

2022 時短アンケートの概要

調査時報 No.304 ダイジェスト
2023年4月

日建協

2022 時短アンケートの概要



2023.4



日本建設産業職員労働組合協議会

<http://nikkenkyo.jp>



2022年11月に実施した「日建協時短アンケート」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、時代に応じて組合員の労働実態や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改善にむけて、率直な思いを明らかにしてきました。

この調査は毎年11月、組合員数約38,000人中の10,000人の組合員を対象に実施しており、建設産業で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な調査は他に例がなく、唯一最大の資料です。

日建協では、建設産業が持続的に発展するためには、「誰もがいつまでも働ける 誰からも誇りに思われる産業」であることが必要だと考えます。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。2024年に建設産業に適用される時間外労働の上限規制にむけた対応や担い手確保など、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改善に取り組んでいきましょう。

本ダイジェストでは、膨大な調査結果のなか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ています。

長時間労働の是正や労働環境の改善など、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて話し合うあらゆる場面で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ん、誠にありがとうございました。心よりお礼申し上げます。

2023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 羽田野 祥一
政策企画局次長 劔持 良
政策企画局 山中 雪絵

I 労働時間の現状

- 1. 所定外労働時間 1
- 2. 残業理由 2
- 3. 乖離理由 3

II 休日・休暇の現状

- 1. 休日取得・閉所設定 5
- 2. 異動時休暇・海外の休日取得 7

III 組合員の意識

- 1. 仕事と会社の魅力 8
- 2. 転職・健康 9

IV 多様な働き方

- 1. 在宅勤務（テレワーク）..... 10

添付資料

- アンケート基礎データ 11

1 所定外労働時間

所定外労働の上限規制適用を控えるも改善は僅少
現時点で4.5%が即、法令違反

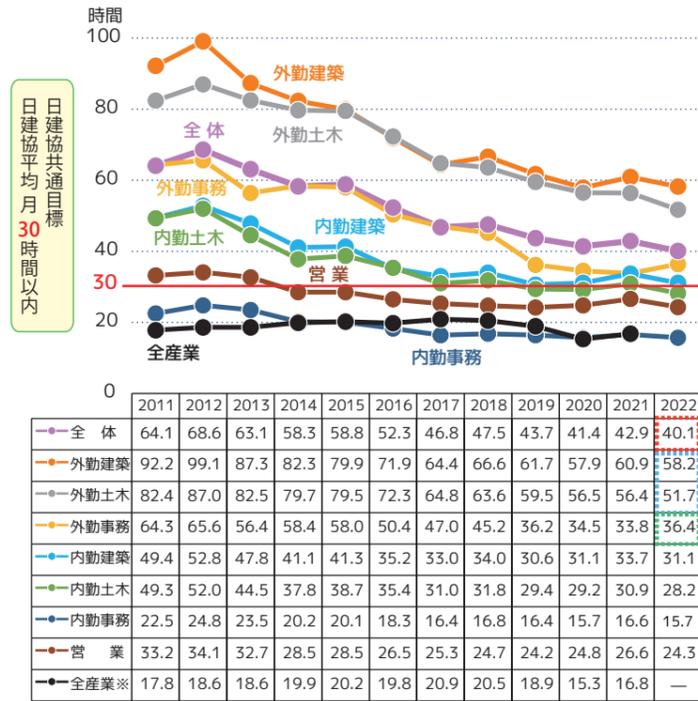


図1 所定外労働時間の推移

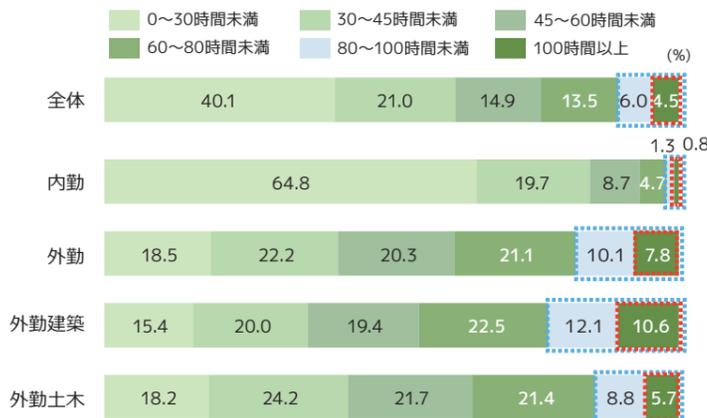


図2 所定外労働時間の分布 (内外勤別)

～2024年適用の時間外労働の上限規制～

原則、時間外労働は月45時間かつ年間360時間以内とし、たとえ労使で合意しても上回れない上限が設けられます。

- ① 年間残業時間は720時間まで (休日労働は除く)
- ② 2～6ヵ月いずれも平均80時間以内 (休日労働を含む)
- ③ ひと月の残業の上限は100時間未満 (休日労働を含む)
- ④ 月45時間超の残業は年6回まで (休日労働は除く)

2 残業理由

内外勤ともに書類等の業務が負担に
外勤者の長時間労働の課題解決が重要

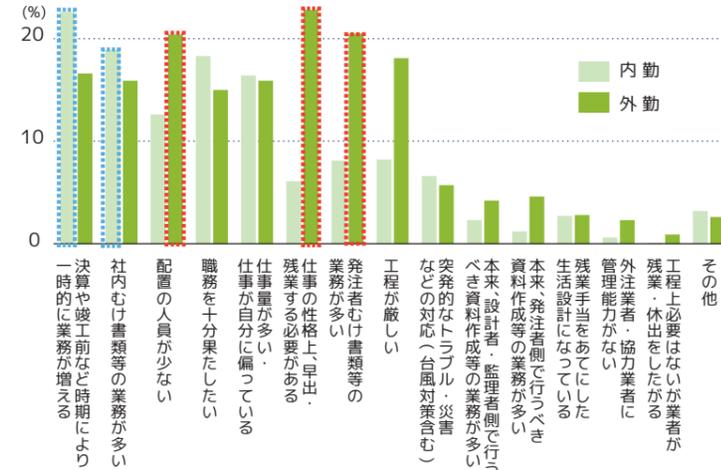


図3 残業した主な理由 (内外勤別 2つ以内選択)

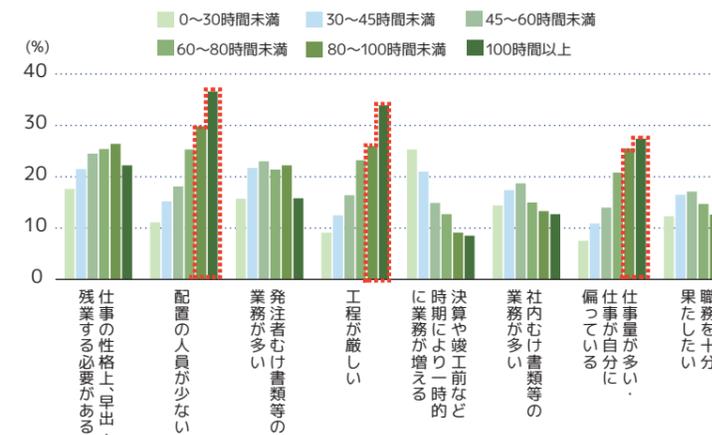


図4 残業した主な理由 (所定外労働時間別 2つ以内選択 上位8項目)

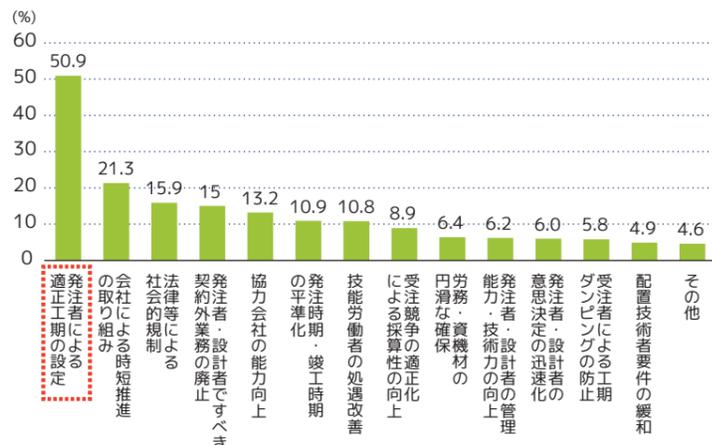


図5 労働時間を短縮するために必要なこと (外勤 2つ以内選択)

では、残業の主な理由をみてみます (図3)。内勤では「決算や竣工前など時期により一時的に業務が増える」が最も多く、次に「社内むけの書類等の業務が多い」となりました。外勤では多い順に「仕事の性格上、早出・残業する必要がある」「発注者むけの書類等の業務が多い」「配置の人員が少ない」となりました。外勤者は発注者むけの書類だけでなく「社内向けの書類等の業務が多い」という回答も多いです。内外勤ともに書類削減・簡素化や業務効率化が短縮を進めるうえでのポイントになることがわかります。

外勤の所定外労働時間と残業した理由の相関関係を見てみます (図4)。80時間以上の所定外労働をしている組合員は「配置の人員が少ない」「工程が厳しい」「仕事量が多い・仕事が自分に偏っている」ことを理由にあげている割合が高くなっています。この傾向は2020年以降変わっておらず、労働時間短縮への効果的な対策ができていないと考えられます。特に長時間労働が多い、外勤者への抜本的な取り組みが求められます。

外勤者に労働時間を短縮するには何が必要かを尋ねたところ (図5)、「発注者による適正工期の設定」を挙げた割合が非常に多くなっています。適正工期の設定に関する建設業法改正や各種施策が、組合員の労働時間短縮に確実につながるものになっているか注視しなければなりません。次いで「会社による時短推進の取り組み」「法律等による社会的規制」となっています。政労使一体となり、労働時間の短縮に取り組む必要があります。

3 乖離理由

36 協定や会社の時短目標時間が、適正な労働時間管理の妨げにも



図6 実際の残業時間と会社へ報告した残業時間との乖離時間の分布 (内外勤・実際の残業時間別)

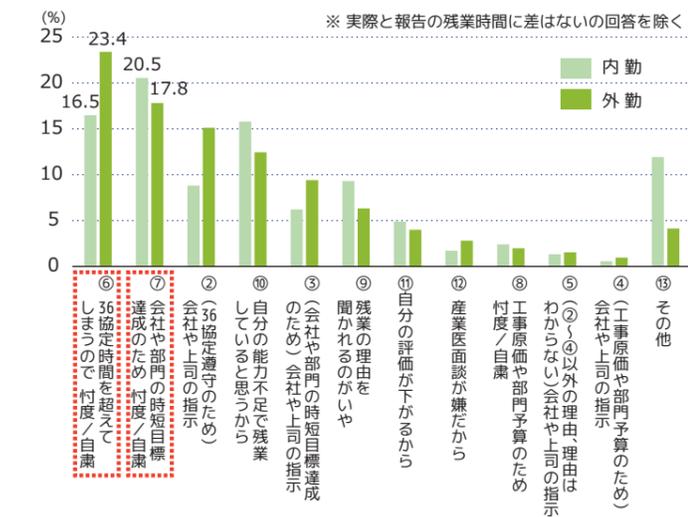


図7 実際の残業時間と報告時間に差がある理由 (2つ以内選択)



図8 1ヶ月あたりの勤務報告にあたって意識している所定外労働の申告時間の上限

実際の残業時間と会社へ報告した残業時間との乖離について見てみましょう (図6)。

全体で「乖離がある」という回答の割合は20.5%でした。これを内外勤別で見ると内勤10.4%、外勤29.4%となっています。また、実際の残業時間別で見ると、「乖離なし」は実際の残業時間が増えるにつれその割合が減っていきます。特に実際の残業時間が80時間を超えると「乖離時間なし」の割合は大きく減り、80～100時間では29.6%、100時間以上ではわずか12.7%です。さらに、残業100時間以上の場合は乖離が40時間以上の割合が66.6%と非常に多くなっています。

実際の残業時間と会社に報告している時間が乖離している理由をみてみます (図7)。

内勤は「会社や部門の時短目標達成のため忬度/自粛」が多く20.5%、外勤で多いのは「36協定時間を超えてしまつたので忬度/自粛」で23.4%です。

会社や上司の指示の有無を問わず、勤務報告にあたって意識している所定外労働の申告時間の上限を見てみます (図8)。

「上限はない」という回答は22.6%で、それ以外の8割近くの組合員には意識している上限時間があります。その上限となる時間を見ていくと、45時間、60時間といった特定の時間に回答が集中していました。36協定時間や会社の時短目標時間を勤務報告の上限として意識していると考えられます。

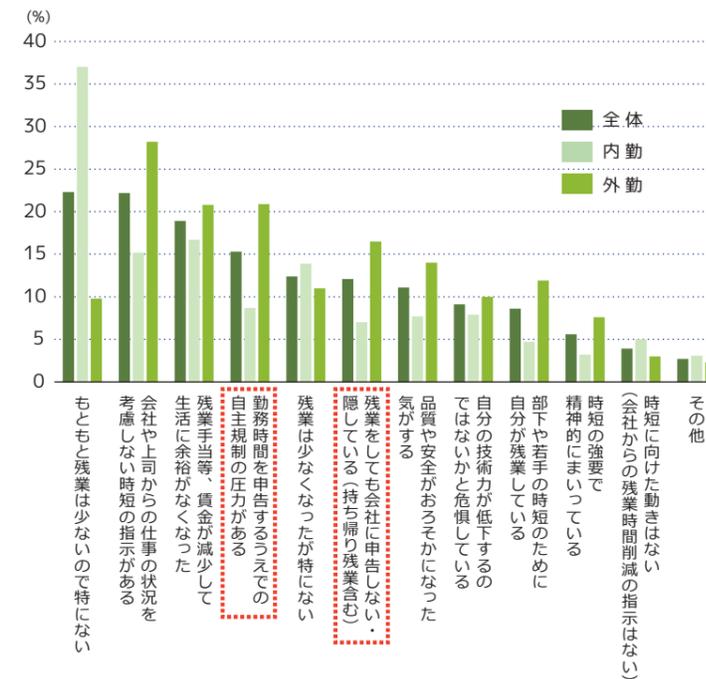


図9 会社からの残業時間削減指示による仕事や生活への支障 (2つ以内選択)

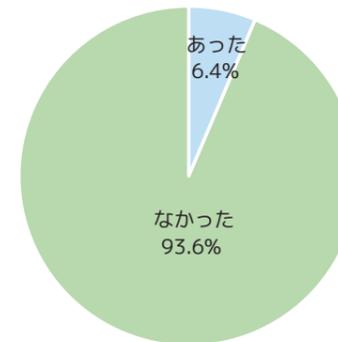


図10 申告した残業時間が不適切に少なくされたことがあるか (過去1年間)

会社からの残業削減指示による仕事や生活への支障があったかを見てみても (図9)、全体で「勤務時間を申告するうえでの自主規制の圧力がある」15.3%、「残業をしても会社に申告しない・隠している」12.1%という結果で、これらの回答は外勤になるとさらに割合が大きくなります。

会社からの残業削減指示が、労働時間の適正申告を阻んでいる要因の一つであることは確かです。

ここまでは組合員が残業時間を適正に申告できているかを見てきましたが、適正申告をしてもその申告を会社が歪めるようなことはしていないでしょうか (図10)。

直近の1年間で、申告した残業時間が会社や上司の否認や修正により不適切に少なくされたことがあるかを尋ねたところ、6.4%もの組合員が「あった」と回答しています。

2024年の時間外労働の上限規制適用が迫り、長時間労働の是正は労使共に共通の課題として認識しています。会社は法令違反にならないために時間目標を設定、働き方の意識改革など様々な手を打っていますが、そういった施策が逆に組合員の適切な勤務報告を妨げる現状があることがわかりました。単に数値目標を掲げるだけでなく、具体的に労働時間について組合員と向き合うことが必要です。また、組合員は会社・職場のために、36協定を順守するよう労働時間を過少申告しているかもしれません。しかし、このことが残業代未払いという法違反となります。会社を守るためにも忬度をせず、実際の労働時間を報告することが重要です。

1 休日取得・閉所設定

閉所設定が休日の取得につながるも、所定外労働時間の短縮にはつながらず

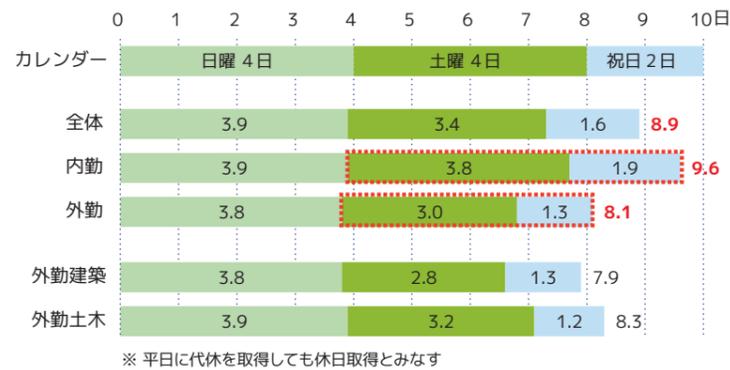


図11 2022年11月休日取得日数 (内外勤・外勤職種別)

休日取得日数を内外勤と外勤職種別に見ていきます (図11)。

2022年11月の休日は10日ありました。そのうち実際に休日取得をした日数の平均は、全体8.9日、内勤9.6日、外勤8.1日でした。内勤はほぼカレンダーどおりに休日を取れているのに対し、外勤は土曜日と祝日の休日取得が少なく、2日ほど休日出勤をしていることになります。



図12 11月休日取得日数 (工程表上の閉所設定別)

工程表上の閉所設定別で休日取得日数を見てください (図12)。

4週8閉所を設定している作業所では9.1日取得しています。閉所設定が少なくなるほど休日取得日数が減っていき、4週3閉所以下の作業所では6.4日しか取得できていません。1ヶ月の休日取得で2.7日の違いがあり、土曜日だけで1.5日の違いがありました。外勤の休日取得には作業所の工程上の閉所設定が大きく影響することがわかります。



図13 工程表上の閉所設定 (着工年別)

続いて、作業所の工程表上の閉所設定を着工年度別で見てください (図13)。

着工年度が新しくなるにつれて4週8閉所設定の割合は着実に増加しています。2022年に着工した工事は4閉所設定が減少し、4閉所+α設定ができる作業所の割合が66.2%となりました。一方で、3閉所以下の厳しい閉所設定の作業所の割合は徐々に減ってはいるものの6%以上あります。

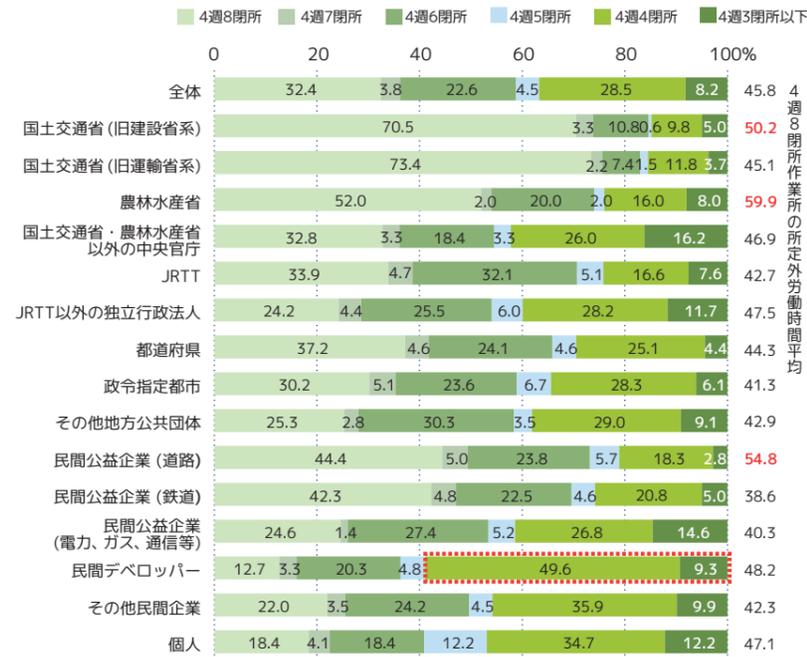


図14 工程表上の閉所設定と4週8閉所作業所の所定外労働時間平均 (発注者別)

次に工程表上の閉所設定と所定外労働時間を発注者別に見ていきます (図14)。

国土交通省は4週8閉所の設定が70%を超えました。そのほかの発注者においても、徐々にではありますが国土交通省以外にも4週8閉所設定が増えてきていることがわかります。4週4閉所以下の割合に目を向けると、民間デベロッパーはその割合が58.9%と6割近くとなり、前回よりも割合が増えていました。一方で、農林水産省や民間公益企業(道路)は、4週8閉所の作業所においても所定外労働時間が多いことがわかります。

閉所を増やしても所定外労働時間が減らなければ意味がありません。閉所の増加と所定外労働時間の短縮に同時に取り組む必要があります。

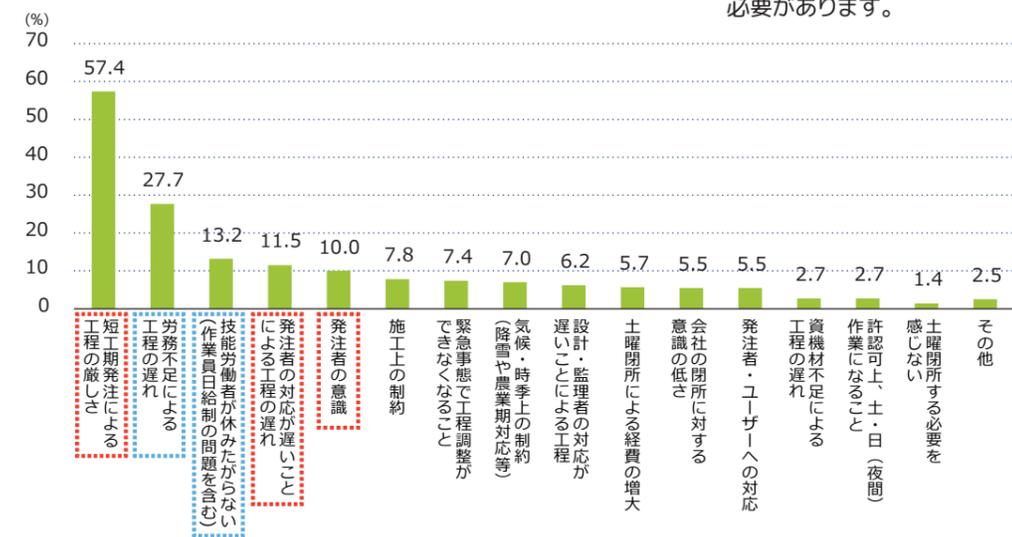


図15 土曜閉所するうえでの問題点 (2つ以内選択)

外勤組合員が土曜閉所するうえでの問題点だと感じていることを見ていくと (図15)、「短工期発注による工程の厳しさ」が他と比べて圧倒的に多く、「発注者の対応が遅いことによる工程上の遅れ」「発注者の意識」といった発注者に起因する要因が多く回答されていました。

また「労務不足による工程の遅れ」「技能労働者が休みたがらない」といった技能労働者に起因する要因も多く、作業所の土曜閉所を進めていくには、適正な工期設定など発注者の理解はもちろん、技能労働者の処遇改善が必要です。建設産業全体で4週8閉所の取り組みを推進し、確実に実現する必要があります。

2 異動時休暇・海外の休日取得

3 割の組合員が異動時休暇取得0日
海外勤務者の休日取得は働き方改革の蚊帳の外

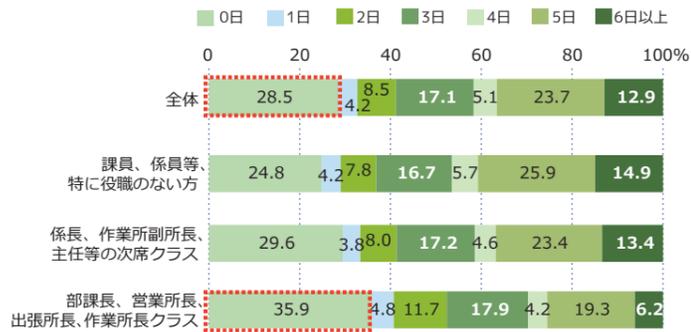


図16 異動時休暇の取得日数 (職位別)

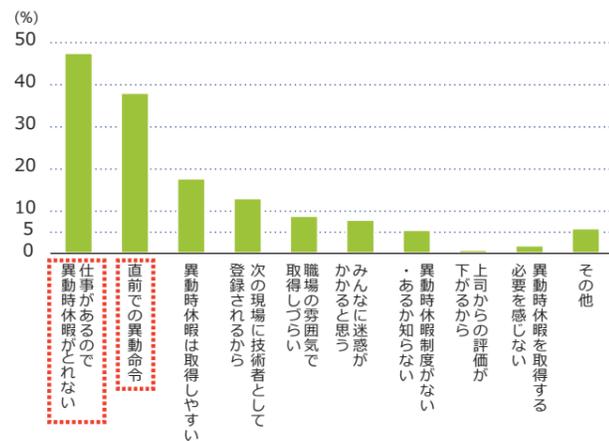


図17 異動時休暇が取得しにくい理由 (異動時休暇4日以下取得者・2つ以内選択)



図18 11月休日取得日数 (国内外別)

外勤者は普段休みを取りづらい環境にあります。そのため、作業所の異動時が外勤者の長期休暇取得の機会となります。現在35加盟組合のうち、29組合では制度(特別休暇)や運用などで異動時休暇を取得できるようになっています。しかし、その取得状況を見てみると(図16)、3割の組合員が異動時休暇を1日も取得できていません。

また、職位別に見てみると、職位の高い方が取得日数が少ないことがわかります。近年、離職防止の観点から若年層への配慮が見られ、異動時休暇についてもその傾向が見られますが、時短や休日取得に年齢や立場は関係ありません。

では、異動時休暇が取得しにくい理由を見てみましょう(図17)。

「仕事があるので異動時休暇がとれない」「直前での異動命令」の割合が非常に高くなっています。

異動時休暇の取得については、会社の取り組み次第で改善できると考えられます。

次に11月の休日取得日数を国内外別に見てみましょう(図18)。

国内全体では83.3%が8日以上の日を有している一方、海外全体では33.5%と、国内外で休日取得日数に大きな差が出ています。特に海外外勤では4休以下が4割を超え、休日取得数の平均は5.05日です。これは国内外勤の30年前の水準よりも低い状況です※。

海外では、所定外労働の上限規制などない国が大半でしょう。だからといって、海外で働く組合員のワーク・ライフ・バランスが蔑ろにされていることは看過できません。働き方改革は、国内法のみを根拠とした掛け声に終わらせず、海外勤務者も安心して働くことができるよう、国内外を問わず推進する必要があります。

※日建協で確認できる最も古い1992年11月の国内外勤者の休日取得日数は平均6.93日です。

1 仕事と会社の魅力

働くうえで何を重視するのか 会社の魅力はどこにあるのか

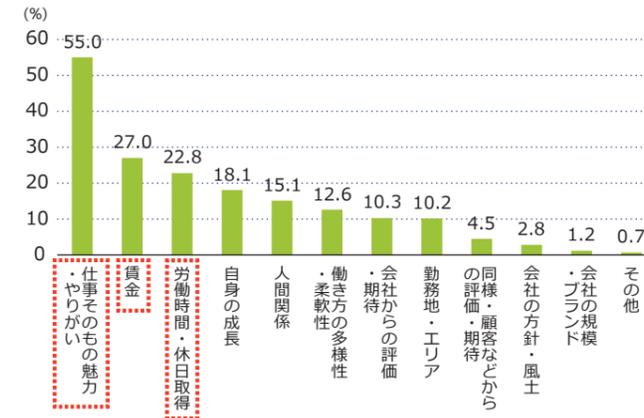


図19 仕事の充実度で重視していること (2つ以内選択)

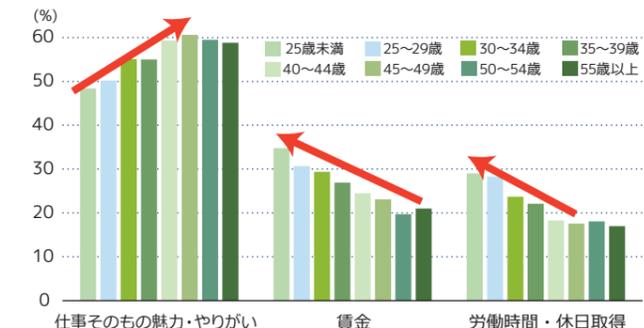


図20 仕事の充実度で重視していること (年齢別・2つ以内選択)

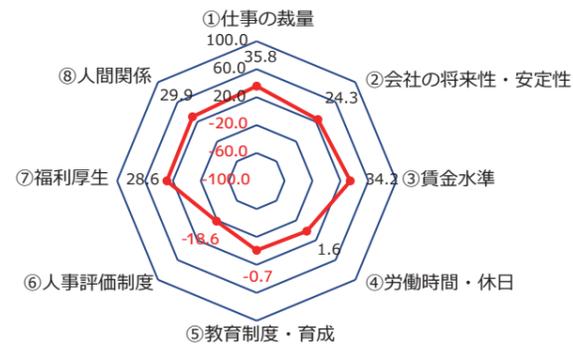


図21 会社の魅力

会社の魅力 (年齢別)

	①仕事の裁量	②会社の将来性・安定性	③賃金水準	④労働時間・休日	⑤教育制度・育成	⑥人事評価制度	⑦福利厚生	⑧人間関係
全体	35.8	24.3	34.2	1.6	-0.7	-18.6	28.6	29.9
25歳未満	41.7	50.5	68.4	-8.6	36.8	22.5	72.7	54.6
25~29歳	28.9	19.9	37.9	-14.5	3.2	-8.7	43.0	35.4
30~34歳	30.3	13.9	26.4	-6.2	-12.9	-25.8	27.0	30.4
35~39歳	33.0	11.6	27.2	-5.0	-18.3	-31.1	21.0	26.8
40~44歳	46.5	26.9	35.4	17.2	-9.3	-26.3	21.8	30.7
45~49歳	42.0	30.9	35.7	14.5	-7.7	-27.5	14.1	25.3
50~54歳	37.4	23.1	22.5	17.6	-2.9	-34.0	3.5	14.6
55歳以上	38.2	30.0	15.7	27.7	4.1	-30.2	3.9	12.9

仕事の充実度で重視していることを見ていきます(図19)。

最も重視されていることは「仕事そのものの魅力ややりがい」が55.0%と突出しています。次いで「賃金」27.0%、「労働時間・休日取得」22.8%となっています。

次に上位3項目について年齢別に見ていきます(図20)。「仕事そのものの魅力ややりがい」は年齢が高くなるほど重視しています。一方で「賃金」「労働時間・休日取得」は年齢が低いほど重視しています。年齢によって重視する度合いが違っていることがわかります。

組合員が会社のどこに魅力を感じているかを見ていきます(図21)。

図21に記載のある8項目について下記表のように点数を設定し、割合に掛けて評価を行いました。

魅力がある	まあ魅力がある	普通、どちらとも言えない	あまり魅力がない	魅力がない
+2	+1	0	-1	-2

もっとも評価が高いのは「仕事の裁量」35.8ポイント、もっとも低いのは「人事評価制度」-18.6ポイントとなりました。会社ごとに違いがあるものの、人事評価制度に魅力を感じていないのは共通の特徴でした。

次に年齢で特徴のあった項目について見ていきます。「労働時間・休日」は40歳未満がマイナスの評価となり若い世代ほど評価が低い結果となっています。「福利厚生」については年齢が上がるごとに魅力を感じない結果となりました。

2 転職・健康

働く意識、転職についてどう考えているのか

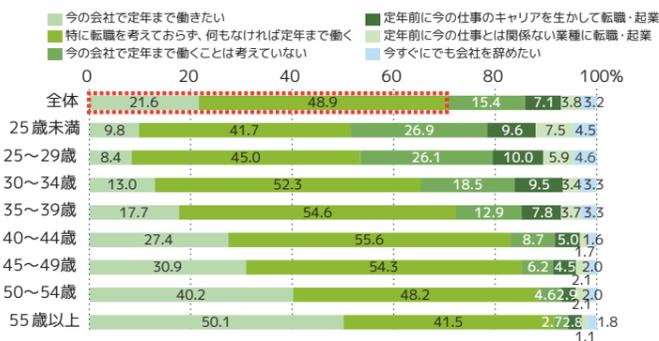


図22 転職の意識 (年齢別)

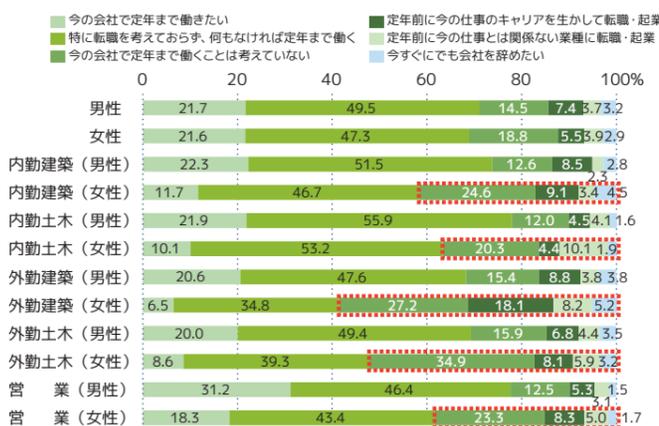


図23 転職の意識 (男女職種別)

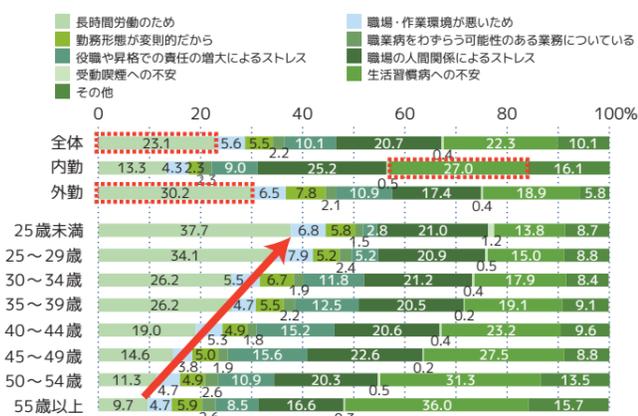


図24 健康不安の理由 (内外勤・年齢別)

～健康不安の理由「その他」に関する組合員の理由 (自由記述欄・抜粋)～

- ・会社が設定する業務目標に無理があり不安を感じる。
- ・時間削減による業務の完成度の低下による不安がある。
- ・単身赴任での不規則な生活が健康に影響している。
- ・仕事にやりがいを感じず、ストレスを感じている。
- ・事故を起こした時の制裁が重く、日常的に落ち着かない。
- ・人員不足による業務負担の偏りが健康に影響している。
- ・喫煙できないことにストレスを感じている。

1 在宅勤務 (テレワーク)

ニーズにあった働き方が選択できる職場づくりを

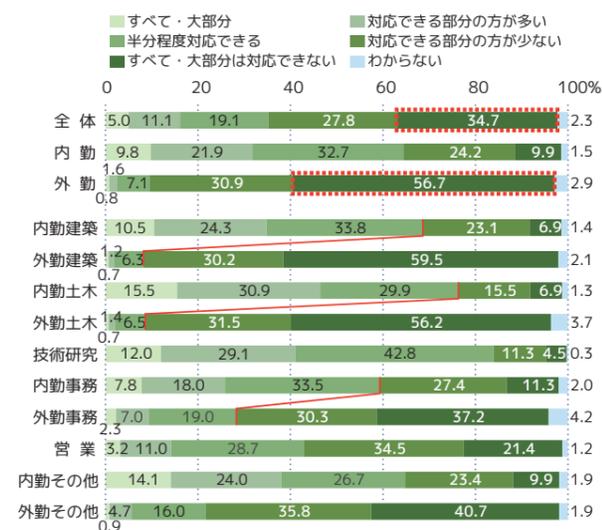


図25 仕事はどの程度在宅勤務で対応できるか

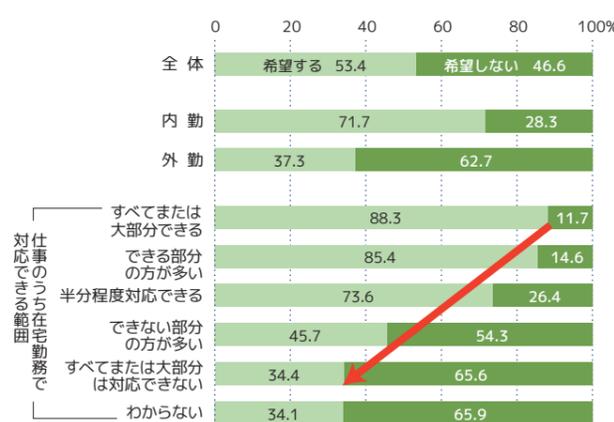


図26 在宅勤務を希望するか

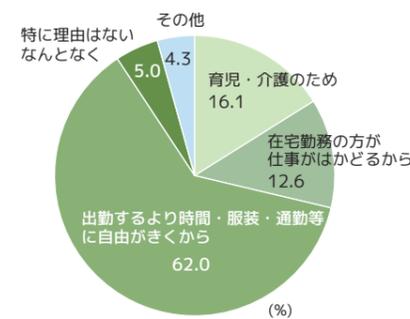


図27 在宅勤務を希望する理由

建設産業においても在宅勤務 (テレワーク) を導入する企業が増えてきていますが、実際に組合員の仕事は在宅勤務で対応できるのでしょうか (図25)。

「すべてまたは大部分が対応できない」は全体の34.7%、外勤では56.7%でした。この設問への回答の割合や傾向は、2020年 (2年前) の調査開始時からほぼ同様です。

また、内外勤をさらに職種細目別に見ていくと、外勤者は職種を問わず職種の内勤者と比べて「対応できない」割合が多いことがわかります。

そもそも、どれくらいの組合員が平常時に在宅勤務を希望しているのでしょうか (図26)。

在宅勤務を希望すると回答した割合は全体53.4%です。内外勤別では内勤71.7%、外勤37.3%と回答割合が概ね逆転します。この回答を、仕事のうち在宅勤務で対応できる範囲別で見ると、対応できる範囲の大きさと希望する割合が比例していることがわかります。今回のアンケートでは、コロナ禍と実際に在宅勤務 (テレワーク) で仕事ができるかどうかは考慮せず、単純な回答者の希望を尋ねています。にもかかわらず、「在宅勤務で仕事ができる人が希望する」「在宅勤務で仕事はできない人は希望もしない」という傾向が見られます。

在宅勤務を希望すると回答した人に、その理由を尋ねたところ (図27)、「出勤するより時間・服装・通勤等に自由がきくから」が62.0%と最も多く、「仕事がかどる」を含めた自分自身のための回答が7割を超えました。また、「育児・介護」のためという回答は16.1%と一定の回答割合があります。この数字から、組合員の86% (※) に在宅勤務をしながら育児・介護を担うニーズがあると言えます。

※図26で在宅勤務を希望すると回答した割合53.4%のうち、図27で希望する理由を「育児・介護」と回答したのは16.1%

在宅勤務 (テレワーク) は多様で柔軟な働き方の実現にむけた手段の一つです。働く組合員のニーズに応じて在宅勤務を行えるよう、制度や職場環境を整備していくことが必要です。モノづくりの最前線にある建設産業においてこそ、在宅勤務の進展が働き方改革のみならず、DXや魅力の指標となるのではないのでしょうか。

基礎データ

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
2022年 (時短アンケート)	(人)	18,008	14,438	2,957	8,380	9,625
	(%)		83.0	17.0	46.5	53.5
平均年齢(歳)		37.3	37.5	36.5	38.4	36.3
2021年(時短兼 生活実態・意識 調査)	(人)	16,120	13,064	2,519	7,588	8,527
	(%)		83.8	16.2	47.1	52.9
平均年齢(歳)		37.3	37.6	36.2	38.3	36.4
2020年 (時短アンケート)	(人)	17,039	13,941	2,714	7,905	9,134
	(%)		83.7	16.3	46.4	53.6
平均年齢(歳)		37.6	37.9	36.6	38.6	36.8

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
2022年(人)	17,999	2,064	4,084	2,559	2,182	1,566	1,835	2,363	1,346
全体(%)	100.0	11.5	22.7	14.2	12.1	8.7	10.2	13.1	7.5
男性	14,435	1,538	3,129	2,119	1,846	1,290	1,500	1,956	1,057
	100.0	10.7	21.6	14.7	12.8	8.9	10.4	13.6	7.3
女性	2,953	426	787	343	276	235	278	353	255
	100.0	14.4	26.7	11.6	9.3	8.0	9.4	12.0	8.6
内勤	8,375	564	1,792	1,320	1,161	819	831	1,154	734
	100.0	6.7	21.3	15.8	13.9	9.8	9.9	13.8	8.8
外勤	9,623	1,500	2,291	1,239	1,021	747	1,004	1,209	612
	100.0	15.6	23.7	12.9	10.6	7.8	10.4	12.6	6.4

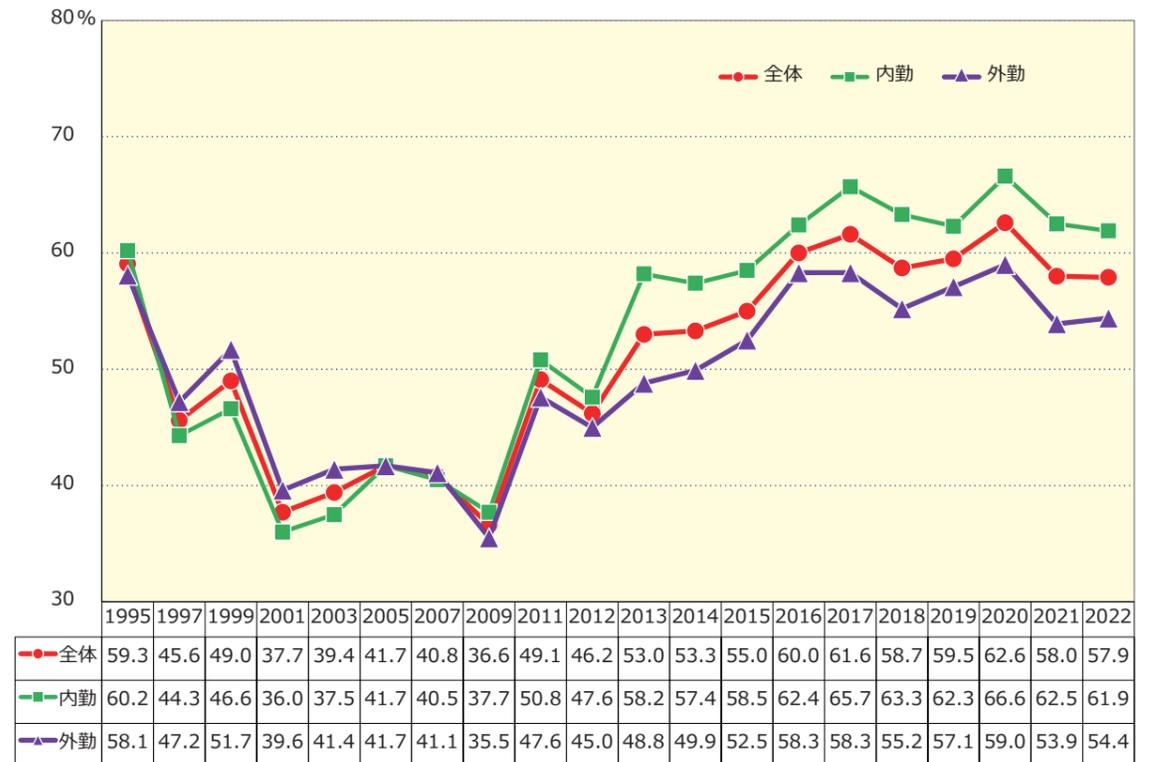
3 男女別・職種別、平均年齢

	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
2022年(人)	18,005	2,982	1,185	2,700	885	310	318	4,390	4,688	437	110
全体(%)	100.0	16.6	6.6	15.0	4.9	1.7	1.8	24.4	26.0	2.4	0.6
平均年齢	37.3	37.9	37.0	38.8	40.0	36.7	41.6	36.8	35.9	34.5	37.1
男性	14,437	2,327	990	1,027	798	272	240	4,031	4,353	302	97
	100.0	16.1	6.9	7.1	5.5	1.9	1.7	27.9	30.1	2.1	0.7
女性	2,957	538	159	1,537	63	28	69	243	191	121	8
	100.0	18.2	5.4	52.0	2.1	0.9	2.3	8.2	6.5	4.1	0.3

4 配偶者の有無

	合計	未婚	既婚
2022年(人)	17,543	8,077	9,466
全体(%)	100.0	46.0	54.0
男性(人)	14,186	5,927	8,259
(%)	100.0	41.8	58.2
女性(人)	2,879	1,884	995
(%)	100.0	65.4	34.6
2021年計(人)	15,846	7,243	8,603
(%)	100.0	45.7	54.3

5 建設産業に魅力を感じる割合の推移(内外勤別)



6 会社の魅力度採点方法(P8 図21)

計算式：①得点×②回答割合＝③魅力度

①得点

魅力がある	まあ魅力がある	普通、どちらともいえない	あまり魅力がない	魅力がない
+2	+1	0	-1	-2

②回答割合(例：仕事の裁量)

魅力がある	まあ魅力がある	普通、どちらともいえない	あまり魅力がない	魅力がない
8.7%	35.6%	42.4%	9.4%	3.9%

③魅力度

17.4	35.6	0	-9.4	-7.8
魅力度				35.8

※ お問い合わせ先
日建協 政策企画局 山中 雪絵
TEL : 03-5285-3870
info@nikkenkyo.jp