

働き方改革推進の基本方針

平成29年9月22日
一般社団法人 日本建設業連合会

- 政府は、平成29年3月28日に「働き方改革実行計画」を策定した。本計画では「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」「賃金引き上げと労働生産性向上」「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」など働き方改革実現に向けた諸課題への対応策が示され、産業界・各企業に対して、積極的な取組みを求めている。
- 日建連では、平成27年4月に策定した「建設業の長期ビジョン ～再生と進化に向けて～」に基づき、建設技能者の処遇改善、生産性の向上、けんせつ小町の活躍推進、建設キャリアアップシステムの活用などの諸課題につき活動を展開している。今年度は新たに週休二日について推進本部を設けて、業界一丸となつての取組みをスタートしたところである。
- 日建連として、政府の働き方改革実現に向けた諸課題に対し建設業界全体として総合的に推進していくため、働き方改革に関連する諸課題の推進方策を、次のように区分し、それぞれの取組みの基本方針を提示する。
 - 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：日建連が示す方向性に従い、それぞれの会員企業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
- 今後、日建連としての働き方改革推進の具体策や施策展開は、専門工事業団体や労働団体等の意見を聞き、関係の委員会等で検討して策定する。会員企業が独自に取り組むべき事項については、各社の協力会や労働組合の意見を聞いて検討・実施する。

1. 長時間労働の是正等

(1) 週休二日の推進：A

- ・非常に厳しい人材獲得競争の時代の中にあって、建設業は、週休二日が普及して初めて他産業と同列のスタートラインに立てることを踏まえれば、週休二日の実現は、日建連としても、会員企業にとっても最優先の課題と覚悟して取り組む必要がある。
- ・本年3月に発足した週休二日推進本部が4月に策定した「週休二日推進の基本方針」に沿って、本年9月に「週休二日実現行動計画試案(案)」を公表し、年内を目途に行動計画を取りまとめる。同本部では、週休二日の形態としては土曜閉所を原則とし、5年程度での普及を目標に検討を進める。
- ・請負契約締結にあたっては「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」に沿って、当該工期の考え方等を発注者に対して適切に説明するとともに適正な工期の設定に努める。

(2) 総労働時間の削減：A

- ・総労働時間の削減のためには、週休二日の確保、定着が最も実効を期待できる方策であり、最優先の課題であるが、関係法令の施行後5年で罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されるので、これに適合できるよう、時間外労働の削減に早急に取り組む必要がある。
- ・関係法令が適用されるまでの取り組みとして、本年9月に「時間外労働の適正化に向けた自主規制の施行について」を取りまとめ、日建連としての時間外労働の改善目標を設け、これを段階的に強化することで、法適用後の規制に軟着陸を図る。日建連は、その実施状況を毎年度検証し、時間外労働の削減方策の改善を図る。
- ・また、36協定の適正な運用を図る。

(3) 有給休暇の取得促進：C

日建連会員のうち経団連加盟の各社は、経団連に報告する「働き方改革アクションプラン」の中に、有給休暇の取得促進方策を明記する。経団連非加盟の会員各社も、これに準じて有給休暇の取得促進策を作成し、実施することを検討する。

(4) 柔軟な働き方がしやすい環境整備：C

- ・生産性向上と快適な職場環境形成の両面から、テレワーク、フレックスタイム、プレミアムフライデー、時差Bizなどについて、各社独自の取り組みを行い、人材確保等のアピール材料とする。日建連は情報収集や、優良事例の紹介を行う。
- ・高度プロフェッショナル(脱時間給)制度や企画業務型裁量労働制の見直しなどの多様な働き方についても、法改正の動向を踏まえて検討する。

(5) 勤務間インターバル制：C

政府の「働き方改革実行計画」においては努力義務とされているが、建設現場においては夜間工事等の変則勤務が常態化されているところがあり、現場の実状に応じて会員各社の判断により実施する。

(6) メンタルヘルス対策、パワーハラスメント対策や病気の治療と仕事の両立への対策：C

- ・「働き方改革実行計画」には、メンタルヘルス対策等の政府目標が設定されており、これに沿って会員各社の判断により取り組む。
- ・パワーハラスメント対策や病気の治療と仕事の両立については、人を雇用する以上、企業として当然取り組む必要がある。

2. 建設技能者の処遇改善

(1) 賃金水準の向上：A

- ・「労務賃金改善等推進要綱」（平成25年7月）に従い、下請事業者を指導し、労務賃金の改善を引き続き推進する。
- ・目標としては、建設技能者の年間賃金水準を20歳代で約450万円、40歳代で約600万円（全産業労働者平均レベル）を目指す（平成26年4月「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」など）。

(2) 社会保険加入促進：A

適正な受注活動と適正な下請契約等により、技能者の社会保険加入に必要な法定福利費を確保し、会社単位で100%、労働者単位で製造業並みの加入を目指し、未加入企業の下請業務からの排除や未加入労働者の現場入場の制限を徹底する（平成28年9月「社会保険加入促進要綱」）。

(3) 建退共制度の適用促進：B

- ・民間工事を含めた建退共制度の完全実施を目指し、各下請会社と協力しつつ加入促進のための活動を進める（平成26年4月「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」）。
- ・建設キャリアアップシステムを活用し、建退共制度の適用の徹底を図る。

(4) 雇用の安定（社員化）：B

社員化に取り組む専門工事業者に対して、下請発注の平準化、元請企業による優良職長に対する手当支給などの支援を拡大し、技能者の雇用の安定への積極的な取組みを促す（平成27年4月「再生と進化に向けてー建設業の長期ビジョンー」）。

(5) 重層下請構造の改善：B

下請関係の重層化による労務賃金の毀損を避けるとともに、技能者の雇用安定を図るため、平成29年度までに可能な分野で原則2次以内を目指して取り組んでおり（平成26年4月「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」）、その成果を検証するとともに、さらに運動を継続する。

3. 生産性の向上：A

働き方改革、特に長時間労働の是正を推進するに当たって、それに伴う工期の延伸やコストアップを抑えるためには、生産性の向上を図ることが不可欠である。日建連は平成28年4月に策定した生産性向上推進要綱に基づき、生産方式の効率化（規格化、標準化など）、ICTの活用、設計・施工一貫方式の普及促進、適正工期算定プログラムの活用などを、発注者の協力も得て取り組むとともに、毎年度フォローアップを実施する。

4. 下請取引の改善：A

- ・本年3月に策定した「下請取引適正化と適正な受注活動の徹底に向けた自主行動計画」に基づき、合理的な請負代金と適正な工期の設定、できる限り現金払や手形期間を短縮するなど下請代金支払の適正化による下請取引の条件改善を進める。
- ・元請企業自らも、適正価格・工期での受注など適正な受注活動を徹底する。

5. けんせつ小町の活躍推進

(1) 現場環境の整備：A

「けんせつ小町」（建設業で働く女性の愛称として平成26年10月決定）が活躍しやすい環境整備として、トイレ、更衣室等の整備や出産・育児をサポートする仕組みづくりなどのためのマニュアルとチェックリストを作成しており、企業や現場の状況に応じて、働きやすい環境整備に取り組む（平成27年4月『けんせつ小町』が働きやすい現場環境整備マニュアル）。

(2) 女性の登用：A

会員企業は、「もっと女性が活躍できる建設業を目指して一日建連の決意」（平成26年8月）に従い、技術系女性社員の比率の倍増、女性管理職の倍増等を進める。

6. 子育て・介護と仕事の両立

(1) 育児休暇・介護休暇の取得促進：C

日建連は、会員各社の育児休暇等の人事制度について調査し、促進のため情報提供を行っている（平成28年10月～）。今後は情報を更新するとともに、利用状況についても調査・展開し、育児休暇等の取得を推進する。

（2）現場管理の弾力化：C

育児休暇・介護休暇のほか、事業所の性格に応じ勤務時間管理を弾力化し、例えば朝礼への参加免除など育児・介護に協力するとともに、現場管理についての意識改革を進める。

7. 建設技能者のキャリアアップの促進

（1）建設キャリアアップシステムの活用：A

国土交通省が設置した建設キャリアアップシステム運営協議会に参加するとともに、平成27年6月に設置した建設キャリアアップシステム推進本部が平成29年2月に策定した「建設キャリアアップシステムに対する対処方針について」に基づき、平成30年秋の先行運用、平成31年度からの本運用に向けて、同システムの周知、協力会社と連携した技能者登録の推進、会員企業のシステム導入・活用の促進を鋭意実施する。

（2）技能者の技術者への登用：C

本システムに蓄積される情報を活用して、技能者から技術者へ登用されていくキャリアパスについて関係団体等と連携して検討を進める。

8. 同一労働同一賃金など：C

同一労働同一賃金に関しては、政府が均等待遇規定・均衡待遇規定等の解釈を明確にするガイドライン（指針）を定めている。会員企業は、例えば派遣労働者の派遣先に当たるので、派遣料金の設定に際しての配慮義務が発生する。実務的には、このガイドラインに示された具体例に準拠して対処し、例として示されていない事項については、各社の個別具体の事情に応じて対応する。

9. 多様な人材の活用

（1）外国人材の受入れ：C

- ・現在の外国人技能実習生制度や外国人建設就労者受入れ事業は、諸外国における建設人材の育成が目的であり、引き続きその趣旨に沿って実施するとともに、同一労働同一賃金の原則を踏まえて、国内建設事業の人材不足の補充策として活用する。
- ・ただし、これらの実習生や就労者はいずれも就労できる期間が限られており、基幹的な技能者としての世代交代の対象には馴染まない。

(2) 高齢者の就業促進：C

建設技能者については、高齢者の就業率は多くの産業の中でも相当高水準にあるので、健康の維持増進に配慮するとともに、次世代担い手に対する指導育成等、高齢者の技能経験の有効活用について検討する。

(3) 障害者雇用の促進：C

会員企業において、法定雇用率を確保できるよう、引き続き推進するとともに、障害者が働きやすい職場環境の整備に努める。

10. その他

(1) 職種別、季節別の平準化の検討：C

国において実施される発注の平準化を参考に、下請企業に対する職種別、季節別発注の平準化について検討を進めるとともに、民間発注者に対しても協力を要請する。また、設備・仕上げなど後作業を担う職種について、季節的な平準化を検討する。

(2) 適正な受注活動の徹底：A

従来から、価格・工期・契約条件のダンピングの排除について、平成25年4月の理事会決議「民間工事における適正な受注活動の徹底に関する決議」などに基づき取り組んできたところであるが、社会保険の加入促進、下請自主行動計画の実践などの機会を通じて一層の徹底を図る。

(3) 官民の発注者への協力要請：A

政府に設けられた「建設業の働き方改革に関する協議会」の議論を踏まえ、「公共工事の諸課題に関する意見交換会」などを通じ、国、地方公共団体等に理解と協力を要請するとともに、JR各社などの鉄道事業者、電力・ガスなどのエネルギー事業者団体やディベロッパーなどの民間発注者団体に対する要請活動を進める。

以 上