

## 地域建設業における働き方改革アンケート調査（長時間労働の是正）

原工務所 正会員 ○原 論

中村建設 正会員 中村 光良

地域建設業新未来研究会 小野 達也

### 1. 目的

地域建設業においては10年後、技術者・技能者の大量離職が見込まれている。インフラメンテナンスが叫ばれる中、経営の持続性が危ぶまれている。そこで打ち出されている施策が「建設業働き方改革」である。建設業界が一体となり、その目的・方向性や課題等を共有し、密接に連携のもと、積極的に取り組める施策にしなければならない。全国で地域建設業を営む経営者の集まりである「地域建設業新未来研究会」では、働き方改革に関して、取組状況や課題となる点を抽出するためアンケート調査を実施し、議論した。ここでは、国土交通省が示す建設業働き方改革加速化プログラムの「長時間労働の是正」に関する結果と考察を記載する。

### 2. 調査の方法

CCAが実施するアンケート調査の詳細は次のとおり。

- ・送付対象 CCA会員企業 全25社
- ・送付回収方法 メールでの送信・回答
- ・内容 働き方改革に関する6項目（ここでは「長時間労働の是正」のカテゴリー2項目）
- ・回答方式 チェック式（択一式）及び記入式
- ・回答数（率） 17社（回答率68%）

建設業における働き方改革の三つのカテゴリーの一つである長時間労働の是正の中から、「週休二日制の導入」、「時間外労働規制」の二項目の対応状況などを調査した。自社の取り組み状況をチェック式にし、具体的な取り組み、推進する上でのボトルネック、課題解決するための提案については、記述式での回答を求めた。

### 3. アンケートの結果

#### （1）具体的な取組事例

週休二日制の導入の状況については図1に示したとおり。それによると、多くが週休二日制（4週8休）を導入しているものの、65%は特定の部署・一部の現場での対応である。官庁土木（国交省直轄）の週休二日対象現場では導入済であるが、多くは4週6休（平均）まで、年間休日カレンダー（年間休日120日前後）で対応しているところもあった。むしろ特定の現場以外は年間所定休日日数の確保は難しい状況にある。また、建築工事現場では、下請業者の要望から土曜日も稼働している現場もあり、休日・時間外手当で対応しているところもあった。

図2は、長時間労働規制への対応状況について示したものである。

それによると、59%が36協定等で上限規制、有給休暇の義務付け等対応済みであった。発注者の理解や制度運用の改善もあり時間外労働は漸減している。独自の取り組みとして、パソコンの20時シャットダウン、時間外労働が一定時間を超えると本人と上司にアラートメールが届くように設定したり、時間

キーワード 働き方改革、地域建設業、長時間労働の是正、週休二日制、時間外労働規制

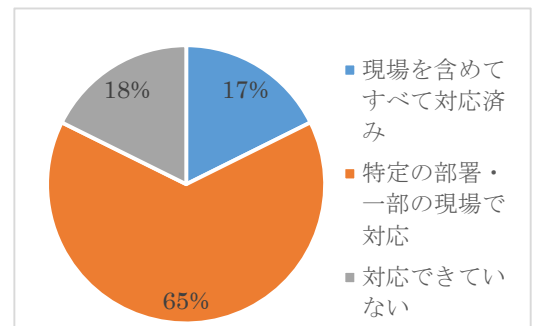


図1 週休二日制の導入状況

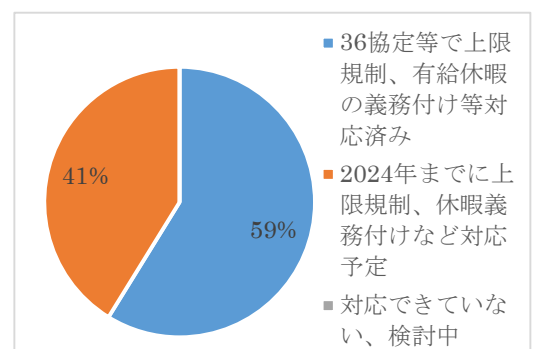


図2 時間外労働規制への対応状況

連絡先 〒959-2646 新潟県胎内市西栄町2番23号（株小野組内） 一社）地域建設業新未来研究会 TEL 0254-43-2123

外勤務短縮に対する奨励金制度を導入したりする企業もあった。

## (2) 推進する上でのボトルネック

アンケートによる記述内容によると、官庁主体の工事は働き方改革の徹底もしやすいが、民間工事では評価されることも強制力も少なく、取り組みへのインセンティブが生まれにくいとの意見があった。休日の増・労働時間規制は、必然的に工期が伸び、現場管理費の増につながる。民間工事の場合、工期が伸びたり金額がアップしたりすると受注できなくなるとの声もある。

また、地方自治体の工事では、受注者側で変更施工方案を考案することが多く、受注者社員の週休二日が確保できない。特に地方の土木工事では、豪雨・豪雪等の天候や山間部・海岸部の急峻な地形など自然環境に左右される現場も多く、工期が伸びる要素が多分にあるため、結果週休二日制や時間外労働削減に対応できない。工事内容（河川工事、維持修繕、災害対応等）によっても抜本的な時短が図りにくい状況にある。

## (3) 課題解決のための提案

全ての発注機関において週休二日制（4週8休）の工期とし、発注者が設定した工期の根拠は、受発注者間で協議するなど、相互理解が必要である。ただし、過渡期においては、適正な休日手当の支給、代休の取得による変則的週休二日等により、実質的週休2日制と評価する段階的運用も必要である。また、技能者（職人）は4週8閉所（月給制を基本として）を目指す。工期設定においては、全国一律ではなく、地域毎の天候や自然環境を考慮した工期設定が必要であり、とりわけ民間発注工事の条件改善を促すためには日本の商習慣を見直すなど、産業界全体で取り組む必要がある。

## 4. 地域建設業における働き方改革の考察

地域建設業においても週休二日制については何らかの形で80%を超える結果となり、浸透してきている。しかし、現場においては4週8休を含めた週休二日は、国直轄の土木工事（指定工事）以外ではそれほど進んでいない状況も明らかになった。特に民間の建築工事で導入できていない。これは請負という建設業界独特の発注・契約形態により、受注条件として工期を短くする必要があり、それが他社との競争力を高めると考えられている。目標達成のためには発注者側の理解、特に適正な工期設定が重要である。

また、設計変更にかかるデータを受注者側に求めるケースがあり、現場代理人を多忙にし、時間外労働や休日出勤にもつながっている。設計変更は、予定外に工期が伸びることになり、結果的に次の受注機会を逸することにもなりかねない。これは発注者側（特に地方自治体）の技術職の採用の選考の停滞、人材不足が深刻化しているということの表れでもある。長時間労働に対する人材確保や人材育成といった働き方改革のほか、官民挙げて新しい受注システム、設計・施工システムの導入も併せて検討されなければならない。特に地方では、PPP・PFIの活用、CM方式の導入など、新たな官民連携の方策を探るべきである。

## 5. まとめ

地域建設業の働き方改革には、週休二日制の定着、労務費の底上げや適正工期の設定、民間発注者への理解など、クリアにして行かなければならない課題が山積している。加えて、地方特有の豪雪や暴風雨といった天候や自然条件、財源不足によるインフラの整備の遅れ、技術者・技能者の人材不足が、少なからず地域建設業の経営に影響を及ぼしてきていることから、発注者側の何らかの配慮も必要である。

給与処遇の改善や生産性向上に関わるコスト増を考え合わせれば、利益率を上昇させなければならないという課題も大きい。建設業の働き方改革を推進する上で、民間発注者側への具体的アプローチを明確にするための官主導のキャンペーンや支援制度の拡充、規制強化または緩和など、産業界全体で取り組む体制づくりも必要である。

今回の調査では、建設業振興基金、和合館工学舎、日刊建設通信新聞社に多大な協力をいただき感謝する。

## 参考文献

- 国土交通省ホームページ [https://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo13\\_hh\\_000561.html](https://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo13_hh_000561.html)