

### 支援前の状況

---

- ・ 勤怠管理をタイムカードで行っているが、残業時間の扱いについて使用者と労働者に認識の違いがあり、労働者から残業時間（手当）の説明を求められることがあった。



### 専門家の助言内容

---

- ・ 就業規則の見直しを行って、タイムカードによる入出退勤の管理を明文化し、残業については、申告制を助言した労使の話し合いの機会を設けてコミュニケーションを図るよう指導を行う。



### 支援後の効果

---

- ・ 就業規則の改定に当たって労使の話し合いを実施したことにより残業に対する認識や情報の共有ができた勤怠管理が明確となり労働者のモチベーションも向上した。