

2024年まで残りわずか!!

# 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6回】定着率向上への取組②

### ✓ チェック項目

- 社内のルールを「見える化」していますか?
- 日給月払について検討をしていますか?
- 社内のコミュニケーションをはかっていますか?

### ■ 定着率向上には「見える化」がキーワード

建設業は一定の就業場所ではなく、常に働く現場が変わるために、移動時間や準備時間、事務所に戻ってからの書類作成時間等、労働時間の取扱いがあいまいなケースをよくみます。しかしながら働き方改革が進み、労働時間を適正に管理をはじめると、今まで慣習であったルールについてもしっかりと決めていくことが重要になってきています。あいまいなルールの元では働く人は不安になり、それが会社への不信感にもつながります。社内のルール、キャリアパス等もしっかりと見えるようにすることが安心して働く職場をつくる第一歩なのです。

### ■ 日給月払制から月給制への検討

現場作業員を抱える事業所では、まだまだ日給月払制の事業所をよくみます。要は出勤した日の分だけの賃金を支払うわけですが、これではいつが会社の労働日(所定労働日)かがわからぬため、振替や有給休暇を取得するのも難しいのです。振替とは所定労働日と休日を交替することをいい、有給休暇とは所定労働日にお休みをすることをいいます。「仕事がない時期もあるのに月給にするのは不安だ」という方もいらっしゃいますが、月給制にすることはそれほど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、月給制は当たりまえです。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。働き方改革を機に月給制への検討をしていきましょう。

### ■ 社内のコミュニケーション

仕事において、コミュニケーションは重要です。特に働き方改革が進む中で、労働時間管理が厳しくなり、直行直帰の推進、テレワークの活用、会議のWEB化等により日常のコミュニケーションが少なくなってしまっている会社も多いようです。仕事とコミュニケーションの時間にメリハリをつけ、社内でのコミュニケーションの場を作ることも重要です。会社によっては社外の部活動に対する費用の援助、チームごとの月1食会の推奨、社員旅行等を実施しコミュニケーションを図っているところもあります。世代間のギャップを埋め、円滑な仕事のためにも社内コミュニケーションの場を作っていくましょう。

## 取組事例

### きっかけ きっかけは「技能実習生」

技能実習生は週休2日を取得しているにもかかわらず、日本人作業員は土曜日も働いていることに矛盾を感じました。その後「働き方改革セミナー」に参加をしたことをきっかけに、社内の体制を整えていかないと今後は採用も難しくなってしまうのではないかという危機感から、社内の体制を整備することをはじめました。

#### 事例紹介 協力会社

会社名：株式会社山崎工務店  
所在地：千葉県館山市  
業種：土木建築工事  
従業員数：12名

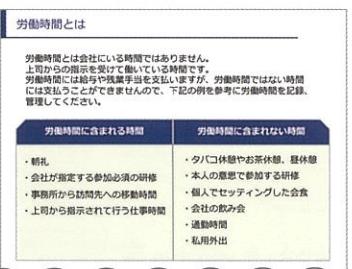


### 就業規則の作成

自分達だけでは、どこから手をつけていいかわからないため、専門家に入ってもらい、就業規則の作成をしてもらいました。就業規則作成においては、今まであいまいであった有給休暇の取得ルール、試用期間、慶弔休暇、休職等について決定してきました。また、就業規則には労働条件以外にも社内のルールである服務規律というものがあることを知り、日常、従業員に伝えていることを改めて文書化していきました。さらに今後の新規採用のために「週休2日制」を導入することを決定しました。

### ルールの見える化

従業員に就業規則の内容を理解してもらうために、就業規則の簡易版でもある「ワークルールブック」を作成し、労働時間の考え方、勤怠の取扱い、有給休暇の取得方法等社内のルールを具体的に落とし込んだものを配布しました。さらに理解度を深めるために、専門家に説明会を実施してもらいました。普段、労働環境に関する話をすることがなかったため、それぞれが日常疑問に思っていること等を話すことができ、有意義な時間になりました。



### まとめ

定着率の向上には「見える化」がキーワードです。まずは安心して働くことが出来る環境づくりのために、ルールの見える化、給与の見える化からスタートしていくことが重要です。そして労働環境が整い、人が定着をしたら、次は「教育」です。働き方改革とは「早帰り運動」ではなく「生産性向上」が目的なのです。個々のスキルを上げてもらい、利益がでたら従業員へ還元をしていくという好循環をまわしていくことが重要なのです。働き方改革は、扱い手確保の通過点にすぎません。このチャンスの時期に1つ1つの課題に取り組んでいきましょう。

### 日給月払から月給制へ

現場作業員は日給月払制のため、出勤した日数に対して1日の単価を支払っており、仮に土曜日に出勤をしても同じ単価で計算をしていました。しかしながら技能実習生は週休2日制であるため、土曜日に出勤の場合は割増賃金を支払っているという矛盾を感じ、日本人の作業員に対しても同様にしていかないと不公平になってしまいます。また、今後「週休2日制」にすることを決定していたため、休日が増えると同時に月給制の導入を決定しました。そして、現場作業員達に理解してもらうため、月給制にした場合と日給月払いと支払った場合のシミュレーションをし、個別に理解をしてもらうことができました。

### 社内コミュニケーション

日常の業務ではそれぞれの役割があり、社内でなかなかコミュニケーションをとる時間がなかったことから、ボウリング大会を実施しました。普段あまり話をしない技能実習生ともそれぞれが話すことができました。技能実習生達も社員とのコミュニケーションがとれたことで、仕事においてもやりやすくなったようになります。



### 今後の課題

今回、ルールの見える化と日給月払制から月給制への変更をすることできました。今後は、評価基準を作成し、給与の見える化についても検討ていきたいと思っています。