

東京、平5不14、平7.4.18

## 命 令 書

申立人 全国一般東京一般労働組合

被申立人 三好建設不動産株式会社

## 主 文

- 1 被申立人三好建設不動産株式会社は、申立人全国一般東京一般労働組合が平成5年3月24日付で申し入れた「退職金および時間外割増賃金」についての団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人会社は、前項を履行したときはすみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 申立人全国一般東京一般労働組合（以下「組合」という。）は、東京都を中心に千葉県、茨城県、栃木県などの中小企業で働く労働者で組織する合同労組であり、組合員数は約5,200名である。
- (2) 被申立人三好建設不動産株式会社（以下「会社」という。）は、昭和41年2月に創立され、肩書地において主に建売住宅などの建築および販売を業とし、従業員は7名である。

#### 2 X1の解雇について

- (1) X1（以下「X1」という。）は、昭和48年6月、会社に前社長（平成3年2月1日死亡、現社長Y1の父）の専属運転手として採用された。その後、平成3年2月に現社長が就任してからの同人の業務は、平成4年8月29日まで運転手と建築の現場作業（建築に関する土木全般、重機の操作）が半々であった。
- (2) X1は、昭和57年ごろに前社長から一度解雇（理由は不明）を言い渡されたが、数日後職場に復帰したことがあった。
- (3) 平成2年夏ごろ、X1が会社の女子従業員に対して、こんな会社においても仕様がな、どこか早く別の勤め先を探したほうがいいよと数回発言したことがあった。

また、同年8月初旬ごろ、他の従業員が次の日の作業に使う材料を準備している時に、現場から戻ったX1が先に帰ろうとしたところ、Y1取締役（現社長）が「おまえ、何で帰るんだ」と咎めたため、X1は「何時に私は帰ったらいいんだ」、「残業手当もくれないし、有給休暇もないし、退職金制度もない」などと両者の間で口論があった。そこでY1取

- 締役は今後徐々に改善するからと発言している。その時はX1は退職金をくれればいつでも辞めてやるよと述べたことがある。
- (4) 平成3、4年ごろ、X1が同業他社の社員に自分の会社および社長を批判・中傷する言動をとったことから、他社の社長がそのことを聞き及んでY1社長に話したことがあった。
- (5) 平成4年8月28日、現場から戻ったX1を社長が応接間に呼び、「おまえは懲戒免職だ、明日から出て来なくてもいい」と言った。X1が「理由は」と尋ねると、社長は「会社の悪口を言っているからだ」などと言った。(会社は、前記のような、①2年夏ごろの女子従業員に対する数回の発言、②2年8月初旬ごろの社長との口論、③3、4年ごろの同業他社の社員に対する数回の発言が解雇理由だともいう。)

X1が「じゃ、私をクビにするんでしたら退職金を用意して下さい」と言ったところ、社長は「何しろ懲戒免職だから退職金は出せない」と答えた。そして会社は、X1を8月29日付で解雇したとして、31日に345,200円(解雇予告手当1か月分と8月の4日分の給料から税金等を控除した額)の小切手を郵送し、X1はこれを受領した。

- (6) その後、X1は新宿労働基準監督署、新宿公共職業安定所および東京都新宿労政事務所へ相談に行った。さらに、X1は、連合東京のK氏に相談し、申立人組合の紹介を受け、平成5年3月17日、組合に加入した。

(7) 会社の労働条件等

- ① 会社には、就業規則も退職金規定等もない。X1の勤務時間は午前8時から午後8時ぐらいであった。(他の従業員の勤務時間は午前9時から午後7時である。)

休日は、日曜日、祭日および第1・第3土曜日であり、有給休暇は従業員が申し出れば基本的には全部認めていた。

- ② 会社の賃金は、基本給と諸手当を含んで一括して支払われており、別に通勤費を支給している。
- ③ 昭和57年1月以降本件申立時までの会社の退職者は、25名であり、その内勤続年数が5年以上13年の者が5名であった。しかし、会社は、従来一度も従業員に退職金および時間外割増賃金を支払ったことはない。また、X1が現社長に対し「残業手当もくれないし、…退職金制度もない」、「クビにするんでしたら退職金を用意して下さい」と言ったことはあるが、それ以外にこと改めて会社に対し退職金および時間外割増賃金を要求したことはない。ただ、会社は過去に会社役員(取締役)の2名に功労金(勤続20年の者に1,000万円、勤続10年の者に約400万円)を支払ったことがある。

3 解雇問題等の団体交渉について

- (1) 組合は、平成5年3月24日付内容証明郵便により、次のとおりの「通知書」等を会社あてに送付した。

- ① 「通知書」

貴社に勤務していたX1氏が当組合に加入しました。今後X1組合員に関する一切の事項に関して当組合または当組合の委任する者と交渉されたい。

② 「申立書」

下記のとおり要求と団体交渉を申し入れます。

ア 要求および協議事項

- i 退職金の支払いについて  
双方協議の上退職金を支給されたい。
- ii 時間外割増賃金を支給されたい。

イ 上記についての団体交渉

- i 日時 本年4月6日ないし8日  
時間は協議の上
- ii 会場 双方協議の上

ウ 当申入れに関する回答について

なお、当申入れに関する回答は本年4月5日午後5時までに、当組合あてにされたい。

(2) 会社は平成5年4月2日付内容証明郵便により、次のとおりの「回答書」を組合あてに送付した。

① 上記書面による貴殿の団体交渉の申し入れにつきましては、弊社は、これを応諾致しかねます。その理由の次第は、次のとおりであります。

ア X1の勤務姿勢には極めて好ましくあらぬところがあり、過去（前社長）に一度解雇を宣告され解雇の実行を猶予した経緯があります。その後もX1の姿勢には好ましくあらぬところがあり先般解雇を伝えたところ、X1は4年8月30日より会社への出勤をやめ、当該雇用契約は解除されました。

イ 退職金の支払い要求については、X1と会社との間にはかような債権が生ずる根拠が存在致しません。会社には退職金支払規定がなく、雇用の際にしましても、X1はもとより、退職金の支払いを条件として雇用契約を締結している従業員は一人もおりません。

ウ 時間外割増賃金のご請求については、かような労働関係はX1と会社との間には一切ありません。この点につきましてはX1から会社に対し、過去一切かかる請求がなかったことから明白であります。また、仮に時間外勤務があったと致しましても、それはX1の勤務の性格上、労使双方における当然の事項と解すべきものであり、X1の当時の給与も、かかる当然の前提を包含したうえ決定されているものであります。

② 以上のとおりでありますから、X1と会社との間には労使対向関係が存在致しません。

よって、組合からのX1に関する前述の団体交渉の申し入れにつきましては、会社にはこれに応ずる義務がなく、また、業務の支障とも

なりますのでこれを固くお断り致します。

- (3) 平成5年4月7日、組合は、①退職金および時間外割増賃金の支払いについての団体交渉を拒否しないこと、②組合要求について誠意をもって回答することを求めて当委員会に本件の申立てを行った。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

- ① X1は会社の解雇の通告に対して「退職金の支払い」を要求していたものであり、このことは同人が労働基準監督署や労政事務所などに、退職金の支払いについての行政指導を求めていたこと、さらに、平成2年ごろにもX1は会社に退職金の請求をしている事実からも明らかである。

組合は退職金の支払いについての団体交渉への応諾を求めているものであり、会社の主張はその団体交渉の席上行うべき性質のもので団体交渉を拒否する理由たりえない。

- ② 会社に退職金規定がないこと、退職時には退職金を支払うことを内容とする労働契約を結んで採用されている従業員がいないことが仮に事実であったとしても、退職金を要求することは労働者として当然の権利で、労働組合の要求事項としては当たり前のことであり、会社が団体交渉を拒否する理由にはならない。
- ③ 時間外割増賃金については要求以前のものであり、労働基準法に規定されているとおりである。そして、本人の同意、あるいは本人の請求がないとしても、使用者の責任において支給すべきものであることは法律の前提である。

さらに時間外割増賃金は、労働条件の重要な一部を構成するものであり、これについての団体交渉を拒否することは到底許されるものではない。

#### (2) 被申立人の主張

- ① 会社には、X1の退職に際し、就業規則および退職金規定がなく、また、退職金の支給が慣行として成立していれば別であるが、それも存在しない。

X1は社長に対し、退職金の支給を求めた事実がある旨主張する。しかしながらかようなX1の独自の請求により、会社に対するX1の退職金請求権が成立するものではない。

以上によって、会社にはX1に対する退職金支払い義務がないことが明白である。

- ② 会社では、永年の間労基法で定める時間を超過した労働時間も一切含めて、定額の給与を支払う方法を採用している。かかる給与の支払い方法については、X1自身会社での就業期間中一度も不平を言わず、退職するについて退職金云々と言及した時も含めて時間外割増賃金の

支払いを云々したことは、過去においてただの一度もなかった。

よって、会社にはX 1 に対し、時間外割増賃金を支払うべき義務がないことか明らかと言うべきである。

- ③ 以上のとおり、本件申立ては、申立てにおける法律上の原因となるべき、退職金および時間外割増賃金の請求権がX 1 にはないにもかかわらず不当になされたものであり、会社には申立人の団体交渉を応諾しなければならない基本的な法律上の原因が存在しない。故に申立人らの団体交渉の申し入れを会社が拒否したとしても、法律上何ら問題はない帰結となる。

## 2 当委員会の判断

- (1) 前記認定のように、会社は平成4年8月29日にX 1 を解雇したというが、その解雇が懲戒解雇であったかどうか必ずしも判然としない。しかし、当時X 1 は退職金が支払われるならば退職してもいいとの意向を示しており、退職金をめぐる問題が保留されているのであるから、会社とX 1 との間の雇用関係は未だ完全に終了しているとはみられない。

そしてX 1 が依然退職金の支払いを求めていたことは、解雇された後に労働基準監督署や労政事務所に相談に行ったりして、会社の対応に不満を抱いていたことから窺える。さらに、事態の打開のためX 1 が申立人組合に加入したものであることも明らかである。

また、時間外割増賃金については、会社における慣行がどのようなものであったとしても、従業員に対しこれを支払うべきことは法が命ずる使用者の義務でもあり、X 1 ないし組合がこれを要求したこと自体は至極当然のことである。

- (2) X 1 は解雇されて6か月余を経過したのちに申立人組合に加入し、「退職金等の支払い」の団体交渉を求めているが、本件の事実経過からするとこの期間は格別問題ではない。そして平成5年3月24日付組合の本件「退職金等の支払い」についての団体交渉申し入れに対し、会社がこれを拒否した事実には争いはない。よって、その拒否理由が正当かどうか以下に判断する。

- (3)① 会社は、退職金の支払いについて、就業規則も退職金規定もなくその慣行もないためこれを支払う義務がないので、団体交渉は、受けられないと主張する。

たしかに、会社には退職金規定も退職金支払いの慣行も認められない。しかし、前記のように、X 1 は、かねてから会社に退職金制度がないことに不満を抱いていたことが窺われるばかりでなく、退職の承諾をしようとするに当たり、退職金を改めて要求したとしても法的に支払い義務があるかどうかは別として、そのこと自体格別奇異なことではない。

したがって、このことについての組合からの団体交渉の要求に対し、会社は、自らの考えを団体交渉の席上で明らかにすべきであり、これ

を拒否する理由はない。

- ② また、会社は、時間外割増賃金について、過去に支払ったこともなく、要求されたこともないためこれも支払う義務がないので、団体交渉は受けられないと主張する。

たしかに、会社では賃金が基本給と諸手当込みで一括して支払われており、それが慣行と呼ばれるような実態であったともいえる。そして、そのことに従来X1が不満を抱いていたことは窺われるが、こと改めて異議を申し立てたり、賃金の支給を受けた際その都度時間外割増賃金を要求していたとの事実は認められない。

しかし、いかなる労働契約あるいは慣行があったとしても、時間外割増賃金の支払いは労働基準法が使用者の義務として命じているところである。

したがって、会社における賃金支払いの運用がどうであれ、X1の退職を承諾しようとするに当たり、このことの解決を求める組合の団体交渉の要求について、会社が拒否する理由はない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社が平成5年3月24日付で申立人組合が求めた「退職金および時間外割増賃金」についての団体交渉を行わなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条およ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。

平成7年4月18日

東京都地方労働委員会  
会長 沖野威 ㊟