

様式第五（第6条関係）

規制について規定する法律及び法律に基づく命令の規定に関する照会書

2021年5月25日

経済産業大臣 梶山 弘志 殿

住 所 東京都世田谷区奥沢 5-31-17 ARBOS 2-C
名 称 株式会社ラクロー
代表取締役 岩 崎 奈緒己

産業競争力強化法第7条第1項の規定に基づき、実施しようとする新事業活動及びこれに関連する事業活動に関する規制について規定する下記4. に掲げる法令の規定の解釈並びに当該新事業活動及びこれに関連する事業活動に対する当該規定の適用の有無について、確認を求めます。

記

1. 新事業活動及びこれに関連する事業活動の目標

(1) 事業目標の要約

当社は労務管理ツールを提供しており、平成31年3月27日付けにて、グレーゾーン解消制度を利用して厚生労働省から、①労働基準法に基づく「労働時間」の把握（記録）方法として適切なものであること、②労働安全衛生法に基づく「労働時間の状況」の把握方法として適切なものであること、の確認を得た勤怠管理ツール(※)を展開している会社である（正確には、確認を得た後、当該ツールを作成・販売する会社として独立したのが当社である。）。

(※)従前、勤怠管理においては労働者が手動で時刻を記録する“打刻”（タイムカード等）が用いられることが多かった。もっとも、打刻は、客観的な記録ではあるものの、労働者が手動で行うものであること等を原因として、打刻とPCログなどとの間に不整合が生まれやすく、未払い残業等が発生するリスクがあったことや、打刻ミスや打刻漏れの修正対応や打刻とPCログの突合といった作業負担も小さくなかった。これらを踏まえ、上記の厚生労働省より回答を得た勤怠管理ツールは、パソコンの起動・終了時刻等を基礎として労働時間を把握することにより、“打刻”を不要とした次第である。

(2) 生産性の向上又は新たな需要の獲得が見込まれる理由

「新商品の開発又は生産」に該当する。

従来の勤怠管理ツールは、労働時間集計の効率や入力負担の軽減に重点を置いており、入力時間が実態に合っているかという労務リスクの考慮が不十分であった。大企業の未払い残業関連報道や2019年4月施行の改正労働法などにより、人事担当者の勤怠管理に関

する関心は強まっているため、リスクの低い当社ツールへの新たな需要は高まると考えている。また、リスクの低い形で勤怠管理が行われることは、紛争リスクの低減とともに、適切な賃金支給にもつながり、生産性の向上にも寄与するものである。



2. 新事業活動及びこれに関連する事業活動の内容

(1) 事業実施主体

サービス提供事業者：当社

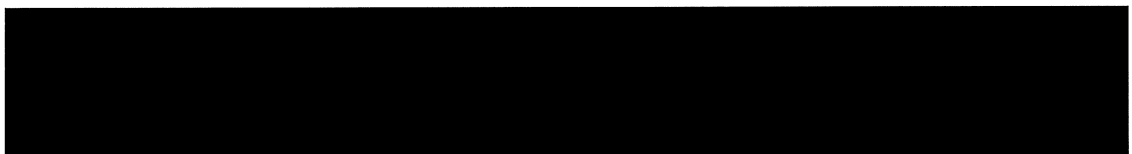
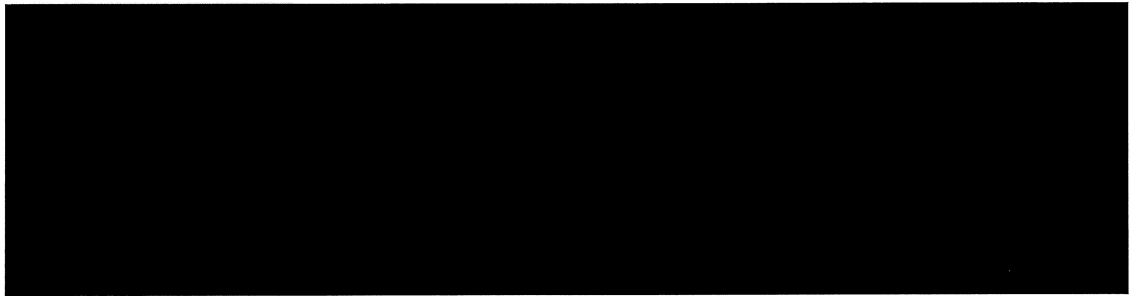
サービス利用者：当社顧客

(2) 事業概要

当社が新たに提供しようとするサービス（以下「本サービス」という。）は、勤怠管理ツール（具体的には、労働時間の記録ツール）である。

特徴としては、出入口等での顔認識（自動撮影）を客観的な記録として用いていることである。

なお、本サービスはクラウドサービスである。



※ なお、上記においては、客観的な記録に基づくことを原則としつつ、自己申告制

を併用しており、“労働者による自己申告”の性質があるため、労働安全衛生法に基づく「労働時間の状況」の把握について平成30年12月28日基発1228第16号（平成31年3月29日改正）の「第2 面接指導等（労働安全衛生法令関係）」の答12において掲げられている各種措置に準じた措置を、顧客が適切に講じていることを前提とする。

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

- (3) 新事業活動を実施する場所
本サービスを導入する顧客

3. 新事業活動及びこれに関連する事業活動の実施時期



4. 解釈及び適用の有無の確認を求める法令の条項等

労働安全衛生法

第66条の8の3 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

労働安全衛生規則

（法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等）

第52条の7の3第1項 法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

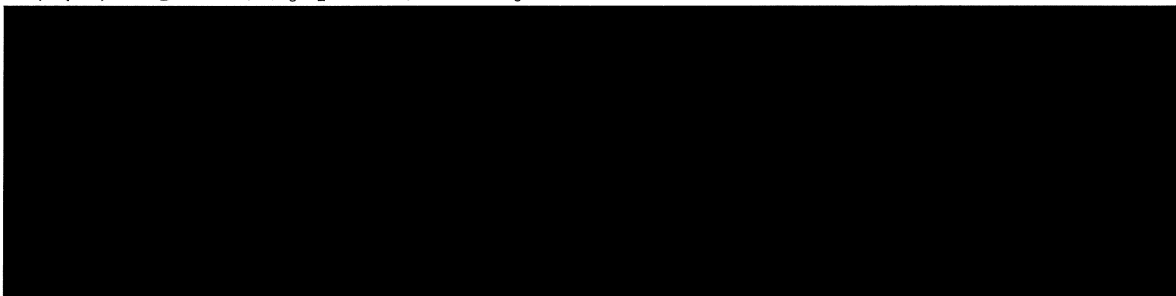
5. 具体的な確認事項

顧客が、本照会書2.（2）記載の本サービスによって行う、その雇用する労働者の労働時間の把握が、労働安全衛生法に基づく「労働時間の状況」の把握方法として適切なものであることを確認したい。

<当社の考え>

労働安全衛生法第66条の8の3及び労働安全衛生規則第52条の7の3第1項の規定によって、事業者が、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法によって、労働者の労働時間の状況を把握することが義務付けられている。

また、これに関連して、平成30年12月28日基発1228第16号（平成31年3月29日改正）の「第2 面接指導等（労働安全衛生法令関係）」の答9において、「労働時間の状況の把握」について、「労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものである。」とされている。



以上のとおりであるので、本サービスを利用して行う、顧客における労働者の労働時間の状況の把握は、「タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法」であると言え、労働安全衛生法に基づく「労働時間の状況」の把握方法として適切なものであると考える。

6. その他

特になし。