

今後の働き方改革への取組について

一般社団法人全国建設業協会

1. はじめに

建設業の働き方改革の推進について、全国建設業協会（以下、「全建」という）では、「働き方改革行動憲章」をより一層具体化する「今後の働き方改革の取組について」（表-1）を機関決定し、昨年4月より各都道府県建設業協会・会員各企業とともに、団体として統一的・具体的に取組む活動を展開しています。本年4月から施行された改正労働基準法等の働き方改革関連法では、建設業では5年の猶予があるものの、労働時間に関する制度の見直し等が行われ、長時間労働の是正への対応は待ったなしの状況となっています。

このため、今年度においても長時間労働を含めた「賃金・休日等の労働条件の改善」への取組を着実に進めるため、『休日 月1+（ツキイチプラス）』運動の展開等を柱とする以下の取組を継続することについて決定しました。

この「今後の働き方改革への取組について」は、各都道府県建設業協会を通じて会員企業の方々に周知をお願いし、本取組の趣旨をご理解の上、2019年4月から具体的取組が円滑に進むよう展開を図っています。各都道府県協会・会員企業の方々とともに、全建が団体として統一的・具体的に取組む活動は、次節の3項目です。

※参考資料「働き方改革の推進に向けた取組状況に関するアンケート調査」

回答社数：4,418社 回答率：23.6%

2. 『休日 月1+（ツキイチプラス）』運動の実施

会員各企業において、2024年度からの建設業への長時間労働の罰則規定の適用を待つことなく4週8休を確保することを最終目標に、昨年4月より展開した『休日 月1+（ツキイチプラス）』運動を今年度も継続していただきたいと思っております（図-1, 2）。

継続に伴い、2018年度に休日が確保された実績に対し、現場休工や業務のやり繰りにより従業員へ休日を付与し、2018年度比毎月プラス1日の休日確保を目標としていきます。また、本運動の周知に当たっては、全建作成のポスターの活用も図ります（図-3）。なお、最終目標とする4週8休が確保された会員各企業においては、自ら「4週8休実現企業」として宣言し、当該企業の魅力発信に繋げていきます。

※災害復旧・除雪等の緊急現場を除きます。

・有給休暇は、従業員の権利として付与されるものであることから、有給休暇取得による休暇を、今般の取組の休日としてカウントすることはできません。

表－1 今後の働き方改革の取組について

「働き方改革行動憲章」 ー地域建設業が魅力ある産業として、これからもその役割を果たしていくためにー	
<p>一. 経営トップのリーダーシップの発揮 経営者自らが働き方改革を主導し、職場風土改革や就労環境の整備等に、リーダーシップをもって取り組む。 長時間労働を助長するような企業文化や、男女の固定的な役割分担意識等の改革を進めるとともに、各社の行動計画や目標については、PDCA サイクルの着実な実施等により、柔軟な働き方が可能となる環境整備に努める。</p> <p>二. 生産性向上に向けた課題と目標の共有 生産性を向上させる上で自社が取り組むべき課題と目標を従業員と共有し、一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、効率的にその職責を果たせるよう改善を図る。 個々の従業員の業務の進め方・内容を改めて確認・検証し、現場の実情に即した業務の見直しや、手待ち時間の短縮（稼働率の引上げ）に向けた工程管理の工夫等を進め、ムリ・ムダを省き、メリハリの利いた業務の進め方により、業務効率の引上げに努める。</p> <p>三. 女性を始め多様な人材がいきいきと働ける環境の整備 働く意欲のある女性や高齢者の活躍など、誰もが自らの可能性・能力を最大限発揮し、多様で柔軟な働き方が選択できるような職場環境の整備を推進する。 性や年齢などに関わらず、個々のライフステージに応じて、短時間勤務、在宅就業や、育児・介護休業の取得等が利用できるように雇用管理制度や人事評価制度の改革に努める。</p> <p>四. 建設現場における労働安全・衛生環境の整備 地域建設業の生産の場である建設現場の安全で快適な職場環境の整備に取り組む。 協力会社等の従業員を含め、現場に働く全ての従業員が安全で気持ち良く職務に邁進できるよう、きれいな現場の実現に向け、整理整頓等に努めるとともに、トイレ・更衣室等の設置、熱中症対策、除雪待機スペースの整備等、きめ細かな労働環境の整備に努める。</p> <p>五. 長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進 労働時間関係法令の遵守とともに、週休2日の確保等による所定外労働の削減や、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備を進め、従業員の健康づくりを通じた健康経営に取り組む。 ノー残業デーの導入、深夜残業の禁止、週休2日制の普及、統一土曜閉所、在宅就業の活用や、年次有給休暇の計画的な付与（半日・時間単位の付与、リフレッシュ休暇・プラスワン休暇（休日の前後に取得）の導入）、取得状況の確認・見える化等に取り組む。</p> <p>六. 人材育成の推進 能力開発への動機付けや、インセンティブの付与に努めるとともに、積極的に能力開発機会の確保に取り組み、従業員のキャリア形成を促進する。 資格・技能手当、顕彰制度の創設や、受講費用・時間等に配慮するなど、熟練技術・技能の継承及びICT活用等に必要新たな知識・技能の習得を推進する。</p> <p>七. 適切な処遇の確保 個々の従業員の職務内容、職務の成果・能力・経験等に対する適正な評価のもと、適切な水準の賃金の支払いや福利厚生の実施に努める。 建設キャリアアップシステム等の整備に伴い、企業内のみならず広く社会一般において、技能に応じた適切な評価と、相応の処遇の確保が求められる中で、従業員の就業形態に関わらず、従業員のやりがいにも通じる適切な処遇の確保に努める。</p> <p>八. 適切な受注の確保 生産性向上は、適正利潤の確保の上に成り立つものであり、適正利潤が確保できる適正な価格と、適正な工期による受注の徹底に取り組む。 改正品確法の趣旨が民間発注者を含む発注現場に共通の理解となるよう努めるとともに、短工期や低価格でのいわゆるダンピング受注は、工事品質の低下はもとより、工事従事者の賃金その他の労働条件の悪化、安全対策の不徹底等に繋がることから、厳に行わない。</p> <p>九. 下請企業や取引先の労働環境改善への配慮 下請負契約等の締結に際し、下請企業等の労働環境の改善にも元請企業として責任ある対応を行う。 元請企業として、必要工期の確保、設計図書の精査、適切な現場管理とともに、法定福利費、安全経費を含む必要経費の確保に努め、下請企業に対しても適切な水準の賃金の支払、法定福利費の確実な履行等、技能労働者等の処遇改善が図られるよう必要な要請を行う。</p> <p>十. 行動憲章の周知・徹底 全国建設業協会並びに各都道府県建設業協会・会員企業は、本行動憲章を最大限尊重し、地域建設業における働き方改革実現のための様々な取組を自ら積極的に行うとともに、先進企業の好事例等の情報の共有にも努める。</p>	<p style="text-align: center;">平成二十九年九月二十一日</p> <p style="text-align: right;">一般社団法人全国建設業協会</p>

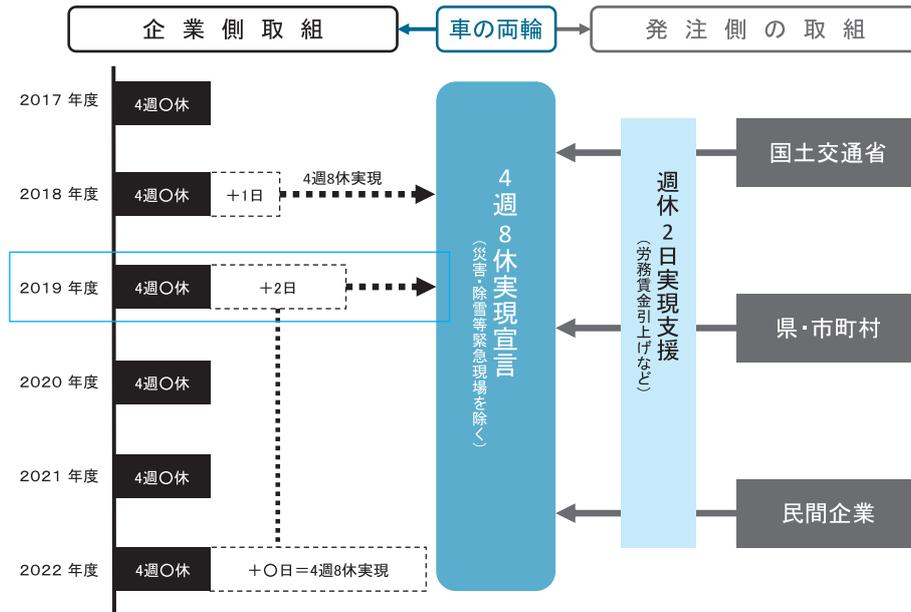


図-1 休日 月1+ (ツキイチプラス) 運動

特定曜日+土曜閉所

特定曜日の法定休日、閉所日に加えて、新たに月に1日土曜閉所日を設ける。

月	火	水	木	金	土	日
○	○	○	○	○	○	法
○	○	○	○	○	閉所	定
○	○	○	○	○	○	休
○	○	○	○	○	○	日

土曜閉所で +1

特定曜日+シフト

特定曜日の法定休日、現行の休日に加えて、新たに月に1日従業員毎にシフトを組み休日を付与。

月	火	水	木	金	土	日
○	シフト	○	○	○	○	法
○	○	○	○	○	シフト	定
○	○	シフト	○	○	○	休
○	○	○	○	○	シフト	日

シフトで +1

シフトの休日を+1

シフト制で法定休日を設定している場合、新たに月に1日を追加して付与。

月	火	水	木	金	土	日
○	シフト	シフト	○	○	○	○
○	○	シフト	○	○	○	○
○	○	シフト	シフト	○	○	○
○	○	○	○	○	シフト	○

シフトで +1

図-2 休日 月1+ (ツキイチプラス) 運動 週休2日導入の具体的展開例

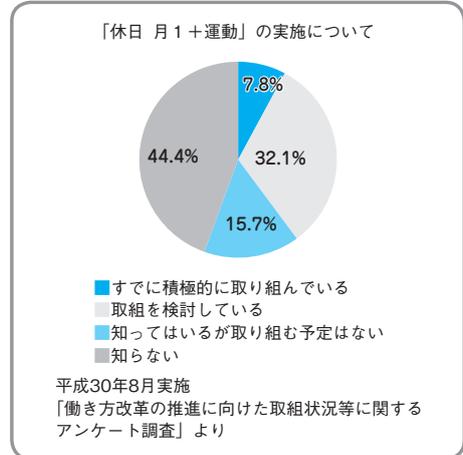


図-3 休日 月1+ (ツキイチプラス) 運動ポスターおよび実施状況

3. 社会保険加入対策

2018年度に引き続き、工事の種別に関係なく、会員各企業が直接契約を取り交わす下請企業については、社会保険（雇用・健康・厚生年金保険）の加入企業に限定する取組を行います（図-4）。

※適用除外とされている事業所（健康・厚生年金保険については、個人事業主で従業員が5人未満の事業所）を除きます。

4. 公共工事設計労務単価の改定を受けた取組

技能労働者への適切な水準の賃金支払い等を確保するため、本年3月から適用された公共工事設計労務単価で受注した工事案件については、2018年度に引き続き、会員各企業が直接契約を取り交わす下請契約に当該労務単価改定分が反映されるよう、全建として対外的に『単価引上げ分アップ宣言』を行うとともに、会員各企業の方々は、その趣旨をご理解いただき、今回の引上げ分の下請契約における反映をしていただきたいと思います。なお、今回の単価引上げアップ宣言に対応する単価の引上げは、「引上げ率」ではなく「引上げ金額」で対応していただきたいと思います（図-5）。

中央建設業審議会・社会資本整備審議会基本問題小委員会中間とりまとめ（概要）
～'2017+10」の施策を実現し、担い手確保の取組を強化する～

○「建設産業政策2017+10」において示された施策を具体化し、あわせて働き方改革の動きと昨今の建設業をめぐる課題に的確に対応するために講ずべき措置について、計5回にわたり審議。
○長時間労働の是正、処遇改善、生産性向上などの分野について、建設業法等の改正も視野に早急に講じるべき施策をとりまとめ。

1. 長時間労働の是正

(1) 受発注者双方による適正な工期設定の推進
①適正な工期設定に関する考え方（基準）の明確化
・中央建設業審議会において「工期に関する基準」を作成し、実施を勧告
②受注者による工期分ピンボケの禁止
・受注者が工程の細目を明らかにした「工期」の見積もり
③不当に短い工期による請負契約の禁止と違反した場合の注文者への勧告制度

(2) 施工時期等の平準化の推進
・施工時期等の平準化を公共工事の入札及び契約において公共発注者が取り扱わべき事項として明確化
・施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿（当該建設工事に従事する者の氏名）を追加
③建設工事を適正に実施するための知識及び技能等の向上

(2) 社会保険加入対策の一層の強化
①社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築
②下請代金のうちの労務費相当分の現金払の徹底

3. 生産性向上

(1) 限られた人材の効率的な活用の促進
①主任技術者配置要件合理化のための専門工事共同施工制度（仮称）の創設
②元請建設企業の技術者配置要件の合理化

(2) 仕事の効率化や手戻りの防止
・受発注者双方が施工上のリスクに関する事前の情報共有を実施

(3) 建設工事への工場製品の一層の活用に向けた環境整備
・プレキャストなどの工場製品に起因して建設生産物に不具合が生じた場合において、工場製品の製造者に対し原因究明、再発防止等を求めるための勧告等ができる仕組みを構築

(4) 重層下請構造の改善に向けた環境整備
・専門工事共同施工制度（仮称）のほか、技能者の社員化、施工体制台帳や施工体系図による下請次第の見える化等、発生要因に応じた様々な施策を総合的に実施

2. 処遇改善

(1) 技能・経験にふさわしい処遇（給与）の実現
①一定の工事において、注文者が請負人に対して一定の技能レベルを指定できる制度の創設
②施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿（当該建設工事に従事する者の氏名）を追加
③建設工事を適正に実施するための知識及び技能等の向上

4. 地域建設業の持続性確保

(1) 災害時やインフラ老朽化等的確に対応できる入札制度の構築
・災害発生時における公共発注者の責務の明確化（随時契約等の適切な活用、復興係数等の導入、地域要件の適切な設定等）

(2) 建設業許可制度の見直しによる建設業の持続性確保
①建設業許可基準における経営管理責任者の配置要件の見直し
②円滑な事業承継のための建設業許可における事前審査手続の整備

※ 今後、民間発注工事における円滑な工事発注や適正な施工の推進、民法改正への対応、建設産業の経営力の向上についてもさらに検討。

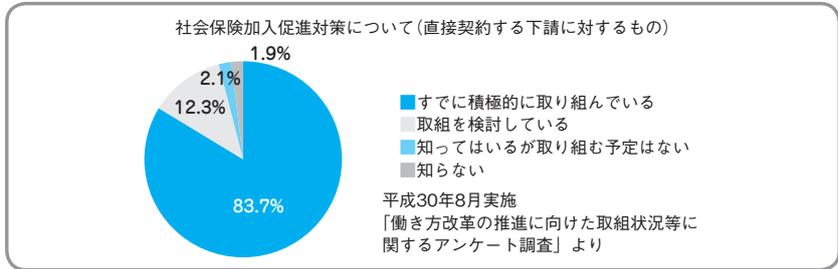


図-4 社会保険加入対策について

平成31年3月から適用する公共工事設計労務単価について

単価設定のポイント

- 最近の労働市場の**実勢価格を適切・迅速に反映**し、47都道府県・51職種別に単価を設定
- 社会保険への加入徹底の観点から、**必要な法定福利費相当額を反映**（H25より継続）
- 今回の公表から、**全職種単価の単純平均の伸び率に加えて、労務費の積算への影響の推移を測るのに適する加重平均（※都道府県別・職種別の単価を標本数により重み付けした平均）の伸び率も掲載**

全職種平均	全職種加重平均 ^{注1)}		全職種単価の単純平均の伸び率	全職種単価の加重平均の伸び率(A-B)
	新単価(A)	旧単価(B)		
全国	19,392円	18,632円	+3.3%	+4.1%
被災三県 ^{注2)}	21,105円	20,384円	+3.6%	+3.5%

注1) 加重平均は、平成25年度標本数をもとにラスパイルズ方式で算出 注2) 被災三県における単価の引き上げ措置（継続）

⇒全国全職種平均値の公表を開始した平成9年度以降で最高値

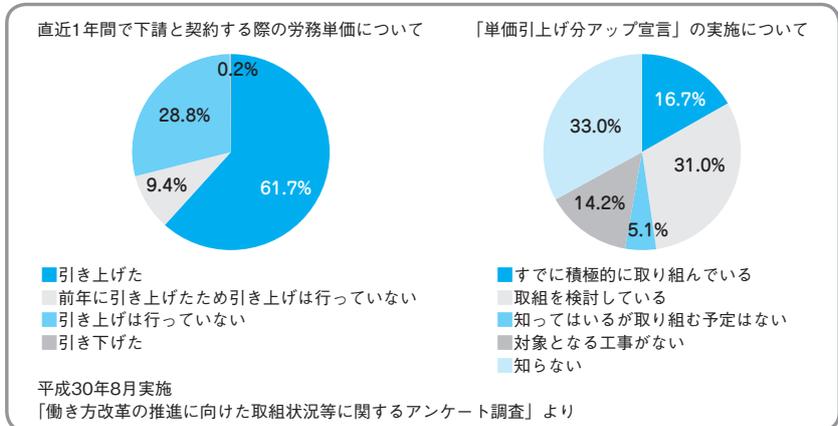


図-5 公共工事設計労務単価の改定を受けた取組について