

建設業の働き方改革の意味と意義

芝浦工業大学 建築学部
建築学科教授
蟹澤宏剛
Hirotake Kanisawa



担い手確保のために、建設業にも週休二日を導入しようという気運が高まってきた。しかしながら、まだまだネガティブな意見が多いのも事実である。典型的には、土曜を休みにしたら手取りが減る。職人がほかの動いている現場に行ってしまうから真面目に休んだ現場が損をするといった主張、山奥の現場は休んでもやることはないし、皆稼ぎに来ているのだから休む必要はないといった主張、工期が延びればコストが上昇し発注者に受け入れられないといった主張である。一見、当を得ているようでもあるが、これらの主張には錯誤がある。

第一に、職人は日給月給で働くこと、あるいは

は、請負で働くことが当たり前という考え方を前提にしているところである。確かに、建設業は繁閑差が大きいので月単位、年単位で労働時間を枠内に収める変形労働時間制を適用する場が多くなり、また、現況では、時間外・休日労働を可能にする三六協定の上限枠も適用除外であるが、これとて時間無制限に働くことを可能とするものではない。

故に、残業代や休日手当という概念が抜けていることも問題である。割増の手当が必要であれば、使用者側は、残業や休日出勤を無秩序に認めるわけにはいかない。著者は、世界の10カ国以上の現場を訪問して調査してきたが、建

働き方改革やそれにはコストが必要であることを主張すべきである。また、狭義の発注者ではなく、広義の発注者、すなわち世論に訴えることを考えるべきである。建物やインフラのユーザーは、国民全体だからである。

フェアトレードを主張することも有効であろう。この概念は、元来、途上国での労働搾取により安価な原材料を調達し低価格を実現するような不適正な取引を排除することであるが、建設業における無保険、無年金、税金の不払い、低賃金、長時間労働を原資とした労働コストの削減は全く同じ問題とみなせるからである。合法性を証明できない材料や製品を販売することが企業のコンプライアンス上問題であることはもはや常識といえ、そうした企業が建物を建てる際にもフェアトレードであるべきと考えても間違いではあるまい。そして、発注者や国民への効果的なアピール方法、例えばマンションの購入時にフェアトレードであることが付加価値になるような仕組みを業界として考えるべきである。

こうした固定観念ともいえる古い建設業界の思考に対して、日建連が発表した週休二日実現行動計画は実に良くつくり込まれている。目指すべき方向は、建設職人が固定給の週休二日で働ける環境を構築することというスタンス、そ

のためには、まず、適正工期という考え方が重要で工期のダンピングを排除する必要があること、工期延長やコスト増に関して発注者の理解を得る努力が必要であることなどの確な提案がなされている。また、五年を移行期間とし、その間は五日で六日分の稼ぎを得るために工夫をするという提案、単なる週休ではなく週二閉所を原則とした提案は本気を感じさせるものである。これらが生産性向上の取組みへと繋がれば一挙両得となる。

適正工期は、週休二日のキー概念である。八時間労働、週休二日を基準とした適正工期を標準工期と読み替えても良い。それがあればこそ、適正な技術力による工期の競争が可能になり、短工期の要望があれば、超過時間割増しや特急料金、益暮れ料金の設定が可能になる。

そんな中でも残される大きな問題がある。それは、いわゆる一人親方の問題である。前述のように日本以外の国では建設職人に残業代や休日手当があるのが常識であるが、それは、建設職人が「労働者」だからである。日本では専門工事会社等に「社員」として雇用された以外の建設職人は労働者ではなく、故に、労働基準法や労災保険などの労働者保護を受けられず、超過勤務や休日の概念がない。それが週休二日を阻害する根本的問題である。

設職人に残業や休日出勤の概念がない国は日本以外にはない。途上国の出稼ぎ労働者にも、外国人ワーカーにも割増賃金が適用されるのが世界の常識である。変形労働時間を採用したとしても総労働時間には上限があり、超過勤務の概念もある。山奥の現場であっても休日がなく良いわけではない。それを、日給×実働日数で精算することに慣れきっているから何の疑問も感じないところに問題がある。

また、建設業は受注産業であるから、発注者にはものを申せないという言い開きも論点のすり替えでしかない。働き方改革が本場に必要だと考えるのなら、宅配業界や外食業界を見習い、

労働者とは、「肉体労働や精神労働などに関係なく事業との間に使用従属関係があり労務の提供に対して賃金が支払われている者」というのが労働基準法における定義である。労災保険法においては、建設業は下請が重層化している関係が複雑なので他産業とは一線を画して元請が一括して労災保険に加入することになっている。なのに、一人親方は労働者ではなく個人事業主であるから労災保険の対象外というのが当局の解釈である。その延長線上で時間外労働や休日も対象外という解釈が成り立っているのだとすれば、元来の労働者保護の目的と矛盾する。

そもそも、建設職人は法律で派遣が禁止されているので、一人親方であるには、一人前の職人として自己裁量により誰からも指揮命令を受けないで働いている必要がある。しかし、その要件を満たさない、偽装請負と言わざるを得ない場合がかなりの割合で含まれ、社会保険未加入の隠れ蓑にもなっているのが実態である。

一人親方問題をはじめ、この産業にはまだまだ多くの問題がある。簡単ではないが、週休二日を、社会保険未加入問題の次なる大きな目標とし、一つひとつ前向きに解決していくしかない。それが、この産業の近代化と持続可能な発展、何よりも担い手確保のための絶対条件であることを皆が再認識する必要がある。