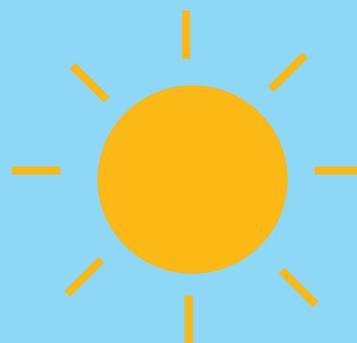


民間建築工事の 『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』の 実現にむけて

次世代を担う技術者が「ものづくり」を実感できる
健全な労働環境を作るために



2007年7月

日本建設産業職員労働組合協議会
www.nikkenkyo.com/

はじめに

日本建設産業職員労働組合協議会（日建協：加盟組合数 41、組合員数約 40,000 名）は、建設産業のホワイトカラー労働者で組織した産業別の労働組合です。特に労働時間短縮（以下、時短）にむけては、提言書や労働時間調査結果をもとに、行政、発注者、加盟組合企業に対して提言活動を行っています。

そのようななか、「ワークライフバランス」の考え方が厚生労働省をはじめとして広く議論され、労働時間については、仕事と生活のバランスを確保するために、長時間労働の抑制や休日、有給休暇等の取得推進を図ることが必要とされています。

しかし、このような時短に対する考え方がある中で、建設産業においては、労働時間は減少するどころか、逆に、長時間労働が常態化しており、早急に改善する必要があります。日建協が加盟組合員を対象とした労働時間調査（約1万名を対象に毎年11月に実施）によると、2006年の日建協全体の1ヶ月当りの平均所定外労働時間は62.8時間と、過去10年間で最も高い値となっています。特に、建築作業所の平均所定外労働時間は2000年に80時間を超え、その後悪化の一途を辿り、2006年では約90時間に上っています。また、休日（日曜日：4日、土曜祝日：6日）取得率は、日曜日の約9割は取得できていますが、土曜祝日は約3割しか取得できておらず、「ワークライフバランス」の実現には程遠い状況です。

時短にむけた取り組みは、加盟組合企業の業務の効率化や配置人員の工夫等により長年行われてきました。しかしながら、これだけ長時間労働が常態化している状況は、企業の取り組みだけでは、限界にきていることの表れです。

そこで、建設産業の労働時間を短縮するために、企業だけでなく産業全体で取り組む重要性を提言する必要があると考え、2006年度に加盟組合の建築職の委員長、書記長を中心としたアドバイザー〔建築〕会議を立ち上げ提言活動を行うこととしました。会議では、長時間労働の大きな要因のひとつは、土曜・祝日も作業せざるを得ない工期設定にあると考え、建築工事の工期に関する調査（2007年2月）を行いました。

この調査によると、工事中の作業所の約8割が契約時に休日条件が示されておらず、実施工程上の休日条件は約9割が4週4休以下の短工期設定となっていることが明らかになりました。加えて、本来見込むべき不稼働日（祝日、降水（降雨・降雪）等）は1ヶ月当たり1日も見込めない状況です。このような短工期設定が続くかぎり、労働時間の高止まり傾向が大幅に改善されることは困難です。

そこで、日建協では提言「民間建築工事の『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』の実現にむけて」を作成しました。この提言書の目的は「行政、発注者、企業経営者、業界団体、私たちがともに『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期』にむけて、各々の役割を実行し、労働時間の短縮を実現することで、住宅・社会資本整備を健全に発展させること」です。

関係機関の皆様におかれましては、本提言書の内容をご理解いただき、産業の活気を取り戻し、「ものづくり」の楽しさが実感できる魅力ある産業にしていくために、ともに取り組んでいただくことを切に望みます。

民間建築工事の 『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』の 実現にむけて

Contents

はじめに

1. 現状の労働時間が建設産業に与える影響…………… 1
2. 提 言 …………… 3
3. 提言の流れ…………… 7
4. 提言を実現するための具体的な提案 …………… 9
 - (1) 国土交通省にむけて …………… 9
 - (2) 厚生労働省にむけて…………… 11
 - (3) 発注者にむけて…………… 13
 - (4) 企業経営者及び業界団体にむけて…………… 16
 - (5) 私たちがやるべきこと …………… 18
5. 参考資料 ……………19
 - (1) 2006年11月時短アンケート結果 …………… 19
 - 1) 時短アンケートの概要
 - 2) 平均残業時間の推移
 - 3) 発注者別の残業時間
 - 4) 建設産業に魅力を感じる推移
 - (2) 2007年2月建築工事に関する作業所アンケート結果…… 20
 - 1) 作業所アンケートの概要
 - 2) 工事概要
 - 3) 発注者別の休日条件
 - 4) 作業所の配置人員
 - 5) 近隣協定について

おわりに

(1) 現状の労働時間

ワークライフバランスという長時間労働の抑制への取り組みが進みつつあるなか、建設産業の生産現場である作業所に従事する私たちの労働条件は悪化の一途を辿っています。

特に、**建築作業所の所定外労働時間は、2006年11月の調査では、平均が約90時間/月(図1)**です。その分布をみると、厚生労働省が示す労働時間と健康障害との関連性が始まる月45時間以上と回答した組合員は80%以上(図2)と、ほとんどの組合員が健康障害の可能性のある状況です。**さらに、月100時間以上と回答した組合員は41.2%(図2)と4割を超えています。**月100時間以上の所定外労働について、労働安全衛生法では、「医師による面接が必要とされる」、「労災認定の可能性ある」としており、健康障害の発生の可能性が高くなります。また、組合員の休日取得率をみると、土曜休日取得日数は4日のうち1.2日、祝日は2日のうち0.7日と完全週休2日制を導入しているにもかかわらず、休日取得率は31.7%と**土曜祝日の約7割は出勤しており、月90時間という長時間労働の大きな要因**となっています。

(2) 現状の労働時間が建設産業に与える影響

1) 建設産業内で働く組合員の健康不安

このような長時間労働に対し、「**健康に対する不安がある**」と回答した組合員は**7割(図3)を超えています**。その理由をみると、「長時間労働によるストレス」が最も多く約8割となっています。これを残業時間別にみると、45時間を超えると急に増加し、100時間以上になると8割以上(図4)の組合員が長時間労働によるストレスを抱えています。このことは、月45時間以上働いている組合員が8割を超えている実状と重ね合わせることができ、組合員の健康の状態が心配です。

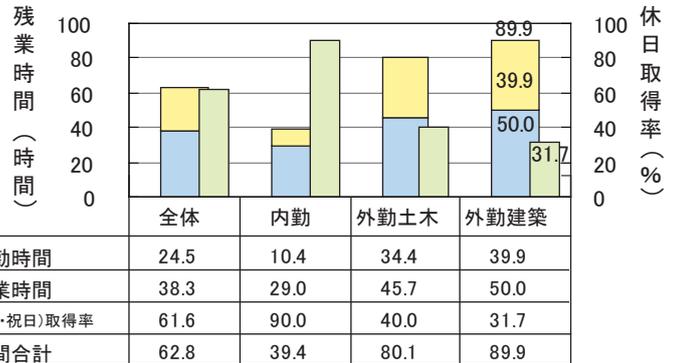


図1 平日の残業時間と休日出勤の時間・休日(土曜・祝日)取得率
(2006年11月 日建協時短アンケートより)

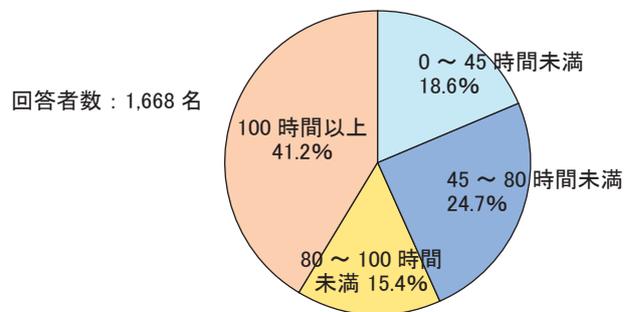


図2 外勤建築の残業時間の分布
(2006年11月 日建協時短アンケートより)

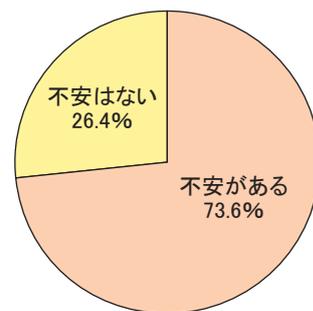


図3 健康に対する不安
(2006年11月 日建協時短アンケートより)

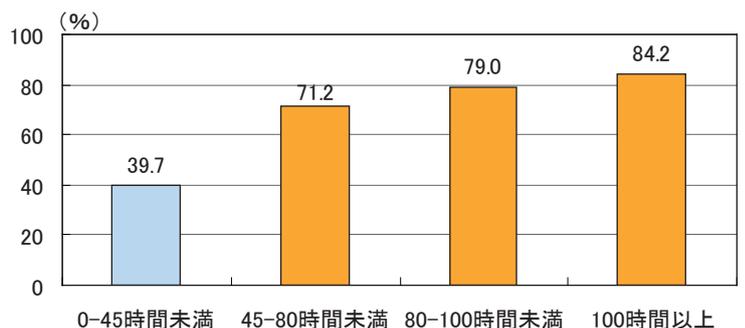


図4 残業時間別の長時間労働によるストレスを感じると答えた割合
(2006年11月 日建協時短アンケートより)

2) 建設産業の魅力の低下と産業内で働く若年層の離職

長年続く長時間労働の影響により、建設産業に魅力を感じないと回答する組合員は増え続け6割に上っています。組合員においては7割以上が、魅力のない理由を「労働時間が長い」(図5)としており、魅力と労働時間が密接に係っていることがわかります。また、年齢別にみると、入職から2～3年経過した25歳を過ぎると急激に魅力が低下しています(図6)。これは、建設産業の将来を担う若手職員の離職が多いことの裏付けとも言えます。

3) 産業に入職希望の学生の激減

深刻な問題は、建設産業に入職を希望する建築系学生の減少です。日建協が2006年度に行った大学訪問で、建築系の学生に聞いたところ、1割程度しかゼネコンを希望する者はいませんでした。建設産業=長時間労働という悪いイメージが影響しています。ヒアリングの結果を抜粋し以下に示します。

- ・今後、何年も土日に働くような職業には就かせたくない」と親は反対する。(学生)

- ・ゼネコンを辞める理由として、入社前に会社が説明していた、「現場を経験しながら、資格(技術士など)を取得し、スキルアップしていく理想的な技術者」という話が、実際に入社すると「仕事に追われ、残業も多く、資格取得など目指せる環境ではない」と入社前のイメージと現実とのギャップを感じていること。(就職担当者 教授)

- ・建設会社の採用担当者もよく訪問されるが就職課として「労働条件、特に休日取得がしっかりできない」と今の学生は目をむけませんよ」という話をしている。今の学生は思いの部分だけでは目をむけない。(就職担当者)

4) 次世代への技術の伝承ができない

さらに、長時間労働を続ける組合員からは、「業務(仕事)に追われ、若手社員を教育、指導する余裕がなく、技術力の低下に繋がる」と若手技術者に対する技術の伝承を危惧する声も多く上げられています。

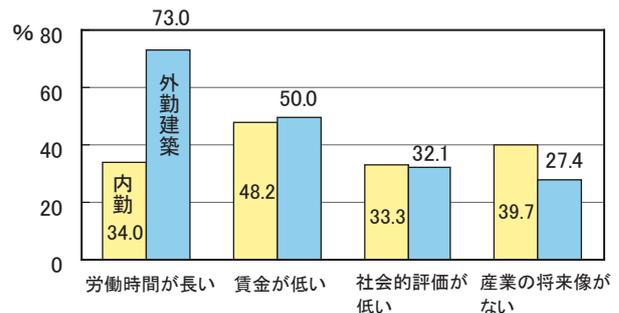


図5 建設産業に魅力を感じない理由(3つ選択)
(2006年11月 日建協時短アンケートより)

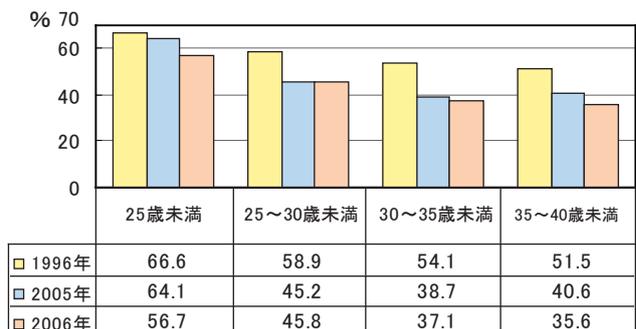


図6 建設産業に魅力を感じる割合の推移
(2006年11月 日建協時短アンケートより)

(3) 建設産業が健全に発展するために ⇒ 対策

以上4つの建設産業に与える影響が今後も続くことは、産業の次世代を背負う若手技術者の減少に繋がり、ひいては、住宅・社会資本整備の担い手がなくなる懸念があります。それを防止するためにも、原因である長時間労働を改善する対策が必要です。その対策を講じ、次世代の優れた労働力を確保することが、健全な住宅・社会資本整備の発展に繋がっていくと考えます。

そこで、本提言書ではその対策として、民間建築工事の「4週8休を含む *不稼働日を考慮した工期設定」とすべきである、ということを提言し、その実現にむけ各関係機関の皆様にご検討いただきたい改善提案を具体的に示しています。

*不稼働日の定義：土曜、祝日、日曜、お盆、年末年始休暇、降水(降雨・降雪)等による作業不能日

民間建築工事の工期設定においても、『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』とすべきです。

(1) 提言の根拠

平成9年度に労働基準法に基づき、建設業においても週所定労働時間 40 時間制に移行するにあたり国土交通省から、「建設業における労働時間短縮推進要綱」（平成9年3月25日建設省）や「平成9年度以降の直轄工事の工期設定及び作業不能日の条件明示について」（平成9年5月21日建設省技調発第97号）の通達が出されています。

通達では、**公共工事においては、住宅・社会資本整備の円滑な推進及び建設産業の健全な発展という観点から建設業における労働時間短縮にむけた支援措置として『4週8休を含む *不稼働日を考慮した工期設定と、契約条件への明示』**を指導しています。民間建築工事においても建設産業で働く労働者から**みた健全な発展という点においては、全く同様**と考えますので、この支援措置が必要と考えます。

* 不稼働日の定義：

土曜、祝日、日曜、お盆、年末年始休暇、降水（降雨・降雪）等による作業不能日

(2) 提言に対する 建築工事の設定工期の現状

日建協の調査（建築工事の作業所アンケート（2007年2月））によると、建築工事の設定工期においては約8割（図7）が契約時に休日条件が明示されていません。また、実施工程上の休日条件は約9割（図8）が4週4休以下の短工期設定となっており、通達にあるような労働時間短縮の支援の考え方とは程遠い現況です。

本来見込むべき祝日、降水等による作業不能日は、1日以下が約6割（図9）であり、平均では1ヶ月当たり1日も見込んでいません。

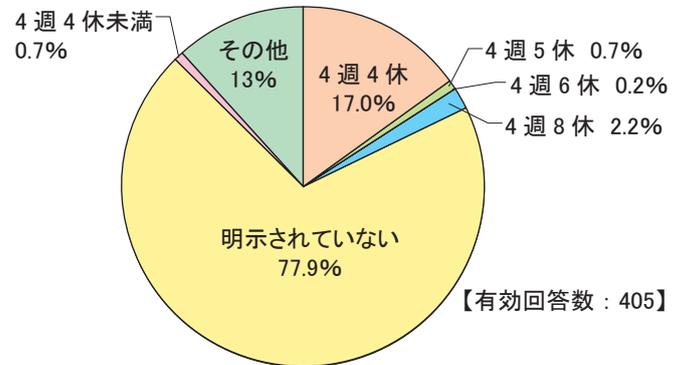


図7 請負契約上（受注時）の休日条件
（2007年2月 作業所アンケートより）

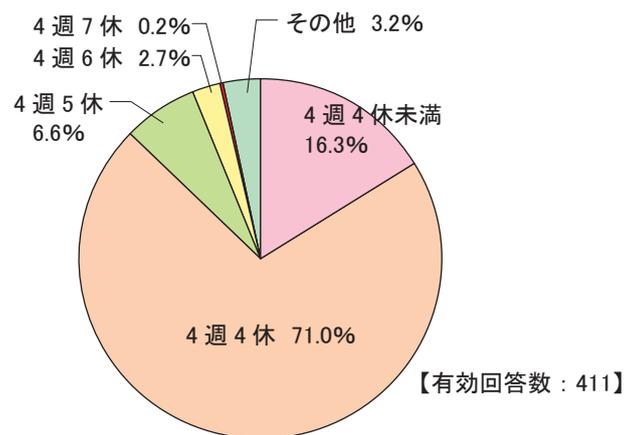


図8 実施工程上の休日条件
（2007年2月 作業所アンケートより）

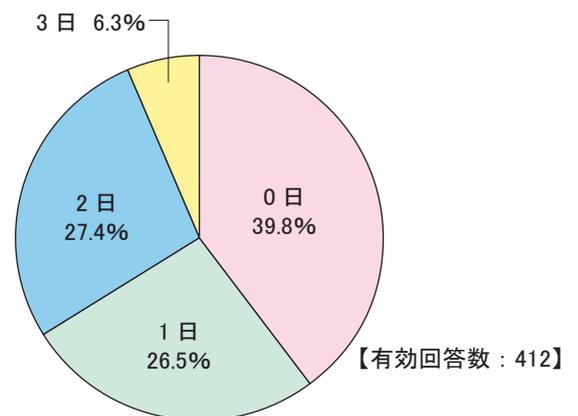


図9 1ヶ月あたりに考慮している
祝日、降水等による作業不能日の分布
（2007年2月 作業所アンケートより）

そこで、工事担当者は、この当初の契約段階から不稼働日を考慮できない短工期設定の上に、外的要因による着工の遅れや天候不良が重なると、その遅れを取り戻すために、日曜日や早朝、夜間作業を行う計画を立てざるを得ません。

このことは建築作業所で働く組合員（以下、組合員）のアンケート結果（図 10）からもわかります。ほとんどの組合員が土曜閉所ができない理由として「工程の厳しさ」を上げています。

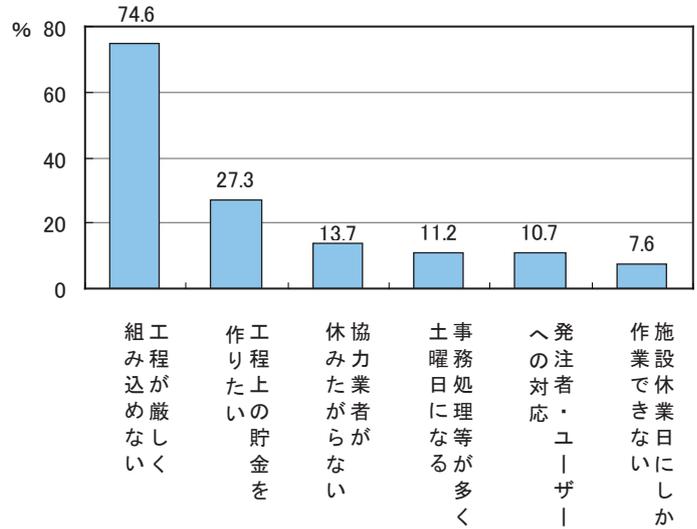


図 10 土曜閉所できない理由（2つ以内回答）
（2006年11月 日建協時短アンケートより）

（3）なぜ、『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』が必要なのか

民間建築工事が休日に閉所できない理由は、土曜、祝日を作業日とした短工期設定（図 8）によるものです。工程が厳しく閉所できない（図 10）ことにより休日出勤している現状は、作業所内で交代で休みをとるにも限界があり、企業内の努力だけでは解消が難しい状況であることがわかります。

これは、閉所回数と残業時間の関係にも表れています。閉所回数の少なさに比例して残業時間（平日残業時間+休日出勤時間）、特に休日出勤時間が増加しています（図 11）。

そこで、不稼働日を考慮しない短工期設定ではなく、契約段階から不稼働日を予め工期内に見込み、本来必要な不稼働日を確保し、計画的に土曜祝日も現場閉所できる『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』が必要です。

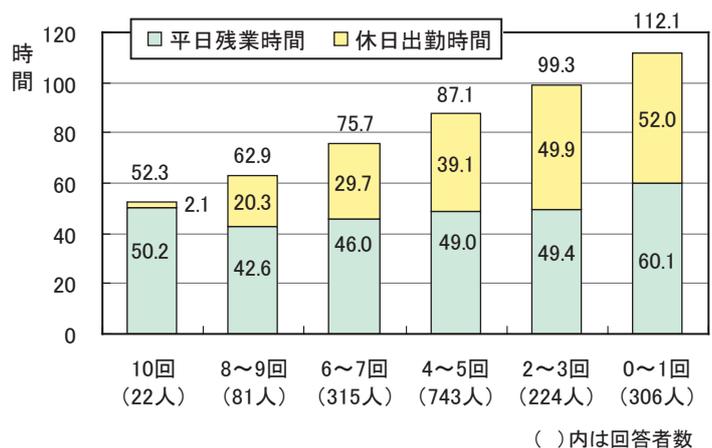


図 11 建築工場の現場閉所回数別の残業時間
（2006年11月 日建協時短アンケートより）

(4) 本来必要な不稼働日の確認〔現状の工期設定（日建協平均）と『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期』（以下、適正工期という）との比較〕

日建協の調査〔建築工事の作業所アンケート（2007年2月）〕による最も多い工期設定は、契約工期：12ヶ月、休日条件：4週4休〔日曜・祝日・お盆、年末年始休暇（お盆、年末年始は閉所を前提とする）〕です。この日建協平均の工期設定と適正工期との比較を行い、どれだけの工期を短縮しているかを確認します。日建協平均の工期設定条件を1ヶ月の稼働日に換算すると、24日となります（表1の①）。

一方、4週8休を含む不稼働日を考慮した工期では、1ヶ月の稼働日が19日となります（表1の④）。この日数を用い、工期の比較をしたのが表2、3です。これよ

り4週4休を休日条件とした12ヶ月の工期設定を適正工期に換算すると15.2ヶ月になります。つまり、**本来必要な不稼働日は3.2ヶ月**となります。

工期の算出の考え方

工期（工事着手から完成までの期間）として工程を表現する場合、実働日数に不稼働日（土・日・祝日、年末年始およびお盆休暇、前記不稼働日と重複しない雨天などの不能日）や近隣協定などによる不稼働日や時間制限を考慮する必要があります。想定される不稼働日のパターンを表1に示します。

表1 年間実働日数算定基準

不稼働日	休日種別	①4週4休	②4週5休	③4週6休	④4週8休
	日曜日	52日	52日	52日	52日
祝日	13日	13日	13日	13日	
土曜休暇	0日	12日	24日	48日	
お盆休暇	6日	6日	6日	6日	
年末年始休暇	6日	6日	6日	6日	
雨天休止日	13日	13日	13日	13日	
不稼働日合計		90 (77) 日	102 (89) 日	114 (101) 日	138 (125) 日
年間実働日 (365日－作業休止日計)		275 (288) 日	263 (276) 日	251 (264) 日	227 (240) 日
月平均実働日 (年間実働日÷12ヶ月)		23 (24) 日	22 (23) 日	21 (22) 日	19 (20) 日

*1 建築工程表の作成実務 工程計画研究会 編著（彰国社出版）p23より / *2 () 内は雨天休止日を含まない日数

表2 現状の工期設定と適正工期設定との比較

休日種別の考え方 (表1より抜粋)	月平均実働日	計算式	工期	本来必要な不稼働日
①4週4休 (日曜・祝日・お盆、年末年始休暇を見込み雨天休止日を考慮しない場合)	24日	24×12ヶ月＝288日 (実働日数)	12ヶ月	—
④4週8休 (日曜・祝日・土曜・お盆、年末年始休暇を見込み、雨天休止日を考慮する場合)	19日	288日÷19日/月＝15.2ヶ月	15.2ヶ月	3.2ヶ月

表3 現状の工期設定と適正工期との比較

ヶ月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
日建協平均	■															
適正工期	■												■			

(5) 工期設定条件に対する組合員の意識

組合員の現状の工期設定に対する意識、今後の工期の必要性について確認します。アンケートで一番多い工期設定である **12ヶ月の工事に着目すると、4週4休以下（4週4休+4週4休未満）の休日条件は91.4%**となっています（図12）。そして、**8割以上が工期が厳しいと回答**しています（図13）。

また、工期が厳しいと感じている組合員は、4週8閉所するために、「あと1ヶ月～2ヶ月未満の工期が必要」51.9%、「あと2ヶ月～3ヶ月未満の工期が必要」23.5%と回答しており、**2ヶ月強の工期が必要**と感じています（図14）。

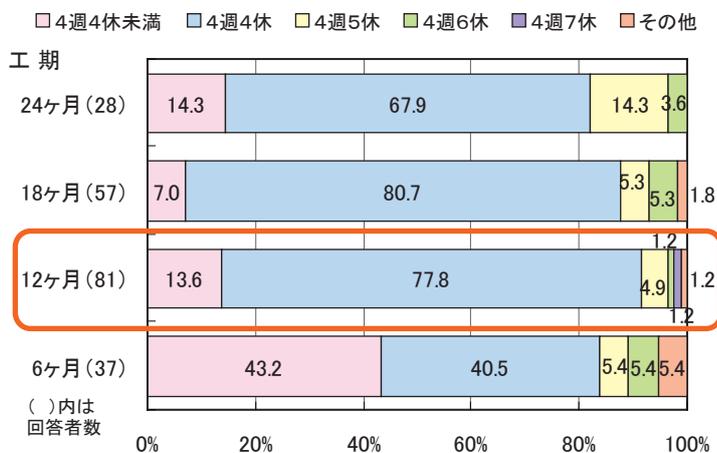


図12 工期別に見た実施工程上の休日条件 (2007年2月 作業所アンケートより)

(6) 日建協の主張

これまでみたように、民間建築工事の工期設定の現状は、4週4休以下で、不稼働日も見込めていない状況です。このため、建築作業所の組合員は、工程を厳しいと感じながらも、引渡し日（竣工日）を守ろうと、休日を返上して懸命に努力しています。

このような組合員の現状を改善するために、国土交通省の通達にあるように、労働時間短縮にむけた支援措置が必要です。そこで、**民間建築工事においても、住宅・社会資本整備の円滑な推進と建設産業の健全な発展という観点から、建設産業における労働時間短縮にむけて、『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』とすべきです。**

次ページ以降にこの提言を実現するために、各関係機関の皆様が考えるべき改善提案を示しますので、ご理解いただき、ご協力願います。

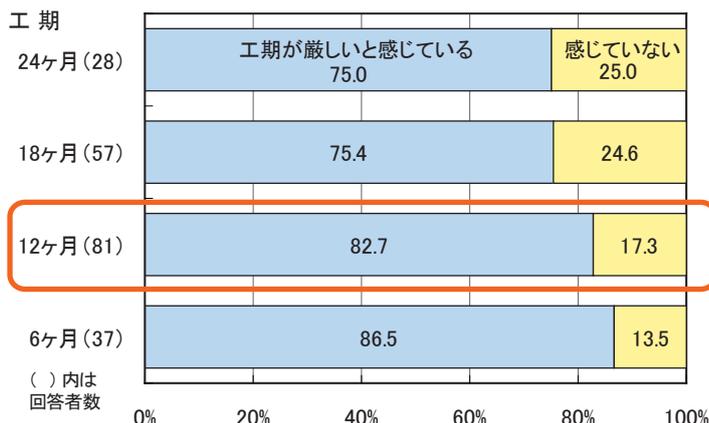


図13 工期別に見た現状の工期設定に対する意識 (2007年2月 作業所アンケートより)

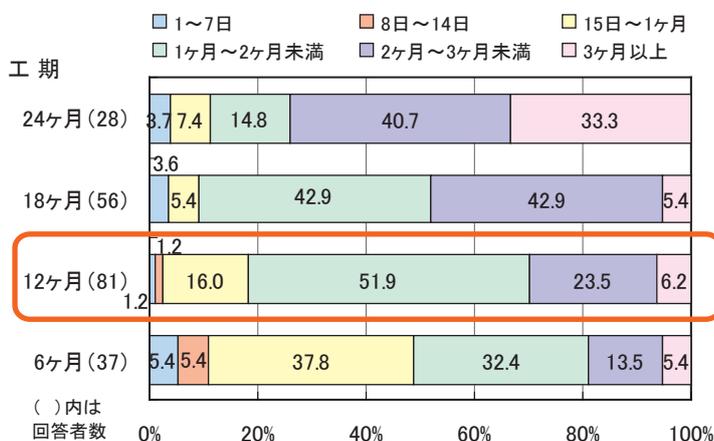


図14 工期別に見た現状の工期設定に対し4週8休閉所するために必要な工期 (2007年2月 作業所アンケートより)

建設産業（建築工事）の現状

休日取得ができず
長時間労働（建築外勤の平均残業時間約 90 時間 / 月）が常態化

産業内で働く
組合員の
健康不安

若年組合員の
産業への魅力が低下
⇒若手技術者の離職

産業に
入職を希望する
学生の激減

次世代への
技術の伝承が
できない

対 応

提言「民間建築工事の『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』の実現にむけて」

国土交通省（旧建設省）

公共工事においては、労働時間短縮の支援措置として、「4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定とそのことを条件明示すること」を通達している。

- ①「建設産業における労働時間短縮推進要綱」
- ②「平成9年度以降の直轄工事の工期設定及び作業不能日の条件明示について」

背景

厚生労働省

- ①労働時間等設定改善指針：各企業の時短推進の取り組みを阻害しないよう、事業主が企業（受注者）に配慮すべき事項と定めている。
- ②労働安全衛生法：長時間労働と健康障害の関連性を示し、「労働者の健康保護」を通達、指導している。「過重労働による健康障害防止のための総合対策」

建設産業の魅力回復による健全な発展

産業の関係者が一体となり実行すべきこと

国土交通省

連携

厚生労働省

民間事業者
(発注者)

企業経営者
業界団体

私たち
(組合員)

- ① 民間事業者（発注者）へ「4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定」にむけた通知、適用する。
- ② チェック機能として、確認申請書、中間検査申請書に「不稼働日に関する考え方のチェック欄」を追記する。

「労働時間等設定改善指針」の「4. 事業者が他の事業者との取引上配慮すべき事項」を民間事業者へ周知し、強化する。具体的には、国土交通省と連携し、確認申請時に「労働時間等設定改善指針」を申請者（発注者）に渡し、周知する。

- ① 工事を発注する際の条件に「4週8休を含む不稼働日を考慮した工期」を明文化する。
- ② 発注時期を早めることで、「4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定」を実現する。
- ③ 竣工時期の平準化により、労務不足による作業工程の遅れを解消する。
- ④ 契約時に想定していない不稼働日が生じた場合は、受注者と適正な協議を行う。

- ① 企業経営者は、短工期受注の改善により、社員の休日（心と体が休まる環境）を確保する。
- ② 業界団体は、短工期受注の改善にむけて、業界一体となって取り組む。

ワークライフバランスの実現にむけて、「4週8休の実現にむけて、いま自分で出来ることは何か」を考え行動する。

(1) 国土交通省にむけて

- ① 民間建築工事の工期設定においても、『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』となるよう「平成9年度以降の直轄工事の工期設定及び作業不能日の条件明示について」（平成9年5月21日建設省技調発第97号）を民間事業主（発注者）、設計監理者へも通知、適用すべきです。
- ② 民間建築工事の工期設定が『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』となっているかを確認するために、確認申請書（建築物）、中間検査申請書に「不稼働日に関する考え方」をチェックする欄を追記すべきです。

建設産業は、国民生活の質の向上及び国民経済の発展の基盤である住宅・社会資本整備の直接の担い手であるとともに、住宅・社会資本整備を通じ、豊かな国民生活を実現するという重要な機能を担っています。健全に建設産業を発展させるためには、適正な労働力の確保と適正な資材の調達が必要です。しかし、労働力の面では、日本の人口の減少や少子高齢化に伴う労働力人口の減少を背景に、将来的には労働力が大幅に不足することが懸念されています。

このようななか、日建協の調査（2006年11月時短アンケート）では、**建築作業所の所定外労働時間は平均約90時間/月（P1-図1）であり、月100時間以上と回答した組合員は4割を超え、**作業所の労働条件は悪化の一途を辿っています。「1. 現状の労働時間が与える建設産業への影響」（P1、2）でも述べましたが、この長時間労働が原因となり、**①組合員の健康不安、②建設産業の将来を担う若手職員の離職、③ゼネコンへの入職希望の大学生の激減、④若手技術者への技術の伝承ができない…**などが危惧されます。

こういった状態が続けば、将来的には建設産業の労働力が大幅に不足することが懸念されます。

そこで本提言では、現状の長時間労働を改善し、次世代を担う若手技術者が建設産業で働きたいと思える健全な労働環境を作ること、将来にわたる労働力を確保し、建設産業を健全に発展させることを目的に、長時間労働の改善にむけた『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』を提言しています。

しかし、『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』が必要であっても、工期設定については発注者

となる事業主の意思決定による所が大きく、発注者の理解・協力がなければ改善できません。そこで、民間事業主にも『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』を考えてもらうこと、また、そのチェックを国土交通省が行うために以下の2つを提言します。

①は、「平成9年度以降の直轄工事の工期設定及び作業不能日の条件明示について」（平成9年5月21日建設省技調発第97号）を民間事業主（発注者）、設計監理者へも通知、適用することです。

国土交通省から民間事業主へ通達を行い、現状の短工期設定を、契約段階から土曜日や降水（降雨、降雪）などの不稼働日を予め工期内に見込む契約工期とすることで、土曜日にも現場閉所ができるような環境となり、休日出勤による残業時間が大幅に削減できます。

②は、事業主が事業計画段階で『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』をしているかを確認するために、建築確認申請書（建築物）、中間検査申請書に「不稼働日の考え方」をチェックする欄を追記することです（図15）。

事業主が事業計画や中間検査を申請する際に、「不稼働日の考え方」を記載することで『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』を検討してもらえる環境に繋がります。また、行政が連携することで、より効果的な周知ができると考えますので、**厚生労働省と連携し、確認申請時に「労働時間等設定改善指針」（厚生労働省告示第197号H18.3.31）の「4. 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項」を申請者に周知すべきです。**

確認申請書（建築物）

追記部分

*建築申請者や建築主等の概要の【1. 建築主】～【14. 許可・認可等】は割愛して記載しています。

【14-1. 工事期間の不稼働日の考え方について】

①4週8休、祝日、降水（降雨、降雪）等を不稼働日に見込んでいること。

見込んでいる 見込んでいない

②見込んでいない場合は、「建設産業における労働時間短縮推進要綱」の趣旨に基づき、受注者と適正な工期について協議し、その結果を報告すること。

【15. 工事着手予定年月日】平成 年 月 日

【16. 工事完了予定年月日】平成 年 月 日

図 15 日建協の提案（確認申請書への記載案）

参考資料 1 「建設産業における労働時間短縮推進要綱」（平成 9 年 3 月 25 日建設省）（一部抜粋）

1. 趣旨

労働時間の短縮については、建設産業においても、高齢化・少子化が進行し、生産年齢人口が長期的に減少していくことが予想されるなかで、「技術と技能に優れた人材が生産を託するに足る」産業として意欲に満ちた若年層を確保し、21世紀に向けて、「良いものを安く」供給できる企業の体質強化を図るうえで、重要な課題である。

建設産業は、住宅・社会資本整備という重責を担う一方で、個別発注によるため業務量が大きく変動すること、屋外中心の作業となることから天候の影響を大きく受けることなど労働時間の短縮には大きな制約を有している。このため、週40時間労働制への円滑な移行のためには、建設現場での効率的な作業などを通じた生産性の向上等の取組が必要である。（中略）

建設省としても、住宅・社会資本整備の円滑な推進及び建設産業の健全な発展という観点からこのような業界の動きを積極的に支援し、週40時間労働制への円滑な移行と建設産業における労働時間短縮の推進のために建設省として講ずるべき支援措置を明らかにするため、本要綱を策定するものである。

2. 建設省として講ずべき措置

（1）週40時間労働制に対応した工期と積算の実施

週40時間労働制に当たっては、これに対応した工期の設定と積算が不可欠である。今後は、建設現場における労働時間短縮が円滑に進められるよう、週40時間労働制に対応した工期の設定と積算を実施する。

工事の発注に際しては、工事の施工に当たって制約となる諸条件を明示するとともに、可能な場合、余裕期間を見込んだ工期設定の活用を図る。また、悪天候による不稼働日の増加等、予期せざる事態が発生した結果、工期の遵守が困難となった場合には適切な契約変更を行う。

参考資料 2 「平成9年度以降の直轄工事の工期設定及び作業不能日の条件明示について」

（平成9年5月21日建設省技調発第97号）（一部抜粋）

1. 工期の設定について

（1）工期設定については、4週8休（完全週休2日制）対応とする。

（2）週所定労働時間40時間制に対応した適正な積算を実施する。

2. 作業不能日の条件明示について

降水（降雨・降雪）等による作業不能日数を特記仕様書に条件明示するものとする。

(2) 厚生労働省にむけて

ワークライフバランスの実現にむけた労働時間の削減のために、「労働時間等設定改善指針」の「4. 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項」を事業主（発注者）に対し周知し強化すべきです。

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（2006年4月）以下「法」という」の施行に伴い、「時短促進法」（平成4年9月）により労働時間短縮（以下、時短）の目標として掲げられていた年間総実労働時間 1800 時間が削除されました。その理由として、時短促進法が施行される直前の平成3年度には 2008 時間あった年間総労働時間が、平成16年度には 1834 時間となり、所期の目標をおおむね達成できたからだとしています。このように労働時間が削減方向だという認識のもと、働く者がその意欲と能力を活かして充実した生涯を送れるよう仕事と生活を調和させるという「ワークライフバランス」の考え方が、厚生労働省が主体となり広く議論されています。また、厚生労働白書の冒頭で厚生労働大臣は「『働き方の見直し』には働く意欲、能力のある人が働けることと、働き過ぎの人が時間を取り戻すことの2つの側面があります。働き方を経済合理性だけで語るのではなく、皆が支え合う社会に見合った働き方を考える必要があるのではないのでしょうか。」と述べられています。

しかし、建設産業の労働時間をみると、**建築作業所においては 2006 年 11 月平均の所定外労働時間は約 90 時間（P1-図1）**と、長時間労働が常態化しており、労使での時短にむけた真摯な取り組みにも関わらず、「ワークライフバランス」には程遠い**状況**です。建設産業においてワークライフバランスを実現させるために、**働き過ぎの人が自分の生活時間を取り戻すことができるよう長時間労働の解消が必要**です。

残業時間の内容を分析してみると、平日残業時間 50.0 時間、休日出勤時間 39.9 時間と残業時間に占める休日出勤時間の割合が4割を超えています（P1-図1）。

平日残業時間のみを見た場合、決して少なくはあ

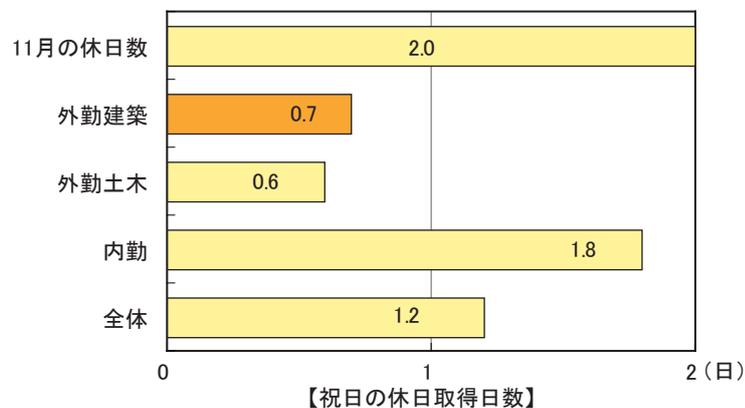
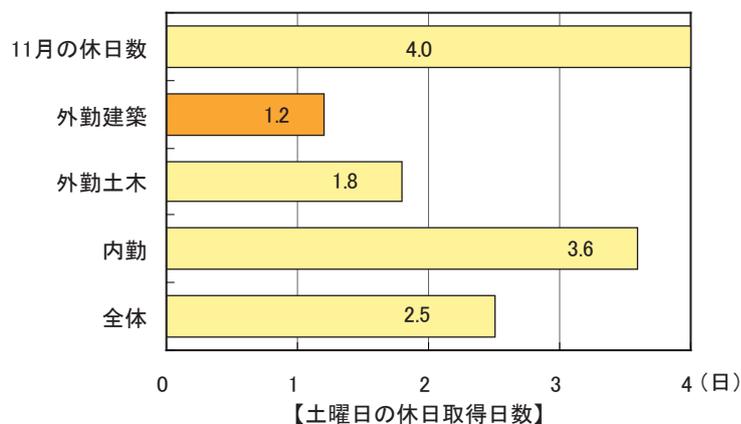
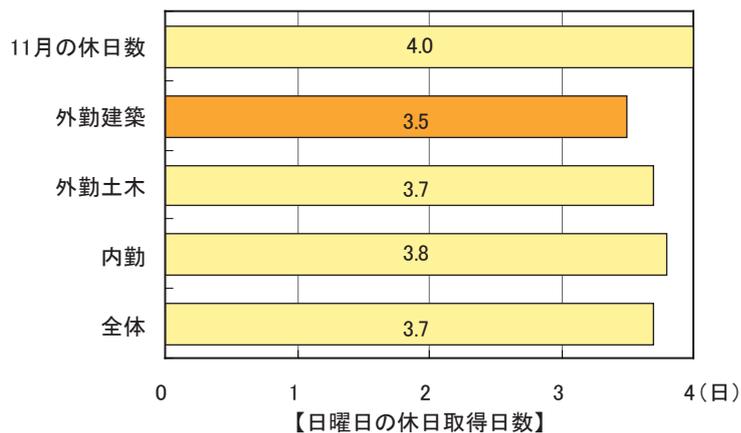


図16 休日取得日数
(2006年11月 日建協時短アンケートより)

りませんが、労使のこれまでの真摯な取り組みにより、厚生労働省が示す過重労働の目安 45 時間／月に近くなっています。

次に休日出勤時間を分析するために、休日取得状況を確認します。日曜日は4日のうち 3.5 日と約9割取得できていますが、土曜祝日は6日のうち 1.9 日と約3割程度しか取得できておらず、この取得率の低さが休日出勤時間の多さの要因と言えます（図 16）。しかし、休日部分については、2. 提言（P3）、で述べたとおり、天候不良日の補填のための作業や予め土曜休日を作業日とした短工期設定により、休日出勤を余儀なくされているのが現状です。

また作業所における休日出勤の最大の理由は、書類作成などの事務処理を行うためではなく、外的要因による着工の遅れや天候不良日による遅れを取り戻すため、休日に工事そのものを稼働せざるを得ない状況におかれているものであり、業務改善や企業の努力だけでは削減することが難しい状態です。

平日の残業時間については、より一層の労使の努力により削減していくことが必要ですが、「現場閉所できない」という理由により休日出勤している現状は、交代で休める人員の確保にも限界があり、企業内の努力だけでは解消が難しい問題であると、位置づけることができます。

そこで本提言書では、**まずは制度上の休日を適正に取得し、働き過ぎの建築外勤者が生活時間を取り戻すことで、建設産業においても「ワークライフバランス」を考えられる健全な労働環境にすることを目的に、『4週 8 休を含む不稼働日を考慮した工期設定』を提言**

しています。

しかし、工事請負契約上の工期設定については発注者となる事業主の意思決定による所が大きく、発注者の理解、協力がなければ改善できません。

そこで、ワークライフバランスの実現にむけた労働時間の削減のために、民間事業主に『4週 8 休を含む不稼働日を考慮した工期設定』を考えてもらうこと、また、そのチェックを厚生労働省が行うために以下を提言します。

厚生労働省におかれましては、**事業主（発注者）に『4週 8 休を含む不稼働日を考慮した工期設定』を考えていただくために、労働時間等設定改善指針の「4事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項」を事業主（発注者）に対し周知し、強化すべきです。**また、行政が連携することでより効果的な周知ができると考えますので、**国土交通省と連携し、確認申請時に「労働時間等設定改善指針」の「4. 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項」を申請者に渡し周知すべきです。**

厚生労働省から民間建築事業主への周知を強化することで現状の短工期設定を見直し、契約段階から土曜祝日や降水（降雨、降雪）などの不稼働日を予め見込んだ工期設定とすることで、土曜祝日にも現場閉所ができるような環境となり、休日残業時間が大幅に削減できます。

また、契約工期のあり方について、労働行政からの通知、指導を行うことで発注者の短工期設定に対する認識が変わることに繋がると考えます。

参考資料3「労働時間等設定改善指針」（厚生労働省告示第197号 平成18年3月31日）（一部抜粋）

4 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることになりかねない。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うにあたっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。

- (1) 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- (2) 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- (3) 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

(3) 発注者にむけて

- ① 工事を発注する際の条件に『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期』を明文化すべきです。
- ② 発注時期を早めることで、『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』ができるようにすべきです。
- ③ 竣工時期が年度末に集中することによる、労務不足による作業工程の遅れが生じないよう、竣工時期の平準化を図るべきです。
- ④ 着工日が遅れたり、工事途中で近隣協議等により不稼働日が増加した場合は、工期延伸も含め、受注者と適正な工期設定について協議すべきです。

民間建築工事においては、約8割（P3-図7）が契約時に休日条件が明示されておらず、不稼働日（土曜祝日、降水等の作業不能日）を考慮していない4週4休以下（4週4休+4週4休未満）の短工期設定が約9割（P3-図8）に上っています。その理由としては、工事における土地の買い付けから建物の完成までを短縮することによる収益の拡大など、できるだけ施工期間を短期にとどめたいとする発注者側の要望によるところが大きいと考えられます。

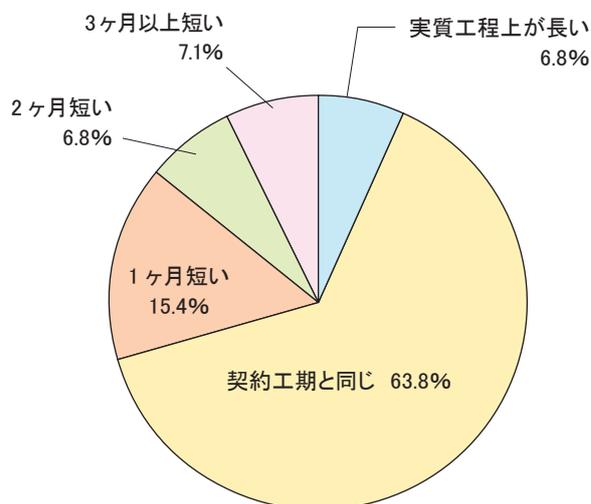
また、日建協の調査（建築工事の作業所アンケート（2007年2月））によると近隣協議や確認申請等の遅れにより着工日が遅れた場合に、竣工日が延長されたケースは約7%（図17）しかありません。

それに対し、着工日が遅れた影響で、全体工期が1ヶ月以上短くなっているケースが29.3%あります。さらに3ヶ月以上短くなっているケースが、7.1%もあります。

このような短工期設定により、建築作業所職員は、休日出勤や平日残業によって対応しており、1ヶ月の所定外労働時間の平均は約90時間（P1-図1）と非常に長い労働時間です。この長年常態化した長時間労働が産業の魅力を低下させ（P2-図5、6）、産業に働く若手職員の離職や産業に入職したいという学生の減少を招いています。

こういった状況が、建設産業を背負う若手技術者を確保できず、労働力が減少し、住宅・社会資本整備の健全な発展を阻んでいると言わざるを得ません。民間建築工事は、住宅・社会資本整備の健全な発展という点において重責をになっています。

こうした重責の一端をになう発注者におかれましても、住宅・社会資本整備の健全な発展に繋がる建築作業所の長時間労働の削減にむけた『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』について一考していただきたく、以下に具体的な改善提案を示します。



【回答作業所数：409】

図17 契約工期と実施工期の違い
(2007年2月 作業所アンケートより)

①は、工事を発注する際の条件に『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期』を明文化することです。現在は民間建築工事＝短工期という意識が受発注者双方に根付いていると思われます。そのため、受注するために過度な短工期を提示する施工企業もあると考えられます。この双方の感覚を払拭し、受注者が平等な条件で入札するために、「4週8休を含む不稼働日を考慮した工期」の明文化をお願いします。

②は、発注時期を早めることで、『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』ができるようにすることです。竣工日については、工場稼働や入居日などの顧客のニーズにより変更が難しいと思いますが、着工日については、再考の余地があるのではないのでしょうか。従前は、短工期での施工実績を用い事業計画を立案されたケースが多かったと思います。しかし、表2、3(P5)で示したように、不稼働日を考慮しない12ヶ月の工事に不稼働日を考慮すると15.2ヶ月となります。つまり、**12ヶ月の施工実績の場合は、あと3.2ヶ月早く発注していただければ、竣工日を変更しなくても『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』ができます。**

発注者におかれては、事業計画の立案スケジュールに3.2ヶ月の工事期間を加え、事業計画を前倒しで

検討していただくことで、『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』が可能となるよう、発注時期を早めることをお願いします。

③は、竣工時期を平準化することです。日建協の調査（建築工事の作業所アンケート（2007年2月））で、民間建築工事（412件）の竣工時期を調査したところ、4月～12月が4～7%であるのに対し、1月～3月に約41%の竣工工事が集中しています（図18）。このように**年度末に竣工工事が集中し、労務が確保できないことにより、作業工程に支障をきたし、それを取り戻すために休日出勤や残業が増えています。**

また、工事の集中による休日（土曜・日曜・祝日）、夜間作業は、現場で働く技能者の労働時間も長くしています。このような長時間労働について、労働時間等設定改善法のなかで、「近年、業務の困難度の高さや相まって、時間的に過密な業務の運用により、労働者に疲労や作業の誤りが生じ、健康障害や重大な事故になることが懸念されている」と安全について危惧されています。

竣工時期を平準化し、過度な労務集中を解消することが、職員と技能者の疲労を取り除き、安全の確保につながります。

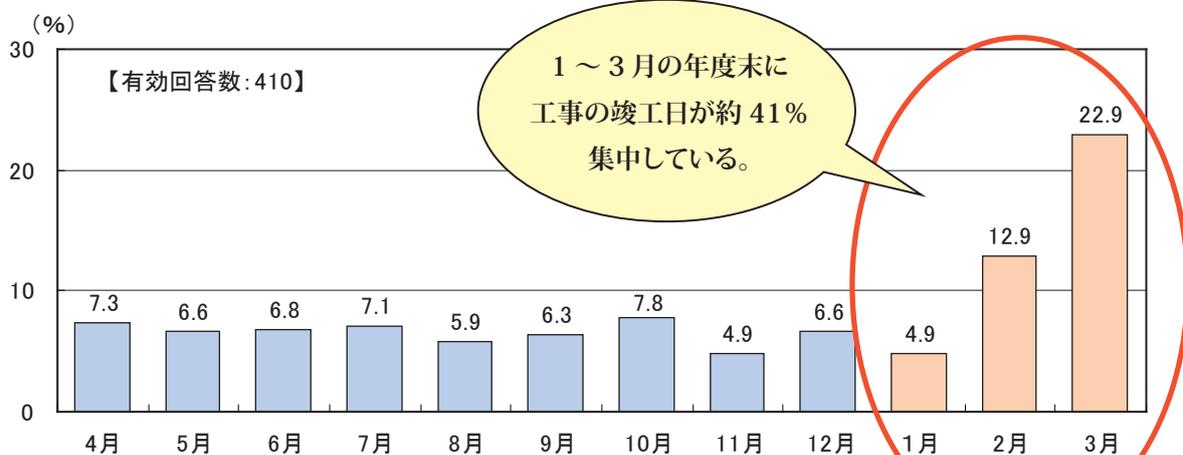


図18 工事竣工の月別データ (2007年2月 作業所アンケートより)

④は、着工の遅れや工事途中の近隣協議等により、当初想定できなかった不稼働日が増加する場合は、竣工日を厳守するために、休日出勤や残業による工期の短縮ではなく、工期延伸を含めた、実働工期の短縮を評価したうえで不稼働日を考慮した工期設定について受注者と協議することです。

作業所アンケート結果では、約8割の組合員が現状の工期を厳しいと感じています(図19)。工期が厳しい要因を聞くと、「施主の要望」、「発注者、設計者の詳細設計や申請等の対応が遅く、短工期となった」などとなっています(図20)。このように契約後に想定していない事情により、工事が遅れる場合には、不稼働日を考慮した工期の回復方法について、工期延伸も含め、受注者と協議することをお願いします。

短工期の改善は労働時間の減少ということだけでなく、発注者にもメリットがあります。それは、土曜祝日に作業しないことが発注者のイメージアップにも繋がることです。

従前の短工期では、土曜祝日はおろか日曜日でも作業せざるを得ない状況が多々見られます。このような状況により、近隣の方から休日作業に対し、作業所に多くの苦情の声が寄せられています(図21, 22, 23)。

休日に休まれている「近隣住民の方への配慮」という観点からも休日に閉所することは重要なことではないでしょうか。建築作業所の労働環境の改善により住宅・社会資本整備の健全な発展と発注者のイメージアップにも繋がる、土曜祝日を現場閉所できる『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』とすることが必要です。

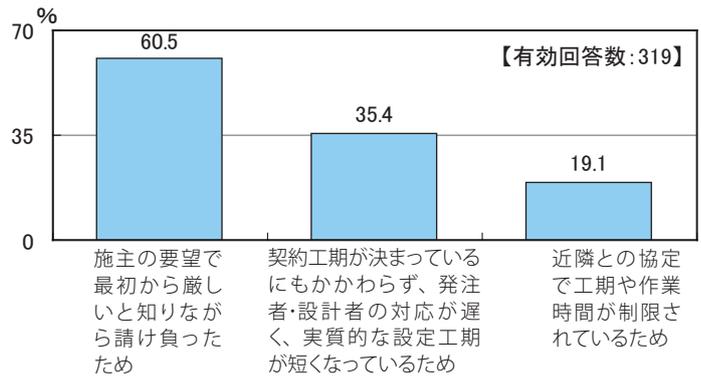
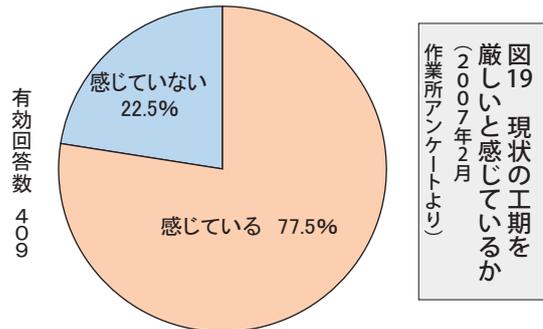


図20 現状の工期が厳しい要因(上位3つ) (2007年2月 作業所アンケートより)

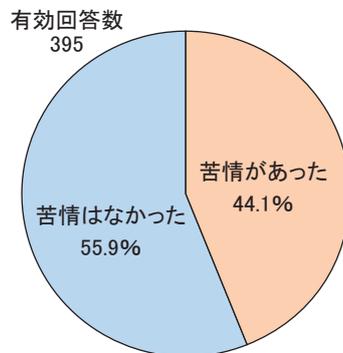


図21 休日(祝祭日・土日)に対する苦情の有無 (2007年2月 作業所アンケートより)

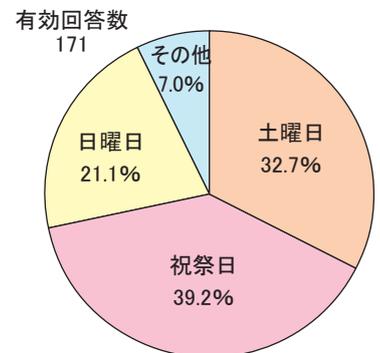


図22 苦情が多かった休日の種類 (2007年2月 作業所アンケートより)

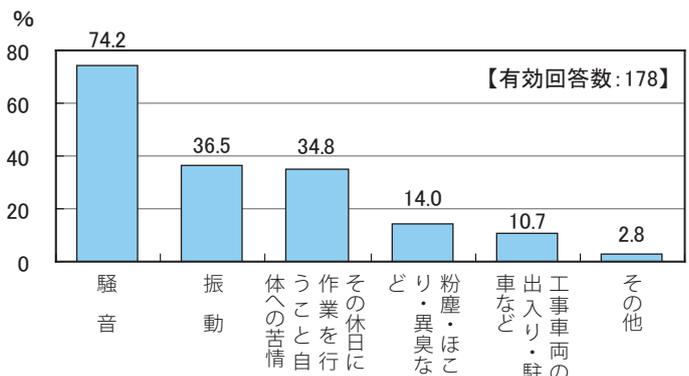


図23 特に多かった休日作業に対する苦情の種類 (2007年2月 作業所アンケートより)

(4) 企業経営者及び業界団体にむけて

- ① 企業経営者においては、社員の心と体の健康を維持向上させるために、過度な短工期受注を減少させ、『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』での契約を行うことで、社員の休日（心と体が休まる環境）を確保すべきです。
- ② 業界団体においては、長時間労働の改善による建設産業の魅力を向上させるために、短工期受注の改善にむけて業界一体となって取り組むべきです。

日建協の2006年11月時短アンケートによると、外勤建築の所定外労働時間の平均は約90時間/月（P1-図1）であり、月100時間以上と回答した外勤建築者は41.2%（P1-図2）と4割を超えています。また、100時間以上の長時間労働をしている外勤組合員は年々増加傾向（図24）にあり、健康障害の観点から非常に心配な状態にあります。

建築外勤者の長時間労働の大きな原因は、過度な短工期設定により現場が閉所できず、交代でも休日が確保できないことです。日建協の調査（2007年2月建築工事に関する作業所アンケート）によると、「短工期が職員の労働環境に与える影響は何か」という設問に対し、64%（図25）の人が「過重労働となり健康を害する」と、健康障害を危惧しています。そして、3割強の人が「職員（主に若年層）の離職が進む恐れがある」と、若年層の離職が進むことも危惧しています。

また、2006年9月生活実態・意識調査で「今の会社でいつまで働きたいか?」という質問をしたところ、若年層（30歳まで）の結果は、「今すぐ転職したい」が3%、「今後転職を考えている」が39%（P17-図26）となっており、4割以上の若年層組合員が今後転職を考えています。またその半数以上が他産業への就職（P17-図27）を希望しています。

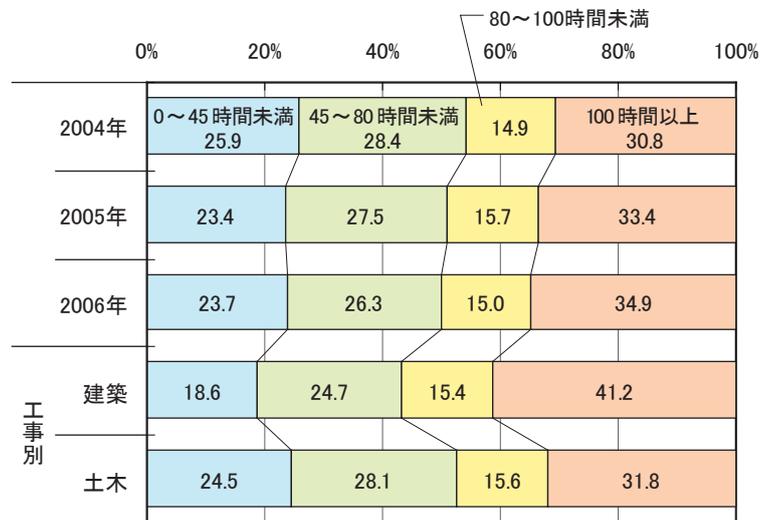


図24 外勤者の残業時間の分布推移
(2006年11月 日建協時短アンケートより)

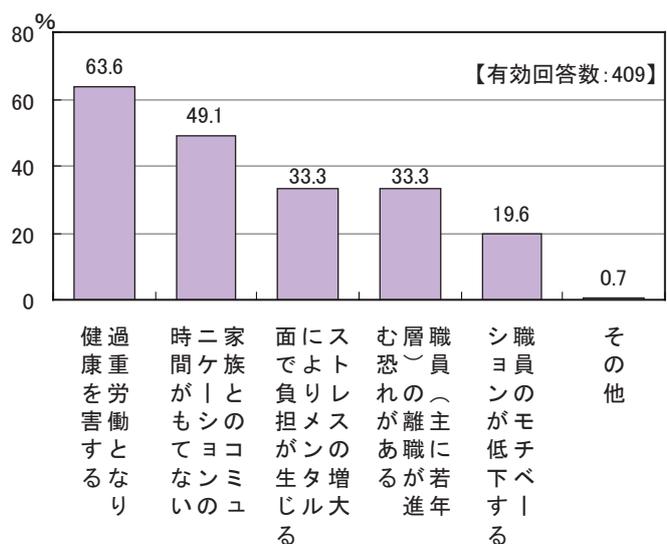


図25 短工期が職員の労働環境に与える影響
(2007年2月 作業所アンケートより)

このような長時間労働により、組合員は健康に不安を持ちながら仕事をしています。このことが、建設産業に対する魅力の低下（P2-図 5、6）につながり、若年層の離職の増加や学生の入職希望者数の減少という形で、企業の発展に欠かせない次世代の労働力の確保という課題に、警笛をならしています。この状況を解消するために、改善提案を以下に示します。

①は、社員の心と体の健康を維持向上させるために、不稼働日を考慮しない短工期受注の減少を図ることです。

社員の心と体の健康の維持・向上がなければ、企業の生産性の向上も期待できないのではないのでしょうか。CSR という観点から適正な労働時間としていくためにも、発注者の要求による過度な短工期設定ではなく、『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』での契約を締結することで、社員が休日取得できる環境をつくるべきです。

②は、業界団体におかれては、長時間労働の改善により建設産業の魅力を向上させるために、短工期受注の改善にむけて業界一体となって取り組むことです。民間建築工事においては、企業単独で短工期受注を減少させていくことは難しい状況です。建設産業の健全な発展のために、業界一体となって取り組むことが必要です。

2006年4月に施行された「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」第四条第一項の規定に基づき、事業主及びその団体（以下「事業主等」という。）が労働時間等の設定の改善について適切に対処するための必要な事項について指針に記載があります。**業界一体となって、短工期受注の改善に取り組むことが、建設産業の魅力の向上につながり、それが次世代を担う若手技術者の確保につながります。**

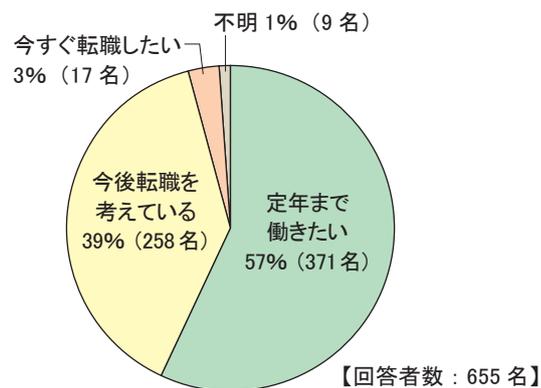


図 26 今の会社でいつまで働きたいか (30歳以下)
(2006年9月 生活実態・意識調査より)

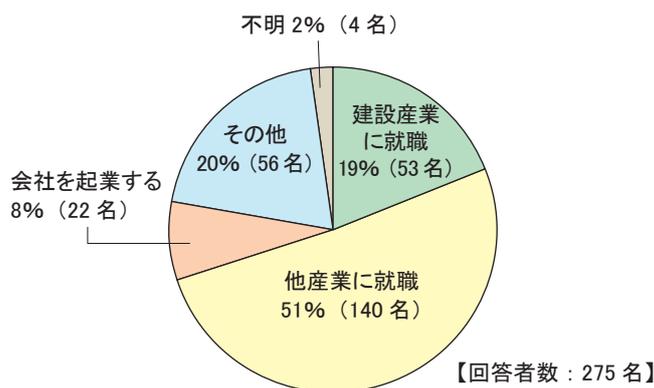


図 27 再就職先の希望 (30歳以下)
(2006年9月 生活実態・意識調査より)

参考資料4 「労働時間等設定改善指針」(厚生労働省告示第197号 平成18年3月31日) (一部抜粋)

2. (3) 事業主の団体が行うべき援助

同一業種、同一地域にある企業の間では、労働時間等の設定についてお互いに影響を及ぼし合うものと見込まれる。については、事業主による労働時間等の設定の改善を促進するにあたっては、業種ごと、地域ごとの取組を進めていくことが効果的である。このような取組を進めるにあたっては、業界及び地域の実情に通じた事業主の団体の関与が欠かせない。このため、事業主の団体は、傘下の事業主に対して、労働時間等の設定の改善に関する、専門家による指導・助言、情報の提供、啓発資料の作成・配布その他の援助を行うこと。なお、事業主の団体がこのような援助を行うにあたっては、一定の条件を充たす場合、事業主団体に対して国が行う支援制度を利用できるので、積極的に活用すること。

(5) 私たちがやるべきこと

私たちのワークライフバランスの実現にむけて、また、私たち自身や次世代の若手技術者が魅力を感じられる産業とするために、「4週8休の実現にむけて、いま自分で出来ることは何か」を考え行動することが重要です。

2006年11月時短アンケートによると、外勤建築の所定外労働時間の平均は約90時間/月(P1-図1)であり、月100時間以上と回答した外勤建築者は41.2%(P1-図2)と4割を超えています。また、100時間以上の長時間労働をしている外勤組合員は年々増加傾向(P15-図23)にあり、健康に不安を感じながら働いている状態にあります。このような長時間労働は、組合員みなさんの「やりがい」や「心のゆとり」を下げるばかりでなく、働きすぎによる健康障害の可能性さえあります。

労働時間が長いことを理由に建設産業の魅力がないと回答している組合員は約7割を超え、特に25歳を境に急激に建設産業への魅力が低下し(P2-図6)、若年層の建設産業離れも目立ってきています。また、建設産業に入職希望の学生も減少傾向にあります。

私たちの心のゆとりと健康を確保するために、長時間労働の大きな要因となっている休日出勤時間を減少させ、安らぎが得られる生活時間を増やしていきましょう。そのことが、私たちの「やりがい」の向上や産業に対する魅力を感じられることにつながっていきます。

まずは、忙しくて休めないではなく、休むためにはどうすればいいか、を個々人が考えることです。そして、

作業所において工程表を作成する際に、4週8休にむけて考えてみることです。

一人ひとりが休もうという意識をあきらめることなく持ち続け、職場で話し合いを続けることで、職場の雰囲気も変わり、休日が取得できる環境につながっていきます。

私たちが**1日でも多くの「心と体の休息」を感じられる休日を取得し、家族、友人と過ごす安らぎが得られる生活時間を増やすことが「ワークライフバランスの実現」に近づき、私たちが産業への魅力を感じることができるようになります**と考えます。私たち自身が余裕をもって元気に働ける職場づくりを行っていくことが、建設産業の魅力を向上させ、ひいては、建設産業に入職したいという学生の増加にもつながります。

一人ひとりの組合員のみなさん、加盟組合、日建協が一体となり、声を発していくことが、会社や業界団体、行政、発注者の意識を変え、長時間労働の削減につながっていくと考えます。

まずは、GW、お盆、正月の日建協の休日休暇取得推進日にまとめて休暇をとることや日建協統一土曜閉所運動へ参加することからはじめましょう。あきらめることなく、ともに頑張りましょう。

(1) 2006年11月時短アンケート結果

1) 時短アンケートの概要

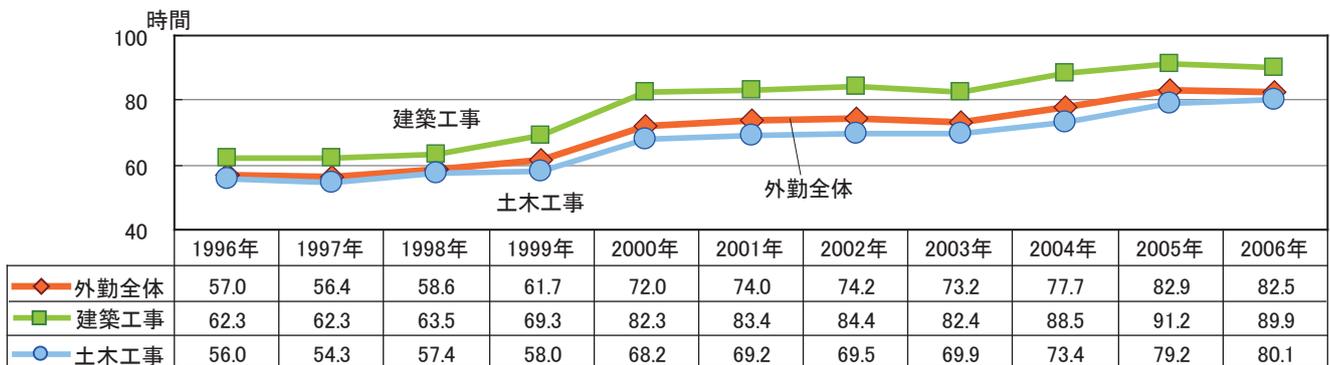
2006年11月に日建協加盟組合員の25%（約1万人）を対象に実施した労働時間に関する調査結果

- 回答者数 7,253人（外勤 4,089人 内勤 3,424人）
- 平均年齢 37.9歳

2) 平均残業時間の推移

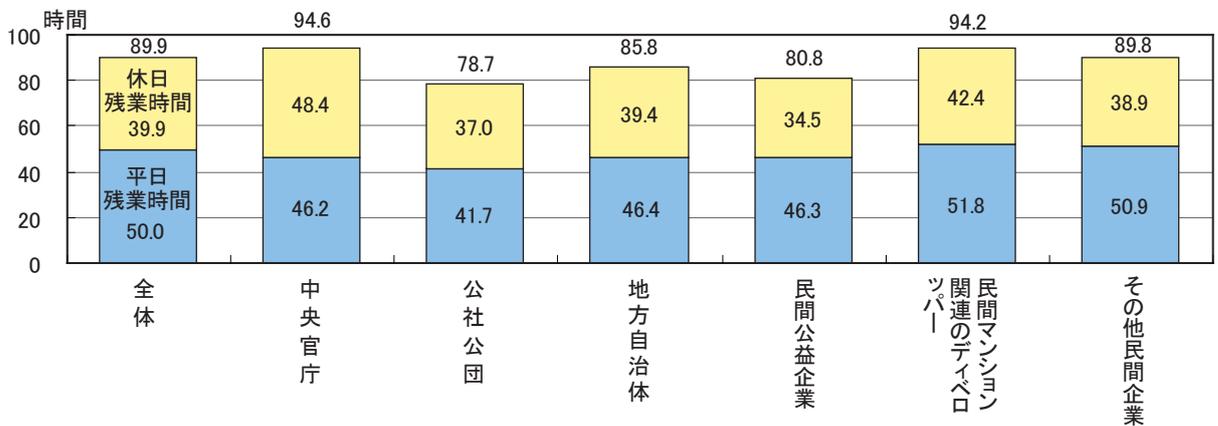
11月の残業時間（62.8h）は全体で1時間の増加、外勤者（82.5h）は高止まり、内勤者（39.4h）の増加が、1.7時間と目立っている。

（P1-図1）

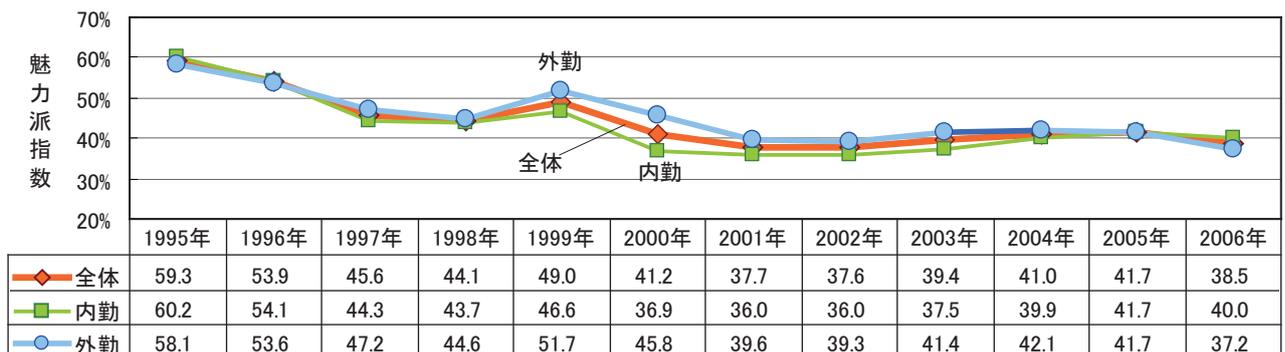


※外勤全体には、土木建築、改装補修や建築、土木工事に分けられない不明も含む

3) 発注者別の残業時間



4) 建設産業に魅力を感じる推移



(2) 2007年2月 建築工事に関する作業所アンケート結果

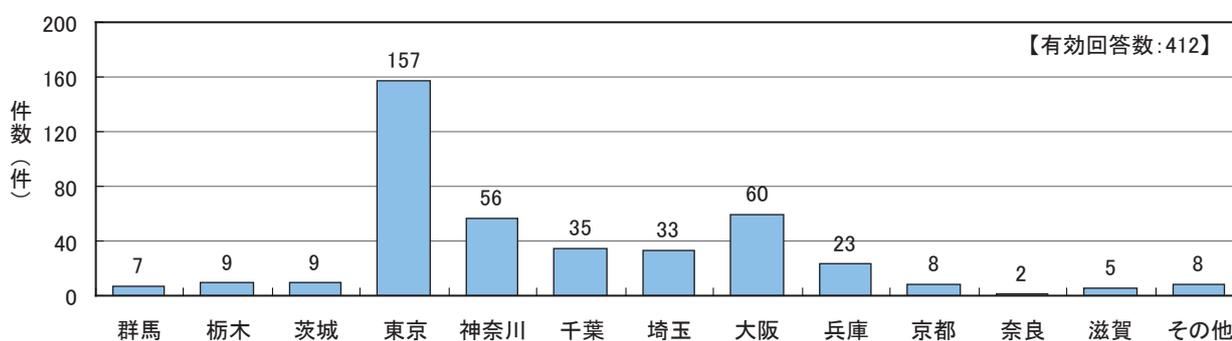
1) 作業所アンケートの概要

2007年2月に日建協加盟組合の内36組合、512作業所を対象に実施した民間建築工事の設定工期に関する実態調査結果

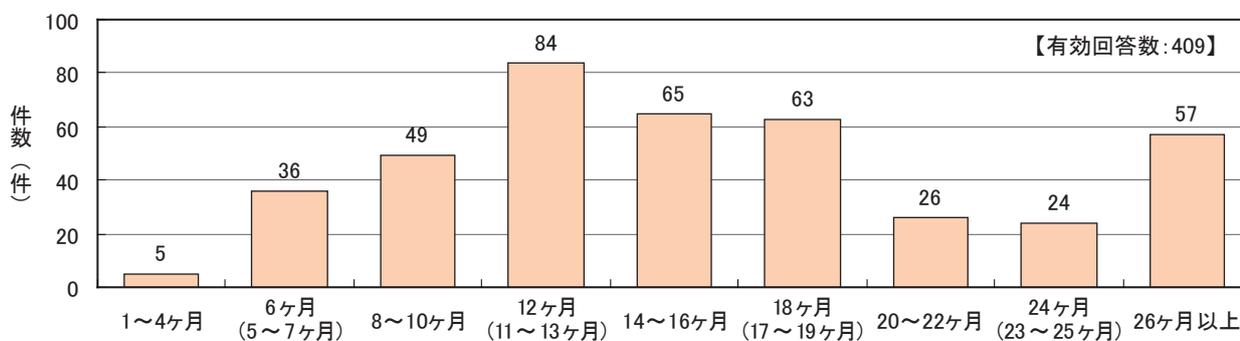
- 回答作業所数 412作業所（回収率：80.4%）
- 2007年2月時点で工事中の首都圏、近畿圏の建築工事業所
- 回答者の責務：作業所長（76.7%）、次席クラス（19.4%）、係員（3.9%）

2) 工事概要

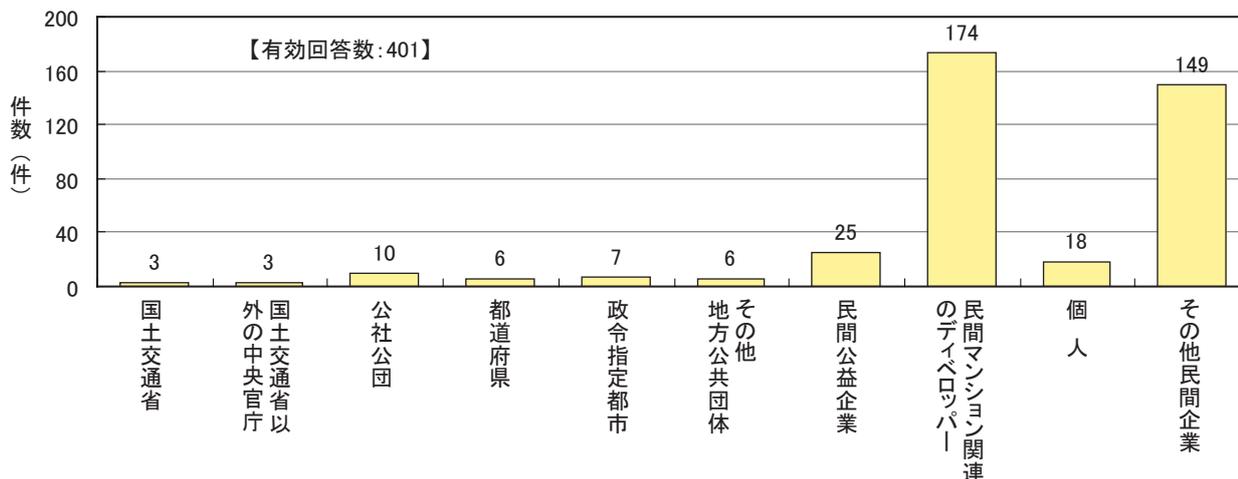
① 工事場所



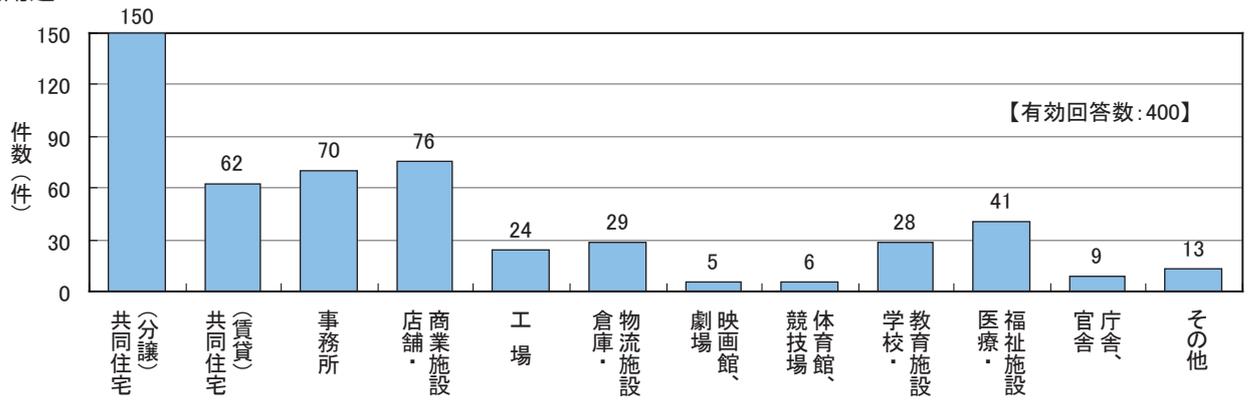
② 請負契約上（受注時）の契約工期



③ 発注者

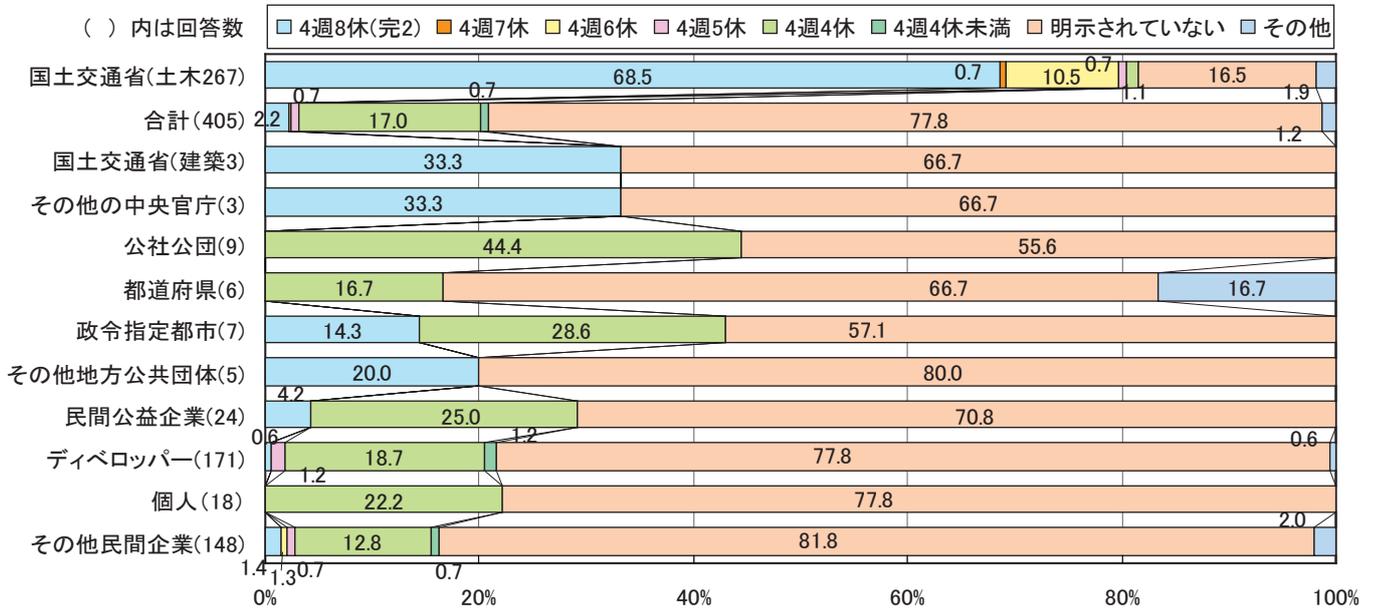


④ 建物用途

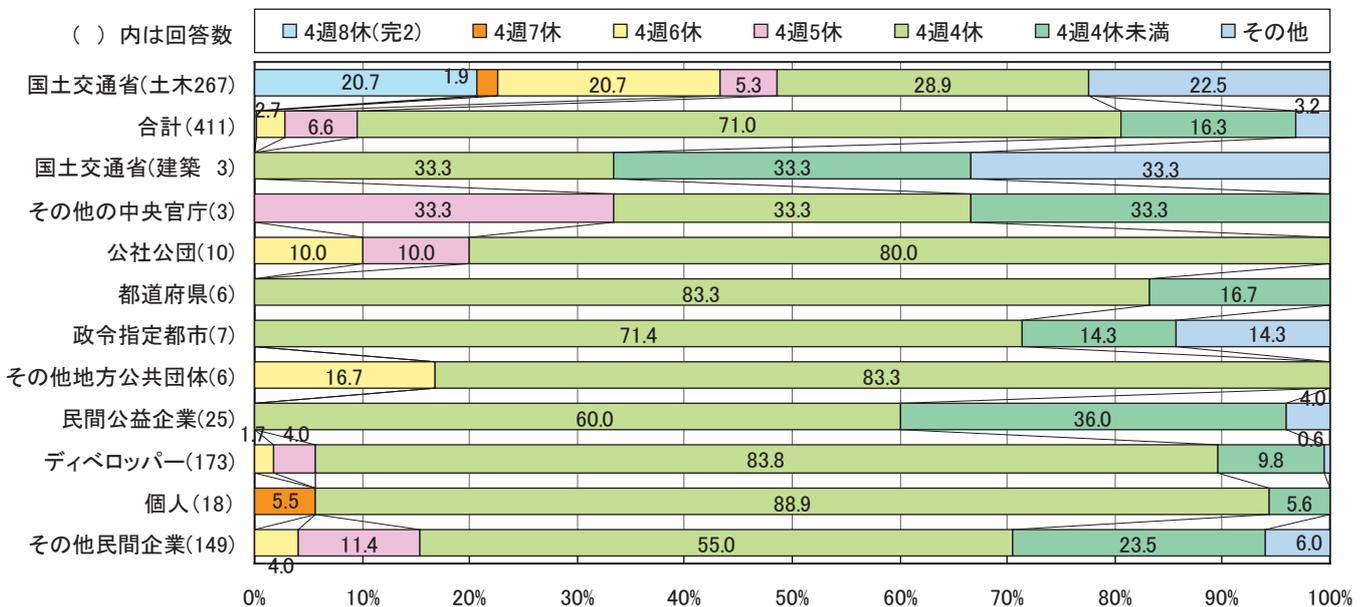


3) 発注者別の休日条件

① 発注者別の請負契約上(受注時)の休日条件



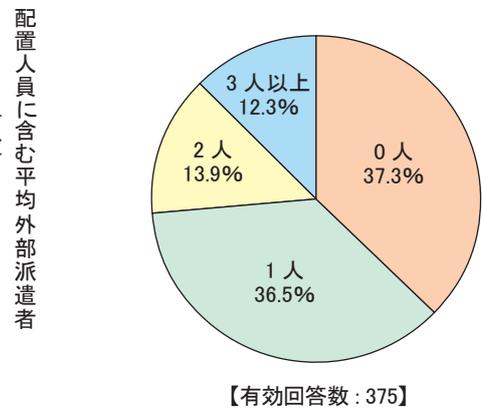
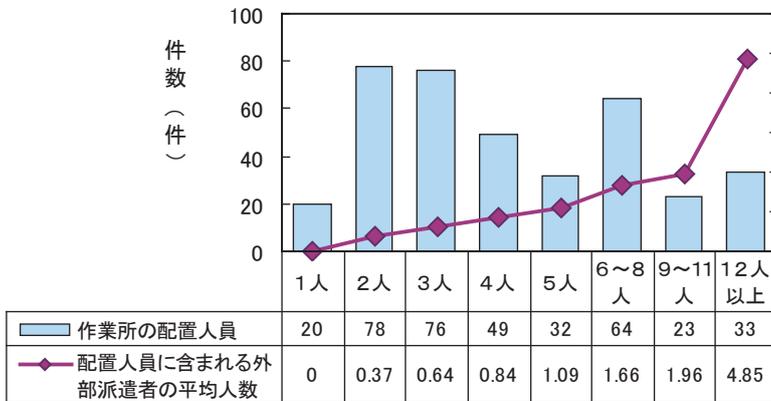
② 発注者別の実施工程上の休日条件



4) 作業所の配置人員

【作業所の配置人員及び配置人員に含まれる外部派遣者平均人数】

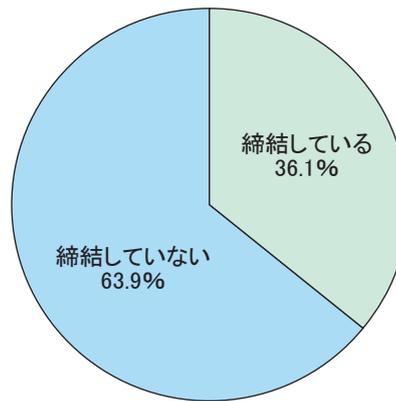
【作業所の人員に含まれる外部派遣者数の分布】



5) 近隣協定について

① 近隣協定の締結状況

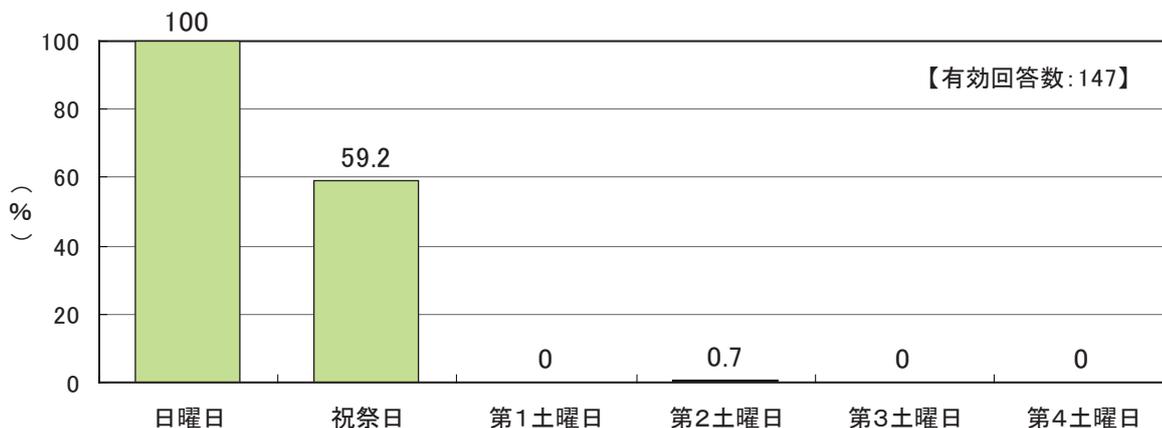
近隣協定を締結している作業所は、有効回答数の 36.1% の 147 作業所であった。



【有効回答数 : 407】

① 近隣協定の締結状況

近隣協定を締結していると回答した 147 作業所のうち、日曜日は全ての作業所が近隣協定を締結している。祝祭日については、回答作業所の 59.2% に当たる 87 作業所のみが近隣協定を締結している。土曜日においては、1 作業所のみが第 2 土曜日に締結していると回答した他は、土曜日に近隣協定を締結している作業所はなかった。



おわりに

本提言書では、私たちの長時間労働を改善するために、『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』を提言しています。本提言書をもとに、関係者の皆様に、私たちの労働環境の現状とその現状が与えている建設産業への影響を認識していただき、そのうえで、この現状について改善策を含め議論をしていきたいと考えます。

建設産業で働く私たちの労働時間を削減させることは、私たちの「やりがい」と「心のゆとり」を向上させ、「ものづくり」が実感できる健全な労働環境をつくっていくことに繋がります。この健全な労働環境を実現させることが、私たちの「ワークライフバランス」を実現させ、それが、建設産業の魅力の向上、ひいては、住宅・社会資本整備の健全な発展に繋がっていくと考えます。

関係機関の皆様におかれては、本提言書の内容をご理解いただき、産業の元気を取り戻し、「ものづくり」の原点が実感できる魅力ある産業にしていくために、ともに取り組まれることを切に望みます。

2007年7月

日本建設産業職員労働組合協議会
副議長・政策企画局長 芝原 英彰
政策企画局次長 川副 洋一
政策企画局次長 澤田 幸雄

※お問合せ先：日建協

TEL 03-5285-3870

日建協

