

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2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。

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、470万というところで、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、日曜日はお休み、だけど土曜日に働いたという場合に、土曜日を法定休日にする、この労働が休日労働になると、日曜日が時間外の労働になります。なので、時間外で45時間をクリアできないと

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あります。

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。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、470万というところで、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カ月の賃金は、必ず月の残業を3カ月は、必ず月の賃金を3カ月は

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

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。

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カ月までの平均で月80時間以内なければ

今、週6日勤務はハローワークでも「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かと思えます。だから、土曜勤務は、当面、現在いる社員で回して、若い人は平日だけ働いて少仕事を覚えて「もう少し稼きたい」となったら、土曜日もやってもいい

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	中小企業						
		●3カ月単位のフレックスタイム制	中小企業						
		●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	中小企業						
		●産業医・産業保健機能の強化	中小企業						



講師の北村さん

必ず出したがたいと思えます。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。残業は来々4月から原則月45時間

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カ月までの平均で月80時間以内なければ

今、週6日勤務はハローワークでも「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かと思えます。だから、土曜勤務は、当面、現在いる社員で回して、若い人は平日だけ働いて少仕事を覚えて「もう少し稼きたい」となったら、土曜日もやってもいい

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

表2 割増賃金(時間外、深夜、休日) ※中小企業は2023年4月1日から

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

表3 業務改善・ECRS(イクルス)の法則

E:なくせないか(排除 Eliminate) 「顧客第一」の再検討、コストいらず即効性大 【具体例】「日報」「レポート作成」「報告書」等の書類作成業務を削減 「会議」を削減 作業人員を削減 広告・宣伝を削減 過剰なサービスをやめた
C:一緒にできないか(結合と分離 Combine) 類似業務の結合集中、異属性業務の分離 【具体例】「仕上げ」「検品」を同じ場所で実施 会議を同時開催にした 複数人の書類作成を一人が作成 発注作業をまとめて実施
R:順番を変えられないか(入れ替えと代替 Rearrange) 作業順序、作業場所、担当作業者の入替等を変更 片付け業務の削減や、準備作業、付随作業の効率化 【具体例】「上長によるチェック」を前倒し 終礼を朝礼に変更 日報をアプリで
S:もっと簡単にできないか(簡素化 Simplify) 業務実態を測定・分析し、動作/要素/作業/工程単位で、簡略化やアプリの活用等を検討する 【具体例】報告・連絡を簡素化 入力項目を見直し ファイル作成・共有方法を見直し テンプレートを標準化 発表・プレゼンを簡素化