

## 概 要

長崎県労委令和2年(不)第1号事件

申立人	X組合
被申立人	佐世保市
申立年月日	令和2年5月14日
審査状況	委員調査 8回、 審問 1回
事案の概要	申立人X（以下「X組合」という）が令和2年3月16日付けで被申立人佐世保市（以下「市」という。）に対し団体交渉を申し入れたところ、市が管理運営事項であることを理由に団体交渉を拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するかどうか争われた事件。
(争点)	<ol style="list-style-type: none"> <li>「佐世保市子育て支援センター（佐世保市立保育所）の3か所から2か所への見直し」に関する令和2年3月16日付けの団体交渉申入れに対する市の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。 (争点1)</li> <li>「環境部（廃棄物指導課・廃棄物減量推進課）の組織改編にかかる清掃指導員の減員」に関する令和2年3月16日付けの団体交渉申入れに対する市の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。 (争点2)</li> </ol>
(請求内容)	<p>〔命令書 p2～3〕</p> <p>(申立人が求める救済内容の要旨)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>市は、X組合が令和2年3月16日付けで申し入れた「佐世保市立中部子育て支援センター（大黒保育所）の民間委託による人員体制について」及び「佐世保市環境部の組織再編に伴う現業職員の減員について」に関する団体交渉を、管理運営事項を理由に拒否してはならない。</li> <li>文書揭示</li> </ol> <p>〔命令書 p3〕</p>
命令要旨	<p>【主文】(要旨)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>市は、X組合に対し、本命令書受領の日から2週間以内に、以下の文書を交付しなければならない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>貴組合が当市に対して令和2年3月16日付けで申し入れた「佐世保市子育て支援センター（佐世保市立保育所）の3か所から2か所への見直し」及び「環境部（廃棄物指導課・廃棄物減量推進課）の組織改編にかかる清掃指導員の減員」についての団体交渉に当市がそれぞれ管理運営事項に当たるとして応じなかったことが、長崎県労働委員会から不当労働行為に該当すると認定されました。今後は、このような行為を繰り返さないようにいたします。</li> </ul> </li> </ol> <p>〔命令書 p1～2〕</p>

## 【判断】（要旨）

### 1 該当組合員に対する労組法の適用について

#### (1) 用務調理員に対する労組法の適用

大黒保育所に勤務する用務調理員は、地方公務員法第57条の「単なる労務に雇用される者」に該当するものとして、地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公労法」という。）附則第5項の規定の適用を受ける。

労働関係については同法第4条により規定され、団体交渉については、同法第7条により一定程度認められているものの、同条但書により「地方公営企業等の管理及び運営に関する事項は団体交渉の対象とすることができない。」とされている。

#### (2) 清掃指導員に対する労組法の適用

環境部に勤務する清掃指導員も、大黒保育所の用務調理員と同様に、地公労法等の適用を受ける。

〔命令書 p30～31〕

### 2 地方公共団体の管理運営事項について

管理運営事項であっても、その処理の結果が職員の労働条件等に関連する事項に影響を及ぼす限りにおいて団体交渉事項となり、それに関して団体交渉を拒めば、団体交渉義務違反の問題が生じ得るのであり、争点1及び争点2は、管理運営事項の処理の結果と労働条件の変更との兼ね合いにおいて判断されなければならない。

〔命令書 p31～33〕

### 3 争点1（市立保育所）

#### (1) 市の提案に団体交渉事項は含まれているか

市の提案の処理により、少なくとも大黒保育所勤務の用務調理員の配置換えが確実視されており、配置換えに伴って労働条件が変わる可能性は大きく、また、存続する2保育所の保育士及び用務調理員の完全週休2日制実施も確実視されるものであったから、その範囲で団体交渉事項の存することが認められた。

#### (2) 平成31年2月18日まで実施された団体交渉

平成31年2月18日まで実施された団体交渉は、団体交渉事項たる労働条件変更等の事項にまで至らなかったことから、「継続案件としたい」旨の市の提案をX組合が了承して、継続案件とされたことはやむを得ないことであり、その後再開される団体交渉によってその目的の達成が期待される場所であった。

#### (3) 継続案件とされてから令和元年12月6日付けの見直しまで

この間、団体交渉事項が存する状況にあることは、継続案件とされる前と同様であったが、団体交渉は行われず、その原因が自ら再開しようとせず、X組合の申入れにも応じようとする市姿勢にあることは明らかであったから、市の団体交渉拒否と解する外ない。

(4) 令和元年12月6日付け見直しから本件救済申立てまで

令和元年12月6日付け見直しでは、「用務調理員の完全週休2日制の実施」の記載が削除されていたが、内容的にはこの段階で削除する理由のないものであった。

(1)の市の提案において必要と認められる団体交渉は、内容の一部に見直しが行われた令和元年12月6日付けの案においても変わるものではなく、団体交渉事項が存在するという状況は、その前までと変わりはないのであり、この間に団体交渉が開催されなかったことについても市の団体交渉拒否と解する外ない。

(5) 本件救済申立て以後

本件救済申立ての時点における団体交渉事項は、用務調理員の配置転換に伴って変更する可能性のある労働条件と完全週休2日制の実施に伴って変更される労働時間であったが、前者については令和3年4月1日に提案が実施され、提案に纏わる労働条件等が明らかとなり、後者については令和3年2月24日の団体交渉によって妥結したことから、団体交渉事項の存在は解消し、団体交渉を行う必要はなくなった。

[命令書 p33~35]

4 争点2 (環境部)

(1) 市の提案に団体交渉事項は含まれているか

清掃指導員の減員は管理運営事項であるとしても、その執行により、減員となる職員が負担していた業務は他の職員の負担に移行する可能性があり、その限りで団体交渉事項が存すると認められる。市は、組織改編により業務の効率化を図り、減員となる職員が負担していた業務を吸収することを計画していると推測できないではないが、効率化の内容や方法を含めて団体交渉事項といわなければならない。

(2) 令和元年12月6日の事務折衝から翌2年3月末日まで

組織改編が実施された令和2年4月1日までの間においては、X組合が質問や団体交渉申入れの文書を提出し、市が文書ないし事務折衝で回答することが行われたことが認められるが、その折衝は団体交渉ではなく、それによって団体交渉事項が解消することはなかったことから、団体交渉事項が存在するという状況が令和2年3月末日までに解消したと認めることはできない。

(3) 本案件の実施以後

新設の不適正処理事案対策室に配された3名について、労働条件に変更が生じたと認められるか否かは、X組合の主張する業務の変更が清掃指導員の業務の軽微な変更過ぎないか否か、勤務時間に影響を及ぼすか否かによって判断するのを相当と思料された。

業務の変更については、従前の業務の範囲内の軽微な追加過ぎないと解するのを相当と思料された。また、勤務時間に影響を及ぼすか否かについては、勤務時間が増加したか否かは実績の積重ねが決め手になるというべきところ、当委員会の令和4年8月22日の審理においてX組

合が勤務時間の増加の立証をしないことが確定したことにより、労働条件の変更といえるほどの勤務時間の増加はないということで決着した。

したがって、団体交渉事項が存在するという状況は、遅くとも令和4年8月22日の時点では解消していたと解するのが相当である。

[命令書 p35~37]

5 団体交渉正常化の道筋について

X組合が求める団体交渉の必要性はすでに解消したと認められるが、管理運営事項とこれに密接な関連性を有する勤務・労働条件に関する団体交渉の必要性については、労使の考え方が妥協の余地のない程度に厳しく対立したままであり、これを放置すると同様なし類似の事案において本件と同様の争いが蒸し返される可能性が大きいと危惧されることから、当委員会は、本件を解決し団体交渉正常化の道筋を立てるべく、市に対し、主文のとおり命ずるのを相当と判断する。

[命令書 p37]