

2015年11月27日

広島大学理事（財務・総務担当）  
松ヶ迫 和峰 様

広島大学教職員組合  
執行委員長 難波 博孝

## 学術院・ユニットの所属確認に関する要求

貴職の日頃の奮闘と当組合活動へのご理解・ご協力に敬意を表します。

さて、現在、大学教員個人に対して、平成27年11月19日付けで、予定の所属ユニット名が記載された「学術院・ユニットの創設に伴う所属ユニットの確認等について」が配付され、「所属ユニットの変更を希望する場合は、裏面のユニット一覧をご確認の上、希望するユニット及び内訳の区分を記載の上、12月4日（金）までに、所属部局等の人事担当部署までご連絡いただきますようお願いいたします」との要請が為されています。

この件について、下記のように要求します。

つきましては、2015年12月3日（木）12:00までの文書回答をお願いします。

### 記

#### 1. 学術院・ユニットにおける所属ユニットの決定については、大学教員個人からの同意を得ることを要求します。

貴職からの平成27年10月29日付け「10月29日団体交渉における交渉事項等の要求について（回答）」で回答をいただいたように、学術院・ユニットへの移行は職員任免規則第13条に定める「配置換」であり、重要な労働条件の変更に当たります。

労働条件の変更については、労働契約法第8条で「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と定めており、学術院・ユニットへの移行及び所属ユニットの決定に当たっては教員の同意が必要となります。

#### 2. 12月4日（金）までに所属ユニットの変更希望が出されないことを以って、「学術院・ユニットの創設に伴う所属ユニットの確認等について」に記載された予定の所属ユニットに該当教員が同意（黙示の同意）したと見做さないこと、及び、そのことを大学教員へ周知することを要求します。

労働条件変更に伴う労働者の同意については、最高裁を含む多くの判決において「労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する」ことが必要とされています。そして、労働者の自由な意思が働いていると言えるためには、労働条件変更について使用者から十分な情報提供と説明が行なわれ、労働者が変更内容を十分に理解した上で意思表示を行なっていることが要件となります。

この度の学術院・ユニットについては、一定の情報提供は行なわれているものの、決して充分とは言えず、大学教員がその内容を十分に理解しているとは言えません。それ故、ほとんどの大学教員が移行に関する不安を抱え、多くの疑問を有しています。

また、黙示の同意に関しては、最高裁を含め多くの判決において安易な認定を否定しています。

例えば、最高裁の上告棄却によって会社側敗訴が確定した中根製作所賃金請求事件の場合では、「給料袋に減額後の給与を明示し、意見があれば会社に対して申し出て欲しい旨を記載した通知書を同封し、その後労働者から異議を述べられたことがない故に労働者は同意していた」との会社側主張に対し、「異議を述べなかったことをもって同意したものということはできない」との判決が出ています。つまり、会社側が主張する黙示の同意については「労働者の自由な意思に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在」しないということです。

この度の「学術院・ユニットの創設に伴う所属ユニットの確認等について」における「所属ユニットの変更を希望する場合は、…… 所属部局等の人事担当部署までご連絡いただきますようお願いいたします」は、上記中根製作所賃金請求事件の会社側方法と同様であり、したがって、12月4日（金）までに所属ユニットの変更希望が出されないことを以って、「学術院・ユニットの創設に伴う所属ユニットの確認等について」に記載された予定の所属ユニットに該当教員が同意（黙示の同意）したと見做すことは出来ません。

なお、この問題は大学教員全体へ関わるものであり、当組合への回答とは別に、大学教員全員への周知が必要です。

以 上