

2016年 3月 1日

広島大学長  
越智 光夫 様

広島大学教職員組合  
執行委員長 難波 博孝

## 学術院とユニットに関する要求

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、大学教員の学術院への配置換とユニットグルーピングに関し、下記を要求します。  
つきましては、2016年3月11日（金）までに文書で回答をお願いします。

### 記

#### 1. 学術院に関する規則の公開と周知を要求します。

2016年4月1日に学術院が創設される予定です。また、この間、大学教員の学術院への配置換について教員個人から同意を得、あるいは、教育研究評議会で配置換審査が行なわれています。

この学術院の設置及び運営については規則として制定することが必要であり、したがって、当該規則は当然に制定されているものと考えます。この規則の公開と周知を要求します。

なお、当該規則が未だ制定されていない場合、大学教員に対する学術院への配置換の同意確認や教育研究評議会での配置換審査は何に基づいて行なわれたのかを説明して下さい。

#### 2. 学術院創設後の大学教員の個人評価について、いつ、どこで、誰が、何にもとづいて、どのように行なうのか、これらのことを示すことを要求します。

#### 3. 学術院への配置換の後、主たる配属先の変更（実質的変更を含む）については該当教員の同意を得ることを要求します。

労働基準法第15条（労働条件の明示）に関する規則第5条では、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」は使用者が労働者に対して書面で明示すべき事項と規定しています。

また、労働契約法第8条では「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」と規定しています。

したがって、主たる配属先の変更は重要な労働条件の変更に該当し、労働者の同意を得ることが必要です。

**4. 大学教員との個別合意事項に関する変更については、該当教員の同意を得ることを要求します。**

労働契約法第7条では「労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない」と規定しており、労使の個別合意内容は、それが法令違反や就業規則で定める基準に達しないものでない限り、当該個別合意内容が就業規則に優先します。

更に、同法第8条では「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」と規定しています。

したがって、大学教員との個別合意事項の変更には該当する教員の同意が必要です。

**5. ユニットグルーピングの変更に関する手続き及び決裁方法を文書化し、周知することを要求します。**

2015年12月16日の当組合と大学との意見交換会では一定の説明を受けましたが、より具体的な内容で文書化し、周知することが必要と考えます。

以 上