

# 『使用者』って誰のこと？

**問** 当社は販売10店舗を所有する、労働者数100名の洋菓子販売会社です。全体的な労務管理、

**答** 普段あまり意識したことはないかもしれませんが、労働基準法を守らなければならない人は誰でしょうか。社長だけでしょうか。



指導は本社の総務部で行っておりますが、労働者の採用、労働時間の把握・管理等労務管理の実務は、各店長に権限を委ねております。労働基準法上の責任の所在について教えてください。

まず、労働基準法の各条文を見ても、**「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならぬ。」**（第十五条）、**「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも三十日前にその予告をしなければならぬ。」**（第二十条）などと、『使用者』という者を主語にして定められていることがわかります。

事業主又は事業の経営担当者その他の事業の労働者に関する事項について、事業主のために行うべきすべての者をいう（注釈1…事業主とは、法人組織の場合はその法人そのもの、個人企業の場合はその企業主個人をいいます。注釈2…事業の経営担当者とは、法人の代表者、取締役など事業の経営一般について権限と責任を負う者をいいます）つまり、『使用者』とは、労働基準法各条の義務について実質的に一定の権限を与えられている者ということであり、社長や部長などの職制にはとらわれないということです。

店舗に所属する労働者に係る労働条件の明示や労働時間管理においては、『使用者』に該当する可能性が高くなります。もし、その店舗の労働者に対して、労働条件が書面によって明示されないとか、時間外・休日労働に関する協定（三六協定）の範囲を超えて時間外労働等を行わせているということになりましたと、店長がその責任を問われるということになります。

一方、賃金の計算や支払いの決定は、社長が行っているということになりますと、賃金に関して

は、社長が『使用者』となり、店長は『労働者』の立場になります。このように、『使用者』であっても、その人がある事項については『労働者』となる場合があり、労働基準法の『使用者』という概念は相対的なものといえます。

各職制に労務管理を委ねる場合、与える権限と責任を明確にするとともに、各職制が違反行為をすることがないよう必要な措置を講ずることが求められます。

## 表紙のことば

### 霧の八千穂高原

今川 英明

高原一帯が濃い霧に包まれている、霧の中に咲くレンゲツツジの花を主役に、白樺の木を脇役に見事なコントラストを見せています。

霧の動きに注意しながらシャッターをきりました。

（長野県）

データ  
カメラ キヤノンE0  
S5D マークII  
レンズ キヤノンズー  
ム17-40F4