

## 働き方改革関連法案改正による主な罰則リスト

|                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>有給休暇</p> <p>労働日<br/>休日の見直し</p> <p>一人あたり<br/>30 万円以下の罰金</p> <p>斉一的付与制度</p> <p>基準日を統一することで、特に入社年度などは管理が煩雑になりがちだが間違いの無い有給付与と管理の徹底が求められる</p>                                                             | <p>有給休暇</p> <p>労働日、休日、<br/>特別休暇等の見直し</p> <p>一人あたり<br/>30 万円以下の罰金</p> <p>計画的付与制度</p> <p>会社の繁忙期などを考慮して、会社側で計画的な有給の付与が可能であるが自由に取得できる有給も含めて管理の徹底が必要となる</p>                                   | <p>有給休暇</p> <p>労働日<br/>休日の見直し</p> <p>一人あたり<br/>30 万円以下の罰金</p> <p>年 5 日の有給取得</p> <p>入社から 6 ヶ月を過ぎると、毎年有給が付与されます。付与日数が 10 日を超えた場合、このうち 5 日は確実に有給休暇を取らなければならない</p>                                                           |
| <p>賃金台帳</p> <p>正確な労働時間<br/>の把握</p> <p>30 万円以下の罰金</p> <p>タイムカード</p> <p>終業時間が過ぎたら、自動的に残業になるなどの就業者の『主観性』に欠けるタイムカードや IC、PC のログ管理ではタイムカードの効力を持たない</p>                                                        | <p>時間外労働</p> <p>労働日<br/>休日の見直し</p> <p>6 ヶ月以下の懲役または<br/>一人 30 万円以下の罰金</p> <p>3 6 協定</p> <p>3 6 (サブロク) 協定の例外対象となっている『月 4 5 時間以内+年 3 6 0 時間以内』の限度上限告示から法律に格上げになった事で行政指導ではなく罰則が課せられる</p>     | <p>時間外労働</p> <p>労働時間、休日の見直し<br/>健康・福祉確保措置</p> <p>6 ヶ月以下の懲役または<br/>一人 30 万円以下の罰金</p> <p>残業上限規制</p> <p>【①時間外 : 720 時間以内】【②時間外・休日 : 2 ~ 6 か月平均 80 時間以内】【③時間外・休日 : 単月 100 時間未満】【④月 45 時間を超える時間外は年 6 回まで】のすべて満たさなければ罰則の対象</p> |
| <p>時間外労働</p> <p>労働時間、休日の見直し<br/>健康・福祉確保措置</p> <p>6 ヶ月以下の懲役または<br/>一人 30 万円以下の罰金</p> <p>年 720 時間以内</p> <p>36 協定『月 45 時間、年 360 時間』の特別条項締結によって目安とされていた年 720 時間の青天井的な規制は、法律に『格上』され絶対に守らなければならない上限規制になった</p> | <p>時間外労働</p> <p>労働時間、休日の見直し<br/>健康・福祉確保措置</p> <p>6 ヶ月以下の懲役または<br/>一人 30 万円以下の罰金</p> <p>平均 8 0 時間以内</p> <p>2 ~ 6 か月を平均し残業時間 8 0 時間以内に収まっているかを判断するもので、労災の認定基準から生まれた上限規制ルールのため、計算や管理が困難</p> | <p>時間外労働</p> <p>労働時間、休日の見直し<br/>健康・福祉確保措置</p> <p>6 ヶ月以下の懲役または<br/>一人 30 万円以下の罰金</p> <p>月 1 0 0 時間以内</p> <p>月 1 0 0 時間越えの時間外労働は、絶対に労災認定はもちろん、会社は民事上の損害賠償を受ける事になる</p>                                                      |
| <p>時間外労働</p> <p>労働時間、休日の見直し<br/>健康・福祉確保措置</p> <p>6 ヶ月以下の懲役または<br/>一人 30 万円以下の罰金</p> <p>月 4 5 時間超は年 6 回まで</p> <p>今までの 3 6 (サブロク) 協定では『月 4 5 時間を超える月は年 6 回以内』のルールが『告示』から『法律』に格上げされ、これからは罰則対象になる</p>       | <p>時間外労働</p> <p>労働時間、休日の見直し<br/>健康・福祉確保措置</p> <p>6 ヶ月以下の懲役または<br/>一人 30 万円以下の罰金</p> <p>時間外割増し</p> <p>時間外が月 6 0 時間を超える場合は 5 0 % の割増しが適用される (大企業のように適用されていた法律が中小企業にも適用されることになった)</p>       | <p>時間外労働</p> <p>労働時間、休日の見直し<br/>健康・福祉確保措置</p> <p>6 ヶ月以下の懲役または<br/>一人 30 万円以下の罰金</p> <p>振替休日</p> <p>振替休日には割増賃金は発生しないことになっているが、4 週 4 日の法廷休日が確保されていない場合は、振り返る休日が存在しなくなり、振替であっても 3 5 % の割増賃金が発生する</p>                        |

## システムに社名とロゴを入れてご提供します

### 標準機能

- ・打刻
- ・タイムカード
- ・各種勤怠申請 / 承認
- ・各種通知
- ・勤怠管理
- ・アラート表示
- ・印刷またはデータエクスポート

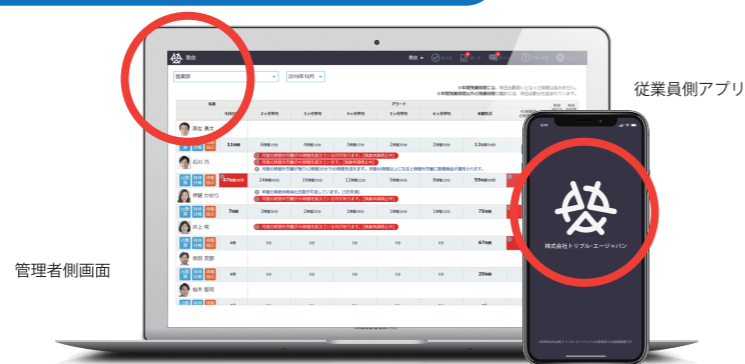
### 給与ソフトとの互換対応

給与計算ソフトにデータを取込むことができます

【互換対象製品】

・弥生給与 ・給与奉行 ・TKC 等

※その他ソフトをご利用の場合は別途ご確認ください



管理者側画面

従業員側アプリ

会社ロゴ・会社イメージカラーが入ります。従業員用アプリは貴社オリジナルアプリとなります。貴社オリジナルデザインのシステムとしてお使いいただけます。

# 複雑な罰則のリスクを軽減します

社内での働き方改革の推進は、人の手だけで管理するには限界があります  
HORENSO は、罰則要件に対する的確なアラート機能を装備しています

年5日の有給取得

一人あたり 30 万円  
以下の罰金

残業上限規制

6 ヶ月以下の懲役または  
一人 30 万円以下の罰金

割増し賃金  
比率引上げ

6 ヶ月以下の懲役または  
一人 30 万円以下の罰金

打刻の客観性

30 万円以下の罰金

複雑な働き方改革を会社毎の就業規則や運用方法をヒアリングした上で管理者へアラート (通知) を設定済みで導入可能なシステムとして業界で唯一のサービスです。



## 罰則は「刑事罰」です

労働者別に罰則に抵触していないか常にリアルタイムで監視し、管理者へ通知するのは HORENSO® だけです。

国会内 (衆議院第一議員  
会館) にて令和 2 年 1 月に  
HORENSO システムが、  
罰則を完全に網羅する監視  
システムであることが発表されました

| 氏名     | 10月の残業 | 2ヶ月平均 | 3ヶ月平均 | 4ヶ月平均 | 5ヶ月平均 | 6ヶ月平均 | 年間残業  | 45時間以上の残業回数 | 有給・振替休日 | 有給・振替休日 |
|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|---------|---------|
| 佐藤 真太  | 15時間   | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 120時間 | 0回          | 0回      | 0回      |
| 石川 巧   | 15時間   | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 120時間 | 0回          | 0回      | 0回      |
| 伊藤 かおり | 15時間   | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 120時間 | 0回          | 0回      | 0回      |
| 井上 咲   | 15時間   | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 120時間 | 0回          | 0回      | 0回      |
| 坂田 史郎  | 15時間   | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 120時間 | 0回          | 0回      | 0回      |
| 佐々木 司  | 15時間   | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 15時間  | 120時間 | 0回          | 0回      | 0回      |


開発

株式会社トリプル・エージャパン

本社：福岡市中央区天神 1-1-1 アクロス福岡 13F

働き方改革の罰則対策なら  
**HORENSO®**

出退勤をリアルタイムに集計しながら、労働のペースを分析。  
常に監視をおこない事前に注意喚起する 他にはないシステムです。

 勤怠情報をリアルタイムに集計・監視しアラート表示でお知らせします。

各種法律上の条件から外れそうな場合、または外れた場合にアラートが表示されます。まだ上限を超えていなくても「このままいくと、オーバーしそう！」がわかるので、すぐに対策をとれば、法律違反を未然に防ぐことができます。

全従業員の勤怠状況の把握を簡単にします

有給休暇

アラート |  年間の有給休暇消化日数が不足しています。

誰が有給休暇が不足しているのか常に一目で把握できます。  
統一基準日での有休付与や会社の計画有休の付与も対応。  
特に入社年度など煩雑な管理が必要な有給休暇処理が簡単に。

最初に簡単な設定のみで、あとはシステムが随時お知らせし、有給休暇管理簿に登録されていきます。

会社を守るポイント！

- ・事前設定で有給管理を簡単に
- ・有給取得不足を防止するアラート表示
- ・管理が義務付けられている有給休暇管理簿が自動的に作られます

打刻

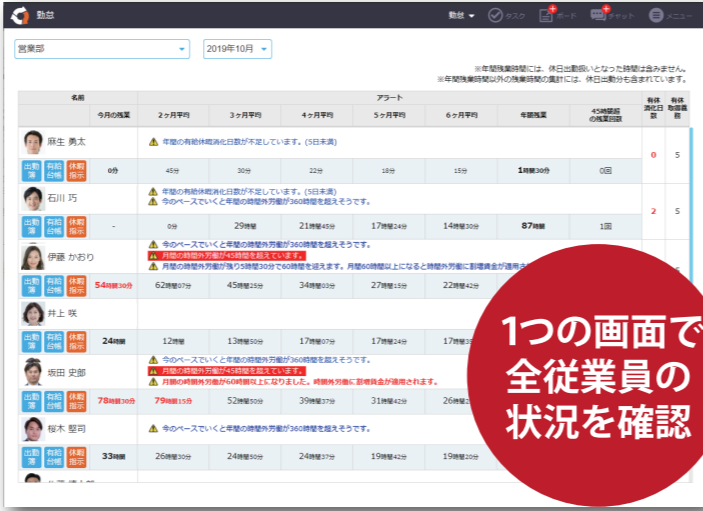
出退勤の打刻については、「客観的な記録」が必要になります。  
直行・直帰などで、社外にいても打刻が出来る仕組みです。  
(※社外での打刻には承認処理が必要です)

会社の規程や方針による処理を行う前の打刻データを保管します。

スマートフォンやタブレットでの打刻に対応しています。ICカード打刻も可能。


会社を守るポイント！

- ・直行などによる無打刻や手書きをなくし漏れの無い客観的なデータを取得
- ・まるめ等の処理前の打刻データを保管し労使のトラブルなど必要な時に取出せます



1つの画面で全従業員の状況を確認

時間外労働

 今のペースでいくと [ 月間、年間 ] の時間外労働が [ ●● ] 時間を超えそうです。  
アラート |  [ 月間、年間 ] の時間外労働が残り [ ●● ] 時間 [ ●● ] 分で [ ●● ] 時間を超えます。  
 [ 月間、年間 ] の時間外労働が [ ●● ] 時間を超えています。 など

※時間外労働の上限についてはあくまでも各会社様の36協定が前提となります。

複雑な残業上限規制

時間外労働については、多くの上限が複雑に絡み合って、管理がとても難しくなります。  
月間、年間、通年、と様々な期間での条件をクリアする必要があります。

時間外労働は常にシステム内でリアルタイムに集計され、上限が近づくと段階的に表示を変えてお知らせします。

特に2～6ヶ月の各平均の監視は人の手で管理するには限界があります。

| 2ヶ月平均    | 3ヶ月平均    | 4ヶ月平均                                                                                    | 5ヶ月平均    | 6ヶ月平均                                                                                        |
|----------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 51時間 52分 | 52時間 30分 |  87時間 | 78時間 24分 |  80時間 35分 |

残業申請・承認 機能

勤怠に関してはシステム内で各種申請が可能で、その中でも残業についてはプッシュ通知等により都度申請を促します。  
あくまでも残業は申請しておこなうという仕様で、各人への通知の履歴も明確に残ります。

「ここからが残業です」という通知で、認識を共有し同時に通知履歴も記録に残していきます。

打刻からの残業時間計算～処理

当システムでは、残業申請が承認されている残業と、申請が無いまたは未承認の残業を明確に区別しています。  
打刻により集計された残業をどう取り扱うかは、会社の規程や方針に応じておこなえる柔軟な仕組みです。

会社を守るポイント！

- ・複雑な残業上限規制に対してリアルタイムの集計でアラート表示
- ・定時前後の定期通知で打刻または残業申請の判断を促し、その履歴を保管します。
- ・未承認の残業はそのままでは合計されません。未承認残業の取扱いとは会社の規程や状況に応じて判断・処理できます。

HORENSO システムは社内の労働環境に対し、「法の縛り付け」を意図するものではなく、労働者個々の罰則抵触ラインの正確な把握と可視化をおこなうことで有益な人材確保、繁忙期等の適切な人員の配置を可能にするためにご提案するもので、導入企業様からは高い評価を頂いております。

