

2024 年問題時代

建設業の勤怠管理の初めの一步

資料作成：特定社会保険労務士 江口 麻紀

目次

■ 1. 建設業における現状	1
■ 2. 近年の改正	1
■ 3. 建設業における問題点と生産性の向上	2
■ 4. 建設業の賃金と勤怠管理	3
■ 5. 建設業の勤怠管理	4
■ 6. 一人親方の労働者性	5
■ 7. 同じ現場で働く人への配慮義務	6
■ 8. 建設業の未来のために	6

2024年問題時代

建設業の勤怠管理の初めの一步

■ 1. 建設業における現状

建設業は、大きな建築物はもちろんのこと、住宅、道路、電気・ガス・水道などのライフラインに至るまで、私たちの生活に欠かせない地域を支える産業です。しかも工事は危険を伴う重労働であり、安全の観点からも細かな管理が求められる業種です。

建設業の中にもいろいろな業種がありますが、それらに共通していることは数次の請負関係の元で一つの工事が行われることが非常に多く、そのため業者間の調整がとても重要だということです。

建設業は様々な場面で緻密さが求められる産業ですが、重労働であるという側面が注目されて、昔から3K（きつい・危険・汚い）と呼ばれていた職種であることも事実です。現在は、高齢化が進み全体の36%以上が55歳以上となっており、若者の担い手をいかに確保するかが大きな課題となっています。

今の時代、SNSなどで容易に他の世界を覗き見ることができるようになり、若者の視野も広がり、更には若者の親世代にも3K職種についての固定観念が根強く残っているため、建設業は若い世代から選ばれにくい業種となっていました。

そこで国交省では、新3K（希望・休暇・給料）を掲げ、このイメージを一新して建設業が魅力のある業界になるための様々な施策を打ち出しています。

社会保険の適用に関する下請け指導ガイドラインもその一つです。これは厚生労働省のガイドラインだという誤解もあるようですが、建設業界の未来を考えた国交省のガイドラインです。

■ 2. 近年の改正

国交省は、建設業界の存続、発展のため、担い手3法（建設業法、公共工事の品質確保の促進に関する法律（品確法）、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律（入契法））の改正により、以下のように様々な改正を行ってきました。

(2014 年) 適正な利潤確保 (ダンピング対策) と担い手育成・確保のための基本理念や具体的措置の規定等

(2019 年) 働き方改革の促進と生産性向上への取組、持続可能な事業環境の確保等

(2024 年) 働き方改革、処遇改善の徹底と持続可能な事業環境の確保等

特に、2019 年改正では、社会保険加入率の向上、工期に関する基準作成、週休 2 日制の導入、DX 化による生産性向上や、技術者が一定の条件のもと複数現場を担当できるようにするなど技術者不足解消に効果的な改正をし、働き方改革が大きく前進しました。

さらに 2024 年改正では、標準労務費の導入と建設 G メン機能の強化による著しく低い労務費での見積もり禁止や労務費のしわ寄せ禁止を行い、受注側に対しては短い工期での受注禁止や休日確保の配慮義務化を、発注者側に対しては適切な工期設定を求めるなど、建設業界の存続のため、本気で取り組む姿勢が感じられます。

また、2024 年 4 月からは労働基準法の改正により災害復興などの一定の事由を除き、一般の業種と同様の時間外労働の上限規制が適用されました。

時間外労働・休日労働に関する協定 (いわゆる三六協定) を締結して届け出た範囲でしか時間外労働をさせることができないことは、これまでの建設業も同様でしたが、特別条項に関する協定の締結および手続きをせずとも基本の協定の中で青天井に時間外労働時間数を協定することができていましたので、協定の上限時間を意識することなく時間外労働をさせていたのが実情だと思われます。

この改正により、建設業には時間外労働を原則月 45 時間以内とするための方策が求められています。

■ 3. 建設業における問題点と生産性の向上

建設業は、工期のうち前半が忙しい業種や工期が迫った後半が忙しい業種、日中より深夜に業務が集中しているが一日の時間数は少ない業種、昼夜かかわらず仕事がある業種など様々な働き方の会社がありますが、共通しているのは週 6 日出勤が多いということで、現場作業に従事する労働者の労働時間が長くなっています。

これは、現場の稼働を週 6 日に想定して工期を定めていることが原因です。

中央建設審議会において作成された「工期に関する基準」によって、公共工事 (特に土木関連) については徐々に 4 週 8 閉所の現場が増えていますが、民間工事については、まだ大きな変化は見られないという状況です。

また、建設業は DX 化においての遅れが目立ちます。施工図、安全書類など大量の紙での書類等を扱ってきた業種であり、事務職のいない中小建設業が多

いことから、未だ大半を紙の書類で管理している会社も多いものと思います。

しかしながら、個人ごとに見ればスマートフォンなどでコミュニケーションツールを全く使っていないという従業員は少ないでしょう。筆者の関係先のケースでは、会社の業務ではLINEのビジネス版であるLINE WORKSによる情報交換が多いように感じています。全くDXに着手していない会社の場合、このように簡単なコミュニケーションツールの導入であれば、現場の抵抗感も少なく、情報共有の速度が格段に上がり、個人版のLINEと違って写真が消えてしまうなどの事象もおきませんので、導入しやすいでしょう。また、コミュニケーションツールと写真整理機能、安全書類の作成、日報報告、勤怠管理など複数の機能が一緒になっているアプリなども見受けられます。このような商品を駆使できれば更に生産性向上にもつながります。

なお、大規模なDX化については、慣れないシステムを使うことで一時的に業務量が増えてしまうということを理解して導入する必要があります。そのためには、現状の仕事の整理をし、無駄な仕事を省いた上で自社にとって本当に必要な業務だけを残すなど、DX導入に向けて時間を使えるようにする準備が必要です。この準備だけでも生産性の向上が見込まれますが、そのうえでDX化を進めればさらに生産性の向上が進みます。

また、登録のハードルが高いと感じることの多い建設キャリアアップシステム（CCUS以下「CCUS」といいます）ですが、現場入場の際にCCUSカードを使ってチェックインすれば、勤怠管理に役立てることもできます。現在はまだ、すべての現場で導入されている状況ではありませんが、今後は急速に普及が進むことが想定されています。

■ 4. 建設業の賃金と勤怠管理

従来、中小規模の建設業には勤怠管理という概念はありませんでした。賃金が日給制であることが大きな要因と思われます。一人親方も同じ日給制であることが多くなっています。これは、公共工事の労務費（公共工事設計労務単価）が日給で定められていることから、建設業にとって日給で管理することが一番なじみやすいからだと考えられます。

これまでの日給制では、一日の労働時間が10時間でも4時間でも同じ日給で、そこには時間外労働や遅刻早退控除という考え方がないことが大半だったのではないのでしょうか。これが勤怠管理が不要であったということに繋がります。

しかしながら、時間外労働の上限規制に対応するために週休2日制とする動きが進めば、日給制で働く従業員の賃金は減ってしまいます。これでは生活水準を保つことができずに、建設業で働くことを諦めてしまったり、他社へ転職してしまう可能性もあります。

建設業は人手不足倒産が深刻で、東京商工リサーチによれば2024年1月～8月

期の統計で前年同期比 184.2%という報告がされています。人材の確保・定着には、建設業で働く従業員の労働時間を減らしつつ、賃金を確保するための取り組みが必要となっています。

賃金アップの原資を確保するためには価格交渉が必要ですが、そのためのデータとしても勤怠管理の数字は欠かせません。自社の状況を把握したうえで適切な労働時間制度、賃金制度を設計して運用し、価格交渉に生かしましょう。

・月給制導入にあたっての留意点

月給制の賃金体系で祝日を休みとする場合は、GWなど休日が多い月であっても所定の月額を支払う必要があり、休日に出勤した場合は所定外労働または休日労働としての賃金を支払わなければなりません。また、雨天で工事が中止された場合、最低限でも労基法に基づく休業手当の支払いが必要となるケースが多いところ、日給の従業員への賃金補償をしていなかった会社は多いのではないのでしょうか。日給制では働いていない日の賃金を支払わなければよかったところ、月給制となればその分の欠勤控除をすることになるため難しく、今までのような天候によって作業できなかった日の賃金は発生しないという考えは通用しなくなり、会社としての固定費の増加は避けられません。

一方で、安易に日給制のときの慣習のまま、遅刻、早退の控除をしないなどの運用は避けるべきだと思います。建設業の慣習として遅刻、早退、欠勤や途中入退職の日割りなど賃金を控除すること、または、控除されることに抵抗があることは承知していますが、筆者が携わった導入事例においても、月給制になった従業員が日給制と同様の感覚で、何時間働いても同じ日給だったのだから、月のうち何日働いても（言い方を変えれば働かなくても）同じ月給と考えていたためトラブルに発展した事例がありました。人材確保のためには月給制に変える必要性は大きいと思われませんが、欠勤控除や日割り控除について事前の説明は欠かさないようにしましょう。

■ 5. 建設業の勤怠管理

今までの中小建設業の、特に建設現場作業員の勤怠管理については、特定の事業所への出勤ではないことからタイムカードなどの打刻が難しく、また前述したように実務での必要性も感じにくかったことから、現場ごとの出面による出勤日数管理のみとなっているところが大半でした。しかしながら、時間外労働の上限規制に対応するため、人材確保のためにも勤怠管理は欠かせません。

出面は現場ごとの出勤のみの記録で、出退勤時刻の記録はありません。さらに中小建設業においては出面を紙で管理している会社が多く、現場単位での記録を従業員ごとにまとめ直すのは大変な労力です。適正に管理するためにシステム化は欠かせないでしょう。

これについては様々な勤怠管理ソフトや業務ソフトが発売されていて、スマー

トフォンなどでの打刻も可能となっており比較的安価に導入できることから利用している会社も増えています。

なお、勤怠管理システムを選定するにあたっては、以下の点に注意していただくと良いでしょう。すべて網羅できているシステムを探すのは難しいかもしれませんが、自社の現状を踏まえて優先順位をつけて選定してください。

- ① 自社の労働時間制を反映できるものか
- ② 休憩、遅刻、早退などについて柔軟な設定ができるか
- ③ 給料システムに取り込むことができるか
- ④ GPS 機能がついているか
- ⑤ 日報機能と人ごとの勤怠集計が連動できるか
- ⑥ 班ごとの管理者による一括した打刻など、個人の打刻に頼らない仕組みづくりができるか

勤怠管理システムの運用段階では、様々な問題に直面することと思われます。特に多く寄せられる問題は、打刻時間と打刻場所についてです。今まで自由に動いていた従業員は、指示された場所やタイミングで打刻しないことも多く、会社が正確な労働時間を把握できるようになるまで辛抱強く指導する必要があります。なお、この問題を解決するには⑤⑥を重視すると良いでしょう。初期段階で生じる課題をクリアできれば、皆が徐々に慣れてきて効率的に運用できるようになるでしょう。

■ 6. 一人親方の労働者性

関係請負人である一人親方は、一定の会社に専属で働いていることや従業員と同様に日給で働いていることが多く、国交省はこれらの実態が従業員と同じであるという現状を鑑みて、一人親方に労働者性がある場合（10代の一人親方、経験年数3年未満の一人親方を含む）には労働者として雇用するよう求める動きが近年特に強くなっています。労働者性があるとはいえ、一人親方として働いている方々は時間管理をされることや社会保険への加入を嫌がり、仕事を辞めてしてしまうケースも散見されています。昨今の建設業の動きと共に一人親方に対する建設業の動向についても、職人一人ひとりに適切な情報提供を行う必要があります。一人親方を集めて説明会や相談会などを開催すると効果的です。

なお、一人親方として現場入場する際には、一人親方の働き方について「働き方自己診断チェックリスト」の提出が求められることとなっています。また、本来の一人親方は関係請負人ですから、他の下請け企業と同様に契約内容を明示する必要があります。すでに一部のゼネコンからは求められていますが、一人親方と締結した契約書は、今後の現場入場の際に労働者ではない事の裏付けとして提出を求められる機会が増えることが想定されますし、2024年11月施行のフリーランス法においても書面等での通知が義務付けられていますので、雇用であれば

勤怠管理、請負であれば契約書の作成が必要であると考えましょう。

■ 7. 同じ現場で働く人への配慮義務

安衛法が改正され、労働者と同じ現場で働く危険有害作業を行う従業員以外の方（一人親方、協力会社、資材搬入業者、警備員等）を対象として、従業員と同じ配慮をしなければならないことが規定されました。

またフリーランス法においては、ハラスメント防止や出産や育児、介護のための休暇などについての配慮義務が定められました。

従業員で有るか否かにかかわらず、同じ現場で働くすべての人に対し安全配慮義務のみならず働く環境に配慮すべき環境配慮義務等が生じていると考える必要が高まり、企業としての責任は大きなものとなっています。

労災保険は、原則として従業員のみ適用されるもので、また慰謝料などについては補償がありません。自社の現場に関係するすべての人が安心して働けるよう、またそのご家族にも安心してもらえるよう、企業は最大限の努力をすべきです。安全対策、働きやすい環境整備、長時間労働対策等に注力しつつ、万が一に備えた保険加入などリスクへの備えも必要でしょう。

■ 8. 建設業の未来のために

これからの建設業界や自社の発展のためには、若者の入職が欠かせません。様々な世界を目にしている若者が大切にしていることは何なのか、一人ひとりの願望は異なるはずですが、それを知り、従業員のエンゲージメント（愛着）を高めることが、発展の第一歩だと考えます。その中でも、職場における従業員の環境整備、処遇改善は従業員の願望をかなえるために企業が行うべき重要な課題でしょう。従業員のエンゲージメントを高めることで、仕事の成果に繋がり、安全に気を配ることができるようになり、現場の業者間のコミュニケーションもより良いものとなるのが期待できます。

各会社の取り組みが業界に変化をもたらします。急な変化は難しくても、少しずつ、一歩ずつ進めて新・3Kを目指していきましょう。

【著者プロフィール】江口 麻紀（えぐち まき）

エル労務マネジメント合同会社代表社員。2003年社会保険労務士開業。2006年特定社会保険労務士付記。ゼネコンに7年勤務の後、製造小売業、社労士事務所勤務を経て開業。30年以上の実務経験を生かし労務管理・労働問題を中心としたコンサルティングを展開。全国社会保険労務士会連合会 働き方改革推進特別委員会 委員（建設業担当）。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
