

特集



建設業における 働き方改革



建設業ではこれまで猶予されていた働き方改革関連法が、ついに2024年4月から適用されます。施行されると時間外労働の上限規制が見直され、違反すれば刑事罰の対象にも。そこで、同法のポイントや今から取り組んでおきたいことについて、社会保険労務士法人アスミル・㈱アスミル代表で特定社会保険労務士の櫻井好美さんに解説していただきます。

働き方改革関連法

2019年4月から、働き方改革関連法が随時施行されています。建設業においては、時間外労働の上限規制について他業種より5年遅れとされていますが、いよいよこの上限規制の施行もあと2年3カ月と迫ってきました。労働時間に関する取り組みは、会社の風土を変えるような大きな取り組みです。2024年4月施行の直前に、週休2日制にすることだけでは解決しません。業務

改善も行わず週休2日制を導入すれば、残業が増えてしまうだけです。時間外労働を減らし休日を増やしていくには、適正な時間管理、業務の見直しと段階を踏んでいかなくては成功しないのです。そのため、法律の施行に間に合うためには、1日も早い取り組みが必要になってきています。

働き方改革関連法 スケジュール(中小企業・建設業の場合)

2019年4月	年次有給休暇の年5日取得義務 労働時間の適正把握
2020年4月	賃金請求権の消滅時効 2年→5年へ(当面の間は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率の引き上げ
2024年4月	時間外労働の上限規制

2024年4月施行

時間外労働の上限規制とは？

労働時間は労働基準法によって上限が決まっており、36協定という労使の合意に基づく手続きを取らなければ延長することができません。今回の時間外労働の上限規制とは、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることができない上限が設けられるというものです。



法定労働時間
1日8時間／1週40時間

法定休日
毎週少なくとも1日

36協定の
締結・届け出が
必要

※法定とは法律で定められているもの、
所定とは会社ごとに定められているものをいいます

時間外労働の上限

原則 …… 月45時間／年360時間

特例 …… 臨時的な特別な事情があって労使が合意した場合(特別条項)

- ①時間外労働…年720時間以内
- ②時間外労働…月45時間超は年6回まで
- ③時間外労働+休日労働…2～6カ月平均で80時間以内
- ④時間外労働+休日労働…単月では100時間未満

建設現場においては、いまだ土曜日は現場が稼働し、日曜日だけが休日というケースをよく見ます。この場合、所定労働時間が1日8時間だとすると、月曜日から金曜日まで働けば、1日8時間×週5日で40時間となり、土曜日に勤務すれば法定労働時間の週40時間を超えることになります。仮に5週ある月であれば、8時間×5回となるので、この月は土曜日だけで40時間の残業が発生し

てしまうということになります。ここに日々の残業を加算すると、1カ月の残業時間の原則45時間をクリアすることが難しい状況になってくるのです。当然、建設業は工期のある仕事であるため、発注者側での検討の必要もありますが、労働基準法においては1事業所ごとに法令違反か否かを判断するため、まずは自社での取り組みを検討することが急務です。

2023年4月全面施行

月60時間超の時間外労働の割増率の引き上げについて

法定労働時間を超えて働く場合には、前述した36協定の締結・届け出と、残業代の支払いが必要になります。残業代の計算においては法律で割増率が定められていますが、2023年4月1日以降は、1カ月に60時間を超える時間外労働については通常の2割5分以

上ではなく、5割以上の率で計算しなくてはならないことになりました。これは大企業においては2010年4月1日からすでに施行されており、中小企業は当面の間猶予期間とされていましたが、この猶予措置が撤廃されるものです。具体的にカレンダーで見てください。

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

- 1カ月の起算日は毎月1日。休日は土曜日および日曜日、法定休日は日曜日（法定休日労働の割増賃金率は35%）とする。
- 時間外労働60時間超の割増率は50%
- カレンダー中赤字は時間外労働時間数

カレンダーを見ると、23日で1カ月の残業時間は60時間となります。この場合、24日に残業をすると5割以上の割増率で支払わなくてはならず、仮にこの日に深夜労働（22時～5時）をすれば、さらに深夜の2割5分以上の割り増しが加算されるため、7割5分以上の割増率で支払うということが起きてくるのです。そのため、2023年4月1日以降、60時間超えの割増率が上がるということは、会社にとっては大きな負担となってきます。2024年の上限規制にばかり目が向けられていますが、その1年前の2023年までに時間外労働を60時間以内に抑えることが必要です。また、

■時間外労働(60時間以下)
1・2・4・5・8・10・12・13・16・18・22・23日
= 25%以上

※時間外労働とは、1日8時間、1週40時間（法定労働時間）を超えた時間を示すため、法定休日はカウントしません

■時間外労働(60時間超)
24・30日 = 50%以上

■法定休日労働
7・28日 = 35%以上

建設作業員においては日給者が多くいます。日給者であっても1日8時間、1週40時間を超えれば時間外労働の割増賃金率で支払わなくてはならず、60時間超の割増率についても同様に適用されます。今まで、日給制ということで割増賃金を支払っていないケースが多く見られましたが、日給制についても適正な運用が必要です。また、最近では、日給制の方から、「割増賃金が支払われていない」といった労使トラブルの相談をよく受けます。日給は何時間に対しての賃金なのかを明確にし、労働契約書等で整備することをお勧めします。



労働時間削減のための取り組みについて

では、労働時間削減のために具体的にどのような手順で進めていくかを説明します。まずは時間を記録することが第1歩です。作業員の方においては日給制が多く、ゆえに出面表の管理のみで、時間管理（始業と終業の時間を記録すること）をしていないケースが多く見受けられます。出勤簿、タイムカード、アプリ等方法は自社に合ったもので構いませんので、始業と終業の時刻を記録するところからスタートしましょう。そして、いざ時間管理を始めると、仕事が終わったにもかかわらず終了の打刻をしないといった問題が起きています。これは今までやっていなかったことから、定着するには時間がかかります。「事務所に帰ってきて、タイムカードを打刻しないんですよ」といった相談をよく受けますが、これは打刻しないではなく、会社は打刻させなくてはならないの

です。労働時間管理は、使用者の責務です。面倒なようですが「仕事が終わったらすぐに打刻をください」と言い続けることが必要なのです。適正な時間管理をすることで、それぞれの会社の本当の残業時間というものが見えてきます。

ここまで習慣付けて、ようやく現状把握となり、時間外労働の原因を探ることになります。現場の稼働が週6日であるということとは変えられない事実として、まずは日々の作業の中で無駄な作業はないかを検討します。作業日報を書くことに1時間かかっているのであれば、様式の変更等を検討し、30分で記載できるような内容にする、もしくは移動の車の中で作業をするといった方法も考えられます。また、朝の積み込みは全員でやらなくても、当番制でやることはできないかといった業務の洗い出しやメリハリのある時

間管理が必要です。

こうして本来の自社の労働時間が分かったところで、自社に合った労働時間制度を検討していきます。例えば、週休2日は難しいけれど、時間管理を適正にすることで1日の所定労働時間を7時間30分とすることができるのであれば、1年単位の変形労働時間制を導入することもできます。それぞれの会社に合った時間の管理方法を検討していきましょう。そして、2023年4月までには1カ月の時間外労働は60時間まで、2024年4月までには月の時間外労働を45時間にすることを目標として、スケジュールを立てていきましょう。

STEP1	時間の記録	始業および終業の時刻を記録する
STEP2	適正な時間管理	タイムカードやアプリを労働時間の終了時間で記録する
STEP3	現状の把握	
STEP4	自社に合った労働時間管理の決定	1年単位の変形労働時間等を導入

時間外労働削減目標スケジュールイメージ

	2022年			2023年			2024年	
	1月	6月	12月	1月	4月	12月	1月	4月
現在の残業時間の把握	→							
適正な労働時間管理	→							
時間外労働削減の取り組み		→						
時間外労働の目標時間数					1カ月60時間			1カ月45時間

労働時間とは？

そもそも、労働時間とはどんな時間のことをいうのか、確認をしていきます。労働基準法上、労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれた時間のことをいいます。

例えば就業規則で、始業時間は9時と記載があったとしても、常に8時30分に集合し、朝礼と体操をやるのが義務付けられていれば、これは労働時間と扱います。始業前の積み込み作業、終業後の片付け時間、現場で材料が届くまでの待ち時間等は全て労働時間と扱います。ここで判断が難しいのは、移動時間の問題です。現場への直行であれば、現場での仕事のスタート時間が

始業時刻となります。ただ、一度会社事務所に集まり、そこで積み込み作業や当日の段取りをしてからの出発となれば、その後の移動時間は労働時間としてカウントします。建設業の場合、1台の車に乗り合いで現場に向かうことも少なくありません。たとえ会社へ一度集合したとしても、誰が運転をするのか、何時に集合するのかなど移動者間で任意に決めているということであれば、通勤としての意味合いが強く、使用者の指揮命令下にはならないとされています。労働時間についてはメリハリある時間管理を心掛けていきましょう。



2019年4月1日施行

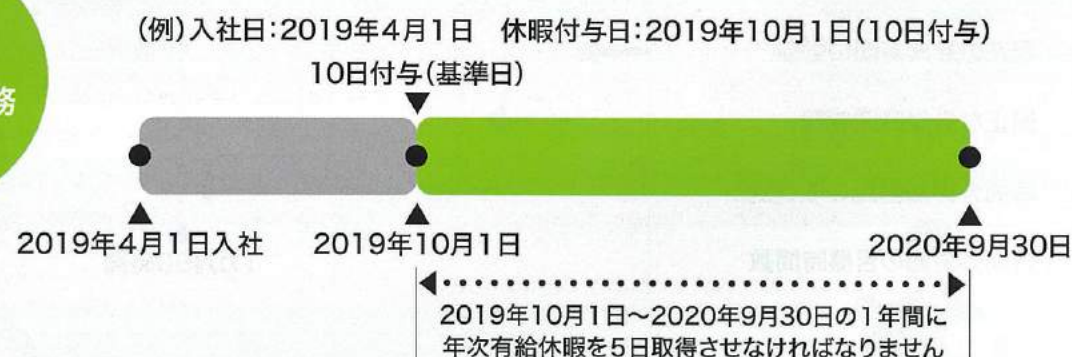
年次有給休暇の年5日取得義務

2019年4月から、年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対しては、年5日の休暇を取得させることが使用者の義務となりました。本来、年次有給休暇は労働者本人が自分の希望する時に取得するものですが、年5日の休暇を取得できない場合には、会社が時季を指定してでも取得させなくてはならないということになりました。建設作業員においては日給者が多いことから、有給休暇が浸透しておらず、「元請からは1日分しかもらっていないのだから、有給分の賃金を支払えない」といった声が聞かれます。とはいえ、労働者である以上、有給休暇は権利です。会社として適正な管理が必要になってきます。

また、「振り替え休日も取れていないのに、有給休暇までたどり着かない」という相談もよく受けます。確かに、本来であれば振り

替え休日の消化ができてから有給休暇としたいところですが、有給休暇と振り替え休日は性質が違います。今回の改正では、たとえ振り替え休日が未消化であっても年次有給休暇を取得させていなければ、会社に対して、労働者ごとに30万円以下の罰金となっています。

さらに、年次有給休暇は入社日ごとに発生日が異なるため、管理の手間がかかります。使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならないため、有給休暇の取得率の低い会社では、個々の労働者ごとに有給休暇の消化状況を確認しなくてはなりません。



ここで解決方法の一つとして、年次有給休暇の計画的付与制度について案内します。これは年5日を超える部分については、会社と労働者が協定を結び、あらかじめ年次有給休暇の日付を設定できるという制度です。付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。この制度を導入し、年5日を決定しておけば個別の取得状況を確認しなくても済むため、有給休暇の取得率の低い会社の方にはお勧めです。ただし、計画的付与

の導入に当たっては、就業規則への明記と労使協定が必要になります。従業員10人以下で就業規則のない会社であれば、労働基準監督署への届け出は不要ですが、就業規則への記載は必要になります。

他にも、半日単位や時間単位での有給休暇の消化方法もあります。自社に合った休暇の制度を取り入れていきましょう。



(例)年次有給休暇の付与日数が11日の労働者

6日	5日
労使協定で計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

最近の傾向

(公財)日本生産性本部の2018年度新入社員春の意識調査で、最近の若年者の傾向を知ることができます。ここで特徴的な3つの項目を案内します。1つ目は「残業が少なく、平日でも自分の時間を持て、趣味などに時間が使える職場」を望む回答が過去最高(75.9%)です。これは労働環境の整備ができていない会社、長時間労働の会社は選ばれないという傾向が分かります。

2つ目は「ある仕事をやっているうちに、研修で教わったマニュアルに書かれていないことが起きました。このとき、あなたは…」の問いに対して「すぐにストップして先輩上司に聞く」と答えた割合が73.9%と過去最高となりました。いわゆる教育の問題です。最近の若年者は教育環境が整った中で、幼い頃から塾に通い、全て教えてもらって成長してきました。そのため、誰かのやり方を見て覚えるというよりも、教えてもらうことに慣れている世代なのです。どの企業も、世代間ギャップに悩まれていると思いますが、誰が悪いわけでもなく育ってきた環境が違うがゆえに起こり得ることなのです。「世代により考え方が違う」と認識し、若年者に対して

は教育体制を整え、きちんと教えていくことが必要なのです。「見て覚える」の時代は卒業です。

最後に3つ目は「自分のキャリアプランに反する仕事を、我慢して続けるのは無意味だ」の質問に対し、「そう思う」と答えた割合が、6年連続の増加傾向で過去最高の38%という結果がでています。自分がこの会社でどうやって成長していくのかが見えないときに退職という選択をしていくということです。会社での評価基準、どうやって頑張れば給与が上がっていくのか、また、この会社にいると自分はどうやって成長できるのかが見えないのでは定着しないのです。簡単に言えば「こんな先輩になりたい」と思うロールモデルができることが、次につながっていくことになります。

新規採用が難しい中、現在いる人たちが辞めない会社をつくること、働きやすい職場をつくること、定着率を高めていきます。生産年齢人口が減り、建設業だけでなくこの業界でも人手不足です。新規採用も大切ですが、今いる人たちが辞めない組織づくりをしていくことが重要です。

建設業の働き方改革について

建設業は重層請負構造という特性から、労働基準法という考えが定着していませんでした。ただ、従業員を1人でも雇う以上は、個人事業主であっても労働基準法の対象となります。「働き方改革」は建設業では難しいという方もいます。しかしながら、私たちの本来の目的は、これから建設業を持続可能にしていくための担

い手の確保です。若手の入職のためには労働環境の改善に取り組むことは必須であり、働き方改革は手段に過ぎないのです。今回の働き方改革を機会に、労働環境を整備し、若者から選ばれる建設業を目指していきましょう!!



櫻井好美さん

社会保険労務士法人アスミル代表/㈱アスミル代表取締役

Profile

(一社)建設業サポート室代表理事。国土交通省委託事業「建設業における労務管理セミナー」「法定福利費セミナー」の講師を務める。各企業安全大会や専門工事業団体等においてセミナー多数実施。著書に、「建設現場の労働時間管理と就業規則づくり」(労働調査会)。

社会保険労務士法人アスミル/㈱アスミル

社会保険労務士法人アスミル

検索

千葉県松戸市新松戸3-33 京屋ビル3階 TEL.047-342-4636

東京都千代田区丸の内1-11-1 パシフィックセンチュリープレイス丸の内13階