

新潟労働局と日建連北陸支部意見交換会

日 時：令和5年12月5日（火）13：30～

場 所：興和ビル10階 会議室

<新潟労働局>

労働基準部健康安全課	主任産業安全専門官	中村 健治
労働基準部監督課	主任監察監督官	久川 禎之
雇用環境・均等室	室長補佐	佐藤 大介



■挨拶

（日本建設業連合会北陸支部：荒明安全環境対策委員長）

日本建設業連合会北陸支部の副支部長、安全環境対策委員長を務めております荒明でございます。開催にあたりまして、一言ご挨拶申し上げます。

本日は、年末を控えた大変お忙しい中、中村 主任産業安全専門官様をはじめ、関係部署の幹部の方々にご出席を賜り、誠に有難うございます。

また、平素より当支部の活動に対しまして、ご支援とご協力をいただいておりますことに、この場をお借りいたしまして、厚く御礼を申し上げます。

現在、『防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策』が着実に進められ、その後の中期計画を定める「国土強靱化基本法」も改正されたところです。また、11月29日には補正予算が成立し、今後編成される2024年度予算と一体的に取り組む16か月予算として執行されることとなり、我々の業界といたしましても、防災・減災、インフラの老朽化対策等が、国民の安心・安全につながるよう、その果たすべき使命を持続していくことが重要と感じているところです。

しかしながら、ご承知のように建設業界は担い手の確保が最重要課題となっている中であ

って、2024年4月からの労働基準法の本則適用も迫ってきているところであり、建設業界における「働き方改革」に積極的に取組むと同時に、「建設技能者」等の処遇改善や職場環境の改善に努めているところです。

日建連といたしましては、今年度も「週休二日の実現をはじめとした働き方改革」と「建設技能者の処遇改善に資する建設キャリアアップの普及・推進」に取り組んでいるところです。

特に、建設現場における週休2日につきましては、公共工事関係各機関の積極的な取り組みをいただいているところでございますが、日建連におきましても「週休二日実現行動計画」に基づきまして、4週8閉所の実現を目指して環境整備等を進めているところです。

新潟労働局の皆様には、このような業界の自助努力をご理解いただきまして、引き続き、建設業界の継続発展に向けたご指導を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

さて、建設業における労働災害は、各位の努力と関係各機関のご指導もあり、長期的には減少傾向にあります。依然として死亡災害の全産業に占める割合は約3割と高い水準にあります。我々日建連北陸支部におきましても安全意識の高揚と労働災害の撲滅に向け決意を新たにするために、毎年「労働災害安全推進大会」を開催しているところです。

先月30日には、ご多忙の中を西岡新潟労働局長様からご出席をいただき、ご挨拶を頂戴いたしました。誠にありがとうございました。今後ともご指導、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

北陸支部といたしましては、工事現場の安全施工の徹底を図るために、現場パトロールや講習会を行うとともに、現場で安全対策を工夫して取り組んでいる好事例等を会員に水平展開するなど、引き続き、支部活動を積極的に行っていく所存であります。

本日は、あらかじめ提案させていただいております課題等につきまして新潟労働局様と意見交換をさせていただき、今後の我々の活動に生かしてまいりたいと思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

はなはだ簡単ではございますが、今後とも支部活動につきまして、引き続きご指導、ご支援をお願い申し上げます。ご挨拶とさせていただきます。

本日は、よろしくお願いいたします。

■新潟労働局からの報告

(新潟労働局)

労働局労働基準部健康安全課の中村です。よろしくお願いいたします。

日本建設業連合会北陸支部様におかれましては、日頃から、労働災害防止に取り組んでいただいていること、また、魅力ある建設業への変革に向けて労働条件の向上に取り組んでおられますことに、敬意を表します。

加えまして、新潟労働局の施策、特に労働災害防止に関して、ご協力いただいているところです。今後とも、労働災害の防止に向けご協力をお願いいたします。

さて、新潟県内の労働災害の現状について話をいたしますと、令和5年の10月末現在の統計では、全業種の休業4日以上死傷者数は2,050人で、令和4年同時期と比べ99人(5.1%)の増加となっています。死亡者数については、9人と令和4年同時期と比べ6名減少しています。この数字は新型コロナウイルス感染症を除いたものです。

また、建設業ですが、休業4日以上死傷者数は299人で令和4年同時期と比べ12.4%増加、死亡者数は4人と令和4年同時期と同人数となっています。これ以上、死亡災害を発生させない決意のもと、労働災害の防止に一層の取組をお願い申し上げます。

なお、建設の死亡災害4人のうち、酸欠危険場所に入り2名が被災する死亡災害が発生しています。危険有害な場所における教育を受けた労働者が適正な対策を図る必要があると考えています。本日はよろしく申し上げます。



■「第14次労働災害防止推進計画」の取組みについて

(日本建設業連合会北陸支部)

労働者の安全と健康を守り労働災害を減らすため、2023年に策定された「第14次労働災害防止推進計画」に基づく諸活動が2028年3月までの間の中期計画として進められることとなっています。同計画の「業種別の労働災害防止対策の推進(建設業)」では、「墜落・転落災害防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業所を85%以上」、「死亡者数を2022年と比較して15%以上減少」を目標として掲げています。「第13次労働災害防止推進計画」では、建設業における死亡災害を15%以上減少させる目標としておりましたが、クリアするに至りませんでした。

また、全産業における建設業の死亡事故数の水準は依然として低いとは言えない状況です。

昨年の建設業における労働災害の状況を見ますと、死亡者数は全産業の中で 36.3%、死傷者数にあつては 11%を占めています。要因の 1 つには「第 14 次労働災害防止推進計画」の重点対策として取り組むこととされている就労者の高齢化による転落や転倒など動作の反動・無理な動作によるものが多く見受けられます。このような高齢者の死傷者数に関しては、その対策として、エイジフレンドリーガイドラインを踏まえた対策を進めることとされています。また、人との協調作業を可能とする産業用ロボット等の開発・導入などが見込まれますように、これまでとは異なった切り口や視点での安全対策が現場で求められていると考えております。

「第 14 次労働災害防止推進計画」の重点項目の 1 つに、業種別の労働災害防止対策の推進に取り組むこととされていますが、建設業での重篤な災害に対する原因究明及び同種災害の防止対策は喫緊の課題であり、現状における新潟労働局様の分析結果や効果的な対策がありましたら、お聞かせください。特に 2022 年に増加している「転倒」、「動作の反動・無理な動作」、「墜落・転落」、「激突」につきまして、分析結果等をお聞かせください。

また、「第 14 次労働災害防止推進計画」に今年度から取り組まれておりますが、重点的に取り組む内容等について、お聞かせください。

(新潟労働局)

新潟労働局での 13 次防の現状ですが、死亡件数については、基準になる 2017 年（平成 29 年）が最小の 8 件という年だったので、毎年 6 件以下とする目標を掲げていましたが、平成 30 年 16 人、令和元年 19 人、令和 2 年 15 人、令和 3 年 18 人、令和 4 年 17 人と目標を達成できませんでした。また、休業 4 日以上死傷災害も、平成 29 年から 5%減少できた年はなく、平成 30 年増加プラス 6.7%、令和元年マイナス 0.9%、令和 2 年増加プラス 0.4%、令和 3 年は増加プラス 27.6%、令和 4 年は増加プラス 4.7%となりました。（新型コロナウイルス感染症を除く）

建設業の死亡災害を、年 3 人減らして 2 人にしようという重点施策は、平成 30 年は 9 人、令和元年は 8 人、令和 2 年は 7 人、令和 3 年は 2 人、令和 4 年は 4 人であり達成できませんでした。

本年の建設業の死亡災害は、酸素欠乏状態の配管ピット内に入り、労働者 2 人が酸欠により死亡した災害、化学工場内で配管をハンドソーで切断中に爆発した災害、法面からドラグショベルが転倒し車体にはさまれる災害、10 月下旬に三条のダム放水路排水口に流される災害の合計 4 件の災害が発生しています。また、建設業ではないですが、地質調査中に溶接工の方が、砂防ダムから墜落して亡くなるという災害もありました。これは地質調査会社ですので、建設業とはなっていません。

高年齢労働者の災害防止対策として、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を定めまして、補助金、支援を含めご利用いただいています。建設現場の場合、安全管理体制は確立していますから、夏の暑熱時の対策や、作業姿勢の改善、通路における段差の解消などに取り組んでいただいた例もあると思います。

令和4年の建設業の労働災害は390人（新型コロナウイルス感染症を除く）で、そのうち死亡災害が4人発生しました。そのうち2人が感電による死亡災害でした。建設業の災害のうち墜落117人（27%）で、転倒48人（11%）、はさまれ・まきこまれ41人（9%）、切れこすれ40人（9%）、飛来落下39人（9%）、激突27人（6%）、動作の反動、無理な動作20人（5%）の順に多く発生しています。

第14次労働災害防止推進計画は次の内容で公表されています。

災害発生状況、健康確保対策において、中小事業者の安全衛生対策が遅れているところです。その背景として、厳しい経営環境等様々な事情がある中、それをやむを得ないとせず、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることを周知する等、事業者による安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備を図っていくことが重点事項となっています。

引き続き転倒等の個別の安全衛生の課題に取り組んでいくとともに、誠実に安全衛生に取り組まず労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては厳正に対応することとなっています。

第14次労働災害防止計画の重点事項について説明します。

「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」としては、積極的な安全対策に取り組んでいる会社について、行政としてもPRしていくこととしています。

「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」としては、高齢者をはじめとして高い発生率となっており、対策を講ずべきリスクであることを認識していただくこととしています。

「高年齢労働者の労働災害防止対策の推進」としては、高年齢女性の転倒災害等の作業行動に起因する発生率が高くなっており、年齢の上昇に着目した対策を執っていただくこととしています。

「多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進」としては、副業・兼業ガイドラインに基づく労働者の安全と衛生の確保に取り組んでいただくこととしています。

「個人事業者等に対する安全衛生対策の推進」としては、同じ作業所にいる労働者以外

の者に対しても労働者と同等の保護措置を実施していただくこととしています。一人親方や他社の労働者であっても一緒に作業をしていれば、同等の保護措置を実施する必要があるということです。この部分は一次下請け、二次下請け等の作業員が多い建設業に関係している部分です。

「業種別の労働災害防止対策の推進」としては、建設業における墜落・転落による死亡災害が多いことから、墜落・転落のおそれのある個所への囲い、手すり等の設置、フルハーネス型墜落制止器具の確実な使用に取り組んでいただくこととしています。

「労働者の健康確保対策の推進」としては、メンタルヘルス対策、過重労働対策、産業保健活動の推進に取り組んでいただくこととしています。

「化学物質等による健康障害防止対策の推進」としては、化学物質による健康障害防止対策、石綿、粉じんによる健康障害防止対策、熱中症、騒音による健康障害防止対策、電離放射線による健康障害防止対策に取り組んでいただくこととしています。

第14次計画の柱の一つとして「労働者の協力を得て企業が自発的に安全対策に取り組むための意識啓発」を提示して、安全衛生対策に自発的・主体的に取り組むことを促すため、対策に取り組む企業が社会的に評価される環境の整備などを進めることとしています。

(日本建設業連合会北陸支部)

熱中症についてのご説明もありましたが、現場の職員の健康管理は、各社細心の注意を払っているところですが、公共事業をはじめ、発注者の皆様に対しての取組があれば、お教えください。

(新潟労働局)

「新潟県建設工事関係者連絡会議」においてご協力いただくよう話をしています。季節的な暑さ、冬期のこともありますので、十分な工期をとっていただくよう毎年お願いしているところです。所轄の監督署においてもそれぞれの発注機関についてお願いしているところです。

(日本建設業連合会北陸支部)

第14次計画の中でアウトプット指標、アウトカム指標が示されていますが、この14次計画が進められる中で、データも分析され、その結果として何か法規制というところに移行していくために設定されているものなのでしょうか。

(新潟労働局)

結果がアウトカムの状況となりますが、これによって規制を変えるということまでは考えていないと思います。従前は具体的数値を目標として示していましたが、数値も常に変わるころはあり、状況を評価するためにアウトプット、アウトカムというやり方にしたと聞いて

ています。

(日本建設業連合会北陸支部)

今後の取組みということでお聞きします。高齢者の労働災害が多く発生しており、エイジフレンドリーガイドラインに基づいて、各社で適正な配置、作業内容の見直しに取り組んでいますが、日建連の2022年度の調査では、55歳以上の従事者が約36%と非常に高い状況にあります。今後、団塊世代の人が75歳以上に入ることとなり、全国民の後期高齢者の割合が約18パーセント、65歳から74歳の前期高齢者の前期高齢者が約12パーセントとなり、65歳以上が国民の約30パーセント以上になると想定されています。こういった中で、建設業では女性や年少者の就業制限はありますが、高齢者に対しての就業制限は現在はありません。高齢者の方も元気な方が多くおられますが、体が思うように動かなくて、つまりく等で怪我をすることが多くなっていることから、今後、高齢者に就労制限を検討するようなことはないのでしょうか。現場としては、例えば高齢者に対しては、高所作業何メートル以上は、法律で禁じられている、などの決まりがあれば、説明がしやすいと思っています。社内規制やルールを作成し、出来る限り高所作業をやめさせるよう取り組んでいる会社もあります。厚生労働省として、今後、制限をかける、検討されるということがあるのかをお教えてください。

(新潟労働局)

承知している限りではその様な動きはありません。高齢化が早く進んでいます、現在はエイジフレンドリー対策に基づき取り組んでいる状況です。また、エイジフレンドリーに取り組むことについての助成金等について対応しているところです。高年齢者でも元気に動いている方もいらっしゃいますし、一概に線引きするということとはできないと思います。一人ひとりの体力を測って、この人に対してはこういう対策を取るということも大事であり、支援施策として無料で実施している理学療法士を活用していただき、対策を図っていただくことも始めています。理学療法士による安全診断を今年から産業保健推進センターで開始しているところです。やってみたいという事業所もあると聞いており、対策の一つとして考えていただきたいと思います。

(日本建設業連合会北陸支部)

14次推進計画の中で、個人事業主等に取り組んでもらいたいことや保護措置の主な内容について記載があり、その下の注釈では個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会において、事業者が個人事業者等に対する取り組むべき災害防止対策等を検討中とで書かれていますが、どのような対策の検討を進められるのかをお教えてください。

(新潟労働局)

10月27日に「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」が開催され、

労働者と同じ場所で就労する者は、労働者以外の者であっても同じ安全衛生水準を享受すべきであり、その実現のため以下の対策を講じる、個人事業者が労働者とは異なる場所で就労する場合であっても、労働者と同じ安全衛生水準を享受すべきであり、その実現のため以下の対策を講じる、などの検討結果が厚生労働省のホームページで公表されていますので、後程ご覧いただきたいと思います。

■建設業における働き方改革に関する対応について

(日本建設業連合会北陸支部)

建設業界における働き方改革においては、政府による「働き方改革実行計画」(H29.3.28働き方改革実現会議決定)、関係省庁連絡会議において『建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン(H30.7.2改定)』を策定し公表されております。建設業界においては、①施工の効率化、②品質・安全性の向上など、生産性向上に向けたより一層の自助努力はもとより、公共工事発注機関においても、生産性向上や週休2日モデル工事などの実施により建設業における働き方改革の推進の取り組みが積極的に行われております。また、2024年度から時間外労働の上限規制の適用が迫る中で、工期の適正化の確保が急務となっている状況であり、新・担い手3法に続き、改正建設業法では発注者や元請に対して、著しく短い工期による請負契約の締結を禁止するなど、適正な工期設定の推進など制度的な措置が打ち出されております。

建設業の場合、特に民間工事における労働時間の短縮は、工期の延伸に直結し、産業界や国民生活に多大な影響をもたらすことも懸念されること、また工期短縮自体が入札競争のための重要な要素であることから、その解決は非常に厳しい状況となっています。そのため、①適正な工期の設定、②適切な賃金水準の確保、③週休2日の実現(完全週休2日)等に関しましては、民間工事発注者の理解と協力が不可欠となっています。

建設業界といたしましては、関係行政機関からも側面的な支援をいただいているところですが、引き続き、建設業界における働き方改革に関しまして、新潟労働局様からの側面的なご支援をお願いするとともに、特に民間工事発注者に対する適正な工期に関する制度などの新たな取り組みなどありましたら、お聞かせください。

また、労働基準法第33条の「臨時の必要がある場合」についての考え方をお聞かせください。除雪作業については、「雪害」の解釈が明確化されるとともに、「除雪待機時間」についても統一の見解とする検討が進められると聞いており、「災害復旧工事」における統一の考え方についてもお聞かせください。(例:工事現場において出水に備える(警報発令)場合、出水対応の場合、発注機関の要請に応えた支援をする場合、一定期間経過後に災害復旧工事

を受注し携わる等)

(新潟労働局)

厚生労働省では、「働き方改革」の推進にあたり、「働き方改革実行計画」に基づき各種施策を展開していますが、中小企業・小規模事業者が着実に取り組んでいくことが必要であり、厚生労働省と中小企業庁において、人手不足対策と合わせ、これら事業者への対策を充実すべく、令和元年度から取り組みを強化しているところです。

新潟労働局では、例年開催している関係労使団体、新潟県、関東経済産業局等で構成する「新潟県働き方改革推進会議」及び「新潟県働き方改革連絡協議会」において、引き続き、オール新潟で「働き方改革」を推進していくことを確認しています。本年度は来年2月頃開催予定としています。

また、「働き方改革推進支援センター」を新潟市に開設し、中小企業・小規模事業等を中心に非正規労働者の処遇改善、労働時間の短縮及び生産性の向上による賃金引上げ等の取組を支援しています。

(新潟労働局)

本年7月3日に2回目の「建設業労働時間削減協議会」を開催させていただきました。2024年4月からの時間外労働の上限規制適用に特化して、建設関係団体、公共工事発注機関、民間工事発注者となり得る団体を対象とし、時間外労働の上限規制のための適正な工期設定や、適切な賃金水準の確保に関して説明するとともに、意見交換を行ったところです。さらに9月28日に新潟労働局長と北陸地方整備局長の連名で地方公共団体、公共工事発注機関、民間工事発注者となり得る団体、建設関係団体に対して取組みの促進について、連名の要請書を送らせていただいています。

労働基準法第33条は、災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等について行政官庁の許可（事態急迫のために許可を受ける暇がない場合には事後に遅滞なく届）を受けたときには、法定の労働時間を超えて、または法定の休日に労働させることができることを規定しています。

対象となる事由は、「災害その他避けることができない事由」とされており、「災害をはじめ、事業の運営上通常予想し得ない突発的な、あるいは想定を超えた大規模又は重篤な事象で、通常必要と認められるような予防措置を講じていても避けられないような事由」を指すと考えられており、単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認められません。

具体的には、「地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等への対応」とされており、「差し迫ったおそれがある場合における事前の対応を含む」とされ、加えて「災害その他避けるこ

とができない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なりコール対応は含まれる」とされています。

「除雪待機時間」は契約の中に待機を行う条件、対象要員、待機中に行うべき業務などが盛り込まれており事業者の判断で行わないという選択ができないものであり、除雪作業の一環として労基法第 33 条に該当する事由に該当すると考えられます。除雪作業における降雪前の見回り業務、凍結防止剤の散布業務、除雪機械の誘導、交通整理業務、除雪作業に向けた準備業務、さらに作業従事者の食事等を準備する業務等は、除雪作業に不可欠な業務として行われる場合には、この 33 条の対象になるという解釈がなされています。

労基法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」とは、災害により被害を受けた工作物の復旧及び復興を目的として発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧及び復興の事業が対象となります。例えば、公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法（昭和 26 年法律第 97 号）の適用を受ける災害復旧事業（関連事業等を含む）、国や地方自治体と締結した災害協定（事業者団体が締結当事者である等、建設事業者が災害協定の締結当事者になっていない場合も含む）に基づく災害の復旧の事業、維持管理契約内で発注者（民間発注者も含む）の指示により対応する災害の復旧の事業のほか、複数年にわたって行う復興の事業等についても対象となります。

なお、建設業を営む事業場において、「災害時における復旧及び復興の事業」の対象となる除雪作業のため、単月 100 時間以上、複数月平均 80 時間を超えて時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、法第 139 条第 1 項を適用することも可能です。

災害復旧工事については、ケースバイケースとなりますが、あくまでも発生が予測困難ではない段階の出水に備える部分に関しては、該当するかどうかの判断は本省から解釈は出されていません。詳細が分かりましたら、ご紹介させていただきたいと思っています。

この災害復旧工事の範囲ですが、基本的には、災害復旧工事全般を指すといった部分ですし、複数年にわたって行う復興の事業等も災害復旧工事に含まれるといった解釈がされていますので、一定期間経過後に、改めて復旧工事をしなければならないといった場合も対象となる可能性は高いという解釈です。

（新潟労働局）

新潟労働局では、「新潟県建設工事関係者連絡会議」において、「建設業における総合的労働災害防止対策」に基づき、適正な工期による安全衛生の確保を要請しています。

（日本建設業連合会北陸支部）

公共工事についてですが、発注機関と労働局の間で、働き方改革に関する共通認識を定

めるものがあるのかをお教えてください。「建設業労働時間削減協議会」において、国交省等の発注者も入られた中で説明されたとお聞きしましたが、末端の出先機関までをこの働き方改革に関する認識ができていないのではないかという認識もあります。国交省等との対話の中で、どのような話をされたのかをお教えてください。

(新潟労働局)

こういう形のお取組みになる、こういった形で進めていただく、ということをお説明して、理解を進めていただいています。「建設工事関係者連絡会議」(公共工事等発注機関連絡会)において併せて、その中で時間外労働の上限規制についても、説明させていただいています。

(日本建設業連合会北陸支部)

書類の簡素化なども含めて、時間外労働の削減に取り組んできたところですが、上部機関のほうから徐々に先機関に下りていくと理解してよろしいでしょうか。

(新潟労働局)

出先機関のほうまで周知をお願いしたいといった話をさせていただいているところです。

(日本建設業連合会北陸支部)

災害後に複数年にわたって行う公共事業等については、昨年もお話しさせていただきましたが、応急的な復旧は労基法第33条に該当するが、一定期間後に行う災害復旧工事は、難しいとお話をお聞きしていました。先程のご説明では、複数年にわたる復興の事業等についても対象になるとのことでしたが、災害復旧工事についても、労基法第33条に該当するということがよろしいでしょうか。

(新潟労働局)

昨年はこの解釈がはっきりしなかった部分もありましたが、今般の解釈につきましては、あくまでも災害により被害を受けた工作物の復旧及び復興を目的として発注を受けた建設事業としています。例えば、予算の関係もあって直ちに措置できず、本格的な復旧工事は一定期間の後に行う場合も、災害の復旧・復興を目的とした工事になります。例えば、10年単位で行われる大規模な事業については、災害の復旧・復興の139条の1項の基準として認められるという形で本省が示しています。本省の解釈では、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧・復興の事業が対象になるとされており、広く解釈されると思っています。

(新潟労働局)

補足させていただきますが、労働局、発注機関、建設関係団体の3者で「新潟県建設工事関係者連絡会議」を毎年開催しているところです。建設業における総合的労働災害防止対策という指針に基づき、適正な工期による安全衛生確保の要請を毎年行っています。

■2022 年度の臨検監督の総括と今後の方針について

(日本建設業連合会北陸支部)

政府が平成 29 年 3 月に策定した「働き方改革実行計画」では、現在は適用除外とされている建設業の時間外労働の上限規制が、2024 年 4 月から適用されることから、多くの建設会社が、時間外労働の限度となる月 45 時間、かつ、年 360 時間を超えている現状を踏まえて、労使協定を結び上限を超えないように取り組んでいるところです。

しかしながら、建設業では時間外労働は天候等により左右される可能性の高い業種であること、また発注者と合意した工期の順守が重要なことから、工程確保のため、止むを得ない状況下での土曜日作業も多く見受けられる状況です。

総労働時間の削減のためには、週休二日の確保やその定着が最も実効が期待できる方策であることから、日建連では「週休二日実現行動計画」を策定し、4 週 8 閉所実現に向けて会員各企業が取組んでいるところですが、日建連会員企業を対象とした 2022 年度通期の 4 週 8 閉所以上達成率では土木が 54.5% (2021 年 50.0%)、建築が 30.8% (2021 年 28.0%) と昨年度に比べて改善しているものの、実現への進捗を急ぐ状況にあります。地方の中小企業や下請業者ではさらに低い状況にあるものと思慮されることです。

こうした現場の実態や就業構造の変化等にご理解いただいているものと思いますが、令和 4 年の「建設業における監督実施結果」によると、労働基準法（勤務時間等）に関する違反状況が多数見受けられますので、昨年度に実施されました臨検監督の状況と違反傾向などと併せまして、2024 年度からの建設業の時間外労働の上限規制の適用に向けてご指導等いただける事項がありましたら、お聞かせください。また、発注者に対する時間外労働上限規制に関する要請・指導についても併せてお聞かせください。

(新潟労働局)

令和 4 年度に実施した臨検監督の状況と違反傾向ですが、長時間労働が疑われる事業場に対する令和 4 年度の監督指導結果については、475 事業場で実施し、主な違反内容としては、

- ① 36 協定をオーバーしている、36 協定自体がない、手続きに問題があるなど、違法な時間外労働があったものが 202 事業場、
- ② 賃金不払い残業があったものが 36 事業場、
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが 101 事業場、
- ④ 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したものが 147 事業場
- ⑤ 労働時間の把握が不適正なため指導したものが 90 事業場

でした。

建設業に限れば、実施事業場 100 事業場で、うち労働基準関係法令違反があったものが 82

事業場です。82 事業場の主な違反事項別事業場数は、労働時間が 51 事業所、賃金不払残業が 8 事業所、健康障害防止が 25 事業所となっています。

時間外労働上限規制の円滑な適用に向け、第一に事業者の方々には厚生労働省が策定した「労働時間適正把握ガイドライン」に基づき労働時間の適正な把握をお願いします。建設業においては、大きな現場から小さな現場まで様々な現場があり、日毎に場所を移動しながら作業するといったケースも考えられますので、どの様に労働時間を把握、管理をするかというところが大事になってくると思います。

また、36 協定の締結に当たっては、適用猶予期間においても限度時間を勘案していただくなど、厚生労働省が策定した「36 協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」に沿ったご対応をお願いします。

上限規制への対応に当たって 1 か月単位や 1 年単位など変形労働時間制の活用も有効ですので、自社の働き方に合った労働時間制度の導入についてご検討いただければと思います。

なお、新潟労働局では、引き続き・監督署に設置した労働時間相談・支援班による法令や労働時間制度に関する説明、助言、「働き方改革推進支援センター」での専門家による生産性向上などに向けた相談支援、労働時間削減のための助成金、など各種の支援策を実施するとともに本年度においては、建設関係団体、発注者を交えた「建設業労働時間削減協議会」を開催して上限規制や適正な工期設定、適切な賃金水準の確保等について説明や意見交換を実施しています。また、新潟労働局長と北陸地方整備局長の連名で地方公共団体、発注者、建設関係団体への取組促進要請書の送付（9/28）などを実施しています。

「働き方改革」は長時間労働削減などにより、魅力ある職場づくりを行うことで建設業の人手不足の解消にも寄与するものです。

残されたわずかな適用猶予期間の中で労働時間削減の具体的な取組みのご検討を行っていただくようお願いします。

（日本建設業連合会北陸支部）

ご説明いただいた違反内容で、賃金不払い等を含めまして、管理する方の労働時間の適正な把握というお話がありましたが、弊社も苦慮しているという話は聞いているところです。一つには、労働基準法と安全衛生法の時間外と休日労働時間の算定方法の違いというものがあることが不明確でよく理解できないということがあります。労働基準法では法定労働時間の定義は 1 日 8 時間で週 40 時間、安衛法では 1 ケ月の総労働時間数—（計算期間（1 ケ月間）の総歴日数/7）×40—としており、算定方法が違うところがあります。例えば、1 か月の総労働時間 200 時間とすると、その中で法定時間と時間外の割り振り方が、この二つの法律の中で少し違ってくるという指摘を弊社の中でも受けたことがあります。部下の管理をしていくうえで、

間違ふようなことが起きてくるのではないかと感じておりますが、考え方をもう少し分かりやすくマニュアル等で例を出しながらご指導をお願いしたいと思っております。

(新潟労働局)

お話があったことは理解しています。事業所で確認させていただく際に、考え方が違っていたということは実際にあります。周知不足という部分もあるかと思っておりますので、分かりやすい形でこのように進めていけば間違いのないといったものを作成し、各団体等を通じて周知をさせていただきたいと考えています。

(日本建設業連合会北陸支部)

下請けである専門工事業者の労働時間で気になる部分があります。例えば、クレーン会社は通学時間を避けて7時前に現場入場していただくことや、専門工事業者の作業者は6時に会社に集合し、その後乗り合いで現場に入ることがあります。その場合は集合して会社を出発する時点から労働時間ということになり、上限規制を守るためには、16時には現場を終えることとしなければ、法に違反してしまう状況になると考えています。これはこれまでも同じ考え方だと思いますが、労働局様に専門工事会社からの問い合わせや相談があれば、その実態や説明された考え方についてお聞かせさせていただきたいと思っております。

(新潟労働局)

お話の例が時間外労働に当たるかどうかは大きな問題になってきます。最近の監督署への質問の有無は把握していませんが、過去に監督署にいた頃は、そういった質問はなかったと認識しています。「建設業労働時間削減協議会」の中では、専門工事業者や各団体も参加いただき、通勤時間、労働時間の区分けについても説明をさせていただいています。ケースバイケースの部分もあると思いますが、例えば、乗り合いで行くとしても、車を運転していく方は業務になりますが、他の方は特に車の中で打ち合わせをすることもなければ、業務なのかということもあります。各監督署単位で説明会を行っており、先程の労基法と安衛法の時間の考え方の違いも含めた資料等を作成して周知していきたいと思っております。

(日本建設業連合会北陸支部)

現場のほうに臨検にお越しいただき、元請け職員の勤務状況はパソコンのログで見させていただいています。専門工事会社の時間外勤務については、例えば、トンネル現場については、常駐している現場であれば、元請けでも就業時間を把握することができます。しかし、建築工事等で出入りが激しい現場での専門工事会社の時間外勤務については、元請け側での把握は難しいところがあります。そういった場合に元請が事業所の臨検でご指摘、ご指導いただくということはあるのでしょうか。

(新潟労働局)

基本的には元請けが元請けの労働者の勤務時間管理、下請けの労働者は下請けの方で管理をするのが基本です。トンネル工事の様な場合については、時間外勤務の制限について確認してもらいますが、勤務時間管理を全て元請けにお願いするということにはなっていない。大きな現場になりますと、相当な人数、相当な事業者が入りますので、これを全部元請けが管理することはできないと思います。各下請けの責任でやるべき部分であり、そういう形で時間外勤務を管理していただくよう説明させていただいています。

■建設業界における労働災害防止に向けた取組みについて

(日本建設業連合会北陸支部)

日建連では、建設業における「働き方改革」及び「担い手確保」として、①施工の効率化、②品質・安全性の向上、③重層下請構造の改善、④適正な賃金水準の確保、⑤週休二日制（完全週休2日）の実現等に取り組んでおります。

また、担い手不足の対策として、従来の技能実習生に加え、外国人建設就労者の現場入場も増えてきている状況から、会員企業の現場において、特定技能外国人が安全に、かつ処遇面を含めて安心して働ける現場環境を目指して「特定技能外国人 安全安心受入宣言」（平成31年4月）に基づき取り組んでおります。

このように、建設業においては、技術者、技能者並びに熟練工等の不足、高齢化が進行しており、更に外国人労働者の就労など、現場の安全管理等にも影響を及ぼしかねない要因が生じてきております。

建設業では、死亡災害の中で「墜落・転落」（41.3%）によるものは依然として多い状況です。また、休業4日以上死傷災害についても、「転倒」・「墜落・転落」（31.6%）が多い状況です。就業者の高齢化や未熟練者リスクなども考えられますことから、日頃からリスクアセスメントの実施や新規入場者への安全教育をさらに徹底する必要があります。このような建設業界の状況を踏まえて、新潟労働局様が取り組まれている対策等がありましたら、お聞かせください。

加えて、2023年4月から危険有害な作業を行う事業者は、作業を請け負わせる一人親方、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても一定の保護措置が義務付けられたところですが、元請け事業者として特に留意すべき点がありましたらお聞かせください。

(新潟労働局)

建設現場を見渡した時に、高齢化が進んでいることは、実感しているところであり、エイジフレンドリーガイドラインを浸透させなければならないところです。高齢化といっても、一人ひとり体力が異なりますので、労働者自ら自分の体の能力を把握していただき、その体

カレベルに応じた災害防止対策を図る必要があります。これには理学療法士などを活用した健康測定や労働者に向けた安全衛生教育の実施が望まれます。

また、外国人についても、進んで受け入れている企業で、怪我とならないように、玉掛などの技能講習を受講させて災害防止に取り組んでおられます。県内の技能講習機関全てが外国人における講習の実施を行うことは可能ではありませんが、今後整備されていくと思えます。

この安全教育のうち技能講習については、通訳も付けられますが、基本的には安全教育をより実効性のあるものにするには、その基礎となる日本語能力が重要であることから、そういった配慮も必要だと思います。専門的な建設業の日本語が通じなければ危険です。

墜落制止用器具ですが、高さ2m以上で作業させる場合は、作業床を設けなければならないことが大前提です。足場には作業床がありますから、屋根工事、サッシ工事、外壁工事といった大抵の作業員は、足場を点検しながら、安全に使用していくことが大切です。

また、ランヤードを適正に選定する必要があります。建設現場では、フックをかける位置は、腰より上に徹底しています。墜落防止対策としては、腰より上の位置にフックをかけ、タイプ1ランヤードを使用することが最善と思っており、パトロール等で現場に徹底を図っていただいています。

労働安全衛生規則改正により、令和6年4月1日から一側足場の使用範囲が明確にされます。幅が1メートル以上の箇所において足場を設置するときは、原則本足場を使用する必要があります。また、1メートル未満であっても可能な限り本足場をしていただくようお願いいたします。

過去の大雪の災害を教訓として、この冬の現場でのリスクアセスメントが徹底されることを祈願しております。冬季は転倒による災害が増加することが懸念されますが、積雪に起因するだけではなく凍結により転倒するリスクがありますので、駐車場をはじめとした通路の転倒防止対策の徹底をお願いします。

本年4月から危険有害な作業を行う事業者は、作業を請け負わせる一人親方、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても一定の保護措置が必要になることについて、リーフレットを添付していますので、ご覧ください。

(日本建設業連合会北陸支部)

「足場からの墜落防止措置強化」のリーフレットをいただいています。この中で足場の点検時には点検者の指名が必要になるということで、点検者について4点ほど記載されています。足場の組立て等作業主任者であって、足場の組立て等作業主任者能力向上教育を受講している者と記載されています。また、能力向上のために5年経過のうちに向上教育を受け

ることが望ましいとなっています。主任者能力向上教育を受けていないと、仮に1～3年前に作業主任者の資格を取った人は、点検できないのかということについて疑問があります。調べたところ法改正以降に作業主任者の資格を取った人は点検者できると記載されているもの、できないと読めるものもあり、疑問を持っています。

また、この能力向上教育を受けても、忘れている人、7年、8年も経過している人も多いですが、そういった人は点検者になれないのかどうかということをも合わせてお聞かせください。

(新潟労働局)

安衛則第567条は点検者を指名することが目的であり、資格要件を示したものではありません。足場の組立て作業主任者の技能講習修了した者のみでも指名は可能です。足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱（令和5年3月14日基安発0314第2号）に示す一定の能力を有することが望ましいとしているものです。点検する者は「十分な知識・経験を有する者」を指名することであり、要綱に示す者が望ましいと解釈してください。要綱の別添3(2)に記載しているとおり、足場等の組立て・変更時等の点検者については、足場の組立て等作業主任者であって、足場の組立て等作業主任者能力向上教育を受講している者、労働安全コンサルタント（試験の区分が土木又は建築である者）等の労働安全衛生法第88条に基づく足場の設置等の届出に係る「計画作成参画者」に必要な資格を有する者、全国仮設安全事業協同組合が行う「仮設安全監理者資格取得講習」又は建設業労働災害防止協会が行う「施工管理者等のための足場点検実務研修」を受けた者等、十分な知識・経験を有する者から指名することとしています。

■全体を通して

(日本建設業連合会北陸支部)

時間外労働規制についてですが、規制時間については理解しているのですが、弊社では賃金不払いに通じる要素として、正確な報告をするということは、重要なことと考えており、残業時間を減らすということよりも働き方改革、能力向上、仕事のやり方、無駄な書類を減らす、人を増やす、ということに主眼を置いています。残業は減らす、規定の時間数は守らなければならないのですが、それに縛られてしまって、正確な報告をしないこととなってしまふことが考えられます。事業者側としては、労働者側から報告がないから分からない、といった行き違いから賃金不払いなども発生しているのではないかと理解しています。中々残業が減らない状況ですが、規定を超える状況があれば、事業者に対して罰則があるのかどうかについて、4月以降はどの様になるのかをお教えください。

(新潟労働局)

来年4月以降、どの程度、指導を強化するのかという指示は来ていませんが、仮に規定を超える時間外労働があるという情報があれば、違反は違反ですので、指摘はさせていただくことになると思います。しかし、いわゆる自己申告によって、この時間からこの時間まで残業しましたという形で報告を上げていただくことに関しては、いけないということにはなりません。自己申告制をとる場合には、まず働き方、正しい報告をしていただかないと、正しい時間の管理ができないし、正しい割増賃金の支払いができないので、大事な報告であり、正確に上げるよう徹底しなければなりません。管理をする方についても、正しく理解をしていただき、部下職員が正しく報告を上げるよう指導することは、ガイドラインに盛り込まれています。上がってこないからやってないだろうということではなく、上がってこないけれど残業しているよね、何で上げてこないのと確認する必要があります。例えば残業時間は19時までとなっているが、パソコンのログは21時となっているが、この時間は何かと確認していただくことも大事だと考えています。

働く方に関しても、きちんと意識を持ってもらったうえで、事業主が違法行為とならないように、自分の残業の報告を正確に出していただくことが大事であると思います。これが働き方改革だという意識を持つことが大事だと思っています。特に自己申告に関しましては、正確な報告がないと様々な不具合が生じてくると思います。

(新潟労働局)

「賃金引上げ・価格転嫁円滑化等に関するオンラインセミナー」のご案内ですが、各団体等を通じまして、すでにご覧いただいていると思います。今回は第2弾として建設事業者向けのセミナーとなっています。内容としては、新潟労働局、北陸地方整備局、新潟県土木部が共催し、価格転嫁円滑化といったことを中心にご説明をさせていただくこととしています。労働局単独、整備局単独での取り組みはこれまでもあったと思いますが、共催でセミナーを実施することは他に例がないと思っています。オンラインですので、皆様方の本社はもちろん、各支店、各営業所等のご担当の方は可能であればぜひ参加いただきたいと思います。12月13日(水)の14時から予定しています。裏面に申込方法が書いてあります。申し込み締切日が12月12日までとなっていますので、ぜひ積極的に受講していただきますよう、それぞれの事業所でご紹介いただきたいと思います。新潟県以外の部署にもご紹介いただき、新潟県における取組をPRしていただきたいと思います。



以 上

< 日本建設業連合会北陸支部 >

安全環境対策委員長 荒明 正紀

同 副委員長 塩澤 茂喜 山川 義則

同 委 員 細野 利也 荒木 清 立川 晃祥 藤田 実 加藤 貴代

浜谷 清二 佐々木悠也 野田 彰 山田 浩一 佐藤 要一

羽賀 岳明 本藤 敦

事務局長 三澤 正人