

事務連絡  
令和3年5月21日

各都道府県建設業協会  
事務局 御中

一般社団法人 全国建設業協会  
労働部

### 働き方改革への取組の推進について

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。本会の活動につきましては日頃から格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

本会における働き方改革の取組につきましては、「働き方改革への取組の推進について（令和3年5月11日付け全建労発第14号）」により通知いたしました。その具体的対応については、下記によることとしますので、貴協会の会員企業の皆様に、ご周知いただきたく、ご配慮のほどよろしくお願いいたします。

### 記

#### 1 令和3年度の賃金の支払い

令和3年3月から適用される公共工事設計労務単価は、経済循環とは全く異なる新型コロナウイルス感染症の流行に起因して、先行きの見えない異常な状況により一時的に賃金の支払いが抑制されている可能性があったことから、新型コロナウイルスの影響を踏まえた特別措置が実施されました。同措置では、約42%の地域・職種で賃金レベルが前年度を下回った単価について、前年度単価に据え置くこととしたところです。

この状況が継続・拡大した場合は、かつての賃金下落、労務単価の下落、利益下落、更なる賃金下落という負のスパイラルに陥りかねないこととなります。このため、3月30日に開催された国土交通省と建設業4団体との意見交換会において、今回の1.2%の引上げを上回る概ね2%以上の賃金水準の引上げが申し合せられたところです。

本会では、この申し合わせを踏まえ、概ね2%以上の賃上げを目指し、下請契約での配慮、下請企業への指導等の取組を進めることを内容とした令和3年度事業計画の変更を4月21日の理事会に報告したところです。

本会としましては、技能労働者の賃金の引上げが労務単価の上昇を通じて、適正利潤の確保、更なる賃金の引上げにつながる好循環を堅持することを目指して取り組んでまいりますので、各都道府県建設業協会及び会員企業におかれましてはご理解の上、ご協力いただきますようよろしくお願いいたします。

なお、本取組にあたっては、本会で新たに作成予定のポスター（別添参照、別

途送付) を活用し、会員企業への周知を図っていただきたいこと。

## 2 「休日 月1 + (ツキイチプラス)」運動から「目指せ週休2日+360時間(2+360 ツープラスサンロクマル) 運動」への加速化等を通じた労働条件の改善

### (1) 目指せ週休2日運動

本運動の周知、理解促進に当たっては、次の①～⑥に留意の上、本会で新たに作成予定のポスター、小冊子の活用や国土交通省HP「週休2日応援サイト」の利用も図っていただきたいこと。

#### ① 用語の定義

##### イ 週休2日

4週8休以上の休暇制度を導入(現場閉所等を実現)した状態をいうこと。

##### ロ 4週8休

各月の現場閉所日数の割合が28.5%(8日/28日)以上の状態をいうこと。

なお、降雨、降雪等による予定外の現場閉所日についても、現場閉所日数に含めるものとする。

#### ② 取組時期

本運動は、本年度から令和5年度末までの集中的取組とすること。

#### ③ 「週休2日」の確保基準

「週休2日」が確保された会員企業とは、週休2日に関する社内規定を整備し、かつ、社員の当該休暇取得が相当程度実施できている企業を指すこと。

なお、社内規定等とは、労働協約、就業規則、各種社内規定等を指すこと。

#### ④ 会員企業に対する実態把握のための調査の実施等

各都道府県建設業協会ごとに4週8休を達成している企業を2社程度推薦いただき、達成に向けた課題をどのようにして克服されたのかを調査するとともに、把握された課題解決手法を会員企業へフィードバックします。

(調査内容の例)

- ・ 職員の意識改革
- ・ 下請業者も含めた日給制から月給制への移行
- ・ 適正な工期の設定
- ・ 週休2日によるコスト・アップを請負金額に適正に反映
- ・ 生産性の向上

#### ⑤ 「週休2日実現企業」としての承認等

最終目標とする「週休2日」が確保された会員企業におかれましては、本会のHPから本会承認のシンボルマークをダウンロードし、自社のPR用に使っていただき、自社の魅力発信に繋げていただきたいこと(詳細は本会における準備ができ次第改めて連絡すること。)

なお、本会認証のシンボルマークの使用については、本年度から令和5年度末まで(取組期間中)とすること。

⑥ その他の留意事項

上記については、災害復旧・除雪等の緊急現場は除きます。また、「有休休暇」は従業員の権利として付与されるものであることから、上記取組の休日としてカウントすることはできないこと。

(2) 目指せ 360 時間運動

上記(1)の取組に合わせ、時間外労働等の労働時間の適正な把握及び管理について周知等を行うとともに、令和6年4月1日から時間外労働の罰則付き上限規制が適用されること、令和5年4月1日以降、中小事業主に対しても、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を50%以上(令和5年3月31日までは25%)とする規定が適用されること等についての周知、啓発を行うこととします。なお、本運動の周知、理解促進に当たっては、次の①～③に留意の上、上記(1)と同様に本会で新たに作成予定のポスターや小冊子を活用いただきたいこと。

① 用語の定義等

「労働時間」とは、使用者の指揮命令下におかれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間にあたりとされていること。

なお、具体的には、「使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間」などが労働時間にあたりとされていること。

労働時間の適正な把握のため、使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること等が求められていること。

② 取組時期

本運動は、本年度から令和5年度末までの集中的取組とすること。

③ 労働時間の適正な把握

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(平成20年厚労省告示)」等の周知を改めて行うこと。

(3) 上記(1)と(2)の取組を合わせて「目指せ週休2日+360時間(2+360 ツープラスサンロクマル)運動」として、対象期間における集中的な取組とします。なお、上記(1)及び(2)の周知用ポスター、小冊子については一体のものとして作成することを予定していること。

なお、2+360 ツープラスサンロクマル運動の取組状況については、「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」においてフォローアップすること。

以上

技能労働者の  
賃金引上げ

概ね **2%** 以上の  
引上げ

止めるな！  
好循環！

適性利潤の  
確保

労務単価の  
引上げ

