

平成29年1月13日

調査結果報告書

通報受理日	平成28年11月18日18時17分
通報の形態	・面接 ・郵便 ・電子メール ○FAX
通報者	○実名（※ ） 所属部署 ・匿名
通報内容	市は、放課後児童クラブが指定管理への移行に関する計画につき、職員の雇用等協議が進められていないにもかかわらず、上記計画に関し新聞報道を行った。一方的に雇用などを決めてしまうのは、労働契約法に違反しており、十分な労使との議論がなされていない状況で雇用基準を決めるのは違法である。違法行為等の事実に関するものの所属、職名及び氏名又は名称は放課後児童クラブを所管する長とされている。
調査経過	平成28年11月18日 公益目的通報を受理 同年12月1日 市長に公益目的通報の調査報告を提出 同年12月6日 公益目的通報に関する調査依頼 同年12月20日 事務局より以下の資料の提出 ・ 市が放課後児童クラブに指定管理者制度を導入する計画であるとする新聞報道 ・ 市職員組合の体制並びに市職員組合が交渉の対象とする事項がわかる書類 ・ 過去の類似事件の裁判例、労働契約法の適用の有無に関する資料等一式 同年12月22日、三田市こども政策課長及び三田市職員労働組合執行委員長に公益目的通報に関する照会書を送付 平成29年1月6日、三田市こども室こども政策課長からの同月4日付けの公益目的通報制度に基づく調査の回答を受理 平成29年1月6日、三田市職員労働組合執行委員長からの公益目的通報制度に基づく調査の回答を受理 同年1月13日、市長に公益目的通報の調査報告を提出
調査結果	調査の結果によれば、以下の経緯並びに経過が認められる。 1. 経緯並びに経過 (1) 平成28年3月市議会において、民間活力の導入を推進する方針

	<p>のもと、放課後児童クラブの管理運営に民間活力を導入し、多様化する住民ニーズにより効果的で柔軟な対応ができる民間の能力を活用することで更なる市民サービスの向上を図るため、平成30年4月以降を目途として放課後児童クラブに指定管理者制度を導入検討の答弁がなされ、同年9月市議会及び12月市議会でも3月市議会に引き続き指定管理者制度導入検討の答弁がなされた。</p> <p>(2) 平成28年9月29日、市当局から三田市職員労働組合執行委員長へ対して、放課後児童クラブに指定管理者制度を導入することに伴い、職員の勤務労働条件に影響を及ぼす事項又は変更を生じる事項について具体的に協議したい旨の申し入れがなされた。</p> <p>(3) 同年11月10日、三田市が放課後児童クラブに平成30年春から指定管理者制度を導入する方針を固めた旨の新聞報道があった。</p> <p>三田市こども政策課長は、三田市行政監察員の照会に対し、上記報道は記者の独自取材によるもので三田市が記者発表したものではなく、指定管理者制度の質問は、現在、具体的内容については未決定事項が多く、答えられないものも多いため、記者の質問に対しては検討中である旨答えていると回答している。</p> <p>ただし、この取材における市当局と記者とのやりとりについては調査の本旨に沿わないため本職の見解は差し控える。</p> <p>(4) 現在までの労使協議及び交渉経過</p> <p>現在までの労使協議及び交渉経過は三田市こども政策課長の回答によれば以下のとおりである。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 平成28年9月26日：【折衝】協議申入れ書（案）の提示、意見交換 ② 同年9月29日：【交渉】民間活力導入に関して趣旨、目的、時期の説明、勤務労働条件に関する協議申入れ ③ 同年11月10日：【折衝】新聞報道に関する説明 ④ 同年11月11日：【折衝】指定管理者制度導入に関する導入の目的、方法、時期の説明と意見交換 ⑤ 同年11月18日：【折衝】検討委員会に関する事前確認、意見交換 ⑥ 同年11月29日：【検討委員会】指定管理者制度導入に関する導入の目的、方法、時期の協議 ⑦ 同年12月9日：【折衝】次回検討委員会の時期、検討内容について <p>(5) 三田市職員労働組合（執行委員長）の回答</p>
--	---

	<p>① 経緯に関する概略</p> <p>(ア) 平成28年3月5日の市議会での議員質問に対し健康福祉部長が「平成30年春に児童クラブへの民間活力の導入を行う」旨の表明に対し、(労使関係を無視した議会での答弁に対し)市長宛て抗議書をこども政策課に提出。こども政策課長から今後協議を行いたいとの返事を受ける。</p> <p>(イ) その後、再三にわたり協議申入れを行うよう促したが、部内の調整もできていないというのみで協議申入れはなされず。</p> <p>(ウ) 労使交渉を行い、同年9月29日、協議申入れを行うこととなる。上記労使交渉における確認事項は(α)協議申入れ事項について、労使検討委員会を設置し、2017年3月末を目途に協議を行う、(β)組合員の勤務労働条件に変更が生じる場合は労使合意なく一方的に実施しない。</p> <p>(エ) 同年10月、再三にわたり、検討委員会の開催を要請するが、内部の調整ができていないことを理由に新聞報道まで開催されず。</p> <p>(オ) 同年11月29日、労使検討委員会開催。</p> <p>② 市の対応に関する意見</p> <p>平成28年3月市議会での答弁以降に、職員労働組合が市当局に対し協議申入れを行うよう再三促したにもかかわらず協議申入れが行われたのは半年あまり経過してからであること、再三の要請にもかかわらず、具体的な協議が進まない等市当局の対応は不誠実と言われても仕方がないくらいに悪い。</p> <p>③ 新聞報道について</p> <p>新聞報道により直ちに雇用に関する事項の変更が生じたとは考えていない。しかし、報道されることにより、既成事実化されることや市当局の言動が制限される場合があることで、間接的に指定管理者制度の市側による一方的な導入に寄与する可能性を多分に含んでいる。</p> <p>2. 検討</p> <p>(1) 公益目的通報の申立者は、放課後児童クラブが指定管理への移行に関する計画につき、職員の雇用等の協議が(労使間で)進められていないにもかかわらず、上記計画に関し、(市当局が)新聞報道を行ったとし、そのように一方的に雇用等を決めてしまうのは労働契約法に違反し、十分な議論がなされていない</p>
--	---

	<p>い状況で雇用基準を決めるのは違法であるとしているのでこの点について検討する。</p> <p>(2) まず公務員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体を職員団体というが、職員団体は職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関して地方公共団体の当局と交渉を行うことができる（地方公務員法第55条第1項）。しかし、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項（管理運営事項）は交渉の対象とすることができないとされている（同条第3項）。</p> <p>地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項とは、地方公共団体の機関がその職務、権限として行う地方公共団体の事務処理に関する事項であって、法令、条例、規則その他の規程及び議会の議決に基づき地方公共団体が自らの判断と責任において処理すべき事項をいう。具体的に特定の事項が管理運営事項に該当するかはそれぞれの場合について判断されるが、地方公共団体の組織に関する事項、行政の企画、立案及び執行に関する事項、職員定数及びその配置に関する事項、職員の採用、退職、配置転換等の具体的な任命権の行使に関する事項等は管理運営事項とされている。</p> <p>本件の放課後児童クラブに指定管理者制度を導入ないしそれに関する検討自体は、市が、民間活力の導入を推進する方針のもと、放課後児童クラブの管理運営に民間活力を導入し、多様化する住民ニーズにより効果的で柔軟な対応ができる民間の能力を活用することで更なる市民サービスの向上を図ることを期して行うものであり、市の本来の職務又は権限として専ら自らの判断と責任により執行すべき事務であるから、管理運営事項にあたる。</p> <p>それゆえ、放課後児童クラブに指定管理者制度の導入ないしそれに関する検討自体につき、使用者側である市が職員団体と十分な交渉を行わないからといって地方公務員法に違反することにはならない。</p> <p>しかしながら、管理運営事項と職員の勤務労働条件等に関連する事項は事柄の性質上密接不可分に関連し、相表裏の関係に立つことが少なくないから、常に管理運営事項が交渉事項にならないとすると、地方公務員法第55条第1項の趣旨を損なうことになる。</p>
--	--

それゆえ、管理運営事項そのものは交渉対象にはならないとしても、その結果、職員の勤務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交渉事項となると解されているところである。

本件の放課後児童クラブへの指定管理者制度の導入が勤務労働条件等に関連する事項か否かについて検討すると、指定管理者制度が導入された場合には放課後児童クラブで勤務していた職員の職場喪失、その他勤務労働条件等の変更の可能性が十分に考えられる。よって、指定管理者制度の導入に伴い、職員の勤務労働条件等変更が生じる場合は、関連する事項であるといえることができる。

(3) では本件での市当局の対応が地方公務員法第55条第1項に違反する可能性について検討する。

市が、放課後児童クラブが指定管理者制度への移行に関する計画につき、職員の雇用等協議が進められていないにもかかわらず、上記計画に関し新聞報道を行った、十分な労使との議論がなされていない状況で一方的に雇用基準などを決めてしまうのは違法であるとの公益目的通報申立者の主張について

(ア) 三田市子ども政策課長の回答によれば(α)平成28年3月市議会において平成30年4月以降を目途とした指定管理者制度導入検討の答弁があり、同年9月市議会、12月市議会にて3月市議会答弁に引き続き指定管理者制度導入検討の答弁を行ってきており、市議会での答弁という形のなかで指定管理者制度に関する市としての方針が示されたものである、(β)指定管理者制度導入の方針が示されたなかで現在市職員の勤務労働条件に及ぼす変更事項等について職員団体と協議を行っており、職員の勤務労働条件に影響を及ぼす事項又は変更を生じる事項について、折衝、検討委員会のなかで十分に議論し交渉を行っていきたいとしており、雇用基準等に関しては全く定まっていない状態であり一方的な決定は行っていない、(γ)新聞報道については市側が記者会見をしたものではなく、取材に応じたものである。

(イ) 上記回答によれば、市当局が、職員の勤務労働条件に影響を及ぼす事項又は変更を生じる事項につき、折衝・検討委員会のなかで十分に議論し交渉を行っていきたいとしており、雇用基準等に関しては全く定まっていない状態であり、新聞報道に

	<p>も職員の労働条件に関わる事項は掲載されていないと思われる。</p> <p>上記の調査結果から結論として、公益目的通報申立者の主張にあるような違法性はないものとする。</p> <p>しかしながら、地方公務員法第55条第1項の趣旨に照らす時、今後、市当局と職員団体の間で職員の勤務労働条件に影響を及ぼす事項又は変更を生じる事項について真摯な協議を重ねることが重要であるとする。</p> <p>その他本件に関する補足として、平成28年3月の時点で職員団体から市当局に対し協議申入れを行うように促してきたが9月まで協議申入れがなされていないこと等市当局の対応が不誠実であるとの職員労働組合の主張について考察すると、平成28年3月市議会で平成30年4月以降を目途とした指定管理者制度導入検討の答弁があり、職員団体が協議申入れを行うよう促したのが市議会答弁の直後であったからことからすると、現実に協議申入れがなされたのがその半年経過後の9月であったというのは、時間的経過だけをみれば、対応がやや緩慢であると評価もできないではない。しかし、市当局としても調整が必要な局面でもあり、職員団体が3月時点で協議申入れを行うよう促したが9月までそれがなされなかったとしても、そのことが直ちに不誠実であって違法であるとまでは言えないとする。ただし、市当局のこうした対応が、今回の申し立ての主張に結びついても捉えられるため、市当局においては丁寧な対応を今後行っていくことが必要とする。</p>
添付資料の内訳	なし
備考	なし