

地域建設業の時間外労働の 現状と削減の取り組み

令和6年12月

一般財団法人 建設業技術者センター

目 次

	頁
第1章 調査の趣旨.....	1
1.1 はじめに.....	2
1.2 建設業就業者に関する現状.....	2
1.3 国土交通省などによる時間外労働の上限規制に関する取り組み.....	6
1.4 建設業における時間外労働の現状.....	20
1.5 調査の趣旨.....	25
第2章 調査の概要.....	28
2.1 本調査の構成.....	29
2.2 アンケート調査内容.....	29
2.3 ヒアリング調査内容.....	32
第3章 アンケート調査結果.....	33
3.1 4県協会アンケート.....	34
3.2 全中建アンケート.....	64
3.3 アンケート調査のまとめ.....	94
第4章 ヒアリング調査結果.....	100
4.1 中部建設青年会議岐阜県支部.....	101
4.2 岩手県建設業協会青年部連絡協議会.....	113
4.3 ヒアリング調査のまとめ.....	126
第5章 まとめ.....	131
5.1 長時間労働の要因についての検証.....	132
5.2 時間外労働の削減に向けた『受注者』の取り組み方策の検証.....	134
5.3 時間外労働の削減に向けた『発注者』の取り組み方策の検証.....	141
5.4 おわりに.....	147
参考資料	149
参考資料1 Web アンケート画面.....	149

第1章 調査の趣旨

1.1 はじめに

建設業では、5年間の猶予期間を経て、令和6年(2024年)4月から時間外労働の上限規制が適用された。猶予期間の間、官民一体となった取り組みにより、業界全体で時間外労働の削減が進められたが、上限規制への対応が十分でない企業、上限規制への不安を抱えた企業を残したまま、「罰則付き時間外労働の上限規制」が開始されたというのが現状である。

もちろん、多くの企業が上限規制に対応するよう、技術者をサポートするバックオフィスの充実、人員補強、ICT活用、週休2日制工事の受注など様々な対策を取っているが、その結果、経費増加による利益圧迫が発生するなど、長期的に健全な企業経営を阻害する懸念がある。

また、上限規制への対応が十分でない企業は、罰則を恐れて上限を超える時間外労働が発生しても適正に記録しない懸念もある。労働時間を適正に記録しないことは、それ自体が法令違反であるが、時間外労働の実態が把握されないことで時間外労働削減の取り組みが進まないことにもつながる。

今必要とされているのは、時間外労働の上限超えを過度に心配することではなく、働き方改革をさらに推進するために、時間外労働の現状と問題点及び時間外労働削減の課題を明確にした上で、改善の取り組みを着実に実行することである。

「改善の取り組み」とは、通常は経営環境(内部環境、外部環境)のうち「内部環境」(自社)の問題・課題を解決する取り組みをいうが、建設業の時間外労働の問題では、発注者側の要因により時間外労働が削減できないという意見も多いことから、通常「外部環境」として個社の経営改善では取り扱われない発注者側の問題・課題についても、行政・建設業団体・建設企業等が一体となって解決に取り組むことが求められる。

一般財団法人 建設業技術者センター(以下、「技術者センター」という。)では、令和5年度(2023年度)にも「罰則付き時間外労働の上限規制」に関するWebアンケート調査および「2024年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み」に関する調査を実施し、地域建設業の時間外労働の上限規制への対応等についてとりまとめたが、今後さらに時間外労働の削減へ向けた取り組みが進められるよう、令和6年度(2024年度)も時間外労働の現状と問題点及び時間外労働削減の課題について調査することとした。

※なお、本報告書においては、「時間外労働」は特に補足がない限り、「法定外労働時間」として用いるものとする。

1.2 建設業就業者に関する現状

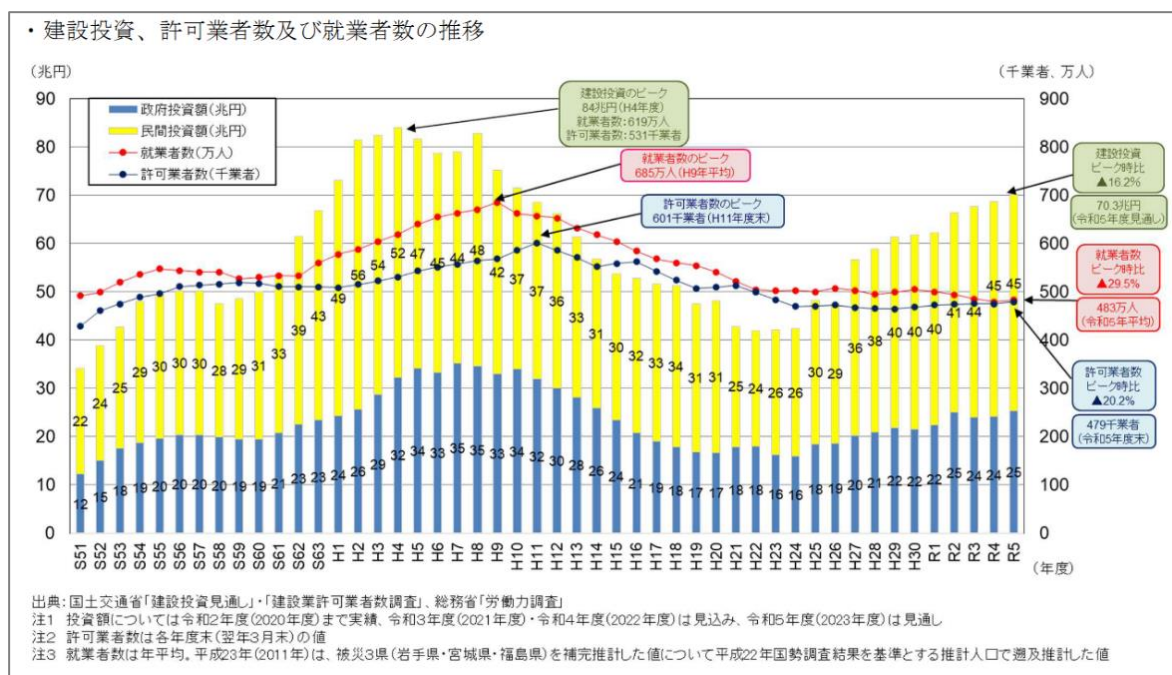
総務省統計局の「人口推計の結果の概要」によると、我が国の総人口は令和6年(2024年)4月1日時点で1億2,400万人、総人口に占める65歳以上人口は3,624万人で、高齢化率は29.2%である。これは平成22年(2010年)の総人口の1億2,806万人、総人口に占める65歳以上人口の2,948万人(高齢化率:23.0%)と比較すると、総人口が約400万人減少しているだけでなく、高齢化率が約6ポイント上昇(65歳以上の人口が676万人増加)し、高齢化が急速

に進んでいることが分かる。また国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口（令和5年推計）」によると、令和10年（2028年）には高齢化率が30%を超える（出生中位・死亡中位推計）とされ、人口減少に加えて高齢化がさらに進むとの推計結果が示されている。

このような少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、さらには働く人の価値観の多様化などの時代の流れを踏まえ、政府は「働き方改革」を推進し、多様な働き方を選択できる社会の実現を目指している。

建設業においても担い手不足と就業者の高齢化は深刻な問題である。国土交通省がまとめた資料によると、建設業就業者数は483万人（令和5年（2023年）平均）で、ピーク時の685万人（平成9年（1997年）平均）に比べて約200万人（約30%）減少している。直近10年間で見ると、建設投資が約48兆円（平成26年度（2014年度））から約70兆円（令和5年度（2023年度）見通し）に増加しているのと対照的に、建設就業者数は505万人（平成26年（2014年）平均）から483万人（令和5年（2023年）平均）に減少している（図表1-1）。

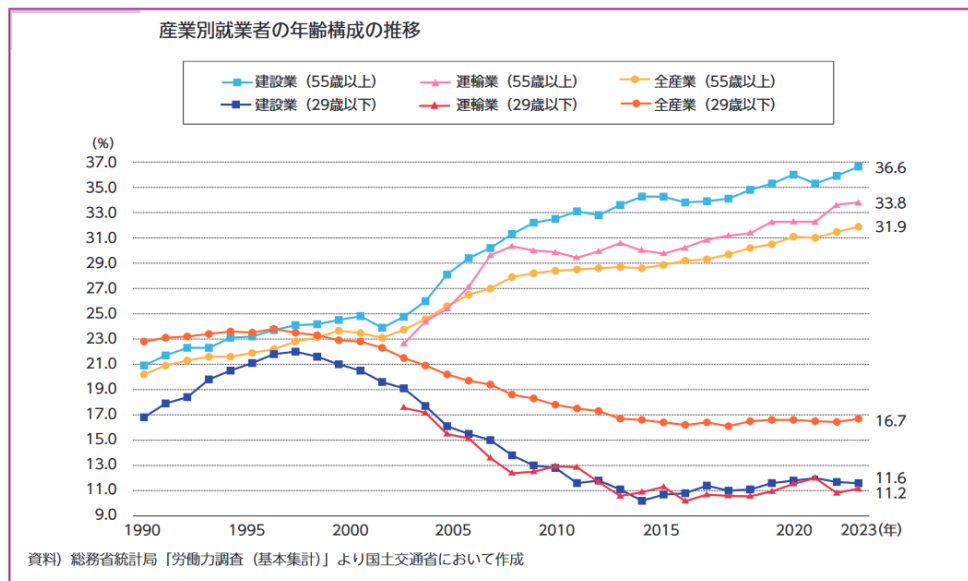
図表 1-1 建設投資、許可業者数及び就業者数の推移



（出典）令和6年版 国土交通白書 第Ⅱ部 関連データ集

また、「令和6年版 国土交通白書」によると、建設業の就業者の年齢構成（令和5年（2023年））は、55歳以上が36.6%、29歳以下が11.6%と、全産業と比較しても高齢化率が高く（図表1-2）、「今後、高齢就業者の大量退職や、少子化による若年層の就業者の減少が見込まれることから、担い手不足の深刻化が懸念される」としている。

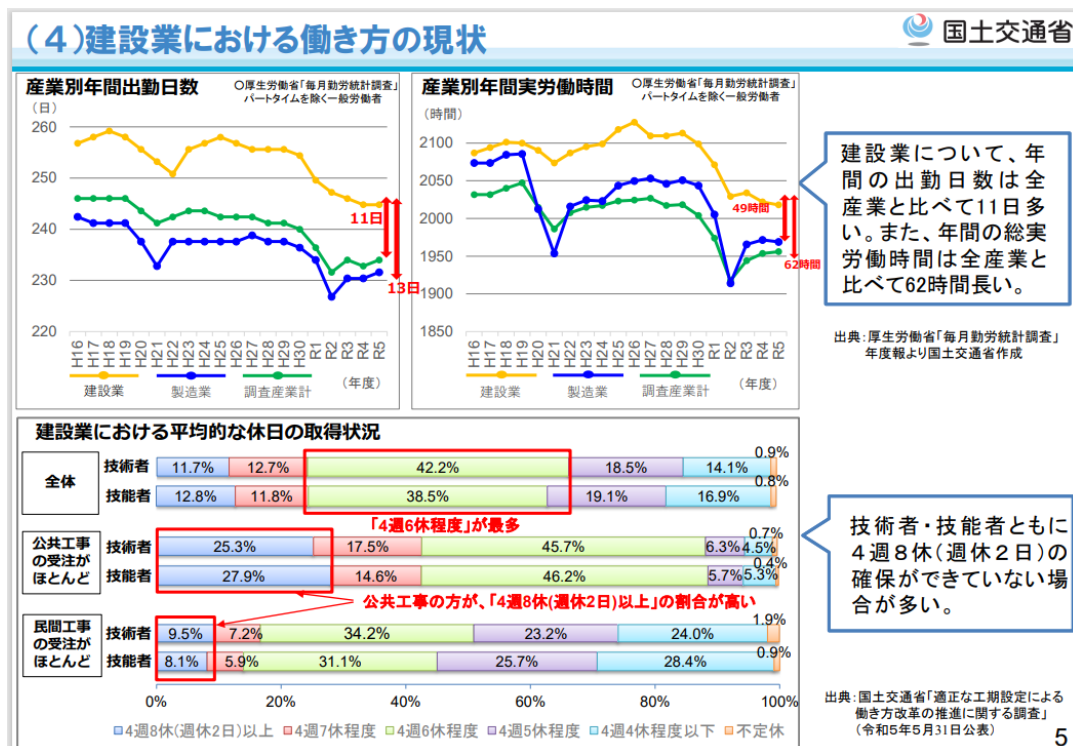
図表 1-2 産業別就業者の年齢構成の推移



(出典) 令和 6 年版 国土交通白書

今後の建設業を考えると、入職者の確保と育成は喫緊の課題であり、また、建設業について回る「きつい、汚い、危険」を意味する「3K」のイメージを払拭することが急務であり、他産業と比べて長い年間総実労働時間等の大幅な改善が強く求められている（図表 1-3）。

図表 1-3 建設産業における働き方の現状



(出典) 令和 6 年 (2024 年) 8 月 国土交通省「第三次・担い手 3 法について」

【「2024 年問題」について】

本調査は、技術者センターが令和 5 年度（2023 年度）に実施した「2024 年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み」に関する調査を継続する形で実施しているが、この調査タイトルにある「2024 年問題」とは、「令和 6 年（2024 年）4 月以降、建設業においても罰則付き時間外労働の上限規制が適用されること」をいう。

平成 30 年（2018 年）7 月に公布された「働き方改革関連法」（翌年 4 月から施行）では、働き方改革を総合的に推進するために、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらずの公正な待遇の確保等のための措置が講じられており、長時間労働の是正に関する措置として、罰則付き時間外労働の上限規制が導入されることとなった。

罰則付き時間外労働の上限規制の建設業への適用に関しては、長時間労働の背景に業務の特性や取引慣行の課題があることから、5 年の猶予期間が設けられたが、その猶予期間も終了し、令和 6 年（2024 年）4 月から適用が開始されることとなった（図表 1-4）。

図表 1-4 建設業の時間外労働の上限規制



（出典）厚生労働省「建設業時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

1.3 国土交通省などによる時間外労働の上限規制に関する取り組み

1.3.1 国土交通省の取り組み

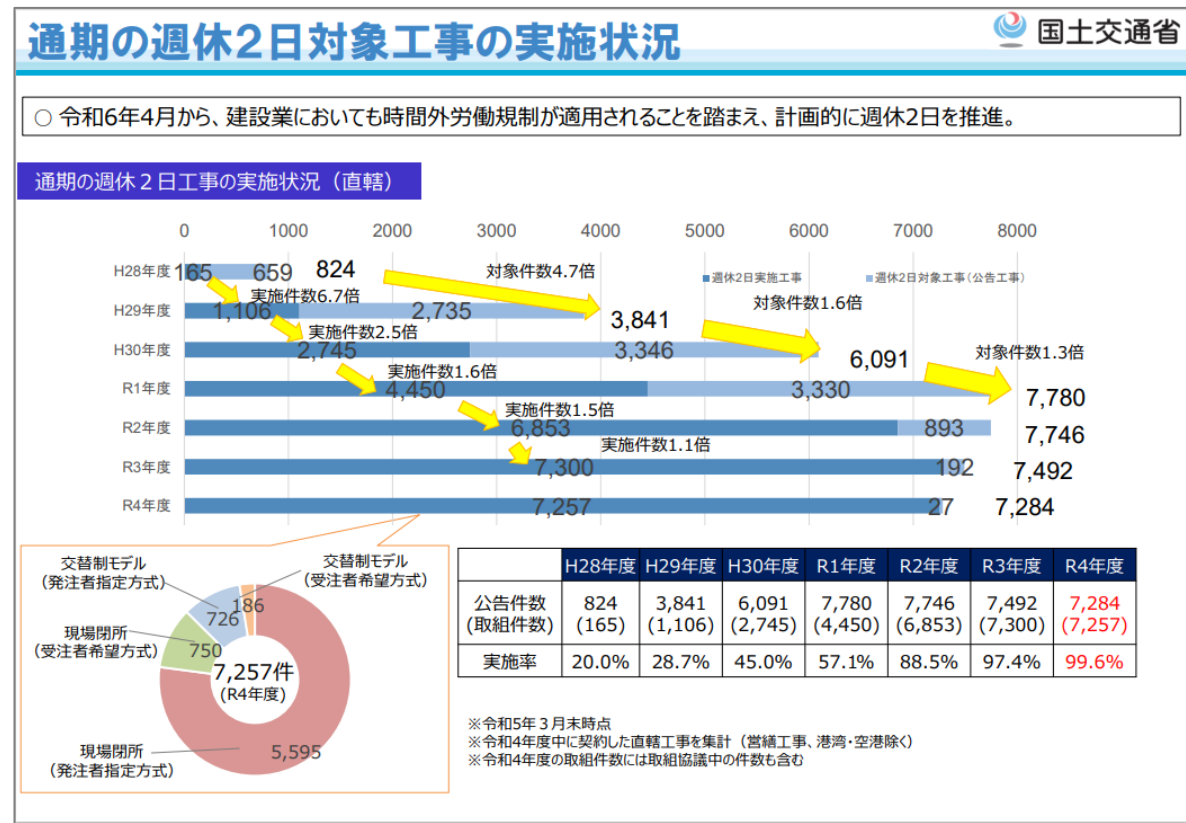
(1) 建設現場の週休2日の推進

国土交通省では、令和6年（2024年）4月から、建設業においても時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえ、計画的に週休2日を推進している。

図表1-5を見ると、直轄工事における通期（工期全体を通して）の週休2日制工事の実施状況は、平成28年度（2016年度）では対象件数824件、実施件数165件（実施率20.0%）であったが、その後年々増加しており、令和4年度（2022年度）では対象件数7,284件、実施件数7,257件（実施率99.6%）となっている。

また、令和4年度（2022年度）における週休2日制工事の実施件数7,257件の契約方式別内訳は、「現場閉所（発注者指定方式）」が5,595件（77.1%）、「現場閉所（受注者希望方式）」が750件（10.3%）、「交替制モデル（発注者指定方式）」が726件（10.0%）、「交替制モデル（受注者希望方式）」が186件（2.6%）であり、「現場閉所（発注者指定方式）」が大半を占めている。

図表 1-5 通期の週休2日対象工事の実施状況



（出典）国土交通省「時間外労働上限規制に向けた取組と残された課題について」

(2) 直轄土木工事等における働き方改革の強力な推進

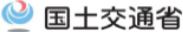
令和6年（2024年）4月から時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえ、国土交通省の直轄工事において、受注業者の対応を支援するために、週休2日の「質の向上」の拡大などの働き方改革を強力に推進している（図表1-6）。

以下の5つの取り組み内容については、(3)～(7)で確認する。

- 他産業と遜色のない休日の実現に向けた取組
- 工事・業務における現場環境改善
- 受注業者の書類作成業務のさらなる負担軽減
- 時間外労働規制適用に対応するための必要経費の見直し
- 移動時間を踏まえた積算の適正化

図表 1-6 直轄土木工事等における働き方改革の強力な推進

1. 直轄土木工事等における働き方改革の強力な推進



○2024（R6）年4月からの労働基準法時間外労働規制の適用が開始されることを踏まえ、国土交通省の直轄工事において、受注業者の対応を支援するために、週休2日の「質の向上」の拡大などの働き方改革を強力に推進

週休2日の「質の向上」の拡大

- ①他産業と遜色のない休日の実現に向けた取組
 - ・工期全体での週休2日の標準化を踏まえ、**月単位の週休2日**推進に向け**補正係数を新設**
 - ・**完全週休2日（土日）**を促すため、実施企業に対し**成績評価に加点**し、取り組みを支援

時間外労働規制の適用への対応

- ②工事、業務における現場環境改善
 - 勤務時間外作業を避けるため**「ウィークリースタンス」の徹底**
- ③受注業者の書類作成業務のさらなる負担軽減
 - ・受発注者の役割分担を明確にした**ガイドライン等の作成**、受発注者への周知徹底
 - ・**「書類限定検査」（44→10種類）**の原則化 等
- ④時間外労働規制適用に対応するための必要経費の見直し
 - ・**書類作成の経費などによる現場管理費の増加**を反映
- ⑤移動時間を踏まえた積算の適正化
 - ・事業所や資材置き場から**現場への移動時間を考慮した歩掛の見直し**

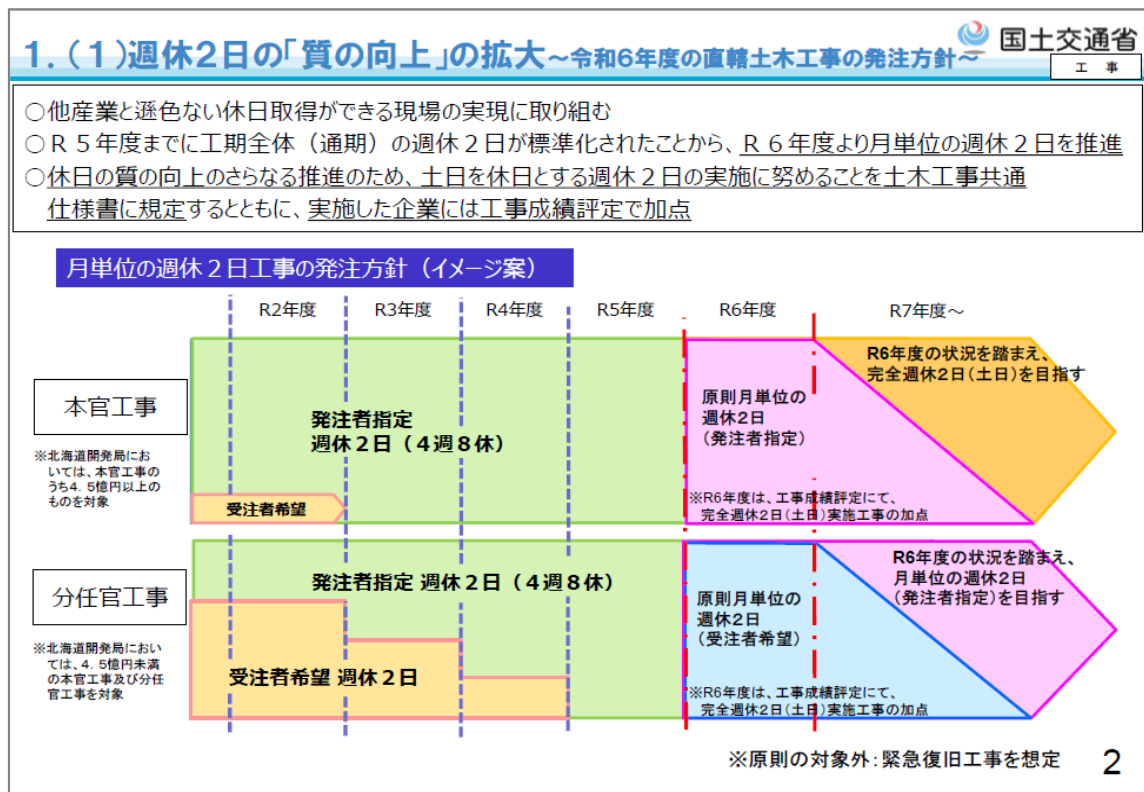
1

（出典）国土交通省「令和6年度国土交通省 土木工事・業務の積算基準等の改定」

(3) 他産業と遜色ない休日の実現に向けた取り組み

令和5年度(2023年度)までに工期全体(通期)の週休2日が標準化されたことから、令和6年度(2024年度)より月単位の週休2日を推進している。また、休日の質の向上をさらに推進するため、土日を休日とする週休2日の実施に努めることを土木共通仕様書に規定するとともに、実施した企業には工事成績評定で加点することとなった(図表1-7)。「現場閉所による週休2日制」では対象期間ですべての土日を閉所した場合、「週休2日交替制」では対象期間ですべての技術者および技能労働者が月単位の週休2日を達成した場合に加点される。逆に、明らかに月単位の週休2日に取り組む姿勢が見られなかった場合は減点される。なお、直轄営繕工事でも新築工事では月単位の週休2日を原則とするが、直轄土木工事と異なり、工事成績評定で加点要素として完全週休2日(土日)までは求めていない。

図表 1-7 令和6年度の直轄土木工事の発注方針



(出典) 国土交通省「令和6年度国土交通省 土木工事・業務の積算基準等の改定」

月単位の週休2日を推進するため、月単位の週休2日の補正係数を新設するとともに、工期全体（通期）の週休2日についても令和6年度（2024年度）に限り、令和5年度（2023年度）までの補正係数の一部を適用することとなった。なお、月単位の週休2日の補正係数について、令和7年度（2025年度）以降は実施状況を踏まえて検討することとしている。

令和5年度（2023年度）の週休2日の補正係数は、現場閉所による週休2日制適用工事（4週8休以上）の場合、労務費1.05、機械経費（賃料）1.04、共通仮設費1.04、現場管理費1.06であったが、令和6年度（2024年度）の週休2日の補正係数は、現場閉所による工期全体（通期）の週休2日と月単位の週休2日を合わせて労務費1.04、機械経費（賃料）1.02、共通仮設費1.03、現場管理費1.05となった（図表1-8）。

なお、現場閉所の達成状況を確認後、月単位の4週8休に満たないものは通期の週休2日の補正係数に変更するものとし、通期の4週8休に満たないものについては、通期の週休2日の補正係数を除いた変更を行うものとなった。

月単位の週休2日の補正係数の新設に伴い、市場単価方式による積算および土木工事標準単価による積算についても見直すこととなった。

図表 1-8 令和6年度以降の直轄土木工事の週休2日補正係数

1. (1) 週休2日の「質の向上」の拡大～令和6年度以降の直轄土木工事の週休2日補正係数～			
○月単位の週休2日を推進するため、<u>月単位の週休2日の補正係数を新設するとともに、工期全体（通期）の週休2日についてもR6年度に限り、R5年度までの補正係数の一部を適用</u> ○<u>月単位の週休2日の補正係数について、R7年度以降は実施状況を踏まえて検討</u>することとし、完全週休2日（土日）の実現に向けた取組についても引き続き検討			
＜現場閉所＞			
補正係数	工期全体(通期)の週休2日	+	月単位の週休2日
			= 月単位の週休2日(合計)
R6	労務費:1.02 機械経費(賃料):1.02 共通仮設費:1.02 現場管理費:1.03		労務費:1.02 機械経費(賃料):1.00 共通仮設費:1.01 現場管理費:1.02
R7以降	—		実施状況等を踏まえた数値を検討
＜交替制＞			
補正係数	工期全体(通期)の週休2日	+	月単位の週休2日
			= 月単位の週休2日(合計)
R6	労務費:1.02 現場管理費:1.01		労務費:1.02 現場管理費:1.02
R7以降	—		実施状況等を踏まえた数値を検討
※柔軟な休日の観点から、工期の一部で現場閉所から交替制に途中変更する試行について、月単位の週休2日適用工事にも対象拡大			

（出典）国土交通省「令和6年度国土交通省 土木工事・業務の積算基準等の改定」

(4) 工事・業務における現場環境改善

全ての工事及び業務を対象に現場環境の改善に向けた取り組みを定めた実施要領が策定された。標準項目として、「依頼日・時間及び期限に関すること」、「会議・打合せに関すること」、「業務時間外の連絡に関すること」といったウィークリースタンスを設け、現場環境改善に努めている（図表 1-9）。

ウィークリースタンスとは、業務や工事を円滑かつ効率的に進めるため、受発注者間における仕事の進め方として、一週間における受発注者間相互のルールや約束事、スタンスを目標として定め、計画的に業務を履行することにより業務環境等を改善し、より一層魅力ある仕事や職場の創造に努めることを目的に実施するものである。

各地方整備局・開発局でウィークリースタンスの実施要領が策定されており、例えば関東地方整備局では工事向けに「工事現場環境改善実施要領」を策定し、現場環境改善の取組例として、「休日・ノー残業デーの業務時間外に作業しなければならない期限を設定しない」、「業務時間外に掛かるおそれのある打合せ開始時間の設定をしない」、「打合せはWEB 会議等の活用を努める」、「業務時間外の連絡を行わない」、「受発注者間でノー残業デーを情報共有する」などを挙げている。

図表 1-9 工事及び業務における現場環境改善

1. (2) 工事及び業務における現場環境改善～ウィークリースタンスの取組～	
国土交通省 工事・業務	
● 全ての工事及び業務を対象に現場環境の改善に向けた取組を定めた実施要領を策定 ● 標準項目として、「依頼日・時間及び期限に関すること」「会議・打合せに関すること」「業務時間外の連絡に関すること」を設け、現場環境改善に努める	
(1) 目的	令和6年度より建設現場においても、 時間外労働規制が適用 されることを踏まえ、 全ての工事及び業務で現場環境の改善を実施 し、より一層、魅力ある仕事、現場の創造に努めることを目的とする。
(2) 対象	全ての工事・業務を対象 （災害対応等緊急を要する場合は除く）
(3) 取組内容(例)	土日・深夜勤務等を抑制するため、以下の取組を設定し、現場環境の改善を行う。 ①依頼日・時間及び期限に関すること ・休日・ノー残業デーの業務時間外に作業しなければならない期限を設定しない。【各地方整備局の取組事例】 ②会議・打合せに関すること ・業務時間外に掛かるおそれのある打合せ開始時間の設定をしない（具体的な時間を設定） ・打合せはWEB会議等を活用に努めること。 ③業務時間外の連絡に関すること ・業務時間外の連絡を行わない。（ASP・メール含む。） ・受発注者間でノー残業デーを情報共有すること。 ・マンデー・ノービリオド：月曜日を依頼の期限日としない ・ウェンズデー・ホーム：水曜日は定時の帰宅を心掛ける ・フライデー・ノーリクエスト：土・日曜日に休暇が取れるように金曜日には依頼しない ・ランチタイム・オーバーファイブ・ノーミーティング：昼休みや午後5時以降の打合せをしない ・イブニング・ノーリクエスト：定時間際、定時後の依頼、打合せをしない ※フォローアップ：業務完了後、2週間以内に実施状況報告を技術管理課へ報告 など
(4) 進め方	受注者によって、勤務時間、定時退社日等が異なることから、柔軟性をもった取組とすること。 工事や業務に差し支えないよう、スケジュール管理を適切に実施し、取組を実施すること。

4

（出典）国土交通省「令和6年度国土交通省 土木工事・業務の積算基準等の改定」

(5) 受注業者の書類作成業務のさらなる負担軽減

令和6年（2024年）4月から時間外労働の上限規制が建設業に適用されることを踏まえ、受注者（特に現場技術者）を対象に工事関係書類の業務削減に向けた5つの支援メニューを実施している（図表1-10）。

図表 1-10 受注業者の書類作成業務のさらなる負担軽減



工事関係書類の標準様式の展開

○国交省標準様式をHPで公表

○都道府県・政令市との会議等を通じ、地域の実情を配慮した対応が図られるよう、九州沖縄ブロックの好事例の周知等、情報提供を行う



5

（出典）国土交通省「令和6年度国土交通省 土木工事・業務の積算基準等の改定」

① 「工事書類スリム化のポイント」の横展開

「工事書類スリム化のポイント」等を盛り込んだ、ガイドライン・リーフレット等を作成し、受発注者の隅々まで展開を図っている。

各地方整備局・開発局でガイドライン・リーフレット等が作成されており、例えば関東地方整備局では令和6年（2024年）3月、「土木工事電子書類スリム化ガイド（ver. 3.0）」を発行し、工事書類のスリム化のポイントとして、「工事書類の原則電子化（ASP活用）」、「受発注者間で作成書類の役割分担を明確化」、「作成・添付不要な書類の明確化」、「書類の二重作成・提出防止」、「検査書類限定型工事の活用」、「遠隔臨場を活用し、段階確認、材料確認、立会の効率化」などを挙げている。

② 「書類限定検査」(44→10 種類)の原則化

完成工事における工事検査書類を 44 種類から 10 種類に限定する工事を原則、実施することとし、「書類限定検査」として標準化する。

10 種類の検査書類

- 施工計画書
- 施工体制台帳（下請引取検査書類を含む）
- 工事打合せ簿（協議）
- 工事打合せ簿（承諾）
- 工事打合せ簿（提出）
- 品質規格証明資料
- 出来形管理図表
- 品質管理図表
- 品質証明書
- 工事写真

③ 「2024 働き方改革対応相談窓口」の設置について

各地方整備局・開発局の HP 等に受注者等からの各種相談窓口「2024 働き方改革対応相談窓口」を設置している。

関東地方整備局では、以下の窓口を設置している。

- 直轄工事の建設現場悩み相談窓口
（関東地方整備局発注工事(港湾空港関係を除く)の受注者向けの相談窓口）
- “地域インフラ”サポートチーム関東
（国、地方公共団体、特殊法人の発注者向けの相談窓口）
- 建設業フォローアップ相談ダイヤル （事業者向けの相談窓口）

④ 書類関係業務の積算計上

工事实施に必要な書類関係業務をバックオフィス（本社等）で実施したり、外注したりするケースの増加を踏まえ、工事实施に必要な書類関係業務の外注に要する経費等を令和 5 年度（2023 年度）諸経費動向調査において調査項目に明示新設し、調査した上で積算の更なる適正化を推進している。

工事関係書類の国土交通省標準様式を HP で公表するとともに、都道府県・政令市との会議等を通じ、地域の実情に配慮した対応が図られるよう、全国で唯一、自治体の工事書類の様式統一が 100%達成されている九州・沖縄ブロックの好事例の周知等、情報提供を行っている（図表 1-11）。

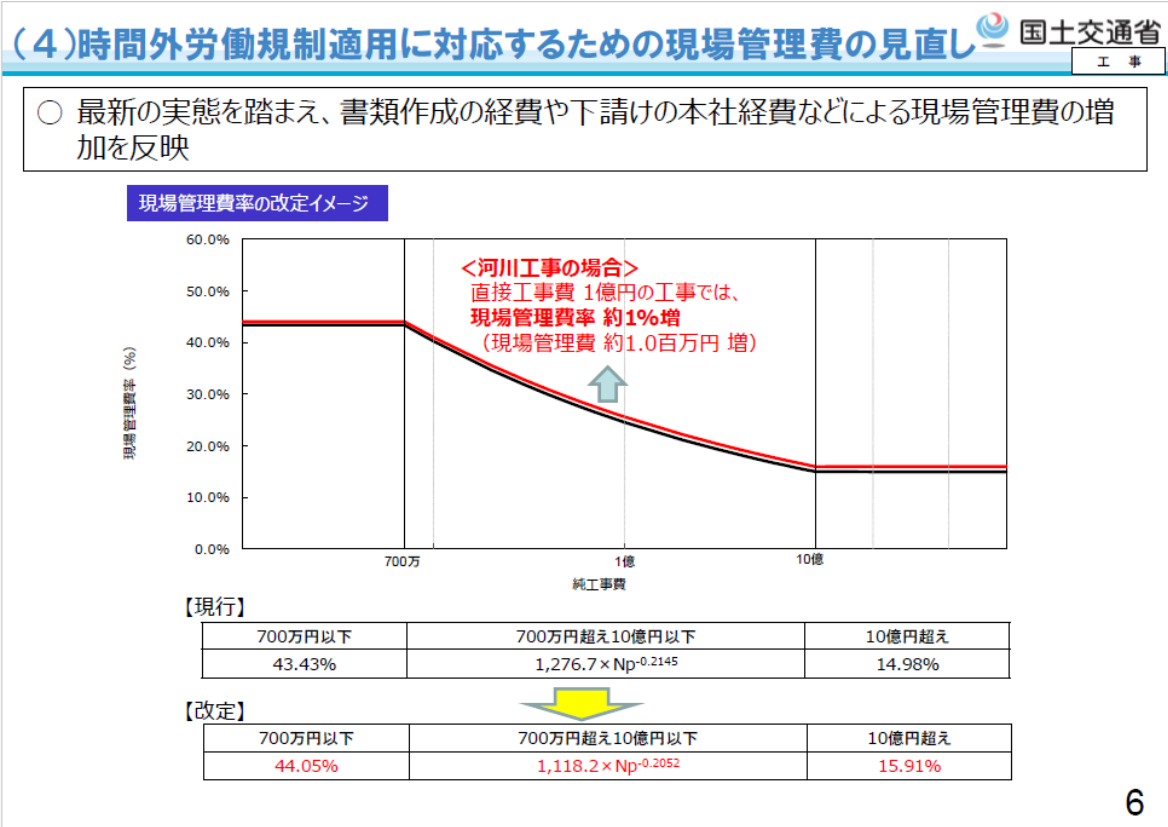
図表 1-11 工事関係書類の標準化（九州・沖縄ブロックの取り組み）

(出典) 国土交通省「時間外労働上限規制に向けた取組と残された課題について」

(6) 時間外労働規制適用に対応するための必要経費の見直し

最新の実態を踏まえ、書類作成の経費や下請企業の本社経費などによる現場管理費の増加を反映させることとなった（図表 1-12）。

図表 1-12 時間外労働規制適用に対応するための現場管理費の見直し



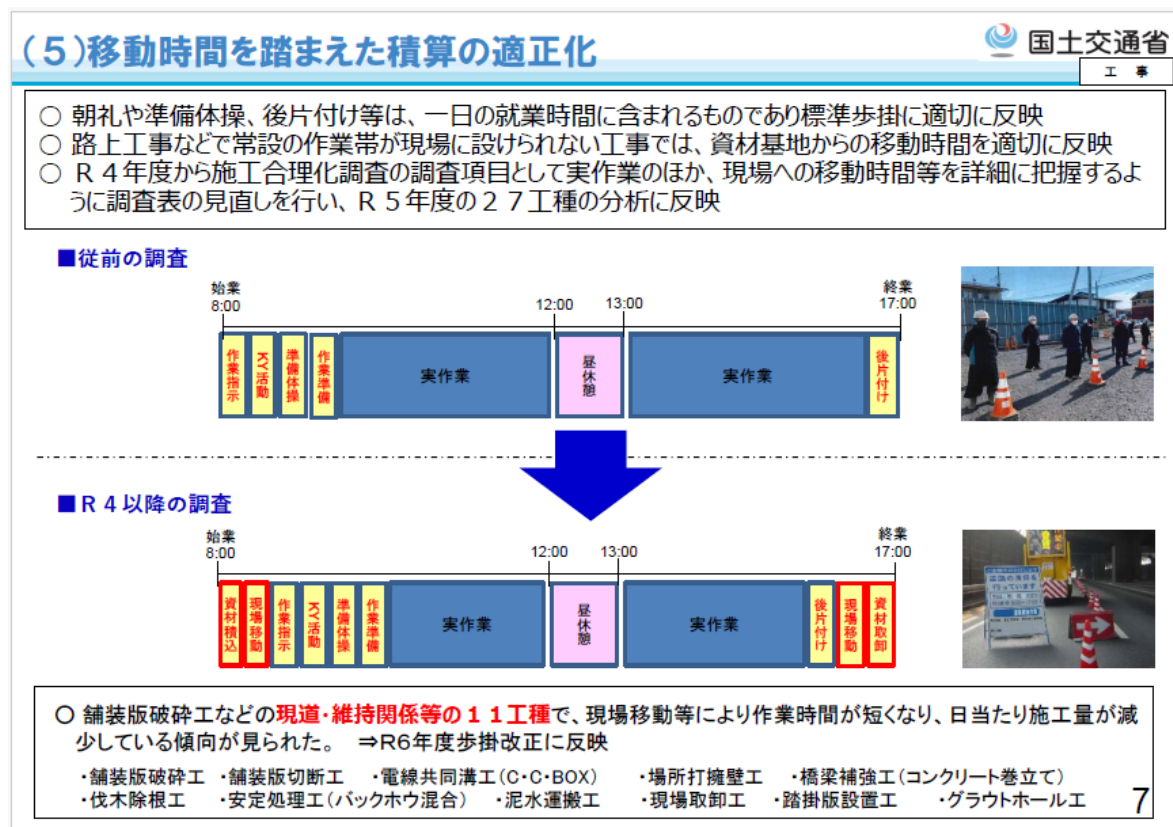
（出典）国土交通省「令和6年度国土交通省 土木工事・業務の積算基準等の改定」

(7) 移動時間を踏まえた積算の適正化

朝礼や準備体操、後片付け等は、一日の就業時間に含まれるものであり標準歩掛に適切に反映することとなった。また、路上工事などで常設の作業帯が現場に設けられない工事では、資材基地からの移動時間を適切に反映することとなった。

令和4年度（2022年度）から施工合理化調査の調査項目として実作業のほか、現場への移動時間等を詳細に把握するように調査票の見直しが行われ、令和5年度（2023年度）の27工種の分析に反映された。舗装版破碎工などの現道・維持関係等の11工種で、現場移動等により作業時間が短くなり、日当たり施工量が減少している傾向が見られたため、令和6年度（2024年度）歩掛改正に反映することとなった（図表1-13）。

図表 1-13 移動時間を踏まえた積算の適正化



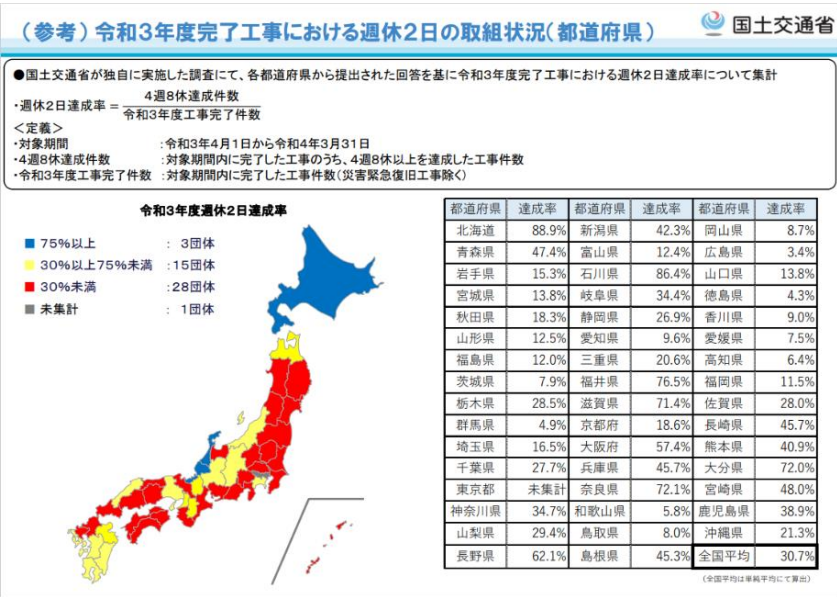
(出典) 国土交通省「令和6年度国土交通省 土木工事・業務の積算基準等の改定」

1.3.2 都道府県における建設現場の週休2日の取り組み

国土交通省が独自に実施した調査にて、各都道府県から提出された回答を元に令和3年度（2021年度）、令和4年度（2022年度）、令和5年度（2023年度）それぞれの完了工事（災害緊急復旧工事を除く）における週休2日達成率（4週8休以上を達成した件数の割合）について集計した結果は下図（図表1-14～図表1-16）のとおりである。

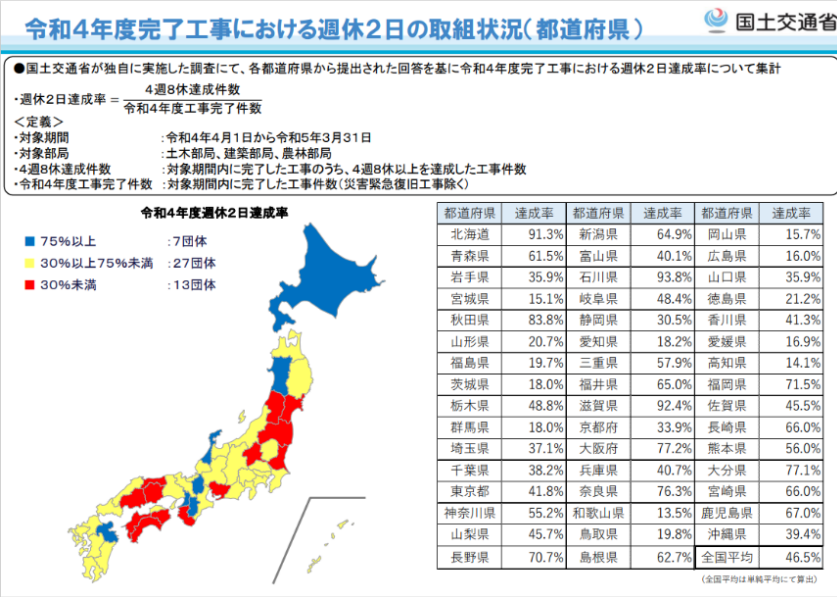
※令和5年度（2023年度）については、当報告書作成時点に国土交通省HPでの発表がないため、日刊建設工業新聞の掲載記事を参考に作成。

図表1-14 令和3年度完了工事における週休2日の取り組み状況（都道府県）



(出典) 国土交通省「令和3年度完了工事における週休2日の取組状況(都道府県)」

図表1-15 令和4年度完了工事における週休2日の取り組み状況（都道府県）



(出典) 国土交通省「令和4年度完了工事における週休2日の取組状況(都道府県)」

図表 1-16 令和 5 年度完了工事における週休 2 日の取り組み状況（都道府県）

（国交省資料から）

都道府県	達成率	都道府県	達成率	都道府県	達成率
北海道	94.8%	新潟県	71.8%	岡山県	28.6%
青森県	64.7%	富山県	78.3%	広島県	36.5%
岩手県	51.0%	石川県	90.8%	山口県	50.1%
宮城県	32.2%	岐阜県	80.4%	徳島県	36.9%
秋田県	95.5%	静岡県	67.5%	香川県	77.2%
山形県	50.6%	愛知県	47.3%	愛媛県	30.1%
福島県	52.7%	三重県	87.9%	高知県	50.8%
茨城県	35.7%	福井県	66.6%	福岡県	91.9%
栃木県	62.8%	滋賀県	88.8%	佐賀県	74.6%
群馬県	34.8%	京都府	57.8%	長崎県	74.2%
埼玉県	59.9%	大阪府	65.8%	熊本県	82.5%
千葉県	64.3%	兵庫県	46.0%	大分県	82.2%
東京都	49.9%	奈良県	67.6%	宮崎県	87.3%
神奈川県	65.6%	和歌山県	30.2%	鹿児島県	87.9%
山梨県	74.5%	鳥取県	59.1%	沖縄県	50.9%
長野県	73.8%	島根県	71.3%	全国平均	63.4%

※日刊建設工業新聞（令和 6 年（2024 年）11 月 15 日）掲載記事より作成

※全国平均は都道府県の単純平均で算出

令和 6 年（2024 年）11 月 15 日に日刊建設工業新聞に掲載された令和 5 年度（2023 年度）完了工事における週休 2 日の取り組み状況によると、都道府県発注工事における週休 2 日達成率の全国平均は、令和 3 年度（2021 年度）30.7%、令和 4 年度（2022 年度）46.5%、令和 5 年度（2023 年度）63.4%と、年を追うごとに上昇している。

ただし、令和 5 年度（2023 年度）の都道府県別達成率を見ると、47 都道府県のうち 11 都県で達成率が 50%を下回っており、都道府県ごとに達成状況にばらつきがある。達成率の低い都県には、東京都、愛知県、宮城県といった規模の大きい自治体が含まれている。

建設業における週休 2 日をさらに進めるためには、国土交通省の直轄工事だけではなく、都道府県・市区町村の発注工事でも週休 2 日制工事を推進することが望まれる。

1.3.3 全国建設業協会の取り組み

一般社団法人全国建設業協会（以下、「全建」という。）では、長時間労働の是正、労働条件の改善を図るため、令和 3 年度（2021 年度）より「2+360（ツープラスサンロクマル）運動」を展開し、会員企業の週休 2 日および時間外労働年 360 時間以下の実現に向けた取り組みを支援している（図表 1-17）。

図表 1-17 2+360 運動



2+360(ツープラスサンロクマル)運動とは

本会では、働き方改革を推進するため、平成29年9月に「働き方改革行動憲章」を策定し、各都道府県建設業協会及び会員企業の皆様と共に、一体的に取り組んできましたが、建設業については時間外労働の罰則付き上限規制の適用が令和6年4月に迫る中、長時間労働の是正、労働条件の改善への対応は待ったなしの状況となっています。

このため、令和3年度より、「休日 月1+運動」を加速化した、「2+360運動」を展開しております。

「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

会員企業において、これまで取り組んだ「休日 月1+(ツキイチプラス)運動」の取組を加速化し、令和3年度から新たに「目指せ週休2日運動」に取り組んでいます。このことにより、現場休工や業務のやり繰りにより従業員へ休暇を付与し、「週休2日」の目標達成を目指します。

(2) 目指せ360時間運動

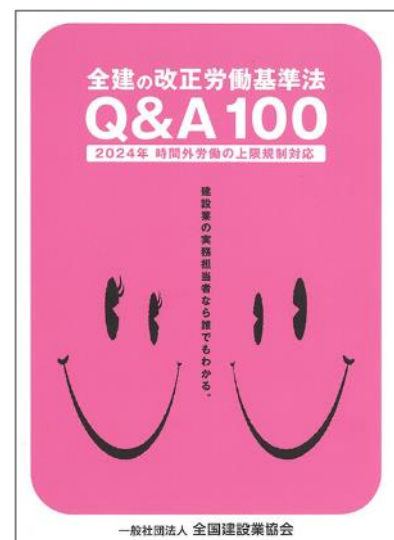
上記(1)の取組に合わせ、時間外労働等の労働時間の適正な把握及び管理に関する周知等を行うとともに、時間外労働の罰則付き上限規制、時間外労働の割増賃金率引上げ等に関する周知、啓発を行い、時間外労働の上限を原則年360時間以内となるよう取り組んでいます。

※ 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」として一体的に取り組んでいます。

(出典) 全建 HP

全建は、令和5年(2023年)8月に「全建の改正労働基準法 Q&A100 2024年 時間外労働の上限規制対応」を出版した(図表 1-18)。同書では、「労働基準法における時間外労働の罰則付き上限規制について、会員企業が混乱しがちなルール(例えば、労働時間の適正管理、労働基準法第33条と36協定の特別条項の関係、災害・除雪業務に関連する同法第33条の適用基準、変形労働時間制など)や、建設業において日頃直面する労働条件に関する疑問点(例えば、どこまでが労働時間か、法定休日と所定休日の違い、法定外労働時間に対する割増賃金の支払い、建設業における労働者派遣法の適用範囲、労働基準法違反に関する罰則など)について、100の事項を「Q&A」形式で解説している。(同書前書きより)

図表 1-18 全建の改正労働基準法 Q&A100



(出典) 全建 HP

全建は、令和6年（2024年）1月より「労働関係法令相談室」を設置した（図表1-19）。対象は47都道府県建設業協会の会員企業であり、労働関係法令の条文の解釈を説明するほか、各企業の個別事案について関係機関に解釈を確認して、内容を伝えるとしている。

令和6年（2024年）3月、一般社団法人日本建設業連合会、全建、一般社団法人全国中小建設業協会（以下、「全中建」という。）、一般社団法人建設産業専門団体連合会では、大手、中小を問わず業界を挙げて、建設現場（緊急工事、工程上やむを得ない工事を除く。）において土日閉所を目指すこととし、「目指せ！建設現場 土日一斉閉所」運動を行うこととした（図表1-20）。

図表 1-19 全建労働関係法令相談室



（出典）全建 HP

図表 1-20 目指せ！建設現場土日一斉閉所



（出典）全建 HP

1.4 建設業における時間外労働の現状

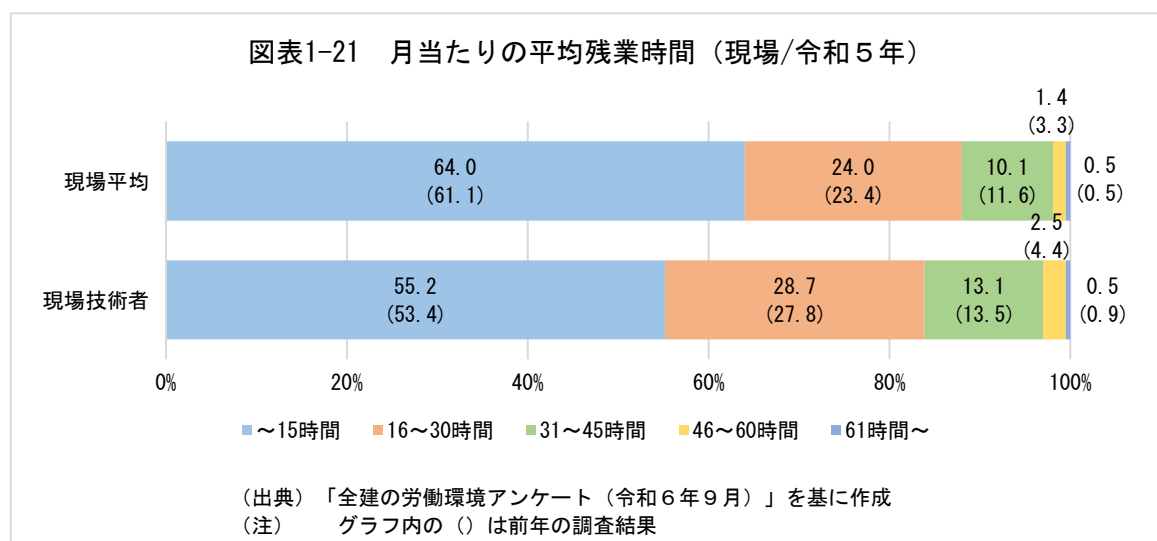
このように国土交通省を中心として、建設業における時間外労働の削減に関する取り組みが推進された結果、建設業の時間外労働は以前に比べて減少しているが、時間外労働の上限規制に対応するには、時間外労働のより一層の削減が求められる。この点の現状について、全建、国土交通省のアンケートにより確認したい。

1.4.1 時間外労働の現状

(1) 全建アンケート

全建が令和6年（2024年）9月に公表した「労働環境の整備に関するアンケート」（以下、「全建の労働環境アンケート（令和6年9月）」という。）により、令和5年（2023年）における現場の残業時間の状況を確認する（図表1-21）。

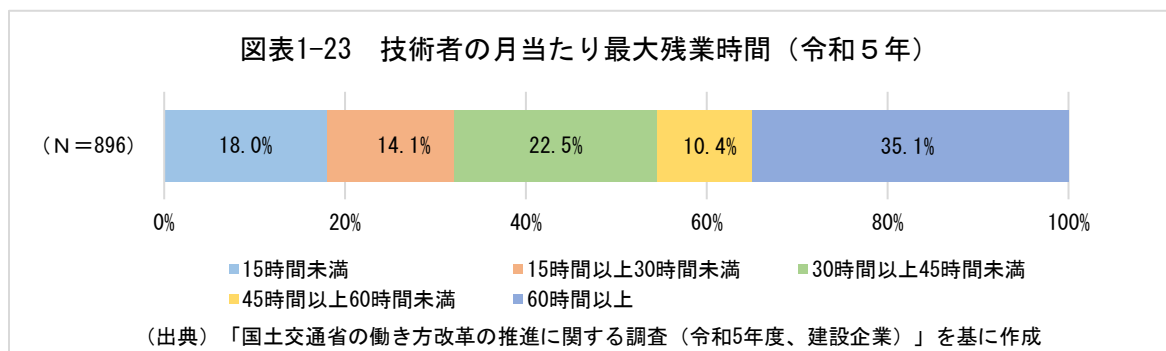
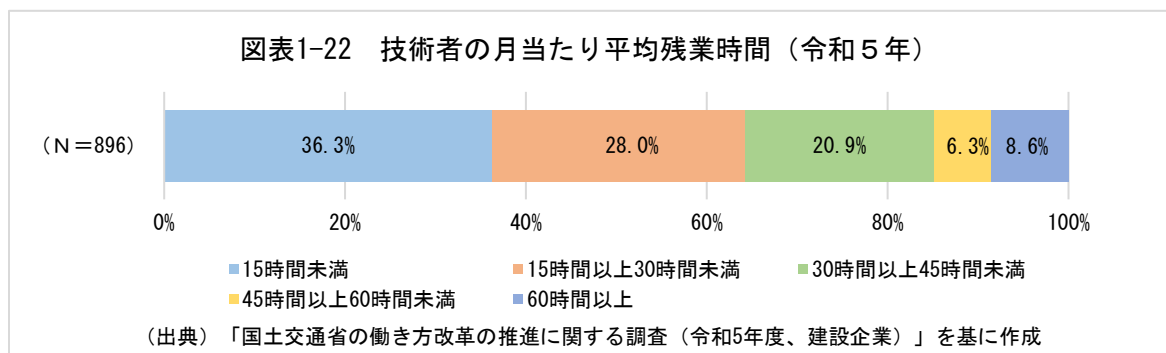
- 現場の月当たりの平均残業時間（現場平均）を見ると、「～15時間」の企業が64.0%と多くを占めており、平均値で見ると、残業時間を抑えられている。また、「46時間～」の企業は1.9%と低く、平均値で見ると、上限規制の原則「月45時間」を超えている企業は少なく見える。ただし、「31時間～」の企業（≒年360時間を超えている企業）は12.0%であり、平均値で見ると、上限規制の原則「年360時間」を超えている企業は少なからず存在している可能性がある。
- 現場技術者の月当たりの平均残業時間が「31時間～」となる企業は16.1%と、現場平均が「31時間～」となる企業の割合（12.0%）より高く、現場平均と比べて、現場技術者の月当たりの残業時間が長くなる傾向があるといえる。



(2) 国土交通省アンケート(主に民間工事について)

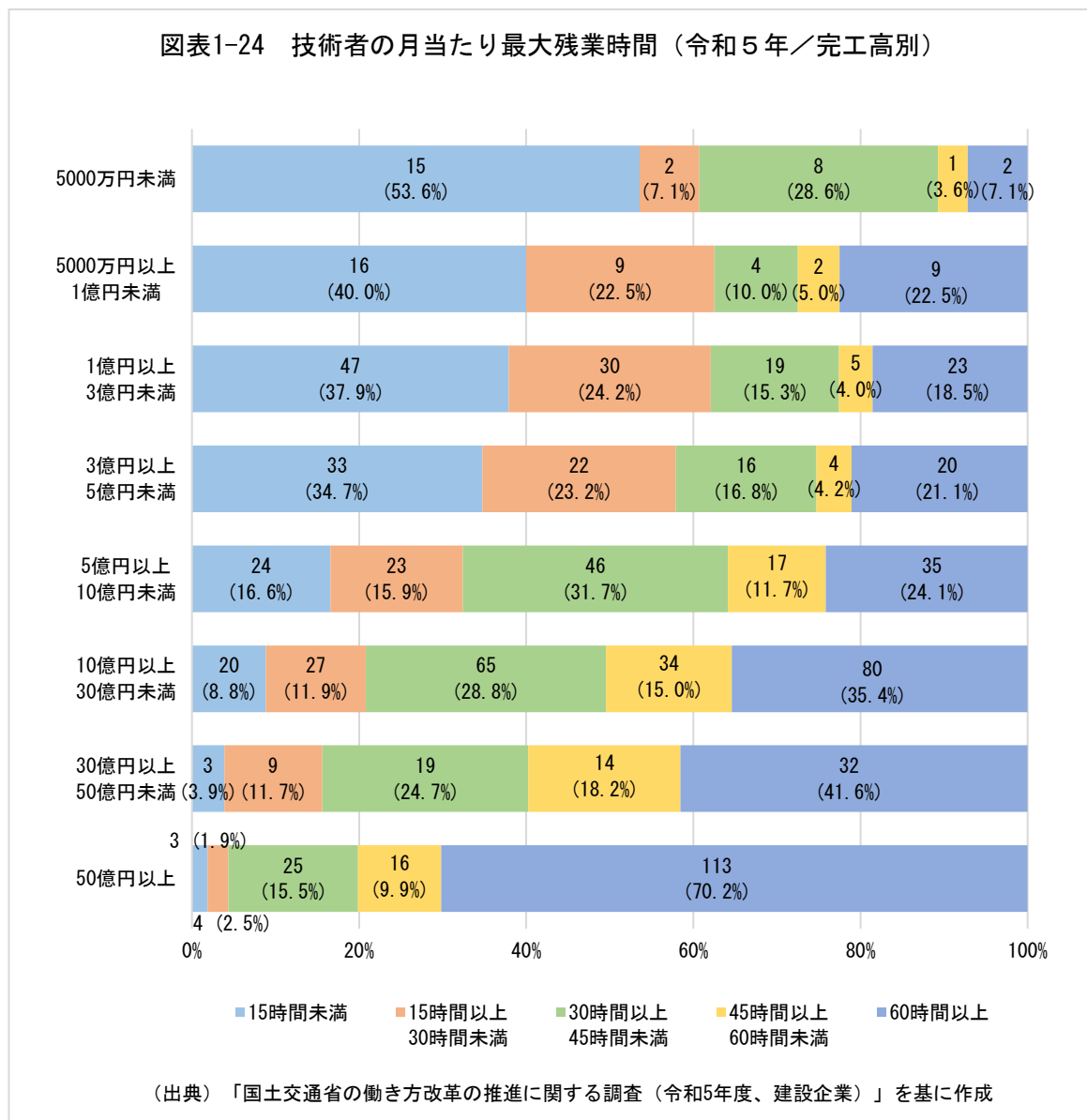
国土交通省は令和 6 年(2024 年)8 月に、建設業法第 27 条の 37 に規定する建設業者団体(116 団体)の会員企業(全国)を調査対象とした「令和 5 年度 適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査結果(建設企業)」(以下、「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査(令和 5 年度、建設企業)」という。)を公表している(有効回答数:1,276 社。全建【各都道府県建設業協会】の会員企業の回答が 76.7%を占める)。

- 令和 4 年(2022 年)12 月以降に請け負った民間工事において、技術者の月当たりの平均残業時間が 45 時間以上の建設企業は 14.9%である(図表 1-22)。また、技術者の月当たりの最大残業時間が 45 時間以上の建設企業は 45.5%である(図表 1-23)。



- 平均値で計算すると個々の従業員の残業時間が均されてしまうが、最大値で見ると、上限規制の原則「月 45 時間」を超える従業員は多くの会社にいることが分かる。上限規制では、時間外労働の上限を超える従業員が一人でもいれば罰則適用される可能性があるため、各社には、最大残業時間が月 45 時間を超える従業員が出ないように対策をとることが求められる。

- 完工高の各階層で最大残業時間が月 45 時間以上の企業が存在するが、完工高が大きくなるほど割合が高くなっており、特に技術者数の多い企業では技術者における長時間労働の改善は喫緊の課題である（図表 1-24）。



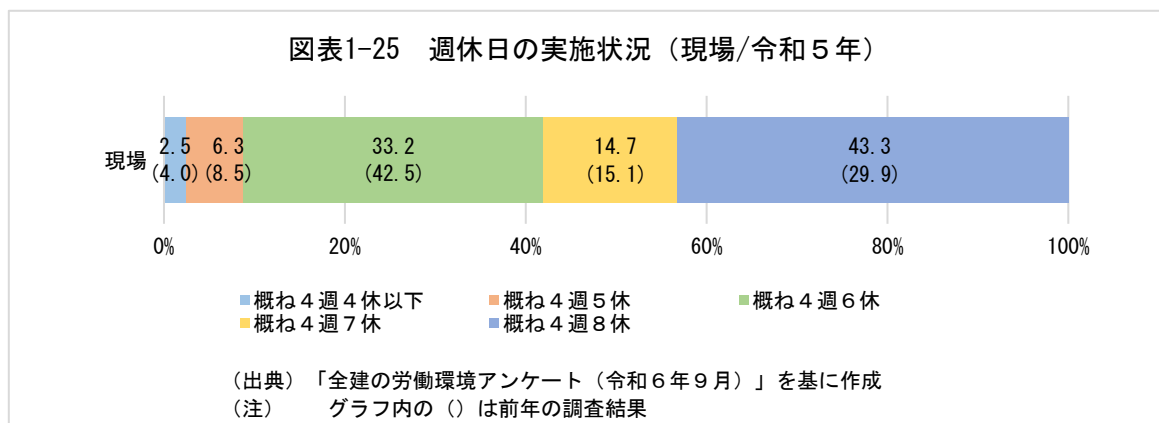
- (※1) 「残業時間」が「法定外労働時間」なのか「所定外労働時間」なのか 定義されずに実施されているため、所定外労働時間として回答した企業も含まれていると想定される。
- (※2) 社内の技術者の平均の数値を会社が回答したと推察されるが、明確ではない。
- (※3) 図表内の技術者が現場技術者のみを示しているのか、現場技能者を含んでいるのかは、質問時に定義されていない。

1.4.2 現場の週休2日（4週8休）や工期設定の現状

(1) 全建アンケート

土日閉所を基本とした現場の週休2日（4週8休）は、「1.3.1 国土交通省の取り組み」に示した通り、時間外労働を削減する取り組みとして国土交通省が先導して実施しているが、「全建の労働環境アンケート（令和6年9月）」によると、現場の休日が「概ね4週8休」と回答した企業の割合は43.3%にとどまっている（図表1-25）。

国土交通省直轄工事において「休日の質の向上」についての取り組みが始められているものの、全体としては現場の週休2日（4週8休）が十分進んでいるとは言い難い状況にある。

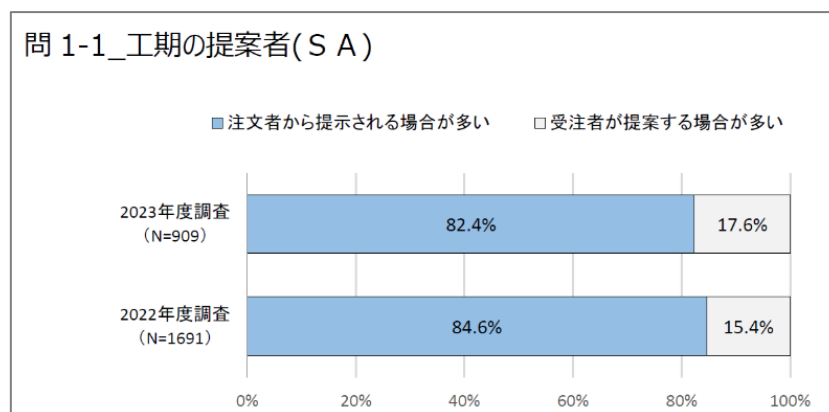


(2) 国土交通省アンケート(主に民間工事について)

「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査（令和5年度、建設企業）」によると、令和4年（2022年）12月以降に請け負った民間工事の「工期の提案者」について質問したところ、「注文者（※）から提示される場合が多い」と回答した企業は82.4%であった（図表1-26）。

※「注文者」とは、元請会社の場合は「発注者」を、下請け会社の場合は「元請負人」のことを指す。

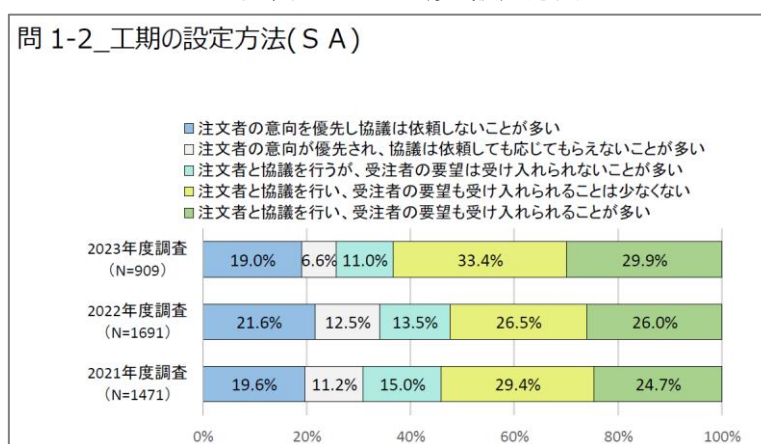
図表1-26 工期の提案者



(出典) 「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査（令和5年度、建設企業）」

また、民間工事の「工期の設定方法」について質問したところ、「注文者と協議を行い、受注者の要望も受け入れられることは少なくない」、「注文者と協議を行い、受注者の要望も受け入れられることが多い」と回答した企業は、合わせて 63.3%あり、2022 年度調査に比べて 10.8 ポイント上昇したものの、「注文者の意向を優先し協議は依頼しないことが多い」、「注文者の意向が優先され、協議は依頼しても応じてもらえないことが多い」および「注文者と協議を行うが、受注者の要望は受け入れられないことが多い」と回答した企業は、合わせて 36.6%であった（図表 1-27）。

図表 1-27 工期の設定方法

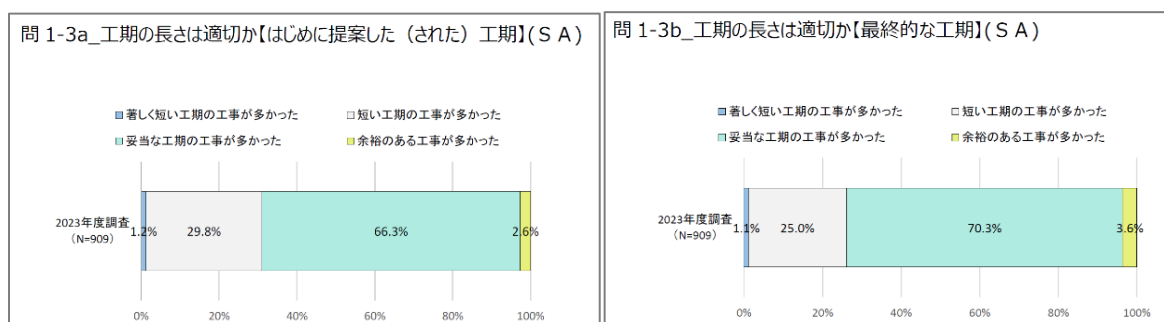


（出典）「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査（令和 5 年度、建設企業）」

なお、民間工事の「工期の長さ」について質問したところ、「妥当な工期の工事が多かった」と回答した企業は、「はじめに提案した（された）工期」で 66.3%、「最終的な工期」で 70.3%と多い（図表 1-28）。

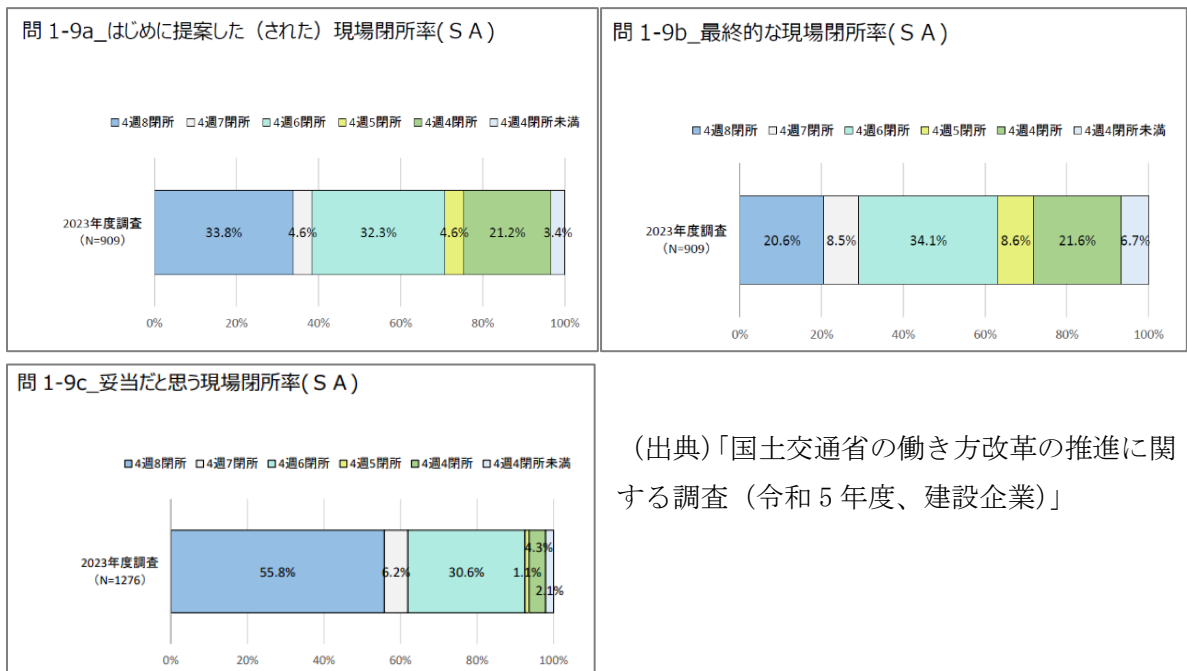
一方で、「妥当だと思う現場閉所率」について質問したところ、「4 週 8 閉所」が妥当と回答した企業が 55.8%と最も多かったのに対して、「はじめに提案した（された）現場閉所率」が「4 週 8 閉所」の企業は 33.8%、「最終的な現場閉所率」が「4 週 8 閉所」の企業は 20.6%と少ない（図表 1-29）ことから、必ずしも「4 週 8 休」を確保できていないことにも留意が必要である。

図表 1-28 工期の長さ



（出典）「国土交通省の働き方改革の推進に関する調査（令和 5 年度、建設企業）」

図表 1-29 現場閉所率



このような現状から、公共・民間含むすべての工事で土日閉所を基本とした週休2日（4週8休、4週8閉所）のさらなる拡大が必要な状況といえる。

1.5 調査の趣旨

（1）技術者センターの概要

技術者センターは、建設工事の施工の適正化等建設業の健全な発展の促進を図るため、建設業法で定められた指定資格者証交付機関として監理技術者資格者証の交付事業を行うとともに、公共工事の発注者に対し建設業者の施工体制の確認等に必要な技術者資格情報等の提供サービスを実施している。

これに加えて公益目的事業として、情報提供事業／調査研究事業を実施している。具体的な内容は、以下のとおりである。

□情報提供事業

- 建設技術者の技術力の向上と知識習得につながる情報を提供する情報発信サイト「CONCOM／コンコム」を運営している（図表 1-30）。
- 情報入手の機会の少ない地方の建設技術者に対して「セミナー」を実施し、技術力と知識向上のサポートを行っている（図表 1-31）。

図表 1-30 CONCOM／コンコム



図表 1-31 セミナーの風景



□調査研究事業

- 生産性向上や働き方改革等、建設業界が大きく変化しようとしている中、建設技術者の処遇改善につながる調査研究を行っている。

(2) 技術者センターにおける近年の調査内容

技術者センターの調査研究事業では、近年、特に地方の建設業と建設技術者に影響を与える事柄に関心を持ち、以下の調査を実施している。

令和元年度（2019 年度）～令和 2 年度（2020 年度）

- 「地域社会を支える建設業および建設技術者の現状と課題」に関する調査

令和 3 年度（2021 年度）

- 「生産性向上、働き方改革に向けた地域建設業の取り組み【生産性向上編】」に関する調査

令和 4 年度（2022 年度）

- 「生産性向上、働き方改革に向けた地域建設業の取り組み【働き方改革編】」に関する調査

令和 5 年度（2023 年度）

- 「罰則付き時間外労働の上限規制」に関する Web アンケート調査
- 「2024 年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み」に関する調査

(3) 本調査の趣旨

令和 5 年度（2023 年度）に実施した「2024 年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み」に関する調査の結果、2024 年問題への理解が不十分であり、対応も思ったほど進んでいないこと、2024 年問題では受注者側だけではなく発注者側に起因する問題もあることなど、様々な課題が見えてきた。このため、令和 6 年度（2024 年度）も引き続き、2024 年問題について調査を実施する。

特に本調査においては、上限規制が令和 6 年（2024 年）4 月に開始されたことに伴い、具体的にどのような問題が発生しているか、令和 5 年度（2023 年度）と令和 6 年度（2024 年度）との間で、建設業者の上限規制の理解度、時間外労働削減の取り組み、労働環境等にどのような変化が起こっているのかを、アンケート、ヒアリング等の手法により調査することとした。

アンケート調査では、令和 5 年度（2023 年度）に実施したアンケートと同じ内容で再度アンケートを実施した。令和 5 年度（2023 年度）ご協力いただいた 5 県の建設業協会のうち 4 県の建設業協会（以下、「4 県協会」）に引き続きご協力いただき、回答内容の時系列変化を確認した。また、令和 6 年度（2024 年度）は全中建にもご協力いただき、4 県協会の回答との共通点や相違点についても確認した。

ヒアリング調査では、中部建設青年会議岐阜県支部および岩手県建設業協会青年部連絡協議会を訪問し、当該県における建設業界全体の時間外労働の現状を説明いただくとともに、時間外労働の発生する要因、時間外労働の削減に向けて実施した施策、若年層の採用・離職防止に関する取り組み、発注機関等への要望等について取材した。さらに、これらの取材を通じて把握した取り組み内容を基に、令和 5 年度（2023 年度）に実施した「2024 年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み」に関する調査で提言した時間外労働の削減に関する方策の検証を行った。

なお、本報告書において「週休 2 日」の表記は、4 週 8 休を含むものとする。また、週休 2 日を対象とする工事（対象工事期間全体で閉所率 28.5%（※）以上を含む。）については、「週休 2 日制工事」と表記するものとする。

※ 4 週 8 休の場合、4 週間（28 日）に占める休日（8 日）の割合が 28.5%であることから、対象工事期間全体で閉所率 28.5%以上を達成した場合、工期全体（通期）の週休 2 日が達成したと判断される。

第2章 調査の概要

2.1 本調査の構成

本調査では、2024 年問題への対応を中心とした建設業の働き方改革への取り組みを多面的に分析することを目的に、アンケート調査およびヒアリング調査を実施した。各調査の目的は図表 2-1 のとおりである。

図表 2-1 各調査の目的

調査	目的
アンケート調査	多くの建設企業から回答を収集することにより、建設技術者の働き方の実態を広く把握する。(詳細は「2.2 アンケート調査内容」を参照)
ヒアリング調査	建設企業の若手経営者から直接意見をうかがうことにより、地域建設業の時間外労働の現状と削減の取組状況を確認するとともに、時間外労働削減の阻害要因をより深く把握する。(詳細は「2.3 ヒアリング調査内容」を参照)

2.2 アンケート調査内容

2.2.1 調査対象企業

建設企業に対するアンケートについては、全建傘下の 4 県協会および全中建にご協力いただき、それぞれの会員企業に対してアンケートを実施した。

(1) 4 県協会（会員企業 約 1,800 社）

技術者センターが令和 5 年（2023 年）6 月に実施した「罰則付き時間外労働の上限規制」に関する Web アンケート調査では、全建の会員団体である都道府県建設業協会（47 団体）のうち 5 県の建設業協会にご協力いただき、会員企業へのアンケート調査を実施した。

本調査では、5 県のうち 4 県の建設業協会で引き続きご協力いただけることとなったため、同協会の会員企業へのアンケート調査（以下、「4 県協会アンケート」という。）を実施した。回答データの分析に当たっては、本調査における回答データを集計するだけでなく、令和 5 年（2023 年）6 月と令和 6 年（2024 年）6 月の時系列変化についても確認した。（なお、4 県協会の名称は非公表としている。）

(2) 全中建（会員企業 約 2,400 社）

4 県協会のアンケートでは、地域が 4 つの県に限定されることから、集計結果に地域的な偏りが発生することが懸念されたが、令和 6 年（2024 年）は新たに全中建にもご協力いただけることとなったため、全中建に所属する全国の中小建設業団体の会員企業に対してアンケート（以下、「全中建アンケート」という。）を実施し、集計結果に地域的な偏りが発生しないように配慮した。回答データの分析に当たっては、全中建の回答データの集計と併せて、全中建と 4 県協会の集計結果を比較して、都道府県協会と全中建との会員企業における共通点・相違点についても確認した。

全中建は、地域における主要産業として地域経済の活性化を図り、地域社会の発展・振興に寄与する全国組織として結束し、受注機会の確保、経営の合理化、技術力の向上、労働環境の改善等に取り組んでいる全国団体であり、会員として 29 の中小建設業団体が参加している（図表 2-2）。同会は「働き方改革宣言」にて、賃金の引上げおよび働き方改革への取り組みを宣言している（図表 2-3）。

図表 2-2 全中建の会員（29 団体）

会員名	
（一社）旭川林業土木協会（北海道）	静岡県中小建設業協会（静岡県）
（一社）八戸建設業協会（青森県）	（一社）愛知県土木研究会（愛知県）
全中建岩手（岩手県）	愛知県舗装技術研究会（愛知県）
（一社）みやぎ中小建設業協会（宮城県）	愛知県建築技術研究会（愛知県）
（一社）山形県建築協会（山形県）	三重県中小建設業協会（三重県）
全中建茨城（茨城県）	（一社）福井地区建設業会（福井県）
全中建栃木（栃木県）	全中建京都（京都府）
（一社）東京都中小建設業協会（東京都）	（一社）大阪府中小建設業協会（大阪府）
都中建協同組合（東京都）	全中建広島県支部（広島県）
全中建多摩（東京都）	香川県中小建設業協会（香川県）
（一社）町田市建設業協会（東京都）	高知県中小建設業協会（高知県）
（一社）東京林業土木協会（東京都）	大分県中小建設工業会（大分県）
神奈川県中小建設業協会（神奈川県）	全中建鹿児島（鹿児島県）
（一社）横浜建設業協会（神奈川県）	（一社）沖縄県中小建設業協会（沖縄県）
全中建建友会（神奈川県）	

図表 2-3 全中建 働き方改革宣言

働き方改革宣言 ～ 選ばれる建設業を目指して ～ 若者の入職を増やすためには、賃金の引き上げと休暇が重要である。 “令和6年度 スローガンの「9.働き方改革の具体的取組の推進・生産性の向上」を掲げているところであり、働き方改革の具体的な取組として、 ○賃上げにつながる好循環を継続し、未来を支える担い手の確保・育成に向けて、今年度は5%を十分に上回る賃金アップを目指し、可能な取り組みを行うこととする。 ○働き方改革をより実効のあるものとするため、全ての関係者が必要な対応に万全を期すよう取り組むこととする。 の取組を宣言する。 今後、会員団体傘下の会員に対して、実効ある取り組みを推奨し、賃金の引き上げ及び働き方改革をより推進する。

（出典）全中建 HP

2.2.2 実施時期

アンケートの実施時期は、令和6年（2024年）6月1日から令和6年（2024年）6月30日の1か月間であった。

2.2.3 質問内容

質問は、以下の18問を設けた。なお、設問1（協会の所属支部名）および設問2（会社名）は、アンケート提出状況の確認および同じ企業からの二重回答の有無の確認のために設けたものであり、アンケートの集計・分析には用いていない。

- 設問1 協会の所属支部名
- 設問2 会社名
- 設問3 業種
- 設問4 技術者数
- 設問5 就業規則上の休日
- 設問6 労働基準法第36条に基づく労使協定の締結・届出状況
- 設問7 上限規制に関する理解度
- 設問8 長時間労働の是正に関する取り組み状況
- 設問9 長時間労働是正に効果があった取り組み
- 設問10 長時間労働の技術者の有無
- 設問11 長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類
- 設問12 長時間労働の理由
- 設問13 技術者の勤怠管理
- 設問14 元請工事の4週8休以上達成件数
- 設問15 下請工事の4週8休以上達成件数
- 設問16 週休2日制工事の受注希望
- 設問17 週休2日制工事を受注したい理由
- 設問18 「罰則付き時間外労働の上限規制」についての意見

2.2.4 調査方法

技術者センターより、4県協会および全中建の事務局を通じて、各協会の会員企業へアンケートの回答を依頼し、インターネット上の指定画面（参考資料1）において回答していただいた。これは、回答への負担をできるだけ軽減するためであり、原則として選択式の設問としたほか、回答所要時間が10分程度になるよう設問数も絞っている。

2.3 ヒアリング調査内容

2.3.1 調査対象企業

若手経営者に対するヒアリングについては、中部建設青年会議岐阜県支部および岩手県建設業協会青年部連絡協議会の2団体にご協力いただき、会員企業の若手経営者数名に対してヒアリングを実施した（図表2-4）。

ヒアリング先の選定に当たっては、若手経営者による積極的な意見をうかがえること、比較的会員企業の多い県（岩手県は514社、岐阜県は529社／令和5年（2023年）6月末現在）であること、除雪作業等による時間外労働への影響等を考慮した。

図表2-4 ヒアリング先の団体

ヒアリング先の団体	概要
中部建設青年会議 岐阜県支部	中部建設青年会議（長野、岐阜、静岡、愛知、三重の中部5県内の建設事業に従事する若手経営者を中心として、地域の活性化、地域社会の発展に寄与することを目的とした団体）の岐阜県支部。同支部の会員企業は、（一社）岐阜県建設業協会の会員企業でもある。
岩手県建設業協会 青年部連絡協議会	（一社）岩手県建設業協会の各支部にある青年部の情報交換等を目的とした団体。

2.3.2 実施時期

ヒアリングは、令和6年（2024年）9月18日に中部建設青年会議岐阜県支部、令和6年（2024年）10月9日に岩手県建設業協会青年部連絡協議会を訪問して実施した。

2.3.3 質問項目

技術者センターより、ヒアリングの参加者へ事前に質問票を送付し、当日は、質問票の質問項目に沿って、質疑応答を交えながらご説明いただいた。

テーマ1 時間外労働の現状について

テーマ2 「時間外労働の上限規制」に対する取り組みについて

テーマ3 技術者の時間外労働削減のために実施した取り組みについて

テーマ4 若年層の採用の取り組みについて

テーマ5 若年層の離職防止の取り組みについて

テーマ6 発注機関に取り組んでほしいこと

第3章 アンケート調査結果

3.1 4 県協会アンケート

本節では4 県協会の会員企業（約 1,800 社）に対して実施した 2024 年問題に関するアンケートの集計結果を紹介する。

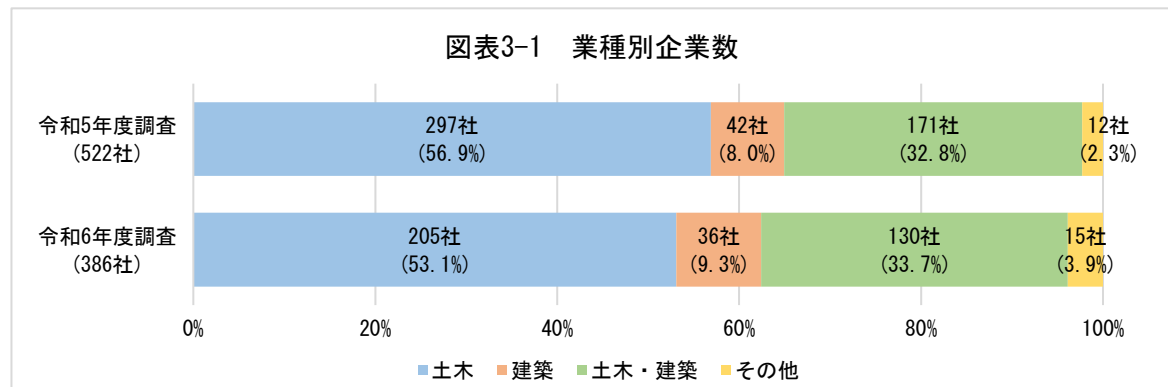
【時系列変化の比較に関する補足】

4 県協会には、令和 5 年度（2023 年度）に実施した「罰則付き時間外労働の上限規制」に関する Web アンケート調査でも回答のご協力をいただいているため、本調査でも同じ質問をして、回答内容の時系列変化を確認することとした。本節では、断りのない限り、「令和 6 年度（2024 年度）調査」は 4 県協会アンケートの集計結果を指し、「令和 5 年度（2023 年度）調査」は「罰則付き時間外労働の上限規制」に関する Web アンケート調査の集計結果（ただし、今回ご協力いただく協会が 5 県から 4 県になったことに合わせて、4 県協会の会員企業のデータを抽出して再集計している。）を指す。

3.1.1 業種

業種について質問したところ、「土木」が 205 社（53.1%）、「建築」が 36 社（9.3%）、「土木・建築」が 130 社（33.7%）、「その他」が 15 社（3.9%）であった（図表 3-1）。

令和 5 年度（2023 年度）調査と比較したところ、「土木」が 3.8 ポイント低下するなど若干の変動が見られるものの、土木中心の企業が半数以上を占めていること、建築中心の企業が 10% 未満であることなどの特徴は変わっていない。



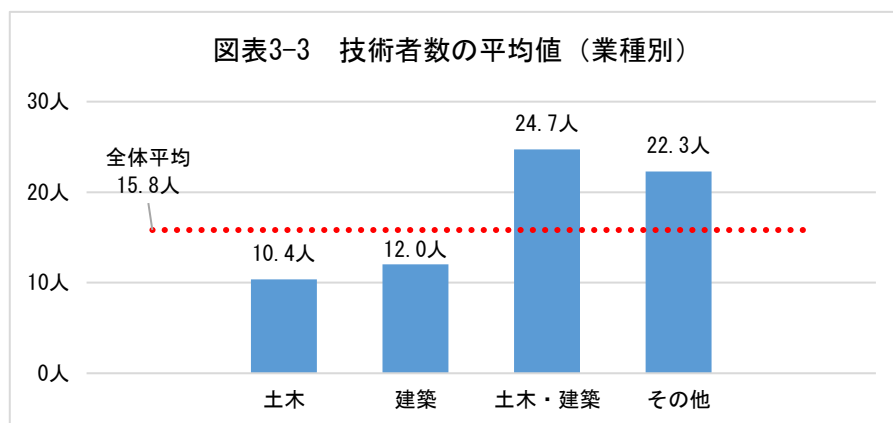
なお、「その他」の企業 15 社の内訳は、「舗装」6 社、「造園」2 社、「電気」2 社、「とび・土工」2 社、「塗装」2 社、「機械器具設置」1 社であった（図表 3-2）。

図表 3-2 「その他」の分類

舗装	6 社	塗装	2 社
造園	2 社	機械器具設置	1 社
電気	2 社	合計	15 社
とび・土工	2 社		

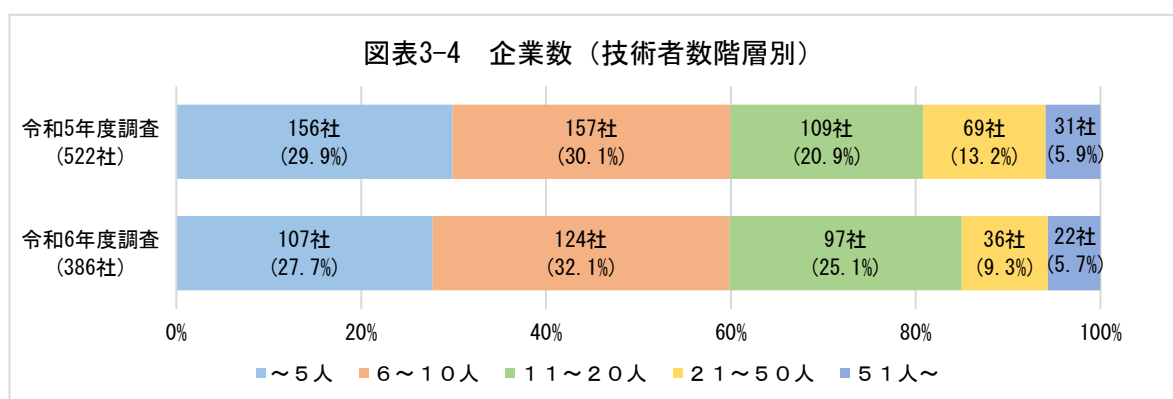
3.1.2 技術者数

技術者（技能労働者を除く）の数を質問したところ、技術者数の合計は 6,107 人、1 社当たり 15.8 人であった。また、業種別に各企業に所属する技術者数の平均値を算出したところ、「土木」が 10.4 人、「建築」が 12.0 人、「土木・建築」が 24.7 人、「その他」が 22.3 人であり、「土木・建築」、「その他」の平均人数は全体の平均人数より多い（図表 3-3）。



回答した各社の技術者数を「～5 人」、「6～10 人」、「11～20 人」、「21～50 人」、「51 人～」の 5 階層に分類すると、「～5 人」が 107 社（27.7%）、「6～10 人」が 124 社（32.1%）、「11～20 人」が 97 社（25.1%）、「21～50 人」が 36 社（9.3%）、「51 人～」が 22 社（5.7%）であった（図表 3-4）。

令和 5 年度（2023 年度）調査と比較したところ、「11～20 人」が 4.2 ポイント上昇し、「21～50 人」が 3.9 ポイント低下するなど若干の変動が見られるものの、技術者数 10 人以下の企業が約 60%を占めていることなどの特徴は変わっていない。

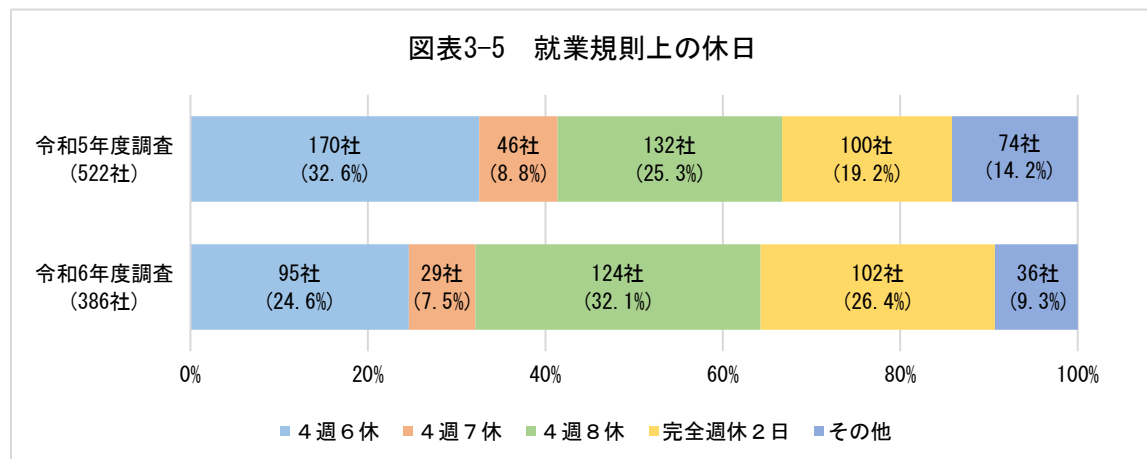


本調査では、技術者数が企業規模を判断するために適切な項目と考えられることから、企業規模別の傾向を確認するときには、技術者数階層を用いたクロス集計を行うこととする。

3.1.3 就業規則上の休日

就業規則上の休日について質問したところ、「4週6休」が95社（24.6%）、「4週7休」が29社（7.5%）、「4週8休」が124社（32.1%）、「完全週休2日」が102社（26.4%）、「その他」が36社（9.3%）であった（図表3-5）。

令和5年度（2023年度）調査と比較したところ、「4週6休」が8.0ポイント低下した一方、「4週8休」が6.8ポイント上昇、「完全週休2日」が7.2ポイント上昇しており、「4週6休」から「4週8休」、「完全週休2日」への移行が進んでいるが、4週6休の企業がまだ約25%存在している点については、今後に向けて更に改善すべき課題といえる。



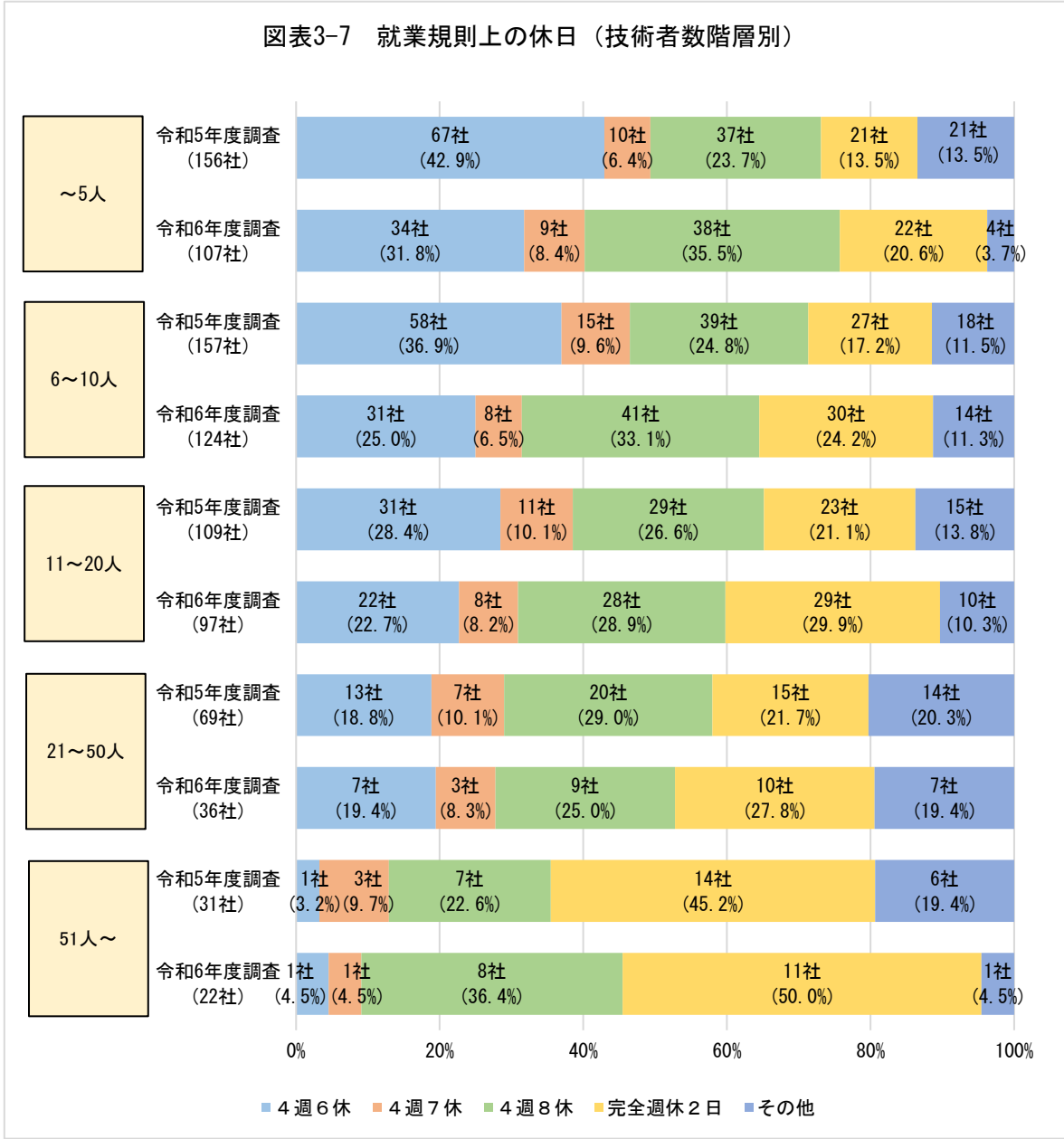
なお、「その他」と回答した企業の具体的内容を分類した結果は下表のとおりであり、「1年単位の変形労働時間制」や「会社カレンダー」の企業が多い（図表3-6）。

図表 3-6 「その他」の分類

1年単位の変形労働時間制	10社
会社カレンダー	9社
変形労働時間制	5社
4週4休	3社
シフト制	1社
年間休日数のみ回答（詳細不明）	5社
不明	3社
合計	36社

次に技術者数階層別にクロス集計して、「4週8休」と「完全週休2日」の合計割合を令和5年度(2023年度)調査と令和6年度(2024年度)調査で比較すると、全ての技術者数階層で令和6年度(2024年度)調査の割合が令和5年度(2023年度)調査の割合を上回っている。特に「～5人」、「51人～」では上昇の幅が大きい(図表3-7)。

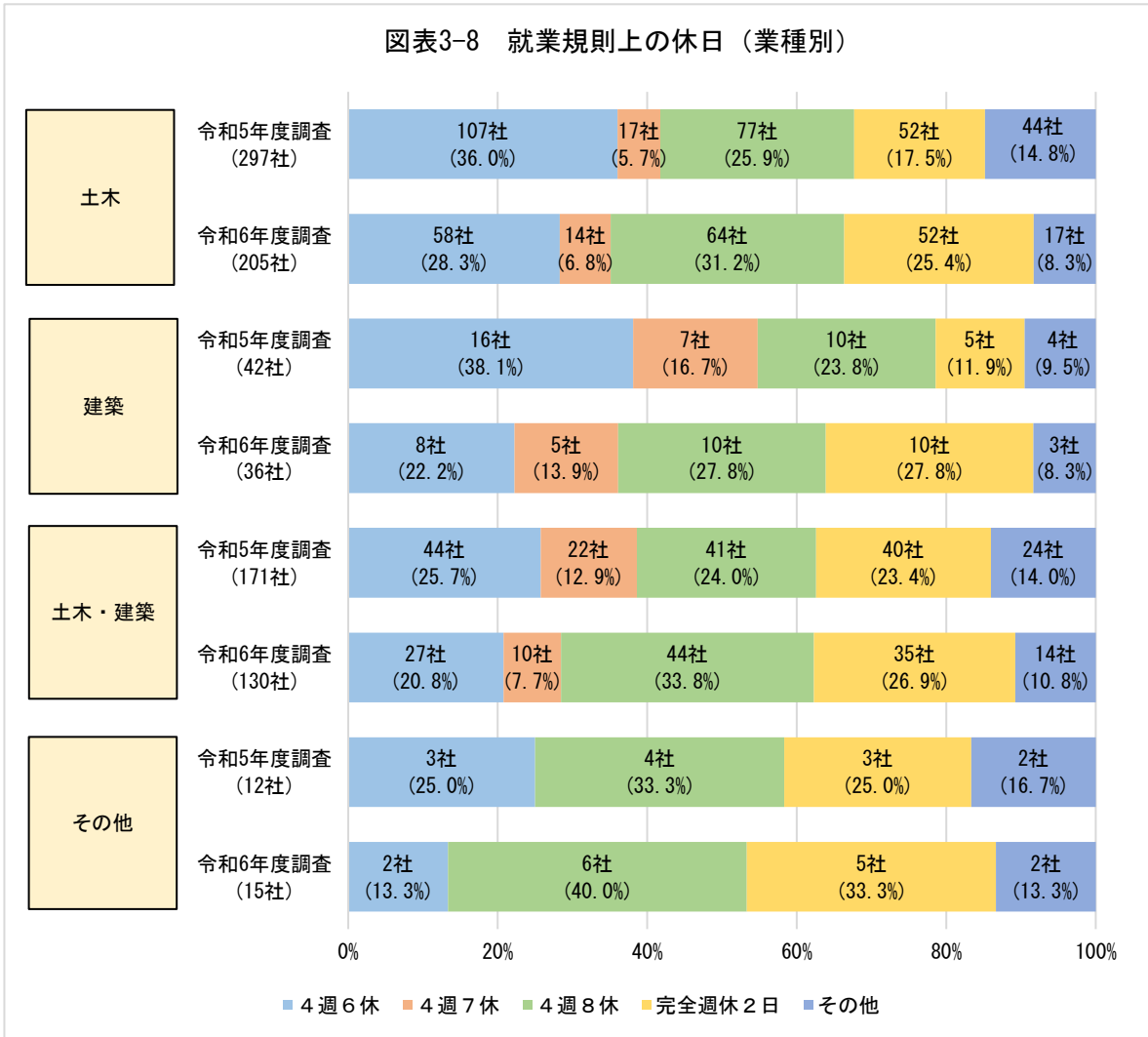
令和6年度(2024年度)調査の技術者数階層別クロス集計を見ると、技術者数が多くなるにつれて、「4週8休」と「完全週休2日」の合計割合が高くなり、「4週6休」の割合が低くなる傾向が見られる。



さらに業種別にクロス集計して、「4週8休」と「完全週休2日」の合計割合を令和5年度(2023年度)調査と令和6年度(2024年度)調査で比較すると、全ての業種で令和6年度(2024年度)調査の割合が令和5年度(2023年度)調査の割合を上回り、50%を超えている。特に「建築」と「その他」では上昇の幅が大きい(図表3-8)。

「建築」の集計結果を見ると、令和5年度(2023年度)調査は他業種に比べ、「4週8休」と「完全週休2日」の合計割合が低く、「4週6休」の割合が高かったが、令和6年度(2024年度)調査は、「4週8休」と「完全週休2日」の合計割合は55.6%で「土木」(56.6%)と同程度であり、「4週6休」の割合は22.2%で「土木」(28.3%)を下回っている。このことから、「建築」で「4週6休」から「4週8休」、「完全週休2日」への移行が急速に進んでいる。

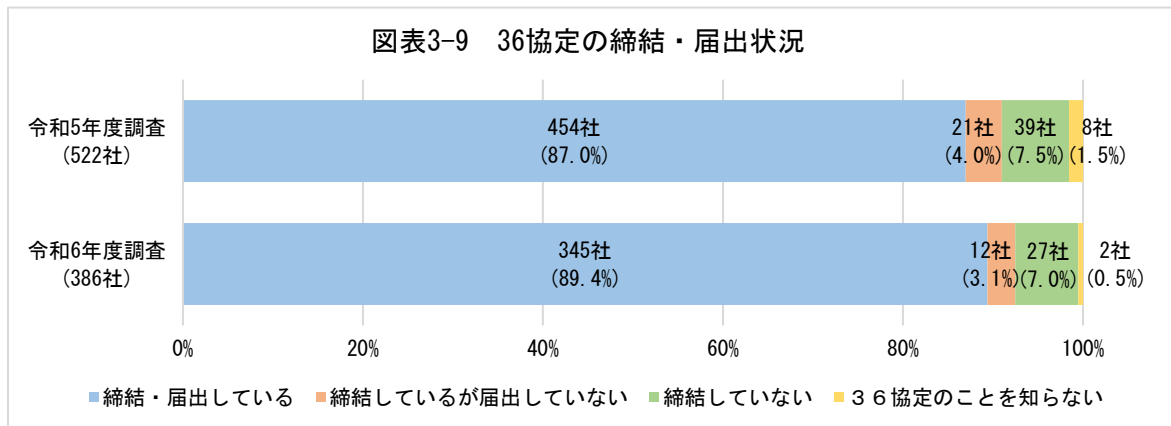
令和6年度(2024年度)調査の業種別クロス集計を見ると、特に「その他」では「4週8休」と「完全週休2日」の合計割合が高く、「4週6休」の割合が低くなっている。



3.1.4 36（サブロク）協定の締結・届出状況

36（サブロク）協定の締結・届出状況について質問したところ、「締結・届出している」が345社（89.4%）、「締結しているが届出していない」が12社（3.1%）、「締結していない」が27社（7.0%）、「36協定のことを知らない」が2社（0.5%）であり、大多数の企業は適正に手続きを行っている（図表3-9）。

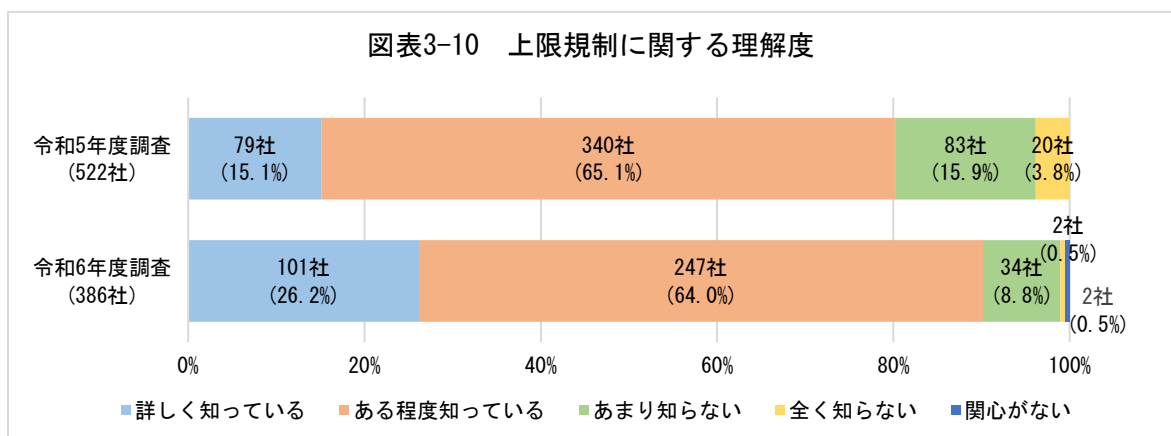
令和5年度（2023年度）調査と比較したところ、「締結・届出している」が2.4ポイント上昇している。



3.1.5 上限規制に関する理解度

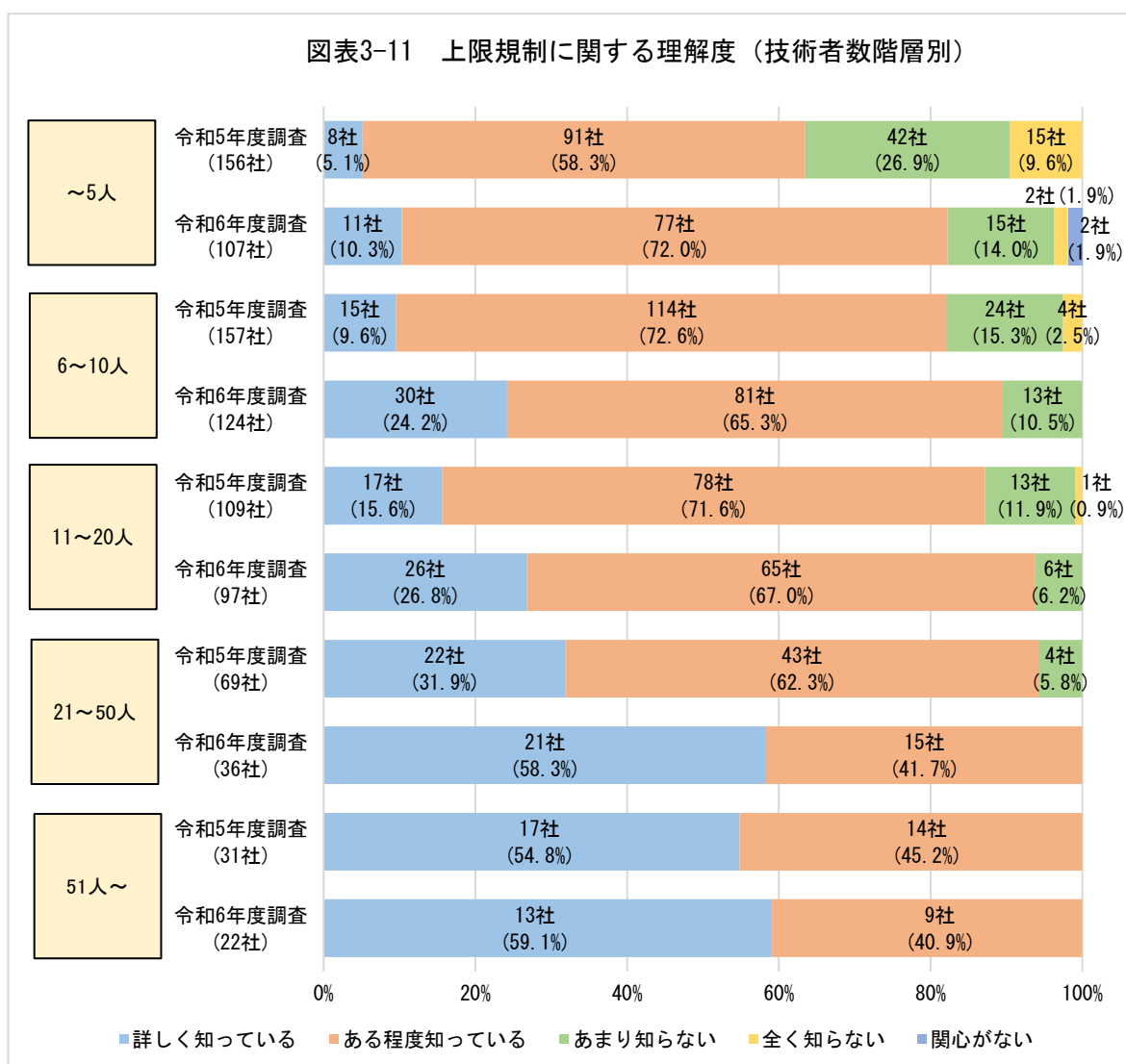
令和6年（2024年）4月から適用開始された「罰則付き時間外労働の上限規制」に関する内容や罰則について、どの程度知っているか質問したところ、「詳しく知っている」が101社（26.2%）、「ある程度知っている」が247社（64.0%）、「あまり知らない」が34社（8.8%）、「全く知らない」が2社（0.5%）、「関心がない」が2社（0.5%）である（図表3-10）。

令和5年度（2023年度）調査と比較したところ、「詳しく知っている」が11.1ポイント上昇した一方、「あまり知らない」が7.1ポイント低下しており、上限規制の適用開始を受けて、上限規制への理解度が高まっていると推察される。

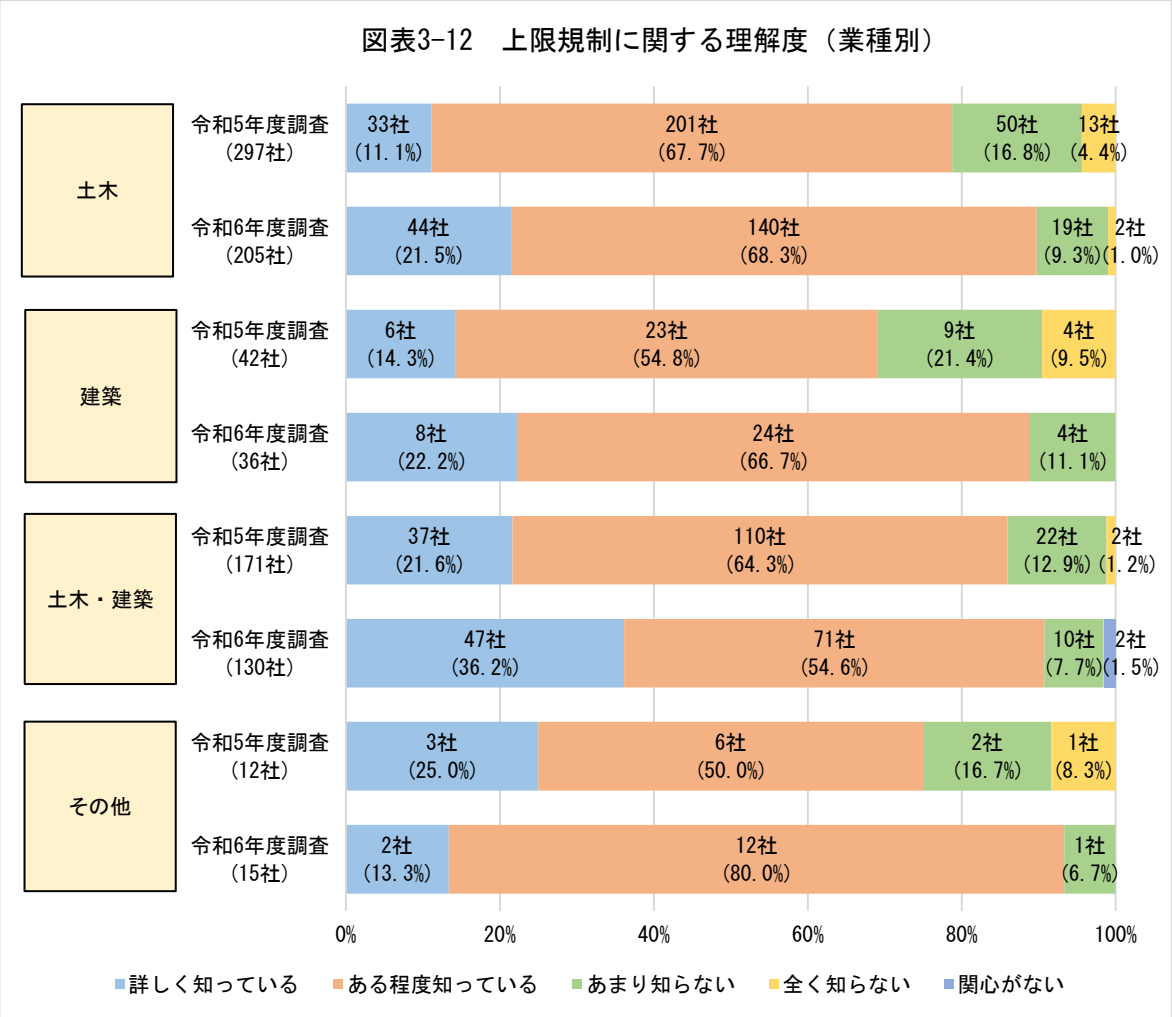


次に技術者数階層別にクロス集計して、「詳しく知っている」と「ある程度知っている」の合計割合を令和5年度(2023年度)調査と令和6年度(2024年度)調査と比較すると、(令和5年度(2023年度)調査も100%であった「51人～」を除き)全ての技術者数階層で令和6年度(2024年度)調査の割合が令和5年度(2023年度)調査の割合を上回っている。特に「～5人」では上昇の幅が大きい(図表3-11)。

令和6年度(2024年度)調査の技術者数階層別クロス集計を見ると、技術者数が少なくなるにつれて、「詳しく知っている」と「ある程度知っている」の合計割合が低くなり、「あまり知らない」等の割合が高くなる傾向が見られる。令和5年度(2023年度)調査より格段に改善しているものの、技術者数の少ない企業においては、さらに上限規制に関する理解度向上の取り組みが求められる。



さらに業種別にクロス集計して、「詳しく知っている」と「ある程度知っている」の合計割合を令和5年度(2023年度)調査と令和6年度(2024年度)調査で比較すると、全ての業種で令和6年度(2024年度)調査の割合が令和5年度(2023年度)調査の割合を上回っている。特に「建築」と「その他」では上昇の幅が大きい(図表3-12)。



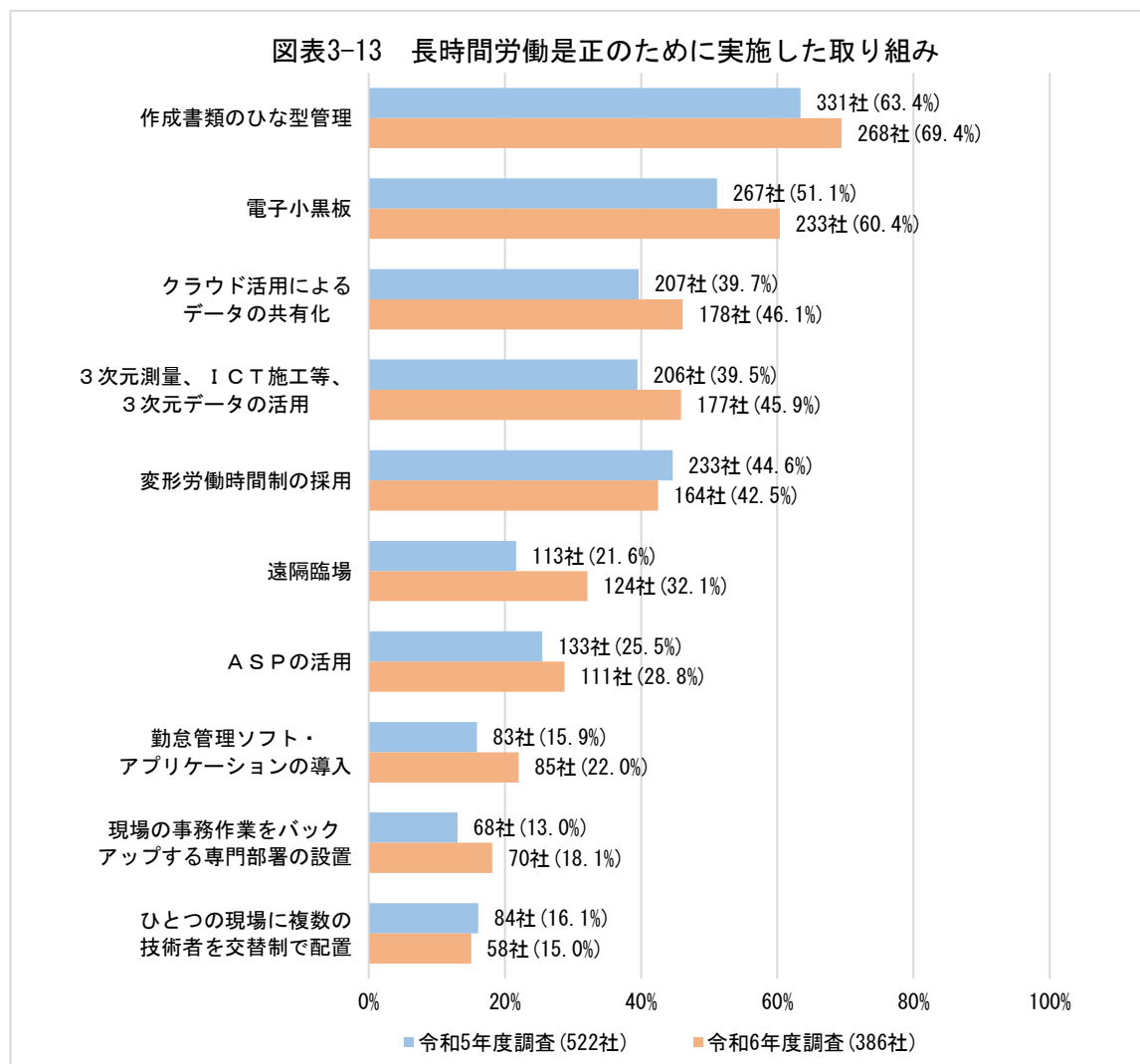
3.1.6 長時間労働の是正に関する取り組み状況

(1) 長時間労働是正のために実施した取り組み

長時間労働の是正に関する取り組み状況を確認するために、例示した 10 の取り組みのそれぞれについて実施および効果の有無を質問したところ、実施した取り組みは「作成書類のひな型管理」が 268 社（69.4%）で最も多く、次いで、「電子小黒板」233 社（60.4%）、「クラウド活用によるデータの共有化」178 社（46.1%）、「3次元測量、ICT 施工等、3次元データの活用」177 社（45.9%）、「変形労働時間制の採用」164 社（42.5%）と続いている。

令和 5 年度（2023 年度）調査と比較したところ、大半の取り組みで「実施した」の回答割合が上昇しており、特に上昇の幅が大きいのは、「遠隔臨場」（+10.5 ポイント）、「電子小黒板」（+9.3 ポイント）であった（図表 3-13）。

「遠隔臨場」、「ASP の活用」については、他の取り組みに比べて実施率が低い。これらは受注者側のみの方策ではなく、発注者との連携で実施されるものであることから、発注者側の対応にも問題がある可能性が高い。また、「専門部署の設置」や「交替制の配置」については、人材確保の面からも取り組みづらいことが推察される。

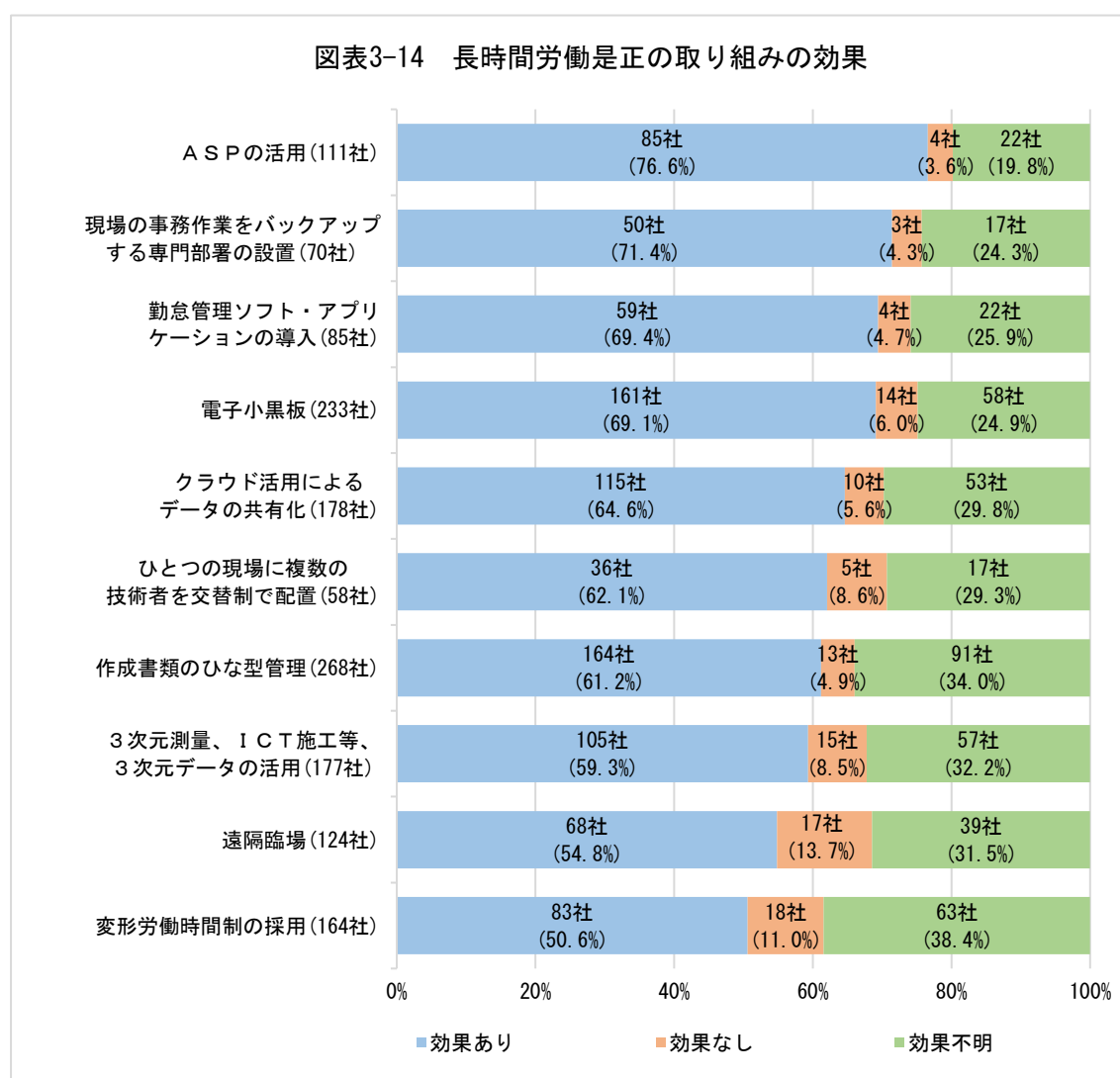


(2) 長時間労働是正のために実施した取り組みの効果

長時間労働是正のために実施した取り組みについて、「効果あり」、「効果なし」、「効果不明」それぞれの割合を算出することにより、取り組みを実施した企業がどの程度効果を実感しているかを確認した。

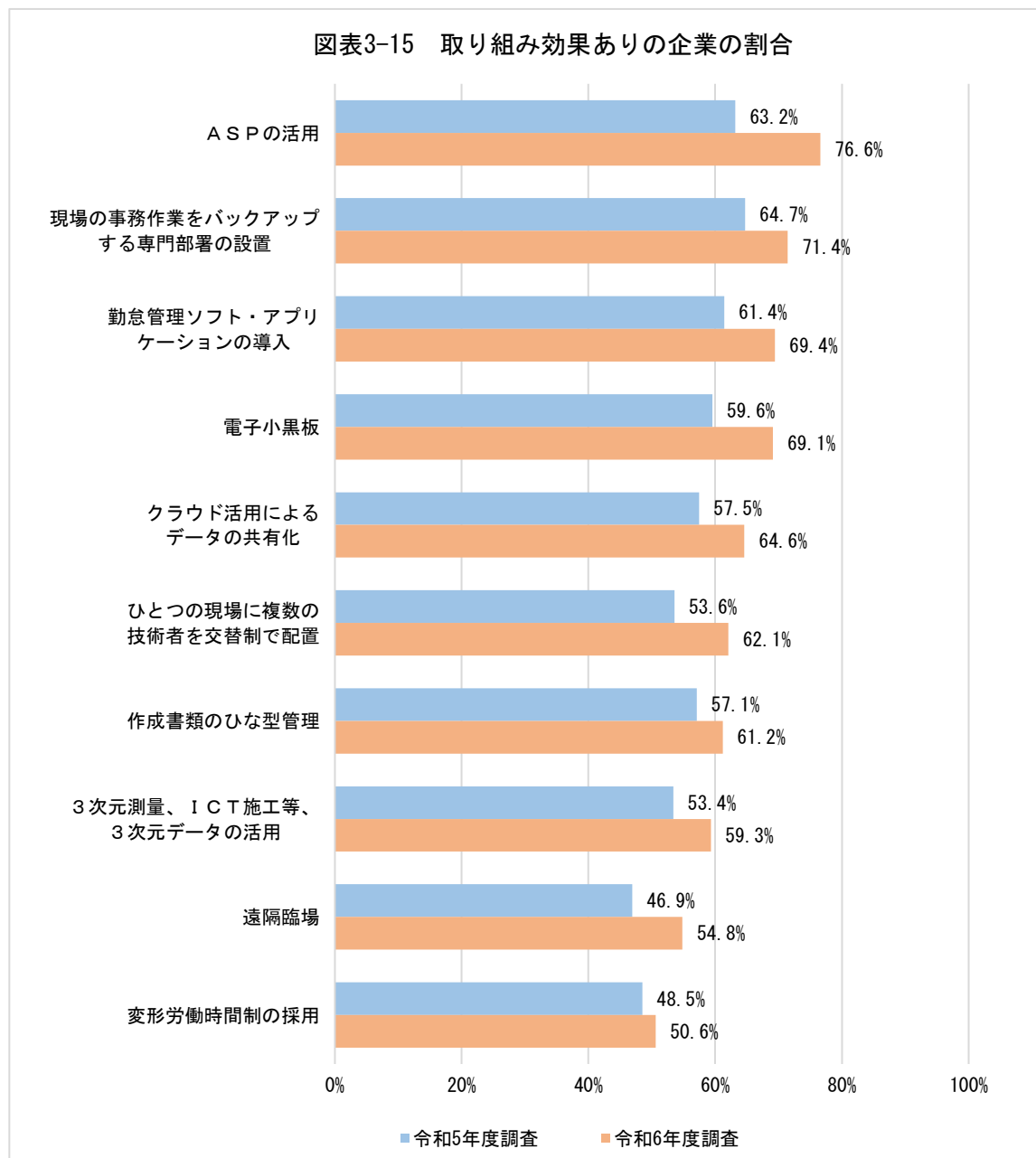
各取り組みについて「効果あり」、「効果なし」、「効果不明」それぞれの割合を算出したところ、全ての取り組みで「効果あり」の割合が5割を超えている。「効果あり」の割合が特に高いのは「ASPの活用」(76.6%)であり、次いで、「現場の事務作業をバックアップする専門部署の設置」(71.4%)、「勤怠管理ソフト・アプリケーションの導入」(69.4%)、「電子小黒板」(69.1%)が続いている(図表3-14)。

「ASPの活用」、「現場の事務作業をバックアップする専門部署の設置」、「勤怠管理ソフト・アプリケーションの導入」は、実施割合は低いものの、実施した企業の多くは効果を実感していると推察される。



令和5年度(2023年度)調査と比較したところ、全ての取り組みで「効果あり」の回答割合が上昇しており、特に上昇の幅が大きいのは、「ASPの活用」(+13.4ポイント)、「電子小黑板」(+9.5ポイント)であった(図表3-15)。

図表3-13～15が示す通り、「ASPの活用」や「現場の事務作業をバックアップする専門部署の設置」は、導入の「効果がある」とされているにもかかわらず、実施率が低いことは、前述の通り、発注者との連携の不足、人材確保の難しさに起因していると思われる。



(3) その他長時間労働是正に効果があった取り組み

さらに、例示した 10 の取り組み以外で長時間労働の是正に効果があった取り組みがあれば記入するよう依頼した（任意回答、自由記入）ところ、32 社 40 件の回答があった。

回答の具体的内容を分類した結果は図表 3-16 のとおりである。各社が様々な取り組みをしていることが分かる。

図表 3-16 長時間労働是正に効果があった取り組み

各種 ICT の活用	7 件	ノー残業デー	4 件	書類の簡素化	2 件
人事労務管理	6 件	業務の分業化	4 件	上記以外	2 件
休日・休暇の取得	5 件	工事の選択	3 件	合計	40 件
役職員の意識づけ	4 件	全体会議等の取組	3 件		

以下に、取り組みの詳細を述べる。

- 「各種 ICT の活用」の主な記入内容は、「クラウドの活用」（2 件）、「ウェアラブルカメラと事務所による連結」、「現場事務の一部の RPA 化」、「ウェブ会議」、「請求書管理ソフトの導入」、「ノートパソコンの小型化」であった。
- 「人事労務管理」の主な記入内容は、「勤務時間管理と長時間労働者へのフォロー」（3 件）、「フレックスタイム制度」、「年間カレンダー通りの出勤を指示」、「夜間工事の出勤時間調整」であった。
- 「休日・休暇の取得」の主な記入内容は、「振替休日の積極的な取得」（3 件）、「有給休暇の積極的消化」（2 件）であった。
- 「業務の分業化」の主な記入内容は、「現場の事務作業のバックアップ」（2 件）、「単純な定型業務の外部委託」、「業務の分業化」であった。
- 「工事の選択」の主な記入内容は、「無理な受注をしない」（2 件）、「高評価を得る工事を選択して対応し、すべての工事で高得点を求めない」であった。
- 「全体会議等の取組」の主な記入内容は、「時短会議の開催」、「全体工程会議を実施し、効率の良い人員振り分けを実施」、「社内の情報を全ての社員に共有することで現場間の調整を取りやすくする」であった。
- 「上記以外」2 件の主な記入内容は、「現場への直行・直帰」、「在宅ワーク」である。

3.1.7 長時間労働の技術者の有無

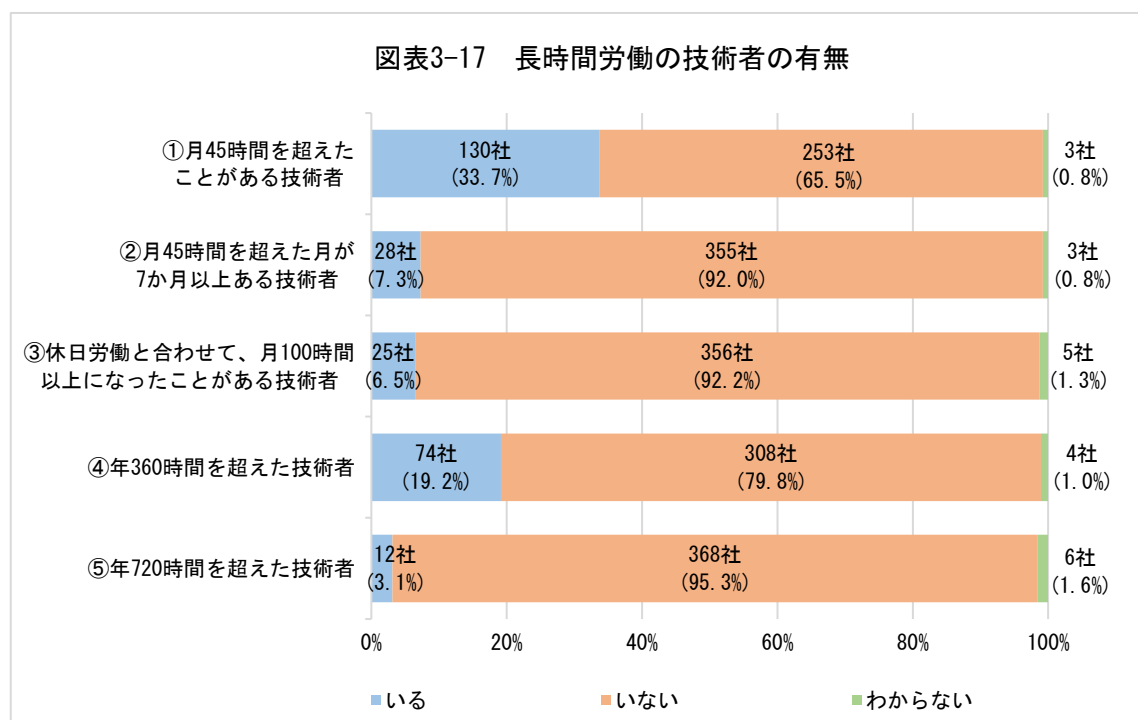
(1) 長時間労働の技術者の有無

令和5年度(2023年度)における技術者(技能労働者を除く。)の法定外労働時間の状況を確認するために、

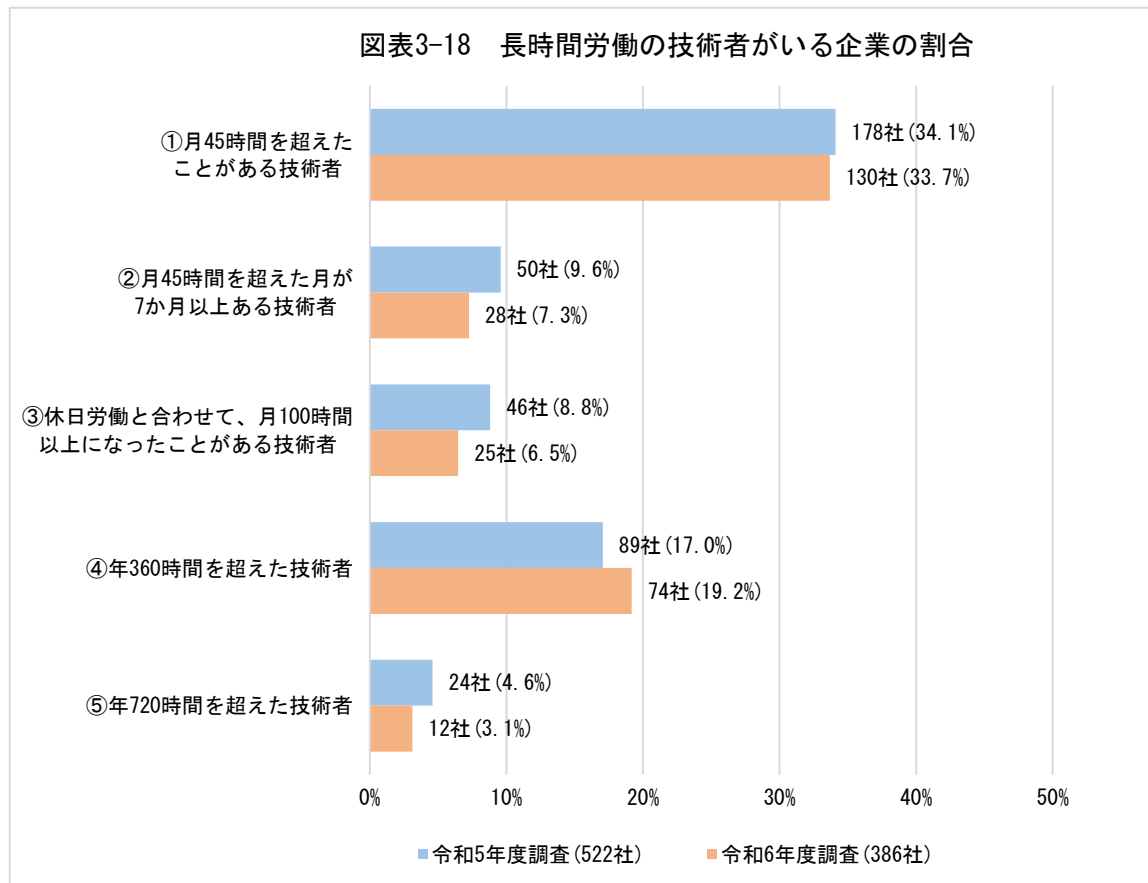
- ① 時間外労働が月45時間を超えたことがある技術者
- ② 時間外労働が月45時間を超えた月が7か月以上ある技術者
- ③ 時間外労働が休日労働と合わせて、月100時間以上になったことがある技術者
- ④ 時間外労働が年360時間を超えた技術者
- ⑤ 時間外労働が年720時間を超えた技術者

の5つの条件について、それぞれ該当する技術者がいるか質問したところ、「該当する技術者がいる」と回答した企業は、「①月45時間を超えたことがある技術者」が130社(33.7%)、「②月45時間を超えた月が7か月以上ある技術者」が28社(7.3%)、「③休日労働と合わせて、月100時間以上になったことがある技術者」が25社(6.5%)、「④年360時間を超えた技術者」が74社(19.2%)、「⑤年720時間を超えた技術者」が12社(3.1%)であった(図表3-17)。

月45時間を超えたことのある技術者のいる企業が30%以上存在している点、年360時間を超えた技術者のいる企業が約20%存在している点については、今後に向けて更に改善すべき課題といえる。



令和5年度(2023年度)調査と比較したところ、①は0.4ポイント、②は2.3ポイント、③は2.3ポイント、⑤は1.5ポイントそれぞれ低下し、一方で④は2.2ポイント上昇した。時間外労働自体は全体的には減少しているが、特定の技術者に業務が偏っている可能性もある(図表3-18)。

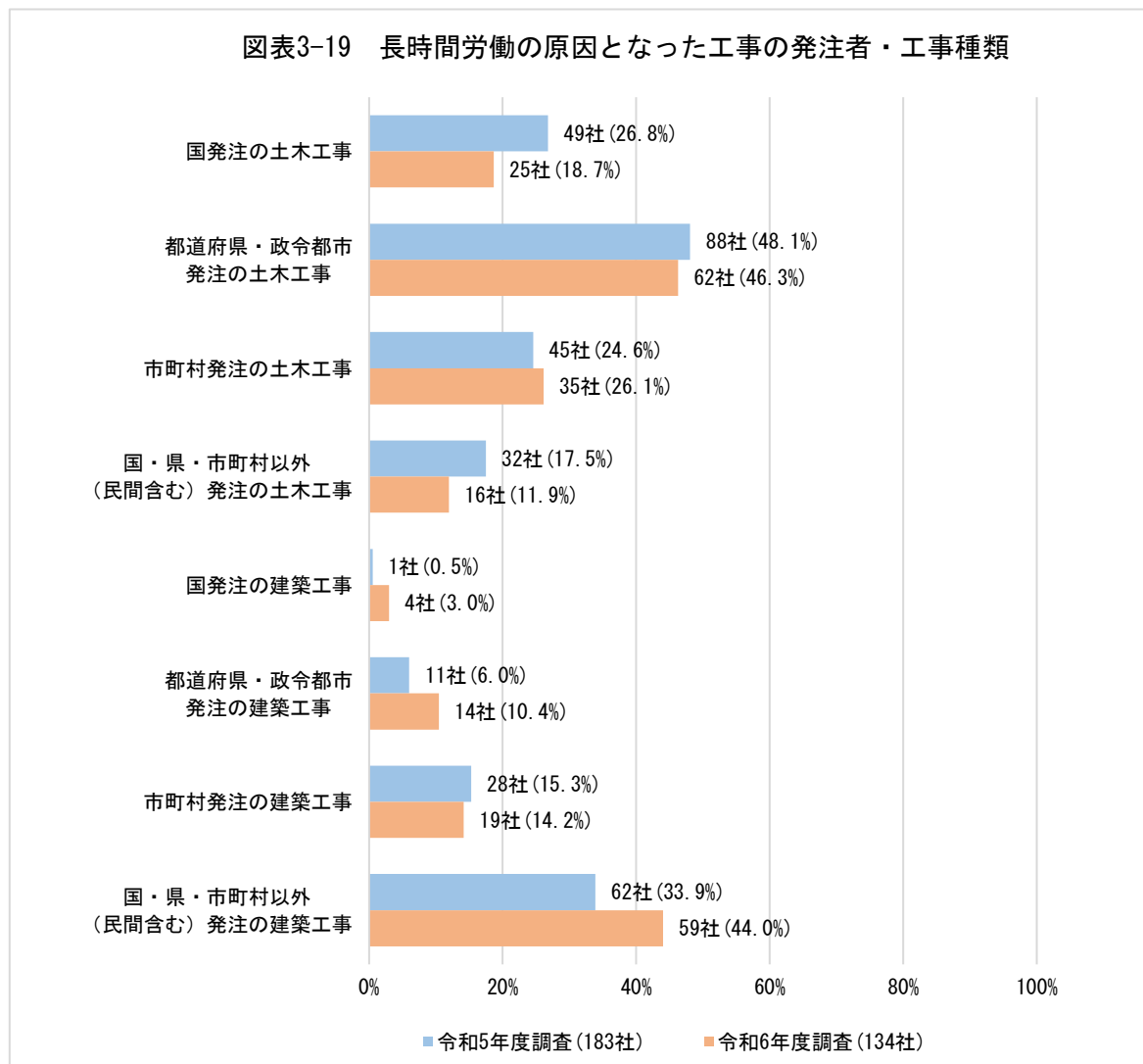


(2) 長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類

「3.1.7 (1) 長時間労働の技術者の有無」で「該当する技術者がいる」と回答した企業を対象に、その原因となった工事（関連工事を含む）の発注者・工事種類を質問した（複数回答可）ところ、「都道府県・政令都市発注の土木工事」が62社（46.3%）で最も多く、次いで、「国・県・市町村以外（民間含む）発注の建築工事」59社（44.0%）、「市町村発注の土木工事」35社（26.1%）、「国発注の土木工事」25社（18.7%）が続いている（図表3-19）。

令和5年度(2023年度)調査と比較したところ、「国発注の土木工事」、「都道府県・政令都市発注の土木工事」、「国・県・市町村以外（民間含む）発注の土木工事」、「市町村発注の建築工事」の4つで低下し、「市町村発注の土木工事」、「国発注の建築工事」、「都道府県・政令都市発注の建築工事」、「国・県・市町村以外（民間含む）発注の建築工事」の4つで上昇した。

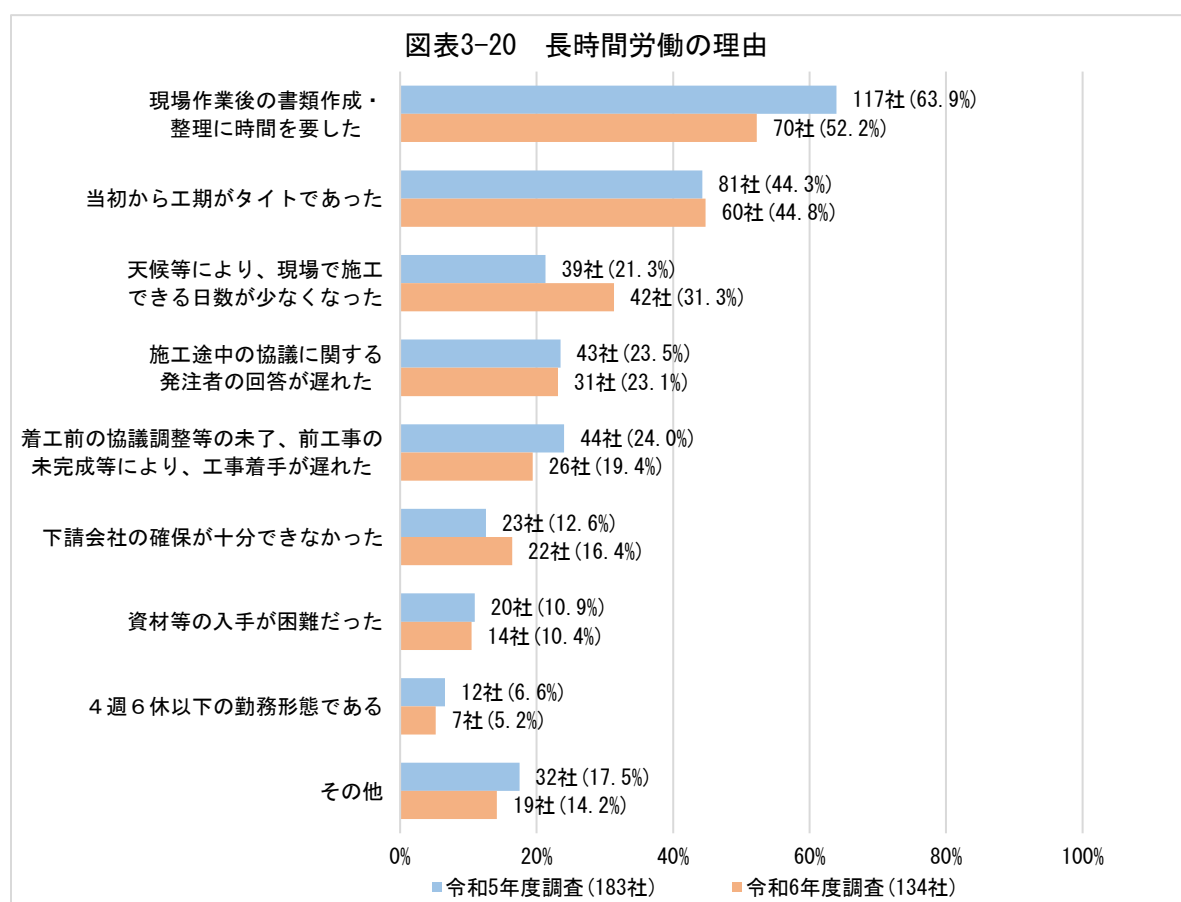
特に「国・県・市町村以外（民間含む）発注の建築工事」は大きく上昇（+10.1ポイント）しており、民間発注の建築工事における厳しい工期設定は改善されていないことがわかる。



(3) 長時間労働の理由

「3.1.7 (1) 長時間労働の技術者の有無」で「該当する技術者がいる」と回答した企業を対象に、その理由を質問した（複数回答可）ところ、「現場作業後の書類作成・整理に時間を要した」が70社（52.2%）で最も多く、次いで、「当初から工期がタイトであった」60社（44.8%）、「天候等により、現場で施工できる日数が少なくなった」42社（31.3%）、「施工途中の協議に関する発注者の回答が遅れた」31社（23.1%）が続いている（図表3-20）。

令和5年度(2023年度)調査と比較したところ、「現場作業後の書類作成・整理に時間を要した」は11.7ポイント低下したものの、回答者の50%以上が長時間労働の原因として挙げていることから、「現場作業後」に書類作成・整理を行うという現場の慣例を根本的に見直す必要がある。



なお、「その他」の回答（19社19件）を内容別に分類した結果は図表3-21のとおりである。

図表3-21 「その他」の分類

夜間工事・休日施工	3件	工事着手の遅れ	2件
発注者側の問題	3件	上記以外	5件
人員不足	3件	合計	19件
業務量過多	3件		

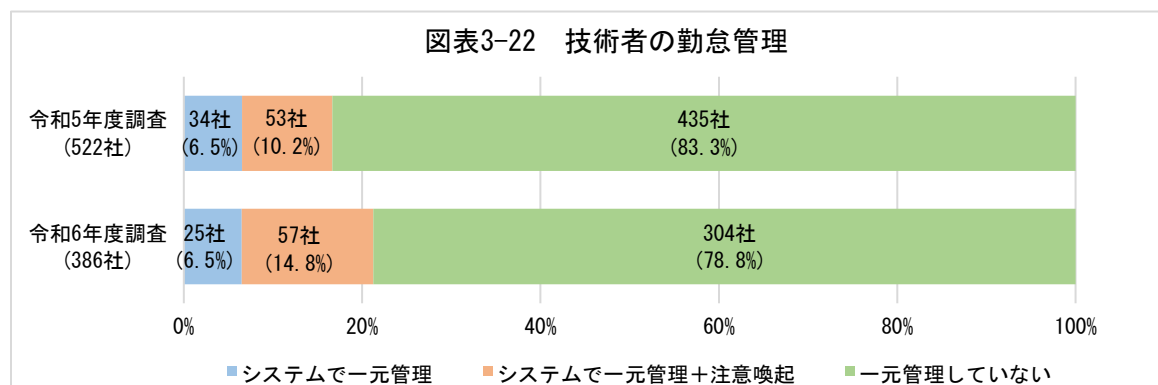
以下に、「その他」の分類の詳細を述べる。

- 「夜間工事・休日施工」の主な記入内容は、「夜間工事の資材段取り・打合せ等で昼間勤務も多かった」、「道路封鎖時間をなくすために夜間作業が必要となった」、「工事可能な曜日が土曜日、日曜日であった」であった。
- 「発注者側の問題」の主な記入内容は、「設計が杜撰」、「他社の下請またはJV現場のため」、「元請の発注体系が現制度に追い付いていない」であった。
- 「人員不足」の主な記入内容は、「人手不足」、「休日作業があったが人手不足で代休が取れなかった」であった。
- 「業務量過多」の主な記入内容は、「技術者一人当たりの担当現場数が多い」、「担当工事以外に複数の工事のサポート業務を行なっている」、「民間建築工事で設計業務を兼務したため」であった。
- 「工事着手の遅れ」の主な記入内容は、「他工事の工程の遅れにより着手が遅くなった」、「隣接工事との関係で着手が半年近く遅れた」であった。
- 「上記以外」の主な記入内容は、「緊急工事等の対応」、「運送担当の待機時間」、「海象状況の影響」、「辞める人が多く引継ぎ等で時間を要した」、「残業するのが当たり前という雰囲気、時間外手当目的」であった。

3.1.8 技術者の勤怠管理

技術者の勤怠管理をどのように行っているか質問したところ、「システムで一元管理」が25社（6.5%）、「システムで一元管理＋注意喚起」が57社（14.8%）、「一元管理していない」が304社（78.8%）であった（図表3-22）。

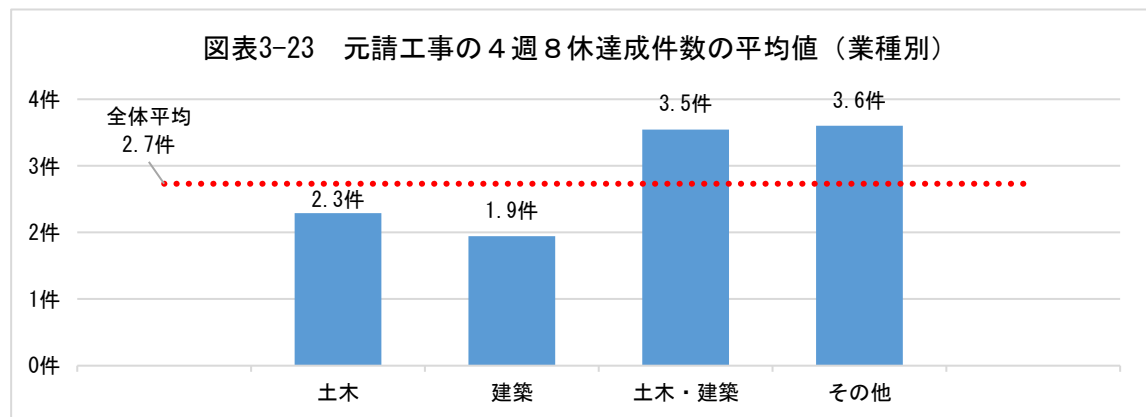
令和5年度（2023年度）調査と比較したところ、システムで一元管理していない企業が大半であることなど、大きな特徴は変わっていない。80%近くが技術者の勤怠管理を現場任せ、あるいは個人任せにしていることがうかがえる。



3.1.9 完成工事における4週8休以上の達成件数

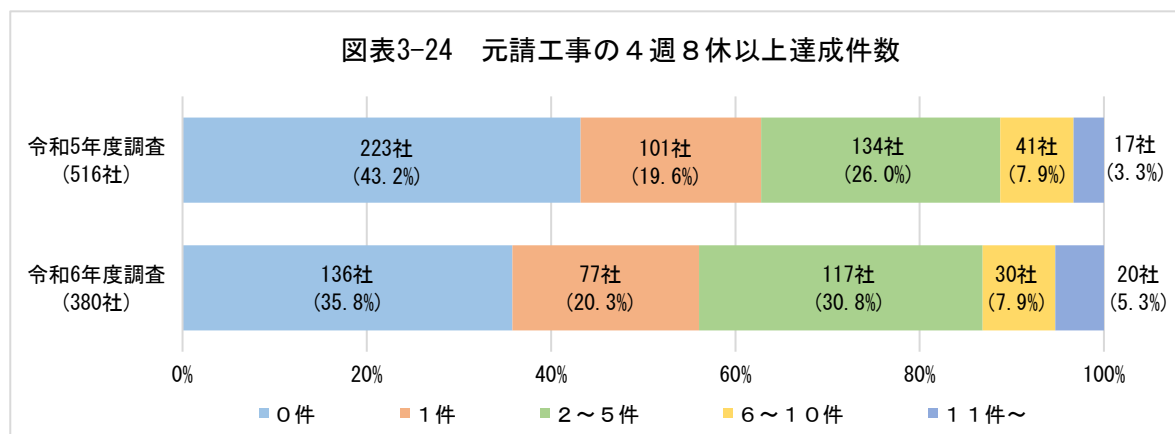
(1) 元請工事の4週8休以上達成件数

令和5年度(2023年度)に完成した元請工事(監理技術者の配置を要するものに限る)における、4週8休以上の達成件数を質問したところ、工事件数の合計は1,038件、1社当たり2.7件であった。業種別の平均値は、「土木」2.3件、「建築」1.9件、「土木・建築」3.5件、「その他」3.6件であった(図表3-23)。(回答された件数が技術者数に比べて過大と判断した6社については集計対象から除外している。)

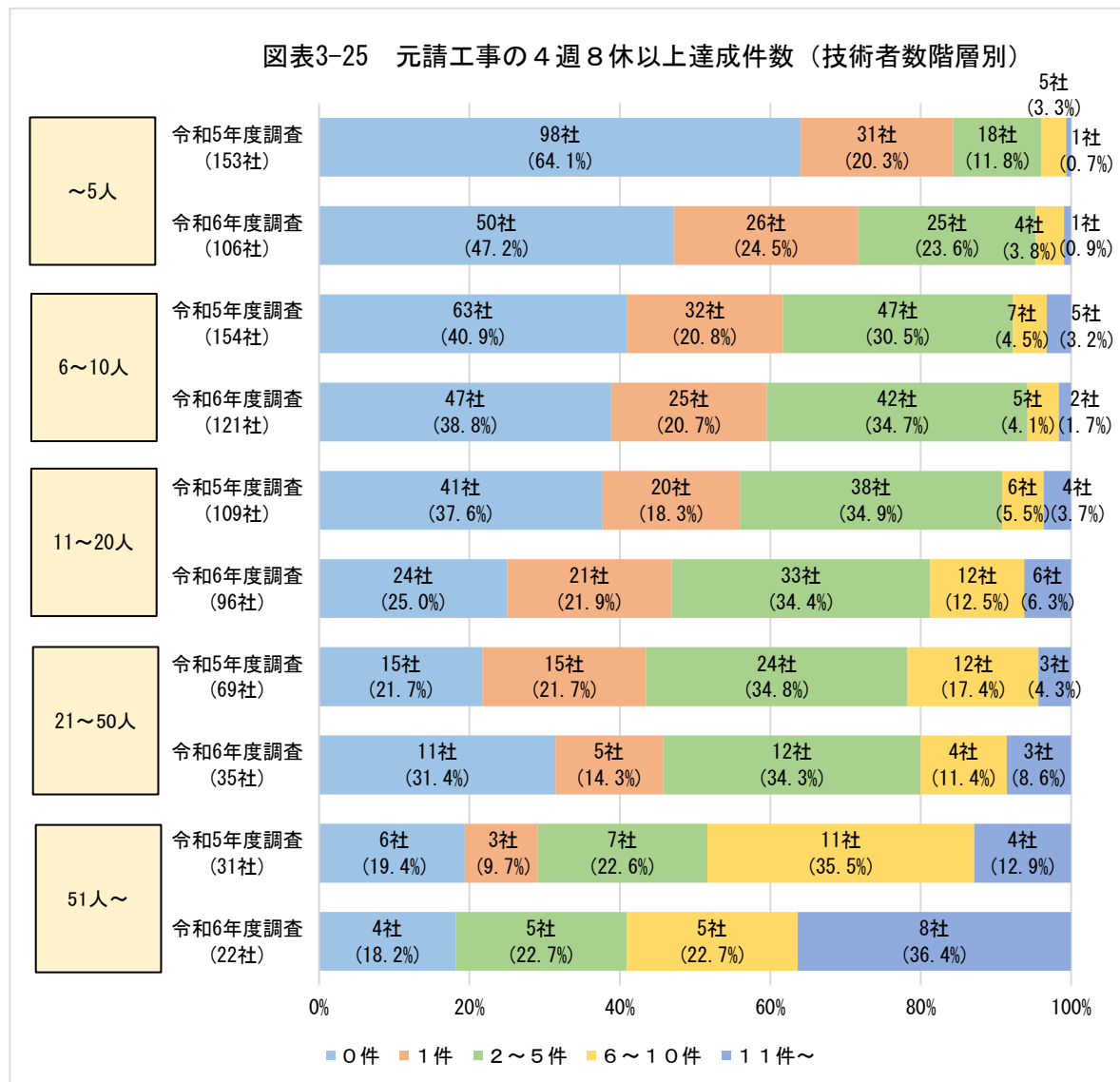


また、4週8休以上の達成件数を「0件」、「1件」、「2～5件」、「6～10件」、「11件～」の5階層に分類すると、「0件」が136社(35.8%)、「1件」が77社(20.3%)、「2～5件」が117社(30.8%)、「6～10件」が30社(7.9%)、「11件～」が20社(5.3%)であった(図表3-24)。

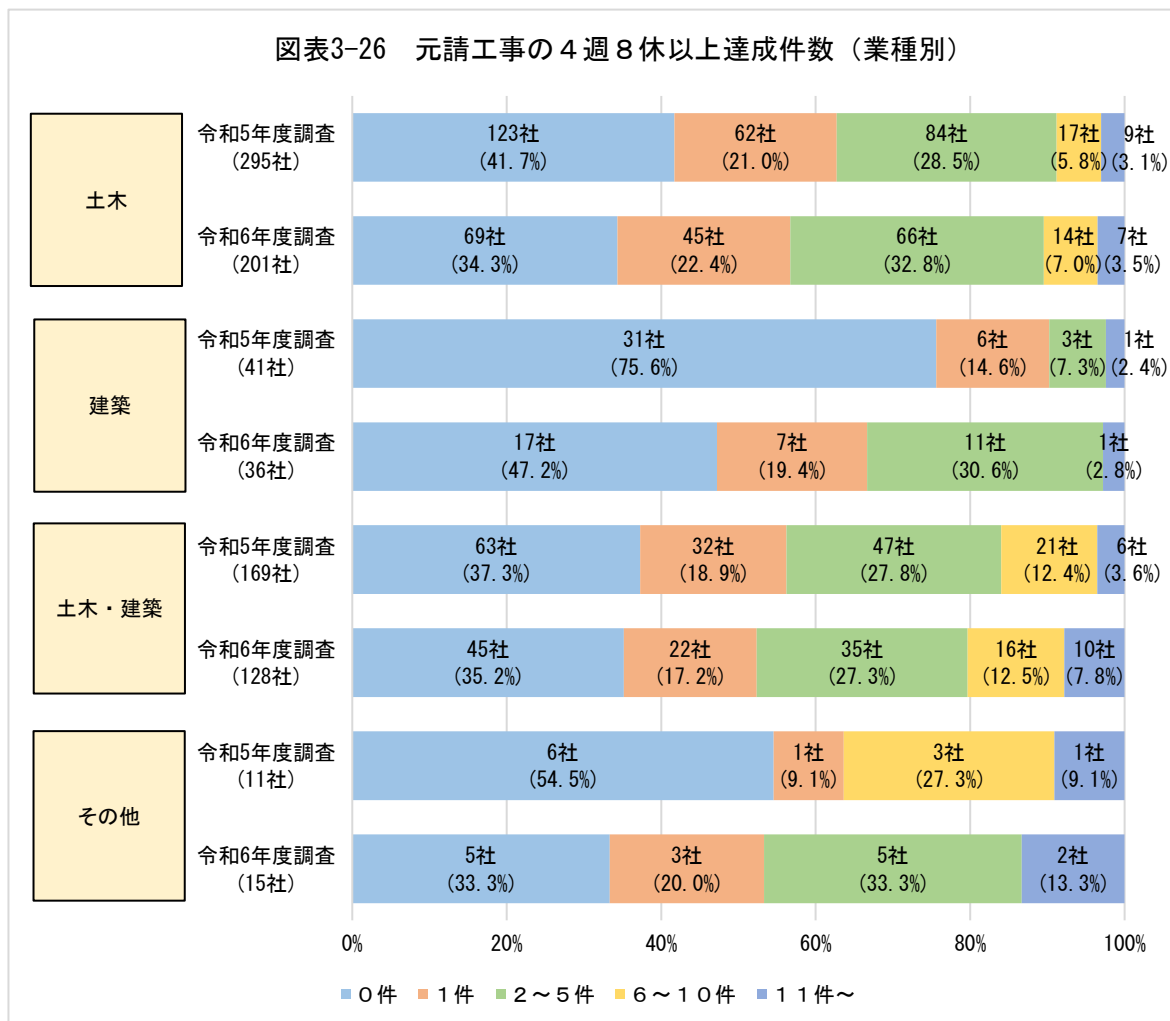
令和5年度(2023年度)調査と比較したところ、「0件」が7.4ポイント低下しており、達成件数の多寡は別として、現場の4週8休以上の実績を有する企業の割合が上昇している。



次に技術者数階層別にクロス集計して、「0 件」の割合を令和 5 年度（2023 年度）調査と令和 6 年度（2024 年度）調査と比較すると、「～5 人」では 64.1%から 47.2%に大きく低下しており、比較的技術者数の少ない企業にも 4 週 8 休工事が広まってきていると推察される（図表 3-25）。

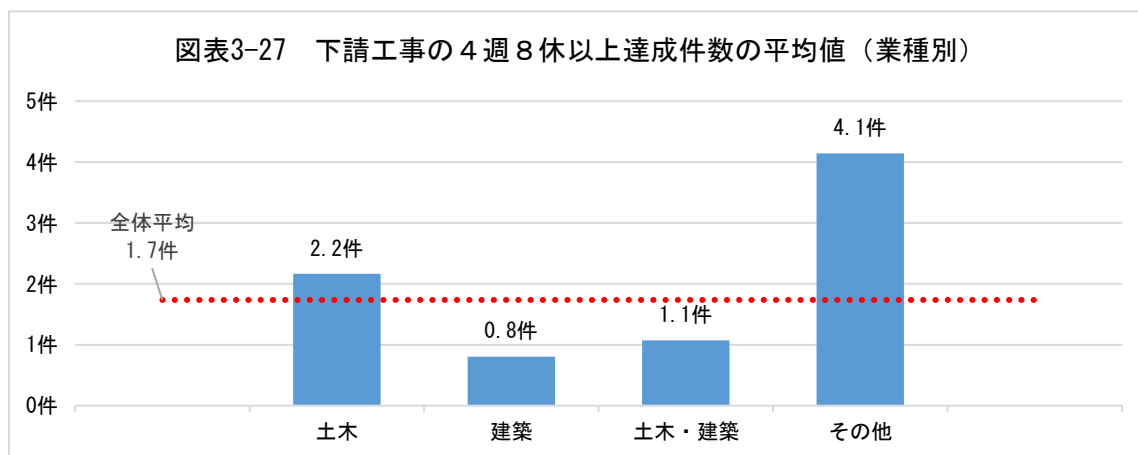


さらに業種別にクロス集計して、「0件」の割合を令和5年度(2023年度)調査と令和6年度(2024年度)調査で比較すると、全ての業種で令和6年度(2024年度)調査の割合が令和5年度(2023年度)調査の割合を下回っている。しかし「建築」では「0件」の割合が特に高く、(令和5年度(2023年度)調査に比べて格段に低下改善しているものの、)現場の4週8休が比較的進んでいないといえる(図表3-26)。



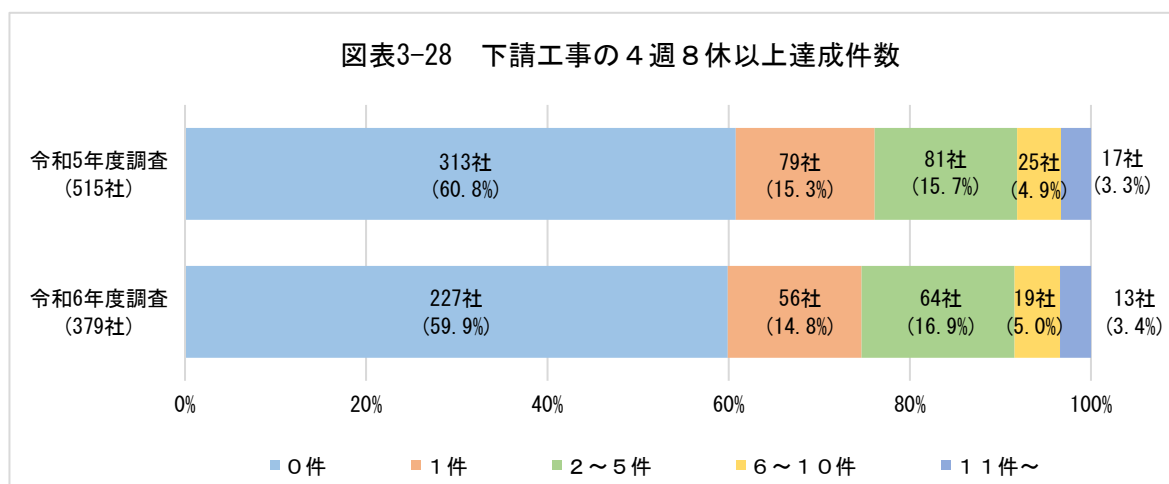
(2) 下請工事の4週8休以上達成件数

令和5年度(2023年度)に完成した下請工事(下請工事の工期が1月以上のものに限る)における、4週8休以上の達成件数を質問したところ、工事件数の合計は658件、1社当たり1.7件であった。業種別の平均値は、「土木」2.2件、「建築」0.8件、「土木・建築」1.1件、「その他」4.1件であった(図表3-27)。(回答された件数が技術者数に比べて過大と判断した7社については集計対象から除外している。)



また、4週8休以上の達成件数を「0件」、「1件」、「2～5件」、「6～10件」、「11件～」の5階層に分類すると、「0件」が227社(59.9%)、「1件」が56社(14.8%)、「2～5件」が64社(16.9%)、「6～10件」が19社(5.0%)、「11件～」が13社(3.4%)であった。

令和5年度(2023年度)調査と比較したところ、達成件数0件の企業が約60%であること、達成件数1件以下の企業が70%を超えていることなどの特徴は変わっていない(図表3-28)。

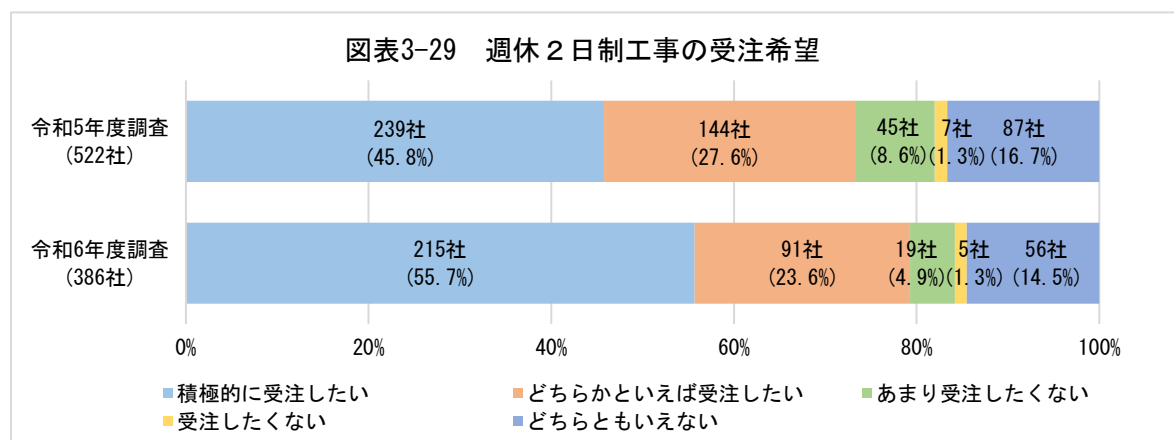


3.1.10 週休2日制工事の受注希望

(1) 週休2日制工事の受注希望

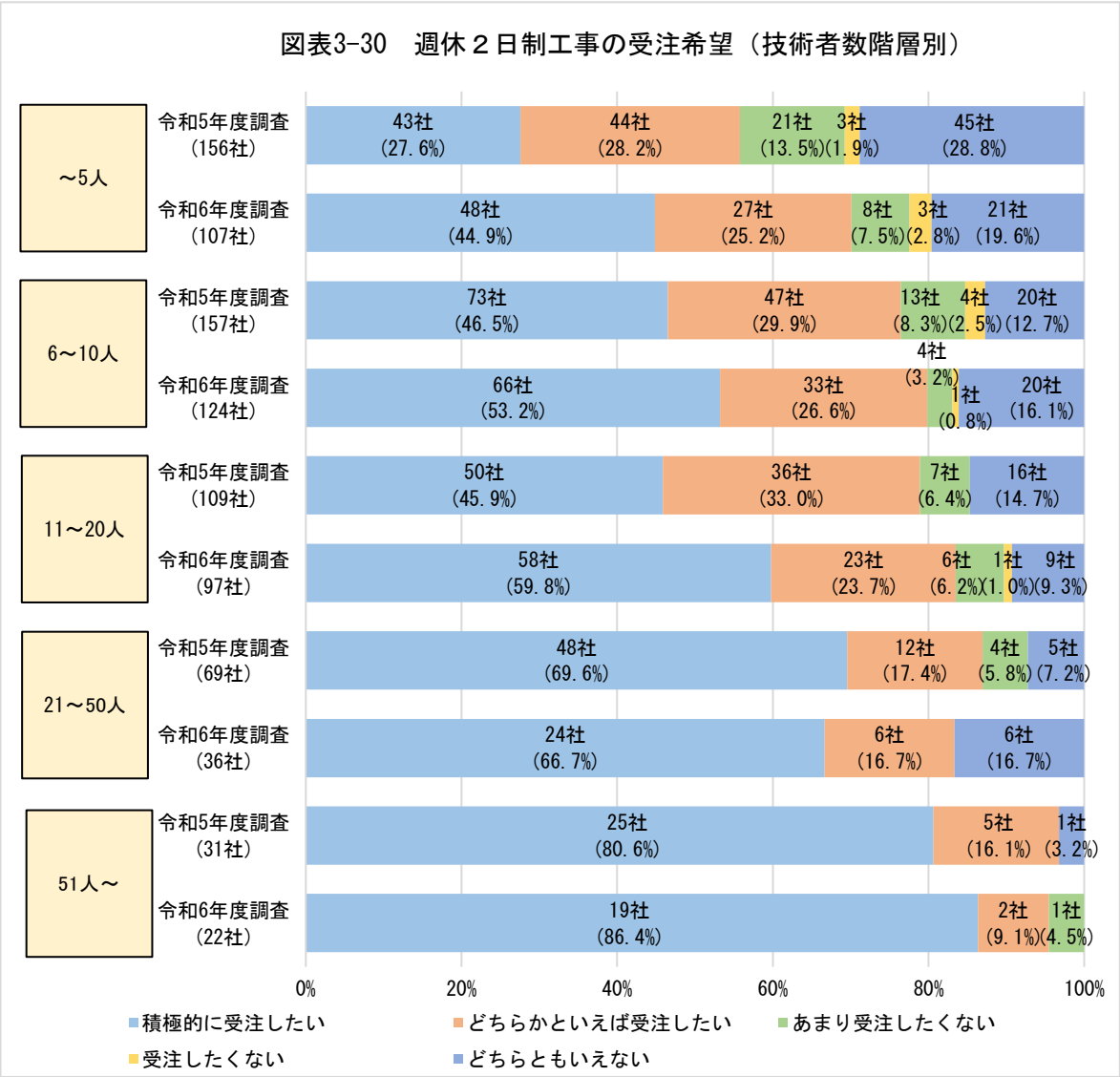
週休2日制工事(4週8休以上)の受注希望について質問したところ、「積極的に受注したい」が215社(55.7%)、「どちらかといえば受注したい」が91社(23.6%)、「あまり受注したくない」が19社(4.9%)、「受注したくない」が5社(1.3%)、「どちらともいえない」が56社(14.5%)であり、「積極的に受注したい」と「どちらかといえば受注したい」を合わせると約80%となっている(図表3-29)。

令和5年度(2023年度)調査と比較すると、「積極的に受注したい」が9.9ポイント上昇している。また、「積極的に受注したい」と「どちらかといえば受注したい」を合わせた割合でも5.9ポイント上昇しており、週休2日制工事の受注を希望する企業の割合が上昇している。

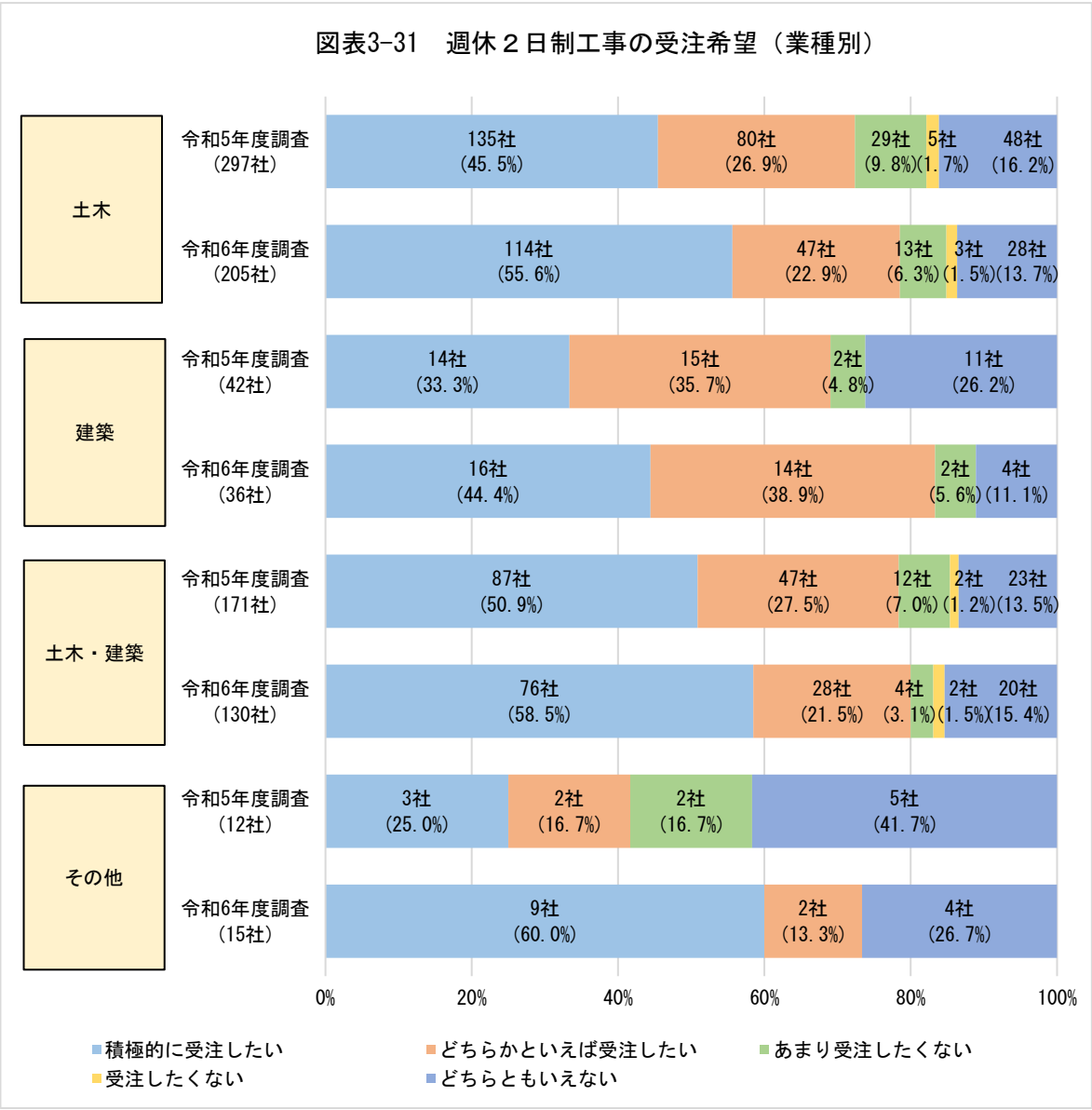


次に技術者数階層別にクロス集計して、週休2日制工事を「積極的に受注したい」企業の割合を令和5年度(2023年度)調査と令和6年度(2024年度)調査と比較すると、「21～50人」を除く全ての階層で上昇している。特に「～5人」では上昇の幅が大きい(図表3-30)。

令和6年度(2024年度)調査の技術者数階層別クロス集計を見ると、技術者数が多くなるにつれて「積極的に受注したい」企業の割合が高くなっている。また、「積極的に受注したい」と「どちらかといえば受注したい」を合わせた割合でも、技術者数が多くなるにつれ、その割合が概ね高くなっており、技術者数の多い企業の方が週休2日制工事(4週8休以上)の受注を希望しているといえる。



さらに業種別にクロス集計して、週休2日制工事を「積極的に受注したい」企業の割合を令和5年度（2023年度）調査と令和6年度（2024年度）調査で比較すると、全ての業種で令和6年度（2024年度）調査の割合が令和5年度（2023年度）調査の割合を上回っている（図表3-31）。

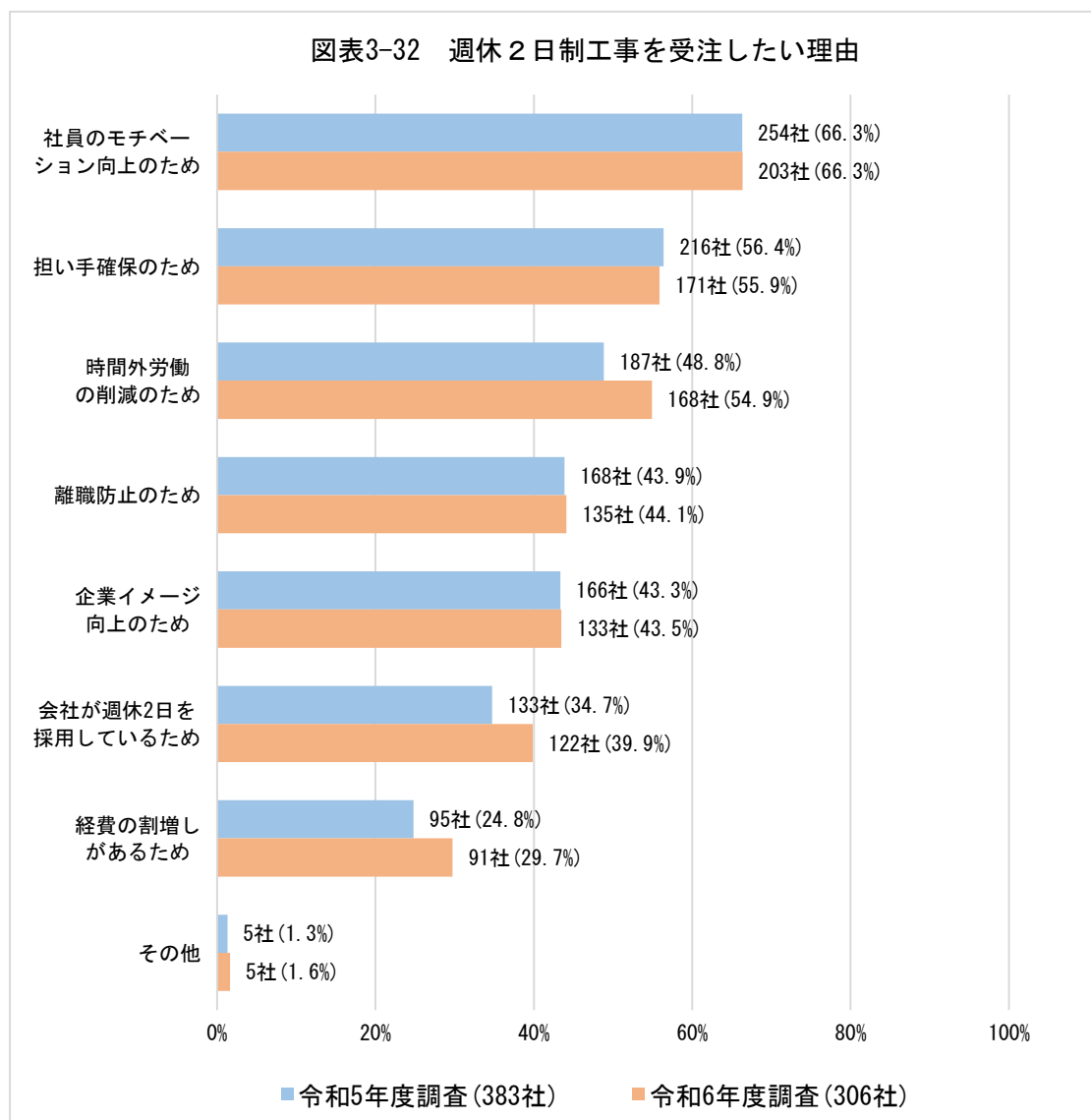


(2) 週休2日制工事を受注したい理由

「3.1.10 (1) 週休2日制工事の受注希望」で、週休2日制工事(4週8休以上)を「積極的に受注したい」または「どちらかといえば受注したい」と回答した企業を対象に、その理由を質問した(複数回答可)ところ、「社員のモチベーション向上のため」が203社(66.3%)で最も多く、次いで、「担い手確保のため」171社(55.9%)、「時間外労働の削減のため」168社(54.9%)と続いている(図表3-32)。

令和5年度(2023年度)調査と比較すると、「時間外労働の削減のため」が6.1ポイント、「会社が週休2日を採用しているため」が5.2ポイント、「経費の割増しがあるため」が4.9ポイントそれぞれ上昇している。

なお、「その他」と回答した企業5社の具体的内容は、「受注増加のため」(3社)、「これから週休2日を採用するため」(1社)、「予算内、工期内で完成するのであれば受注したい」(1社)であった。



3.1.11 「罰則付き時間外労働の上限規制」についての意見

令和6年（2024年）4月から適用開始された「罰則付き時間外労働の上限規制」について、企業がどのように考えているかの実態を把握するため、自由な意見を求めたところ、49社から回答があった（「特になし」などの回答は除外している。）。以下にその内容を記載する。

- 各社の回答は、その意見の内容に応じて、いくつかのグループに分類した。一社が複数の意見を述べているものについては、回答を分割の上それぞれのグループに分類しているため、意見の数は回答企業数と一致していない。
- 回答内容については、各回答企業の思いがより伝わるようにするため、記入内容を極力そのまま載せることを心掛けたが、可読性向上のため、誤字脱字の修正、表現の簡略化等の処理を適宜行っている。

書類作成の負担に関する意見

請負業者の担当者は、工事検査で良い点数を獲得しようとして日々頑張っています。しかしながら、工事検査室の検査官のチェックが細かくなっており、提出書類は減っても作成書類が増えています。その結果、工事請負会社の現場担当者に係る書類作成時間が多くなっており、時間外労働時間が増えてきています。
発注者は提出書類を少なくするといっているが、まったく減らずに反対に増えており、この点から改善しないと、人を増やす以外に手立てがないと思います。
官公庁において、検査提出書類等の簡略化と電子化の対応を早急に実施していただきたい。
4週8休のみではなく、書類作成期間も含めた適正な工期設定なくして、罰則付き上限規制を行うべきではない。

工期・工事金額に関する意見

工期がタイトになると長時間労働にならざるを得ない。
適正な工期設定が必要である。
天気や資材の搬入等の不確定要素やあらゆる分野の人材不足を無視しているくらいがある。工期と予算を確保してほしい。
どこも職人不足だと思うので公共工事の工期を長めにとるべきだと思う。
現場条件や天候に左右される職種の為、工期の延長を柔軟に迅速にしてほしい。
罰則を付けるのは良いが、その分書類を削減し、会社を健全に運営できるよう工期や利益をしっかりと確保できる工事を数多く発注して頂きたいです。経営者も社員も休みたいです。しかし休めないから働いているのが現状だと思います。

時間外労働は工期に連動しているが、特に工事時期が限定される河川工事などでは、工期設定や施工量を発注者側の予算等の都合で発注しているので、発注者側にも罰則規定を設けない限り、改善は見込めない。
上限規制により従来の作業計画（内容）の変更が考えられる。また、工事遅延時、進捗回復に必要な労働時間の確保が困難と思われる。

週休 2 日に関する意見

労務単価や工期が週休 2 日に見合っていない。
施工開始直後は週休 2 日も容易に運用できるが、工期後半になるにつれて作業の追加等で工程に苦勞することが多く、ある程度の緩和は必要と考えます。
変形労働時間制の労使協定（36（サブロク）協定）の締結・届出をしており、残業等も上限規制をクリアしているのに、今後週休 2 日制工事が強制されるのはおかしい。変形労働時間制の意味がない。

夜間・休日工事に関する意見

条件の悪い現場（湧水、裏山が崩れる）等、現場条件により土曜日、日曜日、下手したら夜中も施工を行わないといけない場合がある。安全の為に休日に作業を行わないといけない時も時間外労働の上限規制にかかるため、作業を止めるのか？（自社は基本雨で現場を止めるため年間作業日数が 200 日も行かないので、上限を超える時間外労働は無いです。）
官庁工事・民間工事ともに、法律等で土日および国民の祝日に工事を行う工程での発注・受注を禁止しない限り、上限規制をクリアできるゼネコンは出てこないのではないかと思います。

民間工事に関する意見

民間発注の建築工事であれば、営業損失などの問題で、建設会社主導での工期設定は難しいです。
公共工事については、国の施策によってかなり 4 週 8 休が浸透してきたが、民間工事については、施主への周知と理解が必要。
2024 年 4 月以降の公共工事の発注は、明らかに罰則付き時間外労働の上限規制に対応している（金額面においても）ものが増えてきていますので、そんなに心配していません。問題は民間企業、特に全国のハウスメーカー、戸建のパワービルダー、地域のデベロッパーについては、ほとんど対応は皆無及び無視を決め込んでいます。対応をすると、その分のお客様への工期の延長のお願い、及びそれに対する価格転嫁をやりたくないのです。土日祝日の対応でも、地鎮祭や入居後のアフター工事の対応を自分たちで準備、施工をやりたくないため、これまで通り下請けに準備、施工をさせ、その準備、施工費用についても下請けに負担させています。アフター対応で弊社に非があるものは当然弊社が負担しますが、経年劣化

の負担まではあんまりです。ここは、国土交通省と厚生労働省が強力なタッグを組み、全国のハウスメーカー及び地域のパワービルダー、デベロッパーに対して、個別の聞き取り及び強力な指導をしないと何も変わらないと思います。そうでなければ、これまで通り無視を決め込んで、下請けいじめはこれからも続いていくのは間違いないです。公共工事よりも民間工事のほうが深刻な問題です。すぐに行動をお願いいたします。期待をしています。
公共、民間とも、発注者の理解がなければ厳しい。

発注者の対応・責任に関する意見

BIM/CIM や ICT 施工、勤怠管理ソフト等導入して会社で働き方改革に対応するため努力しているが、DX 化をしても発注者側が 3D や遠隔臨場等についてきていないため、無理・無駄・ムラが多くなっている。たとえば、電子納品するのに別途紙の資料を求められたり、発注者側の担当監督員が上司を説得するための資料の提出を求められたりすることもある。労働安全衛生法を勉強できておらず、建設計画届を提出するために協議をしたら、「災害査定はこれで通っている」という低レベルな返答がかえってきて、1 週間を無駄にするなどあり、努力している企業の足を引っ張る担当もいる。働き方改革をするためには企業努力は当然必要であるが、発注者もそれに対応できる体制を整えていただきたい。
電子施工管理を行っています。しかしながら、発注者の指示や対応、担当者の不在（在宅勤務等）により、現場の進捗が遅れ、結果そのしわ寄せが工事請負会社に集まっていることが多々あります。また、遠隔臨場を行っても、発注者がそれを活かしてなく、担当者が実現場への立会いに来るなど、遠隔臨場の効果が生れていないように感じます。
国全体の労働人口が減少局面にある中、人手が増えることはない、という前提で進めなければならない。規制による枠組みも大事だが、労働時間の抑制に傾注して、どこかにシワ寄せ、歪みが生じないよう、発注者、経営者、現場作業員それぞれの意識を向上させて、無理のない工程と効率的手法を追求していく取り組みを進めなければならない。
時間外労働の削減には、「罰則付き」は必要と考える。但し、官民ともに協力し、書類等の削減、データ化による効率化等、生産性の向上を図ることが重要と考える。

下請工事、協力企業に関する意見

下請で工事施工する場合、元請が作業をすると自ずと残業休日出勤となるので、その辺が改善提案となると思われます。
下請工事の場合は元請次第のところがあるので難しい。工期の調整とか他の職種との関係もある。
残業しないと次の工程に影響する場合は責任放棄と協力会社から思われるし、次回から下請けしてもらえなくなる。

上限規制や罰則に対する意見

上限規制は守るが、工期厳守と相反する制度だと思う。
生産性向上の道半ばで規制は厳しすぎる。
入職者が少なく人手不足の中で、働く時間の上限を規制するのは矛盾するように思います。休日出勤を含めた中での時間外労働ですので、出来れば休日出勤は時間外労働から除外して頂きたい。
上限を撤廃してほしい（職員の数が限られており、現場によっては人員が足りず時間外労働せざるを得ない）。
罰則は、要らないと思う。

収入を増やしたい人への配慮を求める意見

非常に良いことだが、働いてお金が欲しいと言う従業員もいる。
労働者の意思を尊重して、休みを作れば良いと思う。残業をしてたくさん稼ぎたい人もいると思う。
本人が希望すれば上限撤廃できる仕組みなら良いと思うが、稼ぎたい人が稼げない仕組みはあまり賛同できない。
残業代がきちんと支払われるのであれば、上限規制の導入は反対です。やる気のある社員は残ってでも仕事をし、お金を稼ぎたい人もいる。
働きたい人が働くことと罰則がある規制を考え直していただきたい。休みが欲しいのは、休みたいたときに休める体制を構築すればよいのであって、一律土日休みというのは現場を任されている人間からすれば、逆にストレスになると思われる。
当社においては、担い手不足が最大の問題であるが、罰則付き時間外労働の上限規制により、自己啓発も含め、やる気がある人や努力する人が減ってしまう事が懸念されます。特に、建設業はこういう人たちに支えられているのが現状で、いざ災害が発生した時、そういう人たちがいなくなると対応しきれなくなってしまうことが不安です。
現場作業員の中には生活のために土日も働きたいという意欲（お金が欲しい）がある人もおり、そういう人には何かしら減った日数分の手当なりをしなければなりません。積算上の経費上乗せ程度では全然足りていない現状です。そういう意欲ある人には土日アルバイトを勧めれば良いのでしょうか？

その他の意見

残業削減のために大幅な賃上げもやり、各種ソフト導入など相当の先行投資をやっているが、効果はすぐには出ないためやり続けられないといけない。本気で残業ゼロを目指している中で、一時的であっても多少の補助があると有難い。
--

罰則も効果があると思うが、評価やメリットも示していただくと企業側のモチベーションが上がるのではないかと。（税金の軽減や入札条件への反映、表彰制度など）
更なる労務単価上昇の政策誘導が必要。
冬季除雪作業は災害扱いとなる為、罰則付き時間外労働の上限規制に含まないとお聞きしておりますが大丈夫ですか？
人手不足の中で休みを増やすのは、売上に影響し、当然利益も下がるわけで、キャリアアップも同じだが、スーパーゼネコンと従業員 10 人以下の会社をひとくくりにして行うのは疑問です。
日本人は働きすぎなので国がかりで罰則を与えたほうが会社としても取り組みやすい。
今後も社員の労働時間については、毎月、注意深く確認をしていきます。
当社はほとんど残業していないので、あまり関係ないです。
年配の社員の意識、民間の消費者の意識が変わらないところに課題がある。
45 時間超 6 か月までの意図が分かりにくい。他の規制と強度の違いを感じるが如何なものでしょうか。
現在の規定では一日の労働時間は 8 時間以内、週 40 時間以内となっていますが、一日 8 時間を超えて時間外労働が発生しても、有給休暇の取得により週全体では 40 時間以内を超えない場合は、時間外労働へのカウントを除外できないのでしょうか？
「罰則を作ったからやむを得ず休まざるを得ない」や「さっさと終わって帰れ」とは言われても、民間の施主はもちろん官公庁の工事でも工期が無かったり、許認可が遅れて年度末に間に合わないのを何とかしろと言われていたりしたら、現場の社員が可哀想である。見た目だけの規制は止めて、建設業で働きたいと思うこれからの社員が楽しく生き生きとした毎日を過ごせるような環境と社会づくりを目指していきたいので、中身が大事だと思う。

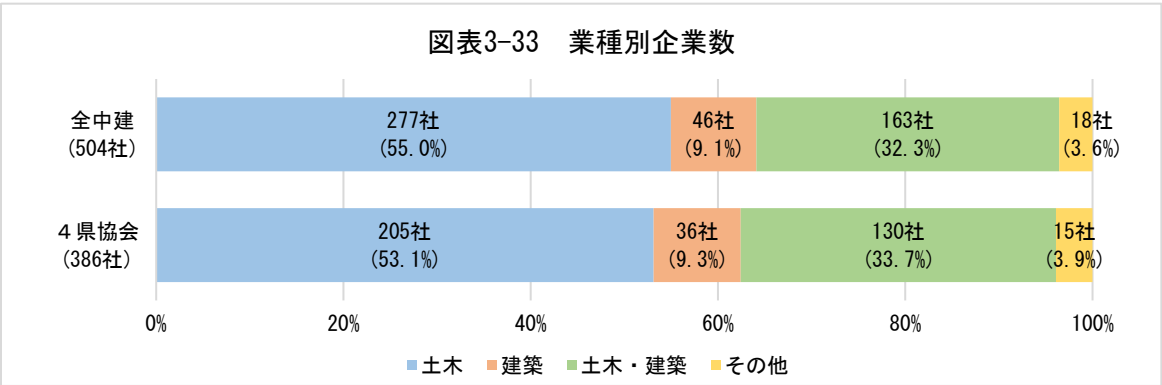
3.2 全中建アンケート

本節では全中建の会員企業（約 2,400 社）に対して実施した 2024 年問題に関するアンケートの集計結果を紹介する。

3.2.1 業種

業種について質問したところ、「土木」が 277 社（55.0%）、「建築」が 46 社（9.1%）、「土木・建築」が 163 社（32.3%）、「その他」が 18 社（3.6%）であった（図表 3-33）。

4 県協会の集計結果と比較したが、大きな違いは見られなかった。



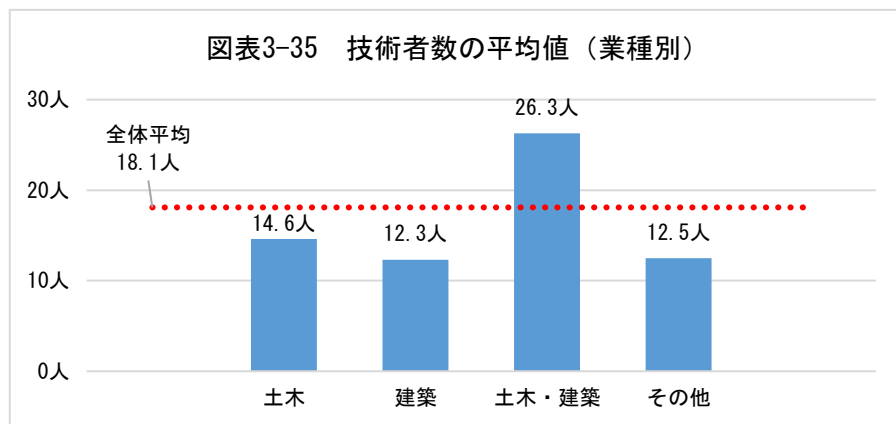
なお、「その他」18 社の内訳は、「管」6 社、「電気」5 社、「舗装」3 社、「水道施設」2 社、「とび・土工」1 社、「窯業」1 社であった（図表 3-34）。

図表 3-34 「その他」の分類

管	6 社
電気	5 社
舗装	3 社
水道施設	2 社
とび・土工	1 社
窯業	1 社
合計	18 社

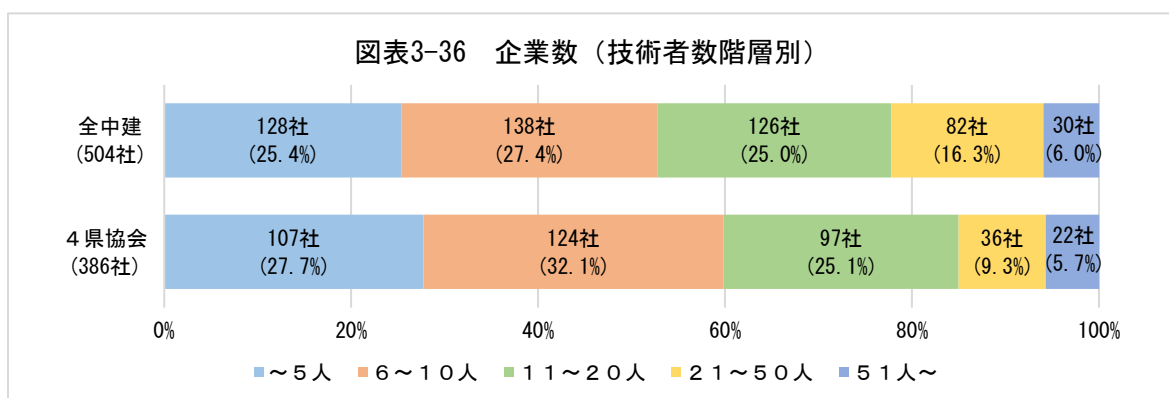
3.2.2 技術者数

技術者（技能労働者を除く）の数を質問したところ、技術者数の合計は 9,121 人、1 社当たり 18.1 人であった。また、業種別に各企業に所属する技術者数の平均値を算出したところ、「土木」が 14.6 人、「建築」が 12.3 人、「土木・建築」が 26.3 人、「その他」が 12.5 人であり、「土木・建築」の平均人数は全体の平均人数より多い（図表 3-35）。



回答した各社の技術者数を「～5 人」、「6～10 人」、「11～20 人」、「21～50 人」、「51 人～」の 5 階層に分類すると、「～5 人」が 128 社（25.4%）、「6～10 人」が 138 社（27.4%）、「11～20 人」が 126 社（25.0%）、「21～50 人」が 82 社（16.3%）、「51 人～」が 30 社（6.0%）であった（図表 3-36）。

4 県協会と比較すると、「～5 人」が 2.3 ポイント低く、「6～10 人」が 4.7 ポイント低い一方、「21～50 人」が 7.0 ポイント高く、技術者数で見ると、4 県協会に比べて技術者数の多い企業の割合が高い。

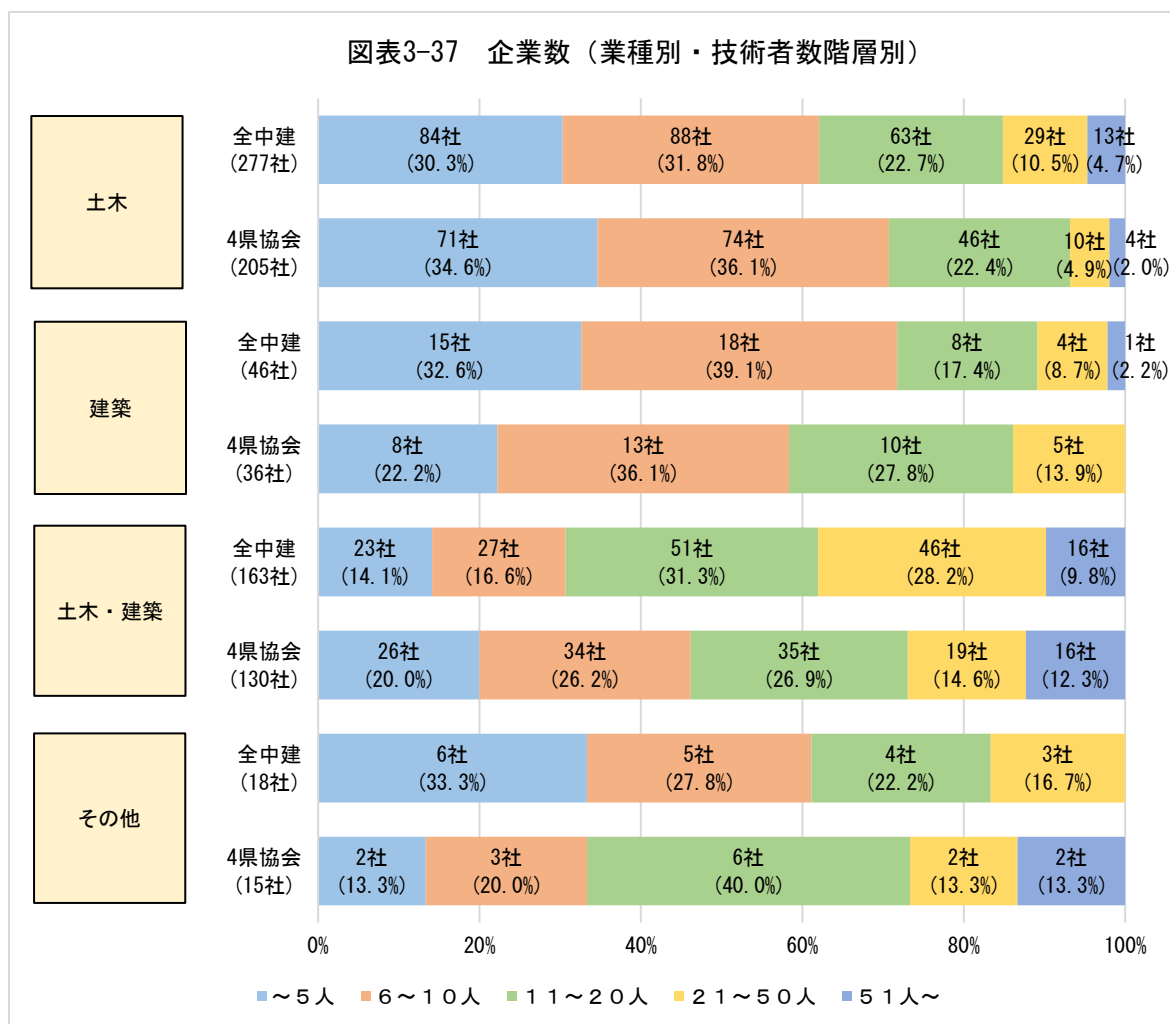


業種別・技術者数階層別のクロス集計を全中建と4県協会と比較すると、回答企業数の多い「土木」と「土木・建築」では、全中建の方が、技術者数10人以下の企業の割合が低く、技術者数21人以上の（技術者数の多い）企業の割合が高い（図表3-37）。

一方で、回答企業数の比較的小さい「建築」と「その他」では、全中建の方が、技術者数10人以下の企業の割合が高く、技術者数21人以上の（技術者数の多い）企業の割合が低い。

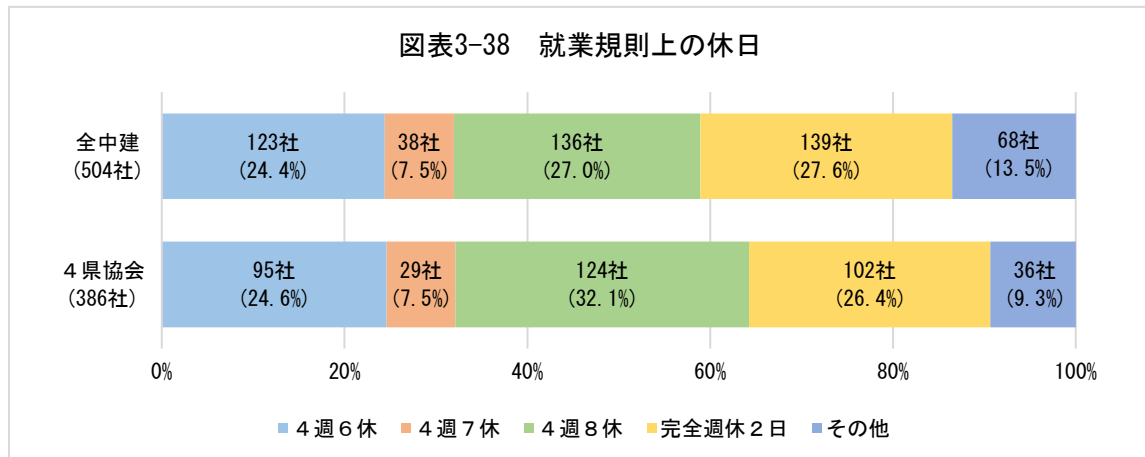
このように、全体では「4県協会に比べて技術者数の多い企業の割合が高い」という特徴が見られたとしても、全ての業種であてはまるとはいえない。

また、「土木・建築」では「土木」と「建築」より技術者数の多い企業の割合が高い点は、4県協会と共通している。（「土木・建築」の企業は、土木と建築の両方の部門を持つことになるので、両方の部門を合わせると技術者数が多くなるものと思われる。）



3.2.3 就業規則上の休日

就業規則上の休日について質問したところ、「4週6休」が123社（24.4%）、「4週7休」が38社（7.5%）、「4週8休」が136社（27.0%）、「完全週休2日」が139社（27.6%）、「その他」が68社（13.5%）であった（図表3-38）。



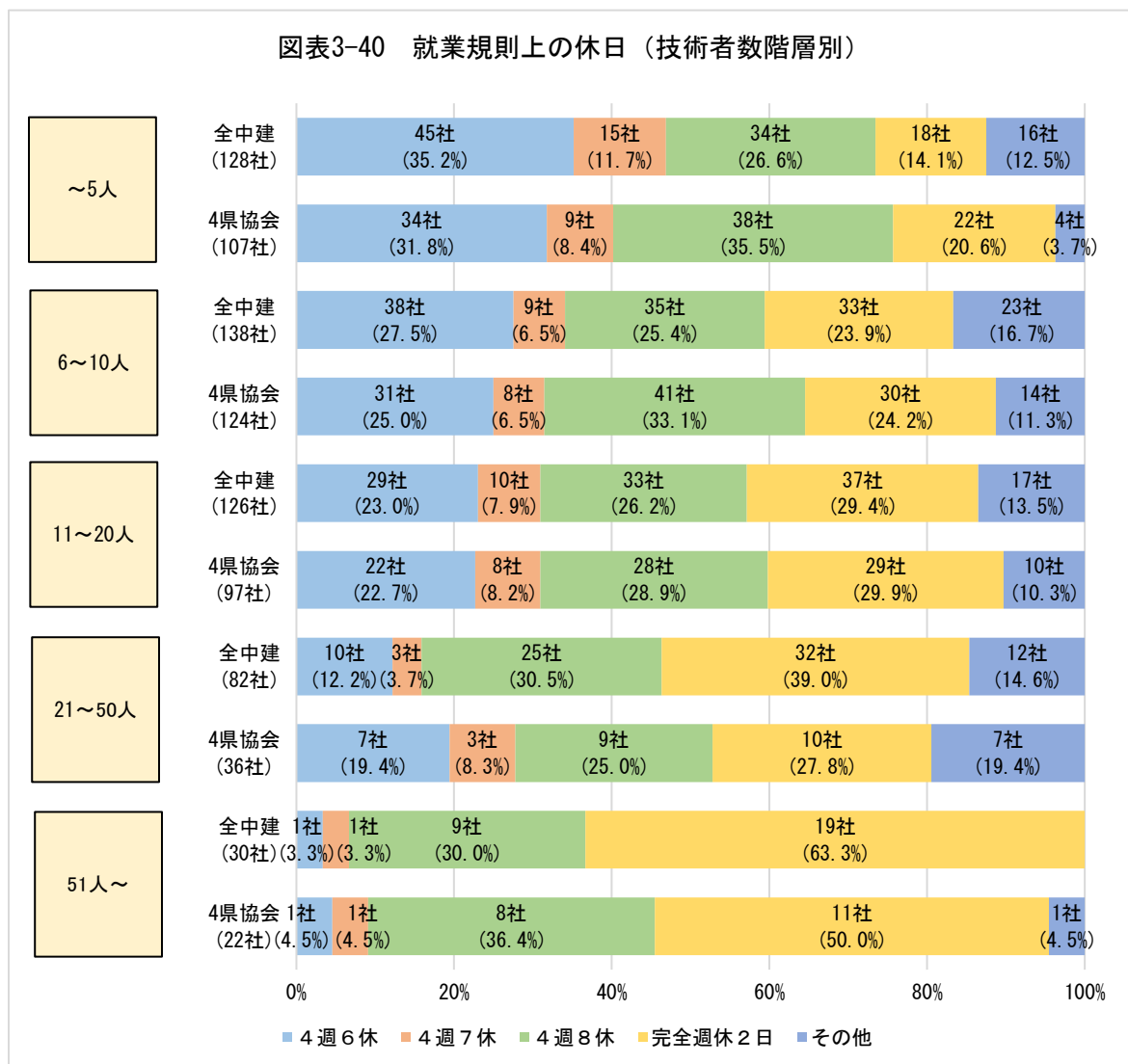
なお、「その他」と回答した企業の具体的内容を分類した結果は図表3-39のとおりである。

図表3-39 「その他」の企業の分類

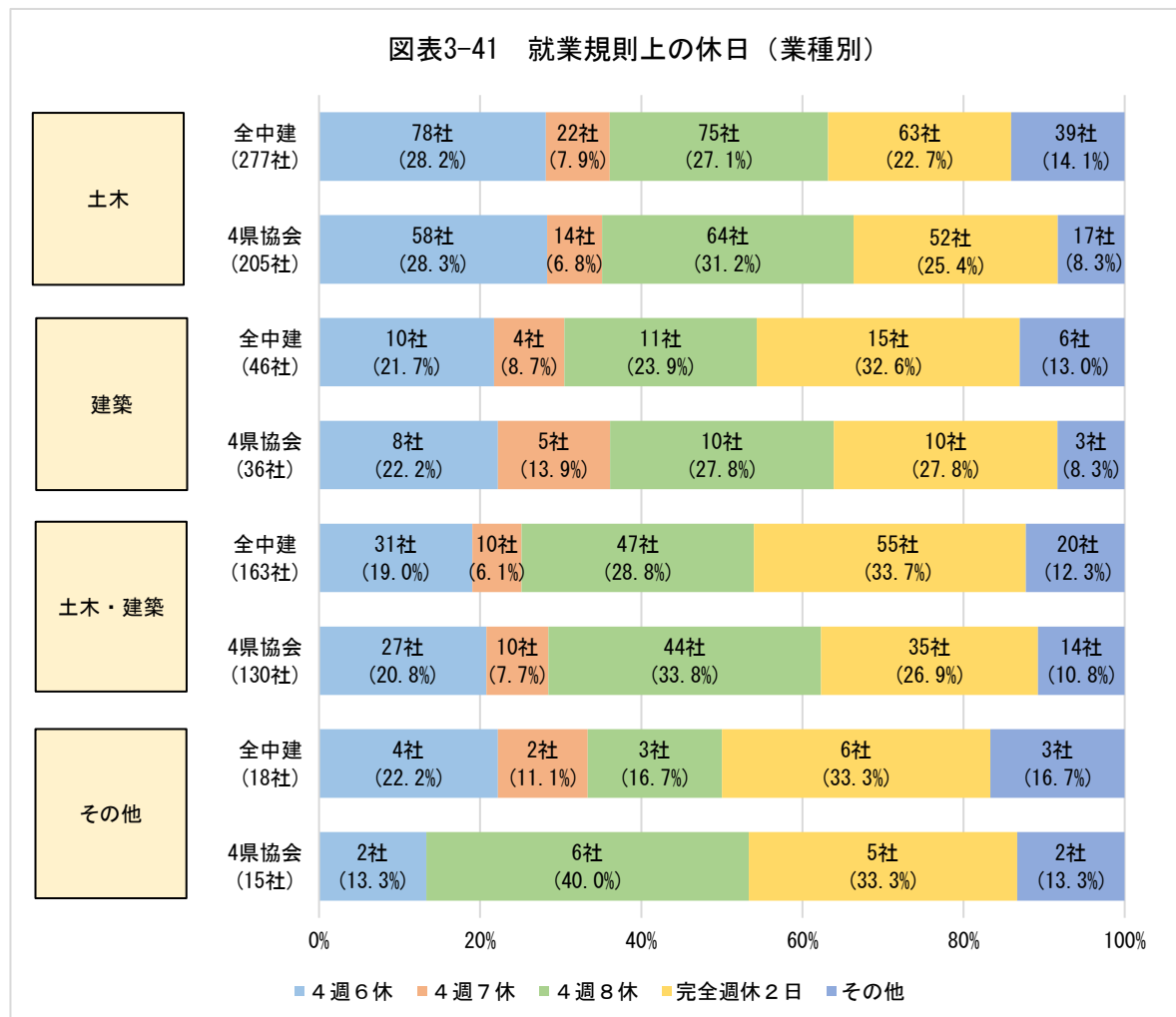
会社カレンダー	25 社
1年単位の変形労働時間制	15 社
変形労働時間制	12 社
4週4休	4 社
4週5休	2 社
年間休日数のみ回答（詳細不明）	6 社
不明	4 社
合計	68 社

次に技術者数階層別クロス集計を確認すると、技術者数が多くなるにつれて、「4週8休」と「完全週休2日」の合計割合が高くなり、「4週6休」の割合が低くなる傾向は、4県協会と共通している（図表3-40）。

ただし、「4週8休」と「完全週休2日」の合計割合は、「～5人」、「6～10人」、「11～20人」の各階層では全中建の割合が4県協会の割合を下回る一方、「21～50人」、「51人～」の各階層では全中建の割合が4県協会の割合を上回っている。



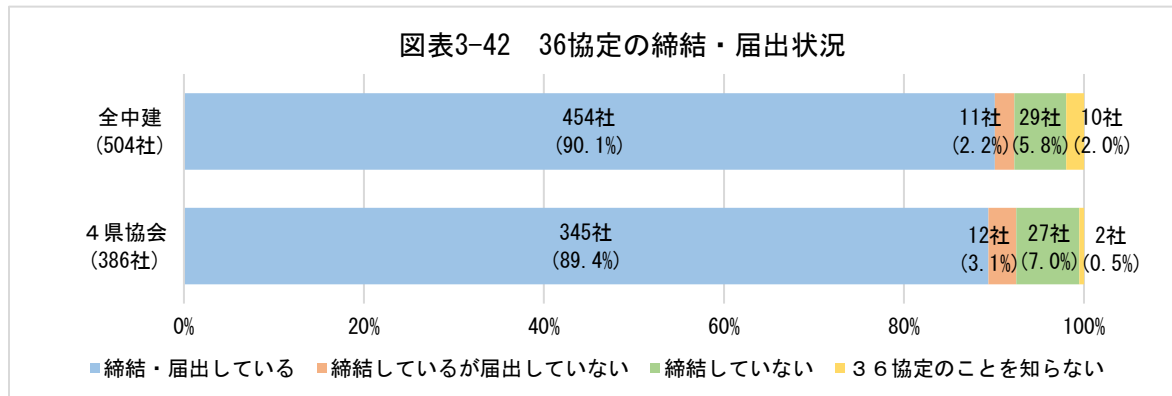
さらに業種別クロス集計を確認すると、「4 週 8 休」と「完全週休 2 日」の合計割合が全ての業種で概ね 50%以上である点は、4 県協会と共通している（図表 3-41）。



3.2.4 36（サブロク）協定の締結・届出状況

36（サブロク）協定の締結・届出状況について質問したところ、「締結・届出している」が454社（90.1%）、「締結しているが届出していない」が11社（2.2%）、「締結していない」が29社（5.8%）、「36協定のことを知らない」が10社（2.0%）であり、大多数の企業は適正に届出を行っている（図表3-42）。

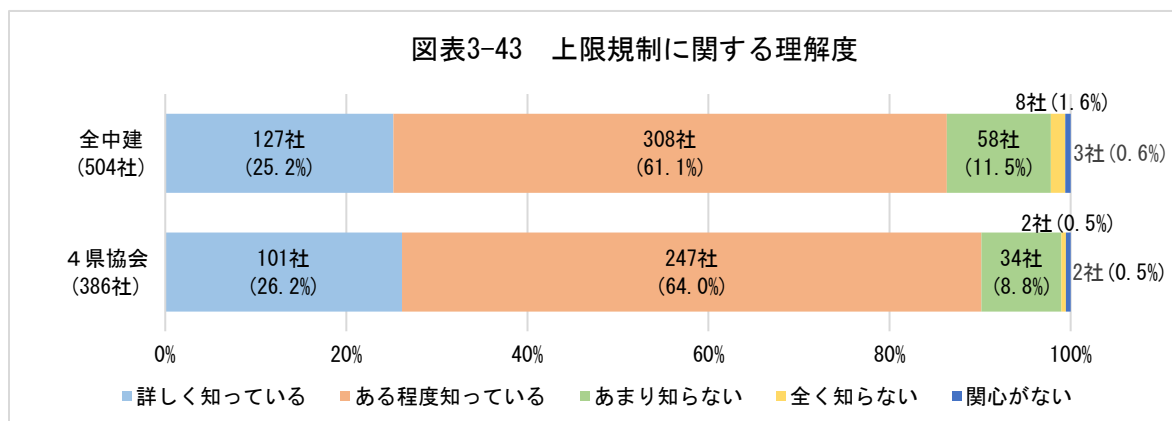
4県協会と比較した結果、大きな差異は見られなかった。



3.2.5 上限規制に関する理解度

令和6年（2024年）4月から適用開始された「罰則付き時間外労働の上限規制」に関する内容や罰則について、どの程度知っているか質問したところ、「詳しく知っている」が127社（25.2%）、「ある程度知っている」が308社（61.1%）、「あまり知らない」が58社（11.5%）、「全く知らない」が8社（1.6%）、「関心がない」が3社（0.6%）である（図表3-43）。

4県協会と比較した結果、「ある程度知っている」が2.9ポイント低く、「あまり知らない」が2.7ポイント高いものの、大きな差異は見られなかった。

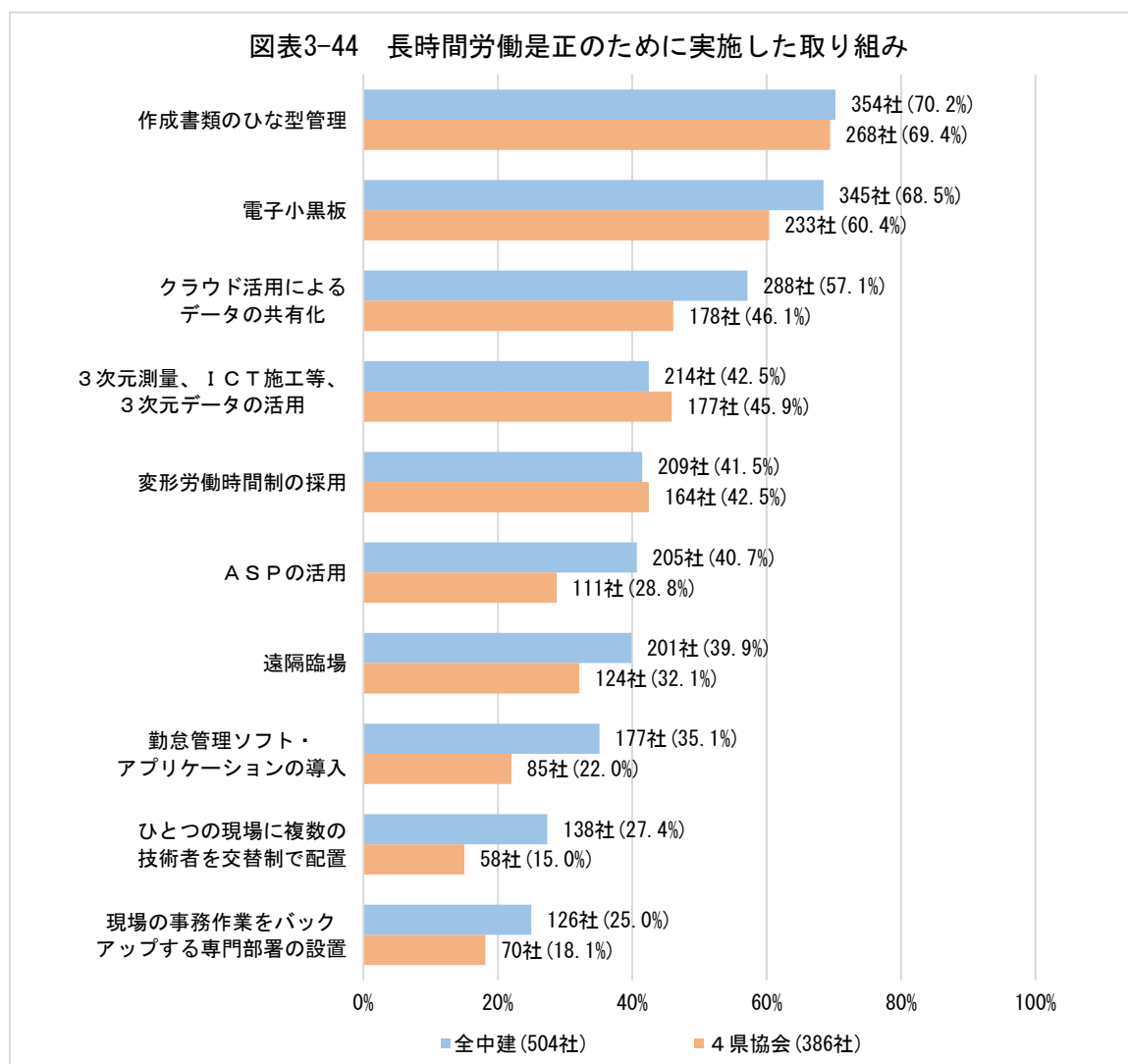


3.2.6 長時間労働の是正に関する取り組み状況

(1) 長時間労働是正のために実施した取り組み

長時間労働の是正に関する取り組み状況を確認するために、例示した 10 の取り組みのそれぞれについて実施および効果の有無を質問したところ、実施した取り組みは「作成書類のひな型管理」が 354 社（70.2%）で最も多く、次いで、「電子小黒板」345 社（68.5%）、「クラウド活用によるデータの共有化」288 社（57.1%）、「3 次元測量、ICT 施工等、3 次元データの活用」214 社（42.5%）、「変形労働時間制の採用」209 社（41.5%）と続いている（図表 3-44）。

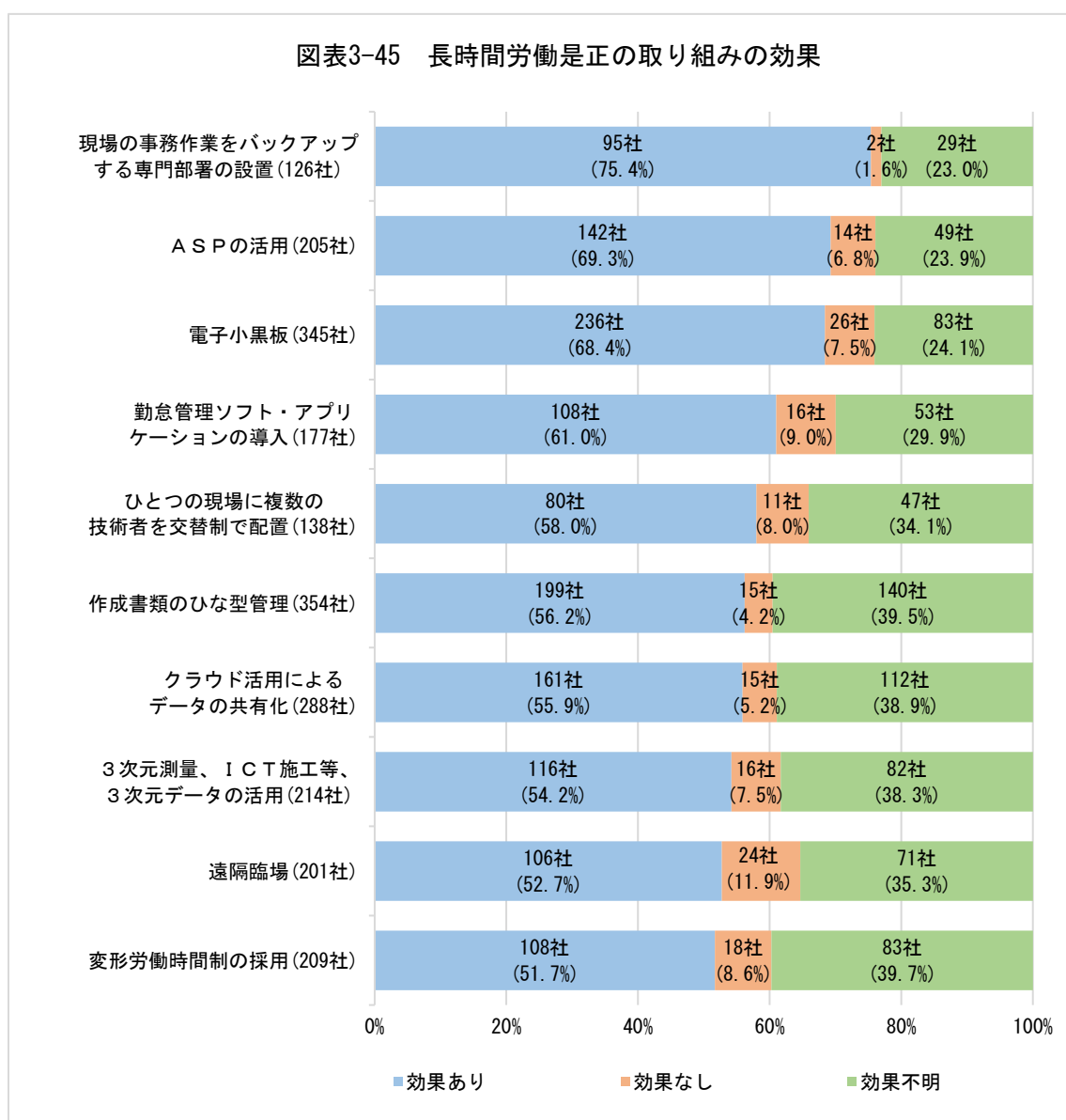
「作成書類のひな型管理」、「電子小黒板」、「クラウド活用によるデータの共有化」、「3 次元測量、ICT 施工等、3 次元データの活用」、「変形労働時間制の採用」が上位である点は、4 県協会と共通している。一方で、4 県協会に比べてポイントの差の大きい項目は「勤怠管理ソフト・アプリケーションの導入」（+13.1 ポイント）、「ひとつの現場に複数の技術者を交替制で配置」（+12.4 ポイント）、「ASP の活用」（+11.9 ポイント）、「クラウド活用によるデータの共有化」（+11.0 ポイント）となっていることから、全中建企業の方が、デジタル化（ICT 化）が進んでいるように見られる。



(2) 長時間労働是正のために実施した取り組みの効果

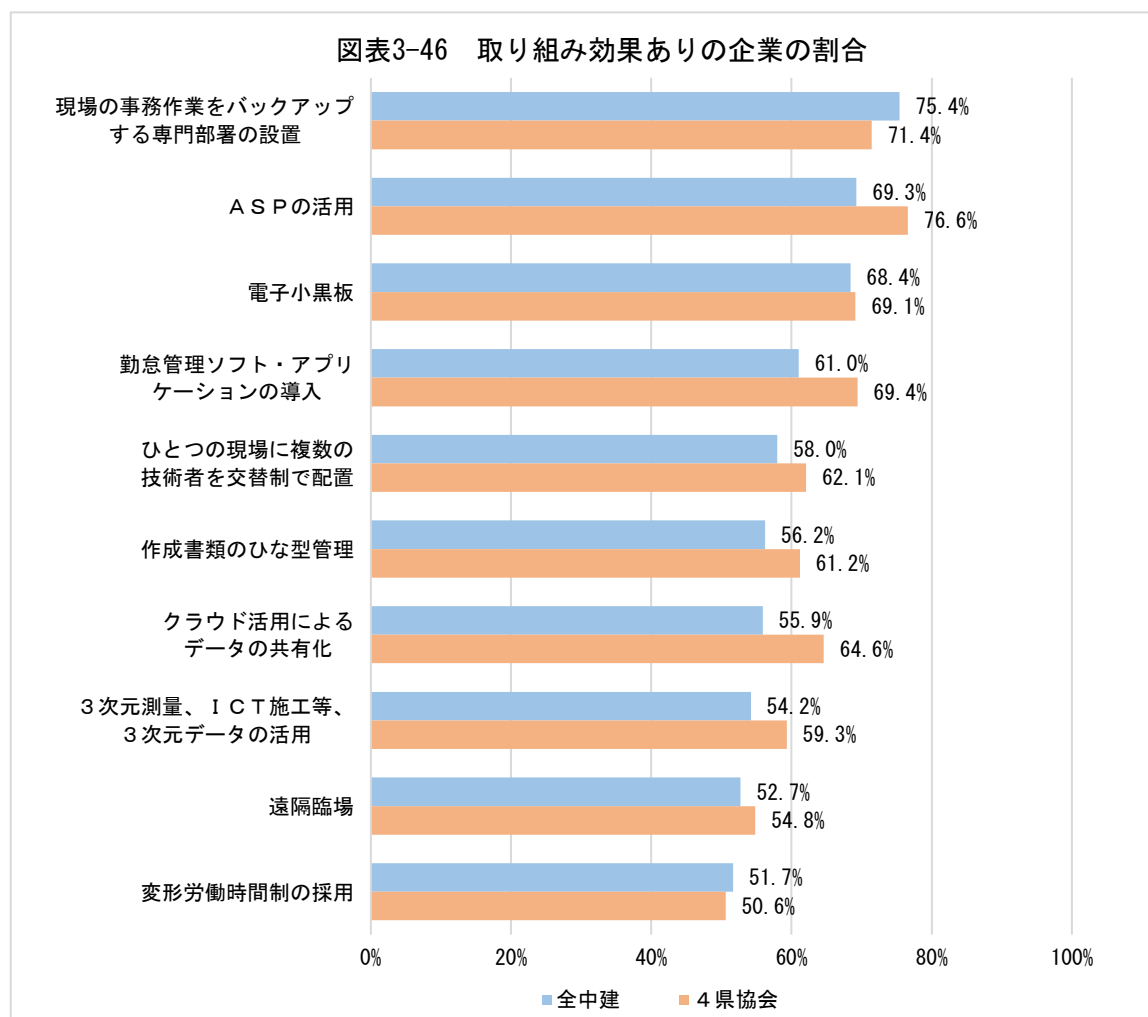
長時間労働是正のために実施した取り組みについて、「効果あり」、「効果なし」、「効果不明」それぞれの割合を算出することにより、取り組みを実施した企業がどの程度効果を実感しているかを確認した。

各取り組みについて「効果あり」、「効果なし」、「効果不明」それぞれの割合を算出したところ、全ての取り組みで「効果あり」の割合が50%を超えた。「効果あり」の割合が特に高いのは「現場の事務作業をバックアップする専門部署の設置」(75.4%)であり、次いで、「ASPの活用」(69.3%)、「電子小黑板」(68.4%)、「勤怠管理ソフト・アプリケーションの導入」(61.0%)が続いている(図表3-45)。



回答数の多い項目を見ると、順位は異なるものの「現場の事務作業をバックアップする専門部署の設置」、「ASP の活用」、「電子小黒板」、「勤怠管理ソフト・アプリケーションの導入」が上位である点は、4 県協会と共通している。一方で、4 県協会に比べてポイントの差の大きい項目は「クラウド活用によるデータの共有化」（－8.7 ポイント）、「勤怠管理ソフト・アプリケーションの導入」（－8.4 ポイント）、「ASP の活用」（－7.3 ポイント）となっている。

「3.2.6(1) 長時間労働是正のために実施した取り組み」の回答結果と併せ、全中建企業ではデジタル化は進んでいるものの、効果を実感するまでは至っていないという結果となった(図表 3-46)。



(3) その他長時間労働是正に効果があった取り組み

さらに、例示した 10 の取り組み以外で長時間労働の是正に効果があった取り組みがあれば記入するよう依頼した（任意回答、自由記入）ところ、31 社 34 件の回答があった（回答欄に記入したものうち、「特になし」などと回答したものや、ICT 施工、電子小黒板、ASP など例示した取り組みに関する記述については、集計から除外している。）。回答の具体的内容を分類した結果は図表 3-47 のとおりである。

図表 3-47 長時間労働是正に効果があった取り組み

各種 ICT の活用	6 件	早期退社の取組	3 件	人員面の対応	2 件
役職員の意識づけ	6 件	現場移動時間短縮	2 件	上記以外	7 件
業務の分業化	6 件	休日の取得	2 件	合計	34 件

以下に、取り組みの詳細を述べる。

- 「各種 ICT の活用」の主な記入内容は、「DX 化」、「WEB 会議」、「グリーンファイルの採用」、「作業箇所へのカメラ設置」、「CCUS を活用した就労状況報告の簡略化」、「施工計画書等書類の作成、出来形管理、写真整理などに専用ソフトを使う」である。
- 「役職員の意識づけ」の主な記入内容は、「継続的な声がけ・意識付け」、「会社が社員に『帰って下さい』とアナウンスした」、「管理職の意識向上（指導、研修等）」、「過重労働が働く人に及ぼす影響、企業に及ぼす影響等の教育」、「就業規則の改定と罰則付き時間外労働の上限規制の周知の徹底を 1 年前から実施」、「社員が集まる会議等で数年前から『働き方改革』の情報提供を行い、併せて残業が減っても給与支給額が下がらないように業務の効率化・賃上げをしていく旨を周知した」である。
- 「業務の分業化」の主な記入内容は、「バックオフィスの充実」、「現場の事務作業バックアップ」、「書類作成等の単純作業は事務員さんをお願いした」、「本社事務職の女性に、現場の書類作成の応援をお願いした」、「外注業務を導入」、「現場書類作成のアウトソーシング活用」である。
- 「早期退社の取組」の主な記入内容は、「ノー残業デーの設置」、「残業が無ければ、終業時間の 30 分前から個人の裁量で退社できるようにした」、「PC の強制シャットダウン」である。
- 「現場移動時間短縮」の主な記入内容は、「直行直帰の許可」、「現場事務所を設置し直行直帰の体制とすることで、会社へ行く移動時間を削減した」である。
- 「休日の取得」の主な記入内容は、「土曜日の交代勤務」、「作業所における週休 2 日制の実施（総合評価入札方式の現場に限る）」である。
- 「人員面の対応」の主な記入内容は、「内勤事務の増員」、「変更資料作成等の人手がいる作業で人員を補強した」である。
- 「上記以外」の主な記入内容は、「工事現場における手待ち時間の有効活用」、「従業員のレベルアップをはかる為、同業他社との意見交換会を開催」、「電気工事単体の工事を受注したことで時間や労務の管理がしやすくなった」、「社長交代により積算から工程管理まで社長の一元管理に近くなったことで、現場技術者の負担が軽減した」、「工事手当金を支給し、担当者のモチベーションをあげる」、「コミュニケーション（食事会・旅行）」、「発注者による書類の簡素化」である。

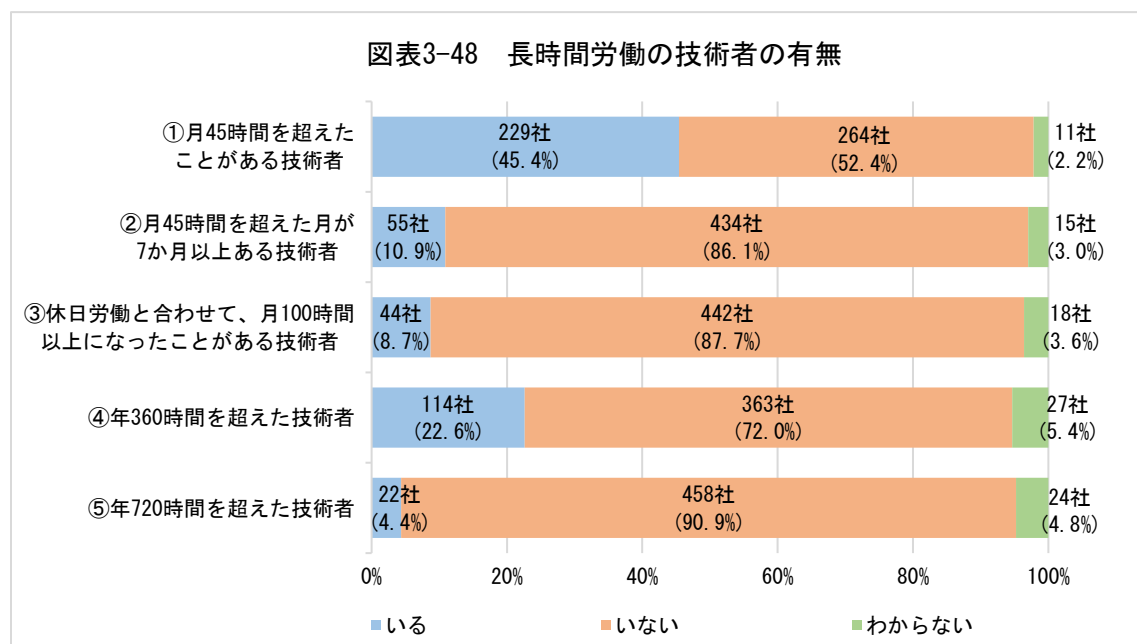
3.2.7 長時間労働の技術者の有無

(1) 長時間労働の技術者の有無

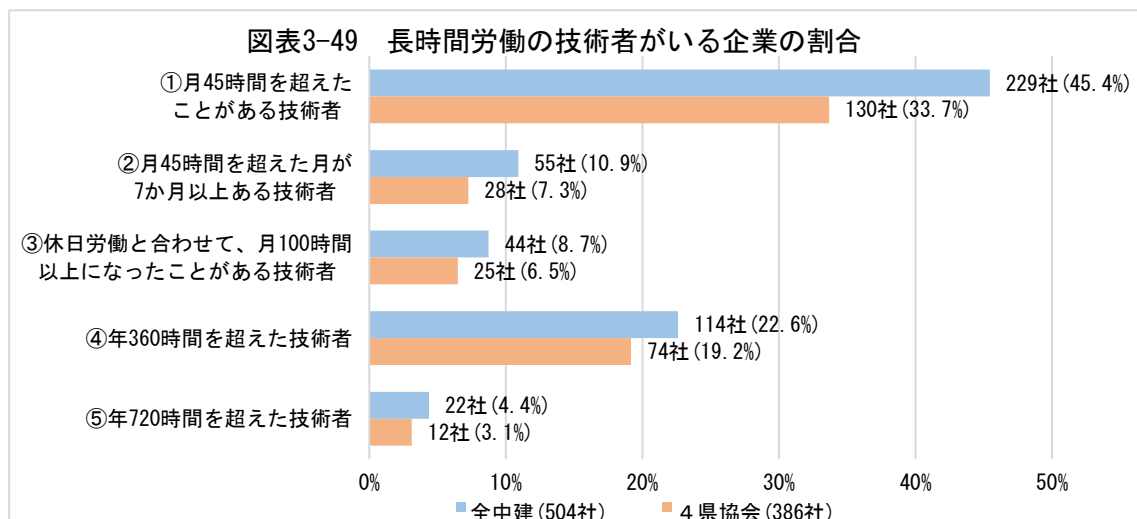
令和5年度（2023年度）における技術者（技能労働者を除く。）の法定外労働時間の状況を確認するために

- ① 時間外労働が月45時間を超えたことがある技術者
- ② 時間外労働が月45時間を超えた月が7か月以上ある技術者
- ③ 時間外労働が休日労働と合わせて、月100時間以上になったことがある技術者
- ④ 時間外労働が年360時間を超えた技術者
- ⑤ 時間外労働が年720時間を超えた技術者

の5つの条件について、それぞれ該当する技術者がいるか質問したところ、「該当する技術者がいる」と回答した企業は、「①月45時間を超えたことがある技術者」が229社（45.4%）、「②月45時間を超えた月が7か月以上ある技術者」が55社（10.9%）、「③休日労働と合わせて、月100時間以上になったことがある技術者」が44社（8.7%）、「④年360時間を超えた技術者」が114社（22.6%）、「⑤年720時間を超えた技術者」が22社（4.4%）であった（図表3-48）。



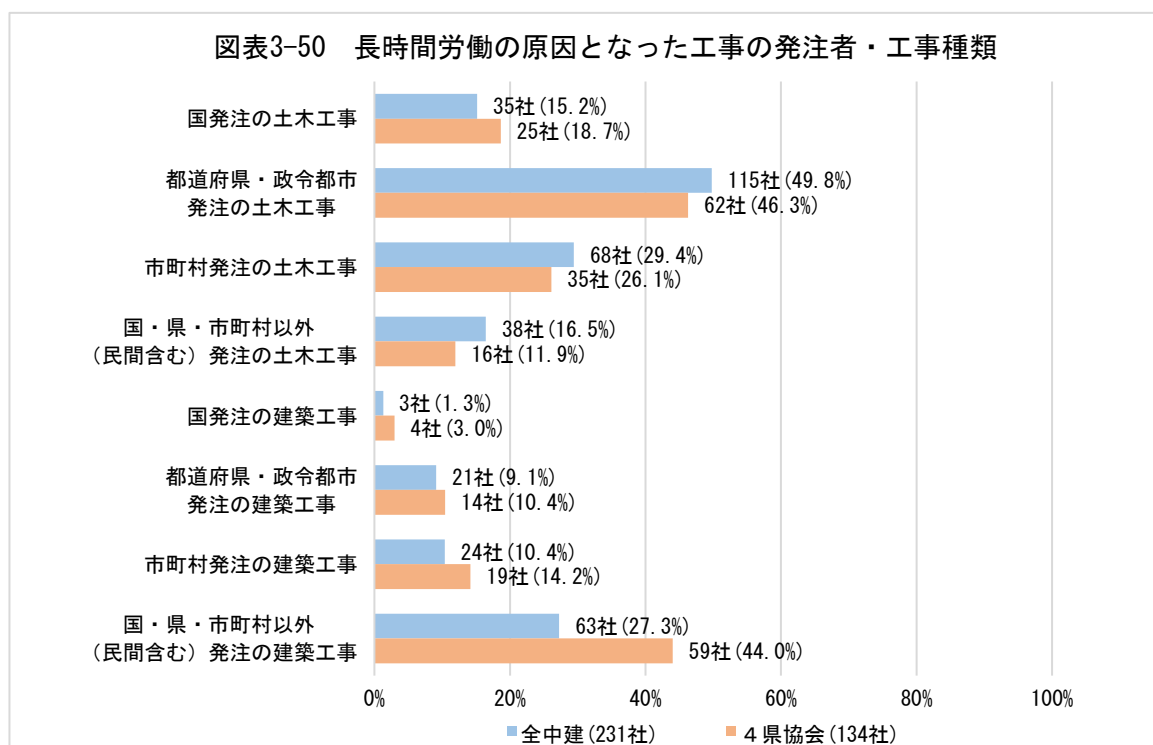
4県協会と比較すると、「①月45時間を超えたことがある技術者」が11.7ポイント高いほか、その他の条件でも4県協会に比べて「該当する技術者がいる」の割合が高い（図表3-49）。



(2) 長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類

「3.2.7 (1) 長時間労働の技術者の有無」で「該当する技術者がいる」と回答した企業を対象に、その原因となった工事（関連工事を含む）の発注者・工事種類を質問した（複数回答可）ところ、「都道府県・政令都市発注の土木工事」が115社（49.8%）で最も多く、次いで、「市町村発注の土木工事」68社（29.4%）、「国・県・市町村以外（民間含む）発注の建築工事」63社（27.3%）が続いている。

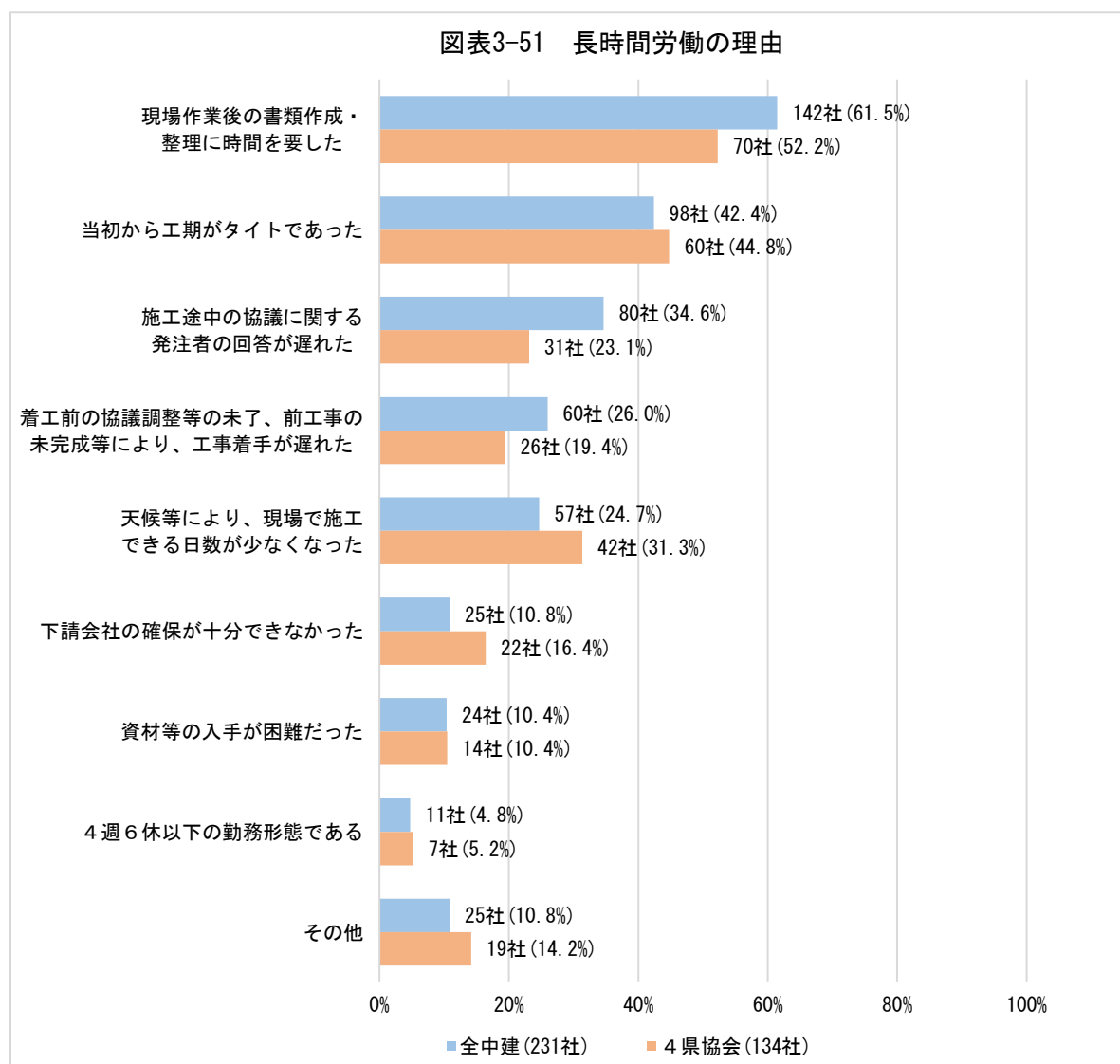
4県協会と比較すると、「国・県・市町村以外（民間含む）発注の建築工事」が16.7ポイント低いのは、注目すべき点である。また、国発注以外の土木工事においては4県協会より高い一方、建築工事においては4県協会より低い（図表3-50）。



(3) 長時間労働の理由

「3.2.7 (1) 長時間労働の技術者の有無」で「該当する技術者がいる」と回答した企業を対象に、その理由を質問した（複数回答可）ところ、「現場作業後の書類作成・整理に時間を要した」が142社（61.5%）で最も多く、次いで、「当初から工期がタイトであった」98社（42.4%）、「施工途中の協議に関する発注者の回答が遅れた」80社（34.6%）、「着工前の協議調整等の未了、前工事の未完成等により、工事着手が遅れた」60社（26.0%）、「天候等により、現場で施工できる日数が少なくなった」57社（24.7%）が続いている（図表3-51）。

「現場作業後の書類作成・整理に時間を要した」、「当初から工期がタイトであった」が上位である点は、4県協会と共通している。また、4県協会に比べて「施工途中の協議に関する発注者の回答が遅れた」が11.5ポイント、「現場作業後の書類作成・整理に時間を要した」が9.3ポイントそれぞれ高い。



なお、「その他」の回答（25 社 25 件）を内容別に分類した結果は図表 3-52 のとおりである。

図表 3-52 「その他」の分類

受注者側の問題	5 件	人員不足	2 件
設計・工法変更	3 件	業務量過多	2 件
夜間工事・休日施工	3 件	上記以外	7 件
現場への移動時間	3 件	合計	25 件

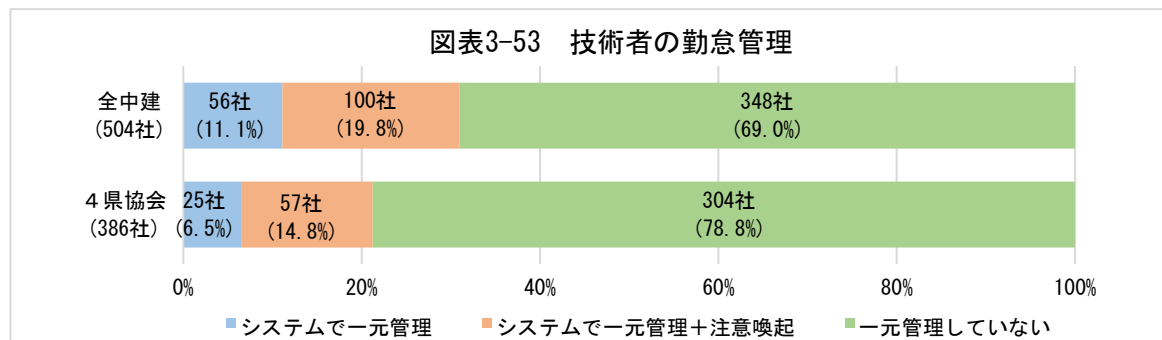
以下に、「その他」の分類の詳細を述べる。

- 「受注者側の問題」の主な記入内容は、「工程管理不足」、「技術者の能力不足」、「技術者の能力・就業方法」、「従業員の時間や休日に関する意識が皆無である」、「怠慢になった」であった。
- 「設計・工法変更」の主な記入内容は、「設計変更による検討／書類作成」、「工程や建設内容の変更があった」、「施工中の支障により工法の変更があった」であった。
- 「夜間工事・休日施工」の主な記入内容は、「夜間作業でしか行えない作業が多々ある」、「専門外注の夜間工事であったため」、「学校修繕で夏休み中の突貫工事のため」であった。
- 「人員不足」の主な記入内容は、「人材不足のため」、「技術者不足のため」であった。
- 「業務量過多」の主な記入内容は、「業務配分の偏り」、「人員配置に無理があった」であった。
- 「上記以外」の主な記入内容は、「難工事であった」、「道路維持工事の緊急工事対応のため」、「下請事故（架空線切断）対応」、「その月に作業が集中したため」、「元請は交代で休むが、現場は稼働しているから」、「一滴ルールによる工事中止や施設停止の撤回により、工程が崩れたため、再度協議からやり直しとなった」、「港湾工事で就業 10 時間の工種を施工したため」であった。

3.2.8 技術者の勤怠管理

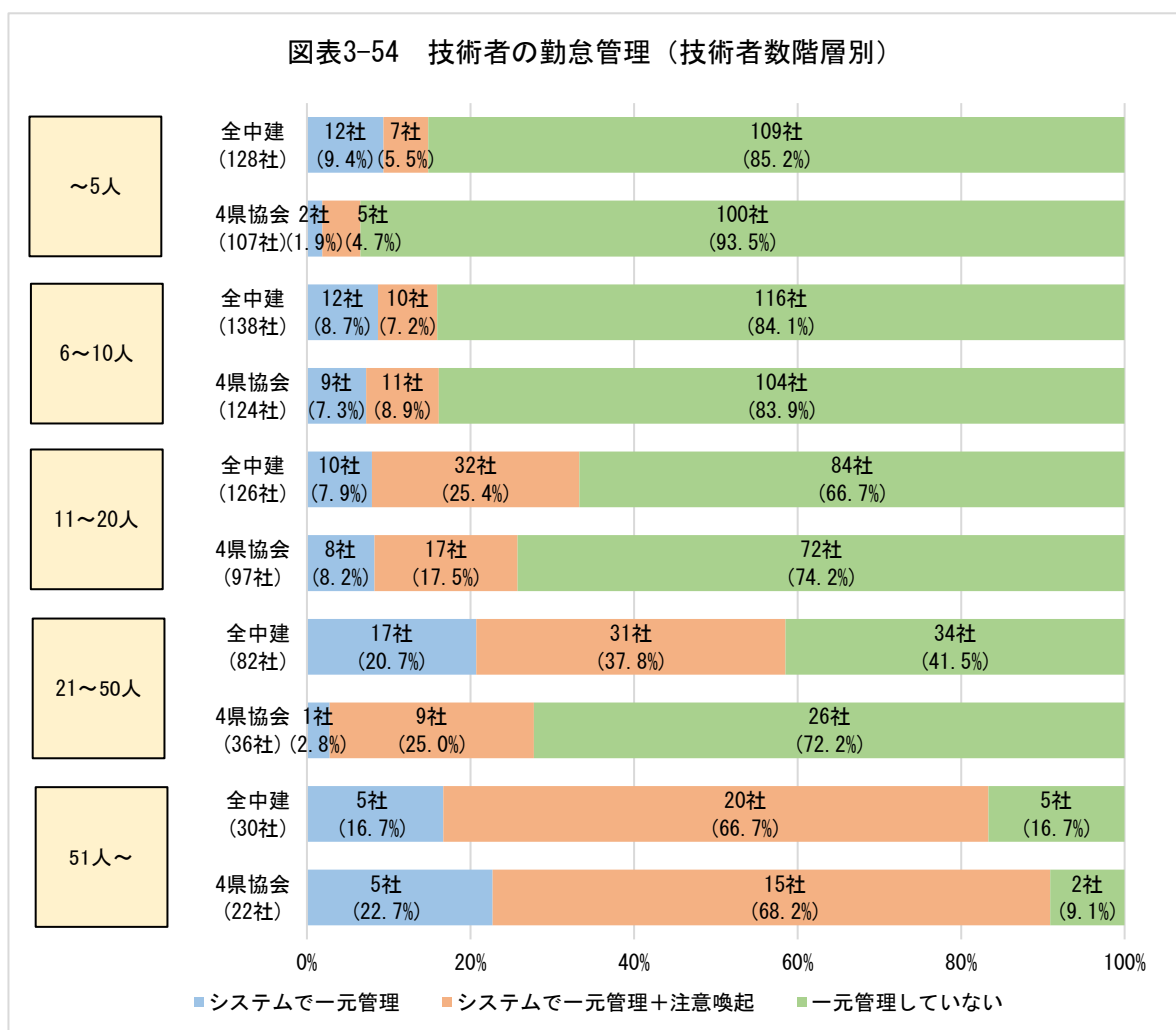
技術者の勤怠管理をどのように行っているか質問したところ、「システムで一元管理」が 56 社（11.1%）、「システムで一元管理＋注意喚起」が 100 社（19.8%）、「一元管理していない」が 348 社（69.0%）であった（図表 3-53）。

「一元管理していない」が約 70%を占めている点（全中建 69.0%、4 県協会 78.8%）は、4 県協会と共通している。一元管理は勤怠管理の基本であり、業務の偏りを見逃す可能性も高いことから、早急な対応が望まれる。



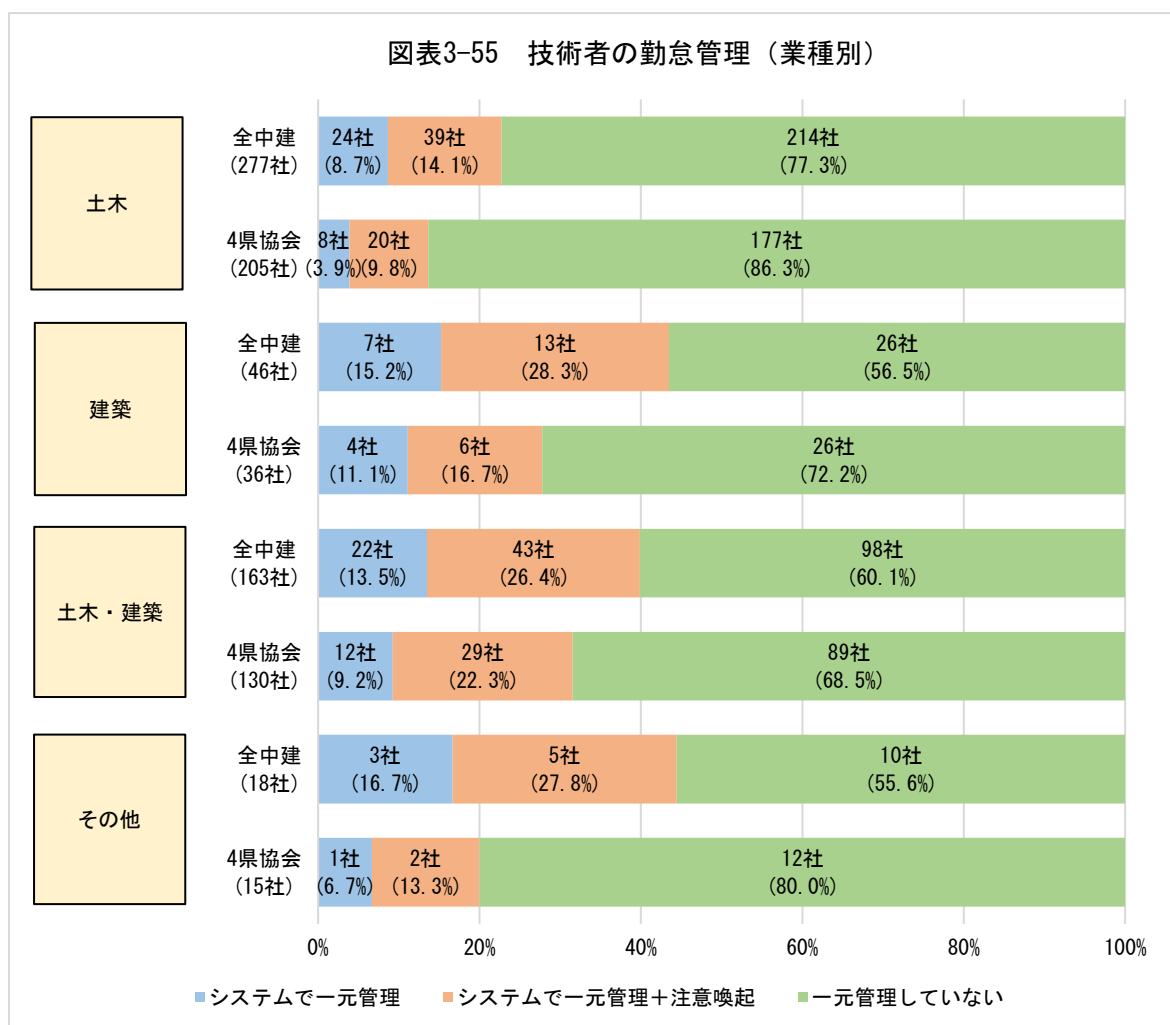
次に技術者数階層別クロス集計を全中建と4県協会と比較すると、「システムで一元管理」と「システムで一元管理+注意喚起」の合計割合は、「～5人」、「11～20人」、「21～50人」では全中建の割合が4県協会の割合を上回る一方、「6～10人」、「51人～」では全中建の割合が4県協会の割合を下回っている（図表3-54）。

また、技術者数が多くなるにつれて、システムで一元管理している企業の割合が高くなるとともに、注意喚起している企業の割合も高くなっている点は、4県協会と共通している。



さらに業種別クロス集計を全中建と4県協会と比較すると、「システムで一元管理」と「システムで一元管理＋注意喚起」の割合は、全ての業種で全中建の割合が4県協会の割合を上回っている（図表3-55）。

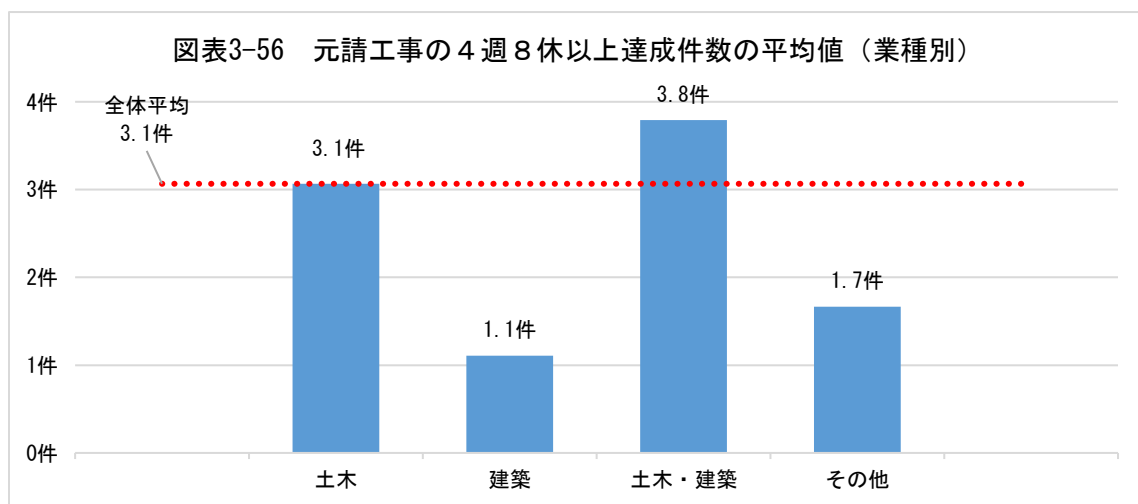
また、「土木」では「システムで一元管理」と「システムで一元管理＋注意喚起」の合計割合が最も低い点は、4県協会と共通している。「土木」が低い要因としては、現場への直行直帰が多く、システムによる管理ではなく申告制としていることが考えられることや、長時間労働の技術者がいる割合も低いことから、システム導入の必要性を感じていない企業が多いことが推察される。4県協会と同様、技術者の勤怠管理が現場任せ、あるいは個人任せになっている懸念もある。



3.2.9 完成工事における4週8休以上の達成件数

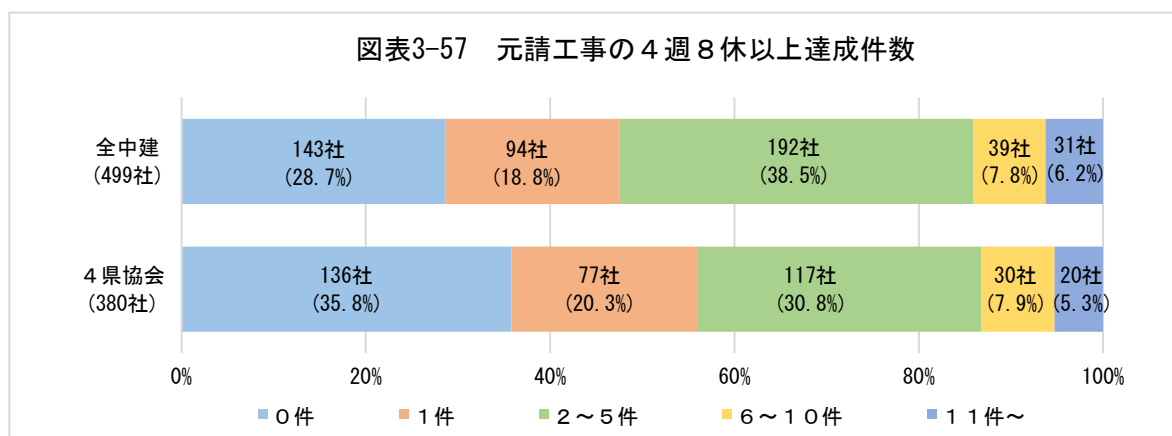
(1) 元請工事の4週8休以上達成件数

令和5年度（2023年度）に完成した元請工事（監理技術者の配置を要するものに限る）における、4週8休以上の達成件数を質問したところ、工事件数の合計は1,530件、1社当たり3.1件であった。業種別の平均値は、「土木」3.1件、「建築」1.1件、「土木・建築」3.8件、「その他」1.7件であった（図表3-56）。（回答された件数が技術者数に比べて過大と判断した5社については集計対象から除外している。）



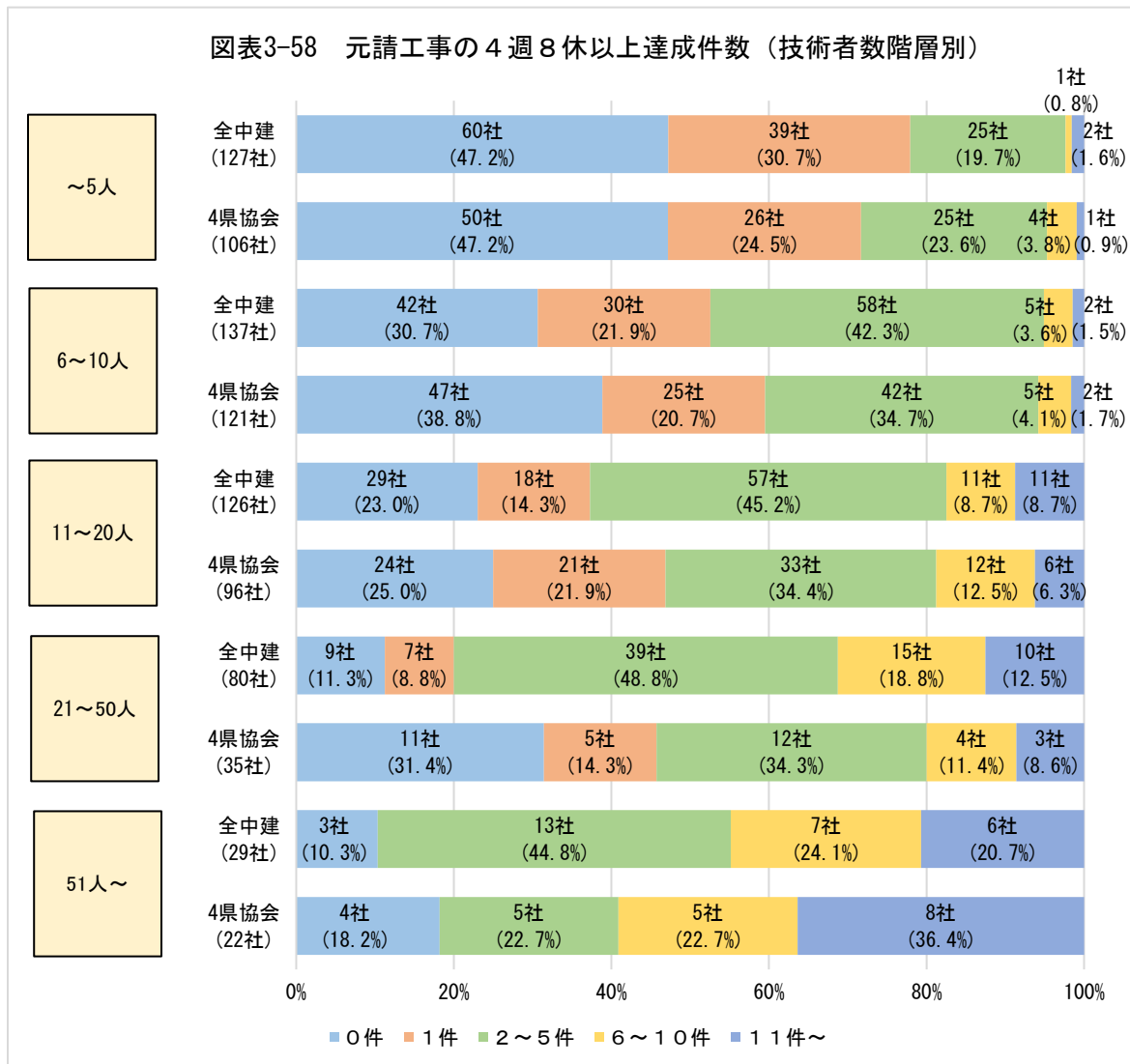
また、4週8休以上の達成件数を「0件」、「1件」、「2～5件」、「6～10件」、「11件～」の5階層に分類すると、「0件」が143社（28.7%）、「1件」が94社（18.8%）、「2～5件」が192社（38.5%）、「6～10件」が39社（7.8%）、「11件～」が31社（6.2%）であった（図表3-57）。

達成件数1件以下の企業がおおよそ半数（全中建47.5%、4県協会56.1%）を占めており、4週8休工事が企業全体に広く浸透していない点は、4県協会と共通している。ただし、4県協会に比べて「0件」が7.1ポイント低く、「2～5件」が7.7ポイント高い。



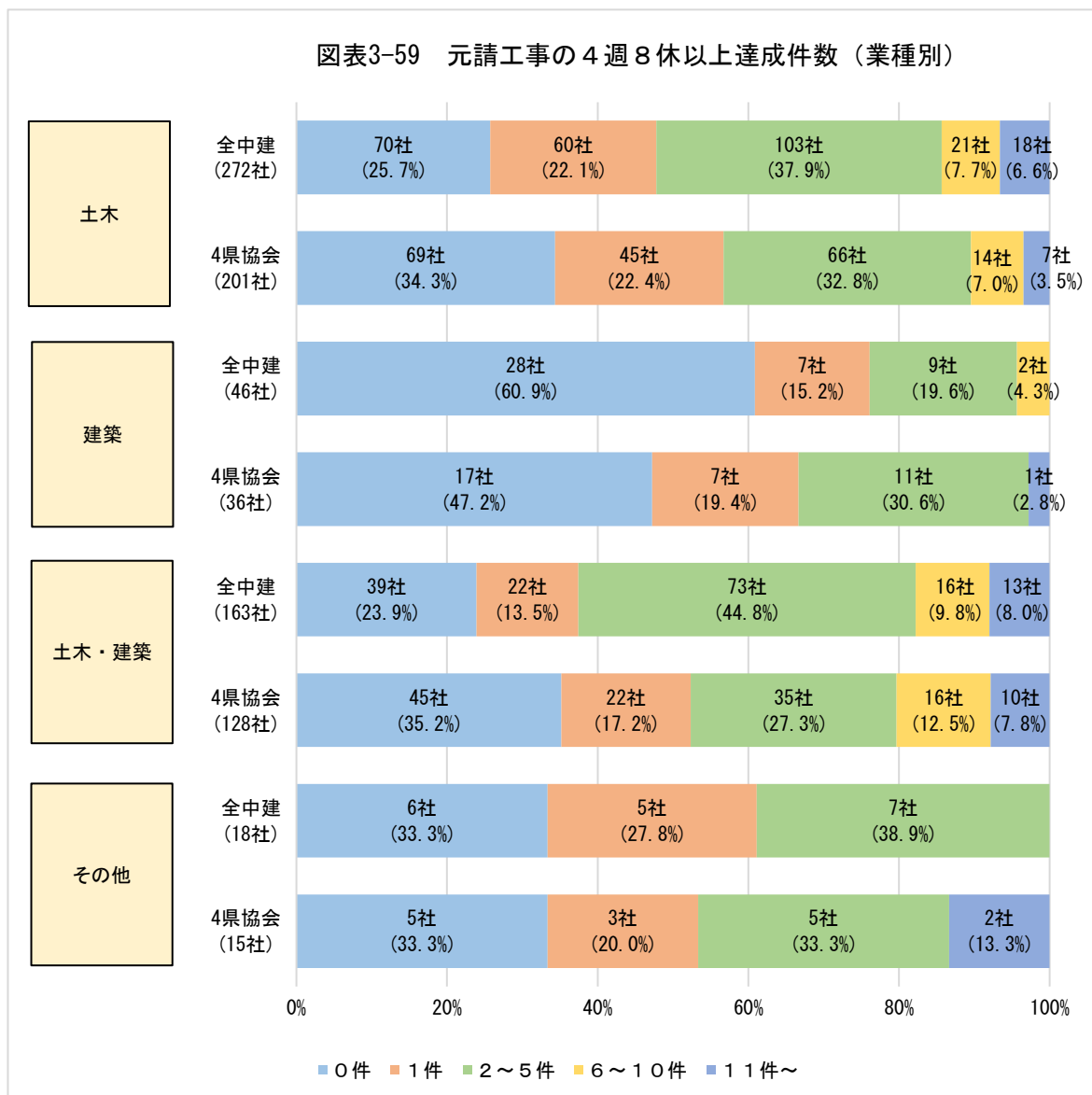
次に技術者数階層別クロス集計を全中建と4県協会と比較すると、「0件」の割合は、「～5人」を除き、全ての階層で全中建の割合が4県協会の割合を下回っている（図表3-58）。

また、技術者数が多くなるにつれて、達成件数0件の割合が低くなり、達成件数6件以上の割合が高くなる傾向は、4県協会と共通している。技術者数が多い企業は一般的に受注件数も多く、また国発注等の週休2日制工事を受注することも多いことから、4週8休以上の達成件数も多くなるものと推察される。



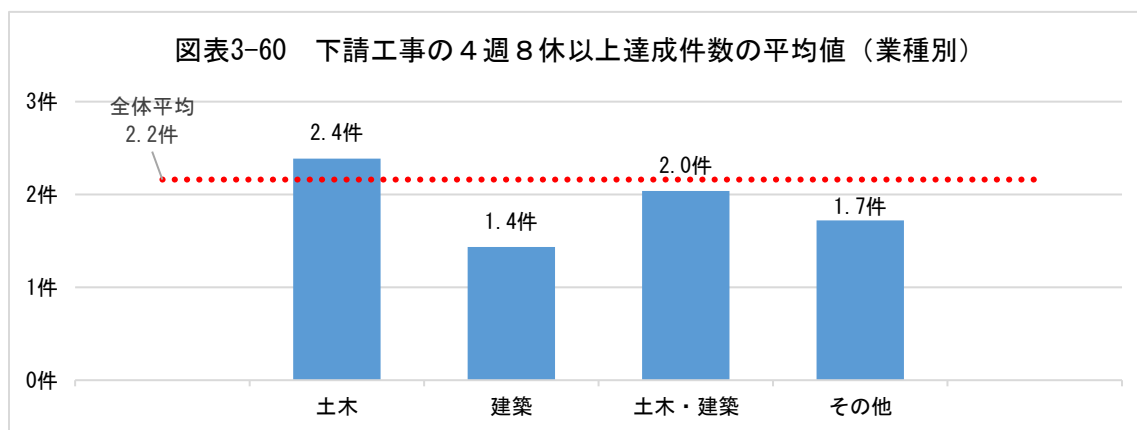
さらに業種別クロス集計を確認すると、「建築」では、達成件数1件以下の割合が他業種より高い点は、4県協会と共通している。「建築」では、他業種に比べて現場の4週8休が進んでいないといえる（図表3-59）。

また、「土木」と「土木・建築」では、全中建の方が「0件」の割合が低い。一方で、「建築」では、全中建の方が「0件」の割合が高い。



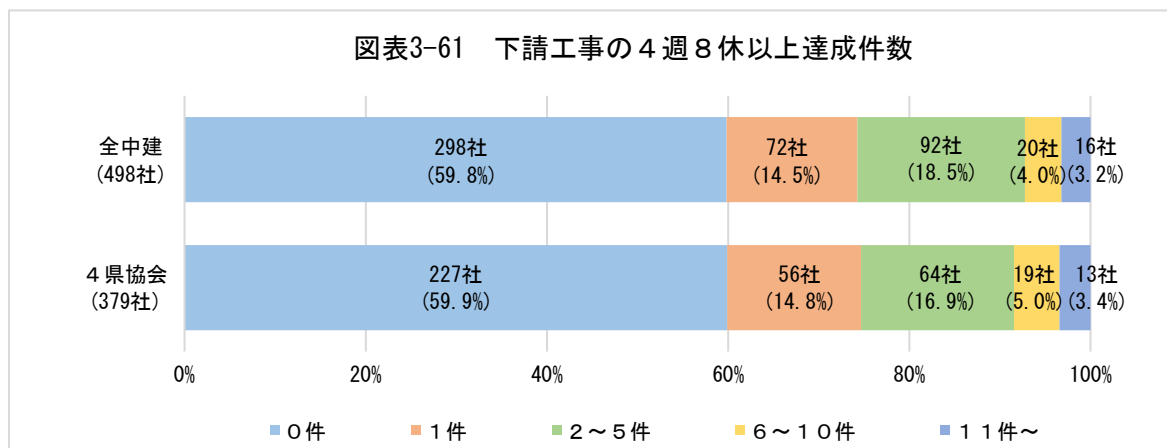
(2) 下請工事の4週8休以上達成件数

令和5年度(2023年度)に完成した下請工事(下請工事の工期が1月以上のものに限る)における、4週8休以上の達成件数を質問したところ、工事件数の合計は1,075件、1社当たり2.2件であった。業種別の平均値は、「土木」2.4件、「建築」1.4件、「土木・建築」2.0件、「その他」1.7件であった(図表3-60)。(回答された件数が技術者数に比べて過大と判断した6社については集計対象から除外している。)



また、4週8休以上の達成件数を「0件」、「1件」、「2～5件」、「6～10件」、「11件～」の5階層に分類すると、「0件」が298社(59.8%)、「1件」が72社(14.5%)、「2～5件」が92社(18.5%)、「6～10件」が20社(4.0%)、「11件～」が16社(3.2%)であった(図表3-61)。

4県協会と比較した結果、大きな差異は見られなかった。

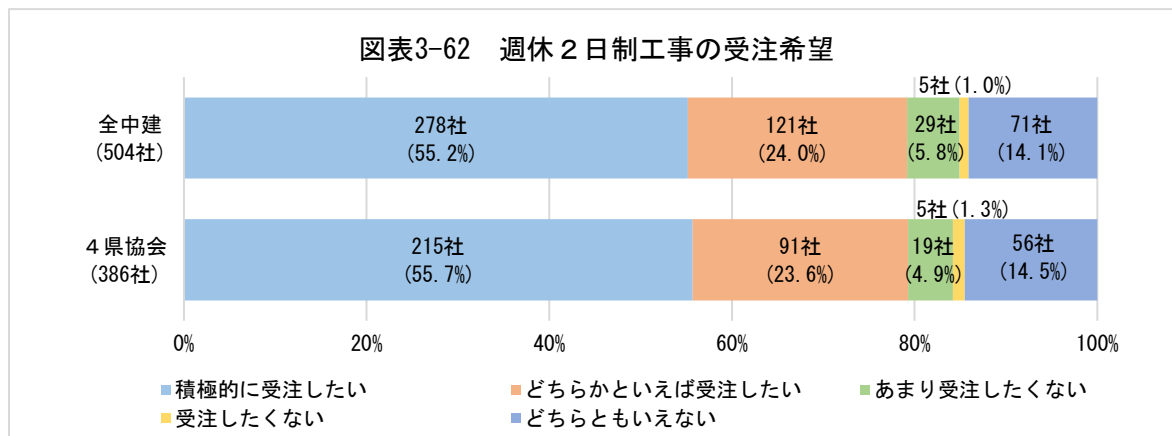


3.2.10 週休2日制工事の受注希望

(1) 週休2日制工事の受注希望

週休2日制工事(4週8休以上)の受注希望について質問したところ、「積極的に受注したい」が278社(55.2%)、「どちらかといえば受注したい」が121社(24.0%)、「あまり受注したくない」が29社(5.8%)、「受注したくない」が5社(1.0%)、「どちらともいえない」が71社(14.1%)であり、「積極的に受注したい」と「どちらかといえば受注したい」を合わせると約80%となっている(図表3-62)。

4県協会と比較した結果、大きな差異は見られなかった。

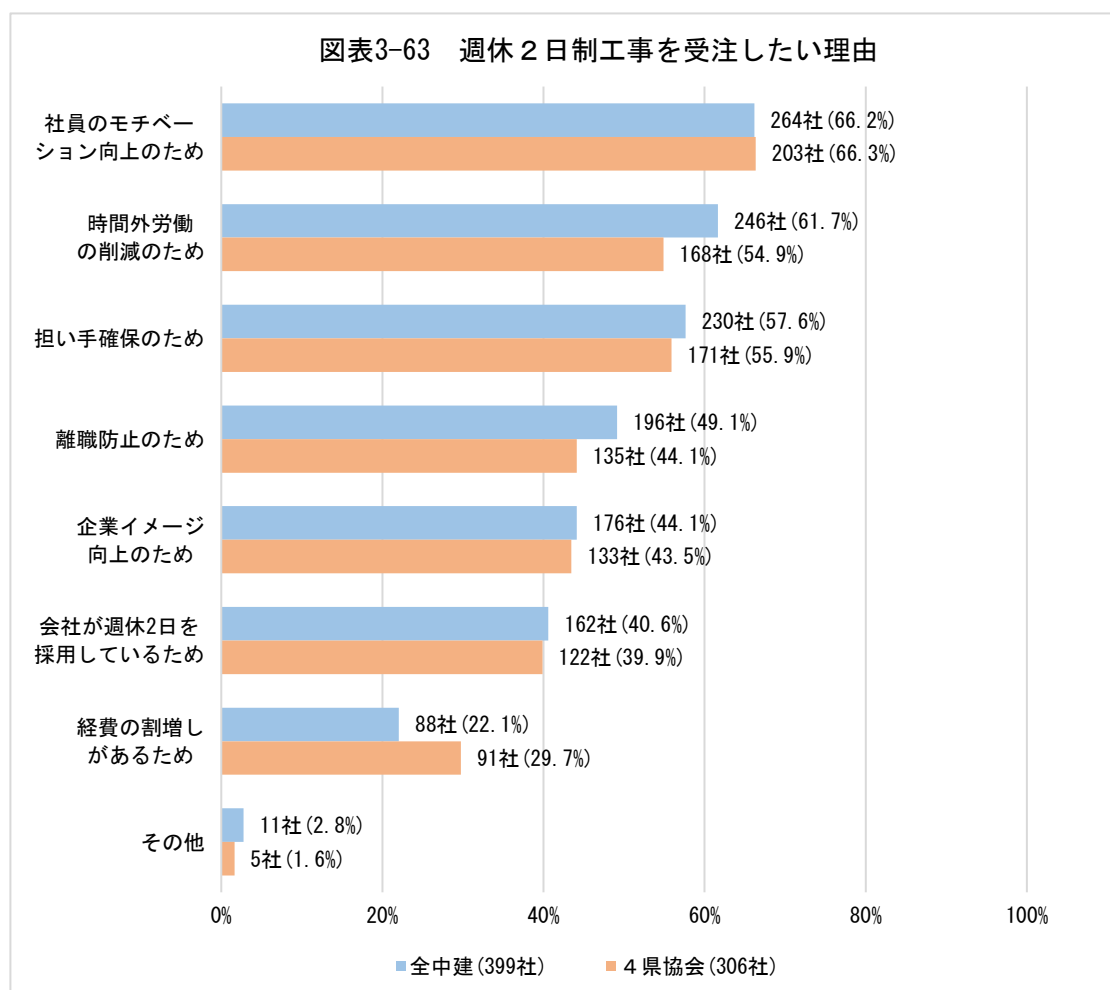


(2) 週休2日制工事を受注したい理由

「3.2.10 (1) 週休2日制工事の受注希望」で、週休2日制工事（4週8休以上）を「積極的に受注したい」または「どちらかといえば受注したい」と回答した企業を対象に、その理由を質問した（複数回答可）ところ、「社員のモチベーション向上のため」が264社（66.2%）で最も多く、次いで、「時間外労働の削減のため」246社（61.7%）、「担い手確保のため」230社（57.6%）、「離職防止のため」196社（49.1%）と続いている（図表3-63）。

回答数の多い項目を見ると、順位は異なるものの「社員のモチベーション向上のため」、「時間外労働の削減のため」、「担い手確保のため」が上位を占めている点は、4県協会と共通している。ただし、4県協会に比べて「時間外労働の削減のため」が6.8ポイント、「離職防止のため」が5.0ポイントそれぞれ高い一方、「経費の割増しがあるため」は7.6ポイント低い。

なお、「その他」と回答した企業11社の具体的内容は、「総合評価の加点のため」（4社）、「現代の働き方に合わせるため」（3社）、「ワークライフバランスのため」、「会社自体も週休2日に進むきっかけとなるため」、「作業員の高齢化による休養のため」、「入札に参加できる案件が少ないため」であった。



3.2.11 「罰則付き時間外労働の上限規制」についての意見

令和6年（2024年）4月から適用開始された「罰則付き時間外労働の上限規制」について、企業がどのように考えているかを把握するため、自由な意見を求めたところ、72社から回答があった（「特になし」などの回答は除外している。）。以下にその内容を記載する。

- 各社の回答は、その意見の内容に応じて、いくつかのグループに分類した。一社が複数の意見を述べているものについては、回答を分割の上それぞれのグループに分類しているため、意見の数は回答企業数と一致していない。
- 回答内容については、各回答企業の思いがより伝わるようにするため記入内容を極力そのまま載せることを心掛けたが、可読性向上のため、誤字脱字の修正、表現の簡略化等の処理を適宜行っている。

書類作成の負担に関する意見

発注者、元請が求める提出書類が多く、書類の簡素化が必要と思う。
発注者からの依頼による書類の増加や、同じような内容の書類提出による時間ロスや、各社における活用されない各書式類などが DX でまとめられれば、次第に働き方は、変化すると考えます。ただ意味もなく、竣工図書は分厚いほうがいいというような、前時代的な考え方をする発注者に対しても、しっかり注意して無駄をなくす行動をとってもらいたい。

工期・工事金額に関する意見

普通に仕事をして、工期内に終わることが出来る工期の設定が重要である。発注者の責任が重要である。
発注者側の適切な工期設定や経費計上は今後も検討して頂きたい。
発注者（県及び市町の監督員）によく理解していただき工期に余裕があるように工事を発注してほしい。また、工期が伸びれば仮設費用が増えるので経費の増額をお願いしたい。（現場事務所、監督員経費、仮設材等）
上限規制を設けるのはいいことだと思いますが、実際にできるかは別問題。実際は、申告せずに土日に出勤して事務所で仕事をせざるをえない企業が多くいると思います。発注工事の工期の見直し、経費の見直しを早急に行わなければ、実現できないと思っています。
建設業は特に労働時間が長いため、工期等の設定を適切に設定してほしい。
関係発注団体に対して、余裕のある工程で発注するようもっと積極的に指導を行ってほしい。
残業が出来ないために余剰にかかる費用は受注金額（設計金額）に反映されているのでしょうか。

人手不足が解消されないうちは、工期を延ばす（経費も増える）と言った対応を取らざるを得ないが、発注者側にも十分理解の上、発注してほしい。
人手不足が慢性化している中で、施工中に生じる様々な問題に対応するためには、時間外労働の規制か工期変更かいずれかに柔軟性をもたせる必要がある。
そもそも無理な工期設定や、受注後の追加変更等によって時間外労働が増えるため、「発注者」への厳格な罰則規定も必要と考える。
国が決めたことですので、上限規制を守れる内容の工事発注を地方自治体も含めてお願いしたい。

移動時間や歩掛に関する意見

路上工事の場合、一日当たりの施工時間を 6 時間程度で見積もってもらわないと、常に基地から現場への移動時間が残業となってしまふ。
8 時までに行かなくてはいけない現場では移動時間に 1 時間必要だと、7 時に事務所集合、17 時に現場作業終了、18 時事務所到着、明日の打合せ段取りとなると一日当たり 3 時間の時間外、20 日稼働で月に 60 時間の時間外が発生します。駐車場の問題などありどうしても会社集合で現場に向かいます、対応しようがありません。
8 時間作業歩掛りにつきましても、実勢作業時間に合わせた工事設計をお願いしたい。
設計歩掛の見直しが未だに実施工と乖離がある。
通勤時間を要する現場の場合、日進量が減ってしまうため、経費の割増をしてほしい。
労務単価は年々増加するが、施工単価が横ばい又は下がっている工種も、一日当たりの作業時間を現場移動から後片付け迄を一日当たりの労働時間内に終わる様に施工代価を見直して施工単価を上げてほしい。
直営作業員（日給月給制）が 30 名いる事で、各班事務所集合の後に必要車両に乗り現場に向かいます。作業員に対して施工打合せを朝に行い見送る為、技術職員も含めて全職員が午前 7 時には出勤します。道路工事の為作業時間は 9 時～17 時となっており、完了後にまた事務所に戻り、報告を受け、日報を作成します。技術職員は現場作業を行うメンバーの帰りを待ち、過酷な外作業への労いの声をかけること、翌日の作業をより効率的にするための MTG、安全意識向上のための注意喚起等を行い終業となります。このように現場に直行直帰できない環境の為必然的に残業が発生します。書類作成などについては技術職員が作業員を見送った後に分業して行うため設問 11. 12 のような事での時間外労働ではありません。その為、すべての業種に一律に適用するような制度ではなく、弊社のような直営作業員のいる企業の体制に見合った制度を、別途構築していただきたいです。宜しくお願いいたします。

週休 2 日に関する意見

週休 2 日制工事（4 週 8 休以上）を市町村レベルまで徹底すると共に、週休 2 日制工事（4 週 8 休以上）の補正額の増額が必要（特に労務費 5%割増では明らかに不十分で 20%割増は必要。）
発注案件すべてが週休 2 日制となれば、必然的に週休 2 日を採用する会社が増えるので、発注者側により強く働きかけて欲しいです。
4 週 8 休以上になれば、天候による工程の長期化が懸念されるので、工期設定、諸経費計上等適正な修正を願いたい。
ほとんどの経営者は働く環境は良くしていきたいと考えるが、4 週 8 休制度と働き方改革の時間外労働時間の上限規制は違う制度なのに同じだと思っている方が多いので、極端に労働時間数を減らすと完成工事高が減り、経営を圧迫しかねない事態となる事が懸念される。労務費単価は毎年上がっていて助かるが、支払う給料は実質 1.2 倍になっているので、恩恵が少ない。週休 2 日制度は賛成だが、労働時間が減った分工事高が下がるので、その分利益も減少するため、経費率をもっと上げなければ、負担が下請け含む業者に重くのしかかっている。（ICT 施工やデジタル導入し DX 化する事も取り組んでいるが、生産性 2 割向上はクリアできていないのが現状だ。）結果、経営を維持するために、多くの工事を受注し完成を急ぐ⇒労働時間が長くなる。
現場は 4 週 8 閉所でできず技術者がローテーションで 4 週 8 休をとるようにしており、人件費が増加、引継ぎ等の作業量増加、責任感や技術力の低下などリスクと費用が増大しているため、発注者には十分な経費を確保していただきたい。
4 週 8 休以上になれば、現場の各工種、工程に多大な影響がありますので、今後歩掛等についても調査して、この制度に見合った修正をして頂きたい。

賃金・労務単価に関する意見

罰則付き時間外労働の上限規制を設ける前に賃金の引き上げをお願いしたい。休みが増えた分賃金が減ったのでは働き手の意欲がなくなるため。
時代に沿った働き方改革を進めるうえでは仕方ないかと思うが、人件費上昇に伴う対応が大きな課題でもある。
いきなり毎週土曜日を休みにすると、日給月給の作業員の日給を大幅に上げなくてはならないので、ためらいがある。
建設業界一般的に技術者は月給者として社員化されており、技能者も同様なら「働き方改革」への理解が進むものの、日給の技能者はどうしても体が動くうちは極力休まず働こうとしてしまう。技能者が作業をすると技術者は出勤せざるを得ず、現場の閉所が多くなれば、より長時間働ける現場へ技能者が流れてしまう。この問題を解決するには「異次元の労務単価上昇」が必要であり、実際の支払いベースで労務単価を決定する以上の英断を強く求めたい。

発注者の対応・責任に関する意見

請負会社だけでなく、発注者の責も重大である。
発注者の無理な要求がまだまだ多いので、施工業者の負担を少なくしてもらいたい。
発注者（行政）からの連絡が 17 時以降で、書類や回答の期限が翌日の朝であることが多く、残業をせざるを得ない状況が発生する。
時間外労働をしないと書類作成が間に合わないことが発生した場合、結局、発注者側は関与なしという感じがします。
公共土木工事を主に受注し施工していますが、発注者が適正な工期を設定し、情報共有システム（ASP）の活用を含め、提出書類の簡素化や移動時間の削減等が実現すれば、時間外労働をする必要性はなくなると思います。
当初設計と現場条件が異なる工事は、工法検討や書類作成の業務が増え時間外労働が増加する傾向がある。現場に即した当初設計となるようお願いしたい。
行政機関により対応が異なる。

下請企業に関する意見

各社での取り組みではなく、工事現場全体の問題として、発注者も罰則を受ける仕組みにする必要がある。人数のいる大手は交代で休むが、現場は稼働しており、関係業者は現場が動いている限り休めない。

民間工事に関する意見

公共工事ではある程度余裕期間のある工期設定での発注が増えているが、民間工事ではなかなか浸透しておらず、商業施設・工場等の工事では発注者の利益確保もあり厳しい工期設定の物件があり上限規制を遵守することが難しいと考えられる物件があるのが現実である。
罰則付き時間外労働の上制限について、発注者側（主に民間）で認識していない場合が多々ある。
契約工期・契約金額が見合っていない場合が多い。特に民間工事における浸透が薄い。
民間工事で発注者の協力が得られにくく時間外労働が発生してしまう。発注者にも何らかの制裁が必要。
民間の施主の理解も進んできていると感じます。協力会社を含め、休んでも成り立つ給与体系の整備に向けた適正価格の確保も、同調して進めて行くことが重要だと思います。

勤怠管理に関する意見

アプリ等で勤怠管理をしているが、エビデンスではなく性善説に依存するしかなく、そもそも建設現場で正確な労働時間を管理すること自体が不可能。
技術者の勤怠管理について今年度から始めています。

生産性向上を重視する意見

残業がすべて悪であるという捉え方をされていると感じる。単純に残業を減らすことだけが、独り歩きしている感が否めない。真の働き方改革は、より効率をあげること、ムダをなくすことだと考えます。

時間外労働の削減や上限規制ばかり重要視すれば、建設業界の高齢化もあり人手不足や工期の遅れが深刻化し、生産性が低下するように思われます。働き方改革を行い、どのように生産性向上に繋げ、若手への技術継承・業務の省人化に取り組むかも、今後の重要な課題であると思います。

人手不足・生産性低下に関する意見

現場に複数人の代理人配置を行っている。しかし、人手不足により次の案件が受注できない等、会社の存続にも関わる事象が実際は起きている。人材不足のこの時代に、会社を存続させる上で「罰則付き時間外労働の上限規制」は、逆行しているのでは？とってしまう側面もある。

建設業における労働環境改善には良い取り組みだと思いますが、生産量の低下が危惧される。

建設業界のみならず働き過ぎの対策は必要かもしれないが、今のやり方は人手不足の問題をいっそう助長しているものにしか感じない。

建設関係が今人手不足なので、なかなか残業時間削減は難しい。

これまでの受注金額では、技術者を多く増やせる状態では無いと思われます。

人手不足もあり、中小建設業にとっては複数の技術者を一つの現場に配置して交代で休ませることが困難になっている。

時短を推進するためには、生産性向上と人材確保が不可欠と考えている。地方中小企業ではどちらも難しい中で、働き方改革だけが先行していると、専門業者や小規模企業から廃業に追い込まれるのではないかと危惧している。

法律を作って施行しても、結局グレーな部分を残して抜け道を作っているため何も変わらず、建設業の人材不足は悪化しかしない。

天候の影響により上限規制への対応が難しいという意見

無理があるとおもいます。天災もあり、天候不順等計り知れないので。

建築・土木業は天候などに左右される為、上限規制は現場などにより上回ることが多々あり、罰則付きは必要ないと思います。

上限規制や罰則に対する意見等

時間外労働の防止および週休2日を普及するためには罰則付きが有効である。

目的は理解するものの、人手不足が解消されず、更にはコストアップに対応するが、発注者がすべて対応していないため自社の負担でしかなく、そのような状況下で罰則付きとはいかがなものか。
工事によっては完全週休2日(4週8閉所)出来ない工事が有るので、もう少し残業(休日)の時間外労働の上限を上げてほしい。
現場によってはどうしても残業時間が多くなる時がある。短期間で有れば、例外があっても良いと思う。
罰則付きまで必要なのか、注意喚起で良いのではと考えます。最近協会の社員も若い世代に代わってきており、残業及び休日作業が無くなっている状態であるし、敬遠されてきている。最近(現在)の若者達の考えが変わってきているため、罰則までは必要ないと考えます。
無駄な書類を減らせば罰則付き時間外労働の上限規制などしなくてもいいのに、事務方の仕事が増えるだけ無駄です。勘違いも甚だしいと思います。
複雑すぎると思います。理解するのも大変だし、従業員に説明するのもつらいです。
技術者においても担当現場では管理者相当として責任ある立場であるが、本規制における該当区分についてもう少し詳しくご指導いただきたい。
罰則の内容を明確に示して頂きたい。
36(サブロク)協定の特別条項の規定をもっと分かりやすくしてほしい。
何が労働時間にあたるか、もっと具体的に決めて欲しい。移動時間とか、懇親会とか、休憩とか、災害時とか、人によって考え方が違うため不公平、不平不満がある。
社員・下請業者とも人員不足の点もあり、苦慮している。
我々は離島の為、船便の都合で週に1回しか来島出来ないという条件下で、滞在中に担当工事を履行しないといけないので、土曜・日曜関係なく作業して島を出る、みたいな感じで「建築」工事の施工は成り立っています。4週8休を行うなら、工事会社を絞る前に事前に出来る処置を講じてから「罰則付」にして欲しいです。

収入を増やしたい人への配慮を求める意見

稼ぎたいと自ら思っている人には働かせて稼げる環境も必要だと思います。
社員や職人の中には、残業代を当てにして子供の教育費や生活費の足しにしている者もあり、全て同一に規制するのは強く疑問を感じている。
稼ぎたい若手や、お金がかかる子育て世代には、残業もしかるべき収入の一部だと考えるので、ただただ労働時間を減らし、収入を下げるというアンバランスな構図は、若手の将来的な資産形成にも影響を及ぼす可能性が高いことを理解いただきたい。

自らの意思で働く意欲が高い者、もっともっと勉強したい者へのケアが無いのが寂しい。働くこと＝罪というメッセージになっていないか。
日本の休日は多すぎるのではないか？働きたい方も休ませなければならず、逆にモチベーションが下がる職人や技術者も多い。
もっと働いてたくさん稼ぎたい人の自由意志を尊重していない。自由主義経済の根幹にかかわる問題であり、我が国の衰退を加速させる愚かしい政策であると断言する。
4 週 4 休で働きたい技能労働者と、4 週 8 休制度を導入している会社の技術者が建設業には混在しており、双方の溝が埋まっていない。
担い手不足を除くとすると、下請業者の中には土日工事を喜ぶ傾向もあります。働き方や頑張らなくても稼げてしまうことを法で規制するのは好ましいことではないと考えます。
働きたくない人や具合の悪い人に無理に働いてもらうことは良くないと思いますが、「罰則付き時間外労働の上限規制」を労働者全てに当てはめるのはどうかと思います。7000 万人近い労働者の中には、もっと働いて稼ぎたい人は沢山いると思います。働きたい人が自由に働くことが出来れば、労働力不足の解消にもなります。少子化と言われていますが、時間給の低い人が労働時間を規制されては、収入を増やすすべが有りません。収入が限られては子供を育てることが出来ません。先人達は、懸命に働くことで子供を育ててきました。近年では、何か働くことが悪い事のように思われているように感じます。労働の強制は良くないと思いますが、働きたい人が自由に働ける環境も必要ではないでしょうか。現況として、働く自由の無い国になっているように思います。

その他の意見

職場環境が改善され、新規雇用が増大し、離職者が減ることにより、業界全体の活性化に繋がればと考えます。
従業員の負担を減らすと、経営者の負担が増えると思います。良い塩梅で週休 2 日を進めていければと考えています。
上限規制を守るには現実はまだまだ厳しいです。発注者の深い理解が必要です。
中小企業は限られた数の技術者が空く期間がないように計画しないと業績に直結する。経営上、受注を先ず確保するのが大前提であり、仕事内容を選別できる余裕はないのではないだろうか。
おかげでだいぶ残業時間は少なくなっていますが、繁忙期が心配です。
発注者も、台風及び自然災害については経費も含め協議に応ずるべきだと思います。
ハラスメント問題等が過剰でまともな教育や指導もできないことで若手が育たない。
建設業にはもう少し考えてもらいたい。

3.3 アンケート調査のまとめ

(1) 4 県協会アンケートのまとめ

4 県の建設業協会については、令和 5 年（2023 年）6 月にも同じ質問で Web アンケートを実施していることから、令和 5 年度（2023 年度）から変化した点を中心に確認した。

確認の結果、令和 5 年度（2023 年度）と比べて変化した点は、下表のとおりである。（設問欄のカッコ内の数字は報告書における該当箇所の節番号である。）

設問	変化した点
就業規則上の休日 (3. 1. 3)	「4 週 6 休」が低下した一方、「4 週 8 休」、「完全週休 2 日」が上昇しており、「4 週 6 休」から「4 週 8 休」、「完全週休 2 日」への移行が進んでいる。
36 協定の締結・届出状況 (3. 1. 4)	「締結・届出している」が上昇しており、適正な手続きの企業が増加している。
上限規制に関する理解度 (3. 1. 5)	「詳しく知っている」が上昇した一方、「あまり知らない」が低下しており、上限規制の適用開始を受けて、多くの企業が上限規制の理解向上に取り組んでいる。
長時間労働の是正に関する取り組み状況 (3. 1. 6)	大半の取り組みで実施割合が上昇している。
長時間労働の技術者の有無 (3. 1. 7(1))	「月 45 時間を超えたことのある技術者」のいる企業の割合は若干低下している。しかし、「年 360 時間を超えたことのある技術者」のいる企業の割合は若干上昇している。
長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類 (3. 1. 7(2))	「国発注の土木工事」の割合は大きく低下した一方、「国・県・市町村以外（民間含む）発注の建築工事」の割合は大きく上昇している。
長時間労働の理由 (3. 1. 7(3))	「現場作業後の書類作成・整理に時間を要した」の割合は大きく低下した一方、「天候等により、現場で施工できる日数が少なくなった」の割合は大きく上昇している。
技術者の勤怠管理 (3. 1. 8)	「一元管理していない」の割合が低下した一方、「システムで一元管理＋注意喚起」の割合が上昇しており、システムで一元管理する企業の割合が上昇している。
元請工事の 4 週 8 休以上達成件数 (3. 1. 9(1))	「0 件」の割合が大きく低下しており、達成件数の多寡は別として、現場の 4 週 8 休の実績を有する企業が増えている。
週休 2 日制工事の受注希望 (3. 1. 10(1))	「積極的に受注したい」と「どちらかといえば受注したい」の合計割合が 5.9 ポイント上昇しており、週休 2 日制工事の受注を希望する企業の割合が上昇している。
週休 2 日制工事を受注したい理由 (3. 1. 10(2))	「時間外労働の削減のため」、「会社が週休 2 日を採用しているため」、「経費の割増しがあるため」の割合が上昇している。

「4 県協会アンケート」では、令和 5 年度（2023 年度）の集計結果と比較して、「4 週 8 休、完全週休 2 日の企業の割合が上昇している」、「上限規制に関して詳しく知っている企業の割合が上昇している」、「長時間労働の是正に関する取り組みの大半で実施割合が上昇している」、「技術者の勤怠管理をシステムで一元管理する企業の割合が上昇している」など、上限規制適用に対して、建設会社の取り組みが進んでいる様子が見えてくる。

ただし、「4 週 6 休の企業がまだ約 25%存在している」、「月 45 時間を超えたことのある技術者のいる企業が 30%以上存在している」、「年 360 時間を超えた技術者のいる企業が約 20%存在している」など、今後に向けて更に改善すべき点も見受けられた。

(2) 全中建アンケートのまとめ

全中建については、4 県協会と同じ質問で Web アンケートを実施しており、4 県協会のデータと比較可能であることから、4 県協会の集計結果と比較して「共通している点」と「異なっている点」が分かるように意識して集計・分析を行った。

確認の結果、4 県協会と比べて「共通している点」と「異なっている点」は、下表のとおりである。（設問欄のカッコ内の数字は報告書における該当箇所の節番号である。）

設問	共通している点	異なっている点
業種 (3. 2. 1)	企業数の割合が、「土木」、「土木・建築」、「建築」、「その他」の順に高い。また、土木中心の企業が半数以上、建築中心の企業が 10%以下である。	—
技術者数 (3. 2. 2)	企業数の割合が、「6～10 人」、「～5 人」、「11～20 人」、「21～50 人」、「50 人～」の順で高い。また、従業員 10 人以下の企業が半数以上である。	—
就業規則上の休日 (3. 2. 3)	「4 週 8 休」または「完全週休 2 日」の企業が半数以上である。また、「4 週 6 休」の企業が 20%以上である。	—
36 協定の締結・届出状況 (3. 2. 4)	36 協定を締結・届出している企業が約 90%である。	—
上限規制に関する理解度 (3. 2. 5)	「詳しく知っている」または「ある程度知っている」の企業が 80%以上である。	—

(続き)

設問	共通している点	異なっている点
長時間労働の是正に関する 取り組み状況 (3.2.6)	実施割合は「作成書類のひな型 管理」、「電子小黒板」、「クラウ ド活用」、「3次元測量、ICT 施工 等」、「変形労働時間制」が上位 である。「効果あり」の割合は 「事務作業をバックアップす る専門部署の設置」、「ASP の活 用」、「電子小黒板」、「勤怠管理 ソフトの導入」が上位である。	4 県協会に比べて「勤怠管理ソフ トの導入」、「複数技術者を交替制 で配置」、「ASP の活用」、「クラウ ド活用」の実施割合が高い。しか し、4 県協会に比べて「クラウド 活用」、「勤怠管理ソフトの導入」、 「ASP の活用」の「効果あり」の 割合が低い。
長時間労働の技術者の有無 (3.2.7(1))	「月 45 時間を超えたことのある 技術者」のいる企業が 30%以 上である。また、「年 360 時間を超 えたことのある技術者」のい る企業が約 20%である。	4 県協会に比べて「月 45 時間を超 えたことのある技術者」のいる 企業の割合が高い。
長時間労働の原因となった 工事の発注者・工事種類 (3.2.7(2))	「都道府県・政令指定都市発注 の土木工事」と回答した企業が 最も多い。また、建築工事では 「国・県・市町村以外（民間含 む）発注の建築工事」と回答し た企業が最も多い。	4 県協会に比べて「国・県・市町 村以外（民間含む）発注の建築工 事」と回答した企業の割合がかな り低い。
長時間労働の理由 (3.2.7(3))	「現場作業後の書類作成・整理 に時間を要した」、「当初から工 期がタイトであった」が上位で ある。	4 県協会に比べて「施工途中の協 議に関する発注者の回答が遅れ た」、「現場作業後の書類作成・整 理に時間を要した」との割合がかな り高い。
技術者の勤怠管理 (3.2.8)	システムで一元管理していな い企業が大半（全中建 69.0%、 4 県協会 78.8%）である。	4 県協会に比べてシステムで一 元管理している企業の割合が高 い。
元請工事の 4 週 8 休以上達 成件数 (3.2.9(1))	4 週 8 休達成件数 1 件以下の企 業がおおよそ半数（全中建 47.5%、 4 県協会 56.1%）である。	4 県協会に比べて「0 件」の企業 の割合が低く、「2～5 件」の企業 の割合が高い。
下請工事の 4 週 8 休以上達 成件数 (3.2.9(2))	4 週 8 休達成件数 1 件以下の企 業が約 75%である。	—

(続き)

設問	共通している点	異なっている点
週休2日制工事の受注希望 (3.2.10(1))	週休2日制工事の受注を希望する企業が約80%である。	—
週休2日制工事を受注した理由 (3.2.10(2))	「社員のモチベーション向上のため」、「時間外労働の削減のため」、「担い手確保のため」が上位である。	4県協会に比べて「時間外労働の削減のため」、「離職防止」の割合が高く、「経費の割増しがあるため」の割合が低い。

以上のことから、4県協会の集計結果に地域的な偏りはなく、「4県協会アンケート」と「全中建アンケート」の集計結果は、元請中心の地域建設業における一般的な傾向を示していると考えられる。

(3) 「罰則付き時間外労働の上限規制」についての意見のまとめ

「罰則付き時間外労働の上限規制」についての意見では、各社から多種多様な意見が寄せられたが、意見をいくつかのグループにまとめてみると、概ね以下のような内容だった。

● 書類作成の負担に関する意見

発注者への提出書類は減少せずかつ書類チェックが細かくなり作成する書類の種類が増加、その結果、時間外労働による書類作成時間は増加している。発注者には、検査提出書類等の簡略化、電子化の対応を早急に実施して欲しい。

工期の設定においては、施工期間とは別に書類作成期間を設けて欲しい。

● 工期・工事金額に関する意見

発注者には、受注後の追加変更や天候等による作業不能日、資材の調達期間等を考慮し、適切な（余裕のある）工期を設定して欲しい。また、設計図書の不備や天候不順、職人不足等により工期内の竣工が困難な場合は、工期延長に柔軟・迅速に対応して欲しい。

工期延長に伴う仮設費用の増額に対応して欲しい。

● 移動時間や歩掛に関する意見

現場への移動時間を考慮した歩掛の見直しをして欲しい。

● 週休2日に関する意見

週休2日に見合った工期設定、諸経費計上の見直し、適正工期、利益を確保できる工事を発注して欲しい。週休2日制工事において労務費5%割増では明らかに不十分、20%割増は必要である。

変形労働時間制で繁忙期は土曜日を出勤日にしたが、週休2日制工事で土曜閉所を強制されるのはおかしい。

すべてが週休2日制工事となれば、必然的に週休2日を採用する企業が増える。

- **賃金・労務単価に関する意見**

休日が増えても賃金が減ったのでは働き手の意欲がなくなる。そのため、日給月給の作業員の給料を大幅に上げる必要がある。

現場閉所日が増えると、より長時間働ける現場へ技能者が流れてしまう。

- **発注者の対応・責任に関する意見**

発注者からの無理な要求による時間外労働発生や、発注者の指示や担当者の在宅勤務での不在の影響による進捗遅延など、受注者側にしわ寄せがきてしまう。

働き方改革を進めるためには、官民ともに意識を向上させ効率化を図ることが重要。発注者には、適正な工期設定、情報共有システム（ASP）の活用、提出書類の簡素化、移動時間の削減、現場に即した当初設計等が実現するようお願いしたい。

- **下請企業に関する意見**

下請企業の場合、休日に現場が稼働していると、元請企業の社員は交代で休むが、下請企業の社員は休めない。

元請企業の場合、残業をしてでも次の工程に影響しないように対応しなければならない。これを怠ると下請企業から責任放棄とみなされ、以後下請工事を請けてもらえなくなる。

- **民間工事に関する意見**

民間建築工事は工期設定が厳しく、発注者の理解・協力が得られにくいいため、上限規制の遵守が難しい。国から民間発注者に対して強力な指導をして欲しい。

- **人手不足・生産性低下に関する意見**

人手不足のため、複数の技術者を一つの現場に配置して交代で休ませることや時間外労働を削減することが困難になっている。

時短を推進するためには、生産性向上と人材確保が不可欠だが、地方中小企業ではどちらも難しく、専門業者や小規模企業から廃業に追い込まれるおそれがある。

- **上限規制や罰則に対する意見**

人手不足や制約のある現場では時間外労働を削減が困難なので、上限を撤廃（または罰則を廃止）して欲しい。

労働基準法、36（サブロク）協定、時間外労働の上限規制の内容が複雑で難しすぎる。理解するのも、説明するのも大変である。

- **収入を増やしたい人への配慮を求める意見**

時間外労働の上限規制は理解できるが、時間外労働をいわず働いて収入を増やしたい人も確実にいる。

4 週 4 休で働きたい技能労働者と、4 週 8 休制度を導入している会社の技術者が建設業には混在しており、双方の溝が埋まっていない。

- **その他の意見**

時間外労働削減のため賃金アップや設備投資に取り組んだ企業に対する補助金支給があるとありがたい。

企業のモチベーションを高めるために、時間外労働を削減した企業に対し、減税や入札条件への反映、表彰などメリットを示して欲しい。

更なる労務単価上昇の政策誘導が必要である。

(4) 「罰則付き時間外労働の上限規制」への対応の補足

「3.1.7 長時間労働の技術者の有無（前年度の実績）」および「3.2.7 長時間労働の技術者の有無（前年度の実績）」で取り上げた

- ① 時間外労働が月 45 時間を超えたことがある技術者
- ② 時間外労働が月 45 時間を超えた月が 7 か月以上ある技術者
- ③ 時間外労働が休日労働と合わせて、月 100 時間以上になったことがある技術者
- ④ 時間外労働が年 360 時間を超えた技術者
- ⑤ 時間外労働が年 720 時間を超えた技術者

の 5 つの条件は、上限規制として定められた時間外労働の上限値である。36（サブロク）協定の締結・届出を行っていない場合は、時間外労働は全く認められないが、①と④は 36（サブロク）協定を締結・届出している場合でも超えることのできない原則的な上限値であり、②、③、⑤は臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（36（サブロク）協定の特別条項）でも超えることのできない上限値である。

したがって、本設問において「該当する技術者がいる」と回答した企業は、令和 6 年（2024 年）4 月からの上限規制適用後において罰則を科せられる（②、③、⑤については臨時的な特別な事情があったとしても）おそれがあり、36（サブロク）協定の締結・届出はもちろんのこと、時間外労働の上限値以下への削減を早急に進める必要がある。なお、本設問では上限値を設問に用いているが、36（サブロク）協定で実際に定めた時間外労働時間がその上限値を下回っている企業においては、設問に示した数値を実際に定めた時間に置き換えて確認すべきことはいうまでもない。

また、①～⑤において「わからない」と回答した企業が少ないながらも存在しているが、平成 31 年(2019 年)4 月より、原則として客観的な記録により労働者の労働時間の状況を把握することが労働安全衛生法で使用者に義務づけられていることから、それらの企業においては速やかに労働時間の状況を把握する取り組みを実施する必要がある（労働時間の未把握は法令違反となり、罰則規定はないものの、指導の対象となる。）。

（参考）「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」

リーフレット（平成 29 年 1 月 厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkkyoku/0000187488.pdf>

第4章 ヒアリング調査結果

4.1 中部建設青年会議岐阜県支部

中部建設青年会議岐阜県支部の会員企業5社（一般社団法人岐阜県建設業協会にも所属）に対して、2024年問題に対する岐阜県全体あるいは出席者自身の会社の状況について取材した。

取材日時：令和6年（2024年）9月18日（水）15:00～17:00

取材場所：サンレイラ岐阜 特別会議室（岐阜県岐阜市）

出席者：中部建設青年会議5名

取材概要：依頼していた取材項目に沿って、質疑応答を交えながらご説明いただいた。

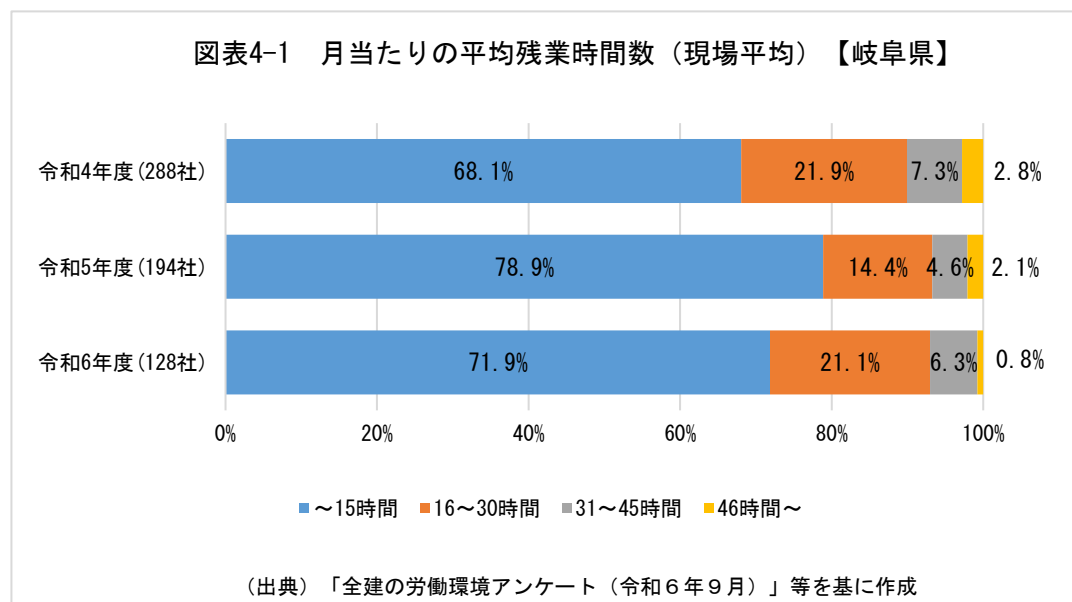
（取材結果）

以下にご説明いただいた出席者の各会社の現状、取り組み等を取材項目ごとに記載する。ただし、取材結果が岐阜県内の建設会社すべてを示すものではないことに留意が必要である。

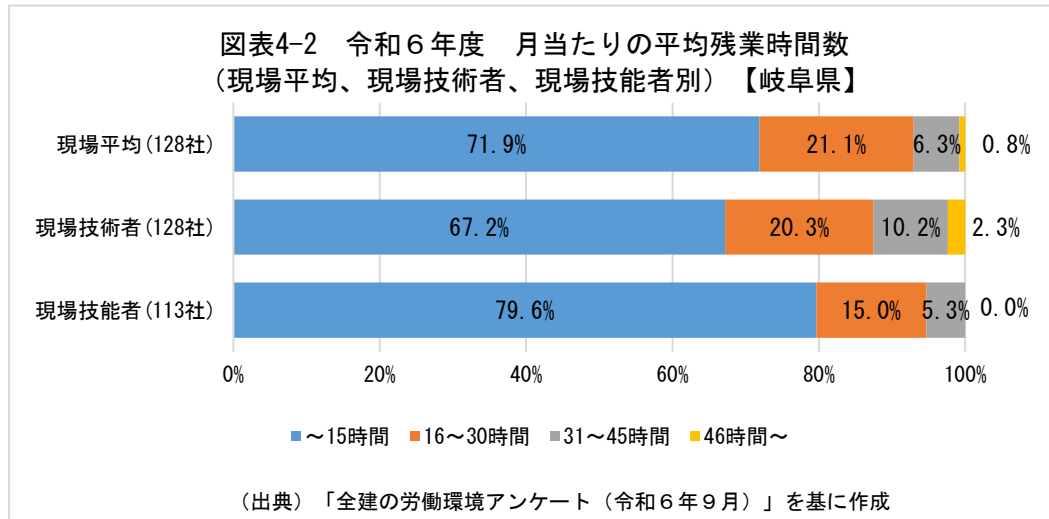
4.1.1 時間外労働の現状について

【岐阜県全体の状況】

- 「全建の労働環境アンケート（令和6年9月）」に対する一般社団法人岐阜県建設業協会会員企業（以下、「岐阜県協会会員企業」という。）の回答結果を見ると、「現場の月当たり平均残業時間」が15時間以下と回答した企業は、令和4年度（2022年度）68.1%→令和5年度（2023年度）78.9%→令和6年度（2024年度）71.9%と推移している（図表4-1）。



- ただし、「現場技術者の月当たり平均残業時間」が月 15 時間以下と回答した企業の割合は 67.2%で、「現場の月当たり平均残業時間」が月 15 時間以下と回答した企業の割合 71.9%より低い（図表 4-2）。



- このエリアで施工している東海環状自動車道は、当初は今年度開通予定だったが、延期になった。数年前までだったら、発注者に「今年度開通です」と言われると、なんとか今年度中に開通しようとして、床板工事にしわ寄せがきて、昼夜関係なく必死にやっていたが、現場で働く人たちへの配慮や、働き方改革のこともあって延期したと思われる。そのように発注者側の考え方が変わってきたのは良いことだと思う。

【出席者の各会社の現状】

- 時間外労働については、昨年までの実績でいうと、そこまで大きな問題はない。ただ、国土交通省の工事では設計変更や書類の変更といった部分で時間外労働が 45 時間を超えてしまう月がある。また、以前より書類の簡素化は進んでいるが、検査前の書類の準備で 45 時間を超える月がある。
- 時間外労働については、概ね上限規制は守れているが、どうしても土曜日に出なければいけない現場もあり、現場の都合で土曜日や年末年始に出勤すると、月 45 時間を超える可能性がある。先月は建築の部署で 60 時間を超える従業員が数人いた。
- 時間外労働が発生する主な業務は、凍結防止剤の散布である。雪が降らない地域での凍結防止剤の散布については、発注者と昨年からずっと意見交換をしているが、先月（令和 6 年（2024 年）8 月）の段階でまだ答えが出ていない。雪があれば災害扱いされるので、凍結防止剤の散布は時間外労働の上限規制の対象にならないが、私たちの地域は、雪は降らないが気温が下がるので、雨や雪解け水が凍結する。大事故にならないよう、朝早くから多くの建設会社が手分けをして細かな道まで凍結防止剤を散布しているが、それが時間外労働になると、自分の現場で残業できなくなり、時間的制約が品質低下や事故発生に結

びついてしまう。「雪がなければ災害でないから、時間外労働の上限規制の適用除外は認めません」という杓子定規な解釈でなく、地域の実情を考えた運用にしてほしい。

- 全社員の月当たりの時間外労働は平均 16 時間位である。ただ、国土交通省の工事では、良い工事にはどうしても大手企業が入り、当社が受注できる工事は大概が難工事になるので、ほとんどが設計変更になり、図面作成から全て当社でやっている。担当者を 2～3 人つけても、設計変更があるため、80 時間を超えるときもある。
- 時間外労働については、今のところ、なんとか規制の範囲内に収まっている。全社員の令和 5 年度（2023 年度）の月当たりの平均時間外労働は 11.7 時間、技術者の月当たり平均時間外労働は 24 時間、技術者個人での月当たりの時間外労働で最大のものは 50 時間だった。土木工事に限れば、国土交通省、県、市とも、多い人で月 20 時間ぐらい、少ない人だと月 10 時間もいかない。

しかし、民間の建築工事は工期が厳しいため、民間の建築をやっている人は時間外労働が多い。公共ではありえない短い工期でやる工事や、図面があつてないような改修工事もあり、要は設計施工をしながら見積もりを作って注文者に確認する感じで、とにかく業務が多いため、どうしても民間建築は時間外労働が多くなる。

また、除雪をすると時間外労働が急激に増えるが、災害で見てくれるということなので、45 時間は超えるものの、上限規制の罰則の規定には抵触しないと思う。

【技術者の能力による残業時間の違いについて】

- 個人の能力によって、時間外労働の長さは変わってくる。できる人は残業時間のある程度抑えられるし、できない人は残業しないとどうしても間に合わない。時間外労働の平均値で見ると、技術者の個人的な能力のばらつきを表しにくいと思う。
書類作成は、個人の能力の差による残業時間の違いが非常に大きい。
- 担当者自身がこういうふうにやりたいという道筋を持っていて、理屈が通った説明を役所・お客様に上手に説明できる人だと仕事が早く、残業は少なくなる。役所の担当者にいちいち「ああでしょうか。こうでしょうか」と聞いてレスポンスを待っている人だと時間がかかってしまう。

【書類作成の負担について】

- 書類作成の量は、絶対量としては国土交通省が一番多い。国土交通省や県では、地域によっても書類作成を求める量が結構違う。統一書式が決まっても、それ以外の書類を要求する監督員もいる。
- 書類作成の量は、国・県・市町村であまり違いはない。
昔に比べると、発注者、特に国土交通省の書類は減って、必要最低限になっていると思う。ただし、国土交通省もその出張所の所長のレベルによって異なり、「そんなものいらないよ」という所長もいる一方、「上に提出する資料として作ってほしい」という所長もあり、

人によって説明資料が増えたり減ったりする。

ベースとなる書類は、県の方が面倒な書類が多いと思う。

検査員とか監督員によって書類が増える点については、受注者側も書類を統一するよう主張していいと思う。私は、検査の時「こんなものいらないでしょう？」と結構言っている。それで工事成績を下げられたら、今度はもっと立場が上の人に行けばいい。昔は「請け負け（うけまけ）」と言っていたが、今は発注者・受注者は対等な立場で良いと思うし、国土交通省も理解されていると思う。

【設計変更の問題】

- 国土交通省発注で当社が受注する工事においては、図面変更対象が 60%を超えており、100%変わった工事もある。建設コンサルタントにお願いしてやってもらおうとしても、「他社が触ったものは当社では触れないので無理です」と言われて、結局、当社で設計変更を全部やるので、時間がかかる。
堤防の補強工事では、落札決定した時点で、「この設計では工事絶対無理だから、設計変更ありきでお願い」と言われた。一応中止はかけてくれて、工期の延長も変更で見てもらえたが、非常に時間がかかった。
- 発注者側は、マンパワーが足りない中、その年の予算を消化しないといけないということもあり、完全ではない図面でもとりあえず発注するようになっているが、「設計変更は我々の仕事か？」と思うことはある。受注者としては、発注していただけるのはありがたいが、補正がついたからといって、年度末とか切羽詰まったところで、標準断面図しかない工事などを出されても困る。
更に言うと、建設コンサルタント任せというところも困る。建設コンサルタントも上限規制に全対応できていないという話を聞いている。建設コンサルタントの業務が追いつかず、不備のある図面を建設コンサルタントから受け取って、発注者がそれをスルーして出しているように見える。

【発注者の対応の問題】

- 自分が十数年前、国土交通省の現場に携わっていた時と比べると、書類の検査を含めて、完成検査が早くなった。
- 国土交通省の工事は、協議・確認でほとんど止まらないが、県は ASP を導入したばかりで、また人材不足で仕事量に対して担当者が少ないため、どうしても止まりがちになる。工事が早く終わっても、変更が間に合わないということで、検査してもらえない
- 2ヶ月早く終わったけど、担当者が書類を受け取っても検査が終わらないため、結局工期ギリギリまで技術者が拘束されるっていうのは、県工事ではよくある。県の土木所長に早く対応するように言うと、所長は「分かりました」と言うが全く変わっていない。

4.1.2 「時間外労働の上限規制」に対する取り組みについて

【岐阜県全体の状況】

- 中部地方では、建設現場の週休2日を促進するために、中部ブロック発注者協議会が令和5年（2023年）10月より「まんなかホリデー」と題して、中部地方の公共工事で土曜日を一斉休工日とする取り組みを実施している（図表4-3）。

図表4-3 土曜日一斉休工のポスター（中部ブロック発注者協議会）

建設業者の皆様へ

“まんなかホリデー”
中部地方の公共工事は土曜日を一斉休工日にしよう

なくてはならない建設業を魅力ある職場に！

**毎週土曜日は
一斉休工日です**

令和5年10月～
全ての公共工事を週休2日に！

全ての公共工事

中部ブロック発注者協議会

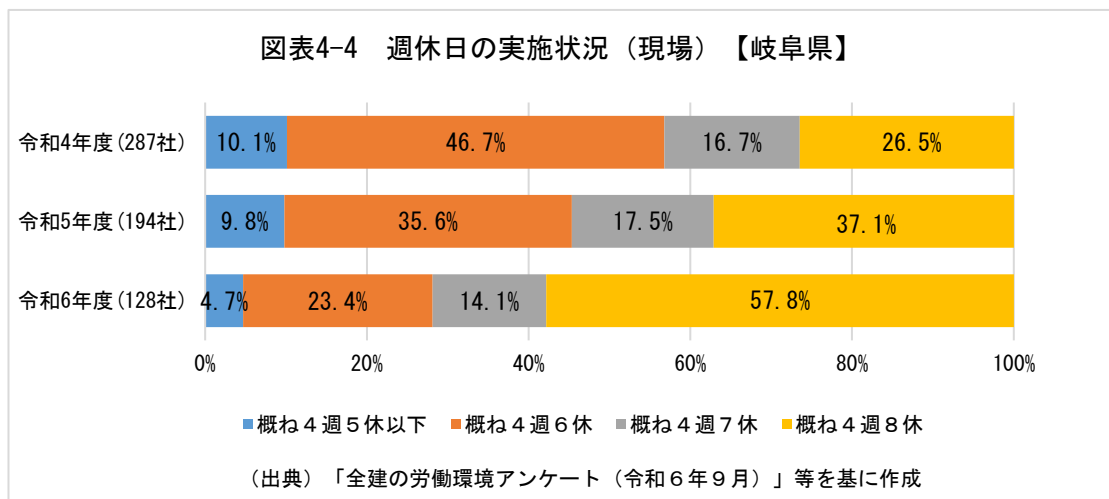
※工事看板をイメージして作成しています

建設業における働き方改革として、休日の取れる職場環境を目指し、取り組みを後押ししていきます。
各工事におきましては、工事工程の調整にご理解、ご協力をお願いいたします。
なお緊急工事、災害復旧工事等は対象外とします。
※静岡県内はふじ丸デーとして令和3年度から取り組みを実施中
※三重県内は月2回土日完全週休二日を実施中

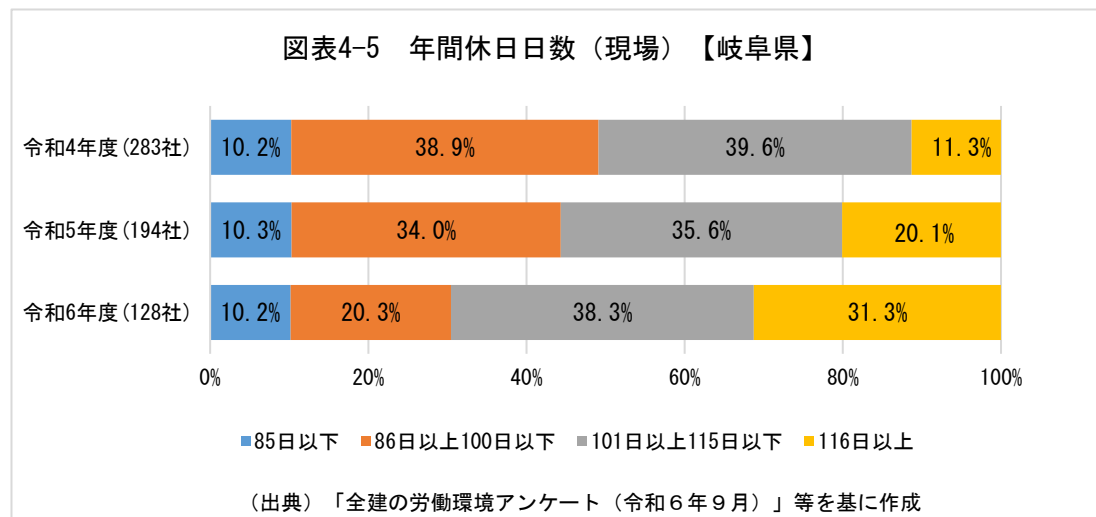
実施機関 中部ブロック発注者協議会・各業団体
国土交通省中部地方整備局・中部運輸局・農林水産省東海農政局
警察庁中部管区警察局・中部管区警察学校・財務省東海財務局・名古屋税関・国税庁名古屋国税局
厚生労働省東海北陸厚生局・岐阜労働局・静岡労働局・愛知労働局・三重労働局
林野庁中部森林管理局・経済産業省中部経済産業局・海上保安庁第四管区海上保安本部
環境省中部地方環境事務所・岐阜県・静岡県・愛知県・三重県・静岡市・浜松市・名古屋市
中日本高速道路株式会社名古屋支社・（独）都市再生機構中部支社
（国研）日本原子力研究開発機構東濃地科学センター・（独）水資源機構中部支社・静岡県道路公社
愛知県道路公社・名古屋高速道路公社・名古屋港管理組合・四日市港管理組合
日本下水道事業団東海総合事務所・岐阜県内市町村・静岡県内市町・愛知県内市町村・三重県内市町
（一社）日本建設業連合会中部支部・（一社）岐阜県建設業協会・（一社）静岡県建設業協会
（一社）愛知県建設業協会・（一社）三重県建設業協会・（一社）日本道路建設業協会中部支部
（一社）日本橋梁建設協会中部事務所・（一社）プレストレスト・コンクリート建設業協会中部支部
（一社）愛知県土木研究会

（出典）中部地方整備局 HP「まんなかホリデー（一斉休工日）の取り組み」

- 「全建の労働環境アンケート（令和6年9月）」に対する岐阜県協会会員企業の回答結果を見ると、現場の休日が「概ね4週8休」と回答した企業は、令和4年度（2022年度）26.5%→令和5年度（2023年度）37.1%→令和6年度（2024年度）57.8%と増加した一方、現場の休日が「概ね4週6休」と回答した企業は、令和4年度（2022年度）46.7%→令和5年度（2023年度）35.6%→令和6年度（2024年度）23.4%と減少しており、全体的には、4週6休から4週8休への移行が進んでいると思われる（図表4-4）。



- また、現場の年間休日日数については、現場の年間休日が116日以上と回答した企業は、令和4年度（2022年度）11.3%→令和5年度（2023年度）20.1%→令和6年度（2024年度）31.3%と増加している（図表4-5）。



【時間外労働の削減に向けた出席者の各会社の取り組み】

- 当社も 5 年前までは非常に残業時間が多かったので、上限規制が問題になる前に、全社会議の時に、「残業の賃金は払うけど、残業時間が多いからといって、賞与では評価はしない」という話をしたら、かなり残業時間が減った。

残業の多い人に理由を聞いたら、「家に帰りたくないから残っている」という社員がちらほらいたので、「帰りたくないなら会社にも良いが、実質的に仕事をしていなければ労働時間には含めない」という運用に変更した。

昔は「先輩が帰るまで」という付き合い残業が多かったが、「土日休み」とか、「有給休暇も使いなさい」とか、「残業しなくていいですよ」ということを周知した上で、今は先輩たちが率先して「もう帰れ」という話をしてくれるので、今の 1~2 年目の若い子は、本当に 5 時に終業して、5 時半には帰っている。だから若い子は喜んでいると思う。

若い子に話を聞くと、「お金じゃなくて休みが欲しいです。残業がない方がいいです」と言うので、その辺は、経営者側としても意識的に取り組んでいる。

当社は、3 連休の祝日は出勤日（有給休暇推奨日）にして取らせている（7 日間）。有給休暇を最低 5 日間取得させることとなったが、それ以前も有給休暇は取得されていたし、有給休暇の取得で困ったことはない。

- 罰則付き時間外労働の上限規制については、大分前から従業員みんなに周知しているが、各現場の時間管理は現場に任せている。

私からは、「上限規制は守らないといけないが、残業の削減方法は皆さんで考えてください」とお願いしており、「削減しろ」とは言っていない。時間外労働の多い従業員がいたら、本人に「来月気をつけようね」と言ったり、本社各部署で応援したりするよう指示している。

社員に祝日に現場をやるか聞いたところ、「祝日はやりますが土日は休みます」という意見が多かったので、当社では、年間休日を 120 日に決めて、年間休日カレンダーで、土日を休日、祝日を出勤日にした。

ただ、舗装は土日出勤が多い。この地域の工場は土日休み・祝日出勤で、工場が休みの土日に舗装や修繕の工事をするよう依頼がくるので、工場の工事をやる人は土日出勤して、違う日に振替休日を取ることになる。土日に工事すると、当社だけではなく、運送業者、生コン業者、合材業者も仕事することになり、みんな困るので、できればやめてほしい。

有給休暇は年間 20 日である。年間カレンダーで祝日を出勤日にしているが、営業など現場に出ない人たちは、休めるなら休んで欲しいし、「有休取得推奨日を設定してもらった方が有給休暇を取りやすい」という声があったので、ハッピーマンデーの祝日を「有給休暇取得推奨日」に設定した（年間 7 日程度）。有給休暇取得推奨日は、多くの人が休んでいるが、新入社員は有給休暇の付与日数が少ないので、祝日に出勤している。

法律が変わって時間外労働の上限規制ができたおかげで、みんなの意識が変わったのは

良かったと思う。

- 当社では、今までは4週6休だったが、上限規制の適用開始に向けて、また、求人に有利に働くことから4週8休にした。それに伴って、少しでも残業時間を減らすように、就業時間も8時から17時までであったものを17時半までに伸ばした。(休憩時間は、午前15分、お昼1時間、午後15分の90分、一日の所定労働時間は8時間であり、1週間の所定労働時間は@8時間×5日=40時間である。)

土曜日は完全に休みにした。土曜日を堂々と休めるようになって、社員さんが本当に喜んでいる。

有給休暇を年間5日以上取得させることになったため、当社も、祝日を出勤日にして、有給休暇取得奨励日とした。有給休暇の少ない新人への対応については、当社でも問題になったが、新人もそれほど多くないので、彼らにも最初から20日の有給休暇を与えて、同じ様に休ませている。

- 当社は勤務時間を8時から17時半、休憩1.5時間にしている。
残業代が一時、生活給のような形になっていて、「それがないと食っていけない」という人たちもいて、「本当に必要な残業なのか？やらなくてもいい残業なのか？」がよく分からない状況になっていたので、「やってもやらなくても何十時間分払うよ」という「固定残業代制」にして、残業が減っても給料が減らないようにした結果、残業時間もかなり減った。

残業時間削減について言い続けたおかげで、社員の意識も変わった。

- 当社も5年前から週休2日に変えて、残業時間を抑えるように取り組んでいる。
時間外労働が月20時間までいかにないように考えており、月10時間ぐらいの社員が多いが、それ以上は本人の負担が大きくなってしまいうため、無理して減らせとは言っていない。

4.1.3 時間外労働削減のために実施した取り組みについて

- ちょっと前までは代理人も現場で測量していたが、測量を外注にお願いしたり、若手が現場を見たり、職人さん達と打ち合わせしている間に、監理技術者や現場代理人ができる限り勤務時間内に書類作成をするようになってきた。

一人しかいない現場については、本社の方で手の空いている人が手伝うようになった。

ICTの技術は格段に上がったと思う。書類は多いがデータ管理なんかも楽になったので、技術の進歩をうまく活用できれば、もうちょっと減らせる気がする。

- 時間外労働が上限を超える場合は、振替休暇を取らせる、合間合間で人数の応援をかけるなどの調整をしている。また、個人の力量によっても時間外労働は変わってくるので、各個人の力量に応じて支援している。
- 経理など現場でやらなくてもいいことは全部、工事支援部署に振るようになっている。また、1人現場だったところをなくして2人現場にすることで、昼間に書類作成できるようにしている。

【勤怠管理について】

- 当社は、上限規制への対応というよりは、何年か前に労働基準監督署に指摘されたのがきっかけで、何年も前に勤怠管理システムを導入している。
- 当社は、アルコールチェックの問題が出た時に、アルコールチェックをしつつ、出勤の管理もできるシステムを導入した。（アルコールチェックの機械とスマホがBluetoothでリンクしている。）
- 当社も残業が多く、勤怠管理もアナログな感じで、何時間残業したか誰もよく分からない状態になっていたので、勤怠管理システムを1～2年前に導入した。

【書類作成の支援体制について】

- 当社では、建設ディレクターにする目的で、女性の方に現場監督の仕事を体験してもらい、実際に現場で現場用語をはじめ色々なことを学んでもらっている。
- 当社は、建設ディレクターではなく、単純に空いている技術者が書類作成を手伝っている。受注のタイミングで手の空いている社員や、着工前に本社で施工計画を立てている社員がいなければ、部長が手伝っている。

安全書類については、それまでは内勤の人が、社員名簿、請負書、再下請書類を手作業で作っていて大変だったが、最近、労務・安全衛生管理の書類をインターネット上で作成・提出・確認できるクラウドサービスを使うようになったら、かなり楽になった。やはり新たな技術は使っていくべきだと思う。

部長が各現場の進捗確認しながら、忙しそうな現場には空いている若い子（入社2～3年目）を応援に入れて、その間に所長が遅れ気味の業務を片付けるようにしている。

4.1.4 若年層の採用の取り組みについて

- 全体的なパイが減っており、採用活動に力を入れても費用対効果として成り立たないので、採用活動に力を入れるのは止めた。休日を増やす、給料、ホームページ等の対応をして、後は中学校と小学校に職業講話を頼まれてやっているぐらいである。ただ、昔から付き合いのある地元の高校生とか、地元で就職したいというところには、毎年求人希望を出しており、1～2人応募があるので、その辺は助かっている。昔から大卒も募集していたが絶対来ないし、専門学校卒も大手企業に入ってしまう。給料形態にしても、休みにしても、知名度にしても、大手に対抗しても仕方がないので、まずは地元を目を向けて、工業高校や専門的な高校だけでなく、普通科高校にも募集をかけている。

当社も地元高校から毎年1～2人の入職者がいるので、入社1～2年目の先輩から高校生に「残業が少ない」と話してもらおうと、PRに役立つと思う。

- 採用については、岐阜のスポーツチームのスポンサーを、費用対効果無視でやっている。岐阜のスポーツチームの応援ということで、会社としてのCSRもあり、地域貢献も兼ねているが、一番の目的は、試合観戦に来ている人に当社のことを知ってもらうことである。

我々地域の地場産業は、それぞれのエリアでは活躍しているが、県全体では大手ゼネコンより知名度が低く、採用となると、なかなかうまくいかないので、建設業に関わりのない人にも会社を知ってもらおうという意味でスポンサーを始めた。今年で 7 年目になるが知名度は年々高まっており、将来的には入職希望者の増加につながることを期待している。

- 令和 5 年度（2023 年度）の若年層の採用人数は 5 人（うち技術者 4 人）だった。新卒採用も中途採用もいる。

採用の取り組みは、色々やっている。新卒採用は、就職情報サイトの新卒のブースを出しているが反応は薄い。中途採用の方も、求人紹介サイト、スカウトなど、お金と手間と時間を使っているが、費用対効果の面では疑問がある。最近、特に大卒の新卒採用がどんどん早まって、「3 年生の秋から採用活動を始めないと駄目ですよ」と言われており、いくら時間と金があってもキリがないので、見直ししようと思っているが、かといって、全部やめる訳にもいかず続けている。

採用の取り組みとして、高卒の子で本当は進学したいけど、お金とかの関係で難しいという子のために、土木建築の特定の専門学校に行くのであれば、社員として採用して、学校の費用のほか給料、寮費等を負担して、2 年間通ってもらう、という取り組みを 2～3 年前から始めて、2 人採用できた。昼間の学校なので、社員といっても夏休みにちょっと働く程度で、基本的には仕事せずに学校に通っている。

新卒はすごく倍率が高いが、転職したいという 30 歳以下の建設業未経験者は結構いる。当社は 30 歳以下だったら、未経験でも面接して問題なければ採用しているので、そこが採用できている理由の一つかもしれない。今、建設業全体で割と給料を上げているので、それに呼応して来る人も結構いると思う。元の業種は、製造業、販売業、IT 等さまざまであり、最近入った社員は、東京で IT の会社に勤めていて、奥さんの実家の岐阜に引っ越してきた方だった。実際働いているところを見ると、そんなに大変ではなさそうに見える。

- 若年層の採用は、ここ最近は、たまに入ってくるくらいで非常に厳しい。同業種のみならず、異業種でも人が欲しいという会社ばかりなので、競合他社が多すぎる。高卒の就職希望者は 1 割程度と少なく、工業高校の卒業生 7 人に対して、ゼネコンの名古屋支店をはじめ二百数十社の求人があった。そんなところに対抗したところで絶対かなわない。また、大卒では高校のような学校推薦がなく、学生の自由な選択に任せるので、建設コンサルタント系の会社等に行かれてしまい、採用はほぼ無理な話である。

【建設業のイメージについて】

- ある会議で、「3K」、「新 3K」という言葉が出たが、若い子は「3K」なんて知らない。若者にとって、建設業が「きつい」「汚い」「危険」というイメージは全くなく、「新 3K」と聞くと「じゃあ昔の 3K って何ですか？」みたいな話になるので、「新 3K」と言わないで違う言葉にしてほしい。

今の若い子は、「談合の世界」、「きつい」、「危険がある」といった建設業に対する悪いイメージを持たずに入ってくるし、入ってから「そんなに危険がない」と言っている。労働災害統計上は事故が多いかもしれないが、多くの現場はそんなに危険ではないので、自ら卑下する必要はないと思う。

当社に入ってくる若い子に聞いても「古い体質ですね」って言われたことがない。何が古い体質かも分からないので、あんまりネガティブな感じを持ってないのだと思う。

- 一昨日、25歳の女性求職者と面接して採用決定したが、その子は携帯の販売をやっていた転職組で、建設業のことを知らないと思ったので、当社の部長から大変なことも包み隠さず話したが、「それでも私は建設を通じて地域に貢献したい」と、涙が出てくるようなことを言っていた。地域貢献したいということで、危険とか汚いとか、そういう感覚は今の子はないんだなと思った。
- 建設業のイメージというと、犯罪のニュースで犯人の職業を言う時、他の業界は「会社員」なのに、建設業だけ「土木作業員」というのは、建設業に対して悪いイメージが付いてしまうのでやめてほしい。

4.1.5 若年層の離職防止の取り組みについて

- 令和5年度（2023年度）の若年層の離職人数は2人（うち技術者1人）だった。仕事が嫌で辞めた人はいなくて、一人は女性で結婚により引っ越すことになったため。もう一人は現場の上司と馬が合わないという理由だった。その上司は、仕事はできるが、人を使うというか、コミュニケーションや、若手を育てることができない人で、それが原因で辞めてしまった。いくら仕事ができても、コミュニケーションが取れない人、若手を辞めさせてしまう人はもう現場には出さず、工事を支援する部署に異動させるようにした。
- 離職防止については、福利厚生、給料、休日、皆さんと同じようにやっている。
- 外国人の技能実習生は、みんな「残業したいです、土日にも出勤したいです」と言っており、建設業が向かっている時間外労働削減の方向と逆になっている。「同じ週休2日制度で残業もないのだったら、たとえ家賃が高くなっても賃金の高い都会の方に行きたい」ということで、実習生が都会にどんどん流れて、田舎に実習生が残りにくくなっている。当社も2人入って1人辞め、ある派遣元の会社も6人入って3人が辞めてしまった。

4.1.6 発注機関等に取り組んでほしいこと

【発注者側の人材確保について】

- 私たちも頑張って技術者を増やさないといけないので、取り合いになるかもしれないが、発注者側も頑張って新卒者や若手技術者を増やして欲しい。この10年、当社が関係する出張所を見ても、所長だけになって、係長や技術員がいなくなっている中で工事量が増えているので、全ての書類検査にタイムラグが出てくるし、「所長がもし倒れたらどうするんだろう？」と心配になる。受注者側も技術者を育てないといけないが、発注者側も

技術者を増やさないと、うまくまわっていかないと思う。

【問題が発生するたびに作成すべき書類やデータが増えることについて】

- 例えば、トンネルの施工不良のような問題が起こると、どうしても検査が増えて厳しくなり「問題発生防止のために、この書類を作成しろ」という流れになりがちだ。アルコールチェックの話も、飲酒運転する人はほとんどいないのに、たった数人の飲酒運転する人たちのおかげで、アルコールチェックして、データに残さないといけなくなった。せっかく発注者側も書類の削減に協力してくれているのに、飲酒運転が問題になったらアルコールチェック、熱中症が問題になったら熱中症対策、転落事故が起こったら足場チェックリスト・・・のように、何か問題が起こる度に、取るべき対策や書類やデータの作成が増える流れはやめてほしい。

【ワンデーレスポンスについて】

- 「ワンデーレスポンスはできていますか？」と結構聞かれるが、ワンデーレスポンスと言っても「後日返答します」というレスポンスを求めているわけではない。もう「ワンデーレスポンス」という言葉はやめて、「いついつまでに返答をお願いします。でないと現場が止まります」と伝えて、期日までに返答が来なければ、「そこは発注者側の責任として、遅延の部分は見てください」というやり方になってほしい。

【設計変更の費用について】

- 設計変更にかかる費用は一部しか見てもらえない。図面の変更でも「すみません、基本単価が決まっているので、これ以上出せません」と言われる。国土交通省・県・市でも、「お金がない」と言われると、受注者からはそれ以上言えない。
また、国土交通省でも設計変更の細かいところになると、分からない人もいるので、費用として見て良いか判断できず、結果として見てもらえないものもある。

【予算の運用に対する意見】

- 財務省には、「その予算は当年度で消化しなさい、じゃないと次の年減らします」というのではなく、必要があれば繰越を認めるなど柔軟に対応してほしい。

【その他】

- この前、県の工事で、設計変更対象になる工事をやっている中で、発注者側の担当者が課長以下全員変わってしまい、前担当者からの引き継ぎができていないために、新たな担当者への説明書類を再度作成して、改めて説明することになり、ものすごく時間がかかった。

4.2 岩手県建設業協会青年部連絡協議会

岩手県建設業協会青年部連絡協議会の会員企業4社に対して、2024年問題に対する岩手県全体あるいは出席者自身の会社の状況について取材した。

取材日時：令和6年（2024年）10月9日（水）15：00～17：00

取材場所：岩手県建設業協会北上支部会議室

出席者：岩手県建設業協会青年部連絡協議会4名、岩手県建設業協会事務局1名

取材概要：依頼していた取材項目に沿って、質疑応答を交えながらご説明いただいた。

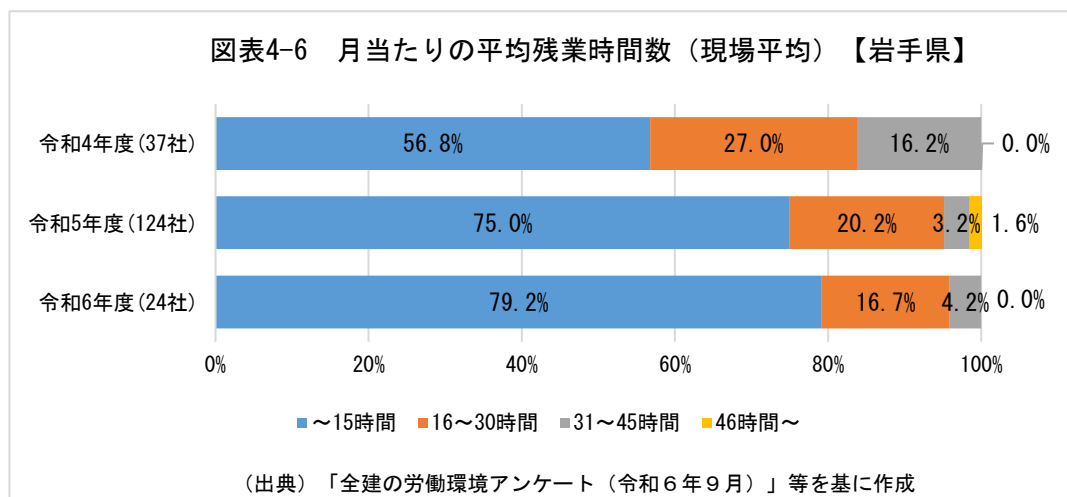
（取材結果）

以下にご説明いただいた内容を取材項目ごとに、県全体の現状に関する内容、出席者の各会社の現状に関する内容に分けて記載する。ただし、取材結果が岩手県内の建設会社すべてを示すものではないことに留意が必要である。

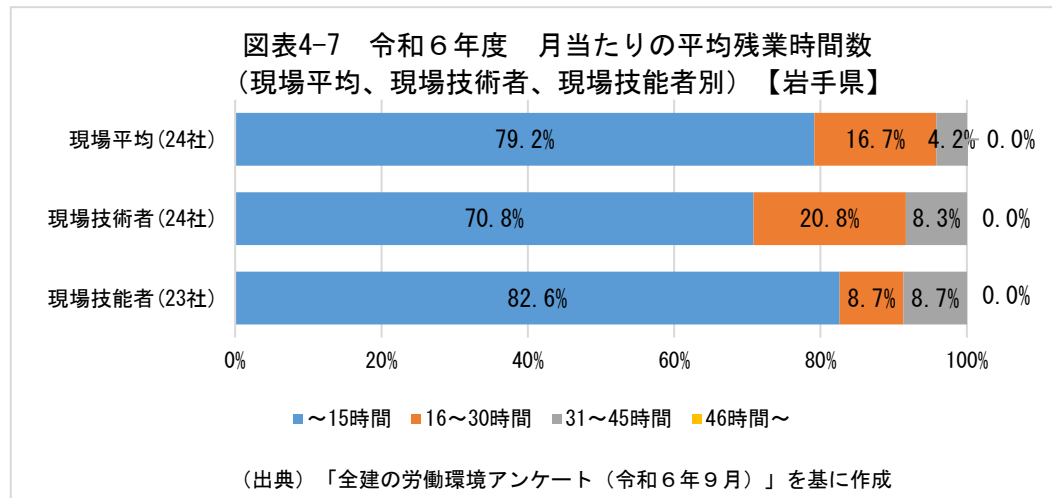
4.2.1 時間外労働の現状について

【岩手県全体の状況】

- 「全建の労働環境アンケート（令和6年9月）」に対する岩手県建設業協会会員企業（以下、「岩手県協会会員企業」という。）の回答結果を見ると、「現場の月当たり平均残業時間」が15時間以下と回答した企業は、令和4年度（2022年度）56.8%→令和5年度（2023年度）75.0%→令和6年度（2024年度）79.2%と増加しており、全体的には、時間外労働の上限規制の適用に向けて、現場の時間外労働削減の取り組みが進んでいると思われる（図表4-6）。



- ただし、「現場技術者の月当たり平均残業時間」が月 15 時間以下と回答した企業の割合は 70.8%で、「現場の月当たり平均残業時間」が月 15 時間以下と回答した企業の割合 79.2%より低い（図表 4-7）。



- 岩手県内でも、国と地方自治体との意識の差はあると思う。国、県、市町村となるに従い発注者の意識は低くなる。逆に、国は上限規制の問題に関して、しっかり考えてくれているように感じる。
- 4月1日から上限規制が始まったが、年度末発注の工事では、4月1日になったからと言って発注者側の要求が変わったわけではないので、今までどおりの発注者側の要求に対応しつつ、上限規制に対応するのが大変だった。
- NEXCO は、2024 年度の入札からは工期の余裕をかなり取っているみたいだが、2023 年度発注の工事で年度越えしたものは既に期限を公表しており、工期延長できないため、工期がギリギリである。工期に合わせると、夜間の作業が発生すると思う。役所、NEXCO、民間との間で、上限規制への配慮や工期設定の考え方にばらつきがある。

【出席者の各会社の現状】

- 月当たりの時間外労働の平均は分からないが、当社では時間外労働の上限は超えていない。技術者の時間外労働も問題ないと思う。
ただし、国土交通省の現場では、特に 1~2 人でやっていると、時間外労働が非常に多くなってしまうので、増員等のフォローが非常に大変だ。
技術者の時間外労働が発生する一番の理由は、書類作成である。発注者側の能力や経験値が低く技術力も下がっているため、受注者に根拠を示す書類を出させている。特に国土交通省の工事では、こちらから何通りかの案を持って行って、選んでもらうということが起きている。建設コンサルタント業務で全部決まっていれば良いのだが、根拠や経済性が決まってないから、我々が出さざるを得ない。国土交通省の工事は、詳細設計がされてな

くて、暫定図面が多すぎる。切削オーバーレイだったら簡単だと思うが、それですら検査や書類作成の要求がくる。今、国土交通省の工事を担当している技術者は、国土交通省からの要求の対応で手一杯になっている。

- 令和5年度（2023年度）の月当たりの時間外労働については、全社員の平均は2.2時間、技術者の平均は2.5時間、技術者個人の月当たりの時間外労働のうち最大のものは34.5時間だった。最大の34.5時間については、民間工事に下請で入った者だが、本来元請がやるべき変更業務を下請の当社が全部やったために、これだけかかってしまった。

当社は、国土交通省の工事のうち、旧運輸省の港湾工事の仕事をやっている。昔は旧建設省（国道事務所）の工事もやっていたが、旧建設省の工事は1～2億円の工事にエース級の技術者を3～4人つける必要があり、非常に労力がかかるので10年ぐらい前にやめた。今日、他の方の話を聞いて「今も変わらない」と思った。

逆に、旧運輸省の方は、受注者に対してすごく良くしてくれている。国土交通省では今年の3月に書類のスリム化を公表しており、今、当社でやっている現場も、技術者からは「非常に楽になった」「非常に書類作成の無駄が少なくなった」と好評である。

- 令和5年度（2023年度）の月当たりの時間外労働については、全社員の平均は20時間前後である。当社は下請が多いので、県外に出て東北各地で、民間、NEXCO、国土交通省などの工事をやっている。技術者は10時間を切っている人が多いが、民間工事に入った人は工期優先で動かざるを得ないので、残業時間がどうしても多くなり、45時間ギリギリの人もいる。

また、上限規制の開始前の話だが、2023年2月に県北で1m近い大雪が降ったため、技術者や作業員が道路の拡幅で24時間稼働していた。除雪は時間外労働の上限規制から除外されるので問題ないとは思いますが、内陸や県北では冬になると除雪があるので、除雪作業を含めると45時間なんて簡単に超えてしまう。

技術者で時間外労働が発生する理由は、発注者側の不備が多すぎることだ。しかも不備のある書類をそのまま「あなたたちプロだからやってよ」と渡されて、完璧で分かりやすい書類の作成を求められるため、時間がかかってしまう。

市町村レベルでは、電子化が進んでいないことも問題だ。年配の監督官は電子を嫌がる人も多く、最終的に電子納品する場合でも「事前に紙でチェックしたい」と紙の資料を要求するため、印刷等の対応で技術者が苦勞している。「提出書類は厚ければ厚いほどいい」と言う監督官もいて、ペーパーレスの流れに逆行している。

今の入札制度では、技術者個人の点数まで評価されており、良い工事や利益率の高い工事を取ろうとすると、良い点数を持っている技術者に仕事が集中してしまうため、その人の残業時間がぐっと増えてしまう。

上限規制が開始された4月、5月あたりに、期限に間に合わせるために、当社から技術者を出して書類を作るよう元請のゼネコンから依頼があった。3月末工期で5月検査のために完成書類を作っていたが、4月から上限規制が開始され、このままだと時間外労働が上

限を超えて罰則が適用されてしまうので、「技術者を貸せないか？」という話になったようだ。当社はお断りしたが、そのゼネコンは派遣社員も短期で使ったようだ。当時は準大手ゼネコンでも、書類作成を補助する内勤チームがなく、本社・支店勤務の人たちも、本社・支店から「残業するな」という圧力があり、バックアップできなかったのだと思う。

- 現場の人間に、時間外労働が発生する主な原因を聞いたところ、国土交通省の工事が多いが、発注前に当然やっておくべき、河川管理者や道路管理者との協議や、電力、NTT、水道など工事に支障となる物件の移転補償協議を実施していないまま入札・発注しており、その結果、各種自治体、水道局、企業との協議図面の作成、各種数量の算出、関係機関・団体との協議資料の作成を、施工者側で行っているためということであった。工事にかかる前の書類は、本来、建設コンサルタントがやるべきもので我々の仕事ではないが、それを待っていては工期に間に合わないので施工者側で作らざるを得ず、作成する書類が非常に多く、設計案を何パターンか考える必要もあり、かなり時間がかかっている。

横断道をやっていた時は、発注ロットが大きかったので、書類作成の負担を吸収できるぐらいの請負金額があったが、今の請負金額 1～2 億円の工事で、発注者から「繰越できない」と言われ、なおかつ週休 2 日でやるとすると、日数の制約が厳しくて時間外労働が多くなってしまう。

国土交通省工事の担当者は、作成する書類が膨大なため、時間外労働が突出して大きくなる。一人でも上限を超える人がいると罰則対象になるので、国土交通省工事の担当者の時間外労働を抑える必要があるが、別の人に担当させようにも、入札で配置予定技術者の施工実績等も評価されることから、配置予定技術者は限られてしまい、大体似たような人が毎年国土交通省の仕事をするようになってしまう。

単に月残業時間の平均を見ると 45 時間以下に抑えられているように見えるが、一部の決まった人の残業時間が多くなっていることに注意する必要がある。

4.2.2 「時間外労働の上限規制」に対する取り組みについて

【岩手県全体の状況】

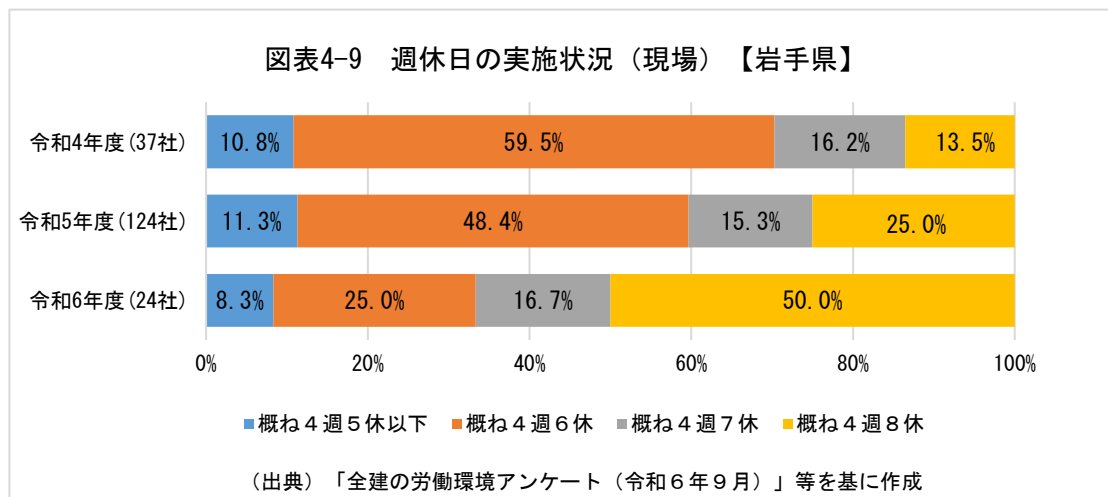
- 岩手県では、県内公共発注者、建設業協会、建産連の共同で、「週休二日制普及促進 DAY 令和6年度」を実施し、岩手県内の公共工事では、1年のうち6か月は第2・第4土曜日に一斉閉所し（土曜閉所は2回×6か月＝12回）、残りの6か月は月4回土曜閉所する（土曜閉所は4回×6か月＝24回）ことで、1年のうち36回分の土曜閉所を実現することを目指している（図表4-8）。

図表 4-8 週休2日普及ポスター（岩手県公共発注者、建設業協会、建産連）

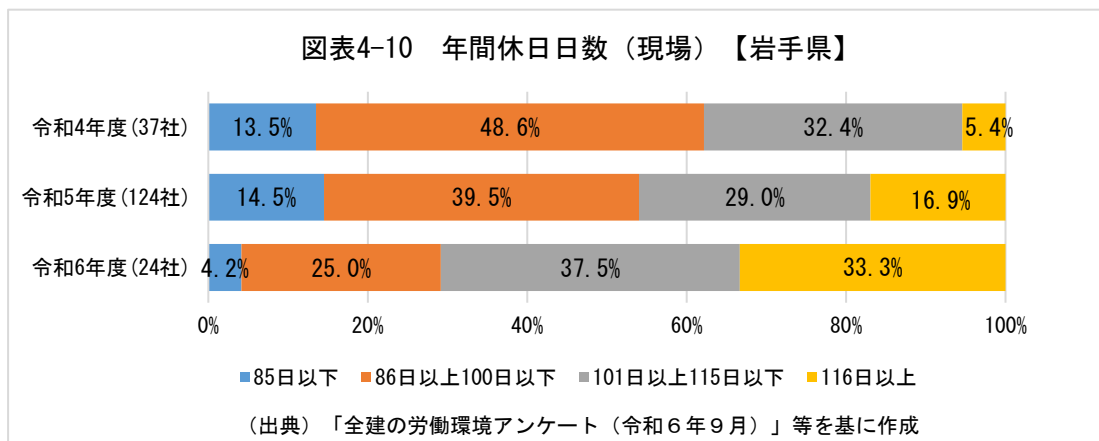


（出典）東北地方整備局「週休2日制普及促進 DAY（土曜一斉閉所）」

- 岩手県の「週休二日制普及促進 DAY」の実施率の資料を見ると、令和 5 年度（2023 年度）に実施した「ふた月は 4 回土曜閉所定着」の実施率は、県外企業では 87%、県内企業では 75%、県外企業＋県内企業では 76%であった。また、令和 6 年度（2024 年度）に実施される「6 つきは 4 回土曜閉所」（前ページ参照）の実施率（令和 6 年（2024 年）4 月～8 月）は、県外企業では 92%、県内企業では 83%、県外企業＋県内企業では 84%であり、年度途中の数値ではあるが、県外企業、県内企業とも令和 5 年度（2023 年度）の実施率を上回っている。
- 「全建の労働環境アンケート（令和 6 年 9 月）」に対する岩手県協会会員企業の回答結果を見ると、現場の休日が「概ね 4 週 8 休」と回答した企業は、令和 4 年度（2022 年度）13.5%→令和 5 年度（2023 年度）25.0%→令和 6 年度（2024 年度）50.0%と増加、逆に現場の休日が「概ね 4 週 6 休」と回答した企業は、令和 4 年度（2022 年度）59.5%→令和 5 年度（2023 年度）48.4%→令和 6 年度（2024 年度）25.0%と減少しており、全体的には、4 週 6 休から 4 週 8 休への移行が進んでいると思われる（図表 4-9）。



- また、現場の年間休日日数については、現場の年間休日が 116 日以上と回答した企業は、令和 4 年度（2022 年度）5.4%→令和 5 年度（2023 年度）16.9%→令和 6 年度（2024 年度）33.3%と増加している（図表 4-10）。



- なお、国土交通省が作成した「令和4年度完了工事における週休2日の取組状況（都道府県）」（図表1-15）を見ると、岩手県の発注工事では、令和4年度（2022年度）の週休2日達成率は35.9%となっているが、隣接県の状況を見ると、秋田県83.8%、青森県61.5%、宮城県15.1%とばらつきがある。
- 宮城県は、市内で日中に工事ができない場所が多い。私も下請で宮城に行くが、普段から渋滞しているところなので、日中は交通規制ができなかったり、夜間でも規制時間を制限されたりする。三陸道だと「9時から18時まではOK」とか「9時から17時まではOK」となっているが、宮城は作業時間の制約から、土曜日、日曜日でも作業する必要があるため、週休2日の実施率が低いのだと思う。

【出席者の各会社の取り組み】

- 当社は、3年前から完全週休2日に取り組んでいる。
作業員は日給月給だと稼げなくなってしまうため、4週6休の時の収入をベースに単価を上げて、月給制へ移行する形に落ち着いたが、その結果、有給休暇が発生するようになった。人数に余裕のない現場で有給休暇を取られると回らなくなるので、他の現場から人を補充したり、下請から借りたりした結果、費用が大きく増加した。「有給休暇を取るな」とは言えず、有給休暇を取らせないとペナルティがあるため苦慮している。
- 最近では、特記で週休2日制工事と書いてあり、週休2日を達成すれば加点していただける。逆に言うと、そういうことをやらないと入札で仕事が取れないので、「何とか週休2日を達成しましょう」と社内全員で頑張っているが、なかなか大変だ。
- 当社は、大手ゼネコン等の下請をすることが多いが、国土交通省から完全週休2日制工事が発注され、元請のゼネコンも完全週休2日の現場になってきたため、2年前くらい前から作業員は現場の週休2日を経験している。当社が何か取り組みしたということではなくて、「元請がやるからやりましょう」みたいな形で、週休2日に対応した。
ただ、港湾工事は天気を見ながらの工事になるので、天気が良ければ土曜日でも日曜日でもやらざるを得ない。代わりに平日に休むこともできると思うが、土日出勤すると割増が発生してしまう。土木工事は全般的に自然相手の仕事だが、港湾工事は特に天候の影響を受けやすい。
技能者は社員であり日給月給のままだが、有給休暇は付与している。会社の総務の人間が、日給月給の社員を含めて年間5日の有給休暇を取得しているかチェックしており、取っていない場合は本人に連絡している。また現場が雨で休みの日は、本人と相談して、その日を有給休暇にする等して有給休暇の取得を促進している。
- 当社では、働き方改革が謳われ始めた令和元年（2019年）頃から、社員に「残業を減らしていきますよ」と残業削減の必要性を伝える説明会を定期的に行っている。
元々は年間休日105日でやっていたが、今年度から113日に増やして、来年度以降も完全週休2日を目標として休日を増やしていく予定である。

当社の場合、社員全員が月給制で毎月もらう金額が決まっているので、休日が増えることには、みんな賛成だった。ただ、残業で稼ぎたい一部の社員は、休日出勤が認められないことに強く反発したが、そこは時代が時代なので根気よく説明している。

【収入を増やしたい人への配慮を求める意見】

- 当社の話ではないが、子供3人の養育費と家のローンを払うために、土日出勤と残業でなんとか稼いできたが、時間外労働削減の影響で収入が10万円減ってしまい、もう無理だと家を手放した人がある。稼ぎたい人が稼げなくなっているのは、大きな問題だと思う。また、ずっと4週6休で稼いできた人は、休みが多すぎると時間を余らせてしまうが、天候に左右されるため、他の現場との掛け持ちは無理ということで、不便を感じているようだ。
- 昔の作業員は、働けば稼げるというイメージがあったが、今は時間外労働の上限が決められたので、「建設業に来て稼げなくなった」、「残業代がない」、「休日出勤がない」と言う人がある。

若い子でも稼ぎたいという人が結構多いが、「今の建設業はホワイトカラーより稼げないので、大学に進学してホワイトカラーを目指そう」と進学する子が多くなってきた。今の若い子は、お金を取るか休みを取るか極端なので、時間外労働の上限規制で定める上限時間をもう少し長くして、稼ぎたい人がたくさん働けるようにしてほしい。

4.2.3 時間外労働削減のために実施した取り組みについて

- 技術者の時間外労働削減のために、以下の取り組みを実施した。
 - ネット環境を整備して、出退勤管理システムを導入した。今まで本社に一度来てタイムカードを切っていたのを、各現場にカードリーダーを設置して、直行直帰できるようにした。
 - 休暇・残業の申請は今までずっと紙だったが、全部デジタル化してWeb上で完結するようにした。
 - オンライン会議システムを導入して、Web上で色々な会議をやっている。
 - ASPの活用を行っている。
 - スマホを利用した写真管理システムを導入した。
 - 現場の技術者の複数配置を行った。これが一番効果があると思う。

4.2.4 若年層の採用の取り組みについて

- 若年層の採用については、当社も苦労している。新卒採用は、3年前に高卒が2人入って以来ない。中途採用も人材サービスの紹介で、奥さんの実家にIターンで来た若い子を1人採用できたぐらいである。

若年層採用の取り組みは、転職サイトの利用、会社説明会の実施、合同説明会への参加な

どやっているが、PRが足りないせいか、なかなか採用できていない。

若年層の採用でネックになっている点は、業界全体の問題だが、PR不足である。最近、テレビを見ると、お笑いタレントが自衛隊を面白おかしく紹介しており興味を持ったが、建設業界も同じように取り上げてくれれば良いと思いながらも、どうすればいいのか、さっぱり分からない。そういうのは、我々ではなく、全国レベルでやるべき話なのかなと思う。

採用条件を絞ると人が入ってこないの、採用する人の専攻・学歴は絞っていない。最初の1～2年は技術屋になるための下積みという形で手元の仕事を手伝ってもらう。学校で勉強してこなかった分、2年ぐらいズレは出るが、後は本人のやる気次第なので、絞らないことによる問題はそこまで大きくはない。

- 若年層の採用状況だが、令和5年度（2023年度）は1名（うち技術者は0名）採用した。採用する人の学歴・専攻は絞っていない。

若年層採用のために、地元高校への企業訪問や、会社説明会、合同説明会への参加を行っている。

若年層の採用でネックになっている点は、地元で大手資本の工場があり、賃金や福利厚生等の労働条件が大手企業にかなわないということである。製造業の製造ラインの仕事は交代制なので土日出勤や夜勤もあるが、それでもお金がいいから人を取られてしまう。最近できた工場では、まだ20歳そこそこの子に、手当含めて30万近い金額を出しているの、もう初任給から全然歯が立たない。

当社はユースエールの認定企業で、認定を受けるのは大変だが、それを分かってくれない。採用に積極的に取り組んでいるものの、なかなか結果が出てこない。

- 若年層の採用状況だが、令和5年度（2023年度）は5人（技術者4人、作業員1人）採用した。

若年層採用のために、就職情報サイトへの登録や、会社説明会を実施している。

若年層採用の工夫という程ではないが、土木工学を専攻した学生を募集してもまず来ないので、当社では学部、学科、専攻を不問にして、「高校卒業であればいいよ」ということにしている。前は会社に入りたいって言われても断ったこともあったが、今はそんな選んでいられる状況ではないので、会社に入りたい人がくれば、余程でない限り採用している。また、「いわて産業人材奨学金返還支援制度」に登録しており、工業大学から今年度入社した人は、それが理由で入ってきた。

建設業が若年層を採用できていない理由だが、当社も色々な学校に求人しているが、そもそも建設業に興味がない人、最初から進路として考えていない人がかなり多い。また、重機や作業員はイメージできるが、技術者がパソコンやタブレットを使って施工管理していることを知らない人もかなり多い。その辺はPR不足だと思う。

- 若年層の採用状況だが、令和5年度（2023年度）は1人（うち技術者1人）採用した。その前の年度は0人だったが、それまではコンスタントに1名ずつ採用していた。

若年層採用のために行っていることといっても、大学生とか専門校生を取るわけではないので、就職情報サイトは使っていない。今まで地元の工業高校 2 校に求人を出していたが、そのうち 1 校の統合が決まったため、今後の採用方法を検討している最中である。なお、当社が工業高校メインで募集しているのは、以前、普通科の子と工業系の子が同時に入って、工業系の子はすぐに資格の条件を満たしたが、普通科の子は資格の取得が 1 年ずれてしまい、そこで劣等感を持った子がいたためである。

若年層の採用でネックになっているのは、工業高校の生徒自体が少ないことである。全校生徒が 40 人程度で、そのうち土木系の卒業生となると、今年度が 3 人、その前が 1 人と少ない。理由は、今の高校生の親世代が、建設業と役所の癒着とか官製談合という土木関係の不祥事を常に見てきて、「土木は悪」というイメージを刷り込まれているためだと思う。聞いた話では、子供に「土木の方に行くのはやめなさいよ」と言う親が多い。だから、岩手県建設業協会の各支部では、触れ合い事業として、小学校や中学校を毎年回って体験イベントを実施しているが、当支部では保護者の見学も OK にしており、小学校の親世代から「土木は悪」というイメージを変えていきたいと思っている。

ただ、給料の面では他業種に負けてしまう。初任給でも、中途でも太刀打ちできない。また、当社は県外（宮城県、福島県、山形県等）でも仕事をしているため、当社に入ると「県外に行かされる」というイメージが強すぎるのも、採用が厳しい理由の一つだと思う。

4.2.5 若年層の離職防止の取り組みについて

- 若年層の離職防止の取組については、最近若手のエースが 1 人やめたのだが、新型コロナの影響で飲み会とか少なくなり、コミュニケーション不足だったという思いもあり、昭和のやり方ではなく今のやり方で、社内リ克雷ションをやらないとダメだと思い、定期的に飲み会を開いている。

一現場に技術者を 2 人つけられれば良いのだが、今は人が少ないため、27~28 歳の若い子でも 1 級を取ったらすぐ 1 億円ぐらいの工事をやってもらっている。そうすると不安だろうから、バックオフィスという程でもないが、その辺のフォロー体制をしっかり構築できればと思っている。

また、分からないことは気軽に聞ける雰囲気づくりを心がけている。聞くか聞かないかは、本人の性格次第だが、「皆教えてくれるから、どんどん聞け」という声かけをしている。

- 若年層の離職状況だが、幸い令和 5 年度（2023 年度）は、離職は 0 人だった。離職防止のためという訳ではないが、賃上げは行っており、休日も徐々に増やしている。また、福利厚生を充実させている。離職防止でネックになっている点は、採用と同じだが、労働条件が大手資本の会社に大きく水を開けられていることであり、つい最近、大手の会社に転職した者がいた。

- 離職防止の取組については、以下の取り組みを実施している。
 - 給料の増加・ベースアップは、毎年やっている。
 - 当社も数年前から完全週休 2 日制度にして、年間 113 日（今年度はカレンダーの都合で 115 日）の休みがある。
 - 遠方から会社に入りたいという人がいたので、住宅手当を新設して全額ではないが補助している。
 - 20 歳のお祝い、結婚祝金など、若い人が少しでも収入を得られるようものを制度化している。
 - 個人面談を実施している。就職採用の時には面接するが、現場に行くようになるとじっくり話す機会がない、特に入社してあまり年数の経ってない人はまだ慣れていないので、個人面談で色々な話をしている。
- 若年層の離職については、令和 5 年度（2023 年度）は 29 歳の技術者見習いの子が離職した。退職の原因は、給料ではなく人間関係だった。転職先は市外の同業他社で、当社より給料は低かったが、それでも他社に行くことを選んだ。
 当社では、「来るもの拒まず、去るもの追わず」のスタンスなので、特別な離職防止の取組はしていない。
 給料のベースアップは毎年やっており、賞与も少ないがきちんと 2 回出している。ただ、地元の大手企業の給料が高いので、そっちの方がいいと転職してしまった人もおり、給料の面で他業種に負けてしまっている。
 離職防止という訳ではないが、市外に行ってもらう場合は、食事手当や出張手当の金額を明示して、ちゃんと納得した上で行ってもらっているので、市外勤務による離職については、特に問題ないと思う。

4.2.6 発注機関等に取り組んでほしいこと

【週休 2 日制工事の補正係数について】

- 完全週休 2 日になったことにより、直営班の作業員 30 人の人件費が増加するなど、経費の増加が発注者の積算の 3 倍近くかかっている。週休 2 日への移行による経費増加の実態を踏まえて、週休 2 日制工事における補正係数を適正なレベルに見直してほしい。
- 当社の所在地域は工事の発注量が少なく、岩手県発注工事では競争が激しくなり、経費の部分を削って入札するところが多い。B 級・C 級になると経費倒れする可能性が高く、利益を出すために残業や休日出勤により工期を詰めている。完全週休 2 日になって、B 級・C 級の会社の週休 2 日による経費の増加をきちんと見ようとすると、B 級・C 級の額を超える可能性がある。その場合、増額変更してくれて、超えてもいいようにしてくれると、B 級・C 級でも入りやすいと思う。

【規制等により作業時間が制限される場合の割増しについて】

- 市街地の県道工事は、交通規制の関係で作業時間が9時から16時までとなるが、法定の休憩時間を入れると77～78%しか稼げないので、それで割増が一切ないというのは働き方改革に逆行していると思う。自治体には「安く済ませよう」としか考えてない人が多い。時間的制約を受ける場合、適正な補正割増を付けてほしい。

【民間工事の工期設定について】

- 民間の工期設定が悪すぎる。マンション工事では、発注者側の都合で工期を決められてしまう。「2～3日でやれ」と言われても絶対無理なので、当社は外構工事だけ受注することとし、「工期が1ヶ月とか半月とかちゃんと確保できていれば請けますよ」と言っている。
- 民間工事でも、造成は建築に先行して実施するので、土木（造成）の工期はそこまで厳しくないと思うが、民間建築はオープン・売り出しの時期を決めて発注してしまうので、工期の問題が顕著に出てしまう。

特にコロナ禍の時期は、内装の方たちは、密室の状態になるし、換気もないし、コロナに罹患する恐怖を抱えながらも、「工期は決まっているから、どうしよう」という話を聞いて、建築の人たちはかわいそうだと思った。

- 民間建築は工期がひどい。特にスーパーなどの商業施設は、オープンのチラシを出されてしまうと、それで工期が決まってしまう絶対ずらせないので、当社は基本的には手は出さないようにしている。
- 補助金をもらっている開発事業で、夜遅くまで稼働している現場がある。民間のデベロッパーは週休2日を確保して時間外労働をしないで施工できるよう、適切な工期を設定して欲しいし、行政からも強く指導して欲しい。

【ICT 施工の経費について】

- 今、i-Construction を国土交通省で進めていて、国土交通省で対象となる工事は原則 ICT 施工が指定されているが、ICT 施工の経費は、積算された経費より実費の方が高くなることが多い。やらないと次の工事が取れないので、なんとか ICT 施工と認定されるように頑張っているが、機器をリースで借りると、損料は実際にかかっている部分までは見られてないことから、工事が長くなればなるほど、損失が広がってしまう。ICT 施工の経費は実際の発生額を反映した積算をお願いしたい。

i-Construction で利益を上げるには、内製化して自前で全てやれるようにしないといけないという話もあるが、国や県の工事を何件も受注していると、全ての工事を自社施工するのは人員的に無理で、どうしても外注に頼る必要があるので実際には難しい。

- i-Construction は、初期投資が辛い。県北だと ICT 建機を使える現場が多くないし、当社は下請が多いことから、ICT 建機を揃えたところで元が取れないため、ICT 建機を使う現場になるとリースか外注になってしまう。

また、ICT 建機は日進月歩で良い物が出てくるので、どのタイミングで導入するかが難しい。古い ICT 建機を安いからという理由で導入しても、本当に現場で使えるのか見極めなくてはならない。

【発注者の積算について】

- 全体的に発注側の積算の精度が悪くなってきたと感じる。質問状を投げて「未定です」とか「落札後に決定します」とかいう回答をされることが多い。発注側の積算資料の精度をもう少し上げてほしい。
- 市は積算の間違が多い。今年度、ある市では積算の間違があったということで、2 件取消になった。そのうち、1 件は市役所が契約した後で、入札で失格した業者からの指摘により間違が発覚して契約解除になった。

【週休 2 日の運用について】

- 私も 4 週 8 休はやった方がいいとは思いますが、罰則の適用は少し緩くして欲しい。
土曜日にやりたい現場もあるし、「日曜日までにやらないと次の週に台風が来る」とか自然災害の対策のために土曜日・日曜日に工事しないといけないこともあるが、今の状態で 45 時間を超えると罰則になるので、やりたくてもできない。
また、冬場だと日が落ちるのが早いので、朝 7 時にスタートして夕方 4 時に終わるようにしているが、作業がはかどり 5 時近くまでやると残業になってしまうこともあるので、柔軟性を持たせて欲しい。
災害復旧など、残業しても早く終わらせたい時がある。災害復旧に関しては、上限規制は適用されないが、災害復旧かどうかグレーな発注もあるので、罰則の適用にもうちょっと柔軟性をもたせた方が助かる。
- 4 週 8 休になって土日休みが増えたので、みんな週末に予定を入れるようになってきた。天候の変化に応じて「来週の土曜日に工事しよう」と言っても予定が入っているので、今後は調整が厳しいと思う。
- 当社は土木メインだが、サービス業もやっているの、建設業の休日カレンダーは土日休み、サービス業の休日カレンダーは平日休みとなっている。
これを統一しようと思ったが、サービス業は土日が書き入れ時で、それを建設業の方に寄せて土日休みのカレンダーにすると、サービス業の従業員に土日出勤の割増賃金を払うことになるためサービス業の給料が高くなり、「サービス業に入った方がよかった」と不満が出てしまう。かといって、給料の均衡を図るために、2 週ごとに「土日休み」と「平日休み」をずらすと、今度は総務部の事務処理に負担がかかってしまうのが悩みどころだ。

4.3 ヒアリング調査のまとめ

4.3.1 時間外労働の現状と発生要因について

- 時間外労働の上限規制が適用されてからの遵守状況については、各社とも概ね遵守しているとの回答であり、明らかに遵守できないという企業はなかった。令和5年度(2023年度)の時間外労働の実績について確認したところ、全社員、技術者のいずれも、時間外労働は上限規制の原則「月45時間」を超えないよう低く抑えられているようだった。
- ただし、「先月は建築の部署で60時間を超える従業員が数人いた」、「設計変更があるため、80時間を超える時もある」、「検査前の書類の準備で45時間を超える月がある」など、個別に見ると時間外労働が月45時間を超えるケースが散見された。
- 技術者の時間外労働が発生する主な要因としては、「設計変更」、「協議資料の作成」、「書類作成」を挙げる声が多かった。これらの要因は発注者側に起因している。理由としては、①発注者や建設コンサルタントが、限られた人員や年度内の予算消化という時間的制約の中でしっかりと設計図書を作成・確認できないまま工事が発注されることが多く、その結果、設計図書の不備や現地との不整合による設計変更が生じていること、②関係機関との協議が未了のまま工事が発注されることもあるため、本来であれば、発注者等が行うべき関係機関との協議のための資料作成を受注した建設企業で行っていること、③特定の発注者で提出書類のボリュームが多いことや発注者側の担当者から追加資料の提出を求められることなどが挙げられる。
- 一方で、国土交通省の工事書類スリム化の取り組みにより、技術者から「非常に楽になった」「非常に書類作成の無駄が少なくなった」と評価する意見があった。
- 技術者の時間外労働が発生する別の要因としては、民間工事や年度末までに完成させなければならない工事などで散見されるタイトな工期設定や発注者都合による休日・年末年始での作業、除雪作業に該当しない凍結防止剤散布作業などがあった。

4.3.2 「時間外労働の上限規制」に対する取り組みについて

- 企業内の制度面においては、完全週休2日に移行や4週6休から4週8休に移行など、休日を増加させた企業が多かった。その際に、就業時間の延長を行い、週単位の就業時間を減少させない取り組みも併せて行っている企業もあった。また、日給月給の技能者や作業員に対しては、単価を引き上げ月給制に移行することや有給休暇を付与し雨天等での現場が休みになる日を有給休暇とするなどの取り組みを行った企業もあった。
- 社員の意識改革を目的とした取り組みでは、時間外労働の上限規制に関する制度の周知徹底、残業時間削減に関する説明会の開催、継続的な早期退社を促す声掛けなどがあった。結果としては、土曜日が休日となったことや時間外労働が減少したことを好意的にとらえている社員が多いようだ。

4.3.3 時間外労働削減のために実施した取り組みについて

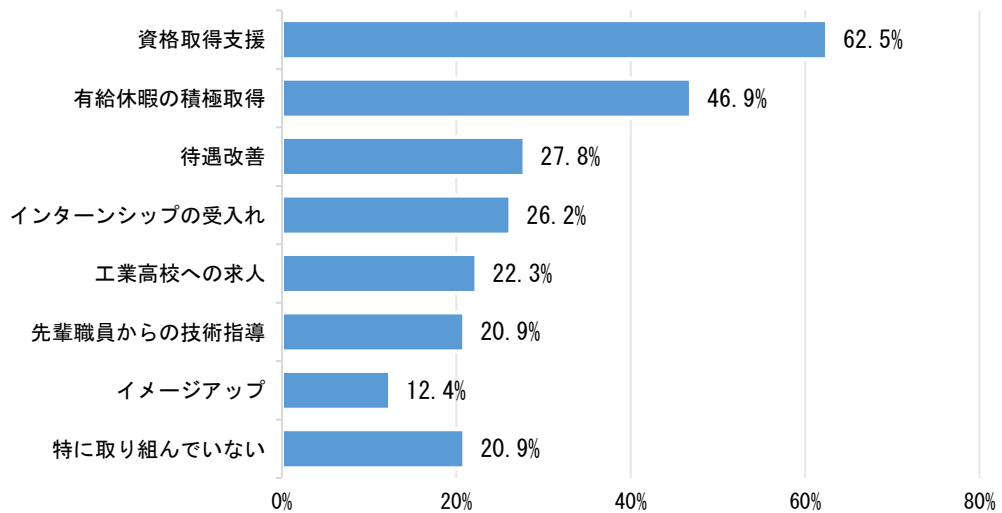
- 技術者の書類作成業務の負担軽減策として、「現場技術者の複数人配置」、「忙しい時期に応援要員を配置」、「本社側で現場の書類作成」などがあった。なお、「本社側で現場の書類作成」といったバックオフィスでの現場書類作成業務に特化した「建設ディレクター」という職種が注目されている。建設ディレクターの業務に必要な知識・経験を習得するには「実際に現場で働く」、「OJT・研修等でベテラン技術者（OB を含む）から指導を受ける」ことが必要で、効果が表れるには時間がかかると思われる。
- スマホや現場設置のカードリーダーでの打刻による労働時間管理である勤怠管理システムの導入や受発注者間の書類のやり取りで効率化を図る ASP の活用、移動時間を削減するオンラインでの会議、安全書類作成の効率化を図るクラウドサービスの活用など、ICT 技術の活用は技術者の負担軽減につながっている。

4.3.4 若年層の採用の取り組みについて

- 若年層の採用については、各社とも苦戦している。新卒採用においては、地元建設企業であるため、大手企業と比べて知名度、賃金・福利厚生等の労働条件で差があること、建設企業での仕事内容が一般の方々に理解されておらずネガティブなイメージを持たれていることをネックに感じている。
- 地元の工業高校では、建設業の対象学科の生徒数自体が少なく、かつ進学希望者が多いため就職希望者が極端に少ない。大学、専門学校向けに、就職情報サイト掲載、会社説明会開催、合同説明会参加など、中途採用向けに、求人紹介サイト掲載、スカウトなど採用活動に力を入れても費用対効果が成り立たずあきらめた企業もあった。建設系の学科卒業にこだわらず高校卒業以上と間口を広げて採用活動をしている企業が多かった。
- 新卒採用への取り組みとして、希望する高卒新入社員を建設企業が費用を負担し建設系専門学校へ入学させる給費生制度の導入や大卒新入社員の奨学金返済支援制度を導入し、採用実績を上げている企業があった。
- 新卒採用、中途採用のいずれであっても、就職先候補として選択してもらえるように、未経験者でも活躍できる希望が持てるようなキャリアパスの提示とサポート体制、労働条件（休日、給料、福利厚生）の改善、ホームページ整備等の対応が必要と思われる。

なお、岩手県「令和 3 年度 建設業構造実態調査結果（詳細版）」では、「若年者入職促進の取組として、最も重視されているのは「資格取得」であり、「資格」が重視される建設業の特性が表れている。62.5%の企業が「資格取得支援」などを行っているが、しかし実態として取組を行った結果、若年者の入職に繋がった企業は、全体の 12.7%にとどまっている。なかなか成果には結びついていない状況が窺われる。」となっている（図表 4-11、図表 4-12）。

図表4-11 若年者入職促進のための取組内容（岩手県）



（出典）岩手県「令和3年度 建設業構造実態調査結果（詳細版）」を基に作成

図表4-12 若年者入職促進の取組結果（岩手県）

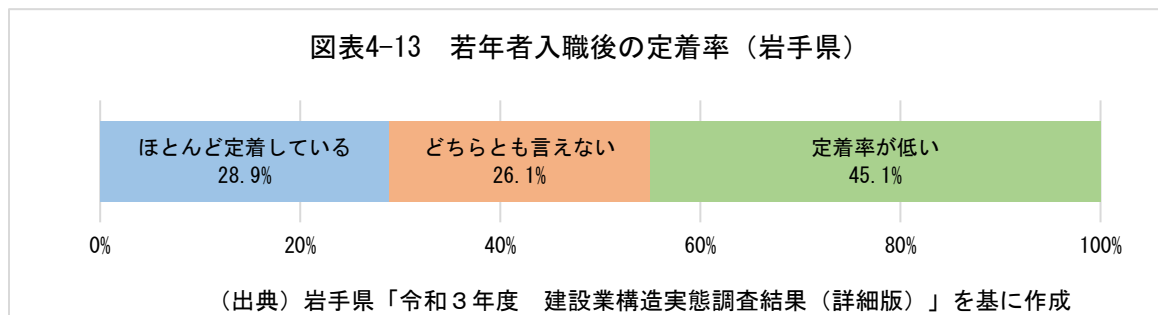


（出典）岩手県「令和3年度 建設業構造実態調査結果（詳細版）」を基に作成

4.3.5 若年層の離職防止の取り組みについて

- 若年層の離職については、少ない人数ではあるものの発生している企業があった。離職の理由は様々であるが、婚姻・転居による離職を除けば、労働条件や上司・部下・同僚間の人間関係に起因することが多いと思われる。特に、若年層社員に対する育成に関しては、円滑なコミュニケーションを取りながらの適切な指導を行うとともに、指導する側へも適切な指導方法を習得させる必要がある。
- 離職防止の取り組みとして、労働条件面ではお祝い金支給（20歳、結婚時）、遠隔地から入社した社員向けの住宅手当支給、市外の現場勤務者に対する食事手当、出張手当支給、コミュニケーション面では社内レクリエーションの開催、若手職員との個人面談、上司・先輩に質問しやすい雰囲気づくり、若手技術者のフォロー体制などが挙げられた。
- 離職対策も採用対策と同様に、労働条件の改善や若年層社員が心理的安全性を感じられるようサポート体制を整えることが求められる。

なお、岩手県「令和３年度 建設業構造実態調査結果（詳細版）」では、若年者入職後の定着率を確認したところ、「ほとんど定着している」と回答した企業が 28.9%のみで、定着促進の取組を積極的に行っていく必要がある（図表 4-13）。



4.3.6 発注機関等に取り組んでほしいこと

（１） 民間工事の工期設定について

マンションや商業施設の建築工事では、オープン時期が決まっているため工期が厳しい。また、補助金をもらっている開発事業などでは、週休２日を確保して時間外労働をしないで施工できるよう行政から強く指導してほしい。

（２） 設計変更の費用について

図面を変更しても基本単価以上は出してもらえないことや、設計変更の細かいところになると発注者側も費用として見て良いか判断できず、結果として設計変更の費用を見てもらえないことがある。設計変更に係る費用は発注者側に負担してほしい。

（３） 週休２日制工事の補正係数について

完全週休２日制への移行に伴い人件費が大幅に増加した。週休２日への移行による経費増加の実態を踏まえて、週休２日制工事における補正係数を見直してほしい。

（４） 規制等により作業時間が制限される場合の割増について

市街地の県道工事は、交通規制の関係で作業時間が９時から１６時までとなるが、法定の休憩時間を入れると 77～78 パーセントしか稼働できない。時間的制約を受ける場合、適正な補正割増を付けてほしい。

（５） ICT 施工の経費について

ICT 施工の経費は、積算された経費より実費の方が高くなることが多い。ICT 施工の経費は実際の発生額を反映した積算にしてほしい。

(6) 発注者の積算について

全体的に発注者側の積算の精度が悪く、市レベルでは積算の間違いが多い。質問状を投げて、適切な回答を得られないこともある。発注者側の積算資料の精度をもう少し上げてほしい。

(7) ワンデーレスポンスについて

ワンデーレスポンスと言っても「後日返答します」というレスポンスしかないことがある。希望の返答期限までに返答してほしい。

(8) 発注者側の人材確保について

発注関係事務の適切な運用のために、発注者側も頑張って新卒者や若手技術者を増やしてほしい。

(9) 予算の運用について

発注機関等の予算の運用において、必要があれば繰越を認めるなど柔軟に対応してほしい。

(10) 上限規制に関連する意見

土曜日や日曜日にやらないといけない工事や災害復旧かグレーな工事があるので、罰則の適用には柔軟性を持たせてほしい。

第5章 まとめ

5.1 長時間労働の要因についての検証

令和5年度（2023年度）に実施した「2024年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み」に関する調査では、長時間労働の要因として、

- (1) 工事発注時の設計図書の不備
- (2) 発注時の条件の未整備、条件明示の不備（用地買収、関係機関協議の遅れ等）
- (3) 当初からタイトな工期
- (4) 大量の工事関係書類の作成（特に国土交通省の発注工事）
- (5) 受注者による作成書類の過度の作り込み

の5点を挙げたが、本調査でも同様の意見があり、引き続き発注者に対して改善を求めている必要がある。

(1) 工事発注時の設計図書の不備

本来、設計図書は発注者や建設コンサルタントにより整備されるべきものであるが、「工事発注時の設計図書の不備等により、受注者自らが設計変更に関する作業を余儀なくされた結果、時間外労働が多くなった」との意見がヒアリングでも多かった。

その理由として、建設コンサルタントの業務が追いついていないことに加え、発注者側が人員不足の中、年度予算の消化といった事情から、完全ではない図面でも発注するようになっていると考えられる。

建設企業から「書類作成業務の負担が大きい」という話を頻繁に聞いたが、その「書類作成業務」には、受注者側で作成すべき工事関係書類の作成のほかに、発注者側で作成した設計図書の不備に伴う設計変更も含まれていることが多く、両者を区別して時間外労働への影響を分析し、その費用や工期を契約に反映させることが必要である。

(2) 発注時の条件の未整備、条件明示の不備（用地買収、関係機関協議の遅れ等）

ヒアリングでも、技術者の時間外労働が発生する主な要因として、「協議資料の作成」を挙げた意見があった。「関係機関との協議が未了のまま工事が発注され、施工者が協議資料を作成した結果、時間外労働が多くなった」とのことであった。

本来は、用地買収、関係機関協議が完了した後に工事発注すべきであり、協議資料の作成は建設コンサルタントが行うべきものであるが、見切り発車での発注により、協議資料の作成の負担が受注者側に負担される状況が長時間労働の要因となっている。

(3) 当初からタイトな工期

アンケートでは、長時間労働の理由として「当初から工期がタイトであった」と回答した企業は、4県協会では44.8%、全中建では42.4%であった。

受注者側が必要と思われる工期と、発注者側の希望する工期でミスマッチが生じると、工期がタイトになる。ヒアリングでは、「特に民間の建築工事では発注者側の都合で工期を決められ

てしまい、工期延長できないため、工期が非常に厳しい」との意見が多かった。また、公共工事でも、「次年度への繰越が認められず、年度末までに完成させないといけないことになると、工期がタイトになる」との意見があった。

民間工事でも公共工事でも、工期がタイトになると、完成を間に合わせるために、土曜日・日曜日に施工したり、残業により対応するため、時間外労働の要因となる。

(4) 大量の工事関係書類の作成（特に国土交通省の発注工事）

アンケートでは、長時間労働の理由として「現場作業後の書類作成・整理に時間を要した」と回答した企業は、4 県協会では 52.2%、全中建では 61.5%であった。

ヒアリングでも、時間外労働が発生する主な要因として、「書類作成業務による負担」を挙げる声が多かった。特に、国土交通省の発注工事では、「書類作成の量が膨大であり、複数案の提示を求められることもあるため、担当者の負担が大きい」との意見が複数あった。

また、「統一書式以外の書類を要求する監督官の場合、書類作成量が多くなる」との意見があり、監督官に左右されるケースが多い。

(5) 受注者による作成書類の過度の作り込み

令和 5 年度(2023 年度)の調査で散見された、受注者による作成書類の過度の作り込みにより長時間労働になったという情報は得られなかったが、アンケートで「工事検査室の検査官による書類のチェックが年々細かくなっており、作成する書類の種類が増えている」との意見や、ヒアリングで「提出書類は厚ければ厚いほどいい」と言う監督官もいる」との意見があり、監督官のニーズに応じて高い評点を得るために多量の書類を作らざるを得ない状況がうかがわれる。

5.2 時間外労働の削減に向けた『受注者』の取り組み方策の検証

令和5年度（2023年度）に実施した「2024年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み」に関する調査では、時間外労働の削減に向けて、受注者として取り組むことが必要と思われる方策として、

- (1) 「2024年問題」への十分な理解（36（サブブロック）協定の締結・届出等も含めて）
- (2) 時間外労働の実態把握（労働安全衛生法関係）と要因分析
- (3) 勤怠管理システムの活用等による、自社職員の時間管理意識の向上
- (4) 三者会議（発注者・設計者・施工者）の実施（不備な発注図面の是正等も含む）
- (5) 週休2日を確保した適正な工期での工事实施（発注者への協議や繰越工事も含む）
- (6) 現場技術者の書類作成負荷の軽減

の6点を挙げたが、本調査の回答・意見から方策の必要性等について改めて検討したい。

(1) 「2024年問題」への十分な理解（36（サブブロック）協定の締結・届出等も含めて）

○罰則付き時間外労働の上限規制の適用をきっかけとして、労働基準法の改正内容や36協定などの関連法規に関する理解が深まってきている。

○中小建設企業においても、時間外労働全体に対する意識が高まり知識が浸透してきている。

アンケートでは、上限規制に関する理解度の質問に「詳しく知っている」または「ある程度知っている」と回答した企業は、4県協会では90.2%、全中建では86.3%であり、多くの企業で上限規制の基本的な理解は進んでいると思われる。

ただし、「詳しく知っている」と回答した企業に限定すると、4県協会では26.2%、全中建では25.2%に留まる。多数を占める「ある程度知っている」と回答した企業の中には、上限規制の趣旨は分かっているが、「法定外労働時間と所定外労働時間の違い」、「時間外労働と休日労働の関係」、「振替休日と代休の違い」まで正しく理解できていない企業が存在する可能性が考えられる。

上限規制に関する法令を読むのは難しいことから、全従業員が正確に理解することは困難であるが、経営者、管理者、労務担当者などは正確に理解して、従業員の時間外労働が上限を超えることのないよう指導監督することが必要である。

(2) 時間外労働の実態把握（労働安全衛生法関係）と要因分析

- 企業における時間外労働の上限規制に対する各種の取り組み効果は確認できるものの、個々の技術者単位に見ると依然として上限を超えている者が見受けられる。
- その要因はパーソナルな問題だけではなく、担当した工事の発注者や監督官、工事の特殊事情など様々な要因が混在しており、対策も相応の多様性が求められる。

アンケートでは、長時間労働の技術者の有無（令和 5 年度（2023 年度）の実績）の質問で、「月 45 時間を超えたことがある技術者」のいる企業は、4 県協会では 33.7%、全中建では 45.4%であった。また、「年 360 時間を超えた技術者」のいる企業は、4 県協会では 19.2%、全中建では 22.6%であり、時間外労働削減の取り組みを更に進めていかないと、今年度以降、多くの企業が上限規制に違反してしまうおそれがある。

ヒアリングでは、多くの技術者はさほど時間外労働は多くなく、上限規制に抵触する（おそれがある）のは一部の技術者であること、時間外労働が多くなる要因として「国土交通省の発注工事」、「民間の建築工事」、「書類作成」、「設計変更」が多く挙げられること、「監督官による書類作成量の違い」、「技術者の能力・経験の違い」が時間外労働の多寡に影響を与えることが分かった。

企業ごとに時間外労働が多くなる要因は異なるので、上限規制に違反している、あるいは違反しそうな労働者の勤務状況を一人ひとり分析し、時間外労働が多くなる要因を把握して、「事務作業をバックアップする部署の設置」、「現場に複数の技術者を配置」、「ASP の活用」、「電子黒板の活用」、「勤怠管理システムの活用」など、それぞれのケースに応じた対策を検討する必要がある。

(3) 勤怠管理システムの活用等による、自社職員の時間管理意識の向上

- 勤怠管理システムの活用により、職員も管理者もリアルタイムで労働時間を正確に把握・共有することが、時間外労働削減の第一歩である。
- 現場へのカードリーダーの設置は直行直帰による移動時間の削減につながり、より正確な時間外労働の「見える化」を経て、生産性向上への意識につながることが期待できる。

アンケートでは、技術者の勤怠管理について、システムで一元管理している企業は、4 県協会では 21.3%、全中建では 30.9%であり、さらに時間外労働が多い技術者に注意喚起している企業は、4 県協会では 14.8%、全中建では 19.8%であった。システムで一元管理していない企業が大半であり、システムを時間外労働の削減に活用している企業は少数派といえる。

ヒアリングでは、勤怠管理システムを導入している企業が複数あった。勤怠管理システムを導入することで、出退勤入力を適切に行えば、システムが時間外労働、休日労働を正確に計算してくれるので、リアルタイムで職員が自らの労働時間を正確に把握することができる。

また、各現場にカードリーダーを設置して、直行直帰できるようにすると、会社～現場間の移動の省略により労働時間の短縮が期待できる。

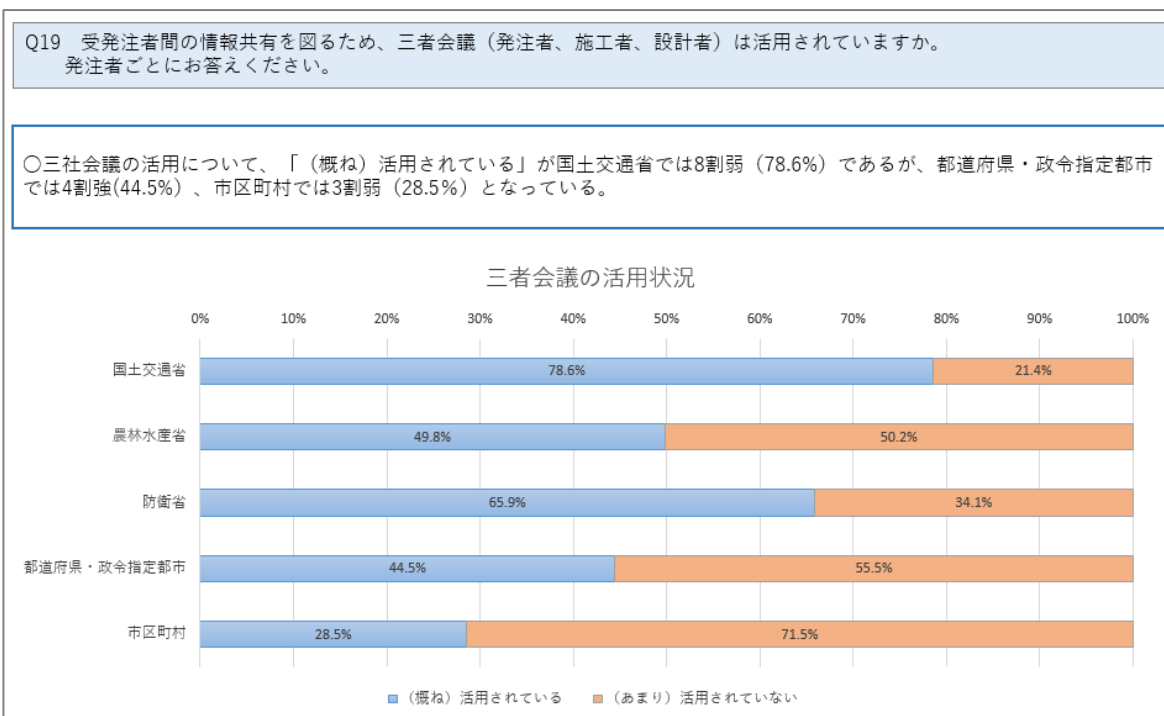
ただし、本社に戻らなくて良いことは労働時間の短縮には資するが、社内のコミュニケーションの機会を減少させるという負の影響も懸念されるため、Web 会議システムなどのコミュニケーションツールを活用して、コミュニケーションの活性化を図る必要がある。

(4) 三者会議（発注者・設計者・施工者）の実施（不備な発注図面の是正等も含む）

○不備な発注図面による設計変更は長時間の時間外労働の原因となることから、三者会議を活用した円滑なコミュニケーションと相互理解が求められる。

全建が令和 6 年（2024 年）9 月に公表した「令和 6 年度 発注関係事務の運用状況等に関するアンケート報告書」（以下、「全建の発注関係事務アンケート（令和 6 年 9 月）」という。）によると、三者会議の活用について「（概ね）活用されている」と回答した割合は、国土交通省では 78.6%、都道府県・政令指定都市では 44.5%、市区町村では 28.5%となっており、国土交通省は都道府県、市区町村に比べて三者会議が活用されていると思われる（図表 5-1）。

図表 5-1 三者会議の活用状況



（出典）「全建の発注関係事務アンケート（令和 6 年 9 月）」

ただし、ヒアリングでは、国土交通省発注工事を中心に、設計変更により長時間の時間外労働が発生したとの意見が多かったことから、設計図書に疑問や修正が必要と思われる箇所がある場合には、三者会議を通じて、修正の必要な箇所、誰が修正するのか、費用の負担、工期への影響とその対策等について協議することが必要である。

(5) 週休 2 日を確保した適正な工期での工事实施（発注者への協議や繰越工事も含む）

- 大多数の企業は週休 2 日制工事の受注を望んでいるが、工期設定への不安から二の足を踏んでいる企業も多い。
- 発注者への適正な工期設定の働きかけと、自社の堅実な工程管理能力が求められる。

アンケートでは、元請工事の 4 週 8 休以上達成件数（1 社当たり平均）は、4 県協会では 2.7 件、全中建では 3.1 件であったが、達成件数 0 件の企業の割合は、4 県協会では 35.8%、全中建では 28.7%であり、4 週 8 休工事が全くない企業も一定数存在している。

一方で、週休 2 日制工事を受注したい企業の割合は、4 県協会では 79.3%、全中建では 79.2%であり、大半の企業が週休 2 日制工事の受注を希望している。週休 2 日制工事を受注したい理由としては、「社員のモチベーション向上のため」、「時間外労働の削減のため」、「担い手確保のため」の割合が高く、週休 2 日の実現が、時間外労働の削減、担い手の確保・定着に有効と考える企業は多い。

ただ、アンケートの自由回答では、「工期が週休 2 日に見合っていない」、「施工開始直後は週休 2 日も容易に運用できるが、工期後半になるについて作業の追加等で工程に苦勞することが多い」との意見もあり、適切な工期設定をするよう働きかける必要がある。

(6) 現場技術者の書類作成負荷の軽減

現場技術者の時間外労働の原因として、書類作成負荷の影響を指摘する意見が多い。書類作成負荷の軽減については、発注者側の対応が求められる部分が多いが、受注者側で対応できるところは自ら取り組むことが望まれる。

① 作成を求められる書類の根拠の確認

- 不必要だと思われる書類の削減に関しては、発注者に提出の根拠を確認したり代替案を提示するなどの姿勢が求められる。

ヒアリングでは、「検査員とか監督員によって書類が増える点については、受注者側も書類を統一するよう主張してもいいと思う」という意見があった。

ひと昔前は、「役所に対して口ごたえできない」、「請負業者は役所から指示されたことは何でも請けなくては行けない」という「請け負け（うけまけ）」の体質であり、現在も発注者に

対して主張しにくいと感じている企業は多いかも知れないが、公共工事標準請負契約約款でも「発注者と受注者は、各々の対等な立場における合意に基づいて、別添の条項によって公正な請負契約を締結し・・・」とあるように、発注者・受注者が対等な立場で締結した契約であるので、ムダな書類を作成して時間をムダにしないように、作成根拠の明確でない書類があれば、ともに省略を検討するなど効率的な書類作成に対するコミュニケーションが必要である。

② 作成書類の電子データによる共有（クラウド管理等）

○施工に欠かせない書類の作成に関しては、組織的な支援により効率化を図るべきである。
○その第一歩として、類似書類をカテゴリー化しクラウド上で管理することにより、職員がデータを共有・活用できるような措置は効果が認められている。

アンケートでは、長時間労働是正のために実施した取り組みとして「作成書類のひな型管理」と回答した企業は、4 県協会では 69.4%、全中建では 70.2%であった。また、長時間労働是正のために実施した取り組みとして「クラウド活用によるデータの共有化」と回答した企業は、4 県協会では 46.1%、全中建では 57.1%であり、多くの企業で取り組んでいる。

作成書類のひな型を管理しておくことで、必要な時に書類を探す手間を省くことができ、作業の効率化の一助とすることができる。さらに、類似の工事で作成した類似書類をクラウドで管理しておけば、過去の工事の情報を再利用することにより、極めて効率的に作成することができる。

③ バックオフィスの活用（建設ディレクターを含む）

○現場技術者の書類作成を、本社職員が支援するバックオフィス（建設ディレクター等）の整備に取り組む企業において、その有効性が認められている。
○バックオフィスを担当する人材の育成には一定の時間と労力を要するうえ、運用には現場との密なコミュニケーションが求められるため、長期的・計画的な対応が求められる。

アンケートでは、長時間労働是正のために実施した取り組みとして「現場の事務作業をバックアップする専門部署の設置」と回答した企業は、4 県協会では 18.1%、全中建では 25.0%と少ないが、実施した企業の中で「効果あり」と回答した企業の割合は、4 県協会では 71.4%、全中建では 75.4%と極めて高い。

ヒアリングでも、工事支援部署や手の空いている技術者など、本社が書類作成を手伝うことで、技術者の負担軽減を図る企業が複数あった。現場と本社で作業分担するため、現場技術者の負担軽減の効果が高い取り組みである。

専門部署を設置せず、手の空いている技術者が手伝う場合は、教育の手間がかからない、新たな人件費が発生しないというメリットはあるが、繁忙期には手伝える技術者がいなくなるリスクがあるので、専門部署を設置した方が対応しやすいと思われる。

ただし、現場未経験者を専門部署の担当者（建設ディレクター等）にする場合は、必要な知識・経験を習得する必要があるため、ヒアリングで「建設ディレクターにする目的で、女性の方に現場監督の仕事をしてもらい、実際に現場で現場用語をはじめ色々なことを学んでもらっている」との発言があったように、書類作成するために必要な教育を計画的に行う必要がある。

④ ICT の活用

○電子小黑板、ASP の活用、遠隔臨場、3次元測量、ICT 施工等は、導入企業が増加し効果も認められているので、未導入の企業においては積極的な対応が求められる。

アンケートで、長時間労働是正のための ICT 活用の取り組みのうち、実施した企業が特に多いのは「電子小黑板」であった。実施した企業のうち「効果あり」と回答した企業の割合は、「電子小黑板」、「ASP の活用」、「遠隔臨場」、「3次元測量、ICT 施工等」とも 50%を超えており、実施した企業の多くはその効果を実感していると思われる。

- アンケートで、長時間労働是正のために実施した取り組みとして「電子小黑板」と回答した企業は、4 県協会では 60.4%、全中建では 68.5%と多く、実施した企業の中で「効果あり」と回答した企業の割合は、4 県協会では 69.1%、全中建では 68.4%であった。
- アンケートで、長時間労働是正のために実施した取り組みとして「ASP の活用」と回答した企業は、4 県協会では 28.8%、全中建では 40.7%であり、4 県協会の実施割合は低いですが、実施した企業の中で「効果あり」と回答した企業の割合は、4 県協会では 76.6%、全中建では 69.3%であった。
- アンケートで、長時間労働是正のために実施した取り組みとして「遠隔臨場」と回答した企業は、4 県協会では 32.1%、全中建では 39.9%であり、4 県協会の実施割合は若干低いですが、実施した企業の中で「効果あり」と回答した企業の割合は、4 県協会では 54.8%、全中建では 52.7%であった。
- アンケートで、長時間労働是正のために実施した取り組みとして「3次元測量、ICT 施工等、3次元データの活用」と回答した企業は、4 県協会では 45.9%、全中建では 42.5%であり、実施した企業の中で「効果あり」と回答した企業の割合は、4 県協会では 59.3%、全中建では 54.2%であった。

⑤ 技術者の確保育成

○配置技術者の増加が時間外労働の削減に寄与することは明白であるが、現実的には人材不足や経費面などの問題から、容易な対応策とは言い難い。

○企業の経営力・魅力度をアップさせ、計画的・継続的な人材採用と教育訓練が求められる。

アンケートで、長時間労働是正のために実施した取り組みとして「ひとつの現場に複数の技術者を交替制で配置」と回答した企業は、4 県協会では 15.0%、全中建では 27.4%であった。ま

た、実施した企業の中で「効果あり」と回答した企業の割合は、4 県協会では 62.1%、全中建では 58.0%であった。実施した企業の中では効果を実感している企業は多いものの、実施している企業が少ないのは、現場に複数人の技術者を配置できる余裕がないためだと思われる。

なお、アンケートでは「複数の技術者を交替制で配置」と質問したが、「複数の技術者を常時配置」とした方が、より時間外労働削減の効果が高いと考えられる。

ヒアリングでも「現場の技術者の複数配置が一番効果がある」との意見があったとおり、複数の技術者を配置することで業務分担による作業の効率化が図れるが、受注件数を減らさずに各現場の技術者配置数を増やすと、より多くの技術者が必要となる。また、技術者の高齢化が進んでおり、今後技術者の大量離職が懸念されるところから、将来の技術者減少による受注量減少を防ぐために、計画的に技術者を確保・育成する必要がある。

また、ヒアリングでは、時間外労働は技術者の能力（書類作成能力や段取りのうまさ等）によって影響を受けるとの意見があった。技術者の能力向上に向けて企業全体として、計画的・継続的な教育訓練に取り組むとともに、知識・経験が十分でない者に対しては上司等のサポートによる作業時間の短縮が必要である。

各取り組み方策について確認した結果、どの方策も重要であるが、「(6) 現場技術者の書類作成負荷の軽減」については本調査でも多くの意見が挙げられており、書類作成が時間外労働に与える影響が極めて大きいことから、特に取り組む必要がある。

5.3 時間外労働の削減に向けた『発注者』の取り組み方策の検証

令和5年度（2023年度）に実施した「2024年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み」に関する調査では、時間外労働の削減に向けて、発注者側に取り組んでももらいたい方策として、

- (1) 不備な設計図書（発注図面）の根絶
- (2) 三者会議の原則実施
- (3) 週休2日を確保した適正な工期の確保（繰越工事を含む）
- (4) 書類の簡素化
- (5) ICTの活用
- (6) 書類の過度の作り込み禁止
- (7) 積算体系の見直し
- (8) 建設業の魅力・入職者を増やすためのイメージアップ対策
- (9) その他

の9点を挙げたが、本調査の回答・意見から方策の必要性等について改めて検討したい。

(1) 不備な設計図書（発注図面）の根絶

○依然として「工事発注時の設計図書の不備で時間外労働が増加した」という意見は多い。
○受注者負担による修正の根絶を目指し、発注者の自覚と解決に向けた対応が求められる。

「5.1 (1) 工事発注時の設計図書の不備」に記載のとおり、ヒアリングでは、「工事発注時の設計図書の不備等により、受注者自らが設計変更に関する作業を余儀なくされた結果、時間外労働が多くなった」との意見が多かった。

本来、設計図書は工事契約の資料であり、工事発注の前に作成されるべきものである。設計図書の不備による設計変更が多いということは、発注者・建設コンサルタントが行うべき設計業務の一部を受注者に負担させていることになるため、不備のない設計図書を作成してから発注するようにする必要がある。

また、「5.1 (2) 発注時の条件の未整備、条件明示の不備（用地買収、関係機関協議の遅れ等）」に記載のとおり、ヒアリングでは、「関係機関との協議が未了のまま工事が発注され、施工者が協議資料を作成した結果、時間外労働が多くなった」との意見があった。

本来は、用地買収、関係機関協議が完了した後に工事発注すべきである。受注者による協議資料作成が多いということは、発注者・建設コンサルタントが行うべき関係機関協議の一部を受注者に負担させていることになるため、関係機関協議が完了してから発注する必要がある。

(2) 三者会議の原則実施

○発注者・設計者・受注者の三者会議を原則実施し、受注者の意見に耳を傾けるとともに、工期延長や増加費用の負担に対する適切な対応が求められる。

「(1) 不備な設計図書（発注図面）の根絶」と関連する話であるが、ヒアリングでは、設計図書の不備による設計変更や関係機関協議資料の作成を受注者が行っているという意見が多く、発注者に設計変更等に要した費用を十分に負担してもらえないとの意見もあった。

もし、設計図書の不備による設計変更や関係機関協議資料の作成が必要な場合は、設計審査会、三者会議等を開催し、誰が実施するか明確にする必要がある。本来は、発注者・建設コンサルタントで実施すべきだが、受注者が実施する場合は、設計変更等に要した費用を発注者が十分に負担する必要がある。

(3) 週休 2 日を確保した適正な工期の確保（繰越工事を含む）

○長時間労働の理由として「工期がタイト」とする企業が多く見られる。また、週休 2 日制工事において「工期が見合っていない」との意見もあることから、実態に即した適切な工期設定が求められている。

「5.1 (3) 当初からタイトな工期」に記載のとおり、アンケートでは、長時間労働の理由として「当初から工期がタイトであった」と回答した企業が 40%を超えている。

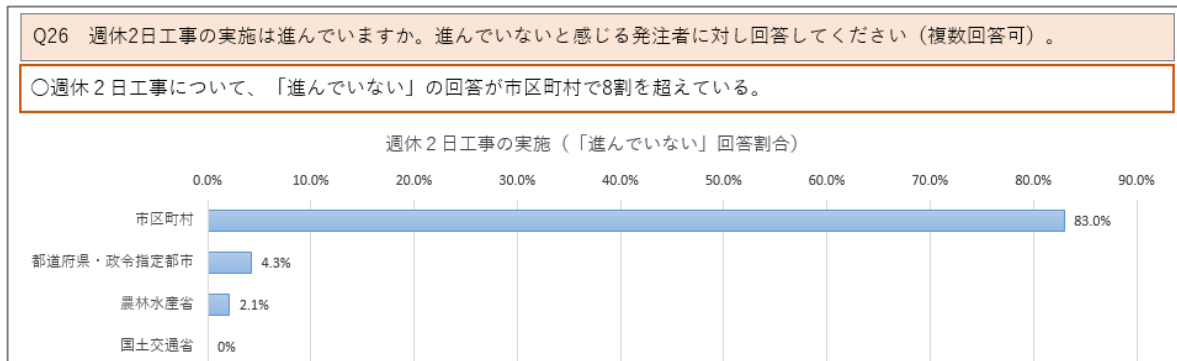
民間の建築工事では、発注者側の都合で工期を決められてしまうとの意見が多かったが、民間発注者も働き方改革の趣旨を尊重して、受注者の希望を考慮して工期設定することが望まれる。

公共工事についても、年度末までに間に合わせるよう無理な施工をする必要がないよう、合理的な理由があれば次年度への繰越を認めるべきである。

また、週休 2 日制工事の工期が見合っていないとの意見があり、受注者側でも生産性向上の努力は必要であるが、実態に即した適切な工期を設定するとともに、天候不良など受注者の責によらない合理的な理由がある場合も工期延長を認めるべきである。

なお、「全建の発注関係事務アンケート（令和 6 年 9 月）」によると、週休 2 日制工事の実施が「進んでいない」と回答した割合は、市区町村では 83.0%となっており（図表 5-2）、市区町村レベルでの週休 2 日制工事の普及が望まれる。

図表 5-2 週休 2 日工事の実施（「進んでいない」と回答した割合）



（出典）「全建の発注関係事務アンケート（令和6年9月）」

（4）書類の簡素化

- 受発注者双方の業務の効率化のために、不要書類の削減、類似書類の統合、電子データの活用等が求められる。
- 発注者の技術力・事務処理能力の不足等に起因する負担を、受注者に負わせないように留意すべきである。

「5.1（4）大量の工事関係書類の作成（特に国土交通省の発注工事）」に記載のとおり、ヒアリングでは、時間外労働が発生する主な要因として、国土交通省の発注工事を中心に「書類作成業務による負担」を挙げる声が多かった。また、担当する発注者の監督官ごとに書類作成業務の負担に差が生じるとの指摘があった。

国土交通省では令和6年（2024年）3月に書類のスリム化を公表しており、現場技術者からは「非常に書類作成の無駄が少なくなった」と好評であるとの話があった。国土交通省内で書類のスリム化の運用が徹底されるとともに、都道府県・市町村でも同様の取り組みが望まれる。

（5）ICT の活用

- 受注者において、電子小黑板、ASP の活用、遠隔臨場、3次元測量、ICT 施工等による業務の効率化や時間外労働削減の効果が確認されており、発注者においても積極的に対応し協力していく姿勢が求められる。

ヒアリングでは、市町村レベルでは、電子納品する場合も紙の資料を要求されるケースがあるなど、ICT 活用が進んでいないことを指摘する意見があった。

自治体では、セキュリティの観点から職員の業務用 PC がインターネットに接続できないところもあること、デジタル化を推進する人材も限られることから、ICT の活用が進みにくい面

もあるが、電子納品する書類を紙に印刷して提出させる等の行為は、受注者の業務効率化に相反する依頼であり、各自治体においても ICT を活用できる人員・設備の整備が必要である。

(6) 書類の過度の作り込み禁止

○工事成績評価はあくまで現場の品質重視で行い、必要以上に作りこまれた部分に関しては評価しないという姿勢を明確にするべきである。

「5.1 (5) 受注者による作成書類の過度の作り込み」に記載のとおり、本調査では、受注者による作成書類の過度の作り込みにより長時間労働になったという情報は得られなかったが、アンケートで「工事検査室の検査官による書類のチェックが年々細かくなっており、作成する書類の種類が増えている」との意見や、ヒアリングで「提出書類は厚ければ厚いほどいい」と言う監督官もいるとの意見があり、監督官のニーズに応じて高い評点を得るために多量の書類を作らざるを得ない状況がうかがわれる。

関東地方整備局の「土木工事電子書類スリム化ガイド (ver. 3. 0)」(令和 6 年 (2024 年) 3 月)では、工事検査の書類スリム化のポイントとして「発注者(監督職員、検査職員、現場技術員)は、不要な書類の提出、提示は求めないこと」としている。国土交通省内で書類のスリム化の運用が徹底されるとともに、都道府県・市町村でも同様の取り組みが望まれる。

(7) 積算体系の見直し

○時間外労働のさらなる削減を図っていくためにも、常に実情に沿った積算体系の見直しが求められる。

ヒアリングでは、週休 2 日制工事における補正係数、時間的制約を受ける場合の補正割増、ICT 施工の経費などが、現場の実態を反映していないとの意見があった。また、積算の精度が悪い、積算の間違が多いなどの意見もあった。

積算基準に沿って正しく積算することはもちろん必要であるが、現場の実態に即して積算基準の見直しを図ることも必要である。

(8) 建設業の魅力・入職者を増やすためのイメージアップ対策

○新 3K を速やかに実現し入職者の増大を図り、受発注者一体となって魅力の発信に取り組む姿勢が必要である。

ヒアリングでは、若年層の採用でネックになっている点として、建設業全体の PR 不足を指摘する意見が挙げられた。

一般市民の中には、建設業についてよく分からないまま、なんとなくネガティブなイメージを持っている人も多い。個々の企業も魅力の向上に取り組んでいるが、官民一体となった建設業全体の取り組みとして、テレビ（バラエティ、ドラマ、アニメ等）、マンガ、SNS などさまざまなメディアで建設業の仕事を取り上げて、建設業の仕事内容を知ってもらいつつ、建設業のイメージを良い方向に変えるなど、戦略的な魅力の発信が必要だと思われる。

(9) その他

① 災害対応時における上限規制適用対象外の範囲の明確化

ヒアリングでは、除雪は時間外労働の上限規制の適用除外が認められるが、凍結防止剤の散布は適用除外が認められない可能性もあるため、労働基準監督署に対して、地域の実情を考えた運用にして欲しい、との意見があった。

上限規制が始まったばかりで、運用の基準が明確でない部分が残っており、制度を変更するにも問題点を明確にする必要がある。当面は災害対応として認められるか発注前に確認して、時間外労働の上限を超えるリスクを軽減するべきである。

② 工事完了後の現場技術者の速やかな専任解除

ヒアリングでも、「工事が早く終わっても、変更が間に合わないため検査してもらえず、工期ギリギリまで技術者が拘束される」との意見があった。

建設企業の生産性を高めるには、現場への技術者の配置を効率的に行う必要があり、工事が完了したのであれば、他の現場に配置できるよう、速やかに完成検査を行うことが望まれる。

③ 発注者の対応の迅速化

ヒアリングでは、「ワンデーレスポンスと言っても「後日回答します」では意味がないので、受発注者間で回答期限を決めて、しっかり回答してほしい」との意見があった。

関東地方整備局の「土木工事電子書類スリム化ガイド (ver. 3.0)」(令和 6 年 (2024 年) 3 月) ではワンデーレスポンスのポイントとして「回答にあたり発注者側で、協議や検討等が必要な場合は、「その日のうち」に「回答日を受注者に回答」することが必要」としている。国土交通省内で書類のスリム化の運用が徹底されるとともに、都道府県・市町村でも同様の取り組みが望まれる。

④ 発注者側の人材確保・育成

ヒアリングでは、発注者側の人材不足が、レスポンスの悪化、不備のある設計図書による発注などに結び付くため、発注者側にも新卒者や若手技術者を増やしてほしい、との意見があった。

また、設計変更の細かいところになると発注者の監督員が費用として見て良いか判断できず、結果として設計変更の費用を見てももらえないとの話もあった。監督官の知識・経験不足により本来費用として認められるべき部分が認められなくなっている可能性があるため、発注者の監督官の能力向上が受注者側から求められている。

⑤ 予算の柔軟な運用

ヒアリングでは、必要があれば繰越を認めるなど柔軟に対応してほしいという意見があった。今までは、発注者は年度内に終わらせたいことから、設計の不備があっても発注したり、受注者は残業・休日出勤してでも年度末に間に合うよう施工してきた。しかし、「年度内に終わらせなければいけない」という考えが、建設業の長時間労働に繋がっていると考えられる。

公共工事の進捗に応じて次年度への予算繰越が柔軟に認められるようになることで、無理な工期設定が減り、長時間労働の是正に効果があると思われる。

5.4 おわりに

今回の調査研究は、技術者センターが令和5年度(2023年度)に実施した「2024年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み」に関する調査を踏まえ、令和6年(2024年)4月より施行された「罰則付き時間外労働の上限規制」の地域建設業の現状と、時間外労働の削減へ向けた取り組み事例、また推進の妨げとなっている課題について調査を行った。

まず、令和5年(2023年)6月に実施したWebアンケートの結果と、引き続きご協力いただいた4つの県建設業協会会員企業へのアンケート結果とを比較し、特に「罰則付き時間外労働の上限規制」への意識の変化と技術者の時間外労働の削減状況について、前回アンケートから一年後の経過観察を行った。さらに、地域建設業の現状をより深く確認するために、岐阜県、岩手県において、若手経営者から県内企業の時間外労働の削減の現状や自社の取り組みについてヒアリング調査を行った。

また、今回の調査では、調査地域の選定による偏りを排除するため、全国規模の全中建会員企業にもWebアンケートを実施した。質問項目ごとに若干の差はあるものの、概ね4県協会と同様の回答結果が得られたことは、地域による偏りはなく、地域建設業全体の実態を示す結果となったと思われる。

昨年のWebアンケート調査と比較して印象的であったことは、時間外労働削減の初めの一歩ともいえる「週休2日(4週8休)」については、確実に地域の建設業にも浸透してきている点である。技術者数から想定される企業規模に関係なく、4週6休から4週8休、完全週休2日への移行が確実に進んできていることがうかがえる。時間外労働削減のための具体的な方策としては、「書類作成ソフト」「電子小黒板システム」「データのクラウド化」といったデジタル化が、一定の効果をもたらしている。

しかしながら、技術者個人の時間外労働に焦点を当てると、未だに時間外労働の罰則(月45時間以上、年360時間以上)に該当する技術者が一社に数名存在していることもあり、特定の技術者への仕事量の偏りの解消に向けては、きめ細かな労務管理や技術者の書類作成等を支援するバックオフィスの充実が必要である。

発注者側の取り組みとして、令和6年2月に国土交通省が発表した「直轄土木工事等における働き方改革の強力な推進」(図表1-6)に示されている通り、

- ・他産業と遜色のない休日の実現に向けた取組
- ・工事・業務における現場環境改善
- ・受注業者の書類作成業務のさらなる負担軽減
- ・時間外労働規制適用に対応するための必要経費の見直し
- ・移動時間を踏まえた積算の適正化

以上5つの働き方改革を次のステージへ押し上げる取り組みを明言し、令和6年度(2024年度)から適用したことは、非常に評価できる。

中でも、技術者センターの過去の調査で報告した、受注者の多くが技術者の時間外労働の要因のひとつと挙げている書類作成業務について、「受注業者の書類作成業務のさらなる負担軽減」を掲げ、併せて完成工事における工事検査書類を「44→10」に削減限定する工事を原則実施し、「書類限定検

査」として標準化するとしたことも、時間外労働の削減を加速させる取り組みとして期待できる。

一方、今回の調査でも、令和5年度(2023年度)の調査研究「2024年問題に対する地域建設業及び技術者の取り組み」で示した課題と同様、技術者の書類作成業務が多く地域建設業にとって、時間外労働の原因となっているという声が多いことは、上記の国土交通省の明言、取り組みが実際の工事の発注者である地方整備局・開発局、さらには管轄事務所まで浸透していないことの表れともいえる。

実際、今回のヒアリングでも、若手経営者から「国土交通省の工事では、以前と比べて、格段に書類の量が減っている」という声がある一方、「工事着工前の設計が、概略設計に留まっており、詳細設計時の変更が必然となっている工事が多く、また本来、入札前に、発注者側の責として行われるべき関係機関との協議資料の作成等を入札後の受注者に負わせている」「工事の監督官によっては、本来必要とされていない書類について、事務所内の説明を理由に作成を求められる」との声も多い。これは発注者側の技術力低下や人員不足により、発注者が本来負うべき責務を受注者に負わせていることが大きな要因と考えられるが、このようなことは20年前、30年前から課題として内在していたとも言われている。

令和5年度に続き、今回も調査研究のテーマとした時間外労働の削減は、今後、建設業全体が持続的に発展していくために早急に実現すべき最重要の課題でもある。本来であれば、「罰則付き時間外労働の上限規制」は、令和6年4月の施行までの5年間の猶予期間中に、建設業が抱えるさまざまな課題を解決した上で施行を迎えるべきであったが、解決のスピードは徐々に上がっているとはいえ、全面的な解決が実現されているわけではない。「罰則付き時間外労働の上限規制」が適用されたことで、より一層強化が求められる「生産性向上」「働き方改革」をさらに加速させるには、受発注者双方が同じレベルの危機感を持ち、足並みをそろえ、建設現場の変革に取り組むことが必要であろう。

国土交通省のみならず工事の発注者である地方自治体、さらには民間発注者にも、課題解決のボトルネックとなっている行動を改める参考としていただきたい。

また、受注者である地域建設業には、本調査研究の結果を自社の技術者の時間外労働の削減につなげる有意義な参考資料として活用されることを望みたい。

なお、余談ではあるが、技術者センターでは、建設技術者の技術力と知識の向上につながる情報を発信するサイト「CONCOM/コンコム」を運営している。そこでは、技術者の時間外労働の削減につながることを期待される「電子小黒板の導入の手引き」といった動画の配信や、時間外労働の上限規制への対応のヒントとなるコンテンツ「建設業の働き方改革/日常の労務管理Q&A」、現場を支える新しい働き方「建設ディレクターの導入効果」も発信している。併せて参考にさせていただきたい。(建設技術者のための情報発信サイト コンコム URL <https://concom.jp/>)

最後に、今回の調査研究の実施にあたり、Webアンケートにご協力いただいた4県の建設業協会、全国中小建設業協会、ヒアリングにご協力いただいた岐阜県建設業協会ならびに中部建設青年会議所岐阜県支部、岩手県建設業協会ならびに岩手県建設業協会青年部連絡協議会の皆様には、取材実施及び内容確認等に関して、多大なるご支援をいただいた。ここに厚く謝意を表する。

参考資料

参考資料１ Web アンケート画面

(一財) 建設業技術者センター 罰則付き時間外労働の上限規制に 関するWebアンケート

(回答期間 令和6年6月30日まで)

アンケートでご回答いただいた内容については、「罰則付き時間外労働の上限規制」の現状を示すための基礎資料として活用させていただきます。

※個別の具体的な県名、所属地区協会名、企業名を公開することはありません。(回答時間 約10分)

* 必須

1. 協会の所属支部名（所属する地区協会名）を選択してください。

*

答えの選択



2. 会社名をご記入ください。*

回答を入力してください

3. 業種をお答えください。*

☐ ①土木

☐ ②建築

☐ ③土木・建築

☐ その他

4. 技術者の数をお答えください。(単位：人) *

※技能労働者を除く。

0以上の数値を入力してください

5. 就業規則上の休日をお答えください。*

- ☐ ① 4 週 6 休
- ☐ ② 4 週 7 休
- ☐ ③ 4 週 8 休
- ☐ ④ 完全週休 2 日
- ☐ その他

6. 労働基準法第36条に基づく労使協定【36（サブロク）協定】の締結・届出状況をお答えください。
*

- ☐ ① 締結し、所轄労働基準監督署長へ届出を行っている
- ☐ ② 締結はしているが、所轄労働基準監督署長への届出は行っていない
- ☐ ③ 締結していない（36協定のことは知っている）
- ☐ ④ 36協定のことを知らない

7. 令和6年4月から施行された「罰則付き時間外労働の上限規制」に関する内容や罰則等について、どの程度ご存じかお答えください。*

- ☐ ① 詳しく知っている
- ☐ ② ある程度知っている
- ☐ ③ あまり知らない
- ☐ ④ 全く知らない
- ☐ ⑤ 関心がない

8. 長時間労働の是正に関する取り組み状況についてお伺いします。以下の取り組みの実施有無および効果の有無をお答えください。*

	実施した＋効果あり	実施した＋効果なし	実施した＋効果不明	実施していない
① 3次元測量、ICT施工等、3次元データの活用	☐	☐	☐	☐
②クラウド活用によるデータの共有化	☐	☐	☐	☐
③作成書類のひな型管理	☐	☐	☐	☐
④電子小黑板	☐	☐	☐	☐
⑤ASPの活用	☐	☐	☐	☐
⑥遠隔臨場	☐	☐	☐	☐
⑦現場の事務作業をバックアップする専門部署の設置	☐	☐	☐	☐
⑧ひとつの現場に複数の技術者を交替制で配置	☐	☐	☐	☐
⑨勤怠管理ソフト・アプリケーションの導入	☐	☐	☐	☐
⑩変形労働時間制の採用	☐	☐	☐	☐

9. 設問 8 で示したもの以外で 長時間労働是正に効果があった取り組みがあれば、ご記入ください。（任意回答）

回答を入力してください

10. 令和5年度における技術者の時間外労働についてお伺いします。
時間外労働が以下の条件に該当する技術者がいるか、お答えください。*

※技能労働者を除く。

※「時間外労働」は、労働基準法に定める「法定労働時間」（1日8時間・1週40時間）を上回る労働時間をいいます。

	いる	いない	わからない
①月45時間を超えたことがある技術者	☐	☐	☐
②月45時間を超えた月が7カ月以上ある技術者	☐	☐	☐
③休日労働と合わせて、月100時間以上になったことがある技術者	☐	☐	☐
④年360時間を超えた技術者	☐	☐	☐
⑤年720時間を超えた技術者	☐	☐	☐

11. 設問10で「いる」の回答が1つ以上ある場合、その原因となった工事（関連工事を含む）の発注者等について教えてください。（複数回答可）

- ☐ ①国発注の土木工事
- ☐ ②都道府県・政令都市発注の土木工事
- ☐ ③市町村発注の土木工事
- ☐ ④上記以外の機関（民間含む）発注の土木工事
- ☐ ⑤国発注の建築工事
- ☐ ⑥都道府県・政令都市発注の建築工事
- ☐ ⑦市町村発注の建築工事
- ☐ ⑧上記以外の機関（民間含む）発注の建築工事

12. 設問10で「いる」の回答が1つ以上ある場合、その理由について近いものを選択してください。（複数回答可）

- ☐ ①天候等により、現場で施工できる日数が少なくなった
- ☐ ②資材等の入手が困難だった
- ☐ ③当初から工期がタイトであった
- ☐ ④着工前の協議調整等の未了、前工事の未完成等により、工事着手が遅れた
- ☐ ⑤施工途中の協議に関する発注者の回答が遅れた
- ☐ ⑥現場作業後の書類作成・整理に時間を要した
- ☐ ⑦下請会社の確保が十分できなかった
- ☐ ⑧4週6休以下の勤務形態である
- ☐ その他

13. 技術者の勤怠管理についてお答えください。*

※技能労働者を除く。

- ☐ ①システムで一元管理している
- ☐ ②システムで一元管理し、さらに時間外労働が多い技術者に注意喚起している
- ☐ ③システムで一元管理はしていない（本社・現場毎にタイムカードや日報で管理している）

14. 令和5年度に完成した元請工事（監理技術者の配置を要するものに限る）における、4週8休以上の達成件数をお答えください。（単位：件）

*

15. 令和5年度に完成した下請工事（工期が1月以上のものに限る）における、4週8休以上の達成件数をお答えください。（単位：件）

*

16. 週休2日制工事（4週8休以上）の受注希望についてお答えください。*

- ☐ ①積極的に受注したい
- ☐ ②どちらかといえば受注したい
- ☐ ③あまり受注したくない
- ☐ ④受注したくない
- ☐ ⑤どちらともいえない

17. 設問16で「積極的に受注したい」「どちらかといえば受注したい」と回答した場合、その理由をお答えください。（複数回答可）

- ☐ ①時間外労働の削減のため
- ☐ ②社員のモチベーション向上のため
- ☐ ③離職防止のため
- ☐ ④担い手確保のため
- ☐ ⑤企業イメージ向上のため
- ☐ ⑥経費の割増しがあるため
- ☐ ⑦会社が週休2日を採用しているため
- ☐ その他

18. 「罰則付き時間外労働の上限規制」について、ご意見があれば、自由にご記入ください。（任意回答）

回答を入力してください

送信

地域建設業の時間外労働の現状と削減の取り組み
令和6年12月発行

【発行】

一般財団法人 建設業技術者センター

〒102-0084

東京都千代田区二番町3番地 麹町スクエア4階

TEL: 03-3514-1256 FAX: 03-3556-0340

URL: <https://www.cezaidan.or.jp/>

本書の全部又は一部を無断で複写複製（コピー）することは、著作権法で定める例外を除き、禁じられています。