



## Vol.170

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

### ★清算条項と未払い残業代

従業員が退職する際に会社と従業員が退職合意書を締結することがあります。

多くの退職合意書は清算条項(会社と従業員の間には本退職合意書に定めるもののほか何らの債権債務が存在しない)を定めます。ところが清算条項があるにもかかわらず、元従業員が後に未払い残業代請求を行うことがあります。

会社としてはすでに清算条項で解決済みであり、未払残業代は存在しないと考えますが、実はそれほど問題は簡単ではありません。

本号では退職合意書における清算条項による残業代の清算を否定した裁判例(M社事件 東京地裁令和3年9月10日判決)をご紹介します。

#### 1 清算条項があっても未払い残業代請求が否定された事例

原告は被告会社の退職勧奨に応じ、「原告及び被告ともに、本件合意書に定める以外の権利及び義務を有しないことを確認する」(第7項)旨の清算条項が入った退職合意書を交わしました。

その後、原告は被告会社に未払い残業代を請求し訴訟になりました。

裁判所は、以下の通り判断して、退職合意書による未払時間外勤務手当等の清算を否定しました。

- ・本件合意書には、前文で元従業員の退職に関し合意をした旨が記載されており、同記載は本件合意書により合意をする対象を元従業員が会社を退職することに関する諸事項に限定するものとも解することができ、必ずしも割増賃金等の支払請求権の有無やその額等をも含めた合意をする趣旨であったのか明らかではない。
- ・元従業員と会社との間で、割増賃金等の支払請求権の有無やその額については、何ら触れられることがなかったのであるから、元従業員と会社の間において本件合意書7項をもって割増賃金等の支払請求権についても清算をする意思があったとも認め難い。
- ・そうすると、本件合意書7項により、元従業員と会社が元従業員の割増賃金等の支払請求権について清算したと認めることはできない。

#### 2 労働法においては合意書に記載があったとしても有効になるとは限らない

この裁判例を読んで「合意書上では全ての債権債務を清算しているのであるからおかしいのではないか」と思われるかもしれません。労働法では労働者が①立場が弱い(賃金により生活が成り立っていることが多い為)②法的知識に乏しい事を前提に合意書に記載があっても効力が否定されることがよくあり、この裁判例はおかしなものではありません。もっとも、労働者が退職することを決意していれば必ずしも立場が弱いわけではありませんが(賃金をもらう事は無くなるため)、法的知識に乏しい労働者が理解をして割増賃金が清算されたことを前提に合意をしたと言える必要があります。

また、「清算条項に割増賃金を含むことを明記すればよいのではないか」と思う方もいるかもしれませんが、これも単に割増賃金の存在を合意書に明記しただけでは清算したとは言えず、上記裁判例のように「割増賃金等の支払請求権の有無やその額」について説明や話し合いが必要であると判断される可能性が高いと思われます。

#### 3 「割増賃金等の支払請求権の有無やその額」について説明が無かったにもかかわらず、清算条項により未払賃金が清算されたと判断された事例

もつとも、「割増賃金等の支払請求権の有無やその額」について説明が無かったにもかかわらず、清算条項により割増賃金が清算されたと判断された事例もあります(インガソール・ランド事件 東京地裁平成23年1月28日判決)。

特別退職制度に応募して退職した原告が、「募集要項の条件の他にはいかなる請求も存しないことを確認、合意致します」などと記載された清算文言を含む特別退職申込書を提出していたにもかかわらず、在職中の未払賃金(時間外及び休日割増賃金)700万円あまりを被告会社に請求したものです。

裁判所は以下の通り判断して原告の請求を棄却しました。

- ・被告及び原告の出向先であるA社は、退職説明会において、優遇された条件で退職することができる代わりに、会社に対する一切の権利はなくなり清算されることなどを明確に説明した。
- ・本件退職募集に応じて退職することは、原告にとっても経済的な合理性を有する判断であった(特別退職金は約400万円)。
- ・原告と被告との間には、平成20年3月3日時点において現に支給されていた賃金以外の一切の雇用契約上の債権債務を清算するために、その余の請求権を放棄する趣旨の本件清算文言を含む本件退職合意が有効に成立したと認定できる

これはやはり特別退職金とはいえ、400万円という多額の金額を受領しており、かつ一切を清算する前提で支払う旨説明していることから未払い残業代請求を含む未払い賃金が清算されたと判断されたものと思います。

#### 4 労働法は形式よりも実態を重視する(使用者に有利になる場面において)

このように日本の労働法は、使用者に有利になる場面においては、形式よりも実態を重視しますので、合意書面に清算条項があるだけでは本当に清算されたかどうかは分かりませんので注意が必要です。

以上