

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

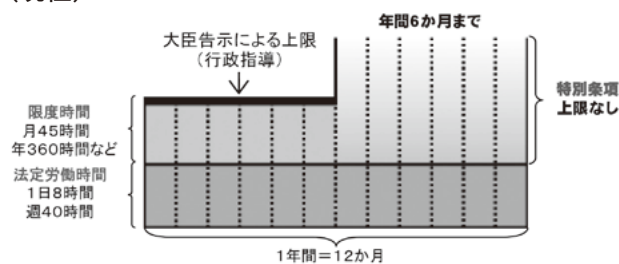
法定労働時間は原則1日8時間、週40時間ですが、いわゆる36協定という労使協定が定める範囲内で企業は社員に時間外労働をさせることができます。36協定で定められる時間外労働の限度は、原則1カ月45時間、一年間で360時間とされていますが、強制力がないため、あまり現実的とは言えない制度でした。今回の法改正では、この時間外労働の上限について「月45時間、年360時間」を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも45時間を超えて残業できるのは年720時間、単月で100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）と制限されました。この時間を超えると雇用主には罰則が科せられることになります。

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。

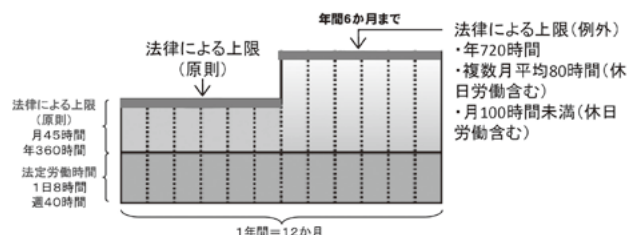
② 「勤務インターバル」制度の導入

「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。

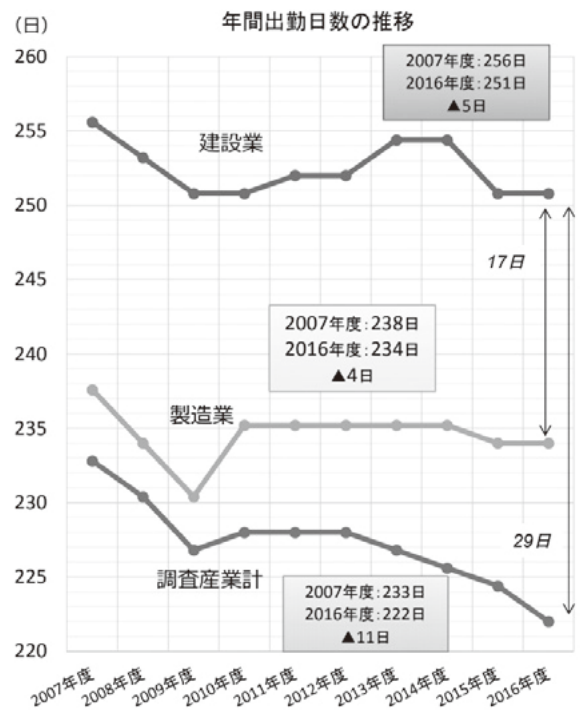
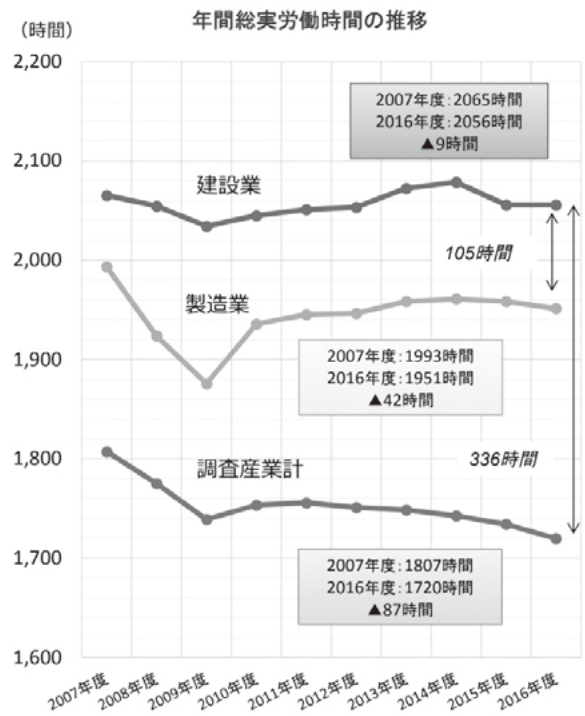
建設業界に求められる改革

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、現実在即したハード、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。