

事業所ニュース

お問い合わせは所属の支部まで



東京都新宿区北新宿1-8-16
東京土建一般労働組合
電話 03(5332)3971(代表)
FAX 03(5332)3972
発行人・編集人 吉川 豊
年間購読料1800円(定価50円)
購読料は組合費のなかに含まれています



新年度 4月~ に向けた手続きを

新年度の各種保険関係の更新などが多く行われる時期となりました。東京土建で利用している業務など、支部から案内が届きますので手続きの準備をお願いします。また、この機会に制度の内容などをあらためてご確認ください。東京土建の優位な業務内容を従業員含めて活用しましょう。

東京土建国保の保険証は 4月1日から 切り替わります

毎年のことになりますが、現在お使いの保険証は4月1日から新たな保険証に切り替わります。家族の分も含めて、新保険証の受け取りをお願いします。新保険証の受け取りについては、所属の支部の案内にしたがってください。

現在お使いの保険証は3月31日までは使用できます。あわせて、保険証と一緒に無料健診受診券についても新たに切り替わります。もしも、22年度健診受診券をまだお使いでない場合は、3月中に受診することができますので東京土建提携医療機関か支部へお問い合わせください。

保険料は介護保険料のみ100円引き上げ

4月からの新保険料は値上がりすることなく保険料額を維持することができました。介護保険料(40歳以上被保険者)のみ100円の引き上げとなっています。4月分の国保料は国保組合より個人へ通知が届きます。

22年度国保給付事業の提出漏れはありませんか

主な東京土建国保給付金や事業について、補助金がある制度があります。提出期限は事由発生から2年となっていますが、提出のお忘れのないようご確認ください。

- 疾病入院給付金(5日以上入院や新型コロナなど)
- インフルエンザ予防接種補助
- 宿泊旅行利用補助
- 無料歯科検診

申請書ダウンロード▶



労働保険

特別加入の日額変更は 3月末までに 事業所の 労災保険と雇用保険の 年度更新は4月~

■特別加入の日額変更がある場合

事業主や役員など労働者に当たらない使用者は万が一の労災事故のために特別加入が必要です。その日額の変更は3月末までになります。

■事業所の労災(現場や事務所)などは4月

労働者の仕事上のケガに関する現場労災は昨年の4月~今年の3月末までの元請け工事高を取りまとめて、次年度の見込みを立てて更新を行います。

事務所資材置き場や雇用保険は常用労働者の賃金を昨年4月~今年の3月まで集計し、次年度の賃金見込みとともに更新します。

雇用保険は保険料率が変わります。給与天引きなど気をつけましょう。

どけん共済会

総合賠償責任保険と 労災上乗せ保険も年度更新時に



どけん共済会で団体加入している賠償責任保険等は、労災の年度更新とともに5月中に更新手続きを行います。直近の決算で保険料を算出します。

自転車保険の口座登録は3月20日までに 現金納入は6月12日までに支部へ

どけん共済の自転車保険は2種類あります。家族型と個人型。両方とも1年間の掛金で更新を行います。

建設業も!

働き方改革への対応迫る!

2024年4月～時間外労働の上限規制に向けて、自社の状況をつかもう
東京土建各支部・東京土建本部の社労士ネットなど相談ください

ステップ 1

労働時間の把握は できていますか

時間外労働の上限規制に向けて最大の焦点となります。労働者の労働時間を事業主が把握し、その「記録」を残すことです。他産業ですでに始まっている時間外労働の上限規制は、建設業などでは事務職と違い、就労場所が日々異なること、現場への直行直帰などにより管理が困難なことがあげられています。

ステップ 2

残業時間を把握しよう

法律で定められた1日8時間、週40時間を超えるものは時間外労働とされ、割増賃金を残業代として支払います。残業をするのは当たり前ではなく、36協定届によって労使間での決まり事を行った上ではじめて時間外労働が可能となります。建設業では、土曜日の出勤も多く、ここで関連するのが週40時間という枠組みです。月～金まで8時間でこのリミットを超えますから、引き続き土曜日の働きは時間外労働です。

ステップ 3

休日の取り決めや 有給について

毎週少なくとも1日は休むことが労基法で決まっています。それとは別途に年間で5日間は有給休暇を取得させる義務が事業主にあります。計画的な仕事のスケジュールを示すことで労働者と休日・有給休暇を合意します。

ステップ 4

今の働き方を チェックしよう

現在の事業所の一人一人の働き方をチェックし、働き方改革に対応できるかシミュレーションを行い労働時間や残業時間の実態を把握します。通勤はどうなっているか、休憩時間はどうしているか、細かに1日の労働時間を整理し労働時間の考え方を労使間で協議します。どうしたら残業時間が減らせるのか、休暇を取得できるか会社全体で解決していきましょう。

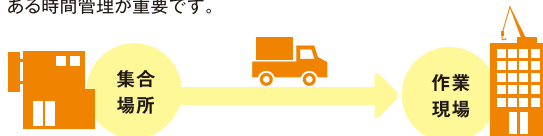
労働時間とは?

労働時間とは使用者の指揮命令下におかれた時間のことをいいます。具体的には下記のような時間が労働時間に当たります。

労働時間に当たる場合	労働時間に当たらない場合
始業前、終業後の片付け 手待ち時間 会社が義務付けした朝礼、朝掃除等	● 休憩時間 ● お茶、タバコの時間 ● 通勤時間 ● 現場への直行、直帰時間等

移動時間のとりあつかい

移動時間が労働時間としてカウントされるかどうかで、残業時間が変動していきます。移動時間がすべて労働時間となれば、36協定違反、割増賃金の支払いも発生するため、積み込みは前日に終了させて、当日は移動のみにする。積み込み作業は当番制にするといったメリハリのある時間管理が重要です。



移動時間が労働時間に当たらないとされるケース

- ① 作業現場への直行直帰が認められていること
- ② 当日車両への荷積み等の作業がない
- ③ 車両内で、当日の段取り等の打ち合わせがない
- ④ 車両運転者、集合時刻についても自主的に決めている

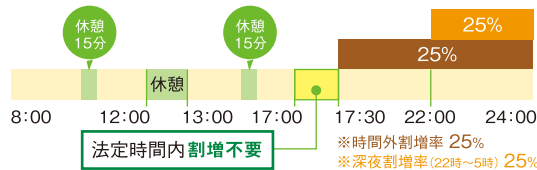
移動時間を労働時間とカウントした場合、長時間労働になるリスクがあり、36協定違反、割増賃金の支払いの可能性がでます。

割増賃金の考え方

～1日8時間を超えて働いたとき～

例 始業：8時 終業：17時

休憩：1.5H 所定労働時間：7.5H



① 17時～17時30分

法定労働時間(1日8時間)内の残業なので、割増賃金は不要です。

② 17時30分～22時

法定労働時間(1日8時間)を超えた残業になるため、25%以上の割増賃金が必要です。

③ 22時～24時

法定労働時間(1日8時間)を超えた残業と、深夜残業(22時～5時)が重なるため、25%+25%=50%以上の割増賃金が必要です。

今年4月より賃金割増率が引き上げ

今年4月1日より、1ヶ月の時間外労働が60時間を超えた場合は50%以上の割増率で支払う必要があります。現在の25%から引き上げられます。