

労働者には「権利」だけでなく、「義務」もあります。

昨今、インターネットで情報が容易に入手できることなどから、「権利」を主張する労働者が増えています。しかし、「権利」があれば「義務」があります。権利の主張と同時に、義務も果たさなければなりません。今月は、労働契約法が定める「労働者の義務」について考えてみます。

1. 労働契約法の性質について

2008年に制定された労働契約法には、労働契約の権利義務関係の基本が定められています。また、従来は労働基準法にあった「解雇」は、労働契約法に移されています。また、罰則もなく、全般的には理念としての規定が多い、などの特徴があります。

2. 労働契約法では「労働者の義務」をどのように定め、労働者は何をすべきか？

- ①「信義誠実の原則」・・・『労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。』(第3条4項) ⇒ 労働者は「職務専念義務」に基づいて、誠実に仕事をしなければいけません。



- ②「権利濫用の戒め」⇒『労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。』(第3条5項) ⇒ 労働者が、有給休暇や生理休暇などの権利を行使するには、上司への報告や、周囲への配慮など、相応の節度が必要です。

3. 具体的に会社として「労働者の権利と義務」にどう対応するか？

- ① まずは、コンプライアンスが前提です。確かに、労働基準法には現在のビジネス社会にそぐわない一面もありますが、存在する以上は守らねばなりません。また、中小企業では、諸般の事情で法の基準に達しない点多々ありますが、その場合でも、改善する努力は必要です。
- ② 中間管理職が、「労働者の義務」を理解し、「注意すべきは注意する。」という態度で部下に接する事が重要です。権利主張の強い労働者への初動を誤ると問題がこじれることがあります。「どこまでが権利行使として正当か？」という法的側面、「きちんと仕事をしているか？(義務を果たしているか?)」という労務管理的側面を踏まえた、部下管理が求められます。
- ③ 従業員も「権利と義務」を良く理解する必要があります。入社時や、昇進昇格時、全体会議などの場を利用して、就業規則の解説や労働者の義務について、説明する方法もあるでしょう。また、社内のみならず、一般社会においても、「権利と義務は表裏一体」という、前提に基づいた行動が大切ではないでしょうか。

以上