

平成19年4月27日判決言渡・同日原本領収

平成18年（行ウ）第18号 労働委員会救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 平成19年2月6日

判 決

原	告	松戸市
被	告	千葉県
同代表者兼処分行政庁		千葉県労働委員会
被告補助参加人		松戸市現業職員労働組合

主 文

- 1 処分行政庁が原告に対して、平成18年3月3日付でなした千労委平成15年（不）第3号事件についての命令のうち被告補助参加人に対して別紙記載の内容の文書の交付を命ずる部分を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とし、参加によって生じた費用は被告補助参加人の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

主文第1項に同旨

第2 事案の概要

本件は、処分行政庁が、原告に対し、平成18年3月3日、被告補助参加人の処分行政庁に対する不当労働行為救済申立事件（平成15年（不）第3号事件）について、①平成15年4月から実施された松戸市立小学校給食調理業務（以下「小学校給食調理業務」という。）の民間委託の労働条件に関する団体交渉及び②平成16年4月から実施された松戸市北山会館斎場（以下「北山会館」という。）業務の民間委託についての労働条件に関する団体交渉が、労働組合法7条2号に該当する団体交渉義務に反する不当労働行為であるとして、別紙記載の内容の文書を被告補助参加人の代表者に手交することを命じる旨の救済命令（以下「本件救済命令」という。）を発したところ、原告が、本件救済命令には事実誤認と法令の解釈適用に誤りがあり違法であるなどと主張して、本件救済命令の取消しを求めている事案である。

1 関係法令

- (1) 地方公務員法57条は、職員のうち、公立学校（学校教育法に規定する公立学校をいう。）の教職員（同法に規定する校長、教員及び事務職員をいう。）、単純な労務に雇用される者その他その職務と責任の特殊性に基づいてこの法律に対する特例を必要とするものについては、別に法律で定める旨を規定している。
- (2) 地方公営企業等の労働関係に関する法律（平成15年法律第119号による改正前のもの。以下「法」という。）附則5条は、地方公務員法57条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であって、法3条2項の職員（地方公営企業に勤務する一般職に属する地方公務員）以外のものに係る労働関係その他身分取扱について、法7条の規定を準用するものと定めている。

法7条は、本文において、法13条2項に規定するもののほか、職員に関する①賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項②昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項③労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項④①ないし③に掲げるもののほか、労働条件に関する事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる旨を定め、ただし書において、地方公営企業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旨を定めている。

2 前提事実（末尾に証拠等の記載のない事実は、当事者間に争いがないか、明らかに争わない事実である。）

(1) 被告補助参加人は、原告の職員のうち、地方公務員法57条に規定する単純な業務に雇用される一般職に属する者を組合員として、平成2年5月25日に結成された労働組合である。

(2) 小学校給食調理業務の民間委託について

ア 被告補助参加人と松戸市教育委員会（以下「市教委」という。）とは、従来、松戸市立小・中・高等学校及び幼稚園に勤務する給食調理員及び用務員の労働条件に関して団体交渉をし、又は協議を行い、小学校の給食調理員（以下「調理員」という。）の配置基準については、市教委が翌年度分を配置基準案として提案し、事務折衝を重ねた上で、年度末の団体交渉で合意・決定し、合意書を締結してきた。

市教委から協議事項を提案する場合は、通常、市教委は、団体交渉に先だって行われる事務折衝で提案内容についての概略説明を行い、その後の団体交渉で具体的に提案していた。

イ 市教委は、原告の行財政運営方針を受け、事務事業の見直しや効率的行政の運営に努めてきたことなどの背景を踏まえるとともに、児童数の将来にわたる構造的な減少傾向及び市財政が逼迫していること等を踏まえた上で、各小学校で調理員により行っている給食調理業務を、平成15年4月から、退職する調理員の人数に応じて、民間委託すること（以下「本件調理業務委託」という。）を計画した。

ウ 市教委は、平成15年度から、4小学校で本件調理業務委託を実施した。

(3) 北山会館の業務の民間委託について

ア 北山会館は、従来原告が運営してきた施設であり、その業務には斎場業務（火葬炉操作・収骨作業等）及び会館業務（予約・窓口業務等）の2部門がある。

イ 原告は、平成15年1月22日、行財政改革の一層の推進と松戸市第2次実施計画の進捗を支援するため、助役及び本部長級職員で構成し、松戸市行財政改革計画の立案等を所掌する行財政改革推進本部を設置した。また、同日、同本部の下部組織として、財務本部企画管理室長らを構成員とする行財政改革委員会を設置した。さらに、原告は、学識経験者等を委員とする松戸市行財政改革専門家会議を設置し、行財政改革計画の策定に関して、意見・提言を得ていくこととし、同年9月29日、行財政改革計画の案を決定した。

ウ 平成15年9月30日、上記行財政改革委員会は、被告補助参加人に対し、行

財政改革計画案に関する第1回説明会を開催した。説明会の開催趣旨は、同委員会の検討内容の一つである「総人件費の抑制」の中の「事業方策の変更（事業の合理化）」において、職員の労働条件に関連があると思われる事柄について検討が進められていることから、被告補助参加人に早期に知らせることにあった。この説明会において同委員会が提示した事業方策の検討の資料に、事業の合理化（委託化）の検討対象として北山会館が挙げられていた。

エ 原告は、平成16年度から、北山会館の業務のうち、斎場業務の民間委託（以下「本件斎場業務委託」という。）を実施した。

(4) 本件救済命令に至る審理について

ア 被告補助参加人は、処分行政庁に対し、平成15年11月4日、原告との本件調理業務委託に関する団体交渉等につき、不当労働行為救済申立てを行った。

イ 被告補助参加人は、処分行政庁に対し、平成15年12月15日付けの「不当労働行為救済追加申立書」をもって、原告との本件斎場業務委託に関する団体交渉についても誠実な団体交渉等の救済申立てを行った。

ウ 被告補助参加人は、処分行政庁に対し、平成16年4月19日付けの「救済申立の趣旨変更の申立」と題する書面をもって、原告との本件斎場業務委託に関する団体交渉について不法行為に基づく損害賠償の救済申立てを行った。

3 争点

- (1) 本件調理業務委託に関する団体交渉で、団体交渉義務違反があったか。
- (2) 本件斎場業務委託に関する団体交渉で、団体交渉義務違反があったか。
- (3) 本件救済命令のうち、本件斎場業務委託に係る部分が、申立の趣旨の範囲外ないし審理不尽に当たるものであるか。

4 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1)について

(原告の主張)

法令上、管理及び運営に関する事項（以下「管理運営事項」という。）は団体交渉の対象とすることができないにもかかわらず、被告補助参加人は、原告との本件調理業務委託に関する団体交渉において、専ら管理運営事項である本件調理業務委託そのものに反対する主張を繰り返すだけで、本件調理業務委託に伴う労働条件の変更について交渉に入ることを自ら拒否していた。

それゆえ、原告と被告補助参加人間で十分な交渉がなかったことを団体交渉義務違反ということはできない。

(被告の主張)

たとえ管理運営事項であっても、本件調理業務委託のように労働条件に関連する場合には、団体交渉の対象になる。

そして、本件の一連の団体交渉では本件調理業務委託そのものと委託後の勤務条件双方が交渉事項になっていたが、市教委は委託そのものにつき何ら具体的説明をせず、組合の要求に対するまともな回答もせず、民間委託交渉の時間切れを狙って労働条件の交渉を犠牲にする方針を貫いたものであり、このような団体交渉が不誠実団交であることは明らかである。

(2) 争点(2)について

(原告の主張)

被告補助参加人は、当初は管理運営事項たる本件斎場業務委託の是非そのものを交渉事項としており、これは団体交渉の対象にならないし、平成16年3月ころに異動等の労働条件に関する協議が開始された後は、原告が努力して一応の進展があったので、団体交渉義務違反があったとはいえない。

(被告の主張)

たとえ、管理運営事項であっても、本件斎場業務委託のように労働条件に関連する場合には、団体交渉の対象になる。

にもかかわらず、原告は、労働条件についての基本的な事項を提案せず、また、被告補助参加人からの団体交渉の要求に速やかに応じないなど、誠実に交渉を行わなかったので、団体交渉義務違反があったといえる。

(3) 争点(3)について

(原告の主張)

被告補助参加人は、本件救済命令に至る審理において、本件斎場業務委託に関しては、当初誠実団交等を求めていたが、その後損害賠償請求に交換的に変更したから、審理対象は損害賠償請求権の存否のみとなった。そして、救済命令において損害賠償を請求することは許されないので、被告は、損害賠償請求に係る申立てを不適法な申立てとして却下しなければならず、かつ、それで足りた。

また、仮に申立ての趣言に拘束力がないとしても、原告は、本件斎場業務委託については損害賠償請求のみが審理対象になったと認識していたところ、被告には、審理を公平妥当なものにするため、攻撃防御の対象につき当事者の認識に齟齬がないか確認する義務があるのに、被告はこれを怠って原告の認識等を確認しなかったのであるから、この点で本件救済命令の北山会館斎場業務の民間委託に関する部分には審理不尽等、適正手続違背の違法がある。

(被告の主張)

本件斎場業務委託に関する申立ての変更は、追加的変更であって従来の誠実団交の要求は維持されていたし、労働委員会の審理において、申立書等に記載された「請求する救済の内容」に拘束力はなく、労働委員会は自己の裁量で救済内容を決定できる。

また、原告は、最終陳述書において、被告補助参加人との間ではできる限りの説明や団体交渉を行っていることを、証拠を引用しながら詳述しており、十分な主張立証ができていたので、攻撃防御を尽くしていたはずである。

第3 当裁判所の判断

- 1 法7条ただし書は、管理運営事項を団体交渉の対象とすることができない旨定めており、ここにいう管理運営事項とは、一般に、地方公営企業（法附則5条により現業職員に準用される場合には地方公共団体の機関）がその本来の職務又は権限として、法令等あるいは議会の議決等に基づき、専ら自らの判断と責任により執行すべき事務をいう。

本件調理業務委託自体は、原告ないし市教委が、小学校の給食コスト削減等を期し

て、その本来の職務又は権限として、専ら自らの判断と責任により執行すべき事務であるから、管理運営事項に当たる。

また、本件斎場業務委託も、原告が、財政再建等を図る行財政改革の中で、その本来の職務又は権限として、専ら自己の判断と責任によって執行すべき事務であるから、管理運営事項に該当する。

それゆえ、本件調理業務委託及び本件斎場業務委託につき、使用者側が労働組合と十分な交渉を行わないからといって直ちに団体交渉義務に違反することにはならない。

しかしながら、管理運営事項と職員の労働条件に関連する事項は、事柄の性質上密接不可離に関連し、相表裏の関係に立つことが少なくはないから、常に管理運営事項が団体交渉事項にならないとすると、団体交渉の意義、すなわち労働条件に関する労働者の交渉力強化の手段という機能が働かなくなるおそれがあり、団体交渉権を認めた憲法の趣旨を損なうことになる。

そうすると、管理運営事項そのものは団体交渉の対象とはなり得ないとしても、その処理の結果、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は、その範囲内で団体交渉事項となり、団体交渉義務違反の問題が生じ得ると解すべきである。

そこで、本件調理業務委託（争点(1)）及び本件斎場業務委託（争点(2)）が団体交渉義務違反に当たるかどうかについて検討する。

2 争点(1)について

(1) 前記前提事実及び後掲の各証拠（各項目の末尾に当該項目の事実認定に用いた証拠を掲記した。）によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成14年12月5日、被告補助参加人の「2002年度要求書」に回答する団体交渉のための事務折衝が行われた。被告補助参加人の「小学校の給食調理の直営を堅持すること。」との要求に対し、市教委は、「小学校給食業務については、後ほど提案させていただく。」と回答した。

イ 平成14年12月12日、市教委生涯学習本部長は、市議会での質問に対して、「新たな後年度負担を発生しないような形で、小学校給食をより良いものにしていきたいということも踏まえまして、来年度から委託に踏み切らせていただきたいというふうに思っております。」と答弁した。

同月16日、同本部長は、この答弁の一部を訂正し、「来年度から調理委託を実施する方向で関係機関等との調整を図り、委託を目指して努力してまいります。」と答弁した。

ウ 平成14年12月18日、上記アの事務折衝の際に設定されていた団体交渉が行われた（以下「本件団体交渉①」という。）。市教委は、上記ア記載の「2002年度要求書」に対し、現在の情勢によると、委託から直営にすることは無理であること、学校給食業務については、後ほど提案させていただくと回答した。引き続き、市教委は、「小学校給食業務の民間委託について平成15年度に向けて協議する。」との文書による提案をし、委託の理由として、昨今の財政事情及び行政需要に対応するためであると説明した。

本件団体交渉①において、被告補助参加人は、「委託の提案がない前に本部長が議会答弁し組合無視である。」、「合意がないまま実施した場合は提訴する。」、「委託コストは正規職員の給与を上回る。」等の主張はしたが、委託に伴う労働条件に関連する発言はしなかった。

このような状況のため、原告は、委託の理由の詳細等は後日の協議で説明することとした。

エ 平成14年12月19日、被告補助参加人は、上記いの12月12日の議会答弁が上記の本件調理業務委託の提案に先行したことが交渉ルール無視であるとして、組合員に対し、同提案を撤回させるため、委託反対の意思表示、宣伝物の掲示等による聞争を指示した。

オ 平成14年12月20日、事務折衝が行われた。被告補助参加人は、市教委に、本件調理業務委託の提案は現業職員の労働条件の変更を生じるから被告補助参加人との事前協議が必要であることを再認識するとともに、市教委は提案を撤回すること、被告補助参加人との合意なく同業務委託を実施した場合は市教委を提訴することを内容とする「警告書」を交付した。市教委は、同事務折衝において、直営と委託の経費比較の試算を提示したが、その内容は、それぞれの経費総額のみを単純に比較するもので、具体的な委託内容や委託予定校は示さなかったが、組合調理員の設置基準の緩和、給食磁器食器の早期導入、施設の改善を図りたいとする旨を説明した。

上記警告書には、上記のとおり、「…民間委託提案は現業職員への勤務条件、労働条件の変更を生じるものでありますので現業労組への事前協議が必要条件であるということを再認識していただくと共に貴殿の職責において提案撤回していただきます。…」とある他は、職員の労働条件に関する記載はない。

カ 平成14年12月27日、市教委は、被告補助参加人に対して、今後も良好な関係で交渉に臨みたいとの意図から、文書により、学校給食に係る議会答弁により貴組合の信頼を損ねたことは遺憾でありお詫びすると表明した。

キ 平成15年1月16日の事務折衝を経て同月28日、団体交渉（以下「本件団体交渉②」という。）が行われ、市教委は、本件調理業務委託に関して、

- (ア) 松戸市第2次五ヵ年計画での総予算が約200億円不足すること、
 - (イ) 委託により、磁器食器導入等学校給食の充実や給食サービスの公平を図ること、
 - (ウ) 教育環境をより良くすること、
 - (エ) 調理員が解雇されることはありえないこと、
 - (オ) 当面、ドライ施設校を委託対象とすること、
- 等の説明をした。

これに対して被告補助参加人は、

- (カ) 生涯学習本部長の議会答弁が被告補助参加人との労使交渉のルールを無視していること、
- (キ) 調理員がなぜ経費削減等の責任を負わなければならないのか、
- (ク) 委託することで衛生管理や経費等に問題が生じること、

(ケ) 学校のコスト削減策は給食以外に多々あること、
等の主張をし、回答を求めたが、市教委は回答しなかった。

ク 上記事務折衝及び本件団体交渉②において、被告補助参加人から職員の労働条件に関する発言はなく、本件団体交渉②において、被告補助参加人からは、専ら委託自体に反対する発言（「委託で予算が浮くのか。」「委託では給食の質が落ちる。事故を起こしているのは委託のところだ。」「食器の予算など、管理職をクビにすればいくらでも買える。」「本部長の議会答弁は、労使関係の信頼を裏切った。委託は白紙撤回すべき。」「県内、中央の関係組合も動けるようにしてある。」「直営なら技術の伝承もできる。」「子どもたちは我々の手、行政の手で見ていかなければならない。」）があった。

ケ 平成15年2月10日、事務折衝が行われ、被告補助参加人は、次の項目に関する資料を文書で要求した。

(ア) 委託決定に至るまでの経緯

(イ) 教育懇話会における給食に関する具体的意見・提言

(ウ) 今後委託する場合の各学校での委託調理員数・形態

(エ) 財政課が議員説明した内容

(オ) 正規調理員の年齢構成

(カ) 平成15年度の配置基準

(キ) 過去10年間の市教委の現業職員・非現業職員数の推移

(ク) 過去10年間の市教委の現業職員・非現業職員の人件費の推移

(ケ) 委託業者の消耗品及び備品の過去10年間の推移と詳細

(コ) 予想される業者リスト

これに対し、市教委は、同月24日の事務折衝で、(ア)及び(イ)については口頭で説明を行い、(ウ)については予算積算見積りはしたが、この時期での開示は好ましくないとの契約課の指導に従い、また市議会での審議前であるため開示を差し控え、(エ)については財政課の議員への説明の詳細を承知していないため、平成15年度一般会計予算説明書の小学校給食調理委託料のページの写しを交付し、(オ)から(キ)まで及び(コ)については資料を提供し、(ク)及び(ケ)については資料の作成又は収集が困難と回答し、委託した場合の給食調理員の配置基準案を被告補助参加人に提供した。

コ 平成15年3月5日の事務折衝において、被告補助参加人から、市教委に対し、委託ができなかった場合の給食調理員の配置基準も作っておいて欲しい、配置基準についての交渉もしたいとの発言がされた。

サ 平成15年3月6日、団体交渉（以下「本件団体交渉③」という。）が行われ、教育長は、本件調理業務委託については、同年4月から本格実施ではなく4校について試行という形で行い、協議していきたい旨述べたが、上記キで被告補助参加人が回答を求めた事項については回答をしなかった。

本件団体交渉③において、被告補助参加人からは、労働条件に関する発言はなく、専ら委託自体に反対する発言（「なぜ対象が給食調理員なのか、現場を見て来てほしい。」「学校給食をどのようにしたいのか見えない。」「長い目で見

と委託費は高くなる。」、「保護者説明会ではどのようにいったのか。」、「我々は合意しない。」、「地労委もある。」、「中学校給食も含め委託阻止をいろいろな面から展開していく。」等）がされた。

シ 平成15年3月24日、事務折衝が行われ、平成15年度の給食調理員配置基準について協議が行われた。

被告補助参加人としては、委託撤回を求めてきたが、そこで働く職員の身分や生活があるために、やむなく配置基準や異動先について考慮したものであった。

ス 平成15年3月31日、市教委と被告補助参加人は、平成15年度の小学校給食調理員配置基準について合意した。

セ 平成15年4月、小学校4校での本件調理業務委託が実施され、委託実施に起因する調理員の異動はあったが、退職したり、職種を変更されなければならなかった調理員はなかった。

(2) 本件の団体交渉義務違反の有無について

本件調理業務委託が労働条件に関連する事項かどうかについて検討すると、上記

(1)セのとおり、委託の実施に伴い職場を異動となった調理員がいたことから、本件調理業務委託は、学校単位で順次委託を実施するものであると認められ、委託に伴い調理員の職場異動の可能性があること等から、本件調理業務委託は調理員の労働条件に関連する事項であるということができる。

被告は、この点について、市教委が委託そのものについて被告補助参加人に対し何ら具体的説明も同補助参加人が求める要求に対する回答もせず、労使交渉の時間切れを狙って交渉を犠牲にする方針を貫いた団体交渉義務違反があると主張する。

しかしながら、まず、本件団体交渉①では、これに先立ち、被告補助参加人から本件調理義務委託と労働条件との関連について団体交渉申入れがあった形跡はないこと、上記(1)ウのとおり、被告補助参加人の組合員は、専ら委託自体に反対する発言をして、委託と労働条件の関連についての発言はしなかったと認められること、及び上記(1)エオのとおり、本件団体交渉①の直後に被告補助参加人が本件調理業務委託自体を阻止しようとする姿勢をとっていることからすると、被告補助参加人は、本件調理業務委託と労働条件との関連を問題にしてはいなかったと認められる。

次に、本件団体交渉②では、上記(1)キのとおり、原告が組合員の労働条件との関連に関する説明を行った（エ）のに対し、被告補助参加人は委託そのものに関する質問をした（カ）ないし（ケ）こと、上記(1)クのとおり、被告補助参加人の組合員は、専ら委託自体に反対する発言をして、委託に伴う労働条件に関する発言はしなかったと認められること、及び本件団体交渉②に先立つ本件団体交渉①や事務折衝等において労働条件との関連が交渉事項に含まれていたとは認められないことからすれば、被告補助参加人は、本件調理業務委託と労働条件との関連を問題にしてはいなかったと認められる。

もっとも、本件団体交渉③に先立つ事務折衝において被告補助参加人が市教委に対し文書で回答を要求した事項のうちには、委託自体の是非に係るものだけでなく、委託に伴う労働条件に関する事項を検討する上において必要かつ有益な情報が含まれていると解せられなくもない。しかしながら、両者の区分は判然としない上に、

被告補助参加人は、上記要求の事項が委託に伴う労働条件にどのように関連し、したがってどの範囲までの情報がどういう理由で必要であるのか等について市教委に対する説明をしたことを窺わせる証拠はないのであるから、仮に市教委がこの点についての説明や情報提供を十分に行わなかったとしても、これをもって市教委の態度が不誠実であったと断じることができないというべきである。のみならず、市教委は、被告補助参加人の上記要求に対して、委託そのものは管理運営事項であるとの制約を踏まえつつ、その当時の置かれていた状況の下で、可能な限りの回答は一応しているといえるのであり、この点に加えて、その後に行われた本件団体交渉③において、上記(1)サのとおり、被告補助参加人の組合員は、専ら委託自体に反対する発言をして、委託に伴う労働条件に関する発言はしなかったことも併せ考慮すれば、当時同補助参加人は、委託そのものに反対するという以上に、委託に伴う労働条件に関する事項を団体交渉において真剣に取り上げようとする姿勢を有していたか疑問的であるといわざるを得ない。

そして、このような経過の中で、委託実施が間近に迫ったことから、上記(1)コ及びシのとおり、被告補助参加人は、本件団体交渉③の前後の事務折衝においてやむなく労働条件を問題にしたものというほかはない。

そうすると、委託に伴う労働条件について市教委と被告補助参加人が交渉を開始した時期は、委託の実施の直前になってしまったものではあるが、その原因についてみるに、両者の上記交渉の経緯等に照らせば、被告補助参加人が委託自体に反対して、これに伴う労働条件の変更について交渉に入ろうとしなかった点に主としてあるというべきであり、市教委がこの点について不誠実な対応をしたと認めることはできないというべきである。

したがって、市教委が交渉の時間切れを狙って不誠実な対応に終始した旨の被告の上記主張は理由がなく、採用することはできない。

- (3) よって、本件調理業務委託に関する団体交渉において、原告に団体交渉義務違反があったとはいえない。

3 争点(2)について

- (1) 前記前提事実及び後掲の各証拠（各項目の末尾に当該項目の事実認定に用いた証拠を掲記した。）によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成15年9月30日、行財政改革委員会は、被告補助参加人等、原告職員の加入する各組合に対し、資料を提示して行財政改革計画案に関する第1回説明会を開催した。被告補助参加人は本件斎場業務委託等の必要性、緊急性、合理性について質問し、原告は財源不足による市財政の危機的状況を打開するためやむを得ない旨説明した。

イ 上記説明会において、被告補助参加人は、委託自体に反対する発言（「財政の逼迫は我々の責任ではない。我々には経営責任はない。我々も改革案を提案している。管財課の黒塗り乗用車運転業務もその一つである、その他にも提言しているが当局は無視している。非現業も含め、もっと効率的にできないのか。福祉や教育など弱い部分ばかり計画されている」「財政が厳しかろうが俺たち現業には関係ない。赤字を作ったのはお前たちなんだから、お前たちが辞めて責任を取

れ。)」をするのみで、委託に伴う労働条件との関連に関する発言はしなかった。

また、被告補助参加人の X1 副委員長は、「財政が厳しかろうが俺たち現業には関係ない、赤字を作ったのはお前たちなんだからお前たちがやめて責任取れ」などと発言した。

ウ 平成15年10月29日、原告の助役が出席して行財政改革計画の策定に関する団体交渉（以下「本件団体交渉④」という。）が行われた。

原告は、北山会館業務を含む5事業の平成16年度からの事業方策の変更について協議すると提案した。これら5事業は、平成16年度当初予算編成において、職員の労働条件に変更のある事項であった。また、北山会館の業務員については配置転換を考えていることが示された。

エ 本件団体交渉④において、原告から「これから肉付けをしていく中で、労働条件にかかわるものについては皆様に提案して議論していきましょう、ということである。」という発言があったが、被告補助参加人は、上記アの説明会と同じく、本件斎場業務委託の必要性、緊急性、合理性について質問し、委託に伴う労働条件との関連に関する発言はしなかった。

また、上記 X1 副委員長は、「弾圧だ！弾圧だ！」と大声を出し続け、原告が「大声を出さないで冷静に話そう。」と発言すると、「地声だー！」とより一層大きな声を出した。

オ 平成15年11月18日、行財政改革委員会による行財政改革計画案の第2回説明会が、被告補助参加人に対し、開催された。同委員会は、同計画案による人件費削減の効果及び削減見込み人員数、市民の意見聴取記事の掲載を広報紙で予定していることなどを説明した。

被告補助参加人からは、「委託しても北山会館の業務員の諸手当分だけが節減となり、委託料を加えると高くつくのではないか。」、「我々は斎場限定で採用されており、他部署への配転は想定されていないはずである。」、「細かい委託内容を教えてほしい。」等の意見・質問が出された。

これに対して同委員会は、「北山会館職員の定数内での異動は、新規職員を採用せずにすむから大きな効果がある。」、「北山会館業務員の採用は、業務員として採用されたものであり、異動は通常の異動の範囲内であると考えている。」等の説明をした。

カ 平成15年12月1日、行財政改革委員会による行財政改革計画案の第3回説明会が、被告補助参加人に対し開催された。同委員会は、松戸市行財政改革計画における委託化の基本方針、行財政改革専門家会議の概要と提言、松戸市行財政改革計画案の資料を提示して説明した。

被告補助参加人は、本件斎場業務委託の必要性、緊急性、委託決定の経緯について質問し、同委員会は、229億円の財源不足等、本件斎場業務委託を計画した理由を資料を示して説明した。

キ 平成15年12月17日、原告の助役が出席して団体交渉（以下「本件団体交渉⑤」という。）が行われた。原告は、「行財政改革計画については市の責任において決定し、平成16年度から実施することとなった。」旨及び「委託に伴う

職員の労働条件の変更については今後とも協議を行うが、委託そのものの是非論については交渉する余地はない。通常の人事異動の中で他にも調整額がつく職場はあるわけで激変緩和ということからも協議していきたい。」旨を説明した。

これに対して、被告補助参加人は、「勤務条件の話に乗ってしまうと委託を認めたことになってしまうのではないか。まずは委託の是非について協議が調ってからではないのか。」と主張した。

原告は、翌18日に行財政改革計画を決定し、同日発表する予定であった。

ク 被告補助参加人は、原告に対し、平成16年1月7日付け「行財政改革への要求書」により、市長との交渉を要求するとともに、本件斎場業務委託の決定に至る経過説明等の資料を要求していることを指摘した。

なお、上記「行財政改革への要求書」に、労働条件についての交渉を求める記載はない。

ケ 上記クの要求に対し、原告は、平成16年2月6日付け文書により、「行財政改革について市長との団体交渉を要求されておりますが、行財政改革そのものについては管理運営事項であり団体交渉事項ではないので、団体交渉は行いません。その代わり行財政改革計画に関する資料を添付しますので参照してください。なお、行財政改革計画に伴う労働条件の変更に関しては、交渉に応じる姿勢が変わりありませんので、申し添えます。」と回答し、併せて提示済み資料の指摘を行った。

コ 被告補助参加人は、原告に対し、平成16年2月12日付け文書により、本件斎場業務委託に係る予算の事務作業を実施しないこと並びに北山会館に勤務する被告補助参加人組合員の業務内容等が変更となる配置転換を実施しないこと及び一方的な労働条件の変更を実施しないことを求める団体交渉を要求した。これに対し、原告は、同月23日付け文書により、「3月8日頃、北山会館勤務の現業職員の勤務条件の変更に関する団体交渉を行いたい。」と回答したが、被告補助参加人は、同年2月26日付け文書により同年3月8日に被告補助参加人の機関会議を予定していることを述べ、この日に団体交渉を設定することは支配介入であると主張した。

サ 被告補助参加人は、平成16年3月1日付け文書により、本件斎場業務委託及びこれに伴う賃金労働条件の変更についての団体交渉を要求した。同月4日の事務折衝において、人事課長交渉の日、程が協議され、また、被告補助参加人は、北山会館の業務員に対する人事担当者による直接面談を求めた。

シ 平成16年3月12日、原告の人事課長が出席して団体交渉（以下「本件団体交渉⑥」という。）が行われた。原告は、「激変緩和とは、本人の希望を極力尊重し、収入面の減少が少しでも少なくなるよう調整額や特殊勤務手当の支給対象職場への異動を考えることである。」と説明した。被告補助参加人は、「それでは普通の異動と変わらない。」「今回は当局の都合で異動するのだから、減収補てん策があつてしかるべきである。」と主張し、補てん策の案として、調整額の1年程度上乗せ、特別昇格（1級上位格付け）、昇給期間短縮（12月短縮）、勤勉手当の成績加算（10%割増を数年間）等を提案した。原告は、いずれの要

求も汲むことのできないものであることを理由を付して説明したが、持ち帰り検討するとして交渉を終了した。

ス 平成16年3月11日、19日及び20日、原告は、被告補助参加人の要求に応じ、北山会館の業務員に対し人事担当者による直接面談を実施した。

セ 平成16年3月24日、本件斎場業務委託に係る予算を含む平成16年度予算が松戸市議会3月定例会で可決された。

ソ 平成16年3月25日、原告の人事課長が出席して団体交渉（以下「本件団体交渉⑦」という。）が行われた。交渉内容は、北山会館の業務員の異動に伴う激変緩和についてであり、被告補助参加人は「当局の都合で配転するのだから減収補てん策を考慮すべき。」と主張した。

タ 平成16年4月1日、本件斎場業務委託が実施された。また、同日、北山会館の業務員に対して人事異動が発令され、自己都合による退職者1人を除き10人が異動した。異動先で調整額が支給される者は7人であり、平成16年4月の月例給与は、異動した業務員の全員が北山会館勤務時より減額となった。

(2) 本件の団体交渉義務違反の有無について

ア 本件斎場業務委託は、長年にわたり北山会館の斎場業務に従事し、今後も従事し続けることを予想していた北山会館の斎場業務員を全員、同時に、異なる業務及び異なる職場に配置転換させるものであり、当該業務員にとって、新たな知識・技能の習得を迫られ、給与水準が低下する等、職業上及び生活上の変動をもたらすものであるから、本件斎場業務委託は業務員の労働条件に関連する事項であり、その労働条件に係る限度において、団体交渉事項になり得るといえる。

被告は、この点について、原告が労働条件についての基本的な事項を提案せず、また被告補助参加人からの団体交渉の要求に速やかに応じない等の団体交渉義務違反があったと主張する。

しかしながら、本件斎場業務委託については原告から行財政改革計画案の一部として被告に対し説明がされたものである上に、まず本件団体交渉④では、上記(1)エのとおり、被告補助参加人は、本件斎場業務委託の必要性、緊急性、合理性について質問したが、委託に伴う労働条件に関する発言はしなかったこと、上記(1)ア及びいのとおり被告補助参加人のかかる姿勢は、当初から続いていたものであること、及び下記のとおり、本件団体交渉④に続く本件団体交渉⑤で労働条件との関連について団体交渉を拒否していたことからすれば、被告補助参加人は、本件斎場業務委託と労働条件との関連を問題にしてはいなかったと認められる。

次に、本件団体交渉⑤では、上記(1)キのとおり、原告から労働条件との関連について協議したい旨の説明があっても、被告補助参加人は、「勤務条件の話に乗ってしまうと委託を認めたことになってしまうのではないか。まずは委託の是非について協議が調ってからではないのか。」と主張して、その時点では労働条件との関連について団体交渉を申し入れず、むしろかかる団体交渉は拒否することを明らかにしていたことからすれば、被告補助参加人は、本件斎場業務委託と労働条件との関連をことさら問題にしてはいなかったと認められる。

そうすると、本件団体交渉④及び⑤では、いずれも労働条件に関連する管理運営事項が交渉事項となっていたものの、労働条件との関連については、被告補助参加人は、本件斎場業務委託と労働条件との関連を問題にすることを自ら避けていたと認められる。

もっとも、平成16年3月の本件団体交渉⑥及び⑦においては、確かに、上記(1)サ及びシのとおり、被告補助参加人は、本件斎場業務委託と労働条件との関連を問題にしていたので、その範囲内で団体交渉事項となっていたといえる。

しかしながら、このときの団体交渉において、被告補助参加人の提案した減収補てん策案（調整額の1年程度上乗せ、特別昇格、昇給短縮、勤勉手当の成績加算等）は制度本来の趣旨に反するなど原告において到底受け入れがたいものであり、被告補助参加人がこれに固執する状況の下で、原告がこれを受け入れずに北山会館の業務員に対し人事担当者による直接面談を実施した上で、異動する10人のうち7人を調整額が支給される職場に配属したのであって、そのような状況の下では原告に合理的に期待される程度の努力は尽くされていたといえるのであるから、原告が誠実に団体交渉に応じなかったとはいえないというべきである。

したがって、被告の上記主張は理由がなく、採用することはできない。

- (3) よって、本件斎場業務委託に関する団体交渉において、原告に団体交渉義務違反があったとはいえない。

4 結論

以上によれば、争点(3)について検討するまでもなく、原告の本訴請求は理由があるから、これを認容することとし、主文のとおり判決する。

千葉地方裁判所民事第3部