

2016年 6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

人事異動に関する就業規則改定等の要求

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、標記について下記を要求しますので、2016年6月15日（水）までの文書回答をお願いします。

記

I. 要求事項

1. 就業規則第12条（異動）に以下の条文を追加することを要求する。

- (1)「異動を命ずる場合は職員の事情を考慮する」旨の条文
- (2)「異動を命ずる場合は、原則として発令日の30日前までに内示する」旨の条文

2. 教職員の「研修」については、その実態が就業規則第12条に規定する異動に該当するか否かの正確な判断を行ない、当該異動に該当する場合は就業規則に則った運用を行なうことを要求する。

3. 人事異動により変更となる労働条件及び適用が変更になる給与制度等について、事前の「打診」の段階で本人へ十分に説明することを要求する。

II. 要求事項に関する説明

1. 「1. 就業規則第12条（異動）に以下の条文を追加することを要求する」の「(1)『異動を命ずる場合は職員の事情を考慮する』旨の条文」について

- (1)異動は労働条件や職場環境等の変更を伴ない、労働者の心身等に大きな影響を与える。

異動は労働条件や職場環境及び人間関係等の変更を伴うものであり、場合によれば労働者の心身に多大な影響を与える可能性が存在している。異動をきっかけに「うつ病」等を発症することも珍しいことではない。

また、労働者はそれぞれに個別の生活や家庭等を営んでおり、そこには使用者が把握して

いない諸事情も存在する。

したがって、労働者の心身や生活や家庭等に重大な影響を与える可能性がある異動については、安易に考えられるべきではなく、使用者が異動の方針案を持った際には対象となる労働者に異動の必要性や異動先の職務等を説明し、そして、労働者が有する諸事情や異動への思い等を確認して、適切な対処を行なうことが求められる。その際、労働者の有する諸事情を考慮するのは当然のことと言える。

(2) 最高裁判決「東亜ペイント事件」(S61. 7. 14) に関連して

標記の最高裁判決は、近年までの判決の枠組みとなっているものであるが、転勤命令権は無制約ではないとして、以下の①～③のいずれかに該当すれば権利濫用になるとしている。

- ① 転勤命令につき業務上の必要性がない場合
- ② 業務上の必要性がある場合であっても、転勤命令が他の不当な動機・目的の場合
- ③ 労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる場合

そうであれば、勤務地の変更を伴う異動（転勤）について、使用者は、対象労働者に対して「業務上の必要性」と「異動の目的」を丁寧に説明し、異動により対象労働者がどのような「不利益」を被るかを認識する必要がある。

(3) 労働者の個別事情とワークライフバランスへの配慮について

平成 13 年に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、「育児・介護休業法」と言う）が改定され、その第 26 条（労働者の配置に関する配慮）は次のように規定している。

第 26 条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしてようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

また、平成 19 年に制定された労働契約法第 3 条（労働契約の原則）第 3 項は次のように規定している。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

平成 14 年 12 月 27 日の「明治図書出版事件」における東京地裁判決は、子供 2 人が重症アトピー性皮膚炎のため週 2 回通院している男性労働者の東京から大阪への配転を「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」と判断したが、当該判決はこの育児・介護休業法の第 26 条を考慮したものと考えられる。また別に、病気や介護の必要な家族がいる労働者に対する配転命令が同 26 条の配慮を十分に尽くさなかったとして無効としたネスレ日本事件・大阪高裁 H18. 4. 14 があり、同旨の判決に N T T 西日本事件（大阪高裁 H21. 1. 15）、N T T 東日本事件（札幌高裁 H21. 3. 26）がある。

この二つの法律を受け、これら近年の判決は、上述の「東亜ペイント事件」の最高裁判決と比較して労働者の個別事情とワークライフバランスへの配慮をより重視するものとなって

おり、それはまた、時代の流れと社会的な要請でもある。

(4)念の為に述べるが、「異動を命ずる場合は職員の事情を考慮する」ことは、その必然として、「異動の内示」より前に、対象労働者へ「異動の打診」を行なうことを意味する。

なお、弘前大学、茨城大学、金沢大学、岡山大学において同趣旨の条文が就業規則に規定されているので、参考に添付する。

2. 「1. 就業規則第 12 条（異動）に以下の条文を追加することを要求する」の「(2)『異動を命ずる場合は、原則として発令日の 30 日前までに内示する』旨の条文」について

ここで「内示」とは、実質的な決定通知を意味するものとして使用している。

言うまでもないことだが、労働者はそれぞれの担当業務を有し、継続している。異動となれば、自らのこれまでの業務や課題等を別の者に引き継ぎ、そして、異動先においては新たに担当する業務や課題等を逆に引き継がなければならない。

また、附属学校教員の場合は、児童・生徒や保護者等との間で抱えている懸案の問題等を後任者へ引き継ぎ、その旨を関係する児童・生徒や保護者等へ説明する必要性も存在する。

更に、勤務地が変更になる転勤の場合には、転勤に関する検討時間、転勤の準備（通勤手段の確定・確保を含む）、場合によれば新たな住居探しと引っ越し、また、特別な家庭の事情がある場合の対応や調整等といったものが必要になる。

これらを総合的に考慮すれば、発令日（実際の移動日）の 30 日前でも決して十分な時間と言うことはできず、最低限でも「発令日の 30 日前までに内示」すべきであると考ええる。

3. 「2. 教職員の『研修』については、その実態が就業規則第 12 条に規定する異動に該当するか否かの正確な判断を行ない、当該異動に該当する場合は就業規則に則った運用を行なうことを要求する」について

一般的に「研修」とは、人事異動の範疇とは別の範疇で使用される用語であり、研修の実態により人事異動に該当する場合とそうでない場合とがある。

この「研修」を、その目的と方法及び就労期間で整理すると、次のようになる。

(1) 出向

他組織・団体等で就業し、そこで知識や技能等を修得する場合は、出向になる。

(2) 配置換

同一勤務地内の他の部署または広島大学内の他の勤務地において比較的長期にわたって就業し、そこで知識や技能等を修得する場合は、配置換になる。

この場合、前者は配置転換であり、後者は転勤である。

なお、「比較的長期」とは 2 週間程度を超える期間のものを指す。2 週間程度を超える場合、それは一時的とは言えず、常態的なものと考ええる。

(3) 出張

他組織・団体等または広島大学内の他の部署において一時的に就業し、そこで知識や技

能等を修得する場合は、出張になる。

なお、「一時的」とは1～2週間程度までの期間を指す。

広島大学において多くの「研修」が行なわれているが、その中には「人事異動」に該当するものも存在している。

広島大学職員研修規則の第5条（職員の責務）第1項には、「職員は、職務の遂行に必要な知識又は技能等を修得するために実施される各種の研修の受講を命じられた場合には、これを受講しなければならない」と規定している。つまり、「研修」命令には従う義務があるというわけである。確かに、一般的には「研修」は労働者本人の成長（知識・能力等のアップ）のために行なわれるものであるから、余ほどの事情が無い限り本人が断ることはなく、また、断ることが難しい状況に置かれる。

それでは、「研修」名目で行なわれるものの実質が「人事異動」である場合にはどのような問題が生じることになるのか。

そこでは、「研修」であるから「職員は、…… 受講しなければなら」ず、そして、上記1の「(1)『異動を命ずる場合は職員の事情を考慮する』旨の条文」追加要求に関する説明で述べた「異動は労働条件や職場環境等の変更を伴ない、労働者の心身等に大きな影響を与える」問題も、最高裁判決「東亜ペイント事件」の権利濫用問題も、「労働者の個別事情とワークライフバランスへの配慮」問題とそれに関連する判決も、そして更に、就業規則の異動に関する規定も、すべて無関係なものとして埒外に置かれることになる。つまり、「研修」を隠れ蓑にした違法行為と労働者の隷属にほかならない。

それ故、広島大学で行なわれている「研修」が実態として如何なるものであるかを把握し、その「研修」が人事異動に該当する場合には就業規則の条文に則らねばならないことを、周知、徹底することが必要である。

4. 「3. 人事異動により変更となる労働条件及び適用が変更になる給与制度等について、事前の『打診』の段階で本人へ十分に説明することを要求する」について

異動により変更となる労働条件や適用が変更になる給与制度等について、異動の対象となる労働者へまったく説明が行なわれていないと考えているものではない。問題は、それらの説明が不十分である事実が多く存在する点であり、そして、それらの説明は事前の「打診」段階で行なわれる必要がある点である。

とりわけ勤務地が変更になる異動（転勤）の場合は、異動先での職務内容や労働環境等の説明は勿論のこと、合わせて、通勤手当や住居手当・単身赴任手当等の給与制度についても適用がどのように変更になるかを正確に、かつ十分に説明すべきである。例えば、通勤について言えば、どのような通勤経路とするか、通勤手段はどうするか、通勤時間はどの程度になり、その場合の通勤手当はいくらになるかといった問題は現実的な不可欠なものである。住居手当・単身赴任手当については、通勤時間がそれなりの長時間になる場合、現在の住居から通勤するか、それとも住居を引っ越すか、家族と別居するかといった問題を、住居手当はいくらになるか、単身赴任手当は出るのかといった点を含めて検討し、対応を判断するようになる。

例えば、費用的に新幹線を利用できるか否か、あるいは、高速道路を利用できるか否か、別

居した場合の費用増はどの程度になり、生活を維持できるか否か、また、高齢となった親や学校を変更せざるを得ない子供や仕事を辞めざるを得ない配偶者と一緒に転居するか否かといった問題は、労働者及び家族の生活に大きな影響を与えるものである。

人事異動とは、これらの諸問題が総合的に関係するところのものであり、労働者はそれらを総合的に勘案して異動を検討するのであって、それ故、これらの変更となる労働条件や適用給与制度等については、「打診」の段階で対象労働者へ丁寧に説明することが必要なのである。

Ⅲ. 添付資料

(1) 参考資料：国立大学法人弘前大学、同茨城大学、同金沢大学、同岡山大学の就業規則の一部

以 上