

## 命 令 書

大阪市北区天満一丁目6番8号

申立人 管理職ユニオン・関西

代表者 執行委員長 北 村 庄 司

大阪府岸和田市南上町一丁目48番5号

被申立人 社会福祉法人寺田萬寿会

代表者 理事長 松 川 直 道

上記当事者間の平成30年(不)第45号事件について、当委員会は、令和元年5月29日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

被申立人は、申立人が平成30年6月30日付け及び同年7月12日付けで行った団体交渉申入れに対し誠実に応じなければならない。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

誠実団体交渉応諾

## 第2 事案の概要

## 1 申立ての概要

本件は、退職勧奨された従業員1名が申立人に加入し、申立人が同人の継続雇用を議題とする団体交渉を申し入れたところ、被申立人は、期間満了による雇用契約の終了であるため継続雇用の問題は存在しないとして、これに応じない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。

## 2 前提事実(証拠により容易に認定できる事実を含む。)

## (1) 当事者等

ア 被申立人社会福祉法人寺田萬寿会(以下「法人」という。)は、肩書地に事務所を置き、病院等を設置、運営する社会福祉法人で、その従業員数は本件審問終結

時約600名である。

イ 申立人管理職ユニオン・関西（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約220名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成29年6月1日、法人は、社会保険労務士の資格を有する（以下、同人が組合に加入する前も含めて「組合員」という。）を人材紹介会社を介して採用した。

同日付けの雇用契約書（以下「29.6.1雇用契約書」という。）の雇用契約期間欄には、「2017年6月1日～2018年7月31日」と記載されていた。

(甲3)

イ 平成30年4月27日、法人の人事主任は、組合員に対し、同年7月31日で雇用期間満了により雇用契約を終了し、更新はしない旨述べ、組合員は、正社員採用で入っているのに、期間雇用と言われても全然話が違う旨述べた。

(証人杉山敬生)

ウ 平成30年6月30日付けで、組合は、法人に対し、組合員が組合に加入した旨記載した「労働組合加入通知書」（以下「30.6.30加入通知書」という。）をファクシミリで送信した。また、同日付けで、組合は、法人に対し、「①、組合員 〇〇氏の継続雇用問題について」、「②、上記関連事項」を協議事項とする団体交渉（以下、「団体交渉」を「団交」という。）を申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」（以下「30.6.30団交申入書」という。）をファクシミリで送信し、団交を申し入れた（以下「30.6.30団交申入れ」という。）。

(甲4、甲5)

エ 平成30年7月4日付けで、法人は、組合に対し、①法人と組合員の雇用は、当初より期間の定めのある雇用契約であり、期間満了による終了であるため継続雇用問題は存在しない、②人材紹介会社には期間の定めのある雇用形態の方を探すように依頼し、組合員を紹介された、旨記載した文書（以下「30.7.4法人文書」という。）をファクシミリで送信した。

(甲6)

オ 平成30年7月12日付けで、組合は、法人に対し、「①、組合員 〇〇氏の雇用問題について」、「②、上記関連事項」を協議事項とする団交を再度申し入れる旨記載した「団体交渉申入書」（以下「30.7.12団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下「30.7.12団交申入れ」という。）。

(甲7)

カ 平成30年7月14日付けで、法人は、組合に対し、①30.7.4法人文書により、雇

用契約は期間満了により終了するもので継続雇用の問題は存在しないと回答している、②30.7.12団交申入書記載の雇用問題が、30.6.30団交申入書記載の継続雇用問題と同じ趣旨であるのか尋ねる、③異なる問題についての申入れであれば、組合員の雇用にどのような問題があるのか書面で示されたい、旨記載した文書（以下「30.7.14法人文書」という。）をファクシミリで送信した。

(甲8)

キ 平成30年7月14日付けで、組合は、法人に対し、①30.6.30団交申入書記載の継続雇用問題と30.7.12団交申入書記載の雇用問題は同じである、②<sup>+</sup> 組合員の採用経緯について、法人は人材紹介会社に期間の定めのある雇用形態の方を探すように依頼したとあるが、組合員は雇用形態が「正社員（期間の定めなし）」の紹介内容を確認して採用を申し入れ採用されている、③こうした事実の違いが見解の相違になっており、事実確認を団交で確認するところから、組合員の今後の雇用問題を話し合いたい、旨記載した「回答書」（以下「30.7.14組合回答書」という。）をファクシミリで送信した。

(甲9)

ク 平成30年7月17日付けで、法人は、組合に対し、組合員が確認したとする紹介内容を記した書面を示されたい旨記載した文書（以下「30.7.17法人文書」という。）を提出した。

(甲10)

ケ 平成30年7月18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。

コ 平成30年7月31日、法人は、組合員との雇用契約を終了した。

(証人 )

サ 平成30年10月2日、組合と法人は、30.6.30団交申入れ及び30.7.12団交申入れに係る団交（以下「30.10.2団交」という。）を行った。

(証人 )

### 第3 争 点

30.6.30団交申入れ及び30.7.12団交申入れに対し、法人は団交を拒否したといえるか。拒否したといえる場合、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

争点（30.6.30団交申入れ及び30.7.12団交申入れに対し、法人は団交を拒否したといえるか。拒否したといえる場合、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

#### 1 申立人の主張

(1) 組合員の採用及び退職勧奨の経緯について

ア 組合員は、平成29年4月4日、人材紹介会社から法人の紹介を受け、職種が「人事係長候補」、雇用形態が「正社員（期間の定めなし）」であることや他の条件を見た上で応募した。

イ 採用内定通知書には、雇用契約期間は2017年6月1日～2018年5月31日（但し雇用期間満了時、正職員に採用する場合があります）、職名は人事係長（管理職待遇）等と明記されていた。

管理職を採用する場合に試用期間の趣旨で期間を記した契約書を作成することは実際よく行われており、採用面接時に理事長が話した人事評価制度・賃金制度の新たな構築と導入が1年の有期雇用では不可能であること、また、有期雇用の場合は必ず明示される契約更新の有無と更新の判断基準の記載もないことから、

組合員は、試用期間付きの管理職採用であると判断した。

ウ 就労開始日の6月1日に 組合員は雇用契約書を手渡され、サインを求められた。

組合員が、試用期間が採用内定通知書の1年から1年2か月に変更されていることについて、法人の事務局長代理に尋ねると、「最初の夏の賞与は入社からの期間が短く規程では出せないで、その次の冬の賞与と翌年の夏の賞与の支給で年収条件の600万円になるようにした」、「翌年以降は年に2回の賞与が出るので、最初だけ辛抱してほしい」との説明を受けた。

試用期間と賞与は関係がないことからよく分からない説明であったが、組合員は、就労初日から揉めるのも如何なものかと思い、とりあえずサインと押印をした。

エ 平成30年4月27日、法人の人事主任から、①職員の退職届の提出期限が守られていないこと、②学生2名の病院見学を人事主任に報告せずに勝手に案内しようとしたこと、を理由に、同年7月31日以降の雇用契約を継続しない、旨言われた。

組合員は、正社員雇用で入職しており解雇理由にも疑問があったため、退職勧奨に関しては拒否の意思を示した。

## (2) 団交拒否について

ア 平成30年6月30日、組合員は組合に加入し、組合は 組合員の雇用継続問題を協議事項とする団交を30.6.30団交申入書により申し入れた。これに対し、法人は、当初より期間の定めのある雇用契約であり、期間満了による終了であるため継続雇用の問題は存在しない旨記載した30.7.4法人文書により団交を拒否した。また、同文書には、人材紹介会社に対しても期間の定めのある雇用形態の方を探してほしい旨依頼し、 組合員を紹介された経緯がある旨の事実と異なる記載があった。

イ 組合は再度、 組合員の雇用問題を協議事項とする団交を30. 7. 12団交申入書により申し入れた。これに対し、法人は団交内容について確認する30. 7. 14法人文書をファクシミリで送信してきた。

組合は念のため法人に対して、 組合員の採用経緯についての「見解の相違」と「事実確認」を団交で確認したい旨記載した30. 7. 14組合回答書を提出した。これに対し、法人は、自らが依頼した「求人」内容の提示を組合に求める旨記載した30. 7. 17法人文書をファクシミリで送信してきた。

ウ 法人書面には団交を拒否するとの文言の記載はないものの、事実と反する記載内容もあり、法人は誠実に団交に応じる姿勢をみじんもみせず、正当な理由のない団交拒否をした。

### (3) 30. 10. 2団交について

労働委員会の説得により、30. 10. 2団交が開催されたが、組合が求人時点での労働条件等の事実確認について交渉する姿勢を表明したのに対し、法人の代理人弁護士は「雇用問題は期間満了で解決済み。終了です」以外の発言はせず、必要もないという態度であった。とりあえず団交の場は持ったというにすぎない不誠実なものであった。

組合員の退職拒否に対して、法人は、採用に至る経緯の事実確認、解雇理由を丁寧に説明する義務がある。しかし、30. 10. 2団交において、法人は「雇用問題については、期間満了で終了」として、誠意ある姿勢はみじんもみせなかった。

(4) 組合は、 組合員が在職中の平成30年6月30日から7月31日までの間に、法人に対して団交を二度にわたって申し込んだにも関わらず、交渉の機会は得られなかった。

法人の回答書面に団交「拒否」の記載はないものの、実態上、不当労働行為意思を持った団交拒否であることは明白である。

## 2 被申立人の主張

### (1) 組合員の雇用形態について

法人は有期雇用であることを明記した内定通知書を人材紹介会社を通じて 組合員に渡し、 組合員を紹介した人材紹介会社の担当者も、内定通知書を 組合員に渡すときに、雇用契約期間の記載があることを 組合員に告げていた。

組合員の雇用契約は文言上明白に有期雇用契約であり、 組合員は、有期雇用契約であることを認識した上で、法人と有期雇用契約を締結しており、社会保険労務士の資格を有していることから、有期雇用契約の意味は理解していた。

組合からの団交申入れは、 組合員の有期雇用契約が終了したのちに同組合員の再度の雇用について話し合いを求めるものであることが明らかであるが、新たな雇

用は、団交になじむ問題ではなく、法人には応じる義務はない。

(2) 法人が団交拒否をしていないこと

法人は、組合から交渉を求める書面が届く都度、30.7.4法人文書及び30.7.14法人文書を送り、交渉内容に対して回答を述べた上、他の事項について交渉を求めているのであれば、特定するよう求めている。法人は、組合に対して交渉を拒否したことはないどころか、毎回誠実に回答をしていた。組合は、法人の回答が組合の気に入る内容ではないという理由で交渉を拒否されたと主張しているにすぎない。

(3) 30.10.2団交について

法人は、組合員も交えて組合と30.10.2団交を実施し、組合と組合員の質問に答えたが、組合も組合員も法人の回答が気に入らず、その回答なら団交拒否だと述べた。

団交は、組合や組合員が満足いく回答をもらうことを保証するものではない。組合の主張する団交拒否とは、組合が求める回答を得られないとの意味にすぎない。

(4) 法人は、組合からの申入れに対して誠実に対応をし、法人に応じる義務のない団交も実施した。法人は理由のない団交拒否をしたことはなく、法人が団交を拒否した事実もない。

## 第5 争点に対する判断

争点(30.6.30団交申入れ及び30.7.12団交申入れに対し、法人は団交を拒否したといえるか。拒否したといえる場合、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について

1 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) 平成29年4月26日付けで、法人は、人材紹介会社を介して、組合員に対し、「採用内定通知書」(以下「29.4.26内定通知書」という。)を交付した。

29.4.26内定通知書の雇用契約期間欄には、「2017年6月1日～2018年5月31日(但し雇用契約期間満了時、正社員に採用する場合があります)」と記載されていた。

(甲2)

(2) 平成29年6月1日、法人は、組合員を採用した。

29.6.1雇用契約書の雇用契約期間欄には、「2017年6月1日～2018年7月31日」と記載され、29.4.26内定通知書の雇用契約期間欄に記載されていた但し書きは記載されていなかった。

(甲3)

(3) 平成30年4月27日、法人の人事主任は、組合員に対し、同年7月31日で雇用期間満了により雇用契約を終了し、更新はしない旨述べ、組合員は、正社員採用で入っているのに、期間雇用と言われても全然話が違う旨述べた。

(証人: )

(4) 平成30年5月7日、 組合員は、法人の人事主任に対し、7月31日までに新たな職を見つけることができなければ雇用の延長もあるのかと尋ねた。

(証人: )

(5) 平成30年6月30日付けで、組合は、法人に対し、 組合員が組合に加入した旨記載した30.6.30加入通知書をファクシミリで送信した。また、同日付けで、組合は、法人に対し、「①、組合員 氏の継続雇用問題について」、「②、上記関連事項」を協議事項とする団交を申し入れる旨記載した30.6.30団交申入書をファクシミリで送信し、団交を申し入れた。

(甲4、甲5)

(6) 平成30年7月4日付けで、法人は、組合に対し、①法人と 組合員の雇用は、当初より期間の定めのある雇用契約であり、期間満了による終了であるため継続雇用の問題は存在しない、②人材紹介会社には期間の定めのある雇用形態の方を探すように依頼し、 組合員を紹介された、旨記載した30.7.4法人文書をファクシミリで送信した。

(甲6)

(7) 平成30年7月12日付けで、組合は、法人に対し、「①、組合員 氏の雇用問題について」、「②、上記関連事項」を協議事項とする団交を再度申し入れる旨記載した30.7.12団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

(甲7)

(8) 平成30年7月14日付けで、法人は、組合に対し、①30.7.4法人文書により、雇用契約は期間満了により終了するもので継続雇用の問題は存在しないと回答している、②30.7.12団交申入書記載の雇用問題が、30.6.30団交申入書記載の継続雇用問題と同じ趣旨であるのか尋ねる、③異なる問題についての申入れであれば、 組合員の雇用にどのような問題があるのか書面で示されたい、旨記載した30.7.14法人文書をファクシミリで送信した。

(甲8)

(9) 平成30年7月14日付けで、組合は、法人に対し、①30.6.30団交申入書記載の継続雇用問題と30.7.12団交申入書記載の雇用問題は同じである、② 組合員の採用経緯について、法人は人材紹介会社に期間の定めのある雇用形態の方を探すように依頼したとあるが、 組合員は雇用形態が「正社員(期間の定めなし)」の紹介内容を確認して採用を申し入れ採用されている、③こうした事実の違いが見解の相違になっており、事実確認を団交で確認するところから、 組合員の今後の雇用問題を話し合いたい、旨記載した30.7.14組合回答書をファクシミリで送信した。

人材紹介会社の法人に係る求人要項を掲載したホームページには、雇用形態として「正社員（期間の定めなし）」と記載されていたほか、「記載内容については随時変更されることもありますので、ご入社前に雇用主にご確認ください。」と記載されていた。

(甲1、甲9)

(10) 平成30年7月17日付けで、法人は、組合に対し、組合員が確認したとする紹介内容を記した書面を示されたい旨記載した30.7.17法人文書を提出した。

(甲10)

(11) 平成30年7月18日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(12) 平成30年7月31日、法人は、組合員との雇用契約を終了した。

(証人 )

(13) 平成30年10月2日、組合から書記長及び組合員が、法人から法人の代理人弁護士（以下「弁護士」という。）及び法人の事務局長代理が出席し、30.10.2団交が約90分間開催された。同団交において、弁護士は、①組合員との雇用契約は、期間満了で終了である、②それ以外は述べる必要もない、旨述べた。

(証人 )

2 30.6.30団交申入れ及び30.7.12団交申入れに対し、法人は団交を拒否したといえるか。拒否したといえる場合、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

(1) 組合は、①組合員は退職勧奨に拒否の意思を示し、組合員の採用経緯についての「見解の相違」と「事実確認」のため団交を申し入れた、②法人書面には団交を拒否するとの文言の記載はないものの、事実と反する記載内容もあり、法人は誠実に団交に応じる姿勢をみじんもみせず、正当な理由のない団交拒否をした、③30.10.2団交において、弁護士は「雇用問題は期間満了で解決済み。終了です」以外の発言はせず、とりあえず団交の場は持ったというにすぎない不誠実なものであった、旨主張し、法人は、①組合員の雇用契約は文言上明白に有期雇用契約で当人もそのことを認識しており、組合からの団交申入れは、組合員の雇用契約が終了したのちに同組合員の再度の雇用について話し合いを求めるものであることが明らかであるが、新たな雇用は、団交になじむ問題ではなく、法人には応じる義務はない、②法人は、組合から交渉を求める書面が届く都度、毎回誠実に回答をしており、交渉を拒否したことはない、③法人に応じる義務のない30.10.2団交も実施した、旨主張するので、以下検討する。

(2) まず、30.6.30団交申入れ及び30.7.12団交申入れに係る団交事項が義務的団交事項に当たるかについてみる。



ア 前提事実及び前記1(3)から(5)、(9)認定によれば、①平成30年4月27日、組合員は、法人の人事主任の契約更新はしない旨の発言を受け、正社員採用で入っているのに期間雇用と言われても全然違う旨述べたこと、②同年5月7日、組合員が法人の人事主任に対し雇用の延長の有無について尋ねたこと、③同年6月30日、組合員が組合に加入したこと、④組合は、(i)組合員の採用経緯について、法人は人材紹介会社に期間の定めのある雇用形態の方を探すように依頼したとあるが、組合員は雇用形態が「正社員(期間の定めなし)」の紹介内容を確認して採用を申し入れ採用されている、(ii)こうした事実の違いが見解の相違になっており、事実確認を団交で確認するところから、組合員の今後の雇用問題を話し合いたい、旨記載した30.7.14組合回答書をファクシミリで送信したこと、が認められる。

イ まず、使用者が団交を行うことを労働組合法によって義務づけられている事項(義務的団交事項)とは、労働組合の構成員た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ものと解される。

ウ 法人は、①組合員の雇用契約は文言上明白に有期雇用契約である、②組合からの団交申入れは、組合員の有期雇用契約が終了したのちに同組合員の再度の雇用について話し合いを求めるもので、新たな雇用は、団交になじむ問題ではなく、団交に応じる義務はない、旨主張する。

確かに平成30年5月7日の組合員の発言のみをとらえれば有期雇用契約を前提とした発言であるといえなくもないが、同年4月27日の組合員の発言及びその後、組合に加入し自身の雇用問題について団交を申し入れていることからすれば、組合員は有期雇用契約であることに納得せず、法人の従業員たる地位の喪失について争っているといえる。

そうであれば、雇用が維持されるか否かは労働者にとって最も基本的かつ重要な「労働条件その他の待遇」であり、そのことに争いがある以上、30.6.30団交申入れ及び30.7.12団交申入れに係る団交事項が義務的団交事項に当たることは明らかである。

(3) 次に、30.6.30団交申入れ及び30.7.12団交申入れを法人が拒否したかについてみる。

ア 前提事実及び前記1(5)から(8)認定によれば、①組合は、30.6.30団交申入書により組合員の継続雇用問題について団交を申し入れたこと、②法人は、期間満了による終了であるため継続雇用の問題は存在しない旨記載した30.7.4法人文書をファクシミリで送信したこと、③組合は、30.7.12団交申入書により「組

合員の雇用問題について団交を申し入れたこと、④法人は、期間満了による終了であるため継続雇用の問題は存在しないと回答している旨記載した30.7.14法人文書をファクシミリで送信したこと、が認められる。

また、30.6.30団交申入れ及び30.7.12団交申入れに対し、本件申立てに至るまでの間に団交が開催されていないことについて、当事者双方に争いはない。

イ 法人は、交渉を拒否したことはない旨主張するが、ここで労働組合法第7条第2号にいう「団体交渉をすることを拒む」とは、交渉の日時、場所、出席者等の調整や交渉を円滑に進めるための準備に要する期間を勘案した上で、団交申入れから相当期間内に団交に応じていないことを意味するのであって、これを拒否し又はこれに応じていない旨の意向を明示的に表明するか否かは問うところではないとされていることはいうまでもない。

ウ なるほど法人が組合に対し団交を拒否し又は組合の団交申入れに応じていない旨の意向を明示的に表明したとは認められないものの、①30.6.30団交申入れ以降組合が繰り返し団交を開くよう法人に申し入れたこと、②これらに対し、法人は、期間満了による終了であるため継続雇用の問題は存在しないと記載した30.7.4法人文書及び30.7.14法人文書をファクシミリで送信したこと、③組合が申し入れた団交事項が義務的団交事項であるのに団交が現実に行われていないこと、は前記ア認定及び前記(2)判断のとおりであるから、法人が団交を拒否していることは明らかであって、法人の主張は採用できない。

(4) 次に、団交拒否の正当な理由の有無についてみる。

ア 団交に当たって使用者には、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならないが、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合に対しては、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

イ 法人は、① 組合員は有期の雇用契約である、②組合からの団交申入れは、杉山組合員の有期雇用契約が終了したのちに同組合員の再度の雇用について話し合いを求めるもので、新たな雇用は、団交になじむ問題ではなく、法人には応じる義務はない、旨主張するが、前記(2)判断のとおり、 組合員の採用に係る経緯や雇用契約の内容について争いがある以上、 組合員の継続雇用に係る問題は義務的団交事項であり、仮に法人が組合の要求を受け入れられないとしても、法人は、団交に応じた上で、誠実に説明を尽くすべきであって、法人の主張が団

交に応じない正当な理由とならないのはいうまでもない。

ウ また、法人は、組合から交渉を求める書面が届く都度、毎回誠実に回答をしており、交渉を拒否したことはない旨をも主張する。しかしながら、労使双方が自己の意思を円滑かつ迅速に相手に伝達し、相互の意思疎通を図るには、直接話し合う方式によるのが最も適当であり、その際、書面を補充的な手段として用いることは許されるとしても、法人の主張する専ら書面による方式は、直接話し合う方式に代わる機能を有するものではなく、労働組合法の予定する団交の方式ということとはできない。

したがって、本件において、組合の団交申入れに対し、法人が書面による回答をしたことにより、団交応諾義務を尽くしたものとはいえないことは明らかであり、法人の主張は採用できない。

(5) 以上のとおりであるから、30. 6. 30団交申入れ及び30. 7. 12団交申入れに対し、法人が団交を拒否したことは、正当な理由のない団交拒否であって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、法人は、本件申立て後に30. 10. 2団交を実施した旨をも主張するが、法人は同団交において、①期間満了で終了である、②それ以外は述べる必要もない、旨述べるにとどまっており、法人は、自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務を履行したと認めるに足る事実の疎明はなく、誠実に団交が行われたとは認められない。

そして、労働組合法第7条第2号は、団交を通じた労使間の対等な関係の樹立を目的として規定されたものであるから、使用者には、労働者の代表者と誠実に団交に当たる義務があり、仮に団交が開催されたとしても、この義務に違反する形式的なものにとどまるものであれば、実質的には団交の拒否として不当労働行為となることはいうまでもない。したがって、30. 10. 2団交が開催されたことは上記判断を左右しない。

以上の事実認定及び判断に基づき、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。

令和元年7月1日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

