

第134号 平成30年1月発行

— 目 次 —

〈巻頭言〉

- ・ 平成30年 年頭所感
一般社団法人日本建設業連合会 会長 山内 隆司 1

〈特集〉

- ・ 建設業者が守るべき働き方改革に関する法令等 4

〈会員紹介〉

- ・ 一般社団法人マンション計画修繕施工協会 12
- ・ 三建設備工業株式会社 14

〈建設業の裁判事例紹介〉

- ・ No57 競争入札を行えば実施期限内に事業を完了できず補助金を国庫に返還しなければならぬということを随契理由とすることは違法であるとされた事例 17
- ・ No58 建設業許可申請において、許可申請書に添付された誓約書等が代理人名義で作成され申請者本人の押印を欠いていたとして不許可とされた処分が適法された事例 . . . 22

〈独占禁止法関係〉

- ・ 山梨県が石和地区を施工場所として発注する土木一式工事の入札談合事件 27
- ・ 下請取引の適正化について 38

〈建設業行政等〉

- ・ 平成29年度下請取引等実態調査の結果 45
- ・ 下請契約及び下請代金支払の適正化並びに施工管理の徹底等について 49
- ・ 施工技術の向上を図るための技術検定の種目の新設等について 58
- ・ 「建設キャリアアップシステムの普及・利用促進に向けた建設業関係団体説明会」
の開催 59

〈機構情報〉

- ・ 「建設業取引適正化推進月間」に協賛 82
- ・ 機構主催の講習会開催状況 83
- ・ 講習コース 85
- ・ 講習活用事例 87
- ・ 販売図書 89
- ・ 法令遵守ポスター 90

(特 集)

- ・ 建設業者が守るべき働き方改革に関する法令等 4

建設業者が守るべき働き方改革に関する法令等

(新国立競技場建設工事現場における過労死事案)

東京オリンピック・パラリンピックの競技会場となる新国立競技場の建設工事現場において、工事を施工する建設会社の男性が自殺するという痛ましい出来事が起こった。男性が働いていた建設会社は元請の一次下請会社として地盤改良工事を担っていた。男性は施工管理を担当し、死亡前 1 ヶ月間の時間外労働時間は月約 190 時間に及んだ。

これを受け、東京労働局及び新宿労働基準監督署は、平成 29 年 7 月、新国立競技場施工現場において作業を行った事業所に対する労働時間に係る調査を行い、監督指導を実施した。

その結果、128 事業場に対し監督指導を行い、その内訳は以下のとおりとなっている。

- ・違法な時間外労働があり是正勧告されたもの 37 事業場
- ・労働時間の把握が不適正なため指導されたもの 69 事業場
- ・過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善指導されたもの 65 事業場

また、下請が所属労働者の労働時間を適正に把握し、過重労働による健康障害防止に適切に取り組むことができるよう、元請が下請に入退場記録の提供を行うなどの指導・援助を行うことについて指導を行った。

(労働基準法の概要)

上記新国立競技場建設工事現場における過労死事案や働き方改革の動きの中で、今後建設業においても労働基準法の遵守が重要な課題としてクローズアップされてくると思われる。建設業に限らず、企業が守らなければならない労働時間、休息・休日等に関する労働基準法上の規定は次のとおりとなっている。

(1) 労働時間

- 労働時間の上限は、1 日 8 時間、1 週 40 時間 (第 32 条) である。
- この時間を超えて働かせる場合は、あらかじめ労使協定 (36 協定) を結び、労働基準監督署に届け出なければならない (第 36 条)。
- 36 協定の限度は、厚生労働大臣告示で定められているが強制力はない。
 - i) 原則、月 45 時間かつ年 360 時間

ii) 建設の事業は、i) の適用を除外

(2) 休憩・休日

○1日の労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を、勤務時間の途中に与えなければならない。休憩時間は原則として、一斉に与え、かつ自由に利用させなければならない(第34条)。

○少なくとも1週間に1日、または4週間を通じて4日以上の日を有する休日を与えなければならない(第35条)。また、休日に労働させる場合には36協定の締結・届出が必要(第36条)。

(3) 割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働(午後10時から午前5時)を行わせた場合には割増賃金を支払わせなければならない(第37条)。

(4) 年次有給休暇

雇入れの日(試用期間を含む)から6ヶ月間継続勤務し、全所定の8割以上出勤した労働者には年次有給休暇が与えられる(第39条)。

(労働基準法違反により建設業者が処分を受けた事例)

労働基準法に違反すると6ヶ月以下の懲役又は30万円未満の罰金が科されることとなる。労働基準法違反により他法令違反として建設業法上処分を受けた最近の事例は以下のとおりである。

(1) A社の営業所長は、同営業所の業務に関し、法定の除外事由がないのに、同営業所の労働者に対し、1日について時間外労働・休日労働に関する協定に定めた限度時間を超える時間外労働を行わせたとして、裁判所から、労働基準法違反により同社は罰金20万円の略式命令を受け、同営業所長は罰金20万円の略式命令を受け、各々その刑が確定している。このことが建設業法28条1項3号に該当するとして営業停止を受けた(平成26年6月)。

(2) B社の取締役は、同社の労働者に対して、法定の除外事由がないのに時間外労働及び休日労働を行わせたことが労働基準法違反に当たるとして、同社及び同社取締役が裁判所からそれぞれ罰金20万円の判決を受け、その刑が確定している。このことが建設業法28条1項3号に該当するとして営業停止を受けた(平成28年8月)。

(3) C社の作業所長は、同社の業務に関し、法定の除外理由がないのに、同作業所の労働者に対し、時間外労働に関する協定を定めた時間である月 60 時間を超える 96 時間の時間外労働をさせたとして、同社及び同作業所長は裁判所から労働基準法違反により罰金 30 万円の略式命令を受け、各々その刑が確定している。このことが建設業法 28 条 1 項 3 号に該当するとして営業停止を受けた (平成 29 年 5 月)。

(働き方改革に関する最近の動き)

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の要因や女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっている。長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事につきやすくなり、労働参加率の向上にも結びつく。働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段であり、日本経済再生に向けて最大のチャレンジである。このことから、働き方改革が大変注目を浴びているが、建設業に関する最近の動きは以下のとおりである。

(1) 働き方改革実行計画 (平成 29 年 3 月)

我が国は欧州諸国と比べて労働時間が長く、この 20 年間のフルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばいである。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正しなければならない。

このため、29 年 3 月に決定された働き方改革実行計画において、労働基準法を改正し、現在告示で定められている時間外労働の上限について、法律に定めた上で、違反について罰則を科すこととされた。

建設業については、告示の適用除外とされているが、法施行から 5 年間という一定猶予をおいた上で、罰則付き上限規制の一般則を適用することが決定された。

法改正の方向性は以下のとおりである。

週 40 時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月 45 時間、かつ、年 360 時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を科すこととする。

特例として、臨時的な特別な事情のある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回るできない時間外労働時間を年 720 時間 (月平均 60 時間) とする。かつ、年 720 時間以内において一時的に事務量が增加する場合について、最低限上回るできない上限を設ける。

この上限について、

a) 2~6 ヶ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80 時間以内を満たさなければならない。

- b) 単月では、休日労働を含んで 100 時間未満を満たさなければならない。
- c) 時間外労働の限度の原則（月 45 時間）を上回る月は年 6 回を上限とする。

(2) 建設産業政策 2017+10（平成 29 年 7 月）

建設業が今後ともインフラ等の整備や老朽化への対応、災害時の応急復旧など安全・安心を支え、経済成長に貢献する役割を継続的に担っていく等今後とも使命を果たしていくための最大の課題は、生産年齢人口の減少が進む中での担い手確保であり、担い手確保を通じた現場力の維持が不可欠である。こうした問題意識のもと「建設産業政策 2017+10」が平成 29 年 7 月に取りまとめられた。

その中で、担い手確保のためまず取り組むべきは「働き方改革」とされ、その実現のため以下の項目が提言された。

- ・建設産業で働く人の処遇を改善する
- ・現場の安全性を高める
- ・適切な工期を設定する環境を整える
- ・休日の拡大に向けて環境を整える
- ・働く人を大切にする業界・企業であることを「見える化」する
- ・若者がキャリアパスを描きやすくする
- ・担い手の育て手（指導者等）を確保する

(3) 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（平成 29 年 8 月）

建設業について、時間外労働規制の適用に向けて、適正な工期設定、週休 2 日などに関する取組を推進するため、受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき指針として建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議においてガイドラインがとりまとめられた。

その取組概要は次のとおりとなっている。

- ・工期の設定に当たっては、休日の確保、準備期間や後片付け期間等を考慮する。
- ・週休 2 日等を考慮した工期設定を行った場合には、必要となる共通仮設費などを請負代金に適切に反映する。
- ・受注者は、違法な長時間労働に繋がる「工期のダンピング」を行わない。
- ・社会保険の法定福利費などの必要経費について、請負代金内訳書に明記すること等により、適正な請負代金による請負契約を締結する。
- ・下請契約においても、長時間労働の是正や週休 2 日の確保等を考慮して適正な工期を設定する。

(4) 社会保険未加入対策

社会保険未加入対策も働き方改革の施策の一つとして位置づけられるが、平成 29 年度における国土交通省の取組方針は以下のとおりである。

①建設工事約款の改正等

- ・公共工事約款を改正し、元請に対して下請を社会保険加入企業に限定する旨を規定した。その際、地方公共団体の実情に配慮し、1次下請のみ、1次下請以降すべて、違約罰あり・なし等選択して条文を採用できるよう措置した。
- ・公共工事、民間工事及び下請約款を改正し、請負代金内訳書における明示項目に法定福利費を追加した。
- ・工事を受注する際に、施工を社会保険加入企業に限定する誓約書を作成することとしている。

②経営事項審査の改正

これまで社会性等 (W) の合計値がマイナスとなった場合、0 とみなしていたところ、社会保険未加入企業への減点措置を厳格化するため、これを 0 とせず、マイナス値を認めることとすることとされ、今後実施予定となっている。

③国土交通省直轄工事の取組

平成 29 年 4 月より、2 次下請以下の未加入業者について、社会保険等加入業者に限定することとし、元請業者に 30 日の猶予期間内での加入指導を求めることとされた。さらに、平成 29 年 10 月からはこの期間内に加入確認書類が提出されなかった場合、元請に対し、下請代金 5%の制裁金、指名停止及び工事成績評定の減点を実施している。

(5) 建設業界における取組

①日本建設業連合会

日本建設業連合会では、平成 29 年 9 月、「働き方改革推進の基本方針」、「時間外労働の適正化に向けた自主規制の施行について」及び「週休二日実現行動計画試案」(案)を策定した。

○「働き方改革推進の基本方針」については、働き方改革に関連する諸問題の推進方策を、

A：推進の具体策や施策展開を日建連が定め、会員企業あげて推進すべき事項

B：日建連が示す方向に従い、それぞれの会員が取り組むべき事項

C：会員企業がそれぞれの企業展開として独自に取り組むべき事項に分類している。

このうちAに該当するものとして、週休二日の推進、総労働時間の削減、

賃金水準の向上、社会保険加入促進、生産性の向上、下請取引の改善、現場環境の整備、女性の登用、建設キャリアアップシステムの活用、適正な受注活動の徹底、官民の発注者への協力要請を掲げている。

○「時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行について」は、労働基準法の改正法が適用されるまでの間に時間外労働の削減に段階的に取り組み、法適用への円滑な対応を図ることとしている。

a) 改正労働基準法が成立し、施行されるまでの期間

- ・法が想定している移行準備期間であるため、各会員企業の自主的な取り組みに委ねる。ただし、月100時間未満の制限については、できるだけ早期に実施するよう努める。

b) 改正法施行開始後1年目から3年目

- ・年間960時間以内とする。（月平均80時間）
- ・6ヶ月平均で、休日労働を含んで80時間以内とする。
- ・1ヶ月で、休日労働を含んで100時間未満とする。

c) 改正法施行開始後4年目から5年目

- ・年間840時間以内とする。（月平均70時間）
- ・4、5、6ヶ月それぞれの平均で、休日労働を含んで80時間以内とする。
- ・1ヶ月で、休日労働を含んで100時間未満とする。

○「週休二日実現行動計画試案」(案)については、

- ・週休二日を今から5年で定着させる
- ・建設サービスは週休二日で提供する
- ・日給月給の技能者の総収入を減らさない
- ・適正工期の設定を徹底する
- ・必要な経費は請負代金に反映させる
- ・建設企業が一斉に取り組む
- ・企業ごとの行動計画を作り、フォローアップを行う

ことを定めている。

②全国建設業協会

全国建設業協会では、平成29年8月、都道府県建設業協会及び会員各企業が丸となって取り組むべき働き方改革の指針として「働き方改革行動憲章」を策定した。

その内容は以下のとおりである。

- ・経営トップのリーダーシップの発揮
- ・生産性向上に向けた課題と目標の共有

- ・女性をはじめ多様な人材がいきいきと働ける環境の整備
- ・建設現場における労働安全・衛生環境の整備
- ・長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進
- ・人材育成の推進
- ・適切な処遇の確保
- ・適切な受注の確保
- ・下請け企業や取引先の労働環境改善への配慮
- ・行動憲章の周知・徹底

(おわりに)

新国立競技場建設工事現場における過労死事案や働き方改革の様々な動きの中で、今後、建設業においても労働基準法の遵守が重要な課題となってくると思われる。

これに伴い、労働基準法違反による建設業法上の処分も厳正な対応がなされることが予想される。

建設業については、建設工事から生じる事故等に関する法的な問題はもとより、企業活動に関して建設業法、独占禁止法等関係法令も多く、また、重層的な下請構造や建設工事現場を抱えることから生じる諸問題もあり、一般企業以上にきめ細かなコンプライアンスの確立に努めることが要請されるが、労働基準法も遵守すべき重要な法令の一つとしてコンプライアンスの徹底に努めていくことが益々求められていくことになろう。

(参考文献)

- ・厚生労働省記者発表資料
- ・国土交通省ホームページ資料
- ・首相官邸ホームページ資料
- ・日本建設業連合会ホームページ資料
- ・全国建設業協会ホームページ資料