



## Vol.92

弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★一部完済後免除型

今回は、趣向を変えまして和解の一方方式についてご紹介したいと思います。

労働事件の和解は、労使双方の感情の対立が激しく、足して二で割る方式を採用して解決するとは限りません。どうしても双方の溝が埋まらないことがあります。

このような場合、お互い意地になっていることがほとんどです。

(元)従業員は、会社に対しこれまでの積年の恨みを抱いている場合もありますし、会社・経営者個人に対する不信感から本当に支払うかどうか疑わしいと感じていることもあるため、本来の解決可能な金額より高めに金額を提示することがあります。

会社からすれば、和解で早期に解決しようとしているのに、法外な金額を提示され、

(元)従業員に対し不信感を抱いていることもあります。

そのような場合は、和解条項において、一部完済後免除型という条項を設けることがあります。

例えば、会社側が解決金として70万円を提示したものの、(元)従業員は、解決金として90万円を要求し、双方全く譲歩しない場合があります。

(元)従業員としては、会社に対する恨みや不信感から90万円を提示していたに過ぎず、実際に解決金としてもらえる金額は70万円でもよいと考えていることがあります。会社は、70万円の解決金は当然

支払うものの、事案の性質、他の従業員に与える影響(守秘義務条項を設けても残念ながら解決金額は漏れることがあります)から、70万円以上の解決金を(元)従業員に支払うわけにはいかないと考えていることがあります。

このような場合は、会社側に90万円の解決金の支払い義務があることを認めてもらい、その代わりに、遅滞なく全額支払った場合は残りの20万円を免除するという条項を提案することがあります。

(元)従業員としては90万円の解決金の支払い義務を認めさせて面子が立ち、かつ70万円の支払いを確実に履行させることができます。会社側としては、90万円の支払い義務を認めはするものの、実際は70万円の支払いをするのみで足り、他の従業員に与える影響などを軽減することができます。

ただし、この一部完済後免除型条項は安易に用いても意味がなく、どうしてもお互い譲らず、かつ双方に不信感がある場合にのみ有効です。従業員との話し合いや和解がどうしてもまとまらない場合にご参考下さい。

お気軽にご相談下さい(10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982