

働き方改革セミナー 労働者を雇うことは 大変な責任を伴う

野本勝講師が講演

10月24日(火) 19時から飯能市民会館201号室で「働き方改革セミナー」を13人の参加(内初参加3人)で行いました。講師は昨年引き続き、野本勝元本部書記次長が行い、2024年4月から始める働き方改革を始め、取得義務はスタートし

すでに始まっている事業主が知らなくてはならない制度を解説しました。野本氏は、「一言で言えば『時間を管理しなければいけない』ことが重要」とはじまり、すでに2019年4月から労働時間の管理・把握と有給休暇5日の取得義務はスタートし



事業主向けの働き方改革セミナーでわかりやすい講演

ていて、2024年4月からは、残業の上限規制の改定がされるだけという事が説明されました。

36協定必須

今、従業員がいる事業所は36協定(サブロク協定)を事業主と労働者双方が交わしていないと1分たりとも残業はさせてはいけません。事になっており、すでに交わしていたとしても、従業員全員に周知する義務が事業主にあります。知らないまま残業させてしまえば違反となってしまう。

36協定を交わしていても最大残業できる時間は1カ月45時間、1年で360時間です。(特別条項が無い場合)

残業代も決められた割合以上を支払わなければいけません。

残業代の計算

★1日8時間を超えたら↓時間外労働になり割増料金が発生

★1週40時間を超えたら↓時間外労働になり割増賃金が発生

★月に60時間以内であれば↓割増率25%以上



質問も活発に出されました

★月に60時間以上であれば↓割増率50%以上
★深夜労働22時から5時↓割増率25%以上
★休日労働(休日は週40時間に含めない)↓割増率35%以上

通常この計算で残業代を支払わなければいけない。埼玉県の最低賃金が今年の10月から1,028円となり注意が必要だ。

有給取得義務も重要

また、有給5日取得の義務では、従業員から有給取得を希望された場合の事業主の対応では「理由を聞かず」認めなければいけません。

会社に有給が無いというのは労働基準法違反となります。入社

して連続6か月で8割以上出勤していれば10日間の有給が必ず付与され、5日分の有給を消化させる義務が事業主にはあります。違反した場合には「労働者が事業主に課せられます。」

会社を守るためには法律も知っておく必要があります。知らないではすまない現状を知り、まずは労使間の36協定締結を!

36協定とは

労働基準法第36条に定められた労使協定の事です。労働者に法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えて労働させたり休日労働をさせたりする場合には企業と労働者の間で協定を結ぶ必要があります。36協定を違反すると企業側に刑事罰が下される可能性があります。



初参加の企業も3社!

企業への責任を求め

建材に多く使用

10月23日(月) 19時半から支部事務所ですべスト学習会を5人の参加で行いました。現在、アスベスト訴訟では国にはすでに勝訴していますが、埼玉土建では、アスベスト訴訟で何を求めているのか、アスベストと何か、などの学習を行いました。

企業への責任追及

アスベスト訴訟では最高裁が国への上告を退け、ようやく国の賠償責任が初めて確定されました。この長期におよぶ闘いで、当初100人いた原告も7割の仲間がすでに亡くなっていました。その後、当時の菅総理大臣が原告団に直接謝罪し、給付金制度を設立しました。

現在、アスベスト建材メーカーが和解に応じています。すみやかに和解に応じ給付制度に参加するべきです。被害者の多くは亡くなっています。早急な和解を求めて埼玉土建は今も闘い続けています。

