平成30年3月1日

株式会社　橋本店

# 「働き方改革と建設業適正取引推進」にむけた自主行動計画

「建設業の長期ビジョン　～再生と進化に向けて～」
に基づき、週休二日の取組、長時間労働の是正、生産性の向上を行っていきます。

## 1．長時間労働の是正（目標2024年度(25.3.31)までに達成）

（1）週休二日の取組

・週休二日の推進に向け、3年以内の普及を目標とし、建設工事における適正な工期設定等のガイドラインに沿って、当該工期の考え方を発注者に対して適切に説明するとともに適正な工期の設定に努める。

２０１８年度は４週６休（　７０％達成）。
２０１９年度は４週６休（１００％達成）。
２０２０年度は４週７休（１００％達成）。
２０２１年度は４週８休（１００％達成）。

（2）長時間労働の是正

・総労働時間の削減のためには、時間外労働の上限を４５時間以内の基準を設け、これを段階的に強化し、実施状況を毎年検証し、時間外労働の削減方策の改善を図る。

２０１８年度は月６０時間以内、年間７２０時間。
２０２２年度は月４５時間以内、年間５４０時間。
２０２３年度は月平均３０時間（月４５時間以内）、年間３６０時間。

## 2．生産性の向上

・生産方式の効率化（規格化、標準化など）、ＩＣＴの活用、設計・施工一貫方式の普及促進、適正工期算定プログラム活用などを、発注者の協力も得て取り組むとともに、毎年度フォローアップを実施する。

自主行動計画　計画表　平成３０年３月１日

## 週休二日の取り組み（２０２１年までに改善）

| | 2018年 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 日建連取り組み　週休二日 | → | → | → | → | | | |

## 当社は２０２１年までに達成

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 年間休日１０４日　４週６休（７０％達成） | → | | | | | | |
| ４週6休（１００％達成） | | → | | | | | |
| ４週7休（１００％達成） | | | → | 70% | | | |
| ４週８休（１００％達成） | | | | → | 100% | | |

## 長時間労働

| | 2018年 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 宮城労働局 | | | | | | | |
| 一般則　月４５時間年間３６０時間 | 360 → | → | → | → | → | → | → |
| 特例　月６０時間年間７２０時間 | 960 → | → | → | → | 840 → | 720 → | |
| 改正法施行５年後一般則適用（罰則付） | | 改正法施行予定 | | | | | 360 → |
| 日建連 | | | | | | | |
| 日建連取り組み　年間７２０時間 | 960 → | → | 840 → | → | 720 → | | |

## 当社は２０２１年までに達成

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 月６０時間　年間７２０時間 | → | → | → | → | 720 | | |
| 月４５時間　年間５４０時間 | | | | | → | 540 | |
| 月平均３０時間　年間３６０時間 | | | | | | → | 360 |

## 現行の適用除外等の取扱

建設事業については、限度基準告示の適用除外とされている。これに対し、今回は、**罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般原則の施行期日の５年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する**。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。**５年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取り組みを強力に推進する**。

## 取引条件改善など業種ごとの取組の推進

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、週休２日の推進等の休日確保など、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、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。また、技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、**施行時期の平準化、全面的なＩＣＴの活用、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める**。

## 企業本社への監督指導等の強化

過重労働撲滅のための特別チームによる重大案件の捜査などを進めるとともに、企業トップの責任と自覚を問うため、違法な長時間労働等が複数事業場で認められた企業などには、従来の**事業場単位だけではなく、企業本社への立ち入り調査や、企業幹部に対するパワハラ対策を含めた指導を行い、全社的な改善を求める**。また、**企業名公表制度について、複数事業場で月８０時間超の時間外労働違反がある場合などに拡大して強化する**。

## 建設現場の「土日閉所」を推進

建設現場は一つの工事毎に、職種の異なる多くの専門工事業者と技能労働者が工事の進捗に合わせて入れ替わり立ち替わり仕事を進める、着工から竣工までの工事期間に限って設けられる「臨時の職場」です。このように、建設現場では、従事する職種も、所属する会社も、仕事を行う手順も方法も場所も異なる技能労働者が、同じ搬入経路や揚重機等を使って建造物を作っています。そのため工場やオフィス等の固定した職場と違い安定したシフト制を導入することが難しく個人単位で週休二日を確保することは困難です。このため、建設現場の担い手すべてが、確実に週休二日の休日を取得していくには、「土日閉所」の定着が必要です。

**日建連会員企業は、各社の建設現場において、２０１８年４月から土曜閉所運動を展開します。２０１８年度は毎月第２土曜日、２０１９年度は毎月第２第・４土曜日を一斉閉所日とし、２０２１年度末を目標に建設現場の週休二日（全土日閉所）を推進します。**