

【インタビュー】

日建協

# 労働時間の短縮には適正な工期の確保が必要 2024年4月以降の大きなテーマは 残業隠しをさせない職場づくり

はたの  
羽田野  
けんもち  
剣持

しょういち  
祥一  
りょう  
良

●日建協 副議長

●日建協 政策企画局次長

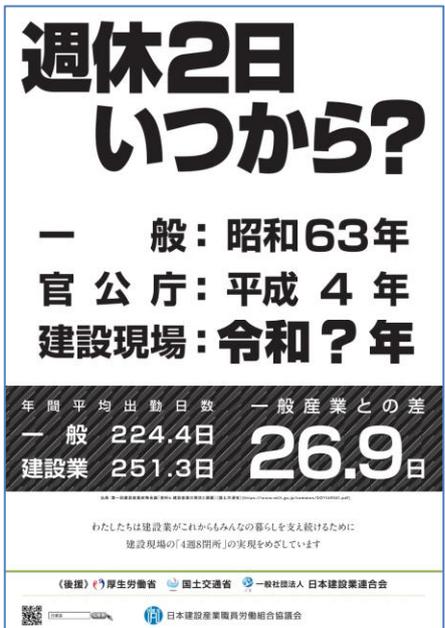
日建協（日本建設産業職員労働組合協議会）は建設産業のホワイトカラー層最大の産業別組織であり、全国で35組合、3.8万人が加盟している。加盟組合のほとんどは一般にゼネコンといわれる企業の労働組合である。現在は労働時間の上限規制が適用猶予となっている建設業であるが、2024年3月末に猶予の期限を迎え、4月から労働時間の上限規制が適用される。建設業界における労働時間の現状や労働時間短縮に向けた取り組みについて話をうかがった。

## 1. 建設業界における労働時間

——建設業界における労働時間の現状について教えてください。

労働時間が長いというのは労働組合ができたときから続く課題です。私たちの考え方では2つあって、一つは平日の労働時間、つまり残業時間が長いという目線と、もう一つが4週8休、つまり、週休2日が当たり前になっているかという目線です。

特に工事現場での施工管理、わかりやすくいうと現場監督の業務では、土曜日が休めないというのが長年の課題です。過去に作成したこのポスターがわかりやすいかと思いますが「週休2日 いつから？」とあります。大昔は土日もなく現場は稼働していました。世の中が週休2日になってきたのは20～30年前ぐらいですが、その頃に建設業でも日曜休みが進みました。



「週休2日 いつから？」ポスター

——建設業で日曜休みが進んだのは、官公庁で週休2日がはじまった平成4年（1992年）頃のことになるでしょうか。

概ねその時期です。昭和から平成にかけて、日曜日はかなり休めるようになってきましたが、今まで基本的に土曜日現場は動いていました。これを変えよう、土日を休みにしようというのが、私たち労働組合もそうですし、業界団体も含めた建設業界としての主張です。

もちろん、ゼネコンの現場監督が土日にこだわらず、交代勤務で週休2日を確保し、現場自体は休みなく稼働させることもできますが、建設業界としては単に社員ごとに週休2日を確保しようということではなく、工事の現場ごとに土日も休めるようにということで、「4週8閉所」を推進しています。現場では、監理監督を行うゼネコンの技術者と専門工事を担う技能労働者が協力してものづくりをしています。技能労働

者は月給制ではなく日給制の方が多く、実入りが良くなるため土日も仕事をしたいという話をよく耳にします。しかし、土日も働かなければいけない職場に若い人は入ってきません。建設業界の担い手不足はかなり深刻なものがあります。その点、現場ごと休めば作業に出られない訳ですから仕事をする事ができません。技能労働者の確保も含めて、産業の持続的発展のために現場の閉所も重視されるようになりました。同時に、技能労働者の実入りが悪くならないように、土日が休みでも、それまでと同じ収入が確保されるように日給月給の単価を上げたり、サラリーマンのような月給制へ移行するといった処遇改善が必要であると考えています。

——現在、4週8閉所はどれくらいできていますか。

日建協では、6月と11月に加盟組合の全現場を対象に閉所状況を調査し、そのデータから閉所指数というものを算出しています。調査する月の土日の数、祝日の数が異なるので、これを割り引いた指数を計算しています。つまり土日祝日をすべて休むことを8閉所とした場合にどれだけ閉所できたかという指数です。

2022年11月は5.27閉所でした。これが日建協全体の4,349作業所での数字です。ただ、建設工事は大きく土木と建築に分かれます。土木というのは道路、鉄道、トンネル、橋などの構造物、建築というのは建物のことです。比較すると、土木が5.49閉所と、建築の5.05閉所よりも数値が良くなります。これは、土木工事は国土交通省を中心に、地方自治体などの官公庁からの発注が多いためです。国土交通省は土日週休2日を推進しており、それが入札の要件にもなっています。その取り組みが数字に表れています。

また、日建協の別の調査では、現場の閉所設定日数を発注者別に集計しています。これによると、国土交通省では4週8閉所が6割を超えています。国土交通省以外の中央官庁、独立行政法人、地方自治体、高速道路会社などの民間公益企業で4週8閉所となっているのは20～30%ぐらいです。図の一番下にあるその他民間企業も20%程度で、国土交通省以外の中央官庁などとあまり変わりません。こういったところは4週8閉所を増やしてほしいのですが、民間企業のなかで4週8閉所が特に波及していないのがマンションデベロッパーです（第1図）。



「4週8閉所ステップアップ運動」ポスター

# 4週8閉所ステップアップ運動 2022年11月閉所状況調査結果

## 2022年11月の4週8閉所指数

4週 **5.27** 閉所

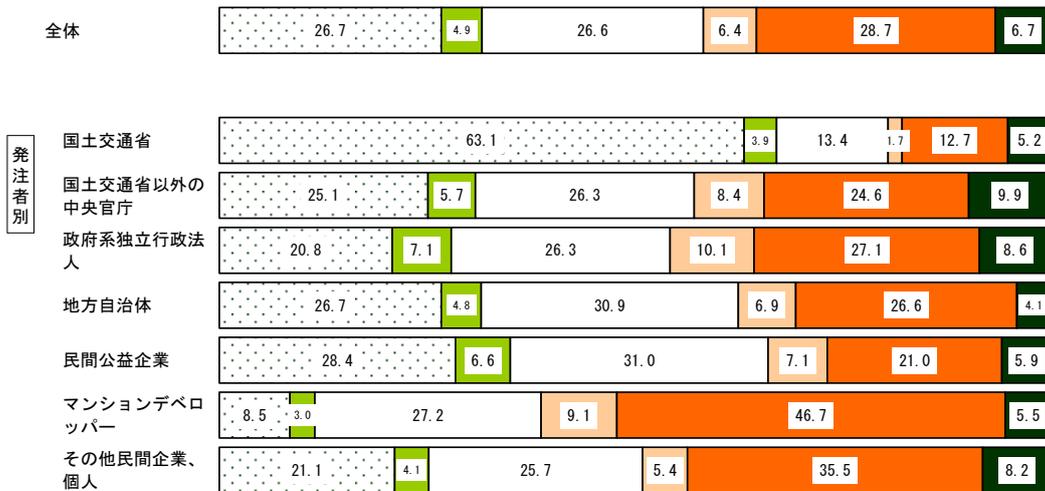
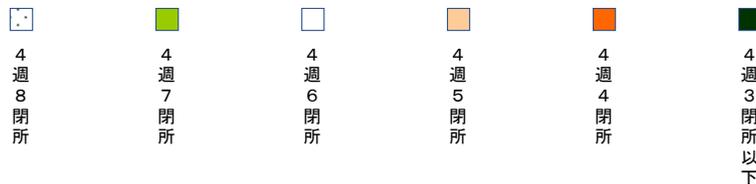
( 土木 5.49 閉所 建築 5.05 閉所 )

※4週8閉所指数: 閉所状況調査をする月によって土、日、祝日の日数が異なるため、その補正をしたもの

$$\text{算出式} = \frac{\text{総閉所数}}{\text{作業所数}} \times \frac{8\text{日}}{\text{当月土、日、祝日数}} \quad (\text{今回の日数10日})$$

2022		11 November						
月	火	水	木	金	土	日		
	1	2	3	4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13		
14	15	16	17	18	19	20		
21	22	23	24	25	26	27		
28	29	30						

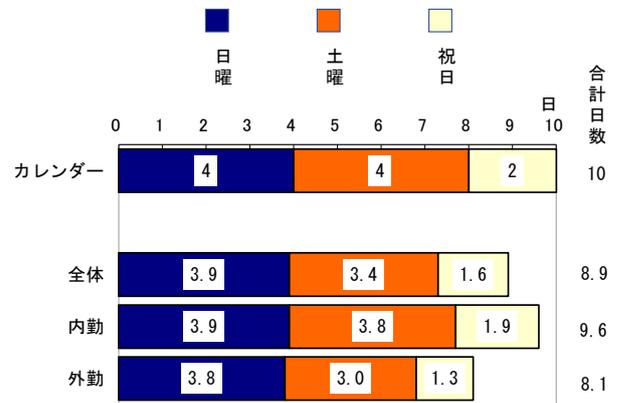
第1図 【日建協調査】工程表上の閉所設定



——4週8閉所になっていない現場が少なくありません。現場で働く組合員はどのくらい週休2日をとれていますか。

進捗率はまちまちですが、8～9割はとれています。組合員を対象にどれだけ休めたか調べています。調査対象の2022年11月は、日曜が4日、土曜が4日、祝日が2日で、休日は全部で10日ありました。内勤者の平均は9.6日と、休日に働いた人が少しだけいるという状況です。一方、外勤者の平均は8.1日です。内訳をみると、日曜は3.8日ですので概ね休めています。土曜は3.0日で、休めた割合は4分の3になります。祝日は1.3日で、2日のうち1日は休んだかなという程度です。このように内勤と外勤には歴然とした差があります（第2図）。

第2図 【日建協調査】2022年11月の休日取得日数

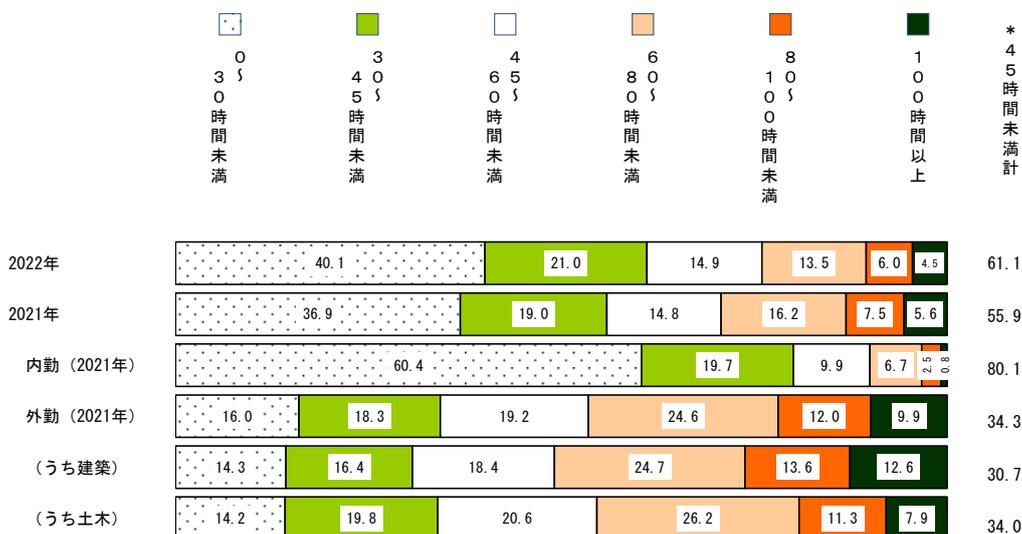


——平日の残業などを含む所定外労働はどのようになっていますか。

仮に週休2日をできるようになっても、出勤した日に長時間の残業をすれば労働時間は長くなります。日建協として知りたいのは出勤簿上の労働時間ではなくリアルな数字です。組合員へのアンケートでは、本来であれば年間の所定外労働を知りたいのですが回答者の負担になるので設問せず、11月の所定外労働を設問しています。

実際に何時間の所定外労働をしたのか、2022年11月の実績をみると、100時間以上、つまりこれから適用される上限規制で一発アウトのレベルが4.5%です。80時間以上100時間未満も6.0%です。1年前と比べれば少しは良くなりましたが、原則の月45時間をクリアしている組合員は6割しかいません（第3図）。

第3図 【日建協調査】11月の所定外労働時間（休日労働を含む）



これは回答者全体の結果ですので、現場にフォーカスすると数字が変わってきます。外勤では100時間以上は9.9%です。外勤のなかでも建築（12.6%）のほうが土木（7.9%）に比べて悪いです。

それでも過去に比べれば良くなっています。しかし、数字の悪かった過去と比較するだけでは意味がありません。近年、業界としても、会社としても働き方改革の一環として労働時間を削減しようとかかなり頑張ってきました。しかし、まだ月100時間以上を排除できていない状況です。

## 2. 工期の見直し

——4週8閉所を進めていくと工期は長くなると思います。工期は延びてきたのでしょうか。

閉所数を伸ばす以上、全体工期も延びていないとおかしいでしょう。ただ、建設工事は1つ1つ作る場所もものも違います。マンションなどの建物であれば、構造や建築面積からおおざっぱな工期は算出できますが、橋や道路というのは同じものがないので、それぞれで工事のやりやすさも違います。そのため一概に工期が延びたか否かは比較ができないという事情もあります。

——2019年に建設業法が改正され、その後、「工期に関する基準」が示されました。

建設業法は基本的には建設業者を規制する法律ですが、この改正では、罰則はないものの発注者にも適正工期を確保するよう謳ったことが画期的でした。建設会社内では見積もり段階、計画段階で、基準を加味した工程を求められるようになったので波及はしていると思います。ただ、現時点では法改正によって閉所の増加や労働時間の縮減には表れてきていません。

建設業界には工期ダンピングという言葉があります。「安い金額でやりますよ」というのがお金のダンピングですが、工期ダンピングは「短い工期でやりますよ」と著しく短い工期で受注してしまうことです。工期ダンピングは建設業界として防止していかないといけません。工期の抜け駆け、ダンピングをされると、真面目に適正工期確保に取り組んでいる会社からすれば、「適正工期を破れば、自社も受注できる」、「それより安くできる」となってしまいます。業界内の課題もありますが、不適正な工期、著しく短い工期は禁止されているということが発注者に浸透していないことが課題であると考えています。

## 3. 人員の不足

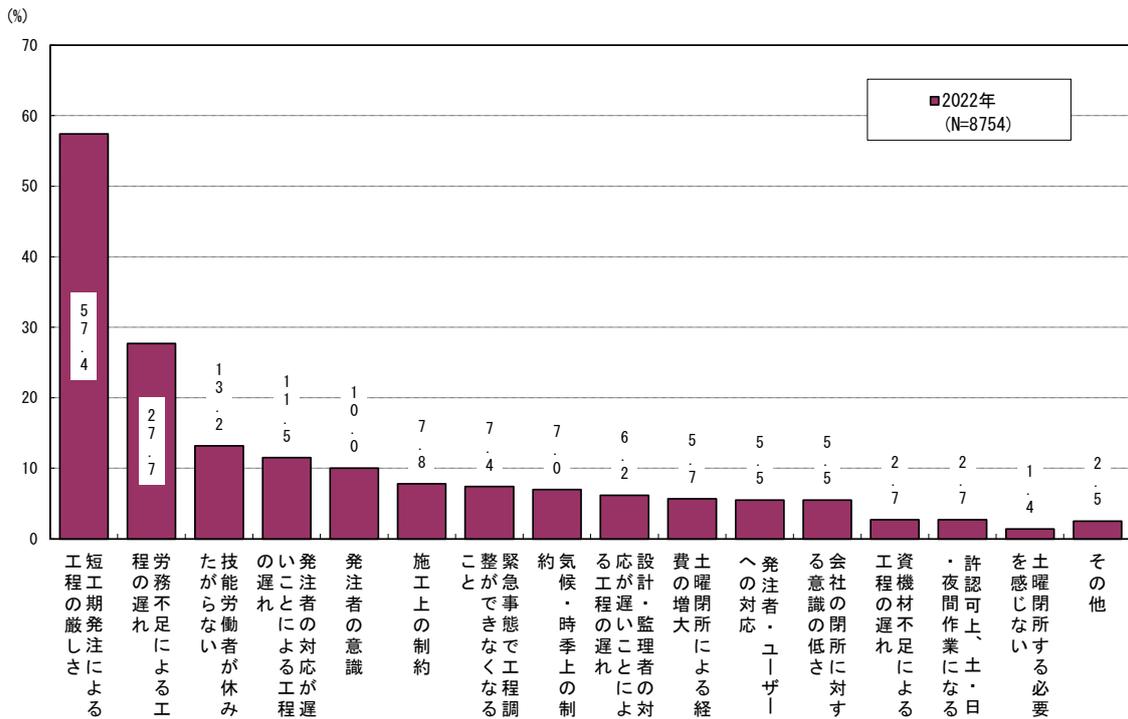
——他の産業では人材不足が長時間労働の原因として指摘されることがあります。建設業界でも人材不足は長時間労働につながっていますか。

一般論になりますが、多くのゼネコンでは団塊の世代の離職による技術継承の問題や、就職氷河期世代の採用抑制を主因とした人員の年齢構成の不均衡を抱えています。特に30代後半～40代の職員不足による、業務の偏在が長時間労働につながっている面は否定できません。同時に、実際の現場での働き方を見た場合、会社は仕事量、工事量を考えて人員を配置しています。職員一人で管理している現場に、1人、2人と追加するのはそれなりに意味があるでしょうが、そのような職場でなければあまり意味がないと思われます。その意味では、年齢構成の不均衡の解消とあわせて仕事のやり方を変えていく必要があると思います。

——現場の技能労働者の不足はどうでしょうか。

組合員へのアンケートでは「土曜閉所するうえでの問題点」を設問していますが、最も多い回答は「短工期発注による工程の難しさ」です（第4図）。次に多かったのは「労務不足による工程の遅れ」の27.7%でした。これまで時短の取り組みとしてはあまり労務不足についてフォーカスしておらず、少し距離のあるテーマだと思っていました。しかし、今回のアンケートで選択肢に追加したところ多くの組合員がこの選択肢を選んでいることは意外でした。

第4図 【日建協調査】土曜閉所を増やしていく上での問題点は何か（2つ以内選択）



——この労務不足をマネジメントするのも現場の仕事になるのでしょうか。

人や物の段取りをするのがゼネコンの仕事です。例えば、東京の工事でも、大阪の業者を呼んでくるとい話があります。東京オリンピック関連工事の頃から、遠方の人の行き来が明らかに増えているように思います。

——コストアップにつながっていきますね。

工事を受注するときに遠くから呼んでくれないことをあらかじめわかっていたら工事価格に含めることができるでしょう。しかし、想定しないで契約をしていたら、その部分は完全に赤字になります。

建設工事というのは設計変更が多いので、ゼネコンにとって「これが変わったので、コストが上がります」と調整することはメインの仕事の一つです。例えば、資材費は適切な協議事項です。しかし、「職人を遠方から連れてきたので」というのはあまり根拠にならないというのが実情だと思います。

## 4. 労働時間短縮のための現場での対応

——上限規制に対応するための労働時間の短縮が課題となっています。現場ではどのような対応が進められてきたのでしょうか。

いろいろなことが取り組まれています。例えばICTやDXの一環として無人化施工のロボットなどもあります。また、一般的なものにはなっていません。

現状での主な取り組みは工場の現場監督の仕事の見直しです。現場監督は現場監督にしかできない、その現場で固有のエンジニアとしての仕事だけに専念し、現場監督の仕事に付随する事務的な業務は外注したり、残業時間の少ない内勤者に移行するというのが基本的な考え方です。このような、現場監督のコア業務に専念できる環境づくりが各社で検討されています。

この他には業務効率化のためのICTツールの導入があり、これもそれなりの時間短縮の効果があつたと評価されています。

現在、現場で取り組まれていることは、大きくはこの二つでしょう。

## 5. 上限規制適用後の課題

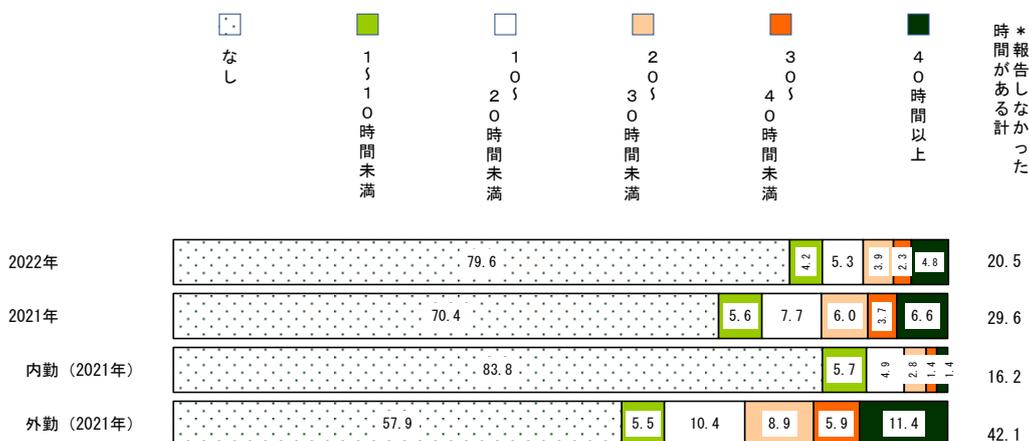
——2024年4月には上限規制が適用されます。組合としてどのような課題があると考えていますか。

2024年4月以降、特に問題になると思っているのが残業隠し・サービス残業です。これをどうなくすのかが大きなテーマになると思います。労働者の自発的なものであろうが、会社からの指示であらうが、絶対に許されません。残業隠しが起こるのなら、その会社はもう人を雇って事業をしてはダメだと思います。

——現在でも残業隠しは起きていますか。

起きています。この11月に調査した「所定外労働時間のうち会社に報告しなかった時間」では、「なし」は79.6%です。大半の人は問題ありませんが、「40時間以上」という組合員も4.8%います（第5図）。

第5図 【日建協調査】所定外労働時間のうち会社に報告しなかった時間



調査では実際の残業時間と報告時間に差がある理由（2つ以内選択）についても設問しています（「差はない」（68.2%）を含む13の選択肢から2つ以内選択）。「36協定時間を超えてしまうので忖度／自粛」が11.7%ありました。労働者自身が自主的に残業隠しをすることで、アンダーグラウンド化、つまり残業がみえなくなることを危惧しています。

——2024年4月までラストスパートになっています。残業隠しについての継続的なチェックが必要ということですね。

2024年以降は、これまでも増して残業隠しにフォーカスすることになると思います。未払い賃金の話もありますが、そもそも労働組合として適正な労働時間の把握を企業経営者に求めているのは、心と身体の健康を阻害する要因である長時間労働が埋もれてしまう可能性があるからです。日建協としては、組合員の労働実態を示した調査データをもとに企業経営者に適正な労働時間管理を求めています。