

「働き方改革関連法」と「建設アシスト」について

1. 「働き方改革関連法」のポイント

- ①時間外労働の上限規制が導入されます。違反は罰則。(2019年4月)
月45時間、年360時間が上限。
◇臨時的な特別な事情の場合、年720時間、単月100時間(休日労働含む)未満。
複数月平均80時間(休日労働含む)未満。
⇒業務内容を具体的に明示する必要があり、恒久的な長時間労働は不可。
建設業の場合は、**災害復旧事業は適用を除外**。時間制限もなし。
管理監督者も「労働安全衛生法」改正で労働時間の適正な把握が求められます。
- ②年次有給休暇の確実な取得が必要となりました。(2019年4月)
年10日以上有給休暇を付与される労働者に対し、年5日以上有給休暇を確実に取得させる必要があります。違反の場合、罰金の可能性があります。
- ③正規労働者と非正規労働者との「不合理」な待遇格差が禁止されました。(2020年4月)
(同一労働同一賃金)

2. 「働き方改革関連法」と「労働者派遣法」について

- ①「働き方改革関連法」の③に関連して「労働者派遣法」の改正が行われ、「派遣労働者の同一労働同一賃金」が規定されました。
今回の派遣法改正は、派遣労働者の3年という期間制限規定とともに、若い非正規労働者を正規労働者に変更させることが目的です。
非正規労働者から正規労働者へ変更することによって、労働者の将来の生活を安定させることができ、社会不安の解消にもつながります。

3. 「建設アシスト」の採用は「働き方改革関連法」を順守する手段になります。

<理由>

- ①「建設アシスト」を採用することで、現場監督は時間外労働を順守できるようになります。
- ②「建設アシスト」を採用することで、現場監督は有給休暇を取得できるようになります。
- ③「建設アシスト」は、弊社の正規労働者として雇用します。
したがって、派遣の期間制限もなく、「建設アシスト」の将来の生活を安定させることができます。
また、ゼネコンの施工管理を行う現場監督とも異なる新しい職種であるため、賃金レベルや働き方について、新しい試みを提案ができる職種であると判断しています。

以上の理由から「建設アシスト」は「働き方改革関連法」を順守するための手段となると判断しております。

以上