

残業管理の重要性⑥

請求権放棄する合理的理由が必要

前回までは、深夜割増賃金を基本給に含めるという方法で残業代そのものを削減できなかったか検討しました。

もう一つ、残業代削減方法について検討しようと思えます。具体的には、既発生の残業代について、退職時に、「残業代は請求しませんが」といった請求権放棄書を作成することで、こういった書面を作成しておけば、退職後に、未払残業代請求をされても、「約束したじゃないか」ということで請求を拒めるの

ではないかとお考えの方が多いようです。しかしことはそれ程単純ではありません。

というのも、元々、従業員と雇用主という関係上、どうしても、雇用主が強制的にそういった書面を作成させたのではないかと疑いが生じ易いからです。実際、請求すれば払われる可能性が高い残業代を、なぜ、わざわざ放棄するのかと問われた時に、誰もが「なるほど」と納得できる合理的な理由がなければ「強制では?」と思えます。

では、こういった書面を作成することは無

「残業代請求権放棄書」は有効か？

労働者の「自由意思」に基づくかが鍵

意味なのでしょう。この点について、最高裁昭和48年1月19日判決は「賃金の請求権の放棄は、労働者の自由な意思にもとづくものであることが明確な場合にかぎって有効である」と判示しています。つまり、自由意思で放棄したと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要です。従って、そういった合理的な理由がわかる書面であれば、有効となりうるということになります。

労働者のメリット
合意書で明らかに
具体的には、合意書を作成した理由、換言すれば、何が労働者のメリットになっている

のかを明らかにする必要があります。例えば、お客様との間でトラブルを起した従業員が、解雇を避ける為に退職するような場合、退職の理由等を書いておくと、事業者にとっても有用性が分かり易いかもれません。すなわち、当然、こういった従業員は、会社に不満を抱いたまま退職することが多いわけで、事業者としては、せつかく、当該従業員に良かれと思い、お客様とのトラブルに関する損害賠償請求もせずに、自主退職という形でケリをつけたのに、当該従業員が、退職後に未払残業代を請求してきた等となつたら、元も子もなくなり

合意書で経緯や状況を明示し、精算条項(※)当該従業員と事業者の間に、請求しあえるような債権債務関係がないことを確認するもの)を入れておけば、後から「未払残業代を支払え!」なんて言われることも減らせるのではないのでしょうか。



弁護士法人アヴァンセ
リーガルグループ執行
役員
弁護士 長谷川 桃
（プロフィール）
上智大学外国語学部ド
イツ語学科卒業、東京
弁護士会所属、日本司
法支援センター相談員
を務める。
離婚、相続等の家事
一般(渉外事件等含む)
や消費者問題含む民事
訴訟一般が得意分野。