（一社）日本建設業連合会の時間外労働時間の上限規制への対応と建設現場の週休二日実施に向けての取組み

一般社団法人日本建設業連合会
（前）専務理事　上田（うえだ）　洋平（ようへい），常務執行役　山本（やまもと）　亘（わたる），常務執行役　若鶴（わかつる）　純（じゅん）

2017年3月に政府が決定した「働き方改革実行計画」により，建設業に対し，改正労働基準法の施行から5年後に（すなわち本年4月から）罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されることになった。これを受け，一般社団法人日本建設業連合会（以下，「日建連」という）が，その適用までに実施する対応策の概要を記すとともに，週休二日実施に向けての取組みと，2023年，主として民間建築工事を対象に実施している「適正工期確保宣言」の概要を報告する。

1.　時間外労働の適正化

(1)　時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行について

日建連では，いわゆる2024年問題対応のため，2017年9月に「時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行について」を理事会にて決定した。日建連会員企業は，改正法が適用されるまでの間に時間外労働の削減に段階的に取組み，法適用への円滑な対応を図ることとし，以下の取組みを行うこととした。

① 本自主規制に沿って時間外労働の削減に向けた段階的な改善目標を定め，社内体制の整備や社員の意識改革を進める。

② 目標の達成度を毎年度確認し，達成度が不十分な場合は，さらなる改善方策を検討し，実施する。

③ 本自主規制に準じた取組みを行うよう，下請企業に対しても要請する。

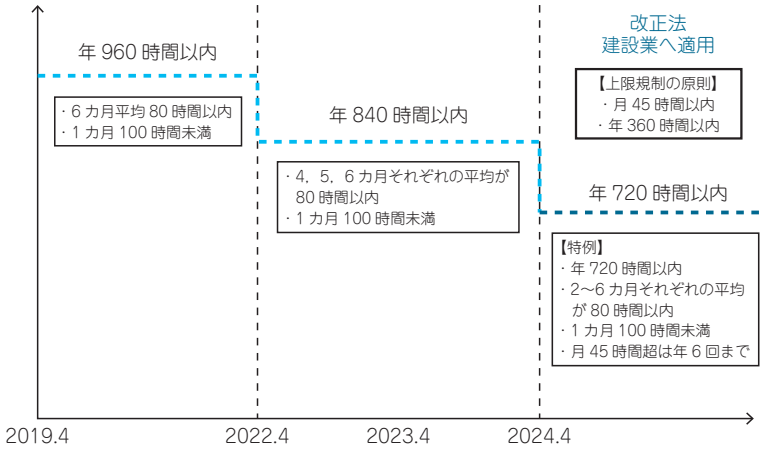
この時定めた時間外労働の改善目標では，2019年3月までは各会員企業の自主的な取組みに委ねることとし，2019年4月以降は図－1のとおりの目標を定めた。

さらに，2022年3月に「時間外労働削減ガイドライン」を決定し，上記自主規制目標の前倒しを行うこととした。これは，上限規制適用の前年度である2023年度を試行期間と定め，2023年度の目標を改正法（特例）と同等の条件に改定するものである（図－2）。

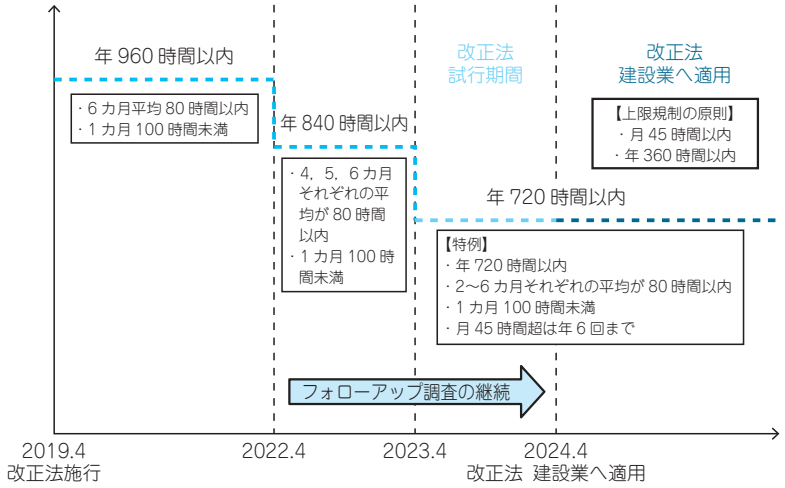
なお，2019年度以降の自主規制目標時間とその達成率は表－1のとおりで，自主規制目標の達成率は高い状況にある。それまで時間外労働について目標管理をしてこなかった会員企業についても，日建連の設定した自主規制目標を社内目標とする事例も多く，意識付けという点で一定の効果が認められた。

表－1　年度別非管理職員の自主規制目標時間とその達成率

年度	目標時間	非管理職者数	目標達成者数	達成率
2019	960時間	69,143人	68,067人	98.4%
2020	960時間	72,974人	72,047人	98.7%
2021	960時間	81,855人	81,251人	99.3%
2022	840時間	83,355人	81,139人	97.3%



図－1　日建連の時間外労働時間自主規制目標（2017 年 9 月決定）
出典：時間外労働削減ガイドライン



図－2　日建連の時間外労働時間自主規制目標（2022 年 3 月改定）
出典：時間外労働削減ガイドライン

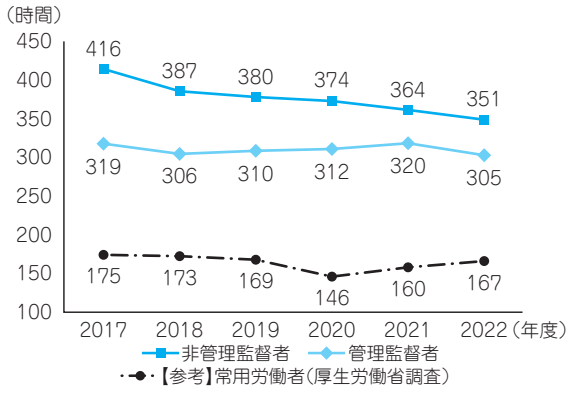
⑵　会員企業の現状（時間外労働時間）

①　時間外労働時間の推移

日建連では「会員企業労働時間調査」を実施しており，時間外労働時間については図－3 のとおり減少傾向にあるが，全産業平均と比べると時間外労働が多いとの結果である。

②　上限規制と同等の条件の達成状況

日建連会員企業について，2022 年度の上限規制と同等の条件の達成状況を調査したところ，特別条項※1 の達成状況は非管理職の 77.3%，原則※2 の達成状況は非管理職の 40.9% であった。



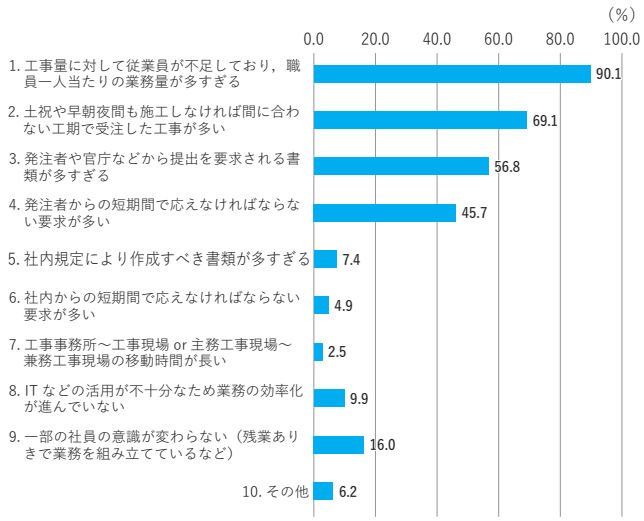
図－3　年度別建設業の時間外労働時間
（2022 年度労働時間調査）

※1　特別条項
1）法定時間外労働が年 720 時間以内
2）法定時間外労働と休日労働の合計についてどの 2 〜 6 カ月平均をとっても 1 カ月あたり 80 時間以内
3）法定時間外労働と休日労働の合計が 1 カ月 100 時間未満
4）法定時間外労働が月 45 時間を超えられるのは年 6 回まで

※2　原則
1）法定時間外労働が年 360 時間以内
2）法定時間外労働が月 45 時間まで

③　阻害要因

会員企業に対して上限規制達成の阻害要因を尋ねたところ，人員不足を挙げる会社が最も多かったものの，図－4のとおり，2番目は受注工期の問題，3・4番目は発注者対応の問題であった。この分析を踏まえ，日建連では，工事発注者に対する働き掛けが重要であると考え，2023年7月に「適正工期確保宣言」を発出した。これについては，3章において詳述する。



図－4　上限規制達成の阻害要因（各社四つまで選択）

2.　週休二日実現行動計画

(1)　これまでの取組み

日建連は，長時間労働を是正し，建設業の就業環境を改善することが将来の担い手確保のために不可欠であるとの認識の下，建設現場の週休二日の定着に向けて「週休二日推進本部」を設置するとともに，2017年12月に「週休二日実現行動計画」を策定し，翌2018年度より行動計画を本格的にスタートさせた。

建設技能者の高齢化に伴う大量離職が予想される中で，将来の担い手を確保するには他産業並みの休日の確保が不可欠となる。建設現場も週休二日が一般的であるとの社会的な認知を得ることによって，特に若い世代の入職を促すために，日建連の行動計画では原則土日に現場を閉所するという方針を掲げ，会員各社におけるアクションプログラムの策定と推進，および週休二日の実施状況のフォローアップ調査をはじめ，週休二日推進活動を周知するためにロゴマーク（図－5）を策定して現場の仮囲いに掲載するなど，各種のプロモーション活動を実施した。

図－5　週休二日推進活動周知のためのロゴマーク

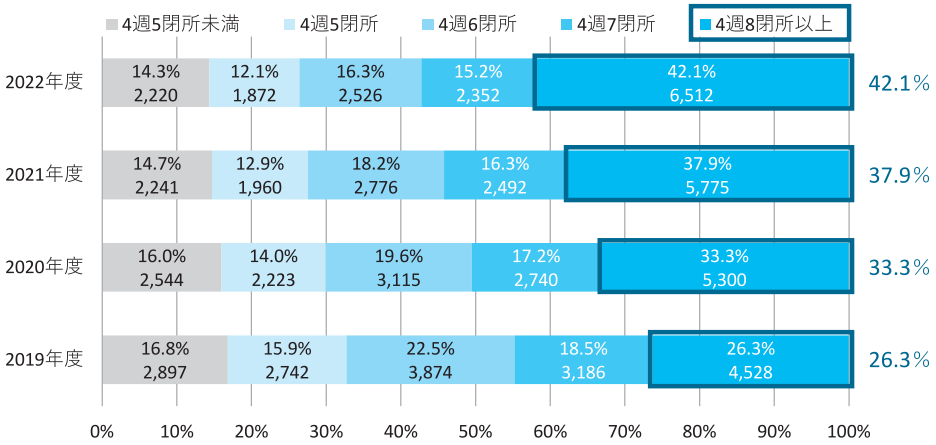
週休二日の形態としては，現場従事者の交代制による4週8休ではなく，あくまでも建設現場における4週8閉所の実現を目指すこととした。他産業における週休二日が一般的な状況下において，建設現場も閉所による週休二日が当たり前という社会認識を定着させるためである。当初は2021年度末までに日建連会員企業の全現場において原則土日閉所を目標としたが，後に目標達成が極めて困難な状況を受け，実施期間を2024年度末まで延長している。

ただし，建設現場には周辺環境や天候等のさまざまな固有の条件があるため，必ずしも工期を通じて土日に閉所できるとは限らない。そこで週休二日実現行動計画では4週8閉所相当，つまり工期が1年間の現場であれば，曜日にかかわらず，また祝日や長期休暇も含めて，合計104日間（2日×52週）の閉所を確保することを目指している。他産業並みの休日の確保という趣旨からすると，本来は祝日や長期休暇とは別に週休二日といえる状況を目標とすべきだが，まずは長年の慣習を変え，会員各社の意識の転換を図るために，祝日やゴールデンウィーク，夏季休暇，年末年始休暇等を含めた形での柔軟な閉所目標とした。

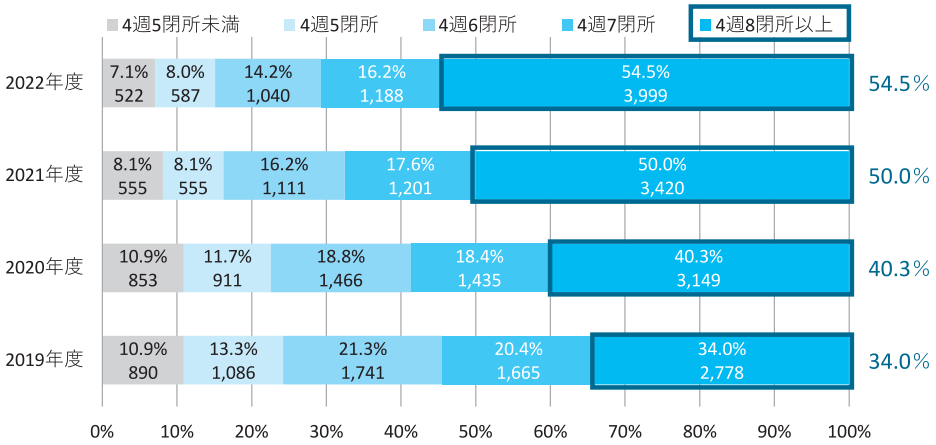
(2) 会員企業の現状　閉所状況フォローアップ結果について

2022 年度通期のフォローアップ調査では，図－**6** に示すとおり 4 週 8 閉所以上の現場は土木・建築全体で 42.1% という結果であった。その内訳は，土木で 54.5%，建築で 30.8% となっている。2019 年度と比較すると，全体で 4 週 8 閉所以上が約 16 ポイント，土木で約 21 ポイント，建築で約 12 ポイントの増加となっている（図－**7**，**8**）。

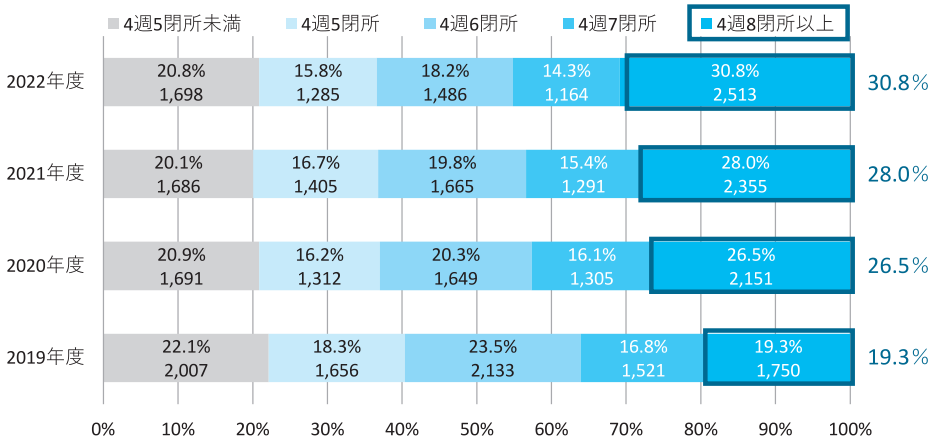
公共工事の多い土木においては，直轄工事での週休二日モデル工事の対象工事範囲の拡大など発注者の理解が進んでいることによって，現時点で



図－ **6**　閉所状況：土木建築全体



図－ **7**　閉所状況：土木



図－ **8**　閉所状況：建築

半分以上の現場において4週8閉所が実施されている。一方で，民間工事の多い建築においては2019年度以来，着実に実績が伸びてはいるものの，4週8閉所の現場は全体の1/3以下にとどまっている。現場を管理する責任者などに話を聞くと，「これまでのやり方を見直し，ICTの活用など生産性向上のためのさまざまな取組みを行うことで，かつては日曜日しか休まなかった現場でも何とか4週6閉所は実現可能な環境になってきてはいる。しかし，4週8閉所の実現となると自助努力だけでは極めて難しく，契約時の工期の確保がどうしても必要」との声が多い。

⑶ 工期に関する基準

会員各社が4週8閉所に向けた活動を推進する中，2020年7月に中央建設業審議会が工期に関する基準を承認した。この基準は，同10月施行の改正建設業法に新たに盛り込まれた「著しく短い工期の禁止」に抵触するかどうかの判断基準の一つとなるものである。「工期に関する基準」に沿わないような短工期の契約が交わされたと認められた場合には，発注者が国土交通大臣等から勧告を受けることになる。

建設業における働き方改革の進展に伴い，工期の重要性に焦点が当たり，さらに勧告の対象として民間企業も含まれるという意味で，建設業界からは極めて画期的な意義を有するものと受け止められた。

これを受けて，日建連では会員各社に対して図－9のような順守すべき4項目を提示した。

また，建設業にも2024年度から時間外労働時間の上限規制が適用されることになるが，時間外労働時間を特例の年間720時間内に抑えるためには，下請企業も含めての週休二日が不可欠の条件

「工期に関する基準」において日建連会員が順守すべきこと

改正建設業法の施行および「工期に関する基準」の実施勧告に伴い，
日建連会員各社は以下の事項の順守に努めるようお願いします。

1. **発注者に理解を求める**
   発注者に対して，適正な工期による契約締結の理解を求めるとともに，
   「著しく短い工期」による請負契約を締結したと判断される場合には，
   官庁・民間を問わず国土交通大臣等から発注者に対する勧告がなされる旨の説明を行う。

2. **週休二日（4週8閉所）をベースとした工期設定に努める**
   日建連「週休二日実現行動計画」に基づき，原則4週8閉所※による工期を設定する。
   建築工事については適用可能な場合には原則，日建連「建築工事適正工期算定プログラム」を活用するとともに，
   各工事の特性を考慮した生産性向上のための施策を盛り込み，適正な工期の設定に努める。
   工期のダンピングは行わない。
   土木工事については，通常，発注者が工期を算定し，入札公告等において当初の工期が示されることから，
   工期に影響を及ぼす施工条件を確認し，施工計画を検討，必要に応じて設計変更を協議する。
   ※工期全般にわたって土日祝日，長期休暇，季節要因・地域要因等による作業不能日等を考慮し，4週8閉所に相当する閉所日を確保する。

3. **発注者に対して工期の見積り（施工計画）を提出する**
   工事の工程の細目を明らかにして，工程ごとの作業及びその準備に必要な日数を見積り，発注者に提出する。
   その際，下請会社から提出される工期の見積りがある場合には，元請の工期の見積りに反映させる。

4. **必要に応じて契約の変更等を行う**
   各工程に遅れを生じさせるような事象等が発生した場合は，発注者との協議を行い，
   必要に応じて契約変更等を行うとともに，後工程へのしわ寄せの防止に関する取組みを行う。

図－9 「工期に関する基準」において日建連会員が順守すべきこと

となる。「適正な工期の設定」，「長時間労働の是正」，「建設現場の週休二日」を三位一体の活動として，業界を挙げての地道な活動を推進しなければならない（図－ 10）。

図－ 10　建設業の働き方改革
三位一体の活動

3. 「適正工期確保宣言」の決定

(1)　宣言の背景

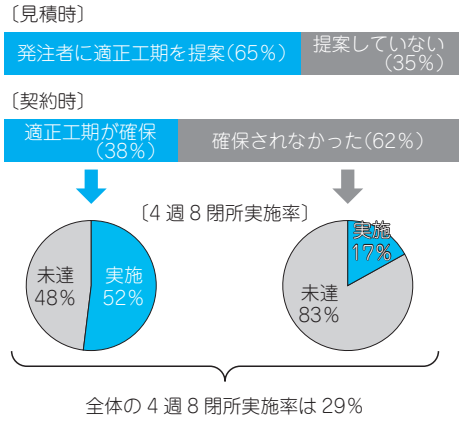
2024 年度からの時間外労働上限規制の建設業への適用が迫る中，2023 年 3 月 29 日に開催された斉藤国土交通大臣と建設関係 4 団体の長との意見交換会において，斉藤大臣から「時間外労働の上限規制の適用に向けて，週休二日の確保など適正な工期設定による働き方改革の推進や生産性の向上など，官民一体となった取組みが必要」との発言があり，「建設業の働き方改革に向けて，全ての関係者が週休二日（4 週 8 閉所等）の確保などにより，工期の適正化に取組むこと」との申し合わせがなされた。また，翌 3 月 30 日には国土交通省不動産・建設経済局建設業課長名で，日建連に対して，申し合わせを踏まえた取組みを進めること等につき要請がなされた。

これらの発言・申し合わせ・要請は，総労働時間の抑制のためには，週休二日工事（4 週 8 閉所が確保された工事。以下同じ）の普及が重要であることを前提にしている。しかし，現状，公共工事においては，週休二日工事を前提とした工期や費用を確保した発注が増加しているのに対し，民間発注工事においては工期や費用は個別の契約手続の中で決定されており，週休二日工事の普及は大きく遅れている。

工期は完成引き渡しの時期と密接に関係しており，発注者の意向が尊重される必要があることはいうまでもない。その上で，時間外労働上限規制という従来と異なるルールに適応するためには，発注者に週休二日工事の重要性・必要性に関する理解をさらに深めていただくための説明と，可能な限り週休二日工事を前提とした工期が確保された契約の締結を推進することが重要である。

(2)　見積時の適正工期確保の重要性

建築工事においては民間発注工事の割合が高いため，土木分野に比べ週休二日や労働時間縮減が進んでいない。その状況を調査してみると，民間発注者が完成時期を指定したり，早期完成が可能な建設会社との契約を優先する傾向があるため，元請建設会社が見積りの段階で適正工期を提案するケースが 5 割強しかなく，その結果，契約時に適正工期が確保されているものが 38% しかないことが明らかとなった（図－ 11）。（注：日建連会員大手 16 社の状況）



図－ 11　適正工期確保 4 週 8 閉所実施の関係

さらに，着工後も追加工事やモノ決めの遅れなどにより，最終的には 4 週 8 閉所は 3 割弱しか実現できていない。そのため，まずは民間発注者に対して適正工期で見積りを提出・説明し，理解をいただくことから進めなければならない，という判断に至った。

⑶ 宣言の内容と効果

こうした状況を踏まえ，日建連は 2023 年 7 月 21 日に，次のポイントを内容とする「適正工期確保宣言」を決定した。

〔適正工期確保宣言〕

日建連会員企業は，建設業の働き方改革を推進し，担い手確保を図るとともに，労働基準法に則り適正に工事を進めるため，発注者に対し見積書を提出する際に，工事現場の 4 週 8 閉所，週 40 時間稼働を原則とした適切な工期（以下，「真に適切な工期」という）に基づき見積りを行い，工期・工程を添付するとともに，発注者の理解を得るための説明を徹底する。

また，協力会社から真に適切な工期を前提とした見積りがなされた場合には，当該見積及び工期･工程を確認した上でこれを尊重する。

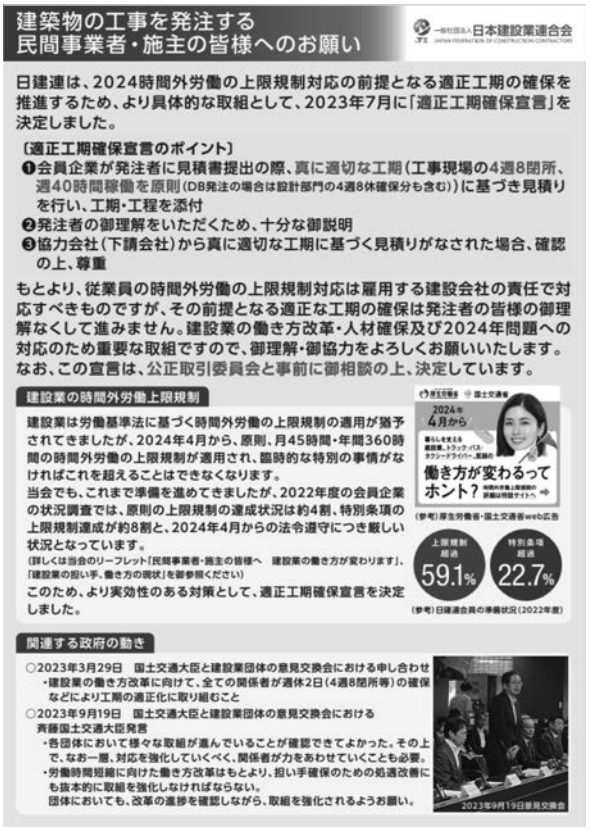
まず，この宣言は，民間発注の建築工事（建築工事に付随する土木工事を含む）に係るものを対象とし，公共工事は対象としない。ただし，協力会社からの適切な工期を前提とした見積りの尊重のくだりは，公共発注の建築工事（災害復旧工事等，真に適切な工期の確保ができないやむを得ない事情がある場合を除く）も対象とすることとしている。

また，設計施工一括で受注する場合には，設計期間についても設計者の 4 週 8 休を前提とした期間の確保を図るものとしている。

さらに，契約変更についても対象とし，この場合には，見積書の提出を伴わない場合であっても，設計変更に伴い真に適切な工期が確保できない恐れがあるときには，工期・工程を提出することとしている。

なお，民間工事においては，発注者が完成時期を指定している場合など，真に適切な工期に基づく見積書等の提出が困難な場合も多い。こうした場合には，発注者指定の工期に基づく見積書に参考として真に適切な工期に関する資料を添付することとしている。

次に，宣言が交渉の端緒である見積時における適正工期確保を目的とするものであることから，宣言が対象とする見積書および見積りは，初回の見積書および見積りの提出に限り，その後の真に適切な工期の確保のために必要な取組みは個社の判断に委ねることとしている。こうした点も含め，競争政策上の論点整理の観点から，事前に公正取引委員会に事務的説明を行い，この内容であれば独占禁止法の問題は生じないとの回答を得ているところである（図－12）。


建築物の工事を発注する
民間事業者・施主の皆様へのお願い

一般社団法人 日本建設業連合会

日建連は、2024時間外労働の上限規制対応の前提となる適正工期の確保を推進するため、より具体的な取組として、2023年7月に「適正工期確保宣言」を決定しました。

〔適正工期確保宣言のポイント〕
❶会員企業が発注者に見積書提出の際、真に適切な工期（工事現場の4週8閉所、週40時間稼働を原則（DB発注の場合は設計部門の4週8休確保分も含む））に基づき見積りを行い、工期・工程を添付
❷発注者の御理解をいただくため、十分な御説明
❸協力会社（下請会社）から真に適切な工期に基づく見積りがなされた場合、確認の上、尊重

もとより、従業員の時間外労働の上限規制対応は雇用する建設会社の責任で対応すべきものですが、その前提となる適正な工期の確保は発注者の皆様の御理解なくして進みません。建設業の働き方改革・人材確保及び2024年問題への対応のため重要な取組ですので、御理解・御協力をよろしくお願いいたします。
なお、この宣言は、公正取引委員会と事前に御相談の上、決定しています。

建設業の時間外労働上限規制

建設業は労働基準法に基づく時間外労働の上限規制の適用が猶予されてきましたが、2024年4月から、原則、月45時間・年間360時間の時間外労働の上限規制が適用され、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできなくなります。
当会でも、これまで準備を進めてきましたが、2022年度の会員企業の状況調査では、原則の上限規制の達成状況は約4割、特別条項の上限規制達成が約8割と、2024年4月からの法令遵守につき厳しい状況となっています。
（詳しくは当会のリーフレット「民間事業者・施主の皆様へ　建設業の働き方が変わります」、「建設業の担い手、働き方の現状」を御参照ください）
このため、より実効性のある対策として、適正工期確保宣言を決定しました。

2024年4月から
働き方が変わってホント？
（参考）厚生労働省・国土交通省web広告

上限規制超過 59.1%
特別条項超過 22.7%
（参考）日建連会員の準備状況（2022年度）

関連する政府の動き

○2023年3月29日　国土交通大臣と建設業団体の意見交換会における申し合わせ
・建設業の働き方改革に向けて、全ての関係者が週休2日（4週8閉所等）の確保などにより工期の適正化に取り組むこと
○2023年9月19日　国土交通大臣と建設業団体の意見交換会における斉藤国土交通大臣発言
・各団体において様々な取組が進んでいることが確認できてよかった。その上で、なお一層、対応を強化していくべく、関係者が力をあわせていくことも必要。
・労働時間短縮に向けた働き方改革はもとより、担い手確保のための処遇改善にも抜本的に取組を強化しなければならない。
団体においても、改革の進捗を確認しながら、取組を強化されるようお願い。

2023年9月19日意見交換会

図－12　適正工期確保宣言 説明用パンフレット

日建連は，現時点では取組状況のフォローアップは行っていないが，既に会員各社において，宣言に基づく取組みが開始されている。