

大阪、昭52不91、昭54. 10. 12

命 令 書

申立人 シンガポール航空労働組合

被申立人 シンガポール・エアラインズ・リミテッド

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対して、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社が、昭和52年4月7日に貴組合員A1氏が東京地方裁判所へ証人として出頭することに関し、同氏、貴組合員A2氏及び同A3氏に対して就労停止を命じるなどしたことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人シンガポール・エアラインズ・リミテッド（以下「会社」という）は、旅客、貨物の航空運送業を営む会社であり、日本においては、肩書地（編注、東京都千代田区）に主たる営業所（日本支社）を置くほか大阪市に大阪支店、名古屋市など6カ所に営業所を有し、その従業員数は約150名である。

(2) 申立人シンガポール航空労働組合（以下「組合」という）は、会社の日本における営業所の従業員で組織する労働組合であり、その組合員数は76名である。

2 会社の言動

I B 2次長の言動

(1) 昭和50年6月12日、会社は、東日本地区営業部旅客営業課に勤務していた組合の執行委員長A 4（以下「A 4」という）を、領収証の流用により接待費手当及び交通費手当を不正に受給したことを理由に懲戒解雇した。

これに対し組合は、かねてから組合を嫌悪する会社はその弱体化を図って、領収証のとれない接待費用については他の領収証を流用して会社に申告するという営業社員の間で慣行化しているさ細なことを口実に、昭和48年6月に組合が結成されて以来引き続いて執行委員長の地位にあるA 4を解雇したものであるとして、解雇撤回を要求し、会社に対し抗議文を提出したり、あるいはビラ貼付やワッペン着用等を行ったりして闘争を続けている。

他方、A 4も昭和51年2月28日に東京地方裁判所に解雇無効確認等を求める訴え（以下この訴えに係る訴訟を「A 4訴訟」という）を提起し、本件審問終結時、同裁判所に係属している。なお、組合は、A 4の解雇撤回闘争の重要な一環として、この訴えを全面的に支援している。

(2) 昭和52年4月5日始業後間もなく、西日本地区営業次長B 2（以下「B 2次長」又は「B 2」という）は、同月7日のA 4訴訟の第8回口頭弁論期日に原告側申請証人として出廷を予定されていた直属の部下である同地区営業部旅客営業課勤務のA 1（以下「A 1」という）に、「あさって、証人に行くことになっているが、裁判所から出廷命令状のようなものが来ているか」と尋ねた。これに対してA 1が「そんなのはない」と答えると、B 2次長は、「そういうものがなかったら裁判所へ行かれない」と言い、更に「今、二人休暇をとっているし、有給休暇や組合休暇の申請を出しても認めるわけにはいかない」などと言ったが、結局双方で証人として出廷する場合の職場離脱手続について調べることになった。そしてA 1が直ちに、東京の組合本部に照会したところ、証人としての出

延は公民権の行使であるから一切の手続は不要であるとの回答があった。他方、B 2 次長も西日本地区支配人秘書を通じて東京の日本支社人事部長 B 1（以下「B 1 人事部長」という）に照会したところ、同部長から午後 4 時半ごろ「A 1 が証人として出廷することは公民権の行使であるから休暇申請等は不要であり、認めるように」との指示を受けた。その後、A 1 が組合本部から聞いた内容を B 2 次長に説明に行ったところ、B 2 次長は「そうらしいね」と言って A 1 の出廷を了承した。なお、B 2 次長が A 1 から「公民権の行使」という言葉を聞いたのは、この午後の会話のときが初めてであった。

- (3) 同日終業時間前、B 2 次長は、「今日、ちょっと話をしようや。お茶飲みに行かないか」と A 1 を誘った。終業後、二人は会社近くの喫茶店へ行き、そこで B 2 次長は、「今、一番忙しい時期でもあるし、何とか出廷を流して 1 カ月程裁判を延ばしてくれないか」とか、「会社が言ってるんだが、教えておいてやる。セールスマンはイメージを売る商売だ。裁判所なんかには証人に出るのは会社のイメージを傷つけるものではないか」、「裁判に出て A 4 と同じようなことをしてると言ったら、会社も黙っておれないだろう」などと言い、A 1 が「首か」と言うと、「それはどうか知らんが、査問委員会など開くんじゃないか」と言った。また B 2 次長は、A 1 に間もなく子供ができることを指して「まして今個人的には重要な時期じゃないか」と言い、「どうしても君が出なくちゃいけないのか。ほかの人に頼めないのか」とも言った。これに対して A 1 は、「十分考えました。ほかに頼める人もいない」と言い、最後に「心配してくれるのは有り難いが行きます」と言った。

なお、A 4 は前述のように東日本地区営業部旅客営業課勤務であったが、同課員 7 名は A 4 訴訟が提起された後の昭和 51 年 7 月 16 日に組合を脱退したことなどから、同課員の中から証人を申請することができなかったため、大阪支店で同種の業務を担当していた A 1 が証人として出廷することとなったものである。

- (4) ところで、昭和 50 年 11 月に B 2 が西日本地区営業次長になるころまでは、A 1 は仕事上のことで課長に相談するよりは同じ旅客営業課員であった B 2 に助言を求めるなどのことがあり、また組合活動の面においても、B 2 が最初の大阪支店選出の執行委員にな

ったときにA 1に教宣活動の補佐を依頼し、その後二人は協力して大阪支店における組合活動をリードし、更にプライベートな面においても帰宅途上しばしば一緒に喫茶店に立ち寄ったり、本の貸し借りをするなどのことがあった。

しかし、その後は、昭和50年12月から翌年1月にかけて、B 2の西日本地区営業次長への昇格に伴う組合員資格喪失問題をめぐって同人と組合との間に意見の対立が生じ、当時副執行委員長であったA 1との間でしばしば議論がなされた。また、B 2は西日本地区営業次長就任後、残業することが多くなり、帰宅途上喫茶店で両人が話し合ったりすることもほとんどなくなった。更に、大阪支店においてコンピューター導入披露パーティーが開催された際のビラ撤去問題（当時、大阪支店内に貼られていたA 4解雇反対に関する組合ビラを上記パーティー開催時間中は撤去するとの合意が事前に労使間でなされていたが、組合はビラの一部を撤去しなかったという問題）の責任の所在を究明するため、昭和51年7月9日に、会社側から日本支社長及び関係管理職が、組合側からは副執行委員長、書記長などが出席して調査会が開かれたが、その席上、上記ビラ撤去の労使交渉に当たった組合側のA 1の弁明に対し、会社側メンバーとして出席したB 2次長は、「そんなもん全部はずすのが常識じゃないか」、「それはき弁じゃないか」などと言ってA 1を非難したことがあった。

II B 3 支配人の言動

(1) 昭和52年4月4日、西日本地区支配人B 3（以下「B 3 支配人」という）は、日本支社長から電話連絡を受け、A 1がA 4訴訟の件で上京する旨を告げられるとともに、それに関連して東京の弁護士との打ち合わせのために大阪支店の営業関係の管理職を東京に派遣するよう指示された。同日夕刻、B 3 支配人は、西日本地区営業兼総務部長が急な用事で行けないため、B 2次長に「A 1が7日のA 4訴訟に証人として出廷するので、上京して反対尋問の準備に協力するとともに、裁判を傍聴するように」と指示した。なお、B 3 支配人は、昭和51年6月に来日し、日本支社でマーケティング・マネージャーをした後、昭和52年2月に西日本地区支配人として大阪支店に着任したものである。

(2) 同月6日、組合は、大阪支店選出の執行委員A 3（以下「A 3」という）及び同A 2

(以下「A 2」という)を含む執行委員7名の1時間半～1日の指名ストライキを会社に通告し、A 4訴訟の裁判傍聴のためであると口頭で説明した。この指名ストライキの合法性を疑問視した日本支社長は、同日、指名ストライキの対象となった東京勤務の執行委員を集めて、「傍聴から帰っても、追って指示があるまで業務に就かずに待機しなさい。ただし、給料、手当等は支給する」と言って就労停止を命じ、更にB 3支配人に電話で、A 3とA 2がA 4訴訟の件で上京することを告げ、この2名に就労停止命令を発するよう指示した。

そこでB 3支配人は、同6日夕刻、まずA 2を自室に呼んで就労停止命令を申し渡し、またA 3に対しては、帰社を待っていたところ、同人が午後7時ごろ京都から会社に電話をしてきたので、その際就労停止命令を申し渡した。なお、A 3は、明石市内に住所があったので、翌7日京都から新幹線で裁判傍聴に上京するため、当夜京都で宿泊する予定であった。またこれより先、6日夕刻、B 3支配人は、営業活動を終えて帰社したA 1に対しても、「明日、裁判の証人として東京へ行くと聞いているが、本当か」と尋ねた上、帰阪後の就労を停止する旨命令した。なお、A 3及びA 2は、前日の4月5日、日本支社で行われた春闘の団体交渉に執行委員として出席し、同日深夜に帰阪した。

日本支社長から就労停止の命令がなされたことを知った組合は、6日午後7時過ぎ、指名ストライキを中止した。大阪では午後10時過ぎに組合本部からその旨A 2の自宅に電話連絡され、またA 2から、京都にいるA 3に伝えられ、更にA 1にも連絡された。

(3) 同月7日午前、B 3支配人は、指名ストライキの中止により出勤していたA 2を呼び、「これから東京へ行くのか」と尋ね、A 2が行かない旨答えると、「君は業務に就いてよい」と言った。更にB 3支配人は、A 3とA 1の事情についても尋ねたが、A 2は、A 3も行かない旨述べ、またA 1については「裁判所から要請されているので、東京へ行かなければならない」と答えた。その後すぐ、B 3支配人は電話オペレーターのC 1(以下「C 1オペレーター」という)を呼び、「A 1は席がない(Mr. A 1 has no seats available)。代理店からA 1にかかってきた電話はB 2次長につなぐように」と指示した。

C 1オペレーターから上記指示があったことを聞いたA 3とA 2がB 3支配人の部屋

へ抗議に赴くと、同支配人は「組合の話は二人ではできない」と言ったので、A 2が部屋を出ると、同支配人は残ったA 3に対して「東京へ行かないのは君個人の考えか」と聞き、A 3が組合決定によるものである旨述べると、「じゃ、君は働いてよい」と言い、そのあと同支配人が以前シンガポールで労働組合に加入していたときの組合員証のようなものを見せたり、民主主義について話したりした。

他方、A 1は、同日午前、東京地方裁判所での証言の冒頭で、前日B 3支配人から就労停止命令があった旨を陳述したが、これを傍聴したB 1人事部長は、裁判終了後、同じく傍聴していたB 2次長に、「大阪に戻ったらA 1の陳述の真否を確かめ、事実であればすぐに就労停止命令を撤回するように」と指示した。

- (4) 同月8日、A 1は出社したが、自席に座ったままで業務には就かなかった。午前9時30分ごろ、旅行代理店からA 1に電話がかかってきたが、C 1オペレーターはA 1につながらず、B 2次長にB 3支配人の指示の内容を告げてつないだ。B 2次長は電話を処理した後、A 1に「仕事をしてくれ」と言ったが、A 1は、B 3支配人から正式に就労停止命令の撤回を指示されていないので業務に就けない旨述べ、就労しなかった。なお、B 3支配人は、その朝、支店事務所へは出社せず、所用のため大阪空港に出向いていた。B 2次長らがB 3支配人に連絡をとるため空港に電話をしたが、会社の空港事務所にはおらず、連絡をとることができなかった。

午後1時前、B 3支配人は空港から支店事務所に戻り、B 2次長からA 1が就労していないことを告げられ、A 3を自室に呼んで、「既に昨日君と話をしたときに、A 1を含む3名に対し就労停止命令を撤回したはずだ」との旨述べた。A 3は直ちにこの事をA 1に伝え、午後1時ごろからA 1は就労した。

第2 判断

1 B 2次長の言動について

(1) 当事者の主張要旨

- ① 組合は、執行委員長の不当解雇に対し組合が全力を挙げて解雇撤回闘争を行うことは当然であり、裁判闘争もその重要な一環であるが、B 2次長の前記言動は、A 4訴

訟にとって重要な証人であるA 1の出廷を妨害するために、まず職場離脱の手續上の問題を持ち出し、更に解雇をにおわせて恫喝したものであって、組合活動に対する介入である、と主張する。

- ② これに対して会社は、就業時間中のB 2次長の言動は、「公民権の行使」ということについてB 2次長とA 1の双方とも十分な知識を有していなかったことから、互いに調べて確認し合ったに過ぎず、また終業後の言動は、B 2次長が、同人と個人的に極めて親密な間柄にあるA 1がA 4と同罪を犯していると証言することにより解雇になるのではないかと危ぐし、A 1を失いたくないとの心情にかられて行ったものであり、A 1自身もB 2次長から不当な言動を受けたとの認識がないので、何ら不当労働行為には当たらない、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) 就業時間中の言動について

前記認定のとおり、B 2次長は始業後のA 1とのやりとりの際には同人から「公民権の行使」という言葉、更にはそのことについての説明を聞いていなかったのであり、またB 1人事部長にA 1の職場離脱の手續について照会していることからみて、人事の担当者でないB 2次長が従業員が証人として出廷する場合の職場離脱手續について十分な知識を持ち合わせていなかったことは明らかである。また、そのため正規の手續を確認すべく人事部長に照会し、更に人事部長の指示を受けた後は直ちに無条件で職場離脱を認めているのである。したがって、B 2次長のA 1に対する就業時間中の言動は、結局のところ手續に精通していなかった同次長が、当時旅客営業課で既に2名が休暇をとっていたことから、これ以上休暇を認めることは業務上支障を来たすおそれがあるとの考慮もあって、A 1に対し職場離脱のための証拠の提示を求めたり、あるいは証人として出廷する場合の手續について話したりしたものに過ぎないと考えられる。よって、上記言動をもってA 1が証人として出廷することを妨害しようとした不当労働行為であるとまでいうことはできず、この点に関する組合の申立ては棄却せざるを得ない。

(3) 終業後の言動について

ア まず、B 2 次長と A 1 との間柄についてみると、前記認定によって明らかなおり、
両人は当初、公私にわたって親密な間柄にあったことが認められるが、B 2 が西日本
地区営業次長になったころから、それまで二人を親密にしていた仕事上及び組合活動
上の共通の基盤がなくなったこともあって、次第に疎遠になったものと考えられる。

イ 次に、当時の A 1 の会社における立場についてみると、①同人は、昭和50年6月か
ら翌年7月まで組合の副執行委員長をするなど B 2 次長の組合離脱後は大阪支店にお
ける組合活動の中心的存在であったこと、②昭和52年4月7日の口頭弁論期日には A 4
と同じ旅客営業課員として接待費手当等の現実の精算手続を明らかにすることを原告
側から期待されていたのであり、会社もその証言を注目していたとみられることから、
会社との間には緊迫した関係があったことが推認できる。

ウ ところで、終業時間後の B 2 次長の言動は、前記認定によって明らかなおり、A 1
が証人として出廷することを非難したばかりでなく、出廷した場合には不利益取扱い
がなされるかも知れないことをほのめかしたものであって、A 1 が証人として出廷す
ることを阻止しようとしたものであることは明白である。この点について会社は、B 2
次長のこのような言動は A 1 を失いたくないとの個人的心情に出たものであると主張
するが、前述の B 2 次長と A 1 との間柄の変遷及び発言の時期、内容などからみて、
個人的心情のみに出たものと考えすることはできない。

エ 以上要するに、B 2 次長の本件言動は、組合が A 4 解雇撤回闘争の重要な一環とし
て取り組んでいる A 4 訴訟の原告側申請証人として出廷を予定された A 1 に対して不
利益取扱いを示唆することによって証人として出廷することを思いとどませようと
したものであって、このような行為は、会社の組合運営に対する支配介入であり、労
働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

なお会社は、A 1 は B 2 次長から不当な言動を受けたとの認識がなかったと主張す
る。確かに、前記認定のとおり A 1 は B 2 次長に対して感謝の意とも受け取れる発言
をしているのであるが、使用者の行為が支配介入に当たるか否かは、直接その行為を
受けた労働者が、使用者の当該行為をどのように認識したかによって判断されるもの

ではなく、また、A 1 の前記発言は、B 2 次長個人に対するその場での外交辞令的な表現に過ぎないともみられるのであって、これをもって上記判断を左右するものとはなし得ない。

2 B 3 支配人の言動について

(1) 当事者の主張要旨

- ① 組合は、B 3 支配人の A 3 及び A 2 に対する前記言動は、A 4 訴訟の裁判傍聴のため指名ストライキに参加する組合員に対し、事実上の懲戒処分ともいえる就労停止の業務命令を出して物理的、精神的な圧迫を加えたものであり、また同支配人の A 1 に対する前記言動は、法律に従って裁判所から要請された証人予定者に対し、就労停止という威迫行為を行ったものであり、いずれも裁判闘争に取り組む組合の団結活動に対する不当な介入である、と主張する。
- ② これに対し会社は、A 3 及び A 2 に対する言動については、会社はこれまで組合員の裁判傍聴のための有給休暇や組合休暇の申請をすべて認めてきたのであり、従来の方法で何らの支障がないにもかかわらず、組合は4月7日の口頭弁論直前になって裁判傍聴のための指名ストライキを通告してきたが、これは要求実現のための手段という争議行為の本質を欠く「目的達成スト」であり、正当性に甚だ疑問があったので、会社としてはそのまま認めることができず、指名ストライキに入った組合員に対し、裁判終了後職務に復帰しようとした場合には賃金、手当等は保障するが会社が指示するまで待機するよう命じたものであって、不当な行為とは言えない。また A 1 に対する言動については、A 4 訴訟の内容、経過などについてまったく関知していなかった B 3 支配人が、着任早々のことでもあって、日本支社長の指示を取り違え、証人予定者と傍聴者の区別ができていなかったことから、誤って A 1 にも A 3 や A 2 に対すると同様の指示を与えてしまったものであるが、その指示及びそれに関して4月6日に同支配人が C 1 オペレーターに与えた指示は、同月7日に同支配人が A 3 に対し同人ら3名に対する就労停止の指示を撤回したときに既に撤回されている。裁判の翌日 A 1 が就労しなかったのは、自ら就労を拒否したものである。会社に A 1 が証人として出

延することを妨害する意思のなかったことは、既に4月5日にB1人事部長がB2次長に、証人として出廷することは公民権の行使だから無条件で職場離脱を認めるよう指示していること、同月7日に裁判を傍聴したB1人事部長がB2次長に、B3支配人のA1に対する指示は間違いであるから帰阪したらA1を仕事に就かせるよう指示していることなどからも明らかである。以上のとおりであるから、B3支配人の言動は、いずれも不当労働行為に当たらない、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) A3及びA2に対する言動について

争議行為の正当性の評価は、その争議行為が争議権保障の趣旨に照らして、客観的に労働者の経済的地位の向上ないし生活利益の擁護という労働者団結の目的活動に向けられているかどうかを基準とすべきである。

本件指名ストライキは、A4訴訟の裁判傍聴を直接の目的とするものであるが、A4訴訟は組合執行委員長の解雇の効力を争うものであり、またそのために組合が当該訴訟での裁判傍聴等のほか、会社に抗議文を提出したり、ビラを貼付するなどして解雇撤回闘争を続けてきたことからみれば、A4訴訟の帰すうは、組合組織の浮沈にも係わるものと考えられ、ひいては組合員の生活利益にも影響を及ぼすものであるといえる。組合がかかるA4訴訟の口頭弁論に際し、指名ストライキで臨むことは、解雇撤回闘争を続ける組合員の志気を高め、団結を強化する意義をもつばかりでなく、会社に対してA4解雇に抗議する意味をも有するもので、結局のところ、本件指名ストライキは解雇撤回闘争の一環としてなされたものと考えられる。したがって、本件指名ストライキは、前述の労働者の生活利益の擁護という団結目的の達成に向けられたものと判断でき、会社が主張するような争議行為の本質を欠くものではない。また、参加予定人員が執行委員7名であること、期間が裁判傍聴に必要な限度内であることなどから、その態様においても社会的相当性を欠くものではなく、結局本件指名ストライキは、正当なものと判断される。

会社が従来組合員の裁判傍聴のための休暇を認めていたとしても、指名ストライキが

正当である以上、その参加者に対して本件就労停止命令のような不利益な取扱いを申し渡すことは許されない。しかるに、前記認定のとおり、日本支社長は、本件指名ストライキの通告に対し、組合と何ら話し合う姿勢をみせずに参加予定者に就労停止命令を言い渡し、これによって組合をして指名ストライキを中止させ、指名ストライキによる裁判傍聴を不能ならしめたのであり、またB 3 支配人も日本支社長の指示に基づき、参加予定者であるA 3 及びA 2 に就労停止を命じたものである。就労停止命令は、一時的にせよ労働者の就労の機会を奪うものであり、当該労働者に心理的圧迫を与える不利益な取扱いであることはいうまでもない。

したがって、B 3 支配人の上記言動は、正当な指名ストライキの通告に対し、その参加予定者に不利益処分を申し渡し、そのことによって正当な組合活動を妨げようとしたものであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

(3) A 1 に対する言動について

ア 会社は、B 3 支配人はA 1 が証人予定者であることを知らなかったのであり、日本支社長の指示を取り違えてA 1 に就労停止命令を発してしまったものであると主張するので、まずこの点について判断する。

前記認定のB 3 支配人の来日後の経歴をみれば、本問題が発生したのは同支配人の大阪支店着任早々であったこと及び同支配人が来日以来A 4 訴訟に直接関係する職務に就かなかつたことは、会社主張のとおりである。しかしながら、前記認定のとおり、B 3 支配人は、4月4日にB 2 次長に上京を指示した際、A 1 が証人として出廷することを告げていること及び同月6日にA 1 に就労停止を命じるに際して、同人が証人として出廷することを確認していることからみて、B 3 支配人は、A 1 に就労停止を命じる前に、同人が証人予定者であることを知っていたことは明らかであって、これに反する会社主張は採用できない。

イ ところで会社は、B 3 支配人がA 1 ら3名に対して就労停止命令を発したのは、4月6日ではなく5日であり、したがって、同支配人のC 1 オペレーターに対する指示

も「3人のスタッフに指示をした翌日の朝」であるから同月7日ではなく6日であるので、これら二つの指示は、同月7日に同支配人がA3に対し3名の就労停止命令を撤回したときに既に撤回されている。すなわち、このときのB3支配人とA3とのやりとりは、A3が「Can go back to work?」と質問したのに対し、同支配人はその質問の主語は当然「we all」であると考え、A3だけでなくA2及びA1も業務についてよいとの趣旨で、「Yes」と答えたものであり、この就労許可は、A3が執行委員であるところからA2及びA1にも伝えられるものと理解していた。また、B3支配人がC1オペレーターに対して指示した際、「no seats available」なる言葉は英語として意味をなさず、使っていない、と主張する。

しかし、A1ら3名に対する就労停止命令がなされたのは前記認定のとおり4月6日であることは、①組合が指名ストライキを会社に通告したのが4月6日の朝であることは当事者間に争いが無いこと、②A3に対する就労停止命令は、同人が夜京都から電話をかけてきた際になされたことも当事者間に争いが無いが、同人が京都にいたのは、その翌日すなわち4月7日の裁判傍聴に上京するためであったこと、③4月5日はA3及びA2は上京しており、帰阪したのは同日深夜であったことなどから明らかであり、したがって、C1オペレーターに対する指示も前記認定のとおり4月7日である。

4月7日、B3支配人は、C1オペレーターに対する指示の後、これに抗議に来たA3に就労を許可したものであるが、その就労許可がA1を含めてなされたと考えることは、次の事情からみて困難である。すなわち、①B3支配人は、A2とA3に対してはそれぞれ上京しないことを確認した上で就労を許可しているが、A1については既にA2から上京することを聞いており、このようなA1についても就労を許可したとは考え難いこと、②B3支配人はA2からA1が上京することを聞いた直後、C1オペレーターにA1にかかってくる電話はB2次長につなぐように指示したが、その後何らの事情の変化もないのにA3とのやりとりの際にA1の就労をも許可したと考えるのは困難であること、③C1オペレーターに対する指示については、同人に対し

これを撤回するとの指示がなされていないこと。

また、「no seats available」という表現は、会社の予約部門において、客の飛行機座席の予約の申込みに対し、既に満席の場合にその旨を相手に告げるときなどに使われており、A 3とA 2がB 3支配人に抗議をしに行ったのは、その言葉が比喩的表現として前日の就労停止命令より一層強い処分を意味すると受け取ったからであると考えられるので、その言葉を使っていないとの会社主張は採用できない。

ウ 更に会社は、裁判の翌日A 1が就労しなかったのは、B 1人事部長の指示に基づいてB 2次長が繰り返し就労を命じたにもかかわらず、自ら就労を拒否したものであると主張するが、①イで述べたとおり、B 2次長の上司であるB 3支配人自身によるA 1に対する就労停止命令の撤回がなされていないこと、②会社においては一般に、B 3支配人など「ホーム・スタッフ」と呼ばれるシンガポール人管理職の権限が非常に強い。うえ、B 2次長のA 1に対する就労の指示は、「仕事をしてくれ」と言ったのみで、B 1人事部長の指示に基づくものであるとの説明等もなく、B 3支配人の就労停止命令を撤回するものと受け取れるほど明確になされていないことからみて、A 1が就労しなかったのは、同人にもかたくなな点がみられないわけではないが、自ら就労を拒否したとまで言うことはできない。

エ 以上のとおり、会社の主張はいずれも理由がなく、結局B 3支配人のA 1に対する就労停止命令はA 1が証人予定者であることを知った上でなされたものであり、またその撤回も事前になされなかったと認められる。したがって、A 1に対する就労停止命令は、指名ストライキの通告に対する就労停止命令等にみられる会社の対応をも併せ考えると、A 1の証人出廷を阻止し、あるいは証言を牽制するためになされたものと判断せざるを得ない。

なお会社は、4月5日及び7日のB 1人事部長のB 2次長に対する指示などから、会社にA 1が証人として出廷することを妨害する意思がなかったと主張するが、4月5日の指示については、証人として出廷するための職場離脱を法規に従って手続上無条件で認めることと証人予定者に不利益な取扱いを申し渡すこととは両立し得ないも

のではなく、また4月7日の指示については、仮にB1人事部長その他の会社幹部にA1が証人として出廷することを妨害する意思がなかったとしても、B3支配人の会社における地位からみて、その行為は、当然会社の責めに帰されるべきものである。

よって、B3支配人のA1に対する言動は、証人予定者に対し、その出廷を阻止し、あるいは証言を牽制するためになされたものであり、前記判断のA4訴訟の性格を考えれば、組合活動に対する介入であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

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条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和54年10月12日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎