

平成 29 年 8 月 18 日

(一社) 日本建設機械レンタル協会  
関東ブロック支部 正会員 各位

藤本 俊雄 (東京支部長)  
金子 眞紀子 (神奈川支部長)  
北條 光一 (栃木支部長)  
中川 秀敏 (群馬支部長)  
原 茂 (長野支部長)  
吉田 健一郎 (新潟支部長)  
(順不同)

## 建機レンタル業界の『働き方改革』への取り組みについて

拝啓 貴社ますますご隆盛のこととお喜び申し上げます。

さて、関東圏各支部に新潟支部も参加し、平成 27 年より「支部との連携を促進することにより、情報の共有化並びに効率化を図ることにより各支部での更なる活動の強化」を目的に各支部持ち回りで『関東ブロック支部意見交換会』を開催しております。

先の第 6 回新潟支部での意見交換会において、現在政府主導で日本建設業連合会において積極的に取り組み始めた「働き方改革」が取り上げ、関東ブロックとして全国に先駆けこの問題を共通活動の一つの大きなテーマとして取り上げることとなりました。

現状、我々の業界としても労働問題、特に勤務時間・残業時間・年間休日・有給消化率等各社に相違が有るものの、他産業に比べてもその内容に見劣りがすることは否めない事実であります。

これらにも起因して我々業界として人員の確保も難しくまた、社員の定着問題にも波及しております。この状態をこのまま看過すれば将来的に事業存続も懸念され、この流れに乗り遅れた企業の淘汰も現実のものとなることは十分に思慮されます。

確かに、処遇改善や長時間労働の是正などに取り組む企業ほど価格競争で不利になるので改革に取り組む企業が評価される環境を整備する必要があるものの、先ずは我々自身が何らかの行動を起こさなければならない時期に来ていると考えます。

つきましては、産業界が「働き方改革」に取り込むこの機会に合わせ当レンタル業界としてもこの動きに呼応し、労働環境の改善・改革に取り組むことは喫緊の課題でもあります。

地域や規模、レンタル商品の特性等により置かれている状況や環境に違いはあるものの、この世の中の動きに合わせ是非労働環境の改善等に付きご検討をいただき、「**働きやすい会社、明日への希望の持てる会社、明るい未来が有る業界**」となすべく業界を挙げて取り組むとともに、各社におかれましてもご協力をお願いするものであります。

なお、その一助としていただくため先般「建機レンタル業：モデル就業規則」を作成し会員各位に配布されているところであり、ご利用いただければ幸いです。

敬具

## 記

### I、働き方改革（働き方改革実行計画）の主要テーマ

平成 29 年 3 月 28 日政府公表

その主要テーマは、

- (1) 同一労働同一賃金等非正規雇用の処遇改善
- (2) 罰則付き時間外労働の上限規則の導入等長時間労働の是正
- (3) 多様な人材の活用、育児・介護等と仕事の両立、障害者の活躍できる環境整備  
となっております。

\*このテーマの概要および今後留意すべき、もしくは検討すべき事項は先に配布済みの『建機レンタル業：モデル就業規則』の巻頭章「労務管理は就業規則から」の 7 頁に補足資料として記述しております。

### II、産業界のうごき

- (1) 上記主要テーマの具体化については、その法制化も含めて政労使協議において基本的方向性について合意がなされ、本年臨時国会において成立が見込まれています。
- (2) 一方、政府は労働側の強い反対により懸案となっているホワイトカラーエグゼンプション（いわゆる脱時間給制度）を含む労基法改正案についても、臨時国会において働き方改革とあわせて成立させたいとしています。連合がいったんは年間 104 日以上の休日確保等を条件とする修正案を提示しながら、内部事情により撤回し、混乱をきたしていることはご承知の通りです。加えて、様々な政治的混乱が続く中、与党が労基法改正案とセットで採決を強行できるか、国会での審議が注目されるところです。
- (3) **建設業界は**、その特殊性から労働時間の上限規制（原則、月 45 時間かつ年 360 時間、特別条項で年 720 時間）を 5 年間猶予されることになっていますが、日本建設業連合会は、毎月の上限時間を設定して段階的に引き下げていくという自主規制を先行して行う他、
  - ・ 2021 年度までの 5 年間を目処に週休 2 日の定着
  - ・ 4 週 8 休ではなく、原則として「現場の土曜閉所」を目標とする等の対策を行なっていきたいと表明しています。  
一方、警備業界は、建設業界と一体的な事業分野が多いことから、建設業界と同様の経過措置を国に要請しているところです。
- (4) その他個別企業では、長時間労働抑制対策として
  - ・ 連続休暇を増やす（年次有給休暇の計画的付与、誕生日休暇、リフレッシュ休暇）
  - ・ 残業削減（ノー残業デー、残業時間の代休への振替）
  - ・ 短時間正社員制度の導入等の取り組み事例が多く見受けられます。

### Ⅲ、私たちの「働き方改革」検討課題（一例）

#### (1) 就業規則ならびに関連規定の見直し、または策定

- ・始業終業時刻の統一
- ・労働時間（休憩時間）
- ・年間休日
- ・有給休暇
- ・特別休暇
- ・賃金ルール
- ・残業手当
- ・役職手当
- ・資格手当
- ・その他各種諸手当
- ・労働災害保険
- ・育児又は介護を担う従業員の処遇

#### (2) 社員の士気高揚策

- ・改善提案報奨金
- ・会社目標達成報奨金
- ・個人目標達成報奨金、
- ・特別ボーナス
- ・社会貢献表彰
- ・永年勤続表彰
- ・異動上申制度
- ・持ち株制度
- ・社員旅行
- ・各種レクリエーション

#### (3) 社内コミュニケーションの確立（風通し、場づくり）

### Ⅳ、社員(若手)定着への留意事項

- ① 仕事の内容（やりがい）
- ② 給与・賃金の底上げ
- ③ 労働時間の短縮や休日の増加
- ④ 社会保険などの整備
- ⑤ 女性社員の積極的な登用
- ⑥ 将来の見通し（安定した仕事量、雇用）
- ⑦ 教育制度の充実
- ⑧ 社内のコミュニケーション向上
- ⑨ 業界・自社のイメージアップ

以上