

新潟大学学長 牛木辰男 殿

2025年12月5日

学長交渉要求書

新潟大学職員組合

中央執行委員長 酒匂宏樹



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。

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、お願ひいたします。また、交渉前に文書による一次回答を提示するよう要求するとともに、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

- サービス残業（賃金未払いの超過勤務）の防止に向けて、以下を求める：
 1. 国立大学法人新潟大学職員給与規程における「一の給与期間」とは月のことである。超過勤務時間の計算においては、毎月に超過勤務時間を合算するよう、新潟大学の規程が定めている。以上は新潟大学職員組合の認識だが、この規程の解釈について、見解を問う。
 2. 私たちの職場でサービス残業（賃金が未払いの超過勤務）が行われているのかどうかについて、これまで調査したか、回答を求める。今後調査する予定があるのか、回答を求める。
 3. 新潟大学においてサービス残業（賃金が未払いの超過勤務）が実際に行われている。また「各勤務日ごとの超過勤務が30分未満の場合には超過勤務申請できない」という誤解も私たちの職場には存在している。以上2点は当組合の認識であるが、大学法人はどのように認識しているか、見解を問う。
 4. 超過勤務時間の計算において、事前申請及び、事後的な申請といった方法だけでなく、新潟大学就業管理システムに記録された打刻時間から算出する方法を基本とするよう要求する。厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定）は、始業・終業時刻の確認について、タイムカード・ICカード等の客観的記録を基礎とすることを求めている。
 5. 項目4で述べた時間の計算をもとにして、給与（賃金）を計算するよう要求する。職員が終業時刻をまたいで、他の教職員から業務の依頼及びメール返信等の業務をすることが当たり前のように行われている。また、終業時刻直前に他の教職員から業務を依頼されることが多々存在し、短時間のサービス残業を行うことが当たり前になっている現状がある。労働基準法第37条に定める時間外労働に対する割増賃金の支払義務に反するサービス残業を生じさせる構造的要因である。就業管理システムに記録される打刻時間の活用でこれらの未払い賃金の発生を防止できる。
 6. 終業時刻間際の業務依頼に関する運用ルールを策定し、周知すること。
 7. 事前申請・事後申請による方法と打刻時間に乖離が生じた場合の取扱いについて、労働者に不利益とならない運用基準を定めること。
 8. 始業時の打刻時間の前にも、業務の準備がなされていて、その時間も労働時間に加えるべ

きである。また、終業時の打刻時間後に、端末の電源を切ることなど、労働時間に加えるべき作業時間があるはずである。項目4および項目5の実現は最低限実現されるべきレベル未満の控えめな要求であることを申し添える。

9. 上記4、5による制度変更を行なった上で、全教職員がよく理解できるように通知することを要求する。
 10. 上記4、5の要求が実施された場合、以下の効果が期待できることを申し添える。
 - (1) 超過勤務時間の算定業務の自動化
 - (2) 労働基準監督署等から労働基準法第37条（割増賃金）違反として、是正勧告をうけるリスクの回避
- 非常勤職員の処遇改善に向けて、以下を求める：
 1. 同一労働同一賃金の原則を本学も方針として受け入れるのかどうか、学長の見解を問う。2024年2月の団体交渉では、当組合から同一の質問を行ったが、回答が得られなかった。明確な回答を求める。同一労働同一賃金の原則はパートタイム・有期雇用労働法第8条・第9条などに反映されていることを申し添える。
 2. 補助業務に留まらない業務に携わっている非常勤の事務職員の例を、当組合は、数多く把握している。本学において、補助業務に留まらない非常勤職員がいるという認識を学長・理事が持っているのか、その見解を問う。
 3. 同一労働同一賃金という原則が本学で実際に守られていると考えているのかどうか、見解を問う。
 4. 非常勤職員就業規則の別表第一に記されている時間給額の大幅な増額を求める。現在の時間給額が新潟地方最低賃金と同額となってしまっている。役員会等で来年度の時間給額を100円上げることが検討されていると承知しているが、高い物価に見合うものではない。近年の高い物価上昇率を考慮に入れた上で再設定することを要求する。
 5. 非常勤職員就業規則の別表第一が適用される職員の給与（賃金）について、次年度を待たず、時給額増を直ちに実行するよう要求する。
 6. 非常勤職員就業規則の別表第一が適用されない非常勤職員の時給の大幅な増額を直ちに実行するよう要求する。別表第一に掲げる額を適用しない非常勤職員で一般職本給表（一）を準用して時間給額が計算されている職員がいる。そのうち経験年数が増えているのに、号給が留め置かれている職員がいる。長年、新潟大学に勤務している実績を鑑み支給基準となる号給を上げようとする。
 7. 勤勉手当・期末手当・住居手当・扶養手当・退職手当などの諸手当を非常勤職員にも支給するよう求める。
 8. 各種の特別休暇を非常勤職員も取得できるように制度を改正するよう求める。常勤職員が有給で取得できる病気休暇等の特別休暇を非常勤職員も常勤職員と同等に取得できるような改正も求める。
 - 新年俸制教員の処遇改善に向けて以下を求める：
 1. 新年俸制業績評価の運用について下記の資料を要求する。2023年（令和5年）2月に当組合へ、新年俸制教員の業績評価の評価区分についての資料を送付していただいた。2023年（令和5年）年2月に提供された資料では「その他」に区分される教員が多く、その内容の精査ができなかった。「その他」として合算するのではなく、個人が特定されない範囲で細分化した資料の作成を求める。また令和5年度以降の業績評価の運用についての資料を求める。：令和2年度から資料を作成できる直近の年度まで、各学系、各研究所等に属する新年俸制教員の業績評価について「A評価以上」「B評価」「C評価以下」ごとの人数を

一覧表にした資料。

2. 令和2年度業績評価および令和3年度業績評価において、A評価以上を得た教員の割合が、学系ごとに大きく異なることが、過去に提供された資料で判明している。分野ごとの性質（分野全体として研究者一人当たりの論文執筆数、博士号を取得することの難易度、研究集会での発表が学術業績の中心として認識されている分野であるかどうか、などの性質）を業績評価において考慮しているのかどうか回答を求める。過去の団体交渉での回答は意味を成していなかったので、改めて、誠実な回答を求める。
 3. 学術界に競争的な原理が持ち込まれた場合に、長期的な視点に立った研究が行われにくくなるという懸念を当組合は抱いている。この懸念について、学長の見解を求める。
 4. 業績評価により各年度ごとの仮定昇給号給数が決定される。過去に確定した業績評価は特別な事情がない限りは変更されない。それにもかかわらず、昇給が3年に一度しか行われないように定められている。規程をそのように定めた理由について、過去の団体交渉で回答を求めたが、回答は意味を成していなかった。改めて、誠実な回答を求める。
 5. 仮定昇給号給数を昇給号給数に改め、毎年、昇給するように制度の変更を要求する。
 6. 新年俸制教員の年俸給の計算においても教育職本給表（一）が活用されている。各教員は教育職本給表（一）に位置付けられており、自身の賃金（給与）がどのように決定されているのかを把握するため、また業績評価の結果が賃金に反映されているのか自身で確認するためにはその位置付けを知る必要がある。給与明細の紙面上で、教育職本給表（一）での位置付けを明示することを要求する。
- 学長選考に関係する本学の運営について説明を求めるため以下を求める：
1. 2025年（令和7年）9月25日の学長選考・監察会議において3名の学長選考候補者の中から1名の学長候補者が指名された。学内の常勤教職員、役員による意向投票において得票第一で過半数の票を獲得した学長選考候補者が指名されなかった。教育研究の健全な発展のためには、大学の自律性が重要である。大学の自律的な運営のためには、学長の選考においても、教職員の意思の尊重が重要であると当組合は考えている。この点について学長の見解を問う。
 2. 2025年に行われた学長候補者選考について、学長選考・監察会議から公表された資料としては9月25日の学長選考・監察会議の議事概要があるが、公的組織の重要事項を決定する会議の内容を説明する資料としては不十分であると当組合は考えている。9名の委員による3回の投票の内訳はない、また5時間28分の会議であったにもかかわらず、委員（9名）の意見の欄にはわずかな記述しかない。11月26日に発表された「学長候補者の選定について」という文書でもこの状況に変化はない。上記の公開資料が、公的組織の重要事項を決定する会議の内容を説明するものとして十分であると考えているか否か、学長の見解を問う。
 3. 経営協議会は学長選考・監察会議委員の半数を選出するなど、学長候補者選考において大きな影響力を持っている。経営協議会の運営は国立大学法人法第20条に基づき、新潟大学基本規則において定められている。また、学長裁定による「経営協議会の学外委員の選考方針について」および「経営協議会の運営方針について」が存在する。しかし、これらの条文・文書のみでは、経営協議会委員の選出が実際にどのように行われているのか理解することは不可能である。(1) 経営協議会学外委員の選出が、具体的にどのような手続きで行われているのか説明すること。(2) 新潟大学基本規則第15条の13において「別に定める」とされている事項について、当該規定以外に存在するか否かを回答すること。(3) 存在する場合には、当該規定を公表すること。
 4. 国立大学法人法第20条第2項第3号は、経営協議会の委員のうち学外委員の選任にあた

り、教育研究評議会の意見を聞くことを義務付けている。現在の経営協議会学外委員の選任にあたり、教育研究評議会の意見を聴取したか否かを回答すること。いつ、どの教育研究評議会において意見聴取を行ったか、議題として審議したのか、報告事項として扱ったのか、教育研究評議会からどのような意見が出されたか、回答すること。また、意見聴取を行っていない場合は、その理由を説明すること。

5. 染矢理事が学長に任命される場合の2月以降の大学の運営において、学内教職員の意見を尊重するのかどうかを問う。今後、行われる新潟大学の重要事項の決定をする前に、教職員が参加できる集会を開催するよう要求する。

- 人事ポイント制について、以下を求める：

1. 制度の目的と制度の設計、実際の運用について、学長・理事が教職員に説明する集会を実施するよう要求する。
2. 2025年3月に行われた団体交渉で人事ポイントの貸し借りについて理事から言及があった。その後、資料の提供を求めたが、提供された資料は教職員が理解できるものではなかった。貸し借りの元となる約束はどのような内容で、学内のどの組織とどの組織の間で取り交わされ、実際にやり取りされているのが何ポイントなのか説明を求める。

以上