

働き方改革 関連法案に対応!! 建設業の 労務管理

最終回

第12回

SUBJECT ▶ 今、取り組まなくてはならないこと

働き方改革について

2019年4月から働き方改革関連法案が随時施行され、2年が経過しようとしています。みなさんは、どれくらいまで取り組まれているでしょうか？建設業においては、時間外労働の上限規制が、他業種より5年遅れということで、まだまだ先のことを考えてはいないでしょうか？確かに、どこから手をつけていいかわからないかもしれませんが、確実に期限は迫っています。再度時間軸で追いながら、取り組めていないことを確認していきましょう。(下図:「働き方改革 今後のスケジュール(中小企業の場合)」参照)

働き方改革 今後のスケジュール(中小企業の場合)

2019年4月	年次有給休暇の 年5日取得義務 労働時間の状況把握の 実効性確保
2020年4月	賃金債権消滅時効 2年→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の 割増賃金率の引き上げ
2024年4月	時間外労働の上限規制 (建設業)

チェック1 労働時間の整理

会社の所定労働時間は、法定労働時間(1日8時間1週40時間)内で設定されていますか？もしくは変形労働時間制を導入していますか？

「現場は土曜日もやっているから、週休2日なんてできないよ」という声が、未だ多く聞かれます。働き方改革は週休2日にすることではありません。まずは、法定労働時間と残業時間(時間外労働)をわけ、どこからが残業時間を明確にする必要があります。始業および終業時刻の記録といった適正な時間管理をすることが第一歩です。出勤簿やタイムカード等の客観的な方法で時間管理をすることをはじめてください。時間管理が出来ている会社は、その記録時間は本当に労働時間なのか？をしっかりと確認をしてください。とりあえずタイムカードは打刻してもらっているが、その打刻時間は本当に仕事終了の時間なのか？なんとなく会社にダラダラいて帰るときに押しているのか？正確に見極める必要があります。2020年4月からは賃金債権の消滅時効は2年から3年へと変更になりました。ダラダラとした残業も、その時刻を会社が放置しておけば、万が一未払い残業代請求が来た場合は、その打刻時間で支払わなければなりません。賃金債権の消滅時効が伸びることで、今後は労使トラブル



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

民間企業に7年勤務後、2002年櫻井社会保険労務士事務所(社会保険労務士法人 アスミル)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

も多くなると想定されます。時間管理は会社の義務です。「勝手に残業していた」は通用しませんので、まずは適正な時間管理を徹底させていきましょう。

チェック2 有給休暇の年5日取得義務

有給休暇は年5日以上取得できていますか？

年次有給休暇の取得義務も2019年4月からスタートしています。現実的に、有給休暇の取得率の高い会社は、特に気にする必要はありませんが、今まで有給休暇を実施していなかった会社は、まず、有給管理簿の作成と有給休暇取得のルールを決める必要があります。有給取得率を上げるには、運用のルールを明確にすること、取得しやすい雰囲気をつくることが重要です。

- 1 個人別の有給休暇日数の把握と付与日数の通知
- 2 有給休暇管理簿の作成
- 3 半日休暇制度、時間単位の取得制度の検討
- 4 計画的付与の検討
- 5 運用ルール簡便化のため会社統一の基準日設定の検討
- 6 取得の運用ルール決め

チェック3 残業代の支払い

日給制の方も残業代を支払っていますか？

日給制であっても残業代の支払いは必要です。もし、現在の日給には残業代も込みの日給だとするのであれば、いくらが所定労働時間分の日給で、いくらが時間外分の日給なのかを内訳明示をすることが必要です。また、今までの日給を時間外労働込みの日給にすることは、労働者の方にとって労働条件の不利益変更となり、個別の同意が必要になります。この取り組みをするのであれば、専門家の方を入れ、しっかりと説明をして導入することが大切です。(下図:「令和2年日給単価表」参照)

また、2023年4月以降は1ヶ月の時間外労働が60時間以上になると、時間外労働の割増率が25%から50%以上の支払いになるため要注意です。

令和2年 日給単価表

日給	内訳		休日単価(7.5H+2H)		所定労働時間	時間単価	割増単価(125%)	割増単価(135%)	含み残業時間
	基本給	定額時間外給	日曜日以外	日曜日(135%)					
10,500	7,750	2,750	12,271	13,253	7.5	1,033	1,292	1,395	2.1
11,000	8,000	3,000	12,667	13,680	7.5	1,067	1,333	1,440	2.3
11,500	8,250	3,250	13,063	14,108	7.5	1,100	1,375	1,485	2.4
12,000	8,500	3,500	13,458	14,535	7.5	1,133	1,417	1,530	2.5

(7,750÷7.5=1,033)

(1,033×125%×2H=2,750)

単価表を作成しておく
と便利です。

この表は1日7時間30分の会社で作成しています。例えば、日給10,500円の人は、基本給7,750円と2時間分の固定残業代2,750円といった内訳をしています。

雇用契約書

(記入例) 労働契約書 (正規)		(記入例) 労働契約書 (有期)	
株式会社〇〇建設 (以下会社という) と 〇〇〇〇 (以下本人という) とは、以下の条件により労働契約を締結する。		株式会社〇〇建設 (以下会社という) と 〇〇〇〇 (以下本人という) とは、以下の条件により労働契約を締結する。	
雇用期間 R2年 4月 1日 ~ 期間の定めなし		雇用期間 R2年 4月 1日 ~ R3年 3月 31日まで(期間の定めあり)	
勤務場所 東京都〇〇区△△△		勤務場所 東京都〇〇区△△△	
仕事の内容 現場作業員		仕事の内容 現場作業員	
勤務時間 1.始業 8時 2.休憩時間 12時~13時 10時~15時、各15分 (合計90分)		勤務時間 1.始業 8時 2.休憩時間 12時~13時 10時~15時、各15分 (合計90分)	
休日 日曜日、祝日、その他会社が定める日		休日 日曜日、祝日、その他会社が定める日	
所定外労働 認有 □無 休日労働 認有 □無		所定外労働 認有 □無 休日労働 認有 □無	
休 暇 年次有給休暇 法定通り		休 暇 年次有給休暇 法定通り	
基本給 基本給 280,000円		基本給 基本給(日給) 16,000円	
諸手当 資格手当 10,000円 通勤手当 12,000円		諸手当 資格手当(月給) 15,000円 通勤手当(月給) 12,000円	
割増賃金率 法定通り		割増賃金率 法定通り	
賃金締切日 毎月 末日		賃金締切日 毎月 末日	
賃金支払日 翌月 15日		賃金支払日 翌月 15日	
賃金支払時の控除 所得税 雇用保険料 社会保険料 住民税		賃金支払時の控除 所得税 雇用保険料 社会保険料 住民税	
賞与 認有 □無		賞与 認有 □無	
退職金 認有 □無		退職金 認有 □無	
退職に関する事項 1. 定年制 認有 60才 □無 2. 継続雇用制度 認有 65才 □無 3. 自己都合の退職手続き 退職する30日前までに届出ること 4. 解雇の事由および手続き 就業規則に準ずる		退職に関する事項 1. 定年制 認有 60才 □無 2. 継続雇用制度 認有 65才 □無 3. 自己都合の退職手続き 退職する30日前までに届出ること 4. 解雇の事由および手続き 就業規則に準ずる	
その他		その他	
年 月 日 会社 株式会社〇〇建設 代表取締役 △△△ 本人 住所 〇〇〇〇		年 月 日 会社 株式会社〇〇建設 代表取締役 △△△ 本人 住所 〇〇〇〇	

ポイント!!
有期契約の際は、更新の有無と判断基準が重要

チェック5 雇用契約書の作成

雇用契約書を作成し、書面で明示していますか？

雇用契約書は従業員の人数にかかわらず、労働条件を書面で明示しなくてはならないことになっています。労働条件が明示されなければ従業員の方も心配です。安心して働いてもらうためにも、労働契約書の整備をしましょう。(下図:「雇用契約書」参照)

働き方改革への取り組みについて

働き方改革関連法案には、時間外労働の上限規制、年次有給休暇年5日取得義務等の取り組み等があります。建設現場では未だ日給制や、土曜日に現場が動いていることから、他の業種より取り組みが遅れている傾向があります。ただ気をつけて頂きたいのは、「働き方改革イコール週休2日」と思っている会社があり、先日訪問した会社も「働き方改革というから週休2日にしたら、残業代だけ増えて大変なことになってしまった」というお話を伺いました。「働き方改革」は生産性向上が目的です。生産性をあげるためには、現在の業務の見直しをなくてはなりません。業務改善もないまま、休日だけ増やせば当然残業だけが多くなります。労働時間を削減して、現状の仕事量(売上)を確保する、いわゆる生産性を上げることが本来の働き方改革です。言葉では簡単ですが、会社の風土をかえることは短期間でできることではありません。焦らず、まずは自社の課題を洗い出し、優先順位をつけて順番に取り組んでいくことが成功の鍵となってきます。建設業だけでなく、日本全体が少子高齢化で働き手が少なくなっています。このような中で選ばれる会社になるには、労務管理体制を整えることが必須です。また、労務管理は1つのきっかけであり、これをスタートに会社の取り組みを考えていくことが大切です。今回の取り組みは会社を成長させるチャンスでもあるのです。何度も申し上げますが、まずははじめの一步を踏み出してみよう。