

命 令 書 (写)

申立人 日向市
X組合
執行委員長 A 1

被申立人 日向市
日向市
市長 B

上記当事者間の宮崎労委令和7年（不）第2号日向市（市長部局ほか）不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和8年10月5日第802回公益委員会議において、会長公益委員山崎真一郎、公益委員中田哲朗、同金丸憲史、同山口弥生及び同八重尾龍が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、令和6年9月1日付け「令和7年度における職員採用の職種及び人数等について（通知）」及び同日付け「職員定数等に関する確認書の破棄及び交渉範囲について（通知）」に係る事項について、申立人から団体交渉の申入れがあったときは、関連する資料を提示して説明するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人との間で締結した現業職員の採用、定数及び配置に関する確認書及び協定書を、申立人と十分な協議を行うことなく一方的に破棄することにより、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、速やかに下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

日向市

市長 B

当市が、貴組合から申し入れのあった現業職員の労働条件に関する団体交渉に誠実に応じなかったこと及び貴組合との間で締結してきた現業職員の採用、定数及び配置に関する確認書及び協定書を一方的に破棄したことが、宮崎県労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人日向市（以下「市」という。）が、①

X組合（以下「組合」という。）との間で十分な協議を尽くさないまま、これまで組合及び申立外

A 2（以下「現業評議会」といい、組合と併せて「組合ら」という。）との間で締結してきた現業職員の採用、定数及び配置に関する全ての確認書及び協定書（以下「本件確認書等」という。）を令和6年9月1日付け文書で一方的に破棄したこと、②現業職員の採用、定数及び配置に関する組合らの団体交渉申し入れに対し、これらは管理運営事項であるとして、申し入事項が労働条件に関連する理由を文書で求め、市の判断において団体交渉に応じるか否かを決定するという姿勢をとり、団体交渉を実質的に拒んで

いることが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、組合から救済申立てのあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 市は、本件確認書等の破棄及び職員定数等の変更（職員採用数の変更）に伴う労働諸条件を交渉事項とする団体交渉を管理運営事項として拒否してはならず、誠実に応じなければならない。
- (2) 市は、前項の交渉事項に関し、誠実な団体交渉をすることなく、本件確認書等を一方的に破棄するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- (3) 文書掲示

3 争点

- (1) 組合らが令和7年度における職員採用の職種及び人数を交渉事項とする団体交渉を申し入れたことに対し、市が職員採用に関することは基本的には管理運営事項で交渉事項ではないとして応じなかったことが、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。（争点1）
- (2) 市が本件確認書等を破棄したことが、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。（争点2）

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 市は、地方自治法第1条の3の普通地方公共団体である。

市の職員定数に関しては、日向市職員定数条例（昭和42年3月27日条例第4号）（以下「市職員定数条例」という。）において、次の条項が規定されている。

「（職員の定数）

第2条 前条の職員の定数は、次のとおりとする。

- (1) （略）

(2) 市長の事務部局の職員（地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第15条に規定する職員及び消防組織法第11条第2項に規定する消防職員を除く。） 419人

(3) （略）

(4) 教育委員会の事務部局及び教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員 50人

(5)から(9) （略） 」

また、職員の配置に関しては、日向市行政組織規則（平成18年2月24日規則第29号）（以下「市組織規則」という。）において、次の条項が規定されている。

「（配置）

第7条 部長、課長、対策監、主幹、課長補佐及び係長の配置は、市長が命ずる。

2 前項に掲げる職員以外の職員の課への配置は市長が命じ、当該職員の係への配置は部長の承認を得て課長が命ずる。」

【争いのない事実、乙23、乙24】

(2) 組合は、市に勤務する職員で組織する労働組合であり、地方公務員法（以下「地公法」という。）の適用を受ける職員と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。）の規定により労組法の適用を受ける現業職員、水道局職員で構成される、いわゆる混合組合である。

本件申立時の組合員数は、328名である。このうち、本件申立時の現業職員の組合員数は38名である。

なお、組合の現業職員により、現業評議会が組織されている。

【争いのない事実】

2 現市長就任前の労使事情

(1) 昭和55年9月30日、市及び申立外日向市教育委員会（以下市と併せて「市

ら」という。)と現業評議会及び申立外

A 3

(以下現業評議会と併せて「現業評議会ら」という。)は、組合活動や団体交渉、人事等に係る労働協約(以下「S55.9.30労働協約」という。)を締結しており、次の条項が規定されている。なお、「甲」は市らを、「乙」は現業評議会らを、それぞれ指すものである。

「(事前協議)

第14条 交渉の事項、日時、場所、人員等については、事前に協議する。

(妥結事項の効力)

第18条 団体交渉で決定した事項は、必要に応じて、遅滞なく文書に作成し、双方確認のうえ、代表者が署名又は記名捺印し、各1通を保管するものとする。

2 (略)

(採用)

第21条 甲は、職員を採用するときは、あらかじめその人員、職務の種類、必要な理由等について、乙に通知する。

(有効期間)

第48条 この協約の有効期間は、締結の日から1年とする。ただし、期間満了1箇月前までに甲、乙の一方又は双方から何ら意思表示しないときは、自動的に1箇年延長する。以後、この例による。

2 労働協約の有効期間中は、甲、乙双方とも正当な理由なくして相手方から一方的に協約の改定、又は、廃棄をされることはない。

3、4 (略)」

上記の規定に基づき、市が職員採用を行う場合等は、事前に組合らに通知がなされ、事前協議で交渉事項や日時、場所、人員等の取り決めがなされた上で団体交渉が開催され、団体交渉で合意したものを「確認書」として労使双方で取り交わしてきた。

【甲 1、第 1 回審問記録 4 ～ 6 頁】

- (2) 昭和62年12月17日、市らと組合らは、①現業職場の定数(職員の配置基準)を定めること、②現業職場で欠員が生じた場合は次年度に正職員で補充すること、等を確認する旨の協定書(以下「S62.12.17協定書」という。)を締結した。

【甲 2】

- (3) 平成18年 4 月21日、市と組合らは、新たに現業職員の定数及び配置について確認する旨の確認書を締結した。また、同年 9 月21日には、①平成19年 4 月 1 日からの現業職員定数を107名とすること、②現業職員は非現業職員の代替とせず現在の係ごとの定数を基本に詳細を小委員会で早急に協議すること、③全職種を通じて人員減による著しい業務負担・健康障害が生じないよう当局の責任において人員配置を行うこと、等を確認する旨の確認書(以下「H18.9.21確認書」という。)を締結した。

【甲 3、甲 4】

- (4) 平成19年 3 月20日、市と組合らは、同年 4 月 1 日からの現業職員の定数及び配置等を確認する旨の確認書を締結した。また、同年12月 3 日には、①平成19年度の職員採用者数、②現業職員の人員配置について、運営形態の見直し等により、配置転換が必要になる場合には、非現業職場の配置を含め、配置する職場及び人数については、小委員会で十分協議を行うこと、等を確認する旨の確認書(以下「H19.12.3確認書」という。)を締結した。

なお、H19.12.3確認書によると、平成19年度の現業職員の職員採用については、退職者数 3 名に対し、採用者数は 1 名となっている。

【甲 5、甲 6】

- (5) 平成29年 4 月 1 日、日向市議会基本条例(平成29年 3 月17日条例第12号)(以下「市議会条例」という。)が施行され、議会の議決すべき事件につき、次の条項が規定されている。

「（議決事件の追加）

第19条 地方自治法（昭和22年法律第67号）第96条第2項の規定による
議会の議決すべき事件は、次のとおりとする。

(1)から(5) （略）

(6) 予算を伴う国、他の地方公共団体、関係機関その他団体との提携
又は協定の締結のうち、議長が議会運営委員会の議決を経て必要と
認めるもの」

【乙1】

(6) 平成29年8月21日、市と組合らは、①平成29年度の職員採用者数、②今後の現業職員の採用については、向こう10年間で現業職員が大量退職することに鑑み、将来の現業職場のあり方及び年齢平準化を含めた計画的な採用について、労使双方で十分に誠意を持って協議し、その結論に基づき行っていくこと、等を確認する旨の確認書（以下「H29.8.21確認書」という。）を締結した。

なお、H29.8.21確認書によると、平成29年度の現業職員の職員採用については、退職者数5名に対し、採用者数は0名となっている。この退職者不補充につき、①平成30年4月から現業職員5名が減員となる職場については、双方で協議し、②減員となる職場については、一般事務職のほか、再任用職員等の多様な任用形態の職員を配置する対応が確認された。

【甲7】

(7) 平成30年8月20日、市と組合らは、①平成30年度の職員採用数、②H29.8.21確認書で定めた今後の現業職員の採用についての協議は、平成33年（令和3年）4月に平準化採用を開始することを含め、平成31年3月までに結論を出すこと、等を確認する旨の確認書（以下「H30.8.20確認書」という。）を締結した。

なお、H30.8.20確認書によると、平成30年度の現業職員の職員採用につい

ては、退職者数4名に対し、採用者数は0名となっている。この退職者不補充につき、①平成31年4月から現業職員4名が減員となる職場については、双方で協議し、②減員となる職場については、一般事務職の配置を基本とする対応が確認された。

【甲8】

(8) 平成31年3月29日、市と組合らは、将来の現業職場のあり方について、現業職員が配置される職場を定めた上で、各職場への現業職員の配置に当たり基本となる定数（以下「あり方定数」という。）につき、①公共施設維持管理部門は13名、環境政策部門は16名、小中学校部門は各校1名の配置を基本とし、将来的に継続する職場と位置付け、②市長公用車の運行・管理及び上町・細島保育所部門については現在の配置を基本としつつ、運営形態の見直しや社会情勢の変化に合わせて協議する職場と位置付け、③上記以外の職場については、退職者の状況等を考慮し、非現業職員・再任用職員の配置も含めて検討した上で、段階的に整理する職場と位置付けること、また、H30.8.20確認書で定めた平準化採用を開始するための採用計画を平成31年6月末までに作成すること、等を確認する旨の確認書（以下「H31.3.29確認書」という。）を締結した。

【甲9】

(9) 令和元年7月10日、市と組合らは、現業職員の平準化採用について、①H31.3.29確認書で確認したあり方定数を基本として令和3年度から採用を行うこと、②令和3年度からの採用人数は、当面1名以上を基本とし、今後増加する退職者を考慮し、令和6年度以降の採用人数については双方で協議すること、③再任用職員を配置することによるあり方定数の最大欠員は11名を上回らないこととすること、等を確認する旨の確認書（以下「R1.7.10確認書」という。）を締結した。

【甲10】

(10)申立外

C 1

及び申立外

C 2

は、市に対し、令和元年8月1日付け「学校事務補助職員の配置に関する要望書」と題する文書を提出し、各学校では県費負担教職員1名が事務全般を担当しているところ、1名が担うことのできる業務量を大きく上回っていることから、PTA雇用職員や教頭、教師が業務の一部を担っている状況であり、教頭や教師等の長時間勤務の常態化につながっていると、市教育委員会採用の学校事務補助職員を学校規模に応じて配置することを要望した。

【乙2】

(11)令和3年8月10日、市と組合らは、①令和3年度の職員採用数、②R1.7.10確認書で確認した現業職員の令和6年度以降の採用人数については、定年延長の議論に合わせて労使で協議し、令和4年度中の関係条例の議会提案時期を目途に「採用計画」を策定すること、等を確認する旨の確認書を締結した。

なお、本確認書によると、令和3年度の現業職員の職員採用については、退職者数7名に対し、採用者数は1名程度となっている。

【甲11】

(12)令和4年6月30日、市と組合らは、あり方定数について見直しを行い、①公共施設維持管理部門は13名、環境政策部門は13名、小学校・中学校部門は各校1名の配置を基本とし、②市長公用車の運行・管理及び上町・細島保育所部門については現在の配置を基本とするが、運営形態の見直しや社会情勢の変化に合わせて協議すること、③職員採用に当たっては、上記①及び②のあり方定数を基本として採用を行うこと、④令和5年度の職員採用人数については1名を基本とすること、⑤再任用職員を配置することによるあり方定数の最大欠員は8名を上回らないこととすること、⑥令和6年度以降の採用人数及びあり方定数については、定年引き上げや今後増加する再任用職員の配置を考慮しながら双方で協議すること、等を確認する旨の確認書（以下

「R4.6.30確認書」という。)を締結した。

【甲12】

(13)令和5年3月20日、市と組合らは、令和7年度以降における現業職員の採用計画について、業務量調査の結果等を踏まえ、あり方定数の見直しを含めて、双方協議により決定すること、等を確認する旨の確認書を締結した。

【甲13】

(14)令和5年9月26日、市と組合らは団体交渉を行い、次のようなやりとりがあった。

ア 組合らは、市に必要な職場への人的な配慮をお願いしたい旨述べ、市は、働き方改革や市民サービスの向上等を行う上で、業務ヒアリング等を通じて、現場の声を聞きながら採用計画や組織改編等をしていきたい旨述べた。

イ 組合らは、市に対し、現業職員を採用しなかった分を、市の需要に応じた職種の採用に充ててきたという認識で一致するか質問し、市は、大丈夫と言って認める旨述べた。

ウ 組合らは、①令和7年度以降の採用計画については、これまでの労使交渉を評価、検証してほしい旨、②過去の労使が積み上げてきた交渉姿勢は継続して取り組んでほしい旨述べた。当時の市長は、①現業職員の必要な人数はちゃんと確保するという話をした旨、②労使双方でしっかりと話し合いをして互いに納得した中で決めていくべきと思っている旨述べた。

また、同日付けで、市と組合らは、①令和6年度の職員採用数、②令和7年度以降における現業職員の採用計画については、これまでの交渉経緯と業務量調査の結果等を踏まえながら、労使双方の協議により決定すること、等を確認する旨の確認書を締結した。

【甲14、甲15】

(15)令和6年3月5日、市と組合らは、令和7年度における現業職員の採用方針について、同年7月までに現業業務再編検討会において協議すること等を

確認する旨の確認書を締結した。

【甲16】

- (16)令和6年3月25日、市と組合らは、令和6年4月1日からの各職場における現業職員の定数について確認する旨の確認書を締結した。その中で、定数、配置数ともに、小学校は13名、中学校は5名とされた。

【乙6】

3 現市長就任後の労使事情

- (1) 令和6年3月31日付けで、現市長（以下「市長」という。）が新たに就任した。

【甲17】

- (2) 令和6年4月24日、市と組合らは団体交渉を行い、次のようなやりとりがあった。

ア 組合らは、市に対し、これまで賃金や労働条件の変更に関する事項は、団体交渉において丁寧に協議を行い、労使で合意してきたが、この基本姿勢について市長も同じ認識でよいか質問した。市長は、これまで同様に労使合意を基本に対等な立場で丁寧に議論していきたいと思っている旨述べた。

イ 組合らは、市に対し、これまで歴代市長が組合と結んだ確認事項や従来からの労使間ルールについて、尊重してもらえるか質問した。市長は、確認事項は尊重すべきものと考えている旨述べた。

また、同日付けで、市と組合らは、①これまでの歴代市長との労使協議による確認事項を尊重すること、②賃金労働条件の変更に関する新たな事項については双方誠意を持って協議し、労使合意を基本にこれを実施すること、を確認する旨の確認書を締結した。

【甲17、甲18】

- (3) 市と組合らは、団体交渉で大枠を妥結した後に、実務者レベルで詳細を協

議するため、現業業務再編検討会を例年開催しており、令和6年5月29日、令和6年度現業業務再編検討会（第1回）（以下「R6.5.29検討会」という。）が行われた。

そこで、市は、組合らに対し、令和7年度以降の新規採用計画等について、業務量調査や定年延長の意向、他市の状況等を踏まえ、中・長期的な視点で効率的・効果的な組織体制とするため、①現在の小学校に配置している13名の現業職員について、定年退職者数に合わせて会計年度任用職員に置き換えたい、②上記の置き換えが終了するまでの期間は現業職員の採用を見合わせる、との意向を示した。

また、業務量調査や定年延長の意向、他市の状況等を踏まえ、R4.6.30確認書におけるあり方定数を廃止したい意向を示した。

その後、組合らは、市に対し、上記の内容は現業業務再編検討会ではなく団体交渉で話し合う必要がある旨伝えた。

【甲19、第1回審問記録7頁、82～83頁】

- (4) 令和6年6月、市は、県内8市に対し、学校技術員としての現業職員の学校への配置状況等に関する聞き取り調査を行った。その結果、①5市は、学校技術員としての現業職員は配置していない旨、②2市は、学校技術員としての現業職員を配置しているが、すべての学校に配置しているわけではない旨、③1市は、学校技術員としての現業職員を配置しているが、学校から要望があり、生徒数の基準を満たす場合に限り、学校技術員ではなく事務補助を配置している旨の回答を得た。

【乙5】

- (5) 令和6年8月7日、令和6年度組合役員と関係課長等との協議（第1回）（以下「R6.8.7協議」という。）が行われた。市は、組合らに対し、今後の団体交渉の基本的な考え方として、「義務的交渉（交渉できる事項）」と「管理運営事項（交渉できない事項）」を整理した資料を示した上で、本件確認

書等は管理運営事項を定めるものであるため、破棄する旨を説明した。

【甲20、審査の全趣旨】

- (6) 市は、組合らに対し、令和6年9月1日付け「令和7年度における職員採用の職種及び人数等について（通知）」（以下「R6.9.1職員採用通知」という。）と題する文書を提出した。

R6.9.1職員採用通知には、①定年引き上げ制度に伴う退職者が生じる職種について、2年（令和7年度及び令和8年度）を平準化して職員採用を行う旨、②令和7年度以降、現業職員の退職者数に合わせて、小学校の現業職員を事務補助職員（会計年度任用職員等）に段階的に置き換えていく予定であり、その間現業職員の新規採用は見合わせる旨、③業務ヒアリング等により把握した行政ニーズや様々な窮状を踏まえ、職員数の増減が必要となる職種については、別途必要な調整を行う旨、④令和7年度における職員採用予定について、現業職員は退職予定者数が7名のところ、採用人数を0名とする旨記載されていた。

なお、小学校の現業職員の新規採用を見合わせる理由として、①慢性的な時間外勤務の改善や働き方改革を推進するとともに、新たな行政ニーズに対して必要な職種の採用を優先する旨、②学校事務職員の業務量が増大していることに加え、より主体的・積極的に校務運営に参画することが求められており、事務補助職員の配置が喫緊の課題である旨記載されていた。

また、市は、組合らに対し、同日付け「職員定数等に関する確認書の破棄及び交渉範囲について（通知）」（以下「R6.9.1確認書破棄通知」という。）と題する文書を提出した。

R6.9.1確認書破棄通知には、市と組合らがこれまで締結してきた確認書は、管理運営事項である職員定数に関するものであることから、地公法第55条第3項に違反するものであり、法的拘束力がないものであるとの理由から、過去の職員定数及びあり方定数に関する全ての確認書を破棄し、今後の交渉範

困については、地公法第55条及び地公労法第7条を遵守することとする旨記載されていた。

なお、R6.5.29検討会の後、R6.9.1確認書破棄通知を発出するまでの間において、本件確認書等の破棄に係る団体交渉は行われていない。

【甲21、甲22、乙9の1、乙9の2、第1回審問記録72頁】

(7) 組合らは、市に対し、令和6年9月24日付け「団体交渉の申し入れについて」（以下「R6.9.24団交申入書」という。）と題する文書を提出し、団体交渉の日程を令和6年10月7日、団体交渉事項を「令和7年度における職員採用の職種及び人数について」とし、その内容を次のとおりとする団体交渉を申し入れた。

ア 職員の平準化採用について

イ 令和6年4月時点で欠員が生じている職種について

ウ 自己都合による退職者の職種、人数について

エ 現業職員の採用について

オ 小学校配置の現業職員の置き換えについて

【甲24、乙10】

(8) 組合らは、市に対し、令和6年9月30日付け「現業定数に関する確認書の取り扱い及び団体交渉の交渉事項に関する意見書」と題する文書（以下「R6.9.30意見書」という。）を提出した。

R6.9.30意見書には、①R6.9.1確認書破棄通知で示された本件確認書等の破棄及び団体交渉の交渉事項について、いずれも承知できない旨、②現業定数に関する団体交渉は、いずれも当局提案による現業職場の民間委託等の合理化や退職者不補充による現業職員の削減に起因して行ってきたものであり、これらは組合員の労働条件の変更に直結するものであることから、団体交渉の交渉事項である旨、③団体交渉で妥結した内容が現業定数に関する確認書であり、法的にも何ら問題ないと判断している旨記載されていた。

【甲23、乙11】

(9) 市は、組合らに対し、令和6年10月1日付け「団体交渉の申入れについて（回答）」と題する文書（以下「R6.10.1回答書」という。）を提出した。

R6.10.1回答書には、R6.9.24団交申入書について、①職員採用に関することは基本的には管理運営事項であり、原則交渉の対象とすることはできないこと、②①の場合にあっても労働条件に影響を及ぼす場合は団体交渉の対象となるが、当該申入記載事項には、労働条件に影響する理由が示されていないこと、を理由として団体交渉を受けることができない旨記載されていた。

また、R6.9.1職員採用通知に基づき団体交渉の申入れを行う意向がある場合は、団体交渉事項と理由を明確にした上で、令和6年10月15日までに予備交渉の申入れを行うよう求める旨記載されていた。

【甲25、乙12】

(10) 組合らは、市に対し、令和6年10月11日付け「団体交渉の申し入れについて」（以下「R6.10.11団交申入書」という。）と題する文書を提出し、団体交渉の日程を令和6年10月22日17時45分から、団体交渉事項を「令和7年度における職員採用の職種及び人数等について」とする団体交渉を申し入れた。

R6.10.11団交申入書には、申入れの理由として、①欠員が生じている職種が配置されている職場の職員の労働条件に影響を及ぼしており、現在の職場環境及び働き方に課題が認められる旨、②現業職員の新規採用を見合わせるにより、現業職員が配置されている職場の職員の労働条件に影響を及ぼす旨、③R6.9.1確認書破棄通知により本件確認書等の破棄が決定したわけでもなく、協議が十分に整っていない以上、本件確認書等に基づき職員の採用が進められるべきと考える旨、④小学校配置の現業職員の置き換えについて、学校事務職員の業務量が増大している背景及び理由、学校事務補助職員の配置により学校事務職員の業務負担の軽減がいかに図られるのかについて確認する必要がある旨記載されていた。

さらに、上記④の備考として、小学校に配置している現業職員を事務補助職員に置き換える意向があることについては、現業職員等の労働条件に影響があること、また、学校技術員が担ってきた業務の移行先が不明確であり協議を要することから、団体交渉事項である旨記載されていた。

【甲26、乙13】

(11)市は、組合らに対し、令和6年10月18日付け「団体交渉の申入れについて（回答）」と題する文書を提出した。

本回答書には、①職員の採用については、使用者である市の経営ないし管理運営事項であり、個別の組合員の労働条件に関するものではないことから、義務的ないし適法な交渉事項ではない旨、②個別の組合員の労働条件に影響する具体的な回答がなく、組合らが求める団体交渉事項が管理運営事項であるのか、個別の組合員の労働条件に関するものであるのか判断できない旨、③一方で、組合らが求める団体交渉事項は、令和7年度における職員採用試験に関するものであることから、それまでになるべく団体交渉ないし意向の聴取を行いたいと考えている旨、④団体交渉は地公法第55条第5項及び労働協約第14条に基づく予備交渉により、交渉の議題、日時、場所、人員等の必要な事項をあらかじめ取り決めて行うこととなっているところ、予備交渉を経ない現状での団体交渉の申入れには応じることができないため、令和6年10月18日の17時45分から、交渉事項を「令和6年10月11日付けで貴組合から申入れがありました『団体交渉の申し入れについて』に関する予備交渉」とする予備交渉を申し入れる旨記載されていた。

【甲27、乙14】

(12)令和6年10月18日、市と組合らによる事前協議（以下「R6.10.18事前協議」という。）が行われ、次のようなやりとりがあった。

ア 市は、R6.10.11団交申入書には、組合に加入する個別の組合員の労働条件に影響する具体的な回答がないため、組合が求める団体交渉事項が管

理運営事項であるのか個別の組合員の労働条件に関するものであるのか判断ができず、そこがはっきりしないことには、組合らが申し入れた令和6年10月22日の団体交渉には応じられない旨述べた。

イ 組合らは、市の考えている労働条件には何が該当するのか質問し、市は、長期間にわたって時間外労働が多いことや、勤務時間を変更して長くすること、土曜日に勤務することといった個別の労働条件が該当する旨述べた。そこで、組合らは、過去に外部委託された給食センターは労働条件の変更に該当しないのか質問し、市は、委託をすることによって職場がなくなり、元々現業職場でないところで勤務することになる場合は労働条件に影響する旨述べた。

ウ 組合らは、職場がなくなることで異動する場所が少なくなることは労働条件の変更に当たると考える旨述べ、市は、それは労働条件ではない旨述べた。

エ 組合らは、学校の現業職員を会計年度任用職員に置き換えた場合、周辺の学校の学校技術員がフォローに行く必要があり、業務量が増えるため、労働条件に関係があり、安全衛生面での議論も必要である旨述べたが、市は、文書で労働条件に影響するところを提出してほしい旨述べた。

オ 市は、地公法を根拠に、まずは予備交渉の申入れを行ってほしい旨述べた。これに対し、組合らは、今回の協議が予備交渉と考えている旨述べたが、市は、組合の団体交渉の申入れ理由が労働条件に関わることを明記した形での予備交渉の申入れをしてほしい旨述べた。

【甲28】

(13)R6.10.18事前協議の後、組合らは、市に対し、同日付けで「団体交渉の申し入れについて」（以下「R6.10.18団交申入書」という。）と題する文書を提出し、①事前協議を令和6年10月21日、②団体交渉を令和6年10月22日17時45分から行い、団体交渉事項を「令和7年度における職員採用の職種及び

人数等（現業職の採用）について」とする申入れを行った。

【甲29、乙15】

(14)市は、組合らに対し、令和6年10月21日付け「団体交渉の予備交渉（事前協議）の延期について（回答）」と題する文書を提出し、R6.9.24団交申入書及びR6.10.18団交申入書について、次回開催までの期間が短く、市内部の協議及び調整が難しいことを理由に、予備交渉の延期を依頼するとともに、予備交渉の日程を令和6年10月23日の17時45分から、団体交渉事項を「令和6年10月18日付けで貴組合から申入れがありました『団体交渉の申し入れについて』に関する予備交渉」とする申入れを行った。

【甲30、乙16】

(15)令和6年10月23日、市と組合らによる事前協議（以下「R6.10.23事前協議」という。）が行われた後、市は、組合らに対し、令和6年10月24日付け「団体交渉について（通知）」と題する文書を提出した。

本通知には、R6.10.18団交申入書に係る団体交渉を受諾し、日程を令和6年11月5日の17時45分からとする旨記載されていた。

【甲31】

(16)令和6年11月5日、市と組合らは、令和7年度の現業職員採用についての団体交渉（以下「R6.11.5団体交渉」という。）を行い、次のようなやりとりがあった。

ア 組合らは、令和7年度において現業職員を採用しないこと及び本件確認書等の破棄について、いずれも承知しておらず、団体交渉の上、本件確認書等に基づき職員を採用すべき旨述べた。

イ 市長は、①あり方定数は、現業職員の定数や配置数を組合と前市長との間で定めたものだが、定数に関する事項は管理運営事項であり、地公法第55条第3項及び地公労法第7条に基づき、団体交渉の対象外である旨、②職種ごとの職員定数について確認書を締結することについても、市議会へ

の報告を伴わない確認書は締結できないと判断している旨、③上記の理由により本件確認書等を破棄することとした旨述べた。

ウ 組合らは、これまで本件確認書等で締結してきた定数は、あくまで現業職員の配置基準である旨述べた。

エ 市長は、職員の採用やあり方定数については管理運営事項であるが、労働安全衛生等については交渉の対象事項であるとの認識であり、具体的な事例等があれば文書にて具体的に提出してほしい旨述べた。

オ 組合らは、学校技術員を会計年度任用職員に置き換えた場合、これまで学校技術員が担ってきた維持管理業務や修繕業務をどのように管理運営していくのか市から説明がないことには、労働条件がどう変わるか分からない旨述べた。

カ 組合らは、学校現場の置き換えについて、学校以外の職場を含め現業職場全体のあり方を市がどう考えているのか、文書なり説明会の場で市の考えを説明してほしい旨述べ、市は、今後の方向性について全てを答えられるかこの場で即答できないが、どういう方向で説明できるか組合と協議したい旨述べた。

【甲32】

(17)市は、組合らに対し、令和6年11月15日付け「11月5日の団体交渉における質問事項について（回答）」（以下「R6.11.15通知」という。）と題する文書を提出した。

R6.11.15通知には、①令和7年度以降、現業職員の退職者数に合わせて、小学校の現業職員を事務補助職員に段階的に置き換える旨、②置き換える事務補助職員の任用形態はフルタイム雇用の会計年度任用職員とする予定である旨、③事務補助職員へ移行する学校は調整中である旨、④教育総務課に再任用職員を増員し、事務補助職員を配置した学校のサポートを行う旨、⑤事務補助職員では対応が厳しい業務については民間活力による対応とする

旨記載されていた。

【甲33、乙17】

(18)組合らは、市に対し、令和6年11月29日付け「11月5日の団体交渉における質問事項について（回答）に対する説明について」（以下「R6.11.29説明会申入書」という。）と題する文書を提出し、R6.11.15通知について市に詳細な説明を求めるため、開催日を令和6年12月4日17時45分からとする説明会の開催を求めた。

【甲34】

(19)令和6年12月4日、R6.11.29説明会申入書に係る説明会（以下「R6.12.4説明会」という。）が行われ、次のようなやりとりがあった。

ア 市は、①学校技術員を事務補助職員に置き換えた際、教育総務課の再任用職員を増やしてカバーしていくが、カバーできない部分は民間委託を考えている旨、②事務補助職員での対応が厳しい業務として、高所での枝切りや廃棄物の運搬、除草、剪定といったところを想定している旨、③建物の営繕関係については、増員した再任用職員で可能な限り対応していく旨、④現時点で教育総務課に再任用職員を4名配置することを想定している旨述べた。

イ 組合らは、将来的な学校現場への現業職員の配置についてどこまで想定しているのか質問し、市は、R6.9.1職員採用通知で示した内容しか方針として決まっていない旨述べた。

【甲35】

(20)R6.12.4説明会以降、令和6年度中において、市と組合らは、年末年始に勤務する場合の時間外勤務手当等の取扱いや、人事院勧告に伴う給料表の改定、昇格要件等について、それぞれ確認書を締結しているが、本件救済申立て後の令和8年2月に本件を担当する参与委員立ち会いの下開催された団体交渉が行われるまで、現業職員の採用等に関する団体交渉は行われなかった。

【乙18、乙19、乙20、乙21、第1回審問記録29頁】

(21)組合らは、令和7年4月30日、当委員会に本件救済申立てを行った。

4 本件救済申立て後の労使事情

(1) 当委員会の令和8年2月4日開催の第4回委員調査において、同年2月18日に団体交渉が開催される旨が確認されたことから、当委員会から参与委員の団体交渉への立ち会いを提案し、双方から了承を得た。

【審査の全趣旨】

(2) 令和8年2月18日、市と組合らは、参与委員立ち会いの下、議題を①学校現場の現業業務に係る労働安全衛生上の課題及び労働条件の整備について、②令和8年4月以降の全庁的な現業職場のあり方について、とする団体交渉（以下「R8.2.18団体交渉」という。）を行い、次のようなやりとりがあった。

ア 組合らは、団体交渉を申し入れた理由として、①学校では各校の学校技術員が共同して業務に当たることもあり、職員数が変われば、1人当たりの作業量や時間、密度が変わることから、労働条件が変わると判断し、労働安全衛生上の課題解決と労働条件の整備について協議が必要である旨、②現業職員の退職者数に合わせて小学校現場の現業職員を減員する旨示されているところ、この間様々な課題への負担対応や、退職者不補充による全庁的な対応について市の考えが示されておらず、労働条件への影響について把握できない部分もあり、同様の事態が他の職場で起きないか確認が必要である旨述べた。

イ 組合らは、市に対し、現業職員に係る団体交渉について、これまで労働条件に影響する理由が明確に示されていないとの理由で開催に至らなかったが、今回当局が団体交渉を受けると判断した理由について質問した。市は、①令和6年度における申入事項は職員採用の職種又は人員といった管理運営事項に関するものであったので、労働条件への影響について個別具体的な理由を文書で求めてきた旨、②今回の申入れ理由には、労働時間

の密度が現場で変化しているとの理由が示されており、労働条件に関する申入れと認め団体交渉に応じた旨述べた。

ウ 組合らは、実際に影響が生じた後ではなく、問題が生じる可能性がある段階で事前に協議し、市民サービスへの影響を最小限にとどめることが団体交渉の姿と考える旨述べ、市の認識を質問した。市は、令和6年度の団体交渉の申入れは、管理運営事項についての直接の申入れであったため、団体交渉ができなかった旨述べた。

エ 組合らは、従前は、採用方法や任用形態に係る変更、外部委託化等を行う際は、職員が何らかの影響を受けることが十分に推測されることから、団体交渉で市が内容を説明し、歩み寄った部分を整理しており、管理運営事項であっても何か労働条件も変わるといように真摯に対応してくれていた旨述べた。市は、①長い慣行の中で職員採用についても団体交渉をしてきた旨、②職員定数や採用の職種、人数は管理運営事項であり、団体交渉事項として扱えないことが地公法第55条第3項及び地公労法第7条に明記してあり、今後は正していきたいと考えたことから、令和6年度に同趣旨の通知を発出した旨等を述べた。

オ 組合らは、市としては、R6.12.4説明会における説明で十分足りているとの認識ということか質問し、市は①質問があったことについては説明をしたものと考えている旨、②求めがあればいつでも説明に応じる旨述べた。

【乙29の1、乙29の2】

(3) 令和8年2月26日、市と組合らは、参与委員立ち会いの下、R8.2.18団体交渉の継続協議となる2回目の団体交渉（以下「R8.2.26団体交渉」という。）を行い、次のようなやりとりがあった。

ア 市は、令和8年度から一部小学校への現業職員の配置がなくなることもあり、教育総務課には現在4名の再任用職員が配置されているところ、来年度から会計年度任用職員を2名増員し、6名体制となる見通しである旨

述べた。

イ 組合らは、令和８年４月以降の全庁的な現業職場の体制を市がどのように考えているか示してほしい旨述べた。市は、①現業職員の退職に伴う採用は行わないことを既に通知している旨、②職員配置については現在調整中であり、また管理運営事項であるため、内示等が出る前に教えることはできない旨、③職員配置については、毎年業務ヒアリングを行いながら現状を把握し、最適化をしながら行政運営をしていきたい旨述べた。

ウ 組合らは、学校から学校技術員がいなくなることは労働条件の変更に当たるのではないかという旨述べ、市は、①退職者の不補充であり職員を解雇するものではないこと、②現存の現業職員については、これまで現業職員が配置されている職場の中で配置していくことから、個別具体的な労働条件には影響しないと判断している旨述べた。

エ 組合らは、R6.5.29検討会の時点では、市は、学校技術員の引き上げやあり方定数の廃止について労働条件の変更に当たるという理解のもと動いていたが、弁護士の見解が入ったことで風向きが変わったと考えている旨述べた。市は、①R6.5.29検討会の時点で労働条件の変更に当たると考えていた事実はない旨、②確認書の中に係ごとの人数が定められていると、人事異動や採用の都度組合との協議が必要となり、人事上の支障が大きい旨述べた。その上で、市は、①人数を入れず、現業職員が配置される可能性のある課を明記した確認書については締結できる旨、②管理運営事項で団体交渉できない事項については、意見交換会の場を作って、意見の共有や問題点の議論等を行い、最終的に市長が総合的に判断して職員の配置や採用を決めていきたい旨述べた。

オ 組合らは、本件確認書等では、職員が安全に問題なく作業ができる最低の基準として必要な職員数を確認してきたが、市は採用人数や係ごとの人数については団体交渉できないという認識であるのか質問した。市は、①

採用人数について団体交渉はできない旨、②職員数が減ることによって労働条件に個別具体的に影響を及ぼすものは切り離して交渉を行う旨、③労働条件に影響しないものであっても、意見交換会の場で聴取し、予算等に対応していく旨述べた。

カ 組合らは、市が管理運営事項だと思えば団体交渉はしなくてもよいと考えているのか質問した。市は、今回の団体交渉の申入れのように、労働条件に影響する理由を具体的に文書に書いてもらえれば対応するが、これまでの事前協議における団体交渉の申入れにおいては、具体的な内容がなかったため、団体交渉を受けることができないことが何回かあった旨述べた。

キ 組合らは、振動障害防止のため使用時間が限られる工具を使用した作業につき、現行でもすでにその時間を超えた作業をしている中、さらに体制変更により労働負荷が増えるのであれば、団体交渉ができるのではないかと質問した。市は、①安全衛生委員会において改善に向けた取組を進める旨、②ただし、安全衛生委員会においても、管理運営事項である人数については議論できない旨述べた。

ク 市は、人数を入れない確認書の締結及び年に1回の意見交換会等の開催が可能であるか組合で考えてほしい旨述べ、組合らは、市から正式に申入れしてほしい旨述べた。

【乙30の1、乙30の2】

第3 判断

1 争点1（組合らが令和7年度における職員採用の職種及び人数を交渉事項とする団体交渉を申し入れたことに対し、市が職員採用に関することは基本的には管理運営事項で交渉事項ではないとして応じなかったことが、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。）について

(1) 本件確認書等は、労働協約としての効力が認められるか。

① 申立人の主張

ア 組合は、地公法適用職員と、地公労法・労組法適用職員である現業職員等から構成される混合組合である。そして、現業職員の労働条件等に係る事項については、組合は労組法上の権能を有する労働団体として団体交渉の当事者となり、その交渉の結果として締結される確認書は、現業職員に関する限り、労働協約としての性格を有する。

イ 現業職員の労働協約締結交渉において地公法第55条が適用されるとの市の主張は、法規の解釈を誤るものである。現業職員については、地公法第57条を根拠に、地公法の特例として地公労法が適用されるのであるから、現業職員の労働関係については、地公労法に規定する労組法が優先的に適用されることになる。

ウ 本件確認書等は管理運営事項について合意したものであるから無効であるとする市の主張は失当である。

(ア) 本件確認書等は、管理運営事項そのものを合意するものではない。

S62.12.17協定書に「現業職場の定数化(職員の配置基準)について」との項目の標題があり、定数化とは職員の配置基準であることが明記されていることから明らかなように、業務内容や業務量を勘案しつつ職員の配置をどうするかを労使で合意するものである。職員の配置基準は、現業職員の労働時間、休憩取得、年休行使、時間外勤務、業務負荷、労働安全衛生という労働条件の核心に直結する事柄である。

また、H18.9.21確認書では、全職種を通じて人員減による著しい業務負担・健康障害が生じないよう当局の責任において人員配置を行う旨の確認がなされていることから明らかなように、人員の配置が業務量や職員の安全衛生に与える影響があることは、労使双方に認識されていた。

そもそも、S55.9.30労働協約第21条において「市は、職員を採用するときは、あらかじめその人員、職務の種類、必要な理由等について、

組合に通知する」旨規定されたのは、職員の採用と配置が職場の労働条件に影響を与えることが労使双方の共通の認識となっていたからである。

(イ) 本件確認書等で合意したのは、職員定数そのものではなく、市職員定数条例に規定する定数（以下「条例定数」という。）の範囲内で、どの職場にどの程度の現業職員の配置が必要か、どのような体制であれば労働安全衛生上も、また、労働条件維持の観点からも十分かを労使双方で協議した職員数、職員体制である。すなわち、適正な業務処理のための必要な人員の確保について協議したものであり、協議の結果として、あり方定数からは欠員が生じることも受け入れてきた。

エ 市は、本件確認書等が市議会の事前決議を欠く、あるいは条例定数を侵害するから無効と主張するが、市職員定数条例は部局ごとの職員数の上限を定めるものであり、現業職員の係や職場単位の配置基準そのものを定めるものではない。本件確認書等は、条例定数の範囲内で、どの職場にどの程度の現業職員配置が必要か、どの体制であれば労働安全衛生の上でも労働条件を維持する上でも可能かを確認したにすぎない。また、市は他の業務・職種においても多様な任用形態の職員を活用しているが、その場合に、市議会の議論に委ねた事例はない。

したがって、市の主張はその前提を欠く。

オ したがって、本件確認書等は労組法所定の有効な労働協約である。

② 被申立人の主張

ア 本件確認書等は、「現業職場の定数化（職員の配置基準）」等について、「職場名」と配置すべきとする現業職員の「定数」を、「1名」等の数字にて具体的かつ確定的に定めたものである。

したがって、本件確認書等は、職員定数及びその配置を定めるものであって、管理運営事項について合意していたのであるから、地公法第55

条第3項及び地公労法第7条但書に違反し、無効である。

イ 本件確認書等は、地公労法第7条但書に反するから、労働協約ではありえない。組合らは、市の管理運営事項である職員定数に関する事項については、団体交渉の対象とすることが禁止されており、そもそも労働協約締結権を有していなかった。

ウ 本件確認書等は地公法第55条第9項の規定に抵触するものであり、無効である。

(ア) 本件確認書等が労働協約に当たらないことから、地公法第55条第9項の書面協定に当たるかが問題となるも、これらの内容は職員の労働条件にも該当しないことから、書面協定の対象事項ではなく、職員団体と当局との間の事実上の話し合いを録取したものにすぎず、何らの拘束力もない。

(イ) 本件確認書等は現業職員の定数を定めるものであり、現業職員に支給する人件費の予算を必要とする協定であるのに、市議会による事前の決議を経ずに締結した協定であるから、地方自治法第96条第1項第2号及び第15号並びに市議会条例第19条第6号に違反している。また、そもそも職員定数は管理運営事項であるところ、管理運営事項の交渉禁止に関する地公法第55条第3項に違反している。

したがって、本件確認書等が地公法第55条第9項の規定に抵触して無効であることについては、明らかである。

(ウ) 市においては、日向市部設置条例（平成17年12月22日条例第99号）に規定する部の事務を分掌させるため、市職員定数条例第2条に規定する人員を各課に配置するよう定めているところ、これらの条例に規定する事務を処理するために、市長が、市組織規則を定め、同規則第7条のとおり、各課の係への人員配置につき、部長の承認を得て各課長が命じている。

しかし、本件確認書等は、組合らが求める現業職員定数を係単位まで事細かに規定するものであり、市が毎年度実施する全庁各課に対する業務ヒアリング等により客観的に算出した各課における行政需要に応じた必要人員の配置を害するものであるから、上記の条例及び規則に違反しており、地公法第55条第9項の規定に抵触して無効である。

エ したがって、本件確認書等が無効であることは明白である。

③ 当委員会の判断

ア 本件確認書等には、現業職員に係る事項のほか、一般事務職など非現業職員に係る事項も含まれている。非現業職員には地公法が適用される一方、現業職員は地公法第57条に規定する単純労務職員に該当するものであり、単純労務職員については地公労法が準用される結果、労組法が適用される。

もっとも、本件は、市の本件確認書等の破棄及び団体交渉への対応について、労組法上の不当労働行為の成否が問題となる事案である。したがって、本件確認書の効力についても、現業職員に関する部分を中心に検討すれば足りる。

イ 労働協約とは、労働組合と使用者との間の労働条件その他に関する協定であって、書面に作成され、両当事者が署名又は記名押印したものである。したがって、労組法が適用される現業職員に関する事項について、市と組合らとの間で、労働条件その他に関する確認書が書面により作成され、双方が署名又は記名押印している場合には、その限度で労働協約としての性質を有し得る。

ウ もっとも、地公労法のもとで、地方公務員である職員の採用、定数及びその配置に関する事項は、同法第7条但書の管理運営事項に当たり、その当否自体は団体交渉事項には当たらないと解される。しかしながら、管理運営事項であっても、これが労働条件に関連する限り、その関連す

る労働条件については団体交渉の対象となり、かつ労働協約締結の対象となると解するのが相当である。

エ そこで、本件確認書等をみると、本件確認書等に定める現業職員の採用、定数及び配置自体は管理運営事項に当たるが、採用人数や定数、配置先の変更によって、現業職員の労働時間や労働の内容、労働の密度、職場環境、今後の勤続に対する見通し等の労働条件に影響を及ぼすことは十分に予想される。また、S62.12.17協定書には「現業職員の定数化（職員の配置基準）」との記載があり、H18.9.21確認書には、人員減による著しい業務負担や健康障害が生じないよう当局の責任において人員配置を行う旨の記載があることが認められる（前記第2の2(2)及び(3)）。さらに、H29.8.21確認書では、向こう10年間で現業職員が大量退職することに鑑み、将来の現業職場のあり方等を含めた計画的な採用について、労使双方で協議していく旨合意している（前記第2の2(6)）。

これらを勘案すると、本件確認書等は、現業職員の採用、定数及び配置といった管理運営事項だけではなく、これらの変更等によって生じる現業職員の職務内容や職場環境等の労働条件についても合意したものといえる。また、本件確認書等は、書面によって作成され、市長及び組合らの代表者による記名押印がなされている。

したがって、労働協約としての効力が認められないとする市の主張は失当である。

オ なお、市は、本件確認書等が地公法第55条第9項の規定に抵触し無効である旨主張する。しかし、本件において問題となるのは、本件確認書等のうち、労組法が適用される現業職員の労働条件に関連する部分についてであり、これについては、上記エで判断したとおり、労働協約としての効力を有するものと認められる。したがって、非現業職員に関連する部分が地公法第55条第9項の書面協定としていかなる効力を有する

かは、本件の結論を左右しない。

また、本件で労働協約としての効力を認めるのは、現業職員の労働条件に関する部分であって、これらは条例定数を変更したり、議会の議決事項を直接定めたりするものではない。そして、本件確認書等の締結又は履行により、条例定数に変更され、又は議会の議決事項が直接定められたと認めるに足りる具体的事情もない。したがって、本件確認書等が地方自治法や市の条例及び規則に違反するとの市の主張は、本件確認書等の労働協約としての性質を否定する理由とはならない。

カ 以上のとおり、本件確認書等は現業職員の労働条件に関連するものであるから、労働協約としての効力を有するものと認められ、これを否定する市の主張はいずれも採用できない。

(2) 組合らの団体交渉申入れに対する市の対応が労組法第7条第2号の団体交渉拒否（不誠実な団体交渉を含む。以下同じ。）に該当するか。

① 申立人の主張

ア 組合らは、市との団体交渉において、条例定数内で毎年減らされていく現業職員数の必要な範囲での確保と、次年度に残されていく現業職場において、どのような体制が労働安全衛生上望ましいのかを協議してきた。

職員定数そのものは管理運営事項ではあっても、どこの職場の職員が減らされるのか、減った場合にどのような体制に替わるのか等の職員配置基準の変更は、労働者一人ひとりの勤務実態に直結するものであり、労働時間や労働負荷、年次有給休暇の取得可能性、休日勤務の頻度、労働安全衛生に関わるものであり、労働条件の変更に直結し、影響を及ぼすから、これらについては義務的団交事項である。

イ 小学校及び中学校の総数は変わらないのに正規の学校技術員が減少したため、全校を対象とする共同作業の必要性はそのままであり、残さ

れた学校技術員一人当たりの業務量や精神的・肉体的負荷は増大している。

具体的には、廃棄物分別について、従前は各校の学校技術員が対応していたところ、学校技術員不在校では他校の学校技術員が出向いて処理せざるを得なくなり、共同作業では前処理されていない廃棄物が持ち込まれるため、学校技術員の負担と所要時間が増加している。また、大規模草刈りや高枝の伐採作業についても、これまでは、運動会や草木の繁殖時期等を考慮しながら各校の学校技術員が集まり、学校行事に影響が生じないよう実施時期や日程を調整して共同で作業してきた。しかし、学校技術員の総数が減少したことにより、共同作業の段取り、応援要請、前準備、作業実施後の残務整理に至るまで、全体として負担が増加し、安全衛生上の不安も高まっている。

したがって、廃棄物処理、共同作業、大規模草刈り、高所作業、相互応援、作業前後の調整等は、いずれも学校ごとに完結する孤立的業務ではなく、複数校にまたがって人的対応を要する実務として遂行されているのであり、ある学校への学校技術員の不補充は、直ちに他校の学校技術員の業務量、拘束時間、安全衛生及び精神的負荷に波及する。

ウ 市は、本件確認書等を破棄しただけでなく、その後の組合らによる団体交渉申入れに対し、団体交渉申入書の提出の段階で、職員の採用及び配置が労働条件に具体的に及ぼす影響を書面に記載するよう求めている。その上で、市は、管理運営事項に係る事項について、内容によっては団体交渉の対象になり得るが、正当な理由がないと市が判断すれば、団体交渉を受けない可能性もあるという姿勢をとっている。

これは、組合らがどの事項につき団体交渉で追求できるかを、使用者が入口で事前審査することを意味し、労使対等である交渉場面において、その運営を使用者の判断の下に置くものである。市は、本件確認書等の

破棄後、どの事項であれば団体交渉に応じ、どの事項であれば応じないかを、市において事前に選別しようとしているのである。

このような入口規制方式は、実質的な団体交渉の拒否であり、不誠実団交に該当する。

なお、市は、組合らとの交渉に当たり、地公法第55条第5項に規定する予備交渉を持ち出して実質的な団体交渉拒否を行っているが、組合らが現業職員の代表として団体交渉を行う限り、労組法に基づく団体交渉となるのであって、予備交渉の義務付けはない。

エ 市は、組合らの団体交渉申入事項が管理運営事項であり、労働条件に影響を及ぼす理由が示されていないとして団体交渉を拒否するが、理由の不記載が団体交渉を拒否する正当理由にならないことは、以下のとおり明白である。

(ア) 現業職員の採用や配置、職場体制は、当然に労使が交渉すべき事項として扱われていた。すなわち、これらの事項が管理運営事項であり団体交渉の対象とはならないから、組合らにおいて労働条件への影響を書面で示せ、といった取扱いは、これまで一切存在しなかった。

(イ) 市は、組合らが交渉するために必要な情報である、学校技術員引き上げ後に「誰が、どこで、どの業務を、どのような体制で担うのか」という最も重要な具体像を、最後まで十分には示さなかった。

組合らは、令和6年9月24日の団体交渉申入れ後、同年10月11日には労働条件に影響を及ぼす理由を明記して再度団体交渉を申し入れ、さらに事前協議を経て、R6.11.5団体交渉の開催に至った。そして、同団体交渉では、学校現場から引き上げられる正規の学校技術員の業務を、誰が、どこで、どのような体制で担うのかにつき具体的説明を求め、団体交渉後に市から提出された R6.11.15通知が概要的で具体性に欠けたため、改めて詳細説明を求めて、R6.12.4説明会の開催にまで至

っている。しかしながら、市は、必要なら民間委託や予算措置を検討する旨の一般論を述べるにとどまり、再任用職員及び会計年度任用職員を含めた学校職場における具体的な業務分担について、具体的にはまだ何も決まっていないとの説明を繰り返したにすぎなかった。そうである以上、組合らが申入れ段階で具体的影響を予測的・概括的な形でしか示し得なかったのは、組合らの責任ではなく、市が必要な前提情報を最後まで開示しなかったことに起因するのであって、この点を理由に団体交渉の対象外とすることは許されない。

(ウ) したがって、組合らの団体交渉申入事項が管理運営事項であり、労働条件に影響を及ぼす理由が示されていないとして団体交渉を拒否する市の対応には正当な理由がない。市が必要な情報を示さないまま、その不足を理由に団体交渉に応じないことは、誠実団体交渉義務違反そのものである。

オ したがって、組合ら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号の団体交渉拒否に該当する。

② 被申立人の主張

ア R6.9.24団交申入書には、「令和7年度における職員採用の職種及び人数について」との記載がある。また、R6.10.11団交申入書には、現業職員の採用や、小学校配置の現業職員の置き換え等を団体交渉事項とする旨記載している。したがって、組合らの申入れは、市が行う職員採用、職員定数及びその配置について、団体交渉を求めるものである。

しかし、これらは市の管理運営事項であり、地公法第55条第3項及び地公労法第7条但書は、管理運営事項の団体交渉を禁止しているところ、管理運営事項を対象とする団体交渉の申入れは違法な交渉の申入れであり、市はその申入れに応ずべき地位になく、義務的団交事項についての団体交渉申入れに当たらないことは明らかである。

イ 市が、組合らの団体交渉申入れに対し、労働条件に影響を及ぼす理由を書面で求めたのは、管理運営事項を対象とする違法な団体交渉を避けるためである。

退職した学校技術員の補充がなされないとしても、残存する学校技術員の労働条件には特段の変更はないところ、労働条件に具体的な影響を及ぼした旨の組合ら作成の書面を市において何ら確認することなく団体交渉を実施してしまうと、管理運営事項に関する違法な団体交渉を実施してしまうことになり、団体交渉に参加した公務員は法令違反の懲戒事由に形式的に該当することになるから、かかる事態は避けなければならない。

また、地公法第55条が必要的予備交渉といった違法な団体交渉を避けるための手続規制を置いており、S55.9.30労働協約第14条も、団体交渉に先立って事前協議を行う旨を定めている。

そこで、市は、違法な団体交渉を避けて、団体交渉の議題として組合らの組合員の労働条件に具体的な影響を及ぼす事情（適法な団体交渉を実施できる事情）があることを確認するために、組合らに R6.10.1回答書を送付して、管理運営事項であっても労働条件に影響を及ぼす場合は団体交渉の対象となるが、労働条件に影響する理由が示されていないことを指摘したうえで、地公法及び労働協約で定められた予備交渉の申入れを行うことを求めたにすぎない。

ウ 令和6年11月5日に団体交渉は実施されており、組合らが団体交渉の申入れをした令和6年9月24日から団体交渉の実施までに43日間のわずかな日程の遅延が生じたにすぎないことから、団体交渉を拒否した事実はない。

エ 仮に、労働条件に影響する理由が示されていないとして団体交渉を拒否したとしても、団体交渉拒否の正当な理由に該当する。

本件確認書等の破棄により、残存する公務員の労働の密度が多少増加したとしても、そもそも労働の密度は当然には労働条件に含まれないのであって、事業が常時繁忙にみまわれ通常人の能力をもってしてはまかなえないような作業量の負担を強いられている等という特段の事情がある場合には、そのこと自体が労働条件に関する事項として団体交渉となるにすぎない。

そうであるところ、組合は、本件確認書等の破棄により労働の密度が増加した旨を主張するが、事業が常時繁忙にみまわれた等の特段の事情を主張せず、かつ十分な立証をしていない。本件では、各小学校において、現業職員の退職者数に合わせて各小学校に学校技術員を配置せずに、学校業務の所管課である教育総務課に再任用職員を集中的に配置し、相互協力や一部業務委託によって学校環境の維持及び美化活動等を行うという業務形態の見直しを行うのみであって、その他の学校に配置されている学校技術員の給与や勤務日、労働内容等の労働条件には何らの変更もなくこれまでどおりの労働条件が適用されるところ、組合らは交渉においても学校技術員の労働条件が変更されるかもしれないという将来的かつ抽象的な危惧感を口頭で主張するにすぎず、労働条件の具体的な変更についての具体的な主張立証はなかった。

オ したがって、労組法第7条第2号の団体交渉拒否の不当労働行為を認定することはできない。

③ 当委員会の判断

ア 義務的団交事項とは、使用者が団体交渉に応じることを労組法によって義務付けられている事項であり、一般的には、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうと解されている。そして、管理運営事項であっても、これが労働条件に関連する限り、その関連する労働

条件については義務的団交事項となり得ることは、前記(1)③ウで判断したとおりである。

R6.9.24団交申入書には、現業職員の採用や、小学校配置の現業職員の置き換え等を団体交渉事項とする旨の記載があることが認められる（前記第2の3(7)）。たしかに、これらの交渉事項について、現業職員の採用や定数、配置自体は管理運営事項に当たる。

しかしながら、R6.10.1回答書で市から団体交渉事項とその理由を明確にするよう求められた後に、組合らが提出したR6.10.11団交申入書では、①欠員が生じている職種が配置されている職場の職員の労働条件に影響を及ぼしており、現在の職場環境及び働き方に課題が認められる旨、②現業職員の新規採用を見合わせるにより、現業職員が配置されている職場の職員の労働条件に影響を及ぼす旨、③小学校に配置している現業職員を事務補助職員に置き換えることで、現業職員等の労働条件に影響があり、また学校技術員が担ってきた業務の移行先が不明確であり協議を要することから、団体交渉事項である旨の記載があることが認められる（前記第2の3(10)）。

そうすると、上記団体交渉申入れにおいて、組合らは、現業職員の新規採用の見合わせや小学校における学校技術員の事務補助職員への置き換え等に伴う現業職員の職務範囲や職務内容、環境整備等について団体交渉を申し入れているものと解するのが相当であり、これらはいずれも管理運営事項に該当するものではなく、現業職員の労働条件に関する事項である。

現業職員の新規採用が行われず、小学校に配置されている学校技術員が事務補助職員に置き換えられ、教育総務課に配置された再任用職員がこれまで学校技術員が担ってきた業務を行うことになれば、配置人数の総数に変更がないとしても、学校技術員を含む現業職員の異動の機会が

減少することになり、また、既存の学校技術員が配置校以外の学校の除草作業等を行ったり、他校の学校技術員との共同作業が必要となるなど、学校技術員の業務体制や職務内容等にも影響が生じることが想定される。さらに、これらについては、実際に R6.10.18事前協議の場で組合らが市に懸念を伝えている（前記第2の3(12)）。

したがって、組合らの団体交渉申入事項には、管理運営事項には該当しない、現業職員の業務体制や職務内容等といった義務的団交事項が含まれていると解される。よって、市の、組合らの団体交渉申入事項は管理運営事項であり義務的団交事項に当たらないとする主張や、事務補助職員に置き換えられる学校以外の学校に配置されている学校技術員の労働条件に特段の変更はないとする主張は失当である。

イ そこで、組合らの本件団体交渉申入れに対する市の対応の当否について検討する。

労組法第7条第2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務（以下「誠実交渉義務」という。）を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される。

そして、誠実交渉義務は、労働組合の要求に対して合意や譲歩を行う義務ではないが、使用者が当該要求に応じられないとする場合であっても、交渉事項に即して、必要に応じて十分な説明や資料の提示をするなどして、合意形成の可能性を真摯に模索する義務であると解される。

本件において、市は、組合らの団体交渉申入れに対し、R6.10.18事前協議及び R6.10.23事前協議を実施し、その後、令和7年度の現業職員採用について R6.11.5団体交渉を実施している。また、R6.12.4説明会にお

いて、市は、学校技術員を事務補助職員に置き換えた際は、教育総務課の再任用職員を4名に増員してカバーし、カバーできない部分は民間委託を考えている旨説明している（前記第2の3(19)）。

しかし、市はいずれの協議においても、本件確認書等や組合らの団体交渉申入事項は管理運営事項であり交渉の対象外であるとの認識を示し、管理運営事項が労働条件に影響を及ぼす理由を文書で明確にした上で事前協議の申入れをするよう求めるにとどまっており、現業職員の職務範囲や職務内容、職場環境の整備といった組合らが求めた事項について実質的な協議を行ったとは認められない。

たしかに、交渉事項を整理するために、市が組合らに対して申入内容に対する詳細な説明を求めたり、S55.9.30労働協約に定める事前協議の実施を求めたりすること自体が、直ちに不誠実な対応になるとはいえない。

しかしながら、本件では、組合らが学校技術員の担ってきた業務の移行先や共同作業の増加に伴う学校技術員の業務体制や職務内容等についての懸念を示していたのであり、管理運営事項には該当しない現業職員の業務体制や職務内容等といった義務的団交事項が含まれている団体交渉事項の申入れがなされていたのであるから、市が、現業職員の採用、定数又は配置に係る組合らの要求には応じられないと考え、また現業職員が常時繁忙にみまわれた等の特段の事情や労働条件の変更について組合らから具体的な主張立証がなかったと考えたとしても、誠実な使用者の態度としては、組合らの懸念に対する今後の対応等について十分な説明や資料の提示をするとともに、団体交渉の対象となし得る可能性のある事項を具体的に挙げて確認する等の方法により、団体交渉可能な事項の確認をするべきであった。

にもかかわらず、市は、組合らの団体交渉申入事項は管理運営事項で

あるとの主張に終始し、組合らの懸念に対する今後の対応等について十分な説明等を行わず、団体交渉可能な事項についても十分に確認することのないまま、団体交渉に誠実に応じていないというほかなく、正当な理由があるとはいえない。

ウ 以上のとおりであるから、本件団体交渉申入れに対する市の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否の不当労働行為に当たる。

2 争点2（市が本件確認書等を破棄したことが、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。）について

(1) 申立人の主張

ア 市が主張する本件確認書等の破棄理由は、以下のとおり合理的根拠を欠いている。

(ア) 市長の就任前、職員採用に関する問題については、市から提案及び通知があり、窓口協議又は事前協議で日時、場所、人員等を整えた上で団体交渉が開催され、具体的内容の説明は団体交渉の場でなされていた。

また、団体交渉は最終的な妥結に至るまで継続され、その結果は確認書として書面化されてきた。本件確認書等は、長年の団体交渉の成果として形成され、市自身が履行してきた労使合意であった。

(イ) 現業職員に関わる問題については、現業職場の将来のあり方、配置基準、年齢平準化を含めた計画的採用等について、市と協議して確認書を締結し、実際に確認書に基づいて現業職員の配置や計画的採用が実施されてきた。

本件確認書等で合意したのは、条例定数そのものではなく、条例定数の範囲内で、どの職場にどの程度の現業職員配置が必要か、どのような体制であれば労働安全衛生上も、また、労働条件維持の観点からも十分かを労使で協議した職員数及び職員体制である。すなわち、適正な業務処理のための必要な人員の確保について協議したものであり、協議の結

果として、組合らはあり方定数から欠員が生じることも受け入れてきた。

現業職員の配置基準が、労働強度、業務負担、時間外労働、安全衛生に直結する以上、職員定数に関する確認書だけを恣意的に管理運営事項として排除する合理的根拠はない。

(ウ) 市は、R6.9.1確認書破棄通知や R6.11.5団体交渉において、実質的な理由を示さずに、本件確認書等は違法というだけである。

市は、本件確認書等があるために全庁的な採用及び配置の最適化が妨げられていた旨主張するが、市職員定数条例の改正を余儀なくされた具体例や、本件確認書等の存在によって具体的に採用できなかった職種や人数といった確定的事例は十分に示されていない。全庁的人員配置の柔軟性や働き方改革への影響を一般論として述べるにすぎず、本件確認書等の即時破棄が唯一不可避の解決手段であったことを具体的に基礎付けるものではない。

(エ) 市が本件確認書等の破棄に至った出発点は、当初から確立した違法認識が存在したことにあったのではなく、R6.5.29検討会後に、組合らから市の提案は団体交渉事項であると指摘され、困ったと感じたことにあり、本件確認書等に基づく組合らとの協議の回避にあった。本件確認書等は当然違法だから直ちに破棄するという市の主張は、後付けの理由である。

(オ) 小中学校すべてに学校技術員を配置している市は、宮崎県内では日向市以外にはないから、全校配置の必要性はないとの市の主張は、他市にならえというだけで説得的な理由ではない。全校配置の必要性については、労使で十分な協議をして本件確認書等を締結しており、市としてもその必要性を認めてきたのである。

イ 市が本件確認書等の破棄の意向を示したのに対し、組合らは団体交渉での協議を求めたにもかかわらず、市は団体交渉に応じることなく破棄したことは、以下のとおりである。

(ア) 市は、長年の労使合意を終了させる重大な問題であり、本件確認書等の破棄が現場及び労使関係に相当の影響を及ぼす問題であることを認識しておきながら、その法的疑義や見直しの必要性について、団体交渉や協議の場で相手方と詰めることなく、一方的に通知という形で処理した。

法的疑義があれば、長年継続してきた事柄である以上、労使協議を履践すべきであるのに、これを行わないで労使合意を終了させるというのは、誠実な対応とは到底いえない。

(イ) R6.5.29検討会での提案内容の補足説明として、以前から小学校事務室の事務補助職員の配置を望む意見が教育委員会を通じて学校職場から出されていたためとの説明がなされた。しかし、これまで学校職場で現業職員が担ってきた業務を誰が担うのかについては、必要があれば予算措置をし、業務委託を検討しているとのことであり、具体的な業務の整理はなされていなかった。

(ウ) 本件確認書等には、「この確認書に疑義が生じた場合には双方で協議する」との条項が記載されている。また、本件確認書等は、職員の増減に関する事項を含むものであることから、毎年のように書き換えられている。そして、組合らは、市の要求を受け入れて退職者の不補充にも柔軟に対応してきた。また、本件確認書等は双方が協議を尽くし、合意を形成するまで詰めていたのであり、これに関する団体交渉が決裂したことはない。

したがって、被申立人の企図する職員の配置は、組合らとの十分な協議を行うことを通じて実現することが可能であり、団体交渉を経ることなく本件確認書等を破棄する必要性は存在しなかった。

(エ) 市は、本件確認書等の破棄に関する予備交渉や団体交渉は行っていない。R6.11.5団体交渉でも、市は本件確認書等の破棄について説明はした

が、実質的な交渉はなされていない。

市は、組合らに対して殊更に書面での提出を求める一方で、組合らが提出した R6.9.30意見書に対しては、公文書での回答を示さず、口頭で回答したのみである。真摯な対応だとは到底言えず、意見書は出しっぱなしで終わっていると認識している。

ウ 現業職場の人員配置、業務負荷、安全衛生、技術継承、将来の採用計画に関する重要文書たる本件確認書等の破棄とその後の協議の不在は、現業職員の労働加重となって労働内容を悪化させている。そして、このような現場の労働条件や労働環境が交渉によって改善されない事態は、組合らの存在意義そのものに重大な影響を及ぼしている。

本件確認書等の破棄について承知できない旨明確に示しているにもかかわらず、一方的に破棄されることがまかり通ってしまえば、団体交渉の末、労使合意による労働協約締結を行う制度そのものが破壊される。本件確認書等は、団体交渉で協議し決定したことを担保するためのものであって、それをないがしろにするということは、団体交渉権を侵害するものであり、被申立人との団体交渉により問題解決を図るという労働組合の機能を奪い、支配することと同義である。

また、審問において、市側証人が、本件確認書等があると配置人数の変更には承諾が必要で、それが困ると述べているところ、違法論より先に、組合らとの協議により人事裁量を縛られることへの嫌悪があるというべきである。

エ 長年の労使合意である本件確認書等を一方的に破棄した上、今後の団体交渉の対象範囲まで使用者が入口で決めるという姿勢は、組合らの団体交渉権の行使及び組合らの運営を使用者の管理下に置こうとするものであって、支配介入というべき性格を強く基礎付けるものである。

本件確認書等の一方的破棄と、この入口審査方式とは、いずれも、組合

らの交渉機能そのものを弱体化させる行為として一体に評価されるべきである。

オ したがって、本件確認書等の破棄及び破棄に係る市の対応は、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 本件確認書等は、強行法規である地公法第55条第3項及び地公労法第7条但書に違反して当然に無効であるから、既に無効である本件確認書等を破棄する旨を通知したとしても、組合らの適法な労働組合の運営権には何らの影響もなかった。

イ 本件確認書等を破棄したところ、定年退職した学校技術員が配置されている小学校に別途学校技術員を新規採用しなかったとしても、学校技術員が行う業務は小学校ごとに完全に独立しているから、他の小学校に配置されている既存の学校技術員の労働条件に具体的な影響を及ぼすことはない。

ウ 本件確認書等には有効期限の定めがないところ、令和6年9月1日付けで市は組合らに対して本件確認書等を破棄する旨を通知し、その後90日間で既に経過しているのであるから、この点でも本件確認書等の効力が失われているのであって、これを再締結する義務はない。

エ 市に本件確認書等を破棄する合理的な理由があったことは、以下のとおりである。

(ア) 市が令和6年において実際に採用することができた人数は29名であり、そのうち28名は退職者の補充人数であって、新たな行政需要への対応を目的とした新規の採用はわずか1名にとどまっていた。

そして、新規採用が1名のみとなってしまった要因は、現存する職員数が、既に条例で定める職員定数の上限値に近いところ、これ以上の採用ができなかったためである。その上、市と組合らとの間で現業職員の

定数を定めた本件確認書等が締結されていたことから、現業職員の退職者を補充せずに他の職員の採用をするためには、組合らの承諾を事前に得なければならなかったためである。

したがって、現業定数を定める違法な本件確認書等が存在していたことによって、真に現業職員の補充が必要であったかどうかにかかわらず、およそ組合らの承諾を得ることができなければ、市は無条件で現業職員の退職者を補充し続けなければならず、市は自主的な新規の職員採用ができなくなるという弊害が生じていたのである。

かかる弊害は、日向市民に対する公共サービスに万全を期することを実現するための市の自主採用権を、組合員の私的利益を追求することを目的とする組合らが長年にわたり制限するものであって、日向市民の利益を最優先とすべき住民自治の見地からは、絶対に容認することができない異常極まりない事態である。

したがって、日向市民に対する公共サービスに万全を期するための自主採用権の確保の見地からも、本件確認書等を速やかに破棄すべき合理的理由があったことについては、明らかである。

(イ) 本件確認書等は、C1等の要望書や、教職員の働き方改革、国策であるGIGAスクール構想などへの対応を目的とした多様な任用形態、民間活力の導入のほか、市が毎年度実施している全庁各課に対する業務ヒアリングで把握した行政需要の実現を害するものであった。

各小中学校に既に配置されている正職員の学校技術員は、現業職員として採用された職員であり、主要な業務は校内美化であることから、学校事務の補助業務に従事させるためには一般事務職員に任用替えする必要が生じることとなり、勤務条件を変容するほか、法規制上困難であったため、多様な任用形態（会計年度任用職員）を採用する必要性が生じた。

(ウ) 宮崎県内において、各小中学校すべてに現業職員（学校技術員）を配置している市は、日向市以外には存在しないのであるから、日向市においてのみ正職員の学校技術員を各小中学校に1名ずつ配置する特段の必要性はない。

オ 市は、本件確認書等を破棄することに先だって、組合らに対して本件確認書等を破棄する必要があることを説明し協議しており、組合らの手続的利益にも配慮していたことについて明らかであることは、以下のとおりである。

(ア) 市は、R6.5.29検討会において、①現在の小学校に配置している13名の現業職員について、定年退職者数に合わせて会計年度任用職員に置き換えていきたいこと、②置き換えが終了するまでの期間は、現業職員の採用を見合わせることを、③業務量調査や定年延長の意向、他市の状況等を踏まえ、R4.6.30確認書で合意した現業職場のあり方定数を廃止したいことを提案しており、本件確認書等を破棄することについて協議していたことは、明らかである。

(イ) 市は、R6.8.7協議において、職員団体との団体交渉の基本的な考え方を示し、義務的交渉事項がある一方で、管理運営事項（交渉できない事項）として、職員の採用、退職、配置換えなど具体的な任命権の行使に関する事項があることが記載された資料を提示した。

そして、市は、組合らの役員に対して、①職員採用について定めた本件確認書等は管理運営事項に違反するため破棄する必要があること、②現在の小学校に配置している13名の現業職員について定年退職者数に合わせて会計年度任用職員に置き換えていきたいこと、③上記の置き換えが終了するまでの期間は現業職員の採用を見合わせることを再度説明して、協議している。

(ウ) 組合は、R6.9.30意見書について、市からは何ら反応がない状態が続い

ていると主張するが、市は、R6.11.5団体交渉の場において、市長が直接本件確認書等を破棄する旨組合らに回答しており、市がさも回答を拒否し続けている旨の組合らの主張は、事実と反する。

カ 団体交渉をすべき正当な理由がないと市が判断すれば、団体交渉を受けない可能性があるといった姿勢を市がとったとしても、その理由は前記1(2)②イのとおりであり、組合らの適法な運営権限を侵害するものではなく、また法的一般論を示したにすぎず、組合らの利益を不当に害するものではないことから、労働組合の運営に介入したと認定することはできない。

キ したがって、市が本件確認書等を破棄する旨を通知した行為は、地公法及び地公労法に合致する適法な行為であって、組合らの適法な運営権を違法に侵害した事実がないのであるから、労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行為を認定することはできない。

(3) 当委員会の判断

ア まず、本件確認書等が有効な労働協約であることは前記1(1)③で判断したとおりであるから、本件確認書等が無効であるとの前提に立つ市の主張は失当である。

イ また、小学校に配置されている学校技術員が事務補助職員に置き換えられ、教育総務課に配置された再任用職員がこれまで学校技術員が担ってきた業務を行うことになれば、既存の学校技術員が配置校以外の学校の除草作業等を行ったり、他校の学校技術員との共同作業が必要になるなど、学校技術員の業務体制や職務内容等にも影響が生じることが想定されることは前記1(2)③アで判断したとおりであるから、本件確認書等を破棄しても既存の学校技術員の労働条件に具体的な影響はないとする市の主張は失当である。

ウ 市は、本件確認書等には有効期間の定めがないところ、令和6年9月1日付けで組合らに対して本件確認書等を破棄する旨通知し、その後90日間

が既に経過しているのであるから、本件確認書等の効力が失われている旨主張する。

たしかに、労組法第15条第3項及び第4項は、有効期間の定めがない労働協約については、少なくとも90日前までに文書による予告をすれば解約し得る旨定めており、労働協約の当事者双方に解約権が認められていると解される。

しかしながら、解約の予告さえすれば労働協約は無制限に解約できるというのではなく、本件確認書等のように長年にわたり締結されてきた労働協約を破棄するには、合理的な理由とともに、労使間で十分に協議し、合意形成を行うための適正な事前手続を行うことが不可欠であるから、破棄の理由や手続等の如何によっては、不当労働行為となり得ると解すべきである。

エ そこで、まず、本件確認書等の破棄理由が合理的なものといえるかについてみる。

この点につき、市は、本件確認書等が存在していたことで、真に現業職員の補充が必要であったかどうかにかかわらず、無条件で現業職員の退職者を補充し続けなければならず、自主的な新規の職員採用ができなくなるという弊害が生じていた旨主張する。しかし、現業職員の採用者数は退職者数を下回る年もあり、採用者数が0名の年もある（前記第2の2(4)、(6)、(7)及び(11)）。また、市は、現業職員を採用しなかった分を、市の需要に応じた職種の採用に充ててきたことを認めている（前記第2の2(14)）。したがって、本件確認書等が存在したことにより、現業職員の退職者を補充し続けなければならなかったとの市の主張は認められない。

また、市は、本件確認書等が業務ヒアリングで把握した行政需要の実現を害するものであった旨主張するが、どのような行政需要の実現を具体的に阻害していたのかについて、市は十分に明らかにしていないところ、上

記の採用実績を併せて考えると、本件確認書等の存在により、行政需要に応じた採用や配置が一律に阻害されていたとは認められず、市の主張は認められない。

さらに、市は、宮崎県内で日向市のみが正規の学校技術員を各小中学校に1名ずつ配置する特段の必要性はない旨主張するが、他市が同様の措置をとっていないことは、行政運営上の参考事情にはなり得るものの、その理由だけをもって、長年維持されてきた本件確認書等を全面的に破棄する合理的な理由になるとは言いがたい。

以上のことからすれば、市に本件確認書等の合理的な破棄理由があったとみることはできない。

オ 次に、市が本件確認書等を破棄した手続についてみる。

一般に、労働協約は、労使の合意に基づいて締結され、組合員の労働条件や労働組合と使用者間の労使関係に関するルールを規定したものであるから、労使ともに解約権を一方的に行使し得るとしても、その解約に至る手続には慎重を期すべきであり、具体的には、労働協約の解約について相手方に説明を行って理解を求め、協議を尽くすべきである。

この点につき、市は、R6.9.1確認書破棄通知により本件確認書等の破棄を通告しており、それ以前に行われた R6.5.29検討会及び R6.8.7協議において、本件確認書等を破棄する理由について説明していることが認められる（前記第2の3(3)、(5)及び(6)）。

しかし、これらの協議において、本件確認書等の破棄によって生じる学校技術員等の現業職員の職務内容や業務体制等の労働条件への影響について具体的に協議されたとは認められず、また、R6.5.29検討会において、市から組合らに対して本件確認書等の破棄以外の方策が示されたか否かについては、本件審問における双方の陳述が一致しておらず判然としないものの、本件確認書等の全面的な破棄に代わり得る具体的な方策について

十分な協議がなされたとは認められないから、これらの協議が、本件確認書等の破棄について組合らの理解を求め、合意形成を図るための実質的な協議であったとは評価し難い。

なお、これらは労組法上の団体交渉として行われたものではなく、R6.9.1確認書破棄通知を発出するまでに、本件確認書等の破棄に係る団体交渉が行われていないことは、前記第2の3(6)のとおりである。

以上のことからすると、R6.9.1確認書破棄通知に当たり、市は事前の説明を行うなど一定の配慮をしたといえるものの、長年労使間で合意されてきた本件確認書等を破棄するもので、その影響は大きく、十分かつ真摯な説明が必要であるところ、本件確認書等の破棄が必要な実質的な理由が十分に説明されたとはいえず、組合らの合意を得るための努力を尽くしたものとはいえない。

カ 本件確認書等は、長年にわたり、職員の採用や配置に関連する労働条件について、組合らが市との交渉を通じて関与する基盤となっていたものである。市が合理的な理由がなく、また十分な説明や協議を経ずに本件確認書等を一方的に破棄したことは、組合らが長年の労使交渉を通じて形成してきた労働条件決定過程への関与を排除し、組合らの団体交渉上の地位や交渉力を低下させるものであり、組合らの弱体化を意図したものと評価するのが相当である。

キ なお、市が本件確認書等の破棄を通知した後の事前協議及び団体交渉においても、市は、本件確認書等は管理運営事項に関するものであり、団体交渉の対象とならないとの認識に立ち、本件確認書等の破棄に伴う学校技術員をはじめとする現業職員の業務体制や職務内容等の労働条件への影響について、実質的な協議を行ったとはいえない。また、本件確認書等の破棄が必要な合理的な理由についても十分に説明されたとはいえず、組合らの合意を得るために誠実に対応したともいえないことは、前記1(2)③

イで判断したとおりである。

ク 以上のとおりであるから、市が本件確認書等を破棄したこと及び破棄に係る市の対応は、労組法第7条第3号の支配介入の不当労働行為に当たる。

3 救済利益の有無及び救済方法について

(1) 申立人の主張

本件救済申立て後に労働委員会関与の下で実施された団体交渉においても、市は組合らが求めた現場実態に即した資料、判断基準、将来体制及び労働安全衛生上の責任の所在を十分に示さなかっただけでなく、説明会や意見交換会の実施をもって団体交渉に代え得るかのような対応を示した。

しかし、説明会や意見交換会は、一方向的説明又は一般的意見聴取の場にとどまるものであって、労使対等の立場で資料及び論拠を示しつつ合意形成を図る団体交渉の代替にはなり得ない。

したがって、労働委員会の審理の過程で実施された団体交渉の外形のみをもって、申立て以前から継続していた本件不当労働行為の違法性や、これに対する救済の必要性が失われたとみることはできない。むしろ、これらの団体交渉の内容自体が、市に誠実団体交渉意思が乏しかったことを示す事情として考慮されるべきである。

(2) 被申立人の主張

令和6年11月5日の団体交渉に加え、令和8年2月18日及び同年2月26日においても組合らとの間で団体交渉を実施しているのであるから、救済命令を行う法的利益を欠くことについては明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 救済利益の有無

本件救済申立て後の令和8年2月に、市と組合らは2回の団体交渉を実施している。R8.2.26団体交渉においては、市から組合らに対して、令和8年度に教育総務課配置の再任用職員を増員する旨の説明や、現業職員の配

置人数を記載せず、配置される可能性のある課のみを明記した確認書の締結及び市が管理運営事項であるとして団体交渉の対象外とする事項について協議するための意見交換会の実施の提案を行ったことが認められる（前記第2の4(2)及び(3)）。

しかしながら、市は、これらの団体交渉においても、依然として、現業職員の配置等については管理運営事項であり団体交渉はできず、学校技術員の退職に伴う補充がないとしても既存の現業職員の個別具体的な労働条件には影響しないといった前提に立って団体交渉に対応しており、本件確認書等の一方的な破棄や、破棄に係る市の対応が不当労働行為に該当するとの認識を持っているとは認められない。

また、これらの団体交渉において、市が本件確認書等の破棄が必要であった合理的理由を十分に説明したものとはいえず、本件確認書等の破棄後の学校技術員の職務内容、業務体制、業務負担等の労働条件への影響について実質的な協議を尽くしたとも認められない。

そうすると、市が組合らに新たな確認書の締結や意見交換会の実施に係る提案をしたことを考慮しても、同提案は、本件確認書等の破棄及び現業職員の配置等に係る団体交渉についての市の従前の立場を改めるものとはいえないから、同提案がなされたことをもって、これまでの不誠実団交や本件確認書等の破棄によって生じた組合らの団体交渉上の地位や交渉力への影響が回復されたとはとはいえない。

以上のとおりであるから、本件救済申立て後にこれらの団体交渉が実施されたことを考慮しても、本件確認書等の一方的破棄及び破棄に係る市の対応によって生じた組合らの団結権侵害の状態が是正されたとはいえず、また今後も市が同様の対応を繰り返すおそれがないとはいえないことから、将来に向けて円滑な労使関係を築くための救済の必要性等が全て失われたとはいえない。

したがって、本件申立てについて救済利益を欠くとする市の主張は採用できない。

イ 救済方法

本件申立てについて救済の利益が失われたとはいえないことは、上記アで判断したとおりであるので、主文のとおり命じることとする。

なお、組合は謝罪文の掲示を求めているが、救済方法としては文書の交付をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和8年10月5日

宮崎県労働委員会

会長 山崎 真一郎 