

KITAKEI-Report

No.165
May2023

発行：北恵株式会社 〒 541 - 0054 大阪市中央区南本町 3 - 6 - 14 TEL.06 - 6251 - 6701
http://www.kitakei.jp/

働き方を時代に合わせてアップデート

1年後の令和6年4月からは、建設業においても罰則付きで法定労働時間外の残業を規制する改正労働基準法がスタートします。「月45時間以内、年360時間以内」などの労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定)の上限規制に違反した場合、他業種と同様に罰則が科せられるようになるので注意が必要です。また、同問題に対応できていない工務店は、この1年間で自社の働き方について検討しなおす必要があるといえるでしょう。

さて、労働基準法第32条に「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない」との記載があります。加えて「1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない」としています。この1日8時間、週40時間を「法定労働時間」と呼びます。

ただ、残念ながらこの時間内に業務がすべて完了するとは限らないのが現実です。そこで現在、建設業においては「労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定)の締結」、「所轄労働基準監督署長への届出」を行うことで、上限なしに労働者に残業をさせることが認められています。

ところが平成30年に「働き方改革関連法」が成立。建設業については令和6年4月まで猶予されたものの、それ以降は時間外労働について他業種と同様に罰則付き上限規制の一般則を適用することとされました。

具体的には時間外労働(休日労働は含まない)の上限は、原則として「月45時間・年360時間」となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできなくなります。この「臨時的な特別の事情」とは、「当該事業場における通常予見

法律による上限(例外)

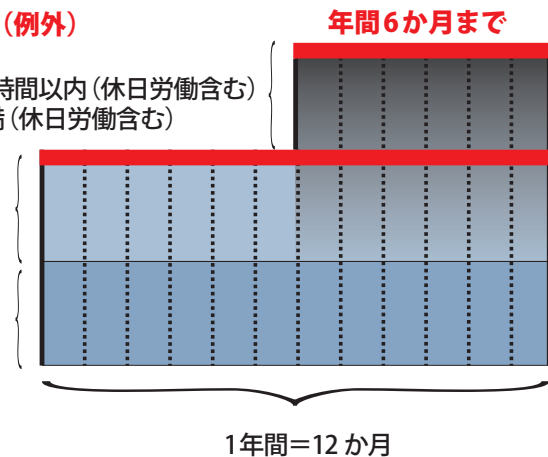
- ・年720時間
- ・複数月平均80時間以内(休日労働含む)
- ・月100時間未満(休日労働含む)

法律による上限(原則)

- 1か月45時間
- 1年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 1週40時間



することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」という意味です。建設業では工期の逼迫などが該当すると考えられます。

さらに「臨時的な特別の事情があって労使が合意した場合」でも、時間外労働は「年720時間以内」かつ時間外労働+休日労働で「月100時間未満、2~6カ月平均80時間以内」としなければなりません。その他、月45時間を超えることができるのは、年6カ月まで。法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断される仕組みです。

なお、災害時における復旧及び復興の事業については、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2~6カ月平均80時間以内とする規制は適用されません。また、これまで時間外・休日労働に関する協定届の書類について建設業では【様式第9号の4(建設の事業・自動車運転者・医師・製糖業等)]を利用していましたが、令和6年4月以降は【様式第9号の2(特別条項付き協定)]に切り替わるので注意してください。

では、1年後に迫った同改正についてまだ対応できていない工務店はどこから手を付ければよ

いのでしょうか。「働き方改革推進支援センターに建設業に特化した窓口を設けるので、そちらもご利用してほしい」と話すのは厚生労働省の担当者です。現在、同省では働き方改革に向けた相談窓口「働き方改革推進支援センター」を47都道府県に開設しています。これは就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など「働き方改革」に関連する様々な相談に総合的に対応し、支援することを目的としたもの。主に①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の待遇改善、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の解消に向けた雇用管理改善――の取り組みについてワンストップで支援してくれる機関です。

中小企業・小規模事業者の様々な課題に対応してくれますので、これら行政の施設をたずねてみ

ると良いでしょう。問い合わせは電話でも訪問でも可能です。

改めて同法の改正は企業の規模を問いません。そのため、例えば従業員数が1人しかいなかったとしても、違反が認められれば、相応のペナルティを受けてしまうことになります。特に今後、業界に入職する若い世代は同制度を常識として就労します。こうした中、社員から告発された際に経営する側が「法改正を知らなかった」といっても、もはや後の祭りとなってしまいます。

厳しい側面はあるかもしれませんが、「魅力ある、選ばれる建設業」となるためにも、まだ同改正に対応できていない企業は、自社の働き方を時代に合わせてアップデートさせていく覚悟を持つことが必要だといえるでしょう。

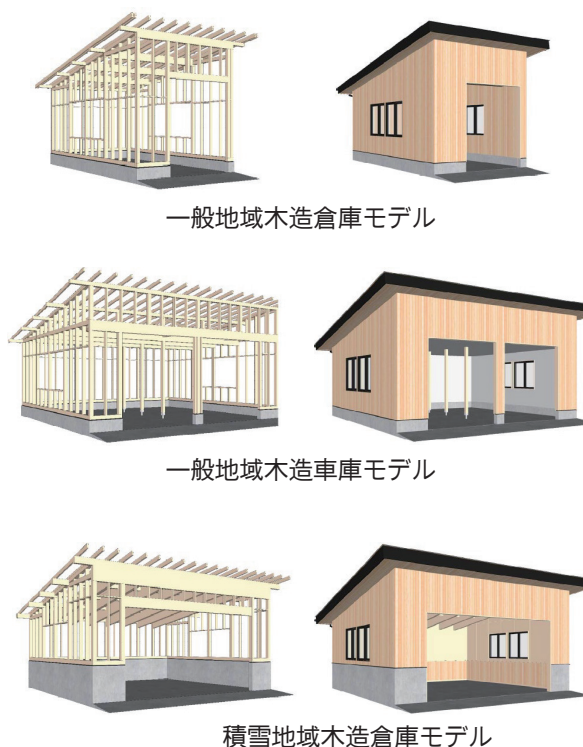
倉庫と車庫の木造化モデル

(公財)日本住宅・木材技術センターは3月10日に開催したセミナーで、倉庫と車庫の木造モデルを公表しました。この中では官公庁や事業主などが木造倉庫、車庫を円滑に発注できる各検討モデルの設計図書を用意しています。例えば仕様書にはあらかじめ想定される計画条件や敷地条件などの諸項目を記載し、発注者は該当する項目に印をつけるなどして仕様書の作成が完結可能です。

なお、日本住宅・木材技術センターでは倉庫や車庫は非住宅分野の木造化を進めるにあたり、木造の既製品が少ないことから、潜在的な需要が期待できると見込んでいます。この木造モデルは、林野庁補助事業により「簡易な構造物等の木造化・木質化促進事業検討委員会」(委員長は東京都市大学の橋好光名誉教授)が検討し、取りまとめたものとなっています。

現在、2021年に公共建築物木材利用促進法が改正され、木造化を推進する建築物の対象は民間建築物だけではなく高層建物にも広がっています。当日、木造モデルについて説明した大橋委員長は「これから木造の建物が増えることは間違いない」とその想いを語りました。一方、公共建築物であっても防災上重要な施設などについては「必ずしも木造で建てられないものもある」とも指摘。そうした場合、「付属の倉庫や車庫は少なくとも木造化していただきたい」と、今後の木造建築の普及拡大に向け、期待をみせました。

今回のプロジェクトは、できるだけ標準的な設



出典：(公財)日本住宅・木材技術センター、NPO木の建築フォーラム

計例を示す方針で企画されています。理由としては木造の倉庫、車庫は木造の既製品が少なく、個別に設計した場合はコストアップの要因となってしまうためです。さらに使用する木材は地域材が使えるよう検討しています。木造モデルはいずれも防火上は無指定の地域で設計したもの。準防火地域などで制限がかかる場合、発注者側は内外装、特に外装関係の仕様を追加して対応します。

木造モデルには大別して倉庫が2種、車庫が1種の計3種を用意。具体的には倉庫は一般地域に対応した通し柱タイプ（間口2間、奥行きが3・5間）と、積雪地域に対応した無柱タイプ（間口4間、奥行き3・5間）のモデルを設定。車庫は一般地域に対応した、束で小屋組みを支える束上げタイプ（間口4間、奥行き3・5間）を設定しました。今回のモデルは間口サイズを拡げるなど応用も可能。CADで高い互換性をもつ「DXF」形式の図面データも公開するため、これをダウンロードすれば「書き換えて使って頂ける」、「これまでの全く新規で図面を起こす手間はなくて済む

のではないかと考えている」と大橋委員長は話します。これら木造モデルについて日本住宅・木材技術センターは「3月末までに取りまとめ、4月以降最善な方法で提供したい」としました。

官公庁や事業主が円滑に木造建築物を発注しやすい仕組みが整備されれば、工務店が木造非住宅に取り組めるチャンスも増えていくものと思われます。日本住宅・木材技術センターでは倉庫、車庫のほか、中規模ビルや非住宅低層小規模建築物の木造化に関する取り組みも進めています。本レポートでも引き続き、動向を紹介していければと考えておりますので、ご注目頂ければ幸いです。

若手育成へ工務店はどう取り組むか

大工の若手不足が深刻です。建設業就業者の年齢層について、総務省のデータを見ると、55歳以上の人数に対して29歳以下は3割程度。また「若い職人は入社してこない。入社したとしても半年と経たずに辞めてしまう」。業界からはこのような憂いの声が聞こえてきます。そこで今回、様々な地域の工務店経営者にお話を聞いてみました。

岩手県花巻市の工務店経営者Aさんは「（冷暖房設備のある）工場勤務と比べて、大工は寒い冬でも屋外で働かなければならない」と寒い風土ならではの厳しさについて触れます。地場に屋内で働ける施設ができると人手が取られてしまう可能性が高いそうです。

東京都中野区の工務店経営者Bさんは「大工は覚えることが多い。成長するには時間がかかるし、それなりの我慢も必要だ」と話します。その上で職人の仕事は危険を伴う旨も指摘。「今は（建設業に限らず働く先が）いくらでもある」、「危険ではない仕事に自然と（人手が）流れるのだろう」と語ってくれました。

一方で「手掛ける仕事がなくなったとしても、建築をやりたいと思うほど家づくりは面白い」と話すのは東京都中央区の工務店経営者Cさん。建築は「取り組めば取り組むほど面白くなっていく」と、その醍醐味を話す口ぶりに熱が入ります。

お話を聞いていて感じるのが、大工という職業の魅力に対して、世間と大工の間で乖離が広がっているのではないかとということです。一般に、仕事としての大工作業が面白いと感じるまでには一定程度の技術力が伴わなければならないようです。ただ、先述したBさんの意見にもあるように、

そこに到達するまでには我慢と時間が求められます。この期間を耐えるための取り組みを入职者と共に歩むのが地場工務店のできることにいえるかもしれません。

なお、Bさんは若手に長く居てもらう方法について「その子に見合った仕事を与えればいいのではないかと」語ります。「見合った仕事」とは当人にとって楽しいと思えるだけでなく、実力にも合致する仕事だと話します。

人によって作業への好みや理解度は異なるもの。そこで仕事の隙間時間に世間話をしながらヒアリングするそうです。仕事の理解度をはかるには「（若手が）作業内容を説明できているかどうか」が基準です。

もちろん将来的には嫌いな作業にも従事する必要があるでしょう。しかし、助走期間でいかに仕事の楽しさを伝えることができるかが離職率軽減には肝要だと思われます。

ただし厳しさも必要です。福岡県久留米市のD工務店経営者Dさんは若手の指導方法について「怒鳴る必要はない。失敗を責めることもないが、仕事そのものへの向き合い方を最初に教える必要がある」と話します。「はっきりと本当のことを伝えるのが大事だと思っている」とした上で、住宅は「大きな買い物だから客も真剣になる」と失敗が許されない点も指摘します。

若手の離職率が高くなっている現状については日本の教育を指摘する声もあります。たしかに、根性論が職人の世界を魅力的に育てた側面もあるかもしれませんが、時代は変化しています。前向きな方策を時代に合わせて探りたいところです。

キタケイの提供する2つのプライベートブランド
環境・ぬくもり・素材をテーマとした各種住宅資材 “ スプロートユニバーサル ”
天然木にこだわったフローリングや壁材 “ リラクシングウッド ”
企画・製造から販売までトータルにプロデュース、心からご満足いただける住まいづくりを
バックアップします。



www.sprout-univ.com

<h2>環境</h2> <p>こちよい住環境</p>	<h2>ぬくもり</h2> <p>住まう人のために</p>	<h2>素材</h2> <p>永く使ってほしいから</p>



www.relaxssingwood.com

リラクシングウッド
抗菌・抗ウイルス加工 フローリング ウイルスガードコート シリーズ

