

建設コンサルタントの働き方改革



中村 哲己
論説委員
株式会社建設技術研究所
代表取締役社長

働き方改革関連法が今年 4 月 1 日に施行された。同法の骨子となるのが、①時間外労働の上限規制（罰則付き）、②高度プロフェッショナル制度の導入、③同一労働同一賃金、④勤務インターバルである。①は、労使協定である「36（サブロク）協定¹⁾」において時間外労働の上限を定め、これを超えた場合は罰則として雇用主に半年以下の懲役または 30 万円以下の罰金を科すものである。

建設コンサルタントの多くの企業は、労使間で「36 協定」を締結し、協定を順守するよう対応しているが、近年のように全国各地で豪雨や地震等による災害が発生した場合は、災害対応により時間外労働が増加し、協定の順守が難しくなるのが実態である。昨年の西日本豪雨の災害対応においても、労働時間の増加に伴う協定への影響が懸念された。しかしながら昨年 9 月、労働基準法第 33 条²⁾許可等の対象となりうる事業場の業種に建設コンサルタントの業務を対象とする通達が発せられた。これにより、災害復旧業務では所定の手続きを踏むことで 36 協定の上限とは別となり、集中して業務に従事することができることになった。実態を踏まえた時宜を得た対応に感謝するとともに、災害復旧業務の従事者の健康面に注意しながら、労働強化にならないよう配慮していかなければならない。

働き方改革が注目されるようになったのは、2016 年 8 月 3 日に発足した安倍改造内閣において「働き方改革担当大臣」というポストができ、「働き方改革実現会議」が開催されてからであろう。同会議で決定した働き方改革実行計画において、労働基準法を改正して 36 協定の特別条項に上限規制を設ける方向性などが出され、働き方改革関連法案となった。

一方、建設コンサルタント業界では、2016 年から担い手の確保とその定着に向けた WLB（ワークライフバランス）の取り組みが始まった。さらに 2017 年には、「働き方改革」に本腰を入れ、長時間労働の改善や WLB の確保、ダイバーシティの推進といった動きを活発化させた。現在は、協会会員一斉ノー残業デーの実施、若手技術者の会による情報交換や業界の活性化、働き方改革推進特別本部による業界内への水平展開などに取り組んでいる³⁾。この間、長時間労働に対する国や自治体の対応も大きく変化し、納期の平準化や、設計業務などにおける受発注者協働による双方の労働環境改善、BIM/CIM（ビルディングインフォメーションモデ

ル/コンストラクションインフォメーションモデル)の推進による生産性向上など、働き方改革の取り組みが加速している。

弊社も 2008 年に働き方改革推進本部を設け、長年改革に取り組んできた。特に 2018 年は「総仕上げの年」として多様な社員に働きやすい環境を提供すべく、時間単位年休・シフト勤務制度の導入、在宅勤務制度の利便性向上（日から半日単位へ）、育児時間短縮勤務期間の延長（小学校就学始期から 6 年生終期へ）、共同保育所の開設、テレワークの推進などの制度改革を行った。さらに制度にあわせ、サテライトオフィス・モバイル PC・データ通信機器の拡充、PMS（プロジェクトマネジメントシステム）による業務進捗状況のみ見える化、RPA（ロボティクスプロセスオートメーション）による定型事務の効率化、個人・組織別の労働時間を定期的に把握し時間外労働の上限規制順守に活用するためのタイムマネジメントによる労働時間のみ見える化などに取り組んでいる。このように制度や環境は充実してきており、その運用を定着させる段階にある。また、業務単位の効率化では、発注者との協働が欠かせない。今の取り組みとともに、Web 会議による移動時間の短縮やリアルタイムでの情報共有など新しい取り組みも必要である。さらに良い取り組みを業界内で水平展開すること、国と自治体で取り組みを連携することで、業界全体の働き方改革の推進に寄与できる。業績の向上と労働時間の削減は、両立可能であると考ええる。

なお、残業時間削減を目指す一方で、「働きたい人まで制限していいのか」、「時間をかけないと良い成果は出ない」、「残業代で収入を保っており困る」との意見も聞かれる。まずは、長時間労働が肉体および精神の健康に悪い影響を与えること、家族や地域とのつながりを希薄にすること、良い成果は時間をかければできるものではなく、適切な睡眠で脳の集中力を高めることが発想力や生産力の向上につながることを認識することが必要である。さらに効率化で生まれた利益は社員に還元するなど経営改革につながる発想が必要である。長時間労働を改善し、社員一人ひとりがやりがいを感じ熱意を持って仕事ができることが、業務の品質向上につながるとともに、職場環境の改善につながり、会社や業界の魅力が向上し、担い手の確保や育成に寄与できるものと考ええる。

1) 労働基準法第 36 条に基づき労働組合等と交わす、時間外・休日労働に関する協定。

2) 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等を定めた条項で、使用者は行政官庁の許可を受けることにより、必要の限度において労働時間の延長等ができるとしている。

3) 土木学会誌第 104 巻第 3 号特集「建設業界の働き方改革」p22, 23 に詳述している。