

## 水コンサルタントの担い手の 確保・育成のために

一般社団法人 全国上下水道コンサルタント協会  
副会長 菅 伸彦  
(オリジナル設計株式会社／代表取締役社長)



### ■ 1. はじめに

私は2013年6月に当協会副会長職を拝命、翌年6月からは当協会関東支部長も兼務して、それぞれ4年目、3年目となります。関東支部の支部活動として、2016年で12年目となる1都7県約65の事業体を訪問し当協会の要望項目をお伝えする「要望と提案活動」、国、JS、関東地方整備局、1都8県5政令市の幹部の方をお招きして意見交換を行う「下水道事業座談会」の活動に力を入れてきました。所属企業の代表取締役社長として受注者の立場で事業体の方とお会いする機会がありますが、当協会の活動を通して産官学のさまざまな方々にお会いする機会があり、多くのことを学ばせていただいております。

### ■ 2. 政府の長時間労働是正への取り組み

政府は、変革の時代を乗り越え、成長軌道に乗せ、日本を世界で最も魅力的な国とする羅針盤として、「日本再興戦略2016」を2016年6月2日に発表しています。この戦略の中で、安倍首相は「働き方改革実現会議」の議長を務め、働き方改革を政権の「最大のチャレンジ」と位置付け、その主要なテーマの一つとして「長時間労働の是正」を挙げています。その矢先、2016年9月30日、2015年の年末に発生した、日本を代表する広告会社電通の24歳の女性新入社員の自殺が、東京都の三田労働基準監督署で労災認定されたことが主要なマスメディアで大々的に報道されました。

これを機に、「長時間労働の是正」について、全国紙、テレビ、インターネットニュースなどがこぞって取り上げ、社会的関心が高まっています。この事件の背景として、月100時間を超える残業、残業時間を過少申告させる企業風土、上司のパワハラなどが重なり、うつ病を発症したことが報道されています。

### ■ 3. 水コンサルタント業界における 長時間労働是正の必要性

一方、水コンサルタント業界は、大手広告代理店のような就職人気や知名度はありませんが、年度末に集中する納期、顧客の要望に合わせた業務対応、対等とは言えない受注者と発注者間の関係などにより、長時間労働を強いられる社員が多い点で共通している部分があります。政府は、長時間労働に歯止めをかけるべく、労働基準法に基づく監督署による指導を強化し、特に月80時間超の時間外労働が疑われる全ての事業場を重点監督の対象とする方針です。2013年度の「労働時間等総合実態調査」で従業員301人以上の職場について見ると、月80時間超の残業をする社員がいる企業は15.7%、月100時間超は6.8%なので、対象企業が2倍以上になります。現在の労働行政では、過労死ラインは80時間（月に20日出勤とすると、1日4時間以上の残業・12時間労働）とされています。これは、健康障害の発症前2～6ヶ月間で平均80時間を超える時間外労働をしている場合、健康障害と長時間労働の因果関係を認めやす

いという目安です。労働基準法36条が規定する「労使協定」（三六協定）では1か月の時間外労働の上限を45時間、1年間の上限を360時間としています。この限度時間を超えて時間外労働を行わせる場合は、三六協定に特別条項をつける必要がありますが、実務上、大部分の会社の三六協定の有効期限は1年となっており、前述の政府方針を踏まえれば、月80時間を超える「特別条項付き三六協定」を今後届け出た場合には、労基署で届け出を受け付けてもらえない可能性もあります。

今までは、コンプライアンス経営や企業の社会的責任を果たすことが、水コンサルタント企業の持続的発展の基盤でした。特に、コンプライアンス経営については、独占禁止法遵守を如何に徹底するかが関係者の中で主眼とされてきました。改正品確法における調査・設計業にも、担い手の育成・確保が明記されてから2年以上経過しましたが、今後は「長時間労働を減らして従業員の健康を維持する方が、中長期的には労使双方、そして発注者受注者双方の利益になる」という意識が持てるよう、経営層が主体的に意識改革を進めて行くべきと考えています。

---

#### ■ 4. 就業希望者からみた発注者側と受注者側のワークライフバランス

---

私は、毎年多くの事業体を訪問する機会がありますが、学生人気の高い政令市等では十分な職員数ではないものの若手採用を活発化させ上位層の学生を確保しているとみられます。大学の採用担当教員の方の話を知ると、いわゆる土木・都市工学系学科では、地方公務員への就職希望者が非常に多いようです。新卒採用活動では、民間企業が主に出展する企業説明会に参加する地方自治体が目立ちます。また、中途採用活動では、土木系の実務経験者を対象とした職員の応募時の年齢の上限の引き上げや筆記試験を課さないなど採用基準のハードルを下げて、民間企業からの人材確保に動いています。なぜ公務員を志望するのか、あるいは転職をしたいのか志望者に直接聞いたことが多数ありますが、大きな理由の一つは労働時間です。2013年度の残業時間に関するある調査では、

発注機関に勤務する人の残業時間が減少傾向、建設コンサルタント会社や建設会社の社員の残業時間は増加傾向との調査結果があります。また、公務員は倒産リスクがなく、ライフプランを立てやすいため離職率が極めて低いのも特徴的です。離職率が低いということは、少なくとも民間企業よりはワークライフバランスが取れている人が多いとも受けとめられます。

---

#### 5. おわりに

---

2016年10月の業界紙にて、東京都下水道局の方が、同局の「経営計画2016」を説明する記事に以下の主旨が掲載されていました。「当局では仕事をやる上で、「ワークライフバランス」を大切にしようとして実践し、受注者やその下請として働く人達の労働条件や就業環境に配慮した取り組みも進めており、監督員には、事業者が働きやすい労働環境をつくり、広い意味での品質の確保の意識づけを行い、改正品確法の趣旨を実現することを目指している、「受注者あつての発注者」という面もある」。

私は当協会の役員としてだけでなく、所属企業の非正規合わせて400人以上の従業員の安全配慮義務の責任者として、適切な労務環境を提供できるよう取り組んでいます。自社に限らず、当業界の一部の企業では、各企業内で「ワークライフバランス」の取り組みを行っていますが、年度末に集中する工期、適正ではない履行期限、不明瞭な発注仕様書の拡大解釈による作業量の増加、深夜休日までの作業を強いるような発注者からの指示などに、業務量に対応した人材確保の困難さも加わって、多くの企業で長時間労働や客先からの圧力などで過労やメンタルヘルスを損ねる従業員が毎年発生しています。自社の離職者や休職者にも、これらの理由に起因する例が見られます。時間外労働を減らすために、IoTの活用、社員一人一人の仕事の進め方や上司のマネジメントの改善・意識改革、過剰サービスの削減など様々な取り組みを行っていますが、当業界の現状を振り返ると受注者側での対応に限界があり、発注者の方の理解と協力がなければ特に技術系社員のワークライフ

バランスを図ることは難しいと考えています。

多くの事業者の方、大学の採用担当の方、新卒就活生、中途採用面接、自社からの離職者など、それぞれの立場の多くの人からの話を聞きますが、発注者である行政の下請け的立場、長時間労働のキツイ業界、将来性がない（を理由として転職）、業態が一般の方に知られていないなど、世間一般には魅力的な業界とは捉えられていないと実感します。

上述の東京都下水道局の幹部の方のような意識を発注者の皆様に持って対応いただくことで、自

助努力の限界を超えた長時間労働の是正に業界を挙げて取り組むことが可能となり、技術者（特に若手）の流出の減少、良質な就業希望者の増加と業界イメージの向上につながると考えています。発注者の皆様の期待に応えられる高いクオリティのサービスを持続的に提供できるよう、当協会会員企業内での一層の研鑽や取り組みなどを図るとともに、発注者の皆様におかれましては、受注者側のワークライフバランスにもご配慮いただきたいと願っております。