

第 1 章 労働法の課題と役割

*17 頁 第 2 節 4(2)(c) 外国人材の受け入れ

在留資格「特定技能 2 号」の対象分野の追加（2023（令和 5）年 6 月 9 日閣議決定）

特定技能 2 号については、当初は建設分野および造船・船用工業分野の溶接区分のみが対象となっていたが、同年 8 月 31 日より、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業の 9 分野と、造船・船用工業分野のうち溶接区分以外の業務区分すべてが、新たに特定技能 2 号の対象とされた。これにより、特定技能 1 号の 12 の特定産業分野のうち、介護分野以外のすべての特定産業分野において、特定技能 2 号の受け入れが可能となった（平成 31 年法務省令 6 号（改正・令和 6 年法務省令 46 号）「出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野等を定める省令」）。なお、介護分野については、独自に専門的・技術的分野の在留資格「介護」があることから（入管法別表第一の二）、特定技能 2 号の対象分野にはされていない。

*17 頁 第 2 節 4(2)(d) 育成就労

一方、2024（令和 6）年 6 月 14 日、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」（令和 6 年法律 60 号）が成立し、「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」（以下、「育成就労」法）が、技能実習法に代わる法律として改正成立した。これにより、「育成就労」が、技能実習に代わる新たな制度として新設された（令和 6 年改正入管法別表第二も参照）。

この改正に伴い、法律の目的は、当該「育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成すること」と、「育成就労産業分野における人材を確保すること」に改められた（育成就労 1 条・3 条）。就労開始の前までに日本語能力の試験に合格するか、日本語講習を認定機関で受講することが要件とされる。また、育成就労の期間は原則 3 年以内（同 9 条 3 号）であり、期間終了後は、対象職種など一定の条件を満たすことで、特定技能 1 号につなげられることとされている。

転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けることにより、転籍も可能であり、同認定は、やむを得ない事情がある場合や、同一業務区分内であること、特に本人の意向による転籍の場合には、就労期間（1～2 年の範囲で省令で定める）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件を満たす場合に認められる。なお、技能実習生の場合と同様、意思

に反する就労強制の禁止（同 46 条）、私生活の不当な制限禁止（同 48 条 2 項）など、育成就労外国人の保護が図られている。

改正法は成立後 3 年以内（2027〔令和 9〕年まで）に施行されることが予定されている。また、施行後は激変緩和措置として 3 年間の移行期間が設けられることとされており、おおむね 2030 年までは、技能実習制度と育成就労制度が併存することになる。育成就労制度の詳細な内容については、省令で定めることとされ、現在その検討がなされている。

第 2 章 労働法上の当事者

* 30 頁 第 1 節 5 フリーランスと労働関係法令

「(令和 5 年度法律 25 号)」は「(令和 5 年法律 25 号)」の誤り。

第 3 章 労働契約の締結過程と成立

* 43 頁 第 1 節 3 (2) 求人に係る労働条件の明示義務・的確表示義務

職安法 5 条の 3 第 1 項に定める募集時等における労働条件明示義務の対象は、労基法 15 条と同様に拡大され、「従事すべき業務の内容」(その変更の範囲を含む)(職安則 4 条の 2 第 3 項)や「就業の場所に関する事項」(同項 3 号)が加えられ、有期労働契約者については、「有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項」(労契法 18 条 1 項に規定する通算契約期間や更新回数の上限を含む)(職安則 4 条の 2 第 3 項 2 号の 3)が加えられている。

* 43 頁 第 1 節 3 (2) 求人に係る労働条件の明示義務・的確表示義務

募集情報等提供事業者が、当該事業者の提供するサービスを通じて就職した労働者に対して「お祝い金」等の名目で金銭を付与したため、労働者がそうした金銭を目当てに離転職を繰り返したりすることが問題となった。そこで、職安法施行規則 24 条の 8 第 3 項 4 号の改正(職業紹介事業につき、職種ごとの紹介手数料実績の開示を求める)と同時に、募集情報等提供事業についても、職安法 48 条に基づく「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」が、一部改正された(令和 6 年厚生労働省告示 318 号。令和 7 年 4 月 1 日適用)。すなわち、同指針の「第八 募集情報等提供事業を行う者の責務に関する事項(法第 43 条の 8)」「五 適正な宣伝広告等に関する事項」に、募集情報等提供事業を行う者が、「お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供すること」で求職者にサービスの「利用の勧奨」を「行ってはならないこと」((三)) 募集情報等提供事業のサービスを利用し、違約金等の金銭を負担する労働者の募集を行う者に対して、「当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容について、当該労働者の募集を行

う者」に、「誤解が生じないように明示すること」が加えられている（(四)）。

第4章 有期労働契約

*74頁 第4節 4 無期転換ルールの特例

しかし、最高裁は、任期法4条1項各号の趣旨について、大学等に多様な人材を受け入れ、教育研究の進展に寄与するという任期法の目的（1条）を踏まえ、教員の任用や雇用における任期制の採否や運用は、各大学の実情に応じた判断を尊重する趣旨によるものと解釈した。そして、「任期法4条1項1号所定の教育研究組織の職の意義について、殊更厳格に解するのは相当でない」として、実務経験を活かし、専ら教育業務に従事する私立大学の任期付き専任教員が就く職も、同号所定の職に該当すると判断した。その結果、6年目の労働契約終了による当該教員の雇止めの時点で既に無期転換していたとした原審の判断を破棄し、差し戻した（学校法人羽衣学園事件・最一小判令和6.10.31 労判1322号5頁）。

第5章 労働契約の展開と権利・義務

*83頁 第2節 2 (1) 業務命令権とその限界

新型コロナウイルス感染予防のための在宅勤務の申出に対し、これを拒否した出勤命令が、違法とはいえず不法行為にあたらぬ等と判断した裁判例（大阪市事件・大阪高判令和6.1.24LEX/DB25598003）も見られる。

2020（令和2）年3月に欧州への私事旅行をした中学校教諭が、帰国後に教育公務員特例法22条2項（承認研修）による在宅勤務を申請したが認められず、欠務期間の給与が支払われなかった事案で、同教諭が 当該不支給分の給与の支払、および 国家賠償法に基づく損害賠償を請求したところ、控訴審である大阪高裁は、 については「本件承認研修は、その内容等からして、そもそも〔同条〕が想定している「研修」には当たらないものであること、 については、校長が「〔教諭〕に対し、新型コロナの校内感染のリスクに対しては別室勤務という形で配慮することとした上で、原則どおり出勤勤務を命じたことが、業務上必要かつ相当な範囲を超えてされた違法なパワーハラスメント又は安全配慮義務違反に当たるとはいえない」として、いずれの請求も棄却する判断を下した。

*84頁 第2節 2 (1) 業務命令権とその限界

現行の安保関連法制のもとでは、**判例 5-3**千代田丸事件の結論に対しては別の考慮を要するといえよう。

すなわち、わが国で武力攻撃事態等（武力攻撃事態等対処法2条2号、同法1条）が生じた場合には、指定公共機関（同法2条7号。独立行政法人、日本銀行、日本赤十字社、日本放送協会その他の公共的機関及び電気、ガス、輸送、通信その他の公益的事業を営む法人で、

政令で定めるもの)および指定地方行政機関(国民保護法2条2項。都道府県の区域において電気、ガス、輸送、通信、医療その他の公益的事業を営む法人、地方道路公社その他の公共的施設を管理する法人及び地方独立行政法人で、当該都道府県の知事が指定するもの)は、その業務について、国民の保護のための措置を実施する責務を負っている(同法3条3項)。そして、この責務に基づき、指定公共機関および指定地方公共機関の「活動体制」としては、「職員の非常参集、情報の収集・連絡体制の確立等必要な体制をとり、その業務に係る国民保護措置を実施する」ことが予定されている(「国民の保護に関する基本指針」18頁)。このように、指定公共機関等で雇用される職員(労働者)は、武力攻撃事態等のもとでは非常参集に応じて業務に従事することが法文上予定されている。

第7章 労働契約の変更

*121頁 第2節 1 (4)(d) その他の労働条件

格差是正を目的とした就業規則の不利益変更について、追補第15章 不合理な労働条件の相違の禁止を参照。

第8章 人事異動・配転・出向

*135頁 第2節 2 職種・勤務地の限定

最高裁は、職種等の限定合意に反する配転命令につき債務不履行または不法行為に基づく損害賠償を請求した事案において、特定の業務に係る技術職と雇用されて以降、同技術職として勤務してきた者について、「職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があった」との原審認定の事実関係等の下では、使用者は、当該労働者の同意を得ることなく、同合意に反する配転を命ずる権限を有しないとして、労働者の請求を棄却した原審を破棄し、差し戻した(社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件・最二小判令和6.4.26 労判1308号5頁、差戻審の大阪高判令7.1.23LEX/DB25621897は不法行為に基づく損害賠償として慰謝料80万円等の請求を認容した)。

*139頁 第3節 1 (1) 出向の意義と出向命令権の法的根拠

産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース奨励金)は廃止され、同助成金は、産業連携人材確保等支援コース奨励金等に改定された(雇保則102条の3の3)。

第9章 休業・休職

*144頁 第1節 1 育児・介護休業制度の意義・課題および展開

仕事と育児・介護の両立を促進するため、2024年5月に育児介護休業法と次世代育成支

援対策推進法(以下「次世代法」)が改正された(令和6年法律42号)。これらの改正は2025年4月から段階的に施行される予定であり、労働者の両立支援が強化される一方、事業主にはさらなる対応が求められる。

この改正により、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対し、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として、始業時刻等の変更、在宅勤務、所定労働時間の短縮、保育施設の設置・運営、新たな休暇の付与の選択肢の中から、少なくとも2つの制度を導入することが義務付けられた(育介23条の3、育介則75条の2~4)。さらに、事業主は、選択した措置について、労働者の意向を個別に聴取し、仕事と育児の両立に配慮する必要がある(育介21条2項、2025年10月1日施行)。

また、所定外労働の制限対象が、これまで3歳に満たない子を養育する労働者に限られていたが、小学校就学前の子を養育する労働者にも拡大された(育介16条の8)。加えて、子の看護休暇は「子の看護等休暇」と名称が変更され、適用範囲が小学校3年生修了まで広げられた。取得事由も拡大され、感染症に伴う学級閉鎖等や入園(入学)式や卒園式等の行事参加も含まれるようになった(同法16条の2)。さらに、労使協定による除外対象が見直され、これまで継続雇用期間が6か月未満の労働者も除外対象とされていたが、今後は週所定労働日数が2日以下の労働者のみが対象となる。

育児休業の取得状況の公表義務も強化され、従来は従業員1,000人超の事業主に限られていたが、300人超の事業主に拡大された(同法22条の2)。また、従業員数100人超の企業には、行動計画の策定時に育児休業の取得状況や労働時間の実態を把握し、具体的な数値目標を設定することが義務付けられた(次世代法12条、2025年4月1日施行)。

さらに、介護離職を防ぐための支援制度も拡充され、事業主は、労働者が家族の介護に直面した際に個別周知や意向確認を行うことが義務化された(育介21条4項)。また、介護に直面する前の早い段階(40歳等)から、両立支援に関する情報提供を行い、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備を進めることが求められた(育介21条5条・22条4項、育介則69条の14・71条の4)。

なお、3歳未満の子を養育する労働者で育児休業をしていない者や介護休業を取得していない介護労働者に関し、在宅勤務等の措置が事業主の努力義務として追加された(育介24条2項・24条4項)。

第12章 退職とその法律関係

*200頁 第3節 1 保険制度の概要

2025年度の保険料率は、雇用情勢が改善されたことから8年ぶりに引き下げられ、1.45%となる。

*202 頁 第3節 2 (4) 教育訓練給付

専門実践教育給付金の給付率について、訓練終了後の賃金が5%以上上昇した場合には、教育訓練経費の80%へと引上げられ、3年間の給付上限額は192万円となった。

*202 頁 第3節 2 (5) 教育訓練休暇給付

2025年10月より、教育訓練休暇給付金が創設され、被保険者が教育訓練を受けるために無給の休暇を取得した場合に、基本手当と同額が最大150日支給される。

第13章 雇用平等

*225 頁 第3節 3 (4) 間接性差別の禁止

設立当初からの男女比率総計が、総合職は男性：女性＝33人：1人、一般職は男性：女性＝1人：6人で、社宅制度（賃貸住宅に対する家賃補助）の適用において、総合職には82,000円の家賃に対して65,600円（家賃の8割）の補助、一般職には一律3,000円または6,000円の住宅手当が支給されていた場合、間接性差別は「施行規則に規定するもの以外にも存在し得るのであって、〔同法〕7条には抵触しないとしても、民法等の一般法理に照らし違法とされるべき場合は想定され」、雇均法の「趣旨に照らし、間接差別に該当する」として、一般職にも社宅制度の適用を認め、差額に相当する130万円と慰謝料50万円を認めた（AGCグリーンテック事件・東京地判令和6.5.13 労判1314号5頁）。

*229 頁 第3節 5 女性活躍推進法

2026年3月までの時限立法だったところ、さらに10年間の延長が見込まれている。

第14章 労働者の自由と人権

*248 頁 第5節 2 公益通報者保護法

同法には罰則がないが、2024年12月27日、消費者庁の「公益通報者保護制度検討会報告書」は、事業者が通報を理由に従業員らを解雇・懲戒した場合には、刑事罰を科すことを提言した。

第15章 パート有期労働，派遣労働

*255 頁 第1節 3 (1) 不合理な労働条件の相違の禁止

パート有期法8条の定める、パート有期労働者の不合理な労働条件禁止を理由に、通常の労働者の労働条件を引き下げることができるだろうか。恩賜財団済生会（山口総合病院）事

件(山口地判令和5.5.24 労判1293号5頁)は、同条の趣旨に従って非正規職員の手当拡充を行うに際して、正規職員の手当(扶養手当・住宅手当等)の算定基準を変更して減額したことの合理性(労契法10条)が争われた事件であるが、判決は、同事案ではパート有期法8条の趣旨に従い非正規職員の手当の拡充を行ったものであり、長期的な経営の観点から高度の必要性があったといえ、不利益の程度も低く、変更の激変緩和措置も設けられたことから、合理性ありと判断した。

第16章 賃金

*275頁 第2節②(2)懲戒解雇と減額・不支給

公務員の事案であるが、宮城県・県教委(県立高校教諭)事件(最三小判令和5.6.27 民集77巻5号1049頁)は、酒気帯び運転による物損事故を起こして懲戒免職処分となった公立高校教員に対する退職手当全部不支給処分について、3割相当額を支給しないとする部分は違法であるとした原審を変更し、不支給処分には裁量権の逸脱・濫用はないと判断した。また、大津市(懲戒免職処分)事件(最一小判令和6.6.27 労経速2558号3頁)は、飲酒後の運転により2件の物損事故を起こして懲戒免職となった市職員に対する退職手当全部不支給処分を取り消した1審・2審の判断を破棄し、退職手当全部支給制限処分の取消請求を棄却した。なお、いずれの判決においても、それぞれ1名の裁判官の反対意見が付されている。

*277頁 第3節①(3)全額払い

生命保険会社の営業職員に営業の業務遂行費(営業活動費等)を負担させる旨の合意(本件合意)について、労基法24条1項ないし公序良俗に違反するかが争われた事案において、「営業職員の自律的・効率的な営業活動を促すことを通じて、労使双方の利益を向上させること及び営業職員間の公平を図ることが期待できるといえ、一定の合理性が認められる」などとして、本件合意が公序良俗に反するとはいえないとしたものがある(住友生命保険(費用負担)事件・大阪高判令和6.5.16 労判1316号5頁)。

第17章 労働時間

*292頁 第3節③(1)事業場外労働時間のみなし制

協同組合グローブ事件(最三小判令和6.4.16 労判1309号5頁)は、技能実習の管理団体の指導員が、実習実施者に対する訪問指導、技能実習生の送迎、生活指導やトラブル時の通訳等の業務に関し、自らスケジュール管理し、自己判断で直行直帰も許され、携帯電話が貸与されていたが、随時具体的に指示を受けたり報告したりすることもなかった事案で、「業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示及び報告の方法、内容やその

実施の態様、状況等を考慮すれば」、事業場外勤務状況の具体的把握が容易であったと直ちにはいい難いとした。その上で、業務日報の正確性の担保に関する具体的事情を十分検討せず、業務日報による報告のみを重視して「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないと判断した原審を破棄し、差し戻した。

*297 頁 第4節③(1) 割増賃金の意義

市立小学校の教員が、労基法37条に基づく割増賃金の支払等を請求した事案で、給特法の構造から、給特法の下では、教員の時間外業務に関し、労基法37条の適用を排除していると解することができるとして請求を棄却した第一審判決への控訴を棄却した原審について、上告不受理の決定がされた(埼玉県〔小学校教員・時間外割増賃金請求〕事件・最二小決令和5.3.8 LEX/DB 25594660)。

第18章 休憩・休日と年次有給休暇

*311 頁 第3節②(2) 時季変更権の行使

ホテルの宿泊部部長が、令和2年3月21日に娘の結婚式がハワイで行われるため年次有給休暇を取得することを申請し、一旦は了承されたが、渡航前日の3月17日になり認められず、娘の結婚式に予定通りには出席できなかった事案において、新型コロナウイルスに感染する危険性が高まることは、当時の社会的な受け止め方を前提にすると、事業の正常な運営を妨げる場合に当たる。年休の利用目的自体が問題視されたものではなく、海外渡航を同期間に行う結果、新型コロナウイルスに感染する危険性が高まること、事業運営を妨げる客観的事実として認められる。もっとも、不当に遅延した時季変更権の行使は、年休権を侵害する不法行為を構成する(京王プラザホテル札幌事件・札幌高判令和6.9.13 労判1323号14頁)。

新幹線の運転士である原告が、被告会社の時季変更権行使の違法性等を主張した東海旅客鉄道〔年休〕事件で、一審(東京地判令和5.3.27 労判1288号18頁)は、時季変更権の行使は適法であるが、年休取得希望日の5日前の時季変更権の行使および恒常的な要員不足での時季変更権の行使等は、労働契約の債務不履行に当たるとして、原告らに慰謝料の支払を命じたのに対して、同事件控訴審(東京高判令和6.2.28 労判1311号5頁)は、会社が年休予定日の5日前に時季変更権を行使したことについては、需要に応じた列車の運行を確保することが社会的使命として強く期待されていることなどを考慮すると、事業の正常な運営を妨げる事由の存否を判断するのに必要な合理的期間を超えてされたとはいえないとして、また、本件運輸所が恒常的な要員不足の状態にあったと認めることはできないとして、会社側の控訴を認容した。

第 20 章 労働安全衛生と労災補償

* 333 頁 第 3 節 1 保険者・適用事業・財源

労災加入への任意の加入を認める特別加入の対象拡大の動きはさらに進展している。令和 6 年 1 月 31 日に公布された労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（令和 6 年厚生労働省令 22 号）は、いわゆるフリーランス法（令和 5 年法律 25 号、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 第 2 章 第 1 節 5 参照）に規定される特定受託事業者（同法 2 条 1 項）が、業務委託事業者（同条 5 項）から業務委託を受けて行う事業（特定フリーランス事業と呼ばれることがある。特定受託事業者が、業務委託事業者以外の者、すなわち個人の消費者から、同種の事業について物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供の委託を受けて行う事業を含む）を、新たに特別加入の対象事業とすることとした（労災法施行規則 46 条の 17 第 12 号ほか。令和 6 年 11 月 1 日にフリーランス法と同時に施行）。なお、委託を受けている業務が既存の他の特別加入の事業または作業に該当する場合には、特定フリーランス事業ではなくそれぞれの事業・作業にかかる特別加入の対象となる（両方の資格で加入することも可能である）。

* 335 頁 第 3 節 2 (2) 保険給付の手続

あんしん財団事件（最一小判令和 6.7.4 民集 78 卷 3 号 662 頁）は、使用者が労働者に対する労災保険支給決定を取消訴訟により争うことを認めた原審（東京高判令和 4.11.29 労判 1285 号 30 頁）を破棄し、労災保険給付のうち客観的に支給要件を満たさないものの額は、特定事業（メリット制の適用対象となる事業）の事業主の保険料の額を決定する際の基礎とならないため、特定事業についてされた労災支給処分に基づく労災保険給付の額が当然に事業主の支払う保険料の額に影響を及ぼすものではなく、事業主は労働者に対する労災支給処分の取消訴訟の原告適格を有しないものと判断した。判旨は一方で、特定事業の事業主は、メリット制の適用を経て増額された保険料の認定処分を受けた段階で、当該処分にかかる不服申立てや取消訴訟において、当該認定処分の違法事由として、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額が当該認定処分の基礎とされたことにより保険料が増額されたことを主張することができるから、上記事業主の手続保障に欠けるところはないとした。

* 345 頁 第 4 節 1 (1) 安全配慮義務

警察官の精神疾患の発症と自殺をめぐる国賠法に基づく損害賠償請求においても、安全配慮義務違反を認め、遺族（妻子及び両親）の請求に対して、県が損害賠償責任を負うとした最高裁判決があり、安全配慮義務違反の成否と認定基準との関係について、「従事した業務に係る諸般の事情を総合的に考慮すべきものであり、その際には、認定基準において示されている知見をしん酌し得るものではあるが、認定基準が示す要件に該当しないことをもって直ちに上記損害賠償責任が否定されるものではない」と判示した（静岡県・静岡県警事

第 23 章 労働協約

* 380 頁 ③(2)(b) 地域的拡張適用

2024 年 1 月には、福岡市の西部・中部・東部の 3 ブロック中、2 ブロックで労働組合が委託先の各社と結んだ最低賃金の労働協約について、福岡市内の水道検針業務を委託された企業の労働者らに地域的拡張適用を行う決定がなされた（令和 6.1.5 福岡県知事決定）。ただ、2024 年 11 月には、労働協約を結んでいたブロックの委託業者が代わり、「大部分の労働者」要件を満たさなくなり、2025 年 3 月末をもって拡張適用の期限が到来した。当該ブロックの賃金水準は、労働組合の団体交渉により当面維持される見込みだが、業務委託における同条の課題も浮き彫りとなった。

第 25 章 不当労働行為

* 404 頁 第 4 節 ①(2) 言動による支配介入

東京都・都労委（あんしん財団）事件（東京高判令和 5.8.2 LEX/DB25596592）は、職員の一部が加入する合同労組について、使用者（法人）が、「ユニオンは、通常の労働組合ではありません」、「解決金として多額の金銭を要求する」等を内容とする文書を職員に配布して説明を行ったことにつき、当該労組の「組合員である職員に対しては威嚇的效果を与え、また、...未加入の職員に対しては新たに...加入することを躊躇させるに十分な内容である」といわざるを得ない」として（一審判決（東京地判令和 5.1.26 LEX/DB25595188）を引用）支配介入の成立を認めた。

* 416 頁 第 6 節 ②(4) 合意が成立する見込みがない場合の誠実交渉義務

国立大学法人山形大学事件の差戻控訴審（仙台高判令和 5.7.19 労判 1317 号 38 頁）は、次のように判断した。

「団体交渉に係る事項につきその実施から相当期間が経過するなどして同事項に関して合意の成立する見込みがないと認められる場合であっても、使用者が事後的に十分な説明や資料の提供をするなどして誠実に団体交渉に応ずること自体は可能であることが明らかであるから、本件認容部分が事実上又は法律上遂行不可能なことを命ずるものであるとはいえず、これが労働委員会である処分行政庁の裁量権の行使として是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたるものであるとは認められない。」