

建設時評

建設現場の週休二日制

一般財団法人 建築コスト管理システム研究所

総括主席研究員 岩松 準

衆議院解散の話もあるので不透明だが、9月末からの臨時国会で審議予定の「働き方改革関連法案」では、時間外労働を最大年間720時間、月100時間未満とする残業規制やパート労働などを念頭に置いた同一労働同一賃金等が、法案要綱の柱として上げられている。ただ、例外的な扱いとなる予定の建設業に関する細かな点はまだハッキリしていない。政府の「働き方改革実現会議」が昨秋から約半年の審議を経て、3月末に出した「働き方改革実行計画」では、建設業と自動車運送事業については、5年遅れの適用スケジュールとする等、一般産業とは別の扱いを受けることになっている。

ようやく7月末に「建設業の働き方改革に関する協議会」が設けられたばかりで、現時点での取り組みの方向性としては、報道等によれば、適正な工期を設定することや建設現場の生産性の向上を図ること等が強調されている。読者が本稿を目にする頃は、世の中は違った展開があるかもしれないが、当面の情報をたよりに、建設業と週休二日制を中心に考えてみたい。

* * *

労働基準法での時間規制が週48時間制から週40時間制になったのが1987年9月の改正時で、ちょうどその年に筆者は都内の建設会社に新卒入社したのだった。そのころ店内は土曜半ドン勤務で、残業なしでも週40時間以上

は働いていた。完全週休二日になったのは、平成に入ってから数年たってからと記憶する。

ただ、当時から建設現場の土曜稼働は当たり前で、元請労働組合（日建協）のスローガンは4週5休、つまり、月に一度は土曜日休みにしよう、というのが目標となる時代だった。だから、同期入社の現場監督員からは随分と羨ましがられたものだ。日建協の「2015時短アンケート」では、建設工事現場で4週当たり休日は4.60日（建築4.35日、土木4.71日）が平均だから、情けないことに過酷な状況は変わっていない。

このように、日本人は働き過ぎという話は昔からある。近代以降の資本主義の発達過程にその原因があるのだろうが、労働法規、特に労働時間に関する部分は世界の常識が通用しない国と思われている。現場の実態をよく知る某教授からいつも聞く話は、時間外・休日労働の割増賃金のことを知らない（知らん振りをする？）日本人経営者（親方）がいるということだ。技能実習生を送り出すような、東南アジア諸国ではどんな労働者も知っているような常識が、日本では通用しないことがままあるのだという。

* * *

似た観点で言うと、日本は批准したILO（国際労働機関）条約が特に少ない国とされている。話題としている労働時間についての条約は、複数存在するが、日本は批准したものがひとつもない。ILO条約の第一号は「1919年の労働時間（工業）条約」である。これは「労働時間は1日8時間、1週48時間を超えてはならない」ときめた有名な条約である。その後「1935年の40時間制条約（第47号）」というのもできたが、何れも日本は批准していない。その理由には、労働基準法第36条（時間外・休日労働協定）、いわゆる「36（サブロク）協定」という労使協定の存在があげられる。労組等との書面協定を労働基準監督署に届け出れば、法定労働時間（週40時間）を超える時間外労働を命じられるというものだ。

この36協定に関しては、古い文献からだが、「日本のように企業別組合だとその幹部は雇主と密接な関係があるし、賃金が低いとあつ

ては残業を容易に認めてしまうのは必至だった。しかも、組合でない単なる労働者の代表との協定による時間外労働をみとめるというのは、残業を雇主の自由に放任するに等しいもので、これによってわが国の残業と休日労働の増大を導いたのであった。(中略)しかるに、わが国は野放しになっていて、ILO条約の線からは完全に外れているのである。」(藤本武著『労働時間』岩波新書(青版)481, 1963年, p.147)という強烈的な批判がある。

* * *

さて、建設現場の週休二日、つまり週労働五日は可能なのだろうか。実際にどの程度の浸透度なのかは不明なのだが、筆者が見聞きする限り、この政策的な取り組みには、与党の後押しも強く、公共発注者は積極的であると感ずる。公共事業では既に週休二日を前提にした工期設定や予定価格の積算を行われている(あるいは、そうしようとしている)そうである。

ただ、この点に民間発注者の理解がまだ無い状況といわざるを得ない。週休二日となれば工期が通常より延びることは明らかで、すると生産性の大幅向上がない限りコスト増となるし、事業目的物の入手も遅れることとなるから、発注者側の理解を得るのは難しい状況があるのだ。逆に、競争が厳しい時代には、工期をダンピングして受注にこぎ着けるというような営業さえも民間工事では特に盛んだった。

また、建築工事の場合は約9割が民間発注だから、官(公共)工事との足並みも乱れがちで、全体浸透には時間がかかるだろうといわれている。官工事だけが独走すれば、かつて官の発注者に苦い記憶が残る公共工事コスト高の批判も免れない。また一方の現場労働者も本来の趣旨から外れ、アルバイト的に土曜だけの現場に行くといった選択をするかもしれない。いっそのこと、土曜日は工事禁止、現場閉鎖という法律をつくるべきだ、といった意見も出てくるのである。

* * *

週休二日制の問題を元請け団体はどう受け止めているのだろうか。大手の団体である日建連はその普及定着に積極的な姿勢を見せてい

る。これは社会保険未加入問題と根が同じで、将来的な技能者不足懸念から、若者が入職しやすい労働環境を実現することが急務だと捉えるからであろう。本当に実現できるかのカギは元請のリーダーシップに依存しているのは疑いない。一方、躯体工事の後工程となる建築設備業界では、本当に実現できるかはゼネコン次第という面がある。現状、工期終盤は土日もあるのが実態という声も聞く。

現場の技能労働者の立場ではどうだろうか。休みが多くなるのは助かるが、収入が減るのは困ると言うのが本音ではないか。日給月給制の雇用が主流で、働いた分だけの支給しか得られないためだ。下請け会社の事情からいっても、週休二日制にするなら、低効率なままでは駄目で、同じ仕事を短時間でこなせること、つまり、労働生産性を高めることが欠かせない。

建設業の生産性に関して言えば、今後はいろいろな局面で高められる可能性はある。例えば、設計や調達時にBIMの活用で生産段階の作り込みを前倒しするIPD(Integrated Project Delivery)という現場マネジメント手法、そして、工事現場での施工ロボットの活用などが話題である。これらとのセットで考えると、昔から議論されている職人の多能工化も、じゅうぶん今日の有力な選択肢の一つになると思う。この点は自動車や物流の業界に学ぶものが多いように感じる。

* * *

週休二日制の浸透過程では、いろいろと考えねばならぬ問題がある。例えば、市場単価について述べてみる。現在、民間工事が多い建築市場単価調査で調べられている単価はほぼ週休二日ではない実例の単価である。もしこれを週休二日制を前提とした積算に使う際には、どの水準におくのが正解か。単純に5分の6倍すればいいのかということどうも適切さを欠くように思われる。休日日数と専門工事契約の関係を踏まえた単価を知る必要があるが、調査はかなり難しいものになるだろう。可能ならばという話になるが、2018年秋稼働開始予定という「建設キャリアアップシステム」を活用したビックデータの分析という手が残されているかもしれない。