

平成29年12月20日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官  
平成29年(行コ)第145号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件  
(原審・大阪地方裁判所平成28年(行ウ)第198号)

口頭弁論終結日 平成29年10月18日

判決

控訴人 株式会社X  
被控訴人 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 C1労働組合  
Z1労働組合

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 当事者の求めた裁判

1 控訴人

- (1) 原判決を取り消す。
- (2) 大阪府労働委員会が、府労委平成27年(不)第7号事件について平成28年7月1日付けでした救済命令を取り消す。
- (3) 訴訟費用は第1,2審とも被控訴人の負担とする。

2 被控訴人

主文同旨

第2 事案の概要

- 1 本件は、大阪府堺市内、河内地域等で三十数店舗のスーパーマーケット等を運営している控訴人が、スーパーマーケット「B1」喜志店でグロッサリー部門のマネージャーであったA1(昭和43年12月7日生、以下「A1」という。)に対し、平成26年12月3日付けで同月8日着任の河内長野店の海産部門の主任への配置転換(以下「配転」ということがある。)を命じたことについて、A1の所属する労働組合である被控訴人補助参加人が、平成27年1月30日、処分行政庁に対し、上記配転は労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号所定の不利益取扱いに当たるとともに同条3号所定の支配介入に当たる旨主張して、上記配転がなかったものと扱うこと、陳謝文の交付、並びに陳謝文と同じ文言を白地のベニヤ板に墨書きして1か月間「B1」の各店舗の正面入口の見やすい位置に掲示することを求める不当労働行為救済の申立てをしたところ、処分行政庁が、平成28年7月1日付けで、上記配転は労組法7条1号及び同条3号所定の不当労働行為に当たる旨判断して、いわゆるポスト・ノーティス(上記配転が処分行政庁において不当労働行為であると認められた旨と、今後、このような行為を繰り返さないようにする旨を記載した文書の被控訴人補助参加人への手交)を命じる救済命令を発したことから、これを不服とする控訴人が、被控訴人に対し、

上記救済命令の違法を主張して、その取消しを求めた事案である（なお、被控訴人補助参加人は、上記救済命令に対し、再審査の申立て及び取消訴訟の提起をしなかった。）。被控訴人補助参加人は、被控訴人を補助するため、本件訴訟に参加した。

原審は、上記配転は労組法7条1号（不利益取扱い）及び同条3号（支配介入）所定の不当労働行為に該当するから、上記配転が不当労働行為に当たるとした処分行政庁の判断に違法があるとはいえず、同不当労働行為を是正するための救済方法として上記文書を被控訴人補助参加人に交付するよう控訴人に命じた上記救済命令に裁量権の逸脱、濫用の違法があるともいえない旨判断して、控訴人の請求を棄却した。

これに対し、控訴人が原判決を不服として控訴した。

- 2 前提事実（当事者間に争いのない事実並びに後掲の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実）、本件の争点及び争点に対する当事者の主張は、後記3のとおり原判決を補正し、後記4のとおり控訴人の当審における補充主張を付加するほかは、原判決「事実及び理由」第2の2ないし4のとおりであるから、これを引用する。

### 3 原判決の補正

- (1) 2頁21行目の「乙B11,26」を「争いがない」と改め、同頁23行目の「その組合員数は」の次に「、後記(3)ウの不当労働行為救済の申立てに係る審問終結時点で」を加え、同頁25行目の「被告補助参加人以外に」を「被控訴人補助参加人のほか」と改める。
- (2) 3頁2行目の「ということがある。）」の次に「(争いがない)」を加え、同頁3行目の「A1（以下『A1』という。）」を「A1（昭和43年12月7日生）」と、同頁5行目の「乙A116,乙C17」を「争いがない」と、同頁11行目の「考えられる」を「認められる」と各改め、同頁21行目の「生鮮,」を削除し、同頁26行目の「乙A15」の次に「,乙B5」を加える。
- (3) 4頁10行目の「本件配転が,」を「本件配転が労組法7条1号及び3号所定の」と、同頁11行目の「不当労働行為救済申立てをした」を「本件配転がなかったものと扱うこと、陳謝文の交付、並びに陳謝文と同じ文言を白地のベニヤ板に墨書きして1か月間『B1』の各店舗の正面入口の見やすい位置に掲示することを求める不当労働行為救済の申立てをした」と、同頁15,16行目の「当たるとして」を「当たると判断し、救済方法については、A1が控訴人を退職していることを理由に」と各改め、同頁19行目末尾の次に「控訴人は、その頃、本件命令に係る命令書の交付を受けた。」を加える。
- (4) 5頁17行目の「被告補助参加人組合員」を「被控訴人補助参加人の組合員」と改める。
- (5) 6頁7行目の「パート」を「パート従業員」と、同頁13行目の「アトピー性皮膚炎で」を「アトピー性皮膚炎に罹患しており,」と、同頁21

行目の「未払い賃金」を「未払賃金」と各改める。

- (6) 7頁8行目の「固執した,」を「固執した。」と,同頁13行目の「被告補助参加人組合員」を「被控訴人補助参加人の組合員」と各改める。
- (7) 9頁7行目の「してあり」を「しており」と,同頁18行目の「被告」を「処分行政庁」と,同頁21行目の「行ったのであり」を「行ったのであって」と各改める。
- (8) 10頁2行目,同頁23行目及び同頁26行目の各「被告」をいずれも「処分行政庁」と改める。
- (9) 11頁6行目の「被告」を「処分行政庁」と,同頁15,16行目の「合理的であり」を「合理的であるから」と各改める。
- (10) 12頁2行目の「被告」を「処分行政庁」と,同頁11行目の「不利益取扱い」を「不利益な取扱い」と各改める。

#### 4 控訴人の当審における補充主張

- (1) 本件配転が被控訴人補助参加人の組合員であるA1に対する不利益取扱いに当たらないことについて

次のアないしエで述べる事情からすれば,本件配転は,A1に対する不利益取扱いに該当するものではない。

ア 会社全体の人事方針の転換について

- (ア) 従前,控訴人では,各店舗のバックヤードに精肉,海産,青果といった生鮮部門のための作業場がそれぞれ設けられており,そのための人員が各店舗に配置されていた。しかし,上記作業場における業務を集中的,効果的に行うため,C2物流センターが開設され,順次,上記業務の一部を上記センターに移転・集中させていった。その結果,各店舗で行う業務量が必然的に少なくなるため,今後,副店長が海産部門を兼任するというような複数部門の兼任能力の必要性がより一層高まり,また,上記センターでの業務の開始に伴って人事異動が行われることから,従前の人事異動とは,時期,規模,内容において異なるものとなった。

- (イ) 平成26年9月,控訴人の社長がB2(現在の会長)からB3(当時の副社長)に交代した。現社長(B3)は,ジョブローテーション(複数職務の経験)に積極的であり,人事異動についても従前とは異なり,将来の店長候補は,複数部門を経験すべきであるとの方針を採り,これを順次実行していた。

A1は,入社年次としては店長になっていてもおかしくないにもかかわらず,副店長にもなっていなかったから,A1が上記の方針に沿って複数部門を経験させる対象となったのは当然である(かえって,A1の入社年次からすれば,A1に複数部門を経験させないことの方が,不利益取扱いであるとか不当労働行為の疑いを生じさせることになる。)

- イ 相当期間を要する技術習得について

(ア) 本件配転において問題とされている技術習得云々の点については、未経験の新入社員が海産部門に配属され、働きながら包丁技術（板前レベルのものではない。）を習得して一人前になっていく程度のものに過ぎない。現に、控訴人では、平成23年から平成26年までの間、毎年1名（平成25年は2名）のペースで新入社員が海産部門に配属されている。また、海産部門の業務は、包丁以外の作業（荷受け、清掃、盛り付け、値付け、パック化、品出し、商品棚での商品の補充・整理など）が数多くあるし、包丁作業の大半は、パート従業員でもこなせるものである。

(イ) そもそも、未経験部門への人事異動では、業務に慣れるまで相応の期間を要することは当然であり、人事評価においても、慣れるまでの相応の期間については配慮するものであって、不利益が生ずることはない。

本件配転は、販売部門から総務部門への異動でもなければ、衣類販売部門から食品販売部門への異動でもなく、同じ食品の中のグロッサリー部門から海産部門への異動に過ぎない。

(ウ) 控訴人は、未経験部門に異動後、直ちに経験のあるパート従業員を指導することなどを期待しているものではなく、むしろ、謙虚にパート従業員から業務を教わるべきものであると考えていたのであり、A1についても同様である。

ウ 繁忙期ゆえの技術習得が困難であるとの点について

(ア) そもそも、控訴人は、年末年始の繁忙期に包丁技術の習得をすることを求めてはいない。

河内長野店の海産部門には、従前からの経験者が残っており、その者の下にA1が配置されるに過ぎない。すなわち、本件配転は、A1を新入社員と同様に、一人前になるまでは、既存配置の経験者が包丁作業を行うことを前提とする配置である。そして、A1は、新入社員と同様に、業務の合間をみて、既存の経験者の指導によって包丁使いの練習をし、一人前になっていくことが予定されていた。

(イ) A1は、年末年始の繁忙期を過ぎた後も、本件配転に従った出社を拒否し続けたが、年末年始の繁忙期ゆえの技術習得が困難であることを主張するのであれば、年始後、本件配転に従って河内長野店の海産部門の業務に就き、技術指導を受ければ足りたのである。

要するに、年末年始の繁忙期に本件配転がされたことの不当をいう被控訴人補助参加人の主張は、こじつけないし後付けの理由に過ぎない。

エ A1のアトピー性皮膚炎への負荷について

(ア) A1が本件配転を拒否したことは、A1が罹患していたというアトピー性皮膚炎とは無関係である。なぜなら、A1は、不当労働行為救済の申立てに係る大阪府労働委員会の初審手続の段階から復職を

希望していたところ、原審（大阪地方裁判所）で試みられた和解手続において、A 1 は、グロッサリー部門以外には絶対に行かない旨述べ、アトピー性皮膚炎による影響を受けない青果や総菜、ベーカリーといった部門への異動を全て拒否したからである。

(イ) 本件配転が不当労働行為に当たるか否かについては、本件配転を A 1 に命じた平成 26 年 1 月 3 日を基準とすべきである。そして、上記当時、控訴人は、A 1 がアトピー性皮膚炎に罹患していることを知らなかった。したがって、本件配転が不当労働行為に当たるか否かを判断するに当たり、A 1 がアトピー性皮膚炎に罹患していたことを理由とすることは誤りである。

また、控訴人は、A 1 がアトピー性皮膚炎に罹患していることを知った後、これに罹患している海産部門経験者の調査を行った上、A 1 に対し、「とりあえず異動し、病気に好ましくないなら別部門に移す。」旨を申し入れていたのであって、控訴人のかかる対応に何ら問題はない。

(2) 本件配転は、業務上の必要性及び合理性があり、A 1 が組合員であることを理由とする不利益取扱いでもなく、被控訴人補助参加人の運営に支配介入するというものでもないことについて

次のアないしウで述べる事情からすれば、本件配転は、業務上の必要性及び合理性があり、A 1 が被控訴人補助参加人の組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するものではなく、被控訴人補助参加人に対する支配介入に当たるものでもない。

ア 配転の必要性について

(ア) 控訴人におけるグロッサリー部門の非正社員化は、平成 26 年 9 月の社長交代による業務変革の一つである。すなわち、控訴人は、新たな発注システムの導入等のコンピューター化により、各店舗のグロッサリー部門に正社員を配置する必要が低くなったことから、経費削減のため、逐次、非正社員化を進め、せいぜい旗艦店に正社員を配置するだけの方向で進めていた。本件配転も、非正社員化の流れの一つである。

そして、上記のような非正社員化において、評価の低い者、適性のない者を人事異動の対象とすることは、正当かつ合理的である。したがって、グロッサリー部門において継続的に評価の低い A 1 が人事異動の対象となるのは、合理的かつ正当であり、A 1 が被控訴人補助参加人の組合員であるか否かとは何ら関係がない（適性のない者を配転したに過ぎない。）。

また、A 1 の評価が継続的に低いのは、被控訴人補助参加人の設立前からあって、A 1 が被控訴人補助参加人の組合員であることと低評価との間に関連性がないことは明らかである。

(イ) 本件配転が新店舗の開店とは関係のない追加配置としてなされた

ことは、本件配転が新店舗の開店とは関係のない配転であることを意味するに過ぎない。また、本件配転が年末年始の繁忙期になされたものであるとしても、A 1 は年始を過ぎた後も本件配転に従った出社を拒否しているのであるから、本件配転を命じた時期は、配転の必要性を否定する根拠にはなり得ない。

イ A 1 が被控訴人補助参加人の組合員であることについて

(ア) 控訴人は、これまで、被控訴人補助参加人やユニオンが結成される前後を問わず、また、被控訴人補助参加人又はユニオンのいずれの組合員であるかを問わず、配転の際又はその前後に、配転の目的及び必要性を対象者に説明するような対応をしておらず、発令後に一旦配転先に就業し、その後の様子を見て、不都合があれば対応する取扱いをしていたのであり、本件配転を含む12月3日配転においても、A 1 を含む全対象者に対して同じ取扱いをしている。

(イ) 控訴人は、本件配転を発令した平成26年12月3日当時、A 1 が本件配転を望んでいないことやアトピー性皮膚炎に罹患していることを知らなかった。かえって、A 1 は、他部門への異動を希望する趣旨の文書を控訴人に提出していた。

このように、上記当時の控訴人の主観ないし認識は、本件配転は、A 1 にとって不利益ではなく、むしろ、利益であるというものであった。

(ウ) 本件配転を発令した平成26年12月3日当時、控訴人と被控訴人補助参加人との対立が深刻化していたとしても、そのことから直ちに控訴人がA 1 を不利益に取り扱う理由となるものではない。

また、上記当時、A 1 を含む被控訴人補助参加人の組合員10名は、控訴人に対して総額2100万円以上の残業代の請求しており、上記10名の中には、被控訴人補助参加人の当時の執行委員長、副執行委員長及び書記長の3名が含まれていたところ、控訴人は、平成27年から平成28年にかけて、上記3名をそれぞれ昇給させている。したがって、被控訴人補助参加人の役職に就いておらず、積極的な組合活動もしていなかったA 1 が残業代の請求をしたからといって、A 1 を不利益に取り扱う理由は全くない（上記10名が残業代の請求をしたことを嫌悪して本件配転のような配転を行うのであれば、むしろ、積極的な組合活動を行っている組合員に対して配転を行うはずである。）。

ウ 支配介入について

(ア) 労組法7条3号の支配介入といえるためには、労働組合の組合員であることを理由に不利益取扱いをしただけでは足りず、それによって労働組合の組織運営に干渉ないし妨害を行い、労働組合を弱体化させる行為をしたと評価できることが必要である。

(イ) 上記イ(ウ)のとおり、A 1 は、被控訴人補助参加人の役職に就いて

おらず、被控訴人補助参加人の組織運営に積極的に関与していない。

仮に、控訴人において、被控訴人補助参加人の組織運営に対する干渉や妨害をする意図を有していたのであれば、執行委員長等の役員を対象とした配転を行う方がはるかに効果的であり、A 1 を配転の対象とする理由はない。

また、控訴人は、A 1 に対し、配転先である河内長野店の海産部門にとりあえず一旦就業することを求め、その上でアトピー性皮膚炎の悪化を含め、海産部門の適性を判断する旨を被控訴人補助参加人に伝えているのであり、本件配転は、被控訴人補助参加人の組織運営に対する干渉ないし妨害の効果をもたらすものではない。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 当裁判所は、原判決と同様に、控訴人の請求は理由がないものと判断する。

その理由は、後記2のとおり原判決を補正し、後記3のとおり控訴人の当審における補充主張に対する判断を付加するほかは、原判決「事実及び理由」第3の1及び2のとおりであるから、これを引用する。

#### 2 原判決の補正

- (1) 13頁5行目の「乙A116」を「乙A81,116」と改める。
- (2) 14頁19行目の「①ないし④」を「1ないし4」と、同頁20行目の「生鮮センターにおいて」を「関連会社である株式会社C3が開設している生鮮センターにおいて、同社からの委託を受けて」と、同頁26行目の「甲B24」を「乙B11,24」と各改める。
- (3) 15頁8,9行目の「不当労働行為救済申立てを行った」を「控訴人ないし幹部主導の下、第2組合作り及び被控訴人補助参加人を誹謗中傷するなどの支配介入をしてはならないこと、統括店長やバイヤー等に組合への加入妨害や組合からの脱退をそそのかす言動を行わせてはならないこと、同月3日付け要求書に基づく誠実義務をもった団体交渉に応じること、労使双方で確認した団体交渉日程を反故にし、一方的に延期してはならないこと、陳謝文を被控訴人補助参加人に手交することなどを求める不当労働行為救済の申立てをした」と、同頁15,16行目の「休憩時間」を「昼食の休憩時間」と、同頁16行目の「不利益変更であるとして」を「不利益変更であるなどとして」と各改める。
- (4) 16頁18行目の「平成26年9月5日」の次に「付け内容証明郵便でもって」を加え、同頁20,21行目の「勤務地の」を「勤務地を管轄する」と改める。
- (5) 17頁4行目の「不当労働行為救済申立てを行った」を「店長、副店長、バイヤーら管理職者などをして、第2組合作り及び被控訴人補助参加人を誹謗中傷するなどの支配介入をすること、組合への加入妨害、組合からの脱退勧奨、脱退強要をなさしめる支配介入をすること、組合の組合員を配置転換する支配介入をすることをそれぞれしてはならないこと、C4に対する同年7月19日付け配転命令並びにC5及びC6に対する同年8月

- 14日付け配転命令がそれぞれなかったものとして扱うこと、陳謝文を被控訴人補助参加人に手交することなどを求める不当労働行為救済の申立てをした」と、同頁19行目の「①, ②」を「1, 2」と各改める。
- (6) 18頁4行目の「レベルくらい」を「レベルぐらい」と、同頁6行目の「とにかく」を「ともかく」と、同頁15, 16行目の「グロッサリーサブマネージャー」を「グロッサリー部門サブマネージャー」と各改める。
- (7) 19頁15行目の「原告は、」の次に「前提事実(3)ウの不当労働行為救済の申立てに係る初審手続において、」を加え、同頁17行目の「救済命令申立事件」を「上記初審手続」と、同21行目の「主張している」を「主張していた」と各改める。
- (8) 20頁2行目の「補助参加人」を「被控訴人補助参加人」と改め、同頁5行目の「17、」を削除する。
- (9) 26頁18行目の「業務であること」の次に「(上記認定事実(2)ア)」を、同行目の「①」の次に「上記認定事実(4)オのとおり、海産部門における業務は、包丁で鮮魚をさばいてパック詰めをするなど技術が必要であり、未経験者の技術の習得には二、三年を要するものと考えられているところ、上記認定事実(1)アのとおり、」を、同頁26行目の「指導しなければならない」の次に「(乙A116)」を各加える。
- (10) 27頁5行目の「否定できないこと」の次に「(上記認定事実(4)オ)」を、同頁13行目の「確かに、」の次に「上記認定事実(1)イのとおり、」を各加え、同頁14行目の「賃金規則上」を「賃金規程上」と改める。
- (11) 28頁3行目の「不利益取扱い」を「不利益な取扱い」と改め、同頁18行目の「少ないこと」の次に「(上記認定事実(2)ア)」を、同頁21行目の「否定し難いこと」の次に「(上記認定事実(2)エ)」を各加え、同頁26行目の「上記認定事実等」を「上記認定事実及び後掲の証拠」と改める。
- (12) 29頁4行目の「上記認定事実(1)ア」の次に「、(4)ア」を加え、同頁21行目の「関与しているとして、不当労働行為救済申立てを行う」を「関与しているなどと主張して、不当労働行為救済の申立てをする」と、同頁25行目の「救済申立て」を「不当労働行為救済の申立て」と、同頁26行目の「各労働基準監督署」を「組合員らの各勤務地を管轄する労働基準監督署」と各改める。
- (13) 30頁6行目の「当たるとの救済申立て」を「当たるとして不当労働行為救済の申立て」と改める。
- (14) 31頁5行目末尾の次に行を改め、次のとおり加える。
- 「また、以上の認定説示したところによれば、本件配転は、これにより被控訴人補助参加人の組合員の組合活動を萎縮させ、被控訴人補助参加人の弱体化を図ったものと認められるから、労組法7条3号所定の支配介入に当たると認めるのが相当である。」

### 3 控訴人の当審における補充主張に対する判断

- (1) 本件配転が被控訴人補助参加人の組合員であるA1に対する不利益取扱いに当たらないことについて

控訴人は、前記第2の4(1)のとおり主張する。

配転が労組法7条1項の「不利益な取扱い」に該当するかどうかの判断基準についての当裁判所の判断は、前記1及び2の補正引用に係る原判決「事実及び理由」第3の2(1)アで判示したとおりである。そして、A1の経歴と本件配転前の職務内容等、控訴人における人事異動の状況、本件配転までの控訴人と被控訴人補助参加人とのやり取り、本件配転、本件配転後の状況及び被控訴人補助参加人と控訴人間におけるやり取りについては、同1(1)ないし(5)の認定事実のとおりであるところ、この認定事実によれば、同2(1)イの①ないし④の諸点を指摘することができるのであり、これらの諸点を総合的に勘案すると、本件配転は、A1に対する不利益取扱いに該当するものと認めるのが相当である。控訴人の上記主張に鑑み、関係証拠を改めて検討しても、上記の認定判断を左右するに足りない。

したがって、控訴人の上記主張は採用することができない。

- (2) 本件配転は、業務上の必要性及び合理性があり、A1が組合員であることを理由とする不利益取扱いでもなく、被控訴人補助参加人の運営に支配介入するというものでもないことについて

控訴人は、前記第2の4(2)のとおり主張する。

しかしながら、前記1及び2の補正引用に係る原判決「事実及び理由」第3の2(2)ア第三段で判示した①ないし⑤の諸点に鑑みると、同第二段で判示したように、A1自身のキャリアアップや控訴人の業務上の必要性の観点から、A1に海産部門の経験を積ませること自体は、控訴人の経営判断として不合理であるとはまではいえないことを考慮しても、A1をそれまでのグロッサリー部門から未経験の海産部門に異動させる必要性は、さほど高いものであったとは認められず、かえって、平成26年12月3日の時点であえて未経験者であるA1を海産部門に配転する必要性は乏しかったと評価せざるを得ない。他方、同1(1)ないし(5)の認定事実によれば、同2(2)イで判示した①ないし③の諸点を指摘することができるのであり、これらの諸点を総合的に勘案すれば、同ウで判示したとおり、本件配転は、A1ら10名の組合員から合計2100万円以上もの残業代の請求がなされるなど、被控訴人補助参加人との対立が深刻化している状況でなされたものである一方で、年末の繁忙な時期に、あえてA1をそれまで長年継続して従事してきたグロッサリー部門からそれまで経験したことがない海産部門に異動させたというものであって、本件配転の必要性は乏しいといわざるを得ないことも併せ鑑みると、控訴人は、被控訴人補助参加人との対立関係を嫌悪し、A1が組合員であることを理由として、あえて同人が望まない不利益な本件配転を実施したものと認めるのが相当である。そして、以上の認定説示したところによれば、本件配転は、これによ

り被控訴人補助参加人の組合員の組合活動を萎縮させ、被控訴人補助参加人の弱体化を図ったものと認められるから、労組法7条3号の支配介入に当たると認めるのが相当である。控訴人の上記主張に鑑み、関係証拠を改めて検討しても、上記の認定判断を左右するに足りない。

したがって、控訴人の上記主張は採用することができない。

- 4 その他、控訴人の原審及び当審における主張内容に鑑み、証拠の内容を検討しても、上記の認定判断を左右するに足りない。

#### 第4 結論

以上によれば、本件配転は、A1が被控訴人補助参加人の組合員であることを理由とする不利益取扱い（労組法7条1号）に当たるとともに、これによりA1が控訴人を退職するに至るなど、被控訴人補助参加人の組合員の組合活動を萎縮させる支配介入（同条3号）にも当たると認められるから、本件配転が不当労働行為に当たるとした処分行政庁の判断に違法な点はない。また、本件記録を検討しても、同不当労働行為を是正するための救済方法として本件文書の手交（いわゆるポスト・ノーティス）を控訴人に命じた本件命令に処分行政庁の裁量権を逸脱、濫用した違法があるとも認められないから、本件命令は適法である。

よって、控訴人の請求は理由がないから、これを棄却すべきであるところ、これと同旨の原判決は相当であり、本件控訴は理由がないから、これを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7民事部