

週休二日実現行動計画



2017年12月

目 次

はじめに

I 週休二日実現行動計画

1. 行動計画策定の背景
2. 行動計画の基本フレーム

II 行動計画の基本方針

- 1 週休二日を2021年度末までに定着させる
- 2 建設サービスは週休二日で提供する
- 3 週休二日は、土日閉所を原則とする
- 4 日給月給の技能者の総収入を減らさない
- 5 適正工期の設定を徹底する
- 6 必要な経費は請負代金に反映させる
- 7 生産性をより一層向上させる
- 8 建設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

III 週休二日の実現に向けた行動

1. 請負契約及び下請負契約における取組み
2. 優良協力会社への支援
3. 自助努力の徹底
4. 業界の意識改革 ～統一土曜閉所運動など～
5. 発注者、社会一般の理解促進
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

はじめに

我が国における週休二日は、今から20年ほど前に殆どの官公庁や産業分野に普及し、定着したが、建設業界だけは、お客様が早期竣工を望む産業特性と、バブル崩壊後の受注の激減によって取り残され、今や正に周回遅れの感がある。

ところが、今後10年以内に建設技能者の著しい高齢化に伴う大量離職時代が到来し、90万人もの若者を迎え入れ、基幹技能者の世代交代を図らねば生産体制が破綻しかねない危機的な状況になり、厳しい人材獲得競争の中で、若者を確保するため、週休二日の導入、普及、定着が喫緊の課題となってしまった。

このため日建連では、本年3月、政府の「働き方改革実行計画」の策定と時を同じくして「週休二日推進本部」を設置し、「建設業に週休二日なんてとても無理」と自他共に認めてきたタブーに、業界の命運をかけてチャレンジすることとした。

週休二日の推進は、建設業が魅力的な産業として将来にわたって担い手を確保するとともに、国民生活と経済を支える健全で逞しい産業への進化の途に着くための鍵となる取組みである。長年続いた慣行を足許から変革する大変な難題ではあるが、明日の建設業を切り開くという強い意志と、不退転の覚悟をもって、建設業界挙げて取り組まなければならない。

週休二日推進本部は、ここに「週休二日実現行動計画」を策定し、建設業の週休二日、なにかんずく建設現場に従事する全ての者が、確実に週二日の休日を確保するための方策を、可能な限り具体的に示すこととした。

本行動計画の取りまとめに当たっては、本年9月「試案」を公表し、会員企業とその協力会はもとより、多くの有識者の方々や国土交通省をはじめとする関係機関の皆様から、大変貴重なご意見ご示唆をいただいた。また、地方・中小建設業界や専門工事業界、さらに労働団体との意見交換、そして鉄道、電力、ガス、不動産・住宅の分野ごとに設置された「建設業の働き方改革に関する連絡会議」での議論等を経ることが出来、ここに改めて皆様に感謝の意を表す。

週休二日は、日建連に留まらず、健全な建設業への進化を目指すオール建設業の一大運動として展開されなければならない。このため、日建連は多くの建設業団体に対し情報提供と、具体的な行動計画策定の呼びかけを行っており、各団体においても、既に長時間労働の是正と併せて週休二日の確保に向けた機運の高まりをみせている。

週休二日が実現して初めて、建設業は他産業と同列のスタートラインに立ち、国民生活と経済を支える健全な産業への進化の途につくこととなる。

I 週休二日実現行動計画

1. 行動計画策定の背景

(1) 週休二日の必要性

日建連では、建設技能者の著しい高齢化に伴う大量離職時代の到来により、建設業の生産体制は10年を経ずして破たんしかねない危機的な状況にあると認識し、2015年に建設業の長期ビジョンを策定して円滑な世代交代に向けた道筋を提示した。

そこでは、建設技能者の処遇改善と生産性の向上を二本柱とし、処遇改善については賃金の改善、社会保険の加入促進、建退協制度の適用促進、休日の拡大、雇用の安定(社員化)、重層下請構造の改善の6項目を掲げて取り組んできた。

中でも休日については、建設業就業者の実労働時間は全産業平均よりも年間300時間程度長く、その要因として、他産業では当たり前の週休二日が建設現場で普及していないことが大きい。そしてこのことが、若者が建設業に入職しない大きな理由となっていることから、本年3月、週休二日推進本部を設置して、今後5年程度で建設業に週休二日を定着させるとの目標を掲げ、活動を開始したところである。

(2) 政府・経済界の動き

政府は、本年3月、「働き方改革実行計画」を策定し、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。

当該規制の適用に当たっては、発注者や国民の理解を得るための取組みが欠かせないことから、本年6月「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」、7月には建設業団体と主要な民間発注者団体及び労働組合が参画する「建設業の働き方改革に関する協議会」が内閣官房に設置された。

関係省庁連絡会議は、公共・民間を含め全ての建設工事において働き方改革に向けた生産性向上や適正な工期設定等が行われることを目的とした「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」【以下、「工期設定等のガイドライン」】を本年8月に策定した。同ガイドラインにおいては、建設業者団体に対し、これに沿って、下請契約も含め、適正な工期設定を通じて、長時間労働の是正や週休2日の確保などの働き方改革に確実に結びつけることが、また発注者や国民の理解を得るための生産性向上等の自助努力に取り組むことが要請されている。

また、関係各省庁では、同ガイドラインに沿った工事の実施に向けて、所管分野における発注者団体への働きかけを行うなどの具体的な取組みが始まっている。

一方、一般社団法人日本経済団体連合会【以下、「経団連」】では、政府の「働き方改革実行計画」に呼応して、各業種の下請企業や建設業をはじめとする受注産業における働き方改革の取組みへの配慮として、「納期の適正化」など従来の商慣行や取引の実務を改善することを主眼とする「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」【以下、「経団連共同宣言」】を他の経済団体や経団連加盟の業界団体に呼びかけ、9月に取りまとめており、日建連や全国建設業協会もこれに参加している。

(3) 行動計画策定の意義

本行動計画は、建設業界では一向に週休二日が進まない現状をもはや放置できないとの危機感に立ち、政府・経済界の動きを受けて取りまとめるものである。

上記のような政府や経済界の姿勢は、政府の「働き方改革実行計画」策定に当たり、建設業における長時間労働の是正には週休二日の普及が前提になるとして、その実現に向けた国民的理解の醸成を日建連が政府に要請したのに応えるものである。

こうした政府や経済界による力強い支援が行われる中で、当事者である建設業の取組みが遅々としているようでは、政府はもとより、官民の発注者そして一般社会の期待を裏切ることになる。こうした良好な環境の中で、週休二日の定着が進まないようでは、担い手の確保を通じた生産体制の維持は望めず、建設業の後進性からの脱皮はおぼつかない。

日建連と会員企業は、週休二日の実現を担い手確保の最優先課題と受け止め、不退転の覚悟で本行動計画に一丸となって取り組み、我が国建設業の働き方改革を先導する。

2 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。

(1) 週休二日の形態（定義）

- ・本行動計画が目指す週休二日の形態は、建設現場等を週二日閉所することを指すものとし、週二日の閉所は原則として、土曜日及び日曜日とする。
- ・土日閉所が困難な事業所は、振替閉所を行う。
振替閉所とは、土日の閉所が困難な場合、土日以外の別の曜日を閉所日とするなど、年度ベースで週休二日相当の閉所日を確保することである。将来的には、祝日を含む完全週休二日を目指す。当面は、祝日を振替閉所日の対象に含めるものとする。
- ・また、工期延伸への影響を出来るだけ軽減するため、当面は、降雨日等の不可抗力による現場作業不能日や年末年始休暇、夏季休暇、特別休暇等を振替閉所として扱うこともやむを得ないが、本来は年次有給休暇を振替閉所とするのは不適切である。

(2) 対象事業所

- ・本行動計画は、労働基準法第33条の適用を受ける事業所（災害等の臨時の事由によるもの）を除く本社、支店等や全ての工事現場を対象とする。
- ・ただし、災害復旧、東京オリ・パラ競技場など特別の事情がある建設現場や、2018年3月以前に契約済みで工期が確定している工事現場など、週休二日の導入が困難な事業所は、本行動計画の期間内は「適用困難事業所」として取り扱う。

(3) 計画期間と目標値

- ・計画期間は、2017年度から2021年度までの5年間とする。
会員企業は2018年4月着工現場から順次、週休二日実現の取組みが行えるよう、2017年度中に、推進体制の整備、アクションプログラムの策定、社内周知等、所要の準備を行う。

- ・目標は、最終年度（2021年度末）において、適用困難事業所を除く全事業所で週休二日を実現することとする。
- ・また、中間目標として、2019年度末に適用困難事業所を除く全事業所で4週6閉所以上を実現することとする。この場合、4週6閉所は原則として各月の第2、第4土曜日を閉所することとする。
- ・会員企業は、適用困難事業所についても、閉所日をできるだけ増やすよう努力する。

（4） フォローアップ

2018年度以降、毎年度フォローアップを行い、会員企業の取組状況を公表することとし、次の2つの数値を集計する。

【週休二日実施率】

- ・個々の事業所の閉所した日数を調査し、週休二日等（4週5閉所～8閉所）の実績を集計する。その際、土日閉所を基本としている事業所と、それ以外の事業所を別途集計する。
- ・会員企業は、年度上半期末、下半期末に当該期間に稼働していた事業所数、土日閉所を基本として週休二日を達成した事業所数、それ以外の曜日を基本として週休二日を達成した事業所数を集計し、日建連に報告する。
- ・なお、期中に着工、竣工した建設現場については、稼働していた事業所数に含み、週休二日の達成の測定は、当該期間の稼働日数に対して、週休二日相当の閉所日が確保されていたか否かで判断する。

【適用困難事業所率】

- ・対象事業所に対する、適用困難事業所の比率を集計する。
- ・会員企業は、年度上半期末、下半期末に当該期間に稼働していた事業所のうち、適用困難事業所とした事業所数を集計し、日建連に報告する。
- ・会員企業は、適用困難事業所率の目標を自主的に設定し、計画期間中に適用困難事業所率を極力0%にするよう努力する。

Ⅱ 行動計画の基本方針

1 週休二日を2021年度末までに定着させる

建設業における週休二日は、2021年度末までに定着させる。

日建連「長期ビジョン」によれば、2025年度までに100万人規模の建設技能者の大量離職が確実視されており、産業間の厳しい人材確保競争の中で、建設業が魅力ある産業として常に若者を確保し、世代交代を続け、良好な生産体制を維持するためには、官民のほとんどの分野で定着している週休二日を、出来るだけ早く定着させることが必要になる。

特に、高齢者の大量離職は、東京オリンピック・パラリンピック後の5年間に集中すると考えられることから、それまでの間に週休二日を定着させておくことが必要である。また、改正労働基準法施行後5年で建設業に対する罰則付き上限規制が適用されるので、確実に法適合を図るためにも、今から5年程度で週休二日を定着させ、猶予期間内に長時間労働の是正を実現しなければならない。

2 建設サービスは週休二日で提供する

他産業の製品やサービスが就業者の週休二日をベースに提供されているのに対して、建設サービスは週休一日（4週4休）をベースに提供されているのが現実であり、官民の発注者、そして社会全体にも、そうした建設サービスの提供のあり様が当たり前として受け止められている。

こうした中で、建設現場の週休二日を推進するには、まずは建設業界自らが長年の常識を捨てて、「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なければならない。その上で、生産性向上をはじめとするより一層の自助努力を行い、発注者、そして社会全体の認識を改めていただくことが必要である。

3 週休二日は、土日閉所を原則とする

建設業の週休二日、なかんずく建設現場の週休二日は、個々の企業では解決できない難題であり、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。

現場ごとに閉所日が異なると、元請企業、下請企業においては、現場管理や労務管理が複雑となり、現実的に対応が困難となるほか、技能者が土曜日を機に他社の現場に移ってしまうなど困った事態も生じかねない。また、社会一般や入職希望者に対して、建設業の週休二日をご理解いただくためにも、土日一斉閉所として、目に見える形で推進することが必要である。

ただし、工事種類、現場条件、発注者の事情等によって土日閉所が困難な工事現場も少なくないので、そうした現場については振替閉所を行って週二日の休日を確保することも必要となる。

4 日給月給の技能者の総収入を減らさない

建設技能者の6割以上が日給制であり、稼働日が減ると収入が減少することが週休二日推進にあたっての大きな課題となる。本来、建設技能者の雇用形態は可能な限り「正規雇用」とし、賃金については日給制から月給制の社員にしていくことが必要であり、このためには、専門工事業者の経営努力が必須である。

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、従来以上に積極的な支援、関与を行い、週休二日をはじめとする担い手の育成・確保に係る取組みの実効性を高めていく。

また、雇用形態の移行までには相応の期間を要することから、少なくともその間は、元請と下請の企業が日給建設技能者個々人の年収が維持できるよう、労務単価を引上げ週休二日による年収減少分の補填を実施する。

5 適正工期の設定を徹底する

週休二日の実施は、もとより工期の延伸とコスト・アップに繋がるが、その影響を緩和ないし解消するため、生産性向上の努力が何よりも重要である。

とは言え、生産性の向上は継続的な努力で段階的に実現する性格のものであり、少なくとも当面は工期の延伸とコスト・アップについて官民の発注者の、そして社会一般のご理解をいただくほかはない。

このうち工期については、特に民間発注者にとっては事業展開の開始時期に直結する最大の関心事であり、公共発注者にとっても事業効果の早期発現は国民や地域住民の期待であるが、建設業界としては、こうした発注者の事情を承知の上で、敢えて週休二日の確保に必要な工期を適正工期として受け入れていただくことが求められる。

関係省庁連絡会議の工期設定等のガイドラインや経団連の共同宣言は、その困難さの理解に立って、建設業の週休二日を支援する趣旨で策定されたものであり、建設企業としては、生産性の向上など最大限の自助努力を盛り込んだ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、理解を得て行く。

もとより、日建連会員企業は、週休二日を犠牲にするような不当に短い工期での受注、工期ダンピングを断固排除しなければならない。

6 必要な経費は請負代金に反映させる

一方、週休二日に伴うコスト・アップについては、技能者の賃金や仮設資機材の損料の増などがあり、生産性の向上によっても部材の制作費や運搬費、機械や機器のリース料などコストが増加する場合もある。

これらのコストは請負代金の積算に適切に反映させるとともに、建設企業は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。

政府の工期設定等のガイドラインにおいては、公共工事については必要となる共通仮設費や現場管理費などを請負代金に適切に反映するとしており、民間工事についても、「公共工事の例を参考にして請負代金に適切に反映するよう努める」と明記しており、これらの趣旨を精一杯活用すべきである。

また、発注者や社会的要請等一定の制約条件により工期が設定され、週休二日を確保するためには、特別な配員や資機材の調達等を行うことが必要な場合には、発注者に丁寧に説明し、それに要する費用(特急料金)を請負代金に適切に反映させる。

もとより、請負代金は諸々の要素によって総合的に定まる市場価格であり、建設企業としては、発注者との間で決定される請負代金の範囲内で週休二日のコストを賄うことを覚悟する必要がある。

7 生産性をより一層向上させる

週休二日の取組みは、そのまま工期が伸びることを是とするものではない。建設業は、施工の効率化や技術開発、サプライチェーンの合理化、重層下請構造の改善など、生産性向上に向けたより一層の自助努力が求められていることを重く受け止めなければならない。

会員企業は、より一層の企業努力を行うことはもちろん、日建連では、昨年4月に策定した「生産性向上推進要綱」に沿って、発注者や設計事務所、コンサルタント、行政等への要請など個々の企業では解決が困難な取組みを、更に積極的に推進する。

8 建設企業が覚悟を決めて一斉に取り組む

働き方改革は本来、個々の企業がそれぞれの企業展開として独自に取り組むべきものであるが、建設業は受注産業や下請生産といった産業特性から、一企業だけでは解決することが困難な課題が多い。なかんずく、建設現場の週休二日は、官民の発注者の理解と協力、そして資本関係のない専門工事業者、雇用関係のない建設技能者との協調無くしては、実現することが出来ない。

一方で、建設現場の週休二日は、少なくとも当面、工期の延伸に直結し、

建設技能者の賃金や仮設資機材の損料にも影響を及ぼすことから、建設企業としては週休二日の取組みを怠る意識を有しかねない。

しかし、こうした意識は週休二日普及の足を引っ張るばかりでなく、既に周回遅れの感のある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になる。

このため、全ての日建連会員企業が覚悟を決めて、本行動計画に一斉に取り組むこととする。

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、本行動計画を踏まえて、企業ごとに行動計画（アクションプログラム）を策定する。各企業においては、その推進、並びにフォローアップの体制を整備し、全社挙げて、週休二日の定着に向けた具体策に取り組む。

日建連は、会員企業の取組み状況、目標の達成状況等を毎年度検証し、その結果を公表するとともに、生産性向上技術の進歩・普及の状況なども踏まえ、必要に応じて、具体策の強化や追加施策の検討等最大限の努力を行い、目標の達成を図る。

Ⅲ 週休二日の実現に向けた行動

1. 請負契約及び下請契約における取組み

(1) 請負契約における取組み

① 適正な工期の設定

- ア) 工期の設定に当たっては、現場技術者や下請企業の社員、建設技能者など建設工事に従事する全ての者が、週休二日を確保するとともに、時間外労働の上限規制に抵触することがないように、工事内容、施工条件等を適切に考慮し、かつ、生産性向上努力が最大限反映されるよう設定する。
- イ) 受発注者間の工期設定が、下請契約における工期設定の前提となることを十分に認識し、後工程（内装工事、設備工事、舗装工事等）にしわ寄せが生じないように留意して、工期の設定を行う。
- ウ) 適正な工期設定に関しては、土木工事については国土交通省「工期設定支援システム」を、建築工事については国土交通省「公共建築工事における工期設定の基本的考え方」及び日建連「建築工事適正工期算定プログラム」を、適正な工期設定のベースとして積極的に活用する。

【参考】日建連「建築工事適正工期算定プログラム」の設定条件

[休日設定] 完全週休2日、祝日出勤

[特別休暇] 年末年始5日、夏季3日、ゴールデンウィーク3日

[労働時間] 1日8時間（残業なし）

[雨天日] 過去のデータをもとに雨天予想日を設定

② 必要となる費用の請負代金への反映

- ア) 上記①を踏まえて週休二日をベースに工期設定を行った場合、当該工期設定に伴い必要となる直接工事費（労務費、機械損料等）、間接工事費（共通仮設費、現場管理費等）などを請負代金に適切に反映する。
- イ) 生産性向上方策は、工期短縮効果や省人化効果が見込まれる一方で、部材の制作費や運搬費、機械や機器のリース料等が発生し、全体の工事価格が増加する場合がある。元請企業は、週休二日の確保のため、発注者に費用対効果等を丁寧に説明し、発注者の理解のもと、請負代金に適切に反映させる。
- ウ) 差し迫った供用時期や開業時期に対応するため厳しい工期が求め

られ、それに見合った体制を組んだり、特別の生産性向上策を用いる場合には、これらの費用を請負代金に適切に反映させる。

【参考】国土交通省発注の土木工事においては、週休2日を実施する工事について、共通仮設費…1.02、現場管理費…1.04の補正係数を上乘せ。営繕工事においては、工期に応じて共通仮設費及び現場管理費を算出。

③ 工事の進捗状況の共有

施工期間中にわたって適宜、工事の進捗状況を発注者と共有し、工程表、設計図書等に沿った工事の円滑な施工を行う。

また、設計図書と実際の現場の状態が一致しない場合、大幅な設計変更が発生した場合等、予定された工期で工事が完了することが困難と認められる事情が生じた場合には、受発注者双方協議の上で、工期の変更等適切な対応を行う。

④ 工期ダンピングの排除

週休二日の実施や、いずれ建設業に適用される時間外労働の上限規制の遵守を困難にするような工期での受注（工期ダンピング）は断固排除する。

工期ダンピングの自粛は、政府が定めた「工期設定等のガイドライン」においても建設企業の取組みとして求められている。

⑤ 請負契約書の特記事項

日建連では、上記①から④の趣旨を織り込んだ特記事項のモデルを作成する。

(2) 下請契約における取組み

① 一次下請契約における取組み

ア) 下請契約においても、請負契約における取組みと同様、週休二日をベースとし、かつ建設工事に従事する全ての者が時間外労働の上限規制をクリアできるよう、元請・下請双方が十分に協議の上、適正な工期を設定し、一次下請契約を締結する。

イ) 一次下請契約の締結に当たっては、特に以下の点に留意する。

- ・ 法定福利費等の必要経費は勿論のこと、当該工期に見合っ必要となる下請工事の費用にしわ寄せが生じないよう、請負代金を適切に設定する。
- ・ 週休二日の実施に伴い、日給制の建設技能者の総収入が減少しないようにする。

- ・ 後工程（内装工事、設備工事、舗装工事等）の適正な施工期間を考慮して、全体の工期のしわ寄せが生じないようにする。
- ・ 突貫工事等や休日、夜間に工事を行わざる得ない場合には、時間外労働、休日労働、夜間労働に対する割増賃金を計上する。

【参考】ある団体が 2017 年度宮城県普通作業員を例に試算した週休 2 日（労働日数減）による労務単価のアップ（現状の月収確保）は、労務単価の場合は 18%アップ、休日割増労務単価（35%割増）の場合は 24%アップとなる。

ウ) 工事の進捗状況を適宜下請企業と共有し、工程表、設計図書等に沿った工事の円滑な施工を行うとともに、予定された工期で工事が完了することが困難と認められる場合には、元請・下請双方協議の上で、工期の変更等適切な対応を行う。

② 再下請契約に係る指導

元請企業は、一次下請企業に対し、一次下請以下の企業はそれぞれの再下請企業に対し、上記①と同様に、再下請企業と十分に協議の上、適正な工期を設定し、それに伴い必要となる費用を請負代金に適切に反映した下請契約を締結するよう指導する。

③ 下請契約書の特記事項

日建連では、上記①及び②の趣旨を織り込んだ特記事項のモデルを作成する。

2. 優良協力会社への支援

(1) 社員化、月給制への移行支援等

日建連会員企業は、協力会社等が取り組む生産性向上、正社員としての直接雇用や多能工化等を積極的に支援する。社員化や月給制への移行に消極的な下請会社に対してはなるべく下請発注を見送ることも考える。

また、人材採用に関する支援、技能者教育・訓練に対する支援、資格取得支援や優良技能者制度の導入、協力会社の経営安定・成長に向けた支援などを、これまで以上に積極的に行っていく。

日建連としても、好事例の収集や紹介に努める。

(2) 下請発注の平準化

日建連会員企業は、主要な協力会社の施工能力及び手持ちの仕事量などに関する情報を収集し、協力会社の業務山積み状況に留意する。

その上で、下請発注に際しては、協力企業への工事情報の早期開示を行う

とともに、工事の規模、難易度、地域の実情、自然条件、工事内容、施工条件等を勘案し、協力会社と工法、施工手順、工程等に関する協議を行い、業務の山積みの平準化を図る。

また、繁忙職種と休憩職種のバランスが図られるよう、日常的に協力会社の多能工育成に積極的な支援を行う。

(3) 支払条件の改善

日建連会員企業は、国土交通省「建設業法令遵守ガイドライン」、日建連「下請取引適正化と適正な受注活動の徹底に向けた自主行動計画」等に基づき、協力会社への支払条件の改善に取り組む。

特に現金払と手形払の併用に当たっては、現金比率を高めるとともに、労務費相当分の現金払を徹底する。また、手形については、割引料等を下請企業に負担させないのは無論のこと、手形期間は120日以内で、できる限り短い期間とし、60日を目標として改善に努める。

3. 自助努力の徹底

(1) 生産性の向上（生産性向上推進本部）

週休二日を定着させるためには、発注者、特に民間発注者の理解と協力が必要であるが、そのためには生産性を向上させ、工期の延伸をできる限り抑制する必要がある。

生産性の向上は市場競争に打ち勝つため必須の企業努力であることから、先ずは各企業において積極的に取り組むことが重要である。

日建連では、2016年4月に建設業界が一丸となって、発注者、設計者、コンサルタントも巻き込んで生産性向上に取り組むための指針として、2020年までの5年間を対象期間とする「生産性向上推進要綱」を策定したところであり、フォローアップの実施、優良事例集の作成などを通じて生産性向上推進本部、土木・建築両本部において会員企業の取組みを積極的に支援する。

(2) 建設技能者の労務賃金の改善（労働委員会）

労務賃金の改善については、2014年に4月に発表した「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」において「20代で約450万円、40代で約600万円を目指す」との目標を掲げて取り組んでおり、年々改善を見せているが、厚生労働省が公表した2016年度の建設業の男性生産労働者の賃金が4年ぶりに前年比減となった。

このため、日建連としては労務賃金の改善に向けた取組みを改めて会員企業に要請したところであり、会員企業においては適正な労務賃金水準の確保

について真剣に取り組む。

(3) 重層下請構造の改善（労働委員会）

重層下請構造の改善は、生産システムを合理化し、生産性向上や、建設技能者の処遇改善のいずれにとっても重要な事柄である。

日建連では、2014年4月の提言において「平成30年度までに可能な分野で原則二次以内を目指す」との目標を掲げており、日建連会員企業は達成に向けた取り組みを更に強化する。

(4) 下請取引の適正化（総合企画委員会）

下請取引の改善については、従来から建設業法等関係法令や通達等に基づき取り組んできたところであるが、下請等中小企業との取引条件改善は建設技能者の処遇改善に欠かせないことから、2017年3月に「下請取引適正化と適正な受注活動の徹底に向けた自主行動計画」を策定したところであり、日建連会員企業はこの計画に沿って積極的に取り組む。

(5) 建設キャリアアップシステムの普及促進（建設キャリアアップシステム推進本部）

建設キャリアアップシステムは、2018年秋にも運用が開始される。同システムを活用すれば、週休二日の実施状況の把握が容易となり、建設現場の効率的な運用による生産性向上にも大いに役立つので、会員企業は、現場登録や技能者登録を積極的に推進する。

4. 業界の意識改革 ～統一土曜閉所運動など～

日建連会員企業は、本行動計画に基づき、2021年度末の週休二日定着に向けて、それぞれ行動計画（アクションプログラム）を定め、主体的な取り組みを展開する。

週休二日の実現は、日建連会員企業のみならず、地方、中小、職別建設業や、建設技能者を含む建設業に携わる全て人々に共通する重要課題であり、発注者や一般市民を含めた意識改革が不可欠である。このため、日建連としては、建設業関連の多くの業界団体に呼びかけ、業界全体の週休二日の実現に向けた機運を高めて行く。

具体的な行動としては、統一土曜閉所運動を来年度から実施することとし、日建連としては、建専連をはじめ週休二日の実現に取り組む多くの業界団体や、関係の労働組合と連携し、会員各社もその協力会や労働組合と連携して実施する。さらに、ロゴマーク・キャッチコピーの普及と浸透、好事例の発表会や事

例集の発行、シンポジウム等のイベントなどを実施する。

5. 発注者、社会一般の理解促進

建設業における長時間労働の是正や週休二日の実現のためには、適正な工期の必要性について、発注者や社会一般の理解を得るための取組みが必要となる。

日建連会員企業は受注契約毎に、その発注者に対し適正な工期の必要性について必ず丁寧に説明をする。日建連としても会員企業の活動を補完するため、適正な工期の設定に関して、民間発注者団体への協力要請や、発注者説明用パンフレットの作成・配布などを行う。

社会一般に対しては、各種広報媒体を用いたPR、建設現場の仮囲い等を活用したメッセージ発信や、学生向け現場見学会・出前講座などでの周知・PRを継続的に行っていく。

6. 国土交通省の「週休二日モデル工事」への対応

建設現場で週休二日を実現するに当たっては、公共工事での取組みを先行事例として民間工事等に浸透させていくことが有効である。

国土交通省においては、「週休二日モデル工事」の対象を拡大することとしており、日建連会員企業は、これらに積極的に対応し、入札・契約、施工、竣工の各段階での週休二日推進の取組状況の把握を行い、国土交通省と日建連との「意見交換会フォローアップ会議」等を通じて、改善方策を検討し、個々の課題の解消に取り組む。

7. 「建築工事適正工期算定プログラム」の活用

日建連は、建築工事における週休二日を前提とした適正工期を自動算定し、工程表を作成する「建築工事適正工期算定プログラム」を2016年4月に作成し、会員企業のほか地方公共団体などにも提供している。

2017年7月にはバージョンアップを行ったところであり、今後も利用者のニーズに合わせた改良を継続的に行うとともに、民間発注者や設計事務所等の理解を促進し、本プログラムの活用を通じて、週休二日をベースとした適正工期での受注を推進する。

8. 関係省庁等の取組みへの参画

「建設業の働き方改革に関する協議会」に積極的に参画し、関係省庁と主要な民間発注者の理解と協力を要請する。あわせて、鉄道、電力、ガス、不動産・住宅の4分野に係る「建設業の働き方改革に関する連絡会議」を通じて、各発注者と真剣な議論を行うとともに、関係各省庁が取り組む実態調査やモデル工

事等に積極的に協力し、週休二日推進の実効性を高める。

(参考) 建設業の働き方改革に関する連絡会議と担当組織

連絡会議	政府	日建連
鉄道関係	国土交通省 鉄道局施設課	鉄道工事委員会
電力関係	資源エネルギー庁 電力・ガス事業部政策課 国土交通省 土地・建設産業局建設業課	電力・エネルギー工事委員会
ガス関係	資源エネルギー庁 電力・ガス事業部政策課 国土交通省 土地・建設産業局建設業課	電力・エネルギー工事委員会
不動産・住宅関係	国土交通省 土地・建設産業局建設業課	週休二日推進本部

週休二日実現行動計画 作成者名簿

〈週休二日推進本部〉

本部長	清水建設(株)	代表取締役社長	井上和幸
副本部長	大成建設(株)	取締役専務執行役員建築総本部長兼 建築本部長	矢口則彦
本部員	(株)浅沼組	取締役常務執行役員東京本店長	立石勇一
本部員	(株)安藤・間	副社長	杉本文雄
本部員	岩田地崎建設(株)	取締役副社長執行役員	按田政幸
本部員	(株)大林組	代表取締役副社長執行役員	土屋幸三郎
本部員	(株)奥村組	取締役常務執行役員土木本部長	小寺健司
本部員	鹿島建設(株)	代表取締役副社長執行役員建築管理 本部長	小泉博義
本部員	(株)熊谷組	執行役員副社長	堀田俊明
本部員	(株)鴻池組	取締役専務執行役員	澤井清
本部員	五洋建設(株)	代表取締役兼執行役員副社長兼土木 部門担当兼土木営業本部長	植田和哉
本部員	佐藤工業(株)	代表取締役兼専務執行役員	元茂孝善
本部員	清水建設(株)	代表取締役副社長	岡本正
本部員	(株)銭高組	専務役員営業本部長	松本 又吉
本部員	大豊建設(株)	代表取締役執行役員副社長	多田二三男
本部員	(株)竹中工務店	取締役執行役員副社長	岡田正徳
本部員	(株)竹中土木	取締役専務執行役員営業本部長	久保田政宏
本部員	TSUCHIYA(株)	代表取締役専務執行役員建築本部長	河村亨
本部員	鉄建建設(株)	取締役専務執行役員土木本部長	菊地眞
本部員	東急建設(株)	取締役常務執行役員建築本部長	高木基行
本部員	東洋建設(株)	取締役専務執行役員土木事業本部長	森山越郎
本部員	戸田建設(株)	代表取締役専務執行役員建築本部長	宮崎博之
本部員	飛島建設(株)	取締役専務執行役員土木事業本部長	伊藤淳
本部員	(株)ナカノブドー建設	取締役専務執行役員	加藤頼宣
本部員	西松建設(株)	取締役専務執行役員土木事業本部長	一色眞人
本部員	(株)橋本店	専務取締役	佐々木光也
本部員	(株)長谷工コーポレ ーション	取締役副社長執行役員建設部門管掌 兼グループ建設関連事業管掌	嶋田盛雄
本部員	(株)富士工	取締役建築本部長	甚野冬樹

本部員	(株)フジタ	取締役常務執行役員建設本部副本部長	平野徹
本部員	前田建設工業(株)	取締役専務執行役員安全管掌兼土木事業本部長	足立宏美
本部員	丸磯建設(株)	取締役副社長	中川信晴
本部員	三井住友建設(株)	専務執行役員土木本部長	益子博志
本部員	村本建設(株)	取締役専務執行役員	久米生泰

<週休二日推進本部 幹事会>

幹事長	清水建設(株)	執行役員東京支店副支店長	新村 達也
副幹事長	鹿島建設(株)	人事部長	真辺 文宏
副幹事長	大成建設(株)	土木本部企画室長	島 伸一
幹事	(株)浅沼組	東京本店建築部長兼第2工事部長	駒木根 新
幹事	(株)安藤・間	建築事業本部建築事業企画部長	五所 久和
幹事	岩田地崎建設(株)	執行役員東京支店副支店長兼東京支店土木部長	畑中 優毅
幹事	(株)大林組	土木本部本部長室部長	鯉田 昭雄
幹事	(株)奥村組	社長室経営企画部長	岡村 正典
幹事	(株)熊谷組	執行役員建築事業本部副本部長 建築事業本部建築統括部長	大野 雅紀
幹事	(株)鴻池組	執行役員土木事業本部副本部長	大桑 宗一郎
幹事	五洋建設(株)	土木部門土木企画部長	田口 智
幹事	佐藤工業(株)	建築事業本部技術部長	水谷 剛
幹事	清水建設(株)	建築総本部建築企画室企画部部長	山本 亘
幹事	(株)銭高組	理事東京支社建築支店建築部長	松田 光司
幹事	大豊建設(株)	土木本部土木技術部長	水島 浩治
幹事	(株)竹中工務店	生産本部専門役	堀江 邦彦
幹事	(株)竹中土木	技術・生産本部生産企画部部長	胡麻田 博治
幹事	TSUCHIYA(株)	経営企画室室長	金海 博樹
幹事	鉄建建設(株)	土木本部土木部工事管理部長	重永 秀彦
幹事	東急建設(株)	建築本部調達部長	渡辺 光俊
幹事	東洋建設(株)	執行役員国際支店副支店長兼工事部長	大林 東壽
幹事	戸田建設(株)	執行役員建築工務部長	吉岡 耕一郎
幹事	飛島建設(株)	管理本部人事部長	刀根 誠治
幹事	(株)ナカノブド一建設	総務部長	田中 豊一

幹事	西松建設(株)	社長室経営企画部部長	楠谷 淳士
幹事	(株)橋本店	専務取締役	佐々木 光也
幹事	(株)長谷工コーポレーション	建設部門第二施工統括部統括部長	三森 国吉
幹事	(株)富士工	建築本部工事部部長 兼 購買部部長	本宮 和重
幹事	(株)フジタ	建設本部土木部長	武中 信之
幹事	前田建設工業(株)	土木事業本部土木部長	安西 忠信
幹事	丸磯建設(株)	管理本部副本部長兼総務人事部長	神庭 伸幸
幹事	三井住友建設(株)	土木本部 理事	堀内 剛
幹事	村本建設(株)	経営企画部部長	南波 高行

<日建連事務局>

事務総長	有賀 長郎
専務理事	木村 昌司
専務理事	山本 徳治
常務理事	竹島 克朗
常務執行役	葉石 善一
常務執行役	小池 剛
企画調整部長	河合 一宏
企画調整部	高橋 秀典
企画調整部	本田 一幸
企画調整部	泉澤 恵子