

命 令 書

申立人 全日自労建設一般労働組合  
申立人 X  
  
被申立人 合資会社津嘉山タクシー

主 文

- 1 被申立人は、昭和57年2月23日付けでXに対してなした解雇を撤回し、同人を乗務員として就労させ、かつ、解雇の日から就労するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和57年1月26日付けでX及びA1に対してなした昼勤勤務の業務命令並びにA2及びA3に対してなした昼夜勤勤務の業務命令を撤回し、同人らを夜勤勤務に復帰させなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人合資会社津嘉山タクシー（以下「会社」という。）は、肩書地において昭和39年1月31日に一般乗用旅客自動車運送を主たる事業として設立されたタクシー会社である。本件申立時（昭和57年7月24日）の従業員数は98名であった。

(2) 申立人全日自労建設一般労働組合（以下「全日自労」という。）は、肩書地において事務所を有し、昭和22年6月30日に結成された労働組合である。全日自労は、本件申立時の申立人津嘉山タクシー労働組合から昭和59年3月21日に組織加入の申請を受け、翌22日に加入を許可したことによって本件申立てを承継した。本件申立てを承継した時点における全日自労の組合員数は約7万5000名であった。

なお、申立時の津嘉山タクシー労働組合は、昭和56年8月11日に結成された労働組合で、結成当時の組合員数は約50名であった。その後、昭和59年3月22日に全日自労に組織加入して全日自労建設一般労働組合津嘉山タクシー分会となった。その時点における分会員数は35名であった。

(3) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和53年8月下旬会社に乗務員として採用され、当初の約1年半は順次昼勤勤務、夜勤勤務、昼夜勤勤務をしたが、昭和57年1月26日に昼勤に配置換えされるまでは引き続き夜勤勤務をしていた。

Xは、前記津嘉山タクシー労働組合の結成に関与し、同組合の書記長に就任した。

2 労使関係

(1) 旧組合の結成から解散まで

ア 昭和56年1月26日、会社の乗務員C1（以下「C1」という。）、同C2（以下「C2」という。）、同A4（以下「A4」という。）、同A3（以下「A3」という。）らは、津

嘉山タクシー労働組合（以下「旧組合」という。）を結成した。旧組合は沖縄県労働組合協議会（以下「県労協」という。）に加盟した。

なお、旧組合の結成時の役員は、執行委員長C 1、副委員長C 3、書記長C 4のほか、執行委員約10名であった。また、組合員数は53名であった。

イ 旧組合は、結成直後に会社の代表社員B 1（以下「社長」という。）に組合結成通知書を提出するとともに、下記事項について要求をした。

- (ア) 時間外労働を強制しないこと。
- (イ) 走賃水揚げが低い者及び3年以上勤務者の解雇反対
- (ウ) 業務中に発生した交通事故による損害を乗務員に負担させないこと。
- (エ) 職場の民主化
- (オ) 給料計算方法の明確化
- (カ) 修理手当のアップ
- (キ) 帰される乗務員の賃金保障
- (ク) 乙種乗務員の有給支給

ウ 社長は、昭和56年1月27日午前2時ごろから夜勤乗務員の帰庫を待ちうけて、乗務員C 5、同C 6ほか7、8名を一人一人社長室に呼んで、「組合を結成した理由は何か。」、「会社に対して何か不満があるのか。」、「要求すべきことは共済会のかたちでやれば、ちゃんとやるから組合だけはつくってくれるな。」、「県労協を脱退して企業内組合にもって行ってほしい。」旨の詰問や要求をした。

エ C 1とC 2は、翌28日午後3時ごろ会社の従業員控室に全従業員を集めて社内懇談会を開催した。席上、C 1が、「組合をつくり県労協に加盟したが、ここで皆さんの了解をもらって脱退したい。」と提案し、採決の結果県労協脱退を決定した。その後社長を呼んでC 1は、社長に対し、県労協を脱退すること、新しい組織をつくるための準備委員会をつくること、そして旧組合を解散することを報告した。社長は、県労協脱退の決議をしたことをC 1に質し、これを確認した。

引き続き社長、専務、C 1、C 2を含む18名の参加の下に準備委員会が開かれ、新しい組織の規約、名称について話し合いがもたれた。その結果、準備委員会は、社長が後日提示する規約作成のための資料を参考にして、改めて新しい組織について検討することになった。

なお、社長は、同日の会議の席上で、共済会にするなら運営資金として50万円融資してもよい旨の発言をした。

数日後に旧組合は解散した。

オ 準備委員会は、社長が提示した資料を参考に規約案を作成して社長に提出した。しかし、同規約案には労働組法的規定が挿入されていたため、社長から共済会本来の趣旨に合致するように書き直しを求められた。これを受けて準備委員会は、規約案の一部を修正して改めて社長に提出した。社長は、一応目を通しておこうと言って受け取ったもののその後返事を与えなかった。結局、共済会自体も設立されなかった。

(2) 新組合の結成から申立時まで

ア 昭和56年7月下旬から8月上旬にかけてXとA 5（以下「A 5」という。）の両名は、浦城タクシー労働組合及び浦添交通労働組合役員らから組合結成についての指導を受

けて組合再建に取り組んだ。組合再建の動きを知った社長は、同年8月1日ごろXを社長室に呼び、「お前はよその人間に対して組合をつくる、つくると言い触らしているけど事実なのか。」など約40分間詰問した。さらに、社長は、同月7日ごろXとA5に対して、「組合をつくるのであれば賞与も払えなくなるな。」と言った。一方、従業員の一人が、「社長、組合はもうつくりません。」と言ったことに対して社長は、「ああ、よかったな。それじゃ賞与をすぐ払おうか。」と言った。

イ XとA5は、昭和56年8月10日ごろ与那原の活岸沿いにある消防広場に会社従業員らを集めて組合再建について話し合いをもった。集まったのは2、30名であった。

ウ XとA5らは、昭和56年8月11日午後4時ごろ西原町の中央公民館において組合再建大会を開催し、津嘉山タクシー労働組合（以下「新組合」という。）を結成した。参加者は、当時の会社従業員約90名中約50名であった。なお、役員として執行委員長にA4、副委員長にA6及びA3、書記長にX、そのほか執行委員を選出した。

エ A4とXは、新組合結成の日の翌日、すなわち、昭和56年8月12日に組合を結成した旨の通知をするため、社長に会いに行ったが、不在で会えなかった。そこで同人らは、同月21日沖縄県ハイタク共闘会議事務局長A7（以下「A7」という。）を同伴のうち、組合結成通知書と団体交渉申入書を提出するため、社長室へ行った。その際社長とA7の間で、「君は部外者だから出る。」「いや、上部団体の役員として中へ入る。」などの押し問答になったので、A4ら3名はいったん外へ出て相談した結果、A7は外で待機し、A4とXが中へ入って組合結成通知書と団体交渉申入書を社長に提出した。その際社長は、両名に対し、「タクシー協会へはまだ組合が結成されたとの連絡はしていない。考え直すなら今のうちだ。」と言った。

オ 社長は、従来会社従業員に対して行っていた燃料の社内販売を昭和56年8月20日から停止し、また、最高5万円の給料前借制度を同月25日から廃止した。

カ 社長は、昭和56年12月10日全乗務員に対して従来認めていた運行車両の午前4時帰庫を午前2時帰庫に変更する旨の業務命令を出した。この業務命令に対して非組合員約20名並びに組合員A8及びA9は、同月12、3日ごろ社長に対して従来どおり午前4時帰庫を認めてくれるようにとの嘆願書を提出した。社長は、嘆願書を受けて非組合員の午前4時帰庫を認めたが、組合員に対しては認めなかった。そのため、非組合員と組合員間に賃金格差が生じた。なお、該業務命令は、昭和57年4月14日の団体交渉で廃止されるまで約4か月間続いた。

キ 社長は、正月三が日については、従業員の年次有給休暇の行使を原則として認めない方針であったので、昭和57年正月三が日に休みをとった者23名に対して出勤停止処分をした。その中には、後述の3、(2)、エにおいて認定するようにXも含まれていた。

### 3 Xの解雇について

- (1) 会社は、昭和57年2月23日にXを解雇した。解雇通知書記載の解雇理由は、次のとおりである。

解雇の理由

- (1) 昭和56年10月24日午前2時頃、飲酒の上一日橋オートガススタンドに於いて就業中の会社の運転手C7に対し「組合に入らないからうらみがある」、「C8、C9にもうらみがある」などと申し向けて同人らの組合に加入しないことを理由に脅迫し、

更に同日同所に於いて、同オートガススタンドの従業員C10に対し、「おまえはスパイか」といやがらせの言動をなし、更に同日会社のC11運転手の運転するタクシー沖55あ49—60に客として乗車した際「あなたは定年まであまり長くない、もう少しでおはらい箱になる」などといやがらせを言ったため、同運転者はこのような人と一緒に仕事をするにはできないという理由で昭和56年12月28日付で退職するに至った。

(2) 昭和56年12月9日会社の乗務員C12の担当車両が修理中であったため、運行管理者がその日はたまたま入荷した未だ担当者が定ってない新車を同人に割当てて乗務させたところ、被解雇者Xは上記C12に対し「会社に尾を振れば新しい車が持てる、組合には人事権があるからお前を会社からやめさせてやる」などと申し向けて脅迫した。

(3) 昭和56年12月25日会社は全乗務員に対し業務上の指示命令をした。

「無線待機をしないこと、又客待ちの場合でも指定された場所ですること、駐車禁止の場所や他の交通の妨げとなる場所では客待ちは絶対にしないこと」。

以上の事項については警察、タクシー協会ならびに住民から厳重に遵守するよう注意を受けているから違反のないようにとの趣旨である。

ところが被解雇者は、「無線待機も仕事のうちだ」と言って業務上の指示命令に不当に反抗した。

(4) 昭和56年12月31日に被解雇者は昭和57年1月1日と2日の2日間正月だから欠勤する旨の届出があったが運行管理者は正月の1日と2日は出勤し他の日に振り替えて休むように指示したところ、「欠勤届はただ出しさえすればよく承認するかしないかは会社の勝手に運休しようが我々には関係はないから届けを出して休む」、「管理者が4昼夜も乗務すればいいじゃないか」と反抗し「どうしても勤務させなければ首に縄でも巻きつけて仕事をさせなさい」と暴言をはいて反抗し正月1日2日間の出勤を拒否した。

(5) 昭和57年1月18日会社構内の駐車場で会社の全乗務員に対し次のような内容の文書を配布した。

「数年前に認可になった23時以降の深夜割増メーターは、割増分は（全額）乗務員に還元すると言う運輸部との約束があるにも拘らず半分以上は会社が自分のふところに入れている。」

上記文書は会社の経営に関し、故意に真相をゆがめ、又は事実をねつ造して宣伝、流布し会社の信用および名誉を傷つけた。

(2) 会社の掲げる解雇理由に係る具体的事実は、次のとおりである。

ア 解雇理由(1)について

Xは、昭和56年10月24日午前2時ごろスナックで飲酒した後、会社乗務員C11（以下「C11」という。）の運転するタクシーに客として乗車した。C11が一日橋オートガススタンド（以下「ガススタンド」という。）で燃料を補給している間にXは、居合わせた会社の乗務員C7（以下「C7」という。）に対し、会社の経営姿勢やC7の考え方を批判した。その際Xは、ガススタンドの従業員C10に対しても、「お前はスパイか。」と言った。

#### イ 解雇理由(2)について

Xは、昭和56年12月9日午前4時ごろ会社構内において新車351号車の担当者に関する件で会社乗務員C12（以下「C12」という。）と口論をした。そのときXは、C12に対して、「会社に尾を振れば新しい車もてる。」と言った。また、「お前を会社からやめさせてやる。」と言ってあたかも組合に人事権があるかのような発言をした。

#### ウ 解雇理由(3)について

社長は、昭和56年12月25日開催の懇談会の席で全乗務員に対し、「無線待機をしないこと。また、客待ちの場合でも指定された場所ですること。駐車禁止の場所や他の交通の妨げとなる場所では客待ちは絶対にしないこと。」との業務上の指示命令を出した。その際Xは、「無線待機も仕事のうちだ。」と言って反抗した。

#### エ 解雇理由(4)について

会社は、タクシー業という公共性の強い業務の性質上休むわけにいかないということで、従来から特別の事情のある者を除き従業員の盆、正月の年次有給休暇の行使は認めてなかった。昭和57年の正月三が日についても年次有給休暇の行使は認めない旨告示した。この告示を見たXは、欠勤ならいいだろうと思って昭和56年12月30日ごろの帰庫時に、昭和57年1月1日と2日の2日間正月だから欠勤する旨の届けを他の乗務員7、8名と一緒に日報に挟んで提出した。これに対し、昭和56年12月31日の出勤時に運行管理者C13（以下「C13」という。）は、正月の1日と2日は出勤し、他の日に振り替えて休むように指示した。ところがXは、「欠勤届けは出しさえすればよく、承認するかしないかは会社の勝手に、運休しようが我々には関係ないから届けを出して休む。」「管理者が4昼夜も乗務すればいいじゃないか。」と反抗し、「どうしても勤務させたければ首に縄でも巻きつけて仕事をさせなさい。」と言って出勤を拒否した。

社長は、Xが正月三が日は出勤するようにとのC13の指示を無視して昭和57年1月1日と2日の2日間欠勤したことを理由にXを2日間出勤停止処分にした。

#### オ 解雇理由(5)について

Xは、昭和57年1月18日会社構内の駐車場において主に組合員に対し、津嘉山(外)労働組合教宣ニュース（以下「教宣ニュース」という。）を配布した。その中の「数年前に認可になった23時以降の深夜割増しメーターは、割増し分は（全額）乗務員に還元するという運輸部との約束があるにもかかわらず半分以上は会社が自分のふところに入れている。」という部分が事実と異なることを発見した社長は、教宣ニュースが配布された日の翌19日に新組合の三役を社長室に呼んで、事実と異なる部分があることを指摘し、わび状の提出を求めた。教宣ニュースは、新組合が教宣活動の一環として執行委員会において内容を検討し、作成したものであるが、新組合は、社長が指摘した部分が誤りであることを認め、昭和57年2月9日に三役名によるわび状を訂正文及び回収した教宣ニュースとあわせて社長に提出した。

社長は、Xが上記教宣ニュースを配布したことを理由に昭和57年2月6日Xを乗務停止処分にした。

#### 4 Xら4名の配置転換について

- (1) 会社の勤務形態として昼勤、夜勤、昼夜勤の三つの形態があるが、乗務員採用時の労働契約書には、どの勤務専属とするとの契約条項はなかった。

- (2) A 1、A 2及びA 3の3名は、入社当初から昭和57年1月26日に配置換えされるまで夜勤勤務をしていた。
- (3) 夜勤勤務者の給与が昼勤勤務者の給与よりも月平均5万円ないし7万円多かったことから、昼勤の乗務員の中には夜勤を希望する者が多かった。
- (4) 会社は、新組合ができる以前の乗務員の配置換えは、夜勤から昼勤又は昼夜勤への希望者がいる場合、あるいは、夜勤勤務者のうち営業収入の悪い者について当該人の同意を得て随時行っていた。
- (5) 会社は、昭和57年1月13日社内掲示板に近日中に乗務員の勤務配置換えを行う旨の文書を掲示した後、同月20日に他の8名の乗務員の配置換えとともに夜勤勤務者の営業収入の最下位X及び最下位から2番目のA 1を昼勤へ、また、3番目のA 2及び4番目のA 3を昼夜勤へそれぞれ配置換えする旨発表し、同月26日にこれら4名については、本人らの意向にかかわらず実施した。
- (6) 配置換え対象者の昭和56年9月から12月までの4か月間の営業収入は、全夜勤勤務者（昭和56年12月現在46名）中最下位からX、A 1、A 2、A 3の順であった。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 Xの解雇について

#### (1) 当事者の主張

申立人らは、会社のXに対する解雇はその理由がなく、同解雇は、会社が組合活動を嫌悪し、その中心的活動家であったXを解雇することによって会社から排除し、もって、新組合を弱体化し、ないしは解散に追い込むためになしたものであり、不当労働行為に当たる、と主張する。

これに対し、被申立人は、Xの解雇は解雇通知書に掲げるように同人が企業秩序を乱す言動を行い、業務命令にも従わず、かつ、反省の色もないことからやむを得ず行ったもので何ら不当なものではない、と主張するので以下解雇通知書に掲げる解雇理由について判断する。

#### (2) 解雇理由(1)について

解雇理由(1)のうち、C 7を脅迫し、また、C 10に対しいやがらせの言動をなしたということについてみると、第1、3、(2)、アにおいて認定したとおり、昭和56年10月24日午前2時ごろXが飲酒のうえガススタンドに居合わせたC 7に対して会社の経営姿勢やC 7の考え方等を批判し、また、C 10に対する発言があったことが認められる。しかし、この程度のことでは、口論とは言えても脅迫とは言えず、また、解雇に値する程のいやがらせとは言えない。

次に、C 11を退職に追いやった、ということについてみると、C 11自身はその事実をなかったと証言しており、また、これに反する疎明がない以上解雇の理由とすることはできない。

#### (3) 解雇理由(2)について

解雇理由(2)についてみると、第1、3、(2)、イにおいて認定したとおり、昭和56年12月9日午前4時ごろ会社構内において新車である351号車の担当者に関する件でXとC 12の間に口論があり、その口論の中でXが、「お前を会社からやめさせてやる。」と言ったことは認められる。しかし、これは私的な感情的対立による口論であり、XのC 12に対

する一方的な脅迫であったとする十分な疎明はない。したがって、Xの言動は口論の中での単なる売り言葉に買い言葉とみるほかはなく、会社の解雇理由は相当でない。

(4) 解雇理由(3)について

解雇理由(3)についてみると、第1、3、(2)、ウにおいて認定したとおり、昭和56年12月25日に開催された従業員懇談会において社長が無線待機についての業務命令の説明をしているときに、Xが、「無線待機も仕事のうちだ。」と言って反抗した事実は認められる。しかし、同命令実施後Xが無線待機をした事実は認められない。したがって、従業員懇談会におけるXの言動をもって解雇するには理由が薄弱である。

(5) 解雇理由(4)について

解雇理由(4)についてみると、第1、3、(2)、エにおいて認定したとおり、XがC13の指示に従わず、昭和57年1月1日及び2日の2日間欠勤した事実が認められる。この事実を理由にして会社は、第1、3、(2)、エにおいて認定したとおり、Xを2日間出勤停止処分にしており、この時点でこの件は解決済みである。解決済みの件を本件解雇の理由としたことは失当と言わざるを得ない。

なお、参考までに付言すると年次有給休暇権は、労働基準法第39条の要件が充足された場合、法律上当然に労働者に生ずる権利であって、使用者はこれを与える義務を負うものである。会社には時季変更権があるとはいうものの会社が一方的に正月三が日の年次有給休暇の行使は認めないと告示したことは、労働者の法律上の権利を行使する道を閉ざした行為であり不当と言わざるを得ない。

(6) 解雇理由(5)について

解雇理由(5)のうち、「上記文書は、会社の経営に関し、故意に真相をゆがめ、又は事実をねつ造した」ということについてみると、第1、3、(2)、オにおいて認定したとおり、新組合が組合活動の一環として作成した教宣ニュースをXが配布したこと及び同文書の一部に事実と反する事項が記載されていたことが認められる。新組合が、その真偽のほどもたださず事実と反する事項を記載したことに対しては軽率のそしりをまぬがれないが、社長から内容の一部に誤りがあることを指摘されてその誤りに気づき、わび状を提出して謝罪したこと、配布された教宣ニュースの一部を回収して提出したこと等から判断して、同教宣ニュース作成時においては、その内容は正しいと信じて作成し、配布したものであることがうかがわれ、故意に事実をわい曲して作成したとは認められない。

次に、同文書の配布によって、「会社の信用及び名誉を傷つけた。」ということについてみると、第1、3、(2)、オにおいて認定したとおり、同教宣ニュースが新組合の教宣ニュースとして作成されたこと、配布の対象がほとんど組合員であったこと、配布場所が会社の構内であったこと、配布された教宣ニュースの一部は直ちに回収されたこと等から判断して、同教宣ニュースの配布による影響は少なく、それによって会社の信用及び名誉が傷つけられたとは認められない。仮に、会社がそれにより信用及び名誉を傷つけられたとしても、その責任は新組合に問うべきであり、その責めは新組合が負うべきである。会社は、執行委員長その他の執行委員に対しては何らの処分もしてないにもかかわらず、一人Xのみを乗務停止処分にしたうえ、重ねて解雇理由の一つとしているのは失当である。

(7) Xに対する解雇の不当労働行為の成否について

社長や運行管理者の指示、命令に対する反抗やC7及びC12との口論、C10に対するいやがらせ等Xにも非難されるべき点はあるが、会社が解雇理由として掲げるXの行為は、上記判断のとおり個別的にみても、これを総合しても解雇に相当するほど企業秩序を乱したとは言えず、解雇の合理的理由になるとは認められない。

さらに、第1、2において認定した旧組合の結成及び解散並びに新組合の結成のいきさつ等と、Xが新組合の書記長で組合活動の中心的人物であったことを併せ考えると、Xを解雇した会社の真意は、同人を解雇することによって新組合の弱体化を意図したものと解するのが相当である。

よって、会社がXに対してなした解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 Xら4名の配置転換について

### (1) 当事者の主張

申立人らは、会社が昭和57年1月26日に行った配置換えは、従来夜勤専属であった組合員らを客観的合理性、妥当性がないにもかかわらず一方的に昼勤又は昼夜勤へ配置換えし、給与の減収という兵糧攻めによって組合員を窮地に追い込み、もって新組合をつぶすための不当労働行為である、と主張する。

これに対し、被申立人は、昼勤勤務者に多数の夜勤希望者がいる以上その希望にこたえるため、定期又は臨時に配置換えを行うことは必要であって、昭和56年1月26日の配置換えは、合理的で明確な基準を設定して実施したものであり、また、X、A1、A2、A3の4名は夜勤専属として採用したわけではないから、同配置換えは会社の業務上必要かつ正当な業務命令である、と主張するので以下判断する。

### (2) 配置転換の妥当性について

会社の勤務形態は、第1、4、(1)において認定したとおり、昼勤、夜勤、昼夜勤の三つに分かれている。Xは、第1、1、(3)において認定したとおり、入社後約1年半は順次昼勤勤務、夜間勤務、昼夜勤勤務をした後昭和57年1月26日に配置換えされるまで約2年間継続して夜勤勤務をしていた。A1、A2及びA3は、第1、4、(2)において認定したとおり、採用時から昭和57年1月26日に配置換えされるまで専ら夜勤勤務に就いていた。

被申立人は、Xら4名を夜勤専属として採用したわけではない、と言い、会社の都合により本人の同意を得ることなく、夜勤から昼勤や昼夜勤に配置換えを命じることができると、主張するが、第1、4、(4)において認定したとおり、新組合ができる以前の配置換えは、乗務員が希望する場合又は営業収入の悪い者については、当該人の同意を得て行っており、会社の都合により一方的に配置換えを行った事実は認められない。

また、被申立人が、「昼勤勤務者に多数の夜勤希望者がいる以上その希望にこたえるため、定期又は臨時に配置換えをすることは必要である。」と主張することについてみると、第1、4、(3)において認定したとおり、当時夜勤勤務者と昼勤勤務者の間に相当の給与の差があったことから、昼勤勤務者の中に多数の夜勤希望者がいたことが認められる。これらの乗務員の希望をかなえるために定期又は臨時に配置換えを行う必要のあることは、一般論としては理解できないこともない。しかし、新組合結成前はなんらの措置もとらなかったのに、新組合結成時からわずか6か月後の昭和57年1月26日に従来の方針



を変えて配置換えを行っているが、Xら4名の同意も得ずに、配置換えをしなければならぬ特別な事情があったとする明白な疎明はない。したがって、あえてこの時期に配置換えを実施したのは妥当とは考えられない。

(3) Xら4名の配置転換の不当労働行為の成否について

上記(2)の判断のとおり、会社は、組合結成前の慣行に反し、Xら4名については同人らの同意なしに配置換えを行っているが、組合結成後のこの時期にあえて配置換えを行ったことは妥当とは考えられないことと、第1、2において認定したとおり、新組合結成後同組合に対して数々のいやがらせがあったという背景事実を併せて総合判断すると、組合員であるXら4名の営業収入が、当時たまたま全夜勤勤務者中最下位から4位までの中に含まれていることを奇貨として配置換えを行い、Xら4名を給与の減収に追い込み、同人らを不利益に取り扱うことによって新組合の弱体化を意図したものと解され、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

以上判断したとおり、Xに対する解雇及びXら4名に対する配置換えは、不当労働行為であるので、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和60年12月26日

沖縄県地方労働委員会

会長 楚 南 兼 正