平成３０年１月１９日

**働き方改革に向けた取り組み**

（一社）全国中小建設業協会

今後、少子高齢化が進み若年者労働人口も減少することが見込まれており、建設業界における労働力の確保が喫緊の課題となっている。政府は「働き方改革実現会議」を設置し、全産業における時間外労働の上限規制のあり方など長時間労働の是正についての「実行計画」を策定した。

　これまで建設業及び運輸業は時間外労働の上限規制の適用除外となっていたが、今回の見直しにより、災害復旧・復興対応、除雪作業等の特例扱いを除き、法令施行後５年の猶予期間を経て撤廃されることとなり、違反すると罰則が適用されることとなった。

建設業界における就労人口は６０歳以上の高齢者約８０万人に対し、３０歳未満の人口約３５万人と約２分の1であり、６０歳以上の高齢者が退職する数年後には建設業界における労働力は一気に減少することとなる。若年者の労働力を確保するためにも長時間労働の是正や週休二日制の導入、賃金の一定水準の確保など、若年層に対して魅力ある産業であることを発信し、入職促進を図っていかなければならない。

　当協会は、平成２９年３月、国土交通大臣からの「長時間労働の上限規制に係る要請」については、適用除外である災害対応については引き続き要望した上で、天候の問題等もあり難しいところであるが改革に努力して行くと表明したが、ただ就労環境を改善するにあたっては、業界における取組のほか、発注者における工事発注・施工時期の平準化、労務単価の更なる引上げ、提出書類の簡素化など多くの施策を実施して頂くなど理解と協力が必要不可欠である。

また、中小建設業は地方自治体からの受注が殆どであるため、今後、官民連携を図り、地域における主要産業として地域経済の活性化、雇用の確保など地域社会に貢献する産業として、また地域の守り手としてその役割を果たして行くためにも特に地方自治体の理解・協力を得て、中小建設業における働き方改革の推進に向けての環境整備等、早急に具体策についてとりまとめ、全国中小建設業協会として、会員企業が一丸となって推進していく必要がある。

**働き方改革に関する指標について**

1. 長時間労働の是正等について

（１）新３Ｋの推進

　　　　若者が建設業に魅力を感じられるよう新３Ｋ（給与がよい。休暇がとれる。

希望が持てる。）に向けた取り組みを実践する。

1. 週休二日の推進

建設業に従事する人々が日々心身ともに健康で豊かな生活を送れるように、

　　　長時間労働を是正し、余暇の時間を家族とゆっくり過ごせる充実した時間の確

保や地域貢献活動への参加や自学自習のために使用できる時間に使えるよう、

時間内所定労働時間の短縮や時間外労働時間の削減、年次有給休暇取得の推進、

週休二日の導入・普及など労働環境の整備を図ることとする。

1. 時間外労働時間の削減

　労働者の心身の健康に配慮し、豊かな生活を実現するため自己啓発や地域社

会活動への参加などの余裕ある時間を持てるよう所定外労働時間の縮減を行う。

　　　　また、法令施行後5年を経て罰則付きの時間外労働の上限規制が適用される

ことに鑑み、段階的に時間外労働の削減に取り組む必要がある。

1. 有給休暇取得の促進

　　　　有給休暇は労働者が心身の疲れを癒し、ゆとりある生活を送り、心身を健全な状態に保ち、ひいては会社としての生産性を上げ、労働災害防止にもつながり、会社経営にも良い影響を与える効果があるので、会員企業において積極的に有給休暇取得促進に取り組む必要がある。

1. 働きやすい環境の整備

少子高齢化を迎え、今後ますます女性の活躍の場として建設業界への進出が

多くなってくることが予測される。女性が働きやすい職場環境の整備が必要と

なり、仮設トイレの設置の義務付けなど女性が活躍できる環境整備を業界が一

体となって取り組む。

　　高齢者に対しては、働きやすいように１日の労働時間のうち数時間に抑制し、

　　疲労等が蓄積し労働災害が発生しないよう工夫するなど、建設現場で働く人々

が安全に安心して働ける職場環境を整える。

1. メンタルヘルスに関する対策

メンタルヘルスに対する旧来的な考えを方を打破し、職場における良好な人間関係が構築され、労働者が働きやすい職場環境づくりを推進するとともに、労働者の健康確保のためのサポート体制の強化を図る。

1. 処遇改善について
2. 賃金水準の確保・向上

技能者の処遇を改善するための方策として現在キャリアアップシステムの開

発が進められており、企業内における技能の取得等に応じた適正な評価を得る

ことができるようになり、それ相応の賃金の支払いに通用するようになれば処

遇の改善に繋がる。

　　　　職員個々の職務内容、成果・能力・経験等に対する適切な評価に基づく、適

　　　切な賃金の支払を実施する。

1. 社会保険加入促進

　適正な受注により、技能者等の社会保険加入に必要な法定福利費を確保し、未加入者がないよう目指す。

1. 人材の確保・雇用の安定

　　　　入職した若年層が離職しないためにも技能者としての基礎的な職業訓練等の

実施や研修の実施など業界人として必要な知識を身につけるための教育を実践

する。

　　　　また、少子高齢化に伴い若者の入職難の中で、働く意欲のある女性や高齢者

が活躍できるよう、多様なニーズに応じた働き方（短時間勤務、育児・介護休

暇の取得など）など職場環境の整備を推進する。

1. 女性・高齢者の雇用促進

　　　　少子高齢化時代を迎え、若年者の労働力が低減することが予測される中、女

性が活躍できる業界を目指し、技術系女性職員を積極的に採用すること及び高

い技能を持った健全な高齢者の健康の維持に配慮しつつ有効活用に努める。

1. 外国人労働者の受け入れ

　　　　外国人技能実習制度や外国人建設就労者受け入れ事業は、就労期間が限定さ

れているので、人材不足の補充策として活用するなど制度の趣旨に沿って実施

する。

1. 育児休暇、介護休暇の取得促進

　　　　会員企業各社における育児休暇等の制度を積極的に活用し、取得の促進を図

る。

1. 生産性の向上

　各現場の実情に併せ、業務の進め方などを改めて検証し、現場に見合った設

計・作業計画を策定し効率的な生産性向上を図るとともに、作成書類の簡素化

など業務効率を見直す。

　個々の職員が現場における業務内容や工事の進め方など進行管理を見直しその改善を図るとともに、無駄を省き無理のない工程管理により業務効率を向上させる。

1. その他
2. 官民発注者への協力要請

　働き方改革の指標を達成するためには、受注者である企業の努力は勿論のこと、国、地方公共団体、民間などの発注者に理解と協力を要請し進めることが必要であり、特に、施工の平準化（ゼロ国債、債務負担行為の活用など）、適正工期の設定、適切な労務単価の設定、作成書類の簡素化、総合評価制度における入札参加資格の見直しなどについて理解と協力が必要である。

　特に、地方・民間発注者においては、国が進める働き方改革に関する施策について、同時並行的に進められるよう国からの強力な指導・徹底が望まれる。

　また、民間発注における建築工事等について、国が進める施策の周知徹底・指導を行い、速やかに浸透することが望まれる。

1. 適正な受注

　　不当に短い工期や低価格での受注などは、品質の低下を招き適正利潤を確保

する改正品確法の趣旨に反することとなるので厳に慎まなければならない。

また、低価格受注に伴い労働者への支払賃金が悪化するばかりか労働環境の

悪化も懸念され、安全対策への配慮にも行き届かなることが懸念されるため、

適正利潤が確保される適正価格と適正な工期による受注の徹底に取り組む必要

がある。

**時間外労働時間の削減計画について**

1. 趣旨

政府が決定した「働き方改革実行計画」により、これまで規制対象外であった

　　建設業も、労働基準法改正後５年を経て罰則付きの時間外労働の上限規制が適用

されることとなる。

上限規制への円滑な対応を推進するため、（一社）全国中小建設業協会会員企

業においては、法施行の５年後までに時間外労働時間を段階的な削減計画をた

て、削減に取り組む必要がある。そのため、

1. 会員企業自ら職員の時間外労働時間の実態を調査・把握し、削減に向けた年次計画を定め、会社及び個々人の意識改革を図る。
2. 毎年度、達成度合を検証し、不十分な場合はその要因を分析し更なる改善方策により実行する。

そのことにより、時間外労働時間の更なる削減を図り、会員企業における働

き方改革を推進することとする。

1. 時間外労働の年次計画・目標
   1. 労働基準法の改正内容

|  |  |
| --- | --- |
| 現行（時間外労働の上限規制） | 特例（臨時的な特別の事情がある場合） |
| ・月　４５時間  ・年３６０時間 | ・年７２０時間（月平均６０時間）  ・２～６月の平均で休日出勤を含み８０時間以内  ・一月で１００時間未満（休日出勤含み）  ・特例の適用は年６回が上限 |

* 1. 時間外労働の年次計画・目標

1. 年間の上限時間については、5年間で純減を図り、最終的に７２０時間以

　内となるよう計画・実行する。

1. 複数月の平均上限時間については、休日を含めた平均上限時間を８０時間

以内となるよう計画・実行する。

1. 一月の上限時間については、休日を含めて１００時間以内となるよう計画・実行する。
2. その他
   1. 対象者について

全中建会員企業が３６協定を締結する全ての従業員を対象とする。

* 1. 週休二日の定着について

長時間労働の是正の一環として、週休二日制の導入について5年後を目途に積極的に推進する。