

今月のテーマ

建設業の残業規制

来年の4月から本格スタート、だが…?!

建設業許可に関する法改正や建設事業者さまが関心や疑問をお持ちであろう従業員雇用にまつわる労務情報等を出来るだけ定期的にお届け出来るよう発信していきたいと思っております。

今回は耳の痛い話？でしょうか。『残業時間の上限規制』について！です。

改めてこの機会に少し掘り下げてみましょう！

労働時間等・休日の大原則

法定労働時間 ⇒ 1日8時間・1週間で40時間

法定休日 ⇒ 毎週少なくとも1回

1日8時間、1週間で40時間を超える「時間外労働」や「休日労働」をさせる場合には、「36(サブロク)協定」を労使間で締結し、労働基準監督署へ届出する必要があります。

36協定で定められる時間外労働の上限

時間外労働

⇒ 原則：月45時間以内かつ年360時間以内

⇒ 例外：臨時的な特別な事情がある場合(細かな上限規制あり)

現在、この時間外労働の上限規制は、建設事業者には適用を猶予されています。しかし、来年4月からはよいよ建設業にも適用されるようになります。

36協定で定められる時間外労働の上限に関する規制が「罰則付き」になる!?

来年4月以降、36協定で定めた上限を超えて時間外労働をさせた場合、違反した事業者に対し、「6か月以下の懲役または30万円以下の罰金」が科せられることとなります。

建設業の働き方

労働時間の管理は悩ましい問題ですね。

実際、完全週休2日を実施できている中小の建設事業者はまだまだ少ないようです。

建設業界の高齢化も進み、今時の若手の“働きがいある職場”を目指し！

- ・発注者への理解
- ・建設業界のIT化

両面からの改革が必須であることは間違いありません。

それでもやはり土曜出勤も止む無しという場合、例えば、★1年単位の变形労働時間制を取り入れ休日を大幅に増やす、★休憩時間を小まめに与え(1時間のうち10分の休憩)など、社員の休息を確保していく方法を取り入れた場合、労災事故防止にも繋がると言えるでしょう。

国交省も“週休2日を応援”

Facebookの「働き方改革・工事現場の週給2日」というページで、国の発注工事での取組方法が紹介されていますので、一度ご覧下さい。



就業規則の見直し etc
考える機会に
なりそうですね！