

資料第 2

働き方改革の推進について

[平成 29 年 8 月 24 日労働委員会取りまとめ]

政府においては、少子高齢化を背景に労働力人口が減少する中で、日本経済の再生に向けて、一億総活躍社会を構築すべく「働き方改革実現会議」を開催し、建設業における長時間労働の是正を含めた「働き方改革実行計画」を策定した。

実行計画では、建設業について、5年の猶予と災害復旧・復興の特例的扱いは設けつつも、罰則付き上限規制の一般則を適用するとしている。

また、建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含む関係者で構成する協議会を設置し、時間外労働規制の適用に向けた環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対する支援等により生産性の向上を進めるとされている。

もとより建設業においては、他産業に比べ、就業者に占める高年齢層（55歳以上）の割合が高く、今後、多くの熟練技能者等の退職が見込まれ、また新規学卒者の入職が少なく、定着率も低い状況にある中で、本会においても「将来の地域建設産業の担い手確保・育成のための行動指針」（平成 27 年 2 月）及び「建設業における女性の活躍の場の拡大へのロードマップ」（平成 27 年 3 月）を策定するとともに、日本経済団体連合会の「経営トップによる働き方改革宣言」にも賛同するなどして、若者や女性が将来を託せる、より魅力ある建設業となるよう取組を進めてきたところである。

本会においては、地域建設業の働き方を取り巻く課題が山積する中で、政府に対し「長時間労働の上限規制導入の検討に係る要請（平成 29 年 3 月）」を行い、その結果、「働き方改革実行計画」にも一定の反映がなされたところであるが、今後、官民関係者との連携・協力のもと、地域建設業における働き方改革の推進に向け不可欠となる取引環境等の整備を、早急に具体的に推進していく必要がある。

その一方で、今般の「働き方改革実行計画」による政府の要請は、業界内における改革のテンポの加速を求めるものであり、地域建設業が他産業との人材確保競争を勝ち抜き、将来に亘って地域社会に貢献していくためにも、新たな決意の下、働き方改革の一層の推進に、全国建設業協会、都道府県建設業協会及び会員各企業が全力を挙げて取り組む必要がある。

そのため、全国建設業協会、都道府県建設業協会及び会員各企業が、一丸となって取り組むべき働き方改革の指針として、この「働き方改革行動憲章」を策定するものである。

「働き方改革行動憲章」

―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―

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。

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、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、業務効率の引き上げに努める。

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雇用管理制度や人事評価制度の改革に努める。

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。

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。

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。

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。

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、工物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。

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。

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。

平成二十九年九月二十一日

一般社団法人 全国建設業協会