

2023 年 9 月 25 日

大阪府労働委員会会長 様

大阪教育合同労働組合

最終陳述書

本件について、申立人（以下「組合」という。）は以下のとおり最終陳述を行う。

第 1 本件の概要

2022 年 2 月 14 日、組合は講師組合員等の雇止め解雇撤回・雇用継続等を求めて、被申立人（以下「府」という。）および大阪府教育委員会（以下「府教委」という。）に同日付け団体交渉申入書（甲第 1 号証）を持参して団体交渉（以下「本件団交」という。）を申し入れたところ、府および府教委は同年 3 月 18 日付けメールで、雇止め解雇撤回・雇用継続等の要求は地方公務員法（以下「地公法」という。）が規定する管理運営事項とされるものであるから交渉事項でない、交渉事項は講師賃金を 2 級格付けすることの要求のみであるとの返答を行い、同年 3 月 30 日に開催された団交においても雇止め解雇撤回・雇用継続等の要求は管理運理事項のために回答することができないとして、本件団交を拒否したものである。

第 2 事実経過

1. 本件不当労働行為に至る経過（背景）

本件不当労働行為に至る経過（背景）は本件申立書で記述したところであるが、本件不当労働行為に係る事実に関係することから、中労委 2019 年（不再）第 28 号事件の経緯について補足する。

2019 年 6 月 10 日、大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）は 2017（平成 29）年（不）第 26 号事件を棄却するとの命令を行った（甲第 9 号証）。府労委は、府が組合員の「具体的な任用の有無等について回答を行うには内申を前提とする必要があることは明らか」として、組合が主張する組合員の労働条件について団交で回答しなかった不当労働行為の申立てを棄却した。組合は、同月 24 日中央労働委員会（以下「中労委」という。）に上記事件の再審査申立てを行った（中労委 2019 年（不再）第 28 号）。

2020 年 1 月 22 日、中労委 2019 年（不再）第 28 号について中労委関与による和解が成立した。この和解によって双方合意したことは、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、特別職非常勤講師等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た解決努力である（甲第10号証）。

また、申立書3.（2）⑮記述の本件同種事件である府労委2021年（不）55号大阪府事件については、府労委が2023年1月16日に申立てを却下する決定書を組合に交付したため、同月24日付けで組合は中労委に再審査申立てを行い、現在審査が継続されている。

2. 本件不当労働行為にかかる事実経過

（1）2022年2月14日18時30分をすぎて、組合は講師組合員等の雇止め解雇撤回・雇用継続等を求めて団体交渉申入書（甲第1号証）を府および府教委に持参して本件団交を申し入れた。

本件団交対象者は、①甲第1号証表の1、4、14、15、16、17に記載された非常勤講師およびNETであり地公法第22条の2第1項第1号所定の会計年度任用職員（以下「本件パート会計年度任用職員」という。）、②甲第1号証表の2、3、5、6、7、8、9、10に記載された常勤講師および臨時主事であり地公法第22条の3所定の臨時的任用職員、③甲第1号証表の11、12、13に記載された非常勤看護師組合員で2016年度末に府教委から雇止め解雇された非常勤看護師（以下「本件看護師組合員3名」という。）に分類される。

上記②に分類される●●組合員（甲第1号証表の1）は、大阪府立学校定時制に非常勤講師として勤務する日の昼間には私立高校で非常勤講師として勤務するのが常であり、本件団交申入れ時の2021年度には週4日（月火水金）私立●●●●高校全日制に勤務し、17時ごろ退勤し、水曜日と金曜日は府立西野田工科高校（以下「西野田工科」という。）で各1時間勤務した（甲第29号証、第1回審問速記録9頁●●証言）。

本件団交申入れ時において、●●組合員は西野田工科に勤務していなかった（甲第29号証、第1回審問速記録10頁●●証言）。また甲第1号証表の4、14、17の組合員は全日制勤務であるため本件団交申入れ時は勤務時間外であった。さらに甲第1号証表の15、16の組合員は府立高校定時制に勤務していたが、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（第1回審問速記録10頁●●証言）ため勤務時間外であったと推認できる。

（2）府および府教委が本件団交申入れに対して返答をしないために、組合は同年3月17日に府教委宛てにメール（乙第4号証）を送付したところ、翌18日府教委は「令和4年2月14日付け団体交渉申し入れ書について」と題する組合宛てメール（乙第5号証）で、講師賃金を2級格付けすることの要求のみが交渉事項であり、そ

れ以外の要求は管理運営事項であるから交渉できない旨とともに団交日時の提案を行った。

(3) 同月 30 日、組合と府および府教委は本件団交を行った。

団交において、府および府教委は講師組合員らの次年度の任用に関するものは地公法あるいは「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「労使条例」という。乙第 2 号証）が規定する管理運営事項であり、交渉を行ってはならないものであると主張した。他方、個別講師組合員が学校管理職と次年度の勤務校・勤務日・勤務時間等について交渉していることについて、雇用と条件を示して希望するかどうかを話しているだけであり、労使条例第四条 8 号に該当するものではないと主張した。また本件看護師組合員 3 名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ながら、任用関係が終了しているから新規採用を求めるものになり管理運営事項に該当する旨、さらに本件看護師組合員 3 名には地公法が適用されていないことを承知しながら、2020 年度以降は一般職地方公務員としての雇用となるのだから管理運営事項にあたるとの理由で回答を拒否した。

組合は、次年度への継続雇用は管理運営事項ではないとする裁判例（甲第 7 号証）を適示して、また労働者が解雇を争っている限り労働者を解雇した使用者は労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者であるとの判例を引用しながら、府および府教委に回答を行うことを求めた。しかし、府および府教委が上記判例等にあたることもしないまま、次年度への継続雇用は管理運営事項であるとの見解を変えることなく団交に応じなかった。

（乙第 9 号証）

(4) 翌 31 日、組合は前日団交で言及した判例等のコピーを府教委に送付した（乙第 7 号証）。同年 4 月 7 日、府および府教委は本件看護師組合員 3 名以外の組合員は一般職地方公務員であること、本件看護師組合員 3 名については本来交渉に応じなければならないが、解雇を争っているのは 2017 年度末までの任用保証にすぎず、2020 年度以降は一般職地方公務員の会計年度任用職員としての任用が認められるのにすぎないからという旨の理由で、労組法上の団交はできないと返答して、本件団交に応じなかった（乙第 8 号証）。

(5) 組合が本件団交を申し入れたものの、府および府教委は団交に応じるか否かの返事をしてこなかった。また前年度には本件同種団交を拒否していた。そこで本件団交対象者の組合員たちは各勤務校の管理職との個別交渉に入った。

●●組合員は、例年最後の勤務日である 2 月初中旬に次年度への継続雇用要求を勤務校管理職に伝えていたが、2022 年度継続雇用についても 2022 年 2 月に西野田工科管理職に申し込んだ。しかし、同年 3 月中旬に西野田工科では次年度雇用は難しい

との返答があったため、●●組合員は他校への紹介を求めた。西野田工科管理職は紹介状を府立高校長メーリングリストに掲載した。掲載された当日から計7校の管理職から問い合わせがあった。しかし●●組合員が昼間に勤務する●●●●学院高校との兼業が困難だったから勤務条件の交渉にまでは至らなかった。同月末ほぼ4月になるころに、一度断った府立三国ヶ丘高校定時制（以下「三国ヶ丘高校」という。）から次年度勤務校が決定したかどうかの問い合わせの電話があった。まだ次年度勤務校が決まっていなかった●●組合員は、●●組合員が希望する条件が受け入れられるなら、三国ヶ丘高校に勤務してもよいと答え、火曜日と金曜日の各一時限目の授業を条件として提示した。すると、三国ヶ丘高校准校長は教務と相談するとして電話を切り、30分も立たないうちに●●組合員に架電して、●●組合員が提示した条件を受け入れるので次年度勤務してほしいと答えた。●●組合員は提示した条件が受け入れられたため、2022年度三国ヶ丘高校に勤務することで合意した。

同年4月12日、●●組合員は三国ヶ丘高校で勤務を開始し、当日に教頭から発令通知書を手渡された。

（甲第29号証、第一回審問速記録6頁以降●●証言）

（6）同年8月29日、組合は本件救済申立てを行った。

第3 争点（本件審査計画書）

争点1 本件において、申立人は申立人適格を有するか。

争点2 被申立人が、2022（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 救済申立人適格（争点1）

組合が申立人適格を有することについては、準備書面（1）、同（4）、同（6）で記述したが、あらためて以下のとおり整理する。

1. 不当労働行為制度

不当労働行為制度や手続き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てができないとの主張もある。

たしかに、地公法には不当労働行為についての定義はなく、労組法第7条第1号に類似した不利益取扱いの禁止が地公法第56条に定められているだけであり、労組法が不利益取扱いに黄犬契約を含めているのに対して、地公法は黄犬契約を禁止していないばかりか、団交拒否及び支配介入の不当労働行為を禁止していない。地公法は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（甲第7号証7頁）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。

2. 適用法規

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。

（1）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の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（甲第21号証～23号証）。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（甲第20号証）、その根拠は示されていない。

（2）地公法の部分適用

地公法第22条の2第1項第1号所定の会計年度任用職員（以下「パート会計年度任用職員」という。）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。

（3）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（甲第24号証）、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（甲第6号証、甲第7号証）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。

（4）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、団体交渉申入れ時を基準として判断されることは、府労委、中労委、裁判所において認定されている（甲第4号証～甲第8号証）。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。

3. 本件団交対象者への適用法規

本件団交対象者は上記第2 2.（1）のとおりであり、以下、本件パート会計年度任用職員、臨時的任用職員そして本件看護師組合員3名に分類して、適用法規を判断する。なお、本件団交申入れ時が2022年2月14日18時30分すぎであることは府においても異論がない。

（1）本件パート会計年度任用職員

本件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、●●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。また甲第1号証表の4、14、17の組合員は全日制勤務であるため本件団交申入れ時は勤務時間外であった。さらに甲第1号証表の15、16の組合員は府立高校定時制に勤務していたが、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、府は勤務時間内であるとの主張をすることなく、また組合が本件パート会計年度任用職員の勤務実態を検証するために「勤務実績確認簿」を書証として提出することを求めた（準備書面（4）5頁）ことに対して、「勤務実績確認簿」を提出する必要性も用意もない旨を主張した（主張書面（3）6頁）。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云わざるを得ない。

本件パート会計年度任用職員 6 名のうち 2 名（甲第 1 号証表の 1 および 4）は遅くとも 2017 年度から継続雇用を要求し（甲第 12 号証～甲第 15 号証）、2 名（甲第 1 号証表の 14 および 15）は 2019 年度から継続雇用を要求してきた（甲第 13 号証～甲第 15 号証）。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（甲第 7 号証 8 頁）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。

（2）本件看護師組合員 3 名

本件看護師組合員 3 名は 2016 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（甲第 11 号証～甲第 15 号証）、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 3 名は府との間で解雇を争ってきたものであり、日本鋼管鶴見造船所事件（甲第 25 号証）等裁判例およ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。

本件看護師組合員 3 名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 3 名の雇止め撤回・継続雇用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。

（3）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すべて全日制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すれば、上記（1）と同様に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、上記第 4 1. のとおり、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と解す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。

4. 組合の申立人適格

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

涉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3名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。

従って、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。

第5 本件不当労働行為（争点2）

1. 団交拒否について

(1) 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。

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

たしかに地公法第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うえに、労使条例第4条が定める管理運営事項は一号から一四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。

(3) 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はないから、控訴人の主張は採用できない。」（甲第7号証8頁）と判示した。また、同事件第1審にあたる東京地裁は、「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」と解される」（甲第6号証38頁）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。

- (4) 府は上記第2 2. (3) および(5) 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条例第四条八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理事項ではないが、組合が要求すると管理運営事項であるというのである。
- (5) 上記第2 2. (3) (4) のとおり府は本件看護師組合員3名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、2017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2020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。
- (6) 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体交渉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。

2. 支配介入について

- (1) 上記第2 1. のとおり、組合およ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上記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任用に関して(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3名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3名の雇止め解雇撤回・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、組合の弱体化をはかるものである。

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。

- (2) 上記第2 2. (3) (5) 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て勤務を開始させたが、組合との団体交渉を拒否した。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体交渉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。

なお、このような府の団交拒否の観念は、英団結禁止法（1789・1800）に見られたものである。しかし英労働組合法（1871）、共謀罪と財産保護法（1875）によって、労使紛争において組合員個人の行為が違法でない場合は団体（労働組合）においても同じであると観念されることとなった。労働組合が労働者を代表して交渉をすることができるという考え方は、米ワグナー法（1935）を経て日本労働組合法に引き継がれたのである。こうしてみると、府の団交拒否は労使関係を英団結禁止法時代の逆戻りさせるものに他ならない。

第6 救済方法

申立書に記述したとおり、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、陳謝分の手交を行えば済むとの姿勢のもと、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。

従って、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。

第7 結語

府は2010年以降講師組合員の雇用継続団交を拒否し、最高裁でそれが不当労働行為であることが確定したにもかかわらず、その後も団交を拒否し続けてきた。そして、地公法改正を奇貨として、外形的にも明らかな団交拒否に出てきた。

地公法改正が労働基本権を剥奪ないしは制限するとの危惧から、国会附帯決議が行われたが、この危惧が現実化したのが本件にみられる団交拒否である。会計年度任用職員の勤務労働条件が地公法改正にともなって悪化したこと（第1回審問速記録13頁●●証言）は本件の射程外であるが、勤務労働条件の改善のためにも不当労働行為救済制度の適用が不可欠である。

府労委にあっては、地公法の形式的な性質論にこだわることなく、不当労働行為を救済する役割を果たすべきである。

「労働組合法の適用除外の結果、労働基本権の制限とは直接関係のない不当労働行為制度による救済も否定され、当局による団結権侵害があった場合の救済が極めて不十分になっている。本来は、労働基本権の制約そのものが見直されるべきであるが、それは別としても、最低限不当労働行為制度の適用を認めることは考えられてもよい。」（西谷敏『新基本法コンメンタール 地方公務員法』15頁）との意見を踏まえるなら、労働委員会はいわゆる「法発見・法創造」の役割を担うことが求められている。

以 上