

大分、昭 49 不 2、昭 50. 3. 22

命 令 書

申立人 全自交別府サンコータクシー労働組合

同 X 1 ほか 46 名

(詳細は別紙当事者目録第一、第二記載のとおり。)

被申立人 サンコータクシー株式会社

主 文

1 被申立人会社は、申立人組合員に対し、合理的理由を欠く退職を迫ったり、申立人組合からの脱退を勧奨したり、申立人組合の意向を無視して個々に嘱託雇用契約を勧誘、締結したり、又は従業員をしてこれらの行為をさせたり、申立人組合の方針、運営のあり方につき、申立人組合執行部の姿勢等に対し、誹謗、中傷したりして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。

2 被申立人会社は、本命令書を受領した日から 10 日以内に縦 109 センチメートル、横 78 センチメートルの紙に下記陳謝文をわかりやすく墨書し、これを被申立人会社の本社及び各営業所内の従業員の見やすい場所に 1 週間掲げ、従業員に周知させねばならない。

記

昭和 年 月 日

全自交別府サンコータクシー労働組合

執行委員長 A 1 殿

サンコータクシー株式会社

代表取締役 B 1

当会社は、貴組合の弱体化を意図し、従業員の大量補充や金銭等をもって会社退職、貴

組合からの脱退及び貴組合の意向を無視して個々の組合員に嘱託雇用契約を勧誘、締結等したり、又は従業員をしてこれらの行為をなさしめ、嘱託雇用制度に対する貴組合の方針、運営のあり方及び執行部の姿勢等を誹謗、中傷したことは、大分県地方労働委員会の命令により不当労働行為であると認定されました。当会社は、その行為を深く反省し、陳謝の意を表わすとともに、今後このような行為をくりかえさないことを確約いたします。

3 別紙当事者目録第二に記載する申立人の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人サンコーラクシー株式会社は、肩書地に本社を、別府市春木及び北浜に営業所を置き、道路旅客運送業を営む会社で、本件申立時の従業員数は 109 名（うち乗務員 96 名）、車両保有台数は 48 台であった。

(2) 申立人全自交別府サンコーラクシーローリング組合は、被申立人会社の乗務員で組織されている労働組合で、全国自動車交通労働組合大分地方連合会（以下「地連」という。）に加盟しており、本件申立時の組合員数は 65 名であった。

なお、別紙当事者目録第一、第二記載の申立人 X 1 ほか 46 名は、当時申立人組合員で、その申立てにより、労働委員会規則第 32 条の 2 の規定に基づき、昭和 49 年 8 月 21 日追加された当事者である。

2 被申立人会社と山口産業株式会社（以下「山口産業」という。）等の関係について
被申立人会社が亀の井タクシー株式会社（以下「別府亀の井」という。）と称していた時代の代表取締役は B 2 で、同人は同時に山口産業、大分亀の井タクシー有限会社（以下「大分亀の井」という。）及び鶴崎亀の井タクシー有限会社（以下「鶴崎亀の井」という。）の代表取締役でもあり、別府亀の井の株式すべてを山口産業と大分亀の井で有していた。したがって、別府亀の井は山口産業を親会社とする子会社で、山口産業が支配する会社であった。昭和 48 年 11 月 24 日、山口産業及び大分亀の井と B 1 との間で別府亀の井の株式

の売買契約が締結され、これに伴い、同年 11 月 26 日社名が別府亀の井から被申立人会社に改められた。そして、代表取締役 B 2 以下の経営陣が取締役 1 名を残して退陣するとともに、B 1 が代表取締役に、B 3 が専務取締役（以下「B 3 専務」という。）にそれぞれ就任し、経営陣も変るにいたった。B 3 専務は、専務就任前は山口産業が支配する会社である鶴崎亀の井の次長をしていた。経営陣の交替に際し、山口産業から別府亀の井に出向していた職員は、1 名を除き全部山口産業に復帰した。

現在、被申立人会社が使用している社屋及び敷地は山口産業の所有であるが、昭和 48 年 11 月 30 日以降山口産業から賃借しているものである。しかし、前述の売買契約に基づき、被申立人会社の株式は経営者交替後 1 年以上たった昭和 49 年 12 月 27 日現在、山口産業及び大分亀の井から B 1 に対し株券の裏書があったか、株券の交付があったかどうかも明らかでなく、また、B 1 からその代金の支払いがなされた形跡もない。のみならず、B 1 社長は昭和 49 年 6 月 13 日現在、なお大分亀の井及び鶴崎亀の井の取締役をも兼任している。

3 従業員の補充について

(1) 昭和 48 年 12 月 1 日の団体交渉の席上、被申立人会社は従業員として新たに 11 月 26 日付で 14 名を採用し、6 名を内定したと発表したが、被申立人会社はすでに決定者中 C 1 （昭和 49 年 3 月 1 日入社）を除く 13 名（以下「鶴崎グループ員」という。）と、申立人組合と協定した賃金体系とは異なる後述成果配分方式による嘱託雇用契約（以下「嘱託雇用契約」という。）を結んだうえ、試雇としてすでに就労させていた。

そうして、嘱託雇用契約をなした者を中心として昭和 48 年 12 月 28 日親睦団体としてサンコーラブが結成され、昭和 49 年 3 月 15 日にはサンコーラブに加入している者を中心として、サンコータクシー従業員組合（以下「従組」という。）が結成された。

その当時、申立人組合としては別府亀の井に対し、昭和 48 年 11 月 15 日、年末一時金の要求書を提出し、同年 11 月 24 日には、争議予告を通知し、当時の経営者 B 2 とすでに 2 回の団体交渉を行ってきた。申立人組合としては、前述 12 月 1 日の団体交渉において、従業員の補充について強硬に反対した。その理由は、①現在の欠員は四、五名

であり、20名もの大量採用は、申立人組合員の解雇につながること、②被申立人会社が申立人組合の反対している嘱託雇用契約を結んで採用したことは、労働協約第5条に違反すると、③すでに争議予告をしているのに大量の従業員を補充することは、スト破り集団としての効果も意図したものであり、労働協約第95条に違反するということであった。

これに対して被申立人会社は、①現在の稼働率は低く、1日平均4台ないし6台の休車があることなどからして妥当な数であること、②嘱託で採用した者は、労働協約第6条の規定からして、非組合員であるから組合加入は条件とならないこと、③現にストライキ中でなければ争議中であるとはいえないとして、申立人組合の主張はあたらないとした。

なお、昭和48年12月25日、別府市の「湯のもり園」で行われた団体交渉において、被申立人会社が申立人組合に渡した資料によると、昭和48年6月から同年11月までの稼働率は平均91.5%となっている。

(2) 前述の労働協約とは、別府亀の井と申立人組合との間で、昭和43年11月に協定した労働協約（以下「協約」という。）のことであり、被申立人会社社長B1は、この協約を遵守することを昭和48年12月27日文書で確認した。

なお、前述の協約第5条、第6条及び第95条には次のとおり規定されている。

第5条 会社の従業員は組合員でなければならない。

従って会社が従業員を雇入れるときは組合に加入することを条件とする。組合に加入しない従業員及び組合を脱退し、又組合から除名された従業員は解雇する。
但し、会社が業務上特に必要と認めた者は組合と協議して解雇しないことがある。

第6条 組合員は、下記の各号に該当する者は組合員としない。

1. 係長以上の役付者、運行管理者、整備管理者
2. 経理、営業、業務統計の主務者
3. 夜警、嘱託、試用中の者及び臨時雇
4. その他について会社と組合協議の上、組合が認めた者

第 95 条 会社は争議期間中、人を雇入れない。但し、争議行為期間中にに入る前に採用の決まっていた者についてはこの限りでない。

4 嘱託雇用制度の導入について

(1) 昭和 48 年 12 月 7 日、団体交渉において被申立人会社は、鶴崎グループ員にはすでに適用している嘱託雇用契約を全乗務員に適用したい旨提案した。被申立人会社は、その際、嘱託雇用契約に関する書類として、労働契約書、嘱託乗務員取扱規程及び嘱託乗務員給与規程を手交した。これらの書類の中には①嘱託として採用し、労働契約の期間を 1 年とする、②3か月ごとに精算金として総水揚高の 45 パーセントないし 55 パーセントから既支払賃金を差し引いたものを還元する③賃金については 1 年間改訂できない、④契約違反の事実があれば即日契約解除する、⑤異議申立て、訴訟行為の全面放棄という趣旨の規定があった。

申立人組合としてはこの提案に対して同年 12 月 8 日から組合大会や非番者集会において検討したが、全員の意見一致のもとで嘱託雇用契約は、これらの規定からして現行の賃金体系よりも団結保障あるいは身分保障の面でかなり劣るので、受け入れられないとの結論に達し、その旨被申立人会社に回答した。嘱託雇用契約については、団体交渉のたびごとに問題になっていたが、被申立人会社が昭和 49 年 2 月 7 日に再考を促すとして再度正式に提案したが、申立人組合は、即座にこれを拒否した。

(2) 申立人組合員個々への勧誘

① 当時、申立人組合員であった A 2 は、昭和 48 年 12 月 18 日朝、鶴崎グループ員の C 2 の訪問を受け「退職して一、二か月、大分亀の井か鶴崎亀の井でも乗っておかないか。」と退職の説得を受けた。同日夜、A 2 は C 2 宅を訪問して退職できない旨断ったが、C 2 から「組合はどうせ敗ける。」「会社はいつでも君を首にできる。」「会社は自分の言うことは聞いてくれる。絶対悪いようにはしない。」などと言われ、その結果、被申立人会社所定の退職願と嘱託雇用契約書にやむなくサインした。その時、C 2 から 19 万 5,000 円の現金を受け取った。A 2 が、この金はどういう金かとたずねると、C 2 は、「ボーナスが 11 万円、残り 8 万 5,000 円は給与の平均 1 か月

分だが、リース（嘱託雇用）になるサイン料として取っておけ。」と言った。しかし、この件は同年 12 月 27 日申立人組合に察知され、その三役が A 2 をただしたところ、上記事実を認め、「私は辞めたくない。」と言うので、被申立人会社と交渉し、同年 12 月 28 日 C 2 から B 1 社長にわたっていた退職願を取り戻した。

② 当時、申立人組合員であった A 3 は、昭和 48 年 12 月 23 日ごろ、豊後豊岡駅裏の

ドライブインで数人の運転手立会いのもとで、B 3 専務から現金 30 万円を受取って退職した。

③ 申立人組合員である A 4 は、被申立人会社と嘱託雇用契約を結んでいる C 3 （非組

合員）から誘われて、昭和 49 年 3 月 3 日午後 9 時ごろ、B 3 専務とともに九州横断道路沿いの喫茶店「やま」等に行って嘱託雇用契約について話し合った。

翌 3 月 4 日、A 4 は C 3 から B 1 社長と B 3 専務が別府市のホテル「しげる」に来るのでと誘いを受け、午後 3 時ごろ、C 3 とホテル「しげる」に行った。午後 5 時ごろ、B 3 専務が一人で来て、同所で酒食をもてなした。その中で B 3 専務が申立人組合や組合委員長を誹謗した。そのため、A 4 は申立人組合の将来に不安を感じ、嘱託雇用契約書に指印し、B 3 専務から現金 10 万円を受け取った。その後ホテルを出て、鶴水城の、「おがわ」や「ボンジュールクラブ」やトルコに行った。それらに要した費用はすべて B 3 専務が支払った。

A 4 は、その後嘱託雇用契約を結んだことを後悔し、申立人組合三役に事情を説明し、同年 3 月 7 日ごろ、申立人組合三役、地連役員と一緒に B 3 専務と会い、上記 10 万円を返還した。

その後、同日 C 2 から乗務中車を尾行されたうえ、「おれは辞めろとは言わんけれども、辞めた方がいいんじゃないか。」といやみを言われたり、3 月 9 日 C 3 と鶴嶋グループ員の C 4 及び C 5 から前述の翻意の件でつるし上げにあい、えり首をつかまれたり、左足をけられたりし、さらに、3 月 11 日には、申立人組合を脱退して嘱託雇用契約を結んでいる C 6 から「おまえ、かか子（女房、子供）があるなら考えろ、組合はガードマンまでしてくれないんだから。」と退職を勧奨されたり、脅されたりし

ている。

④ 当時、申立人組合員であったA 5とA 6は、昭和 49 年4月2日午後5時ごろ鉄輪の「羽黒屋旅館」で、B 1社長、B 3専務、鶴崎グループ員のC 1及びC 2出席の中で同人等から説得され、退職金としてそれぞれ 17 万円を受け取ったうえ、被申立人会社を退職した。

(3) 被申立人会社は前述のように再三嘱託雇用契約の提案でしたが、申立人組合執行部が各組合員に被申立人会社の意思を十分に伝えず、組合員の意思を無視して反対しているとして、昭和 49 年2月 12 日と同 14 日の 2 度にわたり、次の内容の掲示をした。

① 2月 12 日告示（原文のまま）

「去る2月7日の団体交渉で組合に重ねて提示いたしましたが来る3月1日を以って、新会社の方針に添い、賃金支払方法を成果配分方式に致します。これに関して、この期間勤務いただきました皆さん方にひとまず退職金を、2月末日で計算して支払い致したいと思います。

金額は夫々で異なりますので、各自事務所に印鑑所持の上取りに来て下さい。3月以降の契約は各人毎に隨時うけつけますが、引きつづき新契約にもとづき勤務する方には、9月中に退職金を支払います。（後略）。」

② 2月 14 日告示（原文のまま）

「（前略）……。1月に6人の運転手が退職した。そのうち若干は、「成果配分方式の実現まで、現状をつづけることに嫌気がさした」ことも理由の一端となっているし、一方では個人的に「成果配分方式に乗ることはできんか」と相談しに来る者が、あとを絶たない。こうした状況であるにもかかわらず、いつまでも組合執行部が問題を棚ざらしさせたままにしているので告示を出したのである。……（中略）……。組合員の中に相当深刻になっている者がいるにもかかわらず、初めから検討する姿勢もないし、徒らに日を重ねていく仕事嫌いの時間給稼ぎの者ならいざしらず、会社はやつていけるものではない。……（中略）……。告示に対して組合執行部が抗議文書とストライキで対応してきたが、感情やかたくな建前だけでコストを処理すべきでない

という感想をさしあげるしかないと考える。本社の乗務員詰所に組合の委員長の告示が出ており、「自信をもて」と結んであるが、これは委員長が語るにおちたものでしかあるまい。今一番自信をなくして虚勢を張っているのは誰なのか。勤務中に雑談をし、或いは無線送信機の雑音を出し、駅の西口で2時間も眠るような者だけで組織の内容を固めるならよい。……（中略）……。口笛を吹く者や詰所で理屈をこねてばかりいる者が大勢を掌握できるということは決してないのだということを一刻も早く自覚されたい。午前2時にあがっても、水揚が5,000円にもならず、なおかつ好きなだけモノ申すという部分が事もあるうに、「総意を代弁している」という形だけは何としても普通ではない。……（後略）。」

- (4) 昭和48年12月から従業員補充と嘱託雇用契約をめぐる紛争が続いているが、その間の申立人組合脱退者、被申立人会社退職者及び退職後の再採用者は次のとおりであるが、脱退在職者の21名と退職再採用者の6名は、全員嘱託雇用契約で勤務している。なお、従組結成（昭和49年3月15日）前に申立人組合を脱退し、そのまま在職している者が8名いるが、協約第5条の規定により、被申立人会社から解雇された者は1名もない。

年月 項目		48 年 12 月	49 年 1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	計
脱 退 者	計	12	1	10	5	3	3	5			1	5	45
	脱退在職者	2		3	4	1	1	5			1	4	21
	脱退退職者	10	1	7	1	2	2					1	24
脱退退職者の うち再採用者		4			1	1							6

第2 判断

1 昭和48年11月26日の従業員の補充について

(1) 被申立人会社は、昭和48年11月26日14名の採用決定及び6名の採用内定をした。

このことに対して、申立人は、「被申立人会社の集団配転は、協約第5条の規定を真っ向から踏みにじったのみならず、年末一時金闘争で申立人組合の強固な団結が必要とされている時期をねらい、不必要的大量増員を強行することにより、申立人組合員間に解雇への不安を醸成せしめ、スト破り集団として就労することにより、申立人組合員間の焦燥感をかきたてる等の効果を意図した悪質な不当労働行為である。」と主張する。

一方、被申立人会社は、「そもそも、被申立人会社が従業員の増員をせざるを得なくなったのは、昭和48年6月から同年11月までの稼働率が低く、1日平均の休車台数は4台ないし6台にのぼり、同期間の水揚額が他社の水揚げと比較して極端に悪いため、できるだけ休車台数を減少させ水揚額の増加を計らねば、経営が危機にひんすることが明白となつたため、本来ならば20名採用できる状態であったが12名を雇い入れたのであって、これは純粹に営業上のものであり、会社経営者交替に伴う人員の減少も考えられたためである。」と主張する。

被申立人会社は、従業員補充の理由として、①稼働率の低さからくる休車台数の多いこと、②経営者交替に伴う人員の減少をあげている。しかし、①については、被申立人会社は、最近の稼働率について、本件答弁書では80パーセント前後、調査では72パーセントないし82パーセント、被申立人会社提出書証では約90パーセントと主張し、昭和48年12月25日の別府市の「湯のもり園」での団体交渉で、申立人組合に渡した資料では91.5パーセントとなっており、それぞれ大きな違いをみている。真に稼働率をあげるために従業員の補充が必要であるとして、20名もの大量の者の採用を決定しあるいは内定したとするのであれば、十分に検討したうえでの決定であろうから、その算定の基礎たる稼働率が、これ程の違いをみせるはずはない。②については、かりに経営者交替に伴い将来人員の減少があるとしても、何人退職者が出るのかその数も見込めぬ時期に、20名もの大量の者を採用しあるいは内定したことは、経営の常識から考えられず、

理由とはなし得ない。

かえって、認定事実3で認定したように、嘱託という名のもとに採用しさえすれば非組合員であると言ったり、年末一時金で申立人組合から争議予告がなされているにもかかわらず、争議中でないとして補充している点を併せ考えると、不必要かつ大量の増員を強行したことにより、当時の申立人組合員に解雇又は退職強要がなされるのではないかとの不安を抱かせることをねらい、申立人組合の団結破壊を目的とした行為であるといえる。

(2) 申立人は、鶴崎亀の井からの移動について、「少なくとも、昭和49年12月までは、依然として被申立人会社の株式保有者は、山口産業と大分亀の井であり、実質的には被申立人会社の全株式を山口産業が保有しているのである。そして鶴崎亀の井の全株式も山口産業によって保有されているのであるから、被申立人会社の鶴崎亀の井とは、いずれも山口産業の子会社であり、その労務政策を山口産業が統括し得る関係にあることは明白である。被申立人会社は山口産業と関係はなくなったというが、現実には会社の経理等会社運営の外形は、社名と役員の顔ぶれが変わっただけで実質的変化は全くない。したがって、本件の鶴崎グループ員の移動は配転以外の何ものでもない。もっとも、かりに配転ではなく採用であるとしても、それが不当労働行為である以上、いずれも取り消されるべきである。」と主張する。

これに対して、被申立人会社は、「昭和48年11月24日付けの売買契約により、被申立人会社は山口産業の系列を離れるに至った。人事面においても会社運営上においても両者は全く別であり、まして鶴崎亀の井と被申立人会社の間には何らの関連もない。したがって、山口産業は、被申立人会社に対して従業員を移籍させたり、配転させたりする権限はなく、また、被申立人会社も12名を鶴崎亀の井に復帰させる権限も就職させる権限もない。」と主張する。

認定事実2で認定したとおり、山口産業及び大分亀の井が所有する被申立人会社の株式は、いまだB1社長に譲渡されたと肯認するに由なく、また、B1社長は、昭和49年6月13日現在山口産業の支配する会社である大分亀の井及び鶴崎亀の井の取締役を

も兼任していることからすると、被申立人会社も山口産業が支配する会社であると断じ得ないでもない。

しかし、被申立人会社が山口産業の支配下にあるとして、鶴崎グループ員の入社が実質配転であるとしても、鶴崎グループ員は本件審査については、現行不当労働行為審査制度の建前からは当事者適格も認められず、また、補助参加することさえも認められないと認められ、審査に参加させ、自己の利益を守るために主張及び証拠の提出をなす機会が与えられていない。

申立人は鶴崎グループ員の配転又は採用の取消しを求めているが、当委員会の命令によって配転又は採用を取り消すことは、対象者個々の生活に重大な影響を及ぼす等、鶴崎グループ員にとっては特別な利害関係を有するものである。

労働委員会が発する不当労働行為救済命令が行政処分である以上、その求める処分が名宛人以外の第三者の配転又は採用の取消しであり、これがその第三者の生活に重大な影響を及ぼすという特別の利害関係が存する本件の場合は、その内容を利害関係人に告知し、それらの点について弁明をさせ、主張と証拠を提出する機会を与えるのでなければ、ついに、彼らにはいわゆる適正手続の保障は、与えられないこととなる。

よって、当委員会が鶴崎グループ員の配転取消し又は採用取消しの命令を発することは、いずれもその限界をこえるものといわなければならない。

2 嘱託雇用制度導入をめぐる問題について

- (1) 申立人は、「被申立人会社は、鶴崎グループ員のC2らやC3を使嗾して、個別的に金銭の提供や誘惑等により、退職又は組合からの脱退を迫ったり、組合方針に反する嘱託雇用契約を勧誘した。」と主張する。

これに対して、被申立人会社は、「入社した従業員が申立人組合員とのような紛争を生じたかは被申立人会社の閑知するところではない。また、脱退、退職が多かったのは、申立人組合の処置に不満をとなえてなされたもので、被申立人会社の責任に転嫁することは筋違いである。ただ、退職していく者に退職金と年末臨給相当分を支払うのは当然である。」と主張している。

認定事実4の(2)で認定したように、C2らやC3が、申立人組合員に個別的に退職あるいは嘱託雇用契約への勧誘をしていたことは明らかである。彼らが単に従組あるいはサンコークラブへの加入を勧誘したにすぎないとするならば、退職願を出させたり、嘱託雇用契約の勧説や同契約書にサインさせる等の行為まで被申立人会社に替って行わなければならぬ理由はない。そして、彼らから勧説等を受けた者は、その直後、B1社長あるいはB3専務から彼ら立会いのもとで金銭の提供を受けている。しかも、その場所はホテル、旅館あるいはドライブインである。その金銭が被申立人会社主張のとおり退職金、解雇予告手当又は年末一時金相当分として当然支給しなければならないものであるならば、本来、会社において公然と支給できるものであつて彼らの立会いのもとに、ホテル、旅館又はドライブインで支給したのは到底理解できないし、依頼退職者に対して解雇予告手当を支給したり、まだ妥結をみていない年末一時金相当分を支給したりすることも理解できない。また、昭和48年12月以来、過去に例をみないほどの被申立人会社従業員が退職し、さらに、その退職者が再雇用されしかも再雇用された者のすべてが嘱託雇用契約で乗務していることも、きわめて異状といわなければならない。そうして、当時申立人組合員であった者が45名も申立人組合を脱退し、引き続き被申立人会社にあって嘱託雇用契約に基づいて乗務する者が21名もいた。そのうち昭和48年12月から従組結成の昭和49年3月15日までに脱退した者が8名あり、これらの者は、本来、協約第5条の規定により解雇されるべきものであるにかかわらず、これを放置していたことは申立人組合の存在を無視したものである。

このような嘱託雇用契約導入等に対する被申立人会社とC2らの行為を併せ考へると、被申立人会社とC2らは一体となり、嘱託雇用契約の普及を通じて、申立人組合のかい滅をねらったものというほかない。

(2) 申立人組合は、さらに「被申立人会社が行った昭和49年2月12日及び14日の告示で公然と申立人組合を誹謗した。」と主張している。

これに対して、被申立人会社は、「被申立人会社の考えが申立人組合員まで行き届かないためにやった。」とか、「現実には嘱託雇用制度は強行してはいないではないか。」

と主張している。

認定事実4の(3)でも明らかのように、この2回の文書は、嘱託雇用制度導入を反対する申立人組合員を説得するためのものであるとは考えられず、逆に、嘱託雇用制度導入を強硬に反対している申立人組合員が退職を余儀なくされること、あるいは申立人組合執行部を誹謗、中傷することを目的としたものであり、この2回の文書が使用者の言論の自由の限界をこえた内容であり、この文書の掲示は申立人組合の運営に支配介入する行為である。

3 以上の認定事実及び判断からして、被申立人会社が大量の従業員を補充した行為及び嘱託雇用制度導入のためになした一連の行為は、申立人組合に対する支配介入であるから、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いわなければならない。

なお、当事者追加を認めたX1ほか46名の申立人のうち、別紙当事者目録第二記載の申立人は、本件結審までにC7は昭和49年9月28日に、C8は同年10月1日に、C9、C10、C11及びC12は同年10月28日に、それぞれ申立人組合を脱退している。本件で申立人らが求めている救済の内容は、労働組合法第7条第3号に関するものであるから、すでに申立人組合員でないC7ほか5名の者については、当事者としての適格を失っているので、主文のとおり判断することにした。

よって、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和50年3月22日

大分県地方労働委員会

会長 富川盛介

(別紙)

当事者目録第一

X 1 ら (以上41名) 略

当事者目録第二

C 7 ら (以上6名) 略