

建設業における働き方改革で 押さえておきたい労務管理

桑原 敬

日本橋中央労務管理事務所 所長代行
社会保険労務士(特定付記)



はじめに 働き方改革はなぜ行う必要があるのか

巷において「働き方改革」という言葉が聞かない日は無くなったのではないだろうか。二〇一六年九月、内閣官房に「働き方改革実現推進室」が設置されたことに端を発し、長時間労働の是正と、生産性向上を合言葉に、本改革は進められてきた。

その背景として、我が国は少子高齢化に起因する未曾有の人口減少社会に突入しており、人口ピラミッドは「棺桶型」(図表1)に向かい、労働力人口の減少に伴い、生産性の減少が危惧されてきた。諸外国と比して福祉に手厚い我が国においては、人口減に伴い経済も衰退していく事態を座視することはできない。そのため政府は「一億

総活躍プラン」のもと、子育て支援や社会保障の基盤を強化し、それが経済自体を強くするシステムの構築を急いできた。その一環が「働き方改革」であり、労働生産性、すなわち労働の効率をアップさせて、少ない労働力でも今までと同様またはそれ以上の成果を生み出すように、労働の量・質ともに改善しようとするものである。

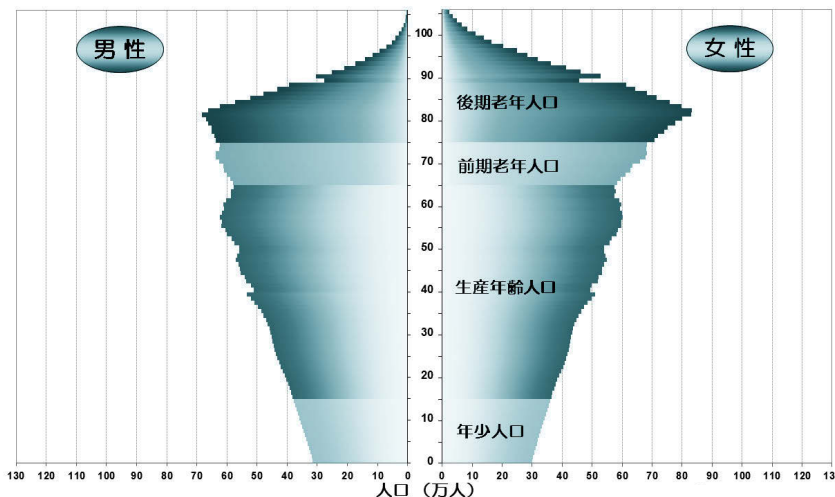
働き方改革関連法の施行

働き方改革の本身は多岐にわたるが、その中でも労働法の分野においては、今年の四月一日から働き方改革関連法が施行された。中でも長時間労働や過労死の防止を目的とした「罰則付きの残業時間の上限規制」と「年五日の年次有給休暇の取得義務化」が、会社にとってはインパクトが大きいだろう。

う。

働き方改革は、生産性の向上が目的ではあるが、同改革が世に浸透したのは某大手広告代理店の新人社員が長時間残業により過労自殺をしたことに端を発している。そもそも長時間労働を放置し過労死になるようでは安心して働くことができない。現代において、男女共同参画社会を前提とする以上、長時間労働や有給休暇が全くない状況では、ワークライフバランスが破壊され、子育てが不可能になることで、少子化がさらに加速してしまうのである。そのため法改正ではあ

図表1. 2055年における人口ピラミッド



資料：1965～2015年：国勢調査、2020年以降：「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)。出典：国立社会保障・人口問題研究所

るが、会社にとつての負担は重い。法律で明示されている以上は、コンプライアンス的には遵守しなければならぬといえ、頭が痛いところである。

罰則付き残業時間の上限規制

では、残業時間の上限規制とはどのような規制であろうか。この点、まず建設業に関しては、二〇二四年四月一日まで本規制は適用が猶予されている。そのためまだ時間はあるが、時間削減には業務改善が必須であり、それ自体は時間がかかるだろうから、悠長にはしていられない。

まず前提として、残業（時間外労働）というからには、時間「内」労働がどこまでかが解っていないければならない。この点、法は原則「一日八時間、一週四〇時間」を上限として労働時間を定めることとしているため、いくら労働契約でそれを上回る労働時間を設定しても、法律が優先される。このため、一日八時間労働の会社が月曜～土曜までの週六日勤務とした場合、土曜日の八時間はすべて残業となる（一か

月四週あるとすると、それだけで三二時間残業である）。

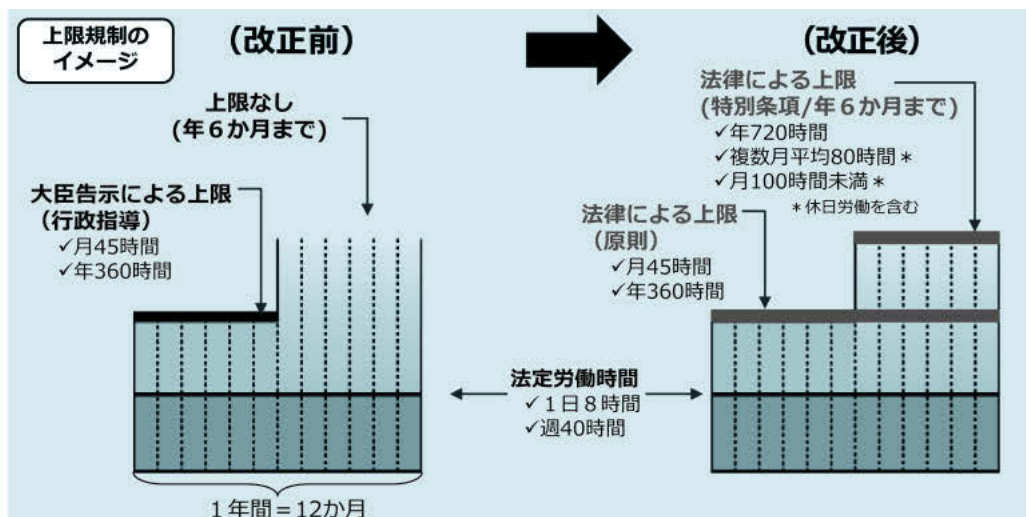
そもそも法では、法定外の残業は「一分」でも許されない。しかし、残業を全くしないわけにもいかず、「三六（サブロク）協定」を締結することにより残業は可能となる。ここで、その三六協定でできる残業の上限時間を原則として「一か月四五時間・一年三六〇時間」としていた（この上限時間について建設業は現状は適用除外）。ただ、今までのこの上限は厚生労働大臣の告示にすぎず、法律ではなかったため、労働基準監督署の是正勧告（行政指導）の対象とはなるものの法律違反とはならなかった（図表2）。そこが今回の改正で、同時間がそのまま法律となることにより、刑事罰（六か月以下の懲役または三〇万円以下の罰金）が適用となった。

また、三六協定の例外として臨時的に特別な事情がある場合には労使合意で残業時間の上限を年六回まで拡張できる「特別条項」が設けられるのだが、今まではその限度時間が無かった。これが、法改正により①時間外労働が年

七十二時間以内、②時間外労働と休日労働を合わせて月一〇〇時間未満、③時間外労働と休日労働の合計について「二か月平均」「三か月平均」「四か月平均」「五か月平均」「六か月平均」のいずれものパターンで一か月平均八〇時間以内、④月四五時間を超えられるのは年六回まで、という制限についても法定された。

これらの法改正のため、残業時間につき、従業員各人につき毎月チェックし、時間外労働の上限値を気しながら管理を行わねばならず、また、年間の繁閑に合わせた事業計画や採用・人員配置の計画も、月々の労働時間の状況に合わせる必要があるだろう。もはや、どっぷり勘定の曖昧な労務管理は許されず、一定程度のコストと時間をかけて取り組まなければならない。

図表2. 時間外労働の上限規制



出典：厚生労働省

また、三六協定をそもそも提出していないか、また出しているが一年毎に出すべき協定が期限切れのケースもまだ散見され、これは現在でも法違反であり、「紙切れ一枚」のことで提出を怠っているという点で高リスクだ。

以上が三六協定に関わるリスクだが、これはあくまでも労働基準法違反（刑事事件）の話であり、長時間労働によって過労死やメンタルヘルス等の疾患を生じた場合、会社の安全配慮義務違反による損害賠償（民事事件）の可能性も同時にある。八〇時間が厚生労働省が定める過労死ラインであり、過重労働により過労自殺という痛ましい結果となった場合は、判決によっては億を下らない賠償金の支払いが命じられる可能性もある。注意が必要だ。

年五日の有給休暇の取得義務化

次に、年次有給休暇の五日取得義務付けである。これは建設業も適用除外とはされておらず、全業種・会社規模も問わず、今年の四月一日以降一〇日以上付与される有給休暇については、五日は有給休暇を消化させねば法違反となる（三〇万円以下の罰金）。有給

休暇をあまりとらせてこなかった会社にとつては極めて重たい負担となるものと予想される。

今回の改正では、有給休暇を基準日において一〇日以上与えられるものが対象となる。このため、一般的にはフルタイムで働く正社員は、入社半年後は必ず対象となる。このとき、週三日以上働く有給休暇が比例付与されたパート・アルバイトであっても、今回の改正の対象となる可能性がある（**図表3**）。

また、時間単位の年次有給休暇や、特別休暇（お盆休み、年末年始、慶弔休暇等の、会社が任意で設定している「所定休日ではない」独自の休暇制度）は、この五日のうちに含めることはできない。そして、この五日については、年次有給休暇を付与した日（基準日）から一年以内に与えなければならぬ。

この時、法により求められる五日を取得したというためには、以下の方法がある。①使用者（会社）による時季指定、②従業員自らの請求取得、③計画年休、の三つである。

このうち、②、③は従来の手法であり、今回の法改正で加わったのは①である。有給休暇の趣旨は従業員の心身

の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資するというところから権利として与えられるのであり、取るも取らないも、どの日に取るかも、従業員の自由であるから、従来は③の方法以外では、会社側からは有給休暇の取得を強制することはできなかった（本来、事業の正常な運営を妨げる場合でないのに従業員の指定する時季に有給休暇を与えない場合は、六か月以下の懲役または三〇万円以下の罰金となる）。

しかしそれでは取得が進まず、そうすると取得義務を会社が果たせないことから、会社が時季指定の制度を定めたうえで（定めた場合は就業規則に記載する必要がある。制度を定めたのに就業規則を変更しない場合は三〇万円以下の罰金）、従業員の希望を聞いたうえ

図表3. 年次有給休暇の付与日数

週所定労働日数	1年間の所定労働日数		継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
フルタイム			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
比例付与	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- ※1. 表中太枠で囲った部分に該当する労働者は、2019年4月から義務付けられる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」の対象となります。
- ※2. 比例付与の対象となるのは、所定労働時間が週30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下または年間の所定労働日数が216日以下の労働者です。

出典：厚生労働省

でなお五日取得させきれない場合は、会社側が有給休暇の時季を指定できるようにしたのである。ただし、既に従業員が五日以上次有給休暇を取得または請求している場合は、時季指定を行うことができない。

手間のかかることだが、罰則付き残業時間の上限規制と同様に、この有給休暇の消化状況の管理を個人別に行わなければならない。有給休暇を一斉付与していない限りは、入社日毎の管理となるため、人力で管理するのは煩雑な作業となるであろう。

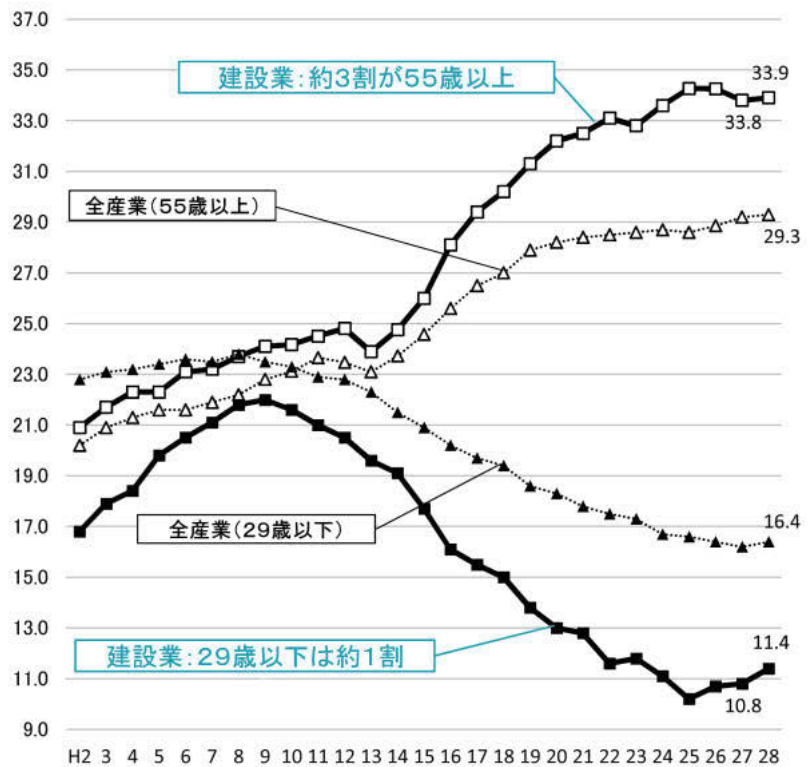
また、もちろん会社にもよるが、建設業の現場では勤怠の管理自体しつかりなされていないことがあり、例えば体調が悪く休んだ日を有給休暇として適切に処理できていないことがある。こうした日をカウントすることで、年五日の要件はクリアできることもあるので、しっかりとした勤怠管理が望まれる。

働き方改革を通じた 今後の業界の展望

建設業界に限らないが、現在求人

空前の売り手市場であり採用が難しいことに加え、人材をつなぎ留めることも難しい（有効求人倍率は一・六三倍（H三二・一現在。東京は二・一二倍）となっている）。バブル期のピークの平成二年七月が一・四八倍であるから、その時期を優に超えているのである。年功序列・終身雇用が崩れ、会社に対するロイヤリティもなくなった昨今、目立った高賃金や福利厚生でもない限り、他社との差別化も難しい。長時間労働になればブラックというレッテルが貼られ、転職の容易さからも人手不足が加速し、残った者へ仕事加重することからさらなる過重労働・退職を誘発することで負のスパイラルに陥る可能性がある。現に、人手不足倒産もできた。特に建設業界では高齢化が進み、二九歳以下は一割と、若者はかなり手が少なくなっている（総務省「労働力調査」をもとに国土交通省で算出）（図表4）。その理由としては3K（きつい・きたない・危険）のイメージを含め、安定志向の高い昨今の若者には、週休二日ではないこと、それによる長時間労働、社会保険未加入などが、大

図表4. 建設業就業者の高齢化の進行



出典：国土交通省

きな要素となっている。実際、建設業においては年間出勤日数が二五三・一日であり、全産業が二二四・四日であるから、一割程度も多い（厚生労働省毎月勤労統計調査 平成二七年度実績）。そのために、建設業界は官民を挙げて週休二日制を推進しているが、それはそのように魅力ある会社、業界

を作っていくかなければ、未来が無いからだ。いずれにせよ、働き方改革の内容を踏まえ、建設業界も従来のような曖昧な手法ではなく、法対応を早期に検討し、自社にあった現実的な工程で業務改善を実施していくべきである。