

内容見本
(A5判縮小)

謝罪条項では、「謝罪する」「真摯に謝罪する」「陳謝する」「深く陳謝する」などの表現が用いられます。

「遺憾」の意味は「残念である」などと説明されますが、よく言えば幅広いニュアンスを持つ、悪く言えば曖昧であることから、当事者双方の見解に若干の相違が残る場合に便利な表現といえます。特に、労働者が不満を持つ経過について、使用者が「謝罪」することまでは抵抗がある場合で、この「遺憾の意表明条項」が提案されることがよくあります。

(5) 金銭支払条項

金銭支払条項では「解決金」「和解金」などと表現する例が多いのですが、金員の性質によって源泉徴収の要否、税率などが異なりますので注意が必要です。

文例⑤-ア (解決金/和解金として源泉徴収しないもの) **DL**

【使用者】は、【労働者】に対し、【本件解決金/和解金】として〇円の支払義務があることを認め、これを令和〇年〇月〇日限り、【労働者】名義の普通預金口座(〇〇銀行〇〇支店 口座番号〇〇〇〇〇〇〇)に振り込む方法により支払う。ただし、振込手数料は【使用者】の負担とする。

文例⑤-イ (未払賃金から源泉徴収するもの) **DL**

【使用者】は、【労働者】に対し、未払賃金として〇円の支払義務があることを認め、同額から【労働者】が負担すべき【別紙一覧表記載の健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料並びに源泉所得税及び復興特別所得税を控除した残額/法令等に従って必要とされる控除を行

〔7〕 職位の引下げに伴い賃金を減額したことについて不服を申し立てられた場合

事例

社員Aは、当社の人事考課により課長から係長に降格しました。そこで、当社は、職位の引下げに伴い、社員Aの賃金を減額したところ、Aから、賃金減額につき、不服を申し立てられました。

POINT

- ① 人事権行使としての職位の引下げは、就業規則に根拠規定がなくても、原則、行うことができます。
- ② 職位引下げに伴う賃金減額は、就業規則・給与規程上の根拠を欠く場合、無効となります。

解説

1 職位の引下げとは

労働者の職位(役職)又は職能資格を引き下げることを降格ともいいますが、この降格には、人事権の行使によるものと、懲戒権の行使によるものがあります。後者は懲戒処分としての法規制を受けますが、本件は、前者による場合です。

裁判例は、①業務上・組織上の必要性の有無・程度、②能力・適性の欠如等の労働者側の帰責性の有無・程度、③労働者の被る不利益の性質・程度等を挙げ、これらを総合考慮して判断しています(大阪府板金工業組合事件=大阪地判字22-5-21労働1015-48、前掲医療法人財団東京厚生会事件は、上記①～③の他に④当該企業における昇進・降格の運用状況も諸事情として考慮し判断しています。)

4 降格に伴う賃金減額

降格は、一般的に賃金減額と連動する場合がありますが、降格は人事権の行使、賃金減額は労働条件の変更と、性質が異なる措置であるため、降格に伴い賃金が減額されることが就業規則等の労働契約上で規定され、この基準に従っている限りで賃金減額が認められます。他方、降格に伴って賃金減額されることが労働契約上で予定されていない場合には、賃金減額は無効となります(スリムビューティーハウス事件=東京地判平20-2-29労働968-124)。

和解のポイント

1 職位引下げの有効性について確認

まず、問題となった降格が、職位(役職)の引下げか職能資格の引下げか、人事権の行使によるものか懲戒処分によるものかを確認します。本件でAが不服を申し立てた賃金引下げは、人事権の行使による職位引下げに伴うものです。このため、当該職位引下げに関して、労働契約上の根拠は特段不要ですが、人事権の濫用に当たらないか、前掲バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件等が示した上記基準①～④を参考に検討します。

書式・条項例

〔7-1〕 合意書(激変緩和措置をとり段階的に減額していく場合) **DL**

合意書

A(以下「甲」という。)と株式会社〇〇(以下「乙」という。)とは、職位引下げに伴う甲の賃金(以下「本件」という。)に関し、下記のとおり合意する。

記

第1条 甲及び乙は、本合意書締結時点において、甲が乙における係長としての労働契約上の地位にあることを確認する。 **■**

第2条 甲及び乙は、本年度(令和〇年〇月〇日から1年間)の基本給を、月額〇円とすることを合意する。 **■**

第3条 乙は、甲に対し、本年度(令和〇年〇月〇日から1年間)、調整手当として月額〇円を支払うものとし、甲の賃金を、当該調整手当を含む賃金総額から法令に基づく控除その他必要な控除を行った上、毎月〇日限り、〇〇銀行〇〇支店の甲名義の普通預金口座(口座番号〇〇〇〇〇〇〇)に振り込む方法により支払う。 **■**

第4条 乙は、甲に対し、次年度(令和〇年〇月〇日から1年間)、調整手当として月額〇円を支払うものとし、甲の賃金を、当該調整手当を含む賃金総額から法令に基づく控除その他必要な控除を行った上、毎月〇日限り、〇〇銀行〇〇支店の甲名義の普通預金口座(口座番号〇〇〇〇〇〇〇)に振り込む方法により支払う。 **■**

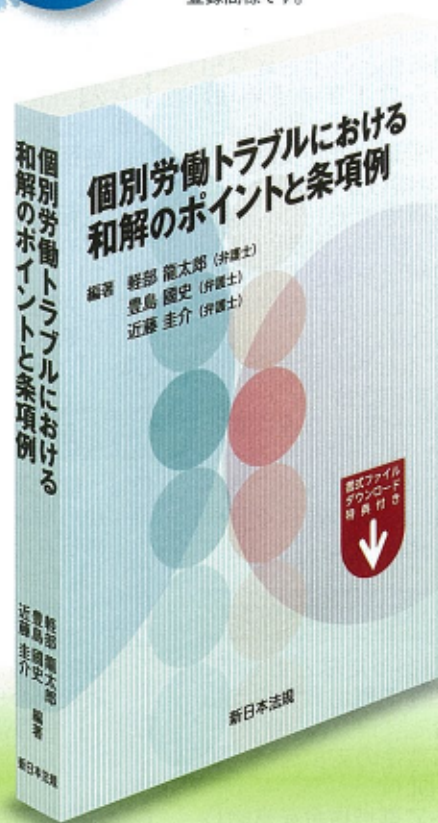
個別労働トラブルにおける 和解のポイントと条項例

編著 軽部 龍太郎(弁護士)・豊島 國史(弁護士)・近藤 圭介(弁護士)

双方が納得できる和解条項を作成するために!

購読者特典

書式データ (Word) のダウンロードができる!
※Wordは、Microsoft社の商標または登録商標です。



労働トラブルにおける「和解」に焦点を絞り、個別労働紛争特有のリスクと当事者のニーズを踏まえて解説しています。

双方が納得できる解決に向けて、検討すべき事項と和解のポイントを示しています。

実務経験豊富な執筆陣のノウハウを盛り込んだ、緻密かつ汎用性の高い条項例と書式を豊富に搭載しています。



A5判・総頁362頁
定価 4,730円(本体 4,300円)
送料 460円

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>
E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp



法令情報を配信中!

電子書籍も新日本法規WEBサイトで発売!! **〈電子版〉**
定価 4,290円(本体 3,900円)



掲載内容

DLを付した書式は新日本法規WEBサイトよりダウンロードできます。

第1章 総論

- 労働トラブル解決の「流儀」
- 和解を成立させるには
- 解決金の相場（特に解雇事件）
- 主な落とし穴
- 典型条項の記載例-退職合意書を念頭に DL

第2章 労働契約等

- 内々定を取り消し、内定を出さなかった学生から、不服を申し立てられた場合
 - 1-1 合意書（内々定の取消しを撤回し、採用内定関係を認める場合） DL
 - 1-2 合意書（内々定の取消しを有効とする場合） DL
- 内定を取り消した学生から不服を申し立てられた場合
 - 2-1 合意書（内定取消しを撤回する場合） DL
 - 2-2 合意書（内定取消しを維持する場合） DL
- 再雇用を拒否した労働者から地位確認を求められた場合
 - 3-1 合意書（再雇用拒否を撤回する場合） DL
 - 3-2 合意書（再雇用拒否を維持する場合） DL
- 有期雇用労働者から無期雇用労働者との労働条件の相違の是正を求められた場合
 - 4-1 合意書（労働条件を改善する場合） DL

第3章 賃金等

- 労働者のミスによる損害額を賃金から控除しようとしたところ不服を申し立てられた場合
 - 5-1 合意書（分割払をする場合） DL
 - 5-2 合意書（相殺合意する場合） DL
- 事務処理を誤り、賃金を多く支払ってしまったため翌月以降の賃金から過払金を控除しようとしたところ、不服を申し立てられた場合
 - 6-1 合意書（将来の退職金との相殺合意についても定める場合） DL

- 職位の引下げに伴い賃金を減額したことについて不服を申し立てられた場合
 - 7-1 合意書（激変緩和措置をとり段階的に減額していく場合） DL
 - 7-2 合意書（役職手当は支給せず、基本給は元の水準に戻す場合） DL
- 次年度の年俸引下げを提示したところ、不服を申し立てられた場合
 - 8-1 合意書（年俸額及び年俸額の決定方法について合意する場合） DL
- 定年後に再雇用した社員の賃金の引下げ幅について、不服を申し立てられた場合
 - 9-1 合意書（賃金の引下げ幅を緩和する場合） DL
 - 9-2 合意書（同じ業務を行う正社員の労働条件との不合理な相違のみ是正をする場合） DL
- 懲戒解雇により退職金を不支給とした元社員から不服を申し立てられた場合
 - 10-1 合意書（懲戒解雇を維持し、退職金を一部支払う場合） DL
 - 10-2 合意書（懲戒解雇を撤回して合意退職とし、解決金名目で支払う場合） DL
- 留学後に退職するため、留学費用の返還に関して合意する場合
 - 11-1 合意書（全額を分割払で返還する場合） DL
 - 11-2 合意書（一定期間勤務したことを理由に一部の返還で合意する場合） DL

第4章 労働時間・休日・休暇・休業

- サービス残業があったなどとして、固定残業手当を超える割増賃金の支払を求められた場合
 - 12-1 合意書（割増賃金の支払をする場合） DL
 - 12-2 合意書（割増賃金を支給していない者から、自身は管理監督者ではないとして割増賃金の支払を求められた場合） DL
- 退職後に割増賃金を請求された場合
 - 13-1 合意書（退職後に割増賃金を請求された場合） DL
 - 13-2 合意書（在職中に割増賃金を請求された場合） DL
- 経営不振のため未払割増賃金の支払をしなかったところ、取締役に対し損害賠償請求がなされた場合
 - 14-1 合意書（会社が割増賃金を支払う場合） DL
 - 14-2 合意書（取締役が解決金を支払う場合） DL

- 産前産後休業の取得により賞与の支給要件である出勤日数が満たされず賞与を支給しなかったことについて不服を申し立てられた場合
 - 15-1 合意書（賞与を支給する場合） DL
- 年次有給休暇の残日数を全て消化した日に退職する旨の退職届に対し、時季変更権を行使するとして一部の日に出勤を命じたところ、拒否された場合
 - 16-1 合意書（年次有給休暇未消化分を買い上げる場合） DL
 - 16-2 合意書（出勤しなかった日について賃金を支払う場合） DL

第5章 配転・出向・転籍

- 家庭の事情による転勤拒否を理由に降格をした社員から配転命令及び降格処分の取消しを求められた場合
 - 17-1 合意書（在職和解の場合） DL
 - 17-2 合意書（退職和解の場合） DL
- 出向命令は無効だとして出向元での勤務を求められた場合
 - 18-1 合意書（在職和解の場合） DL
- 転籍に際してインセンティブ付与を求められた場合
 - 19-1 退職合意書 DL
- 労働条件の引下げを伴う転籍の取消しを求められた場合
 - 20-1 合意書（退職和解の場合） DL

第6章 退職・解雇・雇止め

- 能力不足により普通解雇した元社員から解雇は無効だとして職場復帰を求められた場合
 - 21-1 合意書（復職和解の場合） DL
 - 21-2 合意書（退職和解の場合） DL
- 事業譲渡に伴い譲渡会社が整理解雇した社員から譲受会社が労働契約の承継を求められた場合
 - 22-1 合意書（譲受会社へ労働契約の承継を認める和解の場合） DL
 - 22-2 合意書（譲受会社へ労働契約の承継を認めない和解の場合） DL
- 元社員から強要により退職させられたとして復職と慰謝料を求められた場合
 - 23-1 合意書（復職和解の場合） DL
 - 23-2 合意書（退職和解の場合） DL
- 休職期間満了による自動退職について無効を主張された場合
 - 24-1 合意書（復職の可能性を残した和解の場合） DL
 - 24-2 合意書（休職期間満了により退職する和解の場合） DL
- 契約社員の雇止めについて無効を主張された場合
 - 25-1 合意書（復職和解の場合） DL
 - 25-2 合意書（退職和解の場合） DL
- 懲戒解雇した社員から懲戒解雇は重すぎるとして解雇無効を主張された場合
 - 26-1 合意書（復職和解の場合） DL
 - 26-2 合意書（退職和解の場合） DL

第7章 ハラスメント

- 職場でセクシュアルハラスメントを受けたとして関係者の処分を求められた場合
 - 27-1 連絡文書 DL
- パワーハラスメントにより精神疾患を患ったとして損害賠償を請求された場合
 - 28-1 合意書（在職和解の場合） DL
 - 28-2 合意書（退職和解の場合） DL
- 妊産婦の業務を軽減した結果、給与が減少したとして不利益取扱いと主張された場合
 - 29-1 同意書（労働者が課長職の解任に同意する場合） DL
- 介護休業からの復職後に職種変更を行ったことにつき取消しを求められた場合
 - 30-1 連絡文書（使用者が不利益取扱いと判断した場合） DL
 - 30-2 連絡文書（使用者が不利益取扱いではないと判断した場合） DL
- LGBTに対するハラスメントについて相談された場合
 - 31-1 トップのメッセージの事例（日本航空株式会社）抜粋
- 取引先の社員から当社社員によるセクシュアルハラスメントを受けたとして損害賠償を請求された場合
 - 32-1 合意書（加害者と被害者との二者間での合意の場合） DL

第8章 安全衛生・労働災害

- 従業員同士のけんかにより負傷した従業員から治療費等の損害賠償を請求

- 示談書（被害者が加害者を宥恕し、使用者責任の追求もしない場合） DL
- 従業員の過労死について損害賠償を請求された場合
 - 34-1 合意書（労災認定前に和解する場合） DL
- うつ病の発症が長時間労働に起因するとして損害賠償を請求された場合
 - 35-1 合意書（労災認定後に和解する場合） DL
- 職場における環境配慮を求められた場合（うつ病での休職からの復職）
 - 36-1 合意書（制限勤務措置を付して復職する場合） DL

第9章 労働者をめぐるその他のトラブル

- 労働者の犯罪行為について損害賠償を請求する場合
 - 37-1 合意書（懲戒解雇、諭旨退職（諭旨解雇）以外の懲戒処分を実施する場合） DL
 - 37-2 合意書（懲戒解雇、諭旨退職（諭旨解雇）を実施する場合） DL
- 労働者のSNSへの不適切な投稿について再発防止を求める場合
 - 38-1 誓約書（SNSに不適切な投稿をしないことなどを誓約させる場合） DL
- 元労働者の競業禁止義務違反について損害賠償を請求する場合
 - 39-1 合意書（元労働者が競業禁止義務違反を認めた場合） DL
 - 39-2 合意書（元労働者が競業禁止義務違反を認めなかった場合） DL
- 障害者から合理的な配慮を求められた場合
 - 40-1 合意書（障害者に対する合理的配慮を定める場合） DL

索引

○判例年次索引

内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

新日本法規出版株式会社

本社 総務本部 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区西谷砂土原町2丁目6番地

札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区西谷砂土原町2丁目6番地
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1
名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
(2020.10)51001451

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。