

中労委、昭50不再39、昭52. 6. 1

命 令 書

再審査申立人	山口放送株式会社
再審査被申立人	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

主 文

- 1 初審命令主文第2項中の記の本文を次のとおり改める。

記

当社は、貴組合の組合員Xの組合加入を危惧して同人を離職させたことは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。

以上中央労働委員会の命令により掲示します。

- 2 その余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人山口放送株式会社（以下「会社」という。）は肩書地（編注、徳山市）に本社を置き、放送事業を営む会社であって、初審申立時における従業員は171名である。
- (2) 再審査被申立人日本民間放送労働組合（以下「民放労連」という。）中四国地方連

合会は、中国及び四国地方の民放労連加盟の単組をもって組織する連合体であって、初審申立時の組合員は約560名である。

- (3) 再審査被申立人民放労連山口放送労働組合（以下「組合」という。）は会社の従業員をもって組織する労働組合で初審申立時における組合員は43名である。
- (4) 再審査被申立人X（以下「X」又は「本人」という。）は昭和47年2月1日会社アナウンサーとして採用されたものである。
- (5) なお、会社には組合のほか、本件初審救済申立て当時、会社の従業員26名をもって組織する山口放送新労働組合があった。

2 Xが入社するまでの経緯について

- (1) Xは、昭和47年3月立正大学を卒業したが、かねて将来アナウンサーを志望していた同人は、大学在学中である同45年7月から同46年7月までの間、東京アナウンスアカデミーの基礎科並びに研究科、専攻科、コマーシャル講座、アナウンス科及びプロフェッショナルクラスをそれぞれ修了した。

なお、東京アナウンスアカデミーは、週1回の授業であったが、デスクジョッキー風の練習、録音機の操作及び番組の見方等の実務講座はなかった。

- (2) 昭和46年8月20日、アナウンサーC1は、9月30日付をもって退職したい旨の退職願を会社に提出した。このため会社は、会社と取引関係のある東洋火災海上保険会社広島支店の課長代理B1（以下「B1」という。）の紹介により、総務部長B2を通じ、アナウンサーとして入社を希望していたXと東京アナウンスアカデミーから紹介のあったC2の両名に対し、同46年9月4日音声テストを実施した。
- (3) 昭和46年12月18日、アナウンサーC3が同48年1月20日をもって退職した旨の退職願いを会社に提出したので、放送部長B3は、人事課長B4に後任者の補充について、「この時期に適任者を見出すことは困難であり、今夏のXに対する音声テストの結果が、当社の技能レベルに達しているので、記述試験等の採用手続を進めてほしい。」と依頼し、会社は、Xに対する記述試験を12月28日に行う旨をB1を通じXに連絡した。

(4) 昭和46年12月28日午前10時頃、Xは父親C 4（以下「父親」という。）と共に会社を訪れ、B 2 部長、B 4 課長と面談した。席上B 2 部長は「会社ではアナウンサーが急にやめて困っている。Xさんは、音声の試験が非常に優秀だったので大学卒業前で無理は承知しているが、来年2月1日から入社してほしい。」と述べ、Xは、「教授から卒業試験をレポートに代えてもらう許可が得られれば、教員資格の検定試験を放棄しても2月から入社したい。」と答えた。また、B 2 部長は労働組合関係について会社には、旧労・新労の二つの労働組合があるが、旧労には入らないように」と言い、Xは「わかりました。」と答えた。一方、父親は、本人の処遇について尋ねたところ、B 4 課長は、「嘱託採用であるが、3ヵ月間は見習期間で、この間は臨時である。」と述べ、B 2 部長は、「3ヵ月を経過すれば嘱託になります。」とつけ加えた。

同日午後Xは記述試験を受けた。

なお、会社における女子従業員の待遇は、昭和40年以降に採用した者については、3ヵ月の「臨時」の期間を経過後に雇用期間を6ヵ月とする嘱託扱いとされている。

(5) 昭和47年1月7日頃、父親はB 1から面談申入れに応じて、本人を伴い東洋火災に赴いたところ、B 1はB 2 部長からの伝言として「組合には絶対入ってはいけない。組合員とつきあってもいけない。これは入社条件である。」と述べ、X及び父親は了承していると答えた。

(6) その後父親は、Xから「卒業試験をレポートに代える件について許可されたので2月1日から入社できる。」と連絡を受けたので、昭和47年1月中旬頃B 4 課長に対しこの旨を連絡した。

(7) 昭和47年1月27日Xは、会社へ赴き、会社役員と面談した後、B 4 課長から大学の卒業式等で休む場合は所属長に届出をすれば許可されると言われた。

(8) 翌28日B 4 課長は、父親に電話で「会社はXの採用を決定した。については『モウリ・ミュージックプラザ』という番組に使いたいので、そのためのオーディションを29日に行いたいので来社してほしい。」と伝えた。

(9) Xは、1月29日会社へ赴き、B 3 放送部長と放送課長B 5に会い、ラジオスタジオ

に入り、オーディションを受けた結果、Xは、翌30日から日曜日ごとに放送される生番組「モウリ・ミュージックプラザ」にアナウンサーC5の相手役となることが決定された。

なお、Xは、1月30日はタレントということで出演した。

3 Xの就労から離職に至る経過について

- (1) Xの担当番組は、昭和47年2月1日の入社直後から日曜日に放送される「モウリ・ミュージックプラザ」を担当し、同月末にはコマーシャルを担当し、翌3月からは通常のアナウンサーと同様の勤務形態で就労した。

会社における放送は、1人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するいわゆるワンマンコントロールシステムを採用している。Xも「モウリ・ミュージックプラザ」のほかは、1人で機械を操作し、司会のため外出したり、生放送である「アローライン・ノンストップミュージック」並びにテレビのコマーシャル、天気予報、テレビニュース及び正午から55分間放送の「歌謡曲リクエストタイム」等を担当していた。

- (2) さらに5月最初の月曜日からは「歌のない歌謡曲」を担当することとなり、Xの常時担当番組は二本となった。なお、「歌のない歌謡曲」は全国各地の民間放送各社で放送される番組で、会社においても開局以来の番組であって、担当アナウンサーはオーディションをとり、スポンサーである松下電器の承諾を得なければ放送できない番組であり、Xの前任者は8年のアナウンサー経験を有するC6であった。

- (3) 他方、5月当時の他の女性アナウンサーの常時担当番組は、キャリア3～4年のC7は「ウイークエンドスタジオ」というテレビ番組1本であり、Xより約半年近く入社
の早いC2は「オレンジライン・リクエストタイム」という10分間の録音番組のみであった。C6は担当番組はなく、ベテランのアナウンサーであるC8は、土曜日昼すぎから夕方までの番組1本であった。

なお、番組の担当は、放送部長及び放送課長が決定するものであって、アナウンサー一人の希望によるものではない。

(4) 5月上旬頃Xは、「モウリ・ミュージックプラザ」を担当しているC5アナウンサーとの間で業務上のことでトラブルを生じ、夜遅く帰宅したところ、Xの様子を心配した組合員が訪れていたのでは話をしていたが、そこへ謝罪のためとあってC5が来合させた。

なお、Xが常時担当する番組を他の女性アナウンサーより多く担当していたのは、5月下旬「モウリ・ミュージックプラザ」から下されるまでであった。

(5) 6月初旬頃B3部長は、会社の廊下でXに対し「君のうちにはどういう人が遊びにゆくのか。」と尋ね、Xは「C5さんやC9さんもごいっしょされます。」と答えたところ、B3部長は、「C5君なんかが行くのはかまわないけれども、君の下宿に組合員の人が行ってもらっては困る。」と注意した。

(6) B1は、6月19日頃会社を訪問した際、Xを呼び出し「組合員とつきあっているのか、それはやめてほしい。」と言った。

(7) 6月中旬頃、父親は、B1からの電話連絡を受けて東洋火災に赴きB1と面談した際、B1は、「Xは組合の者につきあっているそうであるが、このことについては入社の際に言ってあるので困る。」と述べるとともに、B2部長からの近況として「服装が派手であるとか、酒を飲むとか、放送事故を起すなどの行動が見られるのでXは臨時のままである。」と述べ、さらにB2部長が父親と直接話をしたいので来社してほしいとの伝言を伝えた。

(8) 6月19日父親は、会社へ赴き本人とともにB2部長と面談した。B2部長は、X担当の「歌のない歌謡曲」の放送事故の件について話をしたので、Xが釈明したところ、B2部長は、「Xさんについてはあまり研修も受けていないんだし放送事故をどうこういうんじゃない。服装のことを問題にしてはいない。問題なのはXさんが組合の者につきあうことである。」と述べた。この時父親は、「本人は、5月1日から嘱託になるはずではなかったか。」とただしたところ、B2部長は、「B3部長が6月末ヨーロッパから帰ったら処置する。」と答えたので、父親は、「嘱託問題は大事なことであるので、処置されたら電話してほしい。」と依頼した。

- (9) 7月11日父親は、本人の嘱託の件についてB2部長から何らの連絡もなかったので、B2部長に電話で嘱託の件をたざしたところ、B2部長は「B3部長にはまだ話をしていない。」と答えた。そこで父親は「困るのではないか。」と述べると、B2部長は、「B3部長に話して処置する。」と言ったが、結局、会社はXを嘱託に登用しなかった。
- (10) 8月24日B1は、東洋火災に父親を招致し、B2部長からの伝言として「Xは依然として組合員とつきあっており、組合員の自動車で送ってもらったり、ドライブをしたりしている。また、Xの男女関係のことでB6社長のところに投書があり、これに対して社長はXを退職させると言っている。しかし女性で将来のこともあり父親の方から説得して退職願を提出させてほしい。」と述べた。これに対し父親は、「投書の件について真偽のほども確めず、退職させるとは何事か。」と強く反論した。
- (11) 8月25日父親は、会社へ赴き、平常勤務についていた本人と昼休中に会って「会社はアナウンサーがほしいと言って無理を言って卒業前に入社させておきながら、組合員と交際しているから退職させるので退職願を出させてほしいと言っている。しかし、あれだけB2部長から言われているのに組合員とつきあっているのは本当か、また、それだけではなく社長のところに投書があったという話があったので話を聞くため会社に来た。」と話した。これに対しXは、「組合員とは同じ職場で働いているのでつきあうことは当然であり、また、B3部長からも投書のことや、解雇するとかは何も聞いたこともないので心配することはないので帰ってほしい。」と述べ午後1時から平常勤務についた。
- (12) 同日午後1時20分頃父親は、社長に対し面会を求めたところ、社長は急用ができたとの理由でB4課長が応待した。席上父親は、「本人のことで社長のところに投書があり、社長はやめてもらおうと言っているそうだがどうなっているか。」とたざしたところ、B4課長は「そのようなことは聞いていないが、Xのアパートの人からXのことでB3部長のところへ苦情の電話がかかってきたということはB3部長から聞いている。」と述べ、さらに、「Xは放送事故を起こしたので、本日午前10時から全番組か

ら下すことに決定した。」と言った。これに対し父親は、「それはおかしい。本人は、今もスタジオに入って放送しているではないか。」と述べると、B 4 課長は、「Xの退職の件や放送事故についての詳しい話はB 2 部長から話をする。」と言った。

- (13) そこに外出から戻ったB 2 部長も話に加わり、放送事故に関してはXとB 3 部長も交えて説明することになった。午後3時頃からB 2 部長、B 3 部長、B 4 課長、X及び父親の5名で話し合いが行われ、B 2 部長は「会社としては、Xについて今月いっばいで退職してもらうことになった。」と述べた。これに対し父親は、「B 4 課長の話では社長のところに投書の事実はないと言っており、解雇の理由はないのではないか。」と言ったところ、B 2 部長は「それはB 1 が勝手に言ったことであって、Xは、放送事故があったのでやめてもらう。」と説明した。そこで父親は、「6月19日B 2 部長は、アナウンサーには放送事故はつきもので会社としては問題にしていない。会社が問題にしているのは本人が組合員とつきあっていることであると言ったではないか。」と反論したところ、B 2 部長は、「放送事故があったからやめてもらう。」と重ねて述べた。一方Xは、「入社以来多くの仕事をやってきた。放送事故については、B 3 部長に対し、会社はワンマンコントロールシステムのため機械操作の研修を度々依頼したが、研修はされていない。」と主張し、B 3 部長は、「Xさんは、自動車の免許をもっているからすぐ覚えてくれると思った。」と述べた。また、B 3 部長はXに対するアナウンサーとしての評価として「当社のアナウンサーとしては適性に欠けるが、キー局とか中国放送のようなところへ行けば実力を伸ばせるのではないか。」と言った。そこで父親は、「だからと言って解雇するということにはならないではないか。」と反論すると、B 2 部長は、「会社に都合が悪ければやめてもらうのは当然である。」と答えた。

その後父親は、社長と面会し、B 2 部長も同席して今までの経過について説明すると、社長は、「縁談の話かと思ったがそれは気の毒なことをした。それではXをTYSへ世話しよう。」と言った。父親がこれを断ると、「広島ホームテレビに世話しよう。」と述べるとともに、急用があるのであとのことはB 2 部長と話してほしいと言って別

れた。

父親は、社長との話合いが終り、再びB 2部長と第二応接室に戻った。その際、B 3部長はXに対し、今日は帰るようにと言った。父親も同人に対し広島の実家に帰るよう促した。しかしXはこれを聞き入れず、B 3部長に対し「担当番組の『歌のない歌謡曲』の録音をとらせてほしい。」と言ったので、B 3部長はこれを認めた。そこでXは、午後6時頃録音をとるためスタジオに行ったが、父親は、録音が終わるまで待っていた。Xは午後7時頃録音を終えて放送部の部屋に戻ると、B 3部長は、机をまとめるよう指示した。その後父親は、本人に対し広島へ帰ることを促したが、同人はこれを強く拒否した。

- (14) 8月26日Xは、全番組から下されたので、B 3部長に電話で本日は休ませてほしい、明日は日曜日なので28日に出社させてほしいと連絡し了承を得た。
- (15) Xは、8月28日午後3時頃入社し放送部の部屋に赴いたところ、B 3部長から退職願の提出を求められたが、Xは、提出する理由がないと拒否した。さらにXはB 2部長から呼ばれ「個人的にはよくわかるが、企業としては解雇することはやむを得ない。」と言われた。その後Xは、人事課において同課員C 10から解雇予告手当を受領した。なお、Xは、社内領収書にC 10の指示に従って、解雇予告手当であること、日付は昭和47年8月25日と自筆で記載のうえ押印している。また、Xは、経理課において8月25日までの給料を受領した。

一方、同日夕刻B 1は、Xの実家に電話をし、応対したXの母親に対し、「娘さんが退職願の提出を拒んでB 2さんが困っているからなんとかかしてほしい。」と依頼した。このことを帰宅して知った父親は電話でB 2部長に対し、退職願の提出を説得する理由がないと述べると、B 2部長は、退職願いを提出しなければ、会社の方でやる方法があると言った。

なお、Xの離職に関連して8月21日から同月25日までを雇用期間とする労働契約書が作成されている。

4 放送事故について

- (1) 会社における放送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操作上の事故が生じやすい。他の局における生放送ではワンマンコントロールシステムは採用していない。B 3 部長は20年のアナウンサー経験を有し、会社におけるワンマンコントロールシステム導入に際し、自から設計に参画していたものであるが、昭和47年1月から12月迄の間に初歩的ミスを含め20回の放送事故を起している。また、14年のアナウンサー経験を有するC 5アナウンサーも同時期に22件の放送事故を起している。一方、Xは、同47年3月18日から同年8月25日迄の間の放送事故は25件であるが、その内容は初歩的なミスやX 1人が担当した番組でないものも含まれている。なお、放送事故を起したアナウンサーは、放送事故記録表に自から事故内容を申告し、他のアナウンサーに対しても注意を喚起している。
- (2) 昭和47年6月11日Xは、「歌のない歌謡曲」の放送に際して録音テープが消えていたため、翌日に放送する予定のテープを急拠放送する事故を起した。なお、この種の事故としては、会社の開局10周年記念番組として美容師のC 11の30分テレビ番組の放送を予定していたところ、テープの録音が消えているという事故があったが、これらの事故によって担当者が解雇されたという事例は過去にはなかった。

5 アナウンサーの研修について

- (1) 会社では、アナウンサーとして採用した者について、入社後研修を行っている。昭和37年頃は、2ヵ月間の基礎的な研修を行い、さらに1ヵ月間は実務的な研修を行っていた。しかし最近では1ヵ月程度の研修で実務につかせている。
- (2) Xは、昭和47年2月1日をもって会社に採用されたものであるが、Xに対する研修担当者であるB 5 課長は、Xの入社と同時期に山口放送興産株式会社（以下「興産」という。）の製作部長として出向を命じられたため、会社のアナウンス業務と興産の業務とを兼務することとなった。これに伴い、Xに対する研修は、研修時間の配分及び研修内容については体系的な予定を立てることが困難な状況であった。特に放送機器に関する研修は、Xの希望にもかかわらず殆どなされなかったため、Xは先輩の機器操作を見習って操作していた。

6 女性アナウンサーの取扱いについて

- (1) C 2 (昭和46年9月入社)、C12 (同47年10月入社)、C13 (同48年3月入社)、C14 (同48年3月入社) は臨時雇の期間が3ヵ月経過した時点で嘱託に登用されている。また、アナウンサーとして採用されたC15、C16、C17、C18及びC19は採用後にアナウンサーとしては不適格であるとの理由でレコード室及び編成等に配置転換されているが、いずれの者についても会社は臨時雇の期間が3ヵ月経過した後に嘱託に登用している。

他方、過去において、臨時雇3ヵ月で嘱託に登用されなかったり、アナウンサーとして不適格であるとの理由で解雇された事例はない。

- (2) 一方、Xに対しては、B3部長及び人事担当者から配置転換についての意向打診は何ら行われていない。

7 会社の組合加入に対する干渉とXの組合加入について

- (1) 昭和38年会社は、9名の新入社員が入社したが、会社は、新入社員、父兄及び保証人に対し組合に加入しないことを働きかけたが、上記9名中A1、A2及びA3の3名が組合に加入した。

なお、昭和46年12月には、A4が組合に加入したがこれは組合にとって、6、7年ぶりであった。

- (2) 昭和47年3月17日付をもって組合は、B6社長に対し文書をもって抗議した。その抗議文には「昭和47年3月9日午後、第三会議室で、B7取締役業務局長、B2総務部長、B3放送部長、B4人事課長は、当組合のA4君に対し放送事故を口実とし『アナウンサーとして適格を欠く』とか『会社をやめるのは君の自由だ。』などとおどしをかけた。又B3放送部長は『組合に入って何かよいことがあったか』と発言した。前記4人の行為は、A4君が昨年末、組合に加入した事実を熟知した上で、組合に対し、不当な脅迫を行ない、あわよくば組合を脱退させようとした不法な意図でなされた不当な行為であり、その責任は重大である。」と記載されていた。

- (3) 昭和47年3月Xは、会社のボーリング大会に参加した際、組合員である進行課のA5

に対し組合加入の意思を表明した。翌4月頃A6執行委員長は、A5を通じXの組合加入の意向を知ったが、当時、臨時及び嘱託者で組合に加入している者はいなかった。すなわち、組合は以前から嘱託者に対して組合加入を呼びかけていたが、会社と臨時職員及び嘱託者らとの関係は、期間を定めた雇用関係で、しかも期間の明示は解雇予告に代るものであることを了承するとの労働契約を交している等の不安定な実情にあることに鑑み、X1人を組合に加入させた場合には、会社から圧迫されることを考慮し、将来組合加入者が複数になった場合には組合としても加入を認めるとの方針のもとにXの組合加入を留保した。

(4) ところが、本件Xの離職を契機として嘱託従業員間に動揺が生じた。このため組合は、上部団体等とも相談した結果、各職場において1名でも組合加入希望者がいれば、これを認めることにした。

(5) Xは、離職後も組合加入の意思を示していたが、組合として、昭和47年9月3日A6委員長とA7副委員長がX宅を訪問して事情聴取を行った。その後組合は、Xの組合加入問題について検討した結果、同48年4月Xの組合加入を認めた。

なお、Xは、本件離職に関連して同47年10月13日山口地方裁判所に対し損害賠償請求の訴え（山口地裁昭和47年(ワ)第125号事件）を提起し、同事件は、現在山口地裁で係争中である。

(6) 組合は、会社に対し本件X離職問題について自主解決を求めて会社と折衝していたが、話し合いは進展せず、結局昭和48年8月23日救済申立てを行った。

8 本件初審救済申立て期日について

本件初審救済申立ては、山口県地方労働委員会（以下「地労委」という。）になされ、地労委における審査では、申立ての日は昭和48年8月27日として取扱われているが、本件再審査申立て後、地労委事務局審査課長から当委員会に対し、初審救済申立ての受理は同48年8月23日になされたものであって、地労委の文書受付簿にもこの旨記載されているので、救済申立ての日は同48年8月23日であるとの報告がなされている。さらに同人は当審における審問においても同趣旨のことを陳述している。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

会社は、①初審救済申立ては、申立て期間を徒過していること、②Xの離職は期間満了による合意退職であるので被救済利益がないこと、③Xに対する退職勧告は放送事故等当人の勤務状況を理由とするもので当人の組合加入をおそれたためでないことを主張するので以下判断する。

1 初審救済申立に対する期間徒過の主張について

会社は、Xの離職日を昭和47年8月28日であるとした初審判断を争い、Xの離職日は昭和47年8月25日であり、組合がXに関する黄犬契約、組合加入妨害、解雇の事実が存在するとして本件救済申立をしたのは昭和48年8月27日であって、すでに離職の日から1年を経過していると主張する。また、かりにXの離職が除斥期間内にあるとしても、黄犬契約、組合加入妨害については、いずれも除斥期間を経過したものであるから、これらの行為を離職とあわせて労働組合法第27条第2項の継続する行為であるとして救済の対象とした初審命令は取り消されるべきであると主張する。

(1) Xの離職日について

まず、会社の主張するXの離職日について判断する。前記第1の3の(11)～(15)認定のとおり、会社がXの解雇の意向を表明したのは昭和47年8月25日で、これに関する書類が昭和47年8月25日付となっていたとしても、同月28日に至るまでの経過をみると、初審判断のとおり、同人の離職日は同人が退職に関する書類の作成に応じ、解雇予告手当を受領した昭和47年8月28日と認めるのが相当である。

しかして、かりに本件救済申立の月日が昭和48年8月27日であるとしても、初審救済申立は所定期間内に行われたものであることに疑いはない。

(2) 黄犬契約、組合加入妨害について

会社の主張するところは、要するに、かりに解雇に関する救済申立が所定期間内に行われたとしても、黄犬契約、組合加入妨害行為に関する初審救済申立てはこれらの行為の日から一年を経過しているので、これらの行為を離職とともに一連の「継続す

る行為」として救済の対象とした初審判断は誤っているというにある。

初審においては、Xの離職にいたる事情に照らし、当該離職の理由が、同人が「組合に加入しないことを雇用条件としながら組合員と交際していたため、会社は同人に対し直接間接の注意をしたにもかかわらず、同人が聞き入れない」ことにあったから黄犬契約、組合加入妨害行為及び解雇を一連の「継続する行為」と認めて、これを不当労働行為であると認定しているが、それらがXを企業外に排除するという特定の具体的目的を実現するために一体的関連性をもって行われる範囲内のものであれば格別、組合の主張するように、Xの組合加入を妨害する意図の下に相関連して行われたものであるとしても、それだけでこれらの行為を「継続する行為」であるとすることはできず、この点の初審判断は失当である。

2 Xの離職について

前記第1の2の(4)、3の(10)～(15)及び7の(6)認定のとおりX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、本人はその提出を拒否していること、8月25日における会社の解雇の意向表明とこれを不当として本人及び父親が会社側に反論した経緯、会社が「解雇予告手当」を支払っていること、離職後の本件離職にかわる訴訟の提起等の諸事実からみて、Xの離職は実質上解雇というべきものであり、本人が合意退職手続に応じた経緯があったからといって、被救済利益がないとした会社主張は採用し難い。

したがって、「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、依って本人は、本件申立てについて被救済利益を有するものである。」とした初審判断は相当である。

3 Xの離職と不当労働行為の成否

(1) Xの離職理由の当否

Xは、前記第1の1の(4)及び2の(4)ならびに3の(8)認定のとおり、嘱託採用、但し見習期間として臨時雇3ヵ月とする旨の雇用条件をもって、昭和47年2月1日入社したものであるから、5月以降は従業員として雇用するのに不相当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、会社は本人を離職にいたるまで嘱託としなかったことが認められる。

ところで、会社は、本人がアナウンサーとしての適性および従業員としての規律上の問題が離職の理由であると主張する。

① アナウンサーとしての適性について

前記第1の2の(8)、(9)および3の(1)ないし(3)の認定のとおり、Xは、会社から嘱望されて入社し、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形態に早くも入り、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の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が多かったことが認められる。

他方、前記第1の3の(3)および5認定のとおり、番組の担当は、部課長によって決められるものであって、本人の自由意思によるものではないこと、実務面における教育研修を担当したB5課長が勤務上の都合により十分な研修をしなかった事情等を彼此考慮すると、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を欠くものとして扱われてはいなかったとみるべきである。

② 従業員としての規律について

会社は、勤務態度、とくに遅刻や、ギリギリ出勤が多いこと、服装が派手であること等を主張する。

しかしながら、上記主張はいずれも当審における会社証人の陳述のみで、当時の社内における他との比較による疎明がない以上、にわかに会社主張を肯認することはできない。

また、服装が比較的派手であることがかりに事実であり、かつ会社にとって好ましいといえないとしても、これが直ちに嘱託にしない理由になるとは考え難い。

③ 放送事故について

会社は、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(1)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事故が多く、その意味で適性がないということに帰着する。

しかしながら、本人については、上記①判断のとおり、同僚と比較してアナウンサーとしての適性を著しく欠いたとはいえず、また、本人は離職直前までとりたてて自己申告による放送事故について問責されたことがないこと等からみて会社の主張をそのまま認めることはできない。

なるほど、前記第1の3の(3)および4認定のとおり、本人の放送事故は回数が多く、特に会社はテープ消失事故を重大視するほか、初歩的ミス（もともと、X1人が担当したものでないこともふくまれている。）が多いことを強調しているが、会社はXに対し、基礎的研修を十分行なわず実務につかせていること、機器操作の研修が殆んどされていないこと、同人の担当番組、放送時間を考慮すると、他の新人アナウンサーに比して事故が多いものかどうかについて明かでない。

しかも、ベテランの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加したB3放送部長も事故回数が多く、その中には初歩的なものも少ない。また、指導的立場にあった本人のパートナーのアナウンサーのC5も事故も多かったことをあわせ考えれば、はたして本人が会社のアナウンサーとして他に比較して、特別に事故が多く、著しく適性を欠くといえるか疑わしく、にわかには判定し難い。

更に、かりに会社の主張を肯認したとしても、前記第1の6認定のとおり、他の女性アナウンサーについては入社後3ヵ月を経過することによっていずれも嘱託になっており、就中、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た者でも離職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首肯し難く、しかも、前記第1の4の(2)認定のとおり、10周年記念番組の録音が消失した大きな放送事故に際しても、

担当者は解雇されていないことを考えれば会社の主張は採用できない。

結局、本人に対しては、会社の人事担当者から他職種への配転の配慮もしなかった事実から考えるに、本人をひたすら企業外に排除しようとする会社の真の意図は他にあるものと判断せざるをえない。

以上のとおりであるから、会社のXに対する離職理由はいずれも採用できない。

(2) 不当労働行為の成否について

会社はXに対し、黄犬契約を強いたり、組合加入妨害を働いた事実はなく、また、当時組合が臨時嘱託については組合に加入させない方針をとっていたから加入妨害の生ずるいわれもないと主張する。

しかしながら、前記第1の2及び3認定のとおり、Xは入社にあたって、組合に加入しないこと、組合員と交際しないことを言渡されていたところ、本人は組合加入の意思を組合員に伝える等して組合員と接触していたことが遂に会社の知るところとなり、結局、B3放送部長からの嘱託登用の上申を受けられず離職させられるにいたったことが認められる。

よって、上記判断のとおり、本件X離職勧告は合理的理由がないこと、また、前記第1の2、3の認定のX入社から離職の経緯等にいたる会社の言動を考えると、X嘱託登用の段階で、会社は、同人の組合加入に危惧をもったことは推認するに難しくなく、同人をして離職させたのは労働組合法第7条第1号に該当する不利益処遇といわざるをえず、このことはとりもなおさず組合に対する支配介入であることは明らかであって、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断ぜざるをえない。

以上のとおり、黄犬契約、組合加入妨害についての初審申立期間に関する部分を除き、その余の再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条及び労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和52年6月1日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎