

建設業の2024年問題



97

建設業の2024年問題
「罰則付き時間外労働の上限規制の猶予期間」もあと半年を切った。

それに先立ち、公共工事の品質確保法の改正により「適正な工期設定」が明確に位置付けられた。現場は、4週8閉所の取組が喫緊の課題となった。

建設業界は、待ったなしの状態に追い込まれている。だが、4週8閉所の確保が必ずしも時間外労働の削減に繋がってはいない、との声も聞かれる。労働日数が減少した分、通常の労働日の労働時間数が増え、結局時間外労働の削減は実現できないという現実が明らかになったからだ。

建設事業主からこんな声

を聞く。

「会社として、人員の増員、受注量の調整を行っているが、なかなか残業時間が減らない。ある年の総残業時間分の人員を増やして、今年度は作業を行っているが、残業時間に変化がない。残業が習慣化しており生産性を落とす要因にもなっている」と。

「残業について」現場作業員にヒアリングをした。

「残業は日常化している。残業が当たり前、残業代を得たいから。」

それを黙認している監督者は「注意をすれば退職され、人材不足となり、ますます残業が増える」

「施工が順調に進まず、現場にはぎりぎりの工程で

仕事が回ってくる。工期があるため残業せざるを得ない」等々の意見が挙がった。

では、これらの問題解決をするためには、どうすればよいのか。

「残業時間が日常化している」

「施工が順調に進まず、現場にしわ寄せがくる」

ならば、タブレットを各作業員に用意し「進捗状況の見える化」を行う。情報が迅速化され、待ち時間が減少する。

加えて「現場状況の見え化」を行うことで、現場



とバックオフィスが連帯し、建設業にとつて負担の大きい施工管理の事務仕事等が分担出来る。

結果、作業効率はアップし、労働時間の削減へと繋がっていく。

更に、タブレットには、

ならば、分かりやすい「人事評価制度」を策定し評価項目には、業績評価を取り入れる。

各自に目標を持たせ、意欲を促し技術力を高め「能力に応じた処遇改善」を行う。結果、クオリティ・労働生産性も向上する。

有給休暇の取得率がアップし労働時間も削減されていく。

原因を可視すれば、改善対策は、おのずと見えてくる。これが出てはじめて4週8閉所の取り組みも実現できるであろう。「声で聴く働き方改革」だ。

こんな取組み方もある。よく、事業主から「現場は監督者に任せているから」との声が聞くが「使用者には、労働時間を適正に把握する義務がある」のである。2024年問題の入口とし、建設業界の新しい担い手の確保のためにも、トップ自らが実態を知り行動をすることが大切である。

希望が持てる建設業界へと発展していくことを目指して。

(アン・ドウ社労士事務所代表、社会保険労務士・登録2級建設業経理士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員)

イラスト・伊藤香澄