

働き方改革は始まっています

対応はすすんでいますか？

法改正に**適切**に対応するとともに、
建設キャリアアップシステム (CCUS) を処遇改善に活用、
若者に選ばれる建設業にするため、計画的な準備を進めましょう

2024.4.1~

「**働き方改革関連法**」が
建設業に**全面適用**されます

2019年から施行、すでに適用が始まっています

労働時間の記録、管理が特に重要です

事業主

経営の安定が大事

従業員

安心して働きたい

働き方改革関連法について もう一度しっかり復習してみよう

建設業においては、5年間の猶予が設定されている項目もありましたが、既に施行日を迎えた項目もあります。
まだ対応できていない方はすぐに対応しましょう。

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	<ul style="list-style-type: none"> 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年4月1日	2019年4月1日	労働安全衛生法
2	時間外労働の上限規制	<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働の上限を原則月45時間、年間360時間とする。 特別条項は年720時間、単月100時間(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年4月1日	2020年4月1日	労働基準法
	限度基準適用除外見直し	<ul style="list-style-type: none"> 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年4月1日	2024年4月1日	労働基準法
3	年次有給休暇の年5日取得義務	<ul style="list-style-type: none"> 使用者は年10日以上有給休暇(有給)が付与されるものにして5日以上の有給を取得させる義務があり、そのために時季の指定を行うことができる 	2019年4月1日	2019年4月1日	労働基準法
4	月60時間超の時間外労働の割増率引上げ	<ul style="list-style-type: none"> 月60時間を超える時間外労働に係る割増率を50%以上とする 	—	2023年4月1日	労働基準法

建設業も適用に

具体的には

2 時間外労働の上限は、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つて労使が合意する場合でも月100時間、年間720時間、複数月平均80時間を超えることはできません。建設業は2024年4月1日からの適用となりますが、建築設計やビルメンテナンスなど、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、社労士等の専門家に相談してください。

3 使用者は年10日以上有給休暇(有給)が付与されるものに対して、5日以上の有給を取得させる義務があり、そのために時季の指定を行うことができます。

事業主が具体的に対応しなければならない内容

労働条件通知書、36協定届、法定三帳簿、有給管理簿のひな形は、QRコードからダウンロードできます



まずは、**働き方改革関連法施行以前**から対応が必要な内容を確認しましょう。

0

労働条件通知書、
または労働契約書、
雇入通知書の作成

事業主は労働契約の締結(=人を雇う)の際に、その内容を書面(労働条件通知書等)で明示しなければなりません(労働基準法15条)。書面には法律上、記載しなければならない事項があります。違反した場合**30万円以下の罰金**が法律で定められています。

従業員を
一人でも
雇う場合に
必要となります

法定三帳簿の作成

労働者名簿、賃金台帳、出勤簿の3つのことを「法定三帳簿」といい、事業主には作成・保管の義務(3年間)があります。実際に労働基準監督署への提出が求められるケースや、違反した場合**30万円以下の罰金**が法律で定められています。

0 の準備が整ったら働き方改革関連法の中身を確認しましょう

まずは

1

従業員の労働時間の
記録、管理

から、しっかり取り組みましょう

事業主には従業員の労働時間を適正に把握する義務があります。出勤簿の活用、またはタイムカード・アプリ等により労働時間(始業・終業・休憩時間)を把握、出退勤を管理しましょう。

次ページで
詳しく

次に

2

36協定の届出

適正な割増賃金の支払い

上記、**1****2**は
すぐに取り組みましょう

法定労働時間以上の残業や法定休日出勤を課す場合、労使間で36協定を締結し、「時間外労働・休日労働に関する協定届(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協定を締結していなければ、残業をさせることはできません。36協定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。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**」が法律で定められています。

次に

3

有給休暇の
年5日取得義務

年次有給休暇の取得状況を管理する書類が必要です。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**」が法律で定められています。

4

時間外労働の割増率UP

2023年4月から月60時間を超える残業に係る時間外労働の割増率が50%以上となります(それまでは25%)。賃金請求権の時効が2020年4月から3年間に延長されています。

時間外労働の上限規制

時間外労働は原則月45時間・年360時間まで、「特別条項」付きの36協定を締結していても月100時間・年720時間・複数月80時間までとなります。

就業規則の作成

就業規則を作成することで、事業主と従業員が守るべきルールが明確になり労使間のトラブルを未然に防ぐことができます。10人以上の従業員を雇用する事業所では作成が義務付けられています。

取り組むべきポイント **1** を詳しく

事業主が「労働時間の記録、管理」を行っていないと、 予期せぬ事態につながることも



[例]

内容証明

催告書

新宿区高田馬場〇〇〇〇
株式会社 全建 殿

埼玉県さいたま市〇〇〇〇
川口 鳩三郎

私は 2020 年 3 月 1 日に貴社へ入社し、2021 年 4 月 1 日に退社するまでの期間に、合計 1300 時間の時間外労働をしました。しかし貴社は私の時間外労働に該当する時間外手当から見込み残業代金を差し引いた残金の合計額金 120 万円を支払っていません。

私は貴社に対し、2020 年 3 月 1 日から 2021 年 4 月 1 日までの時間外労働、法定休日出勤に対する割増賃金の合計額金 120 万円の支払いを請求いたします。

なお、上記期間内にお支払いいただけない場合、民事訴訟を提起するとともに、刑事告訴等の法的措置をすることになるので念のため申し添えます。

退職した従業員から、100万円を超える残業代の支払いを求めた内容証明が元の事業主に宛てて送られてきた。

退職した従業員の就労現場、出退勤時刻などを記録したものは保管しておらず、正確な就業記録は確認できなかった。困った事業主は組合へ相談。

事業主と組合で、就業記録を確認可能な資料を集め、証明書類として作成し、最終的な残業代の支払を適正な金額にすることができた。

【参考】

未払い賃金を請求できる期間は、2020年4月から3年に延長された(以前は2年)。これは、2020年4月1日以降に支払われたすべての賃金が対象に。近年は「未払い残業代を手にとります」と大きく掲げた法律事務所も登場している。

こうした事態を避けるには
どうしたらよいか

ご注意ください!

カレンダーや出面帳に
〇×をするだけの管理は
もう通用しません

労働時間の記録、管理 が特に重要です。

事業主は始業・終業時間、休憩時間を適切に記録、管理しましょう。
適切な労働時間の管理が自分たちを守る今後の大きなポイントとなります。



現場からの声



事業主

誠建築株式会社
代表 酒井 誠さん(36)
[東京都連・建設ユニオン]

働き方改革に対応すると 安定した経営が見込める

この建設業界に入職して18年、独立して10年、法人化してから7年になりますが、周りの事業主と話をしても、労働基準法の知識・認識不足や従業員の定着化の問題などが話題に挙がり、建設業界にはまだまだ労働法制が浸透していないと感じる場面が多々ありました。

そうしているうちに、2019年4月1日以降、働き方改革関連法が順次施行され、対応できていないと罰則がついてくることとなり、組合と顧問社労士に相談し改めて労働法制に対応できているかを確認しました。それ以前から就業規則を整備するなど、意識的に対応をすすめてきていました。働き方改革に対応することは事業主としての義務であり、従業員に対して「みんなを守っていく」姿勢を示すことでもあります。事業所を守り、従業員に安心して働いてもらうことで、安定した施工力が発揮できるようになり、地域の信頼を勝ち取ることもつながるなど好循環が生まれます。



従業員

左から 市川 修治さん(36) 就業歴7年
斎藤 和也さん(34) 就業歴4年
岩崎 雄太さん(35) 就業歴8ヶ月

求人票をみて 安心して応募することができる

私たちは建設業界の複数の事業所で働いてきましたが、求人サイトで募集内容を見た際に、給与や休日、社会保険、福利厚生について明記されていたので、安心して応募することができました。特に、建退共を活用した退職金制度があると書かれていた点は、他の事業所と比べても従業員のことを考えてくれていると感じました。

実際に働いてみると、事前に伝えられていた条件は当然守られていて、自分がこの会社で働いていくイメージがしっかり持っています。この会社でならできると感じ、長く勤める要因にもなっています。

また、入社後2年間は職業訓練校に入校することも制度化されていて、同年代の仲間と知り合って悩みや相談をすることができたり、手刻みの基本的な部分を学ぶことができました。その点でも環境が整っていて安心して働くことができます。

例えばこうしたものを取り入れて記録、管理

出勤管理アプリ



出勤簿



タイムカード



CCUSの活用

システム連携が可能



(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者(事業主)は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者(事業主)が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。
① 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。
② タイムカード、ICカード等の客観的な記録記録を基礎として確認し、記録すること。

厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」より

この間の情勢の変化

1 一人親方の適正な処遇と働き方に向けて

建設技能者の処遇改善に向けた「雇用」と「請負」の明確化

建設現場では、一人親方(個人請負)として働く技能者が多く、一人親方は事業主として扱われるため、労働基準法などの労働法が適用となりません。しかし、こうした一人親方が適正な請負契約を締結し、就業しているかどうかについて、あいまいな働き方が散見されます。国による建設業での社会保険加入が推進され、技能者の雇用が進む一方で、社会保険加入の原資となる適正な「法定福利費」等が確保できないことによる外注化(偽装一人親方化)も進んでいます。

国土交通省は、「建設業の一人親方問題に関する検討会」を設置し、「規制逃れを目的とした一人親方防止対策」「適正一人親方の目安の策定」などが政策的に推進されています。厚生労働省も、一人親方の労働者性についてのパンフレット等を作成し注意喚起をしています。

技能者の適正な雇用(労働契約)と請負契約に向けて、現場における一人親方の契約内容、就業実態の確認が求められています。



事業主はチェック

その人は本当に一人親方ですか

- 仕事の就業日・時間(始業・終業)を指定している
- 仕事の進め方や作業方法等について具体的な指揮命令を行っている
- 報酬について、労働時間・日数によって変動するような請負契約を締結している
- 同種の従業員と同程度の報酬金額で一人親方として契約している(必要経費を支払っていない)
- 実務経験年数が10年程度未満、またはCCUSのレベル3相当未満の技能者と一人親方として請負契約を締結している

1つでもチェックが付くとその働き方は一人親方ではない(請負ではない)かもしれません。従業員として雇用契約を結び、社会保険、雇用保険に適切に加入させるようにしましょう。

※このチェック項目は、国交省「建設業の一人親方問題に関する検討会」の中間とりまとめ(21年3月公表)をもとに作成。

2 適正な工期の確保・明示

建設業法では「著しく短い期間を工期とする請負契約の禁止(19条の5)」が規定されています。原則月45時間、年360時間を上回る時間外労働を前提として設定される工期は、「著しく短い工期」と判断されます(国土交通省「工期に関する基準」)。工事に必

要な日数を明示した見積り・契約についても建設業法で規定されています。

改正建設業法は2019年6月に成立、2020年10月から施行されています。

労働時間とは

労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間のことです。

● 労働時間の具体例

労働時間にあたる	労働時間にあたらぬ
<ul style="list-style-type: none"> ● 全員一斉の朝礼 ● 会社の指示した朝の掃除 ● 始業前、終業後の後片付け ● 手待ち時間、社内研修 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 任意の飲み会 ● タバコ、お茶の時間 ● 自主的に参加した研修 ● 通勤時間、現場直行の移動時間

● 移動時間について

労働時間は使用者(事業主)の指揮命令下の時間をいい、現場に直行であれば、通勤時間と同様に考えられ、労働時間には該当しません。事業所に立ち寄り会社の車両に乗って移動する場合でも、運転者や待ち合わせ時間等を従業員間で決めた場合、労働時間にはあたらぬとした判例があります。

逆に、集合時間を指示し、その日の段取りをし、積み込み作業等をしてからの移動であれば、この移動時間は労働時間となります。

その現場までの移動を使用者(事業主)が義務付けたかどうかで、労働時間かどうかが決まります。

法定労働時間とは

労働基準法で定められている労働時間のことです。休憩時間をのぞき、1日8時間、1週40時間と定められています。

就業規則とは

雇用主と従業員の間での雇用に関するルールを事業場ごとに決めたものです。

常時10人以上の労働者を使用する雇用主は、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出をしなければなりません(労働基準法89条)。

法定休日とは

労働基準法で定められた労働者の休日のことです。使用者は労働者に週に1回、または4週間を通じて4日以上以上の休日を与えなければならないと定められています。

たとえば、**日曜日を法定休日**と定めた場合…

月	8:00~17:00 (休憩1時間)	法定労働時間 → 1日8時間×5日 = 計40時間
火	8:00~17:00 (休憩1時間)	
水	8:00~17:00 (休憩1時間)	
木	8:00~17:00 (休憩1時間)	
金	8:00~17:00 (休憩1時間)	
土	8:00~17:00 (休憩1時間)	→ 時間外労働
日	法定休日	



36協定とは

労働基準法36条に基づき、時間外労働や休日勤務等について、労使間で結ばれる協定のことです。

会社は法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超える時間外労働および休日勤務などを命じる場合、書面による協定(36協定)を結び労働基準監督署に届け出る義務があります。

違反した場合、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金となります。

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。

年次有給休暇(有給)とは

要件を満たしたすべての労働者に付与される休暇のことです。会社が賃金を支払います。

要件は、①雇入れの日から6ヵ月経過していること、②その期間の全労働日の8割以上出勤することで、原則として10日の有給を与えなければなりません。有給は1年に限り翌年へ繰り越すことができます。

● 付与される休暇の日数

雇入れ日から起算した勤続期間	付与される休暇の日数
6ヵ月	10労働日
1年6ヵ月(18ヵ月)	11労働日
2年6ヵ月(30ヵ月)	12労働日
3年6ヵ月(42ヵ月)	14労働日
4年6ヵ月(54ヵ月)	16労働日
5年6ヵ月(66ヵ月)	18労働日
6年6ヵ月(78ヵ月)以上	20労働日

事業主の皆さまへ

ここまで学んだあと、下記の簡単なチェックリストに答えてみましょう

- ☑ 労働契約書、労働条件通知書、雇入通知書のいずれも作成していない
- ☑ 法定三帳簿(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿)を整備していない
- ☑ 始業と終業の時刻を毎日確認(チェック)していない
- ☑ 36協定届を提出していないにもかかわらず、残業をさせている
- ☑ 有給休暇を制度として策定していない
- ☑ 1日8時間・1週40時間を超える時間を労働者が働いた場合に、残業代を支払っていない

これら一つでもチェックが付いた場合、
労働基準法に違反している可能性があります。

- 時間の管理について相談したい。働き方改革の内容が知りたい。
- 36協定、就業規則などの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。

ご相談は
所属組合へ

