

月刊労務パーパ

ふとした疑問はここで解決！

ご意見、ご感想、取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 30

経営者が権利を主張するために

自分の権利ばかり主張する労働者に対する対応

経営者は、自分が思うような働きをしてくれない労働者に対して、どのような感情を抱くのでしょうか？労働者の年齢や経験等により変わってくると思いますが、少なくとも「満足」はしないと思います。満足できない状態が「経営者の心の中にある限界線を超えた」時、その労働者を排除しようという心理が働き、関係（労働契約）を断ち切りたいという考えに至る事も多々あります。労働契約

もあるのだと思います。労働契約を終了させる方法としては数種類ありますが、使用者から一方的に行う場合には「解雇」という手段をとることになります。しかし、現在は解雇に対し、法的にきびしい規制がか



法では、解雇の他にも権利濫用の場合の無効に関する規定を定めています（図1参照）。出向、懲戒、解雇が使用者によって不当に行われた場合に、労働者が受ける不利益の程度が特に大きいと、法律で規制しているものと考えられます。

権利濫用は使用者だけ許されないの。
ニュースや新聞などのメディアでは、使用者側の権利の濫用に関する話題がよく目につきます。しかし、法律は、使用者にばかり権利の濫用を禁止しているわけではありませぬ。労働契約法などの労働法規の多くは、私人間の関係に適用さ

れる民法の特別法として位置づけられています。民法において、権利の濫用に關する原則が規定されており、労働契約法においては、それを確認するうえで規定されています（図2参照）。労働者だって、もちろん権利の濫用をしてはいけないという事ですが、多くの場合、問題になるのは使用者側の権利の濫用です。使用者側の権利の濫用が労働者に与える影響の方が、その逆よりも大きいからなのかもしれません。現実には労働者側の権利の濫用に困っている経営者も多くいらっしゃると思います。この労働者側の権利の濫用を未然に防ぐ方法として、多くの企業では就

業規則等に服務規律や懲戒の規定を定めています。服務規律に定める内容や懲戒の該当事由が、実際に問題が起きた時に使える内容になっていないかの確認は常に注意して行うべきと考えます。

例え法律で規定されていなくても、何となく言葉の意味合いから「権利の濫用」という行為が「いけない事だ」と感じる方もたくさんいらっしゃると思います。誰が見ても悪いと思う行為を労働者が行った場合は、主張すべきです。ただ、その主張の程度に關する考察は慎重に行わなければいけません。基準は人それぞれ違うので、労働者がその主張に合意できない場合は争いになることがあります。「誰がみても悪い行為」程度とんと証拠として書面等で残しておくことが重要になってくると思います。

（社会保険労務士 柴田 幸春）

図1 労働契約法

第14条（出向）

使用者が労働者に出向を命ずることが出来る場合において、当該出向の命令が、その必要に、当該労働者の利益に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものとする場合は、当該命令は、無効とする。

第15条（懲戒）

使用者が労働者を懲戒することが出来る場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

第16条（解雇）

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

ニューズや新聞などのメディアでは、使用者側の権利の濫用に関する話題がよく目につきます。しかし、法律は、使用者にばかり権利の濫用を禁止しているわけではありませぬ。労働契約法などの労働法規の多くは、私人間の関係に適用さ

図2 権利の濫用について

民法 第1条（基本原則）

- ①私権は、公共の福祉に適合しなければならない。
- ②権利の行使及び義務の履行は、何事においても信義に背いて行われなければならない。
- ③権利の濫用は、これを許さない。

労働契約法 第3条（労働契約の原則）

- ①（省略）
- ②（省略）
- ③（省略）
- ④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。
- ⑤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。

秋田県はすばらしい!!

朝晩の冷え込みが厳しくなりました。私の家からは、烏海山が見えます。山頂部分がうっすら雪化粧をしいて、いよいよ冬がくるなと感じるこの頃です。



こんな近くに雄大な烏海山が眺められ、日本海があり、豊かな自然環境に恵まれています。

若いころは秋田なんて田舎だ！と思い、東京に就職しましたが、東京は遊ぶところで、住むところでおおと結、同秋田に帰ってきました。

秋田といえば、子供たちの学力・体力とも全国トップレベルです。我が家には中学生と小学生の子供がいますが、塾に行ってるわけでもなく、体を鍛える前でもありません。

でも、お気に入りの遊び、毎日の家庭生活が結果につながっているのでは無いでしょうか。

子育てをして思うことは、季節を感じる事ができ、子供ものびのび育ち、食べ物もおいしい秋田県は住みやすくて最高です！！

（全沢事務所 伊藤 美紀子）

所長の一言

時間外労働に対する割増賃金は基本給だけでなく他の手当を含めた賃金を基礎に算出しなければなりません。基礎となる賃金から除いていいのは通勤手当、家族手当のほかに労働基準法施行規則第21条に定められたものに限られています。これを「限定列挙」と言います。この「限定列挙」という言葉は、懲戒事由などにより使われます。社長さんが「懲戒ものだ」と思う行為を労働者がしたとしても就業規則（作成義務がない事業所では労働契約書など）に列挙してなければ、軽々しく処分

（所長 堀井 潤）

ホームページURL <http://www.horii-office.jp/index.html> 所長やスタッフのブログもあるよ!

発行所 秋田県秋田野金町2-61 社会保険労務士法人 堀井事務所
本部掲載の記事・写真などの著作権・配権を承継します。
©社会保険労務士法人 堀井事務所 編集責任者 柴田 幸春



E-mail: h-office@js3.so-net.ne.jp
TEL: 018-863-7300 FAX: 018-863-7303