

はい、こちら企業の労働110番です。

「最近退社をした元社員が、タイムカードのコピーを持ってきて、今までの残業未払い分100万円を払うよう請求をし



# 名北協会相談員日誌 21

## これが「企業の労働110番」です

(社)名北労働基準協会 受験対策講座室長  
社会保険労務士 奥村 孔子

てきました。払わなければ訴訟を起こすとまで言ってきたいます。どのように対応したら良いでしょうか」  
電話の主はある製造業の総務課長さんでした。

お話を伺ってみますと、この会社では、ここ数年落ち込んでいた親会社からの受注がだいぶ回復し、この1年間、生産が就業時間内では終わらないという状況が続いていたそうです。今回退職したAさんの所属する課でも、時間内に自分の受け持つ仕事が終わらず、かなりハードな勤務を強いられていたという事です。会社では残業は基本的に禁止されて

### ライン管理者の労務管理研修の必要性

事をしていましたが、最初に残業をしたいと申告をしたところ、職場の管理者(上司の製造課長)からは「それは、お前の仕事が遅いからだ。時間内に終われるよう、もっ

とテキパキとやれ!!」と言われ、残業の申請は認められなかったとの事です。それで降その管理者はAさんの残業を見ぬふりをしていました。Aさんは毎日黙って残り仕事を続けていましたが、遂に退職を申し出て、その上司に退職届が受理されてしまったとの事でした。退職の時点で、Aさんは相当なストレスが溜まっており、顔色も悪く、体調も良くなかったとのことでした。

さて、労働基準法37条に法定労働時間を超えて労働させた場合等は、割増賃金の支払いが義務付けられていることは周知のことと思いますが、さらに、使用者には『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準』という厚生労働省が定めた基準を遵守し、適切な労働時間を管理することによって、時間外・休日・深夜労働の割増を含めた賃金を全

額支払うなど、労働基準法の規定に違反しないようにすることが義務付けられています。ところが今回、この現場の管理者は事業主と一体になって、この『使用者が講ずべき措置に関する基準』を守る極めて重要な立場にあるにも関わらず、勤務の実態に目をつぶり、見て見ぬふりをして割増賃金を支払わないという事態は明らかに法令違反であり、Aさんへの残業未払い分は支払わざるを得ないかと思えます。

さらには、この管理者は法知識の不足だけでなく、部下との関係においてパワハラ的な言動を取っており、部下のメンタルヘルス問題を引き起こしかねない管理者であることもうかがえます。

このような労働トラブルの多くは、労働の最前線で直接労働者を使用する、ライン管理者の法知識の不足や、自身のマネジメント能力の不足、さ

らには労務管理の重要なポイントを押さえていないことにより発生しており、その管理の誤りは企業自身、経営陣にも大きな責任が及びます。現場の管理者はすなわち企業自身、経営者自身と表裏一体、このことを強く認識した上で、現場で直接労働者を使用するライン管理者に、教育・研修の場を設けることは必要不可欠のことだと思います。

私どもの協会ではこのような問題に対応するため「労働実務総合研修」をはじめとして、「労働実務専門講座」、「メンタルヘルス研修」など様々な研修を実施するとともに、「企業内・ライン管理者労務管理研修」として出張研修も行っております。是非各種研修をご活用ください。