



建設業における

多能工推進セミナー

ハンドブック

3. 建設業の現状と労働環境の改善・適正化

アスミル社会保険労務士事務所 代表 櫻井 好美（社会保険労務士）

建設業の現状と人手不足

建設業就労者の年齢構成の推移をみると、2017年時点で建設業就労者の55歳以上の割合が34.1%となっており、7年後の2024年には、この34.1%の人達が65歳をむかえ、建設業の中心的な担い手であった世代の大量離職という状況がおとずれます。人手不足は建設業だけの問題ではなく、全業種でおきていることですが、このような状況下で、さらに建設業の人手不足が続く理由として、他産業では一般的である週休2日制が導入されていないこと、全産業と平均をして年間300時間以上の長時間労働であること等、労働環境においてかなりの遅れをとっているということがあげられます。建設業の人手不足を解決するためには、長時間労働の是正、週休2日制の導入、女性・若者・高齢者の活躍できる職場づくりをする等の「働き方改革」に積極的に取り組んでいくことが、これからの建設業にとって必要なことになってきています。

働き方改革関連法案との関連

2019年4月より、随時、働き方改革に関係する各種法案が施行されます。

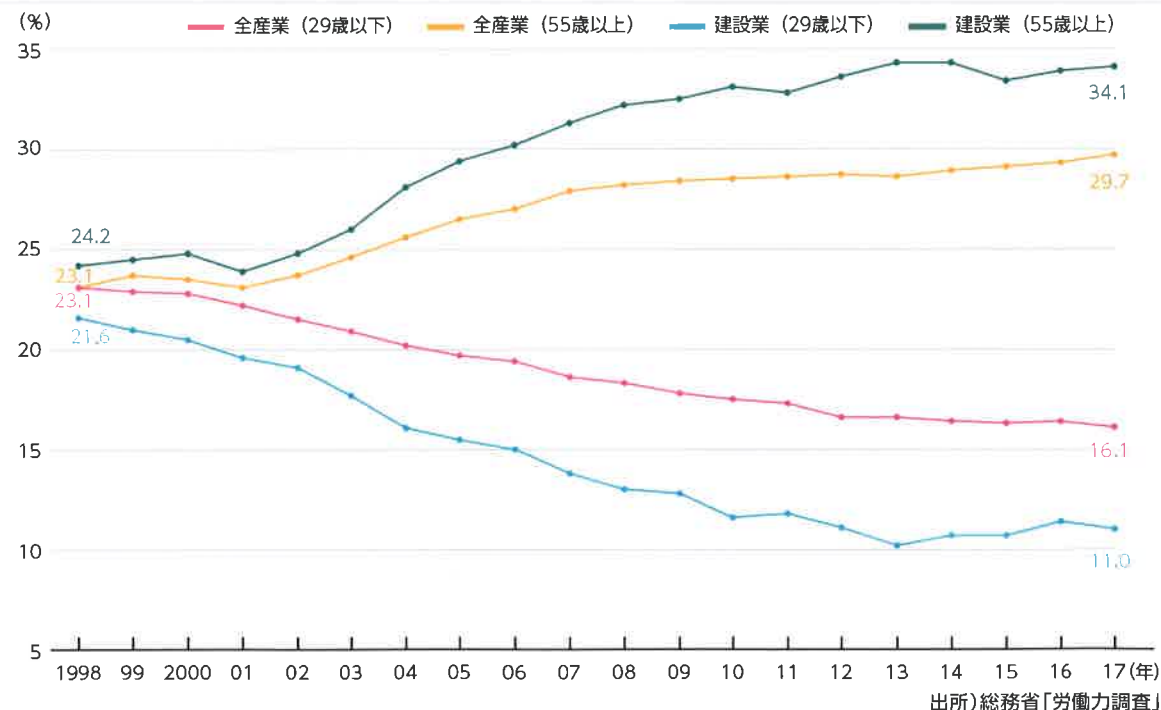
働き方改革では、長時間労働の是正、同一労働同一賃金が注目をあびていますが、その他にも対応しなくてはならない項目が多数あります。その中の1つが「年次有給休暇の年5日取得義務」です。建設業では日給制をとっている会社も多数

あり、年次有給休暇の概念がない会社も多く見受けられますが、2019年4月以降は、会社として取得させる義務が発生し、守られない場合は罰則が適用されます。また、労働時間の適正管理が義務づけられ、従来のような出面表に出欠の印をつけるだけといった方法では認められず、正確な労働時間を把握する必要があります。今回の法案は、労務管理をしていなかった企業にとっては、非常にハードルの高い項目ばかりとなっています。



アスミル社会保険労務士事務所
代表 櫻井 好美氏

建設業就業者の高齢化



働き方改革の内容

政府は2017年3月「働き方改革実行計画」を発表しました。アベノミクスで一定の経済成長はみられたものの、個人消費や設備投資といった民需においては、まだまだ足踏み状態であるということ、そしてこの根本には少子高齢化・生産年齢人口の減少といった人口問題と、労働生産性の低さが指摘されています。そして日本経済再生のためには、生産性の向上と労働参加率の向上の必要性をかけた「働き方改革」の取り組みがスタートすることになりました。

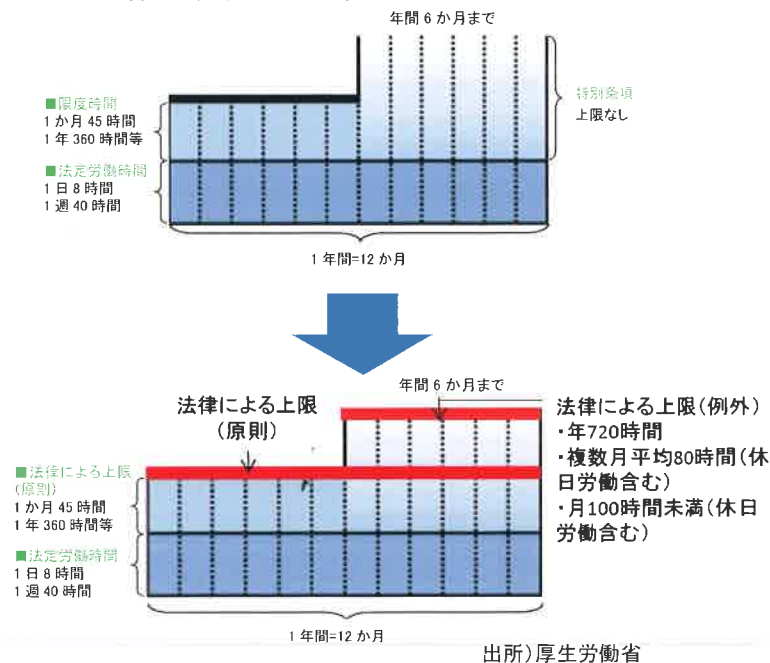
長時間労働の是正

2017年3月、新国立競技場の建設現場で、23歳の新入社員の過労自殺が occurred。常軌を逸した時間外労働により健康障害を招いたことはいまでもありません。ただ、今回の働き方改革でいう長時間労働の是正（労働時間改革）が必要とされる理由はそれだけではありません。生産年齢人口の減少により、日本市場への労働参加率をあげていかなくてはならず、そのためには育児により時間制限のある女性、介護をしながら仕事をしつづけるといった人達が、時間制約のある中でも仕事ができるような職場の環境づくりをしていくことが必要だからです。昨今の核家族が中心の家庭環境を鑑みても、今後大量介護時代を迎え、男性も育児や介護に参加をしなくてはならない状況になり、そのためには誰もが時間制約のある中で仕事をしていかなくてはならない労働者が増えていくためです。これからは「長時間働ける若手男性社員」といったモデルに頼ることはできないのです。

①時間外労働の上限規制について

今まで時間外労働の限度に関する基準（36協定）において、建設業は上限規制については適用除外となっており、長時間労働であっても法律的な上限の規制はありませんでした。しかし、今回の働き方改革法案の中では、建設業も例外扱いはなくなり、2024年4月1日より時間外労働の上限について、1ヶ月の時間外労働は45時間、年間360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年間720時間、単月で100時間未満（休日労働含む）、複数月平均でも80時間（休日労働含む）を限度とすることになります。

時間外労働の上限規制イメージ



働き方改革関連法の主な項目

項目	概要	施行日		根拠法
		大企業	中小	
1 時間外労働の上限規制	・時間外労働の上限は、原則月45時間、年360時間とする。 ・特別条項は年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度、月45時間を超える時間外は年6回までとする。	2019.4	2020.4	労働基準法
2 年次有給休暇の年5日取得義務	・年10日以上有給休暇を付与する者は、毎年、時季を指定して年5日の取得を義務とする。	2019.4	2019.4	労働基準法
3 長時間労働者の医師面接指導の見直し	・長時間労働者の医師面接指導の時間外労働を月100時間から月80時間に引下げる。	2019.4	2019.4	労働安全衛生法
4 労働時間の状況の把握の実効性確保	・現認や客観的な方法による労働時間の把握を義務化する。（管理監督者を含むすべての労働者）	2019.4	2019.4	労働安全衛生法
5 月60時間超の時間外労働の罰率引き上げ	・月60時間を超える時間外労働に係る罰率を50%以上とする。	—	2023.4	労働基準法
6 限度基準適用除外の見直し	・建設業、自動車運転の業務、医師等、時間外労働の限度基準適用除外を見直す。	2024.4	2024.4	労働基準法
7 勤務間インターバル（努力義務）	・前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保を行う。	2019.4	2019.4	労働時間等設定改善法
8 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）	・短時間・有期雇用労働者・派遣労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消する。	2020.4	2021.4	労働契約法 パート・有期法 労働者派遣法

②月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率 (50%以上) について

1ヶ月の時間外労働が 60 時間を超える場合の割増賃金率について、大企業では 50%以上で支払うことが義務付けられており、今まで中小企業へは猶予措置となっていました。2023 年 4 月より猶予措置は廃止され、中小企業であっても月 60 時間以上の時間外労働については 50%以上の支払いをすることになります。

③勤務間インターバル制度の普及促進

勤務間インターバルとは、「事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。」と定義されています。今回の法案では努力義務ということになっていますが、夜勤勤務の多い建設業者にとっては、働き方を変化させていく上では有効な手段ともいえます。

週休 2 日制の実施に向けて

建設業への若手技能者の入職が年々減少し、将来の担い手不足が大きな課題となっている中、長時間労働の是正に加えて、休日を確保できる環境整備をしていくことが重要になっています。しかしながら、現場は土曜日も開所しており、業界全体として取り組んでいかないと、各企業の努力だけでは実現は難しい状況です。国土交通省が策定した「建設業働き方改革加速化プログラム」によると、週休 2 日制の導入を後押しする手段として、公共工事における週休 2 日の確保、建設現場の週休 2 日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休 2 日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す等の対策が打ち出されています。また、建設業の場合、単に週休 2 日制を推進するだけでなく、あわせて適正な工期設定をすることが週休 2 日への推進を加速させていくものとなるため、2017 年 8 月には「適正な工期設定等のためのガイドライン」も策定しています。ただ、技能者の多数が日給月給であるため、単に休日が増えることは、手取り賃金下がってしまうことを踏まえて推進していかなくてはならず、労務単価の引き上げ、技能や経験にふさわしい処遇もあわせて検討していく必要があるといえます。

女性活躍の取組

女性の活躍を推進するためには、仕事と子育て等を両立できる環境の整備や、男性の育児参加促進、多様な働き方の実現等、経営者のリーダーシップのもと「制度の導入」、「組織風土の改善」、「人材育成」等をバランスよく進めていく必要があります。

①両立支援

子育て中の女性が仕事と育児を両立するためには、時間外労働がなくても働ける仕組みづくり（短時間正社員制度等）や、年次有給休暇の時間単位の取得の推進、また、急なお休みでも対応できるようなチーム制の導入等、社内でのフォロー体制が重要になってきます。加えて、男性の育児参加を促進することで、育児をしながら働くことが当たり前の文化を作っていくことが大切です。

②職場風土改革

育児休業を取得する女性が増えてきましたが、未だ受け入れ側の方は「子育て中の女性はよく休むから使づらい」とか「どうせ辞めてしまうのだから」といった風土の会社が多いように感じられます。実際に子育て中の女性にどのような大変さがあるのか、また会社はどのように女性へ仕事の指示を与えるのがいいのか？社内でのディスカッションの時間をとったり、研修を実施したりすることで、意識を変えていく必要があります。

③評価・処遇の改善

長時間働くことを評価するのではなく、一定の時間でどれだけの成果をあげることができるか？という点での評価に変えていく必要があります。会社として、短時間正社員等の制度を導入しても、評価と連動しないのであれば、せっかく能力の高い方がいてもモチベーションが下がってしまいます。

④女性の活躍推進

女性管理職の割合を増加させる等、会社として数値目標を設定し、実現をしていくことが大切です。女性採用に力を入れているのであれば、採用担当者に女子を登用したり、積極的に女性に役割を与えていく必要があります。

雇用の多様化（ダイバーシティ）について

ダイバーシティとは、年齢、性別、国籍等に関係なく多様な人材を積極的に活用していこうという考え方のことをいいます。昨今のグローバル化、IT 化等により、働き方の変化、働くことへの価値観の変化、人権等の本質的な観点だけでなく、将来的な少子高齢化による労働力人口の減少等に対応した人材確保の観点から“ダイバーシティ”に取り組む企業が増加しています。とりわけ日本においては、「男性」「総合職」「終身雇用」という文化が広く浸透していますが、これからの人手不足を考えたとき、今までの画一的な働き方から、一人一人の価値観にあった働き方に対応していく必要があります。

①介護をしている者

育児と同様に時間制限のある中で仕事をしなくてはならない者、また遠距離介護等により会社への通勤が困難になる者がでてくる可能性があります。テレワーク等の働き方の導入の検討や、社内での介護についての認識を高めるための研修等の実施が必要です。

②高齢者

従来の働き方の延長を望む方もいれば、今までの経験や知識を生かした働き方、また社会貢献をしたいと考える方と要望は様々です。

これからの企業は、画一的な雇用体系の方だけでなく多様な働き方を受け入れていかなくてはならず、それには働いた成果を評価する仕組み、働く環境の整備、社内の風土づくりが課題になってきます。

おわりに

以上、建設業界における労働環境の改善・適正化について述べてきました。前述したような長時間労働の是正や週休 2 日制、女性活躍や雇用の多様化（ダイバーシティ）に向けた取組を推進していくためには、併せて生産性の向上を図っていかなければなりません。いわば、「労働環境の改善・適正化」と「生産性の向上」は車の両輪の関係にあるといえます。

さらに、人手不足の状況下、限られた人材で生産性を上げていかなければならないわけですから、一人で複数

の業務をこなせる「多能工化の推進」が企業経営上の有力な選択肢になっていくのではないのでしょうか。本ハンドブック P 4～5「多能工の多様性」にもあるように、一口に多能工と言っても、個人としての多能工もあれば、多能工的な機能を有する組織・グループも考えられます。また、防水も塗装もできるといった複数職種がこなせる多能工、設計も施工もできるといった多能工、事務仕事も重機オペレーターもこなせる多能工、など様々なパターンが考えられます。

どのようなパターンの多能工化を推進していくのかは、各企業の置かれた環境に応じた経営判断だと思います。長時間労働の是正や休日の確保等を図りつつ、一方で工事品質を落とさないように生産性を向上させていく工夫が中小建設企業に求められています。