



# 新年度から始まる大変革

一〇一九年四月末、天皇陛下が退位し、五月一日には皇太子殿下が即位する。即位に伴って「平成」という現在の元号を改める改元も行われる。四月から始まる二〇一九年度はまさに、「平成」が終わり新たな時代が始まる年度でもある。

四月から始まる二〇一九年度は、建設産業界にとっても大変革の年となりそうだ。四月から始まるキーワードだけでも、罰則付きの時間外労働の上限規制いわゆる「働き方改革」、新たな在留資格である特定技能の「新外国人材受入れ」、本格運用がスタートする「建設キャリアアップシステム」がそれぞれ連動しながら、同時にスタートする。

新年度から否応なく本格化する、「働き方改革」「外国人材受入れ拡大」「建設キャリアアップシステム」という三つの施策・キーワードは、七年連続上昇の「公共工事設計労務単価」、回復傾向が続く「建設投資（二〇一九年度

推計値）、公共工物品質確保促進法（品確法）改正を柱とした「新・担い手三法」という別の三つのカギが推進役になっている。

端的に言えば、新年度からスタートする「働き方改革」「特定技能」「建設キャリアアップシステム」——の三つのキーワードと、その組み合わせ推進役である「労務単価」「建設投資」「新・担い手三法」を加えた六つのカギがそれぞれ絡み合い作用しながら、建設産業界を変革させるという構図だ。

まず「働き方改革」は二〇一八年の通常国会で政府が最重要法案と位置づけた、▽労働基準法▽じん肺法▽雇用対策法（労働政策総合推進法に改題）▽労働安全衛生法▽労働者派遣法▽労働時間等設定改善法▽パートタイム労働法（パートタイム・有期労働法に改題）▽労働契約法——の八本の法律、いわゆる「働き方改革関連法」が昨年成立したことで、各産業界が一気に動き出した。

所はいち早く働き方改革の適用を受けることになる。このことが川上段階で働き方改革を進めれば進めるほど、川下である建設現場の業務効率化を阻害しかねないという中小規模の元請と専門工事業の懸念につながっている。

一方、安倍政権が強く推進する、新たな在留資格「特定技能」による外国人材の円滑かつ適正な受入れへ向けた取組みも四月から始まる。具体的には、「特定技能」創設を柱にした改正入管法が四月から施行されるのに合わせ、日本建設業連合会など元請建設業団体と、実際に外国人材を受け入れる企業が加盟する専門工事業団体らが共同して、特定技能の外国人材を受け入れるための活動を行う新法人を設立する。

新法人は、円滑で適正な受入れを目的にした建設分野の共同ルール（行動規範）の策定や、多数の専門職に分かれている職種や業界団体の調整、更に外国人材の日本への入国に関するサポート（海外現地機関との調整、外国人の応募、試験・選考、受入れ企業に対する人材紹介など）を行う。

また、四月からはこれまで限定運用をしていた「建設キャリアアップシステム」が本格稼働する。建設キャリアアップシステムは、現場で従事する技能者それぞれが保有する資格や就業の履歴を、業界統一のルールで登録・蓄積していく仕組み。技能者は自らのキャリアを、技能

者が所属する専門工事業者は施工力を対外的に示す、「見える化」が可能になる。更に国土交通省が検討を進めている、「建設技能者の能力評価制度」が構築・制度化されれば、「見える化」された能力評価に応じて技能や経験に見合った賃金支払いもより現実味を帯びるなど、処遇改善の効果に期待が高まる。

## 予算増と担い手三法改正どう生かす

この「働き方改革」「新外国人材」「建設キャリアアップシステム」は、それぞれが連動し、「労務単価」「建設投資」「担い手三法改正」とも密接不可分の関係にある。そもそも三月から適用を開始した、公共工事設計労務単価は通常、四月からの適用が改定のタイミング。前倒し適用の配慮をした新たな労務単価は、全国の全職種平均（単純平均値）で二〇一八年三月比三・三%増、法定福利費相当額を加算し前年度比一五・一%の大幅引き上げをした二〇一三年度から七年連続の上昇となった。また全職種の平均金額（加重平均値）は一万九、三九二円で、単価の公表を開始した一九九七年度以降で最高値となった。

この単価引き上げと、昨年末に閣議決定した「防災・減災、国土強靱化のための3カ年緊急対策」を背景に、二〇一九年度六・五%増を見込む政府建設投資の二つが、働き方改革や新外国人材拡大、建設キャリアアップシステムへの対応

## 働き方改革など三つの取組み本格化

このうち、改正労働基準法で四月一日から大企業で施行されるのが、罰則付きの時間外労働の上限規制だ。建設業を営む建設企業は総務・管理部門含め所属部署に関係なく、適用が五年間猶予され、二〇二四年四月から適用となる。しかし、猶予期間があるからまだ大丈夫と思うのは早計だ。

仕事のパートナーである、設計事務所や建設コンサルタントといった技術サービス業には四月から適用されるからだ。大手企業は今年四月一日から、それ以外は一年後の二〇二〇年四月から罰則付きの時間外労働の上限規制が適用される。今年四月から適用される建設関係技術サービス業の規模と内訳は、資本金五、〇〇〇万円超か従業員数一〇〇人超の「測量」「地質調査」「建設コンサルタント」「建築設計」。つまり、施工分野の川上段階を担う、コンサルや設計事務

を促す役割になっている。実際、建設経済研究所が一月末に公表した二〇一九年度の建設投資（推計値）は、前年度比二・四%増の五八兆二、二〇〇億円で、公共投資増が建設市場をけん引する姿を浮き彫りにした。

単価引き上げと予算増が、働き方改革や建設キャリアアップシステム稼働に伴う処遇改善や生産性向上に必要な原資として建設業界が期待しているのは間違いない。

ただ、企業規模と様々な業種で構成され裾野が広い建設産業界には、更にきめ細かい支援が必要でもある。だから、政府と国土交通省は議員立法の法律と政府提出法案を一体として国会提出する、担い手三法改正に舵を切った。

具体的には、生産性向上や処遇改善などの働き方改革、企業存続に必要な不可欠な担い手確保・育成に、業界・個社それぞれが取り組むための支援として、技術者配置要件の合理化や不当に短い工期の請負契約禁止などを盛り込んだ建設業法改正や、国のこれまでの様々な取組みを地方自治体に浸透させるために、災害時や働き方改革・生産性向上などの取組みを「発注者責務」と新たに規定する改正品確法が新・担い手三法の柱だ。

四月から始まるいくつかの制度・枠組みと、予算や新・担い手三法が密接に連動して産業構造の転換を進めようとしていることを、改めて理解することが必要ではないか。