

オープン・フォーラム

一般社団法人 京都府建設業協会広報誌

人材確保等支援特集号

【特集】働き方改革関連法の概要

2024年4月から適用の時間外労働の上限規制

就労日数減で年収維持、適正工期など課題

働き方改革関連法の労働時間規制 働き方改革と健康確保
日建連の週休三日計画

〈座談会〉待ったなしの2024年4月の時間外規制

国は適正工期に向け取引慣行を是正

京都労働局 米村監督課長、木村雇用環境・均等室長に聞く

米村祐規氏（京都労働局監督課長）

木村久美子氏（京都労働局雇用環境・均等室長）

山内基義氏（協会副会長） 絹川雅則氏（協会労務経営委員長）

〈司会〉岡野真之氏（協会総務広報副委員長）

巻頭言

公立大学に建設科の新設目指す、
実学で即戦力の人材を育成

協会会長 小崎 学

われら建設人

専務と青年部会会長の要職担い、
社内外の若手の成長を引き出す

—（株）吉川組（京都市）吉川貴之さん

わたしたち建設人

入社して分かった建設業の奥深さ、
技術者をサポートし効率化に尽力

—山崎工業（株）（京丹後市）大江克子さん

公立大学に建設科の新設目指す、 実学で即戦力の人材を育成



(一社)京都府建設業協会

会長 小嶋 学

(株)ミラノ工務店代表取締役社長

昨年5月の総会で会長職を拝命以来、立て続けに災害を経験しました。昨年6月18日の大阪北部地震に続き、7月には台風と梅雨前線の影響による集中豪雨がありました。各支部会員企業を中心に、昼夜の別なく応急対策を講じていただき、感謝申し上げます。

そうしたこともあり、国は昨年12月、2020年度までの3年間に、国土強靱化に向けて総額7兆円の緊急対策を決定しました。時宜を得た決定と考えます。協会も京都府民の安心・安全を守るためにも、その一翼を担っていきたくと考えています。

会長職を拝命してつくづく感じることは、この任務の重さです。京都は南北に長く風土も異なり、地域にはそれぞれの特性があります。発注される方は透明性、公平性を大事にしながら、限られた予算で地域の要望を汲みながら、バランスをとることに腐心されております。岡野益巳前会長もこうした問題には真摯に取り組んでおられました。素晴らしかったのは京都の産業発展を常に考えられ、なおかつ建設産業の地位向上に努められたことです。現在も、折りに触れてご相談し上げるなど、大変にありがたい存在です。

インフラの整備は地域の発展につながります。府下には限界集落といわれる地域もあり、離合がままならない道

路も沢山あります。道路が整備されることで、人の動きも物流も活発になるでしょう。新たに観光資源が開発されるかも知れません。災害時に重機も入れないようでは、自然を守っているとはいえないのではないのでしょうか。

府下の地域特性ということを上げましたが、私どもにとって重要なことは、地域特性に応じた平準的な工事量の確保です。近年の自然災害によって、山間部道路や河川の整備の必要性は府民の皆さまにも認識されてきました。府内には多くの危険箇所があり、砂防ダムや森林の整備の重要性も認識されてきていると感じます。

このように府内には自然災害に対応するための課題は沢山ありますが、対応するには担い手が必要です。その担い手を確保しながら経営していくためにも、工事の平準的な発注を是非お願いしたいと思います。この点は社会資本整備に造詣の深い西脇隆俊知事が手腕を発揮され、担当の副知事がまとめていかれることと、期待しております。

この業界は担い手が著しく不足しています。特に土木を担う新しい人材が不足しています。担い手の確保・育成のために、私は建設人の新しい育成機関の新設を提唱しています。具体的には、京都の公立大学などに建設人を育成する職業訓練機関のような学部を併

設してはどうかということです。2年制から出発して将来的には3年制も4年制も考えられます。建設科あるいは普通科を卒業した高校生も入学可能です。授業はインターネットも駆使し、演習は夏休みに行うこともでき、実学を身につけてもらうのです。

京都から建設関連の人材が流出しないようにするためにも有効でしょう。京都には建設関係の優れた人材が多く、歴史的建造物も多いので、建設を学ぶ魅力の地であり、他県から学生が集まってくるでしょう。自治体の技術者不足の解消にも寄与するでしょう。

もう一つの構想は若手経営者の育成です。経営は一人でできるものではありません。技術や経理、労務などトツプを補佐する人材が必要です。複雑化する社会で活動するには理論武装が不可欠です。さしあたりは、年に2回ほど、こうした若手人材を集めて協会主催のセミナーを開くことを、実現したいと考えています。

京都における建設産業の地位向上を目指すには、広い視野からの発言が必要で、是非、建設人の育成を進めていきたいと思っています。そうして若者が「給与」「休暇」「希望」の新3Kを目指して入職し建設産業の担い手となつて、明日の京都を築いてほしいと思います。

「われら建設人」登場 吉川貴之さん（吉川組）

表紙写真は、国土交通省近畿地方整備局発注の桂川横大路下島地区河道掘削他工事に従事する株式会社吉川組の皆さん。左から竹岡職員（重機オペレータ）、松原職員（事務担当）、吉川専務取締役、中澤職員（監理技術者）、田堀職員（現場代理人）。背後に写るICT対応のバックホウやブルドーザを駆使し、国土交通省が主唱するi-Constructionに鋭意取り組んでいます。



イラスト：キョロ丞

5

特集

多様で柔軟な働き方を目指す

働き方改革関連法の概要 ①

2024年4月から適用の時間外労働の上限規制 就労日数減で年収維持、適正工期など課題

11

働き方改革関連法の概要 ②

[座談会] 待ったなしの2024年4月の時間外規制 国は適正工期に向け取引慣行を是正

京都労働局 米村監督課長、木村雇用環境・均等室長に聞く

米村祐規氏（京都労働局監督課長） 木村久美子氏（京都労働局雇用環境・均等室長）

山内基義氏（京建協副会長） 絹川雅則氏（京建協労務経営委員長）

〈司会〉岡野真之氏（京建協総務広報副委員長）

16

われら建設人

専務と青年部会会長の要職担い、 社内外の若手の成長を引き出す

—（株）吉川組（京都市）吉川貴之さん

18

わたしたち建設人

入社して分かった建設業の奥深さ、 技術者をサポートし効率化に尽力

—山崎工業（株）（京丹後市）大江克子さん

表2

巻頭言

公立大学に建設科の新設目指す、 実学で即戦力の人材を育成

（一社）京都府建設業協会 会長 小崎 学

2

京建協News

20

建設コラム 柳亭金車の現場のちょっとしたいい話 その6

無事故と安眠を一祈りの習慣化

表3

わたしのいきつけのお店

和牛焼肉『南山』 推薦人 山崎高雄山崎工業社長

表4

編集後記

令和元年度通常総会を開催 持続的・社会資本整備を要望

—— 会員の経営基盤の強化など
新年度の事業計画を承認

京建協は5月28日、京都建設会館で令和元年度通常総会を開きました。冒頭挨拶で小崎会長は、会長就任時から災害が相次ぎ、「協会会員が対応に追われた年でもあった」と災害対応への感謝を述べました。そのうえで「災害発生時の応急活動や復興事業に携わるのは地域に密着した地域建設業の役割であり、その役割を果たすには先が見える安定した建設投資による経営の確保が欠かせない」として、「国土強靱化対策事業の継続と公共事業費の持続的な増額確保、中長期の建設投資計画の策

定をお願いしたい」と述べました。

また、建設業の担い手の確保のためには処遇と就業環境の改善が必要とし、「長時間労働の是正・週休2日制の導入・適正な給与水準の確保」「社会保険加入の徹底」「現場の生産性向上」という3点セットの取組を加速させる必要がある」と訴えました。さらに担い手確保と働き方改革に関しては発注機関の理解と協力なくしては成り立たないとして、「公共事業だけでなく、民間発注工事においても同様の認識が浸透するよう周知・徹底をお願いしたい」と述べました。

総会には多数の来賓の方々に駆けつけていただきました。近畿地方整備局からは黒川局長の代理で佐藤哲也建設部長が「建設業の発展のためには若者や女性に魅力ある職場づくりが必要」として、「給与・休暇・希望の『新3K』実現を目指して努力したい」と述べました。

京都府からは



冒頭挨拶する小崎学会長



佐藤哲也近畿地整建設部長



総会風景

西脇知事の代理で舟本浩副知事が「今年度に『建設業魅力向上プロジェクト』を創設し、産官学が連携して建設業の魅力発信などで担い手の確保、育成を図りたい」と挨拶。

門川大作京都市長は、「被災地で建設業の皆さまの懸命な努力を拝見した。建設業なくして市民の安心、安全はない」と述べました。

議事に入り、平成30年度事業報告案と同収支決算案が承認され、引き続き令和元年度の事業計画案と同収支予算案も承認されました。

新年度事業計画では、社会資本整備の計画的な推進や入札契約制度の



舟本浩京都市副知事



門川大作京都市長

改善、会員の経営基盤強化、人材確保・育成、社会貢献活動などを積極的に展開することとしています。

理事の補欠選任で宮津支部の安田浩一氏（安田建設(株)代表取締役専務）の選任案が承認されました。

総会に先立って全国建設業協会会長表彰の伝達と協会会長の表彰式も行われ、池永裕人氏（公成建設）、平井昭人氏（丹波建設）など、総勢37名の栄誉をたたえました。

7つの要望・提案テーマに 近畿地整と意見交換会開く

—— 地域建設会社の受注拡大、
民間工事の適正工期など要望

京建協は10月7日、近畿地方整備局との意見交換会を、ホテルグランヴィア京都で開きました。協会からは小崎会長や吉村副会長など協会の役員が、近畿地整からは橋本雅道企画部長などが出席しました。

開会に当たり橋本企画部長は「自然災害が多発するなか、建設業の皆さんのスピード感ある対応が不可欠になっている」とし、協会と「よりよい関係を構築し魅力ある建設産業をつくりあげたい」と挨拶しました。小崎会長は担い手を確保し、地域の守り手として使命を果たし続ける

ために「安定的・持続的な公共事業費の確保と働き方改革への理解」を求めました。

会合では協会が提出した7つのテーマについて意見を交換しました。

安定的・持続的な公共事業費の確保に対して、近畿地整は老朽化した社会資本の更新の必要性と国土強靱化に腰を据えて取り組むとし、事業費確保に努めるとしました。

地域建設業の受注機会の拡大では、府内に本店のある企業を地域要件とすることを求めたのに対し、近畿地整は工事の規模や困難度を考慮して定めているとし、CとDランクに関しては府内に本店があることを要件としている、と答えました。

入札契約制度の改善では最低制限価格や低入札価格調査基準の引上げ、落札契約後スムーズに施工に着手できる体制などを要望しました。



(上) 挨拶する小崎会長
(下) 近畿地整の出席者 (正面、挨拶するのは橋本企画部長)

近畿地整は引上げの要望は本省に伝えるとし、工事発注前の確実な事前調整の求めには地元や関係機関との協議ができていくかしっかりチェックし発注の手続を進めたい、と答えました。

設計・積算については、特殊材料単価の公表や災害協定に基づく緊急時出動の経費見直しなどを求めました。近畿地整は特殊材料の価格で予定価格が類推されると非公表の理由を説明しました。災害の緊急時対応の経費見直しでは作業開始までの待機が増えることから現場の実態を踏まえて本省に伝えると述べました。

工事施工と設計変更ではASP運用について、発注者が日付修正をしないことやワンデーレスポンスなどを求めたのに対し、近畿地整はASPの発議日と回答日の修正は現場に負担となる場合であるとしませんでした。また、工事の設計変更については施工着事前の協議が必要とし、事務所に通知するとしていました。

適正な工期設定と発注施工時の平準化の要望に対し、近畿地整は工期の設定は全国共通のシステムで運用を図つ

ているとし、また、年度末竣工に工期が足りない場合は繰越しを活用するよう周知するとしていました。

働き方改革の要望に対しては、近畿地整は現在、阻害要因の分析を行っていること、民間団体にも機会をとらえて周知するとしていました。

三輪泰之副会長は閉会の挨拶で、公共工事だけでなく民間工事にも働き方改革の理解が得られるよう支援を要望しました。

令和元年度建築現場見学会 京都スタジアムを見学

— 公成建設と長村組がJVで
参加、約50人が現場を見学

3

12月竣工を目指す府立京都スタジアムの現場見学会が6月19日に開かれました。京建協、京建協京都支部および京都府建築施工管理技士会の共催で、49名が参加しました。

同スタジアムの主体工事は「竹中・公成・長村特定建設工事共同企業体」が手がけています。当日はJ・Vの中

原洸二作業所長



説明する中原洸二作業所長



開会挨拶する中川雅勝建築委員長

が、完成イメージをCGで紹介しながら説明し、その後に現場見学となりました。この見学会はCPD認定の講習で受講者には2単位が付与されます。

参加団体を代表して中川雅勝建築委員長が「J・Vの皆さまに協力をいただき、府では初となる専用球技場を見学する運びとなった」ことに感謝を述べ、参加者には「またとない機会なのでしっかり見学してほしい」と挨拶しました。

中原所長は、「建設中のスタジアムを見学する機会はその多くはないのではない。日々接する建物の現場と異なるところがあるかと思うので、ゆっくり見学してほしい」と挨拶しました。

同スタジアムは亀岡駅の北東に位置し、スタジアムの規模は延べ3万



フィールドに立って観客席を完全に覆う屋根の大きさを実感



田中勝久
京都支部建築委員長の挨拶

5000平方メートル。京都サンガF.C.のホームグラウンドにもなります。総事業費は約167億円。フィールドやVIP席、観客席などを見学しました。

見学終了後に田中勝久京都支部建築委員長が「本日の見学は普段の業務とは別の視点から見る機会となり、丁寧な説明と案内に感謝します」と挨拶しました。

4

2日コースで新入社員研修 過去20年で最多の64人参加

——ビジネスマナーや、安全、業界の基礎知識などを学ぶ

京建協が主催する恒例の新入社員研修が4月17日と18日の2日間にわたり、亀岡市の旅館「京都・烟河」で、会員企業の社員64人を集めて開かれました。この新入社員研修は25歳以下または入社5年以内などの社員が対象。

初日の冒頭に絹川雅則労務経営委員長が建設業界に入職したことに感謝を述べ、「業界は黒子のような存在だが、市民生活を足元で支えている。現場ではカッコいいと思う先輩



研修1日目のグループ作業風景

を見つけてほしい。出会えた時点でもう安心。後は先輩に近づく努力をして頑張れば必ず追いつき、あるいは超えられるかも知れない」と激励しました。

初日は京都サンダー(株)の田辺直子キャリアアカウンセラーがビジネスマナー、コミュニケーション力養成をテーマに講義し、参加者はグループに分かれて自己紹介し合ったり、ビジネスマナーや、コミュニケーションの基本を学びました。

2日目は(株)ランパスの東和博代表取締役が「建設人としての基礎・基本」をテーマに、建設業の役割や安全リスク管理、5S、施工管理などについて講義しました。

合宿形式の研修で参加者は交流を深めることができると好評で、今回の参加者数はこの20年で最多となりました。

5

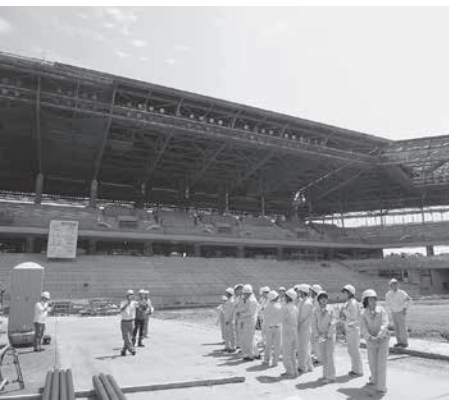
若者に建設業の魅力伝える 宮津・工学院高校生を招待

——8月と9月に現場見学会を開く
京都スタジアムと呑龍ポンプ場

京建協は担い手確保事業の一環として、8月25日、府立宮津高等学校建築科1年生25人を対象に、建設中の京都スタジアムの現場見学会を開きました。山田孝司労務経営副委員長は挨拶で、「建設中のスタジアムはなかなか見ることができないので、建設業がどのような仕事か、見て聞いて体験してほしい。そして、この経験を将来に活かしてほしい」と生徒達に激励を込めて挨拶しました。生徒たちは京都サンガF.C.のホームグラウンドになるピッチに立ったり観客席に座ったり、張り出した大屋



山田孝司
副委員長の挨拶



フィールドに立つ宮津高校生

根のスケールの大きさを実感したりするなど貴重な体験をしました。

現場事務所に戻って、宮津高校生を代表して中井一成君が「今日の見学を励みに学校生活を頑張っていくます」と謝辞を述べました。

9月25日には京都市立京都工学院高等学校のプロジェクト工学科都市デザイン領域2年生35人を対象に、建設中の「桂川右岸流域下水道洛西浄化センター建設工事(呑龍ポンプ場土木)」の見学会を開きました。迎えた絹川雅則労務経営委員長は、大規模工事の現場を前に「先人が技術を積み上げ、人間にはこういうことまでできるのだということを肌で感じてほしい」と挨拶。終わりに生徒達は「経験したことのない見学会で勉強になりました」と謝辞を述べました。



絹川雅則
委員長の説明



説明を受ける京都工学院高校生

特集

多様で柔軟な働き方を目指す

働き方改革関連法の概要 1

2024年4月から適用の時間外労働の上限規制 就労日数減で年収維持、適正工期など課題

働き方改革関連法が昨年6月29日に成立し、段階的に施行されています。最も影響を受ける時間外労働の上限規制が建設業に適用されるのは2024年4月からです。適用は5年後とはいえ、日建連などは5年後の達成を念頭に置き、閉所方式による週休二日の実行計画を打ち出し動き出しています。このほかの対応しなければならぬ改正点についても、概要を説明します。

1 働き方改革関連法の労働時間規制

安倍首相が議長を務める「働き方改革実現会議」は2016年9月27日につくられました。翌17年3月28日の第10回の実現会議では、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変え、労働者がより良い将来の展望を持ち得るようにするという「働き方改革実行計画」が決定されました。

働き方改革実行計画が日本の労働

制度と働き方の課題としてあげたのは、正規・非正規の不合理な処遇の差、少子化の原因ともなる長時間労働の縮減、単線型の日本のキャリアパスを改革し自らのキャリアの設計が可能となる転職が不利にならない社会を目指す、などです。

なかでも時間外労働の上限規制は罰則付きで労働基準法に強制力を持たせようというもので、1947年（昭和22年）に制定された労働基準法の約70年の歴史のなかでも、大きな改革です。その概要は8・9ペー

ジの資料を参照してください。以下、2018年6月29日に成立した働き方改革関連法の内容を紹介します。

(1) 時間外労働の上限規制

労働時間制度を定めているのは労働基準法です。同法では1日8時間および1週40時間労働を原則としています（「法定労働時間」と言います）。また、休日については毎週少なくとも1回与えることを義務づけています（「法定休日」と言います）。

この法定労働時間を超えて、または法定休日に労働者を労働させることができるのは2つの場合に限りです。ひとつは、災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要のある場合です。こうした場合には事前に行政官庁に許可を得る必要がありますが、緊迫した状態にある場合には事後に遅滞なく届け出ることで足りるとされています。

もうひとつは、労働組合など労働者の過半数代表者と時間外・休日労働の労使協定（「36協定」と呼ばれています）を結び、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署に届け出た場合です。この36協定には時間外労働を行う業務の種類や時間外労働の上限などを労使で定めることが必要です。今回の改正で時間外労働の規制は次のように改められました。

① 法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となりました。臨時的な特別の事情がなければ、この数字を超えることはできません。

② 臨時的な特別の事情があり、労使が合意して36協定の「特別条項」を締結する場合でも、次の上限時間は守らなければなりません。

＊時間外労働…年720時間

＊時間外労働と休日労働の合計…月100時間未満

＊時間外労働と休日労働の合計…
2～6ヵ月平均で1月当たり80時間以内

(2) 6ヵ月平均とは、2ヵ月平均、3ヵ月平均、4ヵ月平均、5ヵ月平均、6ヵ月平均のいずれにおいてもという意味で、1月当たり80時間以内でなければなりません)

＊時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6ヵ月が限度

このように、特別条項の有無にかかわらず、1年を通して常に時間外労働と休日労働の合計は、

① 月100時間未満

② 2～6ヵ月平均80時間以下

にしなければなりません。このため、(二社)日本建設業連合会(日建連)も、まずは「できるだけ早期に1ヵ月100時間未満」を目指すことを目標としています。

以上に違反した場合は、6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されるおそれがあります。

(2) 時間外労働の上限規制の建設業への適用

以上の規定の施行日ですが、大企業は2019年4月から、中小企業は1年遅れて2020年4月から適用されます。ここで中小企業とされるかどうかは「資本金の額または出資の総

額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。適用は事業場単位でなく企業単位で行われます。例えば、卸売業の場合は1億円以下または100人以下の企業が中小企業です。建設業の場合は「その他」の業種に区分され、3億円以下または300人以下の規模が中小企業です。

一方、時間外労働の上限規制は、一部の業種に適用の猶予措置が設けられました。「建設事業」「自動車運転の業務」「医師」などは5年間適用が猶予され、2024年4月1日からの適用となります。

建設業は法施行5年後に一般則が適用されますが、災害時の復旧・復興の事業については、1ヵ月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用されないことになっています。この点については、将来的な一般則の適用について、引き続き検討することが働き方改革関連法に定められています。

(3) 月60時間超え時間外労働の割増賃金の中小企業への適用

時間外労働の上限規制について述べてきましたが、以下ではそれ以外の労働時間に関する改正規定についてみることにします。

中小企業における月60時間を超え

る時間外労働に対する割増賃金率は適用猶予措置により25%に据え置かれてきましたが、今回の改正によりこの規定が廃止され、中小企業にも大企業同様に50%以上の割増賃金率が適用されます。ただし実際にその規定が適用されるのは2023年4月1日から。前述したように建設業で中小企業とは資本金3億円以下、または300人以下の企業です。

(4) 年次有給休暇5日の時季指定

使用者は、10日以上の子休が付与された労働者に対し、5日については毎年、時季を指定して与えなければならぬことになりました。ただし、労働者が時季指定したり、計画的付与により取得されたりした年休の日数分については指定の必要はありません。この規定は19年4月1日から施行されています。

(5) 勤務間インターバル制度

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設ける「勤務間インターバル制度」が法律に明記されました(労働時間等設定改善法)。この規定は義務でなく努力義務規定です。休息時間が何時間などとは規定されていません。政府は20年度までに普及率を10%以上にす

ことを目指しています。

(6) フレックスタイム制の清算期間

労働者が始業と終業の時刻を選択し生活と業務の調和を図るフレックスタイム制の清算期間が1ヵ月から3ヵ月に延長されました。1ヵ月を超える清算期間を定めるフレックスタイム制の労使協定は、行政官庁への届出が必要です。

(7) 高度プロフェッショナル制度の導入

時間でなく成果で評価される働き方を希望する者に、健康確保措置を講じながら労働時間の規制の適用を除外するのが「特定高度専門業務・成果型労働制」(「高プロ制度」と呼ばれています)です。働き方改革関連法の一連の改正項目の中で、その導入をめぐる最も賛否が分かれた制度です。金融商品の開発など、法令が定める一定の業務に従事し、年収が1075万円以上の者などが対象です。

2 働き方改革と健康確保

長時間労働やメンタルヘルス不調者など、健康のリスクが高い状況にある労働者を見逃さずに医師による

面接指導を受ける制度が強化され、また、労働時間の情報把握などが義務づけられました。建設業では次の項目が密接にかかわってきます。

(1) 労働時間の状況把握の実効性確保

改正法は、労働者の健康確保措置を適切に実施するため、労働時間の状況を把握することを事業者に義務づけました。その方法としては①タイムカードによる記録、②パソコン等の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、③その他の適切な方法、とされています。「その他の適切な方法」としては、やむを得ない場合として、事業場外での業務に直行または直帰する場合の自己申告をあげ、必要に応じて実態調査を行って、所要の労働時間の状況の把握をすること、などとしています。3年間の保存が義務づけられました。2019年4月1日からの施行。

(2) 労働者への労働時間に関する情報の通知

事業者は時間外・休日労働の算定を行ったときは、その超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者本人に対して、その情報を通知しなけ

ればなりません。なお、この通知は、管理監督者や事業場外労働のみなし労働時間制・裁量労働制の適用労働者も含みます。除かれるのは高プロ制度の適用者だけです。注意が必要です。

(3) 医師による面接指導の対象となる労働者

医師による面接指導の対象となる労働者の要件が、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者となりました。医師による面接指導は、以上の要件に該当する労働者からの申出により行います。

3 日建連の週休二日計画

大手建設会社でつくる日建連は、政府の働き方改革実行計画の決定を受けて、2017年9月22日、改正労基法の施行5年後に適用される時間外労働の上限規制に対し、会員企業が円滑な対応を図るための時間外労働の改善目標を設定した「時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行」を決定し、同年12月22日には「週休二日実現行動計画」を決定しました。

また、(一社)全国建設業協会は、

2017年9月21日、長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進など10項目にわたる「働き方行動憲章」を策定しました。このように、17年は建設業にとって、働き方について方向を転換する年になりました。それでは日建連の週休二日実現行動計画の概略を見ておくことにします。

(1) 労働時間短縮は週休二日で

日建連は担い手確保や政府の労働時間短縮の動きと呼応して、2017年12月に前述した「週休二日実現行動計画」を定めました。

まず「土曜日及び日曜日の閉所」による週休二日の実現です。週休二日を実現するためには閉所方式のほかに、シフト制の導入も考えられます。現実には様々な産業でこの方法がとられています。

しかし、建設業の場合、一つひとつの現場に雇用形態や雇用主の異なる業種・職種の労働者が次々と入場するわけで、ここでシフト制を統一的に組むことができるかという問題があります。技術者や技能者全員に週休二日を適用するには閉所方式が最も実現可能性の高い方法であると考えられます。

また、現場で働く人にとって、閉所であれば工事のことを気にかける

ことなく気兼ねなく休むことができ、家族と深いコミュニケーションをとることができるようになります。仕事のことが頭から離れるという点で、精神健康面からも閉所方式の週休二日が勧められるわけです。

(2) 日給技能者の存在

週休二日の普及を阻む大きな要因として、技能労働者の収入の問題があります。導入の大きな足かせとなってきたのが、建設業に多い日給技能者の問題です。日建連の行動計画は、対策として下請次数を減らすこと、社員化し月給制を普及させることを解決策としてあげています。

行動計画では、日建連の会員会社は、社員化・月給制に取り組む専門工事業者には積極的な支援を行うこと、雇用形態が移行するまでの間は日給月給の技能者の年収が維持できるように、労務単価の引上げで減収分を補填すること、としています。また、社員化、月給化に消極的な会社にはなるべく下請発注を見送ることを検討するとも述べています。

国交省も建設産業の週休二日普及に伴う日給技能者の収入減を補うため「公共工事設計労務単価」を引き上げてきました。2019年度(19

(10ページへ続く)

の状況把握求める

年後（つまり2024年4月1日）に、一般則が適用されます。ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用されません。この点については、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨が附則に規定されています。

2 時間外割増率の猶予措置の廃止 (2023年4月1日施行)

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置が廃止されました。

3 年5日の年次有給休暇取得の義務づけ (2019年4月1日施行)

使用者は、10日以上年の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととされました。

4 勤務間インターバル制度の導入の促進 (2019年4月1日施行)

労働時間等設定改善法の改正により、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととされました。なお、この点に関して、衆議院において修正が行われ、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定が創設されました（労働時間等設定改善法の改正）。

5 労働時間の状況の把握の実効性確保 (2019年4月1日施行)

労働時間の状況について、使用者の現認や客観的な方法により把握することを原則とすることとし、厚生労働省令で定める方法により把握することとされました（労働安全衛生法の改正）。

6 多様で柔軟な働き方の実現 (2019年4月1日施行)

① フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の「清算期間」の上限が1ヵ月から3ヵ月に延長されました。

② 高度プロフェッショナル制度の創設

職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させることなどの健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議などを要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金などの規定の適用を除外する高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制）が創設されました。

7 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (2020年4月1日施行)

労働時間関連のほか、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法が改正され雇用形態にかかわらず同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差について、実効ある是正を図る規定が整備されました。

8 働き方改革関連法の改正規定の 施行スケジュール

働き方改革関連法の改正規定の施行スケジュールをまとめると次のようになります。

		施行日				
		2019年 4月1日	2020年 4月1日	2021年 4月1日	2023年 4月1日	2024年 4月1日
① 時間外労働の上限規制	大企業※1	●				
	中小企業※1		●			
	自動車運搬業務 建設事業 農業					●
② 「勤務間インターバル制度」の導入促進						
③ 年次有給休暇の確実な取得						
④ 労働時間状況の客観的な把握		●				
⑤ 「フレックスタイム制」の拡充						
⑥ 「高度プロフェッショナル制度」の導入						
⑦ 月60時間超残業に対する 割増賃金率引き上げ	大企業			※2		
	中小企業				●	
⑧ 雇用形態に関わらない公 正な待遇の確保	大企業		●			
	中小企業				●	※3

※1 企業規模の定義は「中小企業基本法」の基準による。※2 大企業はすでに実施済み。※3 労働者派遣法の改正時期は大企業と同様。

時間外労働の上限を罰則付きで規制、労働時間

働き方改革関連法により労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、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等のための措置を講ずることとされました。働き方改革関連法は労働基準法や労働安全衛生法など、8本の法律を改正する整備法として提出され、成立しました。以下は労働時間に関する改正点を中心にした説明です。

1 時間外労働の上限規制

(大企業：2019年4月1日から、中小企業：2020年4月1日から施行、建設事業：2024年4月1日から施行)

改正のポイント

- ① 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなりました。
- ② 臨時的な特別の事情があっても、労使が合意する場合でも、
 - ・時間外労働…年720時間以内
 - ・時間外労働＋休日労働…月100時間未満、2～6か月平均80時間以内としなければなりません。
- ③ 原則とされた月45時間を超えることができるのは、年6か月までです。

特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均（2か月平均、3か月平均、4か月平均、5か月平均、6か月平均ともに）80時間以内にしなければならなくなりました。

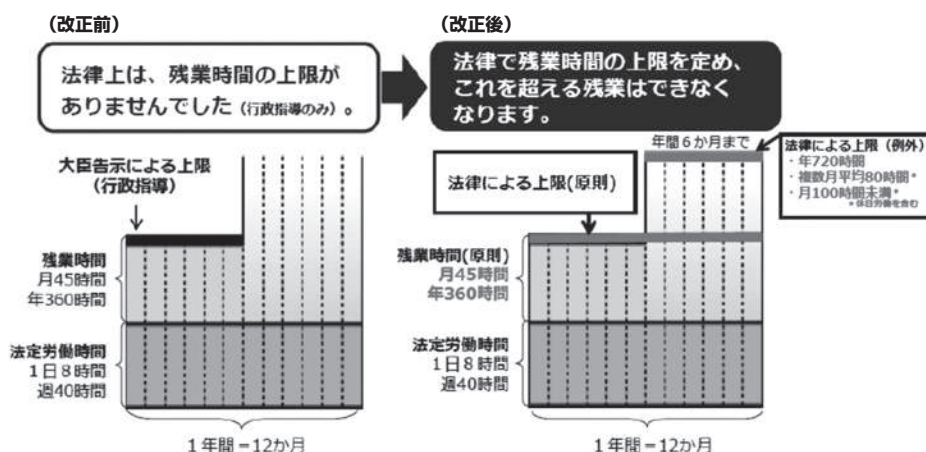
例えば、時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働44時間、休日労働56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

◎労働時間の上限規制の適用猶予措置

中小企業は1年、建設事業や自動車運転業務、医師等については、5年間の猶予期間を設けたうえで上限規制を適用する等の例外が設けられました。また、研究開発業務については、医師の面接指導を設けたうえで適用除外の規定が設けられました。

建設事業への労働時間の上限規制も改正法施行5

時間外労働の上限規制内容のイメージ



年3月から適用）の全国・全職種加重平均した労務単価は1万9392円で、2013年度から7年連続の引上げとなり、過去最高額となっています。

(3) 週休二日制の推進には適正工期が必要

週休二日制の実施は工期の延伸につながり、それはコストアップの要因となります。建設企業が生産性向上に努めるのはもちろんのことですが、カバーできない分は見積りに織り込んで、発注者に理解を求めるよう丁寧に説明すること、としています。

週休二日制の普及による適正な工期設定について、国交省は2017年8月に「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」を示し、準備期間や後片付け期間、天候などによる作業不能日数、ダンピングの防止など、適正工期についての考え方を示し、受発注者の共通の指針として示しています。今後は公共工事のみならず、民間の発注者にも浸透させていくことが大事になります。日建連は指針の精神に基づき、あるべき工期、あるべき費用で工事を受注するベースをつくることを進めるとしています。

(4) 日建連の時間外労働適正化の改善目標

行動計画は、週休二日の実現は「担い手確保の最優先課題」であるとして、会員企業が「覚悟を決めて一斉に取り組む」こととしています。日建連は2017年12月に「週休二日実現行動計画」を決定する前の9月22日、働き方改革を進めるために、「時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行」で目標日程を示しました。働き方改革関連法が目指す2019年4月の施行を前提に策定したものです（図表を参照）。

建設事業に時間外労働の上限規制が適用される2024年4月までの改善目標の日程は次の通りです。

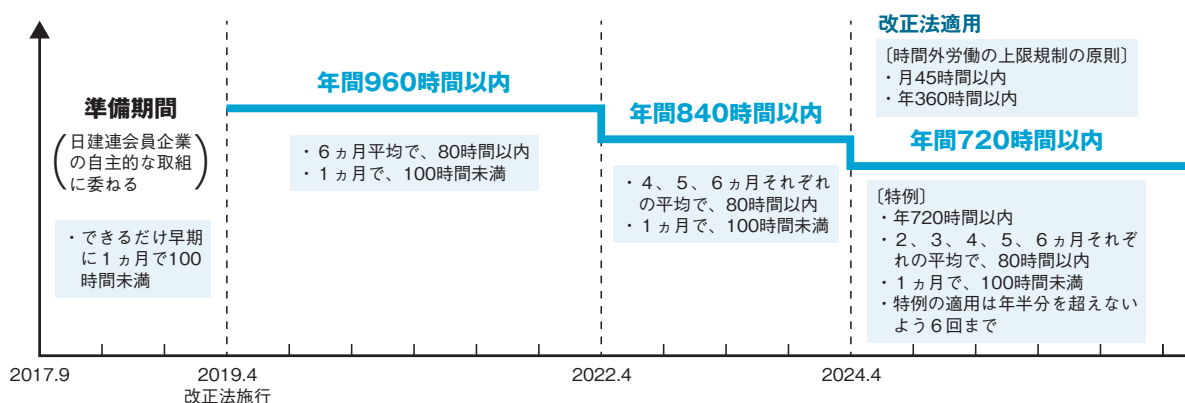
① 改正労基法が施行されるまで（～2019年3月）

この間は会員企業の自主的な取組に委ねていますが、月100時間未満の規制については、できるだけ早期に実施するよう求めています。

② 法施行後1年目から3年目（2019～21年度）

3つの改善目標を掲げています。
* 年間960時間以内（月平均80時間）
* 6ヵ月平均で休日労働を含んで80時間以内

図表 日建連の時間外労働の適正化に向けた段階的改善目標



（出所）日建連「時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行について」（2017年9月22日）

* 1ヵ月で休日労働を含んで100時間未満

③ 法施行後4年目から5年目（2022～23年度）

* 年840時間以内（月平均70時間）

* 4、5、6ヵ月の各平均が休日労働を含んで80時間以内

* 1ヵ月で休日労働を含んで100時間未満

以上が「自主規制の試行」で示された時間外労働削減の改善目標です。時間外労働の上限規制の建設業への適用は2024年4月からとなりますが、現在の段階は、休日出勤を含めて時間外労働時間を単月では100時間未満にし、時間外と休日労働を含めて6ヵ月平均で80時間以内を目標とする期間に入っています。

(5) コストアップ対策

働き方改革の概要をみてきましたが、技能者の週休日を増やしながら年収を据え置くには、生産性の向上策とあいまって一層の労務費の改善が必要です。5年の猶予があるとはいえ、その間に担い手不足が一段と深刻化することも考えられます。あらゆる面から建設生産システムの見直しが求められます。

座談会

多様で柔軟な働き方を目指す

働き方改革関連法の概要 2

待ったなしの2024年4月の時間外規制

国は適正工期に向け取引慣行を是正

—京都労働局 米村監督課長、木村雇用環境・均等室長に聞く

2024年4月1日から建設事業への時間外労働の上限規制の適用が開始され、この時点で対応は待ったなしとなります。上限規制の遵守と適正工期は一对のものです。そのためには国交行政と厚労行政の意思疎通が不可欠。本誌では、京都労働局から米村祐規監督課長と木村久美子雇用環境・均等室長をお招きし働き方改革の指導方針などについてお聞きしました。

(文中敬称略)

働き方改革が生み出す 監督指導行政への不安

岡野 本年4月から時間外労働の上限規制の段階的施行が始まりました。この規定が建設事業に適用されるのは2024年4月1日からですが、準備を進めなければなりません。しかし、この問題に対する建設業界の

受け止め方は様々です。米村監督課長は監督指導を所管する厚生労働行政の第一線で任務にあたっておられますので、働き方改革関連法の趣旨や企業に何を求めているのかについて、うかがいたいと思います。

米村 働き方改革関連法が制定された背景を申し上げます。少子高齢化と人口減少が進む日本において、経済を持続的に発展させていくには、



米村祐規 京都労働局監督課長

現在の業務量を減少する人口の中で効率的に進めていくことが、今後の経済成長のためには必要不可欠であるということがあります。その体制を整えるためには、現在、何らかの制約があつて労働市場に参加されていない女性や高齢者の方も安心して働くことのできる社会にしたいかなければなりません。こうした方々を労働市場に呼び込むためには、労働時間の短縮を進め、年次有給休暇を取得しやすくするなど、参入しやす



絹川雅則 労務経営委員長

い環境を整えることが必要です。そうでなければ労働市場に入ってくる人は少なくなり、何らかの事情があつて労働市場から退出された方を呼び戻すことも困難となります。誰もが労働市場に入りやすくする流れをつくり出すために必要となるのが働き方改革です。

絹川 趣旨は理解しておりますが、不安感はありません。建設行政を司る国土交通省と厚生労働行政を司る厚生労働省、この両者がどの程度お

座談会出席者

米村祐規氏
京都労働局労働基準部監督課長

木村久美子氏
京都労働局雇用環境・均等室長

山内基義氏
(一社)京都府建設業協会副会長
(株)共立工務店代表取締役

絹川雅則氏
(一社)京都府建設業協会労務経営委員長
公成建設(株)代表取締役社長

(司会) **岡野真之氏**
(一社)京都府建設業協会総務広報副委員長
(株)岡野組代表取締役専務

互いに意思疎通を図り施策を促進していくのが見えにくいからです。国などから公共仕事を請け負う中で、発注者の協力が得られないまま、時間外労働について取締りを受けることになるのではないかと、どうなるのだろうかという不安感。厚生労働行政の皆さまには、この不安感を認識していただきたいと思います。

米村 中小企業の皆さまからは、時間外労働の上限規制を中心に、対応が難しいという様々な声を頂戴しております。絹川委員長のおっしゃる建設業の皆さまの不安についても認識しております。しかしながら、今後も継続的に優秀な人材を確保し続けていくという人材確保の観点から、この問題は、今、手をつけなければ手遅れになるというのも現実だと考えています。

働き方改革の実現には 発注者にも覚悟が必要

岡野 働き方改革関連法はすでに段階的に施行されています。また、働き方改革を求める社会の要請もあります。ただ、絹川委員長が述べましたように5年後の遵守に不安も大きく、様々な受止めがあります。

山内 当協会の会員企業は約230



山内基義副会長

社です。京都府を代表する企業もあれば、小さな企業もあります。住宅建築専門会社などは、親子でやっている職人さんを相手にしているところもあります。その人たちは工程によって土曜日、日曜日でも働いてくれます。こちらからは「土日は休みだ」とはなかなか言えない。町中であれば近隣問題もあり土日は閉めざるを得ませんが、ひとつ山を越えればそのような制約はありません。だから230社すべてが「右向け右」で同じ方向を向くことが難しいのが現実です。

絹川 工期の件で協会の幹部に尋ねると、「私たちは雨が降れば休み、仕事ができると思ったらやります。休みのことは口出しせんといってください」と言われてしまいます。官公庁の仕事で発注部局が問題のある工期設定をすることがあります。ある地方自治体の庁舎の工事で、議会の開催中でうるさいので中止するようにとの指示が出ました。

自治体内の建設関係者は、工期の大変さを知っているながら、工事中の指示を出しました。これには現場の統括所長から作業員に至るまで、唇に血の滲む思いがしたと聞きました。こうした実態と働き方改革を擦り合わせていくには、かなりの部分で発注者の覚悟によるところが大きく、建設業者の頑張りでそれをカバーすることはできません。このように発注者の協力を得られるか、ということに対する不安はとても大きいのです。

木村 そうした実態は国も受け止めております。働き方改革の一環で、労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法。15ページ囲み(1)参照）が改正され、下請業者等へのしわ寄せ防止対策という括りで、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を防ぐために、これから省をまたいで施策を打ち出そうとしています。国はこうした企業間取引が働き方改



木村久美子 東京都労働局雇用環境・均等室長

革の足枷になっていると捉えており、京都労働局もしっかりと受け止めております。長時間労働につながる取引慣行の見直しにどんな有効な対応ができるか、現在検討中ですので、皆さまのご意見もいただきたいと思っています。各省が連携し適正な取引慣行の大きなうねりをつくり出そうとしているところです。

岡野 木村室長がおっしゃったことは、私どもにとっても大切なことです。私どもが発注者に適正工期をお願いしてもなかなか理解が得られません。是非、国が広げてほしいと思います。ただし、民間の場合は商売の事情もあってこの工期で注文されると、どうしようもないことはあると思います。

現場を支えるベテラン達 働き方改革が与える懸念

岡野 想定外のことで工期が詰まってくると、法律に特例があればと考えてしまいがちです。建設業に認められる特例はないのでしょうか。

米村 労働基準法33条（15ページ囲み(2)参照）では、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合には、あらかじめ事業所の所在地を管轄する労働基準



岡野真之総務広報副委員長

監督署長の許可を受ける、又は、事態急迫のために許可を受ける暇がない場合には事後に遅滞なく届け出る

ことよって、三六協定で定める限度とは別枠で時間外・休日労働を行わせることができる」とされていますが、これは通常予見できない災害などの突発的な出来事が発生した場合に限られます。人命や公益保護の観点から必要な場合にだけ認められるものです。それ以外の場合は、三六協定に収まる範囲で時間外労働を行わせなければなりません。そもそも、工期の設定に関しては、「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「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」が策定されており、このガイドラインに沿った適正な工期を設定することが求められます。先ほど絹川委員長のお話にあった分庁舎工事の例で申し上げれば、議会の開催は通常想定できますので、途中で工事をストップせざるを得ない

期間があるという事情を踏まえた上で、適正な工期を設定すべきだったということになります。

絹川 現場の大きな悩みに書類の作成があります。発注者から要求される書類の数が増え、その水準が高くなっています。建設会社だけが技術者不足に悩んでいるわけではなく、市町村の発注者側も不足しています。発注者側は技術的に不安な面は文書で安全性と品質を担保しようとし、

するので、ますます書類が増えます。**岡野** 労働時間の意識については、若手とベテランで相当違うのではないのでしょうか。

山内 当社でも先輩者から「どうしてそんなに休みをつくらなあかんの」という意見が出ます。ベテランになるほど、この工事は期日内に竣工させなければならぬという使命感が強くなります。それなのに休めと言われると、「なんで」となってしまう。早朝にコンビニに行くと、

6時にはワンボックスカーに乗った職人さんで賑わっています。そういう姿を見れば現場監督は早く現場に行つてゲートを開けてやろうという気持ちになりますし、職人さんが帰った後に点検して戸締まりをして最後に帰るのも現場監督です。

絹川 当協会の労務経営委員会の若

手委員の中には、「働き方改革には働こうとする気持ちを阻害するところはないだろうか」と言う人もいます。それは、起業した人、自らチームを率いる経営者、大工の棟梁などですが、こうした人は極端な言い方ですが、与えられた仕事をしっかりとこなすために24時間働いても、寝なくても苦になりません。逆に働き方改革関連法が足枷になってしまっています。若手職人の思いは、別にあるかもしれません。

岡野 若手とベテランの労働時間の意識に関する問題は、建設業特有の問題でしょうか。

米村 そうした問題は建設業だけの問題ではなく、各業界でうかがうことがあります。ベテランの方を中心に、そのような意識をお持ちの方がおられるということもわかります。しかし、そうした意識を変えていかなければ、今後、間違いなく優秀な人材を確保することは難しくなると

思います。やはり、「仕事」だけでなく、育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動などの「仕事以外の生活」との調和を図り、その両方を充実させる働き方が可能な環境を整備していくことが、優秀な人材を集めるポイントになってくると

思います。

職務による評価・処遇で 同一労働同一賃金を実現

岡野 時間外労働の上限規制が建設事業に適用される時期は、すでに5年を切っています。厚生労働行政として、建設業界に助言をいただければと思います。

米村 先ほど来のお話にもございましたが、建設業における時間外労働の削減には、発注者側の理解と協力が不可欠であることは間違いありません。しかし、建設事業者の方々にもできることはないかと、それぞれの企業で労使の知恵を結集して考えていただく必要があると思います。私見ですが、時間外労働の削減を進める上でのポイントは、「5S」と

「多能工化」に集約されるのではないかと考えています。整理、整頓、清掃、清潔、しつけの5Sの重要性は、現場作業だけでなく事務作業においてもいえることです。例えば、5Sによって探している書類がすぐに見つかるようになれば、業務の効率化に繋がるわけです。また、事務作業を含めて、多能工化が進めば、ある人の仕事量が多くなったときに他の人が手伝うことができるので、時短や年休の取得に繋がります。



左から岡野氏、絹川氏、山内氏、木村氏、米村氏

絹川 とてもヒントになるお話です。

業界でもドローンによる空撮や三次元のデータ処理、書類フォーマットの統一化などに取り組んでいるほか、現場のサポートチームを育成しようという機運もありますが、人件費などの問題があり、なかなか進捗しません。現場が定時で終える文化をつくるには発注者の理解と覚悟が不可欠です。業者がその覚悟を信じることでできるとき、前進するのだと思います。

木村 人手不足の観点からの提言が2つあります。まず、開かれた労働環境の整備です。現場の厳しさはわかりませんが、どのような状況であっても労働生産性向上につながるように取り組むことが人材確保の第一歩と考えていただきたい。カギになるのは労働時間と年休です。加えて女性、高齢者の働きやすい労働環境を是非整えてほしいと思います。

次に、人材の意欲と能力が発揮できる処遇の整備です。この仕事であれば対価はいくらという職務分析や職務評価をして、細分化した仕事の与え方をしていただきたい。それが同一労働同一賃金につながります。労働者の能力は様々で、評価には日々悩んでおられるかと思いますが、業績への貢献や生産効率を勘案し、こ

れに見合った処遇制度を構築していただきたいと思っています。

絹川 私どもも、ものづくりに関心のある人材であれば学部を問わず受け入れるなど、門戸を広げています。高齢者については60歳定年後の賃金について、多くの会員企業が悩んでいます。当協会の会員企業は地場の建設業者ですから、異動、転勤はま

ずありません。また、現場ではその人が持つ資格や実績を発注者や元請は評価するので、従来同様、肩書きは同じです。それでも年収は定年前の8割から9割というところです。

木村 再雇用されても全く同じ仕事で役職も変わらない、異動・配転の人材活用の仕組みも変わらないのであれば、同じ待遇であることが必要です。再雇用者には、異動や転勤は想定されないということであれば、正社員との仕事量や責任の度合いなど差が出てくることが考えられます。この要素にこれまでの労使慣行や老齢年金の受給の有無など勘案して、賃金を決めていくことで均衡処遇が図られます。職務ごとの対価を決めておくと、説明がしやすくなります。

絹川 頭では理解できるのですが、現実にはそれぞれの技術者が積み重ねてきたキャリアや実績、持ってい

る資格などが異なり、どれだけの粗利を生み出しているかなどで、年収は千差万別です。細分化した評価は永遠の課題です。

山内 私どもでもこの4月から処遇制度の改定に取り組んでいます。現場も週休2日にして、年休も各自で取るようにしました。賃金は能力給です。1日100できる人と90、85しかできない技術者がいると、90しかできない人は残業したり土曜出勤したりするので、賃金が逆転してしまします。もちろん、90、85の人間がドラドラと仕事をしているわけはありません。

木村 その場合は、効率性や能力を反映した評価が必要だと思います。

絹川 木村室長のおっしゃることはわかるのですが、建設業は一品受注の現場生産で、50も60もある現場の管理者の行動をすべて把握することは大変難しいです。能力のある人の給料が、ない人より下がってしまう評価を変えていかなければならないことは認識しています。

働き方改革の思いは同じ 行政との情報交換の場を

岡野 座談会を通して、働き方改革で厚生労働行政に協力していただい

ることが沢山あることが明らかとなりました。

絹川 本日のテーブルを囲んだ座談会が、すごくヒントになると思います。監督官庁も大組織です。現場の声が伝わりにくいこともありましよう。発注部局や京都労働局の上層・中層・下層部、それに企業の経営者・管理者・現場技術者が一堂に会して、日頃の思いを述べ合うことが数十名規模でできたなら、お互いにかなり理解し合うことができるのではないのでしょうか。私の希望としては、こうしたテーブルを是非広げていただきたいと思っています。

木村 現在、京都労働局では経営者団体の会員を対象とした勉強会を開いています。貴協会ともあらゆる機会をとらえて、定期的に情報を共有していきたいと思っています。

山内 先ほども申し上げましたが、会員企業のありようは様々で、働き方改革の受け止め方も企業によって様々であることを念頭に置いていただければと思います。

米村 今日の座談会でわかったことは、皆さまと認識は一緒であるということ。総論としてはご理解いただいているわけです。後は、どこにどんな困難な問題があり、それをどう取り除くか、ということだと思

います。皆さまに取り組んでいただかなければならないことがある一方で、発注者側にも協力していただくなければならぬことがあります。発注者に対しては、引き続き適正工期設定ガイドラインの周知に取り組むとともに、近畿地方整備局など関係機関とも連携しながら、発注者の理解の促進に努めてまいりたいと考えております。

岡野 建設業界も働き方改革を变革のチャンスと捉えている企業もありますが、如何せん知識とスキルに欠ける面があるのは否めません。また、会員企業の中には元氣な企業もあれば、後継者不足で今後の運営に悩んでいる企業もあります。制度の改正により、継続の意欲が萎えてしまう企業が出てくるかも知れません。それほど働き方改革の波は建設業界の将来を大きく左右するものであることを頭の片隅に置いていただければと思います。ただ地元建設業界が働き方改革を真剣に捉えていることについては、ご理解をいただけたのではないかと思います。今後も継続して情報交換の場を設けていただければと思いますので、ご協力くださいますよう、お願い申し上げます。

(9月12日、京都建設会館にて)

〈参考〉労働時間等設定改善法2条と労働基準法33条

〈1〉労働時間等設定改善法

第2条（事業主等の責務）

（第4項） 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短し期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

労働時間等設定改善指針

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

（4） 個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実

施が阻害されることとなりかねない。特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、個々の事業主の努力では限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要である。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。

イ 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。

ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

ハ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

〈2〉労働基準法

第33条（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等）

① 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

② 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不適当と認めるときは、その後その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。③—（略）

専務と青年部会会長の要職担い、 社内外の若手の成長を引き出す

——吉川貴之さん

(株)吉川組／京都市右京区嵯峨釈迦堂



これからの抱負を語る吉川専務

京都市西郊の嵯峨の地に本社を置く吉川組は1960年（昭和35年）の創業。59期目を迎えました。中澤哲夫氏は同社の生え抜きの3代目社長。そして社長とともに会社を牽引するのが吉川貴之^{たかし}の専務取締役（47歳）。従業員数は72名。近畿圏内の大林組の下請工事と京都府下の官庁の元請工事に従事しています。売上げのほとんどが土木工事です。

大林組から絶大な信頼得て 北海道糠平ダム工事に参加

土木工事で強みを発揮する同社ですが、その背景について吉川専務は、技術者だけでなく、重機オペレーターなどの多能工と重機を自社で保有していることが、「工事品質を裏づけ、信頼の基礎と

なっています」と語ります。

同社の仕事の多くが大林組の工事です。両社の関係は戦前に遡りますが、創業者の吉川清治氏が石田組を引き継ぎ、吉川組として独立したのが1960年。それより前、大林組は北海道土幌の電源開発糠平ダム建設を受注し、53年から56年にかけて社運をかけた工事にとりかかりました。このとき、大林組の指名を受けて京都からこの工事に参加したのが吉川組の前身の石田組です。この工事の成功で大林組はダム関連工事の地位を確立し、また、石田組は零下32度という冬季の酷寒の地で工事を完成させ、大林組から絶大な信頼を得て、その後、吉川組となってからも信頼関係は続きました。社業は順調に拡大。最も苦しかったの

は2008年のリーマン・ショック後の工事量の減少。しかし、同社はここで積極策に打って出ます。この冬の時代に元請として公共工事の受注に本腰を入れ始めたのです。「小さな工事で公共事業の実績を積み上げると、それが次の大きな工事につながるので、早くから元請として参入したことが、当社を救ってくれました」と吉川専務は言います。

吉川専務の社内にあつての仕事は次代のエースとして、中澤社長を補佐。内部統制の要の仕事を担当しています。一方、社外では京都府建設業協会の土木委員会の委員であり、同京都支部では総務委員会の委員です。また、2018年度と19年度は京都支部青年部会の会長の職にあります。青年部会では自己研鑽と交流が



吉川組本社社屋の茅葺屋根

主要な事業。今後の勉強会ではドローンなど、いま話題の題材を研究していきたい、と計画を立てています。「共に自己研鑽に励み、忌憚のない良好な人間関係を築き合う」。吉川専務は青年部会目的を端的に表現しました。

若手の技能者と技術者が刺激しあって成長を期待

吉川専務は、嘱託社員として大林組に入社し、退社後吉川組に入社。自社での経験も含めて、現場には1997年度から2005年度まで8年半従事しました。経験した現場は4つ。大林組の仕事は「ケタ外れの掘削土量・コンクリート量、作業員も機械も半端な数でなかったのですが、地道に仕事を重ねていって、完成した暁にはその満足感も半端ではなく、多くの師と呼べる人とも出会え、施工と施工管理について多くのことを学びました。この現場の知識と経験はインターネットなどでは学び得ないもので、私のバックボーンになっています」。現場に鍛えられたことの感謝の念が伝わります。

社員の採用は比較的順調です。72人の従業員の平均年齢は41歳と比較的若いのは20代以下が19名

と、新入社員が毎年若干名採用できていることが背景にあります。このため、「現場の雰囲気はとて面白い」と、笑顔で語ります。

若手の教育はOJTが中心となりますが、官庁元請工事の受注や大林組の下請工事がほぼ全てのため、「社外の優秀な教師たちから手ほどきを受ける機会に恵まれているのは幸運」と言います。同社の技能者21名の平均年齢は29歳と若く、「仕事をとおしての若手の吸収力には驚かされます。将来は当社の技能者のエースとなることは間違いありません。これからは、若い技術者と技能者が力を合わせて現場を仕上げるように、任せていきたいと思っています。彼らがどのように成長していくか、楽しみです」。

借上げ社宅を設けたり、社員と家族が利用できるフィットネスクラブの法人会員になったりと、福利厚生にも気を配っています。ゴルフや釣りの社内同好会には助成を行うなど、充実した福利厚生が定着率向上に寄与している、と手応えを感じているようです。

これから進む世代交代 意欲と能力のある若手に期待

同社の右京区の本社は茅葺屋根の社屋。歴史的建造物を後世に残そうという初代社長吉川清治氏の遺志を汲んだものです。嵯峨一帯は観光客が多く、外国人

観光客が珍しそうな眼差しを向けるとのこと。しかし、棟続きの瓦屋根にはソーラーパネルを設置するなど、新しい技術も採り入れているのは、同社ならではのことと言えるでしょう。次の葺き替えでは「材料の茅と職人を手当てできるか」が不安と吉川専務。

吉川専務に経営の抱負を尋ねてみました。「8月に59期の事業年度が始まりました。当社の中核である土木部長に、私より若い社員が就きました。今後数年は当社の世代交代が進みますが、若手世代の意欲と能力のある人材を登用し、彼らと共に吉川組の未来を築いていこうと考えています」と、思いを語ります。

趣味は学生時代に覚えたエレキギター。以前の趣味はゴルフでしたが、時間をとられるので引退。「大人の趣味として復活したのがエレキギターです。生涯の趣味になる予感がします」。休日は奥様と小中学生の娘さん3人と、5人でシヨッピングが楽しみ。



桂川嵐山地区6号井堰撤去工事



木津東バイパス木津地区改良工事

入社して分かった建設業の奥深さ、 技術者をサポートし効率化に尽力

—— 大江克子さん
山崎工業(株)／京丹後市網野町



仕事は楽しいです、と大江克子さん

京丹後市網野町に本社を置く山崎工業は1930年創業。創業から90年目を迎えました。公

共事業を中心に地域の守り手として、京丹後市、京都北部にとどまらず、府にあっても地域への貢献度の高い企業です。従業員は46人ですが、近年の災害の大型化により、忙しい日々を過ごしています。

一方で、同社は経営の多角化も進めていて、丹後の伝統産業である製塩、肉牛の飼育、牧場の経営、飼料米やニンニクの栽培、民宿、弁当づくりなど多彩に展開しています。

入社して知る建設業の奥深さ 災害復旧対応の姿に驚き

同社の工事にあつて請求書の発行や、整理・整頓・清掃・清潔の4Sなど衛生面のチェック、月1回の安全パトロールなどに忙しいのが大江克子さん(50)。工事部14人の中の紅一点。

昨年6月に入社した大江さんにとって、初めての建設業での経験は、見るもの全てが新鮮。仕事の一端をかつてみると、その「奥の深さに毎日が圧倒される日々です。でも働くことは楽しいです」と言います。

「技術者の皆さんは、災害などでみんなが眠っているときに現場に出て必死の作業をしても、朝になると、何食わぬ顔

をしてまた別の現場に赴きます。後で当時の話をうかがうと、本当に感動して、尊敬してしまいます」と大江さん。

一昨年の台風で田んぼが土砂に埋まった現場は、何とか今年の田植えに間に合わせ、農家の方から大変に感謝されたのですが、そんな話を聞くと、「技術者の皆さんの励みになるだろうな」とうれしくなるとも言います。

大江さんの現在の仕事は、安全パトロールなどを除き現場に出る仕事ではありませんが、「何もないところに建造物ができ、壊れていたものが修復されるなど、後々に残るものがあります。その完成には予算や天候などの制約もあります。一筋縄で竣工までいくことはありませんから、完成したときの達成感や外か



現場と事務の橋渡しを担いたい大江克子さん



仕事はぶれないことが肝心と大江さん

らいただく評価などがとても魅力で、やりがいを感じます」と、建設業の魅力について語ります。

地域における建設業の大切さを初めて知った大江さん。工事現場を見学する小学生の社会科授業があり、「とても有意義な授業だと思いました。将来、この子たちの中から、あの時のおじさんたちが格好よかったからばくも建設業に入ったんだ、というお子さんが現れたらうれいいですね。そんな期待も抱いて、子どもたちに接していました」と顔を輝かせます。

大江さんにとって残念なことは、建設業が若者の就職先として人気がないこと。「建設業の人気は下降気味ですが、この仕事はとも面白くて、やりがいもあり、子どもたちにも自慢できる仕事ですし、プロの集団であることは、技術者の皆さんの振舞いを見れば一目瞭然です。建設会社に入るのは難しいよ、と言われるくらい、人気の業種になってほしいというのが、わたしの夢です」と大江さんは希望を語ります。

衛生管理など、ぶれずに仕事 女性目線で積極的に発言

大江さんが現在、自分に課していることは建設簿記2級（建設業経理士2級）試験の合格と積算をマスターすること。「そ

れらをマスターすれば、総務や経理の人の気持ちもこんなことをしているのだということも分かるのではないのでしょうか。そうならば、自分の幅ももっと広がると思います」と言います。

そしてその先には、一級土木施工管理技士の資格取得の夢があります。施工管理技士資格取得には実務経験が必須で先の夢ですが、建設業に身を置いたからには「その証として是非挑戦したい」と意欲的。

山崎社長の狙いは、工事にあつて事務方の仕事をしている大江さんが、知識を習得して、現場の技術者たちの手助けをしてくれることです。

大江さんはそうした山崎社長の意を汲んで、「技術者の皆さんが疲れて現場から戻っても待っているのは報告などの事務作業です。事務方が現場のことも分かたつて技術者をフォローして、作業の軽減化を図ることができれば、その分、技術者の皆さんは現場に力を注いで、さらに高い品質の工事をするができるようになるのでは、と思います。是非、そのような存在になって役に立ちたいというのが、今の目標です」と言います。

仕事では「ぶれない」のが大江さんの真骨頂。現場のトイレや詰め所にしても「女性目線で見ると、片付いていないところなどを指摘して改善してもらいます。難しそうだから言わないでお願いします。

は職場環境は向上しません。割り切つて指摘して改善を要望すると技術者も快く応じてくれます。仕事ではぶれないことが肝心だと思います」。芯の強さも持っています。

ジョギング、勉強の毎日 趣味はご主人との映画鑑賞

よい仕事をするには体力が必要と、大江さんは、仕事を終えて帰宅すると、ジョギングの毎日です。3キロから5キロを30分から40分かけて走ります。学校ではマラソンは苦手で、「当日は雨が降ることを祈っていました。でも、逃げ足は速くて50メートル走は7秒8だったんですよ」と、いたずらっぽく笑います。

ジョギングの後は夕飯づくり、夕食後には通信教育の建設簿記2級の勉強を1時間から2時間するのが日課。ご主人はそのような大江さんの姿に「よく頑張るな」とひと言。「そんな言葉を聞くななんて初めて」と笑顔で語ります。趣味は映画鑑賞。ご主人と劇場に赴きます。

大変な日課ですが、「分からないところが分かつてきて、次第に教科が終わりに近づくので、本当に楽しいです。疲れなんてありません。これからの歩みが楽しみです。新人です。



丹後半島の中浜漁港整備の
店社安全パトロールでの大江
さん（左から2人目）

柳亭金車の

現場のいい話

その6

ちよつと



全国の建設会社や業界団体で講師を務め『安全落語』を披露する柳亭金車が、ゼロ災を説く――。

無事故と安眠を――祈りの習慣化

お

水を取り替え、神の青々とした現場事務所の神棚を拝する時こそ、見学冥利に尽きます。その下に貼ってある数々の御札などに興味はありません。苦しい時の神頼みは以っての外と、一概に決めつけては罰が当たります。

昔から信心は「誠の心」と申して、神仏に両の手を合わせるこそ、尊いものであります。お施主や元請の盛業、加えて、作業員の無事故・無災害を祈る心に一片の偽りなぞ生じません。篤信の者には必ずや、ご加護があります。

今回はそんな話をご披露申し上げます。

西日本地域の安全担当になり昇進の喜びよりもまず肝に銘じたのは、「お客様と会社に通じて迷惑を掛けてはならぬ」という一念。夜中や休日に電話が掛かってくると、一瞬「ギクリ」とする。寝る時に携帯電話を枕元に置いたのも緊急時に対処するため。どうすれば無事故・無災害で仕事が完遂できるか――ということばかり考えた。自分が目配りするならば事故を起こさせない自信もある。しかし、一〇〇箇所を優に超える現場をすべて見回することは不可能だ。考えれば考えるほど苦しくなり、睡眠不足になった。幸い、肥満ではないので今流行の「睡眠時無呼吸症候群」とは違って、昼間は眠くならない。

ある夜、夢枕に観音様みたいなのが立った。何日かしてカミさんと縁日に行き、古道具屋の前を通ると三寸ぐらゐの木彫りの仏像だけが光って見える。「アッ！」と



思って迷わずに買い求めた。無信心だった俺が朝晩に手を合わせている。以来、不思議と熟睡できるようになった。カミさんはいつまで続くのかと、だいたいぶかったが、安全担当が終わっても続けていた。手を合わせるのが習慣になっていたんだ。

ここまでくれば本物さ。運よく任期中に大事故はなかった。新聞に出るような大事故を起こした時のため、キザではなく、いつも懷に辞表を入れていた。信心は心のゆとり。「手を合わせなさい」、いいもんだよ。

事故・災害が多発する年末年始に向けて、作業員の皆さん、安全担当の同僚に無事故と安眠の愛の手を！

わたしの いきつけのお店

和牛焼肉『南山』

生産者指定し一頭買い
京丹後の京たんくろ
幸福の牛焼肉を提供



古民家を移築してつくられた南山本店

■住所・電話

京都市左京区下鴨北野々神町31
(北山通りノートルダム学院小前)
TEL: 075-722-4131
FAX: 075-721-6001

■アクセス

【お車でお越しの方】

下鴨本通りと北山通りの交差点を東へ。
駐車場完備。

【電車をご利用の方】

地下鉄烏丸線にて北山駅下車2番出口より
徒歩5分



楠本貞愛・南山社長

下鴨本通りと北山通りの交差点を
少し東に行くと、和牛焼肉「南山」
がある。

玄関を開けるとハツラツとした笑
顔のスタッフが迎えて案内してくれ
る。早速「本日の特選牛盛合わせ」
を注文。姿良く並んだお肉を網の上

に丁寧に並べてみる。

お肉の焼ける香ばしい香りが鼻腔
をくすぐり、食欲をそそる音に聞き
入る自分に気づく。少しレア気味で
いただく。

頃合いもよし。タレを付けて口に
入れた瞬間、なぜか「大切に育てら

れてきた牛」だとわかる。噛みしめ
ると赤身肉の持つ本来の旨味が、口
の隅々にじんわりと広がり、幸福感
に包まれる。

南山では骨付きの「二頭仕入れ」
を行い、カット技術や食べ頃を見極
める熟成の知識で、それぞれの部位
に応じて最高のタイミングで客に提
供している。部位ごとに食べ頃は異
なり、見極めが大変に重要。専用の
冷蔵庫で骨付き熟成させて旨味を凝

牛ですから、私たちも精一杯愛情を
込めて、お客様に美味しく提供した
い」と語る。

築2000年の農家を移築した趣の
ある落ち着いた雰囲気のお店で、家
族や友人との団欒のひと時はいか
が。

メには「牛骨スープのクッパ」が
おすすめ。もちろん、ピビンパも定
番の人気を誇っている。



推薦人の山崎高雄・山崎工業社長

● 推 薦 人 ●

山崎工業(株) 山崎高雄社長

当社は牧場（農業法人日本海牧場）
も経営し、京丹後市網野町で「京たん
くろ和牛」を大切にのびのびと育てて
います。赤身で肉の旨味が強い日本短
角和牛を母に、脂のサシの甘味と風味
が強い黒毛和種を父として交配させ、
それぞれの長所を引き出した、まさに
ハイブリッド種です。最高の技術と知
識でおもてなしをされる「南山」でぜ
ひ、「たんくろ」を召し上がってみて
ください。



特選牛の盛合わせメニュー

縮して、お客様に
提供している。熟
練の職人のカット
も見事。
社長の楠本貞愛
さんは「生産者さ
んが愛情を込めて
大切に育てられた

営業時間

【平日】

11:00～15:30 (LO 15:00)

17:00～22:00 (LO 21:00)

【土日祝】

11:00～15:30 (LO 15:00)

17:00～22:30 (LO 22:00)

【定休日】無休

編集後記

●令和の夏も酷暑と呼ばれる暑さでした。特に狭い範囲での急な降雨と、その後の気温上昇により現場での対応が難しい状態であったかと思えます。今後発生する台風も予測できない状態ではありますし、現場の、そして会員の皆様の健康には十分注意していただきたく思います。また、本誌では働き方改革について取り上げており、猶予期間が設けられた建設業界では何が必要なのか等、情報の発信に努めて参りますので、何卒よろしくお願い致します。——(E.T)

●10月1日は消費税が10%に引き上げられた記念すべき日(?)。記念日には天皇誕生日や地域の災害を忘れないために設けられたものなど、沢山あるようです。一般社団法人日本記念日協会によれば、2017年12月末現在1800件を超える記念日が認定されているとのことで、現在どれくらいあるのでしょうか。ホームページで調べたら10月1日の認定記念日は32件ありました。その中に「電動工具の日」がありました。ネジ穴の土から10月1日となったとのこと。なるほど—(H.Y)

●風が涼しさを運んでくるようになった、今日この頃。雪国の田舎では霜が降り始める季節となりましたが、まだまだ京都市内の日中気温が高い時があります。皆様も体調管理には十分気を付けていただき、清潔な秋をお迎え下さいませ。

※風霜高潔：清らかに澄んだ秋の景色の形容。風が高い空を吹きわたる、霜が白く清らかに降りる意。——(事務局)

●令和元年の夏



(丹後町久備海岸にて)

(K.I)



「雨のち晴れ」第三章 京都市交通局コラボ企画 ラジオ放送

地下鉄に乗るっ〜京都建設案内〜

「地下鉄に乗るっ」の声を担当している声優たちによる
京都建設案内
令和2年1月〜3月放送予定

【放送局】KBS京都

※こちらの放送は、AM1143kHz、FM94.9MHz、インターネット・アプリ「radiko」でお聞きいただけます

©京都市交通局 2013-2019



facebook で活躍中!

「けんたま」

ぼく、「けんたま」
建設業の卵だから
「けんたま」って
呼ばれてるんだ!
よろしくね☆☆



オープン・フォーラム NO.269

一般社団法人京都府建設業協会広報誌

- 発行日 2019年11月29日
- 発行所 一般社団法人 京都府建設業協会
〒604-0944 京都市中京区押小路通柳馬場東入
tel.075-231-4161(代)
- 発行人 一般社団法人 京都府建設業協会 総務広報委員会