

2024.4.1
から建設業に
全面適用

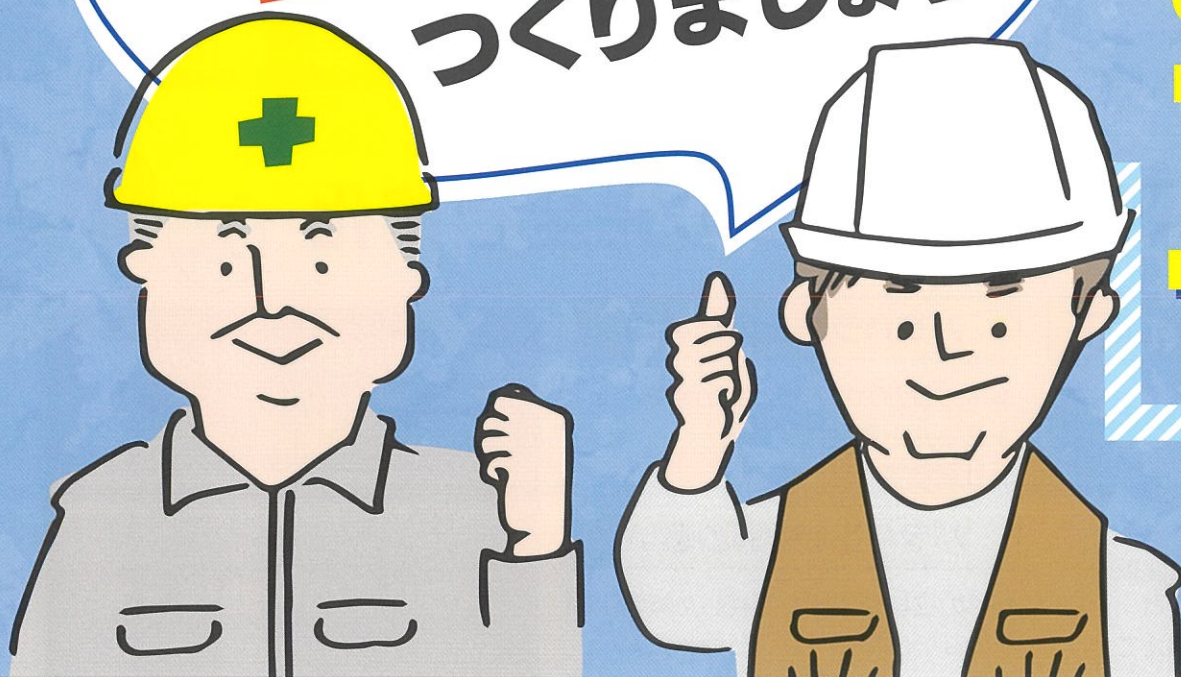
働き方改革に対応することは
事業主として義務であり、
従業員に対して
「みんなを守っていく」
姿勢を示すことでもあります。

✦ 国交省が示す「働き方改革」とは

- ① 長時間労働への対応 週休2日の実現 適正工期の推進 有給休暇の取得
- ② 給与・社会保険 スキルに見合った待遇、建設キャリアアップシステムの活用、社会保険適用
- ③ 生産性向上 i-Construction（建設生産システム全体の生産性向上）を中心とした ICT（情報技術）の活用による建設業の生産性向上

事業主の皆さん！
従業員がイキイキと
働く環境を
つくりましょう

働き方改革



CHECK!

今すぐしなければ
ならないことを
確認してみましょう



Q2 出勤簿を 管理していますか?

事業主にとって重要なことは、労働時間・出勤管理です。法定労働時間は1日8時間：週40時間です。この上限時間を超過して労働しなければならない場合は、従業員や労働組合と協定を取り交わす必要があります。

☐はい ☐いいえ

Q1 労働(雇用)契約を 交わしていますか?

建設業界においては、基本的な労働法が遵守できていない場合が多くみられます。労働環境の法的整備は待ったなしです。労働者を雇う場合は「労働(雇用)契約書」を作成しなければなりません。

☐はい ☐いいえ

Q3 36協定は 結んでいますか?

残業や休日労働など、時間外労働をする場合は労働者と使用者が36協定(さぶろくきょうてい)を結び、労働基準監督署に届け出る必要があります。

☐はい ☐いいえ

Q4 有休休暇を 管理していますか?

一定期間勤続雇用した労働者に対して、心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するために付与される休暇を有給休暇といいます。「有休」で休むことができる、つまり取得しても賃金が減額されない休暇のことです。事業主は付与した日(基準日)から1年以内に5日の有給休暇を与えなければなりません。

☐はい ☐いいえ

Q5 就業規則は 作成していますか?

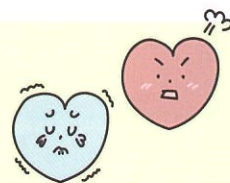
常時10人以上の労働者を雇用している事業場は必ず就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。就業規則を作成することで、労働者とのトラブルを回避することができます。

☐はい ☐いいえ

Q1～Q5に1つでも「いいえ」にチェックがついた場合 **神奈川土建に相談を**

2022.4.1
からスタート

パワハラ防止法の完全義務化



パワーハラスメントとは?

厚生労働省では職場のパワハラの概念として、次の3つの要素いずれも満たす場合と規定しています。

1. 職場における優越的な関係を背景として行われること
2. 業務の適正な範囲を超えて行われること
3. 労働者の就業環境を害すること

パワハラ防止のために

- ▶ トップがパワハラ防止の宣言をする
- ▶ ルールと罰則の明確化
- ▶ 社員教育

パワハラと指導の違い

相手の立場や状況を無視した業務上関係のない言動は「パワハラ」であり、業務遂行上の必要性があり、明確な目的や理由を持って相手のために行う関わりは「指導」だといえます。

例 見習いがミスをした場合

指導

「こういうミスは命にかかわるぞ!」とミス自体をたしなめること

パワハラの可能性・大

「どうしてこんなことも分からないんだ、バカ野郎」と相手の人格を否定すること