

第11回 働き方改革

和合館工学舎 学舎長 今西肇

1. 建設業働き方改革加速化プログラム

国土交通省の「建設業働き方改革加速化プログラム」では次の3つの方針が挙げられています。

- ① 時間外労働の是正、②給与・社会保険加入、③ICT活用による生産性の向上

2. 労働環境と法律の時代背景

江戸時代以前は農業中心の自給自足でした。生活と自然現象がうまくマッチングしており、日の出とともに仕事し、日の入りとともに仕事を終わっていました。明治維新により時代は工場生産体制に移ります。労働時間の取り決めははく、儲ける（富国強兵）ために働き続けることとなります。我が国にとって、それは経済の爆発的な成長（第1期）をもたらし、明治・大正・昭和初期まで続きます。しかし、超過重労働による健康被害が出始めたこともあり、1911年工場法ができたことによって、女性と子供に初めて法規制がかけられました。1930年代半ばごろ、「残業」という言葉が定着しはじめます。

太平洋戦争終結後、GHQ（連合国最高司令官総司令部）の改革指令を受け、日本政府は、1945年12月に労働組合法を、1946年9月に労働関係調整法を、1947年4月に労働基準法を成立させました。労働基準法では、法定労働時間（8時間/日、48時間/週）が制定されました。しかし同時に第36条で残業が法律上認められ（通称：36協定）、「残業」が根付きます。1987年に労働基本法が改正され、法定労働時間（8時間/日、40時間/週）となります。この36協定が残業文化として、1950年代からの高度経済成長を支え、経済の爆発的な成長（第2期）を支えます。テレビコマーシャル「24時間働けますか…」というフレーズがありましたね。1970年～1980年代の高度経済成長はこのようにして日本式経営・雇用形態で乗り切りました。

2018年 労働基準法改正がおこなわれ、36協定で定める時間外労働には罰則付きの上限が設けられます。特別条件付き36協定にも同様に適用されます。

3. 社会的労働環境の変化と働き方改革のゴール

明治初期、単純労働が主でした。労働者密度が濃く、長時間労働により生産性をあげる工業化が進みました。その後、労働構造が単純労働から複雑労働へ変化しましたが、労働者密度が濃く長時間労働の構造が残り、残業の概念が根付きました。しかし、心身の疲労で疾患が急増し生産性が落ちるようになりました。諸外国では残業の概念そのものがなく、海外の社会的環境変化における労働環境の変化に取り残される結果を招くようになりました。そこで、生産性を向上することによって、労働密度が濃く短時間労働（法定労働時間内）が必要とされる働き方改革の議論が始まりました。ゴールは持続可能な社会（人的資源運営）です。

4. 働き方改革と地域建設業

今、持続可能な経済発展と健康な社会活動のために、残業という概念を労使ともに捨てる必要があります。そのための方法、そのためのプロセス、そのための法律やガイドラインが働き方改革です。なぜなら、人がつぶれ、働かなくなり、人的資源の偏りが起こり、業種によっては人が寄り付かなくなるからです。

日本は、少子化を背景とした、生産労働人口の減少が顕著です。複雑化・多様化・多層化の社会構造、経済構造の社会的環境の大変化に直面しています。働き方改革は法律を守ることを前提としていますが、残業がなくなっても、持続可能な社会をつくるためには高度な技術者が必要になります。

地方においても同様であり、地域の経済と雇用を支える地域建設業は、地域に根付いた高度な建設技術を持った建設会社となることが急務であり、経営資源の確保のためには、技術者のリカレント教育が必要となります。

