

2023年6月22日

国立大学法人新潟大学
学長 牛木 辰男 殿

新潟大学職員組合
中央執行委員長 岩崎俊介



団体交渉要求書

貴職におかれましては、日頃より私ども新潟大学で働く者の労働条件・労働環境にご高配いただいていることと存じます。

下記の要求事項にかかる団体交渉を申し入れます。早急にご準備いただきますよう、お願いいたします。また、交渉日までに文書による一次回答／資料をご提示いただきますよう要請いたします。

なお、本件交渉終了後には双方の公印が押印される交渉記録の作成を求めます。

記

1. 新年俸制教員の評価について

- (1) 3年に1回しか昇給しないシステムを是正すること。
- (2) 新年俸制教員の評価区分をSS、S又はAに決定する際に、各学系等間に著しい評価格差が生じないよう、年俸制教員業績評価委員会は学術的多様性に配慮し、公正かつ公平な判断基準を設け、部局間において一定比の評価が最大限に確保されるような仕組みを設けること。
- (3) 新年俸制の具体的な内容について、新対象者に毎年度に十分な説明をすること。説明の場には組合も参加すること。

2. 大学教育職員（教育職（一））に限らず、すべての職員についての「昇格時号給対応表」を公表すること。

3. 非常勤職員（主としてパートタイム職員）の処遇改善について

- (1) 契約期間が5年又は契約更新の限度とされる期間に達する者に対し、ひき続き契約することができるようにすること。その場合の契約は無期契約とし、引き続き契約する場合の労働条件は、原則として直前の契約における労働条件と同一のものとすること。
- (2) 上記（1）に掲げる要求が満たされない場合には、少なくとも、本学において雇用された5年間の経験・能力向上を評価するため、再度雇用された非常勤職員の給与は直前の契約における労働条件と同一のものとすること。

以上

別紙 【補足説明】

1. について

これまでの交渉を通じて、現行の新年俸制制度の具体的な課題が以下の3点について明確となったと考える。

1. (1) について

「3年に1度しか昇給しない」新年俸制システムは、経験を重ねても一定期間待たなければ賃金に反映されないことを意味する。これは毎年定期昇給するシステムと比べて、若手教員に不利な制度である。この不利益の解消のために、同システムを是正し、月給制のように毎年の昇給システムを導入することを求める。

1. (2) について

これまでの数度に及ぶ交渉において、人社系および「その他」に所属する新年俸制教員のA以上評価の割合が他の学系と比べ著しく低いことが判明している。人社系については、部局間の対象者数の違い等が理由に挙げられたが、これでは機構等教員の評価の低さの説明にはならず、年俸制業績評価委員会の評価に不透明性が残ると言わざるを得ない。役員会は、所属学系によって評価の大きな違いが表れる現システムを改め、部局間において一定比の評価が最大限に確保されるような仕組みを設けること。

1. (3) について

使用者側が説明しない場合には、若手教員は職員組合側からの説明のみを聞くことになり、不公平である。これでは、若手教員は多角的な理解に至ることはできない。使用者側と職員組合側の双方が若手教員に説明することで、はじめて適切な理解が得られると職員組合は考える。学長と理事はどのように考えるのか、回答を求める。

2. について

雇用契約が適切な契約として成り立つためには、契約の当事者が賃金決定に関わる情報を知ることが必須である。給与の決定方法を説明する情報は、本年3月末に行われた職員給与細則の大改定により、従来と比べ適切なものとなった。しかし、相当な割合の職員に関わりのある「昇格時号給対応表」は非公表のままであり、これは極めて不自然な状態である。先日の職員組合の要求に応じ、大学教員に適用される表が提示されたが、提示の対象は職員組合のみである。「昇格時号給対応表」は昇給等に関わる労働契約を職員に透明に公開するために必須の資料である。他の職種を含め、全職員に公開するよう、ここに要求する。同表の公開は、労働者の「知る権利」に属している。秘匿せずに公開すること。

3. (1) について

5月29日の団体交渉においては、平成28年4月以降に採用の非常勤職員に対して5年間の雇用上限を設けた理由は、期限付きプロジェクト等、業務量の変更に機動的に対応するため、「当面の間は規則の変更を考えていない」旨の説明を受けた。しかし雇用期間の5年上限設定は、無期雇用転換を回避する目的の行為であり、改善を求める。

3. (2) について

5月29日の団体交渉で総務担当理事が、パートタイム職員として勤める事務補佐員の職務につ

いて「補助業務ですので」「経験を必要とする者ではないので」と発言した。

広く一般の方に門戸を広げて公募を行ない、未経験者を採用することは否定しないが、しかし、採用者の中には経験者が多いと考える。5年間以上の実務経験を積んだ元職員のキャリアを正当に時給に反映させないことは不当である。

以上