

全国建設業協会 令和6年度 「労働環境の整備に関するアンケート」

一般社団法人全国建設業協会 労働部 よしだ しゅんぞう
吉田 隼三

1. アンケート概要

一般社団法人全国建設業協会（以下、「本会」という）では、今後、働き方改革や技能労働者の賃金の引上げ、建設キャリアアップシステムなど労働施策に関する取組を推進する上で、会員企業の実情や取組状況等を把握し、目指すべき方向性等を探ることを目的として、平成29年より「働き方改革の推進に向けた取り組み状況等に関するアンケート調査」を実施してきた（令和6年からは、タイトルを「労働環境の整備に関するアンケート」に変更）。

本稿では、令和6年に実施した本アンケートを基に、地域建設業における労働環境の実態について紹介する。なお、本稿で紹介しきれなかったアンケート結果については、本会ホームページ（<https://www.zenken-net.or.jp/news/1003/>）に掲載している。参考にしていただければ幸いである。

調査対象は各都道府県建設業協会会員の全ての企業（18,533社、令和6年6月末時点）であり、このうち2,367社より回答を得た（回答率は12.8%）。調査時期は、令和6年7月1日時点の状況について、7月から8月にかけて、回答をお願いした。

回答企業の事業内容は、土木1,539社、建築

247社、土木建築513社、その他68社となっている。前年度完工高は5億円未満が40.4%、5億円以上10億円未満が21.6%となり、10億円未満が6割以上となっている。完工高に占める官公庁発注工事の割合は、7割以上の企業で50%以上となっている。従業員規模は64.0%で11人以上50人以下となっている。

2. 働き方改革の推進について

平成30年7月6日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下、「働き方改革関連法」という）が公布され、翌年4月1日に施行された。この法律によって、これまで36協定と特別条項を締結することにより、実質的に青天井となっていた時間外労働に罰則付き上限規制がかかることとなった。

ただし、建設業においては、高齢化や労働人口の減少に伴う人材不足による長時間労働の常態化等の状況を踏まえ、時間外労働の罰則付き上限規制に係る働き方改革関連法の適用に5年間の猶予期間が設けられ、令和6年4月より他産業同様に法の適用が始まっている。

また、令和6年3月8日には、内閣総理大臣と関係閣僚出席の下「建設業団体との賃上げ等に関する意見交換会」が開催され、国土交通省と建設

業4団体（本会のほか，一般社団法人日本建設業連合会，一般社団法人全国中小建設業協会，一般社団法人建設産業専門団体連合会）との間で，「働き方改革について，労働時間規制の導入を踏まえて，『必要な対応に万全を期す』こと」が申し合わされた。

本アンケートでは，本会の働き方改革の取組に基づき，各都道府県建設業協会会員企業がどの程度取組を進めているか，その状況を把握することとしている。次に要点を抜粋して紹介する。

(1) 2 + 360 運動などの展開について

本会では令和3年度より週休2日と年間時間外労働360時間以内を目指す，「2 + 360（ツープラスサンロクマル）運動」（図-1）を展開している。

また，令和5年9月からは，発注者から工期の見積り・提案を求められた場合には，「工期に関する基準」（中央建設業審議会）に沿った見積り・提案を行うこととする「適正工期見積り運動」を展開している。

さらには，令和6年3月より日本建設業連合会，全国中小建設業協会，建設産業専門団体連合会と協力し，毎週土日の一斉閉所を目指す「目指せ！建設現場 土日一斉閉所」運動（図-2）を展開している。この運動については，発注者からの協力も必要なことから，国土交通省，厚生労働省，総務省，全国知事会，全国市長会，全国町村会，日本経済団体連合会，日本商工会議所に後援をいただいている。

この三つの運動の取組状況について，図-3に取りまとめた。「既に導入している」，「取り組ん

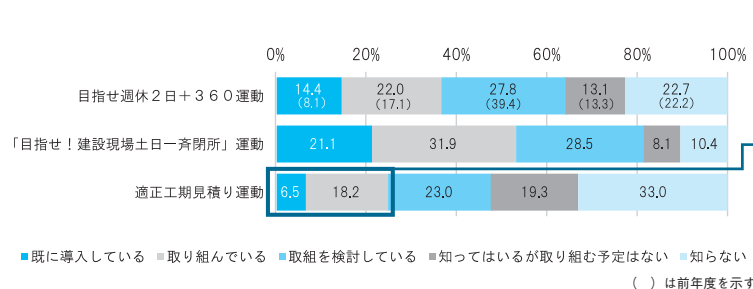


図-1 2 + 360 運動ポスター



図-2 「目指せ！建設現場土日一斉閉所」運動ポスター

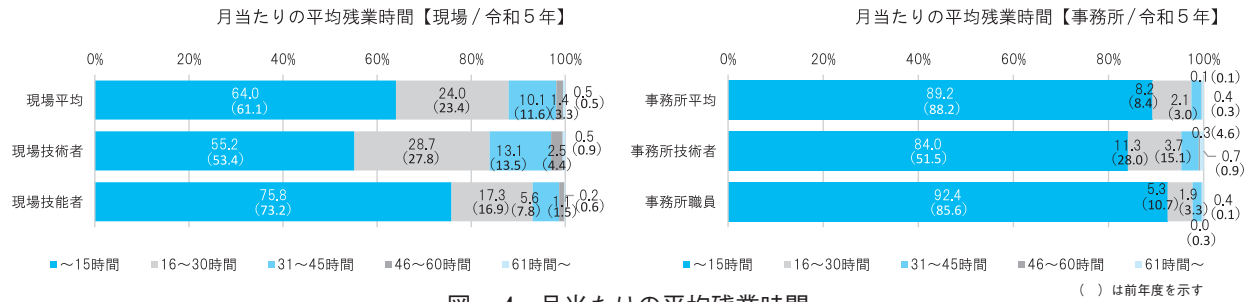
でいる」と回答した企業は「2 + 360 運動」では，36.4%，「目指せ！建設現場土日一斉閉所」運動では，53.0%，「適正工期見積り運動」では，24.7%となった。



適正工期見積り運動に関する具体的な内容

- ・建設業協会が発行している文書を基に発注者へ説明し，適正な工期に対して理解を求めている。
- ・4週8閉所+祝祭日+GW・夏期・年末年始休暇の取得を前提とした見積，提案を行っている。
- ・見積時の工期設定を1.3倍にしている。
- ・発注者から工期の提案を求められた場合は，適正な工期について積極的に協議している。
- ・フレックス制なども利用し適正工期で実施している。
- ・なるべく地元で資材の調達をおこない，時間の短縮を図る検討をしている。

図-3 全国建設業協会で開催している各運動の実施状況



図－4 月当たりの平均残業時間

(2) 時間外労働の状況について

前年（令和5年）における「月当たりの平均残業時間」（図－4）については、現場、事務所、いずれも15時間以下が最多となったが、技術者の残業時間が多くなる傾向が見られた。

(3) 労働基準法第33条の適用申請または事後届出の有無について

労働基準法第33条では、「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」については、労働基準監督署長の許可を受けることにより、時間外労働の上限規制が適用されなくなる旨が規定されている。この条文については、以前から存在するものの、時間外労働の上限規制が始まったことにより、大きく注目されることとなった。

今回のアンケートでは、直近1年間での労働基準法第33条の適用申請または事後届出の有無（図－5）およびその内容（図－6）について、回答を求めた。令和6年は能登半島地震が発生するなど、大きな災害があったものの、建設業における時間外労働の上限規制が始まったのが4月からということもあり、適用申請または事後届出について、「あり」と回答した企業は5.9%にとどまった。



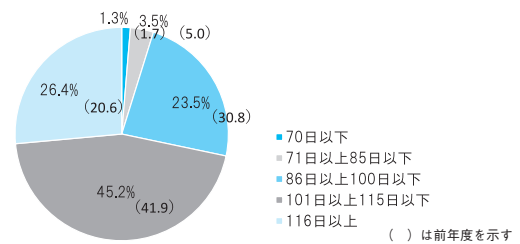
図－5 労働基準法第33条の適用申請または事後届出の有無（直近1年間）

内容は、「除雪業務」が最も多く、「災害の復旧工事」、「鳥インフルエンザ等防疫業務」と続いた。

(4) 休日の状況について

休日の状況については、令和5年1年間の状況に関し回答を求めた。

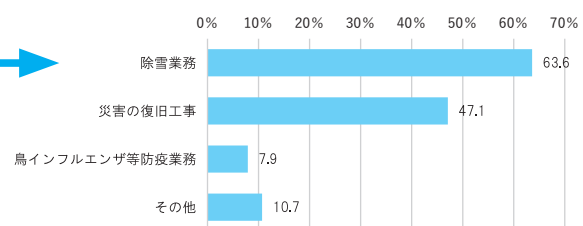
まず、会社で定めた年間休日（図－7）については、101日以上が71.6%となった。前年が6割程度なので、10ポイントほど増加したことになる。



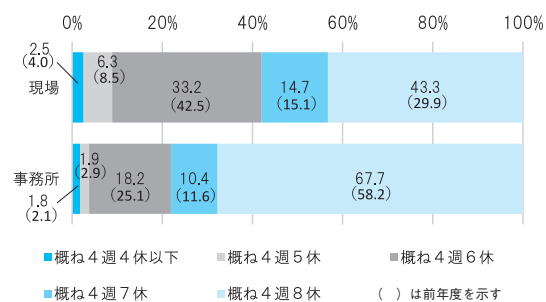
図－7 会社で定めた年間休日【令和5年】

次に週休日の実施状況（図－8）については、「概ね4週8休」と回答した企業の割合は事務所では67.7%だったのに対し、現場では、43.3%にとどまっている。前年からは10ポイント以上の増加ではあるものの、いまだ低い水準にある。

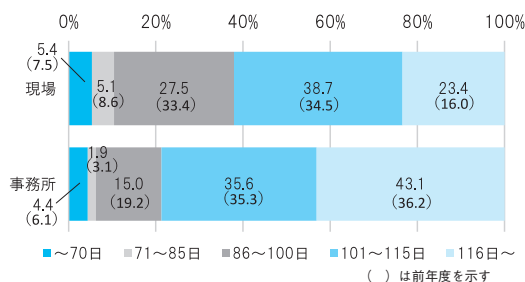
年間休日日数（図－9）は実際に休んだ日数を示すが、これらも前年よりも状況は改善されてい



図－6 労働基準法第33条の適用申請または事後届出の内容（複数回答可）



図－8 週休日の実施状況【令和5年】



図－9 年間休日日数【令和5年】

ものの、現場では、116日以上が23.4%にとどまっております。さらなる取組の進展が求められています。

3. 賃金の支払い状況について

前述の「建設業団体との賃上げ等に関する意見交換会」では、公共工事設計労務単価の引上げが前年（令和5年）を上回ったことを踏まえ、技能者の賃上げについて、前年の目標である「概ね5%の上昇」をさらに引き上げ、「5%を十分に上回る上昇」を目標にすることが申し合わされた。

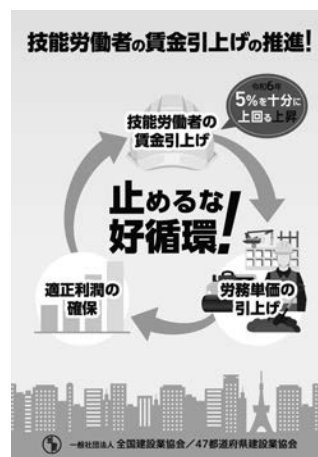
本会では、技能労働者の賃金の引上げが、労務単価の引上げにつながり、結果として、適正利潤

の確保につながる、そして、その利潤が再び技能労働者の賃金の引上げにつながっていくという好循環を目指し、「止めるな！好循環」をスローガンにしたポスターを作成し、各都道府県建設業協会に配布している（図－10）。

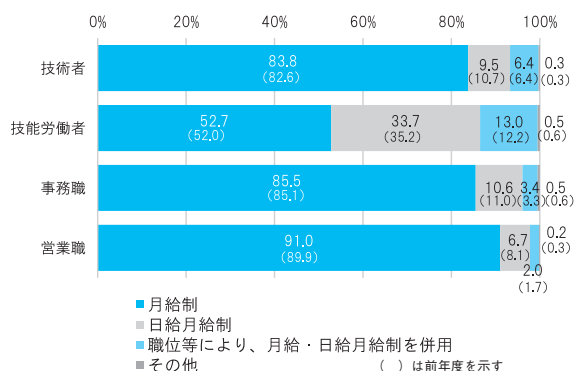
本アンケートでは、会員企業の賃金の支払いについて、その取組状況に関し回答を求めた。

職員の賃金の支払い基準（図－11）については、多くの企業で月給制と回答しているが、技能労働者については、33.7%の企業が日給月給制と回答している。日給月給制は、稼働日数により給料が変動するため、週休2日推進のネガティブな要因となる可能性がある。

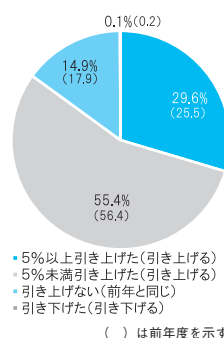
会員企業における技能労働者の賃上げ（図－12）については、29.6%が「5%以上引き上げた（引き上げる）」と回答した。また、直近1年間で下請と契約する際の労務単価（図－13）については、66.9%が「引き上げた」と回答した。



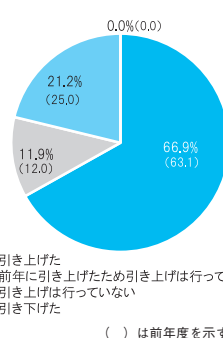
図－10 「止めるな！好循環」ポスター



図－11 職員の賃金の支払い基準



図－12 会員企業における技能労働者の賃上げ



図－13 直近1年間で下請と契約する際の労務単価

4. 外国人材の活用の状況について

人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることを目的として、平成31年4月から特定技能制度がスタートした。また、これまで外国人労働者を活用するため、広く利用されてきた外国人技能実習制度も今後廃止され、人材確保と人材育成を目的とした育成就労制度の開始に向けた準備が進められている。

こうした外国人材に関する施策は、人材確保に苦慮している建設業界にとっては関心の高い施策であり、本アンケートにおいても取組等について回答を求めている。

外国人労働者の雇用状況（図－14）については、技能実習生を雇用している企業が最も多く11.2%、続いて、「技術・人文知識・国際業務」労働者を雇用している企業が5.6%、「特定技能1号」労働者を雇用している企業が4.2%となった。

外国人材活用の意向（図－15）については、「活用したいと考えている」と回答した企業が、特定技能1号・2号で15.0%となり、技能実習生の12.0%を上回った。

5. 建設キャリアアップシステムの普及・促進について

技能者が、技能・経験に応じて適切に処遇され

る建設業を目指して、技能者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、能力評価につなげる仕組みを構築するため、平成31年4月1日から建設キャリアアップシステムがスタートした。

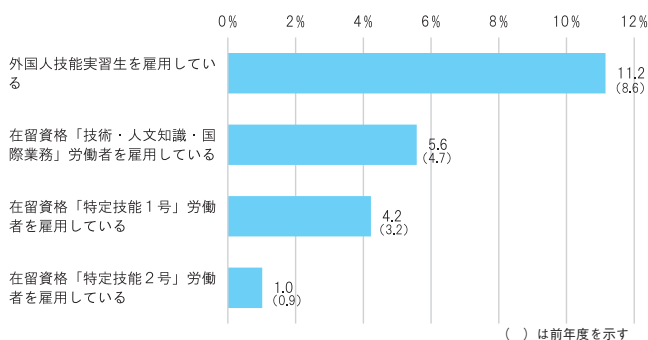
本会も建設キャリアアップシステム運営協議会の構成団体として、建設キャリアアップシステムの普及・促進を行っている。本アンケートでは、普及の状況等について回答を求めた。

まず、建設キャリアアップシステム事業者登録状況（図－16）については、本アンケートでは、69.3%となっている。しかし、あくまでも本アンケート回答企業のための数字であり、各都道府県建設業協会会員企業全てについての登録状況は55.6%（令和6年12月末）となっている。

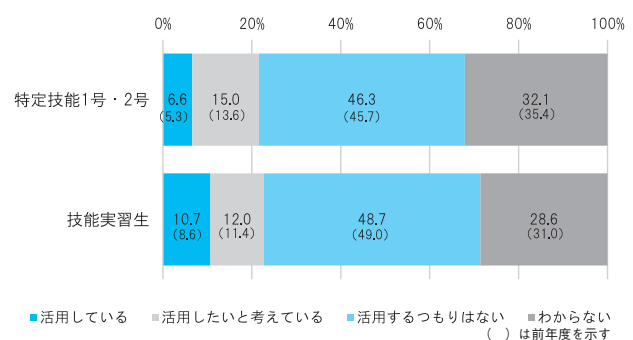
建設キャリアアップシステム就業履歴に蓄積できる体制の整備（事業者登録済企業）（図－17）について、「就業履歴を蓄積できる現場はない」と回答した企業は、38.2%となっている。

建設キャリアアップシステムの活用状況（事業者登録済企業）（図－18）については、「活用していない」が66.2%となった。また、事業者登録した理由（事業者登録済企業）（図－19）については、「インセンティブがあるため」が最も多く51.6%となったのに対し、本来の目的である「技能労働者の処遇改善・担い手確保に繋がる」は17.5%、「現場管理の効率化のため」は16.2%にとどまった。

このように建設キャリアアップシステムのメリットが浸透せず、就業履歴の蓄積がなかなか進んでいないのが現状であり、今後は、各都道府県建設業協会や関係団体等とも連携を取りながら、促進の施策に取り組んでいく必要がある。



図－14 外国人労働者の雇用状況



図－15 外国人材活用の意向

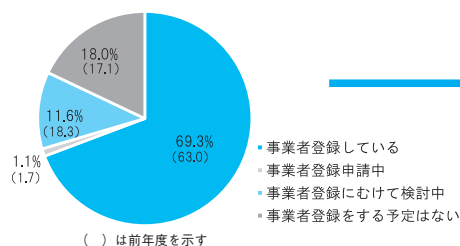


図-16 建設キャリアアップシステム事業者登録状況

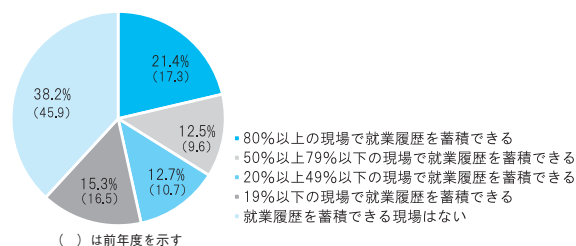


図-17 建設キャリアアップシステム就業履歴に蓄積できる体制の整備（事業者登録済企業）

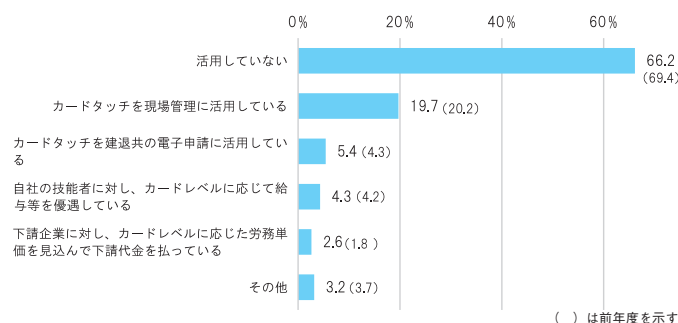


図-18 建設キャリアアップシステムの活用状況（複数回答可，事業者登録済企業）

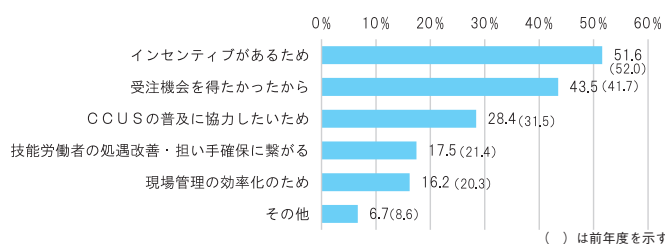


図-19 事業者登録した理由（複数回答可）

6. おわりに

平成29年から始まった本アンケートは、項目や名称の変更はありつつも、令和6年で8年目となった。この間、時間外労働の罰則付き上限規制の猶予期間と適用開始、特定技能制度や建設キャリアアップシステムなど、労働環境に関わる重要な施策が展開されてきた。本会もこれに呼応し、労働委員会を中心にさまざまな事業を進めてきた。

こうした動きもあり、本アンケートを見ると年々、建設業の労働環境を取り巻く環境は改善されつつある。例えば、現場における週休2日の導

入は、平成30年は9.2%に過ぎなかったが、令和6年は43.3%まで上昇している。しかしながら、令和5年の就労条件総合調査（厚生労働省）によれば、「何らかの週休2日制」を採用している企業の割合は全産業で85.4%となっており、いまだ、大きく遅れている状況にある。

このことに限らず、今回紹介させていただいた施策の多くは、いまだ数多の課題を抱えており、道半ばの状況にある。今日、他産業との労働力獲得競争が激化する中で、我が国の建設業が健全な状況で維持継続していくためには、いずれも解決していかなければならない課題である。

本会としては、今後とも各都道府県建設業協会および会員の皆さまに協力をいただきながら、必要な施策を順次進めていく。