

解説

# プレキャストコンクリートメーカーの働き方改革と将来像

し お み ま さ の り  
塩見 昌紀

ゼニス羽田(株)  
顧問 (本誌編集参与)

## 1 はじめに

先の国会において働き方改革関連法が成立し、2019年4月から施行するはこびとなりました。本誌編集委員会から、推進技術の関連業種である総合建設業者、専門建設業者、発注側そして各種材料メーカーは、この働き方改革に対して、どのような問題点を抱えているのか、また、その問題点に対してどのような取り組みを開始しているのか、あるいは計画しているのかについて特集を組みたいとの執筆依頼がありました。私にとり大変、荷の重いテーマではありますが、ヒューム管をはじめとするプレキャストコンクリートメーカー（以下、PCaメーカー）としての働き方改革について改めて学びつつ私が思うことを本稿にまとめてみます。私自身、そもそものところがしっかり押さえられていなかったもので、きたる労働力不足に対する焦り、人材確保のための労働時間の軽減や待遇改善ばかりが一番の問題であるかのように感じていましたが、改めて働き方改革の本質と業界の現状を考えてみますと、また違った側面から考えてみることも必要であると感じました。

## 2 働き方改革を考えるにあたって

2015年のクリスマスに、大手広告代理店の女性社員が超過重労働による精神的負荷に耐えかねて過労自死

された報道が強く印象に残っています。また我が国では、少子高齢化に伴い、生産年齢人口が総人口を上回るペースで減少していくことが明らかになっています。一方、我々建設関連企業はここ二十年来「3Kの職場」といわれ、新人確保に苦慮する業界のひとつでもあります。また、外国人就労者に対する労働の適正化などの問題もクローズアップされる中で、国民誰もが漠然とした不安な思いを持っていることと思います。

このような一種、混沌とした社会情勢の中で成立した働き方改革法案は「残業規制」「同一労働同一賃金」「脱時間給制度」を三本柱としてとされていますが、実際に自分が身を置く業種によって具体的な問題点や課題は千差万別で、ともすれば自分の職業での課題が、働き方改革そのもののようになってしまう傾向があるように思います。たとえば毎年、新卒者に人気の企業は労働力確保よりも長時間残業の問題とか、業務の個人差による偏重とかが課題となっているかもしれませんが、我々建設関連では将来の労働力不足を危機的に考えているでしょう。保険会社のように非正規社員に依存している傾向が強い会社では、格差是正の問題が大きな課題となりましょう。したがって働き方改革の本質がどこにあるのかを見誤らないようにしないと、取り組み方が本末転倒に陥る可能性もあると感じています。本稿ではPCaメーカーの製造現場を想定して執筆しますが、PCaメーカーは本誌読者の多くが占める建設業と異なり終身雇

用社員の比率が高く、下請け業者に大きく依存する建設業者とは違った問題点や対策が必要と思います。また本稿は、ひとつの例であってすべてのPCaメカにあてはまるものではありません。読者諸氏が携わる業種、事業内容、過去から積み上げてきた現在の企業形態などにより、働き方改革に対する取り組み方は多岐にわたるといえることを感じていただき、ご自分の仕事環境に対しての働き方改革について考えていただければ幸いです。

### 3 働き方改革のめざすもの

日本の働き方改革とはなんなのか。首相官邸の公報によれば「一億総活躍社会実現に向け、多様な働き方を可能にするとともに、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するために、働く人の立場・視点で取り組む」ということです。いつものことながら、よくわかりませんね。筆者なりにまとめてみると下記のようなことなんでしょう。

- ▶一億総活躍社会実現=超高齢社会になるのは確実なので、老若男女、元気なうちは働きましょう！定年も延長してもらいましょう。
- ▶多様な働き方を可能に=働く意思のある国民は、どんどん働けるようにしましょう。副業も推奨します。SOHO（スモールオフィス・ホームオフィス）でもかまいません。時間や場所にとらわれないワークスタイルができるようにしましょう。
- ▶格差の固定化を回避し=正規・非正規での差をなくします。どんなカタチでも平等に働けるようにして不満感を一扫します。
- ▶成長と分配の好循環を実現=たくさん働いて、企業も成長する、国民も豊かになる、経済力もつくというWIN<sup>3</sup>を実現しましょう。
- ▶働く人の立場・視点で取り組む=国は、働け働けというだけではありませんよ。企業には無理な残業や立場の不公平感をなくしてもらいます。

そして、そうでないと国が年金も払えなくなりますよ。GDPも落ちる一方だと国民が不幸せになりますよ。ということでしょうか。

要するに、我が国の将来像が明るいものになるために

は働き方に自由度を与え、できるだけ生産年齢人口を維持し、かといって無茶な労働を規制しなければならないということなのでしょう。ともすると残業規制や社員減という実態にばかり目を奪われてしまいがちですが、できるだけ働けるうちは働いて（雇用して）企業の利益を上げ、税収入を維持することが本来のテーマであると考えられます。

## 4 PCaメカの現状

### 4.1 需要予測

筆者の知りうるプレキャストコンクリート業界としてヒューム管とボックスカルバートを対象として考えてみます。

図-1はヒューム管とボックスカルバートの需要推移です。ここでヒューム管は公表数字ですが、ボックスカルバートは下水道、道路、農業等の用途別に正確な統計数値が得られていませんので過去の実績も推定概算値となっています。図中の棒グラフは過去のデータで、折れ線グラフは実績をもとに回帰分析した将来予測です。2010年頃までは底がみえないほど需要の低迷が続いていたことを思い出します。歓迎されることではまったくありませんが、ここ数年は甚大災害が続いたことや、オリンピック需要やアベノミクスなどの効果で需要低迷にブレーキがかかった状態になり、回帰曲線は穏やかな減少傾向を示しています。

今後は働き方改革とも関係していますが、2015年12月から国土交通省が導入しているi-Constructionの積極的推進などに代表されるようにプレキャスト化は進んでいくものと思いますが、本稿では単純化するためにそのようなファクターは加えていません。

### 4.2 製品需要に対する労働負荷について

一方、図-2は図-1における今後10年間のヒューム管とボックスカルバートの需要予測の合計を棒グラフで示しており、破線は厚生労働省の建設労働者関係統計資料の建設業就業者数をもとに回帰分析による将来予測を行い、2018年を100%とした場合の推移を表しています。そして実線は、需要予測を建設業就業者数で除した数字を、同じく2018年を100%として表現しています。すなわち、実線は製品の需要減と建設業就業者数の減