

新潟大学学長 牛木辰男 殿

2025年2月5日

教員人事ポイント制度の暫定措置（案）に関する要求書

新潟大学職員組合

中央執行委員長 逸見龍生



貴職におかれましては、日頃より本学教職員の労働条件及び労働環境の整備にご尽力いただき、厚く御礼申し上げます。

つきましては、下記の要求事項に関する団体交渉を申し入れさせていただきます。なお、交渉に先立ちまして、文書による回答及び関係資料のご提示をお願い申し上げます。

また、交渉終了後には、双方の確認印を付した交渉記録の作成についてもお願い申し上げます。

記

私ども職員組合は、令和6年12月26日付で貴職から受領した回答において、「暫定措置（案）であり、教員人事ポイント制度の改正ではありません」との形式的な説明に終始され、制度変更の具体的内容やその必要性、移行プロセス、教育研究活動への影響等について実質的な説明が全くなされなかったことに深い憂慮を表明いたします。

本制度変更は教職員の教育研究活動の根幹に関わる重要事項であり、また労働条件に直接的な影響を及ぼすものであることから、労働組合法に基づく正式な団体交渉の実施を要求してまいりました。しかしながら貴職は、「全学教員配置調整委員会での意見照会」という手続きに言及するのみで、団体交渉要求に対する具体的な回答を避けられました。さらに、事前の十分な協議や説明のないまま、経営協議会と役員会での審議を経て決定するという手続きは、教職員の意見を軽視するものと言わざるを得ません。

これらの状況を踏まえ、私どもは以下の事項を要求いたします。

第一に、制度変更の具体的内容とその必要性、期待される効果、移行プロセス、教育研究活動への影響について、具体的かつ誠実な説明を求めます。

第二に、十分な時間的余裕を持った労働組合法に基づく団体交渉の場を設定し、関係資料の提供を含め、実質的な協議の実施を求めます。

第三に、本制度変更の検討・実施にあたっては、必ず教職員を対象とした説明会を複数回開催し、出された意見に対する大学側の見解を明示した上で、それらを制度設計に具体

的にどのように反映させたのか、あるいは反映できない場合はその理由について、文書で回答することを求めます。また、経営協議会・役員会での審議内容については、審議過程での各委員の意見や判断理由を含む詳細な議事録を作成・開示し、意思決定の経緯を教職員が十分に理解できるようにすることを求めます。

私どもは、新潟県労働委員会命令（令和7年1月23日付）の趣旨を踏まえ、労使双方が相手の立場を尊重し、信頼関係の構築に努めることが重要と考えております。大学の発展と教育研究の質の向上という共通の目標に向け、建設的な対話を通じて諸課題の解決に取り組んでまいりたく存じます。

つきましては、本要求に対し、2月15日までに具体的なご回答をいただきますよう、お願い申し上げます。

以上