

第2章

中小建設事業主の課題とこれから

【日給制による課題】

① 建設作業員の日給制

建設作業員の方は「日給月給制」と言いますが、現実的には所定労働日が決まっている働き方ではなく、仕事のある日に出勤をしてその働いた分を支払うため、「日給月払い」という言い方が正しいかもしれません。

確かに建設業は請負という形態のため、会社も次の仕事があるかどうか分からない状況の中で、所定労働日を確定することは難しいのですが、この状況を改善しないと、いつまでたっても建設作業員の給与は安定することはありません。また、所定労働日が決まっていない会社の有給休暇は、要は有給休暇分の単価を別に払うということになります。

本来、有給休暇は仕事のある日（勤務提供が必要な日）を休日として扱うことになりませんが、現状のような日給制では、仕事のある日は仕事をして、仕事のない日に有給休暇を充てるといった本来の使い方と違ってしまっています。有給休暇の目的は、リフレッシュして、いい仕事をするための休みです。本来の有給休暇の使い方をするために所定労働日の設定と月給制は

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。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？ 等移動者間の間で任意に決めていく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がけていきたいと思います。

【時間外労働上限規制の例外】

時間外労働の上限規制について説明をしてきましたが、2024年4月以降も適用されない例外があります。

① 災害時の時間外労働等について

労働基準法第33条第1項において、災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合には、使用者は、法定の労働時間を超えて、または法定の休日に労働させることができることになっています。このような災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働の上限規制の対象外となります。

災害の復旧・復興の事業とは、下記のような事業をいいます。

- (1) 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。）

急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認められます。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれます。

(2) 事業の運営を不可能とさせるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認められますが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認められません。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれます。

(3) 上記(1)及び(2)の基準については、他の事業場からの協力要請に応じる場合においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認められます。

災害時の時間外労働等については、時間外労働の上限規制のカウントにはなりません。また、労働基準法第33条第1項に基づき時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものであるため、過重労働による健康障害を防止するためにも、疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な措置を検討していく必要があります。

② 管理監督者の扱いについて

労働基準法第41条では、労働時間、休憩および休日に関する適用除外として、管理監督者をあげています。つまり、管理監督者は労働時間等に関する規定が適用されないため、時間外労働の上限規制も対象にはなりません。このようなことから、簡単に給与を上げて管理監督者になっているケースをよくみえますが、会社でいう管理職者と労働基準法での管理監督者は違いますので、きちんと整理をしてみましょう。会社の管理職者とは、部下を管理する立場の方全般をさします。いわゆる役職者の方を管理職者と呼んでいます。

しかしながら管理監督者とは、経営上重要な判断を行うようなことがあるのと同時に、労働時間や休日についても自分の裁量で定められる人のことをいいます。基本的に時間拘束のあるような人は管理監督者とはいわないのです。以下に、一般的な管理監督者の判断基準を整理します。

- ◆ 人事権等の権限を持っている
- ◆ 企業運営の意思決定に関与できる
- ◆ 労働時間の裁量をもっている
- ◆ 相当の待遇が与えられている

労働基準法の管理監督者であれば、上限規制について適用除外となりますので、改めて、本当の管理監督者かどうか、会社としてしっかりと判断をして、運用していきたいでしょう。

今後の大きな課題となっています。

② 外国人労働者との比較

当然のことですが、建設現場で働く技能実習生には、労働基準法がしっかりと適用されています。1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えれば割増賃金が支払われます。車での移動は、本人達が運転することもなく、自由な時間として扱われます。さらに特定技能においては、日本人と就業年数等のキャリアが同じであれば、日本人と同等の賃金、月給制を求められています。技能実習2号を終了した外国人であれば、職歴4年目の日本人従業員と同水準となることが想定されるため、その日本人と同等の給与を支払う必要があるのです。そしてCCUS（建設キャリアアップシステム）の登録も必須となっているため、建設業で雇がれてきた「適切な保険」にも加入することになります。

にもかかわらず、日本人は日給者であるために、法定労働時間という考えがなく、週6日働いて、1週40時間を超えたとしても、40時間を超えた分の割増賃金は払われていない状態があり、日本人に関しては、労働基準法が遵守されていないような状況が起きてしまっています。一人親方であ

ば、保険加入も十分でない場合があります。未だに外国人労働者を安く雇用できるだろうという安易な考え方は通用しないのです。外国人雇用をするのであれば、同様に日本人に対しても同じルールを決めていくことが大切です。

③ 日給制の有給休暇

2019年4月から働き方改革関連法が施行される中で、最初にスタートしたのが、年次有給休暇の年5日取得義務です。これは、年10日以上年次有給休暇が付与される者は、最低でも年5日は取得しなくてはならないというものです。

本来、有給休暇は本人の希望する時季に取得するものですが、この5日の取得ができない場合は、事業主が時季を指定してでも年5日の取得をさせないと、事業主に罰金が課せられるというものです。月給者であれば、出勤日にお休みをしても給与を引かないという処理をすればいいのですが、そもそも働いた日の分だけ支払われる日給制には、有給休暇という概念がありません。

この義務を履行するためには、結局5日分をプラスして支払うということになります。事業主も労務費として理解していないケースが多いので、事業主にしてみれば、

元請から有給休暇負担分をもらっていないから払えないということになります。しかしながら、最初にお話しした通り、労働基準法は、事業所単位で適用されるため、元請からもらっていないから有給休暇が付与できないは理由にはなりません。会社として、有給休暇を見据えた日給の単価設定をしなければいけないし、元請に対しても、こうした状況を理解してもらい、単価の交渉も必要かもしれません。

④ 労務管理の負荷
今まで日給制でいうことで出面表の管理しかしてこなかった会社が、まずは労働時間の管理を実施することになります。労働時間管理とは、始業と終業の時刻を記録することです。上限規制に対応するためには、個々の時間を正確に把握し、残業時間のカウントをしなくてはなりません。最近ではアプリで時間の記録もできますが、今まで時間管理もしてこなかった会社にとっては、新たな負荷がかかります。

また、年次有給休暇の管理も煩雑になりがちです。というのも年次有給休暇は入社日によって基準日が違うため、個々の有給休暇管理が必要になるためです。

例えば、4月1日に入社した人は、6か月後の10月1日が基準日となります。となると、この方は10月1日から翌年の9月30日まで年5日取得できているかを確認します(表8参照)。

例えば、資格が必要な職種であれば資格手当をつけてみるのもモチベーションアップになります。また、それぞれの役割を果たしてもらうために、職長には職長手当を支給し、部下の面倒をみる手当として、リーダー手当のようなものをつけてみるのも効果的です。月給の総額というのは大体決まってしまうため、まずは必要な手当を決定し、残った額を基本給として仮設定していきます。

最後は、基本給の決定方法です。頑張っても頑張らなくても変わらない給与であれば、社員は不満に思います。どういう基準で給与が決まってくるかを見える化するのと、社員への求める基準も見えてきます。

例えば、CCUSでは、職能レベル1~4までの資格や就業履歴の基準が示されています。こうしたものを自社に合うようにアレンジし、給与水準を決めていくのも一つの方法です。

年齢や経験だけで給与をアップさせても、若い人達のモチベーションは上がっていきません。

基本給が決まったら、最後は新しい給与を、昨年の日給の給与に置き換えて、シミュレーションをしてみましょう。ここでの課題は、実際に所定休日が決まることで割増

全員が同じ入社日なら問題はないのですが、中小企業は中途採用がほとんどであるため、有給休暇を1年で5日取得したかどうかは、個人別に管理しなければならず、労務管理の負荷が増えてくるのは間違いありません。

CCUSによって、現場の入退場管理はできますが、始業前の準備や事務所に戻ってから作業があるのであれば、それも労働時間のカウントになります。アプリの活用等も含め、検討していく時期にきています。

表8 年5日の時季指定義務

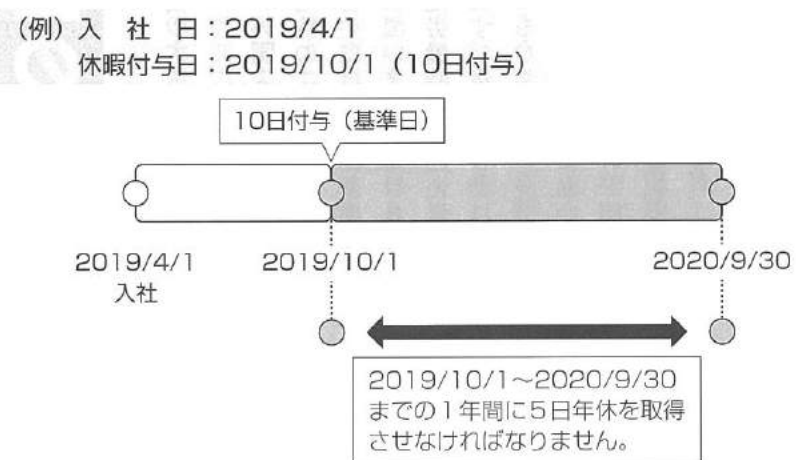


表9 所定労働時間の一例

	始業	終業	休憩	所定労働時間	休日
現場	8時	17時	90分	7.5時間	日、祝
事務	9時	18時	60分	8時間	土、日、祝

法定労働時間は、1日8時間1週40時間です。1日8時間労働であれば、週5日で40時間となってしまうため、週休2日制とし、今まで土曜日に出勤していた分は、時間外労働としての支払いが必要になります。建設作業員の場合、一日の労働時間が、8時間に満たないケースもあるため、その場合は、変形労働時間制の導入の検討も必要です。

次に所定労働日が決定したら、現在の日給に月平均の所定労働日数を掛けて、仮の月給を決めていきます。大

【今後の労務管理について】
働き方改革により、労務管理の必要性が高まっています。それに合わせて、今後は就業規則の作成も大切なポイントになります。本来、就業規則は常時10人以上の労働者がいる場合に作成・届出の義務があります。10人未満の会社ほど、ルールが重要になってきます。

例えば、年次有給休暇の管理の負荷について説明しましたが、労働基準法には、有給休暇の計画的付与制度という仕組みがあ

- 月給制へのステップ
- STEP 1 労働時間の整理
 - STEP 2 所定労働日・所定休日の決定
 - STEP 3 仮の月給を決定する
 - STEP 4 手当を決める
 - STEP 5 基本給の決め方を決定する
 - STEP 6 昨年1年分の出勤日数でシミュレーション
 - STEP 7 対象者全員に説明

賃金が発生してしまい、給与総額が上がってしまうこと。もう一つは、日給者が月給制に変わると、給与が少なくなってしまうのでは? という不安を抱きますので、不安の解消をする必要があります。給与制度の変更になりますので、是非、専門家を入れた説明会を開催し、従業員の方にしっかりと納得してもらいましょう。

【中小建設事業主のこれから】
そもそも働き方改革がスタートしたのか? 初心に立ち返ってみましょう。少子高齢

「初めて勤務した会社を辞めた主な理由」として、厚生労働省の「若年者雇用実態調査の概況」をご紹介します(表10参照)。初めて勤務した会社を辞めた主な理由の第一が、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」とあります。労働環境の整備は建設業だからできないではなく、やらなくてはいけないということを認識していく必要があります。

小さな会社ほど、経営者自らが現場に出ることが多く、労務管理がおろそかになりがちです。しかしながら、働く人にとっては、ルールの見えない職場では不安になります。安心して働くためにも、社長に聞かないと分からないルールではなく、ルールの見える化をしていきましょう。

「初めて勤務した会社を辞めた主な理由」として、厚生労働省の「若年者雇用実態調査の概況」をご紹介します(表10参照)。初めて勤務した会社を辞めた主な理由の第一が、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」とあります。労働環境の整備は建設業だからできないではなく、やらなくてはならないということを認識していく必要があります。

ここまで日給制の弊害をお伝えしてきましたが、これから月給制への取組手順についてご説明します。日給から月給へ変更するにあたっては、単に今の月額の平均を支払うのではなく、まずは労働時間の整理からする必要があります。日給制であるがゆえに所定労働日(会社として働く義務のある日)が決まっていなかったため、まずは所定労働日を決定します(表9参照)。

働き方改革は、中小企業にとって、非常に厳しいものです。しかしながら、労働条件は働く上での最低条件です。

経営者にとって、日々の仕事は忙しく、売上げに直結する仕事が優先になり、労務管理は常に戻りになってしまうのも理解できます。

働き方改革には、経営判断が伴います。単なる労働法の改正と捉えず、今後の会社の在り方を考えて取組んでいきましょう。2024年まであと少しです。一日も早い対応をしていきましょう。

(單位：%) 平成30年

出典：厚生労働省「若年者雇用実態調査の概況」