

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

健康管理には労働時間把握が必要です

～労働者の健康管理～

① なかなか従業員が定着してくれないなあ。何が原因なんだろう。

理由は様々ですが、労働時間が長いのも原因の一つです。残業はどの程度ですか。

② 残業かあ。うちは「出勤簿に押印のみ」でしか管理していないから、残業しているかはわからないなあ。

残業はないと思っけど

③ そうなんだ

労働基準法で労働時間の限度も定められていますし、労働者の健康管理の面からみても、事業主には労働時間を把握する責任がありますよ。

④ ネットワーク型タイムレコーダーを導入し、出退勤時刻をデータ管理できるようになりました。さらに、このシステムを使って賃金計算や賃金台帳の作成・管理・保存もできるようになり、省力化につながりました。

労働時間を適正把握し、

取組事例紹介

業種：小売業 従業員数：31名

今まで、労働者の労働時間管理方法は「出勤簿に押印のみ」で、適正とは言えない状況だった事業場が労働者の健康状態把握には労働時間の適正管理が重要と考え、労働時間把握に取り組んだ。

労働時間適正把握ガイドライン

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(抜粋)

[労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置]

○ 使用者は、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

(1) 原則的な方法

- ・使用者が、自ら現認することにより確認すること
- ・**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

【勤務間インターバル導入の設備投資経費に助成あり！】

働き方改革推進支援助成金
(労働時間適正管理コース)

助成率 75%
(一定要件の場合、80%)

賃金額の引上げを成果目標に加えた場合
上限額最大 290万円

◆助成金には一定の要件があります。

- ・ 労働時間を適正に把握した結果、一部の労働者に残業が発生していることが判明し、残業代を支払った。また、各人の労働時間を把握したことで、その時間を労務管理等に活用することができた。
- ・ 把握した労働時間が長時間であった労働者に対し、メンタルヘルス対策等の健康管理を行うことができた。
- ・ ネットワーク型タイムレコーダーによる管理により、賃金計算、賃金台帳作成等の省力化につながった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

詳しくは当センター特設サイトへアクセス ▶

愛知働き方改革推進支援センター

検索



QRコードでもアクセス可能です！

愛知働き方改革推進支援センター【令和3年度 厚生労働省・愛知労働局委託事業】

相談窓口：名古屋市千種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階(タスクール内)

☎ 0120-006-802

※受付日時：月～金曜日(祝日等を除く) 午前9時～午後5時

✉ aichi@task-work.com