

特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

間もなく令和！ 人事労務・給与担当者が確認しておくべきこと

◆官庁のシステムは5月7日までに対応完了予定

4月1日に新元号が発表され、これから新しい時代が始まります。政府は、3月14日の改元に向けた関係省庁連絡会議で、年金、雇用保険、納税等の改元に伴う作業を5月7日までに終え、国民生活に影響は出ない見通しになったと確認しました。

さらに4月2日、行政手続文書に改元日以降の年号が「平成」と書かれていても有効として受理することを閣議決定しました。

◆日本年金機構における対応

4月1日掲載の「改元に関するお知らせ」によると、通知書等が「平成」で表記されていても有効として取り扱われ、旧様式による届出も可能です。ただし、5月1日以降の日付が「平成」で表記されている場合、可能な限り補正（訂正印不要）して提出することが求められます。

年金事務所等が4月27日から5月6日まで休所する間、電子申請プログラムのバ

ージョン変更も行われるため、5月1日以降電子申請を行う場合は、先に更新を行う必要があります（対象プログラム未公表）。

◆ハローワークのサービス停止期間

4月5日掲載の「インターネットから求人・求職仮登録等のお申込みの方へ」によると、4月25日18時から5月6日18時まで、求人情報仮登録のサービスが停止されます。

◆源泉所得税の納付書の記載のしかた

年度欄が平成の納付書を使用する場合も、平成31年4月1日～令和2年3月末日までの間に納付する場合、年度欄には「31」と記載し、補正は不要です。

給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（納付書）以外の納付書も同様です。

◆自社の使用するシステムも要チェック

改元対応をしないと、帳票印刷に不具合が出たり、日付に応じた処理がなされなくなったりするおそれがあります。

元号が組み込まれたシステムのアップデート等を行

い、画面表示や帳票・印字が適正かどうかを確認し、他システムとの連携に問題がないか、あらかじめ確認しておきましょう。

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

アンケートによると、「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。

◆より一層求められる企業対策

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てくることでしょう。

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」と、改正労働安全衛生法の「労働時間の状況把握」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。