

働き方改革関連法全面適用に向けた事業所の課題

櫻井 好美

いよいよ2024年4月から、時間外労働の上限規制が建設業においても適用されます。他業種より5年の猶予があったにも関わらず、5年前とあまり変わっていないというのが現実ではないのでしょうか。建設業では、社会保険未加入問題、今回の働き方改革と、いずれも業界の重層下請構造の問題からくる雇用と請負、日給月払いに対しても取り組まなければ根本的な解決にはならないのだと思います。

特に、今回の労働時間に関する問題は、時間に対する考え方の浸透、それに伴う働き方の変化、法令遵守等、今までのやり方を考え直していかななくてはいけないという大きな問題です。働き方改革を単に「労働法の改正」と捉えているようでは、これから事業所として継続していくことが難しい問題だと思っています。重層下請構造であろうとも、労働法の適用は事業所単位であり、1人でも従業員を雇っているのであれば、同じ責任が課されるのです。

確かに建設業の場合、工期など自社だけの努力でどうにもできない問題もありますが、労働法に関しては個別事業所単位で考えなくてはいけないため、まずは自社で出来ることを考えていく必要があります。

事業所単位で考えた場合、今回の時間外労働の上限規制について法律をクリアさせたいのであれば、週休2日制・土日を休日として働かせなければいいのです。しかし、それだけでは解決にはなりません。日給月払いが中心の建設作業員にとって、単に休日が増えれば収入が下がることになり、この業界で働く魅力がなくなってしまう。ということは休日が増えて賃金を下げない方法を考えなければいけないのです。

これは自社だけでなく、上請との交渉もしていかないといけません。だから働き方改革は時間がかかるのです。

私がこの数年みてきた現場作業員を抱えている事業所の課題として、まずは日給月払いがゆえに、出面表での管理のみで時間管理をしていないというケースを多くみます。今回の働き方改革では「労働時間の状況の把握の実行性確保」として、労働者の始業および終業の時刻をきちんと記録しなくてはならないということになっています。これは労働時間が賃金を支払う対象の時間であると同時に、労働安全衛生法においては、労働者の健康確保措置の強化として求められているからです。しかし、建設作業員においては日給月払いであるために「時間」という感覚が非常に希薄です。時間管理をしていなかった事業所でタイムカードや勤怠アプリ等を定着させるには時間がかかります。まずはタイムカードや勤怠アプリ等で時間の記録を徹底させ習慣化させることが重要です。些細なことかもしれませんが、まずはこうした取り組みが当たり前になっていかないと次のステップに進むことができません。労働時間に関する取組は、私達の今までの働く習慣を変えていくことなので、思っている以上に時間がかかります。習慣化していくためには、どんな小さな取組でも構いませんので、小さな一歩を踏み出すことが必要なのです。

2024年までに取り組まなければいけないこと

時間外労働の上限規制の施行まで半年を切りました。「間に合わない」ではなく、労働時間に関する取組は法律が施行されてからも継続し

表1 週40時間の労働時間パターン（例）

	月	火	水	木	金	土	日	合計
A	8	8	8	8	8	休	休	40時間
B	7	7	7	7	7	5	休	40時間
C	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	休	39時間

ていくことです。まずは出来るところから確実に進めていくことが重要です。

①適正な時間の記録

まずは適正な時間の記録が重要です。ただ時間を記録するという意味ではなく、労働時間を記録するという意味です。労働時間とは単に事業所にいる時間ではなく、働いている時間であり、賃金が発生する時間です。事務所に戻り談笑をしながら日報作成や明日の段取りをしていたとします。これはどこが労働時間なのでしょう。休憩なら休憩、打ち合わせであれば労働時間になりますから、社内での労働時間の取り決めをしていく必要があります。朝の準備時間、朝礼時間、段取りの時間等あいまいな時間はないのでしょうか。ここ数年、セミナーのあとのご質問で「早く帰る日もあるから、朝の準備時間はきちんと決めなくてもいいと思っています。」とお話をされるケースがあります。本当にそれでいいのでしょうか。私は経営者の決断にアドバイスをしますが、こうした感覚であればこれ以上お話することはありません。若年者が定着しないのは、こうしたあいまいな時間管理に問題があると思っています。早く帰れる日があるのであれば、その日の残った時間で置場の整理や、教育、日頃決めておかなければいけない打ち合わせをする等、労働時間の取扱いに関して考えていくことが事業主の役割です。メリハリのある時間管理をしなければ、労働時間の上限規制をクリアできません。「無理だ」ではなくまずは適正な管理をした上で、早く帰れる日は「特別」として帰してもいいのです。当然、職場でのコミュニケーションは必要です。ギスギスとした時間管理を行うというわけ

ではなく、しっかりとメリハリのある時間管理をしていきましょう。これが定着し始めると、人によって作業時間に差が出てくるケースもあります。この時は「標準時間」を設定し、その作業時間で終了しなければ申請をしてから仕事をしてもらおう等の工夫が必要になってきます。

②所定労働日と所定労働時間を決める

所定労働日を尋ねると「休日は日曜日と年末年始、あとは現場があいている日は労働日」との回答が非常に多いです。この場合、まずは会社の所定労働日、所定労働時間を決めていきましょう。これが決まらないことにはどこから残業かがわかりません。仮に1日8時間労働、土日を休日としても、土曜日に働けないわけではありません。この場合は土曜日を時間外労働としてカウントをしていけばいいのです。所定労働日が決まらなければ、振替休日を使うことができませんし、有給休暇の消化も難しいのです。まずは、所定労働日を決めることが重要です。振替休日は労働日と休日を変更することをいい、有給休暇は所定労働日にお休みをもらうことをいいますので、そして、法律は週休2日制をうたっているわけではありません。法律の休日は週1日です。現場作業員の方の場合、休憩が多いことから1日8時間であるケースは少ないはず。ということは週休2日でなくても変形労働時間制の導入や、職種によっては、1日の所定労働時間を短くすることもできるかと思えます。自社に適した労働時間を整理することが重要です。

③日給月払いから月給制への検討

所定労働日が決まれば、月の平均所定労働日

が決まってきますから月給制にすることは難しいことではありません。月平均所定労働日をベースに基本給を設定し、所定労働日に出勤した日以外は割増賃金を支払って働いてもらえばいいのです。日給がベースの業界は建設業と運送業です。若い人の入職を希望しているのであれば、月給制は当たり前です。高校生の就職は親御さんと進路指導の先生で決まります。安定志向の若年者が増える中で、不安定な日給制は選ばれません。

表2は日給から月給へのイメージです。日給から月給にした場合には、所定労働日以外については時間外労働となるため割増賃金が発生します。場合によっては、今までの日給月払いの総額を変えないで、月給制にしたいというご相談もよくあります。この時は時間単価が下がり、不利益変更になる可能性があるため個別の同意が必要です。詳細な方法については専門家にご相談の上進めてください。賃金を下げることが目的ではなく、月の収入を安定させ、働きやすい職場づくりの第一歩と考えていきましょう。

④労働条件の見える化（雇用契約書）

「入社前は8時始業と言われていたのに、会社に入ったら7時30分の朝礼に参加しろと言われてました。」弊所の顧問先の工務店の従業員から相談を受けたことがあります。会社にとっては今までの習慣なのかもしれませんが、こうした考え方を今、見直す時期にきているのだと思います。あいまいな時間は、会社への不信感となっていきます。結果、この方は結婚を機に職場を辞めていきました。彼の退職理由は「大工の仕事はやりがいもあって好きだけれど、休みもとれない、帰りも遅く、これから給与がどうやって上がっていくかわからない中で、ここで働くことは難しい」ということでした。仕事へのやりがいがあるにもかかわらず、こうした理由で退職していくことは本当に残念でなりません。労働条件は書面での交付が義務付けられて

表2 日給から月給へのイメージ

【日給から月給へのイメージ】

(日給月払)

日給 13,000円 月の稼働日25日

$13,000円 \times 25日 = 325,000円$

(月給制)

月の平均所定労働日数 21日とした場合

基本給 $13,000円 \times 21日 = 273,000円$

25日-21日 = 4日 ⇒ 時間外労働

$13,000円 \times 1.25 \times 4日 = 65,000円$

$273,000円 + 65,000円 = 338,000円$

います。口約束ではなく雇用契約書を作成しましょう。さらに、10人以上の事業所は就業規則の作成が必須です。

⑤給与の見える化

どうやったら給与が上がっていくかがわからなくては働く人は不安です。昔と違い、インターネットの急速な普及により、いろいろな情報が入ってくる時代です。労働条件と同時に給与の見える化も図っていきましょう。建設業においては、CCUS（建設キャリアアップシステム）により、技能労働者の能力が見える化できるようになりました。是非、CCUSと併せて会社ごとの基準を作ってみてください。CCUSレベル1相当であれば、具体的に会社として何を求めるのか？ という基準を明確にしていくことが重要です。働く人も何を頑張れば給与が上がるかがわかりますし、事業所側も何を頑張っ

着実に働き方改革への対応を

まずは、時間の適正管理とルールが見える化をしていくことが重要です。私達の最終的な目的は「担い手確保」であり、そのためにはルールが見える化は労働環境改善の最初のステップなのです。労働環境が改善し、人材が定着する

表3 等級基準書（例）

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)	能力要件 (技能・経験・知識・資格)
					大工	施工管理	デザイン・設計
1 等級	担当職 I	18万 ～ 23万	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 ☆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ことができる CCUS レベル1	・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品(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	・お客様の要望を聞き出しができる ・モデルハウスの接客をプロセス通りにできる ・CADの3D基本操作ができる ・JWWのCADができる
2 等級	担当職 II	23万 ～ 27万	5年	・仕事の基本的な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 ☆業務処理の確立	・図面がよめる ・棒線工程表が作れる CCUS レベル2	・敷地調査と現場の対応ができる ・年間〇様管理できる ・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	・ヒアリングシートに基づきお客様の要望を聞き出し、資金計画に寄り添った提案ができる ・敷地調査を行うことができる ・構造を含めたプラン作成ができる
3 等級	主任	27万 ～ 32万	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 ☆専門分野の形成	・構造・耐震工事を理解している ・お客様の打ち合わせ事項を図面・見積・仕様等をまとめてキッチンと整理・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 CCUS レベル2/3	・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 ・年間〇様管理できる ・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	・お客様との打合せで、コミュニケーションがとれαの提案ができる ・他部門との連携をし、リードしていくことができる

ようになれば、働き方改革の本来の目的である「生産性向上」への取組として、人材の教育へと進んでいきます。人材が成長をすれば、次の労働環境改善として何ができるかを考えていきましょう。弊所の顧問先でも、今まで年間休日が88日の事業所がありました。これでは求人票をだしてもなかなか人がこないということから、来年の休日目標は「100日」を掲げ、休日が増えても残業にならないように業務改善を実施しました。置場での片付けをシフト制にする、日報作成にはアプリを活用する等の小さな取組を実施し100日の休日を実施することが出来ました。働き方改革は事業所単位での対応が必要です。そのために重要なのは「経営者の覚悟」です。今まで有給休暇がなかったのに、有給休暇を実施する、残業代の支払いをしていなかったのに、残業代を支払う等、当たり前のことなのですが、最初は本当に大変だと思います。しかしながら、実施することを決断できれば、どうやってやっていくかを考えていくしかないのです。他業種では当たり前に行われていることを、

私達もやっていかなければ、益々若い人達の建設業離れが進んでしまいます。私達が魅力ある建設業の第一歩を作っていきます。

そして誤解してはいけないのは、労働環境を整えさえすれば人材の獲得ができるわけではありません。どの業種も人手不足の中、まずは他業種並みの労働条件にしなければ、選ばれる土俵にあがってこないのです。働き方改革は労働環境改善の絶好の機会です。このチャンスの時期を活かしていきましょう。

建設業は工期の問題、一人親方問題等、自社だけで解決することは難しく、業界全体で取り組まなくてはならない問題が山積しています。そうした業界全体の動きについて考えていくことが労働組合としての役割であり、事業所としては法令遵守をしていく、このお互いの役割を認識しながら、働き方改革に対応していきましょう。

(さくらい よしみ 社会保険労務士法人アスミル代表・特定社会保険労務士)