

山口、昭48不6、昭50. 4. 15

命 令 書

申立人 民放労連山口放送労働組合

同 X

同 民放労連中四国地方連合会

被申立人 山口放送株式会社

主 文

1 被申立人は、申立人Xに対して、昭和47年8月28日に行なわしめた同月25日付け離職がなかつたものとして、同人を他の女性嘱託採用者と差別のない労働条件をもつてアナウンサーとしての原職に復帰させ、かつ、昭和47年8月26日以降原職復帰に至る間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。

2 被申立人は、命令書（写）交付の日から10日以内に、縦1メートル、横2メートルの白色木板に、下記のとおり墨書して、被申立人会社の本館ロビーの見やすい場所に10日間掲示すること。

記

当社は、貴組合の組合員Xの入社に際し、貴組合に加入しないこと、貴組合員と交際しないことを雇用及び雇用継続の条件として、同人の貴組合への加入を妨害し、更に離職させましたが、これらの行為はいずれも不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はしないことを誓約いたします。

以上、山口県地方労働委員会の命令により掲示いたします。

昭和 年 月 日

山口放送株式会社

代表取締役社長 B 1

民放労連山口放送労働組合

執行委員長 A 1 殿

X 殿

民放労連中四国地方連合会

執行委員長 A 2 殿

(注、年月日は掲示した初日を記載すること。)

3 慶謝料の支払いについては却下する。

4 申立人等のその余の申立てはこれを棄却する。

由 理

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人日本民間放送労働組合連合会（以下「民放労連」という。）中四国地方連合会は、中四国地方の民放労連の加盟単組をもって組織する連合体であり、約560名（本件申立て当時）の組合員を擁している。

(2) 申立人民放労連山口放送労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人山口放送株式会社（以下「会社」という。）の従業員43名（本件申立て当時）をもって組織する労働組合で、昭和34年11月に結成され民放労連に加盟している。

なお、会社には、この組合のほかに本件申立て当時、従業員26名をもって組織する山口放送新労働組合があった。

(3) 申立人X（以下「本人」という。）は、昭和47年2月1日付けで、会社にアナウンサーとして入社したが、同年8月に離職した。

(4) 会社は肩書地に本社を置き、従業員171名（本件申立て当時）をもって主として放送事業を営んでいる。

2 本件に至るまでの労使関係

昭和38年と42年に2度にわたりロックアウトが行なわれており、会社と組合との間は従来とかく対立的雰囲気があり、組合からは43年以来不当労働行為事件の申立てが相ついでいる。

3 本人が入社するまでの経緯

- (1) 本人は、43年4月立正大学文学部国文学科に入学し、47年3月同大学を卒業した。その間、45年7月から46年7月にかけて、東京アナウンスアカデミーの基礎科、研究科、専攻科、コマーシャル講座、アナウンス科、プロフェッショナルクラスをそれぞれ修了した。この東京アナウンスアカデミーは、週1回授業が行なわれたが、実務的なもの、たとえばディスクジョッキー風の練習、レコード、録音機の操作、番組表の見方等についての講座はなかった。
- (2) 会社は、女性アナウンサーの退職が見込まれたので、会社と取引関係のある東洋火災海上保険会社広島支店（以下「東洋火災」という。）課長代理B2（以下「B2」という。）の紹介により、B3総務部長（以下「B3部長」という。）を通じ、アナウンサーとして入社を希望していた本人と、東京アナウンスセミナーから紹介のあったA3について、46年9月4日音声テストを実施した。
- (3) 12月20日、アナウンサーC1が47年1月20日でやめる旨の退職願を提出した。B4放送部長（以下「B4部長」という。）は、B5人事課長（以下「B5課長」という。）に、この時期に適任者を見出すことは困難なので、本人について音声テスト後の採用手続を進めてほしいと依頼した。そこで会社は、本人について記述試験を実施することにし、B2を通じて本人へ連絡した。
- (4) 本人は、46年12月下旬広島へ帰省し、28日に父親C2（以下「父親」という。）と共に会社に行き、B3部長とB5課長に面談した。B3部長は、会社ではアナウンサーが急にやめて困っている、本人は音声テストが優秀だったので、是非47年2月から入社してほしいと述べた。これに対して本人は、教授から卒業試験をレポートの提出に代える許可が得られれば、教員の資格検定試験も放棄して2月から入社しようと答

えた。また、B 3 部長は、労働組合に関し、新労、旧労という言葉を使って会社の労働事情について説明した。この際父親は、本人の処遇について尋ねたところ、B 5 課長は嘱託採用であるが3か月間は見習期間であって、その期間は臨時雇である旨発言し、B 3 部長は、会社では女性はすべて嘱託採用であり、契約期間が切れても更新し、引き続いているので安心してほしい旨発言した。

同日午後、本人は記述試験を受けた。

- (5) 47年1月7日頃、B 2 は父親に対し、B 3 部長から言わされたことがあるので面談したいと電話をした。

そこで父親と本人は、当日午後5時すぎに東洋火災へ赴き、1時間ばかり話した。B 2 は、B 3 部長の伝言として、組合には絶対に加入してはいけない、組合員と交際してもいけない、これは入社の条件である旨述べた。これに対し父親と本人は了解している旨答えた。

- (6) 本人は、東京に戻り、卒業試験をレポートの提出に代える件につき、教授の許可を得たため父親へその旨を連絡し、父親は、1月中旬、B 5 課長に、本人が2月1日から入社できると連絡した。本人は1月26日頃帰省した。

- (7) 1月27日、重役面接終了後本人は、B 5 課長から卒業式等で休む場合は、所属長に届け出れば許可される旨言われた。

翌28日、B 5 課長は父親へ電話し、採用が決定したこと、「モウリ・ミュージックプラザ」という番組に本人を使いたい、についてはオーディションを29日に行なうので出社してほしい旨の連絡をした。

- (8) 1月29日、本人は出社し、B 4 部長とB 6 放送課長（以下「B 6 課長」という。）に会った。

ラジオのスタジオに入り、オーディションを受けた結果、本人は、翌30日から、日曜日ごと放送時間が2時間の「モウリ・ミュージックプラザ」というディスクジョッキーの生放送番組で、アナウンサーC 3（以下「C 3」という。）の相手役となることが決定し、1月30日はタレントという名目で就業した。

4 本人が離職するまでの経緯

(1) 担当番組

ア 本人は入社後、日曜ごとに「モウリ・ミュージックプラザ」を担当し、2月下旬頃にはコマーシャルの録音を取っていた。ひとり立ちして通常のアナウンサーと同様の勤務形態に入ったのは3月からであった。

会社では、ワンマンコントロールシステムを採用しており、ひとりのアナウンサーが、レコードや録音テープをかける機械を操作しながら放送しなければならないが本人は「モウリ・ミュージックプラザ」を除き、機械をひとりで操作し、司会のために社外へ出たり、生放送、たとえば「アローライン・ノンストップミュージック」や、テレビのコマーシャル、ニュース、天気予報を担当し、また、正午から55分間にわたる「歌謡曲リクエストタイム」を放送していた。

5月の最初の月曜日からは、「歌のない歌謡曲」を担当し、常時担当する番組が二つになった。「歌のない歌謡曲」は、開局以来の番組であり、担当アナウンサーはあらかじめオーディションテープを取って、スポンサーである松下電器株式会社の承諾を得なければ放送できない番組であり、本人の前任者はキャリアが8年になるC4であった。

イ 5月の他の女性アナウンサーの常時担当する番組の状況は、キャリア3～4年のC5は「ウイークエンドスタジオ」というテレビ番組だけであった。本人より半年近く早く入社したA3は、「オレンジライン・リクエストタイム」という10分間の録音番組だけを担当し、C4は担当番組がなかった。ベテランアナウンサーであるC6は、土曜日の昼すぎから夕方までの番組をひとつ担当していた。

なお、番組の担当は、放送部長あるいは放送課長が決定し、アナウンサー個人の希望により決まるものではなかった。

(2) C3との問題

5月上旬頃、「モウリ・ミュージックプラザ」を共に担当していたC3（非組合員）と本人との間で、仕事遂行上トラブルが生じ、本人は夜遅く下宿に戻った。留守中、

本人の様子を心配して下宿を訪ねてきていた組合員達と本人が話しているところへ、謝罪のためと称して訪ねてきたC 3に、組合員が来ていることを目撃された。

その後、6月のはじめ頃には、B 4部長が本人に、下宿にはどういう人が遊びに来るのか、もし組合員が来るようでは困るとも言った。

本人が、常時担当する番組を他の女性アナウンサーより多く持っていたのは、5月下旬「モウリ・ミュージックプラザ」からおろされるまでであった。

(3) 組合員との交際

B 2は、会社との取引の関係でしばしば会社へ出向いていたようであるが、6月下旬、会社において2度ばかり本人を呼び出し、組合員と交際しているといわれているが、それはやめてほしいと話した。

6月中旬、B 2から父親へ電話があり、父親は東洋火災へ行き、B 2と面談した。

B 2は話しの冒頭、本人が組合員と交際しているそうであるが、このことについては入社に際し、十分に話してあるのに困るではないか、本人と直接話そうとしても逃げてしまうので話しができないと言ったうえ、更に、B 3部長は、服装が派手だとか、酒を飲むとか、放送事故を起こしたとかで臨時雇のままにしていると言っている旨述べ、父親と直接話したいので、来社の日時を連絡してほしい旨のB 3部長の言葉を伝えた。そこで父親は6月19日に会社に赴く旨答えた。

(4) 6月19日の面談等

ア 父親は、6月19日の昼前に会社へ赴き、本人と共にB 3部長と面談した。

B 3部長は、本人の担当番組である「歌のない歌謡曲」の放送事故について話をしたので、本人が弁明したところ、B 3部長は、本人については研修もしていないし、アナウンサーには放送事故はつきものだから、それについてはとやかく言わない、本人の所属長であるB 4部長が、いろいろ言ってくるが服装等も問題ではない、問題なのは、組合員と交際することであると言った。そこで父親が、本人は5月から嘱託になるはずではなかったかとたたずと、B 3部長は、B 4部長が6月末にヨーロッパから帰りしたい嘱託問題について処置すると答えた。その際父親は、

B 3 部長に対し、重大なことだから嘱託の問題について処理したらすぐに電話してくれるよう依頼した。

イ しかし、7月になってもB 3 部長から全然連絡がなかつたため、7月11日、父親はB 3 部長へ電話をして、嘱託の件について尋ねたところ、B 3 部長は、B 4 部長にはまだ話していないと答えた。父親が困るのではないかと言うと、B 3 部長は話して処置すると答えたので、嘱託になったものと思い、以後は問い合わせていないが、会社は嘱託にしていなかつた。

(5) 離職の経緯

ア 8月24日

会社は、8月中旬に本人を8月いっぱい退職させることを決めていたが、円満退職の形で処理するため、本人には直接意向を伝えず、B 2 を通じて、父親に対しその旨を連絡した。

即ち、8月24日、B 2 は東洋火災に父親を呼び出し、B 3 部長の伝言として、本人が依然として組合員と交際しており、組合員に自動車で送ってもらったり、ドライブしたりしている、また、本人に関して、代表取締役社長B 1（以下「社長」という。）に投書があり、社長が会社をやめさせると言っているので、父親から説得して、退職願を出させるようしてくれと言われた旨述べたので、父親は投書があつたというだけで、実情を調べもせずにやめさせるとは何事かと憤慨した。

イ 8月25日

(ア) 父親は会社に赴き、平常どおり勤務についていた本人と昼休み中に会い、会社は無理を言って入社させておきながら、組合員と交際しているから退職願を出させてくれと言っている。しかし、組合員と交際しているのは本当か、B 3 部長からあれだけ言われているのに何故組合員とつきあうのかと言つたところ、本人は、組合員と交際するのが何故悪いのかと反問し、やめさせるということは何も聞いていないから心配することはない、自分はやめないから帰ってくれと答え、投書の件については聞いたことがないと言って、午後1時からも平常どおり勤務した。

(イ) 午後1時すぎ、父親が社長に面会を求めたところ、第一応接室に通され、かなり待たされた後、社長は急用ができたとのことでB5課長が応待した。

父親は、本人のことで社長に投書があり、B3部長がやめてもらいたいと言っているということだが本当かと尋ねると、B5課長は、投書の件は知らないが、本人のアパートの居住者から、本人のことでガミガミ電話をかけてきたということは、B4部長から聞いている旨答え、更に、本人が放送事故を起こしたので、本人を本日の午前10時、全番組からおろすということに決定したと言ったので、父親はそれはおかしい、本人は朝からスタジオに入って放送しているではないかと反論した。しかし、B5課長は、放送事故について詳しいことはB3部長が話すと言った。

(ウ) そこに外出先から帰ってきたB3部長が入ってきて話しに加わったが、放送事故については、本人や所属長を加えて説明しようといい、第二応接室に場所を移し、かなり待たされた後、B4部長、本人、父親、B3部長、B5課長の5人で話しをした。

本人は、午後3時過ぎまでテレビのコマーシャルの生放送を行ない、放送部の部屋に戻ると、B4部長から来るようとの伝言を受けて、第二応接室に来たものである。

ここでの話しの冒頭において、B3部長は、本人については今月いっぱいやめてもらうことに決定した旨述べた。父親は、B2の話しでは投書の件で解雇するということであったが、投書の事実がないということであれば解雇する理由がないのではないかと反駁した。これに対してB3部長は、それはB2が勝手に言ったことで自分は承知していない、投書ではなくて、本人は放送事故が多いのでやめてもらうと述べた。

そこで父親は、6月19日にB3部長と会った時、放送事故の話しが出たが、その際B3部長は、アナウンサーに放送事故はつきもので、そんなことは会社は問題にしていない、組合員とつきあっているのが問題なのだと言ったではないかと

反問した。するとB3部長はそれを否定し、あくまでも放送事故が多いのでやめてもらうのだと答えた。これに対し父親は、話しが違うではないかと追求した。

また、本人は、放送事故について、入社してから一生懸命仕事をしたが、会社はワンマンコントロールシステムなので、B4部長に研修を依頼したが、ほとんどやってもらえなかつたからだと主張した。B4部長は研修のできなかつたことを認めた。

更に、当社のアナウンサーとしては適性に欠けるが、キイ局とか中国放送のような大きな所へ行けば伸びると発言した。父親は、だからといって簡単に解雇できるのかと反問すると、B3部長は、会社としては都合が悪ければやめてもらうのは当たり前だと答えた。

そしてB4部長のもとに退職願を提出するように言った。

(イ) 父親は、そこで社長に面会を求め、第一応接室でB3部長同席のうえ話した。

父親は、これまでの話しをしたところ、社長は、縁談の話しかと思ったがそれは気の毒なことをした、それでは本人をTYSへ世話をしようと言ったので、父親が断つたところ、広島ホームテレビに世話をしようと言った。

また、B3部長に対しては投書の件についてよく調査するようにと言っていた。

(オ) 父親が社長と話し終わったので、再びB3部長と第二応接室へ戻った。その席で、B4部長は、本人に対して今日はもう帰るようにと言った。父親も一緒に広島の自宅に戻ることを促したが、本人は聞き入れず、B4部長に対して、持番組である「歌のない歌謡曲」の録音を取らせてもらいたいと申出たので、B4部長はその録音を取ることを了解した。なお、父親はその録音テープを記念にもらいたいと申出た。

そこで、本人とB4部長は一緒に放送部の方へ行き、父親は本人が録音をすませるのを社内で待っていた。午後7時過ぎ、本人が録音をすませて放送部の部屋に戻ると、B4部長は机をまとめるようにと本人に言ったが、仕事の引きつき等については何も言わなかつた。

その後、父親が本人に対して、再び広島の自宅に戻るよう話したが、どうしてもここに留まると主張したので、父親は広島に帰った。

ウ 8月26日及び27日

8月26日、本人は放送の仕事からおろされたので、B4部長に電話で本日は休みたい、明日27日は日曜日なので、28日に出社させてほしいと連絡し了解をえた。そして26日、27日の両日は、組合が主催するキャンプに参加した。

父親は、26日、本人についての投書の件に関してB2に問い合わせ、B3部長からの伝言であったことを確認した。

エ 8月28日

本人は、28日午後3時過ぎに出社したところ、B4部長から退職願の提出を求めるのでこれを拒否したので、更に、B3部長から呼び出され、個人的には理解できるが企業としては解雇せざるをえないと言われた。

その後、本人は経理課で8月25日までの給料を受領して帰った。

なお、同日夕刻、B2から父親の方へ電話があり、本人が退職願を書かないでの、再度説得して退職願を書かせてくれという連絡があった。父親が、B3部長へ書く理由がない旨の電話をかけたところ、B3部長は、書かなければ会社の方でやる方法があると返事をした。

5 労働契約書等

嘱託制度は、就業規則には規定がなく、内規で定められており、試用期間を置き、その期間は臨時雇としている。嘱託、臨時雇については労働契約書が作成されているが、その記載内容は、使用者名、被使用者名、待遇、従事する業務、従事する場所、雇用期間（期間中でも双方の事情により解除することができる旨の但し書きの記載）、解雇预告（この契約書は解雇预告に代るものである旨の記載）、給与（日給等の記載）その他労働条件（別に指示するものの他、当社就業規則の定めるところによる旨の記載）となっており、嘱託と臨時雇との相違は、待遇の箇所にその区別が記載される。

本人についても、待遇を臨時雇とした労働契約書が作成されたが、8月21日から8月25

日を雇用期間とする労働契約書は、離職の際に日付をさかのぼって作成したものである。

就業規則には、退職する日の2週間前に退職願を提出し、許可を求める旨の定めがある。

6 解雇予告手当の領収書等

本人は、離職に際し、人事課員C7（以下「C7」という）から解雇予告手当を受領した。社内領収書には、C7の指示により、解雇予告手当であること、47年8月25日の日付け、金額等を本人が自書し、押印している。

本人が会社から受け取った失業保険被保険者資格喪失確認通知書、離職証明書（事業主控）によると、本人の離職年月日は47年8月25日、資格喪失原因の区分としては、事業主の都合によらない離職であって、その内容として、最初「一身上の都合により辞表提出」と書かれたが、後に「雇用契約満了による退職」と訂正されている。

退職所得の源泉徴収票特別徴収票によると、本人の退職年月日は「S47年8月25日」となっており、摘要として「解雇予告手当である」と記載してある。

7 放送事故

会社ではワンマンコントロールシステムを採用しているため、機械の操作上のミスが生じやすい。他の放送局においては、少なくとも生放送では、このシステムを採用していない。

B4部長は、アナウンサーとしてのキャリアが20年であり、ワンマンコントロールの機械の設計に参与しているにもかかわらず、47年1月から12月にかけて、初歩的ミスを含め約20回の事故を起こしている。

本人については、8月6日から8月21日にかけて約10回の事故を起こし、この期間では他のアナウンサーに比して多かった。その内容の多くは初歩的な事故であり、中には本人ひとりの担当でないものもある。

本人は、6月11日の「歌のない歌謡曲」の放送に際し、テープの録音が消えていたため、急きよ翌日の分をさしかえたという事故を起こした。会社において、過去生じた大きな事故の例としては、開局10周年記念番組のひとつとして、美容師のC8の30分テレ

ビ番組の放送を予定していたが、テープの録音が消えるということがあった。しかしそのために担当者が解雇されるということはなかった。

8 研修

会社では、アナウンサーとして採用された者については、入社後研修を行ない、37年頃は、2か月間基礎的な研修を行ない、引き続き1か月間は実務を兼ねた研修をしていたが、近年期間を短縮し、1か月位で実務につかせている。

本人が入社した当時、研修担当のB 6課長が、山口放送興産株式会社（以下「放送興産」という。）製作部長の兼務を命ぜられ、放送興産の方に行って仕事をしているという状態であったため、本人に対してはほとんど研修はしなかった。特に機器については何の説明もなく、本人は先輩の見よう見まねで操作していた。このような状態であったが、B 4部長は研修をせず、B 6課長も課員に本人の研修を指示するということもなかった。

9 組合加入に対する干渉

38年、9人の新入社員が入社の際、会社が父兄あるいは本人に対して組合に加入するなどといったという問題が生じた。

9人の中のひとりであるA 4は、技術で入社し、本社で働いていたところ、その後間もなく組合に加入し、大阪支社の営業という異職種に配転を受けた。この配転は、同一社内の女子職員と結婚する予定のところに行なわれたものであり、その後も下関支社に配転され、相手の女子職員は山口支社に在勤という状態におかれしており、組合はこれらの会社の措置を組合に加入したためであるとみている。

この他入社の際、会社から組合に加入するなどと言われたとして、問題になりながら加入したものにはA 5、A 6がいる。

46年12月にはA 7が組合に加入した。

10 本人の組合加入

47年3月、本人は、会社のボーリング大会の時、組合員である運行課のA 8に対して、組合加入の意思表示をした。

執行委員長A 1は、4月頃A 8を通じて本人の組合加入の意向を知ったが、当時嘱託で組合に加入している者はいない状況であった。

組合では、かねてから組合加入の呼びかけを行なってはいたが、会社との力関係のうえから本人ひとりで加入させた場合、会社から圧迫されることを懸念し、将来加入希望者が複数になれば本人達も勇気づけられ、組合としても会社の攻撃から守りやすくなると考えたうえ、複数になれば加入を認めるという方針のもとに、本人の組合加入を認めなかつた。ところが本件離職を契機として、嘱託の従業員が動搖し、各職場においてひとりでも加入するという意思表示をする者が出てきた。組合では、上部団体や法律専門家の意見も聞き、これについて討議した結果方針を変更し、たとえひとりでも組合加入を認めることにした。

そこで、47年12月にはA 9が、48年2月にA 3、A 10が、11月にA 11、A 12がそれぞれ加入した。

本人は、離職後も加入の意思表示をしていたが、組合では、47年9月正副委員長が本人宅を訪問し、事情聴取後、あらためて本人の加入問題を検討しあり、本人は48年4月加入した。

本人の加入が遅延した理由は、組合としては非組合員が解雇された後、組合に加入させることについて、組合規約上問題があると考えたほか、本人が離職しているがための財政上の問題、本人の住所が広島であるため、地理的に統一行動をとりにくい等の諸問題を検討していたためである。

なお、組合は会社に対して、本件について自主解決を呼びかけ、何度か話しあつていたため本件申立てが遅延した。

11 女性アナウンサーの扱い

A 3、A 10、A 11、A 12は、臨時雇の期間が3か月で嘱託になっている。C 9、C 10は、アナウンサーに不適格ということで途中レコード室へ配転となつたが、いずれも臨時雇の期間が3か月で嘱託になっている。その他私行上の理由で、アナウンサーから他の職場へ配転された例はあるが、臨時雇3か月で嘱託にならなかつた例や、アナウンサ

一としては不適格との理由で解雇になった例はない。

ところが本人に対しては、人事担当者から配転につき意向打診をしたこともなかった。

12 訴訟関係

本人は離職について47年10月13日付けで、山口地方裁判所（以下「裁判所」という。）に損害賠償を請求する本訴を提起した。その訴状には、8月25日父親と本人が、B3部長から8月いっぱいまでやめてもらうと言わされた旨、本人は8月28日に解雇決定だと言われ、退職せざるをえなかつた旨記載されているが、これに対して会社は、47年11月24日付け答弁書において、8月25日の面談内容については争うが、本人は8月28日被告会社を退職した旨記載している。

更に、48年6月の裁判所に対する会社の証拠申出書には、証人B5の尋問事項として、「原告が昭和47年8月28日退職となった理由について」と記載している。

ところが48年12月10日付け裁判所に提出した第一準備書面において、会社は、8月25日に即時解雇手続きにより雇用関係が終了したとして、先の答弁において抵触する部分は、このとおり訂正する旨記載している。

その後、本件申立て以前に、本人は裁判所に地位保全の仮処分の申請を行った。

第2 判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 組合等の主張

ア 本人は、組合に加入しないことを採用の条件に47年2月1日付けで入社した。その際、最初の3か月は臨時雇であるが、期間が経過すれば嘱託となることになっていた。しかし、本人は次のような経過で8月28日解雇された。

(ア) 6月中旬、B2を通じ、更に同月19日には、直接B3部長から、父親と本人は組合員との交際について注意を受けた。B3部長は、放送事故にも言及したが、組合員との交際が問題であると言った。

(イ) 8月24日、父親は、B2から会社の伝言として、本人が再三注意されているのに依然として組合員と交際しているし、また、私生活を非難する投書があつて社

長が怒っているので、退職願を提出するよう説得してくれと言われた旨聞いた。

(ウ) 翌25日、父親は社長に会うため会社へ出向き、本人と共に会社側と面談したところ、B 3部長から今月いっぱいやめてもらう、仕事はきょうまでで、以後番組からおろすと言われた。そこで父親と本人は、解雇理由が納得できないと反論し、本人は、会社の申入れを拒否して就業した。

(エ) 26、27日は、本人はB 4部長に電話で了解を取って会社を休み、28日午後3時頃、本人が出社すると、B 4部長から退職願を持参したかと聞かれたので、本人は必要がないので持参してきていないと答えたところ、総務部に行くよう指示され、B 3と面談した後、C 7に言われて印鑑を渡すと、C 7は労働契約書を勝手に作成した。また、本人はC 7から何の心配もないと言われて、社内領収書を作成し、解雇予告手当と賃金を受領した。

同日父親の方には、B 2から本人に退職願を出すよう説得してくれと電話で言われたが、父親はこれを拒否している。この電話は、丁度本人がB 3部長と話しあっていた頃であり、時間的に符合する。

イ 会社は、本人が8月25日に退職した旨主張しているが、これは解雇予告手当の社内領収書等書類上の記載が、8月25日付けであることを奇貨として虚偽の事実を作りあげて、あたかも申立てが、除斥期間を経過したかのように主張しているものであって、それは次のことから明らかである。

- ① 裁判所における会社の答弁書の記載内容。
- ② 同書記載内容に関する、本件審問におけるB 5課長の証人としての供述と、山口県地方労働委員会の調査に際してのB 3部長の供述と、いずれもその内容がありえないことがらであり、かつそごしていること。
- ③ 組合等は、裁判所への本訴提起以来本件申立てに至るまで、一貫して、本人は8月28日に退職したと主張しているし、会社はそれに何ら異議を唱えていなかつたものであること。

ウ 会社は、本人に放送事故の多いことを解雇理由としているが、会社は、実務経験

のない本人に対し、満足な研修もせず勤務させ、「歌のない歌謡曲」を担当させており、その番組からはずしてもいいないし、また、放送事故は本人に限られたことではなく、解雇理由は事実と相違し、あるいは本人に帰責すべからざる筋合いのものである。更に、会社においては、アナウンサーとして臨時雇のまま解雇された前例はなくいずれも他の職場へ配転されている。ところが本人のみに限って、アナウンサー不適格を理由として解雇されているので、真の解雇理由は、本人が組合に近づいたことにほかならない。

このことは、B 3部長から組合に加入しないことを雇用条件とされ、保証人B 2に念を押されたこと、6月中旬B 2を通じて本人が組合員と交際していることについて、B 3部長が怒っている旨連絡したこと、6月19日父親がその旨をB 3部長から注意されたこと、8月24日のB 2の発言等により明らかである。

エ 以上のとおり、8月28日に会社が本人を解雇したのは組合に加入しないことを雇用条件としながら、本人がそれに従わずして組合員と交際し、組合に加入するおそれが生じたため、会社として注意をしたにもかかわらず、本人が聞き入れないので解雇したものであって、この黄犬契約、組合加入妨害、解雇の一連の行為は、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) 会社の主張

ア 本人は、47年2月1日付で会社に雇用されたものであるが、次のような経過で8月25日に退職した。

(ア) 入社後、5月20日までの臨時雇用契約満了に当たり、B 4部長は、本人についてはアナウンサーとしての適性及び従業員としての規律につき問題があるとして、嘱託登用の上申書を書くわけにはいかないと言うので、会社は本人と1か月の臨時雇用契約を結び、以後6月21日から8月20日まで1か月ごとに雇用契約を更新した。その間、本人の勤務状況については一向に改善のきざしがなく、放送事故を頻発させていた。

(イ) 8月にはいっても、B 4部長の本人に対する評価は変わらず、雇用をうち切る

べきだと言ったので、会社は8月20日の契約更改の手続きはせず円満に処理するため保証人であるB2を通じて、父親の来社を求めた。

(ウ) 8月25日、父親と本人が会社側と話しあい、会社側は、放送事故を中心として、本人にはアナウンサーとしての適性がない旨説明し、B3部長から、やめてもらう時期は8月いっぱいとか、きりのいい時でよいが、会社ではやめてもらう意思の変更はないと言ったところ、父親と本人は、共に当日でやめる旨申出たので、退職願を所属長に早急に提出するよう申し渡し、本人もこれを了承した。

この話しあいが終わったのは午後4時頃であったが、父親の要望により、父親とB3部長は社長に会い、B5課長は、人事課のデスクに戻って、担当のC7に対し、8月21日から25日までの本人の労働契約書を作成し、同期間の賃金計算をするよう指示した。

まもなく社長との面談を終えて、父親とB3部長が戻ったところ、本人から最後の仕事として「歌のない歌謡曲」の録音をさせてほしいと言ったので、B4部長はこれを許可した。その際父親から、録音したテープを会社での最後の仕事の記念としてほしいと申し出たので、B4部長はこれも許可した。このやりとりが終わったのは午後4時半前であった。

B4部長と本人は、放送部の部屋に戻り、B3部長、B5課長は各々デスクに戻り、父親は、本人の仕事がすむまでしばらく社内にいたが、まもなくひとりで帰宅した。

(エ) 放送部に戻ったB4部長は、本人に退職願の提出を求めたところ、本人は願という文字にこだわりこれを拒否した。

その連絡を受けたB5課長は、念のために、C7に解雇予告手当の計算をしておくよう指示し、8月21日から25日までの労働契約書の作成及び締結とともに、退職に必要ないつさいの手続きを本日中に終わるよう指示した。

C7は、午後4時40分頃準備が完了したので放送部に連絡し、本人を人事課に呼び、人事課の隣りの旧タイプ室で労働契約書を説明して、本人の記載部分への

押印と割印を求めたところ、本人は押印した。また、解雇予告手当については合意解約なので必要はないが、念のため支払う旨説明し、現金及び源泉徴収票を同一の封筒に入れて手交したところ、本人は異議なく受領し、社内領収書に日付けと金額、解雇予告手当である旨自書し、署名押印した。その際給料については少し待ってほしいと言うと、本人は後日来ると言った。かくして退職手続きの一切が完了したのは午後5時少し前であった。

その後本人は放送部に戻り、午後6時から午後7時にかけて「歌のない歌謡曲」の録音を取って帰宅した。

(オ) 本人は、8月26日、27日はもちろん出社せず、翌28日午後3時過ぎ、会社に姿をあらわし、経理課で給料を受領して帰った。C7は、本人を見かけて、ひと声かけただけで、それ以上のやりとりは何もしていない。

イ 以上のとおり、本人は、8月25日に臨時雇の雇用期間満了により退職したものであって、同日退職に関する手続きは完了しているので、本件申立ては、申立日（48年8月27日）の前々日である25日でもって1年を経過している。従って、除斥期間満了後になされたものであるから労働組合法第27条第2項により却下を免れないものである。

2 判断

(1) 会社は、本人の離職の日が8月25日であり、組合等は8月28日であると主張するので以下検討する。

前記第1の4の(5)、5及び6認定のとおり、8月25日に本人はB3部長から8月いっぱいでやめてもらう旨言われ、放送業務から全部おろされ、退社に際してB4部長から自分の机を片付けるように言われたこと、何時作成されたかはさておき、同日までの労働契約書が作成されていること、同日付けの解雇予告手当、同日までの給料が支払われていること等よりして、一見8月25日に離職せしめられたもののようにみえるが、会社側から同日限りでやめてもらう旨本人に申し渡した事実は全く認められない。

また、離職の日が何時であるかについて当事者の主張は、はなはだ相違しているが、8月25日及び28日の経過に直接かかるもののみを検討しても、単にそれを指摘しるにとどまり、直ちに証拠資料としての採否の理由とはなし得ず、従って本人が離職せしめられたのが何時であるかは、にわかに判断しがたいところである。

しかるに前記第1の12認定のとおり、本件申立てに先立つ47年10月13日付けの裁判所に対する本人の訴状には、会社から8月28日に解雇決定が言い渡された旨記載しているにもかかわらず、会社は、当該訴状に対する同年11月24日付け答弁書において争うことなく、本人が8月28日に会社を退職した旨記載しているし、更に、48年6月の会社の裁判所に対する証拠申出書には、「原告が昭和47年8月28日退職となった理由について」と記載している。

また、本件申立て後の48年12月10日付け裁判所に対する第一準備書面において、会社は、8月25日で雇用関係が終了したとして、先の答弁において抵触する部分は訂正する旨記載しているが、このことについて、48年9月28日の当委員会の調査に際して、B3部長は、解雇日を8月28日としたのは、代理人が作成にあたって誤記したもので、答弁書が送付されたとき、代理人に会社の方から8月25日であると連絡したと答えているものの、それは48年6月の証拠申出書におけるB5証人の尋問事項に、「47年8月28日付退職」とあることを説明できないし、また、当委員会の49年6月29日の本件第4回審問における、B5証人のタイプミスである旨の供述と、何れもそごするものである。

更に、会社は、本人の退職が8月25日であると主張し始めたのは、当委員会に対する本件答弁書（48年9月18日受付）がはじめてであり、裁判所において、父親が証人として、本人が8月28日に解雇された旨の供述をしたのは、それに先立つ第4回口頭弁論（48年9月13日）である。

また、8月25日にB3部長は、本人に対し、8月いっぱいでやめてもらう旨発言しており、8月28日に本人は出社して、B4部長から退職願の提出を求められて拒否した後、B3部長に呼ばれて面談し、その際個人的にはわかるが、会社としてはやめて

もらわざるをえない旨申し渡されている等の諸事実を総合勘案すると、8月28日に至り、ことさらに日付を遡及して、8月25日付けで離職せしめたものと確認せざるを得ない。

従って、本件離職の日は8月28日であると判断する。

(2) 組合等は、会社が本人に黄犬契約を結ばしめたと主張するので以下検討する。

本人及び証人としての父親の供述によれば、入社に先立つ46年12月28日、B3部長と父親と本人が会社で面談した際、B3部長は、組合には絶対加入しないように、また、組合員と交際しないようにと言い、それを雇用条件として約束させられ、また特に父親の供述によると、その際B3部長は、放送部の若いアナウンサーがかかる約束をしておきながら、最近組合に加入了と言つて非難をしたというのであるが、前記第1の9認定のとおり、46年12月にはA7が組合に加入しており、これは会社、組合の内部事情を承知するはずのない父親の供述と符合するばかりか、会社においては、入社に際して黄犬契約を結ばしめられたとして、組合が問題にした例が多数ある。

また、前記第1の3の(5)及び4の(3)認定のとおり、47年1月7日頃、B2が父親と本人を呼び、B3部長からの伝言として、組合に加入しないこと、組合員と交際しないことが雇用条件である旨告げており、また、6月中旬、B2が父親を呼び、本人が組合員と交際しているが、入社に際し十分話してあるのに困るではないかと言っている。

これらの事実よりすれば、本人は、46年12月28日に、B3部長から雇用及び雇用継続の条件として、組合に加入しないこと、組合員と交際しないことを約束せしめられたものと解さざるをえず、従つて、組合等の主張するとおり、本人はかかる内容の黄犬契約を会社に結ばしめられたうえ、47年2月1日に入社したものであつて、このことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 組合は、会社が本人の組合加入を妨害したと主張するので以下検討する。

本人は、前記第1の1の(3)、3の(4)、4の(4)及び5認定のとおり、嘱託採用、但し見習期間として臨時雇3か月とする旨の雇用条件をもつて、47年2月1日入社したもの

のであるから、5月以降は従業員として雇用するのに不適として解雇されるか、あるいは嘱託になっていたはずであるが、会社は本件離職に至るまで嘱託としなかった。

ところで、アナウンサーとしての適性及び従業員としての規律上の問題がその理由であると会社は主張するが、前記第1の3の(1)、(8)及び4の(1)認定のとおり、本人は東京アナウンスアカデミーを修了はしているものの、新人アナウンサーであるにもかかわらず、入社早々放送時間2時間の「モウリ・ミュージックプラザ」の常時担当番組を持ち、翌月には通常のアナウンサーとしての勤務状態に早くも入り、5月には、常時担当番組として「モウリ・ミュージックプラザ」の他に、従来ベテランアナウンサーが担当していた「歌のない歌謡曲」を担当したため、当時他の女性アナウンサーと比較して、常時担当する番組は、本人が多かった。

番組の担当は、部課長によって決められたものであって、本人の自由意思によるものではなかった。そうすると実務面における教育研修を担当したB6課長が、勤務上の都合により十分な研修ができなかつた前記第1の8認定の事実を考慮すると、新人アナウンサーである本人は、アナウンサーとして、会社において入社当初から重用され、少なくとも5月頃の時点では、適性があるものとして扱われていたとみるべきである。

しかも、前記第1の11認定のとおり、過去会社において、臨時雇の3か月を経過して嘱託にならなかつた例がないところ、本人に限り特に嘱託にしなかつたのであるから、それには相当の理由があつたはずである。

しかして、前記第1の4の(4)認定のとおり、6月19日、父親と本人は、B3部長と面談した際、B3部長は、本人の担当番組である「歌のない歌謡曲」について、本人が放送事故をしたこと、服装が派手であること等話したもの、問題なのは組合員との交際であると言って、B4部長の海外出張中にかこつけて、嘱託にするかしないかについて明言を避けたことが認められる。

服装が派手であるということが仮りに事実であり、かつ会社にとって好ましくないとしても、これが嘱託にしない理由とは考え難いし、また、放送事故についても前記

第1の11認定のとおり、アナウンサーとして不適格であるとして、他職種に配転された者もことごとく嘱託になっているのであるから、これもまた嘱託にできない理由であるとは首肯し難く、B3部長の発言による組合員との交際が、本人を嘱託としない理由ではないかと疑われるところ、前記第1の4の(2)、(3)及び10認定のとおり、本人は、47年3月、組合員のA8（運行課所属）に組合加入の意思を告げているし、少くとも同年5月上旬には、「モウリ・ミュージックプラザ」を共に担当しているC3アナウンサーに、本人が組合員と交際しているところを目撃されていること、6月のはじめに、B4部長から本人が交際関係についてたずねられていること、その頃、本人は会社において、B2から組合員と交際することをやめてほしい旨、また、6月中旬、父親はB2から本人が組合員と交際しているので困る、そのためには嘱託にならないのだと言われて来社を求められた旨の伝言を受けたこと、これらの諸事実ならびに前記(2)において判断したとおり、本人が黄犬契約を締結せしめられて入社した経緯を併せ考えると、会社は、本人が組合員と交際していることを理由として嘱託としなかったものと認められ、このこと並びに6月19日のB3部長の組合員と交際することが問題である旨の発言は、いずれも本人が黄犬契約に反して組合員と交際しているがために、会社がそれを阻止しようとしたし、もって本人の組合加入を妨害したものであると断ぜざるをえず、このことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(4) 本件離職の理由について以下検討する。

会社は、放送事故を中心として、本人は、アナウンサーとしての適性がないと主張しているが、その主旨は前記第1の4の(5)認定のとおり、ワンマンコントロールシステムを採用している会社のアナウンサーとしては事故が多く、その意味で適性がないということである。

しかし、本人については、一般的にいってアナウンサーとしての適性があることは、前記第2の2の(3)において判断したとおり、本人は、入社後5月頃には、会社から適性があるものとして扱われていたとみられるばかりか、前記第1の4の(5)認定の

とおり、B 4 部長が中国放送等大きな所に行けば伸びる旨述べていること、社長が父親に対して、本人のT Y Sあるいは広島ホームテレビへの就職あっせんを申出していること、また、本人が「歌のない歌謡曲」を担当したままであったことからして明らかである。

それでは、本人にはワンマンコントロールシステムを採用している会社のアナウンサーとして適性がないかというと、前記第1の7及び8認定のとおり、本人の8月における放送事故は回数が多く、かつ初步的ミスであるが、機器の研修が不充分なこと、担当番組、放送時間等を念頭において、他の新人アナウンサーに比して著しく多いものかどうかは疎明がない。

しかも、時期を変えてみれば、ベテランアナウンサーであり、かつワンマンコントロールシステムの機器の設計に参与したB 4 部長も放送事故回数が多く、また初步的なものである。そうすると、はたして本人が会社のアナウンサーとして適性がないといえるかどうか疑わしく、にわかに判断し難い。

更に、かりに会社の主張を是認したとしても、前記第1の11認定のとおり、他の嘱託採用の女性アナウンサーについては、アナウンサーとしての適性がないとして他職種に配転されても、解雇された例は全くないのであるから、会社の主張は、本人の他職種への配転理由たりえても、本人を離職させる理由としては到底首肯せしめるものではない。

前記第1の7認定のとおり、10周年記念放送番組の大きな放送事故に際しても、解雇という処分を会社が行なっていないことを考えれば尚更である。

そうすると、本人に対しては、会社の人事担当から他職種への配転の意向を打診する配慮さえしなかった前記第1の11認定の事実にうかがえるところの、本人をひたすら企業外に排除しようとする会社の堅い意向をも念頭におくと、会社が本人に対してだけ異例な措置として離職せしめたについては、会社が主張する理由以外のそれ相当の理由があったものと考えざるをえない。

しかるに、前記第1の4の(5)認定のとおり、8月25日の正午すぎの父親と本人との

話しの中で、本人が組合員と交際してどうして悪いかと反問していることから、本人が組合員との交際を続けていることがうかがえるところ、前記第2の(3)判断のとおり、本人が、黄犬契約に反して組合員と交際していたために、会社が本人を嘱託としなかった等の組合加入阻止行為の経緯、前記第1の4の(5)認定の8月24日、父親に対し、B2からB3部長の伝言として、本人が依然組合員と交際していることを問題視して、本人に退職願の提出の説得方を求めしめたことを併せ考えると、会社が本人を離職せしめたのは、他に肯認できる理由を見出しえないので、依然として本人が組合員との交際を続けていたことによるものと推認せざるをえない。

従って、本件離職は、組合に加入しないこと、組合員と交際しないことを雇用及び雇用継続の条件とした黄犬契約に基づいて、会社が雇用継続を打ち切ったものと解するのを相当とし、このことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

もっとも、前記第1の10認定のとおり、本人は、組合加入の意思表示をしたにもかかわらず、組合においては、それを承知しながら会社の措置を恐れて認めなかつた事情があるが、組合加入は、もともと会社としては関与すべからざる性質のものである。

(5) 会社は、本件黄犬契約、組合加入妨害、解雇についての申立てが、いずれも除斥期間を経過したものであると主張するので以下検討する。

前記第2の2の(2)判断のとおり、本件黄犬契約は、本人の組合加入妨害を目的として、組合に加入しないこと、組合員と交際しないことを雇用及び雇用継続の条件として結ばれたものであり、以後会社は、それに基づき直接間接に組合員との交際について本人等に注意を与え、あるいは組合員との交際を理由として、嘱託にしない等の組合加入妨害行為を続けた末、本人を離職せしめたものであり、これら一連の行為は労働組合法第27条第2項の継続する行為であると判断する。

ところで、本件申立ては48年8月27日であるが、除斥期間の起算点は行為の終了した日の翌日であり、前記第2の2の(1)判断のとおり、本件離職は47年8月28日であるので除斥期間内の申立てである。

(6) 本件離職について、会社は、雇用期間の満了による退職である旨主張するが、その法律上の性質はさておき、被救済利益の有無について以下検討する。

前記第1の3、4の(5)、5、6及び12認定のとおり、本人は離職時に解雇予告手当を受領しているが、会社は本人を円満に退職せしめようと意図し、退職願の提出を求めたにもかかわらず、(会社においては、臨時雇に対しても、退職者は退職願の提出を必要とする旨の就業規則が準用されている。) 本人は、その提出を拒否していること、雇用期間を定めた労働契約書にもかかわらず、引き続き雇用する旨の雇用条件が、入社に際し示されていたこと、8月25日における離職を不当として、本人及び父親が、会社側を追求した経緯、同日本人が父親との広島への同行を拒否したこと、離職後の本件離職にかかる訴訟の提起等の諸事実よりすれば、本件離職は、本人が不本意ながら会社により、企業外に排除せしめられたことは明らかであり、従って、本人は、本件申立てについて被救済利益を有するものである。

なお、前記第1の4の(5)、5及び6認定のとおり雇用契約満了による退職である旨の離職証明書の記載は、失業保険金受領のためのものにすぎないし、本件離職時には、8月21日から8月25日までを雇用期間とする労働契約書が作成され、同書には解雇予告に代るものである旨の記載はあるが、僅か5日間であるから、離職の経過にてらしそのままの意味は持たないし、会社は、8月25日付けの解雇予告手当を別途支払っているので、結局同書は、既往の就業の事実について、形式的に書類を整備したものと解され、従って、この労働契約書の作成は、上記判断をくつがえすに足りないのである。

第3 救済方法及び法律上の根拠

組合等は、昭和47年8月28日付けで本人の解雇を撤回し、原職アナウンサーに復帰させ、賃金及び身分上的一切の不利益を救済し、慰謝料として500万円を支払うこと、また、組合に対して会社が黄犬契約を締結したこと、組合加入を妨害したこと、本人を不正に解雇したことを内容とする陳謝文の交付と掲示を要求しているが、当委員会は組合等の請求する救済のうち、慰謝料の支払いについては原状回復の範囲を逸脱しており、

労働委員会規則第34条により主文のとおり却下することとし、その余については労働組合法第27条及び同規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和50年4月15日

山口県地方労働委員会

会長 稲光一夫