

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。

については、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、以下の取り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り組みに委ねる。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

期 間	改正法施行前	改正法施行後 1, 2, 3年目	改正法施行後 4, 5年目
年間の上限	各社の 自主的な取組み	960時間以内 (月平均80時間)	840時間以内 (月平均70時間)
複数月平均 の上限		6ヶ月平均で、 休日労働を含んで 80時間以内	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
1ヶ月 の上限	できるだけ 早期に実施	休日労働を含んで100時間未満	

表2. 改正法の内容(改正法施行後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)
<ul style="list-style-type: none"> ・月45時間 ・年360時間 	<ul style="list-style-type: none"> ・年720時間(月平均60時間) ・2, 3, 4, 5, 6ヵ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。

