

建設業の働き方改革と担い手確保

蟹澤 宏剛

芝浦工業大学建築学部建築学科 教授

1 はじめに

2024年4月から輸送業や医師とともに猶予されていた改正労働基準法が施行された。5年の準備期間があったはずであるが、まだまだ浸透しきれていないのが実態である。現場が動いているから休めない、工期を延ばせないから休めない、休んだら日給者が稼げなくなる…等々の嘆きを聞く。しかし、猶予が再延長されたり、ましてや、法律が廃止されたりすることはない。

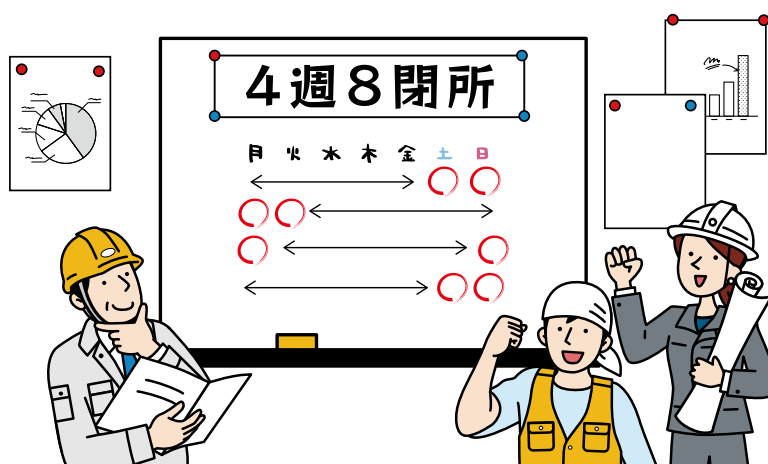
2 2024年問題にどう向き合うべきか

2024年問題は、短期的には対応に苦慮する難題であるが、中長期的に見れば、一人親方や不良不適格業者の問題、建設業の生産性向上など長きに渡って看過してきた問題に取り組む絶好のチャンスといえる。何より、こうした課題を解決することは他産業との競争に勝って担い手を確保するための絶対条件である。

問題解決には、暗黙裡の建設業の常識を変える必要がある。まず、4週8閉所を絶対的な前提とするべきである。工期を延ばせない、日給者が稼げないなどの意見は、典型的な固定観念である。

労働基準法を遵守することが前提だとすれば4週8閉所は建設業法に定められた適正工期の基準である。8閉所では間に合わない短工期の案件があっても良い。ただし、その場合には休日出勤や残業が前提であるから、少なくとも法に定められた賃金の割増を織り込んだ契約が必要である。従来、建設業には使用者側、働く側ともその発想がなかった。特急料金や盆暮れ料金とでも表現すればわかりやすいだろう。一人ひとりの時間規制を超過するならば、人を増やして対応するしかない。ただし、人手不足の中で頭数を増やすことは簡単ではない。

地域によって繁閑は異なるので、人材のやりくりができれば有効な手立てになる。しかし、建設技能者は労働者供給、派遣ともに禁止されている。合法的な解決方法は、建設労働者雇用改善法



に基づいた「建設業務労働者就業機会確保事業」の活用であるが、要件の厳しさから認定された事業は僅かで、継続的に実施されている例はほとんどない。そもそも法律に抵触する可能性の高い「応援」が看過されていることが問題である。

工期には多くの問題がある。この業界はある意味真面目すぎる。工期遵守が絶対条件であることは、元請、下請の立場を超えて衆目一致の認識であろう。先のパンデミックでも工期が延長された例はほとんどなかった。それだけではない。従来、発注者都合の設計遅延や設計変更でも工期は変更しないことの方が一般的であった。

むしろ、施工段階での設計支援や変更に伴うリスクを吸収して工期に間に合わせることを受注競争の条件にしてきたのが建設業界の商慣行ともいえる。ただし、それが成立するには、無理を聞いてくれる協力業者や、どんな条件下でも手を抜かない技能者の存在が不可欠である。

社会保険加入を条件とした正社員化の推進は、2010年初頭からの国土交通省の重点政策である。それに従ってきた専門工事は就業規則や36協定も整備してきた。それらを反故にしなければ成り立たない工期はコンプライアンスの観点から見ても問題である。

労働時間の問題を有耶無耶にするために一人親方が増えているとも聞く。2023年10月からは消費税インボイス制度がスタートしているので消費税は誤魔化せないが、暫くの間は、緩和措置により控除が認められるので判断を先延ばしにしている旨の話もよく聞く。

3 まとめ

こうした様々な問題を解決するには建設キャリアアップシステム（CCUS）が不可欠である。メリットが感じられないなどといわれるが、2024年3月には登録者が140万人を超えた。これだけの登録者が入退場を記録し、それがビックデータになったら計り知れない価値を持つ。歩掛、個々人の能力、専門工事事業の能力…様々なことが見える化する。努力が報われ、将来の目標と希望が持てるようになれば離職者も減る。

外国人問題、女性活躍、生産性向上…。今回だけでは書ききれない問題が山積である。だが、そこで思考停止してはいけない。建設業の暗黙の常識や固定観念を外して考えれば見えてくることは多い。まずは、2024年問題に正面から向き合う必要がある。