

平成3年度
建設業における労働時間短縮に関する調査
－ 調査結果報告書 －

平成4年3月

建 設 省
財団法人 建設業振興基金
社団法人 全国建設産業団体連合会

< 目 次 >

I	調査の概要	1
II	調査結果のポイント	3
III	調査結果の要約	7
	1 調査対象企業のプロフィール	7
	2 労働時間及び労働条件	7
	3 平成3年4月からの法定労働時間短縮の影響等について	10
	4 今後の労働時間短縮策について	14
IV	調査結果の解説	21
	1 調査対象企業のプロフィール	21
	(1) 主な業種	21
	(2) 地域分布	22
	(3) 資本金	23
	(4) 完成工事高	24
	(5) 従業員数及び現場人員比率	25
	2 労働時間及び労働条件	28
	(1) 週所定労働時間	28
	(2) 週休制	32
	(3) 夏休みの形態	37
	(4) 夏休みの日数	41
	(5) 時間外労働に対する賃金の割増	45
	(6) 時間外労働に対する賃金の割増額の変更予定	51

3	平成3年4月からの法定労働時間短縮の影響等について	53
(1)	平成3年4月からの法定労働時間短縮の認知	53
(2)	平成3年4月に就業規則等の変更(時短)を行ったか	54
(3)	就業規則等の変更内容	59
(4)	週所定労働時間の変更方法	63
(5)	時短の際に問題となったこと	65
(6)	店社・現場間の格差について	69
(7)	就業規則等の変更を行わなかった理由	74
(8)	今後の時短にあたっての問題	76
4	今後の労働時間短縮策について	80
(1)	時短のために企業単位で行う対策について	80
(2)	時短のために業界単位で行う対策について	100
(3)	平成5年4月からの法定労働時間短縮の認知	111
(4)	時短の必要性	113
(5)	時短が必要である理由	115
(6)	時短が必要でない理由	117
(7)	週休2日制の導入・拡大と長期休暇充実のどちらを優先させるべきか	118
(8)	時短の効果	123
(9)	生産性が向上した理由	126
(10)	行政、業界団体に対する要望	127

I 調査の概要

I 調査の概要

1 調査の目的

若年層が建設業への入職を敬遠する理由の1つに、労働時間が長いことがあげられる。労働時間の短縮は時代の趨勢であり、特に、平成3年4月からは建設業においても法定労働時間が週48時間から46時間（従業員 301人以上では44時間）に短縮されたため、労働基準法の遵守という点からも、労働時間短縮は必須の課題となっている。

本調査は、改正労基法施行前の平成3年2月に実施した調査に引き続き、法施行後の労働時間の実態を把握するとともに、今後いっそうの時短政策を推進する上での問題点を抽出し、その対応策を検討するための資料とすることを目的とする。

2 調査の設計

(1) 調査対象

① 企業対象調査

全国の建設業者	2,209社
{ 全国の資本金1億円以上の総合工事業者	657社
{ 労働者数が多い職種の専門工事業者から抽出	1,376社
{ 建設業経営後継者研修に参加した企業	176社
{ うち、総合工事業者	107社
{ 専門工事業者	69社

(2) 調査内容

- ① 現在の労働条件（労働時間、週休制等）
- ② 平成3年4月からの法定労働時間短縮の影響等について
- ③ 時短の際の問題点とその対応策
- ④ 今後の労働時間短縮策

(3) 調査方法 郵送配布・郵送回収（ハガキによる督促1回）

(4) 調査期間 平成3年10月14日～11月15日

3 回収状況

発 送 数	2,209
回 収 数	1,278
有効回収数	1,275
回 収 率	57.7 %

II 調査結果のポイント

II 調査結果のポイント

1. 労働時間短縮の状況

(1) 改正労基法施行に伴い、週休2日制導入による労働時間短縮が進展

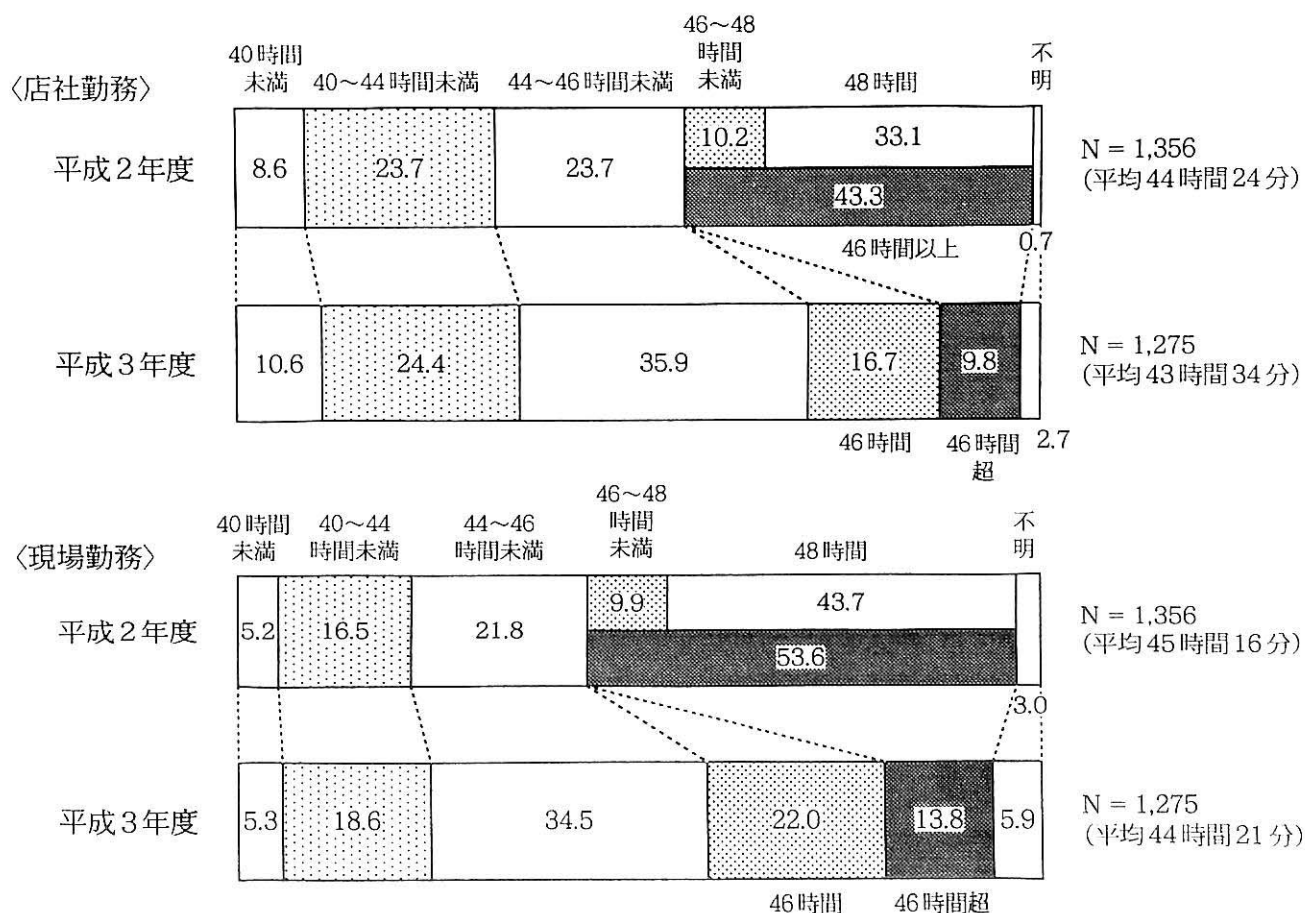
平成3年2月に実施した調査（以下、前回調査という）と比べてみると、平成3年4月からの法定労働時間短縮に呼応し、週所定労働時間は店社・現場とも平均して1時間近く短縮された。

この結果、前回調査では週46時間以上の企業が4～5割存在していたが、今回46時間超であったのは店社で9.8%、現場で13.8%に縮小した。法定労働時間遵守のため、これらの企業にさらに時短を徹底させるよう働きかける必要があることは当然だが、残りの大多数の企業が法定時間をクリアしたのは特筆に値すると思われる。

制度的には、店社・現場ともほぼ半数の企業が就業規則等の変更を行って新しい法規制に対応している。変更の内容は、主要には今まで休んでいなかった土曜日の休日化である。なお、変更を行わなかった企業の多くは、すでに週46時間以内を達成していたところである。

また、すでに週46時間以内を達成していた企業の中においても、さらに時間短縮を実施したところが少なくない。

平成2年度→平成3年度 週所定労働時間の変化



(2) 時短により、従業員の士気向上等の効果

時短を実施した結果、従業員の士気が向上した(37.4%)、「勝手休み」が減った(26.7%)などの効果が表われている。前者は大企業で、後者は中小企業でより強く感じられており、「ほとんど効果はなかった」が19.2%であったことからみて、時短そのものは高く評価されているとみられる。

また、1割弱ではあるが、「生産性が向上した」、「労働災害が減少した」とする評価もあった。

(3) 解消されていない制度と実態とのギャップ

前回調査では、大企業を中心に週休2日制等の制度が導入されていても、休日出勤や残業が多くて実労働時間は相変わらず長いという結果が出ていた。

今回も法規制のおかげで制度的には週休2日制等の導入が進んだものの、特に現場において休日出勤の問題が表われており、依然として制度と実態とのギャップが存在している。また、総合工事業者を中心として、店社と現場間の格差も拡大する傾向にある。

今後は、いかにして新しい制度を定着させ、実質的に休みを取れるようにしていくかが課題である。

(4) 夏休みは5～6日以上が一般化

建設業界は、伝統的にお盆や正月には比較的まとまった休みが取れるという慣習があるが、この夏の夏休み期間は平均すると5.3～5.4日であり、多いところでは9日～10日以上という企業も1割弱ほどみられた。

また、店社・現場とも全員いっせいに休んだというケースが多かった。

2. 今後の労働時間短縮策

(1) 生産性向上策はこれからが本番

労働時間短縮を進めていく一方で、同時に生産性の向上を図らないと企業収益は維持できない。

今までに実施された生産性向上策としては、段取り・工程管理の改善等、比較的すぐ出来て、かつ、あまり大掛かりな投資は必要としないものが多い。週休2日制等に対応するため、身近な生産性向上のための工夫がはじまった、という様子がうかがえる。逆の見方をすれば、さほどお金をかけなくても、ある程度の時短は可能だということであろう。

しかし、これだけで、将来にわたって週40時間に向けてのいっそうの時短に対応していくことは困難と考えられる。今後とも現場代理人や職長クラスのエduk訓練を進めて能力アップを図り、段取り改善等を推進していくことは当然必要であるが、中長期的には機械化やプレハブ化による合理化等をはじめ、一定規模の投資を必要とする生産性向上策が求められることになるであろう。

いずれにせよ現段階では、「法規制や世の中の潮流を踏まえて、週休2日制を導入してみた」というのが少なからぬ企業の実情ではないかと推測される。今後は、生産性の向上を進めつつ労働時間短縮も推進する企業とそうでない企業との間で、収益をはじめとする格差が拡大していく可能性がある。資本力を含めた「経営力」が問われるようになると考えられる。

(2) 労働者の収入確保のために

労働時間短縮にあたっては、日給月給制等の労働者の収入をどう保障していくかが大きな課題の一つ

であった。

これまでのところでは、超過勤務手当や休日給等を支給して調整を図っている企業が多くなっているが、専門工事業者の中でも月給制の導入に踏み切るところが少しずつ登場している。例えば、総合工事業者や設備を含む全体では38.0%であるが、内装仕上で48.0%となっているほか、塗装（33.8%）、タイル・れんが・ブロック（30.2%）、とび・土工・コンクリート（26.7%）などで進みつつあると考えられる。

このように、月給制を導入していくという面からも、生産性の維持・向上をどう図るかが今後の課題である。

（３）その他の労働時間短縮策

興味深いことに、「トップの意識改革」はかなり進んでいると回答されている。その結果が今回の労働時間短縮につながったとみることもできよう。

客観的にみて、労働時間短縮のための諸施策の実施率は全般的に低く、対策が十分に整わない中で、「とにかく進める」という観点から、トップの決意で見切り発車的に時短に踏み切った企業が少なくなかったことを裏付けている。問題が多々残されていることは事実であるが、こうした積極的な姿勢自体は評価されるべきであろう。今後もこうした姿勢で、生産性向上等の諸施策に取り組むことが期待される。

また、技能者の直用化にしても、実施率は全体の23.4%とまだまだ低いものの、難しいと言われ続けてきた割には、かなり前進してきたととらえることができる。

業種別にみると、技能者の直用化は左官（32.8%）、大工（32.3%）、とび・土工・コンクリート（27.9%）、鉄筋（27.3%）などで高くなっている。

（４）総合工事業者と専門工事業者の連係

おおむねどの項目においても「双方が主体」という回答が多く、建設業界をあげての取り組みが必要であることが認識されているとみられる。

ただし、発注者等へのPRや時短が遅れている企業への指導、土曜日の現場の全休化などは「総合工事業者が主体」、また、技能者の教育訓練や機械化等による合理化・省力化等については「専門工事業者が主体」とあるという期待も大きい。

3. 今後の労働時間短縮に関する認識

（１）平成5年度からの週44時間は、ほとんどの企業が認知

平成5年の4月1日から法定労働時間がさらに週44時間に短縮されることについては、92.5%の企業が「知っている」と回答した。

（２）今後も労働力確保のため、時短は重要課題

今後とも労働時間短縮が必要と感じている企業は78.9%にのぼっており、その最大の理由はやはり若年労働者の確保難にある。

また、時短が必要でないとした企業の理由では、「休むより働いて稼ぎたいという社員が多い」がトップを占めた。時短が進んだことによってこうした不満が出たのか、それともこのような意識レベルの会社だけが取り残された結果なのかは判別できないが、労働者の意識改革も依然として重要な課題であることは間違いないようである。

（３）週休２日の拡大か、長期休暇の拡大か

今後の時短策として、小規模企業や一部の専門工事業者の間では、夏休みや年末年始、竣工時等の長期休暇の拡充を優先させて考えたいとする意向がある。こうした企業の間では、週休２日の拡大が実際には難しいという意識があるためであろう。

しかし、全体としては「どちらも大切」と考える企業が38.4%と最も多く、規模が大きくなるにつれてその割合もより多くなっている。

III 調査結果の要約

III 調査結果の要約

1 回答企業のプロフィール

全体として、建設産業の平均像よりはかなり上位に位置する企業が中心となっている。特に、従業員数、資本金、完成工事高等、規模の指標ではいずれも総合工事業及び設備が上位を占め、これらの業種に規模の大きな企業が集中している。

また、現場人員比率が高いのは、大工、鉄筋、土木等となっている。

企 業 概 要

	従 業 員 数 (平均：人)	資 本 金 (平均： 百万円)	完 成 工 事 高 (平均： 百万円)	現場人員比率 (平均：%)
全 体	267.1	1,481.2	20,313.5	51.4
一 般 土 木 建 築 一 式	584.9	4,382.7	52,165.4	51.7
土 木 一 式	143.6	229.1	6,448.1	61.9
建 築 一 式	94.7	123.3	6,725.7	49.4
大 工	54.5	15.9	1,857.7	67.2
左 官	36.0	11.8	1,105.8	59.8
とび・土工・コンクリート	75.6	36.2	2,418.2	59.3
タイル・れんが・ブロック	51.4	21.8	1,888.4	40.3
鉄 筋	51.8	45.5	1,267.6	63.9
塗 装	51.5	32.7	1,876.5	50.5
内 装 仕 上	39.7	26.5	2,344.7	25.7
設 備 関 係	328.8	617.1	16,423.2	42.6
そ の 他	110.2	107.8	3,869.4	46.5

2 労働時間及び労働条件

週所定労働時間の平均は、店社が43時間34分、現場が44時間21分であった。前回調査と比較すると、店社で50分、現場で55分と大幅な時間短縮が実現された。ただし、店社と現場の格差については約50分で、前回とほとんど変わっていない。

週休2日制については、店社で73.0%、現場で61.8%が導入済みであると回答している。

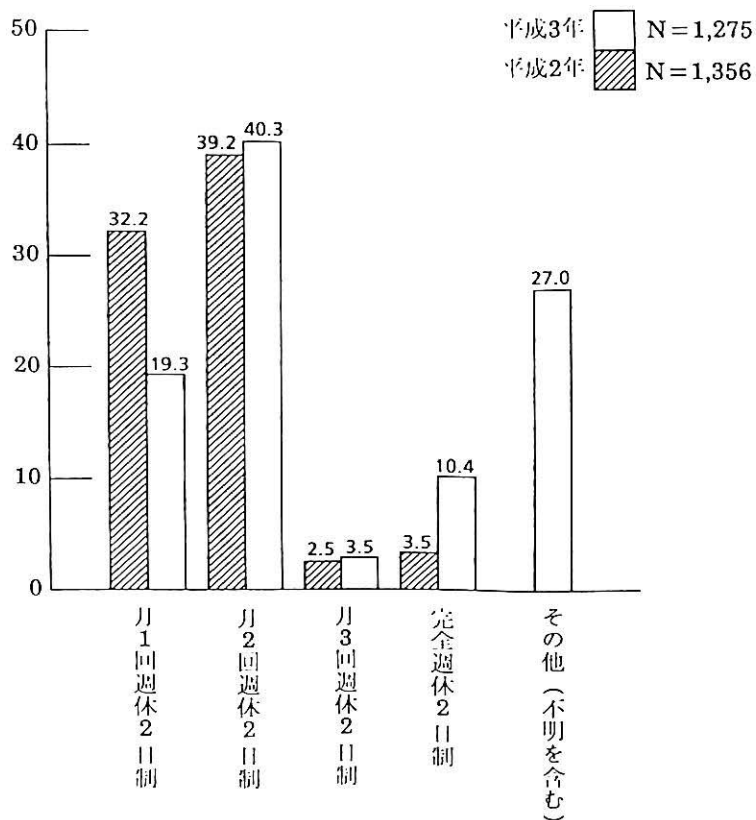
また、夏休みの日数は、店社の平均が 5.3日、現場の平均が 5.4日であった。

労働条件

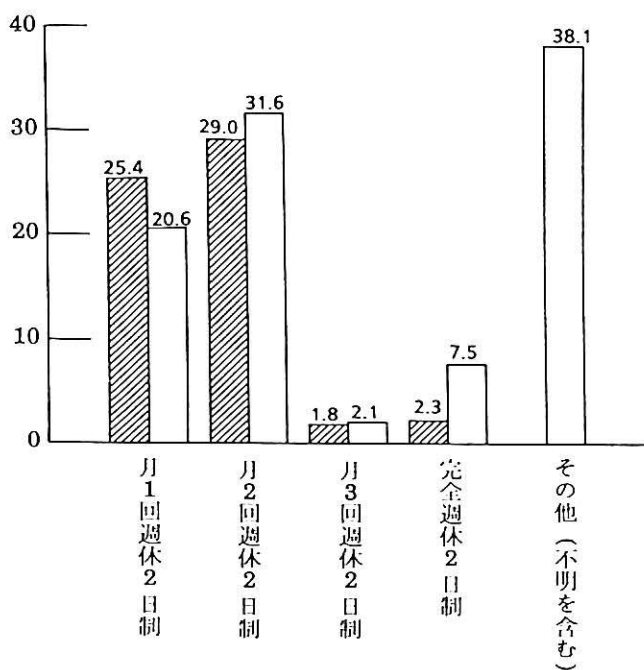
	週休2日制導入 (%)		夏休みの日数 (平均)	
	店 社	現 場	店 社	現 場
全 体	73.0	61.8	5.3	5.4
一 般 土 木 建 築 一 式	85.2	83.1	5.2	5.4
土 木 一 式	67.7	57.9	4.9	5.4
建 築 一 式	70.7	62.2	5.7	5.8
大 工	58.1	38.8	6.2	6.3
左 官	39.3	24.6	5.3	5.4
とび・土工・コンクリート	50.0	38.4	6.3	6.2
タイル・れんが・ブロック	77.4	39.7	6.1	5.7
鉄 筋	40.1	25.4	6.2	6.1
塗 装	63.3	45.7	4.5	4.5
内 装 仕 上	80.1	46.7	5.3	5.1
設 備 関 係	90.6	84.1	4.4	4.5
そ の 他	80.8	73.1	4.3	5.0

週休制について前回調査と比較すると（前回は「今までに実施したことのある時短策」として複数回答であげられたもの）、店社、現場の両方で、月2回以上の週休2日制を導入しているところが増加していることがわかる。特に、完全週休2日制の導入率はまだ1割程度ではあるが、前回との比較では大きく上昇している。

週休制 店社勤務



週休制 現場勤務

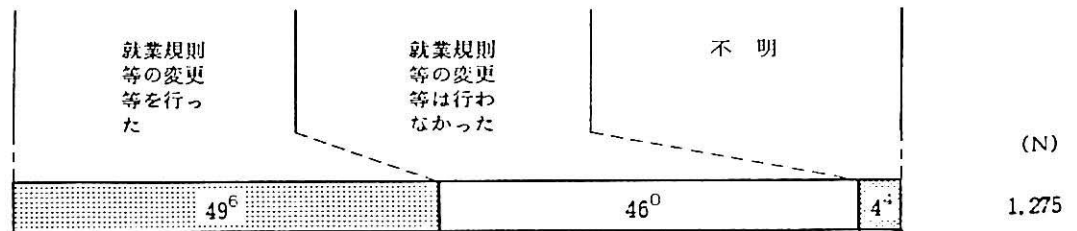


3 平成3年4月からの法定労働時間短縮の影響等について

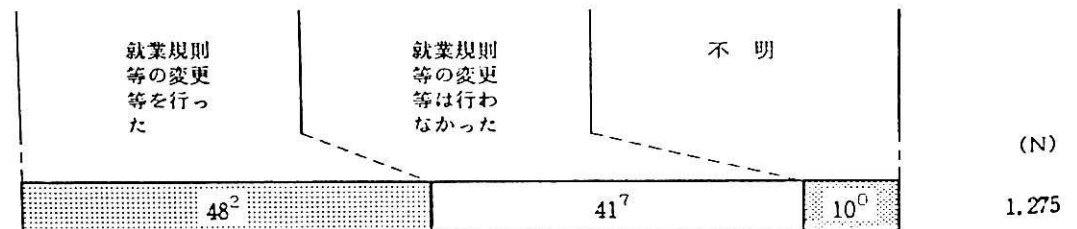
(1) 就業規則等の変更等の有無

平成3年4月からの法定労働時間短縮の際に、就業規則等の変更等を行ったと回答した企業は店社で49.6%、現場で48.2%であった。

問8(1) 就業規則変更の有無 店社勤務



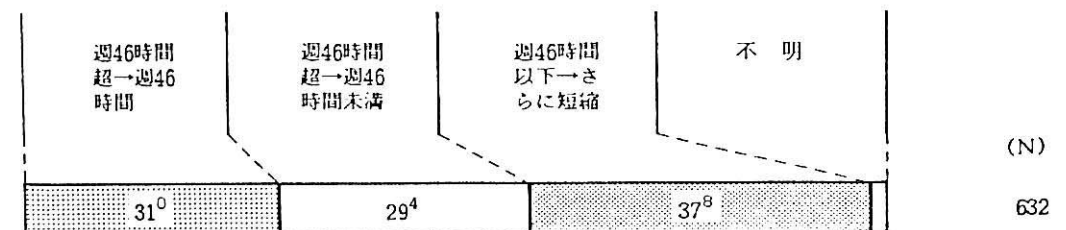
問8(1) 就業規則変更の有無 現場勤務



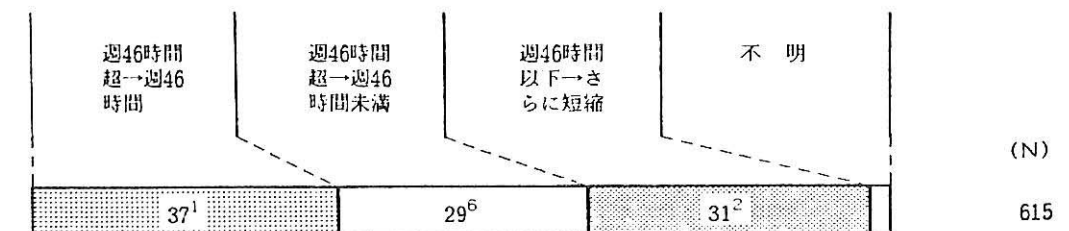
(2) 就業規則等の変更内容

週46時間超から週46時間ちょうど、もしくは46時間未満に変更したところが店社では60.4%、現場では66.7%であった。また、週46時間以下からさらに短縮した企業も、店社で約4割、現場でも3割ほどみられた。

問8(2)① 就業規則の変更内容 店社勤務



問8(2)① 就業規則の変更内容 現場勤務

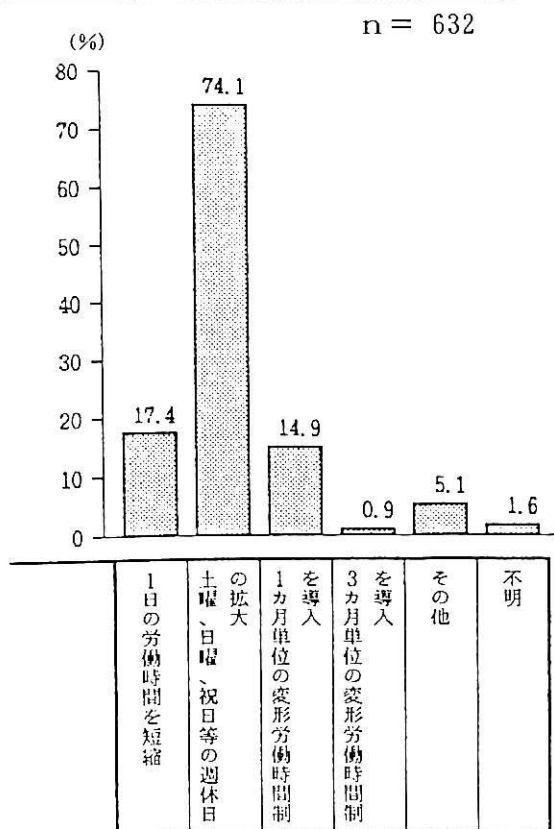


(3) 週所定労働時間の変更方法

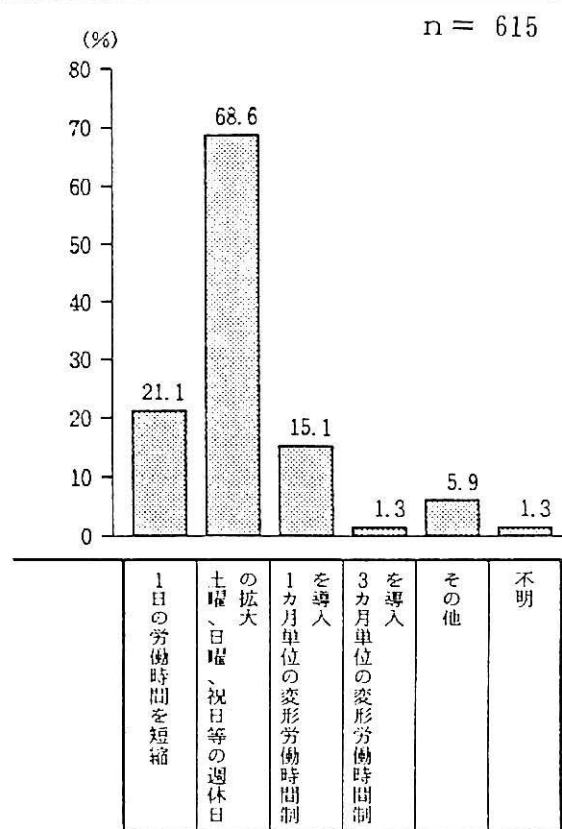
店社、現場ともに、週休日の拡大をあげる企業が7割前後と、最も多い結果となった。このうちのほとんどが、今まで休みではなかった土曜日を休日にしたもの（週休2日制の導入または拡大）と考えられる。

また、現場では、1日の労働時間短縮をあげたところが21.1%と、店社よりやや多くなっている。

問8(2)② 週所定労働時間変更方法 店社勤務



問8(2)② 週所定労働時間変更方法 現場勤務



(4) 時短の際に問題となったこと

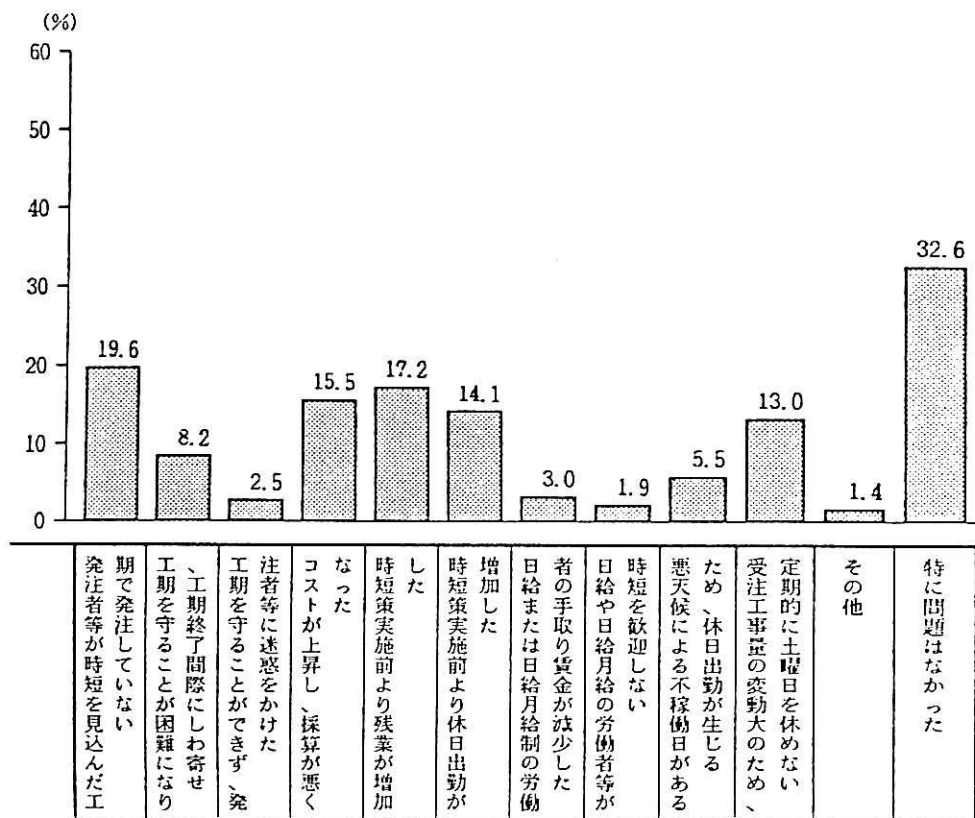
何らかの問題を指摘した企業は、店社で67.4%、現場では89.6%と、現場での問題が店社と比較してより大きなものであったことがわかる。具体的な問題として、店社、現場それぞれの回答で多くあげられたものは下表のとおりであり、週休2日制を導入しても、現場ではなかなか土曜日を休めないでいる状況がうかがえる。

時短の際の問題

	店 社 (n=632)	現 場 (n=615)
1 位	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない (19.6%)	受注工事量の変動大のため土曜日を定期的に休めない (53.3%)
2 位	時短実施前より残業が増加した (17.2%)	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない (50.7%)
3 位	コストが上昇し、採算が悪くなった (15.5%)	悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる (43.6%)
4 位	時短実施前より休日出勤が増加した (14.1%)	工期を守ることが困難になり、終了間際にしわ寄せ (37.2%)
5 位	受注工事量の変動大のため土曜日を定期的に休めない (13.0%)	コストが上昇し、採算が悪くなった (36.7%)

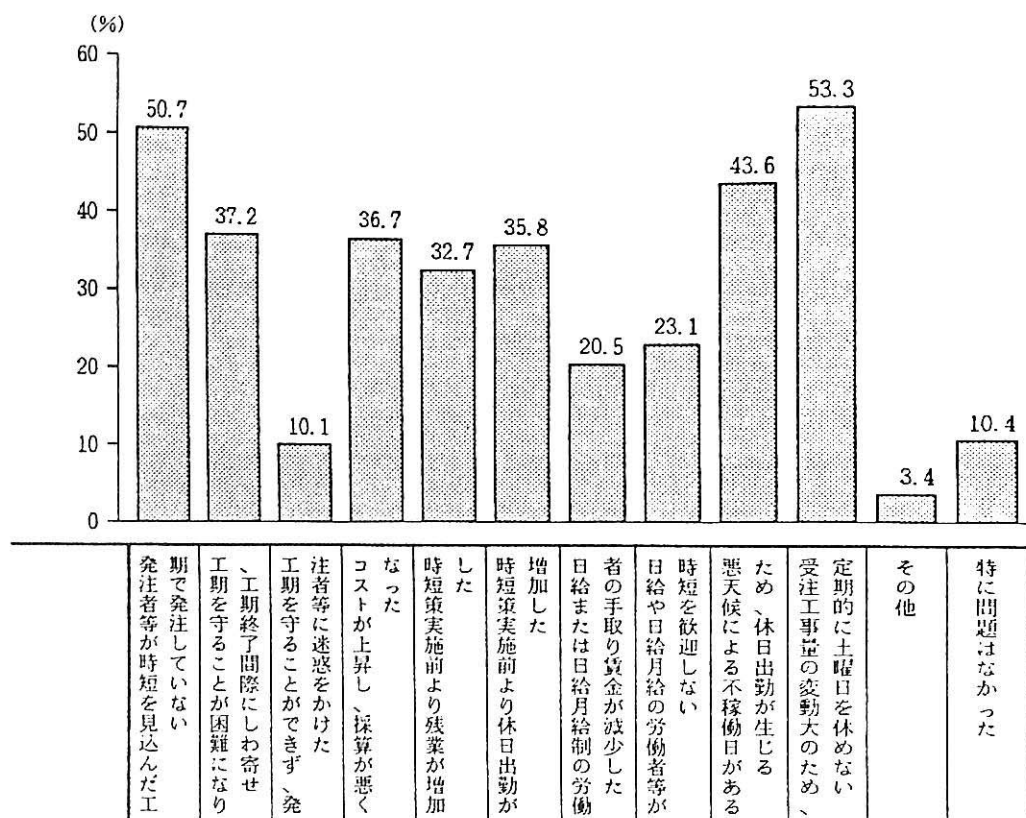
問8 (2) ③ 時短の際の問題 店社勤務

n = 632



問8 (2) ③ 時短の際の問題 現場勤務

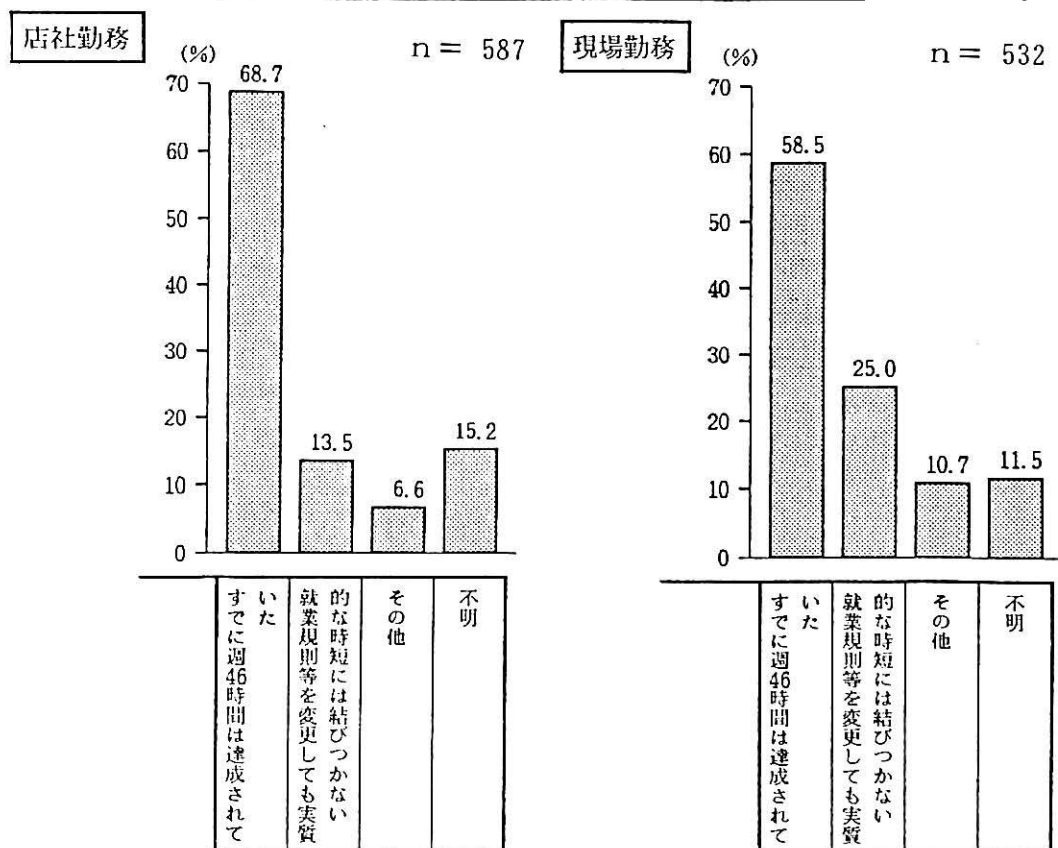
n = 615



(5) 就業規則等の変更等を行わなかった理由

就業規則等の変更等を行わなかったと回答した企業の理由では、「すでに週46時間は達成されていた」が、店社、現場ともに最も多くなっている。また、現場では「就業規則等を変更しても実質的な時短には結びつかない」が25.0%と、店社の2倍近い割合となっている。

問8 (3) ① 就業規則の変更を行わなかった理由



(6) 今後の時短にあたっての問題

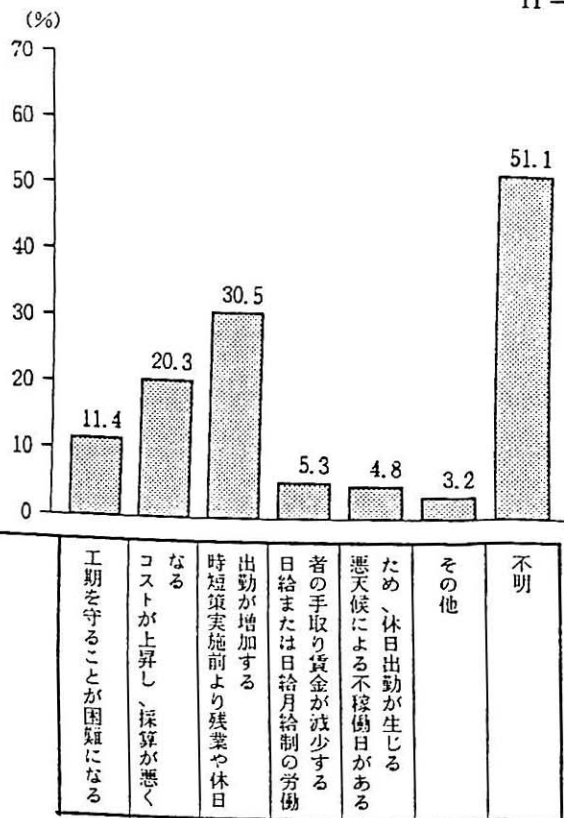
就業規則等の変更等を行わなかったと回答した企業に、今後の時短にあたって、問題になるであろうことをたずねたところ、時短を行ったグループと同様、残業や休日出勤の増加、工期、コスト等の問題が懸念されている。中でも「工期を守ることが困難になる」は、時短を行ったグループよりも上位にあげられており、工期に対する懸念が、時短を推進するうえでの阻害要因のひとつとなっていることが推測できる。

今後の時短にあたっての問題

	店 社 (n=587)	現 場 (n=532)
1 位	時短実施前より残業や休日出勤が増加する (30.5%)	工期を守ることが困難になる (63.7%)
2 位	コストが上昇し、採算が悪くなる (20.3%)	時短実施前より残業や休日出勤が増加する (52.6%)
3 位	工期を守ることが困難になる (11.4%)	悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる (51.7%)
4 位	日給・日給月給の労働者の手取り賃金が減少 (5.3%)	コストが上昇し、採算が悪くなる (48.3%)
5 位	悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる (4.8%)	日給・日給月給の労働者の手取り賃金が減少 (39.3%)

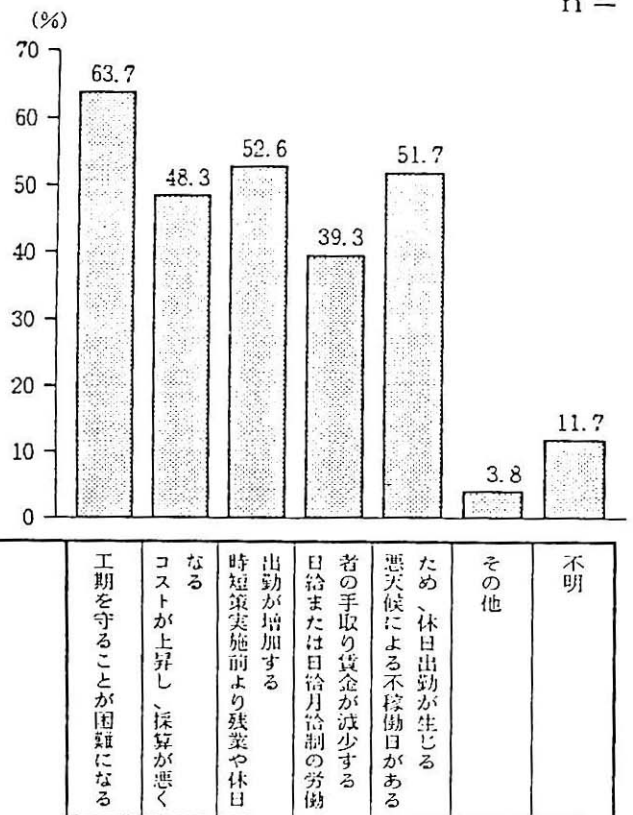
問8 (3) ② 今後の時短にあたっての問題 店社勤務

n = 587



問8 (3) ② 今後の時短にあたっての問題 現場勤務

n = 532



4 今後の労働時間短縮策について

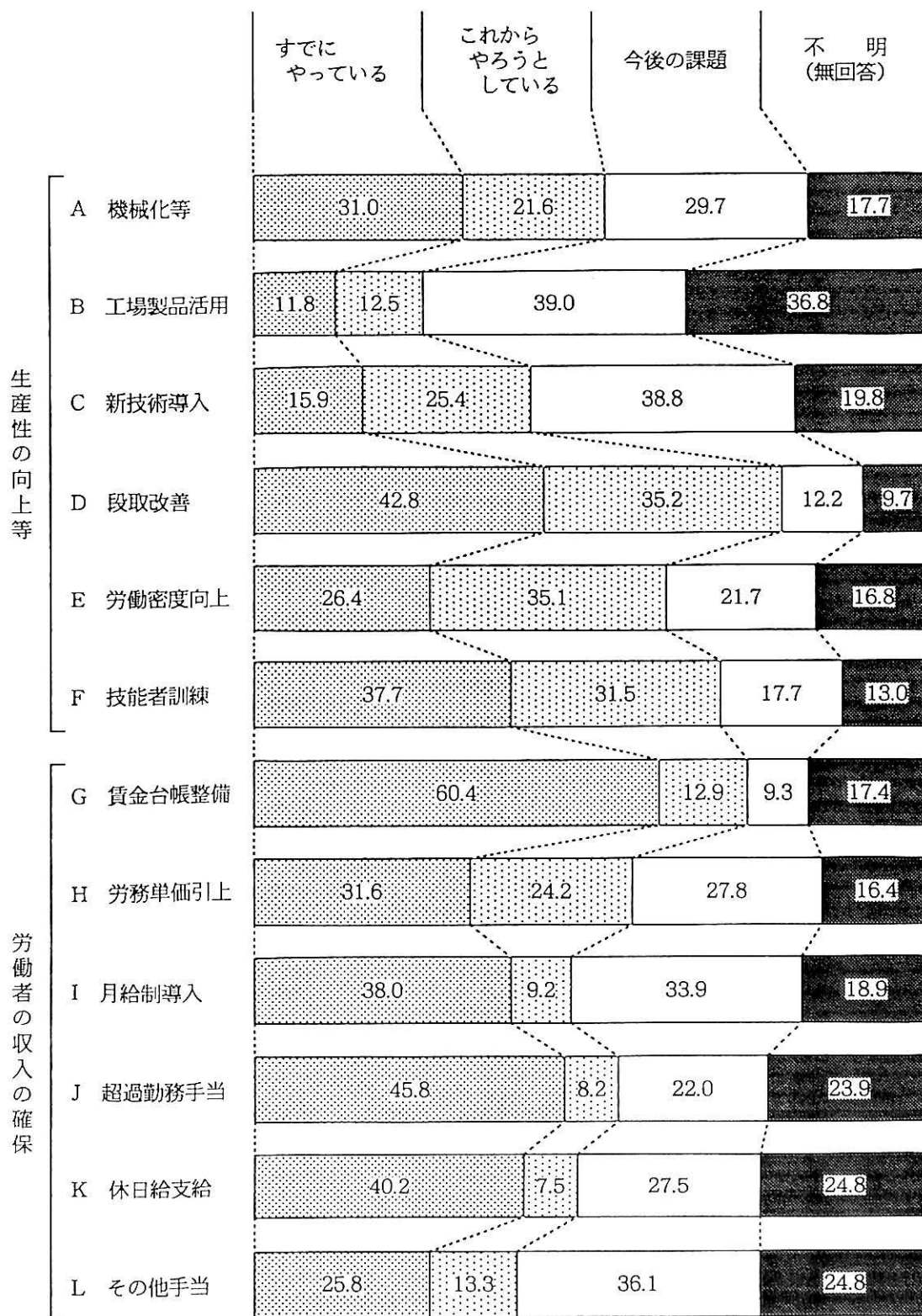
(1) 企業単位で行う対策

企業単位で行う対策として下図にあげたものについて、「すでにやっている」、「これからやろうとしている」、「今後の課題」のいずれかでの回答を求めた。

「すでにやっている」が多かったものは、生産性向上のための対策としては「段取り等の改善」、労働者の収入の確保のための対策としては「賃金台帳の整備」、その他の対策では「企業のトップが意識改革を行う」等であった。

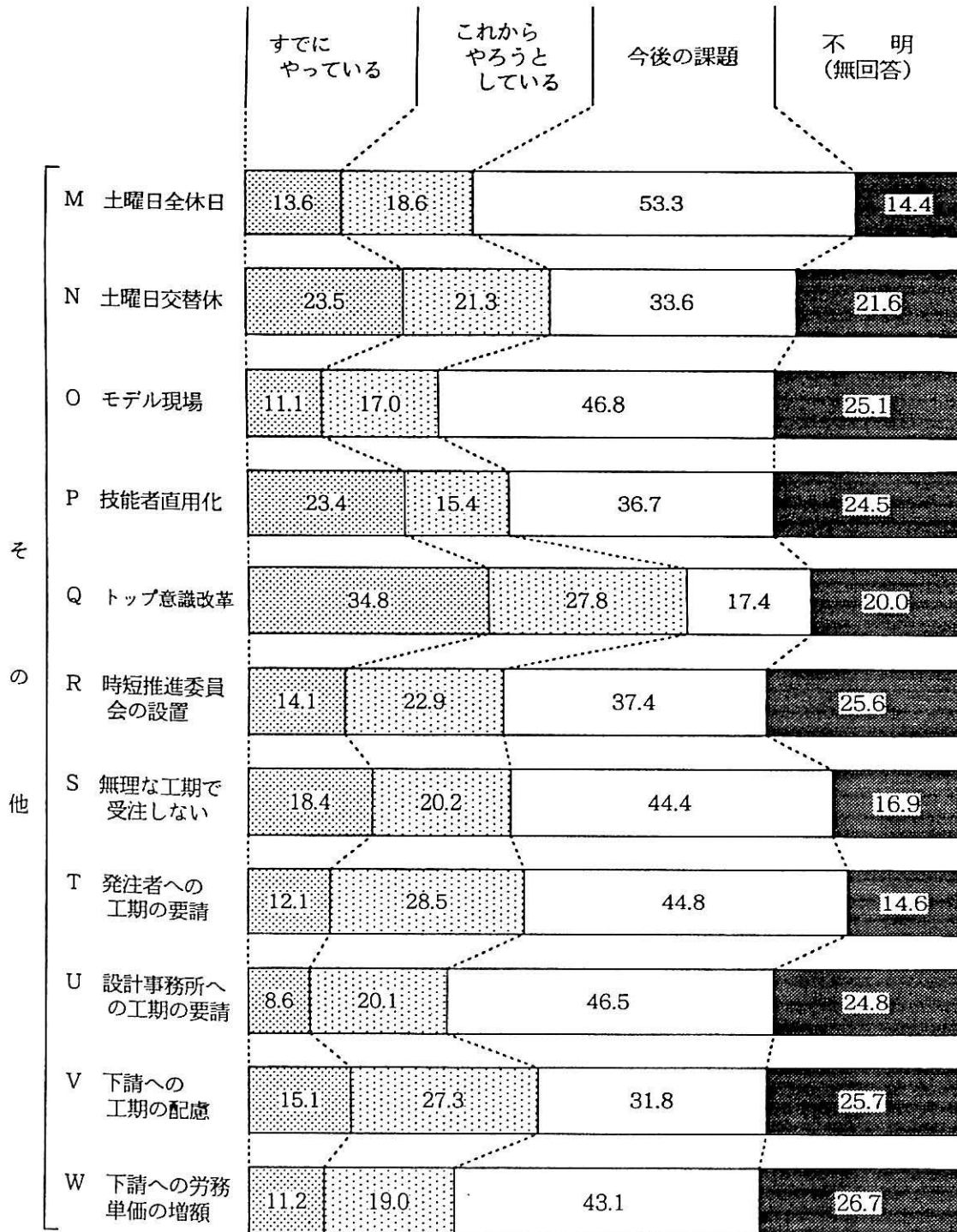
問 11 (1) 今後の労働時間短縮策（企業）

(N = 1,275)



問11 (1) 今後の労働時間短縮策（企業）

(N = 1,275)



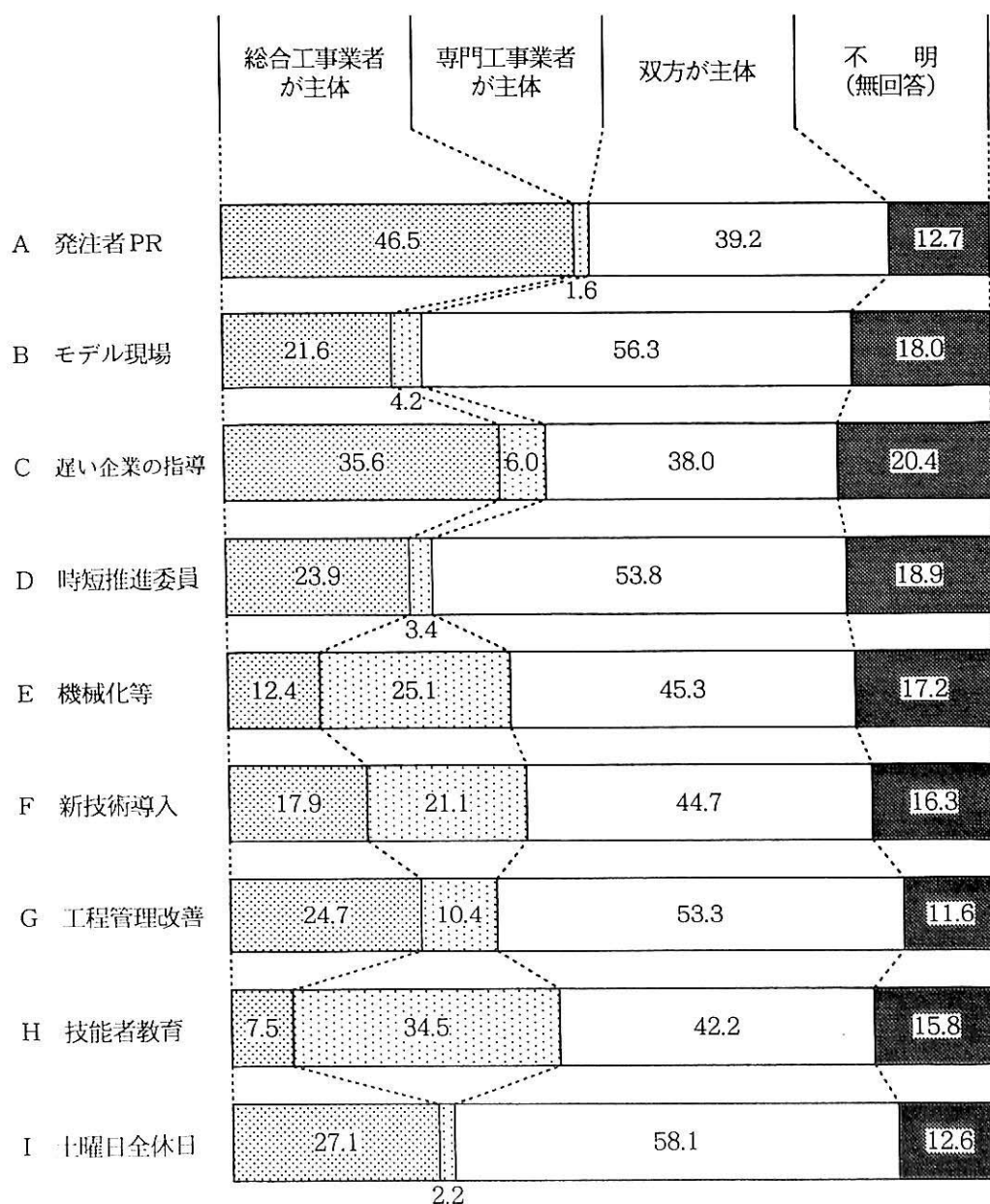
(2) 業界単位で行う対策

業界単位で行う対策として下図にあげたものについて、業界としてどのように取り組んでいくべきかを「総合工事業者が主体」、「専門工事業者が主体」、「双方が主体」のいずれかでの回答を求めた。

おおむね、どの対策についても「双方が主体」が多く、業界単位での時短については、総合工事業者、専門工事業者双方の密接な関係が必要であると認識している企業が多数を占めていることがわかる。個々の対策については、時短の啓蒙、指導的な側面は総合工事業者がリードしていくことが期待され、生産性の向上、技能者教育については専門工事業者が主体となっていくという期待が高い。

問 11 (2) 時短のために業界が行う対策

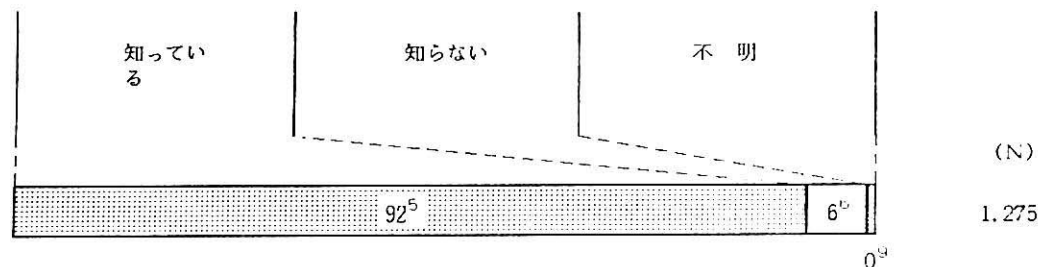
(N = 1,275)



(3) 平成5年4月からの法定労働時間短縮の認知

平成5年4月から、中小建設業においても法定労働時間が週46時間から週44時間に短縮されることについては、92.5%の企業が「知っている」と回答しており、高い認知率となっている。

問12 法定労働時間短縮の認知

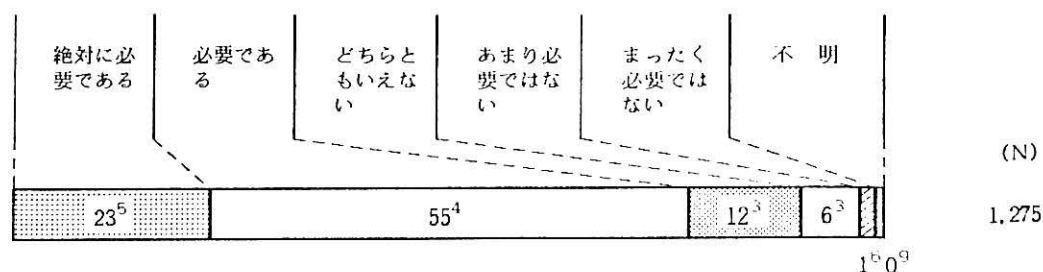


(4) 労働時間短縮の必要性とその理由

時短の必要性については、78.9%の企業が「絶対に必要～必要である」と答えている。

時短が必要な理由としては、やはり前回同様、「若年労働者の採用困難」が最も大きい。また、「行政サイドから指導されている」は20.7%と、前回と比較して大きく上昇しており、行政指導の効果が現れつつあるものと考えられる。一方、時短を必要としない理由としては、「休むより働いて稼ぎたいという社員が多い」が前回を大きく上回ってトップを占めており、労働者の意識改革も必要なことを示している。

問13 時短の必要性



時短が必要な理由

1 位	若年労働者の採用が困難 (74.8%)
2 位	時短は時代の趨勢 (67.4%)
3 位	労働条件の改善につながる (60.8%)
4 位	中途も含め社員の採用が困難 (63.4%)
5 位	労働災害の減少につながる (22.3%)

n = 1,163

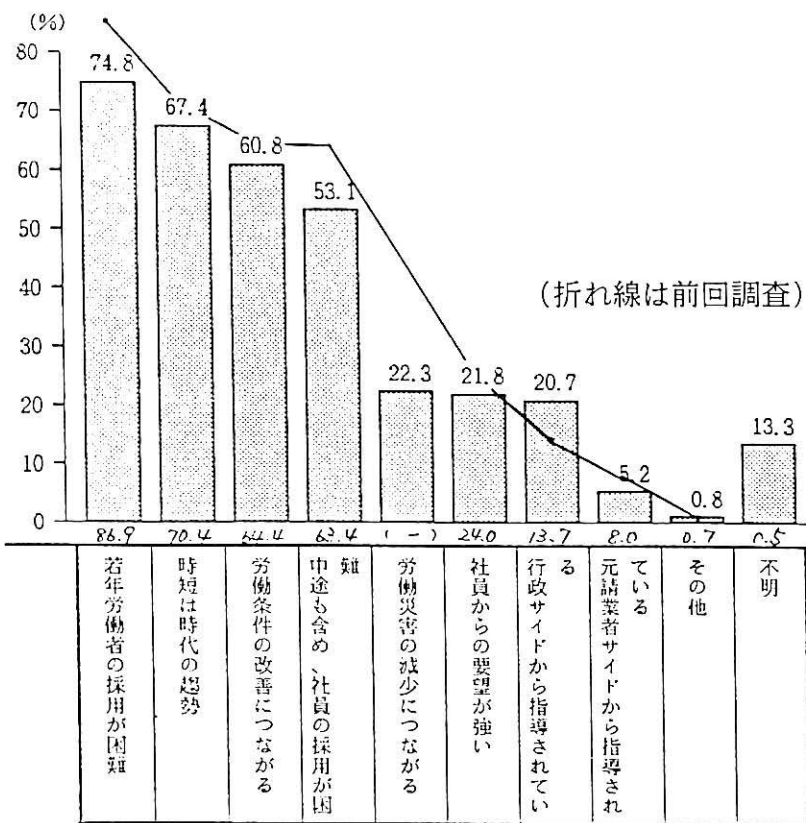
時短が必要でない理由

1 位	休むより働いて稼ぎたいという社員が多い (57.4%)
2 位	時短はコスト増につながる (41.6%)
3 位	発注者や元請業者が時短に無理解 (35.6%)
4 位	法定労働時間が守られている (32.7%)
5 位	社員の採用に不都合を感じていない (8.9%)

n = 101

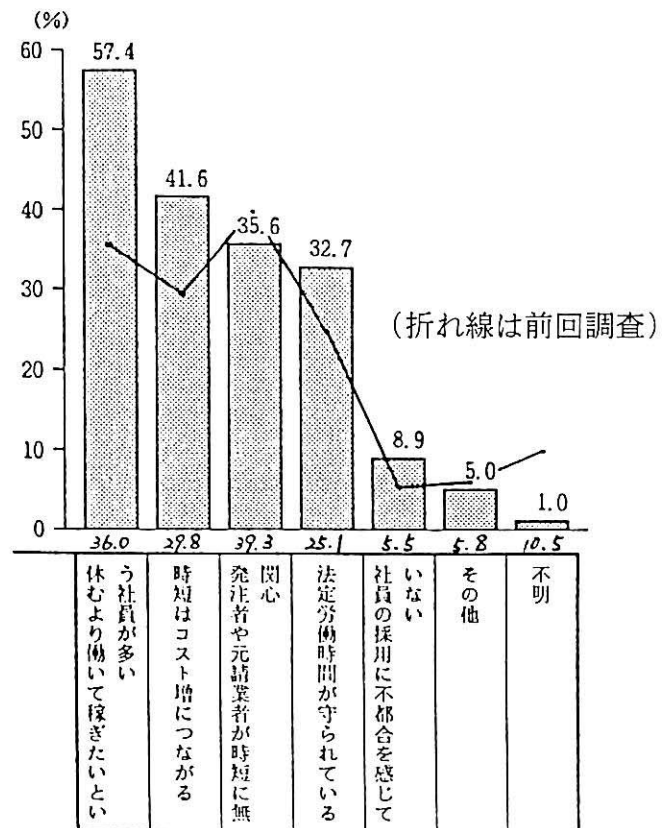
問13-1 時短が必要な理由

n = 1,163



問13-2 時短が必要でない理由

n = 101

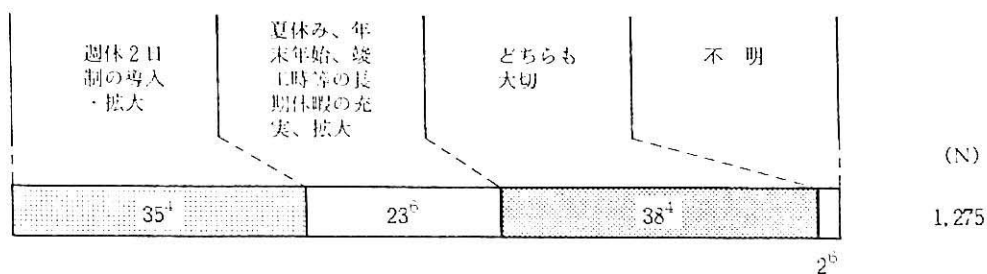


(5) 週休2日制の導入・拡大と長期休暇充実のどちらを優先させるべきか

週休2日制の導入・拡大と長期休暇充実のどちらを優先させるべきかについては「どちらも大切」と回答した企業が38.4%と約4割を占めている。

それぞれを優先させる理由として、自由回答であげられた主要なものは下表のとおりである。

問14 週休2日が年間の時短か



— 週休2日制の導入・拡大を優先する理由 —

- a 時代の趨勢に合わせる
- b 若年労働者確保のために不可欠
- c 法定労働時間の遵守のために必要
- d 週休2日制の方が実施しやすい
- e 今以上の長期休暇拡大は困難
- f 週休2日制の方がメリットが大きい

— 夏休み等の長期休暇の充実拡大を優先する理由 —

- a 週休2日制よりも現実的
- b 天候に左右されるため、毎週決まった休みが取れない
- c 労働者の要望
- d 工事現場の特性
- e 長期休暇の方がメリットが大きい
- f 完全週休2日制を達成済み

(6) 時短の効果

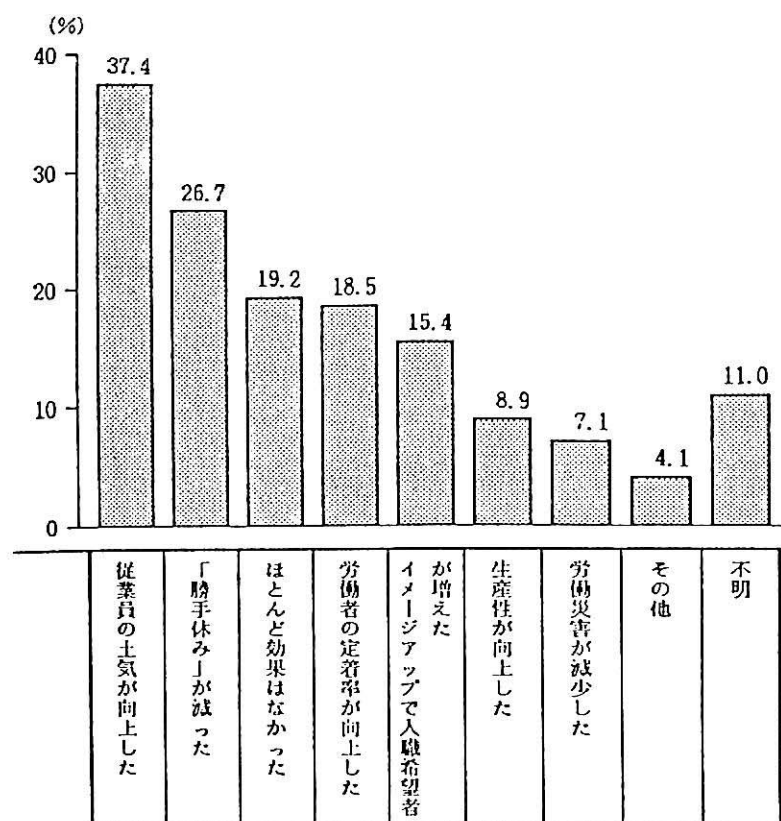
時短の効果については、何らかの効果があったとする企業が全体の69.8%と過半を占め、「ほとんど効果はなかった」は19.2%であった。具体的な効果として多く上げられたものは下表のとおりである。

時 短 の 効 果

1 位	従業員の士気が向上した (37.3%)
2 位	「勝手休み」が減った (26.7%)
3 位	労働者の定着率が向上した (18.5%)
4 位	イメージアップで入職希望者が増えた (15.4%)
5 位	生産性が向上した (8.9%)

N = 1,275

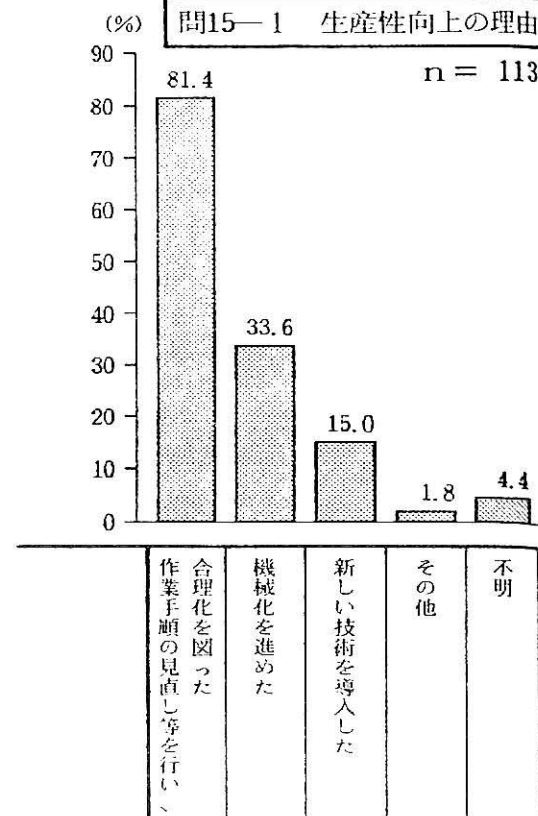
問15 時短の効果 N = 1,275



(7) 生産性が向上した理由

時短の効果として生産性の向上をあげた企業に、その理由をたずねたところ、最も多くあげられたものは「作業手順の見直し等を行い、合理化を図った」で、81.4%、次いで、「機械化を進めた」が33.6%となっている。

問15-1 生産性向上の理由



IV 調査結果の解説

IV 調査結果の解説

1 調査対象企業の概要

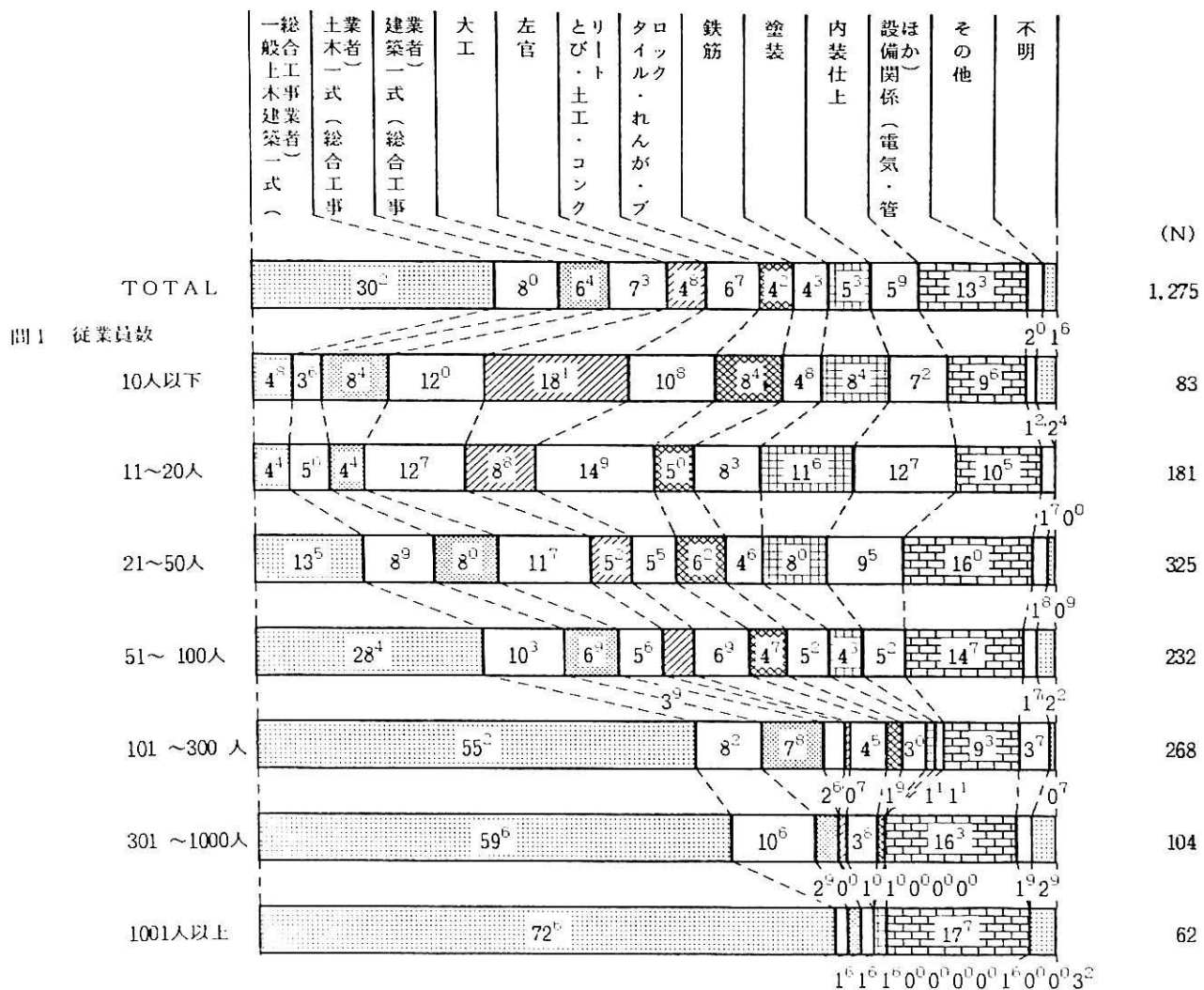
(1) 主な業種

調査対象企業の主な業種は、下図のとおりである。

総合、専門の別では、総合工事業者が44.6%、専門工事業者が53.8%となっている。

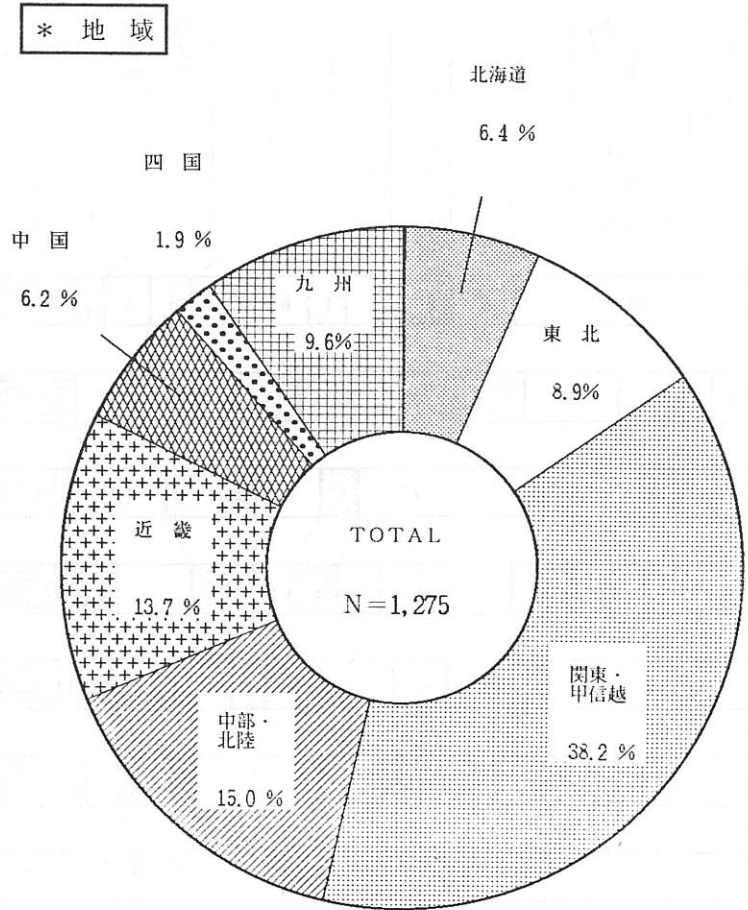
従業員規模別にみると、従業員数の多い企業ほど、一般土木建築の占める割合が高くなり、1001人以上の企業では、72.6%となっている。

問3 主な業種



(2) 地域分布

調査対象企業の所在する地域は下図のとおりである。



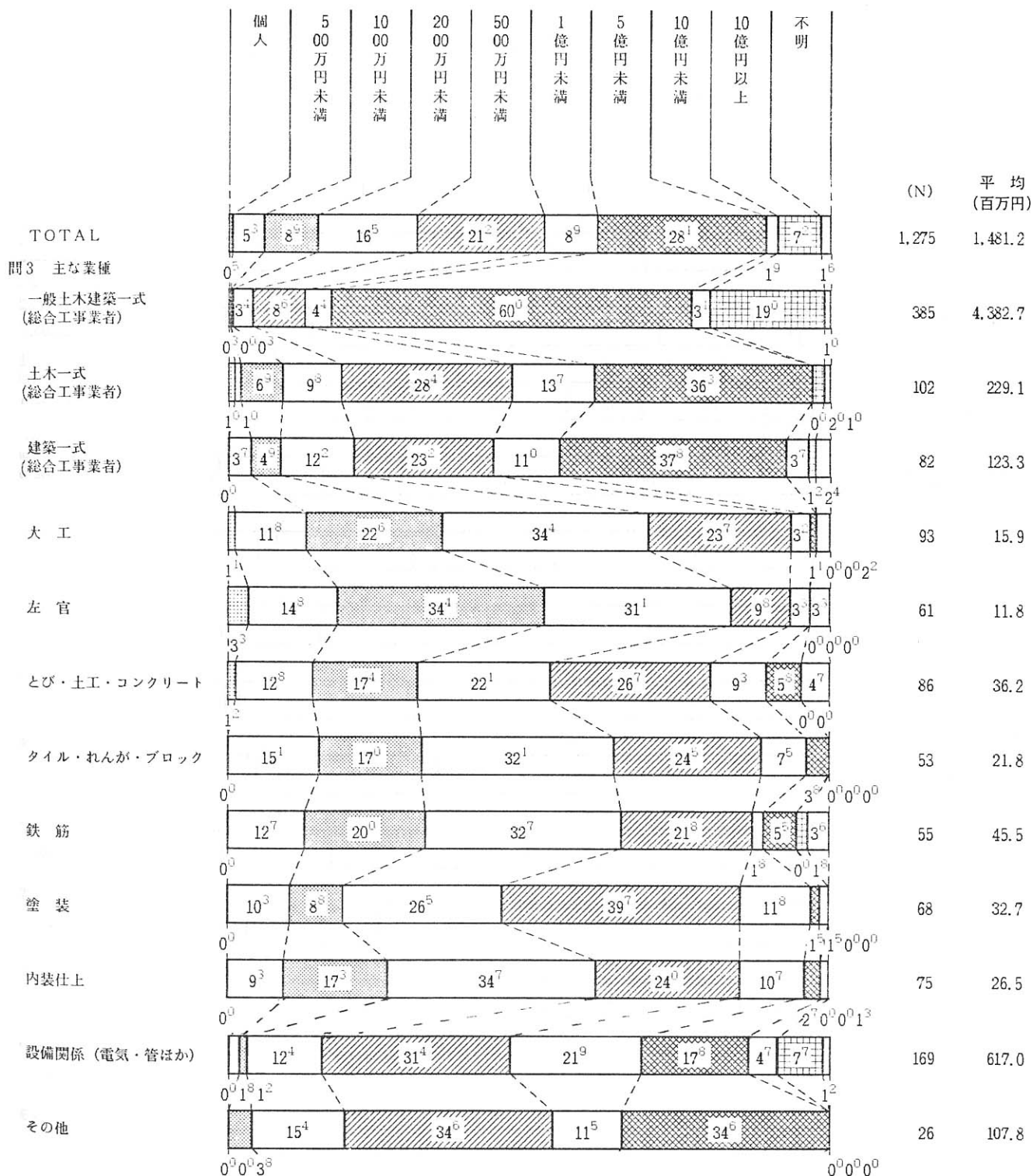
(3) 資本金

企業形態では個人企業が0.5%とごくわずかであり、法人企業が大半を占める。

資本金規模では、1億円以上5億円未満の企業が最も多く、28.1%と約3割を占めている（総合工事業者については、資本金1億円以上を調査対象としている）。また、10億円以上の大企業は一般土木建築と設備に多い。

全体として、資本金1千万円以上の企業が83.8%を占めており、建設産業の平均像と比べてかなり上位に位置する企業が多いことがわかる。

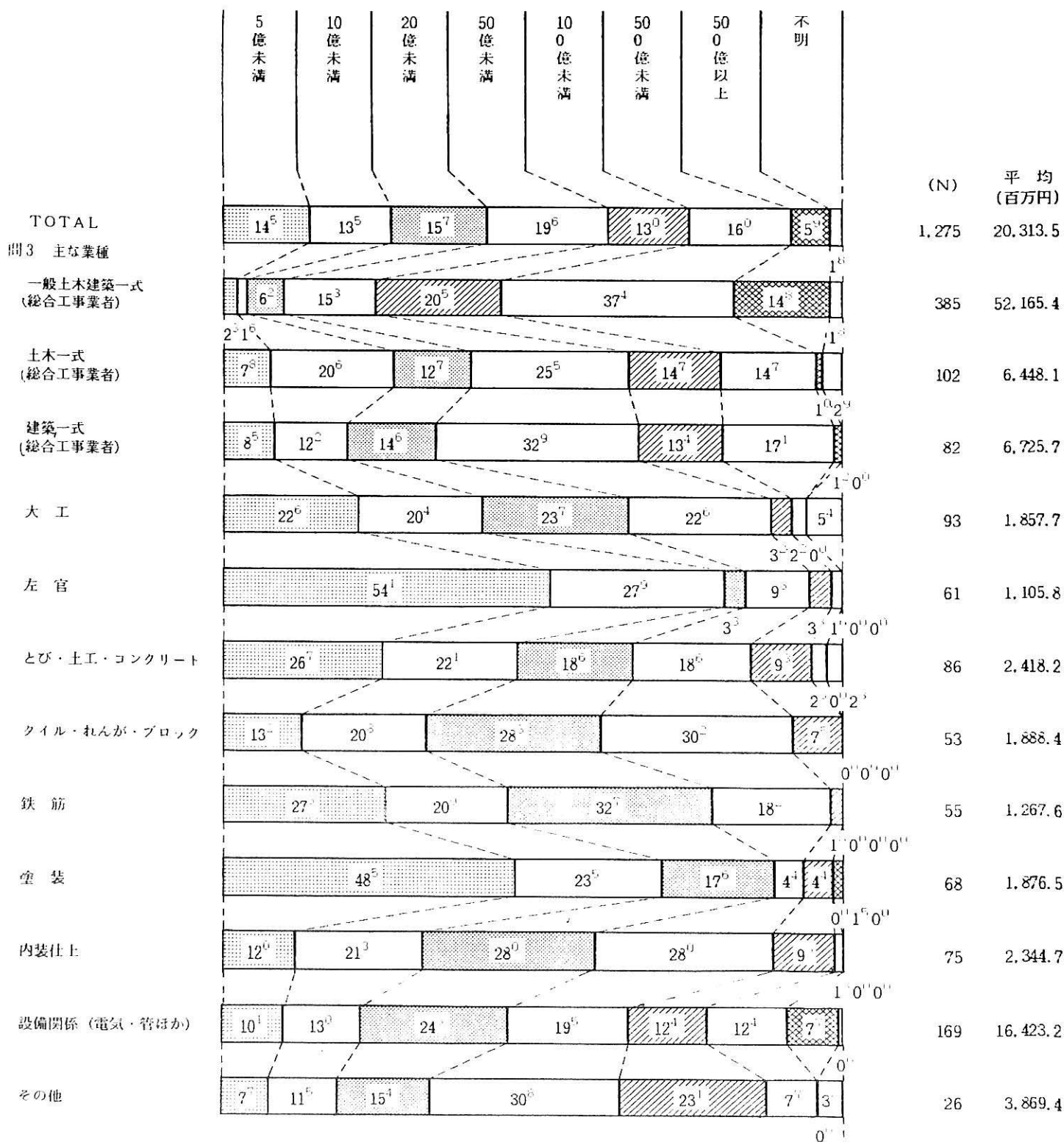
* 資本金



(4) 完成工事高

やはり一般土木建築（平均 521億円），土木（同64億円），建築（同 67億円），設備（同 164億円）に完工高規模の大きな企業が集中しているが、他の専門工事業種においても完工高10億円以上の企業が多く、各業界の中では大手に属するところが中心とみられる。

問2 完成工事高

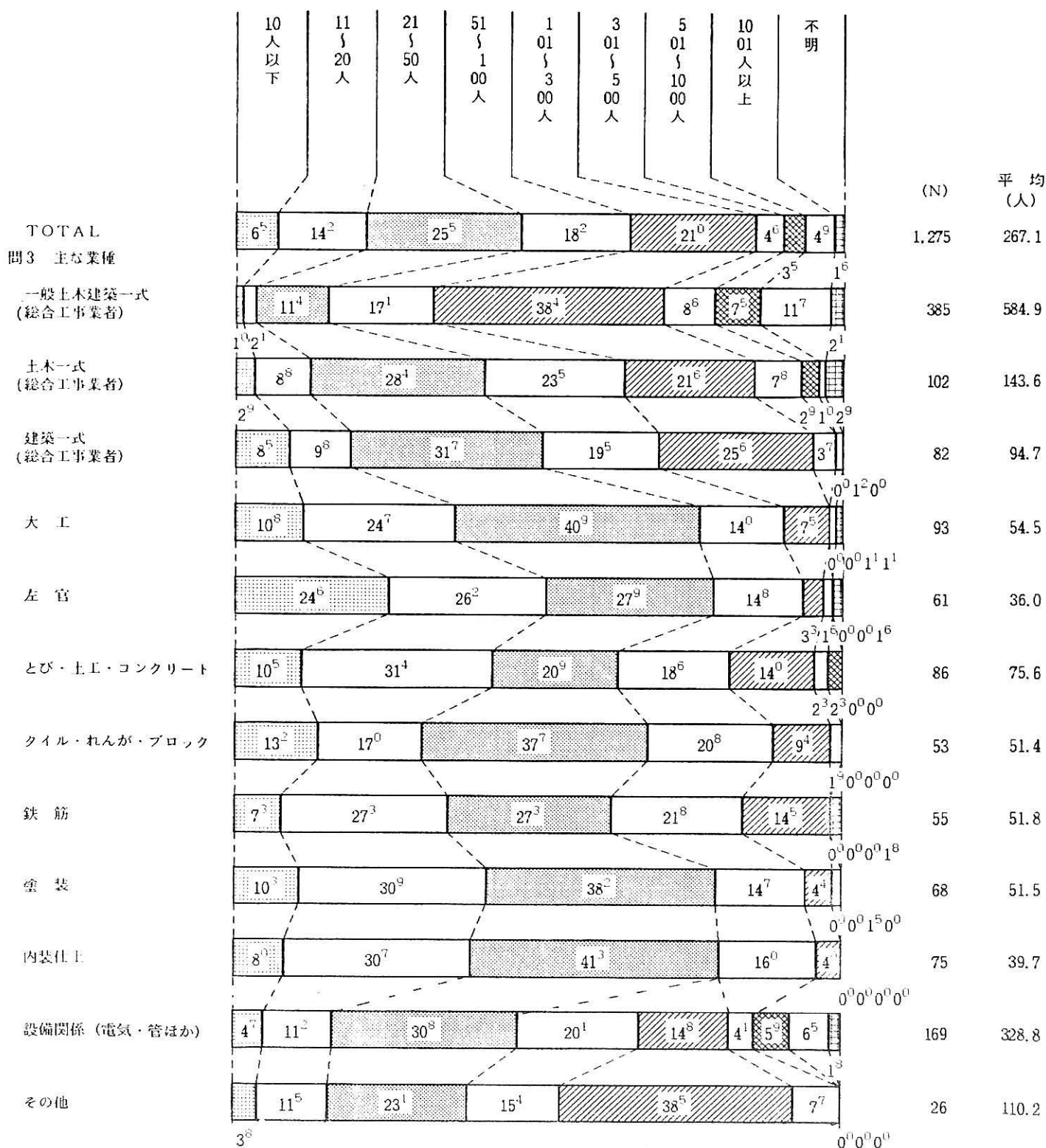


(5) 従業員数及び現場人員比率

① 従業員数

調査対象企業の従業員数を業種別にみると、従業員数の平均が300人を超える業種は一般土木建築（平均584.9人）、設備関係（平均328.8人）となっている。反対に、従業員数の平均が50人を割る業種は、左官（平均36.0人）、内装仕上（平均36.0人）であった。

問1 従業員数（総合計）



従業員数平均値表

			常勤役員	事務系社員	技術系社員	技能者	全 体
全 体	店社勤務者	N=1,255	6.9	63.2	51.8	4.0	125.9 (47.1)
	現場勤務者		0.5	13.1	90.1	37.5	141.2 (52.9)
	計		7.4 (2.8)	76.3 (28.6)	141.9 (53.1)	41.5 (15.5)	267.1 (100.0) (100.0)
一般土木建築一式	店社勤務者	N=377	12.3	149.6	124.5	3.5	289.9 (49.6)
	現場勤務者		0.6	30.1	226.1	38.1	295.0 (50.4)
	計		12.9 (2.2)	197.7 (30.7)	350.7 (60.0)	41.6 (7.1)	584.9 (100.0) (100.0)
土木一式	店社勤務者	N= 99	5.4	28.4	16.6	2.6	53.0 (36.9)
	現場勤務者		0.6	5.8	39.6	44.5	90.6 (63.1)
	計		6.2 (4.3)	34.3 (23.9)	56.3 (39.2)	47.1 (32.8)	143.6 (100.0) (100.0)
建築一式	店社勤務者	N= 82	5.5	25.2	9.4	4.8	44.9 (47.4)
	現場勤務者		0.5	2.0	29.7	17.6	49.9 (52.7)
	計		6.0 (6.3)	27.2 (28.7)	39.1 (41.2)	22.4 (23.7)	94.7 (100.0) (100.0)
大工	店社勤務者	N= 92	2.9	3.3	2.5	1.5	10.2 (18.7)
	現場勤務者		0.3	0.3	5.6	38.2	44.3 (81.3)
	計		3.1 (5.7)	3.6 (6.6)	8.1 (14.9)	39.7 (72.8)	54.5 (100.0) (100.0)
左官	店社勤務者	N= 60	2.9	3.4	1.7	2.3	10.3 (28.6)
	現場勤務者		0.5	0.1	3.2	21.9	25.7 (71.4)
	計		3.4 (9.4)	3.5 (9.7)	4.9 (13.6)	24.2 (67.2)	36.0 (100.0) (100.0)
とび・土工・コンクリート	店社勤務者	N= 86	3.6	10.3	8.0	6.3	28.3 (37.4)
	現場勤務者		0.4	1.0	9.3	36.7	47.3 (62.6)
	計		4.0 (5.3)	11.3 (14.9)	17.3 (22.9)	43.0 (56.9)	75.6 (100.0) (100.0)
タレブイルがロック	店社勤務者	N= 53	3.5	15.5	5.2	1.8	26.1 (50.8)
	現場勤務者		0.2	0.4	3.5	21.1	25.3 (49.2)
	計		3.7 (7.2)	16.0 (31.1)	8.8 (17.1)	23.0 (44.7)	51.4 (100.0) (100.0)
鉄筋	店社勤務者	N= 54	3.3	5.5	2.5	1.6	13.0 (25.1)
	現場勤務者		0.4	0.5	9.4	28.5	38.8 (74.9)
	計		3.7 (7.1)	6.0 (11.6)	11.9 (23.0)	30.1 (58.1)	51.8 (100.0) (100.0)
塗装	店社勤務者	N= 68	3.5	12.3	6.9	2.7	25.4 (49.3)
	現場勤務者		0.4	0.6	9.4	15.8	26.2 (50.9)
	計		3.9 (7.6)	12.9 (25.0)	16.2 (31.4)	18.5 (35.9)	51.5 (100.0) (100.0)
内装仕上	店社勤務者	N= 75	3.6	12.6	11.2	1.2	28.6 (72.0)
	現場勤務者		0.2	0.5	2.6	7.8	11.1 (28.0)
	計		3.7 (9.3)	13.1 (33.0)	13.8 (34.8)	9.0 (22.7)	39.7 (100.0) (100.0)
設備	店社勤務者	N=166	6.5	67.5	67.0	9.2	150.2 (45.7)
	現場勤務者		0.4	15.6	80.0	82.7	178.6 (54.3)
	計		6.8 (2.1)	83.1 (25.3)	147.0 (44.7)	91.9 (28.0)	328.8 (100.0) (100.0)

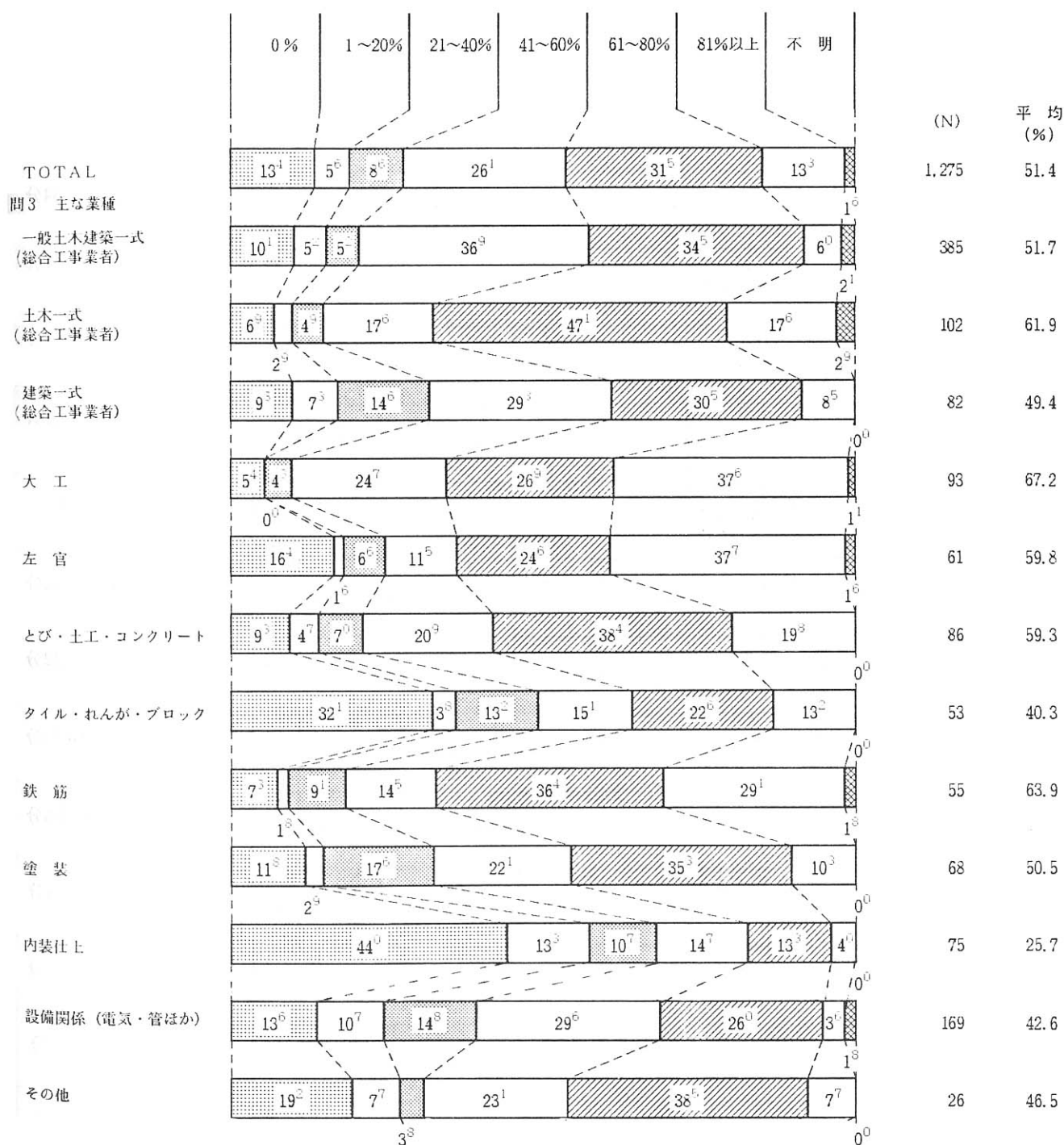
注. () 内は構成比。無回答企業を除いて平均値を算出。
四捨五入の関係で、合計が全体と一致しないことがある。

② 現場人員比率

次に現場人員比率（＝現場部門人員数÷総従業員数）についてみると、この比率が高い業種は、大工、鉄筋、土木、左官、とび・土工・コンクリートで、特に大工、左官では、現場人員81%以上の企業が約4割を占める。

逆に、現場人員の少ない業種は内装仕上、タイル・れんが・ブロック、設備などで、現場人員比率が61%を超える企業は2～4割となっている。1社当たりの平均をみても、大工、鉄筋等の躯体系の業種が高く、仕上系、設備系の業種では低いことがわかる。

問1 現場人員比率



2 労働時間及び労働条件

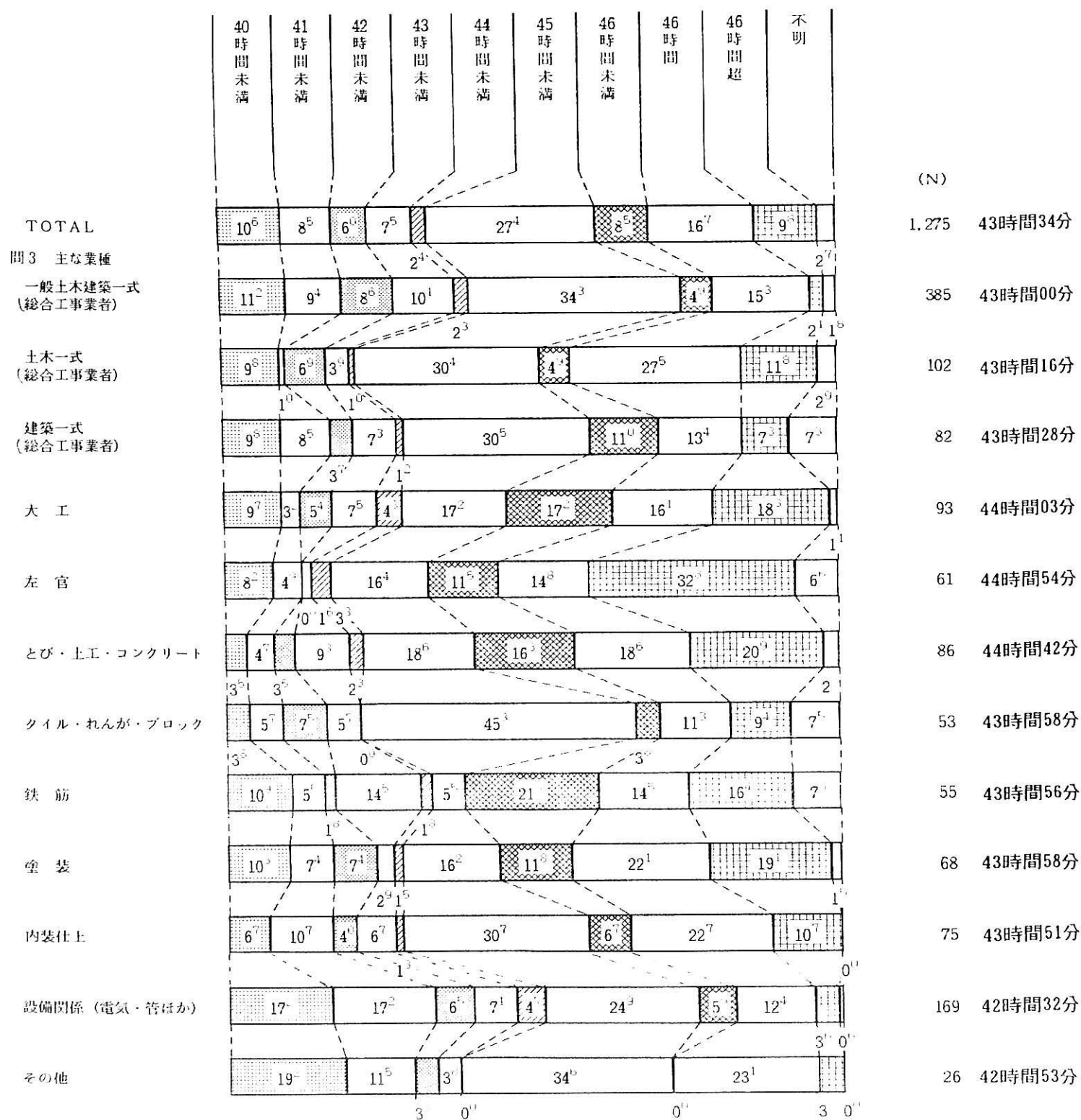
(1) 週所定労働時間

週所定労働時間の平均は、店社で43時間34分、現場で44時間21分と、前回調査をそれぞれ約1時間下回り、法定労働時間短縮の効果が大きく表れている。

① 店社勤務

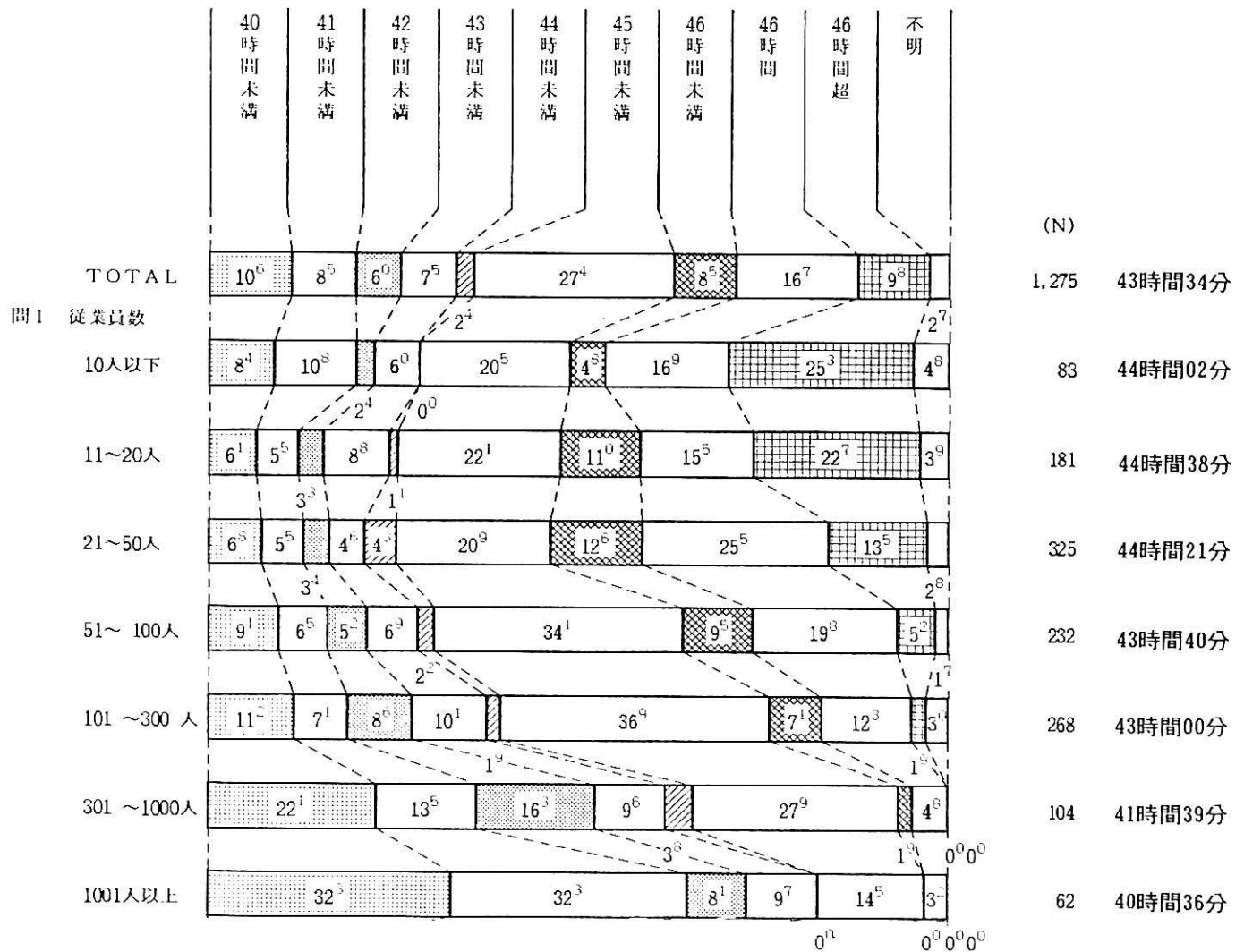
店社勤務者の週所定労働時間は「(44時間以上)45時間未満」が最も多く、27.4%と全体の3分の1弱を占める。法定労働時間が守られていない「46時間超」は9.8%であった。

問5 ①週所定労働時間 店社勤務



従業員規模別にみると、規模の大きな企業ほど週所定労働時間の短縮が進んでいる。

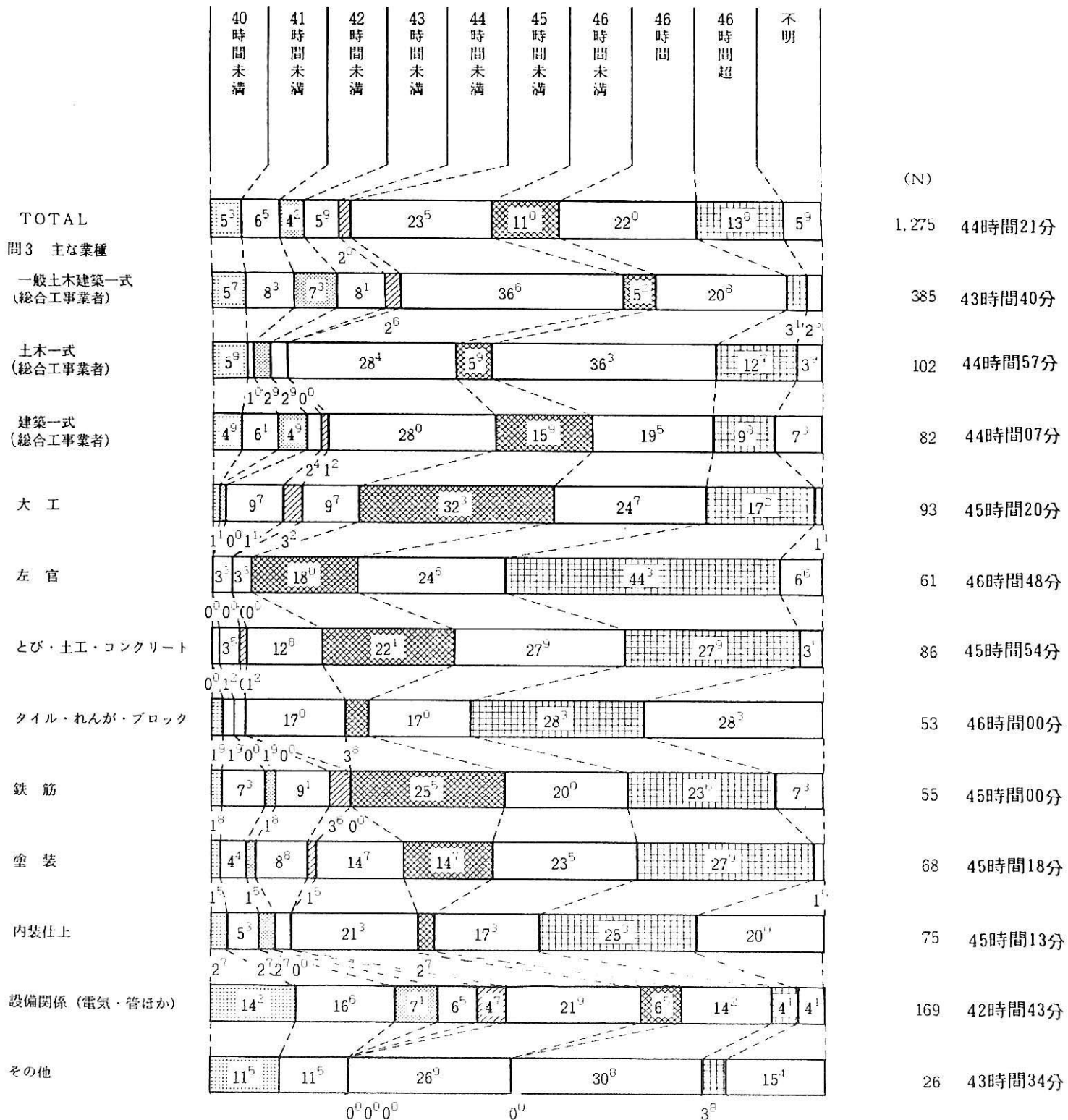
問5 ①週所定労働時間 店社勤務



② 現場勤務

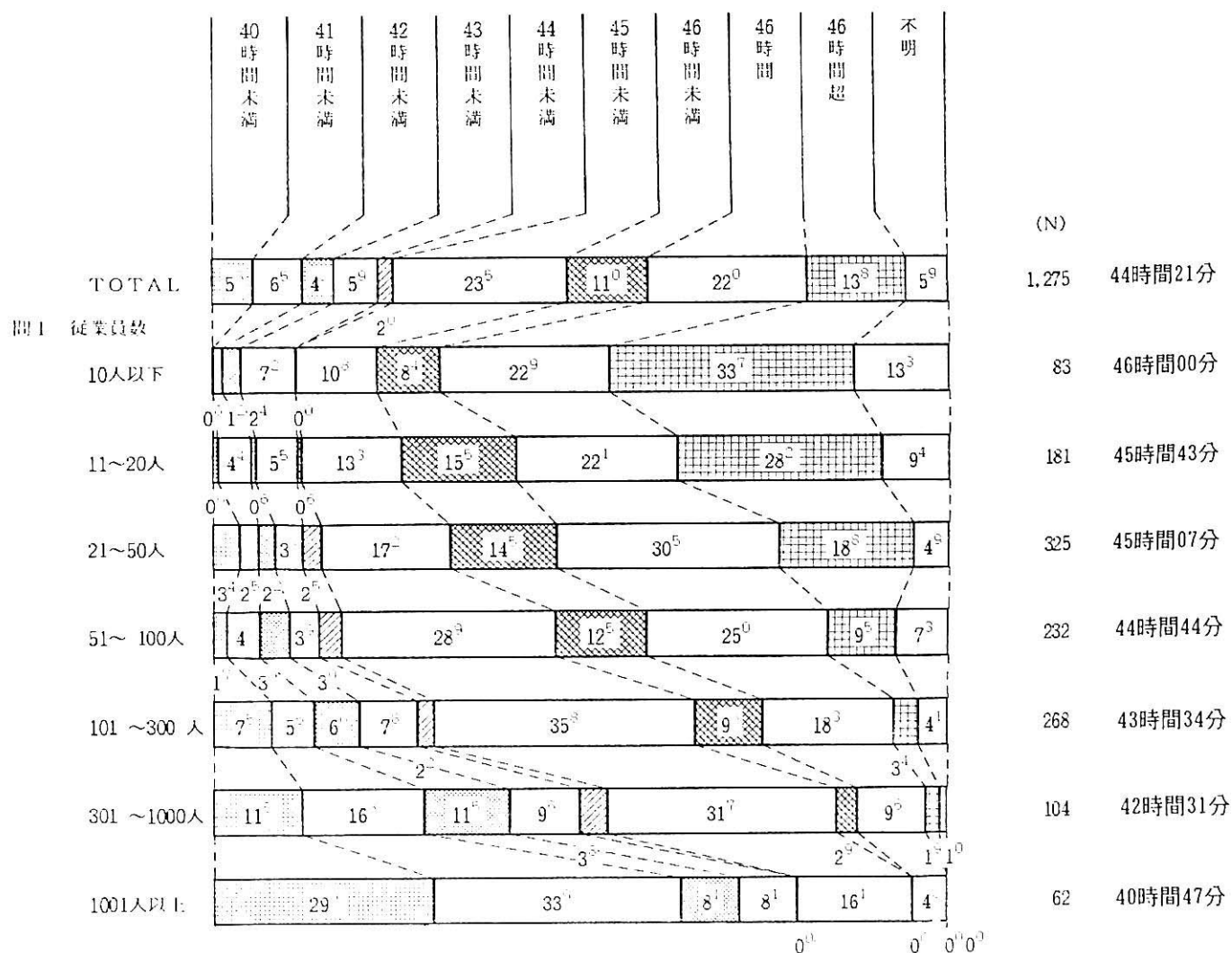
現場勤務者の週所定労働時間では、「(44時間以上)45時間未満」が最も多くて23.5%、次いで「46時間」が22.0%となっている。また、全体の平均は44時間21分で、店社勤務者の平均より47分ほど長くなっている。

問5 ②週所定労働時間 現場



従業員規模別にみると、店社勤務者の場合と同様に、従業員の多い企業ほど週所定労働時間が短く、時短が進んでいるといえるが、現場勤務者の場合は店社勤務者よりもさらに規模の違いによる格差が大きくなっている。従業員10人以下の企業の平均と1,001人以上の企業の平均との格差は、店社勤務では3時間26分であったが、現場勤務では5時間13分と5時間以上の開きがあり、中小規模層の現場における労働時間短縮が、引き続き重要な課題である。

問5 ②週所定労働時間 現場



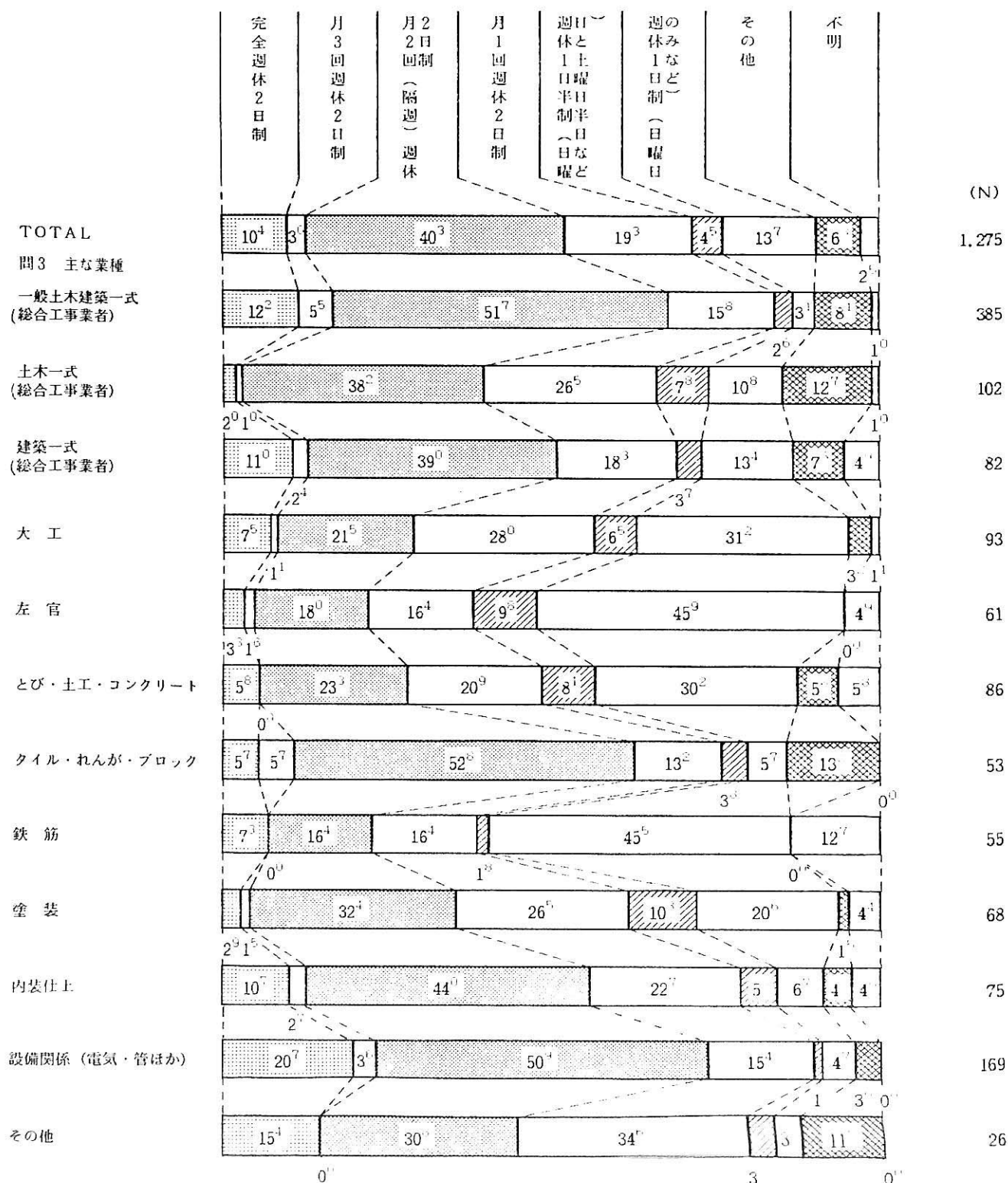
(2) 週休制

① 店社勤務

店社勤務者の週休形態で最も多かったのは「月2回週休2日制」(40.3%)、次いで「月1回週休2日制」が19.3%となっており、週休2日制を実施している企業は合計で73.0%と、7割を超える結果となった。

業種別にみると、週休2日制の導入率が高いのは、設備(90.6%)、一般土木建築(85.2%)、内装仕上(80.1%)、逆に低いのは、左官(39.3%)、鉄筋(40.1%)、とび・土工・コンクリート(50.0%)となっている。

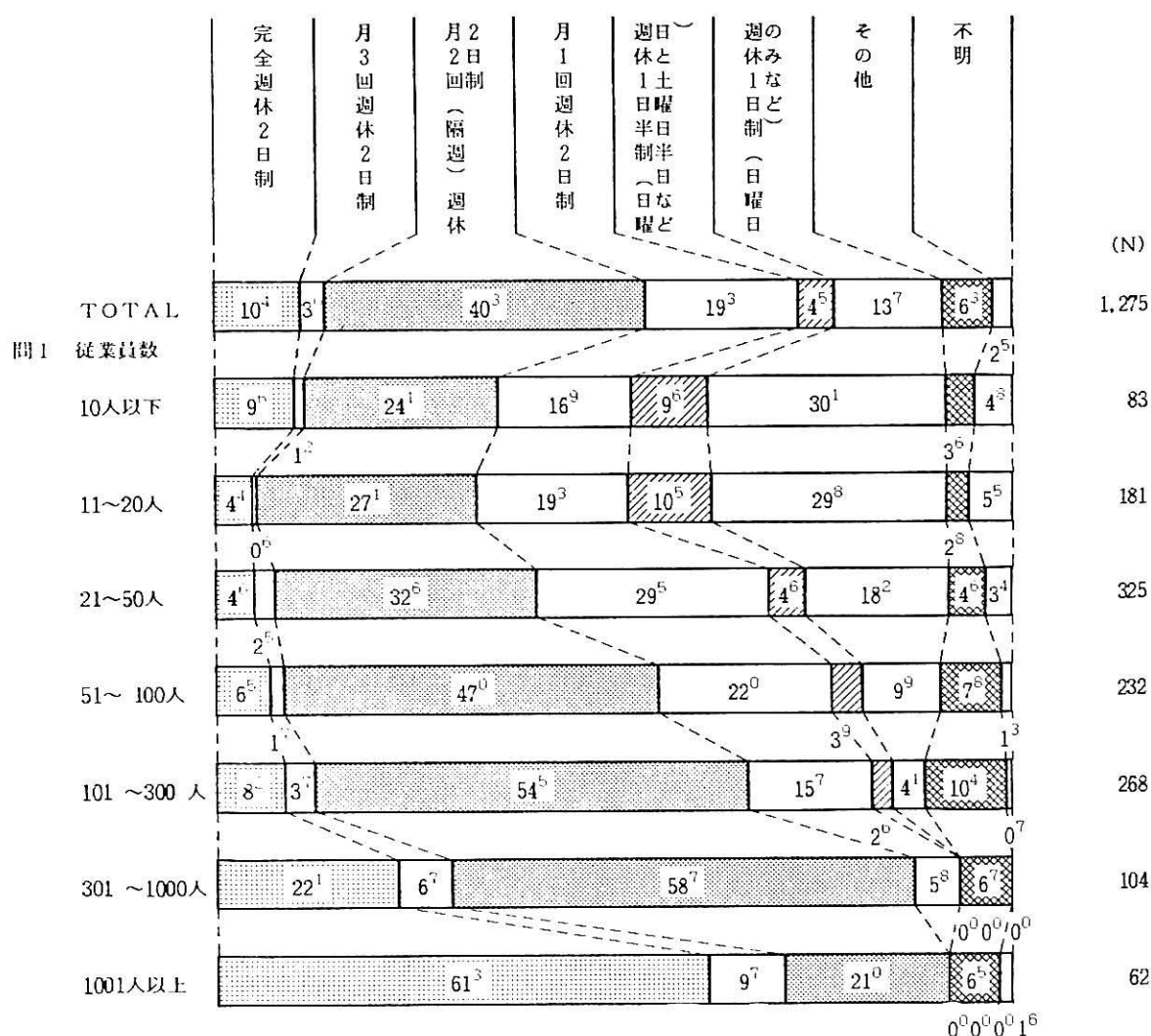
問6 週休制 店社勤務



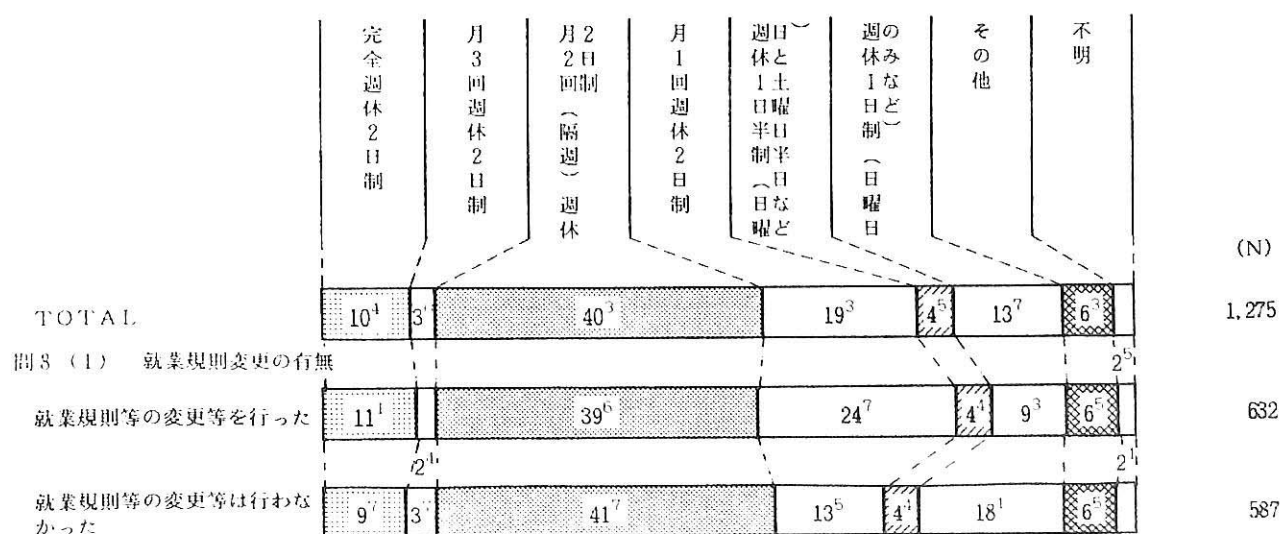
従業員規模別にみると、規模の大きな企業ほど週休2日制の導入率が高くなっており、10人以下の小企業では週休1日制が30.1%であるのに対し、1001人以上の大企業では完全週休2日制が61.3%と、規模による格差が非常に大きくなっている。

時短の有無別にみると、就業規則等の変更を行わなかった（時短を行っていない）グループで、「週休1日制」が18.1%と多くなっていることが特徴的である。

問6 週休制 店社勤務



問6 週休制 店社勤務

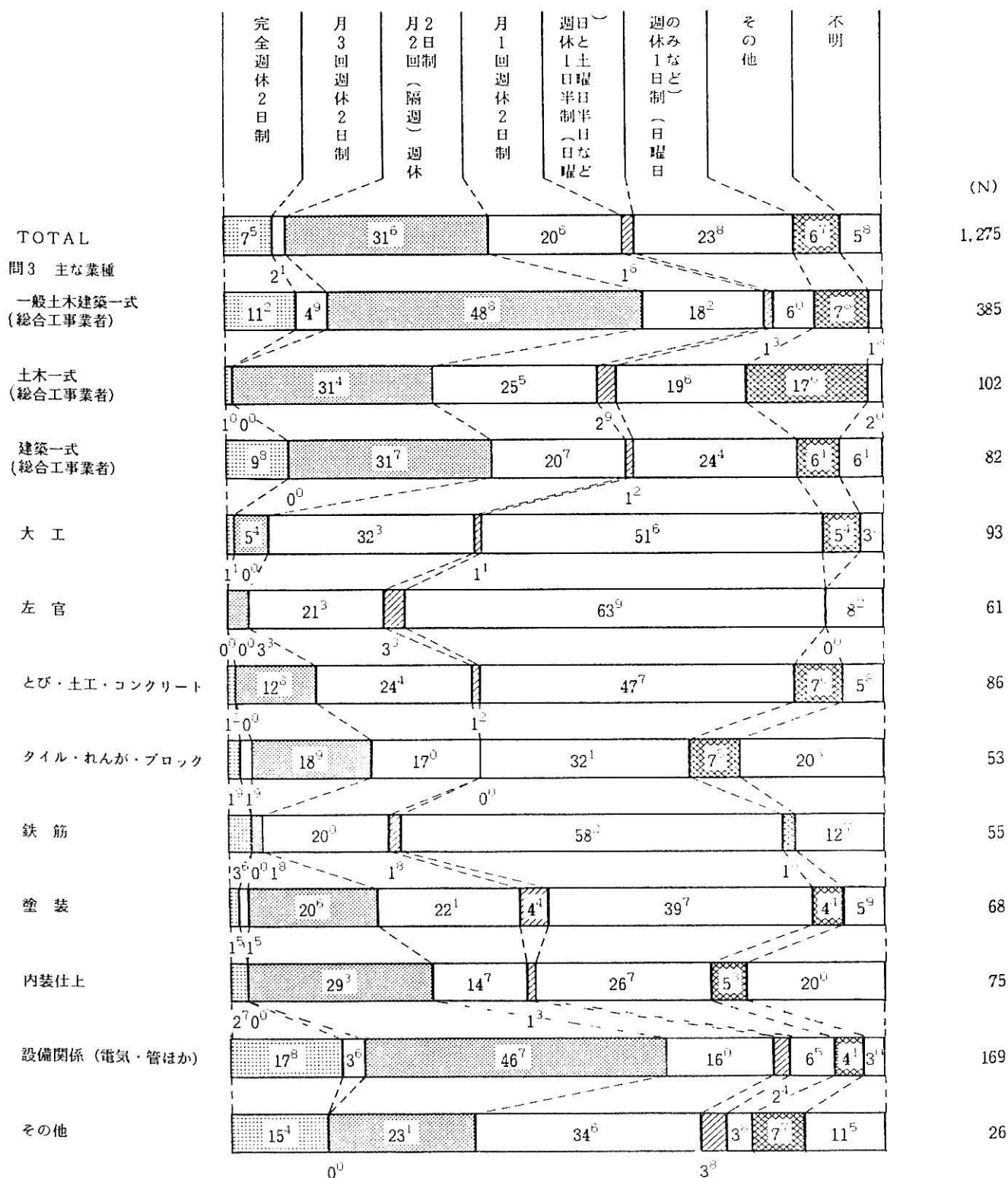


② 現場勤務

現場勤務者の週休形態で最も多かったのは「月2回週休2日制」(31.6%)、次いで「週休1日制」が23.8%となっている。週休2日制を導入している企業は合計で61.8%と、店社勤務者を10ポイント近く下回る結果となった。

業種別にみると、週休2日制の導入率が高いのは、設備(84.1%)、一般土木建築(83.1%)、建築(62.2%)、逆に低いのは、左官(24.6%)、鉄筋(25.4%)、とび・土工・コンクリート(38.4%)、大工(38.8%)となっている。

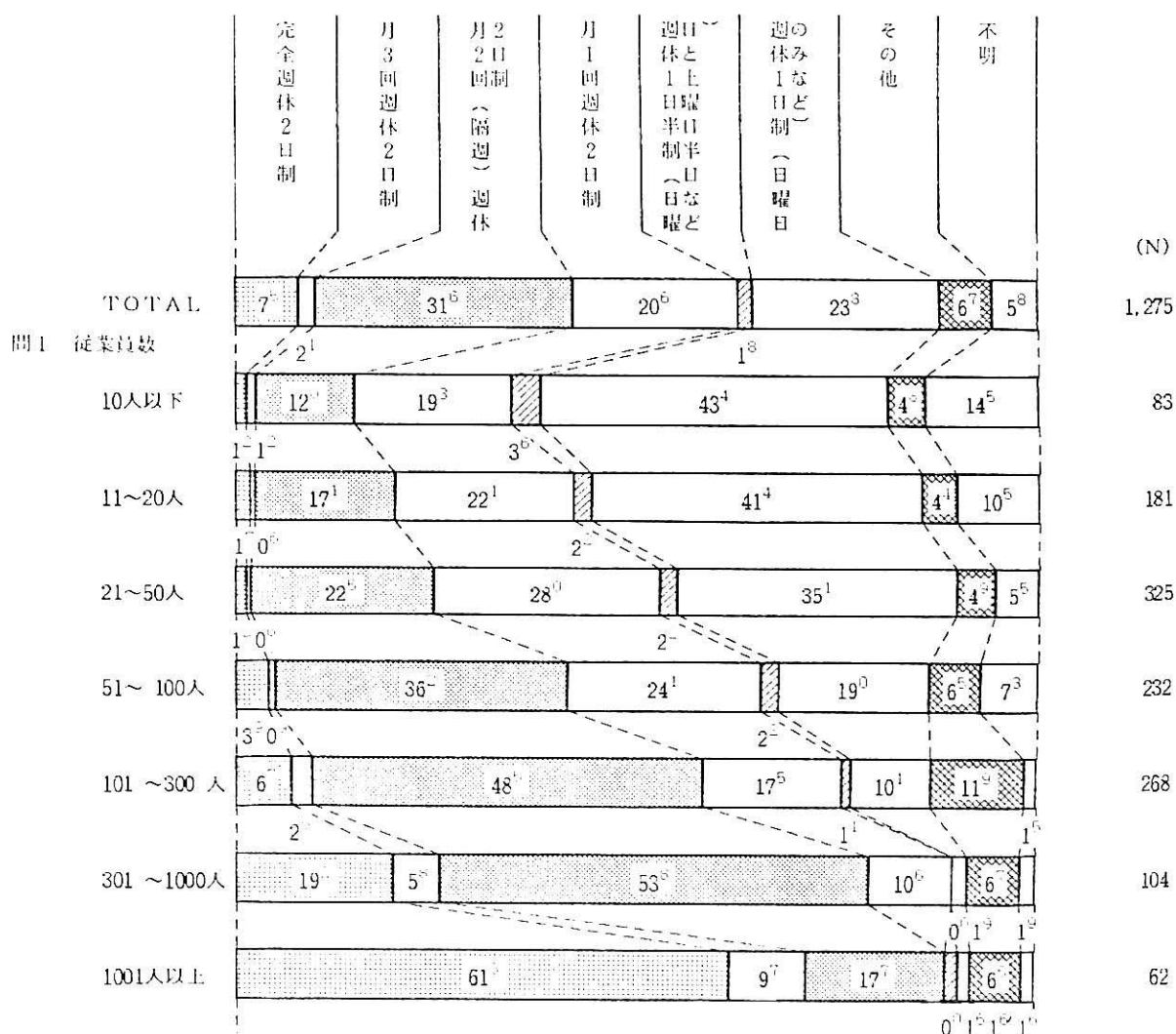
問6 週休制 現場勤務



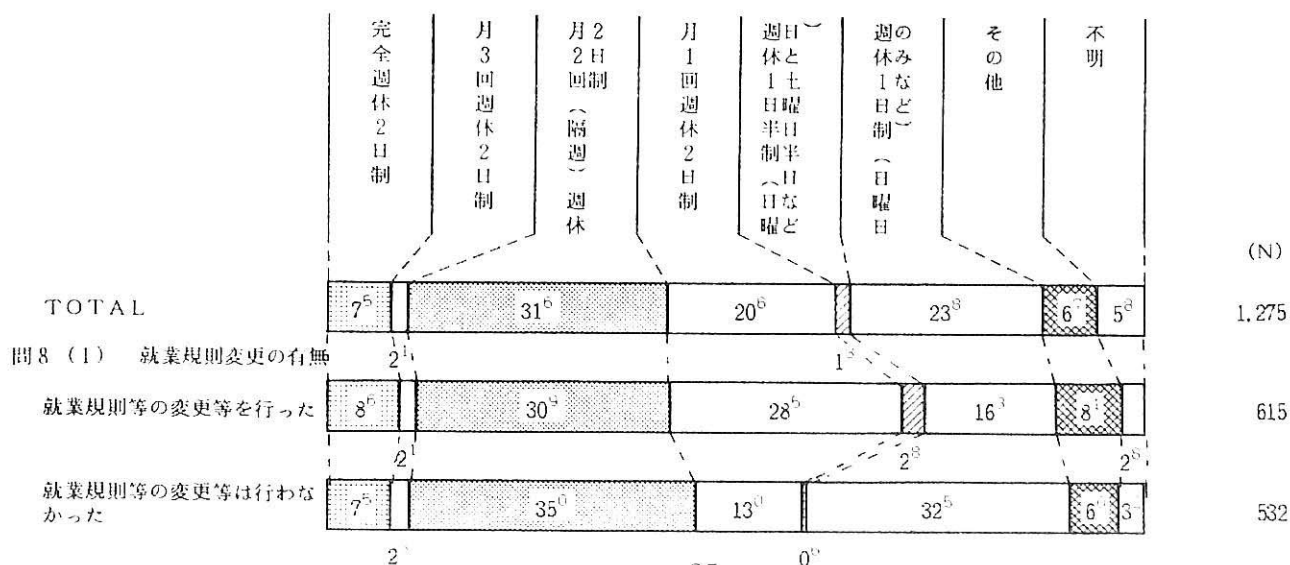
従業員規模別にみると、店社と同様に、規模の大きな企業ほど週休2日制の導入率が高くなっているが、規模による格差は店社よりもさらに大きくなっている。10人以下の小企業では、週休1日制が43.4%と店社の30.1%をさらに上回っているのに対し、1001人以上の大企業では完全週休2日制が61.3%と、店社と変わらない割合となっている。

時短の有無別にみると、就業規則等の変更を行わなかった（時短を行っていない）グループで、やはり「週休1日制」が32.5%と多くなっている。

問6 週休制 現場勤務



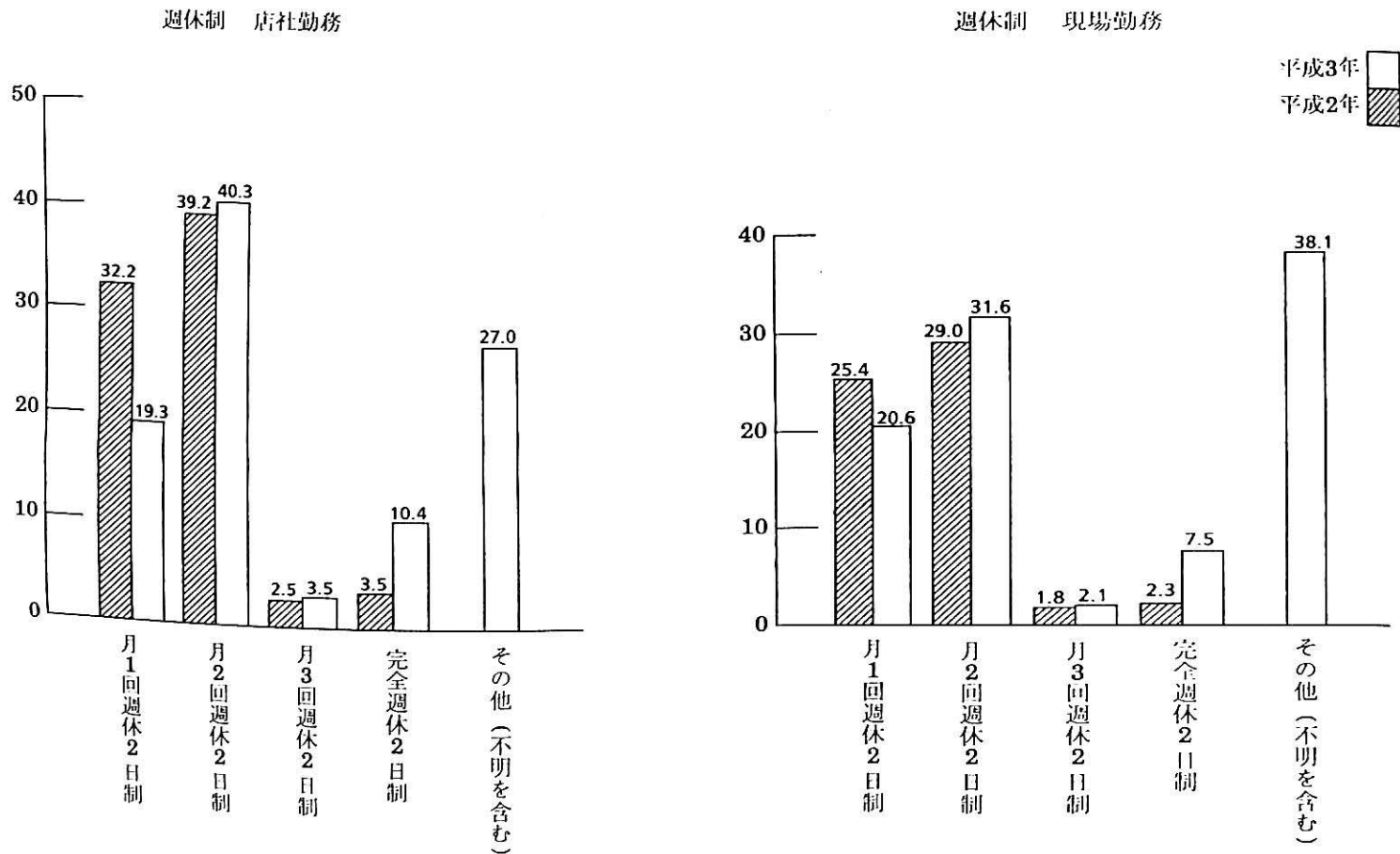
問6 週休制 現場勤務



《参考》 前回調査との比較

前回調査では「現在の」週休制ではなく、「今までに実施した」週休制について聞いているため、実質的に複数回答になっている。そのため、下図の平成2年の数値（月1回～月3回）は、実際よりも高くなっていると考えられる。

そうした点を考慮するとしても、平成2年から3年にかけて、週休2日の回数が増えていることは明らかである

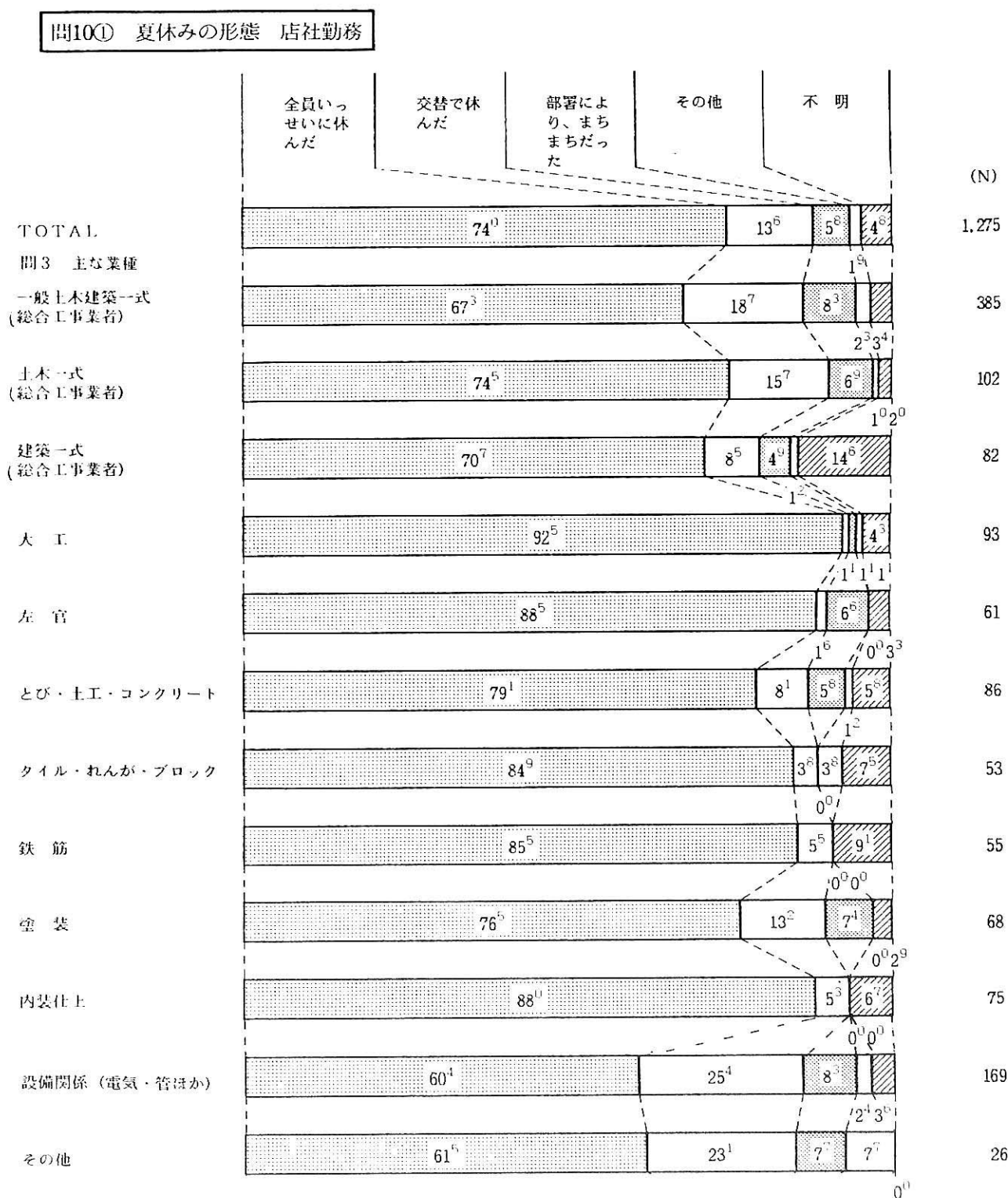


(3) 夏休みの形態

① 店社勤務

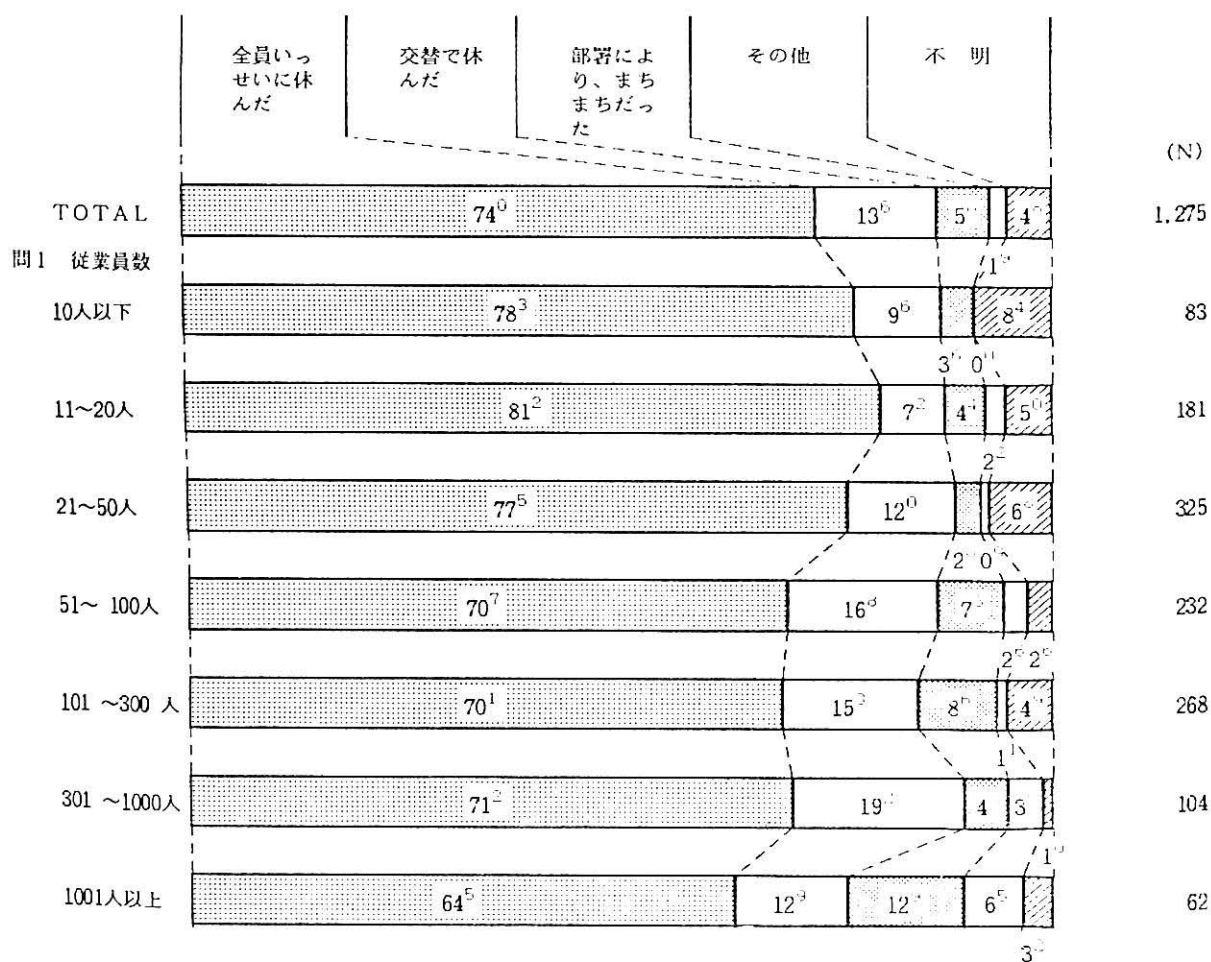
店社勤務者の平成3年の夏休みの形態については、「全員いっせいに休んだ」が74.0%と最も多く、「交替で休んだ」は13.6%、「部署によりまちまち」は5.8%であった。

業種別にみると、「全員いっせいに休んだ」は、大工(92.5%)、左官(88.5%)、内装仕上(88.0%)等で多く、「交替で休んだ」は設備(25.4%)、一般土木建築(18.7%)等で多くなっている。



従業員規模別にみると、「全員いっせいに休んだ」は小規模層でやや多くなっている傾向がみられるが、さほど大きな違いはなく、どの層でもほぼ7割前後となっている。「全員いっせいに休んだ」以外の回答は大規模企業ほど多く、1001人以上では32.3%がいっせい休暇以外の形態で夏休みを取っているという結果となった。

問10① 夏休みの形態 店社勤務

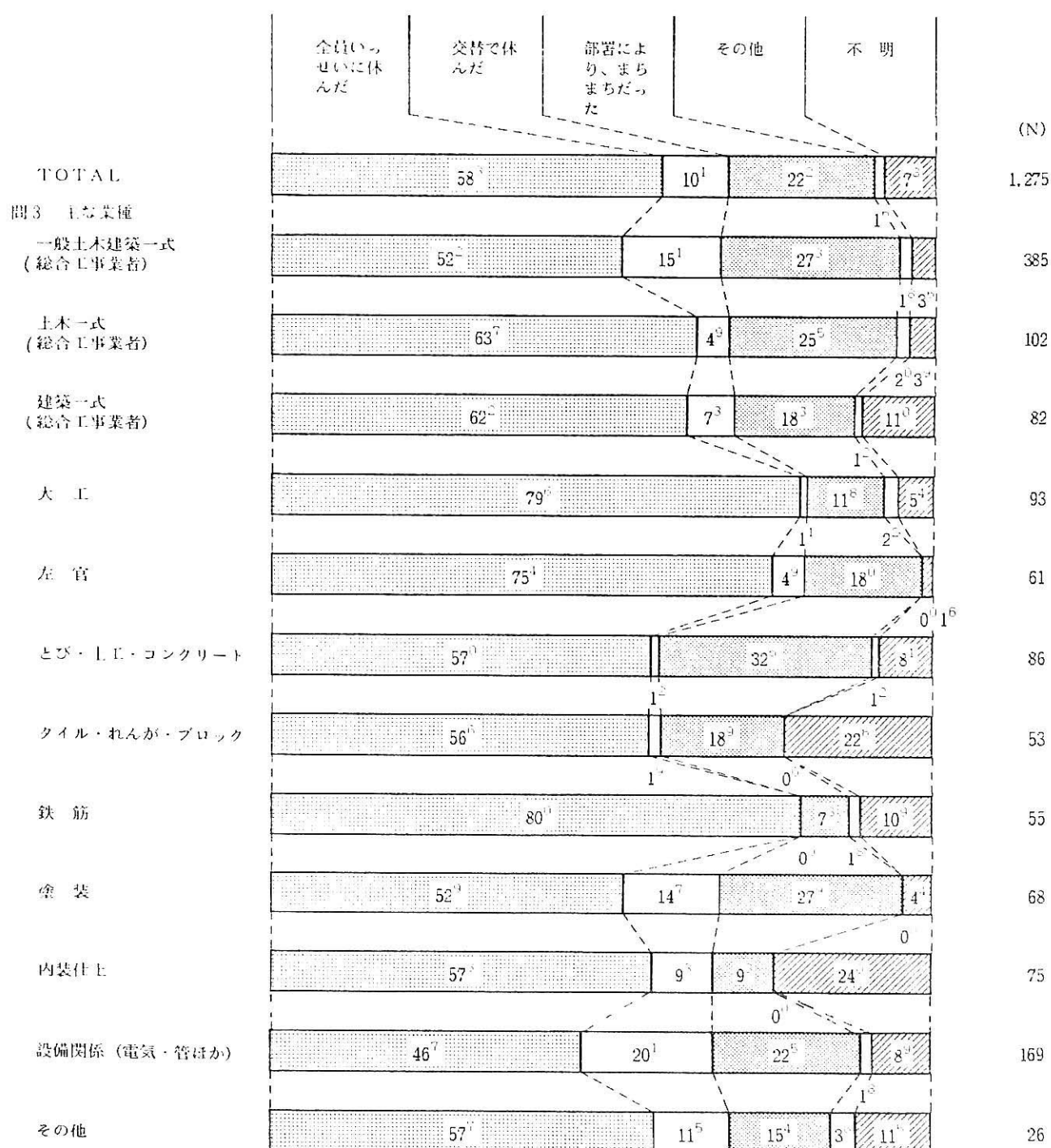


② 現場勤務

現場勤務者の場合には、「全員いっせいに休んだ」が58.3%と最も多く、次いで「部署によりまちまち」が22.2%、「交替で休んだ」は10.1%となっている。「部署によりまちまち」はが店社の5.8 %を大きく上回っており、夏休みを現場の状況に応じて取った企業が約2割ほどあると考えられる。

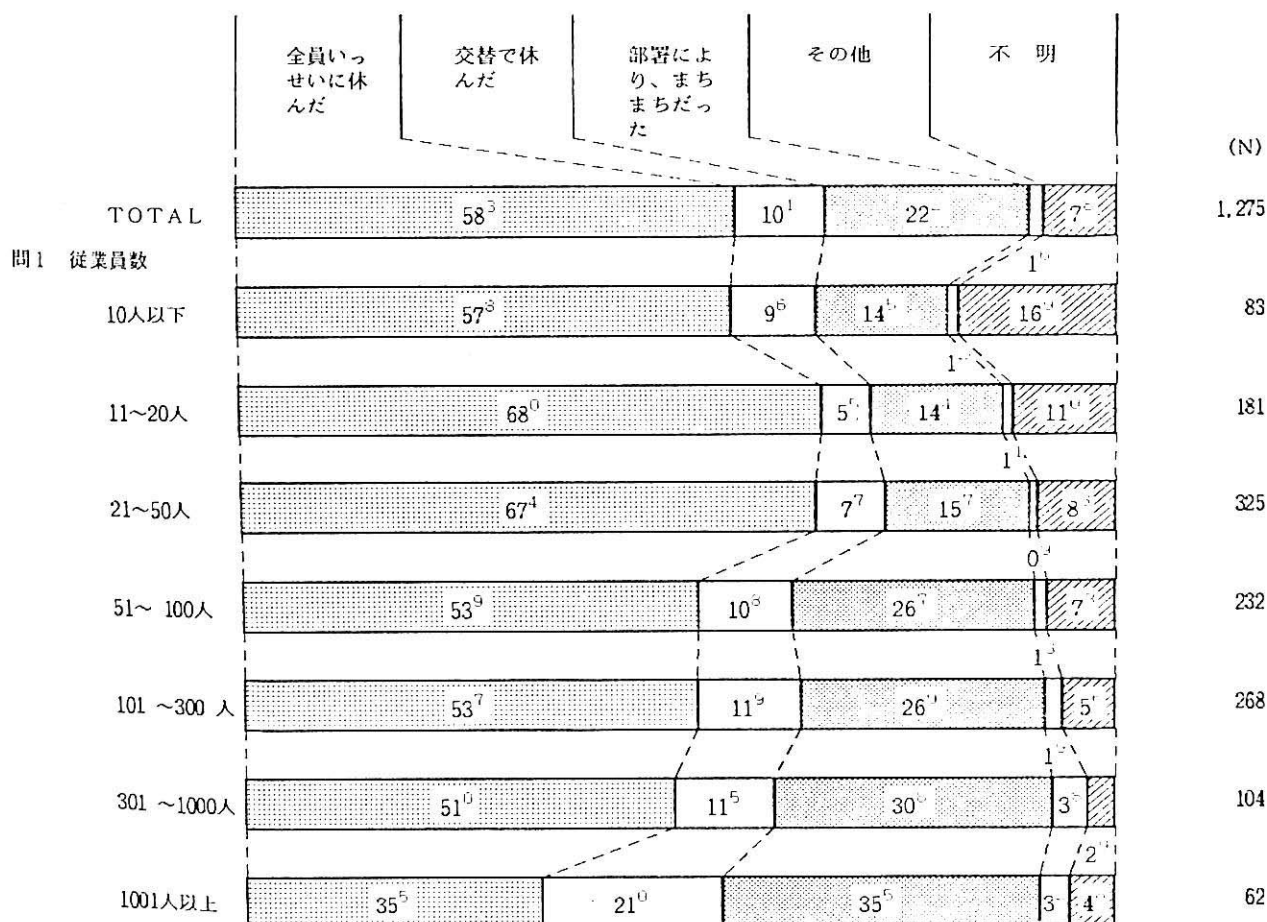
業種別にみると、「全員いっせいに休んだ」は、鉄筋（80.0%）、大工（79.6%）、左官（75.4%）等で多く、「交替で休んだ」と「部署によりまちまち」は、塗装（42.6%）、設備（42.6%）、一般土木建築（42.4%）で多くなっている。

問10D 夏休みの形態 現場勤務



従業員規模別にみると、「全員いっせいに休んだ」は、おおむね小規模層ほど多くなっている。11～20人の規模では「全員いっせいに休んだ」が68.0%であるのに対し、1001人以上では35.5%と、約半分の割合となっている。

問10① 夏休みの形態 現場勤務



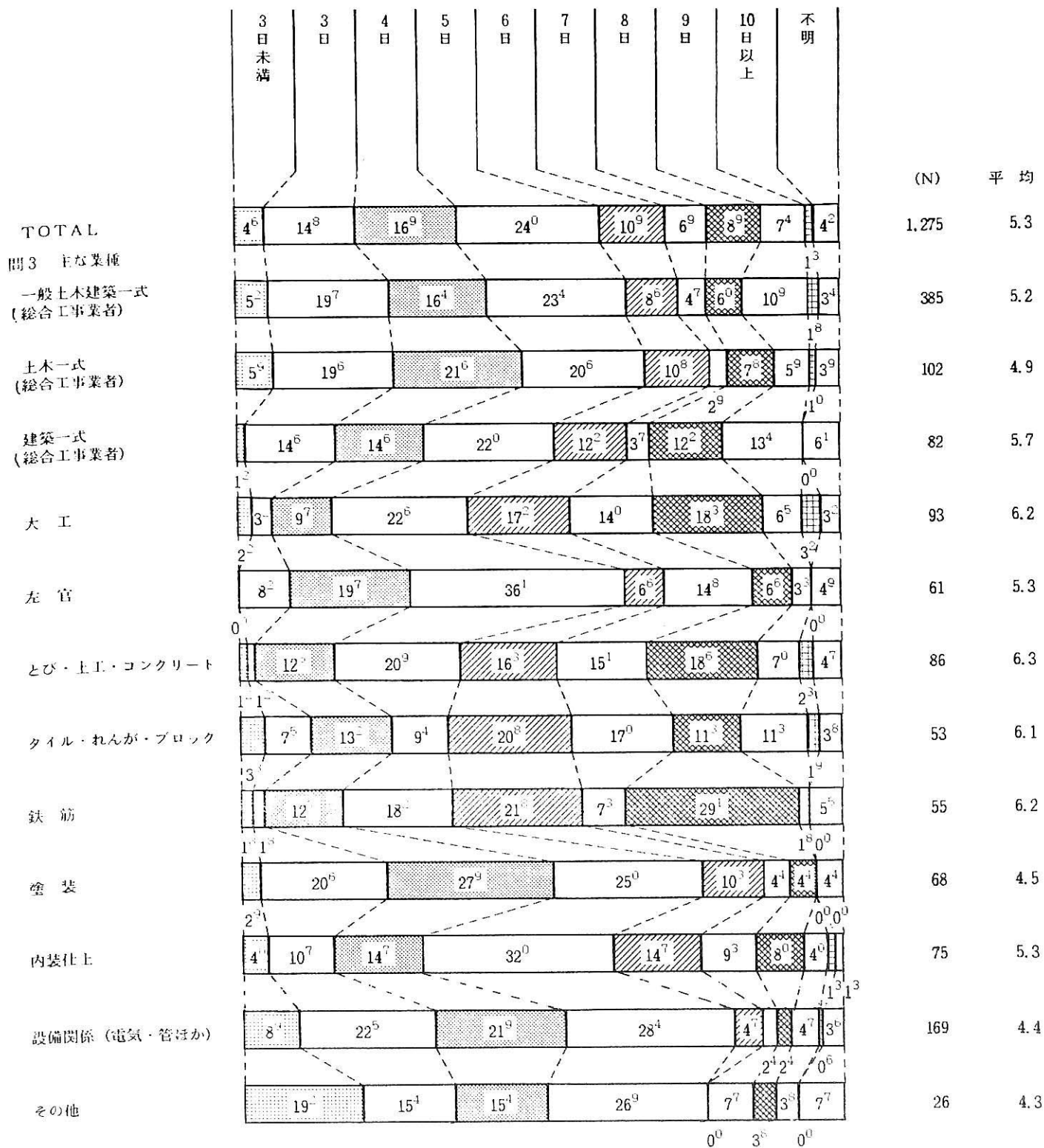
(4) 夏休みの日数

① 店社勤務

店社勤務者の平成3年度の夏休みの日数は、「5日」が24.0%と最も多く、次いで「4日」が16.9%で、4～5日が合わせて約4割を占める。また、全体の平均は 5.3日であった。

業種別にみると、6日以上が多いのはタイル・れんが・ブロック (62.3%)、鉄筋 (60.0%)、大工 (59.3%)、とび・土工・コンクリート (59.3%) 等で、逆に5日以下が多いのは、設備 (81.7%)、塗装 (76.4%)、土木 (67.7%) となっている。

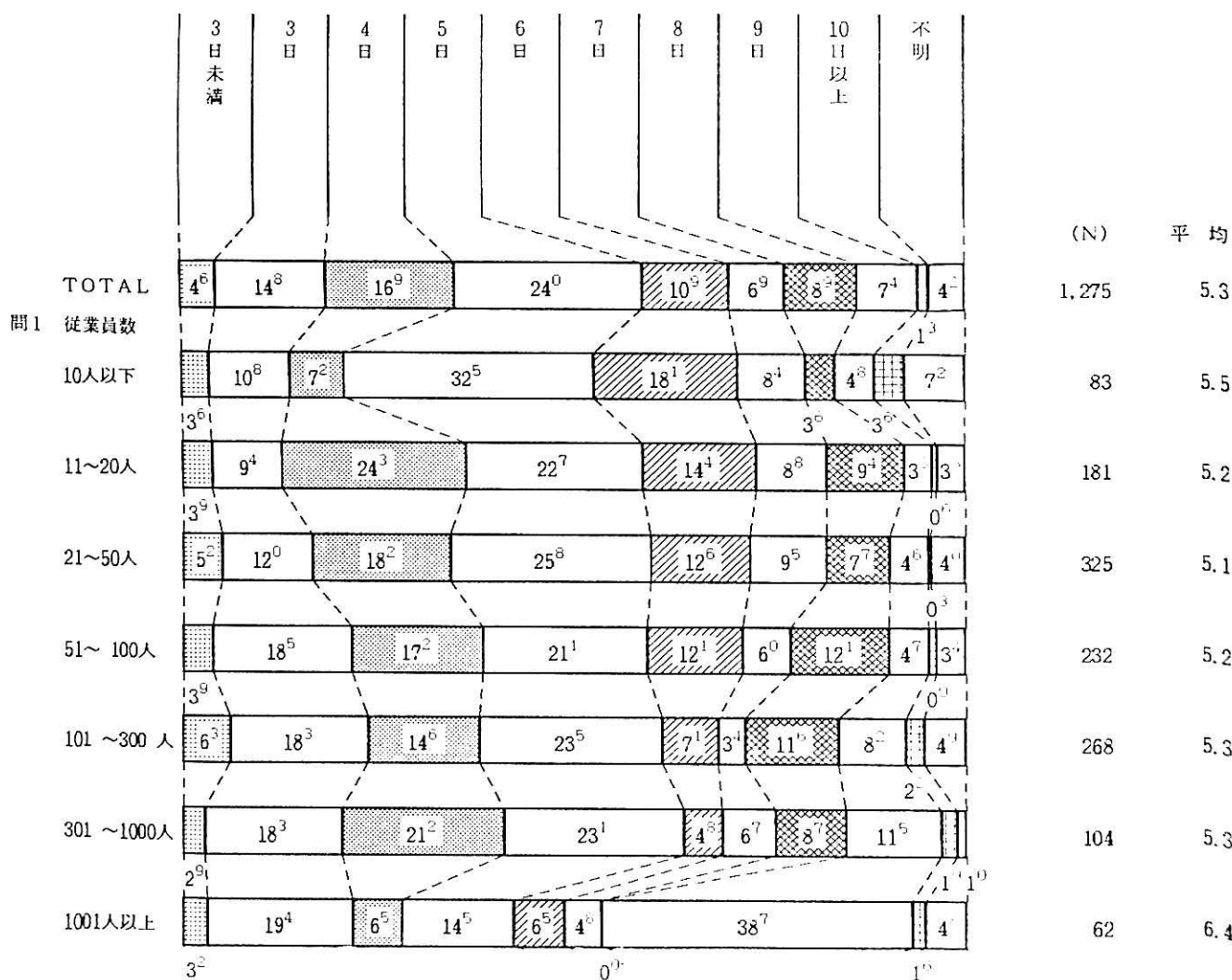
問10② 夏休みの日数 店社勤務



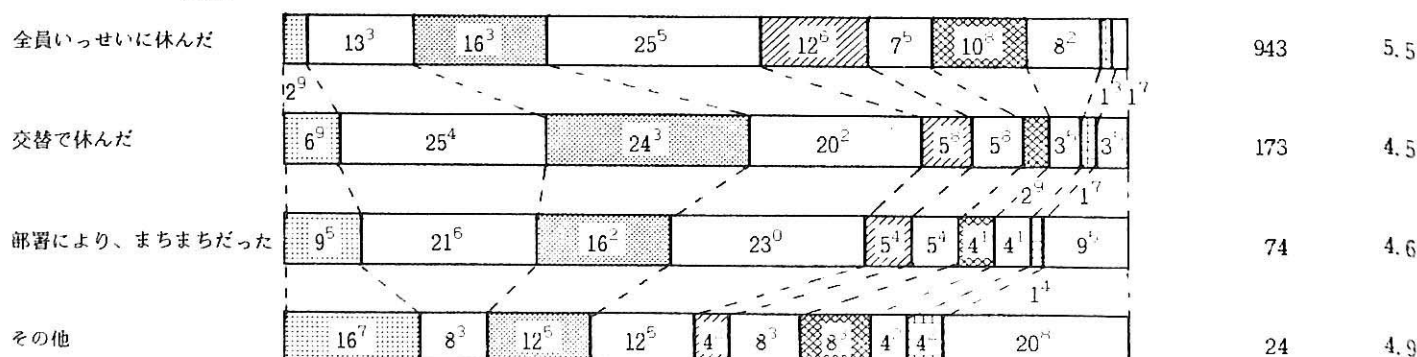
従業員規模別にみると、従業員1000人以下の企業では規模による違いはみられないが、1001人以上の企業では、9日以上長期の夏休みを取った企業が40.3%と約4割を占めている。

夏休みの形態別にみると、全員いっせいに休んだ企業の方が、それ以外の企業より平均的に日数が長く、長期の休みを取っていることがわかる。「全員いっせいに休んだ」グループの平均は5.5日であるが、「交替で休んだ」は4.5日、「部署によりまちまち」は4.6日と平均にして約1日の開きがみられる。

問10② 夏休みの日数 店社勤務



問10③ 夏休みの形態 店社勤務

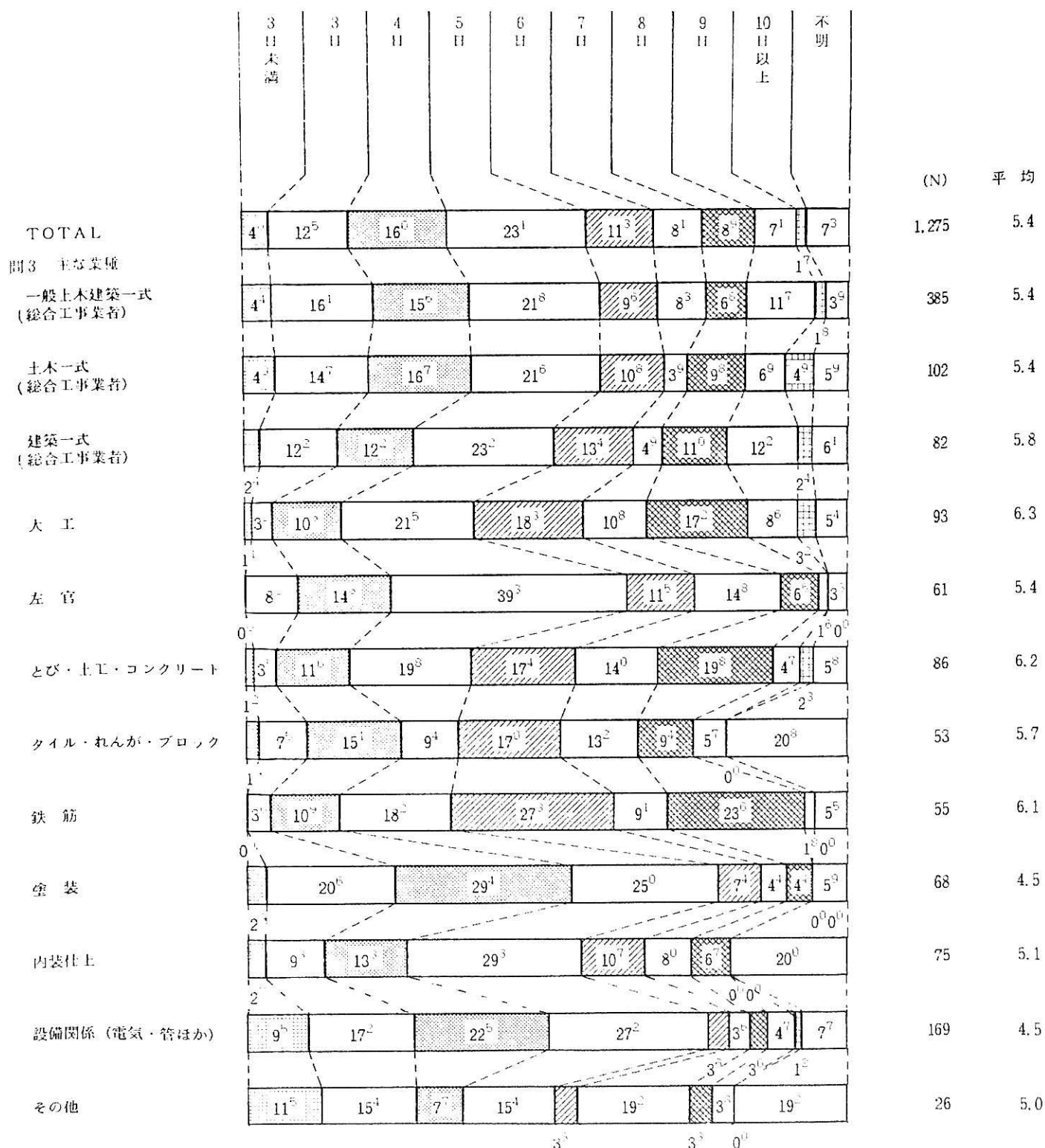


② 現場勤務

現場勤務者の夏休みの日数は、「5日」が23.1%、次いで「4日」が16.0%と、やはり4～5日が合わせて約4割を占めた。また、全体の平均は5.4日で、分布、平均ともに、店社勤務者の場合とほとんど変わりはなく、夏休みの日数に関しては、店社、現場間の格差はみられなかった。

業種別にみると、6日以上が多いのは、鉄筋（61.8%）、とび・土工・コンクリート（58.2%）、大工（58.1%）等で、逆に5日以下が多いのは、塗装（77.9%）、設備（76.4%）等である。

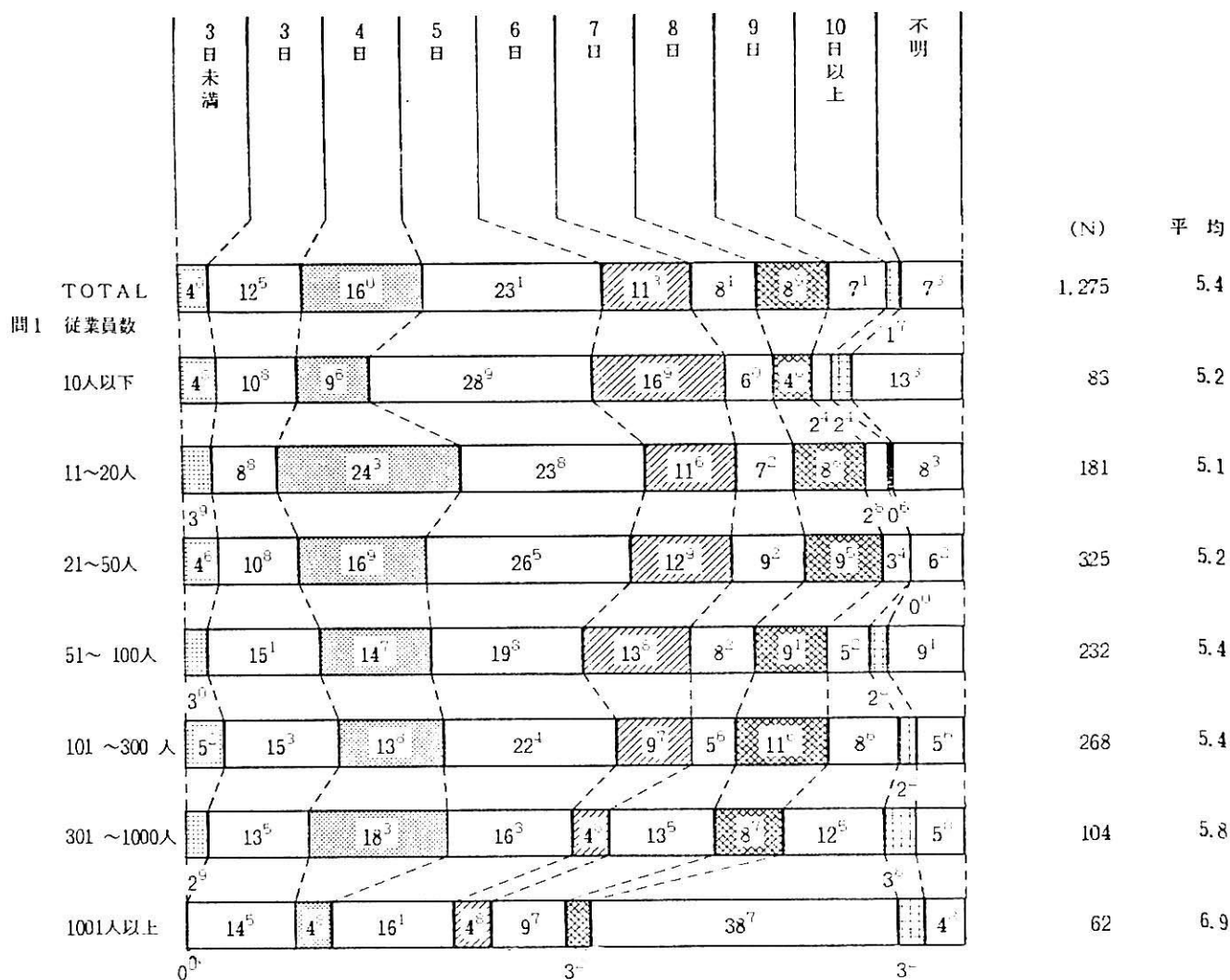
問10② 夏休みの日数 現場勤務



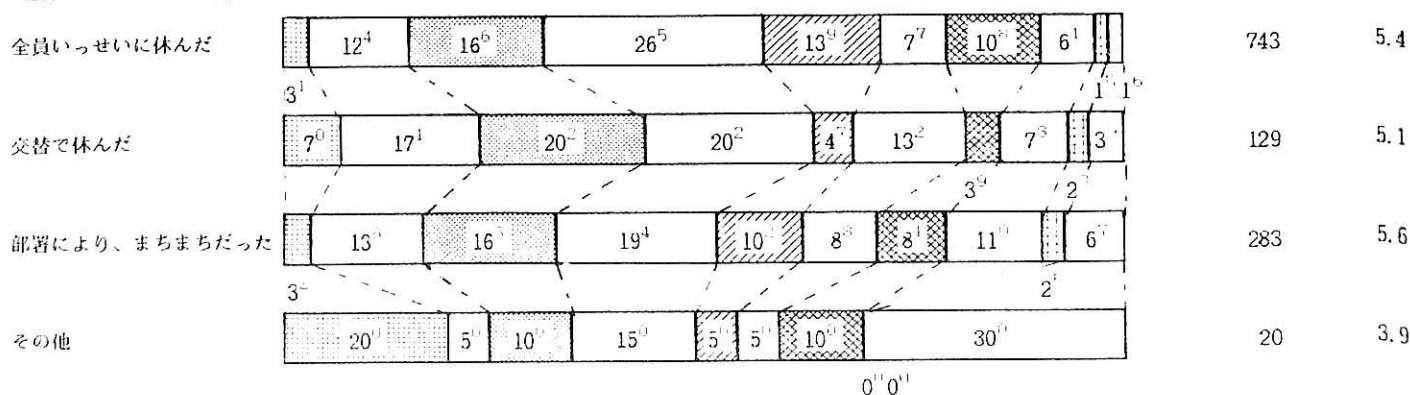
従業員規模別にみると、店社の場合と同様、従業員1001人以上の大企業で長期の夏休みを取った割合が群を抜いて高くなっているほかは、従業員規模の違いによる大きな差はみられなかった。

夏休みの形態別にみると、「交替で休んだ」グループで、平均的に日数がやや少なくなっているほかは、店社の場合と同様に大きな違いはみられない。

問10② 夏休みの日数 現場勤務



問10③ 夏休みの形態 現場勤務

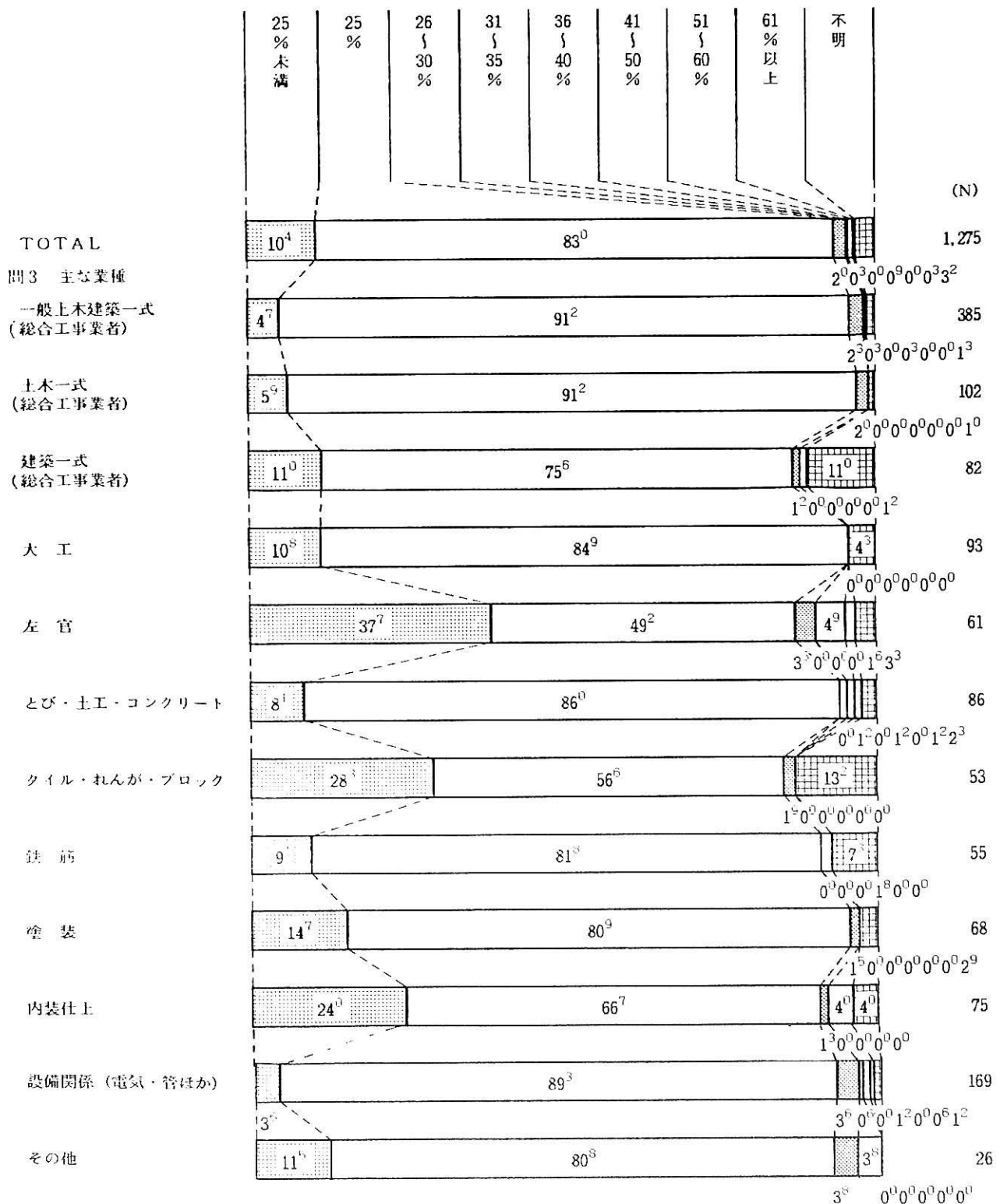


(5) 時間外労働に対する賃金の割増

① 残業

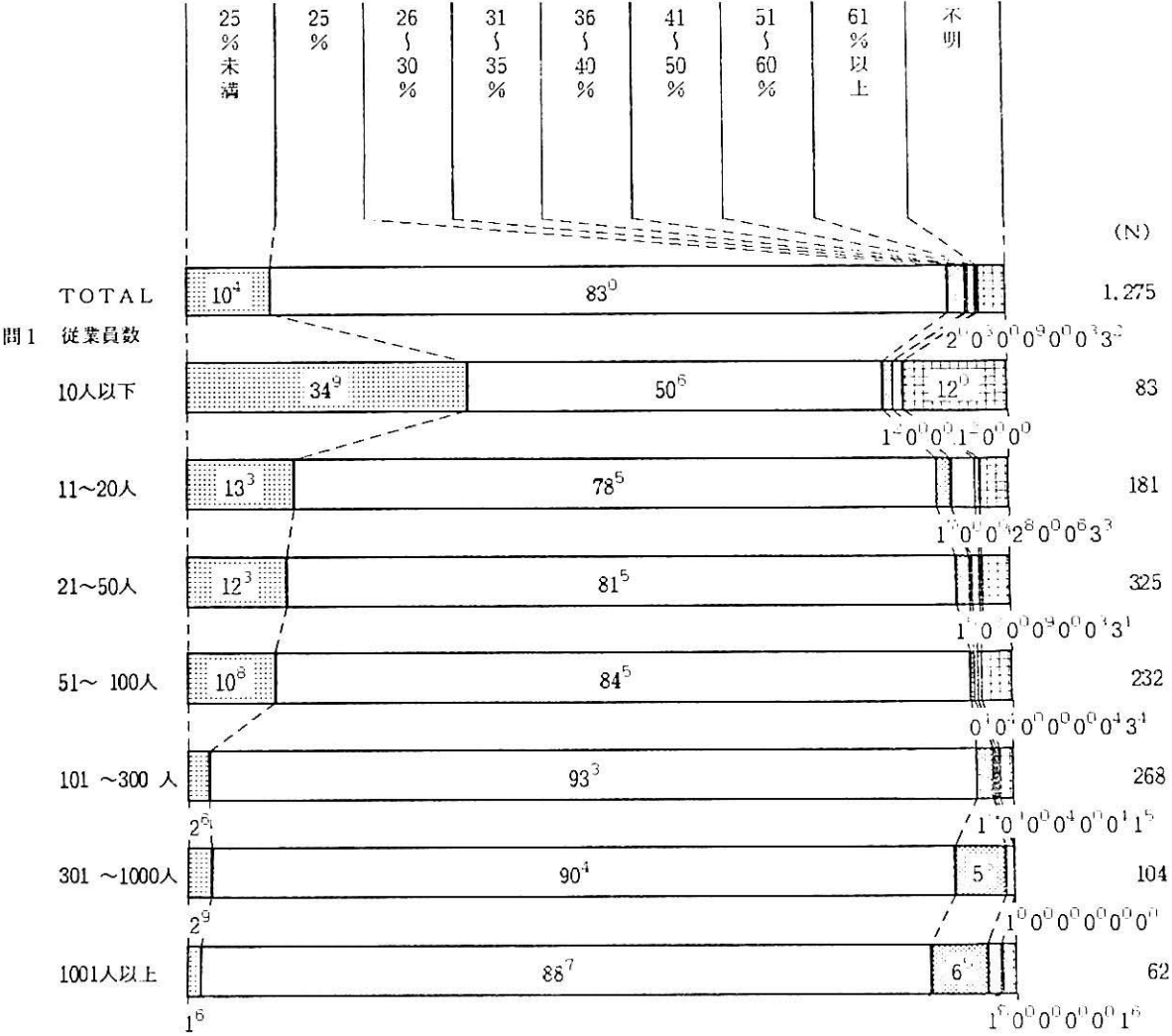
残業に対する賃金の割増率については、25%と答えた企業が83%と最も多い結果となった。

問9① 賃金の割増額（残業）



従業員規模別にみると、大規模層ではほとんどが「25%以上」である。

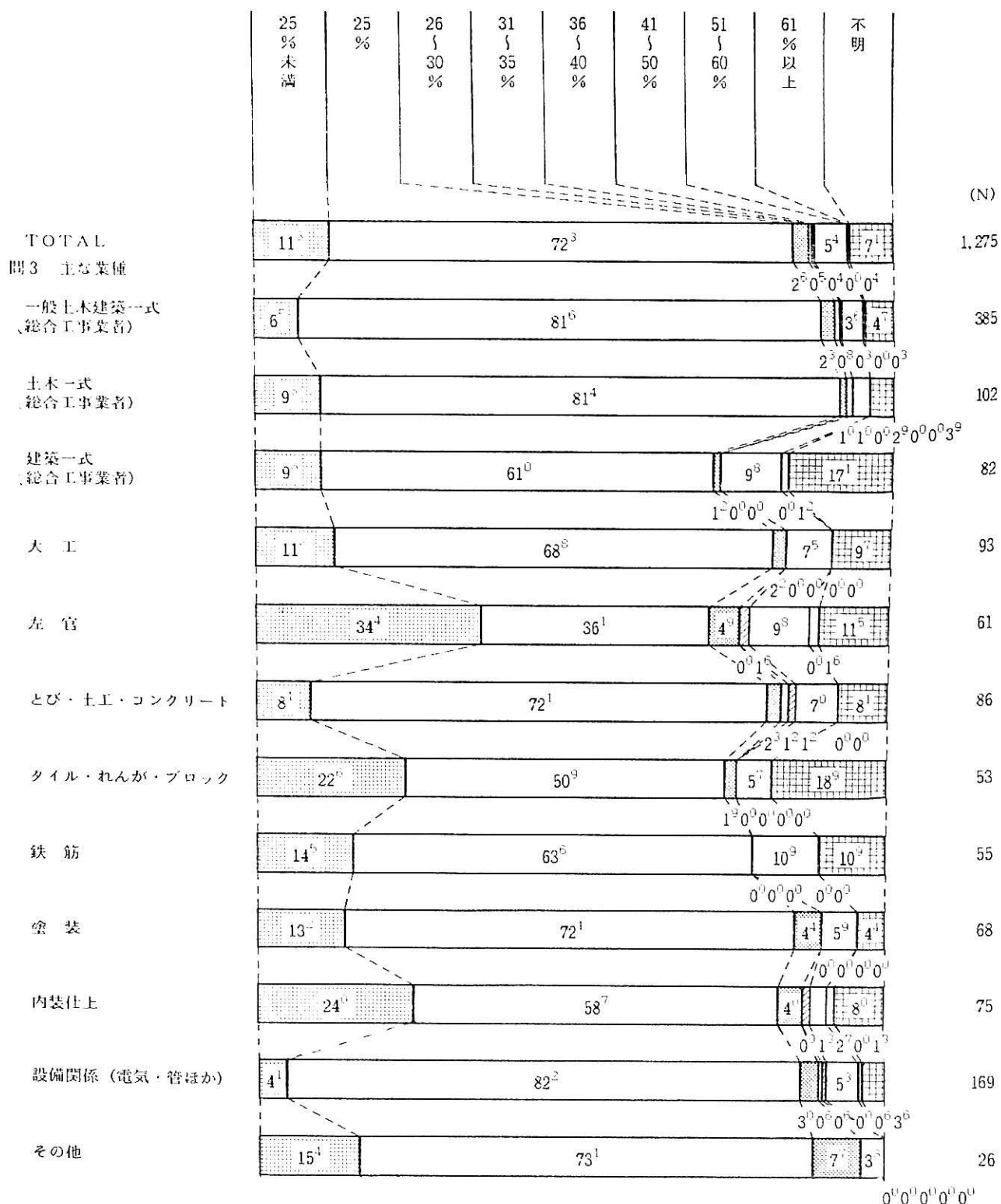
問9① 賃金の割増額（残業）



② 休日出勤

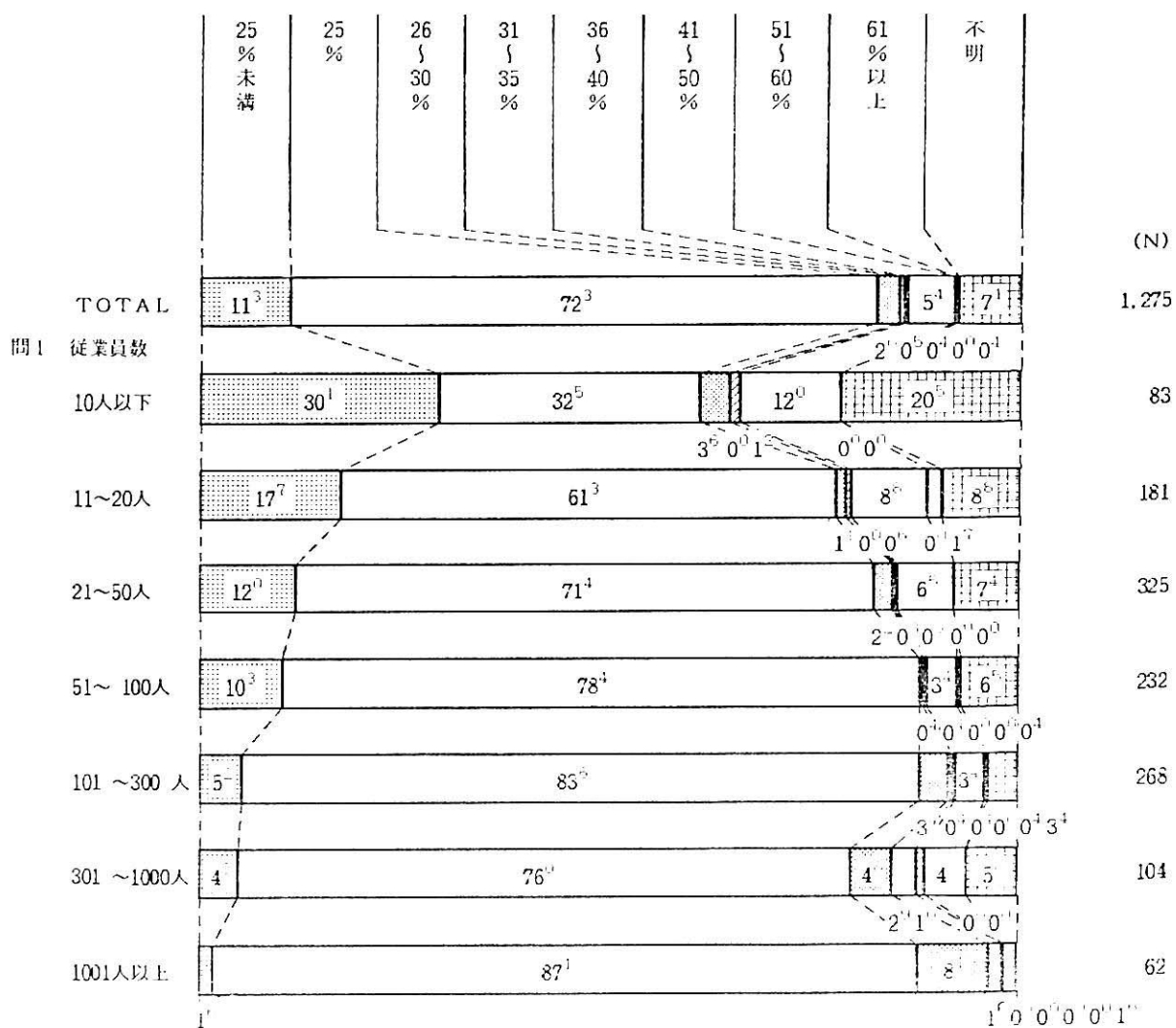
休日出勤に対する賃金の割増率については、残業と同様、25%と答えた企業が72.3%と最も多い結果となった。また、26%以上の企業も 8.9%ほどみられる。

問9② 賃金の割増額（休日出勤）



従業員規模別にみると、小規模層で「不明（無回答）」が多くなっているが、これは休日出勤を行う習慣がないか、あるいは休日出勤という概念が希薄なためではないかと考えられる。

問9(2) 賃金の割増額（休日出勤）

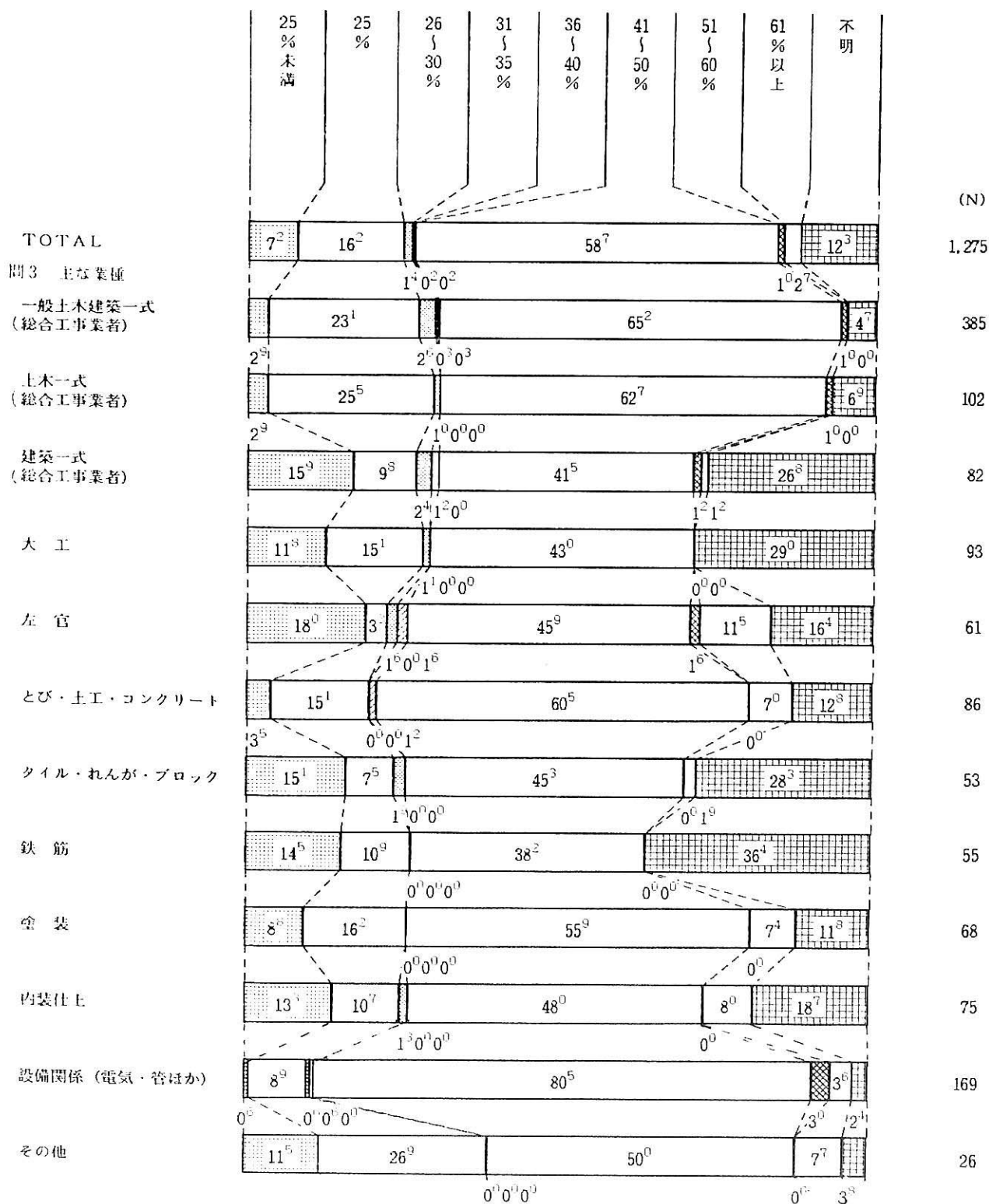


③ 深夜労働

深夜労働に対する賃金の割増率については、「41～50%」と答えた企業が58.7%と最も多くなっているが、この大半は「50%ちょうど」というものである。また、「25%」が16.2%を占めるのをはじめ、40%以下の企業が合計で25.2%と、約四分の一に達している。これらに引きずられ、平均は42.6%と50%を下回る数値となっている。

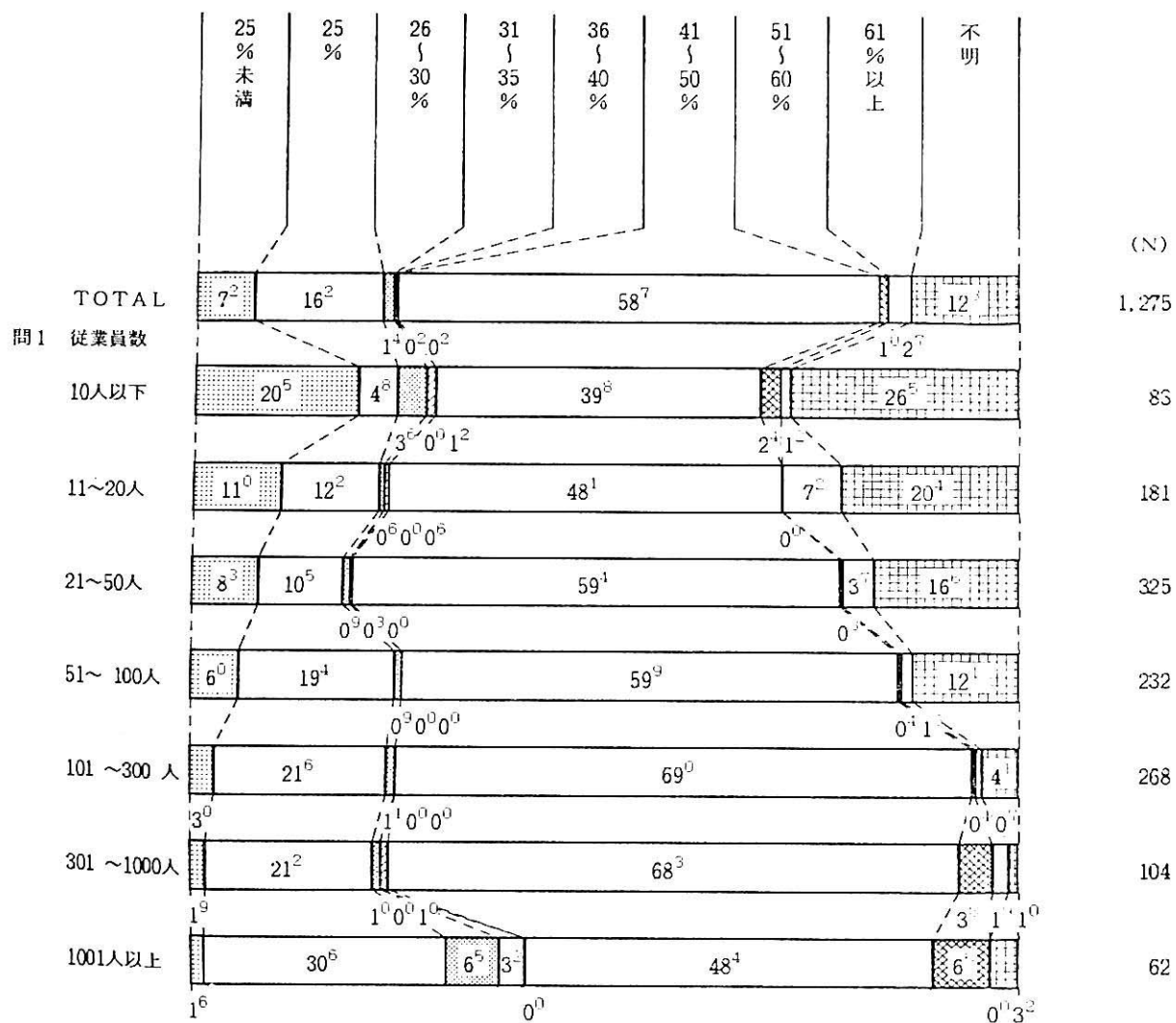
業種別にみると、40%以下は設備で10.7%と少なくなっているほかは、どの業種でも2～3割程度みられる。また、鉄筋、大工、タイル・れんが・ブロック、建築などの業種を中心に不明が3割前後みられるが、これは深夜労働を行うことが少ない業種であるためと考えられる。

問9③ 賃金の割増額（深夜労働）



従業員規模別にみると、割増額が40%以下の割合は、1000人以下の企業では20～30%であるが、1001人以上の大企業では41.9%と高くなっている。

問9③ 賃金の割増額（深夜労働）



(6) 時間外労働に対する賃金の割増額の変更予定

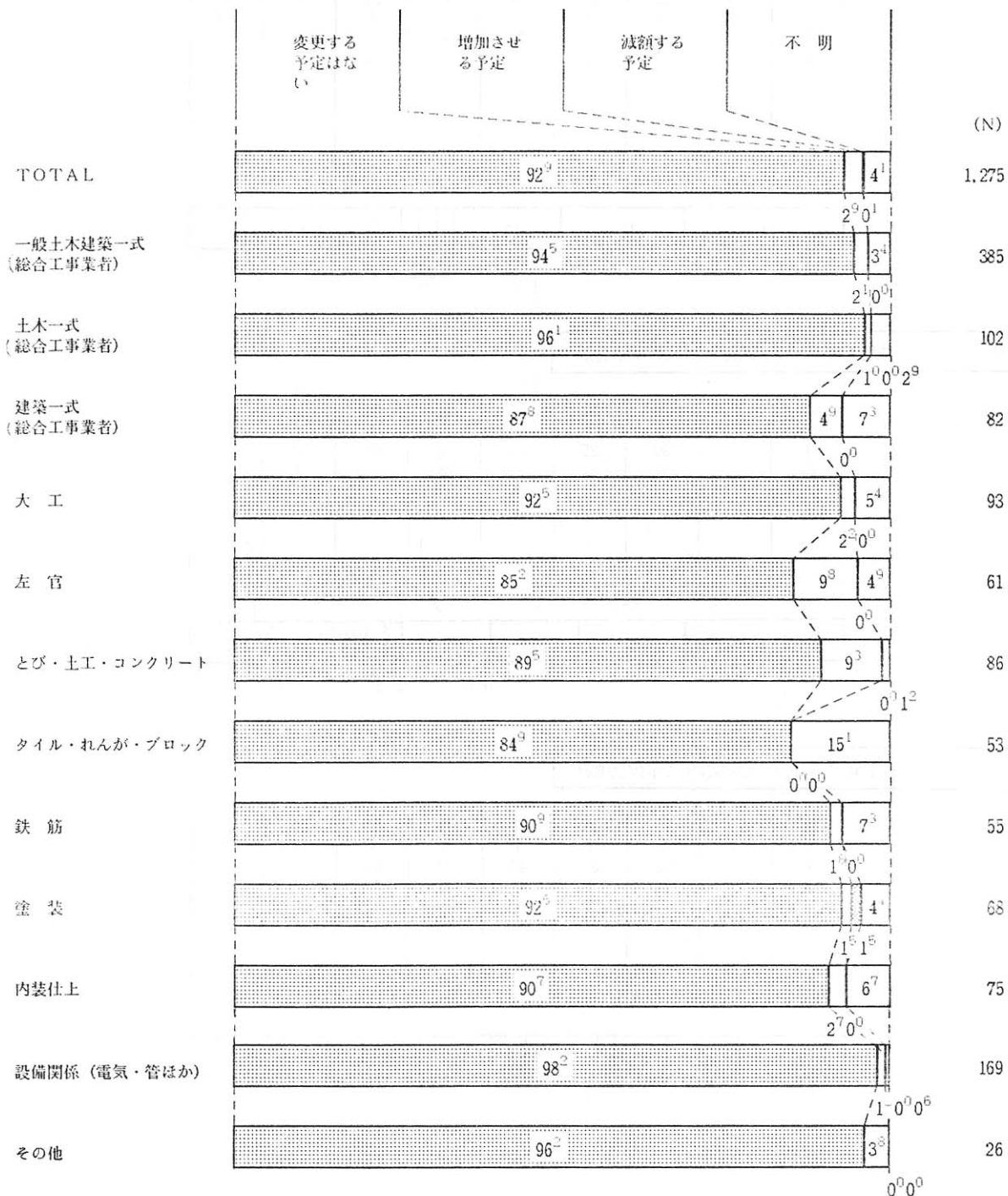
① 予定の有無

時間外労働に対する賃金の割増額の変更予定については、「変更する予定はない」が全体の92.9%とほぼ100%に近い割合となっている。「増加させる予定」は2.9%、「減額する予定」は0.1%と、それぞれごくわずかであった。

業種別にみると、「増額させる予定」は左官（9.8%）、とび・土工・コンクリート（9.3%）でやや多くなっている。

また、従業員規模別による違いはほとんどみられなかった。

問9-1 割増額の変更予定の有無

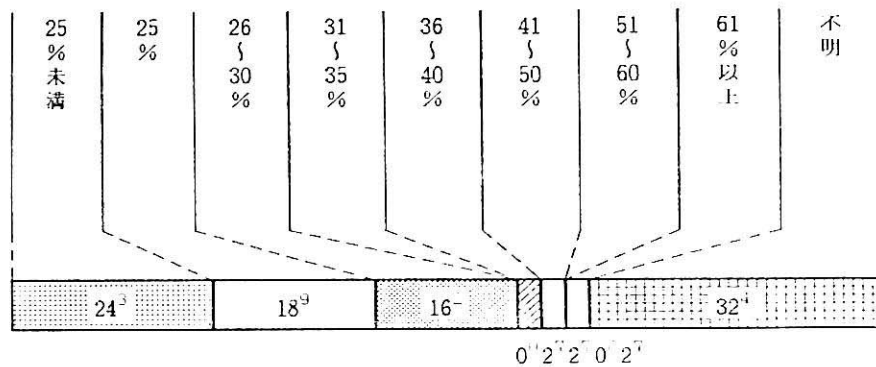


② 増額後の賃金の割増額

時間外労働に対する賃金の割増額を増額する予定のある企業に対して、増額後の賃金の割増額を聞いた。

対象となる企業が少なく、必ずしも統計的に有意なデータとは言えないものの、残業、休日出勤の割増額が同じような傾向にあるのに対し、深夜労働の場合は41%以上という回答が相対的に高くなっている。

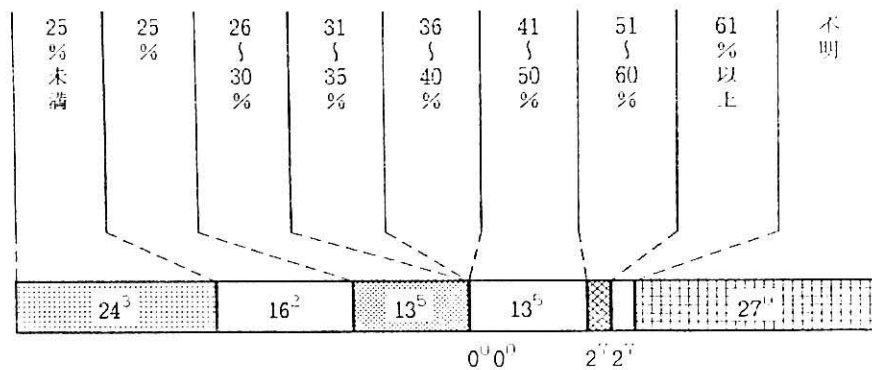
問9-1-① 増額後の賃金の割増額（残業）



(N)

37

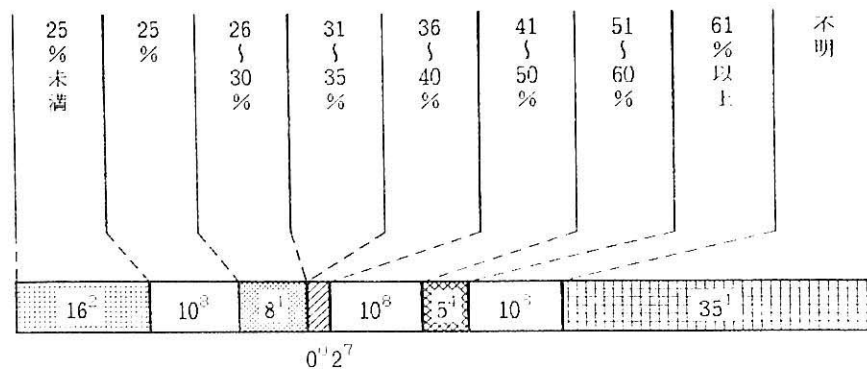
問9-1-① 増額後の賃金の割増額（休日出勤）



(N)

37

問9-1-① 増額後の賃金の割増額（深夜労働）



(N)

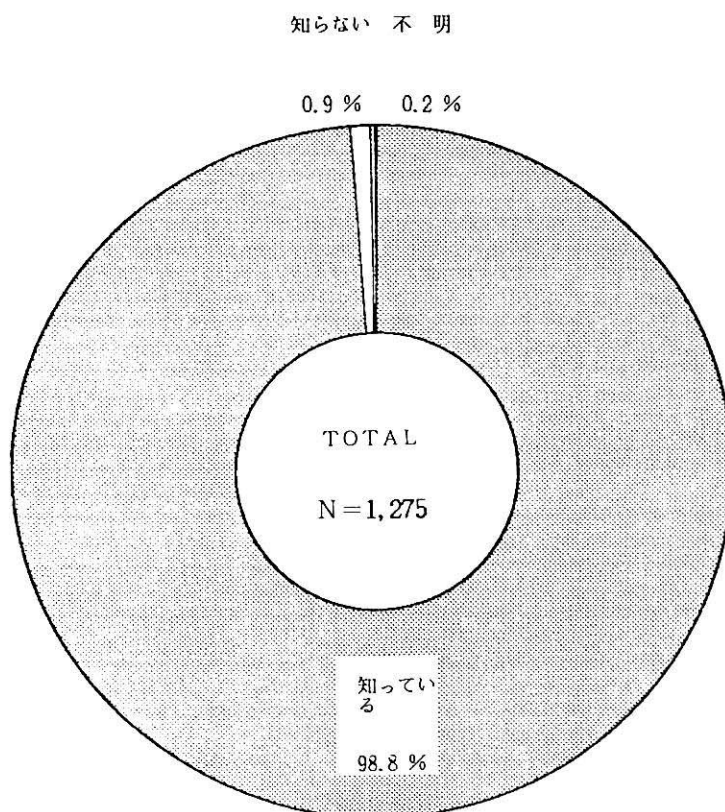
37

3 平成3年4月からの法定労働時間短縮の影響等について

(1) 平成3年4月からの法定労働時間短縮の認知

平成3年4月1日より、建設業においても法定労働時間が週48時間から週46時間に短縮された（301人以上では44時間）ことについては、98.8%の企業が「知っている」と回答した。（前回調査でも認知率は96.0%に達していた。）

問7 法定労働時間短縮の認知



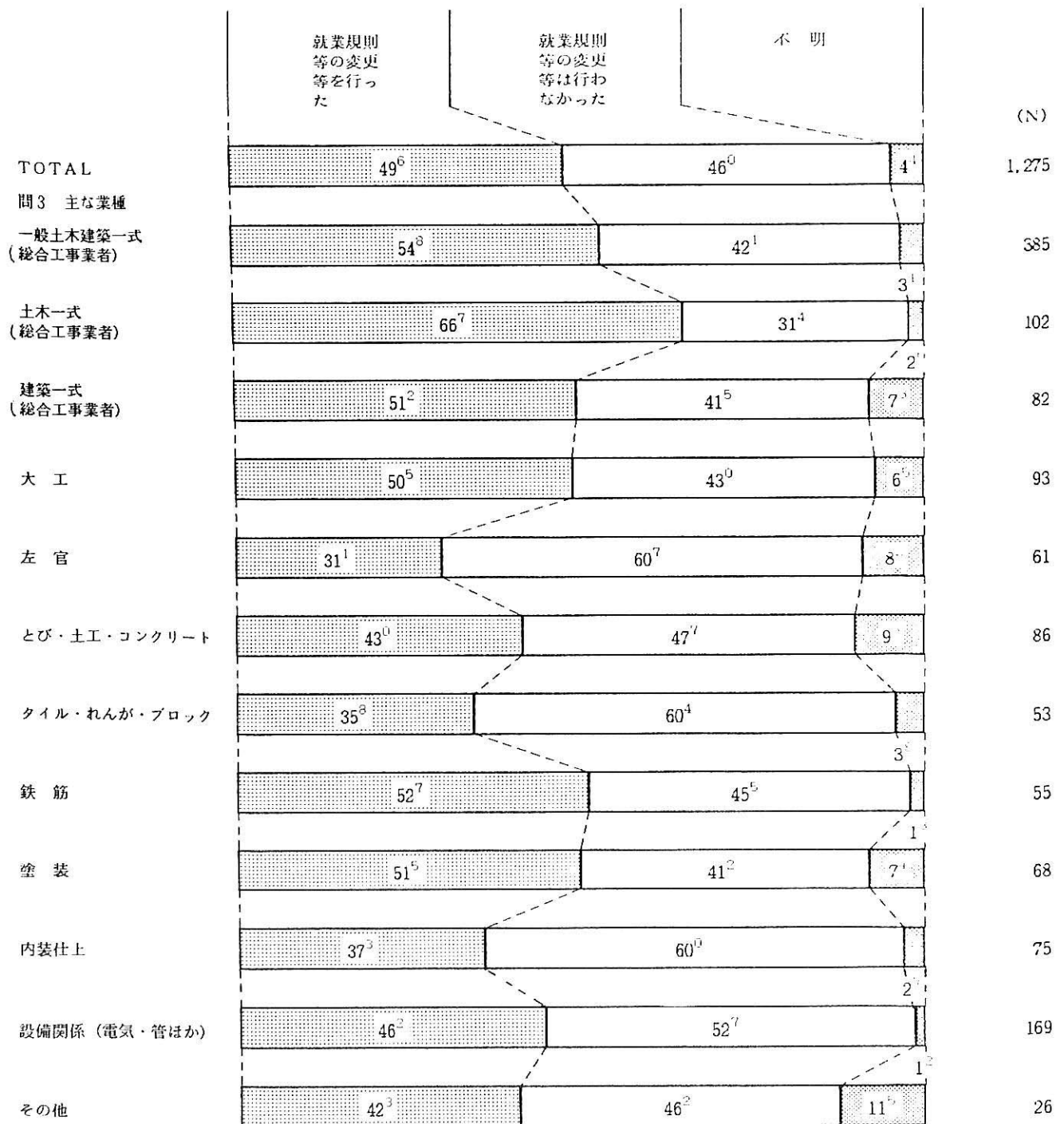
(2) 平成3年4月に就業規則等の変更(時短)を行ったか

① 店社勤務

平成3年4月1日からの週46時間の施行に対応するために「就業規則等の変更等を行った」企業は、店社で49.6%とほぼ半数であった。

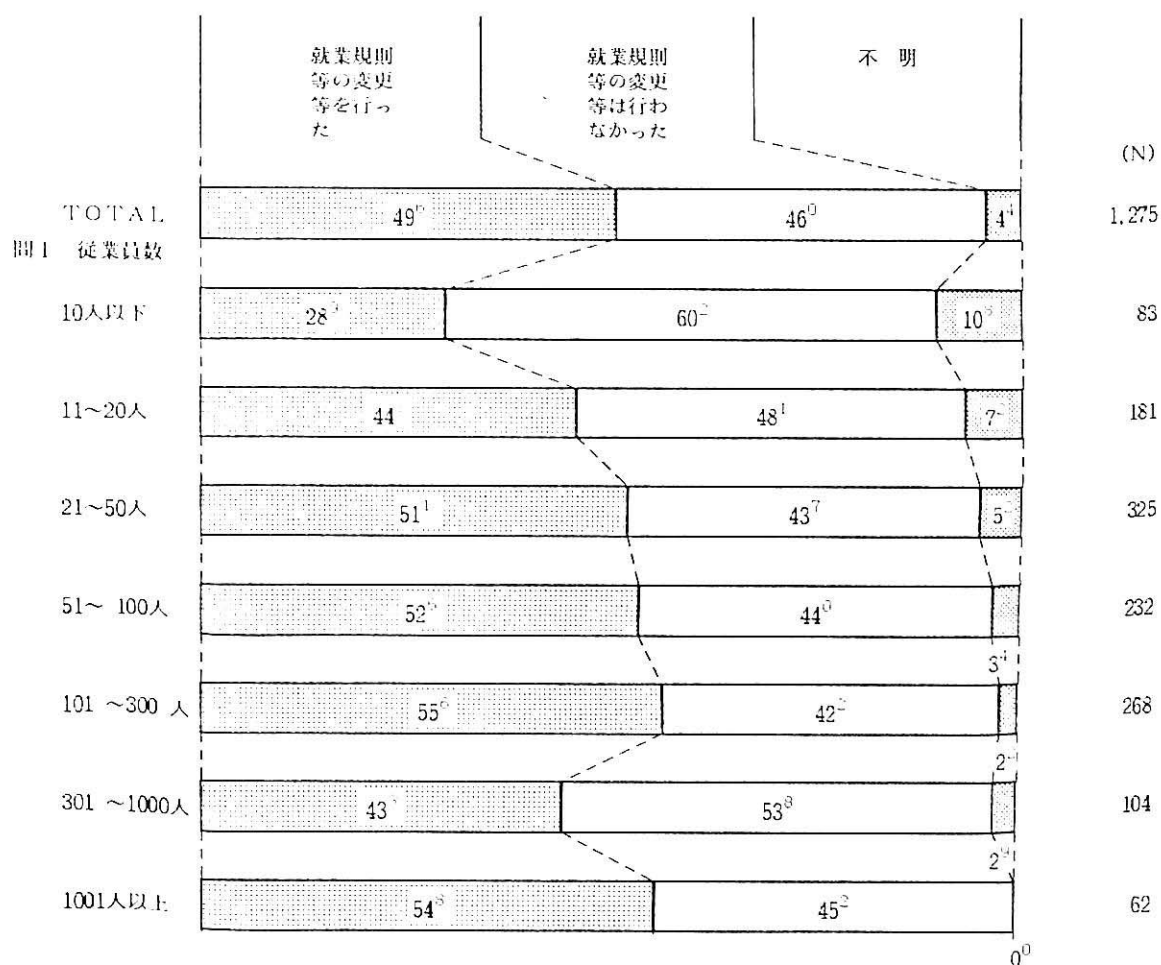
業種別にみると、変更した企業の割合が高いのは、土木(66.7%)、一般土木建築(54.8%)、鉄筋(52.7%)などで、逆に低かったのは、左官(31.1%)、タイル・れんが・ブロック(35.8%)、内装仕上(37.3%)などとなっている。

問8(1) 就業規則変更の有無 店社勤務



従業員規模別では、10人以下の層で「変更等を行った」が28.9%と少ないほかは、おおむね50%前後の数値となっており、規模による目立った特徴は認められない。

問8 (1) 就業規則変更の有無 店社勤務

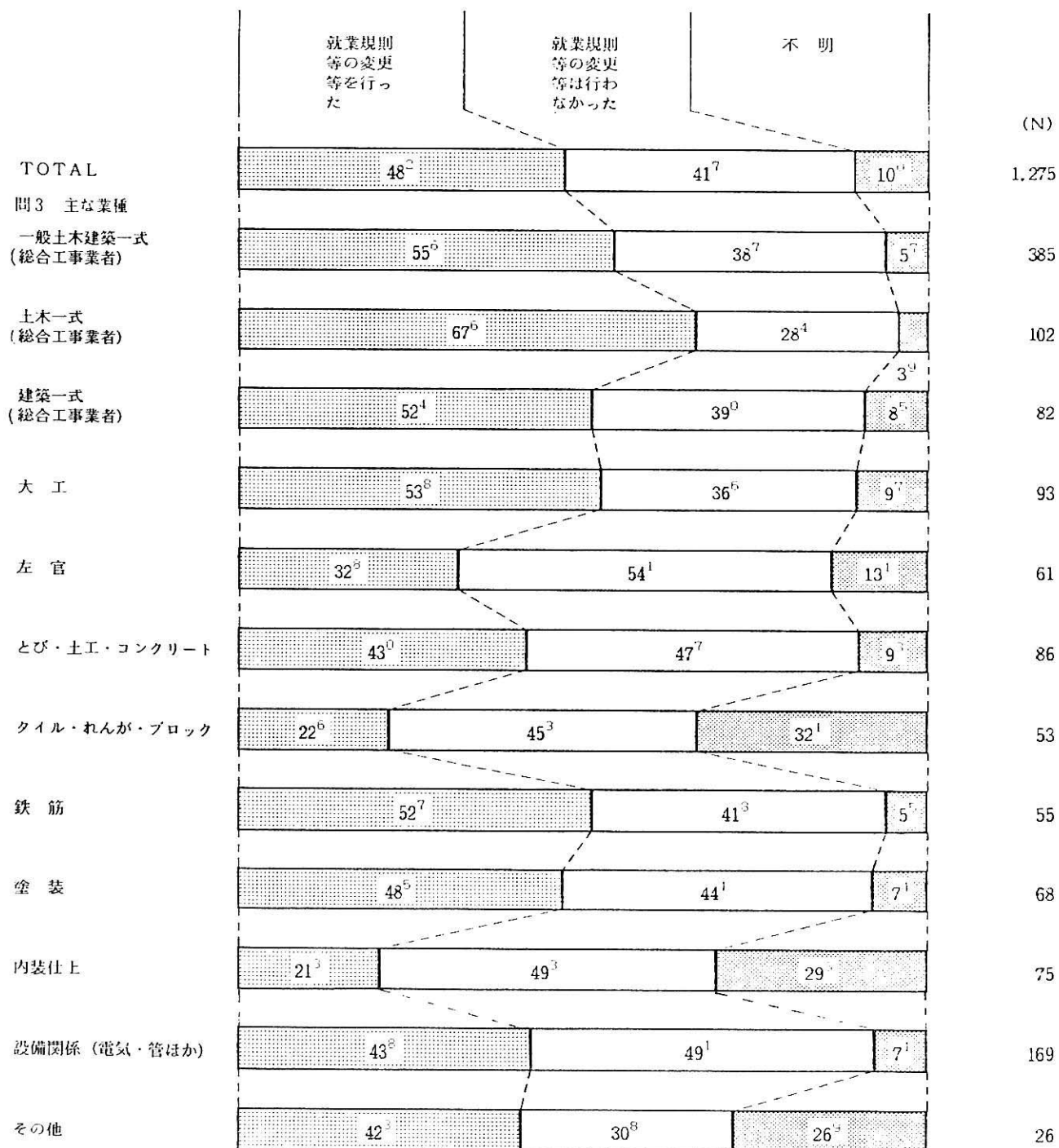


② 現場勤務

現場勤務の「就業規則等の変更等を行った」割合も48.2%であり、店社と同様にほぼ半数となっている。店社と比べて「不明（無回答）」が多いのは、店社と現場を区別していない企業の回答モレがあったためと考えられる。

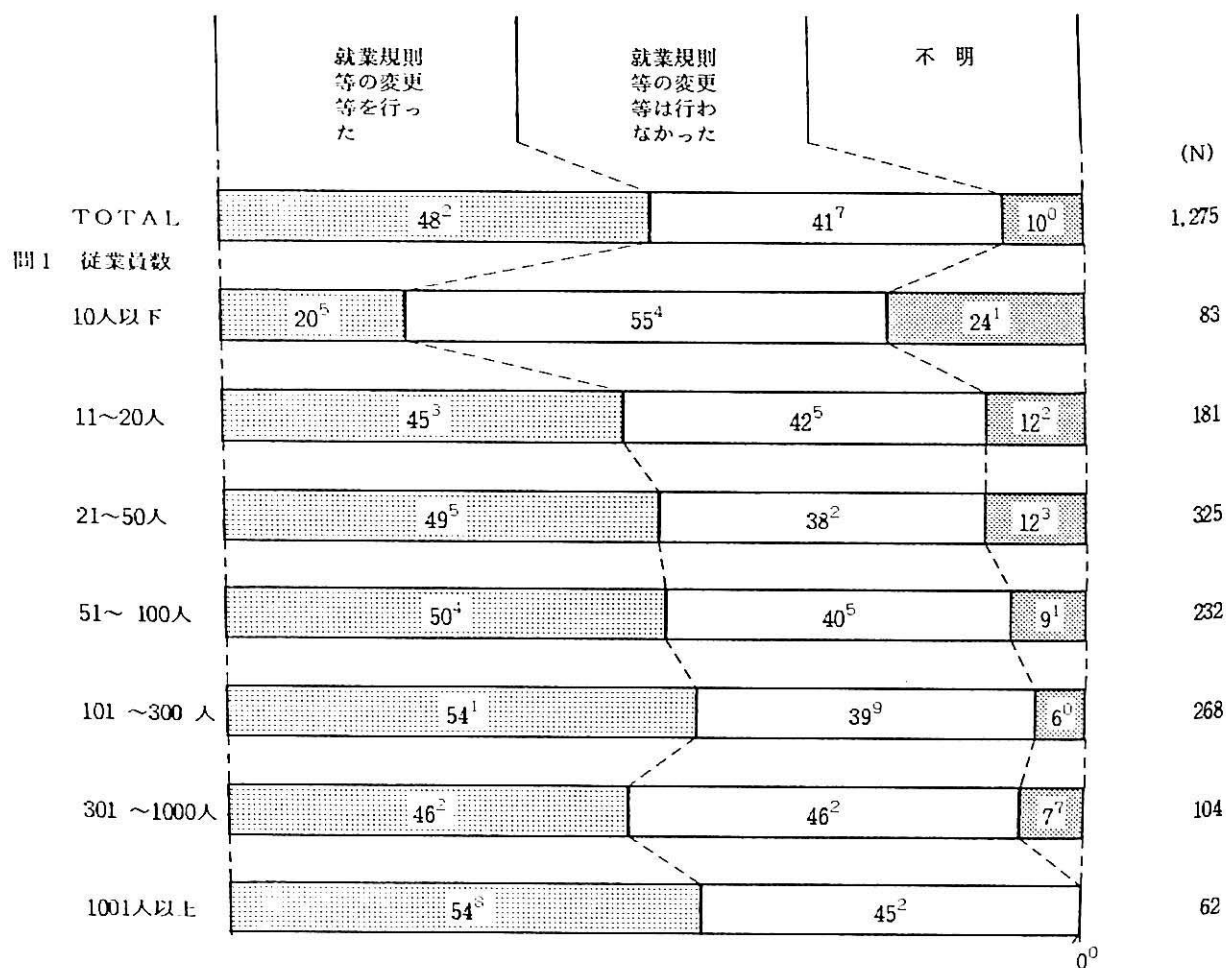
業種別にみた傾向も店社と同様で、変更した企業の割合が高いのは、土木（67.6%）、一般土木建築（55.6%）、大工（53.8%）などで、低いのは内装仕上（21.3%）、タイル・れんが・ブロック（22.6%）、左官（32.8%）などの順である。

問8（1） 就業規則変更の有無 現場勤務



従業員規模別にみた傾向も、店社とほぼ同様であるが、従業員数10人以下で「就業規則等の変更等を行った」（時短をした）企業が20.5%と少なく、全体の数値を押し下げている。それ以上の層では、店社の場合とほとんど同じ結果となっている。

問8（1） 就業規則変更の有無 現場勤務



以上の結果を週所定労働時間の変化と合わせて整理し、一覧表にすると以下のようになる。

週所定労働時間

	店 社 勤 務			現 場 勤 務		
	平成3年4 月に時短を した(%)	週所定労働時間(平均)		平成3年4 月に時短を した(%)	週所定労働時間(平均)	
		平成3年2月	平成3年10月		平成3年2月	平成3年10月
全 体	49.6	44時間24分	→ 43時間34分	48.2	45時間16分	→ 44時間21分
一 般 土 木 建 築 一 式	54.8	43時間55分	→ 43時間00分	55.6	44時間41分	→ 43時間40分
土 木 一 式	66.7	44時間48分	→ 43時間16分	67.6	46時間16分	→ 44時間57分
建 築 一 式	51.2	43時間48分	→ 43時間28分	52.4	45時間03分	→ 44時間07分
大 工	50.5	45時間55分	→ 44時間03分	53.8	46時間17分	→ 45時間20分
左 官	31.1	45時間31分	→ 44時間54分	32.8	47時間07分	→ 46時間48分
とび・土工・コンクリート	43.0	45時間37分	→ 44時間42分	43.0	46時間30分	→ 45時間54分
タイル・れんが・ブロック	35.8	44時間08分	→ 43時間58分	22.6	46時間18分	→ 46時間00分
鉄 筋	52.7	45時間16分	→ 43時間56分	52.7	46時間12分	→ 45時間00分
塗 装	51.5	44時間45分	→ 43時間58分	48.5	44時間56分	→ 45時間18分
内 装 仕 上	37.3	44時間55分	→ 43時間51分	21.3	45時間41分	→ 45時間13分
設 備 関 係	46.2	43時間18分	→ 42時間32分	43.8	43時間35分	→ 42時間43分
そ の 他	42.3	44時間15分	→ 42時間53分	42.3	45時間16分	→ 43時間34分

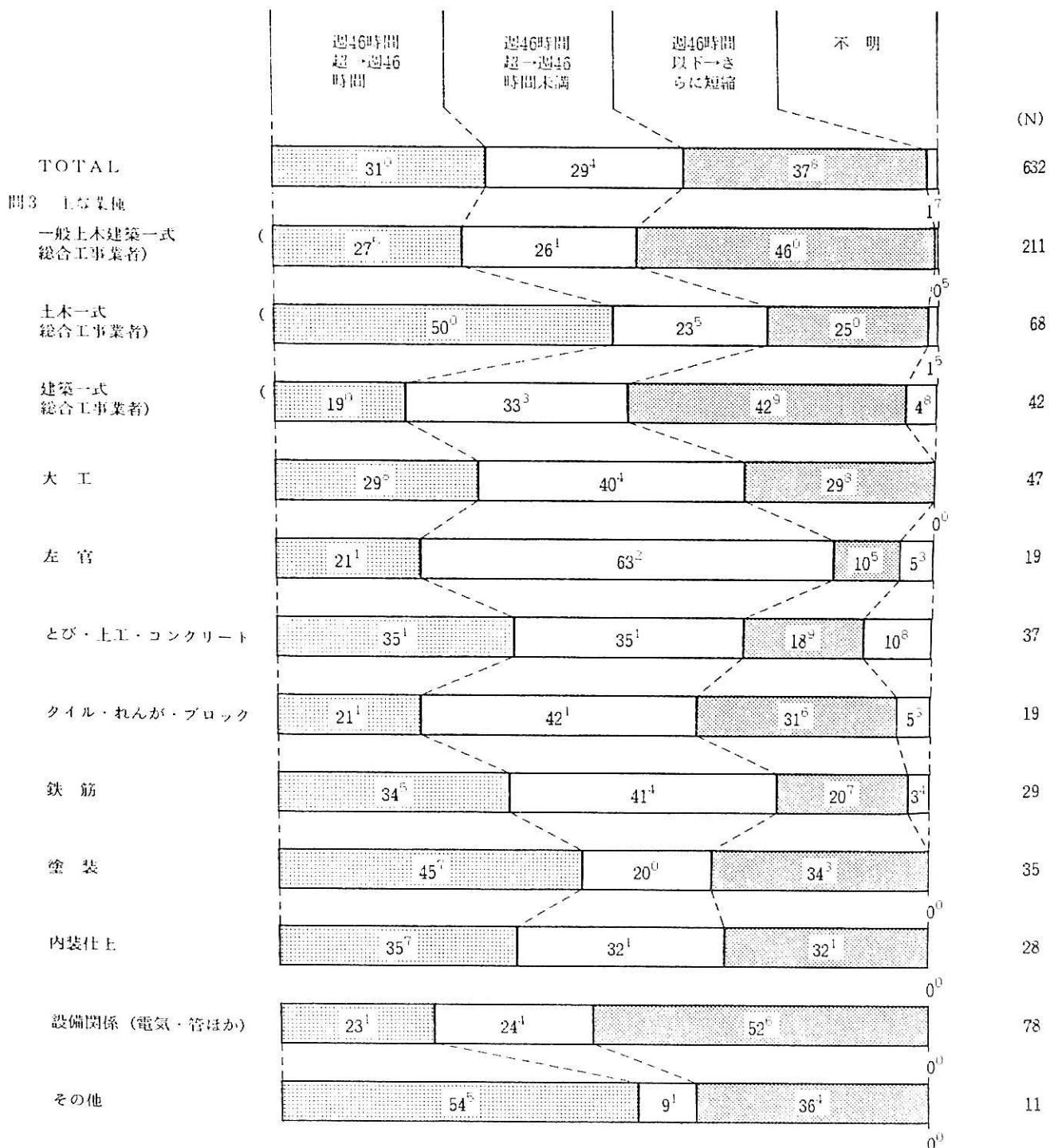
(3) 就業規則等の変更内容

① 店社勤務

就業規則等の変更等を行った企業には、その変更内容について質問した。

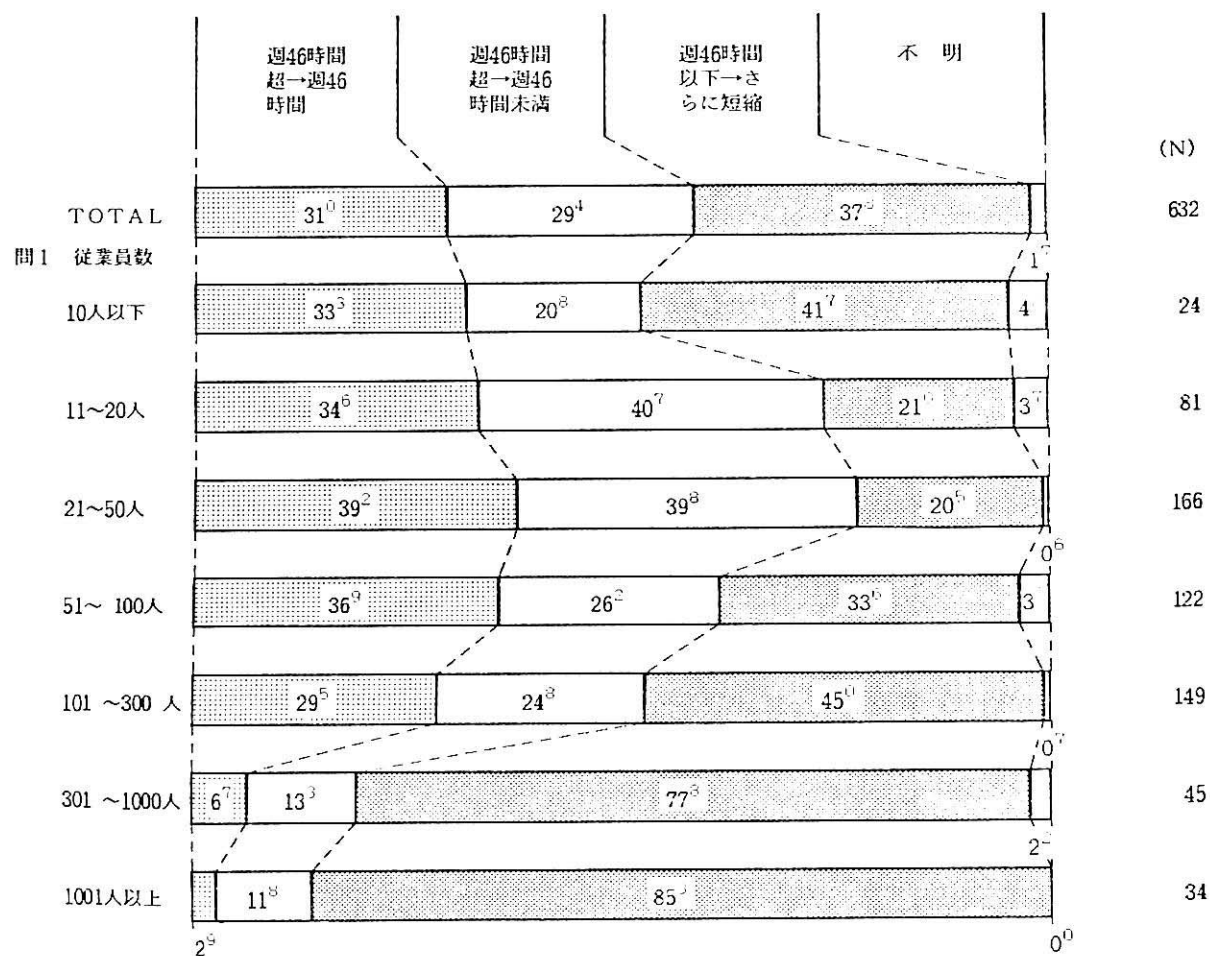
店社では、週所定労働時間が46時間を超えていたので、「46時間ちょうど、または46時間未満」に変更したところが60.4%であり、週46時間以下であったものを「さらに短縮」した企業が37.8%となっている。

問8 (2) ① 就業規則の変更内容 店社勤務



従業員規模別にみると、「週46時間以下からさらに短縮」の割合は、11人以上の企業では、従業員規模の多い層ほど高くなっている。

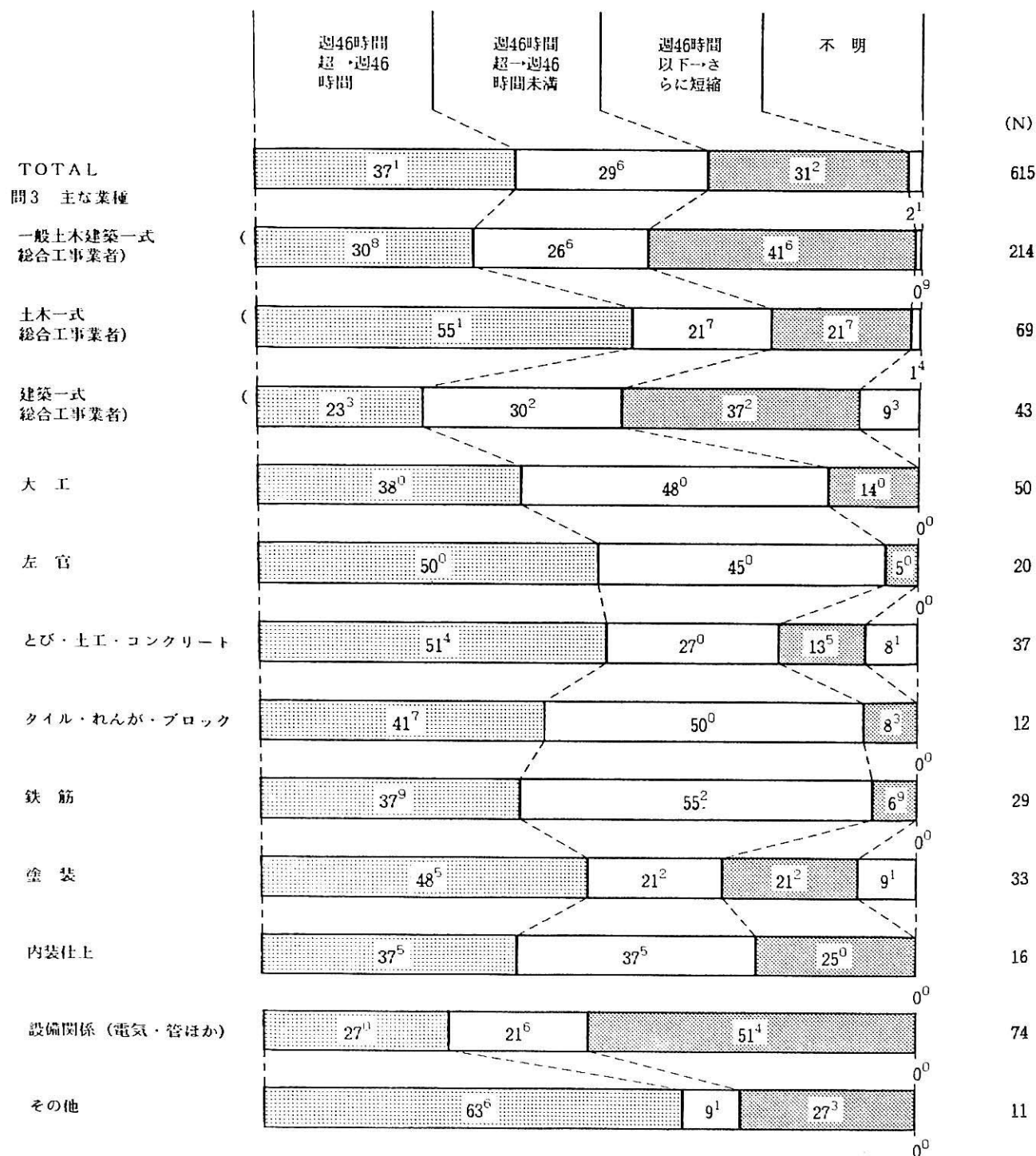
問8(2)① 就業規則の変更内容 店社勤務



② 現場勤務

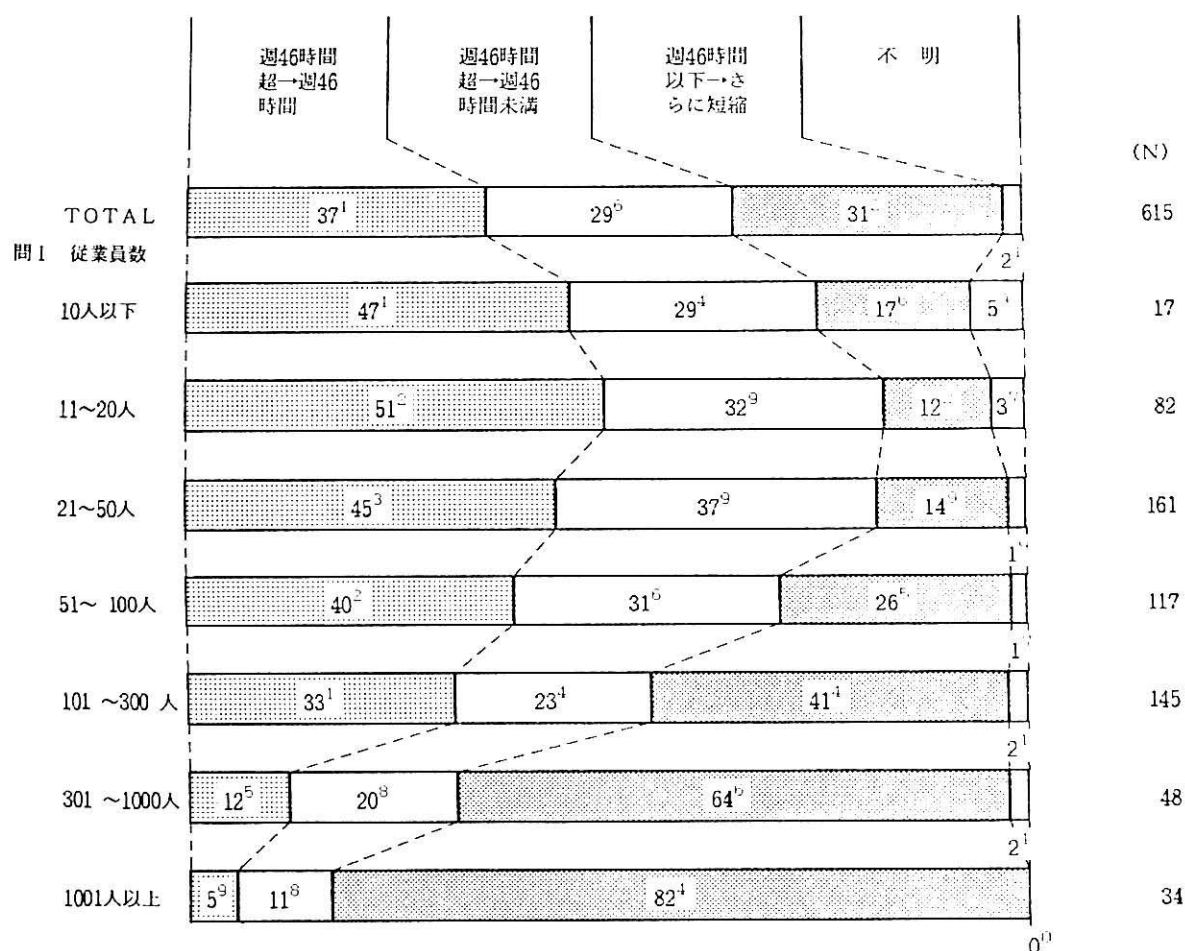
現場勤務者についての就業規則等の変更等の内容では、46時間超から46時間以下に変更したところが66.7%であり、週46時間以下であったものを「さらに短縮」した企業が31.2%となっている。

問8 (2) ① 就業規則の変更内容 現場勤務



従業員規模別にみると、店社と同様、「週46時間以下からさらに短縮」の割合は、11人以上の企業では、従業員規模の多い層ほど高くなっている。

問8(2)① 就業規則の変更内容 現場勤務

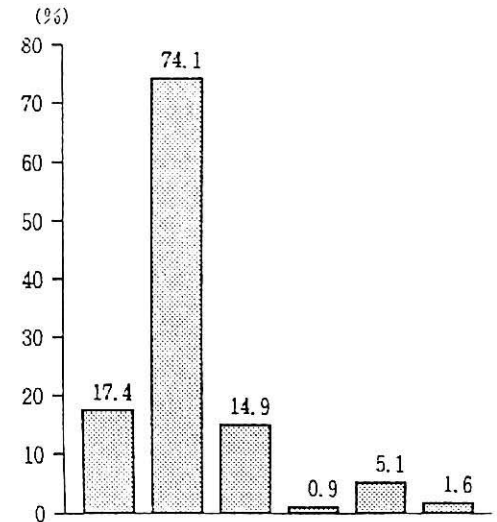


(4) 週所定労働時間の変更方法

① 店社勤務

就業規則等の変更等を行った企業に対し、週所定労働時間の短縮方法について質問した。

店社では、「土曜、日曜、祝日等の週休日の拡大（74.1%）」が最も多く、次いで、「1日の労働時間の短縮（17.4%）」、「1カ月単位の変形労働時間制（14.9%）」がそれぞれ15%前後の割合であげられている。



問3 主な業種	(N)	1日の労働時間を短縮	土曜、日曜、祝日等の週休日の拡大	1カ月単位の変形労働時間制を導入	3カ月単位の変形労働時間制を導入	その他	不明
TOTAL	632	17.4	74.1	14.9	0.9	5.1	1.6
一般土木建築一式 (総合工事業者)	211	10.0	79.6	19.4	1.4	2.8	—
土木一式 (総合工事業者)	68	14.7	73.5	8.8	1.5	10.3	1.5
建築一式 (総合工事業者)	42	11.9	81.0	14.3	—	—	2.4
大工	47	46.8	55.3	17.0	—	4.3	—
左官	19	36.8	57.9	—	—	10.5	10.5
とび・土工・コンクリート	37	35.1	56.8	18.9	—	5.4	5.4
タイル・れんが・ブロック	19	10.5	89.5	5.3	5.3	5.3	—
鉄筋	29	48.3	51.7	3.4	3.4	6.9	3.4
倉装	35	17.1	77.1	22.9	—	2.9	—
内装仕上	28	3.6	82.1	10.7	—	7.1	3.6
設備関係 (電気・管ほか)	78	11.5	79.5	10.3	—	9.0	1.3
その他	11	—	63.6	36.4	—	—	9.1

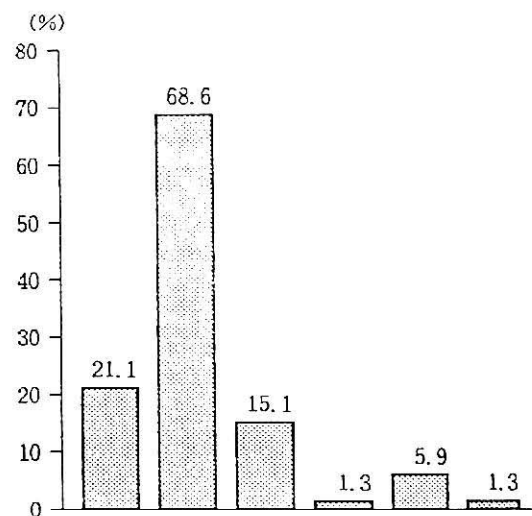
従業員規模別にみると、「1日の労働時間を短縮」の割合は小規模層で高く、「週休日の拡大」、「1カ月単位の変形労働時間制」は大規模層で高くなっている。

問1 従業員数	(N)	1日の労働時間を短縮	土曜、日曜、祝日等の週休日の拡大	1カ月単位の変形労働時間制を導入	3カ月単位の変形労働時間制を導入	その他	不明
TOTAL	632	17.4	74.1	14.9	0.9	5.1	1.6
10人以下	24	16.7	75.0	4.2	—	4.2	8.3
11～20人	81	24.7	67.9	6.2	1.2	9.9	2.5
21～50人	166	27.1	63.3	12.7	1.2	5.4	1.8
51～100人	122	15.6	76.2	13.1	—	6.6	1.6
101～300人	149	12.1	76.5	21.5	2.0	3.4	0.7
301～1000人	45	6.7	91.1	24.4	—	—	—
1001人以上	34	2.9	94.1	20.6	—	2.9	—

問8(2)② 過所定労働時間変更方法 現場勤務

② 現場勤務

現場勤務者の過所定労働時間短縮方法については、店社と同様、「土曜、日曜、祝日等の週休日の拡大（68.6%）」が最も多く、次いで、「1日の労働時間の短縮（21.1%）」、「1カ月単位の変形労働時間制（15.1%）」の順となっている。店社と比較すると、「週休日の拡大」の割合が低く、逆に「1日の労働時間の短縮」がやや高くなっている。



問3 主な業種	(N)	1日の労働時間を短縮	土曜、日曜、祝日等の週休日の拡大	1カ月単位の変形労働時間制を導入	3カ月単位の変形労働時間制を導入	その他	不明
TOTAL	615	21.1	68.6	15.1	1.3	5.9	1.3
一般土木建築一式 (総合工事業者)	214	11.2	77.6	18.7	1.4	4.2	0.5
土木一式 (総合工事業者)	69	15.9	62.3	18.8	1.4	11.6	-
建築一式 (総合工事業者)	43	18.6	76.7	16.3	-	-	-
大工	50	54.0	46.0	12.0	-	6.0	2.0
左官	20	45.0	55.0	-	-	5.0	5.0
とび・土工・コンクリート	37	29.7	67.6	10.8	2.7	5.4	2.7
タイル・れんが・ブロック	12	16.7	91.7	-	8.3	8.3	-
鉄筋	29	58.6	34.5	6.9	3.4	6.9	3.4
塗装	33	30.3	57.6	21.2	-	3.0	3.0
内装仕上	16	6.3	75.0	6.3	6.3	12.5	-
設備関係 (電気・管ほか)	74	12.2	77.0	10.8	-	9.5	1.4
その他	11	-	63.6	36.4	-	-	9.1

従業員規模別の傾向も、店社と同様、「1日の労働時間を短縮」の割合は小規模層で高く、「週休日の拡大」、「1カ月単位の変形労働時間制」は大規模層で高くなっている。

問1 従業員数	(N)	1日の労働時間を短縮	土曜、日曜、祝日等の週休日の拡大	1カ月単位の変形労働時間制を導入	3カ月単位の変形労働時間制を導入	その他	不明
TOTAL	615	21.1	68.6	15.1	1.3	5.9	1.3
10人以下	17	23.5	76.5	5.9	-	-	-
11~20人	82	29.3	61.0	7.3	1.2	11.0	3.7
21~50人	161	31.7	54.0	14.9	1.9	6.2	1.9
51~100人	117	18.8	70.9	12.8	0.9	8.5	-
101~300人	145	15.9	73.1	18.6	2.1	4.1	1.4
301~1000人	48	8.3	87.5	25.0	-	-	-
1001人以上	34	5.9	94.1	17.6	-	2.9	-

(5) 時短の際に問題となったこと

① 店社勤務

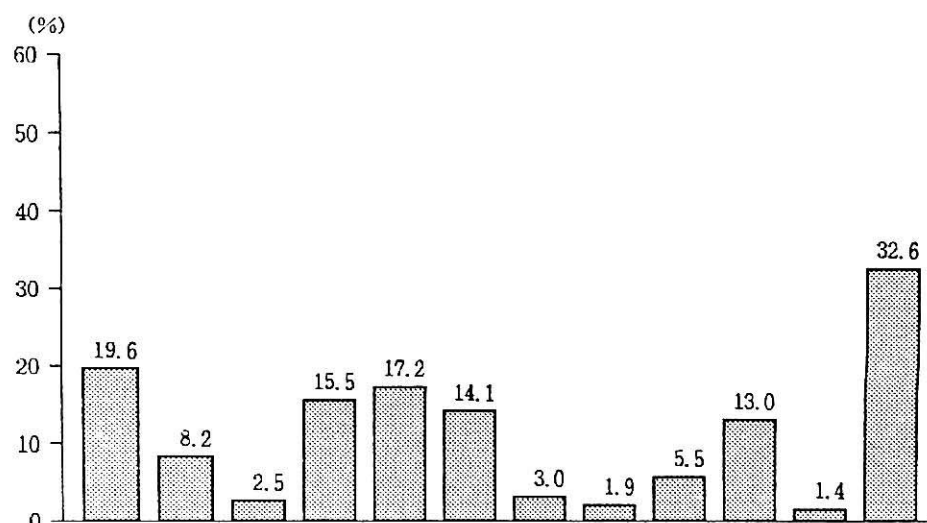
就業規則等の変更等を行った企業に対し、時短の際に何が問題となったかを質問した。

店社勤務者の時短の際、何らかの問題があったと回答した企業は67.4%、「特に問題はなかった」は32.6%となっている。

具体的な問題として多くあげられたものは以下のとおりである。

- | | | |
|-----|------------------------|-------|
| 1 位 | 発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない | 19.6% |
| 2 位 | 時短策実施前より残業が増加した | 17.2% |
| 3 位 | コストが上昇し、採算が悪くなった | 15.5% |

問 8 (2) ③ 時短の際の問題 店社勤務



問3 主な業種	(N)	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない
TOTAL	632	19.6	8.2	2.5	15.5	17.2	14.1	3.0	1.9	5.5	13.0	1.4	32.6			
一般土木建築一式 (総合工事業者)	211	17.5	6.2	2.4	14.2	20.9	18.5	3.8	1.4	5.7	10.9	0.9	30.8			
土木一式 (総合工事業者)	68	7.4	5.9	-	16.2	16.2	5.9	1.5	1.5	1.5	5.9	2.9	32.4			
建築一式 (総合工事業者)	42	14.3	7.1	2.4	4.8	14.3	7.1	-	-	4.8	4.8	2.4	45.2			
大工	47	21.3	2.1	4.3	10.6	10.6	2.1	-	-	2.1	6.4	-	36.2			
瓦工	19	26.3	10.5	-	15.8	5.3	-	5.3	-	-	10.5	-	47.4			
土工・土工・コンクリート	37	10.8	2.7	5.4	27.0	10.8	5.4	8.1	2.7	8.1	16.2	-	40.5			
タイル・れんが・ブロック	19	31.6	10.5	-	21.1	10.5	5.3	-	5.3	15.8	10.5	-	36.8			
鉄筋	29	24.1	6.9	3.4	6.9	6.9	-	6.9	-	3.4	17.2	-	20.7			
塗装	35	17.1	8.6	-	14.3	17.1	20.0	2.9	2.9	17.1	20.0	2.9	28.6			
内装仕上	28	32.1	17.9	7.1	25.0	14.3	17.9	7.1	7.1	7.1	25.0	3.6	35.7			
設備関係 (電気・管ほか)	78	34.6	20.5	2.6	24.4	26.9	26.9	1.3	3.8	3.8	23.1	2.6	25.6			
その他	11	9.1	-	-	-	27.3	27.3	-	-	-	9.1	-	27.3			

従業員規模別にみると、「残業、休日出勤の増加」の割合は、大規模層ほど高く、「受注工事量の変動が大きく定期的に土曜日を休めない」は小規模層ほど高い割合となっている。

問 8 (2) ③ 時短の際の問題 店社勤務

問 1 従業員数	(N)	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	工期を守ることが困難になり、工期終了間際にしわ寄せ	注者等に迷惑をかけた工期を守ることができず、発注者等に迷惑をかけた	コストが上昇し、採算が悪くなった	時短策実施前より残業が増加した	時短策実施前より休日出勤が増加した	者の手取り賃金が減少した日給または日給月給制の労働者	時短を歓迎しない日給や日給月給の労働者等が	悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる	定期的な土曜日を休めない受注工事量の変動のため、	その他	特に問題はなかった
TOTAL	632	19.6	8.2	2.5	15.5	17.2	14.1	3.0	1.9	5.5	13.0	1.4	32.6
10人以下	24	20.8	12.5	8.3	8.3	4.2	4.2	—	—	8.3	20.8	—	50.0
11～20人	81	19.8	9.9	2.5	22.2	12.3	6.2	2.5	3.7	9.9	17.3	1.2	29.6
21～50人	166	22.3	9.0	3.6	13.9	11.4	10.2	2.4	2.4	4.8	13.3	1.8	34.3
51～100人	122	23.8	9.8	2.5	14.8	22.1	20.5	4.1	2.5	4.9	11.5	—	29.5
101～300人	149	16.8	7.4	1.3	16.1	20.8	14.8	2.7	0.7	4.0	12.1	2.7	30.9
301～1000人	45	13.3	2.2	2.2	22.2	17.8	24.4	6.7	2.2	8.9	13.3	—	37.8
1001人以上	34	14.7	5.9	—	5.9	32.4	20.6	—	—	2.9	5.9	2.9	29.4

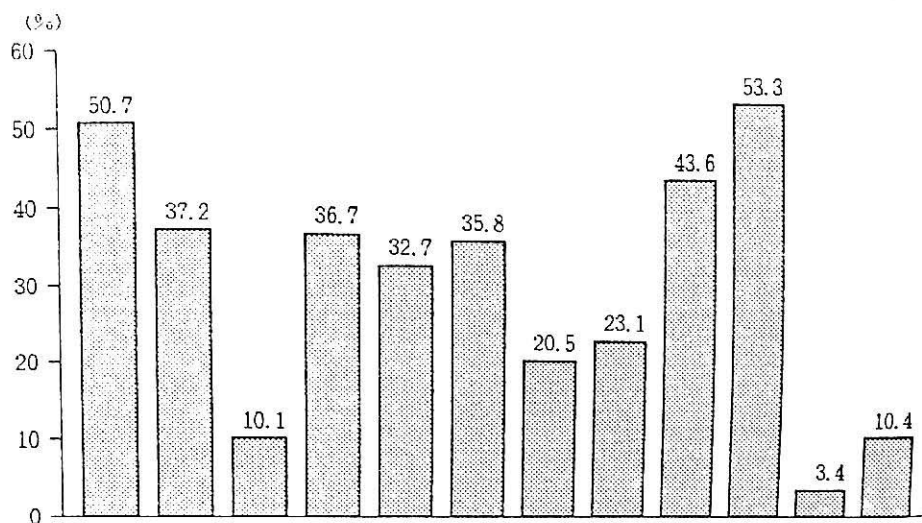
① 現場勤務

現場勤務者の時短の際、何らかの問題があったと回答した企業は89.6%で、「特に問題はなかった」は10.4%となっている

具体的な問題として多く挙げられたものは以下のとおりである。

- 1 位 受注工事量の変動が大きいいため、定期的に土曜日を休めない 53.3%
- 2 位 発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない 50.7%
- 3 位 悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる 43.6%

問8 (2) ③ 時短の際の問題 現場勤務



問3 主な業種	(N)	発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない	工期を守ることが困難になり、工期終了間際にしわ寄せ	注者等に迷惑をかけた工期を守ることができず、発注者等に迷惑をかけた	コストが上昇し、採算が悪くなった	時短策実施前より残業が増加した	時短策実施前より休日出勤が増加した	日給または日給月給の労働者の手取り賃金が減少した	日給または日給月給の労働者が日給や日給月給の労働者等が時短を歓迎しない	悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる	定期的に土曜日を休めない	その他	特に問題はなかった
TOTAL	615	50.7	37.2	10.1	36.7	32.7	35.8	20.5	23.1	43.6	53.3	3.4	10.4
一般土木建築一式 (総合工事業者)	214	55.6	39.7	9.3	36.9	39.7	49.5	21.0	29.4	60.3	61.2	2.8	6.1
土木一式 (総合工事業者)	69	43.5	34.8	5.8	59.4	30.4	34.8	31.9	34.8	49.3	56.5	7.2	7.2
建築一式 (総合工事業者)	43	51.2	44.2	11.6	11.6	23.3	25.6	30.2	16.3	30.2	41.9	7.0	11.6
大工	50	62.0	34.0	22.0	34.0	22.0	14.0	20.0	14.0	36.0	38.0	-	22.0
左官	20	55.0	55.0	10.0	50.0	20.0	5.0	40.0	30.0	40.0	70.0	-	5.0
とび・土工・コンクリート	37	40.5	32.4	10.8	45.9	18.9	10.8	21.6	27.0	45.9	43.2	5.4	21.6
タイル・れんが・ブロック	12	50.0	25.0	-	16.7	33.3	33.3	8.3	41.7	58.3	41.7	-	16.7
鉄筋	29	51.7	27.6	13.8	37.9	27.6	3.4	24.1	10.3	34.5	58.6	3.4	6.9
塗装	33	45.5	33.3	9.1	33.3	21.2	33.3	9.1	24.2	39.4	54.5	3.0	9.1
内装仕上	16	37.5	37.5	6.3	12.5	25.0	25.0	12.5	18.8	6.3	31.3	6.3	25.0
設備関係 (電気・管ほか)	74	47.3	35.1	6.8	36.5	47.3	51.4	5.4	6.8	13.5	51.4	2.7	10.8
その他	11	27.3	18.2	-	9.1	36.4	36.4	9.1	-	27.3	36.4	-	18.2
不明	7	57.1	71.4	42.9	42.9	14.3	71.4	28.6	14.3	71.4	57.1	-	-

従業員規模別にみると、「受注工事量の変動が大きく定期的に土曜日を休めない」、「悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる」、「休日出勤の増加」、「日給や日給月給制の労働者等が時短を歓迎しない」割合は、大規模層ほど高くなっている。

問8(2)③ 時短の際の問題 現場勤務

問1 従業員数	(N)	発注者等が時短を見込んだ上 期で発注していない	工期を守ることが困難になり 、工期終了間際にしわ寄せ 工期を守ることができず、発 注者等に迷惑をかけた	コストが上昇し、採算が悪く なった	時短策実施前より残業が増加 した	時短策実施前より休日出勤が 増加した	日給または日給月給制の労働 者の手取り賃金が減少した	日給や日給月給の労働者等が 時短を歓迎しない	悪天候による不稼働日がある ため、休日出勤が生じる	定期的な土曜日を休めない 受注工事量の変動大のため、 その他	特に問題はなかった		
TOTAL	615	50.7	37.2	10.1	36.7	32.7	35.8	20.5	23.1	43.6	53.3	3.4	10.4
10人以下	17	47.1	35.3	23.5	17.6	11.8	17.6	11.8	11.8	29.4	58.8	-	17.6
11～20人	82	43.9	37.8	11.0	42.7	24.4	15.9	31.7	14.6	31.7	47.6	2.4	15.9
21～50人	161	46.6	37.3	11.2	34.2	20.5	22.4	16.1	19.3	37.3	46.0	5.0	16.8
51～100人	117	52.1	36.8	9.4	33.3	42.7	38.5	19.7	20.5	45.3	45.3	0.9	11.1
101～300人	145	51.0	39.3	11.0	38.6	44.1	46.2	22.8	28.3	49.7	65.5	4.8	3.4
301～1000人	48	45.8	29.2	4.2	43.8	29.2	60.4	18.8	29.2	47.9	64.6	2.1	4.2
1001人以上	34	88.2	44.1	5.9	41.2	44.1	64.7	17.6	47.1	73.5	61.8	5.9	-

(6) 店社・現場間の格差について

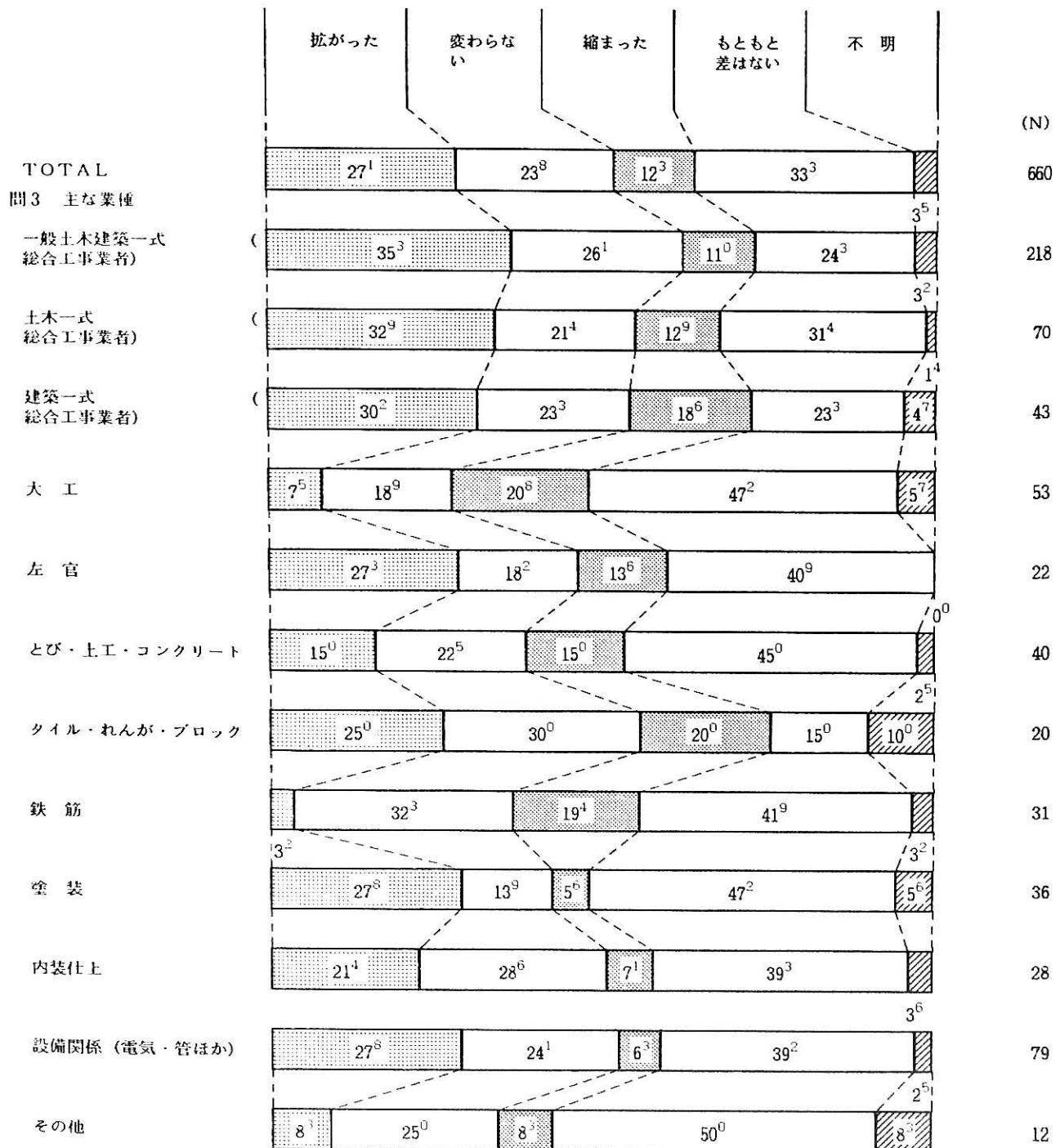
① 時短による格差の変化

店社、現場のいずれかで就業規則等の変更等を行った企業に対し、時短によって店社・現場間の労働時間の格差がどう変化したかについて質問した。

店社・現場間の格差が「広がった」と答えた企業は27.1%、「変わらない」は23.8%、「縮まった」は12.3%となっている。

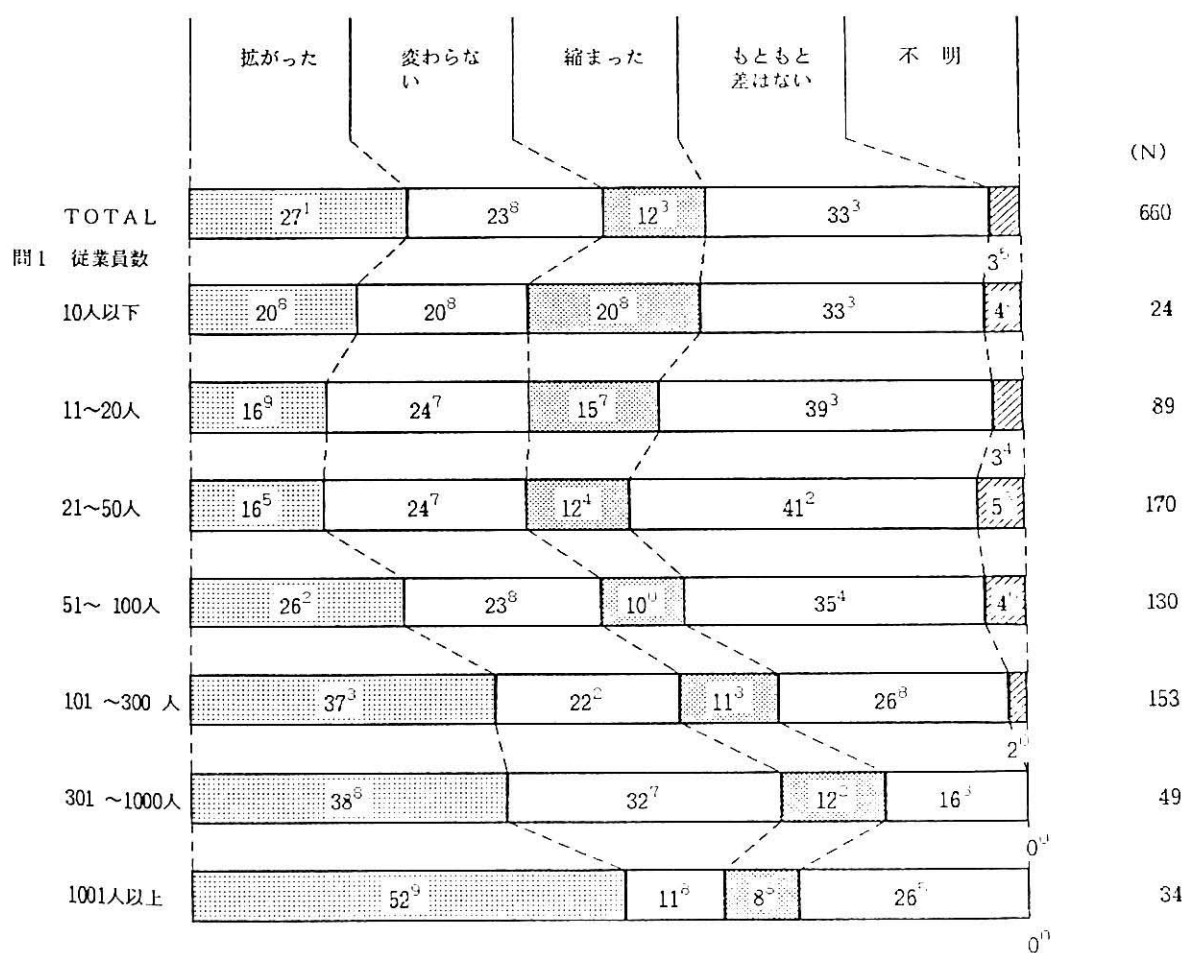
業種別にみると、「広がった」は、総合工事業者が多く、特に一般土木建築では35.3%が「広がった」と回答している。

問8 (2) ④a 店社 現場の格差は怎么样了か



従業員規模別にみると、「拡がった」の割合は、従業員規模の大きい層ほど高くなっていることがわかる。

問8(2)④a 店社 現場の格差はどうなったか



② 格差是正のための対策を行ったか

時短による労働時間格差の変化について「広がった」、「変わらない」、「縮まった」のいずれかの回答をした企業に、何らかの対策を行ったか、あるいは行う予定があるかを質問した。

何らかの対策を「行った」企業は23.7%、「行う予定がある」は13.2%、「行う予定はない」は36.2%と、格差のための対策を行う予定のない企業が最も多い結果となった。

問8 (2) ④b 格差のための対策の有無

		行った	行う予定がある	行う予定はない	不明	(N)
TOTAL		23 ⁷	13 ²	36 ²	26 ⁹	417
問3 主な業種						
一般土木建築一式 総合工事業者)	(	29 ¹	12 ⁰	35 ⁴	23 ⁴	158
土木一式 総合工事業者)	(	14 ²	14 ⁴	38 ³	31 ⁹	47
建築一式 総合工事業者)	(	22 ¹⁰	16 ¹	35 ⁵	25 ⁸	31
大工		24 ¹¹	4 ⁰	28 ¹¹	44 ⁰	25
左官		15 ⁴	15 ⁴	23 ¹	46 ²	13
とび・土工・コンクリート		14 ¹	14 ³	42 ⁹	28 ⁵	21
タイル・れんが・ブロック		26 ⁷	6 ⁷	53 ³	13 ³	15
鉄筋		29 ⁴	11 ⁸	23 ⁷	35 ³	17
塗装		5 ²	29 ⁴	47 ¹	17 ⁵	17
内装仕上		25 ¹¹	6 ³	31 ³	37 ⁵	16
設備関係 (電気・管ほか)		26 ¹	15 ²	37 ¹¹	21 ⁷	46
その他		20 ¹		60 ¹¹	20 ⁰	5

従業員規模別にみると、「行った」の割合は、規模の大きい層ほど高くなっており、大企業ほど時短による労働時間格差の拡大は深刻な問題と受け止められているといえる。

問8 (2) ④b 格差のための対策の有無

	行った	行う予定がある	行う予定はない	不明	(N)
問1 従業員数					
TOTAL	23 ⁷	13 ²	36 ²	26 ³	417
10人以下	13 ³	26 ⁷	20 ⁰	40 ⁰	15
11～20人	23 ⁵	13 ⁷	35 ³	27 ⁵	51
21～50人	14 ³	7 ⁷	50 ⁵	27 ⁵	91
51～100人	23 ¹	11 ⁵	34 ⁰	30 ³	78
101～300人	26 ⁵	19 ³	29 ¹	24 ³	109
301～1000人	36 ⁰	7 ³	36 ⁵	19 ¹	41
1001人以上	36 ⁰	8 ⁰	32 ¹	24 ⁰	25

③ 格差是正のための具体的な対策

4月1日以降、店社・現場間の格差を是正するために行った（または行う予定がある）対策について具体的に記入してもらったところ、その内容は大きく以下の4つに分けることができた。

- a. 土・日の休みにこだわらず、他の休日に振り替える
 - ア. 年間を通じて休日数を調整
 - ・ 店社が休日で現場が出勤だった日数を振り替え、工事竣工後にまとまった休みを取らせる。
 - ・ 年末年始やゴールデンウィーク、夏休みなどに振り替え、大型連休とする。
 - イ. 代休制度の拡充
 - ・ 振替休日（代休）を必ず取らせるように指導している。
 - ・ 代休の使用期限を延長した（3カ月→6カ月など）。
 - ・ 振替休日の先取りを認めた。
 - ウ. 新しい休日制度の導入
 - ・ 工事の都合に合わせて休日を取得できる制度（フレックス・デイ制度）を導入した。
 - ・ 役職者については代休未消化分の繰越（50日を限度）を認め、利傷病等のほか、リフレッシュ休暇として取得できるようにした。
- b. 格差分を賃金で保障
 - ・ 賃金を（店社よりも）アップした
 - ・ 残業手当を増額した
 - ・ 現場手当を支給（または増額）
 - ・ 土曜休日出勤手当を支給（または増額）
- c. 現場作業の効率化を追求
 - ・ 現場の機械化促進等、作業の効率化を図る。
 - ・ 現場の事務改善、コンピュータ化を進める。
 - ・ 工程管理の改善に努める
- d. 人員増による対処
 - ・ 交替勤務制を導入した。代替人員を確保した。
 - ・ 技術者、技能者、作業員の増員

これらの対策のうち、最も多かったのはa.（中でもア.の「年間を通じて休日数を調整」）であった。今の時点ではまだ土曜日に現場を止めることが難しく、かといって工期内に代休を取らせることも困難な状況があり、やむなく「どこかでまとめて取ろう」ということと思われる。

また、b.については、店社と現場の格差をとりあえずお金で解決しようとしたものであろうが、最近は若年労働者を中心に、「お金よりも休日を」といった志向が強くなっており、早晚c.やd.の方法による実質的な休みの確保が求められることになると思われる。

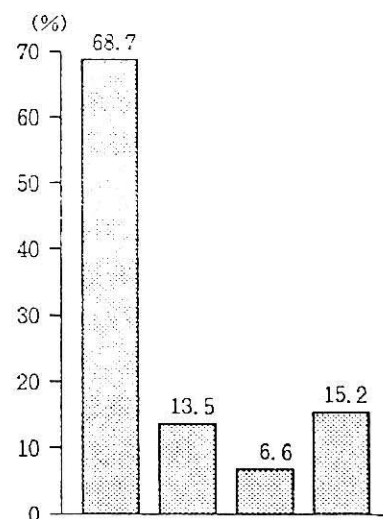
(7) 就業規則等の変更を行わなかった理由

① 店社勤務

平成3年4月1日の法定労働時間改正の際、店社勤務者について、就業規則等の変更等を行わなかった企業に対し、その理由を質問した。

理由として最も多くあげられたのは「すでに週46時間は達成されていた（68.7%）」で、「就業規則等を変更しても実質的な時短には結びつかない」は13.5%と、少ない結果となった。

問8 (3) ① 就業規則の変更を行わなかった理由 店社勤務



問3 主な業種	(N)	すでに週46時間は達成されていた	就業規則等を変更しても実質的な時短には結びつかない	その他	不明
TOTAL	587	68.7	13.5	6.6	15.2
一般土木建築一式 (総合工事業者)	162	85.8	3.7	6.2	8.0
土木一式 (総合工事業者)	32	53.1	6.3	15.6	28.1
建築一式 (総合工事業者)	34	70.6	5.9	2.9	20.6
大工	40	50.0	22.5	12.5	17.5
左官	37	27.0	27.0	5.4	40.5
とび・土工・コンクリート	41	43.9	31.7	7.3	22.0
タイル・れんが・ブロック	32	53.1	28.1	9.4	15.6
鉄筋	25	48.0	32.0	8.0	20.0
塗装	28	60.7	14.3	3.6	21.4
内装仕上	45	75.6	24.4	6.7	6.7
設備関係 (電気・管ほか)	89	87.6	4.5	4.5	6.7
その他	12	83.3	-	-	16.7

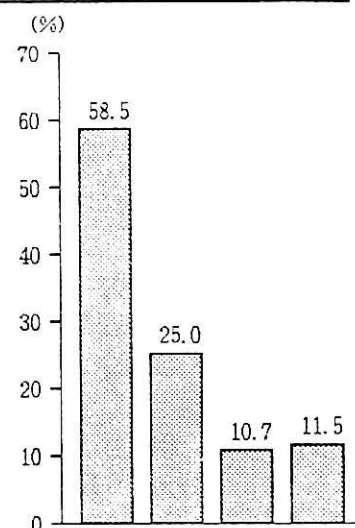
従業員規模別にみると、「すでに週46時間は達成されていた」は、大規模層ほど多く、逆に「就業規則等を変更しても実質的な時短には結びつかない」をあげたのは小規模層が中心となっている。

問1 従業員数	(N)	すでに週46時間は達成されていた	就業規則等を変更しても実質的な時短には結びつかない	その他	不明
TOTAL	587	68.7	13.5	6.6	15.2
10人以下	50	36.0	22.0	6.0	38.0
11～20人	87	48.3	26.4	8.0	24.1
21～50人	142	59.9	23.2	5.6	15.5
51～100人	102	73.5	8.8	11.8	13.7
101～300人	113	86.7	1.8	5.3	7.1
301～1000人	56	94.6	-	-	5.4
1001人以上	28	92.9	-	7.1	3.6

問8 (3) ① 就業規則の変更を行なわなかった理由 現場勤務

② 現場勤務

現場勤務者について、就業規則等の変更等を行わなかった理由として最も多くあげられたのは、店社と同様、「すでに週46時間は達成されていた（58.5%）」であるが、「就業規則等を変更しても実質的な時短には結びつかない」は25.0%と、店社の2倍に近い割合となった。



問3 主な業種	(N)	すでに週46時間は達成されていた	就業規則等を変更しても実質的な時短には結びつかない	その他	不明
TOTAL	532	58.5	25.0	10.7	11.5
一般土木建築一式 (総合工事業者)	149	81.9	7.4	8.7	7.4
土木一式 (総合工事業者)	29	44.8	13.8	24.1	20.7
建築一式 (総合工事業者)	32	59.4	21.9	3.1	18.8
大工	34	41.2	44.1	14.7	5.9
瓦工	33	9.1	57.6	15.2	21.2
土・石・上り・コンクリート	41	34.1	43.9	19.5	9.8
タイル・れんが・ブロック	24	25.0	50.0	12.5	16.7
鉄筋	23	43.5	52.2	8.7	4.3
塗装	30	33.3	36.7	3.3	26.7
内装仕上	37	45.9	45.9	18.9	8.1
設備関係 (電気・管ほか)	83	85.5	6.0	4.8	7.2
その他	8	100.0	-	12.5	-

従業員規模別にみると、「すでに週46時間は達成されていた」は、大規模層ほど多く、逆に「就業規則等を変更しても実質的な時短には結びつかない」は小規模層ほど多くなっている。特に、従業員20人以下の層では、「就業規則等を変更しても実質的な時短には結びつかない」が、「すでに週46時間は達成されている」を上回っており、最も多くあげられた理由となっている。

問1 従業員数	(N)	すでに週46時間は達成されていた	就業規則等を変更しても実質的な時短には結びつかない	その他	不明
TOTAL	532	58.5	25.0	10.7	11.5
10人以下	46	23.9	47.8	15.2	17.4
11～20人	77	29.9	48.1	13.0	16.9
21～50人	124	45.2	36.3	9.7	14.5
51～100人	94	63.8	18.1	16.0	12.8
101～300人	107	81.3	8.4	8.4	4.7
301～1000人	48	91.7	-	-	8.3
1001人以上	28	89.3	3.6	7.1	3.6

(8) 今後の時短にあたっての問題

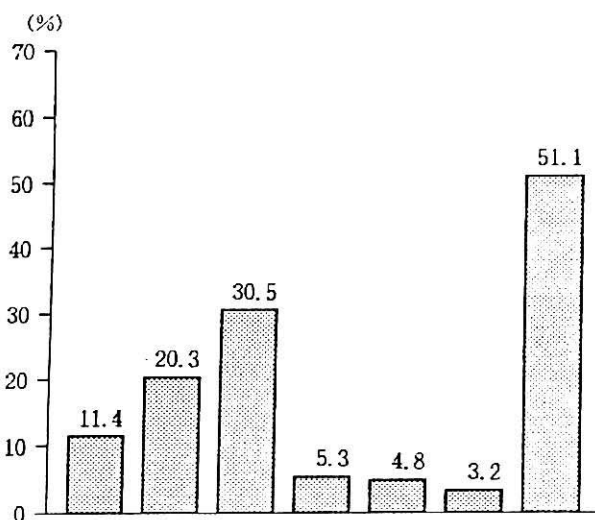
① 店社勤務

平成3年4月1日の法定労働時間改正の際、店社勤務者について、就業規則等の変更等を行わなかった企業に対し、今後時短にあたって、どのようなことが問題となるかを質問した。その中で、多くあげられたものは以下のとおりである。

1位	時短実施前より、残業や休日出勤が増加する	30.5%
2位	コストが上昇し、採算が悪くなる	20.3%
3位	工期を守ることが困難になる	11.4%

やはり、残業、休日出勤の増加、コストの上昇、工期面の問題の解決は、時短を推進するうえでの大きな課題であるといえる。

問8 (3) ② 今後の時短にあたっての問題 店社勤務



問3 主な業種	(N)	工期を守ることが困難になる	コストが上昇し、採算が悪くなる	時短実施前より、残業や休日出勤が増加する	日給または日給月給制の労働者の手取り賃金が減少する	悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる	その他	不明
TOTAL	587	11.4	20.3	30.5	5.3	4.8	3.2	51.1
一般土木建築一式 (総合工事業者)	162	3.7	21.6	34.0	3.1	3.1	4.3	46.9
土木一式 (総合工事業者)	32	15.6	15.6	21.9	3.1	—	6.3	59.4
建築一式 (総合工事業者)	34	20.6	5.9	29.4	5.9	5.9	—	55.9
大工	40	15.0	20.0	22.5	12.5	7.5	—	62.5
左官	37	5.4	8.1	8.1	2.7	2.7	8.1	78.4
とび・土工・コンクリート	41	17.1	19.5	24.4	12.2	4.9	2.4	63.4
タイル・れんが・ブロック	32	12.5	15.6	40.6	—	6.3	—	40.6
鉄筋	25	16.0	24.0	20.0	12.0	—	4.0	44.0
塗装	28	7.1	14.3	10.7	3.6	3.6	7.1	67.9
内装仕上	45	31.1	35.6	40.0	4.4	11.1	4.4	26.7
設備関係 (電気・管ほか)	89	10.1	25.8	46.1	4.5	6.7	—	41.6
その他	12	—	33.3	33.3	—	8.3	—	58.3

業種別にみると、内装仕上では、どの項目も全体より高い比率であげられているが、これは、現場勤務者のいない（あるいは、店社・現場の明確な区分がない）企業が多く、現場の問題と店社の問題とを混同してあげている企業があるためと推測できる。その他の業種では、「残業や休日出勤の増加」は、設備（46.1%）、タイル・れんが・ブロック（40.6%）等で多くあげられており、「コストの上昇」は設備（25.8%）、鉄筋（24.0%）、「工期を守ることが困難」は、建築（20.6%）、「日給または日給月給制の労働者の賃金の減少」は、大工（12.5%）、とび・土工・コンクリート（12.2%）、鉄筋（12.0%）で高くなっている。

従業員規模別にみると、「残業や休日出勤の増加」をあげた割合は、大規模企業ほど高く、逆に、「工期を守ることが困難」は小規模層で高くなっている。

問8（3）② 今後の時短にあたっての問題 店社勤務

問1 従業員数 (N)		工期を守ることが困難になる	コストが上昇し、採算が悪くなる	時短策実施前より残業や休日出勤が増加する	者の手取り賃金が減少する 日給または日給月給制の労働	ため、休日出勤が生じる 悪天候による不稼働日がある	その他	不明
TOTAL	587	11.4	20.3	30.5	5.3	4.8	3.2	51.1
10人以下	50	20.0	12.0	12.0	8.0	2.0	6.0	64.0
11～20人	87	23.0	24.1	28.7	5.7	9.2	2.3	50.6
21～50人	142	13.4	21.8	29.6	6.3	5.6	1.4	52.8
51～100人	102	10.8	21.6	32.4	6.9	6.9	4.9	47.1
101～300人	113	4.4	23.9	30.1	3.5	2.7	2.7	51.3
301～1000人	56	3.6	14.3	37.5	3.6	1.8	7.1	42.9
1001人以上	28	—	14.3	57.1	—	—	—	42.9

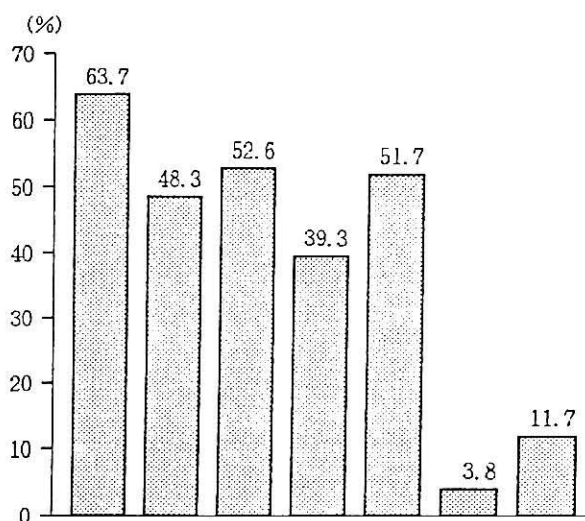
② 現場勤務

平成3年4月1日の法定労働時間改正の際、現場勤務者について、就業規則等の変更等を行わなかった企業に対し、今後時短にあたってどのようなことが問題となるかを質問した。その中で、多くあげられたものは以下のとおりである。（カッコ内は店社）

- | | | | |
|----|--------------------------|-------|---------|
| 1位 | 工期を守ることが困難になる | 63.7% | (11.4%) |
| 2位 | 時短実施前より、残業や休日出勤が増加する | 52.6% | (30.5%) |
| 3位 | 悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる | 51.7% | (4.8%) |

就業規則等の変更等を行ったグループと同様、現場での問題は店社でのそれより全般的に高い割合であげられており、問題の深刻さがうかがえる。

問8（3）② 今後の時短にあたっての問題 現場勤務



問3 主な業種	(N)	工期を守ることが困難になる	コストが上昇し、採算が悪くなる	時短策実施前より残業や休日出勤が増加する	日給または日給月給制の労働者の手取り賃金が減少する	悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる	その他	不明
TOTAL	532	63.7	48.3	52.6	39.3	51.7	3.8	11.7
一般土木建築一式 (総合工事業者)	149	64.4	51.7	64.4	32.2	63.1	3.4	8.1
土木一式 (総合工事業者)	29	65.5	37.9	34.5	20.7	55.2	3.4	17.2
建築一式 (総合工事業者)	32	84.4	46.9	75.0	40.6	68.8	3.1	3.1
大工	34	76.5	47.1	26.5	64.7	55.9	-	8.8
左官	33	72.7	51.5	48.5	69.7	48.5	9.1	18.2
とび・土工・コンクリート	41	61.0	58.5	39.0	73.2	56.1	4.9	14.6
タイル・れんが・ブロック	24	50.0	37.5	33.3	41.7	58.3	8.3	16.7
鉄筋	23	65.2	39.1	26.1	69.6	56.5	4.3	13.0
塗装	30	53.3	36.7	43.3	43.3	56.7	6.7	13.3
内装仕上	37	73.0	51.4	56.8	35.1	29.7	5.4	5.4
設備関係 (電気・管ほか)	83	50.6	48.2	62.7	14.5	24.1	-	15.7
その他	8	62.5	87.5	62.5	12.5	62.5	12.5	-

業種別にみると、建築、一般土木建築では、どの問題についてもあがる割合が高く、問題意識の高さがうかがえる。その他の業種では、「工期を守ることが困難」は大工（76.5%）、内装仕上（73.0%）等で、「悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる」は、タイル・れんが・ブロック（58.3%）、「残業や休日出勤の増加」は、設備（62.7%）、「日給または、日給月給制の労働者の賃金の減少」は、とび・土工・コンクリート（73.2%）で高くなっている。

従業員規模別にみると、「残業や休日出勤の増加」をあげた割合は、大規模企業ほど高くなっているが、その他の項目については、業種による目立った傾向はみられない。

問 8（3）② 今後の時短にあたっての問題 現場勤務

問 1 従業員数 (N)		工期を守ることが困難になる	コストが上昇し、採算が悪くなる	時短策実施前より残業や休日出勤が増加する	日給または日給月給制の労働者の手取り賃金が減少する	悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる	その他	不明
TOTAL	532	63.7	48.3	52.6	39.3	51.7	3.8	11.7
10人以下	46	56.5	39.1	37.0	41.3	63.0	2.2	19.6
11～20人	77	63.6	49.4	42.9	53.2	49.4	5.2	14.3
21～50人	124	71.0	50.0	43.5	53.2	50.0	2.4	10.5
51～100人	94	57.4	53.2	55.3	34.0	46.8	4.3	10.6
101～300人	107	67.3	45.8	57.9	29.0	58.9	3.7	9.3
301～1000人	48	54.2	45.8	70.8	22.9	45.8	4.2	10.4
1001人以上	28	67.9	50.0	82.1	28.6	46.4	3.6	10.7

4 今後の労働時間短縮策について

(1) 時短のために企業単位で行う対策について

① 生産性の向上等について

時短を円滑に推進するための生産性向上策のなかで、「すでにやっている」と答えた企業が多いものは以下のとおりである。

1位	段取り・工程管理の改善	42.8%
2位	技能者の教育・訓練	37.7%
3位	機械化等による合理化・省力化	31.0%

業種別にみると、鉄筋で「機械化等による合理化・省力化（56.4%）、一般土木建築、タイル・れんが・ブロックで「工場製品の活用」が高い割合であげられているほかは、業種別の上位に大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、「技能者の教育・訓練の充実」について「すでにやっている」と回答した企業は規模にかかわらず、3～4割程度となっているが、その他の項目については、従業員規模の大きい層ほど「すでにやっている」の割合が高くなっている。

② 労働者の収入の確保について

時短を円滑に推進するための労働者の収入の確保対策のなかで、「すでにやっている」と答えた企業が多いものは以下のとおりである。

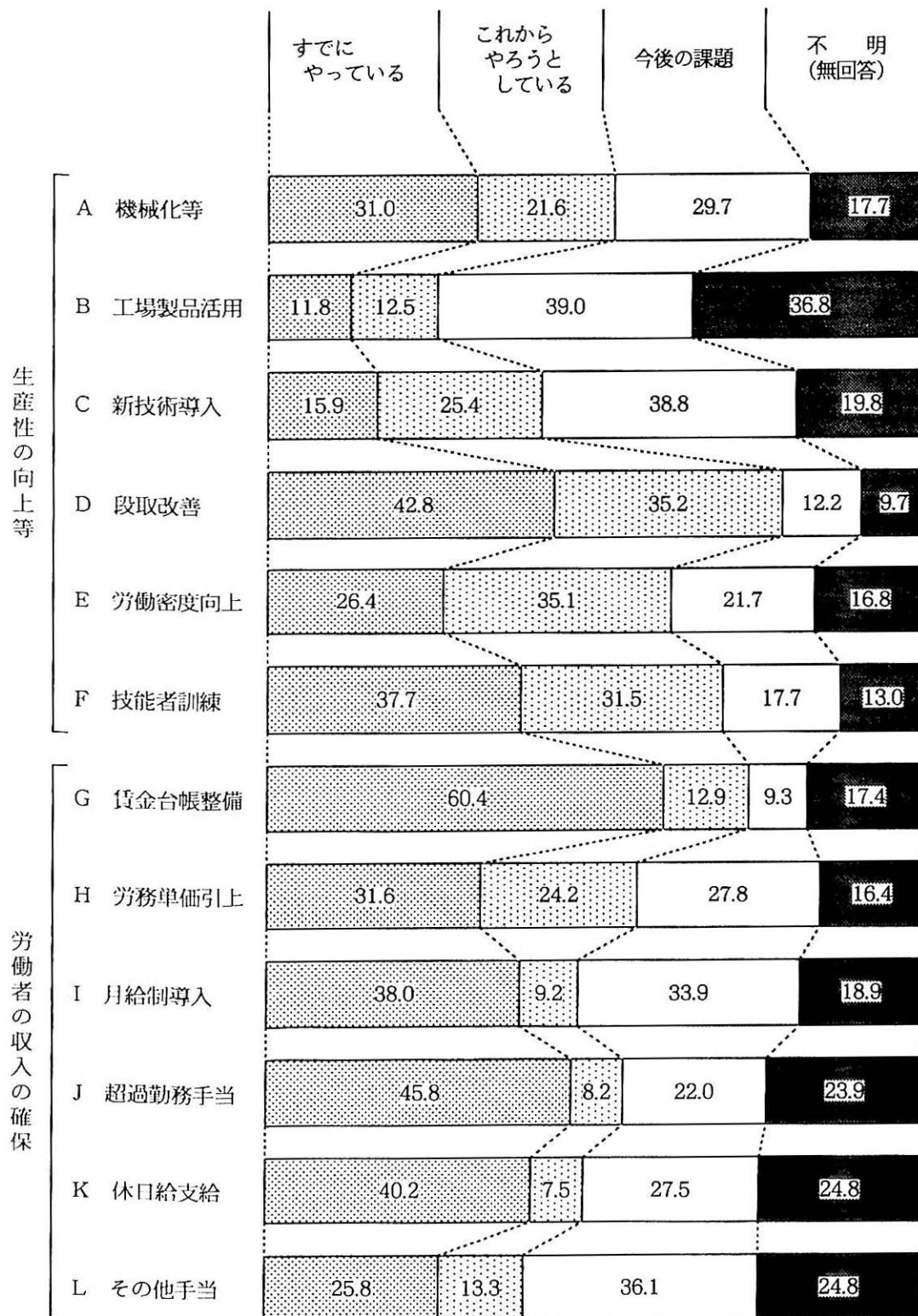
1位	労働時間管理・賃金管理の徹底	60.4%
2位	超過勤務手当を支給して調整する	45.8%
3位	休日給を支給して調整する	40.2%

業種別にみると、「休日給の支給」は建築（54.9%）で、「労務単価の引き上げ」は大工（44.1%）、左官（41.0%）等で、「月給制の導入」は内装仕上（48.0%）、設備（66.3%）等で、それぞれ多くあげられている。

従業員規模別にみると、従業員1000人以下の企業については、おおむねどの項目でも従業員規模の大きい層ほど「すでにやっている」の割合が高くなっているが、従業員1001人以上の企業では比較的低くなっている。これは、直接的に労働者を雇用していないところが多いためと考えられる。

問 11 (1) 今後の労働時間短縮策（企業）

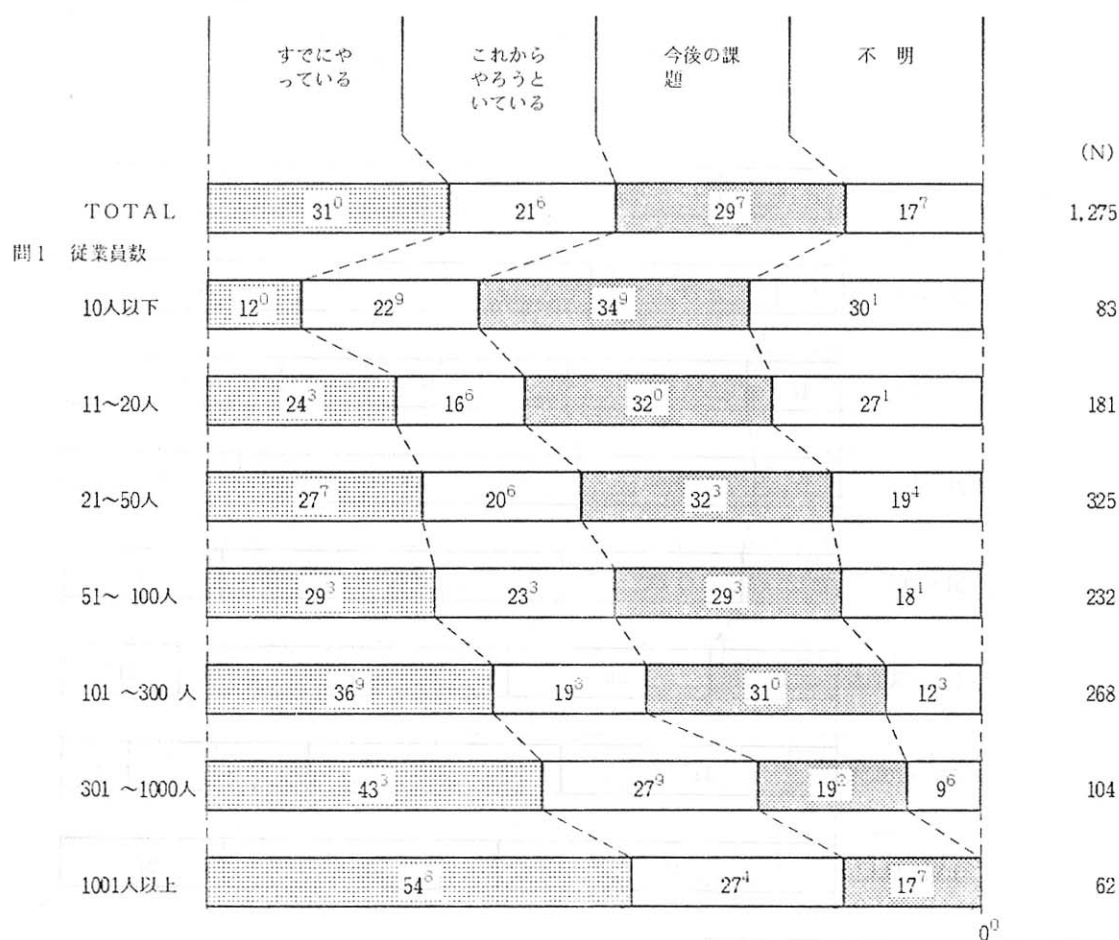
(N = 1,275)



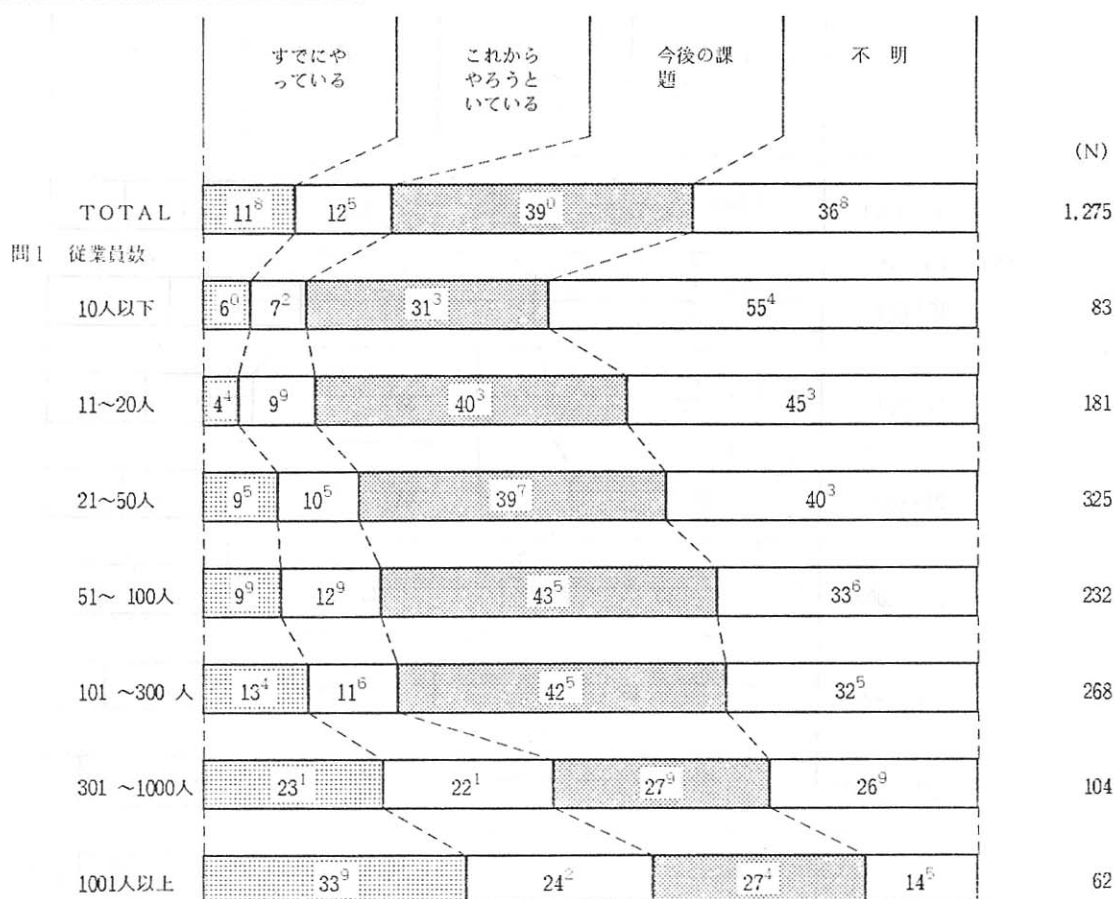
時短推進のための対策 生産性の向上

	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位
全 体	段取り・工程管理の徹底 (42.8%)	技能者の教育・訓練 (37.7%)	機械化等による合理化・省 力化 (31.0%)	労働密度の向上 (26.4%)	新技術・新工法開発導入 (15.9%)
一般土木建築一式	段取り・工程管理の徹底 (49.4%)	技能者の教育・訓練 (35.6%)	機械化等による合理化・省 力化 (35.1%)	労働密度の向上 (26.8%)	工場製品の活用 (19.5%)
土木一式	技能者の教育・訓練 (50.0%)	段取り・工程管理の徹底 (43.1%)	機械化等による合理化・省 力化 (35.3%)	労働密度の向上 (26.5%)	新技術・新工法開発導入 (10.8%)
建築一式	段取り・工程管理の徹底 (41.5%)	技能者の教育・訓練 (40.2%)	機械化等による合理化・省 力化 (35.4%)	労働密度の向上 (28.0%)	新技術・新工法開発導入 (9.8%)
大工	段取り・工程管理の徹底 (39.8%)	技能者の教育・訓練 (30.1%)	機械化等による合理化・省 力化 (30.1%)	労働密度の向上 (22.6%)	新技術・新工法開発導入 (21.5%)
左官	技能者の教育・訓練 (42.6%)	段取り・工程管理の徹底 (29.5%)	機械化等による合理化・省 力化 (29.5%)	労働密度の向上 (26.2%)	新技術・新工法開発導入 (16.4%)
とび・土工・コンクリート	技能者の教育・訓練 (39.5%)	段取り・工程管理の徹底 (37.2%)	機械化等による合理化・省 力化 (26.7%)	労働密度の向上 (18.6%)	新技術・新工法開発導入 (15.1%)
タイル・れんが・ブロック	段取り・工程管理の徹底 (45.3%)	技能者の教育・訓練 (43.4%)	労働密度の向上 (26.4%)	新技術・新工法開発導入 (20.8%)	工場製品の活用 (17.0%)
鉄筋	機械化等による合理化・省 力化 (56.4%)	技能者の教育・訓練 (40.0%)	段取り・工程管理の徹底 (36.4%)	労働密度の向上 (30.9%)	新技術・新工法開発導入 (16.4%)
塗 装	技能者の教育・訓練 (38.2%)	段取り・工程管理の徹底 (27.9%)	新技術・新工法開発導入 (16.2%)	機械化等による合理化・省 力化 (14.7%)	労働密度の向上 (11.8%)
内 装 仕 上	段取り・工程管理の徹底 (34.7%)	技能者の教育・訓練 (33.3%)	労働密度の向上 (25.3%)	機械化等による合理化・省 力化 (14.7%)	新技術・新工法開発導入 (12.0%)
設 備 関 係	段取り・工程管理の徹底 (45.6%)	技能者の教育・訓練 (34.3%)	労働密度の向上 (33.1%)	機械化等による合理化・省 力化 (33.1%)	新技術・新工法開発導入 (14.2%)
そ の 他	段取り・工程管理の徹底 (50.0%)	技能者の教育・訓練 (34.6%)	機械化等による合理化・省 力化 (26.9%)	労働密度の向上 (23.1%)	新技術・新工法開発導入 (15.4%)

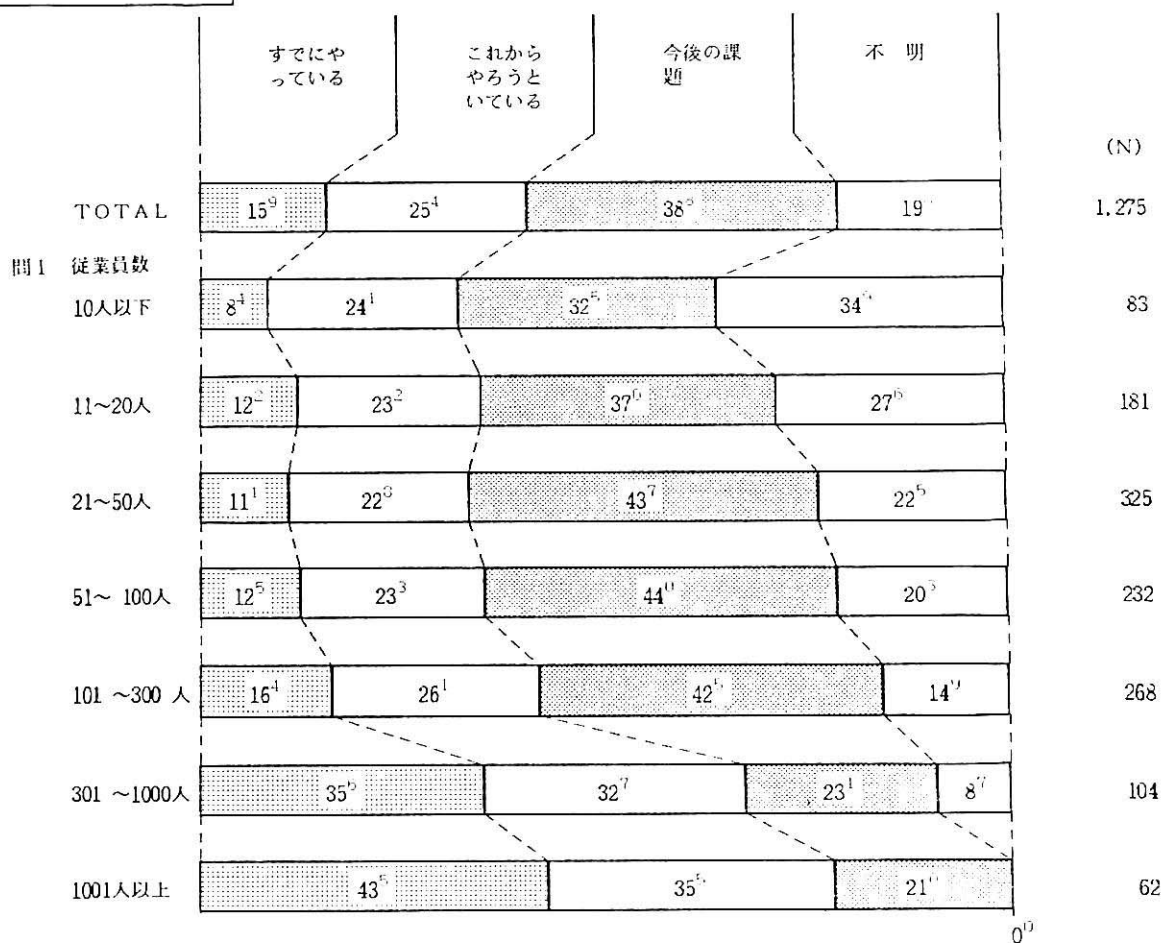
A 機械化等による合理化・省力化の推進



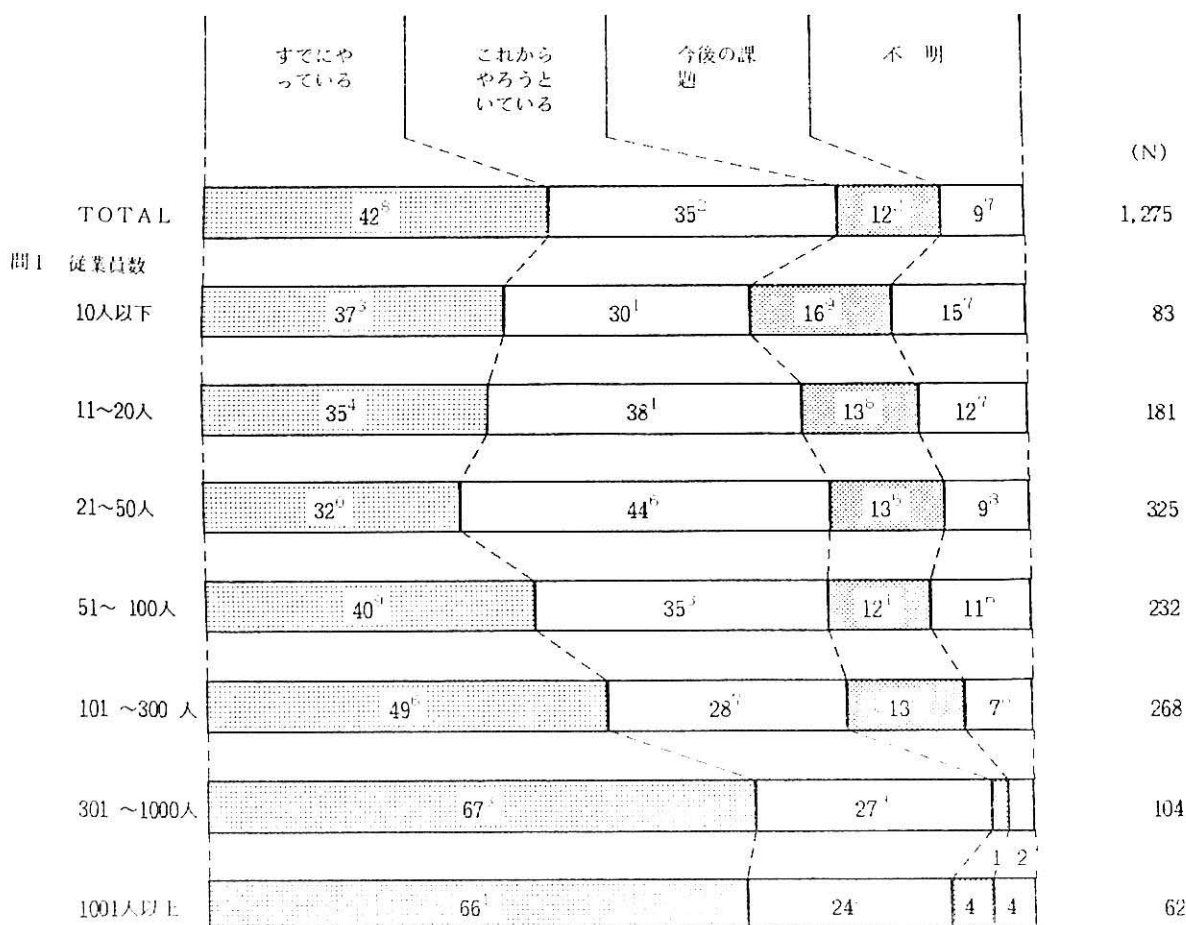
B 工場製品の活用（プレハブ化等）の推進



C 新技術・新工法の開発、導入



D 段取りの改善、工程管理の改善の徹底



E 労働密度の向上

	すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1 従業員数					
TOTAL	26 ⁴	35 ¹	21 ⁷	16 ⁸	1,275
10人以下	18 ¹	32 ⁵	19 ³	30 ¹	83
11～20人	19 ³	36 ⁵	22 ⁷	21 ⁵	181
21～50人	20 ⁰	39 ⁴	23 ¹	17 ⁵	325
51～100人	25 ⁴	34 ¹	22 ⁰	18 ⁵	232
101～300人	31 ⁷	33 ⁶	22 ⁰	12 ⁷	268
301～1000人	39 ⁴	34 ⁶	18 ³	7 ⁷	104
1001人以上	43 ⁵	29 ⁰	21 ⁰	6 ⁵	62

F 技能者の教育・訓練の充実

	すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1 従業員数					
TOTAL	37 ⁷	31 ⁵	17 ⁷	13 ⁰	1,275
10人以下	25 ³	37 ³	24 ¹	13 ³	83
11～20人	34 ⁸	28 ²	19 ³	17 ⁷	181
21～50人	35 ¹	32 ³	18 ⁵	14 ²	325
51～100人	40 ⁵	30 ⁶	14 ⁷	14 ²	232
101～300人	41 ⁴	34 ⁰	13 ⁸	10 ⁶	268
301～1000人	47 ¹	28 ⁸	18 ³	5 ⁶	104
1001人以上	37 ¹	30 ¹	22 ⁶	9 ⁷	62

時短推進のための対策 - 労働者の収入の確保 -

	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位
全 体	労働時間管理・賃金管理の徹底 (60.4%)	超過勤務手当を支給して調整する (45.8%)	休日給を支給して調整する (40.2%)	月給制の導入 (38.0%)	労務単価の引き上げを行う (31.6%)
一般土木建築一式	労働時間管理・賃金管理の徹底 (62.3%)	超過勤務手当を支給して調整する (51.4%)	月給制の導入 (43.4%)	休日給を支給して調整する (42.9%)	労務単価の引き上げを行う (35.3%)
土木一式	労働時間管理・賃金管理の徹底 (66.7%)	超過勤務手当を支給して調整する (45.1%)	休日給を支給して調整する (40.2%)	労務単価の引き上げを行う (34.3%)	休日給を支給して調整する (31.4%)
建築一式	休日給を支給して調整する (54.9%)	労働時間管理・賃金管理の徹底 (52.4%)	超過勤務手当を支給して調整する (51.2%)	月給制の導入 (32.9%)	労務単価の引き上げを行う (28.0%)
大 工	労働時間管理・賃金管理の徹底 (55.9%)	労務単価の引き上げを行う (44.1%)	超過勤務手当を支給して調整する (32.3%)	休日給を支給して調整する (29.0%)	その他の手当を支給して調整する (23.7%)
左 官	労働時間管理・賃金管理の徹底 (47.5%)	労務単価の引き上げを行う (41.0%)	超過勤務手当を支給して調整する (31.1%)	休日給を支給して調整する (24.6%)	その他の手当を支給して調整する (21.3%)
とび・土工・コンクリート	労働時間管理・賃金管理の徹底 (57.0%)	超過勤務手当を支給して調整する (38.4%)	休日給を支給して調整する (34.9%)	労務単価の引き上げを行う (30.2%)	月給制の導入 (26.7%)
タイル・れんが・ブロック	労働時間管理・賃金管理の徹底 (52.8%)	労務単価の引き上げを行う (30.2%)	月給制の導入 (30.2%)	超過勤務手当を支給して調整する (30.2%)	休日給を支給して調整する (20.8%)
鉄 筋	労働時間管理・賃金管理の徹底 (67.3%)	超過勤務手当を支給して調整する (36.4%)	労務単価の引き上げを行う (34.5%)	その他の手当を支給して調整する (30.9%)	休日給を支給して調整する (25.5%)
塗 装	労働時間管理・賃金管理の徹底 (60.3%)	超過勤務手当を支給して調整する (42.6%)	休日給を支給して調整する (36.8%)	月給制の導入 (33.8%)	その他の手当を支給して調整する (27.9%)
内 装 仕 上	月給制の導入 (48.0%)	労働時間管理・賃金管理の徹底 (46.7%)	超過勤務手当を支給して調整する (26.7%)	休日給を支給して調整する (25.3%)	その他の手当を支給して調整する (17.3%)
設 備 関 係	労働時間管理・賃金管理の徹底 (69.8%)	月給制の導入 (66.3%)	超過勤務手当を支給して調整する (61.5%)	休日給を支給して調整する (57.4%)	労務単価の引き上げを行う (35.3%)
そ の 他	労働時間管理・賃金管理の徹底 (57.7%)	超過勤務手当を支給して調整する (53.8%)	休日給を支給して調整する (46.2%)	その他の手当を支給して調整する (42.3%)	労務単価の引き上げを行う (34.6%)

G 賃金台帳の整備、労働時間管理、賃金管理の徹底

	すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1 従業員数					
TOTAL	60 ⁴	12 ⁴	9 ³	17 ¹	1,275
10人以下	45 ⁵	14 ⁵	10 ⁵	28 ³	83
11～20人	53 ⁵	14 ⁹	11 ⁵	19 ⁹	181
21～50人	58 ⁵	14 ²	10 ⁵	16 ⁹	325
51～100人	62 ⁵	9 ⁵	9 ⁴	18 ¹	232
101～300人	64 ²	13 ⁸	7 ⁵	14 ⁵	268
301～1000人	71 ²	10 ⁵	5 ¹	12 ⁵	104
1001人以上	62 ⁹	9 ⁷	8 ¹	19 ¹	62

H 労働単価の引き上げ

	すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1 従業員数					
TOTAL	31 ⁵	24 ²	27 ³	16 ¹	1,275
10人以下	25 ³	19 ³	32 ⁵	22 ⁹	83
11～20人	27 ¹	34 ³	23 ²	15 ⁵	181
21～50人	28 ³	30 ⁸	25 ²	15 ⁷	325
51～100人	35 ⁸	21 ⁵	26 ⁷	15 ⁹	232
101～300人	35 ¹	20 ¹	29 ⁵	14 ⁹	268
301～1000人	38 ⁵	16 ³	29 ⁵	15 ¹	104
1001人以上	22 ⁵	12 ³	41 ²	22 ¹	62

I 月給制の導入

	すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
TOTAL	38 ⁰	9 ²	33 ⁹	18 ¹⁴	1,275
問1 従業員数					
10人以下	20 ⁵	9 ⁵	42 ²	27 ⁷	83
11～20人	32 ⁵	8 ³	36 ⁵	22 ⁷	181
21～50人	35 ⁴	10 ²	36 ²	18 ²	325
51～100人	41 ⁴	9 ⁵	32 ²	16 ²	232
101～300人	39 ⁵	9 ⁷	31 ⁷	19 ⁰	268
301～1000人	60 ⁰		8 ⁷	20 ²	104
1001人以上	38 ⁷	3 ¹	38 ⁷	19 ⁴	62

J 超過勤務手当を支給して調整する

	すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
TOTAL	45 ⁵	8 ²	22 ¹	23 ⁹	1,275
問1 従業員数					
10人以下	25 ³	16 ⁹	27 ⁷	30 ¹	83
11～20人	43 ¹	10 ⁵	15 ⁵	30 ⁹	181
21～50人	40 ³	9 ⁵	24 ⁹	25 ²	325
51～100人	50 ⁰		6 ⁰	22 ⁰	232
101～300人	50 ⁰		9 ⁰	21 ³	268
301～1000人	68 ⁰			16 ⁰	104
1001人以上	41 ¹	1 ¹	33 ¹	22 ¹	62

K 休日給を支給して調整する

	すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1 TOTAL 従業員数	40 ²	7 ⁵	27 ⁵	24 ⁸	1,275
10人以下	15 ⁷	13 ³	31 ³	39 ⁸	83
11～20人	33 ⁷	11 ⁰	27 ⁶	27 ⁶	181
21～50人	40 ⁰	7 ¹	28 ³	24 ⁶	325
51～100人	47 ³	5 ²	22 ⁶	24 ¹	232
101～300人	42 ⁹	7 ⁸	27 ²	22 ⁰	268
301～1000人	52 ⁹	6 ⁷	24 ⁰	16 ³	104
1001人以上	32 ³	43 ⁵	24 ²	0 ^{1*}	62

L その他の手当を支給して調整する

	すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1 TOTAL 従業員数	25 ⁶	13 ³	36 ¹	24 ⁸	1,275
10人以下	15 ⁷	15 ⁷	38 ⁶	30 ¹	83
11～20人	25 ⁴	17 ⁷	29 ³	27 ⁶	181
21～50人	27 ¹	15 ⁴	33 ⁵	24 ⁰	325
51～100人	27 ⁶	11 ⁶	37 ⁹	22 ⁸	232
101～300人	25 ⁴	9 ⁷	40 ⁷	24 ³	268
301～1000人	34 ⁶	10 ⁵	34 ¹	20 ²	104
1001人以上	16 ¹	9 ⁰	46 ¹	27 ¹	62

③ その他の時短推進策について

時短を円滑に推進するためのその他の対策のなかで、「すでにやっている」と答えた企業が多いものは以下のとおりである。

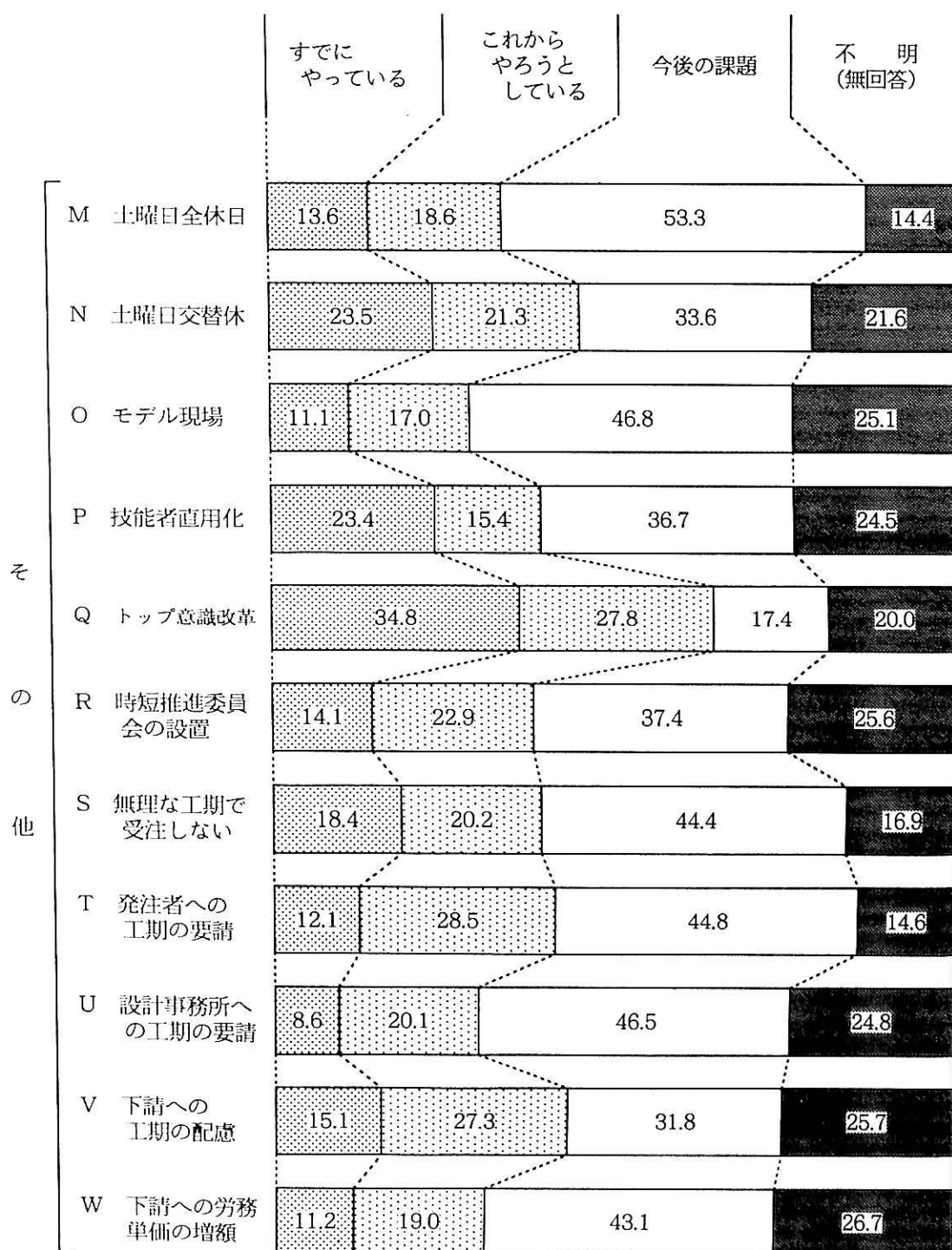
1位	企業のトップが率先して意識改革を行う	34.8%
2位	土曜日を交代で休む計画を作り、実施状況をチェックする	23.5%
3位	技能者の直用化の推進	23.4%

業種別にみると、「技能者の直用化の推進」は、大工（32.3%）、左官（32.8%）等で、「無理な工期の受注をみあわせる」はタイル・れんが・ブロック（32.1%）、塗装（26.5%）等で、それぞれ多くあげられている。また、鉄筋では「モデル現場で時短の問題点をチェック（10.9%）」、設備では「現場を完全に休む全休日を設ける（19.5%）」といった現場の時短のための対策が、それぞれ他の業種と比較して高い割合であげられている。「時短推進委員会の設置」、「週休2日を盛り込んだ工期設定の要請」は、総合工事業者を中心に上位にあげられている。

従業員規模別にみると、従業員規模の大きい層ほど「現場を完全に休む土曜日の全休日をもうける」、「土曜日を交代で休む計画を作り、実施状況をチェックする」、「モデル現場において時短を行い、問題点を検討する」、「企業のトップが率先して意識改革を行う」、「時短推進委員会の設置」、「発注者に週休2日制を盛り込んだ工期の設定の要請」、「設計事務所に対し週休2日制実施について理解を求める」等において、「すでにやっている」割合が高くなっている。

逆に、「無理な工期の工事の受注をみあわせる」をあげたのは小企業が中心であり、「技能者の直用化推進」は51～100人の中規模層で高くなっている。

一方、「他の企業に発注する場合、工期について配慮する」、「他の企業に発注する場合、労務単価を増額」は、従業員規模による違いはほとんどみられなかった。



時短推進のための対策 ―その他―

	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位
全 体	企業のトップが率先して意識改革を行う (34.8%)	土曜日を交代で休む (23.5%)	技能者の直用化の推進 (23.4%)	無理な工期の受注をみあわせる (18.4%)	発注の際、工期について配慮 (15.1%)
一般土木建築一式	企業のトップが率先して意識改革を行う (45.7%)	土曜日を交代で休む (35.8%)	時短推進委員会の設置 (23.1%)	発注の際、工期について配慮する (16.6%)	週休2日を盛り込んだ工期設定の要請 (16.6%)
土木一式	企業のトップが率先して意識改革を行う (38.2%)	土曜日を交代で休む (16.7%)	時短推進委員会の設置 (14.7%)	発注の際、労務単価を増額する (14.7%)	週休2日を盛り込んだ工期設定の要請 (12.7%)
建築一式	企業のトップが率先して意識改革を行う (39.0%)	土曜日を交代で休む (30.5%)	発注の際、工期について配慮する (24.4%)	無理な工期の受注をみあわせる (22.0%)	技能者の直用化の推進 (20.7%)
大 工	技能者の直用化の推進 (32.3%)	企業のトップが率先して意識改革を行う (23.9%)	無理な工期の受注をみあわせる (20.4%)	現場の全休日を設ける (15.1%)	週休2日を盛り込んだ工期設定の要請 (11.8%)
左 官	技能者の直用化の推進 (32.8%)	企業のトップが率先して意識改革を行う (19.7%)	無理な工期の受注をみあわせる (18.0%)	発注の際、工期について配慮する (11.5%)	発注の際、労務単価を増額する (9.8%)
とび・土工・コンクリート	企業のトップが率先して意識改革を行う (31.4%)	技能者の直用化の推進 (27.9%)	発注の際、工期について配慮する (15.1%)	無理な工期の受注をみあわせる (14.0%)	現場の全休日を設ける (12.8%)
タイル・れんが・ブロック	無理な工期の受注をみあわせる (32.1%)	企業のトップが率先して意識改革を行う (24.5%)	技能者の直用化の推進 (22.6%)	発注の際、工期について配慮する (13.2%)	週休2日を盛り込んだ工期設定の要請 (13.2%)
鉄 筋	技能者の直用化の推進 (27.3%)	企業のトップが率先して意識改革を行う (21.8%)	無理な工期の受注をみあわせる (16.4%)	土曜日を交代で休む (16.4%)	モデル現場で時短の問題点をチェック (10.9%)
塗 装	無理な工期の受注をみあわせる (26.5%)	技能者の直用化の推進 (22.1%)	企業のトップが率先して意識改革を行う (20.6%)	発注の際、工期について配慮する (17.6%)	土曜日を交代で休む (14.7%)
内 装 仕 上	企業のトップが率先して意識改革を行う (24.0%)	土曜日を交代で休む (21.3%)	無理な工期の受注をみあわせる (20.0%)	発注の際、工期について配慮する (16.0%)	発注の際、労務単価を増額する (16.0%)
設 備 関 係	企業のトップが率先して意識改革を行う (39.1%)	土曜日を交代で休む (28.4%)	技能者の直用化の推進 (20.7%)	現場の全休日を設ける (19.5%)	無理な工期の受注をみあわせる (19.5%)
そ の 他	企業のトップが率先して意識改革を行う (26.9%)	無理な工期の受注をみあわせる (26.9%)	土曜日を交代で休む (23.1%)	発注の際、工期について配慮する (23.1%)	技能者の直用化の推進 (23.1%)

M 現場を完全に休む土曜日の全休日をもうける

		すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1	TOTAL	13 ⁵	18 ⁵	53 ³	14 ⁴	1,275
	従業員数					
	10人以下	14 ⁵	59 ⁰	22 ⁹		83
	11～20人	10 ⁵	15 ⁵	54 ¹	19 ⁹	181
	21～50人	12 ⁰	14 ²	58 ⁵	15 ⁴	325
	51～100人	13 ⁴	22 ⁰	50 ⁴	14 ²	232
	101～300人	14 ²	20 ⁵	54 ⁹	10 ⁴	268
	301～1000人	21 ²	23 ¹	45 ²	10 ⁶	104
	1001人以上	29 ⁰	25 ⁸	38 ⁷	6 ⁵	62

N 土曜日に交替で休む計画を作り、実施状況をチェックする

		すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1	TOTAL	23 ⁵	21 ³	33 ⁵	21 ⁶	1,275
	従業員数					
	10人以下	12 ⁰	16 ⁹	39 ⁸	31 ³	83
	11～20人	8 ²	21 ⁰	39 ²	30 ⁹	181
	21～50人	17 ⁵	17 ⁸	40 ⁹	23 ⁷	325
	51～100人	19 ⁴	25 ⁰	32 ³	23 ⁷	232
	101～300人	32 ¹	22 ⁰	32 ¹	13 ⁸	268
	301～1000人	45 ²	26 ⁰	16 ³	12 ⁵	104
	1001人以上	58 ¹	24 ²	8 ¹	9 ⁷	62

0 モデル現場において時短（週休2日等）を行い、問題点を検討する

	すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1 TOTAL	11 ¹	17 ⁰	46 ⁵	25 ¹	1,275
従業員数					
10人以下	4 ⁵	51 ⁵	39 ⁵		83
11～20人	5 ¹	11 ⁶	47 ⁵	35 ³	181
21～50人	6 ²	15 ⁴	51 ⁷	26 ³	325
51～100人	6 ⁹	19 ⁹	48 ³	25 ¹	232
101～300人	16 ⁰	20 ⁵	44 ¹	19 ¹	268
301～1000人	19 ²	24 ⁰	45 ²	11 ⁵	104
1001人以上	41 ⁹	25 ³	22 ¹	9 ⁷	62

P 技能者の直用化推進

	すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1 TOTAL	23 ⁴	15 ⁴	36 ⁷	24 ⁵	1,275
従業員数					
10人以下	9 ⁵	16 ⁹	41 ⁰	32 ⁵	83
11～20人	23 ³	18 ³	27 ⁵	29 ³	181
21～50人	25 ²	19 ¹	29 ³	25 ¹³	325
51～100人	30 ⁵	14 ²	33 ²	22 ¹	232
101～300人	24 ³	13 ⁴	42 ⁵	19 ³	268
301～1000人	18 ³	10 ⁵	54 ¹	16 ³	104
1001人以上	11 ³	4 ²	51 ⁵	32 ³	62

Q 企業のトップが率先して意識改革を行う

		すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1	TOTAL	34 ^a	27 ^b	17 ^c	20 ^d	1,275
	従業員数					
	10人以下	14 ^a	25 ^b	24 ^c	36 ^d	83
	11～20人	20 ^a	30 ^a	22 ^b	27 ^c	181
	21～50人	29 ^a	28 ^b	18 ^c	23 ^d	325
	51～100人	34 ^a	28 ^b	16 ^c	20 ^d	232
	101～300人	45 ^b	25 ^d	16 ^c	13 ^e	268
	301～1000人	56 ^c	25 ^d	6 ^e	11 ^f	104
	1001人以上	51 ^b	30 ^b	11 ^c	6 ^d	62

R 時短推進委員会等の設置

		すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1	TOTAL	14 ^a	22 ^b	37 ^c	25 ^d	1,275
	従業員数					
	10人以下	6 ^a	9 ^b	45 ^c	38 ^d	83
	11～20人	5 ^a	17 ^c	42 ^b	34 ^d	181
	21～50人	6 ^a	19 ^c	44 ^a	28 ^b	325
	51～100人	12 ^b	25 ^d	34 ^c	27 ^e	232
	101～300人	16 ^a	32 ^b	32 ^c	18 ^d	268
	301～1000人	30 ^b	29 ^b	26 ^c	13 ^d	104
	1001人以上	59 ^c	11 ^d	17 ^e	11 ^f	62

S 無理な工期の工事の受注を見合わせ

		すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1	TOTAL	18 ¹	20 ²	44 ¹	16 ¹	1,275
	従業員数					
	10人以下	28 ³	18 ¹	28 ¹	24 ¹	83
	11~20人	24 ³	20 ¹	35 ¹	19 ³	181
	21~50人	17 ⁵	24 ⁵	40 ⁰	17 ³	325
	51~100人	13 ⁴	23 ³	47 ¹	15 ³	232
	101~300人	17 ²	17 ⁹	48 ²	16 ⁰	268
	301~1000人	21 ²	19 ²	48 ¹	11 ⁶	104
	1001人以上	12 ¹	4 ⁰	69 ¹	12 ⁰	62

T 発注者に週休2日制実施を盛り込んだ工期の設定の要請

		すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1	TOTAL	12 ¹	28 ⁵	44 ³	14 ¹	1,275
	従業員数					
	10人以下	3 ⁵	26 ⁵	43 ⁴	26 ⁵	83
	11~20人	12 ²	26 ⁰	45 ²	16 ¹	181
	21~50人	7 ¹	34 ⁵	43 ¹	15 ¹	325
	51~100人	11 ²	24 ⁵	50 ¹	13 ⁰	232
	101~300人	16 ¹	28 ⁷	42 ²	13 ²	268
	301~1000人	17 ¹	29 ²	45 ²	7 ¹	104
	1001人以上	27 ¹	21 ¹	41 ¹	9 ¹	62

U 設計事務所に対して週休2日制実施について理解を求める

		すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1	TOTAL	8 ⁶	20 ¹	46 ⁵	24 ⁸	1,275
	従業員数					
	10人以下	19 ³	39 ⁸	39 ⁸		83
	11～20人	7 ⁷	14 ⁴	47 ⁵	30 ⁴	181
	21～50人	4 ¹	19 ⁴	48 ⁹	27 ⁷	325
	51～100人	7 ³	21 ⁶	47 ⁴	23 ⁷	232
	101～300人	12 ³	22 ⁰	45 ¹	20 ⁵	268
	301～1000人	15 ⁴	26 ⁰	46 ²	12 ⁵	104
	1001人以上	24 ²	19 ⁴	45 ²	11 ³	62

V 他の企業に発注する場合に工期について配慮する

		すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
問1	TOTAL	15 ¹	27 ³	31 ⁸	25 ⁷	1,275
	従業員数					
	10人以下	13 ³	18 ¹	21 ⁷	47 ⁰	83
	11～20人	14 ⁹	21 ⁵	28 ⁷	34 ⁸	181
	21～50人	15 ¹	26 ²	31 ⁴	27 ⁴	325
	51～100人	14 ²	26 ³	36 ²	23 ³	232
	101～300人	14 ²	30 ⁶	34 ³	20 ⁹	268
	301～1000人	21 ¹	36 ⁵	29 ³	12 ⁵	104
	1001人以上	19 ⁴	32 ³	33 ⁹	14 ⁵	62

W 他の企業に発注する場合に労務単価を増額

	すでにや っている	これから やろうと している	今後の課 題	不 明	(N)
TOTAL	11 ²	19 ⁰	43 ¹	26 ⁷	1,275
問1 従業員数					
10人以下	7 ²	13 ³	32 ⁵	47 ⁰	83
11～20人	10 ⁵	14 ⁹	38 ¹	36 ⁵	181
21～50人	11 ⁷	20 ³	40 ⁹	27 ¹	325
51～100人	10 ⁵	19 ⁴	45 ³	24 ⁶	232
101～300人	12 ³	17 ²	48 ¹	22 ¹	268
301～1000人	17 ³	27 ⁹	40 ⁴	14 ¹	104
1001人以上	4 ³	24 ²	54 ¹	16 ¹	62

④ その他の具体的な対策（自由回答）

A～Wの諸施策のほかに、企業独自で実施している、あるいはこれから行おうとしている労働時間対策について具体的に記入してもらった。

しかし、記入率は著しく低く、記入があったものについてもA～Wの施策と重複するものが多く、画期的な対策を立案・実行するには至っていない現状がうかがえた。

そうした中で、目についたものは以下のような点であった。

a. 年間を通じての休日数の確保

- ・ 「年間105 日休日取得制」を平成4年度より実施。
- ・ 振替休日の取得促進
- ・ 現場勤務者の竣工時、年末年始、GW、夏期等の休暇の長期化。

b. カレンダーによる休日消化管理

- ・ 休日消化カレンダーを全員に配布し、休日消化の促進を図っている。
- ・ 月初に休日カレンダーを作成し、個人ごとに管理を実施している。

c. 雨天対策

- ・ 雨天でも作業ができる対策を考慮中。

d. 工事量の平準化

- ・ 夏期に集中する工事量の平準化が図られるよう、通年施工体制を促進していく。
（北海道の企業）

e. その他

- ・ 毎週水曜日を「ノー残業デー」に決めた。
- ・ 同業他社と連絡をとりあい、応援の体制をつくる。
- ・ CADシステムの導入、女子社員の活用。

(2) 時短のために業界単位で行う対策について

時短を円滑に推進するために業界単位で行うべきであると思われる対策について、以下の1～3のいずれかでの回答を求めた。

- 1 総合工事業者が主体 → [総合工事業者(団体も含む)の指導のもとに行うべきもの]
- 2 専門工事業者が主体 → [専門工事業者(団体も含む)が自主的に行うべきもの]
- 3 双方が主体 → [総合工事業者と専門工事業者が密接な関係のもとに行うべきもの]

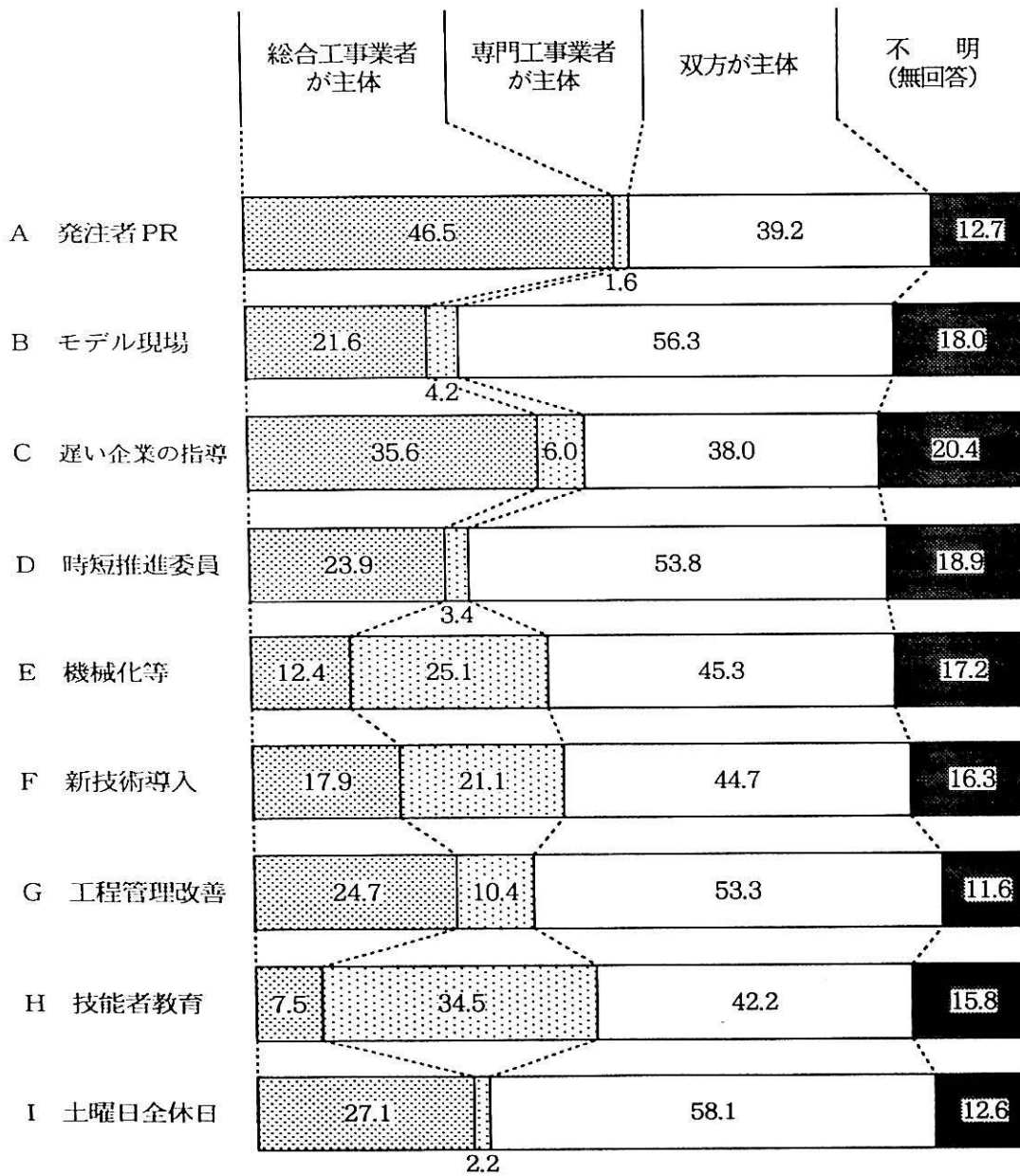
結果は、どの対策についても「双方が主体」が4割～6割を占めており、業界単位で行う時短対策は、総合工事業者、専門工事業者のどちらかが主体という対応でなく、双方が密接な関係のもとに行うべきであるという考えが多数を占めた。

個々の対策については、「総合工事業者が主体」が多いのは、「発注者等に時短についてPRする(46.5%)」、「時短のノウハウのある企業が、時短の遅れている企業を指導する(35.6%)」等であり、主として時短に対する意識改革の推進が総合工事業者の役割と認識されているといえる。

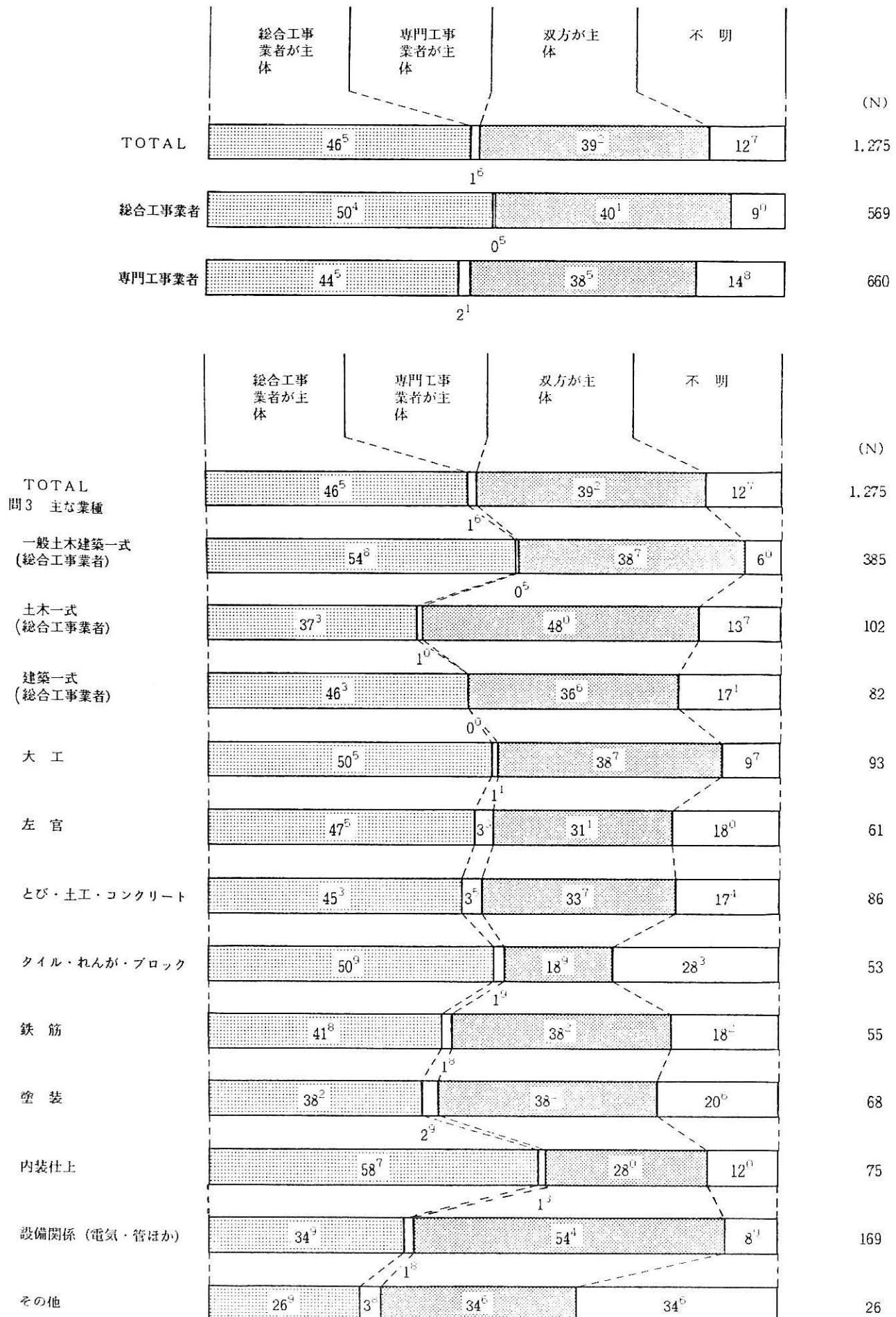
逆に、「専門工事業者が主体」が比較的多いのは、「技能者の多能工化等、教育・訓練等を充実する(34.5%)」、「機械化等による合理化、省力化を推進する(25.1%)」等で、主として生産性の向上が専門工事業者の役割と認識されているといえる。

問 11 (2) 時短のために業界が行う対策

(N = 1,275)



問11(2) 労働時間短縮の為に業界として行なう対策 A発注者へのPR



問11(2) 労働時間短縮の為に業界として行なう対策 Bモデル現場

	総合工事 業者が主 体	専門工事 業者が主 体	双方が主 体	不 明	(N)
TOTAL	21 ⁵	4 ⁻	56 ³	18 ⁰	1,275
総合工事業者	20 ⁺	2 ⁵	61 ⁹	15 ³	569
専門工事業者	22 ⁹	5 ³	52 ⁴	19 ⁴	660

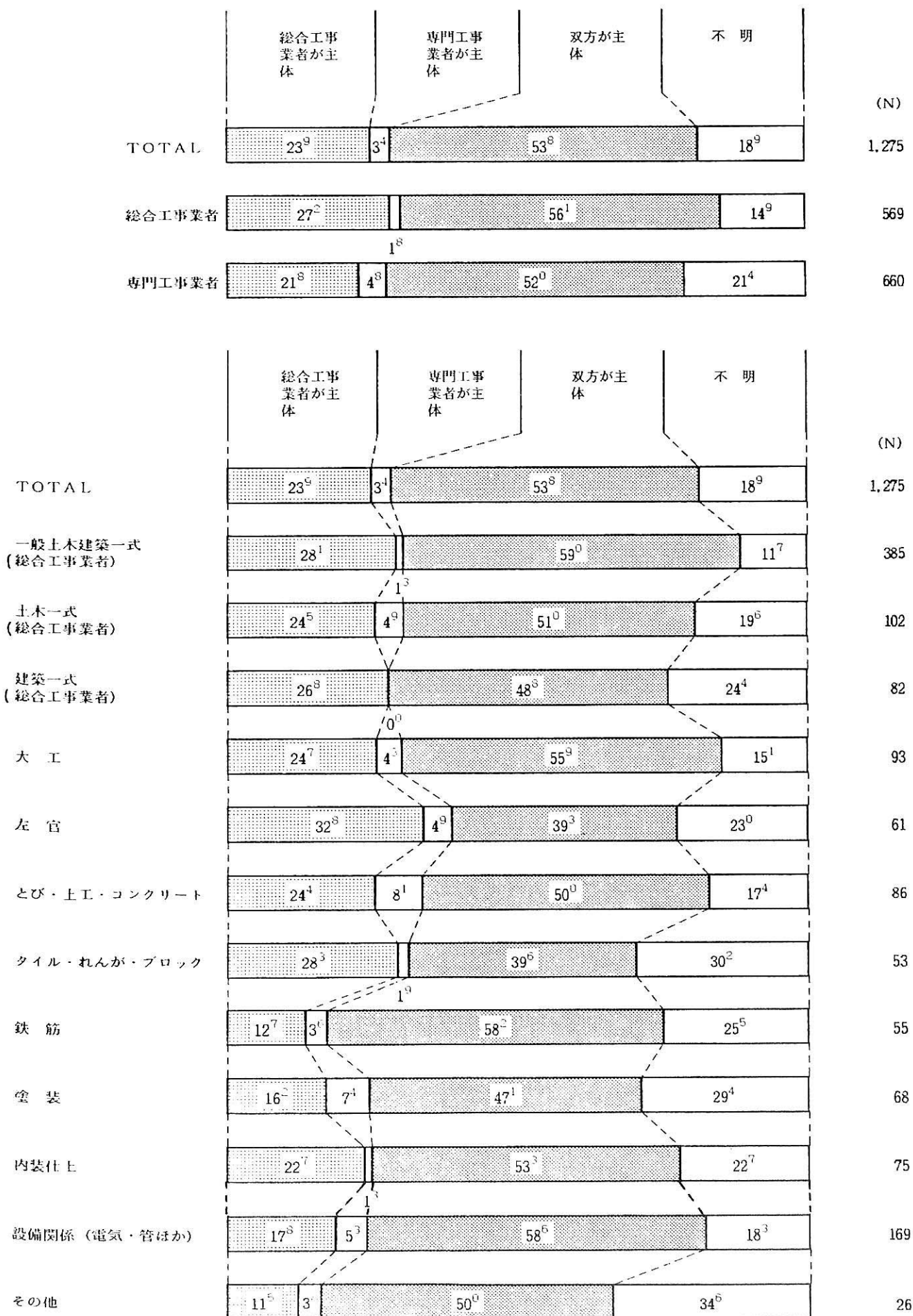
	総合工事 業者が主 体	専門工事 業者が主 体	双方が主 体	不 明	(N)
TOTAL	21 ⁵	4 ⁻	56 ³	18 ⁰	1,275
一般土木建築一式 (総合工事業者)	21 ⁵	2 ⁺	64 ⁻	12 ⁵	385
土木一式 (総合工事業者)	20 ⁵	3 ⁺	56 ³	18 ⁶	102
建築一式 (総合工事業者)	15 ³	2 ⁺	57 ³	24 ⁴	82
大 工	23 ⁷	4 ⁻	58 ¹	14 ⁰	93
左 官	26 ⁻	4 ⁺	52 ⁵	16 ⁴	61
とび・土工・コンクリート	24 ⁺	7 ⁰	50 ⁰	18 ⁵	86
タイル・れんが・ブロック	20 ⁵	5 ⁷	43 ⁴	30 ²	53
鉄 筋	25 ⁵	1 ⁵	50 ¹	21 ⁸	55
塗 装	19 ¹	8 ⁸	41 ⁻	30 ⁹	68
内装仕上	24 ⁰	5 ³	56 ⁰	14 ⁷	75
設備関係 (電気・管ほか)	21 ³	4 ⁷	56 ³	17 ⁻	169
その他	19 ⁻	3 ⁵	38 ⁵	38 ⁵	26

問11(2) 労働時間短縮の為に業界として行なう対策 C時短遅れ企業への指導

	総合工事業者が主体	専門工事業者が主体	双方が主体	不明	(N)
TOTAL	35 ⁶	6 ⁰	38 ⁰	20 ⁴	1,275
総合工事業者	40 ⁵	4 ¹	38 ³	16 ⁰	569
専門工事業者	32 ⁰	7 ⁴	37 ⁷	22 ⁰	660

	総合工事業者が主体	専門工事業者が主体	双方が主体	不明	(N)
問3 主な業種					
TOTAL	35 ⁶	6 ⁰	38 ⁰	20 ⁴	1,275
一般土木建築一式 (総合工事業者)	41 ⁰	4 ¹	40 ⁵	14 ³	385
土木一式 (総合工事業者)	42 ⁵	4 ⁰	32 ⁴	20 ⁵	102
建築一式 (総合工事業者)	37 ⁸	2 ⁴	35 ¹	24 ¹	82
大工	34 ⁴	8 ⁶	38 ⁷	18 ³	93
左官	42 ⁵	4 ⁰	31 ¹	21 ³	61
とび・土工・コンクリート	33 ⁷	10 ⁵	32 ¹	23 ¹	86
タイル・れんが・ブロック	37 ⁷	3	28	30 ⁰	53
鉄筋	34 ⁵	1	36 ¹	27 ³	55
塗装	26	13	26	33 ⁰	68
内装仕上	33 ¹	10 ⁷	36 ¹	20 ¹	75
設備関係(電気・管ほか)	24 ⁰	5	50 ⁴	18 ¹	169
その他	30 ⁰	7 ⁷	26 ¹	34 ¹	26

問11(2) 労働時間短縮の為に業界として行なう対策 D時短推進委員設置



問11(2) 労働時間短縮の為に業界として行なう対策 E機械化等

	総合工事業者が主体	専門工事業者が主体	双方が主体	不明	(N)
TOTAL	12 ⁴	25 ¹	45 ³	17 ²	1,275
総合工事業者	14 ⁸	20 ⁴	51 ⁷	13 ³	569
専門工事業者	10 ⁹	29 ¹	40 ³	19 ⁷	660
問3 主な業種					
TOTAL	12 ⁴	25 ¹	45 ³	17 ²	1,275
一般土木建築一式 (総合工事業者)	15 ¹	17 ⁷	56 ⁴	10 ¹	385
土木一式 (総合工事業者)	11 ⁸	30 ⁴	40 ²	17 ⁵	102
建築一式 (総合工事業者)	17 ¹	20 ⁷	43 ³	18 ⁵	82
大 工	19 ⁴	23 ⁷	43 ¹¹	14 ¹¹	93
左 官	8 ²	41 ⁰	29 ⁵	21 ³	61
とび・土工・コンクリート	19 ⁹	17 ⁴	43 ⁰	19 ³	86
タイル・れんが・ブロック	5 ⁷	32 ¹	32 ¹	30 ²	53
鉄 筋	3 ⁶	47 ³	30 ⁹	18 ⁵	55
塗 装	5 ³	30 ⁹	36 ⁷	26 ⁵	68
内装仕上	13 ³	20 ⁰	46 ⁷	20 ¹¹	75
設備関係 (電気・管ほか)	7 ⁷	30 ²	45 ⁶	16 ⁵	169
その他	7 ⁷	23 ¹	30 ³	38 ⁵	26

問11(2) 労働時間短縮の為に業界として行なう対策 F 新技術導入

	総合工事業者が主体	専門工事業者が主体	双方が主体	不明	(N)
TOTAL	17 ⁴	21 ¹	44 ⁷	16 ³	1,275
総合工事業者	25 ⁵	12 ⁵	49 ⁰	13 ⁰	569
専門工事業者	11 ⁴	28 ³	41 ⁷	18 ²	660

	総合工事業者が主体	専門工事業者が主体	双方が主体	不明	(N)
TOTAL	17 ⁴	21 ¹	44 ⁷	16 ³	1,275
問3 主な業種					
一般土木建築一式 (総合工事業者)	25 ⁷	9 ³	53 ⁰	11 ⁴	385
土木一式 (総合工事業者)	23 ⁵	24 ⁵	36 ³	15 ⁷	102
建築一式 (総合工事業者)	26 ⁸	9 ⁵	46 ³	17 ¹	82
大工	14 ⁰	22 ⁶	51 ⁶	11 ⁸	93
左官	6 ⁶	36 ¹	36 ¹	21 ³	61
とび・土工・コンクリート	18 ⁵	16 ³	44 ²	20 ³	86
タイル・れんが・ブロック	5 ¹	32 ¹	35 ⁵	26 ⁴	53
鉄筋	18 ⁵	25 ⁵	36 ⁴	20 ³	55
塗装	5 ¹	45 ⁰	29 ⁴	19 ¹	68
内装仕上	12 ⁰	30 ⁷	44 ⁰	13 ³	75
設備関係(電気・管ほか)	9 ⁵	28 ⁴	44 ¹	17 ⁵	169
その他	15 ¹	19 ²	26 ¹	38 ⁵	26

問11(2) 労働時間短縮の為に業界として行なう対策 G 工程管理改善

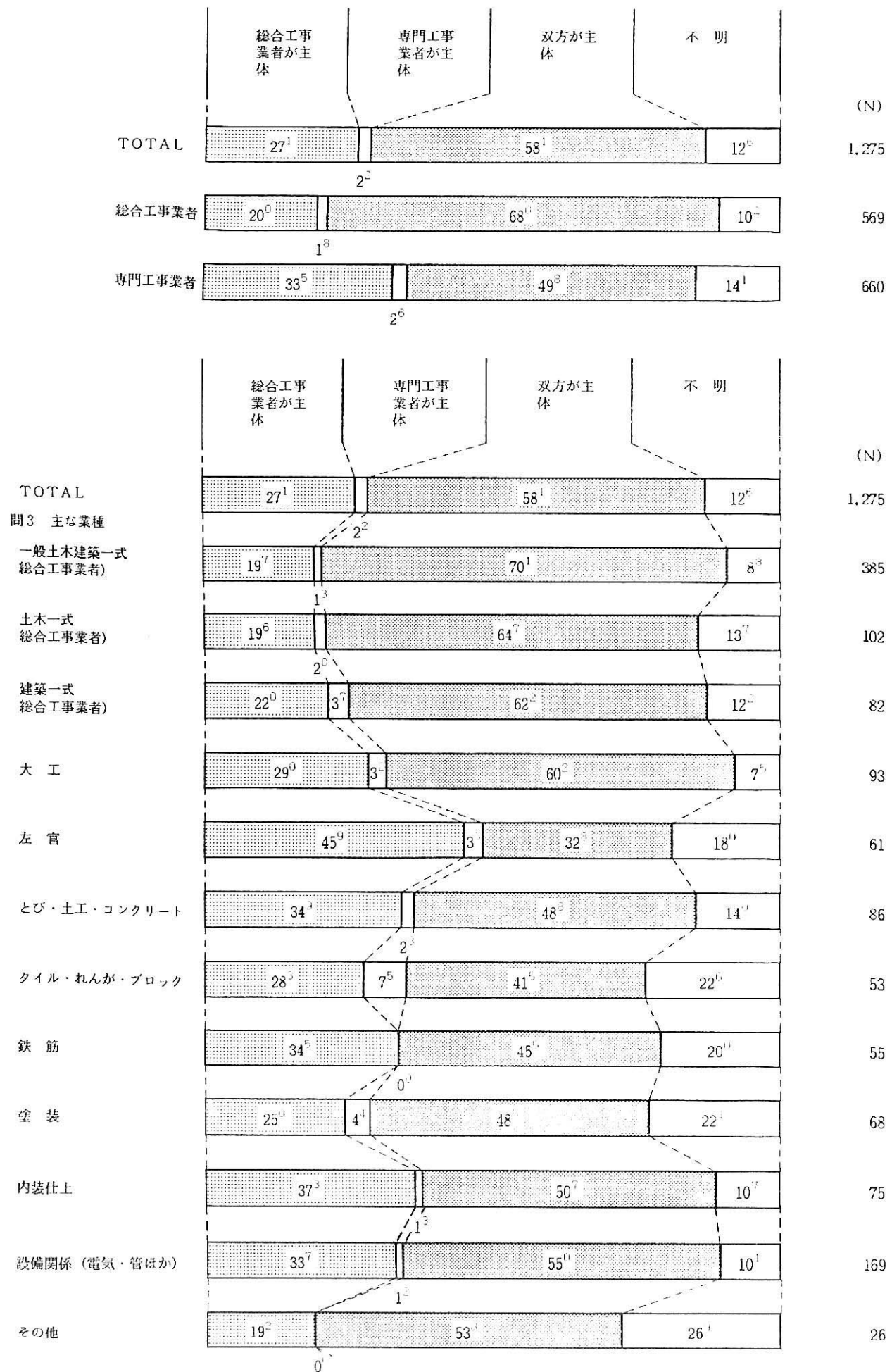
	総合工事業 者が主 体	専門工事業 者が主 体	双方が主 体	不 明	(N)
TOTAL	24 ⁷	10 ⁴	53 ³	11 ⁶	1,275
総合工事業者	30 ³	6 ⁰	53 ⁶	9 ⁵	569
専門工事業者	20 ³	14 ¹	53 ⁰	12 ⁶	660
問3 主な業種					
TOTAL	24 ⁷	10 ⁴	53 ³	11 ⁶	1,275
一般土木建築一式 総合工事業者)	33 ²	4 ³	53 ⁵	8 ³	385
土木一式 総合工事業者)	24 ⁵	6 ⁹	57 ³	10 ⁸	102
建築一式 総合工事業者)	26 ⁵	9 ³	50 ⁰	13 ⁴	82
大 工	20 ⁴	17 ²	50 ⁵	11 ⁶	93
左 官	29 ⁵	9 ⁸	52 ⁵	8 ²	61
とび・土工・コンクリート	11 ⁶	17 ⁴	57 ⁰	14 ¹	86
タイル・れんが・ブロック	18 ³	15 ¹	45 ³	20 ³	53
鉄 筋	18 ²	18 ²	47 ³	16 ⁴	55
塗 装	23 ⁴	14 ⁷	47 ¹	14 ⁷	68
内装仕上	24 ⁰	13 ²	54 ⁷	8 ¹	75
設備関係 (電気・管ほか)	19 ⁰	10 ⁷	58 ⁰	11 ⁷	169
その他	19 ³	11 ¹	42 ³	26 ⁴	26

問11(2) 労働時間短縮の為に業界として行なう対策 H技能者への教育

	総合工事 業者が主 体	専門工事 業者が主 体	双方が主 体	不 明	(N)
TOTAL	7 ⁵	34 ⁵	42 ²	15 ⁸	1,275
総合工事業者	9 ⁷	27 ⁴	50 ⁸	12 ¹	569
専門工事業者	5 ⁸	41 ⁴	34 ⁸	18 ⁰	660

	総合工事 業者が主 体	専門工事 業者が主 体	双方が主 体	不 明	(N)
TOTAL	7 ⁵	34 ⁵	42 ²	15 ⁸	1,275
問3 主な業種					
一般土木建築一式 (総合工事業者)	9 ⁶	28 ¹	51 ⁴	10 ⁹	385
土木一式 (総合工事業者)	4 ⁴	29 ⁴	52 ⁹	12 ⁷	102
建築一式 (総合工事業者)	15 ⁹	22 ⁰	45 ¹	17 ¹	82
大 工	11 ⁸	46 ²	32 ³	9 ⁷	93
左 官	6 ¹	45 ⁹	32 ⁸	14 ⁸	61
とび・土工・コンクリート	4 ⁷	40 ⁷	37 ²	17 ⁴	86
タイル・れんが・ブロック	5 ⁷	49 ¹	17 ⁰	28 ³	53
鉄 筋	9 ¹	32 ⁷	34 ⁵	23 ⁶	55
塗 装		41 ²	29 ⁴	27 ³	68
内装仕上	8 ¹¹	49 ³	30 ⁷	12 ⁰	75
設備関係 (電気・管ほか)		34 ³	45 ⁶	17 ⁸	169
その他	2 ¹¹	26 ⁹	30 ⁶	38 ⁵	26

問11(2) 労働時間短縮の為に業界として行なう対策 I 土曜日の全休日をもうける

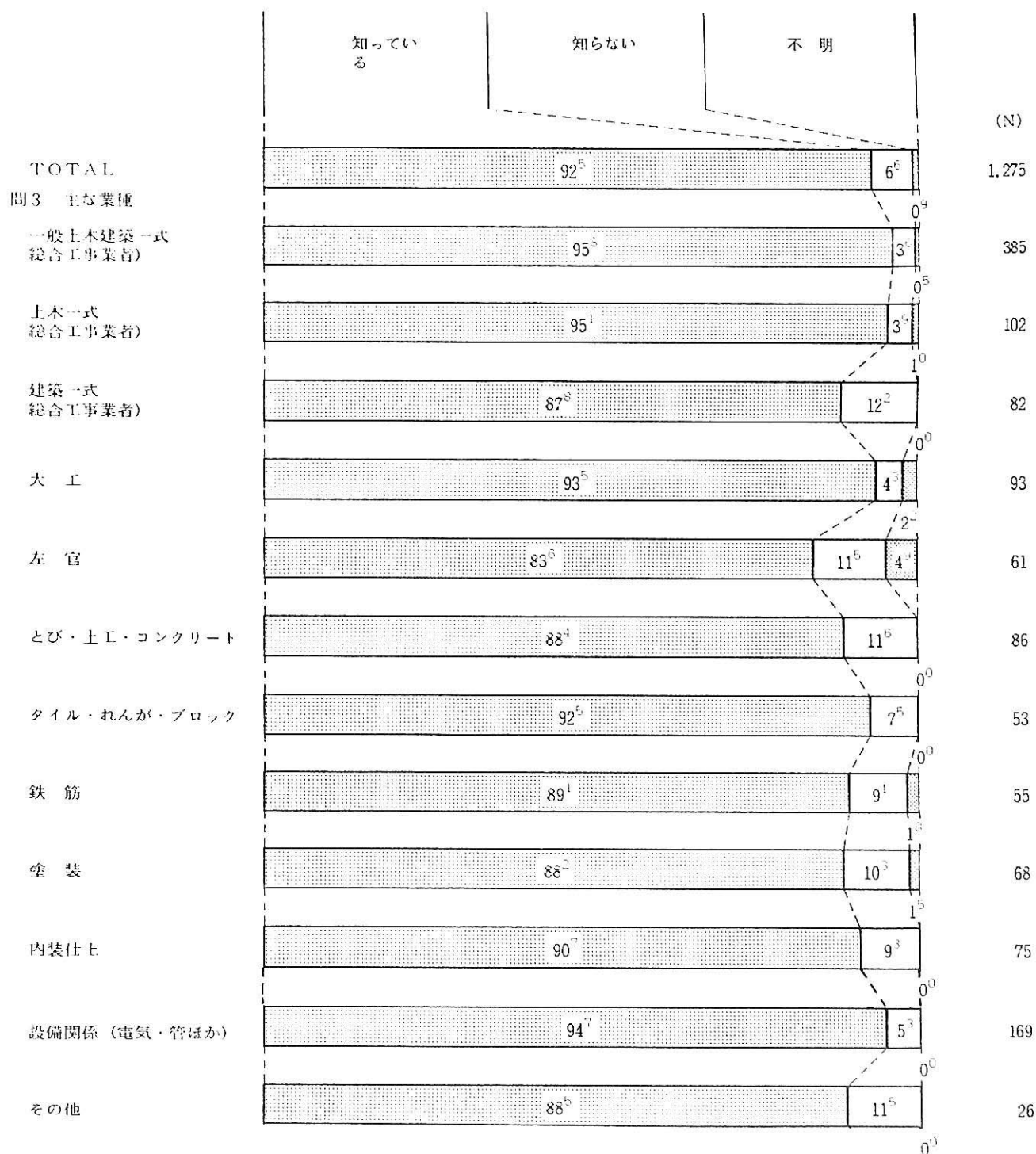


(3) 平成5年4月からの法定労働時間短縮の認知

平成5年4月1日から、中小建設業において、法定労働時間が週46時間から週44時間に短縮されることについては92.5%の企業が「知っている」と回答している。

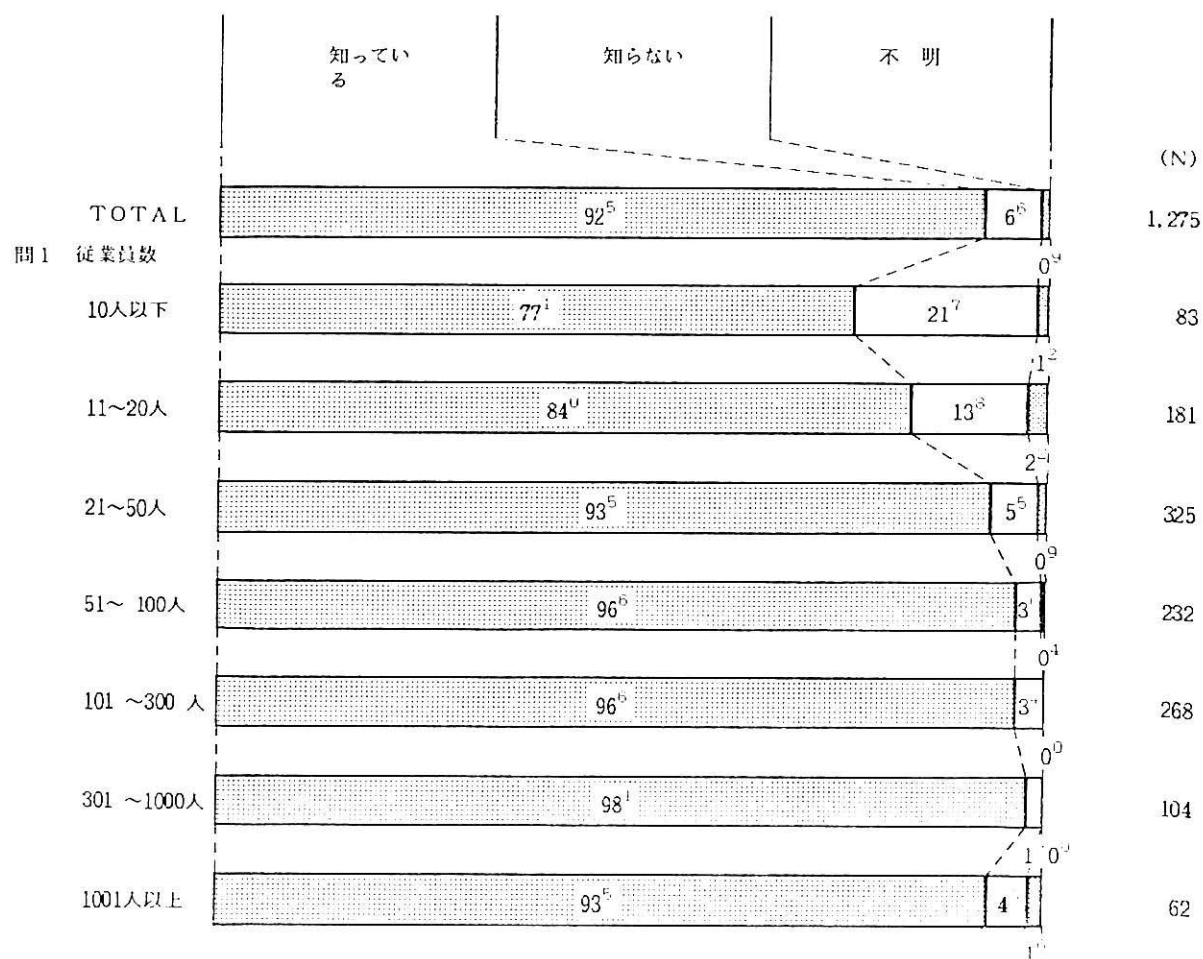
業種別では、どの業種でも9割程度の企業が「知っている」と答えており、業種特性による差はみられない。

問12 法定労働時間短縮の認知



従業員規模別にみると、認知率は規模の大きい層ほど高くなっている。また、10人以下の層で「知らない」が21.7%とやや多くなっているのが目立つ。

問12 法定労働時間短縮の認知

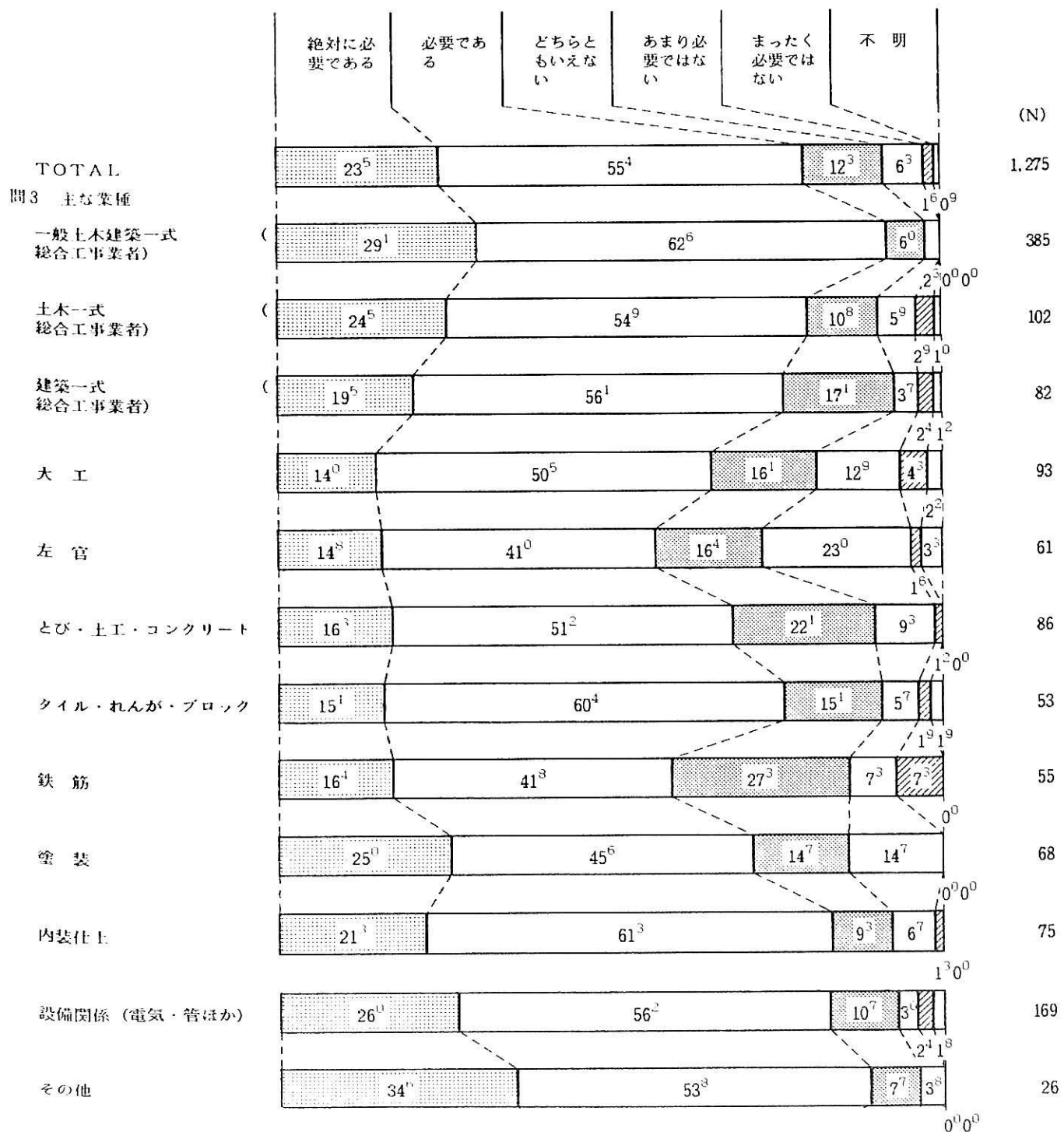


(4) 時短の必要性

労働時間短縮の必要性については、「絶対に必要である」と答えた企業が全体の23.5%、「必要である」が55.4%で、約8割が時短は必要であると考えている。この結果は、前回調査とほとんど変わらない数字となっている。

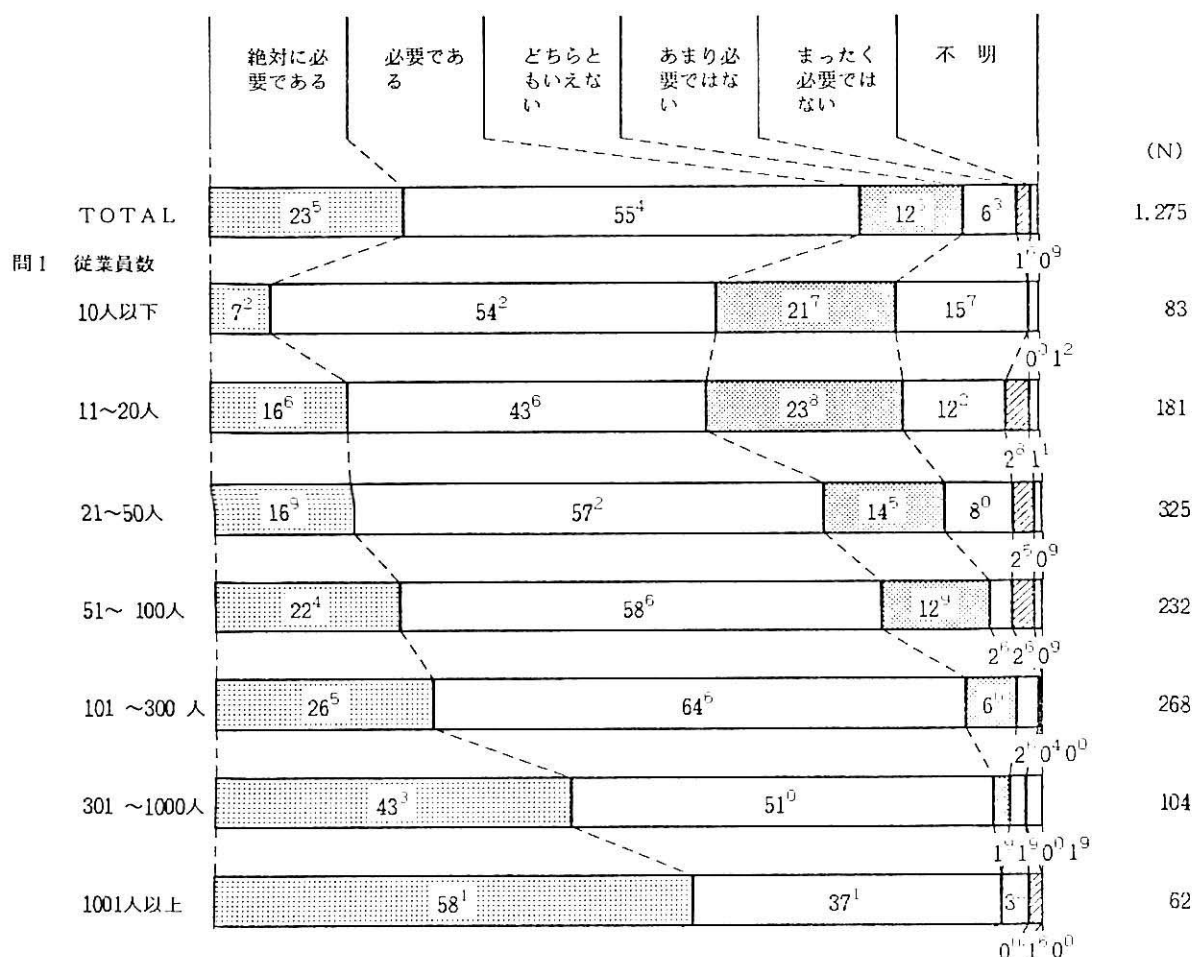
業種別にみると、「絶対に必要～必要である」が多いのは、一般土木建築（91.7%）、内装仕上（82.6%）、設備（82.2%）等で、逆に「あまり～まったく必要でない」は、左官（24.6%）で多くなっている。

問13 時短の必要性



従業員規模別にみると、規模の大きい層ほど「絶対に必要～必要である」が多くなっており、特に、従業員1001人以上の企業の58.1%が時短は絶対に必要であると回答している。大企業において、時短の必要性は非常に強く認識されているといえる。

問13 時短の必要性



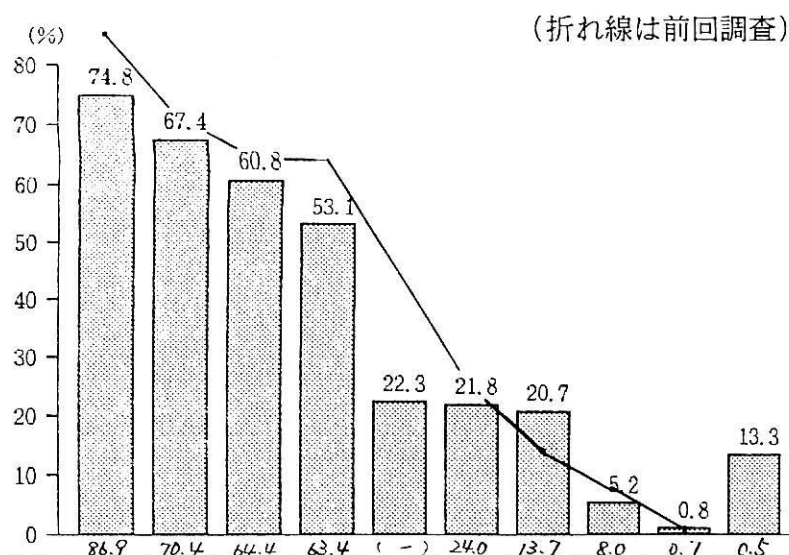
(5) 時短が必要である理由

労働時間短縮の必要性について、「絶対に必要である」、「必要である」と回答した企業に、時短が必要である理由を質問した。多くあげられた回答は以下のとおりである。(カッコ内は前回調査)

1位	若年労働者の採用が困難	74.8%	(86.9%)
2位	時短は時代の趨勢	67.4%	(70.4%)
3位	労働条件の改善につながる	60.8%	(60.8%)

前回調査と同様、第1位の理由は「若年労働者の採用が困難」となったが、その割合は前回と比較してやや低くなっている。また、「行政サイドから指導されている(20.7%)」は前回と比べて増加しており、行政指導の効果がある程度現れてきたものとみられる。

問13-1 時短が必要な理由



問3 主な業種	(N)	若年労働者の採用が困難	時短は時代の趨勢	労働条件の改善につながる	中途も含め、社員の採用が困難	労働災害の減少につながる	社員からの要望が強い	行政サイドから指導されている	元請業者サイドから指導されている	その他	不明
TOTAL	1,163	74.8	67.4	60.8	53.1	22.3	21.8	20.7	5.2	0.8	13.3
一般土木建築一式 (総合工事業者)	376	78.7	77.1	68.4	54.5	21.5	30.9	25.5	2.4	0.8	6.9
土木一式 (総合工事業者)	92	76.1	68.5	53.3	57.6	22.8	22.8	25.0	6.5	1.1	13.0
建築一式 (総合工事業者)	76	76.3	55.3	59.2	52.6	13.2	18.4	18.4	1.3	2.6	15.8
大工	75	74.7	52.0	60.0	44.0	21.3	9.3	20.0	9.3	-	20.0
左官	44	72.7	52.3	63.9	38.6	29.5	9.1	20.5	6.8	-	22.7
とび・土工・コンクリート	77	63.6	59.7	51.9	45.5	28.6	14.3	15.6	11.7	1.3	24.7
タイル・れんが・ブロック	48	66.7	62.5	45.8	41.7	22.9	6.3	10.4	12.5	-	16.7
鉄筋	47	70.2	51.1	48.9	51.1	21.3	6.4	12.8	12.8	-	23.4
塗装	58	70.7	65.5	56.9	48.3	25.9	10.3	20.7	10.3	-	20.7
内装仕上	69	76.8	66.7	56.5	62.3	17.4	26.1	11.6	7.2	-	10.1
設備関係 (電気・管ほか)	157	76.4	70.7	64.3	61.1	26.1	24.8	19.7	1.3	0.6	10.8
その他	25	64.0	80.0	64.0	60.0	20.0	24.0	24.0	-	4.0	8.0

業種別にみると、「若年労働者の採用が困難」は、どの業種でも1位の理由となっており、6～7割の企業にあげられている。「時短は時代の趨勢」、「社員からの要望が強い」は、比較的時短の進んだ総合工事業者、設備で高く、鉄筋、大工、左官等の業種で低くなっている。時短の進んでいない業種では、具体的なメリットが認められない限り、時短の必要性は強く認識されないと考えられる。また、「元請け業者サイドから指導されている」は、設備を除く専門工事業者で平均して1割程度の企業からあげられており、業種によっては行政指導と同程度、あるいはそれ以上の割合となっている。

従業員規模別にみると、上位にあげられている「若年労働者の採用が困難」、「時短は時代の趨勢」、「労働条件の改善につながる」は、規模の大きい層ほど高い割合となっている。「中途も含め、社員の採用が困難」、「社員からの要望が強い」は、時短がかなり進んでいる1001人以上の層を除き、規模の大きい層ほど高くなっている。

問13-1 時短が必要な理由

問1 従業員数 (N)		若年労働者の採用が困難	時短は時代の趨勢	労働条件の改善につながる	中途も含め、社員の採用が困難	労働災害の減少につながる	社員からの要望が強い	行政サイドから指導されている	元請業者サイドから指導されている	その他	不明
TOTAL	1,163	74.8	67.4	60.8	53.1	22.3	21.8	20.7	5.2	0.8	13.3
10人以下	69	62.3	52.2	43.5	37.7	23.2	15.9	15.9	5.8	1.4	26.1
11～20人	152	63.2	51.3	46.7	44.7	21.7	7.9	13.8	7.9	0.7	26.3
21～50人	288	73.6	62.5	56.9	52.1	20.8	14.9	18.1	6.3	0.7	15.6
51～100人	218	75.2	66.5	61.5	52.8	22.5	15.6	24.8	7.3	0.5	13.8
101～300人	260	80.8	74.2	68.8	65.0	22.3	31.9	23.5	2.3	0.4	6.9
301～1000人	100	81.0	86.0	74.0	61.0	28.0	42.0	24.0	4.0	1.0	2.0
1001人以上	59	83.1	89.8	76.3	40.7	22.0	37.3	23.7	—	3.4	1.7

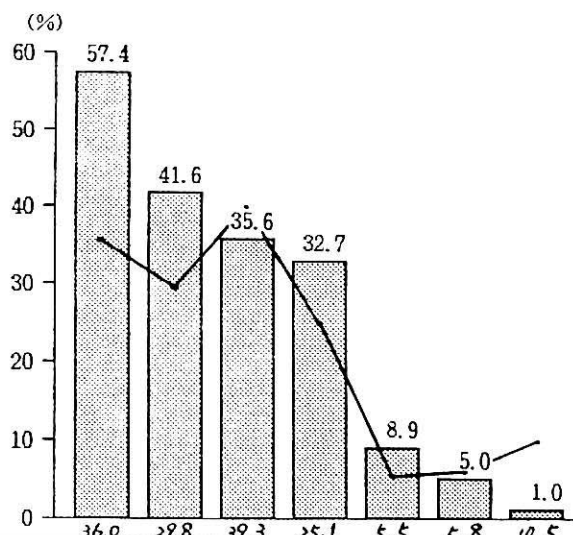
(6) 時短が必要でない理由

時短の必要性について「必要でない～まったく必要でない」と回答した企業に、その理由について質問した。多くあげられたものは以下のとおりである。(カッコ内は前回調査の結果)

1位	休むより働いて稼ぎたいという社員が多い	57.4%	(36.0%)
2位	時短はコスト増につながる	41.6%	(29.8%)
3位	発注者や元請業者が時短に無理解	35.6%	(39.3%)

前回調査と比較すると、前回1位の理由であった「発注者や元請業者が時短に無理解」がやや減少しており、業界をあげての時短推進の効果が、わずかながらではあるが現れ始めているといえる。しかし、「休むより働いて稼ぎたいという社員が多い」、「時短はコスト増につながる」は大幅に増加しており、労働者の意識改革及び収入の確保、時短コスト吸収のための生産性向上は、引き続き重要な課題となりそうである。

問13—2 時短が必要でない理由



(折れ線は前回調査)

	(N)	休むより働いて稼ぎたいという社員が多い	時短はコスト増につながる	発注者や元請業者が時短に無理解	法定労働時間が守られている	社員の採用に不都合を感じていない	その他	不明
TOTAL	101	57.4	41.6	35.6	32.7	8.9	5.0	1.0

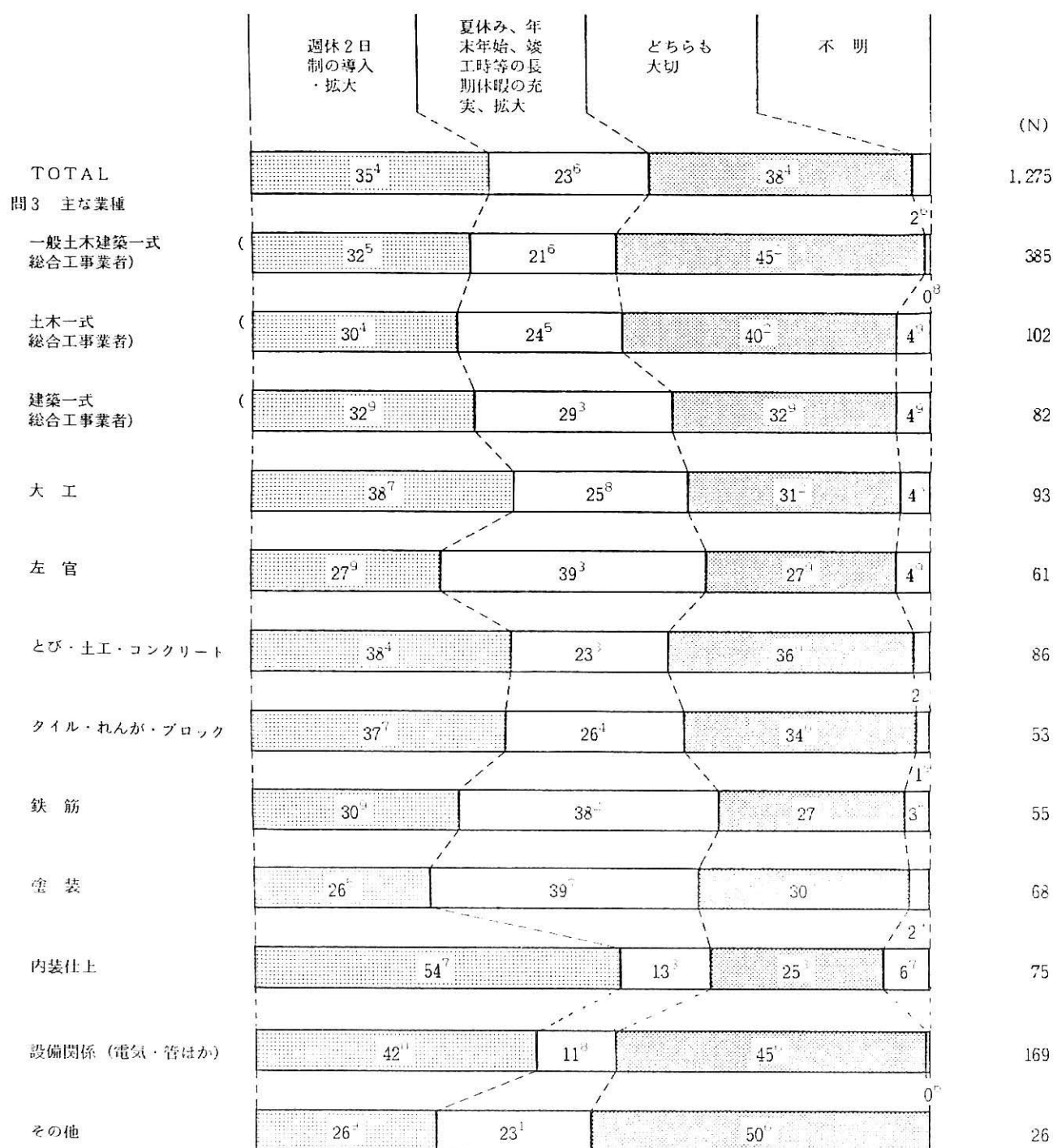
(7) 週休2日制の導入・拡大と長期休暇充実のどちらを優先させるべきか

① どちらを優先させるべきか

週休2日制の導入・拡大と、長期休暇の充実など週休2日以外の年間総労働時間のどちらを優先させるべきか、という質問については、「どちらも大切」と答えた企業が全体の38.4%と最も多い結果となった。「週休2日制の導入・拡大」は35.4%、「長期休暇の充実」は23.6%であった。

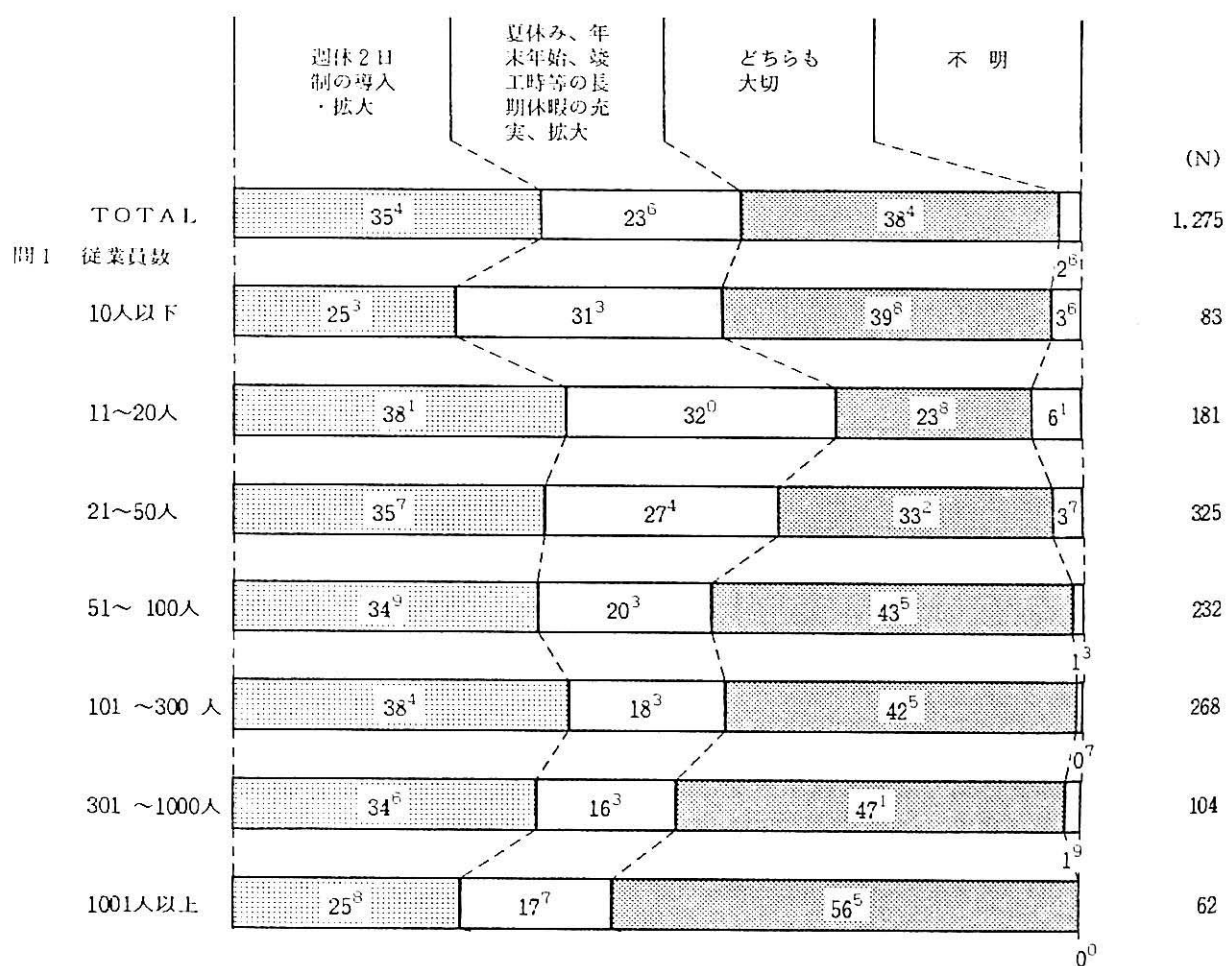
業種別でみると、「どちらも大切」は設備（45.6%）、一般土木建築（45.2%）で多く、「週休2日制の導入・拡大」は内装仕上（54.7%）、設備（42.0%）で多くなっている。「長期休暇の充実」は左官（39.3%）、塗装（39.7%）、鉄筋（38.2%）等、あまり時短の進んでいない業種に多い。逆の見方をすれば、これらの業種では、時短推進の方法として「長期休暇の充実」に頼らざるをえないのが実情と考えられる。

問14 週休2日か年間の時短か



従業員規模別にみると、「どちらも大切」は大規模層になるほど多くなっており、逆に「長期休暇の充実」は、小規模層ほど多くなっている。

問14 週休2日か年間の時短か



② 週休2日制と長期休暇のどちらを優先させるかの理由

それぞれの選択肢ごとに、どうしてそのように考えるのかを具体的に質問した。

結果は以下にみるとおりであるが、総じて、週休2日制を優先する「1」、どちらも大切とする「3」の立場の特徴は、時代のすう勢に合わせることとともに、若年労働者の確保のため、週休2日制導入が避けて通れない課題と受けとめられていることにある。対して、長期休暇を優先させたいとする「2」の立場は、天候や工期の制約を受ける現場の現実を悲観的にとらえ、週休2日制にできないための次善の策として、長期休暇を位置付けていることがわかる。

また、「どちらも大切」とする「3」の中には、「店社は週休2日制を導入できるが、現場は困難なので長期休暇を」といった、「2」に近い考え方も含まれている。

「2」については、降雪による稼働不能期間の問題や、出稼ぎ労働者の休暇のあり方の問題など、確かに解決の難しい課題も山積している。しかし、長期休暇の拡大だけでは、近い将来移行が予定されている法定週40時間には対処し切れないなど、限界があることも明らかである。中長期的な展望を明らかにしつつ、週休2日制の推進・定着を図っていくことが望まれる。

「1. 週休2日制の導入・拡大を優先」する理由

a. 時代のすう勢に合わせる

- ・ 週休2日制導入は時代のすう勢である。
- ・ 大手ゼネコンも週休2日制に取り組んでいる。
- ・ 官公庁も完全週休2日制になろうとしている。
- ・ 材料メーカーをはじめ、他社、他産業も週休2日制になっている。

b. 若年労働者確保のために不可欠

- ・ 週休2日制でないと新卒者をはじめ、若年労働者を採用できない。
- ・ 企業（業界）のイメージアップを図るためにも必要。
- ・ 若い人を中心に、従業員の要望が強い。

c. 法定労働時間の遵守のために必要

- ・ 将来の週40時間実施のためには、長期休暇だけでは対応できない。
- ・ 平成5年からの週44時間に対応するため、月2回週休2日制としたい。

d. 週休2日制の方が実施しやすい

- ・ 時短のためには明快で手っ取り早い。
- ・ 全社的に導入するには週休2日制の方が実行しやすい。

e. 今以上の長期休暇拡大は困難

- ・ 夏休み等の長期休暇はすでに十分取れている。
- ・ 現場の長期休暇は工期延長につながるので無理。
- ・ 技能労働者不足のため、長期休暇の拡大は無理。
- ・ 長期休暇は仕事に悪影響を及ぼす。

- f. 週休2日制の方がメリットが大きい
 - ・ 週休2日制の方が身体の疲れをいやせる（疲労回復によい）。
 - ・ 週休2日制が拡大すれば、自然と夏休み等も長期化する。
 - ・ 安定した休日取得ができ、モラル面、安全面で有効。
 - ・ 全社一律に実施でき、店社と現場の格差縮小につながる。
 - ・ 週休2日制の方が効率アップにつながる。
 - ・ 家族サービスができ、家庭生活の充実、ゆとりのある生活につながる。

「2. 夏休み等の長期休暇の充実・拡大を優先」する理由

- a. 週休2日制よりも現実的
 - ・ 週休2日制にしても実際には現場は休めない。有名無実に終わる。
 - ・ 工程や工期を守るためには、週休2日制の実施は難しい。
 - ・ 現場によって休日が異なり、一律に休みにはできない。
 - ・ 長期休暇なら業界の慣習にも合い、取り組みやすい。
 - ・ 工事量に波があるため、繁忙期には休日出勤を余儀なくされる。
- b. 天候に左右されるため、毎週決まった休みは取れない
 - ・ 屋外作業で工事が天候に左右されるため、土・日に決まって休みを取るのは困難。
 - ・ 降雪地のため（北海道のため）、夏期に仕事が集中し、冬期はヒマになる。
- c. 労働者の要望
 - ・ 地方出身者が多いため、週休2日よりまとまった休みを取って帰省したいという要望が強い。
- d. 工事現場の特性
 - ・ 遠方に泊まり込みの仕事が多く、週休2日になったところで家庭には帰れない。まとまった長期休暇の方がよい。
- e. 長期休暇の方がメリットが大きい
 - ・ 計画的に長い休みが取れ、有意義な休日を過ごせる。
 - ・ 海外旅行に行けるなど、長期休暇を望む若者が多い。
- f. 完全週休2日を達成済み（一部の企業）
 - ・ 完全週休2日制を導入済みのため、次は長期休暇に取り組みたい。

「3. どちらも大切」と考える理由

「どちらも大切」を選択した理由のため、上記「1」、「2」と重複する部分が多い。

そのため、以下では多少なりともニュアンスの異なるものに絞って、主要な意見を紹介することにとどめた。

a. 両方合わせて実施することが重要

- ・ 時代の流れは、両方とも求めている。
- ・ 両方実施しないと、若年労働者の確保は困難。社員採用のための最低条件である。
- ・ どちらか一方だけでは時短が進まない。

b. 週休2日は店社向け、長期休暇は現場向けに使い分け

- ・ 事務系は週休2日制を実施できるが、現場は困難なため、長期休暇で調整するのが現実的。
- ・ 週休2日制を導入しても完全実施できなかった場合には、休める時に長期休暇を与える。

c. 両者のバランスを取りながら推進

- ・ 実態に合わせた制度を順次導入するのが現実的。

なお、上記のほか、専門工事業者の一部に「どちらも実施したいが、総合工事業者が工期や単価について配慮してくれないとどうにもならない」という意見が散見された。取引の関係上、立場が弱いことも理解できるが、総合工事業者においても時短のための取り組みが進められているさ中であり、専門工事業者にとって、今こそが時短を進める好機であるといえよう。より主体的な姿勢で週休2日制等に取り組むことが期待される。

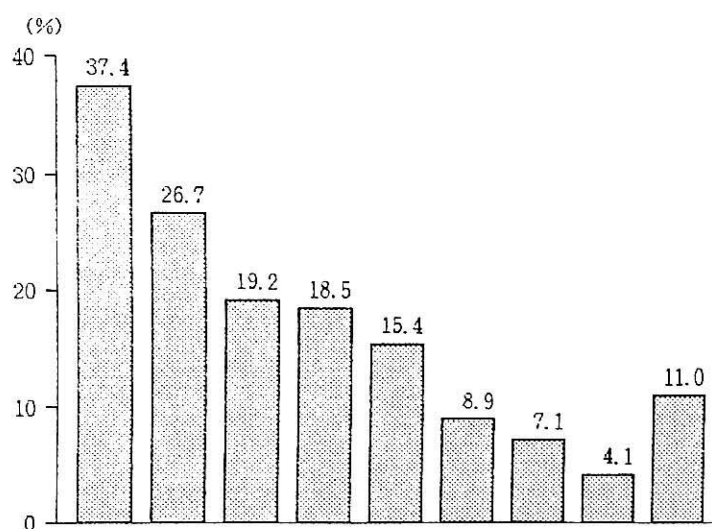
(8) 時短の効果

時短の効果については、何らかの効果があったとする企業は全体の69.8%、「ほとんど効果はなかった」は、19.2%であった。具体的な効果として、多くあげられたものは、以下のとおりである。

1位	従業員の士気が向上した	37.4%
2位	「勝手休み」が減った	26.7%
3位	労働者の定着率が向上した	18.5%

業種別にみると、「従業員の士気が向上した」、「イメージアップで入職希望者が増えた」は、総合工事業者、内装仕上、設備等で高い割合となっている。「『勝手休み』が減った」は、鉄筋、とび・土工・コンクリート、左官、大工、塗装等では第1位の理由となっており、特に鉄筋（41.8%）、とび・土工・コンクリート（38.4%）で高い割合となっている。また、「生産性の向上」、「労働災害の減少」は鉄筋で高くなっている。

問15 時短の効果



問3 主な業種	(N)	従業員の士気が向上した	「勝手休み」が減った	ほとんど効果はなかった	労働者の定着率が向上した	イメージアップで入職希望者が増えた	生産性が向上した	労働災害が減少した	その他	不明
TOTAL	1,275	37.4	26.7	19.2	18.5	15.4	8.9	7.1	4.1	11.0
一般土木建築一式 (総合工事業者)	385	46.8	21.3	14.5	21.0	22.9	9.9	6.5	4.7	5.2
土木一式 (総合工事業者)	102	42.2	26.5	19.6	15.7	5.9	10.8	6.9	8.8	8.8
建築一式 (総合工事業者)	82	40.2	29.3	14.6	15.9	18.3	6.1	8.5	3.7	13.4
大工	93	16.1	37.6	30.1	19.4	6.5	8.6	7.5	2.2	10.8
左官	61	13.1	37.7	24.6	13.1	3.3	1.6	3.3	1.6	29.5
とび・土工・コンクリート	86	19.8	38.4	32.6	16.3	5.8	4.7	5.8	1.2	12.8
タイル・れんが・ブロック	53	32.1	22.6	18.9	15.1	9.4	5.7	5.7	—	24.5
鉄筋	55	20.0	41.8	20.0	18.2	7.3	18.2	14.5	1.8	20.0
塗装	68	27.9	29.4	19.1	11.8	2.9	2.9	10.3	5.9	23.5
内装仕上	75	40.0	21.3	32.0	18.7	20.0	9.3	5.3	2.7	10.7
設備関係 (電気・管ほか)	169	50.9	21.3	12.4	21.3	22.5	11.2	6.5	3.6	4.1
その他	26	46.2	26.9	11.5	23.1	15.4	15.4	11.5	11.5	7.7

時 短 の 効 果

	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位
全 体	従業員の士気が向上した (37.3%)	「勝手休み」が減った (26.7%)	労働者の定着率が向上した (18.5%)	イメージアップで入職希望者が増えた (15.4%)	生産性が向上した (8.9%)
一般土木建築一式	従業員の士気が向上した (46.8%)	イメージアップで入職希望者が増えた (22.9%)	「勝手休み」が減った (21.3%)	労働者の定着率が向上した (21.0%)	生産性が向上した (8.9%)
土木一式	従業員の士気が向上した (42.2%)	「勝手休み」が減った (26.5%)	労働者の定着率が向上した (15.7%)	生産性が向上した (10.8%)	労働災害が減少した (6.9%)
建築一式	従業員の士気が向上した (40.2%)	「勝手休み」が減った (29.2%)	イメージアップで入職希望者が増えた (18.3%)	労働者の定着率が向上した (15.9%)	労働災害が減少した (8.5%)
大 工	「勝手休み」が減った (37.6%)	労働者の定着率が向上した (19.4%)	従業員の士気が向上した (16.1%)	生産性が向上した (8.6%)	労働災害が減少した (7.5%)
左 官	「勝手休み」が減った (37.7%)	従業員の士気が向上した (13.1%)	労働者の定着率が向上した (13.1%)	イメージアップで入職希望者が増えた (3.3%)	労働災害が減少した (3.3%)
とび・土工・コンクリート	「勝手休み」が減った (38.1%)	従業員の士気が向上した (19.8%)	労働者の定着率が向上した (16.3%)	イメージアップで入職希望者が増えた (5.8%)	労働災害が減少した (5.8%)
タイル・れんが・ブロック	従業員の士気が向上した (32.1%)	「勝手休み」が減った (22.1%)	労働者の定着率が向上した (15.1%)	イメージアップで入職希望者が増えた (9.4%)	生産性が向上した (5.7%)
鉄 筋	「勝手休み」が減った (41.8%)	従業員の士気が向上した (20.0%)	労働者の定着率が向上した (18.2%)	生産性が向上した (18.2%)	労働災害が減少した (14.5%)
塗 装	「勝手休み」が減った (29.4%)	従業員の士気が向上した (27.9%)	労働者の定着率が向上した (11.8%)	労働災害が減少した (10.3%)	イメージアップで入職希望者が増えた (2.9%)
内 装 仕 上	従業員の士気が向上した (40.0%)	「勝手休み」が減った (21.3%)	イメージアップで入職希望者が増えた (20.0%)	労働者の定着率が向上した (18.7%)	生産性が向上した (9.3%)
設 備 関 係	従業員の士気が向上した (50.9%)	イメージアップで入職希望者が増えた (22.5%)	「勝手休み」が減った (21.3%)	労働者の定着率が向上した (21.3%)	生産性が向上した (11.2%)
そ の 他	従業員の士気が向上した (46.2%)	「勝手休み」が減った (26.9%)	労働者の定着率が向上した (23.1%)	イメージアップで入職希望者が増えた (15.4%)	生産性が向上した (15.4%)

従業員規模別にみると、大規模層ほど何らかの効果を認める割合が高く、具体的には「従業員の士気が向上した」、「イメージアップで入職希望者が増えた」、「生産性の向上」が、大規模層ほど高くなっている。逆に、「『勝手休み』が減った」は小規模層ほど高く、また、「労働者の定着率が向上した」は101 ～ 300人の中規模層で高くなっている。

問15 時短の効果

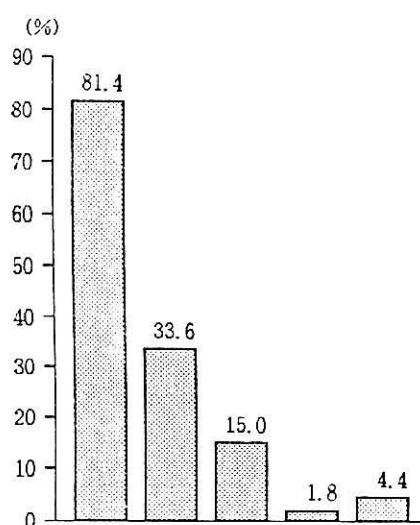
問1 従業員数 (N)		従業員の士気が向上した	「勝手休み」が減った	ほとんど効果はなかった	労働者の定着率が向上した	イメージアップで入職希望者が増えた	生産性が向上した	労働災害が減少した	その他	不明
TOTAL	1,275	37.4	26.7	19.2	18.5	15.4	8.9	7.1	4.1	11.0
10人以下	83	14.5	31.3	22.9	9.6	7.2	6.0	6.0	2.4	26.5
11～20人	181	30.4	32.6	26.0	13.8	6.6	7.2	7.7	4.4	13.8
21～50人	325	32.6	29.8	24.3	14.5	7.1	4.3	6.5	4.3	13.2
51～ 100人	232	34.5	30.6	21.1	20.3	17.7	4.7	5.6	4.3	9.1
101 ～300 人	268	44.4	25.4	13.8	28.7	22.4	13.1	9.7	3.4	6.7
301 ～1000人	104	54.8	14.4	9.6	22.1	31.7	16.3	8.7	4.8	3.8
1001人以上	62	64.5	4.8	1.6	9.7	29.0	24.2	1.6	4.8	4.8

(9) 生産性が向上した理由

時短の効果として生産性の向上をあげた企業に、その理由を質問した。最も多くあげられたものは「作業手順の見直し等を行い、合理化を図った」で81.4%、次いで「機械化を進めた」が33.6%となった。

従業員規模別にみると、「作業手順の見直し等を行い、合理化を図った」、「新技術の導入」は大規模層ほど高い割合であげられており、逆に「機械化を進めた」は100人以下の中小規模層で高くなっている。

問15-1 生産性向上の理由



		(N)	作業手順の見直し等	機械化を進めた	新しい技術を導入した	その他	不明
全 体		(113)	81.4	33.6	15.0	1.8	4.4
従業員数	100人以下	(43)	76.7	37.2	4.7	-	4.7
	101～300 人	(35)	74.3	31.4	17.1	5.7	8.6
	301人以上	(32)	93.8	31.3	28.1	6.3	-

(10) 行政、業界団体に対する要望

行政や業界団体に対して、時短等に関わる問題で自由に意見・提案等を記入してもらったところ、さまざまな回答が寄せられた。

前回調査の時にも提起された要望が、今回もまた改めて提出されている感があるが、主要なものを整理すると、以下のようにまとめることができる。

- ① 公共工事の発注の平準化
 - ・ 前倒し発注等の実施、工期が重ならないよう発注時期の配慮を。
 - ・ 積雪地帯のため、夏場に仕事が集中する。冬期にもできる仕事を。
- ② 週休2日制を前提とした公共工事の単価・工期の見直し、適正化
 - ・ 行政指導でいくら週休2日制を奨励しても、公共工事の積算基準や工期の標準が週休2日制以前のままでは矛盾もはなはだしい。
 - ・ せめて公共工事だけでも、週休2日制を考慮した労務単価、工期を確保してほしい。
- ③ 民間発注者への単価、工期の見直し依頼・指導
 - ・ 民間発注工事についても適切な工期、請負金額による受注ができるよう指導してほしい。
- ④ 業界のイメージアップのためにも、一般社会へのPR強化
- ⑤ 官公庁が率先して完全週休2日に
 - ・ 役所によってはいまだに土曜日に業務連絡を入れたり、入札を設定するところがある。
- ⑥ 労働省と連携をとった施策の推進
- ⑦ 事務手続きや検査書類等の簡素化
- ⑧ 総合工事業者に対する指導強化
 - ・ 総合工事業者が週休2日制を見込んだ単価や工期を確保してくれない。
 - ・ 総合工事業者が現場を止めないことには、専門工事業者は休めない。
- ⑨ 中小企業経営者への啓蒙活動強化
 - ・ 中小企業の経営者に時短の必要性をPRしてほしい。
- ⑩ 日給制等の技能労働者の所得保障
 - ・ 日給月給制の現場作業員の単価アップを図らなければ収入を確保できないが、問題が山積しており、ジレンマに陥っている。
- ⑪ 行政サイドからの強制力の強化
- ⑫ 外国人労働者問題を含め、人材確保策の立案・遂行

また、今回の調査は、まがりなりにも半数以上の企業が何らかの週休2日制を導入した後に実施したということもあって、「やってみてよかった」とか「やってみたが問題もある」といった意見がみられた。ここでは、そうした声の代表的なものを紹介しておくこととしたい。

ただし、実際の回答の数としては、やはり「まだ環境が整わないのでできない」とか、「総合工事業者が先にやってくれないとできない」といったものの方が多いことも事実である。

⑬ やってみてよかった

- ・ 率先して時短に取り組みましたが、他の企業が未だ実施しておらず、工程的に少々トラブルがありましたが、ようやく落ち着いてきました。ゼネコンの現場管理の人にも、すごく歓迎されています。当社は事務所も現場もいっせいに休日を取るように心がけ、調和が取れてよかったと思っています。
(大工：従業員54名)

- ・ 時短は、一番遅れているといわれる建設業界でも避けては通れない問題だと思います。当社も机上で論議することが多々ありましたが、段階的に進めるのではなく、経営者の「鶴の一声」で90年10月から一挙に完全週休2日制に移行。大きな効果がありました。同業者にもどんどん波及してほしいと念じております。
(設備：従業員 430名)

⑭ やって見たが問題もある

- ・ 4週6休制の完全実施（現場）を目標に努力しているが、発注者が中小工務店の場合には専門工事業者と歯車がかみ合わず、対策に苦慮しているのが現状である。
(タイル・れんが・ブロック：従業員52名)

- ・ 週休2日制の導入等を実施して考えてみると、必ずしも休養やゆとり、余暇時間を心身の疲労回復と生活面の充実には生かせていない面があるようで、若干心配されている向きもあります。休日を利用してアルバイトに出たり、かえって疲労を作り、休日明けは疲れて仕事に当たっている者もいるのではないかという疑問がないとは言えません。
実態を調査してみることも大切ではないかと思います。
(設備：従業員89名)

- ・ せっかく土曜日を休みにしても休まず、他の現場に行ってしまう作業員がいるのが現実です。これは、作業員不足もさることながら、根本的に日給生活者の労務費の増加を図らなければ解決されない問題だと思います。
(その他：従業員23名)

付. 調 査 票

平成3年度 建設業における労働時間短縮に関する調査

平成3年10月

(財)建設業振興基金
(社)全国建設産業団体連合会

※記入しないでください					
調査番号			県番号		

- お願い ① この調査票に記入された内容は、統計作成以外の目的に使うことは絶対にありません。
② この調査票は 平成3年10月31日(木)までに 三つ折りにして同封の返信用封筒にてご投函ください。

(記入上の注意)

- 特にことわりのない限り、平成3年9月末日現在の状態で記入してください。
- 選択方式の設問については、当てはまる項目の番号に○印をつけてください。
- 数値の記入については

			1	8
--	--	--	---	---

 人のように右端につめて記入してください。
- 金額を記入する場合には、百万円未満を四捨五入してください。

例：1,067,100,000 →

千億	百億	十億	億	千万	百万
		1	0	6	7

この調査についての照会は、(財)建設業振興基金 TEL 03(3501)1471 構造改善第二部：末谷^{すえたに} までお願いします。
建設省建設経済局 TEL 03(5251)1844 労働資材対策室：福田

まず、下記についてお答えください。(一部ゴム印でも結構です)

企業名(商号)		資本金*)	千億	百億	十億	億	千万	百万
所在地								
代表者氏名								
記入者氏名	(氏名)	(所属部課名)	(電話番号)					

*) 個人企業の場合には「0」をご記入ください。

I 企業概要

問1 貴社の従業員数を、以下の区分に従ってご記入ください。

(雇用保険・社会保険に加入している直用者のみ。日雇い・臨時雇い等は除く)

	常勤役員	事務系社員	技術系社員	技能者 ^{*)}	合 計
店社などの管理部門 (うち、女性)	人 ()	人 ()	人 ()	人 ()	人 ()
現 場 部 門 (うち、女性)	人 ()	人 ()	人 ()	人 ()	人 ()
*) 技能者とは、現場において直接作業に携わる職長クラスまでの人のことをいいます。					人 ()

問2 貴社の直前の決算年度における完成工事高（海外におけるものも含みます）をお答えください。

兆	千億	百億	十億	億	千万	百万	
							円

問3 貴社の主たる業種は次の中のどれにあたりますか。（○印はひとつ）

1 一般土木建築一式（総合工事業者）	5 左 官	9 塗 装
2 土木一式（総合工事業者工	6 とび・土工・コンクリート	10 内装仕上
3 建築一式（総合工事業者）	7 タイル・れんが・ブロック	11 設備関係（電気、管ほか）
4 大 工	8 鉄 筋	12 その他（)

II 労働時間等

問4 現在の貴社の1日の所定労働時間^{*)}はどのくらいですか。

① 店社勤務 [] 時間 [] 分 ② 現場勤務 [] 時間 [] 分

*) 実働時間ではなく、就業規則等で定められたもの。規則上の休憩時間等は除いてください。

問5 現在の貴社の1週間の所定労働時間^{*)}はどのくらいですか。

① 店社勤務 [] 時間 [] 分 ② 現場勤務 [] 時間 [] 分

問6 現在の貴社の週休制は、次の中のどれに当たりますか。店社、現場それぞれにつき、以下の番号を選んでお答えください（番号記入）

1 完全週休2日制	5 週休1日半制（日曜日と土曜日半日など）	⇒ ① 店社 []
2 月3回週休2日制	6 週休1日制（日曜日のみなど）	
3 月2回（隔週）週休2日制	7 その他 { 具体的に	⇒ ② 現場 []
4 月1回週休2日制		

III 平成3年4月からの法定労働時間短縮の影響等について

問7 平成3年4月1日から、建設業においても法定労働時間が週48時間から週46時間に短縮されたことを知っていますか。(○印はひとつ)

1 知っている	2 知らない
---------	--------

問8 本年4月に行われた法定労働時間の短縮が貴社に与えた影響についておうかがいします。店社、現場それぞれについてお答えください。

(1) 本年4月に法定労働時間が短縮された際、所定労働時間短縮のため、就業規則等の変更等を行いましたか。
(それぞれ○印はひとつ)

① 店社勤務	<u>1 就業規則等の変更等を行った</u> ↓ (2)へ <u>2 就業規則等の変更等を行わなかった</u> ↓ (3)へ
② 現場勤務	<u>1 就業規則等の変更等を行った</u> ↓ (2)へ <u>2 就業規則等の変更等を行わなかった</u> ↓ (3)へ

(2) 就業規則等の変更等を行ったとお答えの企業のみにおたずねします。(店社または現場のどちらかのみ就業規則等の変更等を行った場合には、変更したほうのみご回答ください)

① どのような変更をしましたか(店社・現場それぞれ○印はひとつ)

	a 店社勤務	b 現場勤務
1 週46時間超 → 週46時間 (本年3月の段階で所定労働時間が週46時間を 超えていたのでこれを週46時間とした。)	1	1
2 週46時間超 → 週46時間未満 (本年3月の段階で所定労働時間が週46時間を 超えていたのでこれを週46時間未満とした。)	2	2
3 週46時間以下 → さらに短縮 (本年3月の段階で所定労働時間が週46時間以 下であったが法定労働時間の短縮を期にさら にこれを短縮した。)	3	3

② 1週間の所定労働時間を短縮するためにどのようなことをしましたか。(それぞれ○印はいくつでも)

	a 店社勤務	b 現場勤務
1 1日の労働時間を短縮	1	1
2 土曜、日曜、祝日等の週休日の拡大	2	2
3 1カ月単位の変形労働時間制 [※] を導入	3	3
4 3カ月単位の変形労働時間制 [※] を導入	4	4
5 その他(具体的に)	5	5

※) 変形労働時間制の例(就業規則等に明記する必要あり)

[1カ月] 毎月月末が多忙 → 月末の週は50時間労働、他の週は44時間労働 (1カ月単位で週46時間に調整)

[3カ月] 毎年特定の月が多忙で、前後の月はそれほど多忙でない → 多忙な月は週休1日のみ、前後の月は完全週休2日 (3カ月単位で週42時間に調整)

- ③ 貴社が労働時間短縮策を実施した後（あるいは実施する際）に問題となったことは何ですか。
（それぞれ○印はいくつでも）

	a 店社勤務	b 現場勤務
1 発注者・総合工事業者等が時短を見込んだ工期で発注していない	1	1
2 工期を守ることが困難になり、工期の終了間際にしわ寄せがきた	2	2
3 工期を守ることができず、発注者または後工程の業者に迷惑をかけた	3	3
4 コストが上昇し、採算が悪くなった	4	4
5 時短策実施前より残業が増加した	5	5
6 時短策実施前より休日出勤が増加した	6	6
7 日給または日給月給制の労働者の手取り賃金が減少した	7	7
8 日給や日給月給の労働者等が時短を歓迎しない	8	8
9 悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる	9	9
10 受注工事量の変動が大きいいため、定期的に土曜日を休むのは難しい	10	10
11 その他（具体的に）	11	11
12 特に問題はなかった	12	12

- ④ 4月1日以降、店社・現場間の労働時間の格差はどうなりましたか。（○印はひとつ）

1 広がった	2 変わらない	3 縮まった	4 もともと差はない
--------	---------	--------	------------

↓

何らかの対策は行いましたか（○印はひとつ）

1 行った	2 行う予定がある	3 行う予定はない
-------	-----------	-----------

↓

具体的には

- （3）就業規則等の変更等を行わなかったとお答えの企業のみにおたずねします。（店社または現場のどちらかのみ就業規則等の変更等を行った場合には、変更しなかったほうのみご回答ください）

- ① 就業規則等の変更等を行わなかった理由は何ですか。（店社・現場それぞれ○印はいくつでも）

	a 店社勤務	b 現場勤務
1 すでに週46時間は達成されていた	1	1
2 就業規則等を変更しても実質的な時短には結びつかない	2	2
3 その他（具体的に）	3	3

② 今後時短を行うに当たって、問題になると考えられる点は何ですか。（それぞれ○印はいくつでも）

	a 店社勤務	b 現場勤務
1 工期を守ることが困難になる	1	1
2 コストが上昇し、採算が悪くなる	2	2
3 時短策実施前より残業や休日出勤が増加する	3	3
4 日給または日給月給制の労働者の手取り賃金が減少する	4	4
5 悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる	5	5
6 その他（具体的に）	6	6

【問9以降は、すべての企業におたずねします。】

問9 労働基準法により、法定労働時間を上回る残業や休日出勤、深夜労働をした場合には割増賃金を払わなければならないことになっていますが、貴社ではそれぞれについて、いくらの割増賃金を支払っていますか。

- | | | |
|--------|----------------------|-----|
| ① 残 業 | <input type="text"/> | %増し |
| ② 休日出勤 | <input type="text"/> | %増し |
| ③ 深夜労働 | <input type="text"/> | %増し |

注) 割増をしていない場合には、「0」%と記入してください。

問9-1 また、今後それぞれの割増額を変更する予定はありますか。（○印はひとつ）

1 変更する予定はない	2 増加させる予定 <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">①残 業→</td> <td style="width: 10%;"> </td> <td style="width: 60%;">%程度に</td> </tr> <tr> <td>②休日出勤→</td> <td> </td> <td>%程度に</td> </tr> <tr> <td>③深夜労働→</td> <td> </td> <td>%程度に</td> </tr> </table>	①残 業→		%程度に	②休日出勤→		%程度に	③深夜労働→		%程度に	3 減額する予定 <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">①残 業→</td> <td style="width: 10%;"> </td> <td style="width: 60%;">%程度に</td> </tr> <tr> <td>②休日出勤→</td> <td> </td> <td>%程度に</td> </tr> <tr> <td>③深夜労働→</td> <td> </td> <td>%程度に</td> </tr> </table>	①残 業→		%程度に	②休日出勤→		%程度に	③深夜労働→		%程度に
①残 業→		%程度に																		
②休日出勤→		%程度に																		
③深夜労働→		%程度に																		
①残 業→		%程度に																		
②休日出勤→		%程度に																		
③深夜労働→		%程度に																		

問10 貴社では、今年度の夏休みをどのような形で、計何日間取りましたか。（店社・現場それぞれ○印はひとつ）

① 店社勤務

- 1 全員いっせいに休んだ
2 交替で休んだ
3 部署により、まちまちだった
4 その他（ ）

→ 計 日間

② 現場勤務

- 1 全員いっせいに休んだ
2 交替で休んだ
3 現場により、まちまちだった
4 その他（ ）

→ 計 日間

IV 今後の労働時間短縮策について

問11 今後の労働時間の短縮を円滑に推進するための対策についておうかがいします

(1) 貴社独自で行う対策について

貴社では、労働時間の短縮を円滑に推進するためにどのような対策をとっていますか。また、これから実施しようとしている対策はありますか。以下にあげる対策について、「1 すでにやっていること、2 これからやろうとしていること、3 今後の課題」にわけてご回答ください。(○印はそれぞれひとつ)

1 す で に や っ て い る	2 こ や し れ ろ う と い ら ん ど う し て い る	3 今 後 の 課 題
---	---	----------------------------

【生産性の向上等】

A 機械化等による合理化・省力化を推進する	1	—	2	—	3
B 工場製品の活用（プレハブ化等）を推進する	1	—	2	—	3
C 新技術・新工法の開発、導入を図る	1	—	2	—	3
D 段取りの改善、工程管理の改善を徹底する	1	—	2	—	3
E 労働密度を向上させる	1	—	2	—	3
F 技能者の教育・訓練を充実する	1	—	2	—	3

【労働者の収入の確保】

G 賃金台帳を整備し、労働時間管理、賃金管理を徹底する	1	—	2	—	3
H 労務単価の引き上げを行う	1	—	2	—	3
I 月給制を導入する	1	—	2	—	3
J 超過勤務手当を支給して調整する	1	—	2	—	3
K 休日給を支給して調整する	1	—	2	—	3
L その他の手当を支給して調整する	1	—	2	—	3

【その他】

M 現場を完全に休む土曜日の全休日をもうける	1	—	2	—	3
N 土曜日に交替で休む計画を作り、実施状況をチェックする	1	—	2	—	3
O モデル現場において時短（週休2日等）を行い、問題点等を検討する	1	—	2	—	3
P 技能者の直用化を進める	1	—	2	—	3
Q 企業のトップが率先して意識改革を行う	1	—	2	—	3
R 時短推進委員会等を設置し、社内の意志統一、方針決定を行う	1	—	2	—	3
S 無理な工期の工事の受注を見合わせる	1	—	2	—	3
T 発注者に週休2日制実施を盛り込んだ工期の設定を要請する	1	—	2	—	3
U 設計事務所に対して週休2日制実施について理解を求める	1	—	2	—	3
V 他の企業（専門工事業者等）に発注する場合に、工期について配慮する	1	—	2	—	3
W 他の企業（専門工事業者等）に発注する場合に、労務単価を増額する	1	—	2	—	3

付問 また、上記の対策以外に実施していること、これからやろうとしていることがありましたらご記入ください。

(2) 総合工事業者と専門工事業者との関係のもとに行うべき対応策について

貴社では、時短を円滑に推進するための以下のような対策について、業界としてどのように対応していくべきだとお考えですか。次の1～3でお答えください。(○印はそれぞれひとつ)

- 1 総合工事業者が主体 → [総合工事業者(団体も含む)の指導のもとに行うべきもの]
 2 専門工事業者が主体 → [専門工事業者(団体も含む)が自主的に行うべきもの]
 3 双方が主体 → [総合工事業者と専門工事業者が密接な関係のもとに行うべきもの]

		1 総合工事 業者が主体	2 専門工事 業者が主体	3 双方が主体		
A	発注者等（設計事務所等を含む）に時短についてPRする	1	—	2	—	3
B	モデル現場において時短を行い関係企業間で問題点等を検討する	1	—	2	—	3
C	時短のノウハウのある企業が、時短の遅れている企業を指導する	1	—	2	—	3
D	時短推進委員会等を設置し、関係企業間の意志統一、方針決定等を行う	1	—	2	—	3
E	機械化等による合理化、省力化を推進する	1	—	2	—	3
F	新技術、新工法の開発、導入を図る	1	—	2	—	3
G	前工程、後工程の業者に迷惑をかけないように、工程管理を改善、徹底する	1	—	2	—	3
H	技能者の多能工化等、教育・訓練等を充実する	1	—	2	—	3
I	現場を完全に休む土曜日の全休日をもうける	1	—	2	—	3
J	その他（具体的に）	1	—	2	—	3

問12 平成5年4月1日から、建設業の法定労働時間が週46時間から週44時間に短縮されることを知っていますか。(○印はひとつ)

1 知っている	2 知らない
---------	--------

問13 貴社では週休2日制導入など、今後の労働時間短縮についてどの程度必要性を感じていますか。(○印はひとつ)

1 絶対に 必要である	2 必要である	3 どちらとも いえない	4 あまり 必要ではない	5 まったく 必要ではない
----------------	---------	-----------------	-----------------	------------------

問13-1へ

問13-2へ

問13-1 それはどんな理由からですか。
(○印はいくつでも)

1 若年労働者の採用が困難
2 中途も含め、社員の採用が困難
3 時短は時代の趨勢
4 労働条件の改善につながる
5 社員からの要望が強い
6 労働災害の減少につながる
7 行政サイドから指導されている
8 元請業者サイドから指導されている
9 その他 ()

問13-2 それはどんな理由からですか。
(○印はいくつでも)

1 社員の採用に不都合を感じていない
2 時短はコスト増につながる
3 休むより働いて稼ぎたいという社員が多い
4 法定労働時間が守られている
5 発注者や元請業者が時短に無関心
6 その他 ()

問14 貴社では、時短策として週休2日制と、それ以外の方策による年間総労働時間短縮策のどちらを優先させるべきだとお考えですか（○印はひとつ）

- | |
|----------------------------|
| 1 週休2日制の導入・拡大 |
| 2 夏休み、年末年始、竣工時等の長期休暇の充実・拡大 |
| 3 どちらも大切 |

問14-1 問14でそのようにお答えになった理由は何ですか

--

問15 今までに行った労働時間短縮の効果としてあげられることは何ですか（○印はいくつでも）

- | | |
|---------------------|-------------------------------|
| 1 生産性が向上した | 5 従業員の士気が向上した |
| 2 イメージアップで入職希望者が増えた | 6 「勝手休み」が減った |
| 3 労働者の定着率が向上した | 7 ほとんど効果はなかった |
| 4 労働災害が減少した | 8 その他（ ） |

→ 問15-1 生産性が向上した理由は何ですか。（○印はいくつでも）

- | | |
|--------------|-------------------------------|
| 1 機械化を進めた | 3 作業手順の見直し等を行い、合理化を図った |
| 2 新しい技術を導入した | 4 その他（ ） |

V. 女性の活用について

労働時間の短縮や若年労働者不足に伴う人材確保対策の一環として、近年女性技術者・技能者の活用が注目されています。貴社ではどのように対応しておられるか、以下の質問にお答えください。

問16 貴社では、現在女性技術者・技能者の採用を進めておられますか。（○印はひとつ）

- | | | |
|--------------------|-------------------------|--------------------|
| 1 <u>すでに採用している</u> | 2 <u>来年度以降、採用を考えている</u> | 3 <u>当面は考えていない</u> |
|--------------------|-------------------------|--------------------|

↓
問16-1 を答えて問17へ

→ 問17へ

↓
問16-2 を答えて問20へ

問16-1 いっごろから女性の採用を始めましたか。
技術者、技能者それぞれについてお答えください。
（○印はそれぞれひとつ）

① 技術者

- | | |
|--------------|-----------|
| 1 昭和61年度以前から | 4 平成元年度から |
| 2 昭和62年度から | 5 平成2年度から |
| 3 昭和63年度から | 6 平成3年度から |

② 技能者

- | | |
|--------------|-----------|
| 1 昭和61年度以前から | 4 平成元年度から |
| 2 昭和62年度から | 5 平成2年度から |
| 3 昭和63年度から | 6 平成3年度から |

問16-2 それはどのような理由からですか。
（○印はいくつでも）

- | |
|--|
| 1 女性の就業が禁止されている危険職種である |
| 2 能力的・体力的に女性には無理な作業が多い |
| 3 女性より男性の方が作業効率がよい |
| 4 女性を採用する受け皿（体制）を整備できない |
| 5 募集しても応募があるとは思えない |
| 6 採用しても女性は定着率が悪い |
| 7 出産、育児などで休業することが多い |
| 8 男性の人材確保に困っていない |
| 9 その他 { 具体的に } |

→ 問20へ

問17 貴社にとって、女性技術者・技能者を採用することのメリット、デメリットはどのようなものですか。技術者の場合と技能者の場合に分けてお答えください。（○印はそれぞれいくつでも）

(1) メリット

	a 技術者	b 技能者
1 男性よりも女性に適した仕事がある	1	1
2 男性にしかできない仕事が少なく、男女を区別する理由がない	2	2
3 男性の採用が困難な中で、次善の策ではあるが必要な人員を確保できる	3	3
4 女性を採用すると企業イメージが向上し、人材確保の上で有利になる	4	4
5 女性を採用すると男性のマナーも向上する	5	5
6 女性を採用すると職場が明るくなり、人材活性化につながる	6	6
7 その他（ ）	7	7

(2) デメリット

	a 技術者	b 技能者
1 労働基準法、労働安全衛生法等による法的規制が大きい	1	1
2 能力的・体力的に女性には無理な作業が多い	2	2
3 女性より男性の方が作業効率がよい	3	3
4 福利施設（トイレ、更衣室、託児所、社宅等）の整備にコストがかかる	4	4
5 採用しても女性は定着率が悪い	5	5
6 出産、育児などで休業することが多い	6	6
7 転勤させることが難しい	7	7
8 一部の男性社員が女性の職場進出を歓迎しない	8	8
9 特にデメリットは感じていない	9	9
10 その他（ ）	10	10

問18 女性の雇用を円滑に進めるため、現在実施していることはありますか。（○印はいくつでも）

1 作業の機械化、合理化を図り、女性でも作業ができるようにする

2 福利施設（トイレ、更衣室、託児所、社宅等）を整備する

3 育児休業制度*）等を整備する

4 配属・配置に当たっては、自宅から通勤可能なように配慮する

5 女性社員の自宅通勤が可能になるよう、採用地域での仕事量の確保に努める

6 女性の入職が進むよう、企業のイメージアップに努める

7 技能者の直用化、月給制の導入等をはじめとする処遇の改善を進める

8 男性社員の意識改革を進めるための教育を行う

9 その他（ ）

＊）育児休業制度とは、産前産後休暇とは別に、出産後間もない子供を養育する労働者に1年程度の休暇を認める制度

問19 今後の女性技術者・技能者の採用予定はいかがですか。（それぞれ○印はひとつ）

① 女性技術者

1 採用を拡大 したい	2 現状程度を 維持したい	3 採用を縮小 したい	4 採用は控え たい
----------------	------------------	----------------	---------------

② 女性技能者

1 採用を拡大 したい	2 現状程度を 維持したい	3 採用を縮小 したい	4 採用は控え たい
----------------	------------------	----------------	---------------

【問20以降は、すべての企業におたずねします。】

問20 貴社で現在行っている技術者、技能者の作業（労働）の中で、(1)すでに女性が行っていること、(2)これから女性にも行ってもらいたいこと、(3)将来にわたって女性にはできないと考えられること、がありましたら、それぞれについて具体的に記入してください。

女性技術者、技能者を採用する予定がない場合には、(3) だけでけっこうですのでご回答ください。

	a 技術者	b 技能者
(1) すでに女性が行っていること		
(2) これから女性にも行ってもらいたいこと		
(3) 将来にわたって女性にはできないと考えられること		

問21 その他、行政、業界団体に対して時短等に関わる問題で意見・提案等がありましたら、具体的にご記入ください。

--

※）お忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございました。回答もれがないかもう一度ご確認のうえ、返信用封筒にて10月31日（木）までにご投函ください。

