



Vol.102

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

債権放棄(残業代請求権放棄)の合意書

1 従業員と合意する場面

従業員と合意する場面は意外に多くあります。労働条件の変更、借入金がある場合に賃金から返済する場合、退職時の秘密保持など様々です。

特に問題になりやすいのが、過去の未払い賃金の清算の場面であり、典型的なのが未払い残業代です。すでに紛争化していて最終的に話し合いで合意書を取り交わす場合もあれば、特に紛争は生じていないものの、会社が何らかの労働条件の変更と合わせて過去の債権債務が無いことについて確認を取り交わす場合もあります。このような合意については、会社から説明がなかったため本心で合意していない等、後で合意の効力が争われることがあります。

今回ご紹介する裁判例(M事件・東京地裁令和4年1月21日判決)も、当事者間で取り交わした確認書の効力が争われた事案です。

2 取り交わされた確認書

労働者は「被告(会社)から、未払賃金につき十分な説明を受け、タイムカードないし業務月報などの客観的資料を精査し、自らの自由意思により、〔1〕平成29年8月1日から令和元年7月31日までの期間における未払残業手当等の未受領賃金が存在しないこと、〔2〕未受領賃金の有無につき、円満に解決したことを被告及び原告双方が確認し、今後、方法名義の如何を問わず、一切異議を述べないこと」を確認する旨の「賃金債権不存在の確認書」と題する書面を作成し、会社に対して提出していました。

確認書の表現には「未払賃金につき十分な説明を受け」、「自らの自由意思により」、「円満に解決したこと」、「方法名義の如何を問わず」などの文言が使われており、シンプルに「債権債務無し」とだけ記載されているものとは異なりました。このような文言が使われている書面にサインしたのであれば、労働者側も一定程度、状況を理解していたようにも思えます。

3 裁判所の判断

しかし裁判所は次のように述べて、確認書の内容での合意が成立するとはいえないと判断しました。

「被告は、本件確認書の内容で、確定効を有する和解契約が締結されたと主張する。しかし、（中略）、本件各雇用契約の契約期間を通じて、被告が原告に対して賃金の全額を支払っていなかったことからすれば、仮に、本件確認書の作成に先立って、被告が原告に対してタイムカードないし業務月報を提示していたとしても、被告から、原告に対し、本件確認書を作成した際、原告が現に未払の賃金請求権を有していることを説明したとは認められず、原告においても、未払の賃金請求権を有しているとの認識はなかったと認められる。そうすると、本件確認書に表示された原告の意思を合理的に解釈すれば、（中略）、割増賃金の未払部分を放棄するものとは解されず、また、その当時、原告と被告との間に紛争が存したとも認められないから、本件確認書により、被告が主張する内容の和解が成立したとは認められない。」

4 どのような話し合いが必要か

賃金債権であっても放棄することは可能ですが、そのためには労働者の自由な意思に基づくものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在している必要があります（シンガー・ソーイング・メシオン事件・最二小判昭48年1月19日）。

そもそも残業代請求の事案の場合、どれだけの残業時間があったのか、固定残業代が有効なのか、管理監督者といえるのかなど、残業代請求権の存否自体が争われる場合も多いです。一方で、会社の経営状況その他の事情から過去の未払い残業代のうち3か月分のみを清算して、残りについては債権債務無しとの合意を取り交わすこともあります。後者の場合には確定的に存在する賃金請求権の一部を放棄する場面に近いと思います。

上記の裁判例のとおり、すでに当事者間で紛争になっている場合には、双方が未払い賃金について問題意識をもっていることから、自身の判断で和解を選択したと使いやすいのだと思います。

一方で紛争が顕在化していないような場合には、単にタイムカードや日報等を示していたとしても、それだけでは説明が足りないと判断される可能性があります。「次のような3パターンの方法で試算した結果は次のような金額になる。もしかしたらこのくらいの未払い残業代があるかもしれない、もしかしたら未払いは無いかもしれない」というような情報が必要なのかもしれません。だとすると、そもそも紛争が顕在化していない段階で過去の未払賃金の不存在的確認を得る意味があるかどうかという点を改めて考える必要があると思います。

以上