

# 勤怠、給与クラウド 設定間違えていませんか？

-正確な労務管理を実現-



福岡社会保険労務士法人

- 第1章 クラウド化=安心、ではない
- 第2章 なぜ設定ズレが起きるのか
- 第3章 勤怠管理クラウド | よくある設定ズレ
- 第4章 給与クラウド | よくある設定ズレ
- 第5章 設定ズレが引き起こす3つのリスク
- 第6章 正しい設定は「ツール+労務設計」で決まる

# 第1章 クラウド化=安心、ではない

勤怠管理クラウドや給与計算クラウドを導入すると、「自動で正確に計算してくれる」「もうミスは起きない」  
そう感じている方も多いのではないのでしょうか。

確かに、クラウドツールはとても便利です。しかし、クラウドは正しく設定されてはじめて正しく動く仕組みです。  
労働時間の区分、残業のカウント方法、休憩や休暇の扱い、給与計算における手当や割増率など、結果を左右する多くの条件は「設定」によって決まっています。

問題なのは、設定が合っていないなくてもすぐにエラーが出るわけではないことです。毎月の処理は一見問題なく進み、気づいたときには未払い・過払いが発生していた、というケースも少なくありません。

つまり、クラウド導入はゴールではなくスタートです。「使っている=安心」ではなく、「今の運用に合った設定になっているか」を定期的に確認することが欠かせません。

次のページからは、勤怠管理クラウド・給与計算クラウドで特にズレが起きやすい設定ポイントを具体的に見ていきます。



### — 背景にある3つの要因 —



#### ① 「とりあえず動く設定」 になっている

クラウド導入時は、「まずは業務を止めずに運用すること」が優先されます。その結果、細かな就業ルールや例外対応まで反映しきれないまま、最低限の設定でスタートしているケースが少なくありません。



#### ② 制度変更・人員増加に 設定が追いつかない

法改正や働き方の変化、従業員数の増加などにより、実際の運用は少しずつ変わっていきます。一方で、クラウドの設定は導入当初のままになり、運用と設定のズレが広がっていきます。



#### ③ 誰も全体を見直していない

日々の業務は回っているため、「今の設定が本当に合っているのか」を全体で確認する機会がないまま運用が続きます。結果として、ズレは気づかれず積み重なっていくのです。

このように、設定ズレは

**担当者のミスではなく、どの会社にも起こり得る構造的な問題**です。

### - 労働時間・休憩・残業の基本設定 -



これらの設定ズレは、日々の運用では大きな問題に見えないことがほとんどです。しかし積み重なることで、未払い・過払いのリスクにつながっていきます。

01

#### 労働時間区分と実態が合っていない

≫ 所定労働時間、フレックスタイム、変形労働時間制など、制度はあるものの、クラウド上の区分設定が実際の働き方と一致していないケースです。一部の従業員だけ手動修正が必要になり、属人的な運用につながります。

02

#### 休憩時間の扱いが曖昧になっている

≫ 休憩時間を自動控除しているものの、実際の取得状況とはズレている、あるいは例外対応を手作業で行っている、といったケースもよく見られます。このズレは、労働時間の正確性に直結します。

03

#### 残業のカウント方法が不明確

≫ どこからを残業としてカウントするのか、法定内残業・法定外残業・深夜残業の区分がクラウド上で明確になっていないケースです。管理者ごとに判断が分かれ、集計結果にばらつきが生じやすくなります。

### - 制度・ルールと運用のズレ -



勤怠管理クラウドは柔軟な設定ができる一方で、制度や社内ルールが複雑になるほど設定と実際の運用にズレが生じやすくなります。

04

#### 変形労働時間制が正しく反映されていない

≫ 変形労働時間制を採用しているものの、クラウド上では通常の労働時間として処理されているケースです。その結果、本来は残業ではない時間が残業扱いになったり、逆に適切な管理ができていないこともあります。

05

#### 有休・代休の付与ルールがズレている

≫ 有給休暇や代休の付与日数・付与タイミングが、就業規則や実際の運用と一致していないケースも多く見られます。「なぜこの日数なのか」が説明できず、従業員からの問い合わせが増える原因になります。

06

#### 打刻ルールが現場と合っていない

≫ PC打刻、スマホ打刻、ICカードなど、ツール上の打刻方法と、現場の働き方が合っていないケースです。例外処理が増え、結局、毎月手作業で修正する運用になってしまいます。

### - 手当・割増・給与体系の基本設定 -

給与計算クラウドは、勤怠データや社会保険の情報と連動することで、本来は高い正確性と効率性を発揮します。しかし連携部分にズレがあると、手作業が増え、ミスに気づきにくい運用になってしまいます。



01

#### 手当・控除の計算条件が曖昧

≫ 役職手当、資格手当、通勤手当など、支給・不支給の条件や計算方法がクラウド上で明確に設定されていないケースです。その結果、人によって金額が異なったり、毎月手作業で修正が発生する原因になります。

02

#### 残業・深夜・休日割増の設定ミス

≫ 割増率は法律で定められていますが、勤怠データとの連携設定や区分が正しくないと、意図しない計算結果になることがあります。ミスに気づきにくく、後から修正が必要になる典型的なポイントです。

03

#### 給与体系変更が反映されていない

≫ 昇給、評価制度の変更、手当の新設・廃止など、給与体系が変わっても、クラウドの設定が導入時のままになっているケースです。結果として、現在の制度と計算結果が合わなくなります。

### - 連携・保険・例外処理の落とし穴 -

給与計算クラウドは、勤怠データや社会保険の情報と連動することで、本来は高い正確性と効率性を発揮します。しかし連携部分にズレがあると、手作業が増え、ミスに気づきにくい運用になってしまいます。



04

#### 勤怠データとの連携ミス

≫ 勤怠管理クラウドとの連携設定が正しくない場合、残業時間や休暇情報が正確に反映されません。一部だけ手動修正を行う運用が常態化し、「どこまでが自動で、どこからが手作業か」分からなくなっているケースも見受けられます。

05

#### 社会保険・雇用保険の設定が古い

≫ 保険料率の改定や加入条件の変更があっても、クラウド上の設定が更新されていないケースです。毎月の計算は合っているように見えても、後から差額調整が必要になるリスクを抱えています。

06

#### イレギュラー対応が手作業になっている

≫ 欠勤控除、遡及計算、賞与対応など、例外的な処理をすべて手作業で行っているケースです。対応方法が属人化し、担当者が変わると処理できなくなることもあります。

## 第5章 設定ズレが引き起こす3つのリスク

勤怠管理クラウドや給与計算クラウドの設定ズレは、日常業務の中では大きな問題に見えないことがほとんどです。しかし、その影響は時間差で表面化します。

### 未払い 過払いのリスク



残業時間や割増率、手当の計算条件がズレていると、本人も会社も気づかぬまま、未払いや過払いが発生している可能性があります。後から修正が必要になると、金額だけでなく説明対応の負担も大きくなります。

### 従業員からの不信感



給与や勤怠は、従業員が最も敏感に感じる情報のひとつです。「毎月数字が違う」「説明が曖昧」こうした小さな違和感の積み重ねが、会社への不信感につながっていきます。

### 労基署調査 是正対応のリスク



労働時間や賃金の管理は、労働基準監督署の調査でも必ず確認される項目です。設定ズレによる不整合は、是正勧告や追加対応を求められる原因になります。

## 私たち社会保険労務士法人だからこそできること

### TOPIC 01



#### クラウドはあくまで“器”

ツール選定サポート/設定方法の知識

勤怠管理クラウドや給与計算クラウドは、正しく設定されてはじめて、本来の力を発揮します。私たちは「画面上の設定」だけを見るのではなく、その会社の働き方やルールに合った設定になっているかを重視します。実際のご相談では、

- ・就業規則と現場の働き方が合っていない
  - ・賃金制度が曖昧なまま運用されている
  - ・勤怠と給与を別々に考えてしまっている
- といったケースが少なくありません。

私たちは、クラウドを「正しく使える器」に整える役割を担います。

### TOPIC 02



#### 就業規則・賃金制度との 整合が重要

就業規則見直し/労務改善コンサル

正しい設定を行うためには、クラウドの操作画面を見るだけでは不十分です。

就業規則で何をルールとして定めているのかであったり、賃金制度として何を、どの条件で支払っているのか。それが勤怠・給与の設定に正しく反映されているか。法的にNGな部分は事前に改善をご提案いたします。

私たちは、この全体のつながりを確認します。ルールとツールが一致してはじめて、「自動でも安心できる勤怠・給与管理」が実現します。

### TOPIC 03



#### 定期的な見直しが不可欠

保守サポート/設定見直し

働き方や制度は、時間とともに少しずつ変わっていきます。導入当初は問題なかった設定でも、人員増加や制度変更により、いつの間にか実態とズレていることは珍しくありません。

だからこそ重要なのが、勤怠・給与・労務をまとめて定期的に見直すことです。

ツールの設定だけでなく、ルールや運用まで含めて確認できる第三者が入ることで、設定ズレは未然に防ぎやすくなります。



## 法人概要

会社名： 福岡社会保険労務士法人

代表： 代表 村里 男樹

創立日： 1968年

所在地： 〒812-0013  
福岡県福岡市博多区博多駅東2丁目6-26  
安川産業ビル3階

事業内容： 労務相談・顧問サービス/就業規則の作成・改定/  
助成金申請代行/クラウド勤怠・給与・労務DX支  
援/給与計算アウトソーシング

従業員数： 27名

## お問い合わせはこちら



092-292-1906



[info@fsr-1968.com](mailto:info@fsr-1968.com)

\ 今お問い合わせいただいた方には /

 **特典としまして**

**DXシステム診断  
を無料でご対応いたします**



福岡社会保険労務士法人