

動き始めた「働き方改革」

今年6月、いわゆる「働き方改革関連法案」が参議院で可決、成立し、翌月に公布されました。事項によって施行時期は異なりますが、2019年4月1日から改正労働基準法をはじめとする関連法が施行されます。私たちが個々の事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現を目指すこの法案。いま一度内容について整理してみましょう。

働き方改革関連法案の目指すところ

今回成立した「働き方改革関連法案」の目的は、

- 長時間労働の是正
- 多様で柔軟な働き方の実現
- 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

といった諸課題を実現すること。背景には労働人口の減少や少子高齢化といった社会的な課題があり、従来の労働環境を見直し、生産性を向上させようという明確な理念があります。

まず、長時間労働の是正について見ていきましょう。

① 残業時間の上限規制

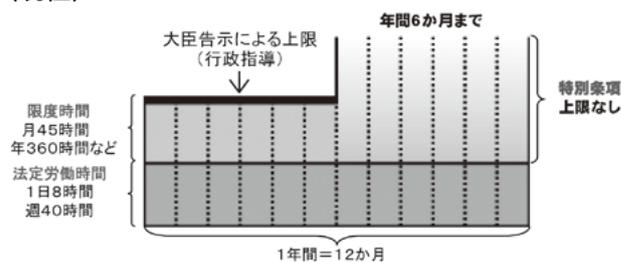
法定労働時間は原則1日8時間、週40時間ですが、いわゆる36協定という労使協定が定める範囲内で企業は社員に時間外労働をさせることができます。36協定で定められる時間外労働の限度は、原則1カ月45時間、一年間で360時間とされていますが、強制力がないため、あまり現実的とは言えない制度でした。今回の法改正では、この時間外労働の上限について「月45時間、年360時間」を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも45時間を超えて残業できるのは年720時間、単月で100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）と制限されました。この時間を超えると雇用主には罰則が科せられることになります。

この上限規制は、自動車運転の業務、建設事業、医師等に対しては適用が5年間猶予されています。ただし、建設事業については、災害時の復旧・復興事業に限って複数月平均80時間以内、1カ月100時間未満の要件は適用外となります。

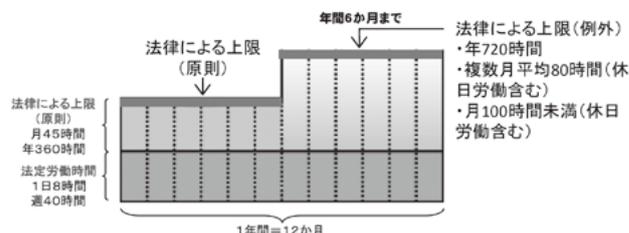
② 「勤務インターバル」制度の導入

「休息・休暇」の取り方も大きく変わります。

(現在)



(改正後)



厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要」

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度の普及促進」に努めなければならないとされています。

③ 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得

労働者が自ら申し出ない限り取得できなかった年次有給休暇も、年10日以上の有給を付与されるすべての労働者に対して年5日の取得が企業に義務付けられました。今後は、使用者は労働者の希望を聴取し、その希望を踏まえて時季を指定した上で年間5日の年休を取らせなければならなくなります。そもそも、これまで年休の希望を出しにくい状況にありましたが、義務化されることで十分な休暇が取れるようになるでしょう。

④月60時間超の残業の割増賃金引上げ

中小企業については残業の賃金も見直されます。現在、月60時間超の残業割増賃金率は大企業が50%、中小企業は25%ですが、中小企業の割増賃金率が引き上げられ、50%に統一されます。

⑤企業に対する労働時間状況の把握の義務化

⑥フレックスタイム制の拡充

⑦高度プロフェッショナル制度の新設 等

多様で柔軟な働き方を実現するための措置として検討されたのが、フレックスタイム制の見直しと、高度プロフェッショナル制度の創設です。介護や子育てといったニーズが高まるなか、労働者の希望に合わせて、柔軟かつメリハリのある働き方を選択できるようになります。

雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保するため、いわゆる「同一労働同一賃金」についても、今後議論が進められ、ガイドラインが示されることになっています。

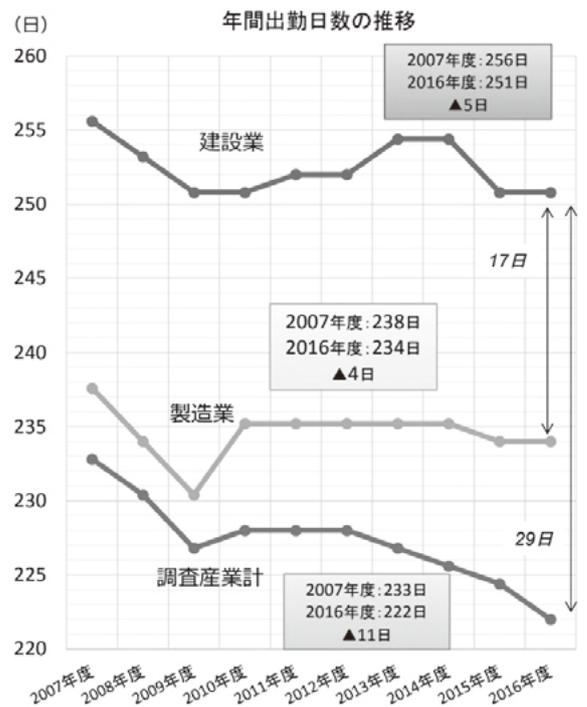
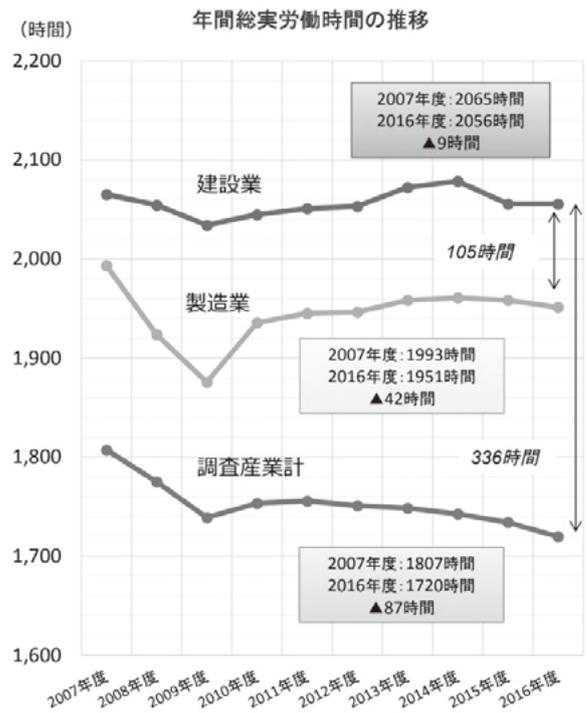
建設業界に求められる改革

昨今の建設業界の労働状況を他産業と比較すると、年間の労働時間、出勤日数ともに突出しており、週休二日が実現困難な状況にあります。天候や受注量の変動といった特性はあるものの、改善の余地が大きいことは明らかです。

国土交通省は法案成立に先立ち、今年3月に週休二日の確保をはじめとする諸課題を見据え「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定しました。この中では、週休二日を実施するモデル工事の拡大や、発注者の特性を踏まえた適正な工期設定により、長時間労働の是正を目指し、また、技能と経験に相応しい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境整備にも取り組むとしています。更に、建設生産システムにi-ConstructionやICTを積極的に活用することにより生産性の向上を推進することも明記されています。

これまで建設会社各社は現場を中心に、現実的に即したハード、ソフト両面から働き方改革を推進してきました。その取り組みは徐々に実を結びつつあります。

厚生労働省の調査によると、2017年に建設業に



国土交通省「建設業における働き方改革について」

入職した人の数は26.8万人で、前年より4.2万人増加しました。建設業界の景気、雇用環境の改善もさることながら、建設企業各社がこれまでに取り組んできた施策が結実しつつあることも確かです。こうした傾向を更に加速させ、働き方改革を現実的なものとするため、業界が一体となった取り組みが求められています。

[働き方改革] 会員企業の取り組み①

熊谷組 働き方改革の取り組みについて

働き方改革推進室

熊谷組では、2018年4月に社長を委員長とする「働き方改革推進委員会」、推進部署として「働き方改革推進室」を設置し、働き方改革を本格的に始動させました。

働き方改革の数値目標・行動計画として「働き方改革アクションプラン」を策定し、具体的に「長時間労働の是正」「有給休暇の取得促進」「柔軟な働き方を促進」を改革の3本柱として、週休二日の推進、業務効率化・生産性向上の取り組み、社員の意識改革、会社の制度や規則規程の見直し等に取り組んでいます。



働き方改革WGの様子。各本部代表者が出席し、職場にあった柔軟な働き方について協議しています

■長時間労働の是正

働き方改革アクションプランのKPI (数値目標)

改革の3本柱	数値目標と達成時期
長時間労働の是正	時間外労働に上限規制を設け、労働時間の削減に取り組む <ul style="list-style-type: none"> 2018年度までの時間外労働は、月100時間未満に制限する 2019～2020年度は、年間960時間以内(月平均80時間)に制限する
有給休暇(年休)の取得促進	年休取得の下限規制および平均取得目標を設け、年休の取得促進に取り組む <ul style="list-style-type: none"> 2018年度までに、年休取得日数を5日以上とする 2020年度までに、年間平均で10日以上年休を取得する
柔軟な働き方の促進	仕事と生活の両立ができる柔軟な働き方を促進する <ul style="list-style-type: none"> 育児休業後の職場復帰率100%を目指す(2018～2020年度) 仕事と育児・介護の両立を理由とする離職者をゼロとする(2018～2020年度) 2020年度までに、男性社員の育児休業取得率を10%まで向上させる

参照 > 熊谷組 働き方改革アクションプラン http://www.kumagaigumi.co.jp/news/2018/pdf/nw_180403_1_1.pdf

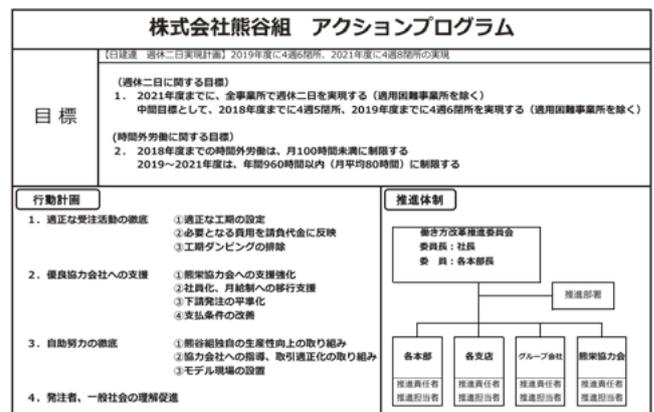
建設業界では「加速する高齢化」「長時間労働の現実」「休日が少ない」などから、将来を支える人材の不足が懸念されており、熊谷組においても、特に現場における長時間労働の是正が喫緊の課題となっております。熊谷組ではそうした課題に対応すべく、現在施策の検討を進めています。

(1) 週休二日の実現にむけて

熊谷組では、2021年度までに全事業所(適用困難事業所を除く)で週休2日を実現するために、「株式会社熊谷組 アクションプログラム」を策定し、適正な受注活動、協力会社への支援、自助努力の徹底などに取り組み、長時間労働の是正に努めています。

(2) 業務の効率化・生産性の向上に向けて

作業所、内勤部門における業務の効率化や生産性の



向上は、働き方改革を進めるために不可欠な取り組みと考えています。熊谷組では①現場支援推進、②電子商取引推進、③ペーパーレス推進、④施工管理・安全

書類についてタスクチームを組成し抜本的な業務の見直しに着手しています。具体的には、決裁手続きの合理化、ITツール等の充実・標準化、システムの導入などを検討しており、経営インフラの再構築に取り組んでいます。

また作業所においてはモデル現場を設置し、週休二日の実現や長時間労働の是正、業務効率化における諸課題の解決に取り組み、その成果や好事例を全社に水平展開しています。

(3) 社員の意識改革

社員の意識改革については、定期的にトップメッセージを発信し、社長方針や各本部・支店の年度目標に時間外労働の削減や業務の効率化の取り組みを設定するなど、ワークライフバランスを重視する意識を持つよう推進しています。

また特に働き方改革に関する施策については、全国の支店で説明会を開催し、施策の理解や浸透に努めています。こうした説明会や社員研修の場で、働き方改革に関する意見交換会を実施し、社員の声も取り入れながら施策を検討しています。

働き方改革関連法の成立による影響等について正しい理解を得るためにe-ラーニングの実施やイントラネット・メールマガジン等で展開し、社員の一人ひとりの意識の改革につながるよう発信しています。

■有給休暇の取得促進

有給休暇を取得しやすい環境に向けて、時間単位有給休暇・年5日を上限とする当年のみの年次有給休暇の導入など休暇制度の充実を図りました。取得促進に向けて会社の年間休暇に加え、年休計画取得日、年休取得奨励日、ノー残業デー、統一土曜閉所日など、社員のワークライフバランスに関わる休暇を事前に開示しています。また年休取得数の見える化を推進し、低調な社員に対しては取得促進フォローアップを実施しています。

■柔軟な働き方を促進

熊谷組では「全員参加の経営」というスローガンを掲げております。いろいろな事情があっても、それを周囲がきちんと理解した上で活躍の場を用意できれば、全社員がそれぞれの能力を最大限に発揮でき、結果として会社の業績向上にも結び付いていくと考えています。多様な社員が柔軟な働き方を実現するために、「育休等支援プログラム」「介護支援プログラム」など両立支援制度を導入し、さらなる環境整備に向けて社内制度や規則・規定類の見直しに取り組んでいます。



モデル現場の取り組み

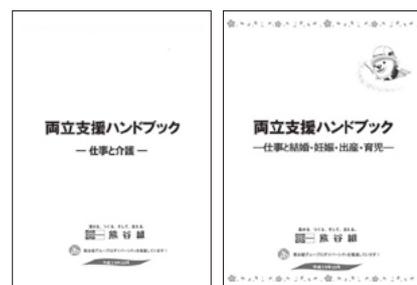


社長訓示の様子

全国で実施の説明会の様子



一年のカレンダーを展開



育児・介護のプログラムをわかりやすくまとめたハンドブックも発行