

「こちが『企業の労働110番』です」



「はい。こちら企業の労働110番です」
電話の主は、先月協会の労働実務専門講座を受講された、労働者1000名の印刷会社の総務部長さんであった。

(一社)名北労働基準協会 専務理事・事務局長
特定社会保険労務士・RSTトレーナー 市之瀬 高司

現場管理者も労務管理の責任者

「この前の講習で教えてもらった内容に基づき、労務管理の向上のために課長以上を集め会議を開き、労働条件の明示、労働時間の管理、労働災害の防止、健康の確保等の

徹底を説明した。しかし、各部署の責任者は、『私たちには印刷、デザイン、営業などそれぞれの管理業務がある。労務管理は総務の仕事だから、総務が行えばいい』こんな発言が続出し、全く取り合ってもらえない。どうしたらよいか「半分愚痴のような相談であった。」

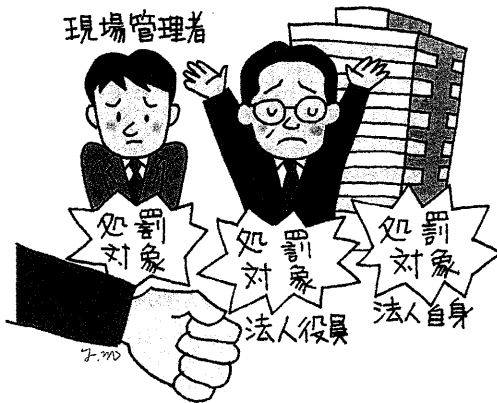
は企業や経営者にも責任が及ぶ大問題となる。労働基準法では、法の履行者、責任者として使用者という言葉を使っており、①事業主として、法人組織は法人そのもの、

実は、労働基準法、労働安全衛生法の世界では、部長、課長、支店長、工場長等の現場管理者にも、法的な責任が課される場合があり、「労務管理は総務の仕事」という考えは通じず、現場管理者の認識不足は、時には企業や経営者にも責任が及ぶ大問題となる。

現場管理者の違法行為は本人だけでなく、経営者企業自身に罰が及ぶことも！

現場管理者の違法行為は本人だけでなく、経営者企業自身に罰が及ぶことも！

現場管理者



個人企業は企業主個人、②事業の経営担当者として社長等の法人役員等、③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、の3者を使用者としている。部長等の現場管理者も、

部下に対する時間外労働の命令・許可、有期労働者の契約更新等の労務管理の権限を持っておれば、その権限の範囲内で③の使用業者に該当し、違法行為があれば処罰の対象となる。また、両罰規定により、たとえ現場管理者

の行為であったとしても、違反の防止に必要な措置をしていない等の場合、その罪は法人、役員等にまで及ぶ。労働安全衛生法では、法の履行者、責任者として事業者という言葉を使っており、法人組織は法人そのもの、個人企業は企業主個人がこれにあたる。しかし、実際に業務を管理しているのは、工場長、製造部長、現場監督等であり、このような現場管理者も違法行為があれば処罰対象となる。なお、労働安全衛生法では、違反の防止に必要な措置の実施の有無に関わらず、その罪は事業者にまで及ぶ。

現場管理者は、部下へ労働に関する命令が出せねば、業務を行うことができず、その部門を最前線で指揮管理しており、

労務管理、労働災害防止、労働者の健康確保に直接関わる立場にある。違法行為を行えば、自らが罰せられるだけでなく、その罪は企業全体に及ぶこととなる。今その場で行われている労働の管理は、その場にいる現場管理者でないといけないことが多い。このため労働基準法、労働安全衛生法では、現場管理者にも重い責任を課している。

ご相談いただいた総務部長さんには、各部署の管理者の方々に、まずその責任の重さからご説明することを勧めました。

当協会では現場管理者の方に、最低限必要となる労働法令についての1日研修「労働実務総合研修」を、隔月で開催しております。お申し込み・お問い合わせは、当協会総合受付(☎052-961-1166)まで。

イラスト・森沢康代