

## 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。