

平成 23 年 12 月 26 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 22 年(行ウ)第 628 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 23 年 10 月 31 日

判 決

原告 佐川急便株式会社
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 スクラムユニオン・ひろしま

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が、中労委平成 21 年(不再)第 23 号事件について平成 22 年 9 月 15 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

1 事案の要旨

補助参加人は、平成 20 年 4 月 17 日、広島県労働委員会(以下「県労委」という。)に対し、①原告が、補助参加人申入れに係る平成 20 年 1 月 16 日付け等の団体交渉について、補助参加人が労働組合法(以下「労組法」という。)上の労働組合であることの証明を求め、また、原告の提示した条件での団体交渉開催を求める等して団体交渉の引き延ばしを図り、同年 3 月 27 日開催の団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)で、X1 組合員が出席したこと等を理由として、団体交渉に応じようとしめない行為、②原告が、休職中にうつ病を発症した X2 組合員に対し、職場復帰を強要する電話をかけて精神的に追い込み、また、X2 の労働者災害補償保険法に基づく休業補償給付の支給の請求に係る事業主証明手を遅延させた行為、③原告が、補助参加人佐川急便分会(以下「分会」という。)の分会長である X3 に対し、健康保険法に基づく傷病手当金の支給の申請に係る事業主証明手を遅延させた行為が不当労働行為に当たると主張して、救済申立てをした(県労委平成 20 年(不)第 1 号。以下「本件救済申立て」という。)

県労委は、上記①について不当労働行為の存在を認め、平成 21 年 7 月 3 日付けで救済命令を発した(以下「初審命令」という。)

原告は、初審命令を不服とし、同月 13 日、中労委に対し、再審査申立てをした(中労委平成 21 年(不再)第 23 号。以下「本件再審査申立て」という。)。中労委は、原告の本件団体交渉申入れに対する対応及び本件団体交渉における対応は不当労働行為に該当するものの、団交議題のうちの一部は被救済利益が失われているとして、平成 22 年 9 月 15 日付けで初審命令を一部変更する救済命令を発した(以下「本件命令」という。)

本件は、原告が、本件命令を不服としてその取消を求めた事案である。

- 2 前提事実(当事者間に争いのない事実並びに該当箇所末尾掲記の各証拠及び弁論の

全趣旨により認定可能な事実)

(1) 当事者等

ア 原告は、昭和 32 年 3 月に設立され、肩書地に本社を置き、道路貨物運送業を営む法人であり、本件救済申立て時の資本金は 112 億 7500 万円、社員数は、平成 20 年 3 月期現在約 3 万 6000 名である。

本件救済申立て時、原告には、中国支社を含む 12 の支社があり、同支社には、福山店その他の営業店があった。

イ 補助参加人は、中小企業の未組織労働者等の労働条件及び生活条件の改善並びに階級的利益の保護を目的として結成された、いわゆる合同労働組合であり、平成 13 年 8 月 1 日、法人登記を行った。補助参加人には、本件救済申立て時、約 150 名の組合員がいた。

ウ 原告福山店の X3、X2 及び X1 は、平成 19 年 12 月 27 日に補助参加人下部組織の分会を結成し、X3 が分会長に就任した。

(2) 団体交渉申入れについて

ア 平成 20 年 1 月 16 日付けで、補助参加人は、原告中国支社に対し、「通知書」及び「団交申し入れ書」を送付した。「通知書」には、平成 19 年 12 月 27 日に、補助参加人の佐川急便分会が結成され、分会長に X3 が就任したこと及び分会の労働者の労働条件はすべて補助参加人が交渉することになること等が記載されていた。また、「団交申し入れ書」は、「X3 さんに対する暴行事件」「労災問題に対する対応」「残業代の未払い」及び「X2 さんに対するパワーハラスメント」等を議題として、平成 20 年 1 月 25 日に団体交渉の開催を求めるものであった。

補助参加人が、原告に分会を結成したのは今回が初めてであり、過去、原告に対して団体交渉を申し入れたことはなかった。

イ 平成 20 年 1 月 21 日付けで、原告中国支社は、補助参加人に対し、「2008 年 1 月 16 日付「通知書」「団交申し入れ書」への回答」(以下「1.21 回答」という。)を送付した。同書面は、補助参加人執行委員長の X4 に宛て、原告中国支社労務課係長の Y1 (Y1 は平成 20 年 10 月ころ、労務課長に異動したが、その前後を問わず、以下「Y1 係長」という。)名義であったが、その中で、補助参加人が、労組法に則した組合同規約に基づいて結成されたものであること、具体的には、原告従業員のうち誰が加入しているのか等を知らせること、X3 の分会長就任が、選挙等民主的手段を経て選任されたことの証明、分会及び分会長の交渉権限の有無等を文書で証明することを求め、原告は、この文書による証明に基づいて、改めて団体交渉に関する回答をすること、同年 1 月 25 日の団体交渉には応じることができないこと等が記載されていた。

ウ 平成 20 年 1 月 28 日付けで、補助参加人は、原告本社に対し、分会結成等を通知し、団体交渉の開催を申し入れた。原告は、本社に団体交渉を申し入れても、対応するのは中国支社であるとし、1.21 回答と同様の内容を記載した同年 2 月 1 日付け「2008 年 1 月 28 日付「通知書」「団交申し入れ書」への回答」を、補助参加人に送付した。

エ 補助参加人は、平成 20 年 2 月 12 日付けで、県労委にあっせん申請をし、あっせんが開始された。県労委は、原告中国支社に対して、事務局調査を行い、中国支社は、一定の条件下で団体交渉に応じる用意がある旨発言し、県労委は、このことを補助参加人に連絡した。

オ 補助参加人は、平成 20 年 2 月 19 日付けで、原告中国支社に対し、「団交申し入れ書」（以下「2.19 団交申し入れ書」という。）を送付した。この中で、補助参加人は、分会員中、X3 及び X2 の社員コードを明記し、X3 が選挙で分会長に就任したこと、分会及び分会長には交渉権限があること、補助参加人は労組法上の労働組合であることを回答した。

カ 平成 20 年 2 月 22 日付けで、原告中国支社は、補助参加人に対し、「2008 年 2 月 19 日付「団交申し入れ書」への回答」（以下「2.22 回答」という。）を送付したが、団体交渉のルールに関して次の記載があった。

「1～3（省略）」

4. つぎに、団体交渉開催に関しては、当然にルールの確立が必要と考えています。

5. つきましては、以下のルールを提示させていただきますので、貴労組の確認・同意ないしは見解をいただきたいと存じます。

1) 交渉日時：①貴労組から郵送による文書での要求。（候補日を複数記述する）

②会社から、都合のよい日時をあらためて文書にて貴労組に通知する。

③労使双方の都合のよい日時を文書で合意する。

2) 交渉委員：労使双方 5 名以内、出席者については氏名・所属・役職を明らかにする。

3) 交渉時間：2 時間以内とする。

4)～8)（省略）」

6. 前記 5 の団体交渉に関するルールを確認・同意していただける場合、ないしは貴労組としての団体交渉ルールに関する見解等があれば、文書にて会社宛に郵送にて提示して下さい。

7. 会社は、前記 6 の貴労組の確認・同意ないしは見解の文書での提出を待って、あらためて、団体交渉日時、場所、出席者等を明記した団体交渉開催に関する文書を貴労組に郵送させていただきます。

8～9（省略）」

キ 補助参加人は、平成 20 年 2 月 25 日に、県労委に対し、エのあっせん申請での事務局調査結果の連絡と原告中国支社の実際の対応が大きく違うこと、補助参加人は電話連絡を拒否されていることを訴えた。補助参加人と原告の連絡窓口は、それぞれ X4 委員長、Y1 係長とされていたが、同年 1 月 16 日付けの補助参加人の団体交渉申し入れ以降、この時まで、原告は、X4 委員長からの電話を Y1 係長に取り次ぐことを拒否していた。

ク 県労委事務局職員は、Y1 係長と電話で話し、団体交渉に応じる用意があるこ

と及び実務的な連絡なら電話連絡を受けることを聞き取り、補助参加人に伝えたところ、補助参加人は、平成20年2月27日付けで原告中国支社に対し、2.22回答で原告が提示した団体交渉ルール(以下「本件団交ルール」という。)に関する見解として「交渉日時について、文書のやりとりを否定するわけではないが、会社側窓口との事前折衝、電話連絡などを行うことを認めること」「交渉委員、交渉時間、交渉時刻などについては、基本的に会社側提案でよしとする」こと等を記載した「団交申し入れ書」(以下「2.27 団交申し入れ書」という。)を送付した。

ケ 原告中国支社は、平成20年3月3日付けで、補助参加人に対し、団体交渉の開催日時を同月26日の午後3時～午後5時又は同月27日の午後3時～午後5時の中から選んで文書で回答するよう求め、団体交渉委員に関し、「会社は5名以内を予定しております。貴労組も同数以内でお願い致します。」と記載した「貴労組2008年2月27日付「団交申し入れ書」への回答」(以下「3.3 回答」という。)を送付した。

コ 補助参加人は、平成20年3月8日付けで、原告中国支社に対し、「団交日時について」を送付し、同月27日の午後3時～午後5時を団体交渉の開催日時として指定した。

サ 原告中国支社は、平成20年3月21日付けで、補助参加人に対し、「団体交渉「会場」についてのご通知」を送付し、本件団体交渉の開催会場を通知した。

(3) 本件団体交渉の開催及びその後の状況

ア 平成20年3月27日、補助参加人はX4委員長、X3分会長及びX1組合員が出席し、原告はY2顧問、Y1係長の他、中国支社労務課の社員3名が出席して、本件団体交渉が開催された。

補助参加人が原告に組合規約を渡した後、原告が補助参加人側出席者を尋ねたことから、X4委員長がX1を組合員として紹介したところ、Y2顧問は、これまでの補助参加人の文書にX1の名前は1回も出てきておらず、そのような人間を連れてくることは無礼であり、団体交渉に出席するのであれば、事前に文書で明らかにするのが礼儀である旨を述べた。

X4委員長は、原告側も出席者を事前に補助参加人に知らせていないし、X1は今日紹介したから、団体交渉を始めたい旨を述べたところ、Y2顧問は、原告側は会社だからよい旨を述べ、事前に組合員であることが知らされていないX1がいきなり出席することは問題であり、X1が本件団体交渉から退席するか、補助参加人が謝罪することを求めた。

その後、X1については今日紹介したから問題はなく、団体交渉を始めたい旨を述べるX4委員長と、X1の退席か補助参加人の謝罪かを求めるY2顧問との間で、押し問答となり、X4委員長がやってられない、もうやめたと述べて、席を立ち、続いて、X3分会長及びX1も席を立って、本件団体交渉は議題に入ることなく打ち切りとなった。

なお、本件団体交渉の出席者に関しては、原告の2.22回答、補助参加人の2.27 団交申し入れ書、原告の3.3 回答のやり取りの他に、原告と補助参加人との間で

事前にやり取りはない。原告と補助参加人のいずれからも反対当事者に対し出席者を事前に通知してはいない。

なお、本件団体交渉の出席者に関しては、原告の 2.22 回答、補助参加人の 2.27 団交申入書、原告の 3.3 回答のやり取りの他に、原告と補助参加人との間で事前にやり取りはない。原告と補助参加人のいずれからも反対当事者に対し出席者を事前に通知してはいない。

イ 原告中国支社は、平成 20 年 3 月 27 日付けで、補助参加人に対し、「会社の懸念は、貴労組との団体交渉は、貴労組佐川急便分会組合員の労働条件について交渉するに際して、これまで明らかにしてこなかった X1 氏が突然に出席してきたことについてです。」「これまでの貴労組との文書でのやり取りのなかで、X1 氏の名前は一度も出たことはなく、貴労組分会組合員として出席するならば、その旨を会社に文書で通知することが、団体交渉を開催するに際しての最低限の守るべきことと考えるからです。」と記載した「ご通知」（以下「3.27 通知」という。）を送付した。3.27 通知の中で、原告中国支社は、補助参加人に対し、再度組合員名簿の提出を依頼した。

ウ 補助参加人は、平成 20 年 4 月 17 日、県労委に対し、本件救済申立てをした。

エ 本件救済申立て後である平成 20 年 8 月 1 日付け及び同年 10 月 20 日付けで、補助参加人は、原告中国支社に対して団体交渉を申し入れた。また、補助参加人は、団体交渉応諾を命じた初審命令交付後の平成 21 年 7 月 4 日付けで団体交渉を申し入れたが、原告は、中労委に申し立てた本件再審査申立ての最終確定により対応する旨回答し、本件再審査申立ての結審日現在まで団体交渉は開催されていない。

オ X3 分会長は、平成 21 年 1 月 22 日付けで原告に退職願を提出し、初審命令に先立つ同月末日に退職した。

カ 平成 21 年 10 月 2 日ころ、X3 分会長及び X1 は、原告が組織ぐるみで違法なサービス残業を強要していたとして、原告を被告とする損害賠償請求訴訟を提起した（広島地方裁判所福山支部平成 21 年（ワ）第 480 号損害賠償請求事件）。その訴状には、提訴前 10 年間にわたる未払残業代等が損害として主張されている。

キ X1 は平成 21 年 11 月 20 日付けで、X2 は平成 22 年 1 月 20 日付けでそれぞれ原告を退職し、補助参加人の組合員は原告にいなくなった。

3 争点及び当事者の主張

(1) 本件団体交渉における原告の対応の不当労働行為該当性(争点 1)

(被告・補助参加人の主張)

本件団体交渉で補助参加人が席を立ったのは、団体交渉ルールになっておらず、自らも履践していなかった団体交渉出席者の事前通知を補助参加人がしていなかったことを原告が殊更に取り上げ、補助参加人がルール違反を犯したかのように主張し、謝罪か X1 の退席を団体交渉実施の条件としたことによるものである。最終的に補助参加人が席を立ったからといって、補助参加人が本件団体交渉を打ち切ったというのは相当でなく、本件団体交渉での原告の対応は、不誠実団体交

渉という不当労働行為(労組法7条2号)に該当する。

(原告の主張)

本件団体交渉は、補助参加人が自らの判断で団交の席を一方的に立って打ち切ったのであり、原告が団交拒否又は不誠実な団交を行ったものではない。原告が本件団体交渉を打ち切らせたとの本件命令の判断は誤りである。

(2) 残業代未払の議題が、義務的団交事項に当たるか(争点2)

(被告・補助参加人の主張)

原告の主張を前提としても、平成20年1月16日の本件団体交渉申入れ時に、X3分会長の残業代の消滅時効は完成していないから、この時点で残業代の未払という議題が義務的団交事項に当たることは明らかである。

原告がX3分会長及びX1の残業代について消滅時効を援用することは権利の濫用であるから、X3分会長及びX1の残業代は消滅していない。

仮に請求権が失われた問題であっても、権利の消長に関わりなく、団体交渉を行って、労使の合意により当該問題を解決することは何ら否定されない。団体交渉制度は、裁判制度とは異質のものとして、労使間の合意を形成し、労使間の問題を自主的に解決することを目指す制度として存在している。

したがって、残業代の未払という議題は義務的団交事項に当たる。

(原告の主張)

労働基準法上、賃金債権の消滅時効は2年で、原告でのX3分会長の勤務は平成19年6月20日が、X1の勤務は平成17年2月15日が最後であるから、消滅時効は完成しており、原告の援用によりX3分会長及びX1の残業代の請求権は消滅した。そうすると、X3分会長及びX1の残業代の未払という議題は、既に請求権が存在しないから、補助参加人との団体交渉で協議して決定すべき義務的団交事項に該当しない。

したがって、X3分会長及びX1の残業代の未払について、原告に団交の応諾を命じた本件命令は違法である。

(3) 補助参加人の不当労働行為救済申立て要件の有無(争点3)

(被告・補助参加人の主張)

被告は、労組法2条及び5条の規定に従って補助参加人の資格審査を行って、補助参加人がいずれもこれらの要件を満たしていることを確認して適格と決定した。補助参加人は不当労働行為救済申立て要件を欠いていない。

原告は、不当労働行為救済申立て要件の審査の方法、手続に瑕疵があること又は審査の結果に誤りがあることを理由として救済命令の取消を求めることはできない。

(原告の主張)

補助参加人は、労組法が要求する役員の直接無記名投票による選出がなされておらず、「職業的に資格がある会計監査人」(労組法5条2項7号)による証明書が添付された会計報告がなされていないことから、不当労働行為救済申立て要件を欠いている。使用者は、不当労働行為救済申立て要件を欠いたことを看過して発令された救済命令の取消を求める法的利益がある。

(4) 補助参加人に被救済利益があるか(争点 4)

(被告・補助参加人の主張)

補助参加人の組合員である労働者が原告を退職し、原告に雇用される組合員がいなくなっても、それだけで、組合員が存在していた時期に申し入れられていた団体交渉に関する使用者の団体交渉応諾義務が当然に消滅するものではない。使用者が、組合員が従業員であった時点で義務的団交事項について組合から団体交渉申入れを受け、これを拒否し続けた後に組合員が従業員の地位を失った場合のように、団体交渉拒否後の事情変更があった場合でも、未だ団体交渉によって解決することが適切であると認められる問題が存在していることがあるし、会社が団体交渉を拒否したことによって組合に対する組合員の信頼が損なわれる等、過去の団体交渉拒否の効果が事情変更により当然に消えるわけではないので、不当労働行為の効果の除去という観点からは直ちに被救済利益が失われたとすることは相当でない。

残業代の未払については、未だ団体交渉は行われておらず、団体交渉によって自主的な解決を図ることは労組法が求める規範にも合致するし、上述のとおり、原告が X3 分会長及び X1 の残業代について消滅時効を援用することは権利の濫用であるから、X3 分会長及び X1 の残業代請求権は消滅しておらず、仮に請求権が失われていても、権利の消長に関わりなく、団体交渉を行って、労使の合意により当該問題を解決することは何ら否定されるものではなく、団体交渉制度は、裁判制度とは異質のものとして、労使間の合意を形成し、それによって労使間に生じた問題を自主的に解決することを目指す制度として存在しているのだから、被救済利益は失われていない。

(原告の主張)

X3 分会長、X1 及び X2 が平成 22 年 1 月 20 日までに原告を退職して本件命令発令時に補助参加人の組合員は原告にいなくなった。本件命令発令当時、補助参加人との間で、労組法の予定する正常な労使関係秩序を回復確保する余地はなく、継続的な労使関係の維持改善を目的とする協議を行うことも客観的に不可能であったから、補助参加人に被救済利益は存在しない。

また、上述のとおり、本件命令発令時に、X3 分会長及び X1 の残業代請求権は、消滅時効援用により消滅していた。そうすると、本件命令が被救済利益がないと正当に判断した他の団交議題(X3 分会長に対する暴行等)と同様に、残業代未払という団交議題についても、被救済利益は存在しない。

第 3 当裁判所の判断

1 争点 1(本件団体交渉における原告の対応の不当労働行為該当性)について

前記前提事実によれば、本件団体交渉の出席者に関する原告と補助参加人間の合意事項は、5 名以内という人数制限と、氏名・所属・役職を明らかにすることにとどまり、出席者の氏名等を事前に明らかにすることが合意されていたとは認められない。それなのに、前記前提事実のとおり、補助参加人が本件団体交渉の議題に入ること再三求めていたのに対し、原告は、X1 の氏名が事前に通知されていなかったことを問題視し、X1 の退席か、補助参加人の謝罪という合理的とはいえない二者択一

を繰り返し迫ったことが認められるから、原告が、本件団体交渉の議題に入りたい旨の補助参加人の求めを不合理な要求によって拒んだことは明らかであり（Y2 顧問が X1 の退席か、補助参加人の謝罪のいずれかがなければ団体交渉の議題に入ることができない旨を明言した事実を認定するまでもない。）、補助参加人がごく短時間のうちに本件団体交渉の席を先に立ってしまったことを考慮しても、本件団体交渉での原告の対応は、誠意をもって団体交渉に当たらなかったものとして、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当することは明白である。

したがって、本件命令に原告指摘の違法はない。

2 争点 2(残業代未払の議題が、義務的団交事項に当たるか)について

労組法 7 条 2 号は、「使用者が雇用する労働者の代表者として団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁止しているところ、同法 1 条 1 項所定の同法の目的に照らすと、使用者のいわゆる義務的団交事項は、団体交渉を申し入れた団体の構成員であり、かつ、当該使用者が雇用す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、使用者が決定することができるものと解するのが相当である。

前記前提事実によれば、平成 20 年 3 月 27 日の本件団体交渉当時、X3 分会長及び X1 は原告の従業員であり、残業代の未払という議題は、義務的団交事項に当たることは明らかであるといわなければならない。

原告は、本件団体交渉より後の時点で、X3 分会長及び X1 の残業代請求権に関する消滅時効の援用により、残業代未払という議題が遡及的に義務的団交事項ではなくなった旨主張するが、この主張は、不当労働行為の成否の問題と被救済利益の問題とを混同するものであって、採用する余地はない。

3 争点 3(補助参加人の不当労働行為救済申立て要件の有無)について

労組法 5 条 1 項の立法趣旨は、同法 2 条及び同法 5 条 2 項の要件を欠く組合の救済申立てを労働委員会に拒否させることにより、組合に上記の要件具備を促進することにより、申立組合の上記要件具備の有無を審査し、要件を具備しないと認める場合に申立てを拒否するという労働委員会の義務は、上記目的に協力するという意味で国家に対し負うものであって、使用者の法的利益の保障の見地から使用者に対し負う義務ではないと解される。したがって、仮に労働委員会の上記要件具備の審査に誤りがあっても、それにより使用者の法的利益が害されるものではないから、行政事件訴訟法 10 条 1 項により、使用者は、労働委員会の上記審査の方法・手続に瑕疵があることや審査の結果に誤りがあることを理由として救済命令の取消を求めることはできない(最高裁昭和 32 年 12 月 24 日第三小法廷判決・民集 11 卷 14 号 2336 頁)。

したがって、この点に関する原告の主張もまた、理由がない。

4 争点 4(補助参加人に被救済利益があるか)について

(1) 原告は、本件命令発令時に、補助参加人の組合員である原告従業員はいなくなったから、被救済利益がない旨主張するが、X3 分会長及び X1 の残業代の未払という問題は、その退職後でも、交渉による労使の合意により金銭的解決が可能な事項であるし、補助参加人が、再び原告の従業員を組合員として獲得する可能性

がないとはいえないから、本件命令時に偶々補助参加人の組合員である原告従業員がいなくなったことだけを理由として被救済利益が失われたと解することはできない。原告の主張を前提とすれば、使用者が団体交渉を拒否している間に使用者と全組合員との間の労働契約関係が終了すれば、不当労働行為の成立が認められても、被救済利益がなくなって救済命令が発令されないこととなるから、使用者が団体交渉を拒否し続け、労働委員会での手続を引き延ばす等して、使用者が雇用する労働者がいない状態を作出すれば、不当労働行為の成立が認められても救済命令の発令を免れるという不合理な事態も生じ得るのであり、相当でない。

(2) 原告は、X3 分会長及び X1 の残業代請求権は、消滅時効の援用により消滅したから、X3 分会長及び X1 の残業代未払という議題について被救済利益がない旨主張するが、本件命令当時、確定判決により上記請求権が存在しないことが当事者間で確定していたわけではないから、いまだ労使間の交渉による解決の余地が十分にあると認めるのが相当であり、この主張は、上記判断を左右するものではない。

(3) なお、原告は、本件団体交渉当時補助参加人の組合員であった原告従業員が、本件命令発令時まで原告を退職し、原告従業員である組合員が存在しなくなったことにより、補助参加人が遡及的に「使用者が雇用する労働者の代表者」（労組法 7 条 2 号）ではなくなったかのような主張をするが、不当労働行為の成否の問題と被救済利益の有無の問題とを混同するものである。本件団体交渉当時、補助参加人の組合員であった原告従業員は存在したのであるから、補助参加人は使用者が雇用する労働者の代表者だったのであり、その後、本件命令発令時まで当該従業員が退職しても、補助参加人が遡及的に使用者が雇用する労働者の代表者だった事実が覆されるものではない。

第 4 結論

以上によれば、本件団体交渉での原告の対応は労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為であり、被救済利益も認められるから、原告に対し残業代の未払に関する団体交渉に速やかに応ずることを命じた本件命令に違法はなく、その取消を求める原告の請求は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 36 部