

事業主の皆さまへ

働き方改革への準備はできていますか？
下記の簡単なチェックリストに答えてみよう！



- ☐ 労働契約書、雇入通知書を作成していない
- ☐ 始業と終業の時刻を毎日チェックしていない
- ☐ 36協定届を提出していない
- ☐ 有給休暇がない
- ☐ 1日8時間を超える時間を労働者が働いた場合に、残業代を払っていない



↑これらに1つでもチェックがついた場合、
労働基準法に違反している可能性があります。



働き方改革はこの**4月から順次施行**されます。
働き方改革の法改正に**適切に対応し**、
若者に選ばれる建設業になるため、
今から準備をはじめましょう！

- ▶ 働き方改革への対応についてわからないことがある
- ▶ 具体的な書類作成等について相談したいことがある、社労士を紹介してほしい 等

おまかせ
ください



ご相談は
所属組合へ

 **全国建設労働組合総連合(全建総連)**

2019.4.5.130000

若者に選ばれる 建設業に**今こそ**なろう！

内部向け資料

～若者が入職してもやめないで働き続けてくれる事業所になるために～

事業主の皆さまへ

2019年4月1日から 「働き方改革関連法」が順次施行されます！

労働者を雇う事業主には、**労働時間の把握**や**36協定書の提出**、**就業規則の作成**などの対応が求められます。

- × 「今、現場が終わりました」という
電話連絡だけ
- × 現場が終わったら出面帳に○印
をつけるだけ
- × タイムカードが事務所にない
- × 休日がいつかわからない

今後、こうしたことは
通用しません

これからは

- 何時から何時まで働いたのか
- 何時から何時まで残業したのか
- 何時から何時までが労働時間なのか、
休憩時間なのか



今後、事業主にとって
もっとも重要なことは、
労働時間の管理
になります。

労働時間を適切に管理し、残業をした場合には

割増賃金を適切に支払うことが事業主の義務となります！

働き方改革関連法の主な項目

	項目	概要	施行日		根拠法
			大企業	中小	
1	労働時間の状況の把握の実効性確保	●現認や客観的な方法による労働時間の把握を義務化する。 (管理監督者含むすべての労働者)	2019.4.1	2019.4.1	労働安全衛生法
2	時間外労働の上限規制	●時間外労働の上限を原則月45時間、年360時間とする。 ●特別条項は年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度とする。	2019.4.1	2020.4.1	労働基準法
	限度基準適用除外見直し	●自動車運転の業務、 建設事業 、医師等、時間外労働の限度基準適用除外を見直す。	2024.4.1	2024.4.1	労働基準法
3	年次有給休暇の年5日取得義務	●年10日以上の子休付与者は、毎年、時季を指定して年5日の取得を義務とする。	2019.4.1	2019.4.1	労働基準法
4	月60時間超の時間外労働の割増率引上げ	●月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする。	—	2023.4.1	労働基準法

具体的には

残業時間の上限は、原則として月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも月100時間未満、年720時間以内、複数月平均80時間以内を超えることはできません。建設事業は施行まで5年間の猶予措置がありますが、建築設計やビルメンテナンス、製造に近い働き方の職種については猶予されない可能性があります。自分で判断することなく、所属組合や労働基準監督署に相談してください。



事業主は、10日以上の子**年次有給休暇**があるすべての労働者について、労働者の申し出の有無に関係なく毎年5日間、時季を指定して有給休暇を与えなくてはなりません。ただし、労働者自ら有給休暇を取得した場合や「計画的付与制度」により取得した日数分については、消化義務の5日から控除することができます。

建設業においては、時間外労働の上限規制のみ5年間の猶予期間がありますが、労働時間の把握や年次有給休暇の年5日取得義務は、この4月から始まります。今からしっかりと準備をしましょう！

具体的には、**何**から取り組めば良いですか？



4つのポイント

まずは、

1

従業員の
労働時間の把握
から、しっかり取り組みましょう！

具体的に取り組む内容

「出勤簿」の作成等、出退勤管理。
タイムカードの作成やアプリの活用。
始業と終業の管理、休憩時間の把握等。
※前提：労働契約書、雇入通知書の作成。

次に取り組むのはこの3つ

2

時間外労働の上限規制
36協定の提出

3

有給休暇の年5日取得義務

4

時間外労働の割増率UP

法定労働時間を超えた場合に事業主がしなければならないこと

①**36協定の提出**
②**割増賃金の支払い**

法定労働時間とは、
1日8時間、
1週40時間。
法定休日とは、
週1日の休日。

時間外労働
25%増
深夜労働(22～5時)
25%増
法定休日での労働
35%増

労務管理に向けて、
まずは所定ルールの作成からはじめ、
その後、
本格的な就業規則の作成に
取り組みましょう。

対応しないと**罰則**はあるの？



法定労働時間以上の残業や法定休日出勤を課す場合、「時間外労働・休日労働に関する協定書」を締結し、「36協定届」を労働基準監督署に届け出る必要があります。「36協定届」を届け出ずに時間外労働や法定休日労働をさせた場合、**労働基準法違反**となります。
※36協定を従業員と締結していない企業は、残業が禁止。

36(サブログ)協定を締結していなければ、1時間であっても労働者を残業させることはできません。これに違反した場合「**6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金**」が事業主に科せられます。

年次有給休暇の年5日取得義務に違反した場合にも、事業主に「**6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金**」が科せられることになります。

5年間の猶予期間があるからといって、それまで取り組まなくて良いわけではないんだね

