

決 定 書

申立人 D組合
代表者 執行委員長 B

被申立人 大阪府
代表者 知事 C

上記当事者間の令和4年(不)第43号事件について、当委員会は、令和6年1月24日及び同年2月28日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同土谷喜輝、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 中央労働委員会の和解勧告書を遵守し団体交渉を拒否しないこと
- 2 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

本件は、申立人が、常勤講師及び非常勤講師等である組合員らの雇止めの撤回及び雇用継続等を要求事項とする団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、条例において交渉が禁じられている管理運営事項に該当するとして、一切の回答を拒否したことが不当労働行為であるとして、申し立てられた事件である。

第3 争 点

- 1 本件において、申立人は申立人適格を有するか。
- 2 被申立人が、令和4年2月14日付け団体交渉申入書の講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこととの要求事項に対して、管理運営事項に該当し回答できないとしたことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者等

(1) 被申立人大阪府（以下「府」という。）は、地方自治法に基づく普通地方公共団体であり、地方自治法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律に基づく行政委員会として、大阪府教育委員会（以下「府教委」という。なお、平成28年4月から「大阪府教育庁」と称している同月以降の府教委事務局も含めて「府教委」という。）を設置している（以下、府及び府教委を併せて「府」ということがある。）。

(2) 申立人D組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に教育に関係する労働者によって組織されており、その組合員数は本件審問終結時約240名である。

組合の構成員には、①大阪府内の公立の小学校、中学校、高校、特別支援学校（以下、これらの学校を併せて「公立学校」という。）に勤務する常勤講師、②公立学校に勤務する非常勤講師、③私立学校に勤務する教職員が含まれており、組合は、労働組合法（以下「労組法」という。）が適用される者及び地方公務員法（以下「地公法」という。）の規定により労組法が適用されない者により構成されている。

(3) 令和2年4月1日、地方公務員法の一部を改正する法律（以下、この法律による地公法の改正を「本件地公法改正」という。）が施行された。

公立学校に勤務する常勤講師は、本件地公法改正の前後を通じて、臨時的任用職員として任用される地公法第3条第2項の一般職の地方公務員であり、地公法第58条の規定により労組法は適用されていない。これに対し、公立学校に勤務する非常勤講師は、本件地公法改正前には、労組法が適用される地公法第3条第3項第3号の特別職として任用されていたが、本件地公法改正後は、後記3(1)認定のとおり、一般職の会計年度任用職員として任用されることになった。（以下、労組法が適用される者を「労組法適用者」という。）

2 過去の救済申立てに係る経緯等

(1) 平成22年度の任用に係る救済申立てについて

ア 平成22年6月1日、組合は、府が雇用する非常勤講師等の雇用継続等を議題とした団体交渉（以下「団交」という。）を拒否したこと等が不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成22年(不)第29号事件。以下「平成22年度任用事件」という。）を行った。

イ 当委員会は、平成23年7月22日付けで、平成22年度任用事件について、命令を発出した。この命令において、当委員会は、当該団交申入れのうち、労組法適用者である組合員に関する部分については、組合が申立人適格を有すると判断し、

地公法が適用される常勤講師である組合員に関しては、組合の申立人適格を認めることはできないとして申立てを却下し、その他の申立ては棄却した。

この命令に対し、組合は中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てた（平成23年(不再)第52号事件）。

ウ 中労委は、平成24年10月17日付けで、平成22年度任用事件について、再審査命令を発出した。この命令において、平成22年度の雇用継続等を議題とした団交のうち、労組法適用者に係る部分について、①これらの者の任用は形式的には同一の者についての会計年度を超える任用であっても、実態は新規の任用ではなく、繰り返しの任用によって実質的に勤務が継続する中で、任用条件の変更又は前年度の継続であったというべきであるから、本件団交事項は義務的団交事項に該当する、②労組法適用者に関わる問題については、管理運営事項（地公法第55条第3項）の規定の適用はないと解される旨判断されたことから、初審命令は一部変更され、労組法適用者である組合員の任用の保障を議題とする団交申入れに応じなかったことが労組法第7条第2号に該当するとして、この点に係る誓約文の手交が命じられた。

この命令に対し、府は東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に取消訴訟を提起した（東京地裁平成24年(行ウ)第876号）。

(2) 平成23年度の任用に係る救済申立てについて

ア 平成23年3月10日、組合は、常勤講師等である組合員15名の平成23年度の雇用継続等を議題とした団交に府が応じないこと等が不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成23年(不)第18号事件。以下「平成23年度任用事件」という。）を行った。

イ 当委員会は、平成24年1月11日付けで、平成23年度任用事件について命令を発出した。この命令において、当委員会は、常勤講師に係る申立てを却下し、その他の申立てを棄却した。

この命令に対し、組合は中労委に再審査を申し立てた（平成24年(不再)第2号事件）。

ウ 平成24年11月28日付けで、中労委は、平成23年度任用事件について、再審査命令を発出した。この命令において、平成23年度の雇用継続等を議題とした団交の労組法適用者に係る部分について平成22年度任用事件と同趣旨の判断がされ、初審命令は一部変更され、労組法適用者である組合員の任用の保障を議題とする団交申入れに応じなかったことが労組法第7条第2号に該当するとして、この点に係る誓約文の手交が命じられた。

この命令に対し、府は東京地裁に取消訴訟を提起した（東京地裁平成25年(行

ウ)第16号)。

(3) 平成22年度任用事件及び平成23年度任用事件に係る取消訴訟の経緯

ア 平成25年10月21日、東京地裁において、平成22年度任用事件及び平成23年度任用事件について判決が言い渡された。

この判決において、①本件における労組法適用者の次年度の任用の保障という団交事項は、任用の継続を前提とする勤務条件の変更又は継続を求めるものであって、本件における労組法適用者の勤務条件その他の待遇に関するものであり義務的団交事項に当たる、②管理運営事項は交渉の対象とすることができないとの地公法第55条第3項の規制は労組法適用者の地方公務員に関する部分にも及ぶと解されるが、管理運営事項であっても職員の勤務条件に関する事項であれば交渉の対象とすることができると解される、③本件の非常勤講師の任用の実態及び団交事項の趣旨によれば、団交事項は現に任用されている非常勤講師らの勤務条件に関する事項であって、組合員の勤務条件に重大な影響を及ぼすものということができ、したがって、本件の団交事項に地公法第55条第3項の規制は及ばないというべきである旨判断され、府の請求は棄却された。

この判決に対し、府は東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴した（平成25年(行コ)第395号）。

イ 平成26年3月18日、東京高裁において、平成22年度任用事件及び平成23年度任用事件について、府の控訴を棄却する判決が言い渡された。この判決に対し、府は上告及び上告受理申立てを行ったが、同27年3月31日、最高裁判所（以下「最高裁」という。）は、上告を棄却し、上告審として受理しない旨決定した。

(4) 平成29年度の任用に係る救済申立て等について

ア 平成29年5月2日、組合は、①公立学校で勤務する講師等である組合員22名の平成29年度の雇用継続等を議題とした団交申入れに対する、労組法適用者である非常勤講師3名についての府の対応、②大阪府立支援学校にて児童生徒の医療的ケア等に従事する労組法適用者である特別非常勤講師（看護師）3名（以下「本件看護師組合員」という。）について、平成29年4月1日から任用しなかったこと等が不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成29年(不)第26号事件。以下「平成29年度任用事件」という。）を行った。

イ 当委員会は、令和元年6月10日付けで、平成29年度任用事件について、棄却命令を発出した。この命令に対し、組合は中労委に再審査を申し立てた（令和元年(不再)第28号事件）。

ウ 中労委は、令和元年12月23日付けで、平成29年度任用事件について、組合及び府に対して、和解を勧告し、同2年1月22日、組合及び府はこれを受諾した（以

下、この和解を「中労委和解」という。))。その内容は以下のとおりである。

「1 組合と府は、本件が本和解の成立により円満に解決したことを確認する。

2 組合と府は、相互の立場を尊重して信頼と理解を深め、健全な労使関係の構築に努めるものとする。また、労使交渉については、今後とも関係する法律に基づき適切に対応する。

3 組合と府は、組合員である特別職の非常勤講師の次年度任用に関して、以下のとおり誠実に団体交渉を行う。

(1) 府及び府教育委員会(以下「府教委」という。)は、次年度任用について次年度任用始期までに、何らかの手段をもって組合に回答する。

(2) 府及び府教委と組合は、次年度任用に係る課題が生じた場合は、これまでの労使交渉経過並びに平成27年3月31日最高裁決定及び平成26年3月18日東京高裁判決を踏まえ、その解決に努力する。

4 略

5 略

エ 平成30年から令和3年の毎年2月、組合は、府に対し、20名程度の組合員の氏名等を記載した表を示して、それらの組合員の雇止めを行わず雇用を継続すること等を求めて団交を申し入れていたところ、いずれの年についても、表に示された組合員の中に本件看護師組合員が含まれていた。

なお、本件看護師組合員は大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)に対し、平成29年4月1日以降、府が本件看護師組合員を任用しなかったことが違法であると主張して、地位確認等請求訴訟を提起し、令和3年3月29日、大阪地裁は、当該大阪府立支援学校の特別非常勤講師として任用することの義務付けを求める部分を却下し、その余の請求を棄却する判決を発した。これに対し、本件看護師組合員は大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という。)に控訴したが、同4年2月25日、大阪高裁は、控訴を棄却し、上訴の期限である同年3月11日を経過したことにより、この判決は確定した。

3 本件地公法改正から本件申立てに至る経緯

(1) 令和2年4月1日の本件地公法改正後、府においては、それまで特別職として任用されていた非常勤講師等は一般職の会計年度任用職員として任用されることとなった。

(2) 組合員A(以下「A組合員」という。)は、令和3年度中、月曜日から水曜日及び金曜日の日中に申立外私立高等学校において非常勤講師として週13時間勤務し、そのうち水曜日及び金曜日には、同校での勤務終了後、府立E高等学校定時制(以下「府立高校定時制」という。)において、それぞれ1時間、非常勤講師として勤

務していた。

また、A組合員の令和3年度の府立高校定時制での勤務は、令和4年2月14日までに全て終了していた。

- (3) 令和4年2月14日月曜日午後6時30分頃、組合は、府に対し、同日付けの「団体交渉申し入れ書」（以下「本件団交申し入れ書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申し入れを「本件団交申し入れ」という。）。

本件団交申し入れ書には次の記載があり、その下に、組合員17名の氏名、現任校、次年度の希望校等を記載した表（以下「対象組合員一覧表」という。）があった。

「団交事項

- 1 2020年度から導入された、講師・臨時職員・会計年度任用職員への評価制度を撤廃すること。
- 2 講師賃金を2級格付けすること。
- 3 講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこと。
- 4 その他関連する事項

以下の者はD組合の組合員であることを通告する。これらの者が組合員であることを理由にいかなる不利益的取扱いを受けることもないよう留意されたい。その旨を市教委及び府立学校の管理職に周知されたい。 」

また、対象組合員一覧表に記載された組合員は、①常勤講師等の臨時的任用職員、②非常勤講師と外国語指導員、③本件看護師組合員であった。

なお、団交事項3にある講師組合員が本件看護師組合員を指すことについて、当事者間で争いはない。

- (4) 令和4年3月17日、組合は、府教委に対し、件名を「2月14日付団交申し入れについて」とする電子メールを送信した。当該電子メールには、「件名の団交について未だ連絡をいただいていない状況であり、こちらの申し入れ趣旨である講師等組合員の次年度雇用に関する団交の開催は予定されていないと判断しました。本来であれば、団交において通告しておりますが、組合は例年3月末に講師等の雇用問題について府庁別館前にて集会を行っています。今年度は3月25日（金）に友誼組合とともに取り組む春闘行動の一環として15時から集会を開催いたします。組合からはこの間の大阪府の講師問題への不誠実な対応への抗議文を手交する予定としております。ご対応よろしくお願ひいたします。」と記載されていた。

- (5) 令和4年3月18日、府教委は、組合に対し、本件団交申し入れについての連絡の電子メール（以下「4.3.18府教委メール」という。）を送信した。4.3.18府教委メールには、通知する事項として、①交渉を同月29日又は30日のいずれかに午後6時30分から45分間程度開催する、②本件団交申し入れ書において組合員であることを通告す

る旨記載された17名のうち、本件看護師組合員以外は一般職の地方公務員であり、組合は、これらの組合員については、職員団体としての法的性格に基づき地公法上の権利を行使することができる」とされている、③本件看護師組合員については、平成28年度末の任用期間満了をもって任用関係が終了している、④団交事項たる要求のうち、交渉の対象となる事項は「2. 講師賃金を2級格付けすること。」の要求のみとなり、これを除く項目は地公法第55条第3項に規定する管理運営事項とされるものであり、交渉の対象となる事項ではなく、交渉の場においても同様の説明をする。⑤「3. 講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこと。」の要求については、府の「労使関係における職員団体等との交渉等に関する条例」（以下「労使関係条例」という。）第4条第8号で規定される任命権の行使に関する事項であり、管理運営事項として交渉、説明を行うことはできない、旨が記載されていた。

なお、労使関係条例は、平成25年12月24日に公布された後、同26年4月1日から施行され、その内容は別紙のとおりであった。

(6) 令和4年3月25日、組合は、府に対し、上部団体等と連名で「要求書」を提出した。当該要求書には、①本件団交申入れについて、団交事項が次年度雇用の継続に関するものを含むにもかかわらず、府は、同年3月25日現在、本件団交申入れに応じていない、②講師組合員らの多くは、次年度の労働条件について、市町村教委又は府立学校長らと個別に交渉せざるを得ず、また幾人かは、次年度の労働条件が何ら示されていない、③府は、同月18日、団交開催を求める組合に対し、組合員らの次年度雇用の継続については管理運営事項であり回答できない旨連絡してきた、④府が昨年度も同様に団交での回答を拒否したため、組合は現在、不当労働行為の救済を大阪府労働委員会に申し立てているが、今年度は昨年度まで開催されてきた団交も開催されておらず、府の組合への姿勢はさらに悪化している、⑤組合と府が長年に渡って労働委員会及び裁判で争ってきたことについては、平成27年3月に最高裁で組合員らの次年度労働条件は義務的団交事項であると決定されている、⑥府は、組合員らが地公法の適用される「会計年度任用職員」へと位置付け変更されたことを団交拒否の理由とするが、地公法の適用が「非正規」公務員に「正規」と同等の権利を保障するものでもない、⑦府は、労働者としての権利を剥奪する一方、「非正規」公務員に依存し続け、改善しようとする姿勢も見られず、組合は、府が率先して「非正規」公務員の問題解決に取り組むよう改めて要求する、旨記載されていた。

(7) 令和4年3月30日、組合と府教委は、団交（以下「4.3.30団交」という。）を行った。4.3.30団交において、次のやり取りがあった。

- ア 冒頭、府教委は、本件団交申入書の項目2について回答し、それ以外の項目については管理運営事項に該当するため回答できないが、項目3以外については、管理運営事項とした項目についても、勤務条件に関わりがあることの説明があれば説明する旨述べた。
- イ 組合が、本件団交申入書の中の要求項目で緊急度が高く重要な項目3について、府は、管理運営事項につき交渉及び回答はできないと回答しているが、最高裁まで争った裁判の判決の中で、次年度の労働条件である講師組合員等に対する雇止めは義務的団交事項であり管理運営事項には値しないと判断されていることについてどう考えているのかと尋ねたところ、府教委は、講師組合員の次年度の要求、任用を求める要求については、臨時的任用職員及び会計年度任用職員の任用として労使関係条例第4条第8号に規定する任命権の行使に関する事項であり、管理運営事項に当たるので、交渉その他これに類似する行為を行ってはならないと規定されており、交渉の対象とすることができない旨述べた。
- ウ 組合が、労使関係条例上の組合でなく、労働組合として団交を申し入れているがどうかと尋ねたところ、府教委は、混合組合ということで労働組合であり、労組法に基づいた組合活動を行っていると思うが、混合組合は、構成する組合員に適用される区分に従って、地公法上の職員団体及び労組法上の労働組合として複合的な法的性格を有すると解されているところ、本件団交申入書記載の組合員は臨時的任用職員及び会計年度任用職員として地公法の適用を受けるので、次年度の要求を求める内容については管理運営事項に当たり、交渉を行うことはできないと考えている旨述べた。
- エ 組合が、4.3.18府教委メールで特別に分けて記載している本件看護師組合員は、府教委にとって地公法上、労組法上いずれの組合員なのかと尋ねたところ、府教委は、仮に令和3年度に非常勤看護師として任用されていたとしても、一般職地方公務員である会計年度任用職員として任用されるので、地公法適用の組合員になると思う旨述べた。
- 組合が、仮のことではなく、本件団交申入書に基づいたことを現状として聞いている旨述べたところ、府教委は、本件看護師組合員は、現在、任用関係がなく、勤務条件は生じないと考える旨述べた。
- オ 組合が、組合は、現在は混合組合として労組法上の組合員を代表しており、労使関係条例には該当しない旨述べたところ、府は、府として任用する場合は地公法をもって雇うので地公法及び労使関係条例が適用され、新規に採用される者について組合から交渉を持ち掛けられて雇ってくれというのは地公法及び労使関係条例上の対応になる旨述べた。

カ 組合が、地公法であり、労使関係条例であるかもしれないが、雇止めされた時点で労組法適用者であった組合員について、労組法上の労働組合として申し入れて、今、交渉している旨述べたところ、府教委は、本件看護師組合員は、任用期間が満了しているのだから、仮に非常勤看護師として任用されていたとしても会計年度任用職員であり、労使関係条例上、管理運営事項で答えられないとしか言いようがない旨述べた。

組合が、本件看護師組合員は会計年度任用職員になったことはない旨述べたところ、府教委は、任用期間が満了しているからである旨述べた。

組合が、その後、組合が本件看護師組合員を代表して解雇撤回を要求し続けてきたことは、府教委として認めるだろうと述べたところ、府教委は、ずっと任用の交渉は求められているが、任期が満了したので、これまで話したとおりである旨述べた。

キ 組合が、組合員らの次年度の労働条件について、何か回答できることはあるかと尋ねたところ、府教委は、雇用の継続については話はできない旨述べた。

組合が、例えば対象組合員一覧表の1番の組合員について、本人の希望を受けて組合がこの希望を通せと言っているのだから、希望を通せるかどうか回答したらどうかと述べたところ、府教委は、勤務条件というよりは任命権の行使に当たるので、交渉できない旨述べた。組合が、個人とは交渉できるが組合とは交渉できないということかと尋ねたところ、府教委は、個人としては、任用の手続の中で条件を提示しているのであって、勤務条件の交渉ではない旨述べた。

(8) 令和4年3月31日、組合は、府教委に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、①4.3.30団交で組合が主張した、解雇された労働者が解雇を争っている場合、元使用者が団交に応じなければならないことの根拠となる命令・判例を送付する、②これらを読み込んだ上で、本件団交申入書について団交を行い、回答するかどうか同年4月7日までに回答を求める、旨記載されており、判例等が添付されていた。

(9) 令和4年4月7日、府教委は、組合に対し、電子メールを送信した。当該電子メールには、①「労組法上の団交申し入れについて」として、本件団交申入書に記載の団交事項たる要求のうち、「3 講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこと」に関連して、(i) 本件看護師組合員を除く本件団交申入書記載の組合員は、一般職の地方公務員である、(ii) 本件看護師組合員は、平成28年度末の任用期間満了をもって任用関係が終了しており、たしかに、本件団交申し入れの時点では本人らにおいてこれを係争中であり、本件団交申入書にも「雇止めの撤回」とされているので、判例法理に照らして本来交渉に応じなければならないが、本件看

護師組合員が争っているのは、平成29年度末までの任用期間を保証するものにすぎず、仮に更なる任用が認められるとしても、令和2年度以降は、会計年度任用職員すなわち一般職の地方公務員としての任用が認められるものにすぎない、(iii) 一般職の地方公務員については、組合は職員団体としての法的性格に基づき、地公法上の権利を行使することができるかとされている、(iv) よって、団交申入書記載のいずれの組合員に関しても、労組法上の団交申入れは認められない、②「地公法上の職員団体としての交渉について」として、(i) 組合の要求のうち、交渉の対象となる事項は「2 講師賃金を2級格付けすること」の要求のみであり、その他の項目については、地公法第55条第3項に規定する管理運営事項とされるものであり、交渉の対象となる事項ではない、(ii) 「3 講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこと」の要求については、労使関係条例第4条第8号で規定される任命権の行使に関する事項であり、管理運営事項として交渉、説明を行うことはできない、(iii) 4.3.30団交において、「2 講師賃金を2級格付けすること」について回答を行い、その後の組合の対応に鑑みて、交渉は終了したものと理解している、③よって、本件団交申入書に対する交渉はこれ以上行わない、旨載されていた。

(10) 令和4年8月29日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（本件において、申立人は申立人適格を有するか。）

(1) 申立人の主張

ア 不当労働行為制度について

不当労働行為制度や手続は労組法に規定されていることから、労組法が適用されない場合は不当労働行為の救済申立てができないとの主張がある。そして地公法第58条が一般職地方公務員への労組法適用を除外していることから、一般職地方公務員に対して行われた不当労働行為について救済申立ができないとの主張もある。

確かに、地公法は、不当労働行為の定義がなく、団交拒否や支配介入の不当労働行為を禁止しておらず、不当労働行為制度を定めていない。

しかし、団交拒否等の不当労働行為は現実に生起する。一般職地方公務員も労組法上の労働者であり、「地公法58条は、一般職の地方公務員が労組法3条の労働者であることを前提として、その従事する職務の特殊性から、労働基本権について合理的な範囲で制限をし、他方で、それに応じた範囲内で労働基本権の保護を規定し、その限りにおける労組法の適用排除を規定しているにすぎない」との

裁判所の判断に照らせば、一般職地方公務員への不当労働行為には労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用されると解することができる。

イ 適用法規について

一般職地方公務員である正規職員は地公法が全面適用される。また民間労働者は労組法が全面適用される。これに対して、兼業が禁止されていない会計年度任用職員などの一般職地方公務員には地公法が部分的に適用されるにすぎない。

(ア) 地公法の不適用

地方公務員は一般職であれ特別職であれ、任用期間が終了すれば地方公務員として地位を失うというのが日本政府・地方公共団体・裁判所の見解であり、任用更新（継続雇用）の期待権が認められても地位が確認されるものではない。また採用前に地方公務員としての地位が認められることはない。つまり、地方公務員は任用期限内においてのみ地位を有し、その限りで地公法が適用されるのである。

この点、府は採用前あるいは任用期限後である「いわゆる空白期間」においても地公法は適用されると主張するが、その根拠は示されていない。

(イ) 地公法の部分適用

地公法第22条の2第1項第1号所定のパート会計年度任用職員は、地公法第38条によっていわゆる兼業（営利企業への従事等）が認められている。このパート会計年度任用職員が勤務時間外において私学等民間企業で兼業をするときなどには、地公法第58条は適用されず労組法適用となる。つまり、パート会計年度任用職員は任用期限内であっても勤務時間内だけに地公法が適用されるのである。

(ウ) 労組法の適用

パート会計年度任用職員は勤務時間外には地公法が適用されないが、自動的に労組法が適用されるのではない。労働者と使用者との労使関係にはそれを規律する法規が適用されるのであり、規律する法律が存在しない場合は労使の自主的な規律によることとなる。

地公法が適用されないとしても、パート会計年度任用職員と使用者である地方公共団体との労使関係を規律する判例法理は存在する。それは、労働者は雇用契約が一時的に中断していても雇用が季節ごとに反復される場合は労組法第7条第2号にいう「雇用する労働者」に該当し、任用が繰り返されて実質的に勤務が継続している場合は使用者には交渉応諾義務があるとする判例法理であり、この判例法理から地公法が適用されない場合のパート会計年度任用職員と使用者である地方公共団体との労使関係を規律する法規は労組法であることが

明らかとなる。

(エ) 適用法規の認定基準

団交拒否の不当労働行為救済事件について、団交対象者に適用される法規は、団交申入れ時を基準として判断されることは、大阪府労働委員会、中労委、裁判所において認定されている。その適用法規は、団交申入れ時において現に適用されている法規であり、団交対象者に将来適用される可能性がある法規ではない。

ウ 本件団交対象者への適用法規について

本件団交対象者は、①パート会計年度任用職員、②臨時的任用職員、③本件看護師組合員、に分類されるので、この分類により適用法規を判断する。なお、本件団交申入れ時が令和4年2月14日午後6時30分過ぎであることは府においても異論がない。

(ア) パート会計年度任用職員

パート会計年度任用職員は勤務時間外において地公法は適用されない。本件団交申入れ時において、A組合員は府立学校に勤務しておらず、地公法は適用されていなかった。また府立学校全日制勤務である組合員は本件団交申入れ時は勤務時間外であった。さらに、府立学校定時制に勤務していた組合員は本件団交申入れ時においては「全ての授業・試験が既にその段階で終わって」いるため勤務時間外であったと推認できる。

この点、府は、本件パート会計年度任用職員は本件団交申入れ時においては勤務時間外であるとの組合主張に対して反証しないのであるから、組合主張を認めたとよわざるを得ない。

本件パート会計年度任用職員6名のうち、2名は遅くとも平成29年度から継続雇用を要求し、2名は令和元年度から継続雇用を要求してきた。このように、繰り返し任用されて、任用の継続を前提とする勤務条件の変更又は継続を求める団交事項は義務的団交事項に属するのであるから、本件パート会計年度任用職員に係る団交事項も義務的団交事項であることは明白である。そして本件団交申入れ時において、本件パート会計年度任用職員には地公法が適用されていなかったのであるから、府の交渉応諾義務は地公法に基づくものではなく、労組法に基づくものである。したがって、本件パート会計年度任用職員を対象者とする本件団交には労組法第7条が適用されるのである。

(イ) 本件看護師組合員

本件看護師組合員は平成28年度末に府教委から雇止め解雇されて以降、府との間で解雇について争い、本件団交申入れ時においても雇止め解雇撤回と継続

雇用を求めている。本件看護師組合員は府との間で解雇を争ってきたものであり、裁判例及び学説によって府は労組法上の使用者であることは明白である。

また、本件看護師組合員には一度も地公法は適用されていない。

それゆえ、本件看護師組合員の雇止め撤回・雇用継続を求める本件団交には労組法第7条が適用されるのである。

(ウ) 臨時的任用職員

本件臨時的任用職員には任用期限内に地公法が全面適用となるが、勤務時間外においても適用されるかは不明である。

本件臨時的任用職員は全て全日制高等学校に勤務しており、本件団交申入れ時は勤務時間外であった。勤務時間外には地公法が適用されないとなれば、本件臨時的任用職員を対象者とする本件団交には労組法第7条が適用されることとなる。

また、勤務時間外においても地公法が適用されるとしても、本件臨時的任用職員の次年度への継続雇用を求める団交を拒否する不当労働行為には労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用されることができるのであるから、本件臨時的任用職員に係る本件団交には労組法第7条が適用されるのである。

エ 組合の申立人適格について

以上のとおり、本件団交事項のうち雇止め解雇撤回・継続雇用要求について府には交渉応諾義務があるところ、本件団交申入れ時において本件パート会計年度任用職員には地公法が適用されておらず、また本件看護師組合員には一貫して労組法が適用されていたのであるから、本件団交には労組法第7条が適用されるものである。さらに本件臨時的任用職員が本件団交申入れ時において地公法が適用されていたかについては不明であるが、団交拒否の不当労働行為には労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用されると解するべきである。

したがって、本件団交拒否の不当労働行為につき、組合は救済申立人適格を有するのである。

(2) 被申立人の主張

ア 結論

組合の本件団交申入書における要求の対象となる組合員は、いずれも労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるとの主張の前提を欠くものである。すなわち、組合は、府との間で、地公法上の職員団体としての交渉を持つことができるにとどまるものである。

イ 団交申入書に記載された組合員に適用される法規について

(ア) 団交対象者に適用される法規が、救済申立て時点ではなく、団交申入れ時点

を基準に判断され、その時点で適用されている法規であることについては、府も争うものではない。

(イ) 組合は、①本件看護師組合員、②非常勤講師及びNETら会計年度任用職員たる組合員、③常勤講師及び臨時主事たる組合員のいずれの組合員についても、本件団交申入れ時において、労組法適用者となると主張し、組合は本件申立人適格を有すると主張する。

しかし、組合のかかる主張は失当である。府に対する本件団交申入れについて適用される労働関係法規としては労組法第7条の適用はあり得ないのであり、組合は本件申立人適格を有しないというべきである。

ウ 本件団交申入書による要求の対象となる組合員について

(ア) はじめに

本件申立ては、本件団交申入書中の要求事項のうち「3. 講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこと」の要求について、府が団交での回答を拒んだというものであるところ、対象となる組合員は、以下のとおり、前年度の団交申入れと同様、労組法第7条の適用のない組合員に限られている。

なお、前年度の組合から府に対する団交申入れについては、大阪府労働委員会に係属中であつたところ、「申立ては、労組法適用者の問題に関するものとはいえないのであるから、本件において組合の申立人適格を認めることはできず、その主張する事実が不当労働行為に当たらないことが明らかである」として却下されている。

(イ) 本件看護師組合員を除く組合員について

a 本件申立てのうち、組合の公立学校非常勤講師及び外国語指導員である組合の組合員は、地公法第22条の2の規定により任用された会計年度任用職員であり、同法第3条第3項に規定する特別職に該当しないことから、同条第2項の規定により一般職の地方公務員である。

また、本件申立てのうち、府の公立学校常勤講師である組合の組合員及び府の公立学校臨時主事である組合の組合員は地公法第22条の2の規定により任命された臨時的任用職員であり、地公法第3条第3項に規定する特別職に該当しないことから、同条第2項の規定により一般職の地方公務員である。

以上の組合員は、全て地公法第4条第1項の規定により地公法の規定が適用されることとなることから、地公法適用者については、同法第58条第1項より労組法第7条の適用が除外される。

b 組合は、対象組合員一覧表に記載された会計年度任用職員は全てパート会計年度任用職員であり、勤務時間外において私学等民間企業で兼業するなど

にあつては、地公法第58条は適用されず労組法適用となる、そして本件団交申入れ時点において、本件パート会計年度任用職員は勤務時間外あるいは勤務校を離れて他職に従事していたのであるから地公法第58条は適用されず、労組法適用者であつたとし、本件団交申入れ時点において、本件パート会計年度任用職員は労組法適用者であつたと主張する。そして、本件パート会計年度任用職員に係る団交が拒否されたことについて、組合は救済申立人適格を有すると主張する。また、かかる主張を裏付けるために、A組合員の審問を行った。

しかし、かかる組合の主張は失当である。

府と本件パート会計年度任用職員との間の労働関係を規律する法は、組合が主張する勤務時間外も含め、会計年度任用職員を根拠づける地公法第22条の2により適用される地公法である。もちろん、本件パート会計年度任用職員は、勤務時間外に他の自治体又は企業等で勤務しているかもしれない。そして、その任用者又は雇用者との関係は、それぞれ任用者又は雇用者との関係を根拠づける法律により適用される労働関係法規である。つまり、適用される労働関係法規は、任用者又は雇用者によって異なるのである。

組合の主張に従えば、当該労働者がどちらにも勤務していない時間帯に団交申入れを行えば、どの労働法規が適用されるのか明らかでなくなる。そもそも、労働組合や労働者は、使用者による不当労働行為を受けた場合に、当該使用者を被申立人として救済申立てを行うものであり、当該使用者との関係で適用される労働関係法規によって規律されるものである。

申立人の主張は、明らかに法の適用を誤っている。

(ウ) 本件看護師組合員について

- a 本件看護師組合員については、要求事項において「雇用継続」を要求していると理解できるが、同組合員らは特別非常勤講師（看護師）として任用されていた者であるところ、平成28年度末の任用期間満了をもって任用関係が終了しており、申立人が「雇用継続」を目的とした交渉を求める前提となる任用がない。
- b この点、組合は、本件看護師組合員は平成28年末に府教委から雇止め解雇されて以降、府との間で解雇について争い、本件団交申入れ時においても雇止め解雇撤回と継続雇用を求めて府との間で解雇を争ってきたものであり、裁判例及び学説によって府は労組法上の使用者であることは明白であると主張する。

たしかに、「解雇を争っている以上は労組法第7条の使用者である」旨の

学説・判例自体は府も理解している。しかし、同組合員らが訴訟で争っているのは、平成29年度末までの任用期間を保証するものにすぎない。実際、本件申立てと並行して、本件看護師組合員は、訴訟で府との間でその地位確認を求めて訴訟を提起し、当該訴訟は大阪地裁、大阪高裁と争われてきたが、その地位確認請求の請求原因は、労働契約法第19条类推適用、又は、任用期間満了後平成29年4月1日以降任用しなかったことが権利濫用若しくは信義則違反に当たるというものであり、仮に本件看護師組合員が更なる任用も争い、その後の任用が認められたとしても、本件地公法改正以降は会計年度任用職員、すなわち一般職の地方公務員として任用されるはずのものである。

実際、府の特別非常勤講師（看護師）は、全て地公法第17条及び22条の2に基づく一般職の地方公務員たるパートタイムの会計年度任用職員に移行しており、そのことについては、労使間で争いはない。

- c すなわち、本件看護師組合員が求める「雇用」は、訴訟で認められても一般職の地方公務員としての任用ということになるのである。

よって、本件看護師組合員についても、地公法第4条第1項の規定により地公法の規定が適用されることとなるから、地公法適用者については、同法第58条第1項により労組法第7条の適用が除外される。

- d 組合は、本件看護師組合員について、①平成29年に雇止めされて以降、解雇を争ってきた、②本件団交申入れ時点においても、解雇撤回と継続雇用を求めている、③一度も地公法は適用されていない等と主張する。

しかし、先行事件の命令が本件看護師組合員を労組法適用者であることを認めたのは、組合が府教委に対し、本件看護師組合員の雇用継続等を要求事項とする団交申入書を送付し団交を申し入れた当時、同組合員らが地公法第3条第3項第3号が適用される特別職非常勤講師（職員）だったからである。

また、本件看護師組合員は、特別非常勤講師（職員）としての権利を有する地位にあることの確認を求める訴訟を提訴したが、その訴訟は平成29年4月1日以降の任用期間1年間の再任用の確認を求めるものであり、組合が主張するところの雇止めを争っていたにすぎない。本件看護師組合員は、平成30年4月1日以降の再任用を争っていないのである。

さらに、組合は、前記命令を不服として中労委に再審査請求をしたが、後続事件ともども中労委で和解が成立し、「労使交渉については、今後とも関係する法律に基づき適切に対応する」ことになったのである。

この点、本件看護師組合員は、平成30年4月1日以降も再任用されたとしても、本件地公法改正以降は、全て地公法第17条及び第22条の2に基づく一

般職の地方公務員として任用されるはずのものであり、任用根拠が特別職から一般職に変わり、労組法適用組合員でなくなったのである。そして、本件団交申入れは、本件地公法改正後である令和4年2月14日である。

以上から、本件看護師組合員については、そもそも府教委による「雇用継続」はあり得ないし、仮に、再任用が繰り返されるものであるとしても、府は労組法第7条の適用上の使用者ではなく地公法上の使用者としかかなり得ないものであり、組合が主張するごとく労組法第7条の適用はあり得ないものである。

2 争点2（被申立人が、令和4年2月14日付け団体交渉申入書の講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこととの要求事項に対して、管理運営事項に該当し回答できないとしたことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たるか。）

(1) 申立人の主張

ア 団交拒否について

(ア) 本件団交申入れにおいて、組合の団交事項「講師組合員に対して雇止め解雇撤回・雇用の継続を行うこと」に関して府が団交を拒否したことは外形的にも明らかである。したがって、府の団交拒否理由が合理的であるかが争点となる。

(イ) 府は団交拒否理由について、団交事項が地公法及び労使関係条例第4条に規定する管理運営事項であると主張する。

確かに地公法第55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」と定め、労使関係条例第4条は管理運営事項について職員団体等と交渉を行ってはならないと定めている。しかし、地公法は管理運営事項を具体的に例示していない上に、労使関係条例第4条が定める管理運営事項は1号から14号までであるがどれが本件に該当するかについて、府は説明しなかった。

(ウ) 本件団交事項が管理運営事項であるとする府の主張は以下のとおり失当である。

すなわち、本件同種事件について、東京高裁は、「控訴人（府）は、本件各団交事項が、翌年度における新たな任用を求めて団体交渉を求めることに他ならないから「管理運営事項」に関する団体交渉の申入れに当たると主張するが、本件団交事項は上記（2）のとおり、恒常的に会計年度を超えて継続している実態を踏まえて、勤務条件の変更又は継続を求めるもので、新たな任用を交渉事項としたものでないから、控訴人の主張は採用できない。」と判示した。また、同事件第1審に当たる東京地裁は「地方公共団体の事務の管理及び運営に

関する事項であっても職員の勤務条件に関する事項であれば交渉の対象とすることができる」と判示した。この両判決は、当時労組法適用であった非常勤講師だけでなく、地公法適用であった臨時的任用職員である常勤講師においても「勤務条件の変更又は継続を求めるもので、新たな任用を交渉事項としたものではない」と判断している。このように裁判所は本件団交事項が管理運営事項でないと判断しているのである。

(エ) 府は上記のとおり、個別講師組合員とは次年度雇用継続に関して交渉を行い、勤務条件についての合意をもって雇用を継続している。かつ、この個別講師組合員との交渉については労使関係条例第4条8号に該当する管理運営事項ではないとの見解を示している。個別組合員が行う雇用継続要求は管理運営事項ではないが、組合が要求すると管理運営事項であるというのである。

(オ) 上記のとおり、府は本件看護師組合員が雇止め解雇以降ずっと交渉で雇止め解雇撤回・雇用継続を要求していることを認め本来交渉に応じなければならないものと理解しながらも、平成29年度末までの任用を求めているにすぎないか、その後に任用が認められても令和2年度以降は一般職地方公務員になるのだから、労組法上の団交はできないとした。

(カ) 以上のように、本件団交拒否理由は法律・条例及び裁判例等に違反するだけでなく、管理運営事項について恣意的に解釈した上で組合員との個別交渉は応じるが、組合との団交には応じないというものであり、合理性をもたない。

したがって、本件団交に対する府の対応は、労組法第7条第2号に該当する団交拒否の不当労働行為である。

イ 支配介入について

(ア) 組合及び府が受諾した中労委和解勧告内容の主旨は、労使交渉について関係する法律に基づいて適切に行うこと、特別職非常勤講師組合員の次年度任用に関して従前の労使交渉経過並びに最高裁決定及び東京高裁判決を踏まえて解決に努力することであった。

和解条項2は「労使交渉については、今後とも関係する法律に基づき適切に対応する」として、和解条項3は特別職の非常勤講師の次年度採用に関して(1)次年度任用始期までに組合に回答する、(2)次年度任用に係る課題が生じた場合は、労使交渉経過並びに最高裁決定及び東京高裁判決を踏まえ解決に努力する旨となっている。

しかし府は、和解条項2があるにもかかわらず、本件団交において講師組合員の次年度勤務条件交渉を地公法第55条第1項及び労使関係条例第3条に基づき適切に対応することを拒否した。上記裁判所の判示どおり、常勤講師（臨時

的任用職員)及び非常勤講師(会計年度任用職員)の継続勤務実態から本件団交事項は勤務条件の変更又は継続を求めるものであり、地公法第55条第1項及び労使関係条例第3条が定める勤務条件に関する事項であるから、当然に交渉事項となる。

府が、中労委和解条項2を無視したことは明確である。

さらに府は、本件看護師組合員については和解成立以降も回答することなく、労使交渉経過並びに最高裁決定及び東京高裁判決を踏まえ解決に努力することも行わなかった。その結果、組合は今日に至るも毎年本件看護師組合員の雇止め解雇撤回・雇用継続要求を行わざるを得なかったのである。府が中労委和解条項3を無視してきたことは明確である。

以上のとおり、府は中労委和解条項を無視して、本件団交等を拒否したものであり、この行為は府が雇用する労組法適用組合員、府が監督官庁となる労組法適用私学組合員、さらに地公法適用組合員にも動揺を与え、組合への信頼を喪失させ、組合の弱体化を図るものである。

このように中労委和解に反する府の対応は、労組法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

(イ) 上記のとおり、府は本件団交事項である継続雇用要求につき、個別組合員とは交渉を行い、労働条件の合意をもって雇用を継続して、発令通知書を手渡しして勤務を開始させたが、組合との団交を拒否した。雇用・労働条件について個別組合員とは交渉するが、組合員を代表する組合との団交を拒否する府の行為は、組合の存在を無視して、組合員を組合から切り離して組合を弱体化させるものであり、労組法第7条第3号に該当する支配介入の不当労働行為である。

ウ 救済方法

府は本件同種事件において不当労働行為が認定されても、陳謝文の手交を行えば済むとの姿勢の下、手を替え品を替え団交拒否等の不当労働行為を繰り返してきた。したがって、本件不当労働行為の救済方法は、書面手交ではなく団交応諾命令がふさわしい。

(2) 被申立人の主張

ア 結論

この点については、府・府教委の立場は、組合の本件団交申入書中の組合員は地公法適用組合員であって、組合の要求事項は管理運営事項に当たることから、交渉を行うことはできず、その内容について説明することもできないと述べたものにすぎず、回答拒否ではない。

また、組合は、管理職と交渉を行ったわけではない。任命する手続の上での勤

務条件を提示し、個々の職員がこれに同意したことから、府立学校の学校長や市町村教委が府教委に内申し、府教委が任用したものである。

イ 組合の主張について

(ア) 組合が引用する最高裁で確定した判決は、いわゆる混合組合は、地公法適用組合員に関する問題については、職員団体としての法的性格に基づき、地公法上の権利を行使することができるとともに、労組法適用組合員に関する問題については、労働組合としての法的性格に基づき、労組法上の権利を行使することができるにとどまっており、地公法適用組合員について、労働組合としての法的性格に基づき、労組法の権利を行使することができるとは判示していないのである。したがって、組合は、判示内容の理解を誤っている。

(イ) 組合は、府の行為は中労委和解の勧告書に反している旨主張するが、府は、同勧告書第2項の「労使交渉については、今後とも関係する法律に基づき適切に対応する。」を遵守して対応したものである。

(ウ) また、組合は、その要求事項「雇止めの撤回・雇用の継続」に関連した次年度の勤務地や勤務時間等の主張が管理運営事項に当たるとの府の主張を争う。

しかしながら、次年度の勤務地や勤務時間等の勤務条件（労働条件）について組合が申し入れた内容である「職員の採用、具体的な任命権の行使に関する事項」は、地公法第55条第3項所定の「管理運営事項」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、地方公共団体の機関が自らの権限と責任において処理すべき事項に当たると解されている。

よって、組合の主張は失当である。

第6 争点に対する判断

争点1（本件において、申立人は申立人適格を有するか。）について

1 本件団交申入れについてみると、前記第4. 3(3)認定のとおり、本件団交申入書には、組合員17名の氏名、現任校、次年度の希望校等を記載した対象組合員一覧表があり、そこに記載された組合員は、①常勤講師等の臨時的任用職員、②非常勤講師と外国語指導員、③本件看護師組合員であったことが認められる。そうすると、本件団交申入れは、上記①から③の組合員についてのものであったと解される。

組合は、本件団交申入れ時において、上記②の非常勤講師等の会計年度任用職員には地公法が適用されず、上記③の本件看護師組合員には一貫して労組法が適用されていたのであるから、本件団交には労組法第7条が適用され、また、上記①の臨時的任用職員については、団交拒否の不当労働行為には労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用されると解するべきであることから、組合は本件において申立人適格を有する旨主張するので、以下検討する。

2 まず、常勤講師等の臨時的任用職員及び非常勤講師等の会計年度任用職員についてみる。

(1) 常勤講師等の臨時的任用職員及び非常勤講師等の会計年度任用職員については、前記第4. 1(3)、3(1)認定のとおり、いずれも一般職の地方公務員である。

(2) まず、不当労働行為救済制度の適用についてみる。

組合は、地公法は、不当労働行為の定義がなく、団交拒否や支配介入の不当労働行為を禁止しておらず、不当労働行為救済制度を定めていないが、「地公法58条は、一般職の地方公務員が労組法3条の労働者であることを前提として、その従事する職務の特殊性から、労働基本権について合理的な範囲で制限をし、他方で、それに応じた範囲内で労働基本権の保護を規定し、その限りにおける労組法の適用排除を規定しているにすぎない」との裁判所の判断に照らせば、一般職地方公務員への不当労働行為には労組法が適用あるいは類推適用ないしは準用されると解することができる」と主張する。

しかし、地公法第58条が一般職の地方公務員について労組法の適用除外を明確に定めている以上、一般職の地方公務員にも不当労働行為救済制度が適用されるとする組合の主張は採用できない。

(3) 次に、適用法規についてみる。

ア 組合は、非常勤講師等の会計年度任用職員については、地公法第38条によっていわゆる兼業が認められているので、任用期間内であっても勤務時間外には地公法が適用されないとして、勤務時間外には労組法が適用されると主張する。

イ しかし、団交拒否の不当労働行為救済申立て事件において、当該団交の対象者に適用される法規は、団交を拒否した使用者との労使関係を基礎として判断するのであって、勤務時間の内外のいずれであるのかが判断を左右するものではない。したがって、仮に、当該組合員が私学等の民間事業所で勤務している時間帯があったとしても、本件団交申入れの相手方である府との労使関係においては、勤務場所や時間帯に関わりなく地公法が適用されるのであり、この点に係る組合の主張は前提を欠く。

以上のとおりであるから、この点に係る組合の主張は、採用できない。

ウ そして、常勤講師等の臨時的任用職員についても、当然、府との労使関係においては全面的に地公法が適用となるのであって、勤務時間の内外のいずれであるのかによって適用法規が左右されるものではない。

3 次に、本件看護師組合員についてみる。

前記第4. 2(4)ア、エ認定によれば、本件看護師組合員が、①特別非常勤講師として任用されていたが、平成29年4月1日以降は府に任用されていないこと、②同日

以降に任用されなかったことが違法であると主張して地位確認等請求訴訟を提起するなどしていたこと、が認められる。これらのことからすると、本件看護師組合員に係る組合の要求は、本件団交申入れ時において本件看護師組合員は雇用されるべき地位にあったとして雇止めの撤回・雇用の継続を要求したものとみることができる。

しかしながら、前記第4. 3(1)認定のとおり、令和2年4月1日の本件地公法改正後は、非常勤講師や非常勤看護師は一般職の会計年度任用職員として任用されることになっていたことが認められるのであるから、「雇止めの撤回・雇用の継続」という以上、同4年2月14日の本件団交申入れの時点においては、本件看護師組合員に係る組合の要求は、地公法が適用される組合員の問題についての要求とみるのが相当であり、労組法適用者の問題について団交を申し入れたものとみることができない。

- 4 以上のとおり、本件団交申入書の「講師組合員に対して雇止めの撤回・雇用の継続を行うこと」との要求事項への対応に係る申立ては、労組法適用者の問題に関するものとはいえないのであるから、本件において組合の申立人適格を認めることはできず、その余を判断するまでもなく、本件申立ては却下する。

以上の判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則第33条により、主文のとおり決定する。

令和6年3月25日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

(別紙省略)

