

はじめに

建設業において、「働き方改革」が注目を浴びています。

その背景の1つに、働き方改革関連法の規定で、建設業も、罰則付き時間外労働の上限規制の対象とされることとなったことがあります。これまで建設業は、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（限度基準）の上限規制の適用が除外されていました。しかし、法施行後5年間の猶予期間はあるものの、期間経過後は、上限規制に違反すると罰則の対象となります。期限を切られて「対応待ったなし!」の状態に置かれている建設業では、“今”から働き方改革を実行し、法を守ることのできる仕事のやり方を確立していかなければなりません。

また、建設業では、従来から現場監督等の過重労働が問題となってきましたが、2020年東京オリンピック・パラリンピックの主会場となる新国立競技場の建設工事に従事していた現場監督の過労自殺事案等が発生したこと、今後工事量がさらに増えることが見込まれることから、「過重労働のリスクが高い業種」としてクローズアップされるようになり、行政がより強い指導に乗り出してきています。

建設業に対しては、これまで、現場での死亡事故等労働災害が多いことから、労働基準監督署の監督指導は現場での安全を中心に行われてきました。しかし、上述の変化を踏まえ、近時は、「働き方改革」や「過重労働対策」についての観点から、労働時間等の労務管理に関する監督指導が強力に行われるようになってきています。このような変化は、労働災害の原因を追究していくと長時間労働による問題に行き当たることもあり、そこも含めて対策を講じるべきであることから、当然のことであるともいえます。また、過労死・過労自殺等も、墜落災害や転倒災害

と同様に労働災害であることには変わりなく、防止に取り組まなければならないことは論を俟ちません。

とはいえ、これまでのやり方が通用しなくなった監督指導対応について、現場からはとまどいの声も多く聞かれるところです。そこで本書では、労働基準監督署等行政の動き、業界の動き等を見ながら、対応が迫られている「働き方改革」と「過重労働対策」について建設業が“今”何に取り組まなければならないのか、解説していきたいと思います。

現場での取組みに大いにお役立ていただければ幸いです。

2018年7月吉日

特定社会保険労務士 森井 博子

C O N T E N T S

第 1 章 建設業界の現状

QUESTION-1	10
働き方改革で建設業が取り組まなければならない事項	
QUESTION-2	15
建設業の労働時間等の現状	
QUESTION-3	21
建設業の働き方改革に関する協議会等	
QUESTION-4	26
建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン	
QUESTION-5	32
建設業働き方改革加速化プログラム	
QUESTION-6	37
建設業団体の建設業の働き方改革の取り組み	
QUESTION-7	46
建設業の働き方改革についての行政の予算上の支援措置	

QUESTION-8 ————— 52

建設業の働き方改革についての助成金・相談窓口

第2章 建設業の働き方改革

QUESTION-9 ————— 60

働き方改革関連法の概要と建設業における課題

QUESTION-10 ————— 66

改正条文（労基法 36 条・119 条・139 条）

QUESTION-11 ————— 74

時間外労働の上限規制と施行期日

QUESTION-12 ————— 81

時間外労働の上限規制の留意事項

QUESTION-13 ————— 86

労働安全衛生法の改正と建設業

第3章 建設業の過重労働対策

- QUESTION-14** ————— 94
過労死ラインと過重労働対策
- QUESTION-15** ————— 99
長時間労働の取締りの流れ
- QUESTION-16** ————— 105
電通事件判決
- QUESTION-17** ————— 111
「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえた労基署の監督指導
- QUESTION-18** ————— 122
「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえたメンタルヘルス・パワハラ対策

第4章 建設業の労基署対応

- QUESTION-19** ————— 128
建設業に対する監督指導の最近の傾向
- QUESTION-20** ————— 137
建設業に対する監督結果から見る監督の傾向

QUESTION-21	141
自主点検表への対応	

QUESTION-22	148
呼出監督への対応	

QUESTION-23	154
建設業に対する臨検監督	

QUESTION-24	160
長時間・過重労働対策にかかる監督の是正勧告と是正報告	

QUESTION-25	171
建設業の個別企業での取組み	

資料

資料 1：働き方改革実行計画（抜粋）	178
資料 2：働き方改革実行計画工程表（抜粋）	186
資料 3：建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン	190
資料 4：建設業働き方改革加速化プログラム	210
資料 5：働き方改革推進の基本方針（抜粋）	216
資料 6：時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行について	220
資料 7：週休二日実現行動計画（抜粋）	224

第 1 章

建設業界の現状

QUESTION-1

働き方改革で建設業が 取り組まなければならない事項

「働き方改革実行計画」では、建設業も、罰則付きの時間外労働の上限規制の一般則を適用することとされましたが、法施行から5年間の猶予期間が設けられました。ただ、同計画では「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。」ことになっています。

具体的には、何をすればよいのでしょうか？

1

**働き方改革の実現のための
「働き方改革実行計画」と「工程表」**

2015年10月に発足した第3次安倍晋三改造内閣では、少子高齢化に歯止めをかけ、50年後も人口1億人を維持し、家庭・職場・地域で誰もが活躍できる社会（「一億総活躍社会」）を目指すこととしました。この一億総活躍社会実現のために必要とされたのが、「働き方改革」です。

そこで、2016年9月26日、「働き方改革実現会議」（内閣総理大臣を議長とし、閣僚9人と有識者15人で構成）が安倍内閣総理大臣の私的諮問機関として設置され、働き方改革の実行計画の策定等についての審議が行われてきました。そして、2017年3月28日に開催された第10回会議において、「働き方改革実行計画」（※資料1）が決定され、働き方改革の実現のための「工程表」（※資料2）も示されました。

「働き方改革実行計画」では、「罰則付きの時間外労働の上限規制は、これまで長年、労働政策審議会で議論されてきたものの、結論を得ることができなかった、労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革」であり、「スピードと実行が重要である。」としています。「スピードと実行」は、会社が働き方改革を進めていく上でのキーワードとなるでしょう。

2

**時間外労働の上限規制と
建設業の取扱い**

「働き方改革実行計画」では、時間外労働の上限規制について、罰則

付きにして強制力を持たせることとしています。そして、現行では限度基準告示の上限規制の適用除外とされている建設業についても、この一般則の適用があるものとしたうえで、その適用時期は「一般則の施行期日の5年後」としました。

（時間外労働の上限規制）

	現 行	働き方改革実行計画での決定
原 則	労働基準法で法定 ■ 1日8時間・1週40時間 ■ 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 ■ 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）	
36協定の 限度	厚生労働大臣の限度基準告示 ※罰則による強制力なし ① ■ 原則、月45時間かつ年360時間 ■ ただし、特別条項によれば、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） ② 建設の事業は①の適用を除外	労働基準法改正により法定 ※罰則付き ① ■ 原則、月45時間かつ年360時間 ■ 特別条項でも上回ることでできない時間外労働時間を設定 ①年720時間（月平均60時間） ②年720時間の範囲内で、一時的に事務量が増加する場合にも上回ることでできない上限を設定 a. 2～6か月の平均でいずれも1か月80時間以内（休日労働を含む） b. 単月100時間未満（休日労働を含む） c. 原則（月45時間）を上回る月は年6回を上限 ② 建設業の取扱い ■ 法施行後5年間、現行制度を適用 ■ 法施行より5年後、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①②a・bは適用しない（将来的には一般則の適用を目指す）。

3

**「働き方改革実行計画」・「工程表」で
取り組むべきとされた事項**

「働き方改革実行計画」および「工程表」では、建設業が取り組むべき事項が、次のとおり示されています。

【5年後の施行に向けた労働時間の段階的な短縮】

建設業は、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が適用されることになるので、この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みを強力に推進する。

【計画実行のための国等の取組事項】

- ①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。
- ②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みに対し支援を行う。
- ③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。
- ④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。

* ICT：Information and Communication Technology の略で、情報・通信に関する技術の総称

5年の猶予期間は、「何もしないでよい期間」ではありません。「5年後の施行に向けて、労働時間の段階的な短縮を行っていく期間」と考えてください。

森井博子がアドバイス！

「働き方改革実行計画」および「工程表」では、建設業は、猶予期間である5年間に、労働時間の段階的な短縮に向けた取組みを強力に行うこととされています。建設業ではこれまでなかなか労働時間の短縮が進まなかったことからすると、難易度が高いと思われますが、“今”まさに、現実的に取りかかる必要があります。行政や建設業団体等の取組みをしっかりと見て、各社で目標を定め、継続的に進めていくことが大切です。

Check! あなたの会社（現場）の状況はどうですか？

- ① ほとんどの社員（現場）は、「働き方改革」で、建設業についても（5年間の猶予はあるが）罰則付きの時間外労働の上限規制が適用になることを知らない。
- ② 5年後の施行に向けての取組みは、特段、何もしていない。
- ③ 5年後の施行に向けて、会社（現場）では、労働時間の段階的な短縮に取り組むことを計画している。
- ④ 5年後の施行に向けて、会社（現場）では、労働時間の段階的な短縮を実行している。

⇒ ①なら……

まずは知らなきゃ始まらない！ 社内（現場）への周知が必要です！

②なら……

猶予期間が終わってから焦っても遅い！ 取組みを始めましょう！

③なら……

5年はあっという間です！ 計画を早期に実行に移しましょう！

④なら……

あなたの会社（現場）はOKです！ その調子で頑張ってくださいね！

著者略歴

森井 博子（もりい ひろこ）

1977年に労働省入省。愛知、神奈川、山梨、東京労働局等の局署に勤務。池袋、青梅労働基準監督署長のほか、東京労働局監督課主任監察官、安全課主任安全専門官、企画室長、労働保険徴収部長などを歴任。現在、特定社会保険労務士、森井労働法務事務所所長。

著作に、『労働基準関係法事件ファイル』（共著・日本法令）、『労基署がやってきた！』（宝島社）、『The 検証!! 労働災害事件ファイル』（共著・労働調査会）がある。「労働基準広報」「労働安全衛生広報」（いずれも労働調査会）、「労務事情」（産労総合研究所）に連載を持つほか、「ビジネスガイド」（日本法令）、「ビジネス法務」（中央経済社）等にも寄稿を行っている。