

対策推進のための管理者の果たす役割

船岡社会保険労務士事務所 所長
(一社) 名北労働基準協会専門相談員

社会保険労務士 船岡和彦

長時間労働の削減にあたって、大きな役割や責任が課せられているのが部長、課長、営業課長、工場長等の現場管理者です。

現場管理者は長時間労働の削減に向けて、現場の状況を最も知る者として、社内調査や対策を構築し、実際に部下に具体的な指示をしていく訳ですが、労働基準法上の使用者としての責任を負う立場にあることも忘れてはいけません。

労働基準法第10条では、使用者の定義を「この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他のその事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう」と規

定していますが、その中の「その他そ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為をするすべての者」というのがまさに現場管理者を指しており、この使用者に違反行為があった場合は処罰の対象となるのです。

すなわち使用者である現場管理者は長時間労働の削減に向けて、適法に労働時間の把握や管理を行うことはもちろん、長時間労働削減のための働き方改革や構築並びに実施についても、法の知識を正しく正確に理解しておくことが必要です。

万が一間違った認識や知識に基づいた対策や対応が違反行為だった場合は、使用者である現場管

理者が真っ先に処罰の対象になるからです。



さらに、労働基準法では両罰規定に基づいて、現場管理者に違法な対策・対応を指示した場合のみならず、現場管理者の違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかつた場合も、経営者や法人が処罰されるので

す。

最近の送検事例でも、平成27年、靴の販売店「ABCマート」を運営するイービーシー・マート(東京・渋谷)が都内2店舗で従業員に対し、労使協定で定めた残業時間を上回る月100時間超の違法な残業をさせたとして、

東京労働局は労働基準法違反容疑で法人としての同社と、労務担当取締役、店舗責任者(現場管理者)2人の計3人を、東京地検に書類送検しています。

従ってこの事例のように、例えば時間外労働に関する労使協定を締結し、長時間労働の削減を目標し上限を設定しても、それを超える違法な残業が相変わらず行われていたり、時間外労働の申告を正確に上司に報告しない(サービス残業)など、企業の上層部だけの取り

組みでは、実効性のある対策にならないどころか、違法な時間外労働をさせた現場管理者として、処罰を受けることになるのです。

したがって、現場管理者は長時間労働の削減に向けて、法令の内容、知識をしっかりと理解した上で、現場の問題点を調査・把握し意見をとりまとめ、適法かつ実効性のある対策を構築し、それを部下に徹底させ削減の効果を検証する重要な役割を担っているのです。

当協会では、現場管理者に必要となる法知識を学ぶための、毎月開催の半日無料講習の「労働実務基礎講習」、隔月開催の1日研修の「労働実務総合研修」を開催し、また、現場管理者を対象とした「企業出張研修」も実施しております。

お問い合わせは、事業企画推進部(052) 961-3655まで。