

# ～Bridge通信～

No.17 平成25年8月発行

『薬師家の人々』から学ぶ労務管理のポイント！

## 第6回 雇用契約に伴う権利と義務②



う～ん、なるほどね。人を雇うということは、「雇用契約を結んだ」ということなのか～。

契約だから、その契約に基づいてやるべきこと、すなわち色々な義務を負っているんだね。安全配慮義務…、意識したことなかったな～。



健全な労働力を提供する義務…、仕事に集中する義務…、企業機密を守る義務…、会社のルールに従う義務…、当たり前だけど大切な事ですよ。…ちなみに僕がこれらを守っていなかったらどうなりますか？

雇用契約の内容を守っていないということ(債務不履行)で、雇用契約の解除理由になり得ます。すなわち”解雇”です。  
また、そのことが原因で会社に損害を与えてしまったら、損害に対しての賠償責任を問われることもあります。

でも一方で、雇用契約には主張できる『権利』もあります。  
次のようなものです。

【 会社(=使用者)が主張できる権利 】

『 人事権 』

→社員の配置転換、異動、労働条件の見直し、昇進昇格、教育等

『 指揮命令権 』

→指揮監督下におき、業務命令を出せる(=労働力を求める)

【 社員(=労働者)が主張できる権利 】

『 労働基準法等で守られる労働者の人権 』

→年次有給休暇や育児・介護等の休暇請求権

→労働の対価として賃金を受け取れる権利 等

ここで注意して頂きたいのが、主張できる権利であっても、それを濫用したら、無効となる場合があるということです。

これは、あらゆる契約の基本的考え方である、民法第1条2項の、“権利の行使及び義務の履行は信義に行い、誠実に行わなければならない”という『信義誠実の原則』を根拠にしたものです。

労使双方が、権利だけの主張にならないよう、やるべき事を成したうえで、権利の主張ができるような仕組み、関係づくりを目指しましょう！



(有)上東労務管理事務所

子育て支援研究室 Bridge

鹿児島市薬師二丁目24番26号

TEL 099-250-6985 FAX 099-250-6680

上東事務所



ホームページもご覧ください