“新常態”に対応せよ（第1回）

人事労務の働き方改革・コロナ対策

2020.11.11

勤怠管理、給与計算、採用、教育など、会社運営に欠かせない役割を担うのが人事労務だ。実は昨今、人事労務に求められるものが変化し、多くの企業が業務の見直しを迫られている。

中でも企業にとって、人事労務関連で切迫した課題なのが働き方改革への対応だ。働き方改革では、2019年4月から大企業を対象に、臨時的な特別の事情がない限り月45時間・年360時間までとする残業時間の上限規制が始まった。2020年4月からは、中小企業もこの上限規制の対象だ。

客観的方法による労働時間の把握

残業時間を適正な範囲に収めるためには、その前提として労働時間の正確な把握が欠かせない。そこで残業時間の上限規制に伴い、大企業・中小企業とも「客観的方法による労働時間の把握」が必須になった。

客観的な方法については、厚労省が「タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること」というガイドラインを示している。今でも、勤怠管理に手書きの出勤簿を利用する企業もあるが、この方法は手書きの自己申告となるため、不正申告やサービス残業の温床になりやすい。早急な改善が必要だ。

従来と同じく、タイムカードによる記録を続ける企業も少なくない。しかし始業・終業時刻しか記録できないタイプでは、残業時間の管理が徹底されない可能性がある。いつの間にか残業時間の上限規制に触れていたという事態になりかねない。打刻機能しかないタイムカードの場合、集計作業はExcelなどの表計算ソフトを使って、別途行う必要が生じる。そうした手間を負担する労務担当者の労働時間が増えてしまう。

新型コロナでテレワークを導入したら勤怠管理も変える… 続きを読む