

未来の担い手を確保する!

建設現場の働き方改革、待ったなし!!

未来の担い手不足が大きな課題としてクローズアップされる建設業界。これまでの古い慣習に安住しては、業界の垣根を超えた「人材獲得合戦」を勝ち抜くことはできない。働き方改革の積極的な取組みにより、若者に選ばれる業界に生まれ変わることが急務である。そこで、アスミル社会保険労務士事務所代表・櫻井好美先生に、今こそ建設業に求められている「改革」について、ズバリ解説していただく。

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**
(キャリアコンサルタント)

〈第1回〉働き方改革関連法総復習

働き方改革関連法とは

いよいよ2019年4月より働き方改革関連法が施行されました。「働き方改革」は、一般的に「早帰り運動」のイメージが強くなっていますが、そうではなく、今までの労働時間を短縮した時間の中で、同じだけの仕事量をこなす、または同じだけの業績を上げるといった、いわゆる生産性をあげる働き方をすることを意味します。

私たちの働き方を変えるために、まず、労働法関連が改正となっていくきます。「法の無知はこれを許さず」といった言葉があるように、法改正は知らなかったからではすまされません。そのためにも今回の改正の主な項目を見ていきます。

①時間外労働の上限規制について（建設業の場合2024年4月）

1日8時間・1週40時間が法定労働時間となり、この法定労働時間を超えて働くことが残業、いわゆる時間外労働となります。時間外労働は原則1カ月45時間・1年360時間という決まりがあり、どうしてもこの時間を超えて残業をしなければいけない場合には、特別条項を定めることにより、繁忙期に限り、原則を超えて時間外労働を実施してもいいことになっていました。今回の改正では、特別条項については上限時

間を設定していくことになりました。

ただ、建設業の場合は、限度時間が適用除外業種となっており、原則1カ月45時間、年間360時間の縛りのなかった業種であるため、その他の業種が2019年4月（中小企業は2020年4月）となっていますが、適用除外業種の場合は、5年遅れの2024年から法制化されることになりました。

②労働時間の適正把握（2019年4月）
労働時間の把握とは、労働者の労働日ごとの始業および終業の時刻を確認し、適正に記録することです。適正に把握するということは、タイムカードやICカードなどによる客観的な記録を残す、もしくは使用者が、自ら現認することにより確認することとされています。これは時間外労働の対象外となっている管理監督者であっても、同様に時間管理が義務づけられています。

③年次有給休暇の「年5日取得」義務（2019年4月）

労働者は、6カ月勤務すると年次有給休暇が付与されます。2019年4月からは、年10日以上年次有給休暇が付与されるものに対して、必ず5日は有給休暇を取得させなくてはいけなくなりました。もし、本人が5日を消化できない場合は、会社が時季を指定してでも有給休暇を付与しなくてはならないということになりました。

図表3 一人親方の働き方チェックリスト

Q. 普段使っている一人親方の働き方はどちらに近いですか？
以下の項目のいずれかに○を付けてください。

一人親方へ急な仕事を依頼した時、親方は断ることができますか？	() 断ることはできない	() 断ることができる
一人親方の仕事が早く終わった時に予定外の仕事を依頼した場合、親方は断ることができますか？	() 断ることはできない	() 断ることができる
一人親方には貴社の就業規則など服務規律を適用していますか？	() 適用している	() 適用していない
一人親方の仕事の就業時間(始業・終業)は貴社が決めていますか？	() 決めている	() 決めていない
当日の仕事が早く終わった時、一人親方が仕事から上がるには貴社の了解が必要ですか？	() 必要である	() 必要でない
仕事が早く終わった時に、一人親方が自分で見つけた他の現場の仕事に行くことができますか？	() 認めていない	() 支障ない
工程調整上の指示や事故防止のための指示を除き、一人親方の日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか？	() 毎日、細かな指示、具体的な指示を出している	() 毎日の仕事量や配分、進め方は一人親方の裁量に任せている
一人親方の都合が悪くなり、代わりの者が必要となった場合はどのように対応していますか？	() 貴社が代わりの者を探す	() 一人親方が自分の判断で代わりの者を探す
一人親方の仕事を代わりの者が行った場合の報酬(工事代金又は賃金)は、誰に支払いますか？	() 代わりをした者	() 一人親方
一人親方の通常のミスや一人親方の責任による作業遅延によって損害が生じた場合、誰がその損害を負担しますか？	() 貴社が負担する	() 一人親方が負担する
一人親方が仕事で使う機械・器具(手元工具を除く)は誰が提供していますか？	() 貴社が提供する	() 一人親方が持ち込む
一人親方が仕事で使う材料は誰が提供していますか？	() 貴社が提供する	() すべて一人親方が調達する
一人親方の報酬(工事代金又は賃金)はどのように決められていますか？	() 一日当たりの単価など働いた時間による	() 工事の出来高見合い

右に○が多い場合は事業者性が強く、左側に○が多い場合は一人親方ではなく雇用されるべき労働者として判断される場合があります。

出典：国土省「みんなで進める一人親方の保険加入」

働き方改革に
取り組まなければいけないわけ

皆さまもご承知のとおり、日本は深刻な少子高齢化が進んでいます。これは今後も加速していき、このままの状況では、日本の国力自体が弱ってしまうという懸念から、「働き方改革」がスタートしました。限られた働き手で対応していくためには、今までのような長時間労働に頼るようなやり方で

く50%以上で支払わなければいけないということになります。

建設業における「働き方改革」の課題

さて、建設業においての「働き方改革」では何が課題となるのでしょうか？ 今回

は通用せず、生産性をあげ、働き方に関して、考え直していかなくてはいけないということです。

働き方改革は、このような経済的問題と、世の中の過労死等に見られる長時間労働や、正規・非正規社員の格差といった社会問題を解決するために実施されます。

①「雇用」と「請負」の問題

今回の法は労働者の方が対象です。そのため、一人親方といった請負の方であれば

の働き方改革関連法とは、労働基準法、労働安全衛生法などの労働に関する法律が改正されました。これら「労働法」という法律は、労働者を1人でも雇っている事業所であればすべてが対象です。個人事業主であっても、企業規模が小さくても関係なく、労働法の対象となります。建設業の場合、この働き方改革を実施する上で、いくつかの課題があります。

図表1 働き方改革関連法の主な項目

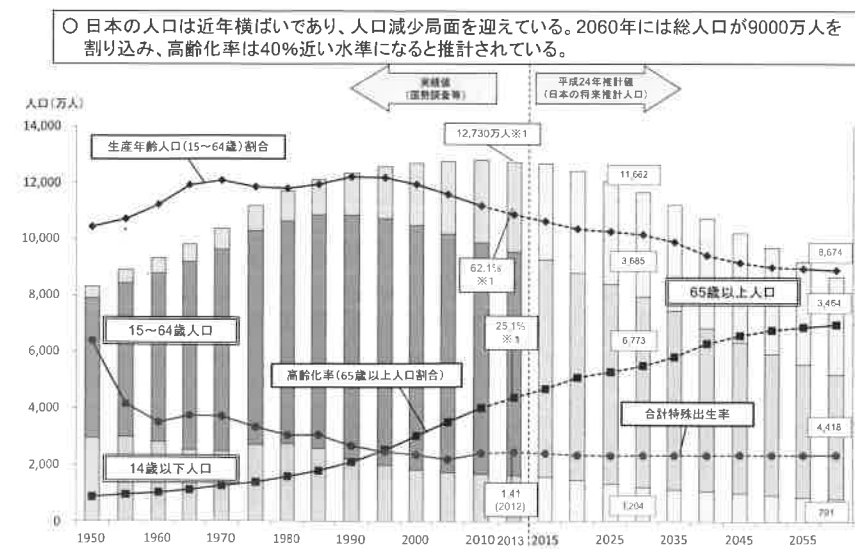
項目	概要	施行日		根拠法
		大企業	中小	
1 時間外労働の上限規制	・時間外労働の上限を原則月45時間、年360時間とする。 ・特別条項は年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度とする。	2019.4	2020.4	労働基準法
2 年次有給休暇の「年5日取得」義務	・年10日以上有給休暇を付与する者は、毎年、時季を指定して年5日の取得を義務とする。	2019.4	2019.4	労働基準法
3 長時間労働者の医師面接指導の見直し	・長時間労働者の医師面接指導の時間外労働を月100時間から月80時間に引下げる。	2019.4	2019.4	労働安全衛生法
4 労働時間の状況の把握の実効性確保	・現認や客観的な方法による労働時間の把握を義務化する。(管理監督者を含むすべての労働者)	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	・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする。	—	2023.4	労働基準法
6 限度基準適用除外見直し	・自動車運転の業務、建設事業、医師等、時間外労働の限度基準適用除外を見直す。	2024.4	2024.4	労働基準法
7 勤務間インターバル(努力義務)	・前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保を行う。	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)	・短時間・有期雇用労働者・派遣労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消する。	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否かは、「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	または 50人以下 100人以下 100人以下 300人以下
サービス業	5,000万円以下	
卸売業	1億円以下	
その他	3億円以下	

図表2 日本の人口の推移



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、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」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」
※1 出典：平成25年度 総務省「人口推計」(2010年国勢調査においては、人口12,806万人、生産年齢人口割合63.8%、高齢化率23.0%)

④月60時間超の時間外労働の割増率引上げ
(2023年4月)

2023年4月からは、1カ月の時間外労働が60時間を超えた場合、時間外労働の割増率を50%以上で支払わなくてはならないということになりました。例えば、締めめの会社の場合、20日の時点で時間外労働が60時間となってしまう場合には、21日からの時間外労働の割増率は、25%ではな

現場作業員の場合、日給での支払いが主となっています。1日働くことで給与がもらえるため、有給休暇ということも考えられていないというのが現状です。日給であっても、労働者である以上、有給休暇はあります。休日分の賃金を元請からもらっていないのに、「どうやって支払っていくべきか？」ということが問題となっています。

建設業は独自の業界の商習慣、重層請負構造から、労働法というのが非常になじみにくい業界の特徴があります。しかしながら、従業員を1人でも雇う以上は労働法の対象となり、今回の働き方改革関連法についても取り組まなくてはならず、1日も早

また、法定労働時間は1日8時間・1週40時間労働が原則となりますが、そもそも現場は土曜日にも開いているため、週1日のお休みで働いている方がたくさんいます。もし、1日8時間労働の会社だとすれば、月曜日から金曜日ですでに1週は40時間となるため、土曜日の勤務自体が残業となり、この残業をするためには36協定書の届出および提出と、割増賃金の発生が必要になります。

日給というのは、あくまで給与の金額の決め方の話であり、時間外労働である以上、この土曜日の出勤にあたっては、割増賃金の支払いが必要になります。

④有給休暇の問題

建設業は、雇用というより請負の感覚が強いので、労働時間や出勤日数といった管理ができていないこと、また工期の問題や商習慣等、自分たちだけでは変えることができない事情が多数あるため、国交省では「働き方改革加速化プログラム」として、業界全体としての取り組みを掲げています。

まず、この中で働き方改革関連法の内容が記載されているのが「長時間労働の是正」です。建設業の現場では、土曜日も動いているのが現状です。現場作業員は日給で働いているため、当然現場が開いていれば開いている現場で作業をします。これではいくら長時間労働を是正したくても、休むことはできません。

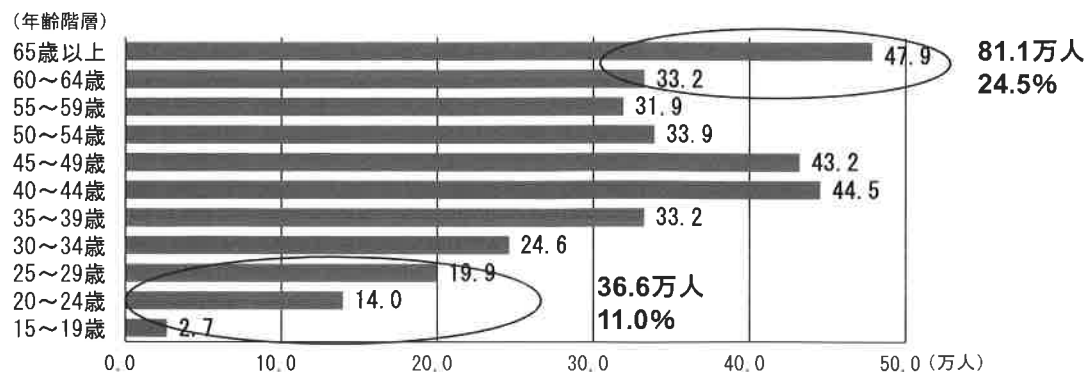
そのため業界をあげ、段階的に4週6閉所、4週8閉所に取り組んでいます。あわせて、建設業は工期のある仕事であるため、発注者側に対しても「適正な工期設定等のためのガイドライン」を策定し、受発注双方の協力による取り組みを進めています。

また、日給者の多いこの業界では、仕事をしなければ手取りが当然少なくなってしまうため、働かないから給与が安くなるのではなく、技能労働者の処遇（技能や経験にあわせた単価設定）を改善するための動

い対応が必要になっています。

建設業界全体で推進！
働き方改革加速化プログラム

図表5 年齢階層別の建設技能者数



出所：総務省「労働力調査」(H29年平均)をもとに国土交通省で推計

図表4 建設業働き方改革加速化プログラム

- 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、賃金引上げの動き。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、建設業団体側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、長時間労働は正、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、高い技能・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を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等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 ○重層下請構造改善のため、下請次数削減方策を検討する

今回の法律の対象にはなりません。ただ、雇用なのか請負なのかは実態で判断をされます。一人親方が決して悪いわけではありませんが、労災の特別加入をし、確定申告をしているから一人親方という判断ではなく、実際にどのような働き方をしているかで決定していきます。

請負といえながら、1つの会社に専属だったり、その会社で時間拘束をされているということになれば、請負ではなく、実態としては労働者となる可能性があります。

建設業の場合、今回の働き方改革の取組み以前に、「雇用」か「請負」かを再度、判断していただくことが非常に重要になります。

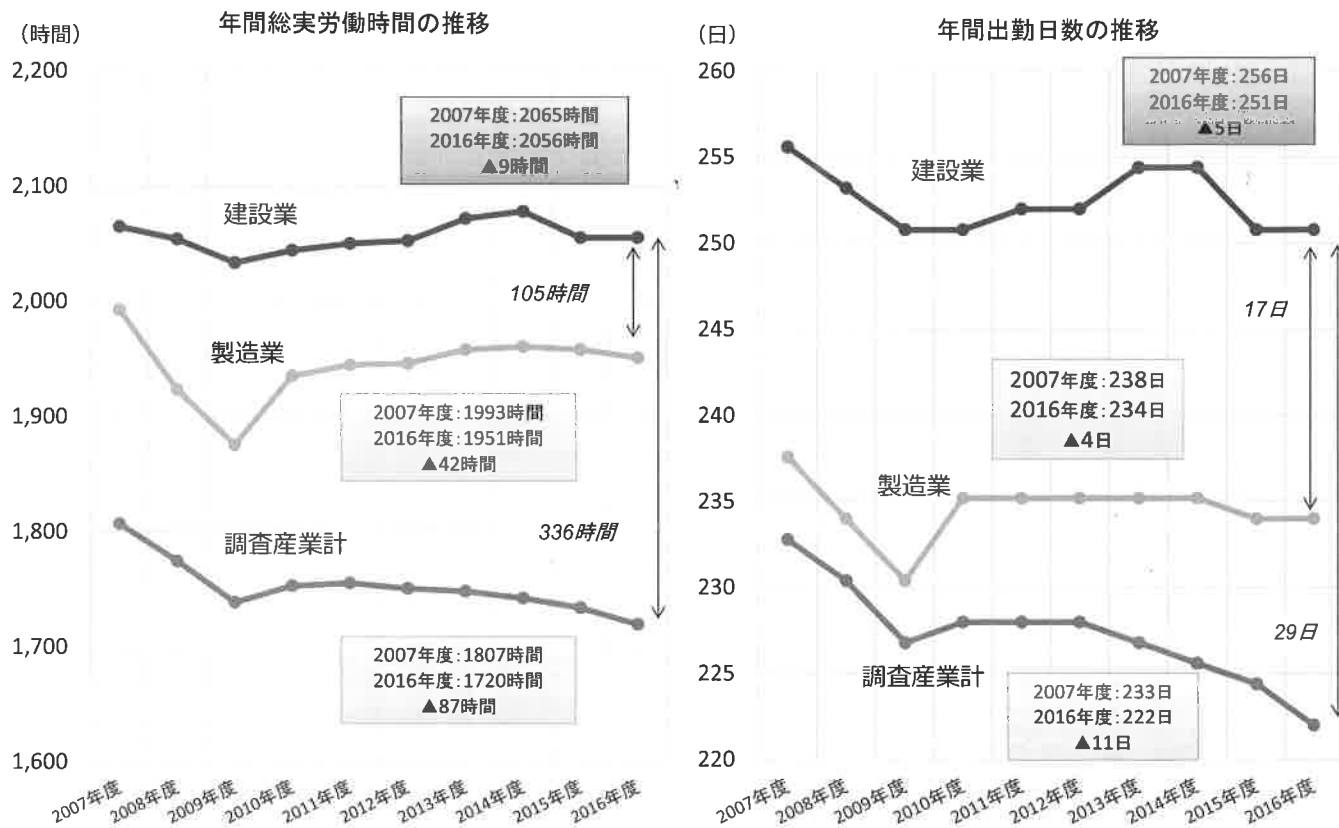
②時間管理の問題

建設現場の作業員においては、他の業界と違い「日給制」が多いのも現実です。そのために「1日仕事をすればいくら支払う」といった考えであるため、時間管理という概念がありません。時間管理も、未だ出表面に○をつけるだけの管理が多くされています。時間管理とは始業と終業時間の管理です。この感覚が少ないのが実態です。

③時間外労働の問題

今回の働き方改革の最大の目玉は、時間外労働の上限規制、つまり時間管理がポイントになります。そもそも時間管理（始業および終業時間の管理）をしていないため、「どこからが残業か？」という考えが不足し

図表6 実労働時間及び出勤日数の推移（建設業と他産業の比較）



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

これからの取組み

今まで労働法とは無縁だった建設業界にとって、今回の働き方改革というのは、非常にハードルの高いことだと思います。「こんなのは無理」「他はまだやっていないから大丈夫」という声がよく聞かれます。

ただ、今一度考えていただきたいのは、今回の最終的な目的は、法律を嫌々ながら守ることではありません。現在の少子高齢化の状況で、どの業界も人手不足で悩んでいる中、建設業においては60歳以上が全体の25%を占める高齢化率の激しい業界です。

1日も早く雇用環境の整備をし、労働管理体制を整えることで、若い人材をこの業界に入れていかなくはなりません。そのためにも、後ろ向きな考えではなく、積極的に整備をしていっていただきたいと、私は思います。

法改正はチャンスの時です。これを機会に社内を整備し、若い人たちが入職を希望する職場、現在いる人達が働きやすいと感じる職場を作っていくことが大切です。

しかしながら、今までほとんど労務管理について取り組んでこなかったことを考えると、やはりハードルの高いことだと思います。そこで、まずは今、何がたりていないのかをリストアップし、優先順位をつけて取り組むことが大事です。次回以降、法改正の内容、労務管理体制の整備、就業規則、賃金等について解説をしていきます。