

フクシマ社会保険労務士事務所 事務所たより

出退勤時に打刻しない 勤怠管理の最新動向

◆PCの起動・終了ログなどから労働時間を予測する勤怠管理のクラウドサービス

ソフトウェア開発の株式会社ソニックガーデンは4月1日、自社が提供する月額制の“打刻レス”勤怠管理ツール「ラクロー」が、労働基準法の「賃金台帳への労働時間記載」(同法108条および施行規則54条)と、改正労働安全衛生法の「労働時間の状況把握」(同法66条の8の3)に適合している旨、厚生労働省に確認がとれたとするプレスリリースを公表しました。

ラクローは、PCの起動・終了ログ、カレンダーの予定時刻、メールの送信時刻などから労働時間を予測する、勤怠管理のクラウドサービスです。従来の勤怠管理と違い、従業員による「打刻」や「時刻入力」のプロセスがないのが大きな特徴となっています。

同社は、4月からいよいよ施行された働き方改革関連法にともない、ユーザーから「法が求める労働時間管理にラクローが対応しているのか」という質問が相次いでいることへの対応としています。

◆勤怠管理(打刻)と「適正把握ガイドライン」の関係

労働時間管理における重要な指針として、平成29年1月策定の「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ガイドライン」(以下「適正把握ガイドライン」)があります。これにおいて、国は使用者に対し、「労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること」を求めており、その方法は労働者の「自己申告」ではなく、「客観的な記録」(タイムカード、ICカードによる入退室ログ、PCの使用時間の記録等)に基づくことを原則とするものとしています。やむを得ず「自己申告」による場合は、自己申告による時間と、入退場記録やPC使用時間記録を基にした時間に乖離が生じているときに、実態調査と補正をすること等をしなければなりません。



前述のプレスリリースによれば、従来型の勤怠管理サービスは適正把握ガイドラインにおける「自己申告」に相当するのに対し、ラクローは「客観的な記録」として扱われるので、労働時間管理に多大な労力を必要とせず、未払い残業代請求や残業時間上限超過など法令違反リスクもないとのこと。

◆自社にあった勤怠管理は？

労働者を対象とした勤怠管理と打刻に関する民間調査(HR NOTE「勤怠管理に関するインターネット調査」2016年実施)によれば、「あなたの勤め先の勤怠管理方法」で多いのは「タイムカードにて打刻」26.4%、「紙の出勤簿に記入」19.9%、「PCのWebブラウザよりログインして打刻」15.6%と、アナログな手法もまだまだ根強いようです。また、「勤怠管理に関する不満」としては、「正確な勤怠管理ができていないように感じる」15.0%が最多の回答でした。労働者にとって、「正確な勤怠管理」(=適正な労働時間管理把握)がされないことは、サービス残業や過重労働の温床となるおそれがあり、関心の高いところです。

ラクローのような新手法にしる、従来の手法にしる、法律が求める要件と従業員が求める要件の双方に対応した勤怠管理をしたいものです。

【参考】

株式会社ソニックガーデン ニュース
<https://www.sonicgarden.jp/news/326>

法整備も間近！企業のパワハラの実態は？

◆パワハラ法整備へ

昨今、マスコミでも大きなニュースとして取り上げられることが多い職場の「パワハラ」問題。パワハラ防止は、働き方改革の施策においても喫緊の課題として示され、今国会でも、パワハラに関する法整備を含めた改正案が議題に上がっています。

◆ミドルの8割以上がパワハラを受けたことがある

エン・ジャパン株式会社が、転職サイト『ミドルの転職』上で35歳以上のユーザーを対象に実施した「パワーハラスメント」に関するアンケートによると（回答：2,911名、調査期間：2018年12月28日～2019年1月31日）、「パワハラを受けたことがある」との回答が8割にも上っているそうです。実際にパワハラに当たるか否かの判断は難しいところですし、程度も様々であると考えられますが、「パワハラを受けた」と認識している人が8割もいるというのは見逃せない数字でしょう。

◆「精神的な攻撃」、「被害を受けた相手は同性・年上の社員」が最多

同調査では、パワハラ被害の内容としては、「精神的な攻撃（公の場での叱責、侮辱、脅迫）」（66%）が最多となっており、次いで「過大な要求（不要・不可能な業務の強制、仕事の妨害）」、「人間関係からの切り離し（隔離、無視、仲間はずれ）」が続いています。また、被害を受けた相手として最も多かったのは「同性・年上の社員」（75%）で、男女別では、女性は男性に比べ、「異性・年上の社員」（40%）が多く挙がっています。

◆より一層求められる企業対策

株式会社アドバンテッジ リスク マネジメントが、企業・団体の担当者にハラスメントに対する取組みについて実施した調査によると、パワハラにおける対策を「実施している」との回答は全体の8割弱となっています。しかし、企業規模別の差は大きく、50人未満の企業についていえば、7割近くが「実施していない」と答えています。

パワハラ被害を受けた場合、解決策として「退職」を選ぶ人が多いそうです。人手不足の状況が続く中、離職者が増えることは企業にとって大きなリスクとなります。今後は、企業にも一層の対策が求められることでしょう。

【ミドルに聞く「パワハラ」実態調査～エン・ジャパン】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16367.html>

5月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

15日

- 特別農業所得者の承認申請 [税務署]

31日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 確定申告税額の延納届出額の納付 [税務署]

～当事務所よりひと言～

これまで例のない10日間のゴールデンウィークはいかがだったでしょうか。「休み疲れ」が残っている方もいらっしゃると思います。

5月1日から令和時代が始まりました。これからも経営者の方や働く人のためにお役に立ちたいと思っています。引き続きよろしくお願ひ致します。