

求められる賃金の厳格化

任せて労務管理

社労士がアドバイス

働き方改革に企業はどうか対応すべきか。第2回建設労務の2回目は、県社会保険労務士会の菅原秀裕・建設労務管理小委員長「写真」に引き続き登場した。（江田の）

2 建設12

週休2日制などで労働時間 休日とは、業務の都合で休日を抑制すると同時に、建設業 日に働かなくてはならない場
界は特に、残業代などの賃金 合にあらかじめ振替休日を目指す
に対する意識を改めていく必 定し、当初休日とされていた
要があります。

よく現場の工程上の都合で 従業員の休日確保しつつ、
作業日数が増えます。その 条件によっては休日労働に対
のため残業や休日出勤が増 する割増賃金も発生しないメ
え、割増賃金の負担が多く リットがあります。また、変
なることがあります。その 形労働時間制を導入し、開散
ような時は、振替休日の導 期や工事のないタイミングを
入はどうでしょうか。振替 所定休日にして休日数を増
て、現状の把握を把握、分析 しつかり時間管理、労務管



やしていくのも重要と思われ して、簡略化や廃止すること
も重要ですね。

作業員が働く現場は日々異 ひと昔前までは、「残業代
なりませす。そのためタイムカ 込みで「月90万円」のよう
ードなどで正確に打割ができ に、勤務時間も残業も曖昧
ず、手書きの自己申告や日報 なままです。許されたかもしれ
で報告するケースが増え、長 ませんが、今は勤務時間と残
業の給料を明確に分ける時
間労働の原因になっていま 代。分けた方がお互いに仕事
の生産性の向上のために 話をしていなければ相談員がコ
も、IT（情報技術）で効率 がしやすくなる環境になっていま
す。第一、トラブルにならな
い。

無駄をなくす（ことを目指し います。電話
（048・826・48
（毎月第2、4土曜日掲載）

理をすれば、経費がどれくら
い必要か分かってきます。働
き方改革は、経営者が法律を
理解し、適切な労務管理が浸
透するきっかけにもなるはず
です。

頑張った従業員たちに、「焼
肉に行く」と、優しい言葉
を掛けられる建設業の経営
者。これまでお付き合いの
たたいに社長さんたちは
は実際、優しい人が多いん
です。だからこそ、こちらも本
気で説明します。責任感、使
命感を持って、「私は会社の
応援だからこそ、厳しいこと
も言ふんです」と。決める
のは社長さんですが、納得し
ていたかなければ、本声の
働き方改革にはなりませんか
ら。

私たち県社労士会は「建設
企業向けの社会保険の加入お
よび雇用管理改善」の相談窓
口（048・826・48
（04）を設けています。電
話をいただければ相談員がコ
ールバックしますので、ご活
用ください。