

KIZUKU

建設業の働き方改革

日本の働き方を根本から見直す「働き方改革」。建設業においても週休二日の定着、時間外労働の適正化について、業界をあげて取り組んでいます。生き生きとした働き方を実現し、新しい力が生まれることを期待しています。

誰もが笑顔で働ける未来を

国民の安全・安心を守り、生活と産業を支える「まちづくり」整備、さらに災害時の対応が建設業の社会的な使命です。そんな業界で働く人たち、そしてその家族の幸せな生活を目指して、建設業界の働く環境は変わりつつあります。

週休二日の
定着時間外労働の
適正化

政府・経済界の力強いバックアップのもと、業界をあげて働き方改革に取り組んでいます。

建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン (第1次改訂:2018年7月2日)

(建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議)

働き方改革関連法による改正労働基準法(2019.4.1施行)に基づき、5年の猶予期間後、建設業に時間外労働の罰則付き上限規制が適用されます。

本ガイドラインは、猶予期間中においても、受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき事項を、指針として策定されたものです。

【ガイドラインの内容(抜粋)】

時間外労働の上限規制の適用に向けた基本的な考え方

- (1) 請負契約の締結に係る基本原則
 - 受発注者は、法令を遵守し、双方対等な立場で、請負契約を締結。
- (2) 受注者の役割
 - 受注者は、建設工事従事者の長時間労働を前提とした不当に短い工期とならないよう、適正な工期で請負契約を締結。
- (3) 発注者の役割
 - 発注者は、施工条件の明確化等を図り、適正な工期で請負契約を締結。
- (4) 施工上のリスクに関する情報共有と役割分担の明確化
 - 受発注者は、工事実施前に情報共有を図り、役割分担を明確化。

時間外労働の上限規制の適用に向けた取組

- (1) 適正な工期設定・施工時期の平準化
 - 工期の設定に当たっては、下記の条件を適切に考慮。
 - ・建設工事に従事する者の休日(週休2日等)
 - ・労務、資機材調達やBIM/CIM活用等の準備期間、現場の後片付け期間
 - ・降雨日、降雪・出水期等の作業不能日数等
 - 業種に応じた民間工事の特性等を理解のうえ協議し、適正な工期を設定。
 - 週休2日等を考慮した工期を設定した場合、必要な労務費や共通仮設費等を請負代金へ適切に反映。特に公共工事は、週休2日工事の件数拡大。
 - 受注者は、違法な長時間労働に繋がる「工期のダンピング」を行わない。
 - 予定工期内での完了が困難な場合は、受発注者協議の上、適切に工期を変更。

働き方を変える。 建設業を変えていく。

これは、単なるスローガンではありません。
必ず成し遂げるとの宣言であり、
約束でもあります。
小さな気付きや行動から、業界全体を変えていく。
一人ひとりの働き方を見直すことが、
次世代の働き手を増やすことにもつながると思うから。
週休二日を。
誰もが笑顔で働ける未来を。
すべての現場で実現していきます。



一般社団法人 日本建設業連合会
JFPC JAPAN FEDERATION OF CONSTRUCTION CONTRACTORS



全建設現場で週休二日を実現！



【週休二日実現行動計画】(2017年12月22日)

日建連は建設現場の週休二日を実現する「週休二日実現行動計画」を策定しました。

■ 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、土曜日およ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、支店等やすべ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



詳細は日建連HPから

【労働時間に関する法改正】労働基準法、労働安全衛生法(2019年4月施行)

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。(建設業は、猶予期間5年の後、2024年4月施行)

