

# 働き方改革に関する 会員懇談会を開催

日建連は十月十六日、東京・千代田区の経団連会館において、全会員企業を対象に「働き方改革に関する会員懇談会」を開催した。

建設業の働き方改革は、最近急速な進展を見せている。三月三日に開かれた石井啓一国土交通大臣と建設業四団体との会談では、石井大臣から、建設業の健全な発展を図るためには長時間労働の是正が不可欠であるとして、労働基準法の長時間労働の規制の建設業への適用を受け入れるよう要請があった。これに対し日建連は、長時間労働の規制適用に同意するとともに、週休二日の推進に前向きに取り組むと回答した。また、その際、①長時間労働の規制は段階的に実施すること②工期の適正化への配慮を官民の発注者と呼びかけること——を石井大臣に要請した。

三月二十八日に政府が決定した「働き方改革実行計画」では、①長時間労働の規制の建設業への適用を改正法施行後五年間猶予する②適正な工期設定について施主の協力も含め全政府

的なバックアップを行う——ことが盛り込まれた。これは日建連の要請を政府がしっかり受け止めていただいたものである。

その後、政府は「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設け、「建設工事における適正な工期設定等のガイドライン」を策定し、さらに、鉄道、電力、ガス、不動産・住宅の産業ごとに「建設業の働き方改革に関する連絡会議」を設置している。

一方、経済界では、経団連が主導し、経済三団体のほか六十の業界団体等が参加する「長時間労働につながる商慣習の是正に向けた共同宣言」が公表された。

このように、政府や経済界が建設業の抱えてきた構造問題にこれほどの積極姿勢を見せるのはかつてないことであり、建設業の働き方改革を一丸となって推進する千載一遇のチャンスである。これに応える意味でも、この機会に働き方改革に真摯に取り組む必要がある。

日建連は九月二十二日の理事会において、

- (1) 制に軟着陸するための目標を提示する。
- (2) 週休二日実現行動計画試案  
建設業における週休二日として原則土日閉所の実現に向けた目標及び具体的方策を定めたもので、内外のご意見を伺って十二月に最終的な行動計画として決定する。
- (3) 改めて労務賃金改善の推進について  
かねてから推進している建設技能者の労務賃

金改善について、昨年度の厚生労働省調査結果では、労務賃金が前年と比べやや低下したことを深刻に受け止め、改めて会員企業の積極的な対応を要請する。

最後に、来年度の先行運用に向けてシステム構築等が精力的に進められている「建設キャリアアップシステム」の現況について報告があり、会員懇談会は終了した。

続いて、国土交通省および日建連それぞれの働き方改革の取組みが説明された。

第一部の国土交通省における働き方改革の取組みでは、「建設業における働き方改革について」「適切な工期の設定等について」「営繕工事における働き方改革に関する取組み」「鉄道分野の建設工事等における働き方改革の推進」をテーマに、国土交通省の担当者から説明があった。

第二部の日建連における働き方改革に関する取組みでは、九月二十二日の理事会で決定した四項目について担当の事務局役員が説明した。四項目の概略は次のとおりである。

- (1) 働き方改革推進の基本方針  
政府の働き方改革実行計画に示された事項をはじめ、働き方改革に係る多岐にわたる諸課題への対処方策について、日建連及び会員企業としての取組みの基本方針及び推進方策を課題ごとに整理した。
- (2) 時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行について  
改正労働基準法施行から五年後に罰則付き時間外労働の上限規制が建設業に適用されるのを受けて、改正法適用までの期間において会員企業が段階的に時間外労働削減に取り組み、法規

## 時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行を決定

本年3月政府が決定した「働き方改革実行計画」により、建設業に対し、改正労働基準法の施行から5年後に罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されることとなった。

については、日建連会員企業は、改正法が適用されるまでの間に時間外労働の削減に段階的に取り組み、法適用への円滑な対応を図ることとし、以下の取組みを行うものとする。

- ①本自主規制に沿って時間外労働の削減に向けた段階的な改善目標を定め、社内体制の整備や社員の意識改革を進める
- ②目標の達成度を毎年度確認し、達成度が不十分な場合は、更なる改善方策を検討し、実施する
- ③本自主規制に準じた取組みを行うよう、下請企業に対しても要請する  
本自主規制は、労働政策審議会の建議内容、及び改正労働基準法の2019年4月施行、2024年4月の建設業適用というスケジュールを前提とするものであり、当面、試行として実施する。

### 時間外労働の改善目標

- (1) 改正労働基準法が成立し、施行されるまでの期間（～2019年3月）
  - ・法が想定している移行準備期間であるため、各会員企業の自主的な取組みに委ねる。ただし、月100時間未満の制限については、できるだけ早期に実施するよう努める。
- (2) 改正法施行開始後1年目から3年目（2019・2020・2021年度）
  - ・年間960時間以内とする。（月平均80時間）
  - ・6カ月平均で、休日労働を含んで80時間以内とする。
  - ・1カ月で、休日労働を含んで100時間未満とする。
- (3) 改正法施行開始後4年目から5年目（2022・2023年度）
  - ・年間840時間以内とする。（月平均70時間）
  - ・4、5、6カ月それぞれの平均で、休日労働を含んで80時間以内とする。
  - ・1カ月で、休日労働を含んで100時間未満とする。



会員懇談会の様子