

「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定

安倍晋三首相は平成28年9月、「一億総活躍社会」をスローガンに掲げ内閣官房に「働き方改革実現推進室」を設置し、「働き方改革」の取り組みを提唱した。それを受けて国土交通省では、建設業における働き方改革の取り組みをスタート、さる3月20日には具体的な施策として、長時間労働の是正、給与・社会保険、生産性向上の3分野を柱とした「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定した。

大手ゼネコンを中心に官民一体となって推進されるであろう建設業の働き方改革であるが、当然ながら内装工事業もその対応が求められる。

もはや国難ともいべき少子高齢化によって、日本全体の生産年齢人口が減少していく中、建設業の担い手不足は深刻さを増している。

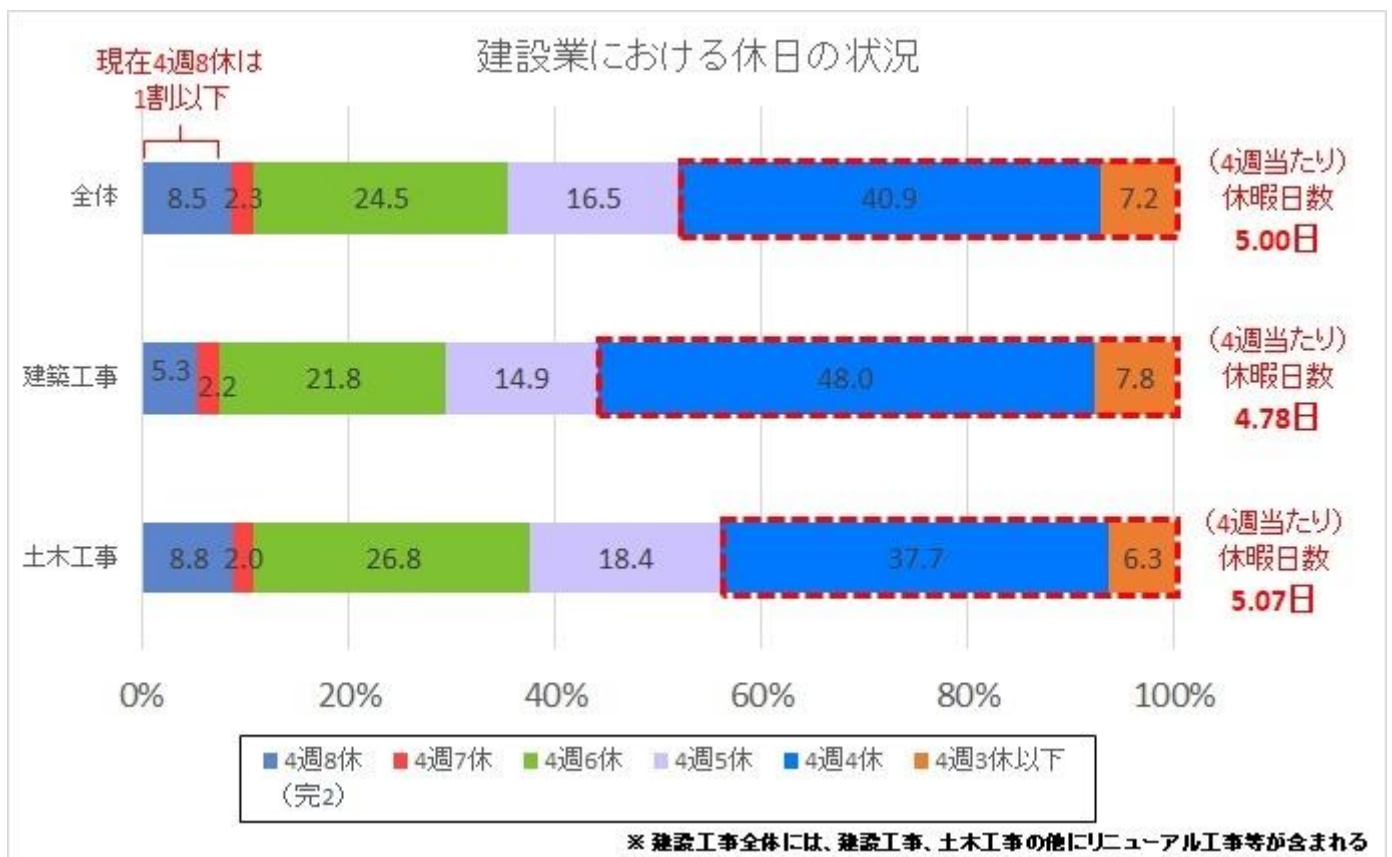
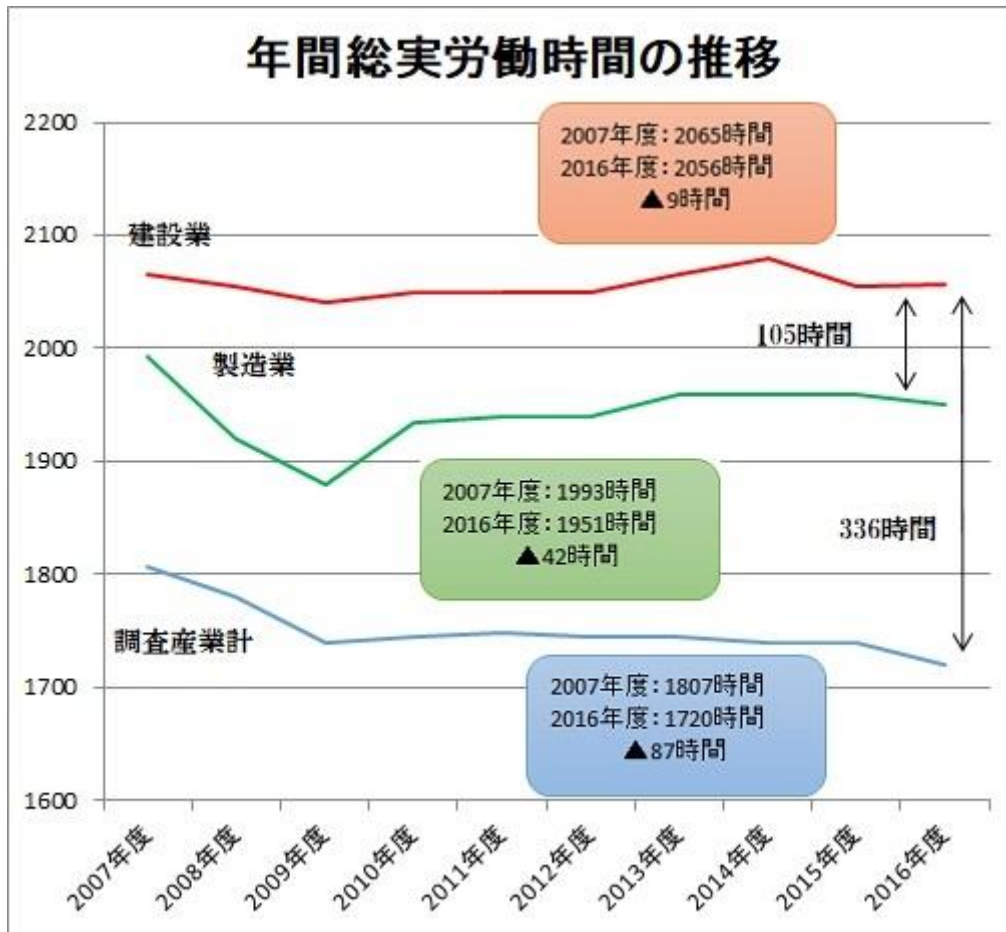
下記のグラフ「年齢階層別の建設技能労働者数」をみても分かる通り、現在60歳以上の高齢技能者(約81万1,000名)が約1/4の割合を占めているが、概ね10年後には、その世代の大量離職が見込まれている。その一方、それを補うべき若手の技能者はまったく足りていないのが実情だ。

さらに切実なのが、建設業に入職する若者がなかなか増えないことだ。

その原因が給与や社会保険といった処遇面、そして労働環境問題である。処遇面については、近年徹底して行われた社会保険未加入対策、それに対応した設計労務単価の上昇といった取り組みにより、まだまだ不足しているものの改善傾向がみられるが、労働環境については、長時間労働が常態化しており、人手不足も相まって改善する気配はまったくない。

労働時間を具体的に比較してみると、建設業と全産業平均では年間で300時間以上の差があり、よく比較対象となる製造業と比べても年間105時間も多くなっている。今や当たり前になっている週休2日(4週8休)も全体の1割以下だ。処遇面だけでなく労働環境も改善していかなければ、若年層の建設業入職は難しいのはいうまでもないことで、この状態のまま10年後に待ち受ける高齢技能者の大量離職となれば、建設業自体の持続可能性が危ぶまれることになる。建設業の働き方改革はまさに喫緊の課題といえるのだ。





週休2日制導入を後押し、社会保険加入をミニмумスタンダードに

こうした危機感を背景に策定されたのが「建設業働き方改革加速化プログラム」である。その取り組みは、長時間労働の是正、給与・社会保険、生産性向上の3点がセットとなっている。

まず長時間労働の是正については、週休2日制の導入を後押しする。具体的には公共工事において、週休2日対象工事の適用を大幅に拡大、民間工事でもモデル工事を施行するとともに、週休2日制実施にともなう必要経費の計上も行う。また建設業はこれまで時間外労働規制(36協定)の適用除外となっていたが、来年に見込まれる労働基準法の改正によって建設業にも適用される予定である。こちらも非常に気になる動きであるが、「建設業働き方改革加速化プログラム」では、改正後も5年間は猶予期間が設定されることになっているところ、働き方改革の緊急性を鑑み、猶予期間を前倒しで取り組みを進めるとしている。

こうした長時間労働是正の大前提として、工期の適正化の推進は欠かせないが、それについても「適正な工期設定等のためのガイドライン」を各工事の実情を踏まえて改定するとしている。

次に給与・社会保険に関する取り組みについては、何と云っても技能や経験にふさわしい処遇の実現に尽きる。これは、今秋本格稼働する予定の「建設キャリアアップシステム」の活用が柱になってくる。「建設キャリアアップシステム」については、何度も本紙にて紹介しているが、技能者の経験や保有資格などの技術力を業界統ルールで蓄積していくシステムで、約5年ですべての建設技能者(約330万人)の加入を目指している。このシステムをベースに、技能や経験にふさわしい処遇が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定していく。

また社会保険については、民間工事を含めすべての発注者に対して、施工を下請企業においても社会保険加入業者に限定するよう要請する他、社会保険未加入業者は、建設業許可・更新を認めない仕組みを構築する。いわば社会保険加入を、建設業のミニмумスタンダードにするわけだ。

そして生産性向上の取り組みについては、建設業許可等の手続き負担の軽減(申請の電子化)、「建設キャリアアップシステム」活用による書類作成効率化、あるいは限られた人材の効率的活用を促進するため、年度末に偏らないよう施工時期の平準化をさらに進めていく。

以上のように、建設業における働き方改革は、国交省がこれまで取り組んできた各施策の総仕上げとして、連動しながら本格的に進んでいくことになる。内装工事業としては、一人親方の処遇をはじめ単純に当てはめられない問題も多いが、この改革を進めていかない限りは人材の確保は今後ますます難しくなるのは間違いない。

日装連新聞(第491号)より引用