

働き方改革に向けた 基本方針

2018年4月23日



一般社団法人 日本電設工業協会

～ 働き方改革に向けた基本方針 ～

一般社団法人 日本電設工業協会

政府は、2017年3月「働き方改革実現会議」において、「働き方改革実行計画」を策定し、建設業についても、時間外労働の罰則付き上限規制を適用することを含め改革実現に向けた諸課題への対応策が示され、業界、企業にも積極的な取組を求めている。

電気設備工事業界としても、現在の労働環境を放置すれば、若年者の入職が進まず、人手不足が加速し生産体制が破綻すると懸念しているところであり、政府の決定を受け、長時間労働の是正を含めた働き方改革の実現に積極的に取り組む必要がある。

電気設備工事においては、建築の工程遅れによる「しわ寄せ」が工期終盤を担う電気設備工事会社に大きくのしかかることなどにより、特に現場管理社員に長時間労働が発生している。このため、過重労働や経費の増加、建設現場の安全への影響が懸念されるとともに、工事の品質、性能の低下等の弊害をもたらし、企業の健全な維持、発展をも揺るがしかねない重大な問題となっている。

(一社)日本電設工業協会(以下、「電設協」という)では会員企業を対象に2011年8月に「現場管理社員の労働条件等に関するアンケート調査」を行なっているが、昨年(2017年2月)、働き方改革実現の方針を受けそのフォローアップ調査を実施した。その結果、繁忙期には、現場管理社員の60%以上が月80時間超の所定外労働をしており、週休日についても4週4休以下が約90%を占めるなど2011年の前回調査から改善が進んでいない実態が浮き彫りになっている。

電設協は、このような実態をも踏まえ、以下の働き方改革実現に向けた「基本方針」を策定した。今後、電設協および会員企業・団体は、この方針に沿って長時間労働の是正や週休二日の実現をはじめとする働き方改革に取り組み、更には関係機関、団体との連携を強化しつつ、「夢と生きがいのある電設業界」を目指すこととする。

I 長時間労働の是正等

他産業と比較して際立って労働時間の長い建設業界においては、長時間労働の是正を目指すとともに休日の確保に積極的に取り組むことが最優先の課題である。電気設備工事においては、昨年のフォローアップ調査で明らかになった実態を踏まえ、特に現場管理社員の長時間労働の縮減に努める。

1. 時間外労働の削減

2024年4月と想定される罰則付き時間外労働の上限規制の適用への円滑な対応を図るため、以下の目標を設定し、段階的に時間外労働時間の削減を図る。

なお、電設協は、期間中、毎年度会員企業の実態調査を実施して普及状況を踏まえ検証を行うこととする。

< 時間外労働の改善目標 >

- (1) 改正法施行前（準備期間） ----- 2018年5月～2019年3月
改正法施行（2019年4月想定）までの間は、各会員の自主的な取組に委ねるが、1カ月の上限については早急な100時間未満に努める。

年間上限	複数月平均	1カ月上限
各会員の自主的な取組		100時間未満に努める

- (2) 改正法施行後1年から3年目 ----- 2019年4月～2022年3月

年間上限	複数月平均	1カ月上限
960時間以内	6カ月平均で80時間以内	100時間未満

- (3) 改正法施行後4年から5年目 ----- 2022年4月～2024年3月

年間上限	複数月平均	1カ月上限
840時間以内	4、5、6カ月それぞれの平均で80時間以内	100時間未満

※ 罰則付き時間外労働上限規制適用以後（2024年4月～）

年間上限	複数月平均	1カ月上限
720時間以内	2、3、4、5、6カ月それぞれの平均で80時間以内 特例の適用は、半年分を超えないよう6回まで	100時間未満

2. 週休二日の推進

建設業就業者の長時間労働は、週休二日が建設現場で普及していないことが大きな要因となっており、また、週休二日は若者が職場に魅力を感じるための大きな要素となっている。長時間労働を是正し若い人材の確保を進めるためにも、率先して電設業界における土日閉所を原則とする週休二日（4週8休）の普及を推進する。

< 週休二日の推進目標 >

2018年度から2022年度末までの5年間で推進期間とし、最終年度（2023年3月）までに週休二日（4週8休）を定着させることを目標とする。また、期間中の2020年度末には中間目標として、隔週で土曜日を閉所とする等による4週6休以上の定着を目指す。このため、

(1) 会員企業が元請となり、工事全体を主体的に運営する場合

原則、土日閉所の実行を目指す。しかしながら、工事の種類、建設現場の状況等により土日閉所によりがたい場合は、各現場の状況に応じ平日閉所も取り入れ、週2日の閉所を目指す。

(2) 会員企業が下請となるなど、他業者が工事全体を主体的に運営する場合

主体となる工事業者と週休二日の推進について協議し、その結果に基づき対応する。

(3) (一社)日本建設業連合会会員企業が同連合会の「統一土曜閉所運動」を実施する建設現場における下請又は分離発注による元請工事等の場合は、実施企業と協議し可能な限り一斉閉所を実施する。

なお、災害復旧その他特別の事情があり、週休二日の導入が困難な建設現場については、対象外とすることができることとする。

Ⅱ 担い手の確保・育成と処遇改善への取組

1. 若年者の就業促進等

教育機関との意見交換会、学生を対象とした現場見学会、就職情報ポータルサイトの開設、合同就職説明会開催等に業界全体で取り組むとともに電設協のインターンシップ推進助成金制度の活用等により若年者の就業促進を図る。

また、電設協は業界の魅力をアピールするため、電設業界への入職促進PRビデオを新たに制作する。

2. 人材育成事業の実施

支部・都道府県協会は大手会員企業の教育・研修施設を利用した実技講習会、講習会メニューに基づく講習会、継続教育（CPD）への取組など人材育成事業を本部の支援等を活用し、引き続き会員企業はこれらの事業を活用して人材育成を図る。

3. 技能労働者の処遇改善等

技能労働者の処遇改善等の観点から、適正な受注活動や適正な下請契約等を通じて、適切な水準の賃金の支払いの確保を図るとともに、引き続き、社会保険加入の推進及び法定福利費の内訳明示を積極的に推進する。

登録電気工事基幹技能者の地位向上、処遇改善のため、建設現場への配置の義務化、総合評価方式での加点評価等、有効活用及び適正評価の一層の推進を関係各方面に働きかけるとともに、先進的な処遇改善の好事例等の浸透・普及を図る。

また、建設キャリアアップシステムについては、具体的な技能者の処遇改善や現場業務の効率化につながるものとなるよう協力していくものとする。

4. 多様な人材の活用

労働力人口の減少、高齢化等に対応するため、女性の就業促進、特に技術系女性社員の積極的な採用や高齢者の活用を進める。また、女性、高齢者が働きやすい職場環境とするため、職場環境の改善を図る。

Ⅲ 生産性の向上

働き方改革の実現のためには作業の効率化や生産性の向上は不可欠である。ハード面での生産性向上のみならずソフト面も含め生産性の向上を目指す。

このため、現場でのICT、AI（人工知能）活用やIoT・M2M等の導入、現場支援ロボットの活用等の新技術の動向について情報収集、検討を進め、生産性の向上に資する新技術については、その普及策を検討する。

また、発注者、元請業者等とも連携しながら、現場での手待ち・手戻りの解消や施工時期の平準化に努めるとともに、特に現場管理社員の長時間労働の実態を踏まえ、工事関係書類の簡素化、現場における打合わせの合理化、現場管理社員の役割の明確化、現場以外でもできる業務の分離、繁忙期のフォローアップ体制の整備など現場における管理業務の効率化や生産性向上に努めるものとする。

Ⅳ 適正な受注活動および取引の徹底

1. 価格、工期のダンピングの排除

電設協では、「良質な製品・サービスの提供と電気設備工事業の健全な発展を実現するため、コストを度外視した安値受注（いわゆるダンピング受注）は行わない。また、技術力、施工能力を考慮し、経済合理性に立った節度ある受注活動を行う。」ことを、会員行動目標の一つとしている。

長時間労働の是正、週休二日の実現等を含む働き方改革の実現のためには、自助努力としての一層の生産性の向上に努めることは当然であるが、それでもなお必要なコスト、工期を前提とした適切な受注が不可欠である。

働き方改革を実現しつつ、良質な製品・サービスの提供と電気設備工事業の健全な発展を実現するため、価格、工期のダンピングを排除していく。

2. 下請取引の適正化

働き方改革は、協力会社等を含めた業界全体で実現していくことを目指す。

このため、

下請取引の適正化に向け、適切な価格、工期での下請契約の締結を徹底するとともに、下請会社に対し再下請会社との適切な価格、工期での契約の締結や、技能労働者への適切な水準の賃金の支払いを要請する等、業界全体の働き方改革の実現に最大限努める。

V 関係機関・関係団体等との連携

建設業における働き方改革の実現は、受注産業としての特性等から業界内の努力だけでは解決できない課題も多く、また、特に電気設備工事は工期の終盤を担うという工程上の特性などから、建築等の工程遅れによる「しわ寄せ」を受けやすく、また発注者、元請業者、他の工種の業者等からの多様な要求への対応や調整を要することから課題の解決には発注者も含め関係機関や関係団体と連携していくことが重要である。

このため、すでに行った実態調査で課題とされた、現場管理体制の強化、設計図の精査、適正工期の確保や週休二日制での技能労働者の賃金確保等についても関係機関、団体への要請や意見交換を行いながら取組を進めていくこととする。