

時間外労働の上限規制に 対応する電工建設現場の現状

じょうくら
城倉

かずあき
一晃

●全国電力関連産業労働組合総連合 組織局長

2019年4月に労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されました。具体的には、時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなります。長時間労働は、健康の確保や、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、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ります。長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者の一層の社会参画を促し、労働参加率の向上に結びつくこととなります。

私の所属する電力総連は、電気工事を主体とする建設事業を抱えています。建設事業は、上限規制について5年間の猶予期間があり、いよいよ2024年4月から適用となります。いわゆる2024年問題に該当する業種となります。

この猶予期間に各企業は、長時間労働是正に向け、働き方改革の取り組みとして、職場組合員の意識改革を図るとともに、業務の均平化や、IT機器の導入など様々な施策で対応してきました。

また、国においては2020年7月に、著しく短い工期の禁止などが盛り込まれた「工期に関する基準」を作成・勧告できることが規定され、10月には、「工期に関する基準」を含む改正建設業法が施行されました。

電力総連電工部会としては長年の課題であった、長時間労働是正に大きく前進が図れる法整備が出来たことをチャンスと捉え、職場実態の把握に努めることを目的に、「労働調査協議会」

の協力のもと「工期に関する基準」の職場における浸透具合や、働き方の現状について調査を行いました。調査結果を一部紹介しますと、「無理のない適切な工期」は35.4%にとどまり、「無理のある工期」は62.4%の回答となりました。また、2018年（働き方改革推進法の成立）以前と比較した工期は「変わらない」が70.7%と多数であり、逆に「無理のある工期の現場が多くなった」が13.3%となりました。調査を実施する前は、ある程度「工期に関する基準」の浸透を含む働き方改革が進んでいることを想定していましたので、大変残念な結果となりました。

電気工事の職場の状況は、一般設備工事では、全体工程のうち前工程の遅れによる「しわ寄せ」を受け易い後工程を請け負っており、遅れた工期でも契約された竣工日に向け、現場稼働に合わせ時間外労働と休日出勤により施工している現状にあります。また、人員不足により、一人にかかる業務量が増加している現状も伺えました。

こうした現状を打破するためにも、時間外労働の上限規制適用を一つの契機として、魅力ある産業をめざし、ピンチをチャンスに変えるよう課題解決に向けて知恵を絞っていきたいと考えます。今一度「工期に関する基準」の理解・浸透活動を展開するとともに、産別単独では解決出来ない課題もあることから、同じような課題を持った産別と連携を図り迅速な対応を図っていきたいと考えます。

職場組合員の安全と笑顔のために。