

建設業の働き方改革と人を大切にできる経営

ブレイス東京社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士 北村 博昭

前編

求人難の建設業 変革へ

この機に人が定着する会社に

9月20日の北村さんの講演(けんせつプラザ東京)、今号では前編として「建設業の働き方改革」の内容を中心にその一部を紹介し(文責・見出し共に編集部)

建設業の働き方改革について、受け止めが根強くあります。が、他の産業と比べて建設業

は求人難です。その理由の一つに、休日が少ない、長時間労働、有休休暇が取れない、朝は早いなど労働時間や労働条件の問題があります。原因ははっきりしています。働き方改革を、人が定着する会社にするという立場で前向きに受け止めてほしいと思います。

色々と法律ができています(別表1参照)、労働時間をちゃんと管理して削減する努力と、何より適切な残業代の支払いをやっていかなければなりません。まず36協定を必ず出したいと思っています。この届け出がなければ、そもそも残業や休日労働をさせることができません。残業は来月4月から原則月45時間以内

以内かつ年間360時間以内ということになります。特別条項の36協定を出せば、時間外でいうと年間720時間以内となります。720を12で割ると、月60時間。では毎月、月60時間以内のかというと、実はこの45時間を越える月は年6回が限度となっています。よって、通常の月は45時間以内を抑える努力をして、繁忙期にはこの45時間が60時間とか70時間になってもいいということです。

2020年の4月1日以降に発生した残業代、賃金債権については3年間の時効ということになりました。その3年後である2023年の4月1日以降はもう、満額請求するとすれば、3年分ということになります。相談を受けたある会社では、従業員が辞めて1カ月しないうちに、弁護士から証拠と共に840万の残業代の請求がありました。私が計算し直したら、470万というので、それを基に弁護士同士で話し合っ解決し

いう会社は、裏技ではありませんが、土曜日を法定休日にしたという例があります。ただ、休日労働ですから1・35%の割増で払うということにはなりません。クリアできない場合には、あり得る選択肢かと思えます。アプリを使った労働時間の改善、短縮等をおすすめしています。とても安くて便利になっています。今まで労働時間も把握をしておらず、残業代も払わないというのを前提に賃金体系を組み立てている会社が結構あります。そのことで、仕事がないよりあった方がいいと遠い現場でも平気で取ってしまっわけです。そうすると、

今までは良かったのですが、これ全部コストです。残業代を払うことを前提にした時に、その受注は割に合う利益の出る受注なのかを考えていく必要が出てきます。

が、全部です。一体どうすればいいんだとなる。でも、そのまま放っておくと、いつかは前述のような事件に発展するということになります。

ある板金の会社の例ですが、4年前に業務改善に取り組み、移動時間も含めて残業代を全額払うなど賃金制度を改定。その後、会社は非常に順調で、もちろん残業代というリスクもなく、これをきっかけに36協定を出すタイミングで休日を増やそう努力をしています。今、経営方針も変わり、下請が9割だったのが、屋根工事などを直接リフォームで受注をするよう転換しました。今はもう7割が地元・近隣からの受注です。

辞めて即、残業代請求 賃金債権の時効は3年に

2020年の4月1日以降に発生した残業代、賃金債権については3年間の時効ということになりました。

2020年の4月1日以降に発生した残業代、賃金債権については3年間の時効ということになりました。その3年後である2023年の4月1日以降はもう、満額請求するとすれば、3年分ということになります。相談を受けたある会社では、従業員が辞めて1カ月しないうちに、弁護士から証拠と共に840万の残業代の請求がありました。私が計算し直したら、470万というので、それを基に弁護士同士で話し合っ解決し

ました。この会社はその後、労働時間をちゃんと管理するようになって、それ以降は人もやめています。賃金体系の再構築のために、まずは3ヶ月間は、必ず月の残業を3ヶ月は、

どカウントしてもらい、1人ひとりに本来どれだけ残業代を払うべきなのかを算出します。私は22社、この作業をやっていますが全額払ったら事業が立ちいかないという会社

とす。そのような形で原則土日は休みに切り変える事をすすめています。この問題はやはり社長が、

遠方地の現場 利益出る仕事か

もう1つ時間外労働は、時間外と休日労働を足して100時間未満でなければいけません。かつ、2〜6カ月までは来月4月から原則月45時間以内

今、週6日勤務はハロワ一クでも「予選落ち状態」です。最低限、週休2日をうたわないと、人が集まりません。10年先を見て、土曜日の仕事が今の量あるとは思えない、人が集まりません。この機会に本当に労働時間短縮するんだと、これが経営課題なんだと覚悟をしないと前に進みません。それを前提に「労働時間を短くしたい、協

今、週6日勤務はハロワ一クでも「予選落ち状態」です。最低限、週休2日をうたわないと、人が集まりません。10年先を見て、土曜日の仕事が今の量あるとは思えない、人が集まりません。この機会に本当に労働時間短縮するんだと、これが経営課題なんだと覚悟をしないと前に進みません。それを前提に「労働時間を短くしたい、協

今、週6日勤務はハロワ一クでも「予選落ち状態」です。最低限、週休2日をうたわないと、人が集まりません。10年先を見て、土曜日の仕事が今の量あるとは思えない、人が集まりません。この機会に本当に労働時間短縮するんだと、これが経営課題なんだと覚悟をしないと前に進みません。それを前提に「労働時間を短くしたい、協

今、週6日勤務はハロワ一クでも「予選落ち状態」です。最低限、週休2日をうたわないと、人が集まりません。10年先を見て、土曜日の仕事が今の量あるとは思えない、人が集まりません。この機会に本当に労働時間短縮するんだと、これが経営課題なんだと覚悟をしないと前に進みません。それを前提に「労働時間を短くしたい、協

表1 働き方改革の概要 各改正法の内容及び施行時期

概要	法律	対象	施行時期	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
				4月1日	4月1日	4月1日	4月1日	4月1日	4月1日
労働時間	労働基準法	●時間外労働の上限規制	大企業	○					
		中小企業			○				
		●上限規制の猶予措置の廃止(自動車運転業務、建設業)	大企業						○
		中小企業						○	
労働者の健康確保	労働安全衛生法	●年休5日取得させる義務化	大企業	○					
		●高度プロフェッショナル制度創設	大企業	○					
		●3カ月単位のフレックスタイム制	大企業	○					
		●中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率を50%以上とすることの猶予措置の廃止	中小企業					○	
労働者の健康確保	労働安全衛生法	●医師の面接指導制度の拡充	大企業	○					
		●管理監督者を含む労働時間把握	大企業	○					
		●産業医・産業保健機能の強化	中小企業	○					



講師の北村さん

めて1カ月しないうちに、弁護士から証拠と共に840万の残業代の請求がありました。私が計算し直したら、470万というので、それを基に弁護士同士で話し合っ解決し

表2 割増賃金(時間外、深夜、休日)

割増賃金の支払いが必要な場合	割増賃金率
●時間外労働(=法定労働時間(1日8時間、1週40時間)超の労働)	25%以上 ※60時間超は50%以上
●深夜労働(午後10時〜午前5時の労働)	25%以上
●休日労働(法定休日(週1日または4週4日)の労働)	35%以上
●時間外が深夜に及んだ場合	50%以上
●休日労働が深夜に及んだ場合	60%以上
●月60時間超の残業が深夜に及んだ時	75%以上*

割増賃金の趣旨=①法定労働時間の維持②労働者への補償

今、週6日勤務はハロワ一クでも「予選落ち状態」です。最低限、週休2日をうたわないと、人が集まりません。10年先を見て、土曜日の仕事が今の量あるとは思えない、人が集まりません。この機会に本当に労働時間短縮するんだと、これが経営課題なんだと覚悟をしないと前に進みません。それを前提に「労働時間を短くしたい、協

今、週6日勤務はハロワ一クでも「予選落ち状態」です。最低限、週休2日をうたわないと、人が集まりません。10年先を見て、土曜日の仕事が今の量あるとは思えない、人が集まりません。この機会に本当に労働時間短縮するんだと、これが経営課題なんだと覚悟をしないと前に進みません。それを前提に「労働時間を短くしたい、協

今、週6日勤務はハロワ一クでも「予選落ち状態」です。最低限、週休2日をうたわないと、人が集まりません。10年先を見て、土曜日の仕事が今の量あるとは思えない、人が集まりません。この機会に本当に労働時間短縮するんだと、これが経営課題なんだと覚悟をしないと前に進みません。それを前提に「労働時間を短くしたい、協

今、週6日勤務はハロワ一クでも「予選落ち状態」です。最低限、週休2日をうたわないと、人が集まりません。10年先を見て、土曜日の仕事が今の量あるとは思えない、人が集まりません。この機会に本当に労働時間短縮するんだと、これが経営課題なんだと覚悟をしないと前に進みません。それを前提に「労働時間を短くしたい、協

チャンスに変えて

社長の覚悟と社員の知恵

この機会に本当に労働時間短縮するんだと、これが経営課題なんだと覚悟をしないと前に進みません。それを前提に「労働時間を短くしたい、協

この機会に本当に労働時間短縮するんだと、これが経営課題なんだと覚悟をしないと前に進みません。それを前提に「労働時間を短くしたい、協