正夫	北海学園理事長	1988. 6.24	1997. 3.31
渡邊 亘親	金城学院理事長・学院長	1988. 6.24	1997. 3.31

**監事**

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
木内 四郎兵衛	東京成徳学園理事長・学長	1981. 8.28	1993. 3.31
原田 嘉中	千葉学園理事長・学園長	1985. 4. 1	1993. 3.31
増田 四郎	東京経済大学理事長	1985. 4. 1	1991. 6.26

第3期 任期：1989（平成元）年4月1日～1993（平成5）年3月31日  
**理事**

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
大木 金次郎	青山学院院長・理事長	1981. 8.28	1989. 8. 3
田淵 諦純	大阪成蹊女子短期大学学長	1981. 8.28	1991. 4. 4
佐久間 彊	千葉経済学園理事長・学長	1982. 6.23	1999. 6.23
鎌田 義郎	私立大学退職金財団常務理事	1984. 3.21	1993. 3.31
小原 哲郎	玉川学園理事長・学長	1984. 6.26	1997. 3.31
小尾 厩雄	文教大学学園理事長・学長	1985. 4. 1	1993. 3.31
高梨 公之 <sup>(注)</sup>	日本大学総長	1985. 4. 1	1993. 3.31
西原 春夫	早稲田大学総長	1985. 4. 1	1993. 3.31
村崎 凡人	村崎学園理事長	1985. 4. 1	1989. 5.10
馬渡 房	東洋学園理事長・学長	1987. 6.25	1997. 3.31
情野 鉄雄	東北学院院長・学長	1988. 3.23	1999. 6.23
中本 三省	梅花学園理事長	1988. 6.24	1999. 6.23
佐藤 直助	三島学園学長・学長	1988. 6.24	1994. 1.29
森本 正夫	北海学園理事長	1988. 6.24	1997. 3.31
渡邊 亘親	金城学院理事長・学院長	1988. 6.24	1997. 3.31
北橋 徹	日本体育・学校健康センター理事	1989. 4. 1	1994. 3.31
土田 将雄	上智大学学長	1989. 4. 1	1993. 3.31
松田 芳郎	京都薬科大学理事長	1989. 4. 1	1990. 9.17
宮園 三善	私立大学退職金財団参与・事務局長	1989. 4. 1	2004. 3.31
井尻 裕	吉備学園理事長・学長	1989. 6.21	1993. 3.31
西岡 久雄	青山学院大学学長	1989.10.19	1992. 6.25
人見 楠郎	昭和女子大学理事長・学長	1990.10.19	2000.11. 4
坂根 潔	山内学園理事長・学長	1991. 6.27	1996. 6.27
濱田 陽太郎	立教大学総長	1992. 6.26	1994. 6.23

**監事**

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
木内 四郎兵衛	東京成徳学園理事長・学長	1981. 8.28	1993. 3.31
原田 嘉中	千葉学園理事長・学園長	1985. 4. 1	1993. 3.31
増田 四郎	東京経済大学理事長	1985. 4. 1	1991. 6.26
ペドロ・シモン	南山学園理事長	1991. 6.27	1997. 3.31

(注)理事長就任は、1989（平成元）年10月18日。

第4期 任期：1993（平成5）年4月1日～1997（平成9）年3月31日  
**理事**

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
佐久間 彊	千葉経済学園理事長・学長	1982. 6.23	1999. 6.23
小原 哲郎	玉川学園理事長・学長	1984. 6.26	1997. 3.31
馬渡 房	東洋学園学長	1987. 6.25	1997. 3.31
情野 鉄雄	東北学院院長・理事長・学長	1988. 3.22	1999. 6.23
中本 三省	梅花学園理事長	1988. 6.24	1999. 6.23
佐藤 直助	三島学園学長・学長	1988. 6.24	1994. 1.29
森本 正夫	北海学園理事長・同北見大学長	1988. 6.24	1997. 3.31
渡邊 亘親	金城学院理事長・学院長	1988. 6.24	1997. 3.31
北橋 徹	私立大学退職金財団常務理事	1989. 4. 1	1994. 3.31
宮園 三善	私立大学退職金財団理事・事務局長	1989. 4. 1	2004. 3.31
人見 楠郎	昭和女子大学理事長・学長	1990.10.19	2000.11. 4
坂根 潔	山内学園理事長	1991. 6.27	1996. 6.27
濱田 陽太郎	立教大学総長	1992. 6.26	1994. 6.23
石田 成夫	石田学園理事長・学長	1993. 4. 1	1999. 8. 1
川上 晃	早稲田大学総務部参与	1993. 4. 1	2001. 3.31
小山 宙丸	早稲田大学総長	1993. 4. 1	1995. 3.23
谷本 貞人	関西外国語大学理事長・学長	1993. 4. 1	2007. 6.20
永井 國太郎	東京薬科大学理事長	1993. 4. 1	1994. 3.16
松本 三郎	慶應義塾常任理事	1993. 4. 1	1994. 3.16
岩山 太次郎	同志社大学学長	1994. 3.17	1998. 6.24
廣川 利男	東京電機大学理事長	1994. 3.17	2005. 3.31
豊田 耕作	千葉工業大学理事長	1994. 3.17	2005. 3.31
田村 誠	京都大学事務局長	1994. 4. 1	2000. 7.13
鳥居 泰彦	慶應義塾長	1994. 6.24	2001. 3.31
山本 襄治	上智学院理事長	1995. 3.24	1999. 6.23
塩川 利貞	大阪青山学園理事長・学長	1996. 6.28	2005. 3.31

**監事**

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
ペドロ・シモン	南山学園理事長	1991. 6.27	1997. 3.31
黒田 壽二	金沢工業大学学長・総長	1993. 4. 1	2001. 3.31
中西 憲一郎	中西学園理事長・学長	1993. 4. 1	1999. 6.23

# 第2章 役員名簿

\*水色の役員は理事長。  
\*就任日順。五十音順。

第5期 任期：1997(平成9)年4月1日～2001(平成13)年3月31日

### 理事

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
佐久間 彊	千葉経済学園理事長・学長	1982. 6.23	1999. 6.23
情野 鉄雄	東北学院院長・理事長・学長	1988. 3.22	1999. 6.23
中本 三省	梅花学園理事長	1988. 6.24	1999. 6.23
宮園 三善	私立大学退職金財団理事・事務局長	1989. 4. 1	2004. 3.31
人見 楠郎	昭和女子大学理事長・学長	1990.10.19	2000.11. 4
石田 成夫	石田学園理事長・学長	1993. 4. 1	1999. 8. 1
川上 晃	私立大学退職金財団常務理事	1993. 4. 1	2001. 3.31
谷本 真人	関西外国語大学理事長・学長	1993. 4. 1	2007. 6.20
岩山 次太郎	同志社大学学長	1994. 3.17	1998. 6.24
廣川 利男	東京電機大学理事長	1994. 3.17	2005. 3.31
豊田 耕作	千葉工業大学理事長	1994. 3.17	2005. 3.31
田村 誠	私立大学退職金財団常務理事	1994. 4. 1	2000. 7.13
鳥居 泰彦	慶應義塾長	1994. 6.24	2001. 3.31
山本 襄治	上智学院理事長	1995. 3.24	1999. 6.23
塩川 利員	大阪青山学園理事長・学長	1996. 6.28	2005. 3.31
大西 昭男	関西大学理事長	1997. 4. 1	2001. 3.31
小出 忠孝	愛知学院学院長・学長	1997. 4. 1	2005. 3.31
中川 秀恭	大妻学院理事長・学長	1997. 4. 1	2001. 3.31
遊佐 孝五	酪農学園理事長	1997. 4. 1	2000. 3.22
瀬在 幸安	日本大学総長	1998. 6.25	2009. 3.31
奥島 孝康	早稲田大学総長	1999. 6.24	2003. 3.27
高鳥 正夫	東横学園女子短期大学学長	1999. 6.24	1999.12.31
塚原 勇	関西医科大学理事長	1999. 6.24	2005. 3.31
富塚 文太郎	東京経済大学理事長・学長	1999. 6.24	2005. 3.31
高柳 義男	東北薬科大学理事長・学長	2000. 3.23	2001. 2.11
野又 肇	野又学園理事長	2000. 3.23	-
川並 弘昭	東京聖徳学園理事長・学園長・学長	2000. 6.28	2009. 3.31
奥田 與志清	日本私立学校振興・共済事業団常務理事	2000. 7.14	2006. 3.31

### 監事

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
黒田 壽二	金沢工業大学学園長・総長	1993. 4. 1	2001. 3.31
中西 憲一郎	中西学園理事長・学長	1993. 4. 1	1999. 6.23
横井 弘美	名古屋学院大学常任理事	1997. 4. 1	2000. 6.27
松田 英毅	作陽学園理事長・学長	1999. 6.24	2001. 3.31
諸澤 英道	常磐大学学長	2000. 6.28	2002. 3.27

第6期 任期：2001(平成13)年4月1日～2005(平成17)年3月31日

### 理事

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
宮園 三善	私立大学退職金財団理事・参与	1989. 4. 1	2004. 3.31
谷本 真人	関西外国語大学理事長・学長	1993. 4. 1	2007. 6.20
廣川 利男	東京電機大学学園長	1994. 3.17	2005. 3.31
豊田 耕作	千葉工業大学理事長	1994. 3.17	2005. 3.31
塩川 利員	大阪青山学園理事長・学長	1996. 6.28	2005. 3.31
小出 忠孝	愛知学院学院長・学長	1997. 4. 1	2005. 3.31
瀬在 幸安	日本大学総長	1998. 6.25	2009. 3.31
奥島 孝康	早稲田大学総長	1999. 6.24	2003. 3.27
塚原 勇	関西医科大学理事長	1999. 6.24	2005. 3.31
富塚 文太郎	東京経済大学理事長	1999. 6.24	2005. 3.31
野又 肇	野又学園理事長	2000. 3.23	-
川並 弘昭	東京聖徳学園理事長・学園長・学長	2000. 6.28	2009. 3.31
奥田 與志清	私立大学退職金財団常務理事	2000. 7.14	2006. 3.31
伊藤 唯真	京都文教短期大学学長	2001. 4. 1	2001. 6.27
清成 忠男	法政大学総長・理事長	2001. 4. 1	2005. 3.31
日下 晃	武庫川学院理事長・学長	2001. 4. 1	2001. 9. 1
黒田 壽二	金沢工業大学学園長・総長	2001. 4. 1	-
原田 嘉中	千葉学園理事長・学園長	2001. 4. 1	2005. 3.31
村上 義紀	早稲田大学参与	2001. 4. 1	2009. 3.31
西村 駿一	別府大学理事長	2001. 6.28	-
北元 喜朗	北陸大学理事長	2002. 3.28	-
安西 祐一郎	慶應義塾長	2003. 3.28	2009. 6.25

### 監事

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
諸澤 英道	常磐大学学長	2000. 6.28	2002. 3.27
福井 直敬	武蔵野音楽学園理事長・学長	2001. 4. 1	2005. 3.31
二上 貞夫	富士短期大学理事長	2001. 4. 1	2005. 3.31
大森 健一	獨協学園理事長・獨協医科大学学長	2002. 3.28	2004. 6.24
佐伯 弘治	日通学園学園長	2004. 6.25	-

第7期 任期：2005(平成17)年4月1日～2009(平成21)年3月31日

### 理事

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
谷本 真人	関西外国語大学理事長・学長	1993. 4. 1	2007. 6.20
瀬在 幸安	日本大学総長	1998. 6.25	2009. 3.31
野又 肇	野又学園理事長	2000. 3.23	-
川並 弘昭	東京聖徳学園理事長・学園長・学長	2000. 6.28	2009. 3.31
奥田 與志清	私立大学退職金財団常務理事	2000. 7.14	2006. 3.31
黒田 壽二	金沢工業大学学園長・総長	2001. 4. 1	-
村上 義紀	私立大学退職金財団常務理事	2001. 4. 1	2009. 3.31
西村 駿一	別府大学理事長	2001. 6.28	-
北元 喜朗	北陸大学理事長	2002. 3.28	-
安西 祐一郎	慶應義塾長	2003. 3.28	2009. 6.25
後藤 淳	名古屋電気学園理事長・総長	2005. 4. 1	2008. 6.18
佐藤 弘毅	目白学園理事長・学長	2005. 4. 1	-
白井 克彦	早稲田大学総長	2005. 4. 1	2011. 6.13
菅野 卓雄	東洋大学理事長	2005. 4. 1	2007. 3.15
納谷 廣美	明治大学学長	2005. 4. 1	-
八田 英二	同志社大学学長	2005. 4. 1	-
福井 直敬	武蔵野音楽学園理事長・学長	2005. 4. 1	-
山内 昭人	山内学園理事長	2005. 4. 1	2008. 6.18
高 為重	国立オリンピック記念青少年総合センター理事長	2006. 4. 1	2012. 3.31
松田 藤四郎	東京農業大学理事長・東京情報大学学長	2007. 3.16	2009. 3.31
末岡 熙章	市邨学園理事長・学園長・学長	2007. 6.21	-
高柳 元明	東北薬科大学理事長・学長	2008. 6.19	-
福元 裕二	永原学園理事長・学長	2008. 6.19	-

### 監事

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
佐伯 弘治	日通学園学園長	2004. 6.25	-
小川 道雄	薫英学園理事長・学園長	2005. 4. 1	-
宮崎 利夫	東京薬科大学理事長	2005. 4. 1	2006. 3.15
赫 彰郎	日本医科大学理事長	2006. 3.16	2009. 3.31

第8期 任期：2009(平成21)年4月1日～2013(平成25)年3月31日予定

### 理事

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
野又 肇	野又学園理事長	2000. 3.23	-
黒田 壽二	金沢工業大学学園長・総長	2001. 4. 1	-
西村 駿一	別府大学学園長	2001. 6.28	-
北元 喜朗	北陸大学理事長	2002. 3.28	-
安西 祐一郎	慶應義塾長	2003. 3.28	2009. 6.25
佐藤 弘毅	目白学園理事長・学長	2005. 4. 1	-
白井 克彦	早稲田大学総長	2005. 4. 1	2011. 6.13
納谷 廣美	明治大学学長	2005. 4. 1	-
八田 英二	同志社大学学長	2005. 4. 1	-
福井 直敬	武蔵野音楽学園理事長・学長	2005. 4. 1	-
高 為重	私立大学退職金財団常務理事	2006. 4. 1	2012. 3.31
末岡 熙章	市邨学園理事長・学園長・学長	2007. 6.21	-
高柳 元明	東北薬科大学理事長・学長	2008. 6.19	-
福元 裕二	永原学園理事長・学長	2008. 6.19	-
石川 武	慶応義塾創立150年記念事業室長	2009. 4. 1	-
赫 彰郎	日本医科大学理事長	2009. 4. 1	-
村上 勝彦	東京経済大学理事長	2009. 4. 1	2012. 1.19
森脇 道子	自由が丘産能短期大学学長	2009. 4. 1	-
酒井 健夫	日本大学総長	2009. 6.26	-
清家 篤	慶應義塾長	2011. 6.14	-
鎌田 薫	早稲田大学総長	2012. 1.20	-
素川 富司	日本私立大学協会調査役	2012. 4. 1	-

### 監事

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
佐伯 弘治	日通学園学園長	2004. 6.25	-
小川 道雄	薫英学園理事長・学園長	2005. 4. 1	-
小田 一幸	桑沢学園理事長	2009. 4. 1	-



## 評議員名簿

\*就任日順。五十音順。

第1期 任期：1981（昭和56）年10月22日～1985（昭和60）年10月21日

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
浅井 猛	浅井学園理事長	1981.10.22	1989.10.21
朝倉 孝吉	成蹊大学学長	1981.10.22	1989.10.21
浅田 敏雄	東邦大学学長	1981.10.22	1989.10.21
安達 壽雄	安達学園理事長・学長	1981.10.22	1993.10.21
井尻 裕	吉備学園理事長・学長	1981.10.22	1989. 6.21
尾形 典男	立教大学総長	1981.10.22	1983. 3.31
加藤 五六	明治大学理事	1981.10.22	1985.10.21
小林 武治	國學院大學理事長代行	1981.10.22	1987. 4.12
崎田 直次	中央大学教授	1981.10.22	1985.10.21
佐藤 直助	三島学園理事長・学長	1981.10.22	1988. 6.23
佐和 隆研	嵯峨美術短期大学学長	1981.10.22	1983. 1. 5
鈴木 勝	日本大学総長	1981.10.22	1983. 6. 2
関口 富左	郡山開成学園理事長・学長	1981.10.22	2005.10.21
田邊 教行	目白学園理事長	1981.10.22	1984. 7. 2
時任 正夫	北星学園理事長	1981.10.22	1983.10. 6
中本 三省	梅花学園理事長	1981.10.22	1988. 6.23
西中 孝次	名古屋学院大学理事長	1981.10.22	1985.10.21
蓮見 孝雄	東京電機大学理事長	1981.10.22	1988. 6.23
平山 吉晴	育英工業高等専門学校副校長	1981.10.22	2001. 3.27
福原 軍造	福原学園理事長・学長	1981.10.22	1984.12. 7
本田 親文	成城学園常務理事	1981.10.22	1985.10.21
増田 四郎	東京経済大学理事長	1981.10.22	1985.10.21
松尾 信資	名城大学理事長	1981.10.22	1984. 3.31
松田 英毅	作陽学園理事長	1981.10.22	1982. 4.27
松田 芳郎	京都薬科大学理事長	1981.10.22	1985.10.21
松本 尚	京浜大学理事長・学長	1981.10.22	1992.10.27
松山 義則	同志社大学学長	1981.10.22	1989.10.21
村崎 凡人	村崎学園理事長	1981.10.22	1985. 3.19
矢次 保	私立大学協会専務理事	1981.10.22	1984. 3. 8
湯本 芳雄	東京薬科大学理事長	1981.10.22	1989.10.21
中村 久雄	中村学園理事長	1982. 3.26	1985.10.21
松井 魁	宇部短期大学学長	1982. 6.23	1987. 8.19
大橋 俊有	京都文教短期大学学長	1983. 3.23	1990.10. 6
高橋 健人	立教大学総長	1983. 6.24	1986. 6.24
久井 忠雄	関西大学理事長	1983. 6.24	1991. 8.24
森本 正夫	北海学園理事長	1984. 3.21	1988. 6.23
米本 正	日本体育会理事長	1984. 6.26	1993.10.21
渡邊 宜親	金城学院院長・理事長	1984. 6.26	1988. 6.23
鯉坂 二夫	甲南女子大学学長	1985. 3.20	1993.10.21
野久尾 徳美	鹿児島経済大学学長	1985. 3.20	1993.10.21
馬渡 房	東洋学園理事長・学長	1985. 3.20	1987. 6.25

第2期 任期：1985（昭和60）年10月22日～1989（平成元）年10月21日

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
浅井 猛	浅井学園理事長	1981.10.22	1989.10.21
朝倉 孝吉	成蹊大学学長	1981.10.22	1989.10.21
浅田 敏雄	東邦大学学長	1981.10.22	1989.10.21
安達 壽雄	安達学園理事長・学長	1981.10.22	1993.10.21
井尻 裕	吉備学園理事長・学長	1981.10.22	1989. 6.21
小林 武治	國學院大學理事長	1981.10.22	1987. 4.12
佐藤 直助	三島学園理事長・学長	1981.10.22	1988. 6.23
関口 富左	郡山開成学園理事長・学長	1981.10.22	2005.10.21
中本 三省	梅花学園理事長	1981.10.22	1988. 6.23
蓮見 孝雄	東京電機大学理事長	1981.10.22	1988. 6.23
平山 吉晴	育英工業高等専門学校副校長	1981.10.22	2001. 3.27
松本 尚	京浜大学理事長・学長	1981.10.22	1992.10.27
松山 義則	同志社大学学長	1981.10.22	1989.10.21
湯本 芳雄	東京薬科大学理事長	1981.10.22	1989.10.21
松井 魁	宇部短期大学学長	1982. 6.23	1987. 8.19
大橋 俊有	京都文教短期大学学長	1983. 3.23	1990.10. 6
高橋 健人	立教大学総長	1983. 6.24	1986. 6.24
久井 忠雄	関西大学理事長	1983. 6.24	1991. 8.24
森本 正夫	北海学園理事長	1984. 3.21	1988. 6.23
米本 正	日本体育会理事長	1984. 6.26	1993.10.21
渡邊 宜親	金城学院院長・理事長	1984. 6.26	1988. 6.23
鯉坂 二夫	甲南女子大学学長	1985. 3.20	1993.10.21
野久尾 徳美	鹿児島経済大学学長	1985. 3.20	1993.10.21
馬渡 房	東洋学園理事長・学長	1985. 3.20	1987. 6.25
出田 憲二	御船学園理事長・学長	1985.10.22	2001.10.21
上野 念	東海大学理事・総務局長	1985.10.22	1990. 6.21
川添 利幸	中央大学学長	1985.10.22	1991. 3.22
島田 正郎	明治大学総長	1985.10.22	1992. 6.25
情野 鉄雄	東北学院院長・学長	1985.10.22	1988. 3.22
立川 昭二郎	広島修道大学学長	1985.10.22	1990. 3.22
谷岡 太郎	谷岡学園理事長・学長	1985.10.22	1993.10.21
松田 芳郎	京都薬科大学理事長	1986. 3.18	1989. 3.31
濱田 陽太郎	立教大学総長	1986. 6.25	1992. 6.25
小田切 美文	専修大学学長	1987. 6.25	1989.10.21
高鳥 正夫	東横学園女子短期大学学長	1987. 6.25	1997.10.21
杉 富士雄	中国短期大学学長	1987. 9.30	1989.10.21
久保田 淳一	甲南学園理事長	1988. 3.23	1992. 3.18
小出 忠孝	愛知学院長・学長	1988. 6.24	1997. 3.31
菅野 敏雄	神奈川大学理事長	1988. 6.24	1995. 6.28
杉本 健一	北星学園常務理事	1988. 6.24	1991.10.15
永井 汎	日本医科大学理事長	1988. 6.24	1990.10.18
山崎 一穎	跡見学園女子大学学長	1988. 6.24	1989.10.21
廣川 利男	東京電機大学理事長	1989. 6.22	1994. 3.16

第3期 任期：1989（平成元）年10月22日～1993（平成5）年10月21日

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
安達 壽雄	安達学園理事長・学長	1981.10.22	1993.10.21
関口 富左	郡山開成学園理事長・学長	1981.10.22	2005.10.21
平山 吉晴	育英工業高等専門学校副校長	1981.10.22	2001. 3.27
松本 尚	鎌倉女子大学理事長・学長	1981.10.22	1992.10.27
大橋 俊有	京都文教短期大学学長	1983. 3.23	1993.10.21
久井 忠雄	関西大学理事長	1983. 6.24	1991. 8.24
米本 正	日本体育会理事長	1984. 6.26	1993.10.21
鯉坂 二夫	甲南女子大学学長	1985. 3.20	1993.10.21
野久尾 徳美	鹿児島経済大学学長	1985. 3.20	1993.10.21
出田 憲二	御船学園理事長・学長	1985.10.22	2001.10.21
上野 念	東海大学理事・総務局長	1985.10.22	1990. 6.21
川添 利幸	中央大学学長	1985.10.22	1991. 3.22
島田 正郎	明治大学総長	1985.10.22	1992. 6.25
立川 昭二郎	広島修道大学学長	1985.10.22	1990. 3.22
谷岡 太郎	谷岡学園理事長・学長	1985.10.22	1993.10.21
濱田 陽太郎	立教大学総長	1986. 6.25	1992. 6.25
高鳥 正夫	東横学園女子短期大学学長	1987. 6.25	1997.10.21
久保田 淳一	甲南学園理事長	1988. 3.23	1992. 3.18
小出 忠孝	愛知学院長・学長	1988. 6.24	1997. 3.31
菅野 敏雄	神奈川大学理事長	1988. 6.24	1995. 6.28
杉本 健一	北星学園常務理事	1988. 6.24	1991.10.15
永井 汎	日本医科大学理事長	1988. 6.24	1990.10.18
廣川 利男	東京電機大学理事長	1989. 6.22	1994. 3.16
阿利 莫二	法政大学総長・理事長	1989.10.22	1995. 4.28
金井 兼造	金井学園理事長	1989.10.22	1997.10.21
栗山 百合子	清泉女子大学学長	1989.10.22	1993.10.21
坂田 正二	広島文化女子短期大学学長	1989.10.22	2005.10.21
竹田 淳照	札幌大谷短期大学学長	1989.10.22	1992. 6.26
谷岡 武雄	立命館総長・学長	1989.10.22	1991. 3.22
豊田 耕作	千葉工業大学理事長	1989.10.22	1994. 3.16
三輪 哲郎	東京医科大学学長	1989.10.22	1992. 6.25
森田 嘉一	京都外国語大学理事長・学長・総長	1989.10.22	1997.10.21
田中 輝雄	西南学院院長・学長	1990. 3.23	1997.10.21
松前 達郎	東海大学学長	1990. 6.22	1997.10.21
石井 淳一	昭和大学学長	1990.10.18	1994.10.27
日下 晃	武庫川学院理事長・学院長・学長	1991. 3.23	2001. 3.31
笹田 友三郎	同志社大学学長	1991. 3.23	1992. 6.25
天満 美智子	津田塾大学学長	1991. 3.23	1997. 3.31
柘植 一雄	関西学院大学学長	1991.10.16	1993.10.21
遊佐 孝五	酪農学園学長	1991.10.16	1997. 3.31
城崎 進	神戸女学院理事長・院長	1992. 3.18	1997.10.21
石井 昌三	順天堂理事長・学長	1992. 6.26	1993.10.21
稲野 治兵衛	関西大学理事長	1992. 6.26	1992. 7. 7
小澤 保知	北海道自動車短期大学学長	1992. 6.26	1998. 6.24
佐々木 周二	國學院大學理事長	1992. 6.26	1997.10.21
高木 友之助	中央大学学長	1992. 6.26	1993.10.21
岩山 太次郎	同志社大学学長	1992.10.22	1994. 3.16
川並 弘昭	東京聖徳学園理事長・学園長・学長	1993. 3.17	2000. 6.27

第4期 任期：1993（平成5）年10月22日～1997（平成9）年10月21日

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
関口 富左	郡山開成学園理事長・学長	1981.10.22	2005.10.21
平山 吉晴	育英工業高等専門学校副校長	1981.10.22	2001. 3.27
出田 憲二	御船学園理事長・学長	1985.10.22	2001.10.21
高鳥 正夫	東横学園女子短期大学学長	1987. 6.25	1997.10.21
小出 忠孝	愛知学院長・学長	1988. 6.24	1997. 3.31
菅野 敏雄	神奈川大学理事長	1988. 6.24	1995. 6.28
廣川 利男	東京電機大学理事長	1989. 6.22	1994. 3.16
阿利 莫二	法政大学総長・理事長	1989.10.22	1995. 4.28
金井 兼造	金井学園学長・総長	1989.10.22	1997.10.21
坂田 正二	広島化学学園理事長・学長	1989.10.22	2005.10.21
豊田 耕作	千葉工業大学理事長	1989.10.22	1994. 3.16
森田 嘉一	京都外国語大学理事長・総長	1989.10.22	1997.10.21
田中 輝雄	西南学院院長・大学長	1990. 3.23	1997.10.21
松前 達郎	東海大学総長・理事長	1990. 6.22	1997.10.21
石井 淳一	昭和大学学長	1990.10.18	1994.10.27
日下 晃	武庫川学院理事長・学院長・学長	1991. 3.23	2001. 3.31
天満 美智子	津田塾大学学長	1991. 3.23	1997. 3.31
遊佐 孝五	酪農学園理事長	1991.10.16	1997. 3.31
城崎 進	神戸女学院理事長・院長	1992. 3.18	1997.10.21
平澤 保知	北海道自動車短期大学学長	1992. 6.26	1998. 6.24
佐々木 周二	國學院大學理事長	1992. 6.26	1997.10.21
岩山 太次郎	同志社大学学長	1992.10.22	1994. 3.16
川並 弘昭	東京聖徳学園理事長・学園長・学長	1993. 3.17	2000. 6.27
紙谷 良夫	九州国際大学理事長	1993.10.22	2001.10.21
瀧川 直昭	滝川学園理事長・学長	1993.10.22	2000. 6.27
武田 建	関西学院理事長	1993.10.22	2002. 6.26
田中 喜一	大阪音楽大学理事長	1993.10.22	1996.11.13
塚原 勇	関西医科大学理事長	1993.10.22	1999. 6.23
遠山 紗江子	清泉女子大学学長	1993.10.22	1997.10.21
内藤 昭一	青山学院大学学長	1993.10.22	1996. 6.29
福井 直敬	武蔵野音楽大学学長	1993.10.22	2001. 3.31
山田 博光	帝塚山学院大学学長	1993.10.22	1997.10.21
冲永 荘一	帝京大学理事長・総長・学長	1994. 3.17	2003. 3.27
高柳 義男	東北薬科大学理事長・学長	1994. 3.17	2000. 3.22
大西 昭男	関西大学学長	1994. 3.17	1997. 3.31
水野 睦郎	東京薬科大学理事長	1994.10.28	2000. 3.22
瀬在 良男	日本大学理事長・総長	1995. 6.29	1996.11.13
中山 義崇	君が淵学園理事長・学長	1995. 6.29	2003.11.24
奥島 孝康	早稲田大学総長	1996. 3.22	1999. 6.23
國岡 昭夫	青山学院大学学長	1996.11.14	2000. 1.26
野田 敏彦	浪商学園理事長・学園長	1996.11.14	2003. 5. 2
清成 忠男	法政大学総長・理事長	1997. 4. 1	2001. 3.31
後藤 淳	名古屋電気学園理事長・学長	1997. 4. 1	2005. 3.31
志村 尚子	津田塾大学学長	1997. 4. 1	2002. 3.27
野又 肇	野又学園理事長	1997. 4. 1	2000. 3.22

# 第2章



## 評議員名簿

第5期 任期：1997(平成9)年10月22日～2001(平成13)年10月21日

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
関口 富左	郡山開成学園理事長・学長	1981.10.22	2005.10.21
平山 吉晴	育英工業高等専門学校副校長	1981.10.22	2001. 3.27
出田 憲二	御船学園理事長・学長	1985.10.22	2001.10.21
坂田 正二	広島文化学園理事長・学長	1989.10.22	2005.10.21
日下 晃	武庫川学院理事長・学院長・学長	1991. 3.23	2001. 3.31
小澤 保知	北海道自動車短期大学学長	1992. 6.26	1998. 6.24
川並 弘昭	東京聖徳学園理事長・学園長・学長	1993. 3.17	2000. 6.27
紙谷 良夫	九州国際大学理事長	1993.10.22	2001.10.21
瀧川 直昭	滝川学園理事長・学長	1993.10.22	2000. 6.27
武田 建	関西学院理事長	1993.10.22	2002. 6.26
塚原 勇	関西医科大学理事長	1993.10.22	1999. 6.23
福田 直敬	武蔵野音楽大学学長	1993.10.22	2001. 3.31
冲永 荘一	帝京大学理事長・総長・学長	1994. 3.17	2003. 3.27
高柳 義男	東北薬科大学理事長・学長	1994. 3.17	2000. 3.22
水野 睦郎	東京薬科大学理事長	1994.10.28	2000. 3.22
中山 義崇	君が淵学園理事長・学長	1995. 6.29	2003.11.24
奥島 孝康	早稲田大学総長	1996. 3.22	1999. 6.23
國岡 昭夫	青山学院大学学長	1996.11.14	2000. 1.26
野田 敏彦	浪商学園理事長・学園長	1996.11.14	2003. 5. 2
清成 忠男	法政大学理事長・総長	1997. 4. 1	2001. 3.31
後藤 淳	名古屋電気学園理事長・学長	1997. 4. 1	2005. 3.31
志村 尚子	津田塾大学学長	1997. 4. 1	2002. 3.27
野又 肇	野又学園理事長	1997. 4. 1	2000. 3.22
青木 英夫	戸板学園理事長・学長	1997.10.22	2000. 6.27
菅野 卓雄	東洋大学学長	1997.10.22	2005. 3.31
高橋 弘次	佛教大学学長	1997.10.22	1999. 6.23
田村 邦彦	田村学園理事長	1997.10.22	-
中川 徹子	聖心女子大学学長	1997.10.22	2001. 6.27
奈良 康明	駒澤大学学長	1997.10.22	1998. 6.24
西 恵三	広島女学院院長・学長	1997.10.22	2000. 6.27
濱 堯夫	神戸学院大学学長	1997.10.22	2000. 3.22
古西 信夫	立正大学学長	1997.10.22	1998. 6.24
富塚 文太郎	東京経済大学学長	1998. 6.25	1999. 6.23
野口 鉄也	東邦大学理事長	1998. 6.25	2007. 3.15
和野内 崇弘	札幌国際大学理事長・学長	1998. 6.25	2005.10.21
石田 重森	福岡大学学長	1999. 6.24	2000. 1.26
栗田 健	明治大学総長	1999. 6.24	2004. 6.24
桑津 昇	大阪経済大学理事長	1999. 6.24	2000. 3.22
吉岡 博光	東京女子医科大学理事長	1999. 6.24	-
倉松 功	東北学院大学学長	2000. 1.27	2004. 6.24
八田 英二	同志社大学学長	2000. 1.27	2005. 3.31
高谷 辰生	京都女子学園理事長・学園長	2000. 3.23	2009.10.21
谷口 弘行	神戸学院大学学長	2000. 3.23	2005.10.21
平尾 和義	酪農学園理事長	2000. 3.23	2008. 6.18
藤本 盛久	神奈川大学理事長	2000. 3.23	2001.10.21
村崎 正人	村崎学園理事長・学園長	2000. 3.23	2009.10.21
市川 太一	広島修道大学学長	2000. 6.28	2002. 6.26
大野 誠	国際学院理事長・学長	2000. 6.28	2005.10.21
越原 一郎	越原学園理事長・学長	2000. 6.28	2005.10.21
島田 輝子	文京学園理事長・学長	2000. 6.28	2005.10.21
フランスヘッドマックス	育英工業高等専門学校校長	2001. 3.28	2002. 3.27
工藤 寛	東北工業大学理事長	2001. 4. 1	2005. 3.31
長田 豊臣	立命館総長・学長	2001. 4. 1	2008.11.13
福富 昌佑	福富学園理事長・学長	2001. 6.28	2005.10.21
別府 恵子	松山東雲女子大学学長	2001. 6.28	2007. 6.20
中村 量一	中村学園理事長	2001.10.22	2009.10.21
宮崎 利夫	東京薬科大学理事長	2001.10.22	2005. 3.31
山内 昭人	山内学園理事長	2001.10.22	2005. 3.31
後藤 祥子	日本女子大学理事長・学長	2002. 3.28	2009. 6.25
田中 次生	育英工業高等専門学校副校長	2002. 3.28	2006. 6.21
武田 信照	愛知大学理事長・学長	2002. 6.27	2008. 3.13
永田 眞三郎	関西大学学長	2002. 6.27	2005.10.21
赫 彰郎	日本医科大学理事長	2003. 3.28	2006. 3.15
野田 起一郎	近畿大学学長	2003. 6.26	2005.10.21
高柳 元明	東北薬科大学理事長・学長	2004. 6.25	2008.6.18
納谷 廣美	明治大学総長・学長	2004. 6.25	2005. 3.31
星宮 望	東北学院大学学長	2004. 6.25	-
大西 良三	中部大学理事長・学園長	2005. 4. 1	2012. 1.19
佐野 博敏	大妻学院理事長・学長	2005. 4. 1	2009.10.21
鈴木 典比古	国際基督教大学学長	2005. 4. 1	-
平松 一夫	関西学院大学学長	2005. 4. 1	2007. 6.20
藤田 幸男	芝浦工業大学理事長	2005. 4. 1	2007. 3.15
柳谷 透	八戸工業大学理事長	2005. 4. 1	-
吉田 幸滋	精華学園理事長	2005. 4. 1	-

第6期 任期：2001(平成13)年10月22日～2005(平成17)年10月21日

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
関口 富左	郡山開成学園理事長・学長	1981.10.22	2005.10.21
坂田 正二	広島文化学園理事長・学長	1989.10.22	2005.10.21
武田 建	関西学院理事長	1993.10.22	2002. 6.26
冲永 荘一	帝京大学理事長・総長・学長	1994. 3.17	2003. 3.27
中山 義崇	君が淵学園理事長・学園長	1995. 6.29	2003.11.24
野田 敏彦	浪商学園理事長・学園長	1996.11.14	2003. 5. 2
後藤 淳	名古屋電気学園理事長・学長	1997. 4. 1	2005. 3.31
志村 尚子	津田塾大学学長	1997. 4. 1	2002. 3.27
菅野 卓雄	東洋大学理事長	1997.10.22	2005. 3.31
田村 邦彦	田村学園理事長	1997.10.22	-
野口 鉄也	東邦大学理事長	1998. 6.25	2007. 3.15
和野内 崇弘	札幌国際大学理事長・学長	1998. 6.25	2005.10.21
栗田 健	明治大学総長	1999. 6.24	2004. 6.24
吉岡 博光	東京女子医科大学理事長	1999. 6.24	-
倉松 功	東北学院大学学長	2000. 1.27	2004. 6.24
八田 英二	同志社大学学長	2000. 1.27	2005. 3.31
高谷 辰生	京都女子学園理事長・学園長	2000. 3.23	2009.10.21
谷口 弘行	神戸学院大学学長	2000. 3.23	2005.10.21
平尾 和義	酪農学園理事長	2000. 3.23	2008. 6.18
村崎 正人	村崎学園理事長・学園長	2000. 3.23	2009.10.21
市川 太一	広島修道大学学長	2000. 6.28	2002. 6.26
大野 誠	国際学院理事長・学長	2000. 6.28	2005.10.21
越原 一郎	越原学園理事長・学長	2000. 6.28	2005.10.21
島田 輝子	文京学園理事長・学長	2000. 6.28	2005.10.21
フランスヘッドマックス	育英工業高等専門学校校長	2001. 3.28	2002. 3.27
工藤 寛	東北工業大学理事長	2001. 4. 1	2005. 3.31
長田 豊臣	立命館総長・学長	2001. 4. 1	2008.11.13
福富 昌佑	福富学園理事長・学長	2001. 6.28	2005.10.21
別府 恵子	松山東雲女子大学学長	2001. 6.28	2007. 6.20
中村 量一	中村学園理事長	2001.10.22	2009.10.21
宮崎 利夫	東京薬科大学理事長	2001.10.22	2005. 3.31
山内 昭人	山内学園理事長	2001.10.22	2005. 3.31
後藤 祥子	日本女子大学理事長・学長	2002. 3.28	2009. 6.25
田中 次生	育英工業高等専門学校副校長	2002. 3.28	2006. 6.21
武田 信照	愛知大学理事長・学長	2002. 6.27	2008. 3.13
永田 眞三郎	関西大学学長	2002. 6.27	2005.10.21
赫 彰郎	日本医科大学理事長	2003. 3.28	2006. 3.15
野田 起一郎	近畿大学学長	2003. 6.26	2005.10.21
高柳 元明	東北薬科大学理事長・学長	2004. 6.25	2008.6.18
納谷 廣美	明治大学総長・学長	2004. 6.25	2005. 3.31
星宮 望	東北学院大学学長	2004. 6.25	-
大西 良三	中部大学理事長・学園長	2005. 4. 1	2012. 1.19
佐野 博敏	大妻学院理事長・学長	2005. 4. 1	2009.10.21
鈴木 典比古	国際基督教大学学長	2005. 4. 1	-
平松 一夫	関西学院大学学長	2005. 4. 1	2007. 6.20
藤田 幸男	芝浦工業大学理事長	2005. 4. 1	2007. 3.15
柳谷 透	八戸工業大学理事長	2005. 4. 1	-
吉田 幸滋	精華学園理事長	2005. 4. 1	-

第7期 任期：2005(平成17)年10月22日～2009(平成21)年10月21日

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
田村 邦彦	田村学園理事長	1997.10.22	-
野口 鉄也	東邦大学理事長	1998. 6.25	2007. 3.15
吉岡 博光	東京女子医科大学理事長	1999. 6.24	-
高谷 辰生	京都女子大学理事長・学園長	2000. 3.23	2009.10.21
平尾 和義	酪農学園理事長	2000. 3.23	2008. 6.18
村崎 正人	村崎学園理事長・学園長	2000. 3.23	2009.10.21
長田 豊臣	立命館総長・学長	2001. 4. 1	2008.11.13
別府 恵子	松山東雲女子大学学長	2001. 6.28	2007. 6.20
中村 量一	中村学園理事長	2001.10.22	2009.10.21
後藤 祥子	日本女子大学理事長・学長	2002. 3.28	2009. 6.25
田中 次生	サレジオ工業高等専門学校校長	2002. 3.28	2006. 6.21
武田 信照	愛知大学理事長・学長	2002. 6.27	2008. 3.13
赫 彰郎	日本医科大学理事長	2003. 3.28	2006. 3.15
高柳 元明	東北薬科大学理事長・学長	2004. 6.25	2008. 6.18
星宮 望	東北学院大学学長	2004. 6.25	-
大西 良三	中部大学理事長・学園長	2005. 4. 1	2012. 1.19
佐野 博敏	大妻学院理事長・学長	2005. 4. 1	2009.10.21
鈴木 典比古	国際基督教大学学長	2005. 4. 1	-
平松 一夫	関西学院大学学長	2005. 4. 1	2007. 6.20
藤田 幸男	芝浦工業大学理事長	2005. 4. 1	2007. 3.15
柳谷 透	八戸工業大学理事長	2005. 4. 1	-
吉田 幸滋	精華学園理事長	2005. 4. 1	-
浅井 幹夫	浅井学園理事長・学長	2005.10.22	2006. 6.21
片桐 武司	岐阜済美学院理事長	2005.10.22	-
河田 悌一	関西大学学長	2005.10.22	2009.10.21
佐久間 勝彦	千葉経済学園理事長	2005.10.22	-
関口 修	郡山開成学園理事長	2005.10.22	-
中野 正明	華頂短期大学学長	2005.10.22	-
野田 賢治	浪商学園理事長	2005.10.22	-
原田 博史	原田学園理事長・学長	2005.10.22	-
樋口 和彦	京都文教大学学長	2005.10.22	2008. 6.18
森本 晴生	東京文化学園理事長・学長	2005.10.22	-
和田 守	大東文化大学学長	2006. 3.16	2008. 6.18
鈴木 勝重	サレジオ工業高等専門学校校長	2006. 6.22	2008. 6.18
宮腰 昭男	札幌大学・同女子短期大学部学長	2006. 6.22	2011. 6.13
小川 秀興	順天堂理事長・学長	2007. 3.16	2009.10.21
川本 明人	修道学園大学学長	2007. 3.16	2010. 6.15
栗田 恵輔	成蹊大学学長	2007. 6.21	2010. 6.15
山内 一郎	関西学院理事長	2007. 6.21	2008.11.13
坂井 東洋男	京都産業大学学長	2008. 3.14	2011. 3. 9
麻田 信二	酪農学園理事長	2008. 6.19	-
久米 知子	甲子園学院理事長	2008. 6.19	-
小島 知博	サレジオ工業高等専門学校校長	2008. 6.19	2009.10.21
後藤 泰之	名古屋電気学園学長・学長	2008. 6.19	-
細山田 明義	昭和大学学長	2008. 6.19	2011. 3. 9
石澤 良昭	上智大学学長	2008.11.14	2011. 6.13
寺中 平治	聖心女子大学学長	2008.11.14	-
大西 晴樹	明治学院大学学長	2009. 6.26	-

第8期 任期：2009(平成21)年10月22日～2013(平成25)年3月31日予定

氏名	就任時役職名	最初の就任日	最終の退任日
田村 邦彦	田村学園理事長	1997.10.22	-
吉岡 博光	東京女子医科大学理事長	1999. 6.24	-
星宮 望	東北学院学長・学長	2004. 6.25	-
大西 良三	中部大学理事長・学園長	2005. 4. 1	2012. 1.19
鈴木 典比古	国際基督教大学学長	2005. 4. 1	-
柳谷 透	八戸工業大学理事長	2005. 4. 1	-
吉田 幸滋	精華学園理事長	2005. 4. 1	-
片桐 武司	岐阜済美学院理事長	2005.10.22	-
佐久間 勝彦	千葉経済学園理事長	2005.10.22	-
関口 修	郡山開成学園理事長	2005.10.22	-
中野 正明	京都華頂大学・同短期大学学長	2005.10.22	-
野田 賢治	浪商学園理事長	2005.10.22	-
原田 博史	原田学園理事長・学長	2005.10.22	-
森本 晴生	新渡戸文化学園学長	2005.10.22	-
宮腰 昭男	札幌大学・同女子短期大学部学長	2006. 6.22	2011. 6.13
川本 明人	広島修道大学学長	2007. 3.16	2010. 6.15
栗田 恵輔	成蹊大学学長	2007. 6.21	2010. 6.15
坂井 東洋男	京都産業大学学長	2008. 3.14	2011. 3. 9
麻田 信二	酪農学園理事長	2008. 6.19	-
久米 知子	甲子園学院理事長	2008. 6.19	-
後藤 泰之	名古屋電気学園学長・学長	2008. 6.19	-
細山田 明義	昭和大学学長	2008. 6.19	2011. 3. 9
石澤 良昭	上智大学学長	2008.11.14	2011. 6.13
寺中 平治	聖心女子大学学長	2008.11.14	-
大西 晴樹	明治学院大学学長	2009. 6.26	-
井尻 昭夫	吉備学園理事長・学長	2009.10.22	-
伊東 洋	東京医科大学理事長	2009.10.22	2011. 3. 9
伊藤 文保	神奈川大学理事長	2009.10.22	-
木戸 能史	育英学院理事	2009.10.22	-
杉原 左右一	関西学院大学学長	2009.10.22	2011. 6.13
福田 國彌	大阪電気通信大学理事長	2009.10.22	-
福原 弘之	福原学園理事長・学長	2009.10.22	-
楠見 晴重	関西大学学長	2010. 6.16	-
若原 道昭	龍谷大学学長	2010. 6.16	2011. 6.13
明石 吉三	桃山学院大学学長	2011. 3.10	-
川口 清史	立命館総長・学長	2011. 3.10	-
塚本 桓世	東京理科大学理事長・山口東京理科大学学長	2011. 3.10	-
植木 實	大阪医科大学理事長	2011. 6.14	-
上平 幸好	函館短期大学学長	2011. 6.14	-
長尾 ひろみ	広島女学院大学学長	2011. 6.14	-
ハルスユーゲンマルクス	南山学園理事長	2011. 6.14	-
大橋 正昭	名城大学理事長	2012. 1.20	-

\*就任日順。五十音順。

# Column

## 理事会等の様子



1986(昭和61)年10月2日 創立5周年記念祝賀会の様子



1991(平成3)年10月16日 創立10周年記念懇親会の様子



1991(平成3)年10月16日 創立10周年記念懇親会の様子



1999(平成11)年3月24日 第57回理事会の様子



2012(平成24)年6月13日 理事・監事・評議員懇親会の様子



2012(平成24)年6月13日 第83回評議員会の様子

# 第3章 財団の設立

私立大学退職金財団前史

法人の目的と事業

年表

座談会特集

私立大学退職金財団のこれからの方向「私学共済」

退職金支給の安定化がねらい「内外教育」

老後の安定確保と私大退職金財団のこれからの方向「私学時代」

Column 我が国の退職金制度の歴史と性格①



## 私立大学退職金財団前史

### 私学の教育研究環境を充実させるために

戦後、私立学校の多くは戦災による壊滅的打撃とそれに続くインフレ、さらにはGHQによる新しい教育思想に対応する学制改革等々これらの整備に追われて、社会的、経済的に極めて逼迫した状態にありました。その後の社会の発展と民主化の進展に伴う大学進学者の激増は、必然的にその施設の整備拡充を必要とし、物価及び人件費の高騰という一連の動きのしわよせは学納金に重くのしかかる結果となりました。

このような私立学校の窮状に対し、私立学校教育の振興として、私立学校の自主性のもとに如何に経営基盤を安定させていくかが課題となりました。私学の自由・自治を守りながら公費助成を実現するため、1949(昭和24)年に「私立学校法」が制定され、これを中核として施設・設備を充実するために1952(昭和27)年の私立学校振興会法(後の日本私学振興財団法)や、1957(昭和32)年の私立大学の研究設備に対する国の補助に関する法律等が制定されました。また、国の補助金・融資を実現するとともに、教職員の待遇の適正を期する施策の一環として、教職員の福祉厚生事業をさらに充実強化するため、教育基本法第6条の趣旨に則って、1953(昭和28)年に私立学校教職員共済組合法が制定され、国公立教職員と均衡のとれた制度の創設を推進してきました。

私立学校教職員共済組合法により、私立学校教職

員の年金制度は、国公立学校教職員とほぼ均衡を得るものとなりましたが、退職手当制度については、同様の国家公務員等退職手当法に準ずる施策が講じられずにいました。私立大学教職員の退職手当制度については、国の援助はなく、しかも私立大学の財政基盤は、数法人を除き貧弱で、退職手当制度をもたない大学等もあり、国公立教職員に比べ低水準で不安定な状況にありました。また、退職金制度を制定している大学等においても、教職員の給与の上昇、在職期間の長期化により退職金額が増大し、その経営を脅かすものになっていました。

翻って高等学校以下の私立学校教職員については、1960(昭和35)年5月4日設立の社団法人石川県私学振興会をはじめ、退職資金支給を目的とする財団・社団が設置され、1968(昭和43)年度からは地方交付税による財政措置が始まりました。

一方、1964(昭和39)年に労働省より「労働者災害補償保険法(労災法)の一部改正」の法律案要綱が発表されました。この法律の重要な問題点は、労災法を全事業に対して一律に強制適用すべきとの見解が含まれていたことです。学校業務には災害が極めて少なかったため、当時大半の大学は、同法の適用を受けていませんでした。ただし、業務災害が発生した場合には労働基準法の適用により学校法人は補償の義務を課せられていました。この法律案に対し、私立大学関係団体は、教育事業には業務災害が極めて少なく、実益の無いものとして要望書を提出しました。

### 文部省と私立大学関係団体の法制化への努力

1967(昭和42)年には、私立大学関係団体合同で、私立大学等教職員退職手当制度を確立するための専門委員会である私立大学退職金制度研究委員会を設置し検討を始めました。全私学連合は、退職手当制度の法制化、運営団体(特殊法人)、財政方式等を検討し、1968(昭和43)年度の政府予算に「退職金国庫負担金」を加え、退職手当制度を創設することを要望し、その後の1968(昭和43)年には、日本私立大学連盟、日本私立大学協会、私立大学懇話会、日本私立短期大学協会が合同して私立大学等教職員退職金制度創設委員会を設け、私立大学等のあるべき具体的な退職金制度を検討しました。

人件費の膨張、教育研究環境の整備などの問題に対し、私立大学等に対しては経常費助成、臨時費助成などの必要があること、その中でも教職員の退職手当制度の確立についても必要性が叫ばれたのです。

日本国内の退職手当制度の現状、私立大学の退職金制度の現状などをふまえ、同年、私立大学関係団体は、文部省に「私立大学等教職員退職手当法(案)要綱」を提出し、失業保険の代替を含む私立大学等教職員退職手当制度の創設について国会、政府等に強く要望しました。これを受けて文部省は、1969(昭和44)年度には調査費を計上して私立大学等の退職手当制度について調査を実施し、制度創設の準備に入りました。

しかしながら、同時期に経常費に対する助成への要望が高まり、私立大学等経常費補助金が1970(昭和45)年度に実現するとともに、日本私学振興財団が発足したことから、この補助金の充実に力が注がれたため、文部省内での退職手当制度の創設の動きは先送りとなりました。

1974(昭和49)年には、私立学校振興方策懇談会が文部大臣に向けて私立学校の振興方策に関する調査報告書を提出しています。その中で、私立大学等の教職員の退職手当制度について、国公立大学等の教職員と比較して私立学校教職員の退職手当の水準が低いことが指摘されています。

### 雇用保険法適用問題への対応

しかし、1974(昭和49)年12月に雇用保険法が制定され教員を加入対象としたため、雇用保険法適用除外とするための失業給付を含めた退職手当制度(特別法)の確立が急務となりました。文部省でも、1975(昭和50)年2月21日に全私学連合と、雇用保険法適用除外要件を満たした退職手当制度の創設について協議に入り、1977(昭和52)年度実現を目標に、早急に草案を作成するため、文部省内に「私立大学等教職員退職手当制度専門委員会」を設置しました。

その後、1975(昭和50)年8月には、私立大学等教職員退職手当制度専門委員会としての結論を得て、直ちに国会提出の準備にかかり、次官会議に提出



左:私学会館1976(昭和51)年当時(私学研修福祉会二十年史より)

右:日本私学振興財団1975(昭和50)年当時(日本私学振興財団誌より)



1979(昭和54)年7月18日  
退職手当制度などを協議する第126回全私連代表者会議

# 第3章

## 私立大学退職金財団前史

したところ、私立大学教職員の退職手当制度の骨子に対し、「①新たに制定された雇用保険法との給付調整がなされていないこと、②高等学校以下の私立学校教職員が含まれていないこと、③高等学校以下の教職員について各都道府県単位で実施している既存の退職手当制度については被対象者のすべての教職員が加入していないと同時に補償内容が雇用保険法と均衡していないこと」等の理由で、雇用保険法の代替制度となる特別法としては認められないことが指摘されました。

そこで文部省は、この事態に対応するため、改めて私立学校教職員の退職手当制度の基本方針について私学側の意見を求めました。全私学連合の代表者会議において協議した結果、各団体から選出した委員で構成する「私学教職員退職手当制度及び職務上災害補償制度委員会」を設立する運びとなり、同年11月から、私学教職員の雇用保険を含む、退職手当制度及び職務上災害補償制度のあり方について基本的事項から検討を重ねました。

その結果、1976（昭和51）年3月5日に「私立学校教職員の退職手当制度及び職務上災害補償制度創設に関する意見」並びに「私立学校教職員退職手当法（案）要綱」として、大学から幼稚園までの全私立学校の教職員を対象とし、雇用保険法の補償内容をも充足し、国公立教職員の退職手当制度とも均衡のとれた制度を確立するとの委員会結論を提出しました。

これを受けて文部省では、私立学校教職員の離職状況を把握するため、同年8月から私学各団体選出の委員と、管理局福利課の担当者で構成する「私立学校教職員離職状況等分析研究会」を発足させました。同年11月から12月に私学各団体も協力して私立学校教職員の離職状況等に関する実態調査を実施し、具体的な分析作業を行ってきましたが、あまり進展が見られませんでした。

全私学連合は、このままでは当該問題は遅々として進展しないと判断し、全私学連合内に「私立学校教職員退職手当・災害補償制度実現期成委員会」（委員長 大木金次郎青山学院院長）を設置しました。協議・検討するとともに、制度の創設に向かって強力に推進する道すじをつけたのです。

1978（昭和53）年度になってからは、制度創設を推進する上での問題点について文部省事務局と数回にわたり検討を重ねました。その中で私立学校側が要望する制度創設には多くの問題があり、法制化を実現することは困難であると文部省から指摘、見解があり、1979（昭和54）年6月4日開催の同委員会において、私立学校側の要望に対する文部省の検討結果と見解を正式に受けました。同委員会は、文部省側の指摘をそのまま容認するものではありませんが、問題が差し迫った状況にあり、緊急に対応策を講じる必要があることから、急遽同委員会内に小委員会を設置し、私学側の今後の対応策を検討しました。

その結果については「私学教職員退職手当制度・雇用保険法適用問題及び労働者災害補償保険法適用問題に対する当面の対策について」（図1）にまとめました。

### 退職金団体設立のきざし

前述の対策に基づき、私立大学側としては、1980（昭和55）年度政府予算に対する私立学校側要求事項の中で、私立大学等経常費補助金については、退職金支出を補助要求項目に加えるとともに、その実現についても文部省に強く要望しました。

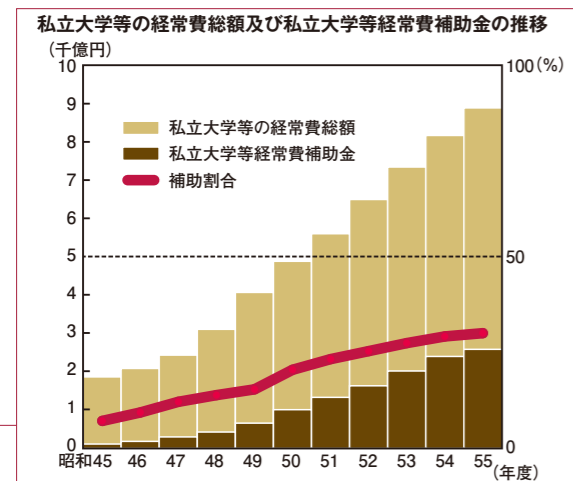
ところがこれに対して文部省は、「退職金支出」は臨時費であって経常費とは認め難いこと、「退職引当金」に対しても経常費補助金の対象とは認め難いこと、よって高等学校以下の学校の場合のように退職金財（社）団を作るべきとの意向を再度示しました。さらに1980（昭和55）年度概算要求に際しても、文部省は退職金支出については、補助要求項目に加えませんでした。

そこで私立大学側は、私立大学等関係5団体（日本私立大学連盟、日本私立大学協会、私立大学懇話会、日本私立短期大学協会、私立高等専門学校協会）で協議した結果、退職手当に対する国庫補助を実現するためには退職金団体の設立が必要であるとの結論に達し、「私立大学等退職金団体設立準備委員会」（委員長 大木金次郎青山学院院長）を設置して具体

的に検討を進めることを決定しました。

その決定に基づき、1980（昭和55）年1月24日、これらの問題の前進を図るため全私学連合加盟団体の各代表と実現期成委員会の大木委員長は、当時の藤波孝生労働大臣及び担当審議官・課長等に対し、「私立学校教職員の雇用保険法及び労働者災害補償保険法適用問題等に関する要望」を提出し、「①雇用保険法適用除外については、私立学校教職員のうち、教育職員については、失業保険法から雇用保険法への改正に伴い、従前の適用除外制度から申請による適用除外の制度に改正せられたが、その間私学教職員の就職或いは失業の本質的性格或いは外部的条件も質的には失業保険法施行時と何等変化していないのであるから、私学教職員については、雇用保険法第6条・同法施行規則第4条の趣旨により適用除外となり得よう具体的措置を講ぜられたい。②労働者災害補償保険加入については、一、全私立学校は、1980（昭和55）年4月1日を目途に、労働者災害補償保険に加入することとするが、保険料率については、国・公立学校教職員と均衡を保つようその災害等の実績による国及び都道府県の負担金等を参考とし、1000分の2以下とされたい。二、1980（昭和55）年4月1日を目途として加入の場合、保険料を過去にさかのぼって徴収することのないよう措置されたい」という旨を要望しました。

これに対し、労働省から「①私学側の要望である



1980（昭和55）年1月23日  
私立大学等退職金団体設立準備委員会

- 私立学校教職員退職手当制度については、雇用保険法適用除外問題とは別個の問題として取り扱い、①私立大学等については個々の学校法人の退職金支出について国庫補助金の実現をはかり、②前項の方策が困難な場合は民法第34条の規定による退職金団体を創設するとともに団体に対する学校法人の掛金に対して私立大学等経常費補助金の実現をはかり、③高等学校以下については、退職金団体が既に全国都道府県に設置されて都道府県より補助金を受けつつあるので、その補助金の増額及び退職手当制度の充実については全国退職金団体連合会及び関係各私学団体の運動に任せる。
- 雇用保険法適用問題については、①事務職員の適用については現状のままとし、学校法人の負担する保険料に対し公費補助の実現をはかり、②教育職員については退職失業の実態からみて雇用保険法第6条・同法施行規則第4条の規定により適用除外・任意加入となり得よう、今後更に関係方面と折衝のうえその実現をはかる。
- 労働者災害補償保険法適用問題については、全私立学校は、労働者災害補償保険法に加入することとし、その災害の実態に応じて保険料率の引き下げをはかるとともに、その保険料に対して私立大学等経常費補助金（1980（昭和55）年度私立大学等経常費補助金の福利厚生費中法人掛金に対する補助（3/10）を新規に要求）の実現を期することとなった。

図1 私学教職員退職手当制度・雇用保険法適用問題及び労働者災害補償保険法適用問題に対する当面の対策について



# 第3章

## 私立大学退職金財団前史

私学教職員に関する雇用保険法第6条・同法施行規則第4条の趣旨により、適用除外との要望については、私学側が適用除外となるべく雇用保険の失業給付を上回る公的な補償制度を創設する作業中であるから待つてほしいということなので、適用除外に関する事務処理を行っている」ということでした。これは、雇用保険法第6条・同法施行規則第4条の趣旨は「他の国及び都道府県の法令・条例・規則に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容・給付が失業給付の内容を超えると認められるものにおいては適用除外」とすることによって、「民法法人によるもの」或いは「学校法人の就業規則」はこれに含まれず、退職手当制度の法制化が必要ということなのです。

「②一、労働者災害補償保険法に加入して、雇用保険法に加入しないということは、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」に反し保険料の一元徴収はできないこと、従って、一元的に適用できないこと。労働者災害補償保険法の保険料率の引き下げは困難であること。この問題については、1980（昭和55）年度私立大学等経常費補助金において、新規に保険料に対する補助（10分の3）2億9,100万円が計上されたのでそちらで考慮してもらいたいとのこと。二、1980（昭和55）年4月1日を目途としての加入の場合、保険料を過去にさかのぼって徴収しないという措置については、なるべく意向に沿うように検討したいとのこと。また、藤波孝生労働大臣も私大側

の趣旨を生かした最良の方法で、できればこの問題を解決していきたい」という見解がなされ、この方向で解決するために、文部省及び労働省担当者間で事務的に詰めていくことになりました。

全私学連合は、私立学校側要望の線で解決することになったため、同年2月28日には労働省からの申し出もあり、図2のように意見をまとめ、雇用保険の加入に関しては、各大学の任意に委ね、雇用保険適用除外問題に関しては、全私学連合内に「雇用保険対策委員会」を設置し、検討を続けることとなりました。そして、早急に私立大学等退職手当制度を創設すべく、1980（昭和55）年4月より1年間、「団体設立準備室（詳しくは後述）」を設けて準備を進め、その創設・実現を期することとしました。基本構想は図3のように検討されました。

### 財団法人私立大学退職金財団の設立経過について

このように、全私学連合では、国公立学校教職員の場場合と均衡を保つ私立学校教職員退職手当制度の確立を図り、国庫補助金を導入して雇用保険法の代替制度とするため、様々な検討を重ね、文部省を始めとする関係方面に要望するなどしてその実現対策を行ってきました。

しかし、前述の通り文部省との懇談において、かねて私立学校側が要望してきた「私立学校教職員退職

手当法」を制定することは極めて困難であることが指摘され、さらに、個々の学校法人の退職金支出は経常費補助金の補助対象とはなり難いこと、また、退職金団体への掛金であれば経常費補助金の補助対象とすることが可能であることが示唆されました。このため、雇用保険適用問題とは別個の問題として、関係5団体において民法第34条の規定による退職金団体を創設し、その団体への学校法人の掛金に対して、私立大学等経常費補助金の実現を図ることとなりました。そのため、1980（昭和55）年1月に「私立大学等退職金団体設立準備委員会」が設けられました。

設立準備委員会では、団体設立の具体的な原案を作成するため「作業部会」を設置すること、その事務を処理するため「団体設立準備室」を設けること、そのための経費は関係5団体が分担して拠出することなどを決定しました。その後、準備室を1980（昭和55）年4月1日、私学会館に向出者2名を含む、職員4名をもって開設しました。

作業部会では基本構想を検討し、私立大学等の実態調査を実施しました。その結果をもとに、文部省から吉田壽雄管理局長、瀧澤博三管理局審議官、荻原博達福利課長を招き、団体設立に向けた基本構想について協議しました。基本構想の原案をとりまとめ、部会の下に「作業分科会」を設け、さらに名称や事業内容等について検討を行いました。これらの結果をふまえて、同年12月に「私立大学等退職金

財団」に関する設立趣意書案、寄附行為案及び業務方法書案を作成し、学校法人の理解を深め、意見を集めるための説明会を、東京、大阪で開催しました。

また、学校法人の掛金に対する経常費補助金を早期に実現するため、事業開始を1982（昭和57）年度政府予算要求に間に合わせる必要があり、各学校法人からの意見・要望等の検討を急ぎました。これをふまえて業務方法書案の一部修正、取扱等に関する補足説明資料の作成を行い、1981（昭和56）年4月17日の同委員会最終案を決定し、同年4月27日付をもって維持会員募集に入りました。

1981（昭和56）年度に入って、同委員会は関係5団体から派遣された21名による設立発起人会を組織し、財団の設立手続きをとるため、これまで寄せられた加入金相当額の寄付金を、財団設立代表者宛に寄付することを決定しました。なお、文部省管理局福利課から、「私立大学等退職金財団」の名称について「等」を外した方がいいのではないかと助言があり、「私立大学退職金財団」を団体名とすることとしました。

設立発起人会では、財団設立申請に向けて、寄附行為、退職資金交付業務方法書、準備委員会からの寄付申込の取扱い、設立後3年間の事業計画及び収支予算、設立当初の役員、設立代表者の選任等について協議決定しました。

なお、設立代表者については、大木金次郎準備委員会委員長が選任され、設立手続きの円滑化のため、

- ①労働者災害補償保険法への加入促進を図るに当たり、私学団体としては各大学における雇用保険の適用問題については各大学の自主的判断に委ねて適用（加入）反対の意思表示をしない。
- ②労働省は両保険の保険料については、当面、一元的な徴収をしない。
- ③労働省は雇用保険の適用に関して積極的な理解・啓蒙・加入勧奨活動を行って、その適用促進を図るけれども、当面、適用についての職権による法的強制措置は講じない。なお、労働者から被保険者資格の確認請求がなされた場合には所定の手続きをとることとなるのは当然である。



図2 全私学連合のまとめた意見（1980（昭和55）年）

1980（昭和55）年3月26日  
日本私立大学協会の雇用・労災保険問題等説明会

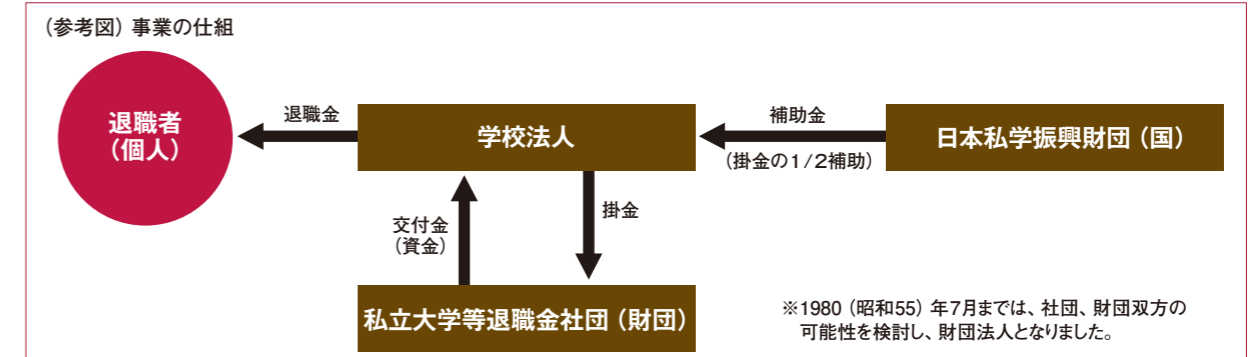


図3 私立大学等退職金団体の基本構想

# 第3章

## 私立大学退職金財団前史

手続きの権限を一任しました。

また、役員について関係団体からの推薦者のほか、理事として野田茂設立準備委員会作業部会長（東海大学常務理事）及び池田節夫設立準備室長が選任されました。

その後、設立申請に向けた具体的作業に入り、1981（昭和56）年8月18日、正式に設立許可申請書を提出し、同年8月28日付けで文部大臣から「財団法人私立大学退職金財団」の設立が許可されました。

なお、設立に際して文部省柳川覚治管理局長名で通達「貴法人の運営について」が付され、「事業規模にかんがみ、監査に関する機能の充実をはかること」との特に留意すべき事項があり、1982（昭和57）年3月31日までにその具体的措置について報告するよう求められたことから、毎年度公認会計士の監査を受けることを報告しました。

そして、関係団体の多大な協力もあり、1982（昭和57）年4月1日より511会員（登録教職員数104,401人）で事業を開始したのです。



### <私立大学等教職員退職金制度創設委員会委員>

#### ● 日本私立大学連盟

永沢 邦男（慶応義塾塾長）  
大泉 孝（上智大学学長）  
春日井 薫（明治大学総長）  
上野 直蔵（同志社大学教授）  
古武 彌正（関西学院大学学長）  
河西 太一郎（立教大学常務理事）  
羽磯 武平（慶応義塾大学人事部長）  
山本 芳夫（日本私立大学連盟事務局長）  
（幹事）石田 昭男

#### ● 日本私立大学協会

稗方 弘毅（和洋女子大学理事長・学長）  
中原 実（日本歯科大学理事長・学長）  
公江 喜市郎（武庫川女子大学院学長）  
石川 正臣（日本医科大学理事長・学長）  
野口 尚一（工学院大学理事長・学長）  
安田 浩洋（東京電機大学理事・総務部長）  
矢次 保（日本私立大学協会専務理事・事務局長）  
（幹事）加藤 富次郎

#### ● 私立大学懇話会

高垣 寅次郎（成城大学学長）  
塚原 周吾（東京農業大学理事・事務局長）  
古賀 平一（私立大学懇話会事務局長）

#### ● 日本私立短期大学協会

松本 生太（京浜女子短期大学学長）  
佐瀬 恒（東洋大学短期大学学長）  
清水 福市（大妻女子短期大学理事・教授）  
鈴木 万吏（小田原女子短期大学常務理事）  
山本 四郎（相模女子短期大学常務理事）  
中原 稔（日本私立短期大学協会理事・事務局長）  
（幹事）深瀬 巖

### <私立大学等退職金団体設立準備委員会委員>

#### ● 日本私立大学連盟

委員長 大木 金次郎（青山学院院長）  
委員 崎田 直次（中央大学常任理事）  
〃 久井 忠雄（関西大学理事長）  
〃 小林 武治（国学院大学理事）  
〃 加藤 五六（明治大学理事）  
〃 尾形 典男（立教大学総長）  
〃 相馬 勝夫（専修大学総長）  
〃 浅田 敏雄（東邦大学学長）

#### ● 日本私立大学協会

委員 時任 正夫（北星学園大学理事長）  
副委員長 佐藤 直助（三島学園女子大学理事長・学長）  
委員 蓮見 孝雄（東京電機大学理事長）  
〃 湯本 芳雄（東京薬科大学理事長）  
〃 松尾 信資（名城大学理事長）  
〃 白数 美輝雄（大阪歯科大学理事長・学長）  
〃 井尻 裕（岡山商科大学理事長・学長）  
〃 福原 軍造（九州共立大学理事長・学長）

#### ● 私立大学懇話会

委員 野田 茂（東海大学常務理事・事務局長）  
〃 鶴田 靖（武蔵大学事務局長）

#### ● 日本私立短期大学協会

委員 公江 喜市郎（武庫川学院理事長）  
副委員長 越原 公明（名古屋女子大学理事長）  
委員 額賀 修（茨城女子短期大学学長）  
〃 酒向 誠（立教女学院短期大学学長）  
〃 松本 尚（京浜女子短期大学学長）  
〃 木宮 乾峰（常葉学園短期大学学長）  
〃 高岡 研一（大谷女子短期大学副学長）

#### ● 日本私立高等専門学校協会

委員 平山 吉晴（育英工業高等専門学校事務長）

### <設立発起人>

#### ● 日本私立大学連盟

会長 大木 金次郎（青山学院院長）  
常務理事 崎田 直次（中央大学常任理事）  
〃 久井 忠雄（関西大学理事長）  
〃 小林 武治（国学院大学理事長代行）  
〃 加藤 五六（明治大学理事）  
〃 尾形 典男（立教大学総長）  
〃 相馬 勝夫（専修大学総長）

#### ● 日本私立大学協会

会長 高橋 末雄（日本医科大学理事長）  
副会長 佐藤 貢（酪農学園大学理事長）  
〃 高柳 義一（東北薬科大学理事長・学長）  
〃 長木 大三（北里大学教授）  
〃 竹田 鉄仙（愛知学院大学学長）  
〃 鱈淵 健之（熊本商科大学理事長）  
常務理事 白数 美輝雄（大阪歯科大学理事長・学長）

#### ● 私立大学懇話会

会長 桜井 和市（学習院院長）  
副会長 岡 茂男（武蔵大学学長）

#### ● 日本私立短期大学協会

会長 公江 喜市郎（武庫川学院理事長）  
副会長 酒向 誠（立教女学院短期大学学長）  
〃 越原 公明（名古屋女子大学理事長）  
〃 田淵 諦純（大阪成蹊女子短期大学学長）

#### ● 日本私立高等専門学校協会

平山 吉晴（育英工業高等専門学校副校長）

※各委員会等の名簿は、当時の資料を使用し、掲載しています。

# 第3章

## 法人の目的と事業

### 設立趣意書

国は、私立学校の健全な発達を図ることを目的として、昭和24年私立学校法を制定し、爾来各種の振興策を講じてきた。

そのうち、教育基本法第6条第2項の趣旨に基づき、私立学校の教職員のために、国家公務員共済組合法に準ずる私立学校教職員共済組合法（昭和28年）が制定された。これによって、私立学校教職員の福利厚生制度の一環としての年金制度は、国公立学校教職員とほぼ均衡を得るものとなったが、いま一つの退職手当制度については、国家公務員退職手当法（昭和28年）に準ずる施策が講ぜられず、個々の私立学校に委ねられた。

そこで、私立の幼・小・中・高校等は、所轄庁たる各都道府県の理解と協力を得て、退職金財（社）団を設立し、地方交付税措置による国の助成を受け、退職手当金給付がほぼ公立学校教職員と均衡を得られるものとなった。

ところが、私立の大学、短期大学、高等専門学校については、臨時私立学校振興方策調査会答申（昭和42年）、私立大学等関係5団体の私立大学等教職員退職手当制度創設に関する要望（昭和43年）、私立学校振興方策懇談会報告（昭和49年）、全私学連合の私立学校教職員退職手当制度創設に関する要望（昭和51年）、ならびに文部省に設置された

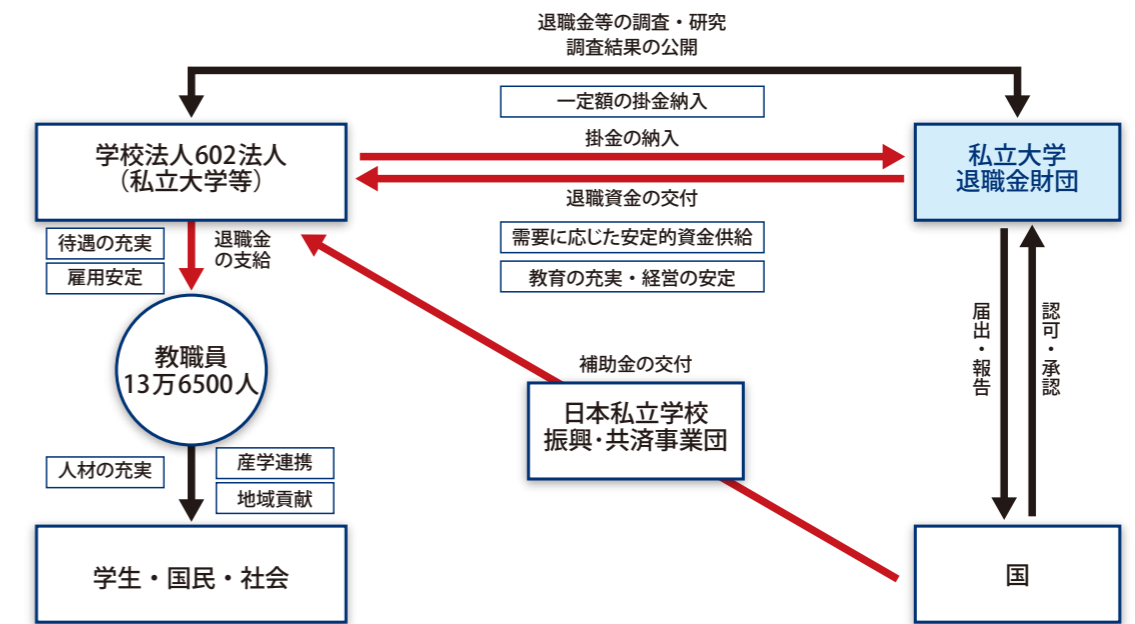
私立大学等教職員退職手当制度専門委員会（昭和50年）及び私立学校教職員離職状況等分析研究会（昭和51年）での調査、検討にもかかわらず、いまだに、その実現をみていない。

現在、私立大学等法人は、学校法人会計基準により、毎年の予算に退職金準備金を積立てている。しかし、全私立大学等法人は、個々の大学等法人の内部留保によらず、法律によって、失業給付制度をも含めた退職資金交付制度が早急に創設され、退職金給付の恒常化が図られることを強く望むものである。

今回、私立大学等関係5団体で協議の結果、とりあえず、各大学等法人からの拠出金により、私立大学等に常時勤務する教職員の退職金給付に必要な資金を学校法人に交付し、退職金の最低を保障する制度の確立を図り、教職員の待遇の安定と改善に資することを目的とする財団を設立することとした。

この財団は、相互扶助の精神に則り、私立大学等教職員が国公立大学等教職員と均衡のとれた退職金給付を得られるようにするとともに、教員については、国公立大学等教員と同等な失業時の退職金給付が受けられるようにし、あわせて、私立大学等の振興に必要な各種調査、研究・広報等の事業を行うものである。

私立大学退職金財団の事業概要図



### 法人の目的と事業

当財団は、1981（昭和56）年に、私立大学等に勤務する教職員の待遇の安定と向上に資し、あわせて私立大学等を設置する学校法人の経営の安定に寄与するため、当該学校法人に対し、当該私立大学等に勤務する教職員の退職金給付に必要な資金の交付を行い、もって私立大学等の教育の充実及び振興を図ることを目的として設立を許可されました。

この目的を達成するために、加入する学校法人（維持会員）より毎月掛金を徴収し、維持会員が支給する退職金に必要な資金を交付する「退職資金交付事業」、学校法人が支給する退職金の適正な水準を確立

するために必要な「調査及び研究事業」、この法人の目的を達成するために必要な調査研究及び広報等の事業を行う「広報事業」を行っています。私立大学等は、我が国の高等教育の約8割を担っています。このような私立大学等の重要な役割にかんがみ、教育基本法において、私立学校教育の振興に対する努力義務や教員の質の確保の観点から、教員に対する身分の尊重、待遇の適正等について定められています。

退職資金交付事業は、この教育基本法の趣旨に則り、公の性質を有する私立学校の教員と国公立学校の教員との待遇の均衡を図るとともに、教員が安心して教育研究活動に専念できる環境を確保することを目的とし、広く社会全体に貢献している事業です。



左：設立前の業務説明会の様子（野田常務理事[当時]による説明）



右：私学会館別館（私学研修福祉会三十年史より）

# 第3章

## 法人の目的と事業

### 退職金制度と財政方式

当財団の設立に当たっては、財政の均衡を保つ方式として、1967（昭和42）年頃より私立大学等関係団体において財政方式、財源調達の方法が検討されてきました。当財団の財政方式（掛金と退職資金の考え方）としては「修正賦課方式」（保有資産として退職資金交付額の1年分を保有する賦課方式）を採用しています。

退職金制度の財政方式には大別して、積立方式と賦課方式があり、それぞれに特色があります。

積立方式は、将来受ける給付に必要な費用を予め積立てる方式です。私的年金で多く利用され、都道府県の退職金団体が採用しています。積立方式の場合、積立資金の運用収益が給付財源の重要部を占めており、その運用収益を見込んだ掛金を徴収するため、景気や金利の影響を受けやすい財政方式です。

賦課方式は、給付に要する費用を事前に積立てず、発生に応じて必要な資金を調達し支給する仕組みです。公的年金制度においては、現在の現役世代の納める保険料によって、現在の高齢者の年金給付を賄う「世代間扶養」が実現できるとされています。しかし、人口変動の影響を受けることが特徴であり、今日のように、人口が減少した場合や少子高齢化が進んだ場合に大きな影響を受けやすい財政方式です。

### 修正賦課方式を採用

積立方式は、賦課方式に比べ掛金が低くなり、積立金の限度で教職員の権利を保障することが出来るとされています。ただし、当財団のように発足時に過去勤務期間を認めた制度で積立方式を採用した場合、教職員の過去勤務期間に対する積立金がなく、その積立金の不足分を初期の掛金に上乗せしなけれ

ばならないので負担が重くなってしまいます。また、インフレに弱く、積立金は経済変動によってその価値が減少します。国等からの補助金等の変動も影響することを考慮すると、目標とした蓄積がなされず、さらにその目標額でも価値が下がっている可能性があるのです。その場合、退職金支給額を下げるか掛金を上げるかとなりますが、退職金支給額は、労働基準法で保護された権利ですから、そう簡単には変更はできません。

一方、賦課方式は、年度の交付額を推定して、その年度の掛金率を決定するだけで、積立方式のように複雑な計算を必要としません。積立金がないので、その管理運用の必要がなくインフレに強いのですが、一部の会員の掛金が中断するとただちに財政に影響します。また、各年度の交付額により掛金率が変動する一面があります。

当財団は、設立時の検討で、教職員の過去勤務期間を退職資金交付の対象期間に含めない場合は会員としてはメリットに乏しいので、過去勤務期間も保証するために適した修正賦課方式を採用することにしました。賦課率に安全率及び危険準備金積立率を加えて掛金率とすれば、前述の賦課方式の弱点を緩和することが出来ます。

この賦課方式に安全率及び危険準備金積立率（文部省（当時）の指導により、1年分の退職資金交付額に相当する掛金蓄積額を保有する）を加えた修正賦課方式の採用により、会員単位からみれば積立方式と同様に、その教職員の権利を確保することが十分可能となっています。

この方式に基づき、維持会員から掛金を徴収し、退職資金を交付してきましたが、2011（平成23）年度には、創設以来の利息等蓄積額を退職資金交付金に充当することとし、掛金率の中長期的安定に努めています。

### 当財団の役割

国は私立学校の健全な発達を図ることを目的とする私立学校法のもとに、私学助成を柱とする私学振興策とともに、教育基本法第6条第2項の趣旨<sup>（注）</sup>に基づき、私立大学等の教職員の待遇について国公立学校教職員と均衡を図るよう様々な措置を講じてきました。特に私立大学等の教職員の福利厚生については1953（昭和28）年に私立学校教職員共済組合法が制定され、国家公務員と同水準の年金・医療給付が保障されました。

当財団は、私立大学等の教職員の待遇について手当ての遅れていた退職金制度の確立を図ったものです。本来の要望であった特殊法人としての設立は適わなかったものの、高等学校以下の退職金団体と同様に、民法法人（財団法人）として設立許可を受けるとともに、維持会員からの当財団への掛金に対して経常費補助を受けられることとなり、私立大学等教職員の退職金について国公立大学教職員との均衡が図られることとなったのです。また、当財団の制度は、資金面の効率・計画性などの面を考慮すると私学の経営の健全性の向上に寄与するという私立学校振興助成法の趣旨にも沿うものです。

### 維持会員（学校法人の加入）

当財団の維持会員となることを希望する学校法人は、当財団の設立の趣旨に賛同し、加入の申込みを行い、当財団の承認を得て、「維持会員」となります。

設立直前の会員募集の際は、加入案内に設立構想（案）骨子を同封し、財団設立の意図とその制度への理解を求め、それに賛同した学校法人が当財団の維持会員となりました。

財団設立の翌年の1982（昭和57）年4月から511

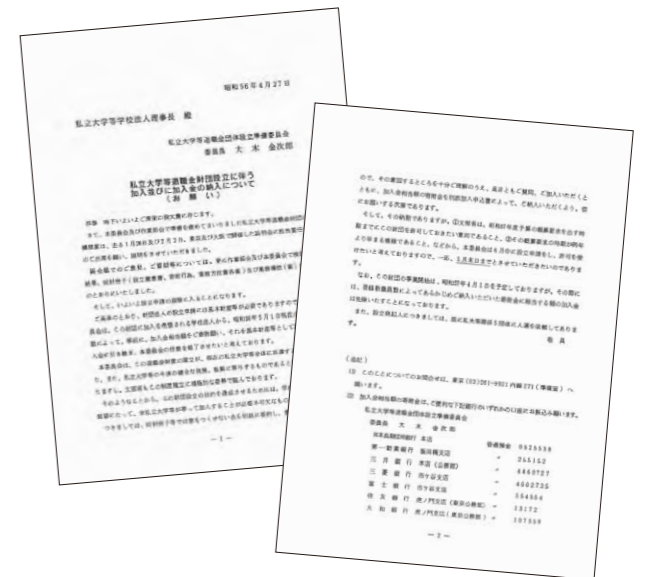
会員を対象に掛金の請求を、1983（昭和58）年3月の退職者から退職資金の交付を開始しました。2012（平成24）年度現在602会員となり、加入率は約91%に達しています。

維持会員は、加入時に加入金を納入し、退職教職員に退職金を支給する都度、退職資金の交付を受け、また、その退職資金の財源を賄うための掛金を当財団に納入します。

加入金は、1法人5万円に加入時教職員1人につき2,000円を加算した額となっています。掛金は、法人ごとの登録教職員の標準俸給月額に補正掛金率を乗じて算出します。

退職資金交付額は、退職教職員の退職時標準俸給月額に在職期間に対応した交付率を乗じた額と、実際に維持会員が支給した退職金額を比較し、いずれか低い方としています。

（注）教育基本法（旧）第6条第2項「法律に定める学校の教員は、全体の奉仕者であって、自己の使命を自覚し、その職責の遂行に努めなければならない。このためには、教員の身分は、尊重され、その待遇の適正が、期せられなければならない。」



# 第3章



## 年表

### 前史

文部科学省、私学団体等の当財団の設立に関連する事項	出来事
1949 昭和24年 ・私立学校法公布	・新制国立大学の設置
1953 昭和28年 ・私立学校教職員共済組合法制定、私学教職員に対する共済と福祉厚生を制度上確立	・国家公務員等退職手当暫定措置法公布
1965 昭和40年 ・国公立大学と比較し、私立学校の退職金制度等が、著しく不均衡な現状が指摘される。私立大学等教職員退職手当制度の整備確立について私立大学関係団体においてそれぞれ3年間に亘り調査・研究が重ねられる。 ・文部省は、臨時私立学校振興方策調査会を設置	
1967 昭和42年 ・文部省臨時私立学校振興方策調査会が、「私立大学の教職員の身分保障を強化するとともに、私立大学に優秀な教職員を確保することに資するため、退職手当制度を確立するなどの必要がある」旨の答申 ・私立大学関係団体が私立大学退職金制度研究委員会を設置	・地方公務員災害補償法公布 ・全国私学退職金団体連合会の設立
1968 昭和43年 ・私大4団体は、「私立大学等教職員退職金制度創設委員会」を設置 ・私大5団体は、文部大臣にあて、①私立大学等教職員退職手当法(案)要綱、②私立大学等教職員手当制度の創設並びに一部国庫負担に関する理由を添えて、私立大学等教職員退職手当制度の創設を要望	・大蔵省会計審議会報告書「退職給与引当金の設定」
1969 昭和44年 ・文部省は、私立大学等退職手当制度に関する調査費を予算計上 ・文部省管理局振興課は、退職手当制度に関する調査を実施	・大学の運営に関する臨時措置法公布
1970 昭和45年 ・日本私学振興財団法制定、日本私学振興財団設立 ・国庫予算に私立大学等経常費補助金が計上される。	・中央教育審議会が「高等教育の改革に関する基本構想」を中間報告
1974 昭和49年 ・文部省私立学校振興方策懇談会は「私立学校の振興方策について」で私立大学等の優秀な人材を確保し、私立学校教育の一層の振興を図るため、私立大学等の教職員について、国公立学校の教職員と均衡のとれた退職手当が支給されるよう所要の措置を講ずることが必要である旨答申	・労働省が失業保険法に替えて雇用保険法を制定、また、労働者災害補償保険法を改定
1975 昭和50年 ・文部省は管理局福利課内に「私立大学等教職員退職手当制度専門委員会」を設置 ・全私学連合は、私学教職員に対する労災保険法及び雇用保険法の適用問題、並びに私立学校教職員退職金について検討するための「私学教職員退職手当制度及び職務上災害補償制度委員会」を設置	・雇用保険法が施行
1976 昭和51年 ・全私学連合が特別委員会検討結果「私立学校教職員の退職手当制度及び職務上災害補償制度創設に関する意見」「私立学校教職員退職手当法(案)要綱」をとりまとめる。 ・文部省 私立学校教職員離職状況等調査研究費予算計上(約200万円) ・文部省管理局福利課内に「私立学校教職員離職状況等分析研究会」を設置 ・私立学校振興助成法施行	・高等教育懇談会「高等教育の計画的整備について」報告
1977 昭和52年 ・衆参両議院文教委員会で私学教職員の退職金制度のあり方について検討するよう附帯決議 ・全私学連合が「私立学校教職員退職手当・災害補償制度実現期成委員会」を設置	・大学入試センター設置 ・文部大臣が指定校制廃止について経済団体に協力要請
1979 昭和54年 ・期成委員会より最終報告「私立学校教職員退職手当制度について、個々の学校法人の退職金支出について国庫補助の実現を図る。それが困難ならば、民法第34条の規定による退職金団体を創設するとともに、団体に対する学校法人の掛金に対し、私立大学等経常費補助金の実現を図る」	・国公立大学共通一次学力試験実施

文部科学省、私学団体等の当財団の設立に関連する事項	出来事
1980 昭和55年 ・全私学連合が退職手当に対する国庫補助を実現するために「私立大学等退職金団体設立準備委員会」を発足 ・第一回私立大学等退職金団体設立準備委員会開催。委員長には大木金次郎氏(青山学院院长)が就任。今後の基本方針、退職引当金等を検討 ・私立大学等退職金団体設立準備室を私学会館本館に開設 ・設立準備委員会のもとに、作業部会を置き8回開催。私大5団体より、私立大学等教員の雇用保険法の適用除外を望む声が大きく、私立大学等退職金財団で国家公務員等退職手当法に準ずる失業給付を図るべきであるとの意見より、業務方法書(案)に失業者の退職資金の条文を追加 ・作業部会のもとに専門分科会を設け5回開催 ・私立大学等退職金団体設立準備委員会が大学、短期大学、高等専門学校の退職金等に関する調査を実施	・私学教職員退職手当・災害補償制度実現期成委員会委員長は、労働省に藤波労働大臣を訪問して、雇用保険適用除外等の要望書を提出 ・全私学連合が私立学校教職員職手当・災害補償制度実現期成委員会に労働省課長試案を提示
1981 昭和56年 ・財団発足に向け、東京の私学会館、大阪の日本生命中之島研修所の2箇所で、5団体協力のもと、説明会を開催 ・第4回設立準備委員会は、財団法人私立大学退職金財団設立構想最終案をとりまとめる。第5回設立準備委員会では、寄付申込みについて諮り、満場一致で準備委員会に寄付された加入金相当額を私立大学退職金財団設立代表者宛に寄付することに決定 ・維持会員募集のために「私立大学等退職金財団について」を私立大学等学校法人理事長宛発送。427法人、教職員76,862人の加入申込を受ける ・設立発起人に21名が選出。設立発起人会が開催され、私立大学等退職金財団設立許可申請について協議。寄付申込、設立後3年間の事業計画及び収支予算、設立当初役員について決議 ・8月18日、財団法人私立大学退職金財団設立許可申請書を田中龍夫文部大臣に提出	・雇用保険対策については、文部省が責任をもって労働省に当たる態度を固め折衝に入る。 ・中央教育審議会が「生涯教育について」答申

### 本史

私立大学退職金財団の動き	出来事
1981 昭和56年 ・8月28日、設立許可を受け『財団法人私立大学退職金財団』が誕生 ・9月10日第1回理事会で大木金次郎氏の理事長就任を決定 ・大木理事長より、準備室で準備作業にご協力を願った松本銀之助氏(慶應義塾)、中江司郎氏(早稲田大学)、並びに慶應義塾、早稲田大学に対して謝意を表明 ・10月1日、日本私学振興財団庁舎内に移転。業務開始 ・10月22日、第2回理事会、第1回評議員会、設立披露パーティを開催 ・11月1日在職者数、退職者数の実態に関する調査の実施 ・アジア・ビジネス・コンサルタントに電算処理等を委託	・会員から財団に納入された掛金に対する国庫補助が昭和57年度の私大経常費補助のなかに認められ、15億2100万円が計上される。
1982 昭和57年 ・事務の手引作成、業務説明会を東京、大阪、名古屋、福岡で開催 ・2月28日、加入承認書を送付 ・昭和57年度4月分より掛金徴収業務を開始。511会員(加入率89.7%)、掛金率1000分の60 ・11月1日、私大退職金財団報創刊、第1号発刊 ・12月10日、私学会館新館に移転	・国公立大学における外国人教員の任用に関する特別措置法公布
1983 昭和58年 ・退職資金交付開始	・学校法人委員会報告第29号「私立大学退職金財団に関する負担金等に関する会計処理及び監査上の取扱について」を公表
1984 昭和59年 ・退職金等に関する実態調査を実施、規程の有無、定年年齢等を調査	・日本私立大学団体連合会発足
1985 昭和60年 ・財団事務所拡張(研修福祉図書室部分を改装)	・臨時教育審議会が「教育改革に関する第一次答申」 ・国立大学協会が受験機会複数化決定



### 本史

私立大学退職金財団の動き	出来事
1986 昭和61年 ・維持会員の定年年齢調査を実施 ・10月に創立5周年記念祝賀会を開催 ・業務説明会開催（講演会：「低金利下の資産運用」野村證券）	・臨時教育審議会が「教育改革に関する第二次答申」
1987 昭和62年 ・公益法人会計基準の改正に伴い、経理規程を一部改正 ・10月に事務の手引を全面改訂	・公益法人会計基準の改正
1989 平成元年 ・10月13日に文部大臣から財団交付金の使途に関する証明書が交付され、学校法人において消費税納付額の対象外とされることが確定（掛金は非課税） ・10月18日、第2代理事長に高梨公之氏（日本大学総長）就任	・第113回臨時国会において税制改革関連6法案が成立し、間接税としての消費税が創設された。 ・退職金は、消費税法施行令第75条第1項第6号ロ「特定収入以外の収入」に該当と証明 ・掛金は、消費税法施行令第10条第3項第13号に規定する共済掛金と同様として「非課税」（不課税ではない）
1990 平成2年 ・掛金率改正の検討開始	・大学入試センター試験実施
1991 平成3年 ・創立10周年記念懇親会を開催 ・退職金制度に関する調査を実施	・大学設置基準、短期大学設置基準、学位規則の一部改正（基準の大綱化、博士・修士の種類廃止等）
1992 平成4年 ・掛金率改正 1000分の74（第2次掛金率）	・高校卒業生数がピーク
1993 平成5年 ・4月2日、第3代理事長に小原哲郎氏（玉川学園理事長・学長）が就任 ・業務説明会を開催（講演会：「サラリーマンの余暇行動と余暇感」ライフデザイン研究所）	
1995 平成7年 ・掛金率改正 1000分の85（第3次掛金率） ・電算センターを第一生命情報サービス（現：第一生命情報システム）に変更 ・掛金の口座振替を開始 ・学校法人のコンピュータの使用状況等の調査を実施	・兵庫県南部地震（阪神・淡路大震災）が発生
1996 平成8年 ・退職金等に関する実態調査を実施、将来推計や事務処理の改善等の参考のために定年のほか休職、雇用保険、規定改正について調査 ・ホームページを公開	・公的年金制度の再編成の推進について（閣議決定）
1997 平成9年 ・4月4日、第4代理事長に大西昭男氏（関西大学理事長）が就任 ・維持会員数が600会員を超える ・雇用保険適用状況に関する調査を実施	・文部省2003年度に完全学校5日制へ、教育改革プログラム策定
1998 平成10年 ・掛金率改正 1000分の88（第4次掛金率） ・退職金制度に関する意識調査を実施 ・資格喪失会員に関する規定整備「特別掛金」の施行	・日本私立学校振興・共済事業団発足
1999 平成11年 ・システム2000年問題対応	・文部省国立大学独立行政法人化を表明
2001 平成13年 ・4月4日、第5代理事長に原田嘉中氏（千葉学園理事長・学園長）が就任 ・掛金率改正 1000分の101（第5次掛金率） ・ホームページに、寄附行為、財務諸表等の項目を公開	・中央省庁再編により文部科学省を設置 ・公益法人改革の一環として、公益法人等の指導監督基準等に関する関係閣僚会議幹事会において「インターネットによる公益法人のディスクロージャー」について申し合わせが行われる。

私立大学退職金財団の動き	出来事
2002 平成14年 ・退職資金の実績値が、推計値を大幅に上回る。第6次掛金率の検討開始	・公益法人制度の抜本的改革に向けた取り組みについて（閣議決定）
2004 平成16年 ・掛金率改正 1000分の136（第6次掛金率） ・特別掛金の免除等維持会員の資格喪失関連の規定が施行 ・退職金等に関する実態調査を実施、登録状況のほか引当金、定年、支給制度等について調査（以後毎年） ・資産運用の方針変更	・国立大学の法人化 ・公益法人制度改革に関する有識者会議報告書 ・「公益法人制度改革の基本的枠組み」の具体化（閣議決定） ・私立学校法の改正（学校法人の管理運営の改善等）
2005 平成17年 ・4月1日、第6代理事長に瀬在幸安氏（日本大学総長）が就任 ・株式を売却する方針を決定し、国債等に切替を実施 ・資産運用方針に基づき資産の評価替を実施	・ペイオフ解禁 ・中央教育審議会が「我が国の高等教育の将来像」答申
2006 平成18年 ・資産運用方針に基づき保有株式等を売却し、国債等に入替	・教育再生会議を設置 ・公益法人制度改革関連法成立
2007 平成19年 ・掛金率改正 1000分の131（第7次掛金率）	・米国サブプライム・ローン問題の深刻化で世界同時株安に ・団塊の世代のピークが60歳到達
2008 平成20年 ・退職資金交付限度額の規定の施行	・教育振興基本計画の策定（閣議決定） ・リーマン・ブラザーズが破綻 ・公益法人制度改革関連法の施行
2009 平成21年 ・4月2日、第7代理事長に福井直敬氏（武蔵野音楽学園理事長）が就任 ・退職金等に関する実態調査を実施、例年のものに加え、維持会員の退職金規程について調査	
2010 平成22年 ・掛金率改正 1000分の131（第8次掛金率） ・業務説明会において研修講演会（「退職金の歴史と現状」労務行政研究所）を開催	・学校教育法施行規則の改正（大学の教育研究活動等の情報の公表）
2011 平成23年 ・掛金等によらない退職資金の交付（退職資金支払準備特定資産（利息等蓄積額）の退職資金交付金への充当による平成25年度以降の掛金率の軽減）を実施 ・業務説明会において研修講演会（「決算における退職給与引当金の位置づけ」公認会計士）を開催 ・退職資金交付業務管理システムの運用委託先をさくら情報システムに変更	・東北地方太平洋沖地震（東日本大震災）が発生 ・文部科学省が第2次大学院教育振興施策大綱を策定
2012 平成24年 ・6月の第96回理事会、第83回評議員会において、公益財団法人への移行認定申請を行うことを承認 ・7月に公益財団法人移行認定申請	・団塊の世代のピークが65歳に到達

# 第3章

## 座談会特集

# 私立大学退職金財団のこれからの方向

出席者（順不同・敬称略）

自由民主党文教部会長	石橋一弥
文部省管理局審議官	澤田道也
私立大学退職金財団常務理事	野田 茂
私立大学退職金財団常務理事	清水成之
大東文化大学常務理事・事務局長	下田博一
司会 私学共済主筆	和田吉次

1982（昭和57）年11月30日 湯島会館で開催



本記事は、1982（昭和57）年12月5日発行の月刊『私学共済』（学園書房）第19巻に収録された記事を再編集（文章は原文のまま）して掲載しています。

私大等期待の「私立大学退職金財団」が昭和56年8月28日に発足以来、業務は円滑に進められている。今日まで私大等90%に近い大学281法人、短大229法人、高専2法人の加盟が促進され、しかも文部省、大蔵省および労働省の誠意あるご教導とご支援のもとに、本年度において10数億円の国庫補助金が交付されていることは、財団の前途に明るいさざしがうかがえる。この制度が今後私学振興の重要な支柱として、ますます充実・発展されることを願いたい。

そこで、本誌では「私立大学退職金財団のこれからの方向」と題して、11月30日、当財団関係者を交えて、自由民主党文教部会、文部省による座談会を湯島会館において開催した。

### 期待の財団設立の経過と意義

#### 私学の自主性を尊重

和田 座談会に入ります前にお断り申し上げておきたいと思いますが、ご案内申あげました本日のテーマの(2)の今後の業務と運営、(3)の財団の国庫補助については時間の関係と一緒にご討論願いたいと思いますので、ご理解を賜りたいと思います。

私大、短大、高専等の多年の懸案でございました私立大学退職金財団が、きょうおいでの自民党文教部会長でいらっしゃる石橋先生を初め、文部省の前管

理局長の柳川先生や本日ご出席いただいている澤田先生等々のご理解とご指導によりまして、昭和56年8月28日、文部大臣の設立認可を受けたわけでございます。さらにはまた、昭和57年4月にこの財団が正式に発足を見たということでございます。

この財団の創立については、先ほど申し上げましたように多年の懸案でありましたが、大体10年の歳月を要したというふうな感じも私なりにするわけでございます。この間、設立に当たっては、私大関係者のたゆまざる努力というものが実を結んだと言っても過言ではないと私なりに考えるわけでございます。特にきょうおいでの野田常務さんが、設立準備会の作業部会長として大変ご苦勞なされたということにつきましても、私の立場で敬意を表したい、こんなふうな考えるわけでございます。

なお、私どもの月刊「私学共済」といたしましても、この間、取材を通じましてご協力申しあげたような気もするわけでございますけれども、設立の準備が進められる中で、設立の趣意書等を拝見して中身を読めば読むほど、この財団に対する掛念に国庫補助がなければ、この財団の行方というものはいきまわてむずかしいということを切実に感じたわけでございます。当初、野田先生もそういうことは十分にご承知であったろうとは私なりに考えたわけでございます。

したがって、昨年の12月におきます昭和57年度の概算要求の中でも、その実現

を私どもも注目しておったわけでございますが、私に言わせれば神影流音なしの構えとでも申しましようか、非常にすんなりと10数億円の国庫補助が実現しました。これは先ほど申しあげましたように、石橋先生あるいはまた文部省の方々のご理解、ご協力による以外になかったわけでございます。このことは、当時、政府の厳しい財政政策等と相まって、関係者に言わせると、果たしてこれが実現でき得るだろうかということをご私大が考えておっただけに、関係者の方々のお喜びはさこそというふうな実感を、私は当時持ったような気がするわけでございます。

これもまた私なりに考えることでございますけれども、当時の柳川局長のお言葉をかりますと、予算というものは、音なしの構えでスッと行くときはいくものだというようなお話を賜ったことも、ついこの間のような感じもするわけでございます。そんなわけで、ご案内のように加盟校も90%に達しまして、その内訳をかいつまんで申し上げますと、大学281法人、短大229法人、高専2法人となっているわけでございます。なお、つけ加えますと、この創立に当たりましては、当然、大蔵、労働省のご支援も忘れることができないと言えるのではなからうかと思えます。

そんなわけで、第1のテーマであります私大退職金財団の設立の経過と意義につきまして、まず野田先生からかいつまんでお話をお願いできればと思います。

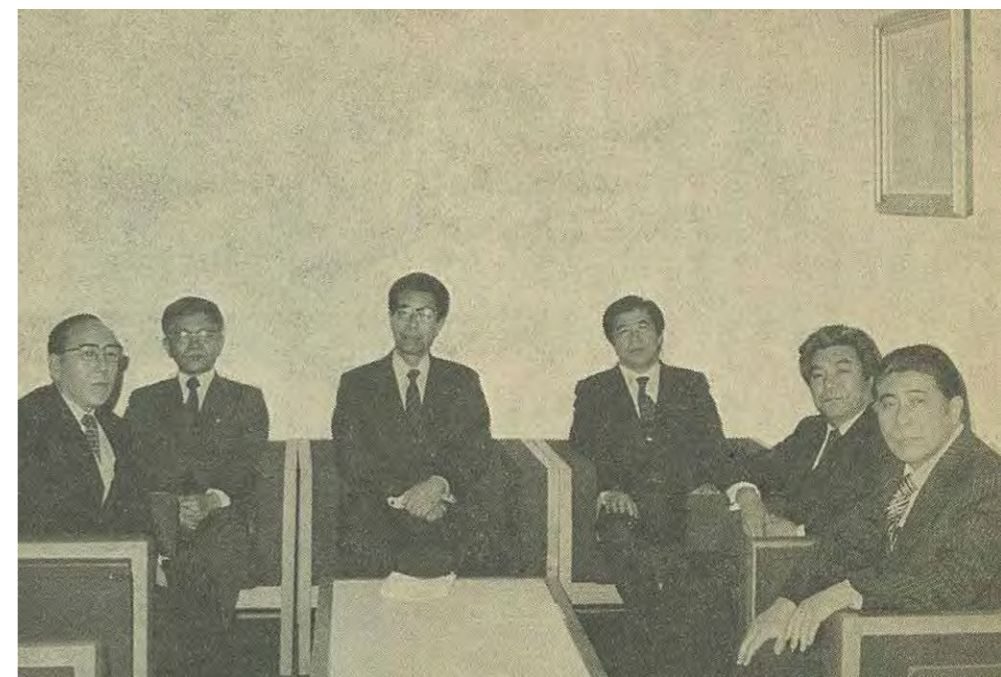
野田 私立大学退職金の問題というの

は、昔から非常に大きな課題として大学が持っていた問題だったわけですが、各県におきまして、高等学校以下の退職金の財団というのは、社団とか財団法人、いろんな形で大分前に発足しているわけですが、私立大学というものの内容が、まずは性格的には高等学校のようにやや画一的でない。それからもう一つは、規模が非常にまちまちである。歴史も非常に複雑である。しかもそれらの中に、短期大学というものもありますし、うんと古い歴史の大学もあるし、また大学自体も連盟でありますとか、協会でありますとか、懇話会といったような形で幾つかの団体に分かれている、こういう中で1本にまとまった退職金財団をつくるというのは非常にむずかしい問題で、何回か試みてはいたわけですが、一致点というのがありながら、やはり総体的な問題としてまとまらずに不発に終わってしまった、こういうことできたわけでは。

昭和55年になりましてから、学校法人の件費、経常費問題や施設とかそういう関係は私学振興財団がある。それから個人の私学の職員に対しては私学共済がある。最後の経営上の問題として退職金問題についての柱ができれば、この3本の柱がそろそろことにおいて初めて私学振興ということが名実ともに達せられるのではなからうか、こういったようなことで準備委員会が設けられまして、そこでいろんな議論があったわけでは。いずれにしても戦後約30数年を経ているものですから、退職金問題というのは私立大学の目の前にぶら下がってきて、相当大きい問題として出てきた。従来の行きがかりといったようなものも一致してまとめようじゃないかという話になりまして、大木先生が委員長になられてやっていこうということになったわけでは。そういう中で作業部会がつくられたわけでは。

作業部会は、各団体の事務局長さん等からのお話がありまして、大木先生から、君やれといったようなことで、実はちょっと重荷だとは思ったんですけれども、私がお引き受けをする形になったわけでは。1番の問題は、私学のそれぞれの自主性を尊重しながら、かつ最低限の退職金を現状において確保する、これに一番問題があったわけでは。この点につきまして、作業部会の中でも非常にいろいろ議論をされたという経過があります。

それからもう一つは、退職金をご承知



写真は左より、清水、澤田、石橋、野田、下田の諸先生と司会の和田主筆

のように過去の勤務がありますけれども、この過去勤務をどう見るかという問題。また、過去勤務を全く見ないでこれから先積み立てていくというのでは、現実の退職金支払いという差し迫った問題に合わない。こういうことで、私学共済の中山さんでありますとか、早稲田の中江さんでありますとか、こういう専門の方々にも入っていただいて、一体どうしたらこの問題がうまくいくだろうか、そういうことで数理的には賦課方式というのをとる。その賦課方式という形において、その間にいろいろ各学校からのデータを出していただいたわけですが、その賦課方式のほかに積み立て方式を併用する。要するに賦課方式プラス積み立て方式みたいな形で、とにかく早急にまとめようじゃないか、こういうことで作業部会として一致した意見を出しまして、それで委員会のご承認を得て財団設置に踏み切ったわけでは。

その間、私立大学全体としては、今度こそはみんなまとまってつくろうという意欲に燃えていまして、そういう点も非常にあざかって力があつたと思えますし、先ほどのように、政官界からのご理解が非常にあつたということが、今回非常にうまくまとまったような感じが私はしているわけでは。ここに1つの出発点ができたと

いうことだと思うわけでは。

#### 画期的な財団

和田 石橋先生、まずはおめでたいことだというふうなことを冒頭、申しあげたわけでは。創立までにはこれがないと10年かかったわけでは。それから、もちろんこれは先生のところ、また澤田先生のところのご理解、ご支援があればというようなことも申しあげたわけでは。

一般論からしても中小企業でございまして退職金制度があるし、かつまた財団に等しい退職金制度は、すでに中小企業では行われているわけでございまして、私から言わせれば、おめでたい反面、遅かったという気もしないでもございせんが、それはそれといたしまして、この経過については野田先生からもいまお話がございましたが、先生のお立場での意義というものをもちまして、ぜひお話がございまして、ひとつお口添えを願えればと思えます。

石橋 私は、よく、千差万別と言って言葉が過ぎるかもわかりませんが、大変な数といたした私学の皆さん方が、退職金財団をよくおつくりになれたなということで、まず関係者の皆さん方に、ご苦勞さまでしたということをお願いしたいと思います。

# 第3章



石橋一弥  
自由民主党文教部会長

それからもう1点は、これは当然だといえは当然ということになると思いますが、きょうは澤田審議官もご出席ですが、ご承知のような財政再建、そしてまたどうということであるか、臨調も財政審も、私から見ると、何か私学をいじめにかかっているという時代ですね。その中でよく、前柳川局長といろんな話をやりましたが、私自身、昭和57年度の文教予算を部会長としてやっている中で、まあまあ、15億の予算を昨年の暮れ、押し込むことができたなど、これも自由民主党だということではなく、ご関係の私学の皆さん方の大変なご後援、そしてまた、やめられた柳川局長以下文部省の皆さん方が、私学全体の中でいろんな形で、言葉が悪うございますが、いじめられている中で、せめてこれをスポッとうまく入れることができたことは本当によかったなと思っております。

それともう1つは、原点を考えてみると、私のところなんかは、自分のことを言っただけで、農業として家代々長くやっているんです。子供のころを覚えておりますが、60年も私のうちにいた作男が老齢でやめた。私の父親が、いまで言えば退職金ということになるでしょうが、宅地がありますので、道路沿いの宅地へ家を1軒建てて、これで住みなさいよといったのを子供心に覚えております。本当のことを言いますと、これが退職金でしょう。ご苦労さまでした、長い間というものが、合理主義というのか、負担をでき得る限り均等というのか、一時期でたくさん

出すのは大変だということと考えられたのが退職金制度だろうなと考えているわけですが、いずれにしろ、とにかく無事発足をいたしましたわけでありまして、この退職金財団について、これからも党の文教部会としても、りっぱに育てたい、ごめんどうを見たい、こんなふうには思っています。

**和田** 澤田先生、行政指導のお立場からしますと、私流に言わせれば、これは石橋先生の方にご質問申し上げた方がよろしかったかもしれませんが、もしこれが去年でなくて今年だったら、これはもう絶対不可能であったのではないかと。これは石橋先生には大変ご無礼な言い方になりますけれども、何ば石橋先生ががんばっていただいても、去年からことしにかけて部会長でいらっしゃるわけですけれども、石橋先生がどんなお立場でも、大変むずかしかったのではなからうかということですね。

先ほどから私学共済組合、振興財団等々、さらには私学助成法の問題も含めながら非常にうまく法律はできあがっていくのでございますけれども、この退職金財団こそ、戦後を通じまして今日までの中では、画期的な、きわめて珍しい財団の設立であったと言っても過言ではなからうと思っております、文部省のお立場でいかがでしょうか。

**澤田** おっしゃるとおりです。率直に申し上げて、昨年私は、前柳川管理局長のもとで、私大のこの設立の仕事はもっぱら予算は振興課、それから法人設立は福利課。それで私は、その局の連絡課長として、連絡課長会議の法人設立の説明をわからないなりにして、よくこれだけのことを、ただ気持ちが一致するだけでなく、事柄が専門的ですから、工夫が非常に綿密でなきゃいけない。これについてのそれぞれおまとめは大変だったろうと思っておったわけです。そして、まさにいま部会長もおっしゃるように、昨年の予算の時期、臨調が迫っておって、しかも補助対象は限定しろとか、そういう時期でございます。それを、先ほどのお言葉をかりれば音なしの構えで、つまり、これは余り表に出ていいのかどうかあれですけども、補助対象を独立に起こすのは昨年でもとても無理、それからたとえば福利厚生ということであった。

これは、義務教育の国庫負担法などを

見ても、退職手当というのは給与だ。給与については経常費の助成の中で見ておるということで、退職手当は給与であるということ、われわれ法律屋としても、そういう形である程度法制局あたりにも接触をいたしまして、これは給与だということ、部会長のご指導も得ながら、前柳川管理局長は、乏しい中にもここだけは自分としてやらなければならないということ、でございました。本当に昨年は、天の時、それから人の和があったと思います。地の利は昨年もそうよくはなかったんですけども、ことしではとても大変だったと思います。

### 私学全般の問題として考慮

**和田** 清水先生、私が先ほど申し上げましたが、90%のご加入、これは大変な促進ぶりだろうと思っております、あと差が10%、これは私に言わせればお家の事情等もありまして、やむを得ないという、失礼な言い方をかりれば弱体大学というふうになりませんか。これは言い過ぎかもしれませんが、私はそういうふうに受けとめておりますが、考えてみると100%達成と見てよしいんじゃないかという感じもするのでございますけれども、先生のお立場で、これをどういうふうに評価しておられますか。

**清水** ちょっとその前に、私いま退職金財団でご厄介になっておりますけれども、これが発足する直前まで私学振興財団でご厄介になっておまして、これができたということにつきましては、先ほど石橋先生からお話がありましたように、よくできたということが1つと、それから初年度から国庫補助金が入った。実は当時、財団におるときに、新規の項目の補助金というのはとてもじゃないからというような感じを持っておったんですけど、よく取れたなという感じを持っておるわけでございます。その点からいきますと、先ほど来お話がございましたように、石橋文教部会長さん、それから文部省、また野田先生を初めとして私学団体の方々の呼吸の合った、ピシャッとしたあれがこういう実現をさせたんじゃないかという感じがするわけでございます。

いま、どういうふうに評価しておるかというお話がございましたが、私学共済が、旧法時代、それからあれは昭和49年でございますか、選択でまた入ってなかったところを入れるというようなあれもあっ

たわけですが、ああいうときの経過を振り返ってみますと、各種、先ほどお話がございましたように、規模とか伝統とかいろいろある中で、一致してつくろうじゃないかというように盛り上がったということは、退職金制度だけの問題ではなしに、私学全般の問題として非常に評価されているのではないかと感じがいたします。

それから数の点からいきますと、いまお話のように、いろいろ掛金等の抛出等の事情もあつたりで入れないという実態のところがございますし、それからまた、私もまだ日が浅いんですが、ちょっと見せていただきますと、しっかりしたところでも、従来から国庫補助金を辞退なさっておるところはここへ入ってないというところがあるところで、そこがちょっとさびしい気もしますが、一般的に見ますと、もうほとんど100%達成されているといってもよいのではないかと。

あとは、今後私学全体の中で考えました場合に、教職員の福利厚生の方で、またおいおいお話があらうかと思っておりますが、年金の問題がいろいろ言われておる時期でございますし、退職手当もこれはまたいろんな動向が出ると思うんですが、それとあわせ考えました場合に、いまは入っていないということも事情はございましょうが、ひとつ全部入っていただいで、せつかく私学が一致してつくられたわけですから、どんどん伸ばしていただきたい、盛り立てていただきたい、こういう感じがするわけでございます。そういう点、また文教部会長さんや文部省の方へよくお願いをしたいと思っております。

### 100%の評価

**和田** いまの清水先生のお話は、元管理局長というお立場で、文部省のことをご承知の上、また私学のことをご承知の上でお話があったかと思っております。私がいま申し上げたように、この10%の未加入ということは、私学共済の問題も出てまいりましたけれども、私学共済の未加入とはいささか事情が違うということでございますね。そういうことで理解できるのではなからうか。そういう意味で私は、100%いったと高く評価されたものであると言えるのではなからうかと申し上げたわけでございます。

さて、下田先生、そういう意味で90%を達成したわけですが、これは学校法人から考えますと、当時どんなふうを受け

めておられたか。そしてまた今日、よかつたなという一言に尽きると思いますが、当時のお考えを多少入れていただきまして、現状の心境等々も、そしてまた未加入があるやに聞いておりますので、その呼びかけなどもひとつ学校法人の立場からご理解いただければと思います。

**下田** いま和田さんからお話ですけれども、余り強い関心を個人的には示しておらずに大変申しわけないわけですが、実は、私立大学の各担当責任者である事務局長さんたち、この8月にこれが設立許可になって、どんとこの財団への入会手続をやり始められた中で、しきりに電話がかかってきまして、どうしようかと思っておるんだというような話がしきりにございまして、おたくは入れましたか、まだですかと。

そういう経過をじっと考えてみますと、和田さんご承知のように、昭和29年の1月1日、私学共済組合が発足したとき、私学共済組合の職員で私がおりまして、その当時いろいろ問題になったのは、言葉が悪いかもしませんが、いわゆる大手の大学がほとんど抜けちゃって、幼稚園の数は非常に多い。さあ、果たしてこれでうまくいくのかどうかというような問題も非常にあったかと思うんですけれども、この財団も、私は今のお話で90%からの学校が、しかもほとんど大きな大学がみんなお入りになっておられる。ということは、これはやはり大きな成功であった。また同時に、ここまで持ってきた方々のご努力というのは、私はいま石橋先生、澤田先生、それから清水先生、野田先生のお話を聞いていて、本当に大変なものだったろうと思っております。

そして、私ども私学の立場からいたしますと、いまの時点で考えてみますと、非常にいいものをつくってくださったと。しかもこれから先、だんだん私学財政というのが窮迫してくる。教員も私学は、先ほどお話がございましたけれども、まちまち異なった要素を持っているわけですね。たとえば私どもの方あたりでは、昭和36～37年以降、積極的に学部、学科をふやすという作業の中で、教員も当時の20倍ぐらいにふくれあがっているんですね。しかも、自前で育ってきたわけではございませんから、国立大学を定年でおやめになった先生方においでいただくというようなことで、わりあい高齢の方をたくさん抱えている。これはどこの私学でも同



澤田道也  
文部省管理局審議官

じょうな状況だと思わうんですね。それから20年ぐらいたってきておるわけですが、これから実は退職金というのがたくさん要るわけなんです。どんとどんと予算に計上していかなくやらない。

そういう中で、この退職引当金勘定に見合うだけの特定資金の積み立てはしてないわけですね。したがって、どうするんだらう。私の方でも、大体12、13億負債勘定で引当金勘定を持っておるわけですが、実際にその資金としてお金を用意しているのは、それこそ4億か3億5000万ぐらいしか積み立てていない。これは常に会計監査を受ける段階でできるだけということですが、お金がないから乗せられないというような現状なんですね。そういうときにおいて、毎年毎年これから先10年間計算してみますと、大変な退職金を支払っていかなくやらない。

そういうときに、これだけのものをつくっていただいで、しかも最初はやはり各大学で認識、理解が不足しておまして、結局、いまからやったら、仮に1年積み立てて1カ月分もらったって、それは何の足しにもならんぞというような話もあちこちで——これは認識不足ですけども。いろいろお聞きしてみると、過去にさかのぼって、過去勤務したのに対して掛け算をして出してくださる。これはもう至れり尽くせり。しかも、そう毎月毎月払う掛金が莫大なものではない。私ども人件費予算を年間で大体45億ぐらい組んでおりますけれども、そのうち1億までは掛け



# 第3章



野田茂  
私立大学退職金財団常務理事

なくてもいいような計算になっておるようです。だから、そういう点では非常にありがたいものだと思っております。

ただ、先ほど申しあげましたように、加入する学校の数がうんと少なかった場合には、これは非常に心配がある。ところが、ここまでできますともうほとんど100%に近いわけですから、それは先般私大協会で、私立大学の事務局長担当者の研修会を大阪でやりまして、そのときに野田先生に、私立大学退職金財団の現状と今後の方針等についてというお話を伺った。これで、いままで非常に理解の低かった連中も理解を高めた。これはいいことだ。計算はここにうまく出ておりますけれども、なるほどそんなに無理がない計算が立っておりますし、しかも先程来出ておりますように、経常費補助金についてはだんだん不安な状態になりつつある中で、昭和57年度15億2000万円ですか。そしてさらには昭和58年度の要求でしょうか、20億7000万というふうに幾らかずつでもふやしていただけるような理解が示されているということは非常にありがたいことだと思っておりますね。ですから100%にして、安定した状態でやっていただければ、われわれにとってはこれほどありがたいことはないという一語に尽きるんだと思っておりますね。

## 今後の財団の運営はどうあるべきか

退職者は1年間で8000人

**和田** いま下田先生からご謙遜なさいまして、認識不足だったというお話がございましたが、10年の経過を踏まえて考えてみますと、やはりその間に、人間の移り変わりもあったことであろうかということでございます。私から言わせれば、この10年かかったことが逆にまた成功に結びついた。この間に、ある意味ではまた十分なPRもできておったという感じもするわけでございます。その反面、共済組合等の場合は、昭和29年発足いたしますときに相当無理をしながら、PR不足もあったと理解してよろしかろうという考えも私はするわけでございます。

そこで第1の問題はこの辺りで終わりにさせていただきまして、2、3、できれば4も含めながらお話を賜ってまいりたいと思います。ところで石橋先生、いまいろいろと経過と意義につきましてお話を賜ったわけでございますが、これから財団はどういうふうに運営していくべきであるかという、まず、叱咤激励を先生のお立場でちょうどいただいた方がよろしいかと思っております。

**石橋** 本当のことを申しあげまして、私自身まだ退職金財団の大予算、それから、それがどのような見通しになるであろうか。いまの維持会員は一法人につき5万円、教職員1人につき2000円の加入金、教職員1人について1000円の登録料、さらには1000分の60の掛金をやる。それで、どのくらいの退職金が毎年出ていくであろうかというのを、率直に言って私はよく見ていないです。だから、どうしたらいいんだと言われても、なかなかこのようにという答えは出かねます。

ただ、市長をやっていたころ、千葉県の市町村職員全体の退職手当組合がありました。その理事をやっておったので、やや—あれは公務員そのものの退職手当組合ですね。こちらの場合はそうでないという本質的な差があるので、あれをもってすぐ類推するわけにはいかないと思っておりますけれども、財団会計そのものが年金のように、昭和70年代になると、どの年金もみんなパンクだということで、大体年金の方は7つある年金を順次統合したり、掛金をよけいに取ったり、年金支給を下げたり、いろんなことでタイムスケジュールを一応つくりあげたんです。そんなことになったら大変だなと、老婆心ですけれども、すぐ頭に、片方は片方で年金

関係があんな形になっているだけは大変だなと思っております。

ただ、県の退職組合なんかは予算主義をとってましたので、各市町村が掛金をする場合にでこぼこがあったんです。ある年度は相当な負担があった、ある年度は余りなかった。しかし平準的なものは、これだけは常にやります。しかし、たくさん退職者が出ますと、どうしてもある年度はよけいの掛金を掛けねばいけないということがあったので、頭が痛かったのを覚えています。そこら辺のところとことどういう関係になっているのか、本当のことを言ってよくわかりませんから、ご勘弁を願いたいと思います。

**和田** それでは野田先生どうぞ。

**野田** 実は数字的に申しあげますと、いま加入している大学の教職員の1人1人を全部登録しているわけですが、いま加入している全登録人数が10万5000人ぐらいになっております。

加入していない法人もございまして、これは財政負担に耐えられないところも少しはありますけれども、それ以外に、この大学の退職金財団の発足がくれたために、すでに各県の退職金財団に入ってしまったって、積み立てちゃっているから抜けれられないようなところも若干あるわけで、それらの足並みをどうそろえるかは今後の問題です。

10万5000人の会員の中でどのくらい退職者が今後平均的に出るかを各学校から出していただいたもので統計的に試算しますと、8000人ぐらい1年にやめていく。

## 1つの互助共済制度

**和田** これは今年度でございますか。

**野田** 今年度というか、平均しまして毎年8000人ぐらい。

それで、1人頭の退職金の平均が230万円ぐらいになるだろう。これは退職金と申しまして、私どもとしては私学共済の掛金の標準給与のようなものを使いまして、標準給与で抑えようと。各大学でいろいろご事情があるわけですが、これ以上の給与を出しておられたり何かする方には、それぞれの学校がそれぞれの手当をしてほしい。したがって、私学共済の標準給与で頭打ちをして、それに対して国家公務員の普通退職手当をとりあえず確保しようというプランでやったわけです。

そうしますと、230万円で8000人でこ

れが184億円ぐらいの支出になる。それに対しまして、掛金が現在各学校から入ってきますのが、月平均17億円をちょっと欠けるぐらいの数字ですが、年間202億円ぐらいということで、残った1割位になるわけですが、ちょうどそれと同じような状態をつくるために、とりあえず当初1年間は退職金を払わず、いまは積み立てだけやっているわけです。そうしまして、1年分の退職金の備蓄が終わったところで、初年度の業務を2年目から実質的には開始する。

ともかくこういうことで、退職金を各大学さんからお預りして、行き違いがあっちゃいけないので、一応そういう準備をしながら安全を見て、常に備蓄金はそういう形で用意していく方式にしたわけです。

そして、その備蓄が、あるときはA大学が非常に退職者が多い。そのときは、ほかの大学からの積立が使われるわけです。しかし、一たん退職者がでた大学は新しい方を採用して今度はしばらくまた退職者が減るわけですから、ほかの大学へ回っていく。回り持ちみたいな形になりますが、そこに相互扶助という形にして、要するに、各学校法人の納付金をできるだけ妥当な金額にして、退職財団に備蓄し各学校法人それぞれの退職者が出たときの負担に置き換えるという形に持っていって。

実際問題として、たとえば古い大学で退職金が200万とかいったような金額の方が何人か集まると、2億3億の退職金が現実に出るわけですね。

そうすると、たとえば5000人の学生を募集しているところでも、2億円、3億円といったら、そこで授業料でも何でも納入金を値上げしなければ、一時の負担に耐えられない。どこも退職引当金は、財産目録上は皆さん持っておられるけれども、実際にはそのお金は運転資金みたいな形で使われているところも多いわけです。

ですから、よく退職引当金がもう備蓄ができていないかというのは、いまの会計基準での形の上では備蓄するように表示することが前提になっているということで私立学校の本当の実情を知らないと、いまさっきおっしゃったような話は理解出来ないと思っております。

したがって、その部分を完全にこちらの財団が最低限を公務員並みには確保をする。あと功績心のある方にプラスアル

ファするとかいったような作業は、各学校の退職規定に沿ってやっていただきたい。

私学共済は個人と法人でダイレクトに共済に掛けていますから、雇用者の意思は入らないわけですが、今度の退職金の場合、非常に一生懸命尽くした方もあるし、いろいろあるから、その部分にはその学校の1つの経営的な形の、論功行賞というとおかしいですけども、長い間働いていただいたことに対する、給与の後払いとは言いながら、若干社会的な謝礼的な意味もある。そういう部分も退職金にはあるわけなので、その辺に各学校の意思がきちっと働くように、自主性を尊重することに主眼を置いて、皆さんが納得されるように持っていくというのが非常に作業部会が苦心をしたところです。

要するに、退職金財団は直接個人と結びついていないで、学校法人の1つの互助共済制度であるということをご理解いただきたいと思っているわけなんです。

## 個々の大学の事情を考慮

**和田** 下田先生、いま野田先生からるるご説明があったことで内容的にはご理解いただいたと思いますが、その中で、学校法人の意思を尊重というお話が出てくるわけですが、法人の立場でどうですか。いまの野田先生のお話でよろしゅうございますか。

**下田** またそれでなきゃならないじゃないかと思っておりますのは、澤田先生がおられますけれども、私立大学の給与体系というのは、ある時期からは国家公務員—いわゆる一般職の給与に関する法律に準じて、大体その辺にめどを置いて給与体系を調整してきたわけですね。ところが、そういっても片方では組合がありまして、組合との団体交渉を通じて非常に高くなってきているところもあるし、かと思うと、そうじゃなくて、まだ基準にはあと20%もしなきゃ到達しない。基準というのは、私がいま言いましたような1つのめどにですね。そういう中で、それぞれまた独自の退職金の規定を持っているわけですね。

中には、ここに掛け率が書いてありますけれども、この計算をして、出てくる数字に到達しないところもあるわけですよ。それはそれでやらせていただかなきゃというのが学校の心情だと思うんですね。それをここまでこれができたからこれ



清水成之  
私立大学退職金財団常務理事

に入ったから、さあ、退職金を支給する段階で、これに合わせて即払わんといかんぞということになりますと、全体の人件費勘定が狂ってくる。今度は逆にこれ以上計算して出るところについて、ここで抑えるということになりますと、対組合との問題で非常にむずかしい問題もある。だから、その辺のところは、ひとつ各学校法人の自主性に任せてやっていただかないと、うまくいかないと思っておりますね。その辺もやはり出だしで、あんたのところはどうだという問い合わせがあちこちに走ったのは、そういう点にもあると思うんですよ。

**和田** 下田先生、これは野田先生もかつて東海大学の常務理事を長くしておられて、ご経験の豊富などを持ってこられて、先ほどお話がありました、その他の専門家の方々のお知恵も拝聴しながら、こういう仕組みをつくっていったといわれましたが、長い作業部会の期間中にいろいろディスカッションがあったに違いないと思っております。いま野田先生、下田先生からお話がありましたような点について、澤田先生、文部省としては現状どういうふうにお受けとめてございましょうか。

**澤田** そちらの辺のところはやはり非常にご苦勞だと思っておりますし、私学がみずからそういうことをみんなでおつくりになったんですから、みんながそのつもりで守っていかないとならないことだと思いますね。余り具体的なことに、この大学がどうだと私どもはとてでもできませんので、そここのところは本当にご苦勞で

# 第3章



下田博一  
大東文化大学常務理事・事務局長

ございますけれども、よく趣旨を徹底し、みんなで守っていくことが大事だと思います。

**和田** 同じ質問ですが、野田先生の補足といっちは大変ご無礼でございますが……。

**清水** 補足というよりも、ここまでよくまとまった冒頭に申しあげたんですが、そのぐらいに、いま野田先生からお話がありましたように、私学の立場をお考えになって、国家公務員の退職手当と同レベルまでは相互扶助の精神で互いが見ましょう。それ以上は個々の大学の事情に合わせる、これは名案だと思うんです。

そういう相互扶助の精神ということで非常にこれは結構だと思いますし、それから、先ほど下田先生の方からお話がありました、そういう高遠な理想と同時に、これこれをやるについては昨年の8月、設立認可がおりいよいよ出発ということになったわけですが、冒頭に申しあげましたように、石橋先生初め皆さんのお力で、10分の1の積算率だけれども、当初から国庫補助がついた。そして、恐らく学校法人側の立場に立てば、10分の5までいつ行くかは、早い方がいいんではあります、厳しい中でも徐々にめんどろを見ていただけるだろう。そうすると、いろいろ計算は、実際問題としては学校現場でしてもらえないんじゃないかと思うんですね。これだけ出す、そして将来、国庫補助をどれだけもらうとどうだろうと、これは非常に

現実的な話ですが。

そこで、こういう座談会でそういうことを申しあげるのは失礼なんです、今後この財団の基盤を強固にして進んでいくにつきましては、非常に厳しい財政下ではありますけれども、学校法人側のいろいろ頭に描いておる点もご考慮いただいて、ご協力いただくのが私は大変必要なことじゃないかという感じがいたします。

## 20億7000万満額実現を

**和田** いま澤田先生の方から、私大等の方々のご自分で努力してつくられたのでありますから、言い返せば、私大の方々が勉強をして、いいような方向に持っていかれるようにという激励のお言葉であろうと理解してよろしかろうと思いますが、いま野田先生からもお話がございましたように、財団の掛金が年間に整理いたしますと202億円という数字が出てまいるわけでございます。したがって、昭和58年度概算要求20億7000万、これも財団にとりましては、ぜひ満額実現というねらいのもとにいろいろ積算ができあがっていくんじゃないかと思いますが、さて石橋先生、ぜひ申しあげまして、ことしの満額実現をお願いしたいというお気持ちでございましょうけれども、見通しはいかがでございましょうか。

**石橋** 見通しは三役と総理に聞いてくれとしか言いようがないと思いますがね。さっきも文教へ行行ってしゃべってきたんですが、昭和58年度一般会計予算の中において、国債償還金の増だとか、あるいはその総額ですとか、地方交付税を出す金とかを除いたって、政府が使える金の中で、概算要求で1.3%増しか認めないと言うでしょう。じゃ、文教予算はどうかとなると0.4%増しか認めないという話です。私に言わせれば、そもそも土台がおかしい。食べ物がなくなつて、軍備がなくなつて、人間はやる気があれば何だってやるんですから、そのやる気を起こせるようにするのが文教の一番もとなんでしょう。これをほかの予算より少なくしているという考え方は私はおかしいと思うんですよ。そのパイをみんなで大きくしてくれないと話にならないと思います。

そしてまた、もう1歩言えば、それほど切り込んできている中から、もう1兆円減らすと言うでしょう。私たちに発表しましたね。ここまで財政がおかしくなつたならば、1年間がまんするならばがまんするで、

みんながやればいいですよ。どこもこれも全部が1年間がまんして、5兆円なら5兆円を浮かそうというのなら話はわかるんですよ。弱いところばかり目をつけて押してくる姿勢、これは私のもつてのほかだと思ふ。だから、三役と総理大臣はしっかりしろというふうに思います。

しかし、澤田さんがいらっしゃいますけれども、私も部会長として何がどうでもこれは取らなくちゃいけないと考えておりますので、ぜひひとつよろしく願います。

**和田** 澤田先生、ことしの私大等経常費補助が2807億の要求なんです。ただ、全体から見ますと28億の前年度比減と申しあげますけれども、新規がここで39億7000万円要求されておるんです。そのマイナスは1%なんです。こういう概算要求が部会長のお許しをいただいて大蔵に提出されたという理屈からすれば、私は20億7000万満額実現をぜひお願いしたいというのが野田先生、清水先生の考え方であろうし、全私学のお願いだらう。ということは、せっかくなつていただいたんですから、これをまた温かく育ててくださいというお気持ち、両常務はもちろんのこと、全私大の願いだらうと考えます。

ところで先生、その辺を踏まえながらいかがでございましょうか。

## “最低退職給与制度”という認識を

**澤田** 部会長のご指導を得て、局長以下一生懸命がんばるつもりです。とにかくいままでも退職金について、この財団ができる前には、大蔵財政当局は、ばらばらじゃないか、ばらばらなところにはどうにもならないというところに1つの基準をつくっていただいて、この20億を一生懸命努力をいたしますが、2分の1を目指すことについていまの財政当局でどうかは別として、先ほどのお話のように、退職金180億と仮に計算しても、いままでは完全に私学がご自分でおやりになっていたのが、すでに1割以上出ている、この自体はぜひ私学の方も、私が財政の側を言うわけじゃないけれども、財政の厳しい中でここまで来ていることはご認識していただいて、そのことがまた、この私学財団をみんなで守って育てていくご認識を得ればと思っております。

**和田** 野田先生に伺いたいと思いますが、財団の広報第一号の中で、お祝いの言葉これは文部省の管理局長の談でござい

すけれども「私学共済制度、私学助成制度とならんで、私学の振興を支える重要な3つの基盤の1つをなすものがこの財団である」とおっしゃっておるんですから、私が申しあげたようなことでいかがでございましょう。

**野田** いまの184億というのは試算ですけれども、先ほど申しあげましたように、国家公務員並みではなしに、頭の方を標準給与で切つてあるわけです。私学の退職者は非常に高齢の方が多いためです。だから、実際に退職金として支払われている額はもっと非常に高いんであって、もちろん、いままでも制度のないところで、先ほどお話しのように、これより高く出せないんだということもあるわけです。それは、私の方は出ただけしか出せませんという形の規定になっていますから、あれですけれども、いま世情いろいろ言うように、極端に高い給与を私学が出すとか出さないとか、そういう部分じゃなしに、最低退職給与制度というような形でお考えいただいて、そういう形のご理解を退職金財団についてはお持ちいただきたいと思うんです。

給与をどんどん高くするんじゃないで、要するに、退職金をこれから払う方というのは、いままでの私学をずっと支えてこられた方たちなわけですね。その方たちには、少なくとも退職金は、標準給与を頭にしたりぐらいのものは、社会の責任で差しあげるべきじゃなからうか。これは国立であろうと、公立であろうと、私立であろうと、平等に社会として差しあげるんだという気持ちでこの制度を見ていただきたいというのがたくしの考えなわけで、私学でありましても、やはりそこで育てられた人は社会でみんな働いて、その人たちからその人たちの働く社会から、国は税金も取っているわけですから、そういう意味で、身びいきになりますけれども、予算をお願いするからには、できるだけそういう見方で私どもはやっていくし、私学の位置づけも、だんだんにいろいろ補助等ができてくれば公教育としての存在であるべきだし。私は、シガクのシを「私」という字で訳したことが、最近間違っていたんじゃないかろうか。これはやはりスピリット・スクールである。本当は「志」という字の方が適当でなかったか。外国の私学の場合は、その意味では個というのが確立していて、私というのがパブリックな

意味において確立しているところに私学があったわけです。日本の私学は、最初はどうかかわりませんけれども、ある時期オーナー的な意味での私というのがうんと強調され過ぎちゃって、スピリット・スクールといいますが、広く社会から支えられる志、私が消えていっているような感じがするんですね。だから、そういう意味を支えるためには、やはり給与とか退職金とか私学共済とかいった部分は、なるべく安定させていただいて、むしろ私学そのものの経営の本当の視点を教育とか、研究とかを通じて私学の本来的なスピリットを育てるといふか、そういう方に向けていただけると非常にいいんじゃないか。そのためには私どもも、こういう制度で私学経営の縁の下の力持ちで、退職金の支払い、こういう部分は私学の経営者の一番頭の痛いところですから、そういうものを取り除いて私学の振興をしていくのがいいのではなからうかと考えております。

## 全私学の総意と合意

**和田** 下田先生、この制度の議論は私は大いであってよろしいかと思うんですよ。あなたが存じのとおり、昭和29年に私学共済が発足をしますときには、現在のそのような情報化社会じゃなかったわけですね。現在はそのときをわめてガラス張りの中でこういう制度をつくってきたことは間違いのない事実だと思うんですよ。したがって、私学共済の年金受給者もそうであるように、いま野田先生からお話がありましたように、財団でこれから退職金をちようだいする方々はこれまで私学を支えてきた方々ですね。私学共済は5万人の年金受給者がおりますが、これまた戦前、戦後の私学を支えてきた方々であるわけです。この辺は一緒だと思うんですね。したがって、私学共済といえども法改正をどんどんおやりになりながら今日のような形に持ってきたし、また、年金受給者の問題についても、石橋先生、文部省等々のご理解をいただきながらスライドをやってきたということでもありますから、この議論は大いであってよろしいと思うんですけれども、現状ではこれは最高のものだという形でおつくりになったものだと思いますが、先生、その辺いまずっとお話がございましたが、どうでございましょうか。

**下田** 要は、私学共済をつくったときと



和田吉次  
私学共済主筆

非常に異なっているというのは、これはほとんど全私学の総意と合意ででき上がってきたということですよ。それに対するご理解が、お国にしても文部省にしてもあるんだらうと。そして、野田先生のお話で、数値の算術、これが非常にシビアにきちっとしてあるんですね。掛金の202億にしても、退職資金交付の額の184億にしても、この計算を私どもはその説明会のときいただいたんです。これはひとつも肩をいからせていないし、本当にまじめに計算をしてありますよ。そういうことが、石橋先生初め議員の先生方、それから文部省の先生方のご理解を得られる大きな動機になっているんだと思うんですね。

ですから、この姿勢でいけば、ここに出ております来年度の国の予算の中で、この財団掛金に対する補助額20億7000万円は、間違いなく回していただけるだろうと思っておるわけです。

**清水** いま10年前の話が出ていますんですが、それはいまおっしゃるように、情勢と、この問題についての認識がうんと変わっていると思うんですよ。雑誌に書かれるかどうかは、またそのときのあれとして、当時は企画調整課と私学振興課と分かれていなくて振興課1本だったわけです。それから一方、福利課があって。私学課側からはどんどんこの問題の、どちらかという、当時としましては立法化の要請が非常に強かったわけです。それじゃ、本問題を当時の振興課で担当するか、福利課で担当するかというのでも、いや、その必要

## 第3章

性はわかるけれども、これは大変な問題だというので、両課とも、おれのところで引き受けるというふうにはなかなかならなかったわけですね。それで、先ほどもこれは専門的というお話がありましたが、教職員の福利は福利課が所管しております。場合によると、年金とはまた違うけれども、財政方式をいづれにとるにしても、財源率計算という非常に専門的なアクチュアリーの問題もある。それから過去勤務をどう考えるかも、年金をやっておる方が詳しいだろうというので、福利課で引き受けてもらおうということで決着がついたんですけれども、その当時から比べると、いまおっしゃるように雲泥の差があるという感じがいたしますね。これは過去の話ですが。

### PRの必要性

#### これからの広報活動は

**和田** 私もいまそれを申しあげようと思っておったわけで、下田先生から、これは非常にまじめな法律であるという評価があるわけございまして、何回も申しあげて恐縮なんです、私学共済組合法がきますときは全く情勢が違う中で出発されている。ですから、現状では全くこれ以上のものはないと評価してしかるべき問題じゃないかと、私、ジャーナリストの1人としてもそういう感じがいたすわけでございます。

そこで問題は、この財団は法人が対象の財団ではあるわけでございますけれども、法人はまた学内において、教職員に対するPRがやはり必要じゃなかろうか。これは下から持ち上がってこなきゃいかんと思いますね。たとえば労働組合の問題等々ありますから、学校法人が責任を持ってPRに相努めることが必要じゃなかろうかと考えます。また、学校法人のご意見等をどんどん財団は承って、財団が伸びていくような方向詰めを今後作業としてなさる必要があろうとも考えますが、このPRといいますが、広報活動、第一号が出たわけでございますけれども、そういう意味でのこれからの広報活動はどうあるべきか、一言ずつ皆さんにお伺いして、終わりにさせていただきたいと思っております。

#### 内容説明を徹底的に

**石橋** PRとはかけ離れるかもわかりませんが、私が当初個人的にうちをつ

くってやったよという話をいたしました。これは問題提起をしたつもりでございますが、私は自由民主党という立場は何もかにも合理主義、そして平準的にと全部が平安になってしまつては目標がなくなっちゃうと思うんですよ。みんな無味乾燥になっちゃうという考え方をもちます。やはり増産運動もあるべきである。特別りっぱな私学があって、すばらしい教授がいて、すばらしい教え方をして、そこへとんでもない給与も出している。また、その学校をやめるときには、とても考えられないほどの退職金が出ているということです。このようなものもある世の中ではないとは、右から左までみんな同じになっちゃうじゃないかなという感じがします。平等主義、まことに結構だと思いますがね。

そういう意味の中から、先ほど野田先生、下田先生、現場にいらっしゃる先生方からお話を聞いて、1番最低の退職金はこれだよ、それから上は、わが学校の校風において処遇しろということを打ち立てたのは、全くすばらしいと思います。そこら辺のところをひとつぐんとPRしていただきたい。

**澤田** 初めの私学関係団体の一致した努力をずっと継続されることがPRにつながるとは思います、伺うところによると、今後、私学会館の中へ事務所も移られているそうですし、また、私学関係団体の下の方と事務交流—この前、連盟におったんですが、今後こちらで働くことになりましたというごあいさつを受けた若い人もいますし、そういう人事交流をやるとか、そういうことの中で、私学の関係団体の事務局、あるいは私学みんながこの財団のことをよく知り、お互いにやることが今後ともずっと続くことが、現に期待されつつあると思っております。

**下田** 私は冒頭に申しあげたように、このことについて幾らか知ることになったのは、つい最近、野田先生の話を知ってこれも先生、余り長い時間じゃございませんでしたよね、わずかな時間の中でいろいろお話をいただくということで。私はこういうことを今後定期的に財団の方で、事務局長、常務理事といった立場の連中をお呼びいただいて、きめ細かく周知徹底するようにご説明をいただく。そのことを踏まえて、われわれは大学に戻りまして、皆さん方、一生懸命安心して仕事をしてくれ、皆さん方が定年まで一生懸命教育研究がしていただけた場合には、これ

だけの保障の裏づけはちゃんとついておりますと。それをわかりやすくね。

また、先ほどちょっと申しあげましたが、この基準より低いところも、結局ここまでは少なくとも持っていくように経営者が努力しなきゃいかんぞということにつながってくると僕は思うんですね。ですから、そういう意味でぜひ財団の方、野田先生も非常に大変でしょうけれども、われわれをお呼びいただいて、これでもか、これでもかご理解をさせていただきたい。こういうふうに、私は自分の経験から感じておるわけでございます。

**和田** これは司会者の私から申しあげるべき性格のものじゃなかろうと思えますが、石橋先生、澤田先生につけていただいたんですから、これを育てていただくことだと思えますし、それから、財団、学校法人はせっかくつくったんでございますから、財団と学校法人が一体となってこれを運営していく責任がある。あえて言うならば、このことは学校法人の責任であるという考え方でよろしいんじゃないかと思えますが、野田先生、いかがでございましょうか。

**野田** 私ども、目の前の事務にとらわれていまして、PRがあるいは不足していたかもしれませんけれども、先ほど来のお話の中にある今度の退職金財団ができたところの非常に大きな特徴は、連盟、協会、懇和会、短大協会、高専、各団体の規模等に依じて、理事構成にしましても全部から出ている。要するに、一本化しているわけです。私はかねがね、やはりできるなら私立大学の団体は本来一本化していくことが基本線であつてもいいんじゃないか。過去にいろんな流れがあるわけですが、それはそれとして、そういうものを尊重しながら一本化していくことが1つの理想じゃないか。

そういうことで、私学退職財団はみんなの共同の場になっておりますので、私どもはそういう線で、どの団体の会合にも積極的に出かけていって説明していくという姿勢でおりますので、ひとつよろしくお願ひしたいと思います。

**和田** ありがとうございます。清水先生のお言葉をちょうだいすればよろしいんですが、野田先生のお話でご助弁賜るということで、願わくば、最後になりましたけれども、当財団がますますご発展をしまして、祈念いたします。終わらせていただきます。

## 座談会特集

# 退職金支給の安定化がねらい

## スタートした私立大学退職金財団



本記事は、1981（昭和56）年9月4日発行の『内外教育』（時事通信社）第3277号に収録された記事を再編集（文章は原文のまま）して掲載しています。

私立の大学や短大、高専の退職金支給を安定化するため、私立大学退職金財団（理事長・大木金次郎青山学院理事長）が8月28日に設立された。同財団には既に私大等を設置する学校法人の8割が加入、来年度から掛け金を徴収し58年度には退職資金交付の業務を発足させる。

#### 学校法人の8割が参加

私立大学、短大、高専の教職員の退職金は、国立以上のものからかなり低レベルのものまでさまざま。小規模な大学等の場合、一度に大量の教職員が退職すると、経営全体に大きな影響を与えかねない。このため、各私学は退職金を安定的に支払えるよう、「いつの時点でも要支払額の2分の1を備蓄する」ことを目指して努力しているものの、例えば私立大学連盟加盟校における54年度末の資金積立額は要支給額の34%にとどまっている。また同連盟加盟校教職員の年齢構成は、50歳前後が多く、平均定年年齢からみて、10年後あたりから退職者の急増が見込まれるなど、抜本的な対応が求められていた。

こうした中で、私大関係団体の間に「財団を設立して、教職員の退職金の安定した給付と、学校法人の経営の安定を目指そう」との声が強まり、昨年1月、設立準備委員会がスタート。ことし3月には財団の基本的な事柄が決まり、私立大学、短大、高専を設置する学校法人から「1法人5万円、教職員1人当たり2000円」の加

入金を集め、それを基本財産（1億円）、運用財産（7500万円）として8月28日、文部省の認可を得て財団法人私立大学退職金財団がスタートした。

今年度は10月1日に事務所を東京・千代田区の日本私学振興財団のビル内に設置し、事業開始に必要な諸準備を行う。来年度は教職員の登録（登録料1人1000円）、掛け金の徴収等を行い、58年度から退職資金交付の業務を開始する。

発足時の加入は566法人中452法人（ほかに2法人が手続き中）で約8割。都道府県には高校以下の私学を対象とした退職金財団があって、これに大学等を設置する法人の加入を許しているのが13県、その加入法人が63法人あり、これらの法人には新財団に入るかそのまま都道府県レベルの財団に残るか選択を求めるなどの事情もあるが、新財団理事（設立準備室長）の池田節夫氏は「57年4月には90%以上加入してもらえと思う」と話している。

掛け金や退職金の交付はどうなるのだろうか。

まず、学校法人が退職金算定の基礎としている俸給月額を基準として、6万円から41万円まで36等級に区分する。掛け金は、教職員それぞれの標準俸給月額に1000分の60の掛け金率を乗じた額。ただし、過去の勤務期間も交付の対象とするため、当分の間、学校法人ごとの教職員の平均在職年数により、掛け金に差をつける。例えば平均3年の法人は1000分の43.5、平均10年の法人は1000分の

64.5という具合だ。

退職資金は在職1年以上の登録教職員数について退職のつど交付することにし、交付金額は国家公務員の自己都合退職並みとする。例えば勤務年数10年の者は標準俸給月額の7.5カ月分、20年の者は21カ月分、30年の者は41.25カ月分、40年の者は55カ月分、44年以上の者は60カ月分であり、これが私学の“退職金ガイドライン”ともなるわけ。

ところで、これをバックアップする文部省は「私学助成の専任教員給与費、専任教員給与費の積算を充実する観点から退職金財団の掛け金も対象にしたい」としており、57年度概算要求の各給与費積算の中にとりあえず10分の1、15億円を盛り込んでいる。

（原田和雄＝内外教育編集部）



## 座談会特集

老後の安定確保と私大退職金財団の  
これからの方向

▽語り手  
私立大学退職金財団常務理事  
甲斐安夫

▽聞き手  
国際学友会理事長  
三浦勇助  
(敬称略)



本記事は、1985(昭和60)年11月5日発行の月刊『私学時代』(学園書房)第23巻に収録された記事を再編集(文章は原文のまま)して掲載しています。



三浦 勇助氏



甲斐 安夫氏

私大教職員の老後の安定確保ということは、各大学を初め、私大の各団体ごぞつての気持としてあったから、出発時点で、すでに加入会員が全私大の90%に達していた。つまり、私大退職金財団の創立から、今日の運営に皆さんのご協力が力となった。

また、この財団の運営を、私学の関係者の皆さんが盛り立てていこうという潜在的な気持、熱意があると甲斐常務理事は言われる。

私大団体、法人の協力で  
3年を経過

## 老後生活の安定確保

三浦 私は、私学共済に長くおりましたものですから、私立学校の経営の実態を知れば知るほど、経営面での退職金問題をどうするかということはその角度から大きな課題でございました。給与の問題をどうするかとか、学校それ自体が抱えている負債の問題をどう処理するかの問題もあったんですけど、何としまして、経営角度から大きな課題は何かというと、退職金をどのようにしていくか。相互格差があれば、あったで私学の世界全体に不均衡の問題が出てきますから。

そこで、適当な機会に、私学自体の意思をまとめて決断をする時がいずれ来るであろうなと思っているうちに、その結果を見ずして私は退任することになりました。財団結成に踏み切られましたのはその直

後ですね。非常に結構なことだと思います。私学の経営の実態がわかればわかるほど、この問題が大きな課題として前面に出てきますもの……。

退職金はそれまでどうしていたのかということになれば、それぞれの大学、それぞれの法人ごとに処理してきていたわけでしょうけれども、そこにはおのずから法人としての財力の問題も、学校毎の沿革、おい立ちを踏えて、いろいろと行きがかりの問題もあったと思います。不均衡であるということは、教員の士気にも直接影響することですし、格差があればあるで、そのこと自体がまた問題になる。

これはよく踏み切られた。その経緯を読めば読むほど、大変な努力をされたと思います。しかし、これを正常な形に保持していくということが、日本の教育の本流としての私学教育の正常な発展につながることでございますから、ひとつ大いにご努力願います。

甲斐 お聞きするところでは、10年来の懸案だったようですね。

私学助成の柱として、1つは私学共済の問題、それから私学助成の問題がありますね。そして第3番目の問題として、余り大きな柱と言えないかもしれませんが私学に奉職する人達の福利厚生としての退職金問題。すなわちこれは私立学校在職者が退職したときのご苦労であったという意味もあるし、また退職後の安定という点も考えますと、安心して私学のために働けるという意味では、1つの

大きな役割ということになると考えております。

三浦 加藤さんが会長になっている受給者連盟というのがあるんです。私学の年金受給者は、今6万か7万ぐらいになっているでしょうか。これは年々ふえていきますから、もう10万にすぐ手が届く勢いですかね。各県に支部ができております。

実は発足当初からいろいろな問題がありまして、今の国際学友会に籍を置く前は、常務理事で3年ぐらいたったんです。そのときに、これは正常化しなきゃいかぬからと。年金受給者の人々が集まった席でも言いましたが、あなた方の生活自体の安定性というものを、あなた方の私生活姿勢を健全化させることによって、現職の私学教職員の皆さんに、あなた方の老後の生活姿勢はこういう形になるんだぞという見本になるんだから、そういう面で生活をきれいにしていきたいんだと言ったわけです。

そうしませんと、おれたちは一生懸命、自分なりに努力して、それなりの教育的な使命を果たしているんだと言いながら、高齢者になった退職後の生活がおかしかったら、だれも努力しなくなるんです。これは人情だから、しっかりしてもらわなきゃいかぬということでしたんです。

この退職金も、老後の生活の安定性を確保する点においては、極めて大きな役割を果たすと思うんです。そして自分たちの後について来る者に、現在、現職教員として働いている者のために、おれたちも

老後になって退職すれば、あのような安定した生活に入っていけるんだぞという事態を確かめれば、励みになると思うんです。

年金受給者の生活の安定性を確保することは私学教育振興の上からは極めて大事なんです。したがって退職金財団の健全化にも大いに御努力してもらわなきゃいけません。

甲斐 老後の安定確保ということは各団体ごぞつての気持としてあったのだろうと思うんですけども、出発時点において、既に加入会員が全私大等法人の90%前後ということになっておりますから、このことが退職金財団の運営に皆さんのご協力というかたちで、非常に力があつたという気がしますね。

## 全私学の熱意と合意

三浦 よくまとめられたと思いますよ。よく見ますと、実質的にはなかなか同一歩調で踏み切れる問題じゃないですよ。なかなか複雑な要素を持っています。今、防衛費の一問題なんかごちゃごちゃもめていますけれども、この問題の中身を見ますと、あれ以上に複雑な問題を抱えていますよ。

1学校法人ごとに経済力が違う。法人が私学経営面で歩んできた沿革が違うんですよ。もう1つは経営体制の問題がありますね。これは個々人の、教職員と経営者との感情の問題がありますから。よく踏み切ったと思いますよ。

私学共済だって、昭和29年に発足しまして、既に30年の経過を経て、年金の支払いのための責任準備金は、今1兆円に近いようなものを確保しておりますよ。ほかの横並びの共済にこんなところはありません。

しかし、これは全国組織だとは言っておりながら、慶応、早稲田、立教、明治、法政、野球を引き合いに出すのは悪いですけども、この5大学は共済に入っていないんです。それを知っていますから、よく統一されて踏み切ったものだなと、その点本当に感心しています。

甲斐 私どもの方は、幸いに皆さんが自分のこととして協力し参加して下さった。こうした私学の団体の方々のごぞつての熱意というのが第1にあると思いますね。それと文部省、大蔵省のご理解、藤田先生等のご尽力、そういうことが合わさってこういう形でできたのだらうと思います。

その後、その勢いがずっとつづいてお

りまして、当初から90%程度の参加がありましたけれども、今までも年々わずかずつですが増えているんです。今92%ぐらいになっています。残りの8%足らずが、特殊事情等で加入していないわけですけども、それらについてもできるだけ加入していただくようにということをお願いをしているところです。

三浦 特殊事情とおっしゃいましたが、私学共済の場合は私学なるがゆえの特殊事情があるんです。

経営者の方々、この前の法律の改正の時には、ぜひ入りたいんだと足を運んでこられたんです。どうしても入りたい。しかし、それなりの手順がございますから、最終的な回答としては入るという意味表示は出てこなかったんです。私はそういう経験を持っておりますから、この退職金財団はよく踏み切られたと。そういう内面を知っているだけに、関係者の方々のご努力に敬意を表しております。

甲斐 それだけにわれわれも、責任を持って会員のため、ひいては私学のためにいろいろ改善を図っていかなきゃならないということだと思ふんです。

われわれのこの事業は、スタートして3年を経過したわけですけども、その間、

# 第3章



少しでも改善をと努力してきたつもりですが、むしろこれからが大事だと考えております。

**三浦** 今後の私学教育を健全にするという立場で、その裏づけとしての大きな責任がありますから。今の文部大臣が、日本の教育の本流は、今や官学から私学に移行しつつあるということを言いました。これはそのとおりに受けとめていいと思うんです。今の日本の教育を語る場合に、私学を外して教育は語れませんからね。

今日の国家の繁栄も、一般論は私学教育の振興にあると思います。国公立大学、公立学校教育を否定するんじゃないのですけれども、日本の教育の今日の発展、国民教育の教養の向上というか、それは私学に負うところが多いでしょう。やっぱり大学の数にしたって、教育を受ける学生の数にしたって、私学に負うところが多いと思うんです。これをいかに健全に発展させていくか、私学の振興の見地から今後の退職金財団の負う責任点は大変に大きいと思います。

**甲斐** われわれがやっておりますことは、先程ちょっと申しあげたように退職後のすなわち老後の安定福祉のためということですが、それは現職の現在を後顧の憂いなく、お働きいただくという喜びもたしかに大事なことだと思います。そこで事業としては、退職後の資金は実情に即して、できるだけ十分に出せるようにしたいし、片や掛金の方は、少しでも負担にならないような努力を図っていくべきだろうと思っております。

この事業で、1つ重要なことは、おかげさまで国から補助金をいただいているということです。これは私どもに直接じゃなくて、われわれの財団に加入している学校法人に対して私学振興財団の方から経常費補助金の一部としてですけれども。

**三浦** そういう形ですか。

**甲斐** そして、それがスタートの時の昭和57年度には、当財団に対する掛金の10分の1の補助だったんですね。その後補助金の事情が非常に厳しいにもかかわらず、毎年0.5ずつふえておりまして、ことしは10分の2.5にさせていただいております。

## 国公立との格差とサービス

**三浦** 現在国庫補助は、どの程度になっていますか。

**甲斐** 昭和60年度の国の予算の積算で

は、当初15億円程度だったのが、30億近くになっております。来年は、10分の3に要求をお願いしているんですけども、できるだけ早い機会に10分の5、すなわち2分の1まではもっていきたいということで、関係の方面をお願いしているところです。

それから、せっかく預かったお金をできるだけ高利に運用しまして、その運用収益をみんな還元するという考え方をとろうとやっているわけです。そしてそれは、金融機関のトップクラスのところと定期的に協議する機会を持ちまして、相談しながら、いわば最有力の民間活力をフルに活かしてやっているわけです。そして一見、相矛盾するようですけど、できるだけ安全な形で処理しないといけません。しかし、一方においてはできるだけ運用収益を上げるという方向で処理していると考えているわけです。

今のところは非常に順調にしております。大体2桁台に乗るぐらいの収益を上げているわけです。

**三浦** 資金の運用というのは、お立場での業務比重として非常に大事ですからね。私の経験としてもやっぱり資金運用の適正が、今日の私学共済の財政の安定性をもたらしたと思いますよ。

**甲斐** やはりそうですか。そう言えば、ご苦労があったように聞いています。

**三浦** 使うものは使いましたからね。会館施設にどんどん使いましたけれども、それでも資金運用の妙を得たというふうに評価してくれる人も徐々にありますよ。だから資金運用を巧みに操作しまして、それを充実に活用していく。

何と言っても、この重要性の基本に横たわる課題としては、公立学校教員と私立学校教員の年金額の公平性の問題に立却しないといかぬのだと思うんですよ。公立学校の教師だって、私立学校の教師だって、奉仕する公共性については格差があるはずはないんですから。そうして生涯努力して退職金として求められる。それに格差が著しく出てきた場合には困ると思うんです。それをなくさなきゃいかぬのです。

**甲斐** おっしゃるとおりです。退職資金の面でも、国公立との格差をなくすというだけでなく、より以上のサービスを行う気持ちでいかないといけません。それで、資金交付の方を少しでも多くするためには、管理経費もできるだけ節約

していこうということで、今、職員が10名余りで、200億円余の経費の処理をしているわけですが、幸いにして信頼のおける情報処理センターのコンピューターによる協力と、それに職員も一生懸命やってくれていますので、まず順調にしているんですよ。

**三浦** ただ、どうしても私学の給与には、公立学校に比べてその学校毎の自主性、融通性がある場合が出てまいりますからね。そこで、自治体の退職金でさえ、ああいう形で世間の指弾を浴びるような不均衡さが出てきておりますね。これは何とか抑えなきゃいかぬのだと思います。仕組みとして、退職金財団の方でそれなりのチェックをする……。不当に高い。

例えば今だってあれだけ世間的に指弾されているのに、自治体なんかの退職金は大変でしょう。

**甲斐** それは部分的でしょうけれどもね。私どもは、只今のところは国の水準を目安にして、少なくともその程度を確保しようという考え方でやっています。

**三浦** それはいいと思うんです。

**甲斐** ただしかし非常に高いものまでもそれなりに、面倒を見るというわけには、今のところいかないわけですね。

一方また、根っこになる給与が国と完全に一緒になくてはならぬという理屈もないわけで、私学は私学なりに労働条件の問題なんかを考えましても、少しぐらい高くてもいいのではないかという考え方はあっていいと思うんですね。

## 国庫補助と運用収益の増大

退職者は、1年間で8000人

**三浦** それは私学としての自主性、特殊性の問題がありますから。ただ不当なのは、是正する方向にご努力願わなきゃいけないという気がいたします。自治体はむちゃくちゃですからね。ああいうのが出てくるとなると、私学教育それ自体の健全性にも影響が出てきますからね。

**甲斐** われわれは今のところ先程のような考え方に立って、まず経営の安定から図っていくということに主眼を置きながら、少しでも会員にプラスになるような形で改善を図っていくことだと考えております。

**三浦** 何とかそういう方向に持っていく。そして私学共済と年金給付の問題、あとは福利厚生の問題があるでしょうね。

3本立てで、教師として私学に籍を置いてよかったなという体制をつくらないと、私学の振興は出てこないと思うんです。今の世の中、幾ら理屈で言いまして尻をたたいてみたって、実績につながるようには行きませんからね。そういう方向でぜひお願いを申し上げたいと思います。

3年の経過を踏まえまして、もう安定しましたでしょう。

**甲斐** 大体安定したと見てもいいのではないかと考えております。当初はせめて、3年位たったところで、掛金や資金交付の算定基礎になる標準俸給月額どとか、在職年数に応じた掛金率の補正の見直し等を行うつもりだったのですが、昨年の段階である程度見通しが立ったものから、早速少し改善し実態に近づくようにしました。これからも推移を見ながら、逐次改善を図っていこうと思っております。

**三浦** 加入者の方々の全国大会みたいなことはおやりにならないんですか。

**甲斐** ええ、事務説明会と称しておりますけれども、毎年定期的にブロックごとに集まっただいて、われわれがやっていることについての説明を行いご理解を求めると同時に、皆さん方の意見もお聞きして、それに対して改善できる部分は改善していくという方向で処理しているわけです。

幸いにして、小回りが効きますから、どんどんご意見は受けとめていくというふうに、やって行くように考えております。

また、これからは、さらに積極的に、進めて行きたいこと、そしてまた、やってほしいというご意見なんかもお聞きして、財団の事業と関連のあることであれば、実現を図っていききたいものだと考えているところです。

ですから、これからの説明会の会議も、むしろそういう積極的なご意見を求めるような方向でやっていくことができばと思っております。

**三浦** まさに善政ですよ。よくやられたと思いますよ。

**甲斐** 方向としては補助金を財団に対する掛金の2分の1ぐらいのところまで持っていく。一方では、一定の金額がないと運用はうまくいかないわけで、どこまで持っていくかは、まだこれから検討の余地がありますけれども、少しでも多く蓄積を持つようにしながら、その運用を効率的に図っていくということだと思っております。



右から甲斐安夫氏、三浦勇助氏

**三浦** 年間の退職者は8000名ぐらいです。

**甲斐** 大体おっしゃる通りに7、8000名ぐらいですね。昨年度は、7000名足らずで少しすくなくったのですが。加入者は10万名を超えます。

**三浦** 非常に有意義な仕事ですから、ぜひ健全な運用をして理想の形に築き上げていくということに、私学人の1人としても格別のご努力願いたいと思います。

**甲斐** みんなで一生懸命頑張っております。

## 理事長以下職員10数名で順調な運営

**三浦** 理事長以下、職員10名ちょっとでこれだけの資産をやっておられるわけですから、そういう形からしますと大変順調なスタートで、順調な運営がなされていると考えますね。

**甲斐** 私が言うのはおかしいんですけども、まさにそのとおりだと思いますね。

**三浦** 先程来の関係者のご努力もさることながら、関心を持つ者も意外とする程、順調な滑り出しの原因はどんなふうにお考えですか。

**甲斐** 私は、この財団の運営を、私学の関係者の皆さんが盛り立てていこうという潜在的な気持ち、熱意があったからじゃないかという気がします。これがばらばらになって、いや私は加入が嫌だとか何とかいうことになりますと成り立ちませんから。

**三浦** 期待する潜在意識が既に醸成されていたと言うことですか。私学の学校経営を掘り下げてみますと、ひっかかってくるのは退職金問題でした。退職金問題をいかにするか。給与は出すのが当たり前ですよ。ところが、退職金となりますと、まず額が違うでしょう。大きな大学でも、退職金問題は本当ががんみたいなものでした。

多少それぞれ蓄積はございます。ところが時によって波動があるんです。退職者がごそっと出てきたら、これは大変なんです。私は私学共済加入の段階で経営当事者の方々から何度も聞いたんです。

財産だって売り食いのような形。金がなく一度に払えない場合にはしょうがない、所有している学校財産を売って出す。そういう説明を何度も聞いた時に、これは大変な問題だなと身をもって痛感したものでした。

私学経営を多少真剣に検討してみたら、水面下ではそういう認識を持った人々がかなりいたわけです。今、実現の運び極めてスムーズに、スツといったと思うんですが、踏み切りのタイミングがよかったと思うんです。スタートのときのタイミングが悪いとぎくしゃくして、なかなか穏やかに浮上しないでしょう。どなたがどうしたのか知らないけれども、推進力になった方々のスタートのタイミングがよかった。

けれど、特定の人の名前を挙げられるのなら、その方の卓見によるものだと思います。

## 第3章

いますね。それから、今後の問題に関連してですが、現在の未加入はどういう方々ですか。

**甲斐** 1つは、都道府県毎に退職金の団体が設けられています。それに早くから加入していたところがまずあります。それから既に制度的に独自のものを持っておられて、あえて加入しなくてもというところが大部分だと思えます。ただ、検討中のところもあると思えます。それから新しく学校ができたところは、数校ずつですけれども、毎年のように加入していただいているのが現状です。

しかし、私どもは、なおまだ努力したいと思っております。また、学校単位で見えますと、財団発足までは退職金の規程も充分出来ていなかった学校もありまして、財団が出来たので、それに準じたしっかりした規程を作ったところもあると聞いています。その点からも、この財団が出来てよかったと心から思います。

### 将来の見通しに十分な配慮

**三浦** 創立のころに90%の加盟がございましたから、あとの10%をどうするかということになりますと、PRが非常に大事だと申しあげたこともありました。

けれども、特別の事情でご加入なさらないという学校が多少あるということで、結果的には、全体からみれば全校加入というところまでいったと言って過言じゃないようですね。

**甲斐** パーセンテージからいきますと、大体それに近いような感じもしますね。

**三浦** もう1つは、当時、私学の大学が幾つかに分かれておったわけです。現在では一本化の形になって連合会ができていますが、各大学自身が加盟協会、連盟等々を通じまして、設立の希望が相当高まっておった。特定の方々を挙げるということよりも、そういう気運であったと。それからもう1つは、役所、政府・自民党、文教部会等々のご理解も相当あった。

そこまでこの問題については10年間討議されてきて、たまたま時期が熟しておったと言うこととそれから、この場合は早稲田、慶応を先頭とする皆さんが、まず音頭をとられてこられたというところに、私学共済の行き方と退職金財団の行き方は多少違うんじゃないかという感じはいたします。

**三浦** 私は、経営者がこの問題で本当に苦悩していたと思うんです。それから未

加入の残った何%かは、やがて行き詰まると思えます。加入をしないと経営面で行き詰まってくる学校が出てきやしないか、これは推測ですから、おまえ何言っただと言われればそれまでですけども、私は、今この退職金財団にご加入なさっていない学校法人は、やがて行き詰まると……。

**甲斐** そうすぐには断定できないかもしれませんが、私どものところは、ほかと比較しますと掛金率が比較的低いんです。学校法人に対して補助金が交付されています。

それから運用収益、そういうプラス面がありますから、総合的に見ますと、相当低い負担で給付ができる仕組みになっていますから、私も加入された方が賢明だと思います。

**三浦** それはそろばんでおわかりになるでしょう。例えば未加入で大学、短大、高等学校と分けた場合にどういうことになるんですか。

**甲斐** 私どもは大学退職金財団でして、大学関係の法人が会員ということですが、ただし、法人傘下に入っているところでは高校以下の方も入っているところもありますけれども、なお、未加入はパーセンテージにして、大学が9、短大が8、高専が0%となっております。

**三浦** 年によって波がありますから、これは容易じゃないですよ。文部省あたりだって平均的に人間を採用しているんですけれども、それでも波の片寄りはあるんですからね。ましてや私学の場合には変則波動があると思うんです。

**甲斐** おっしゃるご心配は、私どもも考えなくてはいけないので、将来の見通しを十分立てていくことが大事だと思うのですね。といえますのは、学生数にしましても、昭和67年をピークとして減っていく傾向にありますね。単に学生が減るというだけの現象ならばまだしも、ところによっては学校自体が大変な状態になるところがないとは断言できない。

そういう面を考え合わせながら、将来の見通しを十分立てて、安心して加入できる体制にしておく必要があるわけですね。

ですから、今のところ鋭意コンピューターを入れたりしまして、そういう見通しを立てるべく努力しているわけです。

### 財団に対する政府の理解

**三浦** 私学経営というのは、人口動態によって経営面での上がり下がりはず出してくるんでしょうね……。

**甲斐** われわれは、それに対してびくともしない体制をまずつくること。その上に、さらに私学のために何ができるかを一生懸命考えていこうじゃないかと思っております。

**三浦** 注目しているのは、私学の国庫補助が年々厳しい中で、減らしつつある中で、当私大退職金財団が0.5ずつ伸びておるといっているのは、財団に対する国のご理解だと思えますね。それだけにまた、皆さん方のお立場からの財源要求といえますが、関係面へのご理解も大変なことがあると思えますが、そうなってきましたと、事務局の少ない職員の数の中で、そういう努力がなされているということに敬意を表したいという感じがしますね。

**甲斐** ありがとうございます。われわれは今、管理経費も運用収益の1割以下で処理しています。

**三浦** 私は、きょうもここへ来て、新たに私学会館、別館、お茶の水の私学共済会館などを見まして、私学はよくここまで伸びてきたものだなと実感として持ちますね。

ただ、これからの将来、21世紀に向けての教育が、世界注目の中で日本の教育は飛躍していかなきやいかぬのですから、そのためには、防衛費一上げる下げの問題とは別に、日本の教育を強力に推進していく角度からの私学の強化体制を、私学関係総体の方々のご努力によって進めていかなきやいかぬと思えます。

どうぞ私大退職金財団も、甲斐先生を中心として大いなるご活躍を心からお願いをいたします。私は私学人として、私は私学人と言っているんです。

**甲斐** われわれも私学人として頑張っているわけです。幸いにして大木理事長を中心にしまして、体制としては非常にがっちりしています。これから低成長時代に入る中で、いかに安定した形でさらに成長を図っていくかについて、全力を挙げて努力したいと思っております。

そして将来は、アメリカ等には桁違いに大きな金額や組織のところがあるようですが、それをそっくり真似するというのではなく、それらも参考にしながら日本の実状にあった、さらに充実したものにしたいという夢も持っています。

**三浦** どうもありがとうございました。

## Column

# 我が国の退職金制度の歴史と性格 ①

退職金制度は、労働者の退職時に一括して退職金を支給する「退職一時金」と、労働者の退職後に、一定期間にわたって定期金を支給する「退職年金」の2つに分けられます。一般に「退職金」といった場合は「退職一時金」を指す場合が多いでしょう。

日本では、1936(昭和11)年に「退職積立金及び退職手当法」、1952(昭和27)年は「退職給与引当金制度の創設」と、退職一時金制度の骨組みができあがってきました。しかし、1990年代のバブル崩壊後、国内の経済が不況に陥る中で、従来の退職金制度が見直されるようになりました。例えば、終身雇用とそれに付随する年功序列制度の形態の変化、寿命の延びによる高齢化等の中で退職金制度の改革が迫られています。退職金制度は、バブルの崩壊頃から「反省期」に入り、年功序列制度での問題点を修正した401K、ポイント制等の導入が進みました。近年は、その新たな退職金制度も、資金運用状況の悪化、制度移行の難航等の問題に直面し、退職金制度の廃止、選択制を採る企業も出てきています。日本の社会で身近に存在する、そんな退職金についてご紹介します。

### 退職金の歴史について

### 退職金の起源

退職金制度は、世界に類のない日本固有の制度だと言われています。しかし、戦前までは広く普及していたわけではありません。退職金の起源について、故 末弘巖太郎(1888(明治21)年11月30日～1951(昭和26)年9月11日、法学者。東京大学名誉教授)は、「退職手当は資本主義以前の伝統的な労働関係に端を發し、暖簾分けに類する伝統に由来する」と説明しています。1722(享保7)

年に制定された三井家憲とされる「宗竺遺書」(歴代の三井家により守り継がれ、1900(明治33)年に「三井家憲」として改訂)の中に、「もつとで金」という呼び名で、のれん分けに関する記述があり、退職金と考えるからです。三井家では、徒弟制度(中世ヨーロッパの手工業ギルドにおいて、親方・職人・徒弟の3階層によって技能教育を行った制度、いわゆる丁稚奉公)において、「使用人の退職手当や褒賞金も積立金の中から出さねばならぬ」としており、ここで述べられている退職手当は、封建的、恩恵的、功勞報償的な「のれん

分け」のしきたりにつながる思想となっています。

のれん分けとは、奉公人や家人に、同じ屋号の店を出させる、または、出すことを許可することです。いわば商標等を共有しながら円満な形で独立することで、現在の日本の会計学の用語では、企業結合・企業買収の際に買収会社の投資額が被買収会社の受入純資産の額を上回った場合、その差額をのれん(もしくは営業権)と呼びます。

法令上の文字として表れる暖簾については、会社法成立以前の商法典で条文中に「暖簾」の文字がありま

した。ここで指す暖簾とは、得意先関係、仕入先関係、営業の名声、営業上の秘訣等の事実上の関係を総合したもののことで、一種の無形固定資産とされます。いわゆる名板貸<sup>ないたがし</sup>であり、商人が他人に自己の商号を使用して営業することを許諾することで、のれん分けに近いものとなっていました。

三井家の「のれん分け」以外には、雇用労働制が生まれる前の隠居する武士に「退隠金」という、隠居後の生活保障のための金銭があったといわれます。

江戸時代の身分制度の人口比率は、武士が約7%、農民は85%以上を占めていました。男性の平均寿命は、明治時代に入っても30歳代であり（歴史的著名な人物は非常に長寿）、隠居や永年勤続の末に得られる「のれん」が、現在の従業員に広く支給される退職金制度とそのまま同じと考えることには無理があります。しかし、長期勤続褒賞として使用されてきた経緯を考えると、退職金制度の起源は明治時代以前にあったといえるでしょう。

前述のように、商家や武家における慣習が、明治の近代化の中で最初から多くの民間企業に持ち込まれた訳ではありません。現在のような退職金制度まで整備されたのは、明治以降に資本主義が発展したことで、経済的、社会的な必要性に応じ、状

況、時代によって変化したためです。

## 近代の退職金制度の性格の変遷

明治初期に、退職金制度は夜明けともいえる時期を迎えます。

明治初期は、「富国強兵」「殖産興業」をスローガンとする政府の資本蓄積の時期であり、日清戦争を転機に、産業資本主義に移行していきました。

1874（明治7）年、丸善が「死亡請合規定」を作成しました。これは社員が死亡した際に、社員が出し合った基金の利息により段階に応じて金銭を給付するというものです。また、職工の転職を防ぐための足留金として、給料の20分の1を強制貯金した官営の横須賀造船所の例もあります。

1876（明治9）年には、退職手当制度が同造船所で制定され、1879（明治12）年の住友の退職金制度、1885（明治18）年の王子製紙の「職工満年給与積金準則」等が、そのはしりといわれています。一方、恩給として知られている官公吏に対する年金制度は、1875（明治8）年の海軍の退隠令に始まっています。

ただし、前述の通り、当時の職工は、退職金を「足留金」と見なしていました。この時代の退職金は、何らかの形で労働者負担を伴うのが通常で、今日の退職金制度にはほど遠い

ものでした。

例えば、職工の足留金と同様に、紡績工業等の繊維工業では、労働力を一定の年期雇用契約による農村女子の出稼ぎ労働者に依存していました。しかし、劣悪な雇用条件のため、病気により退職する者や逃亡による帰郷に加え、労働力需要の拡大に伴う経験工の引き抜きなどにより、労働者の移動が激しくなったのです。そこで、移動を防止し、労働力を確保するために義務貯金、積立金等の名目で賃金から天引きし、雇用期間満了まで企業が保管するという強制貯金が広く行われていました。雇用期間満了時に強制貯金の払い戻しと合わせて若干の一時金を支給することもあったといいますが、やはり経営者側の都合の退職金となっています。

明治後期には、日本郵船が職員「恩給制」を、1897（明治30）年には三井商店が「使用人恩給内規」を作りました。

恩給と言っても海軍のそれとは異なり、一時金のみで年齢が55歳以上、かつ退職事由によっては勤続20年以上が条件となっていました。ただ、格別功劳のあった者には増額もある退職金制度もあり、東芝の前身である芝浦製作所では、経営者全額負担による恩恵的退職金制度も実施されていました。

このあたりから、足留的退職金制

度から、徐々に現在の企業福祉的な性格に近づいてきました。

明治30年代にはいり、労使拋出により共済組合を設け、各種給付に合わせて退職給付が行われました。労働者の離職後になにかしらの生活保障を行うことで、熟練労働者の確保、定着の促進、他方で長期勤続高齢者の世代交代を促すようになりました。これは定年制度にもみられる動きです。

大正時代には、第一次世界大戦をきっかけに産業は急発展を遂げました。しかし、その後の恐慌、関東大震災により企業の倒産等が増え、失業者の滞留が深刻となりました。賃金をはじめとする雇用条件が悪化、労働争議が頻発したのです。このような社会情勢の中で、退職金に対する関心も高まり、解雇等への緩和策として、広く普及しました。失業保険制度もこの時期に要求が高まったのですが、政府の「社会保険は惰民を養成するという自由主義反対論の立場を露骨に表明」するなど、前向きではなく、解雇・退職手当制度は、その代替として普及したといっても良いでしょう。

例えば、日本工業倶楽部（1917（大正6）年、当時の有力実業家により「工業家が力を合わせて、我が国の工業を発展させる」ことを目的として創立されました。初代理事長は三井合名会社の團琢磨氏）の1933（昭和8）

年の調査によると、1914（大正3）年までは87社中31社（36%）だった退職金制度の普及率が、1914（大正3）年以後には56社（64%）まで上がったのです。

このように「失業」という事態を中心に制度が発展したため、退職金制度自体が、失業又は引退後の保障的な機能を付加していきました。

昭和に入り、世界恐慌等によりさらに失業が深刻化し、退職金制度の保障的性格が強まることになりました。

1937（昭和12）年に「退職積立金及び退職手当法」（以後「退職手当法」）が施行され、労使双方で賃金の2%相当額を積み立てることとなりました。この法律により、従来は経営者側の自由裁量による恩恵的贈与と考えられていた退職金から、労働者の権利義務の一部として、賃金後払い的な性格をおびるようになっていきました。

退職金制度の性格については「退職金制度の歴史と性格②」でご紹介しますが、退職手当法の施行にはそれなりの経済的背景があります。第1に満州事変後の軍需景気的好況にもかかわらず、その恩恵を得られない労働者の雇用条件の悪化による不公平感の緩和の必要があったことです。第2には、この好景気の継続の期待が薄く、好況時に将来の不況対策を講じる必要があったこと、第3

には、好況下の臨時工増加により、退職手当制度が崩壊の危機に瀕していたことが挙げられます。

しかし、この退職手当法の寿命は短く、後に政府は、戦争に突入し、年金を主とする労働者年金保険法を1942（昭和17）年に施行しました。1944（昭和19）年には被保険者の対象が、5人以上の事業所で働く労働者となり、また非現業部門の男性及び女性労働者にも拡大されました。さらに同年に、「勤労力増強」と「勤労保護立法の整理統合」による戦力増強のため、厚生年金保険に名称を変更して施行されました。その際に、退職手当法は吸収されたため、法律上の規制がなくなり、権利義務の観念だけが残る結果となりました。

## 戦後の退職金制度

戦争が終結し、敗戦した日本では、またも企業による大量解雇が発生しました。そこで、労働組合からの要求により退職金制度が注目されるようになりました。

1946（昭和21）年の電産争議（日本電気産業労働組合協議会が電力会社の労働条件の水準の統一を要求し、「電気事業の民主化」「生活費を基準とする最低賃金制の確立」、「退職金規定の改定」を獲得した争議で労働関係調整法が初めて適用された）

における退職金制度への見解は、その代表的なものです。この争議の結果、失業後並びに老後の生活保障として「生涯を電気事業に捧げた従業員に対しては、定年退職後約10年間の生活保障をする」という制度を獲得しています。また、支給率を退職事由で区別せず、賃金後払い的な性格を打ち出しています。

1947(昭和22)年には、労働基準法が施行され、明確に退職金制度がある場合は、規定化することが義務化されました。そして、1948(昭和23)年末には、経済安定九原則(GHQ)が示した財政の均衡、賃金の安定等、日本経済安定化のために掲げた9項目の政策)、賃金三原則(同様に賃上げによる補給金(企業への補助金)の禁止等インフレ及びそれによる賃上げの抑制策)の実施による企業整備、人員整理が続き、全争議の20%までもが退職金要求を掲げるほど、労使間の最大の関心事となりました。その結果、退職金制度は広く普及し、さらに退職給与引当制度が1952(昭和27)年に実施され、税法上の優遇措置が受けられるようになりました。

昭和30年代にはいつてからは、経済の発展により労働力不足の傾向となり、中小、零細企業の労働条件の向上が急速に進み、共同して退職金制度を設ける企業も現れたため、労

働省はその制度の安定等のために、1959(昭和34)年5月に中小企業退職金共済法を制定し、退職金共済制度を確立しました。

戦後の退職金は、雇用中ないし貢献に応じて支給される給料の後払いであるという認識は戦前と相違がありません。しかし、戦後急激に拡大した労働組合組織のもとで内容が変化しました。戦前までは対象ではなかった自己都合中途退職を含め、一部以外の全てに退職金制度が及ぶようになり、労働者の権利性、雇用条件としての性格が強まりました。

高度経済成長とともに整備が進んだ退職金制度ですが、石油危機後の低成長と高齢化の進展によって、企業側にかかる退職金支給の負担が拡大し、経営上の問題点となりました。そこで、1976(昭和51)年に、労働者の退職金を保護することを目的として、一定の保全措置を義務付ける法律が制定され、年金など「外部準備」への志向がより強まるようになりました。

平成の時代にはいと、バブル崩壊による長い不況が続きます。バブル崩壊によって、企業年金は運用難となり、退職一時金についても積立不足の問題が大きくなりました。企業には不況による経営の見直しの中で、人件費を年功序列から成果主義に、また終身雇用制を変更する動き

が見られました。その中で、労務管理の性格が強い早期退職優遇制度が導入され、退職金の性格は、明治時代から続いた長期勤続への功労や退職後の生活保障という考えが後退したと言えます。

近年は、退職金水準の抑制を意図する算定構造の变革と、それに伴う退職金水準の実質低下が見られています。これらは従来の計算方式を維持し、その算定基準を修正するという方法だけでなく、退職金額が賃上げと連動して上がってしまうリスクに対応し、賃金とは切り離して退職金を算出する別テーブル制や、ポイント制等の新しい退職金の算定方法としてあらわれてきています。

# 第4章

## 30年間のあゆみ

### 退職資金交付事業の位置づけ

#### 調査研究事業、広報事業

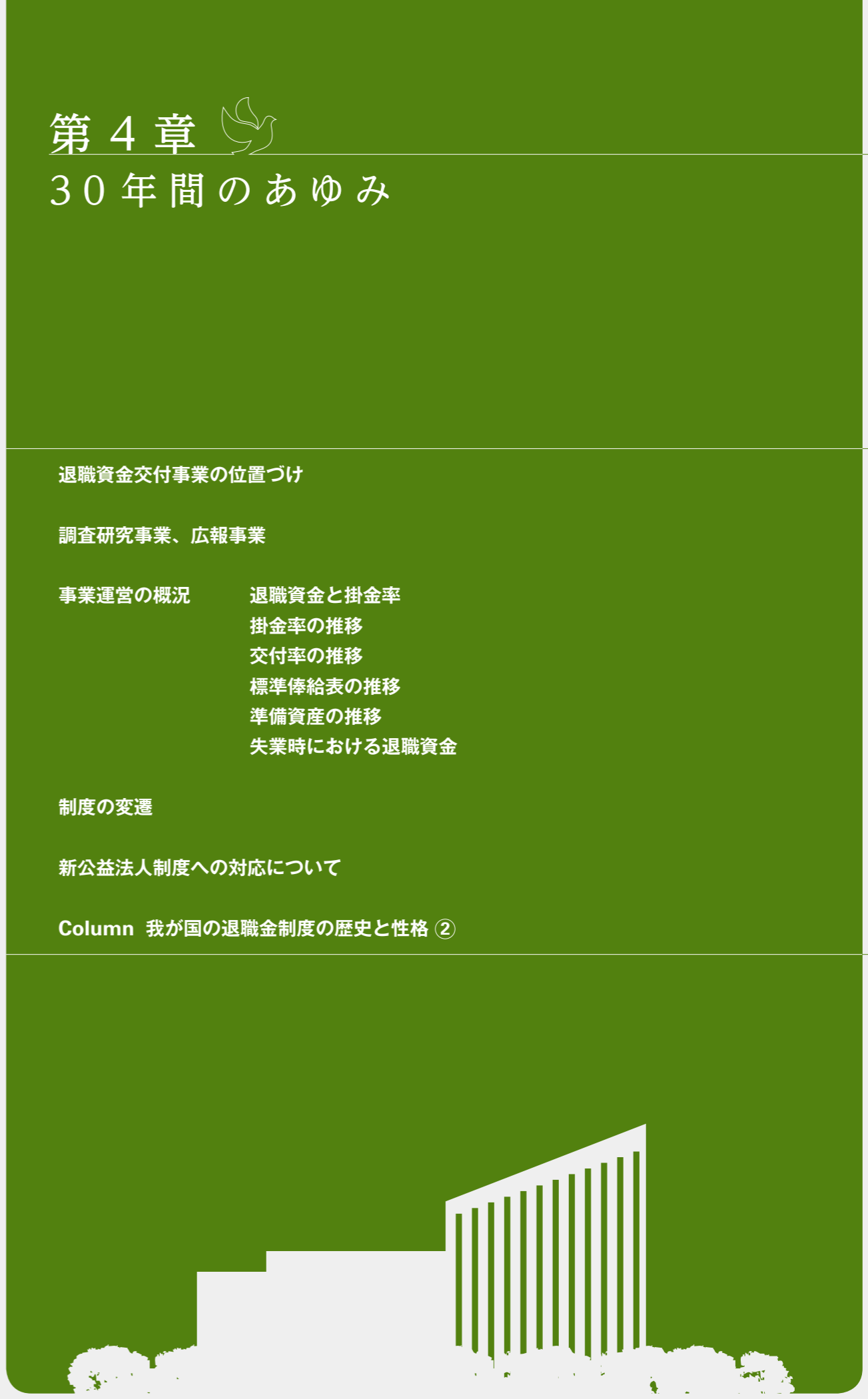
#### 事業運営の概況

- 退職資金と掛金率
- 掛金率の推移
- 交付率の推移
- 標準俸給表の推移
- 準備資産の推移
- 失業時における退職資金

#### 制度の変遷

#### 新公益法人制度への対応について

#### Column 我が国の退職金制度の歴史と性格 ②





## 退職資金交付事業の位置づけ

私立大学等は学校教育法第1条の学校として公教育を担う教育施設です。その重要性にかんがみ、教育基本法においては、「国及び地方公共団体はその自主性を尊重しつつ、助成その他の適当な方法によって私立学校教育の振興に努めなければならない」とされています。また、教育の機会均等と教育水準の維持向上の根幹となるのが教員の質の確保であり、教員については、「その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない」<sup>(注1)</sup>とされています。

このような学校教育法・教育基本法等の趣旨に則り、私立学校振興助成法では、その目的として「国及び地方公共団体が行う私立学校に対する助成の措置について規定することにより、私立学校の教育条件の維持及び向上並びに私立学校在学する幼児、児童、生徒又は学生に係る修学上の経済的負担の軽減を図る」こと等を規定するとともに、「国は、大学又は高等専門学校を設置する学校法人に対し、当該学校における教育又は研究に係る経常的経費について、その二分の一以内を補助することができる」旨規定されています。<sup>(注2)</sup>

法律は、私立学校の担う高い公共性を確保するため、私立学校に対し、学校教育法・私立学校法に基づく所轄庁の監督を通じて「公の支配」に属することを求める一方で、その経営の健全性を高める必要があることから、国が私立学校の経常的経費について助成を行うことを法律上根拠付けているものです。これを受け、国から日本私立学校振興・共済事業団を通じて私立大学等に対し、教職員の給与費を含む私立大学等の教育・研究に係る経常的経費に関する補助が行われています（平成24年度予算3,263億円）。

なお、退職金については、労働基準法においては賃金の一種とみなされ、<sup>(注3)</sup> 経常的経費（給与費）に含まれることから、国の私立大学等に対する補助対象となる経常的経費の範囲に含まれています。<sup>(注4)</sup> 具体

的には、前述のとおり私立大学等経常費補助金の算出根拠には、各大学等が教職員の退職金支給の目的で当財団に納入する掛金が経常費の範囲に含まれていることです。<sup>(注5)</sup>

これは、国立大学法人においては国家公務員の時からの承継教職員等の退職金について、国家公務員に準拠して全額予算計上されるのに対し、私立大学等においては、教職員の退職金への国の助成は一部に限られ、相当部分を私立大学等の自己資金により賄っている現状をふまえたものです。そこで、大学毎の財政の状況や年度毎の退職資金の必要額の変動等に対応できるよう、当財団の事業を経常費補助金の対象にすることにより、この体制を後押ししています。<sup>(注6)</sup>

当財団の退職資金交付事業は、以上のような国の政策の枠組みをふまえ、維持会員となった学校法人からの掛金を財源として退職資金を交付することにより、教職員の待遇の安定と向上に資し、学校法人の経営の安定及び私立大学等の教育の充実及び振興を図ることを目的として行われているものです。

## 維持会員（学校法人）が受けるメリット

## ①退職資金の安定供給

維持会員は、毎年度一定率の掛金を納入すれば、多額の退職金支出が発生しても、それに必要な資金を財団が確実に交付<sup>(注7)</sup> するため、当財団は維持会員の安定した財政運営に大きく寄与しています。私立大学等の規模は実に様々です。小規模な大学等によっては、一度に多数の教職員が退職すると、学校法人の経営に重大な影響を与えかねません。

当財団設立前も、退職金を安定的に支払えるよう資金を個別に蓄えていましたが、十分な額とはいえませんでした。また、少子化の煽りを受け、更に団塊の世代の退職が進行しつつある大学等では、とても備蓄に回せる経営状況ではありませんでした。

「国民の教育を受ける機会を提供する」公教育という公益の職務を行っている学校法人は、一般企業のような経費削減は困難です。学校法人の経営が安定しない場合、その設置学校に在籍する教職員及び学生がその影響を強く受けることとなります。

そこで、当財団では将来不測の事態が発生し、退職資金交付事業に支障が生じないように、掛金の拠出からと、その運用利息により危険準備金的な性格をもつ退職資金支払特定資産を積み立て、より確実な制度の運営を期しています。

## ②国庫補助による掛金負担の軽減

維持会員が納入する掛金は、私立大学等経常費補助金の補助対象となっているため、国の補助金は財団を経由することなく、維持会員に直接交付されています。これにより維持会員の掛金負担の軽減が図られています。

## ③優秀な教職員の確保

私立大学等で国公立大学の教職員と均衡のとれた退職手当が支給されるようになると、私立大学等の教職員が安心して教育研究活動に専念できる環境を確保することができます。このことにより、優秀な人材を確保し、私立大学等での教育の質の向上に貢献しています。

## 登録教職員が受けるメリット

## ①国家公務員と同等の退職金水準の確保

当財団は、財団の設立目的である「私立大学等の教職員の待遇について国公立学校教職員と均衡を図るため」という方針に基づき、退職資金の交付率に国家公務員退職手当法に定められている自己都合による退職の支給率<sup>(注8)</sup> を採用しています。また、退職資金の計算で使用される標準俸給月額の上限も、国家公務員の俸給表を参考にしているため、教職員は国家

公務員とほぼ同等の退職金が確保されることとなります。

財団設立以前に退職金規定のなかった会員、又は水準が低い会員が当財団の業務方法書を退職金規定として準用しました。このことが教職員にとっては退職金制度の充実につながっていると言えるでしょう。

## ②教職員の待遇と雇用の安定

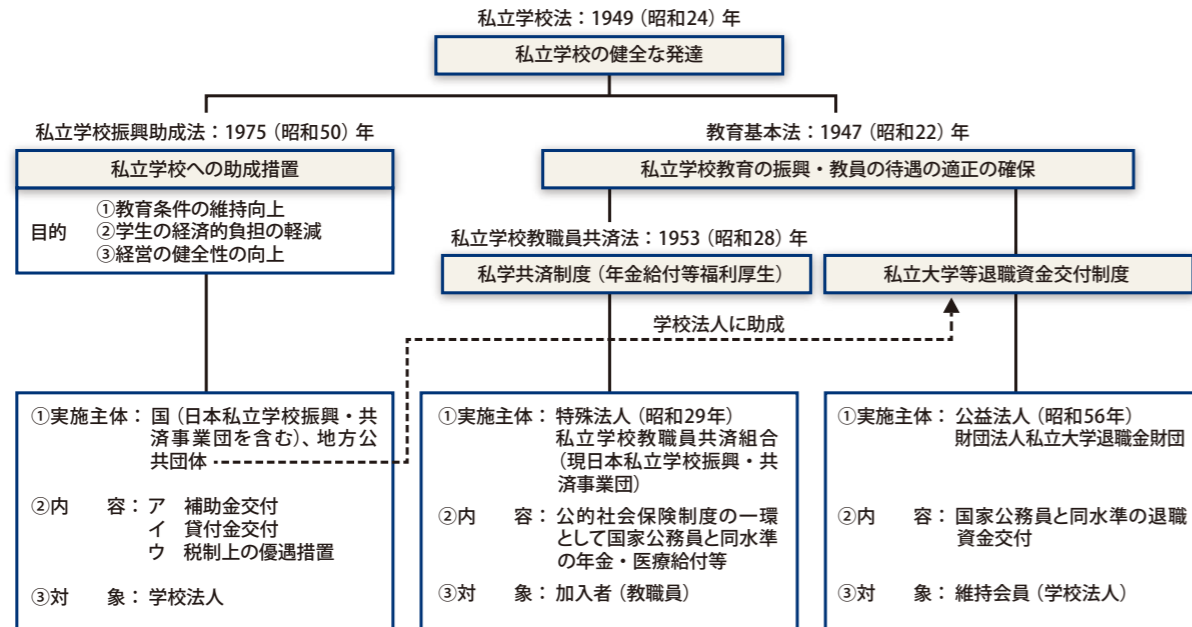
当財団は、直接的に教職員の退職金を保証しているものではありませんが、維持会員に対して退職資金の交付を確実に行うことにより、間接的ながら個々の教職員の退職金額を全国的規模で保証していることとなり、教職員の待遇の安定と向上が図られ、優れた人材の確保に資しています。

## 注釈

- 1 教育基本法（平成十八年十二月二十二日法律第二十号）第8条及び第9条第2項
- 2 私立学校振興助成法（昭和五十年七月十一日法律第六十一号）第1条及び第4条第1項
- 3 昭和22年9月13日労働省労働基準局関係次官通達発基17号第11条関連（賃金の意義）〔（一）労働者に支給される物又は利益にして、次の各号の一に該当するものは、賃金とみなすこと（1）所定貨幣賃金の代りに支給されるもの、即ち、その支給により貨幣賃金の減額を伴うもの（2）労働者労働契約において予め貨幣賃金の外にその支給が約束されているもの（二）略〕
- 4 私立学校振興助成法施行令（昭和五十一年十一月九日政令第二百八十九号）
- 5 私大等経常費補助金取扱要領（昭和52年11月30日文部大臣裁定平成24年2月3日最終改正）第4条、第5条
- 6 この国庫補助金については、当財団の創設により、当財団の掛金が退職金支出と同様とみなされ、経常費に当たるものとして私立大学等経常費補助金の中に措置されるようになったものであり、それ以前の退職金は臨時費とみなされ補助対象となっていなかった。
- 7 交付限度額等の交付条件を満たしていることが条件
- 8 国家公務員退職手当法（昭和二十八年八月八日法律第八十二号）第3条

# 調査研究事業、広報事業

### 私学振興における役割・位置づけ



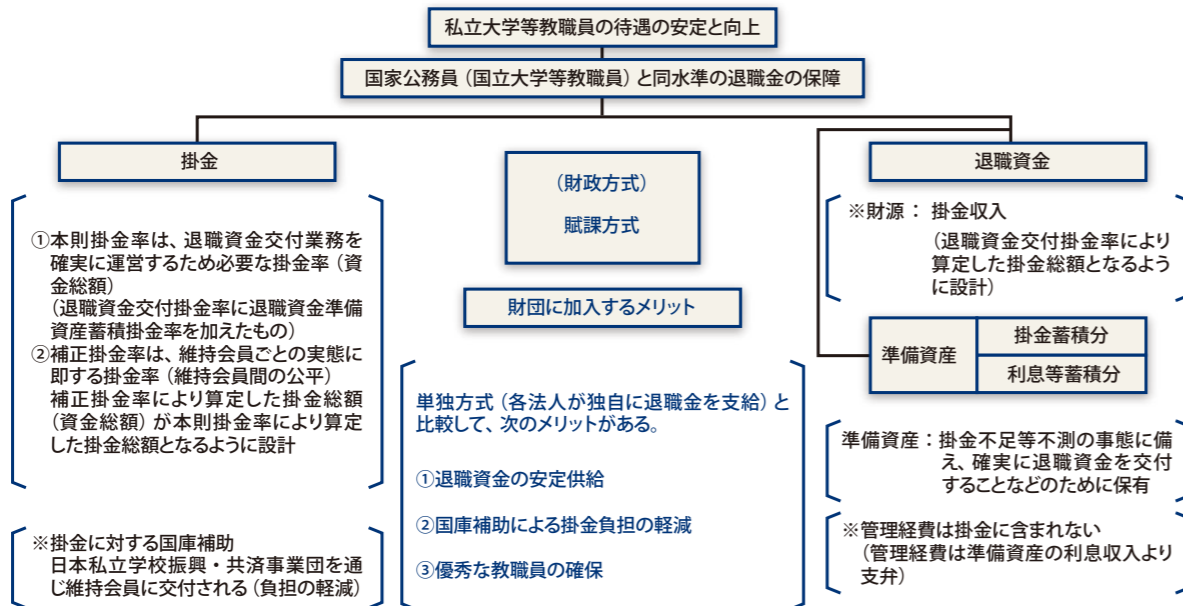
### 調査研究事業

退職金制度に関する事項について、全ての維持会員を対象に実態調査を行い、その結果を基に退職金の適正な水準の確立等当財団の退職資金交付事業の改善と充実に資しています。2003（平成15）年度までは、掛金率の計算、将来推計、事務効率化等を目的に、必要のある都度各種調査を実施していましたが、2004（平成16）年度以降は、毎年度「退職金等に関する実態調査」として実施しています。これらの調査研究の結果は、「退職金等に関する実態調査報告書」としてとりまとめ、また、同時に会員のみならず、私立高等学校等を所管している（公財）東京都私学財団、（公財）神奈川県私学退職基金財団などの都道府県の退職金関係団体、日本私立学校振興・共済事業団、日本私立大学連盟、日本私立大学協会等の私学関係団体、文部科学省等関係省庁、日本公認会計士協会等に印刷物として配布しています。また、当財団のホームページに掲載し、一般に公開するとともに、私立学校全体の退職金制度の改善や関連分野における調査研究に寄与しています。そして、この調査研究の分析結果の説明や退職金関連の研修講演会を業務説明会で行い、私立大学等における退職金制度の充実、改善に貢献しています。

### 広報事業

当財団の事業、財務内容等の公開を目的として、「私大退職金財団報」を年2回以上、「私立大学退職金財団の概要」（パンフレット）を年1回発行しています。私大退職金財団報は、予算、決算を中心に、調査や業務説明会の結果報告、当財団の近況等を掲載した広報誌です。概要、調査報告書と同様に、維持会員、関係各所に配布しています。毎年度、全国ブロックごとに説明会を開催して、業務の概要、事務手続き、規定改正等について説明するとともに、主に退職金制度、人事制度等についての研修講演会を行っています。当財団のホームページでは、当財団の概要、業務、財務等の状況、私大退職金財団報（広報誌）、調査報告等を掲載しています。また、事務手続きの解説やお知らせ等を掲載するとともに、届出用紙の配布等も行い、事務の効率化を図っています。

### 財団の制度・事業



Q1 教職員の勤務状況  
Q2 教職員の定率率  
Q3 教職員の定率率  
Q4 教職員の定率率

私立大学退職金財団の概要

私大退職金財団報

平成23年度 退職金等に関する実態調査報告書

# 第4章

## 事業運営の概況 退職資金と掛金率

### 退職資金と掛金率の基本的考え方

当財団の業務開始時に登録された教職員については、その過去の勤務期間も財団の登録期間として通算すること（過去勤務の通算）となり、各学校法人の掛金負担を抑えるために賦課方式を基盤としました。その後更に検討を重ね、支出が急増した場合に退職資金交付事業に支障をきたさないよう修正賦課方式を採用し、また資産の効率運用と準備金を保有することで掛金率の上昇を抑え、今日に至っています。掛金率は、退職資金交付に必要な資金を俸給総額で除して計算されます。当財団の掛金率には、本則掛金率と補正掛金率の2つの概念があります。

#### 1. 本則掛金率

本則掛金率とは、3年間の退職資金を交付するための平均的な掛金率であり、維持会員全体をひとつの法人と仮定した場合に、退職資金交付業務を確実に運営するために必要な掛金率のことです。具体的には、将来交付額予測方式で掛金率を算定しています。この方式は、将来における各年度の退職

資金額や標準俸給月額等を予測し、その予測をもって、毎年度の退職資金交付に必要な掛金率を設定する方式で、様々な方法でこの予測の要素となる項目を推計しています。

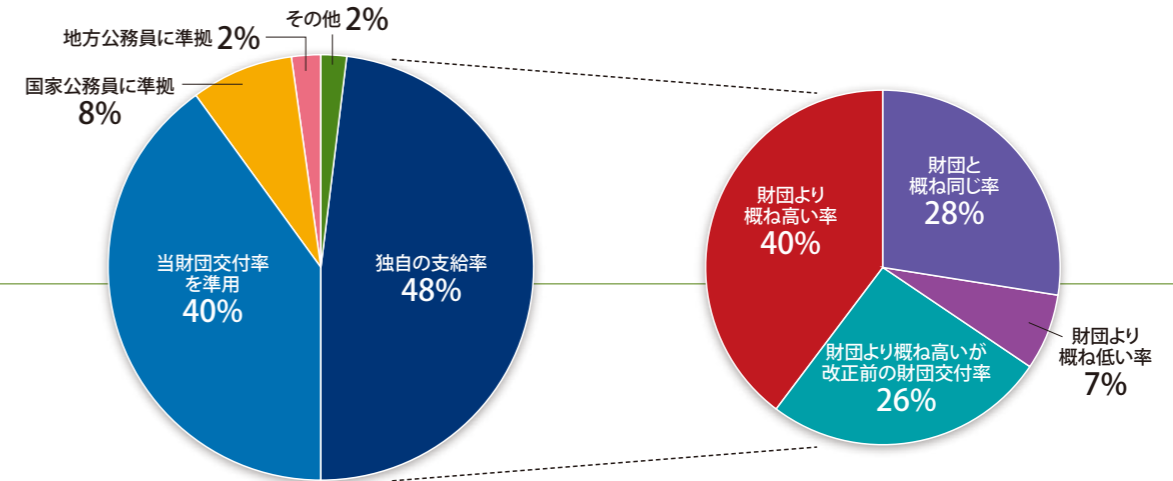
この退職資金の推計方法については、これまでも実態に予測を近付けるように修正してきたところです。企業年金における推計手法を基礎としつつ、予測の精緻化を試みています。主な推計項目には、退職率、死亡率、退職時期、昇給率、新規登録数などがあります。

さらに本則掛金率は、原則3年分の退職資金交付額を該当する年度の掛金で賄うように計算された（財政の均衡）退職資金交付掛金率のほか、次年度以降の退職資金の1年分相当額を蓄積する準備資産蓄積掛金率で構成されています。

退職資金交付掛金率は、実績と予測を確認し修正しており、また、修正賦課方式として、準備資産蓄積掛金率を退職資金の1年分貯蓄すべく調整しています。

財団設立当初の掛金率は1000分の60でスタートし、1992（平成4）年度からは3年ごとに見直しを行い、必要な改正を行ってきました。第9次掛金率は、

2008（平成20）年度 維持会員の支給率の基準



維持会員の約3分の2が、当財団の交付率の水準を参考にしています。退職資金は、業務方法書で計算される退職資金計算額と維持会員の退職金規定に基づき、実際に支給された退職金とどちらか低い額が交付されます。

1000分の123となっています。

2004（平成16）年度以降の掛金率は、退職資金交付業務方法書第9条第7項により、その率の安定化を図るため、3年ごとに見直すことを規定化して改正しています。

#### 2. 補正掛金率

補正掛金率とは、本則掛金率による掛金の総額を実態に即するよう維持会員ごとに適用する掛金率です。

当財団の財政方式は修正賦課方式であり、全体として収支は均衡するとともに、維持会員ごとの収支も長期的に均衡する前提ですが、設立時に、加入した維持会員に所属する教職員の過去勤務を全期間通算したこともあり、調整が必要でした。

この過去勤務を加味した在職期間で計算される退職資金は、当然財団設立時に過去勤務を加味しない教職員の退職資金より高額となります。高い退職資金を受給する教職員が多い（1人当たりの平均退職資金額が大きい）維持会員と、新設又は過去勤務期間の短い（1人当たりの平均退職資金額が小さい）維持会員が、同率の掛金率を負担することは、収支均衡に必要な期間を徒に長期化する要因となるため、退職資金の計算と相関関係にある平均在職年数を指標として掛金率を逡減逡増しています。

基本率表では、在職期間が短い教職員が多い場合には、退職資金交付率も低い教職員が多いということであり、本則掛金率より掛金率を低く、逆に在職年数が長い教職員が多い場合には、本則掛金率より掛金率を高くすることで、退職資金交付の実態に即す

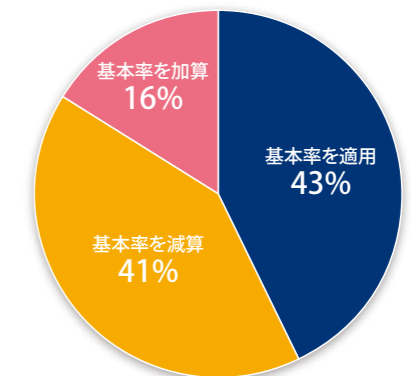
るように調整しています。さらに、維持会員ごとの在職者の平均在職年数により逡減逡増した基本率を基準としながらも、加入期間10年以上の維持会員については、これまでの掛金超過の程度又は退職資金交付超過の程度に応じて、会員間の分担の偏りを補正するため基本率を減算又は加算します。

この補正掛金率により維持会員ごとに掛金を算定した掛金収入総額は、全維持会員に本則掛金率を適用した場合と見合うようにしています。

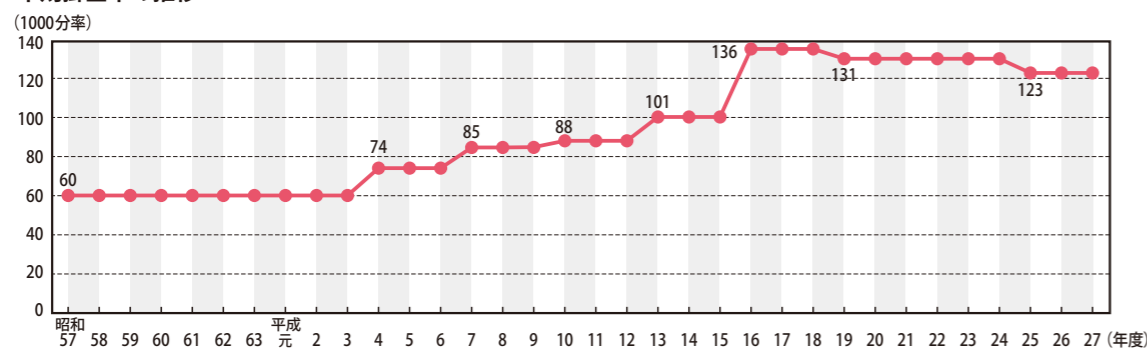
なお、加入期間が10年未満の維持会員については、掛金と退職資金の超過の程度にかかわらず基本率を適用します。

長期的な観点からすれば、掛金はいずれ退職資金として学校法人に交付されることとなっています。

2012（平成24）年度 掛金率の補正状況



本則掛金率の推移



	第1次	第2次	第3次	第4次	第5次	第6次	第7次	第8次	第9次
退職資金交付掛金率	54	77	85	88	99	124	131	132	127
準備資産蓄積掛金率	6	△3	0	0	2	12	0	△1	△4
本則掛金率	60	74	85	88	101	136	131	131	123

## 事業運営の概況

### 掛金率の推移

#### 第1次掛金率

1982(昭和57)年度～1991(平成3)年度  
1000分の60(退職資金交付掛金率54、準備資産蓄積掛金率6)

第1次掛金率は、修正賦課方式で10年後に1年分を貯蓄するという考えを掛けて掛金の1割ずつを10年間積み立てることとしました。

その間の退職資金の交付に必要な掛金率は、私学共済の保有データから作成した長期予測と1977(昭和52)年から1979(昭和54)年の実態調査より1000分の54となり、この率に1割を加算し、1000分の60としました。設立のための実態調査は、退職資金の予測が高めに推定されているという恐れから、1982

#### ポイント

1. 退職金支給等の実態調査等から算出された率
2. 10年後に退職資金の1年分を保有する計画

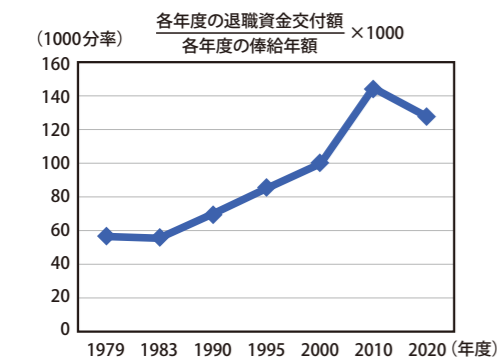
(昭和57)年からのデータで点検、評価するために行い、掛金率を見直しましたが、10年間は1000分の60で退職資金の1年分を保有できる見込みであり、3年毎に補正掛金率表を改正し、退職資金の増加に対応しましたが、1989(平成元)年から掛金を退職資金が上回り始めたため、積立分より不足分を充当し補いつつ、第2次掛金率の検討を開始しました。

#### 退職金等に関する実態調査(設立前)

	大学	短大	高専	合計
調査法人数	304	256	2	562
調査提出数	295	227	2	524
割合	97.04%	88.67%	100%	93.24%
調査集計数	292	215	2	509
割合	96.05%	83.98%	100%	90.57%

項目	昭和52年 (1～12月)	昭和53年 (1～12月)	昭和54年 (1～12月)	
① 在職者数	103,553	106,657	108,922	人
② 在職者俸給総額	246,975,705	277,814,334	303,946,234	千円
③ 在職者平均在職年数			8年6月	
④ 退職者数	7,415	7,460	7,873	人
⑤ 退職金総額	9,843,728	11,706,211	14,344,430	千円
⑥ 退職者平均在職年数				
掛金率 ⑤÷②	39.86	42.14	47.19	%
退職率 ④÷①×0.5	6.91%	6.76%	6.98%	
1人当 在職者俸給年額	2,385,017	2,604,745	2,790,494	円
1人当 退職金額	1,327,543	1,569,197	1,821,978	円
1法人当 在職者数	203.4	209.5	214	人
1法人当 退職者数	14.57	14.66	15.47	人

#### 私立学校教職員共済組合での退職資金にかかる試算(昭和55年7月1日)



#### 最小自乗法(直線補完法)による推定値(Y=A+BX)

X年度	Y 掛金率(%)	Y 1人平均俸給年額(円)	Y 1人平均退職金額(円)
52	39.40	2,390,680	1,325,689
53	43.06	2,593,419	1,572,906
54	46.72	2,796,157	1,820,124
55	50.38	2,998,896	2,067,341
56	54.04	3,204,634	2,314,559
57	57.70	3,404,373	2,561,776
58	61.36	3,607,111	2,808,994
A	-150.9166	-8,151,721.8	11,529,621.5
B	3.66	202,738.5	247,217.5

#### 第2次掛金率

1992(平成4)年度～1994(平成6)年度  
1000分の74(退職資金交付掛金率77、準備資産蓄積掛金率△3)

第2次掛金率は、1992(平成4)年度から2000(平成12)年度までの退職資金交付掛金率を推計し、検討時の10年後の2001(平成13)年度での準備資産の蓄積見込額から退職資金1年分を超えた分を第2次から第4次の掛金率から減算することとしました。

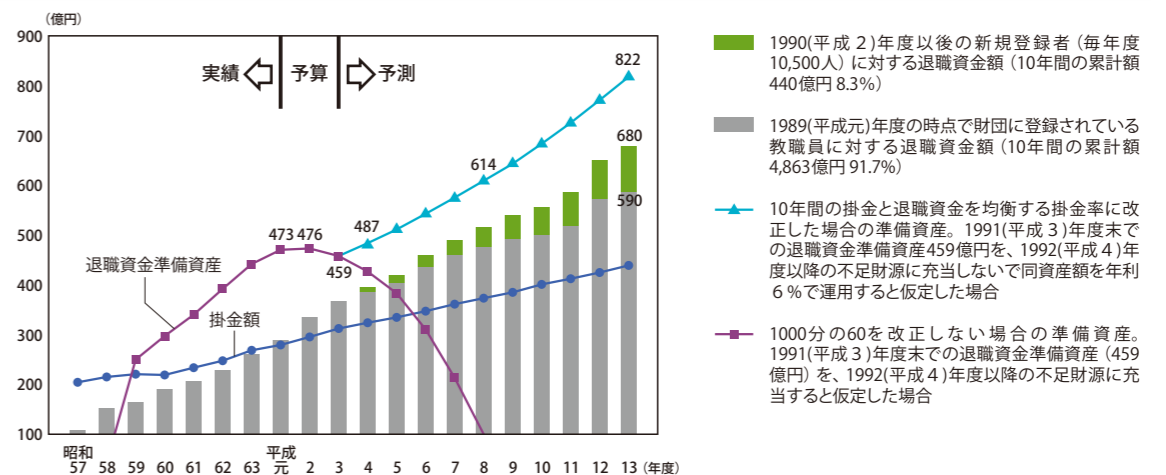
#### ポイント

1. 登録教職員データから10年間の退職資金交付掛金率を推計し、掛金率を算出した。
2. 5年又は10年という長期にわたる同一掛金率の設定は、将来不透明な点が多く困難であるため、3年ごとに掛金率の見直しを行うことにした。
3. 10年後に1年分を超える準備資産は、掛金率の軽減に使用することとし、2001(平成13)年度に1.04年分の蓄積ができると推計した。

#### 退職資金の支出予測等について

第32回理事会(平成3年3月22日)資料  
第33回理事会(平成3年5月8日)資料

区分	年度	財源率	左の平均率	掛金率	掛金額		過不足	受取利息	管理費	収支差額	前年度のG+F	G÷B
					千分の	千分の						
予 算	3年度	72.7		60.0	313	370	△57	42	3	△18	459	1.24
改定率	4年度	74.9	77.5	74.0	391	396	△5	36	3	28	487	1.23
	5年度	76.5			406	420	△14	37	3	20	507	1.21
	6年度	81.0			420	461	△41	39	3	△5	502	1.09
	3年の計				1,217	1,277	△60	112	9	43		
参 考	7年度	83.4	84.7	82.0	482	491	△9	40	3	28	530	1.08
	8年度	84.9			499	517	△18	42	3	21	551	1.07
	9年度	85.8			516	540	△24	44	4	16	567	1.05
	10年度	85.8			566	558	8	45	4	49	616	1.10
	11年度	87.5	89.1	87.0	584	588	△4	49	4	41	567	1.12
	12年度	93.9			603	651	△48	52	4	0	657	1.01
	13年度	95.2			678	680	△2	53	4	47	704	1.04
参 考	4～13年度の計				5,145	5,302	△157	437	35	245		



# 第4章

## 事業運営の概況

### 掛金率の推移

#### 第3次掛金率

1995（平成7）年度～1997（平成9）年度

1000分の85（退職資金交付掛金率85、準備資産蓄積掛金率0）

将来の財政を均衡させるための掛金率を検討し、1995（平成7）年度以降の退職資金交付掛金率は、1000分の85と推計されました。しかしその後は標準俸給月額の上限額の引き上げを想定した将来推計等から、退職資金交付掛金率のみでは、準備資産が交付金1年分を満たすことができないと見込まれることから、退職資金交付掛金率の軽減をとりやめました。

#### ポイント

- 3年間に必要な財源率は1000分の85.3
- 準備資産が10年後に退職資金の1年分を下回る可能性があるため、掛金率の軽減に使用しないものとした。

また、第3次掛金率の補正掛金率表（現基本率表）は、平均在職年数12.0年を1000分の74から85に改正し、12.5年から15年までは0.5年毎に1000分の3.6を加算し、15.5年以上は1.5を加算することとしました。6年以下は据え置きとし、6.5年から12年までは0.5年毎に3.2を加算することとしました。

#### 第4次掛金率

1998（平成10）年度～2000（平成12）年度  
1000分の88（退職資金交付掛金率88、準備資産蓄積掛金率0）

1998（平成10）年度以降の掛金率の予測については、第3次掛金率の時期より教職員の新規登録人数が減少していること、退職の年齢のうち70歳以上が1%弱占めていること、将来退職資金支出のピークが想定される時点でも本則掛金率を1000分の127に抑えるために利息等蓄積額からの資金補填（270億円）をすることを考慮しました。検討時点での予測では、1995（平成7）年から1997（平成9）年までの掛金収入が107億円超過すること等をふまえ、準備資産蓄積分を含めず、3年毎にその都度必要な掛金率の引き上げを行うこととしました。この方針のもと、第4次掛金率は、退職資金交付掛金率の1000分

#### ポイント

- 推計の期間を団塊の世代が退職するまでの期間に変更した。
- 新規採用教職員の減少及び退職の最高年齢を実態に即した条件で推計した。
- 将来、退職資金支出のピークが想定される時点でも掛金率を1000分の127に抑えるために、利息等蓄積額から270億円資金補填する方針を決定した。

の88のままとなりました。また、若年層の定着率が上がり、退職率が下がったため、平均在職年数が約12年から約12.5年に上昇すると予測されました。これにより自動的に維持会員ごとの掛金率が引き上げられることが期待できることから、第3次掛金率の補正掛金率表を据え置いても必要な掛金額を確保できるため、補正掛金率表は改正しないこととしました。

平成4年度までの実績から推計した平成12年度までの退職資金額等について  
第43回理事会（平成6年3月16日）資料

区分	年度	A		B		C		D		E		F		G		H
		期末人員	平均俸給月額	金額	対前年度増減率	人員	平均在職年数	金額	対前年度増減率	金額	対前年度増減率	金額	対前年度増減率	金額	対前年度増減率	
	平成	人	千円	%	人	年	万円	%	億円	%	億円	%	億円	%	千分の	
決算	4年度	123,244	353	3.50	11,669	8,488	0.80	9.99	465	5.20	395	7.00	5,486	6.30	72.1	
予測	見込	5年度	124,792	364	3.12	10,500	8,952	5.24	10.10	496	6.67	444	12.41	5,750	4.81	77.2
	予算	6年度	125,999	374	2.75	10,500	9,293	3.81	10.30	514	3.63	478	7.66	5,966	3.76	80.3
	今回の基礎	7年度	127,096	383	2.41	10,500	9,403	1.18	10.70	551	7.20	518	8.37	6,155	3.17	84.2
		8年度	128,124	392	2.35	10,500	9,472	0.73	10.90	579	5.08	548	5.79	6,352	3.20	86.3
		9年度	129,257	401	2.30	10,500	9,367	△1.11	10.90	597	3.11	559	2.01	6,551	3.13	85.3
	次回の参考	10年度	129,937	410	2.24	10,500	9,820	4.84	11.10	615	3.02	604	8.05	6,760	3.19	89.4
		11年度	130,520	420	2.44	10,500	9,917	0.99	11.30	648	5.37	643	6.46	6,971	3.12	92.2
		12年度	130,921	430	2.38	10,500	10,099	1.84	11.80	699	7.87	706	9.80	7,180	3.00	98.3

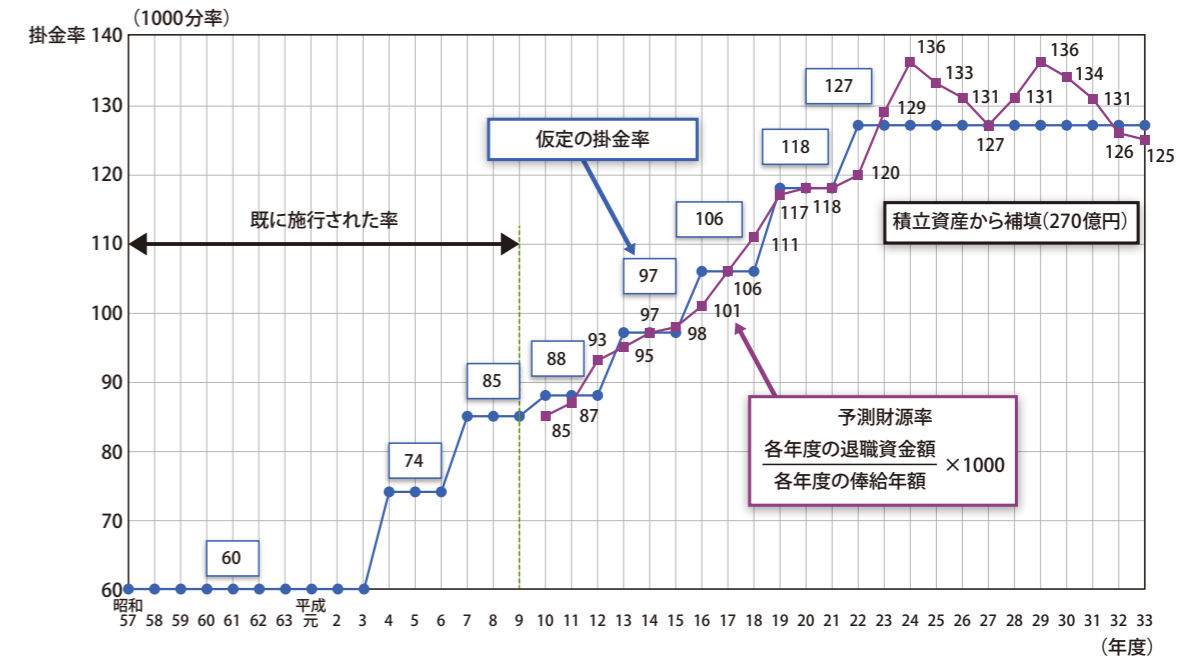
#### 改定の掛金率による推計

第44回理事会（平成6年6月23日）資料

- 平成2～4年度の退職率とする。
- 平成4年度末の人員と俸給月額を基礎とする。
- 昇給率4.5%、俸給月額の上限は毎年1万円を引き上げる。
- 新規登録教職員数は、10,500人とする。

区分	年度	財源率	左の平均率	掛金率	A	B	C	D	E	F	G	H
					掛金額	退職資金交付事業費	A-B	過不足	受取利息	管理費	収支差額	退職資金準備資産
	平成	千分の	千分の	千分の	億円	億円	億円	億円	億円	億円	億円	
決算	4年度	72.1	76.5	74.0	413	395	18	21	3	36	497	1.26
決算見込	5年度	77.2			435	444	△9	19	3	7	504	1.14
予算	6年度	80.3			452	478	△26	20	3	△9	495	1.04
3年の計					1,300	1,317	△17	60	9	34		1.15
改定率	7年度	84.2	85.3	85.0	523	518	5	21	3	23	518	1.00
	8年度	86.3			540	548	△8	21	3	10	528	0.96
	9年度	85.3			557	559	△2	22	3	17	545	0.97
	3年の計				1,620	1,625	△5	64	9	50		
参考	10年度	89.4	93.3	93.0	629	604	25	23	4	44	589	0.98
	11年度	92.2			648	643	5	25	4	26	615	0.96
	12年度	98.3			668	706	△38	26	4	△16	599	0.85
	3年の計				1,945	1,953	△8	74	12	54		
参考	9年の計		4,865	4,895	△30	198	30	138				

財源率の長期試算グラフ 第50回理事会（平成8年11月13日）資料



\*仮定の掛金率は、予測財源率の該当年3年分の平均率

当時は、平成23年度頃から退職資金交付に必要な掛金率が急増すると予測されており、積立資産（現在の利息蓄積分）から270億円を掛金に補填（投入）することで、1000分の129から136の間を上下する10年間を、1000分の127に抑えられるように考えていた。

# 第4章

## 事業運営の概況

### 掛金率の推移

#### 第5次掛金率

2001(平成13)年度～2003(平成15)年度  
1000分の101(退職資金交付掛金率99、準備資産蓄積掛金率2)

第5次掛金率は、2001(平成13)年度から2003(平成15)年度までの退職資金の増額に対応し、退職資金交付掛金率を1000分の99としました。そして、全維持会員を1つの会員とした場合の退職資金超過分について、2001(平成13)年度以降に加入した維持会員以外にその超過分の50%を20年間で徴収する措置を講じ、1000分の2を掛金率に加えて、1000分の101に改正しました。

第5次掛金率について各種の試算を行った結果、本則掛金率を平均在職年数のみを指標として補正する方式では、維持会員間の収支格差が次の事由から今後も急速に拡大していく傾向が予測されたため、10年後から到来する退職資金交付のピーク時前後において、維持会員ごとの掛金率をできるだけ交付金の実態に見合うように合理化する必要性がありました。

財団設立当初に予測できず、長期間の実態の推移を見て判断し、解決する必要がある事由とは、1つめは、規模の大小にかかわらず同じ平均在職年数の維持会員であっても、教職員の年齢構成等によって退職資金の交付実績に相当な開きが生ずることです。

2つめは、長期勤続者が平均以上に退職すると、退職資金交付額が増加する一方、掛金を補正する平均在職年数が相当低下し、収支格差の拡大の要因となることです。

3つめは、制度発足当時と比較して、1人当たりの退職資金単価が4倍以上に上昇しているため、収支格差が拡大することです。

これらの問題点を長期的観点から、より公平で確実な業務執行を保障する方式に改めるものです。

また、個々の維持会員に適用する補正掛金率は、平均在

#### ポイント

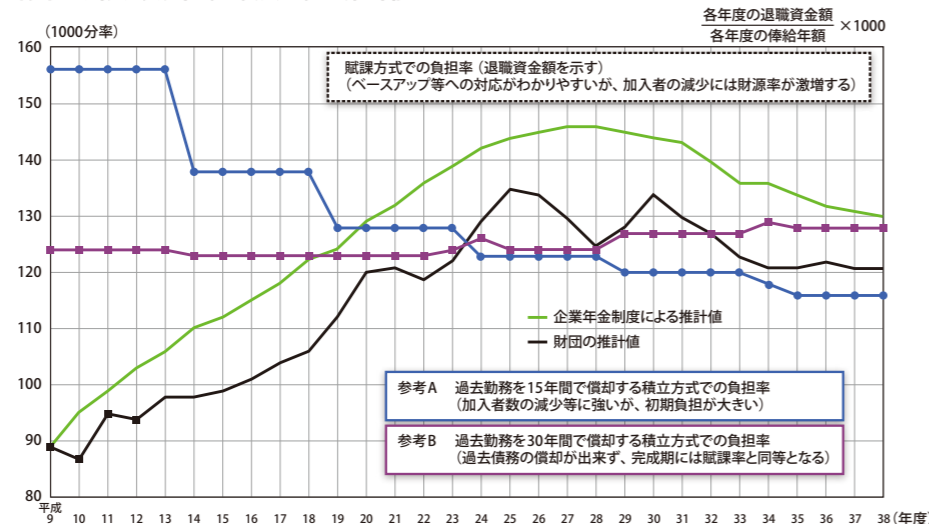
1. 補正掛金率は、平均在職年数の大小に応じて逓減逓増する基本率表から算定した率と過去5年間の交付実績に基づく補正式により算定した率との合計とした。
2. 交付財源率がピークを迎える時期に備えて、ゆるやかに準備資産を1年分に回復するため、1000分の2を加算した。

職年数のみの補正では収支の均衡を保てないため、過去5年間に交付した退職資金の平均交付実績率を算定の指標に加え、一層の合理化を図りました。

調整方法は2つに分かれており、第1調整は、平均在職年数から算出される基本率と過去5年間の実績から算出される実績率を比較し、退職資金超過の場合は、その超過分の50%を基本率に加算し、掛金超過の場合は、その超過分の15%を基本率から減ずるものです。この乗じる割合の差は、年間の掛金でその年の退職資金を賄うという掛金自体の基本的原則に則り、50%の加算で得られる増額分から計算できる減額分は15%相当であるためです。

第2調整は、1998(平成10)年度末において退職資金超過となっている会員に退職資金超過分の50%分を20年間で分割した率です。なお、この調整後の率が大幅な引き上げとなることを避けるために、激変緩和として、従前の掛金率の1.5倍を引き上げの上限としました。

将来の所要財源率(退職資金)の推計値について 業務説明会(平成12年7月)資料



#### 第6次掛金率

2004(平成16)年度～2006(平成18)年度  
1000分の136(退職資金交付掛金率124、準備資産蓄積掛金率12)

第6次掛金率は、3年間で準備資産を1年分とするための1000分の12を加えた、1000分の136に改正しました。早期退職者の影響を受け、退職資金が掛金を163億円上回った第4次掛金率の状況を踏まえ、第5次掛金率においては、毎年度13億円の準備資産の積立を行うものとしていましたが、2001(平成13)年度決算における退職資金が計画より19億円増加し、積立をすどころか6億円の不足となりました。結果、1998(平成10)年度からの4年間で169億円の掛金収入不足となり、準備資産を取り崩すこととなりました(第4次、第5次掛金率の6年間で186億円の掛金収入不足)。

また、将来予測の面から、財団設立時に登録した教職員35,000人の退職資金額は、全体の約7割の6,600億円となり、また年齢分布は54歳が最も多く、過去勤務通算処理をした教職員に対する将来推計が当面の最重要項目であると考えました。10年後の定年年齢にある人数は、当時の定年年齢にある人数より約1,000人増加するものと見込まれ、しかも長期間定年まで勤めた高額退職者の退職も含まれ、これを見込んだ推計方法に変更しました。第6次の退職資金交付掛金率の1000分の124は、第5次の実績の1000分の108から1000分の16高くなりますが、今後も推計値を上回る実績が数年間継続すると、退職資金の財源がなくなり、交付ができなくなる事態となるため、将来の退職資金交付業務を確実に実施するために必要な措置でした。

準備資産蓄積掛金率は、「財団設立当初の積立分である1000分の6」、「第4次、第5次で取り崩した準備資産を補うための1000分の9」、「2001(平成13)年度において1年分蓄積するために不足している1000分の12(補填分及び追加分)」の3パターンを理事会に提案し、協議の結果、将来の安定性を重視した1000分の12となりました。

補正方法は、掛金累積額から退職資金累積額を控除した差額である収支差額を、平均退職資金額で除した値を、収支

#### ポイント

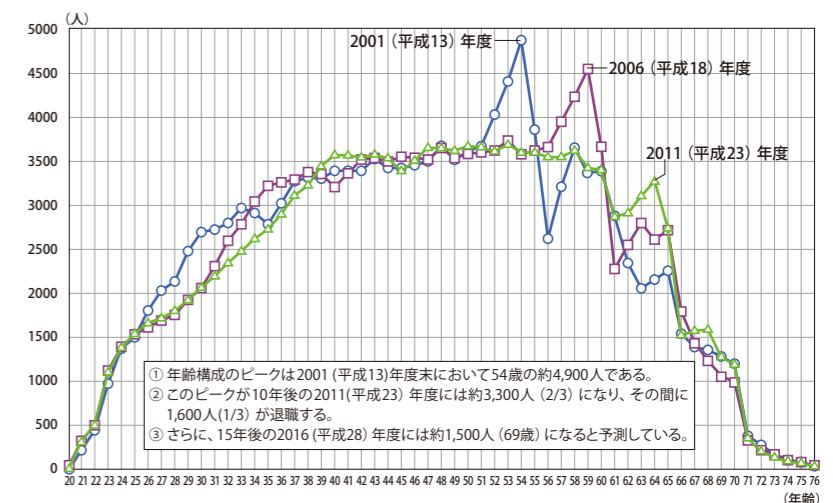
1. 第5次までの実績を踏まえた推計方法を選択し、退職資金交付掛金率を1000分の124とした。
2. 当財団の目標である1年分相当額の準備資産を3年間で確保するため、2001(平成13)年度での不足分1000分の12(244億円)を加算した。
3. 収支差額を指標化した「収支差額指数」を設けた。

差額指数として指標化しました。これは、プラスの場合、平均退職資金の何倍掛金が超過しているということであり、マイナスの場合、何倍退職資金が超過しているということです。退職資金の1年分相当額を蓄積することを目標とする当財団では、+1が通常の状態となりますが、収支差額をわかりやすく判断するため、とりあえず収支差額0を中心として、±4を基本率適用限界点とし、それを超える会員に限り補正調整を行い、その指数を3年間で一定の範囲とする方法に変更するものです。

この基本率適用限界点については、第6次は±4とし、特別な事情が無い限り第7次では±3とすることとしました。維持会員の掛金の激変緩和の観点から、第6次では急激な収支の回復となる±3を避けたものです。

補正調整の方法は、基本率を加算又は減算する率として、収支差額指数が基本率適用限界点を超過した数値分を3年間で調整するものとしますが、第5次と同様に激変緩和措置として、掛金率の1.5倍を上限、0.5倍を下限としました。また減算調整も第5次と同様に、増額分から減額分を計算し、調整分に0.25を乗じることとしました。

登録教職員の年齢構成の将来予測 第68回理事会(平成14年11月27日)資料



# 第4章

## 事業運営の概況

### 掛金率の推移

#### 第7次掛金率

2007(平成19)年度～2009(平成21)年度  
1000分の131(退職資金交付掛金率131、準備資産蓄積掛金率0)

退職資金交付掛金率は1000分の131と増加しましたが、問題となっていた準備資産の保有額が、2004(平成16)年度末で305億円(0.44年分)と回復し、第6次掛金率の残りの2年間も同様の積立が見込めるとして、準備資産蓄積掛金率は0としま

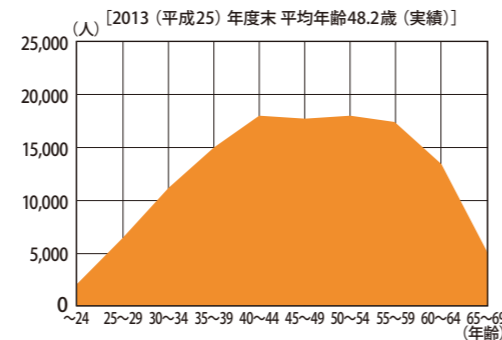
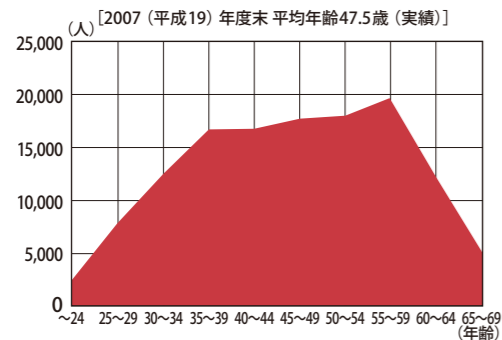
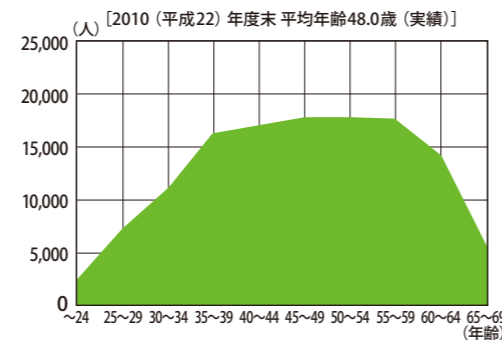
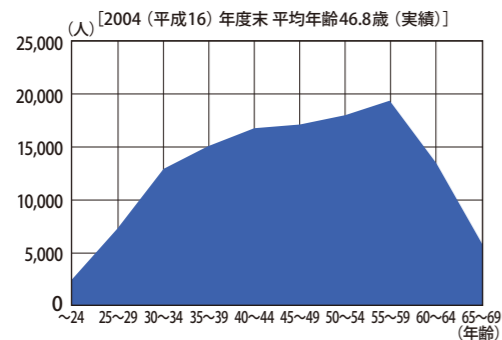
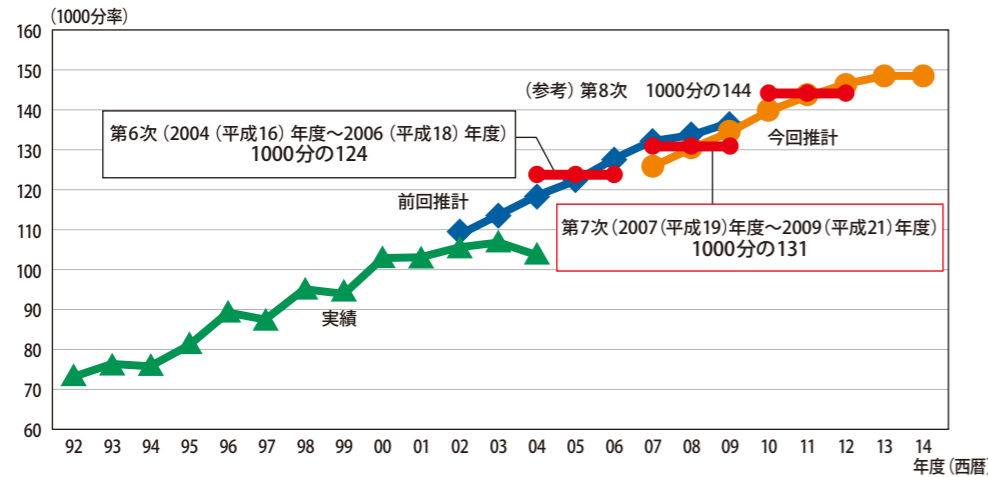
#### ポイント

1. 適用期間の退職資金交付額の予測から、退職資金交付掛金率を1000分の131とした。
2. 準備資産は1年分に回復できるとして、準備資産蓄積掛金率を0とした。
3. 予定通り基本率適用限界点を±3とした。

した。

補正掛金率の調整方法については、基本率適用限界点を±3とした以外は、第6次と同様です。

登録教職員の交付掛金率及び年齢構成の将来予測(企業年金による推計)  
第76回理事会(平成17年11月16日)資料



#### 第8次掛金率

2010(平成22)年度～2012(平成24)年度  
1000分の131(退職資金交付掛金率132、準備資産蓄積掛金率△1)

第8次掛金率の退職資金額等の推計期間は、団塊の世代退職後の状況等長期の傾向をみるため、2008(平成20)年度からの30年間としました。新規登録教職員数、退職率、昇給率は教員と職員を区分して推計する等条件を変更して推計した結果、第8次は1000分の132、第9次は1000分の135、第10次は1000分の131、第11次は1000分の126と推計されました。

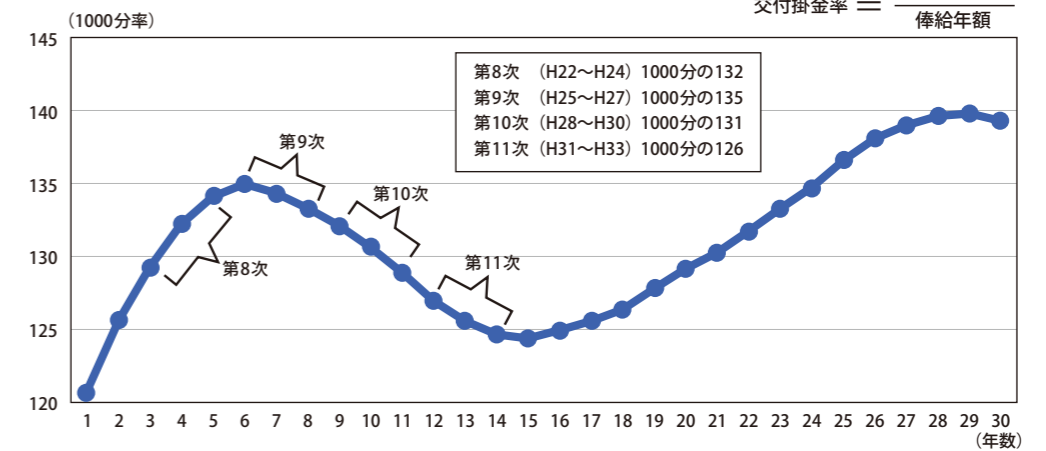
そこで、本則掛金率は、準備資産の保有状況等を

#### ポイント

1. 退職資金交付掛金率は、推計上は1000分の132であるが、準備資産の保有状況等を考慮し、1000分の131とした。
2. 団塊の世代退職後の長期の傾向をみるため、推計期間を30年に変更した。
3. 調整計算において「加算額の範囲内で減算する」方針は退職資金超過の改善に伴い、減算係数は0.11となるが、0.25を維持した。

考慮し、第7次掛金率の1000分の131を継続できることから、1000分の131としました。なお、約30年後に再度1000分の140まで上昇し、その後下降に向かう傾向が確認されました。

交付掛金率の予測  
第83回理事会(平成20年11月13日)資料



#### 国立社会保障・人口問題研究所による将来予測人口について

第83回理事会(平成20年11月13日)資料  
・国立社会保障・人口問題研究所が提供する、出生中位・死亡中位とした場合の日本の将来人口予測資料を利用。(2006年12月推計。2008年時点の総人口：1億2,800万人に対し、30年後の総人口：1億900万人と推計されている)  
・そのうち、18～22歳人口についてピックアップして下記のように集計。①/②の人員比率を求める。  
→この比率を用い、18～22歳人口の減少比率に伴って新規加入者も減少(教員・職員別に同じ割合)するものとして計算。

時点	(人数単位：千人)						(人数単位：千人)	
	18歳人口	19歳人口	20歳人口	21歳人口	22歳人口	合計	①3年毎の合計	①/②
2008	1,244	1,287	1,330	1,375	1,409	6,645		
2009	1,219	1,249	1,292	1,335	1,380	6,475	19,457	1
2010	1,221	1,224	1,255	1,298	1,340	6,337	...	②
2011	1,200	1,226	1,230	1,261	1,303	6,219		
2012	1,218	1,205	1,232	1,236	1,266	6,158	18,510	0.951
2015	1,202	1,203	1,230	1,237	1,224	6,096	18,314	0.941
2018	1,196	1,199	1,220	1,222	1,223	6,060	18,183	0.935
2021	1,126	1,167	1,191	1,217	1,220	5,921	17,750	0.912
2024	1,073	1,067	1,113	1,148	1,189	5,591	16,740	0.86
2027	961	995	1,040	1,096	1,090	5,182	15,559	0.8
2030	891	920	951	984	1,018	4,764	14,311	0.736
2033	838	861	887	915	943	4,443	13,337	0.685
2036	797	817	838	861	885	4,198	12,599	0.648
2037	785	804	825	847	869	4,130		

(人数単位：千人)	(人数単位：千人)
【参考】 ③日本の全人口	【参考】 ③/④
127,568...④	1
127,395	0.999
127,176	0.997
126,913	0.995
126,605	0.992
125,430	0.983
123,915	0.971
122,097	0.957
120,015	0.941
117,713	0.923
115,224	0.903
112,555	0.882
109,714	0.86
108,732	0.852

# 第4章

## 事業運営の概況

### 掛金率の推移

#### 第9次掛金率

2013（平成25）年度～2015（平成27）年度  
1000分の123（退職資金交付掛金率127、準備資産蓄積掛金率△4）

第4次掛金率検討の際の長期方針で、退職資金支出のピークが想定される時点でも掛金率を1000分の127に抑えるために、準備資産から交付金に補填することを予定しましたが、2011（平成23）年度に利息等蓄積額から298億円を退職資金の交付財源に充当しました。それを受けた第9次掛金率の基本方針を立て、準備資産のうち、1年分を超える蓄積分についても、1年分相当額に近付けるための掛金率を設定することとしました。退職資金の推計方法は、予測結果を実態に近付けるように、これまでも修正してきましたが、2010（平成22）年度決算においても実態との乖離が認められたため、企業年金における推計方法を基礎としつつも、推計条件の変更を行い、予測の精緻化を試みた結果、第9次掛金率の退職資金交付掛金率は、1000分の127となりました。この値を基に、10年後の準備資産の保有状況や掛金率の安定を考慮し、第9次掛金率の本則掛金率は1000分の123としました。

なお、減算調整に使用する財源となる加算調整の対象額が改善により減少していますが、減算調整に使用

#### ポイント

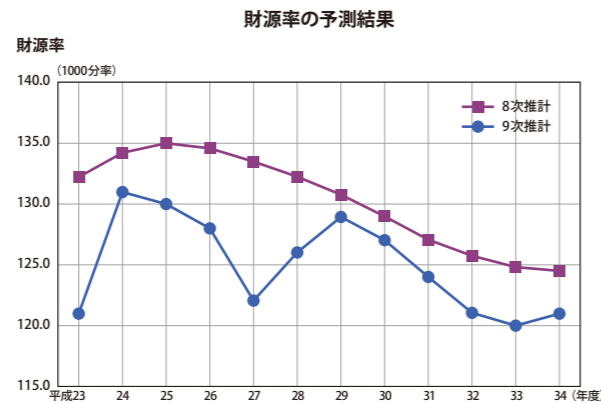
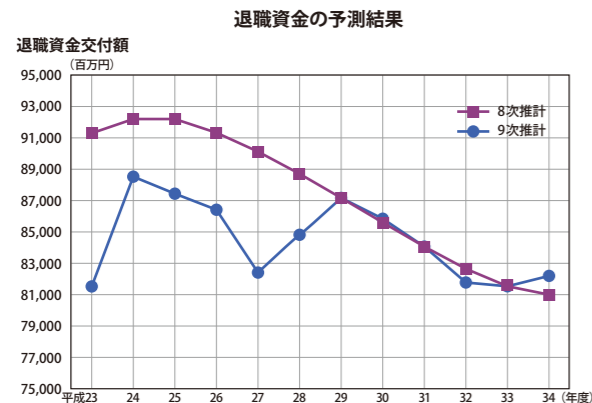
1. 利息等蓄積額からの退職資金への充当額298億円による具体の負担軽減にあわせて、準備資産を1年分相当額に近付けるために掛金率を減算する。
2. 掛金率の変動はできるだけ小さくしてほしいという維持会員からの要望に則り、2021（平成33）年度（第11次）まで同程度の掛金率の維持を念頭に置いて設定した。

する係数は、従前の係数0.25を維持し、補正方法を含め、将来の財政の均衡を図る抜本的な掛金率設定の見直しは、第10次掛金率以降に行うこととしました。

第9次掛金率での推計結果は、それまでの推計の条件を点検し、推計条件を変更したため、第8次掛金率での推計結果とは異なりました。主な推計項目は、職種（教職員の区分）、最終年齢、退職率、退職時期、死亡率、昇給率、新規登録者数、登録時期です。

第9次掛金率は、準備資産の保有状況として、10年後に1年分に余裕をもたせながら、準備資産を2年分から1年分に近付けるため、今後は、毎年退職資金が掛金を上回ることを予定（団塊の世代が65歳・70歳で退職する第9次と第10次の6年間で363億円）しています。その上回る額については、国債等で保有している掛金蓄積額積額の償還が充分であることから資金が不足する心配はありません。

将来予測結果  
平成24年度業務説明会（第9次掛金率）資料（平成24年7月）



別表第3 基本率表(旧補正掛金率表)の変遷

第9条第3項に定める掛金率	第1次		第2次	第3次	第4次	第5次	第6次	第7次	第8次	第9次	
	千分の60		74	85	88	101	136	131	131	123	
施行日	昭和57年4月1日	昭和60年1月1日	昭和63年1月1日	平成4年4月1日	平成7年4月1日	平成10年4月1日	平成13年4月1日	平成16年4月1日	平成19年4月1日	平成22年4月1日	平成25年4月1日
改正理事会 平均在職年数	第1回	第11回	第21回	第35回	第45回	第54回	第61回	第70回	第78回	第84回	第95回
0.0 以上	34.5	15.0	15.0	15.0	15.0		15.0	20.5	17.0		16.2
0.5	36.0	17.5	17.5	17.5	17.5		17.5	24.0	20.5		19.5
1.0	37.5	20.0	20.0	20.0	20.0		20.0	27.5	24.0		22.8
1.5	39.0	22.5	22.5	22.5	22.5		22.5	31.0	27.5		26.1
2.0	40.5	25.0	25.0	25.0	25.0		25.0	34.5	31.0		29.4
2.5	42.0	27.5	27.5	27.5	27.5		27.5	38.0	34.5		32.7
3.0	43.5	30.0	30.0	30.0	30.0		30.0	41.5	38.0		36.0
3.5	45.0	32.5	32.5	32.5	32.5		32.5	45.0	41.5		39.3
4.0	46.5	35.0	35.0	35.0	35.0		35.0	48.5	45.0		42.6
4.5	48.0	37.5	37.5	37.5	37.5		37.5	52.0	48.5		45.9
5.0	49.5	40.0	40.0	40.5	40.5		40.5	56.0	52.0		49.2
5.5	51.0	42.0	42.0	43.5	43.5		43.5	61.0	56.0		52.5
6.0	52.5	44.0	44.0	46.5	46.5		47.0	66.0	61.0		57.2
6.5	54.0	46.0	46.0	49.5	49.8		51.0	71.0	66.0		61.9
7.0	55.5	48.0	48.0	52.5	53.0		55.0	76.0	71.0		66.6
7.5	57.0	50.0	50.0	55.5	56.2		59.0	81.0	76.0		71.3
8.0	58.5	52.0	52.0	58.5	59.4		63.0	86.0	81.0		76.0
8.5	60.0	54.0	53.0	61.5	62.6		67.0	91.0	86.0		80.7
9.0	61.5	56.0	54.0	64.5	65.8		71.0	96.0	91.0		85.4
9.5	63.0	58.0	55.0	67.5	69.0		75.0	101.0	96.0		90.1
10.0	64.5	60.0	56.0	68.8	72.2		79.0	106.0	101.0		94.8
10.5	66.0	61.1	57.0	70.1	75.4		83.0	111.0	106.0		99.5
11.0	67.5	62.2	58.0	71.4	78.6		87.0	116.0	111.0		104.2
11.5	69.0	63.3	59.0	72.7	81.8		91.0	121.0	116.0		108.9
12.0	70.5	64.4	60.0	74.0	85.0		95.0	126.0	121.0		113.6
12.5	72.0	65.5	62.5	77.1	88.6		99.0	131.0	126.0		118.3
13.0	73.5	66.6	65.0	80.2	92.2		103.0	136.0	131.0		123.0
13.5	75.0	67.7	67.5	83.3	95.8		107.0	141.0	136.0		127.7
14.0	76.5	68.8	70.0	86.4	99.4		111.0	146.0	141.0		132.4
14.5	78.0	69.9	72.5	89.5	103.0		115.0	151.0	146.0		137.1
15.0	79.5	71.0	75.0	92.6	106.6		119.0	156.0	151.0		141.8
15.5	81.0	72.0	76.0	93.9	108.1		121.0	161.0	156.0		146.5
16.0	82.5	73.0	77.0	95.2	109.6		123.0	166.0	161.0		151.2
16.5	84.0	74.0	78.0	96.5	111.1		125.0	171.0	166.0		155.9
17.0	85.5	75.0	79.0	97.8	112.6		127.0	173.5	171.0		160.6
17.5	87.0	76.0	80.0	99.1	114.1		129.0	176.0	173.5		163.0
18.0	88.5	77.0	81.0	100.4	115.6		131.0	178.5	176.0		165.4
18.5	90.0	78.0	82.0	101.7	117.1		133.0	181.0	178.5		167.8
19.0	91.5	79.0	83.0	103.0	118.6		135.0	183.5	181.0		170.2
19.5	93.0	80.0	84.0	104.3	120.1		137.0	186.0	183.5		172.6
20.0	94.5	81.0	85.0	105.6	121.6		139.0	188.5	186.0		175.0
20.5	96.0	82.0	86.0	106.9	123.1		141.0	191.0	188.5		177.4
21.0	97.5	83.0	87.0	108.2	124.6		143.0	193.5	191.0		179.8
21.5	99.0	84.0	88.0	109.5	126.1		145.0	196.0	193.5		182.2
22.0	100.5	85.0	89.0	110.8	127.6		147.0	198.5	196.0		184.6
22.5	102.0	86.0	90.0	112.1	129.1		149.0	201.0	198.5		187.0
23.0	103.5	87.0	91.0	113.4	130.6		151.0	203.5	201.0		189.4
23.5	105.0	88.0	92.0	114.7	132.1		153.0	206.0	203.5		191.8
24.0	106.5	89.0	93.0	116.0	133.6		155.0	208.5	206.0		194.2
24.5	108.0	90.0	94.0	117.3	135.1		157.0	211.0	208.5		196.6
25.0	109.5	91.0	95.0	118.6	136.6		159.0	213.5	211.0		199.0
25.5	111.0	92.0	96.0	119.9	138.1		161.0	216.0	213.5		201.4
26.0	112.5	93.0	97.0	121.2	139.6		163.0	218.5	216.0		203.8
26.5	114.0	94.0	98.0	122.5	141.1		165.0	221.0	218.5		206.2
27.0	115.5	95.0	99.0	123.8	142.6		167.0	223.5	221.0		208.6
27.5	117.0	96.0	100.0	125.1	144.1		169.0	226.0	223.5		211.0
28.0	118.5	97.0	101.0	126.4	145.6		171.0	228.5	226.0		213.4
28年以上	0.5年ごとに千分の1.5を加算する	0.5年ごとに千分の1.0を加算する	0.5年ごとに千分の1.3を加算する	0.5年ごとに千分の1.5を加算する		0.5年ごとに千分の2.0を加算する	0.5年ごとに千分の2.5を加算する			0.5年ごとに千分の2.4を加算する	

掛金率の改正による補正掛金率表の改正はない

基本率表の改正はない

\*第61回理事会での改正により、別表第3の従来平均在職年数による「補正掛金率表」を「付表（基本率表）」とした。  
\*第84回理事会での改正により、別表第3の「付表（基本率表）」を別表第3「基本率表」とした。  
\*平均在職年数は、維持会員に11月1日付で在職している教職員の在職年数の平均。



別表第4 基本率の減算または加算方法（旧補正掛金率表）の変遷

施行日 理事会	2001（平成13）年4月1日 第61回	2004（平成16）年4月1日 第70回	2007（平成19）年4月1日 第78回	2010（平成22）年4月1日 第84回	2013（平成25）年4月1日 第95回
内容	補正掛金率 補正掛金率は、下欄の第一調整率と第二調整率を合計した率とする。 但し、その率が平成13年3月31日現在において適用を受けていた従前の補正掛金率に1.5を乗じて得た率（小数点第2位以下切り捨て）を超えるときは、当該1.5を乗じて得た率とする。	補正掛金率 補正掛金率は、本表付表（基本率表）（注1）に定めるとおりとする。 但し、加入期間が10年以上の維持会員のうち、下欄に該当する場合は、それぞれの欄に定めるとおりとする。	補正掛金率 補正掛金率は、本表付表（基本率表）に定めるとおりとする。 但し、加入期間が10年以上の維持会員のうち、下欄に該当する場合は、それぞれの欄に定めるとおりとする。（注6）	基本率を減算する場合 E > 3の場合 A - (E - 3.00) × D × 0.25（注7） （千分率表示）（小数点第2位以下は切り捨てる）	基本率を減算する場合 E > 3の場合 A - (E - 3.00) × D × 0.25（注7） （千分率表示）（小数点第2位以下は切り捨てる）
	第一調整率 A ≤ Bの場合 次の算式により算定した率（千分率表示で小数点第2位以下切り捨て）とする。 A + (B - A) × 0.5 A > Bの場合 次の算式により算定した率（千分率表示で小数点第2位以下切り捨て）とする。 A - (A - B) × 0.15 但し、その率が平成13年3月31日現在において適用を受けていた従前の補正掛金率を下回るときは、当該従前の補正掛金率（Aが平成13年3月31日現在で適用を受けていた従前の補正掛金率を下回る場合及び従前の補正掛金率がない場合はAの率）とする。	基本率を減算する場合 （千分率表示）（小数点第2位以下は切り捨てる） E > 4の場合（掛金累積額が超過している維持会員） A - (E - 4.00) × D × 0.25（注2） 但し、この率が平成15年度末において適用を受けていた補正掛金率に0.5（注3）を乗じて得た率（小数点第2位以下は切り捨てる）を下回るときは、当該0.5を乗じて得た率とする。	基本率を減算する場合 （千分率表示）（小数点第2位以下は切り捨てる） E > 3の場合 A - (E - 3.00) × D × 0.25（注2）	基本率を加算する場合 E < -3の場合 A + (-E - 3.00) × D （千分率表示）（小数点第2位以下は切り捨てる） なお、この率が平成21年度の補正掛金率に2を乗じて得た率を超えるときは、当該2を乗じて得た率とする。 但し、当該2を乗じて得た率が、本則掛金率を下回る場合は、本則掛金率（上記算式により算定した率が本則掛金率を下回るときは当該算定した率）とする。	基本率を加算する場合 E < -3の場合 A + (-E - 3.00) × D （千分率表示）（小数点第2位以下は切り捨てる） なお、この率が平成24年度の補正掛金率に2を乗じて得た率を超えるときは、当該2を乗じて得た率とする。 但し、当該2を乗じて得た率が、本則掛金率を下回る場合は、本則掛金率（上記算式により算定した率が本則掛金率を下回るときは当該算定した率）とする。
第一調整率 C > Dの場合のみ 次の算式により算定した率（千分率表示で小数点以下切り捨て）とする。 $\frac{(C - D)}{E} \times 0.5 \div 20$	基本率を加算する場合 （千分率表示）（小数点第2位以下は切り捨てる） E < -4の場合（退職資金累積額が超過している維持会員） （注4） A + (-E - 4.00) × D 但し、この率が平成15年度末において適用を受けていた補正掛金率に1.5（注3）を乗じて得た率（小数点第2位以下は切り捨てる）を超えるときは、当該1.5を乗じて得た率とする。 この場合、当該1.5を乗じて得た率が本則掛金率を下回る場合は、本則掛金率（上記算式により算定した率が本則掛金率を下回るときは当該算定した率）とする。	基本率を加算する場合 （千分率表示）（小数点第2位以下は切り捨てる） E < -3の場合 （注4） A + (-E - 3.00) × D （理事長の定め この率が平成18年度の補正掛金率に2を乗じて得た率を超えるときは、当該2を乗じて得た率とする。	基本率を加算する場合 E < -3の場合 A + (-E - 3.00) × D （千分率表示）（小数点第2位以下は切り捨てる）	基本率を加算する場合 E < -3の場合 A + (-E - 3.00) × D （千分率表示）（小数点第2位以下は切り捨てる）	
【備考】 この表における算式中、次に掲げる記号の内容（数値）は、それぞれ次に掲げるとおりとする。 A：本表付表に定める基本率（千分率表示したもの） B：当該年度の3年度前の引き続く5年度間（平成13年度の場合は、平成6年度から平成10年度までの5年度間）について、次の算式により算定した率（千分率表示で小数点第2位以下切り捨て） $\frac{5 \text{ 年度間に退職した教職員に係る退職資金の累積額}}{5 \text{ 年度間に掛金を納入した教職員の標準俸給月額額の総額}}$ C：昭和57年度から平成10年度までの間に退職した教職員に係る退職資金の累計額 D：昭和57年度から平成10年度までの間に納入した掛金の累積額 E：平成10年度の掛金を納入した教職員の標準俸給月額額の総額	【備考】 上欄における算式中の記号の内容（数値）は、次のとおりとし、維持会員ごとに算定するものとする。 A：本表付表に定める基本率（千分率表示したもの） B：昭和57年度から平成13年度までの間に納入した掛金の累積額 C：昭和57年度から平成13年度までの間に退職した教職員に係る退職資金の累積額 n：平成13年度末における維持会員の加入期間（年）（1年未満の端数は切り上げる） D：次の算式により算定した率（千分率表示で小数点第2位以下は切り捨てる） $\frac{\text{平均退職資金額}(C \div n) \text{ (注5)}}{\text{平成13年度掛金を納入した教職員の標準俸給月額額の総額}} \times \frac{1}{3 \text{ (年)}}$ E：次の算式により算定した収支差額指数（小数点第3位以下は切り捨てる） $\frac{\text{掛金累積額}(B) - \text{退職資金累積額}(C)}{\text{平均退職資金額}(C \div n) \text{ (注5)}}$	【備考】 算式中の記号の内容（数値）は、次のとおりとし、維持会員ごとに算定するものとする。 A：本表付表に定める基本率（千分率表示したもの） B：昭和57年度から平成16年度までの間に納入した掛金の累積額 C：昭和57年度から平成16年度までの間に退職した教職員に係る退職資金の累積額 n：平成16年度末における維持会員の加入期間（年）（1年未満の端数は切り上げる） D：次の算式により算定した率（千分率表示で小数点第2位以下は切り捨てる） $\frac{\text{平均退職資金額}(C \div n) \text{ (注5)}}{\text{平成16年度掛金を納入した教職員の標準俸給月額額の総額}} \times \frac{1}{3 \text{ (年)}}$ E：次の算式により算定した収支差額指数（小数点第3位以下は切り捨てる） $\frac{\text{掛金累積額}(B) - \text{退職資金累積額}(C)}{\text{平均退職資金額}(C \div n) \text{ (注5)}}$	【備考】 算式中の記号の内容（数値）は、次のとおりとし、維持会員ごとに算定するものとする。 A：別表第3に定める基本率（千分率表示したもの） B：加入年度から平成19年度までの間に納入した掛金の累積額 C：加入年度から平成19年度までの間に退職した教職員に係る退職資金の累積額 n：平成19年度末における維持会員の加入期間（年）（1年未満の端数は切り上げる） D：次の算式により算定した率（千分率表示で小数点第2位以下は切り捨てる） $\frac{\text{平均退職資金額}(C \div n) \text{ (注5)}}{\text{平成19年度掛金を納入した教職員の標準俸給月額額の総額}} \times \frac{1}{3 \text{ (年)}}$ E：次の算式により算定した収支差額指数（小数点第3位以下は切り捨てる） $\frac{\text{掛金累積額}(B) - \text{退職資金累積額}(C)}{\text{平均退職資金額}(C \div n) \text{ (注5)}}$	【備考】 算式中の記号の内容（数値）は、次のとおりとし、維持会員ごとに算定するものとする。 A：別表第3に定める基本率（千分率表示したもの） B：加入年度から平成22年度までの間に納入した掛金の累積額 C：加入年度から平成22年度までの間に退職した教職員に係る退職資金の累積額 n：平成22年度末における維持会員の加入期間（年）（1年未満の端数は切り上げる） D：次の算式により算定した率（千分率表示で小数点第2位以下は切り捨てる） $\frac{\text{平均退職資金額}(C \div n) \text{ (注5)}}{\text{平成22年度掛金を納入した教職員の標準俸給月額額の総額}} \times \frac{1}{3 \text{ (年)}}$ E：次の算式により算定した収支差額指数（小数点第3位以下は切り捨てる） $\frac{\text{掛金累積額}(B) - \text{退職資金累積額}(C)}{\text{平均退職資金額}(C \div n) \text{ (注5)}}$	

（注1）基本率は、維持会員ごとに登録している教職員の平均在職年数により定められる。  
（注2）減算額は、加算額の範囲で定められるため、加算額の推定額30億円に対して、減算額の対象推定額が120億円となるので、[0.25]（30億円÷120億円）を算定した。  
（注3）現行（第5次）掛金率において、激変緩和を図るため、各維持会員の従前の補正掛金率の[1.5]倍（1+0.5）を上限としていることを踏襲し、また下限については[0.5]倍（1-0.5）とする。  
（注4）B - C < 0（B < C）のとき、E < 0となるので、この場合[-E] > 0となる。  
（注5）平均退職資金額（C ÷ n）は、1円未満の端数を切り捨てる。  
（注6）基本率は、維持会員ごとに登録している教職員の平均在職年数により定められる。なお、退職資金交付業務方法書第5条に基づき届出のあった登録教職員数が著しく少ない維持会員で特別の事情があると認める場合、その掛金率は理事長が別に定める。  
（注7）基本率を減算する場合の算式は、基本率を加算する場合の加算額と準備資産の保有状況により、原則として「0.25」を算定した。

\* 第84回理事会での改正により、別表第3の「補正掛金率表」を別表第4「基本率の減算または加算方法」とした。

# 第4章

## 事業運営の概況 交付率の推移

退職資金の交付率表は、国家公務員退職手当法（昭和二十八年八月八日法律第百八十二号）の自己都合退職の支給率に準じています。

退職資金計算額は、退職時の標準俸給月額に交付率を乗じることで算定します。交付率は、退職年月日が属する月までの在職期間を年単位（月数切り捨て）で計算し、その年数に対応した交付率表に定める値を適用します。

学校法人における退職金の支給率について、当財団の交付率を準用している維持会員の割合は40.3%（245会員）でした（平成21年度退職金等に関する実態調査調べ）。交付率は、維持会員の退職資金交付額、ひいては教職員の退職金支給額そのものに大きな影響を与えます。そこで交付率の取扱いについては、設立時の国公立大学等の教職員と同等の退職給付の確立を図るという趣旨から、原則として国家公務員退職手当法の退職手当の支給率に準拠する方針を採用しています。

国家公務員退職手当法の退職手当支給率は、1985（昭和60）年に改正がありました。この改正は国家公務員等退職手当制度の総合的な見直しであり、主な内容は定年制度施行に伴う所要の規定の整備、早期退職特例措置の新設、退職手当返納制度の新設等でした。退職手当支給率は、総務庁によって民間の退職手当との比較が行われ、概ね均衡がとれていると認められ、給付水準そのものの改正は行われませんでした。在職期間が11年から19年までが20%引き下げ、25年から29年までが3%から19%までの引き上げ、31年以上は10%以下の引き下げが行われました。

当財団の交付率は、2003（平成15）年の国家公務員退職手当法の改正により、自己都合の退職手当支給率の上限が変更になったことを契機に、上記1985（昭和60）年に準拠した改正を行っています（2005（平成17）年4月1日施行（同年3月25日開催 第73回理事会、第65回評議員会））。

交付率の改正にあたり常務理事（当時）より、「昭和60年の国家公務員退職手当法の改正時に、諸般の事情から、交付率を据え置いたまま現在に至っており、その結果、（財団）交付率と（国家公務員退職手当法）支給率の間に一部差異が生じていたので、毎年度開催の業務説明会において、然るべき時に基本方針どおり交付率を支給率の例によるよう変更する旨説明してきた。このたび、国家公務員退職手当法が改正され、自己都合退職に係る支給率の上限が平成16年10月1日から改められたことから、基本方針どおりに変更する」と説明しました。

さらに、2005（平成17）年の国家公務員退職手当法の改正により、自己都合退職の支給率が見直されたことから、この法改正に準拠した改正を行いました（2006（平成18）年4月1日施行（同年3月15日開催第77回理事会、第67回評議員会））。この改正により、在職期間が6年から10年の交付率が減少し、25年から27年、36年以上が微減、これに対し在職期間が16年から24年までの交付率が大きく増加しました。

2005（平成17）年に国家公務員退職手当法が改正された背景には、国家公務員の年功を過度に重視した制度の是正（貢献度重視型への転向）や、在職期間長期化への対応、支給率カーブのフラット化を図ることなどがあります。そのような国家公務員の給与構造改革の一環として、中途採用者の増加など複雑化する人事に十分に対応できる退職手当制度に改定することがねらいでした。<sup>(注)</sup>

この2度の改正の結果、設立時の交付率に比べ、在職期間が6年から19年以内に退職する教職員の交付率が下がり、20年から31年勤務した教職員に対する交付率が手厚くなりました。

(注)  
2004（平成16）年度までおよび2007（平成19）年度以降にも幾度も同法は改正されているが、退職手当の返納等、退職手当について新たな支給制限等を設けるもので、当財団の交付率とは直接関係のない改正だった（総務省発表「国家公務員退職手当法等の改正について」より）。

交付率表の変遷

施行日 改正理事会 在職期間（年）	昭和57年4月1日	平成17年4月1日		平成18年4月1日	
	第1回	第73回	差異	第77回	差異
1	0.6	0.6	0.0	0.6	0.0
2	1.2	1.2	0.0	1.2	0.0
3	1.8	1.8	0.0	1.8	0.0
4	2.4	2.4	0.0	2.4	0.0
5	3.0	3.0	0.0	3.0	0.0
6	4.5	4.5	0.0	3.6	△ 0.9
7	5.25	5.25	0.0	4.2	△ 1.05
8	6.0	6.0	0.0	4.8	△ 1.2
9	6.75	6.75	0.0	5.4	△ 1.35
10	7.5	7.5	0.0	6.0	△ 1.5
11	11.1	8.88	△ 2.22	8.88	0.0
12	12.2	9.76	△ 2.44	9.76	0.0
13	13.3	10.64	△ 2.66	10.64	0.0
14	14.4	11.52	△ 2.88	11.52	0.0
15	15.5	12.4	△ 3.1	12.4	0.0
16	16.6	13.28	△ 3.32	15.39	2.11
17	17.7	14.16	△ 3.54	16.83	2.67
18	18.8	15.04	△ 3.76	18.27	3.23
19	19.9	15.92	△ 3.98	19.71	3.79
20	21.0	21.0	0.0	23.5	2.5
21	22.2	22.2	0.0	25.5	3.3
22	23.4	23.4	0.0	27.5	4.1
23	24.6	24.6	0.0	29.5	4.9
24	25.8	25.8	0.0	31.5	5.7
25	28.375	33.75	5.375	33.5	△ 0.25
26	30.95	35.25	4.3	35.1	△ 0.15
27	33.525	36.75	3.225	36.7	△ 0.05
28	36.1	38.25	2.15	38.3	0.05
29	38.675	39.75	1.075	39.9	0.15
30	41.25	41.25	0.0	41.5	0.25
31	42.625	42.5	△ 0.125	42.7	0.2
32	44.0	43.75	△ 0.25	43.9	0.15
33	45.375	45.0	△ 0.375	45.1	0.1
34	46.75	46.25	△ 0.5	46.3	0.05
35	48.125	47.5	△ 0.625	47.5	0.0
36	49.5	48.75	△ 0.75	48.7	△ 0.05
37	50.875	50.0	△ 0.875	49.9	△ 0.1
38	52.25	51.25	△ 1.0	51.1	△ 0.15
39	53.625	52.5	△ 1.125	52.3	△ 0.2
40	55.0	53.75	△ 1.25	53.5	△ 0.25
41	56.375	55.0	△ 1.375	54.7	△ 0.3
42	57.75	56.25	△ 1.5	55.9	△ 0.35
43	59.125	57.5	△ 1.625	57.1	△ 0.4
44	60.0	58.75	△ 1.25	58.3	△ 0.45
45 以上	60.0	59.28	△ 0.72	59.28	0.0

## 事業運営の概況 標準俸給表の推移

標準俸給月額、維持会員ごとの退職金規程等による退職金算定の基礎としている俸給の月額（以下、「俸給月額」とします。）を、当財団が退職資金交付業務方法書別表第1「標準俸給表」の区分（千の位を四捨五入し、万円単位）によって定めた月額で、掛金や退職資金の算定に使用します。俸給月額は、退職時の本給又はそれに手当等を加えた額等で、維持会員ごとに異なります。

標準俸給月額の変更は、年に一度行っています。維持会員が毎年11月1日現在の俸給月額を当財団に届け出て、1月分から12月分までの掛金請求等に適用しています。

なお、届け出た俸給月額が前年度の俸給月額よりも著しく高いときは、当財団の理事長が適正と認めて算定する額に標準俸給月額を変更します（退職資金交付業務方法書第5条第3項）。

標準俸給月額が高くなると、交付される退職資金交付額が増加しますが、納入する掛金額も増加します。退職金支給額の算定方法が、当財団の業務方法書に準拠している維持会員は88.7%（539会員）であることから、維持会員の退職資金交付額、ひいては教職員への退職金支給額に大きく影響を与えるため、標準俸給月額の取扱いは非常に重要です。

退職資金交付事業は、国公立大学等教職員との均衡のとれた退職金給付が得られるよう、退職金の最低を保障するという設立時の趣旨から、原則として

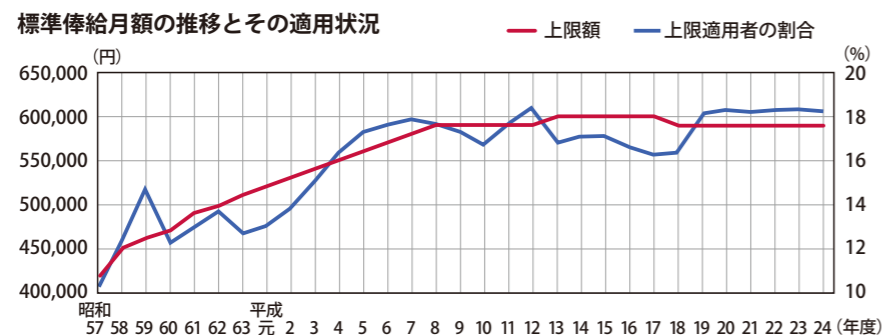
交付率表と標準俸給表の上限額は国家公務員退職手当法と一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年四月三日法律第九十五号）（以下、「給与法」とします。）の関係規定に準拠する方針を採用しています。

なお、国家公務員退職手当法第5条の2「俸給月額の減額改定以外の理由により俸給月額が減額されることがある場合の退職手当の基本額に係る特例」を準用した規定は定めておりません。

標準俸給月額は、給与法で定める教育職俸給表（一）及び行政職俸給表（一）の上限額を参考とし、これらに変更になる都度、維持会員の状況等を考慮し、標準俸給表の改定を検討しています。

財団設立時の標準俸給月額表は、右表の通り、1等級70,000円から36等級420,000円までで開始しました。その後、国立大学等教職員と同水準になることを目標とし、国家公務員の俸給表の改定及び私立学校教職員共済組合の標準俸給月額の上限の改定等になって、その都度見直しを行ってきました。

ほぼ毎年度上限額が上がることに對し、理事等から「収支への影響から慎重にすべき」という意見もありましたが、当財団の目標である国家公務員と同水準の退職金給付を行うことと、最高号俸に属する登録教職員が多いことを勘案し、維持会員の自己資金負担の軽減のために、改定を行っています。



(標準俸給表) 等級の変遷

施行日	昭和57年 4月1日	昭和60年 1月1日	昭和61年 1月1日	昭和62年 1月1日	昭和63年 1月1日	昭和64年 1月1日	平成2年 1月1日	平成3年 1月1日	平成4年 1月1日	平成5年 1月1日	平成6年 1月1日	平成7年 1月1日	平成8年 1月1日	平成9年 1月1日	平成10年 1月1日	平成13年 1月1日	平成18年 4月1日
標準俸給月額	第1回	第11回	第15回	第18回	第21回	第24回	第28回	第31回	第35回	第38回	第42回	第45回	第47回	第49回	第54回	第61回	第77回
70,000	第1級																
80,000	2	第1級	第1級	第1級	第1級	第1級	第1級	第1級	第1級	第1級	第1級	第1級	第1級	第1級	第1級	第1級	第1級
90,000	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
100,000	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
110,000	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120,000	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130,000	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
140,000	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
150,000	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
160,000	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
170,000	11	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
180,000	12	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
190,000	13	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
200,000	14	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
210,000	15	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
220,000	16	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
230,000	17	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
240,000	18	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
250,000	19	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
260,000	20	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
270,000	21	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
280,000	22	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
290,000	23	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
300,000	24	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
310,000	25	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
320,000	26	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
330,000	27	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
340,000	28	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
350,000	29	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
360,000	30	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
370,000	31	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
380,000	32	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
390,000	33	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
400,000	34	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
410,000	35	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
420,000	36	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
430,000		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
440,000		37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
450,000		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
460,000			39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
470,000				40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
480,000					41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
490,000					42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
500,000						43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
510,000							44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
520,000								45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
530,000									46	46	46	46	46	46	46	46	46
540,000										47	47	47	47	47	47	47	47
550,000											48	48	48	48	48	48	48
560,000												49	49	49	49	49	49
570,000													50	50	50	50	50
580,000														51	51	51	51
590,000															52	52	52
600,000																53	53

# 事業運営の概況

## 準備資産の推移

当財団は、退職資金を安定的に交付するために、相互扶助の精神に基づく掛金蓄積額と、利息等蓄積額による特定資産（以下、「準備資産」とします。）を保有し、その運用収入を活用することにより、将来にわたって財政の均衡を保つこととしています。

準備資産についてはその取扱規定において、他の資産と明確に区分管理すること、その用途について退職資金交付事業及びその運営基盤の維持に充てるものと定めています。準備資産のうち利息等蓄積額は、失業教員の退職資金の交付、未納掛金及び特別納付金の免除、掛金の延納立替分の財源として保有しつつ、全体として退職資金交付財源の一部としての機能を持っています。上述のとおり準備資産は、不測の事態に備えた危険準備資産（準備金）の役割として保有しており、財団設立時の文部省の指導により、10年経過後の準備資産は1年分の退職資金交付額に相当する額としています。

当財団は、登録教職員の年齢分布から、いわゆる「団塊の世代」が定年年齢に到達し、2011（平成23）年度からの一斉退職による退職資金交付の急増期を迎えることを予測していました。そこで、2011（平成23）年3月の第91回理事会で、1997（平成9）年10月の第54回理事会で第4次掛金率の検討時に予

定したとおり、退職資金支出のピークが想定される時点でも掛金率の急増を抑えるために、利息等蓄積額から資金充当を行いました。

### 資産運用の状況

寄附行為及び退職資金交付業務方法書に定められている資産の管理運用は、資産の運用に関する基本方針を定めリスク回避を徹底し安全かつ確実にを行っています。

当財団発足当時の低金利時代にポートフォリオ運用の一環として、公社債を中心に特定金銭信託の運用を開始し、その中で一部転換社債を購入し、株式に転換し売却することで高い利益を得ることができました。

しかし、1990（平成2）年12月に大蔵省（当時）の指導により特定金銭信託の運用が一部廃止され、転換社債と株式を簿価分離されていない自己名義の投資勘定で保有することとなりました。1992（平成4）年6月の第37回理事会に、10年間の資金運用の経緯が報告され、その中で、「バブルの崩壊で資金運用が難しくなり、保有株式等の処分案が検討され、実損を生じないように処分し、価格が簿価以上に回復したものは売却し、それによる資金は安全で有利な国債

等に切り替える等、慎重に行うこと」との方針が了承され、1993（平成5）年以降は、この方針に則り、運用を行いました。その後、2004（平成16）年6月の第72回理事会で、株式等を同年度末に時価による評価替えを行い、2005（平成17）年度に売却し、安全かつ有利な国債等による運用に切り替えるという提案があり了承されました。なお、評価替え、売却による損については、利息等蓄積額で処理しました。

現在、保有資産は国債及び私学事業団債が中心で、また、原則的に満期保有で運用する方針とし、ラダー型運用に切り替えられ、償還ごとにその時点の最長期債に投資するため金利予測動向に中長期的に追随することとなり、短期債も保有しているため流動性に富んだポートフォリオとなっています。当財団は、財団内に資産運用会議を設置し、資産の健全性の維持向上を確保し、事業の安定を図っています。

準備資産の推移

（単位：億円）

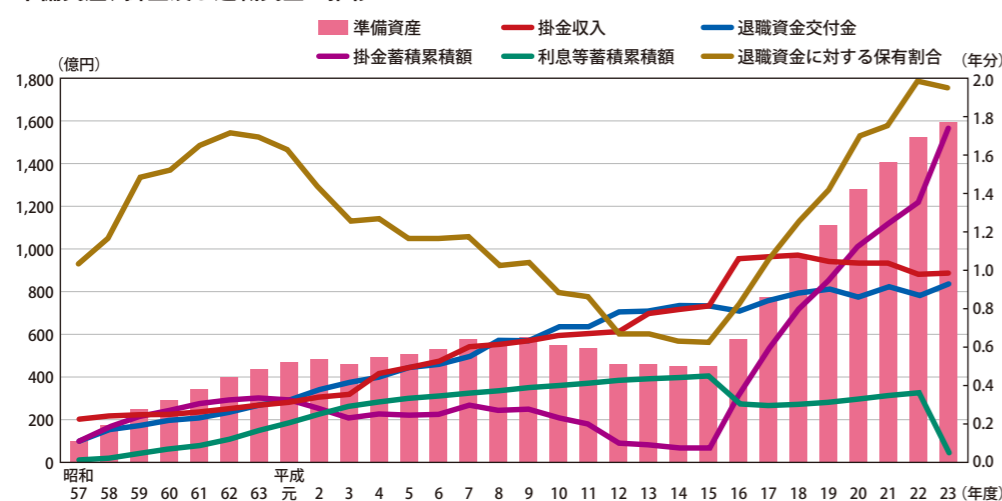
事業年度	昭和57	58	59	60	61	62	63	平成元	2	3
掛金(a)	205	217	224	222	237	252	268	284	301	320
退職資金(b)	103	155	170	196	209	231	263	293	335	369
掛金蓄積額(a-b)	102	62	53	26	28	21	5	△9	△34	△49
掛金蓄積累計額(c)	102	163	217	243	271	292	297	288	254	205
利息等蓄積額	4	13	18	21	17	31	44	37	41	30
利息等蓄積累計額(d)	4	17	35	56	73	104	148	185	226	256
準備資産(c+d)	106	181	252	299	344	396	446	473	480	461
保有割合(c+d)/b	1.03	1.17	1.48	1.53	1.65	1.71	1.69	1.61	1.43	1.25
(参考) 掛金への国庫補助額*1	13	18	23	31	40	47	57	66	74	78

事業年度	平成4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
掛金(a)	413	436	457	528	548	567	584	596	608	692
退職資金(b)	395	439	454	494	562	567	627	627	696	698
掛金蓄積額(a-b)	18	△3	3	34	△14	0	△43	△31	△89	△6
掛金蓄積累計額(c)	223	219	222	256	242	242	199	168	79	73
利息等蓄積額	18	15	15	13	13	12	11	12	9	8
利息等蓄積累計額(d)	274	289	304	317	329	341	352	364	373	381
準備資産(c+d)	497	508	526	573	571	583	551	532	452	454
保有割合(c+d)/b	1.26	1.16	1.16	1.16	1.02	1.03	0.88	0.85	0.65	0.65
(参考) 掛金への国庫補助額*1	99	101	102	109	109	109	112	112	112	129

事業年度	平成14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
掛金(a)	703	717	947	953	957	927	918	915	868	867
退職資金(b)	716	721	698	738	776	793	761	807	760	819
掛金蓄積額(a-b)	△13	△4	249	215	181	134	157	109	108	340*3
掛金蓄積累計額(c)	60	56	305	520	701	835	992	1,101	1,209	1,549
利息等蓄積額	4	2	5	3	7	9	13	15	13	14
利息等蓄積累計額(d)	385	387	261*2	254*2	261	270	283	298	311	32*3
準備資産(c+d)	445	443	566	774	962	1,105	1,275	1,399	1,520	1,581
保有割合(c+d)/b	0.62	0.62	0.81	1.05	1.24	1.39	1.68	1.73	2.00	1.93
(参考) 掛金への国庫補助額*1	129	129	173	173	174	167	167	167	167	167

(注) 金額は、決算数字の億円未満を四捨五入しているため、各項目の値とその累計額は一致しない。  
 \*1 (参考) の国庫補助額は、日本私立学校振興・共済事業団を通じて、学校法人へ直接交付された掛金に対する経常費補助金額。  
 \*2 保有資産の含み損を整理するため、2年間にわたって保有資産の評価替え等を行った（減少分を利息等蓄積累計額から控除）。  
 \*3 利息等蓄積累計額292億円を掛金によらない退職資金として、退職資金に充当したため、掛金蓄積額は増額となった。

準備資産、掛金及び退職資金の推移



# 第4章

## 事業運営の概況

### 失業時における退職資金

当財団は、維持会員に所属する教員が退職し、雇用保険に加入しておらず、失業状態にあるときは、雇用保険の失業手当に相当する資金を退職資金として維持会員に交付してきました。

交付の要件等は、国家公務員退職手当法第10条に準じて業務方法書第17条に定めています。維持会員である学校法人から支給された通常の退職金の額

が、業務方法書第17条の失業者の退職資金交付（以下「17条交付」とします。）の額に満たないこと、また失業認定を学校法人が公共職業安定所（ハローワーク）に代わって行い、これに係る退職金を失業教員に支給することなどです。

なお、この17条交付は、掛金等によらない資金（利息等蓄積額）を財源としています。

#### 17条交付の推移

交付年度	交付額	交付人数
1984 (昭和59) 年	1,354,320円	1人
1989 (平成元) 年	85,120円	1人
1991 (平成3) 年	645,040円	1人
1993 (平成5) 年	1,719,360円	2人
1996 (平成8) 年	1,715,710円	4人
1997 (平成9) 年	226,440円	1人
1998 (平成10) 年	770,060円	2人
1999 (平成11) 年	552,130円	2人
2000 (平成12) 年	4,755,720円	2人
2003 (平成15) 年	1,177,488円	1人
2005 (平成17) 年	419,520円	2人
2006 (平成18) 年	568,617円	2人
合計	13,989,525円	21人

#### 内訳

項目	最小	最大	平均
年齢	25歳	62歳	37歳
勤続年数	1年	26年3ヵ月	4年8ヵ月
標準俸給月額	180,000円	590,000円	327,142円
支給された退職金額	0円	1,299,000円	355,888円
交付された通常の退職資金額	0円	1,260,000円	302,696円
基本手当額	4,480円	10,790円	7,109円
失業給付相当額	403,200円	3,237,000円	1,104,972円
17条交付額	85,120円	2,943,000円	666,167円
給付日数	90日	300日	143日

雇用保険法の前身である失業保険法（1947（昭和22）年制定）時代は、私立学校教員について特別の規定は設けられておらず、1949（昭和24）年の改正で適用除外の特定事業として「教育、研究又は調査の事業」が規定され、当然被保険者から除く「適用除外」でした（職員については強制適用）。私学の教員の適用除外について、同年5月の衆議院労働委員会では、その理由を「失業保険の対象は産業、経済の事情の変更により失業の危険性が多い事業を建前にしており、失業の危険性があまりないので除外している」とし、さらに1955（昭和30）年6月の衆議院・社会労働委員会では前述の「離職率が非常に低いこと」に加え「職業紹介等の事業はほとんど困難」であるとされています。

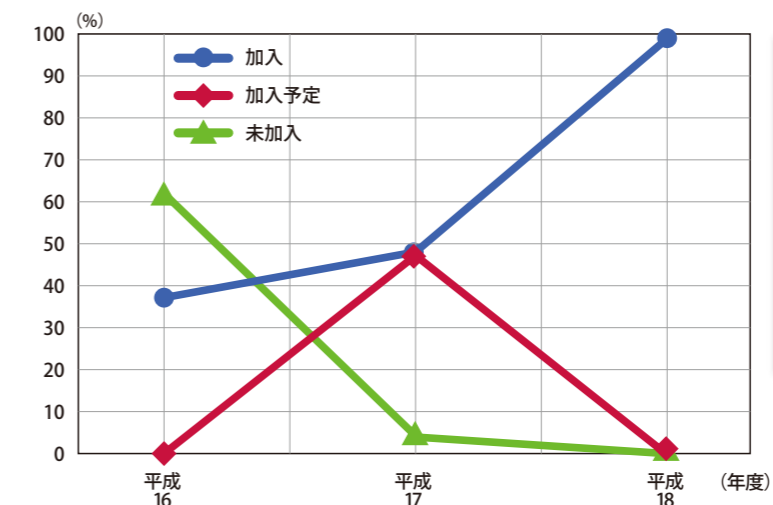
その後、1969（昭和44）年の失業保険法の改正で適用除外から「任意適用」と変更され、1975（昭和50）年には雇用保険法が施行され、適用除外は「他の法令、条例、規則等に基づいて支給される諸給与

の内容が失業給付の内容を超えるもの」となり、その要件を満たす必要がありました。

前史で記載したように私立学校側に適用除外となるための失業給付等の補償内容も充足した退職金制度を創設する動きがあったため、厚生労働省は強制加入させませんでした。しかし、適用除外の条件を満たせないまま時間が経過し、再三厚生労働省より私立大学等に対し雇用保険の加入勧奨が行われ、2003（平成15）年には、「政府の規制改革推進3ヶ年計画、雇用保険法等の一部を改正する法律の付帯決議に私学教員の雇用保険加入促進を盛りこんでいる」とした上での加入勧奨が行われました。

2004（平成16）年4月には国立大学法人が雇用保険に加入し、同年8月には私立大学に対し、「2005（平成17）年度までに加入しない場合、又は加入計画を提出しない場合は、原則通り2年分の遡及適用を行う」旨の通知があり、2006（平成18）年度の実態調査では、全維持会員が雇用保険に加入していました。

#### 維持会員の教員の雇用保険加入状況



	平成16	平成17	平成18
加入	37.7%	48.7%	98.5%
加入予定	0%	47.2%	1.2%
未加入	62.3%	4.1%	0.3%

## 制度の変遷

※解説は、議事録、財団報等から作成した。

### 第3回理事会 1982(昭和57)年3月26日

**【項目】 退職資金交付業務方法書の制定**  
**【内容】** 業務方法書を制定し、1982(昭和57)年4月1日から施行したもの。1981(昭和56)年8月28日の設置許可以降、検討や文部省との打合せを繰り返し、文部省からの指導によって修正、追加を行った。

### 第4回理事会 1982(昭和57)年6月23日

**【項目】 退職資金交付業務運用要領の制定**  
**【内容】** 業務方法書の運用に必要な届出期日等の細かい取扱いを定めたもの。なお、経過措置として昭和57年4月の登録届を6月末まで受け付けることとした。

### 第5回理事会 1982(昭和57)年11月18日

**【項目】 事務所の住所変更、届出期日の改正、業務細則の改正**  
**【内容】**  
**1. 寄附行為に定める事務所の住所変更**  
 事務所を現在の私学会館別館に移転したため、寄附行為を変更したもの。1983(昭和58)年1月11日付けで登記した。  
**2. 届出期日の改正**  
 定時決定届の締め切り日を実際の事務の流れに沿うように改めたもの。期日は1982(昭和57)年6月23日第4回理事会制定の退職資金交付業務運用要領の定めによるものとした。(1982(昭和57)年11月18日施行)  
**3. 業務細則の改正**  
 事務処理の実態に即して簡素化、合理化を検討した結果の書類配列順序等を改正したもの。

### 第8回理事会 1983(昭和58)年9月20日

**【項目】 退職資金交付業務運用要領の一部改正**  
**【内容】** 定時決定及び訂正届の運用について定めた規定を、運用の実情にあわせて改正を行ったもの。(1983(昭和58)年11月1日施行)

### 第11回理事会 1984(昭和59)年9月11日

**【項目】 標準俸給月額の上下限の引上げ、補正掛金率表の改正**  
**【内容】**  
**1. 標準俸給表の変更**  
 標準俸給表について、国家公務員の俸給表改定にない、下限を7万円から8万円に、上限を42万円から45万円に改正したもの。改正により退職資金計算額の最高額が、設立時の2,520万円から2,700万円となった。(1985(昭和60)年1月1日施行)  
**2. 補正掛金率表の改正**  
 補正掛金率は、1977(昭和52)年度から1979(昭和54)年度の実態調査から算出した所要財源率を掛金率とし、1000分の60を同調査による発足時の在

職者の平均在職年数8.5年に適用し、維持会員ごとの平均在職年数に応じて設定したもの。掛金率の引下げを行うことができることとなった。(1985(昭和60)年1月1日施行)

財団業務開始後の実態を考慮し、掛金率を再検討した結果、平均在職年数10年に掛金率1000分の60を適用し、補正掛金率を設定することが妥当であるとの結論を得た。そこで、平均在職年数ごとの維持会員の標準俸給月額と退職資金交付額の実態に即して0.5年ごとの補正率を設定した。これにより、補正

### 第15回理事会 1985(昭和60)年10月1日

**【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ**  
**【内容】** 国家公務員の俸給表の改定及び私立学校教職員共済組合の標準俸給月額の上限にならって、標準俸給表を改正したもの。改正により退職資金計算額の最高額は2,760万円となった。(1986(昭和61)年1月1日施行)

### 第18回理事会 1986(昭和61)年10月2日

**【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ**  
**【内容】** 維持会員の俸給月額の実態を考慮するとともに私立学校教職員共済組合の標準俸給月額に準じて標準俸給表を改正したもの。改正により退職資金計算額の最高額は2,820万円となった。(1987(昭和62)年1月1日施行)

### 第19回理事会 1987(昭和62)年3月18日

**【項目】 経理規定の改正**  
**【内容】** 公益法人会計基準の改正に伴い、1987(昭和62)会計年度からその趣旨に従い会計処理を改めるとともに、経理規定の一部を改正したもの。(1987(昭和62)年4月1日施行)

### 第21回理事会 1987(昭和62)年9月29日

**【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ、補正掛金率表の改正**  
**【内容】**  
**1. 標準俸給表の変更**  
 維持会員の実態と国家公務員の俸給表の改定を参考にし、標準俸給表を改正したもの。改正により退職資金計算額の最高額は2,940万円となった。(1988(昭和63)年1月1日施行)  
**2. 補正掛金率表の改正**  
 1984(昭和59)年度から1986(昭和61)年度までの標準俸給月額及び退職資金交付額の実態データを基に再検討し、補正掛金率表を改正したもの。平均在職年数が8.5年から13.5年までは率を引き下げ、14年以上は率を引き上げた。(1988(昭和63)年1月1日施行)

# 第4章

## 制度の変遷

### 第22回理事会 1988(昭和63)年3月22日

#### 【項目】 失業給付関連条文の改正

【内容】 私立大学等教員の雇用保険の失業給付に相当する第17条(失業者の退職資金)について、1984(昭和59)年の雇用保険法の改正に伴い国家公務員退職

手当法第10条の改正が行われたことに基づき、条文章備を行うとともに、その設けられた趣旨の徹底を図るために改正したもの。(1988(昭和63)年4月1日施行)

### 第24回理事会 1988(昭和63)年9月27日

#### 【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ

【内容】 登録教職員の実態を参考にするとともに国家公務員の俸給表に準じて標準俸給表を改正したもの。改正により退職資金計算額の最高額は3,000万円とな

った。また、標準俸給表の上限適用者が1.4%減少し11%となり、学校法人の負担する退職金を軽減できることとなった。(1989(昭和64)年1月1日施行)

### 第28回理事会 1989(平成元)年10月18日

#### 【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ

【内容】 従来の考え方に従い登録教職員の実態と国家公務員の俸給の改正を参考にして標準俸給表を改

正したもの。改正により退職資金計算額の最高額は3,060万円となった。(1990(平成2)年1月1日施行)

### 第31回理事会 1990(平成2)年10月18日

#### 【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ

【内容】 従来の考え方に従い登録教職員の実態と国家公務員行政職俸給表(一)の最高号俸を参考にして標準俸給表を改正したもの。改正により退職資金計算額の最高額は3,120万円となった。(1991(平成3)年1月1日施行)

改正に際し、理事及び監事から等級ごとの教職員の人数分布や将来の財源見通し、収支への影響につ

いて質問があり、常務理事等より「承認を既に受けている予算措置により、収入不足は退職資金準備資産を取り崩すことなく、運用利息で賄うことが可能である。確かに、登録教職員の給与実態が上昇しており、その都度の対応が必要となる(収支バランスを保つことの困難化が予想される)。今後の収支の問題については検討課題の一つである」との回答があった。

### 第35回理事会 1991(平成3)年10月16日

#### 【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ、掛金率、補正掛金率表の改正

##### 【内容】

##### 1. 標準俸給表の変更

1991(平成3)年3月22日に開催された第32回理事会で、国家公務員に準拠する方針の下、高等学校以下の団体のうち、27団体が1990(平成2)年度で既に

最高号俸を53万円に引き上げていることから標準俸給表を改正したもの。改正により退職資金計算額の最高額は3,180万円となった。(1992(平成4)年1月1日施行)

#### 2. 掛金率、補正掛金率表の改正

1991(平成3)年6月26日に開催された第34回理事会で承認された1992(平成4)年度から1994(平成6)年度までの第2次掛金率を改正及び改正に基づき補正掛金率表を改正したもの。

掛金率は3年ごとに見直すこととし、1992(平成4)年度からの掛金率は1000分の74とした。また、退職資金準備資産については、退職資金交付事業費の1年分を保有し、1年分を超えた分については掛金率の軽減に使用するものとした。

平均在職年数が12.5年以上は、それまでの退職資金交付額の実績が、掛金収入の実績を超過しており、今後の予測においても退職資金の増加傾向にあることから、平均増加率を若干上回る増加率とした。(1992(平成4)年4月1日施行)

なお、掛金率改定案の検討の際に、1990(平成2)年の第31回理事会では、退職資金交付金の予測(賦課方式が最適かの検証、準備資産を退職資金の1年分以上保有する等の検討等)のため、小委員会を設置することが提案されたが、第32回理事会において、小委員会を設置せず理事会で諸問題を政策的、具体的に検討、審議することとなった。

また、「財団の財政安定が最も重要な問題であるが、長期的な展望のもとに、18歳人口の減少期を迎える前から、国家公務員の後追いを続けるのではなく経営者と教職員が安心できるような方策を樹立す

ることを重視すべきである」や、準備資産や掛金率、標準俸給月額の上限について「現行のままでは将来の財政安定化を図るには不安であり、できるだけ早めに対応する必要性を感じている。また、給付(退職資金の交付)面でも地方の退職金団体の実情や教職員側の要望を考慮して検討してほしい」、「標準俸給月額の設定には種々の問題があり、将来の見通しをよく立てた上でやってほしい」などの要望があった。

第33回理事会では、理事、評議員より、「交付率を下げることで掛金率の上昇を抑える方策や、掛金率は県団体等の率を考慮し1000分の70から85の間とすべき」、「18歳人口の急減期の対応を見込むべきだ」といった意見があった。交付率に関しては、財団設立の趣旨や維持会員の約半数が当財団の交付率に準拠していることから、財政状況を理由に引き下げは行うべきではないという意見もあった。また、掛金率の改定は3か年平均を基礎とする、退職資金準備資産を退職資金交付事業費の1年分を保有し、1年分を超えた分については掛金率の軽減に使用する、掛金率の引上げは加盟法人の負担金増加が段階的に行われるよう配慮すべきであり、1回の引上げ率は1000分の15を超えないように設定すべきという内容の「掛金改定等に関する意見具申」が提出され、審議の結果、掛金率は1000分の74、準備資産は退職資金交付事業費の1年分を保有し、これを超える分は掛金率の軽減に使用する案を採択した。

### 第37回理事会 1992(平成4)年6月25日

#### 【項目】 株式処分の申し合わせ

【内容】 10年間の資金運用の経緯が報告され、バブルの崩壊で資金運用が難しくなったため、保有株式の処分が検討され、「保有株式を実損を生じないよう

に処分し、価格が簿価以上に回復したものは売却し、それによる資金は安全で有利な国債等に切り替える等、慎重に行う」旨方針を決定。

### 第38回理事会 1992(平成4)年10月21日

#### 【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ

【内容】 国家公務員の給与法による最高俸給月額を参考にして標準俸給表を改正したもの。改正により

退職資金計算額の最高額は3,240万円となった。(1993(平成5)年1月1日施行)

# 第4章

## 制度の変遷

### 第42回理事会 1993（平成5）年10月14日

#### 【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ

【内容】 国家公務員の給与法による最高俸給月額を参考にして標準俸給表を改正したもの。改正により退職資金計算額の最高額は3,300万円となった。（1994（平成6）年1月1日施行）

改正に際し、理事より「運用利息収入の大半は掛金

率1000分の3の軽減に使用してしまっており、今後は同じような受取利息収入が見込めなくなると、掛金率の軽減措置等が困難になるのではないか」という質問や「情勢の変化に応じて財政計画の見直しをできるだけ早く変更すべきである」という意見<sup>(注)</sup>があった。

(注) 標準俸給月額は、掛金と退職資金に密接に関係するものである。標準俸給月額の最高額を上げると、掛金率が低い当時では、掛金額の上昇よりも退職資金額の上昇の方が顕著に表れるため、バブル景気崩壊による景気後退を実感しているこの時期に以前と同じような感覚で運用利息を見込んで標準俸給や掛金率の設定を行うことは危険ではないかというご意見である。

当財団は運用利息の減少、将来予測の不確定さは認識していたが、財団設立の目的の一つである私立大学等の教職員が、国立大学等（国家公務員）と同等の退職金支給を得るためには、標準俸給の最高額を国家公務員のものと同水準で維持することは命題であった（退職資金交付率は自己都合の率を基準にしているため、俸給に差がある場合、当然退職資金額も差が発生する）。また、維持会員の退職金計算の際に使用する基礎額も当財団の標準俸給に準じている会員が多く、退職資金額の水準と退職金の水準となっている会員の場合、教職員の退職金面での待遇は、当財団の変更に左右されてしまう。さらに、維持会員の登録教職員の俸給分布の現状からも最高号俸に大きな分布があり、維持会員の持ち出し（自己資金部分）が大きくなる状態であった。

### 第45回理事会 1994（平成6）年10月27日

#### 【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ、掛金率、補正掛金率表の改正

#### 【内容】

##### 1. 標準俸給表の変更

国家公務員の給与法による最高俸給月額を参考にして標準俸給表を改正したもの。改正により退職資金計算額の最高額は3,360万円となった。（1995（平成7）年1月1日施行）

##### 2. 掛金率、補正掛金率表の改正

1995（平成7）年度から1997（平成9）年度までの第3次掛金率の改正を行ったもの。1995（平成7）年度以降の3年間を加重平均した退職資金交付に必要な掛金率は、1000分の85.3となった。従って掛金率を1000分の85として計算すると、準備資産が退職資金交付額の1年分を若干下回ることとなるため、1年分を超える部分での掛金率低減を行わなかった。（1995（平成7）年4月1日施行）

この方針に対し、第43回理事会において「経済情勢の変化、子どもの人口の減少等から財団は大きな変革が迫られる。もっと余力をもった計画を立てる

べきではないか」という意見や、「運用利回りの計画に無理があるのではないか」等の意見が理事からあり、常務理事から準備資産の運用として生保による10年契約の運用が4.5%程度見込め、今後も誤りの無いように掛金等もきめ細かく運用するとの回答があった。

また、理事より、掛金率が高すぎる改正であり、他団体より高いのではという質問があり、事務局長から、「当財団の退職資金の支給水準は、国家公務員の自己都合退職手当水準で、退職手当の最低水準に相当するものである。また、公務員の退職手当と俸給年額の割合は1000分の220であり、全国公立小中学校の平均では平成4年度決算で1000分の226であるため、決して高すぎるということはない。また、都道府県は積立方式の財政方式を採用しているため、正確に対応する比較とならないが、ほぼ同程度といえる」という回答があった。

### 第47回理事会 1995（平成7）年6月28日

#### 【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ

【内容】 国家公務員の給与法による最高俸給月額を参考にして標準俸給表を改正したもの。改正により

退職資金計算額の最高額は3,420万円となった。（1996（平成8）年1月1日施行）

### 第49回理事会 1996（平成8）年6月27日

#### 【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ

【内容】 国家公務員の給与法による最高俸給月額を参考にして標準俸給表を改正したもの。改正により

退職資金計算額の最高額は3,480万円となった。（1997（平成9）年1月1日施行）

### 第54回理事会 1997（平成9）年10月14日

#### 【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ、掛金率の改正

#### 特別掛金の新設、滞納掛金の督促についての条文改正、脱退に関する手続を規定化

#### 【内容】

##### 1. 標準俸給表の変更

国家公務員の給与法による最高俸給月額を参考にして標準俸給表を改正したもの。改正により退職資金計算額の最高額は3,540万円となった。（1998（平成10）年1月1日施行）

##### 2. 掛金率の改正

1998（平成10）年度から2000（平成12）年度までの第4次掛金率の改正を行ったもの。1996（平成8）年11月13日に開催された第50回理事会で今後20年間の将来推計資料を基に検討し、1997（平成9）年3月26日に開催された第51回理事会で最新の実態データから十分な掛金蓄積額があるとして、掛金率の上昇幅を事前に抑えるための積立分を考慮しない1000分の88と決定した。（1998（平成10）年4月1日施行）

また、1997（平成9）年6月24日に開催された第53回理事会では、全体的な傾向として若年層の定着率が上がり、退職率が下がったため、全体的にみると平均在職年数が約12年から約12.5年に上昇すると予測された。これにより自然に維持会員ごとの掛金額が上昇することが期待できることから、補正掛金率表の改正は見送られた。

##### 3. 特別掛金等について

特別掛金の新設、脱退に関する手続の規定化を行い、資格喪失時に退職資金超過分があるときは、破産等による法人の解散等特殊な状況下の場合を除

いて、特別掛金として超過分を清算することとしたもの。（1998（平成10）年4月1日施行）

当財団の財政方式である修正賦課方式は、掛金と退職資金の総額の均衡がとれる方法であるが、万一脱退した場合で、一時的に退職資金超過であった状態であった場合に、収支の清算の規定が存在しないために、退職資金超過分が回収できず、その分は自動的に他の会員に負担転嫁することとなるため、相互扶助の観点からも改正が必要であった。また、1996（平成8）年に厚生省が都道府県を通じて「厚生年金基金」について、脱退については、当財団と同様の処置を1997（平成9）年4月より実施するようにと指導を行ったので、この時期に行うこととなった。

そして、脱退の手続についても、規定が無かったため、この機会に制定され、理事より「財団設立時には脱退について全く考慮していなかったように思われるが、年金基金においては現実には脱退問題が発生しており、この時期に改正を行うことは重要である。なお、脱退には学校法人が存続している場合と、解散してしまう場合があり、財政方針とともに取扱いについては検討してほしい」との発言があった。



# 第4章

## 制度の変遷

第61回理事会 2000(平成12)年6月27日

【項目】 標準俸給月額の上限の引上げ、掛金率、補正掛金率表の改正

【内容】

### 1. 標準俸給表の変更

前例に従い、(私学事業団の上限額が62万円に引き上げられるが)国家公務員の給与表の最高額597,300円に準じて、標準俸給表の上限額に60万円を追加した。改正により退職資金計算額の最高額は3,600万円となった。(2001(平成13)年1月1日施行)

### 2. 掛金率、基本率表、補正掛金率表の改正

2001(平成13)年度から2003(平成15)年度までの第5次掛金率について、1000分の88から1000分の101に、また、平均在職年数で掛金率を調整する「補正掛金率表」を「基本率表」に改め、さらにその掛金率を補正する計算式を定める表を「補正掛金率表」と改正したもの。(2001(平成13)年4月1日施行)

第5次掛金率の基本的な考え方は、大きく3点ある。1点目は掛金率を、従来の改正方法と同様に過去3年間の実績を基礎条件として算定した退職資金を賄うのに必要な掛金率である1000分の99と将来の退職資金増加期に備え、収支均衡を図るための1000分の2を加えた1000分の101とした。2点目は、これまでは、財団設立のメリットが事業開始と同時に発揮されるように、財団設立以前から採用されていた登録教職員の過去勤務を通算する制度上、全維持会員を一律の掛金率とすると維持会員間に不公平が生じた。そこで、維持会員ごとに登録した教職員の平

均在職年数(在職期間の長短が掛金率の高低に影響するもの)で補正してきたが、その補正方法のみでは、今後も収支均衡を図るのは無理があるとの判断から、平均在職年数による掛金率を基本率とし、それに過去5年間の退職資金交付の実績を調整に加味し、維持会員の過去分に対する負担が安定的な形で行われる補正方式に変更することとした。3点目は、過去5年分の実績で補正した率により当面の収支均衡は図ることができるが、今まで維持会員が加入してきた20年間の収支の差については、解決しないため、さらに別途補正することとした。ただし、維持会員の急激な負担増加を避けるため、退職資金超過額の50%を今後20年間、2点目の方式による掛金率に計算することとした(収支の差の残り50%は、20年間に自然解決される前提)。

なお、掛金率は、年度単位の収支を比較して算定する方法を採用するため、年単位であった掛金率の適用期間を年度単位に改めた。この改正は、収支の差の拡大要因(学校法人の人事方針や年齢構成により、一律に在職期間だけでは退職資金の交付実績に差が出ること、長期勤続者の退職により平均在職年数が低くなると実績に反し掛金率が減少すること、制度発足時より1人当たりの退職資金単価が4倍以上に拡大していること)の改善措置であった。

の文部大臣の文言を文部科学大臣に改正したもの。

第65回理事会 2001(平成13)年10月17日

【項目】 寄附行為の改正

【内容】 中央省庁の再編により、平成13年1月6日付で文部科学省が発足したことに伴い、寄附行為中

第70回理事会 2003(平成15)年6月25日

【項目】 掛金率、補正掛金率表の改正、掛金率・特別掛金について文言変更、資格喪失後の退職資金の申請期日の制定、維持会員の資格の喪失、延滞料の徴収の免除、特別掛金の納入の免除

【内容】

### 1. 掛金率、補正掛金率の改正

第6次掛金率については、第5次掛金率の補正方法を踏襲しつつ調整方法を改善し、1000分の101を1000分の136に改正したもの。(2004(平成16)年4月1日施行)

退職資金準備資産が大幅に減少しているため、第5次掛金率の推計値が大幅に下回った教訓の上に退職資金総額の推計値を見直し、準備資産の充実に係る所要額を推計し、その合計額に見合う本則掛金率を設定した。本則掛金率は、退職資金交付業務を確実に運営するために必要な掛金率であり、3年間の維持会員に必要な退職資金総額の精緻な予測と準備資産積立を全維持会員が平均的に負担することを念頭に置いて検討を行った。

当時の退職資金交付に対する準備資産の保有額は454億円(うち掛金による蓄積分は75億円)であり、準備割合は0.65年分であった。当財団の目標である退職資金の1年分相当額を確保するため、不足している244億円を掛金で充当しようという考えにより、その掛金率加算分は1000分の12となり、この準備資産の確保のための掛金率と退職資金交付のための掛金率を合算すると1000分の136となった。

補正掛金率は、個別の維持会員の登録教職員の平均在職年数等を考慮した上で、維持会員ごとの「実態に即する」掛金率として、収支関係(受益)に応じた負担となるように著しい超過を是正し、維持会員の相互扶助の精神に基づく融通関係が適正となる(維持会員間の公平を図る)ものとした。

退職資金交付累計額を維持会員の加入期間ごとに分類すると、財団設立時に過去勤務を通算して加入した加入年数20年の維持会員で収支が退職資金超過となっている維持会員は265会員となり、退職資金超過会員284会員中の93%を占めていた。そこで、相互扶助に基づく当財団の制度においては、もっと限定された範囲に分布することが望ましいと考え、掛金又は退職資金超過の程度が一定の範囲となるように、基本率を遞減遞増し、許容される収支の設定範囲(基本率適用限界点)に近づくように試みた。

なお、加入期間10年未満の維持会員は、新規登録者が逐年増加するのに対し、退職者が著しく少ないという一般的な過渡的現象がみられるので、基本率の適用(補正の対象外)とした。

この件について、第69回理事会において、退職資金蓄積準備資産の保有基準が退職資金交付額の1年分の根拠理由を明確にするべきであると理事から意見があり、常務理事より、今後も適正値について検討を続ける旨の回答があった。

### 2. 規定整備関連

実際に取り扱っている事項を規定に整備しておくことが適当と考え、規定の整備を行ったもの。(2004(平成16)年4月1日施行)

掛金率の改正時期について、条文上で「必要に応じ」となっているのを、3年ごとの改正が定着しているので、「3年ごとに」に改めた。

また、第10条の2の冒頭部分の「寄附行為第34条の規定により」を、特別掛金は、寄附行為第34条のほか、私立学校法等により当然に資格を喪失する場合(当財団は、私立大学等を設置する学校法人を対象としているため、学校法人が解散する場合等)も含まれるということを明確にし、退職資金超過の状態でも維持会員が資格を喪失する全ての場合を想定していることへの疑義が生じないように削除した。

第14条第3項の退職者の届出、退職資金の交付請求は、資格を喪失した場合には3か月以内に退職資金の交付請求をするものと定め、特別掛金の額を確定させるために新設したが、法人内の手続きなど特別な事情がある場合には、その期間を理事長が別に定めるとして、1か月程度の延長ができる余地を残した。

第18条の報告書の提出については、寄附行為に定める脱退の申出を3か月前とすることと定め、脱退手続を柔軟に対応できるように改正した。

維持会員の資格の喪失に関する細則は、従来解釈で補ってきた資格喪失についての重要な事項を明確化したものである。

### 3. 延滞料、特別掛金の免除

延滞料は、掛金滞納を防止するために定められて

# 第4章

## 制度の変遷

いるが、延滞料は退職資金の交付財源ではないので、延滞料を免除しても退職資金交付事業には実質的な影響はない。このことから維持会員の資格喪失日以降に発生する延滞料は、徴収を免除することとしたもの。

特別掛金の免除は、延滞料の免除と同じ考え方に立っているが、特別掛金を免除することは、他の維持会員に負担を転嫁させるということであり、事情によっては高額になり得る。そのため、理事長が特別掛金の納入を免除する場合を規定したもの。それは、破産により学校法人が解散した場合は、特別掛金を自動的に免除するものとし、これに準ずる（不可抗力の事情により免除が妥当と考えられる事案、破産に準ずる財政状態等）と理事長が認めた場合である。

第72回理事会 2004（平成16）年6月24日

【項目】 株式等の時価による評価替えを行うことの決定

【内容】 1992（平成4）年の方針に基づき処分を行った結果、簿価以上に回復する可能性がある株式は極めて少なくなったため、利息蓄積分で処理するこ

なお、これらの規定にある「その権利義務を承継する者」とは、合併後の学校法人となる。特別掛金の免除に関しては、例えば破産により解散した学校法人の破産管財人である。私立学校法第56条において、合併によって設立した学校法人は、合併によって消滅した学校法人の権利義務を承継すると定めており、承継とは「包括承継」を指しているためである。

また、特別掛金を免除すると、退職資金交付事業に支障を来す可能性があるが、免除は基本的に、破産等により特別掛金の納入が期待できない状態であるため、やむを得ず免除するものであり、その不足分は利息蓄積分から充当することとし、退職資金交付に直接支障が生じないようにした。

とを決定した。これにより、2005（平成17）年には、株式は売却され、全て国債等に切り替えられた。

第73回理事会 2005（平成17）年3月25日

【項目】 交付率表の改正

【内容】 交付率は国家公務員退職手当法の自己都合退職に係るものに準拠して定めることが基本方針であるが、諸般の事情から交付率の改正を据え置いたままとなっており一部差異が生じていた。国家公務員退職手当法が改正され、自己都合退職に係る支給

率が2004（平成16）年10月1日から改められたことから、基本方針通り改正を行ったもの。改正により退職資金計算額の最高額は35,568,000円となった。（2005（平成17）年4月1日施行）

第74回理事会 2005（平成17）年6月23日

【項目】 加入金の免除、掛金の納入の猶予、特別還付金の新設、延滞料及び特別掛金の名称変更、延滞金計算関連の条文変更、特別納付金の納入の猶予及び納入期日の制定、滞納特別納付金の督促、破産に準じた場合の取扱いの制定、その他文言調整

【内容】 この改正は、私学を取り巻く厳しい環境において、財団の制度の基本をふまえ、維持会員の経営支援に資する等の観点から、維持会員からの期待に

応えるべく所要の改正を行ったもの。（2005（平成17）年4月1日施行）

### 1. 加入金の免除（再加入の取扱い）

学校法人の経営が厳しく再建計画を行っており、当財団を脱退するが、計画が成功すれば再度維持会員になりたいという要請に応えるため、脱退等により資格喪失した学校法人が再加入する場合、理事長は加入金を免除することができることとしたもの。また、効率的に処理を行うために、一定の範囲で理事長に権限を委任し、その必要な事項として、「加入金の免除に関する細則」を制定した。

### 2. 掛金の納入の猶予（一時的な財務状況悪化による取扱い）

「掛金の納入の猶予に関する細則」を制定し、学校法人が一時的な財務状況の悪化に陥っている場合の取扱いとして、災害等、学校法人の経営責任に帰するのは難しい場合、特例的に毎月納める掛金を一時的に延納することを認めるもの。これにより、通常の掛金の滞納とは異なり、災害その他やむを得ない事由が生じた場合に、維持会員（その権利義務を承継する者を含む）に特例的に、掛金の納入の猶予を最長2年の範囲内で認め、その間退職資金の交付を行えるものとした（通常、掛金を滞納している間は退職資金の交付を受けられないため）。また、これに伴い、関係条文を改正し、第10条の「延滞料」を「延滞金」、「指定期間」を「指定期限」及び「年14.6%」を「私立学校教職員共済法第30条第3項で定める延滞金の割合」に文言を改めた。

### 3. 特別還付金の新設

それまでは解釈で補ってきた資格喪失後の掛金超過分の交付を、特別還付金として新設したもの。これに伴い、業務方法書第9条第6項の「資格を失った維持会員の既納の掛金は、返還しない」を削除し、資格喪失日において掛金超過の場合は、資格喪失日から3か月以内の特別還付金の交付請求に基づき交付

するとした。

第18条（報告書の提出等）第2項の改正は、特別還付金の新設で、資格喪失予定会員を定義したことによるもの。

### 4. 特別納付金関連（特別納付金の延納に伴う取扱い）

特別納付金については、第10条の2の「特別掛金」という名称が、文言的には定期的に何回も納入するという意味にとれるため「特別納付金」に改め、また、災害等の場合には、その納入を猶予できるように改正したもの。

次に、掛金の滞納の場合とのバランスをとるため、滞納特別納付金の督促について新たに設け、納入期限を過ぎて納付されない場合は、民法の法定利率の割合で延滞金を徴収する規定を設けた。

また、「特別納付金の納入の猶予に関する細則」を制定し、特別納付金の納入の猶予を受けようとする維持会員又は資格喪失後の学校法人（その権利義務を承継する者を含む。）は、災害その他やむを得ない事由が生じた場合には理事長にその旨を申し出ることができるものとし、理事長は最長2年の範囲内で納入の猶予を認めることができることとした。

### 5. 破産に準じた場合の取扱い

私立学校法第50条は学校法人の破産による解散を規定しており、民事再生手続は、基本的に破産状態（債務超過・支払不能状態）にあり、維持会員資格の喪失にあたるため、「維持会員の資格の喪失に関する細則」第3条を改正し、「管轄裁判所が再生手続開始の決定をした日の属する月の前月の末日」を資格の喪失日とするもの。ただし、債務超過が僅かで、経営状態も好転する見通しがあり、引続き維持会員であることを希望する場合で、特別の事情があると理事長が認める場合には、資格を継続できるものとした。

第77回理事会 2006（平成18）年3月15日

【項目】 標準俸給月額の上限の引下げ、交付率表の改正、経理規程の改正

【内容】

#### 1. 標準俸給表及び交付率表の変更

# 第4章

## 制度の変遷

退職資金交付業務は、国家公務員との均衡を図る趣旨から、退職資金交付率と標準俸給表の上限額を国家公務員退職手当法と給与法の関係規定に準拠する方針を採用しており、2005（平成17）年11月に国家公務員退職手当法及び一般職の職員の給与に関する法律が改正されたために、退職資金交付業務方法書を改正した。教育職（一）の最高額が59万円台から58万円台に下がったことにより、標準俸給表の上限額を52等級585,000円以上とした。改正により退職資金計算額の最高額は34,975,200円となった。（2006（平成18）年1月1日施行）

### 第78回理事会 2006（平成18）年6月21日

#### 【項目】 掛金率、補正掛金率表の改正、退職資金交付業務方法書施行細則、同実施要領の制定

##### 【内容】

#### 1. 掛金率について

第7次掛金率について、退職資金の交付に必要な掛金率を、1000分の124から1000分の131に、準備資産蓄積掛金率を1000分の12から0とし、1000分の131としたもの。（2007（平成19）年4月1日施行）

本則掛金率とは、退職資金交付業務を確実に運営するために必要な掛金の総額に見合う掛金率（全維持会員の平均掛金率）である。また、本則掛金率の内容は2つからなっている。今までの傾向値から推計した退職資金交付掛金率と、退職資金が計画値を超える場合にも確実に退職資金を交付するために必要な準備資産蓄積掛金率である。

退職資金交付掛金率は、推計条件を一部変更し検討した結果、1000分の131となった。

補正掛金率は、第6次掛金率と同様に維持会員ごとの「実態に即する」ようにし、登録教職員の平均在職年数の長短に応じて増減をした基本率を適用する。しかし、この基本率だけでは必ずしも実態に即していない場合があり、大幅に掛金又は退職資金が超過している場合には、その程度に応じて基本率を改正前から調整している。

収支差額指数の基本的な考え方も維持し、予告どおり調整の範囲（基本率適用限界点）を4倍から3倍

また、交付率表について、国家公務員退職手当法の支給率に合わせるよう改正した。（2006（平成18）年4月1日施行）

#### 2. 経理規程の改正

会計基準について、公益法人会計基準が財務の透明性を高め、その内容の開示を進めるため、2006（平成18）年度から見直しされることから、2006（平成18）年4月1日からこの基準に準拠するよう、経理規程を改正した。あわせて、準備資産について、掛金による蓄積と受取利息等による蓄積を合算して表示していたものを、分けて表示するようにした。

に改めた。

610法人の登録教職員の平均在職年数は13.0年である。したがって、基本率表の13.0年を本則掛金率の1000分の131とした。

また、登録教職員数が著しく少ない維持会員については、経営に大きな影響があるため、理事長が別に定めることができることとした。

なお、検討の際、第76回理事会において、理事より「各大学の経営はますます厳しくなっていくなか、第7次では掛金率引き下げ、第8次では大幅な引き上げということになると会員も困惑する。第7次掛金率の検討案については、会員に誤解を抱かせないように十分に配慮してほしい」との意見があった。

#### 2. 退職資金交付業務方法書施行細則、同実施要領の制定

私学振興の観点からこれまでに制定した細則や、設立時から定めていた届出等の事務に使用する様式や手続き等について、体系的に整備し、維持会員の利便性を高めたもの。

なお、2006（平成18）年4月1日に遡及して施行することとし、併せて、従来の細則と運用要領の計8本は、同日付で廃止することとした。（2006（平成18）年4月1日施行）

### 第80回理事会 2007（平成19）年6月20日

#### 【項目】 退職資金交付限度額、資格喪失予定会員への退職資金等の制定

##### 【内容】

#### 1. 退職資金交付限度額について

維持会員に交付される退職資金の累積額に一定の限度額を設けることとしたもの。この点については、2007（平成19）年3月15日に開催された第79回理事会で検討の方向性についてご了解いただき、4月に関係団体に説明し、ご理解を得たものである。

退職資金交付限度額は、退職資金超過の度合の適正化を図るため、加入期間10年以上の維持会員について、退職資金超過額を原則として平均退職資金額の8倍を上限とし、それを超える部分については、退職資金の交付を一時停止し、通常の掛金率の加算・減算による調整だけでは、融通関係の適正化が図りがたい例外的なケースについて、退職資金の交付についても調整を図るものである。（2008（平成20）年4月1日施行）

なお、2006（平成18）年度末で、この8倍を超える維持会員は609会員中19会員であり、年度途中の変更により維持会員の予算執行に支障をきたさないように、2008（平成20）年4月1日から施行（適用）することとした。

#### 2. 資格喪失予定会員への退職資金等

資格喪失会員に対する退職資金の交付は、掛金超過額の範囲内に限ることとしたもの。破産、民事再生等による資格喪失の場合、負担金の納入は、ほぼ期

待できないため、資格喪失前に発生している退職資金を交付した後に、それを特別納付金として清算することができないという事態を避けるためのものである。また、民事再生等による資格喪失でないとしても、資格喪失後に退職資金超過である場合には、交付を受けた退職資金を特別納付金として財団に納入しなければならないのであるから、特別納付金の額を大きくしないことで、資格喪失後の学校法人の経営になるべく影響を与えないためである。

次に破産により解散した学校法人に係る特別納付金については、「免除する」となっているが、これを「免除することができる」とした。これは、破産であっても一定の弁済をしたいという会員への適用を避けるためである。

また、民事再生申立後の維持会員資格の継続について、細かい内容を定め、民事再生手続の開始決定により自動的に維持会員の資格を喪失した学校法人の申し出により、維持会員資格を継続した後に、当該学校法人が資格の継続の申し出を取り下げる場合、または再生計画案の認可の決定が確定しない場合に備えて、資格継続を承認した場合であっても、再生計画の認可の決定が確定するまで、掛金の請求をしないこと、併せて退職資金の交付をしないこととし、当財団、維持会員双方の義務を一時留保するものとした。（2007（平成19）年6月21日施行）

### 第81回理事会 2008（平成20）年3月13日

#### 【項目】 退職資金交付限度額の詳細の規定、施行細則の表現統一

【内容】 退職資金交付限度額（以下、「限度額」という。）の適用が年度単位であり、ある維持会員の当該年度の退職資金の累積額がこの限度額を超えた場合の一時停止の措置も、年度単位であることを明確にしたもの。（2008（平成20）年4月1日施行）

また、掛金率の調整と同様に加入期間10年未満の

維持会員には適用せず、災害等の特別な事情があり掛金の納入を猶予されている維持会員には適用しないこととした。

附則の1は、施行日を2008（平成20）年4月1日とするものであり、附則の2は、財団の制度上、教職員の退職月と退職資金の交付月が異なるので、誤解

# 第4章

## 制度の変遷

が無いように、2008（平成20）年4月1日以降の退職者に係る退職資金の交付から適用する（2008（平成20）年3月31日までに退職した教職員に係る退職資金の交付については、限度額を適用しない）ことを明確にするものである。

限度額の算定方法について、施行細則で、掛金の累積額に直近年度の掛金相当額を加算することとした。また、退職資金を交付する際に、ちょうど限度額を超える教職員1名分については、実務上からその1名分を全額交付できる額に限度額を変更すること

### 第84回理事会 2009（平成21）年3月12日

**【項目】 掛金率、補正掛金率表の改正、特別還付金の交付、特別納付金の納入、退職資金の交付留保に関する改正、条文の表現統一と訂正**

**【内容】**

#### 1. 掛金率、補正掛金率表の改正

第8次掛金率は、1000分の131を継続し、個々の維持会員の基本率の調整方法も第7次掛金率と同様としたもの。（2010（平成22）年4月1日施行）

推計条件を一部変更した結果、第8次の退職資金交付掛金率は1000分の132となった。しかし、本則掛金率は、準備資産の保有状況（退職資金交付額の1年分を超える保有）などを考慮すれば、第7次の1000分の131を継続できるものとした。

補正掛金率表も、第7次の考え方を継続した。ただし、掛金総額に影響を及ぼさないようにするための調整計算において「加算額の範囲内で減算する」としていることについては、退職資金超過の程度が改善しており、減算割合を縮小しなくてはならないところを、掛金の蓄積状況等を考慮して、第7次の減算係数0.25の基本率調整を継続した。

また、掛金率を補正する過程をより明確にするため、業務方法書第9条第3項、第4項を改正し、別表第3を別表第3（第1補正の基本率表）及び別表第4（第2補正の基本率の減算または加算方式）に改めた。

これまでは、維持会員の実態に即して対応するため、激変緩和の観点から、別表第3の（注1）に定める「特別の事情」として、補正掛金率が前年度の2倍

とした。

さらに、団塊の世代が一斉に定年退職を迎える等の特別の事情がある場合につき、理事会に諮ることを前提に、限度額を変更できるようにした。施行細則第13条第3項は、第11条第2項の規定によって交付を受けることができなかった退職資金の交付を再度申請する手続きを定めたものである。

また、条文の中に誤りや表現の不統一があり、これを訂正した。

を超える維持会員には、2倍を上限とするほか、前年度の掛金率で収支差額指数が-3以内に改善される維持会員には、前年度の掛金率を適用していたが、これらを全て規定化した。また、限度額を設けたことに伴い、限度額を超えているため、退職資金の交付を一時留保されている維持会員で、第8次掛金率適用期間中に収支差額の改善が見込まれる場合には、従前の率とすることができることとし、その場合の申請手続きを定めた。

#### 2. 特別還付金の交付に関する改正

維持会員の資格の喪失時に掛金超過分を交付する特別還付金は、一括で交付していたが、当財団の目的を達成するための事業を確実にするために、資格喪失後も資格喪失時に登録されていた教職員に対して退職金を支給した範囲内で、退職資金の交付に準ずる方法で、その都度交付するように改正したもの。ただし、学校法人の解散その他特別の事情がある場合には、従前どおり一括して交付するものとした。（2010（平成22）年4月1日施行）

#### 3. 特別納付金の納入の分割に関する改正

維持会員資格を喪失する時に退職資金超過分を清算する特別納付金は、一括して納入することとなっていたが、資格喪失後も学校法人として存続する場

合には、当該学校法人の経営状況等を考慮して特別納付金の納入の分割ができるように関係条文を改正し、細則にその手続きを定めたもの。（2010（平成22）年4月1日施行）

#### 4. 退職資金交付の留保に関する改正等

維持会員が設置する全ての私立大学等の学生募集を停止する旨の決定をした場合等維持会員資格の喪失につながると認められる事由が発生した場合は、特別納付金等負担金の納入義務に関する確実な履行

計画が、当財団で確認できるまで、退職資金の交付を留保できるように関係条文の一部を改正した（2010（平成22）年4月1日施行）。また、維持会員は維持会員資格の喪失につながると認められる事由が発生した場合は、速やかに当財団に届け出るものとした。

#### 5. 条文の表現統一と訂正について

用語の統一と標準俵給にかかる内容を訂正したものの。（2009（平成21）年3月13日施行）

### 第86回理事会 2009（平成21）年6月25日

**【項目】 特別の事情を有する維持会員に係る補正掛金率の経過措置**

**【内容】** 第8次掛金率において維持会員に適用する補正掛金率を特別の事情があるときには理事長が別に定めることができるように改正したが、その手続

きについて円滑な実施を図るため経過措置を定めたもの。（2010（平成22）年4月1日施行）

### 第88回理事会 2010（平成22）年3月18日

**【項目】 経理規程の改正**

**【内容】** 新しい公益法人会計基準に対応するため、年度決算に必要な書類について定めた条文を見直し

たもの。（2010（平成22）年4月1日施行）

### 第89回理事会 2010（平成22）年6月15日

**【項目】 退職資金交付事業の運営方針の見直し及び退職資金支払準備特定資産の設定**

**【内容】** 中長期的に安定した退職資金交付に必要な特定資産の蓄積がなされたこと、私立大学等を取り巻く経営環境が急激に厳しさを増している現状を勘案し、2011（平成23）年度に利息等蓄積額を退職資金交付財源に充当し、掛金負担の軽減を図ることとしたもの。

あわせて、この方針を明確にするため、経理規程に退職資金支払準備特定資産を設け、利息等蓄積額を計上できるように改正した。（2010（平成22）年3月31日適用）

基本的な考え方として、この利息等蓄積額は、各維持会員の掛金から生じたものであるため、各維持会員の掛金累積額に比例して交付する。利息等蓄積額の退職資金交付金への充当額については、2009（平成21）年度末の特定資産約298億円となる。各維持会員への充当額は、この準備特定資産に、分母を全維持会員の2009（平成21）年度末の掛金累積額、分子を当該維持会員の2009（平成21）年度末の掛金累積額として乗じた額となる。

### 第91回理事会 2011（平成23）年3月9日

**【項目】 掛金等によらない退職資金、退職資金支払引当特定資産等取扱規則、資産の管理及び運用に関する規則の制定**

# 第4章

## 制度の変遷

### 【内容】

#### 1. 掛金等によらない資金による退職資金

2010（平成22）年6月15日に開催された第89回理事会で、退職資金交付事業の運営方針の見直しを提案し、2011（平成23）年度に2009（平成21）年度末時点での退職資金支払準備特定資産（以下、「特定資産」という）を、退職資金交付財源に充当することを決定し、次の2010（平成22）年12月1日に開催された第90回理事会でその交付方法を決定したことについて、それを規定化したもの。（2011（平成23）年4月1日施行）

当財団の登録教職員の年齢分布から特定の年齢層、いわゆる「団塊の世代」が定年を迎えることにより、2011（平成23）年度から2015（平成27）年度にかけて、退職資金交付の急増を予測しているが、この急増期を考慮しても、中長期的に安定した退職資金交付に必要な特定資産の蓄積がなされたことと、私立大学等を取り巻く経営環境が急激に厳しさを増している現状を勘案し、維持会員の退職金支出の急増期が始まる2011（平成23）年度に特定資産を退職資金交付財源に充当し、維持会員の退職金支出急増期の掛金負担の軽減を図ることとした。

交付方法は、この額を各維持会員の2011（平成23）年度の退職資金交付金に優先して充当する。なお、2011（平成23）年度に充当しきれない額については、翌年度以降に充当することとした。

### 第93回理事会 2012（平成24）年1月19日

#### 【項目】 特別還付金の廃止、退職資金特別交付金の新設、その他規定整備関連

### 【内容】

#### 1. 特別還付金の廃止、退職資金特別交付金の新設

特別還付金については、脱退した学校法人の退職金に充当されることを確実にするために所要の改正を行ってきたが、その「還付金」という名称から、掛金超過額の返還と誤解を招きやすいため、これを廃止し、掛金超過の脱退法人に対しては、「退職資金特別交付金」としてこれまでと同様に退職資金の交付方法に準じて交付するなど、所要の改正を行ったもの。（2012（平成24）年4月1日施行）

この措置に関連して、業務方法書第4条第2項を新設し、利息等掛金以外の資金について用途を明確にした上で、第9条第4項及び施行細則第8条の3の、退職資金の累積額の取り扱いを明確にした。また、2011（平成23）年度に特別に実施することから、掛金等によらない資金の交付方法を「附則」に定めた。

#### 2. 退職資金支払引当特定資産等取扱規則

退職資金支払引当特定資産等取扱規則については、退職資金交付事業の運営方針の見直しに基づき、掛金等の蓄積分である「退職資金支払引当特定資産」と掛金等によらない資金の蓄積分である「退職資金支払準備特定資産」についての管理・運用等の取扱いを明確にするため規定を整備したもの。（2011（平成23）年4月1日施行）

#### 3. 資産の管理及び運用に関する規則

資産の管理及び運用に関する規則について、新しい公益法人制度への移行に伴う関係規程の整備の一環として、内容の重要性から理事会の議決事項とする「規程」に変更し、それに伴う関連条文の改正並びに一部規程の構成を見直し、併せて基本方針についても関連条文等を改正した。また、資産の管理及び運用に関する規定の制定に伴い、関連する経理規程の文言の一部修正を行ったもの。（2011（平成23）年4月1日施行）

の。（2012（平成24）年4月1日施行）

#### 2. その他規定整備関連

特別納付金は、その規定の趣旨から維持会員の資格を喪失する全ての場合を想定しているため、資格喪失予定会員（資格を喪失することとなる維持会員）とならないで自然脱退してしまう滞納脱退や民事再生等の場合は適用されないのではないかといった疑義が生じないように改正したもの。

また、維持会員資格の喪失につながると認められる事由が発生した場合は、特別納付金等負担金の納入義務に関する確実な履行計画が当財団で確認できるまで、退職資金の交付を「留保する」として

たが、破産、民事再生の場合、留保している退職資金は当財団の債務であるという疑義が生じる可能性から、「交付しない」と改正した。（2012（平成24）年4月1日施行）

### 第96回理事会 2012（平成24）年6月13日

#### 【項目】 掛金率、補正掛金率表の改正、新公益財団法人移行に伴う規定の整備

### 【内容】

#### 1. 掛金率、補正掛金率の改正

第9次掛金率の改正方針に則り、第94回理事会で決定されたとおり1000分の131から1000分の123に改めたもの。

また、維持会員毎の平均在職年数に即して掛金率を増減した基本率表を改正し、あわせて基本率を減算又は加算する方法の基準年度並びに同施行細則における補正掛金率適用の基準年度を改正した。（2013（平成25）年4月1日施行）

その際に、2010（平成22）年6月15日開催の第89回理事会において了承された「退職資金交付事業の運営方針の見直し」の一環として、退職資金交付の急増期を過ぎた時点で、特定資産の保有規模と、利息による負担の軽減を含め中長期的に軽減・安定化した掛金率の設計等の抜本的な見直しをすることを再確認した。また、この見直しに伴い特定資産を退職資金の交付財源に充当することによる具体の負担軽減措置は、2013（平成25）年度以降となる旨を説明し、承認を得ている。そこで、この特定資産からの充当額298億円による具体の負担軽減とあわせて、退職資金交付金の1年分相当額を超える蓄積分についても、1年分相当額に近付けるための掛金率の設定を2013（平成25）年度から開始するものである。

なお、18歳人口が2020（平成32）年度頃までの今後10年間は120万人前後で推移することから、その間の登録教職員の規模は、現状の13万人程度が維持されるものと想定したうえで、掛金率の変動はできるだけ小さくしてほしいというこれまでの維持会員からの強い要望を考慮し、今後の財政運営も視野に入れながら、第9次（2013（平成25）～2015（平

成27）年度適用）を含めて2021（平成33）年度までは、同程度の掛金率の維持を念頭において第9次掛金率を設定することとした。また、第9次における基本率の減算、加算調整措置については、第8次と同様とした。なお、掛金総額に影響を及ぼさないためには、減算係数を0.08に縮小しなければならないが、掛金蓄積割合等を考慮し、減算係数0.25を継続するものとした（実際の徴収率は1000分の123を下回る）。

退職資金の推計方法については、企業年金における推計手法を基礎としつつ、退職資金の発生状況をより反映した予測の精緻化を試みた結果、第9次の退職資金を交付するための財源率は、「1000分の127」と算定された。2008（平成20）年11月13日に開催された第83回理事会、第73回評議員会で第8次掛金率を審議した際の第9次の予測値は「1000分の134」であったのに対し、「1000分の7」の引下げとなる。

この交付財源率「1000分の127」を基に上記の方針等を踏まえ第9次の掛金率（本則掛金率）は、「1000分の123」とした。

#### 2. 新公益財団法人移行に伴う規定の整備

新しい公益財団法人への移行に伴い、現行寄附行為を定款へ変更するなど制度改革に伴い、12の規定の改正並びに理事会運営規則、評議員会運営規則、役員及び評議員の報酬並びに費用に関する規定等移行を機に新たに12の規定を制定した。

## 新公益法人制度への対応について

公益法人制度改革は、「民間非営利部門の活動の健全な発展を促進し民による公益の増進に寄与するとともに、主務官庁の裁量権に基づく許可の不明瞭性等の従来の公益法人制度の問題点を解決すること」を目的として考えられたものです。

2001(平成13)年度以降取り組みが進められ、2006(平成18)年の通常国会にいわゆる関連3法案が提出され、同年5月26日に成立、6月2日に公布され、新制度は2008(平成20)年12月1日より施行されました。

これにより、当財団のような既存の民法法人は2013(平成25)年11月30日まで特例民法法人として存続し、その間に新法の定める移行手続きに基づき新たな法人形態を選択して移行を完了しなければならないこととなりました。

### 公益財団法人への移行経過

上記のような制度改革の経緯を踏まえ、当財団に

おいては以下のような検討経緯により、さらに、所管の文部科学省私学部私学行政課とも協議し、当財団の退職資金交付事業が公益的な法人である学校法人の円滑な運営を支援していること、公教育の担い手である教職員の待遇改善を図り、これを通じて私学の振興という不特定多数の利益に寄与していることから、最終的に「公益財団法人」へ移行することを決定して、2012(平成24)年7月17日に電子申請により内閣府の公益認定等委員会へ申請書を提出しました。

申請後、同委員会において関係法令、ガイドライン等に照らした審査が行われた結果、同委員会の理解を得、2013(平成25)年4月から公益財団法人として新たなスタートを切ることになりました。

なお、従来の寄附行為から新制度に基づく新しい定款へ移行することとなりますが、この寄附行為と新定款における主要な相違点は次のとおりです。

### 公益財団法人定款と財団法人寄附行為との主要な相違点

事項	定款関連条項	定款内容	寄附行為内容
<b>I 役員、評議員選任等関連</b>			
①人員の変更 評議員	第11条	8名以上12名以内	30名以上40名以内
理事	第25条第1項	8名以上12名以内	15名以上20名以内
②評議員の選任方法の変更	第12条第1項	評議員会で決議	理事会で決議
③理事の任期変更	第30条第1項	選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時評議員会最終結のときまで	4年
④会計監査人設置の義務化	第25条第4項	会計監査人を1名置く	
⑤評議員の選任について一定の制限が付与	第12条第2項	親族、他の同一団体の理事が3分の1を超えない等	
⑥理事の選任について一定の制限が付与	第26条第3項、第4項	親族、他の同一団体の理事等が3分の1を超えない	
⑦役員、評議員、会計監査人の報酬の決定方法の明確化 (常勤以外の役員、評議員は他の条文で無報酬と規定)	第16条第1項 第32条第3項	理事、監事の額、評議員の支給基準は評議員会で決議 会計監査人の報酬は監事の同意を得て理事会で決定	
⑧役員、評議員の解任決議	第12条第1項 第16条	評議員は評議員会で決議 理事、監事は評議員会で決議	理事、監事、評議員は理事及び評議員の現在数の各々3分の2の決議
<b>II 理事会・評議員会関連</b>			
①従来、評議員会は重要事項に関する諮問機関であったが、新制度では重要事項の最終的な意思決定機関へ変更	第16条	役員の選任・解任、役員報酬の決定等8項目を決議事項として規定	理事会の諮問に応じ、理事長に対し、助言
②定時評議員会の回数の変更	第17条	事業年度終了後3箇月以内に1回	年2回
③理事長、常務理事は定期的に自己の職務執行状況を理事会へ報告	第27条第4項	毎事業年度4箇月を超える間隔で2回以上報告	
④評議員会における役員等の選任の議決方法の変更	第22条第4項	理事又は監事を選任する議案を決議するに際しては、候補者ごとに決議を行わなければならない	
⑤理事会の議事録署名人名の変更	第42条第2項	理事長及び監事が署名	議長及び出席者代表2名
<b>III 事業計画、収支予算の処理</b>			
評議員会における事業計画等の処理手続	第8条第1項	理事会の決議を経て、評議員会へ報告	あらかじめ評議員会の意見を聴く
<b>IV 定款の変更</b>			
定款を変更する場合の手続	第43条	評議員会の専決事項(評議員の3分の2以上)	理事会、評議員会議決事項(各4分の3以上)及び文部科学大臣の許可
<b>V 事務局の設置根拠等</b>			
事務局の設置根拠	第47条第1項 第3項	この法人の事務を処理するため、事務局を設置する 事務局長等重要な職員は、理事長が理事会の承認を得て任命する	
<b>VI 情報の開示等</b>			
透明性の確保と説明責任の観点から、情報の開示の範囲及び個人情報の保護、公告の方法を規定化	第52条 第53条 第54条	活動状況、運営内容、財務状況等を積極的に公開するものとする 個人情報の保護に万全を期す この法人の公告は電子公告による	

### 当財団における主要な検討経緯

時期	会議体等	役員等選任・定款等規則・申請書関連
H23.3.9	理事会・評議員会	・第1次定款変更案説明 →意見伺い(理事、監事、評議員の定数案のみ承認) ・最初の評議員の選任方法案提案 →承認
H23.4.1	文部科学省	・最初の評議員の選任方法案認可申請 →H23.4.28認可
H23.6.13	理事会・評議員会	・最初の評議員選定委員会委員提案 →承認(理事会) ・第2次定款変更案説明
H24.1.19	理事会・評議員会(臨時)	・最初の評議員候補者決定(理事会) ・理事(総務担当を除く)、監事、会計監査人選任(評議員会) ・理事(総務担当)推薦委員会の設置決定 ・第3次定款変更案説明 ・内部規定(制度改廃案)説明
H24.1.25	評議員選定委員会	・最初の評議員選任
H24.1.25	理事(総務担当)推薦委員会	・理事(総務担当)候補者選考
H24.3.12	理事会・評議員会	・理事長選任(理事会)→定款案附則へ記載 ・理事(総務担当)選任(評議員会) ・第1次申請書案審議
H24.6.13	理事会・評議員会	・常務理事選任(理事長)→定款案附則へ記載 ・定款変更案最終審議 →承認 ・内部規定(制度改廃案)最終案審議 →承認 ・申請書案最終審議 →承認
H24.7.17	公益認定等委員会	・移行申請書提出
H25.4		・公益財団法人移行予定

## Column

## 我が国の退職金制度の歴史と性格 ②

## 退職金制度の性格

退職金制度の性格については、恩恵説、労務管理説、賃金後払い説、功労報償説、生活保障説などがあります。

退職金の性格は、時代によって変化するので、しばしば論争が生じますが、いずれの説を採用しても、それだけで退職金制度全体を説明し尽くすことは難しく、いくつかの説を組み合わせる必要があります。一般に言われているのは、次の通りです。

## ①功労報償説

この説は、経営側の主張を基調とし、退職金を恩恵的な贈与とみる点を重視しています。労働者の在職期間や職責の軽重、組織への貢献度に応じて恩恵的な給付として支給するという考えです。また、退職事由によって金額に差があり、懲戒解雇の際は不支給又は減額があることなどは、功労報償説が退職金制度の基盤であるといえるでしょう。基本的に、功績に対する報酬を中心とし、老後や遺族の生計補助を意図しているものです。

## ②賃金後払い説

この説は、労働組合側の主張を基調とし、在職中の賃金が労働力の価値以下に支払われてきたので、この賃金の未払い分を退職時に清算するという考えに基づいています。したがって、賃金後払い説では、退職金は労働条件であり、権利と考えます。しかしながら、労使対等の立場から団体交渉で賃金を決定している以上、後払いを受ける理論的必然性が乏しく、「未払い」が存在することの是非にも疑問があります。しかも賃金が労働力の価値と同等ならば退職金を支払う必要がないという理論になります。

## ③生活保障説

この説は、賃金後払い説に代わって労働組合側の主張として現れました。本来、国家が国民の生活を保障し、老後を安心して送れることが望ましいのですが、まだ不十分であるため、使用者が退職金を支給し、その生活を保障すべきであるという考えです。この生活保障説でも、勤続年数の長短で支給額が変動し、中途

退職者でも生活保障という意味では生活費が必要になりますが、支給額が異なるなど、必ずしも一貫した根拠があるとはいえません。

## ④特別給与説

この説は、退職金は給与体系上特別に支給される給与の一種であるという考えに基づいています。協調会(1919(大正8)年設立の労使協調のための研究調査・社会事業を行う財団法人。)の「退職手当制度の現状」(1932(昭和7)年)によると、「退職手当の支給の効果からいえば、被解雇者にとっては失業時の保障となり、定年者にとっては養老金、傷病や死亡した場合には、扶助共済金となる。そしてこの効果を認め、これを誘因として勤務の安定、能率の増進等の労務管理上の目的を達成するために支給する特殊の給与であり、勤続賞与等と同一の性質である」とあります。

## ⑤労務管理説

この説は、好景気時の労働力不足、定着対策等の雇用条件の1つとして

機能する一方、早期退職優遇制度など労務管理機能を、退職金は持っているという考え方です。明治時代の職工の足留め金とは内容は異なりますが、同質のものといえます。しかし、この説は、使用者による退職金の活用方法を説明しているに過ぎず、退職金の根本の性格を説明しているとはいえません。

## 退職金制度と定年制度

退職金制度において、定年制度は、非常に重要な位置を占めています。日本の定年制は、基本的には労働者の意思や能力にかかわらず、予め就業規則に定めた年齢に到達したことを理由に雇用関係が終了して企業から退職する制度です。定年の日が、本人の誕生日なのか年度で揃えるのかは、就業規則によります。

日本の定年制度の目的についても、いくつか説が唱えられています。

## ①賃金原資の安定化

給与の上昇に比例して退職金支給額も上昇します。総人件費の増大が問題となったときに、従来年功序列体系であれば、長期間勤続した賃金の高い労働者が定年年齢により自動的に退職し、企業にとって賃金支払いに必要な資金の総額が一定の枠内に収まり、計画的な運営が可能になっているとする考えです。

## ②人事の刷新と能率向上

職場の高齢化が進むと、労働力の

停滞化が生じ、人材の循環、若年労働者の雇用による新陳代謝が必要となります。過剰労働力状態である場合に、重要な仕組みであるのが定年制であるという説です。

## 定年制の成立と沿革

我が国で定年制度が最初に定められたのは、明治30年代といわれています。1901(明治34)年には東京砲兵工廠(日本陸軍の兵器工廠。1871(明治4)年から1935(昭和10)年まで小銃を主体とする兵器の製造を行った)の職工規則に年齢満限という形で定められていました。翌年の日本郵船の社員退職規則には、「55歳に達した社員は休職を命じ一定期間解雇する」旨の記載がありました。

大正時代には、大企業を中心に定年制度が実施され、1925(大正14)年の協調会の「工場規則集」によると、現場労働者の定年制は24%で導入されていました。

昭和の時代に入って定年制を実施する企業が大幅に増加し、1933(昭和8)年の内務省社会局調べでは、41.6%が導入していました。当時の定年年齢は、50歳と55歳が大部分を占めていました。

現在維持会員では、改正高年齢者雇用安定法等の影響もあり、教職員の定年年齢は変化し、教員では70歳と65歳、職員では65歳と60歳が大部分を占めています。

## 退職金制度をとりまく環境の変化

退職金制度の多くは、退職時の基本給に勤続年数に応じて増加する支給率を乗じて算定する方式を採ってきました。また、その基本給は、年齢で昇給する年功序列方式を多くの法人が採ってきました。年功序列制は、在職期間とともに労働者の経験、技術、能力が蓄積されるという考え方、慣習です。

しかし、組織の人員構成の高齢化及び給与水準の上昇による退職金額の高額化、経済の低成長化が使用者側に与える影響が大きくなり、近年、退職金の算定基礎から賃金を切り離す方策が講じられるようになってきました。

具体的には、退職金制度では、別テーブル方式、ポイント制、退職年金制度では確定給付企業年金、確定拠出年金などです。なお、退職一時金と退職年金を併用している維持会員は15会員(2.5%)で、退職年金のみを採用している維持会員はありません(平成20年度退職金等に関する実態調査調べ)。

## ①別テーブル方式

別テーブル方式は、不確定である将来の基本給を算定基礎額とせず、退職時の勤続年数と役職等により金額を確定させるもの(確定給付型)です。よって、年功序列型を基礎にしつつ役職等の基準設定次第では貢献度を反映することができ、導入時に労働者の同意を得られやすい制度

といわれています。しかし、退職時の勤続年数と役職等により金額を確定させるため、在職途中の貢献度を反映させることができません。

## ②ポイント制退職金制度

ポイント制退職金制度は、年功序列型人事に能力評価等を加味したもので、勤務年数のほか役職経験年数等をそれぞれ点数化し、合算したものに予め設定したポイント単価を乗じて退職金額を算出する制度です。これにより在職期間の長期化による退職金支給額が、一律に高額化することを防ぐことができ、また、成果によっては退職金が高くなるということで、労働者の労働意欲を増加させるという仕組みです。退職金の上昇抑制とあわせて、能力、成果主義を強化するものです。

もっとも、算定基礎である俸給は、多かれ少なかれ能力給であるのが世の趨勢であり、俸給制度を正しく改善すれば、ポイント制退職金制度を採用しなくとも、学校法人の退職金の上昇を抑制できるという考え方もあります。

評価制度は、給与にメリハリができて、不必要な賃金上昇を防ぐことができます。また、賃金に理念、意味をもたせることで、人件費の抑制のほ

かにも、良い効果が期待できるといわれています。

ただし、評価制度の導入には多くの費用と時間、労力が必要となえ、維持には人材育成も必要となります。人事考課を行ったつもりが、賃金をそのまま職能給に変更しただけで、実質は「年功序列」となってしまう例もあり、評価制度の導入は簡単ではありません。また、評価の結果が反映されるのは、給与は当然のことながら、賞与、研究費等です。退職金という長期の功労の成果と、短期の目標の積み重ねが、必ずしも労働意欲を増加させるとは言い切れず、定型業務が多い職場には、そもそも評価で差をつけることが困難です。逆に労働意欲は下がってしまうという危険性も指摘されています。なお、ポイント制退職金制度は、退職金の性格が賃金後払いの性格が強くなり、懲戒等（功労抹消）による退職金の減額、不支給が認められにくくなります。

## ③確定給付企業年金

確定給付企業年金は、企業独自の企業年金を受けられる制度で、年金給付額の目標金額を在職中に確定しておき、その額から逆算して掛金を計算し、拠出する年金制度です。使

用者は、労働者の企業年金の準備を行うための掛金は経費として認められ、資産運用収入については非課税である等のメリットがあります。ただし、予定通りに年金資産の利回りが確保できない場合等、目標額を確保できない場合や、長寿により予定よりも多くの資金が必要となる場合は、使用者が追加資金を拠出する必要があります。

## ④確定拠出年金制度（日本版401K）

確定拠出年金制度は、目標額を約束せず、使用者は毎月掛金を払うだけで、資金運用は労働者自身が行う制度です。労働者が受給する金額は、運用次第であり、自己責任となります。運用結果が悪かったとしても、使用者は追加資金を拠出する必要はなく、積立不足といった問題は生じません。しかし、労働者にとっては、資金運用が自己責任のうえに、原則死亡等を除き年金としてしか受取ができず、転職・退職時に生活保障としての活用はできません。また、転職した際には、転職先がこの制度を実施していない場合、積み立てた資産を移動できない場合があります。

参考文献  
 小林隆生「これからの退職金制度」日本労働協会 1976（昭和51）年  
 村上清、五島浅男共著「高齢化時代の退職金・年金制度—環境変化に向けての改編策—」日本生産性本部 1985（昭和60）年  
 山崎清「日本の退職金制度」日本労働協会 1988（昭和63）年  
 吉牟田勲「退職金 八訂版」（株）税務経理協会 1985（昭和60）年  
 谷田部光一「ポイント制退職金の設計と運用」経営書院 2001（平成13）年  
 西成田豊「退職金の—四〇年—」青木書店 2009（平成21）年  
 勤労者の退職金制度のあり方に関する研究会編「退職金制度の変革—新会計基準導入と退職給与引当金廃止」2003（平成15）年 他

登録教職員等データ集

収支の推移

職員名簿、コンピュータシステムの現状





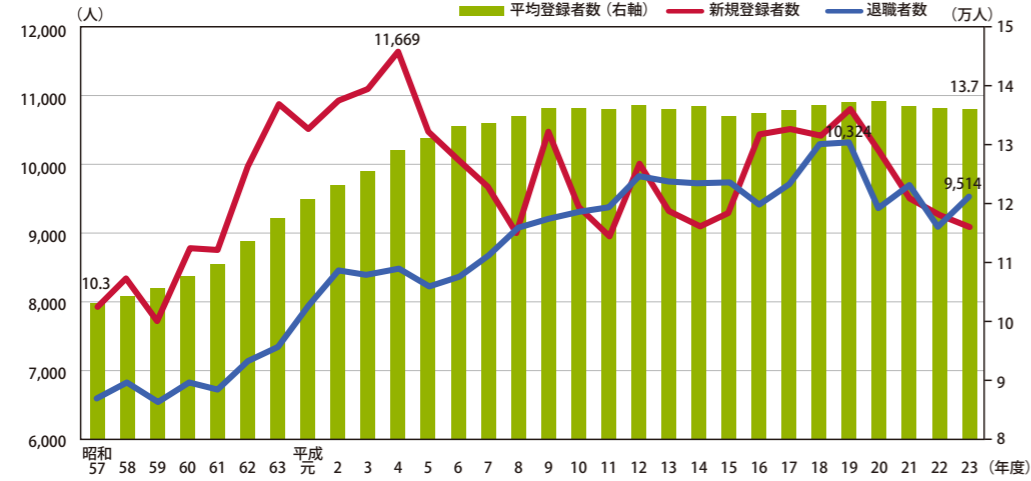
# 登録教職員等データ集

## 1. 登録者数の推移

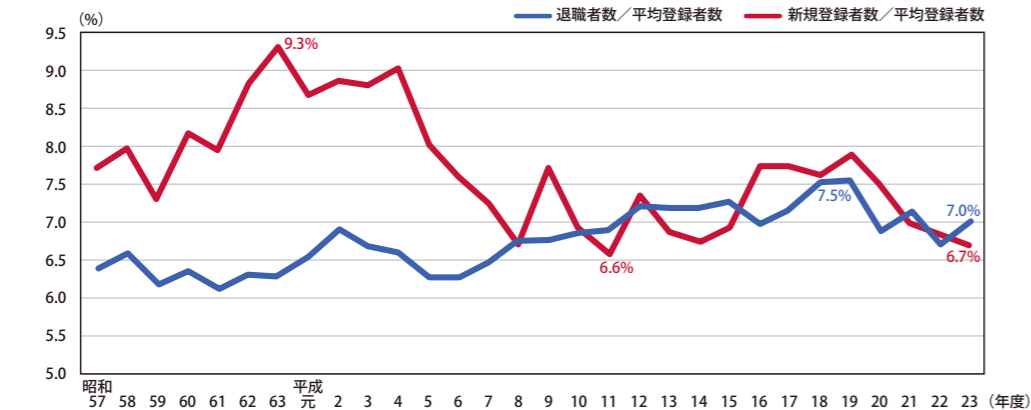
当財団が事業を開始した1982（昭和57）年度の平均登録者数は103,475人でした。平均登録者数は1997（平成9）年度まで増加した後は137,000人前後で推移し、2011（平成23）年度は136,500人となり、1982（昭和57）年度と比較して33,025人（32%）の増加となりました。

新規登録者数は、1992（平成4）年度がピークで、それ以降は増加・減少を繰り返しており、近年は減少傾向にあります。退職者数は、1982（昭和57）年度の6,600人から増加し、1996（平成8）年度にほぼ新規登録者数と同数になりました。それ以降も増加が続き、近年は9,500人前後で推移していますが、全体の人数は大きくは変化していません。この傾向は、平均登録者数に対する退職者数及び新規登録者数の割合が、それぞれ7%前後で乖離せずに推移していることから確認できます。

平均登録者数、新規登録者数、退職者数の推移



「退職者数／平均登録者数」及び「新規登録者数／平均登録者数」の推移

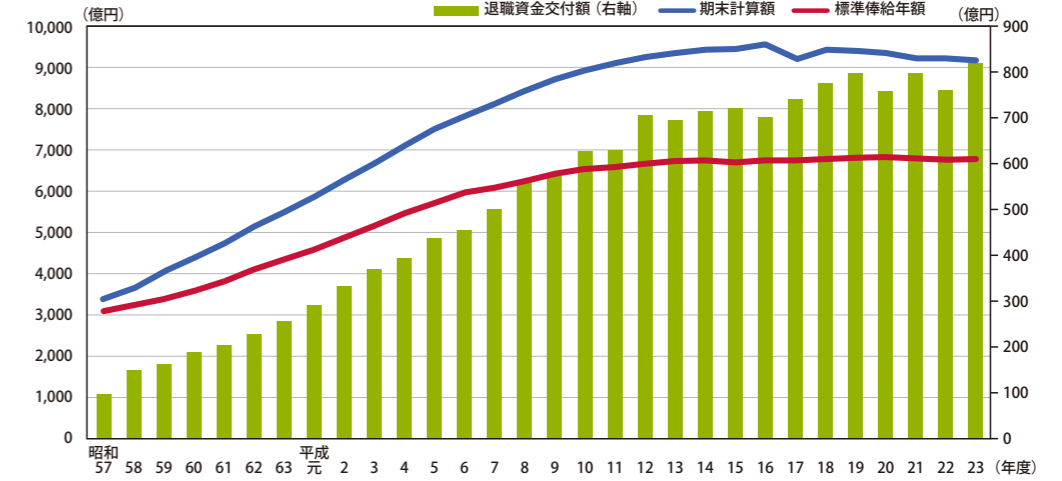


## 2. 退職者に係る退職資金交付額と登録者の標準俸給年額等の推移

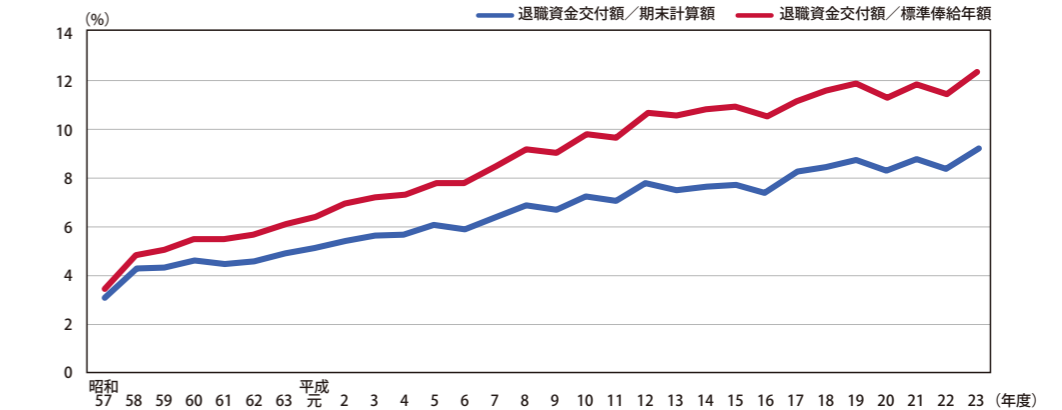
退職資金交付額は、標準俸給年額及び平均在職年数の増加に伴い、1982（昭和57）年度から増加傾向にあります。なお、全登録教職員が一斉に退職したと仮定した場合に必要な期末退職資金計算額（以後「期末計算額」という）は、2000（平成12）年度まで増えていきましたが、2004（平成16）年度をピークに減少傾向に転じました。2005（平成17）年度の期末計算額の減少は、交付率の改正による影響です。

掛金対象者の標準俸給年額及び期末計算額に対する退職資金交付額の発生割合は、ともに上昇傾向にあります。期末計算額に対する割合は1割に近づいており、退職者数が大きく増加していないことから、退職資金交付額が高額となる退職者が増えていることがわかります（P134参照）。一方、標準俸給年額に対する割合は、退職資金交付掛金率の実績であり、設立当初の1000分の40程度から増加し、2011（平成23）年度では1000分の122となりました。

退職資金交付額、期末計算額、標準俸給年額の推移



「退職資金交付額／期末計算額」及び「退職資金交付額／標準俸給年額」の推移

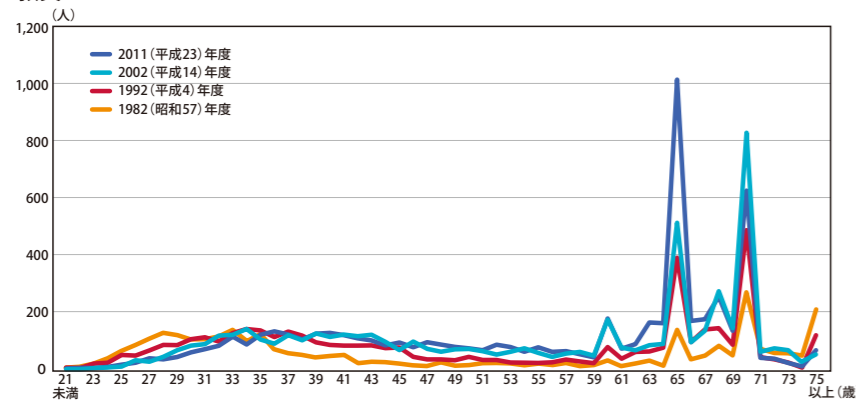


### 3. 退職年齢別退 推移

退職年齢別退職者数の推移からは、退職年齢に傾向があることがわかります（P141定年年齢の推移参照）。この実績と在職者の年齢分布から、退職者数の将来推計をします。

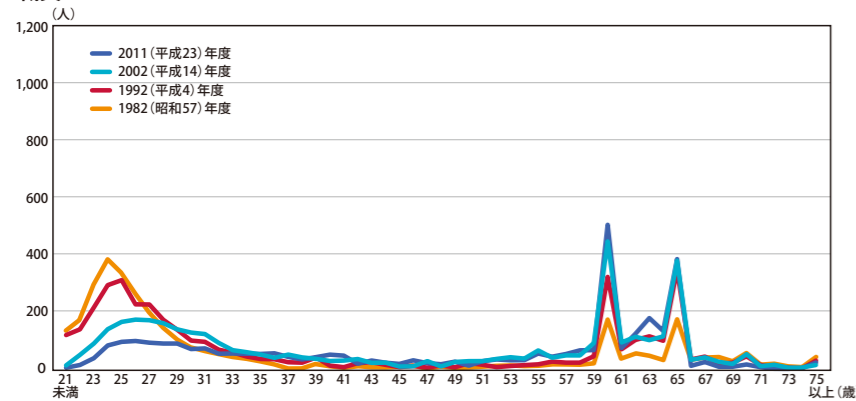
#### 年齢別退職者数の推移

##### 教員



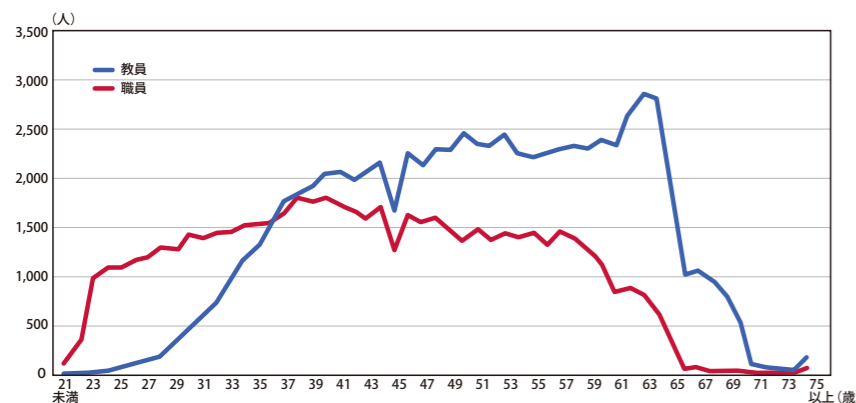
教員は、定年年齢である65歳、70歳での退職が際だって多いことがわかります。2002（平成14）年度までは70歳での退職者が多かったのですが、2011（平成23）年度では65歳での退職者の方が多くなりました。また、65歳未満の全年齢で100人程度退職しています。

##### 職員



職員は、1982（昭和57）年度からしばらくは30歳未満で退職する者が多かったのですが、近年では、教員と同じく定年年齢である60歳、65歳の退職者が多くなっています。また、20歳代の退職が多いことが教員と異なります。

#### 在職者の年齢分布



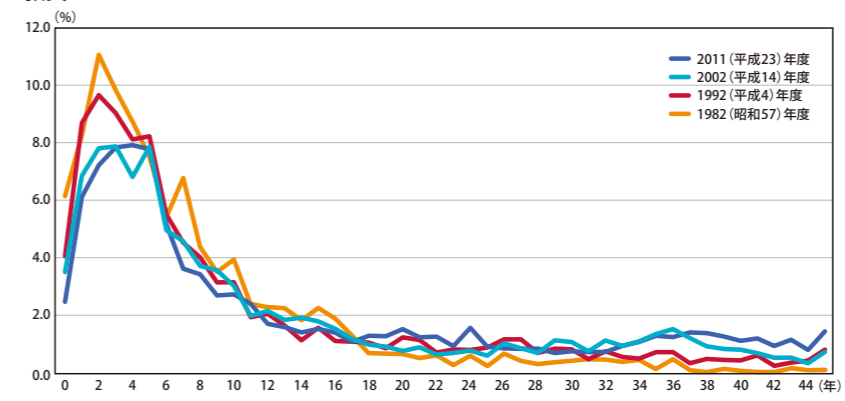
2011（平成23）年度末の教職員別の在職者の年齢分布です（P136参照）。教員と職員には、年齢層に違いがあることがわかります。

### 4. 在職年数別退職者数の推移

退職者の在職年数は、教職員ともに10年以内が多く、特に5年以内の割合が50%を超えており、在職年数が11年以上では、退職者数は分散し、ほとんどが2%未満となります。

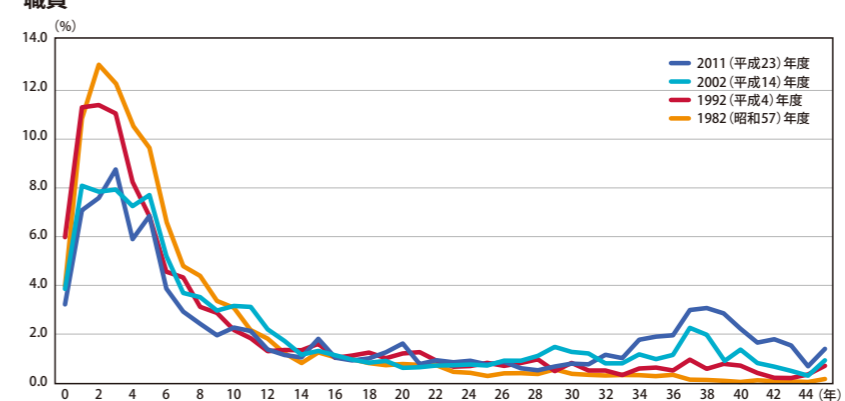
#### 在職年数別退職者構成割合の推移

##### 教員



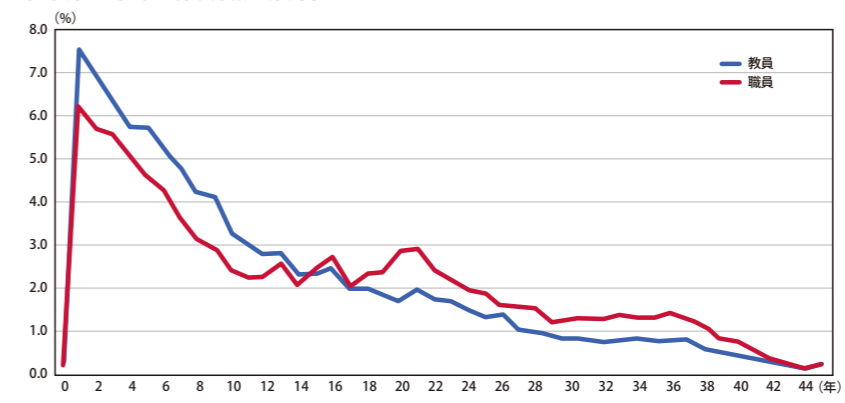
退職教員の在職年数は、のびる傾向にあり、近年では、設立当初と比較して5年以内の退職者の割合が10ポイント近く減少し、設立当初は10%未満だった20年以上勤務の退職者の割合が30%に増えています。

##### 職員



退職職員の在職期間も教員と同じ傾向にありますが、教員より26～40年で退職する者が5ポイント以上多くなっており、長期勤続者が多いことがわかります。

#### 在職者の在職期間別構成割合

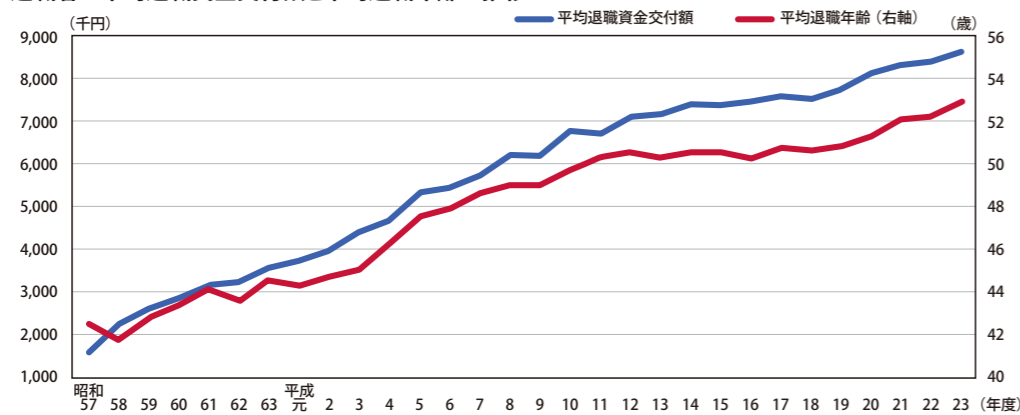


2011（平成23）年度末の教職員別の在職者の在職年数の分布です。職員は、教員より長期勤続者の割合が高くなっています。教員は職員と違い、採用年齢が高いので、定年まで勤務しても、在職年数が職員より短くなる傾向にあります。

### 5. 平均退職資金交付額と平均退職年齢

平均退職資金交付額、平均退職年齢は、ともに年々上昇しています。これは、在職年数の長期化や標準俸給月額の上限額の引き上げによる増額と、長期勤続者への退職資金の交付（定年退職）が増えたことや、在職期間の短い退職者が減少したこと等複合的な要因によると推測されます。

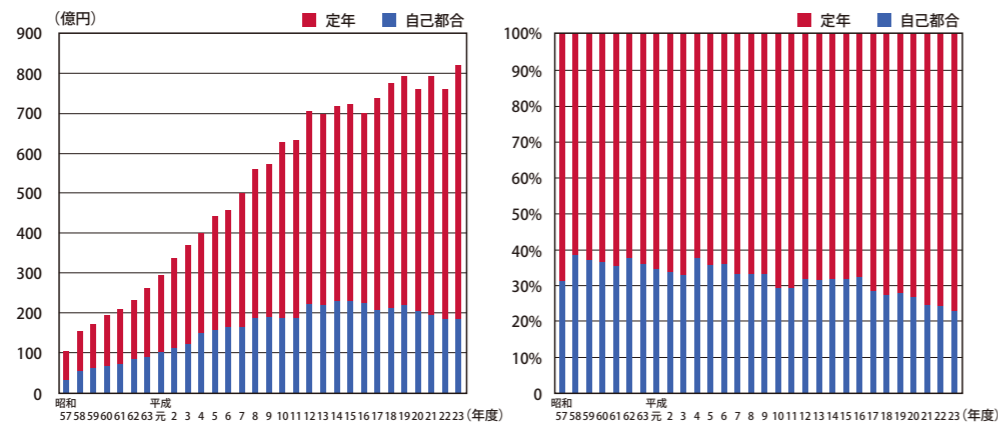
退職者の平均退職資金交付額と平均退職年齢の推移



### 6. 定年退職と自己都合退職の退職資金交付額とその割合

退職資金交付額は、自己都合退職と比べて定年退職の方が多く、その割合も増えてきています。設立当初は、定年退職者の交付金の合計は、自己都合退職者の約2倍であり、1997（平成9）年度まで、その差が2倍以下に収まっていましたが、近年は、3倍に広がってきています。なお、2011（平成23）年度では交付額の75%が定年退職者への交付となっています。

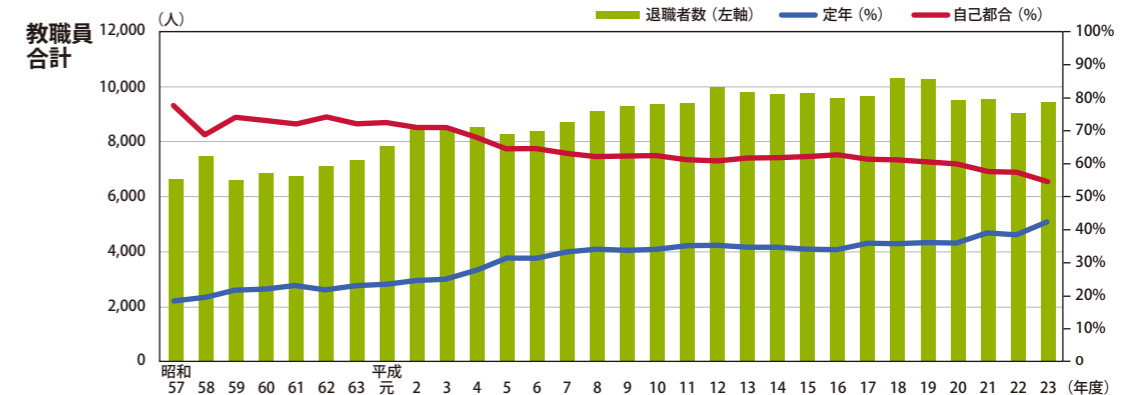
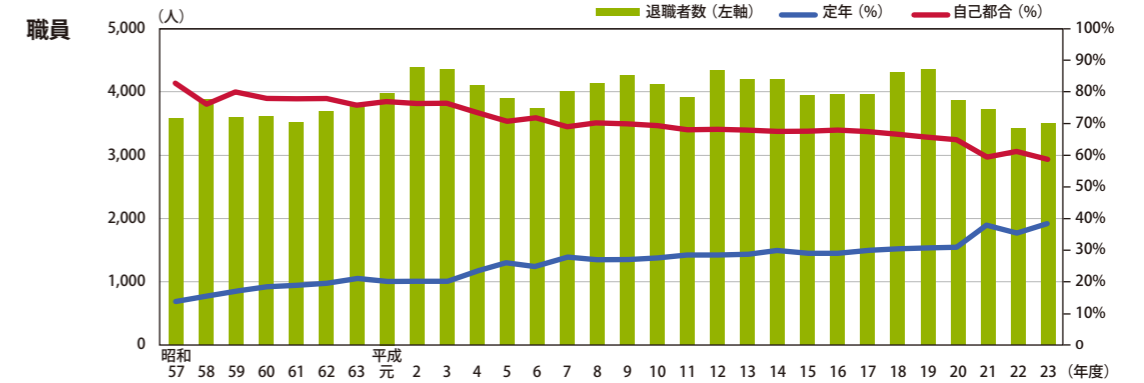
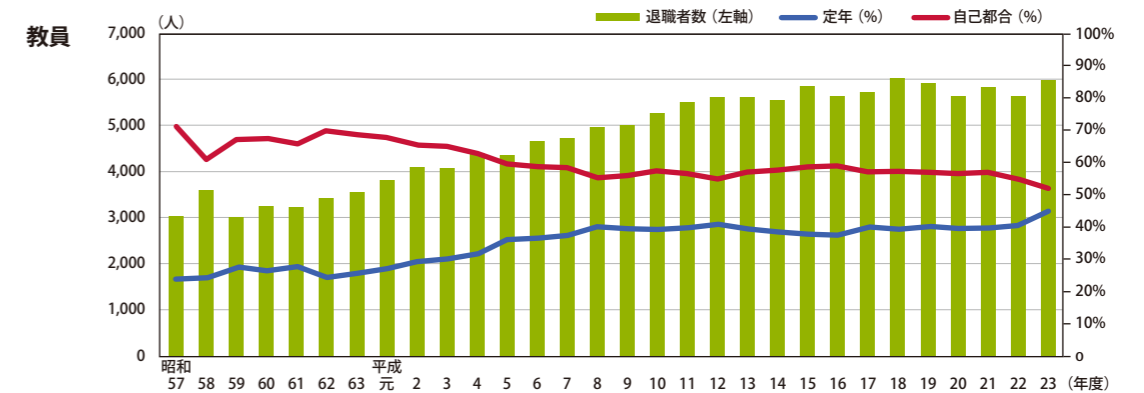
定年退職と自己都合退職の退職資金交付額の推移とその割合の推移



### 7. 退職事由別退職者数

退職事由別の退職者数は、定年退職と自己都合退職が均衡しています。設立当初は、自己都合退職の割合が高く、定年退職は2割程度でしたが、年々、自己都合退職の割合が減少し、定年退職の割合は増加し、5割に近づいています。

教職員別退職者数及び定年退職と自己都合退職の割合の推移



8. 退職資金単価別の構成割合

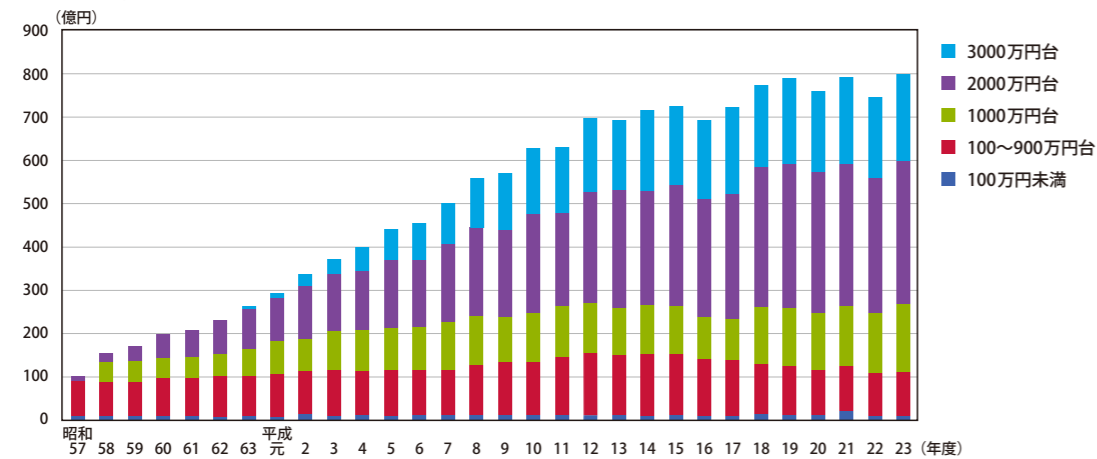
退職資金交付額の金額（単価）別の構成は、2,000万円台と3,000万円台の教職員が増加して、全体の交付額が多くなったことがわかります。設立当初は退職資金交付額が1,000万円未満である教職員数の割合が90%以上でしたが、近年では約70%となっています。人数割合での20%の減少は、2,000万円台以上の退職者の増となり、交付額の60%以上を占めているということがわかります。この傾向から、長期勤続者が増加傾向にある近年では、退職者の増減にかかわらず、退職資金交付額の増加が見込まれています。

9. 年度別大学部門・短期大学部門の退職金支出合計額と当財団からの交付金収入の推移

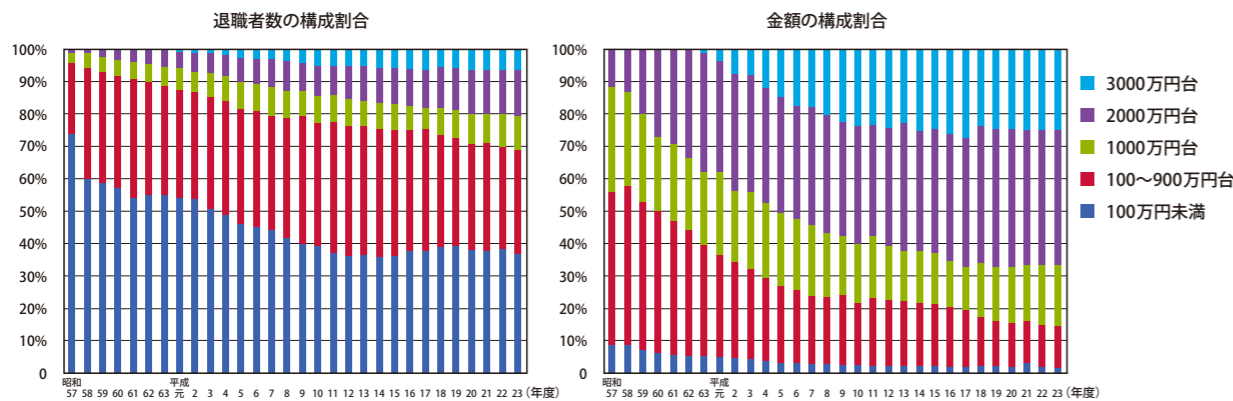
学校法人の資金収支計算書上の退職金支出に対する当財団からの交付金収入の割合は、大学部門、短大部門単位では、65%前後となっています。なお退職金支出には当財団に加入していない法人や、加入していても登録していない教職員（病院、研究所等所属）が含まれているため、当財団に登録されている教職員への退職金に対する割合（貢献度）は、実際にはもっと高くなります。

出典：日本私立学校振興・共済事業団「今日の私学財政」

退職資金交付額の金額別構成割合の推移（合計額）



退職資金交付額別退職者数の構成割合の推移と金額の構成割合の推移



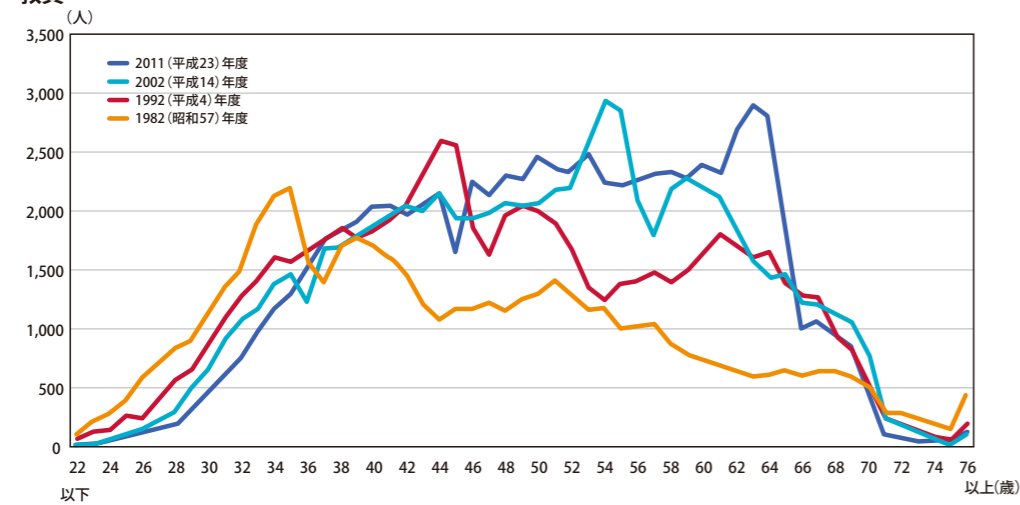
資金収支計算書上の年度別退職金支出と交付金収入の推移

年度	退職金支出（百万円）			交付金収入（百万円）			割合		
	大学部門	短大部門	計	大学部門	短大部門	計	大学部門	短大部門	合計
1986 (昭和61)	22,867	5,351	28,218	14,284	3,588	17,872	62.47%	67.05%	63.34%
1987 (昭和62)	25,738	5,878	31,616	16,192	4,109	20,301	62.91%	69.90%	64.21%
1988 (昭和63)	28,977	6,366	35,343	18,372	4,600	22,972	63.40%	72.26%	65.00%
1989 (平成元)	32,972	6,847	39,819	20,390	4,794	25,184	61.84%	70.02%	63.25%
1990 (平成2)	37,529	7,640	45,169	24,153	5,339	29,492	64.36%	69.88%	65.29%
1991 (平成3)	42,971	8,425	51,396	26,971	5,608	32,579	62.77%	66.56%	63.39%
1992 (平成4)	45,190	9,703	54,893	27,502	6,537	34,039	60.86%	67.37%	62.01%
1993 (平成5)	50,337	9,118	59,455	31,823	6,577	38,400	63.22%	72.13%	64.59%
1994 (平成6)	52,770	10,196	62,966	32,639	7,186	39,825	61.85%	70.48%	63.25%
1995 (平成7)	56,996	10,143	67,139	35,927	7,334	43,261	63.03%	72.31%	64.43%
1996 (平成8)	63,346	12,306	75,652	40,358	8,727	49,085	63.71%	70.92%	64.88%
1997 (平成9)	63,127	13,493	76,620	40,281	9,707	49,988	63.81%	71.94%	65.24%
1998 (平成10)	69,443	14,120	83,563	44,943	10,345	55,288	64.72%	73.26%	66.16%
1999 (平成11)	71,124	14,649	85,773	44,884	10,305	55,189	63.11%	70.35%	64.34%
2000 (平成12)	78,139	16,910	95,049	50,004	11,498	61,502	63.99%	68.00%	64.71%
2001 (平成13)	79,075	14,893	93,968	50,533	10,385	60,918	63.91%	69.73%	64.83%
2002 (平成14)	81,315	14,077	95,392	52,897	9,939	62,836	65.05%	70.60%	65.87%
2003 (平成15)	82,965	13,613	96,578	54,197	9,617	63,814	65.33%	70.65%	66.08%
2004 (平成16)	82,557	12,809	95,366	53,410	9,027	62,437	64.69%	70.47%	65.47%
2005 (平成17)	89,287	11,471	100,758	54,593	7,914	62,507	61.14%	68.99%	62.04%
2006 (平成18)	93,068	12,449	105,517	58,387	8,739	67,126	62.74%	70.20%	63.62%
2007 (平成19)	97,211	12,282	109,493	59,812	8,550	68,362	61.53%	69.61%	62.44%
2008 (平成20)	94,783	10,190	104,973	60,559	7,272	67,831	63.89%	71.36%	64.62%
2009 (平成21)	92,798	10,211	103,009	59,270	7,298	66,568	63.87%	71.47%	64.62%
2010 (平成22)	90,268	8,921	99,189	57,411	5,399	62,810	63.60%	60.52%	63.32%
2011 (平成23)	100,181	9,003	109,184	64,506	7,166	71,672	64.39%	79.60%	65.64%

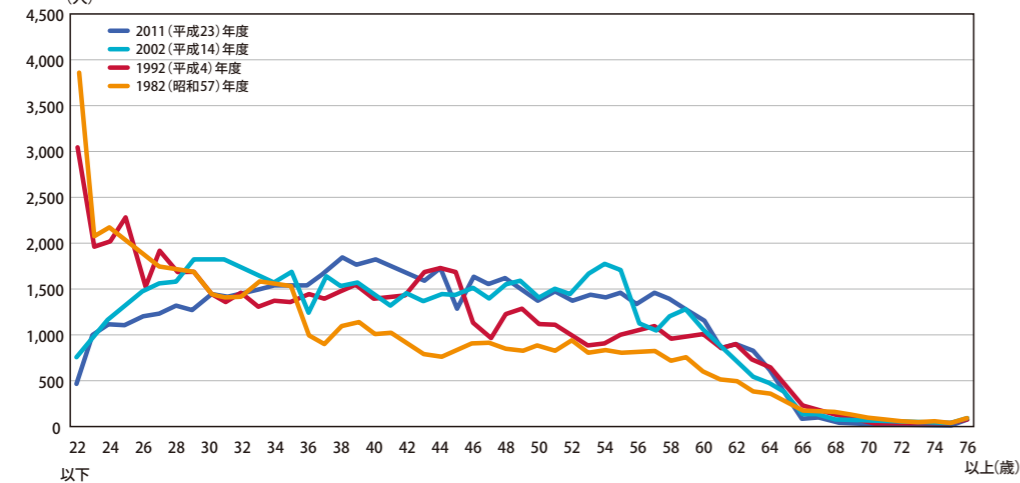
10. 在職者の年齢分布

在職中の教員の年齢分布のピークは、設立当初は35歳でしたが、年々高齢化し、2011（平成23）年度では63歳となっています。教員の定年は65歳としている維持会員が多く、次いで70歳ですので、これから数年間は退職者が増加すると見込まれます。職員の年齢分布のピークは、設立当初は新規採用時でしたが、2002（平成14）年度以降では多くの年齢で1,500人程度で推移し、各年齢が均等に分布しています。

在職者の年齢分布の推移  
教員



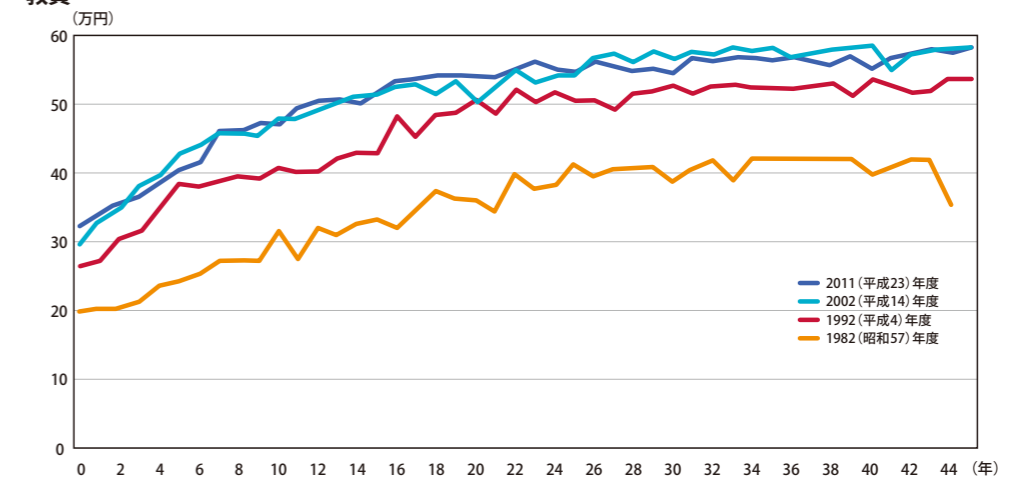
職員



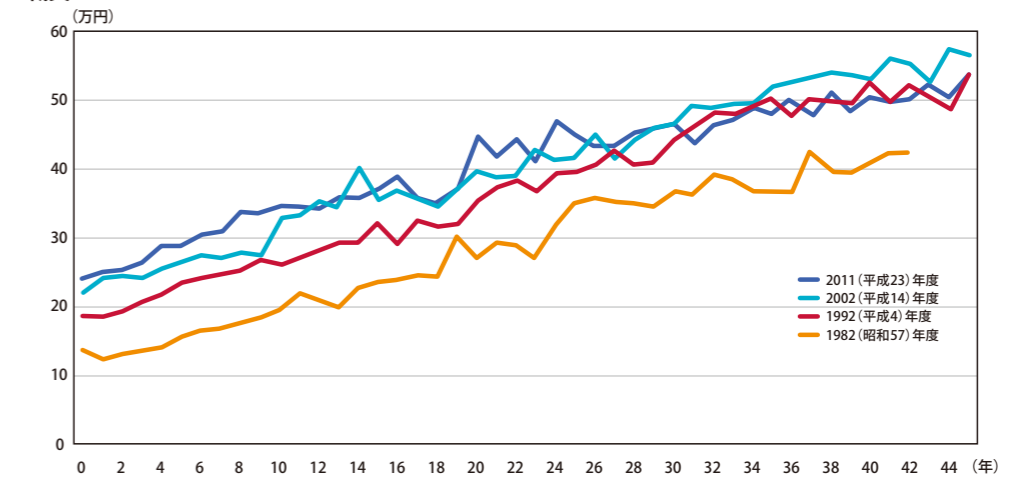
11. 在職年数別平均標準俸給月額

在職年齢別の平均標準俸給月額は、標準俸給月額の上限の引き上げを行った影響もあり、設立時より高くなっていますが、2002（平成14）年度以降は若干減額する傾向となっています。教員は、在職20年程度で標準俸給月額の最高額に近づくため、標準俸給月額の上昇が鈍り、在職年数別の分布は各年度ともに同じ傾向が見られます。職員は、在職年数に従い、緩やかに一定割合で上昇しています。

在職年数別平均標準俸給月額の分布の推移  
教員



職員



12. 年齢別在職年数別登録教職員数の分布

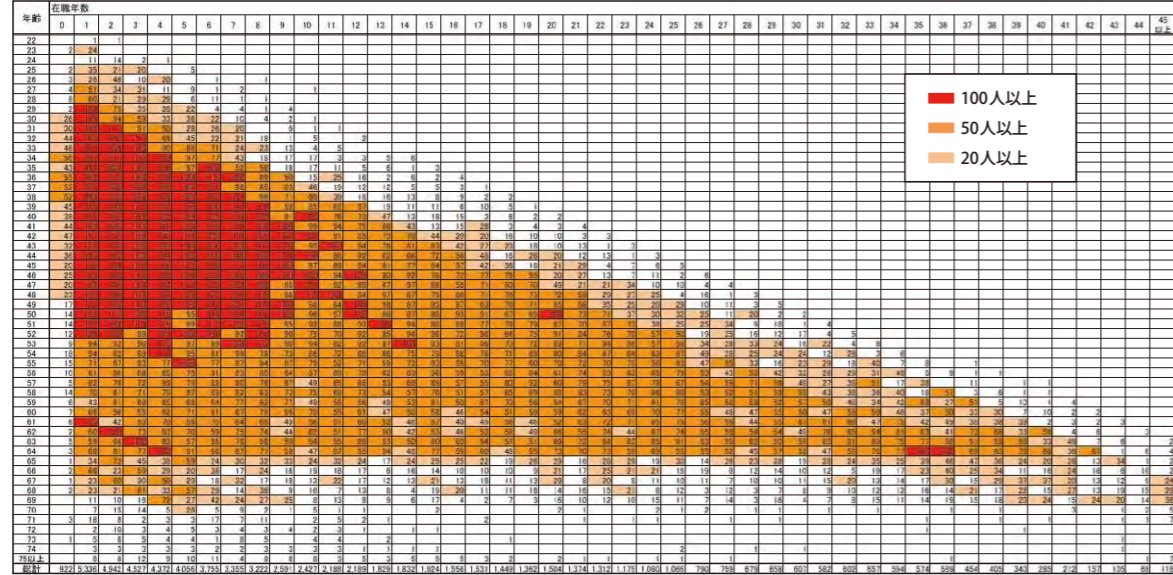
2011(平成23)年度末の年齢別在職年数別の登録者数の分布は、教員では、年齢の差はありますが、比較的在職年数が短い10年以内で、30歳から50歳までに人数が集中しています。一方、職員は、傾向として新卒採用から長期に勤続する傾向が見られ、人数の多い群が1年から37年まで一列に分布しています。

13. 年齢別在職年数別退職資金の期末計算額の分布

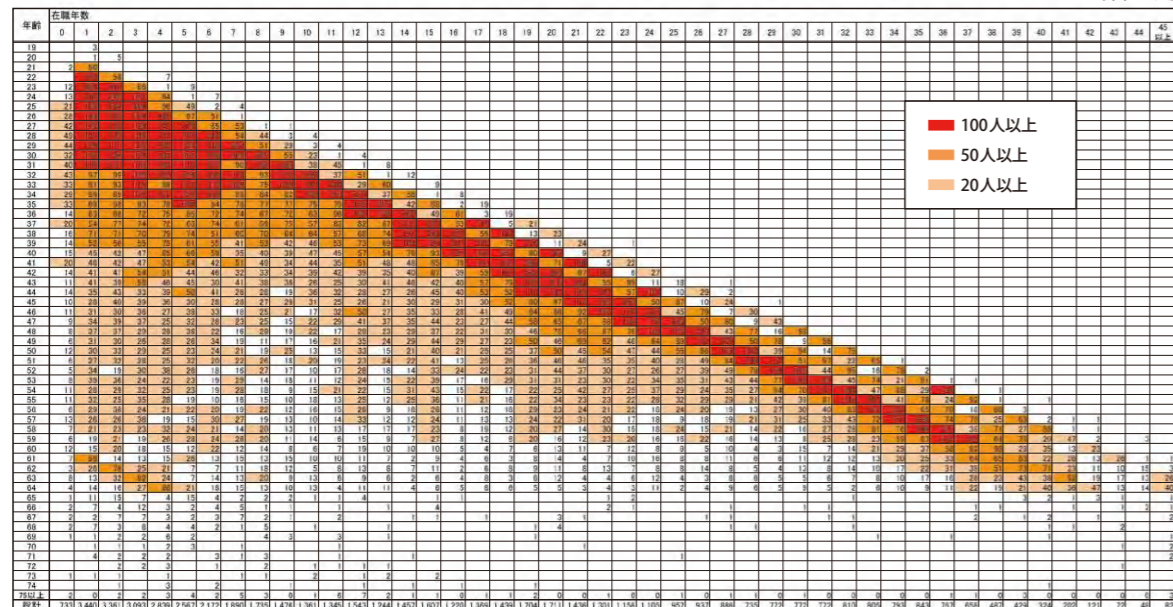
2011(平成23)年度末での年齢、在職年数別の退職資金の期末計算額の分布は、教員では在職年数が20年以上で、かつ50歳から64歳までに合計金額の高い群が分布しています。職員では、採用年齢が22~25歳で在職年数が15年から42年に期末計算額の高い群が一列にできています。在職年数30年以上に特に多い群があり、その群は教員より期末計算額が高くなっています。

2011(平成23)年度の年齢別在職年数別登録教職員数の分布

教員 (単位:人)

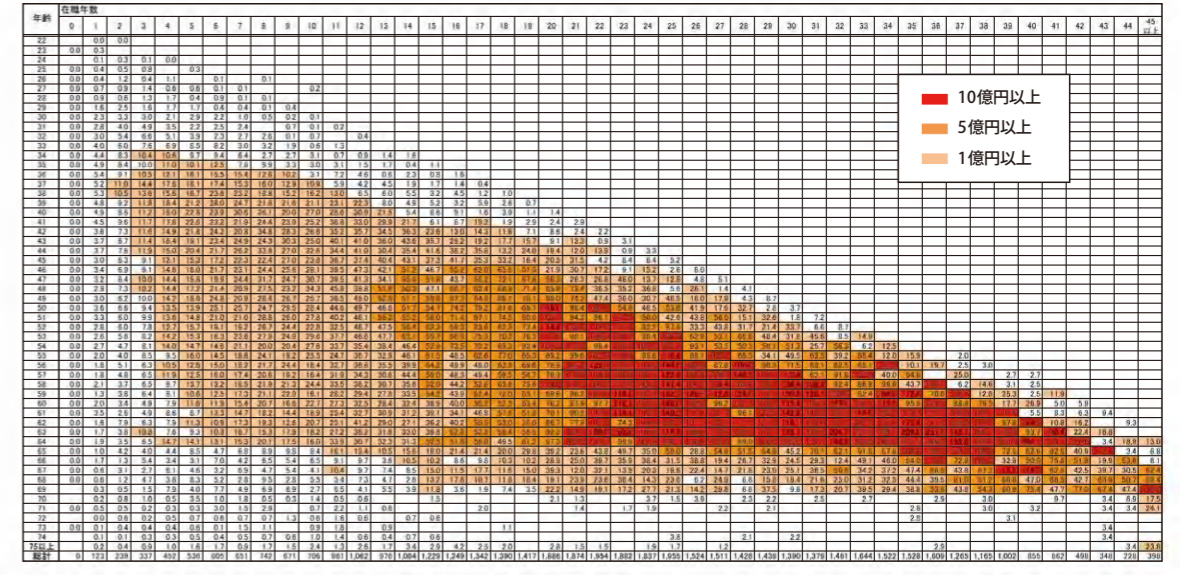


職員 (単位:人)

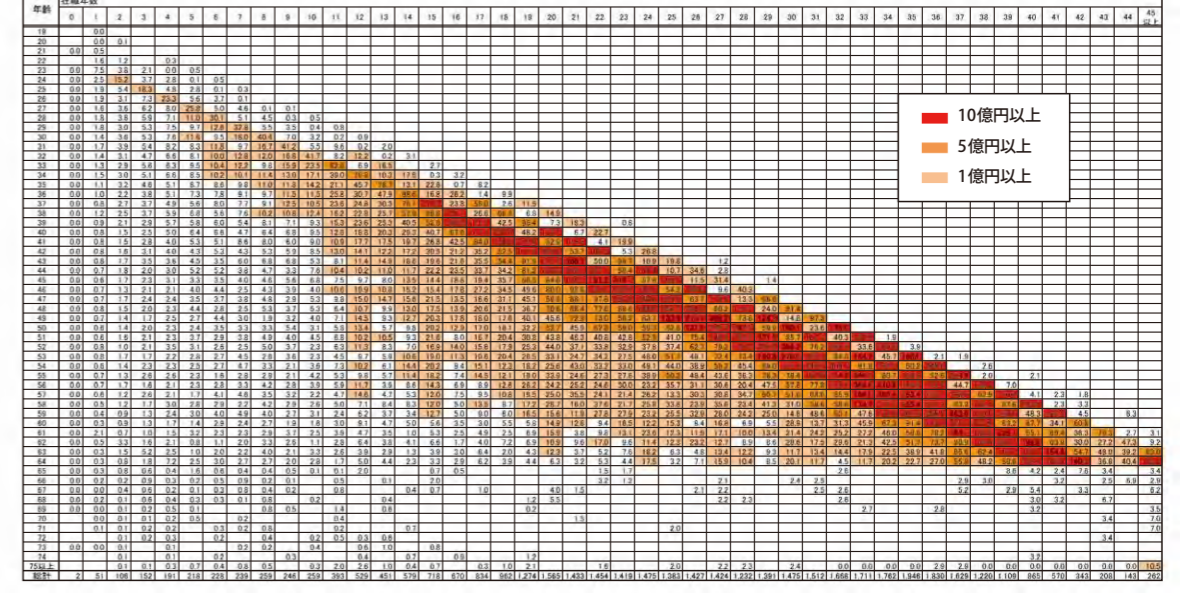


2011(平成23)年度の年齢別在職年数別退職資金の期末計算額の分布

教員 (単位:千万円)



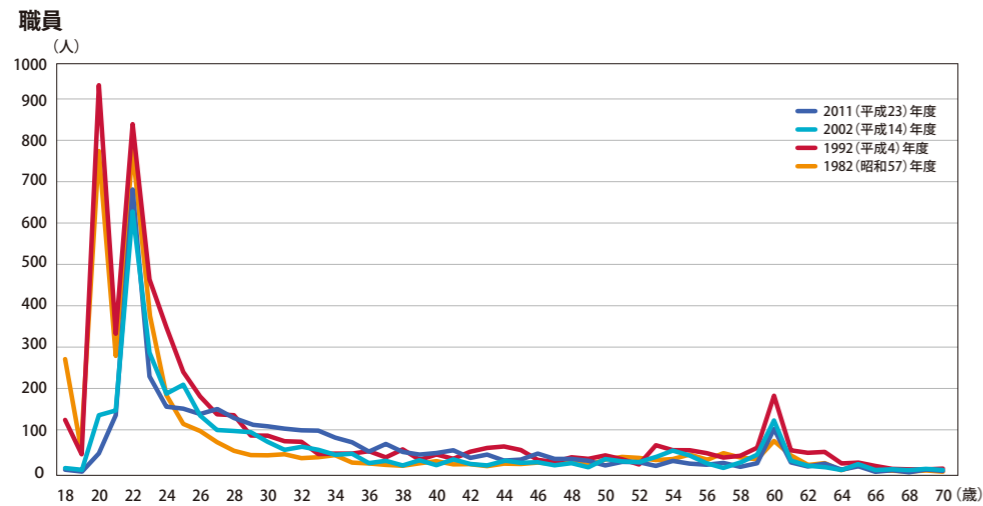
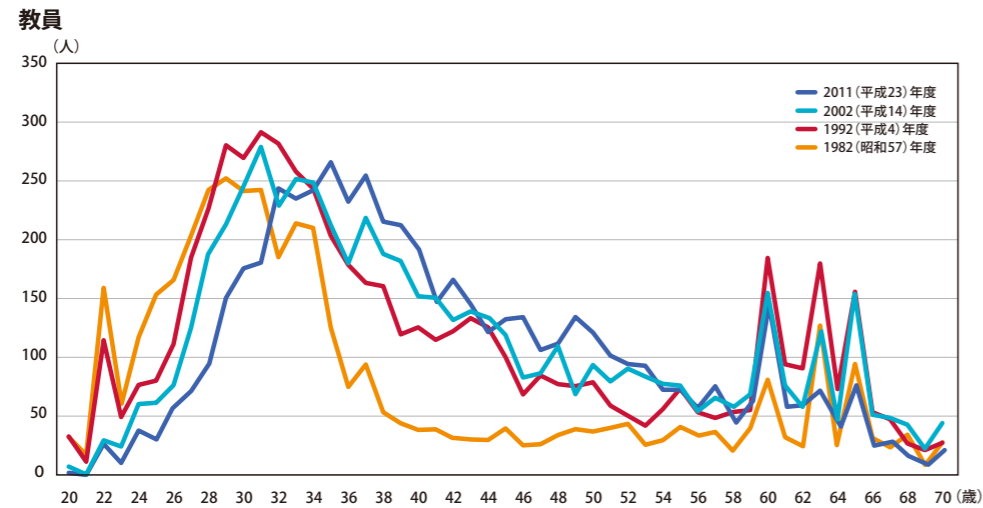
職員 (単位:千万円)



14. 新規登録者の採用年齢

教員の採用年齢は30歳前後が最も多く、それ以上では徐々に少なくなりますが、60歳、63歳、65歳で再雇用として山があります。また、近年は採用年齢の高年齢化が見られます。職員は20歳から24歳が最も多く、その後の採用人数は50人前後と一定になっていますが、60歳で再雇用としての山が見られます。全体的に登録人数は減少傾向にあります。教員は、高い年齢層でも採用者が多いのが、職員との違いです。

教職員別新規登録者の採用年齢の推移



15. 教職員別定年年齢

教員の定年年齢は、65歳としている維持会員が最も多くなっています。学校区分別に比較すると、短大法人等に比べ、大学法人は70歳定年が多くなっていますが、年々その割合は低下しており、近年は、大学法人は65歳、短大法人等は60歳を定年としている維持会員が増加しています。職員の定年年齢は、60歳としている維持会員が最も多く、次いで65歳が多くなっています。短大法人等は特に60歳定年が多くなっています。

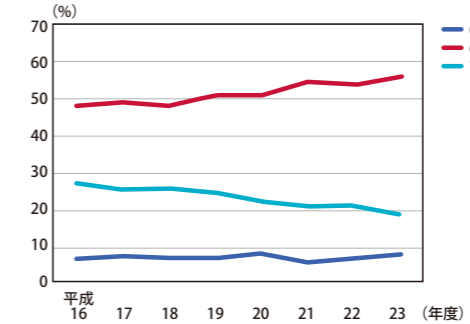
なお、2005（平成17）年までは、定年年齢を引き下げる傾向にありましたが、2006（平成18）年に施行された高齢者雇用確保措置の影響を受け、65歳未満の定年年齢が段階的に引き上がったことにより生じていると推測されます。

〔退職金等に関する実態調査報告書〕より

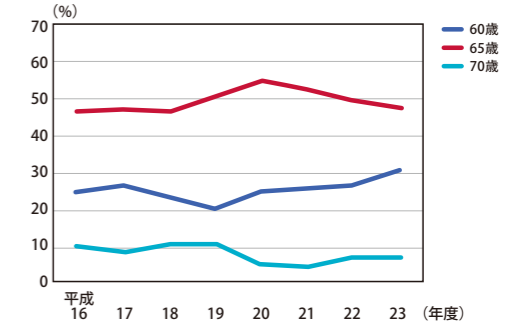
教職員別新規登録者の定年年齢の推移

（大学を設置している維持会員を「大学法人」、それ以外を「短大法人等」としている）

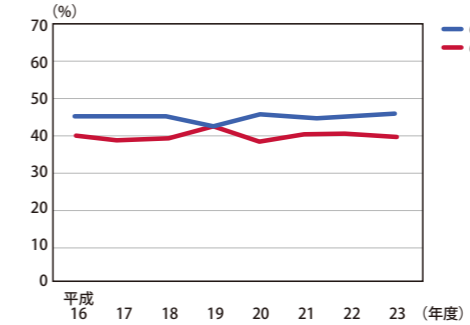
教員 大学法人



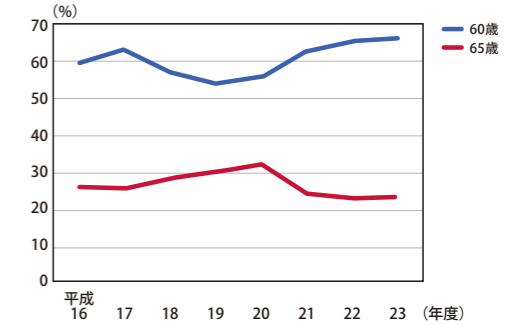
教員 短大法人等



職員 大学法人



職員 短大法人等



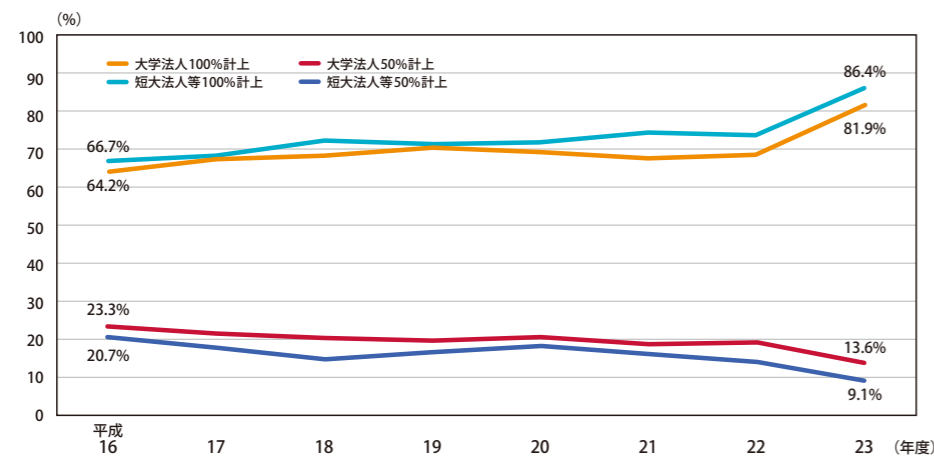
16. 退職給与引当金とその特定資産

維持会員の退職給与引当金は、2004（平成16）年度と比較して、大学法人、短大法人等ともに100%計上が20ポイント近く増加しています。2011（平成23）年2月17日付け文部科学省通知「退職給与引当金の計上等に係る会計方針の統一について（通知）」（退職給与引当金の引当基準を期末要支給額の100%にすること）によるものであると推測されます。

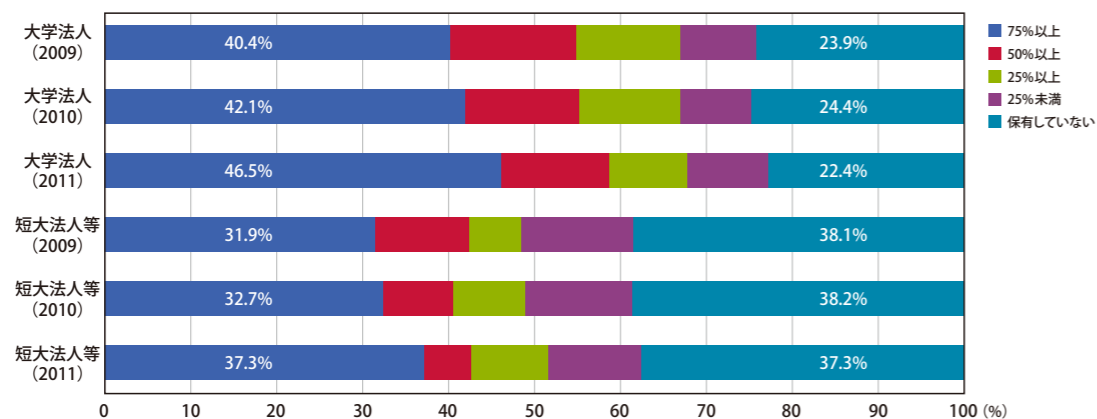
また、退職給与引当金の計上額に対する特定資産の保有割合は、大学法人と短大法人等の全体で、2011（平成23）年度は75%以上の会員が44.9%（「100%以上」では28.7%）となっており、「保有していない」が25.1%となっています。特定資産に関する調査を開始した2009（平成21）年度から2011（平成23）年度までを比較すると、保有割合が全体的に増加しています。

〔退職金等に関する実態調査報告書〕より

退職給与引当金の計上割合の推移



退職給与引当特定資産の保有割合の推移

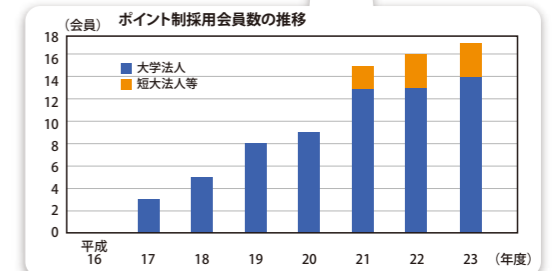
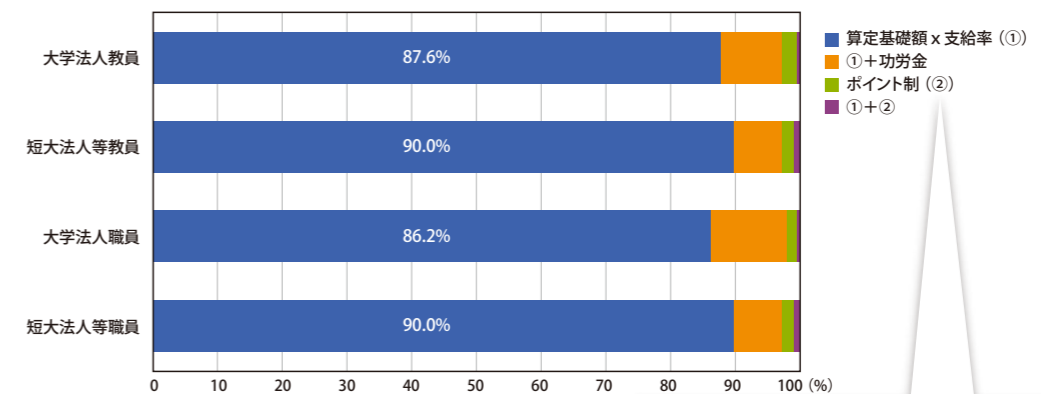


17. 退職金の算定方法と算定基礎額

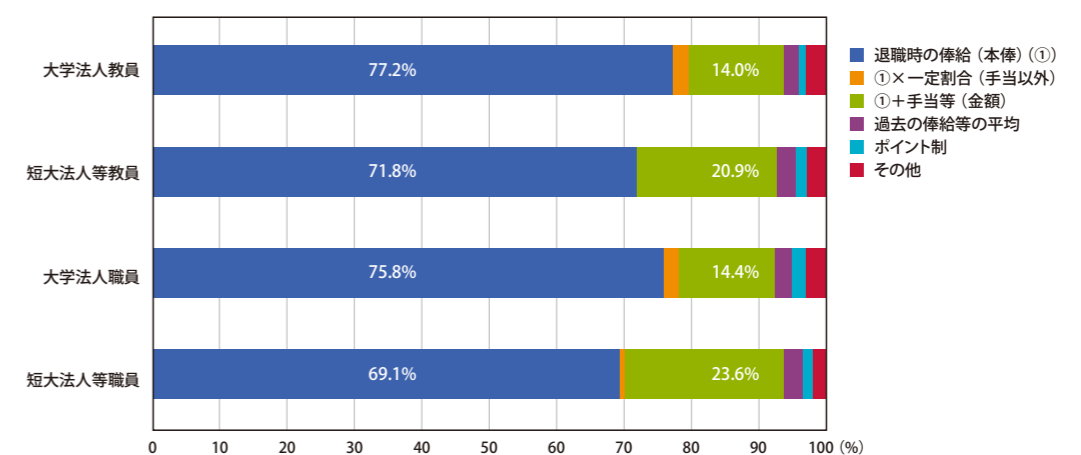
維持会員である学校法人の退職金の算定方法は、「最終の基本給等算定基礎額×支給率」としている会員が、大半を占めています。これには、功労金等を付加するものもありますが、それも含めた場合、2004（平成16）年度で、98.2%（602会員）、2011（平成23）年度で、98.0%（590会員）でした。ポイント制を採用している会員は、17会員と微少でしたが、7年間で徐々に増加してきています。

〔退職金等に関する実態調査報告書〕より

2011（平成23）年度 退職金の算定方法



2011（平成23）年度 退職金の算定基礎額





# 収支の推移

公益法人は、営利企業の利益のような単一の業績指標では表現できず、貨幣価値で表現することが困難であるため、支出額そのものでその公益的な価値を評価せざるを得ません。そのため、理事会等の意思に従って支出を行ったというプロセスで統制せざるを得ず、その支出をコントロールするのが資金収支予算書（資金収支計算書）の役割といえます。

資金収支予算書（資金収支計算書）は、公益法人会計基準の適用範囲外とされていますが、予算準拠主義に基づいた予算の編成、執行は公益法人運営上重要であり、「内部管理事項」において統一的な取扱いが定められています。

そこで、財団設立から30年間の収支を現在の科目に置き換え、資金収支計算書の様式で表しました。なお、当財団の資金の範囲には、現金、預金、未収金、前払金、運用財産管理信託、未収利息、未払金、預り金を含めています。

	昭和56年度	昭和57年度	昭和58年度	昭和59年度	昭和60年度		昭和61年度	昭和62年度	昭和63年度	平成元年度	平成2年度	平成3年度
基本財産運用収入	5,912,669	7,435,637	7,610,522	7,187,294	6,926,934		7,541,901	8,021,917	7,978,082	8,000,000	8,000,000	8,000,000
事業収入	0	20,463,629,220	21,690,628,680	22,355,779,806	22,154,465,696		23,667,343,652	25,212,558,063	26,774,879,805	28,424,253,570	30,081,370,100	32,021,998,355
掛金	0	20,463,629,220	21,690,628,680	22,355,779,806	22,154,465,696		23,667,343,652	25,212,558,063	26,774,879,805	28,424,253,570	30,081,370,100	32,021,998,355
特別納付金	0	0										
登録料収入	0	107,101,000	8,546,000	7,750,000	8,846,000		8,792,000	10,550,000	11,092,000	10,695,000	10,944,000	11,134,000
延滞金収入	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
加入金収入	137,116,000	10,800,000	662,000	238,000	1,194,000		510,000	3,244,000	2,424,000	1,350,000	916,000	508,000
寄附金収入	18,574,188	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
雑収入	4,898,207	377,510,190	1,435,848,033	2,142,047,429	2,389,752,943		2,631,282,545	3,368,362,158	3,517,195,796	3,971,277,243	4,280,979,223	3,359,163,528
受取利息	4,735,407	377,477,660	1,435,848,033	2,139,438,991	2,389,461,577		2,630,461,234	3,367,811,187	3,516,914,546	3,971,225,860	4,280,691,872	3,357,541,750
雑収入	162,800	32,530	0	2,608,438	291,366		821,311	550,971	281,250	51,383	287,351	1,621,778
保証金戻り収入	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
退職資金準備資産からの繰入収入	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	3,500,000,000
退職給付引当資産取崩収入	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
当期収入額合計	166,501,064	20,966,476,047	23,143,295,235	24,513,002,529	24,561,185,573		26,315,470,098	28,602,736,138	30,313,569,683	32,415,575,813	34,382,209,323	38,900,803,883
前期繰越収支差額	0	125,391,857	8,490,090,337	13,757,317,070	214,094,769		285,399,968	1,065,092,022*	1,132,047,056	14,977,674	88,347,235	60,038,290
収入額合計	166,501,064	21,091,867,904	31,633,385,572	38,270,319,599	24,775,280,342		26,600,870,066	29,667,828,160	31,445,616,739	32,430,553,487	34,470,556,558	38,960,842,173
事業費支出	209,160	10,310,052,278	15,513,598,685	17,012,014,122	19,552,905,217		20,856,578,552	23,117,417,245	26,256,185,181	29,335,280,877	33,530,623,284	36,913,499,328
退職資金交付金	0	10,309,128,500	15,512,048,939	17,010,279,253	19,551,917,317		20,853,790,561	23,113,120,716	26,254,278,419	29,333,645,835	33,528,470,204	36,911,282,375
特別還付金	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
調査・広報事業費	209,160	923,778	1,549,746	1,734,869	987,900		2,787,991	4,296,529	1,906,762	1,635,042	2,153,080	2,216,953
貸倒支出	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
管理費支出	40,900,047	149,701,289	162,469,817	178,007,508	196,371,257		187,726,622	188,363,859	216,912,284	225,193,775	232,377,924	248,467,709
人件費	13,600,000	60,728,567	73,943,843	84,714,339	94,673,818		83,213,843	85,414,236	108,000,471	115,105,541	125,177,986	134,774,304
その他	27,300,047	88,972,722	88,525,974	93,293,169	101,697,439		104,512,779	102,949,623	108,911,813	110,088,234	107,199,938	113,693,405
固定資産取得支出	0	42,024,000	0	203,200	42,603,900		470,500	0	541,600	731,600	517,060	158,000
退職資金準備資産への繰入支出	0	2,100,000,000	2,200,000,000	20,866,000,000	4,698,000,000		4,500,000,000	5,230,000,000	4,957,000,000	2,781,000,000	647,000,000	1,640,000,000
退職給付引当資産取得支出	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
リース債務返済支出	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
支出額合計	41,109,207	12,601,777,567	17,876,068,502	38,056,224,830	24,489,880,374		25,544,775,674	28,535,781,104	31,430,639,065	32,342,206,252	34,410,518,268	38,802,125,037
当期収支差額	125,391,857	8,364,698,480	5,267,226,733	△ 13,543,222,301	71,305,199		770,694,424	66,955,034	△ 1,117,069,382	73,369,561	△ 28,308,945	98,678,846
次期収支差額	125,391,857	8,490,090,337	13,757,317,070	214,094,769	285,399,968		1,056,094,392*	1,132,047,056	14,977,674	88,347,235	60,038,290	158,717,136
準備資産合計額		10,590,090,337	18,057,317,070	25,166,000,000	29,864,000,000		34,364,000,000	39,594,000,000	44,551,000,000	47,332,000,000	47,979,000,000	46,119,000,000
掛金蓄積額		10,154,500,720	16,333,080,461	21,679,935,334	24,282,483,713		27,096,036,804	29,195,474,151	29,716,075,537	28,806,768,392	25,359,668,288	20,471,029,308
利息等蓄積額		435,589,617	1,724,236,609	3,486,064,666	5,581,516,287		7,267,963,196	10,398,525,849	14,834,924,463	18,525,231,608	22,619,331,712	25,647,970,692

\*会計基準の変更により、調整した



	平成4年度	平成5年度	平成6年度	平成7年度	平成8年度		平成9年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度
基本財産運用収入	8,000,000	8,000,000	8,000,000	4,800,000	4,800,000		4,800,000	4,800,000	4,800,000	4,800,000	4,800,000	1,400,000
事業収入	41,344,153,762	43,557,457,811	45,670,054,771	52,766,577,386	54,811,422,273		56,695,187,918	58,402,981,817	59,574,209,024	60,776,407,691	69,231,607,331	70,266,195,735
掛金	41,344,153,762	43,557,457,811	45,670,054,771	52,766,577,386	54,811,422,273		56,695,187,918	58,402,981,817	59,574,209,024	60,776,407,691	69,231,607,331	70,260,612,248
特別納付金								5,583,487				
登録料収入	11,669,000	10,489,000	10,092,000	9,692,000	9,042,000		10,511,000	9,412,000	8,953,000	10,026,000	9,358,000	9,098,000
延滞金収入	0	120,290	0	0	0		0		0	28,630	62,890	174,670
加入金収入	2,104,000	248,000	994,000	856,000	0		1,514,000	326,000	188,000	802,000	816,000	164,000
寄附金収入	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
雑収入	2,078,315,353	1,715,913,581	1,710,661,690	1,559,407,836	1,528,349,332		1,466,278,259	1,344,268,170	1,489,542,970	1,223,249,601	1,067,996,348	619,733,767
受取利息	2,078,315,353	1,715,913,581	1,710,661,690	1,559,407,836	1,528,344,919		1,466,278,259	1,344,268,170	1,489,542,970	1,223,249,601	1,067,996,348	619,733,767
雑収入	0	0	0	0	4,413		0	0	0	0	0	0
保証金戻り収入	0	0	0	0	0		170,000	0	0	0	0	0
退職資金準備資産からの繰入収入	0	0	0	0	169,000,000		0	3,274,000,000	1,883,000,000	7,947,000,000	0	931,000,000
退職給与引当資産取崩収入	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
当期収入額合計	43,444,242,115	45,292,228,682	47,399,802,461	54,341,333,222	56,522,613,605		58,178,461,177	63,035,787,987	62,960,692,994	69,962,313,922	70,314,640,569	71,827,766,172
前期繰越収支差額	158,717,136	187,719,637	198,011,013	176,257,892	140,563,746		148,002,795	155,144,349	148,397,047	135,198,584	125,287,334	126,972,218
収入額合計	43,602,959,251	45,479,948,319	47,597,813,474	54,517,591,114	56,663,177,351		58,326,463,972	63,190,932,336	63,109,090,041	70,097,512,506	70,439,927,903	71,954,738,390
事業費支出	39,536,571,047	43,896,276,625	45,373,123,170	49,405,336,622	56,251,630,333		56,662,551,622	62,735,303,472	62,692,308,838	69,658,918,741	69,832,700,993	71,557,089,443
退職資金交付金	39,534,978,661	43,894,601,245	45,370,830,776	49,403,503,660	56,248,431,265		56,658,273,642	62,731,960,637	62,687,329,384	69,652,864,936	69,826,974,973	71,552,380,322
特別還付金	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
調査・広報事業費	1,592,386	1,675,380	2,292,394	1,832,962	3,199,068		4,277,980	3,342,835	4,979,454	6,053,805	5,726,020	4,709,121
貸倒支出	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
管理費支出	269,493,364	269,660,681	267,432,412	276,465,794	257,144,223		275,168,001	294,581,817	270,182,619	313,142,631	266,383,347	299,675,570
人件費	162,728,334	158,583,528	152,933,702	167,971,278	151,144,238		155,505,406	185,335,573	148,645,320	193,824,029	149,968,263	162,916,528
その他	106,765,030	111,077,153	114,498,710	108,494,516	105,999,985		119,662,595	109,246,244	121,537,299	119,318,602	116,415,084	136,759,042
固定資産取得支出	175,203	0	0	524,952	0		0	50,000	0	163,800	471,345	1,383,753
退職資金準備資産への繰入支出	3,609,000,000	1,116,000,000	1,781,000,000	4,661,000,000	0		1,227,000,000	0	0	0	208,000,000	0
退職給与引当金支出	0	0	0	33,700,000	6,400,000		6,600,000	12,600,000	11,400,000	0	5,400,000	11,500,000
リース債務返済支出	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
支出額合計	43,415,239,614	45,281,937,306	47,421,555,582	54,377,027,368	56,515,174,556		58,171,319,623	63,042,535,289	62,973,891,457	69,972,225,172	70,312,955,685	71,869,648,766
当期収支差額	29,002,501	10,291,376	△ 21,753,121	△ 35,694,146	7,439,049		7,141,554	△ 6,747,302	△ 13,198,463	△ 9,911,250	1,684,884	△ 41,882,594
次期収支差額	187,719,637	198,011,013	176,257,892	140,563,746	148,002,795		155,144,349	148,397,047	135,198,584	125,287,334	126,972,218	85,089,624
準備資産合計額	49,728,000,000	50,844,000,000	52,625,000,000	57,286,000,000	57,117,000,000		58,344,000,000	55,070,000,000	53,187,000,000	45,240,000,000	45,448,000,000	44,517,000,000
掛金蓄積額	22,280,204,409	21,944,780,335	22,244,004,330	25,607,078,056	24,171,784,774		24,208,925,490	19,880,716,730	16,768,148,500	7,896,446,975	7,301,079,333	6,014,894,746
利息等蓄積額	27,447,795,591	28,899,219,665	30,380,995,670	31,678,921,944	32,945,215,226		34,135,074,510	35,189,283,270	36,418,851,500	37,343,553,025	38,146,920,667	38,502,105,254

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
基本財産運用収入	1,400,000	1,400,000	1,400,000	1,400,000	1,400,000		1,400,000	1,400,000	1,400,000	1,357,350
事業収入	71,703,720,165	94,744,824,506	95,277,664,694	95,708,698,083	92,739,775,232		91,843,198,467	91,541,302,621	86,780,623,148	86,684,872,938
掛金	71,279,421,877	94,683,094,824	95,277,664,694	95,568,573,322	92,510,349,371		91,761,026,893	91,506,969,678	86,779,676,258	86,664,392,760
特別納付金	424,298,288	61,729,682	0	140,124,761	229,425,861		82,171,574	34,332,943	946,890	20,480,178
登録料収入	9,302,000	10,431,000	10,497,000	10,415,000	10,791,000		10,223,000	9,517,000	9,270,000	9,084,000
延滞金収入	0	0	0	5,060,880	1,236,590		0	0	0	61,290
加入金収入	90,000	926,000	0	292,000	162,000		182,000	498,000	0	170,000
寄附金収入	0	0	0	0	0		0	0	0	0
雑収入	541,393,402	771,053,008	522,005,591	1,072,376,052	1,280,773,869		1,640,721,905	1,787,484,385	1,661,005,420	1,733,856,871
受取利息	541,393,402	770,863,008	521,621,955	1,072,376,052	1,280,773,869		1,639,182,995	1,787,484,385	1,661,005,420	1,733,856,871
雑収入	0	190,000	383,636	0	0		1,538,910	0	0	0
保証金戻り収入	130,000	0	0	0	0		0	0	0	0
退職資金準備資産からの繰入収入	171,000,000	0	0	20,579,374,122	0		0	0	0	29,242,064,042
退職給与引当資産取崩収入	14,300,000	0	9,300,000	13,830,000	0		21,280,000	0	38,980,000	10,700,000
当期収入額合計	72,441,335,567	95,528,634,514	95,820,867,285	117,391,446,137	94,034,138,691		93,517,005,372	93,340,202,006	88,491,278,568	117,682,166,491
前期繰越収支差額	85,089,624	97,273,900	97,034,222	0	80,378,223		24,000,000	26,000,000	23,000,000	33,000,000
収入額合計	72,526,425,191	95,625,908,414	95,917,901,507	117,391,446,137	94,114,516,914		93,541,005,372	93,366,202,006	88,514,278,568	117,715,166,491

事業費支出	72,118,088,822	69,824,753,955	73,793,753,152	77,639,083,852	79,479,301,670		76,148,536,221	80,700,195,703	75,974,518,835	81,893,256,121
退職資金交付金	72,113,054,617	69,819,613,084	73,770,076,618	77,634,153,131	79,292,796,831		75,954,819,329	79,276,722,790	75,962,087,426	81,893,256,121
特別還付金	0	0	14,319,464	0	45,593,340		184,636,405	1,406,864,398	0	0
調査・広報事業費	5,034,205	5,140,871	9,357,070	4,930,721	6,739,912		9,080,487	8,908,723	10,742,353	— *2
貸倒支出	0	0	0	0	134,171,587		0	7,699,792	1,689,056	0
管理費支出	304,262,469	282,720,237	310,162,015	310,057,538	295,068,870		320,060,841	277,058,673	404,170,919	431,498,262
人件費	168,586,923	146,956,102	166,406,975	168,123,662	145,562,114		183,168,192	149,474,614	223,039,303	147,059,871
その他	135,675,546	135,764,135	143,755,040	141,933,876	149,506,756		136,892,649	127,584,059	181,131,616	284,438,391
固定資産取得支出	0	0	0	472,290	961,044		0	0	0	0
退職資金準備資産への繰入支出	0	25,410,000,000	21,799,186,340	39,335,904,234	14,304,315,330		17,031,268,310	12,356,647,630	12,092,828,814	35,384,297,733
退職給与引当預金支出	6,800,000	11,400,000	14,800,000	25,550,000	10,870,000		15,140,000	9,300,000	9,760,000	4,500,000
リース債務返済支出	0	0	0	0	0		0	0	0	1,614,375
支出額合計	72,429,151,291	95,528,874,192	95,917,901,507	117,311,067,914	94,090,516,914		93,515,005,372	93,343,202,006	88,481,278,568	117,715,166,491

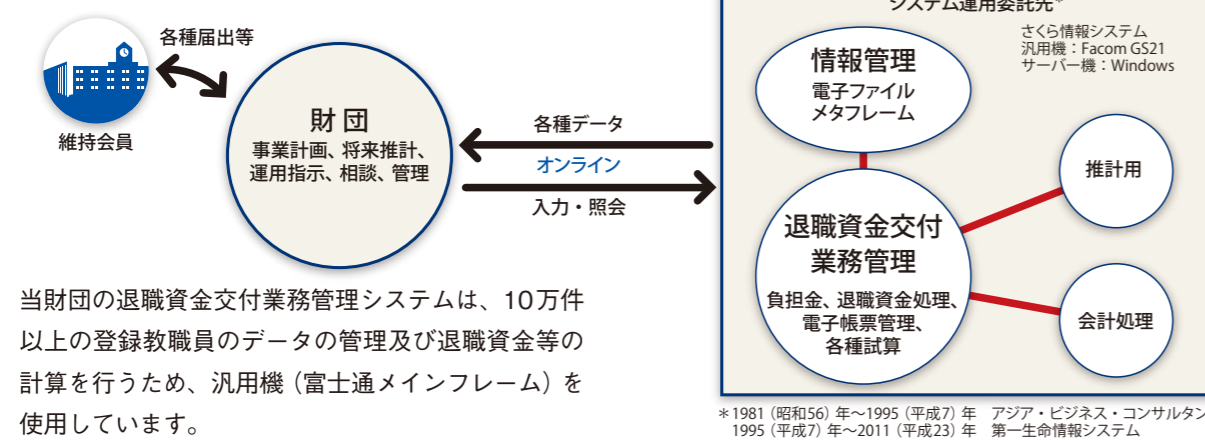
当期収支差額	12,184,276	△ 239,678	△ 97,034,222	80,378,223	△ 56,378,223		2,000,000	△ 3,000,000	10,000,000	△ 33,000,000
次期収支差額	97,273,900	97,034,222	0	80,378,223	24,000,000		26,000,000	23,000,000	33,000,000	0

準備資産合計額	44,346,000,000	56,643,084,930	77,423,590,001	96,180,120,113	110,484,435,443		127,515,703,753	139,872,351,383	151,965,180,197	158,107,413,888
掛金蓄積額	5,606,737,782	30,531,949,204	52,025,637,336	70,100,750,905	83,502,135,966		99,205,878,699	110,069,834,673	120,881,083,238	154,914,764,097
利息等蓄積額	38,739,262,218	26,111,135,726	25,397,952,665	26,079,369,208	26,982,299,477		28,309,825,054	29,802,516,710 *1	31,084,096,959	3,192,649,791 *1

\*1 2009(平成21)年度末の利息等蓄積額を、2011(平成23)年度に退職資金交付金に充当した。  
\*2 会計基準の変更により管理費に計上した。

## 職員名簿、コンピュータシステムの現状

### コンピュータシステムの現状



## 維持会員一覧

維持会員一覧

維持会員数の推移

Column これからの財団運営に関するアンケート













Table listing member institutions from the Kansai region, including 高千穂学園, 高松学園, 高水学園, etc.

Table listing member institutions from the Tohoku region, including 千葉明德学園, 茶屋四郎次郎記念学園, 中越学園, etc.

Table listing member institutions from the Chubu region, including 帝京大学, 帝京平成大学, 真静学園, etc.

Table listing member institutions from the Kanto region, including 東京工芸大学, 東京国際大学, 東京歯科大学, etc.

\*ロゴを掲載していない会員は、ロゴマークを正式に採用していないため「-」としている。





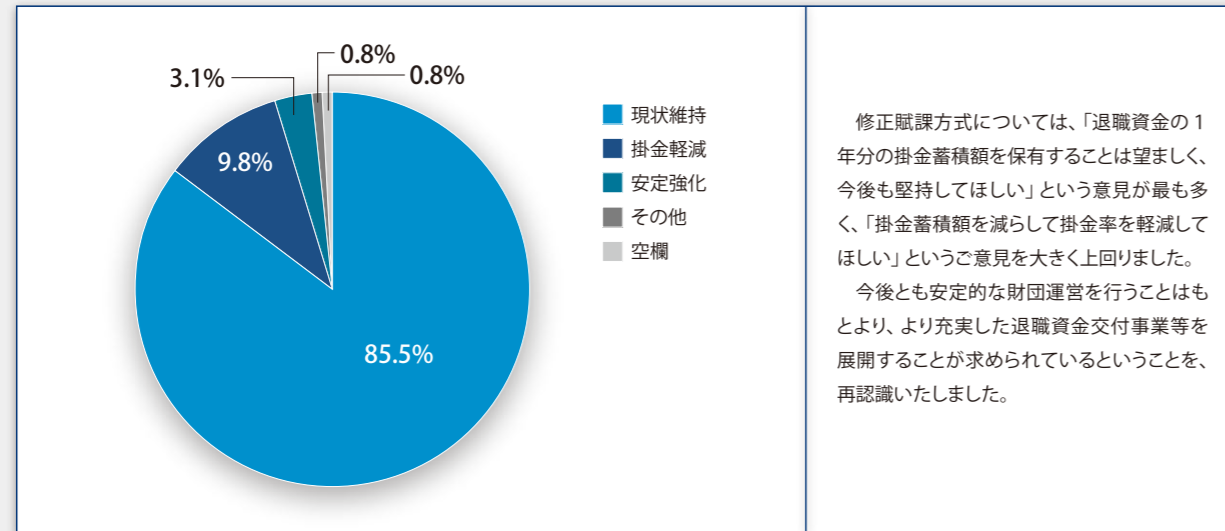


## Column

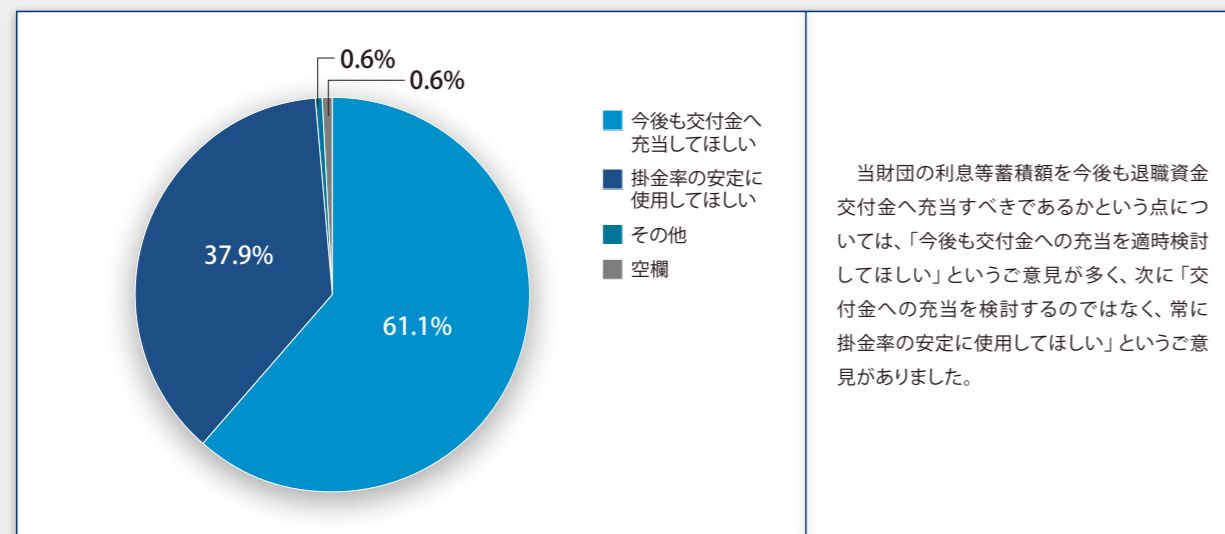
### これからの財団運営に関するアンケート

2012（平成24）年5月18日、これからの財団運営に関して、維持会員の皆様方にご意見をお伺いしました。内容は、修正賦課方式のあり方、財団加入のメリット、教職員登録等に関する課題について、アンケート調査を実施しました。489会員（81.2%）からご回答をいただきました。

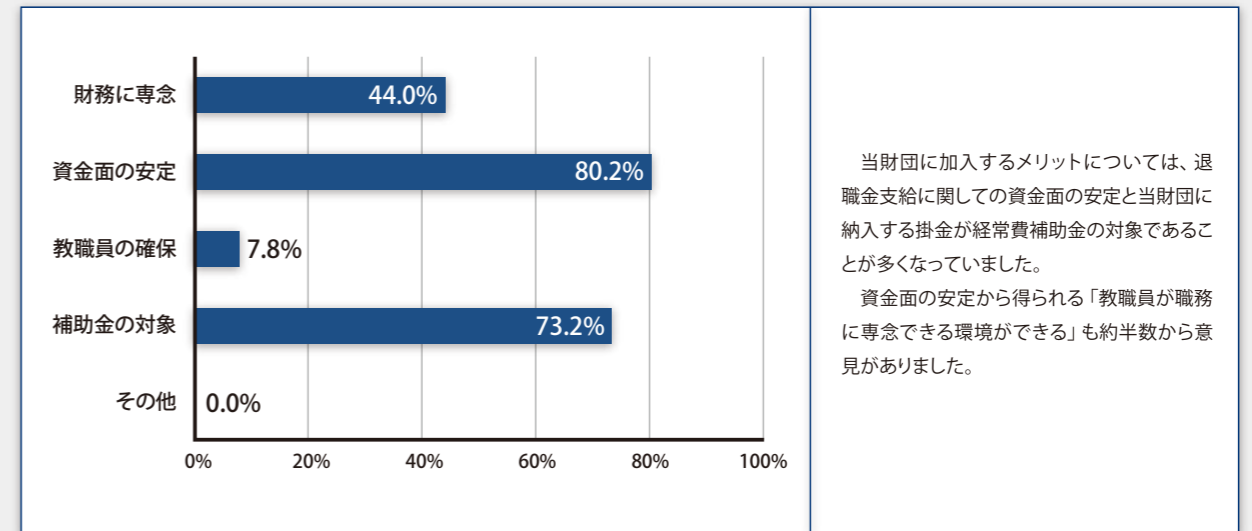
#### 1. 修正賦課方式（退職資金の1年分を掛金蓄積額で保有）の維持による運営について



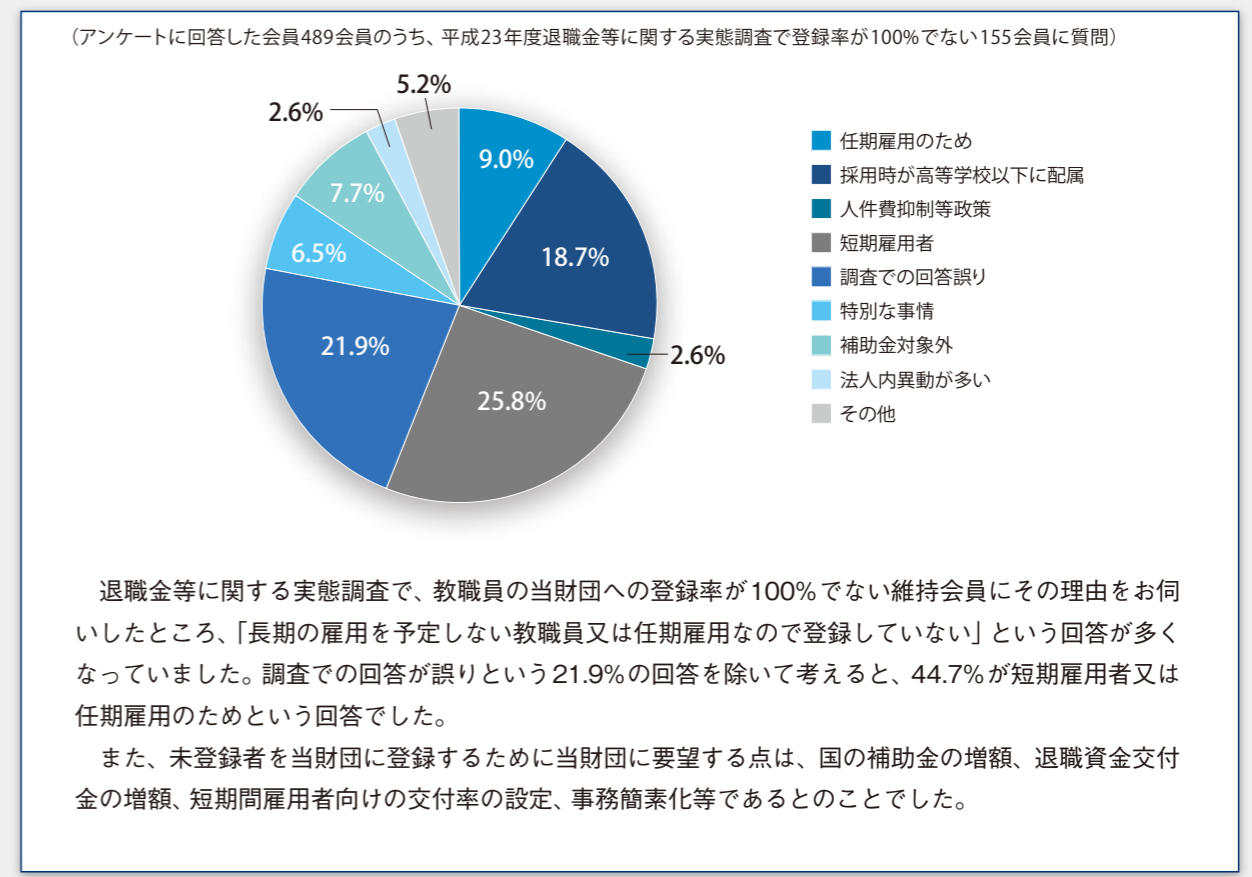
#### 2. 今後の利息等蓄積額から退職資金交付金への充当について



#### 3. 加入のメリットとして魅力を感じている点について（複数回答）



#### 4. 退職金を支給する教職員を当財団に登録しない場合の基準又は理由



## あとがき

石川常務理事（編集委員長）の下で、公益法人制度改革による新法人への移行を控えるこの時期に、過去回帰に基づく未来展望に資するデータ集としての30年史をまとめることとなりました。

思い起こしますと、野田初代常務理事の「私立大学等相互の総合的な協力による財政の均衡や事務処理に齟齬や手違いのおこらないよう整備することを心掛けてほしい」との言葉を念頭に、事業開始までの時間的制約のあるなかで、10万人規模の新規事業を開始するにあたり、1982（昭和57）年1月に教職員登録届等の説明会を私学関係団体職員のご協力を得て開催し、計画通りに1982（昭和57）年4月分掛金を納入いただきました。引き続き、標準俸給月額を更新、翌年6月には退職資金の交付と一連の事務処理が確定しました。

これと併行して、文部省（日本私学振興財団）は、私立大学等経常費補助金の中で当財団への掛金を対象とした補助制度を創設し、学校法人の申請手続き等を定めて1982（昭和57）年度の交付を実施しました。また、日本公認会計士協会学校法人委員会は、当財団の財政方式（10年後に交付金1年相当額を準備資産で保有するための掛金率設定）に即した「学校法人委員会報告第29号」を1983（昭和58）年

3月に公表し、学校法人の会計処理及び監査の取扱いも相整いました。

この財政方式については、公的年金が有限均衡方式（100年後に支出1年分を積立金として保有する保険料の設計）を2004（平成16）年に導入したことなどから専門家の助言が得やすくなりました。このようなことから、退職資金交付の急増期を過ぎた時点で、特定資産の保有規模と利息による負担の軽減を含めた中長期的に安定した掛金率の設計等の抜本的な見直しをする方針に基づく2013（平成25）年度からの掛金率が決定されました。

「公平・確実な業務執行」を学校法人と共有して、事業開始から30年の年月を重ねた交付事業は、これまでも、将来も、各大学等法人の退職金制度を充実し、学校法人の経営の安定に寄与しているところを、この年史を通してご理解いただければ幸いです。

末筆ではございますが、これまでご支援、ご協力を頂いた維持会員である学校法人をはじめ、国・行政機関、日本私学振興・共済事業団、日本公認会計士協会、私学関係団体、退職資金交付に関する電算システムの受託会社等の方々に厚くお礼を申し上げます。

事務局長 賀来 哲治



1986（昭和61）年



1991（平成3）年

## 作成後記

本30年史は当財団の歴史を振り返り、設立に至るまでの私学団体の熱意、ご協力を改めて認識するとともに、設立当時に活躍された野田茂元常務理事をはじめ、当財団の運営にご尽力いただいた数多くの先生方、学校法人への感謝と敬意を改めて確認するものです。また、私ども職員も財団の制度を再確認し、今後の業務改善を検討するに足る資料として作成されました。

本年史の作成にあたり、文部科学省、日本私立学校振興・共済事業団、関係私学団体からは、ご寄稿、前史の資料を、維持会員の皆様には、各法人（又は学校）のロゴマーク、建学の精神等と財団運営に関するご意見等をご提供いただきました。

また、寄稿を頂戴した歴代の理事長、常務理事の方々、元、現職員の方々、この年史が完成しましたことは、皆様のお力のおかげでございます。この場をお借りして心よりお礼申し上げます。

最後に、校正段階で原稿の内容が目まぐるしく変わる当財団に最後までお付き合いいただき、本年史を完成させていただいた日経B Pコンサルティングの廣田様と菊池様をはじめ、その他関係者の皆様に深く感謝申し上げます。この年史が、少しでも当財団の退職資金交付事業へのご理解を深め、お役に立てることを願っております。

30年史編集部（管理部）担当 徳田 隆信



2012（平成24）年

## 私立大学退職金財団30年史



2013（平成25）年3月25日発行

発行者 財団法人 私立大学退職金財団 理事長 福井直敬

住所 〒102-0073 東京都千代田区九段北4-2-25

私学会館別館10階

<http://www.shidai-tai.or.jp>

企画 私立大学退職金財団30年史編集委員会

編集委員長 石川 武（常務理事）

編集委員 素川富司（常務理事）

賀来哲治（事務局長）

森 重信（参事役）

編集・制作 日経B Pコンサルティング

デザイン 渡邊 正人

印刷 大日本印刷株式会社

お問い合わせ、ご意見等は下記までお願いします。

私立大学退職金財団 管理部（30年史編集部）

電話 03-3234-3361（代表）

E-mail [kanribu@shidai-tai.or.jp](mailto:kanribu@shidai-tai.or.jp)

本年史の無断転載を禁じます。  
Copyright © 私立大学退職金財団