

始まった時間外労働の上限規制 ～働き方改革を点検する～

社会保険労務士法人アスミル
代表 櫻井 好美 氏

1. 本来の働き方改革とは？

いよいよ建設業においても時間外労働の上限規制が施行となった。他業種に比べ5年の猶予期間があったにもかかわらず、未だ推進できていない会社も見受けられる。というのも、週休2日が定着していない建設業界で、今までのやり方を変えずに休日だけ増えれば売上が下がることは当然であり、週休2日を導入しても現状の利益を確保するには、社内の業務改善や会社としての方向性を検討していかなければならなかったはずである。しかしながら、工期や重層下請構造の問題等もあり、個社だけでは推進が難しかったのも事実である。働き方改革の推進のためには、個社として考えるべきこと、業界として考えるべきことを同時に検討していかななくてはならないのである。最終的な目的は担い手確保であり、若年者の入職を考えた場合「無理だ」ではなく「やらなくてはいけない」ということを再認識し、「本来の働き方改革」への取組の一步を踏み出してほしい。

2. 建設業の問題点

(1) 日給月払

働き方改革の進まない理由の1つに日給月払の職人が多数いることにある。日給であるため「1日」が基準となり「時間」という意識が低い。日給者であっても労基法の対象となるため、時間管理は必要であり、法定労働時間を超えれば割増賃金も必要なのである。日給者にとって単価が上がらないまま週休2日制になれば、今までより稼げなくなるため、この業界から離

れてしまうというリスクもある。改善のためには業界として単価を上げていく努力と、各社においては月給制への検討も必要である。

(2) あいまいな時間

労働時間は「使用者の指揮命令下の時間」であり賃金支払い対象の時間をいう。判断に困る時間はあっても、あいまいな時間はないのである。しかしながら「早く帰れる日もあるから、朝の準備時間はカウントしてない」という話を聞くこともあるが、そろそろこの感覚から卒業する時期にきているのではないだろうか。というのも、ある工務店で「入社前に、始業は8時だと言われたのに入社したら7時30分からの朝礼に出ると言われた」、「土曜日は休日なのに会社のBBQ大会に出ると言われた」等、若い人達からこうした質問をなげかけられることが増え、以前のような感覚とは明らかに変わってきていると感じる（【図1】）。

(3) ルールがみえない

最近「何日有給があるのかわからない」、「何を頑張れば給与が上がるかわからない」等、ルールが見えないことへの不満を聞くことが多い。今はインターネットで情報を入手できる時代であり、会社があいまいに回答すれば、不信感にもつながっていくのである。やる気があって入社したにも関わらず、こうした不満で辞めていく人達をみると残念でならない。採用が難しい中、定着率をあげていくためにはルールの見える化は必須である。

【図1】労働時間の認識

労働時間		労働時間ではない	
・朝礼（全員参加）	・清掃（会社が指示）	・朝礼（自由参加）	・清掃（自発的であるもの）
・始業前の準備	・終業後の片付け	・タバコ休憩	・直行直帰の移動時間

【図2】サンプル等級基準書

等級	職位目安	基本給目安	滞留年数目安	役割等級基準 (役割・責任・期待される行動)	能力要件(技能・経験・知識・資格)	能力要件(技能・経験・知識・資格)
					大工	施工管理
1等級	担当職Ⅰ	180,000 ～ 230,000	3年	・仕事の基本手順が理解できる ・定型業務に関して、指示に従い、迅速、適切な処理ができる ・上司への報告、連絡、相談がきちんとできる ・仲間とのコミュニケーションがとれ、協力することができる ・経営理念に対する理解ができている ☆業務処理ができる	・指示されたことが的確にできる ・道具の手入れができる ・用具、道具を理解できる ・基本的な電動工具を使うことができる ・常に現場の清掃を率先して行う	・工程管理、安全管理について理解できる ・建物の基本的な構造が理解できる ・建築全般の基本的な仕上り(商品名)がわかる ・お客様との打ち合わせ事項をきちんと監督に伝えられる ・現場の整理整頓につとめることができる
					CCUS レベル1	
2等級	担当職Ⅱ	230,000 ～ 270,000	5年	・仕事の基本手順が確実にできる ・要点を的確に把握し、迅速、適切な処理ができる ・困難な業務でも、努力して成果をあげることができる ・経営理念を実践する能力がある ☆業務処理の確立	・図面がよめる ・棒線工程表が作れる	・敷地調査と現場の対応ができる ・年間〇棟管理できる ・現場の実行予算管理ができる ・建物の基本的な構造を理解している ・クレーム処理を迅速に行える
					CCUS レベル2	
3等級	主任	270,000 ～ 320,000	7年	・後輩への指示、指導が的確にできる ・常に改善意識を持ち、業務を処理することができる ・一定以上の作業量をこなすことができる ・予定期日に業務を終了させることができる ・本人および部下のクレーム処理ができる ・常に経営理念を考えてリーダーシップをとれる	・構造・耐震工事を理解している ・お客様との打ち合わせ事項を図面・見積もり・仕様等をまとめてキチンと整理・引き継ぎできる ・迅速にクレームに対処し、解決策を判断できる	・お客様のニーズをしっかりと聞き出し、不安にさせることなく引渡しができる ・年間〇棟管理できる ・協力業者との折衝ができる ・迅速にクレーム処理し、解決策を判断できる ・部下指導ができる

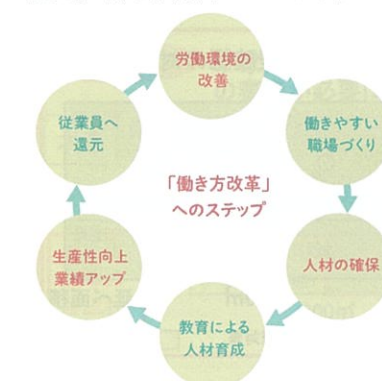
3. 今後の対応

まずはメリハリのある時間管理を徹底することが重要である。これには時間に対する意識を変えていく必要がある。2つ目は「ルールの見える化」である。小さな会社であっても就業規則の作成が望ましい。しかしながら就業規則だけでは周知が難しいため「ルールブック」の作成や説明会等の実施、給与の見える化のために等級基準の作成の検討も重要である（【図2】）。ルールの見える化は、

働きやすい職場づくりのためには必要不可欠である。

「働き方改革」は労働環境改善の第一歩であり、会社が変わっていくチャンスの時期である。労働環境づくりの好循環をまわしていくことが、労働者の定着の第一歩になり、各社が魅力的になることで、建設業界が魅力的になっていくことを願っている（【図3】）。

【図3】「働き方改革」へのステップ



■櫻井好美（さくらいよしみ）氏 プロフィール



社会保険労務士法人アスミル代表、株式会社アスミル代表取締役、一般社団法人建設業サポート室代表理事。特定社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー（AFP）、キャリアコンサルタント。著書は「建設現場の労働時間管理と就業規則づくり」（労働調査会、2020年）、「建設業界の仕組みと労務管理」（日本法令、2024年）。また、「ConCom」・建設雇用改善のための実務情報誌「そら」・「建設業しんこう」・AD 倶楽部ビジネスゲートウェイ「建設 News」・「ワンポイント通信」にて現在連載中。