

主 文

申請人が被申請人に対し、アナウンサーとしての業務に従事する労働契約上の地位にあることを仮に定める。

申請人のその余の申請を却下する。

申請費用は被申請人の負担とする。

事 実

第一 当事者の求めた裁判

一 申請の趣旨

1 被申請人が申請人に対して昭和五四年四月二〇日付で行った編成業務部への配置転換命令の効力を仮に停止する。

2 申請人が会社業務本部制作局制作部に所属し、アナウンス業務に従事する地位を仮に定める。

3 申請費用は被申請人の負担とする。

二 申請の趣旨に対する答弁

1 本件申請をいずれも却下する。

2 申請費用は申請人の負担とする。

第二 当事者の主張

一 申請の理由

1 (一) 被申請人株式会社ラジオ関東(以下、単に会社という。)は、放送免許事業を主たる業務とする資本金三億円、従業員約一六〇名を擁する株式会社である。

(二) 申請人は、右会社の従業員であり、かつ、会社構内で働く労働者によつて組織された民放労連ラジオ関東労働組合(組織人員約五〇名、以下、組合という。)の組合員である。

2 申請人は、会社業務本部制作局放送部(以下、放送部という。)にアナウンサーとして勤務するものであるところ、会社は、昭和五四年四月二〇日付で、申請人に対し、業務局編成業務部(以下、編成業務部という。)へ配置換えする旨の命令(以下、本件配転命令という。)をなした。

3 しかし、本件配転命令は、次の理由により無効である。

(一) 労働契約違反

(1) 会社のアナウンサー入社試験は、一般社員の入社試験とは別個に行なわれた。その内容は、1 第一次から第三次にわたる音声試験、2 筆記試験、3 役員面接、4 身体検査である。1 の音声試験は極めて厳格な試験であつたが、これはアナウンサー志願者のみに課せられ、一般社員の入社試験にはふくまれていなかった。

申請人が昭和三五年夏に受験した会社のアナウンサー入社試験の内容は次のようであつた。

① 第一次音声試験

(i) 応募者数 約一二五〇名(男女含む)

(ii) 試験場 本社

(iii) 試験内容 受験番号、氏名などを名乗らせ、あるいはごく簡単な文章を三〇秒程度朗読すること。

(iv) 可否の決定 試験当日その場で判明。応募者数の大半を振るい落とす。

② 第二次音声試験

(i) 試験内容 多少長い文章(例えば天気予報、コマーシャル、早口言葉など)を一分三〇秒程度朗読すること。

(ii) 可否の決定 試験当日その場で判明。

③ 筆記試験

この筆記試験は一般社員と同時に同試験場で行なわれた。

(i) 試験内容 英語・国語・一般常識・作文

(ii) 可否の決定 約一週間後に通知された。

④ 第三次音声試験

(i) 応募者数 筆記試験合格者男性約一〇名、女性約二〇名

(ii) 試験内容 男女別に行なわれた。

女性の場合

(イ) 「道」というテーマで三分間のフリートーク

(ロ) フィルムを見て情景描写

- (ハ) インタビュー（社員が時の人になり応募者がインタビューする）
(ニ) 二つのグループに分け、一グループ約一〇名で五分程度のグループディスカッション
(ホ) 英語による口頭試問（質問内容は出身校、趣味）
(iii) 合否の決定 数日後通知された。
- ⑤ 役員面接
(i) 応募者数 女性約一〇名、男性約五名
(ii) 面接内容 一〇分弱、学生時代の生活、会社を選択した理由等
- ⑥ 身体検査
役員面接の後本社近くの大滝病院で受けた
- ⑦ 右⑤⑥の合否の決定
以上の受験後、試験当日電話で合格の通知を受けた。最終合格者は一二五〇名のうち僅か五名（男性二名、女性三名）であつた。
(2) 最終合格者は申請人の他、申請外 a、同 b、同 c、同 d であつた。
申請人は、右四名の合格者と一緒に、最終合格通知を受けたその年の一〇月一日から翌年三月半ばまで約六ヶ月間、会社のアナウンサー養成の講習を受けた。
右講習は、アナウンサー試験合格者を翌年本採用までに専門的、特殊技能を高く要請されるアナウンサーとして使用できるようにするためのものであつた。従つて一般社員として採用される採用内定者に対しては行なわれなかつた。
講習の概要は以下のとおりであつた。
(i) 期間 昭和三五年一〇月一日から同三六年三月中旬ごろまで
(ii) 講習時間 週六日間、午前一〇時から午後六時まで
出勤簿に押印をして出欠状況を確認
(iii) 手当 日給約三五〇円
(iv) 身分 講習生
また、そこでの講習内容は、以下のとおりきわめて高度なものであつた。
(i) 発音練習
・ 発音要領 アナウンサー教育教材を使用し、先輩ベテランアナウンサーの指導の下に、声帯の振動、舌唇、顎の機能を分析し、科学的訓練が極めて厳しく行なわれた。
・ アクセント アクセントの型、変化の理解のもとに総合練習がなされた。
・ イントネーション イントネーションの意義を十分に理解したうえでの型についての分析、それに伴う訓練がなされた。
(ii) 原稿読みの練習
右発音練習の上、原稿読みの訓練が行なわれた。原稿内容は、ニュース、天気予報、コマーシャル、スポーツニュース、番組告知、子供向け番組、寄席、軽音楽、クラシック、農業気象と多種多様であつた。そしてそれぞれの趣にあつた雰囲気を出せるよう、たとえば間の取り方、流れるように、語尾に余韻を持たせる、思い切りよく、明るく、速く読んでも音を崩さず、起伏、配役調、軽く、やさしく等の表現訓練がなされた。
(iii) アドリブの練習
横浜本社の屋上から見える横浜港の情景描写を三分間、番組進行表をみて番組紹介二〇秒など。
(iv) 放送業務全体の理解のための講義
アナウンス業務以外のラジオ局の業務一報道、制作、スポーツ、技術、営業など各セクションの業務内容およびアナウンサーとのかかわりについての講義
(v) 外部講師による講義
当時ラジオ関東に出演していたタレント等 e、f、g 氏などによる講義
(vi) 文化放送との合同研修
同時期に採用された文化放送のアナウンサー講習生と合同で講習を受けた。
言語学者 h 氏の音声学についての講習。
その内容は、①発音と言語音、②言語音の特色、③言語音声の物理的性格、④言語音の心理分析、⑤音声器官と単音の種類、⑥音素と音節、⑦日本語の音節の標準的な音価など極めて専門的、高度なものであつた。
他にも i 氏、咽喉科の医師などの講義もあつた。
(vii) さらに、放送と関りの深い諸機関、諸施設として横浜港、横浜地方裁判所、羽田空港などの見学もなされた。
以上の特殊専門技術的特訓は、まさに五名の採用者にアナウンサーとしての高度

の専門技術を身につけさせるためのものであつた。

(3) 右のとおり申請人は、昭和三六年四月一日、会社アナウンサーとして採用されたものであり、したがって、会社との間では申請人の職種をアナウンサーと特定する旨の労働契約が結ばれていたものである。

(4) しかるに、申請人が配転された編成業務部は、番組予算の立案・管理・調整、番組の編成・企画・宣伝、CM製作などの外に自動スポット編集装置（通称一〇〇R、以下単に一〇〇Rと略称する）の運用等を所掌事務とし、申請人が新しく従事する職種は、一〇〇Rのキーパンチャーである。

(5) よつて、本件配転命令は、職種の変更を伴っており、したがって申請人との労働契約に違反し、無効である。

(二) 権利の濫用

(1) 申請人は、かねてから、女性として、特殊技能を必要とする専門職であるアナウンサーを生涯の仕事とすることを希望して、会社に入つたものであるが、本件配転は、入社後一八年間にわたり一貫してアナウンサーの職務に従事し、この専門職を全うすることに人生の価値を見い出してきた申請人に対し、苛酷な犠牲を強いるものである。

(2) 会社において、一〇〇Rの所管を編成業務部へ移管しなければならない絶対的理由はなく、また、一〇〇Rの操作は単純労働の範囲に属し、誰にでもできる業務であるから、この要員は全社的範囲で人選することが可能であつて、制作局内から選ばなければならない必然性はなく、さらに、本件配転によつて婦人アナウンサーは人員不足の状態になる。

(3) 会社の就業規則には配置転換に関する規定がなく、これに関する労働協約も存在しない。さらに、会社は、本件配転につき、申請人の了解を得るべく誠実な努力をしていない。

(4) 以上の事実を総合すれば、本件配転命令は、合理的理由を欠き、申請人に一方的かつ苛酷な犠牲を強いるものであつて、手続的にも誠実性を欠くものとして、権利の濫用にあたり、無効である。

(三) 不当労働行為

(1) 申請人は、入社後試用期間を終了した昭和三六年一〇月組合に加入し、同五一年八月組合婦人部長、拡大中央闘争委員、同五二年八月関東地連婦人協議会副議長を歴任、本件配転当時は同協議会常任委員の地位にあつた。

(2) 申請人と同期に入社した者は現在五名残っているが、組合員である申請人が平社員、同じく申請外bが主任に留めおかれているのを除くと、他はいずれも組合を脱退し、課長に昇格している。

(3) 申請人の夫j（以下単にjともいう）は、同じく会社の従業員であるが、最も有力な組合活動家の一人である。右jは、その組合活動を理由として、これまで会社から刑事告訴や解雇処分を受け、勤続二年の大学卒業者にもかかわらず平社員のまま留めおかれるなど常に不当な差別を受けてきた。そのうえ会社は、同五二年四月、右jを、制作部（プロデューサー）から一般事務職であるレコード管理室への配転を強行し、これは現在、東京都地方労働委員会が不当労働行為事件として争われている。

(4) 本件配転により、申請人は、専門職であるアナウンサーの職務を奪われ、職務上重大な不利益を被り、かつ、その精神的苦痛も大きい。

(5) 以上の事実を総合すれば、本件配転は、申請人自身、もしくはその夫jの組合所属ないし活動を嫌悪し、それに対する攻撃を真の理由として行つたものであり、申請人に重大な職務上、精神上の不利益を与えるものであつて、不当労働行為に該当し、違法無効である。

4 保全の必要性

(一) アナウンサーとしての業務は、漫然としていて勤まるものではなく、絶えず訓練を続けることが必要な熟練労働である。しかも、アナウンス技能を維持するためには、単に平素の発音、発声の訓練だけでなく、同時に緊張感も含んだ個性豊かな場面場面でのアナウンス業務そのものが、最良の訓練場となるのである。したがって、申請人をこのまま放置しておけば、熟練を要する職種の性質上、技能の低下を招くことにもなり、一刻も早く申請人をアナウンスの職場に復帰させねば、例え本案訴訟で勝訴しても、そのアナウンス技能の低下に影響を与える恐れがでてくる。

(二) また、本件配転命令は違法であるから、申請人は何ら本件配転命令に従う義務を負わないものであるが、しかし、そのことが本案判決によつて確定されるま

では、申請人は、事実上、会社からアナウンス業務に従事することを拒否されるときともに、法律上何ら従事する義務のない編成業務部の業務に従事することを余儀なくされることとなる。そうだとすれば、申請人がそのことによつて本案判決の確定するまでの間に被る精神的ないし身体的苦痛は甚大なものである。

したがつて、申請の趣旨記載のとおり地位保全の仮処分を求める必要がある。

二 申請の理由に対する認否

1 申請の理由—および2の事実は認める。

2 (一) (1) 申請の理由3 (一) (1) (2)の各事実は、いずれも認める。

(2) 同3 (一) (3)の事実中、申請人が、同三六年四月一日に会社に採用された点は認め、その余の事実は否認する。

(3) 同3 (一) (4)の事実中、編成業務部の所掌事業の内容及び申請人が同部でDN—一〇〇R型自動スポツト編集装置関係業務に従事していることは認めるが、その余は争う。スポツトテープのアドレス番号を運行表にもとづき磁気テープに記録する作業は、キーパンチ業務と目すべきものではないのみならず、右の事業は一〇〇R関係業務の一部分をなすにすぎない。

(4) 同3 (一) (5)の事実は争う。

(二) (1) 同3 (二) (1)の事実中、申請人の入社のも動機は不知、その余の事実は、否認する。

(2) 同3 (二) (2)の事実は否認する。

(3) 同3 (二) (3)の事実中、会社の就業規則には配置転換に関する規定がなく、これに関する労働協約も存在しないことを認め、その余の事実は否認する。

(4) 同3 (二) (4)の主張は争う。

(三) (1) 同3 (三) (1)の事実中、申請人が昭和三六年十一月頃組合に加入したこと、組合婦人部長(拡大中央闘争委員)であつたことは認め、その余の事実は不知。

(2) 同3 (三) (2)の事実は認める。

(3) 同3 (三) (3)の事実中、申請人の夫jが会社の従業員であること、同人が業務上保管中の出張旅費仮払金の一部を着服費消するという行為があつたので、会社が同人を刑事告訴し、制裁解雇(昭和四四年一二月二四日付)したこと

(しかし、右の件は、東京都地方労働委員会において和解が成立し、同人は同四六年七月二一日復職した。)、同人が現在も社員の資格であること、同五三年四月

(五二年ではない)会社が同人を制作部から資料部に配転したこと、組合および同人がこれを争つて東京都地方労働委員会に救済申立を行い、係争中であることは認め、その余の事実は争う。

(4) 同3 (三) (4)の事実は否認する。

(5) 同3 (三) (5)の主張は争う。

本件配転直前における女子アナウンサーは申請人を含めて六名であつたが、kが非組合員(課長)である外、五名はいずれも組合の組合員である。これら組合員アナウンサーの間で組合経歴に特に大きな差があることは考えられないし、lを除く他のアナウンサーは、いずれも既婚者であるが、例えば、mの夫nも申請人の夫と同じく、会社の従業員であり組合執行委員を歴任している。このように、申請人に対する本件配転は、同人の組合活動歴とか、その夫の組合所属ないし活動が理由である、などというものではなくない。

3 同4 (一) (二)の事実は、すべて争う。

女子アナウンサーが産前産後休暇等のため長期間仕事を休んだ場合であつても、出勤すると直ちにアナウンス業務についているのが実情制があるので、仮処分をもつて回復し難い損害を被るとして保全しなければならない緊急性は存しない。

三 被申請人の主張

1 会社と申請人間の雇用契約は、アナウンサー業務にその職種を特定したものではない。会社は、昭和三六年四月一日付をもつて申請人を採用したが、その採用辞令が「社員試用として採用し編成局アナウンサー室勤務とする」というものであることから明らかなように、社員(但し、六か月間の試用期間を除く)として採用したものであつてアナウンサーとして採用したというのではないし、また、勤務部署として「編成局アナウンサー室」を指示しているが、これも雇用契約存続期間中、編成局アナウンサー室ないしこれに相当する部署にのみ所属せしめる、という趣旨ではない。

2 仮に、会社が同三六年四月一日付で申請人と締結した雇用契約において、職種をアナウンサーの業務に特定する旨の合意が存していたと解されるときでも、当時

会社に採用され、アナウンサー業務について他の社員におけると同様、その合意は、その後、情勢の変化に伴い黙示的に変更されたものである。すなわち、かつては、アナウンサーの業務とは即アナウンスメントであり、如何にして正しく美しくアナウンスするかがアナウンサーたる者の責務とされていたのであるが、その後、個性を前面に押し出し、これを売物とするいわゆるタレントが聴取者の共感と支持を受けてアナウンサーの職場に進出するようになってからは（スポーツ中継などはまだそのようなことはない）、アナウンサーも旧来の枠にとらわれていたのでは、その存在価値すら乏しくなるので、単なるアナウンス業務のみではなく、一つの番組の企画から制作までをも担当しうるように努めるべく要求されるようになって来た。会社においては、同四二年頃から、アナウンサーの自己修練にパーソナリティ（個性）の発揮及びアナデューサー（アナウンサー・プラス・プロデューサーの仕事兼ねる職種）についての造語である。）化という方針を立て、単なるアナウンサーから脱皮して幅広く番組制作面に活動すべきことを求めており、会社内のアナウンサーもこれを了解し、能力のない者は未だ実績を上げ得ないであるが、能力のある者はプロデューサーの手を借りず自分一人で取材先との連絡を取り携帯用録音機をかついで取材し編集もする、ということをしている。このように会社内において、アナウンサーとしての「職種の特定」は崩壊したのである。

そして昭和四〇年代半ば以降においては、特別の訓練を受けたアナウンサー以外の、いわゆるタレントや学識経験者等のアナウンサーとしては素人ともいえる人達の大量進出を見るようになり、「日本語を正しく美しく読み、話す」技能はアナウンサーの基礎的な技能としての評価に留まり、この基礎的な技能の上に高度な技術や知識やパーソナリティを発揮し、その持味をもつて担当番組の特色となしうる域に達してはじめて専門職性を認められるというように、会社内においてもアナウンサー業務の専門性に対する認識が変化してきた。いいかえれば、アナウンサー業務に従事する者を専門性の認められる者と然らざる者とに二分する認識が一般的になつてきた。そして、会社のアナウンサー社員の間には、右にいう専門家と認められるアナウンサーとしての適性のない者は、アナウンサー業務の枠にとられず、それ以外の業務にも従事しなければならないとの認識が定着し、他の業務に従事するようになった。

3 仮に、右1の主張が認められないとしても、申請人は、同五〇年四月から同五一年四月までの間、横浜報道制作部から報道部に異動して勤務しており、報道部への配転発令に従った時点で、明示的に、雇用契約の内容をアナウンサーの職務に特定するとの合意は変更されたものである。

4 申請人の配転の合理性

（一） 編成業務部における人員補充の必要性

従来一〇〇R関係業務は、技術部が所管していたが、スポンサーの要請に応じて番組の多様化が進むにつれて同部の業務量が増大していたところ、昭和五四年度から会社がプロ野球の巨人戦の中継放送を東京放送他数社に送ることになり、そのため、技術部員二名がとられることとなつた。そのため、プロ野球が開幕した後は一〇〇R関係業務を同部で担当することは不可能となつた。そこで、本来、スポットおよびCMの制作や放送を完全に間違いなく送り出す責任を負っている編成業務部が、一〇〇R関係業務を引き取ることになつた。ただそうなれば、同部の業務量が増え、それまでの同部の陣容のままでは消化し切れないので、一名補充する必要性が生じた。

（二） 申請人が選出されるに至った経緯

（1） 前記のような事情により、一〇〇R業務を制作局技術部から業務局編成業務部に移管する旨を告げられた。編成業務部長は、p制作局長に対して一名の補充を要請した。

同制作局長は、右要請を受けて、まず制作局内のセクションから、一名の転出の可能性を検討したが同局技術部には到底一名転出させうる余裕がなく、他の制作部、報道部、運動部、資料部にも全く人員の余裕がないと判断した。しかし、同局放送部の女子アナウンサーは、当時の現有人員六名に対しその業務量が少なく、戦力としての活かされ方も他のセクションに比べ甚だ不満足な実情にあつたので、人員の余裕のあるセクションとしては放送部の女子アナウンサーであり、その中から異動の対象者を選ぶのが合理的であると考えた。しかも、女子アナウンサーならばキャリアとしてCM制作にも関与しており、一〇〇R業務のうちの一つであるCM、スポットのチエツクも十分こなせる能力もあり、さらには、ゆくゆくCM制作においてキャリアを活かしうることにもなろう、と判断した。そこで、同制作局長

は、同五四年三月二〇日頃、q放送部長に対し、女子アナウンサーのうちから一名を編成業務部に転出させたい旨を伝え、更に転出させるとしたら誰が適当か、についての検討を命じた。

(2) 同放送部長は、r課長らの意見をも徴して検討した結果、女子アナウンサー一六名のうちから一名転出させても放送業務には何らの支障は生じないこと、転出させるべきアナウンサーとしては申請人が最も適当であること（さらにいえば、申請人を放送部から転出させることによつて、その後の放送部における人間関係はかえつてしつくりしたものになるであろうと期待された）の結論を得た。そこで、指示を受けた数日後、同制作局長に右の旨を伝えた。

同放送部長の右の判断は、次のような事情によるものである。(イ)当時の放送部の女子アナウンサー一六名のうち三名は四〇才以上であり、最も若いアナウンサーでも三二才で、平均年令が三七・八才という高令化の状態にある。(ロ)テレビの普及により、ラジオは一家団らんの具から個人によつて楽しまれるものという傾向が強く出てきており、スポンサーも個人対象、就中、若者（いわゆるヤング層）に狙いをつけたCM効果を重視するようになってきている。(ハ)ところが、高令化した女子アナウンサーのアナウンスは、ヤング層の共感を得るような生き生き、澁刺とした魅力に乏しい。それにもかかわらず、女子アナウンサーの大半が、年令による衰えをカバーする個性的魅力を身につけるなどの努力をしていない。(ニ)したがつて、司会、インタビュー等々アナウンサーが活躍すべき場をどんどんタレントその他スポンサーや聴取者ニーズ（要求）に応えられる特性の持主に侵蝕され、わずかの女子アナウンサーのみが、二、三特定の番組を持つていて、その余はシフト勤務による午前〇時のニュース読みやシー・エム（CM）アナの録音と春秋のキャンペーン番組の取材に参加すること位というのが実情である。(ホ)これらの女子アナウンサーの業務量は、総体でも六人分などはおろか、五人分ともいえない位で、一人を転出させても何らの支障も生じない。(ヘ)そして、六人の女子アナウンサーの中では、①申請人が番組を担当することが一番少ないというところにも表われているように、その仕事ぶりや能力について部内外で極めて評判が悪く、他に人がいない等のよんどころない場合以外には、制作担当者が申請人を使おうとしない。②申請人には仕事に対して、全く改善努力の姿勢が見受けられない。③申請人は極めて独善的で、同僚やスタッフ等との協調性が全く欠如している、等の点から見て、申請人が最も編成業務部へ転出するのに適している。

5 以上のとおりで、本件配転命令は申請人との労働契約の範囲内のものであり、かつ、会社の業務上の必要性に基づいてなされたものであるから有効であつて、違法、不当なものではない。

四 被申請人の主張に対する申請人の認否及び反論

1 被申請人の主張1のうち、会社が同三六年四月一日付をもつて申請人を採用したこと、その採用辞令が「社員試用として採用し編成局アナウンサー室勤務とする」というものであること、会社は申請人を社員として採用したものであることは認めるが、その余は争う。会社のアナウンサーは会社の社員であるから、社員としての採用とアナウンサーとしての採用は矛盾しない。

2 同2は、すべて争う。

会社はアナウンサーが番組制作面でも活動していることを根拠に「職種の特定」観念の崩壊を主張しているが、論理に飛躍がある。会社の主張は、要するに、アナウンサーが従来のアナウンスメントだけでなく、その周辺の番組制作面での活動（企画、取材、原稿書き、編集、選曲等）も行っているというにすぎない。しかし、あくまでもアナウンスメントが中心であり、より深いアナウンスメントをするために、企画段階から関与するなどしているわけで、アナウンスメントと全く関係なく右のような番組制作面での仕事をしているというわけではないのだから、会社の主張は意味がない。

3 同3のうち、申請人が、同五〇年四月から同五一年四月までの間、報道部に勤務したことは認め、その余は争う。

申請人は、横浜報道制作部から報道部への配転命令に異議を唱えて指名ストで闘ったが、s制作局長の「申請人を次回異動の対象として考慮する。」との趣旨の言明を受けて指名ストを解除し、報道部への配転に応じたのである。そして、申請人は報道部に所属してもアナウンス業務を継続し、一年後には放送部に復帰して専らアナウンス業務に従事してきたわけであるから、本件配転当時、申請人の職種がアナウンス業務に特定されたままであることは明らかである。

4 (一) 同4 (一)のうち、従来一〇〇R関係業務は技術部が所管していたこ

と、同部の業務量が増大していたこと、編成業務部が一〇〇R関係業務を引き取る
ことになったこと、昭和五十四年度から会社が巨人戦の中継放送を東京放送他数社に
送ることになったことは認め、その余は争う。

一〇〇Rの担当替えの理由とされた「昭和五十四年度から他社へプロ野球の中継を
送るため技術部員を取られる」という事情も、実際には、技術部員を送り出す必要
がなくなつて解消されている。

(二) (1) 同4 (二) (1) のうち、女子アナウンサーはキャリアとしてシ
イ・エム (CM) 制作に関与していること、女子アナウンサーは一〇〇R業務のう
ちの一つであるCM、スポットのチエツクを十分こなせることは認め、技術部には
到底一名を転出させうる余裕がなく、他の制作部、報道部、運動部、資料部にも全
く人員の余裕がないこと、女子アナウンサーは現有人員六名に対しその業務量が少
なく、戦力としての活かされ方も他のセクションに比べ甚だ不満足な実情にあるの
で、人員の余裕のあるセクションとしては放送部の女子アナウンサーをおいてない
こと、CM制作においてキャリアを活かしうることは否認し、その余は不知。

(2) 同4 (二) (2) のうち、女子アナウンサー六名のうち三名は四〇才以上
であり、最も若いアナウンサーでも三二才で、平均年令が三七・八才という状態に
あることは認め、q放送部長がr課長らの意見をも徴して女子アナウンサーの転出
について検討したこと、q放送部長は、指示を受けた数日後、p制作局長に対し、
検討の結果を伝えたことは不知、その余は争う。

第三 疎明関係 (省略)

理 由

一 申請の理由第1、2項の事実は当事者間に争いが無い。

二 申請人は、本件配転命令が申請人と会社間の労働契約に違反する旨主張するの
で、以下検討する。

1 申請人と会社との間の昭和三十六年四月一日付労働契約の内容について

成立に争いのない疎甲第一〇号証の一、二、第一一〇号証の一ないし九、第一二〇
証、第六六号証、弁論の全趣旨により真正に成立したと一応認められる疎甲第四七
号証、証人mの証言により真正に成立したと一応認められる疎甲第四六号証、申請
人本人尋問の結果により真正に成立したと一応認められる疎甲第一一〇号証、証人
mの証言、申請人本人尋問の結果を総合すると、次の事実を一応認めることができる。

(一) 申請人は、昭和三十六年三月、日本大学短期大学部放送科を卒業したもので
あるが、早くから自己の職業としてアナウンサーを志し、すでに右短大在学中より
クラブ活動として同大学アナウンス研究会に所属したり、東京アナウンスアカデミ
ーに通学したりして、アナウンサーに必要な知識、技術、能力等の修得に努めてい
たものであること。

(二) 申請人は、会社が同三五年夏に行つた男女のアナウンサー採用のための公
募に応じ、その採用試験 (試験の内容が申請の理由3 (一) (1) のとおりであつ
たことは、被申請人会社の認めるところである。) に合格して編成局アナウンサー
室の従業員に採用されることになったものであるが、右採用試験は、アナウンサー
としての能力、適性の選別に重点を置いて実施されたものであり、第一次音声試
験、第二次音声試験、筆記試験、第三次音声試験、役員面接、身体検査の順序で厳
格に行われたこと、そして、右の試験の応募者が約一二五〇名であつたのに対し、
最終合格者は申請人を含めわずか五名にすぎなかつたこと。

(三) 申請人らアナウンサー採用試験の最終合格者は、いまだ採用内定の段階に
すぎなかつた同三五年一〇月一日から採用決定までの翌同三六年三月中旬ころまで
の約五か月半の間、アナウンサー講習生として会社からアナウンサーに必要な特別
の教育、訓練を受けた (右講習の内容が申請の理由3 (一) (2) のとおりであつ
たことは被申請人会社の認めるところである。) うえ、同三六年四月一日に、編成
局アナウンサー室の社員 (但し、六か月間の試用期間を置く。) として採用された
ものであること。

(四) 会社は、同三五年夏、アナウンサー採用試験のほかに、技術部門を除く一
般社員の採用試験をほぼ同時に実施したが、この採用試験はアナウンサー採用試験
とは別個の目的および内容を有するものであつたこと。

(五) そして、申請人は、右のとおり同三六年四月一日に編成局アナウンサー室
の社員に採用されてから本件配転命令を受けるまでの約一八年間、途中、編成局ア

ナウンサー室ないし放送部ではなく、同四七年二月から同五〇年二月まで横浜報道制作部、同五〇年四月から同五一年四月まで東京支社制作局報道部にそれぞれ所属したことはあるものの、ほぼ一貫して、ラジオ放送のアナウンス業務を中心に従事してきたものであること。

(六) 会社の就業規則には、社員の配置転換に関する規定はなく、また、これに関する労働協約も存在しないこと。

(七) 以上の各事実が認められ、右認定に反する疎明は、措信しない。

2 そこで、前認定の各事実を総合して検討する。

一般に労働契約の締結において、労働者は企業運営に寄与するため、使用者に対して労働力を提供し、その使用を包括的に使用者に委ねるのに対し、使用者はその労働力の処分権を取得し、その裁量に従い、提供された労働力を按配して使用することができるものである。このことは、すなわち、当該労働契約において特に労働の種類・態様・場所についての合意がなされていない限り、これらの内容を個別的に決定し、抽象的な雇用関係を具体化する権限は使用者に委ねられており、使用者は右権限に基づいて、労務の指揮として、自由に具体的個別的に、その内容を決定することができる。配置転換等の人事異動は使用者の有する右のような権限に基づく命令であり、それは、使用者が先に自らが決定していた労働契約の具体的個別的内容を一方的に変更する行為といえることができ、その意味において、一種の形成行為と解するのが相当である。従つて、当初の労働契約において、労働の種類・態様・場所についての合意がなされている場合は使用者たる会社のなす配置転換の命令は、労働者に対して、当初の契約変更の申入れであり、当該労働者の同意がなければ、その効力を生じないものと解するのが相当である。

これを本件についてみるに、申請人が会社に雇用される際に会社の課した採用試験が、会社のアナウンサー採用のための試験であり、その試験に合格し、本採用の決定に至るまでの申請人に対する講習等の実態を併せ考えると、申請人が会社に雇用される際の労働契約締結にあつて、会社に対し、アナウンサーとしての業務以外の業務にも従事してよい旨の明示または黙示の承諾を与えているなどの特段の事情が認められないかぎり、申請人は、会社との間で、アナウンサーとしての業務に従事するという職種を限定した労働契約を締結したものと認めるのが相当である。そして、本件の全疎明資料を検討しても、申請人が右労働契約締結の際に会社に対し、アナウンサーとしての業務以外の業務にも従事してよい旨の明示または黙示の承諾を与えているなどの特段の事情は認められない。そうすると、申請人がその後個別に承諾しないかぎり、申請人は、会社に対し、アナウンサーとしての業務以外の業務に従事することを命ぜられたとしても、申請人において右命令に同意しないかぎりその命令に従うべき労働契約上の義務を有しないものといわなければならない。

三 次に、会社は、昭和三六年四月一日付で申請人と締結した雇用契約において、職種をアナウンサーとしての業務に特定する旨の合意が存していたとしても、当時会社に採用されアナウンサーとしての業務についた他の社員にけると同様、右合意は、その後、会社内の情勢の変化に伴い、その職種は、黙示的に変更され、アナウンサーとしての業務に従事する者についてもいわゆる専門性の認められる者とそうでない者に分けられ、後者に該当する者は、アナウンサーとしての業務の枠にとられず、それ以外の業務にも従事しなければならない旨の契約内容に変わり、申請人は専門性の認められないアナウンサーであるから、本件配転命令は労働契約に違反しない旨主張するので、その可否を検討する。

1 成立につき争いのない疎乙第二九号証、証人qの証言により真正に成立したと一応認められる疎乙第五号証、第二七号証、弁論の全趣旨により真正に成立したと一応認められる疎甲第一〇〇号証、疎乙第九ないし第一一号証、第一四ないし第二〇号証、証人qの証言を総合すれば、確かに昭和四〇年代半ば以降においては、アナウンサーに要求される資質として、日本語を正しく美しく読み、話す技能だけでは足りない情勢にあることが一応認められるが、だからといって、アナウンサーとしての業務に従事していた社員が、本人の意思に反しても会社の命令によつて一方的にアナウンス業務から離れなければならない旨の契約内容に変更されたことを認めるにたりる疎明はない。

2 また、申請人が入社した当時のアナウンサーとしての業務とは主として原稿を読むということが中心であつたのに対し、昭和四〇年代半ば以降においてはアナウンサーとしての業務自体の巾が広がり、単に原稿を正しく、美しく読むだけから変化しつつあることが一応認められるが、だからといって、アナウンサーとしての業

よな編成業務部の業務に従事しなければならない労働契約上の義務を有しないも
 のというべきである。そして、本件の全疎明資料を検討しても、申請人が本件配転
 の命令の発せられる前または後において、会社に対し、会社の機構上アウンサーと
 しての業務が要求されない編成業務部への配転を暗黙のうちにでも承諾したとす
 る事実はこれを認めることはできない。却つて、成立に争いのない疎甲第六号証によ
 れば、申請人は、本件配転命令に異議を留めて編成業務部に着任し、現在に至つて
 いる事実が認められる。

る。

以上の事情を総合すれば、本件仮処分はその必要性があるものというべきである。

九 よつて、その余の点につき判断をするまでもなく、申請人の本件仮処分申請は、前記の限度で理由があり、事案の性質上、申請人に保証を立てさせないで申請人の申請を認容することとし、その余は失当であるから却下することとし、申請費用の負担については民事訴訟法八九条、九二条を適用して、主文のとおり判決する。