2018 時短アンケートの概要

生活実態・意識調査

調査時報 No.287　ダイジェスト

2019 年 4 月

みんなで改善！
ワーク・ライフ・バランス
みんなで実践！
働き方改革

日本建設産業職員労働組合協議会
http://nikkenkyo.jp

はじめに

2018年11月に実施した「時短アンケート兼生活実態・意識調査」の結果がまとまりましたので報告いたします。1972年に調査を開始して以来、組合員の労働の現状や働き方に関する意識などを広く調査・分析し、建設産業で働く私たちの労働環境の実態と率直な思いを明らかにしてきました。今回の調査では、経年で調べている労働時間の実態や建設産業に対する魅力の感じ方などの調査に加え、3年ごとに行っている組合員の生活実態と意識についても聞きました。

日建協では、建設産業が持続的に発展していくためには「魅力的な」「誰にとっても働きやすい」産業であることが必要だと考えています。今回のアンケート結果をもとに、建設産業内外に対して、産業の魅力化にむけた活動を展開していきます。まだまだ解決すべき課題はありますが、加盟組合一丸となって、建設産業の労働環境改善に取り組んでいきましょう。

職場や労使協議の場において、時短推進の取り組みや労働環境の改善にむけて話し合うために、本書を積極的に活用していただければ幸いです。

最後になりますが、貴重な時間を割いて本調査にご協力いただいた組合員のみなさま、誠にありがとうございました。

2019年4月

日本建設産業職員労働組合協議会
副議長・政策企画局長　野田　　徹
政策企画局次長　　大槻　祐一
政策企画局　　中野　　裕

2018時短アンケートの概要

日建協では毎年11月、組合員数33,000人中の約10,000人を対象に労働時間に関する調査を行っています。建設産業に働くホワイトカラー層に対し、これだけ幅広く定期的かつ継続的に調査しているものは他に例がありません。私たち建設産業で働く職員の労働時間の実態と、産業に対する魅力の感じ方や、仕事と生活の充実度などを調査した、唯一最大の資料です。本ダイジェストは、本編の膨大な資料の中から主要項目をいくつか取り上げ、今日における私たちの労働時間の実態や意識について、その特徴的な傾向を紹介します。

2018年11月

月	火	水	木	金	土	日
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

回答者数	14,543人（平均年齢　37.7歳）	
（うち外勤）	8,099人（男性組合員 7,736人	女性組合員　304人）
（うち内勤）	6,397人（男性組合員 4,687人	女性組合員 1,619人）

※男女・内外勤の設問への未回答者を含むため、合計は一致しません。

※お問い合せ先
日建協政策企画局　中野　裕
TEL：03-5285-3870
info@nikkenkyo.jp

目　次

Ⅰ　労働時間の現状

＜労働時間＞

1. 所定外労働時間は横ばい ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
2. 残業時間削減の意識は浸透したが現状に苦しんでいる ・・・・・・・ 2
3. 労働時間の削減には発注者の理解が必要 ・・・・・・・・・・・・・・ 3

＜休日・休暇＞

1. 土曜日の休日取得日数は横ばい ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
2. 休日取得には環境作りが必要 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
3. 外勤者の6割が有給休暇5日未満 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

Ⅱ　組合員の意識

1. 魅力を感じる割合は低下に転じる ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
2. 組合員の３割が作業所の週休2日実現に懐疑的 ・・・・・・・・・・・ 9
3. 外勤者の5人に1人はストレスや不安を強く感じている ・・・・・・ 10
4. ほとんどの職場でストレスフル状態 ・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

Ⅲ　組合員の暮らし

1. 帰宅後の自由な時間を確保し、充実した生活を ・・・・・・・・・・・ 13
2. 「あるべき賃金水準」をめざして ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
3. 外勤の4割超が単身赴任 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
4. 二重生活による経済的負担増額は4.4万円 ・・・・・・・・・・・・・・ 18

Ⅳ　誰もが働きやすい建設産業にむけて

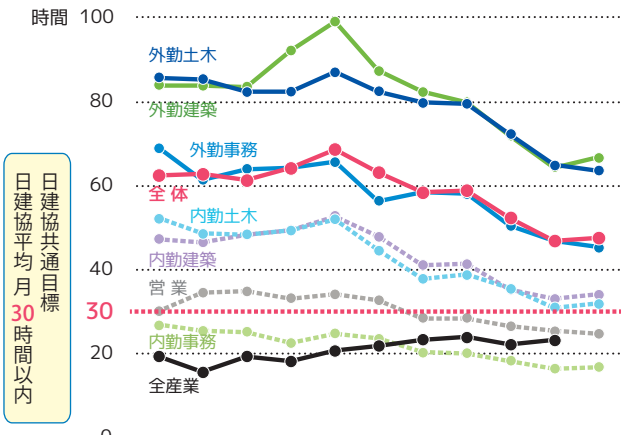
1. 女性が働き続けられる環境整備を ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
2. 50代の6人に1人が介護中・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

添付資料

アンケート基礎データ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22

所定外労働時間は横ばい

＜労働時間＞



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
全 体	62.4	62.7	61.2	64.1	68.6	63.1	58.3	58.8	52.3	46.8	47.5
内勤事務	26.7	25.4	25.2	22.5	24.8	23.5	20.2	20.1	18.3	16.4	16.8
営 業	30.1	34.5	34.8	33.2	34.1	32.7	28.5	28.5	26.5	25.3	24.7
内勤建築	47.3	46.5	48.3	49.4	52.8	47.8	41.1	41.3	35.2	33.0	34.0
内勤土木	52.1	48.5	48.4	49.3	52.0	44.5	37.8	38.7	35.4	31.0	31.8
外勤事務	68.9	61.4	64.0	64.3	65.6	56.4	58.4	58.0	50.4	47.0	45.2
外勤建築	84.0	83.8	83.6	92.2	99.1	87.3	82.3	79.9	71.9	64.4	66.6
外勤土木	85.8	85.4	82.3	82.4	87.0	82.5	79.7	79.5	72.3	64.8	63.6
全産業	19.3	15.5	19.3	18.1	20.6	21.8	23.3	23.8	22.1	23.1	

（※ 全産業は連合「労働時間に関する調査」（2018 年版）より引用）

図１　所定外労働時間の推移

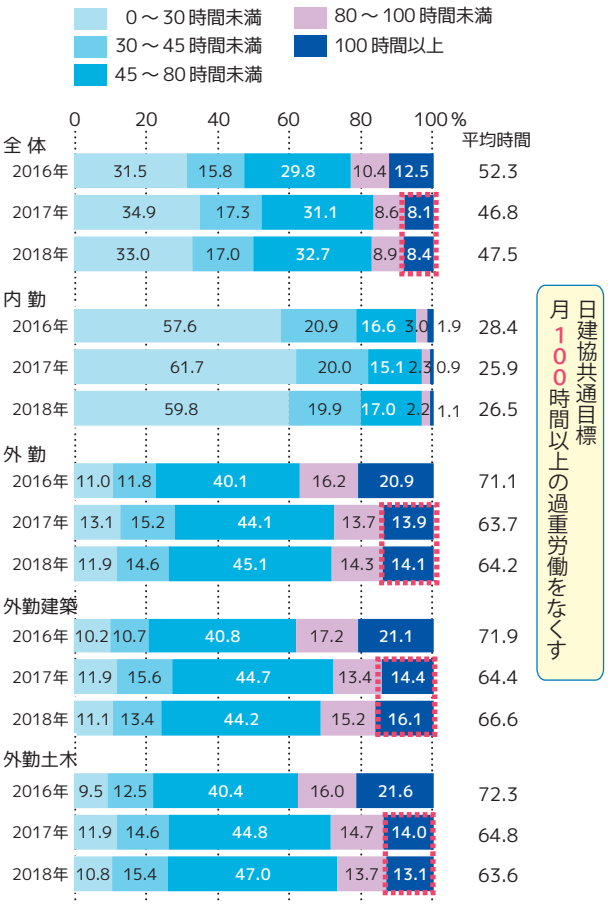


図２　所定外労働時間の分布別推移

まず、所定外労働時間の推移を見ていきます（図1）。近年、所定外労働時間の改善が進んでいましたが、2018年の調査では日建協平均47.5時間であり、2017年の46.8時間から横ばいでした。職種別に見ると、外勤建築で66.6時間、外勤土木で63.6時間と、高い水準のままでした。

日建協では、2024年の所定外労働時間の上限規制適用を見据え、中期時短方針2018において「所定外労働時間の日建協平均を月30時間以内にする」という新たな共通目標を掲げましたが、その差は縮まりませんでした。

次に所定外労働時間の分布別推移（図2）を見てみましょう。月100時間以上所定外労働をした組合員の割合は全体で8.4%となり、2017年の8.1%から増えていました。外勤土木で13.1%と前年よりわずかに減少したものの、外勤建築では16.1%と前年より増加していました。日建協では中期時短方針2018において、「所定外労働月100時間以上の過重労働をなくす」ことも共通目標として掲げていますが、改善はみられませんでした。医学的知見によると、単月での100時間以上、あるいは2～6ヶ月間に平均月80時間を超える時間外労働を行うと、脳・心臓疾患の危険性が高まるとされており、早急に対応する必要があります。

残業時間削減の意識は浸透したが現状に苦しんでいる

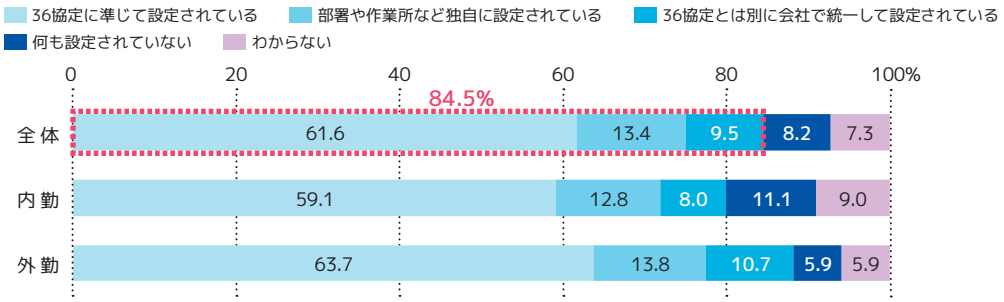


図３　残業時間の目標値は設定されているか（内外勤別）

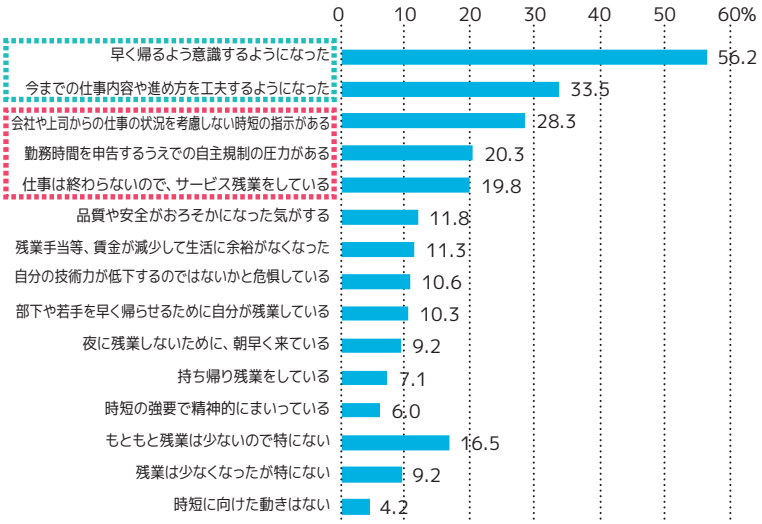


図4　会社からの残業時間削減の指示で実際の働き方に影響があったか
（４つ選択）

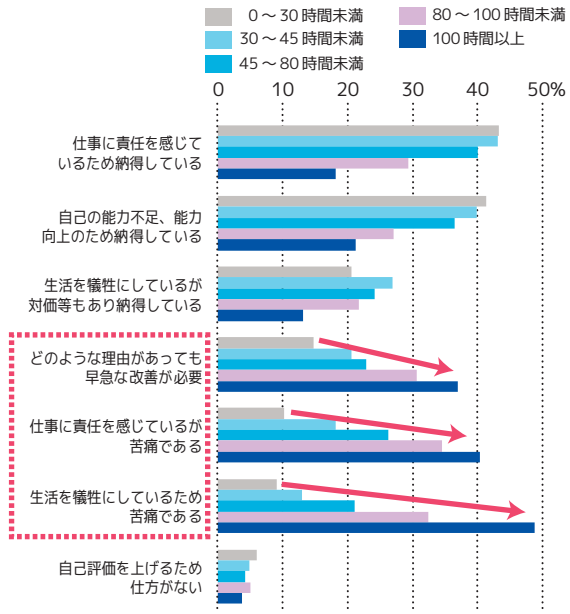


図５　残業時間についての感じ方
（所定外労働時間別　２つ選択）

残業時間の目標値が設定されているか、内外勤別に見てみます（図3）。「36協定に準じて設定されている」と答えた人が6割を超えていました。「部署や作業所など独自に設定されている」と「36協定とは別に会社で統一して設定されている」を加えた、残業時間の目標値が設定されている組合員は84.5%でした。

会社からの残業時間削減の指示で、実際の働き方に影響があったか見てみます（図4）。「早く帰るよう意識するようになった」が56.2%、次いで「今までの仕事内容や進め方を工夫するようになった」など、時短を意識するようになった組合員は多くいます。その一方で、「会社や上司からの仕事の状況を考慮しない時短の指示がある」「勤務時間を申告するうえでの自主規制の圧力がある」「仕事は終わらないので、サービス残業をしている」などから、時短ハラスメントを受けていると考えられる組合員も少なくありません。

次に、所定外労働時間別に残業時間についての感じ方を見てみましょう（図5）。「仕事に責任を感じているため納得している」「自己の能力不足、能力向上のため納得している」「生活を犠牲にしているが、対価等もあり納得している」と責任感、能力、対価などを理由に納得している組合員がいる一方で、「どのような理由があっても、早急な改善が必要」「仕事に責任を感じているが苦痛である」「生活を犠牲にしているため苦痛である」と苦痛に感じている組合員もおり、その割合は所定外労働時間が多くなるにつれて増えています。

労働時間の削減には発注者の理解が必要

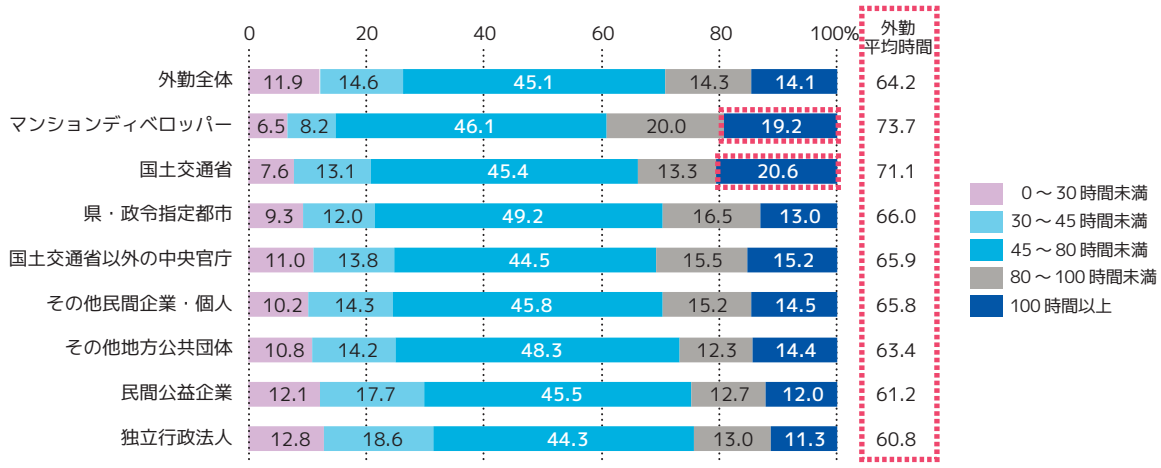


図６　外勤所定外労働時間の分布（発注者別）

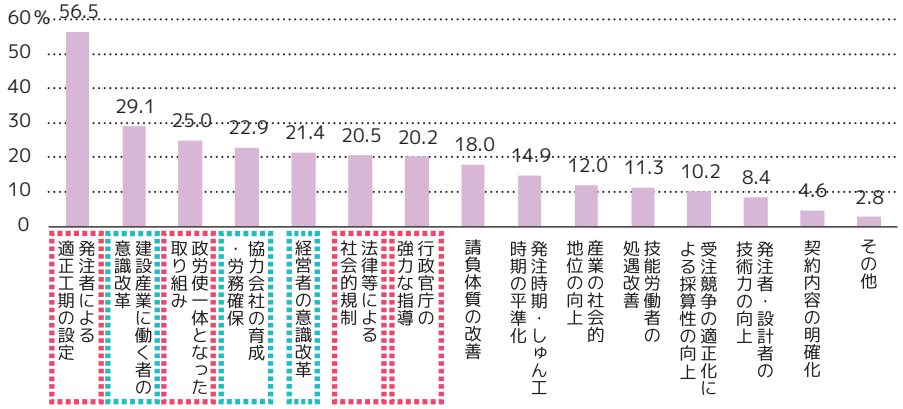


図７　労働時間を短縮するには何が必要か（３つ選択）

発注者別に所定外労働時間の分布を見てみます（図6）。「マンションディベロッパー」と「国土交通省」では、月100時間以上の所定外労働をしている割合が2割でした。平均時間を見ても、「マンションディベロッパー」が最も長く73.7時間で、次いで長かったのが「国土交通省」の71.1時間でした。

労働時間を短縮するには何が必要かを聞いてみました（図7）。「発注者による適正工期の設定」が最も多く、「政労使一体となった取り組み」「法律等による社会的規制」「行政官庁の強力な指導」といった外部からの後押しを求めています。また、「建設産業に働く者の意識改革」「協力会社の育成・労務確保」「経営者の意識改革」など、企業経営者や私たち自身によって変えていかなければならないと考えている組合員もいます。

これまで組合員の所定外労働時間の現状や意識について見てきました。働き方改革の推進により、労働環境改善にむけ、行政・業界団体・企業が積極的な施策を行っていますが、それらの施策の効果が表れていません。組合員も意識して時短に取り組んでいますが、個人の努力にも限界があります。

働き方改革は動き出したばかりであり、時短ハラスメントなど問題はまだまだ山積みとなっています。2024年から適用される所定外労働時間の上限規制にむけ、これまで以上に政労使一体となった施策を実施していくとともに、業界をあげて発注者の理解を求めていく必要があります。

土曜日の休日取得日数は横ばい

＜休日・休暇＞

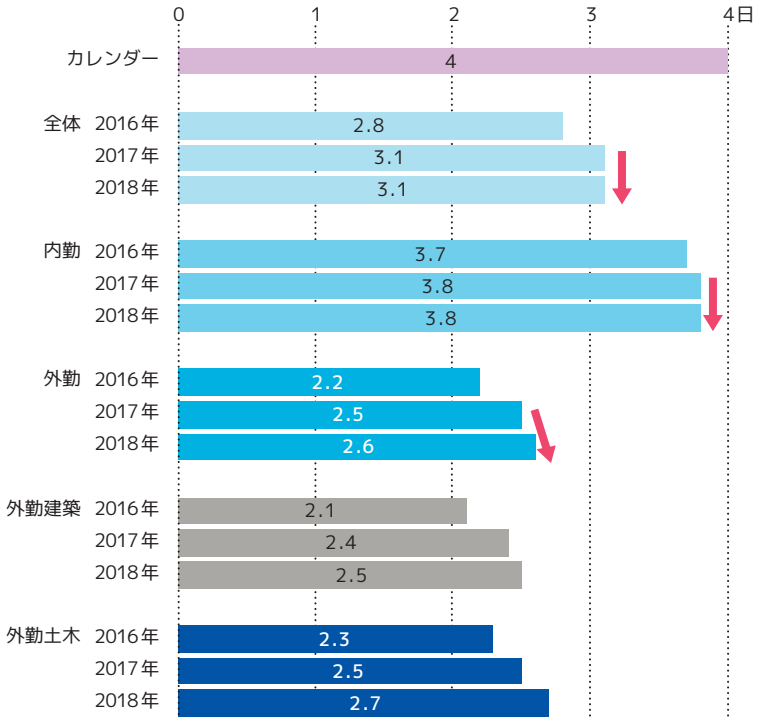


図８　土曜日の休日取得日数の推移（内外勤別・外勤職別）

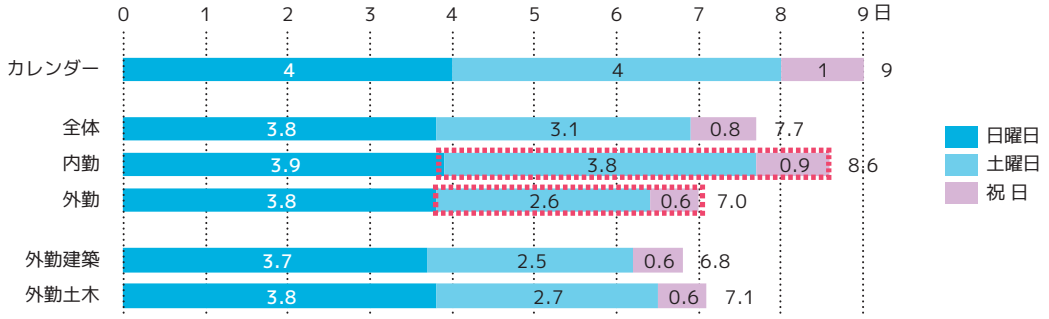


図９　11 月休日取得日数（内外勤別・外勤職別）

土曜日の休日取得日数の推移を見てみます（図8）。2016年から2017年は全体で0.3日増加しましたが、2017年から2018年は外勤がわずかに増加したものの、全体では横ばいでした。

次に、11月の休日取得日数を職種別にみてみます（図9）。2018年11月の祝日を合わせた休日は9日ありました。全体の休日取得日数は7.7日であり、内勤は8.6日、外勤は7.0日という結果でした。土曜日と祝日をみると、内勤は4.7日とほぼ取得できていますが、外勤では3.2日でした。

所定外労働時間が横ばいとなった背景には、休日の取得日数が増えなかったことも一因としてあげられます。時短には休日取得、特に土曜日の休日取得を増やすことは効果が大きいと考えられます。建設産業に働く者のワーク・ライフ・バランス実現を考えるうえで、休日をしっかり休めるようにすることは重要です。

休日取得には環境作りが必要

2018年11月の工程表上の閉所設定の推移を発注者別に見てみましょう（図10）。工程表上で4週8閉所に閉所設定している割合は、2016年から2018年にかけて全体で7.7%から9.5%に増えました。発注者別に見ると、国交省工事では9.9%から21.0%と大幅に増えました。4週5閉所以上の閉所設定を見ると、2年連続で改善してきており、その割合は多くの発注者において増えています。

次に、工程表上の閉所設定別の休日取得日数を見てみます（図11）。4週8閉所を設定している作業所では8.3日まで取得できていました。一方で、4週3閉所以下の設定だった作業所においては6.1日しか取得できておらず、1ヶ月で2.2日の取得日数の違いがあります。工程表上で多くの閉所設定ができれば、多くの休日を取得できるようです。

国交省工事において、工程表上の4週8閉所の割合は増えていますが、全体ではまだまだ低い状況です。工程上で多くの閉所設定ができれば、休日取得を増やしていくことができると考えられます。

作業所を閉所することで、建設産業にかかわる全ての人が休日を享受することができます。

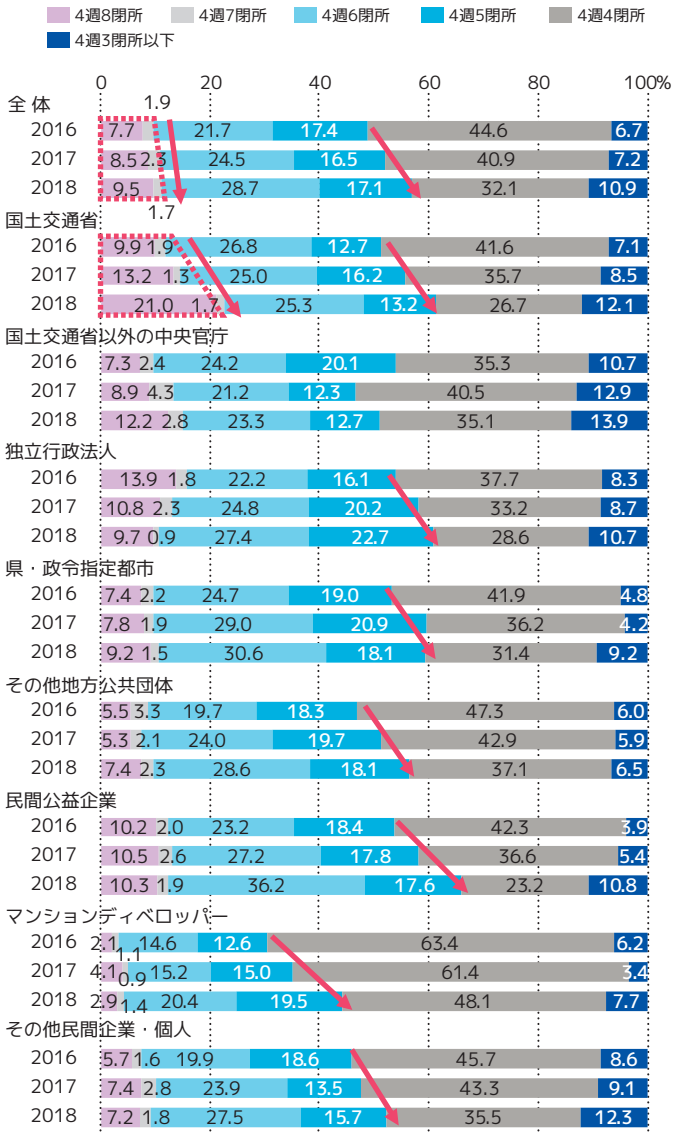


図 10　工程表上の閉所設定の推移（発注者別）

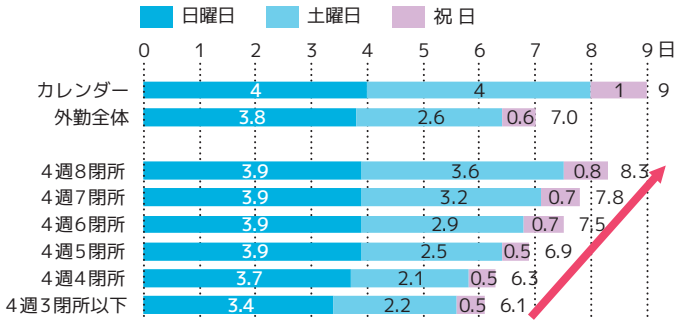
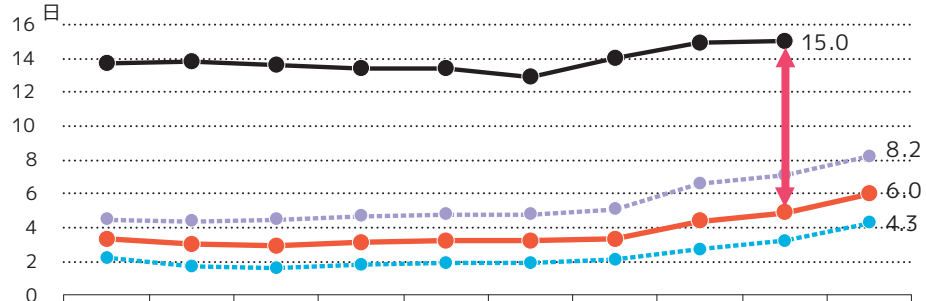


図 11　11 月休日取得日数（工程表上の閉所設定別）

外勤者の 6 割が有給休暇 5 日未満



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
全体	3.3	3.0	2.9	3.1	3.2	3.2	3.3	4.4	4.9	6.0
内勤	4.5	4.4	4.5	4.7	4.8	4.8	5.1	6.6	7.1	8.2
外勤	2.2	1.7	1.6	1.8	1.9	1.9	2.1	2.7	3.2	4.3
全産業平均※	13.7	13.8	13.6	13.4	13.4	12.9	14.0	14.9	15.0	

（※ 全産業は連合「労働時間に関する調査」（2018 年版）より引用）

図 12　有給休暇取得日数の推移（内外勤別）

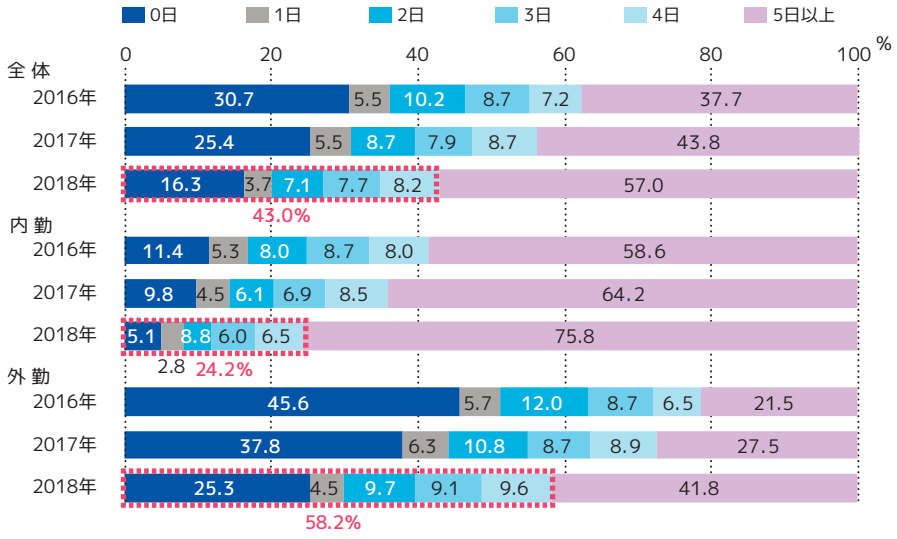


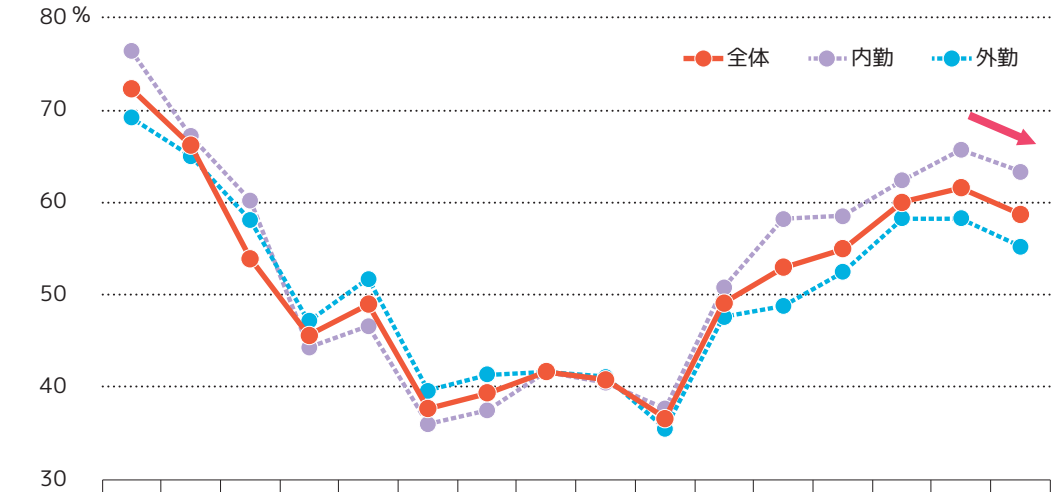
図 13　有給休暇取得日数分布の推移（内外勤別）

年次有給休暇の取得日数の推移を経年で見てみます（図12）。2015年まで横ばいだった取得日数は、2016年より改善がみられ、2018年は全体で6.0日という結果でした。内勤では8.2日取得していますが、外勤は4.3日でした。しかし、全産業と比較すると、その差は歴然としています。

内外勤別に有給休暇の取得日数の分布を見てみます（図13）。2019年4月より年5日間の取得が義務化されました。5日未満の割合は、全体で43.0%、内勤で24.2% 、外勤で58.2%という結果でした。

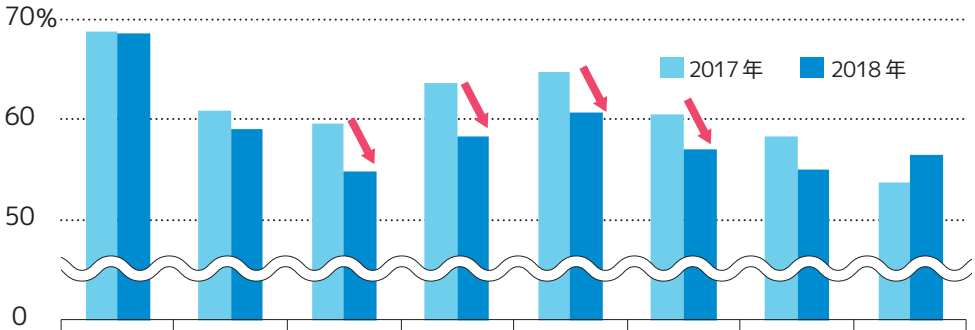
年5日の有給休暇を取得するためには、労働環境の整備が重要です。また、組合員一人ひとりが休みを取ろうと意識していかなければなりません。建設産業を他の産業に見劣りしない魅力ある産業としていくためにも、労使一体となって有給休暇取得の促進に取り組んでいくことが大切です。

魅力を感じる割合は低下に転じる



	1992	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2016	2017	2018
全体	72.3	66.2	53.9	45.6	49.0	37.7	39.4	41.7	40.8	36.6	49.1	53.0	55.0	60.0	61.6	58.7
内勤	76.4	67.2	60.2	44.3	46.6	36.0	37.5	41.7	40.5	37.7	50.8	58.2	58.5	62.4	65.7	63.3
外勤	69.2	65.0	58.1	47.2	51.7	39.6	41.4	41.7	41.1	35.5	47.6	48.8	52.5	58.3	58.3	55.2

図 14　建設産業に魅力を感じる割合の推移（内外勤別）



	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳以上
2017年	68.8	60.9	59.7	63.6	64.7	60.5	58.3	53.8
2018年	68.7	59.1	54.8	58.4	60.7	57.0	55.0	56.4

図 15　建設産業に魅力を感じる割合（年齢別）

建設産業に魅力を感じる割合の推移を見てみます（図14）。2009 年を境に増加基調が続き、2017 年の調査では全体で 60%を超えていました。しかし、今回の調査では58.7%と、低下に転じる結果となりました。特に外勤では3.1 ポイント低下し、55.2%となっています。

魅力を感じる割合を年齢別で見てみます（図15）。2017年と比較すると、特に30代から40代の層は低下が顕著です。これによって全体の割合が低下したことが窺えます。

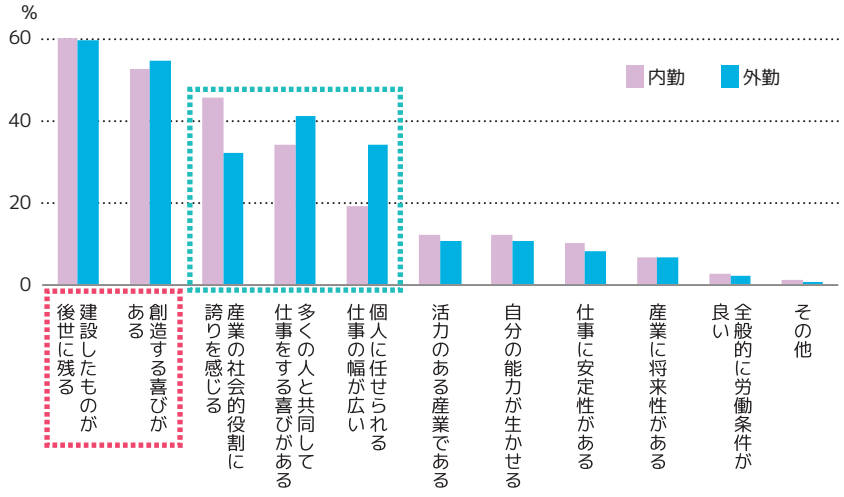


図16　建設産業に魅力を感じる理由（内外勤別　3つ選択）

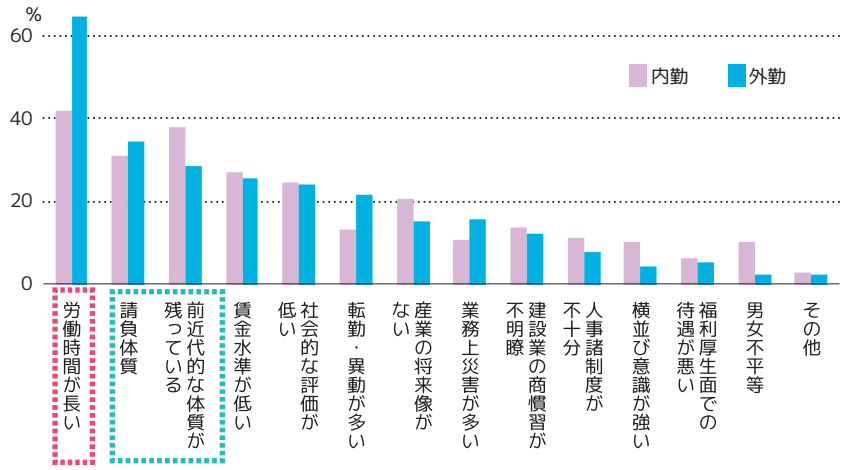


図17　建設産業に魅力を感じない理由（内外勤別　3つ選択）

魅力を感じていない人の自由意見（抜粋）

- 多くの人の重労働が無ければ成り立たない産業だから。（20代内勤男性）
- 35～40歳位の社員に負担が集中し、家庭を犠牲にしている人もいる。自分はそうなりたくないので、転職を考えてしまう。（30代内勤女性）
- 契約において発注者と請負者は本来対等であるが、現実は発注者の立場が強く、多様な要求に対応せざるを得ない。（30代内勤男性）
- 時短に対して会社の具体策が無く体裁を整えているだけ。「時短をしろ」とは言うが、仕事内容に対する要求は上がっており矛盾している。（40代外勤男性）
- 部下の休みを確保するためサービス残業が増えている。会社は実情を分かっているが具体的な対策がない。（40代内勤男性）
- 平日は家族との時間がとれず、休日も予定が立てづらい。（30代外勤男性）

魅力を感じる理由（図16）では、「建設したものが後世に残る」や「創造する喜びがある」といった建設産業ならではの理由が内外勤共に多くあげられています。続いて「産業の社会的役割に誇りを感じる」や「多くの人と共同して仕事をする喜びがある」「個人に任せられる仕事の幅が広い」といった点に魅力を感じていますが、これらは内勤と外勤で少し差があります。

魅力を感じない理由（図17）では、「労働時間が長い」が内外勤共に最も多く、特に外勤ではその割合が突出しています。続いて「請負体質」や「前近代的な体質が残っている」などをあげています。自由意見でもこれらに関する意見が数多く寄せられており、魅力を感じる割合の低下が顕著だった30代から40代の意見が目立ちました。

今働いている私たちにとって魅力的な産業にするために、「長時間労働」の解消や「請負体質」「前近代的体質」から脱却など、産業の体質を改めていくことに取り組んでいかなければなりません。そうすることで、今後「働きたい」と選ばれる産業となり、担い手の確保と建設産業の発展にもつながるのではないでしょうか。

組合員の3割が作業所の週休2日実現に懐疑的

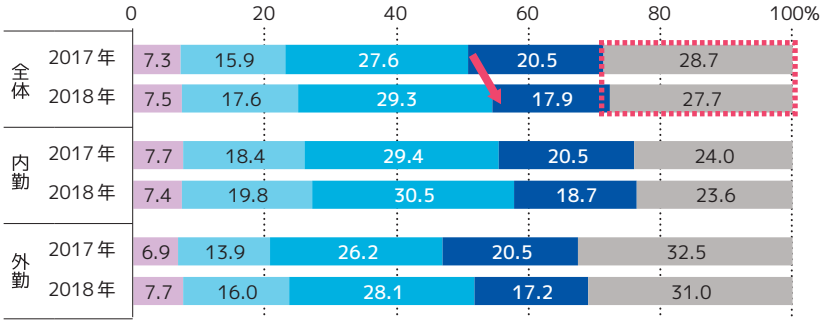


図 18　作業所の週休 2 日はいつごろ実現するか（内外勤別）

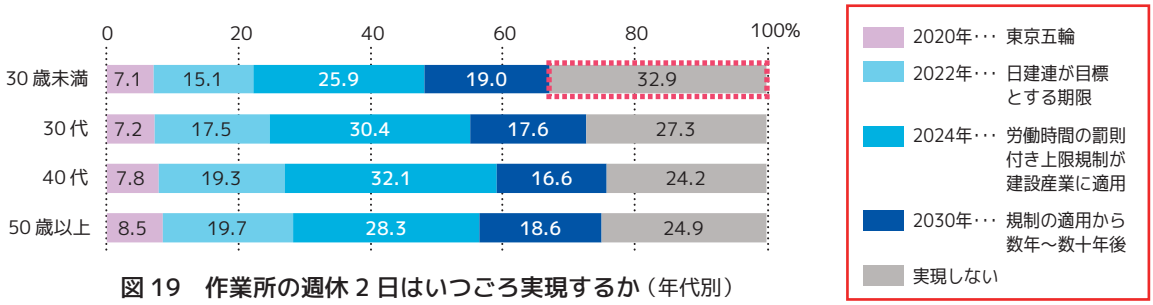


図 19　作業所の週休 2 日はいつごろ実現するか（年代別）

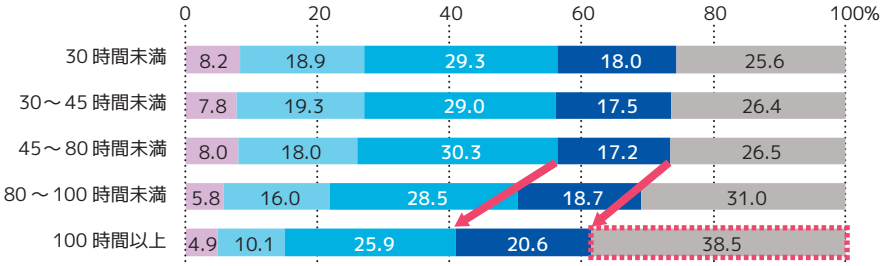


図 20　作業所の週休 2 日はいつごろ実現するか（所定外労働時間別）

組合員は作業所の週休2日がいつごろ実現すると考えているのか、昨年からの推移を見てみます（図18）。2024年までのあいだに実現すると答えた割合がわずかに増加しました。一方で、今回も3割近くの組合員が「実現しない」と答えています。

年代別で見ると(図19)、30歳未満では「実現しない」と答えた割合が最も多く、他の年代と比べて突出しています。

次に、所定外労働時間別に見てみましょう（図20）。所定外労働時間が80時間未満までは大きな差はありません。しかし、80時間を超えると、2024年までのあいだに実現すると答えた割合が大幅に減少し、100時間以上になると4割近くの組合員が「実現しない」と答えています。

行政や業界団体、企業など建設産業全体で、作業所の週休 2 日実現への取り組みが本格化しています。しかし、実現しないと考える割合は昨年とほとんど変わっていません。これは直面する現実とのギャップに週休 2 日実現への変化を感じられず、懐疑的に考える傾向が強いのかもしれません。

働く者みなが実現へ向けた兆しを感じ、より高い意識で積極的に取り組むことで、週休 2 日の実現は近づくのではないでしょうか。

外勤者の5人に1人はストレスや不安を強く感じている

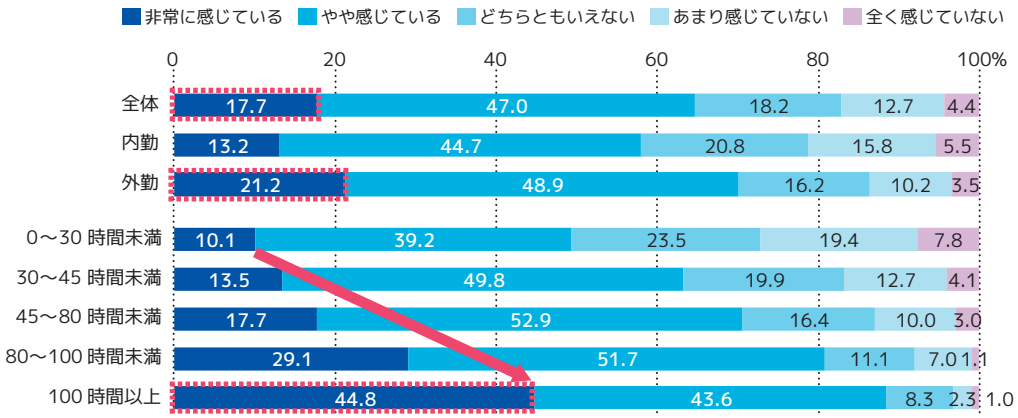


図 21　仕事上でのストレスや不安の有無（内外勤・所定外労働時間別）

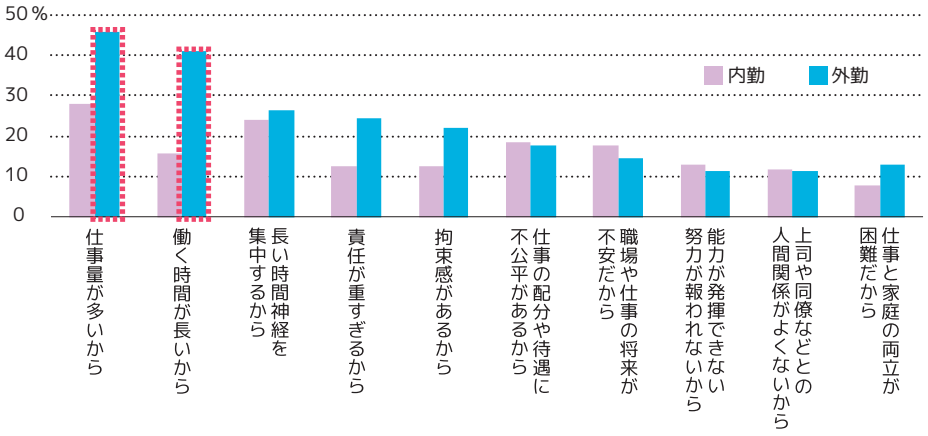


図 22　仕事上でストレスを感じる理由（内外勤別　上位 10 項目）

仕事上でのストレスや不安について、どのように感じているのか見てみます（図21）。ストレスや不安を「非常に感じている」人は全体で17.7%で、外勤は21.2%でした。外勤の5人に1人はストレスや不安を強く感じています。また、所定外労働時間が長くなるにつれてその割合は増え、所定外労働時間が100時間以上では、44.8%と非常に多くなっています。

仕事上でのストレスを感じる理由を見てみます（図22）。内勤では「仕事量が多いから」「長い時間神経を集中するから」を多くあげています。外勤では「仕事量が多いから」「働く時間が長いから」といった長時間労働に起因する理由が多くあがっており、特に「働く時間が長いから」は内勤の倍以上となっています。

仕事上のストレスの原因には様々な理由がありますが、特に長時間労働は労働者にストレスを与えます。労働者の心の健康を守るため、労使で労働時間の短縮に取り組むと同時に、ストレスチェックにより組合員のストレスの状態を早期に見つけ、適正に対処すること、ストレス軽減につながるようなフォローアップの体制を構築することが重要です。

ほとんどの職場でストレスフル状態

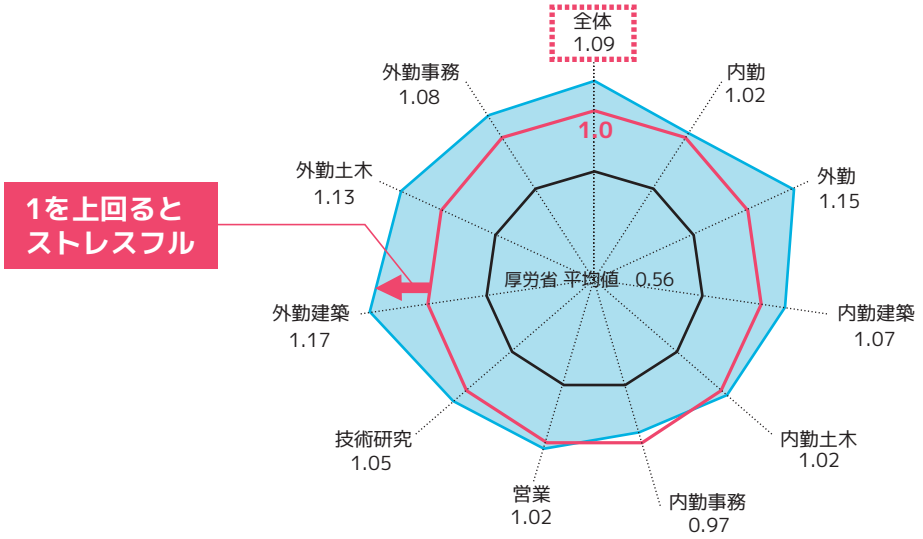


図 23　努力／報酬比（内外勤・職種別）

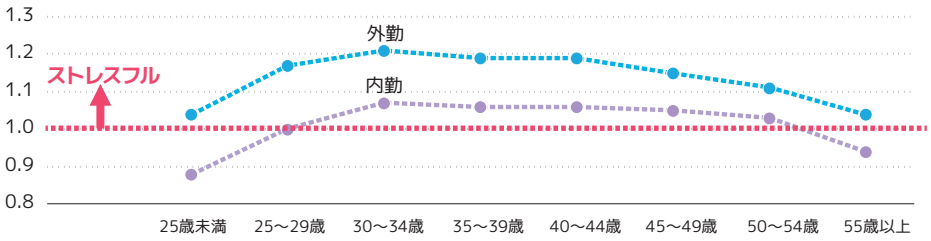


図 24　努力／報酬比（内外勤・年齢別）

努力が報われる職場は、ストレスが少ないだけでなく、働く人のやる気を引き出し、生産性の向上にも繋がります。ここでは職場のストレスを評価するため、努力と報酬のバランスを見てみます（図23）。

職種別に見ると、「内勤事務」以外すべての職種でストレスフルの状態（平均点>1.0）にあるという結果でした。日建協全体平均値は1.09であり、厚労省平均値の0.56（日本人労働者約2万人のデータをもとに算出）と比較すると大きな差があります。

次に年齢別に見てみます（図24）。外勤は全ての年代でストレスフル状態となっており、職場でストレスを受けやすい環境になっていると考えられます。

ストレスフル状態を解消するには、努力と報酬のバランスをとることが必要です。そのイメージは図25で表すことができます。長時間労働などの過度な負担を軽減することや、納得できる人事賃金制度を構築するなど、努力に見合う報酬を得られる方策が有効です。労使協働の取り組みにより、健全な職場をつくっていきましょう。

努力 ― 報酬不均等モデル

職業性ストレスを評価する理論モデルで、職場の慢性的なストレスを評価する。職場生活において、費やす努力と、そこから得られるべき報酬がつりあわない**「高努力/低報酬(努力/報酬比>1.0)」の職場をストレスフルと判定**する。労働者一人ひとりのストレス度合いを測定するものではない。仕事量は多いのに不安定な仕事、昇進の見通しや適当な報酬が与えられることなく高レベルの業績を求められる仕事、一生懸命やっているのに正当に評価されない状況、などが努力 ― 報酬不均衡状態であり、様々な心身の問題が生じやすくなる。

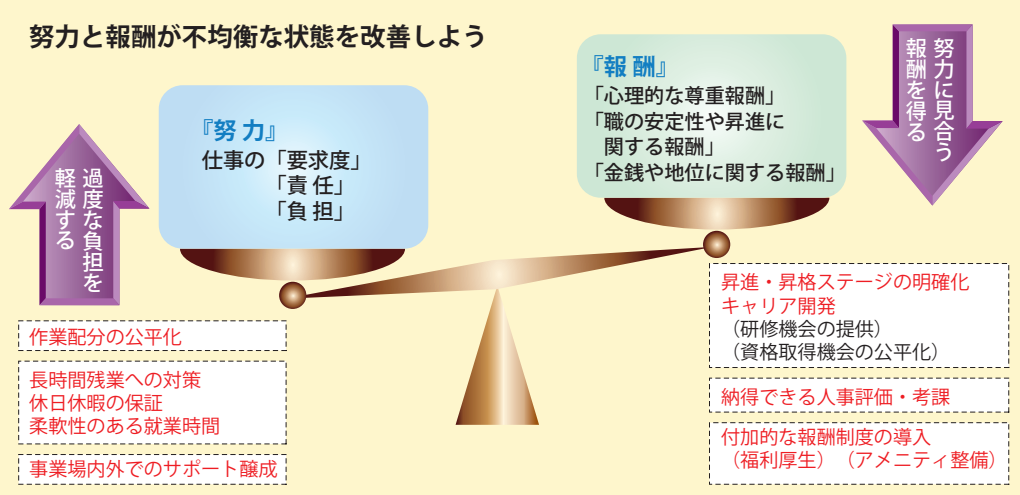


図 25　努力・報酬の調和イメージ

努力と報酬　　設問内容とその考え方を紹介します。

＜設問内容＞

以下の質問は、あなたの現在の職業に関するものです。各文が、どの程度あなたの状況にあてはまるか、該当する番号を選んでください。すべての質問に答えてくださるようお願いいたします。

	全く違う	違う	その通りだ	全くその通りだ
① 仕事の負担が重く、常に時間に追われている	1	2	3	4
② 邪魔が入って中断させられることの多い仕事だ	1	2	3	4
③ 過去数年、だんだん仕事の負担が増えてきた	1	2	3	4
④ 私は上司、もしくはそれに該当する人から、ふさわしい評価をうけている	1	2	3	4
⑤ 昇進の見込みは少ない	1	2	3	4
⑥ 職場で、好ましくない変化を経験している。もしくは今後そういう状況が起こりうる	1	2	3	4
⑦ 失職の恐れがある	1	2	3	4
⑧ 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私は仕事上ふさわしい評価と人望を受けている	1	2	3	4
⑨ 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私の仕事の将来の見通しは適当だ	1	2	3	4
⑩ 自分の努力と成果をすべて考えあわせると、私のサラリー/収入は適当だ	1	2	3	4

ERI：努力-報酬不均衡者(短縮版)
努力→項目番号①②③
報酬→項目番号④⑤⑥⑦⑧⑨⑩(金銭・地位　⑥⑨⑩)(尊重　④⑧)(職業の安定性　⑤⑦)
ただし、項目番号⑤⑥⑦については逆転項目であるため、(5－数値)をその項目の得点として足し合わせる。

$$\text{努力／報酬} = \frac{\text{努力得点}\times 7}{\text{報酬得点}\times 3}$$

上記の努力／報酬が1を上回ったものは、報酬より努力の方が大きいため、様々な心身の問題を生じやすいとされる。
日本人のERI該当者（努力／報酬>1）は7.3%、25～40歳の人で多い。平均は0.5～0.6である。

帰宅後の自由な時間を確保し、充実した生活を

	起床時刻	朝の支度時間	自宅を出る時刻	朝の通勤時間	会社到着時刻	会社に居る時間	退社時刻	帰りの通勤時間	帰宅時刻	帰宅後の時間	就寝時刻	睡眠時間
2018年全体	6:00	0:51	6:51	0:49	7:41	11:38	19:19	1:00	20:19	3:22	23:42	6:17
内　勤	6:05	1:01	7:06	0:59	8:06	10:41	18:47	1:13	20:01	3:45	23:46	6:19
外　勤	5:55	0:44	6:39	0:42	7:21	12:24	19:45	0:49	20:34	3:04	23:39	6:15
0～30時間未満	6:02	1:03	7:05	0:58	8:04	10:03	18:07	1:15	19:22	4:10	23:33	6:28
30～45時間未満	6:03	0:52	6:55	0:51	7:46	11:18	19:04	1:01	20:06	3:31	23:37	6:25
45～80時間未満	5:58	0:46	6:44	0:44	7:28	12:19	19:48	0:52	20:40	3:01	23:42	6:15
80～100時間未満	5:55	0:42	6:37	0:42	7:19	13:17	20:37	0:48	21:25	2:31	23:56	5:58
100時間以上	5:54	0:37	6:31	0:40	7:12	14:16	21:28	0:43	22:11	2:00	0:12	5:42
全産業	6:11	1:06	7:18	0:42	8:01	10:43	18:44	0:50	19:34	4:01	23:36	6:36

※ 全産業は、2016年連合生活アンケート調査報告書より

表１　平日の平均的な一日の過ごし方（内外勤・所定外労働時間別）

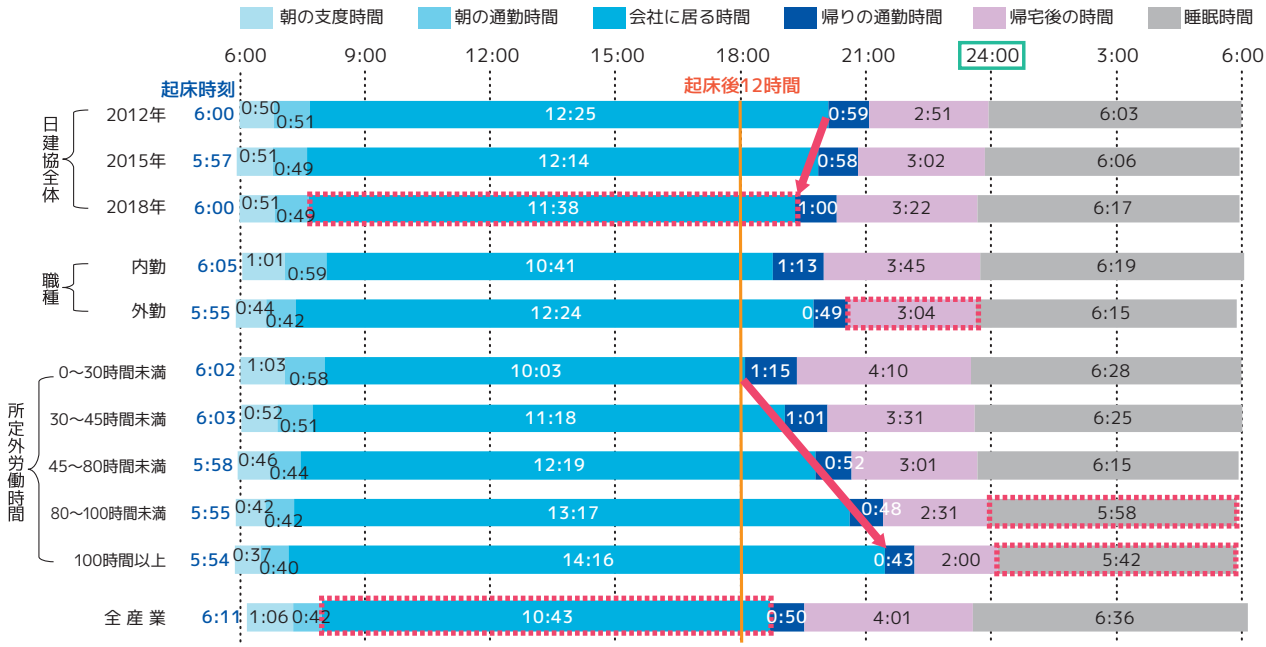


図 26　平日の平均的な一日の過ごし方（内外勤・所定外労働時間別）

平日の平均的な一日の過ごし方を見てみます（表1・図26）。会社にいる時間は全体平均で11時間38分と、2012年の調査から徐々に改善傾向にあります。しかし、全産業と比べると1時間も長く、帰宅後の時間や睡眠時間を削って仕事をしていることになります。外勤では、帰宅後の時間が全産業より1時間、睡眠時間が20分短いという結果でした。

次に、所定外労働時間別に見てみます。所定外労働時間が30時間を超えると、起床後12時間を過ぎても会社にいることになります。80時間を超えると睡眠時間は6時間より短く、100時間以上になると就寝時刻が24時を過ぎていました。

厚生労働省
「健康づくりのための睡眠指針2014」

夜間睡眠が6時間未満だと事故の頻度が高く、睡眠不足は疲労や心身の健康リスクを上げるだけでなく、作業能率を低下させ、生産性の低下、事故やヒューマンエラーの危険性を高める可能性があるといわれています。また、人間が十分に覚醒して作業を行うことが可能なのは**起床後12～13時間**が限界であり、睡眠不足が連日続くと、作業能率はさらに低下する可能性があると示しています。

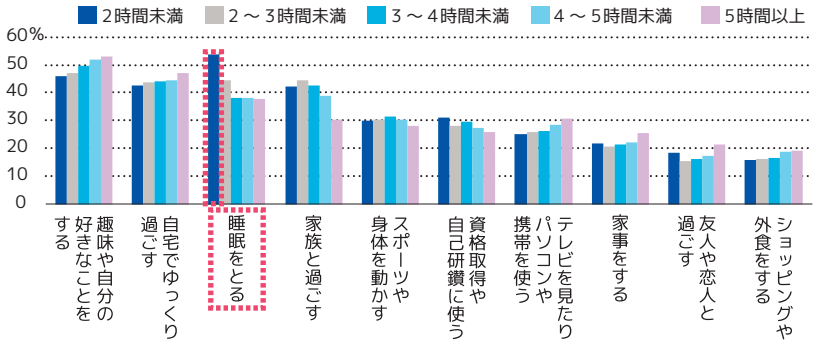


図 27　平日に自由な時間ができたら何をしたいか（帰宅後の時間別　上位 10 項目）

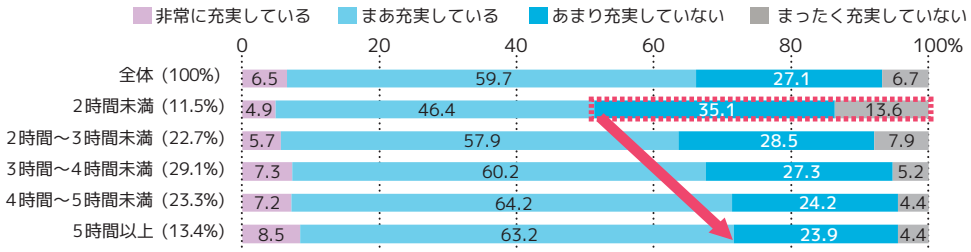


図 28　生活の充実度（帰宅後の時間別）

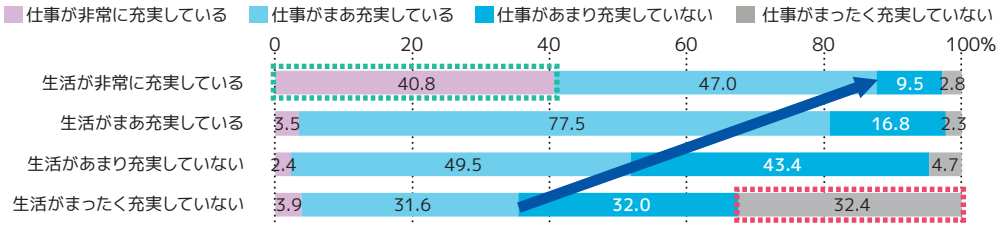


図 29　仕事の充実度（生活の充実度別）

平日に自由な時間ができたら何をしたいかを聞いています（図27）。帰宅後の時間が2時間未満だと「睡眠をとる」と回答した割合が一番多くなっています。

次に、帰宅後の時間別で「生活の充実度」（図28）を見てみます。帰宅後の時間が2時間未満の組合員の約5割が生活の充実度が低いと感じており、帰宅後の時間が長くなるにつれて、生活が充実していると感じる割合が高くなっています。

生活の充実度別に仕事の充実度（図29）を見ると、生活が充実している人ほど、仕事も充実していると回答しています。

また生活が非常に充実していると回答した人は、仕事も非常に充実していると回答する割合が4割を超えています 。反対に生活がまったく充実していないと、仕事もまったく充実していないと回答する割合が3割を超えています。

帰宅後の自由な時間を増やすことで生活の充実度が上昇し、それによって仕事の充実度も増し、ワーク・ライフ・バランスに繋がることが期待できます。「ライフ」の充実と「ワーク」の充実を繋げ、充実した生活をおくるためには、所定外労働時間の削減が不可欠です。また、職場の特性や様態に合わせた勤務スケジュールの設計をするための制度や、睡眠時間を確保するための制度の整備など、柔軟な働き方の実現や疲労や心身の健康リスク防止のための取り組みが大切です。

「あるべき賃金水準」をめざして

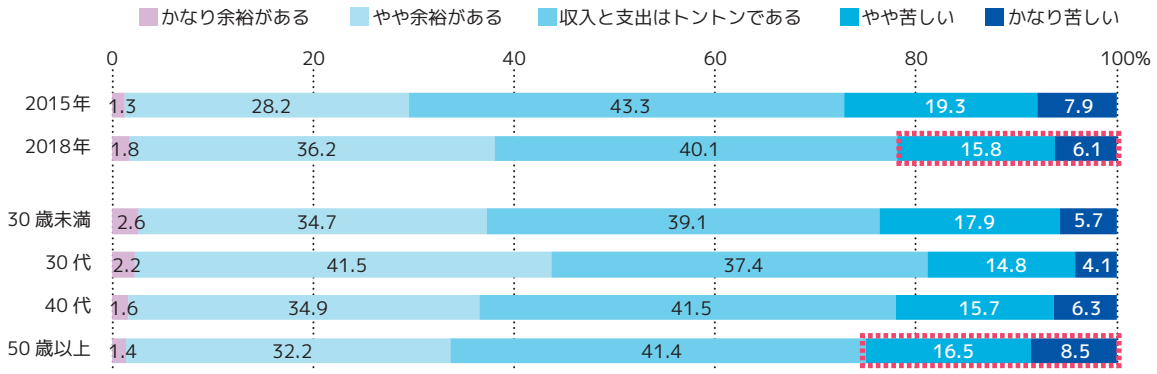


図 30　家計の状況（男性既婚者年代別）

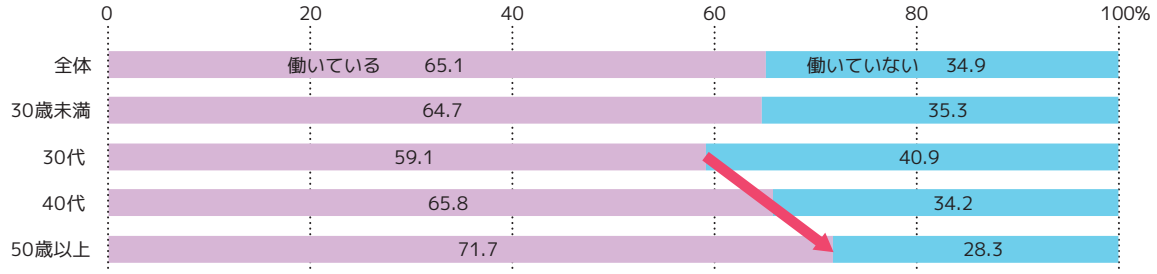


図 31　配偶者の就業の有無（男性既婚者年代別）

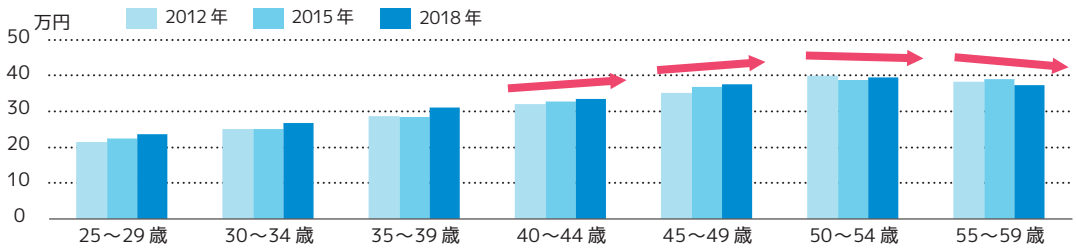


図 32　1 ケ月あたりの総支出額（男性既婚者年齢別）

組合員の家計状況を見てみます（図30）。近年は賃金水準の改善が進んでいますが、男性既婚者の2割以上が「やや苦しい」または「かなり苦しい」と感じています。年代別では、年齢が上がるにつれ苦しいと感じている組合員の割合は増えており、50歳以上では4人に1人がそう感じています。

男性既婚者の配偶者の就業の有無について年代別に（図31）見てみます。配偶者が働いている割合は全体で65.1%となっています。年代別に見ると40代以上からその割合は高くなり、50歳以上だと7割を超える結果となっています。

男性既婚者の1ヶ月あたりの総支出額（図32）を見てみます。経年比較すると全体的に支出は増加傾向となっています。しかし、40代では増加幅が小さくなり、55歳以上では逆に減少しています。

	先行ライン	標準ライン	必要ライン
A　理念	理想的な生活レベル	平均的な生活レベル	必要な生活を保証するレベル
B　設定 日建協内の位置付け	日建協で先行している加盟組合が取り組める水準	日建協の平均的な加盟組合が取り組める水準	すべての日建協加盟組合が取り組める水準
C　比較 厚生労働省の統計調査と比較	企業規模1000人以上の第３四分位数と同水準	企業規模計の第３四分位数と同水準	企業規模100～999人の第３四分位数と同水準

※ 第3四分位数：賃金を低いものから高い方へ並べ、全体を4等分し、高い方から最初の節（高い方から25%）の賃金企業規模計（企業規模10人以上の計）

表２　日建協個別賃金水準３つのライン

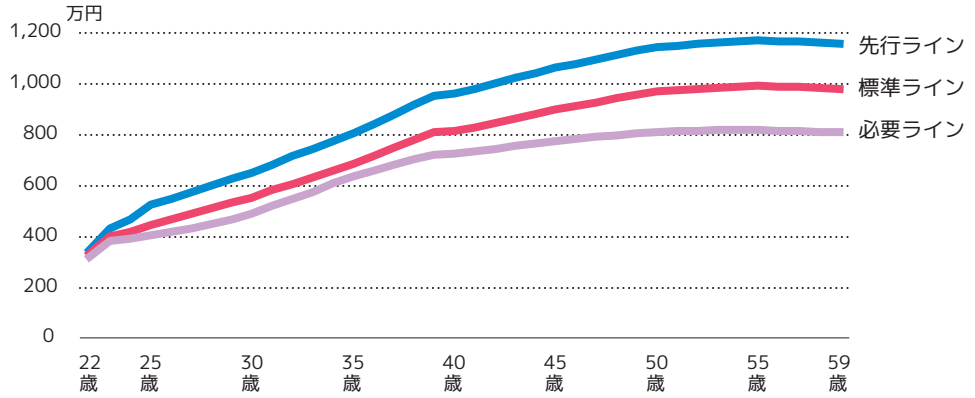


図 33　日建協個別賃金水準（基準内年収）

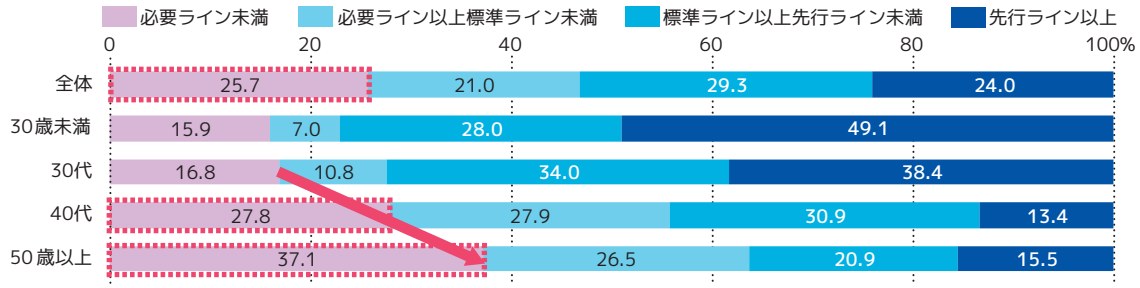


図 34　本人収入分布状況（日建協個別賃金比較　男性既婚者年代別）

日建協では「あるべき賃金水準」として、組合員が老後まで安心して生活できる支出をベースに、日建協個別賃金を策定しており、加盟組合がそれぞれめざすべき水準として3つのライン（表2、図33）を設けています。

この3つのラインと男性既婚者本人の収入の分布を見てみます（図34）。必要な生活を保証するレベルとされる必要ラインに到達していない割合は25.7%でした。年代別に見ると、その割合は年齢が高くなるにつれ増えていき、50歳以上の4割近くが必要ラインに到達していません。

賃金水準は改善傾向にあるとはいえ、年齢が上がるほど「必要ライン」を下回る組合員が多くなっています。40代～50代の家計が苦しい世代に対して厚くするなど、賃金カーブを立ち上げていく必要があります。組合員が安心して働き続けていけるよう、あるべき賃金水準を実現し、また、それを維持していかなければなりません。

外勤の4割超が単身赴任

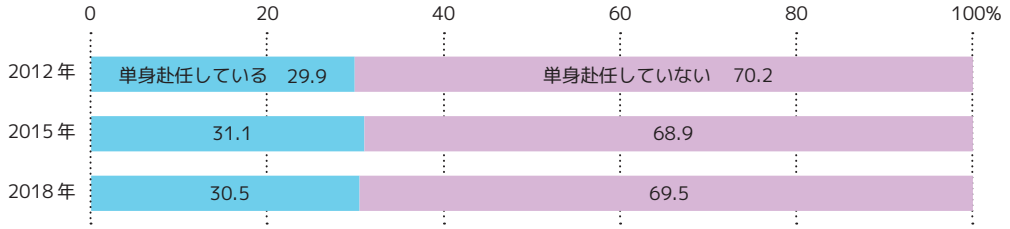


図 35　単身赴任の有無の推移（男性既婚者）

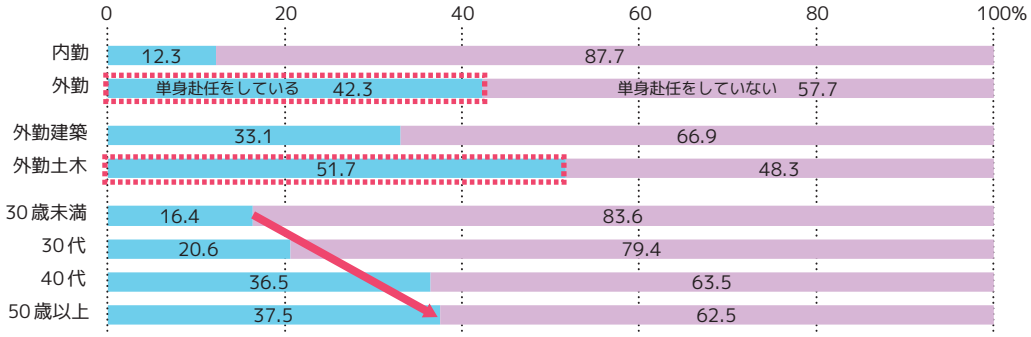


図 36　単身赴任の有無（男性既婚者　職種・年代別）

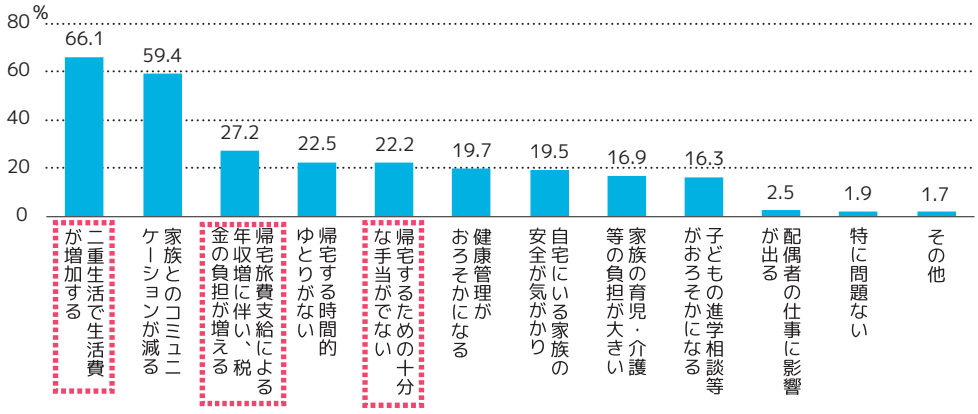


図37　単身赴任に関して心配なこと（男性単身赴任者　3つ以内選択）

男性既婚者の単身赴任の推移を見てみます（図35）。単身赴任をしている割合は3割で、その割合に近年変化は見られませんでした。

次に単身赴任の割合を職種別・年代別に見てみましょう（図36）。内勤は1割程度ですが、外勤になると4割を超え、特に外勤土木では半数を超えていました。年代別に見ると、年齢が上がるごとに増えており、30代までは2割程度ですが、40代以上になると4割弱とほぼ倍に増えています。

単身赴任に関して心配なことを聞いています（図37）。「二重生活で生活費が増加する」が最も多くあがっており、次いで「家族とのコミュニケーションが減る」となっています。その他に「帰宅旅費支給による年収増に伴い、税金の負担が増える」「帰宅するための十分な手当がでない」など、単身赴任することによる金銭的な負担はやはり大きいようです。

二重生活による経済的負担増額は4.4万円

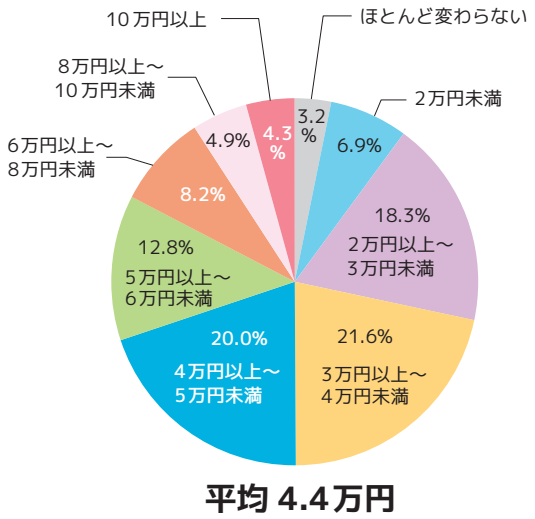


図 38　二重生活による月額経済負担の増額
（男性単身赴任者）

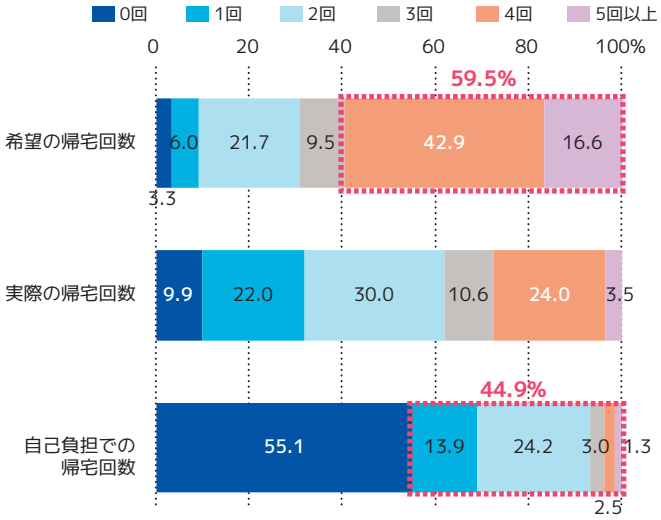


図 39　希望と実際の帰宅回数、そのうち自己負担での帰宅回数（男性単身赴任者）

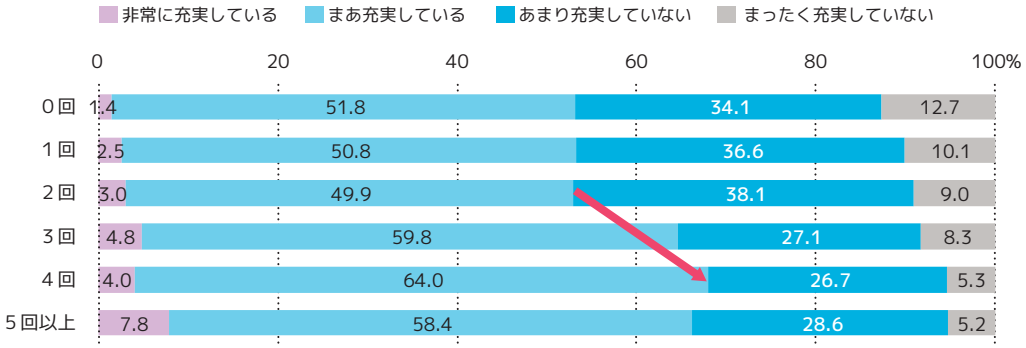


図40　生活の充実度（1ヶ月あたりの帰宅回数別）

単身赴任による経済的負担はどの程度増えたのでしょうか（図38）。最も多いのは「3万円以上～4万円未満」、次に「4万円以上～5万円未満」「2万円以上～3万円未満」と続いており、平均で4.4万円という結果でした。

次に1ヶ月当たりの帰宅回数について、希望と実際の回数を見てみます（図39）。単身赴任者は1ヶ月に何回帰宅したいと望んでいるのでしょうか。「4回以上」望んでいる割合は6割近くに及んでいます。実際に帰宅した回数が最も多いのは「2回」であり、次いで多いのが「4回」です。実際の帰宅回数のうち、自己負担で「1回以上」帰宅した割合は5割近くでした。

帰宅回数別に生活の充実度を聞いてみました（図40）。帰宅回数が増えるにつれ、生活が充実していると答える割合は増し、特に「3回以上」帰宅した場合、より生活の充実度が増しています。

建設産業は現地単品受注生産であるため、単身赴任なくしては成り立たないかもしれません。しかし、単身赴任は組合員に経済的にも精神的にも多くの負担を強いるものです。単身赴任を「過酷な状況」と捉え、単身赴任者の負担に十分に報いるだけの処遇をしていくことは、建設産業の魅力向上のためにも不可欠です。

女性が働き続けられる環境整備を

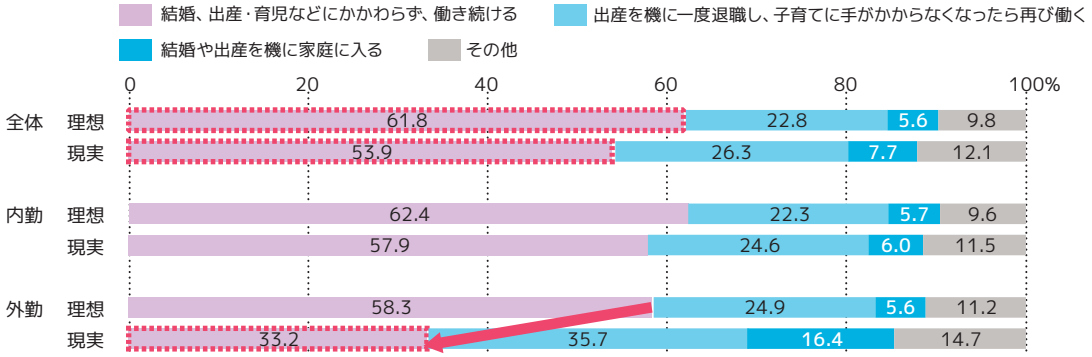


図 41　女性キャリアの理想と現実（女性・内外勤別）

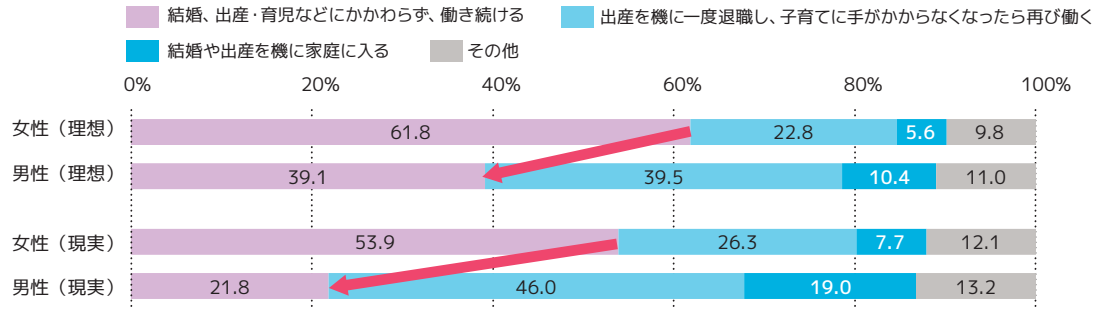


図 42　女性キャリアの理想と現実（性別）

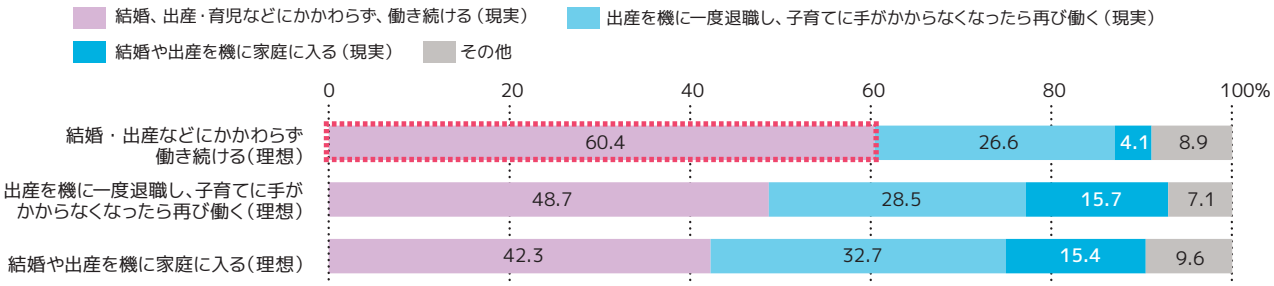


図 43　女性キャリアの理想と現実の対比（女性）

女性が考える、女性キャリアの理想と現実を見てみます（図41）。「結婚、出産・育児などにかかわらず、働き続ける」を見ると、理想では61.8%で、現実は53.9%でした。内勤は、理想と現実にあまり差が見られませんが、外勤では理想が58.3%であるのに対し、現実では33.2%という結果でした。特に外勤は働きつづけることが難しいと考えています。

次に男女別に女性キャリアの理想と現実を比較しています（図42）。理想、現実ともに男女の意識に大きな差があります。特に「結婚、出産・育児などにかかわらず、働き続ける」を見ると、現実でその差が大きく、男女間の意識差が浮き彫りとなっています。

女性キャリアの理想と現実を対比してみます（図43）。理想で「結婚、出産・育児などにかかわらず、働き続ける」と思っている人でも、現実には6割の人しか働き続けられないと考えています。

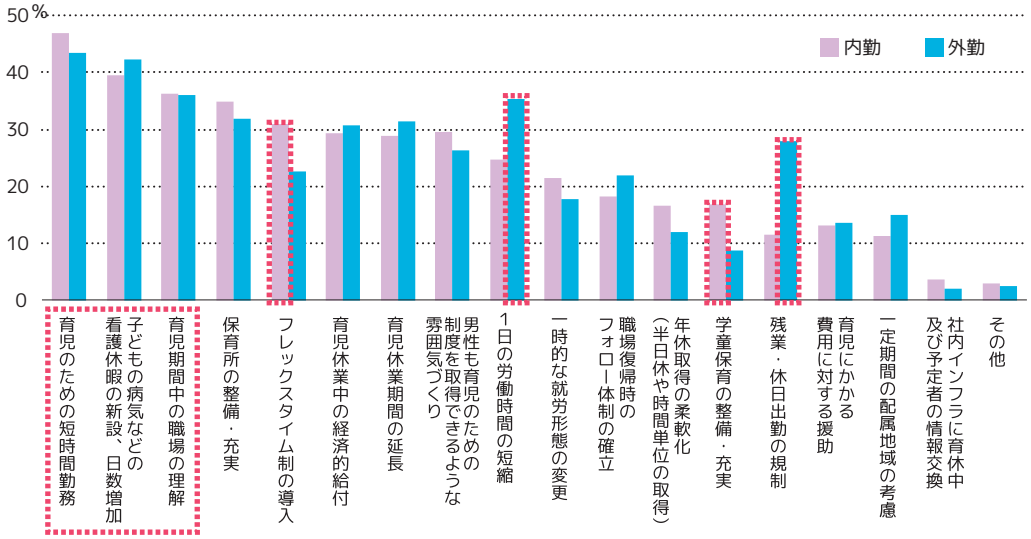
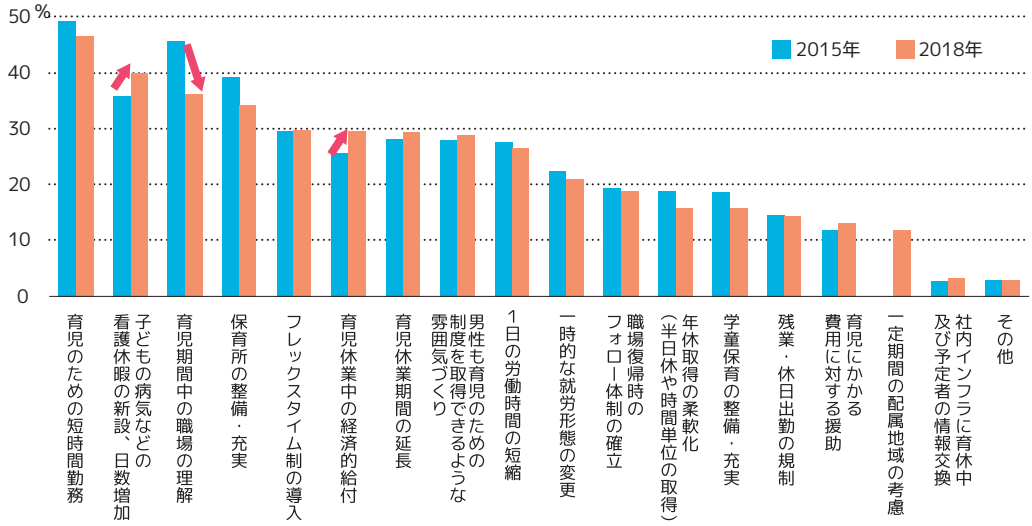


図44　共働きをしながら育児をしていくための環境整備に何が必要か（女性　5つ以内選択）



※「一定期間の配属地域の考慮」は2015年選択肢無し

図45　共働きをしながら育児をしていくための環境整備に何が必要か（女性経年推移　5つ以内選択）

共働きをしながら育児をしていくための環境整備に何が必要かを聞いています（図44）。多い順に「育児のための短時間勤務」「子どもの病気などの看護休暇の新設、日数増加」「育児期間中の職場の理解」をあげています。内外勤で比較すると、内勤において「フレックスタイム制の導入」「学童保育の整備・充実」など、制度整備に関して外勤より多くあげています。外勤では「一日の労働時間の短縮」「残業・休日出勤の規制」など、労働時間に関して内勤より多くあげています。それぞれ現実に即した身近な問題解決を求める傾向があるようです。

次に経年推移で共働きをしながら育児をしていくための環境整備について比較してみます（図45）。2015年と比較すると、「育児期間中の職場の理解」を選択した割合は減少しています。一方で「子どもの病気などの看護休暇の新設、日数増加」「育児休業中の経済的給付」は増加しています。

近年、建設産業で働く女性が増えてきています。業界団体や企業も女性活躍推進にむけて様々な施策に取り組んでいます。誰もが安心して働き続け、活躍できる職場環境の改善や制度整備をより一層推し進め、理想と現実の差を埋めていかなければなりません。

50代の6人に1人が介護中

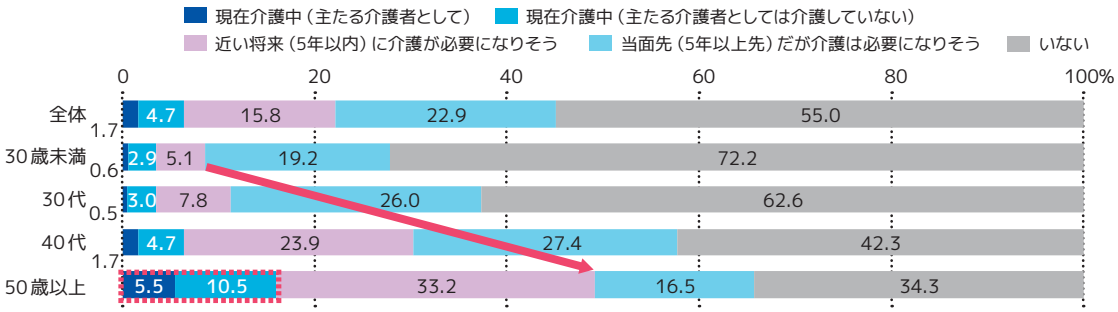


図46　介護が必要な家族がいるか（年代別）

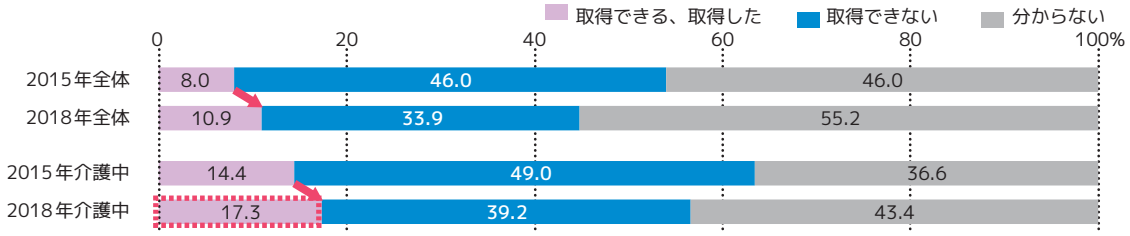


図47　介護が必要な場合、介護休業を取得できるか（全体と介護中）

図48　介護をしながら働き続けるために必要なもの（介護中・3つ以内選択）

介護が必要な家族がいる人の割合を年代別に見てみます（図46）。年齢が上がるごとに現在介護中と答える人は増えていき、50歳以上の16%が介護中となっています。「5年以内に必要になりそう」を含めると40代で3割を超え、50代では5割近くとなります。

次に介護が必要な場合に介護休業を取得できると思うかについて、2015年の調査と比較してみます（図47）。取得できると思う割合が増加していますが、実際に介護中の人でも、取得できると回答した人は17.3%でした。

それでは、介護中の人が介護しながら働き続けるために何が必要だと考えているのでしょうか（図48）。「介護休業・介護休暇を取得しやすい職場環境の整備」と答えた人は6割で、最も多くなっています。前回調査と比較すると、「介護休業・休暇の日数拡大」「介護短時間勤務制度の導入・整備」が必要だと答えている割合が増えています。

介護は誰にでも起こりうるテーマです。介護と仕事が両立できなければ、仕事をあきらめざるを得ず、介護離職へとつながってしまいます。誰もが安心して働き続けられるよう、労使が一体となって制度や環境両面の課題を解決していかなければなりません。

添付資料：アンケート基礎データ

※ 表中の人数は不明を除く

1　回答者の人数・男女別・内外勤別　平均年齢

		全　体	男　性	女　性	内　勤	外　勤
2018年（時短兼生活実態・意識調査）	（人）	14,543	12,463	1,930	6,397	8,099
	（%）		(86.6)	(13.4)	(44.1)	(55.9)
	平均年齢（歳）	37.7	37.9	36.2	38.9	36.7
2017年（時短アンケート）	（人）	13,797	11,975	1,792	6,152	7,642
	（%）		(87.0)	(13.0)	(44.6)	(55.4)
	平均年齢（歳）	38.4	38.5	37.4	39.5	37.5
2015年（時短兼生活実態・意識調査）	（人）	12,121	10,865	1,216	5,105	6,944
	（%）		(89.9)	(10.1)	(42.4)	(57.6)
	平均年齢（歳）	38.5	38.7	36.7	39.6	37.7

2　男女別・内外勤別、年齢分布

	合　計	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳以上
2018年（人）	14,533	1,680	2,735	2,117	1,468	1,668	2,545	1,617	703
全　体（%）	100.0	11.6	18.8	14.6	10.1	11.5	17.5	11.1	4.8
男　性	12,454	1,355	2,265	1,835	1,271	1,470	2,271	1,413	574
	100.0	10.9	18.2	14.7	10.2	11.8	18.3	11.3	4.6
女　性	1,929	307	434	267	189	180	249	181	122
	100.0	15.9	22.6	13.8	9.8	9.3	12.9	9.4	6.3
内　勤	6,394	461	1,150	1,026	709	706	1,121	827	394
	100.0	7.2	18.1	16.0	11.1	11.0	17.5	12.9	6.2
外　勤	8,093	1,210	1,572	1,082	757	958	1,423	788	303
	100.0	15.0	19.4	13.4	9.4	11.8	17.6	9.7	3.7

3　男女別・職種別、平均年齢

	合　計	内　勤						外　勤			
		内勤建築	内勤土木	内勤事務	営　業	技術研究	内勤その他	外勤建築	外勤土木	外勤事務	外勤その他
2018年（人）	14,496	2,291	855	2,018	726	219	288	3,863	3,843	327	66
全　体（%）	100.0	15.8	5.9	13.9	5.0	1.5	2.0	26.6	26.5	2.3	0.5
平均年齢	37.7	38.5	39.1	38.2	41.4	36.5	41.4	36.5	37.2	33.4	38.3
男　性	12,423	1,923	769	902	677	193	223	3,694	3,733	247	62
	100.0	15.5	6.2	7.3	5.4	1.6	1.8	29.7	30.0	2.0	0.5
女　性	1,923	341	76	1,083	37	21	61	144	83	74	3
	100.0	17.7	4.0	56.3	1.9	1.1	3.2	7.5	4.3	3.8	0.2

4　配偶者の有無

		合　計	未　婚	既　婚
2018年 全　体	（人）	14,352	6,105	8,247
	（%）	100.0	42.5	57.5
男　性	（人）	12,355	4,749	7,606
	（%）	100.0	38.4	61.6
女　性	（人）	1,905	1,303	602
	（%）	100.0	68.4	31.6
2015年計	（人）	12,115	4,531	7,584
	（%）	100.0	37.4	62.6

5　長子の成長段階（子どもがいる人）

	合　計	3歳以下	4歳～6歳以下	小学生	中学生	高校生	大学生・各種学校	就職	その他
2018年（人）	6,330	1,170	688	1,397	730	831	1,025	414	75
全　体　（%）	100.0	18.5	10.9	22.1	11.5	13.1	16.2	6.5	1.2

6　住宅の種類

	合　計	持家（ローン返済中）	持家（ローン返済済）	社宅借上げ社宅	賃貸住宅借家	親元住居	独身寮	作業所宿舎	その他
2018年（人）	14,491	4,370	1,061	2,890	2,739	1,231	1,583	531	86
全　体　（%）	100.0	30.1	7.3	20.0	18.9	8.5	10.9	3.7	0.6
未婚者計	6,077	265	255	1,338	1,134	986	1,544	502	53
	100.0	4.3	4.2	22.0	18.7	16.2	25.4	8.3	0.9
既婚者計	8,224	4,069	795	1,514	1,568	216	15	21	26
	100.0	49.4	9.7	18.4	19.1	2.6	0.2	0.3	0.3

7　内外勤別・職種別　労働時間と休日、ストレス

		11月の所定外労働時間平均	会社に居る時間（時間と分の単位）	退社時刻平均（時間と分の単位）	11月土曜取得日数 上段日数 下段取得率	11月総休日取得日数 上段日数 下段取得率	10月土曜取得日数 上段日数 下段取得率	10月総休日取得日数 上段日数 下段取得率	11月の残業時間が1年前と比べて増えた人の割合	1年間の有給休暇取得日数平均	仕事上でストレスや不安を感じている人の割合	努力-報酬の平均（1以上はストレスフルの状態）	魅力ありと感じる人の割合
2018年全体		47.5	11:38	19:19	3.15 78.8	7.73 85.9	3.09 77.3	7.70 85.6	25.8	6.01	64.7	1.09	58.7
内勤	内勤計	26.5	10:41	18:47	3.78 94.5	8.64 96.0	3.78 94.5	8.65 96.1	22.4	8.15	58.0	1.02	63.3
	内勤建築	34.0	11:07	19:13	3.72 93.0	8.52 94.7	3.73 93.3	8.56 95.1	25.0	7.97	61.0	1.07	61.5
	内勤土木	31.8	11:01	19:03	3.65 91.3	8.41 93.4	3.63 90.8	8.44 93.8	19.4	7.08	57.6	1.02	63.6
	内勤事務	16.8	10:06	18:15	3.90 97.5	8.82 98.0	3.86 96.5	8.79 97.7	22.7	9.37	54.0	0.97	64.8
	営　業	24.7	10:38	18:36	3.81 95.3	8.68 96.4	3.82 95.5	8.72 96.9	17.3	6.08	59.3	1.02	65.9
	技術研究	24.5	10:45	18:57	3.91 97.8	8.76 97.3	3.88 97.0	8.80 97.8	23.3	9.13	60.5	1.05	61.1
	内勤その他	24.4	10:33	18:35	3.79 94.8	8.69 96.6	3.80 95.0	8.72 96.9	20.4	8.87	59.0	1.01	61.7
外勤	外勤計	64.2	12:24	19:45	2.63 65.8	6.99 77.7	2.52 63.0	6.93 77.0	28.4	4.32	70.0	1.15	55.2
	外勤建築	66.6	12:30	19:54	2.50 62.5	6.81 75.7	2.39 59.8	6.78 75.3	28.3	4.01	70.5	1.17	56.2
	外勤土木	63.6	12:23	19:40	2.71 67.8	7.07 78.6	2.59 64.8	6.97 77.4	27.5	4.44	70.3	1.13	54.0
	外勤事務	45.2	11:28	19:06	3.29 82.3	7.94 88.2	3.24 81.0	7.91 87.9	42.8	6.06	62.0	1.08	58.0
	外勤その他	48.0	11:30	19:12	3.32 83.0	7.94 88.2	3.40 85.0	8.21 91.2	25.0	6.29	68.3	1.13	50.0
2017年全体		46.8	－	－	3.07 76.8	8.32 83.2	3.02 75.5	8.52 85.2	－	4.93	－	－	61.6
2015年全体		58.8	12:14	19:51	2.61 65.3	8.54 77.6	－	－	－	3.34	68.3	1.08	55.0

※2018年11月と10月は祝日が1日で総休日日数9日、2017年11月と10月は総休日日数10日、
2015年は日曜日が5日で総休日日数11日

8 性別 ・既婚男性年齢別　家計の状況

	2017年本人年収平均値（万円）	（既婚者）2017年配偶者年収平均値（万円）	（既婚者）2017年世帯年収平均値（万円）	（既婚者）共働きの割合(%)	1ヶ月の支出額（万円）	（子どもあり）1ヶ月の教育費（万円）	現在の家計状況（苦しい家計）(%)	（既婚者）単身赴任している割合(%)	（単身赴任者）二重生活による経済負担（万円）
2018年全体	705.5	161.2	971.2	67.5	27.1	5.0	18.0	28.6	4.4
男　性	743.8	128.3	963.8	65.1	28.0	5.0	18.2	30.5	4.4
女　性	449.3	596.9	1070.0	98.4	20.9	5.2	17.1	4.1	6.2
既婚男性年齢別									
25-29歳	565.6	173.2	739.2	64.6	23.5	1.8	22.5	16.6	4.4
30-34歳	696.2	144.8	838.7	60.1	26.7	2.8	19.2	18.2	4.1
35-39歳	787.0	132.5	915.9	57.9	31.0	3.7	18.6	23.5	4.6
40-44歳	887.2	115.0	998.8	61.6	33.4	4.9	19.4	34.4	4.2
45-49歳	929.7	117.7	1044.3	68.6	37.5	6.1	23.8	37.9	4.5
50-54歳	943.5	122.8	1065.2	74.3	39.4	6.9	28.3	37.6	4.3
55歳以上	923.3	106.0	1029.8	65.5	37.3	6.2	16.9	37.4	4.2
2015年全体	622.5	118.0	827.5	60.5	27.1	4.9	22.3	29.9	4.1

9 内外勤別・性別 ・年齢別　意識関係

	努力−報酬の平均（1以上はストレスフルの状態）	帰宅時刻平均（時間と分の単位）	帰宅後の時間平均（時間と分の単位）	女性キャリア（理想）で働き続けると回答した割合	女性キャリア（現実）で働き続けると回答した割合	現在介護中と回答した人の割合	仕事が充実している人の割合	生活が充実している人の割合	魅力ありと感じる割合
2018年全体	1.09	20:19	3:22	42.3	26.2	6.4	70.5	66.2	58.7
内　勤	1.02	20:01	3:45	51.3	35.5	7.2	71.4	74.1	63.3
外　勤	1.15	20:34	3:04	35.1	18.8	5.7	69.7	59.9	55.2
男　性	1.12	20:27	3:15	39.1	21.8	6.2	70.5	64.9	57.3
女　性	0.95	19:36	4:06	61.8	54.0	7.8	70.9	75.1	68.4
年齢別									
25歳未満	1.00	20:13	3:27	29.1	19.7	3.3	73.0	64.8	68.7
25-29歳	1.10	20:31	3:19	38.2	24.1	3.7	69.7	62.9	59.1
30-34歳	1.14	20:36	3:14	42.9	25.7	3.1	72.3	66.6	54.8
35-39歳	1.13	20:26	3:17	49.5	31.1	4.3	73.1	67.7	58.4
40-44歳	1.13	20:22	3:16	46.5	27.5	4.3	73.0	70.9	60.7
45-49歳	1.11	20:18	3:21	44.3	27.1	7.8	70.5	65.5	57.0
50-54歳	1.07	19:59	3:34	46.7	27.3	14.1	64.7	66.1	55.0
55歳以上	0.99	19:40	3:42	44.0	31.6	20.3	63.9	68.9	56.4
2017年全体	−	−	−	−	−	−	76.2	71.8	61.6
2015年全体	1.08	20:49	3:03	37.5	21.3	4.2	69.0	60.7	55.0

10　外勤工事分類別

	合　　計	建築工事	土木工事	建築(鉄道線閉)工事	土木(鉄道線閉)工事	建築リニューアル工事	土木リニューアル工事	その他
2018年(人)	7,389	3,219	3,105	71	497	303	100	94
(%)	100.0	43.5	42.0	1.0	6.7	4.1	1.4	1.3
2017年(%)	100.0	42.2	41.5	1.2	6.7	5.0	1.6	1.8

11　外勤発注者別

	合計	国土交通省	国土交通省以外の中央官庁	JRTT	JRTT以外の独立行政法人	都道府県	政令指定都市	その他地方公共団体	民間公益企業(道路)	民間公益企業(鉄道)	民間公益企業(電力、ガス、通信等)	民間マンション関係ディベロッパー	その他民間企業・個人
2018年(人)	7,396	663	366	412	261	662	268	433	360	792	319	559	2,301
(%)	100.0	9.0	4.9	5.6	3.5	9.0	3.6	5.9	4.9	10.7	4.3	7.6	31.0
2017年(%)	100.0	8.6	4.7	4.8	3.5	8.8	3.6	5.4	6.3	11.4	3.6	8.2	31.1

12　外勤工事分類別　・発注者別　　労働時間と休日

	平均配員数(人)	11月の所定外労働時間平均	11月平日の所定外労働時間平均	11月土曜取得日数 上段日数 下段取得率	11月総休日取得日数 上段日数 下段取得率	10月土曜取得日数 上段日数 下段取得率	10月総休日取得日数 上段日数 下段取得率	11月土曜日平均閉所回数(回数)	11月全休日平均閉所回数(回数)	10月土曜日平均閉所回数(回数)	10月全休日平均閉所回数(回数)
2018年外勤全体	12.2	64.2	45.1	2.63 65.8	6.99 77.7	2.52 63.0	6.93 77.0	1.28	4.77	1.15	4.77
工事分類別											
建築工事	11.8	69.5	48.4	2.43 60.8	6.75 75.0	2.32 58.0	6.70 74.4	1.11	4.61	0.94	4.61
土木工事	13.1	65.2	46.5	2.65 66.3	7.01 77.9	2.55 63.8	6.94 77.1	1.42	5.10	1.33	5.10
発注者別											
国土交通省	13.9	71.1	51.5	2.69 67.3	6.98 77.6	2.59 64.8	6.90 76.7	1.47	4.98	1.42	4.98
国土交通省以外の中央官庁	16.3	65.9	45.2	2.54 63.5	6.80 75.6	2.37 59.3	6.68 74.2	1.26	4.56	1.19	4.56
JRTT	15.2	60.4	43.0	2.74 68.5	7.13 79.2	2.68 67.0	7.07 78.6	1.14	4.51	1.19	4.51
JRTT以外の独立行政法人	16.4	61.5	41.0	2.58 64.5	6.91 76.8	2.41 60.3	6.80 75.6	1.19	4.67	1.04	4.67
都道府県	9.4	66.3	47.6	2.62 65.5	6.95 77.2	2.50 62.5	6.90 76.7	1.52	5.26	1.34	5.26
政令指定都市	9.4	65.5	46.9	2.49 62.3	6.93 77.0	2.37 59.3	6.84 76.0	1.44	5.20	1.26	5.20
その他地方公共団体	10.0	63.4	44.0	2.57 64.3	6.97 77.4	2.46 61.5	6.92 76.9	1.33	5.04	1.14	5.04
民間公益企業(道路)	20.3	72.6	54.6	2.73 68.3	7.11 79.0	2.65 66.3	7.09 78.8	1.26	4.83	1.15	4.83
民間公益企業(鉄道)	11.9	56.5	40.6	2.97 74.3	7.39 82.1	2.87 71.8	7.35 81.7	1.32	4.42	1.24	4.42
その他民間公益企業	12.6	60.0	43.4	2.80 70.0	7.25 80.6	2.80 70.0	7.28 80.9	1.64	5.50	1.54	5.50
民間マンション関係ディベロッパー	10.2	73.7	51.4	2.19 54.8	6.52 72.4	1.95 48.8	6.39 71.0	0.90	4.62	0.68	4.62
その他民間企業・個人	10.8	65.8	45.2	2.50 62.5	6.80 75.6	2.39 59.8	6.74 74.9	1.19	4.61	1.03	4.61
2017年外勤全体	11.1	63.7	43.8	2.52 63.0	7.36 73.6	2.44 61.0	7.69 76.9	1.18	4.99	1.03	5.54

※2018年11月と10月は祝日が1日で総休日日数9日、2017年11月と10月は総休日日数10日

日建協

2018 時短アンケートの概要

2019.4