

岐阜県県土整備部技術検査課 主催

知っておきたい労務管理



2024年12月11日

岐阜県よろず支援拠点 コーディネーター

特定社会保険労務士 大塚晋平

岐阜県よろず支援拠点



中小企業・小規模事業者のための経営相談所

よろず支援拠点は全国47都道府県に設置された、
中小企業庁による公設のコンサルティング機関です。

中小企業・小規模事業者の頼れるパートナーとして、
あらゆる経営課題に迅速な対応と的確なアドバイスをモットーに、
最適な解決案をご提案します。

労務管理とは

会社の経営理念・ビジョンを
実現するために行う

社員の労働に関する管理

労務管理

- 雇用管理（社員の採用から退職まで）
- 人事評価、賃金管理
- 作業条件管理（労働時間や安全衛生等）
- 福利厚生
- 教育・人材育成
- 職場環境の改善

等

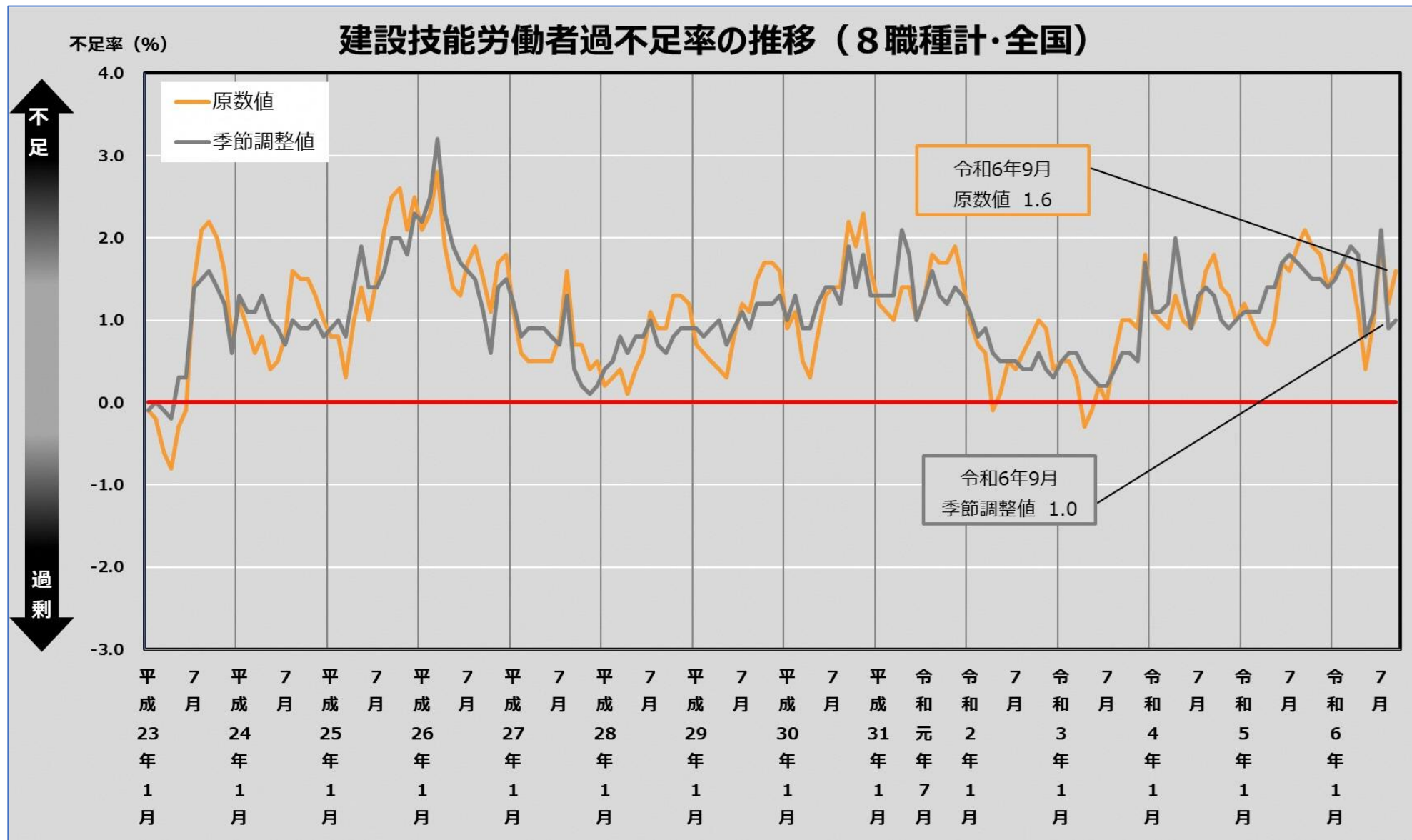
建設業の大きな課題

人手不足

有効求人倍率（2024年9月）

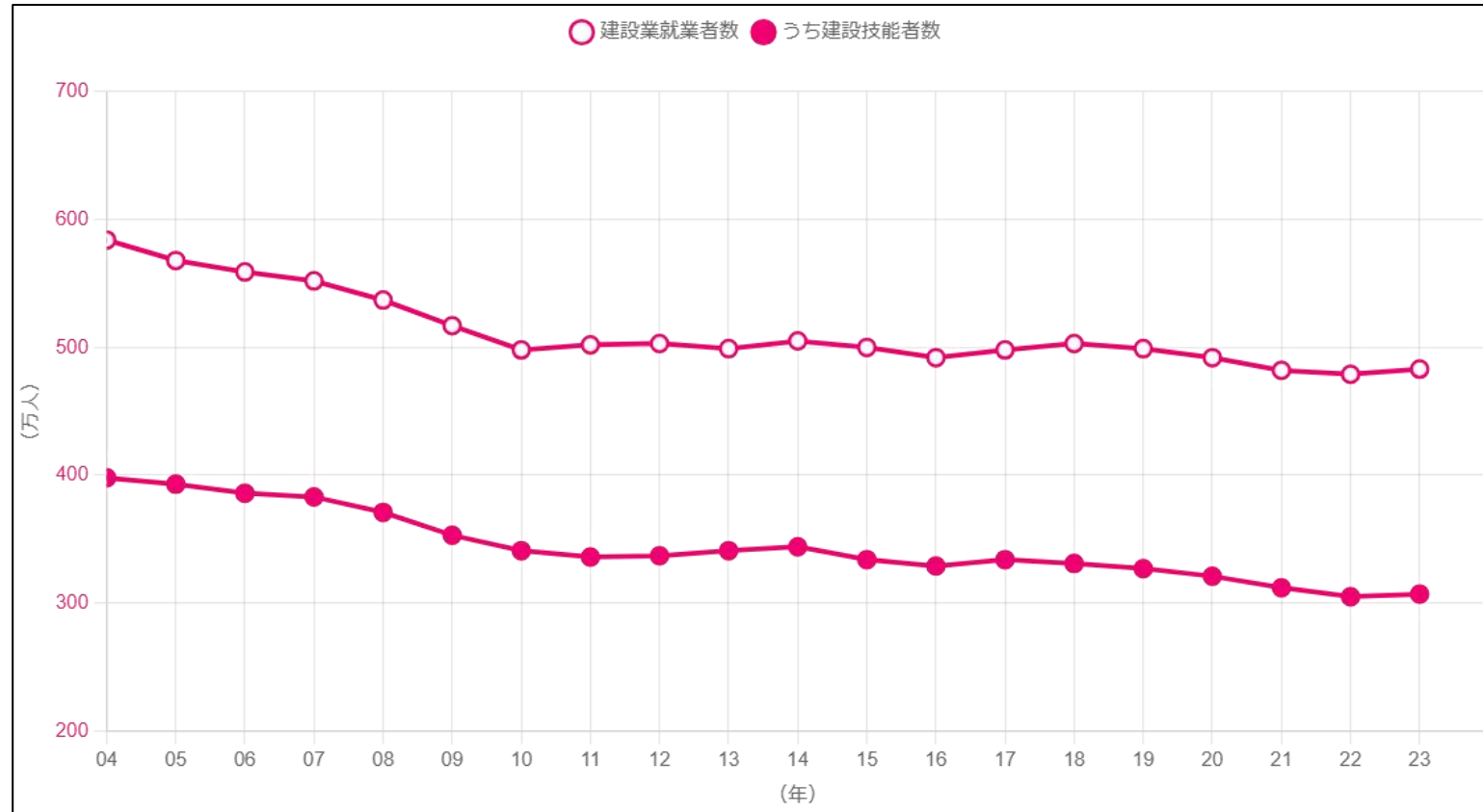
建設業 6.67倍

全産業 1.24倍



令和6年10月25日公表 国土交通省 大臣官房参事官（建設人材・資材）付 建設労働需給調査結果（令和6年9月調査）

建設業就業者数の推移



(注) 2013年以降は、いわゆる「派遣社員」を含む

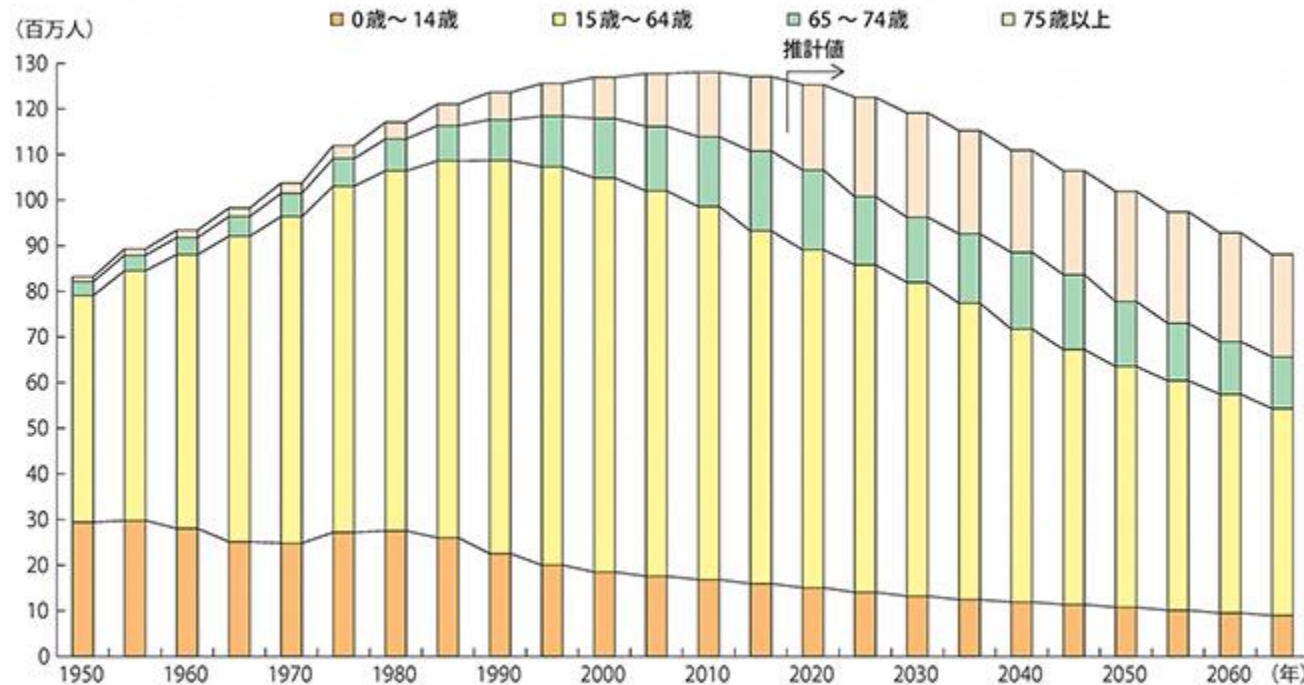
(注) 建設技能者：総務省労働力調査 表番号Ⅱ—5_産業，職業別就業者数のうち、

建設業 職業番号24_生産工程従事者、32_輸送・機械運転従事者、33_建設・掘削従事者、37_その他の運搬・清掃・包装等従事者の合計

資料出所：総務省「労働力調査」（トップページ） 総務省「労働力調査」（詳細ページ）

現在の日本は、**少子高齢化に伴い労働人口が減少！**

(年齢別人口推計の推移)



資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成29年推計)

(注)1. 2016年以降は、将来推計人口は、出生中位(死亡中位)推計による。
2. 2015年までは総務省「国勢調査」(年齢不詳をあん分した人口)による。

【生産年齢人口の変化】

我が国の生産年齢人口(15～64歳)は、1995年の約8,700万人をピークに減少に転じており、2015年には約7,700万人まで減少してきている。(この間の減少は約1,000万人)
この傾向は将来にわたって継続すると見込まれ、2060年には約4,800万人と、2015年の約6割の水準まで減少すると推計されている

現在の日本は「人口減少」「少子高齢化」→ **労働人口は、構造的に減少していきます。**

建設業が人手不足である理由

- 少子高齢化による現役世代の減少
- 労働者の高齢化
- 熟練労働者の引退
- 低賃金、長時間労働、厳しい労働条件
- 若者の建設業に対する興味喪失
- 建設需要の増加



等

人手不足を解消するためには？

求職者や社員から見て、

魅力的な職場になる！

魅力的な職場とは？

働きがいがあり、
働きやすい職場

働きがいがある職場とは

- ・ 働く人にとってその仕事が魅力的。
- ・ 社会貢献ができたり、役立つ商品・サービスが提供できる。
- ・ 仕事をすることで、充実感、達成感、満足感を感じれる。
- ・ 自分自身が成長できる。
- ・ 自分の仕事を公平に評価してくれる。
- ・ 人事考課、賃金査定に納得がいく。

等



働きやすい職場とは

- ・ 福利厚生がしっかりしている。
- ・ 人間関係が良く、ハラスメントが無い。
- ・ 法律が遵守され、コンプライアンスがしっかりしている。
- ・ 労働日、労働時間に柔軟性があり、必要な時に休みがとれる。
- ・ 仕事と、子育て・介護が両立できる。
- ・ ワーク・ライフ・バランスがとれる。

等



働きがいと働きやすさの要因は別！

仕事をして満足と感ずること（職務満足）は、
仕事の内容と直結しているもの

⇒ 働きがい

仕事をしていて不満に感ずること（職務不満）は、
仕事の周辺にあるもの

⇒ 働きやすさ



働きがいがあり、
働きやすい職場を目指すには

適切に

労務管理

を進める必要があります。

社員が、働きがいがあると感じるために

1. 自社の仕事が
「働きがいがあるものだ」と気づいてもらう。
2. 公平な評価を行ない、働きがいを感じてもらう。

1. 自社の仕事が
「働きがいがあるものだ」と気づいてもらう。

建設業は、社会に役立ち、形に残る仕事

自社での働きがいを、
社外（求職者等）や社員に
もっと、アピールする！



働きがい

を高めるために

1. あなたの会社で仕事をするにより、
どのような感動（充実感、達成感 等）
を覚えることができますか？



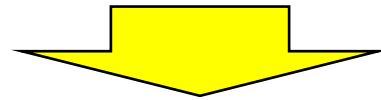
2. 社員が持っている夢や希望を把握していますか？

3. 社員に仕事の意義や重要性を説明し、
誇りを持って働いてもらいましょう！

2. 公平な評価を行なうことで、
社員に働きがいを感じてもらおう。



適切で公平な人事評価、賃金の支払い



経営理念・ビジョンの実現に基づいた
人事評価制度、賃金制度の導入・運用

ただし、働きがいだけ求めると・・・

働きがいがあるからといって、働き過ぎてしまうと・・・



社員は、心身の不調をきたして、
長期的に働き続けることは困難。
社員も会社も得をしない。



働きがいだけではダメ。やはり、働きやすさも大切！



働きがいと働きやすさの両立が必要！

働きやすい職場環境を目指すには

まず、**法律を守る。**

社員は、
自社が法律を守っている会社であるかどうかについて敏感です。

法律を守らない会社 = **ブラック企業**

どの法律を守れば良いの？

労働法を守る。

【労働法】

労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労働契約法
労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、社会保険に関する法律
育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、パート・有期労働法
高年齢者雇用安定法、労働時間等設定改善法、働き方改革関連法 等

他にも、たくさんあります。

労働法を守れていますか？

- ・ 時間外労働は、36協定を締結の上、実施していますか？
- ・ 適正な労働時間・賃金管理ができていますか？
- ・ 免許・資格が必要な業務を、無資格者が担当していませんか？
- ・ 社員は、年次有給休暇を取得できていますか？
- ・ 労働保険、社会保険の加入はされていますか？
- ・ ハラスメントの防止対策はされていますか？
- ・ パート・契約社員に、不合理な待遇差を与えていませんか？
- ・ 育児・介護休業は取得できていますか？ 等

今、注目したい労働法

1. 労働条件の明示ルールの変更
2. 社会保険の適用拡大
3. 最低賃金 引き上げ
4. 育児介護休業法等 改正（令和7年）
5. ストレスチェック拡大（実施時期は未定）
6. 在職老齢年金基準の引上げ（実施時期は未定）



1. 労働条件の明示ルールの変更

令和6年4月1日より

- ① 就業場所・業務の変更の範囲の書面明示
- ② 更新の上限に関する事項の書面明示
- ③ 無期転換に関する事項の書面明示



すべての労働者が対象

① 就業場所・業務の変更の範囲の書面明示

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。

有期契約労働者が対象

② 更新の上限に関する事項の書面明示

有期労働の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になります。

【更新上限を新設・短縮する場合の説明】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期労働契約者にあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要になります。

- （１）最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- （２）最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象

③ 無期転換に関する事項の書面明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングとともに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）および無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

【均衡を考慮した事項の説明】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するにあたって、他の通常の労働者とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

2. 社会保険の適用拡大

適用拡大時期：2024年10月から

対象：従業員数51～100人の企業等で働く
パート・アルバイトの方

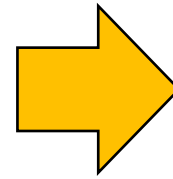
新たに社会保険適用！



※従業員数は、厚生年金保険の被保険者数

社会保険の適用となるパート・アルバイト

(従業員数51人以上の企業)

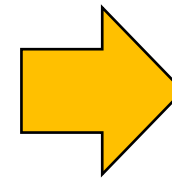


将来、撤廃予定!

① 1週間の所定労働時間数が20時間以上

② 2か月を超える雇用が見込まれること

③ 報酬が88,000円以上であること



将来、撤廃予定!

④ 高等学校の生徒、大学の学生等でないこと

3. 最低賃金の引き上げ

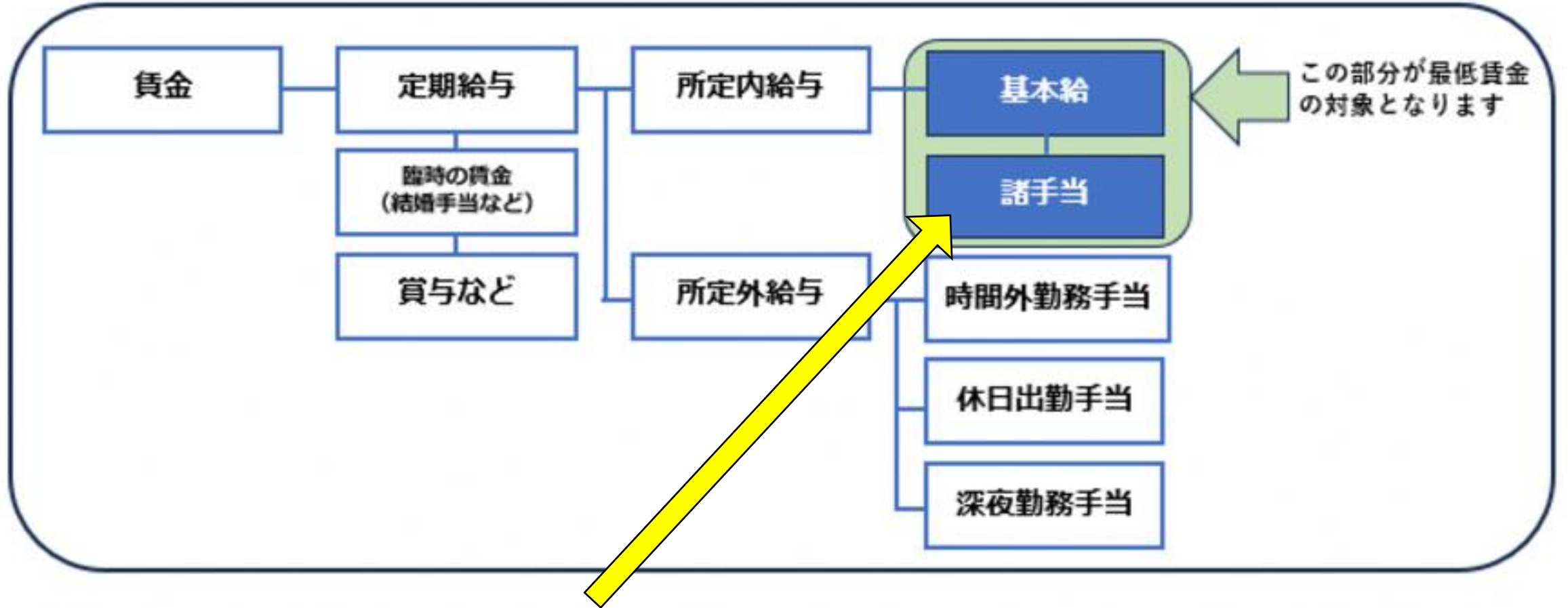
令和6年10月1日より

岐阜県の最低賃金 1,001円

(令和6年9月30日までは950円)



最低賃金の対象となる賃金



※ただし諸手当のうち、**精皆勤手当**、**通勤手当**、**家族手当**は**最低賃金の対象となりません**。

4. 育児介護休業法 次世代育成支援対策推進法 改正

【令和7年4月1日施行】

- ① 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- ② 育児のためのテレワーク等の導入の努力義務化
- ③ 子の看護休暇の取得事由及び対象となる子の範囲の拡大等
- ④ 介護離職防止のための
個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務付け
- ⑤ 育児休業取得状況の公表義務を300人超の企業に拡大
- ⑥ 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

【令和7年10月1日施行】

- ⑦ 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付け
- ⑧ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け

令和7年4月1日施行

① 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



改正後

小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

② 育児のためのテレワーク等の導入の努力義務化

3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

③ 子の看護休暇の取得事由及び対象となる子の範囲の拡大等

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下

改正後

【名称】

- 「子の看護**等**休暇」

【対象となる子の範囲】

- **小学校3年生修了まで**に延長

【取得事由】（※詳細は省令）

- **感染症に伴う学級閉鎖等**
- **入園（入学）式、卒園式**を追加

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- 週の所定労働日数が2日以下
※ **(1) を撤廃**し、(2)のみになります。

④ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務付け

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
- 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での両立支援制度等に関する情報提供
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者が
テレワークを選択できるように事業主に努力義務
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を
労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

⑤ 育児休業取得状況の公表義務を300人超の企業に拡大

従業員数300人超の企業に、
育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。

⑥ 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。

- 計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等
- 育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定

令和7年10月1日施行

⑦ 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付け

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

事業主は、以下の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。

- ①始業時刻等の変更
- ②テレワーク等（10日／月）
- ③保育施設の設置運営等
- ④新たな休暇の付与（10日／年）
- ⑤短時間勤務制度

※ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

- 3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は上記で選択した制度に関する事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別におこなわなければなりません。

⑧ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け

- 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

5. ストレスチェック拡大（実施時期は未定）

【現在】義務：従業員50人以上　努力義務：従業員50人未満

令和6年10月10日

厚生労働省は、働く人のストレスチェックを全事業所に義務付ける方針を固めました。

6. 在職老齢年金基準の引上げ（実施時期は未定）

令和6年11月25日

厚生労働省は、在職老齢年金制度の適用基準額（賃金と年金の合計）を現在の月50万円から62万円に引き上げる方向で調整に入りました。

法律を守るにあたり

必ず、

法令順守の阻害要因の排除

をしてください。

古い価値観、慣習、長時間労働、ハラスメント等

「働き方改革」

「一億総活躍社会」を実現するため、働く人の視点に立って、
長時間労働の是正や非正規雇用労働者の処遇改善等、
労働制度の抜本的な改革を行い、
企業文化や風土も含めて変えようとするもの。

「働き方改革」を進めることで

労働者：ワーク・ライフ・バランスの実現

企業：生産性の向上



「働き方改革関連法」

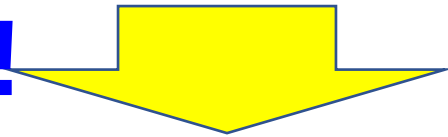
1. 時間外労働の上限規制を導入（時間外労働の上限規制が法律に）
2. 中小企業の月60時間超の残業の割増賃金率引上げ
3. 年次有給休暇の確実な取得（年5日の時季指定）
4. 企業の労働時間把握の義務化
5. 「フレックスタイム制」の拡充
6. 「高度プロフェッショナル制度」を創設
7. 勤務間インターバル制度の導入促進
8. 産業医・産業保健機能の強化
9. 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止

長時間労働の抑制を適切に進めるには

現在の事業・業務

労働時間（上限規制前）

労働生産性の改善！



業務の効率化！

必要な事業・業務

不要な
事業・業務

労働時間（上限規制後）

労働生産性の改善や業務の効率化
を進めるにあたり

3K（きつい・汚い・危険）
を解消する設備投資

I C T 建機・I C T ツール活用、D X の推進、ドローンによる3次元測量、
B I M / C I M の活用、公共工事における新技術活用システム 等

さらに「働きやすい職場」にするには

- 社員の意見が反映された快適職場環境づくり
 - ワークライフバランスの支援
 - キャリアパスの明確化
 - コミュニケーションしやすい職場環境づくり
 - 希望に応じて仕事に必要なスキルや知識が身に付く研修を実施
 - 本人の希望をできるだけ尊重した人員配置
 - メンター制度といったメンタルケア制度の導入
 - 他部署や様々な人とも交流できる機会作り
- 等

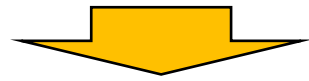


適切な労務管理を行うことで、
人が集まり、定着する職場に！

適切な労務管理の推進



働きがいがあり、働きやすい職場に



人が集まり、定着する魅力的な職場に



人手不足の解消！

