

働き方改革 関連法案に対応!! 建設業の 労務管理

新連載

第1回



アスミル社会保険
労務士事務所代表
特定社会保険労務士

櫻井 好美

民間企業に7年勤務後、
2002年櫻井社会保険労務士事務所(現・アスミル社会保険労務士事務所)を設立。

【主なコンサルティング・セミナー内容】
就業規則・労働環境整備、人事評価制度コンサル
ティング、賃金制度コンサルティング、退職金コン
サルティング、働き方改革セミナー、管理職向け労
務管理セミナー、建設業向け社会保険セミナー、
介護セミナー、WLBセミナー、女性の働き方セ
ミナー、学生向け働く前に知っておいてほしいこと 等

SUBJECT ▶ 建設業における働き方改革の課題

なぜ、働き方改革なのか?

現在、日本は人口減少、深刻な高齢化のため労働力が不足しています(下図)。この労働力を補うためには、非正規雇用の不合理な待遇差をなくして働き手を増やすこと、生産性をあげていくことが必要です。従来のような長時間労働にたよる働き方の見直し、多様な働き方を取り入れていくことが、今回の働き方改革です(右頁下チェック表)。

働き方改革関連法案

2019年4月より働き方改革関連法案が、順次施行されています(右頁表)。

建設業における働き方改革の課題

1▶ 雇用か請負か?

未だ建設業の現場では、同じ作業員の中に雇用と請負が混在しています。雇用であれば労働基準法の対象者、つまり、今回の「働き方改革関連法案」の対

象者になる方です。ただ、請負(一人親方)であれば、事業主になるため、労働基準法の適用外となります。そして、この雇用か請負かの判断については、契約書等で決まるのではなく、実態で判断されます。ポイントとしては、労働者であれば、時間管理があり、常に使用者の指揮命令下にあることとなります(右頁例)。

2▶ 労働時間の考え方

労働時間は、1日8時間1週40時間と定められています。この時間を超え

て働くのであれば、36協定の締結と割増賃金の支払いが必要です。ただ、建設業の現場においては日給者が多く、1日の労働時間に対する意識が低い

といえます。日給であっても、法定労働時間を超えた場合は割増賃金の支払いが必要です。また、労働時間とは使用者の指揮命令下にある時間のことで、

始業前の朝礼時間、現場への移動時間等、あいまいな時間管理が多いのが実態です。今回の働き方改革では、時間外労働の上限規制といい、残業時間にも上限が決められていきます。まずはメリハリのある時間管理がポイントになってきます。

働き方改革関連法の主な項目

項目	施行日		根拠法
	大企業	中小	
1 時間外労働の上限規制	2019.4	2020.4	労働基準法
2 年次有給休暇の年5日取得義務	2019.4	2019.4	労働基準法
3 長時間労働者の医師面接指導の見直し	2019.4	2019.4	労働安全衛生法
4 労働時間の状況の把握の実効性確保	2019.4	2019.4	労働安全衛生法
5 月60時間超の時間外労働の割増率引上げ	—	2023.4	労働基準法
6 限度基準適用除外見直し	2024.4	2024.4	労働基準法
7 勤務間インターバル(努力義務)	2019.4	2019.4	労働時間等設定改善法
8 同一労働同一賃金(雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保)	2020.4	2021.4	労働契約法 パート・有期法 労働者派遣法

中小企業の定義

中小企業基本法の第二条「中小企業者の範囲及び用語の定義」にて、中小企業は以下のように定義されています。中小企業に該当するかどうかは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。※事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

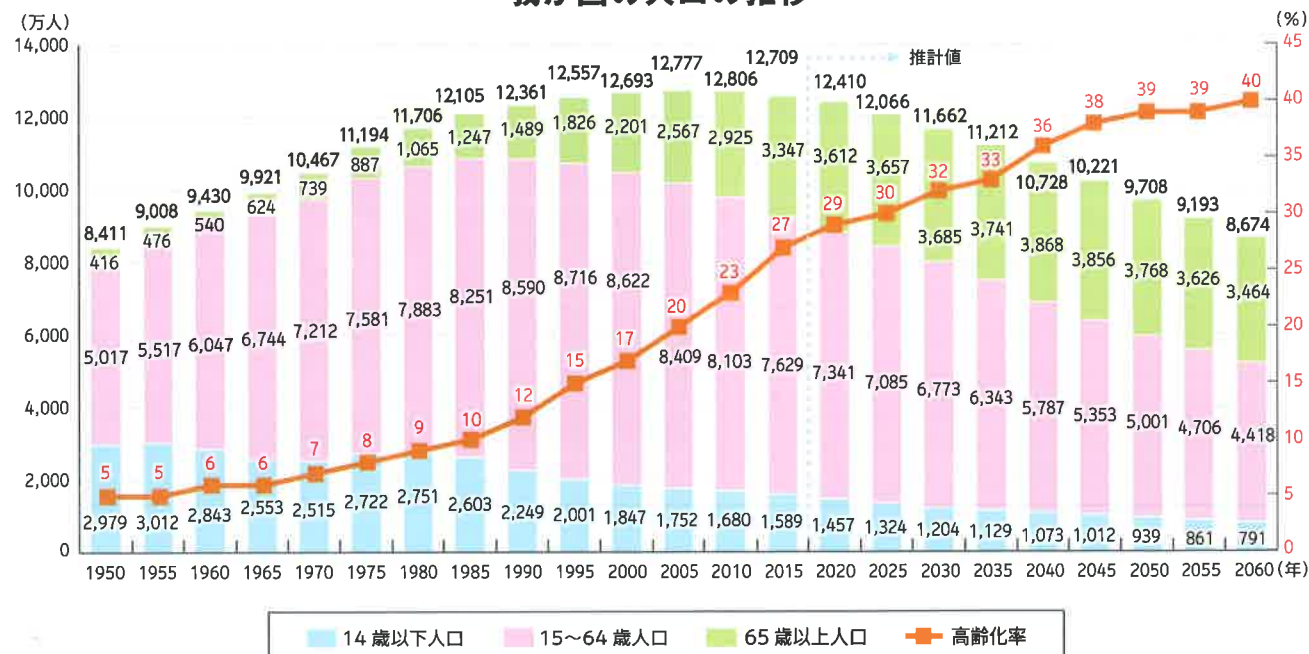
業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

建設業の働き方改革について

建設業は重層請負構造という特性から、労働基準法という考えが定着していませんでした。しかしながら、従業員を1人でも雇う以上は、個人事業主であっても労働基準法が対象となります。今回の働き方改革関連法案を機会に、「やれない」ではなく「やらなくてはならない」という状況を認識し、少しずつでも社内の整備をしてみましょう。

次号より、テーマごとに取り組み課題を解説していきますので、優先順位をつけて取り組んでいきましょう。労働環境の整っていない会社に「人材」はこないのです。建設業だけが特別ではありません。いち早く対応し、若者から選ばれる建設業を目指していきましょう!!

我が国の人口の推移



(出典) 2015年までは総務省「国勢調査」(年齢不詳人口を含む)、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(出生中位・死亡中位推計)

(例)

1. 仕事先から意にそわない仕事を頼まれたら、断ることができますか? ☐ YES ☐ NO
2. 仕事先から就業規則によって始業・終業の時刻が定められていますか? ☐ YES ☐ NO

上記は一例ですが、左側にチェックがつく場合は労働者性が強く、右側にチェックがつく場合は事業主性が高い(一人親方)と考えられます。

働き方改革労務管理チェック

▶▶▶ 現在の労務管理の状況をチェックしてみましょう!!

- ☐ 出勤簿は「○」ではなく、始業と終業の時間を記入している
- ☐ 有給休暇を取得している
- ☐ 36協定を毎年提出している
- ☐ 1日8時間を超えた日は残業代を支払っている
- ☐ 深夜労働(22時~5時)には、割増賃金で支払っている

チェックの数

- 😊 **5個** 「働き方改革」への対応が進みます
- 😊 **3~4個** もう少しです!!
- 😐 **1~2個** 優先順位をつけて取り組みましょう
- 😞 **0個** 1日も早く取り組みましょう!!