中期時短方針 2018

～「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために～

2018年8月

http://nikkenkyo.jp
日本建設産業職員労働組合協議会

はじめに

日建協では、「中期時短方針 2013」のもと、建設産業で働く私たちの「心と体の健康」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために、加盟組合と連帯して労働環境の改善にむけて活動を展開してきました。建設産業の労働環境改善については、国土交通省をはじめとする関係官庁および建設業界団体に対し、さまざまな提言活動を行ってきました。政府は「働き方改革実行計画」を決議し、建設業においても労働時間に上限が設けられることとなります。業界団体である日建連においても「週休二日実現行動計画」が策定され、週休 2 日にむけた方向性が示されるなど、社会全体で建設産業の休日取得を進められる環境が整いつつあります。日建協は長時間労働の解消にむけて、「所定外労働時間 月 100 時間以上の過重労働をなくす」「所定外労働時間の日建協平均を月 45 時間以内にする」という 2 つの共通目標を掲げ、具体的な取り組み項目を設定し、加盟組合とともに取り組んできました。2017 年 11 月に行った時短アンケートの調査結果では、月 100 時間以上の過重労働の割合は全体で 8.1%、外勤で 13.9%になるなど減少してきており、日建協平均を月 45 時間以内にするという目標についても、全体平均で 46.8 時間というところまで改善がみられています。

このように労働環境の改善が進む建設産業ではありますが、喫緊の課題である担い手不足の解消の兆しは見えておらず、建設産業が継続的に発展していくために、「魅力的な」「誰にとっても働きやすい」産業となるにはまだ道半ばです。建設産業をとりまく環境が変化しているなかで、企業経営者は、賃金制度をはじめとする各種制度の改訂を積極的に行うようになりました。各種制度の改訂についてまだまだ改善の余地はありますが、企業が自らの課題として精力的な取り組みを始めたのです。私たち労働組合もこれに積極的に応えていかなければなりません。職場を熟知する組合員に根差した活動を訴え、時に行き過ぎた取り組みに対しては是正を求めなければならないでしょう。労使が車の両輪として双方にメリットのある形で活動を展開していくことが、今、改めて求められているのです。

建設産業が他産業に見劣りしない「魅力ある産業」となるため、そして社会的責任を担う基幹産業として持続的発展のため、日建協は今後も積極的に活動していきます。今回の中期時短方針の改訂にあたり、組合員一人ひとりの心と体の健康の維持はもちろんのこと、仕事と生活の調和をはかる「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために、「4 週 8 閉所の実現」「長時間労働の解消」に取り組んでいきます。

「中期時短方針 2018」は、早急な改善が必要である「所定外労働時間月 100 時間以上の過重労働をなくす」、日建協全体での改善をさらにはかるべく「所定外労働時間の日建協平均を月 30 時間以内にする」を共通目標として掲げるとともに、新しい取り組み項目の設定、具体的な取り組み項目の見直しや追加を行うなど、目標の実現に効果的となるように策定しました。「中期時短方針 2018」のもと、加盟組合全体一体となり、ともに取り組んでいきましょう。

2018 年 8 月

日本建設産業職員労働組合協議会

目　　次

１．時短の目的 …… 1

２．「中期時短方針 2013」総括 …… 2

３．現状認識 …… 11

４．「中期時短方針 2018」の基本的な考え方

（１）中期時短方針の策定経緯 …… 18

（２）日建協共通目標 …… 19

（３）共通目標を達成する前提としてはかること …… 22

（４）日建協の取り組み …… 23

（５）加盟組合の取り組み …… 24

（６）中期時短方針 2018 概要図 …… 27

５．時短推進活動の具体的な取り組み

（１）時短推進活動取り組み概念図 …… 28

（２）共通の取り組み項目 …… 29

① 4 週 8 閉所ステップアップ運動の推進

② 平日の所定外労働時間削減の推進

③ 建設産業に対する一般社会の理解醸成

（３）個別の取り組み項目 …… 32

① 効果的な労使委員会の運営

② 振替休日・代休の取得推進

③ 土曜・祝日を絡めた 3 連閉所の取得推進

④ 年次有給休暇の取得推進

⑤ 作業所異動時休暇の取得推進

（４）チャレンジシートについて …… 39

６．時短推進委員会 …… 44

７．参 考 文 献 …… 46

資料１．働き方改革実行計画（抜粋）（平成 29 年３月　内閣府）

資料２．長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言
（平成 29 年９月　一般社団法人日本経済団体連合会）

資料３．週休二日実現行動計画（平成 29 年 12 月　一般社団法人日本建設業連合会）
時間外労働にむけた自主規制の試行について
（平成 29 年９月　一般社団法人日本建設業連合会）

資料４．建設業働き方改革加速化プログラム（平成 30 年３月　国土交通省）

資料５．今さら聞けない？　上限規制（平成 30 年４月　日建協）

１．時短の目的

日建協は、建設産業で働く組合員の「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために、労働時間短縮を求める取り組みが必要だと考えます。

■ワーク・ライフ・バランスの実現のために

ワーク・ライフ・バランスの実現とは、「仕事」と「生活」（子育てや親の介護、自己啓発、地域活動など）との調和が取れている状態です。今日、建設産業においては「仕事」と「生活」とのアンバランスの是正が進みつつありますが、依然として所定外労働時間が過大であり、私たち組合員の１日の時間において「仕事」の占める割合が極端に高くなってしまっているのが実情です。

「仕事」と「生活」の調和をはかるためには、単に労働時間の伸縮だけでなく、ライフステージに応じた制度の拡充や、運用の徹底も必要となります。ただ、長時間労働が前提となったままでは、せっかく整備された制度があっても使い手がいないなど、形骸化してしまいかねません。

日建協では、私たちのワーク・ライフ・バランスの実現のためには、まず常態化している長時間労働の解消が不可欠だと考えます。ともに時短を推し進め、その先にあるワーク・ライフ・バランスの実現をめざして取り組んでいきましょう。

２．「中期時短方針 2013」総括

（１）中期時短方針について

「中期時短方針 2013」では、「心と体の健康」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために、２つの共通目標を掲げ所定外労働時間の削減に取り組むとともに、日建協と加盟組合それぞれの活動項目を設定し活動してきました。

（２）日建協共通目標について

2012 年まで増え続けていた所定外労働時間に鑑み、組合員の「心と体の健康」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために日建協共通目標を掲げ、長時間労働の解消を目的に取り組んできました。

日建協共通目標

＜1＞「所定外労働時間月 100 時間以上の過重労働をなくす」

＜2＞「所定外労働時間の日建協平均を月 45 時間以内にする」

＜1＞「所定外労働時間月 100 時間以上の過重労働をなくす」について

所定外労働時間月 100 時間以上の過重労働を行っている組合員の割合は、日建協全体で 2012 年の 25.7%から徐々に減少を続け 2017 年には 8.1%まで減少しました。

（３．現状認識　（４）所定外労働時間（1 ヶ月所定外労働時間別分布）グラフ参照）

＜2＞「所定外労働時間の日建協平均を月 45 時間以内にする」について

日建協全体平均の所定外労働時間は、2012 年の 68.6 時間から減少を続け、2017 年には 46.8 時間となり、目標である 45.0 時間にあと一歩というところまで迫っています。

（３．現状認識　（３）所定外労働時間（1 ヶ月）グラフ参照）

外勤者においても 2012 年の 91.1 時間から 2017 年の 63.7 時間まで改善しています。

（３）加盟組合の取り組みについて

所定外労働時間の削減にむけて、共通の取り組み項目、個別の取り組み項目を定め、それぞれの加盟組合において取り組んできました。

＜1＞共通の取り組み項目について

① 時短意識の向上

時短を進めるうえで、「組合員の意識」「職場の意識」「会社全体の意識」の 3 つの意識が高まり、組合員の「心と体の健康」「ワーク・ライフ・バランスの実現」のためには、労使が

一体となった労働時間の削減が不可欠であるということを、共通して認識する必要があるとしてさまざまな取り組みを行ってきました。

◇日建協の取り組みの内容
・建設 3 紙への意見広告掲載による、社会一般への広報および企業経営者への意見発信
・会社訪問時に、時短アンケート結果を用いて企業経営者へ組合員の労働時間の現状を伝達することと、時短への取り組みに対する協力要請
・機関誌 Compass への時短特集の掲載、時短アイデア大賞の開催、アイデアの冊子化およびグッズ化や利用推進による組合員への時短意識の向上促進

●成果と課題

・組合主体に行ってきた時短推進活動が会社主体での活動になるなど、会社も時短に対し積極的に取り組むようになった。
・組合も会社との意見交換会などで組合員の勤務実態や意見を報告し、問題を労使で共有するなど、労使一体での取り組みが浸透してきた。今後は、問題を解消する具体的な解決策を見出していく必要がある。
・組合員の意識では帰宅時間の目標を立てる考え方が浸透し、作業所においては交代での休暇を実施し、また、会社の通知や部門長レベルでの働きかけにより、休暇取得率が向上するなどの改善があった。

② 労働時間の現状把握

組合員の実際の労働時間、労働時間の管理、労働時間の統計的なデータの現状を把握し、他組合や他産業との比較検討や所定外労働の要因分析によって、所定外労働の原因究明や削減に取り組んできました。

◇日建協の取り組みの内容
・労働条件総合調査、時短アンケートおよび生活実態・意識調査、作業所アンケートの実施

●成果と課題

・時短アンケートにより労働環境の実態について労使で問題意識は共有できているが、即効性のある改善策がないため、具体的な取り組みを考える必要がある。

③ 統一土曜閉所運動の強化

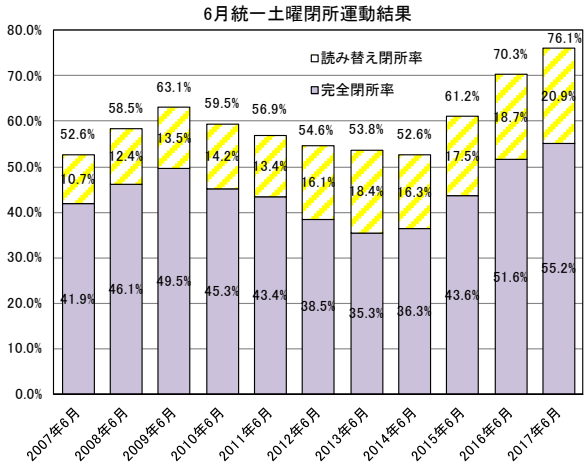
作業所を閉所し、「心と体の休息日」を確保することで、1 日でも多く、一人でも多くの人に「休むことの大切さ」に気づいてもらい、時短意識高揚につながることを目的に、年 2 日の統一土曜閉所運動（6 月、11 月）に全加盟組合が連帯して取り組みました。

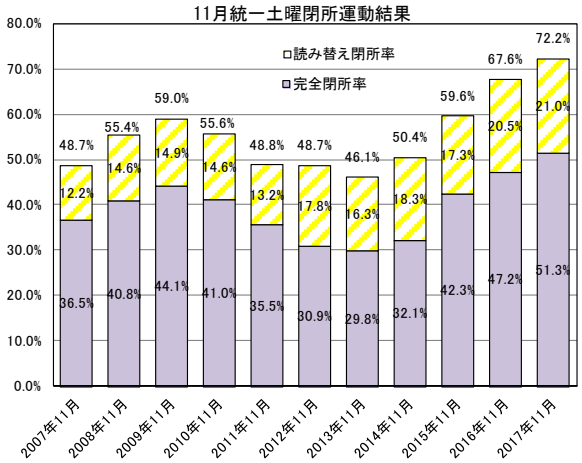
◇日建協の取り組みの内容

・加盟組合の連帯感を高めるため、キャッチフレーズ募集の実施
・ポスターへの 35 加盟組合の連名記載を実施
・会社訪問にて時短アンケート結果の報告、職制をつうじた協力や労使一体の取り組みを要請
・幅広く記事として取り上げてもらうため、建設専門紙だけでなく一般紙へも情報提供や記者発表を実施
・3 府省 10 建設関連団体へ後援依頼の実施
・全国の労働局や労働基準監督署へ、ポスターの送付や持参による協力要請の実施

●成果と課題

・閉所率は 2014 年以降上昇し、2017 年には 6 月、11 月とも読み替え含め 70%を超え、完全閉所率も 50%を超える結果となった。
・会社や作業所でも統一土曜閉所運動に対する理解と取り組みが浸透し、閉所することが当然のような機運となってきており、今後は毎月や毎週など土曜閉所の回数を増やしていくような取り組みが求められていく。
・統一土曜閉所運動ポスターに会社名と組合名を併記する加盟組合が 2013 年より 3 組合増えて合計 30 組合となり、労使一体での取り組みが促進された。





④ 平日の所定外労働時間の削減

2012 年時点において、外勤者の所定外労働時間の 6 割以上を平日が占めていたため、削減が必要であると考え、新たに共通の取り組み項目として加盟組合全体で取り組みました。

◇日建協の取り組みの内容

・時短グッズ(ノー残業当番三角錐、帰宅時間申告ボード他)を用いての定時退社の促進
・会社訪問にて労働時間の現状説明や所定外労働時間削減の協力要請を実施

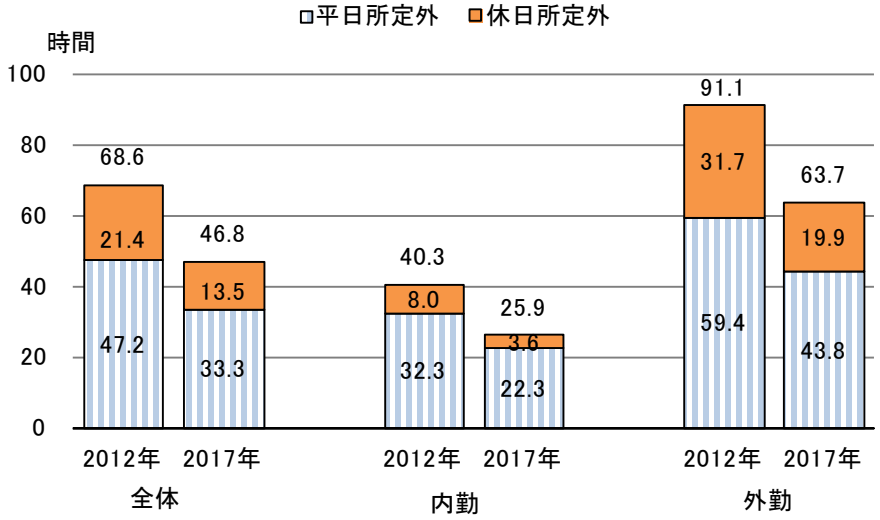
●成果と課題

・時短アンケートによると、平日の所定外労働時間月平均の全体は 2012 年の 47.2 時間から 2017 年の 33.3 時間へ減少し、また外勤者の平均においても 2012 年の 59.4 時間から 2017 年の 43.8 時間まで減少してきた。

・「週休 2 日」にむけ建設産業全体での活動が活発化してくるなかで、組合員に課せられた過大な業務のしわ寄せは、平日の時間外へと移行していくと危惧される。これまで行ってきたさまざまな取り組みに限らず、時間外削減にむけた新たな取り組みを考えていく必要がある。

・ノー残業デーについての意識は浸透したが、実践となると内外勤者間で差が生じるなど、さまざまとなっている。今後は、実行性を高めていく取り組みが必要となる。

・平日の所定外労働時間の削減はトップダウンによる指示により数字上は進んでいるが、実態（隠れ残業等）を把握するために組合員の声に耳を傾け、会社へ実態を伝えていく必要がある。



平日と休日の所定外労働時間の関係（内外勤別）

＜2＞個別の取り組み項目について

所定外労働時間の削減をめざしていくうえで、各加盟組合が状況に応じて選択して取り組む項目として 6 項目を挙げ取り組んできました。

① 労使委員会の設置・運営について

所定外労働時間を削減していくためには、労使一体となって長時間労働の原因究明や抜本的な改善策を検討していく必要があります。そのため、長時間労働の実態や改善策について労使が共通の認識を持ち、協議を行っていくための労使委員会を設置し、継続的かつ効果的な運営に取り組んできました。

●成果と課題

・全加盟組合において、労使委員会を設置していなくても通常の活動の場で労使一体の話し

合いを行うようになった。今後も良好な関係を維持していく必要がある。

・労使委員会が設置されていても開催されない状況が多数発生しているため、年度始めに年間スケジュールを組み、計画的に開催していくことが重要と考える。

② 土曜・祝日閉所の推進について

統一土曜閉所運動をさらに発展させ、土曜・祝日の作業所の閉所日を増やすことで、「休むことの大切さ」「心と体の休息日」を実感してもらうことを目的に、「作業所の 4 週 8 閉所の実現」にむけてさまざまな活動を行ってきました。

●成果と課題

・日建協統一土曜閉所運動の 6 月と 11 月以外で土曜閉所運動を実施している組合が 11 組合となり、そのうち 8 組合が労使協働で実施するようになった。

・2017 年 11 月アンケートの結果によると、土曜祝日の休日取得日数は、カレンダー上 6 日間のうち、外勤者の取得日数が 3.6 日間とまだまだ少ない状況であり、今後進められる「週休 2 日」の施策に沿った取り組みを行っていく必要がある。

（３．現状認識　（７）11 月休日取得日数（内外勤別）グラフ参照）

③ 振替休日、代休の取得推進について

所定休日（土曜・日曜・祝日）の出勤に対して、振替休日、代休の取得を推進する活動に取り組んできました。

●成果と課題

・1 日単位に限らず半日単位で代休取得できる制度が導入された加盟組合などもあり、制度の整備などが行われ、個人の都合に合わせて取得できる環境は整ってきた。

・今後は未取得日数の累積をより解消できるように、会社と協議して労使一体で取得を推進していく必要がある。

④ 作業所異動時休暇の導入・取得推進について

比較的休みやすいと考えられる作業所の異動時にまとまった休暇を取得し、新しい作業所に行く前に心と身体をリフレッシュすることを目的として、作業所異動時休暇リーフレットなどを活用し加盟組合にて取得推進にむけ活動を行ってきました。

●成果と課題

・運用上も含めて、導入された組合が 2012 年より 2 組合増えて合計 31 組合となり、異動時休暇の取得日数も 2011 年から 2017 年まで徐々に増え続けている。

（３．現状認識　（９）作業所異動時休暇の取得日数グラフ参照）

・建設産業全体で推し進めることとなる「週休 2 日」の施策が実施されるなかで、土曜祝日の休日取得や未消化の代休振休取得に転換される可能性も考えられる。

・所長クラスの管理職においては取得することがままならないとのアンケートの意見もあることから、異動時の休暇取得に強制力を持たせるよう会社へ要望する必要がある。

⑤ 有給休暇の取得推進について

組合員の総労働時間短縮をめざし、休日取得推進年間カレンダーなどを活用して有給休暇の取得を推進してきました。

●成果と課題

・2015 年まで横ばいだった有給休暇の取得日数は近年増加傾向にあり、2017 年は 4.9 日となったが、全産業の 14.9 日と比べると大きく差が開いたままの状況となっている。

（３．現状認識（１０）有給休暇の取得日数グラフ参照）

全体としての取得日数の底上げが必要である。

・内勤者と外勤者で休暇の取得日数に差があるため、外勤者の取得促進が課題である。

⑥ ワーク・ライフ・バランス（WLB）の理解促進について

WLB の実現のためには、組合員が WLB の持つ本来の意味を正しく理解する必要があります。そのため、職場内で WLB に取り組んだ好事例や WLB を紹介する記事を機関誌等に掲載したり、WLB に関する図書や DVD を用い、WLB の理解促進に取り組んできました。

●成果と課題

・2014 年 11 月の時短アンケートによると、「WLB について名前も内容も知っている」、もしくは「名前を聞いたことがある」割合が 85%を超えており、理解が浸透したと考える。

・各加盟組合でも WLB の理解促進から、WLB 視点でのより具体的な取り組みへとシフトした状況となっている。

（４）日建協の取り組みについて

日建協は、産業政策活動と組織内の取り組みにより時短推進活動を推進してきました。

<1>産業政策活動

① 提言活動

土木・建築工事に従事する組合員の問題解消をめざし、作業所の労働環境の実態把握のため実施した作業所アンケートをもとに、加盟組合より募った政策提言アドバイザーと労働環境改善にむけた提言を作成しました。政策提言を用いて、国交省本省をはじめ地方整備局など発注者に対し、労働環境改善にむけた取り組みを進めてもらえるよう働きかけました。

●成果

（土木）

・国交省本省より「工期設定において実態とのかい離があることを把握している」との発言や、「改善にむけて対応を検討している」「週休 2 日にむけモデル工事を発注し、週休 2 日を実現するための問題点を洗い出す」「国交省が行っている施策について地方の監督官まで周知させる活動を強化する」との回答を得ることができた。

（建築）

・国交省官庁営繕部へ「日建連作成の建築工事適正工期算定プログラム」の利用促進を提言し、「自治体をはじめ各所に発信していく」との回答を得ることができた。

●課題

・施工円滑化にむけた各種施策の実施状況を引き続きフォローし、所定外労働時間短縮にむけ発注者側にもその施策の有効な運用を働きかけていくことや、加盟組合員にもその施策の理解を働きかけていくことが重要だと考える。また提言活動の実効性をあげるため、業界団体と協調した取り組みを検討する必要がある。

② 要望・意見発信

土曜祝日を休める環境作りに関しては、提言活動により国土交通省をはじめとする関係官庁および業界団体に対して休めない状況を伝え、工期の適正化、モデル作業所の発注などを要請し、また会社訪問をつうじて加盟組合各社へは休日の取得状況を伝えるとともに、休日取得にむけた施策について意見交換を行ってきました。統一土曜閉所運動については、産業全体の取り組みとなるよう各関係団体に対して継続して協力を要請し、また業界団体とは後援をきっかけにお互い協力して産業内への運動の浸透をはかってきました。

●成果

・統一土曜閉所運動について 2015 年 11 月より厚生労働省、（一財）建設業振興基金、（公財）日本建築士会連合会、2016 年 6 月より（公社）日本建築家協会、（一社）日本コンストラクション・マネジメント協会から新たに後援を得ることができた。

・会社訪問等を通じて加盟組合各社に対し４週８休モデル作業所の指定を働きかけ、実施にむけた前向きな回答や課題に対する改善に取り組むとの回答を得ることができた。

●課題

・加盟組合各社が取り組める週休 2 日のモデル現場が少ない状況であるため、会社訪問等をつうじ、加盟組合各社に対してより積極的な取り組みを働きかける必要がある。

＜2＞組織内の取り組み

① 統一土曜閉所運動の推進

行政、業界団体、発注者団体、加盟組合各社に対して、運動に対する理解や協力を得るために働きかけてきました。労使一体の取り組みとなるよう、加盟組合各社へ、運動に取り組みにくい他社 JV 作業所や下請け作業所の所長への協力要請書を作成し、加盟組合へ活用を促しました。会社訪問において、職制をつうじた協力や時短推進活動が、労使一体の取り組みとしてより一層定着するよう要請しました。また、建設専門紙のみならず一般紙でも記事として取り上げてもらえるよう、建設産労懇の仲間とともに、情報提供と記者発表を行いました。

●成果

・3 府省 10 建設関連団体から後援を得るなど、建設産業全体での取り組みとなりつつあり、また、マスメディア媒体をつうじて加盟組合各社の関心も高まっていることや、トップダ

ウンでの後押しなどを得たことで、2017 年は 6 月 11 月とも読替えを含む閉所率は 70%を超え、完全閉所率においても 50%を超えてきた。

●課題

・日建連が主導する「日建連統一土曜閉所運動」として、2018 年 4 月から毎月 1 日、2019 年 4 月からは毎月 2 日の運動が展開されることになる。日建協では 2002 年 11 月から始まった運動だが、今後は日建協における従来の「日建協統一土曜閉所運動」は役目を終えたと考え、今後は、作業所における「4 週 8 閉所」の実現にむけて新たな取り組みを実施していく必要がある。

② 時短意識の高揚

加盟組合の勉強会等への出席、機関誌 Compass や R48 を活用して、組合員の時短意識の高揚や、労働法制の基礎知識等の教宣を行ってきました。また、時短ダイジェスト、時短アイデア大賞受賞作品、休日取得推進年間カレンダーなどの加盟組合への配布や、会社訪問をつうじて加盟組合各社へ要請などを行い、時短意識の意識向上をはかってきました。

●成果

・外勤者の所定外労働時間について 2012 年と 2017 年を年代別で比較すると、全ての年代で減少しており、組合員の意識向上が効果としてあらわれたと考えられる。
（３．現状認識　（５）所定外労働時間（外勤者年代別）グラフ参照）

●課題

・新しい取り組みとして、一般社会への理解醸成を求め、仮囲いポスターの掲示を始める予定だが、建設産業が「魅力ある産業」であると「社会の意識」を変えていくための重要な取り組みとして位置付ける。

・時短グッズについては、組合員による就業状況の管理形態が変化してきていることと、各加盟組合においてグッズ化された製品もあることから、グッズを利用したいとの声が少なく、今後の製品化には事前の入念な検討が必要である。

③ 時短推進委員会

年間をつうじて継続的に時短推進活動を実施するために、加盟組合から委員を募集し委員会を設置してきました。委員会では日建協執行部と加盟組合執行部が時短にむけた課題を共有するとともに、連帯した活動を展開していくための検討、実施している時短推進活動の検証、今後取り組む予定の時短推進活動などを検討してきました。

●成果

・時短アンケートの設問や労働条件総合調査の項目選定について、毎年見直しを実施することによって各加盟組合が必要とする情報をタイムリーに反映することができた。

●課題

・今後「4 週 8 休」「週休 2 日」をめざしていくうえで、社会的に訴えていく必要があると考えられる。

・委員会における討議内容について、今後は時短だけにとらわれない討議も必要になってくると考えられる。働き方改革の実現にともなう多様な働き方や、生活スタイルの補助や推進などに対しても柔軟に話し合えるようにしていく必要がある。

④ 充実した情報交換

日建協諸会議やトライシートを活用して、加盟組合間の取り組みの好事例などについて情報交換を行いました。

●成果

・各加盟組合で独自に実施した施策について、他組合の取り組みを参考資料として、会社へ新たな制度導入を要求する組合が見受けられた。

●課題

・今後の報告書式を見直したチャレンジシートを活用していき、情報を共有しやすいようにする必要がある。

⑤ 時短アンケートの分析と活用

時短アンケートを用い労働環境の実態把握や組合員の意識や課題を分析し、集計結果を加盟組合にフィードバックするとともに、日建協全体の活動に有効に活用してきました。加盟組合各社に対し、組合員の意識や抱える課題を訴える際のデータとしても活用してきました。

●成果

・国土交通省をはじめとする関係官庁および業界団体からも調査結果の提出依頼が届くなど、注目されることが多くなってきた。

●課題

・調査の重要性が増してきていることから、継続して実施していく必要がある。

・調査内容について吟味していくことも大切である。

３． 現状認識

毎年 11 月に行っている日建協時短アンケートの結果をもとに、一部は全産業と比較しながら組合員の労働環境の現状を確認しました。

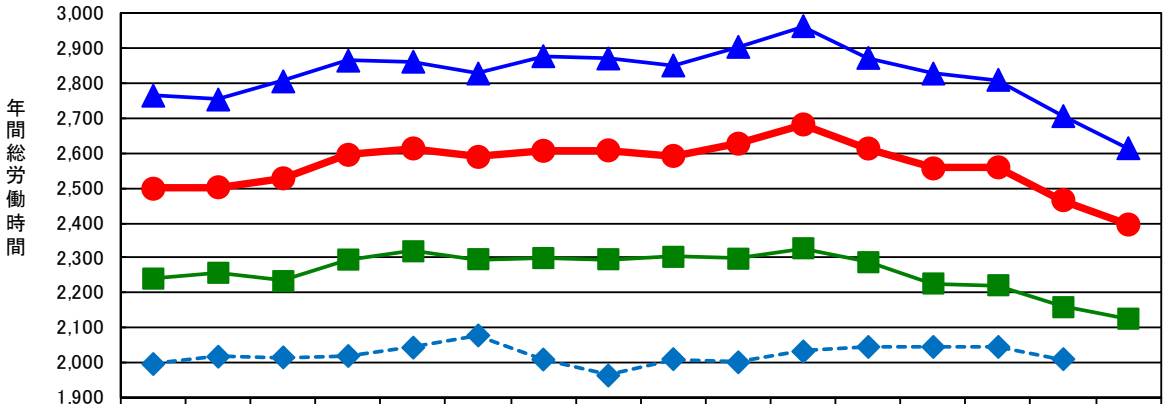
（１）年間総労働時間

「年間総労働時間の日建協平均」※は、2005 年以降、2,600 時間前後の高い値で推移していましたが、2012 年の 2,683 時間をピークに減少傾向にあり、2017 年度は 2,396 時間となりました。減少はしているものの、全産業の 2,010 時間と比較するとまだまだ長い労働時間となっています。

※「年間総労働時間の日建協平均」

＝「年間所定内労働時間の日建協平均」＋「時短アンケートによる 1 ヶ月の所定外労働時間×12 ヶ月」

－「有給休暇取得分」

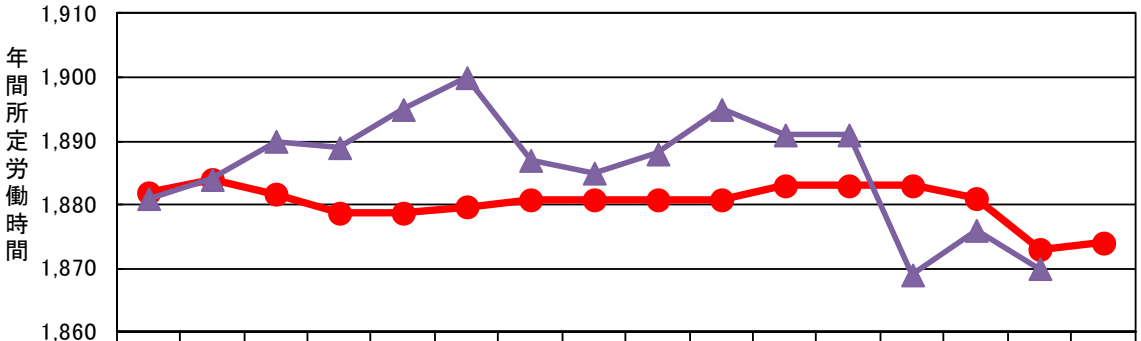


	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
全体	2,499	2,503	2,529	2,596	2,614	2,590	2,607	2,609	2,593	2,628	2,683	2,614	2,557	2,560	2,466	2,396
内勤	2,241	2,258	2,234	2,296	2,319	2,297	2,300	2,297	2,303	2,298	2,328	2,288	2,227	2,222	2,159	2,126
外勤	2,766	2,755	2,807	2,866	2,863	2,829	2,879	2,872	2,852	2,906	2,965	2,874	2,829	2,811	2,707	2,615
全産業	1,996	2,017	2,015	2,019	2,043	2,078	2,009	1,963	2,010	2,001	2,032	2,045	2,045	2,045	2,010	

年間総労働時間の推移

（２）年間所定労働時間

日建協平均は、1,880 時間前後の水準で推移し、2004 年以降 2013 年まで、全産業平均をやや下回っていましたが、2014 年は上回る結果となり、2015 年以降はほぼ同水準で推移しています。

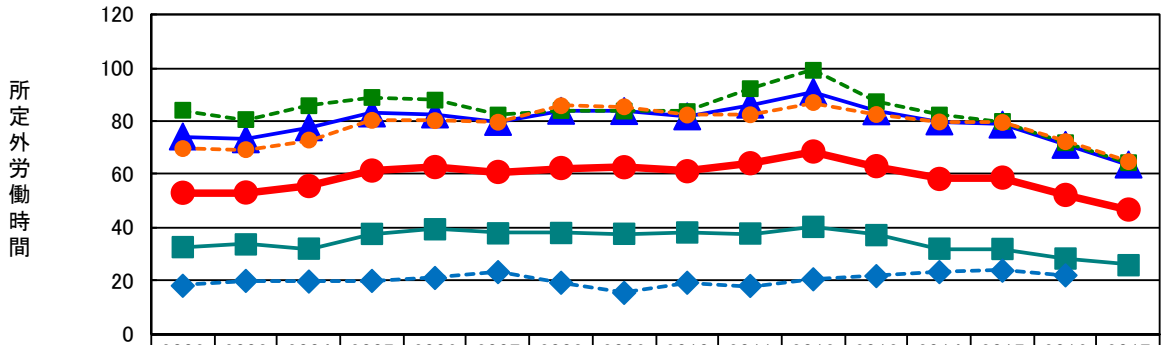


	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
日建協	1,882	1,884	1,882	1,879	1,879	1,880	1,881	1,881	1,881	1,881	1,883	1,883	1,883	1,881	1,873	1,874
全産業	1,881	1,884	1,890	1,889	1,895	1,900	1,887	1,885	1,888	1,895	1,891	1,891	1,869	1,876	1,870	

年間所定労働時間

（３）所定外労働時間（1 ヶ月）

1 ヶ月（11 月）の所定外労働時間日建協平均は、2002 年から上昇し、2005 年以降、日建協共通目標平均月 45 時間を大幅に超えた月 60 時間台で推移していました。しかし、2012 年の 68.6 時間をピークに減少傾向にあり、2017 年は 46.8 時間となりました。減少傾向にありますが全産業の 22.1 時間とは大きな差があります。外勤者においても、2012 年の 91.1 時間をピークに減少傾向にはありますが、2017 年では 63.7 時間とまだまだ多い状況です。

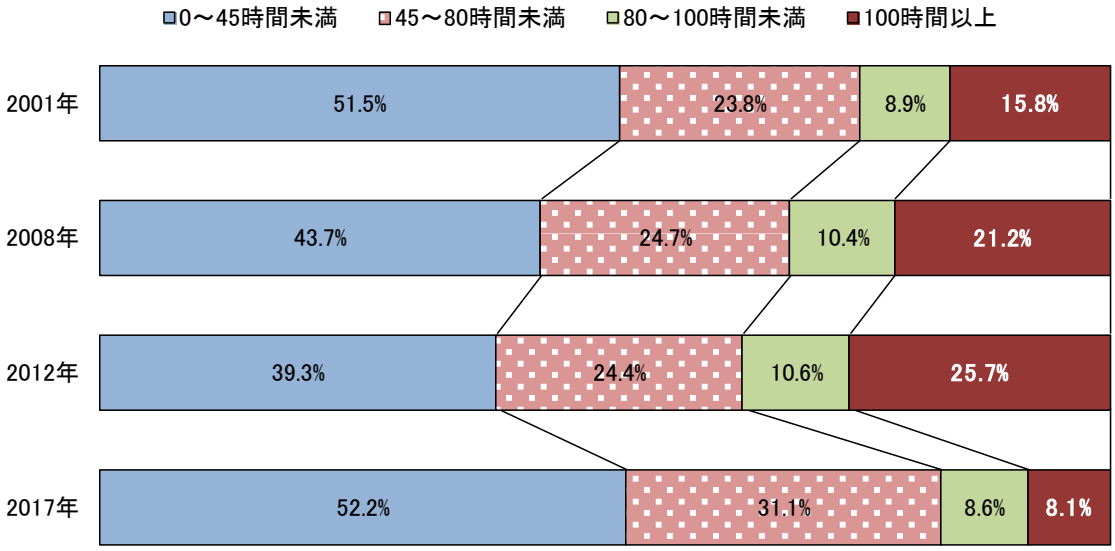


	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
全体	53.1	53.2	55.6	61.5	62.8	60.9	62.4	62.7	61.2	64.2	68.6	63.1	58.3	58.8	52.3	46.8
内勤	32.7	33.7	32.1	37.7	39.4	37.9	38.0	37.7	38.2	37.8	40.3	37.2	32.1	32.0	28.4	25.9
外勤	74.2	73.2	77.7	82.9	82.5	79.7	83.9	83.8	81.8	86.2	91.1	83.7	79.9	78.7	71.1	63.7
外勤建築	84.1	80.6	85.8	88.9	87.9	82.3	84.0	83.8	83.6	92.2	99.1	87.3	82.3	79.9	71.9	64.4
外勤土木	69.7	69.3	72.9	80.3	80.2	79.6	85.8	85.4	82.3	82.4	87.0	82.5	79.7	79.5	72.3	64.8
全産業	18.2	20.0	19.8	20.0	21.1	23.3	19.3	15.5	19.3	18.1	20.6	21.8	23.3	23.8	22.1	

所定外労働時間（1 ヶ月）

（４）所定外労働時間（1 ヶ月所定外労働時間別分布）

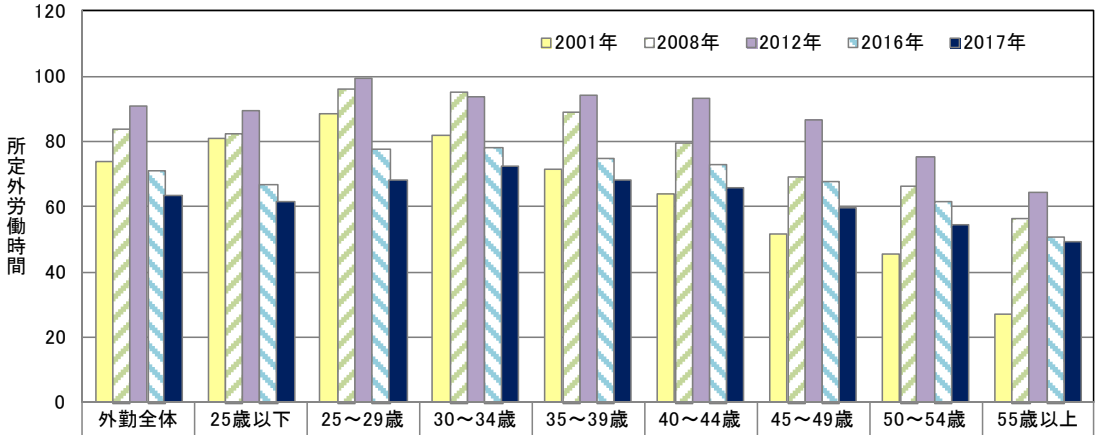
日建協全体での所定外労働時間では、100 時間を超えて働く人の割合が 2012 年まで徐々に高くなっていましたが、2017 年では 100 時間以上の割合が 8.1%にまで減少しました。



1 ヶ月所定外労働時間別分布

（５）所定外労働時間（外勤者年代別）

2012 年まで増え続けていた所定外労働時間は各年代でも減少に転じ、2017 年では外勤全体で 63.7 時間にまで減少しています。とくに 2012 年において、20 代後半から 40 代前半にかけて 90 時間を超えていましたが、2017 年においては同様の年代で約 30 時間分の大幅な減少となりました。

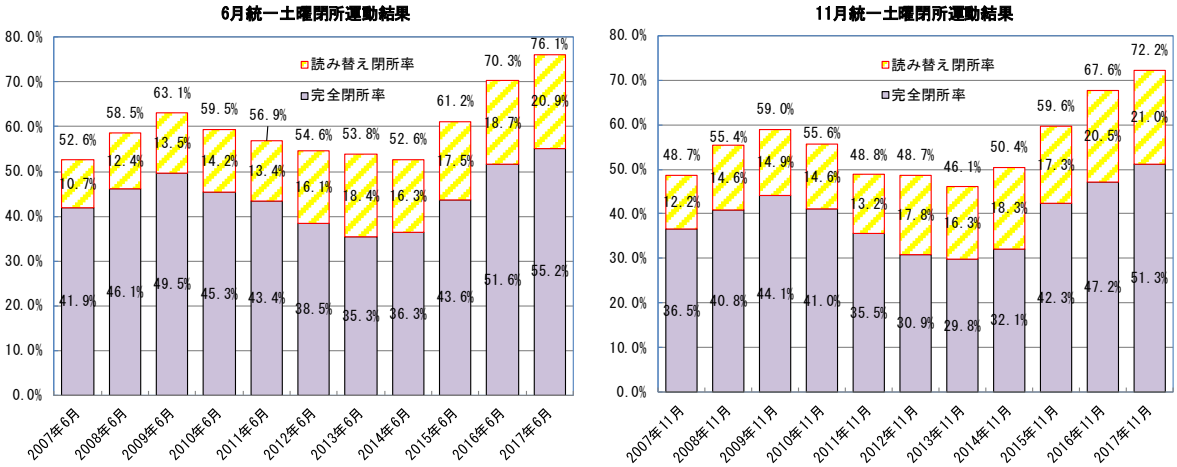


	外勤全体	25歳以下	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳以上
2001年	74.0	80.9	88.4	81.9	71.5	63.8	51.8	45.5	27.3
2008年	83.9	82.4	96.2	95.3	89.3	79.7	69.4	66.3	56.5
2012年	91.1	89.3	99.4	93.7	94.4	93.3	86.7	75.4	64.5
2016年	71.1	66.8	77.8	78.0	74.7	72.9	67.8	61.6	50.7
2017年	63.7	61.4	68.4	72.5	68.3	65.7	59.6	54.4	49.4

所定外労働時間（外勤者年代別）

（６）統一土曜閉所運動閉所率

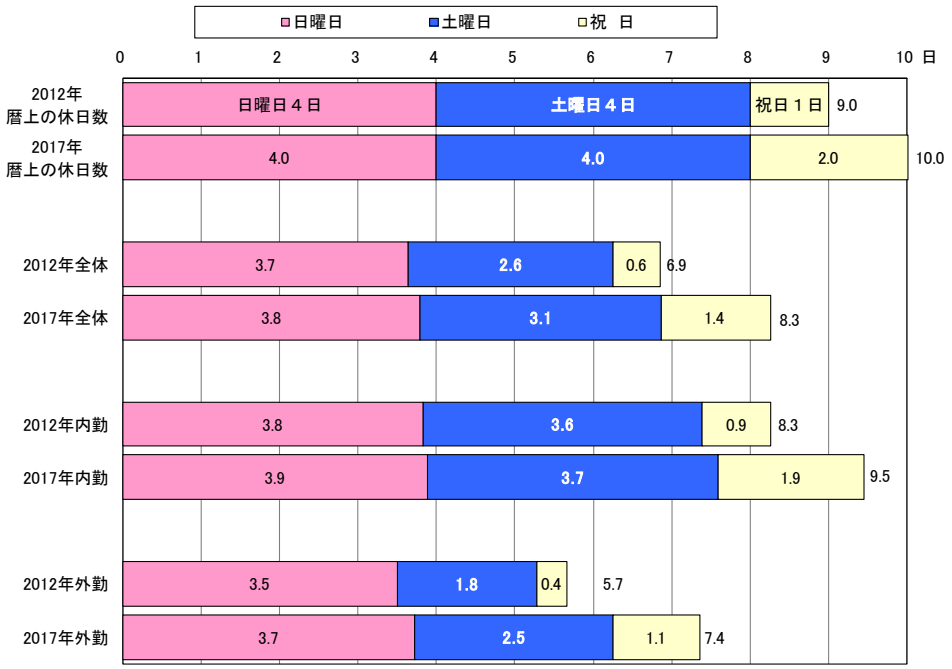
閉所率は 2013 年 11 月以降上昇傾向にあり、2014 年の建設産業活性化会議を皮切りに、作業所の労働条件の改善にむけた動きが強まりました。2015 年は民間発注者が主体の建築工事において閉所率の向上がみられ、2016 年では土曜閉所に力を注ぐ加盟組合企業も見受けられました。そして 2017 年は政府の「働き方改革実行計画」が決定され、建設産業全体でも週休 2 日の実現にむけた取り組みが動き出しました。その結果、2017 年 6 月は 76.1%、11 月は 72.2%とそれぞれ過去最高の閉所率となり、近年は完全閉所率も 50%を超えてきています。



統一土曜閉所運動閉所率

（７）休日取得状況

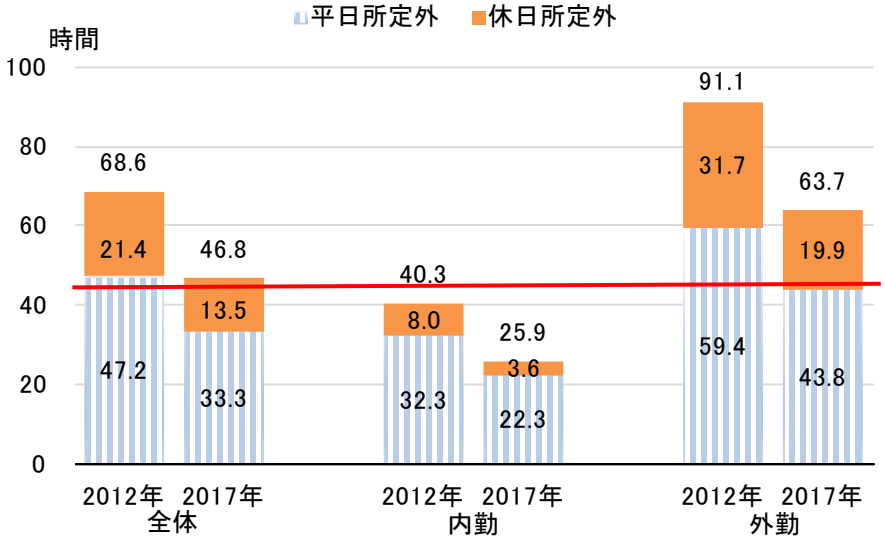
2012 年と 2017 年で比較すると、休日取得比率は全体で 76.6%から 83%へと上昇しています。また、外勤者の土曜日の取得日数は 0.7 日増えていますが、土曜および祝日の休日取得率としては 6 割に留まっています。



11 月休日取得日数

（８）平日と休日の所定外労働時間（内外勤別）

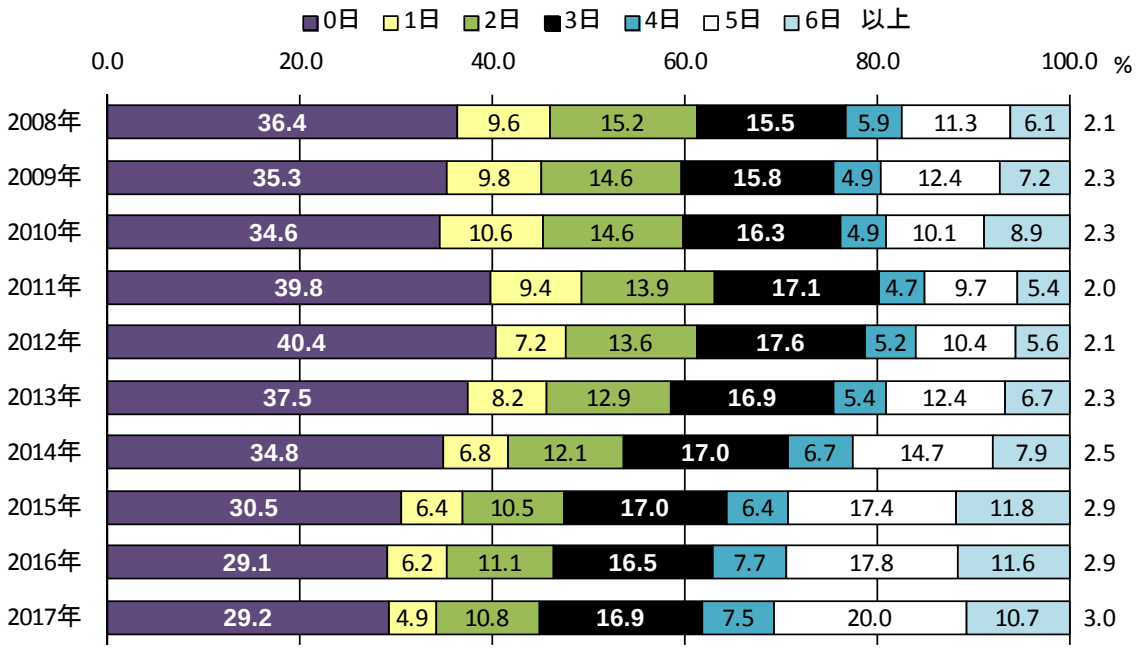
2012 年と 2017 年で比較すると全体平均で 21.8 時間減少しており、日建協共通目標平均月 45 時間に対してあと一歩のところまで削減が進んでいます。外勤者の平日の所定外労働時間は 43.8 時間となり、日建協共通目標平均月 45 時間を下回りました。



平日と休日の所定外労働時間の関係

（９）作業所異動時休暇の取得日数

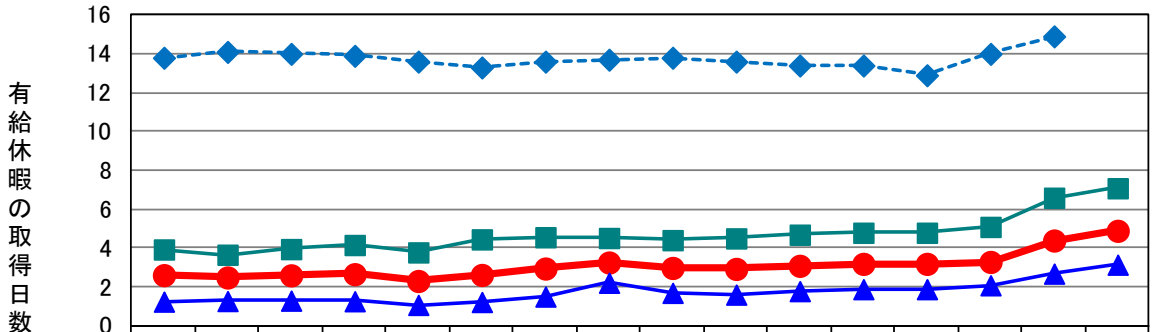
12 月～翌年 11 月の 1 年間に、作業所異動時休暇を 1 日も取得できなかった組合員の割合は年々低くなっていましたが、2015 年から 2017 年の間は約 3 割で推移し、横ばいの状態です。作業所異動時休暇の平均取得日数においては微増傾向にあります。



作業所異動時休暇の取得日数

（１０）有給休暇の取得日数

2015 年まで横ばいだった有給休暇の取得日数は近年増加傾向にあり、2017 年は 4.9 日となりました。ただし、全産業の 14.9 日と比べると差が大きく、その差は縮まっておりません。

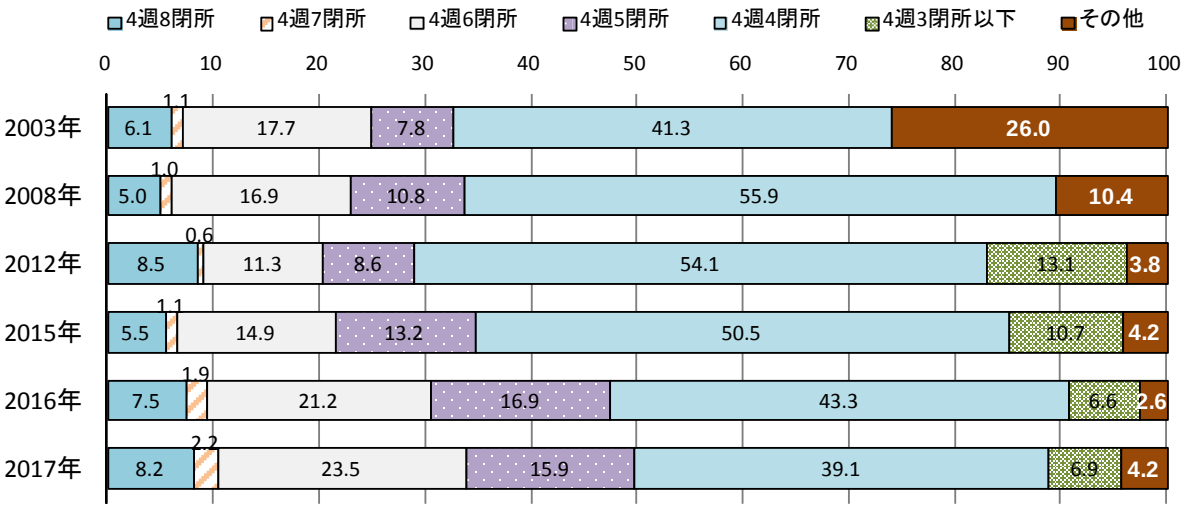


	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
全体	2.6	2.5	2.6	2.7	2.3	2.6	3.0	3.3	3.0	2.9	3.1	3.2	3.2	3.3	4.4	4.9
内勤	3.9	3.7	4.0	4.2	3.8	4.5	4.6	4.5	4.4	4.5	4.7	4.8	4.8	5.1	6.6	7.1
外勤	1.3	1.3	1.3	1.3	1.1	1.2	1.5	2.2	1.7	1.6	1.8	1.9	1.9	2.1	2.7	3.2
全産業	13.8	14.1	14.0	13.9	13.6	13.3	13.6	13.7	13.8	13.6	13.4	13.4	12.9	14.0	14.9	

有給休暇の取得日数

（１１）作業所の工程表上の休日設定

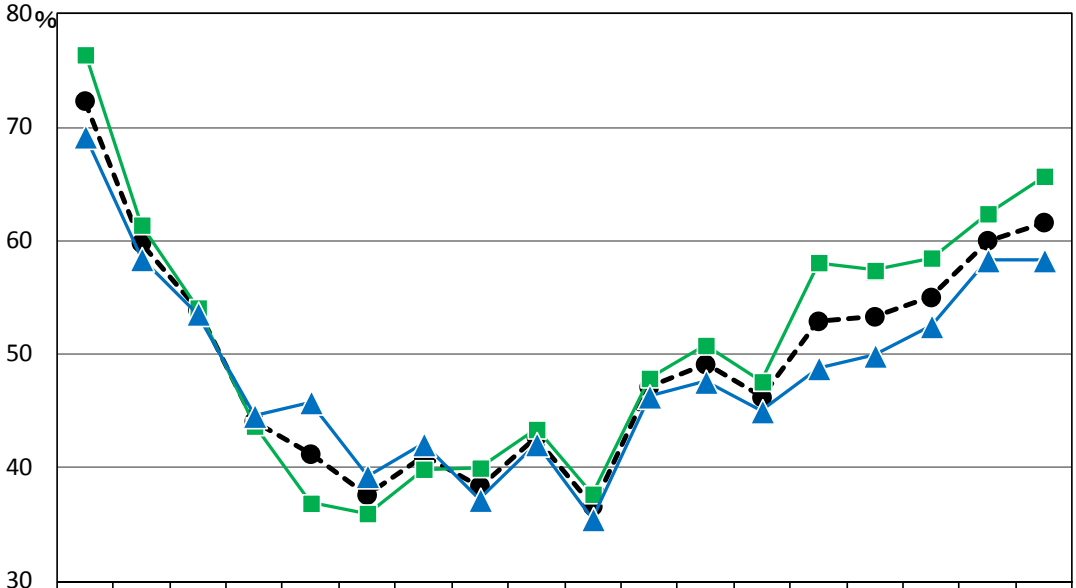
日建協では、4 週 8 閉所の実現を目標に掲げていますが、工程表上の休日設定をみると、近年、4 週 5 閉所以上の割合が増加しております。しかし、4 週 4 閉所以下の割合は、2017 年においてもまだ半数を占めている状況です。



作業所の工程表上の休日設定

（１２）建設産業に対する魅力の感じ方

2009 年において、全体で 36.6%と最低を記録した「建設産業に魅力を感じる割合」は、近年回復傾向にあり、2016 年には 60%となり、2017 年は 61.6%まで高まりました。ただし、2016 年から 2017 年の間で外勤者の魅力を感じる割合は横ばいとなっています。



	1992年	1994年	1996年	1998年	2000年	2002年	2004年	2006年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
全体	72.3	59.8	53.9	44.1	41.2	37.6	41.0	38.4	42.7	36.6	47.1	49.1	46.2	52.9	53.3	55.0	60.0	61.6
内勤	76.4	61.4	54.1	43.7	36.9	36.0	39.9	40.0	43.4	37.7	47.9	50.8	47.6	58.1	57.4	58.5	62.4	65.7
外勤	69.2	58.4	53.6	44.6	45.8	39.3	42.1	37.2	42.1	35.5	46.3	47.6	45.0	48.8	49.9	52.5	58.3	58.3

建設産業に魅力を感じる組合員の割合

４.「中期時短方針 2018」の基本的な考え方

（１）中期時短方針の策定経緯

「中期時短方針 2018」を策定するにあたり、まず「中期時短方針 2013」の取り組みについての検証と、時短アンケートによる現状認識の分析を行いました。2014 年以降は政労使が相まっての労働環境の改善にむけた動きが強まり、また 2017 年政府の働き方改革実行計画決定なども後押しとなって、所定外労働時間の日建協月平均は 2013 年の 63.1 時間から 2017 年の 46.8 時間へ削減され、統一土曜閉所の読替えを含めた閉所率が 2017 年に 70%を超えるなど、大きな効果がみられました。

今後、政府から労働基準法の改正による労働時間「上限規制」が適用されることをうけて、日建連による「週休二日実現行動計画」や「自主規制」なども実施されていきます。これらの施策に対し政労使で一体となって推進していくことも重要ですが、外部からの目標に対し、私たち組合員にとって納得できる方針となることも大切と考えて検討しました。

そこで、中期時短方針として 2 つの共通目標を掲げ、全加盟組合が共有して取り組むこととしました。

・所定外労働時間月 100 時間以上の過重労働をなくす

・所定外労働時間の日建協平均を月 30 時間以内にする

中期時短方針の策定にあたっては、目標を達成するためにどのような取り組みをしていくべきなのかを、13 加盟組合の委員からなる時短推進委員会にて議論しました。「中期時短方針 2013」の検証および進捗状況を確認し、内容を見直した結果、共通の取り組み 3 項目と個別の取り組み 5 項目を設定しました。（詳細は次ページ以降に掲載）

今後、時短推進活動を実施するあたり、本方針を活用して「心と体の健康」も含んだ「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために、共通目標の達成にむけて全加盟組合に取り組んでいただきたいと考えます。

（２）日建協共通目標

「中期時短方針 2018」に取り組むにあたり、日建協共通目標を以下のとおりとする。

所定外労働時間月 100 時間以上の過重労働をなくす
所定外労働時間の日建協平均を月 30 時間以内にする

① 数値目標の設定理由

・数値化することで目標が明確となり、全加盟組合が共有しやすい。
・組合員にも理解されやすい。
・時短推進の状況が客観的に検証できる。

② 休日取得日数でなく、所定外労働時間を目標値として設定した理由

・所定外労働時間の 7 割以上を占める平日の所定外労働時間の削減も重要である。
・時間の目標であれば休日取得日数の目標にも換算でき、評価しやすい。

③ 所定外労働時間の削減目標を月単位とした理由

・組合員にとって実感しやすいのは月単位での設定だと考える。
・数値目標に対する取り組みの検証を行うためには、実態の把握が必要となる。日建協全体で実態把握は 11 月の時短アンケートで行うことが可能である。

④ 目標時間の数値根拠およびその理由

◆「所定外労働時間月 100 時間以上の過重労働をなくす」について（設定根拠）

・2017 年 11 月の時短アンケートによれば、月 100 時間以上の所定外労働を行っている組合員の割合は、内勤者で 0.9%、外勤者においては 13.9%となり、近年減少しているがゼロにする目標に対してまだ改善が必要である。
・厚生労働省「脳・心臓疾患の労災認定基準」によれば、月 100 時間以上の所定外労働をすることで、業務と発症との関連性が強くなるとされており、健康障害防止の観点から目標として掲げるべきと考えられる。
・厚生労働省「精神障害の労災認定基準」によれば、発病直前の連続した 3 ヶ月間に、1 月あたりおおむね 100 時間以上の所定外労働を行うと精神障害発病の原因となり得るとされており、精神障害発病防止の観点からも、目標として掲げるべきと考えられる。

根　拠

・厚生労働省「過重労働による健康障害防止対策」

（平成 18 年 3 月 17 日付基発第 0317008 号、平成 20 年 3 月 7 日付基発第 0307006 一部改正）

「長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらすもっとも重要な要因と考えられ、脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られている」

・厚生労働省「労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準」の示す所定外労働時間との関連性

45 時間:1～6ヶ月間にわたり、1ヶ月あたりおおむね 45 時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症の関連性は徐々に強くなる。

80 時間:2～6ヶ月間にわたり、1ヶ月あたりおおむね 80 時間を超えて時間外労働が長くなる場合は業務と発症との関連性は強くなる。

100 時間：1ヶ月間におおむね 100 時間を超える時間外労働が認められる場合、業務と発症との関連性は強くなる。

根　拠

・厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準について」

（平成 23 年 12 月 26 日付基発 1226 第 1 号）

長時間労働に従事することも精神障害発病の原因となり得ることから、長時間労働を以下の 3 通りの視点から評価します。

以下の場合、業務による強い心理的負荷が認められ、精神障害を患った場合には、精神障害の労災が認定されます。

【心理的負荷が「強」と判断される例】

①「特別な出来事」としての「極度の長時間労働」

・発病直前の 1 か月におおむね 160 時間以上の時間外労働を行った場合

・発病直前の 3 週間におおむね 120 時間以上の時間外労働を行った場合

②「出来事」としての長時間労働

・発病直前 2 か月連続して 1 月あたりおおむね 120 時間以上の時間外労働を行った場合

・発病直前 3 か月連続して 1 月あたりおおむね 100 時間以上の時間外労働を行った場合

③他の出来事と関連した長時間労働

・転勤して新たな業務に従事し、その後月 100 時間程度の時間外労働を行った場合

◆「所定外労働時間の日建協平均を月 30 時間以内にする」について（設定根拠）

・全加盟組合の目標として少しでも改善していくことが望ましいと考え、全体の目標を月 45 時間から月 30 時間へと変更した。

・36 協定による労働時間の延長限度は 1 年間 360 時間とされている。

・仮に全体平均値として「脳・心臓疾患の発症」との関連性リスクが高くないとされる月 45 時間以内を達成できたとしても、実態として月 45 時間を超えて働いている組合員が残っていることになるだろう。個別としても月 45 時間を下回るよう改善をめざす必要があると考える。

根　拠

・労働基準法第３６条（時間外・休日労働協定）について

労働基準法に定める労働時間の原則は、1 日 8 時間、1 週 40 時間とされ、労使協定（36 協定）を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定める範囲内で 1 日 8 時間、1 週 40 時間の法定労働時間を超えて、労働させることも可能。36 協定を締結し、届け出ている場合でも、36 協定で定める範囲を超える時間外労働をさせることはできない。36 協定で定める範囲外の時間外労働を可能とするには新たに 36 協定を締結し直し、届け出ることが必要。ただし、36 協定で延長できる労働時間の限度について、大臣告示（限度基準告示）が定められており、36 協定の内容は、限度基準告示に適合したものにしなければならない。

・厚生労働省「時間外労働の限度に関する基準（平成 10 年労働省告示第 154 号）」
36 協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準

●一定期間の区分

□ １日を超えて３か月以内の期間
□ １　年　間

の双方について協定しなければなりません。

●延長時間の限度

(1)一般の労働者の場合

□36 協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期　間	限度時間
１週　間	□ 15 時間
２週　間	□ 27 時間
４週　間	□ 43 時間
１か　月	□ 45 時間
２か　月	□ 81 時間
３か　月	□ 120 時間
１年　間	□ 360 時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。（具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。）
※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

時間外労働を行う場合には、予め、使用者と従業員の代表の方（※）が３６協定を締結し、その協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要です。

（※）具体的には、
①従業員の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合は、その労働組合、
②過半数組合がない場合は、従業員の過半数を代表する方

【参考】
◆時間外労働の上限は、厚生労働大臣告示において、1か月45時間、１年360時間等とされています。（これを「限度時間」と言います。）
＊ただし、特別条項を締結すれば、年間６か月まで、限度時間を超えて労働させることができます。

◆ただし、労働時間を延長する場合には、その時間をできる限り短くするよう努めなければなりません。

（出典　厚生労働省リーフレットサブロク協定をご存知ですか？）

根　拠

・政府の働き方改革実行計画に基づき、国会で労働基準法（労基法）の改正が議論されています。改正内容のひとつに、これまで実質的に上限がなかった時間外労働時間（残業時間）を制限する「上限規制」の導入があります。
長時間労働是正のための具体的な基準は下記のとおりとなりました。
週 40 時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、「月 45 時間、かつ、年 360 時間」とする。違反には罰則を科す。
・特別条項付 36 協定を締結している場合、上限は年間 720 時間とする。
ただし、①2 ヵ月、3 ヵ月、4 ヵ月、5 ヵ月、6 ヵ月の平均で、いずれにおいても、
休日労働を含んで 80 時間以内を満たすこと
②単月では、休日労働を含んで 100 時間未満を満たすこと
③原則を上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年 6 回を上限とする。
（参照）働き方改革実現会議「働き方改革実行計画」

2017 年内に法案がまとめられ、2018 年より審議、施行準備が進められ、最終的には 2019 年 4 月以降の施行をめざしています。現状では規制の対象外とされている運輸業、建設業に関しても、改正法施行 5 年後を目途に同様の上限規制が適用される予定です。

（３）共通目標を達成する前提としてはかること

◆時短意識の向上

時短を進めるうえで重要かつ基本的なこととしてあげられます。
組合員のワーク・ライフ・バランスの実現のためには、長労働時間の解消が不可欠であるということを、労使が共通認識とする必要があります。具体的には以下のような取り組みがあります。

・時短ポスターや組合機関誌を活用する
・就業規則や労働基準法について教育を実施する
・労使委員会を効果的に活用し、労使一体の時短推進の取り組みを実施する
・各種会議体にて時短取り組み目標、時短取り組み項目をまとめた資料や時短に関する資料を配布する
・時短推進の目的や取り組み項目の周知をはかる

◆労働時間の現状把握

労働時間の現状把握には、組合員の実際の労働時間や労働時間の管理がどのようになされているか、および組合員の労働時間の統計的なデータを確認し、他組合や他産別と比較検討する必要があります。時短アンケートなどを実施し、そこから所定外労働の原因究明や所定外

労働を減らすための具体的な施策に取り組みます。(休日取得日数や年単位の総労働時間を目標とした場合は、日建協全体の状況を把握する手段の検討が必要)

（４）日建協の取り組み

日建協の取り組みは「産業政策活動」と「組織内の取り組み」とに大別されます。いずれについても年度ごとに方針を立て、その効果・実績を検証し次年度の方針につなげていくというサイクルを繰り返すことになります。

＜産業政策活動＞

① 提言活動（要望・意見発信）

建設産業における、自分たちの自助努力のみでは対処しえない課題の解決にむけた取り組みとして、政策提言活動を行います。とくに作業所の労働環境改善にむけ、関係諸官庁や経営者団体、日建協加盟組合企業の経営者に対しての提言活動に重点をおいて取り組みます。提言書の作成にあたっては専門委員会を設置し、加盟組合員の声を最大限反映させます。

（ｉ）土木・建築作業所に勤務する組合員の労働環境改善にむけた取り組み

作業所アンケートを実施し、作業所の労働環境の現状把握につとめ、抽出された問題点の改善について国土交通省をはじめとする発注者や加盟組合企業に対し強く訴え、改正労働基準法に則した労働環境の早期実現をめざし活動します。

（ⅱ）作業所の４週８閉所実現にむけた取り組み

４週８休を実現している作業所を訪問して得た取り組み好事例を、会社訪問などの機会を利用し各社に伝えるとともに、４週８休モデル作業所の設置を強く働きかけ、加盟組合の４週８閉所にむけた取り組みを進めます。

② 休日取得の促進

日建協がめざす「４週８閉所」を実現するために、「４週８閉所ステップアップ運動」など、休日取得にむけた活動が建設産業全体の取り組みとなるよう、関係団体と一致団結して取り組みを進めます。また、一般社会に対しても、建設産業がこれまで果たしてきた社会的役割や抱えている問題を理解してもらう活動を進め、組合員が土日をあたり前に休める環境整備を進めます。

＜組織内の取り組み＞

① ４週８閉所ステップアップ運動の推進

私たちのめざす作業所の４週８閉所の実現は、現在の状況からは非常に高いハードルです。また、各作業所によって置かれている状況が異なるため、全作業所が同一歩調で進めていく

ことは困難と言えます。そのため改善が進んでいる作業所はより先に進められるよう、また、そうでない作業所についても少しでも改善が進められるよう、それぞれの状況に合わせたステップアップでの改善に取り組んでいくこととします。運動に当たっては、関係諸団体からの後援を得て、全産業的な運動となるよう盛り上げていきます。

② 時短推進委員会

日建協執行部と加盟組合執行部が時短にむけた課題を共有するとともに、連帯した活動を展開していくための検討の場として、時短推進委員会を設置します。

③ コミュニケーションの充実

各加盟組合がどのような取り組みをしているのか、また、成功事例・失敗事例を共有することは取り組みを進めるうえで大きな糧となります。チャレンジシートを活用した情報共有や、日建協諸会議における情報交換を充実させることによって、各加盟組合の活動を促進します。

④ 時短アンケートの分析と活用

時短アンケートを用い、組合員の労働実態や意識、率直な思いを集めます。組合員の声は私たちの活動の核となるものです。アンケート結果を調査・分析したものを組合員の声として産業内外へ発信するとともに、日建協の活動へ反映させていきます。また、フィードバックにもつとめ、アンケートに対する意識高揚もはかっていきます。

（５）加盟組合の取り組み

＜共通の取り組み項目＞

中期時短方針 2013 の共通の取り組み項目をベースに、改めて日建協 35 加盟組合が連帯して所定外労働時間の削減に取り組むうえでの共通取り組みを検討しました。その結果、休日確保と平日の所定外労働時間の削減、一般社会へむけた意見発信を骨子とする以下の共通の取り組み項目を設定することとしました。

① 4 週 8 閉所ステップアップ運動の推進
② 平日の所定外労働時間削減の推進
③ 建設産業に対する一般社会の理解醸成

① 4 週 8 閉所ステップアップ運動の推進

各加盟組合、各作業所のおかれている状況を踏まえ、めざすべき作業所の 4 週 8 閉所にむけて段階的に近づけていくという運動です。これまで年に 2 日の土曜閉所を求める「統一土曜閉所運動」に取り組んできましたが、労働時間の上限規制が視野に入るなか、行政・業界団体の取り組みが活発化してきています。日建協としても労働環境改善の動きを加速化させる

必要があると考えました。全作業所一律の取り組みにはなりませんが、各作業所の状況に応じ、「ともに一歩ずつ」の改善に取り組んでいきます。

② 平日の所定外労働時間削減の推進

所定外労働時間の削減を考えていくうえで、休日確保に重点を置くのみでは平日の所定外労働時間の増加にもつながりかねません。ワーク・ライフ・バランスの観点からも、平日の所定外労働時間も削減していく必要があります。仕事の進め方の見直しや好事例の展開などによって平日の所定外労働時間の削減に取り組んでいきます。

③ 建設産業に対する一般社会の理解醸成

作業所の労働環境改善を進めるうえでは、民間発注者をはじめとする産業外の方たちに理解を求めていくことが必要だと考えました。また、将来の担い手候補である学生やその保護者に対して産業の社会的役割を訴えていくことも意義のあることだと考えます。企業の垣根をこえたメッセージの発信は社会に対するインパクトも期待できます。仮囲いの外側など、衆目の触れる場所にポスターを掲示することで産業に対する理解醸成につとめていきます。

＜個別の取り組み項目＞

所定外労働時間の削減をめざしていくうえで、各加盟組合が状況に応じて選択して取り組む項目として以下の項目を設定しました。

① 効果的な労使委員会の運営
② 振替休日・代休の取得推進
③ 土曜・祝日を絡めた 3 連閉所の取得推進
④ 年次有給休暇の取得推進
⑤ 作業所異動時休暇の導入・取得推進

① 効果的な労使委員会の運営

日建協加盟組合の 9 割において既に労使委員会が設置されています。しかし、この労使委員会での議論は加盟組合に濃淡があるのではないでしょうか。会社からの定例的な報告事項のみとなってはいないでしょうか。この労使委員会は組合員の声を会社に伝えられる格好の機会です。組合員発のアイデアを会社に提案することも良いでしょう。充実した労使委員会とすることで、組合員に寄り添った会社づくりにつなげていけると考えます。

② 振替休日・代休の取得推進

現状、多くの作業所において土曜出勤が常態化しています。理想は作業所の土曜閉所ですが、まだ実現への道のりは長いといえるでしょう。そのため、交代であっても休日を確保することが重要です。まずは一人でも多くの人が一日でも多く、休日を取得できる環境を作っていかなければなりません。

③ 土曜・祝日を絡めた 3 連閉所の取得推進

日建協では心と体の休息日を求めて作業所の閉所を求めています。そして、その閉所しての休日の長さは充足度に比例すると考えられます。今日の作業所はなかなか土曜・祝日の閉所もままなりませんが、少ない機会だからこそ有効に活用することも重要です。祝祭日と土日が絡んだ 3 連休は年に数回ですが、絶好の機会ととらえて重点的に閉所することは、普段厳しい労働環境にある組合員にとって大きな潤いとなるのではないでしょうか。

④ 年次有給休暇の取得推進

日建協加盟組合と他産業との比較では有給休暇取得状況に大きな差があります。作業所勤務者の多くが、そもそも代休の消化すらままならない状況であることや、平日に休むことに対してためらいを感じていることがその理由として考えられます。有給休暇は労働者の権利であり、休まぬままに期限が到来し失効させてしまうことは、権利をみすみす手放してしまうことに他なりません。取れない現状を嘆くのではなく、取るためにはどうするかの議論が必要なのではないでしょうか。また、休みやすい風土は他から与えられるものではありません。まずは一人ひとりが休んでみようと思えるような促しが、ひいては風土の醸成につながっていくのだと考えます。

⑤ 作業所異動時休暇の導入・取得推進

今日、作業所勤務者にとってはまとまった休日が取得しづらい環境にあります。だからこそ日建協では作業所を異動するタイミングは長期休暇取得の絶好のタイミングだと考えています。特別有給休暇の制度を設けている会社、運用で取得させる会社を合わせると加盟組合の 9 割で取得が可能となっていますが、まだ作業所異動時休暇を一日も取得できていない組合員が少なくないのが現状です。作業所勤務者にとっても長期休暇取得があたり前となる環境をめざし、現状に鑑みた一歩ずつの改善を求めていく必要があると考えます。

以上の 5 項目の個別の取り組み内容については、段階的に実施すべきか、それとも同時並行的に実施すべきか各加盟組合に判断によるものとして考えています。

（6）中期時短方針2018概要図

図－１

中期時短方針2013　成果と課題から

生活面

『ワークライフバランス』
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕
国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会。

〔企業と働く者が果たすべき役割〕
企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

健康面・精神面

『過重労働による健康障害防止のための総合対策』
（厚生労働省：平成28年4月1日付基発第0401第72号）

『精神障害の労災認定』
（厚生労働省：平成27年10月付パンフレット）

長時間労働の実態

（2017年11月時短アンケート）

・所定外労働時間が月100時間以上の過重労働者
　全体の8.1%
　外勤者の13.9%
・所定外労働時間の日建協平均
　月46.8時間

法律面・制度面

『労働基準法』

＜法定労働時間＞
1日8時間
週40時間
＜例外：36協定＞
長時間労働を無制限に認めることのないような労働時間管理が求められている。
（36協定は、時間外・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、臨時的なものとして必要最小限の範囲でなされるべきものである）

『働き方改革実行計画』
「時間外労働規制について、建設業に対し改正労働基準法施行から5年間の猶予期間を置いた上で、罰則付き上限規制の一般則を適用することとした。」（内閣府：平成29年3月28日）
この改正法が2019年4月施行された場合、2024年4月以降は建設業へも適用されます。

『週休二日実現行動計画』
担い手不足など各種課題に対して魅力的な産業となるよう労働環境の改善へむけ取り組みはじめました。（日建連：平成29年12月22日）
・2018年4月から会員企業の作業所を月に一度、第2土曜日を閉所することとし、2019年4月からはさらに第4土曜日も閉所する「統一土曜閉所運動」展開
・本行動計画の計画期間は、2017～2021年度の5年間とし、2019年度末までに4週6閉所以上、2021年度末までに4週8閉所の実現をめざす。

時短への取り組み

中期時短方針2018

～「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために～

共通目標
所定外労働時間月100時間以上の過重労働をなくす。所定外労働時間の日建協平均を月30時間以内にする。

＊目標を達成する前提としてはかること
・時短意識の向上・労働時間の現状把握

加盟組合の取り組み（詳細は図２参照）

共通の取り組み項目
『所定外労働時間の削減のための必須取り組み項目』

① 4週8閉所ステップアップ運動の推進
② 平日の所定外労働時間削減の推進
③ 建設産業に対する一般社会の理解醸成

加盟組合個々の問題点解消にむけた、具体的取り組み

＋

個別の取り組み項目
『所定外労働時間の削減のために、各加盟組合が選択して取り組む項目』
（取り組み内容および個別の目標値は加盟組合で決定）

① 効果的な労使委員会の運営
② 振替休日・代休の取得推進
③ 土曜・祝日を絡めた３連閉所の取得推進
④ 年次有給休暇の取得推進
⑤ 作業所異動時休暇の取得推進

日建協の取り組み『日建協が実施する、産業内外にむけた取り組み』

＜産業政策活動＞
①提言活動
　加盟組合に対して経過報告及び意見収集を適宜行う。
　（ⅰ）土木・建築作業所に勤務する組合員の労働環境改善にむけた取り組み
　（ⅱ）作業所の4週8閉所実現にむけた取り組み
★ⅰ，ⅱの取り組みの実現にむけた時短推進に関する行政・発注者等への意見発信

②休日取得
　4週8閉所を実現するために、「4週8閉所ステップアップ運動」など休日取得にむけた活動が建設産業全体へ普及するよう、関係団体と一致団結して取り組む。
　　一般社会に対して建設産業の社会的役割や抱えている問題を理解してもらう活動を推進する。

＜組織内の取り組み＞
　加盟組合が取り組む時短推進活動に対する、支援・情報交換を充実させる。
①4週8閉所ステップアップ運動の推進　②時短推進委員会
③コミュニケーションの充実　④時短アンケートの分析と活用

5. 時短推進活動の具体的な取り組み

（1）時短推進活動取り組み概念図

中期時短方針2018
～「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために～

【日建協共通目標】
①所定外労働時間月100時間以上の過重労働をなくす
②所定外労働時間の日建協平均を月30時間以内にする

※目標を達成する為に前提としてはかること（時短意識の向上・労働時間の現状把握）

＜共通の取り組み項目＞
共通目標を達成するために、全加盟組合で連帯して取り組む、必須の項目

① 4週8閉所ステップアップ運動の推進
- （ⅰ）運動の導入にあたって
- （ⅱ）運動に当たっての準備（1～2か月前）
- （ⅲ）事後の調査分析・フォロー
- （ⅳ）運動強化にむけて

② 平日の所定外労働時間削減の推進
- （ⅰ）組合員の意識変革にむけた取り組み
- （ⅱ）仕事の進め方の見直しにむけた取り組み

③ 建設産業に対する一般社会の理解醸成
- （ⅰ）仮囲いポスターの掲示
- （ⅱ）その他の理解醸成にむけた取り組み

＜個別の取り組み項目＞
共通目標を達成するために、各加盟組合が自組合の状況に応じて、選択して取り組む項目

① 効果的な労使委員会の運営
[個別選択]
- （ⅰ）組合員代表としての機能の充実
- （ⅱ）産別労組である日建協の活用
- （ⅲ）その他、効果的な労使委員会のために

② 振替休日・代休の取得推進
[個別選択]
- （ⅰ）振替休日の取得推進
- （ⅱ）代休取得の推進

③ 土曜・祝日を絡めた3連閉所の取得推進
[個別選択]
- （ⅰ）年1回以上の3連閉所運動

④ 年次有給休暇の取得推進
[個別選択]
- （ⅰ）年休についての正しい理解の促進
- （ⅱ）年休を取得しやすい風土の醸成
- （ⅲ）その他 年休取得促進のために

⑤ 作業所異動時休暇の取得推進
[個別選択]
- （ⅰ）異動時休暇の仕組みの導入及び周知
- （ⅱ）異動時休暇取得日数の増加にむけて

（２）共通の取り組み項目

「中期時短方針 2018」では、労働時間の削減にむけた加盟組合共通の取り組みとして、「4 週 8 閉所ステップアップ運動の推進」「平日の所定外労働時間削減の推進」および「建設産業に対する一般社会の理解醸成」に取り組みます。

① 4 週 8 閉所ステップアップ運動の推進

各加盟組合、作業所のおかれている状況をふまえ、めざすべき作業所の 4 週 8 閉所にむけて段階的に近づけていくという運動です。加盟組合、作業所ごとにペースは異なるものの、「ともに一歩ずつ」改善に取り組んでいこうというもので、6 月と 11 月の年に 2 月を時短推進強化月間と定め、当初予定していた閉所予定よりも「一歩ずつ」、現状よりも「一歩ずつ」といった形で段階的な改善を狙ったものです。

（ｉ）運動の導入にあたって

取り組み事例

◆各加盟組合、各作業所の置かれている状況を踏まえたうえで、現状から少しずつ、一歩ずつ改善していこうという運動趣旨を会社と共有する。

◆日建連統一土曜閉所運動などとのデータ採取との重複を避けるため、データ採取に当たっての手法を労使で統一する。

◆閉所率の推移だけでなく、多面的に分析できるよう、これまでの日建協統一土曜閉所運動の土建区分に加え、発注者区分や着工年度などの情報も採取できる仕組みの構築につとめる。

（ⅱ）運動に当たっての準備（1～2 か月前）

取り組み事例

◆日建協の作成したポスター、組合機関誌、ホームページなどを活用し、運動の目的を広報する。

◆会社宛に運動への協力要請文書（日建協・加盟組合）を提出する。

◆運動ポスターに組合名と社名を連盟表記する。

◆事前に作業所の閉所予定をヒアリングするなど、作業所に対する職制をつうじた運動参加の呼びかけを要請する。

◆運動を加盟組合以外にもひろげていくため、日建協未加盟組合企業が JV スポンサーや元請になっている作業所へも協力要請する。

◆土曜閉所日と合わせて、組合または労使共催で社員のコミュニケーションをはかるためのイベントや社会貢献活動を企画する。

◆作業所の月間予定表に閉所スケジュールの明示を呼びかける。

（ⅲ）事後の調査分析・フォロー

取り組み事例

◆閉所数の絶対値もさることながら、工事着工の段階で想定していた閉所予定からの変化や、前回の運動からの変化に着目して分析する。

◆運動結果を集計するとともに要因を分析・広報し、「やればできる！」という意識の醸成につとめる。

◆閉所困難作業所において、どうすれば閉所が進むかを労使で検討する。

◆当初予定から、また前回の運動から改善の進んだ作業所では、どのような取り組みがなされているかを労使で共有する。

（ⅳ）運動強化にむけて

取り組み事例

◆今後、必要に応じてデータ採取の手法やデータ項目について変更する。

◆日建協の運動キャッチフレーズ募集に対して、組合員の積極的な応募を促す。

◆工事検討時、着工時に閉所の予定を工程表に組み入れるよう会社に要請する。（検討会資料などで確認）

◆計画段階、営業段階でも土曜閉所を考慮した工程を採用するよう会社に対して訴えていく。

◆個社では解決できない問題を区分し、解決にむけて日建協への働きかけを行い、会社に対して業界団体への働きかけを求める。

◆組合の年間カレンダーに 6 月・11 月は強化月間であることを強調する。

◆組合員に対して労働時間の上限規制の内容を広報するとともに、その適用までに作業所の週休 2 日を実現することが必要であることを教宣する。

◆上限規制の内容を協力会社にも理解してもらうため、店社の安全大会など各社の首脳があつまる場所に加え、作業所の安全衛生協議会などの場での周知を促す。

② 平日の所定外労働時間削減の推進

建設産業の魅力化のために平日の所定外労働時間も削減し、生活と仕事の調和をはかっていかなければなりません。そのためには、一人ひとりが時短を前向きに捉え、仕事の進め方を見直していく必要があります。ICT などを活用した業務手順の変更も必要となってくるでしょう。労働組合として主体的な役割を担っていく必要があります。

（ｉ）組合員の意識変革にむけた取り組み

取り組み事例

◆勤務報告を毎日行い、日々の所定外労働時間を「見える化」する。

◆ノー残業デーに管理職による「声掛け運動」の実施を求める。

◆これまでの日建協時短アイデア大賞受賞作品や職場のホワイトボードなどを使い、各自の帰宅予定時間を共有する。

◆平日の終業時間後の過ごし方について考えてもらうために、自己啓発のための講習会や趣味などのサークル活動への参加を促す。

◆前向きに時短に取り組めるよう、ポジティブ・メンタルヘルスの考え方などを会社に紹介し、組合員むけのセミナーを実施する。

◆終業後のクラブ活動等に労働組合としてインセンティブを提供する。

（ii）仕事の進め方の見直しにむけた取り組み

取り組み事例

◆組合本部・支部に「（仮称）働き方検討委員会」を設け、業務の効率化や生産性の向上に資する施策や案を集め、労使委員会等で会社に提言する。

◆上記委員会においては、組合員の懸念や不安などについてもヒアリングを行い、必要に応じて会社に対して発信していく。

◆所定外労働時間短縮や休日取得の状況を絶対値ではなく、「改善度合い」を評価する仕組みを作り、優秀な職場を労使で表彰する仕組みを作る。

◆作業所の朝礼の交代制を実現し、フレックスタイム制、スライド勤務制、勤務間インターバル規制等の適用を求められるよう労使で検討する。

◆業務効率化について、ICT などを活用した情報の共有化手法でコミュニケーションがはかれるよう労使で検討する。

③ 建設産業に対する一般社会の理解醸成

発注者の立場に当たる方や、将来の担い手候補ともいえる学生やその保護者をはじめ、インフラ使用の利益を享受している社会の人たちすべてに対して、これまで建設産業が果たしてきた社会的役割と、今後も良質なインフラのためには建設産業が欠かせないということを訴えていく必要があります。

（ｉ）仮囲いポスターの掲示

取り組み事例

◆日建協で作成した理解醸成用のポスターを、一般社会の人の目に触れるよう仮囲いの外側に掲示する。

◆関係者の目に触れるよう作業所事務所や店社のなかなどに掲示する。

◆ポスターの掲示は初の試みであるため、組合員の皆さんにとっては戸惑いもあることが想定される。今後、ポスターの掲示は継続して実施していく予定のため、掲示内容などについても組合員からヒアリングし、日建協執行部に伝える。

◆許可がおりた場合、ポスターに掲載されている内閣府、厚労省、国交省の後援名義は使用できる期間が限定されているため、許可された期間を超えて掲示されないよう作業所等に対して周知する。

（ⅱ）その他の理解醸成にむけた取り組み

取り組み事例

◆建設産業の理解を訴えるために、作業所に従事する技術者や技能労働者に良いイメージを持ってもらうことが重要であるため、「見られていること」を自覚するよう啓発につとめる。

◆4 週 8 閉所の実現にむけた工期や請負金額について、発注者へは理解を求めつつ、協力会社などへは見合う分として考慮した対応となるよう啓発につとめる。

◆近隣住民など一般の人を対象とした作業所見学会を実施できるよう労使で検討する。

（３）個別の取り組み項目

加盟組合個別の取り組みとして、「効果的な労使委員会の運営」「振替休日、代休の取得推進」「土曜・祝日を絡めた 3 連閉所の取得推進」「有給休暇の取得推進」「作業所異動時休暇の取得推進」の 5 項目を設定しました。各々の状況に応じて効果的であると思われるものを選択し、取り組みを実施していきます。

① 効果的な労使委員会の運営

多くの加盟組合で労使が協議する労使委員会が設置されていますが、この労使委員会での議論は加盟組合によって濃淡があることと思います。労使委員会は組合員の声を会社に届けられる格好の機会です。労働環境を改善していくうえで、その機会を十分に活用する必要があります。

（ｉ）組合員代表としての機能の充実

労働組合は組合員にとって自らの意見を代弁する存在であり、会社にとっては従業員との窓口を担う存在とも言えます。組合員にとって心強い存在とすることは、会社にとってカウンターパートとしての機能を充実させることにもなります。

取り組み事例

◆常設の委員会などを設け、組合員の声を聞く機会を増やす。

◆拾い上げた意見を支店レベルで協議する問題は支部労使委員会（支部と支店）に、全社レベルで協議すべき問題は本部労使委員会（本部と本社）に諮る。

◆委員会の都度、労働組合としての問題提起を必ず一つは行う。

◆委員会の会議内容を組合員に周知し、特に意見を拾い上げた組合員に対してはその回答状況などをフィードバックする。

◆時短ハラスメントなどにより疲弊する組合員がいないかは常に注視し、確認できた場合は速やかに会社に対して改善を求める。

（ii）産別組織である日建協の活用

日建協の産別組織としての意義は単組・個社では取り組めない問題に対して、連帯して取り組んでいくことにあります。データベースとして活用するとともに、自分たちの思いを間接的に伝えるためのツールとしての活用も考えられます。

取り組み事例

◆日建協が実施する各種調査の結果や諸会議等の資料、またグループ会議などでのコミュニケーションで入手したデータの活用。

◆組合から会社に対して伝えづらい内容があれば、日建協会社訪問などの機会を利用して日建協執行部から発信させる。

◆単組と会社だけでは解決できない問題について、会社から行政業界団体宛の意見発信が困難な場合、日建協執行部を利用して行政や業界団体宛に発信させる。

（iii）その他、効果的な労使委員会のために

取り組み事例

◆組合活動への関心を高めてもらうため、活動の成果や取り組み状況を広報する。

◆日建協活動の成果は各組合に帰属するものなので、行政や業界団体など外部にむけた産業政策活動の実績等を広報することで産別加入の意義もあわせて教宣する。

◆今後予定されている法改正などをにらみ、各種制度はめまぐるしく変わることが予想される。制度の改訂を会社に委ねるのではなく、労働組合としても情報、知識の集積につとめる。

◆円滑な労使コミュニケーションのため、委員会開催時に限らず、普段から労使の接点を持てるようつとめる。

② 振替休日・代休の取得推進

所定休日（土曜・日曜・祝日）の出勤に対して、振替休日、代休の取得を推進する。

ここで、振替休日と代休の違いと、時短活動における両者の取り扱いを明確にしておく。

振替休日と代休の相違点

	振替休日	代休
意味	あらかじめ定めてある休日を、事前に手続して他の労働日と交換すること。休日労働にはならない。	休日に労働させ、事後に代りの休日を与えること。休日労働の事実は変わらず、帳消しにはならない。
要件	[1] 就業規則等に振替休日の規定をする。 [2] 振替日を事前に特定 [3] 振替日は4週の範囲内 [4] 遅くとも前日の勤務時間終了までに通知	特になし。ただし、制度として行う場合、就業規則等に具体的に記載が必要。（代休を付与する条件、賃金の取り扱い等）
３６協定	休日労働に関する協定は不要 （ただし、週法定労働時間を超える場合は、時間外労働に関する協定が必要）	休日労働に関する協定が必要 注）1週1休（4週4休）がなされる場合は、この限りではない
賃金	同一週内で振り替えた場合、通常の賃金の支払いでよい。週をまたがって振り替えた結果、週法定労働時間を超えた場合は、時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要。	休日労働の事実は消えないので、休日労働に対する割増賃金の支払いが必要。代休日を有給とするか無給とするかは、就業規則等の規定による。

注　法定休日以外の休日（土・日休みの場合の土曜日、日・祝休みの場合の祝日等）については、休日労働に該当しないが、当日の労働時間が8時間以内でも週法定労働時間を超えた場合は「時間外労働」となることに注意する。

＜振替休日と代休の優先順位＞

作業所における休日労働を例にとると、ほとんどの場合、工程会議等においてあらかじめ休日に出勤することがわかっているので、その休日労働に対しての代わりの休日は、あらかじめ定めることができるはずである。（振替休日を設定できる。）

休日取得推進を行ううえでは、計画的に休日を取得することが大切であり、事後に代わりの休日を取得する「代休」よりも、あらかじめ代わりの休日を定める「振替休日」が優先されるべきである。

※　**注意事項**：「振替休日が優先」ということは、勤務報告上「代休」より「振替休日」を優先させるという意味ではないことに注意しなければならない。両者は割増賃金の計算に差があり、事後に代わりの休日を取得したにも関わらず、「代休」でなく「振替休日」の扱いを受けてしまうと割増賃金の面で不利益となるので、勤務報告上の「代休」と「振替休日」が明確に区分され、適正に処理されているか、組合として確認しなければならない。

（ｉ）振替休日の取得推進

取り組み事例

◆職場単位で月の休日取得日数の目標を設定し、休日出勤予定者の振替休日予定を組み込んだ勤務予定表を作成するよう啓発する。

◆休日出勤をする職員が交代で振替休日を取得できるように、部署単位で振り替えを行う日（交替勤務推進日など）の設定を励行する。

（ⅱ）代休取得の推進

取り組み事例

◆休日出勤した場合は、勤務予定表に代休予定の記入を促す。

◆代休取得率をアンケートなどで把握する。

③ 土曜・祝日を絡めた 3 連閉所の取得推進

日建協では、作業所が暦どおりに閉所し勤務者が休めることをめざしていますが、実現への道のりは長いといえます。そのため、数限られる閉所の機会を連続させることで、厳しい労働環境で働く外勤職員の満足度の向上を狙ったものです。

取り組み事例

◆労使で「年 1 回以上の 3 連閉所取得」を目標として設定する。

◆組合や会社のカレンダーにハッピーマンデー制度（※）などによる 3 連休を紹介する。また、ポスター、リーフレットなどを配布し取得を促す。

◆3 連閉所取得に対する満足度調査を行う。

◆3 連閉所してどのように過ごしたかなどを機関誌などで紹介する。

※ **ハッピーマンデー制度**（祝日と週休 2 日制をつなげ、3 連休以上の期間を増やすため、国民の祝日の一部を従来の日付から特定の月曜日に移動させる制度）を活用し、年間スケジュールで 3 連閉所の日を設定する。

●ハッピーマンデーになる祝日

成人の日 …… 1 月第 2 月曜日
海 の 日 …… 7 月第 3 月曜日
敬老の日 …… 9 月第 3 月曜日
体育の日 ……10 月第 2 月曜日

※ 平成の元号は平成 31 年 4 月 30 日に終わり、翌日の 5 月 1 日から新元号に変わる予定です。また平成 32 年以降の天皇誕生日は 2 月 23 日へ変わる予定となっております。

祝日・休日の日付一覧（６年分）

西暦2018（平成30）年		
月日	曜日	祝日・休日名
1月1日	月	元旦
1月8日	月	成人の日
2月11日	日	建国記念の日
2月12日	月	振替休日
3月21日	水	春分の日
4月29日	日	昭和の日
4月30日	月	振替休日
5月3日	木	憲法記念日
5月4日	金	みどりの日
5月5日	土	こどもの日
7月16日	月	海の日
8月11日	土	山の日
9月17日	月	敬老の日
9月23日	日	秋分の日
9月24日	月	振替休日
10月8日	月	体育の日
11月3日	土	文化の日
11月23日	金	勤労感謝の日
12月23日	日	天皇誕生日
12月24日	月	振替休日

西暦2019（平成31）年		
月日	曜日	祝日・休日名
1月1日	火	元旦
1月14日	月	成人の日
2月11日	月	建国記念の日
3月21日	木	春分の日
4月29日	月	昭和の日
5月3日	金	憲法記念日
5月4日	土	みどりの日
5月5日	日	こどもの日
5月6日	月	振替休日
7月15日	月	海の日
8月11日	日	山の日
8月12日	月	振替休日
9月16日	月	敬老の日
9月23日	月	秋分の日
10月14日	月	体育の日
11月3日	日	文化の日
11月4日	月	振替休日
11月23日	土	勤労感謝の日
12月23日	月	天皇誕生日

西暦2020（平成32）年		
月日	曜日	祝日・休日名
1月1日	水	元旦
1月13日	月	成人の日
2月11日	火	建国記念の日
3月20日	金	春分の日
4月29日	水	昭和の日
5月3日	日	憲法記念日
5月4日	月	みどりの日
5月5日	火	こどもの日
5月6日	水	振替休日
7月23日	木	海の日
7月24日	金	体育の日
8月10日	月	山の日
9月21日	月	敬老の日
9月22日	火	秋分の日
11月3日	火	文化の日
11月23日	月	勤労感謝の日
12月23日	水	天皇誕生日

西暦2021（平成33）年		
月日	曜日	祝日・休日名
1月1日	金	元旦
1月11日	月	成人の日
2月11日	木	建国記念の日
3月20日	土	春分の日
4月29日	木	昭和の日
5月3日	月	憲法記念日
5月4日	火	みどりの日
5月5日	水	こどもの日
7月19日	月	海の日
8月11日	水	山の日
9月20日	月	敬老の日
9月23日	木	秋分の日
10月11日	月	体育の日
11月3日	水	文化の日
11月23日	火	勤労感謝の日
12月23日	木	天皇誕生日

西暦2022（平成34）年		
月日	曜日	祝日・休日名
1月1日	土	元旦
1月10日	月	成人の日
2月11日	金	建国記念の日
3月21日	月	春分の日
4月29日	金	昭和の日
5月3日	火	憲法記念日
5月4日	水	みどりの日
5月5日	木	こどもの日
7月18日	月	海の日
8月11日	木	山の日
9月19日	月	敬老の日
9月23日	金	秋分の日
10月10日	月	体育の日
11月3日	木	文化の日
11月23日	水	勤労感謝の日
12月23日	金	天皇誕生日

西暦2023（平成35）年		
月日	曜日	祝日・休日名
1月1日	日	元旦
1月2日	月	振替休日
1月9日	月	成人の日
2月11日	土	建国記念の日
3月21日	火	春分の日
4月29日	土	昭和の日
5月3日	水	憲法記念日
5月4日	木	みどりの日
5月5日	金	こどもの日
7月17日	月	海の日
8月11日	金	山の日
9月18日	月	敬老の日
9月23日	土	秋分の日
10月9日	月	体育の日
11月3日	金	文化の日
11月23日	木	勤労感謝の日
12月23日	土	天皇誕生日

④ 年次有給休暇の取得推進

働くものの権利である年次有給休暇（以下、年休）の取得にあたっては、ためらいを感じる組合員が多いのが実情です。まずは「あたり前に使うもの」という認識をひろめることで取得を促し、使いやすい風土を醸成した結果、他の産業にもそん色なく使用できる環境を作ることで産業・企業の魅力の底上げを狙うものです。

（ｉ）年休についての正しい理解の促進

年休は労働基準法 39 条に規定されている労働者固有の権利です。しかし、その基本的なことが理解されておらず、上司の顔色を見て言い出せない場合が多いのではないでしょうか。また、上司によっては「休ませてやる・やらない」といった恩着せがましい対応をされるケースも考えられます。まずは、上司・部下双方が年休についての正しい知識を持つことが不可欠です。

取り組み事例

◆年休は賃金と同様に、労働の対価として与えられる権利であること、権利の行使にあたって会社は時期を変更する旨の要請をすることはできるが、取得を妨げることはできないものであることを教宣する。

◆年休取得の理由は何であっても構わない。旅行や自己啓発、家族行事のためでも良いし、ただ一日のんびり過ごしたい、でも問題ない。理由の如何を問わず、休むことができる。それが年休だということを教宣する。

◆管理職層に対する年休についての教育を施すよう会社に対して申し入れる。

◆自社の年休制度（半日年休制度・時間単位年休制度の有無、等）を周知し、取得事例やどう過ごしたかなどを広報する。

◆日建協諸会議などの場において他組合と取り組み事例などについて情報交換するとともに、他組合との制度の比較において優れている制度が見受けられる場合、その制度の導入について検討する。

（ⅱ）年休を取得しやすい風土の醸成

多くの組合員は年休取得「しやすい」風土の醸成を望んでいます。しかし、風土は一朝一夕にできるものではありません。一人ひとりが年休を取得し「休み」、それが職場の多くの人に伝播していくことで結果的に取得しやすい風土が醸成されるのです。

取り組み事例

◆一人ひとりが休暇を取得しやすい風土の醸成につなげるため、啓発ポスターなどで「まず、取得して休んでみよう」と啓発する。

◆上司自らが率先して年休を取得するとともに、部下からの取得の申し出に対して適切な対応をするよう会社に申し入れる。

◆大型連休の前後に交代での取得を呼び掛けるなど、年休取得増加のためのキャンペーンを労使協同で実施する。

◆計画年休制度の適正な運用を会社に申し入れる。

◆年次有給休暇の取得推奨日を設定し、取得しやすくするために労使で公式な会議等を予定しないように調整する。

（ⅲ）その他年休取得促進のために

取り組み事例

◆年休取得のためには、担当業務をシェアすることが必要となる。担当社員が不在でも急場の対応や進捗把握が可能となるよう、仕事の見える化を促す。

◆年休取得の義務化にあたり、これまで特別休暇として付与されていたものが、年休消化に充てられるケースも想定される。来るべき法規制に対応させるためとはいえ、処遇の切り下げにもなりかねず、会社の対応に注視する。

◆年休消化日数の目標を立てた場合、出勤しているにもかかわらず、目標達成のために勤務表上は年休とすることを強いられるなど、ジタハラが発生することも想定される。運用状況にも注視する。

◆職場の状況を把握せず、闇雲に休みを取らせることは職場内における相互不信にもつながりかねない。各々の職場の状況について労使での情報共有につとめる。

⑤ 作業所異動時休暇の取得推進

普段まとまった休みを取りづらいとされる作業所勤務者にとって、格好の長期休暇取得のタイミングとして作業所異動時休暇の取得を推進しています。現在、35 加盟組合のうち、31 組合で取得できるようになっていますが、希望者すべてが取得できているわけではないようです。未導入の加盟組合にあっては仕組みの導入が先決ですが、仕組みがあっても取得できなくては絵に描いた餅となってしまいます。作業所異動時休暇は会社の強い指導があれば取得可能と考えられます。厳しい外勤者の労働環境改善にむけて、手を付けられる改善から着実に実施していかなければなりません。

（ⅰ）異動時休暇の仕組みの導入および周知

取り組み事例

◆作業所異動時休暇の仕組みがない加盟組合にあっては、その意図するところを会社に説明し、制度もしくは運用での仕組みの構築を訴える。

※　制度：作業所異動時に決まった日数付与される特別休暇

運用：作業所異動時に決まった日数以上の取得が推奨される代休や有給休暇

◆作業所異動時休暇の仕組みを導入済みの加盟組合にあっては、ポスター、機関誌等を用いてその仕組みの広報につとめる。

◆作業所異動時休暇の仕組みを知らずに取得できなかったという事象を避けるため、半期ごとに、もしくは四半期ごとに作業所異動時休暇の仕組みや取得要件について組合ホームページやメルマガを用いて広報する。

◆会社に対し、階層別研修や所長会議等の場において、組合員には異動時休暇を取得するよう、また、上司にあたる管理職へは取得させるような教育の実施を要請する。

（ⅱ）異動時休暇取得日数の増加にむけて

取り組み事例

◆異動辞令（内示）の早期発令を会社に要請する。

◆異動辞令（内示）を受けた対象者およびその上司に対し、異動時休暇取得予定表等を作成させるよう要請する。

◆年代を問わず取得を望む声が多いにもかかわらず、年代が上がるごとに取得日数が下がっていることに鑑み、年代を問わずに「休める時に休む・休ませる」を労使で励行する。

◆「自分も取りたい！」という意識啓発のために、作業所異動時休暇をどのように過ごしたかの体験談を機関誌など用いて広報する。

◆部下の異動時休暇の取得状況を、上司の人事評価の評価項目に加えるよう会社に要請する。

（４）チャレンジシートについて

2017 年度には、各加盟組合の声を参考にトライシートの書式自由化、中間期の報告の廃止を実施しました。しかし、時短推進活動を報告することは、全加盟組合が連帯で取り組む活動のツールとして有効であり、また、各加盟組合が独自に展開している活動を情報共有することで、好事例などを自組合で展開していくことも重要です。今後も時短推進活動を実践するとともに、加盟組合間での情報交換を行っていきます。報告書式はチャレンジシートを活用します。

◆チャレンジシートの目的

１．自組合の時短推進活動の「取り組み項目」を明確にする。

２．自組合の時短推進活動の取り組み項目における「目標」を明確にする。

３．自組合の時短推進活動の「進捗状況」を把握する。

４．他組合との情報交換のための資料とする。

５．時短推進活動の記録とする。

◆チャレンジシートの活用

● 加盟組合

＜期　首＞

・加盟組合は、チャレンジシートを活用して各加盟組合での時短推進目標および取り組み項目を設定してください。（各加盟組合の議案書記載の時短方針と関連付けて設定してください）

・作成したチャレンジシートを日建協に提出してください。日建協にて取りまとめ、他組合の好事例を水平展開します。

＜期　末＞

・加盟組合は、時短推進目標の達成度を評価し、次年度の時短推進活動の課題抽出を行ってください。

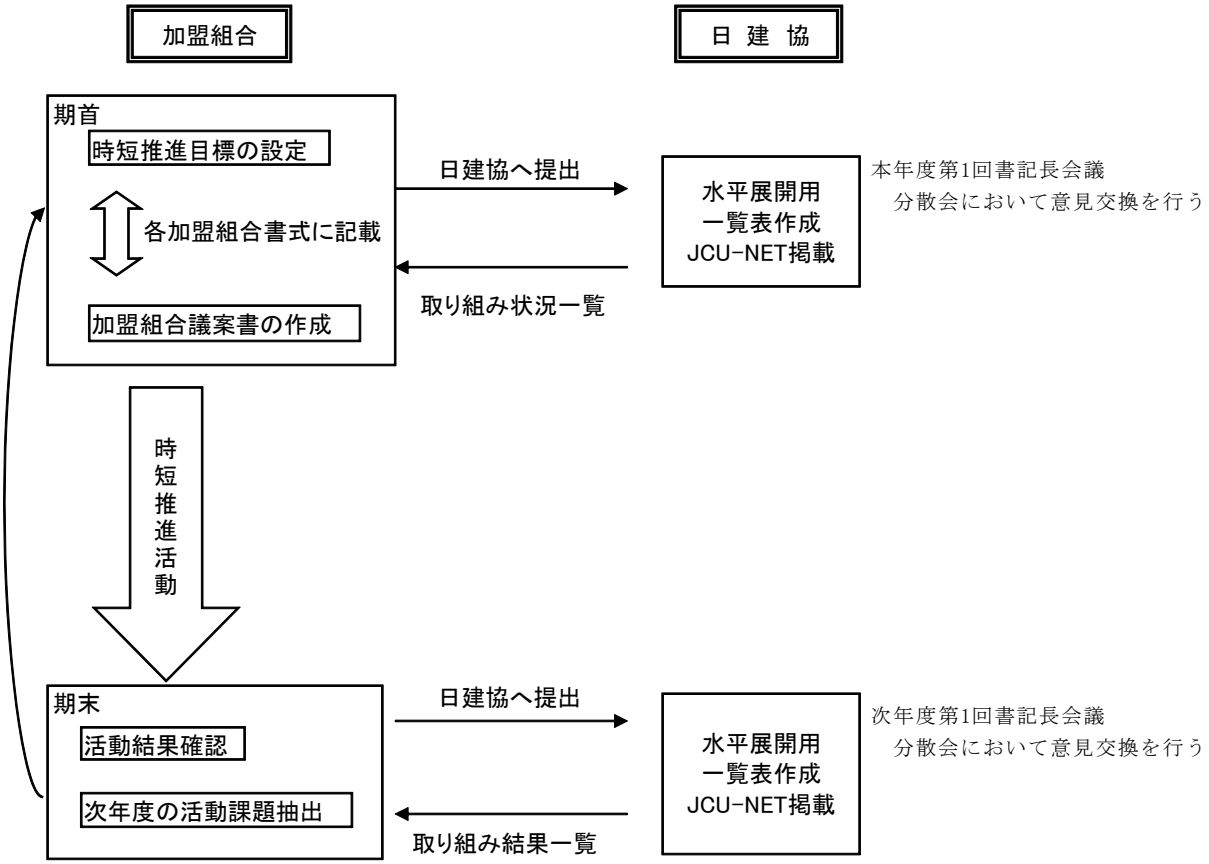
・執行部役員が交代となる場合は、チャレンジシートを時短推進活動の引継ぎ資料として活用してください。

● 日建協

・全加盟組合のチャレンジシートを取りまとめ、時短推進活動の情報交換に活用します。
（集計結果と各加盟組合のチャレンジシートを、JCU-NET に掲載します。）

・データバンク機能としてチャレンジシートを保存し、次回の中期時短方針策定時などに活用します。

◆時短推進活動のフロー図



◆チャレンジシートの記入要領

＜期初＞

フロー	記載事項
1. 基本情報	基本情報(加盟組合名、作成者、作成日など)を記入する
2. 加盟組合時短目標の設定	今期の加盟組合時短推進目標を記入する
3. 取り組み項目の選択	各加盟組合での「取り組み項目」を選択する
4. 取り組み項目を具体的に設定 (1)現状を確認	各加盟組合の取り組みの現状を把握し、「取り組みの現状」欄に記入する
(2)現状理解し今後の取り組みポイントを記入	重点的に行う点や工夫する点を記入する
(3)工夫点等を記入	「今年度の具体的な取り組みポイント」など、創意工夫をもって加盟組合の活動を記入する
5. 日建協へ提出	日建協でＪＣＵ－ＮＥＴへ掲載し、全加盟組合へ水平展開

各加盟組合の議案書と関連付けて検討する

＜期末＞

フロー	注意事項
1. 各取り組み項目に対する反省 (1)取り組みポイントの反省	「活動結果及び次年度にむけた課題」など、各取り組みポイントの反省点を記入する
(2)個別目標の評価	「期末評価」欄で、時短目標の達成度評価を記入する （例）　「達成度」は「○」…達成　「△」…おおむね達成 「×」…未達成　「－」…取り組み無し 今年度の具体的な取り組みポイントについて評価
2. 記録の保存	時短推進活動を記録するため、今期の記録をデータとして保存
3. 日建協へ提出	日建協でＪＣＵ－ＮＥＴへ掲載し、全加盟組合へ水平展開

２０１８年度	チャレンジシート		
組合名		備考	
記入者		日付	期首目標設定日・・・　月　日 期末目標評価日・・・　月　日
組合時短目標（期首に記入）		期末評価（期末に記入）	

	取り組み項目	取り組みの現状	達成度	活動結果及び次年度へむけた課題
共通	**共通①　4週8閉所ステップアップ運動の推進**	今年度の具体的な取り組みポイント		
共通	**共通②　平日の所定外労働時間削減の推進**	取り組みの現状 今年度の具体的な取り組みポイント	達成度	活動結果及び次年度へむけた課題
共通	**共通③　建設産業に対する一般社会の理解醸成**	取り組みの現状 今年度の具体的な取り組みポイント	達成度	活動結果及び次年度へむけた課題
個別	取り組み項目	取り組みの現状と今年度の具体的な取り組みポイント	達成度	活動結果及び次年度へむけた課題
個別				
個別				
独自	取り組み項目	取り組みの現状と今年度の具体的な取り組みポイント	達成度	活動結果及び次年度へむけた課題
独自				

達成度…「○」…達成 「△」…おおむね達成 「×」・・・未達成 「−」・・・取り組み無し

２０１８年度	チャレンジシート		（記入例）
組合名	○○労働組合	備考	
記入者	日建　協太郎	日付	期首目標設定日・・・8月6日 期末目標評価日・・・7月27日

組合時短目標（期首に記入）	期末評価（期末に記入）
労使一体での取り組みを実施し、４週６閉所の５０％以上達成を目指す。	閉所する率は増加傾向にあるが、まだ年度目標の達成にまでいたらなかった。会社とも協力して今後の閉所率の向上につとめた活動を推進していく。

	取り組み項目	取り組みの現状	達成度	活動結果及び次年度へむけた課題
共通	**共通①　4週8閉所ステップアップ運動の推進**	全体平均として4週5閉所程度 **今年度の具体的な取り組みポイント** 会社の目標も4週6閉所となっているため、閉所推進して目標の達成をはかる。	×	今年度から新規の取り組みだったので、目標を高く掲げていたが結果的に達成できなかった。次年度でも目標としては高く設定し、労使一体で推進していく。（4週6閉所40%）
共通	**共通②　平日の所定外労働時間削減の推進**	**取り組みの現状** 毎週水曜日をノー残業デーに設定し、就業時間終了時にチャイムを鳴らしているが、マンネリ化しており効果が薄い。 **今年度の具体的な取り組みポイント** 労使協働で「ノー残業当番」を導入して、水曜日にこだわらないノー残業を推進する。	**達成度** △	**活動結果及び次年度へむけた課題** 「ノー残業当番」を継続して活用している職場と、やめてしまった職場があるようだ。また、作業所の閉所のタイミングで紛失してしまう。予備を購入してストックする必要がある。その後の効果については、来年度のアンケートで検証する。（平日所定外平均70時間）
共通	**共通③　建設産業に対する一般社会の理解醸成**	**取り組みの現状** なし **今年度の具体的な取り組みポイント** 仮囲いポスターを作業所へ配布する取り組みを初めて実施する。	**達成度** △	**活動結果及び次年度へむけた課題** 作業所への仮囲いポスター掲示を実施し、一般の方にも目に触れてもらえた。次年度についてはよりメッセージ性を持つような取り組みとしたい。
個別	取り組み項目	取り組みの現状と今年度の具体的な取り組みポイント	達成度	活動結果及び次年度へむけた課題
個別	③土曜･祝日を絡めた3連閉所の取得推進	新たな取り組みとして3連閉所の促進し、地方から単身赴任に来ている方にも3連休を取ろうという考え方を伝え、帰りやすい環境に繋げいく。	×	実態は土曜閉所を優先する作業所が多く、月曜日が祝日でも仕事している事例が大半を占めていた。会社とも協力して3連閉所できる取り組みをする。
個別	④年次有給休暇の取得推進	他社事例等を活用して年間スケジュールが作成される前に、会社へ提言する。	△	他社の長期連続休暇の状況を伝え、年間スケジュールに連続休暇が設定された。内外勤で取得に乖離があるため、外勤の取得状況を把握し取得促進にむけて労使一体となり取り組んでいく。
独自	取り組み項目	取り組みの現状と今年度の具体的な取り組みポイント	達成度	活動結果及び次年度へむけた課題
独自	サテライトオフィス制度などの推進	会社の制度として導入済みだが、利用者の実態が把握できていない。調査して有効であれば普及させていく。	×	制度の利用制限が厳しく、対象者を調査してきれなかった。通常勤務者でも試験的に導入するなど会社と検討していく。

達成度…「○」…達成 「△」…おおむね達成 「×」…未達成 「－」…取り組み無し

6. 時短推進委員会

【討議内容】

開催回	月日	討　議　内　容
第 1 回	9/1	【討議事項】 1．日建協中期時短方針の改訂について ・中期時短方針改訂新旧比較表 2．今年度の時短推進委員会の活動について ①土曜・祝日閉所の推進にむけた取り組み ・土曜・祝日閉所の推進について ・社会一般への理解醸成について ②統一土曜閉所運動の強化にむけた取り組み ・2017 年 11 月統一土曜閉所運動方針 ③平日所定外労働時間の削減にむけた取り組み ・時短グッズの水平展開について ・時短にむけた各加盟組合での取り組みについて ④計画的な休暇取得の推進にむけた取り組み ・作業所異動時休暇の取得推進について ・年次有給休暇の取得推進について ⑤その他 ・時短アンケート 設問について ・時宜にかなったセミナーの開催について
第 2 回	11/10	【討議事項】 1．日建協中期時短方針の改訂について 2．土曜・祝日閉所の推進にむけた取り組みについて 3．社会一般への理解醸成について 4．時短にむけた各加盟組合での取り組みについて 5．年次有給休暇の取得推進について 6．時宜にかなったセミナーの開催について
第 3 回	2/9	【討議事項】 1．日建協中期時短方針の改訂について 2．土曜・祝日閉所の推進にむけた取り組みについて ・2017 年 11 月統一土曜閉所運動の結果について ・2018 年統一土曜閉所運動キャッチフレーズ決定について ・2018 年 6 月統一土曜閉所運動の方針について ・新たな時短推進活動の取り組みについて 3．社会一般への理解醸成について 4．時短にむけた各加盟組合での取り組みについて 5．年次有給休暇の取得推進について 6．異動時休暇リーフレット 2018 年版について
第 4 回	4/20	【討議事項】 1．日建協中期時短方針の改訂について 2．土曜・祝日閉所の推進にむけた取り組みについて ・土曜閉所ステップアップ運動について 3．社会一般への理解醸成について 4．時短にむけた各加盟組合での取り組みについて ・労働条件総合調査の項目について 5．その他・2018 年度時短推進活動について

第５回	5/25	【討議事項】 １．日建協中期時短方針の改訂について ・４週８閉所ステップアップ運動報告シート ２．時短にむけた各加盟組合での取り組みについて ・労働条件総合調査の項目について ３．その他 ・2018 年度時短推進活動について

【時短推進委員】

氏　名	所　属
堀米　剛	青木あすなろ建設職員組合
長野　孝丸	安藤ハザマユニオン
浦口　貴行	鴻池組労働組合
包　　絵織	五洋建設労働組合
星野　文夫	佐藤工業職員組合
戸井　賢一郎	シミズユニオン
城田　和哉	鉄建建設職員組合
吉野　將	東洋建設職員労働組合
栗原　洋基	戸田建設職員組合
佐藤　琢磨	飛島建設労働組合
城本　暁史	西松建設職員組合
増田　紀章	フジタ職員組合
桑野　昌晴	三井住友建設社員組合
伊藤　弘泰	日建協
野田　徹	日建協
大槻　祐一	日建協

7. 参考文献

資料１．働き方改革実行計画（本文、工程表、参考資料）……（平成 29 年 3 月　内閣府）
（https://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html）

資料２．長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言
……（平成 29 年 9 月　一般社団法人日本経済団体連合会）
（http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/071.html）

資料３．週休二日実現行動計画 ……（平成 29 年 12 月　一般社団法人日本建設業連合会）
（http://www.nikkenren.com/rss/topics.html?ci=1140&ct=6）

時間外労働にむけた自主規制の試行について
……（平成 29 年 9 月　一般社団法人日本建設業連合会）
（http://www.nikkenren.com/rss/topics.html?ci=1110&ct=6）

資料４．建設業働き方改革加速化プログラム ……（平成 30 年 3 月　国土交通省）
（http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo13_hh_000561.html）

資料５．今さら聞けない？ 上限規制 ……（平成 30 年 4 月　日建協）
（http://nikkenkyo.jp/archives/10157）

働き方改革実行計画
（概要）

平 成 ２ ９ 年 ３ 月 ２ ８ 日
働 き 方 改 革 実 現 会 議 決 定

働き方改革実行計画

１．働く人の視点に立った働き方改革の意義
（１）経済社会の現状
（２）今後の取組の基本的考え方
（３）本プランの実行
（コンセンサスに基づくスピードと実行）
（ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組）
（フォローアップと施策の見直し）

２．同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
（１）同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
（基本的考え方）
（同一労働同一賃金のガイドライン）
① 基本給の均等・均衡待遇の確保
② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
④ 派遣労働者の取扱
（法改正の方向性）
① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
④ 派遣労働者に関する法整備
（２）法改正の施行に当たって

３．賃金引上げと労働生産性向上
（１）企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
（２）生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

４．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
（基本的考え方）
（法改正の方向性）
（時間外労働の上限規制）
（パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策）
（勤務間インターバル制度）
（法施行までの準備期間の確保）
（見直し）
（現行制度の適用除外等の取扱）
（事前に予測できない災害その他事項の取扱）
（取引条件改善など業種ごとの取組の推進）
（企業本社への監督指導等の強化）
（意欲と能力ある労働者の自己実現の支援）

５．柔軟な働き方がしやすい環境整備
（１）雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
（２）非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
（３）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

６．女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
（１）女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
（２）多様な女性活躍の推進
（３）就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

７．病気の治療と仕事の両立
（１）会社の意識改革と受入れ体制の整備
（２）トライアングル型支援などの推進
（３）労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

８．子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
（１）子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
（男性の育児・介護等への参加促進）
（２）障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

９．雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
（１）転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
（２）転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

１０．誰にでもチャンスのある教育環境の整備

１１．高齢者の就業促進

１２．外国人材の受入れ

１３．10 年先の未来を見据えたロードマップ
（時間軸と指標を持った対応策の提示）
（他の政府計画との連携）

長時間労働につながる
商慣行の是正に向けた共同宣言

労働力人口が減少していく中、わが国企業が持続的に成長していくためには、非効率な働き方を改め、競争力の源泉である人材の確保・定着を図りつつ、生産性を大きく向上させていくことが不可欠です。

昨今、働き方改革への関心が高まり、経営トップ自らが強いリーダーシップを発揮し、長時間労働を前提とした企業風土や職場慣行を見直す企業が増えています。今後、これをさらに深化させるためには、一企業だけでは解決することが困難な商慣行の見直しを強力に推進していくことが求められます。

われわれ経済界は、消費者や取引先の理解を得ながら、下記の取組みを推進し、長時間労働につながる商慣行の是正、ひいては、サプライチェーンに係わる誰もが働きやすい職場環境を整備し、持続可能な経済社会の実現に貢献していくことを宣言します。

2017 年 9 月 22 日

1. 関係法令・ルールの遵守に加え、取引先が労働基準関連法令に違反しないよう、配慮する。
2. 発注内容が曖昧な契約を結ばないよう、契約条件（発注業務・納期・価格等）の明示を徹底する。
3. 契約時の適正な納期の設定に加え、仕様変更・追加発注を行った場合の納期の見直しなどに適切に対応する。
4. 取引先の休日労働や深夜労働につながる納品など、不要不急の時間・曜日指定による発注は控える。
5. 取引先の営業時間外の打合せや電話は極力控える。
6. 短納期・追加発注・高品質など、サービスの価値に見合う適正な価格で契約・取引する。

長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言

(一社) 日本経済団体連合会
会長　榊原 定征

日本商工会議所
会頭　三村 明夫

(公社) 経済同友会
代表幹事　小林 喜光

全国中小企業団体中央会
会長　大村 功作

○業種別経済団体（61 団体）

板硝子協会
会長　島村 琢哉

(一社) 住宅生産団体連合会
会長　和田 勇

(一社) 情報サービス産業協会
会長　横塚 裕志

(一社) 情報通信ネットワーク産業協会
会長　川崎 秀一

(一社) 信託協会
会長　飯盛 徹夫

(一社) 生命保険協会
会長　橋本 雅博

石油鉱業連盟
会長　渡辺 修

石油連盟
会長　木村 康

石灰石鉱業協会
会長　竹内 章

(一社) セメント協会
会長　福田 修二

(一社) 全国銀行協会
会長　平野 信行

(一社) 全国建設業協会
会長　近藤 晴貞

(一社) 全国信用金庫協会
会長　佐藤 浩二

(一社) 全国地方銀行協会
会長　佐久間 英利

全国通運協会
会長　渡邉 健二

(一社) 全国ハイヤー・タクシー連合会
会長　川鍋 一朗

(公社) 全日本トラック協会
会長　坂本 克己

(一社) 第二地方銀行協会
会長　黒本 淳之介

(公社) 鉄道貨物協会
理事長　瀬山 正

電気事業連合会
会長　勝野 哲

電機・電子・情報通信産業経営者連盟
理事長　佐藤 基嗣

(一社) 電子情報技術産業協会
会長　長榮 周作

(一社) 投資信託協会
会長　岩崎 俊博

(一社) 日本化学工業協会
会長　石飛 修

日本化学繊維協会
会長　楢原 誠慈

(一社) 日本ガス協会
会長　岡本 毅

(一社) 日本建設業連合会
会長　山内 隆司

(一社) 日本港運協会
会長　久保 昌三

日本鉱業協会
会長　中里 佳明

(一社) 日本工作機械工業会
会長　飯村 幸生

(一社) 日本ゴム工業会
会長　南雲 忠信

(一社) 日本自動車工業会
会長　西川 廣人

(一社) 日本自動車部品工業会
会長　志藤 昭彦

日本証券業協会
会長　鈴木 茂晴

(一社) 日本人材紹介事業協会
会長　渡部 昭彦

(一社) 日本人材派遣協会
会長　水田 正道

長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言

○業種別経済団体（61 団体）

日本製紙連合会
会長　馬城 文雄

日本製薬工業協会
会長　畑中 好彦

日本製薬団体連合会
会長　多田 正世

(一社) 日本船主協会
会長　武藤 光一

日本船舶輸出組合
理事長　村山 滋

(一社) 日本倉庫協会
会長　木納 裕

(一社) 日本造船工業会
会長　加藤 泰彦

(一社) 日本損害保険協会
会長　原 典之

日本チェーンストア協会
会長　清水 信次

(一社) 日本鉄鋼連盟
会長　進藤 孝生

(一社) 日本電機工業会
会長　北澤 通宏

(一社) 日本電線工業会
会長　伊藤 雅彦

(一社) 日本塗料工業会
会長　田堂 哲志

(一社) 日本乳業協会
会長　宮原 道夫

日本百貨店協会
会長　赤松 憲

日本肥料アンモニア協会
会長　山本 謙

(一社) 日本ベアリング工業会
会長　大塚 紀男

(一社) 日本貿易会
会長　小林 栄三

日本紡績協会
会長　野上 義博

(一社) 日本民営鉄道協会
会長　山木 利満

日本羊毛産業協会
会長　富田 一弥

(一社) 日本旅行業協会
会長　田川 博己

ビール酒造組合
会長代表理事　布施 孝之

(一社) 不動産協会
理事長　菰田 正信

(一社) 不動産証券化協会
会長　岩沙 弘道

○地方別経済団体（47 団体）

北海道経営者協議会
会長　高井 修

(一社) 青森県経営者協会
会長　浜谷 哲

(一社) 岩手県経営者協会
会長　佐藤 安紀

(一社) 宮城県経営者協会
会長　海輪 誠

(一社) 秋田県経営者協会
会長　藤原 清悦

(一社) 山形県経営者協会
会長　寒河江 浩二

福島県経営者協会連合会
会長　笠原 賢二

(一社) 茨城県経営者協会
会長　鬼澤 邦夫

長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言

○地方別経済団体（47 団体）

(一社) 栃木県経営者協会
会長　青木　勲

(一社) 群馬県経営者協会
会長　八木　議廣

(一社) 埼玉県経営者協会
会長　上條　正仁

(一社) 千葉県経営者協会
会長　小島　信夫

(一社) 東京経営者協会
会長　鵜浦　博夫

(一社) 神奈川県経営者協会
会長　石渡　恒夫

(一社) 新潟県経営者協会
会長　並木　富士雄

(一社) 富山県経営者協会
会長　金岡　克己

(一社) 石川県経営者協会
会長　菱沼　捷二

福井県経営者協会
会長　前田　征利

山梨県経営者協会
会長　丸茂　紀彦

(一社) 長野県経営者協会
会長　山浦　愛幸

(一社) 岐阜県経営者協会
会長　小川　信也

(一社) 静岡県経営者協会
会長　中西　勝則

愛知県経営者協会
会長　加藤　宣明

三重県経営者協会
会長　小倉　敏秀

(一社) 滋賀経済産業協会
会長　井門　一美

京都経営者協会
会長　安藤　孝夫

大阪経営者協議会
会長　牧野　明次

兵庫県経営者協会
会長　三原　修二

(一社) 奈良経済産業協会
会長　佐藤　進

和歌山県経営者協会
会長　竹田　純久

(一社) 鳥取県経営者協会
会長　宮崎　正彦

(一社) 島根県経営者協会
会長　久保田　一朗

岡山県経営者協会
会長　野崎　泰彦

広島県経営者協会
会長　西川　正洋

山口県経営者協会
会長　楠　正夫

徳島県経営者協会
会長　柿内　慎市

香川県経営者協会
会長　遠山　誠司

愛媛県経営者協会
会長　廣瀬　了

高知県経営者協会
会長　竹内　康雄

福岡県経営者協会
会長　竹島　和幸

佐賀県経営者協会
会長　中冨　博隆

長崎県経営者協会
会長　宮崎　正生

熊本県経営者協会
会長　浅山　弘康

大分県経営者協会
会長　幸重　綱二

宮崎県経営者協会
会長　小池　光一

鹿児島県経営者協会
会長　諏訪　健筰

(一社) 沖縄県経営者協会
会長　安里　昌利

計 112 団体（2017 年 11 月 16 日現在）

2017 年 12 月
（一社）日本建設業連合会

『週休二日実現行動計画』（要旨）

Ⅰ 行動計画の基本フレーム

（1）本行動計画が目指す週休二日は、土曜日及び日曜日の閉所とする。
（2）本行動計画の対象事業所は、本社、支店等や全ての工事現場とする。
（3）本行動計画の計画期間は、2017～2021 年度の5年間とし、
2019 年度末までに4週6閉所以上、
2021 年度末までに4週8閉所の実現を目指す。
（4）本行動計画の実施状況について、毎年度フォローアップを行う。

Ⅱ 行動計画の基本方針

(1) 週休二日を2021年度までに定着させる

東京オリンピック・パラリンピック後に集中すると予想される高齢者の大量離職と、改正労基法施行後5年で建設業に適用される罰則付き時間外労働の上限規制に適合する。

(2) 建設サービスは週休二日で提供する

建設業自らが「週休二日をベースに建設サービスを提供する」という明確な意識改革をしたうえで、一層の自助努力を行って社会の認識を改める。

(3) 週休二日は、土日閉所を原則とする。

週休二日は業界一丸となって一斉土曜閉所で出発しなければ実現は望めない。技能者の休日確保、社会一般や入職希望者の理解促進のためにも土日を一斉閉所として目に見える形で推進する。

(4) 日給月給の技能者の総収入を減らさない

日建連会員企業は、協力会社組織等を通じて社員化・月給制に取り組む専門工事業者に対して積極的な支援、関与を行うとともに、雇用形態移行までの間は、日給月給制の技能者個々人の年収が維持できるように労務単価を引上げて年収減少分を補填する。

(5) 適正工期の設定を徹底する

生産性の向上など最大限の自助努力を反映した適正な工期を提案するとともに、これらの趣旨等を発注者に対して丁寧に説明し、発注者の理解を得る。

(6) 必要な経費は請負代金に反映させる

週休二日に伴い必要となる費用を請負代金の積算に適切に反映させるとともに、発注者の理解を得られるよう、受注交渉において丁寧に説明する。

(7) 生産性をより一層向上させる

週休二日の取組みによる工期延伸をできる限り抑制するため、会員企業は生産性向上に向けてより一層の企業努力を行うとともに、日建連は「生産性向上推進要綱」(2016.4)に沿って、個々の企業では解決が困難な取組みを積極的に推進する。

(8) 建設企業が覚悟を決めて一斉に取り組む

週休二日普及の遅れは、他産業との人材獲得競争にますます後れを取ることとなり、ひいては産業の将来に重大な影響を及ぼすことから、すべての日建連会員企業が覚悟を決めて一斉に取り組む。

(9) 企業ごとの行動計画を作り、フォローアップを行う

会員企業は企業ごとに行動計画（アクションプログラム）を策定し、具体的な行動に取り組む。

日建連は会員企業の取組み状況をフォローアップし、その結果を公表するとともに、必要に応じて具体策の強化や追加施策の検討など最大限の努力により目標の達成を図る。

Ⅲ 週休二日の実現に向けた行動

(1) 請負契約及び下請け契約における取組み

① 請負契約における取組み

- 適正な工期の設定
- 必要となる費用の請負代金への反映
- 工事の進捗状況の共有
- 工期ダンピングの排除
- 請負契約書の特記事項

② 下請契約における取組み

- 適正な工期の設定(後工程の施工期間に配慮)
- 適正な請負代金の設定（休日、夜間労働等の割増賃金を含む）
- 日給月給技能者の減収分の補填
- 再下請負契約に係る指導
- 下請契約書の特記事項

(2) 優良協力会社への支援

① 社員化、月給制への移行支援

② 下請発注の平準化

③ 支払条件の改善

(3) 自助努力の徹底

① 生産性の向上

② 建設技能者の労務賃金の改善

③ 重層下請構造の改善

④ 下請取引の適正化

⑤ 建設キャリアアップシステムの普及促進

(4) 業界の意識改革　～ 統一土曜閉所運動など ～

(5) 発注者、一般社会の理解促進

(6) 国土交通省の「週休二日モデル工事」への対応

(7) 「建築工事適正工期算定プログラム」の活用

(8) 関係省庁等の取組みへの参画

以　上

時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行について

平成２９年９月２２日
一般社団法人日本建設業連合会

１．趣　旨

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。

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り組みを行うよう、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。

なお、本自主規制は、あくまでも改正法の定める上限規制への円滑な対応を意図するものであるが、もとより、会員企業においては、時間外労働のより一層の削減を図り、働き方改革を推進することを要請する。

また、本自主規制は、日建連会員企業を対象とするものであるが、会員以外の幅広い建設業界関係者にもご参考にしていただくよう、情報提供を行い、建設業界が一丸となって働き方改革が実現されることを期待する。

２．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ヶ月平均で、休日労働を含んで 80 時間以内とする。
・1 ヶ月で、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 ヶ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 ヶ月で、休日労働を含んで 100 時間未満とする。

表１．時間外労働の改善目標の期間毎の一覧

<table>
<tr><th>期　　間</th><th>改正法施行前</th><th>改正法施行後
１，２，３年目</th><th>改正法施行後
４，５年目</th></tr>
<tr><td>年間の上限</td><td rowspan="2">各社の
自主的な取組み</td><td>960 時間以内
（月平均 80 時間）</td><td>840 時間以内
（月平均 70 時間）</td></tr>
<tr><td>複数月平均
の上限</td><td>６ヶ月平均で、
休日労働を含んで
80 時間以内</td><td>４，５，６ヶ月
それぞれの平均で
休日労働を含んで
80 時間以内</td></tr>
<tr><td>１ヶ月
の上限</td><td>できるだけ
早期に実施</td><td colspan="2">休日労働を含んで 100 時間未満</td></tr>
</table>

表 2．改正法の内容（改正法施工後６年目から建設業に適用）

時間外労働の 上限規制の原則	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, 3, 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 ・１ヵ月で、休日労働を含んで 100 時間未満 ・特例の適用は、年半分を超えないよう、年６回まで

３．その他

（１）フォローアップ等について

日建連は、毎年度フォローアップを行うこととし、会員企業の段階的な取り組みの実施状況を把握する。

なお、この自主規制は試行として実施するものであり、前提としたスケジュールが変更された場合や、フォローアップの結果で著しい支障が判明したときは、改善目標を変更することがある。

（２）自主規制の対象者について

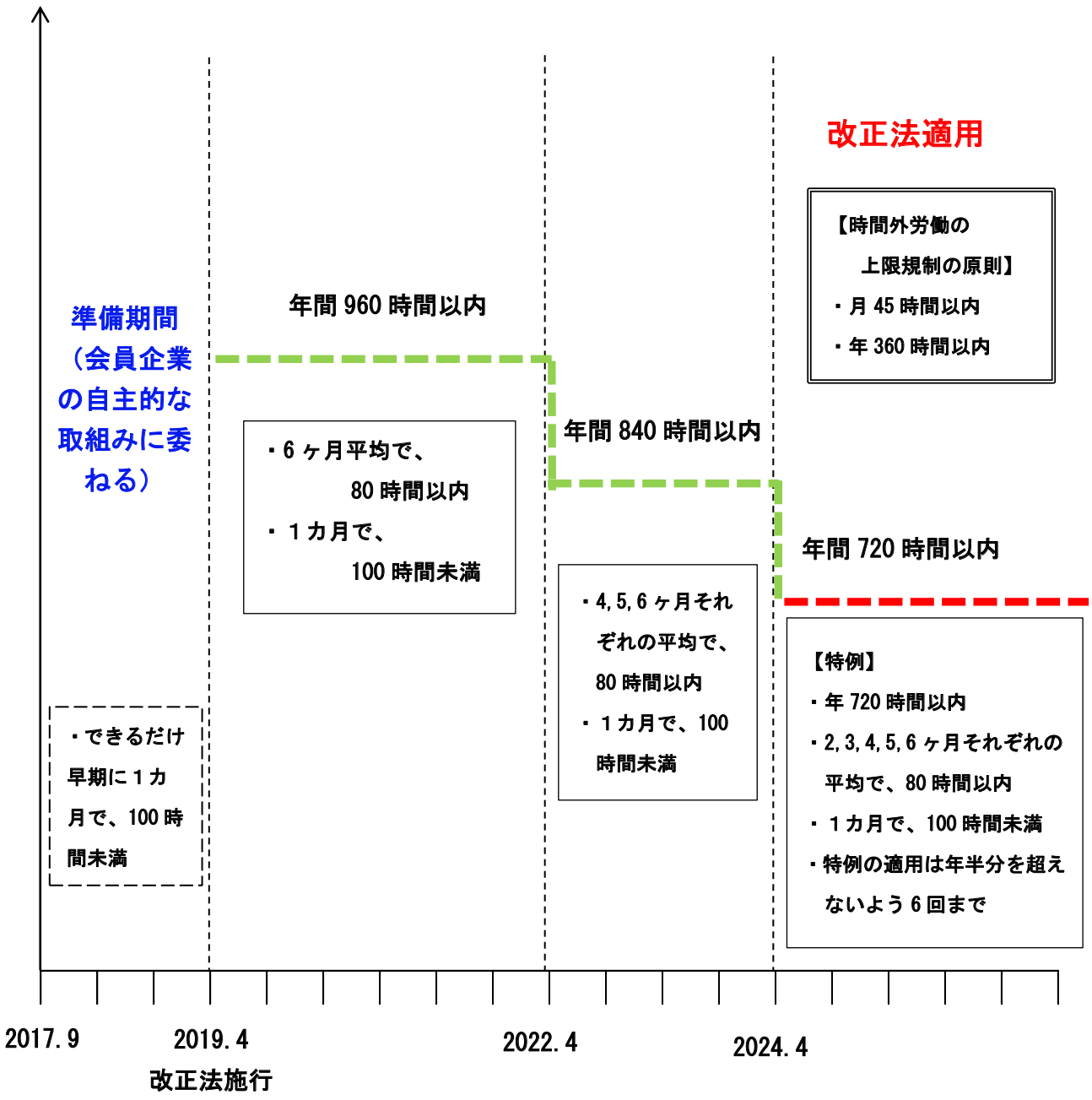
本自主規制は、日建連会員企業が３６協定を締結する従業員を対象とし、海外勤務者や管理監督者は対象外とする。しかしながら、従業員の健康管理の観点等から、海外勤務者や管理監督者についても、本自主規制に準じた取り組みがなされることを期待する。

（３）週休二日の影響

日建連では、週休二日実現行動計画を策定し、2021 年度までの５年間で週休二日を定着させることとしている。そのため、長時間労働の是正については、週休二日の実施による平日の時間外労働への影響を軽減し、排除することも課題となる。

【参考：改善目標】

※2017 年度に改正労働基準法が成立し、2019 年４月から施行される場合。



平成３０年３月２０日
大臣官房技術調査課
土地・建設産業局建設業課
土地・建設産業局建設市場整備課

「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定
～官民一体となって建設業の働き方改革を加速～

国土交通省は、建設業における週休２日の確保をはじめとした働き方改革をさらに加速させるため、長時間労働の是正、給与・社会保険、生産性向上の３つの分野における新たな施策をパッケージとしてまとめた「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定しました。

１．プログラム策定の趣旨

日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね１０年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況です。建設業は全産業平均と比較して年間 300 時間以上の長時間労働となっており、他産業では一般的となっている週休２日も十分に確保されておらず、給与についても建設業者全体で上昇傾向にありますが、生産労働者については、製造業と比べて低い水準にあります。将来の担い手を確保し、災害対応やインフラ整備・メンテナンス等の役割を今後も果たし続けていくためにも、建設業の働き方改革を一段と強化していく必要があります。　【別紙Ｐ．６参照】

政府では、昨年３月の「働き方改革実行計画」を踏まえ、これまで、関係省庁連絡会議の設置や「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定など建設業の働き方改革に向けた取組を進めてきたところです。また、建設業団体においても、働き方改革４点セット（週休２日実現行動計画等）の策定など業界を挙げた取組が進展しています。

国土交通省では、この流れを止めることなくさらに加速させるため、今般「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定しました。今後、長時間労働の是正、給与・社会保険、生産性向上の３つの分野で新たな施策について、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で施策を展開してまいります。

２．主な内容　【全体像は、別紙Ｐ．１参照】

（１）長時間労働の是正に関する取組

①週休２日制の導入を後押しする

公共工事における週休２日工事を大幅に拡大するとともに、週休２日の実施に伴う必要経費を的確に計上するため、労務費等の補正の導入、共通仮設費、現場管理費の補正率の見直しを行います。　【別紙Ｐ．２参照】

②各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する

長時間労働とならない適正な工期設定を推進するため、各発注工事の実情を踏まえて「適正な工期設定等のためのガイドライン」を改訂します。

（２）給与・社会保険に関する取組

①技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現する 【別紙Ｐ．３参照】

技能者の資格や現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね５年での全ての建設技能者（約３３０万人）の加入を推進します。

また、技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定します。

さらに、能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の見える化を検討します。

②社会保険への加入を建設業を営む上でのミニマム・スタンダードにする【Ｐ．４参照】

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を構築します。

（３）生産性向上に関する取組

①生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする 【別紙Ｐ．５参照】

中小の建設企業による積極的な ICT 活用を促すため、公共工事の積算基準等を改善します。

②仕事を効率化する 【別紙Ｐ．５参照】

工事書類の作成負担を軽減するため、公共工事における関係する基準類を改定するとともに、IoT や新技術の導入等により、施工品質の向上と省力化を図ります。

③限られた人材・資機材の効率的な活用を促進する 【別紙Ｐ．４参照】

現場技術者の将来的な減少を見据え、技術者配置要件の合理化を検討します。

＜問い合わせ先＞（代表 03-5253-8111）
【全体及び別紙Ｐ．４について】
土地・建設産業局建設業課建設業政策企画官　菅原（内線 24753）直通：03-5253-8277 FAX：03-5253-1553
【別紙Ｐ．３について】
土地・建設産業局建設市場整備課労働資材対策室企画専門官　山影（内線 24853）直通：03-5253-8283 FAX：03-5253-1555
【別紙Ｐ．２及び５について】
大臣官房技術調査課事業評価・保全企画官　竹下（内線 22353）直通：03-5253-8221 FAX：03-5253-1536

建設業働き方改革加速化プログラム

別紙

○　日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね１０年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況。
○　建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォーム等を支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手３法の制定、i-Constructionなどの成果を土台として、働き方改革の取組を一段と強化する必要。
○　政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金引上げの動き。また、国土交通省でも、「建設産業政策2017＋10」のとりまとめや６年連続での設計労務単価引上げを実施。
○　これらの取組と連動しつつ、建設企業が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引上げのタイミングをとらえ、平成３０年度以降、下記３分野で従来のシステムの枠にとらわれない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開。
○　中長期的に安定的・持続的な事業量の確保など事業環境の整備にも留意。

※今後、建設業団体側にも積極的な取組を要請し、今夏を目途に官民の取組を共有し、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施。

長時間労働の是正

罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間（５年）を待たず、長時間労働是正、週休２日の確保を図る。特に週休２日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組を進める。

○週休２日制の導入を後押しする

・公共工事における週休２日工事の実施団体・件数を大幅に拡大するとともに民間工事でもモデル工事を試行する

・建設現場の週休2日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休2日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す

・週休２日を達成した企業や、女性活躍を推進する企業など、働き方改革に積極的に取り組む企業を積極的に評価する

・週休２日制を実施している現場等（モデルとなる優良な現場）を見える化する

○各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する

・昨年８月に策定した「適正な工期設定等のためのガイドライン」について、各発注工事の実情を踏まえて改定するとともに、受発注者双方の協力による取組を推進する

・各発注者による適正な工期設定を支援するため、工期設定支援システムについて地方公共団体等への周知を進める

給与・社会保険

技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。

○技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現する

・労務単価の改訂が下請の建設企業まで行き渡るよう、発注関係団体・建設業団体に対して労務単価の活用や適切な賃金水準の確保を要請する

・建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね５年で全ての建設技能者（約３３０万人）の加入を推進する

・技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する

・能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の見える化を検討する

・民間発注工事における建設業の退職金共済制度の普及を関係団体に対して働きかける

○社会保険への加入を建設業を営む上でのミニマム・スタンダードにする

・全ての発注者に対して、工事施工について、下請の建設企業を含め、社会保険加入業者に限定するよう要請する

・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を構築する

※給与や社会保険への加入については、週休２日工事も含め、継続的なモニタリング調査等を実施し、下請まで給与や法定福利費が行き渡っているかを確認。

生産性向上

i-Constructionの推進等を通じ、建設生産システムのあらゆる段階におけるICTの活用等により生産性の向上を図る。

○生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする

・中小の建設企業による積極的なICT活用を促すため、公共工事の積算基準等を改善する

・生産性向上に積極的に取り組む建設企業等を表彰する（i-Construction大賞の対象拡大）

・個々の建設業従事者の人材育成を通じて生産性向上につなげるため、建設リカレント教育を推進する

○仕事を効率化する

・建設業許可等の手続き負担を軽減するため、申請手続きを電子化する

・工事書類の作成負担を軽減するため、公共工事における関係する基準類を改定するとともに、IoTや新技術の導入等により、施工品質の向上と省力化を図る

・建設キャリアアップシステムを活用し、書類作成等の現場管理を効率化する

○限られた人材・資機材の効率的な活用を促進する

・現場技術者の将来的な減少を見据え、技術者配置要件の合理化を検討する

・補助金などを受けて発注される民間工事を含め、施工時期の平準化をさらに進める

○重層下請構造改善のため、下請次数削減方策を検討する

週休2日工事の拡大

○ 直轄工事において、率先して、週休２日の確保をはじめとして長時間労働を抑制する取組を展開し、働き方改革を推進
○ さらに、地方公共団体においても、働き方改革の取組が浸透するよう地域発注者協議会等の場を活用して、働きかけ

■ 週休2日対象工事の拡大

災害復旧や維持工事、工期等に制約がある工事を除く工事において、週休2日対象工事の適用を拡大

週休2日対象工事の実施件数

平成29年度はH30.1時点

	H28年度	H29年度	H30年度
公告件数（取組件数）	824(165)	2,546(746)	**適用拡大**

■ 週休2日の実施に伴う必要経費を計上

週休2日の実施に伴い、労務費、機械経費（賃料）、共通仮設費、現場管理費について、現場閉所の状況に応じて補正係数を乗じ、必要経費を計上

補正係数（土木工事の場合）

	H29年度	H30年度	
労務費	―	**最大1.05**	**新たに設定**
機械経費（賃料）	―	**最大1.04**	
共通仮設費	1.02	**最大1.04**	**見直し**
現場管理費	1.04	**最大1.05**	

※ 4週6休相当以上から現場閉所の状況に応じて補正
※ 元下問わず参加しているすべての企業で適正な価格での下請契約、賃金引上げの取組が浸透するよう、発注部局と建設業所管部局で連携

建設キャリアアップシステムと技能者の能力評価制度の構築

○「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組み
○システムの構築に向け官民（参加団体：日建連、全建、建専連、全建総連　等）で検討を進め、平成３０年秋に運用開始予定
○運用開始初年度で１００万人の技能者の登録、５年で全ての技能者（３３０万人）の登録を目標

＜システムの概要＞

①技能者情報等の登録

【事業者情報】
・商号
・所在地
・建設業許可情報　等

【技能者情報】
・本人情報
・保有資格
・社会保険加入状況等

【現場情報】
・現場名
・工事の内容　等

②カードの交付・現場での読取

現場入場の際に読み取り

技能者に**カードを交付**

③システムによる就業履歴の蓄積

技能者情報のイメージ

	ID	123456789012
	氏名	建設　太郎
	生年月日	S55　1980/07/28
保有資格		
登録基幹技能者	型枠	2016.06.20
技能講習	玉掛け	
特別教育	ロープ高所作業	
社会保険加入状況		退職金共
建保 ○	協会建保	建退共
年金 ○	厚生年金	
雇用 ○	―――	

技能者の保有資格や社会保険の加入状況をシステム上で確認することが可能に

就業履歴情報のイメージ

雇用事業者	現場名	就業年月	就業日数
○○建設	××ビル	2019.6	22日
○○建設	□□住宅	2019.7	19日
○○建設	国道△△号	2019.8	11日
計	3現場		52日

技能者の就業履歴（いつ、どの現場で従事したかの実績）が蓄積される

※システム運営主体
（一財）建設業振興基金

システムに登録・蓄積された情報を活用し技能者の処遇改善が図られる環境を整備

＜能力評価のイメージ＞

経験（就業日数）	知識・技能（保有資格）	現場で発揮される能力（マネジメント・コミュニケーション能力等）

システムにおいて客観的に把握可能

登録基幹技能者講習や職長経験により把握可能

建設技能者の能力評価制度の対象

→ 技能者の客観的かつ大まかなレベル分け（処遇改善の土台作り）

【評価結果の活用例（処遇改善の実現）】

○カードの色分け
（キャリアパスの提示や技能の対外的ＰＲ）

○専門工事企業の施工能力等の見える化への連動

【見える化の対象項目（イメージ）】
・所属する技能者のレベル・人数　など

→ 高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境を整備

○レベル分けを参考とした技能者の適切な処遇の実現

【活用イメージ】
登録基幹技能者に準じたレベルの技能者のうち、現場で働きぶりが優秀な者に対して手当支給

（参考）優良技能者認定制度（日建連）
登録基幹技能者のうち、現場での働きぶりが優秀な者に対して、元請企業が手当支給

○平成２９年度末までに中間とりまとめ、平成３０年夏頃までに制度の枠組みを提示
○能力評価制度による評価結果について、公共工事での活用を検討

建設業許可制度の見直しや現場技術者配置要件の合理化に向けた検討

○　建設業許可制度の見直しや現場技術者配置要件の合理化に向け、本年２月より中建審・社整審基本問題小委員会を再開。（委員長：大森文彦 弁護士・東洋大学法学部教授）

○　今後、１～2ヶ月に１回程度開催し、夏頃を目処に中間とりまとめを行う。

＜主な検討議題＞

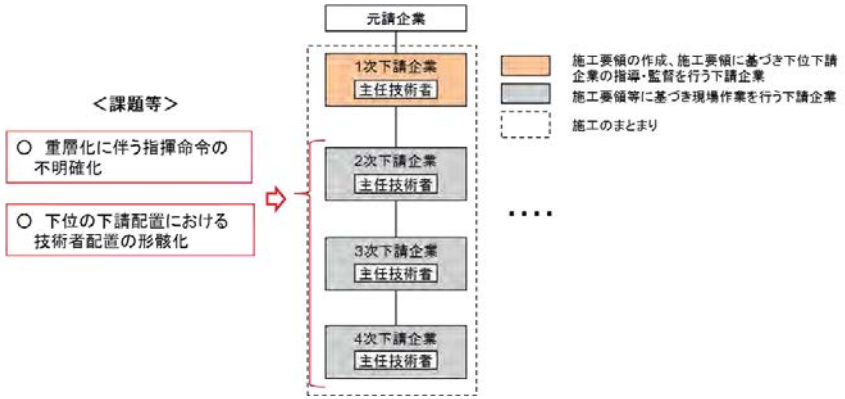
社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築

＜現行の許可制度の要件＞

（1）経営の安定性	
	経営能力（経営業務管理責任者）
	財産的基礎（請負契約を履行するに足りる財産的基礎・金銭的信用）
（2）技術力	
	業種ごとの技術力（営業所専任技術者）
（3）適格性	
	誠実性（役員や使用人等の、請負契約に関する不正・不誠実さの排除）

現場技術者の将来的な減少を見据えた技術者配置要件の合理化の検討（例）

＜現状の下請の施工体制（例）＞



＜参考＞新しい経済政策パッケージ（H29.12.8閣議決定）（抄）

第３章　生産性革命
（２）第４次産業革命の社会実装と生産性が伸び悩む分野の制度改革等
④建設分野
－地域単位での発注見通しの統合・公表を今年度中に全国展開すること等を通じ工事発注時期の平準化を進めるとともに、建設業法による現場技術者配置要件の合理化の検討を今年度中に開始し、来年度内に結論を得る。

i-Constructionの深化

○ 中小企業をはじめとして多くの建設企業がICT活用や人材育成に積極的に取り組めるよう、より実態に即した積算基準に改善するとともに、書類の簡素化をはじめとした省力化に向け、監督・検査の合理化等を推進

■積算基準の改定

○ 新たにICT建機のみで施工する単価を新設し、通常建機のみで施工する単価と区分（これまでのICT単価はICT建機の使用割合を25%で一律設定）
⇒これにより、ICT建機の稼働実態に応じた積算・精算が可能
（※H30.2より先行実施）

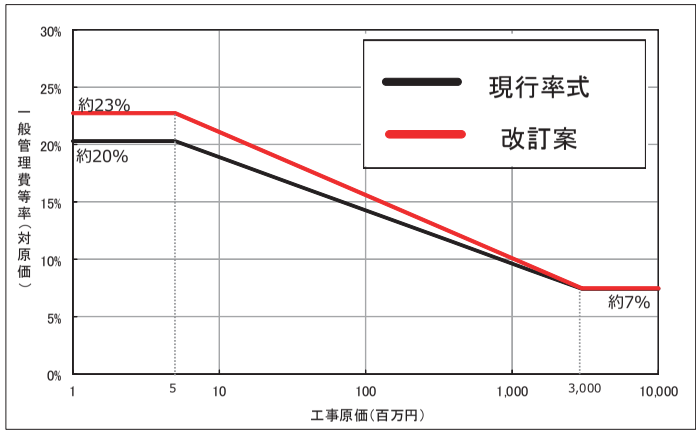
(従来)
ICT歩掛(ICT建機**25%**＋通常建機75%)
×施工土量
※ICT建機利用率は一律

(改善)
ICT歩掛(ICT建機100%)**×施工土量α**
＋
通常歩掛(通常建機100%)**×施工土量β**
現場に応じてICT建機で施工する土量を設定

○ 小規模土工（掘削、1万m3未満）の単価を新設
（これまでは5万m3のみで区分）

○ 最新の実態を踏まえた一般管理費等率の見直し
研究開発費用等の本社経費の最新の実態を反映

一般管理費等率の改定



■IoT技術等を活用した書類の簡素化

○タブレットによるペーパーレス化やウェアラブルカメラの活用等、IoT技術や新技術の導入により、施工品質の向上と省力化を図る
○入札時における簡易確認型の拡大、施工時の関係基準類（工事成績評定要領、共通仕様書）の改定により、書類の作成負担軽減を推進

ウェアラブルカメラの活用

遠隔での映像の確認

（参考）建設業を取り巻く現状と課題

60歳以上の高齢者（81.1万人、24.5%）は、10年後には大量離職が見込まれる。一方、それを補うべき若手入職者の数は不十分。

年齢階層別の建設技能労働者数

出典：総務省「労働力調査」

給与は建設業全体で上昇傾向にあるが、生産労働者（技能者）については、製造業と比べ低い水準。

建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

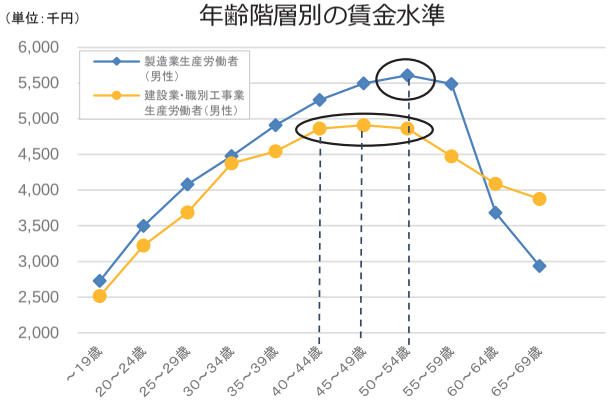
	2012年（千円）	2017年（千円）	上昇率
建設業男性生産労働者	3915.7 千円	4,449.9 千円	13.6%
建設業男性全労働者	4831.7 千円	5,540.2 千円	14.7%
製造業男性生産労働者	4478.6 千円	4,703.3 千円	5.0%
製造業男性全労働者	5391.1 千円	5,527.2 千円	2.5%
全産業男性労働者	5296.8 千円	5,517.4 千円	4.2%

約5%の差

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（10人以上の常用労働者を雇用する事業所）
※ 年間賃金総支給額＝きまって支給する現金給与額×12＋年間賞与その他特別給与額

建設業生産労働者（技能者）の賃金は、45～49歳でピークを迎える。体力のピークが賃金のピークとなっている側面があり、マネジメント力等が十分評価されていない。

年齢階層別の賃金水準



出典：平成29年賃金構造基本統計調査

社会保険の加入は一定程度進んでいるが、下位の下請になるほど加入率は低く、さらに踏み込んだ対策が必要。

企業別・３保険別加入割合の推移

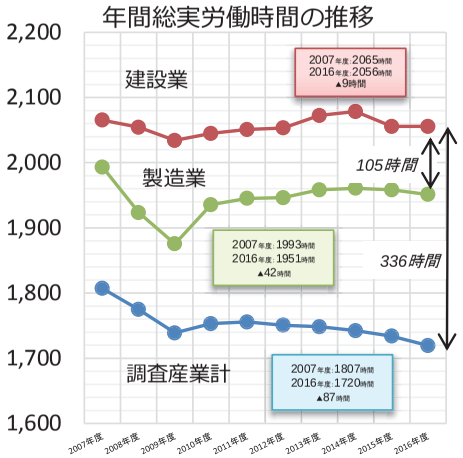
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	95%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%

元請：98.2%
1次下請：97.4%
2次下請：94.4%
3次下請：90.5%

出典 公共事業労務費調査

建設業は全産業平均と比較して年間300時間以上長時間労働の状況。

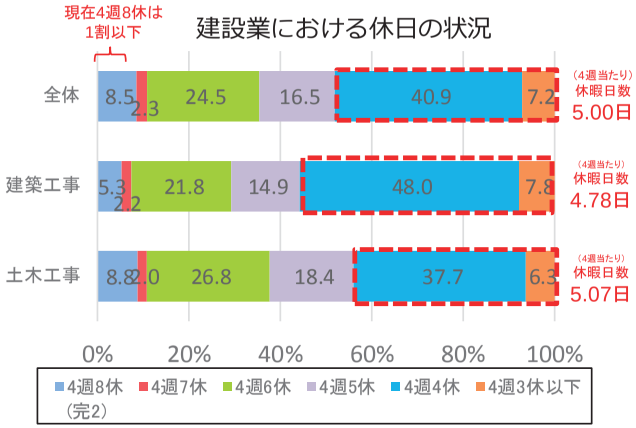
年間総実労働時間の推移



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

他産業では当たり前となっている週休２日もとれていない。

建設業における休日の状況



※建設工事全体には、建築工事、土木工事の他にリニューアル工事等が含まれる。
出典：日建協「2017時短アンケート（速報）」を基に作成

今さら聞けない？上限規制

政府の働き方改革実行計画に基づき、国会で労働基準法（労基法）の改正が議論されています。
改正内容のひとつに、これまで実質的に上限がなかった時間外労働時間（残業時間）を制限する「上限規制」の導入があります。この上限規制には大きく4つのルールがあります。このルールは2024年に建設業にも適用される予定であり、今後の私たちの働き方に大きな影響がありますのでご紹介します。

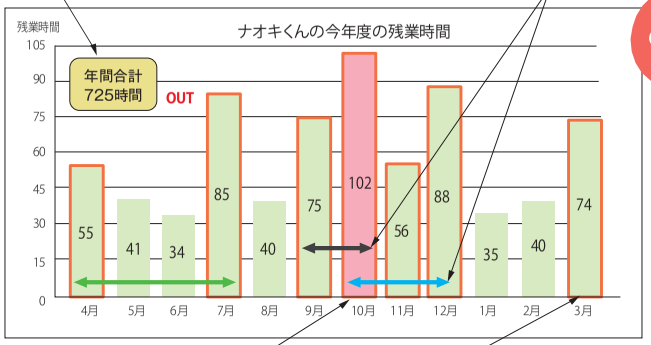
上限規制の４つのルール

原則、時間外労働は月45時間かつ年間360時間以内とし、たとえ労使で合意しても上回れない、上限が設けられます。

①年間の残業時間は720時間まで
②2～6か月いずれも平均80時間以内
③ひと月の残業の上限は100時間未満
④月45時間超の残業は年6回まで

ルール①
年間の残業時間は720時間まで
（休日労働は**除く**）

ルール②
どの2か月、3か月、4か月、5か月、6か月をとっても
平均80時間以内（休日労働を**含む**）



ルール③
ひと月の残業時間は100時間未満
（休日労働を**含む**）

ルール④
月45時間超の残業は年6回まで
（休日労働は**除く**）

10月の残業＝102時間　OUT

オレンジ色の枠　合計7回　OUT

9、10月の2か月平均
＝88.5時間→OUT

10～12月の3か月平均
＝82.0時間→OUT

4～7月の4か月平均
＝53.8時間→SAFE

年間720時間ってことは毎月60時間にすればいいの？

ルール①は年間720時間以内となっています。これを月平均にすると60時間になります。
しかしながら、ルール④で45時間を超えるのは年6回までとされているので、毎月60時間では法律違反になってしまいます。

※この法律は現在（2018年3月現在）国会にて審議中です。法施行は2019年4月、建設業については施行から5年後から適用になる見込みです。
また、国会の審議いかんによっては内容が変わることがありえます。ご注意ください。

そもそもなぜ規制が必要なの？

短期間における過重労働や、慢性的な長時間労働は脳･心臓疾患のリスクが高まるといわれており、一つの目安に月100時間、2～6ヶ月の平均が80時間を超えると病気と長時間労働との関連性が強いとされています。
そのため、ルール②③では上限時間に休日労働を含むこととしています。
働き方改革実現会議では、健康確保のみならず「女性や高齢者が働きやすい社会」、「ワーク･ライフ･バランスの改善」などの必要性が議論され、今回の規制に至りました。

所定？法定？何が違うの？土曜日出勤は休日労働？

今回、①～④のルールは便宜的に「残業時間」としていますが、正しくは「法定外労働時間」です。
また、似た言葉も多く少しややこしいので、今回はこれらの言葉の違いも解説します。

◆法定労働時間と所定労働時間

労基法では、**労働時間の上限を原則週40時間、1日8時間**としています。この時間を**「法定労働時間」**といいます。これを超えて労働させる場合には、労基法第36条に基づき、労使で協定を締結しなければなりません。（36条だからサブロク協定。）
「所定労働時間」とは、会社が定めている就業時間いわゆる「定時」のことです。
定時を過ぎた後の業務を「残業＝所定外労働（時間）」と呼びますが、今回の規制の時間とは異なります。

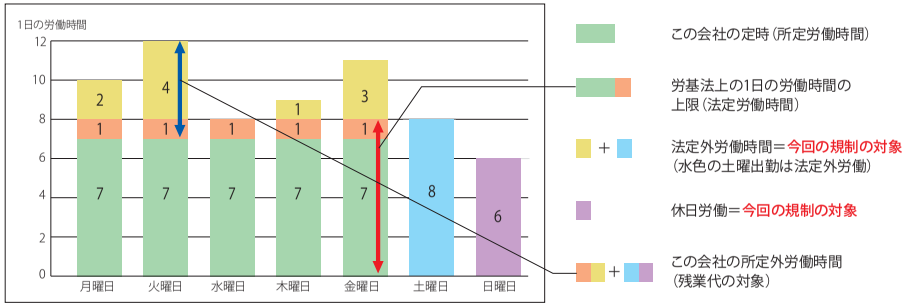
★POINT
上限規制は週40時間、1日8時間を超える労働時間の規制

◆法定休日と法定外休日

労基法では、1週間に1日は休日を与えなければならないとされています。この1日を法定休日といい、この**法定休日に労働することを「休日労働」といいます。**
法定休日以外の休日は法定外休日となるため「休日労働」にはならず、日曜日を法定休日としている場合、土曜日の出勤は「所定外労働」となり、**「休日労働」にはなりません。**

★POINT
休日労働は日曜日の労働
（法定休日を日曜日と定めている場合）

今回の上限規制は「残業時間規制」などとも呼ばれますが、定時が8時間の会社（8時～17時など。休憩時間は除く）以外では、**「残業時間」とは異なる**ことに注意しましょう。以下の例（定時が7時間、日曜日が法定休日）を参照して下さい。



まとめ

これまでも労働時間の上限時間に関する決まりは存在していました。しかしながら、法律で定められたものではなく、罰則もなかったため、事実上、実効性を持っていませんでした。さらに、建設業には上限が適用されない業種とされていました。今回の法改正では、5年の猶予期間はありますが、建設業にも他産業と同様に上限規制が導入されます。
時短アンケートの結果などをみると、全体平均で月の残業は45時間を超えており、特にルール④は高いハードルです。しかしながら、今回の規制は罰則付きの法律になるため、会社は必ず上限内で働かせなければなりません。そして、私たち自身もこの上限規制を守っていく必要があります。まずは一人ひとりが上限規制の内容を充分に理解し、時短を進めていきましょう。