

2024年5月31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 逸見龍生



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および回答に関わる必要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

要求事項 1. 非常勤職員（基幹業務補助）待遇の改善について

(1) 「国立大学法人新潟大学非常勤職員就業規則」第6条第5項、

「パートタイム職員の雇用期間満了後、雇用を更新することがある。この場合において、雇用が更新された場合においても、最初の雇用の日から起算して5年を超えることはできない。ただし、学長が特に必要と認めた場合は、この限りでない。」

のただし書に規定に関わる「国立大学法人新潟大学非常勤職員に関する取扱要項」第5条2の1の定める「学長が特に必要と認めた場合」に、以下の項目を追加すること。

- ・大学の事務的業務のうち各事務部における定型的及び補助的業務（以下「基幹業務」という。）に従事するもので、将来の雇用財源の確保が可能な非常勤職員である場合
同じく「国立大学法人新潟大学特任教員等就業規則」第6条の2の3の定める「学長が特に必要と認めた場合」に、以下の項目を追加すること。
- ・基幹業務に準じた業務に従事するもので、将来の雇用財源の確保が可能な非常勤職員又は特任専門職員である場合

(2) 上記追加要求項目の対象以外の基幹業務従事職員については、全学的な配置転換制度や学内公募の拡充等の措置を設けることにより、雇止めや解雇を可能な限り回避するための仕組みを整備し、非常勤職員の雇用の安定性を高め、大学運営の継続性を確保すること。

(3) (2)による配置転換や学内公募により再雇用された非常勤職員の労働条件については、非常勤職員のモチベーションを維持し、職務に対する専門性をさらに高めるため、前部署での雇用期間中に培った経験や能力の向上を適切に評価し、直前の契約と同等の労働条件を提示すること。

(4) 無期雇用への転換は、非常勤職員の長期的な雇用の安定性を保証し、大学への帰属意識を高める効果が期待できる。また、無期雇用化により、非常勤職員の離職率の低下や、優秀な人材の定着につながる事が予想される。(2)による配置転換や学内公募により再雇用契約

者については、本人の意思により、期間の定めのない契約（無期雇用契約）への転換を可能とすること。

要求事項 2. 非常勤職員への期末手当・勤勉手当の支給について
非常勤職員への賞与支給を求める。

地方自治法の改正により、非正規の地方公務員「会計年度任用職員」の処遇改善のため 2024 年から勤勉手当を含めた賞与が支給されることとなっている。

また、国家公務員においても、すでに文科省において見られるように、事務補佐員（非常勤職員（時間雇用職員））に対して年 2 回（6 月、12 月）の賞与を支給している。

こうした社会全体における非常勤職員への給与格差是正の動きを新潟大学も認め、本学における非常勤職員に対する年 2 回の賞与を支給することを求める。

要求事項 3. 非常勤職員の病気等特別休暇（無給）の有給化について
非常勤職員の病気等特別休暇（無給）の有給化を再び求める。

国立大学法人新潟大学非常勤職員就業規則第 50 条 1-2 の定める以下の 2 号に関わる非常勤職員の特別休暇（現行では無給）を速やかに改正し、これを有給化することを求める。

- (1) 非常勤職員が職務上の負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合は、必要と認められる期間
- (2) 非常勤職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合（前 2 号に掲げる場合を除く。）は、一の年度において 10 日の範囲内の期間

法人使用者は、非常勤職員の病気等特別休暇（無給）の有給化を拒否し、その理由として労災保険と共済組合等の制度で代替可能だと主張している。しかし、労災保険は業務上の傷病のみを対象とし、私疾病には適用されない。また、共済組合の傷病手当金は、疾病後 1～3 日間は保険対象外となっている。病気休暇の対象として最も多いのは、冬場の風邪やインフルエンザ等による一日ないし二日の欠勤で治まる体調不良であると考えられる。

無給の病気等特別休暇しか与えられていない現状では、非常勤職員はそうした場合に限られた有給休暇を充てざるを得ないが、これは常勤職員との間の差別的待遇に他ならない。

全国の多くの大学において、非常勤職員にも有給の病気休暇が付与されている現在、本学におけるこうした制度の不備は到底看過できるものではない。新潟大学非常勤職員就業規則第 50 条 1-2 の改正を求める。

要求事項 4. 子の看護休暇（有給）の対象年齢の引き上げについて

「国立大学法人新潟大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程」第 26 条第 12 号、「小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子、養子、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）のために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために勤務しないことが相当であると認められる場合は、一の年において 5 日（当該子が 2 人以上の場合にあっては、10 日）の範囲内の期間」、ならびに「国立大学法人新潟大学非常勤職員就業規則」第 50 条第 2 項 8 号、「小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する非常勤職員がその子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）のために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために勤務しないことが相当であると認められる場合は、一の年度において 5 日（その養育する子が 2 人以上の場合にあっては、10 日）の範囲内の期間」における、「現在は小学校就学前まで」となっている子の対象年齢を小学 3 年生まで引き上げるよう求める。

また、上記非常勤職員就業規則同条同項同号における「子（配偶者の子を含む。）」を「子(配偶者の子，養子，特別養子縁組の監護期間中の子，養子縁組里親に委託されている子等を含む。)」と変更し、常勤職員との格差を撤廃すること。

以上