

建設業の中小企業における 働き方改革への 対応と課題

社会保険労務士法人アスミル代表
特定社会保険労務士
櫻井 好美

建設業の時間外労働の上限規制が、いよいよ2024年4月に施行されます。労働時間に関する取組は、中小建設事業主にとって、会社の風土を変えるような大きなもの。そこで本稿では「100年企業のための組織づくり」の連載でお馴染みのアスミル代表・櫻井好美先生に、第1章で「中小建設事業主の働き方改革への対応」、第2章で「中小建設事業主の課題とこれから」について、それぞれ解説していただきました。

第1章

働き方改革について

2019年からすでにスタートしている働き方改革関連法についても、その対応が十分でない企業も多く見受けられます。2024年4月施行の直前になって、週休2日制にすることだけでは解決しません。業務改善も行わず週休2日制を導入すれば残業代が増えてしまうだけなのです。

表1 働き方改革関連法および最近の法改正スケジュール
(中小企業・建設業の場合)

2019年4月	年次有給休暇の年5日取得義務 労働時間の適正把握
2020年4月	賃金請求権の消滅時効 2年→5年へ(当面の間は3年)
2021年4月	同一労働同一賃金
2023年4月	月60時間超の時間外労働割増率の引き上げ
2024年4月	時間外労働の上限規制

建設業の場合、重層下請構造や工期の問題等、自社の努力だけではどうにもならない部分もたくさんありますが、労働基準法は事業所単位で適用されます。まずは自社の取組の中で何ができるかを考えていきたいと思います。時間外労働を減らし休日を増やしていくには、適正な時間管理、業務の見直しと段階を踏んでいかなくては成功しません。法律の施行に間に合

表2 時間外労働の基準

	旧ルール	新ルール (大企業2019年～ 中小企業2020年～)
一般の業種	・時間外労働は月45時間かつ年間360時間以内 ・臨時的特別な事情がある場合、年6回延長可能 ・延長時間の上限なし	・時間外労働は月45時間かつ年間360時間以内 ・臨時的特別な事情の場合延長の上限あり
建設業	・時間外労働上限なし	・上記と同じ 2024年4月～施行

労働基準法では、原則として1日8時間・1週40時間(法定労働時間)を超えて働かせることはできません。時間外労働・休日労働をさせるためには36協定の締結と所轄労働基準監督署への届出が必要です。だからといって、労使の合意さえあれば何時間でも働いていいわけではなく、厚生労働大臣の告示基準によって上限の基準が定められています。今回の改正労働基準法では、告示基準から罰則付き

建設業は上限規制の適用除外業種

わたせるためにも、一日も早い取組が必要となってきました。

中小建設事業主の働き方改革への対応

の上限へと法律に定められ、さらに臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることでできない上限が設けられました。これが、大企業は2019年、中小企業は2020年から施行されたのです。

しかしながら建設業においては、もともとと上限規制の適用除外業種となっており、時間外労働についての上限時間というものが決まっていませんでした。つまり、建設業では、他業種と同様に36協定の締結および届出義務はありましたが、届出さえすれば残業は無制限にできるという状況だったのです。これが、2024年4月以降は建設業にも他業種と同様に時間外労働の上限が法律で規定されることになるのです(表2参照)。

2024年4月から施行される 時間外労働の上限規制とは?

前述の通り、時間外労働については36協定という労使の合意に基づく手続きをとらなければ延長することができません。今回の時間外労働の上限規制とは、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることでできない上限が設けられるというものです(表3参照)。

建設業の中小企業における働き方改革への対応と課題

表5

建設業働き方改革加速化プログラム

別紙

- 日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね10年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況。
- 建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォーム等を支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手3法の制定、i-Constructionなどの成果を土台として、働き方改革の取組を一段と強化する必要。
- 政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金上げの動き。また、国土交通省でも、「建設産業政策2017+10」のとりまとめや6年連続での設計労務単価引上げを実施。
- これらの取組と連動しつつ、建設企業が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引上げのタイミングをとらえ、平成30年度以降、下記3分野で従来のシステムの枠にとらわれない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開。
- 中長期的に安定的・持続的な事業量の確保など事業環境の整備にも留意。

※今後、建設業団体にも積極的な取組を要請し、今夏を目途に官民の取組を共有し、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施。

長時間労働の是正	給与・社会保険	生産性向上
罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間（5年）を待たず、長時間労働是正、週休2日の確保を図る。特に週休2日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組を進める。 ○週休2日制の導入を後押しする ・公共工事における週休2日工事の実施団体・件数を大幅に拡大するとともに民間工事でもモデル工事を試行する ・建設現場の週休2日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休2日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す ・週休2日を達成した企業や、女性活躍を推進する企業など、働き方改革に積極的に取り組む企業を積極的に評価する ・週休2日制を実施している現場等（モデルとなる優良な現場）を見える化する ○各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する ・昨年8月に策定した「適正な工期設定等のためのガイドライン」について、各発注工事の実情を踏まえて改定するとともに、受発注者双方の協力による取組を推進する ・各発注者による適正な工期設定を支援するため、工期設定支援システムについて地方公共団体等への周知を進める	技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。 ○技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現する ・労務単価の改訂が下請の建設企業まで行き渡るよう、発注関係団体・建設業団体に対して労務単価の活用や適切な賃金水準の確保を要請する ・建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね5年で全ての建設技能者（約330万人）の加入を推進する ・技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する ・能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技術・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の見える化を検討する ・民間発注工事における建設業の退職金共済制度の普及と関係団体に対して働きかける ○社会保険への加入を建設業を営む上でのミニマム・スタンダードにする ・全ての発注者に対して、工事施工について、下請の建設企業を含め、社会保険加入業者に限定するよう要請する ・社会保険に未加入の建設企業は、建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築する ※給与や社会保険への加入については、週休2日工事も含め、継続的なモニタリング調査等を実施し、下請まで給与や法定福利費が行き渡っているかを確認。	i-Constructionの推進等を通じ、建設生産システムのあらゆる段階におけるICTの活用等により生産性の向上を図る。 ○生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする ・中小の建設企業による積極的なICT活用を促すため、公共工事の積算基準等を改善する ・生産性向上に積極的に取り組む建設企業等を表彰する（i-Construction大賞の対象拡大） ・個々の建設業従事者の人材育成を通じて生産性向上につなげるため、建設リカレント教育を推進する ○仕事を効率化する ・建設業許可等の手続き負担を軽減するため、申請手続きを電子化する ・工事書類の作成負担を軽減するため、公共工事における関係する基準規を改定するとともに、IoTや新技術の導入等により、施工品質の向上と省力化を図る ・建設キャリアアップシステムを活用し、書類作成等の現場管理を効率化する ○限られた人材・資機材の効率的な活用を促進する ・現場技術者の将来的な減少を見据え、技術者配置要件の合理化を検討する ・補助金などを受けて発注される民間工事を含め、施工時期の平準化をさらに進める ○雇下請構造改善のため、下請次第削減策を検討する

出典：国土交通省「建設業働き方改革加速化プログラム」

2024年の前に、もう一つ大きな壁があります。2023年4月1日以降、1か月の時間外労働が60時間を超えた時の割増率が引き上げられます。通常の割増率は2割5分以上ですが、2023年4月1日から月60時間を超えた時の割増率は、2割

月60時間超の時間外労働の割増率の引き上げについて

また「日給制」であるがゆえに、出面表のみの管理で「適切な時間管理」をしていません。適切な時間管理とは、始業と終業の時刻を確認・記録することをいい、これができるのであれば正確な労働時間を管理することができないのです。時間外労働の上限規制の前に、まずは適切な労働時間の管理が必要です。

どこからが残業なのかカウントすることができません。

例えば、所定労働時間が1日8時間労働だとすると、月曜日から金曜日まで働けば1日8時間×週5日で40時間となり、土曜日に勤務すれば法定労働時間の週40時間を超えることになります。仮に、5週ある月であれば、8時間×5回となるので、この月は土曜日だけで40時間の残業が発生してしまうことになります。しかしながら「日給制」という言葉のもとに、1週40時間超えが時間外労働という概念が乏しいというのが実態です。

表3の(1)

法定労働時間
1日8時間 1週40時間
法定休日
毎週少なくとも1日

36協定の締結・届出が必要

表3の(2) 時間外労働の上限

原則	月45時間 年360時間
特例	臨時的特別な事情があって労使が合意した場合（特別条項） ①時間外労働…年720時間以内 ②時間外労働…月45時間超は年6回まで ③時間外労働+休日労働…2～6か月平均で80時間以内 ④時間外労働+休日労働…単月では100時間未満

表4

	労基法上の管理監督者	一般
労働時間管理	適用	適用
労働時間の上限規制	適用されない	適用

出典：厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」

全衛生法を改正し、労働時間の状況についても適正に管理する必要があるとされています。「管理監督者は残業代の支払いがないのだから時間管理の必要はない方がいますが、労働安全衛生法の面から、労働時間管理は必要とされています（表4参照）。

適切な労働時間管理

上限規制の前にまずは本来の労働時間がどれくらいなのか？適切な労働時間の把握が必要です。労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者には労働時間を適正に把握する義務があります。厚生労働省から「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が公表され、このガイドラインでは、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は対象外となっていました。今回の法改正においては、長時間労働に対する医師の面接指導を実施するためにも、労働安

建設業界としての取組

建設業の場合、土曜日に現場が開場しているケースをよくみえます。建設作業員の都合、工期の問題もあり、現場があいていれば当然仕事をするということとなります。また、建設業の労働時間の改善は、1事業所だけでの対応が難しいことから、国土交通省の「働き方改革加速化プログラム」（表5参照）の中では、長時間労働是正の対策として、週休2日制の導入を推奨しています。まずは、公共工事からのスタートになりましたが、日本建設業連合会（日建連）は、全建設現場で2020年3月31日までに4週8閉所の達成を目標に掲げています。加えて、閉所日についても土日と休日を同じものとし、週休2日制を実現させる方策を講じています。

建設現場の問題点

業界全体での取組はもちろん必要ですが、労働基準法は事業所単位で適用されるため、個々の事業所単位での問題点を解決しないと働き方改革をクリアしていくことはできません。現場作業員を抱える事業所では、日給制が多く「現場があいていれば働く」というスタイルが続いています。この場合、日給制であるがゆえに、そもそも会社の所定労働時間というものが設定されておらず、

特集
建設業の中小企業における
働き方改革への対応と課題

表7 時間外労働削減目標スケジュールイメージ

	2022年			2023年			2024年	
	1月	6月	12月	1月	4月	12月	1月	4月
現在の残業時間の把握	→			→			→	
適正な労働時間管理	→			→			→	
時間外労働削減の取り組み	→			→			→	
時間外労働の目標時間数				▲ 1カ月60H			▲ 1カ月45H	

り方は自社に合ったもので構いませんので、始業と終業の時刻を記録するところからスタートしましょう。そしていざ時間管理を始めると、打刻漏れ、仕事が終わったにもかかわらず、終了の打刻をしないなどの問題が起きています。今までやっていなかったことですから、定着するには時間がか

かります。「事務所に帰ってきてても、タイムカードを打刻しないんですよ」といった相談をよく受けますが、これは打刻しない人が悪いのではなく、会社は打刻させなくてはいいのです。

労働時間管理は、使用者の責務。面倒なようですが「仕事が終わったらすぐに打刻をしない」と言い続けることが必要なのです。適正な時間管理をすることで、それぞれの会社の本来の残業時間というものが見えてきます。

ここまで習慣づけて、ようやく現状把握となり、時間外労働の原因を探ることになります。現場の稼働が週6日であることは変えられない事実としてあります。まずは日々の作業の中でムダな作業はないかを検討します。作業日報を書くことに1時間かかっているのであれば、様式の変更等を検討し、30分で記載できるような内容にする、もしくは移動の車の中で作業をするといった方法も考えられます。

また、朝の積み込みは全員でやらなくても、当番制でやることはできないか？といった仕組みの検討やメリハリのある時間管理が必要です。こうして本来の自社の労働時間を把握したところで、自社に合った労働時間制度を検討していきます。

例えば、週休2日は難しいけれど、時間管理を適正にすることで一日の所定労働時間を7時間30分とすることができるとあれば、1年単位の変形労働時間制の導入を

5分以上ではなく、5割以上となります。これは大企業においては2010年4月1日よりすでに施行されており、中小企業は当面の間猶予期間とされていましたが、この猶予措置が撤廃されるものです。具体的にカレンダーで見えてみましょう(表6参照)。

カレンダーを見ると、23日で1か月の残業時間は60時間となります。この場合、24日に残業をした場合は5割以上の割増率で支払わなくてはならず、仮にこの日に深夜労働(22時～5時)をすれば、さらに深夜の2割5分以上の割増率が加算されるため、7割5分以上の割増率で支払わなければなりません。2023年4月1日以降、60時間超えの割増率が上がるということは、会社にとっては大きな負担となってきます。

2024年の上限規制にばかり目が向けられていますが、2023年までに時間外労働を60時間以内に抑えることが必要です。建設作業員においては日給者が大半。日給者であっても1日8時間、1週40時間を超えれば、時間外労働の割増賃金率で支払わなくてはならず、60時間超の割増率についても、同様に適用されます。

今まで、日給制ということで割増賃金を支払っていないケースが多く見受けられましたが、日給制についても適正な運用が求められます。最近では、日給制の作業員の方がいる会社から、「割増賃金が支払われていない」といった労使トラブルの相談を頻繁に受けます。日給は何時間に対しての賃

金なのかを明確にし、労働契約書等で整備することをお勧めします。

そしてもう1点、2020年4月から賃金請求権の消滅時効が今までの2年から5年(当分の間は3年)ということになりました。これは、未払い残業があった際に、今までは2年間分しか遡って請求できなかったものが、今後は、3年間分遡ることができるようになります。2020年4月1日以降の支払った給与が対象となるため、2023年4月になれば、3年間分の未払い賃金を請求することが可能になります。

従来「日給制」の運用を続けるならば、2023年には、1日8時間および1週40時間を超えた分の割増賃金の請求が発生するおそれがあるのです。2023年4月は未払い賃金の問題と、60時間超えの割増率の引上げの2つの大きな問題がふりかかっています。これに対応するには、一日も早い取組が必須なのです。

以下、労働時間削減のための具体的などのような手順で進めていくかを説明します。まずは時間の記録をすることが第一歩。作業員の方においては、日給制が多いため、出表面の管理のみで、時間管理(始業と終業の時間を記録すること)をしていないケースが多く見受けられます。時間管理の方法は、出勤簿、タイムカード、アプリ等、や

【労働時間削減のための取組】

以下、労働時間削減のために具体的にどのような手順で進めていくかを説明します。まずは時間の記録をすることが第一歩。作業員の方においては、日給制が多いため、出表面の管理のみで、時間管理(始業と終業の時間を記録すること)をしていないケースが多く見受けられます。時間管理の方法は、出勤簿、タイムカード、アプリ等、や

【労働時間とは?】

労働時間削減の取組について説明をしてきましたが、そもそも労働時間とはどんな時間のことをいうのか確認をしていきます。労働基準法上、労働時間とは「使用者の指揮命令下におかれた時間」のことをいいます。

例えば就業規則で、始業時間は9時と記載があったとしても、常に8時30分に集合をし、朝礼と体操をやるのが義務付けられていればこれは労働時間として扱います。始業前の積み込み作業、終業後の片付け時間、現場で材料が届くまでの待ち時間等はすべて労働時間として扱います。

ここで判断が難しいのは、移動時間の問題。現場への直行であれば、現場での仕事のスタート時間が始業時刻となります。ただ、一度、会社事務所に集まり、そこで積み込み作業や当日の段取りをしてからの出

表6

日	月	火	水	木	金	土
	1 4時間	2 3時間	3	4 5時間	5 6時間	6
7 5時間	8 5時間	9	10 5時間	11	12 6時間	13 4時間
14	15	16 5時間	17	18 6時間	19	20
21	22 5時間	23 6時間	24 3時間	25	26	27
28 5時間	29	30 5時間	31			

◇時間外労働(60時間以下) 1・2・4・5・8・10・12・13・16・18・22・23日 = 25%
◇時間外労働(60時間超) 24・30日 = 50%
◇法定休日労働 7・28日 = 35%

- 1か月の起算日は毎月1日
休日は土曜日及び日曜日、法定休日は日曜日(法定休日労働の割増賃金率は35%)とする
- 時間外労働60時間超の割増率は50%
- カレンダー中(○時間)は時間外労働時間数