

働き方改革への最終チェック

5年遅れとされていた建設業における時間外労働の上限規制の施行まであとわずかです。働き方改革は単に労働時間を削減することが目的ではなく、生産年齢人口が減少し、働き手が不足する中、限られた時間の中で成果を上げるといった生産性の向上が本当の目的なのです。とはいえ、社内の労働環境を一気に変えることはできません。1つ1つの取り組みを重ね、上限規制への対応を準備していきましょう!!



Profile

社会保険労務士法人
アスミル
特定社会保険労務士

櫻井 好美

【第1回】労働時間管理①

チェック項目

- ☒ 会社の所定労働時間は法定労働時間内に収まっていますか?
- ☒ あいまいな労働時間はありませんか?
- ☒ メリハリのある時間管理は出来ていますか?

■所定労働時間と法定労働時間

建設作業員の方の場合日給制が多いため、勤務状況は「出面表」の管理のみで、始業および終業の時刻を記載していないケースを多くみまします。ここでの問題は、日給制ということで、作業員の方達の所定労働日数、所定労働時間が決まっていないため、どこからが残業なのかが明確になっていないということです。まずは所定労働日数および所定労働時間を決めることが最優先です。そして、所定労働時間を決めるにあたっては、法定労働時間内での設定が必須です。また建設業の場合、どんなに小さな事業所であっても、内勤者、設計担当者、現場監督、現場作業員等多くの職種を抱えているため、1つの事業所で同じ労働時間を設定するのは難しいかもしれません。そのため職種ごとの労働時間、休日等を決め、それぞれの職種にあった管理をしていきましょう。

法定労働時間 ▶ 1日8時間 1週40時間

法定休日 ▶ 少なくとも毎週1日もしくは4週を通じて4日以上

休憩 ▶ 6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合は1時間以上

【例】	始業	終業	休憩	所定労働時間	休日
内勤者	9時	18時	60分	8時間	土・日・祝
作業員	8時	17時	12～13時 10、15時 各15分 ▶ 90分	7.5時間	日曜日 会社が定める休日

■労働時間とは?

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。例えば会社の就業規則において始業は9時とされていても、毎朝8時30分から朝礼や体操が義務づけられているのであれば、8時30分からが労働時間となります。研修時間等であっても参加上義務付けられているのであれば労働時間に該当します。

改めて、今までの慣習で行ってきたこと等を見直していきましょう。

取組事例

きっかけ ハローワークへの求人がだせない!!

工事は日給制であるため、勤務の管理は出面表のみで、当然出勤した分の給与のみを支払っていました。人手不足に伴い、ハローワークへの求人申し込みに行ったところ、「1日の所定労働時間は? 休憩時間は? 年間休日は?」と質問を受けましたが、何も答えることができず、このままでは採用も難しいことから自社にあった時間管理は何が必要かを検討していきました。

事例紹介
協力会社

会社名: 吉田工業(株)
所在地: 千葉県千葉市
業種: 基礎工事
従業員数: 16名(グループ全体42名)



1年単位の変形労働時間制を導入

工場の仕事は、現場での仕事開始が8時30分となっているため、始業は8時30分そして終業は17時30分、休憩は90分の1日の所定労働時間は7時間30分となっています。休日は日曜日、年末年始、夏季休暇はありますが、土曜日は現場が稼働しているため出勤日です。そのため1日の労働時間は法定労働時間の中におさまっていますが、1週間でみたときには法定労働時間を超えています。そこで、1年単位の変形労働時間制を導入しました。1日の所定労働時間が7時間30分の場合は、年間休日が87日という設定が可能であることはわかりましたが、現実的に土曜日が稼働であるため、カレンダーをA、Bの2パターン作成をし、1つは1週目と3週目の土曜日を休日、もう1つは2週目と4週目の土曜日を休日として、4週6休のカレンダーを作成し、工務部を2グループに分けて運用をスタートしました。実際に現場が忙しい時期は休日とした土曜日に出勤をしてもらうことはありますが、カレンダーで休日を定めた日の出勤は休日出勤としての割増賃金を計算して支払うようになりました。



A 第1・3土曜日が休日

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

B 第2・4土曜日が休日

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

会社としての変化

ハローワークへの求人が出せるようになったのはもちろんですが、休日がはっきりしたことで、従業員の家族が喜んでくれているようです。休日が明確になることで有給休暇も取得できやすくなり、家族サービスができている体制になり、定着率が高まってきました。今後は、週休2日を目指した効率化に目を向けていきたいと思っています。



まとめ

労働時間や休日が見える化できたことで、従業員の方やご家族にとって安心できる環境づくりの第一歩になりました。次のステップでは、他業種を意識した休日数の確保や、有給休暇の取得率向上といった目標を掲げて、全社で取り組みをすすめていきましょう。