

2020年4月から建設業の技術サービス業も施行

CCUS活用で働き方改革対応、選ばれる業界へ！

働き方改革関連法、4月から中小企業・小事業者は施行

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。

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

◆以前から実行されてたこと

従来から時間外労働(残業)は割増賃金を支払い、残業のある事業所は36協定の労働基準監督署提出が義務でした。

◆2019年4月から変わったこと

働き方改革関連法が大企業を対象に2019年4月から施行。時間外労働の上限を原則、月45時間・年360時間以内等となりました。

建設業は5年間の猶予期間がありますが、すでに

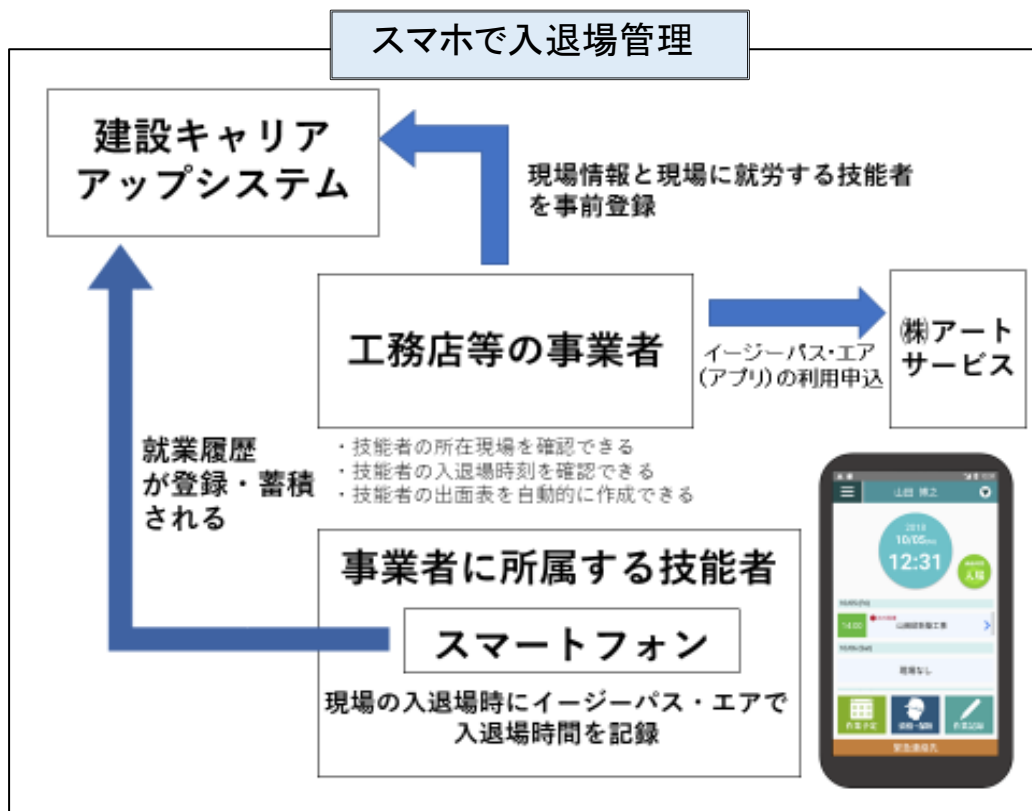
- ① 従業員の労働時間管理、
- ② 有給休暇の年5日取得義務はすでに適用です。

◆2年目の4月から変わること

③ 建設業以外の中小企業の上限規制猶予は2020年3月までです。測量、地質調査、建設コンサル、建築設計等の技術サービス業は4月から適用です。[労対]

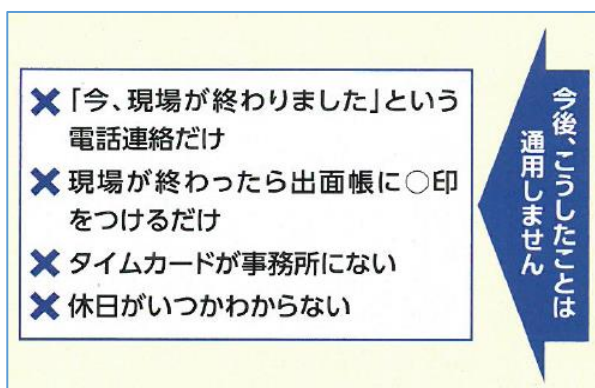
働き方改革の主な内容

項目	概要	施行日	
		大企業	中小企業
残業時間の上限規制	原則として 月45時間・年360時間 とし、臨時的な特別な事業があっても 年720時間以内 、複数月平均 80時間以内(休日労働を含む) 、 月100時間未満(休日労働を含む) を超えることはできません。	2019年4月	2020年4月
月60時間超の時間外労働の割増率引き上げ	中小企業の割増率を引き上げ、大企業、中小企業ともに 50%になります(大企業は実施済み) 。	建設業は2024年3月末まで猶予	
労働時間の状況の把握	健康管理の観点から、 裁量労働制が適用される労働者や管理職も含め 、全ての人の労働時間の状況が 客観的な方法で 把握されるよう義務付けられました。	2019年4月	2019年4月
年次有給休暇の5日間取得	使用者が 労働者の希望を聞き 、その希望を踏まえて時季を指定。 毎年5日間は 取得させなければいけません。	2019年4月	2019年4月



◆守らないとどうなる

「休んだことにしておいて」と言って、従業員が現場に出ていると、「労災隠し」ならぬ「有給未取得隠し」で、従業員や家族が労働基準監督署に申し出るなどで発覚すると摘発対象（禁固6ヶ月罰金60万円以下、事業所名公表）で、未払い残業代があれば、2年さかのぼって払うこととなります（現在、3年ないし民法改正にあわせ5年とすることが検討されています）。



小事業所といえども有給取得奨励日を設け、日頃から従事者が休みやすい環境整備をつくる必要があります。改善できないと若者に働き先として選ばれず、いつまでたっても人手不足・後継者難は解決しません。また、一式いくらの請求から脱却し、作業に必要な労働時間にもとづく労務単価によって内訳明示の請求作成には、時間管理が必須となります。[労対]

◆何をすべきか、まずは労働時間把握から

出勤・退勤の労働時間を把握し、2023年4月施行後の基準に照らし、違法になる場合は残業時間短縮、受注単価引上げなどの対策を至急行う必要があります。

◆CCUSを利用して時間を把握しよう

CCUSと連携して入退場時間を把握するアプリを導入し、CCUS活用をチャンスに若者から選ばれる建設業をめざしていきましょう。

◆相談先は

本部総合事業支援センターが、社会保険労務士などの専門家ネットワークを通じて支部業務を支援しています。支部書記局が就業規則（36協定）づくりなどで、事業所としっかり相談し、経営支援しましょう。

厚労省は「働き方改革」に関して、中小企業・小事業者のサポートを目的に、電話・メール・来所相談、セミナー、専門家の無料派遣等を行う下記機関を置いています。書記局や事業所も利用しましょう。

東京働き方改革推進支援センター
 電話：0120-232-865(土日祝。年末年始除く 9～17時)
 〒160-0023 新宿区西新宿 1-22-2
 新宿サンエール受付1階・相談6階(立川オフィスあり)
 メール：Ade.jp.tky-workstyle@jp.adecco.com
https://www.adecco.co.jp/client/support_program/tokyo_kaikaku/