

第1回 時間外労働上限規制を知る

時間外労働の上限を定めた改正労働基準法が2019年から施行された。5年の猶予期間の対象だった建設業でも来年4月から適用が始まる。これに向けて、建設業での働き方を考えるシリーズを5回にわたり掲載する。第1回では、上限規制の考え方とそれに向けた対応について、厚生労働省の松原哲也労働基準局労働条件政策課長と国土交通省の岩下泰善不動産・建設経済局建設業課長にお話を伺った。

建設業界の働き方改革は、業界を挙げての取組みが浸透し始めて、週休二日や労働時間を短縮する企業や現場が着実に増えてきているが、働き方を管轄する厚生労働省はどう捉えているのか。「徐々にでも目に見えるで進んでいるのは非常に高い価値がある」との指摘は、機運の高まりを後押しする。

理解と改善が重要

まずは、改正労働基準法による時間外労働上限規制の背景と概要を教えてください。

日本は労働時間が長い国であることは皆さんご存知かと思いますが。長時間労働は健康を害し、ワークライフバランスを悪化させる要因となります。また、少子高齢化が進み、若者



厚生労働省労働基準局労働条件政策課長 松原 哲也 Tetsuya Matsubara

をいいます。そのため、範囲は広くありません。「管理監督者」であるかは、実態に照らして確認しますので、それを踏まえた対応をお願いしたいと思っています。

徐々に取組みを進めていることが高い価値

ほとんどの業界では既に上限規制が動き出していますね。

二〇一九年の施行から丸三年が経過し、この間の労働時間は統計的には減少しています。コロナ禍であったため、テレワークの増加などの影響を判断しきれないところがあります。働く側も企業側も労働時間の上限規制の共通認識が生まれつつある。働く環境が良くない企業には人が集まらなくなってきたり、あるいは人が集まらなくなってきたり、あるいは人が集まらなくなってきたり。

適用まで一年となる建設業界での動きはいかがでしょうか。

今回の上限規制を一つのきっかけとして、前向きな意思を感じます。業界全体の意識が高いので、長く「3K」と言われてきたことに対してこのままではいけないと

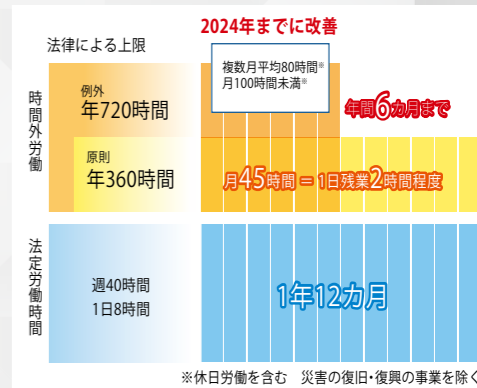
や女性の力が求められているなか、この状況を放置すると若者や女性の活躍の場が少なくなってしまう課題もある。これらの背景のもと、時間外労働の上限規制の導入が決定されました。月四五時間で年間三六〇時間、これが原則的な上限です。

建設業や医師など四事業・業務に五年間の猶予が適用されたのは労働時間が長いという実態があったからにはほかありませんが、猶予期間中、建設業界の皆さんには労働時間の削減に前向きに取り組んでいただき、感謝するとともに非常に心強く思っています。

規制には特例や罰則も定められています。どのような場合に適用されるのでしょうか。

特例である「臨時的な特別な事情がある場合」の上限は、年間七二〇時間、単月で一〇〇時間未満(休日労働含む)、複数月平均で八〇時間以内(休日労働含む)、月に四五時間を超えることができるのは年六カ月と定められています。「臨時的な特別な事情がある場合」はケースごとの判断となりますが、例えば顧客の要望による突発的なプラン変更

時間外労働の上限規制



更や現場トラブル、事故などは通常認められる理由だと考えています。罰則に関して、時間外労働にあたっては「三六協定」を必ず出しているかどうかは変わっていません。その上で上限規制を超えた場合は罰則規定が適用されますが、通常、違反があった場合、直ちに罰則ということにはなりません。もちろん故意に違反しているような悪質な場合には厳正に対処します。まずは、上限規制をしっかりと理解し、改善していただくことが重要です。

また、時間外労働の上限規制の対象外には、「管理監督者」もいます。「管理監督者」は、労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にある者のこと

働き方改革好事例集



厚生労働省では、47都道府県に働き方改革推進支援センターを設置し、相談対応・コンサルティングを行うとともに、事例集を発行して好事例の水平展開を図っている。

ていきたいと思っています。

また、業界内へのサポートも継続します。助成金に関してはこの一年、適用に向けたラストの「ブースト」をかけていただくために、助成額を拡充しています。更に、働き方用いたいただきたいです。更に、働き方について困ったときに気軽に相談できる「働き方改革推進支援センター」に建設業に特化した相談窓口も今年度から設置しています。

建設業界に向けて、メッセージをお願いします。

ぜひお願したいのは、上限規制を守ることができた時点で終わりにしないということです。法律を守

るのは重要ですが、ゴールではありません。守ったうえで、より生産性を向上させるにはどうするか、社員の働きがいやどう構築するかなど

将来の展望につなげていただきたいと思います。建設業が国を支える基幹産業であることは間違いありません。その業界に人材が集まらないということとは絶対に避けなければなりません。それをサポートするのが我々の役割です。発注者への働きかけを強化すると同時に、監督機関としてどうすれば法律を守るかを一緒に考えていきたい。業界がより輝いていただけるよう、行政としてしっかりと支援を続けていきます。

建設業界ではどのようなように取組みを進めていくべきか。発注者、後工程の専門工事業などサプライチェーン全体では一層の理解や課題解決が必要だが、国土交通省では「ピンチをチャンスに」と、残りの猶予期間一年を一大キャンペーン期間として様々な施策を展開する考えだ。



国土交通省 不動産・建設経済局 建設課長 岩下 泰善 Yasuyoshi Iwashita

適切な工期の確保と 技術者対応を

——建設業界に時間外労働の上限規制が適用される二〇二四年四月まで、一年を切りました。

以前から言われていますが、建設業界では担い手の確保が急務です。やるべきことは様々ありますが、重要なのは産業としての魅力を高めること。そのためには給与などの処遇改善と休暇や労働時間に関連する働き方改革を避けて通ることはできません。

この働き方改革において大きなポイントとなるのが時間外労働の罰則付き上限規制です。運用にあたっては、工期による制約や日給の方々の収入面での対応など厳しい

るのではないのでしょうか。

適切な工期での契約を進める、なかでも民間発注者の理解を得るために、元請の皆様には説明責任をぜひ果たしていただきたい。どのくら

現状があることを理解しています、ある意味これをチャンスと捉えて業界全体の働き方を改善していく必要があると考えています。働き方改革とセットで建設DX、BIM/CI Mなどの導入による生産性向上も欠かせません。

——適切な工期の確保や施工管理を担う技術者の労働時間などの課題があります。

適切な工期については中央建設業審議会が定めた「工期に関する基準」を徹底することが第一です。上限規制の影響を直接受けるのは、日中現場に出て夜に書類を作成することの多い技術者。しかし、今の働き方では非常に厳しいので、バックオフィスの充実など具体的な対策が求められます。

——技能者についてはどのような

いの工期が必要なのかをしっかりと説明して理解を求めていく。営業的な側面から見ると工期も重要な要素だと思えますが、工期のダンピングは慎んでいかなければなりません。

賃金行き渡り・働き方改革への対応

- ▶ 労務費を原資とする低価格競争を防止するため、受注者による廉売行為を制限
中央建設業審議会が「標準労務費」を勧告し、適切な労務費水準を明示。受注者となる建設業者がこれを下回る労務費による請負契約を締結しないよう制限。
- ▶ 下請による賃金支払いのコミットメント（表明保証）
請負契約において、受注者が「標準労務費」を基に適正賃金の支払いを誓約する表明保証を行うよう制度化。
- ▶ CCUS レベル別年取の明示
技能労働者自身が技能に応じた適切な賃金を把握することで適切な処遇の確保が進むよう、CCUS レベル別年取を明示。
- ▶ 受注者による、著しく短い工期となる請負契約の制限
時間外労働や休日にしわ寄せが及ばないようにするため、受注者に著しく短い工期による請負契約を制限。

実効性の確保に向けた対応

- ▶ ICTを活用した施工管理による施工体制の「見える化」
国がICTを活用した施工管理の指針を策定し、特定建設業者による施工体制の適時適切な把握を可能とすると共に、許可行政庁においても必要に応じて賃金支払いの実態について確認することができるとする仕組みを構築。
- ▶ 許可行政庁による指導監督の強化
建設業法第19条の3（不当に低い請負代金）違反への勧告対象を民間事業者に拡大するとともに、勧告に至らなくとも不適当な事案について「警告」「注意」を実施し、必要な情報の公表ができるよう、組織体制の整備を含めて措置。

持続可能な建設業に向けた環境整備検討会・提言

- ✓ 請負契約の透明性を高めることでコミュニケーションを促し、発注者を含む建設生産プロセス全体での信頼関係とパートナーシップを構築することで、適切なリスクの分担と価格変動への対応を目指す。
- ✓ 労務費を原資とする低価格競争や著しく短い工期による請負契約を制限することで、価格や工期を競う環境から、施工の品質などで競う新たな競争環境を確保し、建設業全体の更なる持続的発展を目指す。

協議プロセス確保による価格変動への対応

- ▶ 請負代金変更ルールの明確化
価格変動時における受発注者間での協議を規定する民間約款の利用を基本とし、当該条項が請負契約において確保されるよう法定契約記載事項を明確化。
- ▶ 見積り時や契約締結前の、受注者から注文者に対する情報提供を義務化
請負契約の透明性を高めることで民間工事における価格変動時の協議を円滑化するため、建設業者から注文者に対し、建設資材の調達先、建設資材の価格動向などに関する情報提供を義務化。
- ▶ 透明性の高い新たな契約手法
契約の透明性を高めるため、請負代金の内訳としての予備的経費やリスクプレミアムを明示するとともに、オープンブック・コストプラスフィー方式による標準約款を制定することで請負契約締結の際の選択肢の1つとする。

国土交通省では、担い手確保や生産性向上、建設資材価格変動など建設業を取り巻く環境の変化を踏まえ、将来にわたり建設業を持続可能なものとするための環境を整備するために必要な施策の方向性を検討する会を設置。3月に提言をとりまとめた。（国土交通省提供資料を基に作成）

国土交通省としては、今年度は「工期に関する基準」を基に民間発注者への働きかけを強化していきます。この基準が建設業法に位置付けられたことはとても大きな意味を持っており、国土交通省は「モニタリング調査」として民間発注者に対して直接調査することができるようになりました。昨年

後、厚生労働省とともに「工期に関する基準」を基に民間発注者への働きかけを強化していきます。この基準が建設業法に位置付けられたことはとても大きな意味を持っており、国土交通省は「モニタリング調査」として民間発注者に対して直接調査することができるようになりました。昨年

対応が考えられますか。

技能者にとつて大きな問題となるのは、働く時間が減ると収入が減ってしまうという点です。正社員化、月給制の導入といった構造的な改革と合わせて、CCUSの活用やそれによる処遇改善を更に進めなければなりません。今年の夏頃にはレベル別の賃金目安を示し、能力評価が賃金に反映されることを目指しています。また、ICTツールによって週休二日の達成状況を確認するなど、施工体制の見える化による労務管理の実効性も高めていきます。いずれにせよ、これまでの仕事のやり方の延長では対応できないという認識が必須です。



国土交通省では適正工期についてのパンフレットを発行し、広く周知を図っている。

られます。

建設業は現地生産、一品受注、請負など極めて特殊な構造を持った労働時間削減が難しい業界です。工期や資材価格高騰などの課題も含めて対応するためにはサプライチェーン全体で取り組む必要があるでしょう。

——発注者、更にはサプライチェーン全体の理解を得るために求められる視点は何かでしょうか。

前提となるのは透明性の確保です。建設業の施工状況や請負契約について透明性をもって開示していく。そうすることで、労働時間、賃金、資材価格の転嫁などについてサプライチェーン全体でリスク分散などの議論ができるようになる

透明性を確保し サプライチェーン全体で

——労働時間の削減が難しい背景として、建設業界特有の構造があげ

国土交通省は工事を発注する立場でもありますが、直轄工事においてはほぼ一〇〇%週休二日工事として発注しています。一方で地方公共団体の発注工事は道半ばと言えます。まずは公共の発注工事です。まずは公共の発注工事です。まずは公共の発注工事です。

一大キャンペーン期間として官民で取り組む

——来年四月に向けて、更なる取組みが求められます。

国土交通省としては、今年度は「工期に関する基準」を基に民間発注者への働きかけを強化していきます。この基準が建設業法に位置付けられたことはとても大きな意味を持っており、国土交通省は「モニタリング調査」として民間発注者に対して直接調査することができるようになりました。昨年

三月二十九日に行われた「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」では、「受注者は著しく短い工期による請負契約を禁止すべき」という点が改めて提言されました。業界の考えも聞きながら制度的な対応を検討していきたいですね。