

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】魅力ある職場づくりを目指す

働き方改革応援セミナー ①

働き方改革の実現を目指す『新・担い手3法』の解説

建設業界の新しい働き方の構築を目指して

近畿地方整備局 建設産業第一課長 高城辰哉氏

国土交通省が進める建設生産性の向上施策

近畿地方整備局 技術管理課長 古賀 聡明氏

働き方改革応援セミナー ②

最近における労働時間法制の動きと解説

京都労働局 地方労働基準監察監督官 黒川仁晴氏

巻頭言

働き方改革に対応する人事制度
評価の仕組み等一新し変革に挑戦

(一社)京都府建設業協会 副会長 吉村良一

われら建設人

現場経験がつちかった機動力
地域密着で安心・安全を提供

一(株)村井建設(京都市) 山田剛毅さん

われら建設人

パワーと経験値の蓄積で地域を守る
頼られる企業の頼られる男に成長

一(株)森本組(相楽郡) 甲斐 翼さん

働き方改革に対応する人事制度 評価の仕組等一新し変革に挑戦



(一社)京都府建設業協会
副会長 吉村 良一
吉村建設工業(株)代表取締役

当社の沿革は1908年(明治41年)、初代吉村小右衛門が石材問屋を開業したことに始まります。車のない時代でしたので、輸送の便を図るため、貨物駅があった二条駅の近くに本社を持ってきました。当時は市電のレールを敷設するための板石などを取り扱っていました。

しかし、時代の流れとともに、コンクリート製品が板石に取って代わり、石材業では経営が成り立たなくなってきました。そこで、鉄道土木に進出し、以後、一般土木、建築も行うようになり今日に至っております。このように、当社はもともと鉄道と縁が深かったため、現在に至るまで、京都に関連のある鉄道会社様とお取引をいただいております。

最近では、西日本旅客鉄道株式会社様の奈良線の複線化工事や、京福電気鉄道株式会社様の西院駅・西院ビル新設工事などを施工しております。会社とすれば、携わった仕事がいままで残る、このような工事は、まさに地図に残る仕事であり、大いに達成感のある、働き甲斐のある仕事であると考えています。

しかしながら、そうした会社の思いは昨今の若者には、なかなか届いていないのではないかと、もどかしさを感じております。

昨今の人材不足の問題もあり、若い人の思いをどのように汲み取るかが、大きな課題になっていることを、つくづくと感じています。特に鉄道をはじめとする土木工事に、夜間工事は付き物です。しかし、若い人は9時から5時までの定時の仕事をしたいという思いが強いように思われます。そこにまずミスマッチがあり、業務の必要性和若者の志向の間に、どう整合性をとるかという難しさがあります。

また、最近は工学系人材の採用が特に困難になってきているので、人文系の学生も採用して、教育し育成することをやっているのですが、入社して1、2年後に、「目指す方向とは違っていました」と辞める者もおります。理由として年の離れた所長とは話づらいということも聞きましたので、若い社員には、できるだけ年齢の近い先輩の下に配置するようにしています。しかしながら、過去に公共工事の削減時代があり、弊社では、経験を積んだ30代の社員の層が薄いという背景もあり、難しい点もあります。

一方で働き方改革にも対応しなければなりません。2024年4月からは、原則として月45時間、年360時間という、時間外労働の上限規制が建設業にも適用されます。受注産業であるだけに、その達成は大変に困難です。

難しいと言っているだけでは前に進めることができませんので、当社では本年4月から、外部講師を入れて、まずは管理職研修を実施し、働き方に対する意識改革を図る計画です。そのためにはしっかりと評価制度をつくる必要があります。現在、それに伴って給与体系も考え直しています。

建設業は屋外作業を伴う、受注産業です。つくるものが一つひとつ異なることもあり、社員一人ひとりの管理が困難です。工事の環境が異なると、効率にも違いが出ます。どうしても、評価がアバウトになりやすい、という特性があります。しかし働き方改革は、職務の内容を明確にして、それに見合った給与体系にすることを求めていますので、そうした方向で対応することが必要であると考えています。

若い人材が入職してこない産業は、産業として成り立ちません。働き方改革は、今まで週6日の労働で成り立っていた建設業にとって、非常に重く難しい課題であると思います。しかし、働き方改革に建設業協会の会員各社が取り組むことによって、給与、休日、希望という「新3K」が達成できれば、建設業は、若い人だけでなく、携わるすべての人にとって、やりがいがある、魅力のある産業になると信じていますし、そうしていきたいと思っています。

「われら建設人」登場 甲斐 翼さん（森本組）

相楽郡の東部に位置する笠置町。ここで土木工事や鉄道土木事業を営む株式会社森本組。甲斐翼さんは入社3年目。持ち前のパワーに濱田工事部部長の指導もあって、現場を引っ張る人材に育っています。森本社長を中心に濱田部長、甲斐さんがスクラムを組んで、災害復旧や地域の安心・安全に取り組んでいます。



イラスト：キョラ丞

6

特集

魅力ある職場づくりを目指す

働き方改革応援セミナー ①

働き方改革の実現を目指す

『新・担い手3法』の解説

建設業界の新しい働き方の構築を目指して

近畿地方整備局 建設産業第一課長 高城辰哉氏

国土交通省が進める建設生産性の向上施策

近畿地方整備局 技術管理課長 古賀聡明氏

12

働き方改革応援セミナー ②

最近における労働時間法制の動きと解説

京都労働局 地方労働基準監察監督官 黒川仁晴氏

16

われら建設人

現場経験がつちかった機動力

地域密着で安心・安全を提供

—(株)村井建設(京都市) 山田剛毅さん

18

われら建設人

パワーと経験値の蓄積で地域守る

頼られる企業の頼られる男に成長

—(株)森本組(相楽郡) 甲斐 翼さん

表2

巻頭言

働き方改革に対応する人事制度

評価の仕組等一新し変革に挑戦

(一社)京都府建設業協会 副会長 吉村 良一

2

京建協News

20

建設コラム 柳亭金車の現場のちょっといい話 その7

K所長の贈り物—分厚い宅配便

表3

お知らせ

KBS京都Radio放送・協会主催『地下鉄に乗るっ〜京都建設案内〜』

表4

編集後記・第21回小学生建築デザイン展(最優秀賞)

京都府建産連が年賀交歓会 働き方改革の推進を訴える

— 700人参加、井上近畿局長が
建設業の魅力広めるとアピール

京建協などで構成する京都府建設産業団体連合会（岡野益巳会長）は1月8日、京都市下京区のリーガロイヤルホテル京都で、来賓や加盟団体会員約700人を集め「令和2年新春年賀交歓会」を開きました。

村井信夫京都府建産連副会長が「元気で活発な年賀交歓会にしましょう」と開会の挨拶を述べ、登壇した岡野益巳会長は、「地域建設業の経営の安定と労働条件の改善のためには、堅調で安定的な工事の確保が必要」とし、「公共事業費の増額確保や工事費の地域間格差を解消す

る地域事情を勘案した公平な配分に配慮をお願いする」と述べました。

また、「建設産業界は大きな転換期を迎えている。担い手の確保・育成は喫緊の課題であり、働き方改革と現場の生産性の向上への対応を加速する必要がある」と訴え、「設計労務単価や調査基準価格の設定範囲の引上げ、適正な工期設定など、公共事業は発注機関の尽力で大きく前進したが、建設投資の大半を占める民間工事の取組が遅れている」と憂慮を表明しました。



岡野益巳会長



村井信夫副会長



門川大作京都市長



西脇隆俊京都府知事



伊吹文明衆議院議員



井上智夫近畿地方整備局長

さらに、昨年は「働き方改革関連法の施行や新担い手3法の成立、建設キャリアアップシステムの本格運用など制度改革の年だった」とし、「働き方改革の推進は官民一体取組が必要」と協力を訴えました。

来賓も多数出席。井上智夫近畿地方整備局長は、「官民で建設産業が魅力ある産業であることをPRしていきたい。インフラ整備の重要性は高まっている」とエールを贈りました。

西脇隆俊京都府知事は「建設職人基本法に基づく府の計画を今年度中にまとめ、人材確保につなげていきたい」と述べました。

門川大作京都市長は「災害復旧に身を挺して取り組む地元建設業の皆さまに感謝申し上げます。今後も災害に強い町づくりとともに進めていきたい」と感謝の念を述べました。

その後、伊吹文明衆議院議員の乾杯の発声で年賀交歓会は懇親の場となりました。石倉宏副会長（二社）



石倉宏副会長

京都府空調衛生工業協会）が閉会の辞を述べ、お開きとなりました。

次世代の建設業を担う 経営後継者研修会を開く 各界から3名の講師が登壇

京建協は2019年11月11日、京都市のホテルグランヴィア京都で、若手経営者や次世代の企業経営を担う後継者など60名を集め、「経営後継者研修会」を開きました。冒頭に挨拶した小崎学会会長は、「経営幹部にリーダーシップや資質向上のための自己研鑽の場を設けた。経営者は常に進化し、臨機応変の対応力、指導力が求められる」と研修会の狙いを述べました。

研修会は3部構成。第1部では（二社）建設業振興基金の佐々木基理事長が「東京オリンピック・パリリピック後の建設業」について講演



小崎学会会長



佐々木基建設業振興基金理事長



西脇隆俊京都府知事



福井正興福寿園社長

しました。フルハーネス、快適トイレなど現場の安全や環境改善の取組を説明し、また、先駆的に取り組む企業の事例などを紹介しました。

第2部では寛政2（1790）年創業の日本茶製造販売の株式会社福寿園社長・福井正興氏が「伝統は革新の追求―無声呼人の経営―」の演題で講演し、伝統を守りつつ革新する同社の取組を紹介しました。

第3部では西脇隆俊京都府知事が登壇し、西脇知事が中心となって昨年10月に策定した「京都府総合計画―府民と共に『京都夢実現プラン』―」の詳細を説明しました。同プランはおおむね20年後の2040（令和22）年に実現する京都府の4つの将来像を示したものです。

西脇知事は、策定にあたり、20年後の時点の目標を定め、そこから振り返って現在なすべきことを考える「バックキャストイングの方法でプランを策定した。2021年度中には文化庁が京都にやってくる。中央



経営後継者研修会の会場風景

省庁の本体が東京を離れるのは初めて。2023年度に新名神高速道が開通するが、絶大な経済効果が期待できる。けいはんな学研都市も好調で売却できる土地は殆どない状態。北山の府立総合資料館跡地は残された貴重な土地などと、インフラ整備の効果を熱く語りました。

研修会終了後は懇親の場となり、参加者は交流を深め、経営後継者研修会は活況のうちに終わりました。

3

府に公共事業の要望書提出 人材確保、強靱化対策など

―西脇知事や正副議長、自民党の議員連盟に14項目の実現要請―

京建協は1月16日、府庁を訪れ、西脇隆俊府知事、府議会の田中英夫議長・二之湯真士副議長、自民党の片山誠治府議会議員団建築・土木推進議員連盟会長を、それぞれ訪問して、公共事業に関する14項目の要望書を提出しました。協会からは小崎会長のほか各副会長や各支部長が参加しました。

小崎会長は、日頃の入札制度などの施策の改善に対する感謝を述べ、「地域の建設企業として、経営基盤の安定、向上および雇用拡大による若年層の育成と定着に取り組み、地

域の安心・安全を確保し活性化を推進するため、特段の配慮をお願いしたい」と述べました。

対して西脇知事は、「災害に対するハードの整備にはお金も時間もかかるが、効果は確実にあると考えている。担い手確保で府ができることは休日確保や適切な工期設定、労働単価の引上げなどだ。労働者の処遇改善に努力したい」と応えました。

田中府議会議長は「3か年の強靱化緊急対策は国が決めることだが、延長すべきとの雰囲気も当然にある」と述べました。また、片山建築・土木推進議員連盟会長は、「2020年度の公共事業費は前年度並みを確保できるのではないかと考えている。担い手確保には困難な面があるが、適切な工期設定などで現場の声を反映させたい」と述べました。

14項目の要望は次のとおりです。
①前年度を大幅に上回る20年度の公共事業費予算、②国土強靱化関係予



西脇知事に要望書を提出



京都府議員連盟に要望書を提出

用に対応できる人材育成などへの支援、工事書類の簡素化、⑬災害復旧活動には国、府、市町村が連携し円滑な対応を、⑭建設産業の魅力についての産官学による戦略的広報

算は通常の予算とは別枠で計上し、引き続き国土強靱化の推進を国に働きかけ、③公共事業予算の持続的・安定的確保、拡大、④地域建設企業が災害復旧体制を維持するための事業量などの確保、公共発注者の地域単位での統合的な公表、⑤新・担い手三法の「品確法基本方針」と「入契法適正化指針」の全公共工事発注者への周知、⑥適正利潤を確保するため、実態を反映した予定価格などの設定、⑦技能者の処遇改善のための設計労働単価の更なる引上げ、⑧除雪業務の時間外労働は災害対応に準じた運用に、⑨府域の入札で同札入札、くじ引きによる落札者の決定が散見される。予定価格など過度な公表などが原因とみられ、経営と技術に優れた企業が落札するよう制度変更、⑩担い手確保のための府立大学・高校などへの建設部門学科の設置、⑪建設キャリアアップシステムの加入メリットの付加、⑫ICT活用

14回目の親子ふれあい事業 京都スタジアム見学を実施

—172人が参加、ピッチに入り
張出し大屋根の大きさを実感

京建協は昨年10月27日(日)、親子ふれあい事業「親子でまなぶ建設・土木⑭」夢と希望の新スタジアムを見よう」を実施しました。この事業は公共事業への理解と建設業のイメージアップのため総務広報委員会が企画するもので、14回目を迎えました。今回の参加者は172人。

参加者は京都市上京区のKBSホールに集合し、4台のバスに分乗して、JR亀岡駅北側で京都府が進める京都府立京都スタジアム(サンガスタジアム by KYOCERA)の新築工事現場に到着しました。

迎えたのは山本敏弘京都府文化・スポーツ部理事(文化・スポーツ施設整備担当)と京都スタジアム(仮称)新築工事(主体工事)を手がける、竹中—公成—長村特定建設工事共同企業体(JV)の中原洸二作業所長。



山本敏弘京都府文化・スポーツ部理事



西靖彦事務局次長



スタジアムでの記念写真

主催した京建協の西靖彦次長は、「完成間近のタイミングの貴重な場面での見学で、建設現場の壮大さを実感できると思う。建設のすばらしさを親子で感じてもらい、建設業に関心を持つきっかけになってもらえればうれしい」と挨拶。

山本理事は、「スタジアムの形ができてきた。現場の好意で今日は特別に芝生に入ることができます」と挨拶すると、子どもから歓声が上がりました。

続いて挨拶した中原作業所長は、「スタジアムがどのようにしてできあがっていくのか見てください。そして京都スタジアムを愛してほしい」と語りかけました。

見学の子供たちはゲートをくぐり、いよいよスタジアムに入場し、

張り出した大屋根を見上げたり、特別に一部だけ開放された芝生を触ったりしました。座席とピッチの近さも実感したようです。

山本理事は、「スタンドは2層式で上段スタンドのほうが傾斜はきつくなっている。屋根が大きく張り出しているの、スタンドは殆ど雨に濡れない」などと説明しました。

スタジアムの見学後は、現場事務所で、工法について映像資料などを基に説明が行われました。

5

若者を定着させる働き方 理論と実践の講習会開く

—廣津ヒロT&T社長が講演し、
若手社員採用などアドバイス

京建協は昨年11月12日、京都建設会館で令和元年度建設業税財務講習会「建設産業の若者を定着させる働き方改革の理論と実践」を開き、現場代理人や営業担当、経理担当など約40人が参加しました。

開会冒頭、高木英二総務広報委員長と岡野真之同副委員長が挨拶しました。高木委員長は「本日の講習会は(一社)建設業振興基金にご協力をいただき、開催の運びとなった」と同基金に感謝を述べ、「今から時間外労働の問題に取り組み、さらに

建設業の魅力を若者に伝えてほしい」と期待を述べました。

講師はヒロT&T(株)の代表取締役廣津榮三郎氏。受講者は3人から6人に分かれグループワークを行いました。参加者は順に自己紹介をし、「雑談」に入りました。雑談は大切なコミュニケーションのひとつで、緊張をほぐすため、活用してほしいと廣津講師は述べました。

さらに最近の建設業関連法規の改正動向を説明。また採用にどう臨むかなどをアドバイスしました。建設キャリアアップシステムで専門工事業者の能力の見える化が進み、下請業者のレベルアップは元請の企業力向上に直結するとし

ました。



高木英二総務広報委員長



岡野真之総務広報副委員長



廣津榮三郎講師



グループでの演習風景

若手フォローアップ研修 対人能力と思考力を育成

——座学でビジネスマナーを復習、
「選ばれる会社」を模擬体験

京建協は昨年10月31日、京都建設会館で令和元年度「新入・若手社員フォローアップ研修」を開きました。参加者は協会会員企業の若手で入社3年目までが対象。53人が参加しました。講師は京都サンダー(株)の田辺直子氏。

冒頭に絹川雅則労務経営委員長が挨拶。「今回の研修では、午前に座学、午後にグループワークを用意するなど、いろんな仕掛けで研修を計画してもらった」と述べ、「研修は建設人としてこれからの人生で役に立つものばかりなので、大いに学んでほしい。今日一日をぜひ、有意義な時間にしてほしい」と、若手社員を激励しました。

田辺講師は、「前回の4月の新入社員研修でお会いした時と比べると、社会人としての雰囲気を感じら



絹川雅則労務経営委員長



田辺直子講師

れる」と、参加者が建設人として成長しているとの感想を述べ、「今回の研修では皆さんと共に考えるという立場で学んでいきたい」と、研修の方法を伝えました。

座学ではビジネスマナーや社外文書作成の注意点やビジネスマナーの基礎を復習し、年代が異なる人とのコミュニケーションの取り方や話題の選び方を学びました。また、入社してからこれまでの経験を棚卸してヒアリングシートに書き込み、自らの強みを活かした今後のキャリア形成について考えました。

グループワークでは参加者が4人から5人のグループに分かれ、タワーをつくる「ブロックワーク」の製作課題に挑戦しました(前回4月には橋梁の製作を実施)。この製作課題はチームコミュニケーションの重要性を肌で感じる事が目的。チーム



グループワークの様子



フォローアップ研修を終えて記念撮影

の協力でタワー建設後、受講者全員によるコンペが行われ、1位を決めました。

田辺講師はこのグループワークを通して「選ばれる建設会社はほかの会社とどこが違うのか、考えてほしい」と述べ、他のグループの取組などを参考にしながら、選ばれるポイントなどを皆で考えました。

7

働き方改革の応援セミナー 福知山で担当官が実践解説

——近畿地整、京都労働局から出講
働き方のワークショップも実施

京建協は昨年12月10日、福知山市の福知山地方合同庁舎で「働き方改革応援セミナー」を開き、国の出先機関の担当官から新担い手3法や働き方改革関連法についての説明を受け、ワークショップ形式で働き方改革へのヒントを実践的に学びました。

冒頭、絹川労務経営委員長が、「建設業にこれから適用される新しい改正法にどう対応するか学んでほしい。建設業はこれから数年は激動の時代に入る。対応するには学習が必要だ。結果を職場に持ち帰ってほしい」と開催の趣旨を述べました。

セミナーは3部構成。第1部では近畿地方整備局の高城辰哉建設産業



高城辰哉近畿地整備建設産業第一課長



小長谷健福知山河川国道事務所副所長



大上一正福知山労基署監督・安衛課長

第2部では京都労働局福知山労働基準監督署の大上一正監督・安衛課長が働き方改革関連法を説明し、第3部では京都労働局雇用環境・均等室働き方・休み方改善コンサルタントの門田正一郎氏と里内仁美氏がワークショップの講師を務めました。なお、京建協は昨年11月22日に京都建設会館で同様のセミナーを開いています(6ページ以降を参照)。



ワークショップ風景。立って指導しているのが門田正一郎コンサルタント(右)と里内仁実コンサルタント

特集

魅力ある職場づくりを目指す

働き方改革応援セミナー①

働き方改革の実現を目指す『新・担い手3法』の解説

協会は昨年11月22日、近畿地方整備局と京都労働局から3人の担当官を招き、「新・担い手3法」と「働き方改革関連法」の改正内容を紹介する「働き方改革応援セミナー」を、京都建設会館において開きました。建設業の働き方改革を推進するには生産性の向上が必要。国交省と厚労省の担当官が改正の背景とその内容について、懇切に解きほぐして説明しました。

建設業界の新しい働き方の構築を目指して

—技術者の専任規制の緩和など限りある人材を有効活用—

近畿地方整備局 建政部建設産業第一課長 高城 辰哉氏

建設業が担い手を確保し、国土と産業の基盤をつくり、地域の守り手として将来にわたり持続的に活躍していたためには、働き方改革と生産性の向上を実現させなければなりません。

今回、災害の激甚化を受け地域の守り手としての建設業への期待、働き方改革が求める建設業の長時間労働の是正、i-Constructionの推進等による生産性の向上を目指して、「建設業法」、「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律」

（入契法）および「公共工事の品質確保の促進に関する法律」（品確法）の3つの法律が一体的に改正されました。これら「新・担い手3法」の概要を説明いたします。

適正工期の概念を導入した建設業法の改正

■発注者に適正工期契約の義務

建設業の長時間労働を是正するため、建設業法に工期の適正化という新しい概念が導入され、発注者は「通常必要と認められる期間に比し

て著しく短い工期による請負契約を締結してはならない」とされました。

その実効性確保の観点から「著しく短い期間を工期とする請負契約の締結に違反した建設工事の発注者に対し、国土交通大臣等は、必要な勧告をすることができる」と定めています。大臣の勧告に従わない場合、その旨を公表することも規定されました。発注者の概念には元請も含まれます。「適正工期」がどのようなものか、これについては、国土交通省の中央建設業審議会が基準を作成し、それに基づき適正工期ガイドラインが改正される予定です。

一方、建設業者は、請負契約を締結するに際して、「工事の工程ごとの作業及びその準備に必要な日数を明らかにして、建設工事の見積りを行

うよう努めなければならない」とされ、建設業者は注文者に工期を含む見積書を交付しなければなりません。

■公共工事の施工時期の平準化

建設企業が時短を進めていくには施工時期の平準化が必要です。入契法に基づく入札契約適正化指針において、公共事業の発注者を取り組むべき事項として、工期の確保や施工時期を平準化する努力義務が規定されました。この改正によって、国土交通大臣等は地方自治体へ工期の適正化を要請することができるようになりました。

■監理技術者の専任の緩和と専門工事一括管理施工制度の創設

限りある人材の有効活用と建設工事の施工の効率化の観点から、建設業法で2つの改正が行われました。



高城辰哉 近畿地整建政部
建設産業第一課長

監理技術者の「専任義務の緩和」と「専門工事一括管理施工制度」の創設です。

監理技術者の専任義務の緩和は、監理技術者を補佐する者を専任で置いた場合は、元請の監理技術者は複数の現場を兼任することができるというものです。これから創設される「技士補」と呼ばれる監理技術者を補佐する者の要件は、主任技術者の要件を満たす者のうち、1級技士補を有する者が想定されています。

次に専門工事一括管理施工制度は、一定の要件を満たす場合、下請の主任技術者の配置を不要とするものです。一次下請企業が一定の監督指導的な実務の経験を有する主任技術者を専任で配置すれば、二次下請企業が主任技術者を配置することは不要となりました。

■品確法における働き方改革への対応
働き方改革関連法の制定を受けて、改正品確法は公共工事の発注者の責務として、適正な請負代金・工

期による請負契約の締結、公共工事等に従事する者の賃金、労働時間などの労働条件、労働安全衛生などの労働環境を適正に整備することが規定されました。

また、地域における公共工事等の実施時期の平準化を図るため、後述するように、公共工事等の中長期的な発注の見通しの作成・公表などの措置を講ずることとされました。

一方、公共工事等の受注者の責務として、下請企業などと適正な請負代金・工期で契約することが規定されました。

建設キャリアアップシステムの構築

次に働き方改革にもかかわる建設キャリアアップシステムについてお話しします。この制度についてはすでにご存じのように、技能者の資格や社会保険加入、現場の就業履歴などを業界横断的に登録し、蓄積するシステムです。

技能者の技能の見える化で処遇改善

この建設キャリアアップシステムを活用することによって、建設技能者の処遇改善や生産性向上、さらに技能者の技能が「見える化」され、企業の価格交渉力の向上が期待でき、若年者の入職促進にも力を発揮

『新・担い手3法』の主要改正点

■働き方改革の推進

品確法

発注者の責務

- ・適正な工期設定（休日、準備期間、天候等を考慮）
- ・施工時期の平準化（債務負担行為や繰越明許費の活用等）
- ・適切な設計変更（工期が翌年度にわたる場合に繰越明許費の活用）

受注者（下請含む）の責務

- ・適正な請負代金・工期での下請契約締結

建設業法・入契法

工期の適正化

- ・中央建設業審議会が、工期に関する基準を作成・勧告
- ・著しく短い工期による請負契約の締結を禁止（違反者には国土交通大臣から勧告・公表）
- ・公共工事の発注者が、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための措置を講ずることを努力義務化

現場の処遇改善・社会保険の加入を許可要件化

- ・下請代金のうち、労務費相当については現金払い

■生産性向上への取組

品確法

発注者・受注者の責務

- ・情報通信技術の活用等による生産性向上

建設業法

技術者に関する規制の合理化

- ・監理技術者：補佐する者（技士補）を配置する場合、兼任を容認
- ・主任技術者（下請）：一定の要件を満たす場合は配置不要

■災害時の緊急対応の充実強化、持続可能な事業環境の確保

品確法

発注者の責務

- ・緊急性に応じた随意契約・指名競争入札等の適切な入札・契約方式の選択
- ・災害協定の締結、発注者間の連携
- ・労災補償に必要な保険契約の保険料等の予定価格への反映や、災害時の見積り徴収の活用

災害時における建設業者団体の責務の追加

- ・建設業者と地方公共団体等との連携の努力義務化

持続可能な事業環境の確保

- ・経営管理責任者に関する規制を合理化
- ・建設業の許可に係る承継に関する規定を整備

■調査・設計の品質確保

品確法

調査・設計の品質確保

- ・「公共工事に関する測量、地質調査その他の調査（点検及び診断を含む。）及び設計」を、基本理念及び発注者・受注者の責務の各規定の対象に追加

するものと考えられます。

また、技能者の入退場時刻が記録され、勤怠管理や出面管理が容易となり、施工体制台帳や作業員名簿の作成など工事書類の電子化にも効果を発揮いたします。

働き方改革関連法で一体改正された労働安全衛生法は、事業者に対し労働者の労働時間の状況を客観的な方法等によって把握することを義務づけました。カードをかざすことで入退場時刻が記録されますので、労働時間の客観的把握が可能となります。手間のかかる勤務時間管理に建設キャリアアップシステムが活用できます。

■民間システムとの連携

建設キャリアアップシステムに蓄積されている真正性のある技能者情報や事業者情報は、様々な機能を有する民間システムとAPI（アプリケーション・プログラミング・インターフェース）連携することにより、勤務時間管理や給与計算、書類作成など様々な業務に活用することができます。現在、建設業振興基金の「建レコ」アプリ以外にもいくつかのシステムがAPI連携の認定を受けております。

APIとは、そのソフトが持っている機能の一部を外部のソフトから

利用できるようにするインターフェースのことです。建設キャリアアップシステムにAPI連携することで、このシステムが持つ機能を利用することができるようになります。

例えば、建設キャリアアップシステム上の技能者情報や就業履歴などから、延べ労働時間を計算することができ、現場稼働安全集計や生産性指数を算出することができます。また、現場稼働状況から週休2日制推進のフォローができ、重機稼働データから施工CO₂排出量も計算され、作業員数から職種別人員が集計でき、労働の逼迫状況などを把握することができるようになります。

■システム導入に対する助成

なお、建設キャリアアップシステムの普及を図るために、国は助成金を用意しております。まず、事業者の技能者情報登録を促進するため、技能者情報登録者に技能実習を受講させた場合には賃金助成額単価が割増しされて支給されます（人材開発支援助成金「建設労働者技能実習コース」）。

また、カードリーダーの導入にあっても助成金を活用することができます（人材確保等支援助成金「若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース」）。この場合の助成率は

中小建設事業主団体の場合、3分の2となっております。なお、詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。

最後に私ども近畿地方整備局ではTwitterを始めておりますので、ぜひフォローをお願いいたします。

国土交通省が進める建設生産性の向上施策

―公共事業の適正発注や週休2日モデル工事など実施―

近畿地方整備局 企画部技術管理課長 古賀 聡明氏

現在、国土交通省の建設行政は2つの大きな柱で動いております。働き方改革と生産性の向上です。少子高齢化が進み、かつ生産年齢人口が著しく減少するなか、働き方改革を実現し、なおかつ生産性を向上させていくためには、i-Constructionを推進し効率化・省力化を図ることが不可欠です。すなわち、i-Constructionの取組みを実践していくことが労働時間短縮につながるものと考えます。

■施工時期の平準化

まず、施工時期の平準化がなかなか進まないのは、先ほど高城課長が少し触れましたが、国や自治体の予算制度が年度会計であることが挙げられます。国や都道府県、市区町村の建設工事の稼働状況を出来高ベースで見ますと、年度末に高くなり、年度初めには低くなるという傾向が

働き方改革実現を目指す施策

長時間労働の是正のために国土交



古賀聡明 近畿地整企画部
技術管理課長

見られます。建設工事ではこのような施工時期の「波」があり、この波を是正して均していくには、年度末の稼働率を少しでも後ろ倒し、あるいは前倒しにして、平準化していくことが必要です。

そこで国交省では、適正な工期を確保するための2か年国債（国庫債務負担行為）やゼロ国債を活用することなどによって、公共工事の施工時期の平準化を図っております。

国庫債務負担行為とは、工事等の実施が複数年度にわたる場合、あらかじめ国会の議決を経て後年度にわたって債務を担保（契約）することのできる制度で、2か年にわたるものを「2か年国債」と呼んでいます。また、国庫債務負担行為のうち、初年度の国費の支出がゼロのもので、年度内に契約を行うが国費の支出は翌年度のもものを「ゼロ国債」と呼んでいます。

改正品確法によって、公共事業の発注者の責務として、適正な工期の

設定や、施工時期を平準化することなどがより具体的に明記されました。国は地方自治体等の公共事業の発注者に対して、改正品確法の周知と取組みの実施を強く要請しています。

■地域単位で発注見通しも公表

公共工事の発注の予定がわからないうと、受注者は受注計画を立て難しくなります。そこで地域単位で発注見通しを統合し公表することを進めております。国や地方公共団体等の発注見通しを統合し、取りまとめ版を公表する取組みです。近畿地整のホームページの「入札情報サービス」で発注の見通しのページを見ていただければ、地域の建設業者に関係する発注予定がご覧いただけます。近畿地方整備局管内では市町村を含めた250機関全てにおいて2019年7月現在、発注見通しの統合・公表が実施済みになっております。

このように、施工時期の平準化や発注見通しの統合・公表などは、受発注者双方の業務の効率化を目的としております。これらの施策を各自治体や公共事業発注者全体に浸透させるために、「発注者協議会」という公共事業の発注機関が集まる場で情報共有を図り、地方公共団体等に対して取組みを繰り返し要請しているところなのです。

■週休2日対象工事の実施

働き方改革の取組みの1つとして、国交省では週休2日の工事を実施しており、ほとんどの都道府県や政令市でもすでに実施していただいておりますが、近畿地方整備局の直轄工事では、維持作業等を除く全工事を対象に週休2日の工事に取り組んでおります。

週休2日工事の導入では、従来施工より稼働日が減ることから、そのままでは労働者の収入が減ったり、建設機械のリース代が高くなったります。そのような状況を是正するために労務費や間接費である共通仮設費や現場管理費を補正して積算に反映しています。具体的には、受注者希望型の工事では週休2日の実施状況に応じて精算変更をしております。2019年10月末の時点で、近畿地整では900件近くの週休2日対象工事を実施しています。

週休2日の考え方は、施工に関する作業を止めて現場事務所などを休みにする現場閉所を実施した割合を前提にしています。

■維持工事も週休2日を試行

現在導入している週休2日の工事は、維持作業等を除く全工事を対象とすると説明しました。つまり365日、24時間、いつ出勤するかかわらな

い工事は対象外となっております。

しかし、工事の性格上、週休2日を実施するのが難しいからといって、ここに光をあてなければ、建設業における週休2日の実現が中途半端なものになってしまいます。このような課題を解決するために、2019年度から国交省では、維持作業等の工事についても週休2日の工事として「週休2日交代制モデル工事」を全国で試行しております。具体的には、交代制という就労形態で、工事に従事する労働者も4週8休を確保しようというものです。近畿地整では、8月1日を基準日として、維持作業の一部でこのモデル工事を実施しております。

元請、一次下請、二次下請など、元・下請含めて実際の従事期間をもとに、出勤日数と休日日数によって休日率を算出し、実施された状況に応じて最後に補正係数を掛けて精算変更を行う予定です。なお、補正対象は労務費のみとなります。

■工事工程における受発注者間の情報共有

5年後には建設業にも時間外労働の上限規制が適用されます。このため、できるだけ仕事の効率化を進めなければなりません。近畿地整の発注工事について述べますと、少しで

も工事の効率化を進めるため、受注後に極力早く現場に入っていただけよう、受発注者の初回打合せにおいて、発注者側が作成した工程や協議等の進捗状況を示し、準備期間や休日などの積算上の工程について、考え方を提示するようにしております。

こうして発注者である近畿地整と受注者が現場条件等の情報を共有し、その情報をもとに受注者が工事工程を作成し、月1〜2回の頻度で工事進捗定例会議を開き、工事工程に関連する諸問題解決の進捗状況を確認しながら、受発注者双方で工事工程の情報共有を行うようにしております。本取組みは、さらなる周知徹底を図るべく2019年7月から契約事項として、特記仕様書に明記しています。

効率求めるi-Constructionの貫徹

■2025年度までに生産性を2割向上

働き方改革の実現のためには、効率性の向上が求められます。政府は、2025年度までに建設現場の生産性を2割向上させることを目標としており、この目標の達成に向けて国交省では、調査・測量から設計、施工、検査、維持管理・更新に

至る全ての建設生産プロセスにおいて、抜本的に生産性を向上させるi-Constructionを提唱し推進してまいりました。

i-Constructionとは、「ICTの全面的な活用」、「全体最適」、「施工時期の平準化」を主な施策として取り組んでおります。

■ICTの全面的な活用

2019年度、国交省では、ICT（情報通信技術）を活用した施工の工種拡大、現場作業の効率化、施工時期の平準化に加えて、測量から設計、施工、維持管理に至る建設プロセス全体を3次元データで繋ぎ、新技術、新工法、新材料の導入・利活用を加速化させるとともに、国際標準化の動きと連携することを目指そうと取り組んでいるところです。

例えば、ICT土工では、道路や河川の現場で施工されている全ての工種でICTを活用する「ICTフル活用工事」の導入によって、生産性・安全性の向上に取り組んでおります。

また、BIM／CIMの活用では、2017年度から橋梁、トンネル、河川堤防・河川構造物（樋門、樋管など）、ダムの詳細設計業務で原則BIM／CIMを導入しており、引き続き、調査・設計段階、施工段階、

維持管理の各段階で3次元モデルを活用・発展させることにより、業務の効率化や建設事業全体での生産性向上に取り組んでまいります。

■全体最適

全体最適を進めるため、まず、コンクリート工の規格の標準化を進めています。土木であれ建築であれ、建設はコンクリートとは切っても切れない関係にあります。しかしコンクリート構造物は、現場ごとの一品生産、部分部分の最適な設計となっているため、これまで工期や品質の面で優位な技術を採用しにくい環境にありました。そこで設計から材料調達、組立等の一連の生産工程や維持管理を含めたプロセス全体を最適化し、サプライチェーンの効率化、生産性向上の実現を目指しています。

具体的には、部材の規格標準化や施工効率化に向けて、プレキャスト製品やプレハブ鉄筋などの積極的な活用を図るとともに、機械式鉄筋定着や継手工法の普及による省力化を図ることによって、コスト削減、生産性の向上を目指しております。

工事書類の簡素化と熱中症対策

■工事書類の簡素化の推進

受注者の負担を少しでも軽減する

ため、現在は公共工事の発注者ごとに様式がバラバラになっている工事書類などの関係書類について、統一する取組みを発注者協議会において進めております。

書類の簡素化では、各地方整備局で整備している「土木工事書類作成マニュアル」などで簡素化の取組みについて記載し、施工計画書の提出時期を柔軟に運用したり、ASPの活用やICT土工などで電子検査の拡大に取り組んだりしています。こうした取組みを通して、引き続き効率化を図りさらなる負担軽減に努めてまいります。

■熱中症対策に現場管理費を補正

近年頻発する異常気象の影響で熱中症の事故が多くなっています。夏季における猛暑日などの気候状況を考慮し、現場できちんと熱中症対策をとっていただくため、その対応策として、施工期間中における真夏日の日数に応じて工事現場の安全（熱中症）対策に係る費用（現場管理費）の補正を行っております。

現場管理費の補正は、「真夏日率×補正係数」で計算します。真夏日とは、日中の最高気温が30度以上の日のことです。真夏日率は「工期期間の真夏日数÷工期」で計算します。工期には準備・後片付け期間を

含めます。補正係数は1・2です。

働き方改革を実践しようとするれば、効率化が必要になります。その意味では、受注者だけでなく発注者の意識改革も当然に必要であり、私も発注者としても襟を正していかねければならないと考えております。まずは公共事業を進めていかなければ、働き方改革が民間も含めた建設業全体に浸透していかないのではないかと、公共工事で先行して取り組んでいるところです。

働き方改革に関連し、多くの要望をいただいております。そうした要望を実現するために、受注者の皆さまとともに取組みを進めてまいりたいと考えております。

質疑応答

——i-Constructionの推進に関し、

発注者である近畿地整は人材育成にどのように取り組んでおりますか。

古賀 既に各地方整備局や自治体の職員を対象に、国土交通大学で研修が行われ、近畿地整でも管内の自治体や高速道路会社の職員も対象に研修を行っています。なお、現在、

3次元設計やICT施工の事例集を各整備局で作成中です。完成すれば今後のOJTやOFF-JTで活用して参ります。

——建設業法が改正され働き方改革に関連して、民間の発注者に対し今後どのように働き方改革を働きかけていきますか。

高城 建設業法の改正で民間発注者にも「適正な工期」で発注するという法律上の縛りができました。工期設定ガイドラインの改正のタイミングで説明会を開き、発注者団体にも周知する流れになります。施行されるのは2020年10月以降ですが、業法に違反している場合は、建設業の許可部局に違反通報の窓口が設けられているので、そこに相談したり、通報したりする時期が来るものと考えております。

——監理技術者が現場兼任することができるようになることでかえって多忙になり、働き方改革に逆行することはありませんか。

高城 技術者の数が少なくなるなか、規制を合理化し少ない人数で生産性を向上させることが制度の趣旨です。監理技術者が多くの現場を抱えることを推奨するものではなく、今後創設される1級技士補がサポートすることで、働き方改革になるので

はと考えております。

——建設キャリアアップシステムは、今後、地方公共団体や民間に及ぶ制度でしょうか。技能者の登録によって入札資料の作成、申請の効率化を期待していますが、現状を教えてください。

高城 民間、公共を問わず導入されております。民間においても、本システムに熱心に取り組んでいる協力会社に対して、優先発注をしている企業があることをうかがっております。また、このシステムを入札時の総合評価に活用する県も出ております。国全体では経営事項審査の審査基準で加点することが2020年度以降始まる予定です。

——設計事務所は裁量労働制をとる企業が多く、厳しく工期を設定するところも多いのですが。

古賀 設計事務所も発注者の意向を踏まえて、工程管理などをしていると思われそうです。そうしたルートで発注者に対して働き方改革に理解を求める声を挙げていただくのも一つの方法ではないかと考えます。上限罰則規定に抵触した場合に、その理由によっては発注者まで影響が及ぶ可能性がないとは言いきれないと思いますので、発注者に働き方改革を意識してもらうためにも声を挙げ

ていただければと思います。

——社会福祉法人などで補助金を使った工事の場合、予算執行が優先され工期の繰延べがしてもらえず、年度末に繰寄せがきて長時間労働、休日出勤せざるを得ないことが沢山あります。民間工事に適正工期の指導をしていただきたいと思います。

高城 補助金が入っているか否かにかかわらず、発注内容に建設業法上の問題があるならば、声を挙げていただきたいと思います。

古賀 平準化の絡みで同様の質問をいただくことがあります。補助金の担当者に尋ねますと、現在は次年度の速やかな執行が可能となるように、かなり前倒しで、3月議会に諮ることができている状況で、実際の予算には近い額を各自自治体に通知していると申ししております。補助金あるいは交付金の制度についても早期に通知を出すということ、交付条件として計画性、つまり工期的なもの、そういうものも見ようになつてきていると聞いております。今申し上げたとおり、国から自治体への予算配付は以前と比べて前倒ししていますので、理不尽な扱いを受けたということがあれば、遠慮なく申し出ていただきたいと思います。

特集

魅力ある職場づくりを目指す

働き方改革応援セミナー②

最近における労働時間法制の動きと解説

— 京都労働局 労働基準部監督課 地方労働基準監察監督官 黒川 仁晴氏 よしはる —

働き方改革関連法で定められた規定では、年5日の年休取得の義務化、労働時間の把握の実効性確保などの適用が始まっています。また、自然災害の大型化という現代的な事象を受けて非常災害の場合の時間外労働に関して新たな通達が出されています。こうした労働時間法制の新しい動きを京都労働局の黒川仁晴地方労働基準監察監督官に解説していただきました。

働き方改革関連法の主要改正内容は8つです。ここでは主要改正点である時間外労働の上限規制と年次有給休暇の5日の時季指定を中心にお話しいたします。ただ、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月ですので、この部分は概略だけを申し上げます。

時間外労働の上限規制について

1週40時間、1日8時間の法定労働時間の原則には例外が設けられて

います。ひとつは災害時の臨時の必要がある場合の時間外・休日労働です。これについては後ほど、説明します。もうひとつは時間外・休日労働の労使協定（36協定）^{さぶろく}を締結した場合です。

働き方改革関連法で労働基準法が改正されるまでは、時間外労働の上限の目安を厚生労働大臣告示において定めていました。目安となる上限時間は、原則の上限を1か月45時間、年360時間としていました。

しかし、繁忙期などにこの目安を

守ることが難しいという場合、さらに延長することが認められておりました。それが「特別条項付き36協定」です。例えば、通常月の残業時間は45時間だが、繁忙期は月150時間や200時間というような極端な特別延長時間の定めが1年のうち6回までは可能でした。これまでの特別条項には法律上、特別延長時間の上限の規制がなかったためです。今回の労働基準法の改正によって、この特別延長時間についての上限に規制を行うこととなりました。

原則となる時間外労働の上限は月45時間、年間360時間と従来の大臣告示と同様ですが、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、①年間720時間以内、②複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、③単月では月100時間未満（休日労働を含む）となりました。なお、原則となる上限時間（45時間

など）を超えることができるのは年間6回までというのは従来の告示と同様です。

時間外労働の上限規制は大企業には2019年4月から、中小企業には2020年4月から適用され、建設業など一部の事業、業務では5年の猶予期間が設けられ、2024年4月から適用となります。

なお、建設業においては、上限規制の猶予期間終了後は、基本的には上限規制が適用されますが、「災害時の復旧・復興の事業」に関して、猶予期間終了後においても特別延長時間の「休日労働を含む月100時間未満、複数月平均80時間以内」という規制は適用されません。

年次有給休暇の取得の義務化

■取得時季は労働者の希望を尊重
今回の働き方改革関連法で、20



黒川仁晴 京都労働局 地方
労働基準監察監督官

19年4月から、10日以上の子年休が
付与される労働者に対して、年5日
については、使用者が時季を指定して
取得させることが必要となりました。
年次有給休暇の付与日数は、雇人
れの日から起算して6か月継続勤務
し、全労働日の8割以上を出勤した
労働者には年10日が付与され、その
後1年ごとに付与日数は増加し、継
続勤務6年6か月で年20日の限度日
数となります。
年5日取得の対象者は年休付与日
数が10日以上の子労働者です（ここ
には管理監督者を含みます）が、10
以上の年休を付与された労働者が既
に年5日以上を取得している場合に
は、改めて5日を取得させる義務は
ありません。パートタイマーやアル
バイトといった呼称にかかわらず、
労働者に付与される年休が何日であ
るかを認める必要があります。時
季の指定にあたっては労働者の意見
をできるだけ尊重するように努めな
ければなりません。

■半日年休は0・5日を控除可能
半日年休を取得した場合にはどう
カウントするかについては、半日年
休は労基法上の制度ではなく、企業
が就業規則上に設けた独自の制度で
す。この場合は、取得1回について
0・5日として、5日から0・5日
分を控除することができます。労基
法に基づく制度で時間単位年休があ
りますが、この時間単位年休につい
ては、その時間分を5日から控除す
ることはできません。
■休職している労働者の5日取得
基準日から1年間について、それ
以前から休職しており、期間中に一
度も復職しなかった場合など、5日
の時季指定の履行が不可能な場合に
は、法違反となることはありません。
退職の予定日が決まっていとも5
日の取得が必要です。ただし、本人
が急きょ年休を取得させる暇もなく
退職した場合も、法違反とはなりま
せん。
■入社日に年休を付与する場合
ところで、年休を付与する制度は
企業によって様々です。わが社は4
月1日の入社日に10日の年休を付与
するという企業もあります。この場
合、年休付与の基準日は入社日から
半年後かそれとも入社日になるのか
という疑問が生じます。結論を言え

働き方改革関連法の概要

（注：かっこ内は施行日、「大」は大企業、「中小」は中小企業）

1. 時間外労働の上限規制

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にも上限
を設定（大：2019年4月、中小：2020年4月）

2. 年次有給休暇の確実な取得

使用者は10日以上の子年休が付与される労働者に対
し、年5日について毎年時季を指定して取得させるこ
とを義務化（2019年4月）

3. 中小企業の月60時間超の残業の割増賃金率の 引上げ

月60時間を超える残業に対する割増賃金率を50％
に引上げ（中小：2023年4月）

4. フレックスタイム制の拡充

より働きやすくするため制度を拡充。労働時間の調
整が可能な期間（清算期間）を3か月まで延長（2019
年4月）

5. 高度プロフェッショナル制度を創設

職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高
度の専門的知識等を必要とする業務に従事する場合
に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要
件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定
を適用除外とする制度（2019年4月）

6. 産業医・産業保健機能の強化

産業医の活動環境を整備。労働者の健康管理等に必
要な情報を産業医へ提供（2019年4月）

7. 勤務間インターバル制度の導入促進

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時
間以上の休息時間の確保の努力義務（2019年4月）

8. 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不 合理的待遇差の禁止

同一企業内の正規・非正規雇用労働者の間で、基本
給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な差を設ける
ことを禁止（大：2020年4月、中小：2021年4月）

ば、付与日数が10日になった時点で付与の義務が生じます。4月1日の入社日時点で10日を付与する企業は、4月1日から翌年の3月31日までの1年間に5日取得させる義務が生じることになります。

■年休を分割付与する場合

では4月に入社した者に5日の年休を付与し、半年の勤務を待たずに7月1日にさらに5日を付与するなどという、分割付与の場合はどうでしょうか。この場合は年休が10日に達した日である7月1日からの1年間に5日の付与義務が生じます。

■年休の起算日を合わせる場合

4月1日に入社して半年後の10月1日に10日の年休を付与するが、年休管理が複雑になることから、全社的に起算日を合わせるために、2年目の4月1日に11日の年休を付与するという例があります。この場合、入社年の10月1日から翌年の9月30日までの1年と、入社翌年の4月1日から翌々年の3月31日までの1年との間に重複が生じますが、この場合は、10月1日から翌々年3月31日の18か月間に

$$5日 \div 12 \times 18 = 7.5日$$

という比例按分計算で7.5日以上を取得させることが認められます。入社3年目の4月以降は、基準日に

年休が付与されていくので、1年間に5日の指定をしていきます。

初年度の年休を付与する日によって、7・2日などの端数が生じますが、時間年休の指定はできませんので、繰り上げて8日の年休を取得させなければなりません。ただし、会社は半日年休の制度があり、年休者が半日単位の取得を希望した場合には、8日に繰り上げずに7.5日取得させることとしても差し支えありません。

■年次有給休暇管理簿の作成義務

働き方改革関連法では、労働者ごとに「年次有給休暇管理簿」を作成し、3年間保存することが義務化されました。この管理簿には基準日や年休の付与日数、年休の取得した日付などを記入します。

なお、年休に関する事項は就業規則の「絶対的必要記載事項」です。この年休の時季指定の義務化に伴い、使用者が年休の時季指定をする場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲および時季指定の方法などについて、就業規則に記載しなければなりません。厚生労働省のホームページにおいて、就業規則の記載例を示しておりますので、それらも参考にしながら、就業規則への記載をお願いいたします。

中小企業も時間外60時間超の割増率は50%

次に時間外労働が月60時間を超えた場合の割増賃金率についてご説明します。2010年4月の改正労基法施行により、大企業は1か月の時間外労働が60時間を超えた場合の割増賃金率は50%とされましたが、中小企業には猶予措置が設けられ25%に据え置かれておりました。今回の働き方改革関連法に伴う労基法の改正により、2023年4月からは中小企業も50%の割増賃金率が適用されることになりました。

建設業の場合、中小企業とは資本金3億円以下または常用労働者300人以下の企業です。規模は事業場単位でなく企業単位で判断します。

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働

次に、厚生労働省において、災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働について、新しい許可基準が示しておりますので、ご説明します（2019年6月7日、基発0607第1号）。

労基法第33条第1項は「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」、労働時間の延長または休日労働を可能としています。非常災害の場合、その態様によっては36協定を締結していなくても事後の届出をすればよいということを決めているわけです。

ただし、原則として、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定で、単に業務が繁忙のためといった理由では認められません。近年頻発している大型台風、地震などにより被害を受けた地域の迅速な復旧、復興等を含む「現代的な事象等を踏まえて解釈の明確化を図るため」に示された新たな通知です。

■予防的除雪も対象

具体的には「地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応（事前対応を含む）」の場合、36協定の締結の有無にかかわらず、臨時の必要のある場合は時間外労働等の延長が可能となります。例えば、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための対応として、

- ・災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応
- ・大規模なリコール対応

知識を仕入れ声を届ける

主催者挨拶

労務経営委員長 絹川雅則



「働き方改革応援セミナー」と大上段に振りかぶって企画しました。正しい情報を頭に入れるとともに、私たちの声を行政に届ける場でもあります。短い時間では収まり切れない内容となりました。協会は今後もできるだけ勉強会を開催して参ります。ご参加をお願いします。

・以上に必要な対応のための体制構築、食事、寝具の準備等の付随業務
・雪害については、交通等の社会生活への重大な影響が予測される場合等の事前の予防的除雪などです。

■システム障害なども対象

もう一つは、事業運営が不可能になる可能性があるような、突発的な機械・設備の故障の修理、保安、システム障害の復旧も、時間外労働等の臨時の必要がある場合に該当します。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応などが考えられます。ただ、社内のサーバー

の不調に対応するなどの場合は認められません。人命、公益確保のため、他事業場からの協力要請に応じる場合も含むこととされています。

このように以前の解釈よりも臨時の必要のある場合はより具体的に解釈されるようになりました。

質疑応答

——建設業の場合、36協定の内容は2024年4月までは従来の協定でよろしいでしょうか。

黒川 時間外労働の上限規制は建設業に適用されないもので、従来通りで結構です。ただし、現在締結している36協定や実際の勤務が、時間外と休日労働の合計が複数月平均で80時間超、単月で100時間以上となっている場合は、猶予期間中に労務管理の見直しが必要です。

——時間外・休日労働時間が99時間を超えないようにするのは、建設現場の実態と合わないと思うのですが。

黒川 工期の関係で難しいということとは、よくうかがいます。しかし、対応が困難な事業・業務のために猶予期間が設けられているわけですから、専門家に相談したり、国の助成金を活用したりして、対応を進めていただきたいと思います。京都労働

局や労働基準監督署などにも相談窓口を設けておりますので、是非相談していただきたいと思います。また、一企業として対応が難しいというご意見もあります。国も建設工事の発注をはじめとした取引関係の適正化について、関係機関と連携して対応を図っていくこととしています。

——50時間のみなし残業制を実施していますが、この場合45時間を超える部分について、上限規制違反になるのですか。

黒川 実際に月45時間を超えることができるのは年間6回までです。この点に注意が必要です。月50時間の時間外労働を前提とした雇用契約は望ましいものではなく、可能な限り短くするほうがいいかと思います。

——年休を買い取ることは可能でしょうか。

黒川 年休は労働者の権利です。で、買い取ることはできません。ただし、年休の消滅時効は2年間で、時効によって消滅してしまつた年休に応じて、調整的に金銭を給付することは事前の買取りとは異なり、違反になりません。

——5日の年休の時季指定に対し、本人が拒否した場合はどうすべきでしょうか。

黒川 本人が拒否しても、使用者の時季指定義務が免除されることはありませんので、時季を指定して付与するしかありません。多くの方が20日近くの年休をお持ちだと思いますので、5日取得しても15日程は残るわけです。「5日くらいは取得してください」と年休取得を勧めてください。

——振替休日や代休が消化できない社員がおります。法律上はどうなるでしょうか。

黒川 振替休日はあらかじめ所定休日を労働日とし、他の労働日を休日とすることを言います。振り替えた日が休日となるので、割増賃金支払いの義務は生じません。一方、代休は休日労働をした場合に、以後の特定の労働日を休みとするものなので、前もって休日を振り替えたことにはならず、休日労働分の割増賃金を支払う必要があります。以上の考え方からすれば、振替休日取得できない（振替休日にも出勤した）ということであれば、休日出勤の割増賃金の支払いが必要です。一方、法定休日に労働したという場合の代休の場合、3割5分の割増賃金が支払われていれば、代休が付与できなかったとしても、会社のルール違反という民事的な問題は別として、労基法違反にはなりません。

現場経験がうちかつた機動力 地域密着で安心・安全を提供

——山田剛毅さん

(株)村井建設／京都市伏見区醍醐合場町

**熱意をもって仕事に取り組み
現在は工事営業でも活躍**

1963年、京都市伏見区の醍醐合場町で創業した株式会社村井建設。「人を大切にする姿勢をもって周囲と共に伸びる企業であり続けたい」という理念のもと、60年近く総合建設業の歩みを続け、安心・安全な生活ができる「まちづくり」を信条に地域社会に密着した建設サービスを提供してきました。

そのひとつの現れが土木工事や建築工事のほか、専門工事業の展開です。地盤から下の工事となる杭や地盤改良などの基礎工事、そして基礎工事の実績とノウハウを活かした土留工事、さらに解体工事にも強みを持ち、協力会社と一体となって、「村井建設ならではの力」を発揮しています。

工事部に属する山田剛毅さん（34歳）は2013年10月入社 of 7年目。これまでは工事部で所長の補佐や現場監督として、杭工事や公共工事などの経験を積んできましたが、昨年から大手ゼネコンや地場ゼネコンなどの窓口となり、仕事内容が変わりました。

村井建設の工事を統括している村瀬章常務取締役は、「仕事にも習熟してきて、動きを見ていると熱意がこもっていることが見てとれるので、教えがいがあります」と目を細めます。ただし、同社も採用が隘路。山田さん入社後の新人がいな

ら大きい仕事をしていく年齢なのですが、そこが難しい」というのが村瀬常務の悩み。

そこで技能や技術の継承が問題になりますが、村瀬常務のお話をうかがうと、それは採用問題に集約されそうです。「昔は入社すると我流で学んで自己流で現場管理をしたのですが、現在はそんなことは難しい。マニュアルをつくってそれに則った育成が必要になっていきます。中堅の技術者から山田へ、山田から若手へと伝承できる体制を整えることが重要になっています。山田が熱意をもって動いてくれているので、新人を採用して山田が育てる方向に持っていきたい」と言います。

山田さんより上の年齢は45歳。「私よ



地図に載らない大切な仕事もあります、と山田剛毅さん



フットワークを活かして地域の守り手になることが目標

り年下となると30歳の者がいますので気さくに話せる仲ですが、勤続は8年で役職は主任なので私より上になります」。

地域住民の感謝の言葉で 建設業に働く魅力を知る

建設会社の経験は村井建設が初めての山田さん。現在のきびきびした動きからは、想像できない失敗談を披露してくれました。山田さんが教えてくれたのは、「ネコを持ってこい」と言われて「猫ですか」の返答。一輪車とは知る由もなかったとのこと。また、「山を見ていろ」と言われて、遠くの山に目をやると、「その山じゃない」と一喝された、話します。

そんな山田さんも今では建設業に魅せられています。印象に残っているのは、元請として入った小中学一貫校のグラウンド整備の事業。入社早々に村井建設の制服で働く山田さんに、引率の先生が「このグラウンドを整備している会社の人ですよ」と言うと、子どもたち

が、「ありがとうございます」とあいさつ。「この経験が地域の住民の役にたっているんだな、と実感した最初の経験です」と山田さんは言います。

建設業の仕事は地図に載る仕事と言われます

が、「地図に載るはずなのですが、水道工事などは載らないんですよ」と笑いながら、「でも、災害復旧など自分の仕事が地元の役に立っている仕事だと感じられるのは、建設業の大きな魅力ですね」と言います。

現場の経験が成長を促す 若手と経営層を繋ぐ節目に

印象に残る仕事は、公共工事の現場係員として入った京都市嵐山での水道工事。老朽化した水道管の交換工事で1年近くかかりしかも夜勤の仕事。黒板を書いたり、写真を撮ったり、職人と相談しながら進めた工事です。「現場での仕事はいい経験になっています。工事を経験すると、次はどう動けば良いかということが分かるようになります。職長さんに助かります、と言っていただけでも励みになります」と、現場経験から得たものの大きさを語ります。

山田さんが育ってきたことから、村井建設の将来の姿が見えてきたと村瀬常務は頼もしげに語ります。「創業者の会長から社長へ、そして社長の長男も入社4年を迎え、会社の経営や業務について日々努力と経験を重ねており、同年代の山田の活躍に期待すること、これからの村井建設を創造しているのかもしれないですね。問題はこれからですね。現場のことは我々に任せてくれ、と若手が言える

ように育ってくれることが今後の課題です。若手が成長することで、経営トップ層は今まとは違う目線で今後の会社のあり方を考えられるようになります。そんな姿が描ければいいなと考えています。そのためには山田が育っていることはうれしいですね」。

百年企業を目指して—— 地域密着し機動力で貢献

山田さんも「当社は既に60年近い社歴がありますが、70年、100年と続く会社を目指したいと思っています。村井建設は地元とともに生きている会社です。当社の良さは機動力にあります。フットワークの良さを活かして地域の守り手として、また地域に密着して、より良いものを提供できる企業でありたいと思っています。会社にあつて、私は『工事のことは山田に任せておけばいい』と言われる存在に早くなりたいと考えています」と抱負を述べます。

休みには奥様とまもなく3歳になる息子さんと3人で買い物をするのを楽しみにしている、良き夫、良きパパです。



水尾川通常砂防(防災安全)工事



京北中部簡易水道整備(その18)工事

パワーと経験値の蓄積で地域守る 頼られる企業の頼られる男に成長

—— 甲斐 翼さん
(株)森本組／相楽郡笠置町

京都府の南端・相楽郡の東部に位置し、木津川上流の山峡にある笠置町。ここで、1964年創業したのが株式会社森本組。時あたかも東京オリンピックが開催された年。2020年の東京オリンピック・パラリンピック開催の前年にあたる2019年に創業55年を迎えました。

スポーツで培われたパワー 土木工事に従事し大活躍

同社は主に京都府南部の公共工事や鉄道土木工事を得意としています。ここで公共工事などに従事しているのが甲斐翼さん(36歳)。子どもの時から工事現場を眺めるのが好きだった少年は同社に入って3年。急速に戦力として育ってきました。

甲斐さんの現在の担当は土木工事。道路維持修繕や落石防止工事、地元笠置町の潜没橋梁維持工事など、山がちな木津川周辺で防災工事などに取り組んでいます。同社は鉄道土木も得意としていて、必要なときは、そちらの工事の応援にも回ります。

建設業界は初めてという甲斐さん。入社当初は、現場の用語を覚えるのに一苦労したとのこと。「ケンスコ、カクスコと言われても分からず、違う物を持っていったっては怒られる」ことを繰り返した、と笑います。「大体は覚えたつもりですが、とにかく名前を覚えるのが大変でした」と言います。でも、好きで選んだ仕事なので、勉強は苦にならないと頼もしく言います。

入社3年と日の浅い甲斐さんですが、「力仕事は苦になりません」、と言います。写真でも分かるように、「体がごついで筋力があり、スポーツをやっていたので、体に自信あり」、と言い切ります。「ラグビーに誘われたこともある」というのも頷けます。

仕事は4、5人でチームを組んで現場に赴き、若い仲間と一緒にチームになるとは限らないので、寂しいと言いますが、その分、会社の資材置き場で顔を合わせると、情報交換に時を忘れるとのこと。時には鉄道土木など自分のチーム以外に応援で駆け付けることもあります。先輩や上司がしっかりとフォローしてくれるので、事故につながるようなことはない、と言います。特に鉄道土木は接車事故な



竣工時の達成感がたまらない、と甲斐翼さん



スクラムを組む森本豊誠社長(中央)、
濱田伸也工事部部长(左)と甲斐翼さん

ど危険が多いですが、安全教育で知識を身に付け、作業環境も整っているので、事故はないと言います。

仕事の原動力は達成感と 住民からの感謝の言葉

甲斐さんがこの3年従事した現場で、最も印象に残る工事は地元の笠置山の道路造成工事と言います。道路の完成で観光バスが通行できるようになり、観光客の誘致に一役買っています。工事は2018年の夏前から始めて、19年3月に完成しました。

巨岩、奇岩が多く古くから修験道場として知られる笠置山へのアクセスが便利になったのは、道路整備の御陰。甲斐さんは土を選び上げ道路をつないで完成させました。竣工を迎えた時には「あーできたんだ」と感動にひたりました。これこそ建設業でなければ味わえない醍醐味、と笑顔で語ります。

「感動のあまり、いの一歩に車で走りました」と、さらに醍醐味を味わい尽くしました。

建設業で働く喜びは竣工時の達成感が

何と言っても最高で、「これは今までのほかの仕事では味わえないものでした」。もうひとつ住民からの感謝と労いもうれしい贈り物。「地元では顔を合わせる殆どの人が話しかけてくれて、ありがとうと言ってくれます。木を一本切るのでも感謝されるので、やりがいにつながります」と、住民とのコミュニケーションが、毎日の原動力になっていると、甲斐さんは言います。

2013年に社長に就いた森本豊誠社長は「社会資本整備の基盤産業である建設産業は国や地域を作っていく担い手としての役割だけでなく、災害などの有事の際にも実働部隊として不可欠の産業」と、言っていますが、まさに甲斐さんは、そのような人材として育っています。

バイクが趣味の奥様のため 庭を改造して駐車場に

ここまで来るには失敗も。現場で待っている材料が来なかったことも。「自分としてはきちんと伝えたくても、相手に伝わっていないくて、現場を止めてしまったこともあり。また、注文した物の寸法が違っていたこともあり、現場の職人さんの仕事を止めてしまった迷惑をかけたこともあります。そんな時はとにかく、平謝りに謝るしかありません」と、失敗談を語ります。

工事をしていると予期しない事も起こ

ります。掘削していたら大きい岩が現れて途方に暮れて先輩に相談し、専門業者に依頼して削ることに。これは失敗ではありませんが、「経験値」が上がったと言います。

「失敗してみると、その経験によって、こうすればこうなるということが身にしみて分かって注意深くなり、先を読むようになりました。こんな経験をしていないと、深く考えずに仕事を進めて工期を延ばしてしまった、大きな失敗をしていたりしたのではないかと思います」と、甲斐さん。

あくまでも前向きに明るく考え、失敗を糧にするのが甲斐さんらしい所。

甲斐さんの趣味はバイク。実はどちらかと言えば奥様の趣味で、休みの日にはお子さんを乗せて親子でツーリングを楽しみます。庭のリフォームも始めました。バイクの駐車場への改造です。これも建設会社勤めの御陰。将来は家のリフォームも手がけてみたいと言いますが、そこまで腕を上げるのは何年先になるかわからないが、と笑います。



潜没橋橋梁維持工事(笠置町内木津川)での甲斐翼さん

柳亭金車の

現場のいい話

その7

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——。

K所長の贈り物

分厚い宅配便

「前

略 寒い日が続きますがお元気ですか。昨夏のは基礎工事も初期段階の配筋の最中で、図面などでの平面的な説明しかできず残念でした。無事故で、工期内の九月に完成して引き渡しました。途中まででなく完成までの工程を見てもらいたく、基礎配筋のガス圧接の続きから竣工までの写真と説明文を送付します」と分厚い宅配便が届きました。

基礎工事の型枠建込み、結束線、生コン圧送、スランブ試験は申すに及ばず、土工事、鉄骨工事、外壁ALC工事、屋根工事、外壁サイディング貼、塗装工事、仕上げ内装、自主検査、消防検査、竣工検査からマムシ捕獲の写真まで、たくさん資料を頂戴いたしました。

写真は、鉄骨建て方の一次締め、マーキング、本締め、タッチアップと詳細を極めており、改めて勉強ができました。普段の見学では派手な現場造成杭のリバース、ベノト、アースドリルやクレーン作業などに目が奪われて通り過ぎてしまい、頭に入らない箇所です。その昔、スタッド・ジベルや、VPとVU管の区別も分からずに笑われて、悔しがって覚えました。

この会社では、ワイヤーオール補強土壁工法も見学しました。初めて見たフィット・フリームなる十字型の現場打仕様やアンカーボルトと、明日の安全大会に嘶家らしくない専門用語と工法を、毎年お世話になっているS所長が懇切丁寧に教えてくれました。大会当日は、



どの程度まで覚えて話すのかと期待されましたが、ジーマット、逆打ちの言葉だけで肝心のフィット・フリームは覚えられず、所長さんの悲しそうな顔を忘れません。

一千個所近い現場を見学させてもらいましたが、最終工程写真までを送っていただいたのはホンの数件です。K所長の偉大なる親切と愛社精神は必ずや見事に花を咲かせることでしょう。なぜなら、私が全国に吹聴するのですから。

K所長のような人物が指揮して建てられた建造物なら安心・安全でしょう。しかも職人も無事故でした。まさにK所長は地域の守り手です。



京都府建設業協会は若年層に建設業の魅力を知ってもらうために、京都市交通局とコラボして、KBS京都ラジオ番組「地下鉄に乗るっ ~京都建設案内~」をスタートしました。



京都市交通局「地下鉄・市バス応援キャラクター」の太秦萌（CV：谷 誠菜）、松賀咲（CV：長家 美琴）、小野ミサ（CV：新田 彩音）、太秦麗（CV：松河 鈴奈）が、地下鉄の駅周辺を散策。『普段目にする建物には沢山の想いやストーリーがある！』をテーマに、各所の建設物と京都の魅力を紹介します。ぜひお聞きください。

お聞き逃しの回はPodcast（ポッドキャスト）で配信（一部）していますので、放送後もお楽しみいただけます。下部にあるKBS京都ラジオの「地下鉄に乗るっ ~京都建設案内」のホームページからお聞きいただけます。

KBS京都ラジオ 毎週日曜日 18:15~18:30 ON AIR!!

大反響！リスナーの声を聞いてみると

- 京都地下鉄のキャラクター4人は駅のポスターで知っていましたが、ラジオ番組が始まっているとは知りませんでした。地下鉄周辺の建物を紹介してもらえると！楽しすぎます。
- 京都の情報がぎゅっと詰まった楽しい番組ですね。日曜日のこの時間が楽しみです。皆さんのレポートも期待しています。
- 4人の可愛い声に笑顔になりながら聞かせてもらいました。「サンサ右京」初めて知りました。行ってみたいと思いました。行ってみたいところが増えるのはうれしいです。
- 京都の声優オーディション受賞者がそれぞれのキャラクターを演じ、京都の地下鉄で行ける場所を紹介してくれるのは斬新ですね。それも観光ガイドに載っていないような場所で、今回は「右京中央図書館」の紹介でした。京都の方たちにとってどんな場所か雰囲気が伝わってきました。屋上で本を読むことができたり、読み聞かせもしたりしているなんて、とても素敵で教えてもらわないと知ることのできない情報でした。

- 1回目（1月5日放送）…サンサ右京
- 2回目（1月12日放送）…右京中央図書館
- 3回目（1月19日放送）…歴彩館
- 4回目（1月26日放送）…歴彩館周辺案内（松ヶ崎大黒天等）
- 5回目（2月2日放送）…ゼスト御池
- 6回目（2月9日放送）…ゼスト御池周辺案内
- 7回目（2月16日放送）…三条通（中京郵便局、京都文化博物館等）
- 8回目（2月23日放送）…三条通周辺案内
- 9回目（3月1日放送）…四条通（拡幅工事等）
- 10回目（3月8日放送）
- 11回目（3月15日放送）
- 12回目（3月22日放送）
- 13回目（3月29日放送）

<https://www.kbs-kyoto.co.jp/radio/noru/>

検索は

KBS京都ラジオ 地下鉄に乗るっ 検索

編集後記

●人手不足が深刻化、働き方改革で右往左往…副業OKなのに残業はダメ！……いったい働くって何でしょう…？と問いかける毎日です。どんな仕事に携わっていても「自分の時間を使って自分の能力を使って何かを形にする」しんどい時もあるけれど、基本、仕事っておもしろいんですよね。さー伸び伸びと仕事をしましょう！—(E.T)

●2月ももう終盤ですが、気になるのは今年の景気です。子年の投資格言は「繁栄」だそうです。しかし、12年前の2008年にはあのリーマンショック

がありました。あの悪夢は二度と経験したくないですね。ところで、今年の景気を占うと、外需関係では米中貿易摩擦があり、そこへ年初来の新型コロナウィルスの追討。インバウンド需要にも黄信号ですね。東京五輪後はどうなるでしょう。政府の経済対策で消費はそれほどの減退はないとの見方が

あります。次世代の通信規格・5Gの商用化が始まります。建設業界もこうした流れに乗っていかなくてはなりませんね。——(H.Y)

●今回の編集には深く関わることができず、申し訳ございません。次回以降も宜しくお願い致します。——(N.Y)

●春を待ちわびる冬である筈なのに、暖冬の影響で雪が余り降りません。和やかな日差しを浴びられ、暖房費が節約できると嬉しく思いつつ、雪景色を見られないというのは寂しくも思います。ただ、今年の春と夏の明るさが眩しく暑過ぎない事を願います。
(春の日の穏やかで、光の明るいさま。)—(事務局)

第21回

小学生 建築デザイン展

最優秀賞

令和元年11月2日
表彰式開催



三野 慶心くん (小学1年)



齊藤 光哩さん (小学2年)



辻村 清史郎くん (小学3年)

「あたら
いいな
〈趣味が楽しめる家〉」



小山 咲妃さん (小学4年)



黒木 あかりさん (小学5年)



吉岡 和奏さん (小学6年)

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.270

一般社団法人京都府建設業協会広報誌

- 発行日 2020年3月19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