

平成 4 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 5 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 >

＊ 調査の概要	1
＊ 調査結果のポイント	3
第 1 部 企業編	5
I 調査結果の要約	
1 調査対象企業のプロフィール	5
2 労働時間及び労働条件	6
3 今後の労働時間短縮について	
(1) 法定労働時間短縮の認知	8
(2) 法定労働時間短縮への対応策	8
(3) 時短促進法利用意向	9
(4) 1年単位の変形労働時間制の採用意向	9
(5) 年間総労働時間短縮の目標値	9
(6) 時短の必要性とその理由	10
(7) 時短の効果、生産性向上の理由	12
(8) 現場部門の時短推進上の問題	13
(9) 時短を円滑に推進するための対策	13
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	17
(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	17
5 直用技能者の募集について	
(1) 実施している求人方法とその効果	19
(2) 複数の職安への重複登録	21
(3) 学校への求人	21
II 調査結果の解説	
1 調査対象企業の概要	
(1) 主な業種	23
(2) 地域分布	24

(3) 資本金	25
(4) 完成工事高	26
(5) 従業員数及び現場人員比率	27
2 労働時間及び労働条件	
(1) 直用技能者の給与体系	30
(2) 週所定労働時間	33
(3) 週休制	37
(4) 休みの土曜日に実際に休んでいるか	43
(5) 代休発行等の有無	45
(6) 割増賃金の支払い	47
(7) 年間総労働時間	49
3 今後の労働時間短縮策について	
(1) 法定労働時間短縮の認知	53
(2) 法定労働時間短縮への対応策	54
(3) 時短促進法利用意向	56
(4) 1年単位の変形労働時間制の採用意向	58
(5) 年間総労働時間短縮の目標値	60
(6) 時短の必要性	62
(7) 時短が必要である理由	64
(8) 時短が必要でない理由	66
(9) 時短の効果	67
(10) 生産性が向上した理由	69
(11) 現場部門の時短推進上の問題	70
(12) 時短を円滑に推進するための対策	74
(13) 行政、業界団体に対する要望	91
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	92
(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	94
5 直用技能者の募集について	
(1) 実施している求人方法	96
(2) 求人方法の効果	98
(3) 複数の職安への重複登録	99
(4) 求人学校数	101
(5) 求人している学校	102

第2部 業界団体編 105

調査結果

1 団体概要（会員企業数）	105
2 労働時間短縮に関する決議	
(1) 今までに行った時短に関する決議	106
(2) 具体的な目標設定の有無	108
(3) 時短推進のために実施した方策	111
(4) 労働時間短縮のための工夫策	113
3 今後の労働時間短縮策	
(1) 時短の必要性	114
(2) 時短が必要な理由	115
4 労働時間短縮に関する決議を実効性のあるものにするための措置	
(1) 時短促進法の認知	117
(2) 時短促進法に基づく時短実施計画の策定意向	117
(3) 「建設生産システム合理化推進協議会」の取り組み認知	118
(4) 協議会での申し合わせ事項の実施状況	119
(5) 「1年単位の変形労働時間制」採用意向	123
(6) 時短推進上の問題点	124
(7) 行政に対する要望	125

付. 調査票

* 調査の概要

* 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3年4月より法定労働時間は原則として週44時間となっており、また、生活大国5カ年計画において、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を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、改正労基法施行前の平成3年2月実施調査、施行後の平成3年10月実施調査に引き続き、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

① 企業対象調査

全国の建設業者	2,789社
┌ 全国の資本金1億円以上の総合工事業者	633社
├ 全国の資本金1億円未満の総合工事業者	200社
└ 労働者数が多い職種の専門工事業者から抽出	1,754社
└ 建設業経営後継者研修に参加した企業	202社

② 業界団体対象調査（合理化協議会の18団体を含む）

a. 全国団体	44団体
┌ 総合工事業団体	7団体
└ 専門工事業団体	37団体
b. 都道府県建設業協会	47団体

(2) 調査内容

① 企業対象調査

- ・現在の労働条件（労働時間、週休制等）
- ・平成5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（特に現場部門）
- ・時短の際の問題点とその対応
- ・今後の労働時間短縮策
- ・直用技能者の募集方法

② 業界団体対象調査

- ・現在の時短に関する申し合わせ事項、状況
- ・時短促進法等への対応意向
- ・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4年11月13日～11月27日

(5) 回収数

3 回収状況

(1) 企業対象調査	発 送 数	2,789
	有効回収数	1,719
	回 収 率	61.6%

(2) 業界団体対象調査

①全国団体	発 送 数	44
	回 収 数	38
	回 収 率	86.4%

②都道府県建設業協会

	発 送 数	47
	回 収 数	47
	回 収 率	100.0%

* 調査結果のポイント

* 調査結果のポイント

1. 労働時間短縮の現状

(1) 進む週休2日制導入、現場においても月2回週休2日制が進展

平成3年10月に実施した調査（以下、前回調査という）と比べてみると、何らかの週休2日制の導入率は、店社では73.0%から76.7%へ、現場では61.8%から68.5%へと、特に現場で上昇している。前回調査時点から今回までの間に法定労働時間の短縮がなかったにもかかわらず、これだけ導入率が上昇したことは、時短の流れが確実に定着してきたことを示していると考えられる。また、具体的な週休2日の方法は店社、現場とも月2回が最も多くなっている。

また、業界団体対象調査でも全国団体の44.7%、都道府県建設業協会の83.0%が月2回週休2日制導入の決議を行っており、今回調査に見られる導入率の上昇は、業界団体、企業の双方が月2回週休2日制という当面する目標に向かって努力してきた結果とも考えられる。

(2) 残業、休日出勤を含む年間総労働時間の短縮が今後の課題

年間総労働時間は、平成2年度調査（以下前々回調査）時点と比較すると短縮されてきているものの、現場勤務においては、2,200時間を超える企業が53.0%と依然半数を占めており、また、土曜の休日出勤の多い企業も40.4%を占めている。特に現場においての年間総労働時間の短縮は、引き続き今後の課題といえそうである。

年間総労働時間の目標値については、「定めている」と回答したのは企業で7.7%、全国団体で13.2%、都道府県建設業協会でも6.4%と少なく、今後は具体的な目標値を設定し、それに向けて時短推進に取り組んでいくことが重要であると考えられる。

(3) 時短の効果を認める企業が増加

時短の効果については、75.5%と約4社に3社が何らかの効果を認めており、前回調査（69.8%）を上回っている。特に「労働者の定着率が向上した」が大きく上昇しており、時短推進による目に見える効果が現れ始めているといえる。

時短の必要性については、約8割弱の企業が必要性を認めており、その理由としては「若年労働者の採用が困難」をあげる企業が多くなっている。

(4) 工期、コスト面での問題がよりシビアに

現場部門の時短推進上の問題として「発注者が時短を見込んだ工期で発注していない」「工期の終了間際にしわ寄せがきた」が高い割合であげられており、また、前回調査と比較しても大きく比率を上げている。一方で、時短が必要でない理由として「コストの上昇」をあげる企業が年々比率を上げている。時短推進にあたって比較的実行の容易な対策は打ったものの、やはり根本的な問題が依然として残っており、それらがますます大きな障害となりつつあるのではないかと推測される。これからの時短推進は、今まで以上に厳しいものとなり、より本質的な問題に迫る対応策が求められることになりそうである。

2. 今後の労働時間短縮策について

(1) 実施している対策は生産性向上策が中心。大きな効果が認められている対策の実施率は低い

時短推進のための対策については、各社とも「段取りの改善・工程管理の徹底」「技能者の教育訓練の充実」「機械化等による合理化・省力化の推進」等、自社の裁量の範囲内のできる生産性向上策を中心に取り組んでいるといえる。それらの効果については見えにくい部分が多いが、速効性はなくとも地道に、引き続き取り組んでいかなければならない対策と位置付けられていると考えられる。

一方、高い効果が認められている対策は「現場を完全に休む土曜の全休日を設ける」「全天候型工法の開発・導入」「技能者への月給制導入」等であるが、これらの実施率はまだまだ低く、比較的困難が伴うとみられるこうした対策を実施していくことが今後一層の時短を進める上での重要な課題となるものと考えられる。

(2) 工期・労務費の確保についての発注者への働きかけに苦慮

今後重要であると思われる対策としては「発注者に週休2日制実施に伴う工期設定の要請」「発注者に週休2日制実施に伴う労務費確保の要請」等が高い割合であげられている。しかし、これらの対策の実施率は3割前後と必ずしも低くはないが、効果があったという企業はまだあまりない。「要請してはみたもののまだその実現にはいたっていない」という企業が少なからずあるものと推測され、おそらくその結果、「重要ではあるが実現は困難」と認識している企業が多くなっているのであろう。やはり工期、コスト面での問題が時短推進上のネックとなっていることがわかる。

その反面、他の企業に発注する際に工期、労務費について配慮をしている企業は少なく、どの企業も自社の直面する問題だけで手一杯という様子がうかがえる。これらの問題に関しては企業単位だけでの対応は難しく、行政あるいは業界団体などから何らかのテコ入れが必要であると考えられる。

(3) 時短促進法、1年単位の変形労働時間制導入に期待

時短促進法に基づく時短実施計画の策定については、企業で70.1%、全国団体の47.3%、都道府県建設業協会の51.0%が積極的な策定意向を示している。

また、1年単位の変形労働時間制については企業の39.5%、全国団体の63.2%、都道府県建設業協会の72.3%が積極的な採用意向を示しており、今後の時短推進の新しい方向性として期待が持てそうである。

第一部 企業編

I 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、規模の指標ではいずれも総合工事業者及び設備工事業者が上位を占め、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左官、鉄筋、大工、土木等。技能者の月給制比率が高いのは内装仕上、設備となっている。

調査対象企業・業種を増やした関係で、前回までの調査と比較すると小規模企業の割合が増加している。前回調査と対象企業が異なる業種は一般土木建築、土木、建築、内装仕上、設備である。また、今回から新たに加わった業種は板金である。

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：％)	技能者の月給 制導入比率 (平均：％)
全 体	193.7	586.1	15,698.2	54.0	43.1
一般土木建築一式 ¹⁾	439.9	1,536.0	41,404.8	54.5	44.6
土 木 一 式 ¹⁾	96.8	74.3	4,368.4	62.2	48.4
建 築 一 式 ¹⁾	178.3	947.0	15,164.3	45.9	40.9
大 工	45.4	29.7	2,028.9	64.4	22.6
左 官	43.0	12.5	1,216.8	69.9	13.5
とび・土工・コンクリート	69.6	32.3	2,183.2	62.4	33.3
タイル・れんが・ブロック	47.0	20.5	1,706.3	33.4	23.0
鉄 筋	50.6	25.2	2,308.1	67.6	30.6
塗 装	31.9	36.0	1,403.9	52.0	30.7
内 装 仕 上 ¹⁾	41.9	30.2	1,966.4	32.7	66.7
設 備 関 係 ¹⁾	163.1	333.9	9,910.0	51.6	63.3
板 金 ²⁾	13.5	7.7	276.6	71.6	29.9
そ の 他 ¹⁾	141.0	189.9	3,796.3	49.7	37.5
前回調査対象企業（全体）	267.1	1,418.2	20,313.5	51.0	—

¹⁾については、前回までの調査とは対象企業が異なる

²⁾は、今回新たに対象企業に加わった業種

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36分、現場が44時間16分となっている。業種によっては平均が前回調査より高くなっているが、これは調査対象企業が前回とは異なるためと考えられる。

前回調査と今回の間には法定労働時間の短縮がなかった（平成2年度調査と平成3年度調査のあいだには、中小建設業者の法定労働時間が48時間から46時間に短縮された）にもかかわらず、職別工事業の現場勤務を中心に時短を進めていた企業が多かったことがわかる。

週所定労働時間（平均・業種別）

	店 社 勤 務			現 場 勤 務		
	平成3年2月	平成3年10月	平成4年11月	平成3年2月	平成3年10月	平成4年11月
全 体	44時間24分	→ 43時間34分	→ 43時間36分	45時間16分	→ 44時間21分	→ 44時間16分
一 般 土 木 建 築 一 式 ¹⁾	43時間55分	→ 43時間00分	→ 43時間19分	44時間41分	→ 43時間40分	→ 43時間47分
土 木 一 式 ¹⁾	44時間48分	→ 43時間16分	→ 43時間59分	46時間16分	→ 44時間57分	→ 44時間51分
建 築 一 式 ¹⁾	43時間48分	→ 43時間28分	→ 43時間47分	45時間03分	→ 44時間07分	→ 44時間22分
大 工	45時間55分	→ 44時間03分	→ 44時間58分	46時間17分	→ 45時間20分	→ 44時間50分
左 官	45時間31分	→ 44時間54分	→ 44時間44分	47時間07分	→ 46時間48分	→ 46時間01分
とび・土工・コンクリート	45時間37分	→ 44時間42分	→ 44時間11分	46時間30分	→ 45時間54分	→ 45時間27分
タイル・れんが・ブロック	44時間08分	→ 43時間58分	→ 43時間53分	46時間18分	→ 46時間00分	→ 44時間47分
鉄 筋	45時間16分	→ 43時間56分	→ 44時間03分	46時間12分	→ 45時間00分	→ 44時間31分
塗 装	44時間45分	→ 43時間58分	→ 44時間03分	44時間56分	→ 45時間18分	→ 44時間50分
内 装 仕 上 ¹⁾	44時間55分	→ 43時間51分	→ 43時間24分	45時間41分	→ 45時間13分	→ 44時間41分
設 備 関 係 ¹⁾	43時間18分	→ 42時間32分	→ 42時間56分	43時間35分	→ 42時間43分	→ 43時間13分
板 金 ²⁾	—	—	45時間21分	—	—	45時間39分
そ の 他 ¹⁾	44時間15分	→ 42時間53分	→ 42時間39分	45時間16分	→ 43時間34分	→ 44時間02分

¹⁾については、前回までの調査とは対象企業が異なる
²⁾は、今回新たに対象企業に加わった業種

週所定労働時間（平均・従業員規模別）

	店 社 勤 務			現 場 勤 務		
	平成3年2月	平成3年10月	平成4年11月	平成3年2月	平成3年10月	平成4年11月
全 体	44時間24分	→ 43時間34分	→ 43時間36分	45時間16分	→ 44時間21分	→ 44時間16分
従業員数10人以下	45時間38分	→ 44時間02分	→ 44時間38分	47時間00分	→ 46時間00分	→ 45時間26分
従業員数11～20人	45時間15分	→ 44時間38分	→ 44時間28分	45時間50分	→ 45時間43分	→ 45時間26分
従業員数21～50人	45時間04分	→ 44時間21分	→ 44時間04分	45時間51分	→ 45時間07分	→ 44時間45分
従業員数51～100人	44時間51分	→ 43時間40分	→ 43時間41分	45時間44分	→ 44時間44分	→ 44時間21分
従業員数101～300人	44時間01分	→ 43時間00分	→ 42時間51分	44時間53分	→ 43時間34分	→ 43時間25分
従業員数301～1000人	42時間06分	→ 41時間39分	→ 41時間23分	43時間09分	→ 42時間31分	→ 41時間52分
従業員数1000人以上	41時間11分	→ 40時間36分	→ 40時間04分	42時間01分	→ 40時間47分	→ 40時間09分

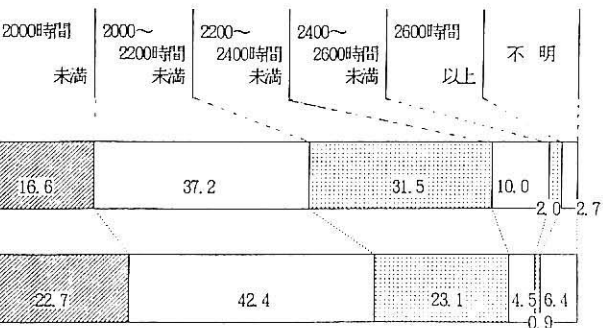
何らかの週休2日制の導入率は店社で76.7%、現場では68.5%と、特に現場で導入率が上昇している。年間総労働時間も平成2年度調査と比較すると短縮されてはいる。ただ、現場では2,200時間を超えている企業が半数を占めており、総合工事業者、設備等、制度的な時短が比較的進んでいる業種でむしろ2,200時間を超える企業が多いなど、現場における時短推進の難しさを示しているといえる。土曜の休日出勤の多い（しばしば～ほとんど出勤している）企業は40.4%で、特に左官、一般土木建築で多くなっている。ただ、その場合でも代休発行等を行っていない企業は10.5%と、代休の発行に努めている企業が多いことがうかがえる。

労働時間・労働条件

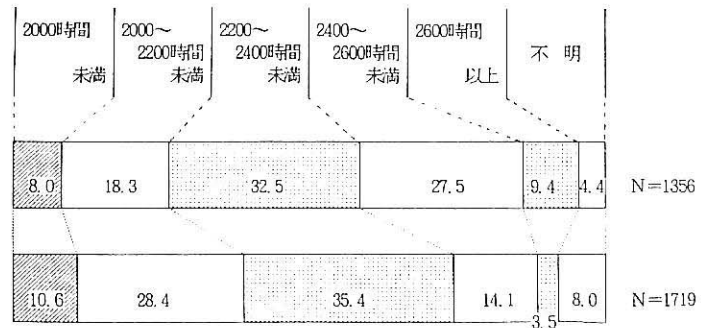
	週休2日制導入（％）				年間総労働時間が平均 2,200時間以上の企業（％）				土 曜 の 休日出勤 (しばしば+ ほとんど・%)	代休発行 等を行な っていない・(%)
	店 社		現 場		店 社		現 場			
	H 3	H 4	H 3	H 4	H 2	H 4	H 2	H 4		
全 体	73.0	→ 76.7	61.8	→ 68.5	43.5	→ 28.5	69.4	→ 53.0	40.4	10.5
一 般 土 木 建 築 一 式 ¹⁾	85.2	→ 87.8	83.1	→ 84.0	42.1	→ 26.0	82.3	→ 61.7	51.3	6.6
土 木 一 式 ¹⁾	67.7	→ 70.5	57.9	→ 66.2	53.1	→ 35.2	81.7	→ 58.9	36.9	15.2
建 築 一 式 ¹⁾	70.7	→ 81.6	62.2	→ 78.6	37.4	→ 33.0	68.2	→ 55.4	38.3	4.9
大 工	58.1	→ 72.6	38.8	→ 52.8	51.3	→ 24.1	57.6	→ 33.0	18.8	20.8
左 官	39.3	→ 47.6	24.6	→ 38.1	36.1	→ 33.4	65.6	→ 59.6	54.1	37.5
とび・土工・コンクリート	50.0	→ 59.8	38.4	→ 47.1	38.6	→ 27.5	55.5	→ 49.1	35.3	25.0
タイル・れんが・ブロック	77.4	→ 85.5	39.7	→ 56.4	44.9	→ 36.4	60.4	→ 38.2	22.6	25.8
鉄 筋	40.1	→ 48.2	25.4	→ 34.5	55.8	→ 24.0	68.9	→ 36.2	5.0	20.0
塗 装	63.3	→ 56.8	45.7	→ 41.9	39.8	→ 35.1	51.8	→ 46.0	35.5	19.4
内 装 仕 上 ¹⁾	80.1	→ 87.1	46.7	→ 64.9	42.7	→ 25.2	54.9	→ 37.4	23.5	8.2
設 備 関 係 ¹⁾	90.6	→ 84.4	84.1	→ 81.4	41.8	→ 27.7	70.2	→ 56.2	41.2	6.7
板 金 ²⁾	—	37.7	—	33.9	—	22.7	—	49.0	16.7	11.1
そ の 他 ¹⁾	80.8	→ 40.7	73.1	→ 62.6	47.1	→ 40.7	64.7	→ 53.1	40.0	15.0

¹⁾については、前回までの調査とは対象企業が異なる
²⁾は、今回新たに対象企業に加わった業種

年間総労働時間（店社勤務）



年間総労働時間（現場勤務）



3 今後の労働時間短縮策について

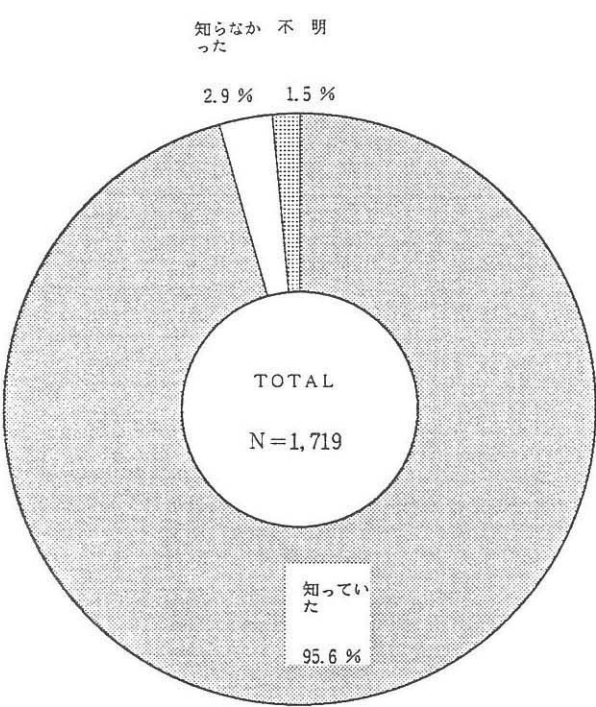
(1) 法定労働時間短縮の認知

平成5年4月1日から、中小建設業においても法定労働時間が週46時間から週44時間に短縮される予定について「知っていた」と答えた企業は95.6%、「知らなかった」は2.9%と、ほとんどの企業が知っていたと答えている。

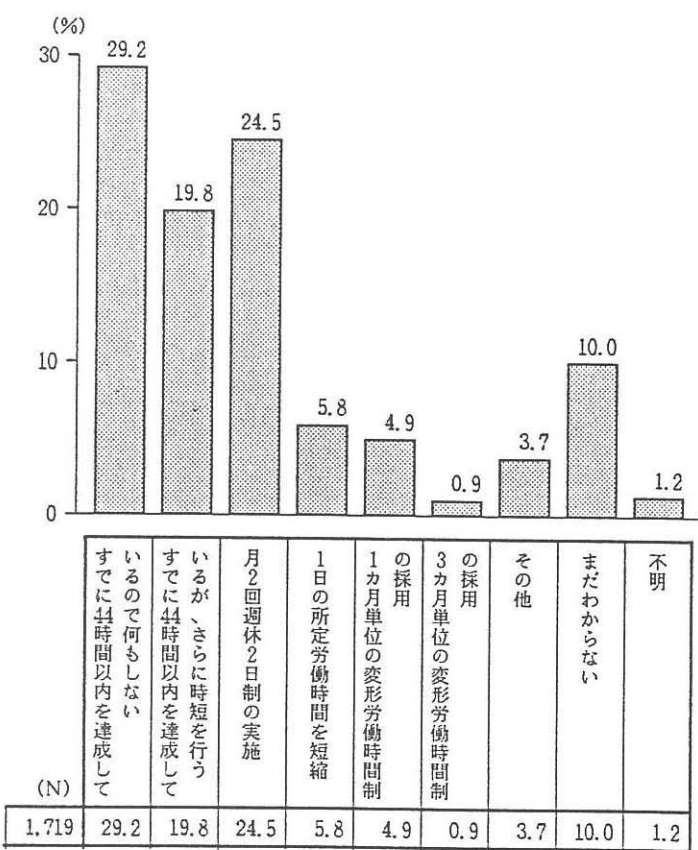
(2) 法定労働時間短縮への対応策

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24.5%となっており、「1日の所定労働時間の短縮（5.8%）」「1カ月単位の変形労働時間制の採用（4.9%）」「3カ月単位の変形労働時間制の採用（0.9%）」を大きく上回った。また、すでに44時間を達成している企業では、「何もしない（29.2%）」が「さらに時短を行う（19.8%）」を上回る結果となった。

問10 法定労働時間短縮の認知

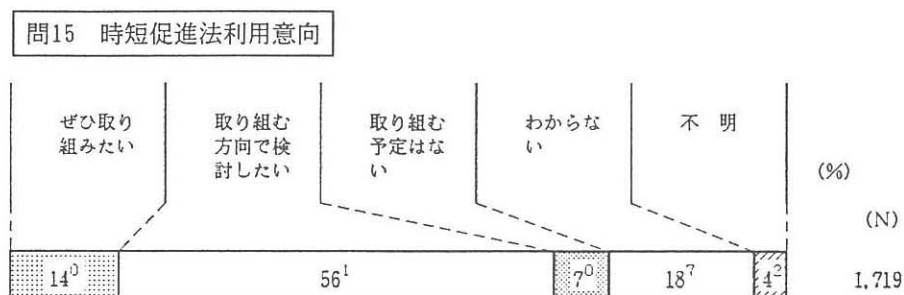


問11 法定労働時間短縮への対応



(3) 時短促進法利用意向

平成4年9月に施行された「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法*1」に基づく時短実施計画の承認制度を利用し、業界単位での時短に積極的に取り組む意向があるかという質問に対しては、「ぜひ取り組みたい」と回答した企業が14.0%、「取り組む方向で検討したい」は56.1%で、合計70.1%が制度の利用に対して積極的な意向を示している。

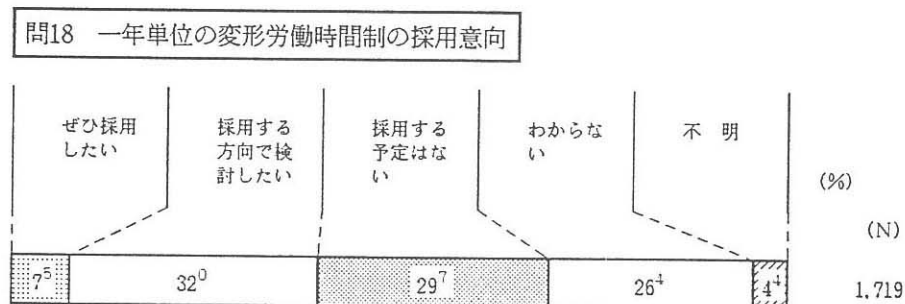


*1) 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法に基づく時短時計画の承認制度

業界団体等が時短実施計画を策定し、政府の承認を受ければ、休業日等の協定に関して公正取引委員会との調整等の支援を行うという制度。

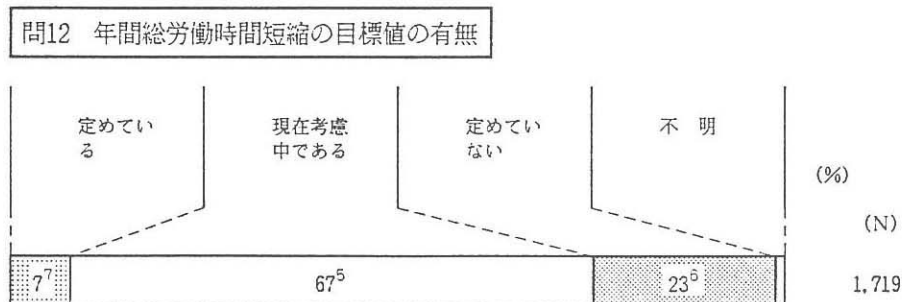
(4) 1年単位の変形労働時間制の採用意向

現在創設が検討されている「1年単位の変形労働時間制」について、「ぜひ採用したい」と答えた企業は7.5%、「採用する方向で検討したい」は32.0%、合計で39.5%が、積極的な採用意向を示している。



(5) 年間総労働時間短縮の目標値

年間総労働時間短縮の目標値については、「定めている」と回答した企業は7.7%と少ないものの、「現在考慮中である」企業をあわせると75.2%と、約4社に3社が「目標値を設定」または「考慮している」という結果となった。なお、「定めていない」は23.6%となっている。また、具体的な目標値の平均は1927時間であった。

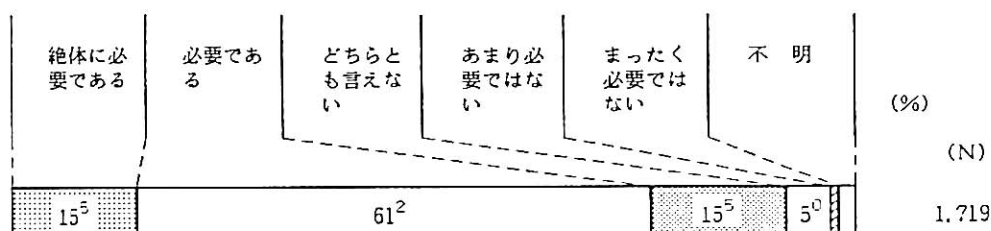


(6) 時短の必要性和その理由

労働時間短縮の必要性については、「絶対に必要である」と答えた企業が全体の15.5%、「必要である」が61.2%と、約8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。

問19 時短の必要性

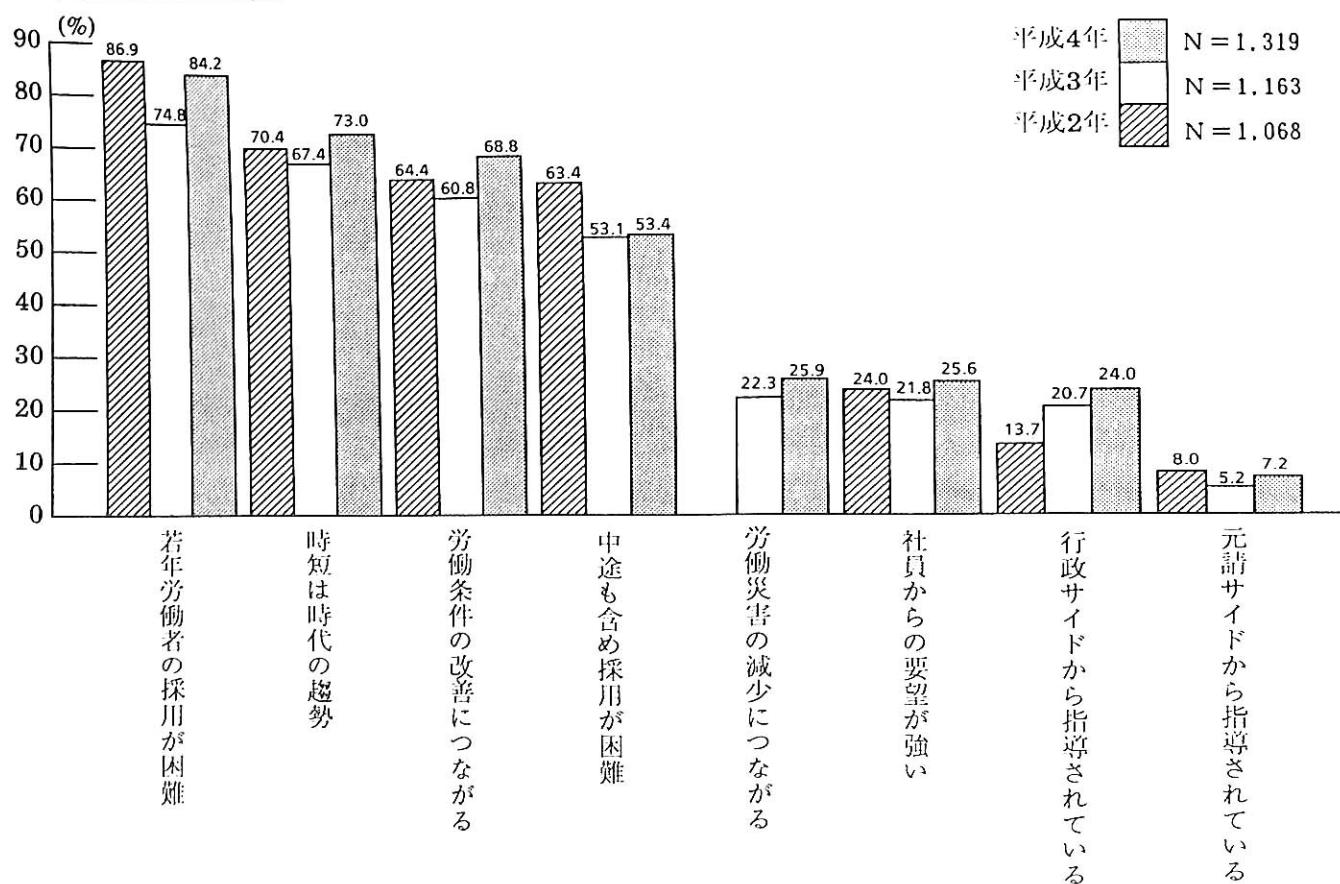


平成2年、平成3年の調査と比較すると、必要である理由については依然として労働者の採用問題が高い割合であげられているが、「行政サイドから指導されている」の割合が徐々に上がってきており、行政指導の効果が現れてきたものと考えられる。

時短が必要な理由

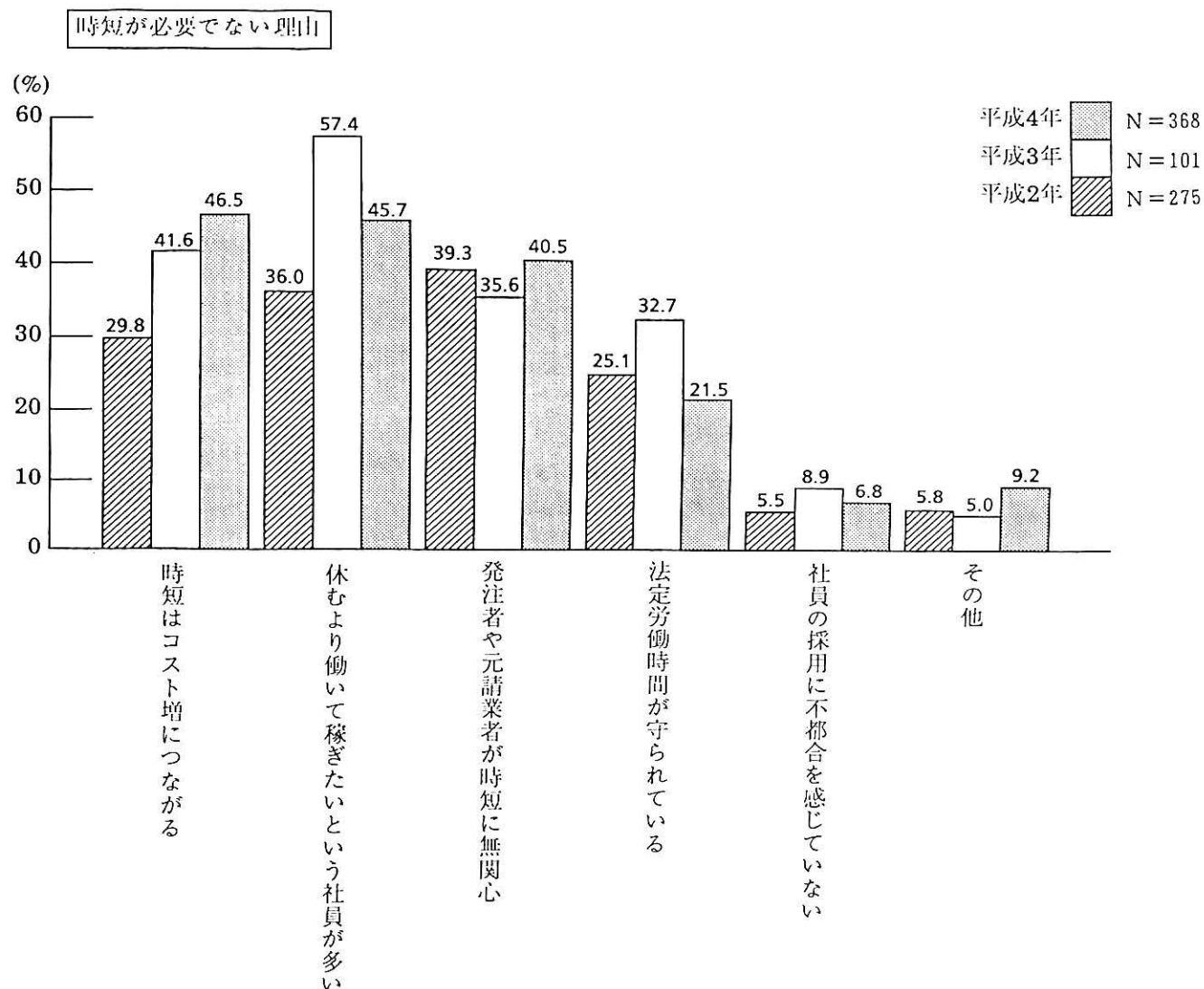
1位	若年労働者の採用が困難	84.2%
2位	時短は時代の趨勢	73.0%
3位	労働条件の改善につながる	68.8%
4位	中途も含め社員の採用が困難	53.4%
5位	労働災害の減少につながる	25.9%

時短が必要な理由



必要でない理由については、今回「時短はコスト増につながる」が「休むより働いて稼ぎたいという社員が多い」を抜いて第1位の理由となり、コスト上昇の問題が、時短が進むにつれて表面化してきているといえる。

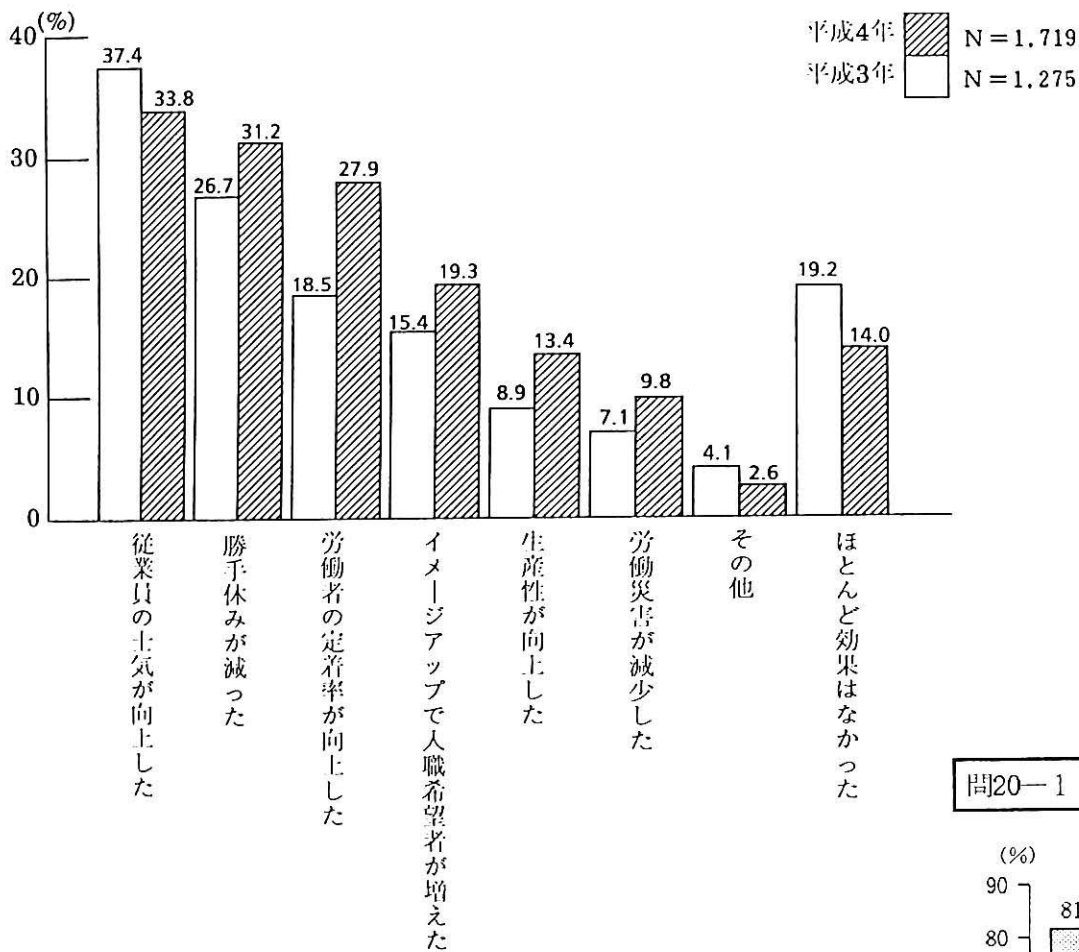
時短が必要でない理由		
1位	時短はコスト増につながる	46.5%
2位	休むより働いて稼ぎたいという社員が多い	45.7%
3位	発注者や元請業者が時短に無関心	40.5%
4位	法定労働時間が守られている	21.5%
5位	社員の採用に不都合を感じていない	6.8%



(7) 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75.5%で、前回調査（69.8%）と比較すると効果を認める企業が増加している。特に、「労働者の定着率が向上した」が比率を伸ばしている。

時短の効果



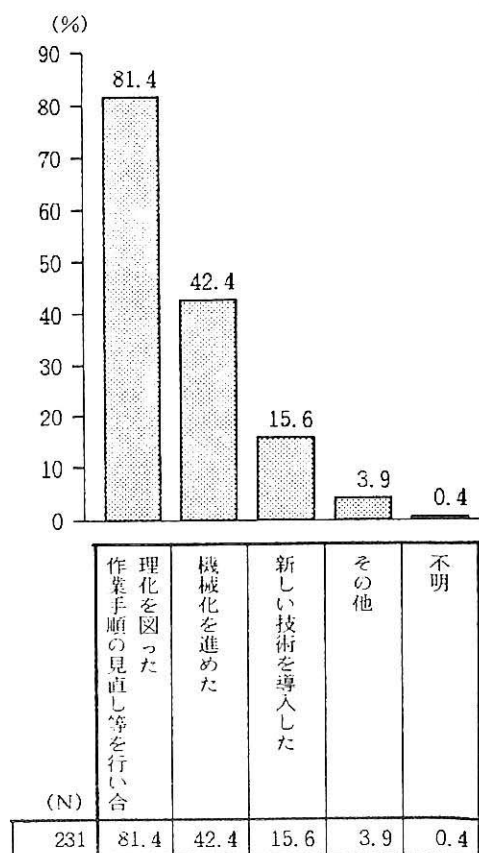
また、時短の効果として生産性の向上をあげた企業にその理由を質問した。結果は以下のとおりである。

(カッコ内は前回調査結果)

- 1位 作業手順の見直し等を行い、合理化を図った 81.4% (81.4%)
- 2位 機械化を進めた 42.4% (33.6%)
- 3位 新しい技術を導入した 15.6% (15.0%)

前回調査と比較すると「機械化を進めた」が増加している。

問20-1 生産性向上の理由



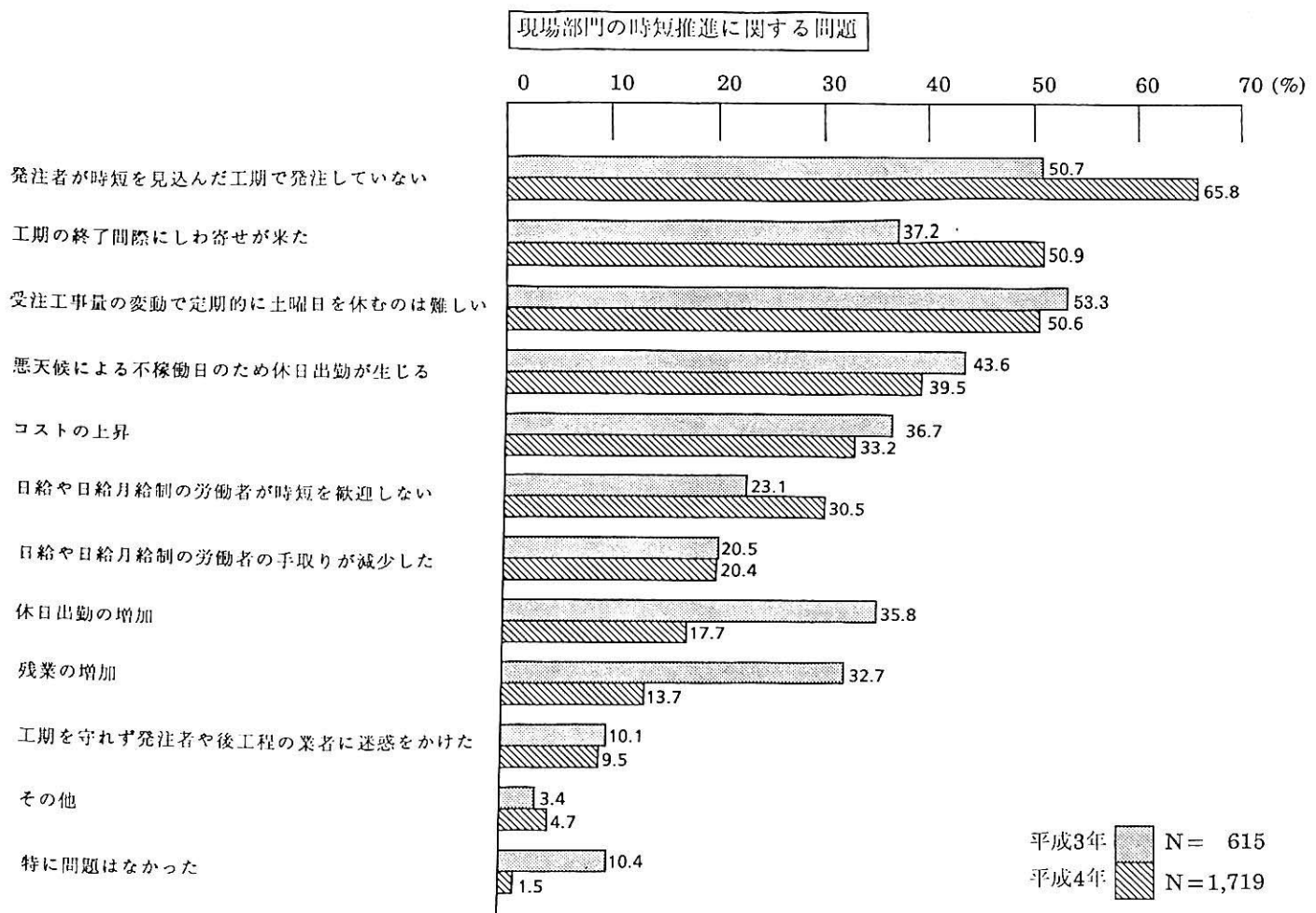
	不明	その他	新しい技術を導入した	機械化を進めた	理化を図った 作業手順の見直し等を行い合
(N)	231	81.4	42.4	15.6	3.9
	0.4				

(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95.6%（前回調査89.6%）である一方、「特に問題はなかった」は1.5%（前回調査10.4%）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 | 65.8% |
| 2位 | 工期の終了間際にしわ寄せがきた | 50.9% |
| 3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むのは難しい | 50.6% |



(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、工程管理の徹底 | 68.1% |
| 2位 | 技能者の教育、訓練の充実 | 44.9% |
| 3位 | 機械化等による合理化・省力化の推進 | 39.1% |
| 4位 | 直接雇用する労働者の労務単価の引き上げ | 35.0% |
| 5位 | 発注者に週休2日制実施を盛り込んだ工期設定の要請 | 33.7% |

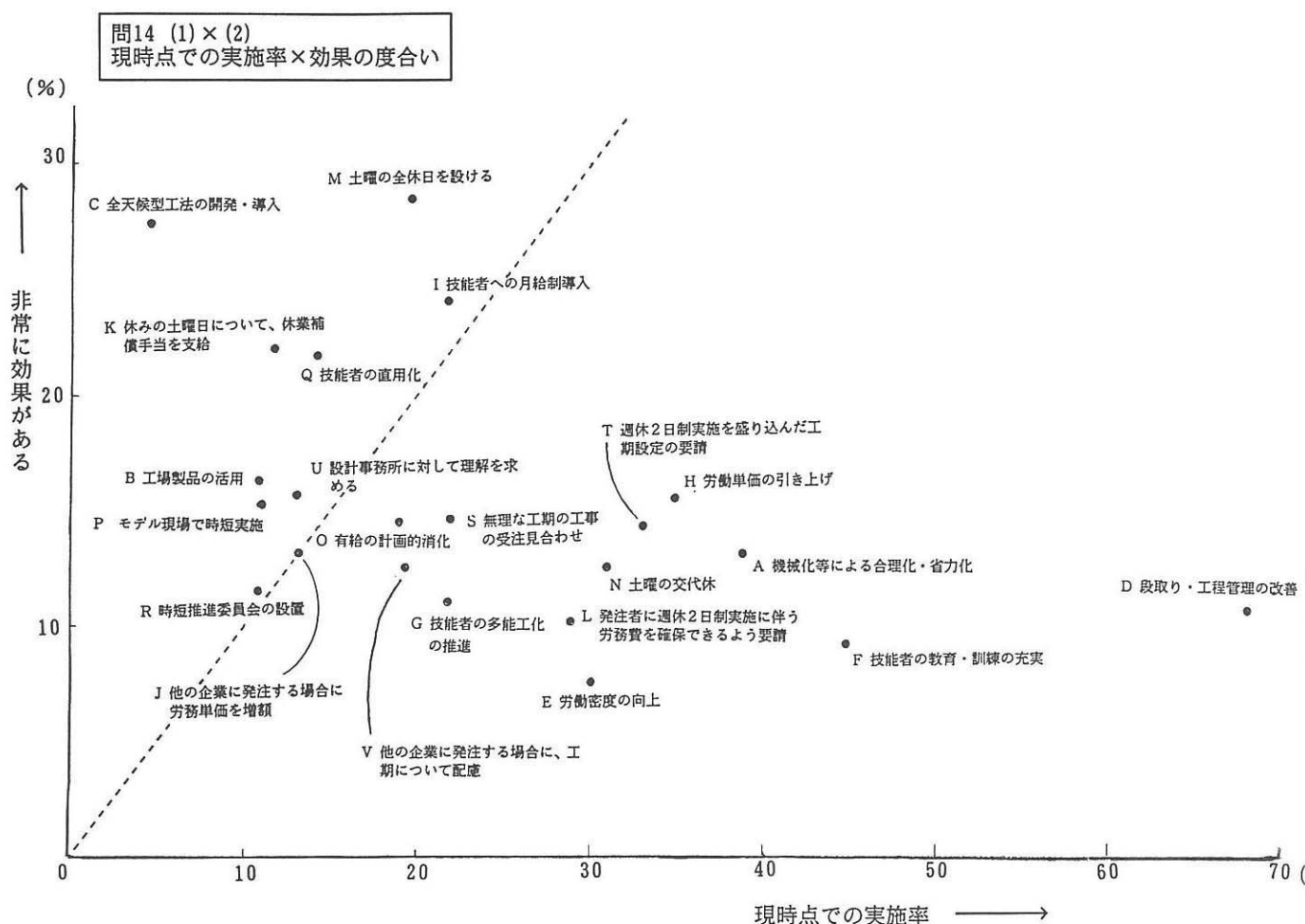
② 時短推進への効果

実施している対策の効果については、「非常に効果がある」が多かったものは以下のとおりである。

1位	土曜の全休日を設ける	28.5%
2位	全天候型工法の開発・導入	27.5%
3位	技能者への月給制導入	24.1%
4位	休みの土曜日について休業補償手当を支給	22.0%
5位	技能者の直用化	21.5%

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、高い効果が期待される対策についてはまだあまり実施率が高いとはいえない。効果は見えにくくても実施のしやすい生産性向上策を中心に着手している様子が見える。



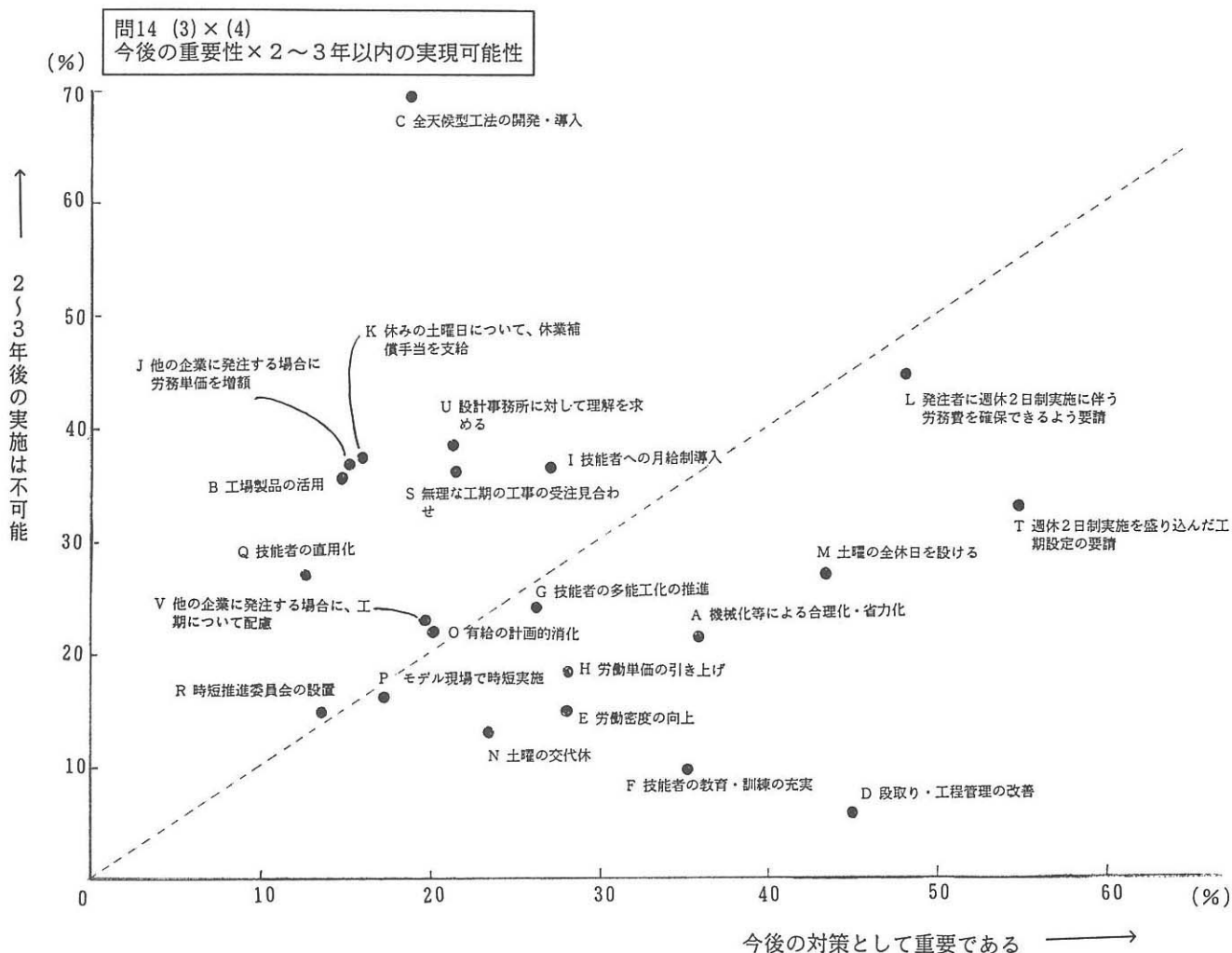
③ 今後特に重要と思われる対策

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工期設定の要請	54.9%
2位	発注者に週休2日制実施を盛り込んだ労務費確保の要請	48.1%
3位	段取りの改善、工程管理の徹底	44.6%
4位	土曜の全休日を設ける	43.2%
5位	機械化等による合理化、省力化の推進	35.8%

下図は今後重要な対策と、その対策の実施の可能性の関係を図にしたものである。

発注者等への働きかけ、土曜の全休日については、重要性は認識されてはいるものの、2～3年以内の実施は不可能と捉えられている。即効性はあまり高くなくとも、「段取り・工程管理の改善」等生産性向上策による自助努力が、重要かつ実施しやすいものとして認識されていると考えられる。



④ 今後の重点施策

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は下図のとおりである。

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。

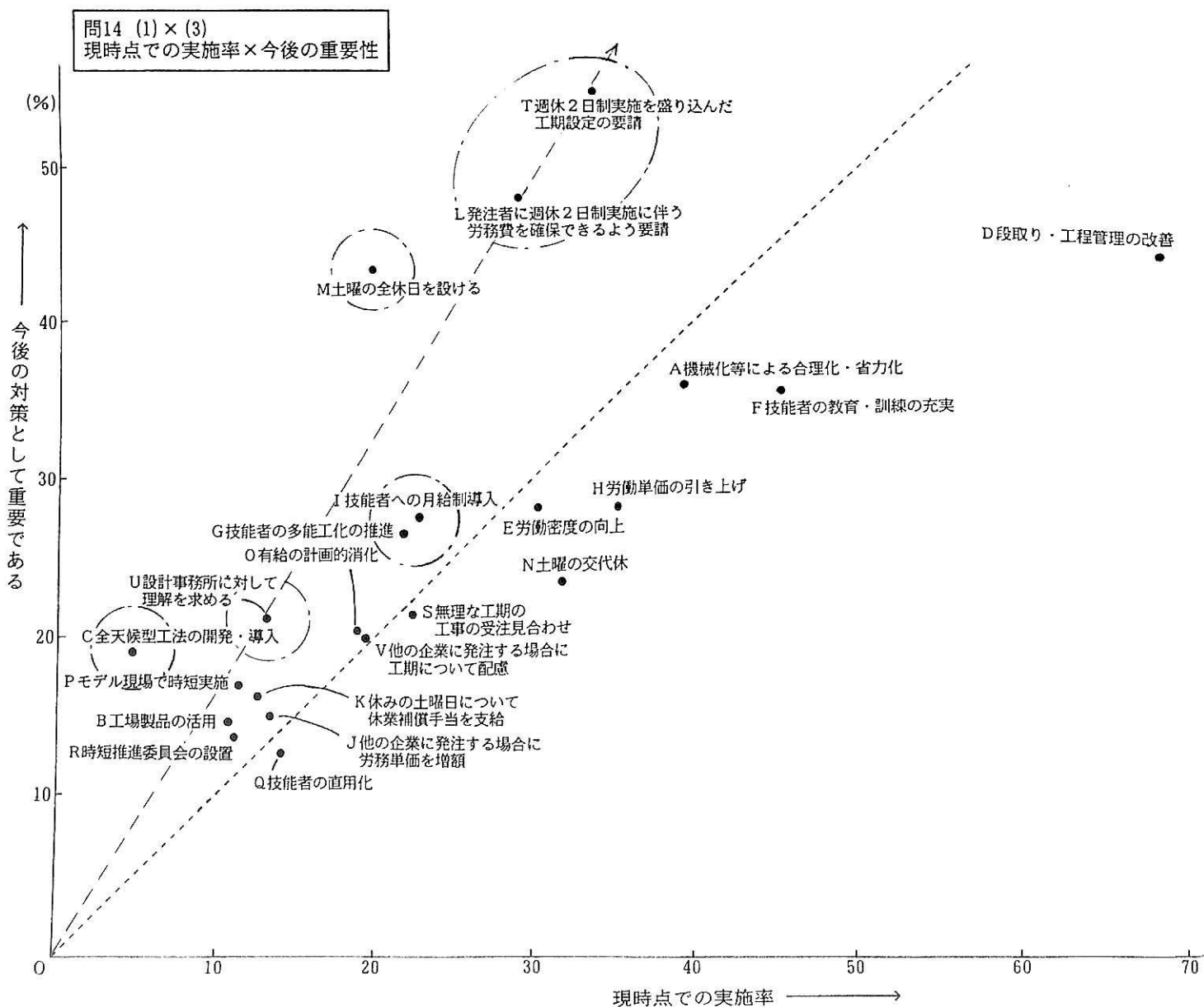
（傾き45°の点線よりも右下にプロットされるものが多い）

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も少なくなく、特に以下の4グループが注目される。これらの対策については、さらに実施率を高めるよう誘導していくことが必要であり、今後の重点施策として位置づけるべきものと考えられる。

- a. 発注者（+設計事務所）への要請事項（T、L、U）
- b. 土曜の全休日を設ける（現場閉鎖）（M単独）
- c. 技能者への月給制導入・多能工化推進（I、G）
- d. 全天候型工法の開発・導入（C単独）

a. グループのTとLは、発注者に対して週休2日制を織り込んだ工期、労務費の確保を求める内容であり、まだまだあまり効果があがっていないが、今後ますます重要と認識されている。Uの設計事務所への要請も、実施率は低いものの重要性を示す傾きはT、Lと同様に大きい。

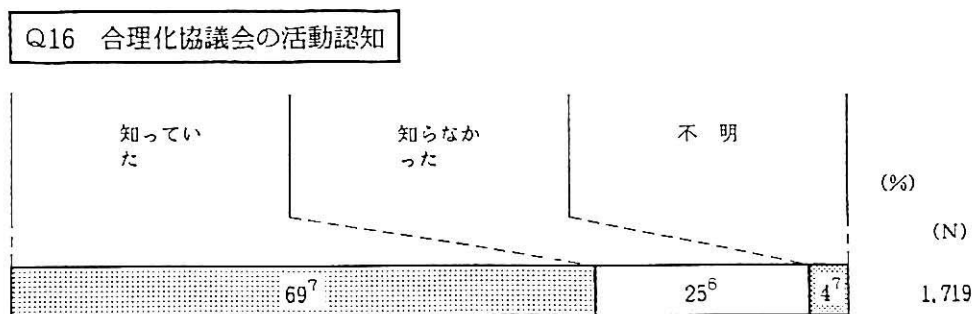
d. の全天候型工法も、実施率は低いが重要性を示す傾きは最大となっている。2～3年以内の実現可能性は薄いとみられているが、だからこそ重要なのであり、政策的にも開発を支援していく必要があると考えられる。



4 「建設生産システム合理化推進協議会*2」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69.7%、「知らなかった」は25.6%であった。



*2) <「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	・日建協	・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

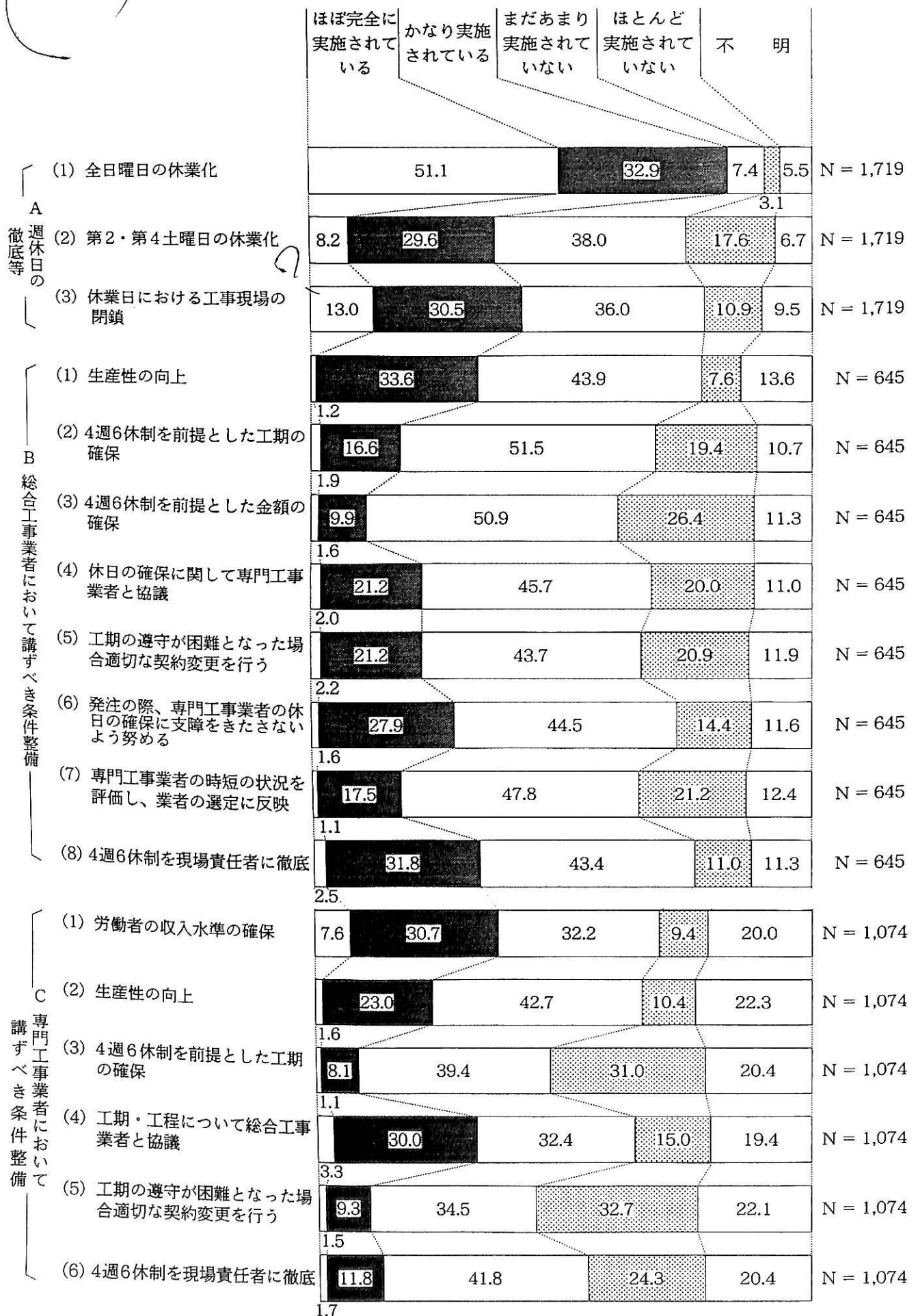
(2) 「建設生産システム合理化推進協議会」の申し合わせ事項実施率

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	84.0%
2位	休業日における工事現場の閉鎖	43.5%
3位	労働者の収入水準の確保	38.3%

「全日曜日の休業化」を除けば、申し合わせから約半年後の調査時点では、実施率はどの申し合わせについても1割～4割程度とまだ高い水準とは言えないが、一定の実施状況はみられるところであり、今後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 17 協議会における申し合わせの実施率



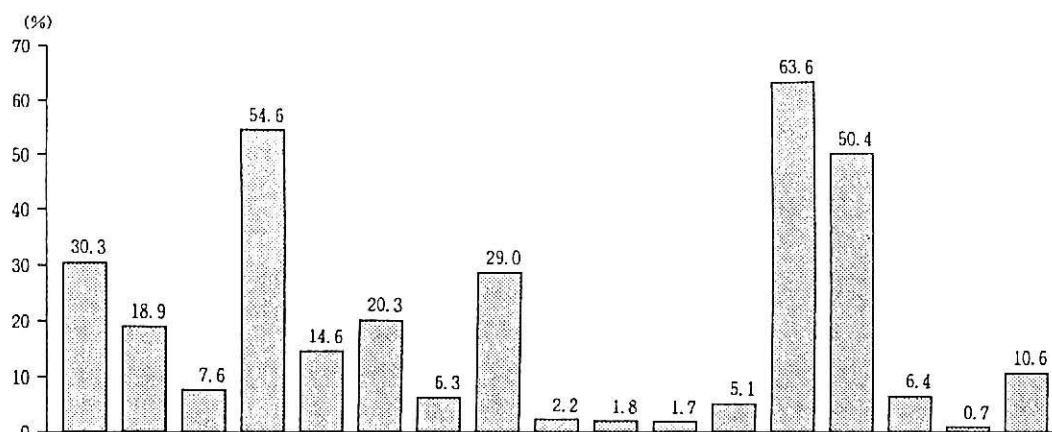
5 直用技能者の募集について

(1) 実施している求人方法とその効果

直用の技能者のいる企業にその募集方法を質問したところ、多くあげられた回答は以下のとおりである。

1位	公共職業安定所を利用	63.6%
2位	従業員等の縁故	54.6%
3位	学校に求人する	50.4%

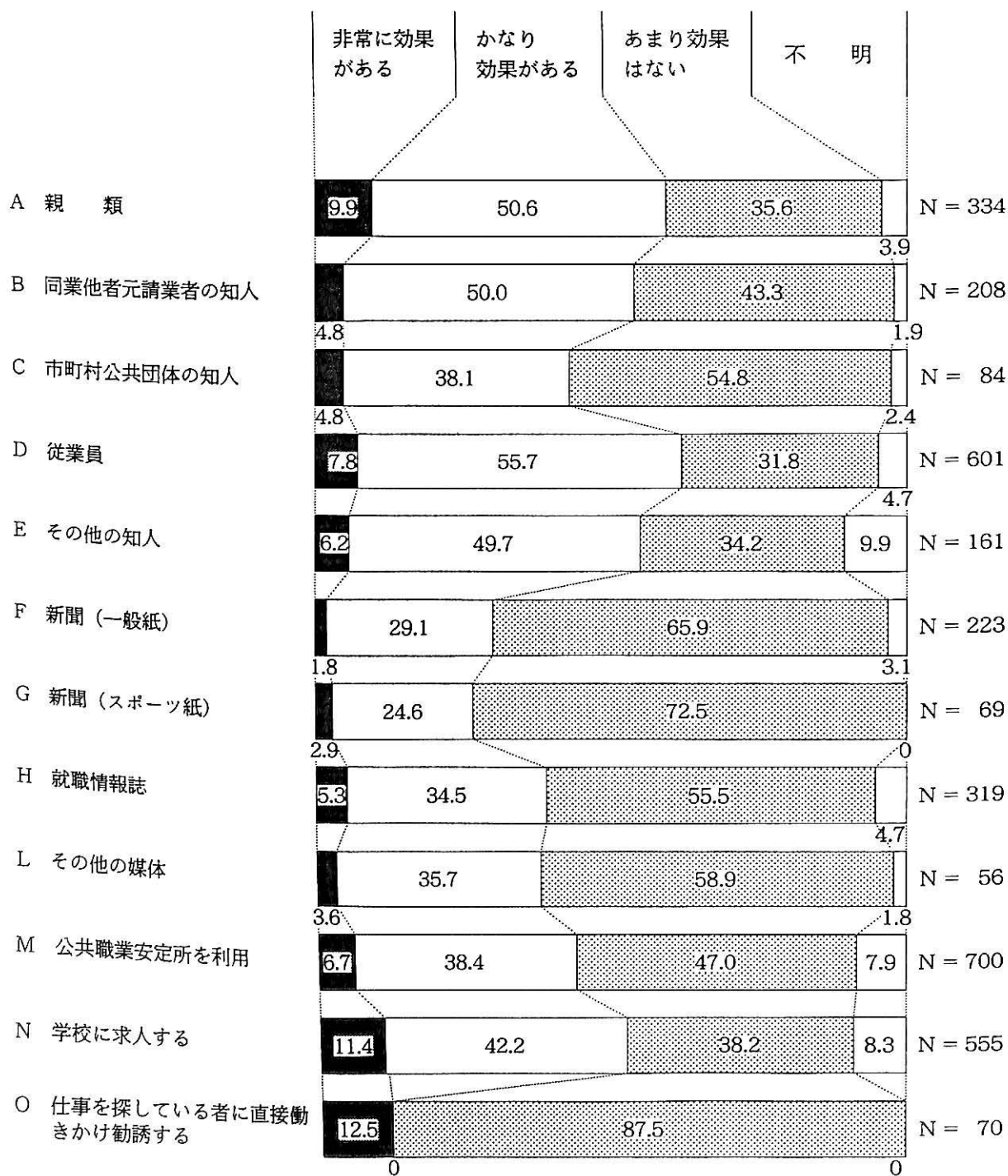
問22(1) 実施している求人方法(2)



問3 主な業種	(N)	親類等の縁故	同業他社・元請業者の知人	市町村公共団体の知人	従業員等の縁故	その他の知人	新聞(一般紙)	新聞(スポーツ紙)	就職情報誌	その他の雑誌	テレビ	ラジオ	その他の媒体	公共職業安定所を利用	学校に求人する	きかけて勧誘する	仕事を探している者に直接勧誘	その他	不明
TOTAL	1,101	30.3	18.9	7.6	54.6	14.6	20.3	6.3	29.0	2.2	1.8	1.7	5.1	63.6	50.4	6.4	0.7	10.6	

効果については、全般的に縁故は効果があるが、マス媒体を利用しての求人は「あまり効果はない」が高くなっている。

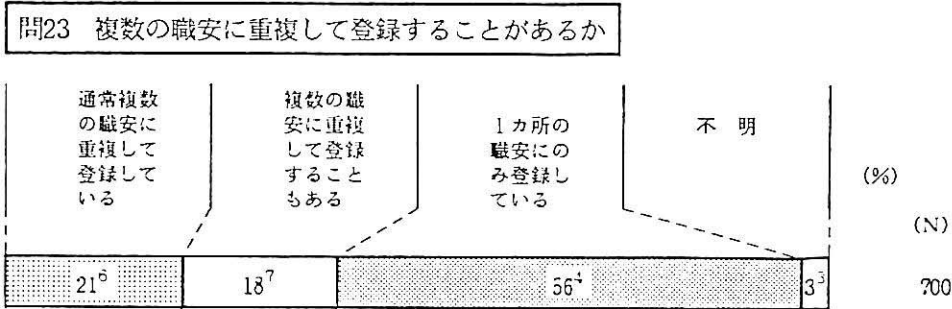
問 2 2 求人方法の効果



(2) 複数の職安への重複登録

公共職業安定所を利用していると回答した企業に、複数の職安に重複して登録することがあるかを質問したところ、「通常重複して登録している」と回答した企業が21.6%、「重複して登録することもある」が18.7%と、約4割の企業が重複して登録している。登録職安数の平均（ベース＝重複登録している企業）は 6.7カ所、地域は近隣市町村が61.0%、近隣都道府県が23.8%、全国各地は18.0%となっている。

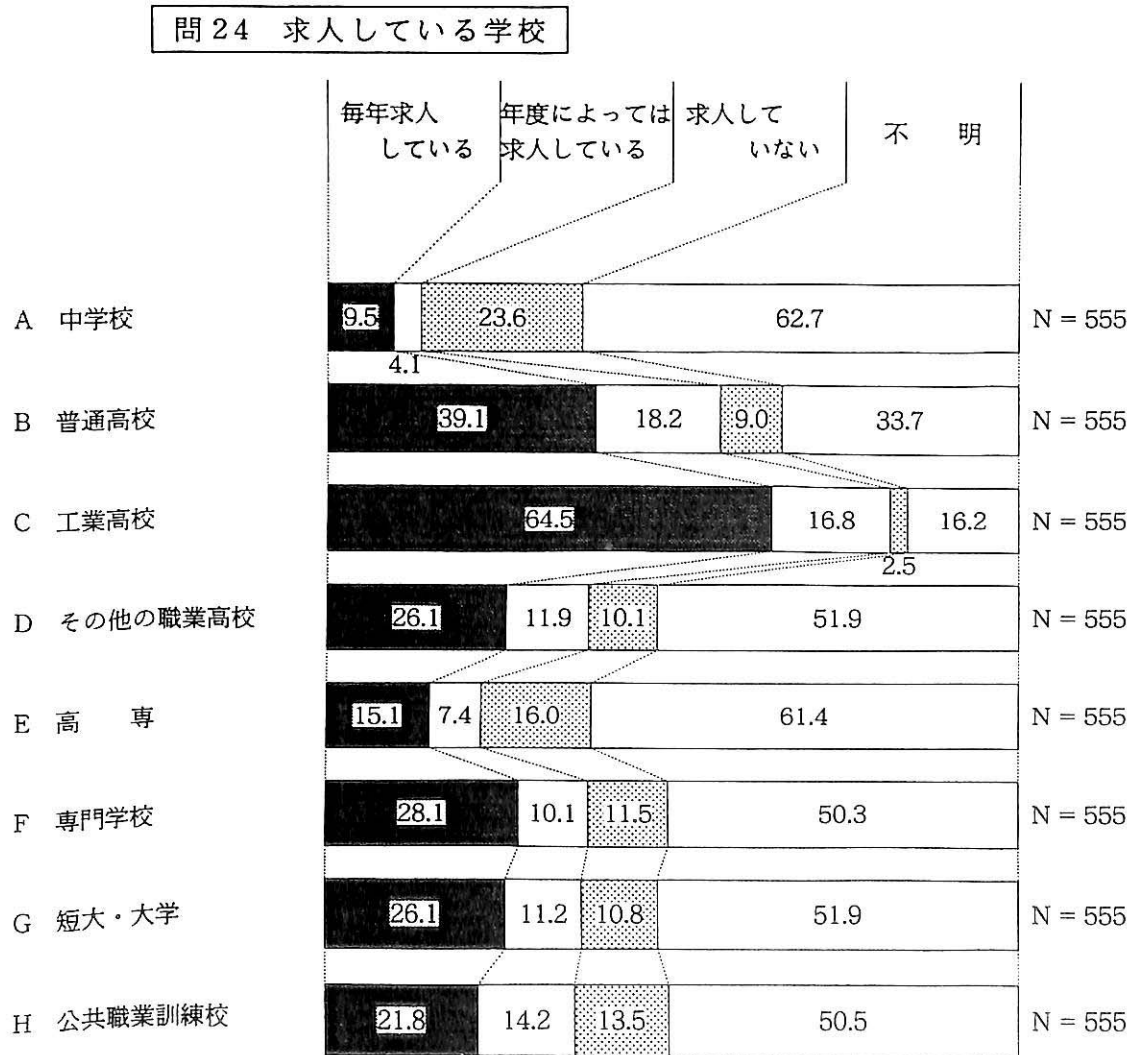
このため、実質的な有効求人倍率は、公表されている数字よりもやや低いのではないかと考えられる。



(3) 学校への求人

学校に求人していると回答した企業に、何校程度に求人しているかを質問した結果は下図のとおりである。全体の平均は38.0校となっている。

求人している学校で、「毎年～年度によっては求人している」が最も多いのは工業高校で81.3%、次いで普通高校が57.8%となっている。



II 調査結果の解説

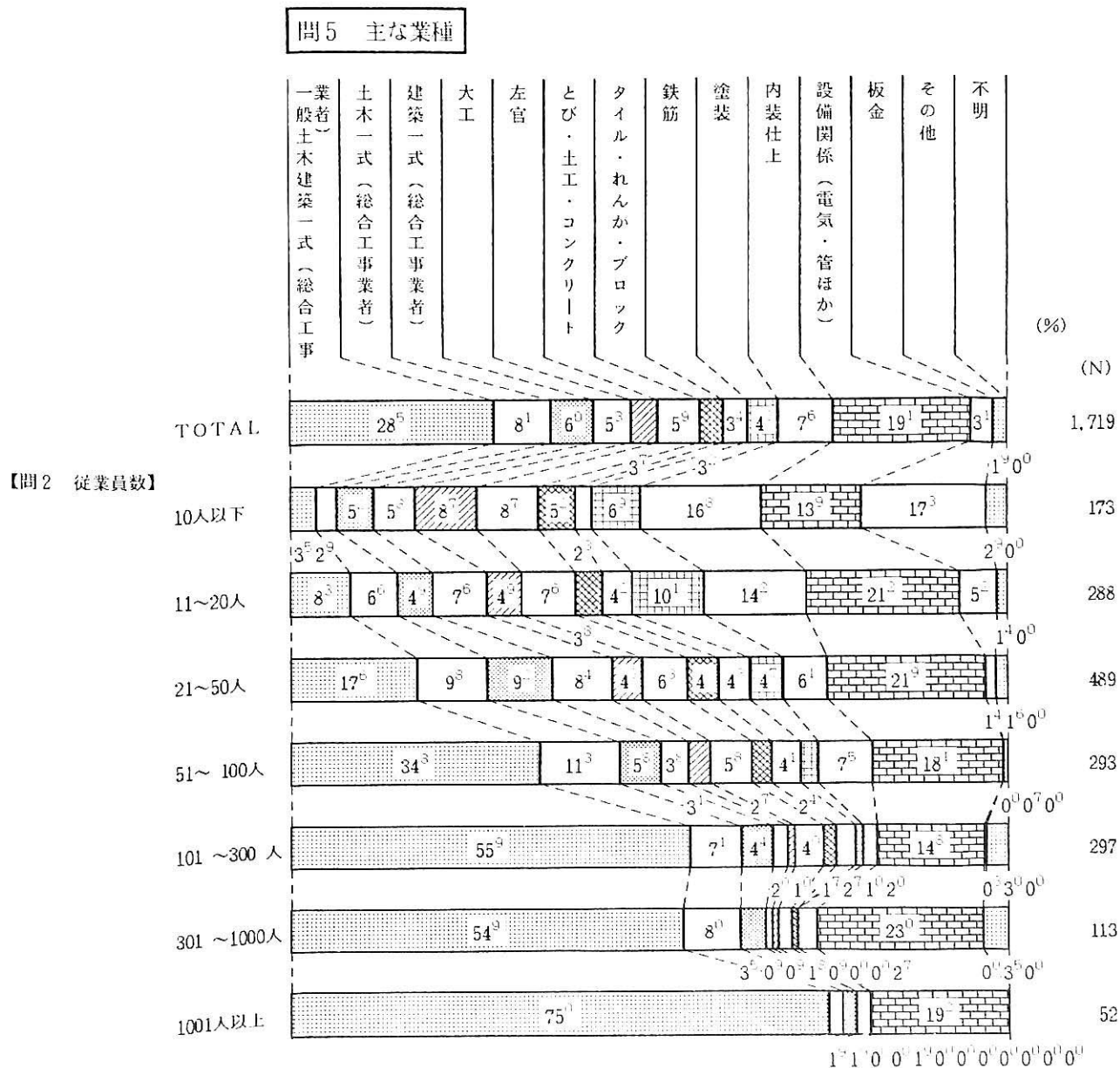
1 調査対象企業の概要

(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。

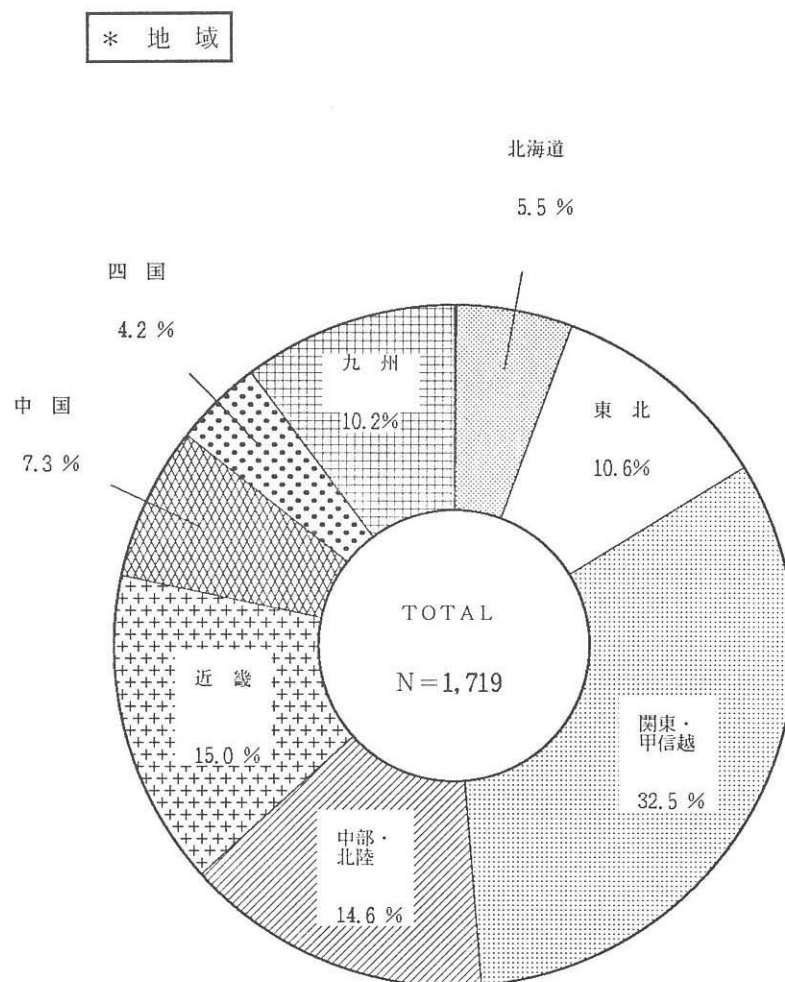
総合、専門の別では、総合工事業者が42.6%、専門工事業者が53.2%となっている。

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、75.0%となっている。



(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。



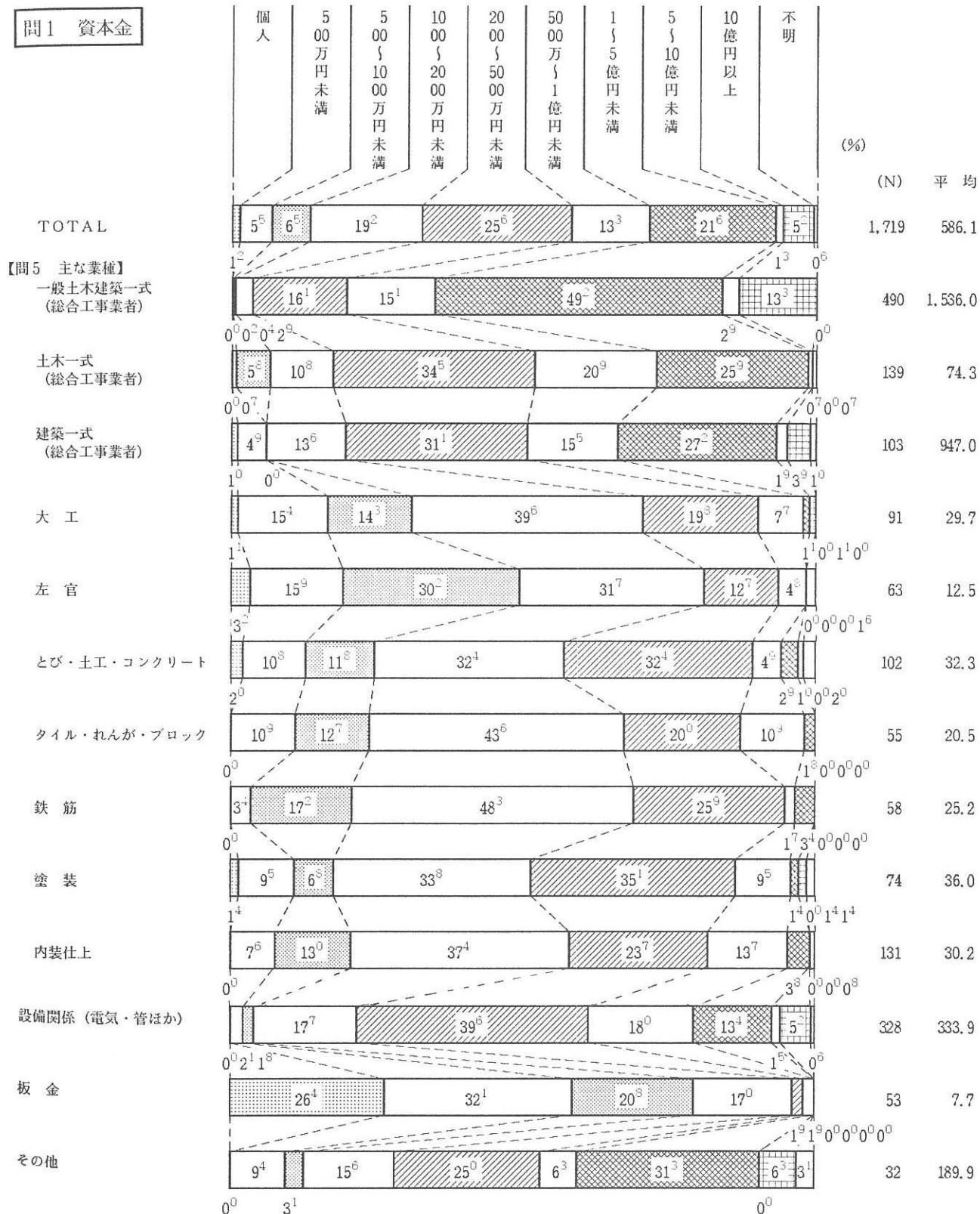
(3) 資本金

企業形態では個人企業が1.2%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最も多く、25.6%と約4分の1を占めている。

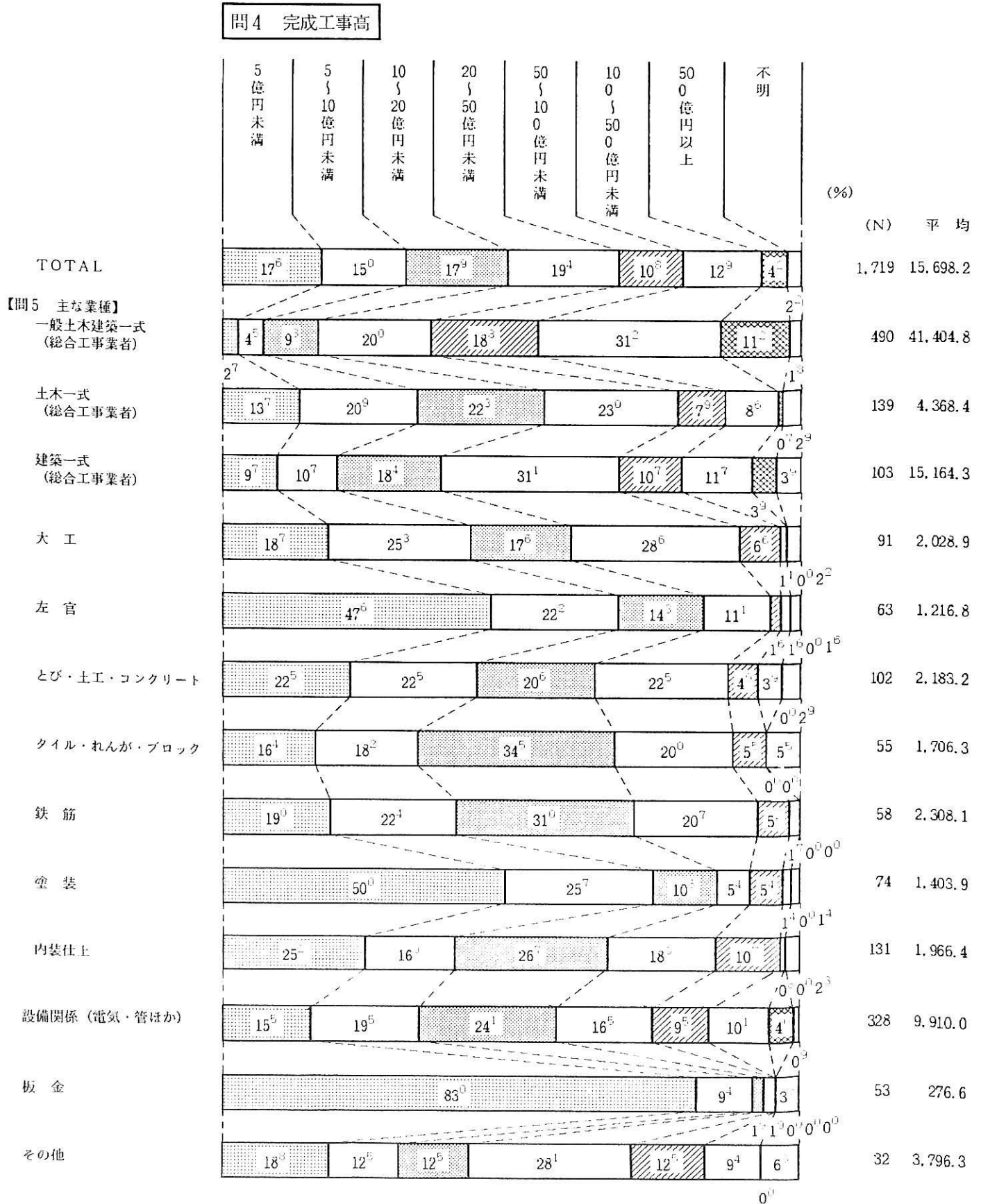
業種別にみると、10億円以上の大企業は一般土木建築に多く、大工、左官、とび・土工・コンクリート、タイル・れんが・ブロック、鉄筋、塗装、内装仕上では、1千万以上2千万円未満の企業が多数を占める。また、板金では個人企業が26.4%と約4分の1を占めている。

また、全体として、資本金1千万円以上が86.2%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。



(4) 完成工事高

やはり一般土木建築（平均 414億円）、建築（同 151億円）、設備（同99億円）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。

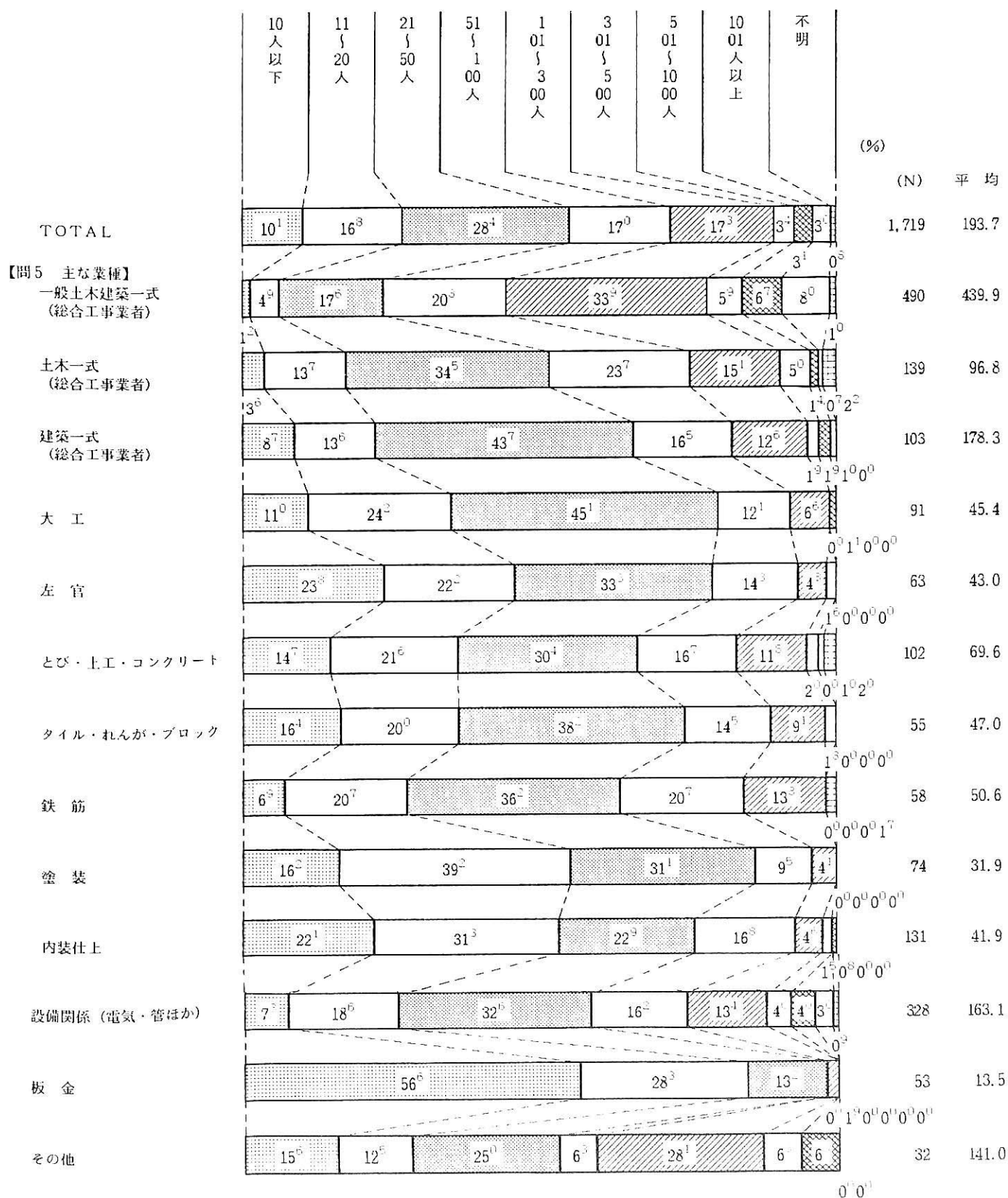


(5) 従業員数及び現場人員比率

① 従業員数

調査対象企業の従業員数を業種別にみると、平均人員が 300人を超える業種は一般土木建築（平均 439.9人）のみであり、反対に、50人を割る業種は、大工（平均45.4人）、左官（平均43.0人）、タイル・れんが・ブロック（平均47.0人）、塗装（平均31.9人）、内装仕上（平均41.9人）、板金（平均13.5人）であった。

問2 従業員数（総合計）



従業員数平均値表

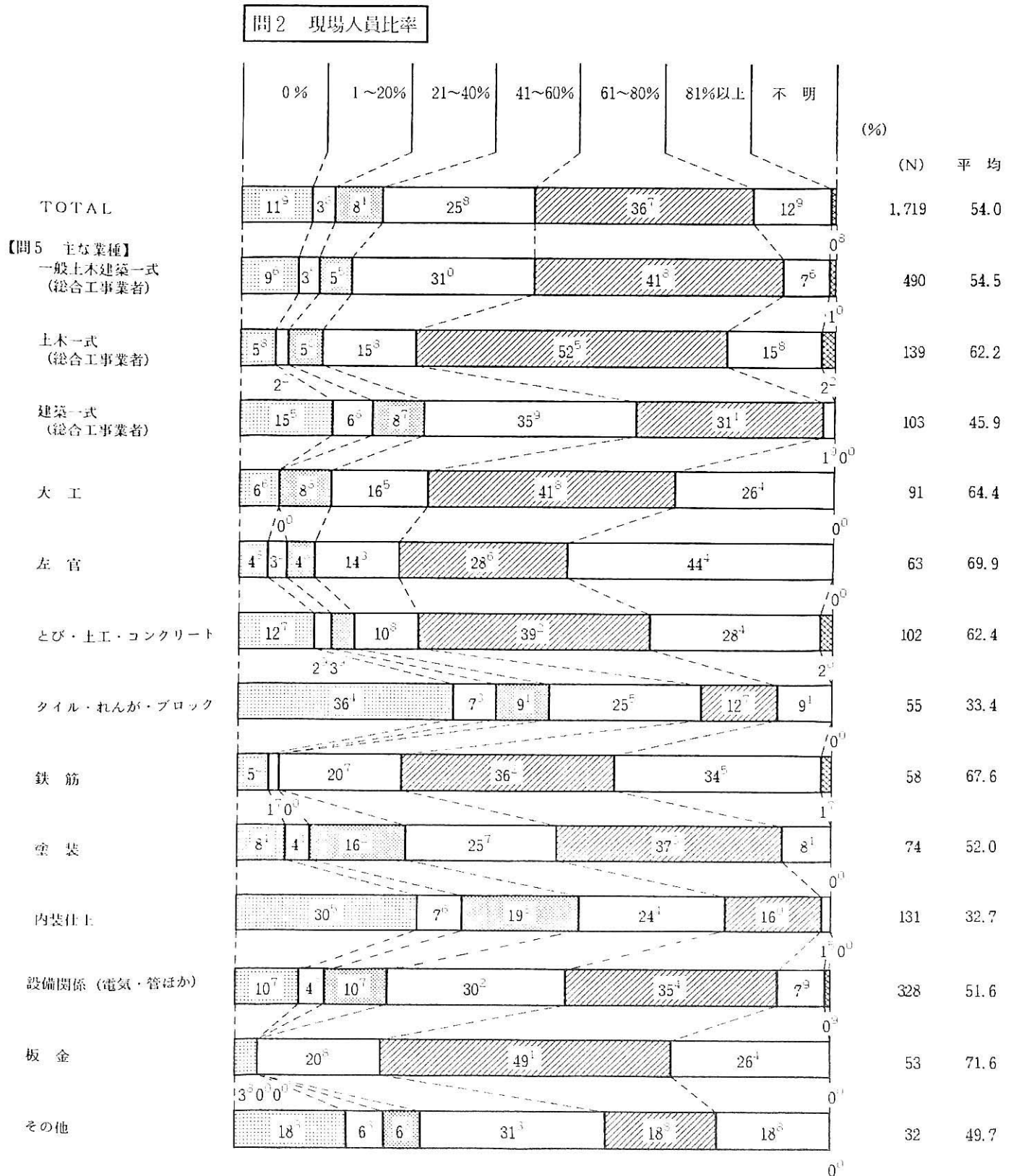
			常勤役員	事務系社員	技術系社員	技能者	全 体
全 体	店社勤務者	N=1,705	5.5	46.2	40.5	1.7	94.0 (48.5)
	現場勤務者		0.7	8.9	65.2	24.9	99.7 (51.5)
	計		6.2 (3.2)	55.1 (28.4)	105.8 (54.6)	26.6 (13.7)	193.7 (100.0)
一般土木建築一式	店社勤務者	N = 485	9.4	104.3	95.3	2.1	211.0 (48.0)
	現場勤務者		0.9	23.6	173.8	30.5	228.9 (51.5)
	計		10.3 (2.3)	127.9 (29.1)	269.1 (61.2)	32.6 (7.4)	439.9 (100.0)
土木一式	店社勤務者	N = 136	4.8	18.5	7.4	1.3	32.0 (33.1)
	現場勤務者		0.7	3.1	34.4	26.6	64.8 (66.9)
	計		5.5 (5.7)	21.6 (22.3)	41.8 (43.2)	27.8 (28.7)	96.8 (100.0)
建築一式	店社勤務者	N = 103	4.8	80.1	43.6	1.3	129.7 (72.7)
	現場勤務者		0.6	5.0	36.6	6.4	48.6 (27.3)
	計		5.3 (2.7)	85.1 (47.7)	80.2 (45.0)	7.7 (4.3)	178.3 (100.0)
大工	店社勤務者	N = 91	2.7	3.5	2.8	2.8	11.9 (26.2)
	現場勤務者		0.5	0.3	5.0	27.8	33.5 (73.8)
	計		3.2 (7.0)	3.8 (8.4)	7.8 (17.2)	30.6 (67.4)	45.4 (100.0)
左官	店社勤務者	N = 63	2.8	3.5	1.5	1.0	8.9 (20.7)
	現場勤務者		0.3	0.2	2.2	31.4	34.2 (79.5)
	計		3.1 (7.2)	3.7 (8.6)	3.7 (8.6)	32.4 (75.3)	43.0 (100.0)
とび・土工・コンクリート	店社勤務者	N = 100	3.4	7.3	5.5	2.1	18.3 (26.3)
	現場勤務者		0.8	1.8	12.0	36.8	51.3 (73.7)
	計		4.2 (6.0)	9.0 (12.9)	17.5 (25.1)	38.9 (55.9)	69.6 (100.0)
タレ・ブイ・ン・ロック	店社勤務者	N = 55	3.5	19.4	4.9	1.3	29.1 (61.9)
	現場勤務者		0.2	0.3	2.5	14.9	17.8 (37.9)
	計		3.7 (7.9)	19.8 (42.1)	7.3 (15.3)	16.2 (34.5)	47.0 (100.0)
鉄筋	店社勤務者	N = 57	3.2	6.0	2.6	0.5	12.3 (24.3)
	現場勤務者		0.6	0.9	9.9	26.8	38.3 (75.7)
	計		3.8 (7.5)	6.9 (13.6)	12.4 (24.5)	27.4 (54.1)	50.6 (100.0)
塗装	店社勤務者	N = 74	3.3	5.0	3.8	1.1	13.1 (41.1)
	現場勤務者		0.5	0.7	4.3	13.1	18.7 (58.6)
	計		3.8 (11.9)	5.8 (18.2)	8.1 (25.4)	14.2 (44.5)	31.9 (100.0)
内装仕上	店社勤務者	N = 131	3.5	16.0	6.9	1.1	27.5 (65.6)
	現場勤務者		0.4	0.9	5.7	7.4	14.4 (34.3)
	計		3.9 (9.3)	16.9 (40.3)	12.7 (30.3)	8.4 (20.0)	41.9 (100.0)
設備	店社勤務者	N = 325	5.0	35.3	42.1	2.1	84.5 (51.8)
	現場勤務者		0.6	5.3	42.1	30.6	78.6 (48.2)
	計		5.7 (3.5)	40.5 (24.8)	84.2 (51.6)	32.7 (20.0)	163.1 (100.0)
板金	店社勤務者	N = 53	1.4	2.0	0.6	0.2	4.3 (31.9)
	現場勤務者		0.7	0.2	2.4	6.0	9.2 (68.1)
	計		2.1 (15.6)	2.2 (16.3)	3.0 (22.2)	6.3 (46.7)	13.5 (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、板金、左官、鉄筋、大工、とび・土工・コンクリート、土木で、特に左官、鉄筋では、81%以上の企業が約4割を占める。

逆に、少ない業種は内装仕上、タイル・れんが・ブロックで、現場人員比率が61%を超える企業は2割程度となっている。



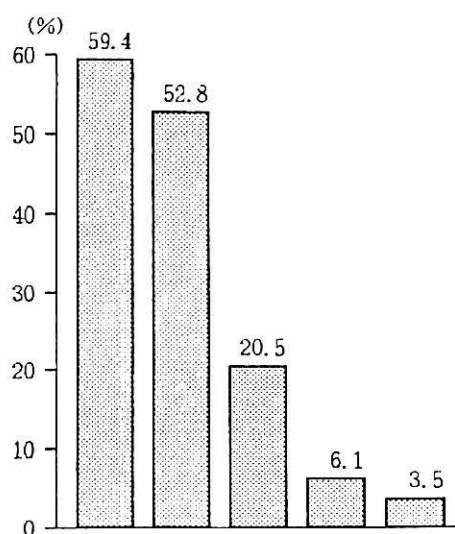
2 労働時間及び労働条件

(1) 直用技能者の給与形態

① 導入している給与形態

直用技能者の給与形態（複数回答）については、月給制を導入している企業が59.4%、日給月給制が52.8%、日給制が20.5%となっている。業種別に見ると月給制の導入率は、設備（70.5%）、日給月給制は鉄筋（85.2%）、日給制は板金（40.9%）でそれぞれ高くなっている。

問3 給与形態

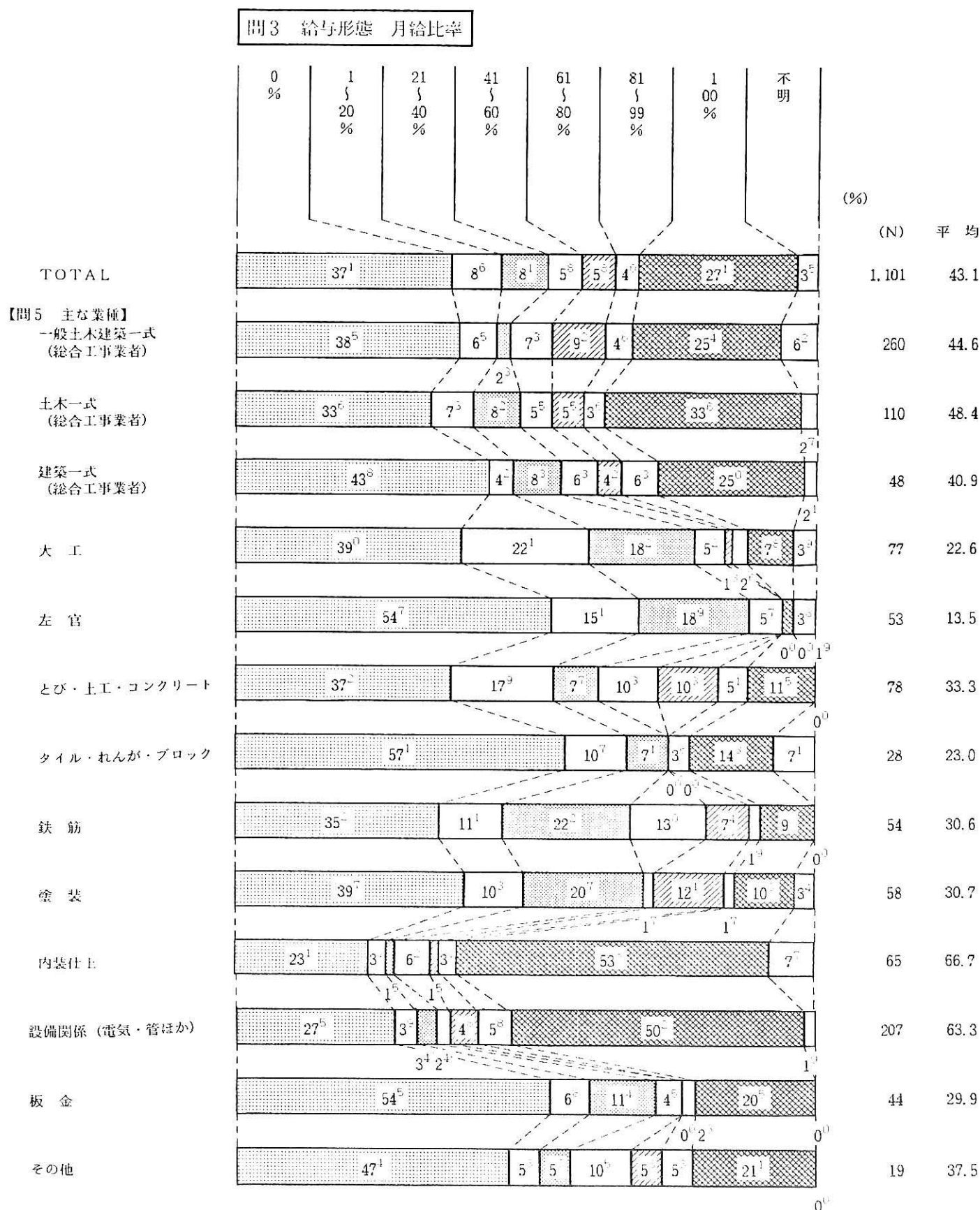


問5 主な業種		月給制	日給月給制	日給制	その他	不明
(N)						
TOTAL	1,101	59.4	52.8	20.5	6.1	3.5
一般土木建築一式 (総合工事業者)	260	55.4	50.4	24.6	3.8	6.2
土木一式 (総合工事業者)	110	63.6	51.8	20.9	1.8	2.7
建築一式 (総合工事業者)	48	54.2	54.2	20.8	2.1	2.1
大工	77	57.1	66.2	33.8	9.1	3.9
左官	53	41.5	69.8	26.4	3.8	3.8
とび・土工・コンクリート	78	62.8	74.4	25.6	10.3	—
タイル・れんが・ブロック	28	35.7	32.1	25.0	46.4	7.1
鉄筋	54	64.8	85.2	16.7	1.9	—
塗装	58	56.9	67.2	22.4	—	3.4
内装仕上	65	69.2	23.1	4.6	15.4	7.7
設備関係 (電気・管ほか)	207	70.5	41.5	6.8	2.9	1.9
板金	44	45.5	36.4	40.9	11.4	—
その他	19	52.6	52.6	26.3	10.5	—

② 月給制導入比率

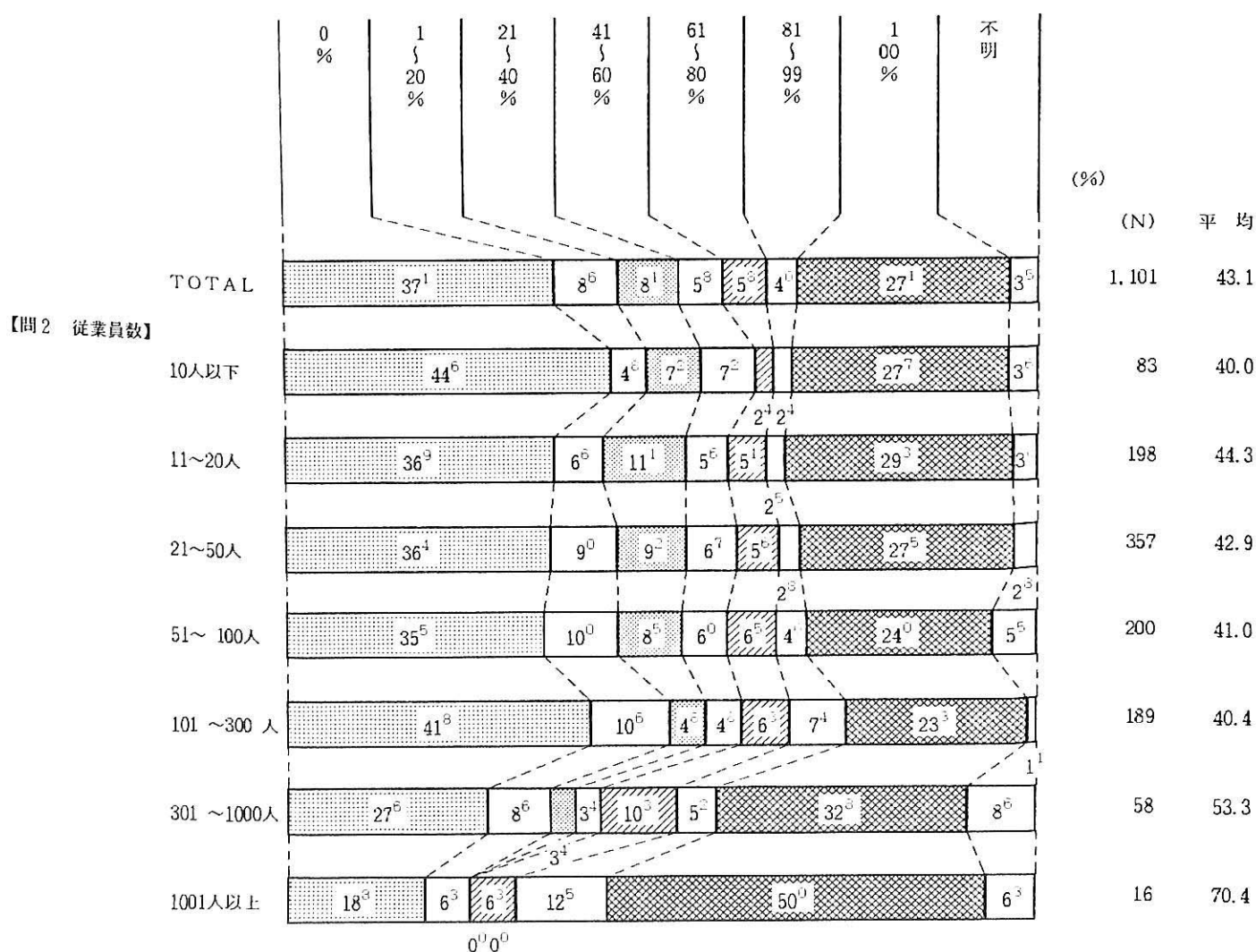
月給制導入比率については、0% (=導入していない) が37.1%、100%と答えた企業が27.1%となっている。

業種別にみると、月給制100%の企業が多いのは、内装仕上 (53.8%)、設備 (50.2%)、土木 (33.6%) などである。逆に0%が多いのは、タイル・れんが・ブロック (57.1%)、左官 (54.7%)、板金 (54.5%) となっている。



従業員規模別にみると、従業員 300人以下の企業では大きな差はないが、301 人以上の層でやや月給制 100%の企業が多くなっている。

問3 給与形態 月給比率

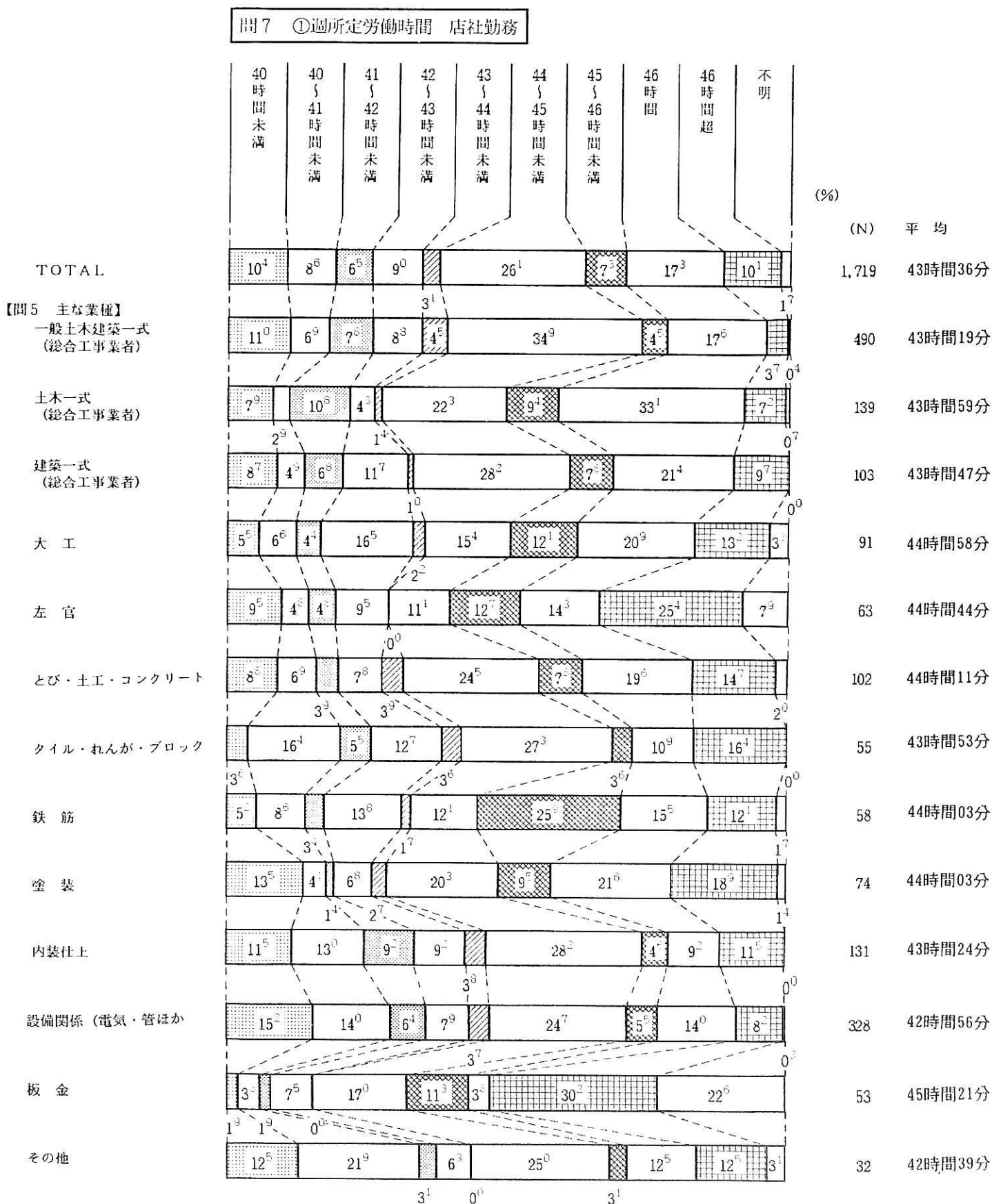


(2) 週所定労働時間

① 店社勤務

店社勤務者の週所定労働時間は「44時間以上45時間未満」が最も多く、26.1%と全体の約4分の1強を占める。法定労働時間が守られていない「46時間超」は10.1%であった。

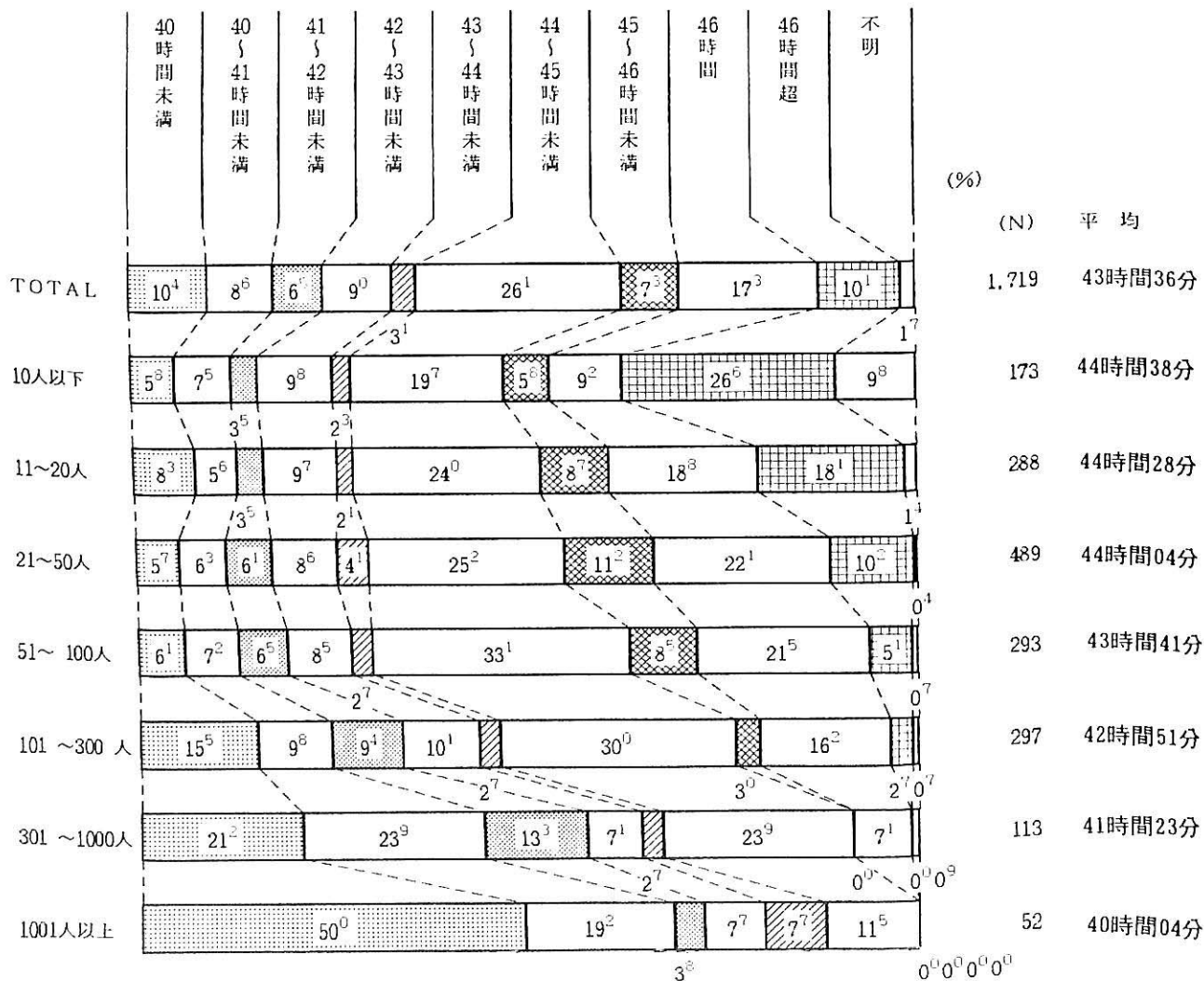
業種別にみると、「46時間超」は、板金（30.2%）、左官（25.4%）、塗装（18.9%）に多くなっている。



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

問7 ①週所定労働時間 店社勤務

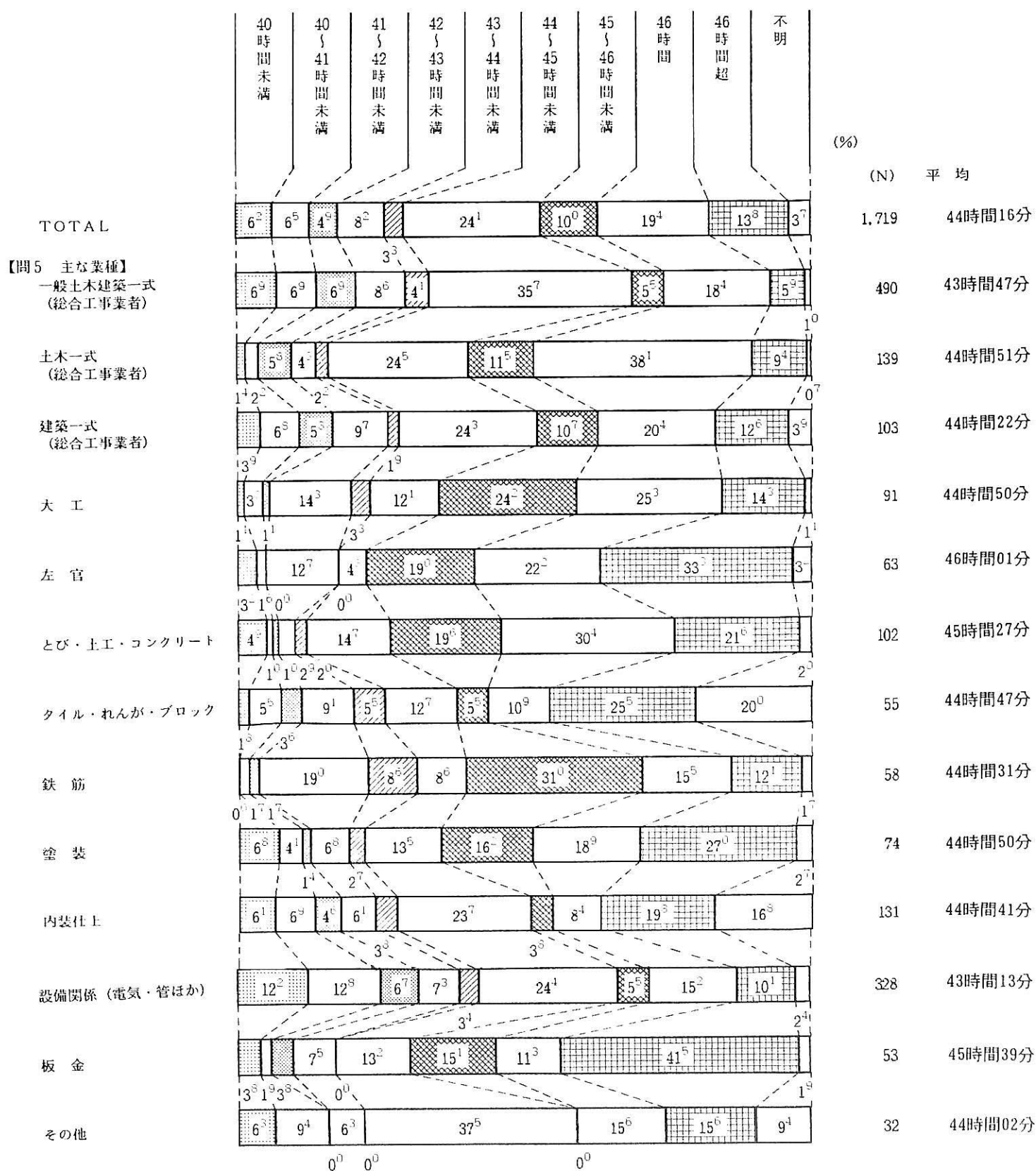
【問2 従業員数】



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24.1%、次いで「46時間」が19.4%となっている。「46時間超」は13.8%で、店社勤務よりやや多い割合となっている。また、全体の平均は44時間16分で、店社勤務者の平均より40分ほど長くなっている。

問7 ②週所定労働時間 現場勤務

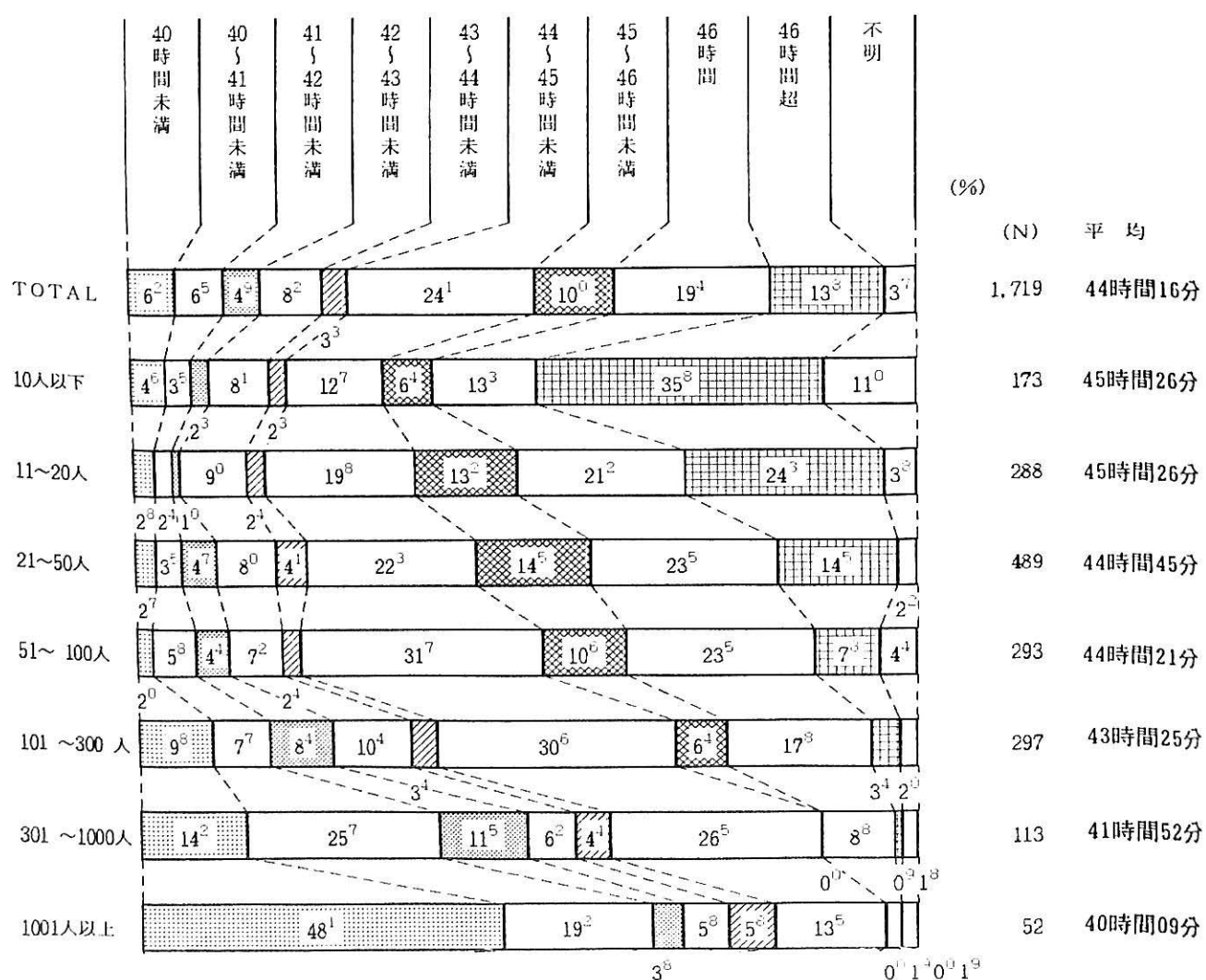


業種別にみると、「46時間超」は、店社勤務者同様、板金（41.5%）、左官（33.3%）、塗装（27.0%）に多くなっている。

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かく、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人以上のそれとの格差は、店社勤務では4時間34分であったが、現場勤務では5時間17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7 ②週所定労働時間 現場勤務

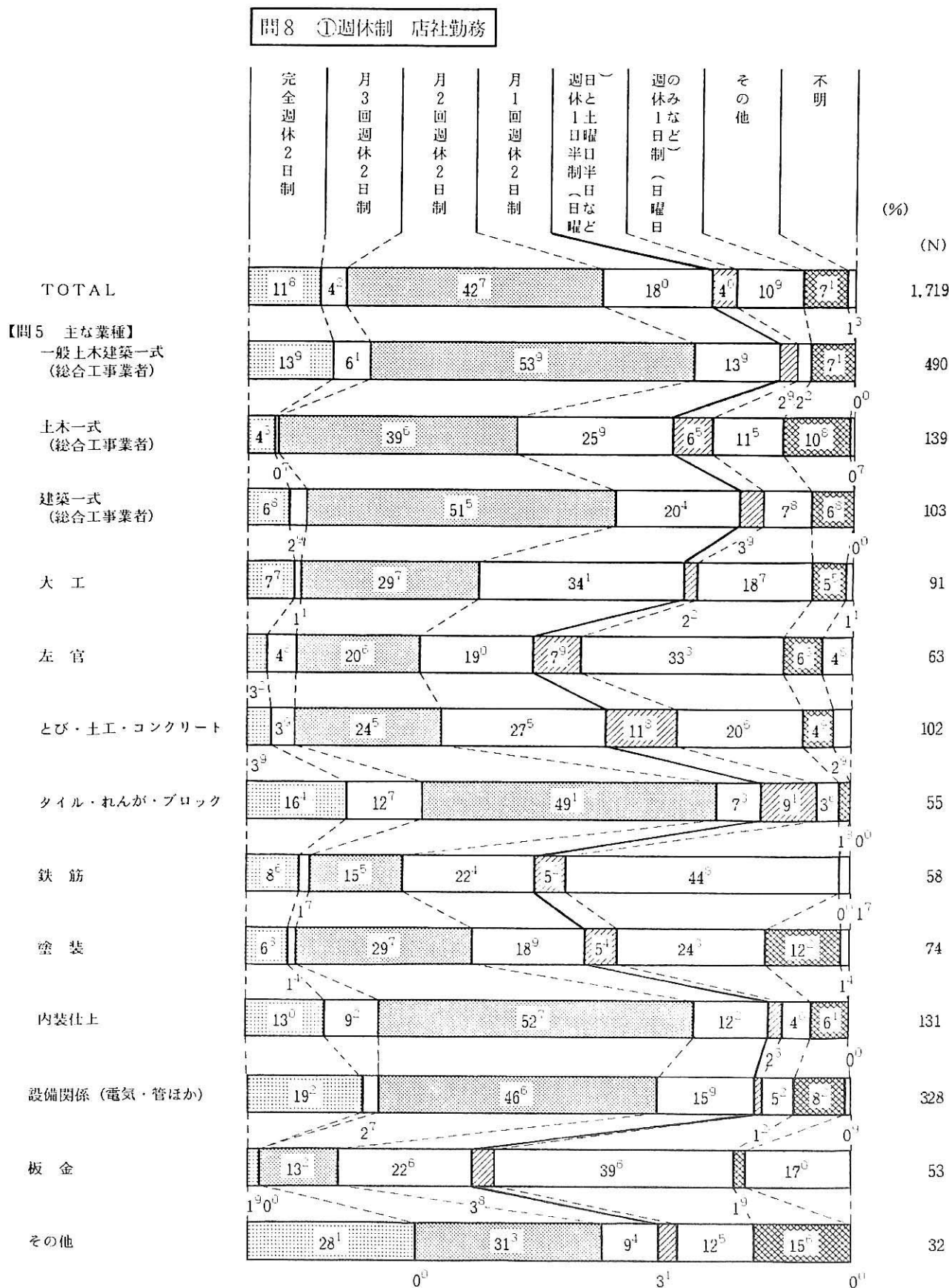
【問2 従業員数】



(3) 週休制

① 店社勤務

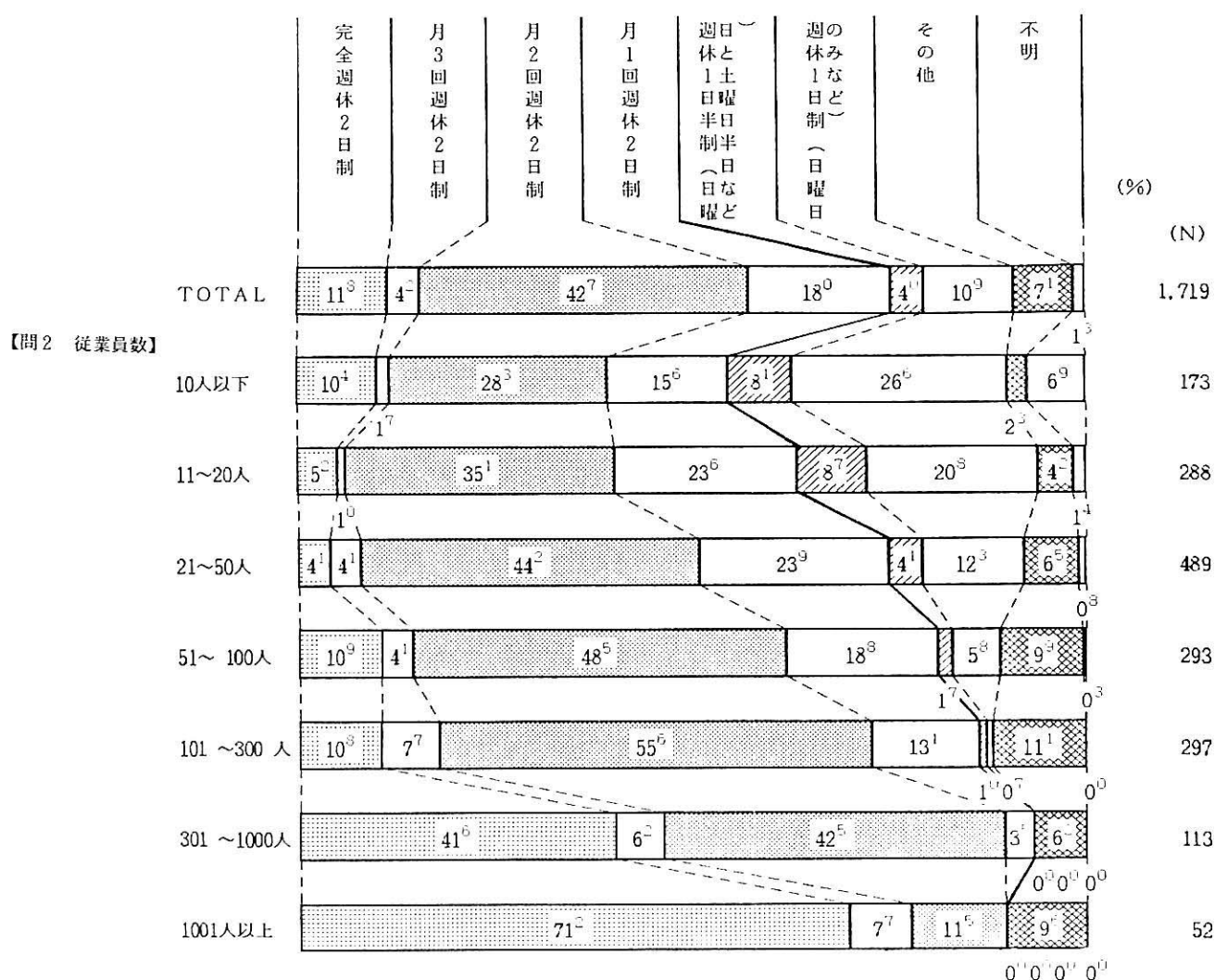
店社勤務者の週休形態で最も多いのは「月2回週休2日制(42.7%)」、次いで「月1回週休2日制」が18.0%となっており、何らかの週休2日制を実施している企業は合計で76.7%と、8割に迫る結果となった。



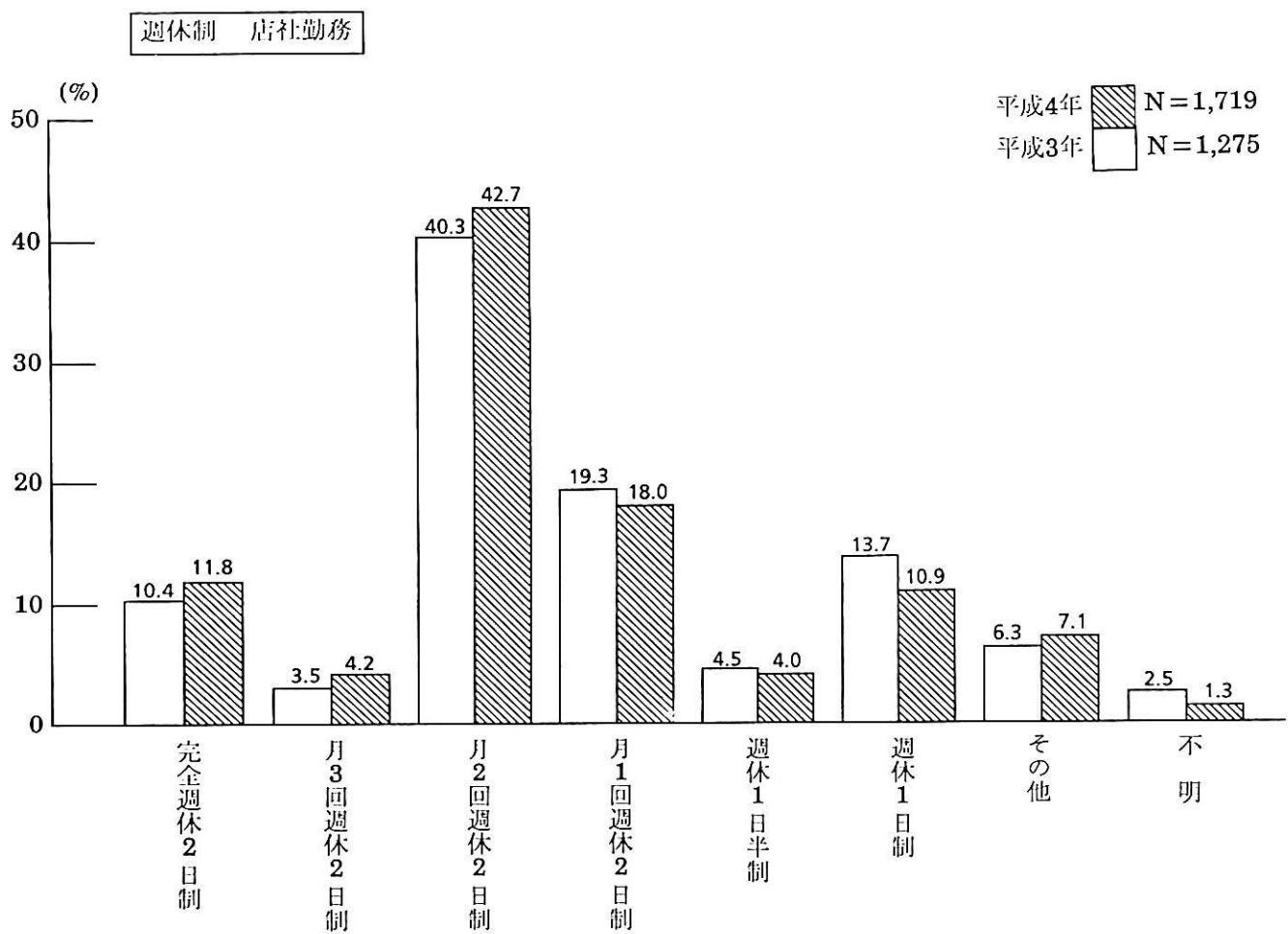
業種別にみると、週休2日制の導入率が高いのは、一般土木建築（87.8%）、内装仕上（87.1%）、タイル・れんが・ブロック（85.5%）、逆に低いのは、板金（37.7%）、左官（47.6%）、鉄筋（48.2%）となっている。

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26.6%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71.2%と、格差が非常に大きくなっている。

問8 ①週休制 店社勤務

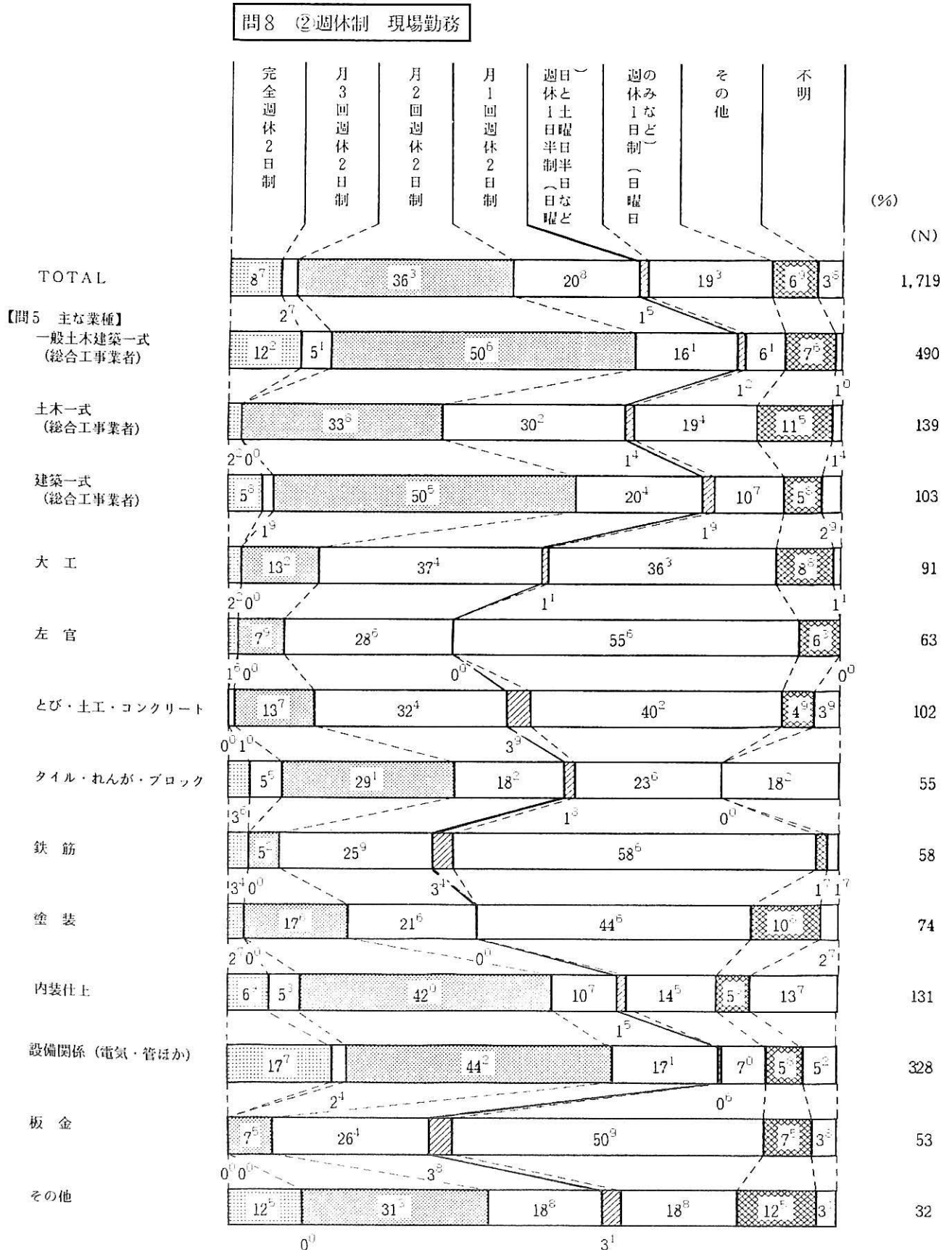


前回調査と比較すると、週休1日制、週休1日半制、月1回週休2日制が減少し、完全週休2日制～月2回週休2日制に移行していることがわかる。



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（36.3%）」、次いで「月1回週休2日制」が20.8%となっている。何らかの週休2日制を導入している企業は合計で68.5%であった。

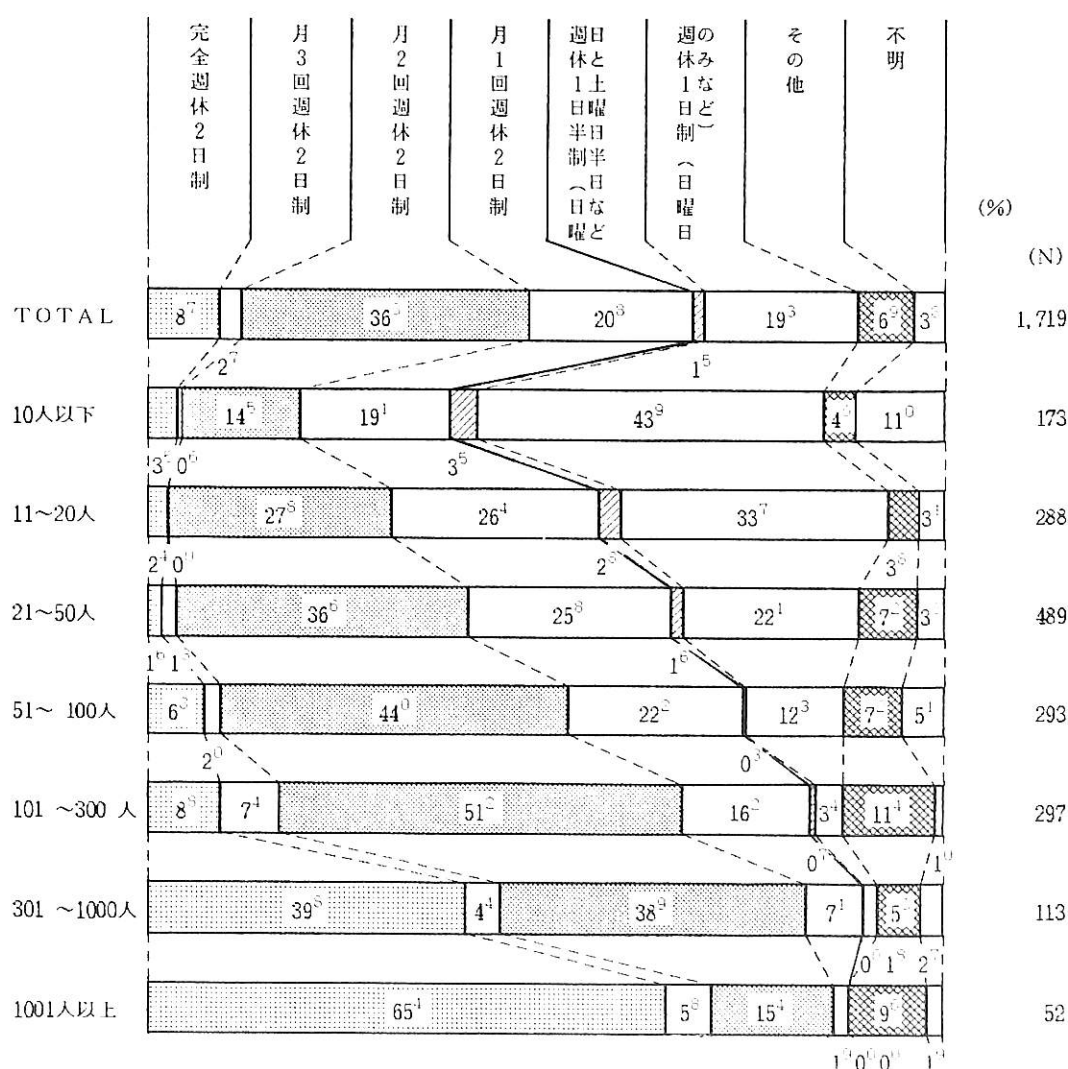


業種別にみると、週休2日制の導入率が高いのは、一般土木建築（84.0％）設備（81.4％）、建築（78.6％）、逆に低いのは、板金（33.9％）、鉄筋（34.5％）、左官（38.1％）となっている。

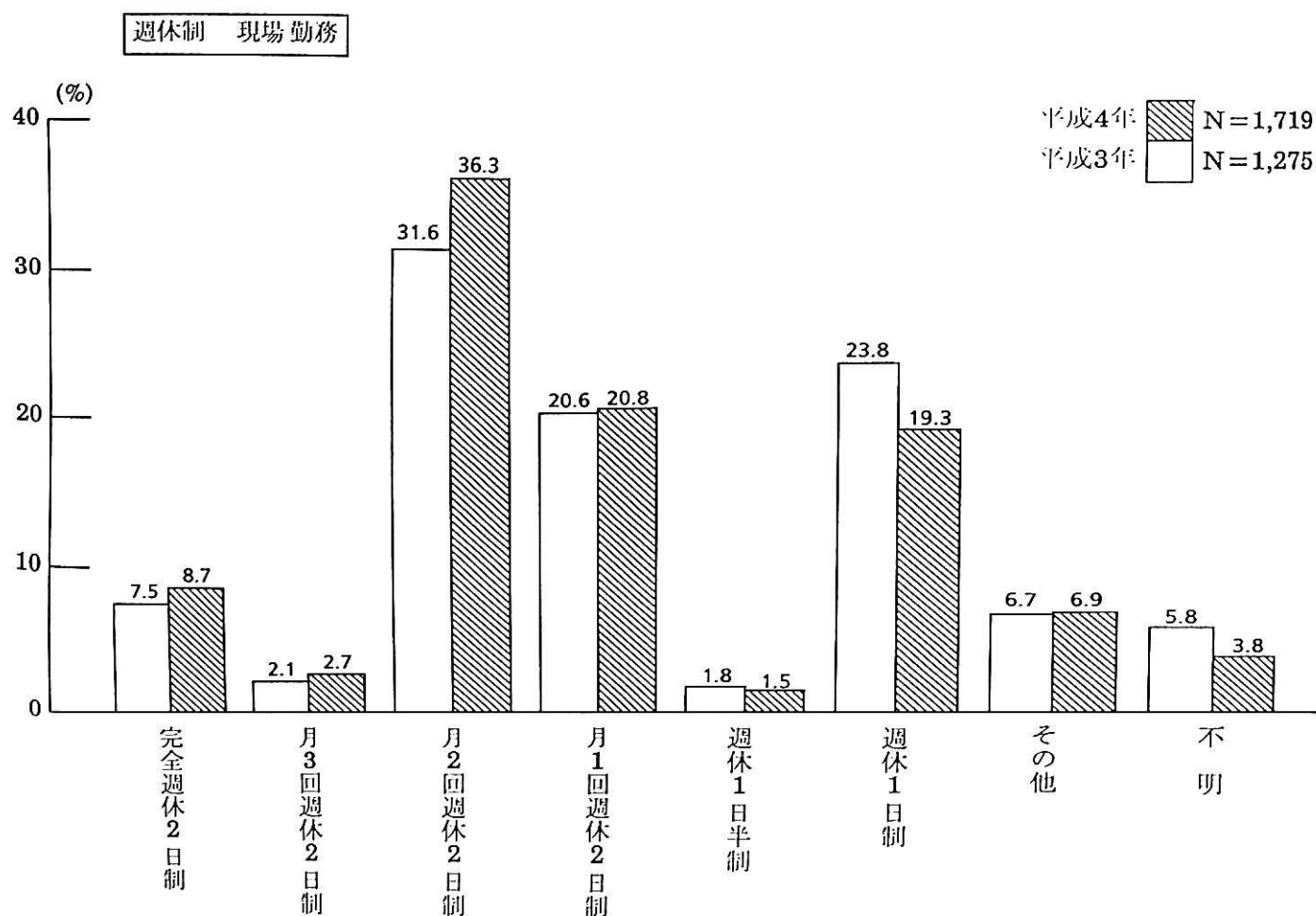
従業員規模別にみると、店社と同様に、規模の大きな企業ほど週休2日制の導入率が高くなっている。特に従業員10人以下では週休1日制が43.9％と4割強を占め、店社勤務者の26.6％を大きく上回っている。

問8 ②週休制 現場勤務

【問2 従業員数】



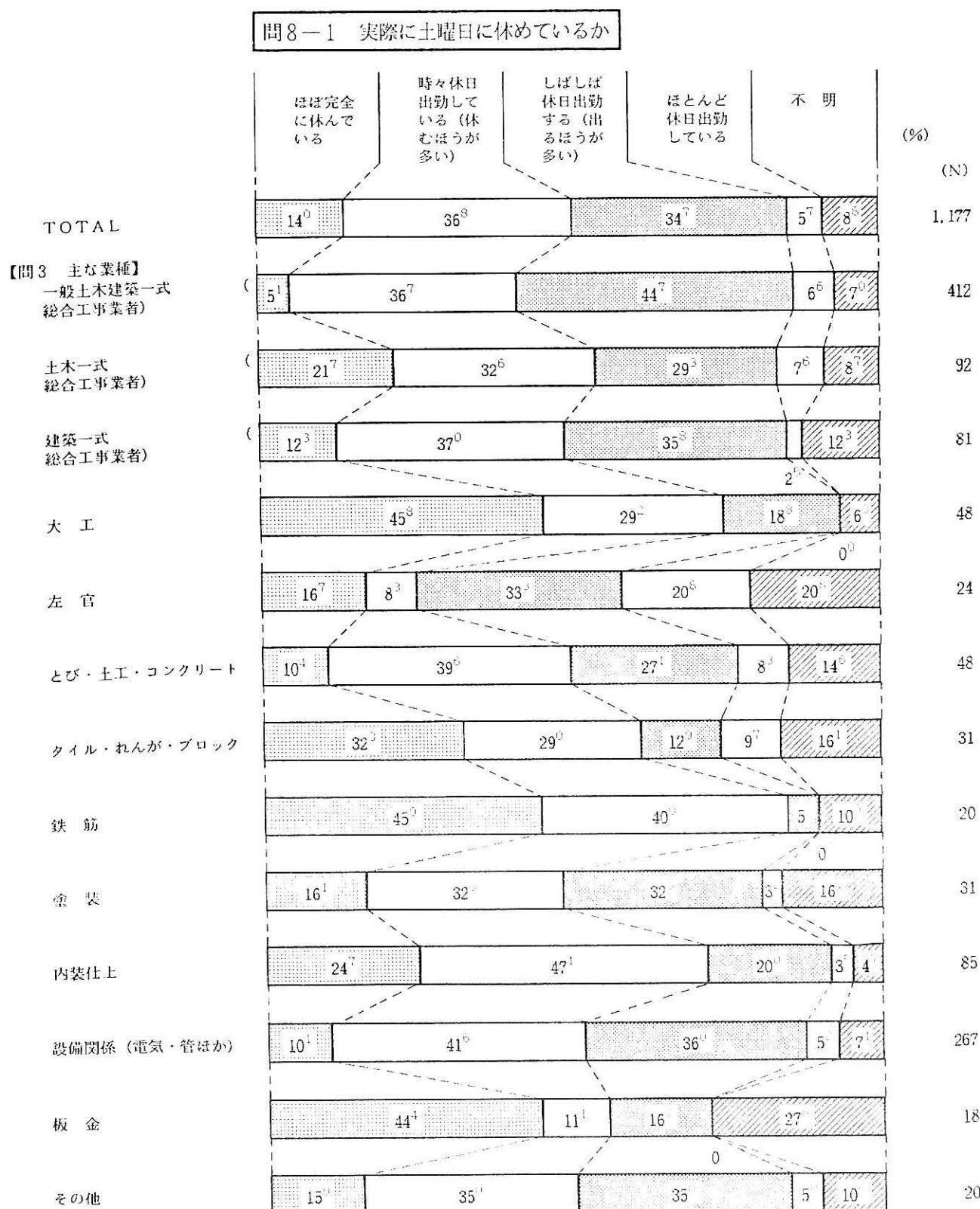
前回調査と比較すると、週休1日制、週休1日半制が減少し、完全週休2日制～月1回週休2日制に移行していることがわかる。移行の幅は店社より大きいものとなっている。



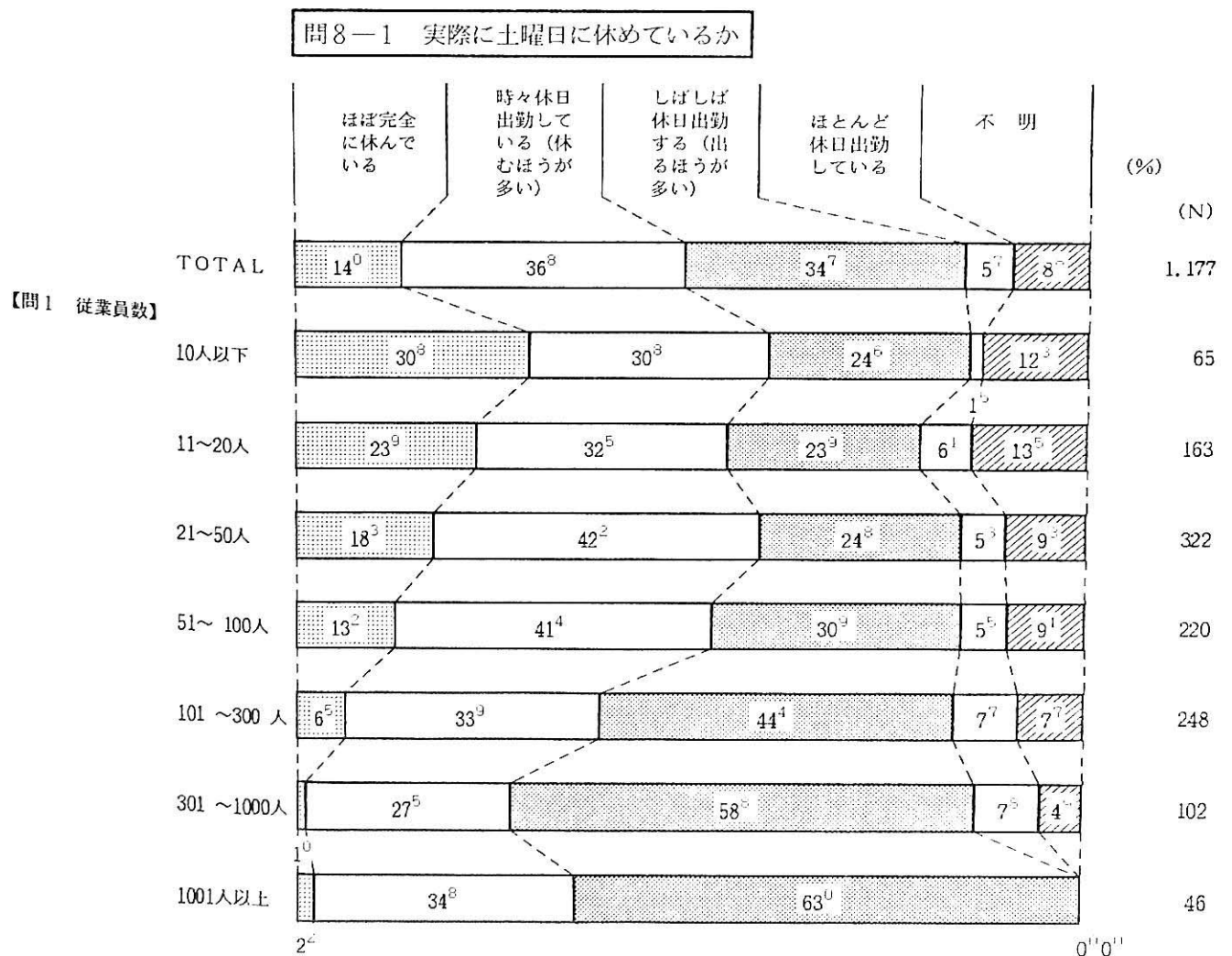
(4) 休みの土曜日に実際に休んでいるか

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（休むほうが多い）」と答えた企業が36.8%と最も多く、次いで「しばしば出勤している（出るほうが多い）」が34.7%であった。ほぼ完全に休んでいると答えた企業は14.0%にすぎなかった。

業種別にみると、「しばしば+ほとんど出勤している」は、左官（54.1%）、一般土木建築（51.3%）で多くなっている。



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の大きい企業ほど「しばしば+ほとんど出勤している」の割合が高くなっている

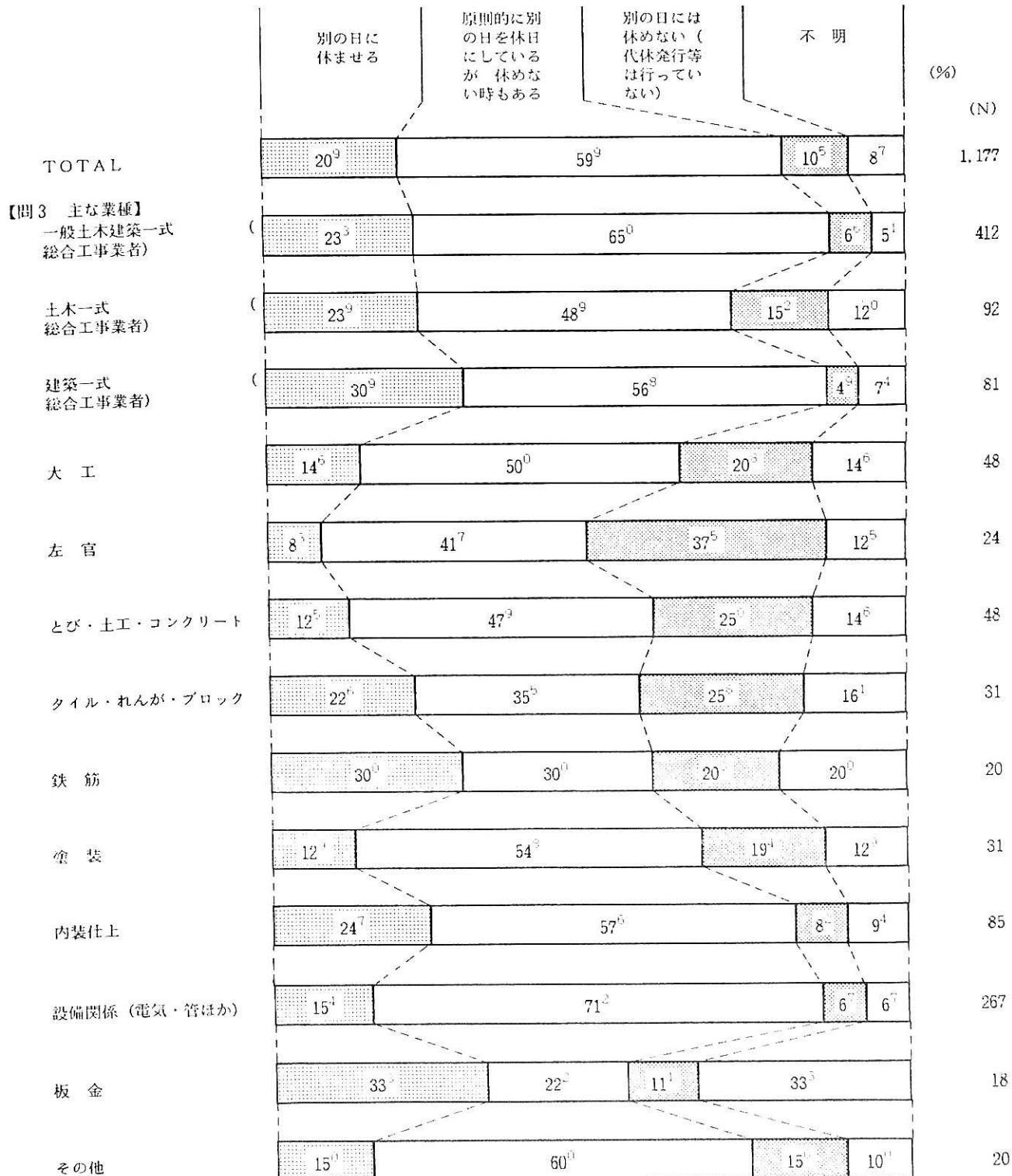


(5) 代休発行等の有無

休日出勤をした場合に別の日に休めるような制度（代休発行・休日振替等）があるかについては、「別の日に休ませる」と答えた企業が20.9%、「原則的には別の日を休日としている（休めない時もある）」が、59.9%と、計80.8%の企業が別の日に休める制度を採用している結果となった。しかし、代休発行等を行っていない企業も10.5%ほどみられた。

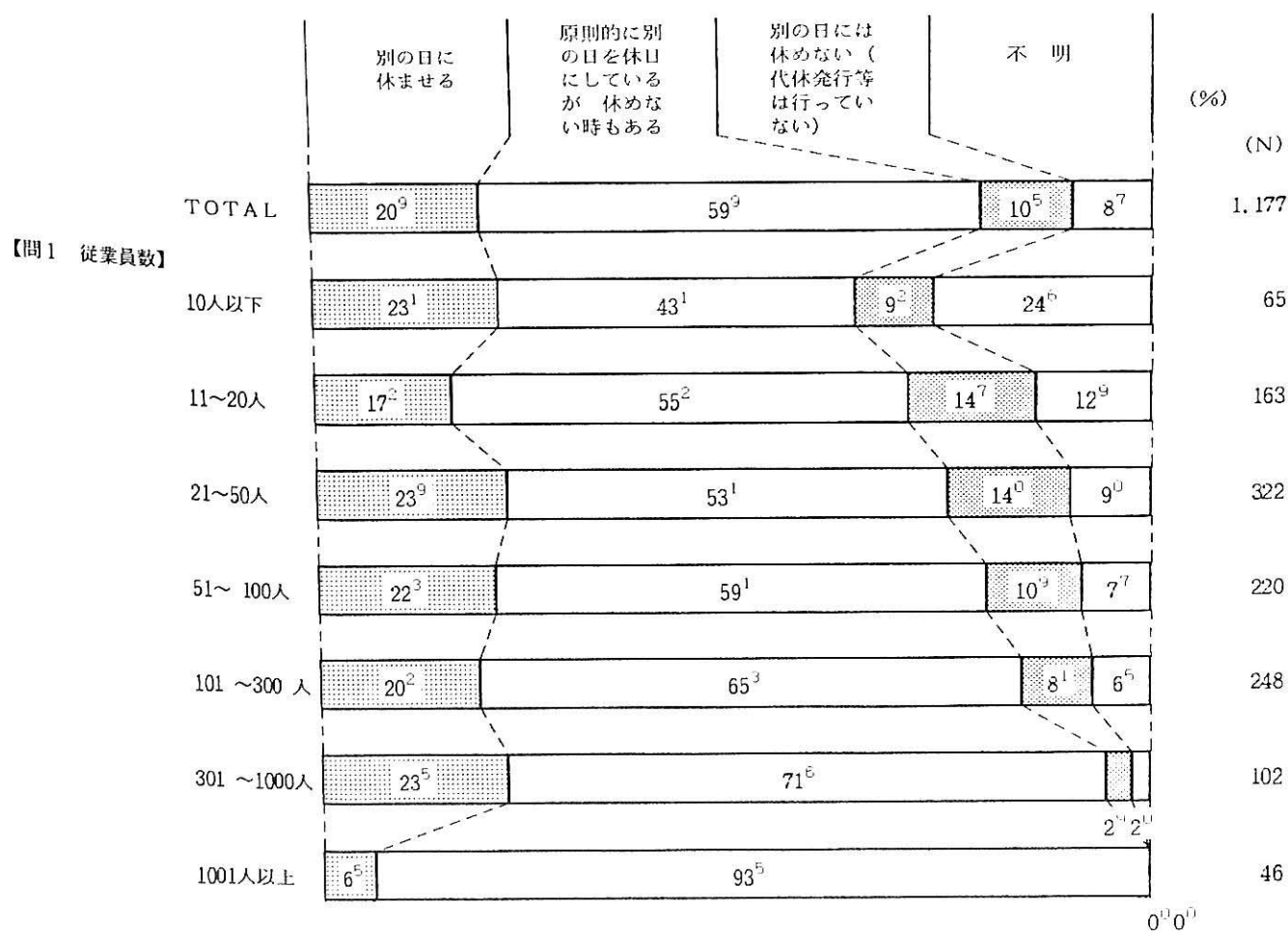
業種別にみると、代休発行等を行っていない企業は、左官（37.5%）、タイル・れんが・ブロック（25.8%）、とび・土工・コンクリート（25.0%）で多くなっている。

問8-2 休日出勤の代休制度



従業員規模別では、代休発行等を行っていないのは従業員11人以上50人以下の企業で多くなっている。また、小規模の企業ほど不明が多くなっているが、これは週休1日制、月1回の週休2日制が多く、休日出勤をほとんどしない企業が多いためと考えられる。

問8—2 休日出勤の代休制度

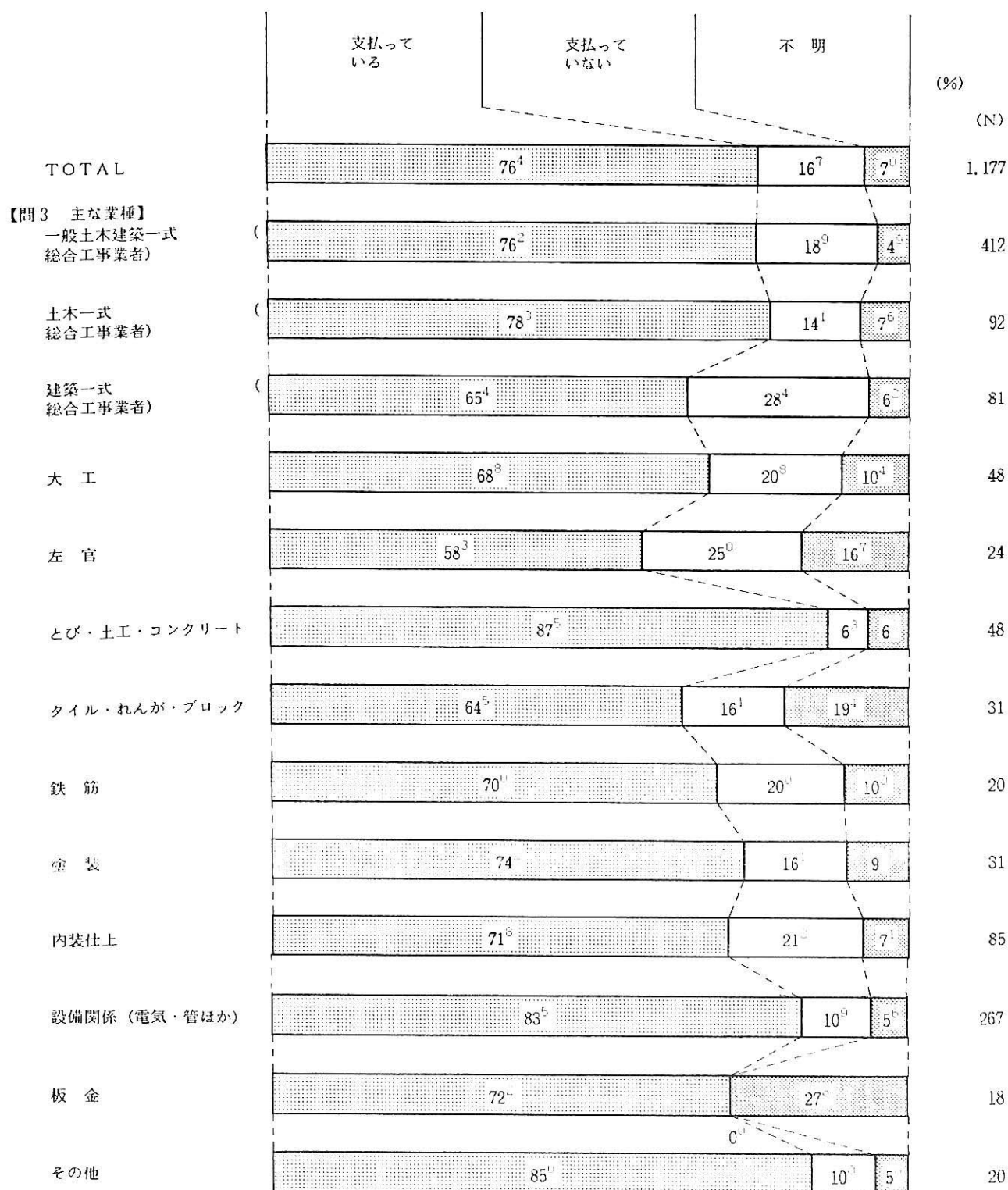


(6) 割増賃金の支払い

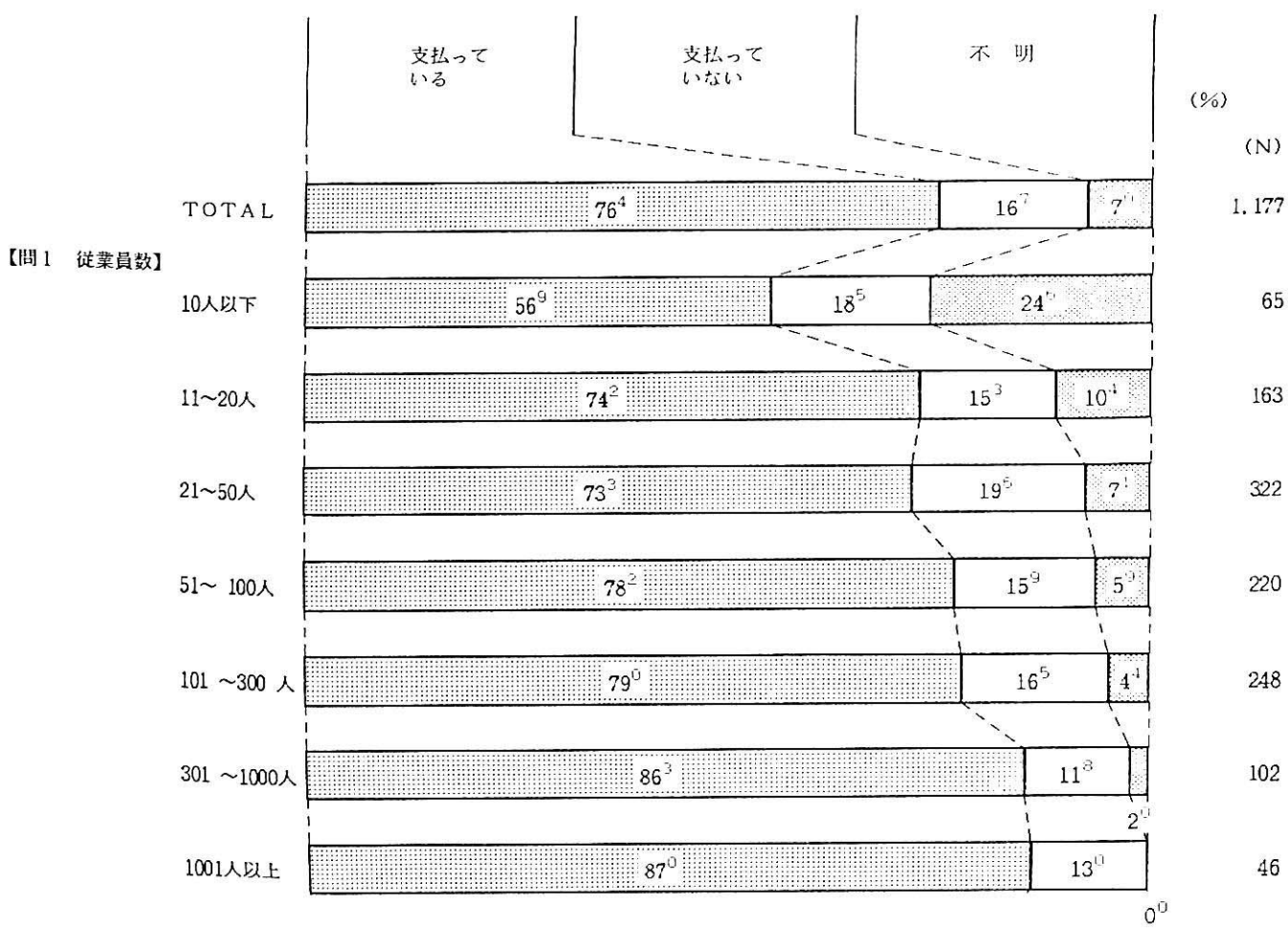
休日出勤をした場合、休日出勤手当または割増賃金を支払っていると答えた企業は76.4%、「支払っていない」は16.7%であった。

業種別にみると、「支払っていない」は建築（28.4%）、左官（25.0%）で多くなっている。

問8—3 割増賃金を払っているか

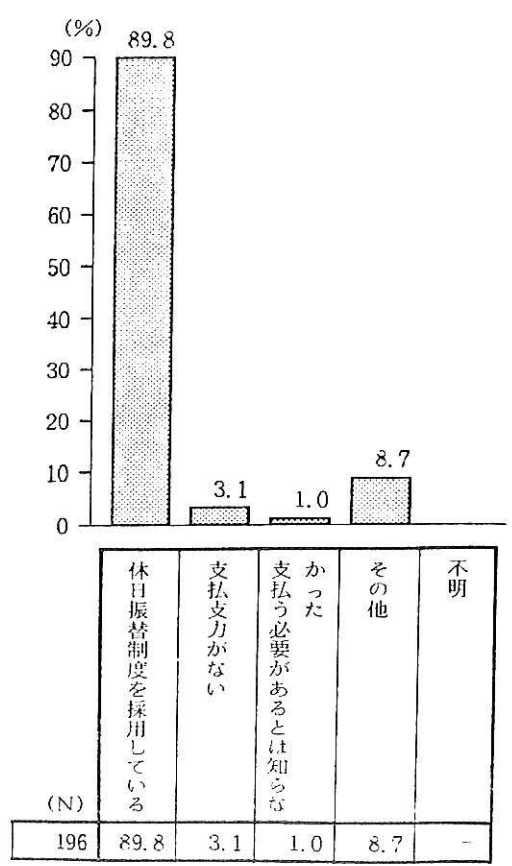


問8-3 割増賃金を払っているか



従業員規模別では、大きな違いはみられない。
 また、割増賃金を払っていない企業にその理由を聞いたところ、「休日振替を採用している」と答えた企業が89.8%となっており、「支払い余力がない（3.1%）」「支払う必要があるとは知らなかった（1.0%）」は、ごくわずかであった。

問8-4 割増賃金を払わない理由

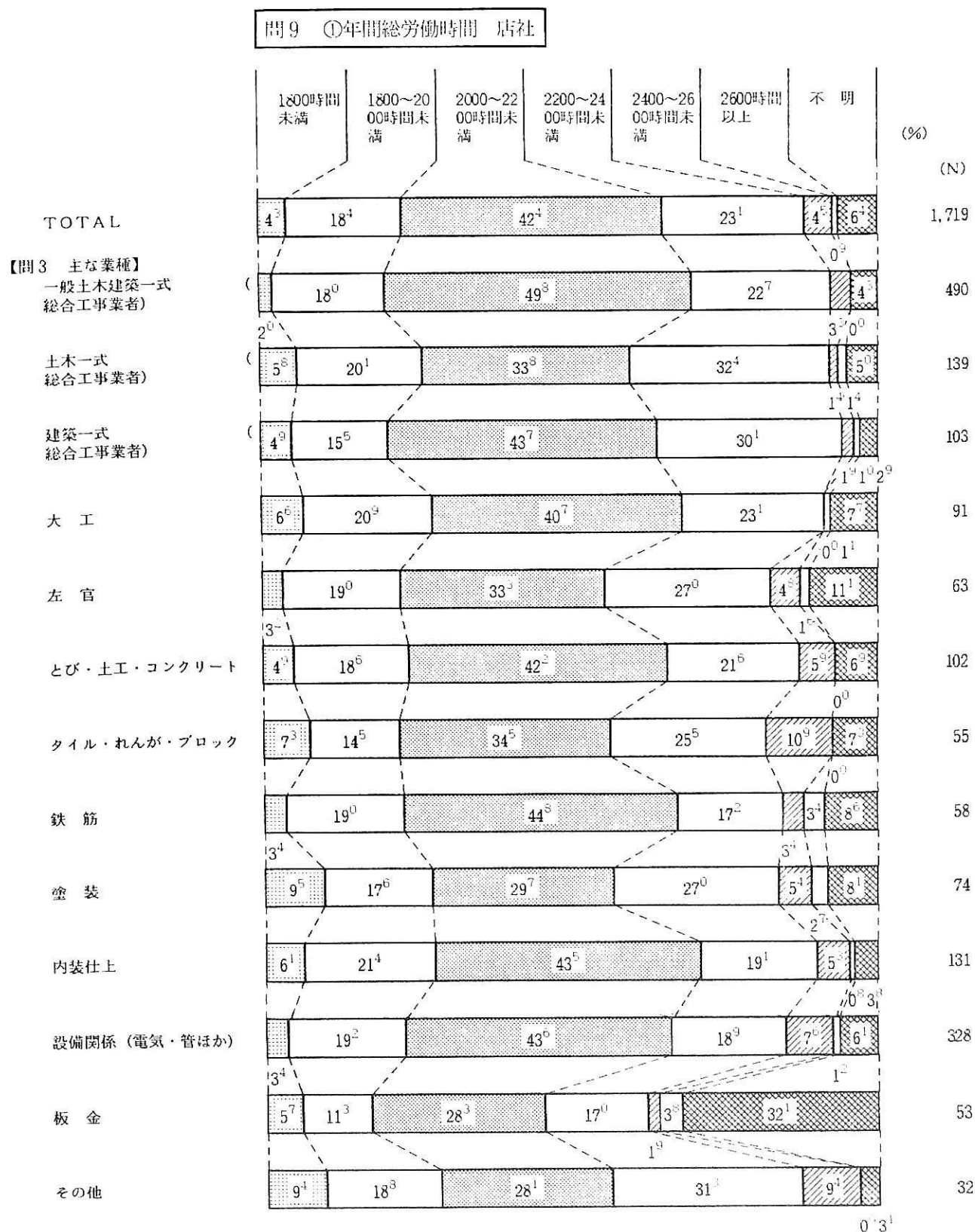


(7) 年間総労働時間

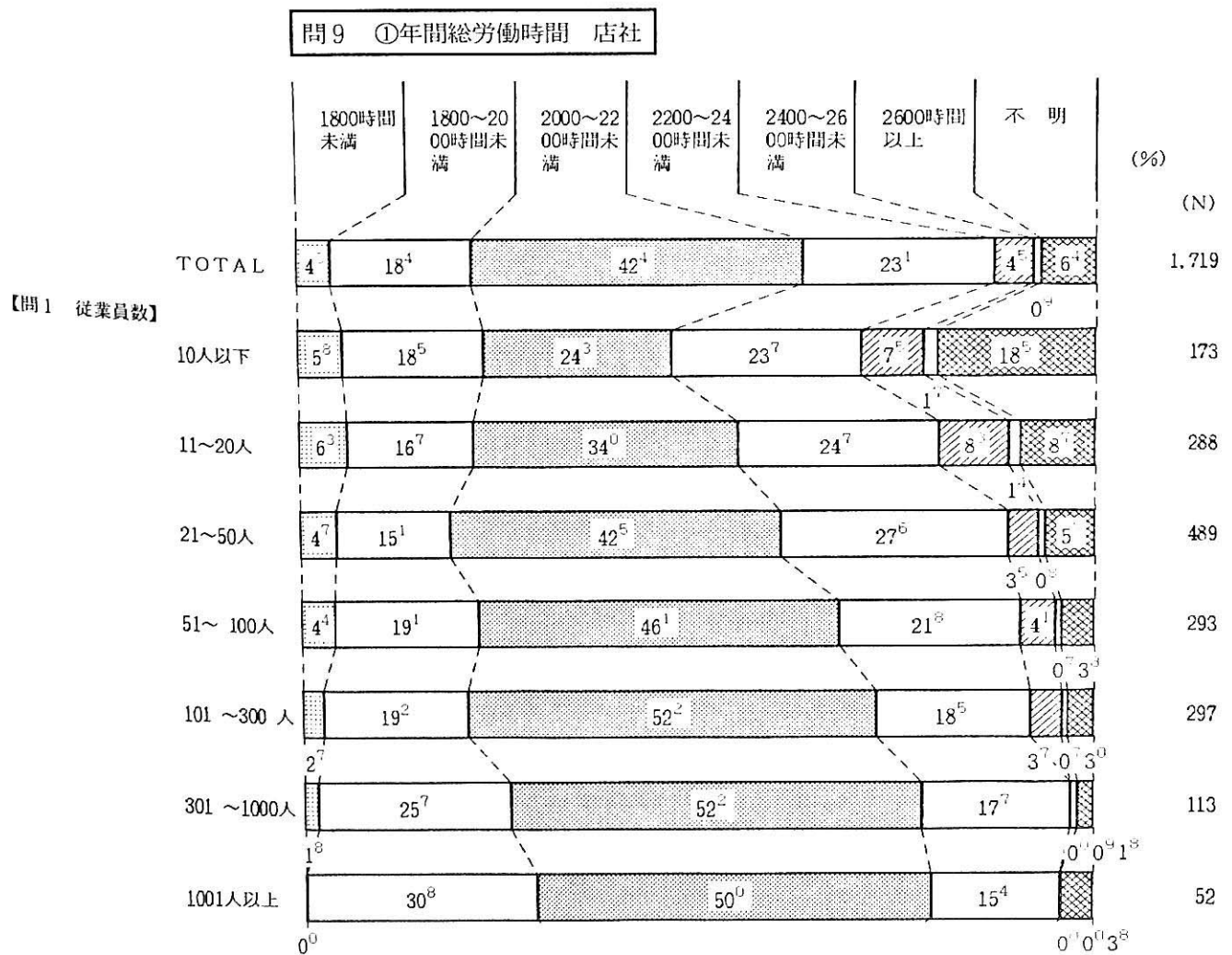
① 店社勤務

店社勤務者の年間総労働時間については、「2,000～2,200時間未満」と答えた企業が42.4%と最も多く、次いで「2,200～2,400時間未満」が23.1%となっている。

業種別にみると、「2,200時間以上」が多いのは、タイル・れんが・ブロック (36.4%)、土木 (35.2%)、塗装 (35.1%) などとなっている。



従業員規模別にみると、「2,200時間以上」は、小規模層ほど多くなっている。

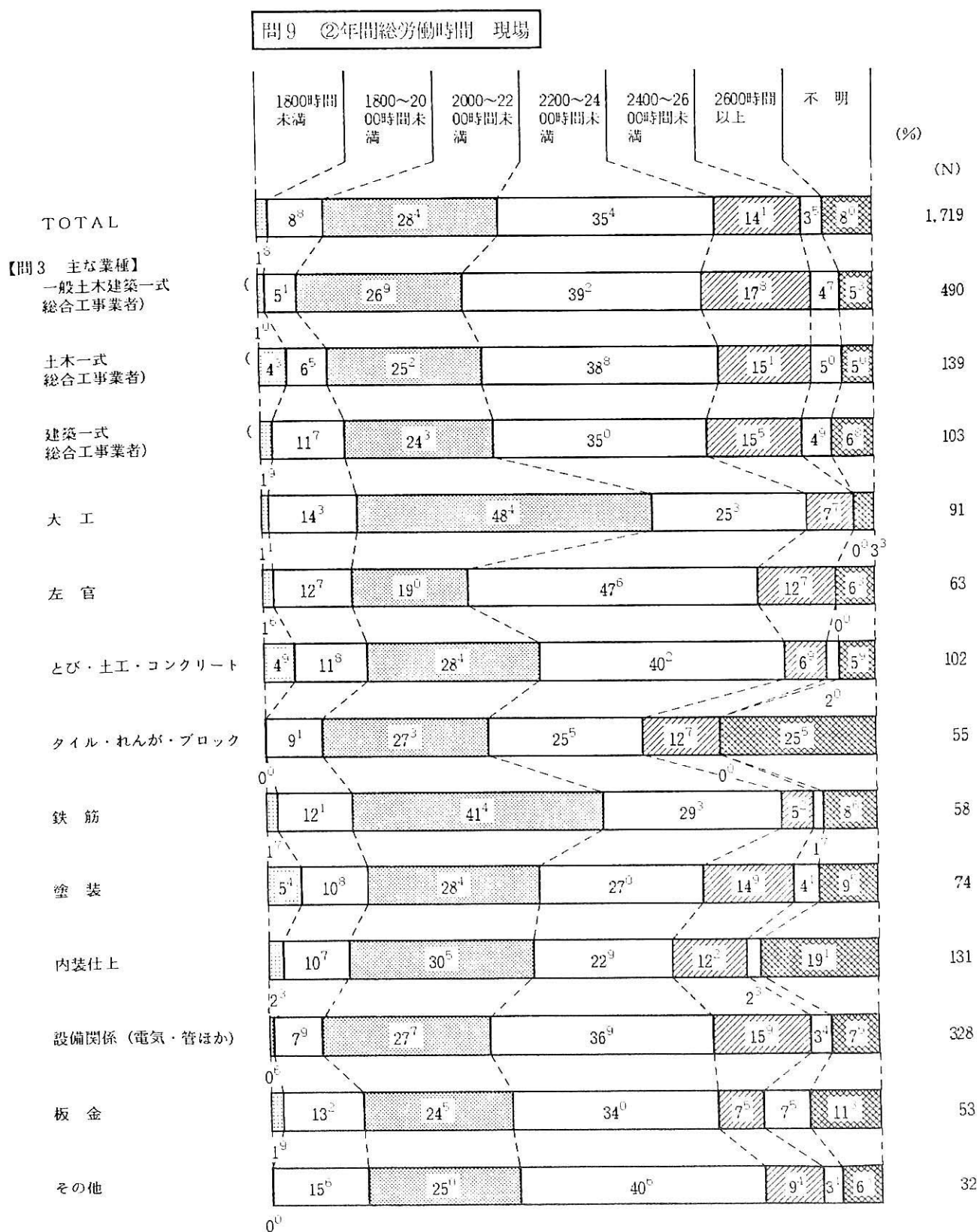


② 現場勤務

現場勤務者の年間総労働時間については、「2,200～2,400時間未満」が35.4%と最も多く、次いで「2,000～2,200時間未満」が28.4%となっている。

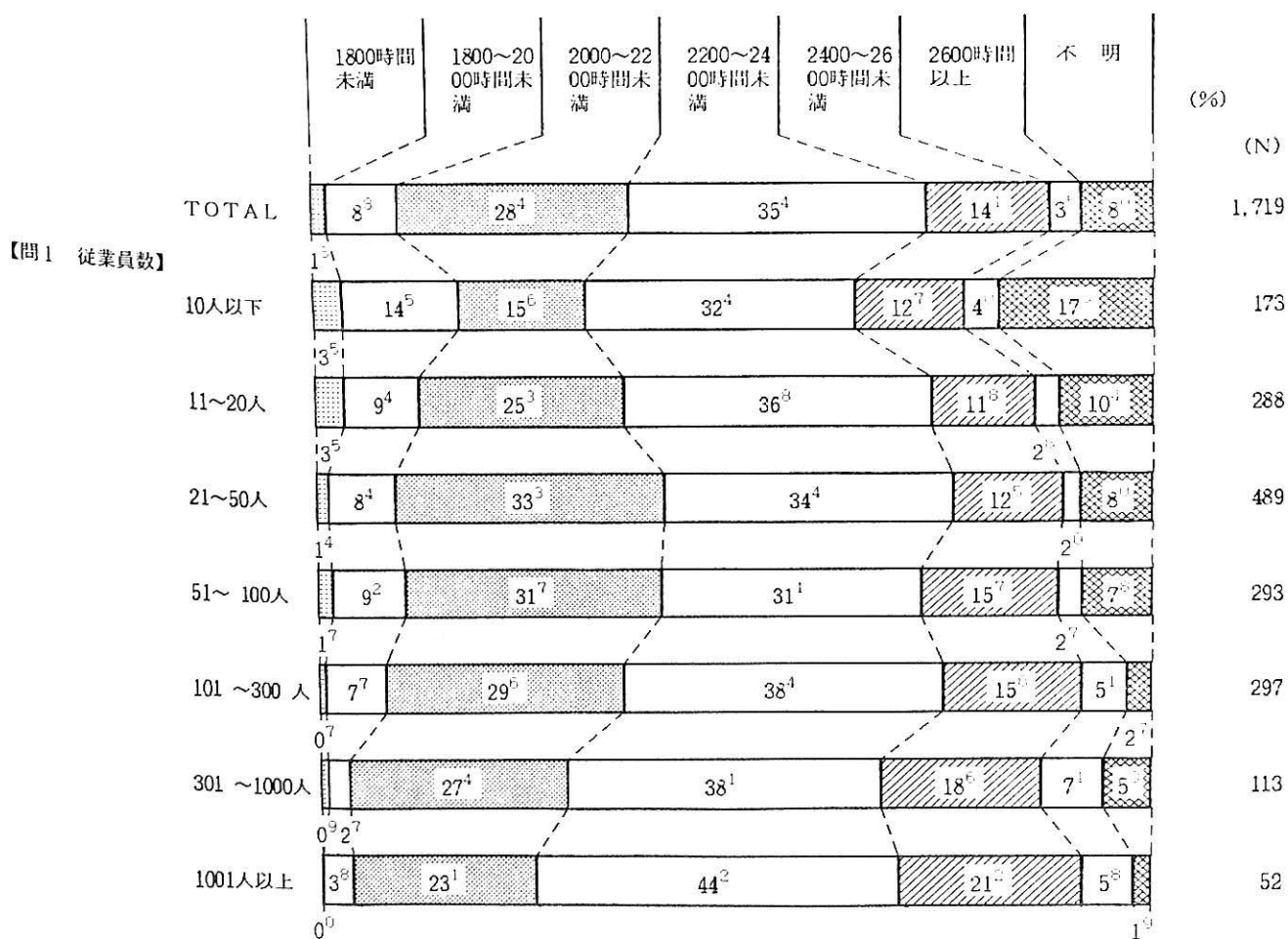
店社勤務と比較すると、「2,200時間以上」と答えた企業は店社で28.5%、現場では53.0%と20ポイント以上の大きな開きがみられる。

業種別にみると、「2,200時間以上」が多いのは、一般土木建築（61.7%）、左官（59.6%）、土木（58.9%）となっている。



従業員規模別にみると、「2,200時間以上」は店社勤務者とは逆に、制度的には時短の進んでいる大規模層ほど多くなっており、現場における時短の難しさを示していると考えられる。

問9 ②年間総労働時間 現場

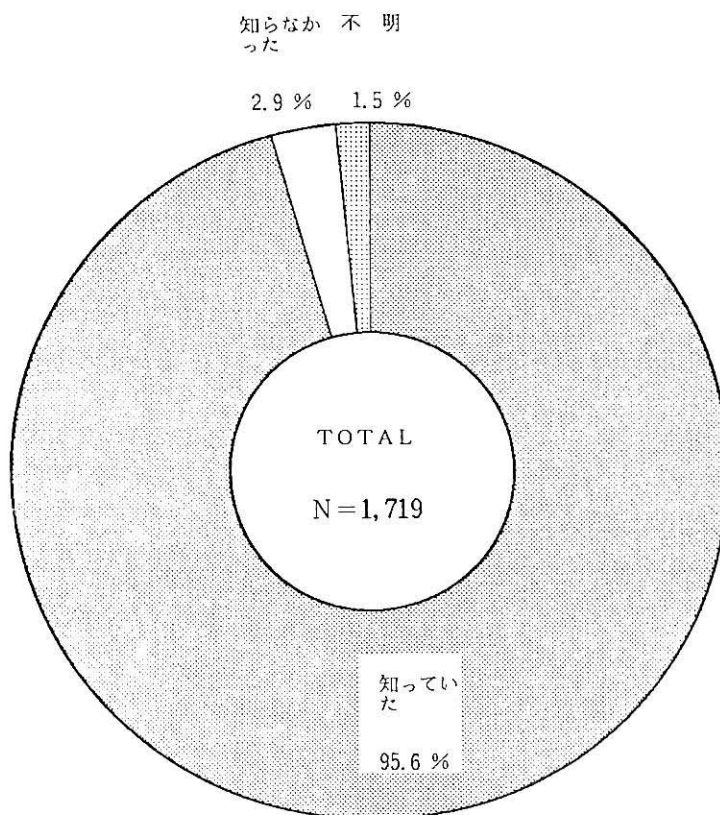


3 今後の労働時間短縮策について

(1) 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も法定労働時間が週46時間から週44時間に短縮される予定について「知っていた」と答えた企業は95.6%、「知らなかった」は2.9%と、ほとんどの企業が知っていたと答えている。

問10 法定労働時間短縮の認知

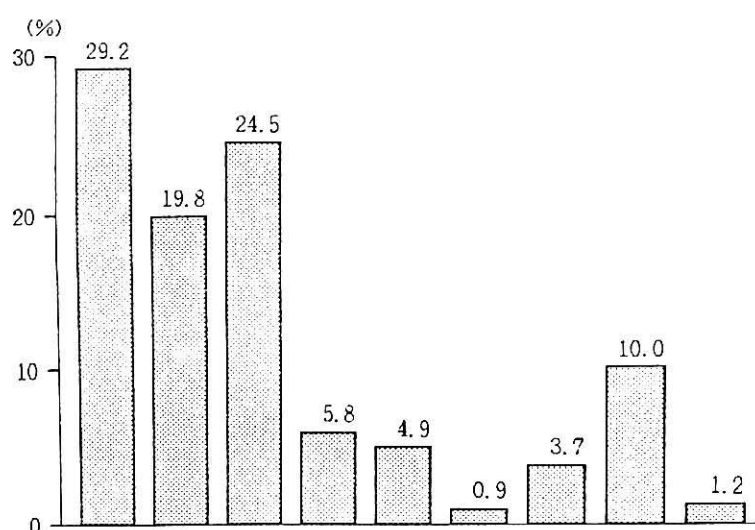


(2) 法定労働時間短縮への対応策

法定労働時間短縮への対応については、「月2回週休2日制の実施」が最も多く24.5%となっており、「1日の所定労働時間の短縮（5.8%）」「1カ月単位の変形労働時間制の採用（4.9%）」「3カ月単位の変形労働時間制の採用（0.9%）」を大きく上回った。また、すでに44時間を達成している企業では、「何もしない（29.2%）」が「さらに時短をおこなう（19.8%）」を上回る結果となった。

業種別にみると、「すでに44時間を達成しているがさらに時短を行う」は一般土木建築（29.8%）で、「月2回週休2日制の実施」はとび・土工・コンクリート（43.1%）で、「1日の所定労働時間の短縮」は大工（17.6%）で、「1カ月単位の変形労働時間制の採用」は板金（11.3%）で、それぞれ高い割合となっている。

問11 法定労働時間短縮への対応



問3 主な業種	(N)	すでに44時間以内を達成しているが、さらに時短を行う	すでに44時間以内を達成しているが、さらに時短を行う	月2回週休2日制の実施	1日の所定労働時間を短縮	1カ月単位の変形労働時間制の採用	3カ月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	1,719	29.2	19.8	24.5	5.8	4.9	0.9	3.7	10.0	1.2
一般土木建築一式 (総合工事業者)	490	32.0	29.8	17.6	2.2	5.5	0.8	4.1	7.3	0.6
土木一式 (総合工事業者)	139	19.4	15.8	33.1	6.5	7.9	0.7	2.9	12.2	1.4
建築一式 (総合工事業者)	103	36.9	16.5	25.2	2.9	4.9	1.0	4.9	6.8	1.0
大工	91	19.8	9.9	31.9	17.6	8.8	—	4.4	7.7	—
瓦工	63	12.7	1.6	34.9	19.0	—	1.6	4.8	25.4	—
とび・土工・コンクリート	102	13.7	9.8	43.1	8.8	4.9	—	2.9	15.7	1.0
タイル・れんが・ブロック	55	38.2	14.5	27.3	1.8	3.6	—	7.3	7.3	—
鉄筋	58	24.1	8.6	31.0	12.1	1.7	1.7	3.4	12.1	5.2
塗装	74	16.2	13.5	28.4	13.5	2.7	4.1	5.4	16.2	—
内装仕上	131	35.1	22.1	19.8	3.8	6.9	—	2.3	9.2	0.8
設備関係 (電気・管ほか)	328	39.6	21.6	22.0	3.0	2.1	0.3	1.8	7.3	2.1
板金	53	11.3	5.7	20.8	9.4	11.3	5.7	7.5	22.6	5.7
その他	32	34.4	28.1	18.8	3.1	3.1	—	6.3	6.3	—

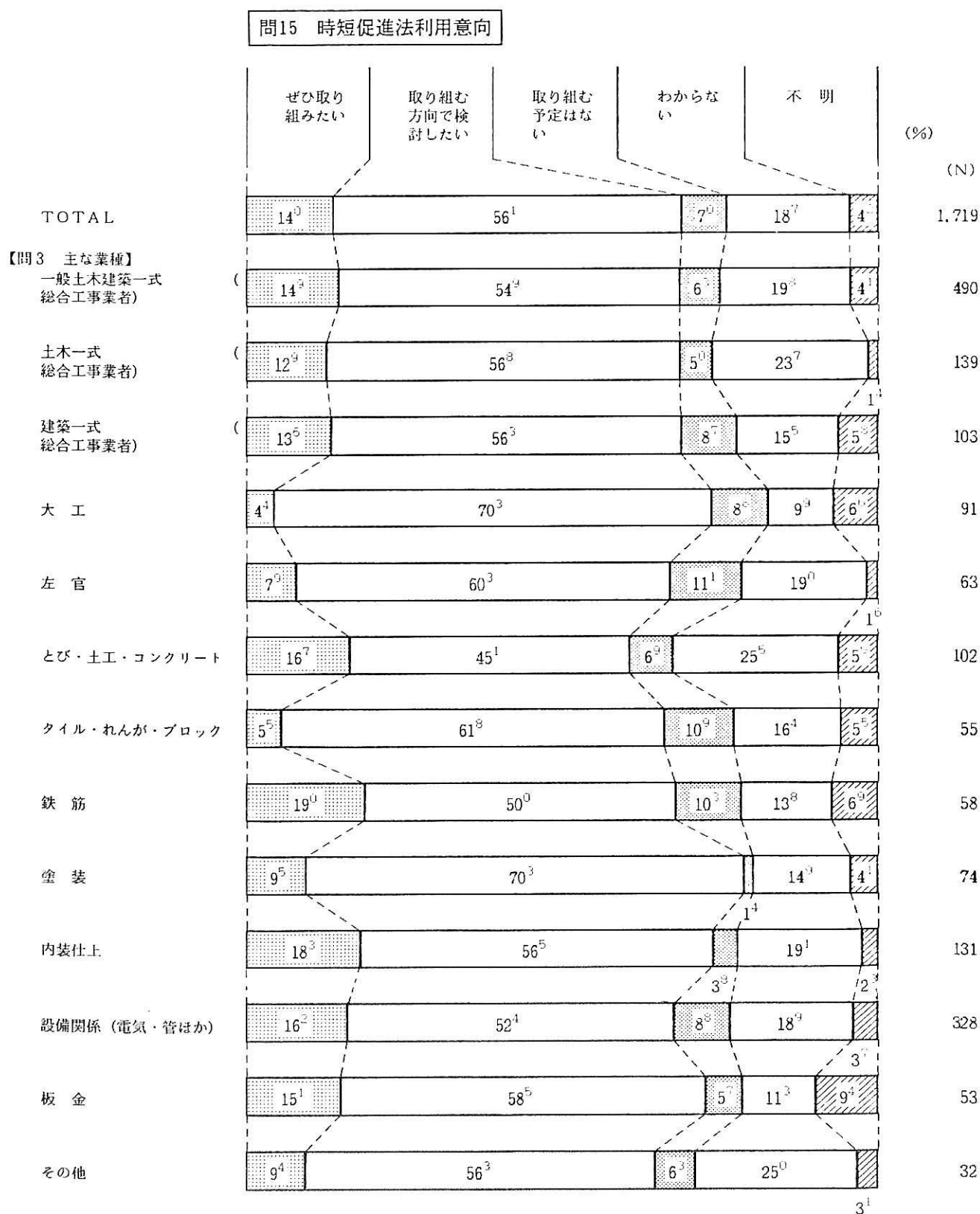
従業員規模別にみると、「月2回週休2日制の実施」は従業員11～50人の層で、「1カ月単位の変形労働時間制の採用」は、従業員10人以下の層で高い割合となっている。また、「まだわからない」は、小規模層ほど高い割合となっており、小規模企業での時短への対応の遅れを裏付ける結果となっている

問11 法定労働時間短縮への対応

問1 従業員数	(N)	すでに44時間以内を達成しているが、さらに時短を行う	すでに44時間以内を達成しているが、何もしない	月2回週休2日制の実施	1日の所定労働時間を短縮	1カ月単位の変形労働時間制の採用	3カ月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	1,719	29.2	19.8	24.5	5.8	4.9	0.9	3.7	10.0	1.2
10人以下	173	19.1	10.4	24.3	5.8	9.2	1.2	6.4	21.4	2.3
11～20人	288	22.6	9.0	34.0	9.7	2.8	1.4	3.5	16.0	1.0
21～50人	489	27.4	14.9	28.6	7.8	5.3	1.0	4.3	9.6	1.0
51～100人	293	32.8	18.8	25.6	5.5	4.8	1.4	2.7	7.2	1.4
101～300人	297	32.0	34.3	18.9	2.0	5.4	—	2.7	4.0	0.7
301～1000人	113	40.7	38.9	6.2	—	3.5	—	4.4	4.4	1.8
1001人以上	52	50.0	38.5	1.9	—	—	—	1.9	5.8	1.9

(3) 時短促進法利用意向

平成4年9月に施行された「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法*1」の時短実施計画承認制度を利用し、業界単位での時短に積極的に取り組む意向があるかという質問に対しては、「ぜひ取り組みたい」と回答した企業が14.0%、「取り組む方向で検討したい」は56.1%で、合計70.1%が制度の利用に対して積極的な意向を示している。



*1) 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法に基づく時短実施計画承認制度

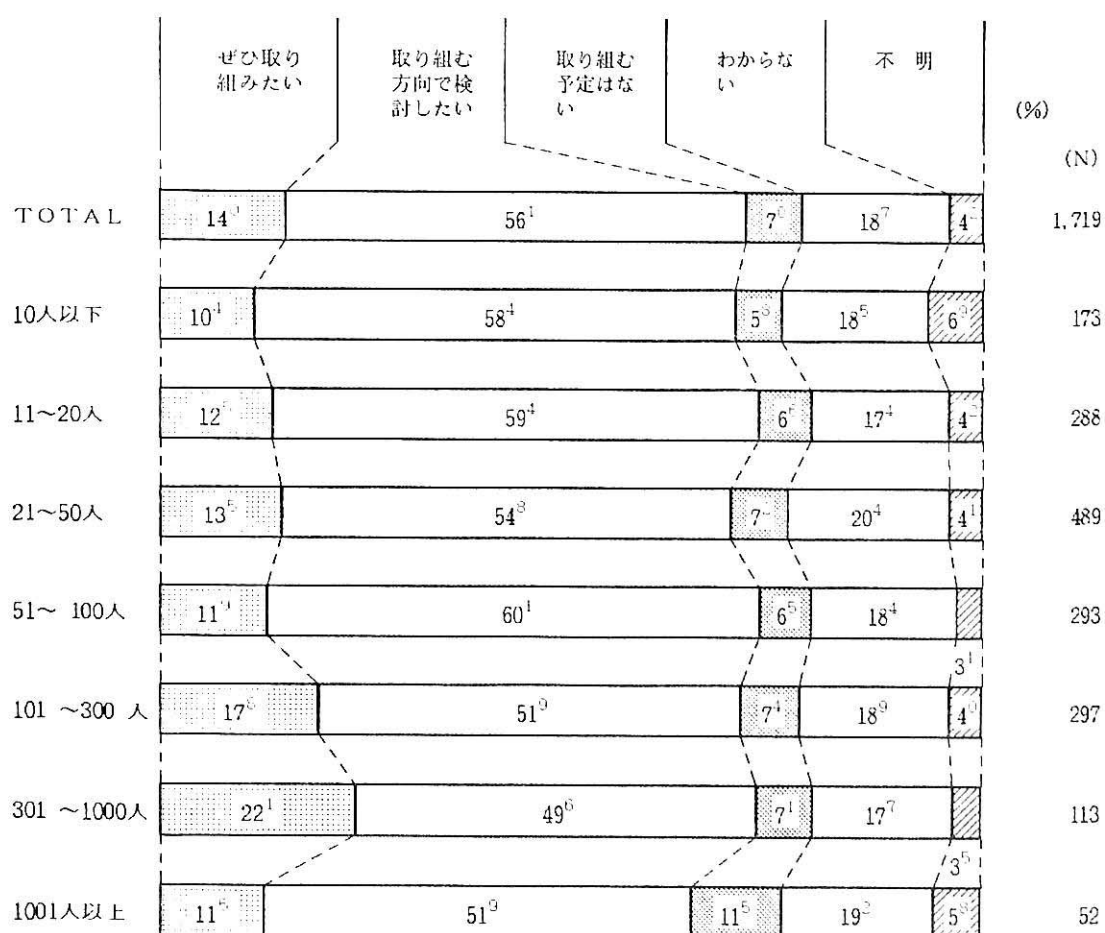
業界団体等が時短実施計画を策定し、政府の承認を受ければ、休業日等の協定に関して公正取引委員会との調整等の支援を行うという制度。

業種別にみると、「ぜひ取り組みたい」は鉄筋（19.0%）、内装仕上（18.3%）で多くなっている。

従業員規模別にみると、101～1000人の層で制度の利用意向がやや高くなっているが、大きな差は認められない。

問15 時短促進法利用意向

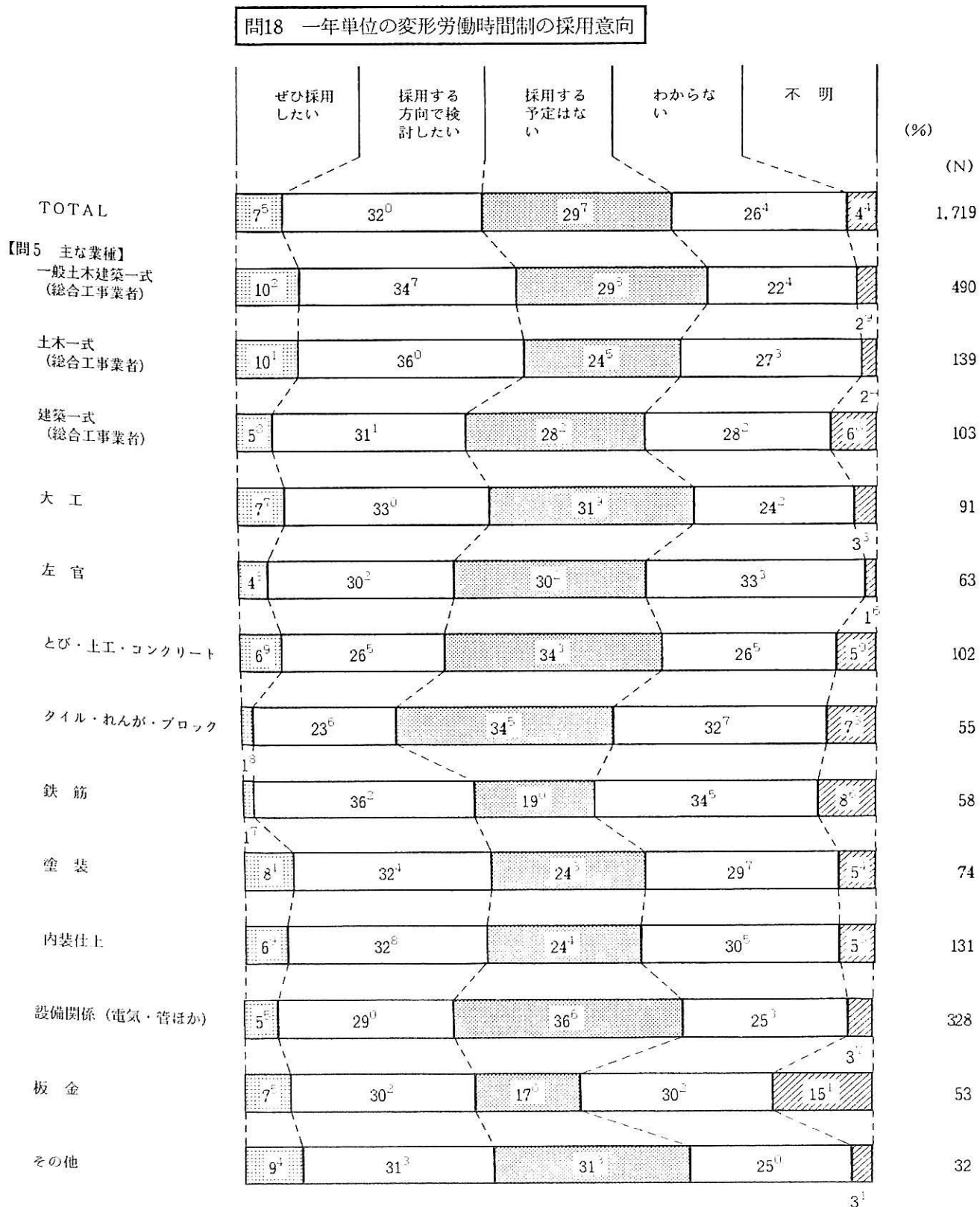
【問1 従業員数】



(4) 1年単位の変形労働時間制の採用意向

現在創設が検討されている「1年単位の変形労働時間制」について、「ぜひ採用したい」と答えた企業は7.5%、「採用する方向で検討したい」は32.0%、合計で39.5%が、積極的な採用意向を示している。

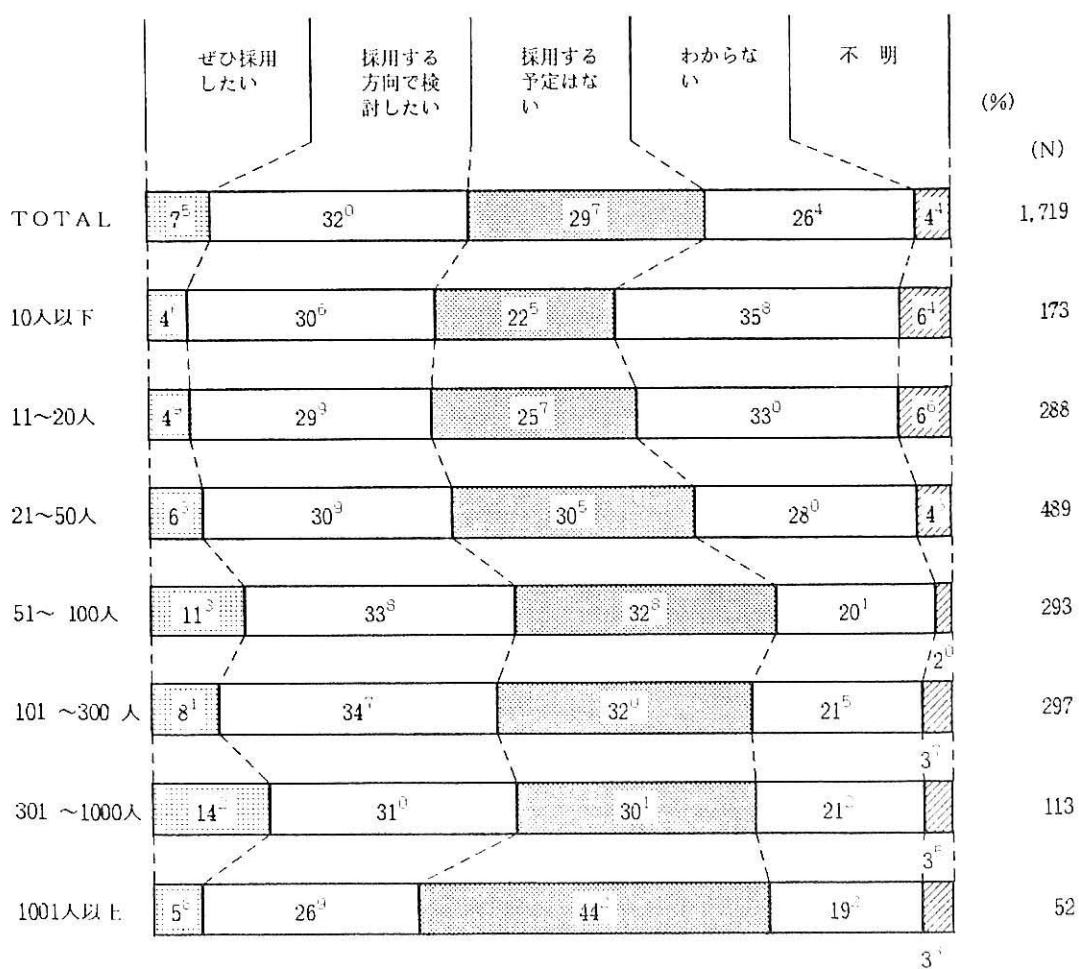
業種別にみると、「ぜひ採用したい～採用する方向で検討したい」は、一般土木建築（44.9%）、土木（46.1%）で高い比率となっているが、業種別の目立った差はみられない。



従業員規模別にみると、採用意向は51～1000人の層でやや高くなっているが、これは「わからない」が小規模層ほど多くなっているためであり、目立った違いはみられない。

問18 一年単位の変形労働時間制の採用意向

【問2 従業員数】

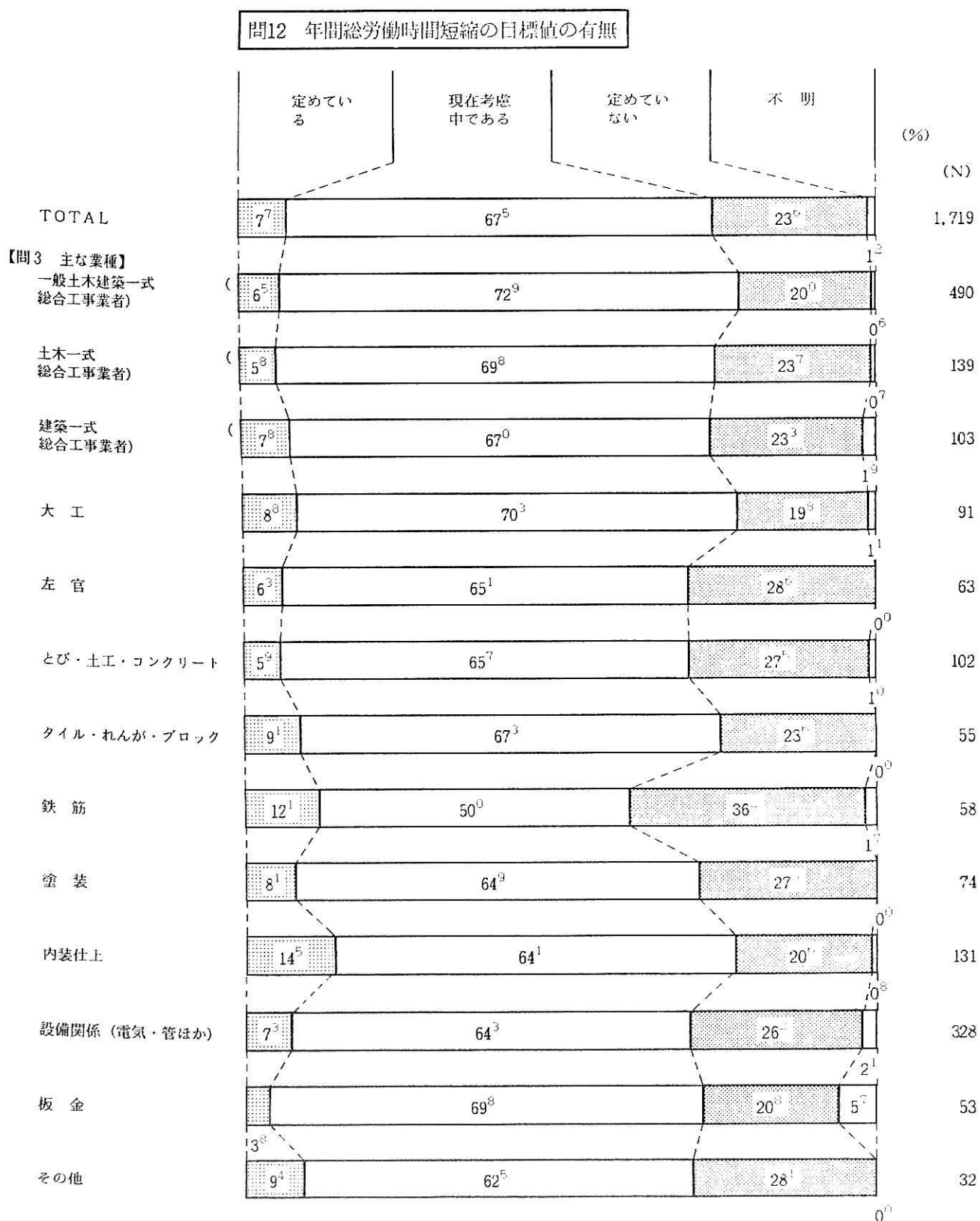


(5) 年間総労働時間短縮の目標値

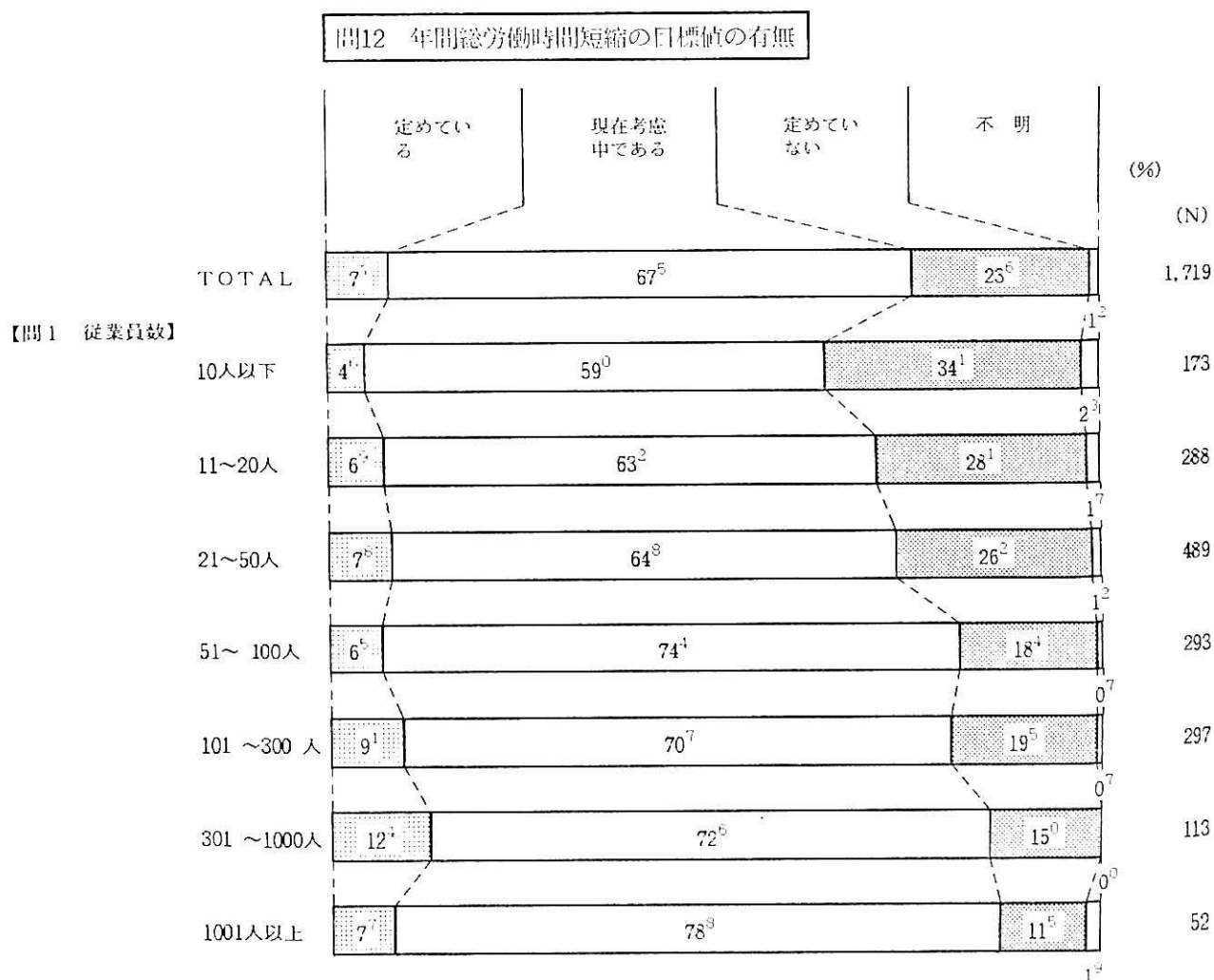
① 目標値の有無

年間総労働時間短縮の目標値については「定めている」と回答した企業は 7.7%と少ないものの、「現在考慮中である」企業をあわせると75.2%と、約4社に3社が「目標値を設定」、又は「考慮している」という結果となった。なお「定めていない」は23.6%となっている

業種別にみると、定めている企業が多いのは内装仕上（14.5%）で、「定めていない」は鉄筋（36.2%）で多くなっている。



従業員規模別にみると、目標値を定めているのは、300人～1000人の層で多くなっている。「定めていない」は小規模層ほど多くなっており、ここでも小規模企業の時短への取り組みの遅れが目立つ結果となった。

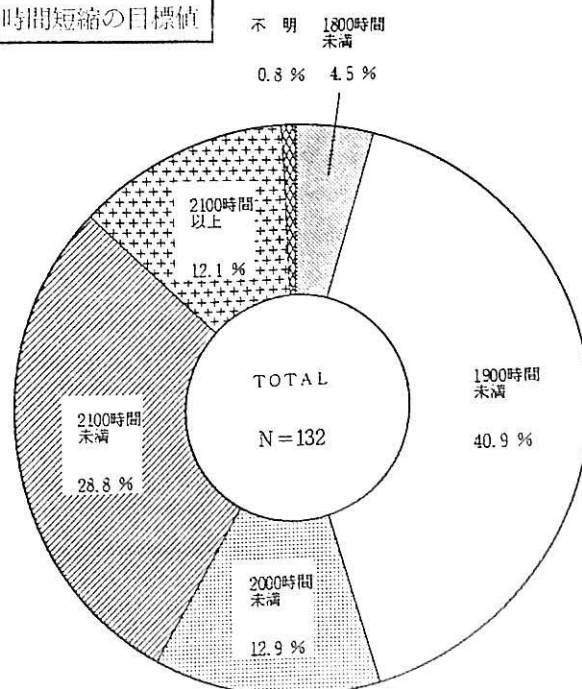


② 目標値

目標値を定めている企業に対し、具体的な時間数を質問したところ、「1800以上1900時間未満」が40.9%と最も多く、次いで「2000～2100時間未満」が28.8%となっている。実際の回答としては「1800時間」「2000時間」などきりのよい数字が多かったものと考えられる。

また、平均は1927時間であった。

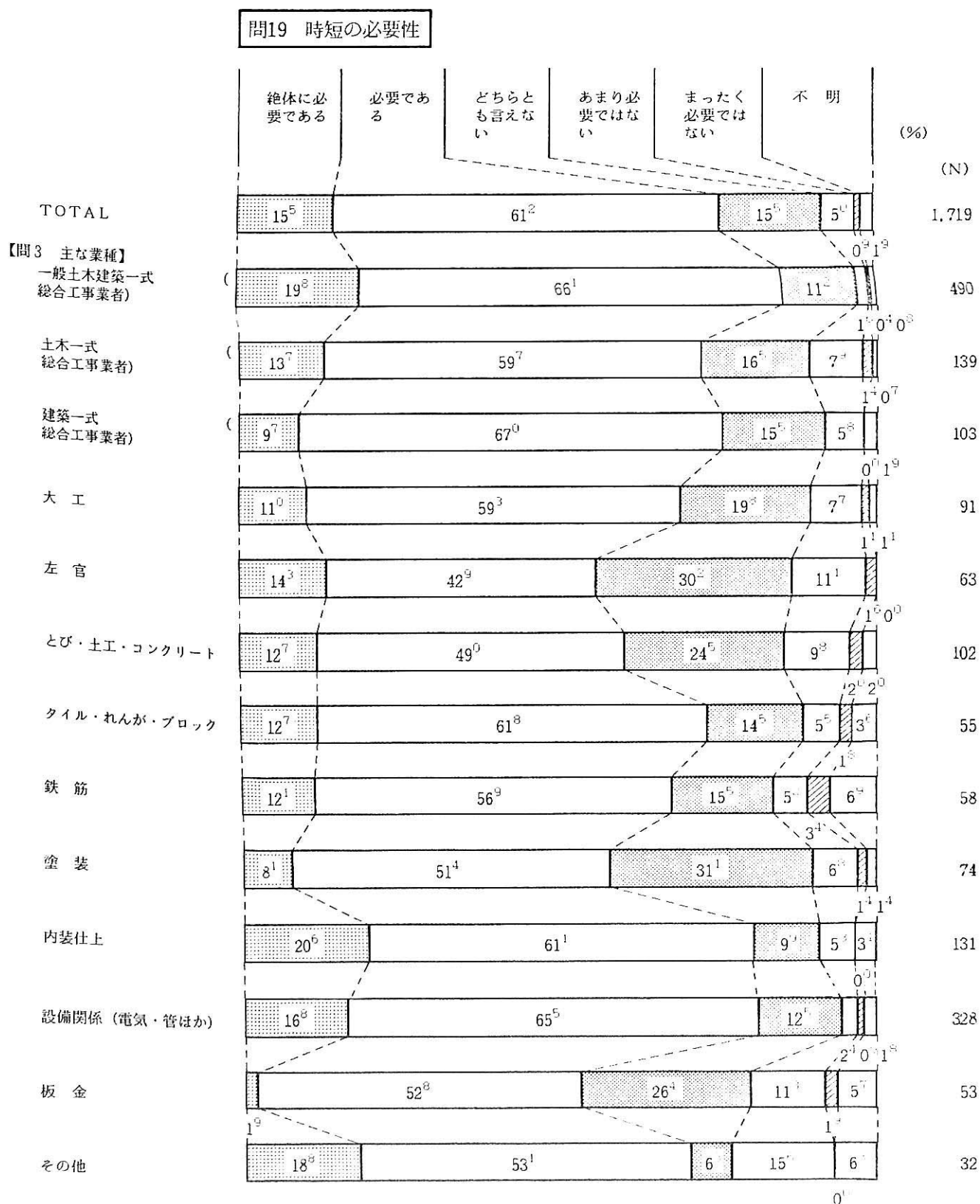
問12 年間総労働時間短縮の目標値



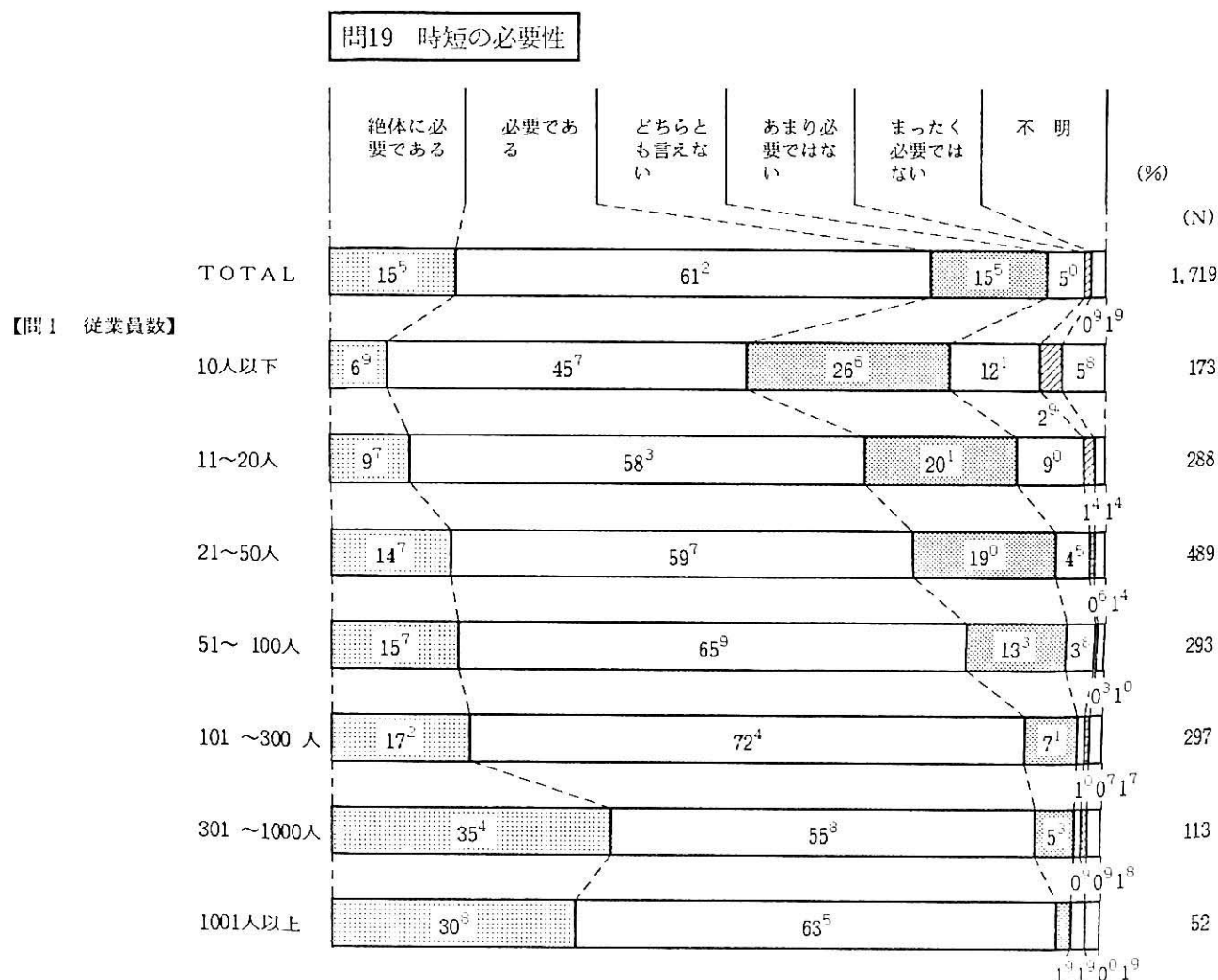
(6) 時短の必要性

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15.5%、「必要である」が61.2%と、約8割弱が時短は必要と考えている。

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（85.9%）、設備（82.7%）、内装仕上（81.7%）等で、逆に「あまり～まったく必要でない」は、板金（13.2%）、左官（12.7%）で多くなっている。



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」が多くなっている。特に300～1000人の企業では「絶対に必要である」が35.4%と多く、特にこの層で、時短の必要性は非常に強く認識されているといえる。



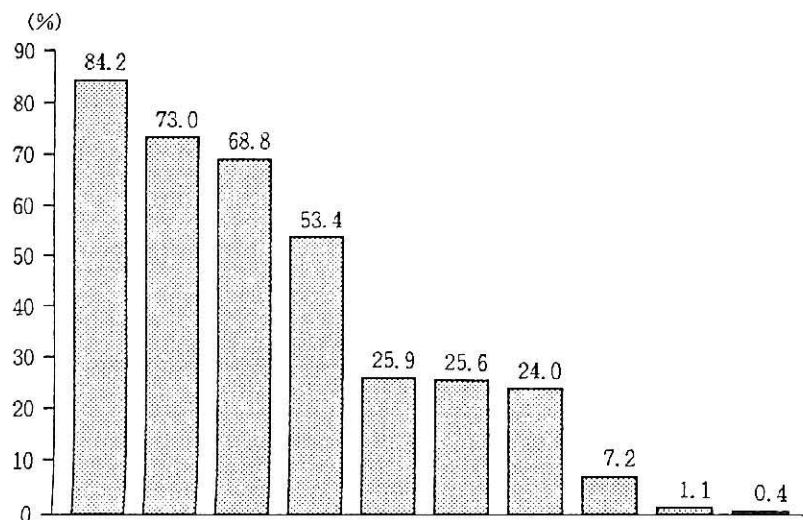
(7) 時短が必要である理由

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、その理由を質問した。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	84.2%	(74.8%)
2位	時短は時代の趨勢	73.0%	(67.4%)
3位	労働条件の改善につながる	68.8%	(60.8%)

業種別にみると、「若年労働者の採用が困難」は左官、鉄筋など比較的時短の進んでいない業種で高く、「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一般土木建築、内装で高く、左官、塗装、板金などの業種で低くなっている。「労働災害の減少につながる」は鉄筋、とび・土工・コンクリート等の躯体系の業種で高くなっている。

問19-1 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	1,319	84.2	73.0	68.8	53.4	25.9	25.6	24.0	7.2	1.1	0.4
一般土木建築一式 (総合工事業者)	421	82.2	77.2	74.1	49.2	25.2	33.5	29.0	2.4	1.7	0.2
土木一式 (総合工事業者)	102	85.3	70.6	60.8	58.8	26.5	25.5	29.4	7.8	1.0	-
建築一式 (総合工事業者)	79	83.5	74.7	67.1	45.6	29.1	29.1	26.6	2.5	-	1.3
大工	64	85.9	70.3	60.9	40.6	28.1	14.1	21.9	20.3	1.6	-
左官	36	97.2	63.9	58.3	47.2	25.0	5.6	22.2	16.7	-	-
とび・土工・コンクリート	63	85.7	65.1	71.4	52.4	30.2	23.8	20.6	17.5	1.6	-
タイル・れんが・ブロック	41	85.4	70.7	63.4	51.2	31.7	26.8	19.5	26.8	-	-
鉄筋	40	90.0	70.0	65.0	60.0	40.0	17.5	30.0	15.0	-	2.5
塗装	44	77.3	61.4	63.6	63.6	22.7	9.1	25.0	11.4	2.3	-
内装仕上	107	76.6	78.5	59.8	60.7	23.4	29.0	14.0	9.3	-	-
設備関係 (電気・管ほか)	270	87.4	73.0	72.6	58.9	23.0	23.3	17.4	3.3	1.1	0.7
板金	29	79.3	62.1	75.9	51.7	24.1	10.3	27.6	13.8	-	-
その他	23	91.3	65.2	56.5	56.5	26.1	13.0	30.4	-	4.3	-

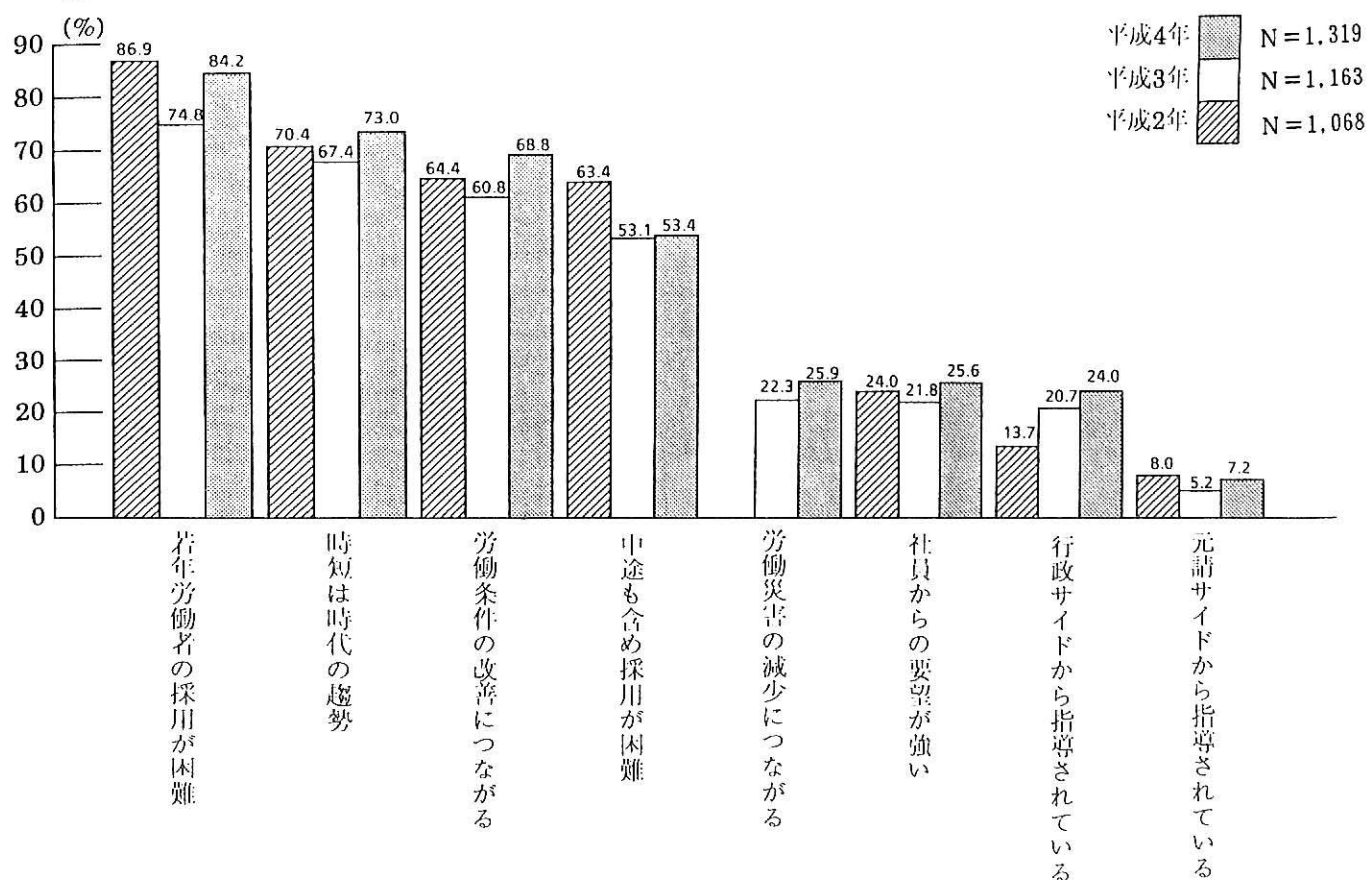
従業員規模別にみると、「時短は時代の趨勢」、「労働条件の改善につながる」、「社員からの要望が強い」は、規模の大きい層ほど高い割合となっている。「若年労働者の採用が困難」は51～100人の層、「中途も含め社員の採用が困難」は11～20人の層で高い割合となっており、社員採用のために時短を推進する必要性は、特に中小規模の企業で強く認識されているといえる。

問19-1 時短が必要な理由

問1 従業員数			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
(N)												
TOTAL	1,319	84.2	73.0	68.8	53.4	25.9	25.6	24.0	7.2	1.1	0.4	
10人以下	91	78.0	63.7	54.9	47.3	30.8	16.5	23.1	9.9	—	—	
11～20人	196	82.7	59.2	60.2	64.3	26.5	16.3	19.9	9.7	1.0	1.0	
21～50人	364	84.9	73.1	69.0	57.4	24.5	21.7	23.4	9.3	0.8	0.5	
51～100人	239	91.6	77.0	72.4	56.9	25.1	30.1	30.5	10.9	0.8	—	
101～300人	266	84.2	77.1	70.7	50.8	26.3	30.5	24.8	1.5	0.4	0.4	
301～1000人	103	81.6	80.6	79.6	34.0	26.2	34.0	22.3	1.9	4.9	—	
1001人以上	49	65.3	93.9	79.6	28.6	24.5	46.9	16.3	—	4.1	—	

平成2年、平成3年の調査と比較すると、各項目の順位には大きな変化はないが、「行政サイドから指導されている（24.0%）」が徐々に比率を上げており、行政指導が着実に効果を上げつつあるものと考えられる。

時短が必要な理由

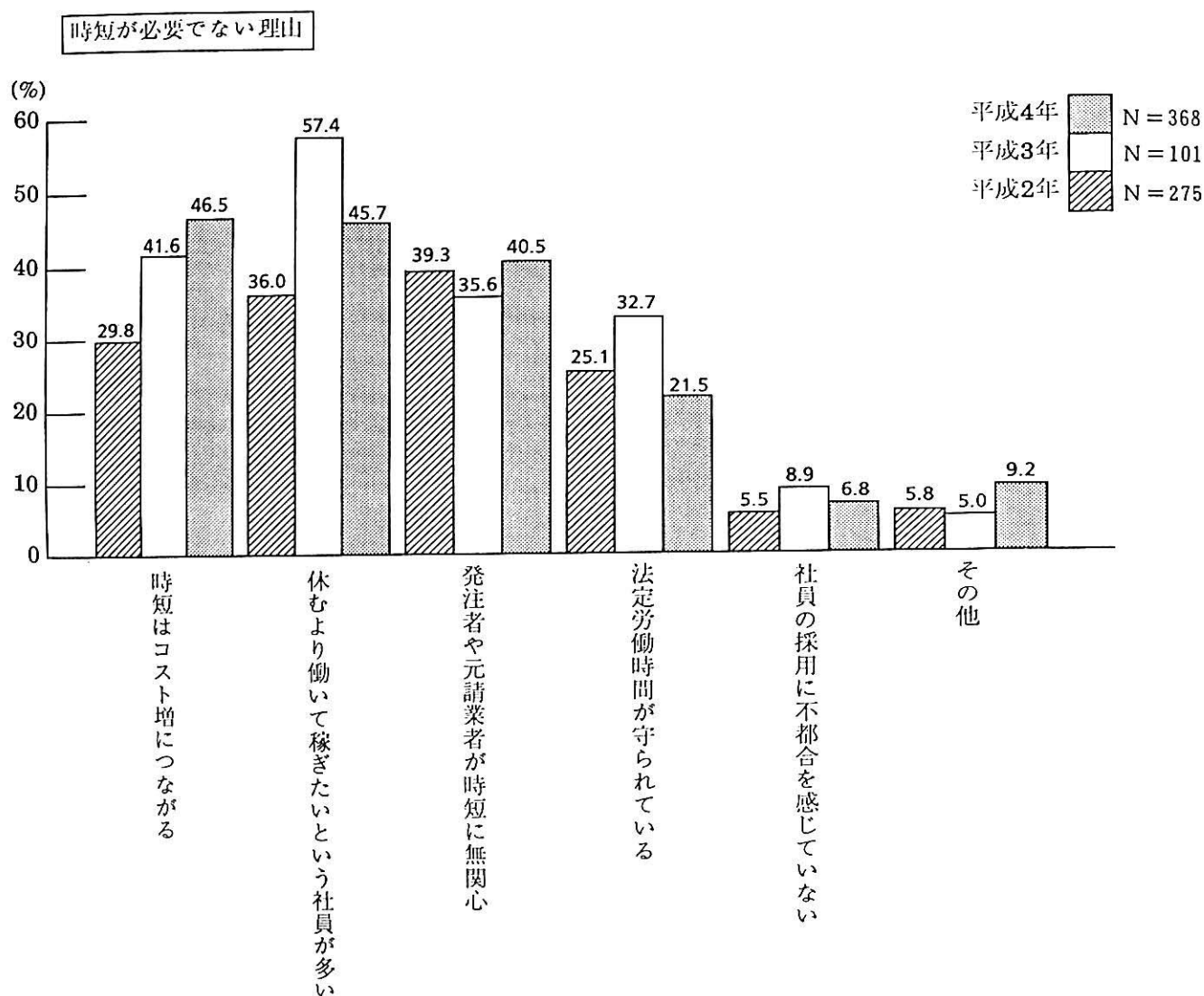


(8) 時短が必要でない理由

時短の必要性について「どちらともいえない～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	時短はコスト増につながる	46.5%	(41.6%)
2位	休むより働いて稼ぎたいという社員が多い	45.7%	(57.4%)
3位	発注者や元請業者が時短に無関心	40.5	(35.6%)

平成2年、平成3年の調査と比較すると、「時短はコスト増につながる」が年々増加しており、時短が進むにつれてコストの上昇にかかわる問題が表面化してきているといえる。



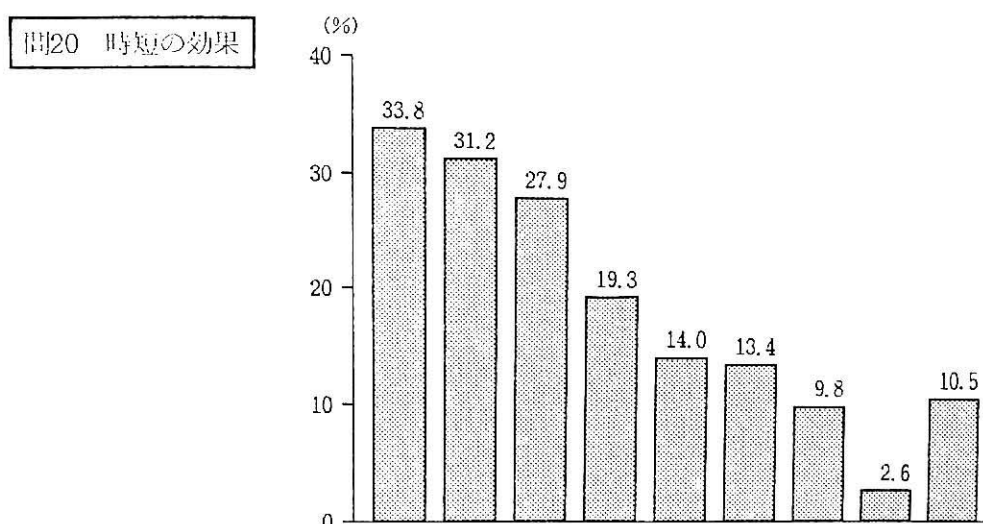
(9) 時短の効果

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75.5%、「ほとんど効果はなかった」は14.0%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。

(カッコ内は前回調査の結果)

- | | | | |
|----|--------------|-------|---------|
| 1位 | 従業員の士気が向上した | 33.8% | (37.4%) |
| 2位 | 「勝手休み」が減った | 31.2% | (26.7%) |
| 3位 | 労働者の定着率が向上した | 27.9% | (18.5%) |

業種別にみると、「従業員の士気が向上した」は内装仕上、一般土木建築、設備等で高い割合となっている。「『勝手休み』が減った」は左官、大工、とび・土工・コンクリート、タイル・れんが・ブロック、鉄筋、塗装等専門工事業者を中心に第1位の理由となっている。「イメージアップで入職希望者が増えた」は、内装仕上、タイル・れんが・ブロック、設備等の仕上系で高い割合となっている。



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	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	ほとんど効果はなかった	生産性が向上した	労働災害が減少した	その他	不明
TOTAL	1,719	33.8	31.2	27.9	19.3	14.0	13.4	9.8	2.6	10.5
一般土木建築一式 (総合工事業者)	490	43.3	25.1	33.5	23.1	11.4	18.4	10.6	3.3	4.7
土木一式 (総合工事業者)	139	39.6	36.0	18.7	7.9	18.0	12.9	10.8	3.6	7.9
建築一式 (総合工事業者)	103	35.0	29.1	24.3	23.3	9.7	16.5	13.6	1.0	9.7
大 工	91	19.8	47.3	24.2	12.1	19.8	12.1	13.2	4.4	7.7
左 官	63	15.9	42.9	12.7	4.8	27.0	3.2	6.3	4.8	20.6
とび・土工・コンクリート	102	18.6	35.3	17.6	7.8	19.6	11.8	13.7	3.9	15.7
タイル・れんが・ブロック	55	23.6	43.6	21.8	27.3	12.7	10.9	5.5	1.8	12.7
鉄 筋	58	17.2	39.7	24.1	12.1	13.8	19.0	5.2	—	19.0
塗 装	74	23.0	39.2	29.7	9.5	17.6	5.4	8.1	2.7	23.0
内装仕上	131	44.3	29.8	35.9	26.0	9.2	7.6	6.9	2.3	9.9
設備関係 (電気・管ほか)	328	34.1	25.6	32.0	28.7	14.3	11.9	8.5	1.8	8.5
板 金	53	20.8	30.2	9.4	1.9	9.4	15.1	9.4	—	37.7
その他	32	31.3	40.6	37.5	9.4	9.4	9.4	9.4	—	15.6

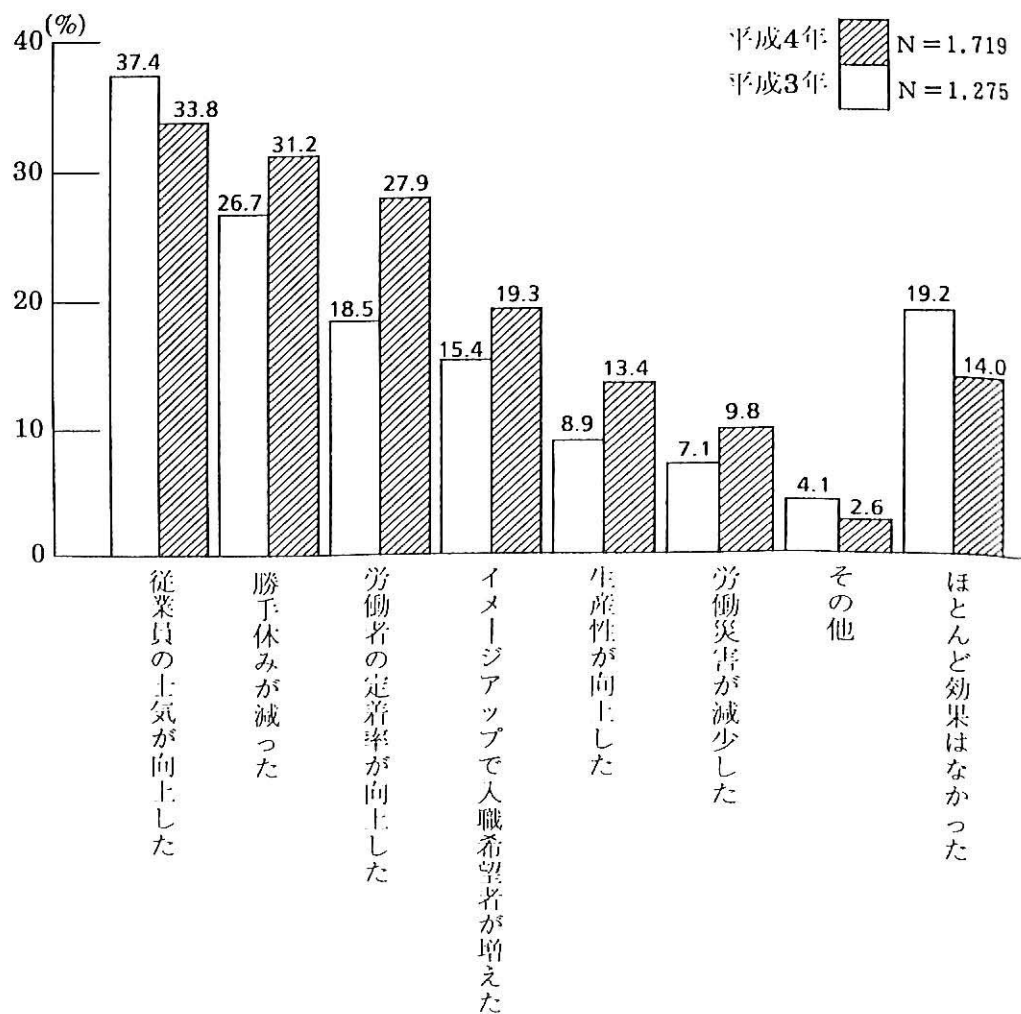
従業員規模別にみると、大規模層ほど何らかの効果を認める割合が高く、具体的には「従業員の士気が向上した」、「イメージアップで入職希望者が増えた」、「生産性の向上」が大規模層ほど高くなっている。逆に、「『勝手休み』が減った」は小規模層ほど高く、また、「労働者の定着率が向上した」は51～1000人の中規模層で高くなっている。

問20 時短の効果

問 1 従業員数		従業員 の士気が向上した	「勝手 休み」が減った	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	ほとんど効果はなかった	生産性が向上した	労働災害が減少した	その他	不明
(N)										
TOTAL	1,719	33.8	31.2	27.9	19.3	14.0	13.4	9.8	2.6	10.5
10人以下	173	19.7	32.9	15.6	4.0	15.0	5.2	11.0	1.7	27.7
11～20人	288	26.4	39.9	23.6	11.8	16.0	11.1	7.6	2.4	13.9
21～50人	489	31.7	36.2	25.6	15.5	16.8	9.6	10.0	2.5	9.8
51～ 100人	293	32.1	31.1	35.2	26.6	14.3	14.3	8.2	2.0	7.2
101 ～300 人	297	44.8	24.6	35.4	26.6	10.1	17.5	12.5	3.7	5.1
301 ～1000人	113	45.1	13.3	35.4	33.6	10.6	23.0	11.5	5.3	4.4
1001人以上	52	55.8	7.7	17.3	32.7	3.8	40.4	3.8	—	7.7

時短の効果

前回調査と比較すると、何らかの時短の効果を認める企業が増えており、具体的には「労働者の定着率が向上した」の割合が大きく増加している。

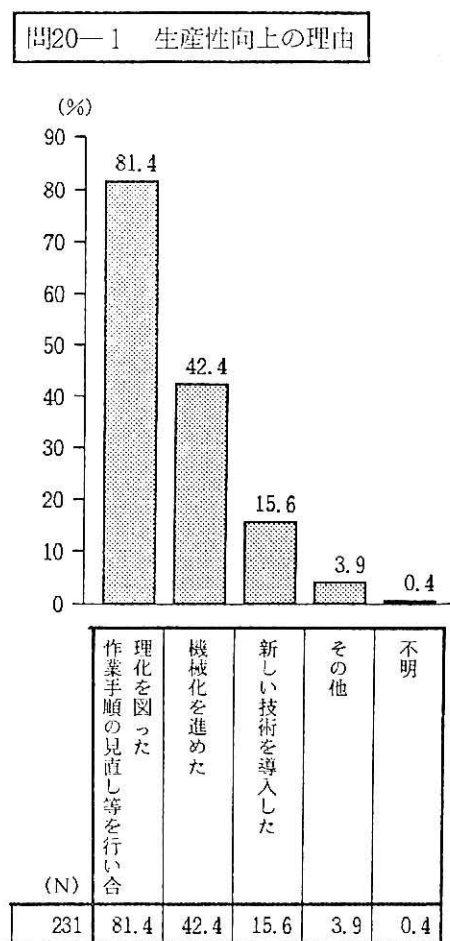


(10) 生産性が向上した理由

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。結果は以下のとおりである。
(カッコ内は前回調査の結果)

1位	作業手順の見直し等を行い、合理化を図った	81.4%	(81.4%)
2位	機械化を進めた	42.4%	(33.6%)
3位	新しい技術を導入した	15.6%	(15.0%)

平成3年度の調査と比較すると、「機械化を進めた」が増加している。



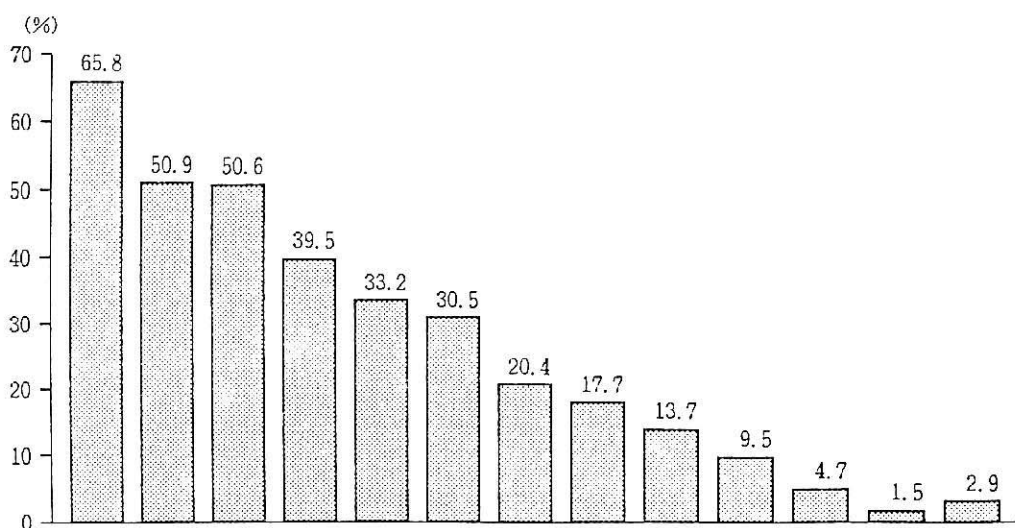
(11) 現場部門の時短推進上の問題

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96.0%、「特に問題はなかった」は1.5%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 | 65.8% |
| 2位 | 工期の終了間際にしわ寄せがきた | 50.9% |
| 3位 | 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 | 50.6% |

問13 現場部門の時短推進上の問題



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	工期の終了間際にしわ寄せがきた	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	悪天候による不稼働日がある	ため休日出勤が出る	コストが上昇し採算が悪くなった	日給や日給月給の労働者等が時短を歓迎しない	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	時短策実施前より休日出勤が増加した	時短策実施前より残業が増加した	業者に迷惑をかけた	工期を守れず発注者や後工程	その他	特に問題はない	不明
TOTAL	1,719	65.8	50.9	50.6	39.5	33.2	30.5	20.4	17.7	13.7	9.5	4.7	1.5	2.9			
一般土木建築一式 (総合工事業者)	490	66.1	50.8	49.8	57.1	29.4	35.7	15.3	21.6	14.9	4.9	3.1	1.8	1.8			
土木一式 (総合工事業者)	139	51.8	37.4	58.3	57.6	44.6	34.5	33.1	18.7	16.5	7.9	1.4	-	0.7			
建築一式 (総合工事業者)	103	65.0	48.5	50.5	47.6	24.3	33.0	12.6	16.5	10.7	10.7	1.9	1.9	2.9			
大工	91	71.4	39.6	49.5	30.8	38.5	41.8	49.5	8.8	13.2	19.8	5.5	2.2	-			
左官	63	66.7	54.0	54.0	41.3	30.2	55.6	46.0	7.9	7.9	17.5	12.7	1.6	-			
とび・土工・コンクリート	102	56.9	39.2	46.1	36.3	38.2	32.4	43.1	10.8	9.8	14.7	5.9	1.0	4.9			
タイル・れんが・ブロック	55	58.2	67.3	41.8	45.5	32.7	27.3	27.3	1.8	3.6	9.1	5.5	1.8	9.1			
鉄筋	58	70.7	31.0	65.5	29.3	27.6	34.5	27.6	-	3.4	8.6	1.7	5.2	3.4			
塗装	74	59.5	51.4	67.6	44.6	35.1	31.1	20.3	18.9	10.8	8.1	8.1	1.4	5.4			
内装仕上	131	74.8	70.2	58.0	11.5	32.8	23.7	8.4	7.6	9.2	10.7	6.1	0.8	6.1			
設備関係 (電気・管ほか)	328	70.7	57.0	40.9	16.2	33.5	16.5	6.7	27.1	20.1	9.1	5.5	1.2	3.4			
板金	53	71.7	47.2	54.7	43.4	35.8	13.2	26.4	11.3	11.3	15.1	7.5	1.9	3.8			
その他	32	56.3	53.1	53.1	40.6	43.8	34.4	15.6	37.5	15.6	18.8	6.3	-	-			

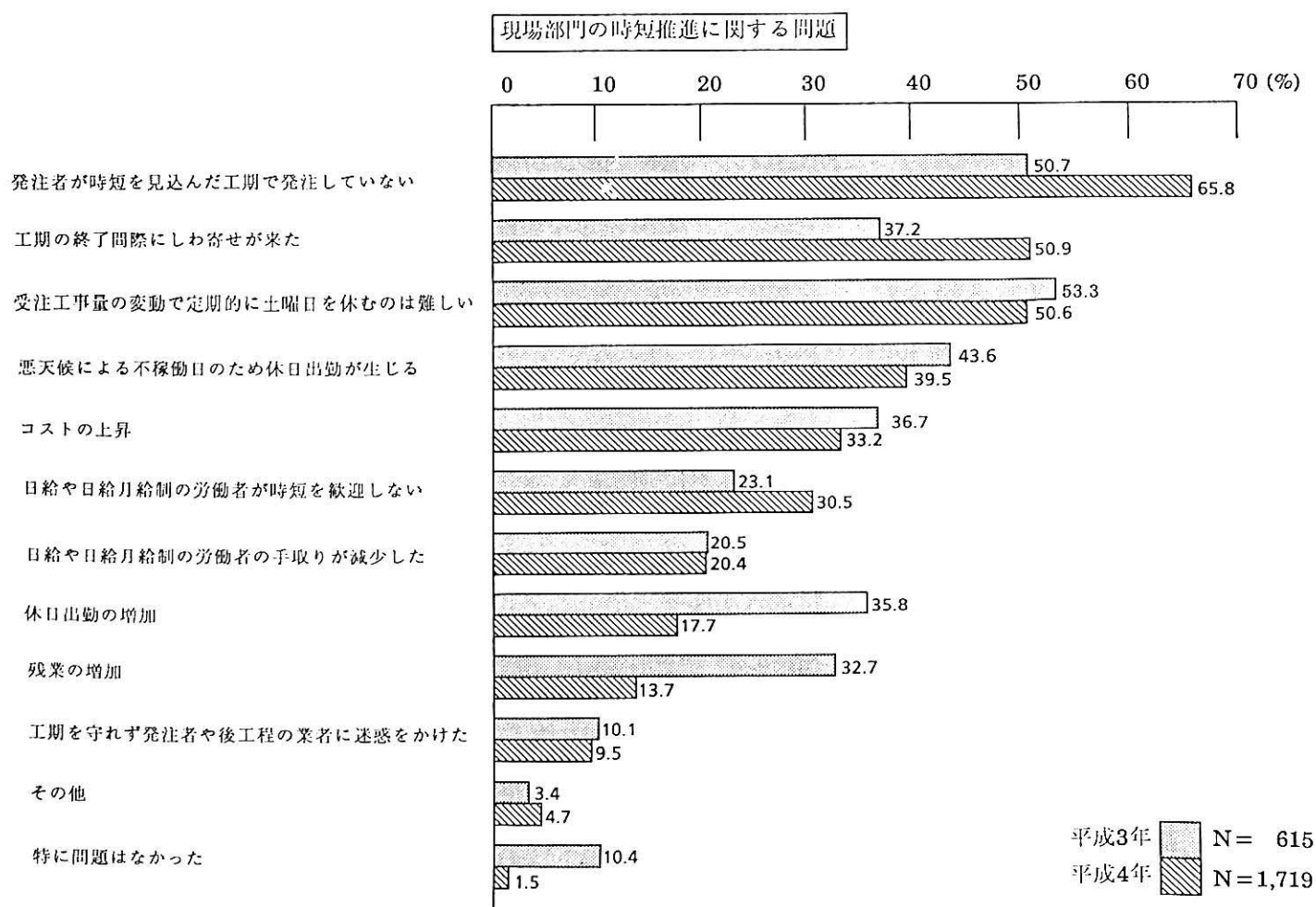
業種別にみると、「発注者等が時短を見込んだ工期で発注していない」は内装仕上（74.8%）、
「工期の終了間際にしわ寄せがきた」は、内装仕上（70.2%）、タイル・れんが・ブロック（67.3%）、
「受注工事量の変動が大きいため、定期的に土曜日を休むのは難しい」は、塗装（67.6%）、
「悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる」は総合工事業者でそれぞれ高い割合となっている。
また、「日給・日給月給制の労働者が時短を歓迎しない」「日給・日給月給制の労働者の手取りが減少した」は大工、左官で高い割合であげられている。

従業員規模別にみると、「発注者が時短を見込んだ工期で発注していない」「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」「残業の増加」「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。逆に「日給または日給月給制の労働者の手取りが減少した」「工期を守れず発注者や後工程の業者に迷惑をかけた」は小規模層ほど多くなっている。

問13 現場部門の時短推進上の問題

問 1 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	工期の終了間際にしわ寄せがきた	土曜日を休むのは難しい 受注工事量の変動で定期的に	悪天候による不稼働日がある	ため休日出勤が出る	コストが上昇し採算が悪くなった	日給や日給月給の労働者等が時短を歓迎しない	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	時短策実施前より休日出勤が増加した	時短策実施前より残業が増加した	業者に迷惑をかけた 工期を守れず発注者や後工程	その他	特に問題はない	不明
TOTAL		1,719	65.8	50.9	50.6	39.5	33.2	30.5	20.4	17.7	13.7	9.5	4.7	1.5	2.9	
10人以下		173	61.3	48.6	56.1	38.2	31.8	24.9	22.0	6.4	9.8	13.9	2.3	1.7	6.9	
11～20人		288	66.3	47.2	52.8	35.4	35.4	31.6	25.0	12.2	10.1	11.5	6.3	1.7	2.1	
21～50人		489	64.2	51.3	50.7	36.6	36.0	30.5	24.7	18.4	12.7	10.8	4.9	1.6	2.2	
51～ 100人		293	61.8	50.9	46.8	37.9	34.1	29.4	20.1	21.5	15.7	8.5	4.4	1.7	4.4	
101 ～300 人		297	70.4	53.9	47.8	43.1	31.3	27.6	15.2	21.2	17.2	8.4	3.7	1.0	1.7	
301 ～1000人		113	73.5	56.6	53.1	48.7	29.2	39.8	9.7	23.9	13.3	1.8	5.3	0.9	1.8	
1001人以上		52	78.8	46.2	50.0	59.6	15.4	42.3	－	21.2	23.1	1.9	5.8	1.9	1.9	

前回調査と比較すると、「発注者が時短を見込んだ工期で発注していない」「工期の終了間際にしわ寄せがきた」の割合が増加しており、工期面での問題は時短が進むにつれ、大きな問題となっていると考えられる。



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 (65.8%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (50.9%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (50.6%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (39.5%)	コストが上昇し採算が悪くなった (33.2%)
一般土木建築一式	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (66.1%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (57.1%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (50.8%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (49.8%)	日給や日給月給の労働者等が時短を歓迎しない (35.7%)
土木一式	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (58.3%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (57.6%)	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (51.8%)	コストが上昇し採算が悪くなった (44.6%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (37.4%)
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 (65.0%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (50.5%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (48.5%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (47.6%)	日給や日給月給の労働者等が時短を歓迎しない (33.0%)
大工	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 (49.5%)	日給または日給月給の労働者の手取りが減少した (49.5%)	日給や日給月給の労働者等が時短を歓迎しない (41.8%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (39.6%)
左官	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (66.7%)	日給や日給月給の労働者等が時短を歓迎しない (55.6%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (54.0%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (54.0%)	日給または日給月給の労働者の手取りが減少した (46.0%)
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 (56.9%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (46.1%)	日給または日給月給の労働者の手取りが減少した (43.1%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (39.2%)	コストが上昇し採算が悪くなった (38.2%)
タイル・わんが・ブロック	工期の終了間際にしわ寄せがきた (67.3%)	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (58.2%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (45.5%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (41.8%)	コストが上昇し採算が悪くなった (32.7%)
鉄筋	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (70.7%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (65.5%)	日給や日給月給の労働者等が時短を歓迎しない (34.5%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (31.0%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (29.3%)
塗装	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (67.6%)	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (59.5%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (51.4%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (44.6%)	コストが上昇し採算が悪くなった (35.1%)
内装仕上	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (74.8%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (70.2%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (58.0%)	コストが上昇し採算が悪くなった (32.8%)	日給や日給月給の労働者等が時短を歓迎しない (23.7%)
設備関係	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (70.7%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (57.0%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (40.9%)	コストが上昇し採算が悪くなった (33.5%)	時短実施前より休日出勤が増加した (27.1%)
金板	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (71.7%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (54.7%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (47.2%)	コストが上昇し採算が悪くなった (35.8%)	日給または日給月給の労働者の手取りが減少した (26.4%)
その他	発注者が時短を見込んだ工期で発注していない (56.3%)	工期の終了間際にしわ寄せがきた (53.1%)	受注工事量の変動で定期的に土曜日を休むのは難しい (53.1%)	コストが上昇し採算が悪くなった (43.8%)	悪天候による不稼働日があるため休日出勤が生じる (40.6%)

(12) 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。

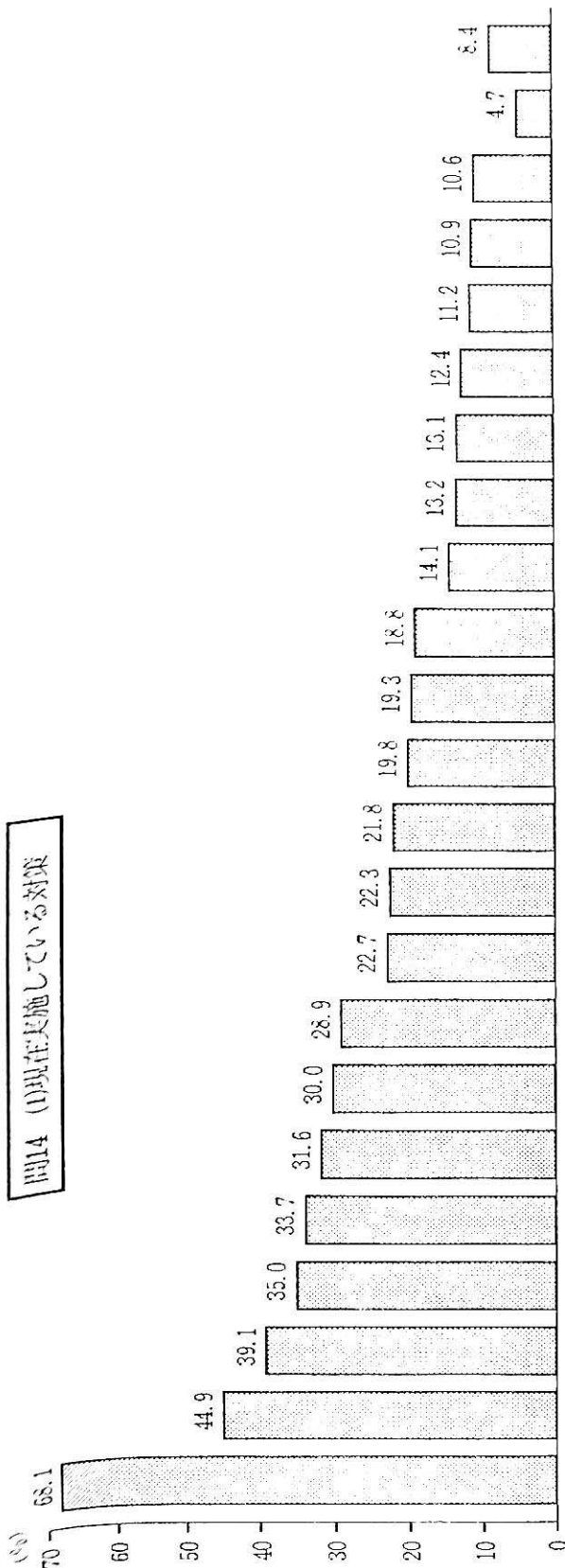
1位	段取りの改善、工程管理の徹底	68.1%
2位	技能者の教育・訓練の充実	44.9%
3位	機械化等による合理化・省力化の推進	39.1%
4位	直接雇用する労働者の労務単価の引き上げ	35.0%
5位	発注者に週休2日制実施を盛り込んだ工期設定の要請	33.7%

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」「土曜の交代休」「時短推進委員会」等、
土木	……………「段取りの改善、工程管理の徹底」
建築	……………「段取りの改善、工程管理の徹底」「発注者に週休2日に伴う労務費確保の要請」
大工	……………「機械化」「発注者に週休2日に伴う工期確保の要請」
左官	……………「機械化」「発注者に週休2日に伴う労務費確保の要請」「技能者の多能工化の推進」
び・土工・コンクリート	……技能者に対して、教育訓練・多能工化の推進・月給制導入・直用化 「発注者に週休2日に伴う労務費確保の要請」
タイル・れが・ブロック	……「工場製品の活用」
鉄筋	……………「機械化」「発注者に週休2日に伴う労務費確保の要請」「技能者の直用化」
塗装	……………「無理な工期の受注見合わせ」
内装仕上	……………「技能者の多能工化の推進」
設備	……………「段取りの改善、工程管理の徹底」
板金	……………「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、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14 (1)現在実施している対策



問3 主な業種	(N)	改善の徹底	技能者の教育・訓練の充実	機械化等による合理化・省力化	直営雇用する労働者の労働条件の引き上げ	発注者に週休2日制実施を盛込	上曜日に交替を休む計画の策定	労働密度の向上	費確保の要請をする	技能者への月給制導入	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	休日をもつける	他企業に発注する場合に上	有給の計画的消化	技能者の直用化を進める	他企業に発注する場合に労働単価を増額する	設計事務所に対して週休2日	休みの上曜日について休業補償手当を支給する	モデル現場での時短を実施し	時短推進委員会等の設置	工場製品の活用・ブレバ化	工事の推進	全大規模工法の開発・導入	不明
TOTAL	1,719	68.1	44.9	39.1	35.0	33.7	31.6	30.0	28.9	22.7	22.3	21.8	19.8	19.3	18.8	14.1	13.2	13.1	12.4	11.2	10.9	10.6	4.7	3.4	
一般土木建築一式 (総合工事業者)	490	78.6	41.0	40.2	35.7	41.0	46.5	35.7	28.4	19.4	16.3	15.7	24.3	25.7	23.3	9.0	16.1	20.4	10.0	16.5	21.6	14.7	6.7	4.1	
土木一式 (土木一式業者)	139	74.8	44.6	43.9	54.0	33.8	26.6	23.7	28.8	27.3	23.0	24.5	20.9	15.8	20.1	11.5	18.0	4.3	15.1	6.5	15.1	7.9	2.9	5.0	
建築一式 (建築一式業者)	103	70.9	37.9	35.9	22.3	30.1	40.8	26.2	27.2	13.6	22.3	11.7	15.5	26.2	20.4	9.7	10.7	17.5	10.7	8.7	13.6	8.7	3.9	9.7	
総合土木業者																									
大工	91	57.1	47.3	48.4	41.8	45.1	15.4	24.2	44.0	22.0	16.5	22.0	27.5	17.6	8.8	24.2	9.9	7.7	16.5	12.1	3.3	12.1	4.4	8.8	
左官	63	52.4	50.8	49.2	38.1	27.0	12.7	23.8	38.1	19.0	23.8	38.1	22.2	11.1	6.3	22.2	9.5	9.5	19.0	14.3	6.3	6.3	9.5	12.7	
とび・土工・コンクリート	102	58.8	59.8	32.4	46.1	27.5	24.5	28.4	39.2	31.4	15.7	41.2	21.6	11.8	13.7	27.5	8.8	7.8	14.7	14.7	4.9	4.9	2.0	14.7	
タイル・れんが・ブロック	55	56.4	52.7	12.7	23.6	21.8	16.4	29.1	27.3	9.1	21.8	23.6	21.8	14.5	9.1	20.0	12.7	7.3	7.3	10.9	3.6	16.4	9.1	25.5	
鉄筋	58	39.7	44.8	65.5	43.1	31.0	24.1	31.0	24.1	27.6	20.7	13.8	15.5	13.8	17.2	29.3	10.3	8.6	15.5	13.8	5.2	13.8	6.9	19.0	
塗装	74	63.5	45.9	24.3	39.2	24.3	21.6	29.7	29.7	20.3	35.1	20.3	12.2	14.9	13.5	13.5	10.8	4.1	13.5	1.4	2.7	-	1.4	8.1	
内装仕上	131	68.7	50.4	19.8	26.7	38.2	26.7	26.7	29.0	18.3	31.3	18.3	13.7	17.6	17.6	20.6	15.3	11.5	8.4	8.4	5.3	2.3	1.5	9.2	
設備関係 (電気・管ほか)	328	71.0	45.7	44.2	27.7	30.5	29.6	31.1	24.4	31.4	26.2	18.3	18.3	16.5	22.9	11.0	12.8	14.3	13.7	8.8	6.1	14.3	3.4	5.5	
板金	53	41.5	34.0	41.5	20.8	24.5	18.9	17.0	20.8	22.6	39.6	28.3	11.3	22.6	7.5	5.7	3.8	13.2	20.8	1.9	1.9	3.8	5.7	22.6	
その他	32	53.1	34.4	40.6	46.9	9.4	25.0	40.6	18.8	12.5	12.5	25.0	3.1	15.6	25.0	12.5	9.4	-	3.1	6.3	-	3.1	3.1	12.5	

問14 (1)現在実施している対策

問1 従業員数 (N)																								
	段取りの改善、工程管理の改善の徹底	技能者の教育・訓練の充実	機械化等による合理化・省力化の推進	直接雇用する労働者の労働単価の引き上げ	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	土曜日に交替で休む計画の策定	労働密度の向上	発注者に週休2日に伴う労務費確保の要請をする	技能者への月給制導入	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	現場を完全に休む土曜日の全休日をもうける	他の企業に発注する場合に工期について配慮する	有給の計画的消化	技能者の直用化を進める	他の企業に発注する場合に労働単価を増額する	設計事務所に対して週休2日制実施の理解を求める	休みの土曜日について休業補償手当を支給する	モデル現場での時短を実施し問題点等を検討する	時短推進委員会等の設置	工場製品の活用・プレハブ化等の推進	全天候型工法の開発・導入	不明	
TOTAL	1,719	68.1	44.9	39.1	35.0	33.7	31.6	30.0	28.9	22.7	22.3	21.8	19.8	19.3	18.8	14.1	13.2	13.1	12.4	11.2	10.9	10.6	4.7	8.4
10人以下	173	43.9	32.9	23.7	23.1	23.1	13.9	16.8	20.2	17.9	30.6	21.4	10.4	17.3	6.4	12.1	13.9	9.8	10.4	4.6	3.5	4.0	4.0	27.2
11~20人	288	62.5	43.4	36.8	36.5	32.6	23.6	24.0	29.9	25.3	28.1	29.5	14.9	17.0	12.8	17.0	11.5	10.1	15.6	8.0	4.9	6.6	4.5	8.7
21~50人	489	66.5	47.6	35.0	37.6	30.3	27.6	31.7	30.1	27.2	21.1	20.4	20.2	17.0	15.3	14.7	12.1	10.6	14.1	9.0	5.7	8.8	3.7	9.2
51~100人	293	75.8	49.1	43.7	43.3	34.5	32.1	29.4	31.1	23.9	22.9	24.2	21.2	22.2	23.9	17.4	16.0	14.0	14.3	10.6	9.9	10.6	5.5	4.8
101~300人	297	75.1	47.8	43.4	36.4	38.0	39.4	31.6	28.6	20.2	17.8	16.8	21.2	20.9	23.9	13.5	13.5	15.2	10.4	14.5	15.5	12.1	3.4	3.7
301~1000人	113	80.5	35.4	48.7	19.5	38.9	53.1	42.5	30.1	14.2	15.9	14.2	22.1	20.4	30.1	4.4	13.3	17.7	6.2	21.2	32.7	20.4	5.3	1.8
1001人以上	52	76.9	51.9	73.1	19.2	63.5	76.9	59.6	32.7	13.5	11.5	26.9	51.9	32.7	46.2	3.8	13.5	36.5	1.9	36.5	51.9	44.2	19.2	1.9

時短推進のための対策 ―生産性向上策―

	1 位	2 位	3 位
全 体	段取り・工程管理の改善 (68.1%)	技能者の教育・訓練の充実 (44.9%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (39.1%)
一般土木建築 一 式	段取り・工程管理の改善 (78.6%)	技能者の教育・訓練の充実 (41.0%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (40.2%)
土 木 一 式	段取り・工程管理の改善 (74.8%)	技能者の教育・訓練の充実 (44.6%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (49.2%)
建 築 一 式	段取り・工程管理の改善 (70.9%)	技能者の教育・訓練の充実 (37.9%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (49.2%)
大 工	段取り・工程管理の改善 (57.1%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (48.4%)	技能者の教育・訓練の充実 (47.3%)
左 官	段取り・工程管理の改善 (52.4%)	技能者の教育・訓練の充実 (50.8%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (48.4%)
とび・土工・ コンクリート	技能者の教育・訓練の充実 (59.8%)	段取り・工程管理の改善 (58.8%)	技能者の多能工化の推進 (41.2%)
タイル・れん が・ブロック	段取り・工程管理の改善 (63.5%)	技能者の教育・訓練の充実 (45.9%)	労働密度の向上 (29.7%)
鉄 筋	機械化等による合理化・省力化の 推進 (65.5%)	技能者の教育・訓練の充実 (44.8%)	段取り・工程管理の改善 (39.7%)
塗 装	段取り・工程管理の改善 (63.5%)	技能者の教育・訓練の充実 (45.9%)	労働密度の向上 (29.7%)
内 装 仕 上	段取り・工程管理の改善 (68.7%)	技能者の教育・訓練の充実 (50.4%)	技能者の多能工化の推進 (35.1%)
設 備 関 係	段取り・工程管理の改善 (71.0%)	技能者の教育・訓練の充実 (45.7%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (44.2%)
板 金	段取り・工程管理の改善 (41.5%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (41.5%)	技能者の教育・訓練の充実 (34.0%)
そ の 他	段取り・工程管理の改善 (53.1%)	機械化等による合理化・省力化の 推進 (40.6%)	労働密度の向上 (40.6%)

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
全 体	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (35.0%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (28.9%)	技能者への月給制の導入 (22.7%)
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 (35.7%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (28.4%)	技能者への月給制の導入 (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 (54.0%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (28.8%)	技能者への月給制の導入 (27.3%)
建 築 一 式	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (27.2%)	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (22.3%)	技能者への月給制の導入 (13.6%)
大 工	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (44.0%)	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (41.8%)	技能者への月給制の導入 (22.0%)
左 官	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (38.1%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (38.1%)	技能者への月給制の導入 (19.0%)
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 (46.1%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (39.2%)	技能者への月給制の導入 (31.4%)
タイル・れん が・ブロック	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (27.3%)	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (23.6%)	他の企業に発注する場合労務単価 を増額 (12.7%)
鉄 筋	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (43.1%)	技能者への月給制の導入 (27.6%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (26.1%)
塗 装	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (39.2%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (29.7%)	技能者への月給制の導入 (20.3%)
内 装 仕 上	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (29.0%)	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (26.7%)	技能者への月給制の導入 (18.3%)
設 備 関 係	技能者への月給制の導入 (31.4%)	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (27.7%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (24.4%)
板 金	技能者への月給制の導入 (22.6%)	直接雇用する労働者の労務単価の 引き上げを行う (20.8%)	発注者に週休2日に伴う労務費の 確保を要請 (20.8%)
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 (46.9%)	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 (12.5%)

時短推進のための対策 - その他 -

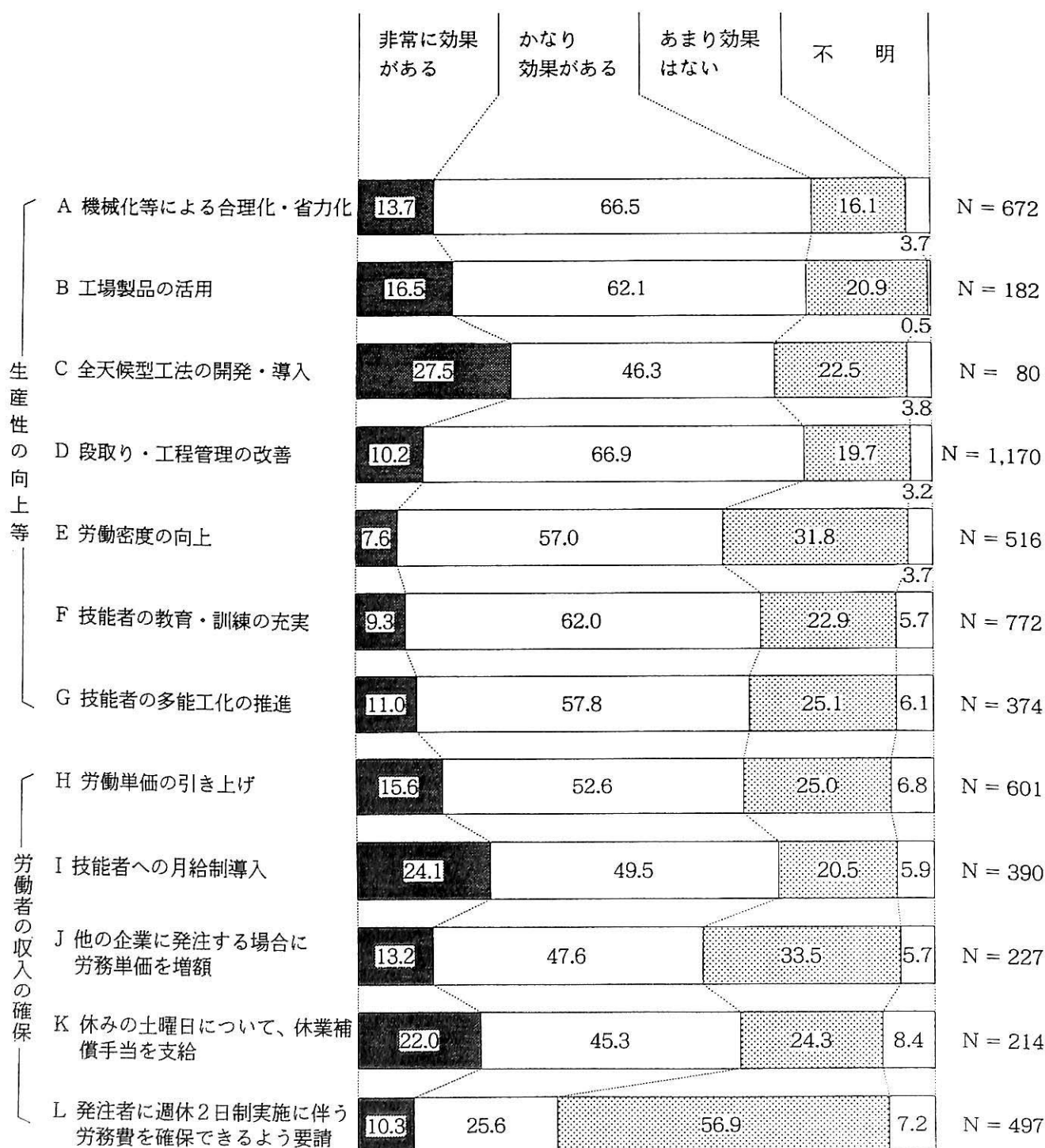
	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位
全 体	発注者に週休2日を見込んだ工期設定の要請 (33.7%)	土曜日を交代で休む計画の策定 (31.6%)	無理な工期の受注をみあわせる (22.3%)	土曜の全休日を設ける (19.8%)	他の企業に発注の際、工期について配慮 (19.3%)
一般土木建築一式	土曜日を交代で休む計画の策定 (46.5%)	発注者に週休2日を見込んだ工期設定の要請 (41.0%)	他の企業に発注の際、工期について配慮 (25.7%)	土曜の全休日を設ける (24.3%)	設計事務所に對して理解を求める (20.4%)
土木一式	発注者に週休2日を見込んだ工期設定の要請 (33.8%)	土曜日を交代で休む計画の策定 (26.6%)	無理な工期の受注をみあわせる (23.0%)	土曜の全休日を設ける (20.9%)	有給の計画的消化 (20.1%)
建築一式	土曜日を交代で休む計画の策定 (40.8%)	発注者に週休2日を見込んだ工期設定の要請 (30.1%)	他の企業に発注の際、工期について配慮 (26.2%)	無理な工期の受注をみあわせる (22.3%)	有給の計画的消化 (20.4%)
大工	発注者に週休2日を見込んだ工期設定の要請 (45.1%)	土曜の全休日を設ける (27.5%)	技能者の直用化の推進 (24.2%)	他の企業に発注の際、工期について配慮 (17.6%)	無理な工期の受注をみあわせる (16.5%)
左官	発注者に週休2日を見込んだ工期設定の要請 (27.0%)	無理な工期の受注をみあわせる (23.8%)	土曜の全休日を設ける (22.2%)	技能者の直用化の推進 (22.2%)	モデル現場で時短を実施し、問題点の検討 (14.3%)
とび・土工・コンクリート	発注者に週休2日を見込んだ工期設定の要請 (27.5%)	技能者の直用化の推進 (27.5%)	土曜日を交代で休む計画の策定 (24.5%)	土曜の全休日を設ける (21.6%)	無理な工期の受注をみあわせる (15.7%)
タイル・れんが・ブロック	発注者に週休2日を見込んだ工期設定の要請 (21.8%)	無理な工期の受注をみあわせる (21.8%)	土曜の全休日を設ける (21.8%)	技能者の直用化の推進 (20.0%)	土曜日を交代で休む計画の策定 (16.4%)
鉄筋	発注者に週休2日を見込んだ工期設定の要請 (31.0%)	技能者の直用化の推進 (29.3%)	土曜日を交代で休む計画の策定 (24.1%)	無理な工期の受注をみあわせる (20.7%)	有給の計画的消化 (17.2%)
塗 装	無理な工期の受注をみあわせる (35.1%)	発注者に週休2日を見込んだ工期設定の要請 (24.3%)	土曜日を交代で休む計画の策定 (21.6%)	他の企業に発注の際、工期について配慮 (14.9%)	有給の計画的消化 (13.5%)
内 装 仕 上	発注者に週休2日を見込んだ工期設定の要請 (38.2%)	無理な工期の受注をみあわせる (31.3%)	土曜日を交代で休む計画の策定 (26.7%)	技能者の直用化の推進 (20.6%)	他の企業に発注の際、工期について配慮 (17.6%)
設備関係	発注者に週休2日を見込んだ工期設定の要請 (30.5%)	土曜日を交代で休む計画の策定 (29.6%)	無理な工期の受注をみあわせる (26.2%)	有給の計画的消化 (22.9%)	土曜の全休日を設ける (18.3%)
板 金	無理な工期の受注をみあわせる (39.6%)	発注者に週休2日を見込んだ工期設定の要請 (24.5%)	他の企業に発注の際、工期について配慮 (22.6%)	土曜日を交代で休む計画の策定 (18.9%)	設計事務所に對して理解を求める (13.2%)
そ の 他	土曜日を交代で休む計画の策定 (25.0%)	有給の計画的消化 (25.0%)	他の企業に発注の際、工期について配慮 (15.6%)	無理な工期の受注をみあわせる (12.5%)	技能者の直用化の推進 (12.5%)

② 時短推進への効果

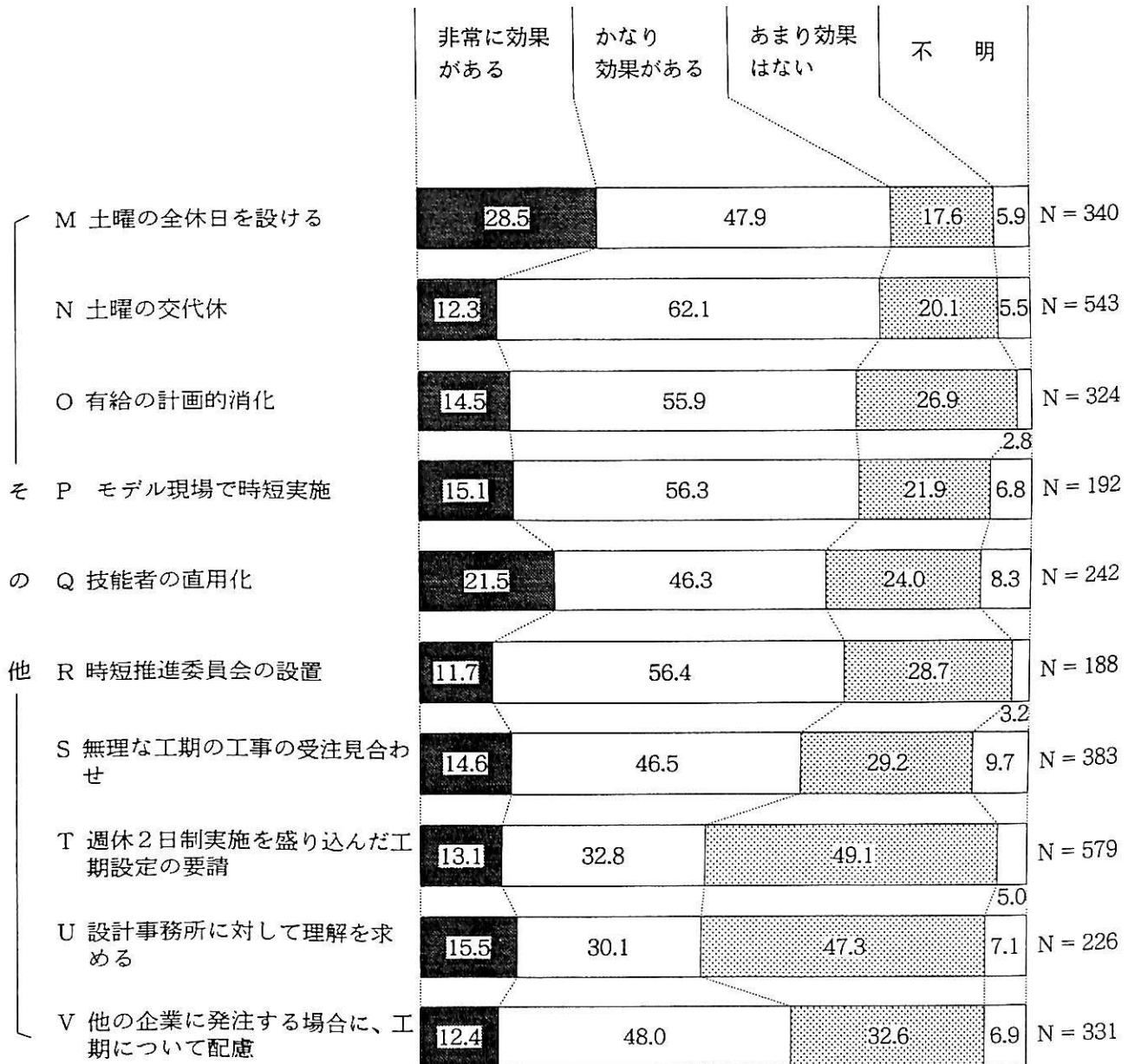
実施している対策の効果については、「非常に効果がある」が多かったものは以下のとおりである。

1位	土曜の全休日を設ける	28.5%
2位	全天候型工法の開発・導入	27.5%
3位	技能者への月給制導入	24.1%
4位	休みの土曜日について休業補償手当を支給	22.0%
5位	技能者の直用化	21.5%

問 14 時短推進への効果

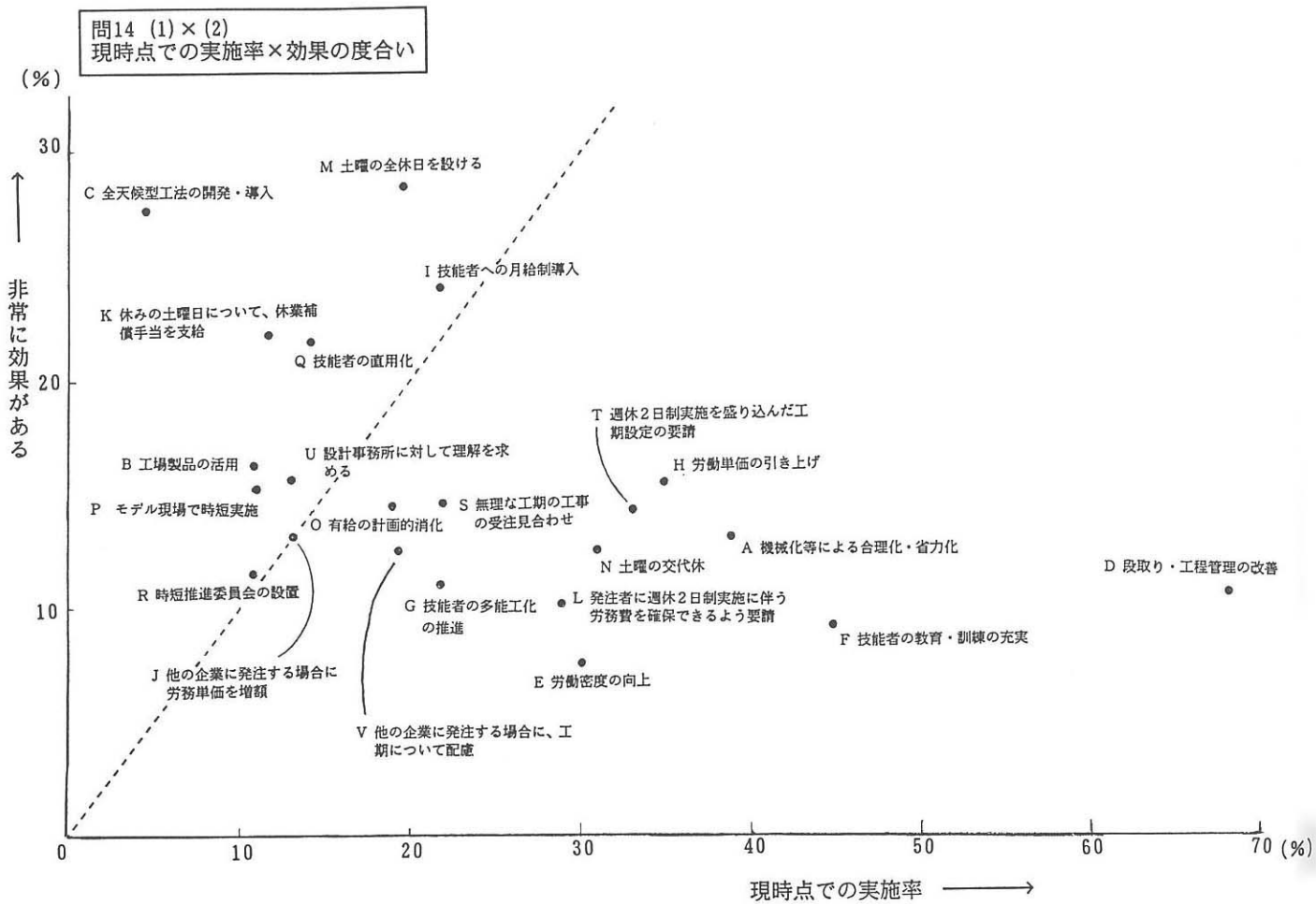


問 14 時短推進への効果



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、高い効果が期待される対策についてはまだあまり実施率が高いとはいえない。効果は見えにくくても実施のしやすい生産性向上策を中心に着手している様子が見えてくる。



③ 今後特に重要と思われる対策

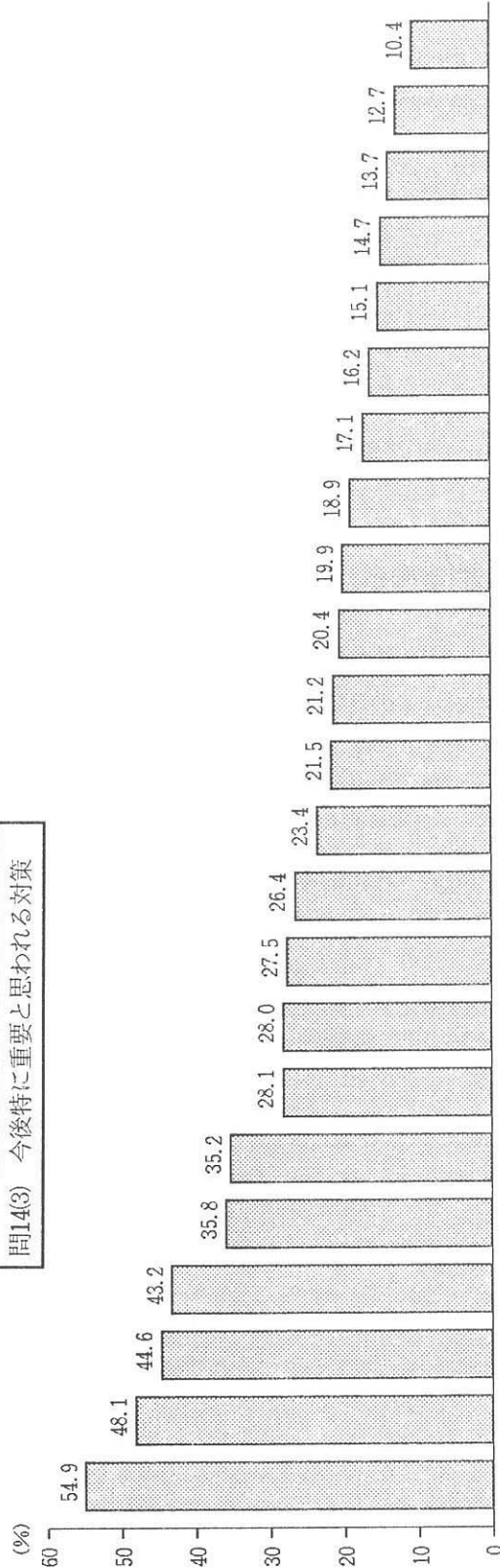
今後特に重要と思われる対策として多くあげられたものは以下のとおりである。

1位	発注者に週休2日制実施を盛り込んだ工期設定の要請	54.9%
2位	発注者に週休2日制実施を盛り込んだ労務費確保の要請	48.1%
3位	段取りの改善、工程管理の徹底	44.6%
4位	土曜の全休日を設ける	43.2%
5位	機械化等による合理化省力化の推進	35.8%

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	・・・「設計事務所に対し、理解を求める」
土木	・・・「労働密度の向上」
建築	・・・「段取りの改善、工程管理の徹底」「設計事務所に対し、理解を求める」 「労働密度の向上」
大工	・・・「機械化」「発注者に週休2日に伴う工期確保の要請」「全天候型工法の開発・導入」「工場製品の活用」技能者に対しての月給制の導入・労務単価の引き上げ
左官	・・・「発注者に週休2日に伴う労務費確保の要請」「技能者の多能工化」「休業補償手当ての支給」
とび・土工・コンクリート	・・・技能者に対して、教育訓練・多能工化の推進・月給制導入 「全天候型工法の開発・導入」
タイル・れんが・ブロック	・・・「全天候型工法の開発・導入」
鉄筋	・・・「機械化」「土曜の交代休」「技能者の直用化」「休業補償手当ての支給」
塗装	・・・「無理な工期の受注見合わせ」技能者に対して、教育訓練・労務単価の引き上げ
内装仕上	・・・「技能者の多能工化の推進」
設備	・・・「工場製品の活用」

問14(3) 今後特に重要と思われる対策



問3 主な業種

	(N)	発注者に週休2日制度実施を要請	発注者に週休2日に伴う労務費確保の要請をする	段取りの改善、工程管理の改善	休日をもうける	現場を完全に休む土曜日の全	機械化等による合理化、省力化の推進	技能者の教育・訓練の充実	直接雇用する労働者の労務単価の引き上げ	労働密度の向上	技能者への月給制導入	技能者の多能工化の推進	土曜日に交替で休む計画の策定	無理な工期の工事の受注を見合わせる	設計事務所に対して週休2日制実施の理解を求める	有給の計画的消化	他の企業に発注する場合に工期について配慮する	全天候型工法の開発・導入	モデル現場での時短を実施し問題点等を検討する	休みの土曜日について休業補償手当を支給する	他の企業に発注する場合に労務単価を増額する	工場製品の活用・デレバ化の推進	時短推進委員会等の設置	技能者の直用化を進める	不明
TOTAL	1,719	54.9	48.1	44.6	43.2	43.2	35.8	35.2	28.1	28.0	27.5	26.4	23.4	21.5	21.2	20.4	19.9	18.9	17.1	16.2	15.1	14.7	13.7	12.7	10.4
一般土木建築一式 (総合工事業者)	490	58.4	49.4	47.6	47.1	47.1	40.8	29.8	21.8	28.4	28.0	23.3	23.9	19.6	26.5	22.9	21.4	24.1	19.0	14.3	13.9	16.1	16.9	7.1	5.5
土木一式 (総合工事業者)	139	56.1	53.2	45.3	40.3	40.3	40.3	36.7	33.8	35.3	32.4	33.8	23.0	18.0	7.9	25.2	20.9	18.7	18.7	20.1	17.3	7.9	20.1	15.1	9.4
建築一式 (総合工事業者)	103	58.3	38.8	55.3	41.7	41.7	40.8	38.8	22.3	36.9	21.4	24.3	29.1	25.2	28.2	21.4	28.2	18.4	19.4	12.6	19.4	14.6	18.4	10.7	9.7
大工	91	51.6	58.2	38.5	42.9	42.9	48.4	38.5	36.3	19.8	39.6	27.5	14.3	25.3	20.9	15.4	19.8	34.1	11.0	24.2	17.6	23.1	11.0	23.1	8.8
左官	63	57.1	58.7	38.1	49.2	49.2	34.9	36.5	42.9	22.2	38.1	39.7	23.8	20.6	17.5	9.5	14.3	15.9	20.6	30.2	14.3	9.5	9.5	25.4	15.9
とび・土工・コンクリート	102	51.0	50.0	51.0	43.1	43.1	32.4	46.1	40.2	22.5	41.2	36.3	24.5	23.5	19.6	15.7	14.7	26.5	18.6	22.5	19.6	12.7	10.8	19.6	11.8
タイル・れんが・ブロック	55	40.0	41.8	32.7	41.8	41.8	18.2	34.5	30.9	18.2	27.3	14.5	14.5	20.0	18.2	20.0	14.5	27.3	16.4	12.7	5.5	18.2	14.5	20.0	23.6
鉄筋	58	55.2	50.0	31.0	43.1	43.1	43.1	37.9	44.8	20.7	37.9	22.4	34.5	25.9	19.0	20.7	19.0	25.9	22.4	27.6	19.0	13.8	10.3	20.7	17.2
塗装	74	47.3	58.1	44.6	39.2	39.2	16.2	48.6	36.5	31.1	23.0	28.4	27.0	29.7	16.2	17.6	20.3	12.2	13.5	16.2	13.5	2.7	9.5	14.9	14.9
内装仕上	131	55.7	43.5	44.3	36.6	36.6	25.2	29.8	27.5	28.2	19.1	35.1	19.8	22.1	16.0	13.0	22.1	13.7	11.5	13.0	15.3	9.2	9.9	19.8	16.8
設備関係 (電気・管ほか)	328	57.9	45.7	44.8	44.2	44.2	35.1	38.7	23.2	30.8	21.0	22.6	23.5	21.6	25.0	25.6	19.5	8.2	16.8	11.9	15.9	21.0	12.8	9.5	7.6
板金	53	39.6	37.7	24.5	34.0	34.0	20.8	17.0	30.2	17.0	20.8	17.0	22.6	18.9	15.1	7.5	11.3	13.2	9.4	17.0	11.3	9.4	1.9	3.8	28.3
その他	32	37.5	25.0	46.9	34.4	34.4	40.6	34.4	21.9	28.1	21.9	31.3	25.0	15.6	-	15.6	12.5	9.4	18.8	12.5	3.1	6.3	6.3	3.1	9.4

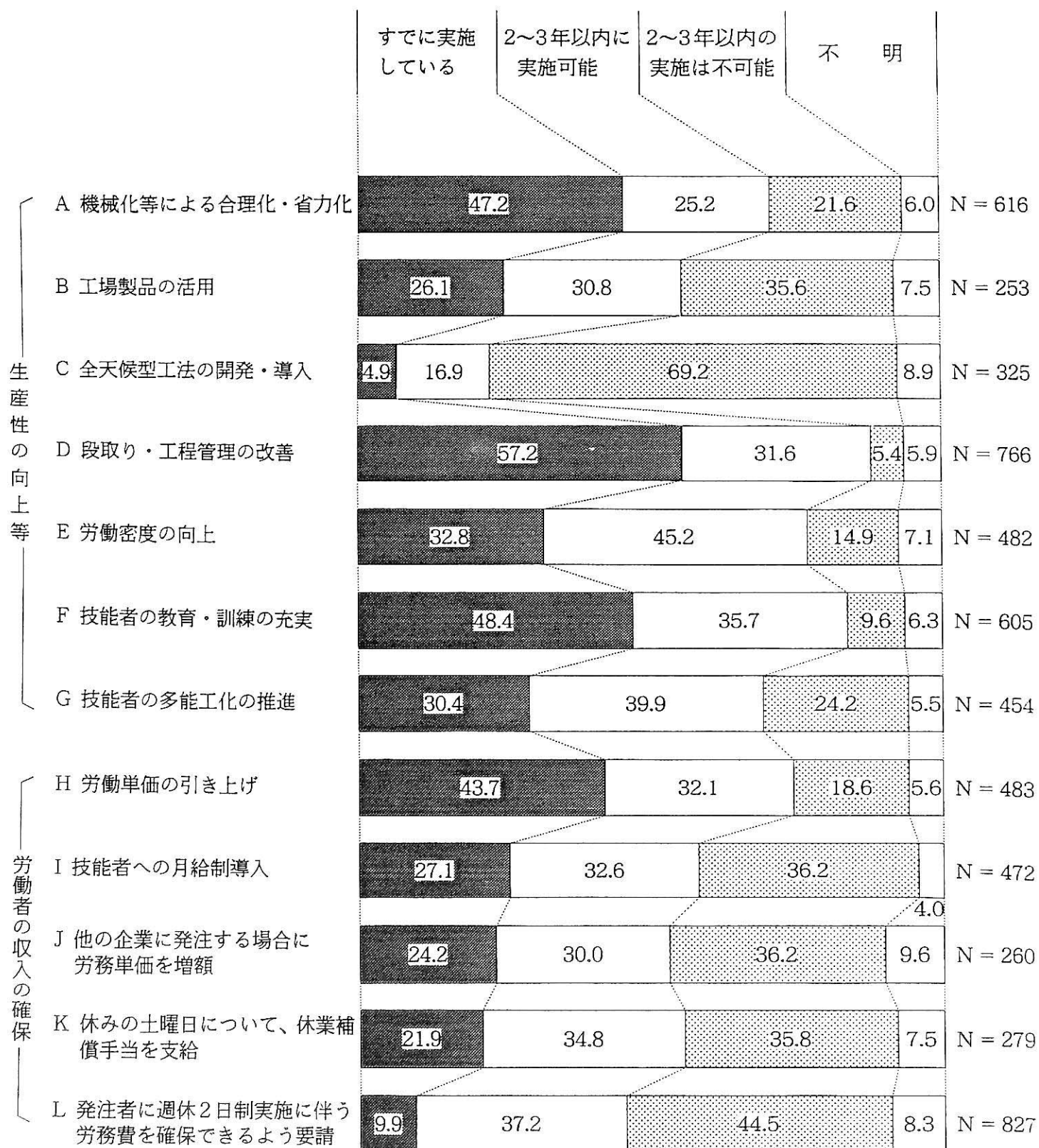
問14(3) 今後特に重要と思われる対策

問1 従業員数		(N)																												不明																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
		1,719	TOTAL	10人以下	11~20人	21~50人	51~100人	101 ~300 人	301 ~1000人	1001人以上	発注者に週休2日を実施を盛	り込んだ工期の設定の要請	発注者に週休2日に伴う労務	費確保の要請をする	段取りの改善、工程管理の改	善の徹底	現場を完全に休む土曜日の全	休日をもうける	機械化等による合理化・省力	化の推進	技能者の教育・訓練の充実	直接雇用する労働者の労務単	価の引き上げ	労働密度の向上	技能者への月給制導入	技能者の多能工化の推進	土曜日に交替で休む計画の策	定	無理な工期の工事の受注を見	合わせる	設計事務所に対して週休2日	制実施の理解を求める	有給の計画的消化	他の企業に発注する場合に工	期について配慮する	全天候型工法の開発・導入	モデル現場での時短を実施し	問題点等を検討する	休みの土曜日について休業補	償手当を支給する	他の企業に発注する場合に労	務単価を増額する	工場製品の活用ブレイク化	等の推進	時短推進委員会等の設置	技能者の直用化を進める																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
		54.9	48.1	44.6	43.2	35.8	35.2	28.1	28.0	27.5	26.4	23.4	21.5	21.2	20.4	19.9	18.9	17.1	16.2	15.1	14.7	13.7	12.7	10.4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												</

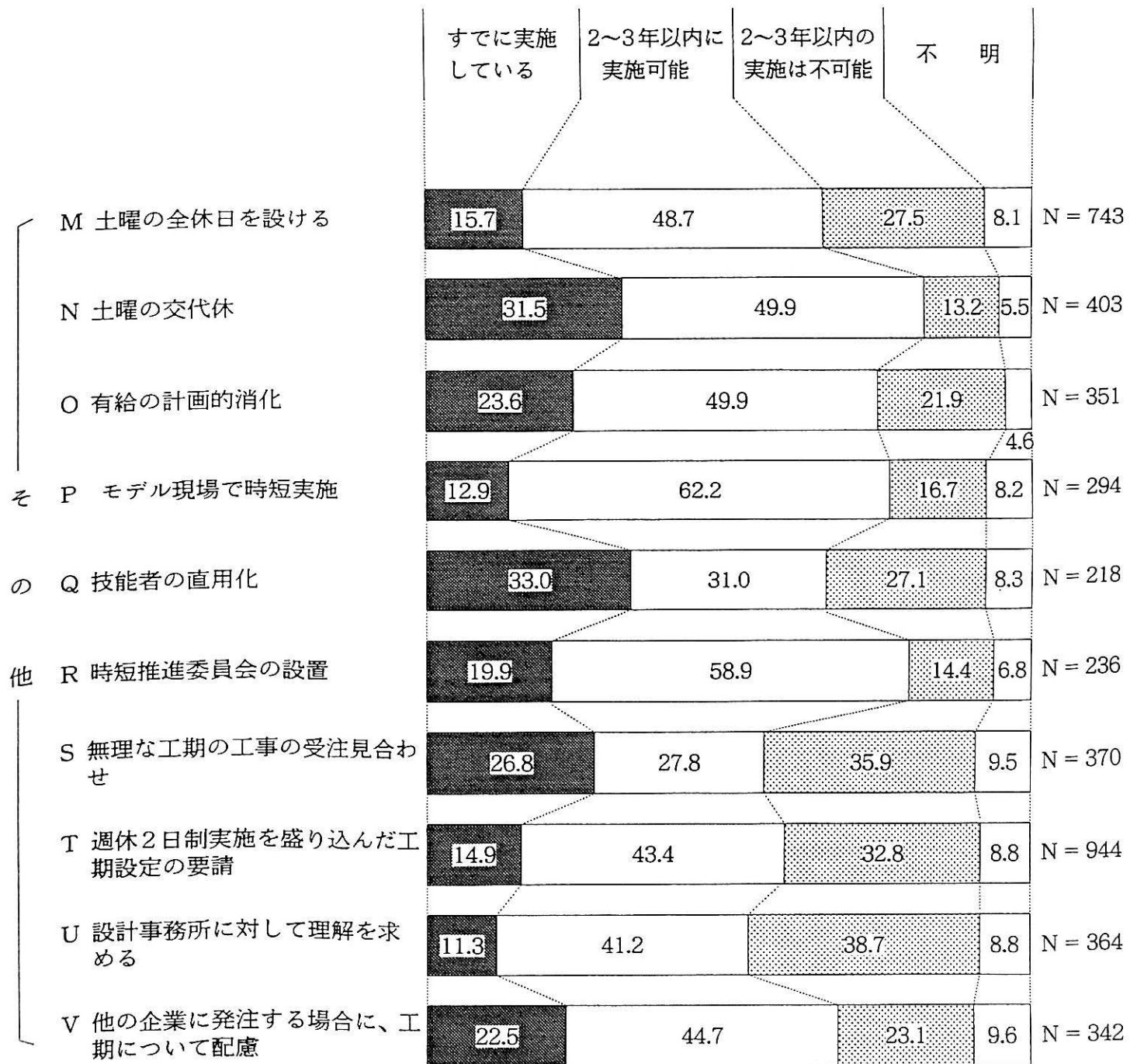
④ 実施の可能性

今後重要であるとおもわれる対策について実施の可能性を質問した。結果は下図のとおりである

問 14 実施の可能性

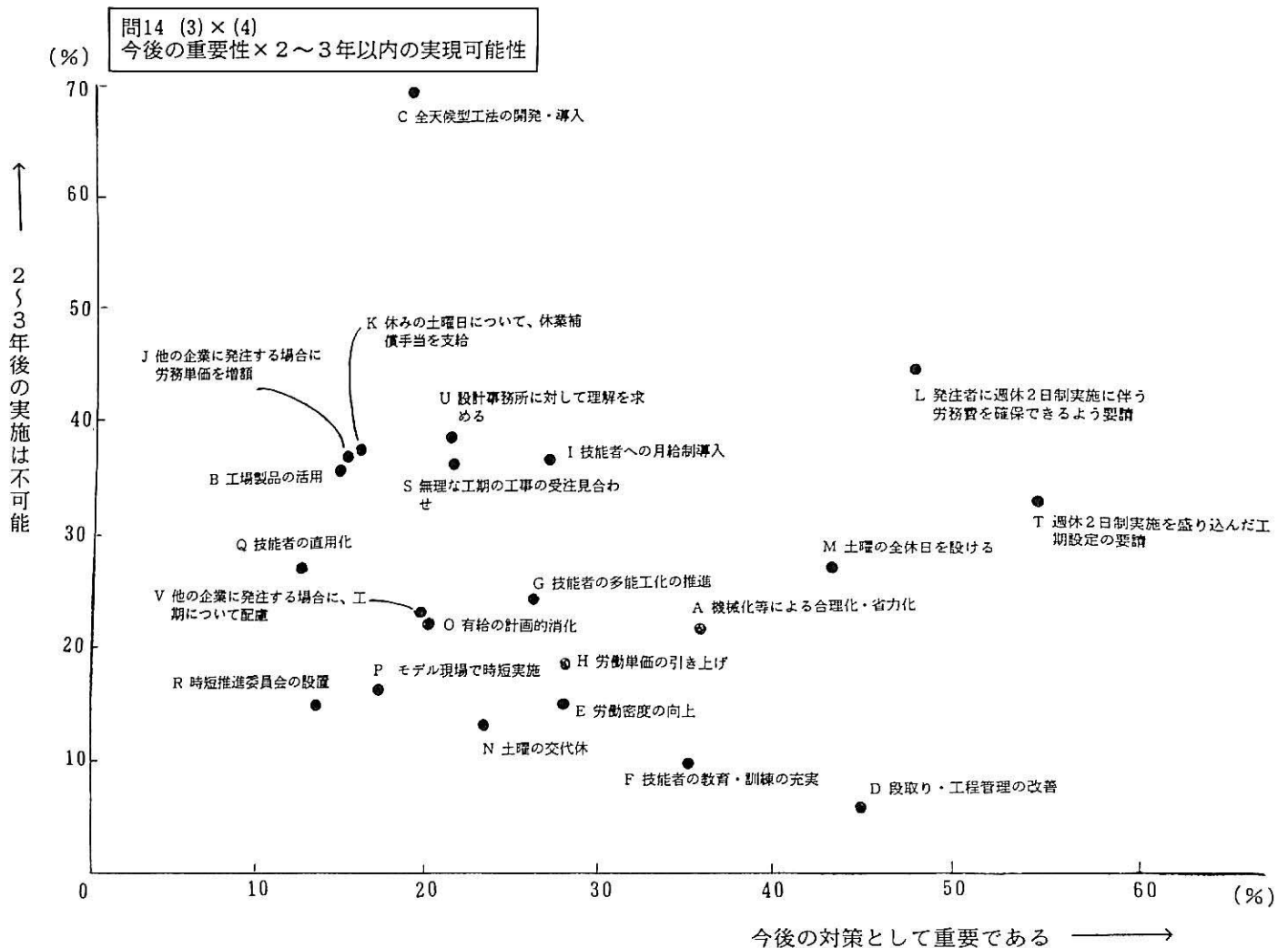


問 14 実施の可能性



下図は今後重要な対策とその対策の実施の可能性の関係を図にしたものである。

発注者等の働きかけ、土曜の全休日については、重要性は認識されてはいるものの2～3年以内の実施は不可能と捉えられている。即効性はあまり高くなくとも、「段取り・工程管理の改善」等生産性向上策による自助努力が、重要かつ実施しやすいものとして認識されていると考えられる。



⑤ 今後の重点施策

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は下図のとおりである。

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）

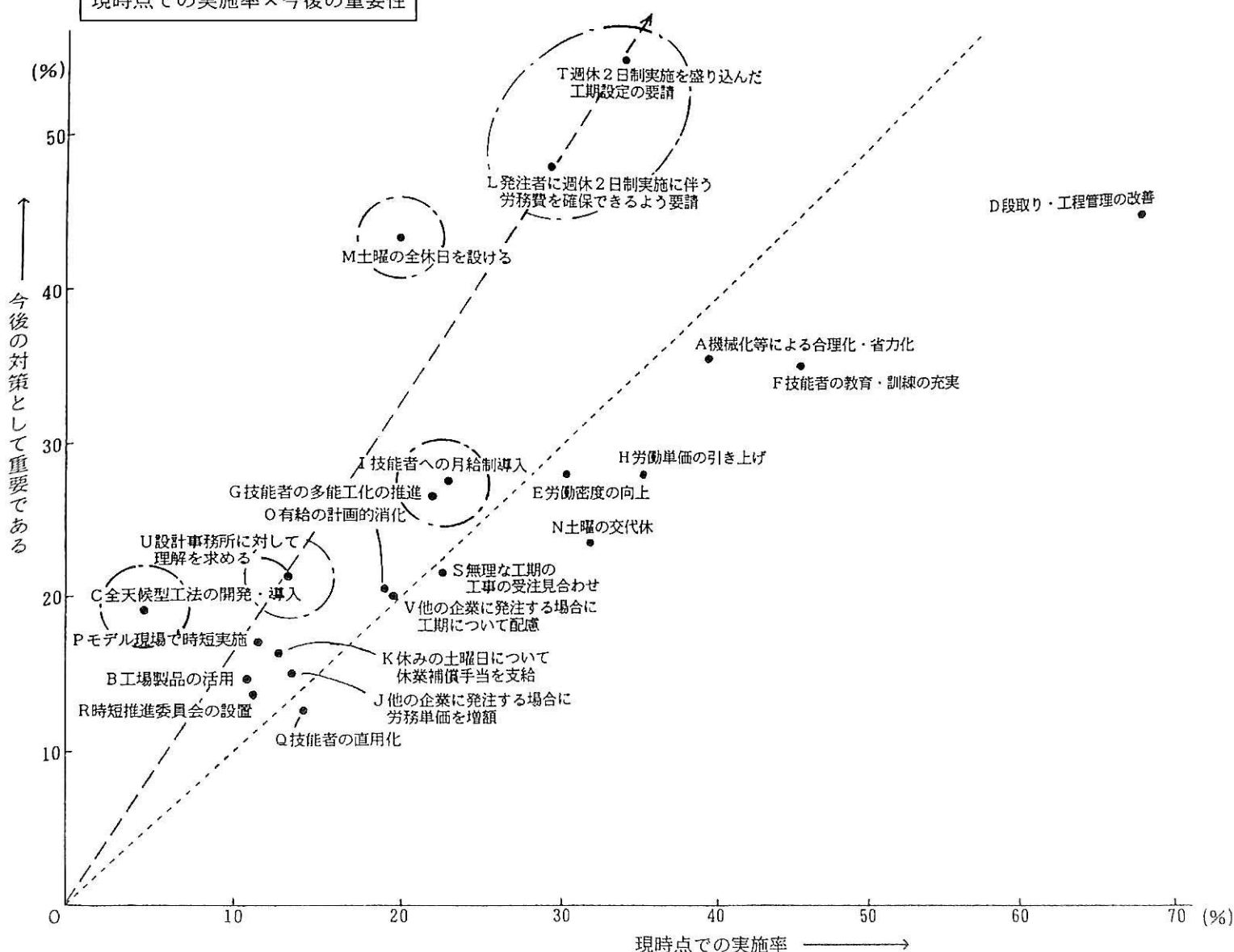
しかし、現在の実施率以上に重要性が高く認識されているものも少なくなく、特に以下の4グループが注目される。これらの対策については、さらに実施率を高めるよう誘導していくことが必要であり、今後の重点施策として位置づけるべきものと考えられる。

- a. 発注者（+設計事務所）への要請事項（T、L、U）
- b. 土曜の全休日を設ける（現場閉鎖）（M単独）
- c. 技能者への月給制導入・多能工化推進（I、G）
- d. 全天候型工法の開発・導入（C単独）

a. グループのTとLは、発注者に対して週休2日制を織り込んだ工期、労務費の確保を求める内容であり、まだあまり効果があがっていないが、今後ますます重要と認識されている。Uの設計事務所への要請も、実施率は低いものの重要性を示す傾きはT、Lと同様に大きい。

d. の全天候型工法も、実施率は低いが重要性を示す傾きは最大となっている。2～3年以内の実現可能性は薄いとみられているが、だからこそ重要なのであり、政策的にも開発を支援していく必要があると考えられる。

問14 (1) × (3)
現時点での実施率 × 今後の重要性



⑥ その他の具体的な対策（自由回答）

A～V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。

A～Vの諸施策と重複するが、各社とも生産性向上策を中心に取り組んでいる様子がうかがえる。また、質問の趣旨とはややずれるが「時短にみあう工期・労務費確保を要請したものの、受け入れられなかった」「発注者または総合工事業者の理解がなければ時短は不可能」等の意見も多くみられた。

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
 - ・ 閑散期に集中した休暇の取得促進
 - ・ 現場勤務者の竣工時、年末年始、GW、夏休みの休暇の長期化

- b. 時短可能な人員配置策
 - ・ 外国人の正規雇用
 - ・ 工程の遅れている現場へ応援班を派遣
 - ・ 女子社員の活用
 - ・ 時差出勤制度の導入

- c. その他
 - ・ 「ノー残業デー」の設定
 - ・ 「時短日」の意義を社内にPR

具体的な回答としては、以下のような意見が寄せられた。

- a. 年間を通じての休日数の確保
 - ・ 建設工事業は4～6月までは端境期で集中的に休日を設定、自宅研修、資格取得を奨励する。有給（1か月以内）扱いを原則とする。 （一般土木建築：従業員45名）

 - ・ 年末年始、4月末～5月初めゴールデンウィーク、8月盆休みに長期休日を定め、間18にある1年単位の変形労働時間制（3か月単位でも可能）を採用したいと考えている。
作業員の70%強が東北、九州に生活の本拠をおいており、年3回の帰省はすでに現実化しており、1回10日は休んでいる。但し土休現場閉鎖が徹底してくると矛盾を生じるおそれあり。
（大工：従業員56名）

- b. 時短可能な人員配置策
 - ・ 工程が遅れている現場へ動員する応援専門班の育成
上記に於て例えば女性、外国人などの活用。しかし請負いというしくみの中、外注の大工の入っている現場では難しい。 （土木：従業員34名）

 - ・ 訓練された正規の外国人登用。 （板金：従業員2名）

 - ・ 当社では20才代の女性4名が現場で働いています。 （左官：従業員24名）

 - ・ 現場状況に応じて時差出勤を考える
例えばAM 6:00 ～PM 13:00迄の7時間
又は PM13:00 ～PM 20:00迄の7時間 （設備：従業員12名）

(13) 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。

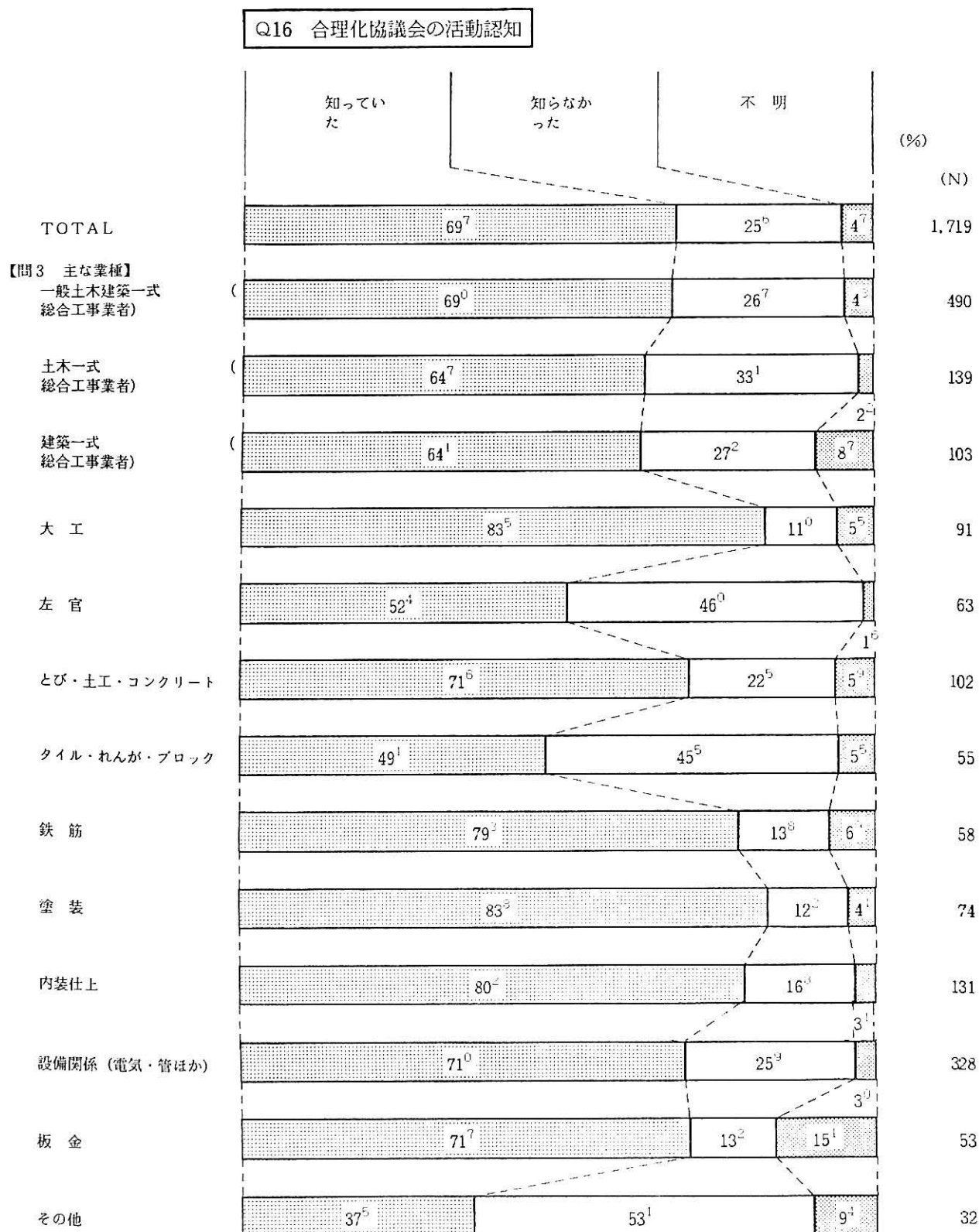
前回、前々回調査の時にも提起された要望が今回もまた改めて提出されている感があるが、特に今回調査では、より具体的な要望が目立つ。やはり、時短の前進によって問題が表面化してきているだけに、行政・業界団体に対す要望も切実なものとなっていると考えられる。主要なものを整理すると、以下のようにまとめることができる。

- ① 公共工事の発注の平準化
 - ・ 施工時期選択制度の採用
 - ・ 年度末の工事の集中は労働災害の増加、従業員の離職にもつながる
- ② 業界ぐるみの時短推進
 - ・ 建設業界統一カレンダーの作成
 - ・ 1か月の土曜日の中での休日の優先順位を決める
 - ・ 総合工事業者が現場を休まないことには、専門工事業者は休めない
 - ・ 1社のみで自主的に時短を推進するのは難しい
- ③ 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日制以前のままである。
 - ・ 入札制度の見直し、受注価格の安定。
 - ・ 確認申請時に、週休2日の実施できる工期かどうか行政サイドでチェックする制度の設定
 - ・ 受注の際、作業不能日、工期の条件を明示する
 - ・ 時短のための工期延長にともなう現場管理費アップも考慮してほしい
- ④ 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。
- ⑤ 労働省と連携をとった施策の推進
- ⑥ 事務手続きや検査書類等の簡素化
- ⑦ 雨天対策
 - ・ 総合工事業者だけでなく行政にも雨天対策を講じてほしい。
- ⑧ 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。
 - ・ 労務単価を実績でなく、技能職の年収（生活水準に見合った）という観点から算出するべき
- ⑨ 行政サイドからの強制力の強化
 - ・ 休日出勤を許可制に
 - ・ 休日の現場閉鎖の徹底
 - ・ 1年単位の変形労働時間制を認めてほしい
- ⑩ 余暇時間の充実のための支援
 - ・ 余暇時間に使用する社会施設の充実
 - ・ 休日の過ごし方、体験談などを業界紙に載せる

3 「建設生産システム合理化推進協議会*2」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69.7%、「知らなかった」は25.6%であった。



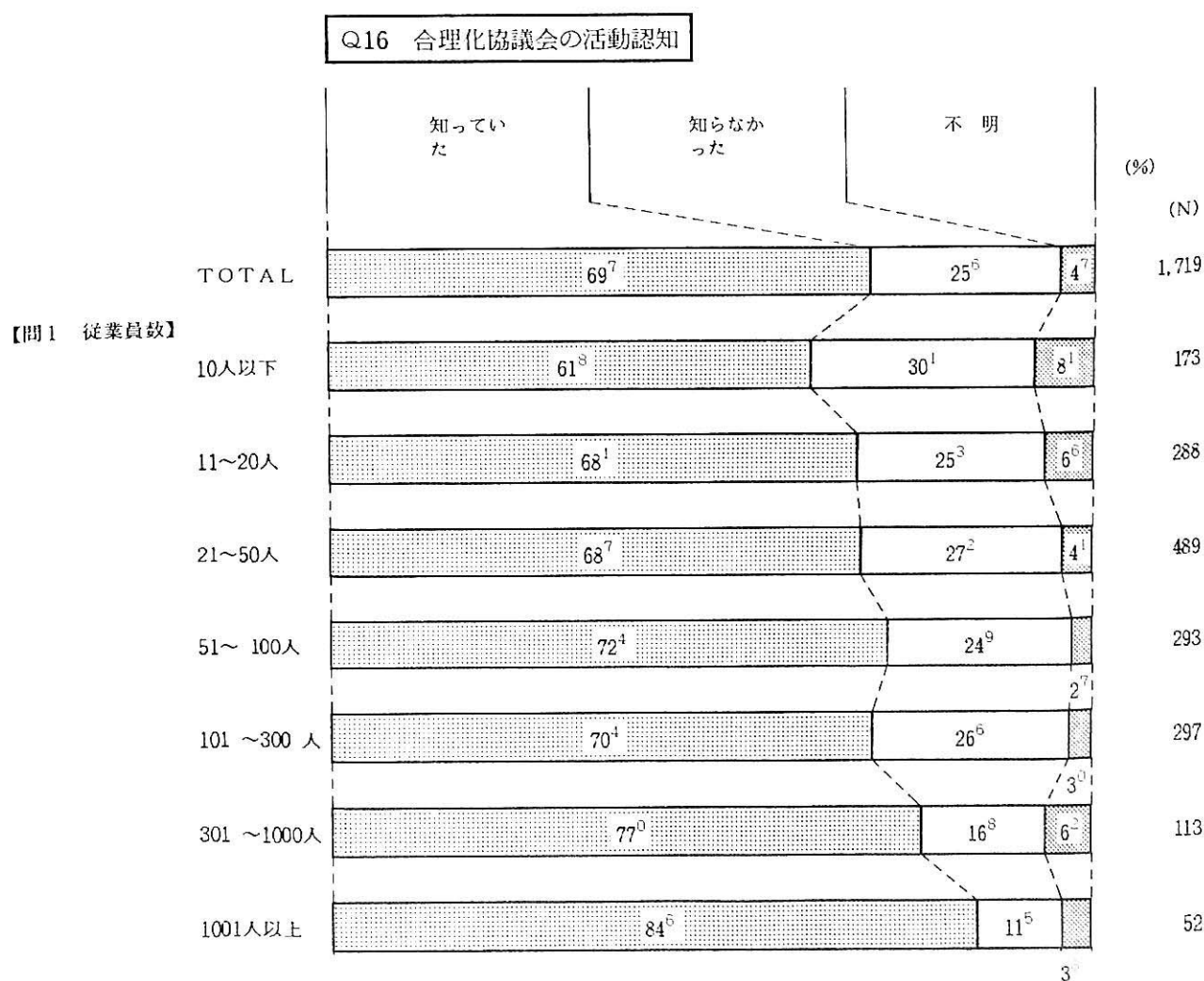
*2)

＜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	・日建協	・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

業種別にみると、認知率は、左官（52.4%）、タイル・れんが・ブロック（49.1%）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、ほぼ7～8割となっている。

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。



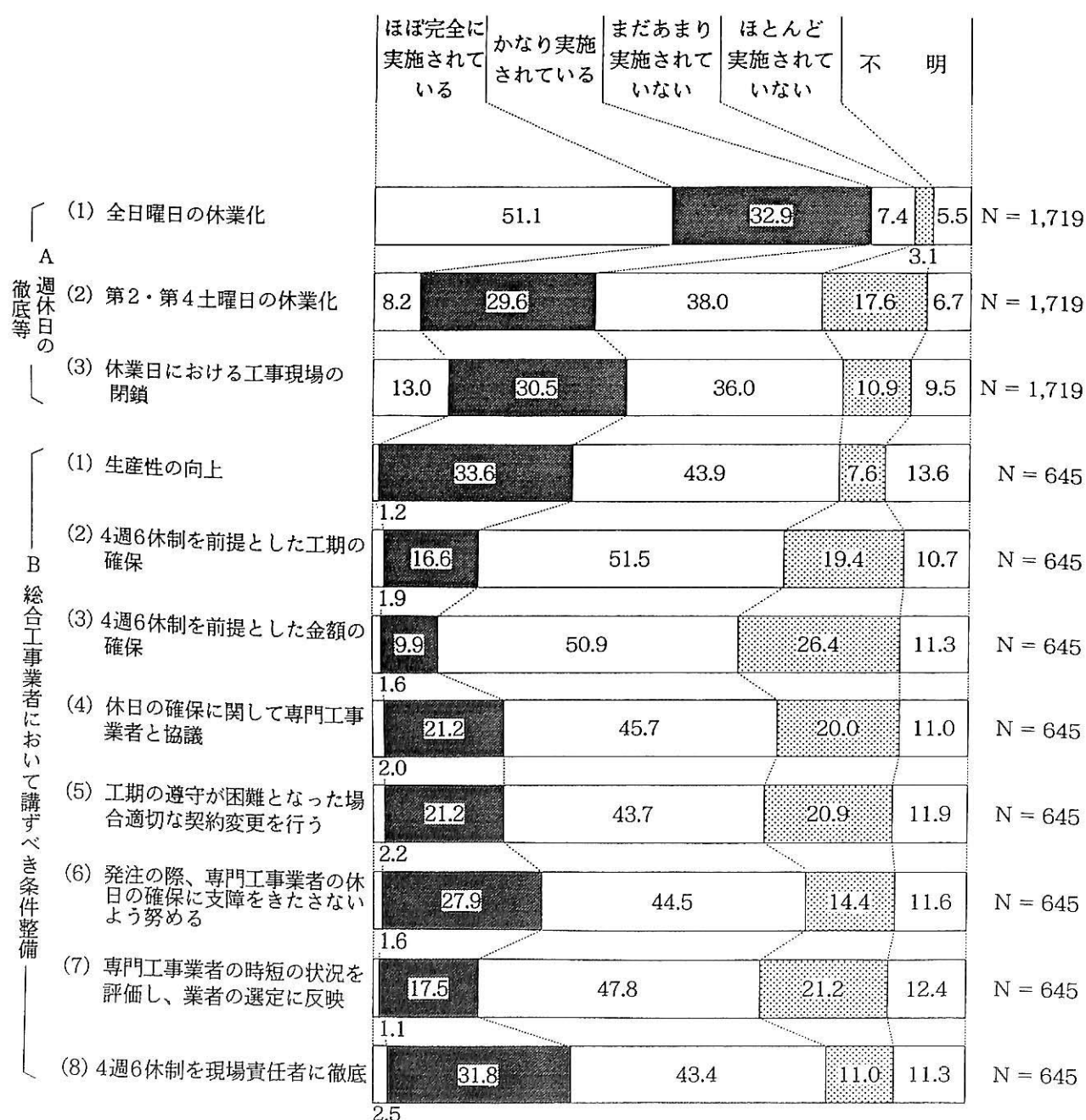
(2) 「建設生産システム合理化推進協議会」の申し合わせ事項の実施率

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。

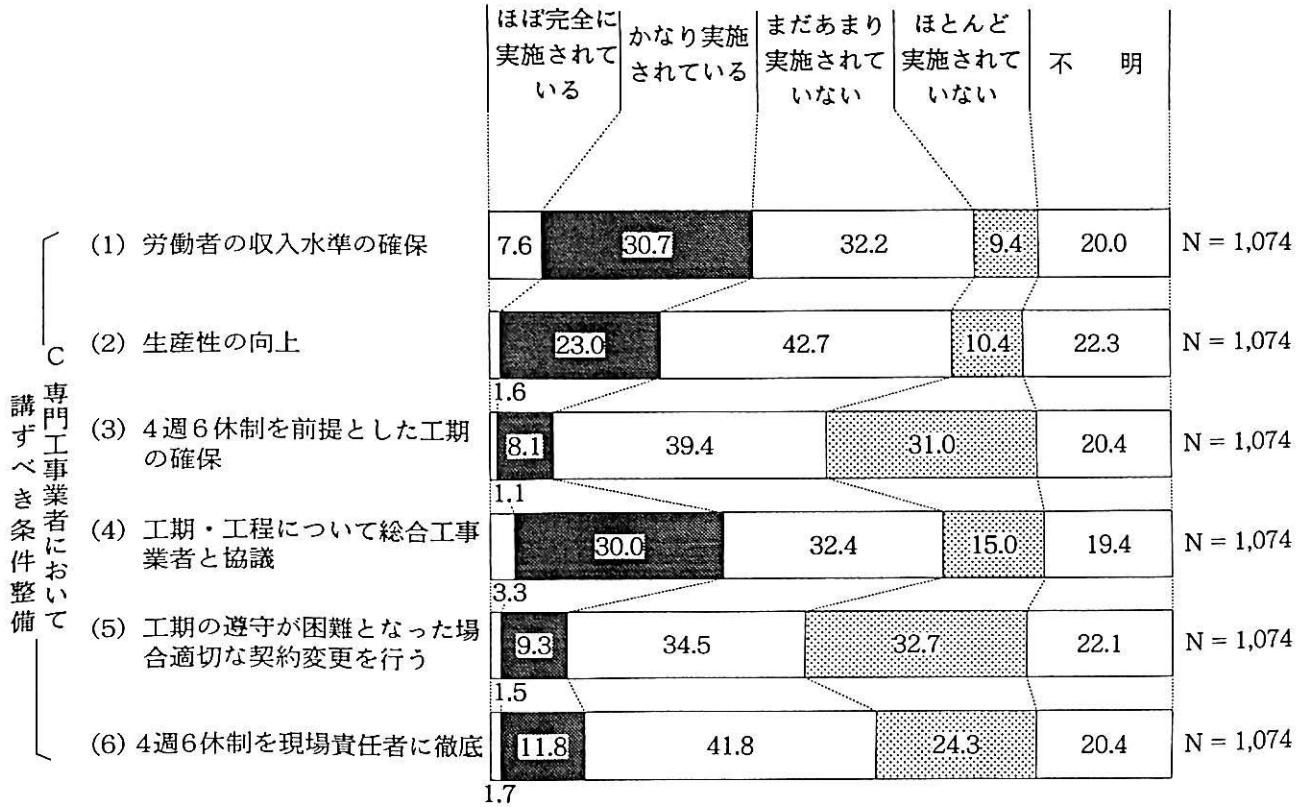
1位	全日曜日の休業化	84.0%
2位	休業日における工事現場の閉鎖	43.5%
3位	労働者の収入水準の確保	38.3%

「全日曜日の休業化」を除けば、申し合わせからわせた約半年後の調査時点では、実施率はどの申し合わせについても1割～4割程度となっており、まだ高い水準とはいえないが、今後申し合わせの普及度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17 協議会における申し合わせの実施率



問 17 協議会における申し合わせの実施率



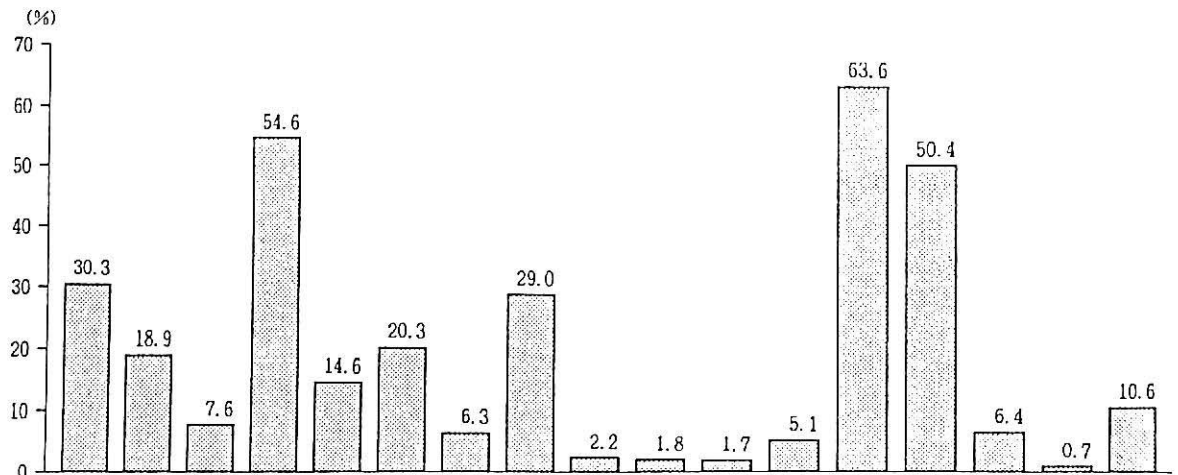
5 直用技能者の募集について

(1) 実施している求人方法

直用の技能者のいる企業にその募集方法を質問したところ、多くあげられた回答は以下のとおりである。

1位	公共職業安定所を利用	63.6%
2位	従業員等の縁故	54.6%
3位	学校に求人する	50.4%

問22(1) 実施している求人方法(2)



問3 主な業種	(N)	親類等の縁故	同業他社元請業者の知人	市町村公共団体の知人	従業員等の縁故	その他の知人	新聞(一般紙)	新聞(スポーツ紙)	就職情報誌	その他の雑誌	テレビ	ラジオ	その他の媒体	公共職業安定所を利用	学校に求人する	仕事を探している者に直接働きかけを勧誘する	その他	不明
TOTAL	1,101	30.3	18.9	7.6	54.6	14.6	20.3	6.3	29.0	2.2	1.8	1.7	5.1	63.6	50.4	6.4	0.7	10.6
一般土木建築一式(総合工事業者)	260	25.0	14.6	9.6	58.5	17.7	21.5	4.6	25.0	2.7	1.9	1.9	4.2	63.1	45.4	6.2	0.4	15.4
土木一式(総合工事業者)	110	30.9	25.5	5.5	66.4	13.6	14.5	5.5	20.9	0.9	0.9	—	6.4	64.5	49.1	3.6	0.9	8.2
建築一式(総合工事業者)	48	27.1	27.1	6.3	52.1	10.4	20.8	—	25.0	—	—	—	4.2	56.3	39.6	8.3	2.1	14.6
大工	77	42.9	18.2	5.2	53.2	15.6	16.9	5.2	28.6	1.3	1.3	—	2.6	67.5	32.5	6.5	1.3	9.1
左官	53	37.7	20.8	9.4	52.8	13.2	7.5	3.8	11.3	1.9	—	3.8	3.8	54.7	45.3	5.7	—	7.5
とび・土工・コンクリート	78	44.9	34.6	7.7	75.6	12.8	32.1	12.8	28.2	1.3	1.3	1.3	7.7	64.1	48.7	12.8	—	2.6
タイル・れんが・ブロック	28	32.1	25.0	7.1	50.0	21.4	14.3	10.7	32.1	3.6	—	—	3.6	53.6	50.0	3.6	—	7.1
鉄筋	54	38.9	20.4	11.1	51.9	14.8	20.4	31.5	33.3	3.7	3.7	3.7	5.6	55.6	51.9	13.0	3.7	13.0
塗装	58	22.4	17.2	1.7	48.3	17.2	13.8	1.7	22.4	1.7	—	—	3.4	67.2	46.6	1.7	—	13.8
内装仕上	65	26.2	18.5	10.8	49.2	12.3	21.5	7.7	43.1	4.6	4.6	3.1	4.6	52.3	56.9	9.2	1.5	13.8
設備関係(電気・管ほか)	207	27.5	14.5	8.7	46.9	12.6	23.7	2.9	40.6	2.9	3.4	3.4	7.2	75.4	71.5	4.8	0.5	2.9
板金	44	25.0	9.1	—	34.1	9.1	15.9	2.3	18.2	—	—	—	—	43.2	25.0	2.3	—	31.8
その他	19	31.6	15.8	5.3	47.4	21.1	31.6	10.5	47.4	—	—	—	10.5	73.7	63.2	10.5	—	10.5

問1 従業員数

従業員数	(N)	親類等の縁故	同業他社元請業者の知人	市町村公共団体の知人	従業員等の縁故	その他の知人	新聞(一般紙)	新聞(スポーツ紙)	就職情報誌	その他の雑誌	テレビ	ラジオ	その他の媒体	公共職業安定所を利用	学校に求人する	仕事を探している者に直接働きかけを勧誘する	その他	不明
10人以下	83	27.7	22.9	3.6	44.6	10.8	12.0	4.8	12.0	1.2	1.2	1.2	3.6	37.3	18.1	4.8	—	25.3
11~20人	198	29.3	17.2	4.5	49.0	11.6	16.2	5.1	19.7	0.5	—	—	2.5	59.1	38.4	4.0	1.0	11.6
21~50人	357	32.5	20.2	7.8	52.9	16.0	17.9	7.0	28.6	3.1	2.5	2.0	6.2	69.5	51.8	8.4	0.8	8.1
51~100人	200	31.5	17.0	11.0	64.5	19.0	25.0	8.0	36.0	3.5	3.5	4.0	7.5	69.0	63.5	7.0	1.5	7.0
101~300人	189	28.0	18.5	9.0	58.7	16.4	26.5	5.3	38.6	1.1	1.6	1.1	4.8	65.1	58.7	6.9	—	8.5
301~1000人	58	32.8	22.4	6.9	51.7	5.2	25.9	5.2	32.8	3.4	—	1.7	3.4	60.3	51.7	1.7	—	17.2
1001人以上	16	12.5	6.3	6.3	50.0	—	12.5	6.3	25.0	—	—	—	—	50.0	68.8	—	—	25.0

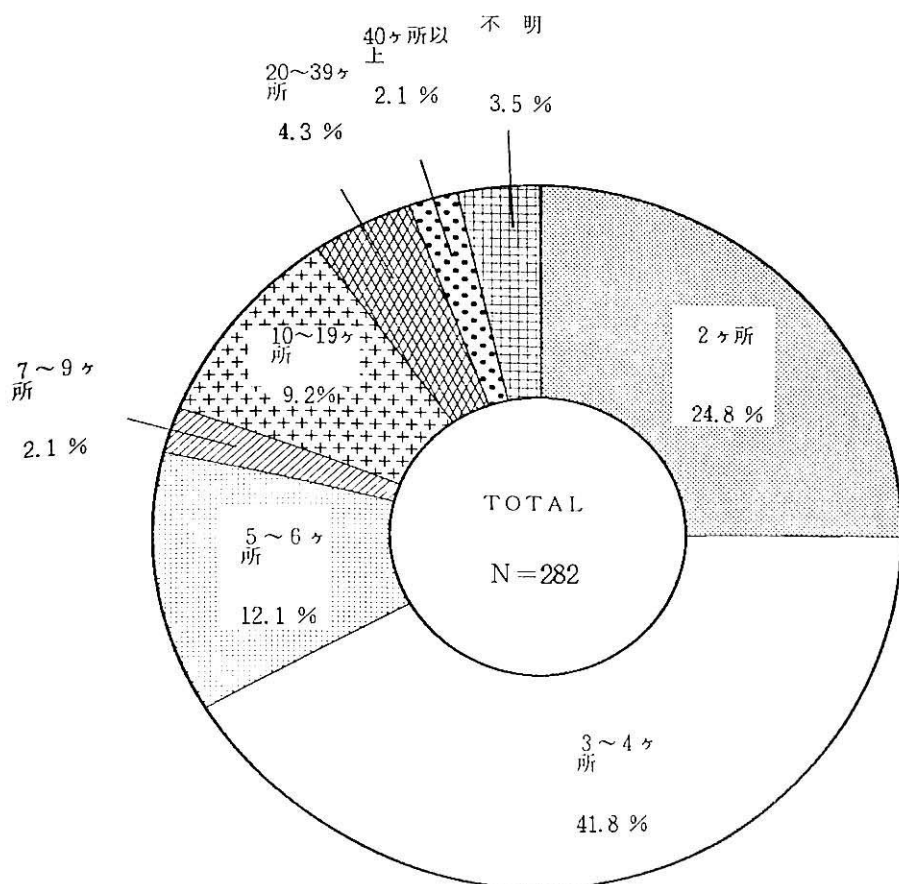
② 登録職安数及び地域

複数の職安に重複して登録している企業に登録職安数と地域を質問した。

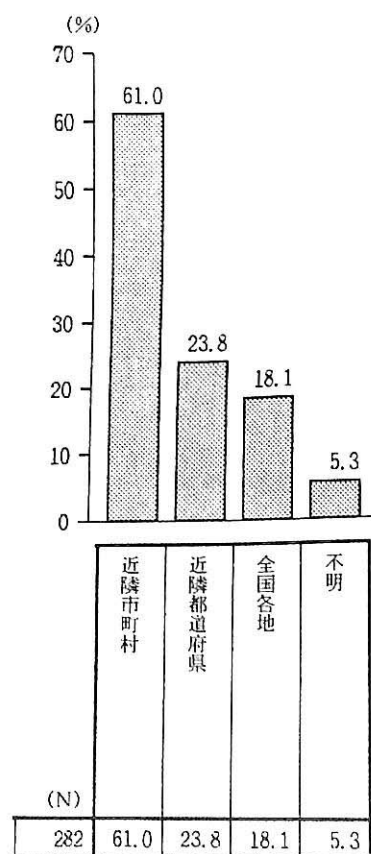
登録職安数については、「3～4カ所」と答えた企業が最も多く41.8%、次いで「2カ所」が24.8%、「5～6カ所」が12.1%となっている。また、平均は6.7カ所となっている。

登録地域については、近隣市町村が61.0%、近隣都道府県が23.8%、全国各地は18.0%となっている。

問23-1(1) 登録職安数



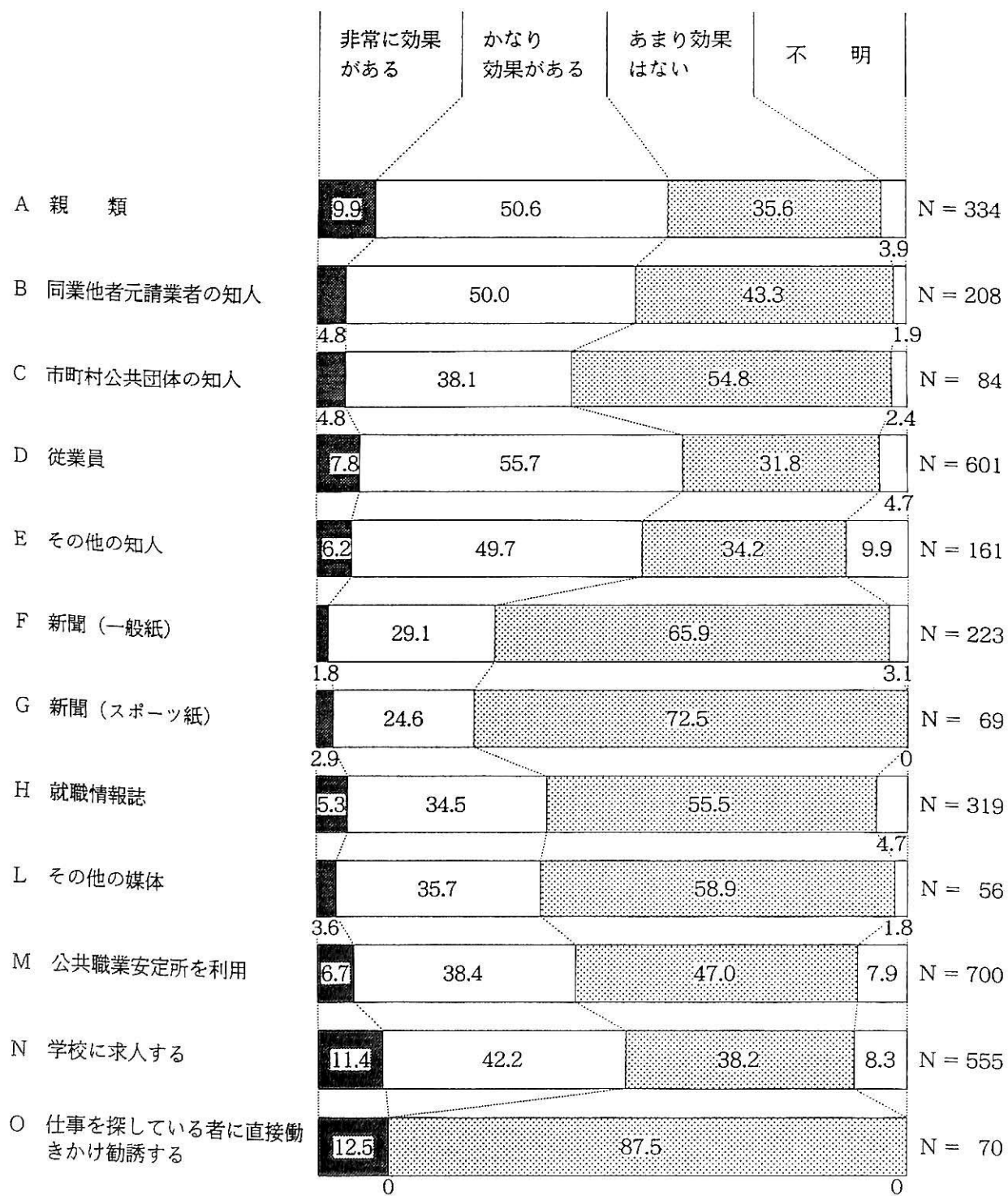
問23-1(2) 登録地域



(2) 求人方法の効果

実施している募集方法について、その効果を質問した。全般的に、縁故は効果が高く、マス媒体を利用しての求人は「あまり効果はない」が高くなっている。

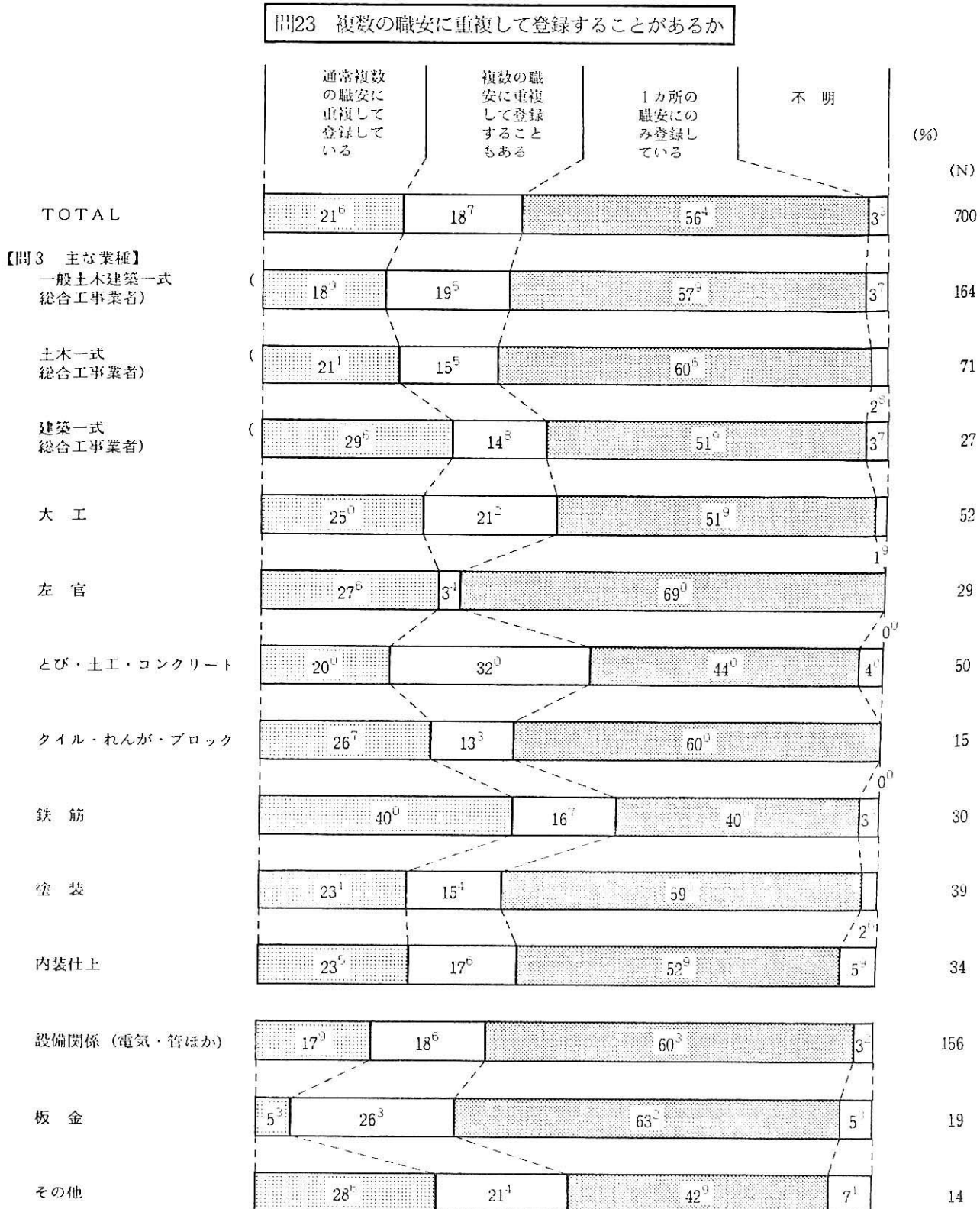
問 22 求人方法の効果



(3) 複数の職安への重複登録

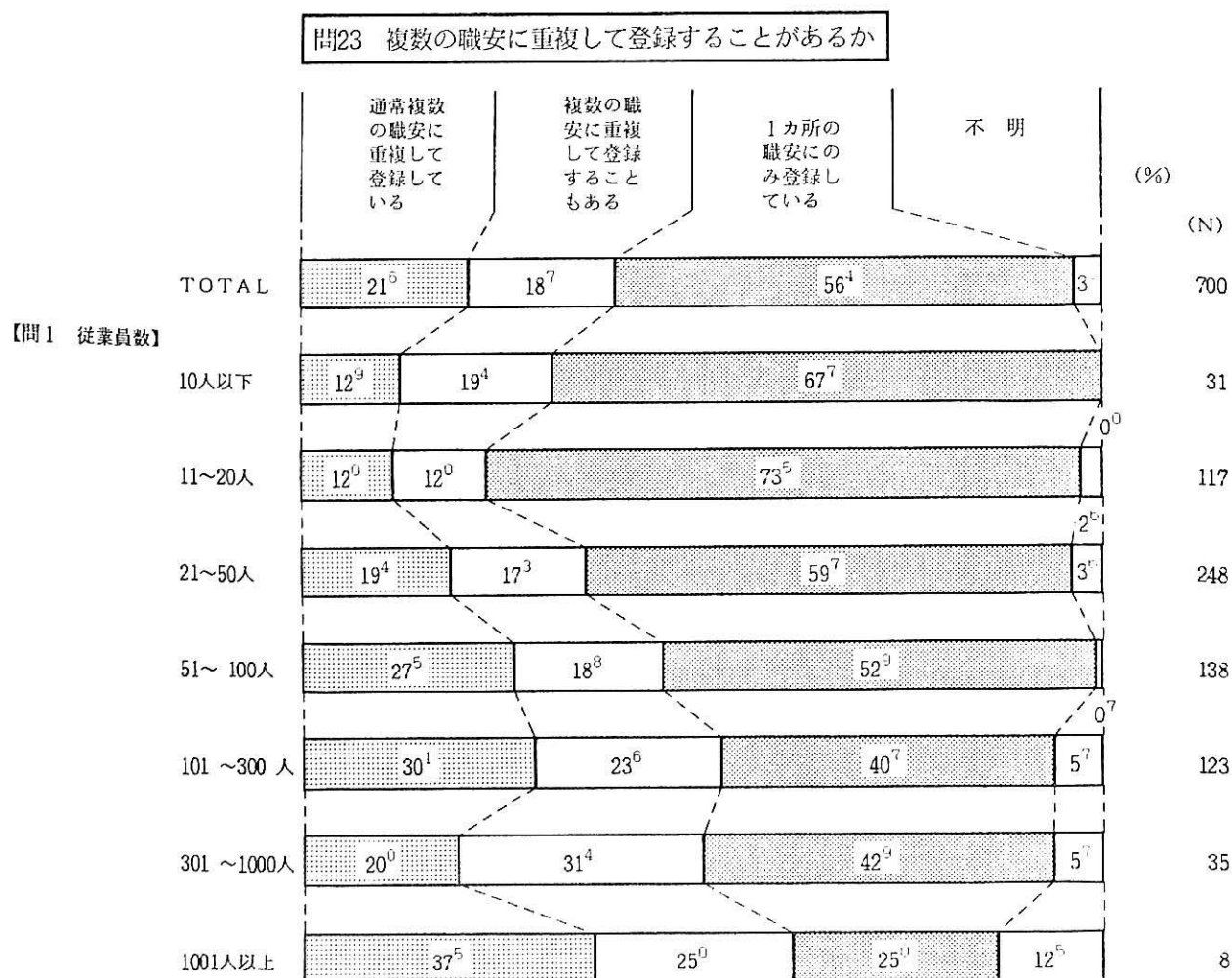
① 重複の有無

公共職業安定所を利用していると回答した企業に、複数の職安に重複して登録することがあるかを質問したところ、「通常重複して登録している」と回答した企業が21.6%、「重複して登録することもある」が18.7%と、約4割の企業が重複して登録している。このため、実質的な有効求人倍率は公表されている数字よりもやや低いものではないかと考えられる。



業種別にみると、重複して登録している企業はとび・土工・コンクリート（52.0%）、鉄筋（56.7%）で多くなっている。

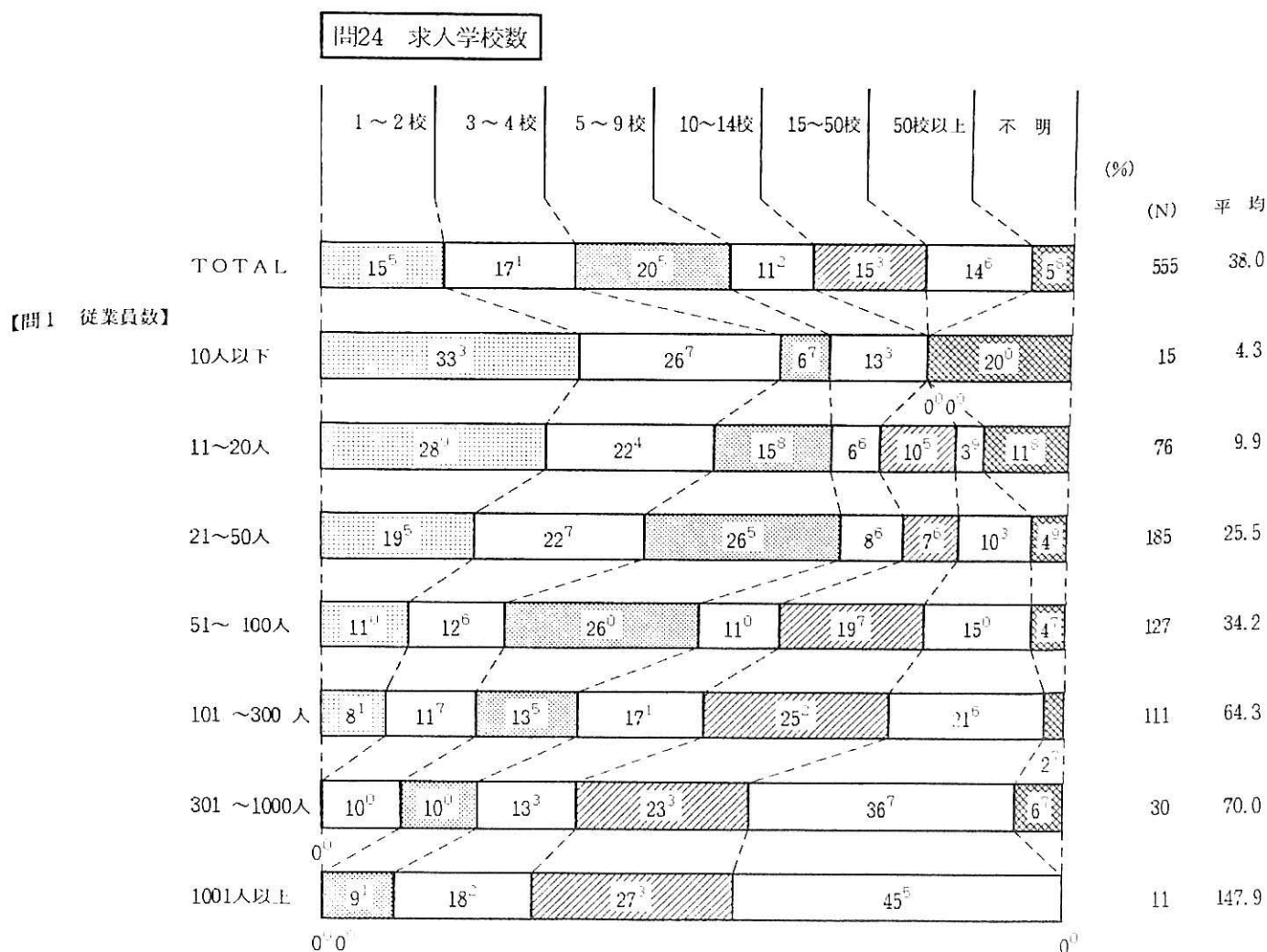
従業員規模別にみると、大規模層ほど重複して登録している割合が高くなっている。



(3) 求人学校数

学校に求人していると回答した企業に何校程度の学校に求人しているかを質問した結果は下図のとおりである。全体の平均は38.0校となっている。

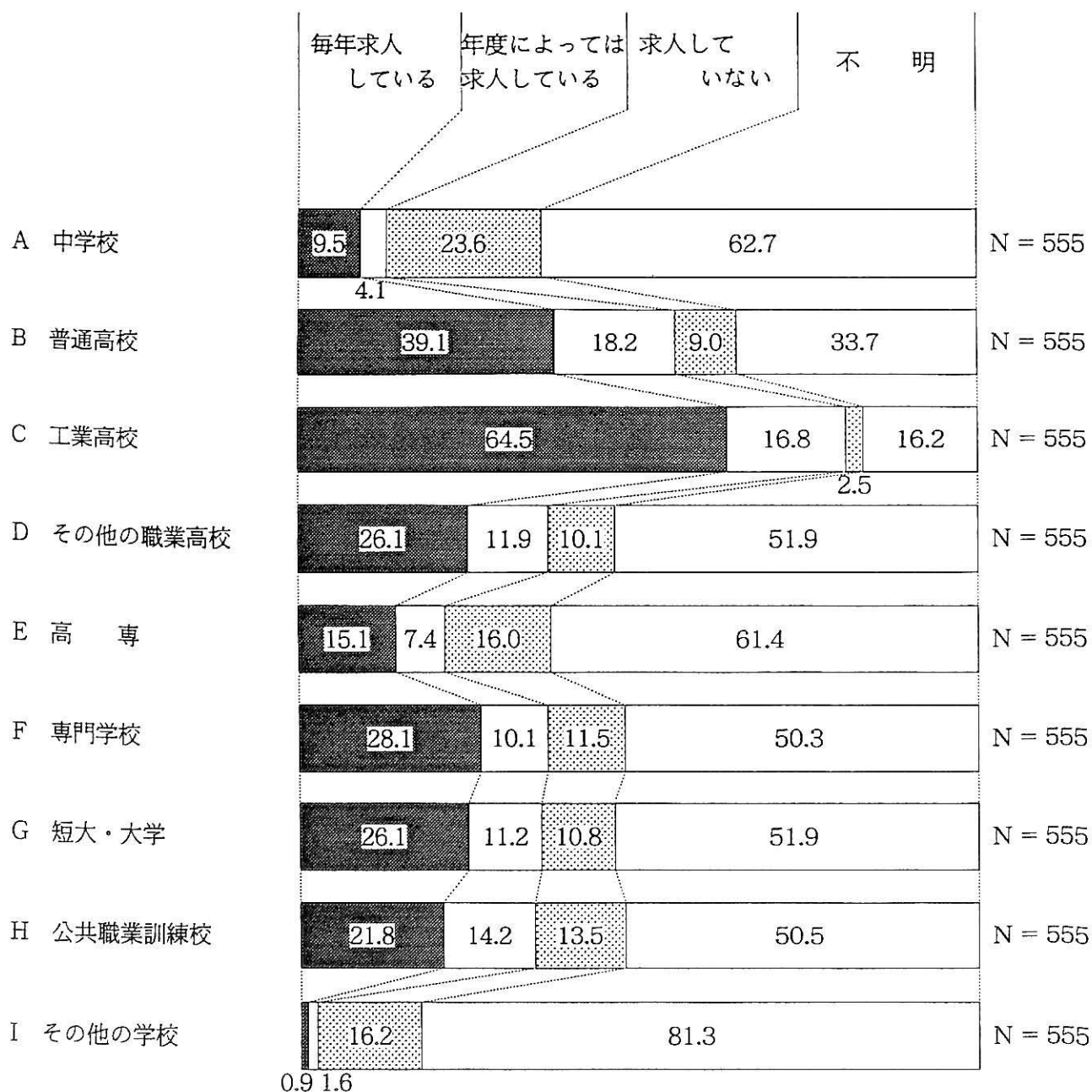
従業員規模別にみると、大規模層ほど求人学校数も多く、平均値にもかなりのばらつきがみられる。



(4) 求人している学校

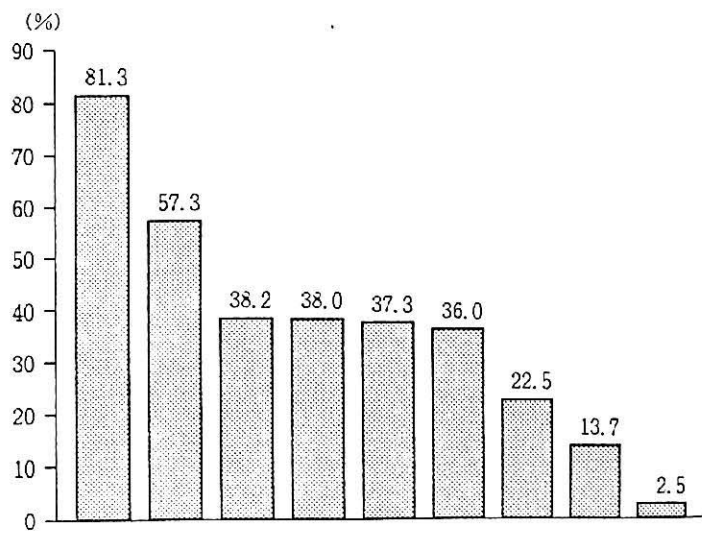
求人している学校で、「毎年～年度によっては求人している」が最も多いのは工業高校で81.3%、次いで普通高校が57.8%となっている。

問 24 求人している学校



業種別の傾向は下図のとおりである。

問24－1 求人している学校の種類



問3 主な業種										
	(N)	工業高校	普通高校	専門学校	その他の職業高校	短大・大学	公共職業訓練校	高専	中学校	その他の学校
TOTAL	555	81.3	57.3	38.2	38.0	37.3	36.0	22.5	13.7	2.5
一般土木建築一式 (総合工事業者)	118	86.4	52.5	50.8	37.3	53.4	31.4	33.1	1.7	4.2
土木一式 (総合工事業者)	54	83.3	44.4	42.6	38.9	40.7	18.5	33.3	—	5.6
建築一式 (総合工事業者)	19	84.2	42.1	31.6	31.6	42.1	10.5	5.3	15.8	10.5
大工	25	96.0	64.0	32.0	40.0	24.0	36.0	8.0	32.0	—
左官	24	58.3	54.2	16.7	45.8	12.5	29.2	4.2	62.5	—
とび・土工・コンクリート	38	84.2	81.6	34.2	31.6	23.7	21.1	18.4	5.3	—
タイル・れんが・ブロック	14	42.9	71.4	7.1	35.7	14.3	7.1	—	35.7	—
鉄筋	28	85.7	60.7	17.9	25.0	7.1	28.6	3.6	46.4	—
塗装	27	63.0	63.0	11.1	48.1	29.6	96.3	14.8	29.6	—
内装仕上	37	62.2	54.1	32.4	32.4	27.0	27.0	10.8	5.4	—
設備関係 (電気・管ほか)	148	87.2	56.1	48.0	41.9	45.3	48.6	29.7	8.8	2.7
板金	11	72.7	63.6	9.1	18.2	9.1	72.7	18.2	27.3	—
その他	12	91.7	83.3	41.7	50.0	50.0	16.7	16.7	16.7	—

=====

第二部 業界団体編

=====

調査結果

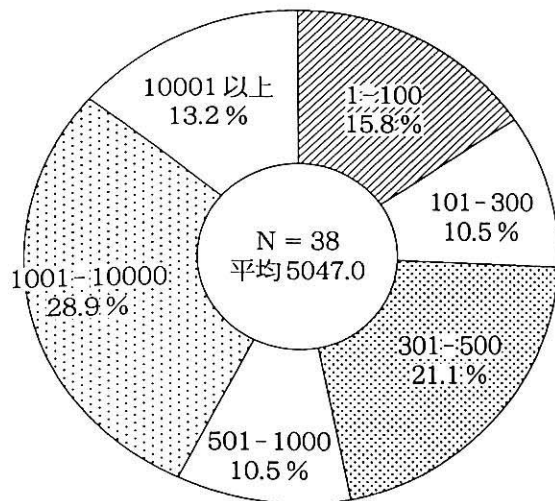
1. 団体概要（会員企業数）

今回回答のあった調査対象団体の会員企業数は、下図に示すとおりである。

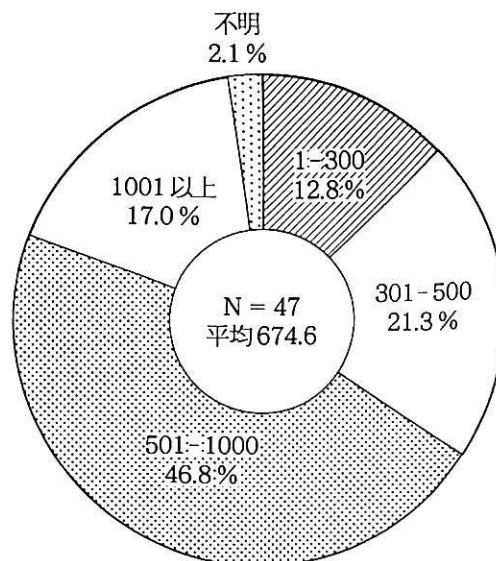
全国団体では、「1,001～10,000社」の規模の団体が3割近くを占めて最も多くなっており、平均会員企業数は5,047社と、前回平成2年度調査時（以下、前回調査）の2,926社を大きく上回った。今回は、会員数の多い団体からの回答が多かったといえる。

都道府県建設業協会については、前回同様47団体すべてから回答をいただいた。会員数では、「501～1,000社」の団体が46.8%と半数近くを占めている。平均会員企業数は674.6社であり、前回（688.8社）と比べるとやや減少している。

会員企業数（全国団体）



会員企業数（都道府県建設業協会）



2. 労働時間短縮に関する決議

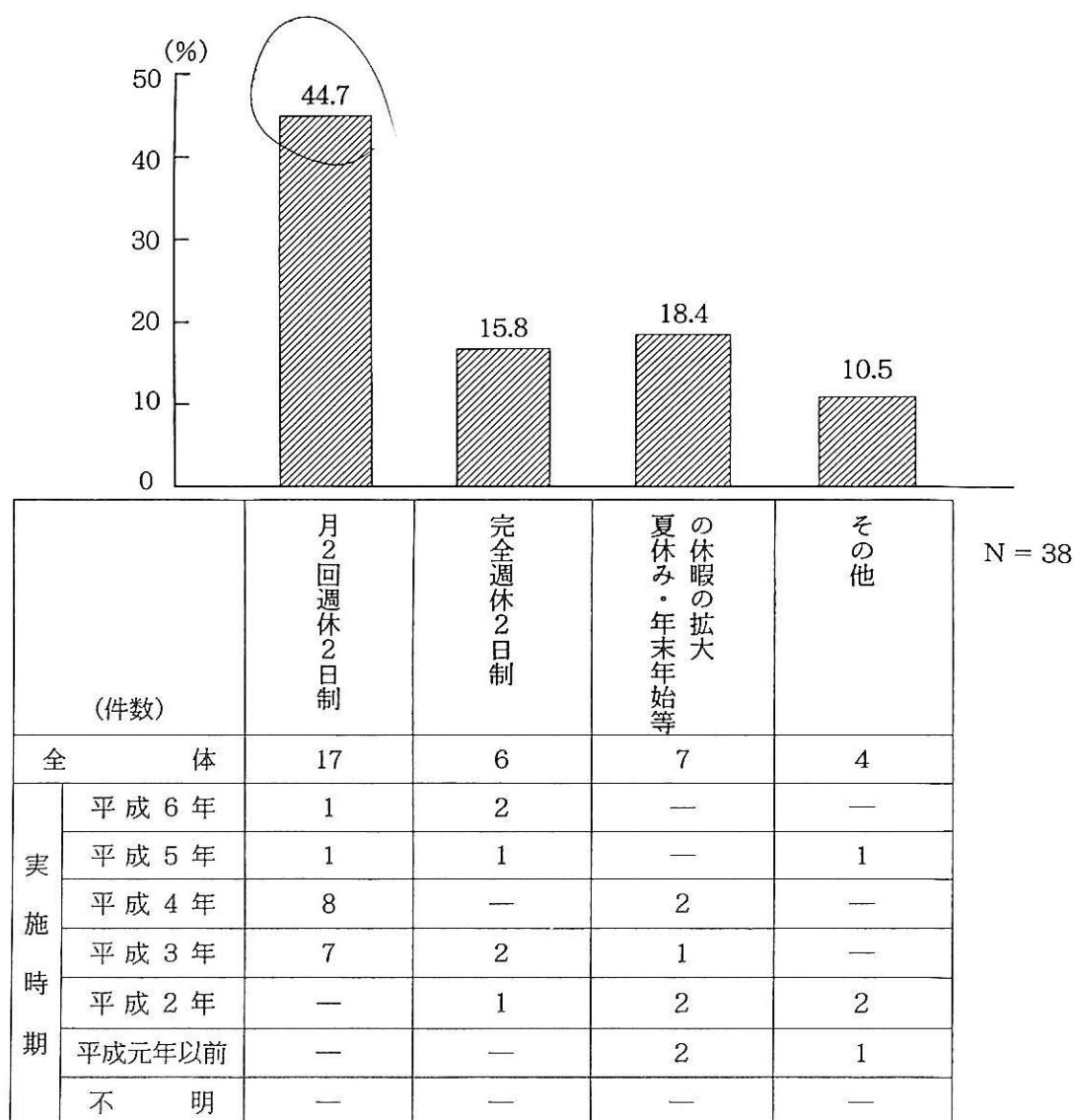
(1) 今までに行った時短に関する決議

全国団体

今までに決議した労働時間短縮策としては、「月2回週休2日制」が44.7%で最も多く、次いで「夏休み・年末年始等の休暇拡大」(18.4%)、「完全週休2日制」(15.8%)となっている。

実施目標時期をみると、「月2回週休2日制」は平成3年、平成4年が多く、ここ1～2年の間に急速に導入が図られてきている。一方、「夏休み・年末年始等の休暇拡大」については平成元年以前、平成2年との回答が計4件あり、比較的以前から取り組まれていたことが推測できる。「完全週休2日制」の導入・実施についてはもう少し時間がかかりそうである。

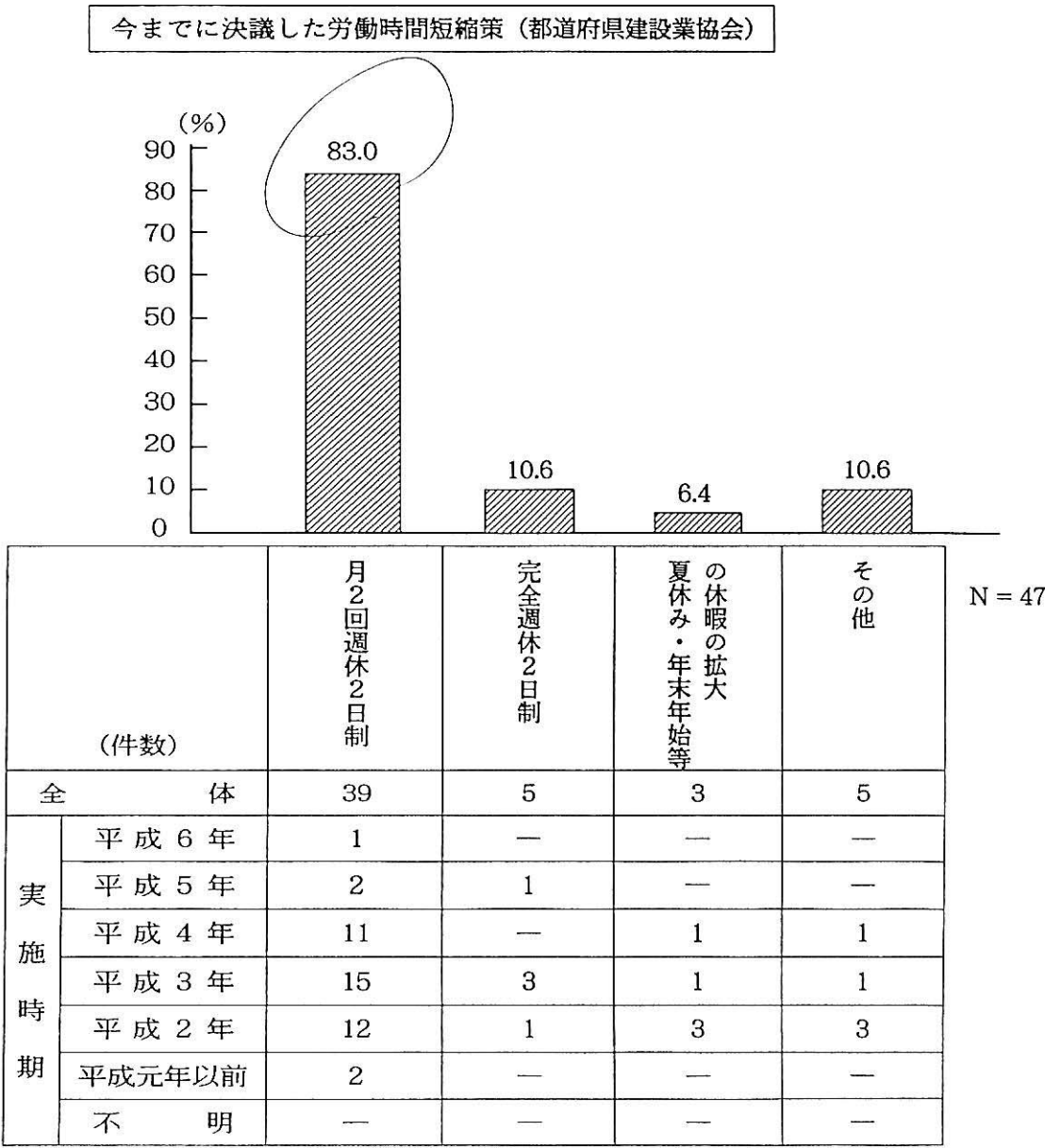
今までに決議した労働時間短縮策（全国団体）



都道府県建設業協会

今までの決議事項では、「月2回週休2日制」が83.0%と圧倒的に多く、ほとんどの協会です
でに決議されている。ただし、その他の事項についてはいずれも1割程度にとどまっている。

実施目標時期をみると、「月2回週休2日制」は平成2年から平成4年の間に集中している。
また、「完全週休2日制」、「夏休み・年末年始等の休暇の拡大」は平成2年、平成3年が多く
なっており、決議した協会では比較的以前から取り組んでいたことがわかる。

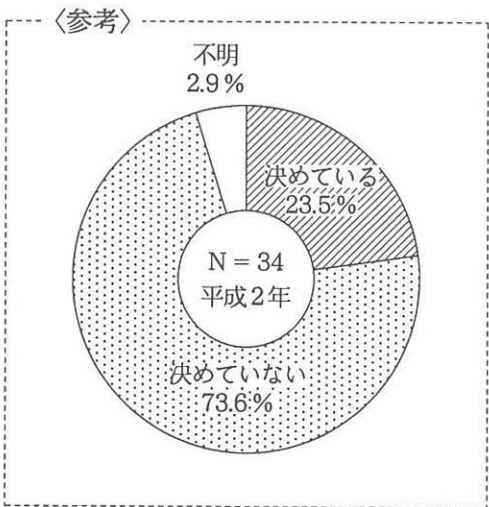
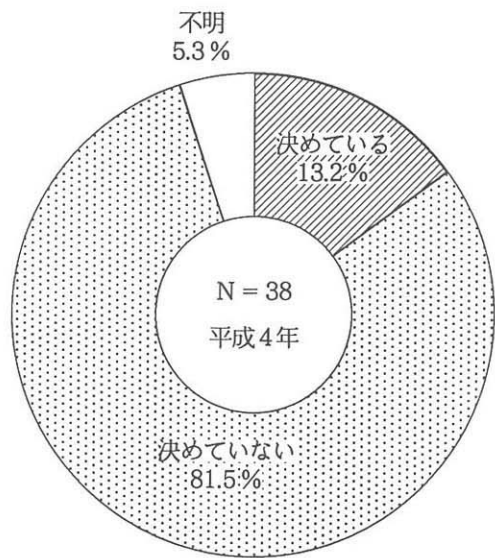


(2) 具体的な目標値設定の有無

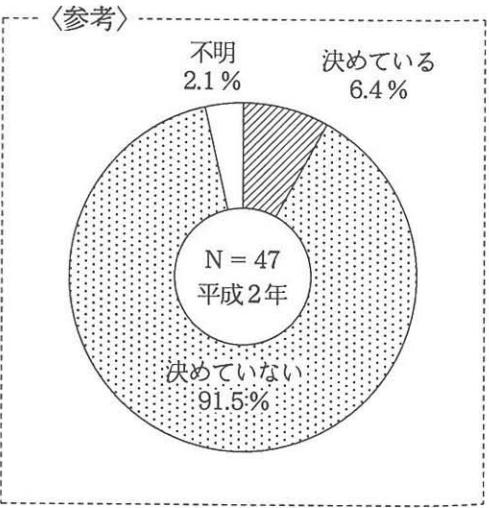
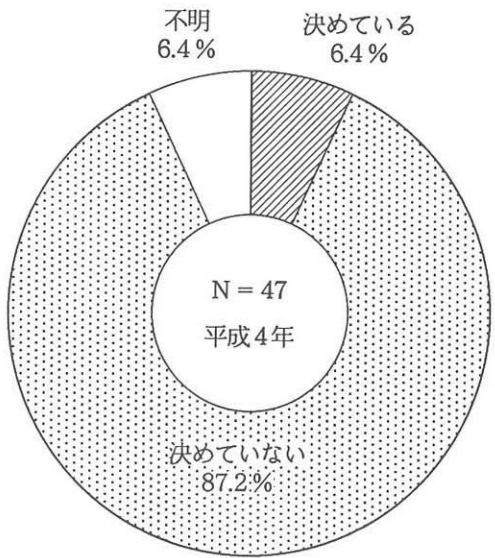
① 年間総労働時間

団体として年間総労働時間の目標値を定めているのは、全国団体では13.2%、都道府県建設業協会では6.4 %と非常に低い率にとどまった。前回調査（平成2年度）と比較しても、都道府県建設業協会では同率、全国団体ではむしろ減少しており、この間ほとんど進展がなかったといえる。

目標値を決めているか（年間総労働時間）（全国団体）



目標値を決めているか（年間総労働時間）（都道府県建設業協会）



具体的な目標内容を見ると、全国団体では平成3～6年に1,800 ～2,000 時間以内を目指した設定となっている。

都道府県建設業協会では、平成4～5年に2,000 ～2,288 時間（週44時間）以内というものであった。

年間総労働時間の目標値（全国団体）

目標年度	時 間	件数
平成 3 年	1,800	1
平成 5 年	1,980	1
平成 5 年	2,000	1
平成 6 年	1,800	2

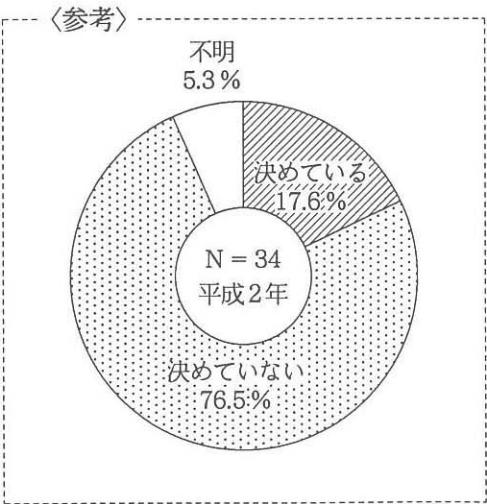
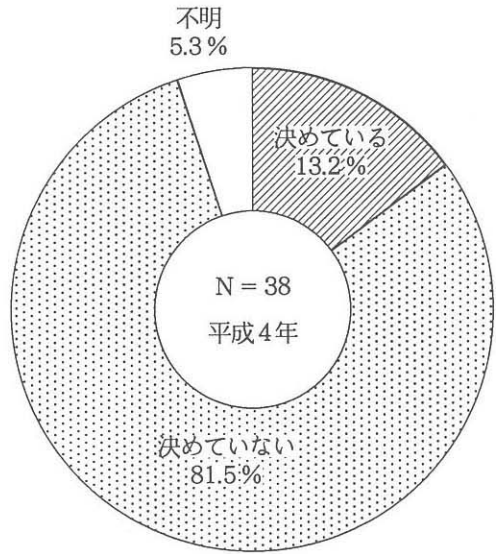
年間総労働時間の目標値（都道府県建設業協会）

目標年度	時 間	件数
平成 4 年	2,288	1
平成 5 年	2,000	1
平成 5 年	2,130	1

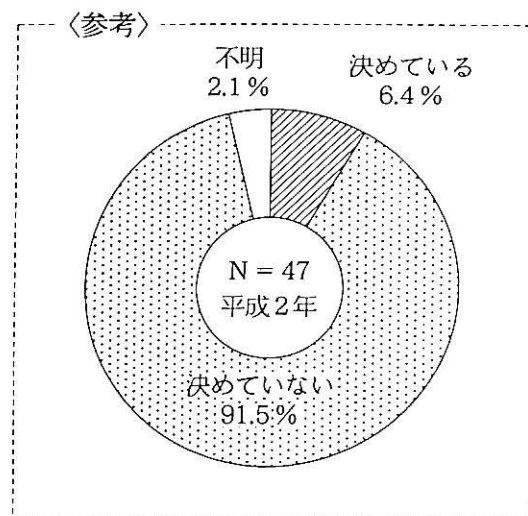
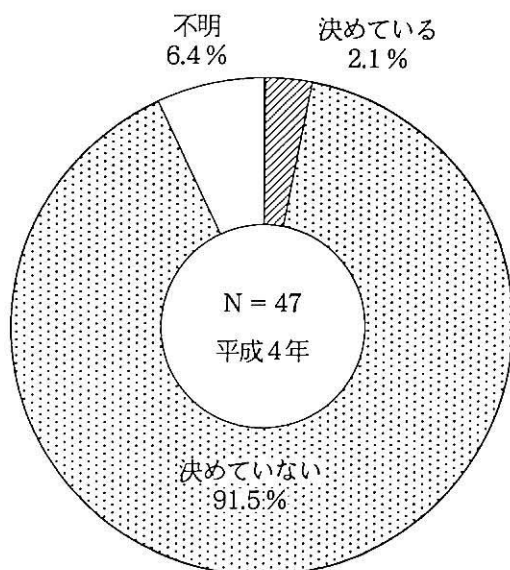
② 年間総休日日数

年間総休日日数についても、目標値を定めているのは全国団体で13.2%、都道府県建設業協会では2.1 %と、年間総労働時間と同様非常に低くなっている。前回調査との比較では、いずれも前回の数値を下回っており、「目標を決める」ということに対する関心が薄れているのではないかと考えられる。

目標値を決めているか（年間総休日日数）（全国団体）



目標値を決めているか（年間総休日数）（都道府県建設業協会）



具体的な目標内容を見ると、全国団体では平成5～7年を展望した中期的な計画となっているが、目標日数についてはおおむね妥当な線であると考えられる。

年間総休日日数の目標値（全国団体）

目標年度	日 数	件数
平成 5 年	8 5	1
平成 5 年	1 0 8	1
平成 5 年	1 1 3	1
平成 6 年	1 2 0	1
平成 7 年	1 0 5	1

年間総休日日数の目標値（都道府県建設業協会）

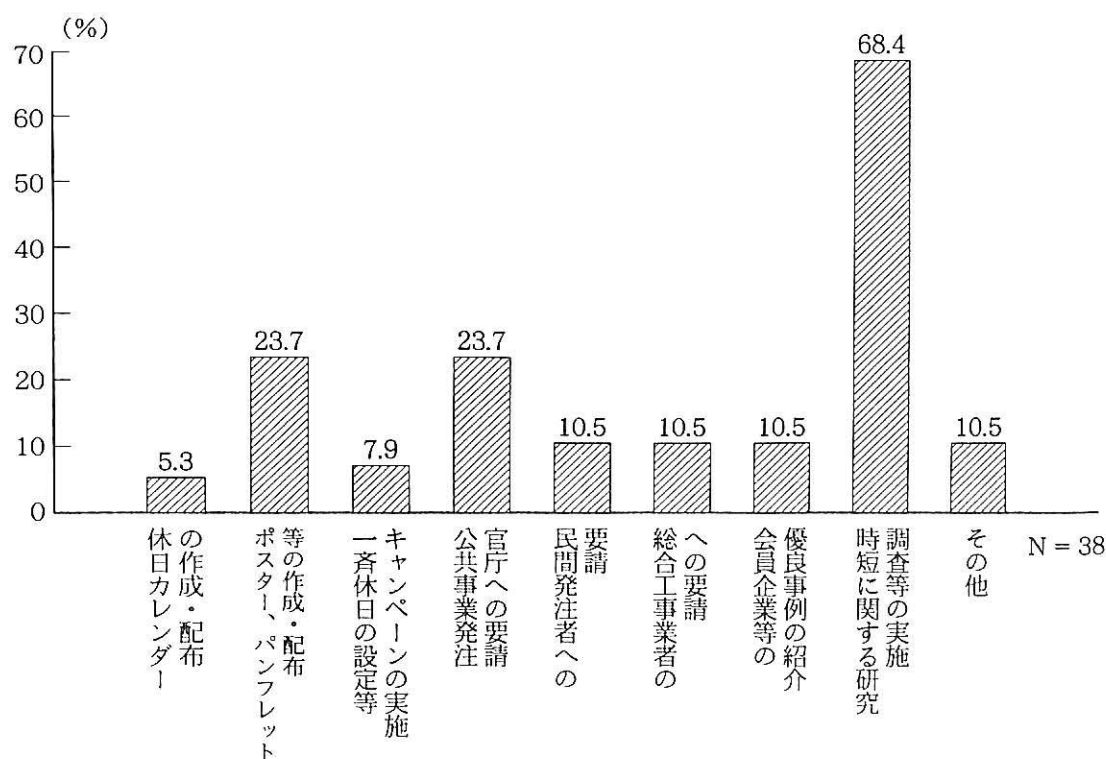
目標年度	日 数	件数
平成 5 年	9 9	1

(3) 時短推進のために実施した方策

全国団体

時短推進のために実施したこととしては、「時短に関する研究・調査等の実施」が約7割で最も多く、次いで「ポスター、パンフレット等の作成・配布」、「公共事業発注官庁への要請」（それぞれ23.7%）となっている。多くの団体で時短問題に関する調査・研究を進め、関心が高まっていることは確かであるが、「休日カレンダーの作成・配布」や「一斉休日の設定等キャンペーンの実施」等より実践的な対応をしている団体は1割にも満たず、まだ研究段階にとどまっていることがうかがえる。

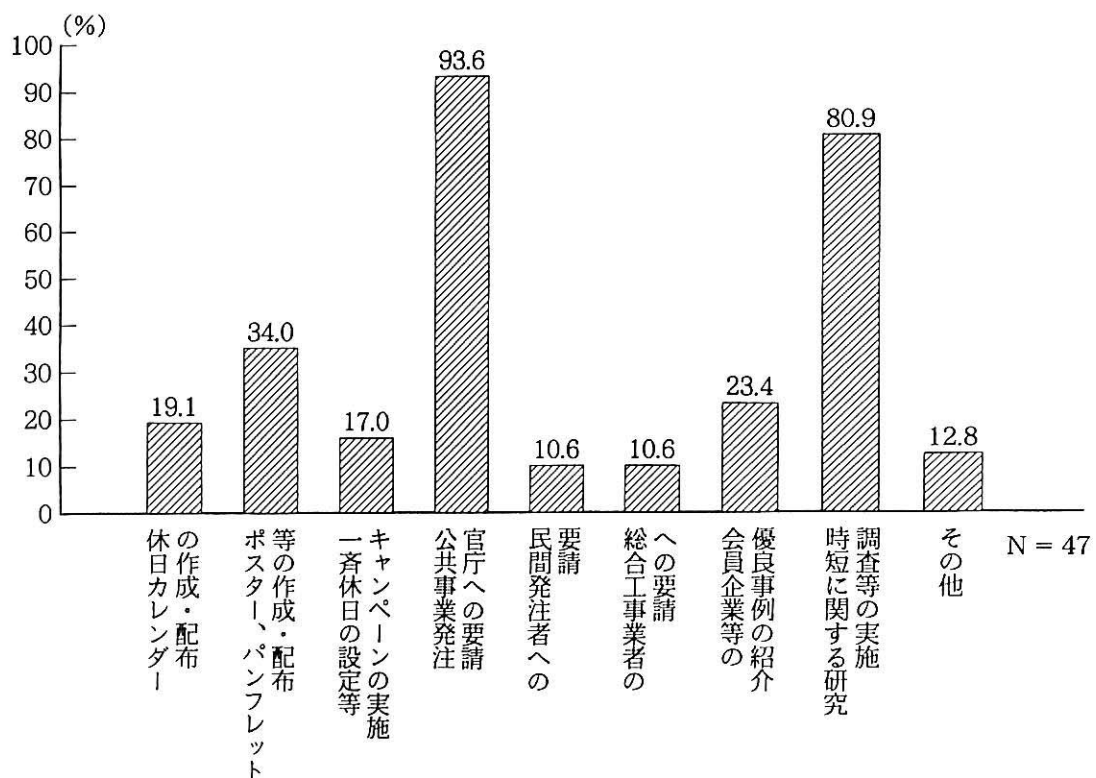
時短推進のために実施した方策（全国団体）



都道府県建設業協会

都道府県建設業協会では、9割以上が「公共事業発注官庁への要請」を行っている。また、8割の団体で「時短に関する研究・調査等の実施」をしているうえ、ほぼ全項目で全国団体の実施率を上回っており、熱心に取り組んでいる姿勢がうかがえる。ただし、逆にいえばそれだけ時短が切実な問題となっているとも受けとれる。

時短推進のために実施した方策（都道府県建設業協会）



(4) 労働時間短縮のための工夫策

その他、時短のために工夫していることの主だったものとして、以下の方策があげられている。

- | |
|---|
| ①時短の必要性の周知
②実態調査等の実施
③研修会・研究会の発足
④機械化による生産性向上策 |
|---|

具体的な回答としては次のようなものがある。

①時短の必要性の周知

- ・広報紙による労働時間短縮推進の周知徹底。(広島県)

②実態調査等の実施

- ・平成4年度より毎年継続し、会員企業にアンケート調査を実施し、その結果を踏まえて対策を推進することとしたい。((社) 日本計装工業会)
- ・時短推進策の一環として、現場事務の簡素化を図るため、提出書類の量等について実態調査を行っている。((社) 日本土木工業会)
- ・会員は横並び意識が強いと思われるので、アンケート等を毎年実施し、その結果を知らせる。(鳥取県)

③研修会・研究会の発足

- ・時短、休日の実態を踏まえ、その改善と週休2日制の導入等を具体化するため、委員会並びに専門部会(プロジェクトチーム)を設置し、対応を推進している。((社) 日本造園組合連合会)
- ・会員企業毎に「労働時間短縮推進員」を選任し、その推進員に時短の研修会を通じて積極的な時短推進を図っている。(香川県)
- ・本年7月3A運動(安全に、明るく、あたたかく)を基本指針として「人を大切にする建設業の実現」を図るため「2・0・0・1:3A委員会」を設立し、産学官民で構成された委員により労働時間短縮問題を含めた具体的なビジョンと請事業について審議を重ねており、来年4月の答申を受けて宮城県建設産業の健全な発展をさらに促進することとしている。(宮城)

④機械化による生産性向上策

- ・省力化工法の推進(プレハブ化、機械化施工等)。((社) ルネ・コンクリート建設業協会)
- ・生産性向上のため、スーパースコップ(S S I)、管工事専用作業車(1.5t軽)の普及・促進を図っている。(全国管工事業協同組合連合会)

⑤その他

- ・フレックスタイム制の導入。残業なしデイの採用。(消防施設工事協会)
- ・雨天テントの開発。雨天休業補償制度の検討。((社) 全日本瓦工事業連盟)

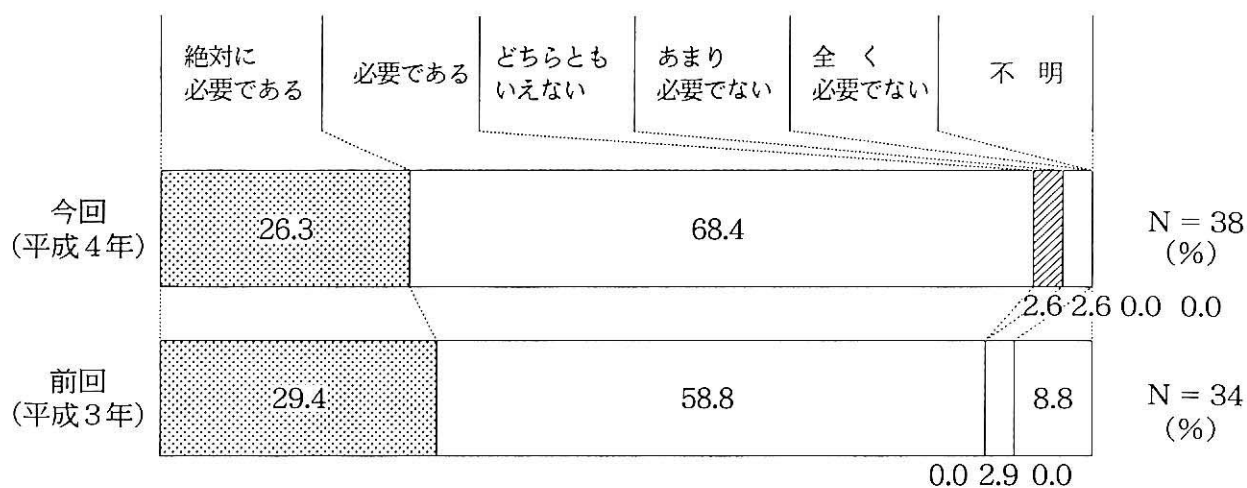
3. 今後の労働時間短縮策

(1) 時短の必要性

全国団体

時短の必要性について、全国団体では「絶対に必要である」が26.3%、「必要である」が68.4%と、合わせて9割以上が必要性を感じており、「どちらともいえない」、「あまり必要でない」、「全く必要でない」としたのはわずか5%（2件）である。これは前回の調査結果とほぼ同様であり、時短の必要性に対する認識は変わっていない。

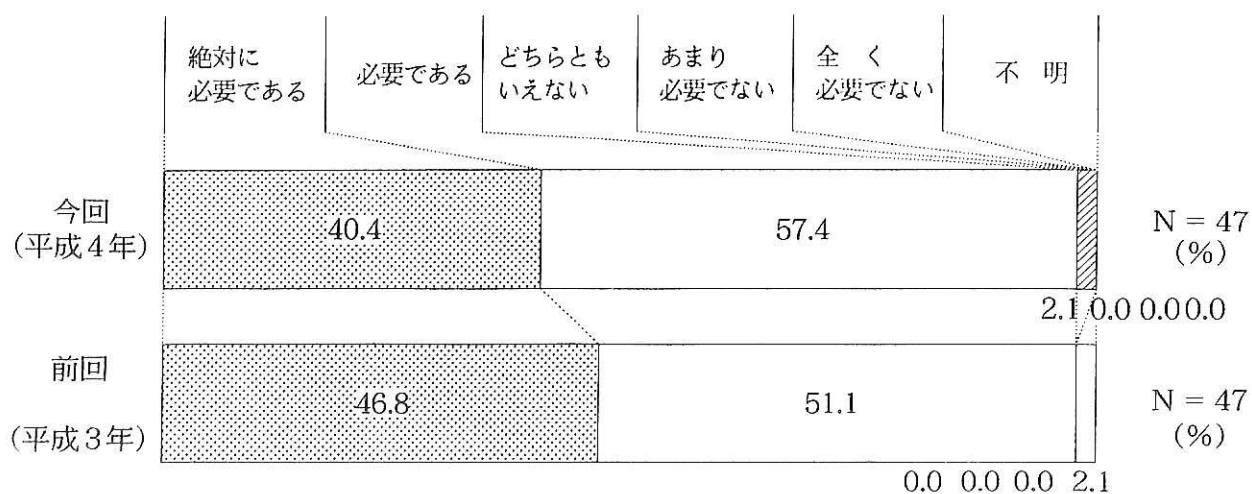
時短の必要性（全国団体）



都道府県建設業協会

都道府県建設業協会では、「絶対に必要である」が40.4%、「必要である」が57.4%と、ほぼ全団体で時短は必要であるとされている。

時短の必要性（都道府県建設業協会）



(2) 時短が必要な理由

全国団体

全国団体では、「時短は時代の趨勢」、「若年労働者の採用が困難」を9割以上の団体があげており、最も重要な理由となっている。

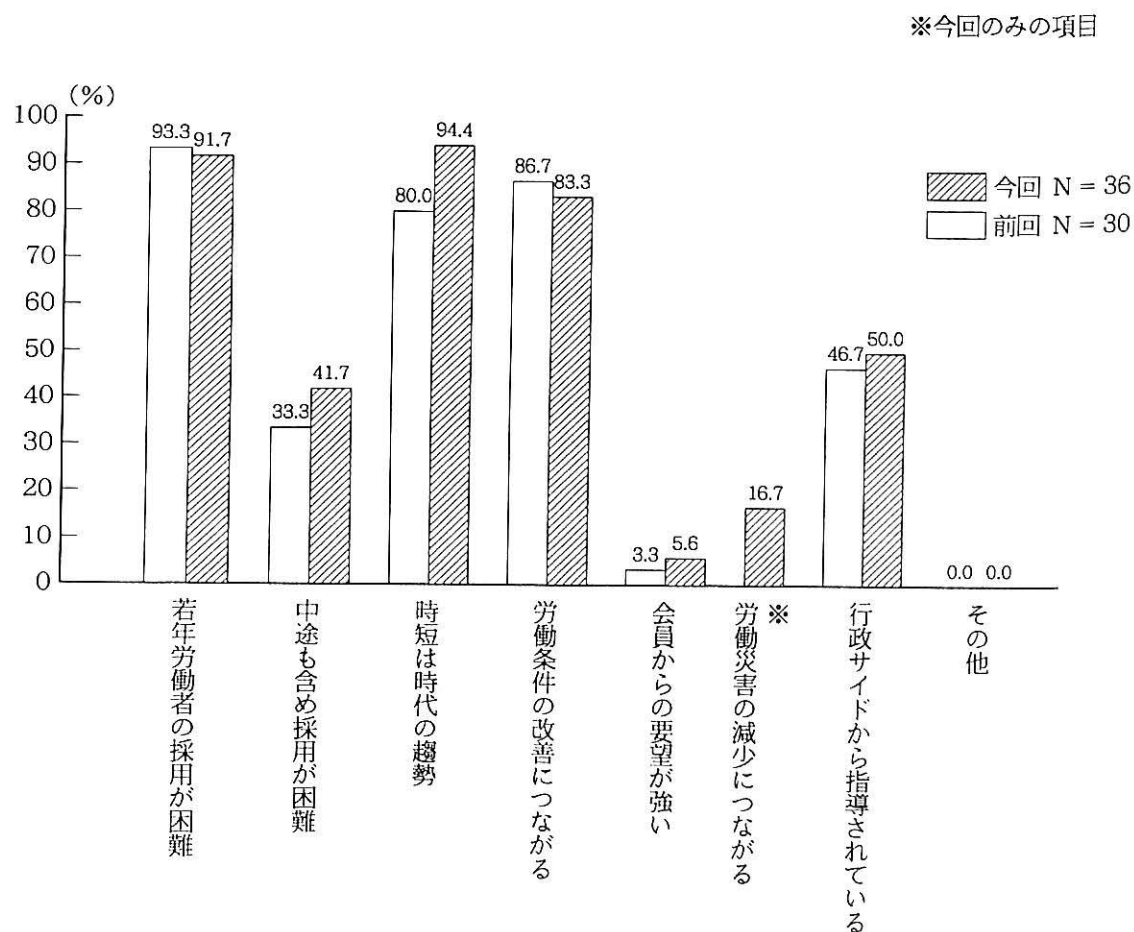
前回と比較すると、今回は「時代の趨勢」の伸びが目立っている。

都道府県建設業協会

都道府県建設業協会でも全国団体と同様の傾向を示しており、「若年労働者の採用が困難」、「時短は時代の趨勢」がともに97.8%と特に高くなっている。「労働条件の改善につながる」も9割を超え、時短が必要な理由として強く認識されている。

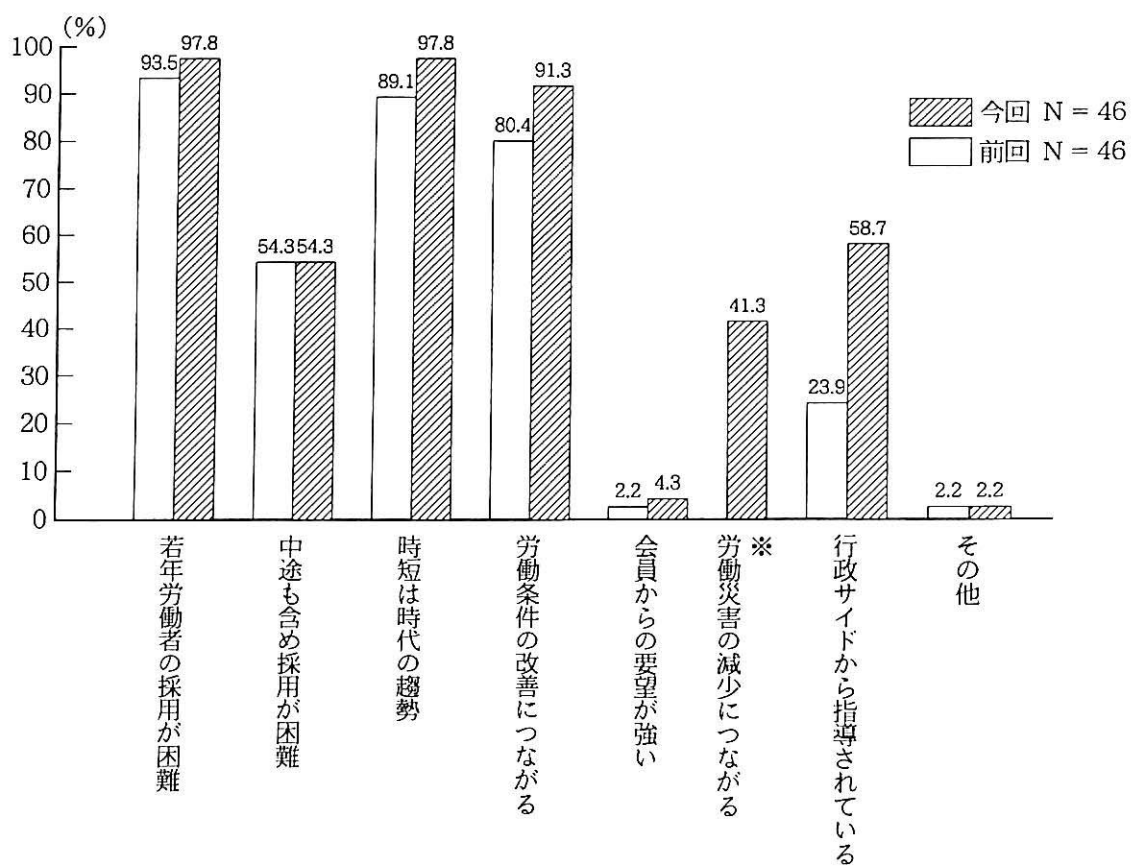
前回との比較では、「行政サイドから指導されている」が今回大きく増加しているほか、「時短は時代の趨勢」、「労働条件の改善につながる」もそれぞれ10ポイント前後増えている。

時短が必要な理由（全国団体）



時短が必要な理由（都道府県建設業協会）

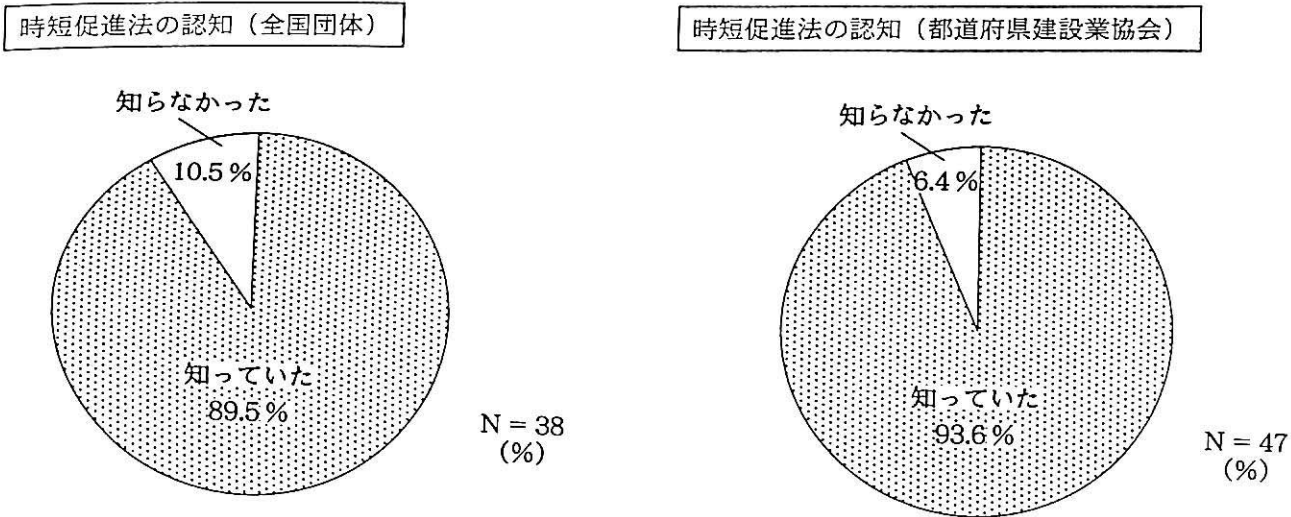
※今回のみの項目



4. 労働時間短縮に関する決議を実効性のあるものにするための措置

(1) 時短促進法の認知

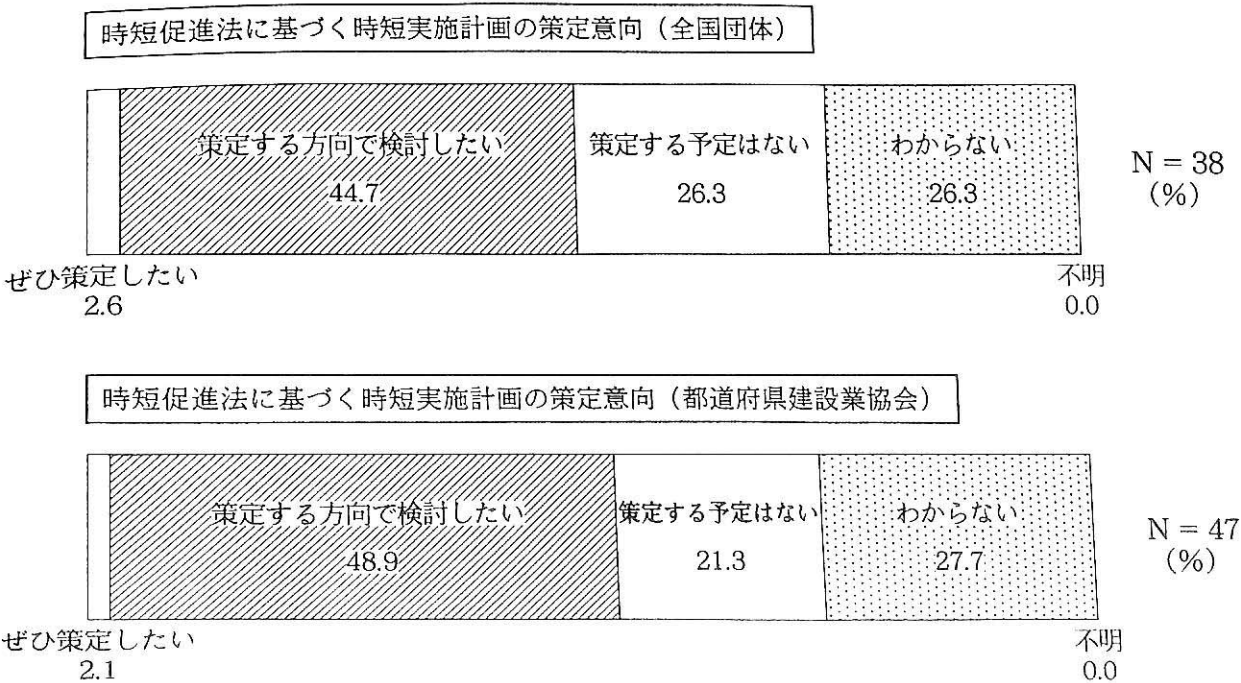
平成4年9月に施行された「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（以下、時短促進法）は、全国団体ではほぼ9割、都道府県建設業協会では9割以上の団体が認知している。



(2) 時短促進法に基づく時短実施計画の策定意向

全国団体では「ぜひ策定したい」、「策定する方向で検討したい」を合わせると47.3%になり、約半数が策定意向を示している。都道府県建設業協会でも全国団体とほぼ同様の策定意向となっている。

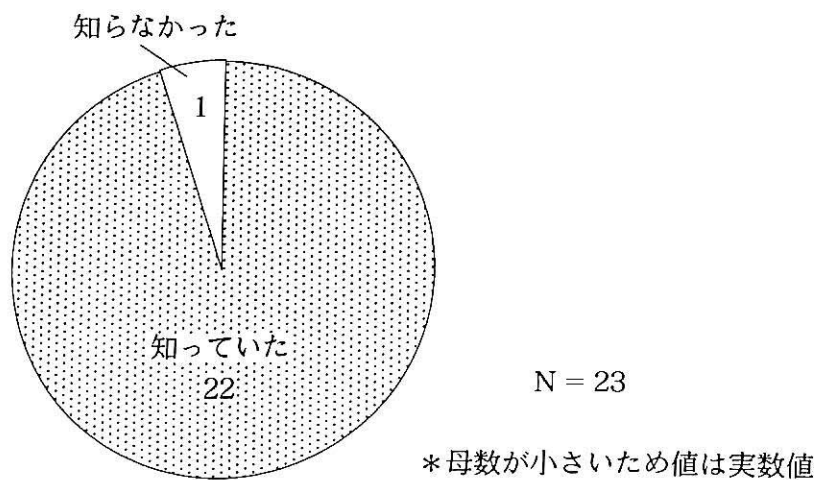
ただし、「ぜひ策定したい」との積極的な意向を示したのはそれぞれ1団体に過ぎず、さらに「わからない」との回答が四分の一以上あることなどから、実際に策定されるまでにはやや時間がかかると考えられる。



(3) 「建設生産システム合理化推進協議会」の取り組み認知

「建設生産システム合理化推進協議会」（以下、協議会）に参加していない団体に対し、同協議会における時短の取り組みについて知っていたかどうかを質問したところ、全国団体の23団体中22団体が認知していた。協議会外の団体からもほぼ認知されていることがわかる。

「建設生産システム合理化推進協議会」の取り組み認知（全国団体）



(4) 協議会での申合せ事項の実施状況

全国団体

さらに、協議会での申合せ事項の全国団体における実施状況は右図のとおりである。

A. 週休日の徹底等

「全日曜日の休業化」は、半数近くの団体でほぼ完全に実施されており、「かなり実施されている」を合わせると8割を超え、かなり徹底されていることがわかる。

「土曜日の休業化」は6割近くの団体で「ほぼ完全に」、「かなり」実施されているが、三分の一が「まだあまり実施されていない」としている。

「休業日における工事現場の閉鎖」については、約四分の一の団体でまだあまり実施されておらず、「ほとんど実施されていない」も約1割という状況で、さほど徹底されていないことがうかがえる。

B. 総合工事業者において講ずべき条件整備

総合工事業者が講ずべき条件整備では、「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」、「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」などの実施率が比較的高くなっている。

他方、「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」はまだあまり実施されていない。

C. 専門工事業者において講ずべき条件整備

専門工事業者が講ずべき条件整備で、半数以上が「ほぼ完全に」、「かなり」実施しているのは「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」、「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」の2項目にとどまり、全体的に実施率は低い。特に、「受注の際、4週6休制を前提とした工期の確保」、「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」は約四分の三の団体で「まだあまり」、「ほとんど」実施されておらず、専門工事業者の立場の弱さがうかがえる。

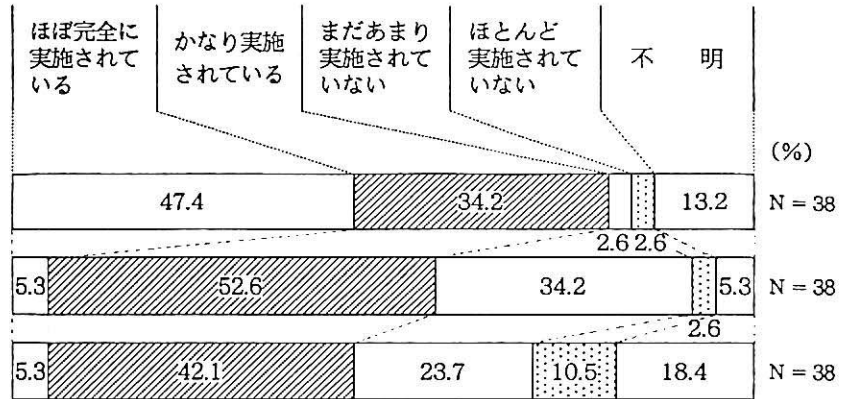
申合せ事項の実施状況（全国団体）

A. 週休日の徹底等

(1) 全日曜日の休業化

(2) 第2・第4土曜日の休業化（積雪寒冷地域では、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



B. 総合工事業者において講ずべき条件整備（総合工事業者団体）

(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

(2) 受注の際、4週6休制を前提とした工期の確保

(3) 発注の際、4週6休制を前提とした金額の確保

(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

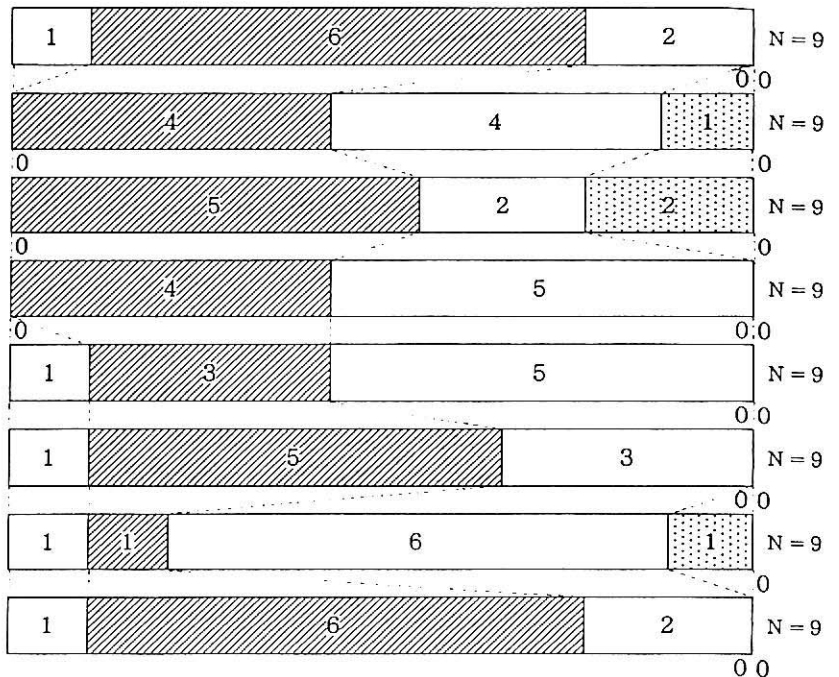
(5) 工期の遵守が困難となった場合、専門工事業者に対して適切な契約変更を行う

(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

(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

(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

※ 母数が小さいため値は実数値



C. 専門工事業者において講ずべき条件整備（専門工事業者団体）

(1) 雇用労働者の収入水準の確保、収入・雇用の安定化

(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

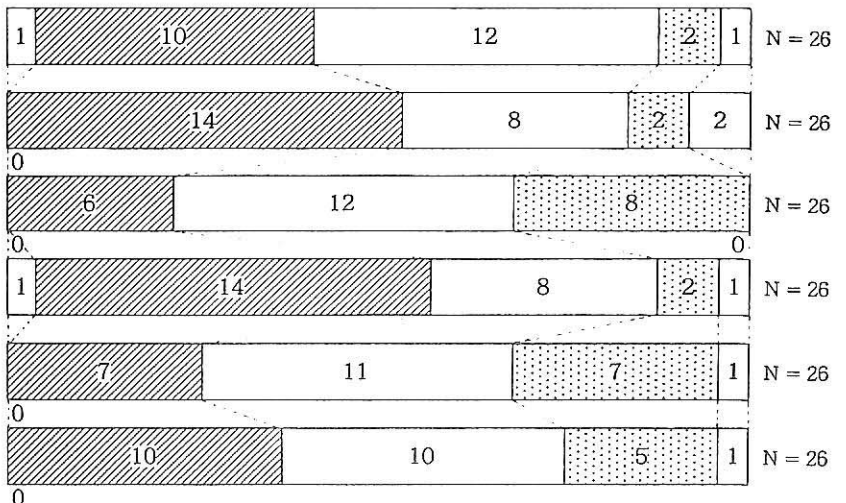
(3) 受注の際、4週6休制を前提とした工期の確保

(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

(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

(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

※ 母数が小さいため値は実数値



都道府県建設業協会

協議会での申合せ事項の都道府県建設業協会における実施状況は右図のとおりである。

Bの項目については40県、Cについては7県からの回答があった。BではなくてCを答えた県の協会は、会員内の専門工事業者の構成比が高いものと推測される。

A. 週休日の徹底等

「全日曜日の休業化」は、「ほぼ完全に」と「かなり」を合わせ、9割以上の団体ですでに実施されている。

一方、「土曜日の休業化」、「休業日における工事現場の閉鎖」はそれぞれ4割程度の実施率であり、まだまだ徹底されていないようである。

B. 総合工事業者において講ずべき条件整備

「受注の際、4週6休制を前提とした工期の確保」についてはかなり実施されてきているものの、他はどの項目も1～3割程度の実施率にとどまっている。中でも「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」はわずか1割の実施率となっている。

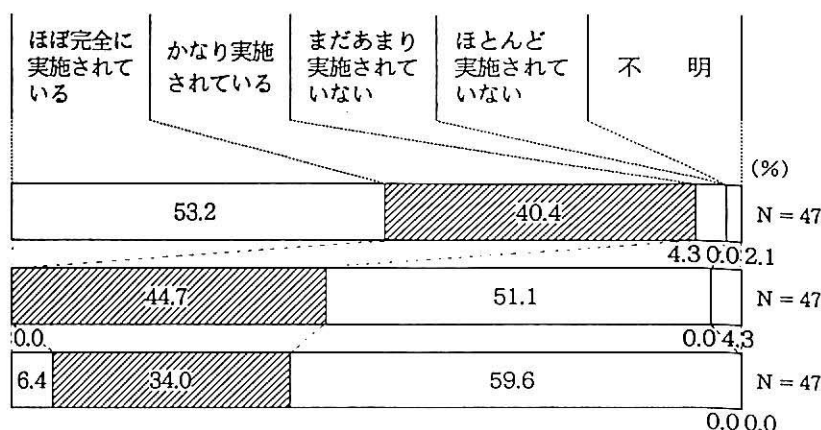
C. 専門工事業者において講ずべき条件整備

「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」が7団体中3団体で「かなり実施」されているほかは、どの項目もあまり実施されていない状況である。特に、「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」は皆無であった。

申合せ事項の実施状況（都道府県建設業協会）

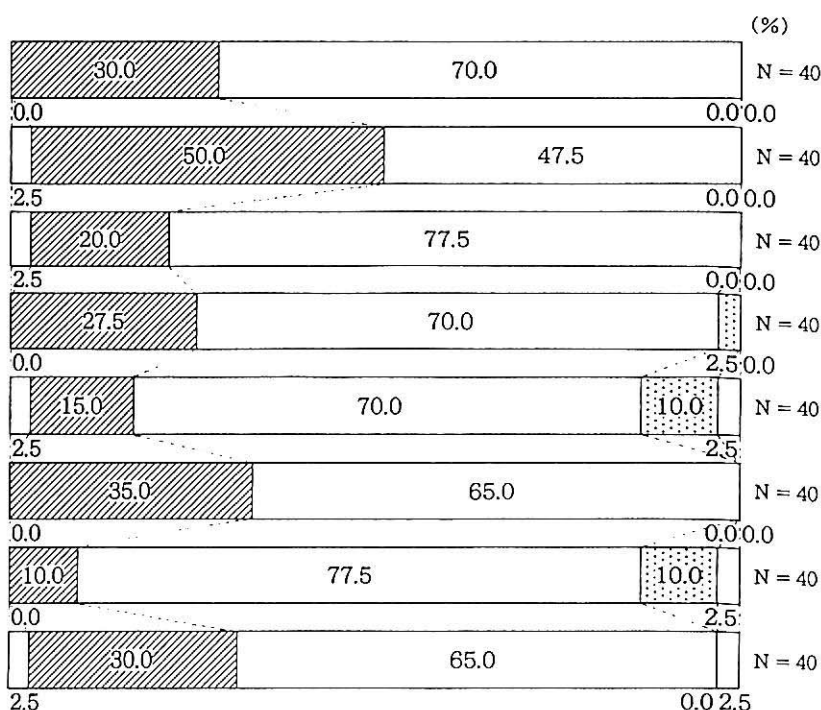
A. 週休日の徹底等

- (1) 全日曜日の休業化
- (2) 第2・第4土曜日の休業化（積雪寒冷地域では、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



B. 総合工事業者において講ずべき条件整備（総合工事業者団体）

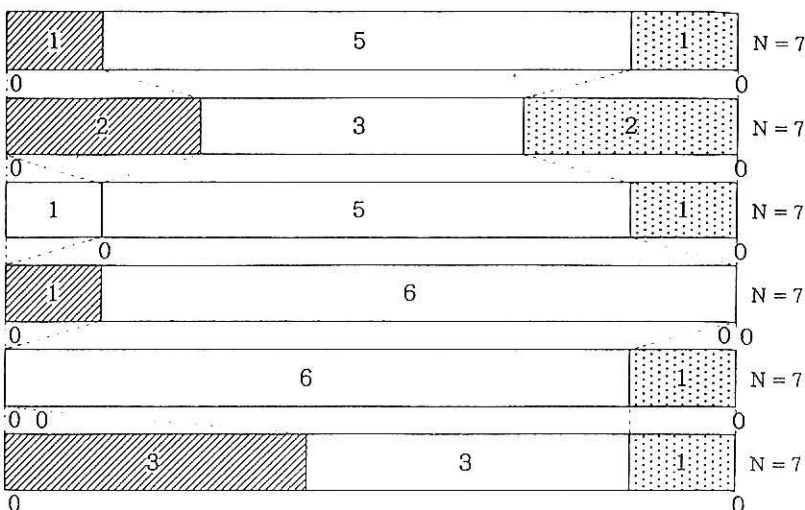
- (1) 生産性の向上等により、工期の延伸とコストの増高を出来る限り抑える
- (2) 受注の際、4週6休制を前提とした工期の確保
- (3) 発注の際、4週6休制を前提とした金額の確保
- (4) 発注の際、休日の確保に関して専門工事業者と協議する場を設ける
- (5) 工期の遵守が困難となった場合、専門工事業者に対して適切な契約変更を行う
- (6) 発注の際、専門工事業者の休日の確保に支障をきたさないよう努める
- (7) 専門工事業者の時短の状況を的確に評価し、業者の選定に反映させる
- (8) 4週6休制を現場責任者等に徹底し、現場における推進体制を整備する



C. 専門工事業者において講ずべき条件整備（専門工事業者団体）

- (1) 雇用労働者の収入水準の確保、収入・雇用の安定化
- (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
- (3) 受注の際、4週6休制を前提とした工期の確保
- (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
- (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
- (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

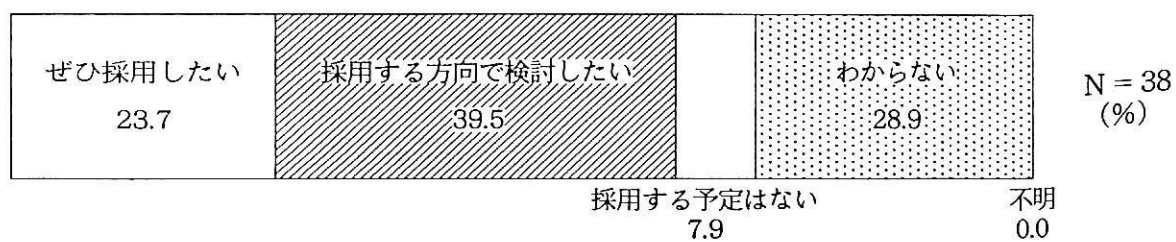
※ 母数が小さいため値は実数値



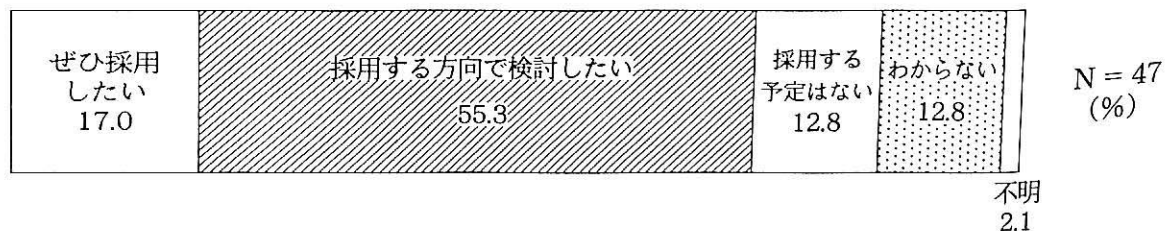
(5) 「1年単位の変形労働時間制」採用意向

労働省で現在検討されている「1年単位の変形労働時間制」が仮に施行された場合、全国団体では23.7%、都道府県建設業協会では17.0%が「ぜひ採用したい」との積極的な意向を示している。「採用する方向で検討したい」を合わせると全国団体では6割以上、都道府県建設業協会では7割以上が関心を示しており、導入された場合にはかなり活用されることが見込めそうである。

「1年単位の変形労働時間制」採用意向（全国団体）



「1年単位の変形労働時間制」採用意向（都道府県建設業協会）



(6) 時短推進上の問題点

時短を推進する上での困難な点として、主に次のような意見があげられた。

- ①工事発注・工期の集中
 - ②日給労働者の収入減につながる
 - ③天候に左右される
 - ④発注者に左右される

以下は、具体的な回答例である。

①工事発注・工期の集中

- ・夏場（第2・4半期～第3・4半期）に工事が集中し、反面第1・4半期、第4・4半期の春先及び冬場に工事量が減少傾向にあるところから、時短の推進が困難となっている。
（青森県）
- ・工期を確保するために、休日出勤を余儀なくされる場合が多い。（全国圧接業協同組合連合会）
- ・建設業の特殊性（単品受注生産、屋外受注生産）及び、中小建設業にあつては、公共事業への依存度が高いことから、受注の季節的変動が大きく従って作業労働者の常用化が困難であり、雨天時が多い場合は工期の遵守の面からもまた労働者の収入の確保の面からも定期的な休業日を増やすことは困難である。（千葉県）

②日給労働者の収入減につながる

- ・時短に見合った賃金の支給ができない。従業員が時短を好まない。（（社）全国鉄筋工事業協会）
- ・週休2日制に伴う、日給者の収入減の対応策は？（注）月給制への切り替え以外で・・・
（山梨県）
- ・現場における賃金体系は、日給制が大勢を占めており、4週6休制とした場合、休日分の賃金の補償を求める声が高く、時短実施に困難な面がみられる。（宮城県）

③天候に左右される

- ・建設現場においては雨天等の気象条件に左右されるため、現場労働者の週休2日制等の対応が困難となっている。（（社）全国タイル業協会）

④発注者に左右される

- ・施主からの要望により、日、祭日、土曜日等一般休日に施工を求められることが多い。
（（社）日本造園組合連合会）

(7) 行政に対する要望

行政に対する要望は全体的に似通っており、おおむね以下の5点に集約される。

- ①公共工事発注の平準化
 - ②適正工期の確保
 - ③労務費の適正積算
 - ④悪天候対策の指導
 - ⑤国の指導の強化

このうち①②③は、ほとんどの団体で聞かれ、切実に要望されているといえる。
代表的な回答例を示すと以下のようなになる。

①②③公共工事発注の平準化・適正工期の確保・労務費の適正積算

- ・時短を考慮した適正な工期の設定とそれに見合った積算計上がなされるよう、特に市町村発注者に対する効果ある指導が必要。（（社）全国中小建設業協会）
- ・時短を実施するには、賃金補償とともに適正工期が大きな課題であり、その解決のためにも「工事の平準化した発注」をお願いしたい。また、これが公共工事に限らず、民間工事にも波及するような施策をお願いしたい。（（社）日本造園建設業協会）
- ・公共工事における発注の平準化および週休制による積算の実施。（愛知県）
- ・時短推進担当行政と発注行政との連携を一層密に取っていただき、少なくとも公共事業はすべて最低4週6休制を見込んだ工期および積算をお願いしたい。（福岡県）

④悪天候対策の指導

- ・全天候養生システムの導入を促進するための行政の対応（積算基準に加算、システムの研究開発助成等）。荒天休業補償制度の導入を促進するための行政の対応（積算基準に加算等）。（（社）全国防水工事業協会）

⑤国の指導の強化

- ・民間発注機関、特にその代行機関である設計事務所協会に対する行政のご指導を切にお願いします。（（社）日本建設大工工業協会）
- ・地域ぐるみ、業界ぐるみで時短に取り組まないと、協会会員は実施しても非組合者（建設業協会ではこれが大半を占めている）が実施しないことにより、作業者確保のうえで問題が多いのでこれら非組合者に対する行政当局の指導を徹底してもらいたい。（鹿児島県）

⑥その他

- ・現場を閉鎖（土、日）することが好ましい。現場閉鎖の実施がないと休ませたくとも休めない。（（社）全国建設室内工事業協会）
- ・時短に関わる難しいと考えられる事例で（業種）、良いモデルケースがあれば参考として示されてはどうか。（（社）公共土木用コンクリート製品団体工事関連連合会）
- ・適正な工期設定、設計価格の積算がなされていないにも関わらず、土曜日の全休など行き過ぎた指導がみられる。（高知県）

付. 調 査 票

平成4年度 建設業における労働時間短縮に関する調査

平成4年11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		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4年11月27日（金）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）

- 1 特にことわりのない限り、平成4年10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。
- 3 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。
- 4 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(5473)4572 構造改善担当：柴田、中川、嶋田
建設省建設経済局 TEL 03(5251)1844 労働資材対策室：紀国^{きのくに} までお願いします。

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）			
所在地			
代表者氏名			
記入者氏名	（氏名）	（所属部課名）	（電話番号）

I 企業概要

問1 貴社の資本金額をお答えください。なお、個人企業の場合には×印に○をつけてください。

千億	百億	十億	億	千万	百万

百万円 (×:個人企業)

問2 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	人	人	人	人	人
現 場 部 門	人	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。

【 問3は、直用の技能者がいる企業にのみおたずねします。 】

問3 貴社では、直用の技能者に対する賃金の支払形態はどのようになっていますか。全体の合計が 100%になるように、 内に数字を記入してください。

月給制 日給月給制 日給制 その他

% + % + % + % = 100%

問4 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

百万円

問5 貴社の主たる業種は次の中のどれにあたりますか。（○印は1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）	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（管、電気ほか）
4 大 工	8 鉄 筋	12 その他（ ）

II 労働時間等

問6 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

問7 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

*) 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8 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。（○印はそれぞれ1つずつ）

① 店社部門

- 1 完全週休2日制
- 2 月3回週休2日制
- 3 月2回週休2日制
- 4 月1回週休2日制

- 5 週休1日半制（日曜日と土曜日半日など）
- 6 週休1日制（日曜日のみなど）
- 7 その他（具体的に）

② 現場部門

- 1 完全週休2日制
- 2 月3回週休2日制
- 3 月2回週休2日制
- 4 月1回週休2日制

- 5 週休1日半制（日曜日と土曜日半日など）
- 6 週休1日制（日曜日のみなど）
- 7 その他（具体的に）

問8-1～8-3へ

問9へ

【問8-1～8-3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8-1 今年の4月以降、現場部門では休みの土曜日にどの程度実際に休めていますか。（○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（休むほうが多い）
- 3 しばしば休日出勤している（出るほうが多い）
- 4 ほとんど休日出勤している

問8-2 休日出勤をした場合、代休発行*¹や休日振替*²等により、別の日に休めるようにしていますか。

（○印は1つ）

*¹ 代休発行…出勤した休日分は任意の日に休む。ただし所定賃金割増額（25%以上）を手当等として支払う。

*² 休日振替…事前に出勤する休日を別の日に振替えることを労働者に通知。割増賃金は支払わなくてよい。

（ただし、あらかじめ労働組合または労働者代表との協定締結が必要）

- 1 別の日に休ませる
- 2 原則的には別の日に休ませようとしているが、休めない時もある
- 3 別の日には休めない（代休発行等は行っていない）

問8-3 休日出勤をした場合、休日出勤手当または割増賃金（残業代等）を支払っていますか。（○印は1つ）

1 支払っている

2 支払っていない

問9へ

問8-4へ

問8-4 休日出勤手当または割増賃金（残業代等）を支払わない理由をお聞かせください。（○印はいくつでも）

- 1 休日振替制度を採用している
- 2 支払余力がない
- 3 支払う必要があるとは知らなかった
- 4 その他（ ）

問9 貴社の従業員1人当たりの年間総労働時間（残業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人当たり年間平均残業時間-1人当たり平均有給取得時間

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 |

III 労働時間短縮への対応について

問10 平成5年4月1日から、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を知っていますか。（○印は1つ）

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

問11 貴社では平成5年4月1日以降、法定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1つ）

- | |
|---|
| 1 すでに週44時間以内を達成しているので何もしない |
| 2 すでに週44時間以内を達成しているが、さらに時短を行う |
| 3 1日の所定労働時間は8時間とし、月2回の週休2日制（4週6休）を実施する |
| 4 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（例：1日 7.5時間で月1回の週休2日制） |
| 5 1カ月単位の変形労働時間制を採用する |
| 6 3カ月単位の変形労働時間制を採用する |
| 7 その他（ |
| 8 まだわからない |

問12 国（政府）では、早い時期に年間総労働時間を1,800時間（全産業平均）にすることを目標としています。貴社では、2～3年先の年間総労働時間の目標値をどのように定めていますか。（○印は1つ）

- | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|------------|----------|
| 1 定めている → <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> 時間程度 | | | | | 2 現在考慮中である | 3 定めていない |
| | | | | | | |

【 問13以降は、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13 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 | 11 その他 |
| 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 | （ 具体的に ） |
| 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 | 12 特に問題はない |
| 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 | |
| 8 日給や日給月給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 | |

IV 今後の労働時間短縮策について

問14 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。

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、実施している対策について、効果はどの程度ありましたか。以下にあげる対策について、

(1) 現在、実施している対策をすべてお答えください。(〇印はいくつでも)

(2) (1) で現在実施しているとお答えになった対策のそれぞれにつき、時短に及ぼす効果がどの程度あるかをお答えください。(〇印はひとつずつ)

(3) 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。現在実施している対策と重複してもかまいません。(〇印は5つまで)

(4) (3) で重要であるとお答えになった対策につき、その2～3年以内の実現(実施)可能性についてお答えください。(〇印はひとつずつ)

(1)	(2) 効 果		
現在し 実て 施い る 対 策	非 常 に 効 果 が あ る	か な り 効 果 が あ る	あ ま り 効 果 は な い

【生産性の向上等】

A 機械化等による合理化・省力化の推進	1	→	1 — 2 — 3 ..
B 工場製品の活用(プレハブ化等)の推進	2	→	1 — 2 — 3 ..
C 全天候型工法の開発、導入	3	→	1 — 2 — 3 ..
D 段取りの改善、工程管理の改善の徹底	4	→	1 — 2 — 3 ..
E 労働密度の向上	5	→	1 — 2 — 3 ..
F 技能者の教育・訓練の充実	6	→	1 — 2 — 3 ..
G 技能者の多能工化の推進	7	→	1 — 2 — 3 ..

【労働者の収入の確保】

H 直接雇用する労働者の労務単価の引き上げ	8	→	1 — 2 — 3 ..
I 技能者への月給制導入	9	→	1 — 2 — 3 ..
J 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	10	→	1 — 2 — 3 ..
K 休みの土曜日について、休業補償手当を支給する	11	→	1 — 2 — 3 ..
L 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 ..	12	→	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	13	→	1 — 2 — 3 ..
N 土曜日に交替で休む計画の策定	14	→	1 — 2 — 3 ..
O 有給の計画的消化	15	→	1 — 2 — 3 ..
P 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	16	→	1 — 2 — 3 ..
Q 技能者の直用化を進める	17	→	1 — 2 — 3 ..
R 時短推進委員会等の設置	18	→	1 — 2 — 3 ..
S 無理な工期の工事の受注を見合わせる	19	→	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	20	→	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	21	→	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 ..	22	→	1 — 2 — 3 ..

(3)	(4) 実現の可能性		
今後思 わにれ 重る 要対 と策	す で に 実し 施て い る	2 ＼ 3に 年実 以施 内可 能	2 ＼実 3施 年は 以不 内可 の能

...	1	➡	1 — 2 — 3
...	2	➡	1 — 2 — 3
...	3	➡	1 — 2 — 3
...	4	➡	1 — 2 — 3
...	5	➡	1 — 2 — 3
...	6	➡	1 — 2 — 3
...	7	➡	1 — 2 — 3
...	8	➡	1 — 2 — 3
...	9	➡	1 — 2 — 3
...	10	➡	1 — 2 — 3
...	11	➡	1 — 2 — 3
...	12	➡	1 — 2 — 3
...	13	➡	1 — 2 — 3
...	14	➡	1 — 2 — 3
...	15	➡	1 — 2 — 3
...	16	➡	1 — 2 — 3
...	17	➡	1 — 2 — 3
...	18	➡	1 — 2 — 3
...	19	➡	1 — 2 — 3
...	20	➡	1 — 2 — 3
...	21	➡	1 — 2 — 3
...	22	➡	1 — 2 — 3

付問 また、左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。

問15 今年9月に施行された「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」では、業界団体等が時短実施計画を策定し、政府の承認を受ければ、休業日等の協定に関して公正取引委員会との調整等の支援を行うという制度ができました。貴社では、この制度を利用して、業界あげでの時短実現に積極的に取り組みたいとお考えですか。
(○印はひとつ)

1 ぜひ取り組みたい	2 取り組む方向で検討したい	3 取り組む予定はない	4 わからない
-------------	-----------------	--------------	----------

問16 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。（○印はひとつ）

--<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17 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休制の推進を図ることとしています。貴社からみて、各申合せ事項の実施率はどうような状況にあると思われますか。（○印はひとつずつ）

ほ ほ実 完施 全さ にれ てい る	か な実 り施 され てい る	ま 実 だ施 あさ まれ りて 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18 政府（労働省）では、今まで1カ月と3カ月しか認められていなかった変形労働時間制の期間に「1年間」を追加することを検討しています。仮に「1年単位の変形労働時間制」が認められたとしたら、貴社では採用について検討したいとお考えですか。（○印はひとつ）

- 1 ぜひ採用したい 2 採用する方向で検討したい 3 採用する予定はない 4 わからない

問19 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19-1へ

↓
問19-2へ

問19-1 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19-2 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20 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20-1 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。

V 直用の技能者の募集について

【 Vは直用の技能者がいる企業にのみおたずねします。該当しない企業は調査終了です。】

問22 貴社では、技能者の求人にあたってどのような方法をとっていますか。また、その求人方法の効果はいかでしたか。

(1) 実施している求人方法をすべてお答えください。
(○印はいくつでも)

(2) 実施している求人方法について、それぞれの程度効果があつたかをひとつずつお答えください。
(○印はそれぞれひとつずつ)

実施 して いる 方法	効 果		
	非 常 効 に 果 が あ る	効 果 が あ る	あ ま 効 り 果 は な い

【親類、知人等の縁故】

A 親 類	1	→	1	—	2	—	3
B 同業他社、元請業者の知人	2	→	1	—	2	—	3
C 市町村公共団体の知人	3	→	1	—	2	—	3
D 従業員	4	→	1	—	2	—	3
E その他の知人 () ..	5	→	1	—	2	—	3

【マス媒体による求人広告】

F 新聞（一般紙）	6	→	1	—	2	—	3
G 新聞（スポーツ紙）	7	→	1	—	2	—	3
H 就職情報誌	8	→	1	—	2	—	3
I その他の雑誌 () ..	9	→	1	—	2	—	3
J テレビ	10	→	1	—	2	—	3
K ラジオ	11	→	1	—	2	—	3
L その他の媒体 () ..	12	→	1	—	2	—	3

【そ の 他】

問23へ ↓	M 公共職業安定所を利用	13	→	1	—	2	—	3
↓	N 学校に求人する	14	→	1	—	2	—	3
問24へ ↓	O 仕事を探している者に直接働きかけて勧誘する	15	→	1	—	2	—	3
	P その他 () ..	16	→	1	—	2	—	3

【 問23は、問22で「M 公共職業安定所を利用」と答えた企業におたずねします。

該当しない企業は問24へお進みください。】

問23 貴社では、複数の公共職業安定所に、同時に同人数の求人を重複して登録することがありますか。
(年度によって変動が大きい場合は、直近年度についてお答えください) (○印はひとつ)

1 通常複数の公共職業安定所に重複して登録している	2 複数の公共職業安定所に重複して登録することもある	3 1カ所の公共職業安定所にのみ登録している
↓ 問23-1へ		→ 問24へ

問23-1 その場合、同時に何カ所程度に登録しますか。また、どのような地域に登録しますか。

(1) 登録職安数

(2) 地域 (○印はいくつでも)

カ所程度

1 近隣市町村	2 近隣都道府県	3 全国各地
---------	----------	--------

【 問24は、問22で「N 学校に求人する」と答えた企業におたずねします。該当しない企業は調査終了です。】

問24 貴社では、通常何校程度の学校に求人していますか。

(年度によって変動が大きい場合は、直近年度の数をお答えください)

校程度

問24-1 どのような種類の学校に求人していますか。
また、毎年求人を行っていますか。

(○印はそれぞれひとつずつ)

	毎年求人している		年度によっては求人する		求人していない
A 中学校	1	—	2	—	3
B 普通高校	1	—	2	—	3
C 工業高校	1	—	2	—	3
D その他の職業高校	1	—	2	—	3
E 高専	1	—	2	—	3
F 専門学校	1	—	2	—	3
G 短大・大学	1	—	2	—	3
H 公共職業訓練校	1	—	2	—	3
I その他の学校 () ..	1	—	2	—	3

※) 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27日(金)までにご投函ください。

平成4年度 建設業における労働時間短縮に関する調査

(建設業団体向け)

平成4年11月

(財)建設業振興基金

(社)全国建設産業団体連合会

- 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4年11月27日(金)までに 三つ折りにして同封の返信用封筒で返送してください。

(記入上の注意とお願い)

- 特にことわりのない限り、平成4年10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。

この調査についての照会は、(財)建設業振興基金 TEL 03(5473)4572 構造改善担当：柴田、中川、嶋田
建設省建設経済局 TEL 03(5251)1844 労働資材対策室：紀国^{きのくに} までお願いします。

※) 整理番号
(記入不要)

--	--	--

I 団体概要 (一部ゴム印でも結構です)

団体名			
所在地			
記入者氏名	(氏名)	(役職名)	(電話番号)

問1 貴団体の会員企業数は。

--	--	--	--	--

社

II 労働時間短縮に関する決議等について

問2 貴団体では、今までに次のような労働時間短縮に関する決議または申し合わせ等を行いましたか。決議したもののについて、その実施時期も含めてお答えください。

(申し合わせが文書等の形になっている場合には、写しを添付願います)

↓労働時間短縮策	決議したもの↓	実施時期					
		1 平以 成降 6年	2 平成 5年	3 平成 4年	4 平成 3年	5 平成 2年	6 平以 成前 元か 年ら
1 月2回週休2日制導入	<u>1</u> ⇒	1	2	3	4	5	6
2 完全週休2日制導入	<u>2</u> ⇒	1	2	3	4	5	6
3 夏休み・年末年始等の休暇の拡大	<u>3</u> ⇒	1	2	3	4	5	6
4 その他 ()	<u>4</u> ⇒	1	2	3	4	5	6

問3 貴団体では、今後の年間総労働時間、年間総休日数などの目標値、目標年次を決めていますか。(目標値だけしか決めていない場合には、その値だけでもけっこうです。)

① 年間総労働時間

1 決めている	2 決めていない
---------	----------

↓

・具体的には、平成 年に 時間以内をめざす

② 年間総休日数

1 決めている	2 決めていない
---------	----------

↓

・具体的には、平成 年に 日以上をめざす

問4 その他、時短推進のために、貴団体として実施したことはありますか。(〇印はいくつでも)

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1 (団体としての) 休日カレンダーの作成・配布 | 6 総合工事業者への要請(専門工事業団体の場合) |
| 2 ポスター、パンフレット等の作成・配布 | 7 会員企業等の優良事例の紹介 |
| 3 一斉休業日の設定等キャンペーンの実施 | 8 時短に関する研究・調査等の実施 |
| 4 公共事業発注官庁への要請 | 9 その他 () |
| 5 民間発注者への要請 | |

III 今後の労働時間短縮策について

問5 貴団体では、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。(〇印はひとつ)

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5-1へ

問5-2へ

問5-1 それはどんな理由からですか。(〇印はいくつでも)

問5-2 それはどんな理由からですか。(〇印はいくつでも)

1 若年労働者の採用が困難
2 中途も含め、労働者の採用が困難
3 時短は時代の趨勢
4 労働条件の改善につながる
5 会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 その他 ()

1 労働者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労働者が多い
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 ()

IV 労働時間短縮に関する決議を 実効性のあるものにするための措置について

問6 今年の9月に、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(以下、臨時措置法という)が施行されました。この法律により、業界団体等が時短実施計画を策定し、政府の承認を受ければ、休業日等の協定に関して公正取引委員会との調整等の支援を行うという制度ができました。

(1) 貴団体ではこのことをご存知でしたか。(〇印はひとつ)

1 知っていた	2 知らなかった
---------	----------

(2) 臨時措置法にもとづく実施計画を策定したいとお考えですか。(〇印はひとつ)

1 ぜひ策定したい	2 策定する方向で検討したい	3 策定する予定はない	4 わからない
-----------	----------------	-------------	---------

※) 建設業界においても、「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ます。

---<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7は上記の協議会に参加していない団体におたずねします】

問7 貴団体では、上記の協議会における時短の取り組みについてご存知でしたか。(〇印はひとつ)

1 知っていた	2 知らなかった
---------	----------

問8 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休制の推進を図ることとして
 います。貴団体からみて、各申合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。

(○印はひとつずつ)

ほ ぼ 完 全 施 さ れ て い る	か な り 実 施 さ れ て い る	ま だ 実 施 さ れ て い ない	ほ と 実 施 さ 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
(積雪寒冷地域では、4週6休制に相当する年間休日数の確保) | 1 — 2 — 3 — 4 |
| (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 (総合工事業者団体におたずねします)

- | | |
|---|---------------|
| (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 (専門工事業者団体におたずねします)

- | | |
|--|---------------|
| (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9 その他、時短の推進の上で困難な点や問題点がありましたらご記入ください。

問10 政府（労働省）では、今まで1カ月と3カ月しか認められていなかった変形労働時間制の期間に「1年間」を追加することを検討しています。仮に「1年単位の変形労働時間制」が認められたとしたら貴団体では採用について検討したいとお考えですか。（○印はひとつ）

1 ぜひ採用したい 2 採用する方向で検討したい 3 採用する予定はない 4 わからない

問11 その他、貴団体として、労働時間短縮のために工夫していることがありましたらご記入ください。

問12 その他、行政に対して時短にかかわる問題で要望がありましたらご記入ください。

※）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27日（金）までにご返送ください。

