

平成 5 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 6 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	
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	
(1)	労働時間制度等	8
(2)	1カ月間の実労働時間	10
(3)	休日制度・休日数	11
3	労働時間短縮への対応について	
(1)	法定労働時間短縮の認知	12
(2)	法定労働時間短縮への対応策	12
(3)	時短の必要性とその理由	13
(4)	時短の効果、生産性向上の理由	15
(5)	現場部門の時短推進上の問題	16
(6)	時短を円滑に推進するための対策	16
4	「建設生産システム合理化推進協議会」について	
(1)	「建設生産システム合理化推進協議会」の活動の認知	19
(2)	「建設生産システム合理化推進協議会」の申し合わせ事項実施率	19
IV	調査結果の解説	
1	調査対象企業の概要	
(1)	主な業種	21
(2)	地域分布	22
(3)	資本金	22
(4)	完成工事高	24
(5)	従業員数及び現場人員比率	25
2	労働時間制度	
(1)	店社と現場の労働時間制度	27
(2)	1日の所定労働時間	28
(3)	週所定労働時間	32

(4) 年間総労働時間	4 1
(5) 月間実出勤日数	4 5
(6) 月間実労働時間	4 9
(7) 月間時間外労働時間	5 3
3 休日制度・休日数	
(1) 週休制	5 7
(2) 休みの土曜日に実際に休んでいるか	6 8
(3) 年次有給休暇制度の有無	7 0
(4) 年次有給休暇の2年目の付与日数	7 4
(5) 年次有給休暇の取得率	7 8
(6) 年間休日総数	8 2
(7) 休日の内訳	8 6
(8) ゴールデンウィークの休日数	8 7
(9) ゴールデンウィークの最も長い連続休日数	8 9
4 労働時間短縮への対応について	
(1) 週40時間労働制への移行の認知	9 1
(2) 法定労働時間短縮への対応策	9 2
(3) 時短の必要性	9 4
(4) 時短が必要な理由	9 6
(5) 時短が必要でない理由	9 8
(6) 時短の効果	1 0 0
(7) 生産性が向上した理由	1 0 2
(8) 現場部門の時短推進上の問題	1 0 3
(9) 時短を円滑に推進するための対策	1 0 6
5 「建設生産システム合理化推進協議会」について	
(1) 「建設生産システム合理化推進協議会」の活動の認知	1 1 7
(2) 「建設生産システム合理化推進協議会」の申し合わせ事項実施率	1 1 9
6 賃金形態（建設業協会加盟業者のみ）	
(1) 直用の現場作業員の賃金形態	1 2 2
(2) 悪天候時の補償手当の有無	1 2 3
(3) 補償手当を支給する場合の1日の賃金に対する割合	1 2 4
(4) 悪天候時の休日振替の有無	1 2 5

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一つに、他産業と比べて労働時間が長いことがあげられる。また、労働時間の短縮は、建設業従事者の生活の質を向上させるとともに、若年者等の建設業への入職を促すことにより、産業としての健全な発展を促進するという観点から極めて重要な課題となっている。特に、平成6年4月より法定労働時間は原則として週40時間となる予定であり、また、生活大国5カ年計画においても、平成8年度末までに年間総労働時間 1,800時間を達成することが目標として定められていることから、労働時間短縮は必須の課題となっている。

本調査は、建設業における労働時間の実態及びこの間の推移を把握するとともに、今後一層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) 調査対象及び抽出方法

全国の建設業者	9,420社
└ 全国の総合工事業者（都道府県建設業協会に依頼して抽出）	6,071社
└ 全国の専門工事業者（専門工事業者団体（15団体）に依頼して抽出）	3,349社

(2) 調査内容

- ・現在の労働条件（労働時間、週休制等）
- ・平成6年4月からの法定労働時間短縮に向けた対応等について
- ・時短の際の問題点とその対応
- ・今後の労働時間短縮策
- ・賃金形態について（建設業協会加盟業者のみ）

(3) 調査方法 郵送配布・郵送回収（ハガキ等による督促1回）

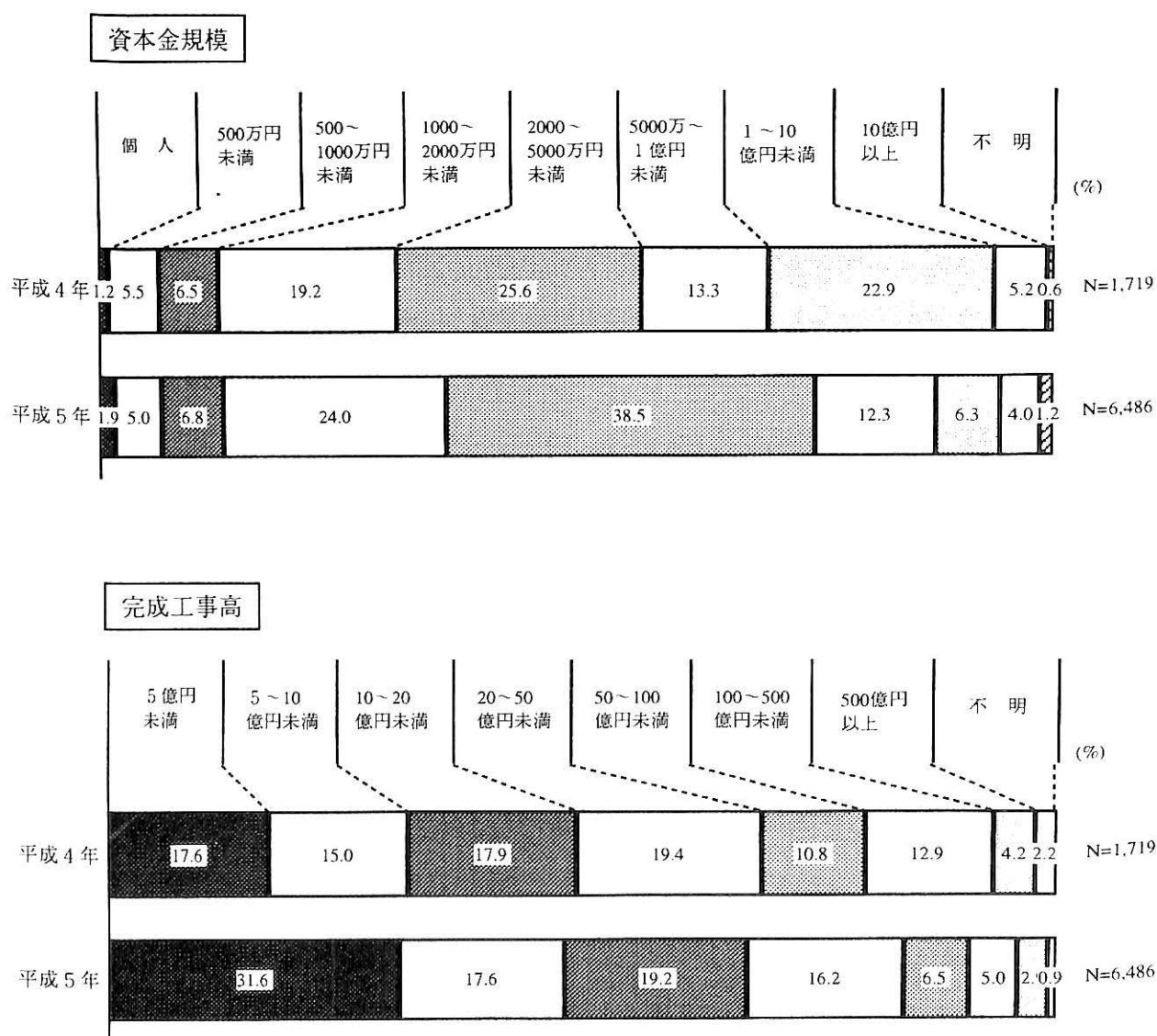
(4) 調査期間 平成5年10月21日～11月12日

3 回収状況

発 送 数	9,420
有効回収数	6,486
回 収 率	68.9%

※ 本調査は、改正労働基準法施行前の平成3年2月より毎年継続して実施されてきたものであるが、これまでの調査設計では平均的な建設業者像よりもかなり上位に位置する業者にサンプルが偏っていたため、今回の調査から設計を大幅に変更している。今回も、建設業許可業者数ベースでみた平均像よりは依然高いものの、より実態に近づいたと考えられる。

このため、時系列比較を行っている項目については、昨年度調査結果との比較の際に注意が必要である。なお、設計変更によるサンプル構成変化の代表例として、資本金と完成工事高規模別分布の比較を下図に示した。



II 調査結果のポイント

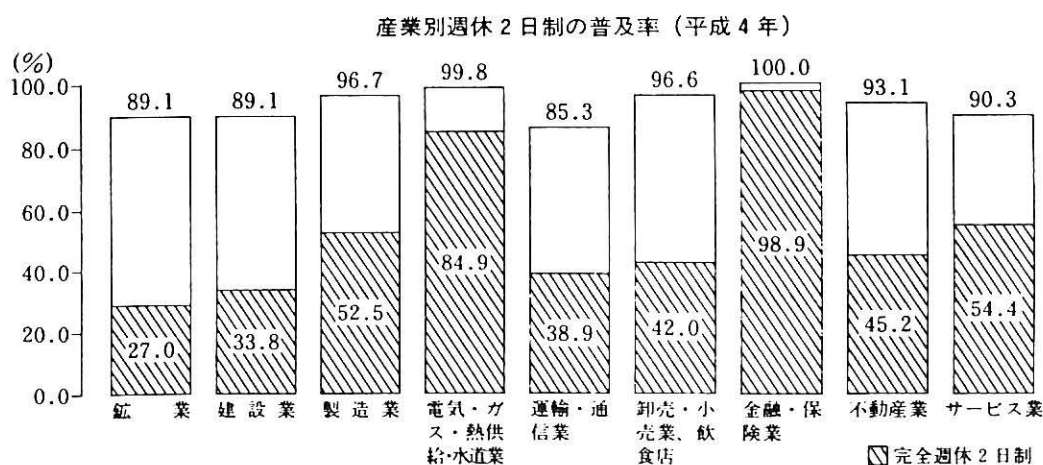
II 調査結果のポイント

1. 労働時間短縮の現状

(1) 「4週6休」を軸に、週休2日制は着実に浸透

何らかの形で週休2日制を導入している企業は店社で73.4%、現場で68.1%（労働者数ベースでは店社92.4%、現場86.9%）と、他の産業と比べても遜色のない割合に達している。今後は、現場での導入率を店社のそれにより近づけることが課題といえる。

ただし、週休2日制の中身をみると、店社・現場ともに中心は月2回（4週6休）の実施であり、中小規模層ではまだ月1回のみの実施が少なくない。また、完全週休2日制の導入企業率は店社 8.7%、現場 6.1%（労働者数ベースでは店社50.7%、現場35.2%）にすぎず、今後、完全週休2日を前提とした週40時間労働制の施行へ向けて、さらなる取り組みが期待されるところである。



(注) 1. 労働省「賃金労働時間制度総合調査」による。

2. 適用労働者数割合である。

建設業の週休2日制の普及率（労働省調査との比較）

（単位：％）

	何らかの週休2日制	完全週休2日制
A：労働省調査（H4）	89.1	33.8
B：今回調査（H5）計	89.1	41.3
店社	92.4	50.7
現場	86.9	35.2

注A) 1. 労働省「賃金労働時間制度総合調査」による。

調査対象は、本社の常用労働者が30人以上の民間企業。平成4年12月末日現在。

2. 適用労働者数割合である。

注B) 1. 「計」は、店社と現場の加重平均。

2. 適用労働者数割合である。

(2) 残業、休日出勤を含む年間総労働時間の短縮が課題

しかしながら、年間総労働時間についてみると、労働省調査による全産業平均と比べ、建設業は依然として150～200時間程度の長時間労働を行っていると推定される。また、大規模企業においても、制度としての時短は進んでいるものの、その分を残業や休日出勤等で埋め合わせしているとみられるのが現状であり、これらを含めた実質的な総労働時間短縮が、今後の大きな問題である。

平成4年度の建設業の年間労働時間推定値（労働省調査との比較）

		年間総実労働時間		年間所定内労働時間		年間所定外労働時間		年間出勤日数	
			前年差		前年差		前年差		前年差
A 労働 調査	調査産業計	1,972	△44	1,823	△18	149	△26	246.0	△2.4
	建設業	2,116	△48	1,950	△30	166	△18	256.8	△3.6
B 今 回 調 査	建設業計	2,165	-	2,040	-	125	-	262.5	-
	店社	2,109	-	2,005	-	104	-	258.0	-
	現場	2,201	-	2,062	-	139	-	265.4	-

注A) 1. 労働省「毎月勤労統計調査」による。

2. 事業所規模30人以上。

3. 数値は、年平均月間値を12倍したもの。

4. 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めたもの。

注B) 1. 年間総労働時間は実数値では質問していないため、度数分布の中央値をとって推計（労働者数ベース）。

2. 他の項目は、年間休日総数、1日の所定労働時間等から推計（労働者数ベース）。

3. 「計」は、店社と現場の加重平均。

(3) 年次有給休暇制度改定の周知徹底が必要

年次有給休暇制度の制度化率は、全体として店社で78.6%、現場で74.1%であった。大規模層ではほぼ100%近い数値となっているものの、従業員30人未満の中小規模層で未導入の企業が目立っている。改正労働基準法の施行により、本来この数字は100%でなければならないものであり、主に中小規模の企業を対象とした制度化支援策が必要と考えられる。また、制度化している企業においても、2年目の付与日数の最低条件である「8日」を下回っているケースが店社で15.8%、現場で15.4%もあり、来年度以降この条件が「10日」になることと合わせて、さらなる広報等による周知徹底が必要である。

(4) 時短の効果と現状の問題点

今までに時短を実施してきたことに対しては、69.0%の企業が何らかの効果を認めており、また、今後についても、約6割の企業がさらなる時短の必要性を認めている。

しかし一方で、現場部門において何らかの時短推進上の問題をかかえている企業も96.1%にのぼっており、効果や必要性自体は認めているものの、時短推進には様々な障害が山積している様子がうかがえる。特に、問題点の1・2位を占める「発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない」「公共工事の平準化が進んでいない」といった発注者サイドの問題は、受注サイドだけでは解決しにくく、発注者に対してよりいっそうの理解と協力を促すことが、ますます重要となっている。

2. 今後の労働時間短縮策について

(1) 対策の中心は生産性向上や教育・訓練の充実。今後の課題は発注者への要請

現在、時短推進のために実施されている対策としては、「段取りの改善・工程管理の改善の徹底」「現場監督者・職長の教育・訓練の充実」「機械化等による合理化・省力化の推進」等、比較的容易に実施できるものが中心である。これらの対策は導入が早かったために効果が出尽くしてしまったという事情もあると思われるが、今後とも重要と考えている企業はやや少なくなっている。ある意味で、建設業者の自助努力で改善できる施策については、その効果に限界が見えてきたのではないかと推測される。

一方、実施率は低いものの、高い効果が認められている対策として、総合工事業者・専門工事業者ともに「発注者に対し、週休2日制実施を盛り込んだ価格や工期の設定、またこれに伴う労務費の確保を要請」があげられている。受注者側から発注者側への要望ということで、既存の力関係などからなかなか言い出しにくい面もあるだろうが、実施している企業においてその効果は飛び抜けて高く評価されており、今後さらに時短を進める上で、重要な課題になるものと考えられる。

なお、昨年度調査結果では、「発注者への要請」は実施率に比べて効果が低い項目に数えられ、「重要ではあるが実現は困難」とみられていた。質問の形式やサンプル構成が異なるため、単純比較はできないものの、この1年間で大きく改善をみた事項と考えられる。

(2) 「申し合わせ事項」実施率はゆるやかに前進。さらなる普及努力を

「建設生産システム合理化推進協議会」における申し合わせ事項の実施率は、「休業日における工事現場の閉鎖」「第2・第4土曜日の休業化」等を中心に着実に上昇している。しかし、「休日の確保に関して総合工事業者（専門工事業者）と協議」や、専門工事業者において講ずべき条件整備等は全般的に実施率が低く、今後の広報・普及の努力が大いに期待されるところである。

(3) 「景気動向にかかわらず推進すべき課題」であることを明確に

今回の調査結果をみる限り、長期化する不況が時短推進に悪影響を及ぼしているという顕著な兆候は認められなかった。むしろ、不況が時短を促進しているといった皮肉な側面の方が強い可能性すら考えられる。

しかし、今後さらに景況が低迷・深刻化した場合、「時短どころではない」といった近視眼的な行動をとる企業が出ないとも限らない。景気動向にかかわらず、中長期的にみて時短は「やらねばならない課題」として受けとめるべきであり、行政や業界が一致協力して推進にあたるよう、姿勢と体制をより強固なものにしていく必要があると考えられる。

III 調査結果の要約

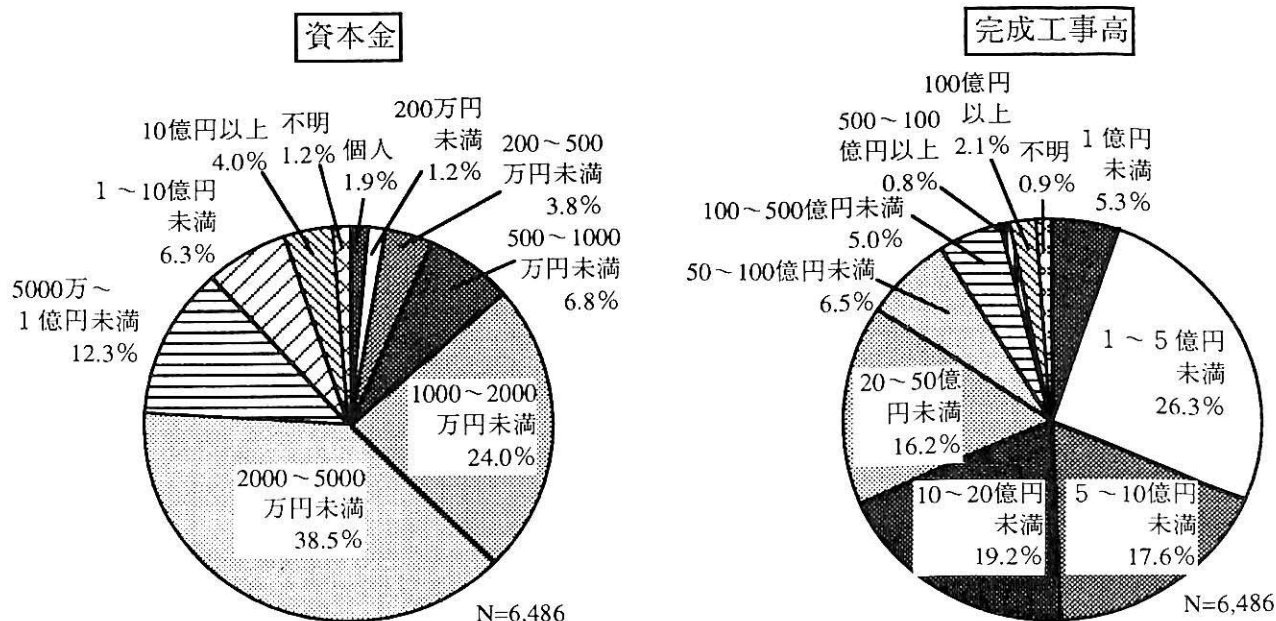
III 調査結果の要約

1 調査対象企業のプロフィール

全体として、建設産業の平均像よりもやや上位に位置する企業が中心となっている（ただし、昨年度までの調査結果に比べれば、中小規模層のウエイトが増加した）。

資本金では2千万～5千万円未満の企業が、また、完成工事高では1～5億円未満の企業が最も多くなっている。ただし、これらの規模の指標で上位を占めているのは、いずれも総合工事業者及び設備工事業者であり、こうした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左官、土木、とび・土工・コンクリート、大工等であった。



企業概要

	従業員数 (平均: 人)			現場人員比率 (平均: %)
	店 社	現 場	合 計	
全 体	37.7	58.9	96.6	66.5
一 般 土 木 建 築 一 式	64.3	91.5	155.8	66.6
土 木 一 式	13.7	37.4	51.1	74.3
建 築 一 式	27.0	30.1	57.1	59.1
大 工	8.5	42.9	51.4	73.4
左 官	5.1	31.3	36.4	80.5
とび・土工・コンクリート	13.9	67.7	81.6	74.0
タイル・れんが・ブロック	22.2	15.7	37.9	44.1
鉄 筋	9.0	37.5	46.5	75.1
塗 装	7.2	12.9	20.1	61.4
内 装 仕 上	23.7	14.8	38.6	32.6
管	55.5	57.4	112.8	56.9
電 気	86.3	127.9	214.3	57.4
板 金	4.4	8.4	12.8	64.9
そ の 他	125.1	148.1	273.2	63.6

2 労働時間及び労働条件

(1) 労働時間制度等

1日の所定労働時間の平均値は、店社・現場ともに7時間46分とまったく同じになっているが、週所定労働時間の平均では、店社が43時間29分、現場が44時間5分と30分以上の開きが出ている。店社勤務者と現場勤務者とは、依然として週休制に格差のあることがこの結果からうかがえる。また、比較的制度上の時短が進んでいるはずの総合工事業者や設備工事業者においても、年間総労働時間では、現場勤務者を中心にむしろ他の専門工事業者のそれを上回る傾向にあり、実質的な時短推進の困難さを物語っている結果となっている。

労働時間制度（平均・業種別）

	1日の所定労働時間		1週間の所定労働時間		年間総労働時間が平均2200時間以上の企業 (%)	
	店社勤務者	現場勤務者	店社勤務者	現場勤務者	店社	現場
全 体	7時間46分	7時間46分	43時間29分	44時間5分	29.9	40.9
一般土木建築一式	7時間48分	7時間47分	43時間12分	43時間36分	30.2	41.8
土木一式	7時間41分	7時間41分	43時間52分	44時間21分	28.4	36.8
建築一式	7時間51分	7時間50分	43時間23分	43時間52分	33.5	47.5
大工	7時間42分	7時間43分	43時間28分	44時間45分	24.0	34.0
左官	7時間39分	7時間45分	44時間20分	45時間26分	28.9	39.7
とび・土工・コンクリート	7時間40分	7時間45分	43時間40分	44時間55分	30.6	44.1
タイル・れんが・ブロック	7時間54分	8時間4分	43時間23分	45時間57分	29.5	40.7
鉄筋	7時間29分	7時間36分	43時間33分	44時間14分	19.1	25.4
塗装	7時間42分	7時間49分	43時間51分	45時間2分	31.2	48.1
内装仕上	7時間54分	8時間1分	43時間24分	44時間35分	29.8	43.7
管	7時間47分	7時間52分	42時間26分	42時間55分	29.6	41.6
電気	7時間51分	7時間50分	42時間50分	43時間2分	39.5	52.5
板金	7時間50分	7時間57分	45時間21分	45時間50分	33.8	40.2
その他	7時間42分	7時間47分	42時間17分	43時間5分	28.9	40.3

労働時間制度（平均・従業員規模別）

	1日の所定労働時間		1週間の所定労働時間	
	店社勤務者	現場勤務者	店社勤務者	現場勤務者
全 体	7時間46分	7時間46分	43時間29分	44時間5分
従業員数10人未満	7時間43分	7時間49分	44時間15分	45時間14分
従業員数10～19人	7時間45分	7時間45分	43時間52分	44時間39分
従業員数20～29人	7時間46分	7時間46分	43時間40分	44時間10分
従業員数30～49人	7時間47分	7時間48分	43時間47分	44時間10分
従業員数50～99人	7時間46分	7時間47分	43時間35分	43時間53分
従業員数100～299人	7時間53分	7時間52分	42時間38分	43時間8分
従業員数300～999人	7時間46分	7時間49分	40時間36分	41時間10分
従業員数1000人以上	7時間45分	7時間50分	39時間35分	39時間52分

《参考》昨年度調査結果との比較（週所定労働時間平均・業種別）

	店 社 勤 務 者		現 場 勤 務 者	
	平成 4 年	平成 5 年	平成 4 年	平成 5 年
全 体	43時間36分	→ 43時間29分	44時間16分	→ 44時間 5分
一 般 土 木 建 築 一 式	43時間19分	→ 43時間12分	43時間47分	→ 43時間36分
土 木 一 式	43時間59分	→ 43時間52分	44時間51分	→ 44時間21分
建 築 一 式	43時間47分	→ 43時間23分	44時間22分	→ 43時間52分
大 工	44時間58分	→ 43時間28分	44時間50分	→ 44時間45分
左 官	44時間44分	→ 44時間20分	46時間 1分	→ 45時間26分
とび・土工・コンクリート	44時間11分	→ 43時間40分	45時間27分	→ 44時間55分
タイル・れんが・ブロック	43時間53分	→ 43時間23分	44時間47分	→ 45時間57分
鉄 筋	44時間 3分	→ 43時間33分	44時間31分	→ 44時間14分
塗 装	44時間 3分	→ 43時間51分	44時間50分	→ 45時間 2分
内 装 仕 上	43時間24分	→ 43時間24分	44時間41分	→ 44時間35分
管 (設備)	42時間56分*)	→ 42時間26分	43時間13分*)	→ 42時間55分
電 気 (設備)		→ 42時間50分		→ 43時間 2分
板 金	45時間21分	→ 45時間21分	45時間39分	→ 45時間50分
そ の 他	42時間39分	→ 42時間17分	44時間 2分	→ 43時間 5分

*) 平成4年は、管と電気を設備としてまとめて集計している。

(2) 1カ月間の実労働時間

実際の1カ月間の労働時間をみても（ここでは93年9月について調査）、出勤日数は時短の進んでいない専門工事業者で多くなっているが、一方で、時間外労働時間は（制度上の）時短が進んでいるはずの総合工事業者、設備工事業者で多くっており、今後はそれぞれの実情にみあった労働時間短縮策が必要といえる。

1カ月間（9月）の実労働時間

	出勤日数		1カ月間の総労働時間		うち時間外労働時間	
	店社勤務者	現場勤務者	店社勤務者	現場勤務者	店社勤務者	現場勤務者
全 体	22.9日	23.2日	182時間19分	189時間 2分	8 時間10分	12時間 5分
一 般 土 木 建 築 一 式	22.7日	23.0日	182時間38分	189時間32分	9 時間 5分	13時間48分
土 木 一 式	23.1日	23.3日	180時間13分	184時間26分	4 時間58分	8 時間 5分
建 築 一 式	22.7日	23.3日	185時間24分	193時間30分	10時間 9分	15時間10分
大 工	23.2日	23.7日	180時間00分	187時間37分	6 時間38分	7 時間57分
左 官	23.5日	24.0日	179時間46分	189時間23分	4 時間26分	4 時間28分
とび・土工・コンクリート	23.3日	23.8日	183時間12分	193時間27分	7 時間21分	12時間54分
タイル・れんが・ブロック	22.5日	23.4日	181時間 3分	190時間 8分	8 時間26分	7 時間 2分
鉄 筋	23.5日	23.7日	178時間13分	182時間 2分	4 時間 9分	6 時間28分
塗 装	23.5日	24.2日	183時間18分	191時間12分	5 時間44分	7 時間27分
内 装 仕 上	22.4日	23.1日	183時間 4分	194時間34分	12時間10分	16時間22分
管	22.3日	22.6日	185時間45分	193時間51分	14時間55分	20時間 7分
電 気	22.5日	22.9日	187時間 3分	196時間21分	14時間43分	21時間19分
板 金	23.6日	23.9日	189時間17分	196時間 1分	8 時間34分	11時間47分
そ の 他	22.5日	23.2日	179時間37分	192時間 9分	11時間30分	19時間18分

(3) 休日制度・休日数

何らかの週休2日制の導入率は店社で73.4%、現場では68.1%となっており、設備工事業を中心に導入率はかなり高い。ただし、週休2日制を導入しているものの、土曜の休日出勤が多い（しばしば～ほとんど出勤している）企業も26.0%あり、特に建築、塗装で多くなっている。

年次有給休暇制度がある企業の割合は店社で78.6%、現場では74.1%で、週休2日制に比べると制度導入が進んでいるようにみえるものの、本来は100%でなければならないものである。また、年休制度がある場合でもその消化率をみると、平均で60%以上消化していると回答した企業は店社で23.1%、現場で22.2%と非常に低いものに終わっている。

年間の休日総数の平均は、店社で87.6日、現場で84.6日であった。両者の差は、全体としては3日程の開きとなっているが、業種によっては7日間（1週間）以上あるところもあり、現場の時短がより急務であることを示している。

休日制度・休日数

	週休2日制導入 (%)		土曜の 休日出勤 (しばしば+ ほとんど%)	年次有給休暇 制度あり (%)		年休消化率60% 以上 (%)		年間休日総数 (平均：日)	
	店 社	現 場		店 社	現 場	店 社	現 場	店 社	現 場
全 体	73.4	68.1	26.0	78.6	74.1	23.1	22.2	87.6日	84.6日
一 般 土 木 建 築 一 式	81.6	77.9	29.0	87.5	83.8	20.6	18.7	89.9日	87.9日
土 木 一 式	66.8	61.7	20.7	76.9	72.3	30.6	30.2	82.9日	79.4日
建 築 一 式	84.0	79.6	32.5	86.3	83.2	14.2	12.6	89.9日	88.0日
大 工	66.0	58.0	19.0	59.0	45.0	18.7	17.8	84.4日	79.4日
左 官	44.5	37.4	23.1	35.9	27.7	24.2	21.5	84.4日	76.7日
とび・土工・コンクリート	62.1	56.7	28.5	57.7	51.4	12.5	10.6	85.2日	80.4日
タイル・れんが・ブロック	65.7	43.1	14.4	62.5	41.9	18.0	22.4	94.1日	85.0日
鉄 筋	56.1	52.4	20.2	49.2	45.5	35.5	39.6	79.3日	76.1日
塗 装	52.8	44.9	30.2	62.6	60.7	29.1	33.1	83.6日	77.7日
内 装 仕 上	82.3	61.8	14.3	80.1	66.3	19.3	19.2	92.9日	87.9日
管	82.8	81.1	29.7	87.6	88.4	18.2	16.5	97.0日	95.9日
電 気	88.2	86.1	25.2	92.6	92.6	22.6	21.6	94.1日	93.4日
板 金	47.8	45.8	16.9	49.3	48.6	35.7	39.1	80.5日	77.8日
そ の 他 ¹⁾	67.3	55.8	31.0	84.6	78.8	11.4	14.6	91.7日	89.9日

3 労働時間短縮への対応について

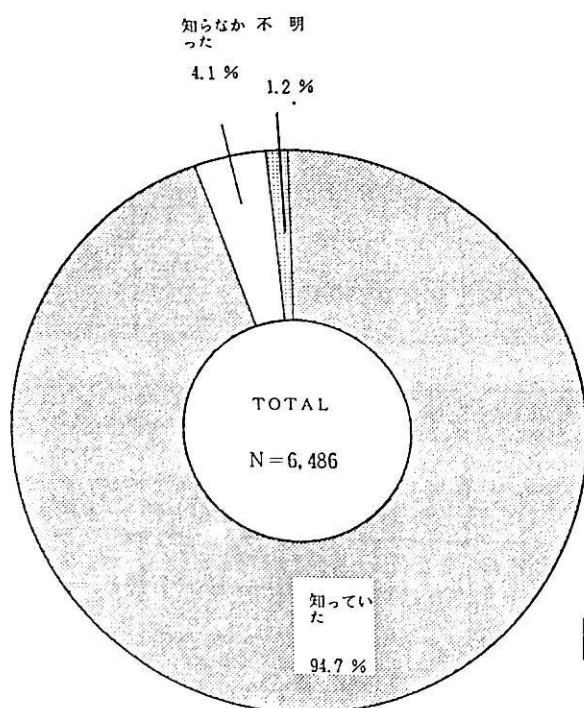
(1) 法定労働時間短縮の認知

平成6年4月1日から、原則として週40時間労働制が施行されることについて「知っていた」と回答した企業は94.7%、「知らなかった」は4.1%と、ほとんどの企業が知っていたと答えている。

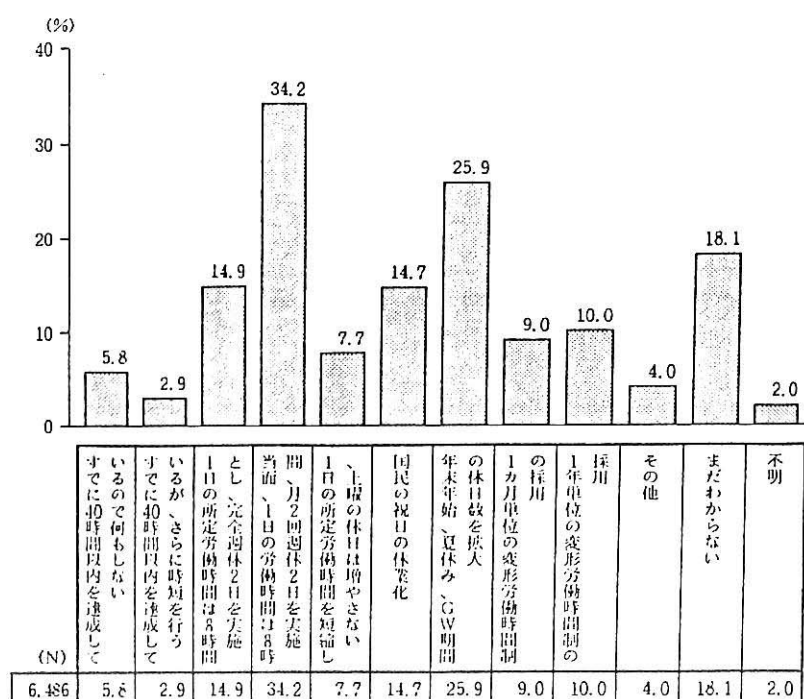
(2) 法定労働時間短縮への対応策

法定労働時間短縮への対応については、「月2回週休2日制の実施」が最も多く34.2%となっており、「完全週休2日制の実施(14.9%)」「1日の所定労働時間の短縮(7.7%)」を上回った。また、すでに40時間(以内)を達成している企業では「何もしない(5.8%)」が「さらに時短を行う(2.9%)」を上回っている。

問15 週40時間労働制への移行の認知



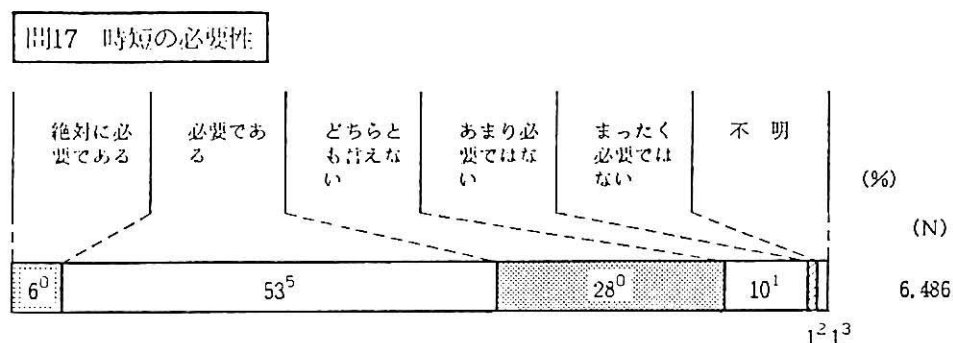
問16 法定労働時間短縮への対応



(3) 時短の必要性とその理由

労働時間短縮の必要性については、「絶対に必要である」と回答した企業が全体の 6.0%、「必要である」が53.5%と、約6割弱が時短は必要と考えている。

時短が必要な理由、必要でない理由について多くあげられたものは下表のとおりである。



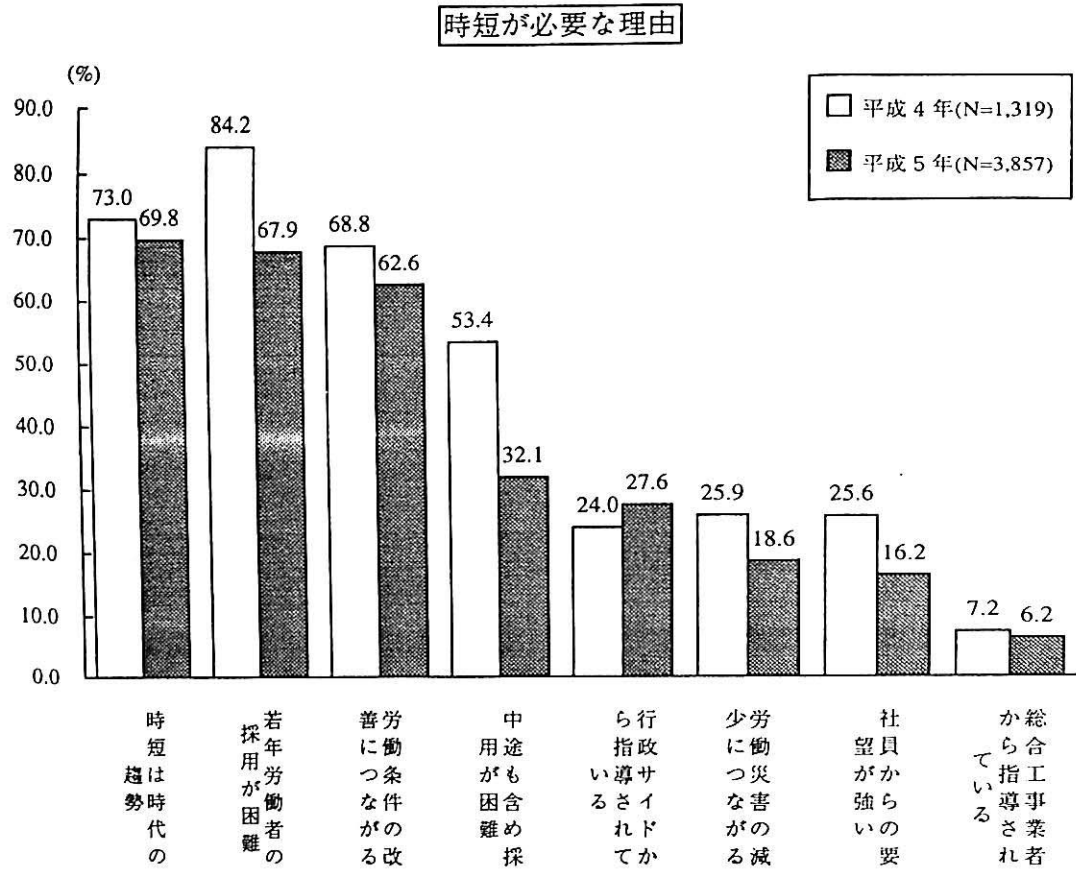
時短が必要である理由については、上位の3つが6割台でほぼ並んでいる。「時代の趨勢」は別格として考えると、やはり採用難の問題が大きいことがうかがえる。また、「行政サイドからの指導」も3割近くあり、今後も時短推進の一助となることが期待される。

時短が必要な理由 (N=3,857)		
1位	時短は時代の趨勢	69.8%
2位	若年労働者の採用が困難	67.9%
3位	労働条件の改善につながる	62.6%
4位	中途も含め、社員の採用が困難	32.1%
5位	行政サイドから指導されている	27.6%

時短が必要でない理由については、「休むより働いて稼ぎたいという社員が多い」と「時短はコスト増につながる」がほぼ並んでいる。また、発注者や総合工事業者が「時短に無関心」という受注側では解決の難しい理由も多く、発注者側の啓蒙が望まれるところである。

時短が必要でない理由 (N=2,547)		
1位	休むより働いて稼ぎたいという社員が多い	44.7%
2位	時短はコスト増につながる	41.9%
3位	発注者が時短に無関心	26.7%
4位	法定労働時間が守られている	17.8%
5位	総合工事業者が時短に無関心	14.1%

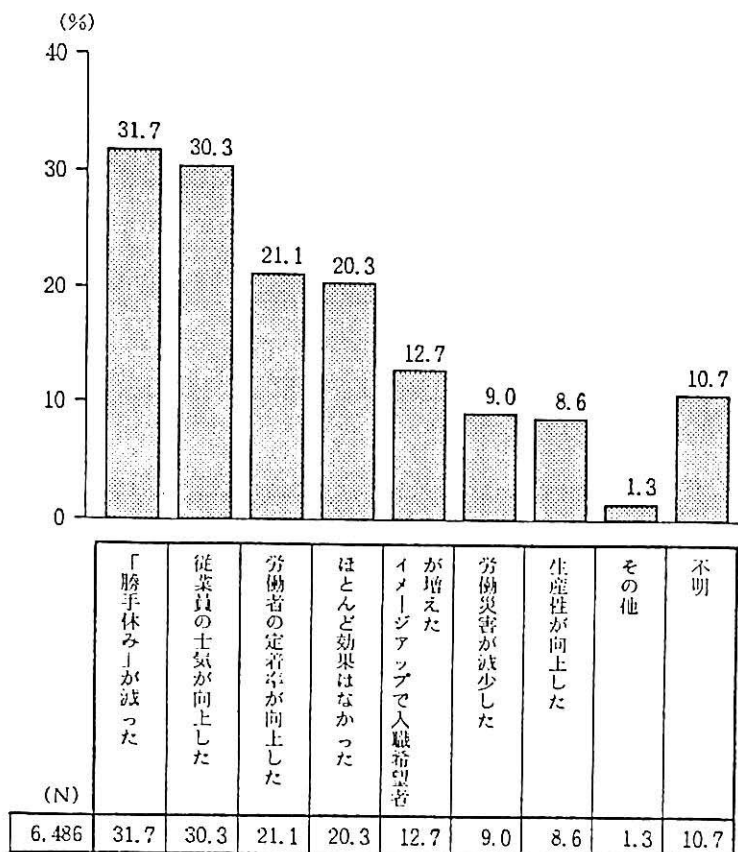
《参考》昨年度調査結果との比較（時短が必要な理由）



(4) 時短の効果、生産性向上の理由

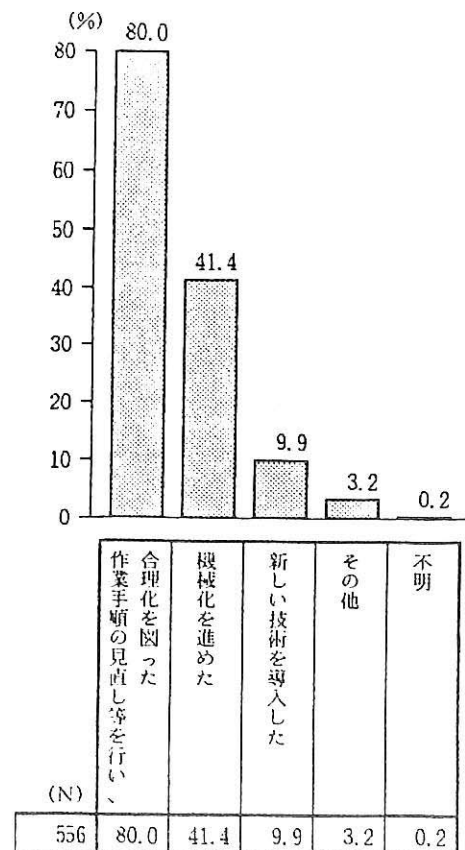
時短を実施したことにより、何らかの効果があったとする企業は全体の69.0%であった。「ほとんど効果はなかった」とする企業は20.3%にとどまっている。

問18 時短の効果



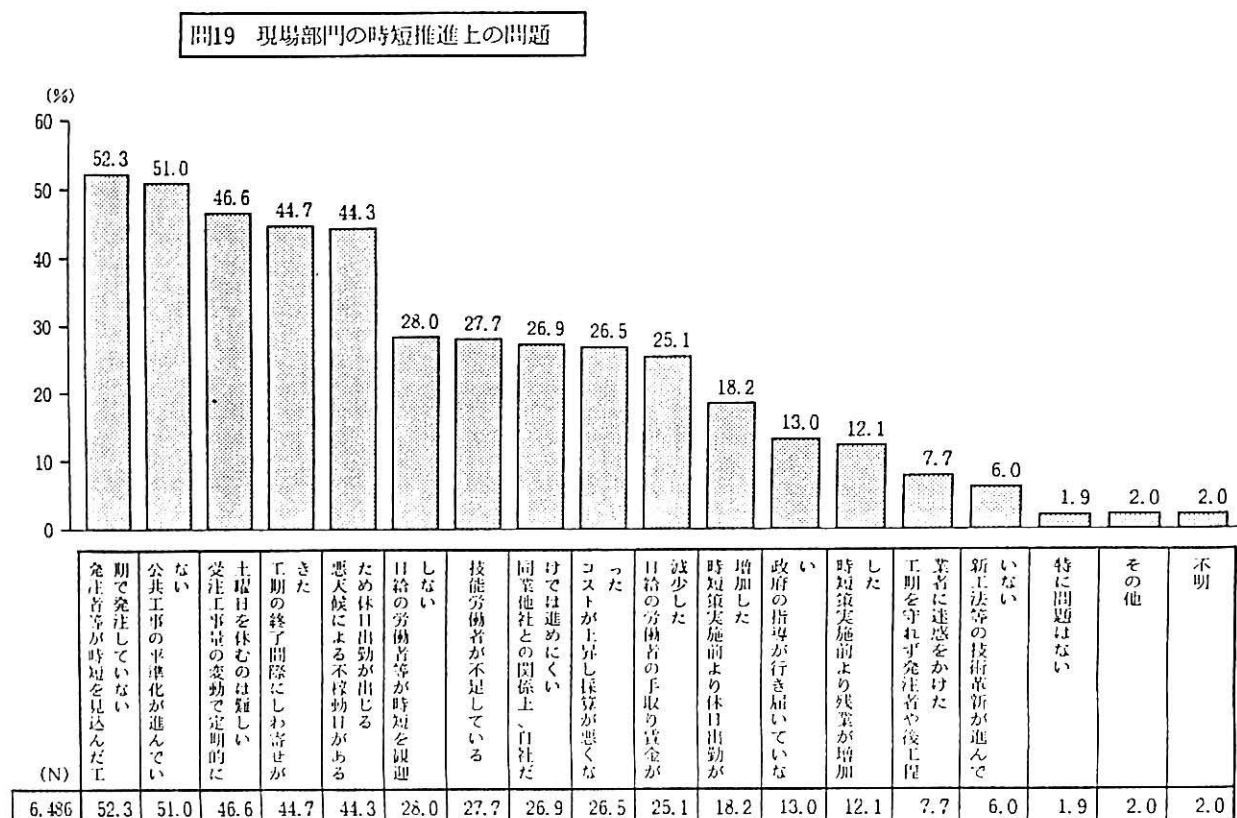
また、時短の効果として生産性の向上をあげた企業にその理由を質問したところ、「作業手順の見直し等を行い、合理化を図った」がトップとなっている。

問18-1 生産性向上の理由



(5) 現場部門の時短推進上の問題

現場部門の時短を推進していく上で、現在何らかの問題があると回答した企業は96.1%である。一方、「特に問題はなかった」は1.9%と非常に少ない結果となった。具体的な問題として多くあげられたものは、下図のとおりである。



(6) 時短を円滑に推進するための対策

① 実施している対策

現在実施している対策として多くあげられたものは、以下のとおりである。

現在実施している対策 (N=6,486)		
1位	段取りの改善、工程管理の改善の徹底	63.5%
2位	現場監督者・職長の教育・訓練の充実	48.2%
3位	機械化等による合理化・省力化の推進	37.2%
4位	直接雇用する労働者の労務単価の引き上げ	34.4%
5位	技能者の教育・訓練の充実	31.0%

② 特に効果が高いと思われる対策

実施している対策のうち、特に効果が高いと思われるものは以下のとおりである。

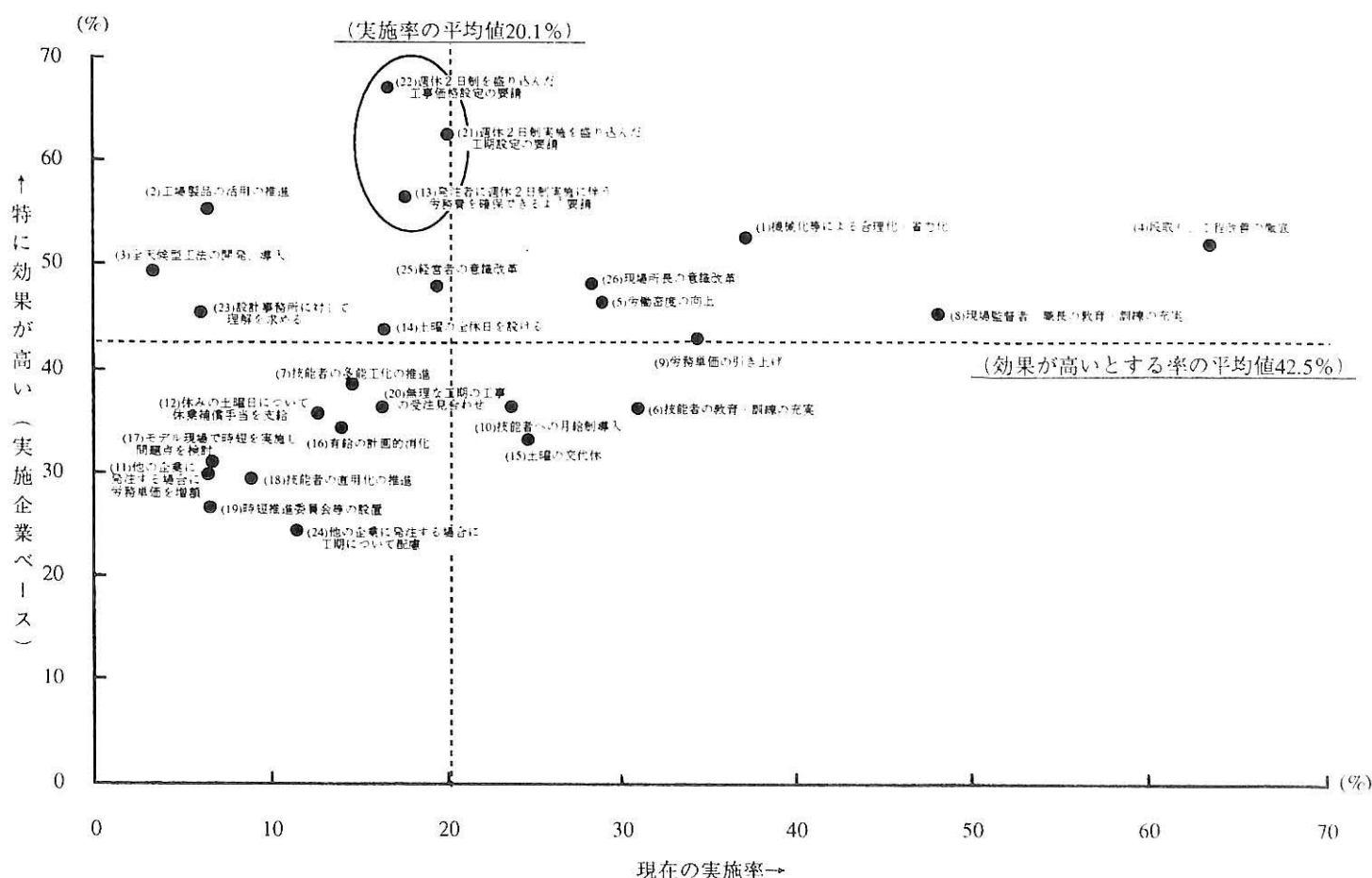
特に効果が高いと思われる対策		
1位	発注者に週休2日制実施を盛り込んだ価格の設定を要請	66.9% (n= 1,086)
2位	発注者に週休2日制実施を盛り込んだ工期の設定を要請	62.3% (n= 1,301)
3位	発注者に週休2日制実施に伴う労務費の確保を要請	56.5% (n= 1,144)
4位	工場製品の活用の推進	55.2% (n= 417)
5位	機械化等による合理化・省力化の推進	52.5% (n= 2,411)

※ (n=) 内は、対策を実施している企業数

下図は、実施している対策とその効果の関係を図にしたものである。

現時点では、特に効果が高いとされる対策（楕円に囲まれた3つ）については、実施率の平均値よりも左に位置しており、あまり実施率が高いとはいえない。今のところは、「段取り改善」や「機械化」などの生産性向上策や、各種教育・訓練の充実などが対策の中心となっているようである。

問20(1)×(2) 現時点での実施率×効果の高い対策



③ 今後特に重要と思われる対策

今後特に重要と思われる対策として、多くあげられたものは以下のとおりである。

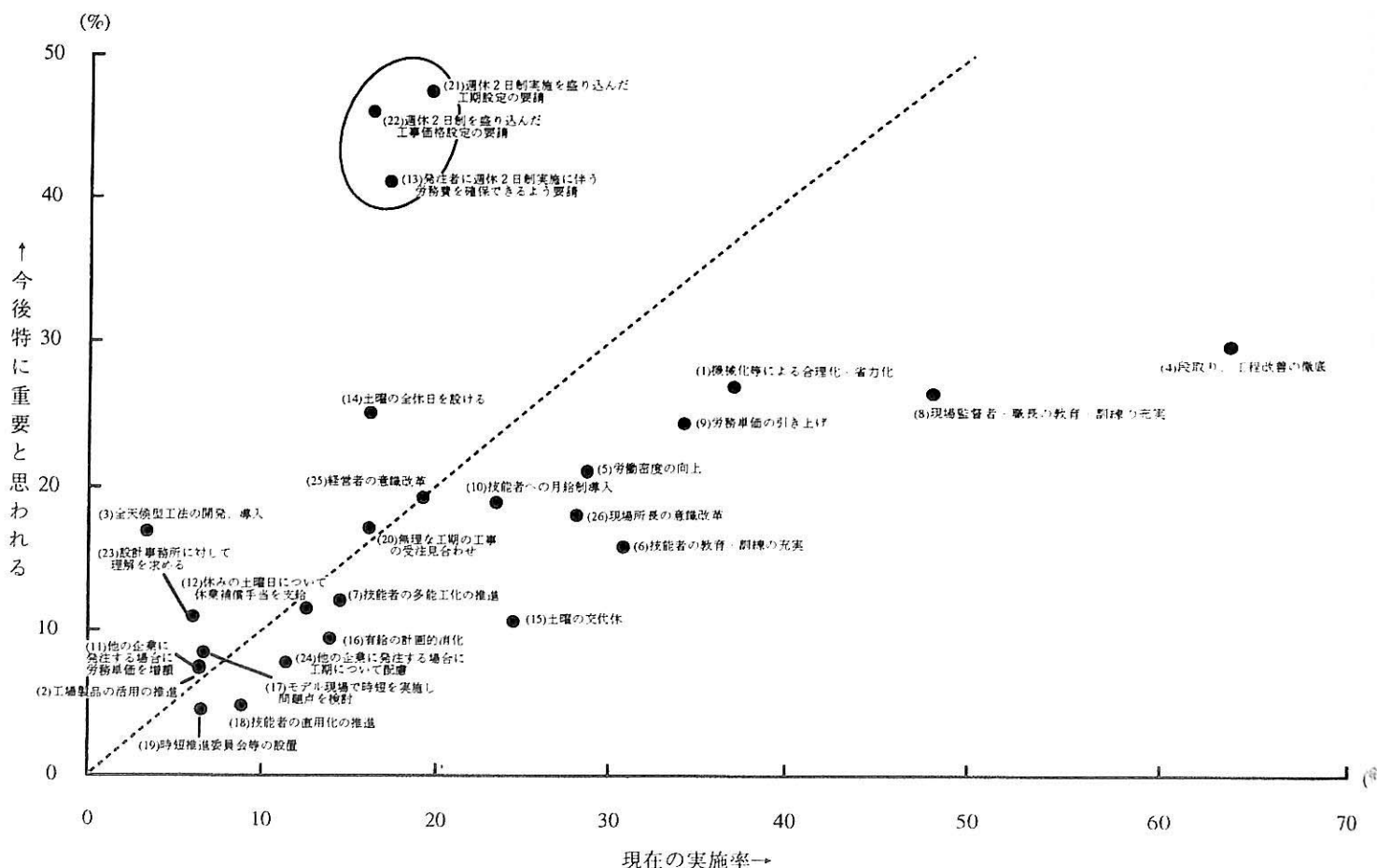
今後特に重要と思われる対策 (N=6,486)		
1位	発注者に週休2日制実施を盛り込んだ価格の設定を要請	47.4%
2位	発注者に週休2日制実施を盛り込んだ工期の設定を要請	46.0%
3位	発注者に週休2日制実施に伴う労務費の確保を要請	41.1%
4位	段取りの改善、工程管理の改善の徹底	29.8%
5位	現場監督者・職長の教育・訓練の充実	26.5%

下図は、今回取りあげた各対策（施策）の実施率と今後の重要性との関係を示したものであるが、全体として現在の実施率が高いものは、今後の重要性ではややポイントを落とす傾向がある。

（傾き45°の点線よりも右下にプロットされるものが多い）

しかし、現在の実施率以上に重要性が高く認識されているものとして、効果のところでも出てきた楕円で囲まれた3つの対策があげられる。この3つはいずれも発注者側に要請し、認められてはじめて効力を発揮するものである。受注者側にとってはなかなか言い出しにくいこともあってか、現在の実施率はさほどでもないが、その重要性は際立っており、今後政策的な支援の必要性が大きいと考えられる。

問20(1)×(3) 現時点での実施率×今後重要な対策

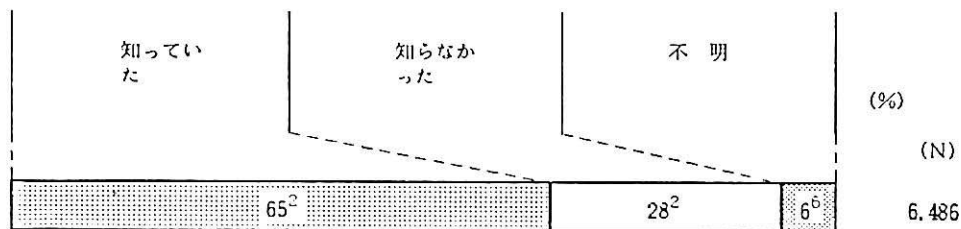


4 「建設生産システム合理化推進協議会*1」について

(1) 「建設生産システム合理化推進協議会」の活動の認知

「建設生産システム合理化推進協議会」の活動については、「知っていた」と答えた企業が65.2%、「知らなかった」は28.2%であった。

出21 合理化協議会の活動認知



*1) <「建設生産システム合理化推進協議会」参加の18団体>

・日建連	・道建協	・日建経	・日建大協	・全室協	・日空衛
・土工協	・全建	・日本躯体	・全鉄筋	・ジェイシフ	・全管連
・建築協	・全中建	・日機協	・日塗装	・日板協	・電設協

(2) 「建設生産システム合理化推進協議会」の申し合わせ事項実施率

協議会における申し合わせの実施率についてみると、「ほぼ完全に～かなり実施されている」の比率が高かったものは、以下にあげるとおりである。

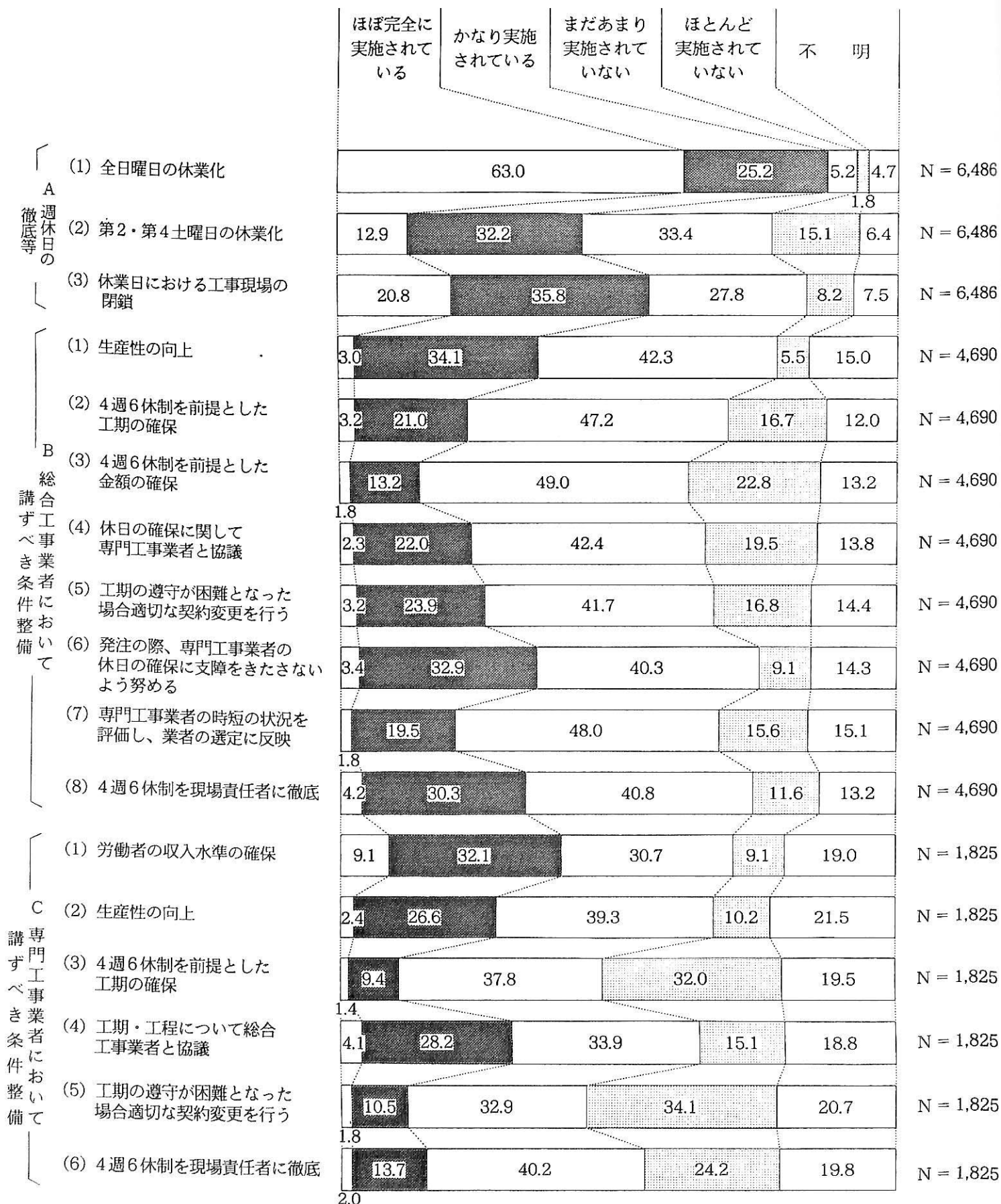
1位	全日曜日の休業化	88.2%
2位	休業日における工事現場の閉鎖	56.6%
3位	第2・第4土曜日の休業化	45.1%

申し合わせから1年半が経過していることを考えると、上記3つ以外については実施率が高いとは言いがたい状況にある。今後の申し合わせの普及努力とあいまって、実施率が高まっていくことが期待される。

《参考》昨年度調査結果と比較して改善が進んだもの（上位5位まで）

		「ほぼ完全に～かなり実施されている」の割合		改善率 (ポイント)
		平成4年	平成5年	
(%)				
第1位	休業日における工事現場の閉鎖	43.5	56.6	+13.1
第2位	第2・第4土曜日の休業化	37.8	45.1	+ 7.3
第3位	発注の際、専門工事業者の休日の確保に支障をきたさないよう努める	29.5	36.3	+ 6.8
第4位	4週6休制を前提とした工期の確保	18.5	24.2	+ 5.7
第5位	生産性の向上	24.6	29.0	+ 4.4

問22 協議会における申し合わせの実施率



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

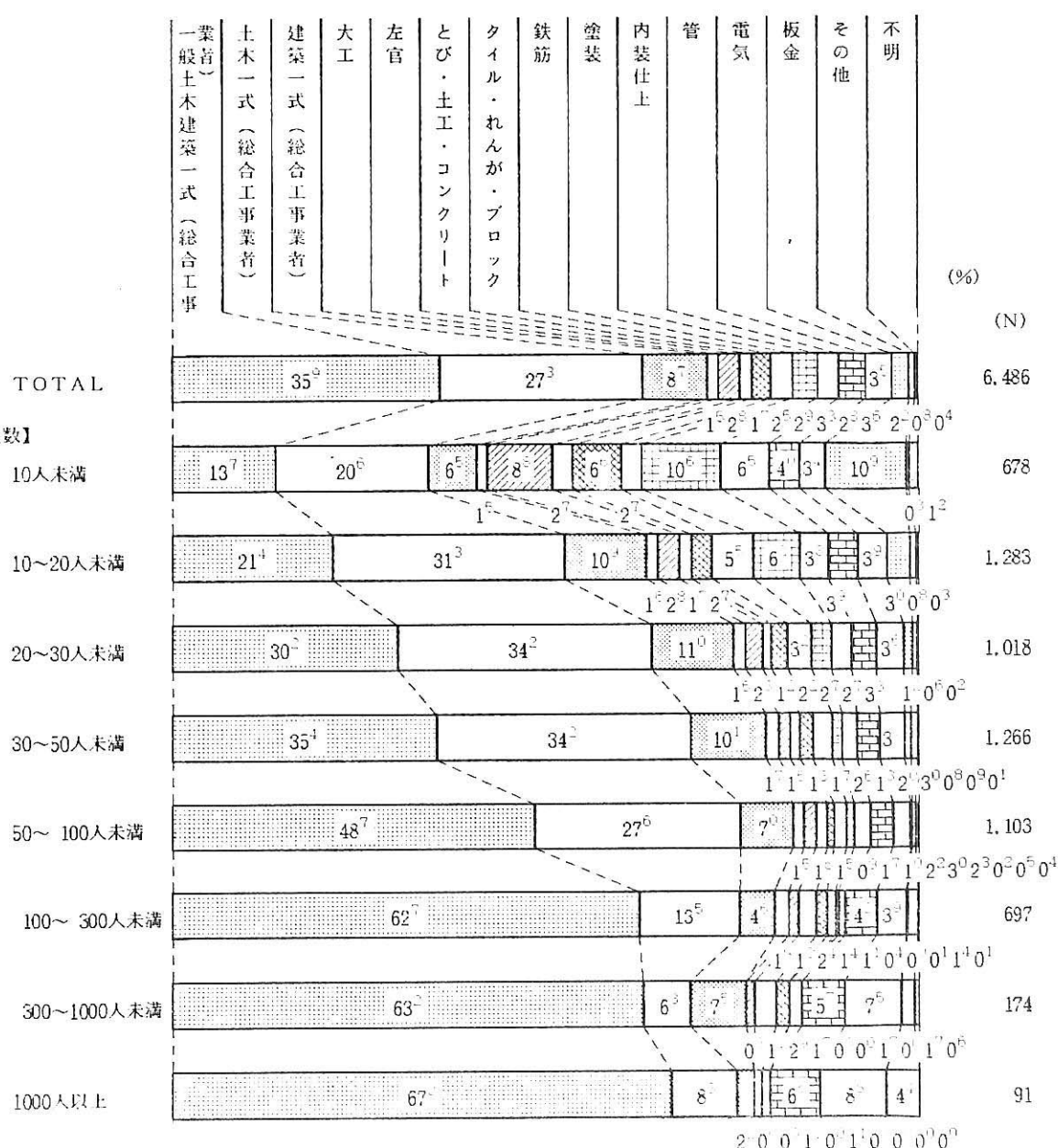
調査対象企業の主な業種は、下図のとおりである。

総合、専門の別では、総合工事業者が71.9%、専門工事業者が27.7%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、1000人以上の企業では67.0%となっている。

問5 主な業種

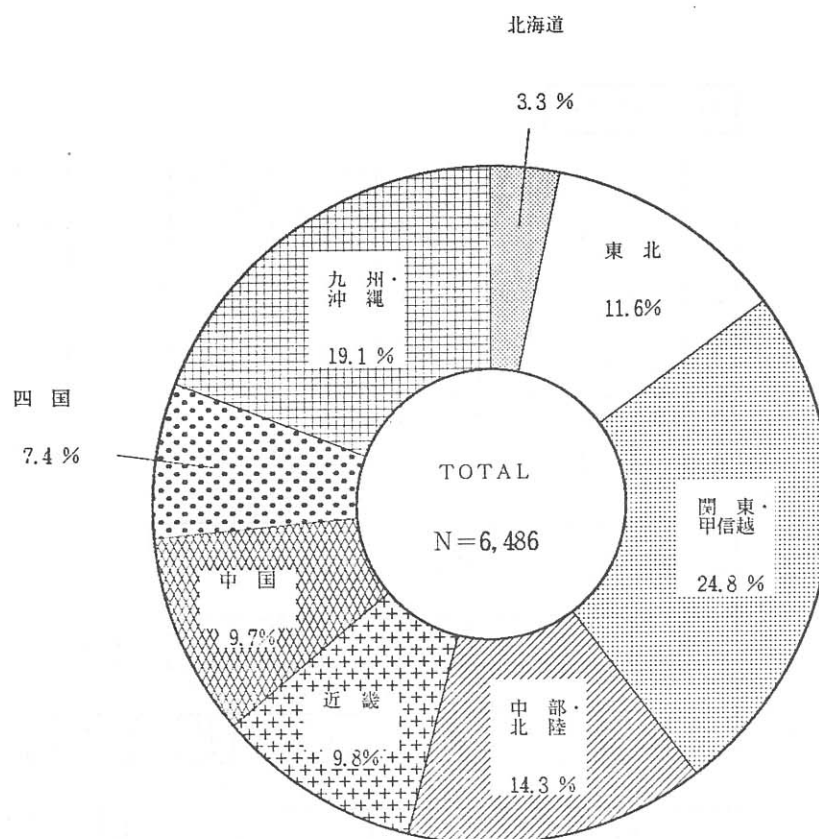
【問2 従業員数】



(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。

＊ 地 域



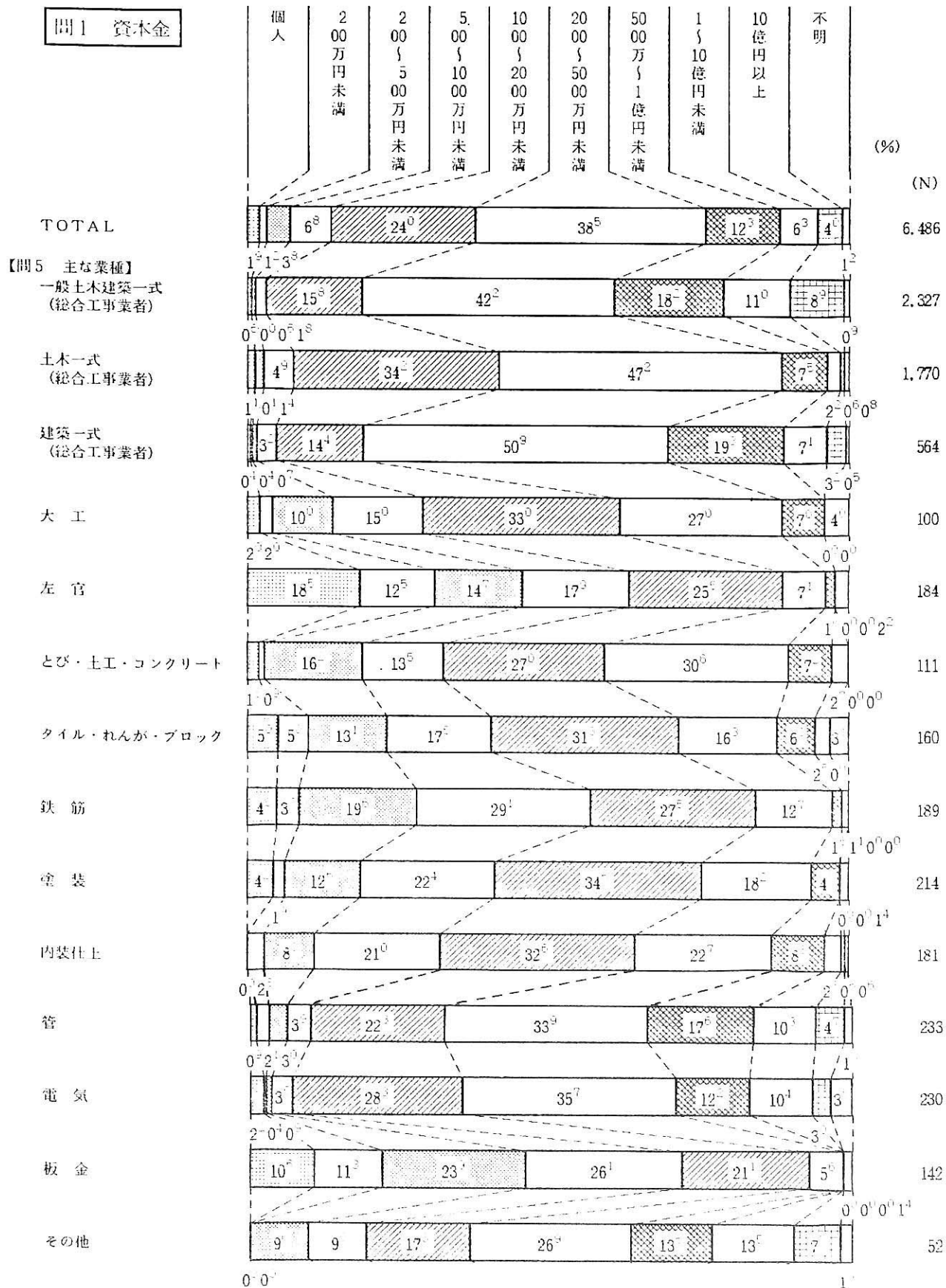
(3) 資本金

企業形態では、個人企業は 1.9%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、2千万以上5千万円未満の企業が38.5%と最も多く、次いで1千万以上2千万円未満の層が24.0%を占めている。

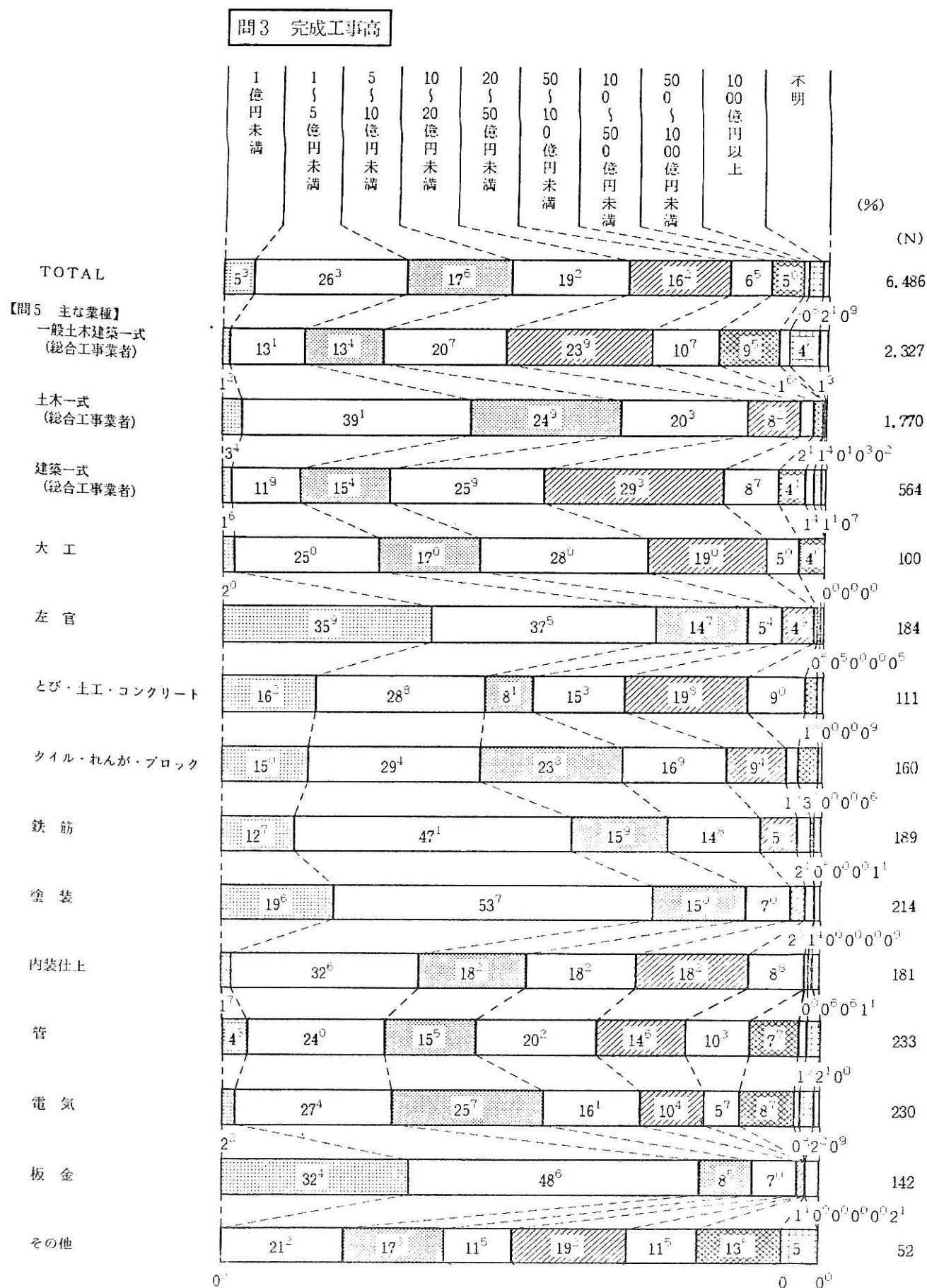
業種別にみると、10億円以上の大企業は一般土木建築に多く、逆に左官では個人企業が18.5%と、他と比べて高い割合になっている。

専門工事業者はその大半が資本金5千万円未満の企業となっているが、資本金1千万円以上の企業が85.1%を占めており、総合工事業者を中心に建設産業の平均像と比べて上位に位置する企業が多いことがわかる。



(4) 完成工事高

一般土木建築、建築では完工高10億円以上の企業が7割を超えているが、専門工事業者では完工高1～5億円未満の層が中心となっている。特に、左官、塗装、板金で完工高5億円未満の占める割合が高くなっている。

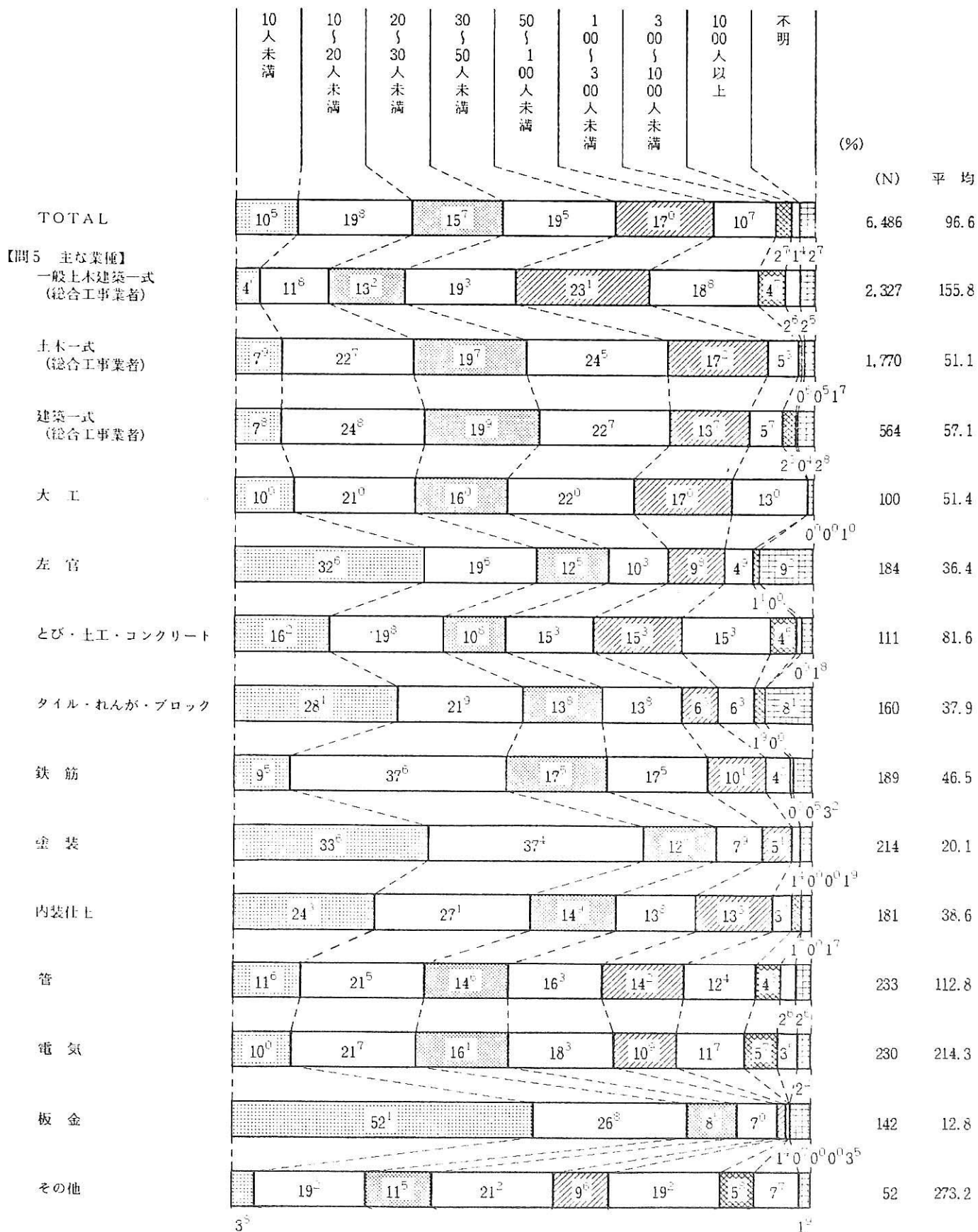


(5) 従業員数及び現場人員比率

① 従業員数

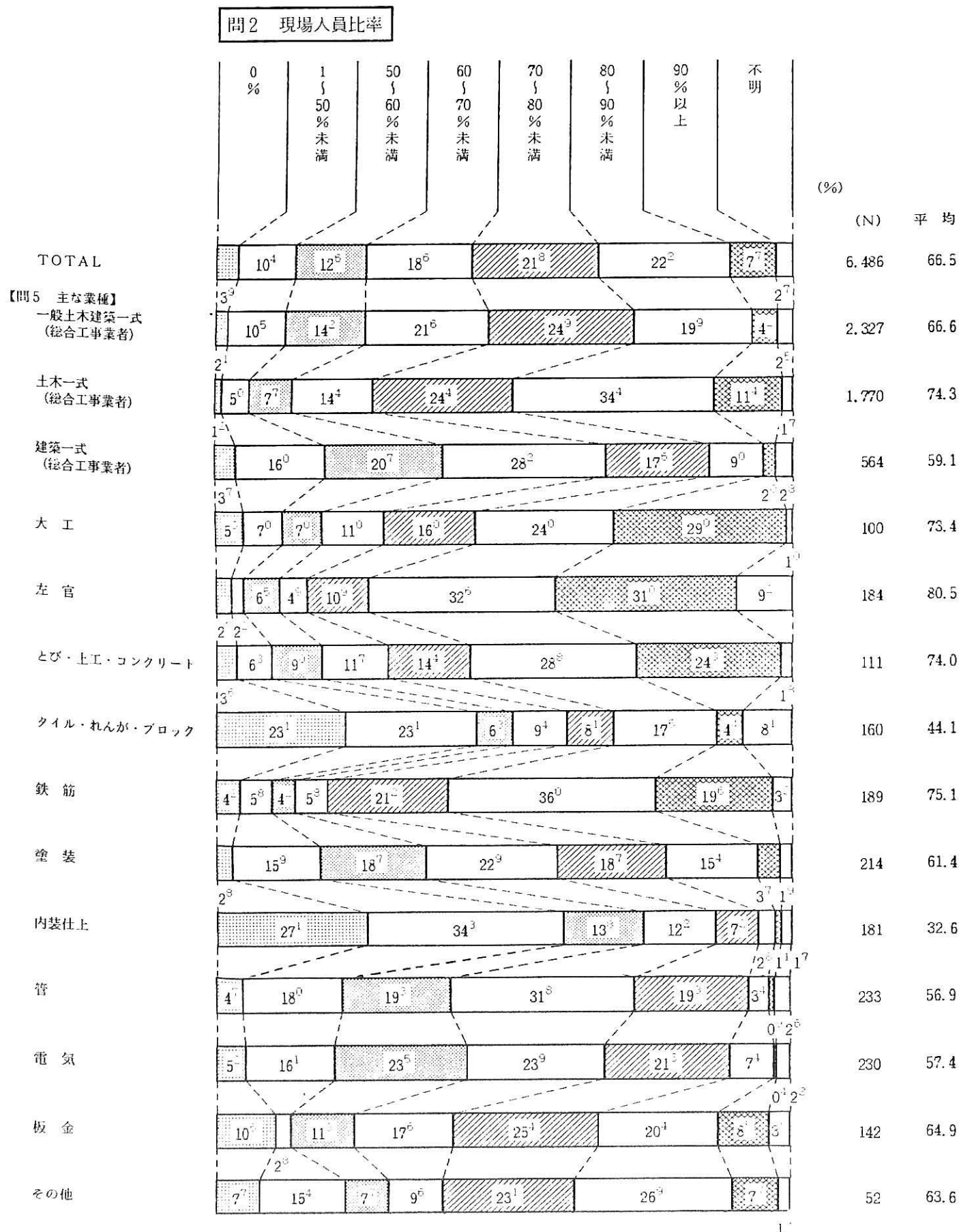
調査対象企業の従業員数は平均で96.6人であった。これを業種別にみると、一般土木建築と管、電気で平均人員が100人を超えている。逆に左官、タイル・れんが・ブロック、鉄筋、塗装、内装仕上、板金では、平均人員が50人を割っている。

問2 従業員数(合計)



② 現場人員比率

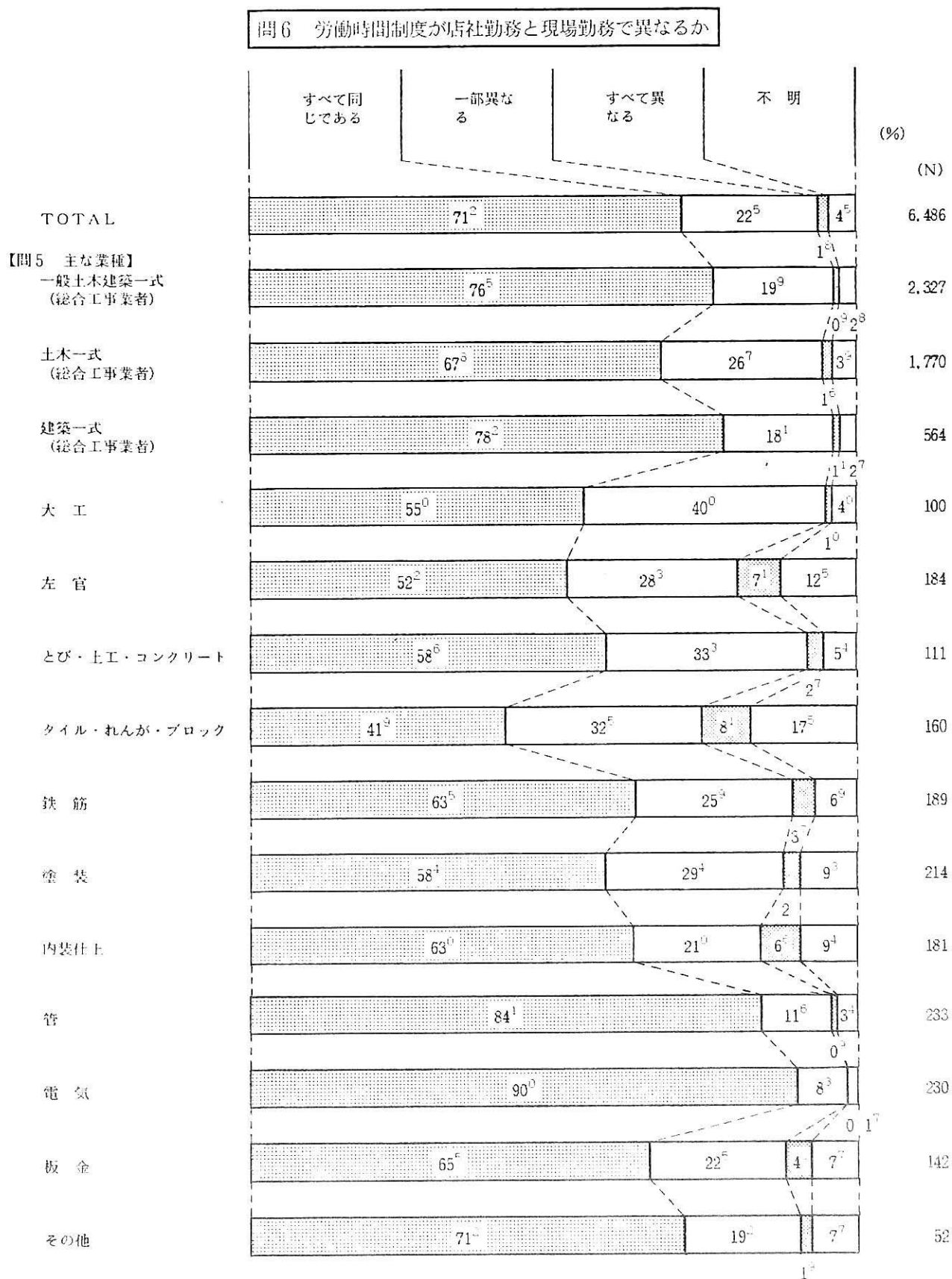
次に、現場人員比率（＝現場部門人員数÷総従業員数）についてみると、この比率の平均が高い業種は順に左官（80.5%）、鉄筋（75.1%）、土木（74.3%）等となっている。逆に比率の低い業種としては内装仕上（32.6%）、タイル・れんが・ブロック（44.1%）などがあげられる。



2 労働時間制度

(1) 店社と現場の労働時間制度

労働時間の形態が店社勤務と現場勤務ですべて同じである企業は、全体の71.2%となっている。
また、何らかの違いがあるとする企業は24.3%であった。これを業種別にみると、左官やタイル・れんが・ブロックで異なっている割合が高くなっている。

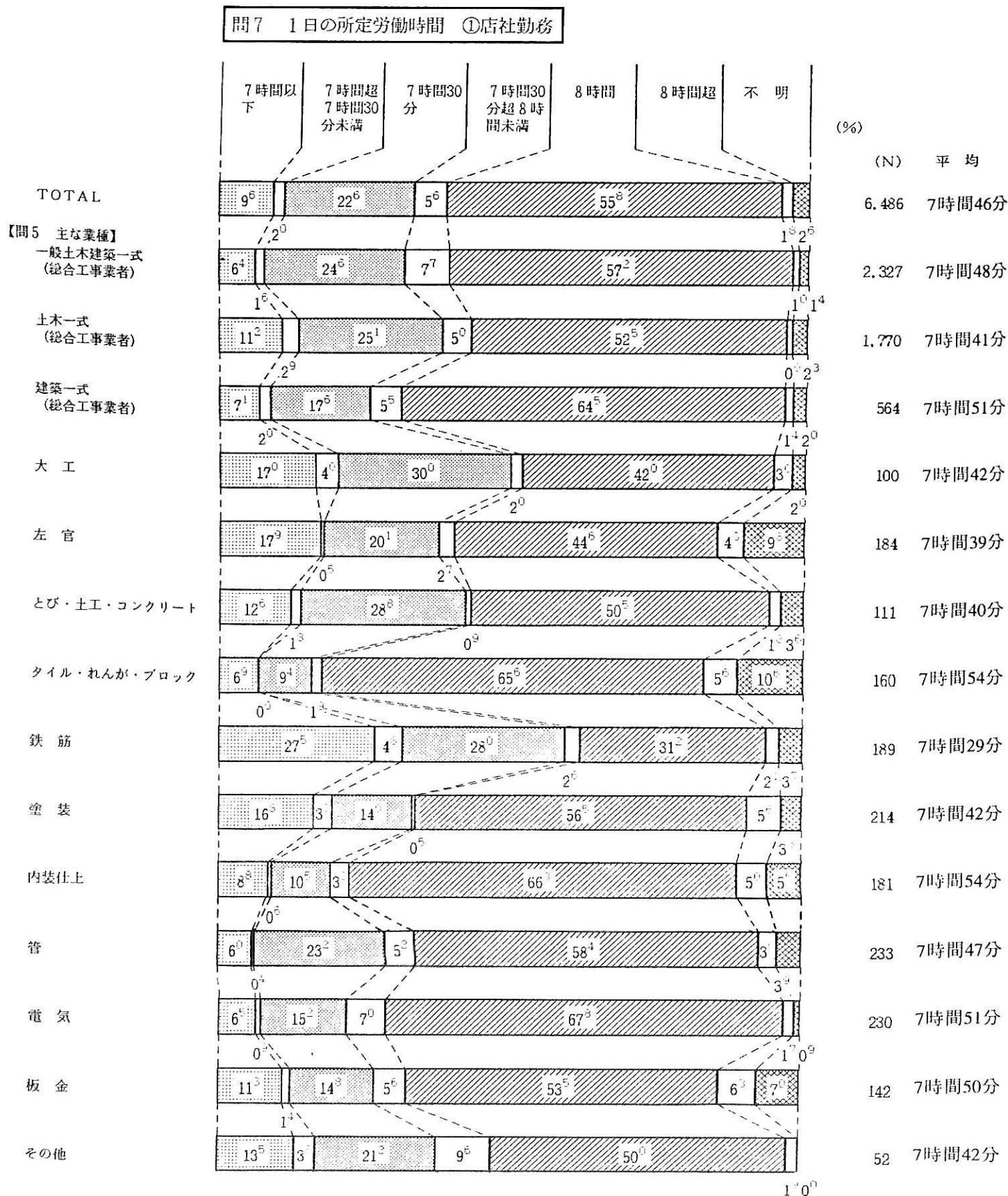


(2) 1日の所定労働時間

① 店社勤務

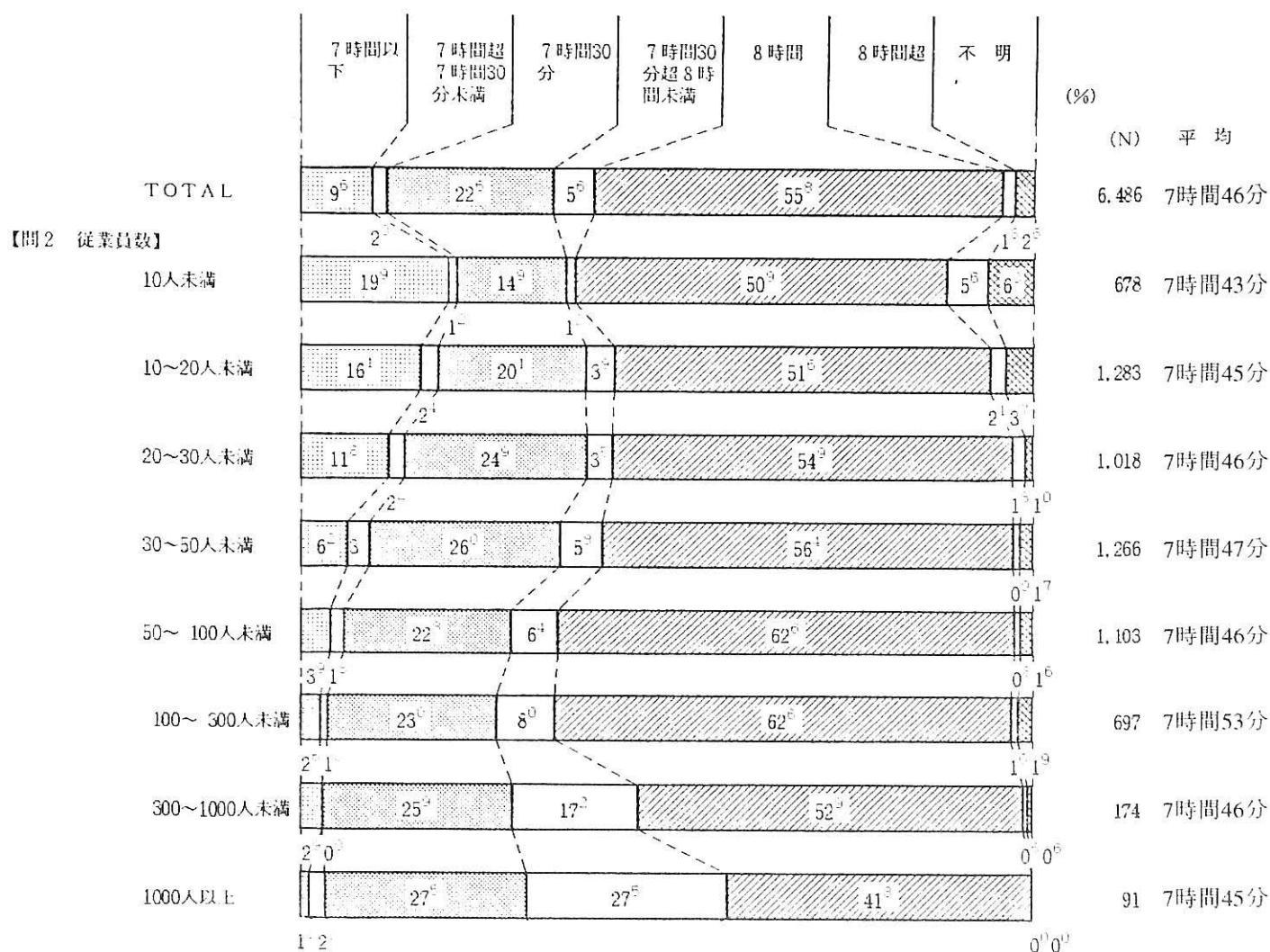
店社勤務者の1日の所定労働時間は「8時間」が55.8%と最も多く、「7時間30分」の22.6%を合わせると約8割を占めている。

業種別にみると、タイル・れんが・ブロック、内装仕上、電気などで「8時間」の占める割合が高くなっている。



従業員規模別にみると、規模の大きな企業ほど「7時間30分」および「7時間30分超8時間未満」の割合が大きくなっている。

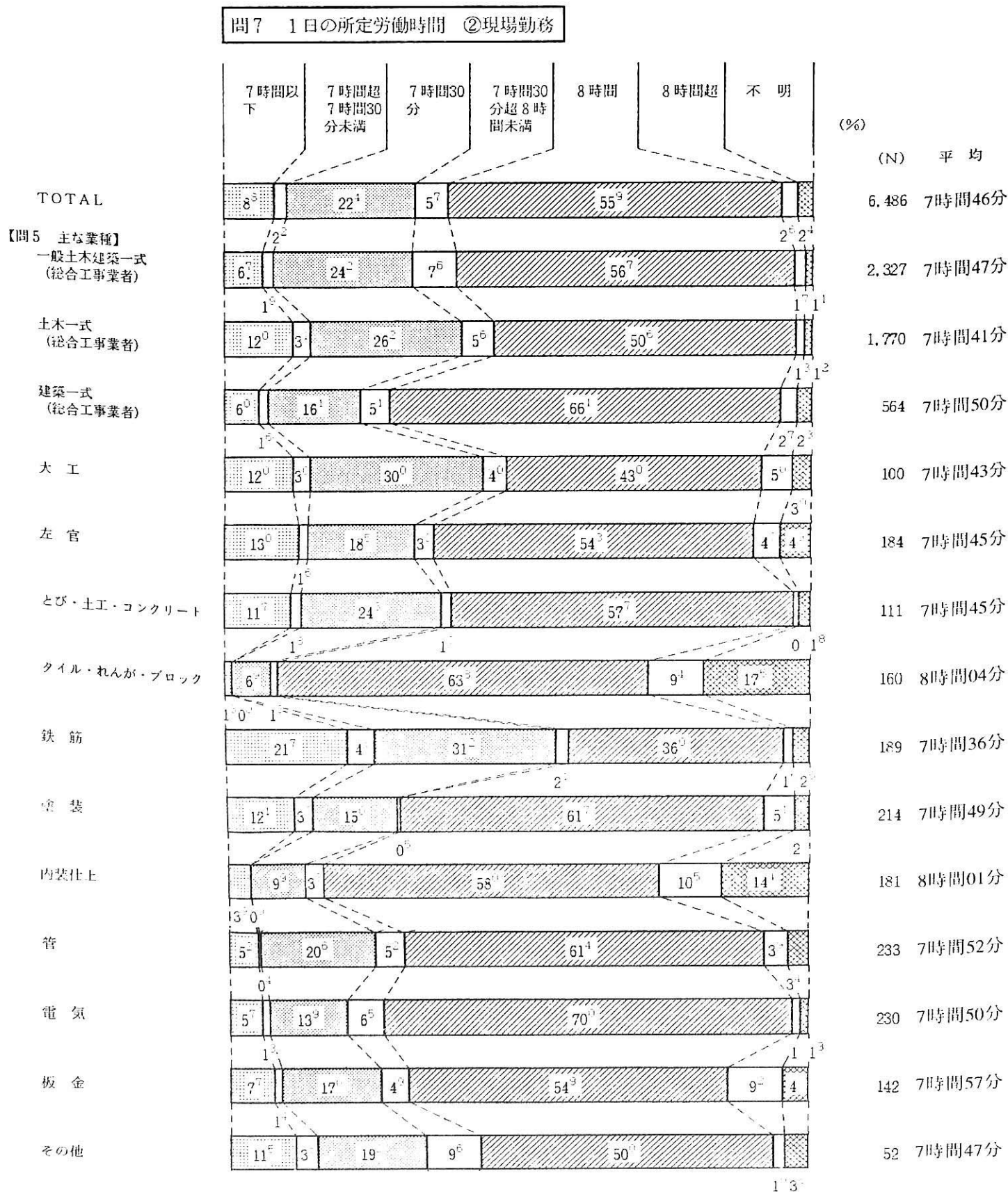
問7 1日の所定労働時間 ①店社勤務



② 現場勤務

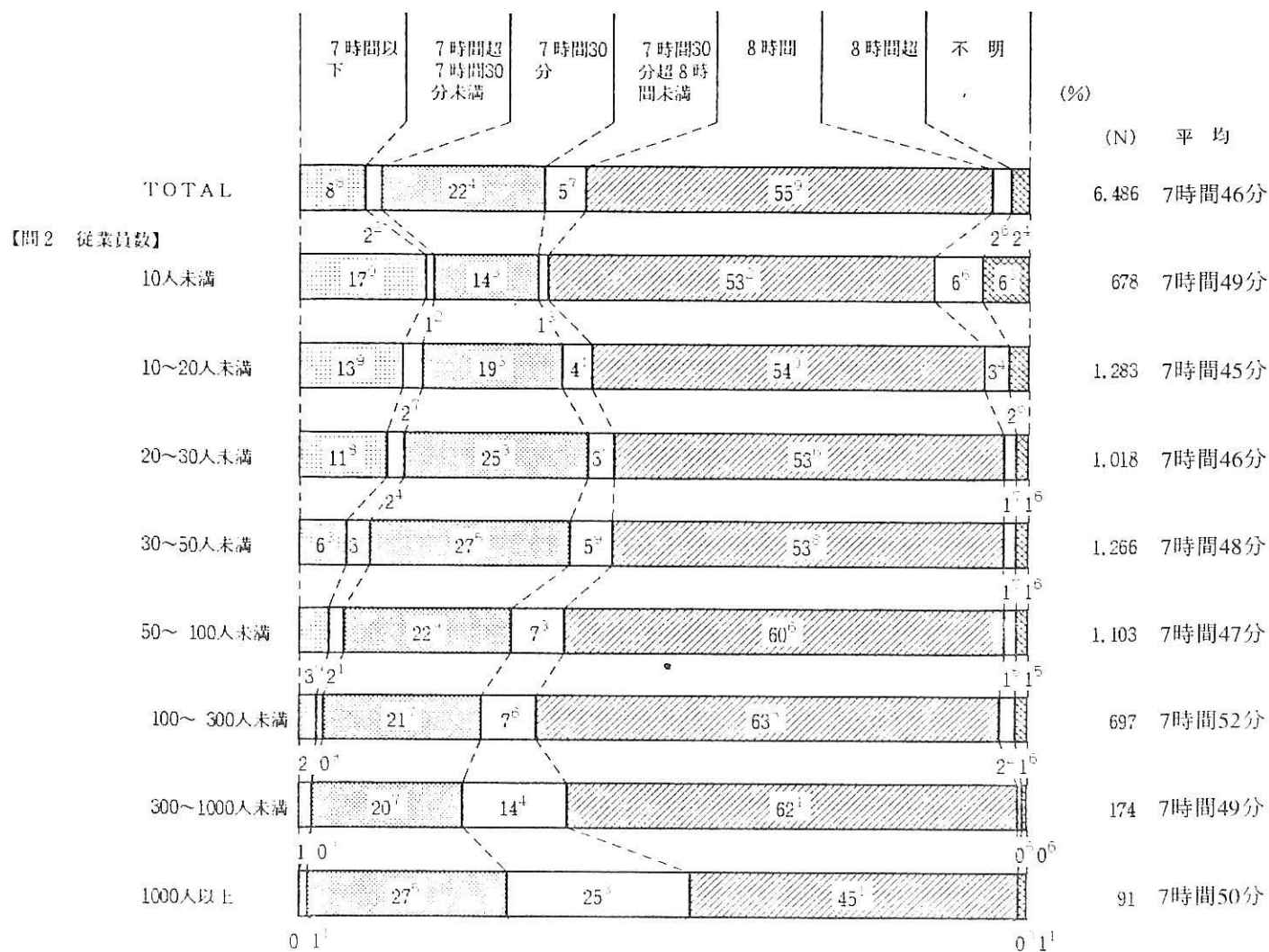
現場勤務者の1日の所定労働時間は「8時間」が55.9%、「7時間30分」が22.4%の順となっており、店社勤務者のそれと大きな差はみられない。なお、全体平均も7時間46分で、店社勤務の平均（7時間46分）と全く同じになっている。

業種別にみると、「8時間」が多いのは電気（70.0%）、建築（66.1%）、タイル・れんが・ブロック（63.8%）などとなっている。



従業員規模別にみると、規模の小さな企業ほど「7時間以下」の割合が高くなるという特徴がみられる。

問7 1日の所定労働時間 ②現場勤務

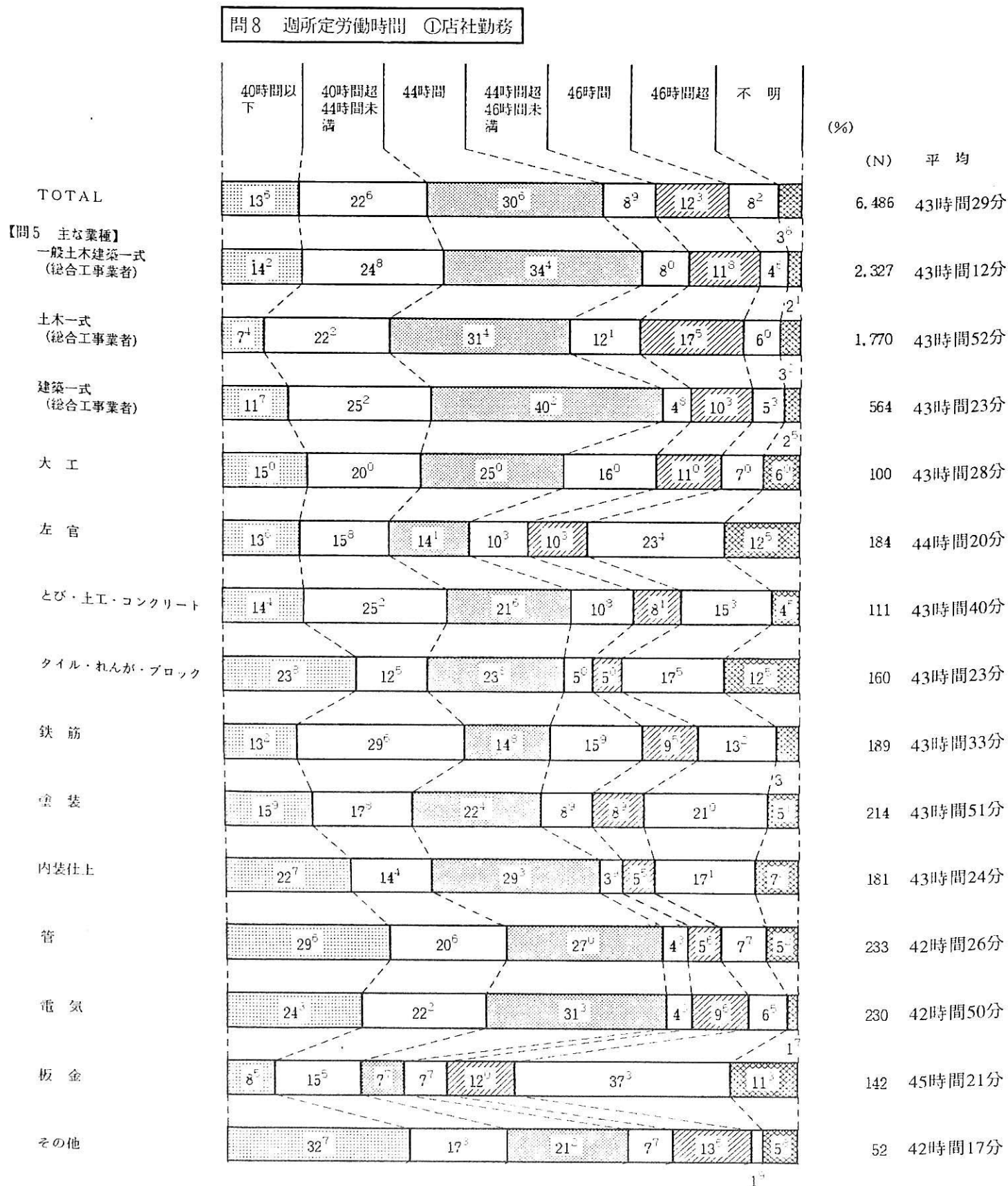


(3) 週所定労働時間

① 店社勤務

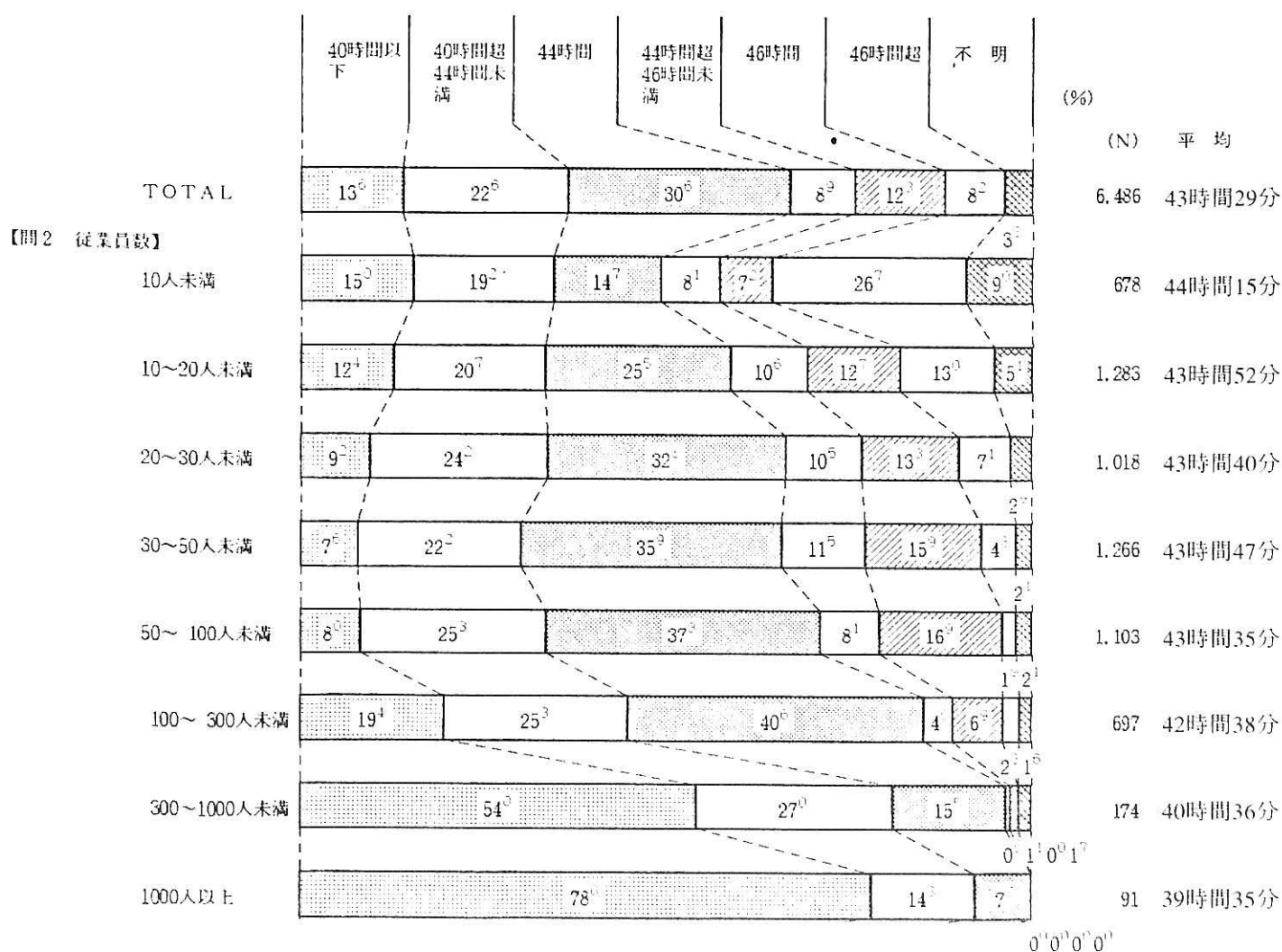
店社勤務者の週所定労働時間は、「44時間」が30.6%で最も多くなっている。法定労働時間が守られていない「46時間超」は、8.2%であった。

業種別にみると、「46時間超」が多いのは、板金（37.3%）、左官（23.4%）、塗装（21.0%）などとなっている。



従業員規模別にみると、やはり規模の大きな企業ほど時短が進んでおり、従業員1000人以上の企業では「40時間以下」が78.0%にも達している。

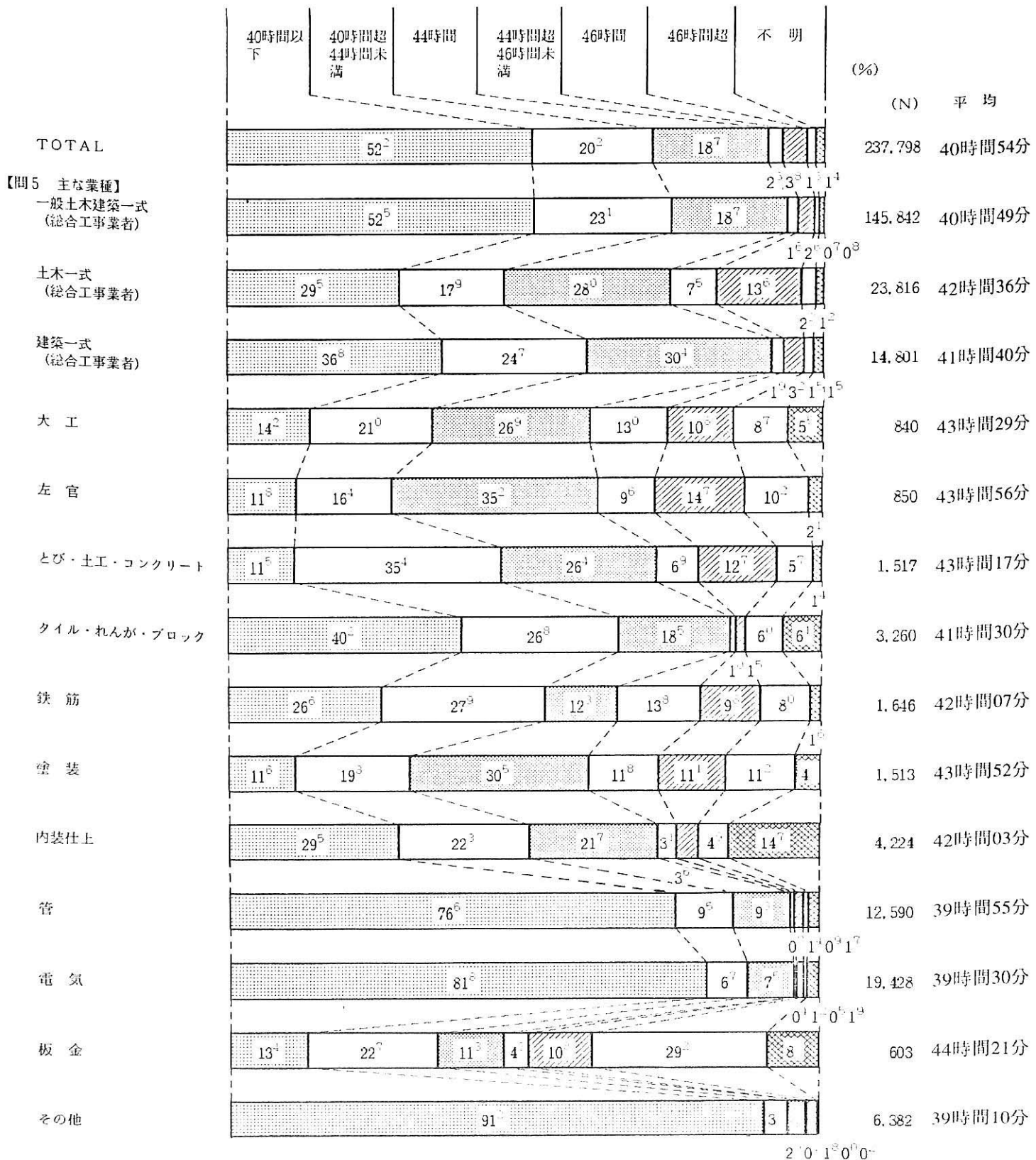
問8 週所定労働時間 ①店社勤務



② 店社勤務（労働者数ベース）

店社勤務者の週所定労働時間を労働者数ベースでみると、「40時間以下」が52.2%で最も多く、平均も40時間54分と企業ベースに比べて2時間半も短くなっている。これは、従業員数の多い大規模企業で時短が進んでいるためと考えられ、業種別にみても、設備工事業や総合工事業において、この傾向は顕著である。

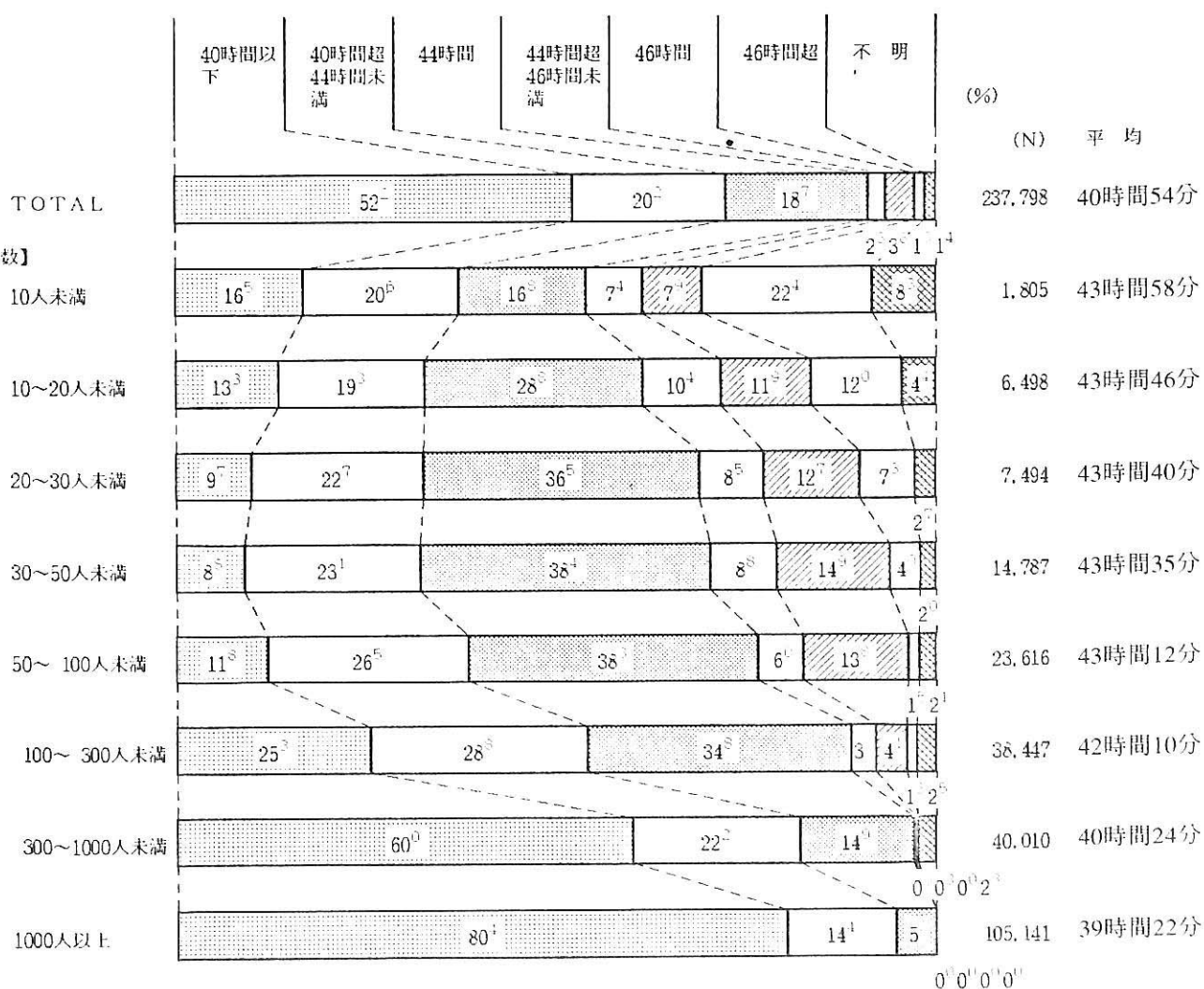
問8 週所定労働時間 ①店社勤務（人数ベース）



従業員規模別にみると、企業の規模と時短の進行状況に強い相関があるため、企業ベースとあまり変わらない結果になっている。

問8 週所定労働時間 ①店社勤務（人数ベース）

【問2 従業員数】



③ 現場勤務

現場勤務者の週所定労働時間も「44時間」が最も多く、28.3%となっている。これに続いているのが「40時間超44時間未満」の21.1%であるが、「46時間超」は12.7%と店社勤務に比べて若干多くなっている。また、全体の平均は44時間 5分で、店社勤務者の平均（43時間29分）と比べると30分以上長くなっている。

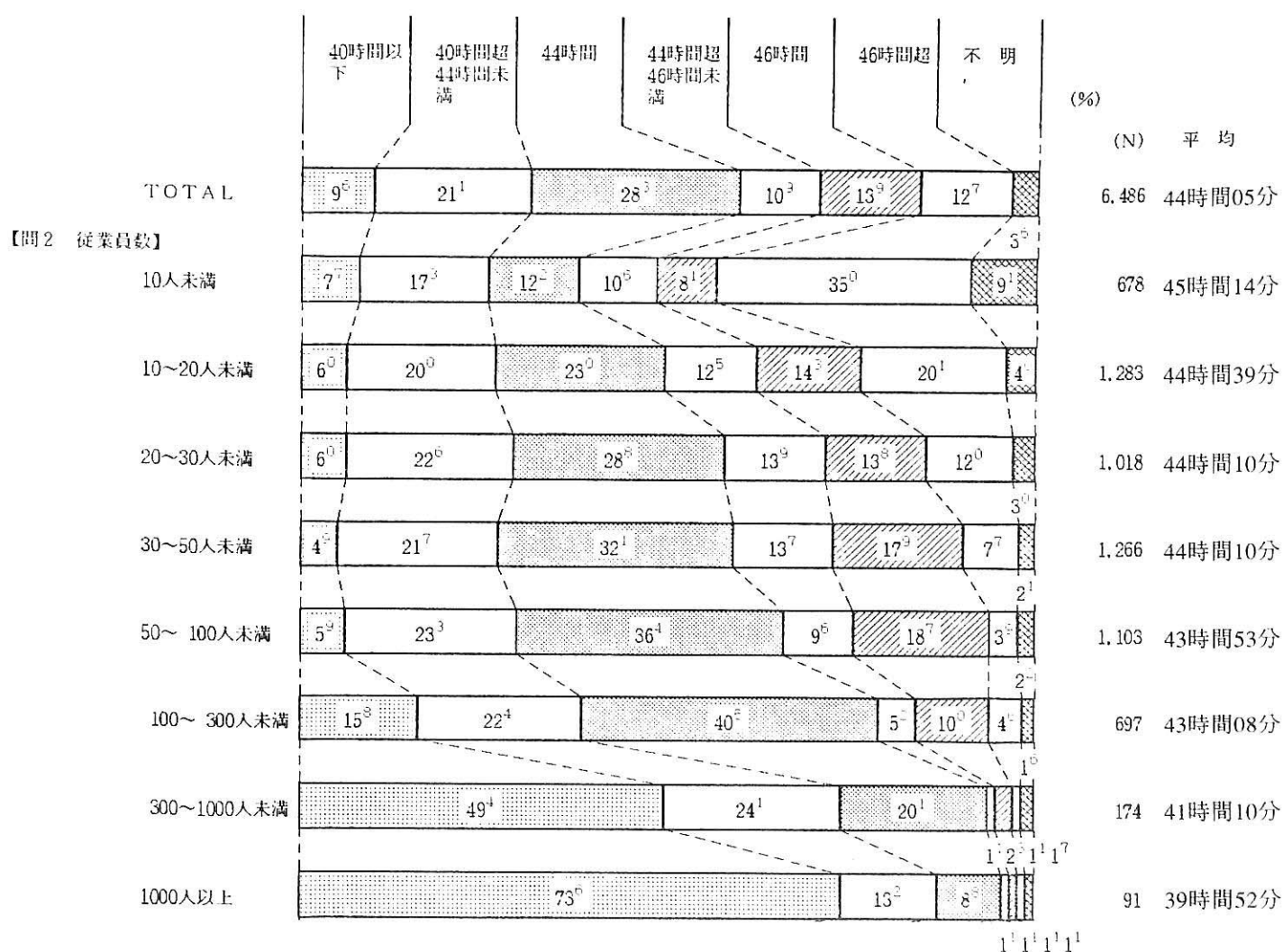
業種別にみると、「46時間超」は板金（43.7%）、タイル・れんが・ブロック（41.9%）、塗装（32.2%）などで多くなっている。

問8 週所定労働時間 ②現場勤務

	40時間以下	40時間超 44時間未満	44時間	44時間超 46時間未満	46時間	46時間超	不 明	(%)	(N)	平 均
TOTAL	9 ⁵	21 ¹	28 ³	10 ⁹	13 ³	12 ⁷	3 ⁵	6.486	44時間05分	
【問5 主な業種】										
一般土木建築一式 (総合工事業者)	11 ⁵	23 ⁵	33 ¹	9 ²	13 ⁰	7 ³	2 ¹	2.327	43時間36分	
土木一式 (総合工事業者)	4 ⁷	21 ⁴	28 ⁰	15 ⁴	19 ²	9 ⁵	2 ¹	1.770	44時間21分	
建築一式 (総合工事業者)	8 ⁷	21 ⁵	38 ⁵	6 ⁰	11 ⁹	10 ³	2 ¹	564	43時間52分	
大 工	6 ⁰	18 ⁰	18 ⁰	18 ⁰	19 ⁰	16 ⁰	5 ¹	100	44時間45分	
左 官	4 ³	14 ¹	12 ⁰	14 ⁷	15 ¹	31 ⁵	7 ¹	184	45時間26分	
とび・土工・コンクリート	1 ³	18 ³	23 ⁴	14 ⁴	16 ²	20 ⁷	2 ¹	111	44時間55分	
タイル・れんが・ブロック	7 ⁵	6 ⁹	15 ¹	6 ³	41 ⁹	18 ¹	2 ¹	160	45時間57分	
鉄 筋	5 ²	28 ⁵	15 ⁹	20 ¹	11 ¹	14 ³	3 ¹	189	44時間14分	
塗 装	7 ³	17 ³	16 ⁴	12 ¹	10 ¹	32 ²	3 ¹	214	45時間02分	
内装仕上	12 ²	13 ³	20 ⁴	5 ⁵	6 ¹	23 ²	18 ¹	181	44時間35分	
管	26 ²	20 ²	27 ⁰	5 ¹	6 ⁰	11 ²	4 ¹	233	42時間55分	
電 気	23 ⁵	20 ³	31 ¹	3 ¹	10 ¹	8 ³	2 ¹	230	43時間02分	
板 金	7 ¹	14 ¹	9 ¹	8 ⁵	9 ¹	43 ⁷	7 ¹	142	45時間50分	
その他	28 ²	15 ⁴	15 ¹	5 ¹	15 ⁴	11 ⁵	7 ¹	52	43時間05分	

また、従業員規模別にみると、規模の大きな企業ほど時短が進んでいる結果となっているが、現場勤務者の場合、店社勤務者と比べてその格差はより大きなものとなっている。従業員10人未満の企業の平均と1000人以上のそれとの格差は、店社勤務者では4時間40分であったが、現場勤務者では5時間22分もの開きとなっており、中小規模層の現場における労働時間短縮が急務といえる。

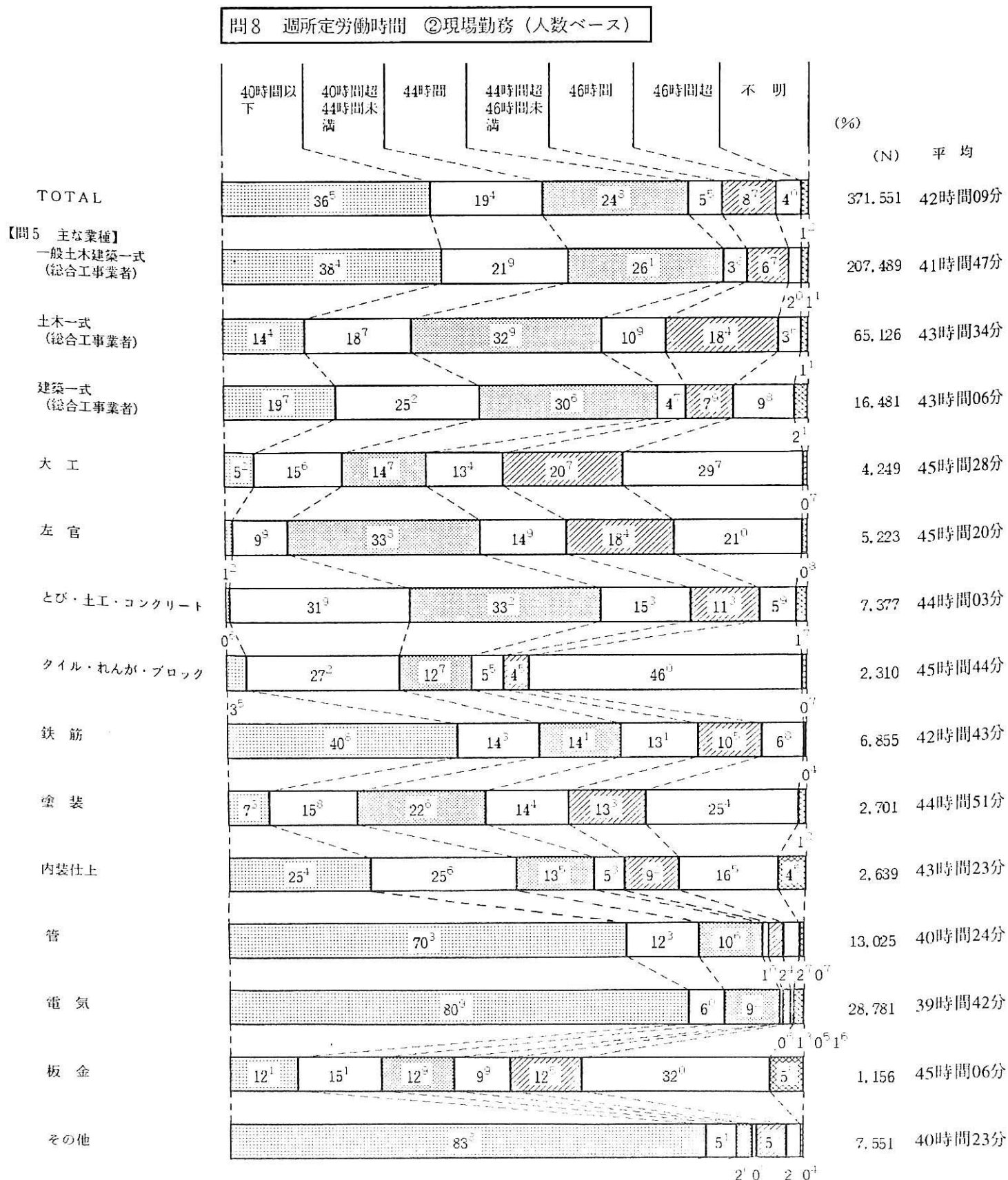
問8 週所定労働時間 ②現場勤務



④ 現場勤務（労働者数ベース）

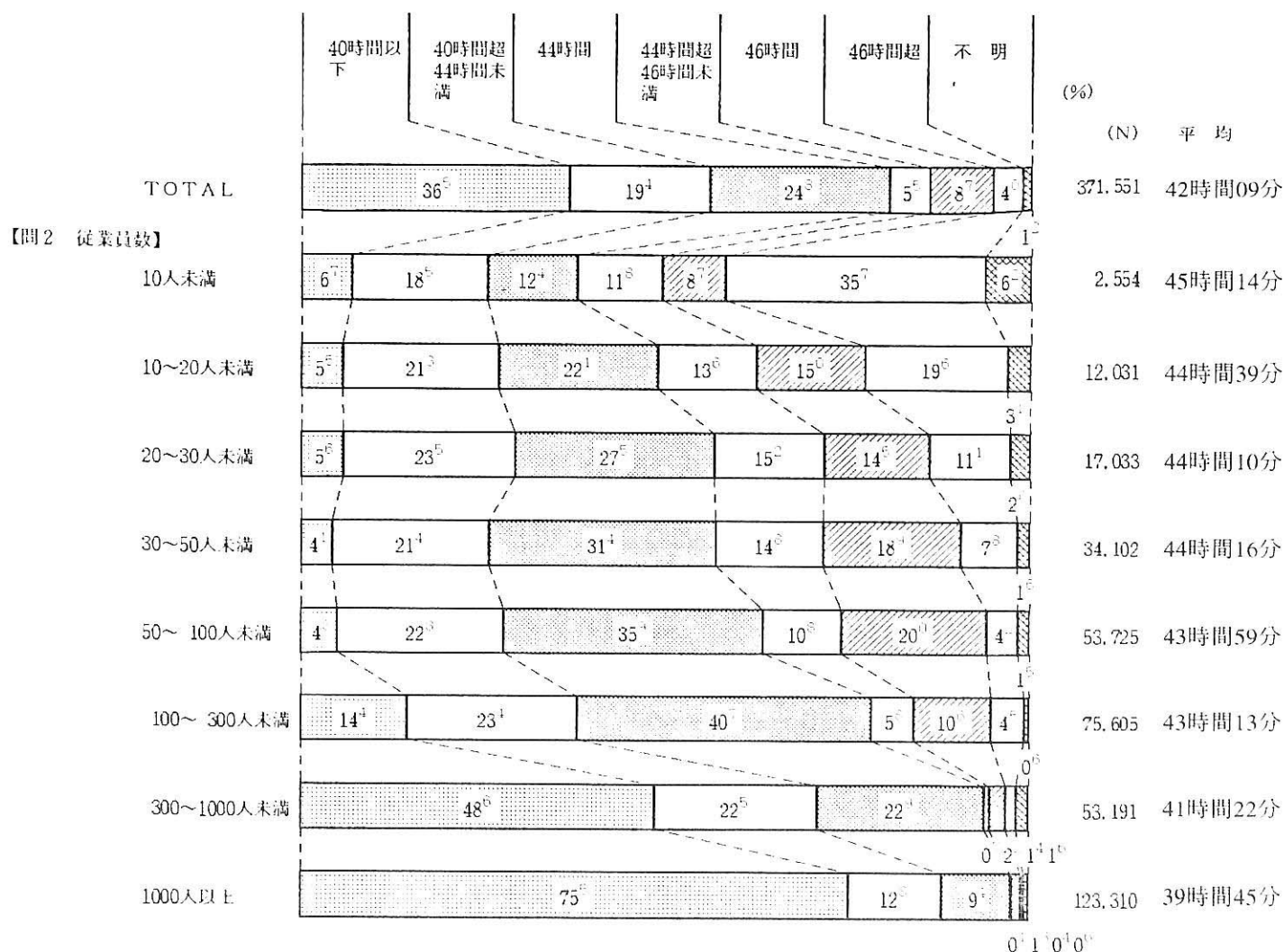
現場勤務者の週所定労働時間についても労働者数ベースでみると、「40時間以下」が36.5%で最も多くなっている。平均は42時間 9分であった。

業種別でみると、管、電気のほか、鉄筋も「40時間以下」の割合が高くなっている。



従業員規模別にみると、100人未満の層では違いがみられず、100人を超える層で企業規模が大きくなるほど、「40時間以下」の割合が高くなっている。

問8 週所定労働時間 ②現場勤務（人数ベース）



《参考》昨年度調査結果との比較（週所定労働時間平均・業種別）

	店 社 勤 務 者		現 場 勤 務 者	
	平成 4 年	平成 5 年	平成 4 年	平成 5 年
全 体	43時間36分	→ 43時間29分	44時間16分	→ 44時間 5分
一 般 土 木 建 築 一 式	43時間19分	→ 43時間12分	43時間47分	→ 43時間36分
土 木 一 式	43時間59分	→ 43時間52分	44時間51分	→ 44時間21分
建 築 一 式	43時間47分	→ 43時間23分	44時間22分	→ 43時間52分
大 工	44時間58分	→ 43時間28分	44時間50分	→ 44時間45分
左 官	44時間44分	→ 44時間20分	46時間 1分	→ 45時間26分
とび・土工・コンクリート	44時間11分	→ 43時間40分	45時間27分	→ 44時間55分
タイル・れんが・ブロック	43時間53分	→ 43時間23分	44時間47分	→ 45時間57分
鉄 筋	44時間 3分	→ 43時間33分	44時間31分	→ 44時間14分
塗 装	44時間 3分	→ 43時間51分	44時間50分	→ 45時間 2分
内 装 仕 上	43時間24分	→ 43時間24分	44時間41分	→ 44時間35分
管 (設備)	42時間56分*)	→ 42時間26分	43時間13分*)	→ 42時間55分
電 気 (設備)		→ 42時間50分		→ 43時間 2分
板 金	45時間21分	→ 45時間21分	45時間39分	→ 45時間50分
そ の 他	42時間39分	→ 42時間17分	44時間 2分	→ 43時間 5分

*) 平成4年は、管と電気を設備としてまとめて集計している。

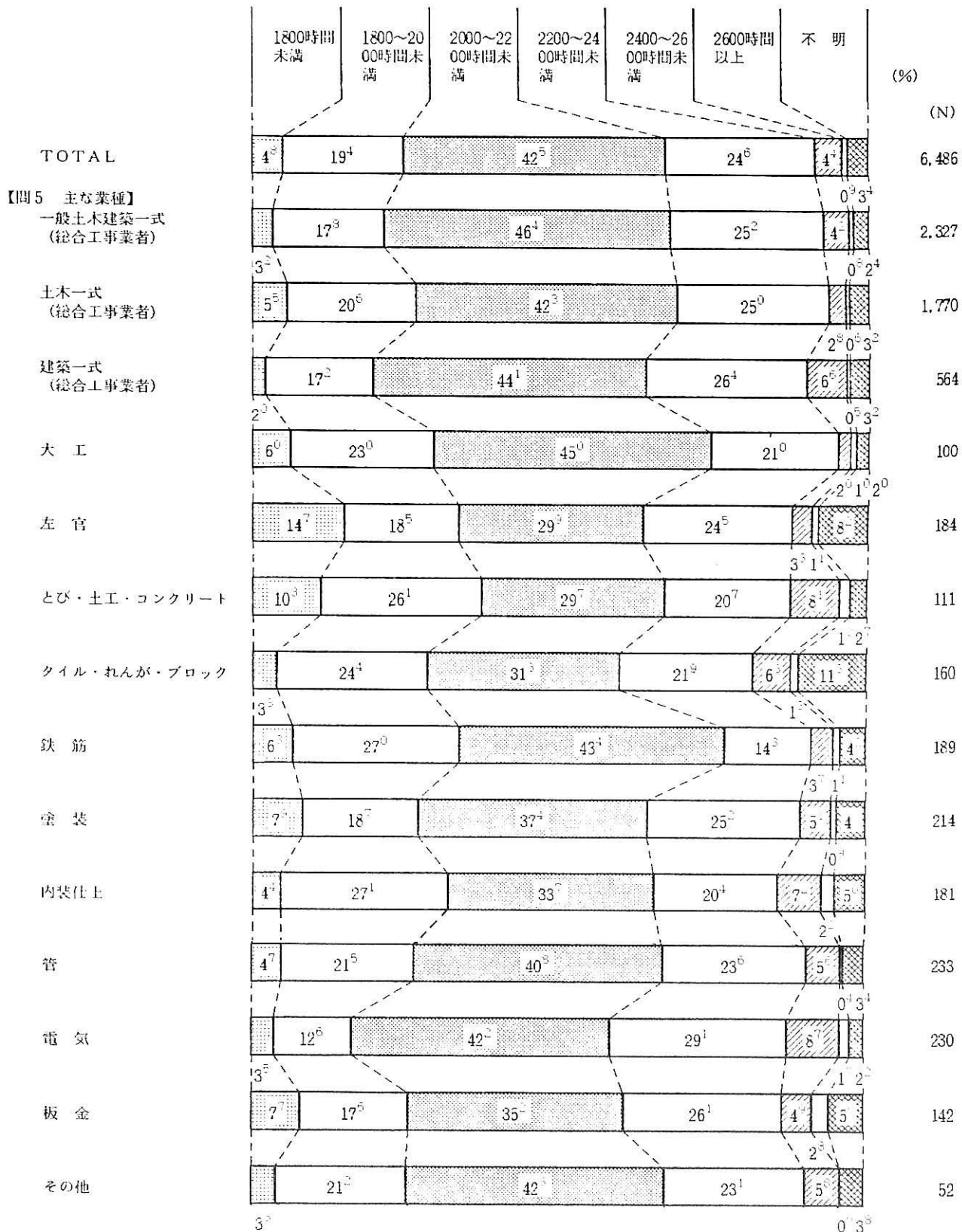
(4) 年間総労働時間

① 店社勤務

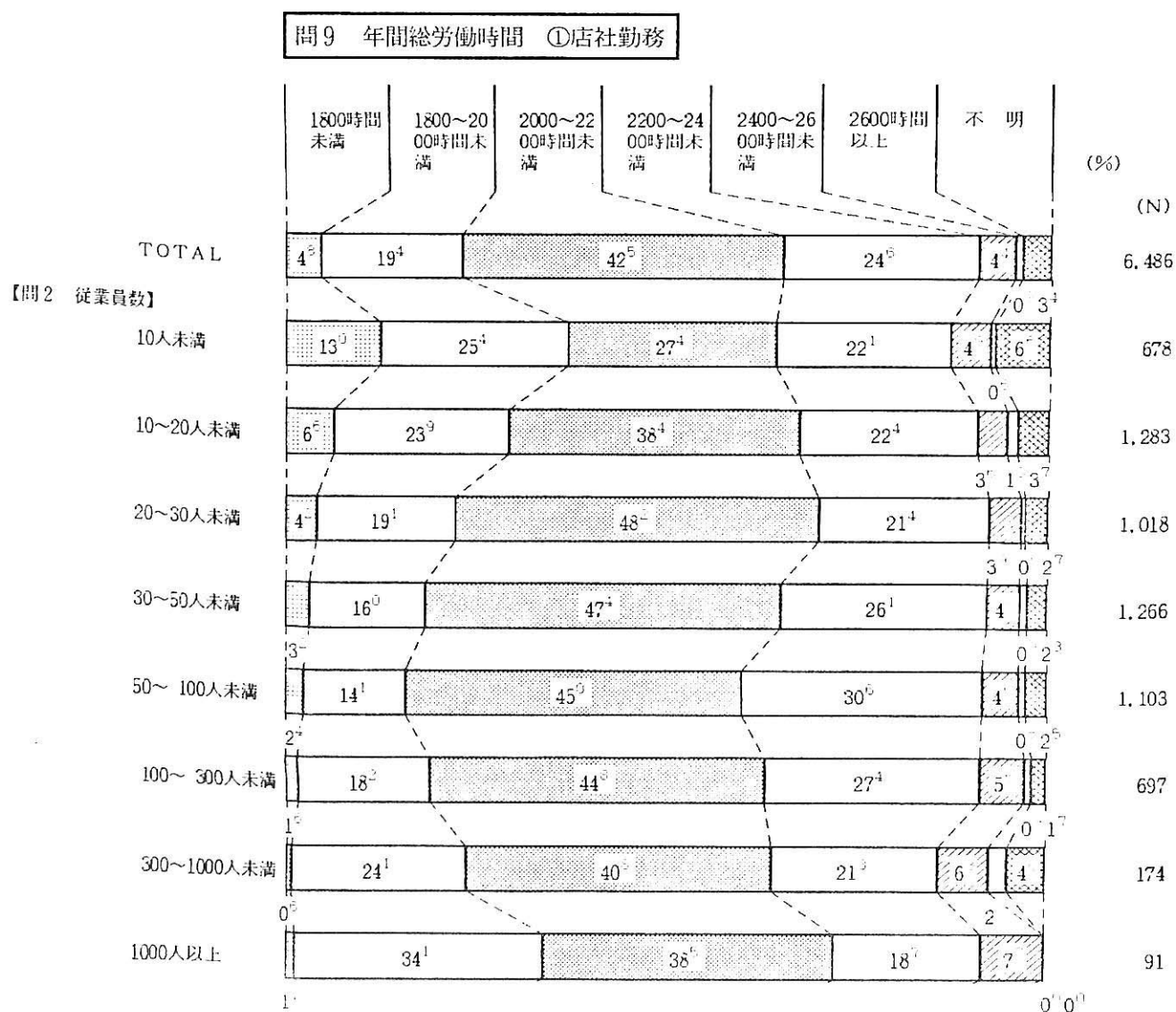
店社勤務者の年間総労働時間は、「2000～2200時間未満」が42.5%と最も多く、次いで「2200～2400時間未満」の24.6%となっている。

業種別で、「2200時間以上」の割合が高いのは、電気 (39.5%)、板金 (33.8%)、建築 (33.5%) などとなっている。

問9 年間総労働時間 ①店社勤務



従業員規模別にみると、「1800～2000時間未満」は小規模層と大規模層で多くなっているのに対し、中規模層では「2000～2200時間未満」の割合が大きい。

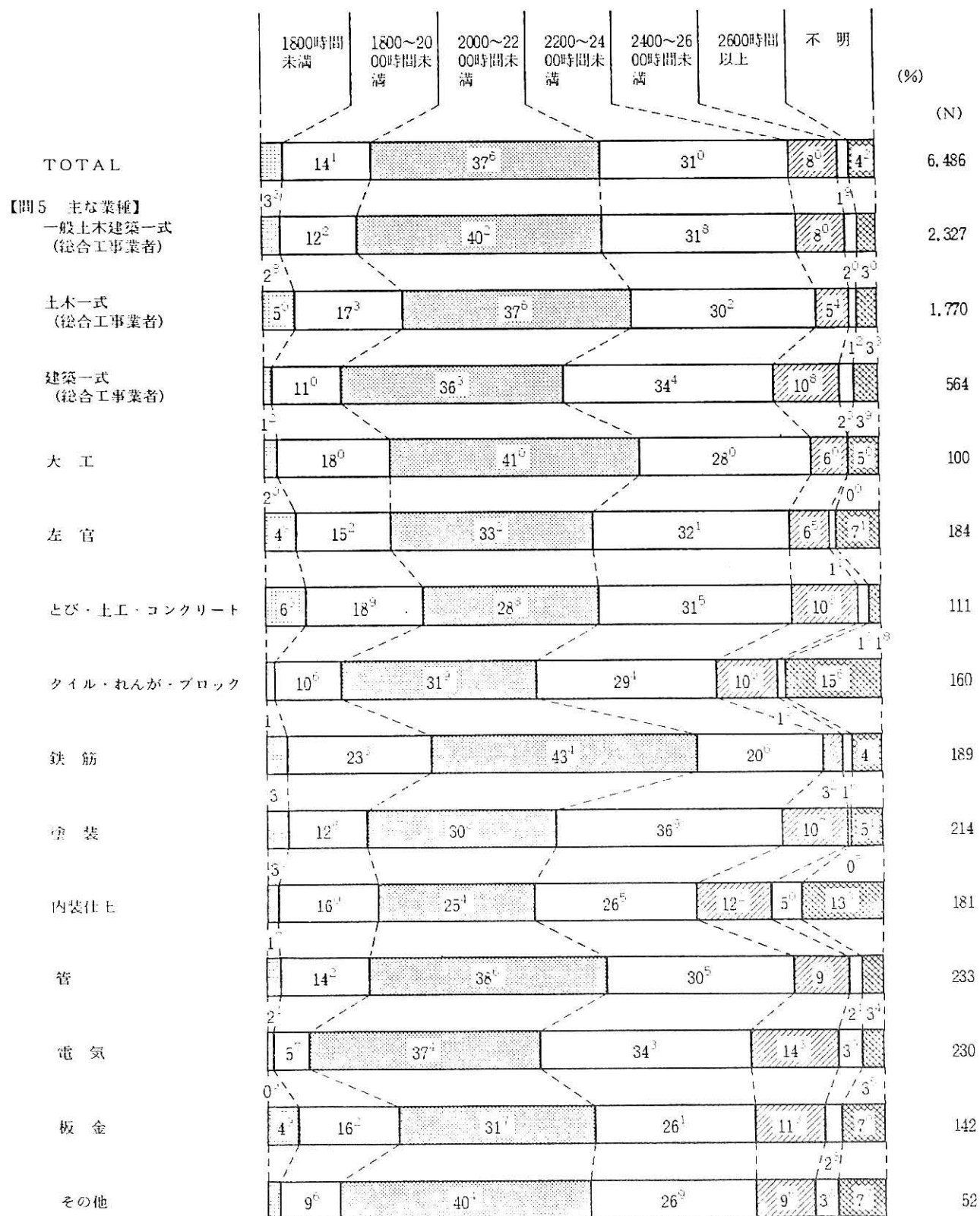


② 現場勤務

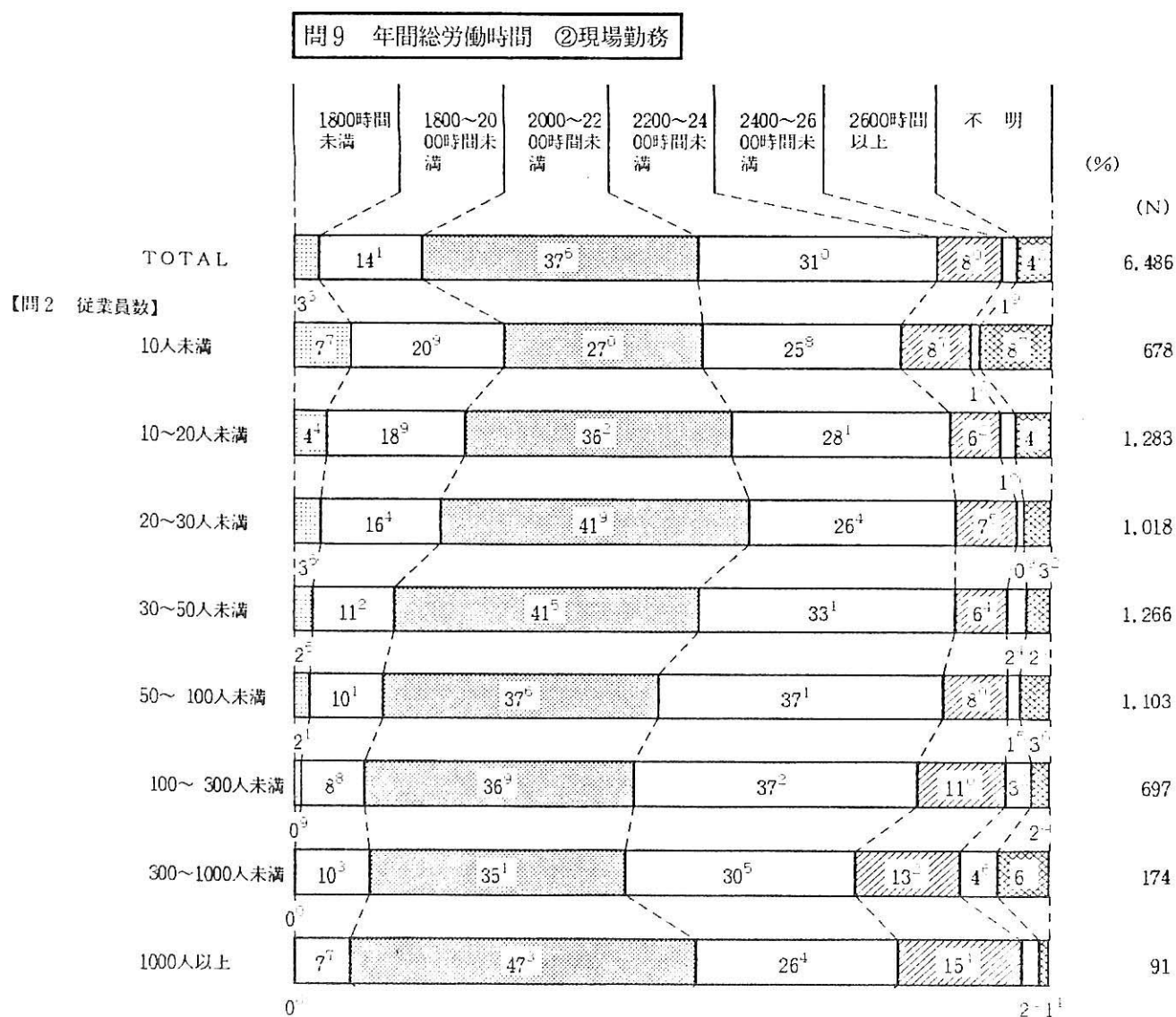
現場勤務者の年間総労働時間についてみると、「2000～2200時間未満」が37.6%で最も多くなっているが、これに次ぐ「2200～2400時間未満」が31.0%と、店社勤務者に比べて高い数字になっている。また、「2200時間以上」の割合でみても、店社勤務者の29.9%に対して現場勤務者は40.9%と、10ポイント以上の開きがみられる。

業種別にみると、「2200時間以上」の割合が多いのは、5割を超えている電気（52.5%）をはじめ、塗装（48.1%）、建築（47.5%）などとなっている。

問9 年間総労働時間 ②現場勤務



従業員規模別にみると、店社勤務者においては（制度的には）時短が進んでいるはずの大規模企業の方が、現場勤務者において年間総労働時間が逆に長くなる傾向にあり、現場における時短の難しさを物語っている。

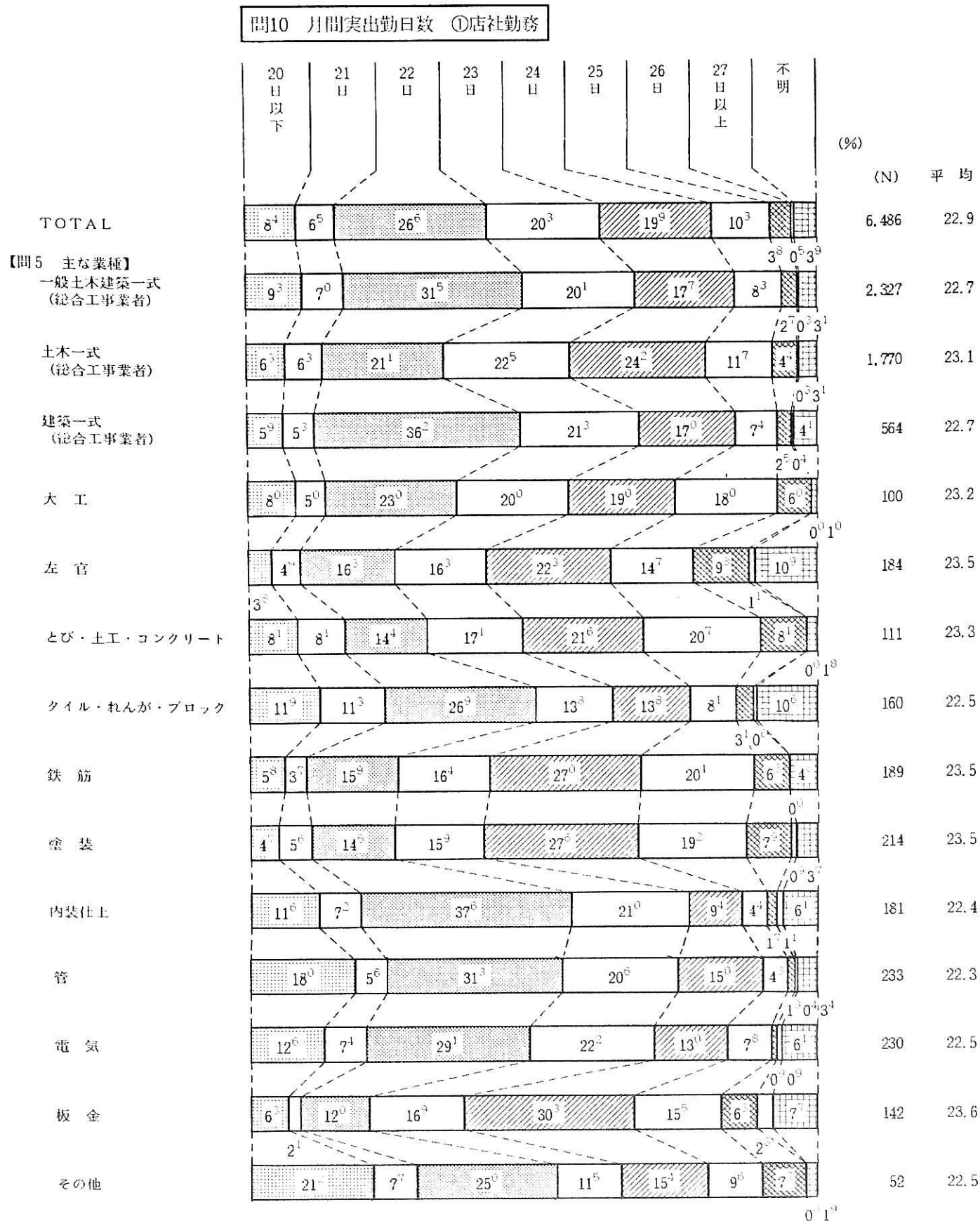


(5) 月間実出勤日数

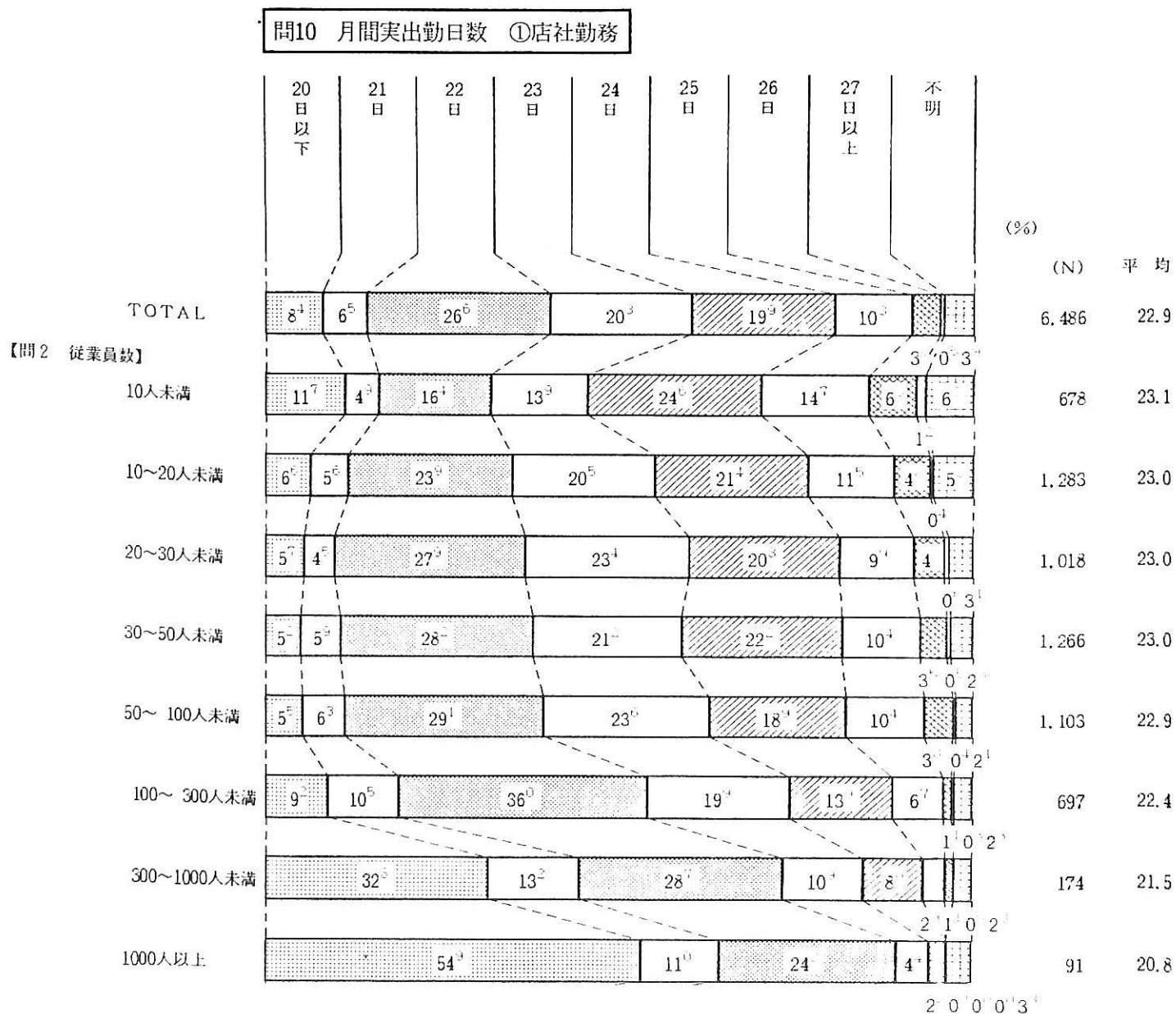
① 店社勤務

93年9月1日～30日の1カ月間の実出勤日数は、店社勤務者で平均22.9日であった。日数としては「22日」が26.6%で最も多く、「23日」が20.3%でこれに続いている。

業種別でみると、「25日以上」の割合が高いのは、とび・土工・コンクリート（29.8%）、塗装（28.0%）、タイル・れんが・ブロック（26.4%）などとなっている。

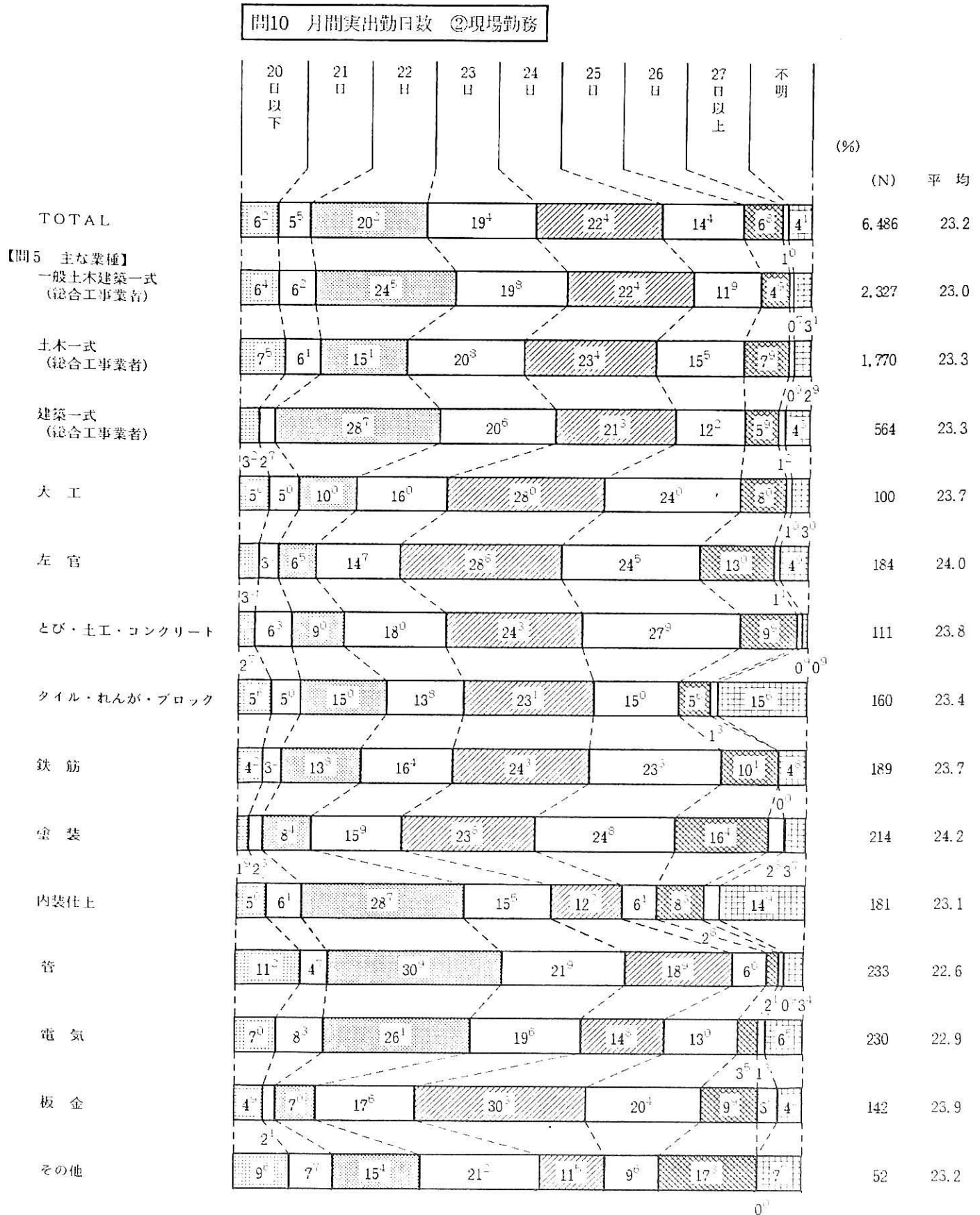


従業員規模別にみると、規模の大きな企業ほど実出勤日数は減る傾向にあり、1000人以上の企業では「20日以下」の割合が5割を超えている。



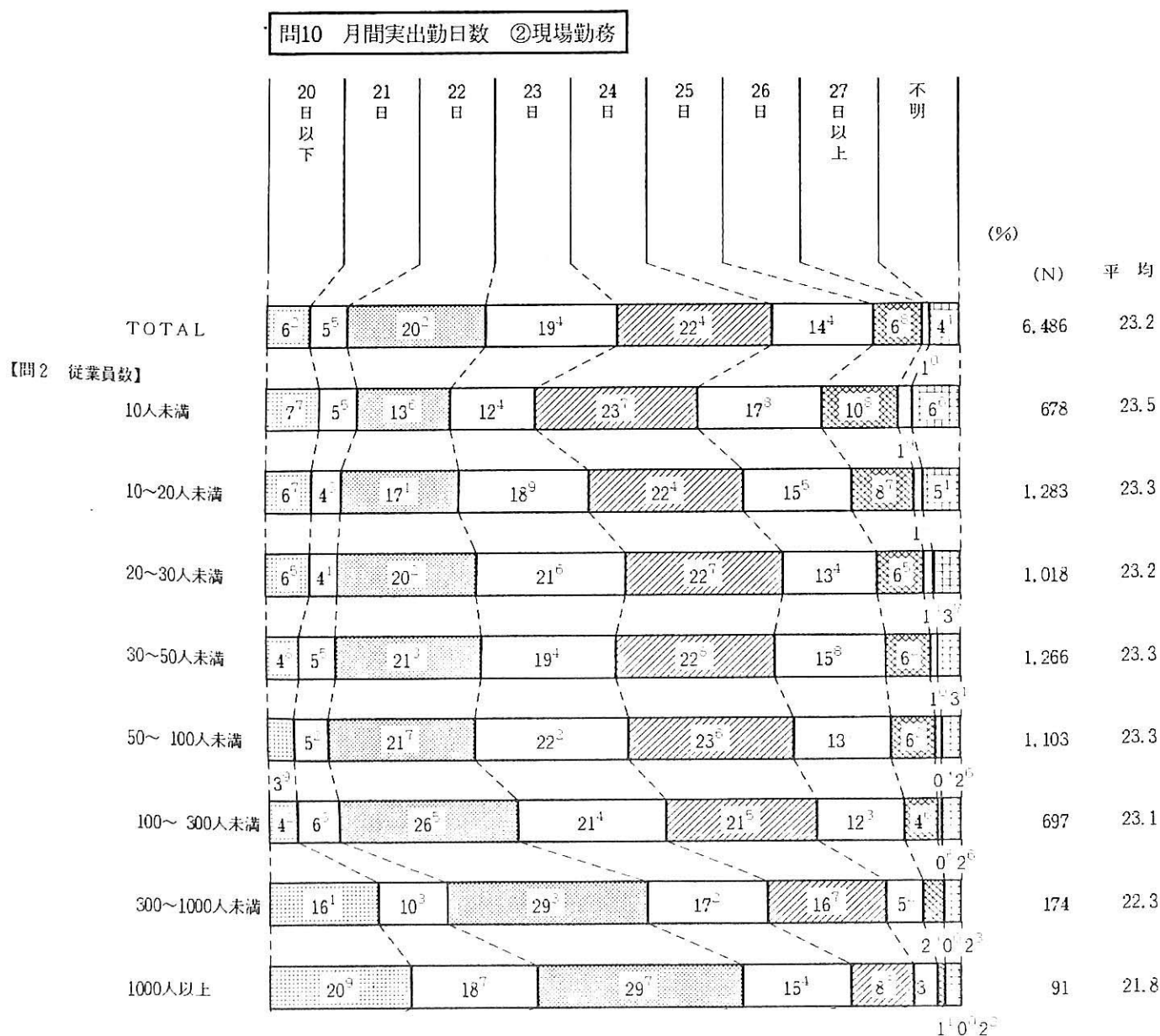
② 現場勤務

同じく93年9月1日～30日の現場勤務者における実出勤日数をみると、「24日」が22.4%で最も多く、次いで「22日」の20.2%となっている。店社勤務者と比べても平均で約1日多く出勤している結果となっている。また、「25日以上」の割合でも、店社勤務者の14.6%に対して22.2%と高くなっている。



業種別にみると、「25日以上」の割合が高いのは、塗装（44.0%）、とび・土工・コンクリート（38.7%）、左官（38.6%）などとなっている。

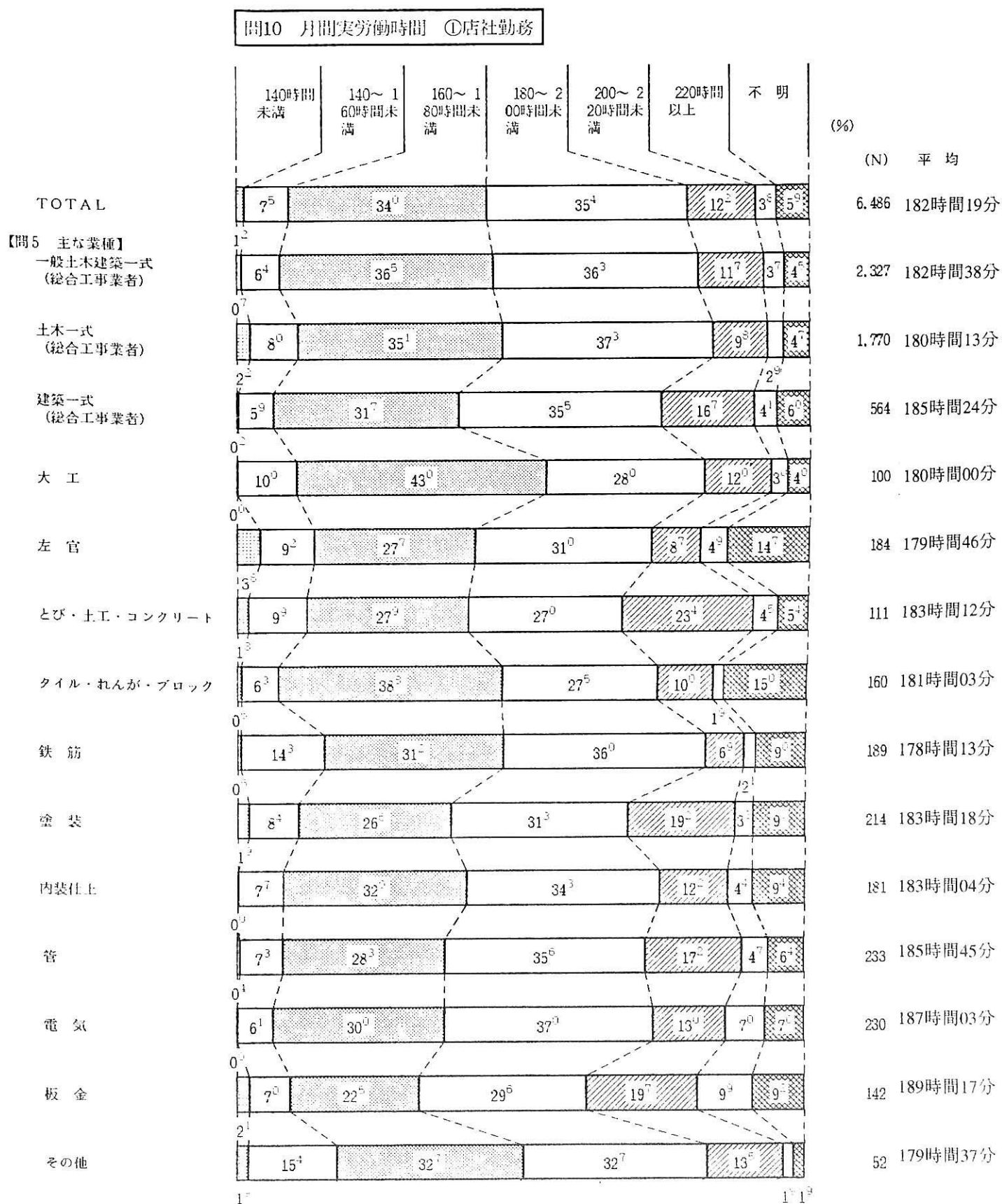
従業員規模別にみると、店社勤務者同様大規模企業ほど実出勤日数は少なくなっているものの、店社勤務者では「20日以下」の割合が5割を超えていた1000人以上の企業でも、現場勤務者の「20日以下」の割合は約2割にまで下がっている。



(6) 月間実労働時間

① 店社勤務

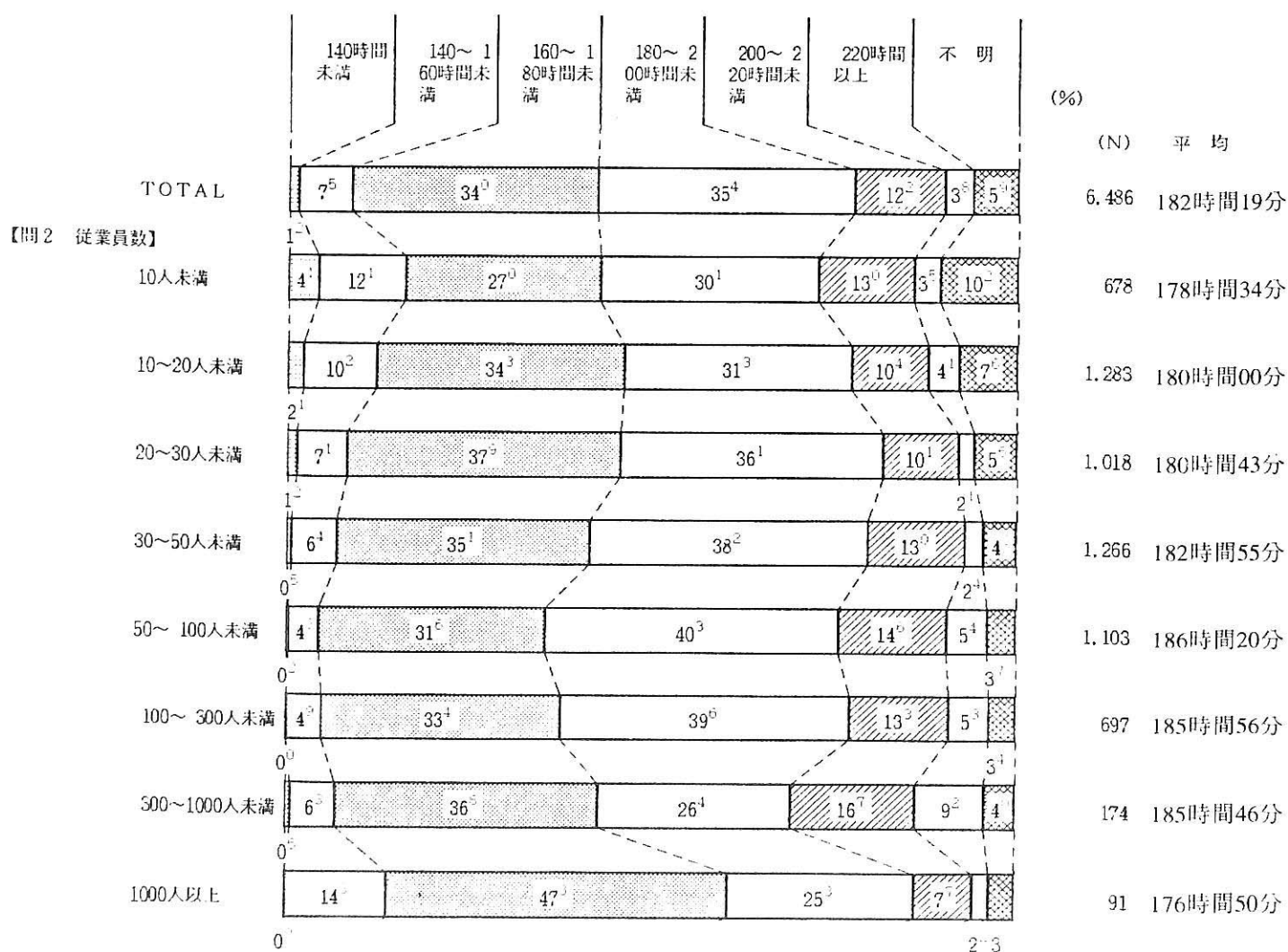
次に、93年9月1カ月間の実労働時間についてみると、店社勤務者では「180～200時間未満」が35.4%と最も多く、次に「160～180時間未満」の34.0%が続いており、この2つで全体のほぼ7割を占めている。なお、平均では182時間19分となっている。



業種別にみると、平均の長い順に板金（189時間17分）、電気（187時間3分）、管（185時間45分）などとなっており、最も平均の短い鉄筋（178時間13分）と板金との間には、約11時間もの開きがある。

従業員規模別にみると、1000人以上の企業では平均が176時間50分と短いものの、それ以外の層では、小規模企業よりも中堅クラスの方が平均時間が長いという結果が出ている。

問10 月間実労働時間 ①店社勤務

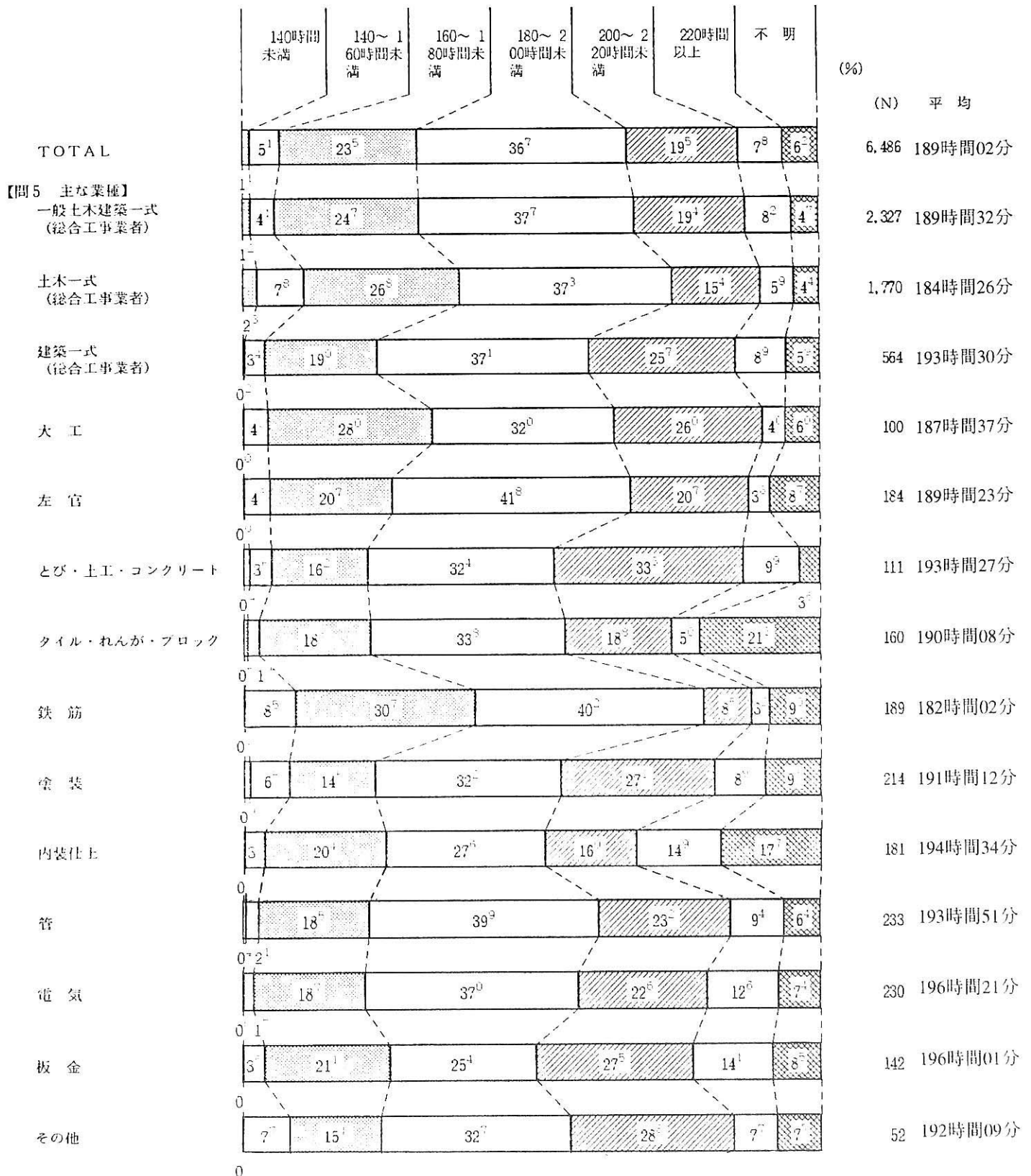


② 現場勤務

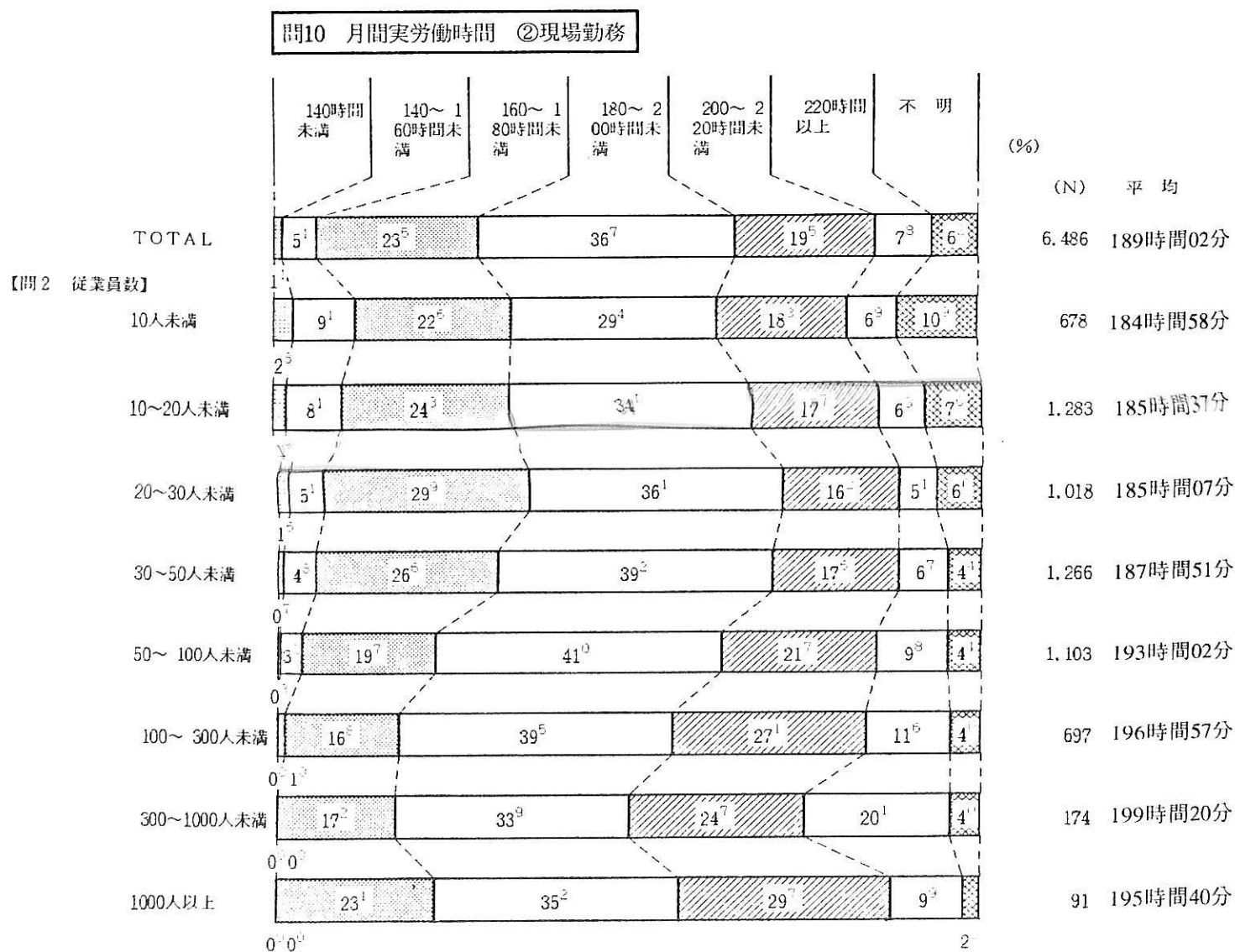
一方、現場勤務者における93年9月の実労働時間については、「180～200時間未満」が36.7%、「160～180時間未満」が23.5%の順となっているものの、この2つの占める割合は6割に減っている。平均は189時間2分で、店社勤務者と比べて7時間近く長くなっている。

業種別に平均の長いところをみていくと、電気（196時間21分）、板金（196時間1分）、内装仕上（194時間34分）などとなっており、電気と最も平均の短い鉄筋（182時間2分）との間には、実に14時間以上もの開きがある。

問10 月間実労働時間 ②現場勤務



従業員規模別にみると、企業の規模が大きくなるほど「200時間以上」の割合が増える傾向にある。



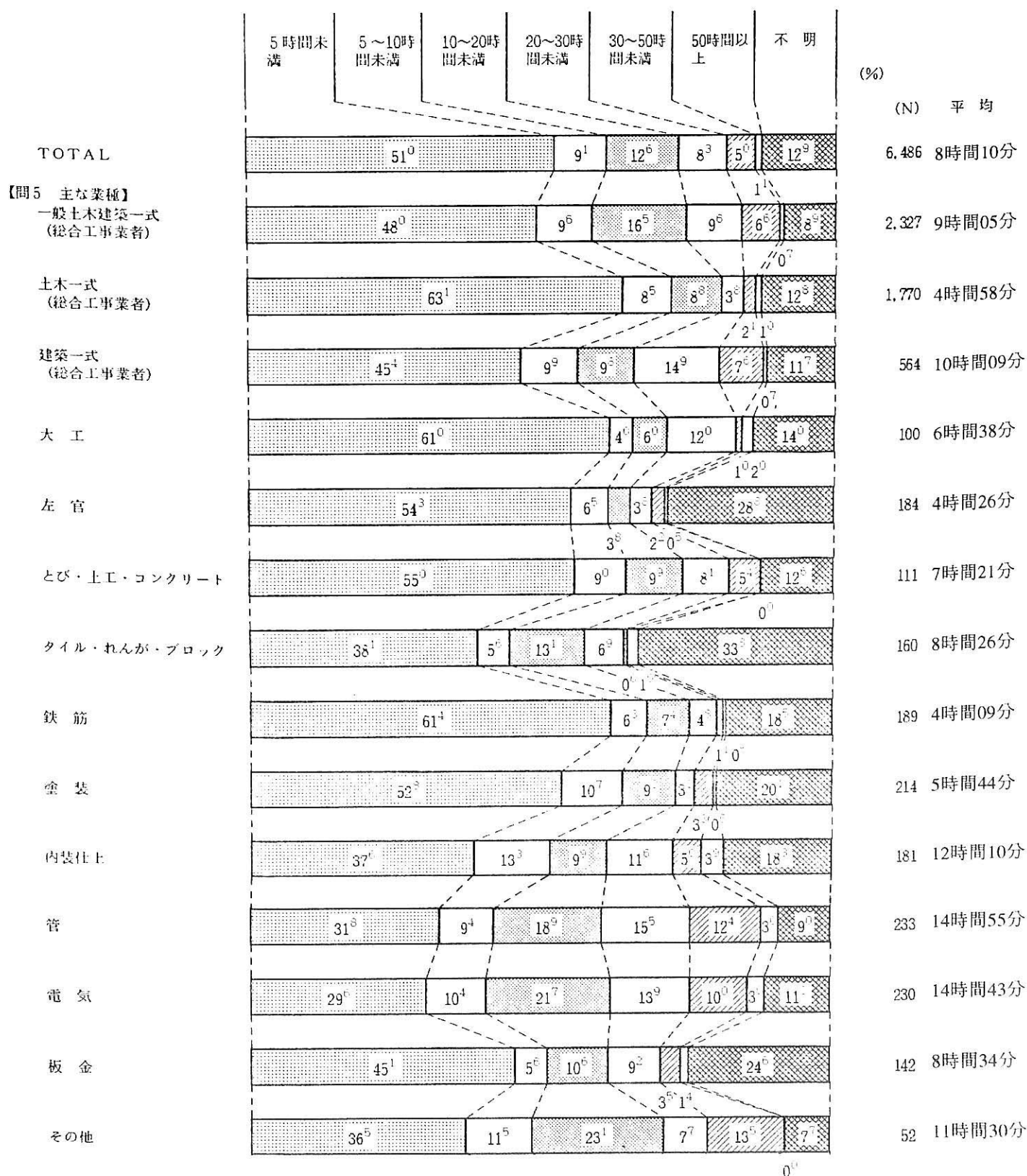
(7) 月間時間外労働時間

① 店社勤務

今度は、93年9月1カ月間の時間外労働時間についてみる。店社勤務者においては「5時間未満」が51.0%と最も多く、次いで「10～20時間未満」の12.6%となっている。平均は8時間10分であった。

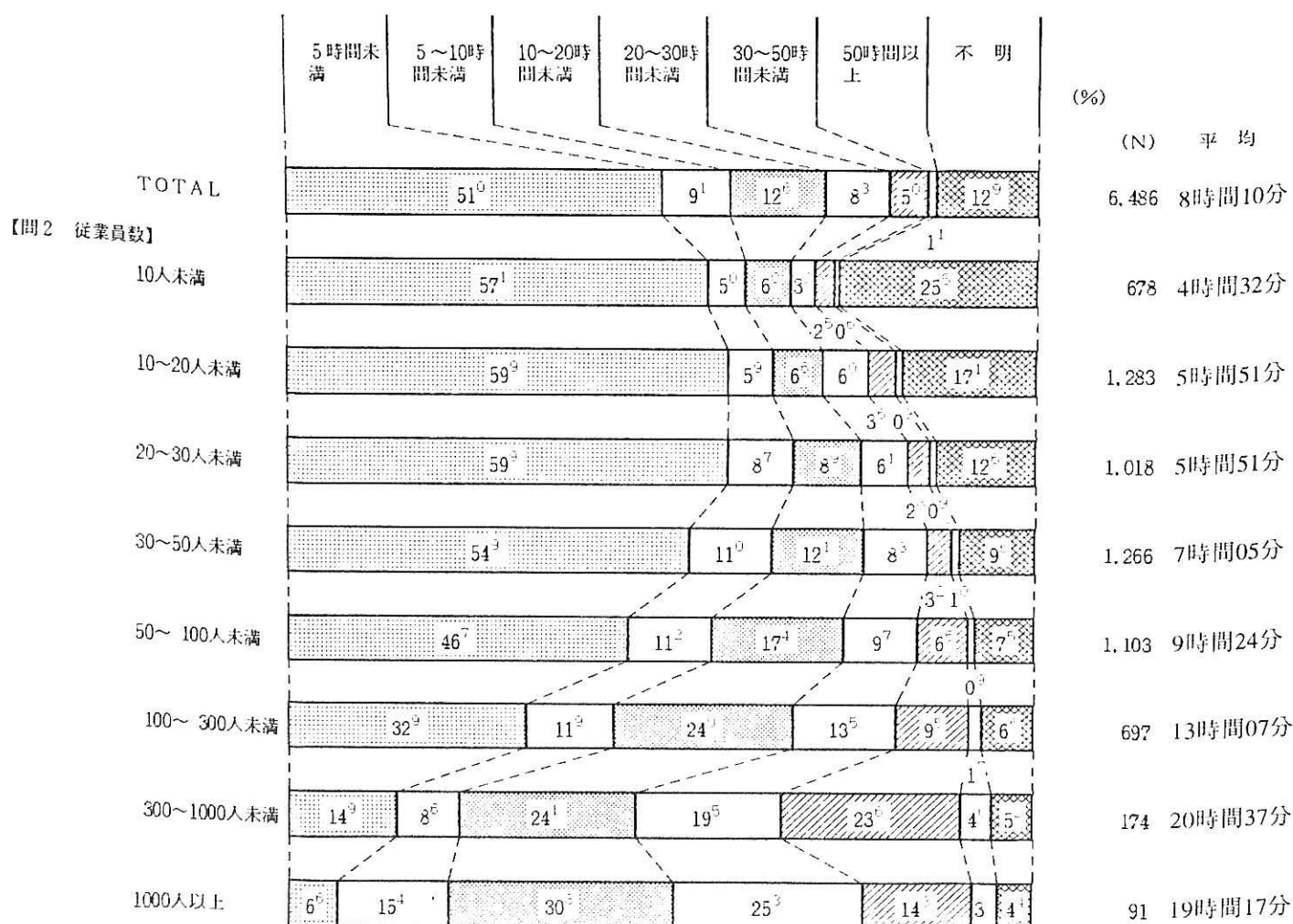
業種別にみると、最も平均時間が長いのは管の14時間55分であり、最も短い鉄筋（4時間9分）との差は11時間近くある。

問10 月間時間外労働時間 ①店社勤務



従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど時間外労働（いわゆる残業）が増えていることがよくわかる。1000人以上の企業になると、「5時間未満」はわずか 6.6%でしかない。このことから、大企業においては制度上の時短は進んでいても、実際の労働時間数は中小規模層とあまり変わっていないと考えることができる。

問10 月間時間外労働時間 ①店社勤務

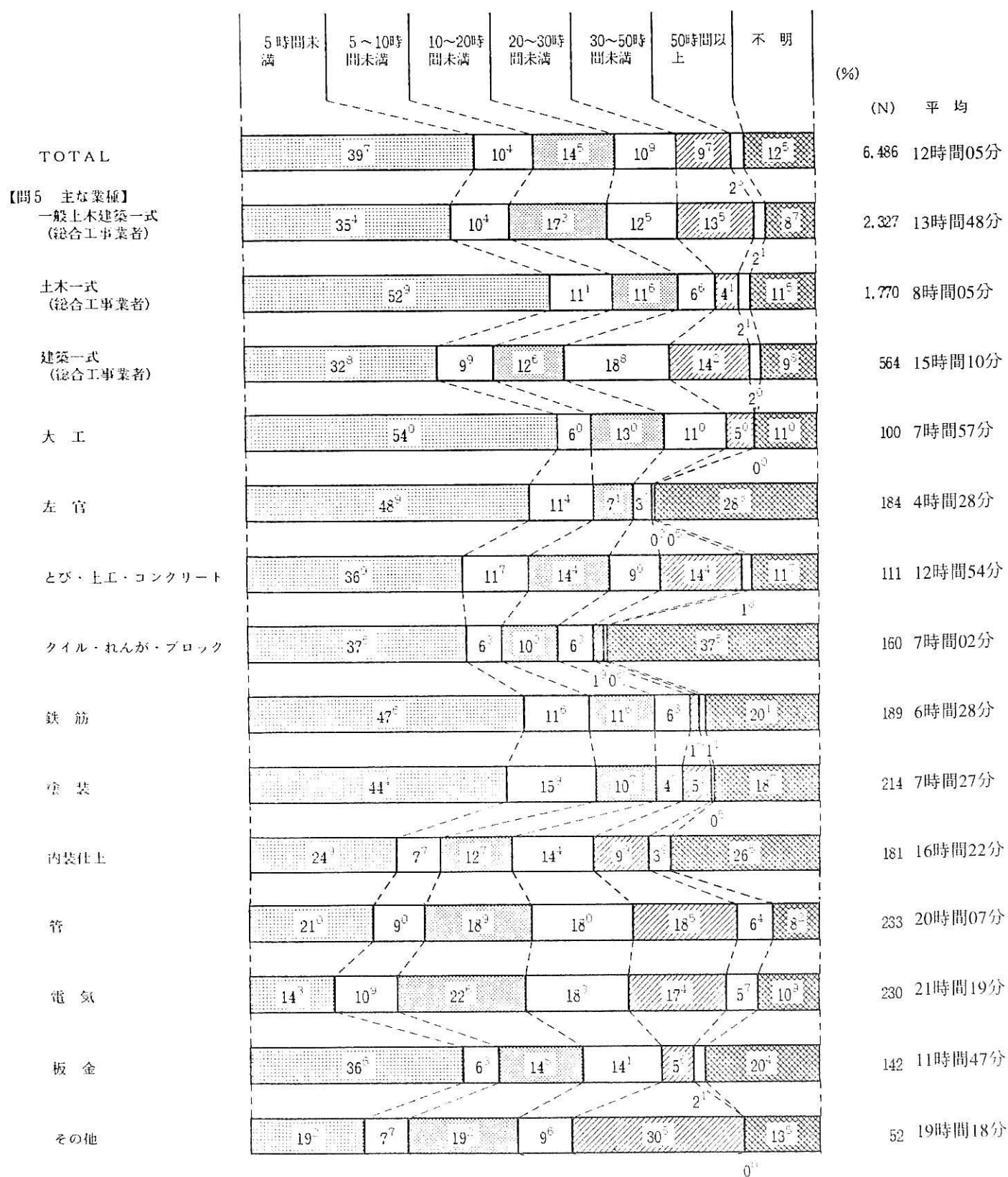


② 現場勤務

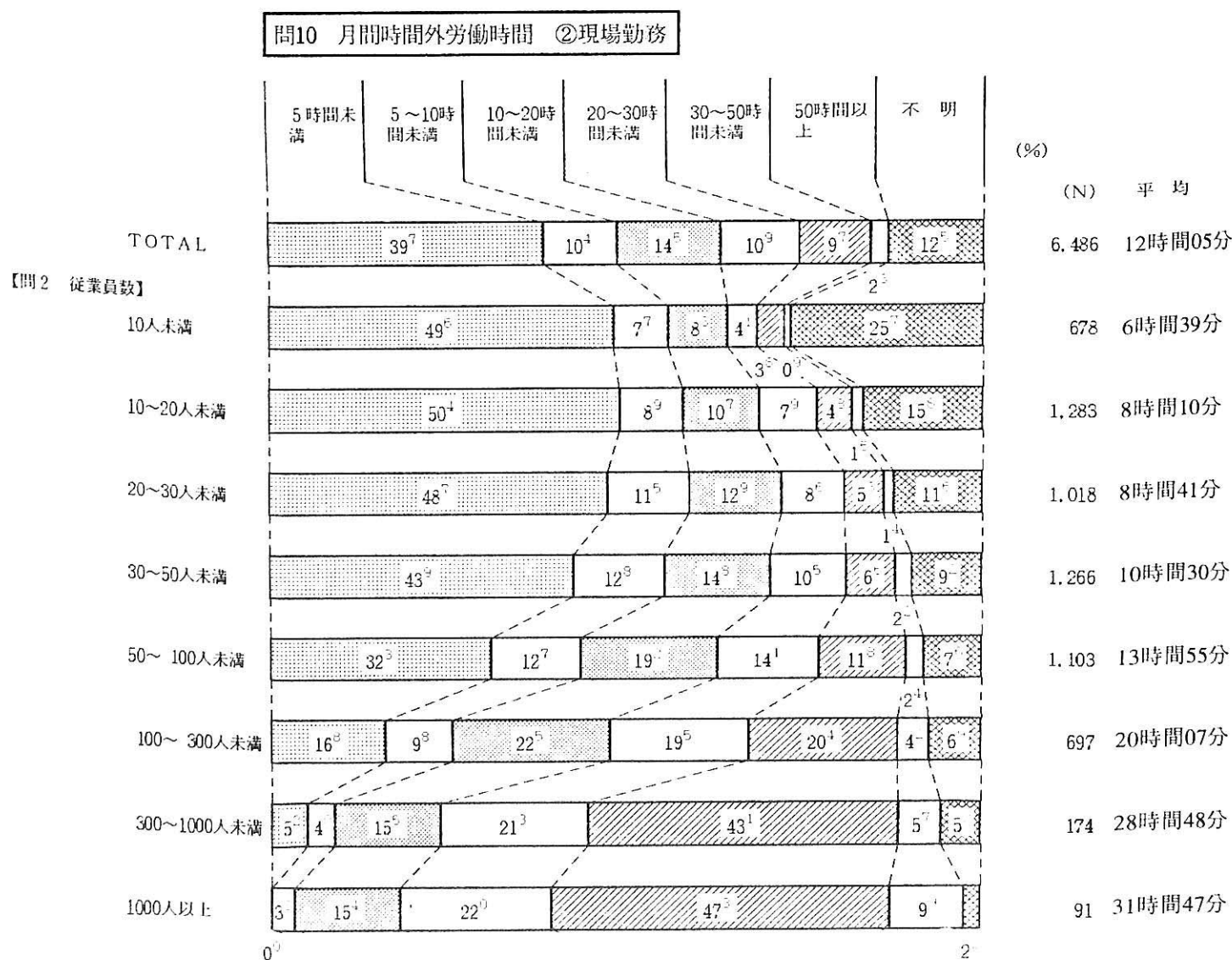
現場勤務者の93年9月1カ月間の時間外労働時間についてみると、「5時間未満」が39.7%で最も多くなっているが、店社勤務者と比べるとその割合は10ポイント以上少なくなっている。平均でも12時間5分と、店社勤務者に比べて4時間ほど長い。

業種別にみると、電気（21時間19分）と管（20時間7分）で平均が20時間を超えており、最も短い左官（4時間28分）との差は16時間以上にも及んでいる。

問10 月間時間外労働時間 ②現場勤務



従業員規模別の違いは、店社勤務者よりも顕著であり、10人未満の企業の平均6時間39分に対して、1000人以上の企業では平均で31時間47分にも達しており、「5時間未満」は1社もなかった。大規模層の現場勤務者は、制度上の時短も店社勤務者に比べればあまり進んでいないことを考えると、時間外労働時間を含めた総労働時間の短縮が今後の課題といえる。

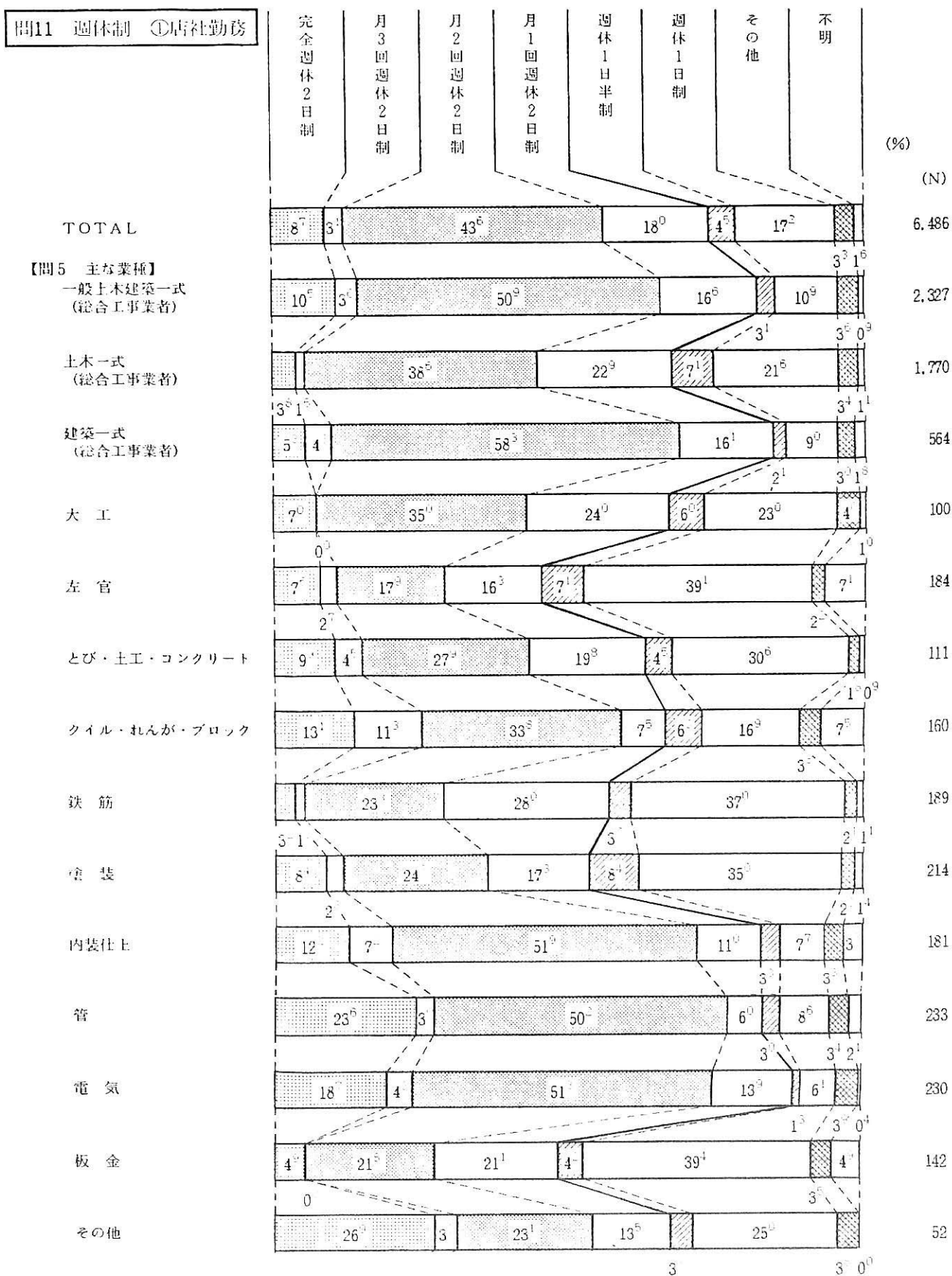


3 休日制度・休日数

(1) 週休制

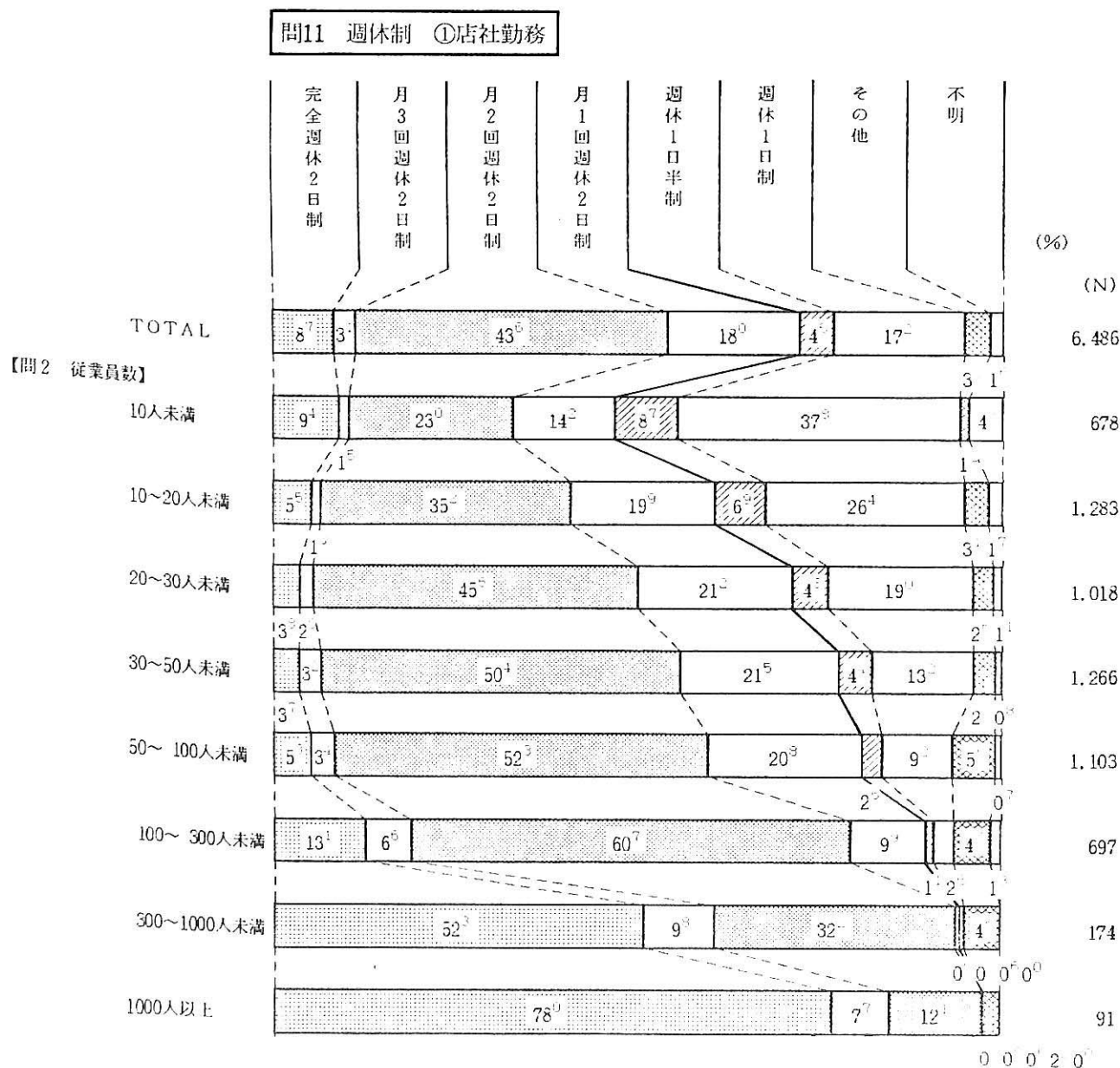
① 店社勤務

店社勤務者の週休制の形態で最も多いのは「月2回週休2日制」で43.6%、次に「月1回週休2日制」の18.0%となっている。何らかの週休2日制を実施している企業は合計で73.4%と、7割を超える結果となった。

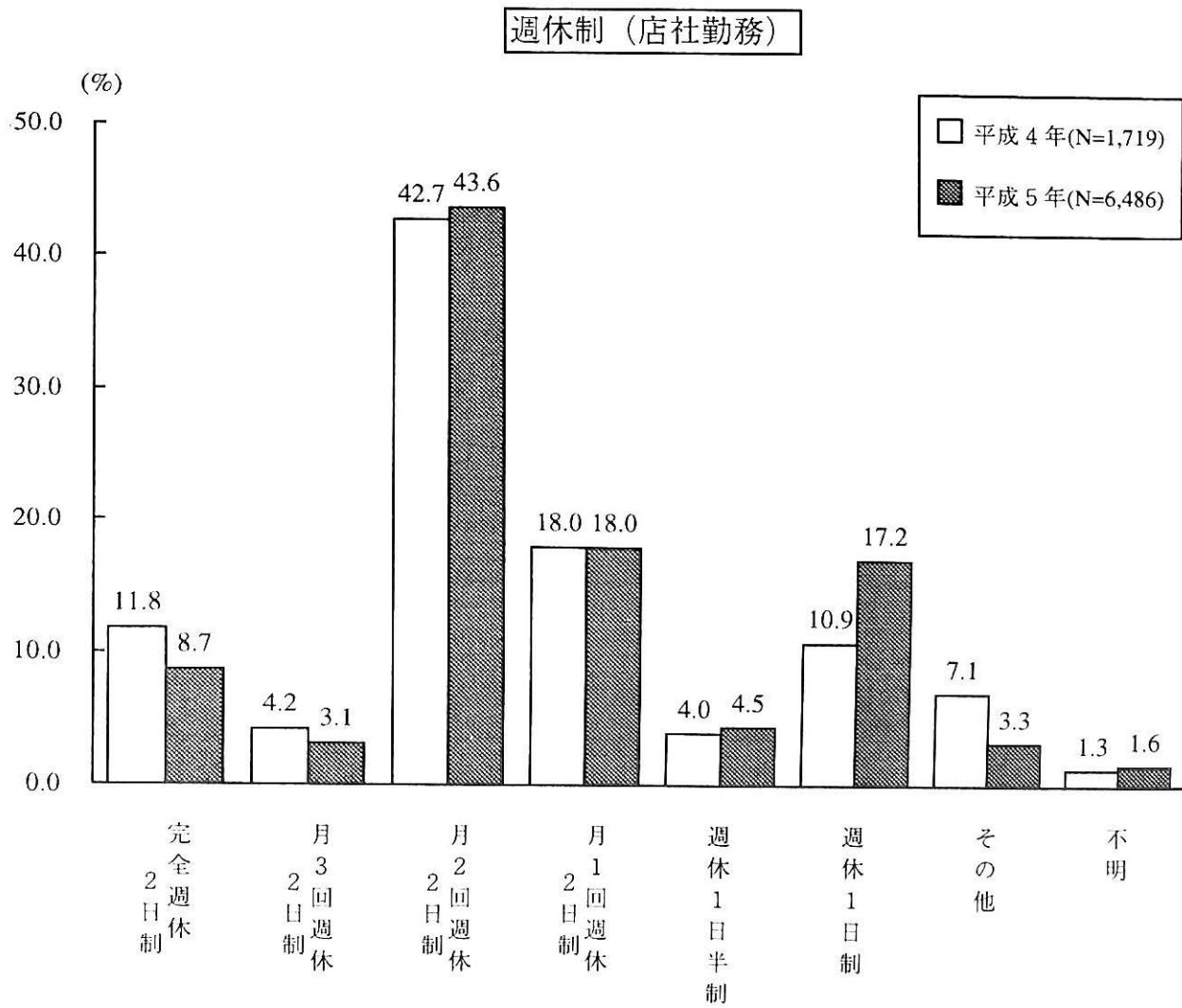


業種別にみて、週休2日制の導入率が高いのは、電気（88.2%）、建築（84.0%）、管（82.8%）などであり、逆に低いのは、左官（44.5%）、板金（47.8%）、塗装（52.8%）となっている。

従業員規模別にみると、中堅クラスでは「月2回週休2日制」が多くなっており、さらに規模が大きくなるにつれて「完全週休2日制」へ移行している様子がみてとれる。



昨年度実施した「建設業における労働時間短縮に関する調査」は、今回とはサンプル構成が違うので単純には比較できないものの、参考として週休制の割合を下図に示しておく。

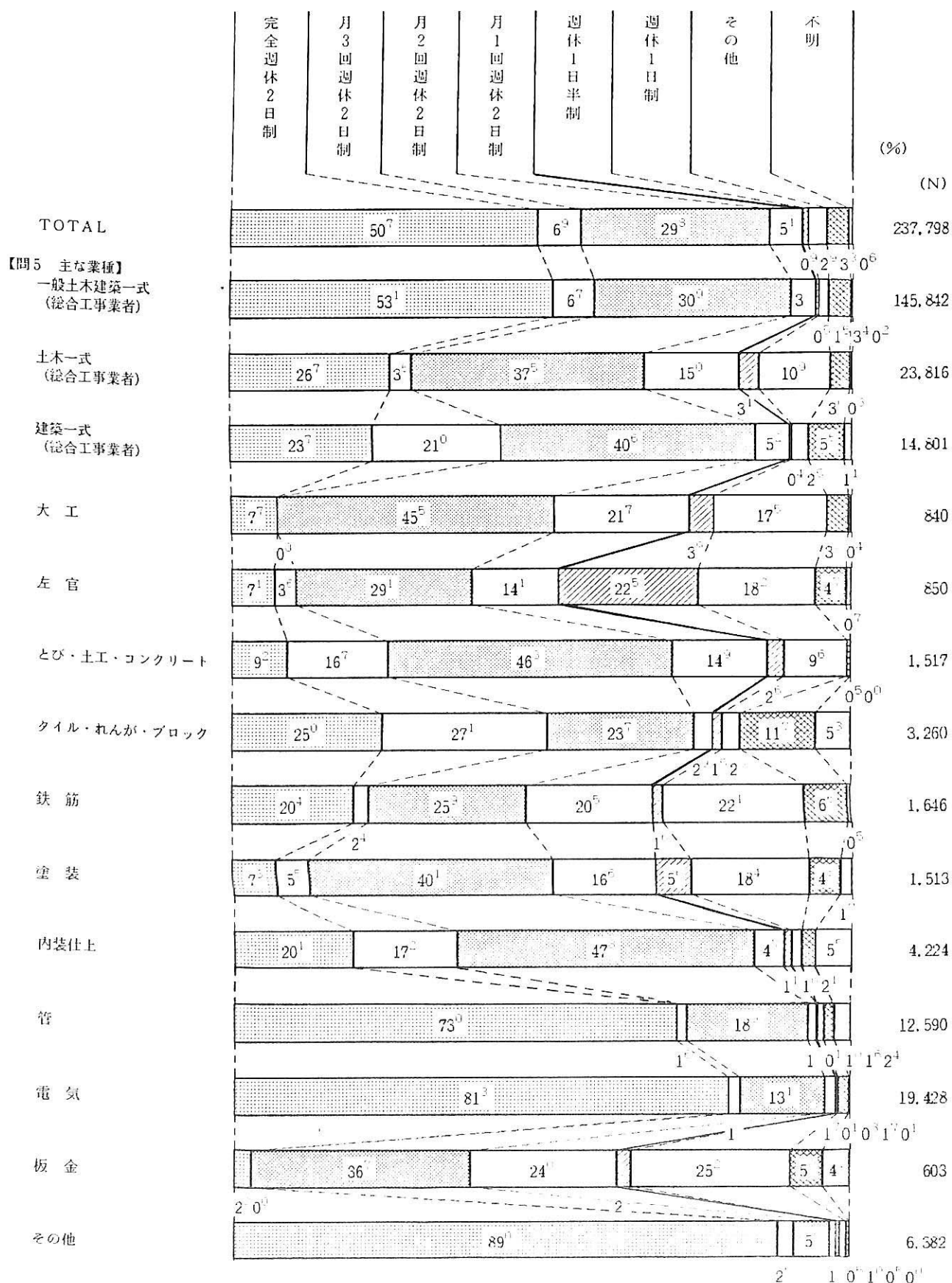


② 店社勤務（労働者数ベース）

店社勤務者の週休制の形態を労働者数ベースでみると、「完全週休2日制」が50.7%と最も多く、従業員数の多い大規模企業で時短が進んでいることを裏付けている。

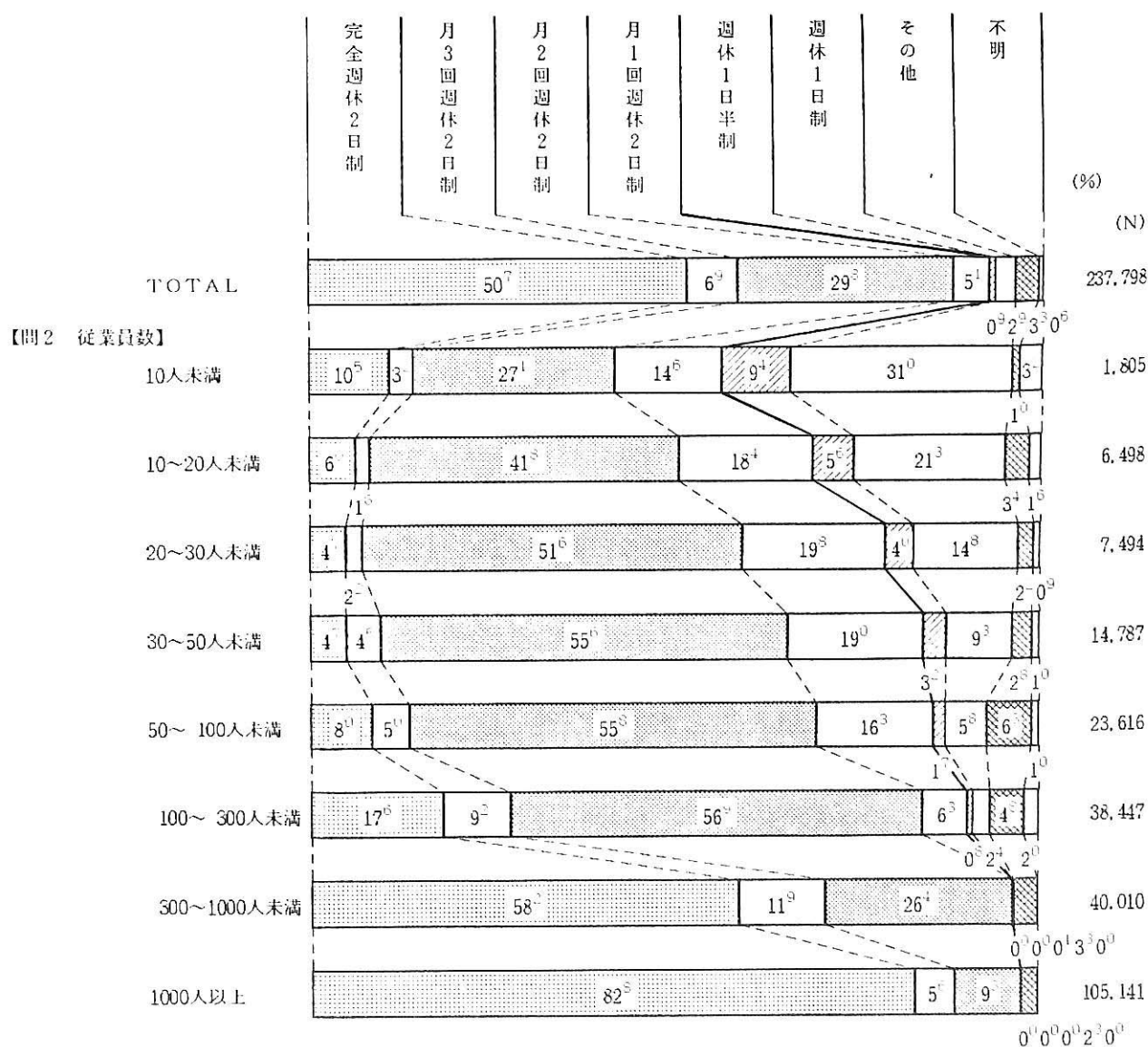
業種別でみると、「完全週休2日制」の実施は、管、電気、一般土木建築で多くなっている。

問11 週休制 ①店社勤務（人数ベース）



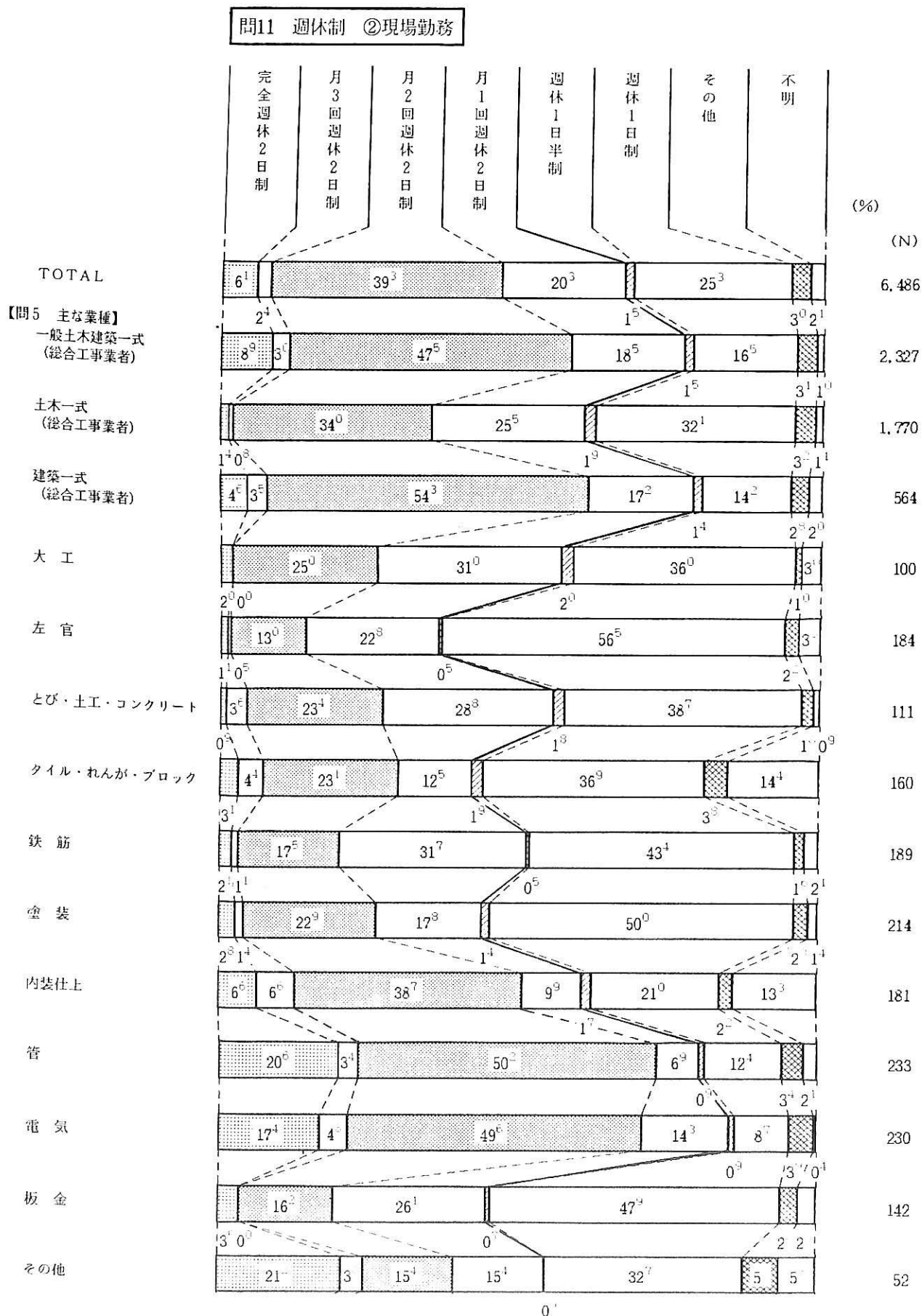
従業員規模別にみると、100人を超す企業において従業員数が大きくなるにつれて、「完全週休2日制」導入の割合が高くなっている。

問11 週休制 ①店社勤務（人数ベース）



③ 現場勤務

現場勤務者の週休制の形態をみると、「月2回週休2日制」が39.3%で最も多く、次いで「週休1日制」の25.3%となっている。何らかの週休2日制を実施している企業は合計で68.1%と、やはり7割近くに達している。

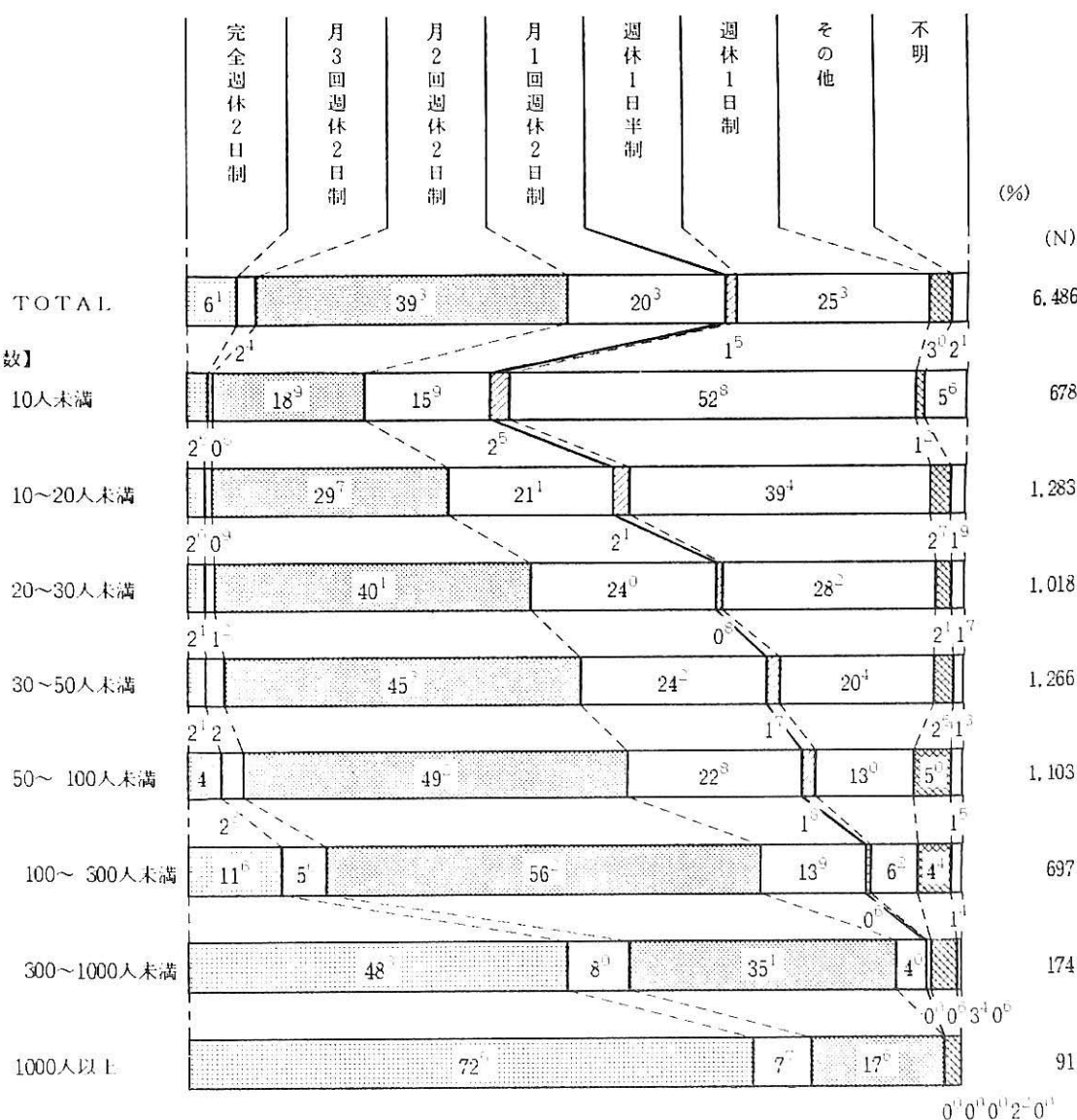


業種別にみると、週休2日制の導入率が高いのは、電気（86.1%）、管（81.1%）、建築（79.6%）、逆に低いのは、左官（37.4%）、タイル・れんが・ブロック（43.1%）、塗装（44.9%）となっている。

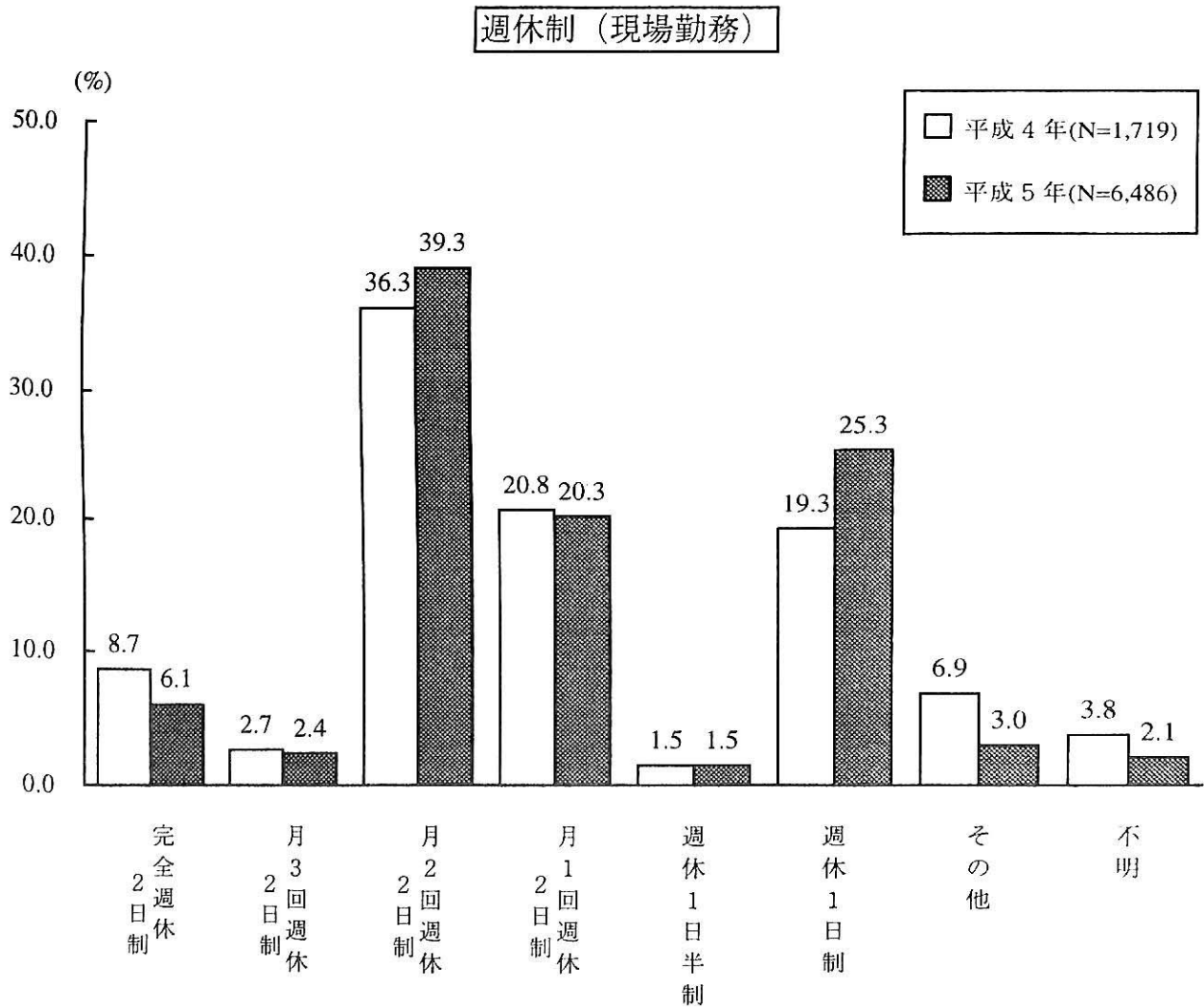
従業員規模別にみると、店社同様規模による格差が激しく、10人未満の企業で「週休1日制」が5割を超えているのに対して、1000人以上の企業では「完全週休2日制」の割合が72.5%に達している。

問11 週休制 ②現場勤務

【問2 従業員数】



昨年度の調査結果との比較は店社と同じく参考にとどめ、下図に示した。

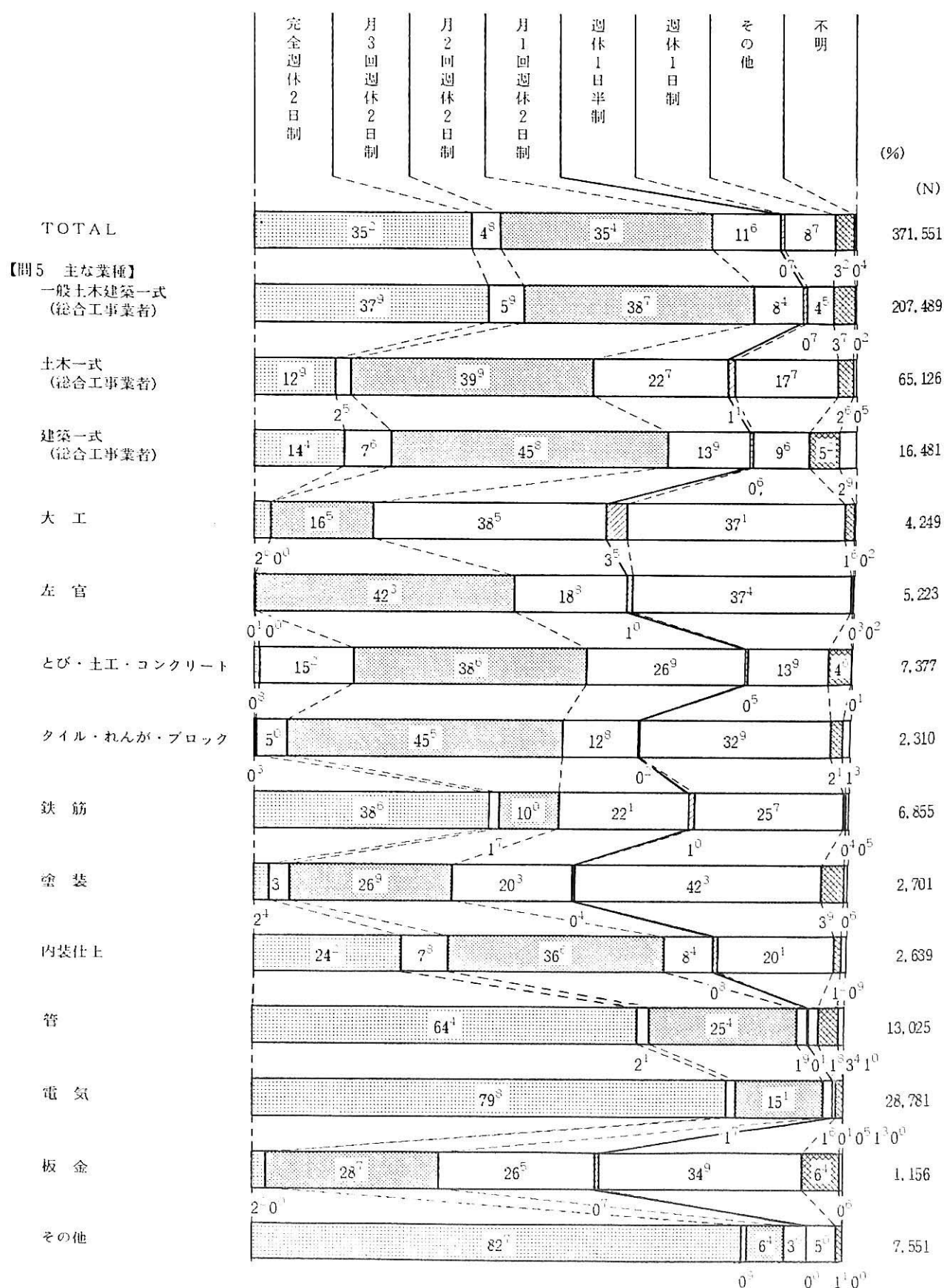


④ 現場勤務者（労働者数ベース）

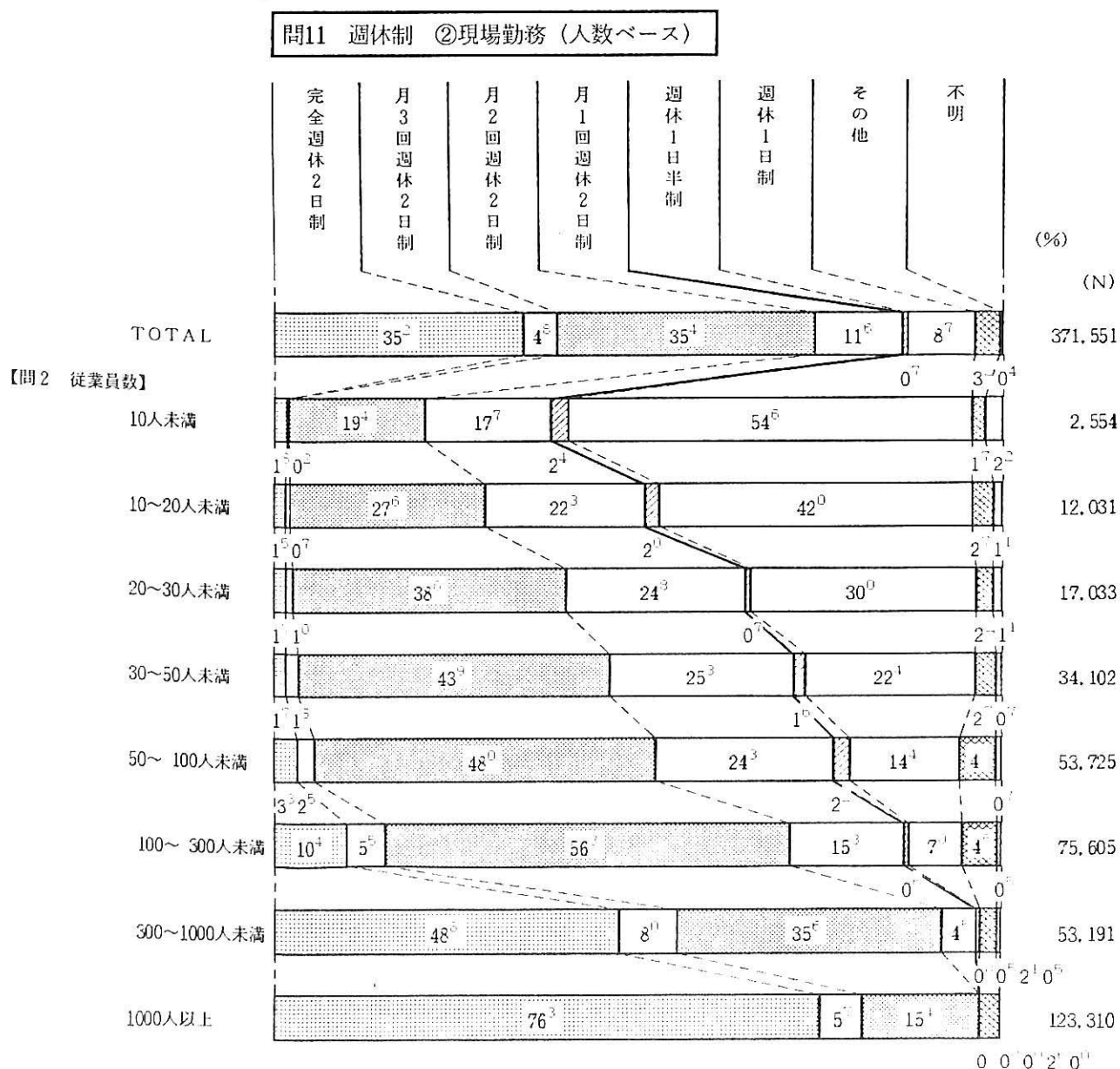
現場勤務者における週休制の形態を労働者数ベースでみると、「月2回週休2日制」（35.4%）と「完全週休2日制」（35.2%）がほぼ並んでいる。

業種別でみると管、電気、鉄筋で「完全週休2日制」の割合が高くなっている。

問11 週休制 ②現場勤務（人数ベース）



従業員規模別にみると、従業員 300人未満の層では「月2回週休2日制」の導入を、また、それ以上の規模の企業においては「完全週休2日制」の導入を進めている様子が見えてくる。



《参考》昨年度調査結果との比較（週休2日制導入率・業種別）

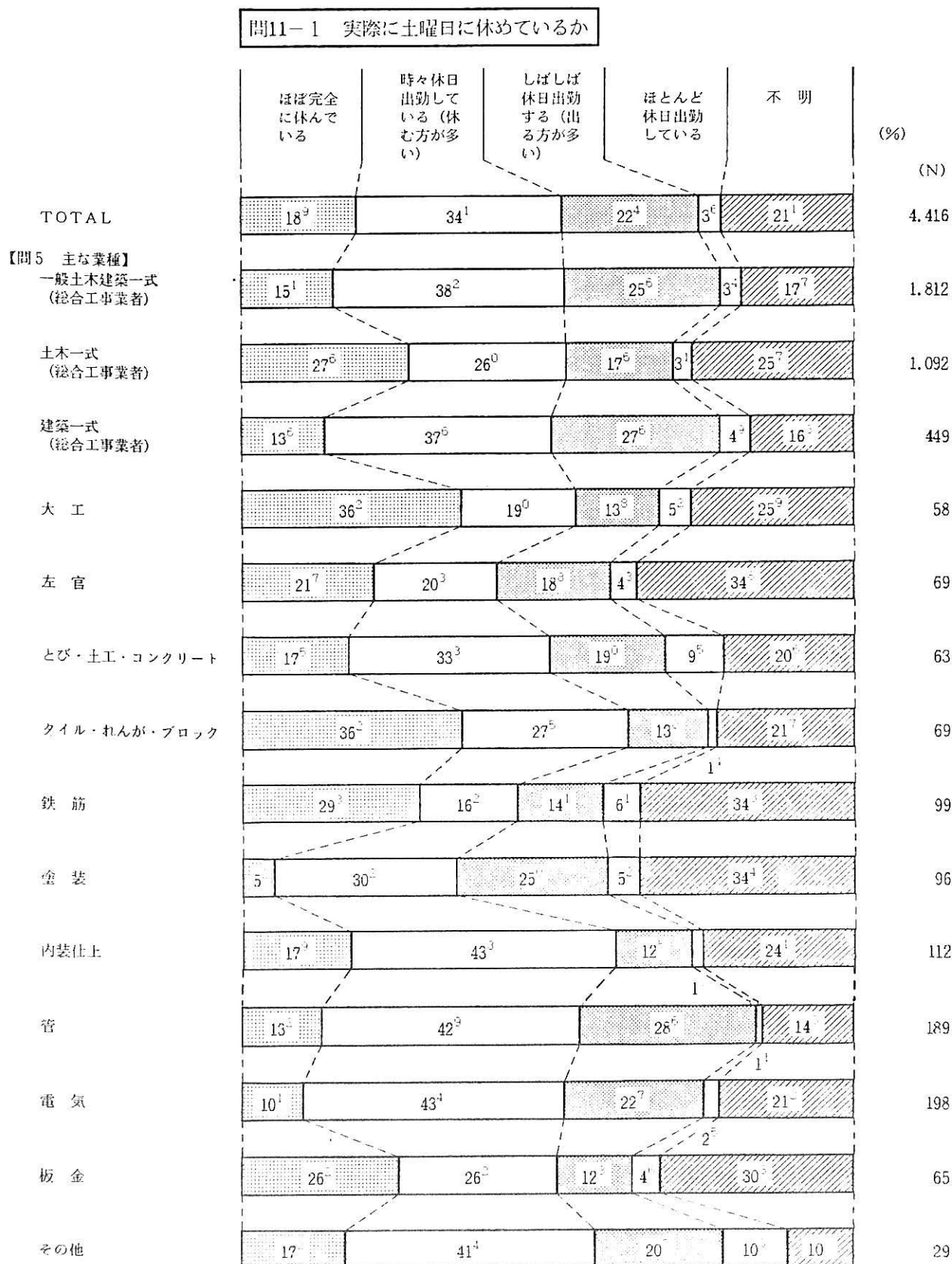
	店 社 勤 務 者		現 場 勤 務 者	
	平成 4 年	平成 5 年	平成 4 年	平成 5 年
全 体	76.7	→ 73.4	68.5	→ 68.1
一 般 土 木 建 築 一 式	87.8	→ 81.6	84.0	→ 77.9
土 木 一 式	70.5	→ 66.8	66.2	→ 61.7
建 築 一 式	81.6	→ 84.0	78.6	→ 79.6
大 工	72.6	→ 66.0	52.8	→ 58.0
左 官	47.6	→ 44.5	38.1	→ 37.4
とび・土工・コンクリート	59.8	→ 62.1	47.1	→ 56.7
タイル・れんが・ブロック	85.5	→ 65.7	56.4	→ 43.1
鉄 筋	48.2	→ 56.1	34.5	→ 52.4
塗 装	56.8	→ 52.8	41.9	→ 44.9
内 装 仕 上	87.1	→ 82.3	64.9	→ 61.8
管 (設備)	84.4 *)	82.8	81.4 *)	81.1
電 気 (設備)		88.2		86.1
板 金	37.7	→ 47.8	33.9	→ 45.8
そ の 他	40.7	→ 67.3	62.6	→ 55.8

*) 平成4年は、管と電気を設備としてまとめて集計している。

(2) 休みの土曜日に実際に休んでいるか

現場勤務者について、月1回以上の週休2日制を導入している企業に対して、休みの土曜日に実際に休めているかを聞いたところ、「時々出勤している（休む方が多い）」と回答した企業が34.1%と最も多く、次いで「しばしば出勤している（出る方が多い）」が22.4%であった。ほぼ完全に休んでいると回答した企業は、18.9%にとどまった。

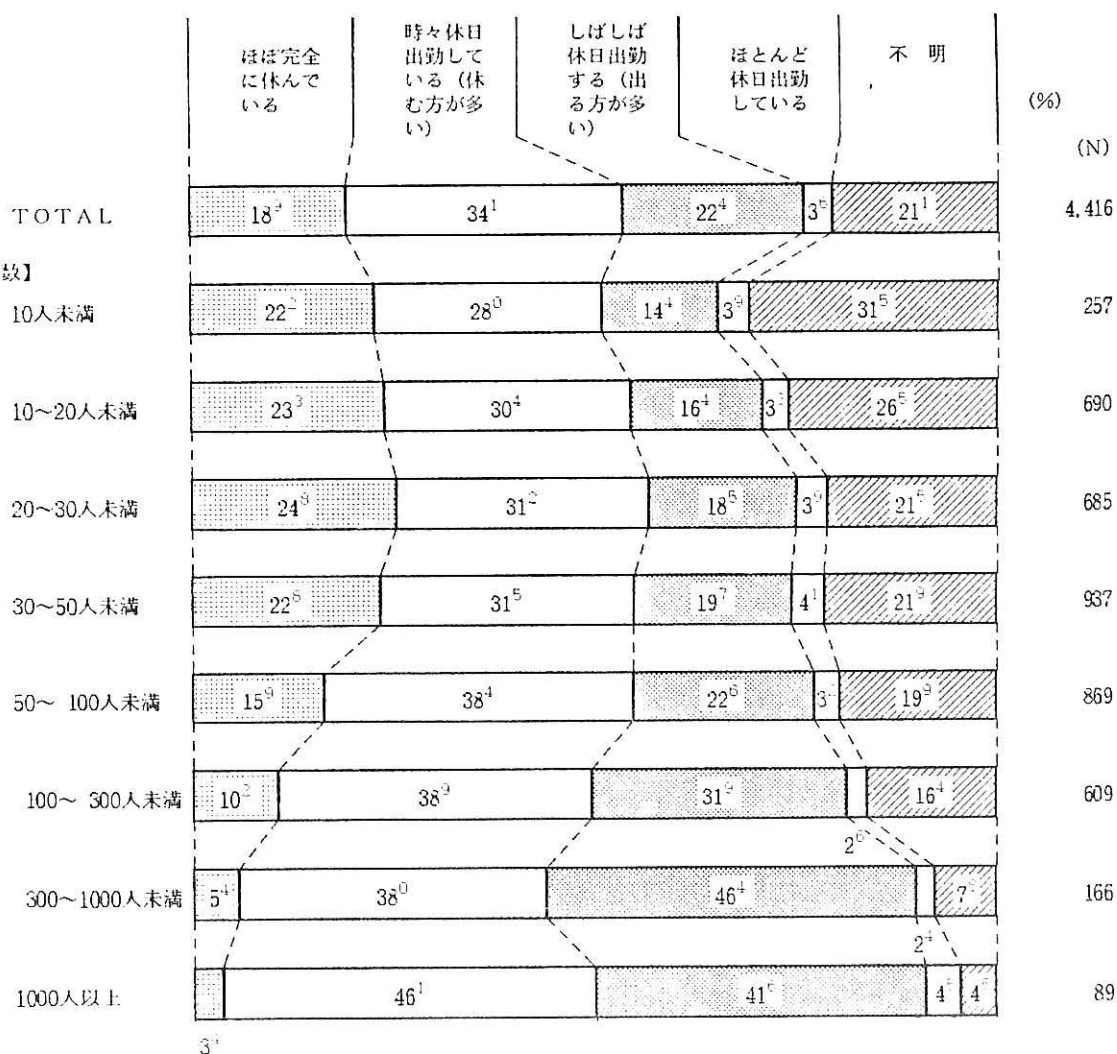
業種別にみると、「しばしば出勤している」「ほとんど出勤している」の割合は、建築（32.5%）と塗装（30.2%）で3割を超えている。



従業員規模別にみると、比較的時短が進んでいるはずの規模が大きい企業ほど、「しばしば出勤している」と「ほとんど出勤している」の割合が高くなっている。

問11-1 実際に土曜日に休めているか

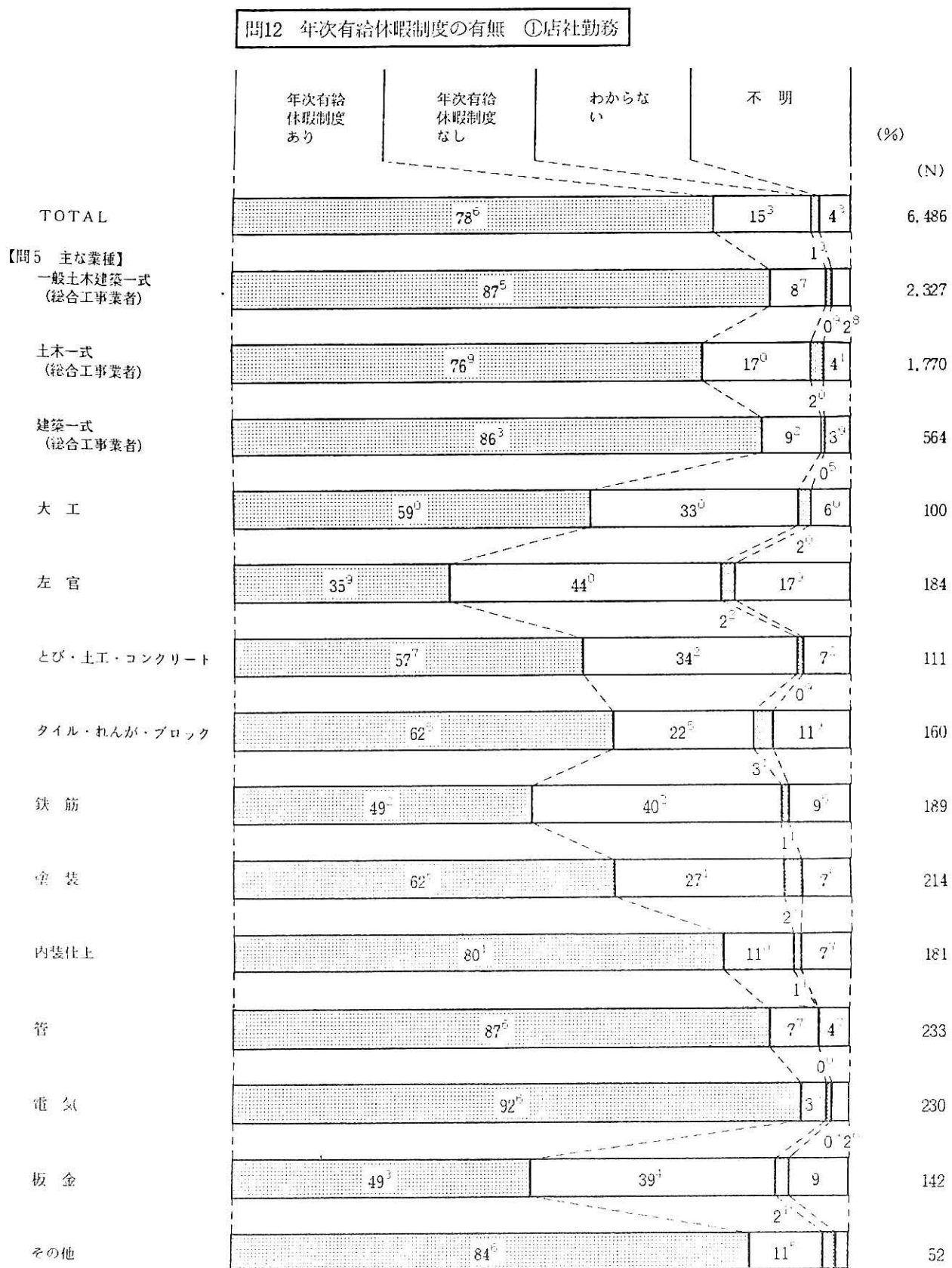
【問2 従業員数】



(3) 年次有給休暇制度の有無

① 店社勤務

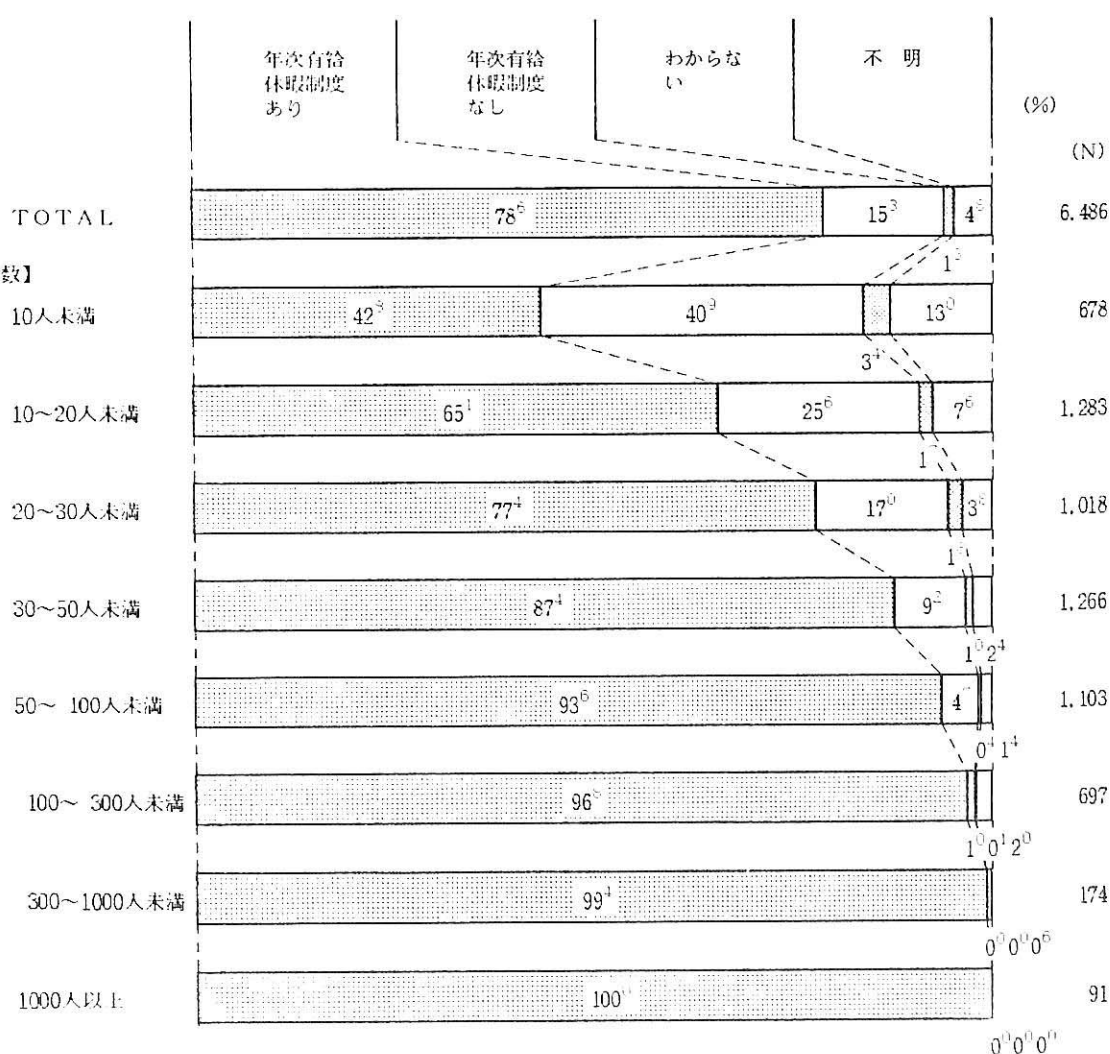
店社勤務者における年次有給休暇制度は、「あり」の78.6%に対して「なし」は15.3%であった。業種別でみると、「あり」の割合が高いのは、電気（92.6%）、管（87.6%）、一般土木建築（87.5%）、逆に低いのは、左官（35.9%）、鉄筋（49.2%）、板金（49.3%）となっている。



従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「あり」の割合が高くなっており、1000人以上の企業では 100%に達している。

問12 年次有給休暇制度の有無 ①店社勤務

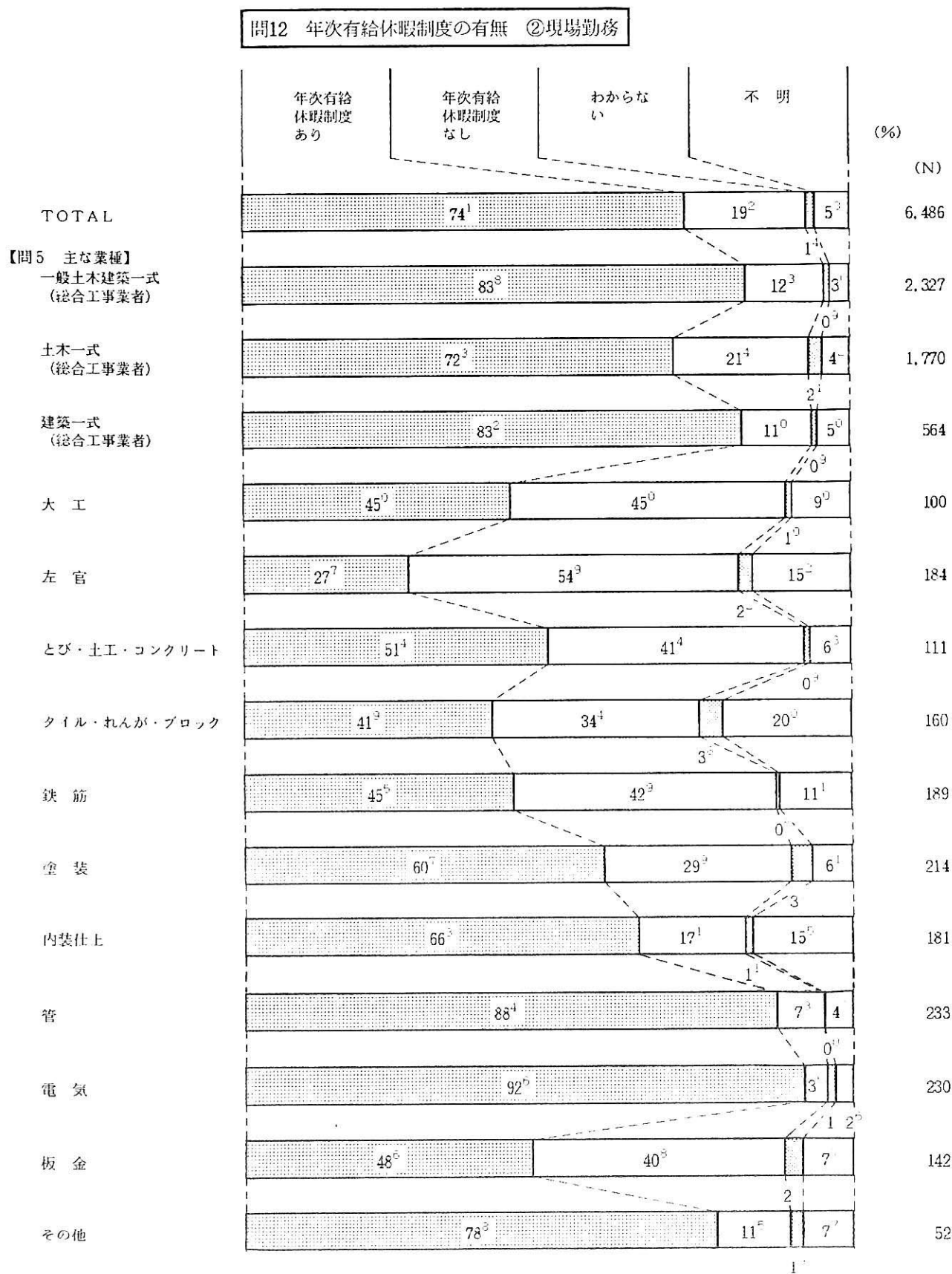
【問2 従業員数】



② 現場勤務

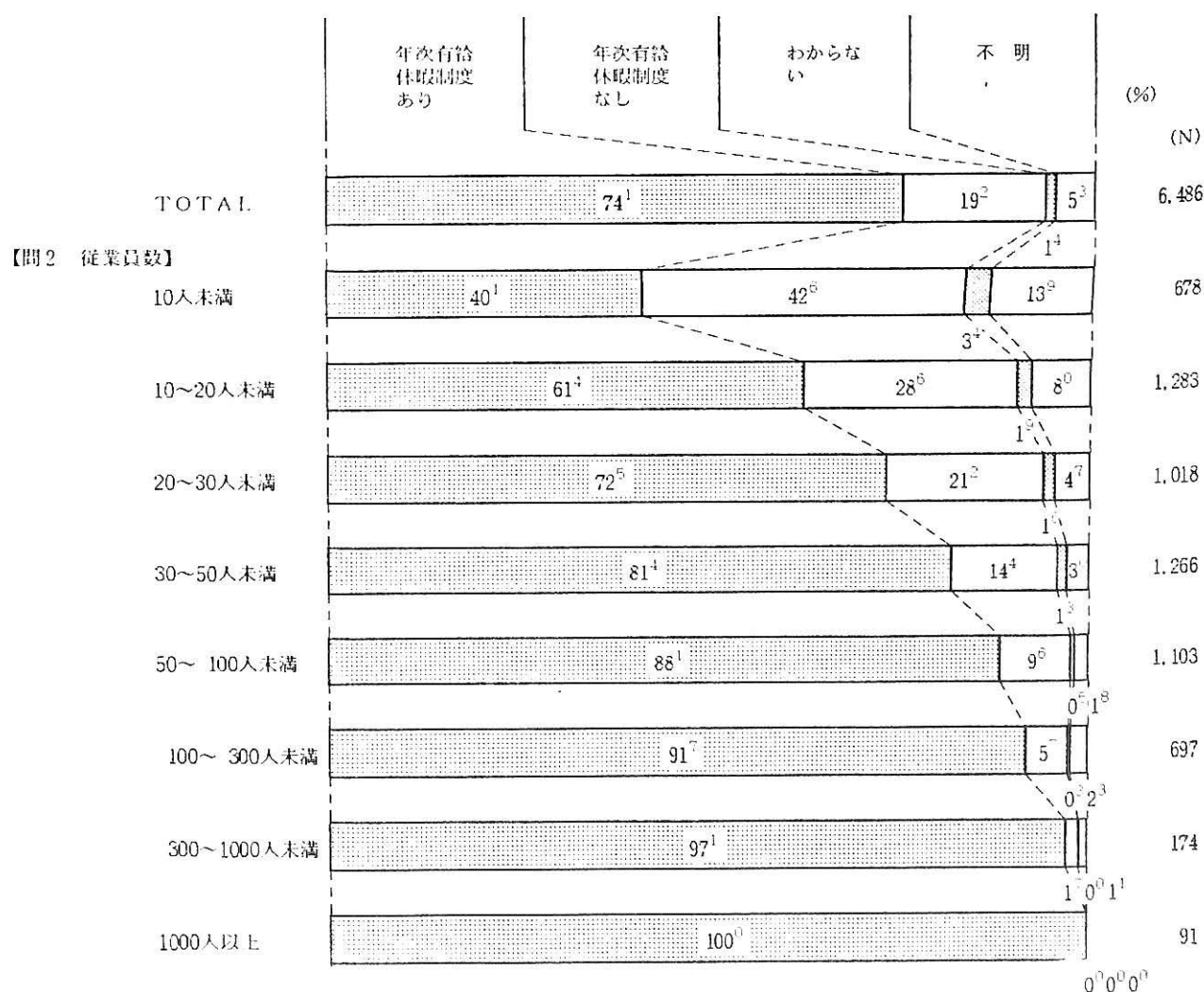
現場勤務者の年次有給休暇制度については、「あり」が74.1%、「なし」が19.2%であった。

業種別にみると、「あり」の割合が高いのは、店社と同様に電気（92.6%）、管（88.4%）、一般土木建築（83.8%）、逆に低いのは左官（27.7%）、タイル・れんが・ブロック（41.9%）、鉄筋（45.5%）となっている。



従業員規模別にみると、やはり企業規模が大きくなるほど「あり」の割合が高くなっている。

問12 年次有給休暇制度の有無 ②現場勤務

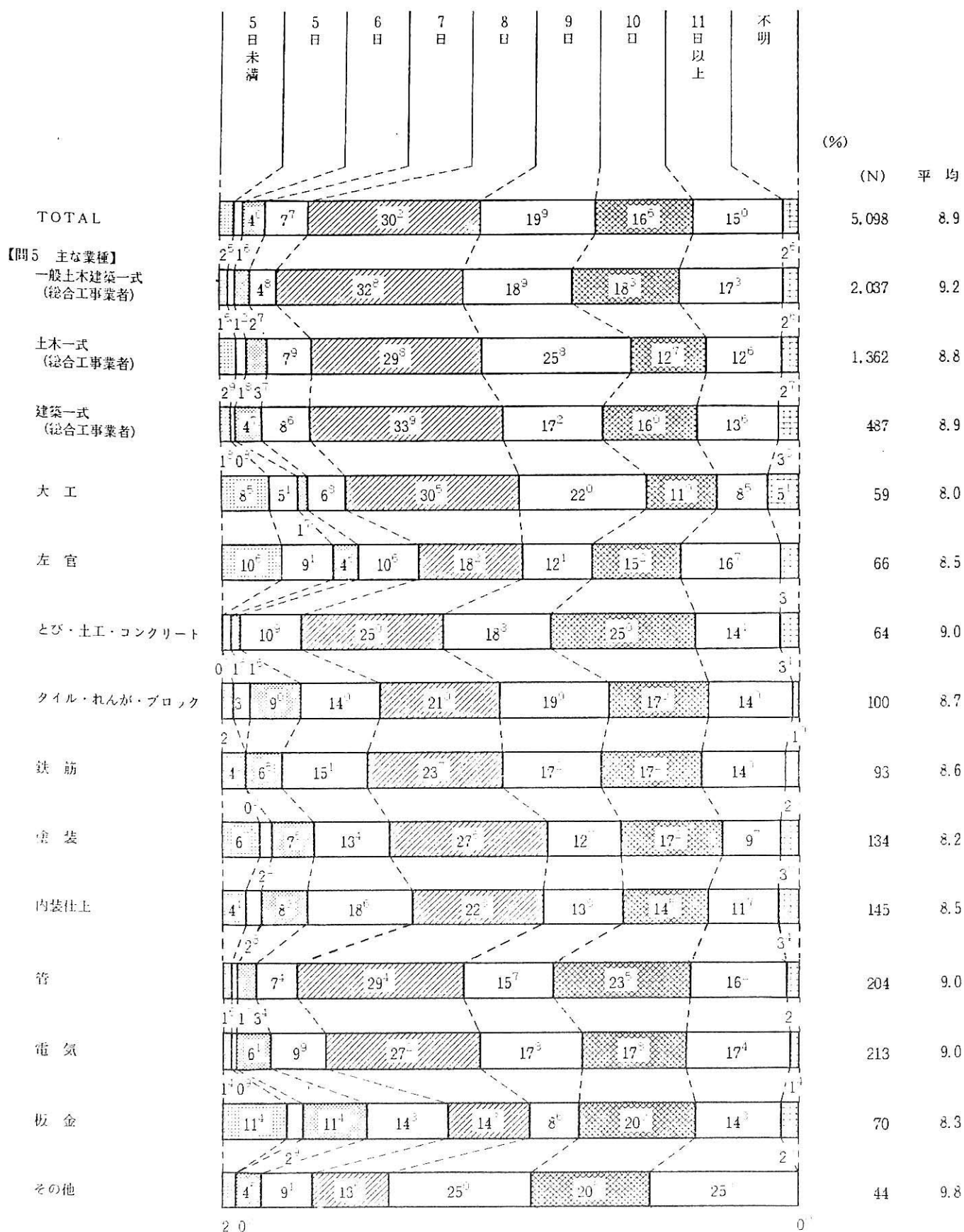


(4) 年次有給休暇の2年目の付与日数

① 店社勤務

店社勤務者の年次有給休暇制度があると回答した企業に対して、2年目の年次有給休暇付与日数を聞いたところ、「8日」が30.2%と最も多く、次いで「9日」の19.9%となっている。平均では8.9日であった。また、違法となる「7日以下」の企業は、全体の15.8%となっている。

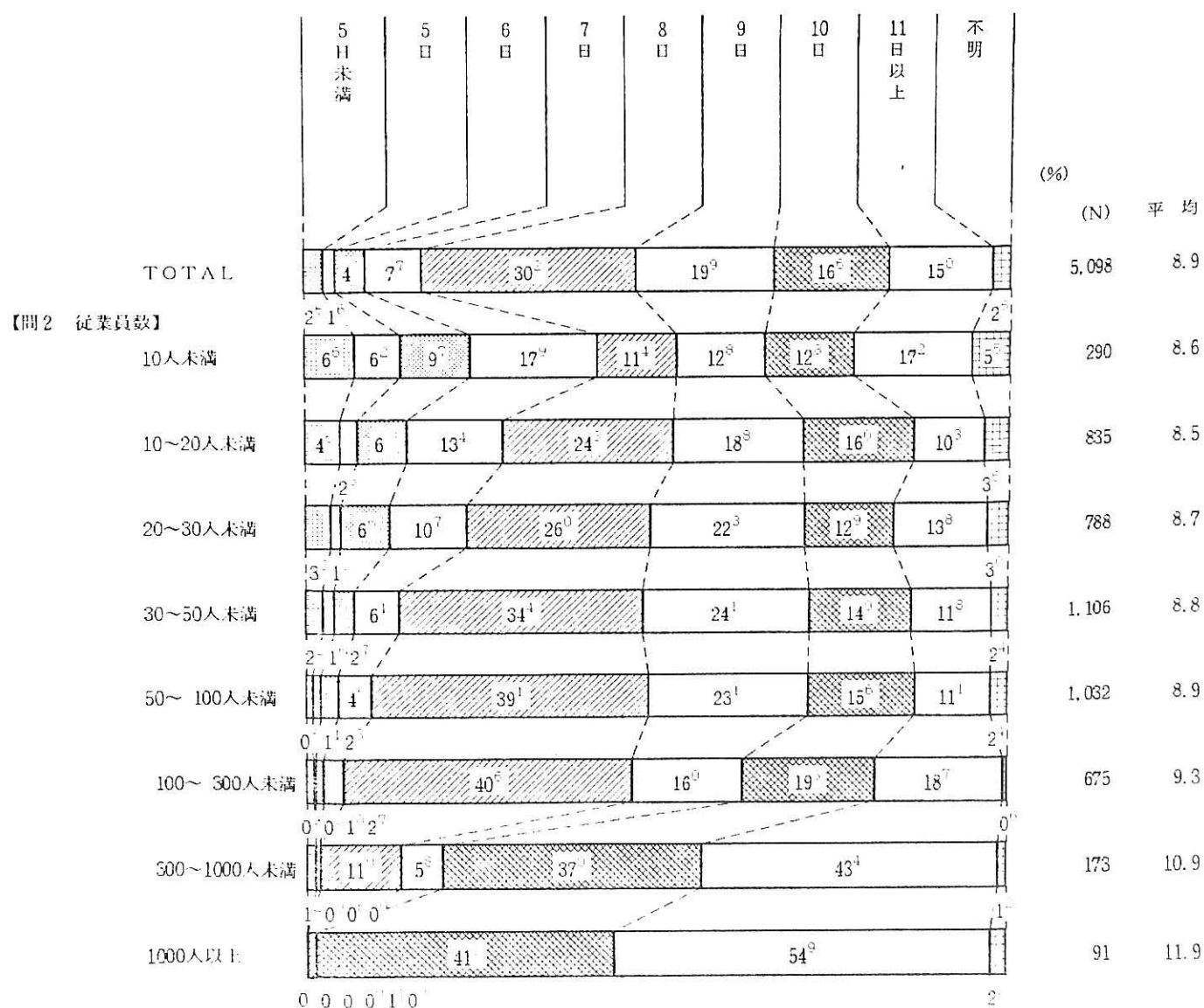
問12 年次有給休暇の2年目の付与日数 ①店社



業種別にみると、「10日以上」の割合が高いのは、管（39.7%）、とび・土工・コンクリート（39.1%）、一般土木建築（35.6%）となっている。

従業員規模別にみると、「10日以上」の占める割合は 100人未満の企業では3割弱なのに対して、1000人以上の企業では96.7%にも達している。

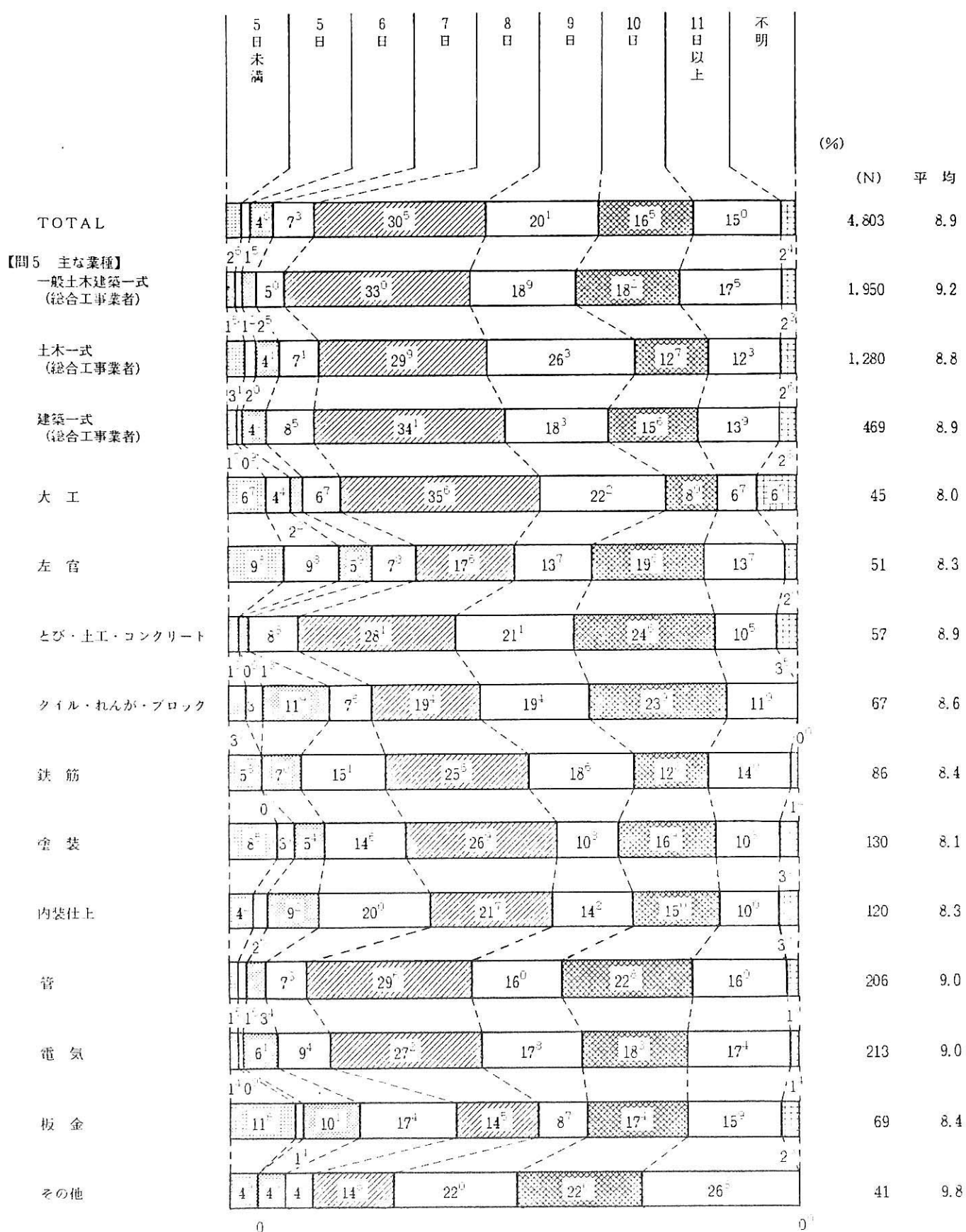
問12 年次有給休暇の2年目の付与日数 ①店社



② 現場勤務

現場勤務者の年次有給休暇制度があると回答した企業に対して、2年目の年次有給休暇付与日数を聞いたところ、「8日」が30.5%と最も多く、「9日」が20.1%でこれに次いでいる。また、平均も8.9日と、店社勤務者と全く同じであった。なお、「7日以下」の割合は全体の15.5%となっている。

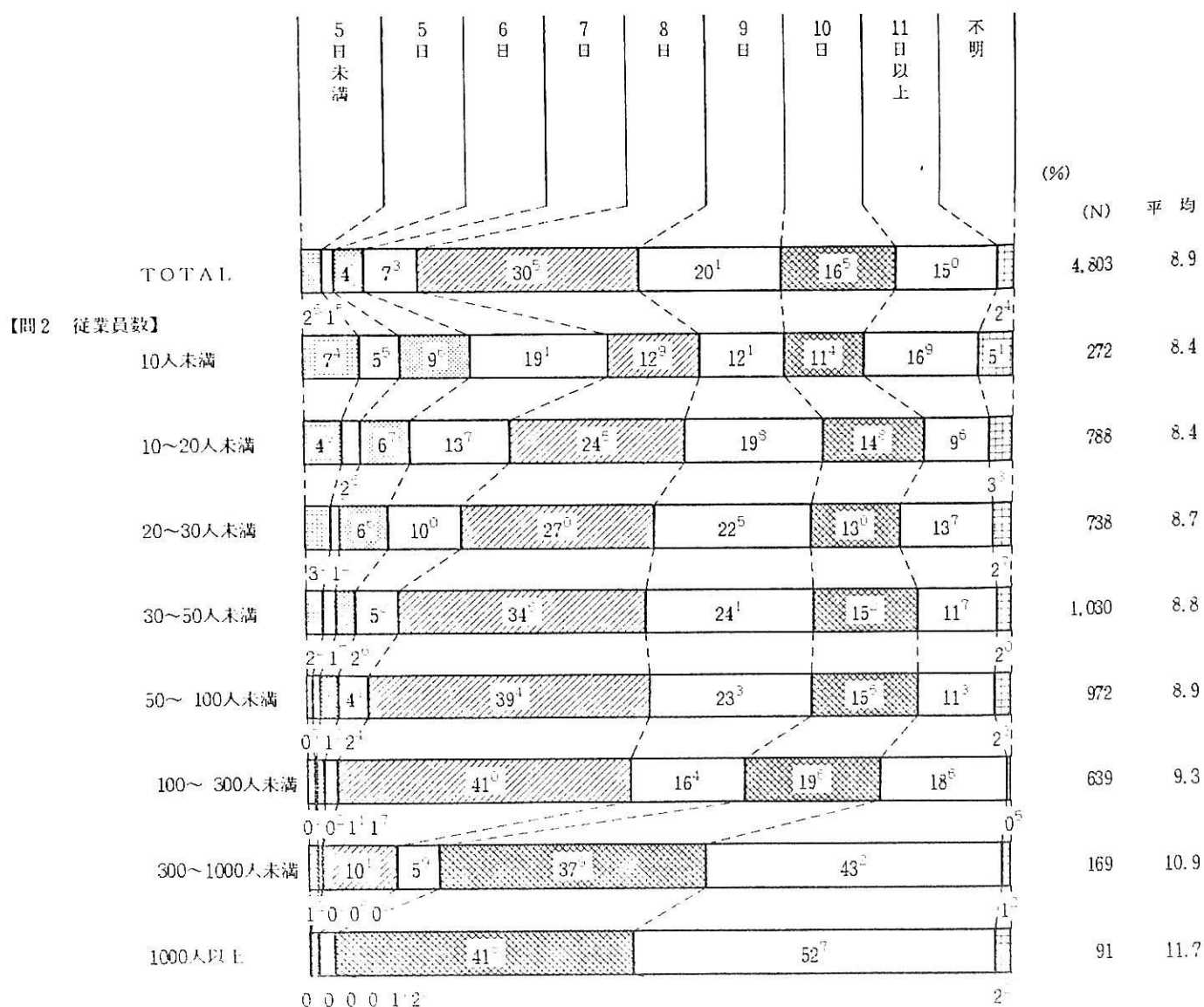
問12 年次有給休暇の2年目の付与日数 ②現場



業種別にみて、「10日以上」の割合が高いのは、管（38.8%）、タイル・れんが・ブロック（35.8%）などであった。

従業員規模別にみると、店社と同様の傾向を示しており、1000人以上の企業では「10日以上」の割合が94.5%を占めている。

問12 年次有給休暇の2年目の付与日数 ②現場



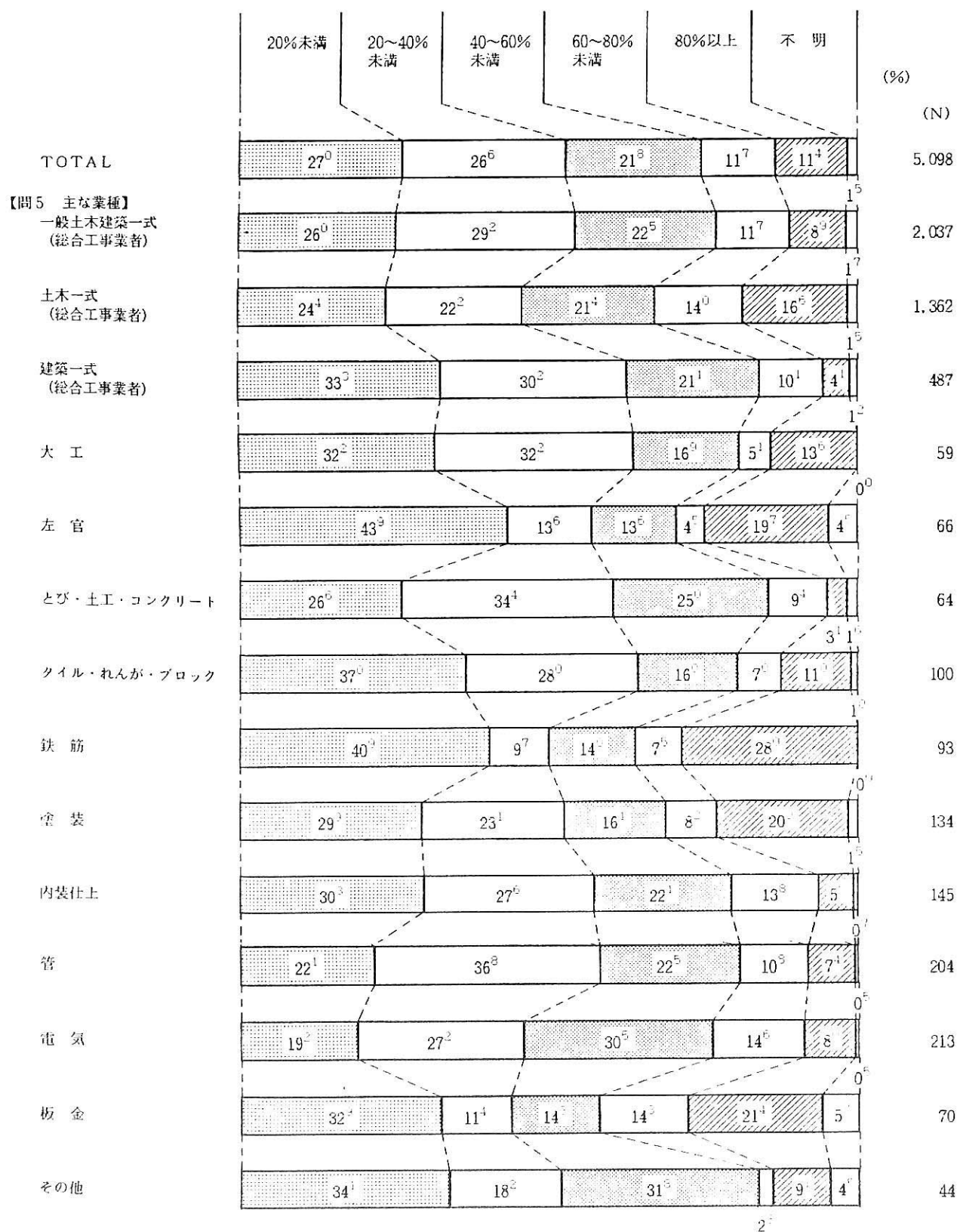
(5) 年次有給休暇の取得率

① 店社勤務

店社勤務者の年休制度があると回答した企業に対して、年休の取得率を聞いたところ、「20%未満」が27.0%と最も多く、「20～40%未満」が26.6%でこれに続いており、年休の消化率は全体的にみてもあまり高くないようである。

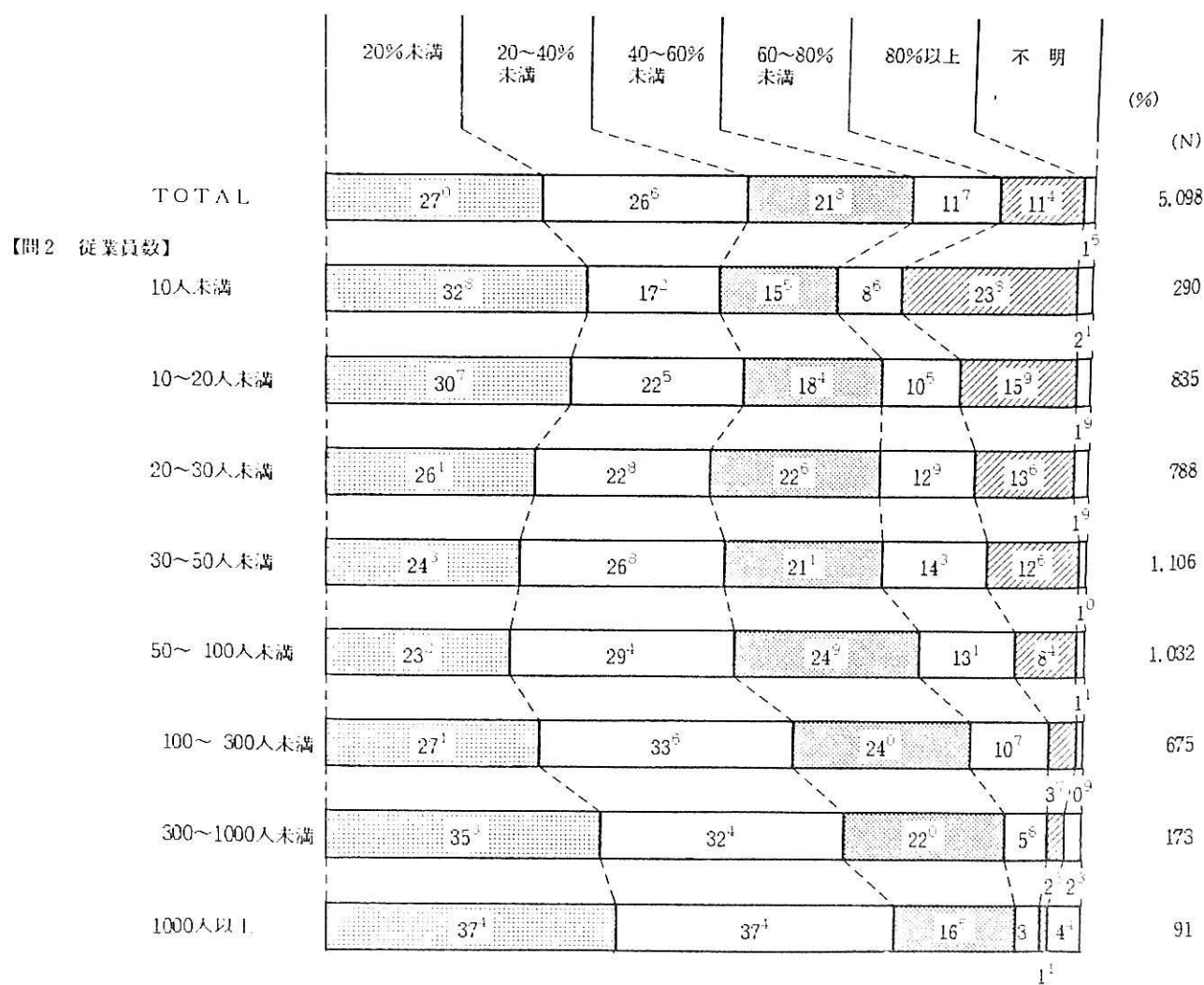
業種別にみると、「60%以上」の割合が高いのは、板金（35.7%）、鉄筋（35.5%）、土木（30.6%）などであった。

問12-1 年次有給休暇の取得率 ①店社勤務



従業員規模別では、規模が大きくなるほど「60%以上」の割合が少なくなっている。

問12-1 年次有給休暇の取得率 ①店社勤務

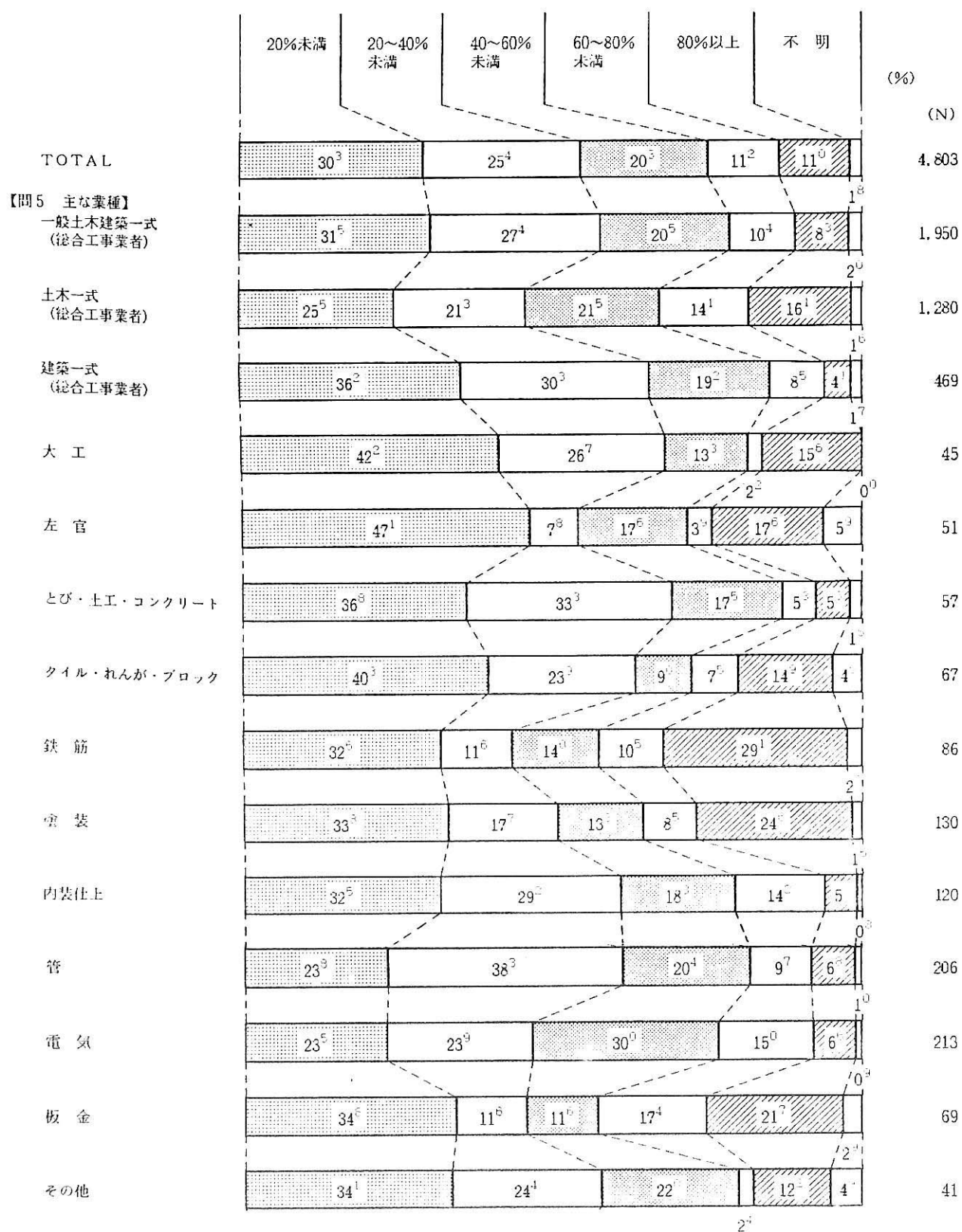


② 現場勤務

現場勤務者の年休制度があると回答した企業に対して、年休の取得率を聞いたところ、「20%未満」が30.3%で最も多く、次いで「20～40%未満」の25.4%となっており、「40%未満」が全体の過半数を占めている。

業種別にみて、「60%以上」の割合が高いのは、鉄筋（39.6%）、板金（39.1%）、塗装（33.1%）となっている。

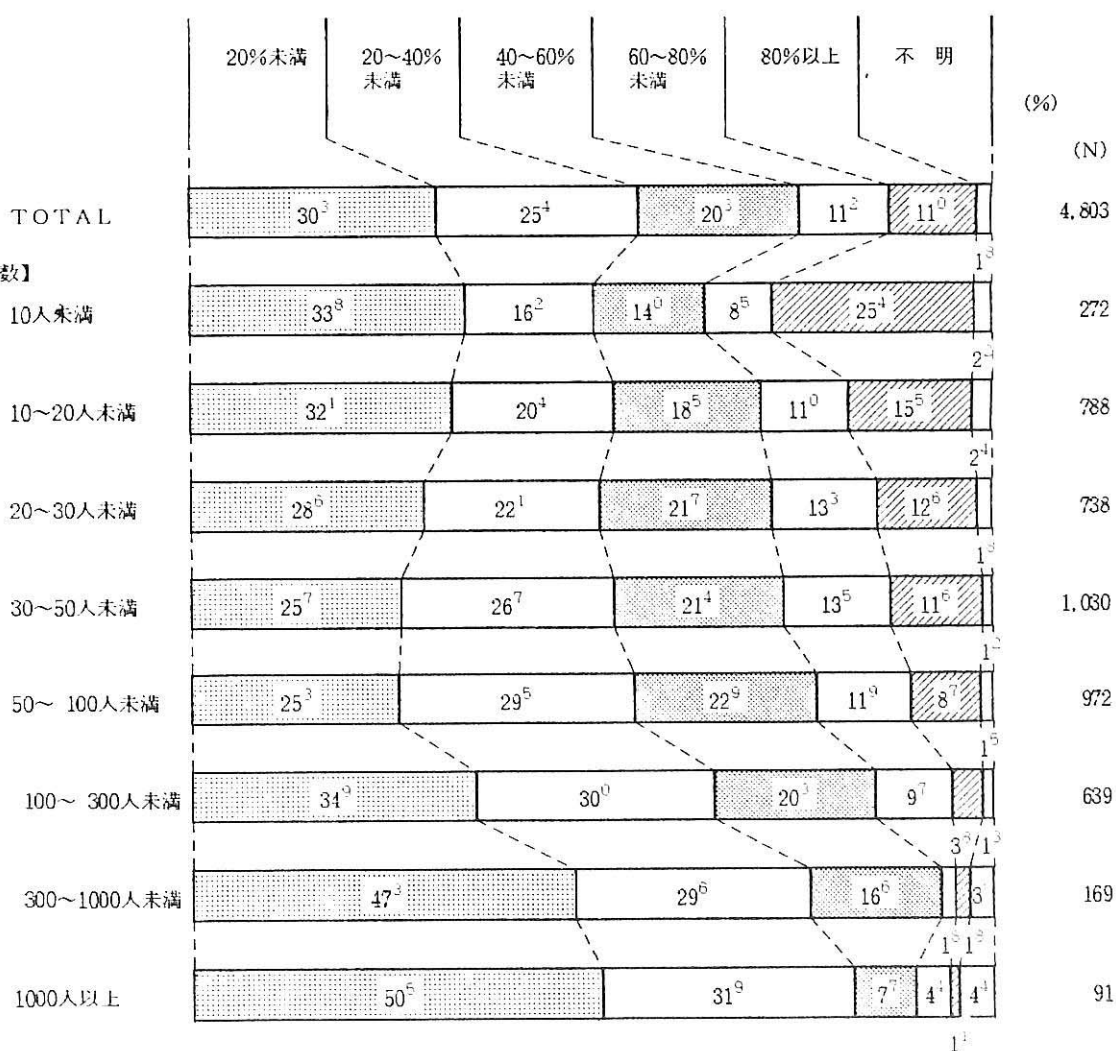
問12-1 年次有給休暇の取得率 ②現場勤務



従業員規模別でみると、規模の大きい企業ほど取得率は低くなっており、1000人以上の企業では「20%未満」の占める割合が5割を超えている。

問12-1 年次有給休暇の取得率 ②現場勤務

【問2 従業員数】

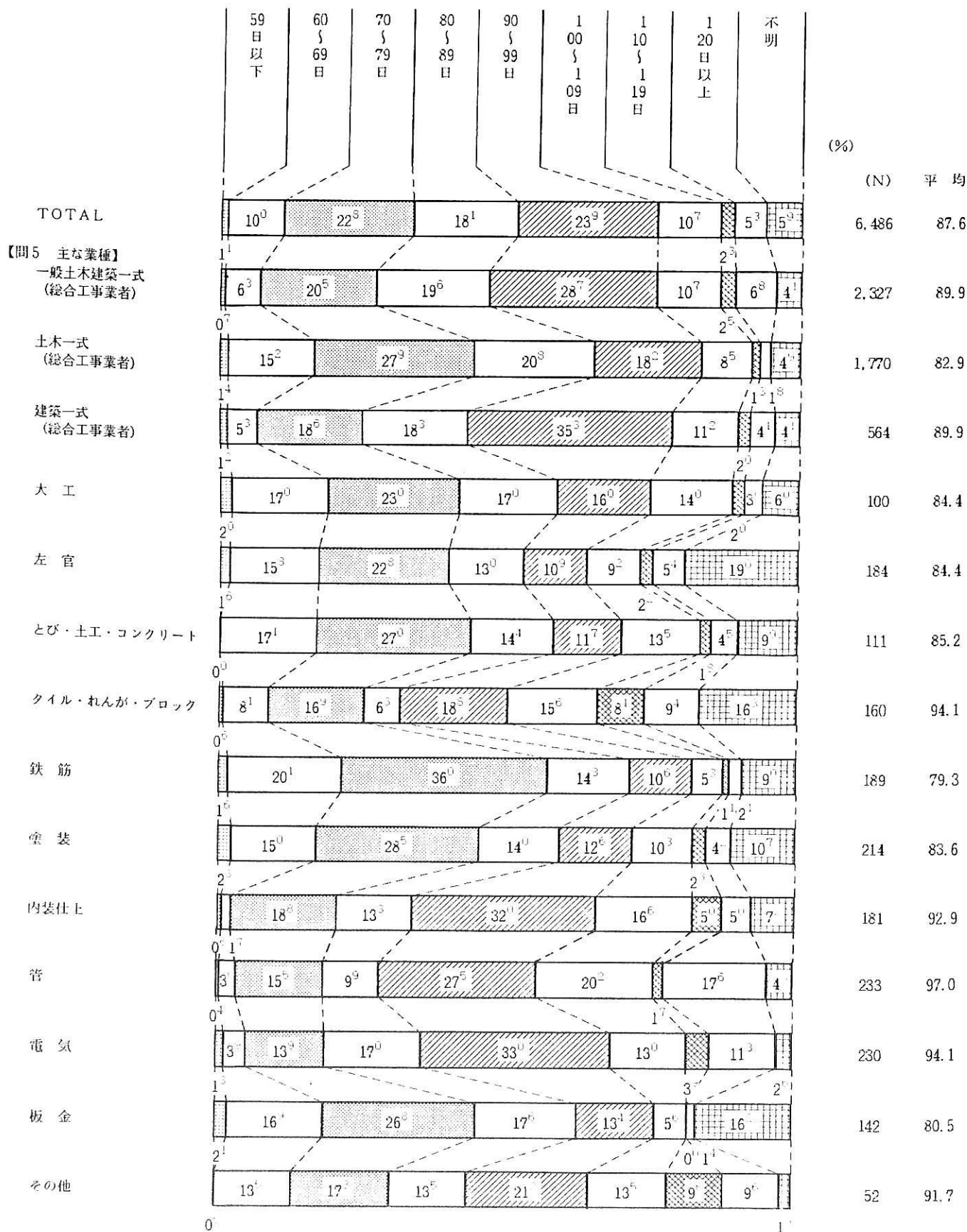


(6) 年間休日総数

① 店社勤務

店社勤務者の年間休日総数は、「90～99日」が23.9%で最も多く、次いで「70～79日」の22.8%となっている。平均では87.6日であった。

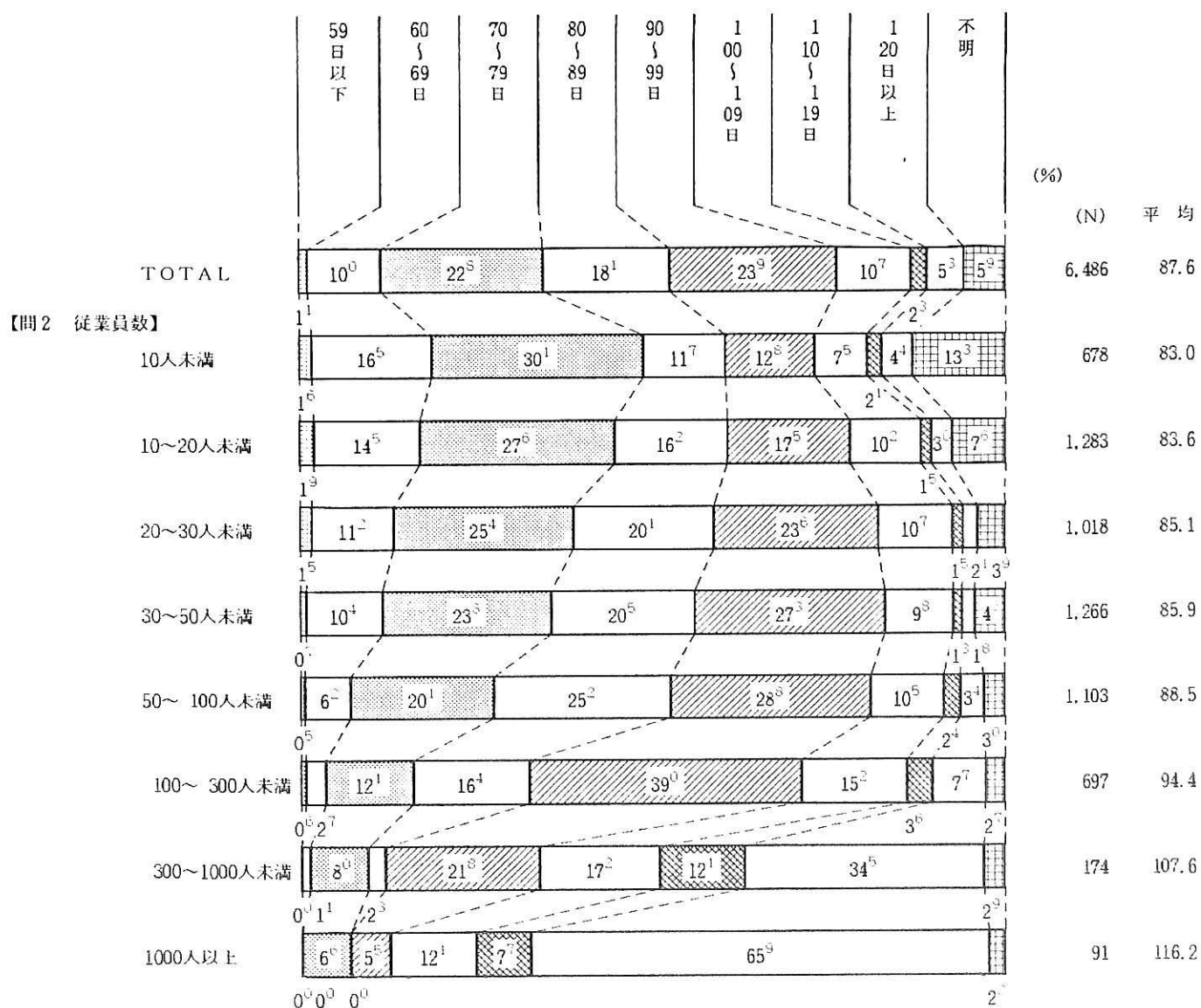
問13 年間休日総数 ①店社勤務



業種別にみると、「100日以上」の割合が高いのは、管（39.5%）、タイル・れんが・ブロック（33.1%）、電気（28.2%）となっている。

従業員規模別にみると、大規模な企業ほど休日総数は多くなっており、平均でみても10人未満の企業の83.0日に対して1000人以上の企業では 116.2日と、実に30日以上もの格差がみられる。

問13 年間休日総数 ①店社勤務

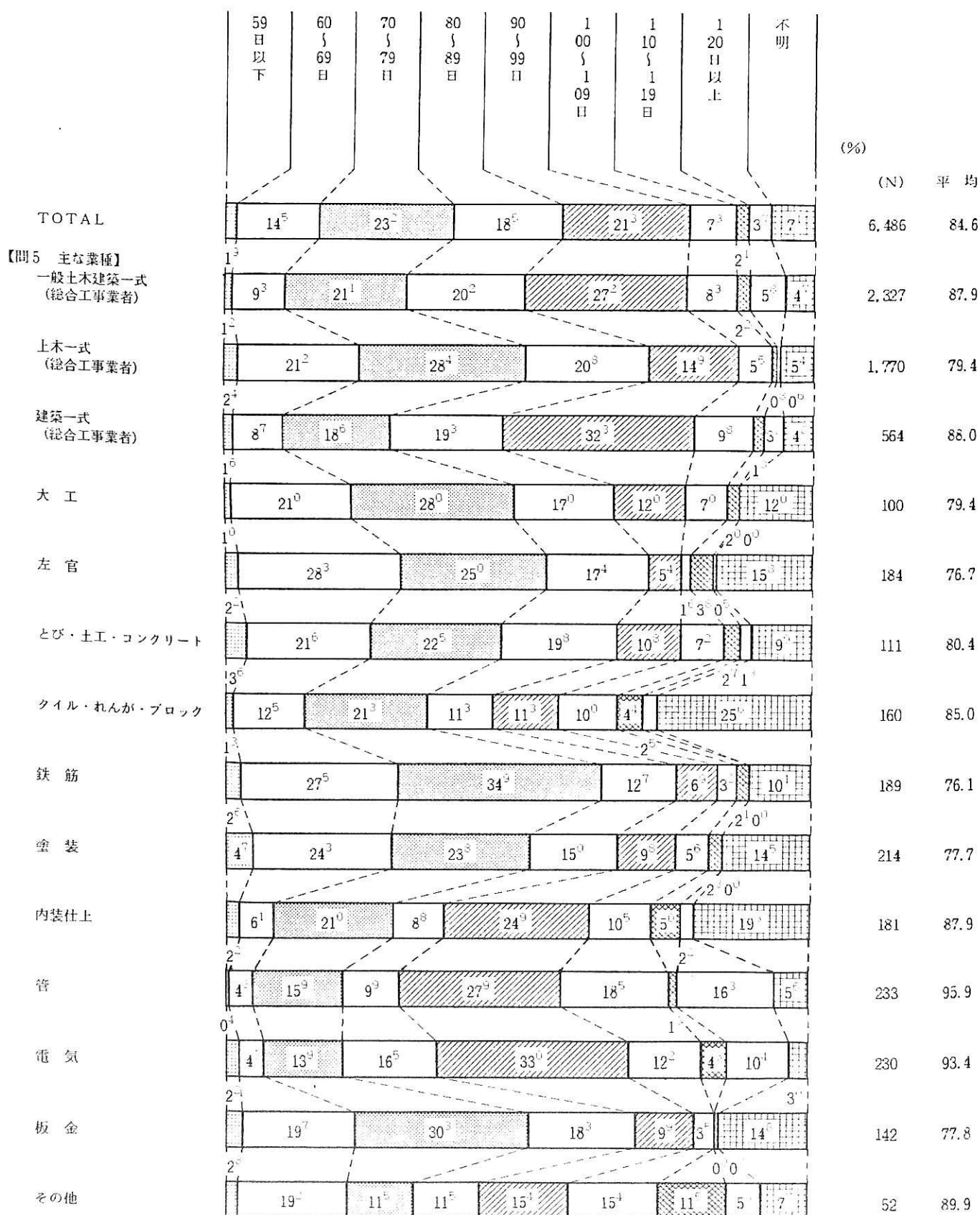


② 現場勤務

現場勤務者の年間休日総数は、「70～79日」が23.2%で最も多く、「90～99日」が21.3%でこれに次いでいる。また、平均では84.6日と、店社勤務者に比べて3日ほど少なくなっている。

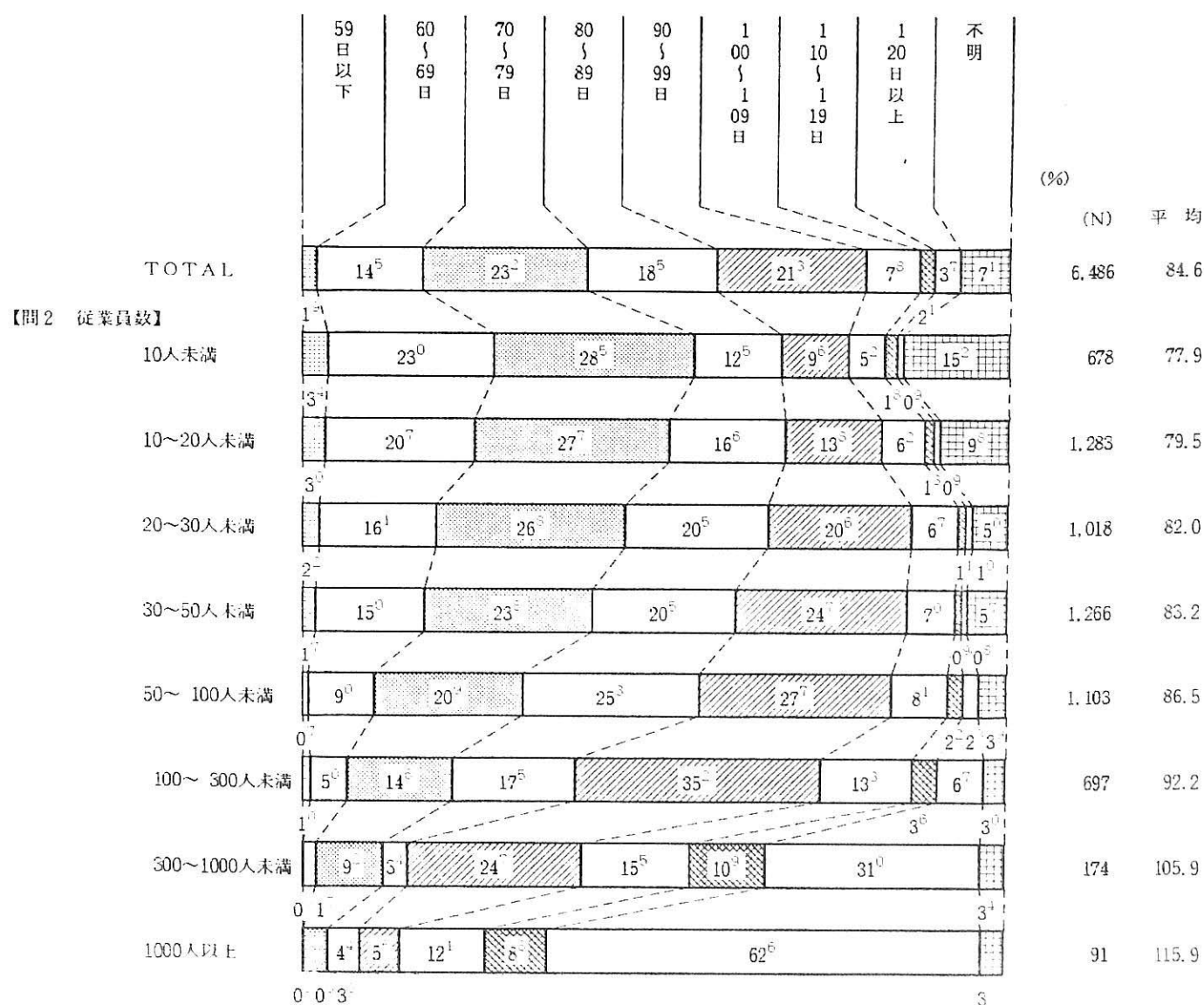
業種別にみて、「100日以上」の割合が高いのは、管（36.1%）、電気（26.9%）、内装仕上（17.7%）であった。

問13 年間休日総数 ②現場勤務



従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれて休日総数も増える傾向は店社と同じであるが、平均日数の格差は、10人未満の77.9日に対して1000人以上では115.9日と、38日にまで開いている。

問13 年間休日総数 ②現場勤務



(7) 休日の内訳

1年間の会社としての休日数の内訳は、下表のとおりとなっている。

① 店社勤務

	休日総数 (日)	休日の内訳(日)				
		週休日	祝祭日	年末年始	夏休み等	その他
全 体	87.6	67.1	9.7	6.2	3.4	1.2
一般土木建築	89.9	69.4	10.3	5.9	3.2	1.0
土 木	82.9	63.5	8.6	6.2	3.3	1.2
建 築	89.9	69.2	10.9	6.0	3.1	0.7
大 工	84.4	62.8	8.1	7.5	4.5	1.5
左 官	84.4	61.7	7.9	7.6	4.5	2.6
とび・土工・コンクリート	85.2	63.7	9.0	6.8	4.2	1.4
タイル・れんが・ブロック	94.1	70.9	10.9	6.8	4.3	1.2
鉄 筋	79.3	59.5	6.4	7.2	4.1	2.2
塗 装	83.6	63.1	9.2	6.9	3.6	0.8
内装仕上	92.9	70.6	11.7	6.2	3.7	0.7
管	97.0	75.1	11.5	6.0	3.3	1.0
電 気	94.1	72.4	11.6	5.7	2.9	1.6
板 金	80.5	58.6	8.8	7.0	3.8	2.2
そ の 他	91.7	70.6	9.7	6.3	3.4	1.7

② 現場勤務

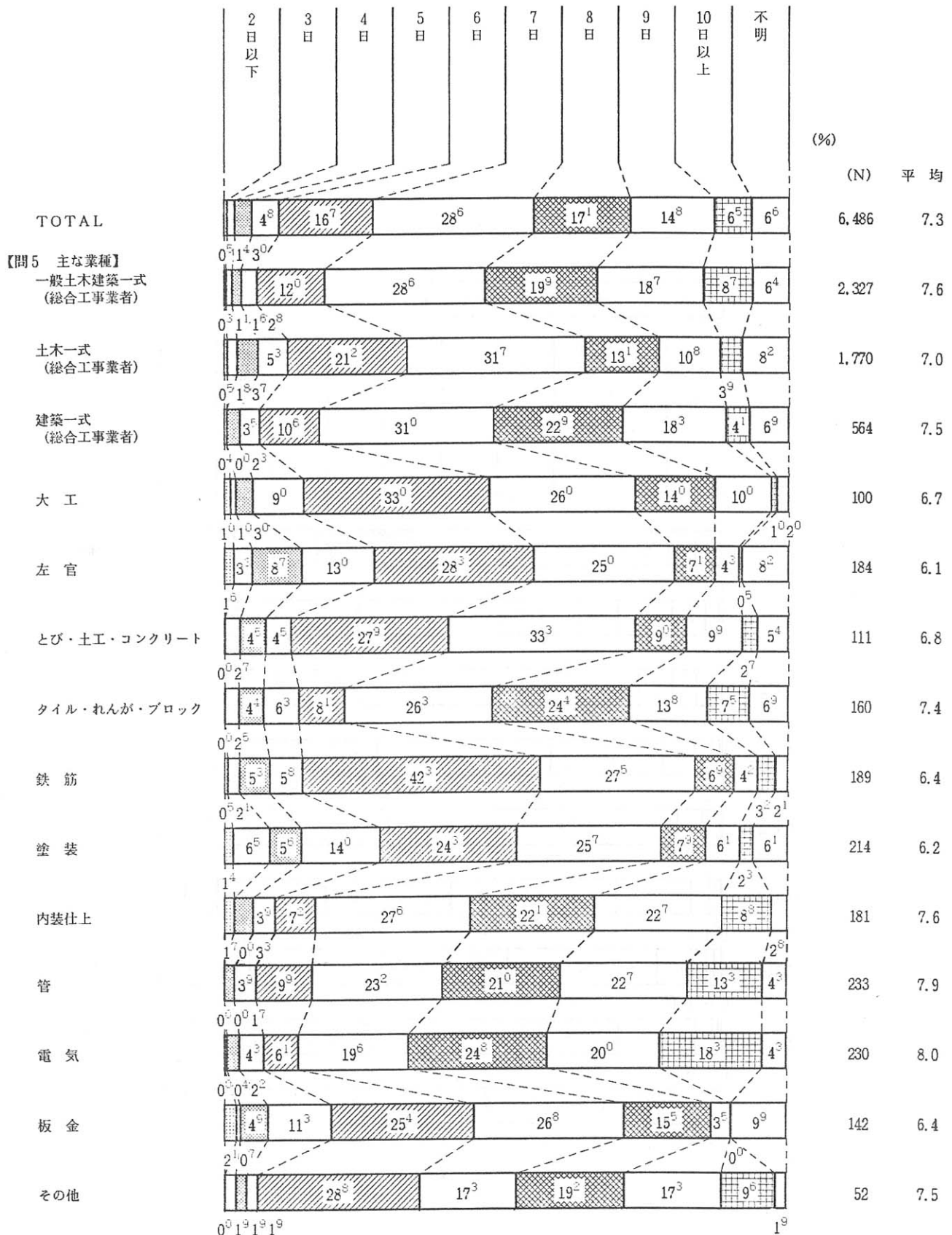
	休日総数 (日)	休日の内訳(日)				
		週休日	祝祭日	年末年始	夏休み等	その他
全 体	84.6	64.8	8.7	6.3	3.4	1.4
一般土木建築	87.9	67.9	9.6	5.9	3.3	1.2
土 木	79.4	61.0	7.2	6.3	3.4	1.6
建 築	88.0	67.6	10.5	6.0	3.2	0.8
大 工	79.4	59.5	6.0	7.8	4.5	1.5
左 官	76.7	56.0	5.5	7.8	4.7	2.8
とび・土工・コンクリート	80.4	59.8	7.1	7.1	4.4	2.0
タイル・れんが・ブロック	85.0	62.4	9.2	7.3	4.5	1.7
鉄 筋	76.1	58.0	4.6	7.2	4.1	2.2
塗 装	77.7	58.3	7.7	7.0	3.5	1.1
内装仕上	87.9	66.3	10.8	6.2	3.8	0.8
管	95.9	74.1	11.5	6.0	3.3	1.1
電 気	93.4	71.8	11.4	5.7	2.9	1.6
板 金	77.8	56.5	8.2	7.1	3.8	2.3
そ の 他	89.9	68.8	8.9	6.6	3.6	2.0

(8) ゴールデンウィークの休日数

ゴールデンウィークにおける会社としてのいっせい休日日数は、「7日」と回答した企業が28.6%と最も多く、次いで「8日」が17.1%となっている。平均では7.3日であった。

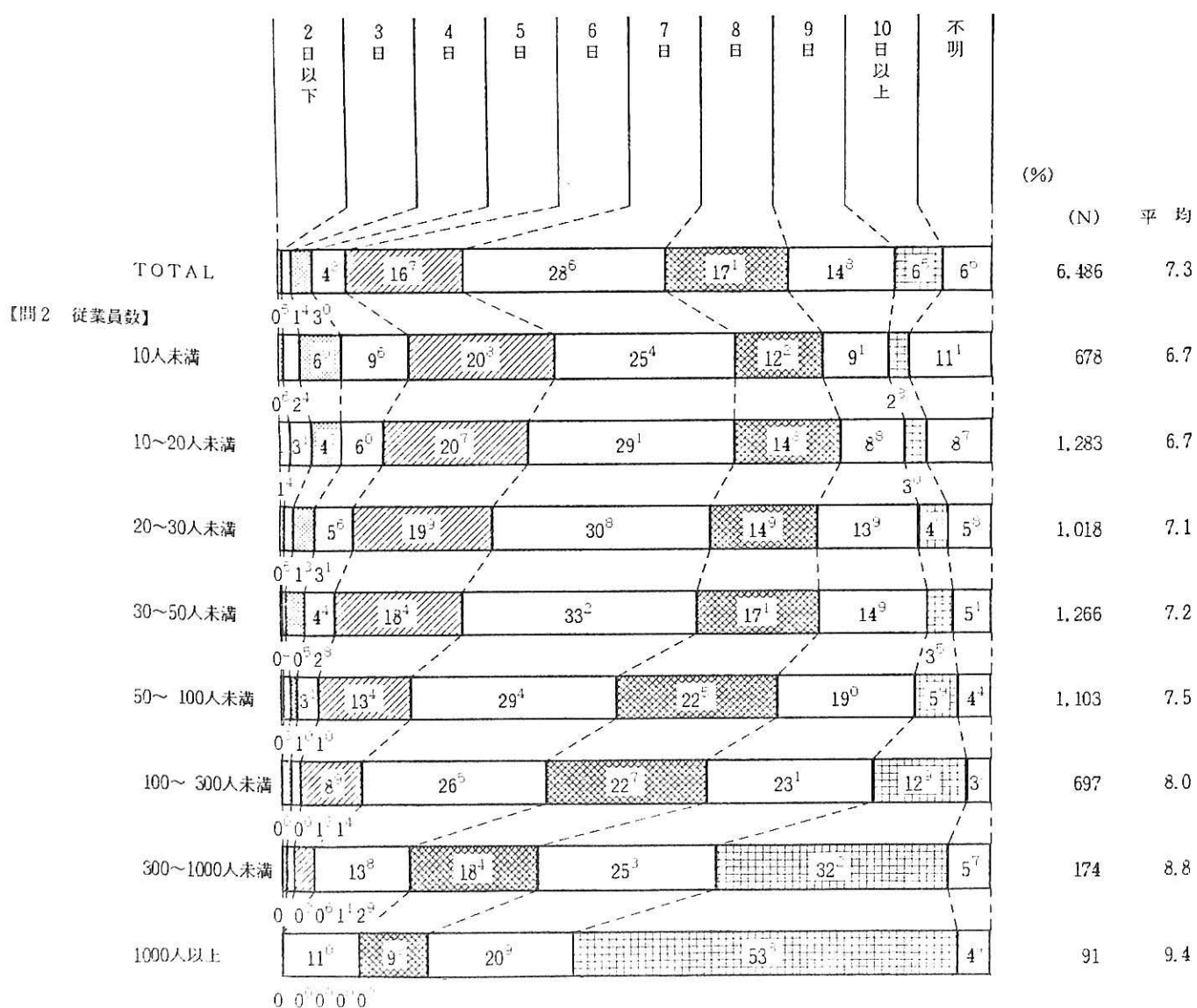
業種別にみると、平均が長いのは電気(8.0日)、管(7.9日)などで、逆に短いのは左官(6.1日)、塗装(6.2日)などとなっている。

問14 ゴールデンウィークの休日数



従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど休日数は増えている。「10日以上」の割合でみてみると、10人未満の企業がわずか2.8 %であるのに対し、1000人以上の企業では53.8%にも達しており、平均日数でも 2.7日の開きがある。

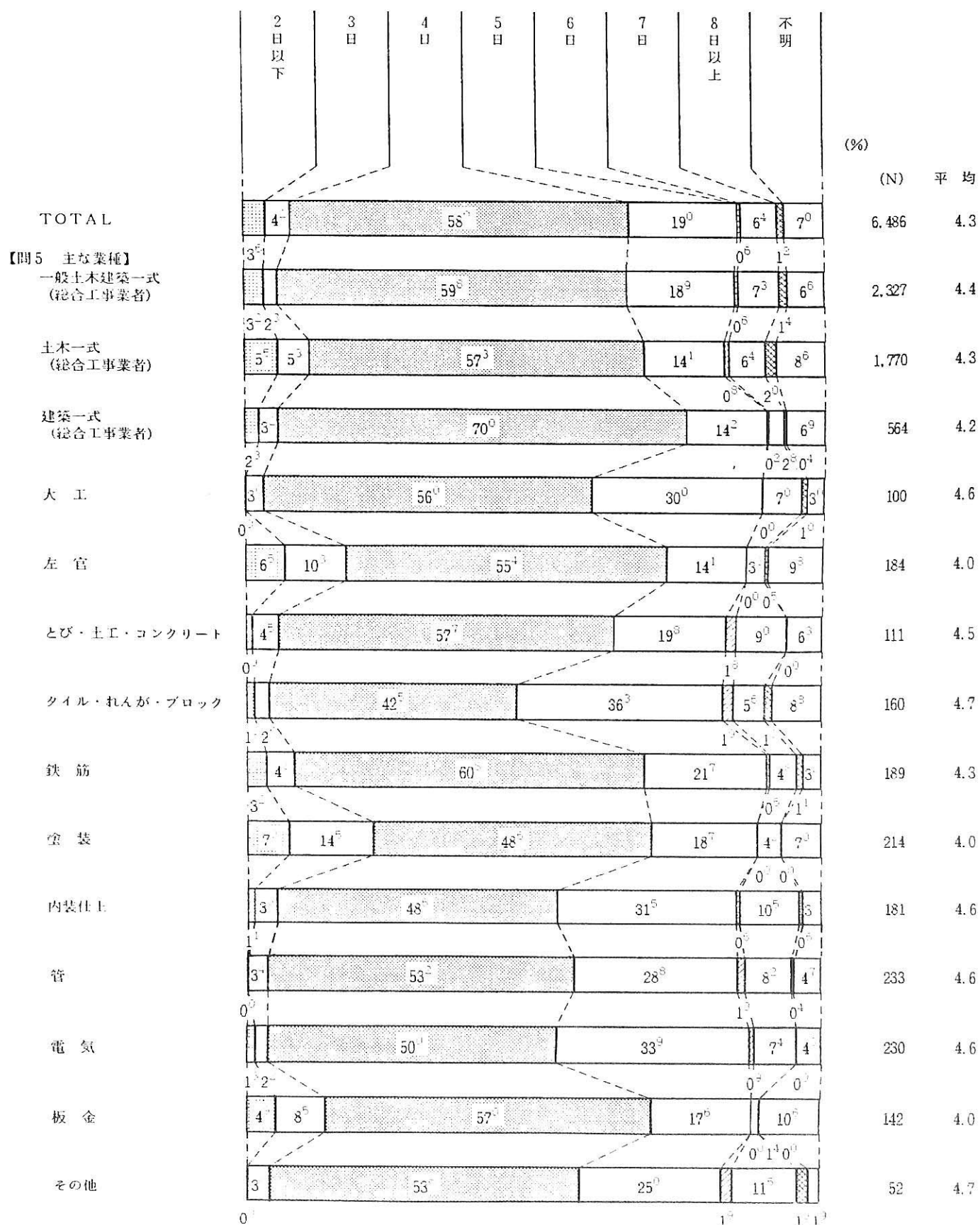
問14 ゴールデンウィークの休日数



(9) ゴールデンウィークの最も長い連続休日数

ゴールデンウィークにおける休日のうち、最も長く連続して休んだ日数を聞いたところ、最も多かったのは「4日」で、58.0%と過半数を超えている。このほとんどは、5月2日(日)～5日(こどもの日)というものであった。平均では4.3日となっている。

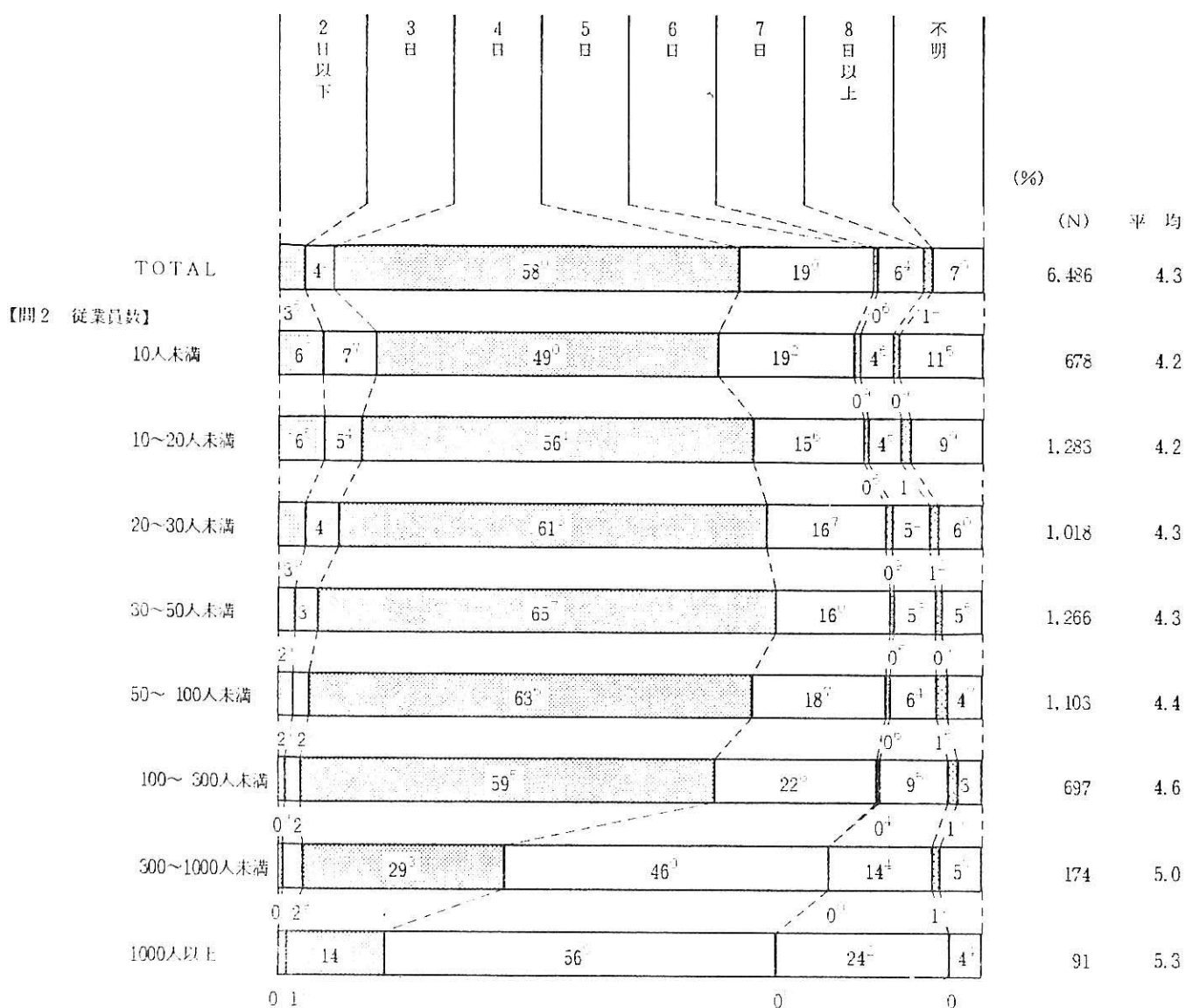
問14 ゴールデンウィークの連続休日数



業種別にみると、平均日数の開きは1日以内に収まっている。「5日以上」の割合では、タイル・れんが・ブロック（45.1%）、内装仕上（43.2%）、電気（42.2%）が高くなっている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるにつれて「4日」の割合が減り、「5日」と「7日」の割合が増えている。「5日」は上記の4日間に5月1日（土）を加えたもの、「7日」はさらに4月29日（みどりの日）と30日（金）を加えたケースである。

問14 ゴールデンウィークの連続休日数

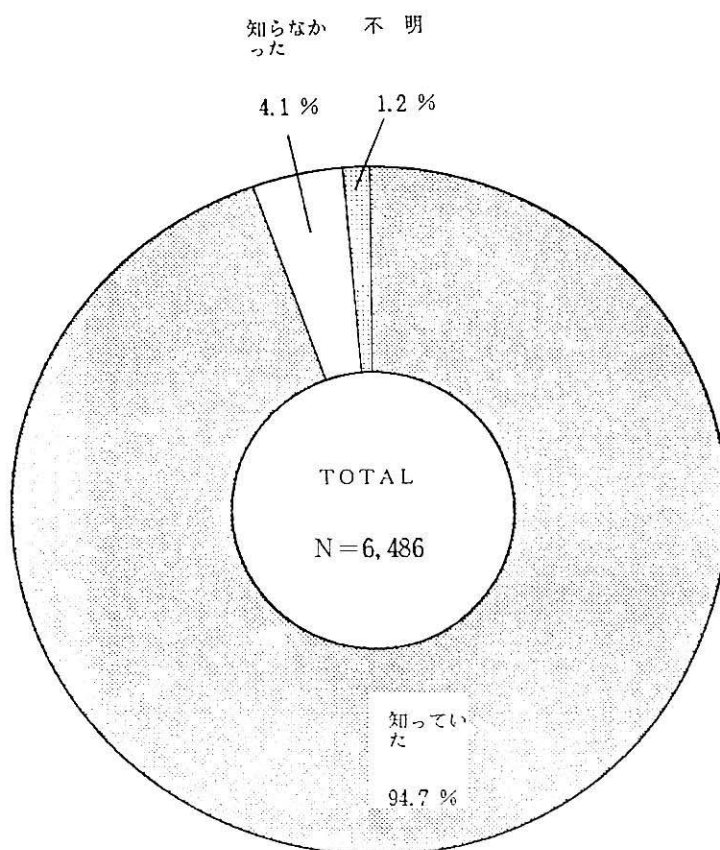


4 労働時間短縮への対応について

(1) 週40時間労働制への移行の認知

平成6年4月1日から、原則として週40時間労働制が施行されることについて、「知っていた」と回答した企業は全体の94.7%、「知らなかった」は4.1%とわずかであり、ほとんどの企業に認知されているという結果となった。

問15 週40時間労働制への移行の認知

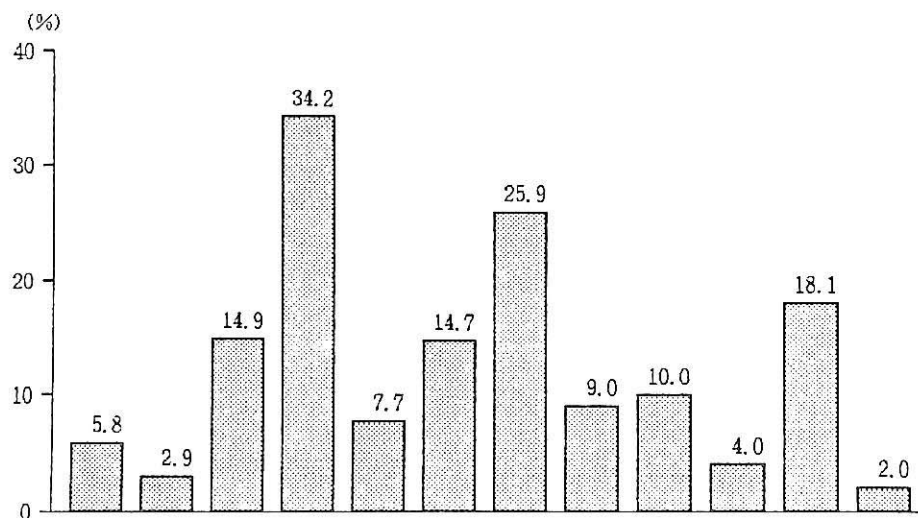


(2) 法定労働時間短縮への対応策

法定労働時間短縮へ向けての対応策としては、「当面、1日の労働時間は8時間とし、月2回週休2日制を実施」が34.2%で最も多く、「年末年始、夏休み、GW期間の休日数を拡大」が25.9%でこれに続いている。「まだわからない」とする企業が18.1%もあるのに対し、「1日の所定労働時間は8時間とし、完全週休2日制を実施」は14.9%にとどまった。

業種別にみると、「1日の所定労働時間は8時間とし、完全週休2日制を実施」は電気(21.7%)、内装仕上(21.0%)、管(20.6%)で高く、鉄筋(5.3%)、板金(7.0%)で低い。一方、「当面、1日の労働時間は8時間とし、月2回週休2日制を実施」は左官(40.8%)、土木(39.3%)で高くなっている。

問16 法定労働時間短縮への対応



問5 主な業種	(N)	すでに40時間以内を達成しているが、さらに時短を行う	すでに40時間以内を達成しているが、何もしない	1日の所定労働時間は8時間とし、完全週休2日制を実施	当面、1日の労働時間は8時間とし、月2回週休2日制を実施	1日の労働時間は8時間より増やさない	国民の祝日の休業化	年末年始、夏休み、GW期間の休日数を拡大	1か月単位の変形労働時間制の採用	1年単位の変形労働時間制の採用	その他	まだわからない	不明
TOTAL	6,486	5.8	2.9	14.9	34.2	7.7	14.7	25.9	9.0	10.0	4.0	18.1	2.0
一般土木建築一式 (総合工事業者)	2,327	6.3	3.8	17.1	32.4	7.3	12.4	23.9	9.8	12.2	4.4	16.6	1.8
土木一式 (総合工事業者)	1,770	2.3	0.7	11.4	39.3	10.2	17.2	26.2	9.9	11.5	3.6	17.7	2.0
建築一式 (総合工事業者)	564	6.6	2.8	19.5	35.5	4.1	9.9	21.3	7.8	6.4	4.6	19.1	1.4
大工	100	4.0	1.0	14.0	37.0	12.0	23.0	30.0	5.0	4.0	1.0	24.0	1.0
左官	184	2.2	—	8.2	40.8	9.2	31.5	38.0	5.4	6.0	2.2	24.5	2.7
とび・土工・コンクリート	111	3.6	0.9	8.1	35.1	9.0	23.4	31.5	9.9	9.9	4.5	23.4	3.6
タイル・れんが・ブロック	160	8.8	5.0	18.1	29.4	1.9	13.8	35.6	6.9	6.3	5.6	21.9	3.1
鉄筋	189	5.8	2.1	5.3	28.0	13.8	20.6	28.6	11.1	7.4	4.8	25.9	1.1
塗装	214	5.6	0.5	10.7	29.4	7.9	23.4	30.8	10.7	8.4	2.3	19.6	1.9
内装仕上	181	11.6	6.1	21.0	32.6	4.4	12.7	32.6	6.6	8.3	2.8	16.6	3.3
管	233	18.9	5.6	20.6	27.9	1.7	9.0	29.6	6.0	7.3	3.9	15.5	0.4
電気	230	10.9	10.4	21.7	33.9	5.2	4.3	17.8	6.1	3.5	3.9	11.3	1.3
板金	142	4.9	2.1	7.0	28.2	6.3	20.4	26.1	9.2	9.9	4.2	20.4	6.3
その他	52	5.8	9.6	5.8	21.2	9.6	9.6	23.1	1.9	3.8	7.7	36.5	—

従業員規模別でみると、「すでに40時間以内を達成しているので何もしない」「すでに40時間以内を達成しているが、さらに時短を行う」は 300人以上の層で特に高くなっている。一方、規模の小さな企業ほど「国民の祝日の休業化」や「年末年始、夏休み、GW期間の休日数を拡大」の割合が高く、時短への対応が遅れていることを裏付けている。

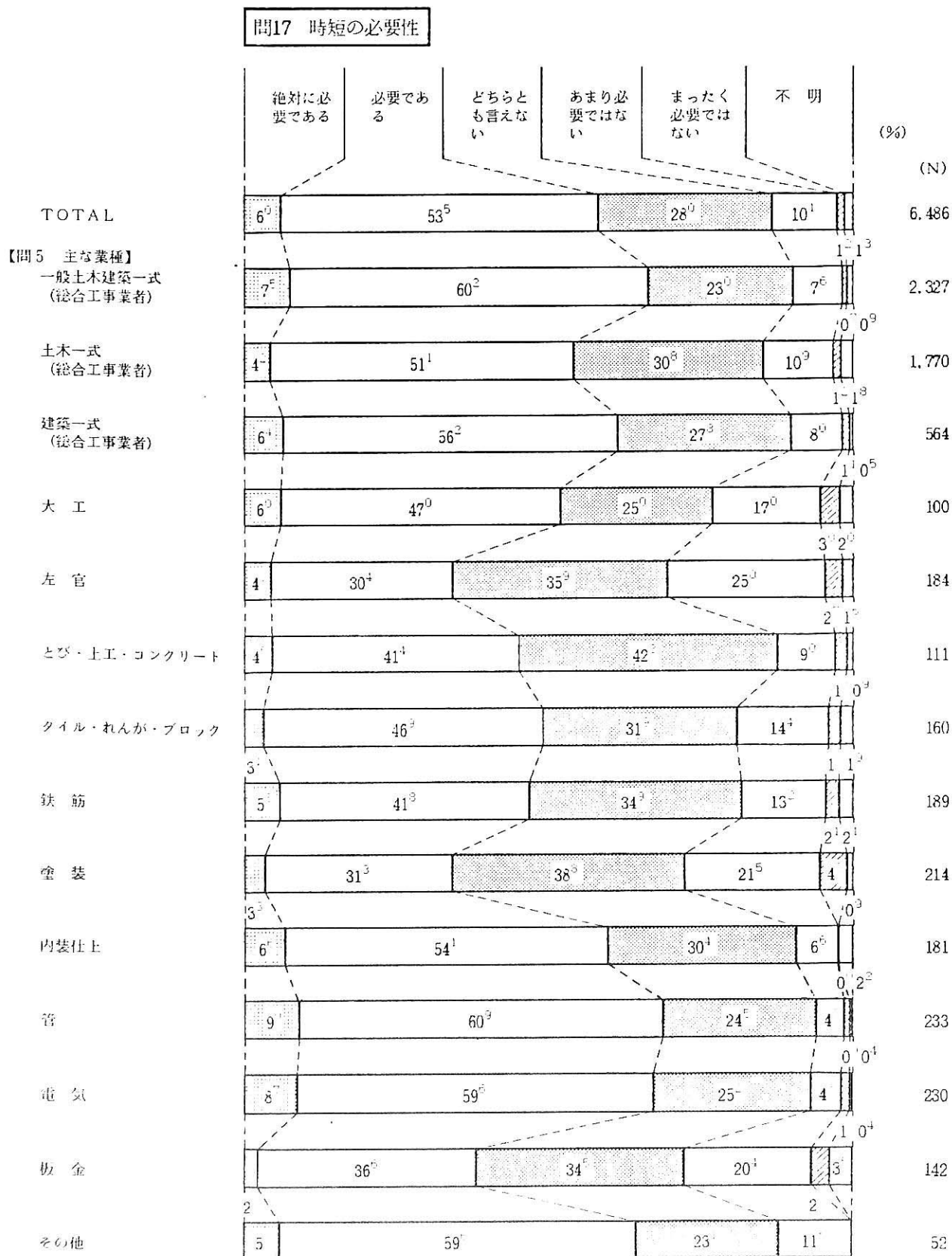
問16 法定労働時間短縮への対応

問2 従業員数	(N)	すでに40時間以内を達成しているが、さらに時短を行う	すでに40時間以内を達成しているが、何もしない	1日の所定労働時間は8時間とし、完全週休2日を実施	当面、1日の労働時間は8時間、月2回週休2日を実施	1日の所定労働時間を短縮し、土曜の休日は増やさない	国民の祝日の休業化	年末年始、夏休み、GW期間の休日数を拡大	1カ月単位の変形労働時間制の採用	1年単位の変形労働時間制の採用	その他	まだわからない	不明
TOTAL	6,486	5.8	2.9	14.9	34.2	7.7	14.7	25.9	9.0	10.0	4.0	18.1	2.0
10人未満	678	7.7	1.2	9.9	29.4	9.0	21.4	33.6	7.8	6.9	1.8	20.1	3.4
10～20人未満	1,283	3.7	0.9	11.6	35.4	10.7	19.1	29.2	6.4	7.4	2.7	21.4	1.9
20～30人未満	1,018	3.8	1.5	13.2	39.7	8.3	15.1	25.2	8.1	8.9	3.2	19.0	2.1
30～50人未満	1,266	3.3	1.9	16.0	38.5	8.7	15.7	25.0	10.2	10.7	3.7	17.2	1.7
50～100人未満	1,103	4.2	2.2	17.4	37.2	6.3	11.9	23.8	11.9	12.8	5.3	15.4	1.5
100～300人未満	697	8.6	4.9	22.2	29.7	3.4	8.5	24.0	11.6	15.2	5.6	16.4	1.1
300～1000人未満	174	22.4	22.4	17.2	9.2	1.1	0.6	14.9	4.6	8.6	8.0	12.6	2.9
1000人以上	91	33.0	23.1	17.6	1.1	1.1	2.2	8.8	3.3	2.2	18.7	14.3	1.1
不明	176	12.5	6.3	11.4	24.4	5.1	11.4	21.6	8.5	10.2	2.3	18.8	4.0

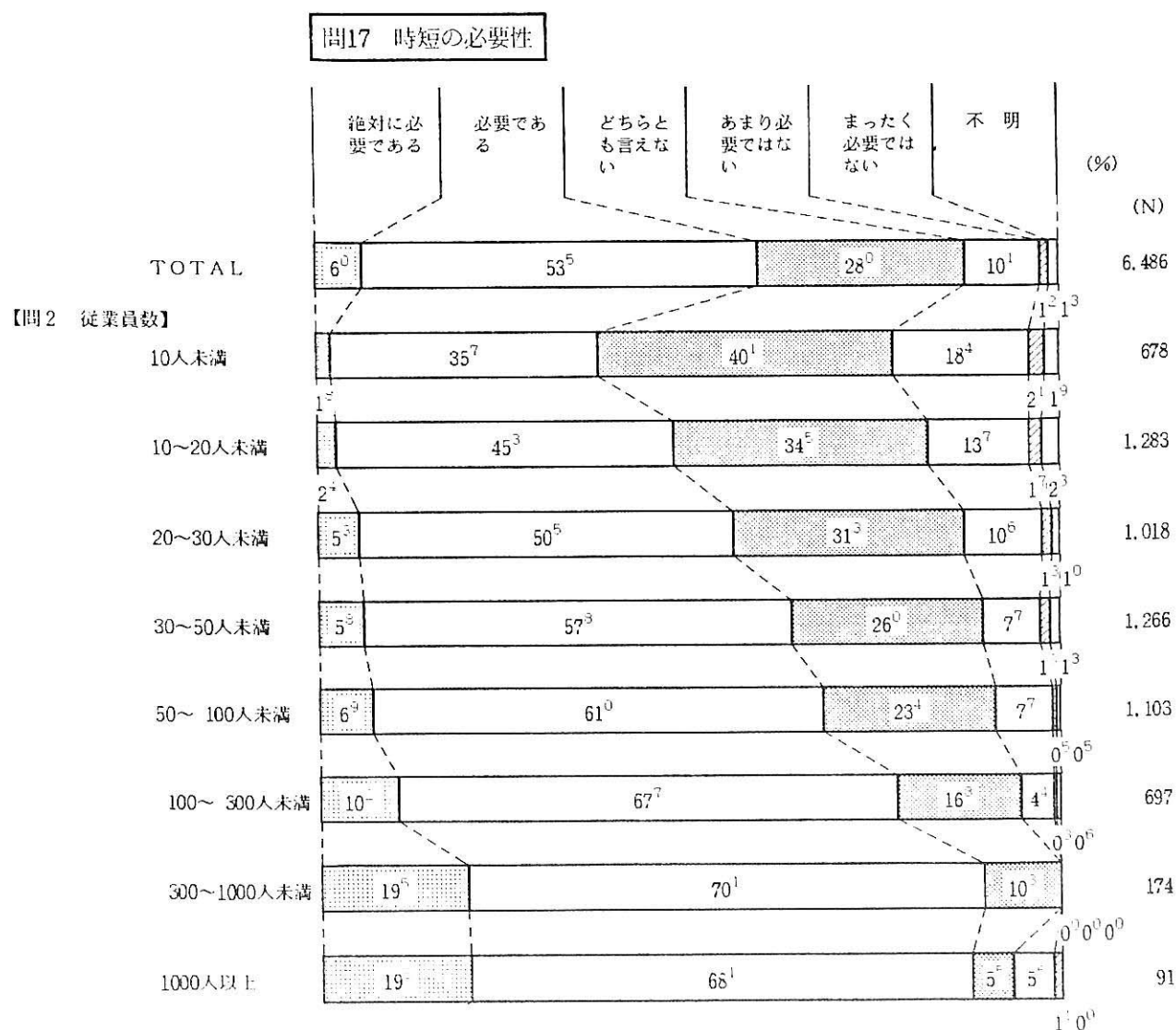
(3) 時短の必要性

今後の労働時間短縮の必要性については、「絶対に必要である」と回答した企業が全体の 6.0%、「必要である」が53.5%と、約6割の企業が時短を必要と感じている。

業種別にみると、「絶対に必要である」「必要である」の2つが高いのは、管（計69.9%）、電気（計68.3%）、一般土木建築一式（計67.7%）で、逆に「あまり必要ではない」「まったく必要ではない」の2つが高いのは、左官（計27.7%）、塗装（計25.7%）、板金（計23.2%）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「絶対に必要である」と「必要である」の割合が高くなっている。従業員1000人以上で「まったく必要ではない」が5.5%みられるが、これは（制度上の）時短がすでに十分に行なわれている企業で、今後これ以上の必要性はないと考えているところからの回答であろう。

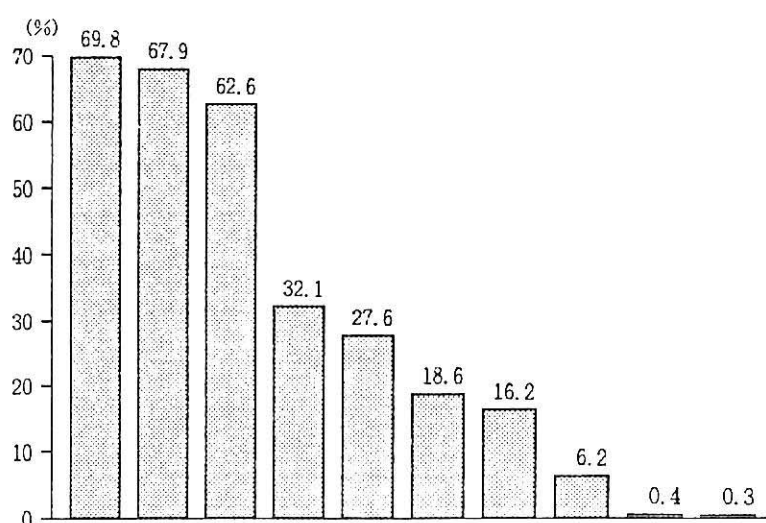


(4) 時短が必要な理由

今後の労働時間短縮の必要性について、「絶対に必要である」または「必要である」と回答した企業に対してその理由を質問したところ、「時短は時代の趨勢」が69.8%で最も多く、以下「若年労働者の採用が困難」(67.9%)、「労働条件の改善につながる」(62.6%)までが6割を超えている。

業種別にみていくと、「若年労働者の採用が困難」はとび・土工・コンクリート(76.5%)、大工(75.5%)、左官(75.0%)で高く、「中途も含め、社員の採用が困難」はとび・土工・コンクリート(37.3%)、板金(36.4%)で高くなっている。また、「総合工事業者サイドから指導されている」は大工(26.4%)、タイル・れんが・コンクリート(21.3%)、左官(20.3%)で特に高い。

問17-1 時短が必要な理由



問5 主な業種	(N)	時短は時代の趨勢	若年労働者の採用が困難	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	行政サイドから指導されている	労働災害の減少につながる	社員からの要望が強い	総合工事業者サイドから指導されている	その他	不明
TOTAL	3,857	69.8	67.9	62.6	32.1	27.6	18.6	16.2	6.2	0.4	0.3
一般土木建築一式 (総合工事業者)	1,577	72.5	67.1	65.1	33.2	31.3	17.9	20.0	5.1	0.4	0.1
土木一式 (総合工事業者)	978	65.8	70.4	61.2	32.5	29.3	20.6	12.3	4.3	0.3	0.3
建築一式 (総合工事業者)	353	73.4	64.0	64.0	28.0	25.2	14.4	15.3	4.0	0.8	0.6
大工	53	69.8	75.5	56.6	24.5	20.8	22.6	9.4	26.4	-	-
左官	64	71.9	75.0	54.7	20.3	28.1	26.6	6.3	20.3	-	-
とび・土工・コンクリート	51	64.7	76.5	60.8	37.3	29.4	13.7	27.5	13.7	2.0	2.0
タイル・れんが・ブロック	80	66.3	51.3	58.8	31.3	15.0	11.3	15.0	21.3	-	2.5
鉄筋	90	60.0	71.1	51.1	31.1	25.6	18.9	8.9	16.7	-	1.1
塗装	74	63.5	64.9	59.5	28.4	24.3	28.4	12.2	9.5	-	-
内装仕上	110	71.8	70.9	60.9	32.7	19.1	20.0	18.2	10.0	-	-
管	163	75.5	68.7	67.5	35.0	15.3	14.7	12.9	3.7	0.6	0.6
電気	157	70.1	62.4	61.1	32.5	17.2	22.9	21.7	4.5	0.6	0.6
板金	55	43.6	85.5	50.9	36.4	25.5	18.2	7.3	10.9	-	-
その他	34	79.4	61.8	61.8	20.6	23.5	26.5	11.8	5.9	-	-

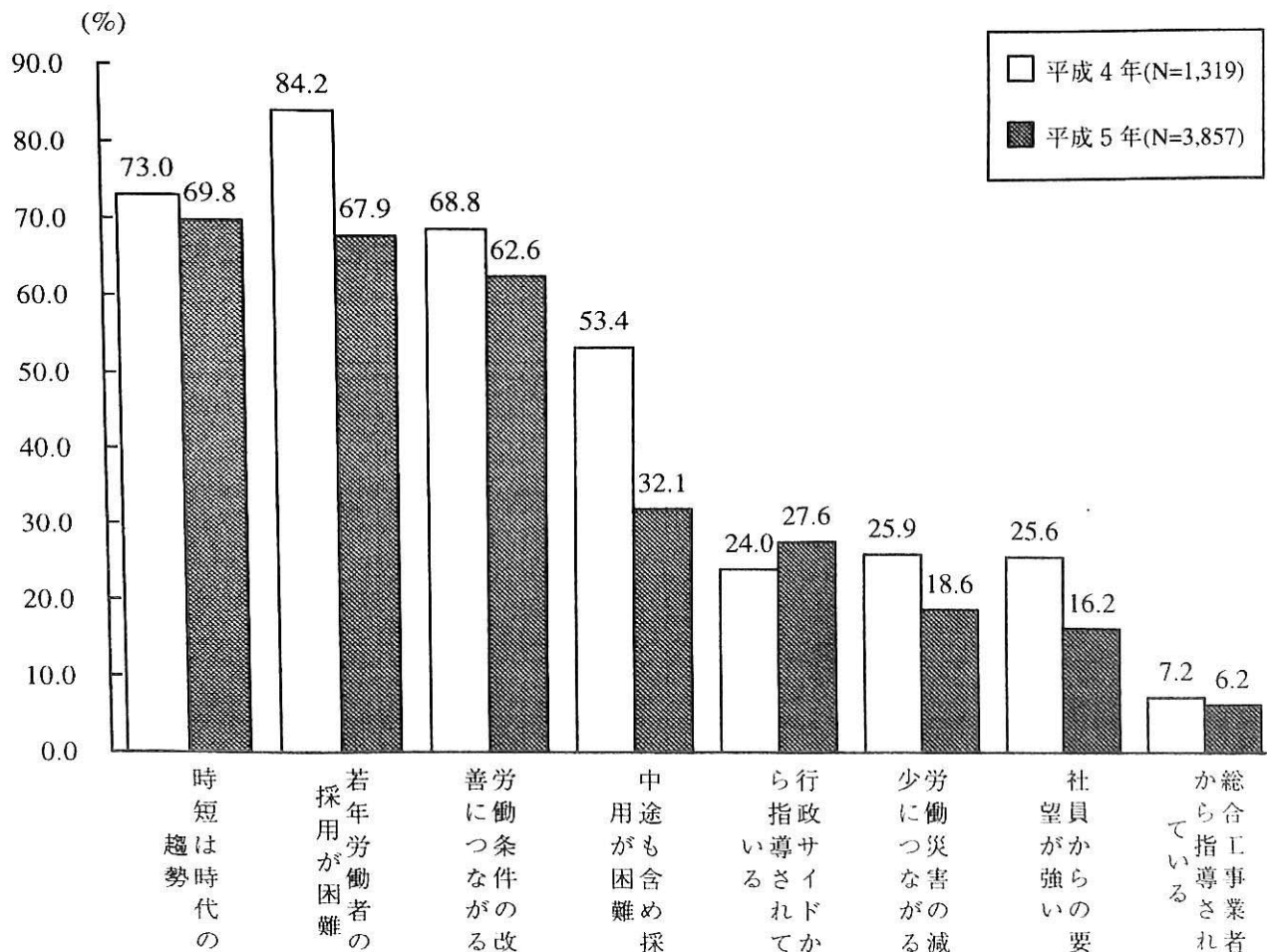
従業員規模別でみると、「時短は時代の趨勢」「労働条件の改善につながる」「社員からの要望が強い」は規模の大きい企業ほど多くあげられている。また、「若年労働者の採用が困難」「中途も含め、社員の採用が困難」といった採用面の危機感に起因する時短の必要性は、従業員数 100人未満の中小規模クラスで高い割合を示している。

問17-1 時短が必要な理由

問2 従業員数		時短は時代の趨勢	若年労働者の採用が困難	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	行政サイドから指導されている	労働災害の減少につながる	社員からの要望が強い	総合工事業者サイドから指導されている	その他	不明
(N)											
TOTAL	3,857	69.8	67.9	62.6	32.1	27.6	18.6	16.2	6.2	0.4	0.3
10人未満	254	64.2	55.9	52.8	27.6	28.3	21.3	5.5	11.0	0.4	0.4
10～20人未満	612	60.3	69.6	62.1	37.4	24.3	19.3	12.3	5.9	0.5	0.7
20～30人未満	568	64.3	71.7	57.4	29.8	25.2	15.0	11.4	6.7	—	0.5
30～50人未満	806	70.7	71.0	61.8	37.3	29.4	19.4	12.0	6.7	0.2	0.1
50～100人未満	749	74.6	72.6	63.3	31.9	32.4	19.8	19.0	5.7	0.1	0.1
100～300人未満	543	75.1	69.2	68.7	30.8	28.4	20.4	23.4	5.2	0.7	0.2
300～1000人未満	156	84.0	46.2	72.4	15.4	23.7	12.8	31.4	4.5	1.3	—
1000人以上	80	90.0	28.8	78.8	12.5	15.0	10.0	45.0	—	1.3	—
不明	89	62.9	64.0	60.7	32.6	21.3	21.3	22.5	7.9	1.1	1.1

平成4年度の調査とは前述のとおりサンプル構成が大きく違うため、単純な比較はできないものの、参考までに昨年度の数字との比較を下图に示しておく。

時短が必要な理由

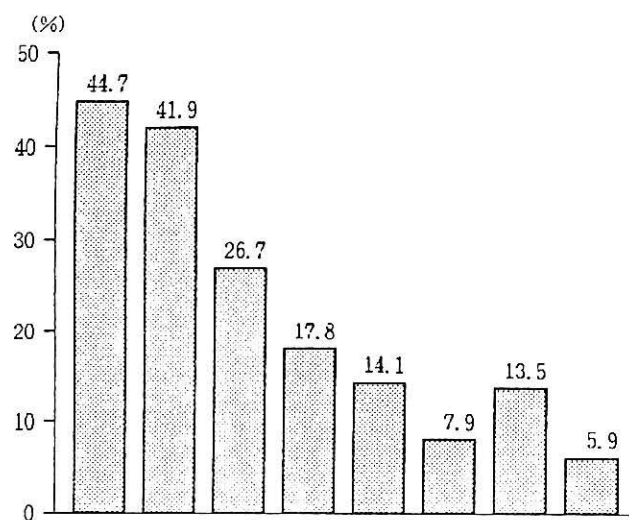


(5) 時短が必要でない理由

今後の労働時間短縮の必要性について、「どちらともいえない」「あまり必要でない」「まったく必要ではない」と回答した企業に対しても、その理由を質問した。最も多かったのは、「休むより働いて稼ぎたいという社員が多い」の44.7%で、以下「時短はコスト増につながる」(41.9%)、「発注者が時短に無関心」(26.7%)などとなっている。

業種別にみると、「休むより働いて稼ぎたいという社員が多い」は、とび・土工・コンクリート(67.8%)、左官(62.4%)、大工(62.2%)で特に高くなっている。

問17-2 時短が必要でない理由



問5 主な業種	(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	発注者が時短に無関心	法定労働時間が守られている	総合工事業者が時短に無関心	社員の採用に不都合を感じていない	その他	不明
TOTAL	2,547	44.7	41.9	26.7	17.8	14.1	7.9	13.5	5.9
一般土木建築一式 (総合工事業者)	729	40.3	43.2	26.6	21.3	8.0	6.7	13.9	6.7
土木一式 (総合工事業者)	760	53.9	41.4	15.9	18.2	3.9	7.5	14.6	5.3
建築一式 (総合工事業者)	208	22.1	46.2	39.9	22.6	9.1	10.1	9.6	4.8
大 工	45	62.2	48.9	31.1	11.1	24.4	8.9	20.0	4.4
左 官	117	62.4	30.8	31.6	6.0	29.1	5.1	7.7	8.5
とび・土工・コンクリート	59	67.8	28.8	35.6	20.3	20.3	6.8	10.2	5.1
タイル・れんが・ブロック	77	40.3	39.0	40.3	9.1	29.9	15.6	13.0	7.8
鉄 筋	95	52.6	40.0	25.3	8.4	36.8	7.4	14.7	3.2
塗 装	138	50.7	38.4	31.9	15.2	29.0	6.5	18.8	5.1
内装仕上	67	25.4	41.8	37.3	13.4	34.3	10.4	13.4	7.5
管	69	30.4	53.6	34.8	23.2	27.5	15.9	14.5	7.2
電 気	72	20.8	54.2	38.9	18.1	31.9	6.9	12.5	1.4
板 金	82	39.0	39.0	37.8	11.0	32.9	7.3	8.5	11.0
その他	18	38.9	38.9	5.6	16.7	16.7	11.1	16.7	5.6

従業員規模別にみると、「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」は時短の進んでいる大規模層で高く、「休むより働いて稼ぎたいという社員が多い」「総合工事業者が時短に無関心」は、時短の進んでいない規模の小さな企業でより高くなっている。

問17-2 時短が必要でない理由

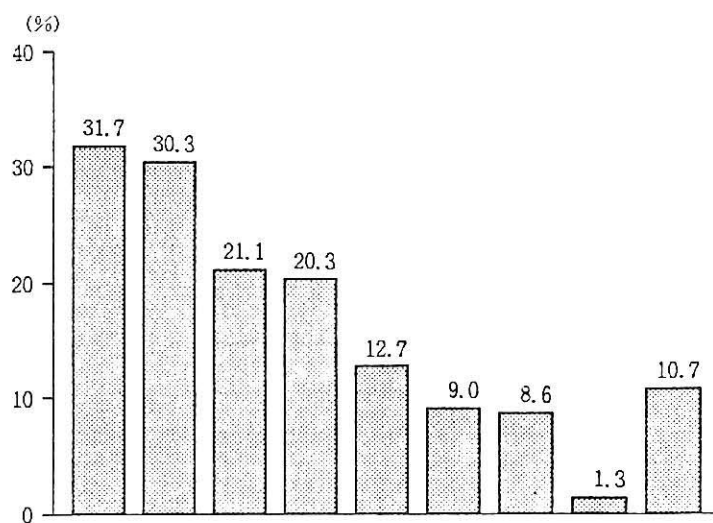
問2 従業員数	(N)	休むより働いて稼ぎたいという社員が多い	時短はコスト増につながる	発注者が時短に無関心	法定労働時間が守られている	総合工事業者が時短に無関心	社員の採用に不都合を感じていない	その他	不明
TOTAL	2,547	44.7	41.9	26.7	17.8	14.1	7.9	13.5	5.9
10人未満	411	45.3	31.4	29.9	11.2	20.2	7.3	16.3	6.8
10～20人未満	641	48.5	34.9	25.7	14.4	15.6	8.1	14.2	6.9
20～30人未満	440	52.5	47.3	24.1	18.4	14.3	6.8	14.5	4.5
30～50人未満	414	40.3	45.9	25.9	20.3	10.6	8.6	13.1	5.9
50～100人未満	348	39.7	52.6	27.0	23.3	9.5	8.3	10.6	5.2
100～300人未満	150	40.7	51.3	30.7	26.0	11.3	7.3	10.7	4.0
300～1000人未満	18	22.2	66.7	22.2	22.2	11.1	27.8	—	—
1000人以上	11	9.1	36.4	36.4	54.5	9.1	18.2	—	9.1
不明	84	33.3	32.1	27.4	17.9	14.3	4.8	14.3	9.5

(6) 時短の効果

時短の効果について、何らかの効果があったとする企業は全体の69.0%、「ほとんど効果はなかった」は20.3%であった。具体的な効果としては、「『勝手休み』が減った」が31.7%で最も多く、次いで「従業員の士気が向上した」の30.3%となっている。

業種別にみると、「『勝手休み』が減った」は大工（47.0%）、鉄筋（43.9%）で特に高く、一方、「従業員の士気が向上した」は一般土木建築、建築、内装仕上、管、電気で第1位の理由となっている。逆に、「ほとんど効果はなかった」は塗装（27.1%）、とび・土工・コンクリート（27.0%）でやや高い。

問18 時短の効果



問5 主な業種	(N)	「勝手休み」が減った	従業員の士気が向上した	労働者の定着率が向上した	ほとんど効果はなかった	イメージアップで入職希望者が増えた	労働災害が減少した	生産性が向上した	その他	不明
TOTAL	6,486	31.7	30.3	21.1	20.3	12.7	9.0	8.6	1.3	10.7
一般土木建築一式 (総合工事業者)	2,327	29.2	36.6	24.5	18.7	15.6	9.7	11.0	1.5	7.2
土木一式 (総合工事業者)	1,770	38.5	26.4	17.6	22.9	7.3	10.4	6.9	1.1	9.9
建築一式 (総合工事業者)	564	23.6	40.4	19.3	18.4	13.1	9.0	7.6	1.4	8.5
大 工	100	47.0	20.0	16.0	25.0	10.0	10.0	10.0	1.0	11.0
左 官	184	38.0	13.0	12.5	23.4	3.8	8.7	5.4	2.2	24.5
とび・土工・コンクリート	111	38.7	14.4	19.8	27.0	13.5	9.9	4.5	0.9	12.6
タイル・れんが・ブロック	160	30.6	22.5	18.1	19.4	9.4	3.1	5.6	—	24.4
鉄 筋	189	43.9	12.2	19.6	23.3	6.9	7.9	10.1	1.6	14.8
塗 装	214	27.6	18.7	12.1	27.1	7.5	4.7	3.3	0.5	24.3
内装仕上	181	26.0	38.7	29.8	11.6	15.5	5.5	8.8	—	13.8
管	233	26.6	32.6	35.2	12.9	30.9	9.9	11.2	1.7	8.2
電 気	230	23.5	34.8	24.8	17.8	24.8	5.7	8.3	3.5	8.3
板 金	142	23.9	11.3	12.0	23.9	5.6	3.5	4.9	1.4	30.3
その他	52	23.1	17.3	25.0	11.5	25.0	9.6	15.4	—	13.5

従業員規模別にみると、大規模企業ほど「ほとんど効果はなかった」の割合は減っており、何らかの効果を認めていることになる。企業規模が大きくなるほど割合が高くなるものとしては、「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」「生産性が向上した」があげられる。逆に、「『勝手休み』が減った」は従業員 300人未満で高く、「ほとんど効果はなかった」も規模が小さくなるほど高くなっている。

問18 時短の効果

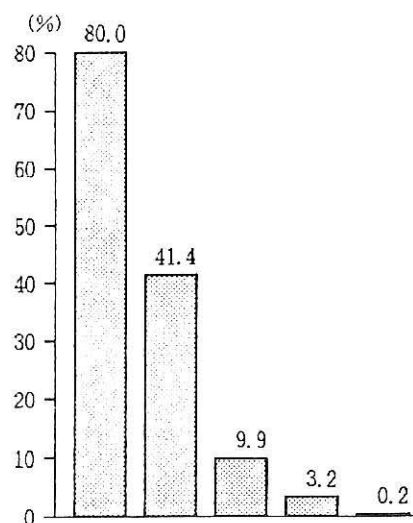
問2 従業員数	(N)	「勝手休み」が減った	従業員の士気が向上した	労働者の定着率が向上した	ほとんど効果はなかった	イメージアップで入職希望者が増えた	労働災害が減少した	生産性が向上した	その他	不明
TOTAL	6,486	31.7	30.3	21.1	20.3	12.7	9.0	8.6	1.3	10.7
10人未満	678	28.2	17.4	11.4	22.9	1.9	6.6	4.9	1.2	27.9
10～20人未満	1,285	32.2	23.9	16.0	24.6	5.5	7.6	5.5	1.7	15.9
20～30人未満	1,018	35.5	27.5	15.6	24.0	7.8	9.1	5.9	1.4	11.1
30～50人未満	1,266	36.7	31.6	22.7	20.4	11.9	9.3	7.0	1.2	6.6
50～100人未満	1,103	33.7	33.8	28.7	17.8	19.1	10.3	11.0	1.4	3.7
100～500人未満	697	28.0	40.9	34.4	14.1	26.0	12.2	15.5	1.1	2.9
500～1000人未満	174	9.2	55.2	24.1	5.7	37.9	4.0	21.3	1.1	4.6
1000人以上	91	5.5	67.0	17.6	8.8	28.6	4.4	23.1	1.1	3.3
不 同	176	23.3	26.1	15.3	18.2	14.8	11.4	9.7	1.1	19.9

(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、その理由を質問したところ、「作業手順の見直し等を行ない合理化を図った」が80.0%で最も多かった。

従業員規模別でみると、「機械化を進めた」は規模の小さな企業で割合が高いのに対し、「新しい技術を導入した」は大規模層で高くなっている。

問18-1 生産性向上の理由

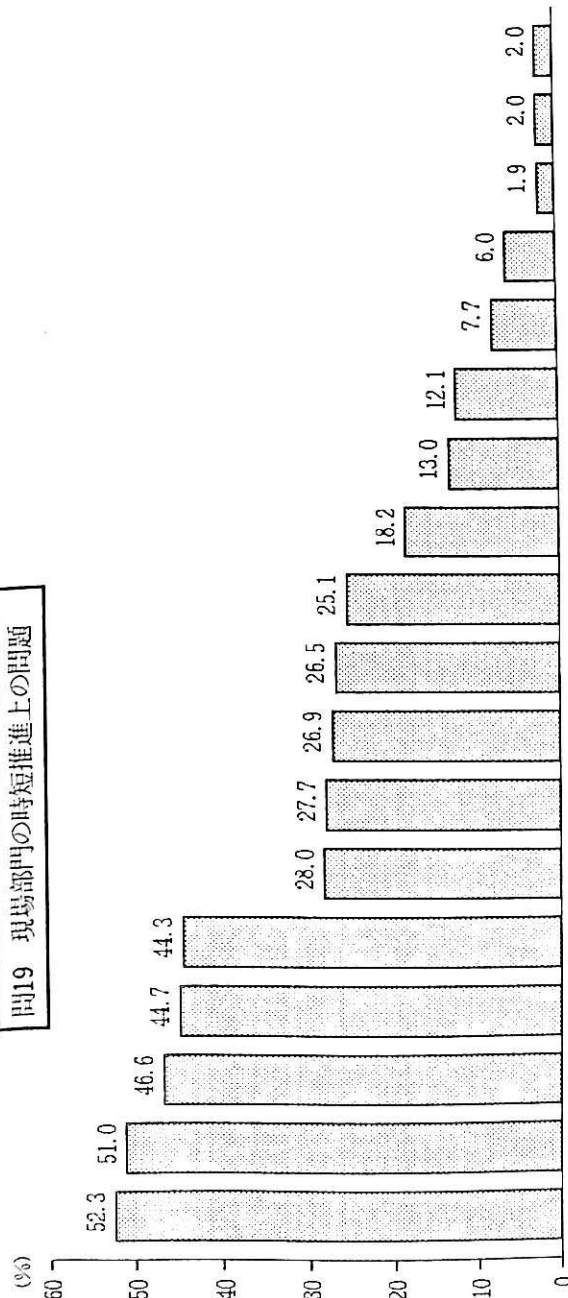


問2 従業員数	(N)	合理化を図った 作業手順の見直し等を行い、	機械化を進めた	新しい技術を導入した	その他	不明
TOTAL	556	80.0	41.4	9.9	3.2	0.2
10人未満	33	69.7	45.5	9.1	6.1	-
10～20人未満	71	67.6	45.1	5.6	4.2	-
20～30人未満	60	71.7	43.3	13.3	1.7	-
30～50人未満	88	84.1	44.3	5.7	2.3	-
50～100人未満	121	81.8	37.2	5.8	2.5	0.8
100～300人未満	108	86.1	38.9	6.5	4.6	-
300～1000人未満	37	85.8	37.8	21.6	5.4	-
1000人以上	21	90.5	28.6	33.3	-	-
不明	17	88.2	64.7	35.3	-	-

(8) 現場部門の時短推進上の問題

現場部門の時短を推進していく上で、現在何らかの問題があると回答した企業は全体の96.1%に及んでおり、「特に問題はない」はわずか 1.9%であった。最も多かったのは「発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない」(52.3%)で、以下「公共工事の平準化が進んでいない」(51.0%)、「受注工事量の変動が大きい」ため、定期的に土曜日を休むのは難しい」(46.6%)の順となっている。

問19 現場部門の時短推進上の問題



問5 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	公共工事の平準化が進んでいない	受注工事量の変動が大きい、定期的に土曜日を休むのは難しい	工期の終了間際にしわ寄せがきた	悪天候による不稼働日がある	ため休日出勤が出る	しない	技能労働者が不足している	同業他社との関係上、自社だけでは進めにくい	コストが上昇し採算が悪くなった	日給の労働者の手取り賃金が減少した	増加した	い	した	工期を守れず発注者や後工程業者に迷惑をかけた	新工法等の技術革新が進んでいない	特に問題はない	その他	不明
TOTAL	6,486	52.3	51.0	46.6	44.7	44.3	44.3	38.0	27.7	26.9	26.5	25.1	18.2	13.0	12.1	7.7	6.0	1.9	2.0	2.0
一般土木建築一式 (総合工事業者)	2,327	54.5	60.0	46.4	44.7	49.8	49.8	31.9	27.7	25.3	24.6	25.4	22.5	12.4	13.5	6.9	6.0	1.6	1.7	1.3
土木一式 (総合工事業者)	1,770	34.7	63.3	44.6	34.9	48.6	48.6	31.0	25.9	22.3	27.2	30.5	14.4	9.1	10.1	3.4	4.0	1.9	1.4	1.4
建築一式 (総合工事業者)	564	64.5	35.8	44.9	48.2	41.8	41.8	19.7	26.6	29.8	22.5	15.6	22.9	12.4	14.9	10.5	7.1	3.4	1.6	1.6
大工	100	67.0	25.0	56.0	44.0	40.0	40.0	39.0	26.0	40.0	35.0	47.0	3.0	21.0	7.0	24.0	6.0	3.0	2.0	1.0
生管	184	56.5	38.0	51.6	58.7	40.2	40.2	33.7	46.7	35.3	31.5	44.6	6.0	18.5	4.9	14.1	6.5	0.5	2.2	2.7
とび・土工・コンクリート	111	59.5	23.4	49.5	40.5	31.5	31.5	31.5	24.3	36.0	23.4	37.8	13.5	10.8	8.1	5.4	2.7	0.9	-	1.8
クイル・れんが・ブロック	160	66.3	28.1	48.1	65.0	54.4	54.4	26.9	23.8	31.3	26.9	23.1	5.6	20.0	4.4	18.8	9.4	1.9	2.5	6.3
鉄筋	189	71.4	40.7	54.5	31.7	27.0	27.0	25.4	29.6	30.7	29.1	36.5	6.3	25.4	6.3	14.3	10.6	1.6	3.2	2.6
管装	214	57.5	32.2	57.9	57.9	59.8	59.8	30.8	30.4	24.8	29.4	21.0	13.6	13.1	9.8	10.3	7.0	1.4	2.8	3.3
内装仕上	181	66.9	35.9	48.6	72.4	11.6	11.6	17.1	19.3	33.7	28.7	11.0	14.4	17.7	9.9	11.6	6.6	1.1	3.9	9.9
管	233	65.7	34.3	36.6	52.4	20.6	20.6	12.4	34.3	34.8	27.9	6.0	30.5	18.5	24.5	7.7	12.0	1.7	4.3	-
電気	230	60.4	36.1	46.5	49.1	17.8	17.8	5.2	23.0	34.8	35.7	3.5	33.5	14.8	20.4	7.0	7.4	2.2	4.3	4.3
板金	142	63.4	16.2	50.7	61.3	43.7	43.7	18.3	43.7	28.2	31.0	18.3	7.0	16.9	12.7	16.2	2.8	1.4	4.2	3.5
その他	52	44.2	46.2	42.3	38.5	34.6	34.6	25.0	21.2	30.8	25.0	23.1	13.5	17.3	11.5	5.8	5.8	1.9	-	5.8

業種別にみると、「発注者が時短を見込んだ工期で発注していない」は鉄筋で、「公共工事の平準化が進んでいない」は一般土木建築と土木で、「工期の終了間際にしわ寄せがきた」は内装仕上で、「悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる」は塗装とタイル・れんが・ブロックで、それぞれ高い割合となっている。また、「技能労働者が不足している」は左官と板金で、「日給の労働者の手取り賃金が減少した」は大工と左官で高い割合を示している。

従業員規模別にみると、大規模層ほど割合が高いものとして「発注者が時短を見込んだ工期で発注していない」「悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる」「時短策実施前より休日出勤が増化した」「時短策実施前より残業が増化した」があげられる。逆に小規模層ほど多いものとしては、「日給の労働者の手取り賃金が減少した」「工期を守れず発注者や後工程の業者に迷惑をかけた」などとなっている。

問19 現場部門の時短推進上の問題

問2 従業員数	(N)	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない	公共工事の平準化が進んでいない	受注工事の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい	工期の終了間際にしわ寄せがきた	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる	日給の労働者等が時短を歓迎しない	技能労働者が不足している	同業他社との関係上、自社だけでは進めにくい	コストが上昇し採算が悪くなった	日給の労働者の手取り賃金が減少した	時短策実施前より休日出勤が増化した	政府の指導が行き届いていない	時短策実施前より残業が増えた	業者に迷惑をかけた 工期を守れず発注者や後工程	新工法等の技術革新が進んでいない	特に問題はない	その他	不明
TOTAL	6,436	52.3	51.0	46.6	44.7	44.3	28.0	27.7	26.9	26.5	25.1	18.2	13.0	12.1	7.7	6.0	1.9	2.0	2.0
10人未満	678	46.9	33.6	47.2	49.4	46.0	25.5	33.5	23.7	23.9	22.3	6.5	11.7	6.0	12.5	4.4	2.9	1.8	5.6
10～20人未満	1,283	48.8	45.8	48.1	43.9	40.2	25.4	26.6	26.3	25.2	26.5	11.8	12.8	9.4	9.0	4.8	2.3	2.0	2.7
20～30人未満	1,018	50.7	52.8	48.9	44.1	43.7	26.6	26.3	24.3	29.1	28.0	18.1	11.2	11.0	8.3	5.7	1.5	1.8	1.4
30～50人未満	1,356	50.5	56.6	45.4	44.0	42.7	28.8	27.5	26.1	28.7	26.8	19.4	12.7	13.4	6.9	6.5	2.2	2.6	1.3
50～100人未満	1,103	51.2	59.3	45.2	43.8	46.2	30.7	25.6	28.6	28.0	26.3	24.1	12.8	15.2	5.3	5.5	1.4	1.7	1.0
100～300人未満	697	61.3	55.5	46.5	47.5	48.8	29.0	30.8	31.4	26.3	19.9	28.8	16.6	15.8	6.6	8.2	0.9	2.4	0.9
300～1000人未満	174	69.0	46.0	42.5	47.7	45.4	30.5	18.4	35.1	17.2	10.9	27.0	16.7	20.1	2.9	11.5	0.6	0.6	-
1000人以上	91	87.9	54.9	46.2	37.4	57.1	30.8	20.9	35.2	19.8	13.2	25.3	17.6	12.1	5.5	9.9	1.1	-	2.2
不明	176	56.8	39.2	42.6	34.7	43.2	31.8	22.7	22.7	21.0	29.5	9.7	11.9	10.8	8.0	5.1	2.8	0.6	5.1

現場部門の時短推進上の問題

	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位
全 体	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (52.3%)	公共工事の平準化が進んでいない (51.0%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (46.6%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (44.7%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (44.3%)
一般土木建築一式	公共工事の平準化が進んでいない (60.0%)	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (54.5%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (49.8%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (46.4%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (44.7%)
土木一式	公共工事の平準化が進んでいない (63.3%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (48.6%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (44.6%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (34.9%)	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (34.7%)
建築一式	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (64.5%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (48.2%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (44.9%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (41.8%)	公共工事の平準化が進んでいない (35.8%)
大工	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (67.0%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (56.0%)	日給の労働者の手取り賃金が減少した (47.0%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (44.0%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (40.0%)
左官	工期の終了間際にしわ寄せがきた (58.7%)	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (56.5%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (51.6%)	日給の労働者の手取り賃金が減少した (44.6%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (40.2%)
とび・土工・コンクリート	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (59.5%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (49.5%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (40.5%)	日給の労働者の手取り賃金が減少した (37.8%)	同業他社との関係上、自社だけでは進めにくい (36.0%)
タイル・れんが・ブロック	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (66.3%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (65.0%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (54.4%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (48.1%)	同業他社との関係上、自社だけでは進めにくい (31.3%)
鉄筋	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (71.4%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (54.5%)	公共工事の平準化が進んでいない (40.7%)	日給の労働者の手取り賃金が減少した (36.5%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (31.7%)
塗装	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (59.8%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (57.9%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (57.9%)	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (57.5%)	公共工事の平準化が進んでいない (32.2%)
内装仕上	工期の終了間際にしわ寄せがきた (72.4%)	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (66.9%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (48.6%)	公共工事の平準化が進んでいない (35.9%)	同業他社との関係上、自社だけでは進めにくい (33.7%)
管	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (65.7%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (52.4%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (38.6%)	同業他社との関係上、自社だけでは進めにくい (34.8%)	技能労働者が不足している (34.3%)
電気	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (60.4%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (49.1%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (46.5%)	公共工事の平準化が進んでいない (36.1%)	コストが上昇し採算が悪くなった (35.7%)
板金	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (63.4%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (61.3%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (50.7%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (43.7%)	技能労働者が不足している (43.7%)
その他	公共工事の平準化が進んでいない (46.2%)	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (44.2%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (42.3%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (38.5%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (34.6%)

(9) 時短を円滑に推進するための対策

① 実施している対策

現在実施している対策として多くあげられたものは、以下のとおりである。

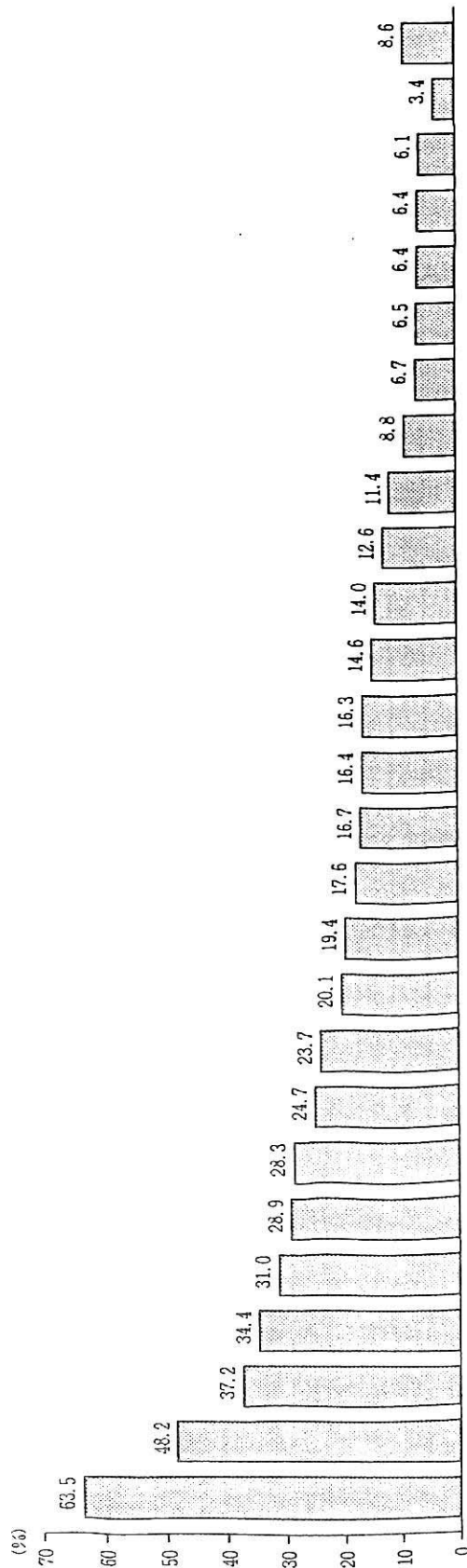
1位	段取りの改善、工程管理の改善の徹底	63.5%
2位	現場監督者・職長の教育・訓練の充実	48.2%
3位	機械化等による合理化・省力化の推進	37.2%
4位	直接雇用する労働者の労務単価の引き上げ	34.4%
5位	技能者の教育・訓練の充実	31.0%

業種別に高い割合であげられているものは、以下のとおりである。

一般土木建築	……「段取りの改善、工程管理の徹底」「管理者の教育訓練」 「現場所長の意識改革」「労働密度の向上」
土木	……「労務単価の引き上げ」「機械化」
建築	……「管理者の教育訓練」「土曜の交替休」「現場所長の意識改革」
大工	……「技能者の教育訓練」「全休日の土曜日を設定」 「発注者に時短を見込んだ工期を要請」「無理な工期の受注見合わせ」
左官	……「無理な工期の受注見合わせ」「発注者に労務費確保を要請」
とび・土工・コンクリート	……「技能者の教育訓練」「技能者の多能工化の推進」 「発注者に労務費確保を要請」「発注者に時短を見込んだ価格を要請」
タイル・れんが・ブロック	……「技能者の教育訓練」「無理な工期の受注見合わせ」
鉄筋	……「機械化」「技能者の教育訓練」「休みの土曜に休業補償を支給」 「技能者の直用化」
塗装	……「技能者の教育訓練」「無理な工期の受注見合わせ」
内装仕上	……「技能者の教育訓練」「技能者の多能工化の推進」 「発注者に時短を見込んだ工期を要請」「発注者に時短を見込んだ価格を要請」
管	……「技能者への月給制導入」「工場製品の活用」
電気	……「技能者の教育訓練」「労働密度の向上」「技能者への月給制導入」
板金	……「技能者への月給制導入」「無理な工期の受注見合わせ」

従業員規模別にみると、生産性向上策、発注者等への働きかけ、管理者教育や意識改革、休日確保策については大規模層ほど割合が高く、技能者の収入確保策は11～100人程度の中規模層で、「無理な工期の受注見合わせ」は小規模層ほど高い割合となっている。また「全天候型工法の開発・導入」は、1000人以上の大規模層で高い割合となっている。

問20 (A) 現在実施している対策



問5 主な業種	(N)	労務管理の改善、工期管理の改善																											
		現場監督者、技師の教育、訓練の充実	機械化等による合理化、省力化の推進	直に雇用する労働者の労務負担の引き上げ	技能者の教育、訓練の充実	労働密度の向上、労働時間管理	現場所長の意識改革を進める	土曜日に代替で休む計画の策定	技能者への月給制導入	発注者等に時短を盛り込んだ工期の設定の要請	経営者の意識改革を進める	発注者等に時短を盛り込んだ発注者等に時短を盛り込んだ	労務者の要請をする	発注者等に時短を盛り込んだ発注者等に時短を盛り込んだ	工事価格の設定の要請	現場を完全に休む土曜日の全	休日をもつける	無理な工期の工事の受注を見合わせる	技能者の多能工化の推進	有給の計画的消化	休みの土曜日について休業補償を交付する	他企業に発注する場合に、工期について配慮する	技能者の直川化を進める	モデル現場での時短を実施し、期間等を検討する	時短推進委員会等の設置	工事製品の活用（フレバ化）	窓の推進	他の企業に発注する場合に、労務単価を増額する	設計事務所に対して週休2日制実施の理解を求める
TOTAL	6,486	63.5	48.2	37.2	34.4	31.0	28.9	28.3	24.7	23.7	20.1	19.4	17.6	16.7	16.4	16.3	14.6	14.0	12.6	11.4	8.8	6.7	6.5	6.4	6.4	6.1	3.4	8.6	
一般土木建設一式（総合工事業者）	2,327	70.9	54.8	40.1	37.0	28.6	34.9	37.8	32.4	22.2	23.3	21.5	19.4	18.3	19.7	14.8	14.3	17.8	12.0	14.6	8.2	9.7	11.4	8.3	7.0	8.9	4.7	5.2	
土木一式（総合工事業者）	1,770	62.7	43.4	45.3	47.5	28.3	25.8	24.6	16.3	29.7	16.2	20.6	16.4	15.8	16.2	14.0	14.0	12.9	14.2	9.0	9.8	5.1	3.8	4.7	6.0	1.5	2.1	7.2	
建設一式（総合工事業者）	564	67.7	53.4	22.2	20.6	21.8	28.0	33.0	36.7	12.9	21.8	18.1	13.8	14.5	12.9	20.0	9.8	14.0	9.2	16.1	4.6	5.3	4.8	7.1	5.5	11.7	2.3	6.7	
大工	100	52.0	54.0	37.0	26.0	43.0	21.0	19.0	18.0	22.0	27.0	23.0	19.0	20.0	29.0	25.0	13.0	11.0	13.0	9.0	17.0	10.0	1.0	12.0	5.0	5.0	10.0		
左官	184	39.1	33.2	29.9	28.8	28.8	12.5	12.5	10.9	9.8	15.8	13.6	20.7	16.3	9.2	21.2	14.7	2.2	14.1	6.0	8.7	6.0	3.3	0.5	6.0	4.9	1.1	23.4	
とび・土工・コンクリート	111	55.0	53.2	27.0	29.7	42.3	29.7	14.4	17.1	29.7	18.9	16.2	27.0	23.4	15.3	18.9	29.7	6.3	14.4	4.5	13.5	6.3	1.8	6.3	8.1	3.6	5.4	12.6	
クイル・れんが・ブロック	160	48.1	43.8	11.9	16.3	36.9	22.5	16.3	18.8	8.8	16.3	12.5	11.9	14.4	14.4	18.1	15.6	7.5	8.8	7.5	5.0	3.8	1.3	6.3	6.3	4.4	4.4	23.1	
鉄筋	189	39.2	39.2	58.7	24.3	43.9	20.6	14.8	8.5	26.5	18.0	13.2	14.3	13.8	12.7	13.8	6.3	7.4	15.9	4.8	15.3	5.8	-	8.5	4.8	2.6	5.3	13.2	
塗装	214	51.9	39.7	16.8	21.0	39.7	22.0	17.8	21.5	24.8	16.8	14.5	18.7	16.4	7.5	21.5	17.8	9.8	11.7	7.5	9.8	2.8	0.9	1.4	6.1	4.7	4.7	18.2	
内装仕上	181	65.7	40.9	17.1	13.8	42.0	23.2	17.7	21.5	17.7	24.3	12.7	18.8	21.0	16.0	15.5	27.1	13.3	9.9	8.8	12.7	6.1	3.3	-	6.1	5.5	1.7	14.4	
管	233	65.7	53.2	35.6	19.7	39.1	29.6	22.7	25.8	31.3	18.9	18.5	20.2	14.2	16.3	20.6	19.7	15.5	14.6	12.9	12.0	5.6	5.2	10.7	6.9	7.7	2.1	7.3	
電気	230	61.7	50.4	25.2	23.5	46.5	37.4	28.7	27.4	28.7	22.2	22.2	17.4	16.1	10.9	15.7	14.8	16.5	15.7	9.6	4.3	3.9	9.1	4.8	7.4	6.5	1.3	8.7	
板金	142	47.2	21.8	42.3	24.6	34.5	19.7	7.0	9.9	29.6	14.8	12.7	10.6	9.9	10.6	24.6	16.2	6.3	13.4	7.7	7.7	2.8	2.1	4.9	6.3	4.2	5.6	19.7	
その他	52	59.6	44.2	46.2	26.9	40.4	26.9	21.2	21.2	25.0	25.0	19.2	21.2	21.2	11.5	15.4	11.5	13.5	7.7	7.7	5.8	3.8	3.8	3.8	13.5	1.9	3.8	13.5	

時短推進のための対策 ー労働者の収入の確保ー

	1 位	2 位	3 位
全 体	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (34.4%)	技能者への月給制の導入 (23.7%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (17.6%)
一般土木建築 一 式	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (37.0%)	技能者への月給制の導入 (22.2%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (19.4%)
土 木 一 式	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (47.5%)	技能者への月給制の導入 (29.7%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (16.4%)
建 築 一 式	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (20.6%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (13.8%)	技能者への月給制の導入 (12.9%)
大 工	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (26.0%)	技能者への月給制の導入 (22.0%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (19.0%)
左 官	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (28.8%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (20.7%)	休みの土曜日について休業補償手 当を支給する (14.1%)
とび・土工・ コンクリート	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (29.7%)	技能者への月給制の導入 (29.7%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (27.0%)
タイル・れん が・ブロック	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (16.3%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (11.9%)	休みの土曜日について休業補償手 当を支給する (8.8%)
鉄 筋	技能者への月給制の導入 (26.5%)	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (24.3%)	休みの土曜日について休業補償手 当を支給する (15.9%)
塗 装	技能者への月給制の導入 (24.8%)	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (21.0%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (18.7%)
内 装 仕 上	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (18.8%)	技能者への月給制の導入 (17.7%)	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (13.8%)
管	技能者への月給制の導入 (31.3%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (20.2%)	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (19.7%)
電 気	技能者への月給制の導入 (28.7%)	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (23.5%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (17.4%)
板 金	技能者への月給制の導入 (29.6%)	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (24.6%)	休みの土曜日について休業補償手 当を支給する (13.4%)
そ の 他	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (26.9%)	技能者への月給制の導入 (25.0%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (21.2%)

時短推進のための対策 ー生産性向上策ー

	1 位	2 位	3 位
全 体	段取り・工程管理の改善 (63.5%)	現場監督者、職長の教育・訓練の 充実 (48.2%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (37.2%)
一般土木建築 一 式	段取り・工程管理の改善 (70.9%)	現場監督者、職長の教育・訓練の 充実 (54.8%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (40.1%)
土 木 一 式	段取り・工程管理の改善 (62.7%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (45.3%)	現場監督者、職長の教育・訓練の 充実 (43.4%)
建 築 一 式	段取り・工程管理の改善 (67.7%)	現場監督者、職長の教育・訓練の 充実 (53.4%)	労働密度の向上、労働時間管理の 改善 (28.0%)
大 工	現場監督者、職長の教育・訓練の 充実 (54.0%)	段取り・工程管理の改善 (52.0%)	技能者の教育・訓練の充実 (43.0%)
左 官	段取り・工程管理の改善 (39.1%)	現場監督者、職長の教育・訓練の 充実 (33.2%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (29.9%)
とび・土工・ コンクリート	段取り・工程管理の改善 (55.0%)	現場監督者、職長の教育・訓練の 充実 (53.2%)	技能者の教育・訓練の充実 (42.3%)
タイル・れん が・ブロック	段取り・工程管理の改善 (48.1%)	現場監督者、職長の教育・訓練の 充実 (43.8%)	技能者の教育・訓練の充実 (36.9%)
鉄 筋	機械化等による合理化・省力化の 推進 (58.7%)	技能者の教育・訓練の充実 (43.9%)	段取り・工程管理の改善 (39.2%)
塗 装	段取り・工程管理の改善 (51.9%)	技能者の教育・訓練の充実 (39.7%)	現場監督者、職長の教育・訓練の 充実 (39.7%)
内 装 仕 上	段取り・工程管理の改善 (65.7%)	技能者の教育・訓練の充実 (42.0%)	現場監督者、職長の教育・訓練の 充実 (40.9%)
管	段取り・工程管理の改善 (65.7%)	現場監督者、職長の教育・訓練の 充実 (53.2%)	技能者の教育・訓練の充実 (39.1%)
電 気	段取り・工程管理の改善 (61.7%)	現場監督者、職長の教育・訓練の 充実 (50.4%)	技能者の教育・訓練の充実 (46.5%)
板 金	段取り・工程管理の改善 (47.2%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (42.3%)	技能者の教育・訓練の充実 (34.5%)
そ の 他	段取り・工程管理の改善 (59.6%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (46.2%)	現場監督者、職長の教育・訓練の 充実 (44.2%)

時短推進のための対策 ―その他―

	1 位	2 位	3 位
全 体	現場所長の意識改革を進める (28.3%)	土曜日に交代で休む計画の策定 (24.7%)	発注者等に時短を盛り込んだ工期 設定の要請 (20.1%)
一般土木建築 一 式	現場所長の意識改革を進める (37.8%)	土曜日に交代で休む計画の策定 (32.4%)	発注者等に時短を盛り込んだ工期 設定の要請 (23.3%)
土 木 一 式	現場所長の意識改革を進める (24.6%)	経営者の意識改革を進める (20.6%)	土曜日に交代で休む計画の策定 (16.3%)
建 築 一 式	土曜日に交代で休む計画の策定 (38.7%)	現場所長の意識改革を進める (33.0%)	発注者等に時短を盛り込んだ工期 設定の要請 (21.8%)
大 工	現場を完全に休む土曜日の全休日 をもうける (29.0%)	発注者等に時短を盛り込んだ工期 設定の要請 (27.0%)	無理な工期の工事の受注をみあわ せる (25.0%)
左 官	無理な工期の工事の受注をみあわ せる (21.2%)	発注者等に時短を盛り込んだ工事 価格設定の要請 (16.3%)	発注者等に時短を盛り込んだ工期 設定の要請 (15.8%)
とび・土工・ コンクリート	発注者等に時短を盛り込んだ工事 価格設定の要請 (23.4%)	無理な工期の工事の受注をみあわ せる (18.9%)	発注者等に時短を盛り込んだ工期 設定の要請 (18.9%)
タイル・れん が・ブロック	土曜日に交代で休む計画の策定 (18.8%)	無理な工期の工事の受注をみあわ せる (18.1%)	発注者等に時短を盛り込んだ工期 設定の要請 (16.3%)
鉄 筋	発注者等に時短を盛り込んだ工期 設定の要請 (18.0%)	技能者の直用化を進める (15.3%)	現場所長の意識改革を進める (14.8%)
塗 装	土曜日に交代で休む計画の策定 (21.5%)	無理な工期の工事の受注をみあわ せる (21.5%)	現場所長の意識改革を進める (17.8%)
内 装 仕 上	発注者等に時短を盛り込んだ工期 設定の要請 (24.3%)	土曜日に交代で休む計画の策定 (21.5%)	発注者等に時短を盛り込んだ工事 価格設定の要請 (21.0%)
管	土曜日に交代で休む計画の策定 (25.8%)	現場所長の意識改革を進める (22.7%)	無理な工期の工事の受注をみあわ せる (20.6%)
電 気	現場所長の意識改革を進める (28.7%)	土曜日に交代で休む計画の策定 (27.4%)	経営者の意識改革を進める (22.2%)
板 金	無理な工期の工事の受注をみあわ せる (24.6%)	発注者等に時短を盛り込んだ工期 設定の要請 (14.8%)	経営者の意識改革を進める (12.7%)
そ の 他	発注者等に時短を盛り込んだ工期 設定の要請 (25.0%)	発注者等に時短を盛り込んだ工事 価格設定の要請 (21.2%)	現場所長の意識改革を進める (21.2%)

② 特に効果が高いと思われる対策

実施している対策のうち、特に効果が高いと思われるものは以下のとおりである。

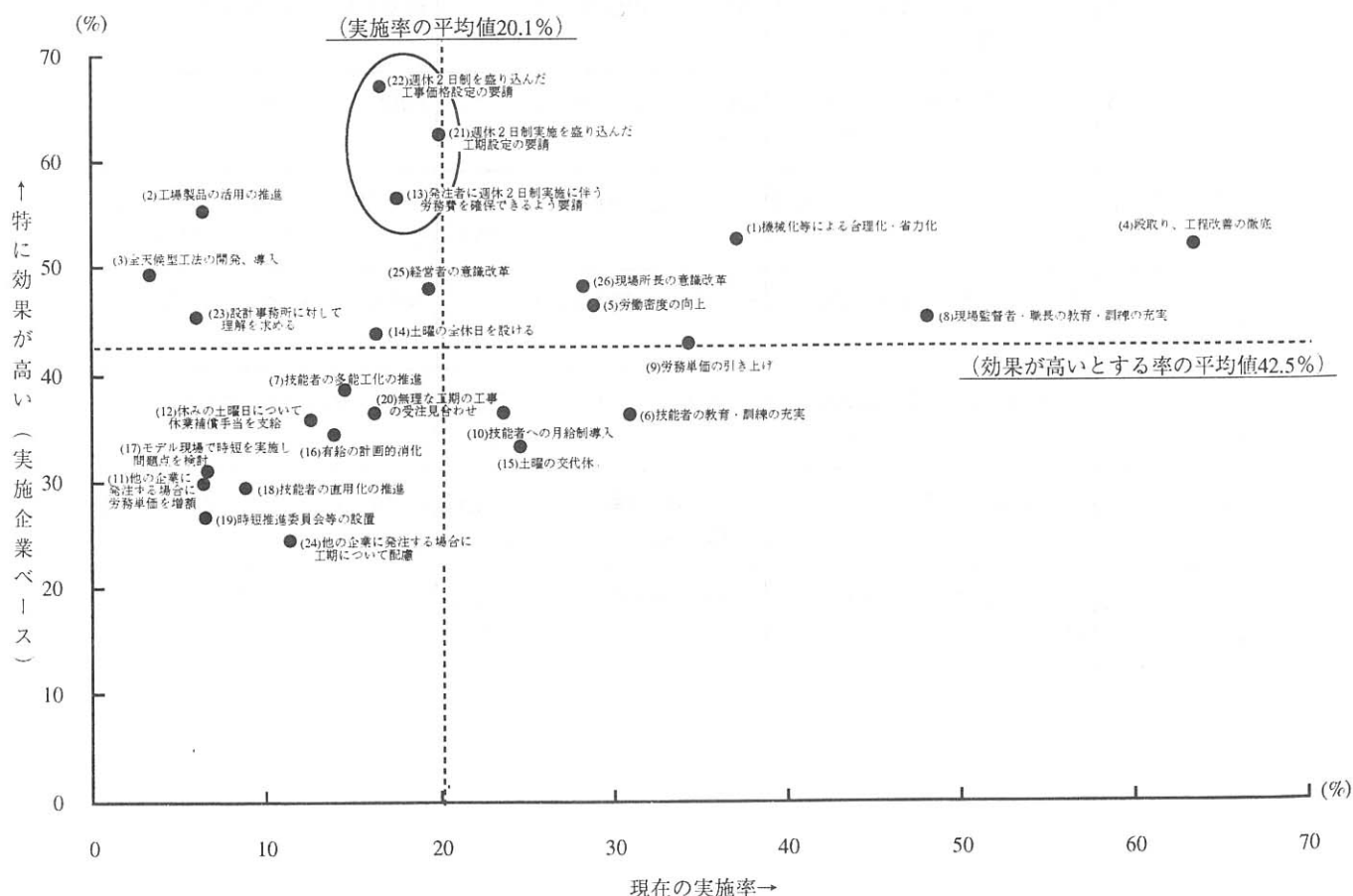
1位	発注者に週休2日制実施を盛り込んだ価格の設定を要請	66.9% (n= 1,086)
2位	発注者に週休2日制実施を盛り込んだ工期の設定を要請	62.3% (n= 1,301)
3位	発注者に週休2日制実施に伴う労務費の確保を要請	56.5% (n= 1,144)
4位	工場製品の活用の推進	55.2% (n= 417)
5位	機械化等による合理化・省力化の推進	52.5% (n= 2,411)

※ (n=) 内は、対策を実施している企業数

下図は、実施している対策とその効果の関係を図にしたものである。

現時点では、特に効果が高いとされる対策（楕円に囲まれた3つ）については、実施率の平均値よりも左に位置しており、あまり実施率が高いとはいえない。今のところは、「段取り改善」や「機械化」などの生産性向上策や、各種教育・訓練の充実などが対策の中心となっているようである。

問20(1)×(2) 現時点での実施率×効果の高い対策



③ 今後特に重要と思われる対策

今後特に重要と思われる対策として、多くあげられたものは以下のとおりである。

1位	発注者に週休2日制実施を盛り込んだ価格の設定を要請	47.4%
2位	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	46.0%
3位	発注者に週休2日制実施に伴う労務費の確保を要請	41.1%
4位	段取りの改善、工程管理の改善の徹底	29.8%
5位	現場監督者・職長の教育・訓練の充実	26.5%

業種別に高い割合であげられているものは、以下のとおりである。

一般土木建築	……「段取りの改善、工程管理の徹底」「機械化」「経営者の意識改革」
土木	……「段取りの改善、工程管理の徹底」「機械化」「労務単価の引き上げ」
建築	……「段取りの改善、工程管理の徹底」「設計事務所に理解を求める」 「工場製品の活用」
大工	……「全天候型工法の開発・導入」「無理な工期の受注見合わせ」 「技能者への月給制導入」
左官	……「技能者への月給制導入」「労務単価の引き上げ」 「無理な工期の受注見合わせ」
とび・土工・コンクリート	……「発注者に労務費確保の要請」「全休日の土曜日を設定」 「現場所長の意識改革」「経営者の意識改革」
タイル・れんが・ブロック	……「全天候型工法の開発・導入」
鉄筋	……「全休日の土曜日を設定」「労務単価の引き上げ」「技能者への月給制導入」 「全天候型工法の開発・導入」
塗装	……「経営者の意識改革」「無理な工期の受注見合わせ」 「全天候型工法の開発・導入」
内装仕上	……「全休日の土曜日を設定」「技能者の多能工化の推進」
管	……「全休日の土曜日を設定」「機械化」「設計事務所に理解を求める」 「工場製品の活用」
電気	……「管理者の教育訓練」「労働密度の向上」「技能者の教育訓練」
板金	……「無理な工期の受注見合わせ」

出20 (C) 今後特に重要だと思われる対策

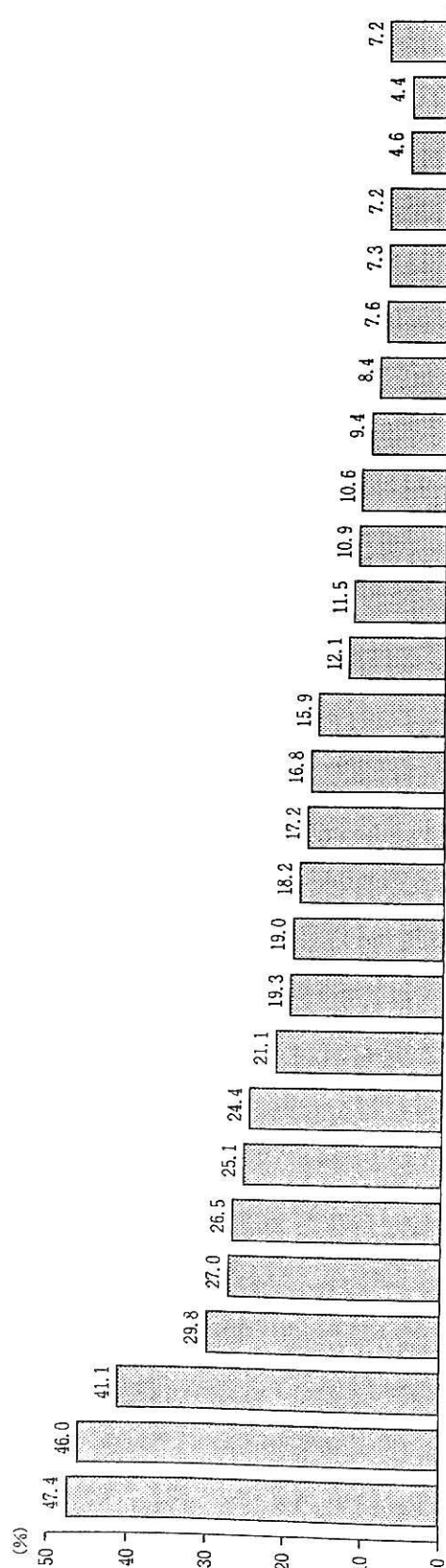


図5 主な業種	(N)	時短推進委員会等の設置																										
		発注者等に時短を感知した	工事価格の設定の要請	発注者等に時短を感知した	労務確保の要請をする	設備の改善、工程管理の改善	機械化等による合理化、省力化の推進	現場監督者、職員の教育、訓練の充実	休日をもつける	現場を完全に休む土曜日の全	直接雇用する労働者の労働量	労働密度の向上、労働時間管理の改善	経営者の意識改革を進める	技能者への月給制導入	現場所長の意識改革を進める	無理な工期の工事の受注を見合わせる	全天候型工法の開発・導入	技能者の教育・訓練の充実	技能者の多能工化の推進	休みの土曜日について休業補償手当を支給する	設計事務所に休む土曜日の全	有給の計画的消化	モデル現場での時短を実施し、問題点を検討する	他の企業に発注する場合に、工期について配慮する	他の企業に発注する場合に、労務確保を増額する	工事製品の活用、アライアンス	変の推進	技能者の前用化を進める
TOTAL	6,486	47.4	46.0	41.1	29.8	27.0	26.5	25.1	24.4	21.1	19.3	19.0	18.2	17.2	16.8	15.9	12.1	11.5	10.9	10.6	9.4	8.4	7.6	7.3	7.2	4.6	4.4	7.2
一般土木建築一式 (総合工事業者)	2,327	51.3	48.5	41.1	31.2	31.2	27.4	23.3	24.7	21.8	21.2	18.7	18.9	15.9	17.9	14.1	11.6	11.0	12.6	11.2	11.4	8.2	8.3	7.0	8.7	4.6	5.4	4.7
土木一式 (総合工事業者)	1,770	41.8	43.4	42.4	31.9	29.8	27.9	20.9	30.6	23.7	20.6	21.5	16.3	14.4	17.1	15.3	11.2	13.8	5.4	10.1	8.5	7.7	4.4	5.3	6.2	4.5	3.2	6.0
建築一式 (総合工事業者)	564	49.1	42.2	37.4	31.9	24.3	26.4	25.5	17.2	20.2	15.6	17.2	17.7	19.3	15.2	14.4	12.2	7.1	17.2	13.1	9.0	9.8	8.2	7.1	12.6	2.5	4.4	7.6
大工	100	52.0	51.0	22.0	21.0	21.0	20.0	37.0	21.0	15.0	20.0	25.0	15.0	23.0	28.0	16.0	14.0	16.0	11.0	9.0	5.0	10.0	9.0	14.0	4.0	6.0	4.0	8.0
左官	184	40.8	45.1	39.7	16.8	16.8	19.0	22.8	28.3	14.7	12.0	29.3	14.7	23.9	16.3	20.1	18.5	15.8	10.9	4.3	3.3	7.6	11.4	14.1	4.0	5.4	1.6	18.5
とび・土工・コンクリート	111	45.9	53.2	55.9	26.1	15.3	27.0	35.1	20.7	18.0	23.4	22.5	27.0	15.3	19.8	15.3	17.1	9.0	9.0	12.6	4.5	12.6	9.0	11.7	4.5	9.0	3.6	7.2
タイル・れんが・ブロック	160	43.1	41.3	38.8	28.8	8.1	20.6	27.5	18.1	14.4	15.6	11.3	22.5	23.1	22.5	19.4	10.0	10.0	7.5	8.8	5.0	8.1	7.5	10.6	4.4	3.8	1.9	15.0
鉄筋	189	50.3	46.0	40.2	18.5	22.8	20.6	41.3	27.0	14.8	17.5	27.0	20.1	20.6	21.7	17.5	7.9	16.4	16.4	7.4	10.1	9.5	10.6	11.1	7.9	6.9	4.8	13.2
塗装	214	38.3	40.2	36.4	26.2	10.7	20.6	21.0	21.0	17.3	19.6	18.2	16.4	19.6	19.6	16.4	11.2	14.0	9.3	13.1	5.1	7.0	8.9	7.9	-	5.1	4.2	12.1
内装仕上	181	52.5	50.8	41.4	29.8	22.7	21.5	35.4	17.7	12.7	14.9	9.4	20.4	18.8	7.7	20.4	24.3	11.0	11.6	7.7	7.7	13.3	9.4	7.2	8.3	3.9	3.4	6.0
管	233	53.2	49.4	42.5	25.3	27.5	27.5	35.2	12.9	24.0	18.5	14.2	20.6	17.2	10.3	20.2	14.2	8.6	18.5	8.2	12.0	6.9	11.6	8.6	13.3	3.9	3.4	6.0
電気	230	58.7	47.0	38.7	32.2	20.9	40.0	33.9	17.8	27.0	14.3	7.0	22.2	17.8	3.5	24.3	9.6	7.4	11.3	12.6	13.0	9.1	7.4	8.3	3.5	5.2	6.1	7.0
板金	142	38.0	45.8	38.0	23.2	24.6	15.5	30.3	21.8	14.1	12.7	19.0	14.8	33.1	18.3	16.9	12.0	9.2	12.0	12.0	6.3	5.6	12.0	12.0	2.8	2.8	5.6	16.2
その他	52	42.3	48.1	38.5	34.6	36.5	19.2	23.1	15.4	17.3	21.2	11.5	11.5	17.3	17.3	19.2	11.5	7.7	11.5	11.5	7.7	7.7	9.6	-	3.8	1.9	5.8	13.5

問20 (C) 今後特に重要だと思われる対策

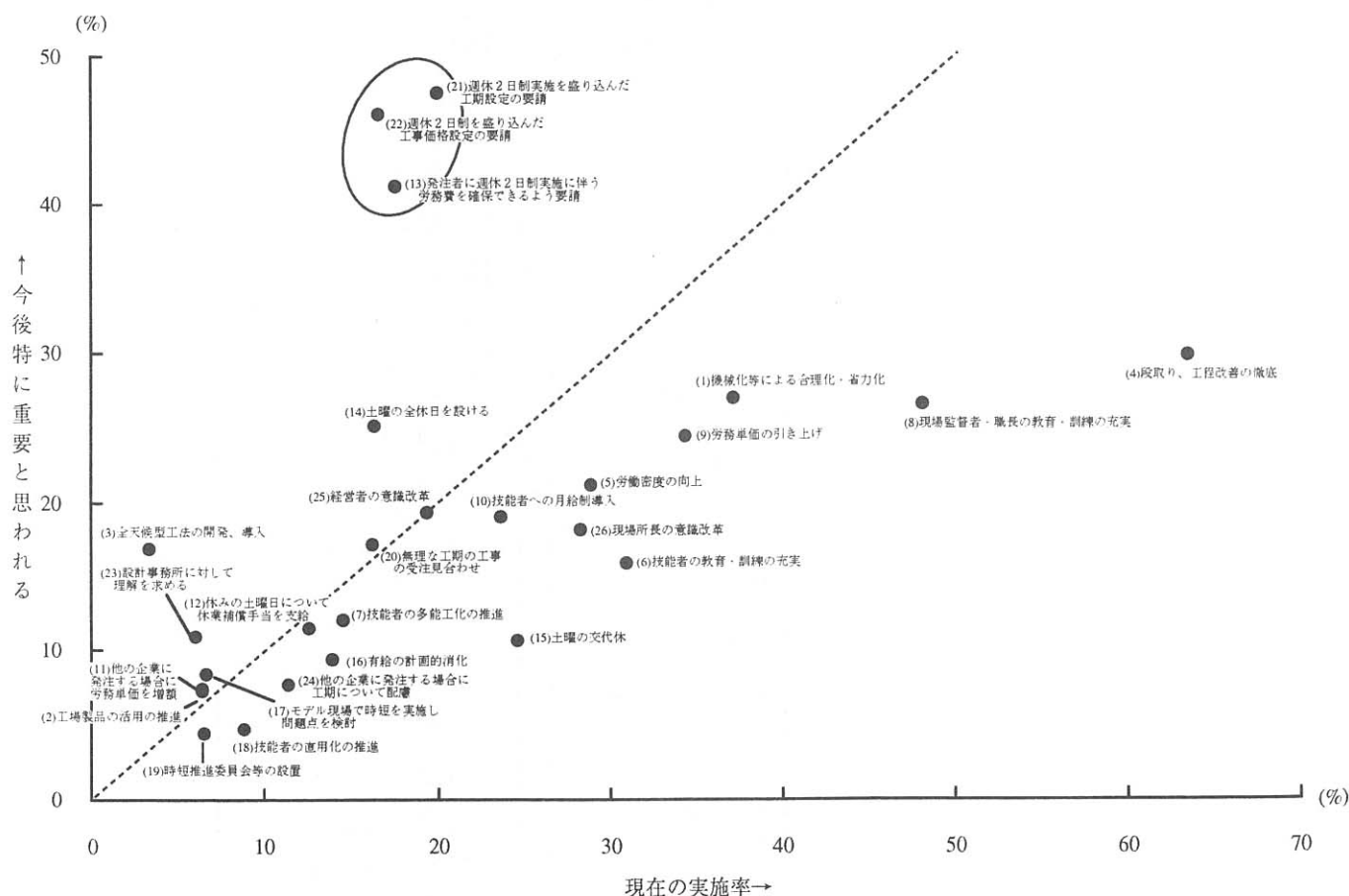
問2 従業員数 (N)																						不明
	TOTAL	6,486	47.4	46.0	41.1	29.8	27.0	26.5	25.1	24.4	21.1	21.1	20.7	19.5	17.8	16.5	19.3	19.0	18.2	17.2	16.8	
10人未満		678	41.4	41.3	37.2	23.6	20.8	17.1	21.5	23.0	15.2	15.2	20.5	23.8	24.3	14.7	17.1	16.6	13.3	9.7	10.6	7.2
10～20人未満		1,283	44.4	44.7	41.0	28.1	23.5	23.3	24.8	24.8	18.3	18.3	19.3	16.5	15.9	14.7	11.5	12.2	10.8	8.8	9.4	3.4
20～30人未満		1,018	45.5	46.0	41.9	29.9	24.1	28.1	24.8	26.5	18.3	18.3	19.6	17.8	18.1	15.4	12.5	13.0	10.8	9.7	7.8	5.5
30～50人未満		1,266	50.3	47.6	43.0	32.7	27.6	30.5	24.1	26.6	23.9	23.9	20.7	19.5	17.6	15.0	12.5	12.3	10.9	10.0	5.8	6.2
50～100人未満		1,103	47.7	47.6	40.8	33.2	32.7	29.6	24.9	25.6	24.7	24.7	20.5	23.8	24.3	14.7	12.3	9.7	10.6	11.2	7.0	8.9
100～300人未満		697	53.1	46.2	42.2	32.3	30.8	28.6	29.4	22.1	25.0	25.0	20.4	20.5	21.8	12.6	8.9	8.9	13.1	11.6	7.5	6.9
300～1000人未満		174	59.2	44.8	40.2	24.7	36.2	19.0	31.6	11.5	25.9	25.9	12.1	19.0	20.1	17.2	8.6	10.9	17.8	13.8	6.9	16.1
1000人以上		91	59.2	68.1	37.4	22.0	37.4	17.6	33.0	6.6	22.0	22.0	11.0	17.6	15.4	11.0	9.9	7.7	9.9	8.8	8.8	8.8
不明		176	36.4	39.2	39.2	23.3	22.7	31.8	24.4	22.7	18.2	18.2	16.5	18.8	21.0	19.9	13.1	11.9	9.1	10.8	10.2	3.4
																					4.4	4.5
																					4.6	7.2
																					5.5	15.9
																					6.0	9.4
																					4.1	2.7
																					4.5	5.1
																					3.9	5.2
																					4.2	4.2
																					5.2	8.0
																					1.1	4.4
																					10.2	4.5
																					3.4	12.5

下図は、今回取りあげた各対策（施策）の実施率と今後の重要性との関係を示したものであるが、全体として現在の実施率が高いものは、今後の重要性ではややポイントを落とす傾向がある。

（傾き45°の点線よりも右下にプロットされるものが多い）

しかし、現在の実施率以上に重要性が高く認識されているものとして、効果のところでも出てきた楕円で囲まれた3つの対策があげられる。この3つはいずれも発注者側に要請し、認められてはじめて効力を発揮するものである。受注者側にとってはなかなか言い出しにくいこともあってか、現在の実施率はさほどでもないが、その重要性は際立っており、今後政策的な支援の必要性が大きいと考えられる。

問20(1)×(3) 現時点での実施率×今後重要な対策



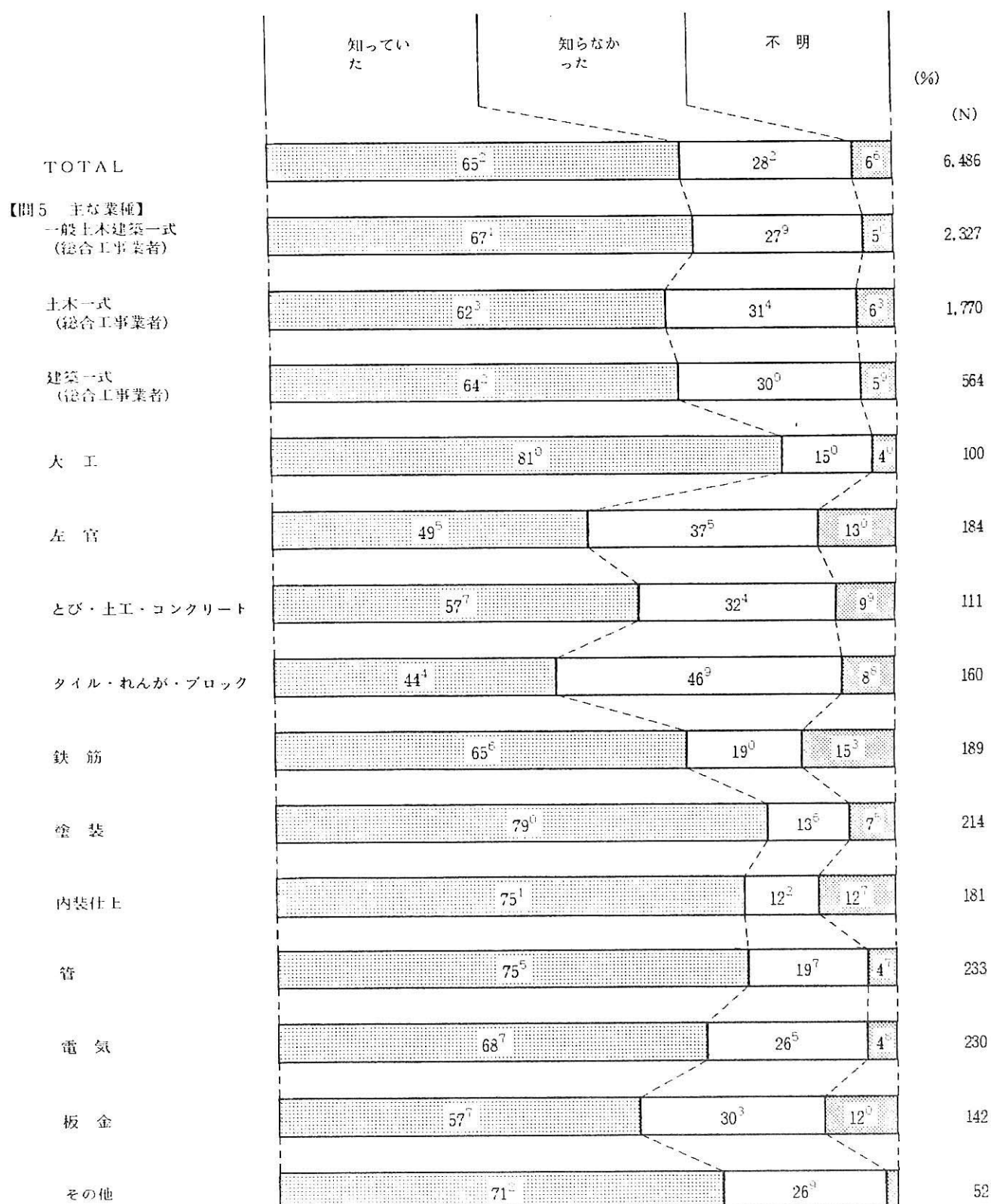
5 「建設生産システム合理化推進協議会*1」について

(1) 「建設生産システム合理化推進協議会」の活動の認知

「建設生産システム合理化推進協議会」の活動については、「知っていた」と答えた企業が65.2%、「知らなかった」は28.2%であった。

業種別にみると、認知率は、左官（49.5%）、タイル・れんが・ブロック（44.4%）で低くなっているが、これはそれぞれの業種の業界団体が協議会に参加していないためと考えられる。団体として協議会に参加している業種では、6割以上となっている。

問21 合理化協議会の活動認知



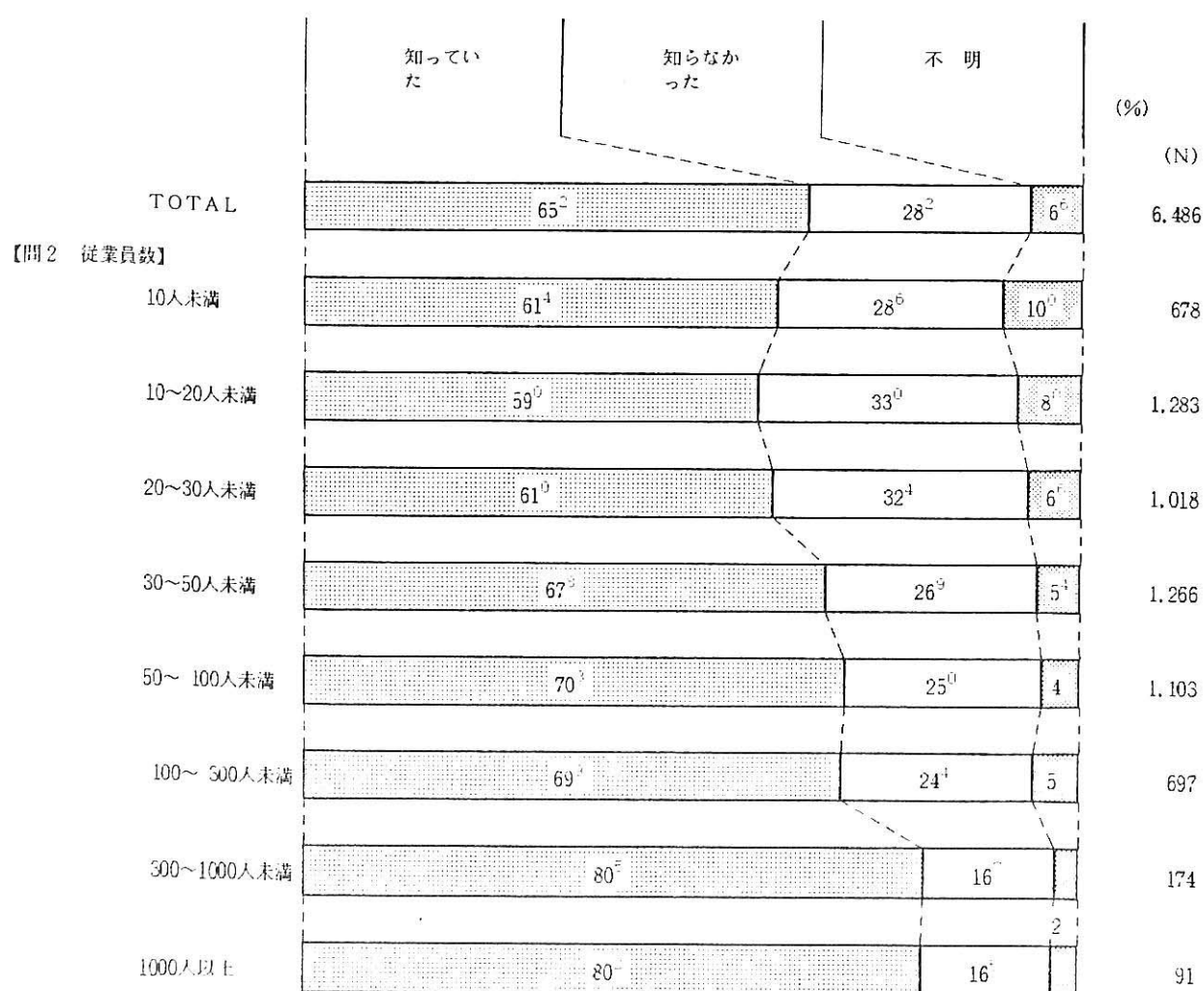
従業員規模別にみると、規模の大きい企業ほど認知率は高くなっている。

*1)

—＜「建設生産システム合理化推進協議会」参加の18団体＞—

・日建連 ・道建協 ・日建経 ・日建大協 ・全室協 ・日空衛
 ・土工協 ・全建 ・日本躯体 ・全鉄筋 ・ジェイシフ ・全管連
 ・建築協 ・全中建 ・日機協 ・日塗装 ・日板協 ・電設協

問21 合理化協議会の活動認知



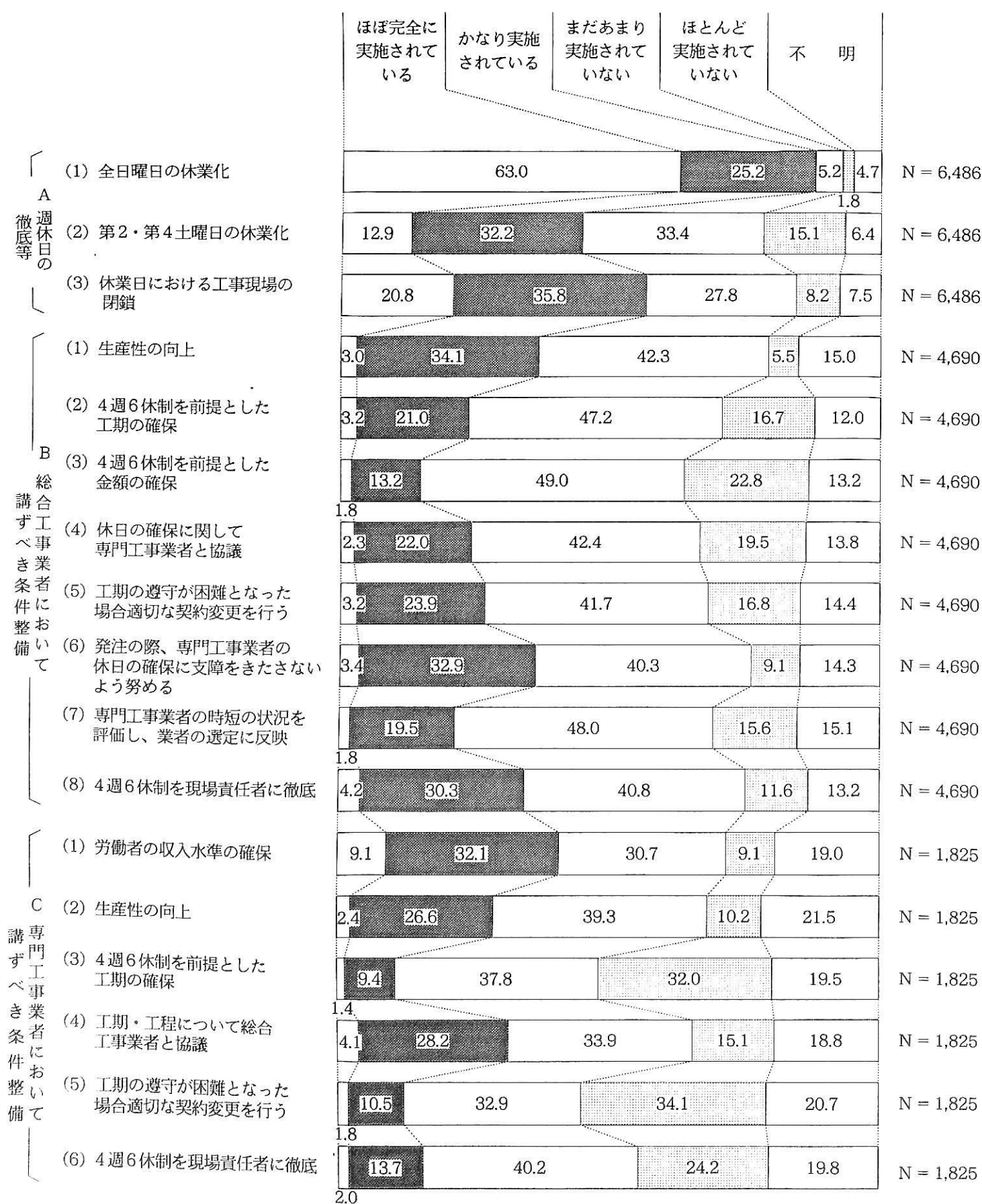
(2) 「建設生産システム合理化推進協議会」の申し合わせ事項実施率

協議会における申し合わせの実施率についてみると、「ほぼ完全に～かなり実施されている」の比率が高かったものは以下にあげるとおりである。

1 位	全日曜日の休業化	88.2%
2 位	休業日における工事現場の閉鎖	56.6%
3 位	第2・第4土曜日の休業化	45.1%

申し合わせから1年半が経過していることを考えると、上記3つ以外については実施率が高いとは言いがたい状況にある。今後の申し合わせの普及努力とあいまって実施率が高まっていくことが期待される。

問 22 協議会における申し合わせの実施率



《参考》

昨年度調査との単純な比較はできないものの、「ほぼ完全に～かなり実施されている」の割合が顕著に上昇した申し合わせ事項としては、「休業日における工事現場の閉鎖」（+13.1ポイント）、「第2・第4土曜日の休業化」（+ 7.3ポイント）、「発注の際、専門工事業者の休日の確保に支障をきたさないよう努める」（+ 6.8ポイント）などがあげられる。

項 目 (単位：%)		「ほぼ完全に～かなり実施されている」の割合		改 善 率 (ポイント)
		昨 年	今 年	
A 週 徹 休 定 日 等 の	(1) 全日曜日の休業化	84.0	88.2	+ 4.2
	(2) 第2・第4土曜日の休業化	37.8	45.1	+ 7.3
	(3) 休業日における工事現場の閉鎖	43.5	56.6	+13.1
B 総 合 講 工 ず 事 業 者 に 対 し て の 整 備	(1) 生産性の向上	34.8	37.1	+ 2.3
	(2) 4週6休制を前提とした工期の確保	18.5	24.2	+ 5.7
	(3) 4週6休制を前提とした金額の確保	11.5	15.0	+ 3.5
	(4) 休日の確保に関して専門工事業者と協議	23.2	24.3	+ 1.1
	(5) 工期の遵守が困難となった場合適切な契約変更を行う	23.4	27.1	+ 3.7
	(6) 発注の際、専門工事業者の休日の確保に支障をきたさないよう努める	29.5	36.3	+ 6.8
	(7) 専門工事業者の時短の状況を評価し業者の選定に反映	18.6	21.3	+ 2.7
	(8) 4週6休制を現場責任者に徹底	34.3	34.5	+ 0.2
C 専 門 講 工 ず 事 業 者 に 対 し て の 整 備	(1) 労働者の収入水準の確保	38.3	41.2	+ 2.9
	(2) 生産性の向上	24.6	29.0	+ 4.4
	(3) 4週6休制を前提とした工期の確保	9.2	10.8	+ 1.6
	(4) 工期・工程について総合工事業者と協議	33.3	32.3	- 1.0
	(5) 工期の遵守が困難となった場合適切な契約変更を行う	10.8	12.3	+ 1.5
	(6) 4週6休制を現場責任者に徹底	13.5	15.7	+ 2.2

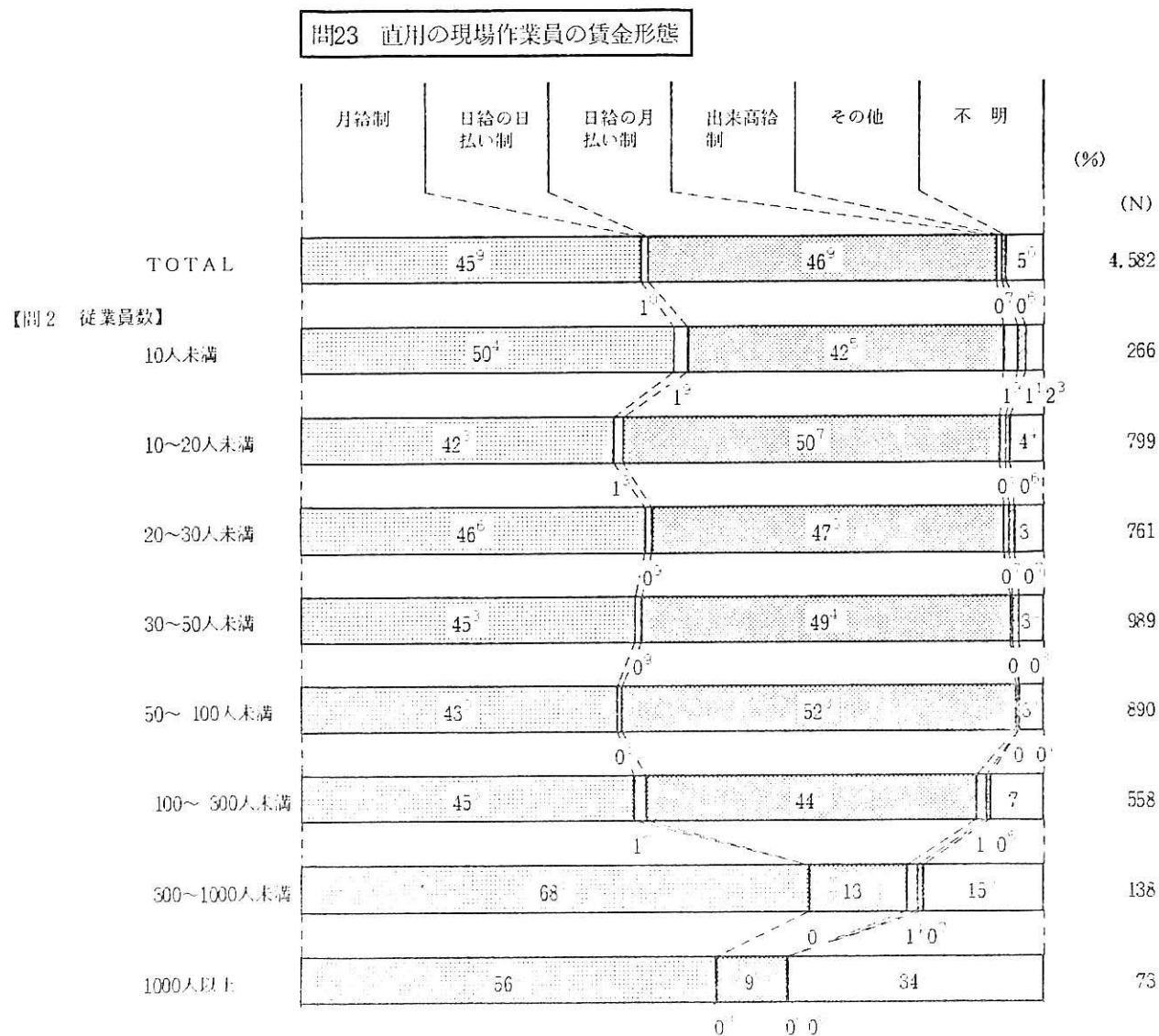
6 賃金形態

※これ以降の項目については、各都道府県の建設業協会に加入している企業にのみ質問している。

(1) 直用の現場作業員の賃金形態

直用の現場作業員（臨時・日雇いを除く）については、「日給の月払い制」が46.9%で最も多く、「月給制」が45.9%となっており、この2つで全体の9割以上を占めている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「日給の月払い制」は減る傾向にある。



(2) 悪天候時の補償手当の有無

悪天候により作業がまったくできなかった場合の補償手当の有無については、「特別の手当を支給することはない」が46.9%で最も多く、次いで「1日の賃金と同等の手当を支給」の28.7%となっている。

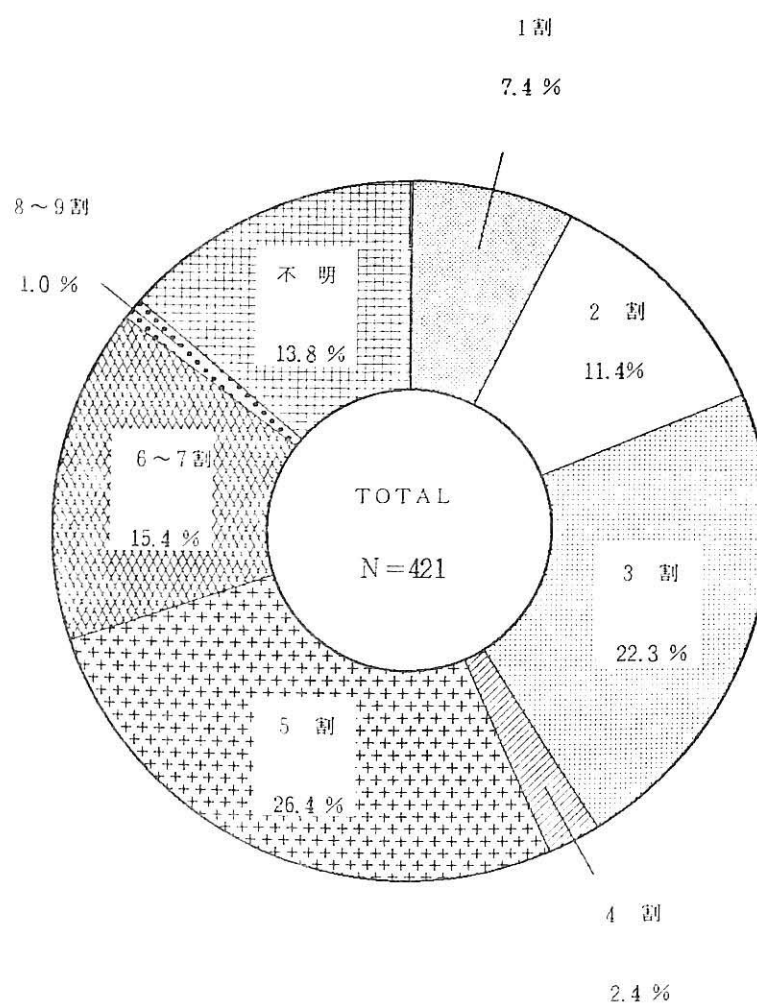
従業員規模別にみると、「1日の賃金と同等の手当を支給」は規模が大きくなるにつれて少なくなっている。

問24 悪天候時の補償手当の有無						
		特別の手 当を支給 すること はない	1日の賃 金と同等 の手当を 支給	1日の賃金 の一定割合 に相当する 手当を支給 している	その他	不 明
	(%)					
	(N)					
TOTAL	4,582	46 ⁹	28 ⁷	9 ⁻	4 ¹	11 ¹
【問2 従業員数】						
10人未満	266	46 ⁹	27 ¹	13 ⁻¹	3	9 ¹
10～20人未満	799	49 ⁹	26 ³	10 ⁻¹	4 ¹	9 ¹
20～30人未満	761	47 ¹	30 ⁷	9 ⁻¹	3 ⁻	9 ⁻
30～50人未満	989	47 ¹	29 ¹	9 ⁻	3 ⁻	9 ⁻
50～100人未満	890	41 ⁻²	32 ⁰	8 ⁻	4 ⁻	9 ⁻
100～300人未満	558	46 ¹	28 ¹	7 ⁻	5 ⁻	12 ⁻¹
300～1000人未満	138	50	24 ⁻⁵		2 ⁻	21 ⁻
1000人以上	73	38 ⁻¹	12 ⁻³	4 ⁻	2 ⁻	43 ⁻¹

(3) 補償手当を支給する場合の1日の賃金に対する割合

悪天候時の補償手当の有無で「1日の賃金の一定割合に相当する手当を支給している」と回答した企業に対し、その割合を聞いたところ、「5割」が26.4%で最も多く、次いで「3割」の22.3%となっている。平均では4割ちょうどであった。

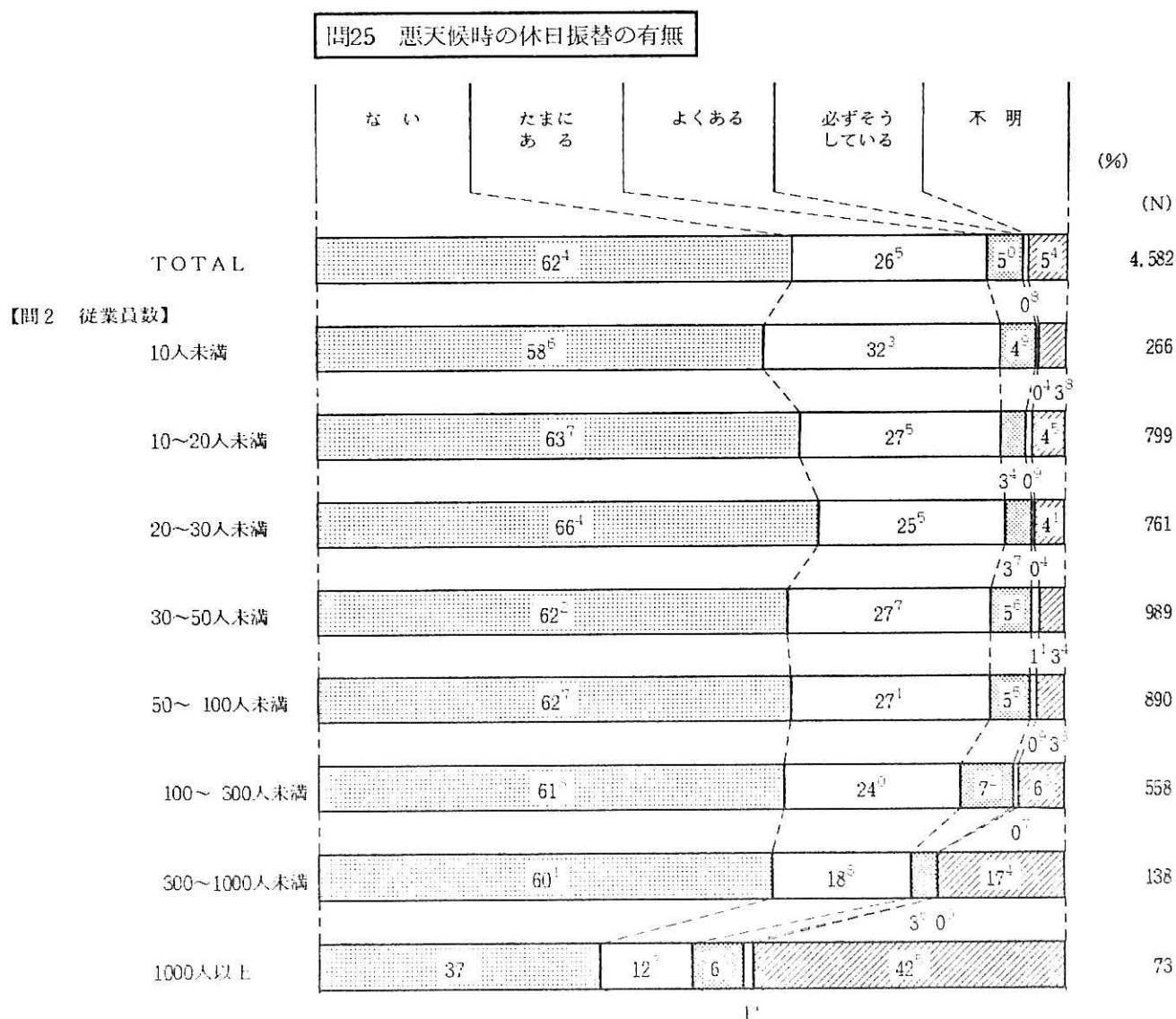
問24 悪天候時の補償手当の割合



(4) 悪天候時の休日振替の有無

悪天候によって休業となった場合に、通常の賃金で休日出勤させることがあるかどうかを聞いたところ、「ない」が62.4%で最も多く、「たまにある」が26.5%となっている。「よくある」「必ずそうしている」は、合計でも 5.8%と少なかった。

従業員規模別でも、不明を除いた割合ではあまり違いがみられない。



付. 調 査 票

平成5年度 建設業における労働時間短縮に関する調査

平成5年10月

(社) 全国建設業協会
(社) 全国建設産業団体連合会
(財) 建設業振興基金

※記入しないでください					
調査番号			県番号		団体

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ので、ありのままを記入してください。

② この調査票は 平成5年11月12日（金）までに 同封の返信用封筒にてご返送ください。

返送先：都道府県建設業協会の会員企業 → 各都道府県建設業協会

専門工事業者団体の会員企業 → (財) 建設業振興基金 構造改善第二部

(記入上のご注意)

1 特にことわりのない限り、平成5年9月末日現在の状態で記入してください。

2 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。また、 欄には、該当する数字を右づめにしてご記入ください。

3 回答が「その他」の場合には、() 内にその具体的な内容を記入してください。

4 この調査についての照会・問い合わせは、次の各担当者までお願いします。

(社) 全国建設業協会 TEL 03 (3551) 9396 労働部 担当：松井、長谷川

(財) 建設業振興基金 TEL 03 (5473) 4572 構造改善担当：大沼、桜田

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)	フリガナ		
所在地	〒		
記入者氏名		(所属部課名)	(電話番号)

I 企業の概要

問1 貴社の資本金額をお答えください（個人企業の場合は1に○をしてください）。 （○印は1つ）

1 個人	4 500 ～ 1,000万円未満	7 5,000 万～1 億円未満
2 200 万円未満	5 1,000 ～ 2,000万円未満	8 1～10億円未満
3 200 ～ 500万円未満	6 2,000 ～ 5,000万円未満	9 10億円以上

問2 貴社の従業員数（直用¹⁾に限る）をお答えください（該当者がいない場合には、「0」とご記入ください）。

店 社 ²⁾						人
現 場 ²⁾						人
合 計						人
うち常用 ³⁾						人

注1) 「直用」とは貴社が直接雇用し、その賃金管理、社会労働保険の手続きを行っている従業員のことを指します。

注2) 「店社」欄には、通常本社や支店で働いている従業員（事務・設計・営業等）数を、また「現場」欄には、通常現場で働いている従業員（現場監督などの管理者を含む）数を記入してください。

注3) 「常用」とは、期間を定めず、または1年を超える期間を定めて雇われている者で、臨時・日雇い以外のものをいいます。

問3 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。

（○印は1つ）

1 1 億円未満	4 10～20億円未満	7 100 ～ 500億円未満
2 1～5 億円未満	5 20～50億円未満	8 500 ～ 1,000億円未満
3 5～10億円未満	6 50～ 100億円未満	9 1,000 億円以上

【 問4は、都道府県の建設業協会に加入している企業にのみおたずねします。】

問4 貴社の営業形態は、次の中のどれにあたりますか。建設業以外の兼業については除いてお考えください。

（○印は1つ）

1 総合工事業専業	2 総合工事業と専門工事業の兼業	3 専門工事業専業
-----------	------------------	-----------

問5 貴社の主たる業種は次の中のどれにあたりますか。1つだけ選んでお答えください。 （○印は1つ）

1 一般土木建築一式（総合）	6 とび・土工・コンクリート	11 管
2 土木一式（総合）	7 タイル・れんが・ブロック	12 電気
3 建築一式（総合）	8 鉄 筋	13 板 金
4 大 工	9 塗 装	14 その他（ ）
5 左 官	10 内装仕上	

II 労働時間制度

問6 貴社の労働時間制度は、店社勤務と現場勤務とで異なりますか。 (○印は1つ)

1 すべて同じである	2 一部異なる	3 すべて異なる
↓	↓	
問7から問13までは、②の現場勤務欄にのみご回答ください	問7から問13までは、①の店社勤務欄と、②の現場勤務欄の両方にご回答ください	

問7 現在の貴社の1日の所定労働時間^{*1)} はどのくらいですか。

(^{*1)} 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。)

① 店社勤務	時間	分		② 現場勤務	時間	分

問8 現在の貴社の1週間の^{*2)} 所定労働時間はどのくらいですか。

(^{*2)} 適によって違う場合は、平均の所定労働時間を記入してください。)

① 店社勤務	時間	分		② 現場勤務	時間	分

問9 貴社の従業員1人当たりの年間総労働時間(時間外等含めた実労働時間)は、平均するとどのくらいになりますか。できるだけ昨年度(直近事業年度)の実績に基づいてお答えください。 (○印は1つずつ)

<参考> 1人当たりの年間総労働時間

=年間労働日数×1日の所定労働時間+1人当たり年間平均時間外労働時間-1人当たり平均有給休暇取得時間

① 店社勤務	1 1,800 時間未満	4 2,200 ~ 2,400時間未満
	2 1,800 ~ 2,000時間未満	5 2,400 ~ 2,600時間未満
	3 2,000 ~ 2,200時間未満	6 2,600 時間以上

② 現場勤務	1 1,800 時間未満	4 2,200 ~ 2,400時間未満
	2 1,800 ~ 2,000時間未満	5 2,400 ~ 2,600時間未満
	3 2,000 ~ 2,200時間未満	6 2,600 時間以上

問10 最近1カ月間の、実際の労働時間についておたずねします。

今年の9月1日~30日の1カ月間の、1人当たりの平均総実労働時間はどのくらいでしたか。全体の平均がわからない場合には、平均的な働き方をしたと思われる従業員1名を選び、その人の実績をお答えください。

① 店社勤務	出勤日	日	総実労働時間	時間	分	→	「うち、時間外労働時間」	時間	分
② 現場勤務	出勤日	日	総実労働時間	時間	分	→	「うち、時間外労働時間」	時間	分

III 休日制度・休日数

問11 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。（○印は1つずつ）

① 店社勤務

- | | |
|------------|-----------------------|
| 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） |
| 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回週休2日制 | 7 その他 { 具体的に } |
| 4 月1回週休2日制 | |

② 現場勤務

- | | |
|------------|-----------------------|
| 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） |
| 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回週休2日制 | 7 その他 { 具体的に } |
| 4 月1回週休2日制 | |

↓
問11-1をお答えの上、問12へ

→ 問12へ

【 問11-1は、現場部門が週休2日制を採用している企業にのみおたずねします。】

問11-1 今年の4月以降、現場部門では休みの土曜日に実際の程度休めていますか。（○印は1つ）

- | | | | |
|------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------|
| 1 ほぼ完全に
休んでいる | 2 時々休日出勤している
（休む方が多い） | 3 しばしば休日出勤して
いる（出る方が多い） | 4 ほとんど休日
出勤している |
|------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------|

問12 年次有給休暇の制度はありますか。ある場合には、勤続2年目の付与日数は何日ですか。（○印は1つずつ）
（また、ある場合には、問12-1にもお答えください。）

① 店社勤務

- | |
|--------------|
| 2年目の付与日数 |
| 1 ある → () 日 |
| 2 ない |
| 3 わからない |

② 現場勤務

- | |
|--------------|
| 2年目の付与日数 |
| 1 ある → () 日 |
| 2 ない |
| 3 わからない |

【 問12-1は、年次有給休暇制度のある企業にのみおたずねします。】

問12-1 昨年（平成4年1月1日～平成4年12月31日まで）の年次有給休暇（繰越分は含まない）の取得率は、平均するとどのくらいでしたか。（○印は1つずつ）

① 店社勤務

- | |
|--------------|
| 1 20%未満 |
| 2 20%以上40%未満 |
| 3 40%以上60%未満 |
| 4 60%以上80%未満 |
| 5 80%以上 |

② 現場勤務

- | |
|--------------|
| 1 20%未満 |
| 2 20%以上40%未満 |
| 3 40%以上60%未満 |
| 4 60%以上80%未満 |
| 5 80%以上 |

問13 貴社の昨年（平成4年1月1日～平成4年12月31日まで）の休日数についておたずねします。

（ ）内の日数を参考にして、下表のそれぞれの休日数をお答えください。現場によって異なるケースがある場合には、最も平均的な現場についてお答えください。

（なお、実際に休めたかどうかは別として、会社として休日とした日数でお答えください。）

<休日の種類>	店 社 勤 務	現 場 勤 務
① 週休日 〔平成4年度1年間で、土曜・日曜日は各々52日ありました〕	日	日
② 国民の祝日 〔1月1日を除き、計12日 〔5月3日は日曜日と重複のため、除外〕〕	日	日
③ 年末年始（1月と12月の計） 〔上記①の週休日は除き、1月1日は含めてお答えください〕	日	日
④ 夏休み・お盆休暇 〔上記①の週休日は除いてお答えください〕	日	日
⑤ その他の休日 (創立記念日など)	日	日
<年間休日総数> (上記①～⑤までを合計した日数)	日	日

問14 今年（平成5年）のゴールデンウィーク（4月24日から5月9日）には、会社としてのいっせい休みはありましたか。休みの日に○印を付けたうえ、その合計日数と、最も長く連続した休日数をお答えください。

	日	月	火	水	木	金	土
4 月							24
	25	26	27	28	29	30	5/1
5 月	2	3	4	5	6	7	8
	9						

⇒ 計 日
↓
(うち、連続して 日)

注) __ (アンダーライン) は、国民の祝日を示す。

IV 労働時間短縮への対応について

問15 平成6年4月1日から、原則として週40時間労働制が施行されることとなっています。ただし、何らかの猶予措置が定められることになっています（猶予措置の詳細については未定）。貴社では、このこと（週40時間労働制への移行）をご存じでしたか。（○印は1つ）

- | | |
|---------|----------|
| 1 知っていた | 2 知らなかった |
|---------|----------|

問16 貴社では今後、労働時間の短縮にどのように対応するご予定ですか。（○印はあてはまるものすべてに）

- | | |
|---|---|
| 1 すでに週40時間以内なので何もしない
2 すでに週40時間以内だが、さらに時短を行う
3 1日の所定労働時間は8時間とし、完全週休2日制（土曜全休）を実施する
4 当面、1日の所定労働時間は8時間とし、月2回週休2日制（4週6休：週44時間対応）を実施する
5 1日の所定労働時間を短縮し、土曜日の休日等は増やさない
6 国民の祝日の休業化により休日数を拡大する
7 年末年始、夏休み、ゴールデンウィーク期間の休日数を拡大する
8 1カ月単位の変形労働時間制を採用する
9 1年単位の変形労働時間制を採用する
10 その他（
11 まだわからない | ） |
|---|---|

問17 貴社では、週休2日制の導入や拡大など、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1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17-1 へ

↓
問17-2 へ

問17-1 それはどのような理由からですか。
（○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 総合工事業業者サイドから指導されている
9 その他（ | ） |
|--|---|

問17-2 それはどのような理由からですか。
（○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 発注者が時短に無関心
6 総合工事業業者が時短に無関心
7 その他（ | ） |
|--|---|

問18 貴社が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18-1 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 () |

【 問19は、主に現場部門の時短にかかわる問題についておたずねします。 】

問19 現場部門の労働時間短縮を推進していく上で、現在問題となっていることはありますか。

(○印はいくつでも)

- | |
|-----------------------------------|
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| 4 コストが上昇し、採算が悪くなった |
| 5 時短策実施前より残業が増加した |
| 6 時短策実施前より休日出勤が増加した |
| 7 日給（日給の月払い制を含む）の労働者の手取り賃金が減少した |
| 8 日給（日給の月払い制を含む）の労働者等が時短を歓迎しない |
| 9 悪天候による不稼働日があるため、休日出勤が生じる |
| 10 受注工事量の変動が大きいため、定期的に土曜日を休むのは難しい |
| 11 政府の指導が行き届いていない |
| 12 公共工事の発注時期の平準化が進んでいない |
| 13 同業他社との関係上、自社だけでは進めにくい |
| 14 技能労働者が不足している |
| 15 新工法等の技術革新が進んでいない |
| 16 その他 (具体的に) |
| 17 特に問題はない |

V 今後の労働時間短縮策について

問20 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。

(A) 貴社では、労働時間の短縮を円滑に推進するため、現在どのような対策をとっていますか。 (○印はいくつでも)

(B) また、(A) でお答えいただいた対策の中で、特に効果が高いと思われるものがありましたらお答えください。 (○印はいくつでも)

(C) また、現場部門の時短を行うにあたって、今後特に重要であると思われる対策を5つまで選んでお答えください。(A) や (B) の対策と重複してもかまいません。 (○印は5つまで)

(A)	(B)	(C)
現在 し 実 て 施 い る 対 策	特 と に 思 効 わ 果 れ が る 高 対 い 策	今 後 思 特 わ に れ 重 る 要 対 と 策
(○印はいくつでも)	(○印はいくつでも)	(○印は5つまで)

【生産性の向上等】

- (1) 機械化等による合理化・省力化の推進
- (2) 工場製品の活用（プレハブ化等）の推進
- (3) 全天候型工法の開発、導入
- (4) 段取りの改善、工程管理の改善の徹底
- (5) 労働密度の向上、労働時間管理の改善
- (6) 技能者の教育・訓練の充実
- (7) 技能者の多能工化の推進
- (8) 現場監督者・職長の教育・訓練の充実（能力向上）

1	..	1	..	1
2	..	2	..	2
3	..	3	..	3
4	..	4	..	4
5	..	5	..	5
6	..	6	..	6
7	..	7	..	7
8	..	8	..	8

【労働者の収入の確保】

- (9) 直接雇用する労働者の労務単価の引き上げ
- (10) 技能者への月給制導入
- (11) 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
- (12) 休みの土曜日について、休業補償手当を支給する
- (13) 発注者に週休2日制実施に伴う所要の労務費を確保できるよう要請する

9	..	9	..	9
10	..	10	..	10
11	..	11	..	11
12	..	12	..	12
13	..	13	..	13

【その他】

- (14) 現場を完全に休む土曜日の全休日をもうける
- (15) 土曜日に交替で休む計画の策定
- (16) 有給の計画的消化
- (17) 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
- (18) 技能者の直用化を進める
- (19) 時短推進委員会等の設置
- (20) 無理な工期の工事の受注を見合わせる（適正な工期での受注）
- (21) 発注者・総合工事業者等に週休2日制実施を盛り込んだ
工期の設定を要請する
- (22) 発注者・総合工事業者等に週休2日制実施を盛り込んだ
工事価格の設定を要請する
- (23) 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
- (24) 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
- (25) 経営者の意識改革を進める
- (26) 現場所長の意識改革を進める

14	..	14	..	14
15	..	15	..	15
16	..	16	..	16
17	..	17	..	17
18	..	18	..	18
19	..	19	..	19
20	..	20	..	20
21	..	21	..	21
22	..	22	..	22
23	..	23	..	23
24	..	24	..	24
25	..	25	..	25
26	..	26	..	26

VI 合理化協議会の申し合わせ事項について

問21 貴社では、下記の18団体が「建設生産システム合理化推進協議会」（以下、協議会という）を結成し、時短推進等の課題に取り組んでいることをご存知でしたか。（○印は1つ）

＜合理化協議会参加の18団体＞					
・日建連	・道建協	・日建経	・日建大協	・全室協	・日空衛
・土工協	・全建	・日本躯体	・全鉄筋	・ジェイシフ	・全管連
・建築協	・全中建	・日機協	・日塗装	・日板協	・電設協

1 知っていた	2 知らなかった
---------	----------

問22 協議会では次のような申し合わせを行い、平成4年4月より建設業における4週6休制の推進を図っています。貴社からみて、各申し合わせ事項の実施率はどうのような状況にあると思われますか。（○印は1つずつ）

ほ ほ実 完施 全さ に て い る	か な 実 り施 さ れ て い る	ま 実 だ施 あ ま れ て い ない	ほ 実 と施 ん さ ど れ て い ない
---	--	---	--

A. 週休日の徹底等

- (1) 全日曜日の休業化 1 — 2 — 3 — 4
- (2) 第2・第4土曜日の休業化 1 — 2 — 3 — 4
（積雪寒冷地域等では4週6休制に相当する年間休日数の確保）
- (3) 休業日における工事現場の閉鎖 1 — 2 — 3 — 4

B. 総合工事業者において講ずべき条件整備【 総合工事業者におたずねします 】

- (1) 生産性の向上等により、工期の延伸とコストの増高を出来る限り抑える 1 — 2 — 3 — 4
- (2) 受注の際、4週6休制を前提とした工期を確保する 1 — 2 — 3 — 4
- (3) 発注の際、4週6休制を前提とした、金額を確保する 1 — 2 — 3 — 4
- (4) 発注の際、休日の確保に関して専門工事業者と協議する場を設ける 1 — 2 — 3 — 4
- (5) 工期の遵守が困難となった場合、専門工事業者に対して適切な契約変更を行う 1 — 2 — 3 — 4
- (6) 発注の際、専門工事業者の休日の確保に支障をきたさないよう努める 1 — 2 — 3 — 4
- (7) 専門工事業者の時短の状況を的確に評価し、業者の選定に反映させる 1 — 2 — 3 — 4
- (8) 4週6休制を現場責任者等に徹底し、現場における推進体制を整備する 1 — 2 — 3 — 4

C. 専門工事業者において講ずべき条件整備【 専門工事業者におたずねします 】

- (1) 雇用労働者の収入水準の確保、収入・雇用の安定化 1 — 2 — 3 — 4
- (2) 生産性の向上等により、工期の延伸とコストの増高を出来る限り抑える 1 — 2 — 3 — 4
- (3) 受注の際、4週6休制を前提とした工期を確保する 1 — 2 — 3 — 4
- (4) 総合工事業者との協議の場に参画し、工期、工程について十分な調整を図る 1 — 2 — 3 — 4
- (5) 工期の遵守が困難となった場合、総合工事業者に対して適切な契約変更を求める ... 1 — 2 — 3 — 4
- (6) 4週6休制を現場責任者等に徹底し、現場における推進体制を整備する 1 — 2 — 3 — 4

【 問23～問25（Ⅶ 賃金形態）は、都道府県の建設業協会に加入している企業にのみおたずねします。 】

VII 賃金形態

問23 貴社の賃金形態についておたずねします。直用の現場作業員（臨時・日雇いを除く）について、最も多い賃金形態を次の中からお選びください。（○印は1つ）

(賃金が月単位で決められているが、欠勤した時にその分を差し引く場合は「月給制」に含めてください。)

- 1 月給制
2 日給の日払い制
3 日給の月払い制
4 出来高給制
5 その他 {

問24 雨などの悪天候により、作業員が現場に出勤してきたにもかかわらず、作業がまったくできなかった場合（屋内作業等もなかった場合）、補償手当のようなものを支給していますか。（○印は1つ）

- 1 特別の手当を支給することはない
2 1日普通に働いた場合に支給される賃金と、同等の手当を支給している
3 1日普通に働いた場合に支給される賃金の、一定割合に相当する手当を支給している → () 割
4 その他 {

問25 雨などの悪天候によって現場が休業になった場合、その日の分を通常の賃金で日曜・祝日などの休日に働かせることがありますか（休日出勤の割増しを付けることなく、振り替え日に働かせることがありますか）。

(○印は1つ)

- 1 な い 2 たまにある 3 よくある 4 必ずそうしている

【 問26は、すべての企業の方におたずねします。 】

問26 その他、行政、業界団体等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11月12日(金)までにご返送ください。

