

大滝・馬場人事労務研究所便り

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です。

◆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。

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。

～今月の判例研究～

今月号は、勤務中にコンビニ店員の手や腕を触り停職処分とされた地方公共団体の職員が、処分取消を求めた停職処分取消請求事件・最判平 30.11.6 を解説します。事案は、Y市の男性職員(X)が勤務時間中に訪れたコンビニ店舗において、その女性従業員に対しておいせつな行為をしたことを理由に、停職6か月の懲戒処分(以下「本件処分」)を受けましたが、XはY市の本件処分は重すぎて違法であるなどと主張してY市を相手にその取消を求めたものです。Y市の処分理由は、「Xが勤務時間中に立ち寄ったコンビニエンスストアにおいてそこで働く女性従業員の手を握って店内を歩行し、当該従業員の手を自らの下半身に接触させようとする行動

をとったこと、また、以前より当該コンビニの店内において、そこでは働く従業員らを不快に思わせる不適切な行動をとっていた」というものでした。原審(大阪高判平 29..4.26)は、「Xの上記行為は、以前からの顔見知りに対する行為であり、本件従業員は手や腕を絡められるという身体的接触をされながら終始笑顔で行動しており、渋々ながら同意していたと認められること。Xの行為は迷惑防止条例に違反する犯罪行為であるが、被害者及び店舗のオーナーに処罰意思もなく、Xは過去に懲戒処分を受けたこともない」ことから、停職6か月とする本件処分は、重すぎて違法であるとし、Xを勝訴させました。本件最高裁は、以下の理由から、原審の判断を覆しY市のXに対する懲戒処分は有効としました。①Xと本件従業員は、コンビニエンスストアの客と店員の関係にすぎないから本件従業員が終始笑顔で行動し、Xによる身体接触到抵抗を示さなかったとしても、それは、客との間のトラブルを避けるためであって、身体的接触に同意があったとしてもXに有利に評価できないこと。②本件従業員及び本件店舗のオーナーがXの処罰を望まないとしても、それは事情聴取の負担や本件店舗の営業への悪影響を懸念したものであること。③さらにXが依然から本件店舗の従業員らに不適切な言動をしており、これを理由に退職した従業員もいたこと。④また、Xの本件行為は、勤務時間中に制服着用してされたものである上、複数の新聞で報道されY市において記者会見も行われたことからすると、住民の信頼が大きく損なわれというべきで社会に与えた影響は大きかったこと。というものでした。本件処分は、懲戒処分としては停職期間が条例において上限とされる6月であって相当重い処分であることは否定できませんが、最高裁は、本件行為が客と店員の関係にあつて拒絶が困難であることに乗じて行われたものであり、また、Xが以前から同じ店舗で不適切な言動を行っていたことの事情に照らせば、激しく非難されるべきで、本件処分が重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠くとはいえず、懲戒権者に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、これを濫用したものと認めざるを得ないとしてY市を勝たせました。本件のポイントは、Xが公務員であつて本件行為が勤務中に行われ、記者会見が開かれたことなどにより住民の信頼を大きく損ねたこと。民間労働者であれば、懲戒処分として6か月間のような長期の出勤停止は不利益性が大きいことなどから、権利濫用として無効となる可能性もあること。従つて出勤停止の懲戒処分をするに当たっては、その期間の長さなど、慎重に判断する必要があります。(大滝)

～今月のトピックス～

厚生労働省は、民間企業で働く障害者の割合(障害者雇用率)が、2018年6月1日時点で2.05%となり、前年から0.8ポイント上昇したと発表しました。雇用者数は約53万4,000人で、15年連続で過去最高となりました。これは、2018年4月に、改正障害者雇用促進法が施行され、民間企業の障害者雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられたことによると考えられます。また障害者雇用率を達成した企業は約4万6,000社で、達成率は45.9%(前年比4.1ポイント減)となりました。今年から障がい者雇用状況の報告は、対象事業主の範囲が広がり45.5人以上従業員を使用する企業となります。(馬場)