

年 報

令和5年版
(2023年版)

活動期間 令和5年1月～令和5年12月分

長崎県労働委員会事務局

ま え が き

この年報は、令和5年1月から12月までの1年間に、長崎県労働委員会において取り扱った事件の内容及び処理状況並びに当委員会の活動状況等の概要を事務局で整理収録したものです。

令和5年に当委員会において取り扱った事件は、調整事件が1件、審査事件が2件、個別労働関係紛争事件が3件あり、それらの事件の終結状況（翌年への繰り越しを除く）は、審査事件が命令書交付1件、個別労働関係紛争事件が解決1件、打切り1件となっております。

また、労働組合の資格審査や労働争議の実情調査を行ったほか、労働委員会の紛争解決制度について、労働者、労働組合及び事業主等に広く周知するため、機会を捉えて広報活動を実施しております。

特に、全国統一で「個別労働紛争処理制度周知月間」と定めている10月には、「休日労働相談会」を長崎市と佐世保市において各1回開催したほか、県・市町や関係団体等の広報誌への掲載依頼やポスター・チラシ配布、新聞折込み、SNSの活用など、幅広い媒体を活用して集中的に広報活動に取り組みました。

引き続き、労働委員会活動の広報に努めながら、労使紛争事件の迅速かつ的確な解決を目指してまいります。

この年報が、日頃より労働問題に関心を寄せておられる皆様方の御参考になれば幸いです。

令和6年2月

長崎県労働委員会

事務局長 田中 紀久美

目 次

第1章 労働委員会の概要

第1節 組 織	1
第2節 権 限	1
第3節 委 員	2
第4節 あっせん員候補者	4
第5節 事務局	6

第2章 労働委員会の活動

第1節 会 議	7
1 総 会	7
2 公益委員会議	17
3 連絡協議会・連絡会議	18
第2節 労働争議の調整	
1 調整事件の概要	22
2 取扱状況	25
3 事件記録	25
4 争議行為の予告通知	26
5 労働争議の実情調査	27
第3節 労働組合の資格審査	
1 資格審査制度の概要	29
2 審査の概要	29
第4節 不当労働行為事件の審査	
1 不当労働行為制度の概要	31
2 審査の概要	31
3 事件記録	33
4 命令	35
5 再審査	74
6 行政訴訟	74
第5節 非組合員の範囲の認定・告示	75
第6節 個別的労使紛争のあっせん	76
1 個別あっせんの概要	76
2 取扱状況	77

第1章 労働委員会の概要

第1節 組織

県労働委員会（以下「労働委員会」という）は、労働組合法第19条及び第19条の12の規定に基づいて設置されている行政委員会であり、県下における労働争議の調整、不当労働行為の判定等を行っている。

（1）委員会

労働委員会は、公益、労働者、使用者の各側を代表する委員、各同数をもって組織され、本県の場合、法令に基づき各側5名の総数15名である。

労働者委員は労働組合、使用者委員は使用者団体の推薦に基づいて、公益委員は労働者委員及び使用者委員の同意を得て、それぞれ知事が任命し、その任期は2年である。

（2）あっせん員候補者

あっせん員候補者は、労働関係調整法第10条及び第11条の規定に基づき、労働争議の解決に当たらせるため、学識経験を有し労働争議の解決に援助を与えることができる者に、労働委員会が委嘱することとされている。

（3）事務局

労働委員会には、労働組合法第19条の12の規定に基づきその事務を処理するため事務局が置かれ、会長の同意を得て知事が任命する事務局長以下必要な職員が配置されている。

第2節 権限

労働委員会がその権限に基づいて行う主な業務は、次のとおりである。

1．調整的業務

労働争議のあっせん、調停及び仲裁（労働組合法第20条、労働関係調整法第10～35条、地方公営企業等の労働関係に関する法律第14・15条）

2．準司法的業務

（1）労働組合の資格審査及び決定（労働組合法第5・11条）

（2）不当労働行為救済申立ての審査及び命令（" 第27・27条の12）

（3）労働協約の地域的拡張適用に関する決議（" 第18条）

（4）公益事業における争議行為予告違反に対する処罰請求（労働関係調整法第42条）

（5）地方公営企業等の職員のうち使用者の利益を代表する者の範囲の認定及び告示等（地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条）

3．その他の業務

（1）公益事業における争議行為予告通知の受理（労働関係調整法第37条）

（2）争議行為発生届の受理（" 第9条）

（3）労働争議の実情調査（労働委員会規則第62条の2）

（4）公共職業安定所に対する争議の状況の通報（職業安定法第20条）

（5）個別的労使紛争のあっせん（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第20条、個別的労使紛争のあっせんに関する要綱）

第3節 委員

令和5年は、第41期委員（令和3年11月1日任命）及び第42期委員（令和5年11月1日任命）で運営され、委員は、以下のとおりである。

第41期委員（任期：令和3年11月1日～令和5年10月31日）

区分	氏名	職業	備考
公益委員	会長 國弘 達夫	弁護士	H 7. 4.28 就任
	会長代理 福澤 勝彦	長崎大学 経済学部教授	H11.11. 1 就任
	堀江 憲二	弁護士	H15.11. 1 就任
	山下 肇	弁護士	H23.11. 1 就任
	矢野 生子	長崎県立大学 経営学部教授	H27.11. 1 就任
労働者委員	宮崎 辰弥	日本労働組合総連合会 長崎県連合会オルガナイザー	H29.11. 1 就任
	高藤 義弘	日本労働組合総連合会 長崎県連合会会長	R 1.11. 1 就任
	松田 圭治	全日本自治団体労働組合 長崎県本部特別執行委員	R 1.11. 1 就任 R 5.10.31 退任
	本田 恵美子	全日本自治団体労働組合 長崎県本部特別執行委員	R 1.11. 1 就任
	塩田 淑文	三菱重工グループ労働組合連合会 長崎地区本部執行委員長	R 3.11. 1 就任
使用者委員	船橋 佐知子	九州教具株式会社 代表取締役副社長	H21.11. 1 就任 R 5.10.31 退任
	川口 勇一郎	キングタクシー株式会社 代表取締役社長	H23.11. 1 就任
	永江 圭爾	株式会社昭和堂 常務取締役	H25.11. 1 就任
	岩根 信弘	長崎県経営者協会 顧問	H27.11. 1 就任
	小野 裕子	株式会社日本冷熱 監査役	R 3.11. 1 就任

第42期委員（任期：令和5年11月1日～令和7年10月31日）

区分	氏名	職業	備考
公益委員	会長 國弘 達夫	弁護士	H 7. 4.28 就任
	会長代理 福澤 勝彦	長崎大学 経済学部教授	H11.11. 1 就任
	堀江 憲二	弁護士	H15.11. 1 就任
	山下 肇	弁護士	H23.11. 1 就任
	矢野 生子	長崎県立大学 経営学部教授	H27.11. 1 就任
労働者委員	宮崎 辰弥	日本労働組合総連合会 長崎県連合会オルガナイザー	H29.11. 1 就任
	高藤 義弘	日本労働組合総連合会 長崎県連合会会長	R 1.11. 1 就任
	本田 恵美子	全日本自治団体労働組合 長崎県本部特別執行委員	R 1.11. 1 就任
	塩田 淑文	三菱重工グループ労働組合連合会 長崎地区本部執行委員長	R 3.11. 1 就任
	菊永 昌和	全日本自治団体労働組合 長崎県本部執行委員長	R 5.11. 1 就任
使用者委員	川口 勇一郎	キングタクシー株式会社 代表取締役社長	H23.11. 1 就任
	永江 圭爾	株式会社昭和堂 専務取締役	H25.11. 1 就任
	岩根 信弘	長崎観光貿易株式会社 取締役	H27.11. 1 就任
	小野 裕子	株式会社日本冷熱 監査役	R 3.11. 1 就任
	峯下 隆久	長崎県経営者協会 専務理事	R 5.11. 1 就任

（令和5年12月31日現在）

第4節 あっせん員候補者

あっせん員候補者は、労働委員会が労働関係調整法第10条及び第11条の規定に基づいて、労働争議のあっせんを行わせその解決を図るため、学識経験者等の中から適任者を選び委嘱しているものである。

令和5年における委嘱状況は次のとおりである。

長崎県労働委員会あっせん員候補者名簿

氏名	職業	委嘱年月日	備考
		解任年月日	
國弘 達夫	弁護士	H 7. 5. 8	会長
福澤 勝彦	長崎大学 経済学部教授	H11.11. 5	会長代理
堀江 憲二	弁護士	H15.11. 5	公益委員
山下 肇	弁護士	H23.11. 7	公益委員
矢野 生子	長崎県立大学 経営学部教授	H27.11. 5	公益委員
宮崎 辰弥	日本労働組合総連合会 長崎県連合会オルガナイザー	H29.11. 6	労働者委員
高藤 義弘	日本労働組合総連合会 長崎県連合会会長	R 1.11. 5	労働者委員
松田 圭治	全日本自治団体労働組合 長崎県本部特別執行委員	R 1.11. 5 R 5.11. 6	労働者委員
本田 恵美子	全日本自治団体労働組合 長崎県本部特別執行委員	R 1.11. 5	労働者委員
塩田 淑文	三菱重工グループ労働組合連合会 長崎地区本部執行委員長	R 3.11. 5	労働者委員
菊永 昌和	全日本自治団体労働組合 長崎県本部執行委員長	R 5.11. 6	労働者委員
船橋 佐知子	九州教具株式会社 代表取締役副社長	H21.11. 5 R 5.11. 6	使用者委員
川口 勇一郎	キングタクシー株式会社 代表取締役社長	H23.11. 7	使用者委員
永江 圭爾	株式会社昭和堂 専務取締役	H25.11. 5	使用者委員
岩根 信弘	長崎観光貿易株式会社 取締役	H27.11. 5	使用者委員

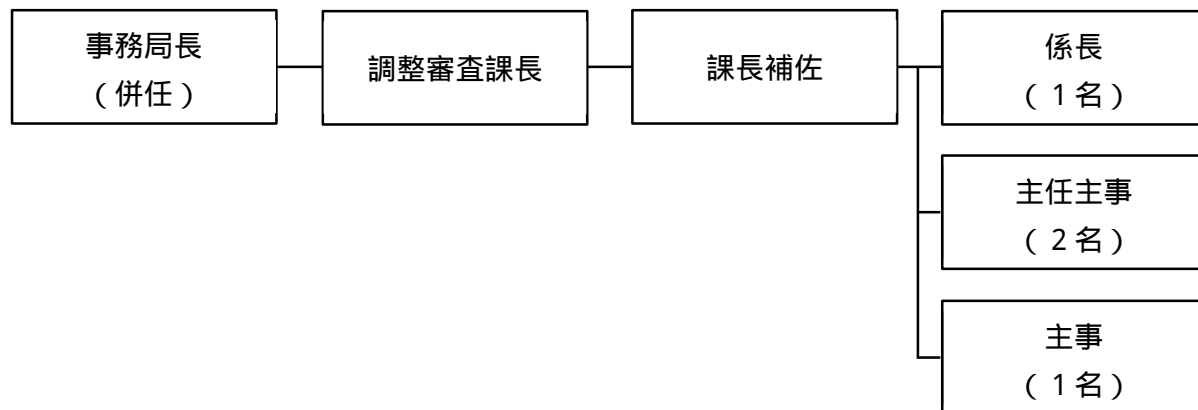
氏 名	職 業	委嘱年月日	備 考
		解任年月日	
小野 裕子	株式会社日本冷熱 監査役	R 3.11. 5	使用者委員
峯下 隆久	長崎県経営者協会 専務理事	R 5.11. 6	使用者委員
大崎 義郎	労働委員会事務局長	H31. 4. 5 R 5. 4. 5	職 員
田中 紀久美	労働委員会事務局長	R 5. 4. 5	職 員
山田 讓二	労働委員会事務局調整審査課長	R 3. 4. 5 R 5. 4. 5	職 員
西平 能成	労働委員会事務局調整審査課長	R 5. 4. 5	職 員

(令和 5 年12月31日現在、解任者については解任時点)

第5節 事務局

事務局は、労働組合法第19条の12の規定に基づき、労働委員会の事務を処理するために設置され、事務局長以下必要な職員が配置されている。

組織



(令和5年12月31日現在)

分掌事務

- ・ 総務に関すること
- ・ 総会に関すること
- ・ 年報の作成及び広報に関すること
- ・ 争議行為発生届の受理に関すること
- ・ 公益事業における争議行為予告通知の受理に関すること
- ・ 争議行為のあっせん、調停及び仲裁に関すること
- ・ 労働争議の実情調査に関すること
- ・ 公益委員会議に関すること
- ・ 労働組合の資格審査及び決定に関すること
- ・ 不当労働行為救済申立ての審査及び命令に関すること
- ・ 労働協約の地域的拡張適用の決議に関すること
- ・ 公益事業における争議行為予告違反に対する処罰請求に関すること
- ・ 地方公営企業等の職員のうち、使用者の利益を代表する者の範囲の認定及び告示等に関すること
- ・ 個別的労使紛争のあっせんに関すること

第2章 労働委員会の活動

第1節 会 議

1 総 会

総会は、労働委員会規則第4条の規定に基づき、毎月2回（原則として5日、21日）定例的に開催されるほか、必要に応じて会長の招集又は事務局長の招請により臨時に開催することができる。

この会議に付議される事項は、労働委員会規則第5条第1項に定められた、労働協約拡張適用の決議、あっせん員候補者の委嘱・解任、調停・仲裁の開始、会長・会長代理の選挙等である。

このほか会議議題は、承認事項、同意事項、報告事項が下記のとおりである。

総会議題分類は次のとおりである。

承認事項

- 1．事項が緊急又は日常軽易なもので、会長が総会に付議する以前に処理をしたとき
- 2．公益委員会議の際、ある特定の事項について委員を指名し、議事をつかさどらせるとき
- 3．総会の議事録

付議事項

- 1．労働協約の地域的の一般的拘束力の適用
- 2．あっせん員候補者の委嘱及び解任
- 3．臨時のあっせん員の委嘱
- 4．調停及び仲裁の開始
- 5．委員の罷免の同意並びに会長及び会長代理の選挙
- 6．事務遂行上必要と認める、使用者及び労働組合等に対する要求、臨検検査並びに臨検検査を行わせる者の指名
- 7．規則の制定及び改廃に関する事項
- 8．特別調整委員の設置、定数及び任期又は罷免
- 9．議決事項についての委員の直接利害関係の有無
- 10．無料の職業紹介事業又は労働者供給事業を行おうとするときの労働組合の資格審査開始の決定
- 11．小委員会の設置
- 12．総会の公開
- 13．その他会長が必要と認める事項

同意事項

1．特別調整委員が、総会において、その関係する調停又は仲裁事件について意見を述べようとするとき

2．会長が、総会の経過の全部又は一部を公表しようとするとき

報告事項

1．公益委員会議における決定

2．必要に応じての調停、仲裁及び小委員会の会議の経過及び結果

3．審査の開始及び再開、事件の移送、申立ての却下、申立ての取下げ和解の成立、命令書の写しを交付した旨

4．緊急命令又は確定した命令に使用者が従わない旨

5．確定判決により支持された命令に使用者が従わない旨

6．緊急命令の申立てをした旨及びその処分に対する再審査の申立てがあった旨

7．公益事業における争議行為予告違反につき審査を開始した旨及び当該当事者に警告をした旨、また、その審査の結果

8．公益事業における争議行為予告通知及びその実情

9．あっせんの経過

10．その他会長が必要と認める事項

また、総会議題の提案順序については、次のとおりである。

1．承認事項

2．付議事項

3．同意事項

4．報告事項

5．その他

令和5年の総会開催状況は次のとおりである。

回数	月日	議題
1881	1.11	1．承認事項 ・第1880回定例総会議事録について 2．報告事項 (1) 不当労働行為救済申立事件 令和2年(不)第1号審査事件 (2) 個別的労使紛争あっせん事件 令和4年(個)第3号個別あっせん事件 3．その他 ・第78回全国労働委員会連絡協議会総会における議題(案)の提出について ・第90回九州労働委員会連絡協議会における報告事例の提出について ・12月の委員活動について ・配布資料について
1882	1.23	1．承認事項 ・第1881回定例総会議事録について 2．報告事項 (1) 個別的労使紛争あっせん事件 令和4年(個)第5号個別あっせん事件 3．その他 ・令和5年度の定例総会日程(案)について ・令和5年度会議開催計画について ・配布資料について
1883	2.6	1．承認事項 ・第1882回定例総会議事録について 2．その他 ・令和5年度公労使委員個別紛争専門研修における事例発表について ・第90回九州労働委員会連絡協議会における事例検討について ・1月の委員活動について ・配布資料について

回数	月日	議題
1884	2.21	<p>1. 承認事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1883回定例総会議事録について <p>2. 報告事項</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 個別的労使紛争あつせん事件 令和4年(個)第3号個別あつせん事件 <p>3. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第90回九州労働委員会連絡協議会について ・ 年報(令和4年版)について ・ 配布資料について
1885	3.6	<p>1. 承認事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1884回定例総会議事録について <p>2. 報告事項</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 不当労働行為救済申立事件 令和4年(不)第1号審査事件 (2) 争議行為の予告通知 長崎県民主医療機関連合会労働組合 <p>3. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第90回九州労働委員会連絡協議会について ・ 2月の委員活動について ・ 配布資料について
1886	3.22	<p>1. 承認事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1885回定例総会議事録について <p>2. 付議事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長崎県労働委員会が取り扱う個人情報の保護に関する規則の一部改正について <p>3. 報告事項</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 調整事件 令和5年(調)第1号あつせん事件 (2) 争議行為の予告通知 長崎バスユニオン 島原鉄道労働組合 壱岐交通労働組合 対馬交通労働組合 五島バス労働組合 <p>4. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「ワークルール検定2023春」の後援について ・ 連絡事項 ・ 配布資料について ・ 事務局職員の人事異動等について

回数	月日	議題
1887	4. 5	1. 承認事項 ・第1886回定例総会議事録について 2. 付議事項 ・あっせん員候補者の解任と委嘱について 3. 報告事項 (1) 調整事件 令和5年(調)第1号あっせん事件 (2) 労働争議の実情調査 壱岐交通労働組合 対馬交通労働組合 五島バス労働組合 4. その他 ・第90回九州労働委員会連絡協議会について ・定例総会等のウェブによる出席について ・3月の委員活動について ・配布資料について
1888	4.21	1. 承認事項 ・第1887回定例総会議事録について 2. 報告事項 (1) 労働争議の実情調査 島原鉄道労働組合 長崎バスユニオン 3. その他 ・第90回九州労働委員会連絡協議会について ・配布資料について
1889	5. 8	1. 承認事項 ・第1888回定例総会議事録について 2. その他 ・令和5年度九州労働委員会会長会議・事務局長会議について ・令和5年度クールビズについて ・4月の委員活動について ・配布資料について

回数	月日	議題
1890	5.22	1．承認事項 ・第1889回定例総会議事録について 2．報告事項 (1) 不当労働行為救済申立事件 令和2年(不)第1号審査事件 3．その他 ・第90回九州労働委員会連絡協議会について(報告) ・2023年度九プロ労委労協総会・研修会について(報告) ・配布資料について
1891	6.5	1．承認事項 ・第1890回定例総会議事録について 2．報告事項 (1) 不当労働行為救済申立事件 令和2年(不)第1号審査事件 3．その他 ・障害のある人への対応のしおりについて ・5月の委員活動について ・配布資料について
1892	6.21	1．承認事項 ・第1891回定例総会議事録について 2．報告事項 (1) 調整事件 令和5年(調)第1号あっせん事件 3．その他 ・個別労働関係紛争処理制度周知月間の取組予定について ・令和5年度全国労働委員会会長連絡会議・事務局長連絡会議 について(報告) ・配布資料について

回数	月日	議題
1893	7. 5	<p>1. 承認事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1892回定例総会議事録について <p>2. 報告事項</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 行政訴訟(不当労働行為救済命令取消請求)事件 令和5年(行ウ)第4号事件 (2) 不当労働行為救済申立事件 令和4年(不)第1号審査事件 (3) 調整事件 令和5年(調)第1号あっせん事件 <p>3. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長崎県立大学労働法ゼミでの講義について ・ 6月の委員活動について ・ 配布資料について
1894	7.21	<p>1. 承認事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1893回定例総会議事録について <p>2. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和5年度九州労働委員会事務局課長会議の議題回答について ・ 2023年度九プロ労委労協第2回命令研究会について(報告) ・ 配布資料について
1895	8. 7	<p>1. 承認事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1894回定例総会議事録について <p>2. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公労使委員合同研修について ・ 公労使委員個別紛争専門研修について ・ 第78回全国労働委員会連絡協議会総会について ・ 7月の委員活動について ・ 配布資料について
1896	8.21	<p>1. 承認事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1895回定例総会議事録について <p>2. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公労使委員個別紛争専門研修での事例発表について ・ 配布資料について

回数	月日	議題
1897	9. 5	1. 承認事項 ・第1896回定例総会議事録について 2. 報告事項 (1) 調整事件 令和5年(調)第1号あっせん事件 (2) 労働争議の実情調査 長崎県民主医療機関連合会労働組合 3. その他 ・令和5年度九州労働委員会事務局課長会議について(報告) ・8月の委員活動について
1898	9.21	1. 承認事項 ・第1897回定例総会議事録について 2. その他 ・第49回九州地区労働委員会使用者委員研修会について(報告) ・配布資料について
1899	10.5	1. 承認事項 ・第1898回定例総会議事録について 2. 報告事項 (1) 不当労働行為救済申立事件 令和4年(不)第1号審査事件 3. その他 ・9月の委員活動について
1900	10.23	1. 承認事項 ・第1899回定例総会議事録について 2. その他 ・令和5年度九州労働委員会公益委員連絡会議について(報告) ・2023年度九プロ労委労協第3回命令研究会について(報告) ・配布資料について
1901 臨時	11. 6	1. 付議事項 (1) 会長の選挙について (2) 会長代理の選挙について 2. その他 ・労側・使側の幹事委員について

回数	月日	議題
1902	11. 6	<p>1．承認事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1900回定例総会議事録について <p>2．付議事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あっせん員候補者の解任と委嘱について <p>3．報告事項</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 不当労働行為救済申立事件 令和4年(不)第1号審査事件 (2) 個別的労使紛争あっせん事件 令和4年(個)第3号個別あっせん事件 <p>4．その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度「個別労働紛争処理制度周知月間」の取組結果について ・10月の委員活動について ・配布資料について
1903	11.21	<p>1．承認事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1901回臨時総会及び第1902回定例総会議事録について <p>2．報告事項</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 調整事件 令和5年(調)第1号あっせん事件 (2) 個別的労使紛争あっせん事件 令和5年(個)第1号個別あっせん事件 (3) 争議行為の予告通知 五島バス労働組合 <p>3．その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第78回全国労働委員会連絡協議会総会の結果について ・令和5年度九州沖縄地区労使関係セミナーについて ・配布資料について
1904	12. 5	<p>1．承認事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1903回定例総会議事録について <p>2．報告事項</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 争議行為の予告通知 長崎バスユニオン (2) 労働組合資格審査 令和5年(資)第2号 <p>3．その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・11月の委員活動について ・配布資料について

回数	月日	議題
1905	12.21	1．承認事項 ・第1904回定例総会議事録について 2．その他 ・令和5年度公益委員個別紛争専門研修について（報告） ・第79回全国労働委員会連絡協議会総会における議題（案）の提出依頼について ・令和5年度九州・沖縄地区労使関係セミナーについて（報告） ・源泉徴収票等の法定調書にかかる確認について ・令和6年1月11日の定例総会について ・配布資料について

2 公益委員会議

公益委員会議は、公益委員のみで構成される会議で、不当労働行為事件の判定など労働委員会の準司法的機能を担う意思決定機関である。

この会議で審議決定される主な事項は、次のとおりである。

- (1) 労働組合の資格審査
- (2) 不当労働行為の成否の判定及び命令の内容
- (3) 不当労働行為事件の申立書記載要件の補正、当事者の追加、申立の却下
- (4) 不当労働行為事件の審査の実効を確保するために必要な措置の勧告

令和5年の開催状況は次のとおりである。

回数	月日	付議事項
1000	2. 6	・ 令和2年(不)第1号にかかる参与委員意見陳述及び第1回合議 ・ 労働組合資格審査(令和2年(資)第1号)について
1001	2.21	・ 令和2年(不)第1号にかかる第2回合議
1002	3.22	・ 令和2年(不)第1号にかかる第3回合議
1003	4.18	・ 令和2年(不)第1号にかかる第4回合議
1004	6.21	・ 令和5年(行ウ)第4号不当労働行為救済命令取消請求事件について
1005	9.21	・ 労働組合資格審査(令和5年(資)第1号)について ・ 「不当労働行為事件審査の迅速処理要領」の改正について

3 連絡協議会・連絡会議

労働委員会規則第86条の規定に基づき、労働委員会相互の連絡を密にし、その事務処理につき必要な統一と調整を図るため、公・労・使委員の三者構成による連絡協議会並びに会長・事務局長・課長等の連絡会議が全国及び地域別に開催されている。

令和5年の開催状況は次のとおりである。

(1) 委員関係

全国会議

会議名等	議題等
全国労働委員会会長連絡会議 R5. 6. 9 茨城県：駿優教育会館	講演：パワーハラスメント対策について 1 不当労働行為審査（調査）におけるウェブ会議の利用について
第78回全国労働委員会連絡協議会総会 R5.11. 9～10 東京都：東京大学安田講堂 出席委員：公益委員 福澤、堀江 労側委員 高藤、本田 使側委員 岩根、小野	講演：フリーランスに対する法政策：労働法・独禁法・フリーランス新法と労働委員会 1 個別あっせんにおける工夫・配慮、スキル向上の取組について 2 労働基準法と密接に関連すると思われる調整事件の取扱いについて 3 労働組合法第18条に基づく労働協約の地域的拡張適用について

ブロック会議

会議名等	議題等
九州労働委員会会長会議 R5. 4.20 沖縄県：沖縄県教職員共済会館 八汐荘	1 解雇を巡る紛争の金銭解決について 2 関係機関及び関係団体との連携について
第90回九州労働委員会連絡協議会 R5. 5.18～19 宮崎県：KITENビル 出席委員：公益委員 堀江、矢野 労側委員 松田、本田 使側委員 永江、岩根	講演：最近の不当労働行為事件・調整事件から～誠実交渉義務・誠実交渉命令の問題を中心に～ 1 個別あっせんにおける工夫・配慮、スキル向上の取組について 2 あっせん申請件数減少に対する今後の対応について（意見交換） 3 事例検討 集団あっせん事件 4 令和5年度全国労働委員会連絡協議会総会の提案議題について

九州労働委員会公益委員連絡会議 R5.10.19 鹿児島県：鹿児島市勤労者交流センター 出席委員：公益委員 福澤、山下	講演：不当労働行為審査の留意点 - 再審査の実務を踏まえて - 1 団体交渉を拒否できる正当な理由（情報交換） 2 事務所所在地での実態が不明の労働組合に係る資格審査
--	---

(2) 事務局関係

全国会議

会議名等	議題等
全国労働委員会事務局長会議 R5.6.8 茨城県：駿優教育会館	1 今後の労働委員会における個別労働紛争解決業務の位置づけについて
全国労働委員会事務局審査主管課長会議 R5.10.30 東京都：労働委員会会館	1 履行確認（労委規則45条2項）について 2 研修制度について 3 労働委員会事務局における人材確保・育成について 4 救済命令取消訴訟における指定代理人制度について（報告事項）
全国労働委員会事務局調整主管課長会議 R5.10.31 東京都：労働委員会会館	1 調整業務の運営について 2 都道府県労働委員会からの事例報告 3 グループ討議・グループ発表

ブロック会議

会議名等	議題等
九州労働委員会事務局長会議 R5.4.20 沖縄県：沖縄県教職員共済会館 八汐荘	1 令和4年度九州労働委員会協議会歳入歳出決算（案）の承認について 2 令和5年度九州労働委員会協議会歳入歳出予算（案）の承認について 3 あっせん会場への当事者のパソコン等の持ち込みについて 4 他の委員の臨席の手続きについて

会 議 名 等	議 題 等
<p>九州労働委員会事務局課長会議 R5. 8. 31 佐 賀 県：佐賀県庁</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 令和6年度九州ブロック労働委員会諸会議開催計画について 2 九州ブロック労働委員会諸会議及び協議会予算の見直しについて 3 令和6年度九州労働委員会会長・局長会議に係る情報交換会負担金について 4 会長会議等委員が出席する議題の回答の事前配布について 5 当初予算策定における予算要求枠の有無等について 6 あっせん日時の設定について 7 労働委員会の委員研修について 8 広報活動（労働問題セミナー、出前講座等）について 9 労働争議が発生した場合の実情調査について 10 令和6年度調査研究会議の研修内容等について
<p>九州労働委員会事務局調査研究会議（調整・審査部門） R5. 1.26～27 大分県：大分県庁</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 調整・審査事件対応のノウハウ継承について 2 密接な関係にある複数の企業における不当労働行為の成否について 3 不当労働行為救済申立てにおける申立期間を徒過した申立事項を却下する場合の審査の進め方について 4 個別あっせん事件に係る申請書の記載内容に対するアドバイスについて 5 団交拒否に係る不当労働行為救済申立ての調査中に新たな団交拒否があったとして救済申立てがあった場合の被申立人への助言の可否について 6 不当労働行為事件における命令の履行に関し、未履行であった場合の対応について 7 地方公共団体等を相手方とした調整事件及び個別あっせん事件の対応について

会 議 名 等	議 題 等
	8 不当労働行為救済申立て事件における、求釈明の実施時期について 9 地公労法第5条第2項の認定申出と同条第3項の通知について（情報交換） 10 個別あっせん事件に係る実情調査（聴き取り調査）について（情報交換） 11 あっせんでのweb利用について（情報交換）
九州労働委員会事務局職員研修会 R5.10.20 鹿児島県：鹿児島県庁	講義：命令書作成の留意点 1 労使関係セミナーの開催について 2 各種会議における議題の取扱いについて

第2節 労働争議の調整

1 調整事件の概要

労働委員会で行う労働争議の調整は、あっせん、調停及び仲裁の3種類である。
令和5年の取扱件数は1件で、以下のとおりである。

(1) 取扱件数

1-1表：調整区分別取扱件数

	H31 R元	R2	R3	R4	R5
あ っ せ ん	1	3(1)	3	3(2)	1
調 停					
仲 裁					
計	1	3(1)	3	3(2)	1

(注)()前年からの繰越で内数

1-2表：業種別件数(新規事件)

	H31 R元	R2	R3	R4	R5
農 業 , 林 業					
漁 業					
鉱業, 砕石業, 砂利採取業					
建 設 業					
製 造 業					
電気・ガス・熱供給・水道業					
情 報 通 信 業					
運 輸 業 , 郵 便 業		1	1		
卸 売 業 , 小 売 業		1			
金 融 業 , 保 険 業					
不動産業, 物品賃貸業					
学術研究, 専門・技術サービス業					
宿泊業, 飲食サービス業					
生活関連サービス業, 娯楽業				1	
教 育 , 学 習 支 援 業					
医 療 , 福 祉	1		2		1
複 合 サ ー ビ ス 事 業					
サ ー ビ ス 業					
公 務					
計	1	2	3	1	1

(2) 申請者等

2-1表：申請者別件数（新規事件）

	H31 R元	R2	R3	R4	R5
労働組合	1	2	3	1	1
使用者					
労働委員会の職権					
計	1	2	3	1	1

2-2表：労働組合規模別件数（該当事業所内の組合員数別、新規事件）

	H31 R元	R2	R3	R4	R5
29人 以下	1	1	2	1	1
30 ~ 99人		1			
100 ~ 299人					
300人 以上			1		
計	1	2	3	1	1

(3) 調整事項

3-1表：調整事項別件数（新規事件）

	H31 R元	R2	R3	R4	R5
賃金等		1	1		
給与以外の労働条件					
経営又は人事					
団交促進	1	1	2	1	1
その他	1	1			
計	2	3	3	1	1

(注) 1件に複数の調整事項が含まれることもあるので、他表の件数とは一致しないことがある。

(4) 終結区分

4-1表：終結区分別取扱件数

	H31 R元	R2	R3	R4	R5
解 決			1	2	
取 下 げ				1	
打 切 り ・ 不 調		3			
計	0	3	1	3	0
(繰 越)	1		2		1

(5) 所要日数

5-1表：調整所要日数別取扱件数

所要日数・年次別	H31 R元	R2	R3	R4	R5
1 ~ 10日					
11 ~ 20日					
21 ~ 30日					
31 ~ 50日		1			
51 ~ 90日					
91日 以上		2	1	3	
計	0	3	1	3	0

(注) 処理日数はあっせん員指名の日から終結までの日数。

2 取扱状況

番号	事件番号	調整区分	調整事項	申請者	申請年月日	終結区分	調整回数	処理日数	あっせん員
					終結年月日				
1	5 (調) 1	あっせん	・誠意ある団体交渉の開催	労	R5. 3. 17	(繰越)	2	-	(公)山下 (労)松田 (労)菊永 (使)船橋 (使)岩根
					-				

(注) 処理日数はあっせん員指名の日から終結までの日数。

3 事件記録(終結した事件)

令和5年に終結した事件はない。

4 争議行為の予告通知

公益事業の関係当事者が争議行為をしようとする場合、労働関係調整法第37条の規定に基づき、その10日前までに労働委員会及び厚生労働大臣又は県知事にその旨を通知しなければならない。なお、同法第9条が掲げる公益事業とは、運輸事業、郵便、信書便又は電気通信の事業、水道、電気又はガスの供給の事業、医療又は公衆衛生の事業である。

令和5年に本県関係で予告通知があったものは、中央労働委員会経由分も含め41件であった。

内訳は下表のとおりで、「運輸事業」の関係当事者が多くを占めており、主な交渉事項（争議項目）としては「賃金」に関するものが多い。

(1) 業種別区分

業種 受付労委	運輸事業	郵便、信書便 又は電気通信 の事業	水道、電気又 はガスの供給 の事業	医療又は公衆 衛生の事業	計
長崎県労働委員会	2			1	3
中央労働委員会	26	4		8	38
計	28	4	0	9	41

(2) 事項別区分

事項 受付労委	賃金	一時金	労働協約	労働条件	その他	計
長崎県労働委員会	2		1			3
中央労働委員会	25	3	1	3	7	39
計	27	3	2	3	7	42

(注) 1件の予告通知に複数の交渉事項（争議項目）が含まれることがある。

(3) 予告通知の受付件数の推移

年 受付労委	H31 R元	R2	R3	R4	R5
長崎県労働委員会	4	4	4	4	3
中央労働委員会	50	22	30	31	38
計	54	26	34	35	41

5 労働争議の実情調査

労働委員会規則第62条の2の規定に基づき、当委員会に争議行為の予告通知があったもの及び中央労働委員会経由で通知があったもののうち、県内に本社又は組合の本部がある公益事業について労働争議の実情調査を行う。

令和5年の調査件数は8件で、詳細は以下の表のとおりである。

なお、実情調査の対象とした案件において、令和5年に発生した争議行為は1件であった。

(1) 実情調査の推移

関係当事者の業種別区分

業種 \ 年	H31 R元	R2	R3	R4	R5
運 輸 事 業	8	10	12	8	7
郵便、信書便又は電気通信の事業					
水道、電気又はガスの供給の事業					
医療又は公衆衛生の事業					1
計	8	10	12	8	8

交渉事項別区分（主な交渉事項）

交渉事項 \ 年	H31 R元	R2	R3	R4	R5
賃 金	5	5	6	6	6
一 時 金					
労 働 協 約 関 係	3	5	3	2	1
そ の 他			3		1
計	8	10	12	8	8

(2) 実施状況

番号	組 合 名 (関係当事者の事業)	組合員数 (人)	交 渉 事 項 (争 議 項 目)	調査開始日	争 議 行 為	終 結 状 況
				調査終結日		
1	長崎県民主医療機関 連合労働組合	323	賃上げ等	R5. 2.22 R5. 8.24	有	解決
2	長崎バスユニオン (運輸事業)	167	賃上げ等	R5. 3. 6 R5. 4.10	無	解決
3	島原鉄道労働組合 (運輸事業)	100	賃上げ等	R5. 3.13 R5. 4. 7	無	解決
4	壱岐交通労働組合 (運輸事業)	48	賃上げ等	R5. 3.13 R5. 3.31	無	解決
5	対馬交通労働組合 (運輸事業)	46	賃上げ等	R5. 3.13 R5. 3.31	無	解決
6	五島バス労働組合 (運輸事業)	49	賃上げ等	R5. 3.13 R5. 3.31	無	解決
7	五島バス労働組合 (運輸事業)	49	労働条件等	R5.11.20 -	-	-
8	長崎バスユニオン (運輸産業)	167	労働協約改定等	R5.11.27 -	-	-

第3節 労働組合の資格審査

1 資格審査制度の概要

労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合する労働組合でなければ、

不当労働行為の救済手続 (同法第27条)

法人登記 (同法第11条)

労働委員会の労働者委員の推薦 (同法第19条の12第3項)

などを行うことができない。 (同法第5条第1項)

このため、労働組合は、その都度、労働委員会に証拠を添えて資格審査の申請を行うこととなる。

2 審査の概要

(1) 取扱件数の推移

		H31 R元	R2	R3	R4	R5
取扱 件数	前年からの繰越	2	2	3	1	2
	新 規	2	1	1	1	2
	計	4	3	4	2	4
申請 事由別 件数	不当労働行為事件	3	3	3	2	2
	法 人 登 記					1
	委 員 推 薦	1		1		1
	計	4	3	4	2	4
終結 件数	取 下 げ					1
	打 切 り			2		
	適 格	2		1		2
	不 適 格					
	計	2	0	3	0	3
翌年へ繰越		2	3	1	2	1

(2) 取扱状況

令和5年の取扱件数は4件で、うち新規の申請は2件である。

申請事由別では、不当労働行為救済申立に係るものが2件、労働委員会の労働者委員の推薦を目的とするものが1件、法人登記を目的とするものが1件となっている。

終結件数は3件で、1件が翌年へ繰越となっている。

番号	審査番号	申請者	申請事由	申請日	終結区分
				終結日	
1	2(資)1	A労働組合	不当労働行為事件	R2. 5.14	適格 決定R5.2.6
				R5. 5.12	
2	4(資)1	B労働組合	不当労働行為事件	R4. 7.26	(繰越)
3	5(資)1	C労働組合	委員推薦	R5. 9. 7	適格 決定R5.9.21
				R5. 9.25	
4	5(資)2	D労働組合	法人登記	R5.11.24	取下げ
				R5.12.22	

第4節 不当労働行為事件の審査

1 不当労働行為制度の概要

- (1) 労働組合又は労働者は、使用者が次の行為を行ったときは、労働委員会に対し、救済申立てをすることができる。(労働組合法第27条・労働委員会規則第32条)
- (ア) 労働組合の結成・加入あるいは正当な組合活動をしたことに対し、その労働者を不利益に取り扱うこと (同法第7条第1号前段)
 - (イ) 労働者が労働組合に加入しないこと、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること (同法第7条第1号後段)
- 正当な理由なく団体交渉を拒否すること (同法第7条第2号)
- (ア) 労働組合の結成や運営を支配し、若しくはこれに介入すること (同法第7条第3号前段)
 - (イ) 労働組合の運営に対し、経費援助を行うこと (同法第7条第3号後段)
- 労働者が労働委員会に対し救済申立てなどを行ったことに対し、報復措置をとること (同法第7条第4号)
- (2) 労働委員会は申立てに基づき、調査・審問を行い、事実を認定し、救済命令等必要な処分を行う。(同法第27条、27条の7、27条の12)
- (3) 長崎県労働委員会においては、事件の審査期間(救済申立から終結までの期間)の目標を、平成24年11月22日以降に申立てがあった事件について、1年としている。(同法第27条の18)

2 審査の概要

(1) 取扱件数の推移

		H31 R元	R2	R3	R4	R5	
取扱 件数	前年からの繰越	2	2	3	1	2	
	新 規	1	1		1	0	
	計	3	3	3	2	2	
終結 件数	和解等	取 下 げ					
		和解	関 与		2		
			無 関 与				
	小 計		0	0	2	0	
	命 令	全部救済					
		一部救済		1			1
		棄 却					
小 計		1	0	0	0		
計		1	0	2	0	1	
翌年へ繰越		2	3	1	2	1	

(2) 取扱状況

令和5年の取扱状況は2件で、いずれも前年からの繰越である。

また、終結件数は、一部救済による1件である。

整理番号	事 件	申立日	終結区分	処理日数
		終結日		
1	令和2年(不)第1号事件	R2. 5.14	一部救済	1,094
		R5. 5.12		
2	令和4年(不)第1号事件	R4. 7.26	-	-
		-		

(3) 審査期間の目標達成状況

終結した事件の審査期間は1,094日で、目標期間である1年以内の終結には至らなかった。

3 事件記録

(1) 令和2年(不)第1号事件

申立人	X1労働組合	申立時の組合員数	1,677人	
被申立人	Y1(公務)	申立時の従業員数	2,438人	
事件概要・申立要旨	<p>保育所の民間委託による人員体制について</p> <ul style="list-style-type: none"> Y1は、令和 年 月 日から 保育所を委託化または民営化したいとして、X1組合に団交の申入れを行った。 X1組合とY1は、平成 年 月から平成 年 月にかけて、計6回の団交を行い、Y1が「これまでの議論では十分といえず、引き続き議論が必要である」旨としたことから、X1組合とY1は交渉継続案件とすることを合意した。 X1組合は、同年 月、団交の申入れを行ったが、Y1は、管理運営事項であることを理由に団交には応じないとした。 X1組合は、令和 年 月、団交の申入れを行ったが、Y1は、再び管理運営事項として団交には応じないとした。 <p>部の組織再編に伴う現業職員の減員について</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和 年 月、Y1は、X1組合に対し「組織再編に伴い現業職員を減員する」と表明した。 X1組合は、令和 年 月、団交の申入れを行ったが、Y1は管理運営事項であることを理由に団交には応じないとした。 X1組合は、Y1の対応は不当労働行為に該当するとして救済申立て。 			
	第7条該当号	2		
請求内容	<ul style="list-style-type: none"> 「 保育所の民間委託による人員体制について」及び「 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地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条ただし書の管理運営事項を理由に拒否してはならない。 文書掲示 			
担当委員	(公)堀江・矢野 (労)宮崎・吉次・松田 (使)永江・岩根			
審査状況	R2. 5.14	申立て	R3.12.21	第5回委員調査
	R2. 7.15	第1回委員調査	R4. 3. 7	第6回委員調査
	R2. 9.23	第2回委員調査	R4. 5.23	第7回委員調査
	R2.11. 5	第3回委員調査	R4. 8.22	第8回委員調査
	R3.10.26	第4回委員調査	R4.12.21	第1回審問(結審)
	計	調査回数 8回	審問回数 1回	証人等延数 0回
終結区分	一部救済		処理日数	1,094
			不服申立	(取消訴訟 使側)

(3) 令和4年(不)第1号事件

申立人	X2労働組合	申立時の組合員数	44人(関係9人)	
被申立人	Y2(運輸業、郵便業)	申立時の従業員数	43人	
事件概要・申立要旨	<ul style="list-style-type: none"> X2組合とY2との間の労使間の規範は、Y2が協議会に加盟した昭和年以降、令和年月末の協議会解散及び基本協約失効時まで、X2組合と協議会との労使関係を通じ、形成してきた。 協議会解散後、Y2は、X2組合が従前どおりの内容での労働協約締結を求めても一切締結せず、具体的な改定案も示さなかった。 X2組合は、令和年月日付け「団体交渉申入れ」にて、年夏季一時金を協議内容とする団体交渉の申入れを行ったが、Y2は同月日付け「御連絡」にて団体交渉を拒否した。 X2組合は、令和年月日付け「団体交渉申入れ」にて、労働時間変更(確認書)についてを協議内容とする団体交渉の申入れを行ったが、Y2は開催に応じなかった。 Y2は、令和年月日以降、一時金支払いについてX2組合本部との接触や協議をあからさまに忌避し、支部長個人に通告した。 Y2は、令和年月日、支部長個人に時間外労働の変更に関する確認書に署名させた。 			
	第7条該当号	2、3		
請求内容	<ul style="list-style-type: none"> Y2は、労働協約締結に関する団体交渉が実質的かつ公正に行われ労働協約の締結に関する具体的な結論が出されるまでは、年間一時金の支払金額及びX2組合本部との関係を含めて、従前の労働協約の内容に従って、X2組合との労使関係を営むこと。 Y2は、年の年間一時金について、従前の労働協約の支払基準に従った金額と既に支払った金額との差額に、夏季一時金については年月日から、冬季一時金については同年月日から、をそれぞれ支払済みに至るまで年5%の金員を付加して、X2組合に支払うこと。 X2組合への文書手交と文書掲示 			
担当委員	(公) 國弘・福澤 (労) 高藤・塩田 (使) 岩根・小野			
審査状況	R4. 7.26	申立て	R5. 6.22	第3回委員調査
	R4.11. 9	第1回委員調査	R5. 9.28	第4回委員調査
	R5. 2.24	第2回委員調査		
	計	調査回数 4回	審問回数 0回	証人等延数 0回
終結区分	(係属中)		処理日数	-
			不服申立	-

4 命 令

令和5年に当労働委員会が発した命令は、次のとおりである。

(1) 令和2年(不)第1号事件

命 令 書 (写)

申 立 人 長崎県佐世保市
 X 1 組 合
 執行委員長 A 2

被申立人 長崎県佐世保市
 佐世保市
 市長 B 1

上記当事者間の長崎県労委令和2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、令和5年4月18日第1003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、同山下肇、及び同矢野生子の合議により、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2週間以内に、下記の文書を交付しなければならない。

記

令和 年 月 日

X 1 組合

執行委員長 A 2 様

佐世保市

市長 B 1

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。

2 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人 X 1 組合（以下「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」または「当局」という。）に対し、「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」に関する団体交渉及び「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」に関する団体交渉を申し入れたところ、市がそれぞれ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

働行為に当たるとして、救済申立てのあった事件である。

2 申立人の請求する救済内容（要旨）

(1) 市は、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。

(2) 文書掲示

第2 本件の争点

- 1 「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）
- 2 「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）

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、市に勤務する職員によって平成26年3月19日に結成された組合であり、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で構成されるいわゆる混合組合である。

本件申立て時の組合員数は1,677名である。このうち、本件申立て時に大黒保育所で用務調理員として勤務する組合員は2名であり、また、廃棄物減量推進課で清掃指導員として勤務する組合員は26名、同じく清掃指導員として不適正処理事案対策室で勤務する組合員は4名である。

なお、令和4年9月1日付けで組合の執行委員長が A1 から A2 に交代した。

【求釈明(1)(2)申立人回答、審査の全趣旨】

(2) 被申立人

被申立人は、地方自治法第1条の3の普通地方公共団体である。

2 従前行われていた団体交渉について

- (1) 組合（現在の申立人組合の構成単組である X 2 組合の前身組織である X 3 組合現業評議会）が当委員会に対して市を被申立人とする不当労働行為救済申立てを行ったことが、本件より前に2回ある。昭和52年と昭和58年である。

【当委員会に顕著な事実】

- (2) 昭和58年の事件は、市が人員削減は管理運営事項であるとの理由で団体交渉を拒否したとして救済申立てが行われ、2回の委員調査が行われるなどした事件であり、最終的には申立ての取下げによって終了した事件である（当委員会昭和58年（不）第7号事件）。

乙42の記載と本件における双方の説明によると、申立てが取り下げられたのは、期日外における話合いで合意できたことによるものであり、合意の内容は、

1. 当局は、組合に対し、管理運営事項については、管理運営事項として理解を求めるものとし、基本的に労使は信頼関係のうえにたち、誠意をもって話し合うものとする。
2. 組合は、管理運営事項についてすべて理解したものではなく、疑義があるものとする。今後新たな問題については、労使双方話し合い、解決に向けて努力するものとする。

というものであった。

【当委員会に顕著な事実、乙42】

- (3) その後は、上記合意についての労使双方の理解のもと、後述の平成31年2月18日開催の団体交渉まで、管理運営事項に関することも含めて、話合いが続けられてきた。

市は、この労使の話合いのうち職員の勤務・労働条件に関するものを「団体交渉」とし、組織の見直しや職員の配置等の管理運営事項に関するものを「見直し協議」ないし「協議」としていたのに対し、組合は、管理運営事項であっても、職員の勤務・労働条件の変更にあたらぬことが明確なもの以外は「団体交渉」としていたから、双方の位置づけは異なっていない。

たが、それなりに話し合いが続いてきたということである。

3 争点 1 に関して

(1) 団体交渉事項発生の際

ア 市が平成 29 年 6 月 9 日付けで設置した佐世保市公立保育所の新たなあり方検討委員会（以下「あり方検討委員会」という。）は、平成 30 年 1 月 9 日、佐世保市長に対し、公立保育所の新たなあり方に関して、「求められる子育て支援の充実と質の向上に応えるべく次のステップとして、量から質への視点のもと、公立保育所と認定こども園におけるそれぞれの強み（特長）を活かし、また、弱み（課題）を補完し、包含しながら、両者が新たな役割を担い子育て支援に取り組むことで、市全域における子育て支援機能の底上げを図る」などを内容とする提言を行った。

【乙 37】

イ 上記提言を受けて、市は、この提言内容の実現化と職場環境の改善への対応等を併せ考慮して、公立保育所が新たな役割へと円滑に移行し、それを確実に果たしていくための持続可能な業務執行体制を立案し、平成 30 年 11 月 28 日、組合に提案した。

同提案は、「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」、「本庁への行政保育士の配置」、「すぎのこ園における保育士の増員」、「佐世保市子育て支援センター（佐世保市立保育所）における保育体制の見直し」という「子ども育成課」作成にかかる 4 項目の企画であり、実施時期を令和 2 年 4 月 1 日とするものであった。

しかして、同提案の上記 において、保育所の 3 か所から 2 か所への見直しの内容につき、「佐世保市中部子育て支援センター（佐世保市立大黒保育所）を委託化又は民営化の保育所とする。」「2022 年度までの 3 年間で委託とし、その運営状況等により委託先への移譲を行う。」と記載されているが、同保育所の職員（正規職員には用務調理員 2 名が含まれていた。）らがいずれに配置換えになるかなどには触れられていなかった。また、「存続させる早岐保育所・上相浦保育所への配置方針」として、用務調理の常勤パートを各々 1 名ずつ増員、保育士及び用務調理員の完全週休 2 日制の実施などが盛り込まれていたが、具体的内容に

は触れられていなかった。

【乙3】

(2) 継続案件とされた平成31年2月18日までに実施された団体交渉

ア 団体交渉は、平成30年11月28日から平成31年2月18日までの間に9回実施された。ただし、それらは2・(3)に上述した「話し合い」であり、その位置づけが市と組合とで相違していることも上述のとおりであるが、ここでは、そのような位置づけに関わりなく、市と組合の代表者によって行われた交渉を団体交渉として論を進める。

なお、市側（当局）の団交出席者は総務部、行財政改革推進局及び教育委員会の関係者であり、保育行政の担当部局である子ども未来部の関係者は出席しなかった。また、当局が即日的確な応答ができない事項については、次回期日において、子ども育成課作成の「指摘回答」なる文書による回答が行われることが多かった。

団体交渉の概要は以下のとおりである。

【甲10、乙25、求釈明(1)(2)被申立人回答、審査の全趣旨】

イ 1回目の団体交渉（平成30年11月28日開催）

3つある保育所を2つにすることを中心に交渉が行われた。

組合は、あり方検討委員会の提言と今回の提案内容とは整合がとれていない、基本保育あつての支援でなければ成り立たないのに、なぜ大黒保育所をなくすとなったのか、などと指摘し、それに対して当局はそれなりに応答したが、双方の意見の隔たりは解消しなかった。

【甲1、乙3、乙4】

ウ 2回目の団体交渉（平成30年12月13日開催）

冒頭、当局が乙5の「H30.11.28指摘回答」を読み上げ、その後交渉が行われた。

同指摘回答には、「提言書では、公立保育所の箇所数などについて言及されてはならず、その内容が体制見直しに係る当局の判断に直結している訳ではない」旨、「提言書によると、特に地域支援の面に関し、今後においては市全域における『質』の向上を目指すため、民間との連携や交流の充実を図るなど、役割における変容が示唆されて」いることをふまえ、「役割の変容に応じた業務体制の見直しという観点から、民間への指導的立場を担っていくため、障がい児対応を始め現場での経験を活かし

た行政保育士を新たに配置する」旨、「公立保育所1園の運営を民間に委ねることにより、人材等の行政資源の分散を避けながら、公立保育所2園及びすぎのこ園等に集中させ機能強化を図る」旨の記載があった。

組合は、指摘回答は抽象的である、市の子育て支援事業について、あり方検討委員会では大きな視点で議論されていたのに、今回の提案では支援事業展開の考え方が示されていない、支援事業をどうしていくのかを示すべきであることなどの意見を述べ、それに対して、当局は、支援事業をどう実現していくかの方向性は整理している、残る2園とすぎのこ園、増員分については役割を考えているなどと答弁したものの、具体的なことになると、主管課に聞かないと...、再度当局で協議するなど述べる程度にとどまった。

【甲2、乙5、乙6】

エ 3回目の団体交渉（平成30年12月18日開催）

当局は、前回の組合からの指摘について、本日回答できるまでに至らなかった旨を述べ、組合は、今回の提案にあたって提言書や支援事業の变革、公立保育所のあり方などについての市の検討が十分であったのか疑問がある旨を述べ、具体的な協議に入ることなく終了した。

【甲3、乙35】

オ 4回目の団体交渉（平成30年12月27日開催）

冒頭、当局が乙7の「H30.12.13指摘回答」を読み上げ、その後交渉が行われた。

同指摘回答には、行政保育士2名を子ども未来部に配置し、私立の各施設を訪問しながら、子育て支援についての指導や実践についてのアドバイス等を行っていくことで、市内施設の子育て支援事業の底上げや資質向上を図る旨、大黒保育所で実施している支援事業に関して、現状で民間による対応が難しい「すくすく親子教室」については公立による実施で総量を維持し、そのほかの「わいわい広場」「育児相談」等については公立と民間での実施によりサービスの維持を図る旨の記載があり、また、これには、「『地域子育て支援』に係る展開イメージ〔ロードマップ〕について」と題する地域子育て支援にかかる計画の資料 と、「支援事業における見直し内容の詳細について」と題する大黒保育所民間委託後に残る2園の支援事業についての実施スケジュール等が記載された資料

とが添付されていた。

組合は、乙7の指摘回答について、大黒保育所分の支援事業を残る2保育所で増員なく行うことになっているが、それでは市民に対するサービスの低下、職員に対する業務負担の増加になり、支援事業として成り立たないなどの意見を述べ、それに対し、当局は、支援の業務内容についても当局として考えた内容であるなどと答弁した。

【甲4、乙7、乙8】

カ 5回目の団体交渉（平成31年1月8日開催）

冒頭、当局が乙9の「H30.12.27指摘回答」を読み上げ、その後交渉が行われた。

同指摘回答には、行政保育士の配置、支援事業に関して、前回の回答書と同趣旨の内容の記載があった。また、今回の見直しによる職員への影響について、「業務量への影響が見込まれる事業の回数や対象者数等の設定にあたり、見直し後の人員体制による実施可能な範囲で運用調整を行うなど、適切な業務管理を図ることにより、現場職員の過度の負担に繋がらないよう配慮して臨みたい」旨の記載があった。

組合は、支援事業について、「わいわい広場」と「すくすく親子教室」は場所の関係もあって、1日で両方は開催できない、提案は破綻している、子ども育成課が現場のことをわかっていない、などと意見を述べ、それに対し、当局は応答したものの、子ども育成課が現場のことをわかっていない旨の主張に対しては、再度確認したいということで協議を終えた。

【甲5、乙9、乙10】

キ 6回目の団体交渉（平成31年1月24日開催）

冒頭、当局が乙11の「H31.1.8指摘回答」を読み上げ、その後交渉が行われた。

同指摘回答には、「わいわい広場」と「すくすく親子教室」の同時開催に関して、「同時開催日を事前に特定し、各部屋の利用調整を計画的に行うことなどにより、基本保育に支障が生じない範囲での運用を図りながら、適切に対処して参ります。」「人的な対応については、職員2名体制を基本に、『すくすく親子教室』は地域支援担当及び広場担当、『わいわい広場』は一定の経験を有する専任パート及び代替職員を充てるこ

とにより対処したいと考えています。」旨の記載があった。

組合は、当局の乙11の指摘回答によっても、支援の同時開催はできないなどというこれまでに指摘してきた問題点は解消されていない旨を主張し、それに対し、当局は、指摘の課題は認識している、実態把握を行って進めたいなどと応答し、再度整理して回答するとした。

【甲6、乙11、乙12】

ク 7回目の団体交渉（平成31年2月7日開催）

冒頭、当局が乙13の「H31.1.24指摘回答」を読み上げ、その後交渉が行われた。

同指摘回答には、「すくすく親子教室」に関して、2園でそれぞれ週1回開催数を増やして対応する旨、2園ともに支援専用の部屋（スペース）を確保し、利用児の特性に応じて留意すべき情報を事前に確認・共有して対応する旨の記載があり、また、「行政保育士の業務内容」の資料が添付されていた。この資料は、行政保育士の業務内容を具体的に説明したものであった。

組合は、保育の現場では、これまでの当局提案の支援事業について、サービス低下でマイナスだと捉えている、それらの問題は今回の提案でも解消されていない、残る2つの園でどうしていくかのスケジュールを示し、駐車場の台数のシミュレーションも出して、現場と協議すべきではないか、などと主張し、それに対し、当局は、タイムスケジュール、シミュレーションなど回答に配慮が足りなかった、お示ししたい、施策の方向性があり、その手段をどうするかを考える必要がある、ご指摘いただいたことは再度確認させてもらいたいなどと応答し、再度整理して回答するとした。

【甲7、乙13、乙14】

ケ 8回目の団体交渉（平成31年2月13日開催）

冒頭、当局が乙15の「H31.2.7指摘回答」を読み上げ、その後交渉が行われた。

同指摘回答では、2園でのタイムスケジュールや駐車場の確保の見通しが示され、2園で同時開催に対応できる旨が説明されており、また、支援事業の需要に応じた施策の展開や、行政保育士が行う民間への支援・指導業務の年間スケジュールなども記載されていた。

組合は、指摘回答の記述について、さらに、大黒保育所の民間委託後の市民サービスの維持、行政保育士の役割、市の保育行政全般などに関する疑問点を指摘して、意見を述べた。それに対し、当局はそれなりに応答したが、具体的な応答をできないこともあった。

【甲 8、乙 15、乙 16】

コ 9 回目の団体交渉（平成 31 年 2 月 18 日開催）

当局は、大黒保育所の件については、もう少し意見を交わす機会が必要であるとし、本日を協議の最終日と設定していたが、これにこだわらず、継続案件とさせていただきたい旨を述べ、これを受けて、組合は、答申と提案がかけ離れすぎている、当局で検討していただいて再議論をお願いしたい旨を述べた上で、継続案件としたい旨の当局の申入れを受け入れ、団体交渉は先送りされることになった。

【甲 9、乙 17、求釈明(1)被申立人回答】

(3) 継続案件とされた平成 31 年 2 月 18 日から令和元年 12 月 6 日付け「大黒保育所見直しに係る資料」の交付・説明までの経緯

ア 市議会における当局の答弁

(7) 市議会の平成 31 年 3 月定例会一般質問で、第 6 次佐世保市行財政改革推進計画の推進にかかる職員団体との交渉に関して質問がなされた。

市議会議員からの「行財政改革に関すること、とりわけ定数や組織再編といったことは管理運営事項であり、すなわち交渉の対象とできないのではないかと私は解釈をいたしております。現在の交渉のあり方そのものが、行財政改革のスピードを鈍らせているのではないかと感じております。現行の交渉の方法と考え方及び課題についてお尋ねをしたいと思います。」との質問に対し、副市長（当時）は、「職員の給与など勤務条件自体の変更を行う場合につきましては、地方公務員法上の交渉という位置づけで行っておりますけれども、組織の改編や民間委託等により、勤務条件に影響を与えると思われる事項につきましては、交渉ではなく、事前協議という位置づけで職員団体と協議を行っております。」「職員団体と事前協議を行うことにより、双方が理解をするよう努めていることから、一定の時間を要している状況にございます。」と答弁した。

また、市長も、「これまでの労使のあり方自体を否定するつもりではございませんし、結果として、行財政改革が一定進んでいることについても評価しているところでございます。しかし、一旦決定した方針を変更しているケースがあることや、今後の具体的な計画があらかじめ公表できていないことは事実であり、解決すべき課題と捉えております。」「これからのことを見据えますと、関係団体との交渉のあり方、すなわち対象範囲、やり方等について見直す必要もあると考えているところでございますので、急ぐべき課題と認識しているところでございます。」と答弁し、今後の交渉のあり方の見直しを示唆した。

【乙22】

(イ) 労使の交渉に関しては、令和元年6月定例会一般質問でも質問がなされた。

市長は、「これまでの労使慣行のもと一定行政改革が進んできたことも事実であり、交渉、協議に当たってこられた関係者の御苦勞にも感謝を申し上げつつ、激動の現在社会に適應するため、時代の変化を捉えながら今までのやり方を変えていかなければならない状況にあると感じています。」「今後の行財政改革を着実に、かつ、適時・適切に進めていくためにも、地方公務員法第55条の規定を遵守し、従来との関係団体との協議、交渉のあり方を見直すべきであると考えており、交渉事項と管理運営事項等を整理し、交渉できないとされている管理運営事項については当局が責任を持って対応していく旨、関係団体に対し早急に示していかなければならないと考えております。」と答弁した。

【乙23】

イ 行財政改革推進局長の令和元年7月9日付け事務連絡

市の行財政改革推進局長は、『「見直し協議」の見直しにあたり、危惧される反対行動の影響と対応についての調査(依頼)』と題する各部かい長宛の同年7月9日付け事務連絡を発出した。

これには、「専ら本市の機関の判断と責任において処理する事項(管理運営事項)については、職員組合との協議を経ることなく市当局の責任の下実施し、必要に応じ、文書により説明する(「見直し協議」は行わない)よう関係の見直しを考えており、職員組合に申し入れる予定です。」

「『見直し協議』は長年労使慣行として続いてきており、見直しの申し入れに対して争議行為の予告を含め職員組合の反発が予想されますが、リスクを理解したうえで、対処していく必要があることから、予想される影響とその対処方法について予め整理しておくことといたしました。」旨が記載されており、「見直し協議」の見直しで想定される反対行動（争議行為）の影響とその対応策について回答を求めるものであった。

【乙36】

ウ 組合の令和元年8月6日付け要求

組合は、市に対し、同年8月6日付け「労使関係に関する要求書」を提出して、上記イの事務連絡文書の調査内容について組合員が知ることとなり、職場及び組合員が動揺している旨、「見直し協議」の見直しについて、管理運営事項といえども、配転や業務の変更、その他労働条件の変更が伴う場合は団体交渉事項であり、ましてや「労使関係のありかた」そのものが団体交渉事項であるから、組合への提案もなく、労使合意を経していない内容を職場に通知することは極めて遺憾である旨、上記アの組合側の対応に問題があるかのような議会答弁は問題であり、交渉に時間を要している原因は、当局側の職場実態の把握不足や交渉権限を持った者が交渉に参加していないことが全ての要因であり、交渉体制の見直しを図るべきである旨を訴え、以下の項目について、同月19日までの書面回答と、団体交渉で解決を図ることを求めた。

1. 労使関係のありかたについて、早急に団体交渉により明らかにすること。また、労使関係の重大な局面であり、使用者である市長から考え方を表明させること。

市民サービスに不都合が生じた事例を具体的に示すこと。

管理運営事項と労働条件の変更等の線引きについて具体的に基準を示すこと。

2. 今回の調査については、労使合意を経っていない内容であり、調査の撤回と謝罪を職場宛てに文書で表明すること。
3. 交渉の中で、具体的な職場実態を議論できるように、担当部長を出席させるなどの変更を行うこと。また、使用者権限を持った者を交渉に参加させるよう検討すること。

【乙26】

エ 組合の要求に対する市の回答

同年8月19日、市と組合は団体交渉を行った。

交渉の冒頭で、市は、上記ウの要求書に対する回答を認めた同日付け市長名の「労使関係に関する要求書について(回答)」(乙27)を読み上げた。

この回答書には、組合の各要求項目に対して、要旨、以下のとおりの回答が認められていた。

1. について

「見直し協議」において当局提案に変更が生じる結果となったものは、市として機関決定した内容を変更することで、当初予定していたスケジュールの遅延、経費の増加が起きることで、直接的に対象事業の執行に影響が出るばかりでなく、間接的に他事業の進行に影響を及ぼしている。

について

「管理運営事項であるもの」と「交渉事項とするもの」を列記した資料を提示

2. 政策決定過程における調査であり、題材は労使関係とはいえ、労使合意は必要ない。

3. 要求項目3についての直接的な回答はなかった。

ただし、労使慣行のもとに行われてきた今までのやり方を変えていかなければならない状況にあるとの考えに至ったとして、「……勤務条件に影響を及ぼさない『組織改編、事務事業の見直し』については、以下のとおり改めたい。」として「『見直し協議』見直し後の『組織改編、事務事業の見直し』の取り扱い」を提示した。その概要は次のとおりである。

従前「見直し協議」の議題としていた「組織改編、事務事業の見直し(以下、組織改編等という)」については、管理運営事項であるため、交渉の態様を取らず、説明を行うが議論しない。

組織改編等の説明は、市職窓口で文書にて行うものとする。

組合は、団体交渉で、これまで実施してきた「見直し協議」による効果もあったはずであること、管理運営事項の実施による配置転換や業務量及び業務内容の変更などが労働条件の変更にあたるのか等、管理運営

事項と労働条件の変更に関する市の考え方について言及がされていないこと、今回の市の考え方の変更について受け入れることはできないこと等を述べたが、これに対する当局側の応答はなく、組合が退席して、交渉は終了した。

そして、これ以降、市は、組織改編等に関する管理運営事項については、市職窓口の場で、いわゆる事務折衝として、基本的には文書により説明するようになった。なお、市職窓口とは、組合の書記長、書記次長及び市の職員課長、教育次長、教育委員会総務課長、行財政改革推進局次長、行財政改革推進局主幹、書記担当で構成され、情報提供、意見交換、予備交渉等のために設置している場のことをいうが、今回意味するところは、情報提供、説明の場である。

【甲 2 6、乙 2 7、乙 4 8】

オ 組合の令和元年 10 月 15 日付け要求

組合は、市に対し、同年 10 月 15 日付け「要求書」を提出した。

これは、同年 8 月 6 日付けの要求に対する同月 19 日の市の回答以後、一方的に団体交渉を打ち切られた状況となっているが、「(事務事業の)見直し交渉の見直し」については、今なお、不明な点が多いとして、要旨、以下の各項目について、同年 10 月 23 日までに団体交渉で文書により回答するよう求めるものであった。

1. 「事務事業の見直し」によって生じる「配転」について、地方公務員法第 28 条第 1 項第 4 号においては、「職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合は、分限免職できる」と規定されている。

地方公共団体が業務を民間に委託したり、業務を縮小したことによって当該業務の主管課などの定数や所掌事務、予算等が見直されるようであれば、法的に考えれば過員整理の実施の適否の問題が生じ、単なる人事異動で片づけられない事項と解すべきであり、団体交渉事項である。

団体交渉事項でないとする法的根拠を示すこと。

2. 人事異動内示前に実施していた「過員・欠員交渉」についても、「管理運営事項で交渉しない」と言われているが、欠員が生じ職員一人一人の業務量の変更、担当業務の変更が生じることは、明らかに勤

務労働条件の変更であり団体交渉事項である。

交渉しないでよいとする法的根拠を示すこと。

3. これまで「見直し交渉(協議)」で整理してきた案件のうち、「大黒保育所の民間委託」については団体交渉を経て継続交渉事項として労使で確認し整理している。

労使合意に基づき団体交渉で解決すること。

4. これまで実施してきた、「事務事業見直し交渉(協議)」は、昭和58年に労使で確認し、以降30年以上にわたって継続してきた労使慣行である。

労使慣行の変更については、団体交渉により解決すること。

【申立書添付別紙】

カ 組合の要求に対する市の回答

同年11月11日、市と組合は団体交渉を行った。

交渉の冒頭で、市は、上記オの要求書に対する回答を認めた同日付け市長名の「要求書について(回答)」を読み上げた。

この回答書は、一方的に団体交渉を打ち切られた状態となっているという組合の主張に対し、その後の市職窓口において団体交渉で議論したい内容を整理し、それが適法な交渉事項なのかを確認した上で交渉に臨むべきものと考えており、協議を打ち切っていない旨を反論するものであり、「見直し協議」の見直しについて、不明な点は市職窓口において回答を行うとの考えを示すものであった。また、組合の各要求項目に対する市の回答は、要旨、以下のとおりであった。

1. 「地方公共団体が業務を民間に委託したり、業務を縮小したことによって当該業務の主管課などの定数や所掌事務、予算等を見直す」ことは、管理運営事項であり、交渉の対象とできないものである。

管理運営事項により影響を受けることがある勤務条件については、交渉の対象となるとされているが、組織改編等によってすべての事案で勤務条件に影響があるわけではなく、分限処分や職種変更等の勤務条件に関わる場合は交渉事項であると認識しているが、個々の事案によって判断すべきものである。

事案ごとにそれが勤務条件に関わるものなのか整理し、交渉事項を確認すべきものと考えている。

2. 従前からのいわゆる「過員・欠員協議」については、「職員の定数及びその配置に関する事項」に当たるものと考えており、管理運営事項である。

3. 令和元年8月19日の回答で示したように管理運営事項については交渉の態様をとらないとした。

「大黒保育所の民間委託」の件については、「佐世保市子育て支援センターを3か所から2か所にすること」、「大黒保育所を委託化し、その後民間移譲すること」、「行政保育士を置くこと」、「早岐保育園、上相浦保育園への正規保育士、常勤嘱託保育士、常勤パート保育士、用務調理の常勤パート配置」については管理運営事項であり、改めて提示、説明したいと考えている。

また、「保育士、用務調理員の完全週休2日制の実施」、「保育士の週休日の見直し」については、勤務条件の変更であるから、別途、令和2年度中に交渉を行いたい。

4. 「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることはできない」とされている地方公務員法第55条第3項及び地方公営企業等の労働関係に関する法律第7条の規定に違反したこれまでの見直し協議は労使慣行とは言えず、適法な形に戻すべきであると考え、回答に至ったものである。

交渉においては、「見直し協議」の見直しについて、管理運営事項と勤務条件の変更にかかる取扱い、今後の労使間の協議の実施方法等について、双方が自身の意見を主張し、長時間にわたって議論が交わされたが、最終的には、市が、「おそらくこのまま議論してもこのまま。終了させていただきたい。」旨を述べ、交渉を切り上げた。

【甲27、乙49、申立書添付別紙】

キ 市による令和元年12月6日の「大黒保育所見直しに係る資料」説明
同年12月6日、市は、組合に対し、乙18の「大黒保育所見直しに係る資料」を手交して、その内容等について説明した。

これは、大黒保育所の見直しを含む複数の案件についての説明として行われたものであり、平成31年2月18日に継続案件とされて中断した団体交渉の再開というものではなかった。

実施時期は令和3年4月1日に変更されていた。

また、乙3の平成30年11月28日の提案にあった「用務調理員の完全週休2日制の実施」の記載はなかった。この点について組合が問うたところ、市は、「週休2日の話は勤務条件なので、別途話をする。」旨応答した。

【乙18、乙39、求釈明(1)被申立人回答】

(4) 令和元年12月6日付け「大黒保育所見直しに係る資料」の交付・説明から令和2年5月14日の本件救済申立てまでの経緯

ア 令和元年12月17日の市と組合の事務折衝

市と組合は、市が市議会12月定例会常任委員会で大黒保育所の民間委託に関して報告したことについて新聞報道された件で事務折衝を行った。

組合は、報道が先行したが、職員は保護者会からの問い合わせに対応しなければならない旨、委員会で報告がなされれば情報が漏れることは想定できた旨を指摘し、市に対し、職員の不安を払拭するよう求めた。

市は、職員への説明と委員会への報告の日程が前後したことを認め、所管課である子ども育成課において対応する旨説明した。

【甲28 - 、乙50】

イ 令和2年1月9日の市と組合の事務折衝

組合は、乙18の「大黒保育所見直しに係る資料」に関して市から受けた説明に対する質問・意見を、他の複数の案件の質問等とともに市に文書で提出し、同年1月9日に市と組合の事務折衝が行われた。

組合は、大黒保育所の件は継続協議のはずなのに、協議ができていない、今回の見直しについて職場から意見や質問が出ている、それについて所属長に伝え、職場でディスカッションするというやり方では、所属長・管理職と職員との溝が大きくなる、組合が間に入る方が波風が立たないなどを質問・意見した。

市は、につき、政策論は管理運営事項で、機関決定していることであり、意見として伺う、につき、職場の疑問や課題は職場で解決すべきものであり、わざわざ組合に仲介してもらう必要はないなどと回答した。

【甲28 - 、乙51、乙52】

ウ 令和2年2月10日の市と組合の事務折衝

同年2月10日、市と組合は事務折衝を行った。

市は、上記イの組合からの複数の質問・意見につき、回答文書を提示して説明したが、市立保育所の見直しに関しては、回答文書は作成されておらず、同月25日以降に先送りされることになった。

【甲28 - 、乙53】

エ 令和2年3月5日の市と組合の事務折衝

同年3月5日、市と組合は事務折衝を行った。

市は、上記イの大黒保育所についての質問・意見に対する説明と、同年2月25日に大黒保育所で開催した「第2回『今後の公立保育所を考える会』・全体会」の資料として、支援事業のスタッフ配置案を提示し、説明を行った。

同説明には、委託へ向けたスケジュールについて、同年2月10日と同月25日に保育所職員に対して保護者説明や委託事業者選定等のスケジュールの説明を行っており、今後も定期的に進捗状況等を報告し、意見交換を行っていく予定である旨、支援保育の実施体制については、委託事業者にも一定程度担ってもらいたいと考えている旨、大黒保育所での体制を残る2園に振り分けることを計画しているが、現場との意見交換を密に行いながら、運用の範囲内において体制の整備を図っていきたい旨、また、行政保育士業務については、業務内容及び業務量について、次回意見交換時に説明を行う旨の記載があった。

事務折衝では、支援事業に関することや、保育所の職員数に関すること、管理運営事項の考え方などについて、議論が交わされた。

【甲28 - 、乙54、乙55】

オ 組合の令和2年3月16日付け要求

組合は、市に対し、令和2年3月16日付け要求書を提出し、「令和2年度4月1日付事務事業見直し」(2019年12月6日)ほかについて、職員の勤務・労働条件の変更が伴うものであることから、団体交渉による解決が必要であるとして、4項目について団体交渉での回答を求めた。争点1に関する要求は次のとおりである(その余は省略)。

1. 「令和2年度4月1日付事務事業見直し」のうち、「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」については、民間委託される中部子育て支援センター(大黒保

育所)の現業職員(用務調理員)の配置転換を伴うものです。

.....これらは義務的団体交渉事項であり、団体交渉での解決が必要であると考えます。本件に関する貴職の考え方とその根拠をお示しくください。

2. ~ 4. (略)

5. この要求に対する回答は、3月17日までに文書にてご回答下さい。

【申立書添付別紙】

カ 組合の要求に対する市の回答

市は、組合の上記オの要求書に対し、同年4月15日付けの「要求書について(回答)」によって、要旨、以下のとおり回答した。

1. 民間委託する中部子育て支援センターの件.....については、現所属職員はいずれも職種変更等の勤務条件変更をせず、人事異動をすることで対応することから、職員の定数及びその配置に関する事項であり、交渉の対象と出来ない管理運営事項です。

2. ~ 4. (略)

【申立書添付別紙】

キ 組合は、同年5月14日、当委員会に本件救済申立てを行った。

(5) 本件救済申立て以後の経緯

ア 本件救済申立て以後は市立保育所の見直しにかかる当事者間の団体交渉は行われていなかったが、当委員会の令和2年11月5日開催の第3回委員調査で、市から今後団体交渉するべき事項がある旨の発言があったことから、当委員会は「その交渉を充実したものとするよう期待する」旨を労使双方に伝えた。

【審査の全趣旨】

イ 同年12月16日、保育所における週休2日制の導入及び週休日の見直しについての市と組合の団体交渉が行われた。

市は、基本保育に従事する保育士及び用務調理員に週休2日制を導入すること、支援担当保育士の週休日を土日とすることについて、実施時期を令和3年4月1日として提案し、大黒保育所の民間委託後に残る2つの市立保育所での職員の勤務体制についての資料を示した。組合からの指摘に対しても一定の回答を行った。

この団体交渉は提案日から令和3年2月にかけて4回開催され、令和3年2月24日に提案の内容で妥結した。

【準備書面(その5)別紙1~7、審査の全趣旨】

ウ 同年4月1日、大黒保育所の民間委託が計画どおり実施された。

委託の実施により、大黒保育所に勤務していた用務調理員2名は、それぞれ、市が設置する市立小学校に配置換えになり、調理士として学校給食調理業務担当となった。勤務時間は、大黒保育所で午前8時30分から午後5時15分までであったのが、午前7時40分から午後4時45分までに変わった。

なお、市は、現業職員について、平成5年度から、区分を総合現業職とし、試験職種を「現業職」、職務内容を「市長部局、教育委員会における現場作業(管理員、用務員、調理士など)」として採用を行い、人事異動においては採用された職員の職務内容の範囲で行っているが、当該用務調理員2名はいずれも総合現業職として採用された職員であった。

【乙46、乙47、求釈明(1)(2)被申立人回答、審査の全趣旨】

4 争点2に関して

(1) 団体交渉事項発生の際

市は、令和2年4月1日を実施予定とする環境部の組織改編について、令和元年12月6日、組合に、乙19の「環境部見直しに係る資料」と乙21の「業務量の変動」を提示し、その内容の説明を行った。

それは、「不法投棄等、廃棄物不適正事案の対応窓口を一本化するため、廃棄物減量推進課指導啓発係不法投棄班を廃棄物指導課に統合し、廃棄物指導課内に新たに『不適正処理事案対策室』を設置することにより、清掃指導員1名を減員する」とするものであったが、市はこの見直しを管理運営事項であって団体交渉の必要がないものと捉えており、組合に対する説明も市立保育所の見直しについての説明と同じ場で行われただけであった。

【乙19、乙21、乙39、求釈明(1)申立人及び被申立人回答】

(2) 令和元年12月6日の事務折衝から翌2年3月末日までについて

ア 令和元年12月6日に市が組合に説明した状況等は上述(1)のとおりである。

イ 令和2年1月9日の市と組合の事務折衝

組合は、令和元年12月6日に市から受けた説明に対する質問・意見を、他の複数の案件の質問等とともに市に文書で提出し、令和2年1月9日に市と組合の事務折衝が行われた。

同質問・意見には、事務の移管により清掃指導員1名を減員することで、清掃指導員1人当たりの業務量や負担が増加すると懸念される旨や、野焼き指導や廃家電・廃タイヤ処理に関する業務負担、予算・決算、業務委託（入札）など具体的な事務処理の担当所属、清掃指導員の昼食休憩や担当地区のローテーションなどについての記載があったが、これに関するやりとりはなかった。

【甲28 - 、乙40、乙51】

ウ 令和2年2月10日の市と組合の事務折衝

同年2月10日、市と組合は事務折衝を行った。

市は、上記イの環境部についての質問・意見に対する説明を提示した。

同説明には、清掃指導員の事務はこれまでどおりであり、それに加えて廃棄物指導課が行っている30事案関係の業務を4人で分担して行うことになる旨、報告書の作成や写真整理などの事務の一部はこれまでどおり県警OBが行う旨、野焼き指導や廃家電・廃タイヤ処理に関しては、基本的には不適正処理事案対策室の人員で対応可能であり、もし人的に不足する場合には、室全体及び課員の協力を得て対応する旨、移管される事務の事務処理は不適正処理事案対策室と廃棄物指導課で担当する旨、清掃指導員の昼食・休憩場所等の変更はない旨、この他の必要な内容についても効率的で一番ふさわしいと思う方法を職員とともに検討し、よりよい体制となるよう進めていきたい旨の記載があったが、これに関するやりとりはなかった。

【甲28 - 、乙41、乙53】

エ 組合の令和2年3月16日付け要求

組合は、市に対し、令和2年3月16日付け要求書を提出した。これは、上記3・(4)・オの要求書と同一のものである。組合は、「令和2年度4月1日付事務事業見直し」(2019年12月6日)ほかについて、職員の勤務・労働条件の変更が伴うものであることから、団体交渉による解決が必要であるとして、4項目について団体交渉での回答を求めた。争点2に関する要求は次のとおりである（その余は省略）。

1. 「令和2年度4月1日付事務事業見直し」のうち、……「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」についても、現業職員(清掃指導員)の配置転換を伴うものであることから、これらは義務的団体交渉事項であり団体交渉での解決が必要であると考えます。本件に関する貴職の考え方とその根拠をお示してください。

2～4.(略)

5. この要求に対する回答は、3月17日までに文書にてご回答下さい。

【申立書添付別紙】

(3) 本案件の実施以後について

ア 令和2年4月1日付けで、計画のとおり、環境部の組織改編が実施され、廃棄物減量推進課指導啓発係不法投棄班に勤務していた清掃指導員4名のうち3名が、不適正処理事案対策室に配され、組織改編前に廃棄物減量推進課で担当していた不法投棄対策に関する業務と改編前の廃棄物指導課が所管していた廃棄物不適正処理事案に関する業務を担当することとなった。

また、残りの1名は、同年3月31日付けで退職した指導啓発係の後任に配され、ごみの減量に関する指導啓発業務等を担当することとなった。

【乙31、乙32】

イ 市は、組合の上記(2)・エの要求書に対し、同年4月15日付けの「要求書について(回答)」によって、要旨、以下のとおり回答した。なお、これは、上記3・(4)・カの回答書と同一のものである。

1. 環境部(廃棄物指導課・廃棄物減量推進課)の組織改編の件については、現所属職員はいずれも職種変更等の勤務条件変更をせず、人事異動をすることで対応することから、職員の定数及びその配置に関する事項であり、交渉の対象と出来ない管理運営事項です。

2～4.(略)

【申立書添付別紙】

ウ 組合は、同年5月14日、当委員会に本件救済申立てを行った。

第4 当事者の主張の要旨

- 1 「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）

(1) 組合の主張

ア 管理運営事項であっても、その実施に伴い影響を受ける職員の勤務・労働条件は団体交渉の対象である。

大黒保育所の民間委託の実施により職員の配置転換が発生し、労働条件に影響が及ぶとして、市に対して、令和元年10月15日付け及び令和2年3月16日付けで団体交渉の申入れを行ったが、市は、管理運営事項であることを理由に、いずれの申入れも拒否した。

民間委託に伴い、現存職場が消失し、職員の勤務地（勤務場所）の変更が生じることは明らかであり、特に配置先が限定される現業職員については配置される職場数が減少することになるため、労働条件に影響が生じるのは大黒保育所の職員に限らない。また、職種及び業務内容の変更やそれに伴う総労働時間の変更の可能性も否定できない。

また、「職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合は、職員の意に反して、これを降任し、又は免職することができる。」とする地公法第28条の規定によれば、民間委託を実行することによって職員の免職が行われる可能性もあることから、職員の勤務・労働条件に多大な影響が及ぶものであり、市は、それに関する考えを団体交渉の場で明らかにする必要がある。

民間委託そのものが交渉事項と主張しているのではなく、あくまでもその実施に伴い生じる職員の労働条件について団体交渉に応じるよう求めているものである。

- イ 大黒保育所に勤務していた用務調理員2名は、民間委託後は市立小学校に配置され、勤務場所、始業・終業時間、業務内容及び業務量等に変更が生じている。

当該用務調理員は、市独自の採用区分である総合現業職として採用された職員であるが、この採用区分は、単純な労務に雇用される者として地公法第57条に規定される現業職員の職種を拡大したもので法的根拠がない。

市は、総合現業職として採用した職員は、採用の際に職種を限定していないため、他業種の業務に従事したとしても職種変更には当たらないと主張しているが、採用条件にかかわらず、配置転換によって現時点の職種と異なる業務に従事する場合は、明らかな職種変更であり労働条件の変更である。

ウ 団体交渉では、保育士に関する議論が集中し、用務調理員の業務体制や配置等についての議論には至らなかったが、保育士の業務や公立保育所の運営についての議論が収束した後に用務調理員の労働条件に関する議論に続く予定であった。

エ 本件については、市から継続協議とする旨の申入れがあり、労使双方の合意に基づいて継続交渉事項となった。しかし、その後、市から交渉（協議）の申入れは一切行われず、合意に至らなかった要因（課題）については何ら解決していないにも関わらず、突如として管理運営事項であることを理由に、一方的に合意事項を反故にした。

協議を継続することなく一方的に方針転換を行い、自らが勤務・労働条件と判断した事項と管理運営事項を切り分け、一方を交渉事項、もう一方を説明事項として取り扱うことは極めて不誠実である。

「見直し協議」の見直し後、市は、民間委託やそれに伴う人員体制等については全て管理運営事項であると主張しているが、その実施によって職員の労働条件に影響を与える場合及び与える可能性がある場合は団体交渉事項と捉えるべきものである。しかし、市は、管理運営事項か団体交渉事項かの判断を一方的に行っている。

オ 昭和58年の労使合意以降、30年以上にわたり継続してきた労使慣行を一方的に破棄し、議論すら行わず決定事項として実行することは、労使の関係性を著しく棄損するものであり、明らかに不当である。

労使の慣行の要旨は、「労使双方の立場を踏まえた上で議論することを確認し継続してきた」ことであり、一方的な説明のみを行い、議論することを拒否した市の行為は労使慣行の破棄である。

市が労使慣行の変更又は解消を求めるのであれば、一方的に行うのではなく、団体交渉において労使合意を得るべきである。

(2) 市の主張

ア 大黒保育所の民間委託そのものは、管理運営事項であり、団体交渉の

対象とすることは法律上できないものである。

管理運営事項の実施にあたっては、職員の勤務・労働条件に影響を与えないよう、関連する職場における業務量を算出し、それに必要な人員を配置するといった措置を講じるため、その時点では、勤務・労働条件に変更が生じることは想定しておらず、職員の勤務・労働条件に影響が及ぶことが確定した状況とは言えないことから、交渉すべき事項が存在しないものである。しかし、仮に管理運営事項の実施に伴い影響を受ける職員の勤務・労働条件があった場合には、それが明確になった時点で団体交渉の対象となると考えている。

今回の民間委託に伴う人員の件は、職種の変更を伴うものではなく、これまでと同じ仕事を別の部署で行う人事異動で対応することから、職員の勤務・労働条件の変更を伴わない管理運営事項の範疇である。

変更後の職場は、市の組織機構内にある別の部署であり、あらかじめ想定することができる範囲内での人事異動である。また、民間委託に際して、地公法第28条第1項第4号の規定による分限免職を行う予定など全くなく、このことは、これまでの本市における労使の関係からすれば、こちらから明らかにするまでもなく容易に推測できたはずである。団体交渉の場で免職の予定がないことを明らかにする必要があるという組合の主張には何ら根拠がなく、そのような主張こそが不相当である。

イ 総合現業職という職について、法的根拠がないことは否定しない。しかし、職種など職員の勤務・労働条件については、それぞれの職員がどのような条件で採用されたかが重要であり、職員が従事する職種に関して法的根拠が必要とは考えていない。

総合現業職として採用された職員は、現業職の業務の範囲内でその業務内容の変更があるという条件で採用されているということからすれば、本件はあくまでも採用当初から予定されている現業職の業務の範囲内での人事異動である。

大黒保育所に勤務していた用務調理員2名の変更後の職場は市の組織機構内にある別の部署であり、あらかじめ想定することができる範囲内での人事異動である。勤務時間についても、学校で勤務する調理士の勤務時間は、本市の例規により定められており、すでに制度として構築された中で運用しているものであるから、勤務・労働条件の変更にはあた

らない。

また、業務内容については、用務調理員と調理士で多少の変動があるものの、基本的な業務が調理という点に違いはなく、調理士間での異動により職種の変更といったことは発生していない。そもそも業務内容や業務量は管理運営事項であり、総労働時間など職員の勤務・労働条件に影響を与えることが明確になれば、その部分は団体交渉を行うこととしているものである。

ウ 大黒保育所に関する協議の場では、保育行政のあり方など管理運営事項についての話のみに終始したことから、職員の勤務・労働条件について説明した内容はなく、また、組合から説明を求められたこともなかった。

エ 大黒保育所にかかる協議については、次年度の予算や市議会への報告との関係から、平成31年2月18日を協議の最終日と設定しており、その時点で一定の判断を下す必要があったが、当時は、組合の理解を得ないまま市議会へ報告することはできないと判断し、もう少し組合と意見を交わす機会が必要であると考え、民間委託の開始を1年先送りとしたうえで、市から申し入れる形で継続案件とした。

しかし、市としては、従前から組合との協議のあり方について、見直しの必要性を強く認識しており、市議会の一般質問でも組合との協議のあり方について指摘があったことから、平成31年3月以降、見直しを進めた結果、管理運営事項に関することは事務折衝での説明にとどめ、「見直し協議」は行わないとの方針に至った。そのため、本件申立てまでの間に継続協議の申入れは行わなかった。

その後、令和元年12月6日に管理運営事項である民間委託そのものについて事務折衝の場で改めて説明を行った。また、民間委託に付随して発生した勤務・労働条件の変更にあたる「保育士の完全週休2日制の実施」、「用務調理士の完全週休2日制の実施」及び「支援に従事する保育士の週休日の見直し」については、令和2年12月16日から令和3年2月24日にかけて計4回の交渉を行い妥結に至っている。

管理運営事項と勤務・労働条件は切り分けることが可能であると考えており、市がその判断と責任において決定していることは民間委託や組織改編など管理運営事項に関することであり、勤務・労働条件に関する

事項については団体交渉を行っていることから、組合の主張には全く理由がなく、明らかに不相当である。

オ 従前行っていた「見直し協議」は、管理運営事項そのものについても組合の合意を得なければ実施することができなかったというのが実態である。時には、政策としてすでに機関決定した事項についても、見直しの時期や手法の変更、見直しそのものの取り止めを行ったこともあるなど、管理運営事項の意思決定過程に組合が介入するような形になっており、実質的には団体交渉のような形となっていた。法律において交渉の対象とすることができないとされている管理運営事項そのものに関する議論を行っていたものであり、元々の協議のあり方が間違いであったと考えている。

そこで、令和元年8月19日に、管理運営事項については、「見直し協議」は行わず、事務折衝の場で説明を行うよう改め、管理運営事項と勤務・労働条件の話し合いの場を明確に分けることとし、法が定める適切な運用となるよう見直しを行ったものである。

組合は、「見直し協議」について、30年以上にわたって継続してきた労使慣行であると主張するが、法律に違反する内容のものは労使慣行として成立しえない。仮に、昭和58年の労使合意が、「管理運営事項であっても、組合の理解を求めため、協議・交渉といった形ではないが、一定話はする」という趣旨であれば、労使慣行が成立するための要件には反しないと思われるが、その内容であれば、市としては令和元年8月19日以降も事務折衝の場で説明を行い、組合の理解を得るように努めているため、労使慣行を破棄したことにはならないと考えている。

2 「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）

(1) 組合の主張

ア 組織改編により、現業職員の配置転換が発生し、現業職員の業務内容や業務量の変動、配置人数の削減が生じる。業務内容と業務量、それに伴う配置人員数が変動すれば、職員一人一人の労働条件や内容に影響が及ぶことは明らかであり、本件を団体交渉の対象事項ではないとする市の主張は誤りである。

市は、統合による効率化により1,828時間の業務量が削減されるとし、これを根拠に現業職員1名を削減しているが、「この統合により何が効率化され、どの用務が減少するのか」といった内容は一切提示されておらず、詳細な説明も行われていない。

また、減員された清掃指導員の配置先を含めた処遇が明らかにされておらず、勤務地や業務内容等の労働条件が全く不明な状況となっており、本件は交渉事項であると考える。

イ 団体交渉は、労働者に不利益が生じないように、労働条件に変更を加える前に行うべきものである。労働条件の変更が発生する可能性や発生した場合の対応、発生しないようにするための対策等を実行前に労使で確認することが必要である。

ウ 市が示した業務内容及び業務量は職場実態と乖離しており、組織改編後、不適正処理事案対策室の業務を、廃棄物指導課の非現業職員が恒常的に担っている。そのおかげで清掃指導員が過重労働の状況に追い込まれる等の実害は発生していないが、応援元職場への影響は避けられない状況が生じている。

エ 組織改編後、不適正処理事案対策室の清掃指導員は、従来担っていた不法投棄対策業務に加え、新たに30事案と3大事案に関する業務を担当することになった。

30事案の業務内容は、許可業者にかかる重大な案件について巡回して現場の状況を確認し、報告書を作成するもの、3大事案の業務内容は、過去に行政処分の対象となった3か所の現場を巡回し、水質検査のための採水業務を行うものである。

市は、組織改編により業務を効率化できるとしていたが、具体的に何が効率化され、どの用務が減少するのかといった内容については一切示されていない。結果、組織改編後は巡回ごとに作成する報告書が283件分増加しており、実際には業務量は減少せず、新たな業務が単純に上乘せとなっている。

オ また、3大事案に関する業務においては、検査の実施にあたって除草作業が必要となる。除草作業では刈払機を使用しているが、組織改編前に廃棄物指導課指導係で当該業務を担当していた清掃指導員も、組織改編後に当該業務を担当している清掃指導員も、これまでは刈払機を使用

した業務に従事しておらず、組織改編によって新たに危険度が高い業務に従事することになるため、労働安全衛生の観点からも労働条件の変更に該当する。

カ 市は、組織改編以前に廃棄物減量推進課が担っていた野焼き指導に関する業務は、不適正処理事案対策室には移管しないと示していたが、実際は不適正処理事案対策室で担当しており、市の業務内容や業務量の算定に不備がある。

(2) 市の主張

ア 組織改編に伴う現業職員の取扱いについては、職種変更を伴わない人事異動として対応していることから、管理運営事項の範疇であり、団体交渉の対象とすることが法律上できないものであるから、団体交渉の拒否にはあたらない。

清掃指導員の勤務地については、廃棄物指導課内に新たに不適正処理事案対策室を設置することから、廃棄物指導課がある本市の環境センターであることは容易に推測できるものである。

また、業務内容の変動については、人事異動により業務内容が変動することは、本市に入庁する時点で予定されていることである。あらかじめ想定できる業務内容に変わることが、勤務・労働条件の変更にあたるとは考えられない。

業務量や配置人員の変動については、組織改編等を行う際に、当該職場における業務量を算出し、それに必要な人員を配置するようにしていることから、その時点では業務量等が変動するということは想定しておらず、職員の勤務・労働条件に影響が及ぶことが明らかな状況とは考えられないことから、団体交渉すべき事項というものがないものである。

イ 労働条件への影響があるかどうか不明な段階では、現実的かつ具体的な議論はできないものと考えており、業務量が変更となり、時間外労働の増加等が発生するなど、実際に労働条件の変更が生じた時点で交渉を行うべきものと考えている。

ウ 廃棄物指導課の非現業職員が行っている不適正処理事案対策室の業務は、清掃指導員が行うべき業務ではない。よって、清掃指導員の業務に関して市の積算を大幅に上回る業務が生じているという事態は発生

していない。また、応援元職場の職員が過重労働となったり、時間外勤務が常態化したりという状況も生じていない。

エ 組織改編により、2つの部署で重複して行っていたパトロール業務を1つの部署でまとめて行うようになったことで、現場への移動時間が削減されるなどの効率化が図られているものと考えている。また、窓口が2つの部署に分かれていたことで、対応する部署の決定等に時間を要するといった課題も解決されている。

巡回ごとに作成する報告書については、上記のパトロール業務の効率化により生み出された時間の中で行われている。

不適正処理事案対策室の清掃指導員に業務負担の増加が発生しているということは考えられず、これは時間外勤務が発生していないという事実からも明らかである。

オ 3大事案に関する業務においては、組織改編前に廃棄物指導課で当該業務を担当していた清掃指導員は、従前から草刈鎌を使用して除草作業を行っていたことから、市としては、刈払機を使用した除草業務もその延長線上の作業であると考えている。職員の労働安全衛生についても、環境部職場安全衛生委員会において労使間で毎月会議を行うなどして、その向上に努めている。

また、組織改編後に当該業務を担当している清掃指導員も、不適正処理事案対策室に異動したことによって除草作業を担うことになったものであり、人事異動に伴い当然発生しうる業務内容の変更であるから勤務・労働条件の変更にはあたらない。

カ 野焼き指導に関する業務は、廃棄物適正処理の監視指導に関する業務に含まれており、令和元年12月6日の事務折衝で環境部の組織改編について説明した際、統合により不適正処理事案対策室に移管する業務として、焼却現場確認・指導、焼却報告書作成についても示していることから、業務内容や業務量の算定に不備があるとの組合の主張は、誤った認識によるものである。

第5 当委員会の判断

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について

大黒保育所に勤務する用務調理員は、「職員のうち、公立学校の教職員、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」旨を規定する地公法第57条の「単純な労務に雇用される者」に該当するものとして、地公労法附則第5項の「……労働関係その他身分取扱いについては……この法律……の規定を準用する。」旨の規定の適用を受けるものである。

しかして、労働関係については同法第4条により「……この法律の定めるところにより、この法律に定めないものについては、労働組合法及び労働関係調整法の定めるところによる。」とされており、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について

環境部に勤務する清掃指導員も、地公法第57条の「単純な労務に雇用される者」に該当するものとして、上記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ものである。

2 地方公共団体の管理運営事項について

(1) 地公法第55条第1項は「地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。」と、同条第3項は「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。」とそれぞれ規定するが、職員団体から、地方公共団体の管理運営事項にかかる事務と密接に関連する職員の勤務条件に関する事項について団体交渉の申入れがあった場合に、地方公共団体の当局は、その申入れに応ずべき地位に立つのか、それとも、交渉の対象とすることができないとして拒否すべきなのかがここでの問題である（なお、本件は直接には地公労法第7条但書の問題であるが、同規定は地公法第55条第3項と同旨である。）。すなわち、管理運営事項自体を交渉の対象とすることができないことは同条第3項のとおりであっても、管理運営事項には職員の勤務・労働条件に密接に関連するものが

あるのであり、そのような事項の場合に同条第1項と第3項とをいかに整合的に解釈するかがここでの問題なのである。

- (2) この点を地公法の解説書によって紐解くと、例えば橋本勇著新版逐条地方公務員法(第5次改訂版)の974頁以下には、「交渉の意義」について「労使間の意思疎通にはさまざまな方法があ……るが、交渉はその意思疎通のためのもっとも有力な方法である。……交渉が持つこのような積極的な意義を理解するならば、地方公共団体の当局は交渉を通じて職員の理解と協力を求めるよう努力すべきものであり、そのような態度を基本とすることによって、職員の労働基本権の尊重と人事管理の民主化とが実現されることになるのである。」と、また、「交渉の対象とすることができない事項」について「地方公共団体の管理運営事項は、法令に基づき、地方公共団体の機関が自らの責任で処理するよう定められているものであり、これを職員団体と交渉して決めるようなことは法治主義に基づく行政の本質に反するといわなければならない。」と、さらに、「管理運営事項と勤務条件とが密接な関連を有する場合」について「……要するに、管理運営事項の処理の結果、影響を受けることがある勤務条件については、それが勤務条件である以上、交渉の対象となるものであり、また、勤務条件に関する交渉の結果、管理運営事項について措置をする場合もあり得るのである。職員団体は、勤務条件について交渉を行えば必要かつ十分であって、それと関連があるからといって管理運営事項に介入することはできず(東京高裁平20・2・27判決)その処理はもっぱら地方公共団体の責任において処理しなければならない。」と解説されている。

これは、一方で、管理運営事項と勤務条件とが密接な関連を有する場合であって、管理運営事項の処理により影響を受けることがある勤務条件については交渉の対象となるとし、他方で、勤務条件について交渉を行えば必要かつ十分である(管理運営事項に介入することはできない)として、労使の利害の均衡を図りながら、人事管理の民主化を実現するのに資する解釈であり、地公法第55条の法理についての至当な解釈と解される。

これを本件の争点1の案件についていえば、3か所ある佐世保市子育て支援センターを2か所に減ずることは、市が(あり方検討委員会の提言を踏まえて)公立保育所の再編・見直しを行うものであり、それ自体は管理運営事項であって、団体交渉の対象ではないが、3か所ある保育所を2か

所に減ずることは職員の労働条件の変更と密接不可分の関係にあると認められるから、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るのであり、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、したがって、争点1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のである。

また、環境部（廃棄物指導課・廃棄物減量推進課）の組織改編についても同様である。すなわち、組織改編自体は管理運営事項であって、団体交渉の対象ではないが、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は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、したがって、争点2も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のである。

3 争点1について

(1) 乙3の提案に団体交渉事項は含まれているかについて

市が平成30年11月28日に組合にした乙3の提案は、3か所ある佐世保市子育て支援センターを2か所に減じ、大黒保育所を委託化又は民営化することを中心とするものであった。

しかして、同提案の処理により、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いといえるし、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。

したがって、この案件が提案とともに団体交渉案件とされ、即日団体交渉が開始されたことは、相当であった。

(2) 平成31年2月18日まで実施された団体交渉について

団体交渉は、平成30年11月28日から平成31年2月18日までの間に9回実施されたが、そこで行われた協議は、全体を通じて、提案があり方検討委員会の提言を踏まえた適切なものであるか否かにあり、団体交渉事項たる労働条件変更等の事項にまで至ることはなかった。

したがって、9回目の団体交渉において、「もう少し意見を交わす機会が必要であるとし、本日を協議の最終日とすることにこだわらず、継続案件

とさせていただきたい」旨の当局の提案を組合が了承して、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について

(1) 及び(2) のとおり、平成31年2月18日に継続案件となって中断した団体交渉は、その目的を達するに至っていない状況にあり、いずれ再開されて目的を達することが期待されていた。

しかし、この案件はその後令和元年12月6日付けの「大黒保育所見直しに係る資料」をもって変更されるまで、提案そのものにも、それに纏わる労働条件等にも変わることはなかったから、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のに、団体交渉は行われなかった。

しかして、その原因が自ら再開しようとはせず、組合の申入れにも応じようもしない市当局側の姿勢にあることは明らかであったから、当局側の団体交渉拒否と解する外なかった。

(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について

市は、令和元年12月6日付けの「大黒保育所見直しに係る資料」(乙18)をもって、乙3の提案を変更した。その乙3との重要な相違点は、実施時期を令和3年4月1日としたことと乙3の提案にあった「用務調理員の完全週休2日制の実施」の記載がなかったことの2点であり、前者は純粋に管理運営事項に属し、後者は職員の労働条件に関する事項すなわち団体交渉事項であった。

これらの相違点を団体交渉事項の存否の観点でみるに、実施時期の変更は団体交渉事項の存否に関係しない事項である。

もう一つの「用務調理員の完全週休2日制の実施」の削除は、この案件の実施を職員の完全週休2日制の実施を前提とする限りにおいて、避けることのできない事項と認められるから、また、本案件の実施について職員の完全週休2日制の実施を前提としないなどの特段の事情は認められないから、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。事実として、市当局は、職員の完全週休2日制の実施についての団体交渉の必要性を否定することはなかったし、後日団体交渉を実施している。したがって、「用務調理員の完全週休2日制の実施」を削除したことは、その事項の

存するが故に応じなければならず、かなりの時間のかかる団体交渉をこの時点において回避するなどの意図のもとに考え出されたと解されるのである。

そうであるから、乙3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乙18の案においても変わるものではないといわなければならない。

結局、団体交渉事項が存在するという状況は、この見直しから本件救済申立てまでの間も、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当局側の団体交渉拒否と解する外ないのである。

(5) 本件救済申立て以後について

前述したとおり、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。

前者については、令和3年4月1日に提案が実施され、用務調理員2名がそれぞれ市立小学校で学校給食調理業務に就くことになり、勤務時間が大黒保育所での午前8時30分ないし午後5時15分から小学校での午前7時40分ないし午後4時45分が変わったことによって、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。

よって、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。

4 争点2について

(1) 乙19の提案に団体交渉事項は含まれているかについて

市が令和元年12月6日に組合に交付した乙19の「環境部見直しに係る資料」は、「不法投棄等、廃棄物不適正事案の対応窓口を一本化するため、廃棄物減量推進課指導啓発係不法投棄班を廃棄物指導課に統合し、廃棄物指導課内に新たに不適正処理事案対策室を設置することにより、清掃指導員1名を減員する。」というものであり、清掃指導員1名の減員は、廃棄物減量推進課職員の4名減と廃棄物指導課職員の3名増とによって導き出されるものであった。

しかし、清掃指導員1名減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。

この点について、乙21の表には新たに設置される不適正処理事案対策室に「統合による効率化」として「1828」がカウントされており、市はこれによって減員となる職員が負担していた業務を吸収する計画であろうと推測できないではないが、「統合による効率化」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月末日までについて

環境部の組織改編が管理運営事項であり、これ自体及びこれに関連する事項については団体交渉に応じないとする市当局の姿勢は、争点1の案件の場合と同様に強固であり、市が団体交渉に応ずることはなかったが、この案件は令和2年4月1日に実施されたから、団体交渉事項の存否はその前後に区分して検討する必要がある。

令和2年4月1日までの間においては、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いし、それによって団体交渉事項が解消することはなかった。

したがって、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) 本案件の実施以後について

令和2年4月1日に本案件が実施され、従前廃棄物減量推進課指導啓発係不法投棄班4名のうちの1名が同年3月31日付けで退職した指導啓発係の後任に配され、その余の3名が新設の不適正処理事案対策室に配されるなどの組織改編があった。

指導啓発係の後任に配された1名は、前任者の業務を引き継いだに過ぎないから、業務の変動はなく、団体交渉の必要性は解消したと認められた。

その余の3名については、組合の主張するところは、新たに30事案と3大事案に関する業務を担当することになり、巡回ごとに作成する報告書が283件分増加し、また、これまで使用経験がなく、危険度の高い刈払機を使用して除草作業をしなければならなくなったことにより、労働条件に変更が生じたであり、これに対する市の反論は、報告書作成業務の増加はパトロール業務の効率化によって生み出される時間で行われており、ま

た、刈払機使用の除草作業は従前の草刈鎌使用の延長線上の作業であったから、3名の労働条件に変更が生じたと認められるか否かは、これらの変更が清掃指導員の業務の軽微な変更に過ぎないか否か、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。

しかして、業務の変更については、追加の業務は乙19や乙21の市の説明に記載されていないものではあったが、従前の業務の範囲内の軽微な追加に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。

5 団体交渉正常化の道筋について

3及び4で検討したとおり、組合が求める団体交渉の必要性は、争点1の案件についても、争点2の案件についても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、これを放置するにおいては、同様ない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。

そこで、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、不当労働行為救済のため労働委員会に付与されている裁量権の範囲内において、市に対し、組合の団体交渉申入れに対して市が執った対応が不当労働行為に該当することを明記した文書を組合に交付することを命ずるのを相当と判断する。

6 当事者の主張について

(1) 市当局の主張について

ア 市は、団体交渉の状況について、管理運営事項についての話のみに終始し、組合から職員の勤務・労働条件について説明を求められたことはなかった旨を主張する。

確かに、実施された団体交渉において、労働条件についての協議が行

われていないのは事実である。

しかし、提案はあり方検討委員会の提言を受けた企画であって、提言と整合していることが協議の出発点であり、それ自体は管理運営事項であるとしても、その協議は最重要事項であったと認められること、管理運営事項の協議に時間が割かれたのには、当局側の団体交渉出席者に提案に携わった子ども育成課の関係者がおらず、組合に対する説明に多くの時間が費やされたことに主たる原因があると認められること、団体交渉での協議自体は、保育所の改革が保育所の現場で実際に行われている実務を踏まえたものでなければならないことを前提として、労使間で真摯に行われていたと認められ、そこにおける組合の姿勢に問題があったとは認められないこと、労働条件についての協議に至らなかったのは、管理運営事項の協議に時間が割かれたことにその原因があるとしても、組合が労働条件についての協議を殊更に回避していたとは認められないこと（継続案件以後における組合の団体交渉申入れ事項は労働条件を踏まえている。）などの諸事情が認められるのであり、むしろ、管理運営事項に関する協議を短縮して、団体交渉事項たる勤務・労働条件等に協議を向ける努力がなされたとはいえないことや継続案件とされてから協議が継続されなかったことなどが惜しまれるのであって、市の上記主張には理由がない。

イ 継続案件となった後に市が採用した「見直し協議」の見直しの考えは管理運営事項は協議の対象とすることができないという地公法第55条第3項の規定が基礎にあると思われるのであるが、同条同項と同条第1項との関係等について2に上述した法理の理解を欠くものであって、管理運営事項と職員の勤務・労働条件とが密接な関連を有する場合に通用するものではないのである。

(2) 組合の主張について

ア 組合は、団体交渉を求める理由として、労使慣行違反を主張する。すなわち、市が従前行っていた管理運営事項に関する団体交渉を「『見直し協議』の見直し」の考え方に基いて拒否するようになったことを労使慣行違反とするのである。

確かに、昭和58年に乙42に記載されている労使合意が成立し、その後この信頼関係に基づいて団体交渉が開催されてきた事実が認めら

れないではない。

しかし、市の団体交渉拒否は、市に労使慣行違反が認められるか否かに関わりなく認められるのであるから、組合の当該主張について検討する必要はないと解する。

なお補足するに、本件において組合が主張する労使慣行は、乙42の合意と合意後に継続してきた団体交渉の事実に基づくものであるが、その合意の内容、特に合意の対象となる協議事項の範囲は、乙42によっても、組合の主張によっても明らかになっているとは認めがたく、その認定にはなお多くの証拠資料が必要であると思われる。

イ 組合は、用務調理員の配置転換を必要的団体交渉事項としているが、既に認定したとおり、配置転換（3か所ある保育所を2か所に減ずるのに職員の配置転換は不可避である。）は労働条件の変更と密接不可分の関係にあり、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るのであって、配置転換そのものは管理運営事項と解されるから、組合の当該主張は採用できない。

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。

令和5年4月18日

長崎県労働委員会

会長 國弘達夫

5 再審査

(1) 再審査制度の概要

都道府県労働委員会が発した命令（初審命令という）等を不服とする当事者は、中央労働委員会に再審査の申立てをすることができる。（労働組合法第27条の15）

(2) 再審査申立事件の審査状況

当労働委員会の命令を不服とする再審査申立事件はない。

6 行政訴訟

(1) 訴訟制度の概要

労働委員会の初審命令又は再審査命令に不服のある当事者は、その命令等が発した労働委員会を相手方として、命令の取消しを求めて裁判所に行政訴訟を提起することができる。（労働組合法第27条の19、行政事件訴訟法第9条、第14条）

(2) 行政訴訟の状況

当労働委員会の命令を不服とする行政訴訟の令和5年における状況は次表のとおりであり、1件が係属中である。

事件 番号	原 告	提 訴 日	初 審 の 概 要		
	被 告	終 結 日	事 件 番 号	7 条 該 当 号	
長崎 地裁 令和5年 (行ウ) 第4号	X(使用者)	R5. 6. 9	2(不)1	2	申立日 R2. 5.14
	長崎県	-			終結日 (終結区分) R5. 5.12 (一部救済)

第5節 非組合員の範囲の認定・告示

1 概 要

地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の規定により、地方公営企業等の職員が結成し、又は加入する労働組合について、職員のうち労働組合法第2条第1号に規定する者の範囲、いわゆる使用者の利益代表者の範囲を認定して告示することをその地方公営企業等の主たる事業所を管轄する都道府県労働委員会が取り扱うこととなっている。

労働組合における非組合員の範囲をあらかじめ明確にしておくことで、無用の紛争を防ぎ、地方公営企業等における労使関係を円滑にするものである。

2 取扱事件

令和5年の取扱いはない。

第6節 個別的労使紛争のあっせん

1 個別あっせんの概要

個々の労働者と使用者との間に生じた労働条件等に関する紛争について、労働者又は使用者からあっせんの申し出があったとき、会長から指名されたあっせん員が、公正な立場に立って、実情に即した迅速かつ適正な解決を行う。

(個別的労使紛争のあっせんに関する要綱第2条)

(1) 取扱件数

	H31 R元	R2	R3	R4	R5
前年からの繰越				3	2
新規	4	2	7	5	1
計	4	2	7	8	3

(2) あっせん事項別取扱件数(新規事件)

	H31 R元	R2	R3	R4	R5
経営又は人事			3	4	1
賃金等	3	2			
労働条件等			1		
職場の人間関係	1		2	1	
その他	1	2	1		
計	5	4	7	5	1

(注) 1件の申し出に複数のあっせん事項が含まれることがある。

(3) 終結区分別取扱件数

	H31 R元	R2	R3	R4	R5
解決	2	1	1	3	1
取下げ		1			
打切り	2		3	3	1
不開始					
計	4	2	4	6	2
(繰越)			3	2	1

(4) 所要日数別取扱件数(終結事件)

	H31 R元	R2	R3	R4	R5
1 ~ 20日	1	1			
21 ~ 30日					
31 ~ 40日	2			1	1
41 ~ 60日				1	
61日以上	1	1	4	4	1
計	4	2	4	6	2

(注) 処理日数はあっせん員指名の日から終結までの日数。

(5) 業種別取扱件数(新規事件)

	H31 R元	R2	R3	R4	R5
農業, 林業					
漁業					
鉱業, 砕石業, 砂利採取業					
建設業					
製造業					
電気・ガス・熱供給・水道業					
情報通信業	1			1	
運輸業, 郵便業					
卸売業, 小売業					1
金融業, 保険業					
不動産業, 物品賃貸業					
学術研究, 専門・技術サービス業	1		2		
宿泊業, 飲食サービス業					
生活関連サービス業, 娯楽業			2		
教育, 学習支援業	2			2	
医療, 福祉		1	3	2	
複合サービス事業					
サービス業		1			
公務					
計	4	2	7	5	1

2 取扱状況

番号	事件番号	調整事項	申出年月日	終結区分	調整回数	処理日数	担当 あっせん員
			あっせん員指名日				
			終結年月日				
1	4 個 3	<ul style="list-style-type: none"> ・ 遵法的な対応 ・ 労契法 19 条を前提とした雇止めの再検討 	R4. 9.26	打切り	3	392	(公) 國弘 (労) 本田 (使) 川口
			R4. 9.27				
			R5.10.23				
2	4 個 5	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不当人事(降格)の撤回 ・ 降格前の地位への復帰 	R4.12. 1	解決	0	37	(公) 山下 (労) 高藤 (使) 川口
			R4.12. 6				
			R5. 1.11				
3	5 個 1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約期間中の解雇に伴う残存期間の賃金相当額の支払い 	R5.11.10	(繰越)	0	-	(公) 矢野 (労) 宮崎 (使) 岩根 (使) 峯下
			R5.11.21				
			-				

(注) 処理日数はあっせん員指名日から終結までの日数。

発 行 : 令和6年2月
編 集 : 長崎県労働委員会事務局
所 在 地 : 〒850-8570 長崎市尾上町3番1号(行政棟7階)
電 話 番 号 : (095) 822-2398
ファックス番号 : (095) 825-6387
メールアドレス : s23000@pref.nagasaki.lg.jp
ホームページ : [https://www.pref.nagasaki.jp/section/
rodo-i/index.html](https://www.pref.nagasaki.jp/section/rodo-i/index.html)
(下記QRコードからもアクセスが可能です。)

