



「背水の陣」と「手際の良さ」

日 本の産業界が置かれている現実と今後の展望を見据え、行政による施策展開の「手際の良さ」が目立っている。手際の良さは、行政が産業の現実と今後の展望に対して非常に厳しい判断、言い換えると「背水の陣」を敷いて対応していることの裏返しかもしれない。「背水の陣」とは（漢の韓信が趙を攻めたとき、わざと川を背にして陣取り、味方に決死の覚悟をさせ、大いに敵を破った故事から）転じて、「一歩も退くことのできない絶体絶命の立場」「失敗すれば再起はできないことを覚悟して全力を尽くして事に当たること」（広辞苑）。

手際の良さの一つが、政府、国土交通省による建設業界の働き方改革取り組み支援だ。改正労働基準法など、いわゆる「働き方改革関連法」が成立したのは、六月末金曜日の二十九日。これまで残業時間の上限規制の適用除外だった建設業に対して罰則付き上限規制の適用が始まるのは二〇二四年四月から。一般則（大手企業のは

施行日）は二〇一九年四月からで、建設業は適用に五年の猶予がある。ただ建設業の適用開始時期は、大手から中小・零細企業まで規模に関係なく二〇二四年四月からとなる。

驚きは翌週月曜日の七月二日には、「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（第一次改訂）」を、建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議で申し合わせ、同日に国交省が、改訂ガイドラインを公表したことだ。

手際の良さが目立った国交省が七月二日に公表したガイドラインの改訂ポイントは、①民間工事の業種ごとに考慮すべき重要事項例示②国交省直轄の例をもとにした公共工事と民間工事での週休二日工事拡大のための具体的考え方③発注者と受注者が建設業の生産性向上努力をしやすい環境整備のための追加対応を示した、生産性向上取り組み強化④公共工事は社会保険等未加入企業排除、民間工事でも公共工事設計労務単価の動きを勘案した適正な請負代金の

締結——などを追加明記した。

改訂指針に中小企業も安堵感

そもそも中小・零細企業の経営者らは、罰則付きの残業時間上限規制適用や、月六〇時間を超える時間外労働への割増賃金率（五〇%以上）の中小企業猶予措置廃止などを柱とした働き方改革に強い危機感を抱いていた。

しかし先進国で唯一の人口減少+高齢化に直面していた日本は、技術革新をてこに生産性向上や女性・高齢者の就業環境整備によって、GDP（国内総生産）を維持・向上させるシナリオを描く。そしてシナリオ実現に、働き方改革は必要不可欠だとする安倍政権と政権に同調する経済界を前に、多くの中小建設企業は不安を抱えながら状況を付度して口を閉ざした。罰則付き上限規制導入は、経済界と労働界の歴史的合意によるものだったからだ。

更に日本建設業連合会からの主張を反映させる

形で一年前の二〇一七年八月、建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議は「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」を策定した。政府として、公共工事だけではなく民間工事の発注者に対しても注文をつけた。また、具体的には受注者に対しても収益悪化につながる「工期ダンピング」を戒める異例の対応だった。

しかし、そもそも技術者数が多く体制整備が整っている国、都道府県と比較して、「担い手三法」の趣旨さえ理解していないと見える自治体の工事を受注している中小企業にとって、改訂前のガイドラインは、大手・準大手、中堅建設企業が受注する公共・民間発注者を想定したもので、地方自治体や中小建設業の顧客である民間発注者には浸透しないという不安が高まっていた。だから今回、働き方改革関連法成立に合わせてすぐに対応した改訂ガイドラインは中小建設企業にとって、これまでの不安払拭と建設産業界全体で働き方改革の取組みを国、行政が支援する姿勢をより明確にしたものと映った。

賛否あっても外国人材拡大は不可避

行政の手際の良さ二つ目は、新たな外国人材受入れ制度創設だ。今年二月二十日の経済財政諮問会議で安倍首相は、「いわゆる移民政策をとる考えはない」と前置きした上で、「専門的・

技術的な外国人受入れの制度のあり方について早急に検討を進める必要がある。真に必要な分野に着目しつつ、制度改正の具体的な検討を進め、今夏に方向性を示したい」と発言。首相指しを受ける形で、「専門的・技術的分野における外国人材の受入れに関するタスクフォース」が新たな在留資格制度の検討を開始した。

建設産業界に限らず、日本の担い手・労働力数の減少は他国と比べて顕著だ。だからこそGDPを維持・向上させるには、生産性を向上させ一人当たりGDPも上げるしかない。しかし技術革新や生産性向上が追いつかないほど労働力数が足りなければどうなるのか。

安倍首相発言で新在留資格創設を決定づけた二月の経済財政諮問会議に提出された資料の一つに、二〇〇〇年を一〇〇とした時の、他の先進国との生産年齢人口推移比較がある。具体的には二〇一五年に日本が八九・八と大きく落ち込んだのに対し、アメリカは同一一三・五、イギリスも同一〇・八と労働力数は拡大を続けた。ドイツは九四・九と減少したが、減少幅は日本と比較し少ない。

では日本として、この構造的な労働力不足にどう対応するのか。言葉だけの「二億総活躍」のあとに残ったのは「生産性」と「人づくり」という二つの取組み・施策だった。ただこの二つの取組みだけでは現実問題として、心許ない

から保険的役割として、「新たな外国人材受入れ」が浮上したのかもしれない。

外国人材受入れ拡大で「手際の良さ」を見せたのは、経済産業省製造産業局だった。外国人材受入れ拡大のために「労働」目的の新たな在留資格を創設すべく、必要な法整備などを話し合う関係閣僚会議が開かれた。その前の七月十二日、製造業所管省庁として、新制度発足に対応するために業種別に行政と連携する必要性があることを強調した説明会を開いた。

そもそも、専門的・技術的分野の外国人材受入れ拡大は、二〇一六年十一月に経団連が、二〇一七年十一月には日本商工会議所・東京商工会議所が要望・提言していたもの。経済界で発言力のある製造業は、約一二八万人の外国人労働者のうち三割と最も割合が高く、約三八・六万人が従事（建設業は四三%）する外国人材受入れ最大産業でもある。だから日本の成長戦略けん引役でもある経産省にとって、労働力の構造的問題によって所管する製造業が苦境に陥ることは避けなければならないという強い意思が、説明会につながったのだろう。

これは建設業界も同様の構図と言える。少なくとも働き方改革で、中小建設企業が自治体など公共発注者の無関心さで、市場からこぼれ落ちていくことだけは避けなければならないからだ。