

命 令 書 (写)

長崎県南島原市西有家町里坊96番地2
申立人 南島原市職員労働組合現業公企評議会
議長 X1

長崎県南島原市西有家町里坊96番地2
被申立人 南島原市
市長 Y1

上記当事者間の長崎県労委平成25年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年7月22日第969回公益委員会議における会長公益委員國弘達夫、公益委員福澤勝彦、同堀江憲二、同山田千香子、同山下肇の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、本命令書受領の日から10日以内に、下記内容の文書を手交しなければならない。

記

当市が、平成24年11月9日、11月30日及び12月25日に行われた貴組合とのごみ収集業務の民間委託に関する団体交渉において、誠実に対応しなかったことは、長崎県労働委員会によって、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

南島原市職員労働組合現業公企評議会
議長 X1 様

南島原市
市長 Y1

- 2 申立人のその余の請求は棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 平成24年11月5日、南島原市（以下、「市」という。）は、南島原市職員労働組合現業公企評議会（以下、「組合」という。）などに対して、ごみ収集業務を平成25年度から民間に委託するという内容の「南島原市ごみ収集業務改善実施計画（案）」（以下、「実施計画（案）」という。）を手交した。
- 2 同年11月9日、11月30日、12月25日と団体交渉が行われたが、実施計画（案）について、実施されれば労働条件が変更となると組合が主張したのに対して、管理運営事項であり労働条件の変更はないと市は主張し、議論は平行線のまま進展しなかった。
- 3 このような市の対応が、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ている事件である。

第2 申立人の請求する救済内容（要旨）

- 1 市は、労働協約に基づき、2012年11月12日付け及び同年11月21日付けで組合が申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 市は、平成26年度以降のごみ収集業務の民間委託を一方的に実施してはならない。
- 3 謝罪文の掲示
なお、第1項及び第2項については、平成26年1月28日付けで変更されている。

第3 本件の争点

ごみ収集業務を平成25年4月から段階的に民間委託することに関する団体交渉における市の対応は、労組法第7条第2号に該当するか。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

ア 被申立人市は、地方自治法第1条の3に規定する普通地方公共団体である。平成18年3月31日（以下、原則として平成の元号は省略する。）、旧南高来郡16町のうち8町（深江町、布津町、有家町、西有家町、北有馬町、南有馬町、口之津町、加津佐町）が合併して誕生した。

イ 本件救済申立て時、市において、ごみの収集、焼却業務を行っているのは、市民生活部衛生局第二課（南有馬クリーンセンター）で、第二業務班がごみの収集業務を、第二技術班がごみの焼却業務を行っている。このほか衛生局には第一課があり、総務管理班、第一業務班、第一南衛施設班及び第一深衛施設班がある。

ウ 本件救済申立て時における衛生局第二課の職員数は32名（正規職員22名、嘱託職員10名）で、正規職員のうち地方公務員法第57条に規定する単純な労務に雇用される職員（以下、「現業職員」という。）は21名である。

(2) 申立人

ア 申立人組合は、南島原市役所に勤務する者で構成する自治労南島原市職員労働組合（以下、「職員組合」といい、組合と併せて「組合ら」という。）の組合員で、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。）第3条第4号に規定する職員及び南島原市職員の給与に関する条例第25条に規定する現業職員等をもって組織された組合である。

イ 本件救済申立て時の組合員数は60名である。また、衛生局第二課の組合員数は17名で、うち、第二業務班は4名である。なお、組合員は全て正規職員で、嘱託職員はいない。

2 本件労使紛争の経過

(1) 本件救済申立てに至る経過

ア 市と組合は、職員組合立会いの下、20年12月25日付け労働協約（以下「2008年協約書」という。）を締結した。その中には、以下の条項があり、1年ごとに更新され、本件救済申立て時においてもなお有効であった。（事前協議の範囲）

1. 事前協議の対象は、労働組合法第6条を遵守し、地方公営企業労働関係法第7条に定められた次の各号に掲げる事項とする。

- (1) 賃金その他の給与、労働時間、休息、休日および休暇に関する事項。
- (2) 昇任、降任、転任、免職、休職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。
- (4) 前3号にあげるもののほか、労働条件に関する事項。

【甲第1号証】

イ 組合らは、自治労長崎県本部（以下、「県本部」という。）などと連名で、市に対して、23年10月14日付け文書により、現業職員の労働条件の改善に関して以下の事項等の要求（要旨）を行った。

- (ア) 現業・公企職場の直営を堅持すること。
- (イ) 経営形態の変更ならびに賃金・労働条件の変更については計画変更が可能な時期から労使協議を行うとともに、合意された事項に関して協約を締結すること。
- (ウ) 集中改革プランに基づいて、21年度から行っているごみステーション化は労働条件の変更に係ることから早急に交渉を行うこと。

【甲第35号】

ウ これに対して市は、同年10月21日付け文書により、以下の回答（要旨）などを行った。

- (ア) 民営化等については、合併協議会で確認された事項等の実現化で労働条件の変更をきたす場合は協議する。
- (イ) 早い時期からの協議に配慮したい。
- (ウ) ごみステーション化は労働条件の変更とは考えていないが、改めて説明する機会を設けたい。今後、必要に応じて説明を行う。

【甲第36号証】

エ 同年11月1日、上記ウの文書によるやり取りを受けて、市と組合らは、団体交渉を行った。

市側は、Y2 副市長（以下、「Y2副市長」という。）、総務部 Y3 部長（以下、「Y3 総務部長」という。）、市民生活部 Y4 部長（以下、「Y4 市民生活部長」という。）、Y5 衛生局長、Y6 環境課長らが出席し、組合側は、組合の X2 議長、職員組合の X3 執行委員長（以下、「X3 執行委員長」という。）、X4 副委員長などが出席した。

交渉において、市側は、ごみステーション化に関連して、ごみ収集業務の民間委託化について、「近い遠いはあれだけ将来的にはそういう事案をするか、対応をするか、民営をしていくかしないといけない。しかし、それを今どういうふうな理由でいつするかということまではまだ。」「民間移譲を

今のところは考えていない。」などと答えた。また、ごみステーション化については、労働条件の変更に当たるという認識はない旨表明した。これに対して組合側が、ごみステーション化についても、形態が変わることであり、労働条件の変更に当たるとの認識を示すとともに、「民営化に向けての話であるようならば組合に協議をするということ。」と発言したところ、市側は、「はい、協議をしないといけない。労働条件の変更に関わるということについてはですね。」と答えた。

【甲第4号証】

オ 市と組合らは、上記エの団体交渉において確認を行ったとして、同年11月28日付け協定書（以下、「2011年協定書」という。）を締結した。その中には、以下の条項があった。

3. 衛生局の業務について、民間移譲等は現在考えていない。
4. 地公労法上の団体交渉権、協約締結権を遵守し経営形態の変更並びに、賃金・労働条件の変更については計画変更が可能な時期から労使協議を行い、合意した事項に関して協約の締結を行う。

【甲第2号証】

カ 24年3月14日、市と組合らは、春闘に関する団体交渉の中で労使関係ルールに関する交渉を行った。

市側の出席者は、Y2副市長、Y3総務部長、Y7人事課長らで、組合側は職員組合の執行部四役、組合の議長などが出席した。

交渉において、組合側が、「賃金・労働条件については労使交渉・協議を行うということではいか」と質したのに対して、市側は、従来どおりである旨答え、続いて組合側が「お互いに合意をして決着するというので今までしているので、それも今までどおりではいか」と問うたのに対して、「合意に向けて当然努力はしていかないといけない。合意しないことがあるかもしれないが、そういうスタンスは変わらない」旨答えた。また、組合側が、管理運営事項であっても職員の賃金・労働条件に影響を与えるようであれば労使協議をするよう求めたのに対して、市側は、管理運営事項が何なのか、お互いに違う部分があるかもしれないとしたうえで、「民営化とかそういう部分は話をしたと思う」旨答えた。それに対して、組合側が「民営化をするというのは管理運営事項でしょうけど、そこにいる職員がどこに変わるのかというのがあれば協議してくださいということ」と述べたのに対し、市側は、「そうならばすべてになりますよね。」「範囲が広がりますよね。」などと述べたが、その後Y2副市長が「私たちも責任者として、管理運営は立場

としてしないといけないこともあるし、大きな影響を与えるという事項については当然労使協議をするという形で労使協議には配慮していく。」と発言し、組合側の「今までのとおりということで理解してよいか」との問いに対して、同人は「はい。」と答えた。

【甲第37号証】

キ 市と組合らは、上記カの団体交渉の結果、合意したことを確認したとして、同年5月7日付け協定書(以下、「2012年協定書」という。)を締結した。その中には、以下の条項があった。

1. 賃金・労働条件の決定にあたっては、労使交渉・協議を実施し、それに基づく合意をめざす。
2. 管理運営事項であっても、組合員の賃金・労働条件にも大きな影響を与える事項については、事前に労使協議の実施に努める。
3. 適正な人員配置と職場の環境改善については、労使交渉・協議を行い改善に努める。

【甲第3号証】

ク 同年11月5日、職員組合のX4書記長(以下、「X4書記長」という。)は、Y6環境課長から実施計画(案)を手交された。また、X2副執行委員長(以下、「X2副執行委員長」という。)及びX4書記長に対して、実施計画(案)について説明を行いたい旨の申し入れがなされた。

この実施計画(案)は、23年3月に策定された第2次南島原市行政改革大綱及び第2次南島原市集中改革プラン(行政改革実施計画)を踏まえて作成されたものであり、これまで市が直営で行っていたごみ収集業務を25年度から3ヵ年で段階的に民間委託する(25年度に有家町と加津佐町、26年度に西有家町と口之津町、27年度に北有馬町と南有馬町)とされていた。

(以下、実施計画(案)に基づくごみ収集業務の民間委託を「本件民間委託」という。実施後においても同じ。また、本件民間委託化のことを「民営化」ということがある。)

なお、実施計画(案)は、同日において市長決裁済みであった。

【甲第5号証】

ケ 同年11月9日、市と組合らは団体交渉を行った。市側の出席者は、Y2副市長、Y4市民生活部長、Y6環境課長、Y8衛生局長、Y9衛生局第一課長、Y10衛生局第二課長などで、組合側の出席者は、組合のX1議長(以下、「X1議長」という。)、職員組合のX3執行委員長、X2副執行委員長、X4書記長などであった。

冒頭、組合側は、上記クの提案は労働協約違反であるとして抗議し、白紙撤回を求めた。また、「民営化したら職場もなくなって、そこにいる職員も職場を失ってしまうじゃないですか。」「し尿とか工場とかに行つて、労働条件が変わるわけじゃないですか。」などと問い質したのに対して、市側は、「今の職員の方が職を失われることはないわけですから。」「衛生局の二課から一課に異動になるということでしょう。」などと述べるとともに、「根本的に労働条件の変更じゃないという思いがあるから。これは管理運営上の問題。」と回答した。そして、Y2副市長が「私はこの計画書の内容的には120%管理運営事項ということ。」と発言し、組合側が「管理運営事項と思っておられるなら、労働条件の変更と思っていないならいくら話しても一緒です。組合的には一步も引きません。労働条件の変更と思っていますので、白紙撤回しない限りは進みません。」と述べて交渉は終了した。

【甲第6号証】

コ 組合らは、市に対して、同年11月12日付け文書により、実施計画(案)の白紙撤回や、上記ケにおける「120%管理運営事項であると確信している。(そのため、交渉事項ではない旨)」の副市長発言の撤回を申し入れた。

当該文書提出の際、X3執行委員長らがY2副市長に対して、本件民間委託については、組合員の労働条件の変更に当たるため事前協議事項であると口頭申入れを行ったところ、Y2副市長は、管理運営事項であると回答した。

【甲第7号証】

サ 市は、上記コの申し入れに対して、同年11月19日付け文書により、「ごみ収集業務改善実施計画については、地方公共団体自らの責任において執行すべき事項であり、白紙にはしない。副市長発言は撤回しない。」旨回答した。

【甲第8号証】

シ 組合らは、市に対して、同年11月21日付け文書により、2008年協約書及び2011年協定書の履行を交渉事項として団体交渉を申し入れた。その際、X3執行委員長らがY11南島原市長(以下「Y11市長」という。)に対し、本件民間委託については、組合員の労働条件の変更に当たるため事前協議事項であり、協約書の遵守を求める口頭申入れを行なったところ、Y11市長は、管理運営事項であると回答した。

【甲第9号証】

ス 上記シの申し入れに対して、市は、同年11月26日付け文書、及び同月27日付け文書により、同月30日の団体交渉開催について承諾した。

【甲第10、11号証】

セ 同年11月30日午後1時45分から、Y11市長と職員組合の協力議員である A 南島原市議会議員（以下、「A市議」という。）との間で協議が行われた。その際、A市議が、「せめて半年ぐらい前に、行革大綱で民営化の方向性が出されているので、こんな感じで計画書を作りたいと思っているということで、大まかなところを協議するというのが事前協議ですよ、出来上がった計画書をいきなり説明するのは事前協議じゃないですよ。そうでしょ。一回抜けているんですよ。」などと述べたのに対して、Y11市長は、「確かにそうかもしれません。」と答えるとともに、計画どおりにやらせてもらいたい旨発言した。また、A市議は、「計画を作るのは管理運営事項ですよ、でもその計画が動き出すときには、同時に労働条件の問題が発生するでしょ。…期限ぎりぎりになってから言い出すからこんなことになるんです。」と指摘した。

【甲第12号証】

ソ 同日午後6時から団体交渉が行われた。市側の出席者は、Y2副市長、Y3総務部長で、組合側は、組合のX1議長、職員組合のX3執行委員長、X2副執行委員長、X4書記長などであった。

交渉において、組合側は、労働協約の遵守を申し入れるとともに、本件民間委託については、労働条件の変更があれば事前協議を行うという2008年協約書及び2011年協定書に違反していると指摘したのに対して、Y2副市長は、「おたくの立場は労働条件の変更という見解だと思っているけど、私たち当局の立場は、それは労働条件の変更にはあたらない、あくまでも管理運営事項ということで、そういう思いを持って交渉事項じゃないと思います。」と回答した。また、組合側が民間委託すれば今まで直営でやっているところに民間が入ってくるのだから経営形態が変更すると指摘したのに対しては、「センターそのものが変わるのであれば経営形態の変更になるだろうけど、組織の中の一部が変わるのであれば、これは管理運営事項ということ。」と回答した。そして、組合側が県本部の交渉への参加について話をしたところ、Y2副市長は、「私は確たる管理運営事項という信念を持って交渉事項じゃないということでしたから。」などと発言した。

【甲第13号証】

タ 同年12月4日、Y11市長が、議会開会挨拶において、ごみ収集業務を3年間で段階的に民間委託していくこととしている旨発言することが判明したことから、同日、組合のX1議長、職員組合のX3執行委員長、X2副執行委員長、X4書記長、県本部のX5副執行委員長、X6執行委員、A市議らが、

Y11 市長、Y 2 副市長に対し、「事前協議なしに一方向的に議会に提案することは、労働協約違反であり、労使対等であるという考え方が、全く欠落している。不当労働行為である」などと抗議した。これに対して Y11 市長は、管理運営事項であるから挨拶はする旨発言した。また、県本部が、計画立案までは管理運営事項であるが、実施するに際しては労働条件の変更となるため事前協議事項である旨説明したが、Y11 市長は別の用件により退席し、後のことについて Y 2 副市長に委任した。

引き続き、組合側は、Y 2 副市長に対して、議会での市長挨拶を取りやめて事前協議を行うことを要請し、本件民間委託を計画することは管理運営事項であるが、実施する場合は労働条件の変更となることから事前協議の対象であると重ねて説明を行った。これに対して Y 2 副市長は、管理運営事項であると主張した。また、組合側が議会挨拶について再考を求めたところ、Y 2 副市長は、挨拶については考えさせてほしい旨発言した。

【甲第 1 4 号証】

チ 同年 1 2 月 5 日、平成 2 4 年度第 4 回南島原市議会定例会において、Y11 市長がごみ収集業務の民間委託化について挨拶を行った。その文面は、当初の文案から外部委託のスケジュールを削除するなどの修正がなされていた。

【甲第 1 5 号証】

ツ 同年 1 2 月 7 日、組合の X1 議長、職員組合の X2 副執行委員長、X4 書記長らは、同日付け文書を Y11 市長、Y 2 副市長に対して提出し、実施計画(案)に端を発した民間委託問題については労働協約違反であると指摘するとともに、労使協議・合意を無視した勤務労働条件の変更は行わないことを要求した。また、当該要求に対して誠実に団体交渉に応じること及び文書回答を求めた。

【甲第 1 7 号証】

テ 同年 1 2 月 1 4 日、Y11 市長と X 3 執行委員長が協議を行った。その際、Y11 市長は、本件民間委託について、「民営化を進めたい。今の計画で進めていく。労働条件の変更ではない。管理運営事項と考えている。今回の民営化は職員の異動と考えている。議会挨拶でもそのまま行きたかったが、A 議員の顔を立てて変更した。この問題はそのまま進める。」などと発言した。一方、X 3 執行委員長は、「2 0 0 8 年協約書第 1 第 4 号、2 0 1 1 年協定書第 4、2 0 1 2 年協定書第 2 に抵触する、協定書は守らなければならない。管理運営事項でも労働条件の変更に影響するならば事前協議すると協定を結んでいる。実施時期を 1 年延ばして協議をしましょう。」などと発言したが合意

には至らなかった。

【甲第18号証】

ト 市は、組合らの上記ツの申入れに対し、同年12月17日付け文書により、「労働協議・合意を無視した、勤務労働条件の変更は行っていない。可燃ごみ収集運搬業務の民間委託については、管理運営事項であり勤務労働条件の変更とは考えていない。」との回答を行った。（なお、市は、下記ニの団体交渉において、「労働協議」の文言を「労使協議」に訂正している。）

【甲第19号証】

ナ 組合らは、市に対して、同年12月18日付け文書により、上記トの回答を交渉事項として団体交渉を申し入れたところ、市は、同月20日付け文書で承諾した。

【甲第20号証、甲第21号証】

ニ 同年12月25日、団体交渉が行われた。市側の出席者は、Y2副市長、Y3総務部長、Y7人事課長などで、組合側は、組合のX7副議長、職員組合のX3執行委員長、X2副執行委員長、X4書記長などが参加した。また、県本部からX5副執行委員長、X6執行委員などが出席した。

組合側は、2008年協約書、2012年協定書を示しながら上記トの市の回答に至った経緯について質したのに対し、Y2副市長は、「今のところは、私たちは労働条件の変更には値しない、管理運営事項だと、交渉事項ではないと、そういう思いである」旨回答した。また、組合側が昭和27年9月13日付け労働省労政局長発通牒などを示しながら、本件民間委託化は職員の職務の変更とか異動とか労働条件の変更を伴うものだとして市の認識等について質したところ、Y2副市長は、「そちらの思いと私どもの思いは、労働条件の変更、管理運営事項という、結論としてこれは平行線だなという思いである」旨回答し、「我々の思いは、これについては何回も言うように、管理運営事項ですから事前協議は必要ないということですね。」と発言した。そして、組合側の本件民間委託が労働条件の変更を伴わないと解釈しているのかとの質問に対して、「そうです。」と答え、交渉は合意に至らなかった。

【甲第22号証】

ヌ 25年1月4日、組合は、当委員会に本件救済申立てを行った。

(2) 本件救済申立てから第2回委員調査までの経過

ア 25年2月6日、当委員会の第1回委員調査が開催された。

イ 当委員会から当事者双方に対して、本件を担当する委員連名で同年2月7

日付け文書により下記の勧告（以下、「事件解決のための勧告」という。）を行ったところ、双方とも受諾した。

- 1 市及び組合は、ごみ収集業務の民間委託に伴い、変更となる可能性がある当該委託の対象となる業務に従事している職員の労働条件に関連する事項について、速やかに団体交渉を行う。
- 2 市及び組合は、市民サービスの観点からも良好な労使関係の構築に努める。

【甲第25号証－1】

ウ 組合らは市に対し、同年2月15日付け文書により、実施計画（案）を実施した場合に伴う、ごみ収集業務に従事する職員の労働条件の変更に関する事項を交渉事項として団体交渉を申し入れた。

【甲第26号証－1】

エ それに対して、市は、同年2月21日付け文書により、開催日時は日程調整後に改めて回答するとしうえで、「今回の協議について」として、①南島原市ごみ収集業務改善実施計画が実施された後、関係職員の処遇についての見通し、考え方を説明する、②説明後、当該説明に対する質疑・応答を行う、③今回の協議はこの段階で終了するとの回答を行った。また、同計画の白紙撤回等、計画そのものを協議の対象とする協議には応じることはできない旨記載した。

【甲第26号証－2】

オ 団体交渉の開催日時について市は、同年2月25日付け文書により、同年3月12日午後6時と回答した。また、今回の協議について、上記エの③に、「当然ながら、今後も本件に関し貴職の申入れがあれば協議に応じます」との文言を加えたほか、上記エと同様の回答を行った。

【甲第26号証－3】

カ 同年3月12日、団体交渉が行われた。市側の出席者は、Y12 副市長、Y2 副市長、Y3 総務部長、Y4 市民生活部長、Y8 衛生局長、Y9 衛生局第一課長、Y10 衛生局第二課長、Y6 環境課長、Y7 人事課長などのほか弁護士2名が参加した。組合側は、組合のX1 議長、職員組合のX3 執行委員長、X2 副執行委員長、X4 書記長などが出席した。また、県本部からX5 副執行委員長、X6 執行委員などが出席した。

交渉においては、市側が「今回の民間委託に関して、労働条件の変更とは何ですかというのを今日聞きたいと思っている。私どもと組合側と話をして、この辺が労働条件の変更になるんじゃないかというあれがあれば、それは解

決の道があるだろうと思っている」旨発言したのに対して、組合側が本団体交渉の位置付け、前提として「労働条件に伴う事項については労使協議、合意事項である」との確認を求めた。それ以降、「労使協議、合意事項」という文言の意味を巡る議論等に多くが費やされることとなり、交渉の終盤においてようやく、市が「平成24年度南島原市ごみ収集業務改善実施計画書」（以下、本計画書に基づく計画を「実施計画」という。）を基に説明を行った。その中で、南有馬クリーンセンター職員の退職予定者数（見込み）について説明した。また、完全に民間委託となった27年度における5名の正規職員については、衛生局内にある3つの職場（し尿汲み取り、し尿処理工場、ごみ焼却工場）のいずれかに配置転換を考えている旨の補足説明を行った。なお、本実施計画書の内容は、基本的に実施計画（案）と同様であった。

組合側は、説明があった実施計画の内容について正式に市から提案書という形で提出するよう求めた。そして、組合員と話をしながら労働条件に関してどんな問題点があるのかについて組合側から市に文書で提出し、次回の交渉で詰めていくということを考えている旨発言したところ、市は、これに同意した。

【甲第27号証－1～4】

キ 市は、組合らに対して、同年3月13日付け文書により、下記の提案（要旨）を行った。

- 1 ごみ収集業務の民間委託については、3月12日に提示した実施計画に基づき実施する。
- 2 民間委託に伴い、職員の必要人数が減少することになるが、嘱託職員の採用数を減らすことで調整する。正規職員を解雇することはない。
- 3 民間に完全に委託された段階で、ごみ収集業務を行っている正規職員数は5名となる見込みであるが、当該5名については、衛生局内の配置換えで対応する。その際、配置換えされる職員の勤務労働条件については、従前のおりである。

【甲第28号証－1】

ク これに対して、組合らは、同年3月15日付け文書により、ごみ収集業務に従事する職員（嘱託職員を含む）の配置換えに関する年度別計画書に関して、同月18日までに下記事項について補足提案書を提示するよう求めた。

- ①配置換えの対象となる職員数と正規又は嘱託の別
- ②配置換えの対象となる職員の配置換え後の課及び班を提示すること
- ③地公労法第7条、労働基準法第15条第1項及び同法施行規則第5条第

1 項に規定する事項

【甲第28号証-2】

ケ また、組合らは、団体交渉において労使合意形成を図るためには市の基本認識を確認する必要があるとの考えの下、同年3月15日付け文書により、上記キの市からの3項目の提案に対して、いずれも労使協議・労使合意がない一方的な民間委託は行わないよう求めるとともに、実施計画の実施により勤務労働条件の変更等が思慮されるため、その対応等について回答を求めるとして32項目を掲げ、同月19日までの文書回答を求めた。

32項目の中には、(ア) 収集ルート変更等の対応、業務従事者が減少した場合の職員の休暇等への対応、(イ) 民間委託後における職場の業務内容などの項目のほか、廃棄物処理に関する市の責任やこれまでの対策及びその効果、実施計画の趣旨や記載事項の裏づけとなる資料、市民からの意見・要望の徴収状況など実施計画の決定過程や根拠等に関する項目が数多く含まれていた。

【甲第29号証-1】

コ 上記クに対して、市は、同年3月19日付け文書により以下のとおり回答(要旨)した。

クの①に対して

25年度の第二業務班に配属される正規職員は6名で、同年度での配置換えは予定していない。嘱託職員は4名の採用予定。26年度以降については、衛生局内の全体的な職員配置を検討し、意向調査も実施しながら配置換えを行う予定。

クの②に対して

第一課の第一業務班、第一南衛施設班、第一深衛施設班及び第二課第二技術班を予定。

クの③に対して

25年度、正規職員に労働条件の変更はない。26年度以降において、正規職員に地公労法第7条第1号及び2号に掲げられている労働条件に変更はない。同条第3号及び4号に掲げられている労働条件については、配置先が現在のところ未定であるため、現時点で詳細に明らかにすることはできない。

【甲第28号証-3】

サ また、上記ケに対して、市は、同年3月19日付け文書により回答を行ったが、その中で、当該質問内容については、ほとんどが民間委託及びそれに

関連する事項に関する政策論的観点からの質問となっており、それは管理運営事項を団体交渉の対象としようとするもので、現時点では回答できないとするとともに、今後も回答を求めるのであれば、労働条件の変更について団体交渉を行うにあたって、質問がどのような観点から回答の必要性があるのか、質問の意図を明らかにするよう求めた。

なお、上記ケの(ア)については、段階的に民間委託を行っていくが、直営で収集する地区は、収集日、収集ルート等変更はなく、職員の休暇等についても今までの対応を踏襲する旨、同(イ)については、ごみ処理やし尿処理のあり方については、今後十分な検討が必要であり、それに伴う職員の配置等については適正に実施していく旨回答した。

【甲第29号証-2】

シ これに対して、組合らは、民間委託による業務システムの変更が対象業務に従事する職員の勤務労働条件に変更をもたらすことの認識を市に促すとの考えの下に、同年3月25日付け文書により、上記ケにおいて掲げていた32項目から10項目(上記ケの(ア)及び(イ)の項目を含む)を抽出して、同月29日までの解決に向けて同月28日までに文書で回答するよう求めた。

【甲第30号証-1】

ス これに対して、市は、同年3月28日付け文書により回答を行ったが、そのうち5項目については、要求事項が労働条件の変更とどのように関わるのか、今後の協議にどのように関わってくるのか、判然としないため、質問の趣旨を明確にしないと回答しかねるとして、質問の趣旨を明らかにするよう求めた。

なお、上記ケの(ア)については、前回の回答(上記コ)のうち、どの点に納得していないのか明らかにするよう求め、同(イ)については、前回の回答に以下の内容を追加した。

25年度に、第一課第一業務班(し尿汲取)で1名、第二課第二業務班(ごみ収集)で1名及び第二技術班(ごみ焼却施設)で1名が退職予定であるので、第二業務班を3名減員して衛生局の中で職員を再配置する。26年度は、第一深衛施設班(深江処理施設)で1名が退職予定であるので、第二業務班を1名減員して衛生局の中で職員を再配置する。27年度は、第二業務班を廃止し、衛生局の中で各班に職員を再配置する。また、ごみ処理やし尿処理のあり方については、今後十分な検討が必要であり、それに伴う職員の配置等については、再任用職員の採用と併せて検討し適正に実施していく。

【甲第30号証-2】

セ 同年4月1日から、実施計画どおり、加津佐町及び有家町区域において、ごみ収集業務の民間委託が実施された。

【求釈明被申立人回答】

ソ 組合らは、同年4月9日付け文書により、同月1日から加津佐町・有家町両地区のごみ収集業務に従事する職員の勤務労働条件を労使合意のないまま変更したことは労働協約違反であるとして抗議するとともに、上記スの回答に対する更なる質問を行い、同月12日までに書面で回答するよう求めた。なお、上記ケの(ア)及び(イ)については以下のとおりであった。

(ア) 収集日は変わらずとも担当職員の収集ルート、収集時間は変更となるので資料を提出すること。

(イ) ごみ収集業務とごみ焼却施設業務の従事時間は明らかに異なり、し尿取扱い業務及びごみ焼却施設業務とは明らかに業務内容が異なるので、具体的な業務内容及び勤務時間等の労働条件を提示すること。

【甲第30号証-3】

タ これに対して、市は、同年4月12日付け文書により回答を行った。「政策上の問題であるので回答は控える。」とするものが多かったが、上記ケの(ア)については、作業能率の向上の一環で、労働指揮権に委ねられており、勤務労働条件の変更とは考えていない旨回答し、また、同(イ)については、民間委託後の具体的な業務内容等について、別紙「衛生局 勤務内容・勤務時間」により提示した。それによると、衛生局第一課には総務管理班、第一業務班（し尿収集・浄化槽保守点検）、第一南衛施設班（し尿処理）、第一深衛施設班（し尿処理・火葬場）の4班があり、勤務時間は4班とも同じである。第二課には第二業務班（ごみ収集）、第二技術班（ごみ焼却・灰溶融）の2班がある。勤務時間は、第二業務班は第一課と同じであるが、第二技術班については3通りの時間帯に分かれている。

【甲第30号証-4】

チ なお、衛生局の各班の所在地については、第一課のうち第一深衛施設班は深江町であるが、他の3班は南有馬町である。第二課については、いずれの班も南有馬町（第一課の3班と同一住所）である。

また、業務に関する資格については、当該業務に従事する職員が全て取得する必要となるものではないが、第一課第一業務班のし尿運搬業務については大型自動車免許、浄化槽点検は浄化槽管理士、第一南衛施設班及び第一深衛施設班のし尿処理業務については廃棄物技術管理者、第二種酸素欠乏作業主任者、特定科学物質作業主任者、危険物取扱者乙4類の資格が必要とされ

ており、第二課第二技術班のごみ処理業務については、廃棄物技術管理者、クレーン・フォークリフト、危険物取扱者乙4類、車両系建設機械、エネルギー管理員の資格が必要とされている。

【求釈明被申立人回答、乙第11、17号証】

ツ 上記タの回答以降、当事者間では実施計画に関する文書のやり取りも団体交渉も行われなかった。

(3) 第2回委員調査以降の経過

ア 25年10月4日、当委員会の第2回委員調査が開催された。審査手続きと並行して当事者間で自主交渉を行うこととなったが、自主交渉を行うに当たり、当委員会として「問題となっている管理運営事項、労働条件の変更というものについては見解の相違がかなりあると思うが、具体的に、それぞれの組合員が今後どうなるのか、将来の計画によるとどのように労働環境が変更されていくのかということ踏まえたうえでの話ができればと考えている。まずは、話し合いの場で、あまりその辺りには拘らずに、できるだけ広く話をしてもらえればと考えている」旨双方に対して伝えた。

イ 市は、組合らに対して、同年10月7日付け文書により、第2回委員調査を踏まえ協議を行いたい旨申し入れた。これに対して、組合らは、同月10日付け文書により、本件民間委託に伴い変更となった当該業務に従事していた職員の労働条件に関する事項を交渉事項として団体交渉の開催に応諾する旨回答した。

【乙第2、3号証】

ウ 同年10月15日、団体交渉が行われた。市側の出席者は、Y2副市長、Y3総務部長、Y4市民生活部長、Y8衛生局長、Y7人事課長、Y13環境課長、Y9衛生局第一課長、Y10衛生局第二課長などで、弁護士1名が参加した。組合側は、組合のX1議長、職員組合のX3執行委員長、X2副執行委員長、X4書記長、県本部のX6執行委員などが出席した。

その中で、組合側は、民営化によりごみ収集業務に従事する職員がいなくなる事、最終的に配置換えを行う事、ごみの収集コースが変わること、継続雇用されなくなる嘱託職員のことについて、それらが労働条件の変更に当たるのか、管理運営事項なのかどうか回答を求めた。これに対して市側は、嘱託職員については任用期間が1年で労働条件の変更ではない旨答えたほか、その他の事項に関しては、管理運営事項に当たる、労働条件の変更に当たらないなどと回答した。このため、組合側が交渉を打ち切ろうとしたとこ

ろ、市側は、職員に職場の将来に不安があるようであれば、また、説明が足りなかったということであれば、そのような場を持つようにする旨述べ、組合側に再考を求めた。その結果、組合の方から具体性をもった要求書を出し、それに市が回答することとなった。

【甲第24号証—1、乙第4号証】

エ 組合らは、市に対して、同年11月15日付け文書により、ごみ収集業務に従事していた14名の職員について、同年4月からの民間委託の実施により就業の場所に変更等があったとして、それが管理運営事項か勤務労働条件の変更かを回答するよう求めた。なお、14名のうち5名が正規職員で、それ以外は嘱託職員（民間委託開始後、市に採用されなかった者を含む）であった。

【甲第23号証—2、乙第5号証】

オ それに対して、市は、同年11月22日付け文書により回答を行った。その中で、「当該要求は管理運営事項か、勤務労働条件の変更か、どちらかの回答を求める要求となっており、労働委員会の意向を無視した内容となっている。10月15日の団体交渉においても、労働委員会の提案があったことから、職員の労働条件に関する具体的な事項について協議が行われると考えていたが、具体的な協議に入ることなく、管理運営事項か勤務労働条件の変更かという入口論が真っ先に問題とされ、具体的な協議を行うことができなかったことは遺憾に思う」旨記載するとともに、「ごみ収集業務の民間委託と職員の労働条件に関する事項とは、事柄の性質上密接に関連していると思慮されるので、今後も十分関係職員に対し説明に務め、職員の不安等を払拭するため、必要な事項については、貴職と十分話し合っていきたいと考えている」旨回答した。

【甲第23号証—1、乙第6号証】

カ 市は、組合らに対し、同年12月5日付け文書により、「(1)ごみ収集業務の民間委託に伴う関係職員の処遇について ①ごみ収集区域の変更について ②次年度以降の関係職員の配置について」などを協議事項として協議を行いたい旨申し入れた。その申し入れの場において、組合らは、本協議が労働協約に基づく協議かどうかの確認を求めた。市側は、組合と団体交渉をするということであればこうして文書で出すのが当然として、組合らに対して本申し入れに対して文書により回答するよう求めた。

【甲第31号証—1、2、乙第7号証】

キ 上記カの協議申し入れに対して組合らは、同年12月13日付け文書により

承諾したが、民営化等が関係職員の勤務・労働条件にいかなる変更を及ぼすのか関係法令の規定に基づき、具体的事案を提示するよう求めるとともに、上記エの要求書に係る事項を協議事項に追加するよう求めた。

【甲第32号証-1、乙第8号証】

ク 同年12月18日、団体交渉が開催された。市側の出席者は、Y2副市長、Y4市民生活部長、Y8衛生局長、Y7人事課長、Y13環境課長、Y9衛生局第一課長、Y10衛生局第二課長などで、交渉の状況を確認するという立場で弁護士2名が参加した。組合側は、組合のX1議長、職員組合のX3執行委員長、X2副執行委員長、X4書記長、県本部のX6執行委員などが参加した。

まず、市側が人の動きや収集の区域がどう変わるのか、関係職員の配置がどうなるのか等について説明するとして資料を配布しようとしたところ、組合側は、上記キで求めたことと異なる対応であるとして資料の配布を拒んだ。その後、現場の組合員が「市が何が労働条件の変更かということを説明しているのだから、その説明は聞くべきだ」との発言を行ったことを契機として資料が配布された。それを基に市側が、段階的に行われる民間委託に応じた各年度ごとの正規職員及び嘱託職員の数の推移や衛生局内での配置換えを行いたいと考えていること、ごみの収集コースなどについて説明した。その質疑応答の中で、現場の組合役員が「職員が別の職場に行ったときには、労働条件は必ず変更になると思う」旨述べたのに対して、市側は「確かに収集業務が全くなくなるという（中略）ことについては、労働条件の変更にもあたるのかなというふうに思っております」と発言し、また、現場の組合員が「こういう話合いが1年前から欲しかった。労働条件の変更あるいは管理運営事項の平行線のまま放置された。衛生局の職員としては不満で、不安だった。今やっと労働条件の変更という言葉が当局の方からできたわけで、労使間の信頼をもった交渉が今まで1年間されなかった」旨述べるとともに、事のはじめは実施計画（案）を組合側に持ってきたときの市側の対応から始まったとして市側の見解を質したところ、「非常に衛生局の職員の皆様にはですね、不安を与えてしまったということについては、申し訳ないと思っています。この場をお借りしましてお詫びをしたいと思います。」と答えた。

組合側は、本日の説明を受けて内部で協議したうえで要求書等を出す旨述べ、市側は、「なるべく早く次の交渉ができれば」と発言するとともに、上記エの要求書に対する回答を改めて文書で行うことを約して、交渉は終了した。

【甲第32号証-2、3、乙第9号証】

ケ 組合らは、市に対して、同年12月24日付け文書により、上記クの団体交渉において説明のあった事項及び協議した事項については、職場の改廃、配置転換など勤務労働条件に関連する交渉事項であるため、協約と労使事前協議制を遵守し、合意に達するまでは一方的に実施しないよう要求した。

【甲第33号証】

コ 市は、上記クの団体交渉で組合らから求められた回答を同年12月25日付け文書により行った。その中で、上記エの要求書に対して、正規職員の就業場所が変更となる5つの事例については、衛生局の職員は任用の段階で衛生局管内が勤務場所ということで採用していることから就業場所の範囲内での変更であり、勤務労働条件の変更には当たらないと史料する旨回答するとともに、要望があれば申し出るよう付記した。また、嘱託職員に関する9つの事例については、嘱託職員は組合らの組合員ではないことなどから団体交渉の対象にはならないと史料する旨回答した。

【甲第32号証一4、乙第10号証】

第5 当委員会の判断

1 24年11月9日、11月30日及び12月25日に行われた本件民間委託に関する団体交渉について

(1) 本件救済申立て以前における本件民間委託に関する市と組合らとの交渉等の状況は、前記第4の2の(1)のケないしニのとおりであり、「本件民間委託によりごみ収集業務に従事する職員の職場がなくなるのであるから労働条件の変更となるのは明らかである、労働条件の変更を伴うので事前協議事項である」と主張する組合らに対して、市は、「労働条件の変更とは考えていない。管理運営事項であり、事前協議や団体交渉の対象ではない」との主張を一貫して行っていることが認められる。また、市がこのような主張に固執したことによって、いずれの団体交渉においても、冒頭から「労働条件の変更か、管理運営事項か」といった議論となり、そこから先に進まず、交渉が平行線のまま推移していると認めることができる。

このような市の対応について合理的な理由があるか否か、以下に検討する。

(2) 市は、ごみ収集業務に従事している正規職員について、完全に民営化された段階では、解雇することなく同じ衛生局内で配置換えを行うので本件民間委託に伴い労働条件の変更はないと主張する。

しかしながら、最終的には現在従事している業務がなくなることからすると、組合が本件民間委託に伴い労働条件が変更となると考えるのは無理からぬところであり、さらに、同じ衛生局内であっても配置換えとなれば、前記第4の2の(2)のタ、チのとおり、従事することとなる業務がごみ収集業務とは大きく異なるのはもとより、勤務箇所が深江町となる可能性や勤務時間が変更となる可能性、また、新たに資格を取得しなければいけなくなる可能性などもあるのである。これらのことから判断すると、本件民間委託に伴い組合員の労働条件に変更がないと認めることは到底できず、よって、市の主張は採用できない。

(なお、市は、25年12月18日の団体交渉において、労働条件の変更がありうる旨の発言を行っていることが認められるが、このことに関しては後述する。)

- (3) 市は、本件民間委託を行うことは管理運営事項に該当するので団体交渉の対象とならないと主張する。

確かに、管理運営事項については、地公労法第7条により団体交渉の対象とすることができないとされている。しかしながら、管理運営事項であると同時に労働条件にも関する事項があれば、その労働条件に関する事項は団体交渉の対象となると解されるところである。(昭和27年9月13日付け労働省労政局長発通牒参照)

そうすると、本件民間委託自体が管理運営事項に当たるとしても、その実施に伴い影響を受ける労働条件については団体交渉の対象となるのであり、上記のとおり、本件においては労働条件の変更がないとは認められないのであるから、市の主張を採用することはできない。

- (4) 市は、組合らが本件民間委託の白紙撤回を要求してきたことから管理運営事項そのものを対象とする事前協議に応じることはできないとも主張する。

確かに、前記第4の2の(1)のケ、コのとおり、組合らが白紙撤回の要求を行ったことが認められる。しかしながら、2011年協定書締結の基となっている23年11月1日の団体交渉において組合らは、ごみステーション化について形態が変わるとの主張を行うとともに、民営化に向けての話であるようならば組合に協議することを求め、市は、労働条件の変更に関わることについては協議する旨答えている。(前記第4の2の(1)のエ)

また、2012年協定書締結の基となった24年3月14日の団体交渉において、組合らが「民営化をするというのは管理運営事項でしょうけど、そこにいる職員がどこに変わるのかというのがあれば協議してくださいということ」と述べたのに対して、市は、そうなる範囲が広がるなどと述べたもの

の、「大きな影響を与える事項については当然労使協議をするという形で労使協議については配慮していく」と答えているのである。（前記第4の2の（1）のケ）

このようなことからすると、組合らとしては、「市がごみ収集業務の民間委託について計画する際には、労働条件に大きな影響を与えることになるので事前協議を行う」との合意があると理解していたものと解されるのであり、また、そのことが特段不自然な理解であるとも言い難い。また、組合らに白紙撤回を求める意思がなかったとまでは言えないにしても、24年11月9日の団体交渉において組合らは、「民営化したら職場を失ってしまう、し尿とか工場とかに行くと労働条件が変わる」などと民営化に伴い労働条件の変更が生じることが問題だとして市に問い質しており（前記第4の2の（1）のケ）、11月12日付け文書でも「120%管理運営事項」という副市長発言の撤回を求めているが、ここでも組合らは、120%管理運営事項であり、労働条件の変更には当たらないとの副市長の主張を受けて、その発言の撤回を求めている（前記第4の2の（1）のク）のであるから、民営化自体の白紙撤回の要求のみに固執していたと認めることはできない。さらに、その後に行われた11月30日及び12月25日の団体交渉においても、組合らは労働条件の変更が生じる旨主張していたのであり（前記第4の2の（1）のソ、ニ）、民営化自体の白紙撤回そのものに固執していたとは認められないことからすると、当該白紙撤回要求については、市長決裁済みである実施計画(案)を突然提示されたことに対する抗議の現れとみるのが相当である。よって、市の主張を採用することはできない。

- (5) 以上のとおり、市の主張はいずれも認めることはできず、団体交渉において「労働条件の変更とは考えていない。管理運営事項であり、事前協議や団体交渉の対象ではない」という姿勢を頑なにとり続けた市の対応に合理的な理由を見出すことは困難である。

したがって、このような市の対応は、合意達成の可能性を模索する態度と評価することはできず、労組法第7条第2号の団交拒否（不誠実団交）に該当すると判断せざるをえない。

- 2 上記のとおり24年11月9日、11月30日及び12月25日に行われた団体交渉における市の対応は、団交拒否（不誠実団交）の不当労働行為に当たる旨判断したところであるが、本件救済申立て以降においても団体交渉が行われていることから、その経過等について以下に検討を行う。

(1) 25年3月12日に行われた団体交渉について

ア 市は、事件解決のための勧告後に行われた当該団体交渉について、組合側が冒頭より終始「管理運営事項に該当するかどうか」「労使協議事項、合意事項に該当するかどうか」を明確にするよう求め、それが明らかにされなければ交渉ができないような態度であったため、本交渉は不成功に終わったと主張する。一方、組合は、当該団体交渉について、市は説明会と位置づけて出席していたのであり、良好な労使関係の構築に努める意思のない不誠実な対応だったと主張する。

イ 事件解決のための勧告の内容は、前記第4の2の(2)のイのとおりである。当委員会において当該勧告を行ったのは、本件救済申立て以前の団体交渉が「労働条件の変更か、管理運営事項か」という議論から先に進んでいなかった状況に鑑み、そこから先に議論を進めてもらいたいという趣旨によるものである。そのことからすると、組合側の態度について問題がないとはいえない。

しかしながら、当該団体交渉開催に至る経過における市の対応は、前記第4の2の(2)のエ及びオのとおりであり、団体交渉ではなく説明会と位置づけていると組合が捉えるのも無理からぬ対応であったと言わざるをえず、本件民間委託の実施を間近に控え、組合らの市に対する不信感をさらに増大させたことは想像に難くない。そうした市の対応が、上記の如き組合側の態度を誘発したとも考えられるのであるから、当該団体交渉が不成功に終わった責めを組合側のみに帰すのは相当ではない。

(2) 25年10月15日及び12月18日に行われた団体交渉について

ア 市は、次のとおり主張する。

25年10月15日の団体交渉において、組合側が「管理運営事項か、労働条件の変更か」に固執し、その結果、具体的な協議に至らず不調に終わった。11月15日付け要求書の内容も「管理運営事項か、労働条件の変更か」どちらかの回答を求めるものであった。12月18日の団体交渉においても、従来交渉と同じような結果になりかけたが、組合員の1人から「何が労働条件の変更かということを説明したいと言うのだから、それを聞いていいのではないか」との冷静な意見が出されたことを契機に交渉が進み、市としては、労働条件の変更があることを踏まえ、そのことを明らかにして、組合員に対してお詫びすべきことはお詫びした。このように、市が労働条件の変更があり得ることを明らかにし、具体的な協議に入ることを希望している一方で、組合側が管理運営事項か否かという形式的事項に終始している対応を見

れば、少なくとも市が不誠実に組合との交渉を拒否したとは言えない。

イ 12月18日の団体交渉において、市側が労働条件の変更がありうる旨発言し、お詫びの言葉を発したこと、また、交渉の継続を求めたこと（前記第4の2の（3）のク）が認められる。

しかしながら、市は、12月18日の団体交渉で、交渉の継続を求める発言を行ってはいないものの、その後自ら交渉継続の申入れを行ってはいない。また、当該団体交渉で組合側から求められた回答を行う中で、正規職員の就業場所が変更となることについて、任用の段階で衛生局管内が勤務場所ということで採用していることから就業場所の範囲内での変更であり、勤務労働条件の変更には当たらない旨回答している（前記第4の2の（3）のコ）。これは、求められた事項についてのみ回答を行ったものと思われるが、労働条件の変更がありうる旨の発言やお詫びの言葉を発した後に市が組合に提出した最初の文書として見た場合、市の対応がこれまでとそれほど変わっていないとの印象をぬぐい得ない。さらに、回答の内容そのものを見ても、衛生局内における勤務箇所や勤務時間が変更となる可能性や、従事する業務が必ず変更となる本件において、衛生局内の異動である限り勤務労働条件の変更には当たらないという対応を市が取る可能性がなくなったと判断することは困難である。

ウ 一方、組合側の態度について見てみると、確かに「管理運営事項か、労働条件の変更か」という議論に固執しているように見える。（前記第4の2の（3）のウ、エ、ク）

しかしながら、そもそも今回の労使対立の原因は、本件救済申立て以前における市の対応に求められるところ、当該市の対応が不当労働行為に該当することは前述のとおりであり、また、かかる市の対応が組合側のこのような態度を誘発したとも考えられるのであるから、組合側のみにその責めを負わせることは相当ではない。

(3) 以上のとおりであるから、本件救済申立て以降に行われた団体交渉における市の態度の変化を考慮してもなお、市において団交拒否（不誠実団交）をしているという事態が解消されたとすることはできず、救済を命じる必要性が失われたと認めることはできない。

なお、救済方法としては、上記のとおり団体交渉における組合の態度にも問題がないとは言えないこと、また、市が25年4月12日付け文書により衛生局の各班の勤務内容・勤務時間などについて回答した後、組合は団体交渉の開催を要求しておらず、市が同年12月18日開催の団体交渉において交渉の継

続を求めた後、組合は交渉を行おうとする意思を示していないことを考慮し、団交命令は行わず、今後、市において不誠実な対応を繰り返さない旨の文書手交のみを命じることが相当であると判断する。

3 最後に

最後に一言付言する。本件民間委託に関する交渉等においては、「管理運営事項か、労働条件の変更か」という謂わば入口論の議論が労働条件に関する具体的な協議に進んでいくことを阻害していたとすることができる。このような状況に鑑み、当委員会としては、入口論に拘ることなく労働条件に関する事項について具体的な議論が行われることを期待して事件解決のための勧告を出し、また、そのことを踏まえた自主交渉を促してきたところである。しかるに、本件救済申立て以前においては、市側が入口論に固執していた一方で、その後においては、組合側の方が固執していたように感じられるところである。団体交渉は、労使双方に合意に向けた努力が求められるものであり、そのことを市のみならず組合においても、改めて認識されたい。

なお、労使間においては、本件民間委託に関する事項以外については大きな対立がないと聞き及んでいる。当委員会としては、労使双方が本命令を真摯に受け止め、自らの対応について省みるとともに、今後の労使関係の安定に努めるよう望むものである。

第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成26年7月22日

長崎県労働委員会

会長 國弘達夫 ㊟