

前回の建設労働専門委員会（1月24日）における主な指摘事項

- いわゆる一人親方について、現状把握に基づいた効果的な対応を図ることはよいこと。どのような把握方法を想定しているのか。
- 少しでも建設労働者の雇用改善が進む様に、計画のフォローアップの仕組みを設けてほしい。技能労働者に焦点を当ててフォローアップして欲しい。
- 天候により完全週休2日制の普及遅れとあるが、交替制など管理の仕方の問題ではないか。また、高齢者の活用部分は、技能を有する者の活用という観点もあるのではないか。
- 建設業では受注生産、近隣への配慮、個々の建物の特殊性への対応、現場の小型化、無理な工期・人員設定等が長時間労働の原因となっている。30数年前いわれていた「日曜閉所」は今一般的になっているので、「土曜閉所」も同じ様になるとよい。
- 長時間労働はゼネコンの職員が多い。専門工事業だと職長。替わりがいないので、現場が休みでない限り出勤するなど、負担感が大きいため、現場自体を閉所することには意義がある。また、シフト制は大きな現場は可能だが、小さいと導入しにくい。
- 高齢者について「柔軟な勤務形態」とあるが、シフトを回しながら、うまく現場に行って、持っている技能を活用できるような仕組みができないか。「65歳以上は現場に入れない。」というところもあるが、その世代が一番技能技術を持っている。
- 高齢者が若年に技術を伝承しにくいのは、手間がかかるということに加え、そういう待遇を受けていないということもある。
- 若年者確保の観点で一項目立てることは妥当。
- 現場で働きたいと思う女性が増えて来たように思う。働きたいと思う人が働ける環境を整えるべき。女性のダンプの運転手やオペレータは男性よりも評判がよいこともある。女性が入ることで建設業の印象は相当変わるように思う。女性比率が増えれば、建設業の常識ではなく、社会常識が浸透するのではないか。
- 「月給制」について、「(欠勤差引あり)」、「(欠勤差引なし)」とあるが、普通有給を使い果たしたら欠勤となるはずで、この書き方は意味が分かりづらい。
- 労働時間の短縮には、土曜閉所も必要だが、一番は工期の問題。余裕のある工期設定が必要。
- 雇用者の動向については、それぞれの数字が記載されているのに、年収額だけ数字が出ていない。後段でも年収額についての議論は出てくるので、書いた方がよい。
- 労災の項目で「熱中症対策」を盛り込めないか。道路舗装等の作業現場は真夏50度を超える。近年注目されている問題なので、具体的な記述が欲しい。