

福岡、昭53不23、昭55.7.15

命 令 書

申立人 福岡地区合同労働組合

〃 X

被申立人 株式会社 講談社

被申立人 株式会社 講談社 福岡支社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

申立人福岡地区合同労働組合（以下「組合」という。）は、昭和51年9月、福岡地区に所在する企業等に勤務する従業員によって組織された合同労組で、組合員数は約20名である。

申立人X（以下「X」という。）は、昭和52年1月26日、被申立人株式会社講談社福岡支社に臨時雇用者として採用され、主として倉庫業務に従事していたが、被申立人会社は、昭和53年1月25日をもってXとの間の雇用契約は満了したとして契約更新を拒否した。

被申立人株式会社講談社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都文京区）に本社を置き、東京、札幌、仙台、名古屋、大阪、福岡の各都市に支社を有し、雑誌、書籍等の出版販売を業としており、約1,050名の従業員を擁している。

なお、会社内ではその従業員らにより講談社労働組合が組織されているが、支社においては組合員の範囲から支社長を除外している。

被申立人株式会社講談社福岡支社（以下「福岡支社」という。）は、肩書地（編注、福岡市）に所在し、会社の出版物の販売促進を図ることを主たる業務とし、九州各県及び山口県をその管轄範囲としており、本件申立時の従業員数は9名（臨時雇用者2名を含む。）である。

2 Xの採用及び契約更新拒否

(1) 福岡支社は昭和52年1月、新聞広告により倉庫管理担当の男子臨時雇用者1名について、年令20歳ないし25歳、自動車運転免許取得後2年以上等の条件を付して募集したところXほか2名の者がこれに応募した。

B1 福岡支社長（以下、「B1支社長」という。）は、3名のなかから履歴書等によりXを選び、同月20日Xと面接し、仕事の内容のほか雇用契約期間については、3箇月ごとに契約を更新するが、1年経過すれば契約は打切ること、但し、必要があればさらに1年間だけ再契約することもある旨説明し、Xの了解を得て、同日のうちにXの採用について本社の許可を得た。

(2) 会社はXとの間に、昭和52年1月26日付で「期間を3箇月とし期間満了までに会社、本人の両者に異議がない場合は、さらに、3箇月を限り延長する。但し、継続契約は1年を限度とする。」旨の臨時雇用者就労承諾書を提出させ雇用契約をなし、その後、同年4月26日、7月26日及び10月26日の3回にわたり契約を更新した。一方、B1支社長は、当初、Xとの契約に際し、Xに「臨時雇用者の就業に関する内規」（以下「内規」という。）及び「継続契約1年以上の臨時雇用者に関する特別内規」（以下「特別内規」という。）を示し、さらに、Xから「私の契約期間は、昭和53年1月25日までであることを確認いたします。」との文書（以下「確認書」という。）を提出させている。

なお、内規によれば臨時雇用者の契約期間は、第1条において原則として3箇月とされ、期限満了までに会社と本人の両者に異議がない場合は、さらに3箇月を限って契約を延長する、と規定されているが、一方、その第3条において継続契約は1年をもって限度とするとされている。

(3) 会社は、昭和53年1月10日から11日にかけて、支社長会議を開いたが、その席上、B2

販売総局長は、臨時雇用者が担当する倉庫業務については、会社出版物の販売促進のためのパンフレットや見本等の拡材（以下「拡材」という。）を直送化する（支社を経由せずに本社から直接販売取次店を通して書店に送付すること。）など、業務運営の合理化により、今後、倉庫業務は大幅に削減される見通しが立ったとして、倉庫業務を担当する臨時雇用者については、契約期間満了後は雇用を打切るとの方針を発表した。

- (4) B 1 支社長は、会社の上記方針を受けて、昭和53年1月13日、Xに対し、同年1月25日をもって同人との契約期間が満了すること、また、業務運営の変更により倉庫業務担当者を置く必要がなくなったとして再契約しないと通告した。

3 会社の臨時雇用制度

- (1) 会社では、昭和20年代以降補助的な業務については、仕事の能率と賃金のアンバランスを合理的に調節するため、3箇月の期間を定め臨時雇用者を採用しそれに充てていたが、実際には、契約更新が重ねられ期間の定めが有名無実の状態と化し、長期間雇用すると毎年昇給させる反面、能率の向上は期待できず、能率と賃金の間アンバランスが生じてきた。そのため、会社は、昭和41年「内規」を改正し、その第3条で継続契約は1年をもって限度とした。しかし、同内規第7条で再契約者（継続契約1年を満了後、1年以内に再契約した者）の規定を設け、これについては運用上1年の範囲内で1回限りとすることとした。他方、すでに採用されている者については、雇用関係が長期にわたっていたため、従来の取扱いをすることとし、そのため、「特別内規」を新たに作成し、その前文で「内規第3条にかかわらず、業務その他諸般の事情により継続契約1年を越えた者については、内規にいう再契約者の規定を適用するほか、次の特別規定を適用する。」として、継続契約2年を越える者については、1年を増すごとに一定額を本給に加算すること、退職金別金の算出は、基礎月額×継続契約年数×0.5とするなど優遇することとした。しかし、支社では、雇用事情の逼迫等もあって、その後も、従前どおり長期にわたって雇用された者が多かった。ところが、いわゆる、オイルショック後、雇用事情が好転したことにより、会社は、昭和49年以降採用の者については内規を厳格に運用することとした。

臨時雇用者の採用にあたっては、支社では、本社の了解を得たうえで、支社長が面接などにより必要な数の候補者を選考し、本社に採否の判断を求め、その決定によることとされていたが、実際には支社長が選考した者を本社が拒否した例はなかった。

(2) 福岡支社においても、従来から、臨時雇用者を補助的業務に充ててきたが、会社が当委員会に提出した資料によれば、昭和46年以降におけるその雇用状況は次表（乙第4号証）のとおりである。

このうち、会社は、昭和48年以前に採用したC 1、C 2、C 3の3名については特別内規を適用している。

会社が昭和49年以降に新たに採用した者はC 4以下6名で、そのうち、2年以上の間雇用された者は同人のほか、C 5、C 6、C 7の4名である。

C 4は2年を経過した後、後任者が見つかるまでの間として、さらに、3箇月間特に雇用されている。C 5は1年11箇月の間雇用された後、自己都合により退職したが、1箇月後の昭和52年3月1日から1年間児童図書の販売促進のための要員として雇用されている。C 6及びC 7については2年を経過後会社は雇止めしており、以上4名については、会社は契約後1年を経過した際には、従来の取扱いとは異り、退職金別金を一旦支払っている。

乙第4号証

福岡支社 臨時雇用者 雇用状況調べ

昭和53年9月1日現在

氏名	業務の内容	契約期間		契約最終終了日	契約終了の理由
C 1	テレックスのオペレーション	46. 1. 16～47. 1. 15	1 年	52. 1. 15	期間満了
	書店の市場調査 取次・書店の受注連絡 庶務の補助	47. 1. 16～48. 1. 15	〃		
		48. 1. 16～49. 1. 15	〃		
		49. 1. 16～50. 1. 15	〃		
		50. 1. 16～51. 1. 15	〃		
51. 1. 16～52. 1. 15	〃				
C 2	入出庫および返品伝票の事務 見本・在庫商品の管理 調査の補助	46. 12. 20～47. 12. 19	1 年	49. 1. 25	途中退職
		47. 12. 20～48. 12. 19	〃		
		48. 12. 20～49. 1. 25	1 カ月		
C 3	倉庫管理業務	48. 1. 16～49. 1. 15	1 年	50. 3. 20	期間満了
		49. 1. 16～50. 1. 15	〃		
		50. 1. 16～50. 3. 20	2 カ月		
C 4	調査と集計の事務 児童図書売上スリップの回収 庶務の補助	49. 1. 24～50. 1. 23	1 年	51. 4. 23	期間満了
		50. 1. 24～51. 1. 23	〃		
		51. 1. 24～51. 4. 23	3 カ月		
C 5	倉庫管理業務 児童図書店頭補充	50. 3. 1～51. 2. 29	1 年	51. 2. 29	期間満了
		51. 3. 1～52. 1. 31	11 カ月	52. 1. 31	途中退職
		52. 3. 1～53. 2. 28	1 年	53. 2. 28	期間満了
C 8	調査・売上スリップ回収・庶務の補助	51. 4. 11～52. 2. 28	10.5 カ月	52. 2. 28	途中退職
X	倉庫管理業務	52. 1. 26～53. 1. 25	1 年	53. 1. 25	期間満了
C 6	調査・売上スリップ回収・庶務の補助 〃	52. 2. 1～53. 1. 31	1 年	53. 1. 31	期間満了
		53. 2. 1～54. 1. 31	〃		
C 7	見本・在庫商品の管理・調査補助・庶務の補助 〃	52. 2. 21～53. 2. 20	1 年	53. 2. 20	期間満了
		53. 2. 21～54. 2. 20	〃		

4 拡材直送化と倉庫業務

- (1) 会社は、昭和51年秋頃から売上高において、前年実績を下回るような月が出る事態が発生するに至り、業務運営の合理化の必要性を感じ、その方策を検討した結果、会社出版物の販売促進を強化するため従来、本社から支社を経由して各書店に送付していた拡材を、支社を経由させず、本社から販売取次店を通して、直接書店に送付することとし、昭和52年10月に発売した日本屏風絵集成の拡材を同年9月に直送したのを最初として、以後の拡材については、書店から支社に対する追加要求分などの予備分を除き、原則として、直送化することとした。
- (2) 会社が拡材直送化を開始した後、本社から福岡支社へ送付された荷数がどの程度減少したかは明らかではないが、福岡支社が昭和51年から昭和53年までに各書店に発送した荷数は次表のとおり減少している。

昭和51年	1, 518個	1箇月平均	126個
〃 52 〃	1, 867 〃	〃	155 〃
〃 53 〃	760 〃	〃	63 〃

なお、Xが倉庫業務担当者として在職当時、福岡支社のほか、名古屋、仙台の両支社が倉庫業務については、福岡支社同様に臨時雇用者を充てていたが、仙台支社は昭和53年2月、名古屋支社は同年11月にそれぞれ雇用期間が満了し、以後再雇用されていない。

また、大阪支社においては、昭和52年当時から倉庫業務は下請会社により処理されており、福岡支社ではXとの契約更新を拒否して以降、倉庫業務は他の従業員らにより処理されている。

5 Xが担当した業務等について

- (1) Xは、福岡支社で雇用された間、日常次のような業務に携わっていた。

イ 倉庫業務

Xに与えられた本来の業務は、主として本社等から送付される拡材の荷受作業（荷ほどき、倉庫収納）及び荷受けした拡材の書店や取次店に対する荷造り発送作業で、これらが倉庫業務の中心となるもので通常は2～3時間で処理することができたが、

時には勤務時間外に及ぶこともあった。

ロ 売行調査の手伝い

福岡支社では、書店における、会社出版物の仕入数と残数を臨時雇用者を用い調査したが、その主たるものは、毎月5日、15日、25日に月刊誌について行う、いわゆる「5の日調査」（前日に調査票を配布する）と、毎週金曜日に行う週刊誌調査で、対象書店数は前者が13、後者が11である。

この売行調査はC6が担当することになっていたが、福岡支社近辺の徒歩で回れる書店はC7が調査し、遠方の書店は、Xの運転する自動車を利用してC6が調査した。Xがこの売行調査を手伝う日数は毎月10日ないし11日であるが、いずれの場合も半日程度で終了している。

ハ 棚卸しの手伝い

豪華本等の高価品については、毎月、残高確認を行っているが、これには広庫記帳担当の臨時雇用者C7があたり、その際Xが手伝っており、作業時間は1時間程度であった。

ニ その他運転行為

Xは上記のような業務のほか、社員の指示による荷物運搬（月10回程度）及び支社長や来客の送迎等の運転行為をすることもあった。

- (2) Xが福岡支社に雇用されていた間の同人の勤務振りについては、他の従業員から特に苦情が出されるということもなく業務も無難にこなしており、ごく普通に勤務していたことがうかがわれ、また、Xは本件発生に至るまで会社の同人に対する処遇について不満を表明するなどの言動は特になかった。

6 Xの組合加入とその後の経緯

- (1) Xは昭和52年12月1日組合に加入した。組合は、昭和52年12月26日、Xが組合員であることを表明し、①身分を正社員として認めよ、②臨時雇用制度を撤廃せよ、③基本給を18万円とせよ、④年末一時金を108万円とせよ、⑤労働条件を正社員と同じとせよ、等の要求書を付した会社社長あての団交要求書を福岡支社長に提出した。B1支社長は、

組合からの突然の要求に驚き、直ちに本社のB3総務局長に電話で報告したところ、組合の意向について事情を聴取せよとの指示を受けた。

組合とB1支社長との間では、12月26日午後2時30分頃から福岡支社内の会議室において、組合からXほか1名がB1支社長と会談し、その席上、Xらは、賃金に関する要求については、講談社労働組合の要求金額に準じるものであるなど説明し、本社が団交に応じるよう要求した。これに対し、B1支社長は、自分は判断がつかないとして「本社の知人と相談してから返事する。」旨約束した。

なお、この会談の途中でB3総務局長から電話でその後の状況について問い合わせがあり、その際、同局長は組合の要求書をファクシミリで送るようB1支社長に指示した。

12月27日、B1支社長はXから電話で会社の回答を催促されたが、同支社長は、「まだ本社の知人と相談ができていないのもう少し待つてほしい。」と答えた。12月28日から同月29日にかけて、Xら数名の組合員は、スピーカーを用いるなどして団交要求書の本社取次を迫るなどの行動に出たため福岡支社は、かつてない騒然とした雰囲気の中、年末年始の休暇を迎えた。この間B1支社長は、本社に対し、組合が提出した団交要求書を12月26日にファクシミリで送ったのに続き、同月28日には要求書自体も郵送した。

(2) 会社は昭和53年1月6日、B3、B2両局長ほか幹部社員が業務運営の変更等の問題と併せて組合要求についても検討したが、B2局長から拮材直送化の目途が立ったとして、現在支社で倉庫業務を担当する臨時雇用者については期間満了をもって契約を打切る予定である旨の発言があり、協議の結果、業務上の理由ならば差支えないとの結論に達し、前記2、(3)で認定したとおり支社長会議においてその方針を発表し、これを受けてB1支社長は前記2、(4)で認定したとおりXにその旨通告した。

(3) 組合は、会社が昭和53年1月13日にXに対し契約更新を拒否する旨通告して以降、B1支社長に団交を要求し、Xほか数名の組合員が連日にわたり、福岡支社に押しかけ支社長に抗議を続け、Xの組合加入による団交要求を契機に組合と福岡支社を中心とする会社とのトラブルは次第にエスカレートし、その状態は、Xの契約期限切れ以降にも及んだ。

なお、この間の組合の抗議に対して、B 1 支社長は、昭和53年 1 月13日 X に対する更新拒否の理由について「まあ、俗な言葉でいうと、X 君の腹がよくわからない、今後長く一諸に仕事をしていくという気はあまりない、と支社の者が言っている。」旨支社長個人の意見として補足した。また、同支社長は、同月17日、組合の昭和52年12月26日付団交要求に対する本社の回答として、「要求について応じられないので団交に応じられない。」こと、さらに、X の契約更新拒否に関する団交要求については、同月20日、「会社は再契約の意思がないのでその必要がない。」と組合に通告した。

一方、X は、昭和53年 1 月19日、福岡労働基準監督署に対し、会社が X との間の契約更新を拒否したことは労働基準法第20条に抵触する不当な解雇であると申立てた。これに対し、同監督署は昭和53年 5 月、会社に対し、「使用者は、労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前に予告をするか、30日以上平均賃金を支払わなければならないが、福岡支社所属労働者 X に対し本年 1 月25日に、そのいずれも実施せず解雇したこと。」は労働基準法第20条に違反するとしてその是正を勧告している。

第2 判断及び法律上の根拠

- 1 申立人は、被申立人と X との雇用契約は、形式的には3箇月契約で反復更新されていたが、実質的には期間の定めのない雇用契約に転化しており、従って、X に対する昭和53年 1 月26日の雇止めは、解雇であり、この解雇は、会社の業務運営の変更による必然的なものではなく X の組合加入及び臨時雇用制度撤廃等を要求する組合の活動を嫌ったもので同人に対する不利益取扱いであり、また、同人を解雇することにより、組合の活動を圧殺する目的でなされた組合に対する支配介入であると主張し、その救済として① X に対する昭和53年 1 月26日付解雇を取り消し、会社と X との間の雇用契約が期間の定めのないものとして存続している旨の確認、②原職に復帰するまでの間の賃金相当額の支払い（1割の金利も含む。）、③陳謝文の掲示と会社発行の週刊誌への掲載を求める。

これに対し被申立人は、本案前の主張として、株式会社講談社福岡支社ないしはその代表者 B 1 は、採用、解雇等の人事権はもとより日常の業務に関するものを除いて一切の権限を有せず、支社ないし B 1 支社長は労働組合法上の使用者に該当せず被申立人適格を有

しないので、この点に関する本件申立ては却下されるべきであると主張し、本案については、Xとの間の雇用契約は、形式的には3箇月を期間とする契約を何度繰り返したとしても、X自身が確認書を提出したごとく最長1年を限度とする雇用契約であり、会社がXを再雇用しなかったのは会社の業務運営の変更による倉庫業務の減少によるものであり、同人の組合活動とは関係がないと主張するので以下判断する。

2 先ず、本案前の主張については、本件救済申立てにかかる問題は、福岡支社において発生したもので、とりわけ、Xら臨時雇用者の選考、採用については形式的にはともかくB1支社長の裁量に委ねられていることが認められ、支社は本件紛争の解決に主要な立場に立っていると考えられる。かような場合には、支社の責任者である支社長を法人の代表者と併せて被申立人とすることは許されるものと判断する。

3 次に、本件救済申立てにかかるXの雇止めについて不当労働行為の成否を勘案するに、同人は、昭和52年1月26日、福岡支社に臨時雇用者として採用されて以降期間を3箇月とする雇用契約を会社との間に3回にわたって更新されている事実が認められるが、そもそもX自身が当初採用されるに際し、その雇用契約は昭和53年1月25日までであることを確認する旨の文書をB1支社長に対して提出しているところであり、また、この点は会社の臨時雇用者に関する内規に則った会社の対応でもあった以上、会社が1年間の期限到来とともにXを雇止めしたからといってそのことのみでは会社に何らの非をも認めるわけにはいかない。

もっとも、Xは、支社における臨時雇用者がこれまで殆んど1年を越えて継続雇用されている実情にあり、従って、同人の場合も当然継続雇用されて然るべきであるとし、さらに、同人に対する雇用関係は、3箇月ごとの契約が3回にわたって反復更新されてきた事実立脚すると、既に期限の定めなき雇用契約に転化していると考えられるので本件雇止めは正当な根拠を欠く解雇であると主張する。

なるほど、会社が提出した資料（乙第4号証）によれば、会社は、昭和46年以降福岡支社においてXを含め9名の臨時雇用者を採用しているが、その殆んどは1年を越えて継続雇用されており、殊に、昭和49年前に採用された3名はいずれも2年を越え、うち1名に

については5年にも及んでいたことが認められる。

しかしながら、会社は、2年を越えるそれら長期の継続雇用者については毎年本給を上積みしたり、退職に際しては退職餞別金を支給するなどの対応をする一方、昭和49年以降の雇用情勢の好転を契機として臨時雇用者に関する内規を従前に比し厳格に運用することとし、先に認定の特殊事情によるもの（C4の場合は2年3箇月、C5の場合は1年11箇月継続雇用されて後自己都合により退職し、1箇月後再雇用されて1年間継続雇用されているので通算2年11箇月）を除き、内規どおり2年を限度としていずれも雇止めに行っているのである。

従って、Xの場合、当初の契約ないし確認書に則って、会社が同人を1年をもって雇止めするか、更に1年の範囲で契約を更新するかは、業務上の必要性の有無に基づく会社の裁量に委ねられていたものと解される。ところが、会社は、業務運営の合理化を図るため昭和52年9月以降、拡材の直送化を実施し、その結果昭和53年には福岡支社のみならず会社の各支社においてそれぞれの書店に発送する荷数が激減するに至ったことが認められ、他の支社の倉庫業務を担当する臨時雇用者もこの時期に再雇用を中止されている事実等を併せ勘案すると、福岡支社におけるXの雇止めも殊更不自然とは認められず、むしろ必然的な成り行きであったと判断されるのである。

ところで、Xは、昭和52年1月26日福岡支社に採用されて以降同支社内外で組合活動らしき言動があったとの疎明はない。Xは、臨時雇用の期限である1年の期間満了直前にあたる昭和52年12月1日に至り組合に加入するや、同月26日突如として会社に申立人組合員であることを表明し、会社に臨時雇用制度の撤廃等を要求するに及び、Xほか数名の組合員が年末の繁忙期に連日福岡支社に押しかけスピーカーを用いて本社との団交を要求するなど一連の行動に出たことが認められるが、先に判断のとおり、会社は昭和52年9月には既に拡材の直送化に踏み切り漸次倉庫業務は減少していたことがうかがわれること等諸般の状況を勘案すると、会社による本件Xの雇止めを上記組合活動の故とはとうてい考え難い。むしろ、Xは、当初の契約ないし確認書に基づく雇用期限が間近に迫ったことを憂慮し、これを組合の組織力をもって打開すべく申立人組合に加入して組合ともども上記一連

の行動に出たものとみるのが相当である。

以上のとおりであるから、本件Xに対する会社の雇止めを不当労働行為だとする申立人の主張は採用することはできない。

なお、申立人は福岡労働基準監督署が、前記認定のとおり、会社に対して本件Xの雇止めにかかわる是正勧告をなしたことを捉えて実質的な解雇である旨主張する点については、これをもって当委員会の判断を左右するものではない。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和55年7月15日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎