

判決言渡日 令和6年3月28日

原本領収日 上記同日

裁判所書記官

令和5年（行コ）第117号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件

（原審・大阪地方裁判所令和3年（行ウ）第156号）

口頭弁論終結日 令和6年2月8日

判決

控訴人（1審原告） 兵庫県

被控訴人（1審被告） 大阪府

同代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会

被控訴人補助参加人 Z1組合

被控訴人補助参加人 Z2分会

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用（各補助参加によって生じた費用を含む。）は、控訴人の負担とする。

事実及び理由

#### 第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 処分行政庁が、大阪府労働委員会令和元年（不）第41号事件について令和3年11月26日付けでした控訴人に対する不当労働行為救済命令のうち主文第2項を取り消す。

#### 第2 事案の概要（以下、略称は原判決の例による。）

- 1 被控訴人補助参加人らは、控訴人の設置する兵庫県立B病院（本件病院）の看護補助職員らを構成員とする労働組合である。被控訴人補助参加人らが、令和2年4月施行の地方公務員法の改正規定により導入されることとなる会計年度任用職員の勤務条件に係る団体交渉申入れに対する控訴人の対応が不当労働

行為に当たるとして、大阪府労働委員会（府労委）に対し、救済命令の申立てをしたところ、府労委は、控訴人の対応が労働組合法（労組法）7条2号の不当労働行為に当たるとして文書交付を命じる救済命令（本件救済命令）を発した。

本件は、控訴人が、本件救済命令が違法であるとして、被控訴人を相手に、その取消しを求める事案である。

原審は、本件救済命令は適法であると判断して、控訴人の請求を棄却するとの判決を言い渡した。

これを不服として、控訴人が控訴を提起した。

- 2 前提事実、争点及び争点に関する当事者の主張は、後記第3の2で当審における控訴人の主張を付加するほか、原判決「事実及び理由」欄の第2の1項から3項までのとおりであるから、これを引用する。

### 第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、控訴人の請求は理由がないものと判断する。その理由は、次項のとおり当審における控訴人の主張に対する判断を付加するほか、原判決「事実及び理由」欄の第3の1項から3項までのとおりであるから、これを引用する。ただし、原判決16頁13行目の後に、改行して次のとおり加える。

#### 「(1) 被控訴人による補助参加人らの資格審査

被控訴人は、補助参加人らの労働組合資格審査において、補助参加人らに本件病院の職員が救済命令申立て時点で加入していたのかどうかについて、本件分会の事務所に被控訴人の担当者が赴いて現地調査を行った上で、控訴人の担当者に電話で聴き取り調査をして、公然化した組合員数が2名であり、分会長の令和元年8月7日の協議時の発言から同日時点では分会長を含め最低3名であったと判断し、本件救済命令発令までに、補助参加人らがそれぞれ労働組合法2条及び5条2項の規定に適合するものと認定した。」

- 2 当審における控訴人の主張に対する判断

(1) 控訴人は、①本件要求事項は義務的団体交渉事項には該当しない、②9月4日協議における控訴人の対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとはいえない、すなわち、被控訴人補助参加人らが控訴人の雇用する労働者の代表であるとはいえないから、9月4日協議は労働組合法上の団体交渉とはいえず、控訴人には誠実交渉義務違反はない、③令和元年10月1日以降の控訴人の対応が正当な理由のない団体交渉拒否であるとはいえない、すなわち、控訴人が最終決定前の段階で検討状況を具体的に説明することは困難であるとともに、一定の方向性を示すような説明も不可能であったことから、2か月以上にわたって「いろいろ調査検討中」との説明をすることしかできなかったもので、そのような状況下でも、協議日程の一定の目安を示すなどして、可能な範囲の対応をしていたこと、9月4日協議及び9月30日協議において、参加者の発言が組合員の発言なのかどうかは控訴人側は把握できておらず、一定の人数制限を設けることでこうした状況を回避して被控訴人補助参加人らとの交渉を正常化したいとの控訴人の対応には必要性及び合理性があったことから、令和元年10月1日以降、控訴人が団体交渉を拒否したとはいえない、と主張する。

(2) そこで判断すると、①については、補正の上で原判決を引用して認定説示したとおりであり、控訴人も本件病院の看護補助職員も、特別職非常勤職員から会計年度任用職員に制度が移行しても実態は変わらず雇用が継続することを前提に議論していたことは明らかであり、本件要求事項が義務的団交事項に当たるとみるのが相当である。

②については、団体交渉を求める組合が法適合組合であること（使用者が雇用する労働者の代表者であること）について、使用者には法適合性や従業員の加入を裏付ける資料の提出を当該組合に対して要求する権利はなく、当該組合においても上記資料を使用者に示さないことで団体交渉を拒否されれば労働委員会による判定と救済命令を求めるしかないが、使用者が組合員の

人数や氏名を把握していない場合において、組合員の人数、氏名が明らかでないことを問題にしたときは、当該組合も団体交渉の遂行に必要な限りでこれらの事項を明らかにすることを要することになると解される。ところが、本件では、本件分会が法適合組合であることについて、控訴人は交渉段階では問題にしていなかった上、補助参加人らが本件救済命令を求めるに当たって府労委による資格審査による法適合組合との認定を受けたことについては補正の上で原判決を引用して認定したとおりであり、その認定が不合理であるとはいえない。

③については、補正の上で原判決を引用して認定説示したとおりであり、控訴人側が補助参加人らに対して何らの説明もすることができなかったとは考えられず、人数調整についても本件病院側から15名の参加があった協議でも交渉の場が紛糾したような事情は見当たらないのであって、控訴人が主張する必要性及び相当性を認めるに足りない。

したがって、控訴人の主張はいずれも理由がない。

- 3 よって、原判決は相当であり、本件控訴は理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

大阪高等裁判所第11民事部