

働き方チェック!!

建設業界で働き続けたい!でも…と悩んでいる仲間もいます。長時間労働を減らしたい、休みがもっと欲しい。働きがいのある人間らしい仕事をするには働くルールが必要です。

従業員の方へ



CHECK

- 就業規則をみたことがある
- 有給休暇を取得している(年5回以上)
- 36協定が結ばれている
- 過半数代表者を知っている
- 残業は割増賃金になっている
- 社会保険に加入している
- ハラスメント(パワハラ・セクハラ)はない

タイムリミットはあと5年! さあ話し合おう。

建設業界を魅力ある産業にするには他産業並みの処遇が必要になります。

働き方改革法の適用まで5年間の猶予期間がある建設産業。その間に事業主も労働者もいっしょに「魅力ある建設産業とは」を語り合い、双方が改革に力と知恵を出し合わなければなりません。

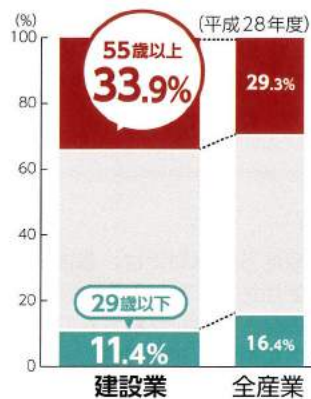
また、大手・中堅ゼネコンでつくる業界団体、日建連(一般社団法人 日本建設業連合会)でも2018年9月に技能労働者のさらなる賃金引き上げに向けた「労務費見積み尊重宣言」を発表。専門工事会社が行う技能に見合った給与の引き上げに必要な労務費(労務賃金)を確実に支払う方針を明確にしています。

建設業就業者の高齢化の進行

建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。

※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成27年と比較して55歳以上が約2万人減少、29歳以下は約2万人増加。

総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出



長時間労働の是正(現状・課題)

建設業は全産業平均と比較して年間300時間以上長時間労働の状況。

産業別年間総実労働時間(2016年度)▶

厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報告より国土交通省作成



働き方改革チェック!!

え!?ウチも関係するの?と思った事業主のみなさま。当てはまると思うものをチェックして、従業員や事業所の状態をあらためて確認してみましょう。

事業主・経営者の方へ

CHECK

- 事業内容(事業の種類や内容)が分かるものがある
- 労働条件通知書(または雇入れ通知書)がある
- 労働者名簿がある
- 賃金台帳がある
- タイムカード・出勤簿がある
- 就業規則がある
- 就業規則の周知がされている
- 労働基準監督署で受理された36協定がある
- 時間外労働の割増賃金率は25%以上
- 毎年5日以上の有給休暇が消化されている



該当項目1-3個の方は…

働き方改革に対応する土壌がやや弱いようです

東京土建一般労働組合

〒169-0074 新宿区北新宿1-8-16

TEL 03-5332-3971

FAX 03-5332-3972



いつから? 何が!? 変わるの?

働き続けられる職場づくりに向けて、労働時間や休みなどが厳しくチェックされます

いつから!?

施行は2019年4月から!

働き方改革関連法案の施行日は2019年4月から順次施行されます。ただし、同一労働・同一賃金など、企業の側に一定の準備が必要な一部法律については、2021年4月以降を予定しています。

※中小企業については、残業時間の上限規制、同一労働・同一賃金、に関する施行日は、大企業の1年後とされています。さらに、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、現在実施されている中小企業への猶予措置は、2023年4月に廃止される見通しです。

何のために!?

実態を組合と一緒に見直し、魅力ある建設産業を実現しよう!

建設業に対する適用は2024年4月(5年間の猶予)となりましたが、建設技術サービス業(測量・地質調査・建設コンサルタント・建築設計等)の事業所は、一般事業所として扱い、2019年4月1日から罰則付き規制が適用されます。厚労省は2018年7月から事業場において**36協定**の未届事業場に対する調査・相談・指導事業を開始しています。

他産業に負けない魅力ある産業にするために社内の働くルール(就業規則)をしっかりと作り、皆で守る社風づくりに足を踏み出しましょう。

社労士相談で解決・安心

東京土建社労士ネットワーク

健康保険や年金関係のほかにも就業規則の作成、人事や労務管理、事業拡大への助成金制度活用、トラブルや紛争防止など、多岐にわたっています。

ご相談・お問い合わせは支部まで

何が変わる!?

事業所に求められる

2つの対応



就業規則

就業規則とは、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて、労働者の意見をきいた上で使用者が作成するルールブックです。

就業規則は、掲示したり配布したりして、労働者がいつでも内容が分かるようにしておかなければいけません。

もう一度チェック

常時10人以上の労働者を雇用している会社(事務所、工場、店舗など)は必ず就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければいけません (労働基準法第89条)

就業規則に必ず記載しなければならない事項(労働基準法第89条)

- 始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替勤務制の場合の就業時転換(交替制)に関する事項
- 賃金に関する事項 ● 退職に関する事項

POINT

- 就業規則の作成・変更をする際には必ず労働者側の意見を聴かなければいけません(労働基準法第90条)
- 就業規則の内容は法令や労働協約に反してはなりません(労働基準法第92条、労働契約法第13条)
- 9人以下でも就業規則は必要です。提出の義務がないだけで、未然にトラブルを防ぐには必要です。

就業規則作成は上位会社からコンプライアンスの一環として労務管理の徹底が求められます。義務に違反した場合、使用者(事業主)には罰則(30万円以下)の適用があります。

36協定

36協定とは、正式には「時間外・休日労働に関する協定届」といい、労働基準法第36条が根拠となっているため、一般的に36協定とよばれています。36協定は労働者が1人であっても届け出る必要があります。

もう一度チェック

従事する業務の種類ごと延長できる時間を決めている

時間外労働の割増賃金率は25%以上

過半数代表者を定める ※よくある質問・勘違いをチェック

POINT

関東地方整備局では、週休2日を達成した工事の受注企業に対し、総合評価方式の入札で加点するなどの検討がなされています。各企業においても労働時間の見直し等が必要となってくるでしょう。法律を無視して残業させるケースの場合、監督署に摘発されると「6か月以下の懲役または30万円以下の罰金」となります。

※よくある質問・勘違い

過半数代表者となることのできる労働者の要件
労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者(※1)でないこと。
※1 管理監督者とは、一般的には部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方がよいでしょう。

選任方法の例

- 挙手による選出 朝礼など全労働者が集まる機会に挙手により選出する方法
- 選挙による選出 選挙により過半数の信任を受けた社員を代表者とする方法
- 回覧による選出 回覧をし、労働者の過半数の署名により信任を受ける方法

会社が労働者代表を指名してはいけません。労働者代表を選任できる労働者の範囲は、各事業所の全労働者(管理監督者、パート、アルバイト、休業中・休職中の労働者、出向労働者を含む)となります。

ほかにも

割増賃金

使用者が労働者に時間外労働をさせた場合には割増賃金を支払わなければなりません。

- ① 法定労働時間を超えて働かせた時(時間外労働)は25%以上増*
- ② 法定休日に働かせた時(休日労働)は35%以上増
- ③ 午後10時から午前5時までの深夜に働かせた時(深夜労働)は25%以上増

※1 1か月60時間を超える時間外労働については50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。ただし、中小企業については当分の間25%以上の割増賃金の支払いで足りるとされています。この割増賃金は雇用形態に関わらず、すべての労働者に適用されます。よって、アルバイトやパートタイム労働者にも支払わなければなりません。

年次有給休暇

労働基準法では、一定の要件を満たした労働者に対して年次有給休暇を強制的に付与することが使用者に義務付けています。

年次有給休暇の付与日数(一般の労働者)

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日