

「働き方改革実行計画」について

(前) 国土交通省 土地・建設産業局 建設業課 課長補佐 たむら けい 田村 圭

平成 29 年 3 月 28 日、働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が決定され、建設業について、労働基準法の改正法の施行の 5 年後から、時間外労働の上限規制を適用することとされた。

本稿では、建設業就業者における労働時間の実態や現行の労働時間に関する規制を概説した上で、働き方改革実現会議における議論の経緯や、働き方改革実行計画に盛り込まれた時間外労働の上限規制の見直しの内容を説明する。

1. 建設業就業者における労働時間の実態

建設業就業者の 2016 年度の年間の実労働時間の平均は、2,056 時間であり、全産業の平均(1,720 時間)と比べて 300 時間以上長く、製造業と比べても約 100 時間長い(図-1)。また、他産業ではここ 10 年ほどの間で労働時間の短縮が進んできている中、建設業は横ばいとなっている。

次に、年間の出勤日数について見ると、建設業は年間 251 日であり、全産業の平均(222 日)や製造業(234 日)と比べても高い水準にある(図-2)。

このように、建設業は他産業と比べて労働時間が長く、休日が少ない傾向にあるが、その背景は、技術者と技能労働者で異なる。現場の技術者

は、昼間は現場監督を行い、現場が閉まった夜間に書類作成等の事務を行うことが多く、夜間の残業が増えることにより長時間労働になりやすい。他方、技能労働者は、他産業では一般的となっている週休 2 日の取得が十分でなく、土曜日を含めて週 6 日働くことにより、年間の労働時間が多くなる傾向にある。

2. 現行の労働時間に係る規定

労働基準法第 32 条は、使用者は原則として 1 日 8 時間、1 週 40 時間を超えて労働させてはならない旨定めている(法定労働時間)。また、第 35 条では、毎週 1 日の休日を付与しなければならない旨定めている(法定休日)。

法定労働時間を超えて、又は法定休日に労働させることができるのは、以下の二つの場合に限られる。

一つは、災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合である(第 33 条。非常事由による時間外・休日労働)。この場合、事前に行政官庁の許可を得る必要があるが、事態が緊迫しており行政官庁の許可を得る暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出れば足りる。

もう一つは、労働者の過半数で組織する労働組

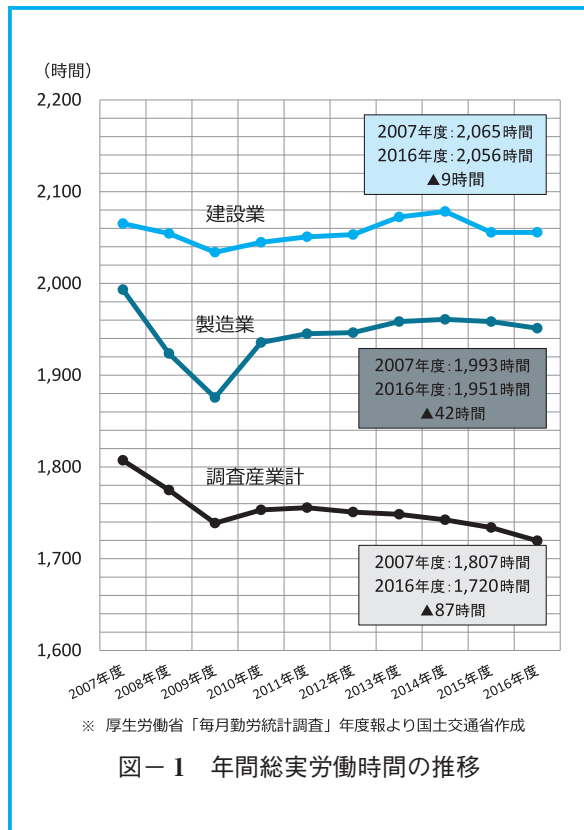


図-1 年間総実労働時間の推移

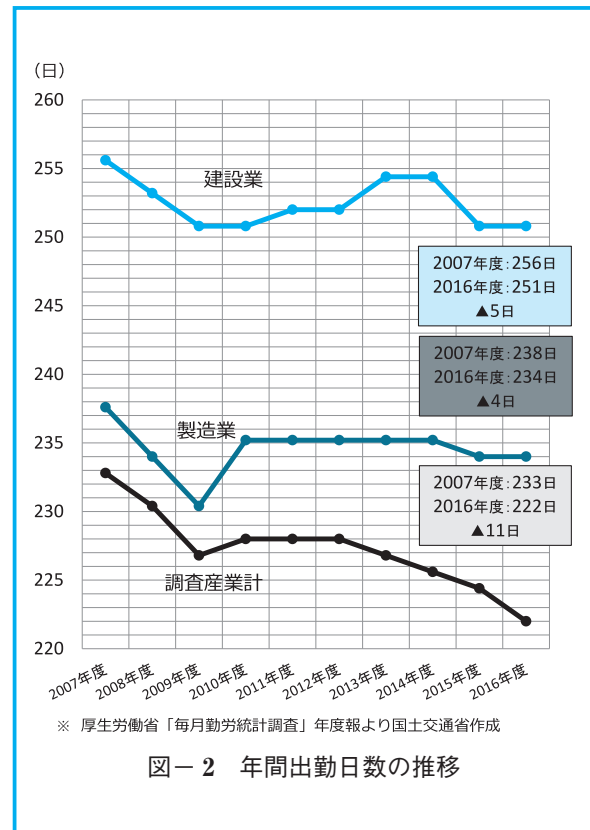


図-2 年間出勤日数の推移

合か労働者の過半数を代表する者との労使協定において、時間外・休日労働について定め、行政官庁に届け出た場合である。この場合は、上記の労働時間を超える時間外労働や法定の休日における休日労働が認められる（第36条。労使協定に基づく時間外・休日労働。当該労使協定を一般に「36協定」と呼ぶ。）。

36協定に基づく時間外労働や休日労働は無制限に認められるべきものでなく、これらは必要最小限に留められるべきものである。現行では、厚生労働省の告示において、時間外労働の延長の限度に関する基準が定められている。具体的には、時間外労働の延長の限度時間を月45時間、年360時間までとし、臨時的に当該限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、労使において特別条項付き協定を結ぶことにより、当該限度時間を超える時間を延長時間とすることができるとしている。しかしながら、この限度時間はあくまで基準に過ぎず、罰則等による強制力がない上、特別条項付

き協定を締結することで上限なく時間外労働が行える状況にあった。

また、建設事業については、事業の性質上、天候等の自然的条件に労働時間が左右されるという理由から、時間外労働をさせる場合に36協定を締結する必要はあるが、時間外労働の延長の限度に係る基準は適用除外とされている。

3. 働き方改革実現会議における議論

平成28年8月に発足した第3次安倍第2次改造内閣では、日本経済再生に向けた最大のチャレンジを働き方改革と位置付け、平成28年9月に安倍総理を議長とし、関係大臣及び労使団体代表を含む有識者から構成される働き方改革実現会議を設置し、同一労働同一賃金の実現や長時間労働の是正等の九つのテーマについて、議論を開始した。

このうち、長時間労働の是正は、最重要課題の

一つとして位置付けられ、働く人の健康を確保するとともに、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくため、罰則付きの時間外労働の限度を定める必要性が議論された。

平成 29 年 2 月 14 日の第 7 回会議において、時間外労働の限度時間の月 45 時間、年 360 時間を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせる方向性が示された。また、特別条項付き協定を結ぶ場合においても上回ることができない労働時間について、年 720 時間とすることとし、1 か月の上限については労使の代表間で議論を続けることとされた。その後、労使の間で議論が行われ、3 月 17 日の第 9 回会議において、労使の代表間での合意に基づき、単月では休日労働を含んで 100 時間未満とする案が提示された。

また、従来、時間外労働規制の適用除外とされてきた建設事業についても、第 7 回会議において「実態を踏まえて対応のあり方を検討する」こととされた。これを受け、国土交通省では、建設業

団体との意見交換や関係省庁との調整等を進めた。その間には、3 月 17 日の第 9 回会議において、安倍総理から「担い手を確保するためにも、長年の慣行を破り、猶予期間を設けた上で、かつ、実態に即した形で、時間外労働規制を適用する方向としたい」との発言があった。その後の調整を経て、建設事業については、改正法の施行の 5 年後から時間外労働の上限規制を適用する方向性が整理された。

以上の内容を盛り込んだ「働き方改革実行計画」が平成 29 年 3 月 28 日に決定された。

4. 働き方改革実行計画における時間外労働の上限規制の内容

働き方改革実行計画における時間外労働規制について、概要をまとめると図-3 のとおりとなるが、次に働き方改革実行計画の本文を掲載する（点線枠内が本文の抜粋）。

見直しの方向性	
	見直しの内容「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日決定)
<p>原則</p> <p>〈労働基準法で法定〉</p> <p>(1) 1日8時間・1週間40時間</p> <p>(2) 36協定を結んだ場合、協定で定めた時間まで時間外労働可能</p> <p>(3) 災害その他、避けることができない事由により臨時の必要がある場合には、労働時間の延長が可能(労基法33条)</p>	<p>〈同左〉</p>
<p>36協定の限度</p> <p>〈厚生労働大臣告示：強制力なし〉</p> <p>(1) ・原則、月45時間かつ年360時間</p> <p>・ただし、臨時的で特別な事情がある場合、延長に上限なし(年6か月まで)(特別条項)</p> <p>(2) ・建設の事業は、(1)の適用を除外</p>	<p>〈労働基準法改正により法定：罰則付き〉</p> <p>(1) ・原則、月45時間かつ年360時間</p> <p>・特別条項でも上回ることを出来ない時間外労働時間を設定</p> <p>① 年720時間(月平均60時間)</p> <p>② 年720時間の範囲内で、一時的に事務量が增加する場合にも上回ることを出来ない上限を設定</p> <p>a. 2~6ヶ月の平均でいずれも80時間以内(休日出勤を含む)</p> <p>b. 単月100時間未満(休日出勤を含む)</p> <p>c. 原則(月45時間)を上回る月は年6回を上限</p> <p>(2) 建設業の取り扱い</p> <p>・施行後5年間 現行制度を適用</p> <p>・施行後5年以降 一般則を適用。ただし、災害からの復旧・復興については、上記(1)②a.b.は適用しない(※)が、将来的には一般則の適用を目指す。</p> <p><small>※労基法33条は事前に予測できない災害などに限定されているため、復旧・復興の場合でも臨時の必要性がない場合は対象とならない</small></p>

「働き方改革実行計画」に記載された今後の取組
<ul style="list-style-type: none"> ○ 適正な工期設定、適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等に向け、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置 ○ 制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組を支援 ○ 技術者・技能労働者の確保・育成やその活用を図るための、制度的な対応を含めた取組 ○ 施工時期の平準化、全面的なICTの活用、書類の簡素化、中小建設企業への支援等による生産性の向上

図-3 建設業における時間外労働規制の見直し

(1) 時間外労働の上限規制について

週 40 時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月 45 時間、かつ、年 360 時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年 720 時間（＝月平均 60 時間）とする。かつ、年 720 時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限を設ける。

この上限について、① 2 か月、3 か月、4 か月、5 か月、6 か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80 時間以内を満たさなければならないとする。② 単月では、休日労働を含んで 100 時間未満を満たさなければならないとする。③ 加えて、時間外労働の限度の原則は、月 45 時間、かつ、年 360 時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年 6 回を上限とする。

他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

(2) 建設事業に関する取扱について

建設事業については、限度基準告示の適用除外とされている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の 5 年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する（ただし、

復旧・復興の場合については、単月で 100 時間未満、2 か月ないし 6 か月の平均で 80 時間以内の条件は適用しない)。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5 年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。

(3) 建設業に関する取引条件改善などの取組の推進

建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休 2 日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、併せて業界等の取組に対し支援措置を実施する。また、技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化、全面的な ICT の活用、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

建設事業については、現在時間外労働の上限規制が適用除外となっていることを踏まえ、改正法施行の 5 年後から、罰則付き上限規制の一般則を適用することとなった。その際、災害からの復旧・復興の場合については、単月で 100 時間未満、2 か月ないし 6 か月の平均で 80 時間以内の条件は適用しないこととなった。

また、時間外労働の上限規制の適用に当たっては、天候等の自然的条件による現場の不稼働日の考慮や、準備や後片付けの期間の確保等、適正な工期設定が不可欠であり、そのためには発注者の理解・協力が欠かせないことから、発注者を含め

た関係者で構成する協議会を設置することとされた。

5. 今後の展開

働き方改革実行計画に盛り込まれた時間外労働の上限規制の見直しについては、平成29年4月より労働政策審議会労働条件政策分科会で具体的な制度設計に向けた検討が行われ、6月5日に報告書がとりまとめられた。この中では、可能な限り労働時間の延長を短くするために新たに労働基準法に定める指針において、特別条項付き協定による労働時間の延長をできるだけ短くするよう努めなければならない旨を規定することや、併せて休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を規定する方針が示された。今後、報告書のとりまとめを踏まえ、労働基準法等の改正に向けた検討が進められることとなる。

また、発注者を含めた関係者で構成する協議会の設置等、労働時間の段階的な短縮に向けた取組も、今後進められていくこととなる。

建設業は、国民生活や産業活動を支える根幹的な基盤である社会資本や住宅、オフィスビル等の建築物の良質な整備を通じて、我が国の経済成長に貢献していくという役割を担っている。また、災害時の応急復旧や防災・減災など国民の安全・安心に寄与することも求められている。

今後も建設業がこうした使命を果たしていく上での最大の課題は、全産業的に生産年齢人口の減少が進む中での担い手確保である。建設業の魅力を高め、若年層や女性が入職することで、担い手を確保していくためには、長時間労働の是正や週休2日などの建設業の働き方改革を強力に推進していくことが不可欠である。

働き方改革実行計画を踏まえ、建設業に携わる関係者が一丸となって、建設業の働き方改革の取組が着実に進むことが期待される。