

第1章 労務管理とは

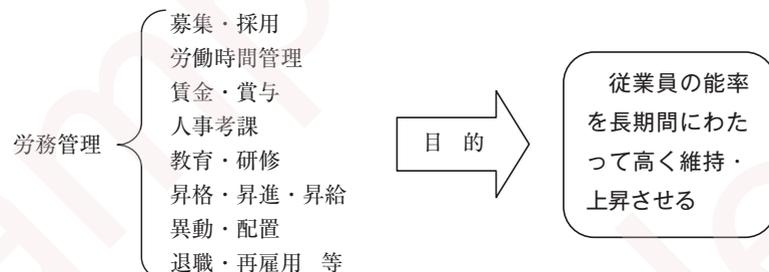
Q1 労務管理とは、具体的にどのようなことをするのですか？

A 労務管理とは、従業員の能率を長期間にわたって高く維持し、上昇させるための一連の施策をいいます。

労務管理とは、従業員の能率を長期間にわたって高く維持し、上昇させるための一連の施策をいいます。

具体的には、従業員の募集・採用から始まり、賃金や労働時間の管理、人事考課、教育・研修、昇格・昇進、異動・配置、昇給・賞与、退職・再雇用に至るまで、従業員に関する全ての施策です。

一般的に農業経営の規模拡大や法人化に伴い、経営を支える基幹労働者に加えてパートタイム労働者や季節労働者、外国人材など多くの雇用労働力を必要とする経営が増加しており、これら従業員の労務管理は複雑・多様化しています。このような経営においては、従来の慣習や「カン」に頼るのではなく、より近代的な労務管理を行っていく必要があります。また、経営を支える有能な人材の必要性が高まる中、労働条件の改善・快適化や福利厚生の実を充実を図ることにより、他産業並みの労働条件を確保することが農業の最重要課題になっています。



労務管理をするうえで必要な知識

労務管理をするうえで、基本的に知っておかなければならない知識は、労働基準法、労働安全衛生法等の労働法令や労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険等の労働・社会保険の知識です。

とくに労働基準法は、憲法第25条1項（生存権）と憲法第27条2項（勤労条件の基準）を具体的に法律にしたもので、労務管理をするうえで最も基本的かつ重要な法律です。

従業員の定着は労務管理次第

労務管理は、従業員の仕事に対する意欲を失わせたり、損なわないようにするために行うものであるとすることもできます。したがって、やる気を失くして辞めていく従業員が後を絶たない職場は、多くの場合、労務管理に問題があります。

とくに農業は零細企業が多いので、労務管理を行うのは、ほとんどの場合事業主自身です。事業主の行動、言動、態度、対応すべてが労務管理に係っているととっても過言ではないでしょう。

労務管理の基本は労働時間管理

労働契約とは、労働に対する対価として時間を拘束し、その時間については指揮命令関係が発生し、それに対して賃金を支払うという契約です。

したがって、賃金は労働時間に対して支払います。事業主は労働者が労働した時間分の賃金を支給する義務を負うことになるわけです。

これは時給制の場合はもちろんのこと、日給制でも月給制でも同様です。したがって、使用者は従業員の労働時間を適正に把握・算定しなければなりません。

労務管理は、従業員の毎日の労働時間をきちんと管理することから始まります。労働時間管理が労務管理の基本といわれる理由です。

参 考

憲法と労働基準法

<憲法第25条第1項>

すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

<憲法第27条第2項>

賃金、就業時間、休憩その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

<労働基準法第1条>

労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

- ② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないこととはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

Q2 労働基準法は、どのような法律ですか？

A 労働基準法は労働者を保護することを目的として、「労働条件の最低基準」を定めた法律です。

労働基準法は、憲法第25条第1項（生存権）と憲法第27条第2項（勤労条件の基準）を具体的に法律にしたものです。この法律は、労働者の保護を目的とした法律であり、総則、労働契約、賃金、労働時間・休憩・休日及び年次有給休暇、安全及び衛生、年少者・女子、技能者の養成、災害補償、就業規則、寄宿舎、監督機関、雑則、罰則の13章からなります。

労働基準法で定める規定は、「労働条件の最低基準」ですので、労使ともにこの法律で定める基準を上回るよう努力することが望まれます。

強行法規・取締法としての性格

強行法規としての性格とは、労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分が無効となるということです。たとえば、「年次有給休暇は、2年目から与える」とした労働契約は無効となり、使用者は労働者が6か月間継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合には10日間の有給休暇を与えなければならないこととなります。取締法としての性格とは、労働基準法を遵守しない場合、罰則の適用があるということです。

農業と労働基準法

たとえ1人でも労働者を雇い入れて農業を営む場合は、個人経営であれ法人経営であれ、労働基準法の適用を受けることになります。

ただし、農業は、その性質上天候等の自然条件に左右されることを理由に、労働時間・休憩・休日に関する規程は、適用除外になっています。（年次有給休暇に関する規定は、適用除外ではありません。）また、この