

2024 時短アンケートの概要

生活実態・意識調査

調査時報 No.313 ダイジェスト

2025年4月

日建協

2024 時短アンケートの概要

2025.4



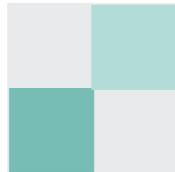
日建協 35 加盟組合

青木あすなる建設職員組合	五洋建設労働組合	銭高組労働組合	東鉄工業労働組合	西松建設職員組合	フジタ職員組合	宮地エンジニアリング労働組合
浅沼組職員組合	佐藤工業職員組合	大鉄工業労働組合	東洋建設職員労働組合	日本国土開発コミュニケーション協議会	松村組職員組合	名工建設職員組合
安藤・間職員組合	佐藤秀労働組合	大日本土木労働組合	戸田建設職員組合	日本総合住生活労働組合	馬淵建設職員組合	森本組労働組合
奥村組職員組合	シミズユニオン	大豊建設労働組合	飛鳥建設労働組合	野村労働組合	丸彦渡辺建設職員組合	横河ブリッジ労働組合
鴻池組労働組合	鈴与三和グループ労働組合	鉄建建設職員組合	中山組職員労働組合	ピーエス・コンストラクション労働組合	三井住友建設社員組合	りんかい日産建設職員組合

日本建設産業職員労働組合協議会

<http://nikkenkyo.jp>





はじめに

2024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。

日建協では毎年11月、組合員数約39,000人を対象に労働時間等に関する調査を行っており、今回の調査では約18,000人から回答をいただきました。建設産業で働くホワイトカラー層に対し、これだけ長期にわたって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4月から建設業に適用開始された時間外労働の上限規制への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。

2025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 山中 雪絵
政策企画局次長 植木 昂大
政策企画局 海老根 宜範



目次

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 組合員のくらし

- 1. 1日の過ごし方 8
- 2. 家計 9
- 3. 単身赴任 11
- 4. 二重生活 12

IV 組合員の意識

- 1. 建設業の魅力・仕事の充実度 13
- 2. 昇進意欲・転職の意識 14
- 3. ハラスメント 15

V 多様な働き方

- 1. 出産・育児 16
- 2. フレックス・スライド勤務 17

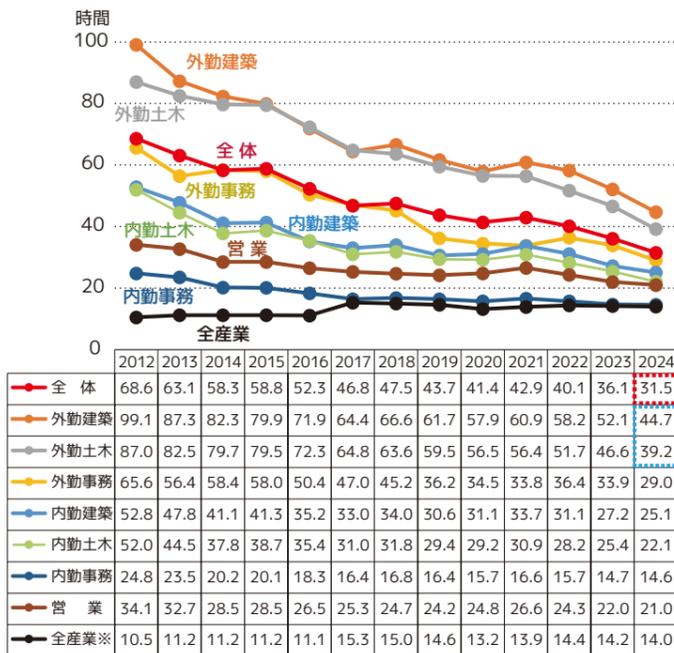
添付資料

- アンケート基礎データ 18

I 労働時間の現状

1. 所定外労働時間

上限規制が適用され所定外労働時間の改善が進むも職種によってはまだ長い労働時間



※全産業は厚生労働省「毎月労働統計調査」より引用

図1 所定外労働時間の推移

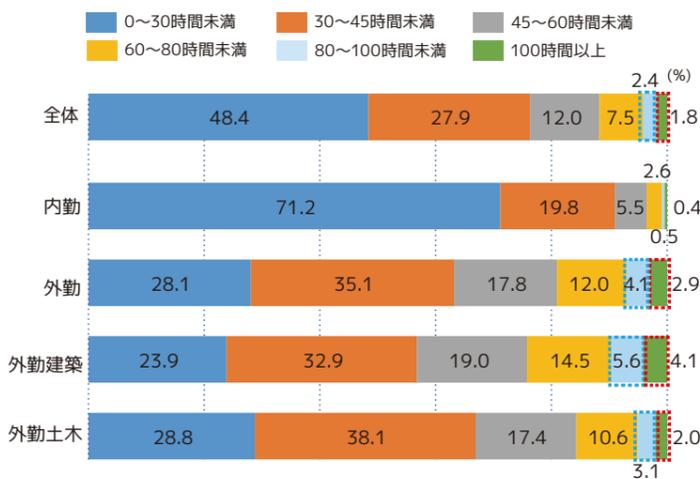


図2 所定外労働時間の分布 (内外勤別)

～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した。

- 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

内外勤者にのしかかる書類業務、外勤者の労働時間削減には適切な配員・適正工期が鍵か

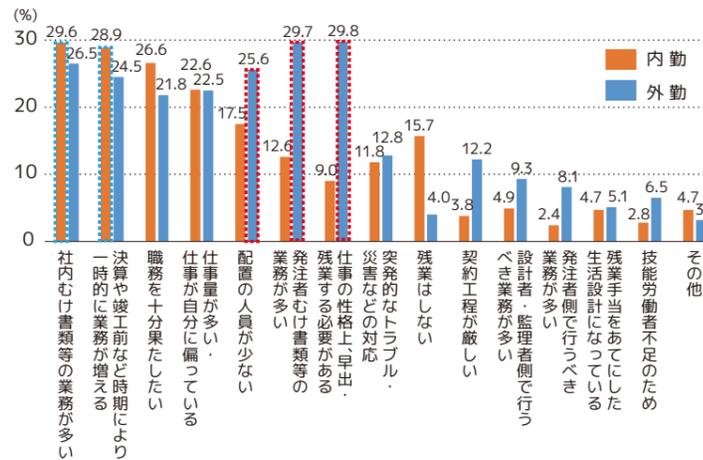


図3 残業した主な理由 (内外勤別 3つ以内選択)

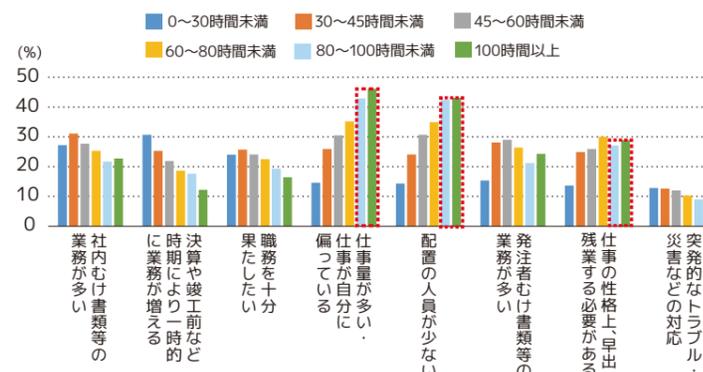


図4 残業した主な理由 (所定外労働時間別 3つ以内選択 上位8項目)

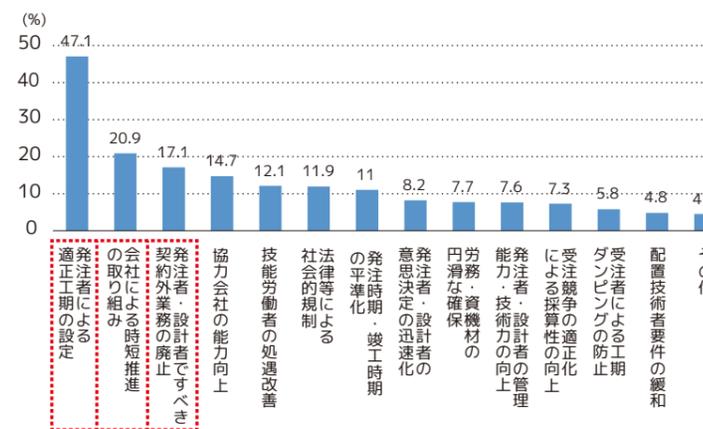


図5 労働時間を短縮するために必要なこと (外勤 2つ以内選択)

残業の主な理由を見てください (図3)。

内勤では「社内向け書類等の業務が多い」が最も多く、次に「決算や竣工前など時期により一時的に業務が増える」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」「発注者向け書類等の業務が多い」「配置の人員が少ない」となりました。

内外勤ともに書類業務が多く、書類削減・業務効率化が時短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ください (図4)。

80時間以上の所定外労働をしている組合員は「仕事量が多い・仕事が自分に偏っている」「配置の人員が少ない」「仕事の性格上、早出・残業する必要がある」ことを理由にあげている割合が高くなっています。この傾向は前年と同様であり、長時間労働の改善のためには受注時の適正な工期と人員配置が重要です。また、個人で解決できない問題もあり、会社単位で問題に取り組む必要もあります。

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。この項目は例年突出して高い状況が続いており、労使の努力のみでは解決できない根本的な課題にむけて建設産業全体で取り組むべき事項です。次いで多い項目は「会社による時短推進の取組み」「発注者・設計者ですべき契約外業務の廃止」となっています。

3. 乖離理由

上限規制への意識が忖度・自粛につながり、乖離申告の要因になる おそれ



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)

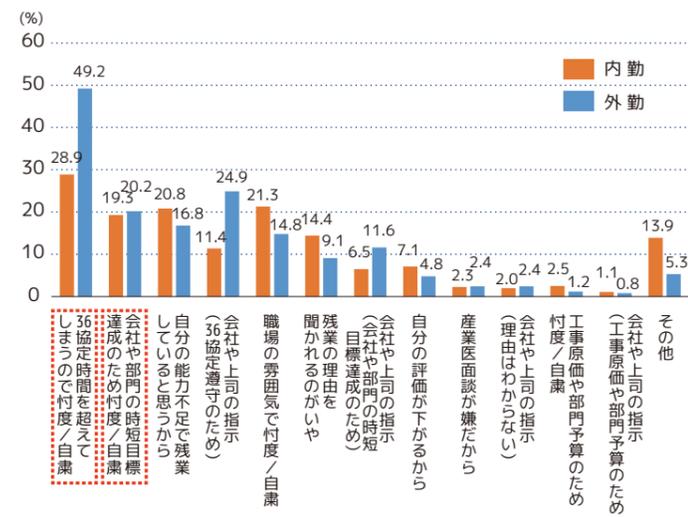


図7 実際の残業時間と報告時間に差がある理由(2つ以内選択)



図8 時間外労働の上限規制を遵守できたか (2024年4月~11月)

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16.3%でした。これを内外勤別でみると内勤9.5%、外勤22.3%となっています。また、実際の残業時間別でみると、「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、残業時間80~100時間では24.5%、100時間以上ではわずか4.3%です。さらに、乖離40時間以上の割合は残業時間80~100時間未満で25.9%、残業時間100時間以上で78.9%となっており、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見てみます(図7)。

内勤外勤共通して多いのは「36協定時間を超過してしまうので忖度/自粛」です。次いで多いのが「会社や部門の短時間目標達成のため忖度/自粛」になります。時間外労働の上限規制を意識するあまり乖離申告につながってしまっているものと思われる。

時間外労働の上限規制を遵守できたかを見てみます(図8)。

「遵守できた」という回答は全体で93.0%であり、ほとんどの方が上限規制を遵守できたと回答しています。一方、「遵守できなかった」という回答は2.2%存在します。「遵守できなかった」という回答については内勤に比して長時間労働になりやすい外勤のほうが比率は大きくなっています。

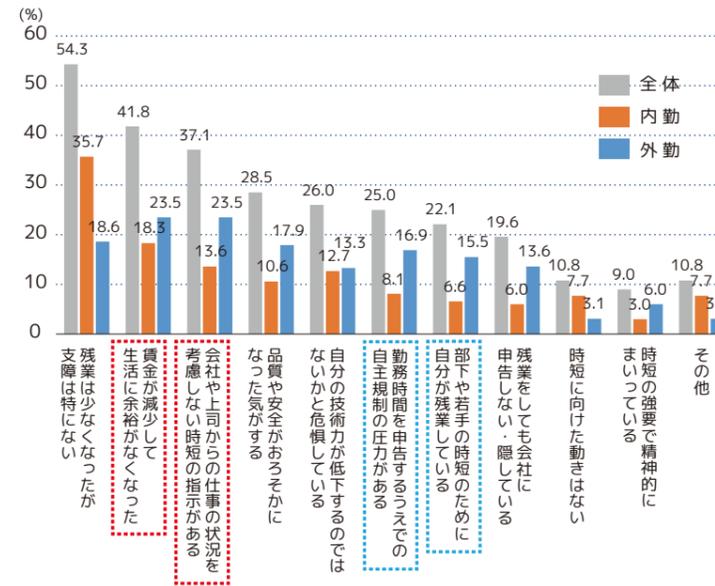


図9 会社からの残業時間削減指示による仕事や生活への支障(2つ以内選択)

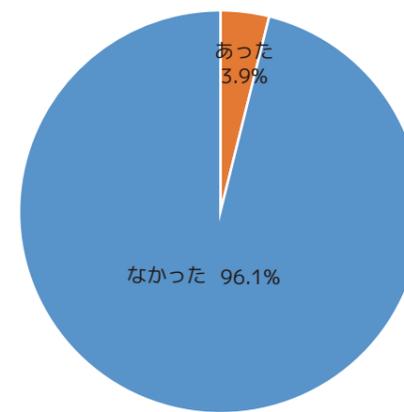


図10 申告した残業時間が不適切に少なくされたことがあるか(過去1年間)

会社からの残業削減指示による仕事や生活への支障の有無について見てみましょう(図9)。外勤で多いのは「賃金が減少して生活に余裕がなくなった」23.5%、「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」23.5%という結果です。また、支障があるなかで内勤と外勤の差が大きい回答としては「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」「部下や若手の時短のために自分が残業している」という回答がありました。

会社からの残業時間削減指示と繁忙な現場での長時間労働の間で外勤者が板挟みになっており、会社からの残業時間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になっていると思われる。

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、3.9%もの組合員が「あった」と回答しています。乖離申告を0にすることは難しくても、残業時間を不適切に少なくする指示は0にできます。時間外労働の上限規制を遵守することにとらわれて乖離申告を指示することがないよう、注意を払う必要があります。

2024年4月から時間外労働の上限規制が適用され、罰則の対象となりました。その結果、罰則を避けるために、会社側が残業時間を少なく申告させる、労働者自身が残業時間を過少に申告するケースが増える可能性があります。乖離申告が違法であることを、改めて労使ともに認識し、長時間労働の問題を根本的に解決する取り組みが求められます。

1. 休日取得・閉所設定

適正工期での受注促進により、さらなる閉所設定の改善へ

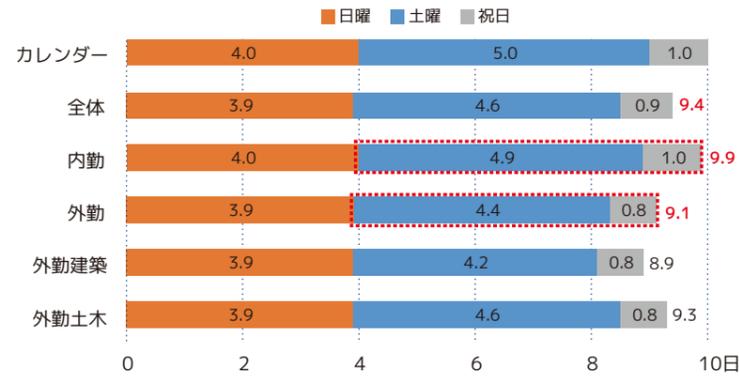


図11 2024年11月休日取得日数 (内外勤・外勤職種別)

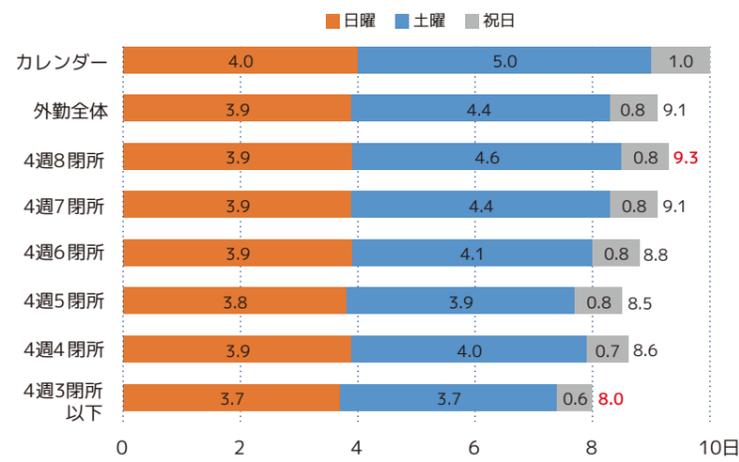


図12 11月休日取得日数 (工程表上の閉所設定別)

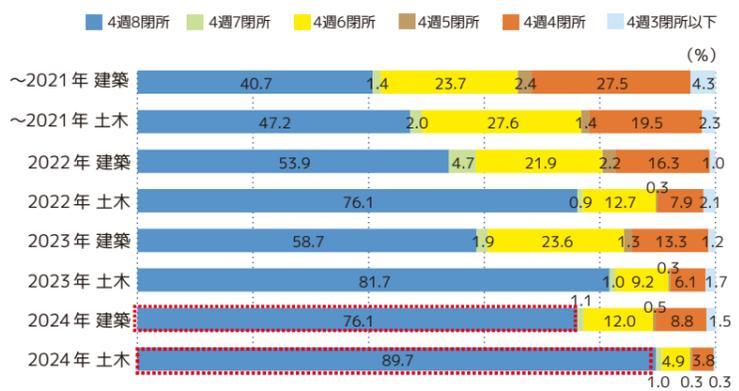


図13 工程表上の閉所設定 (着工年別)

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)。

2024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9.4日、内勤9.9日、外勤9.1日でした。内勤はほぼカレンダーどおりに休日を取得できているといえます。外勤建築については、土曜日と祝日の休日取得が少なく、1日ほど休日出勤をしていることになります。

工程表上の閉所設定別で休日取得日数を見てみましょう (図12)。

4週8閉所を設定している作業所では9.3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8.0日しか取得できていません。前年と比較すると休日取得日数が増加しているため改善はしているものの、4週8閉所と比較して1ヶ月の休日取得で1.3日の違いがあり、土曜日だけで0.9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し、閉所設定が多い作業所のほうが、休日が取得しやすいことがわかります。

続いて、作業所の工程表上の閉所設定を着工年度別で見ましょう (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。2024年に着工した工事は8閉所設定ができる作業所の割合は建築が76.1%、土木が89.7%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建築が1.5%、土木が0.3%となりました。官庁工事の多い土木より建築のほうが、閉所しづらいという結果となっています。

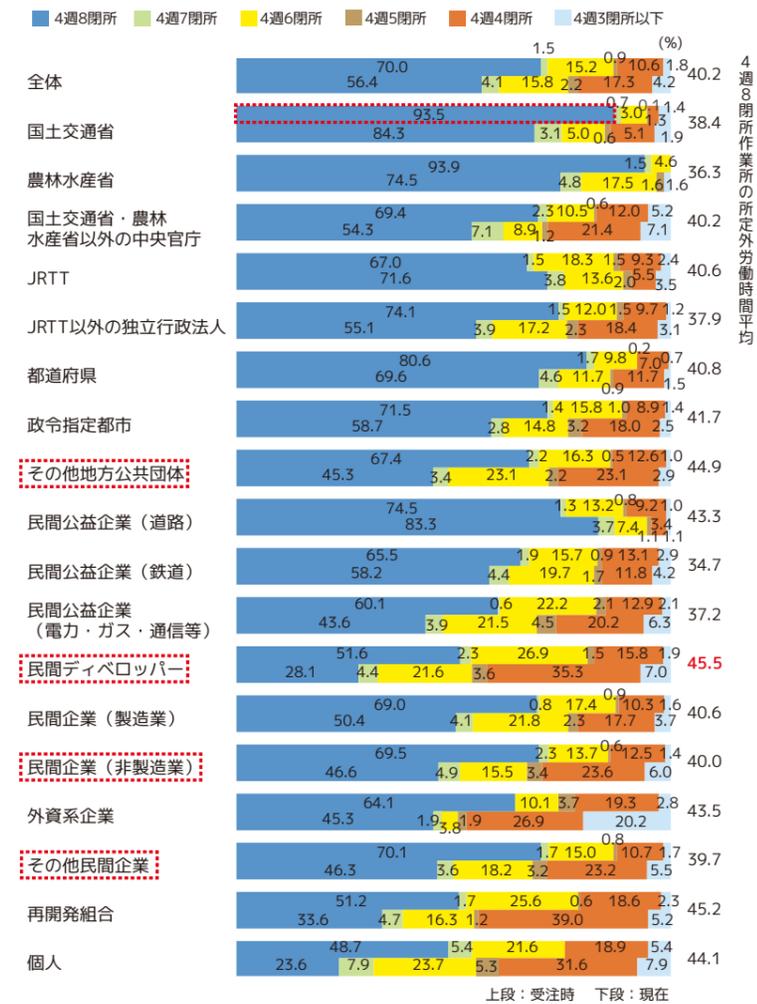


図14 発注者別閉所設定 (受注時・現在)

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)。

国土交通省は受注時の4週8閉所の設定が90%を超えました。国土交通省以外にも受注時の4週8閉所の設定の割合は増加しています。しかし、受注時に4週8閉所の設定をしていても現在の設定ではどうなっているかを見ていくと、多くの発注者で4週8閉所の割合が10%以上減少していることがわかりました。中でも民間ディベロッパー、民間企業 (非製造業)、その他民間企業、その他地方公共団体が発注者の場合20%以上も減少しており、そのいずれの場合でも4週8閉所設定が減少した分、4週4閉所の設定が大幅に増加していました。

また、4週8閉所作業所の平均所定外労働時間では多くの発注者において40時間以上の所定外労働時間となっており、特に民間ディベロッパーにおいては45.5時間と長い時間になっています。土日祝日の閉所が増えた分、平日の作業量に影響がでている可能性があります。

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を同時に取り組む必要があります。

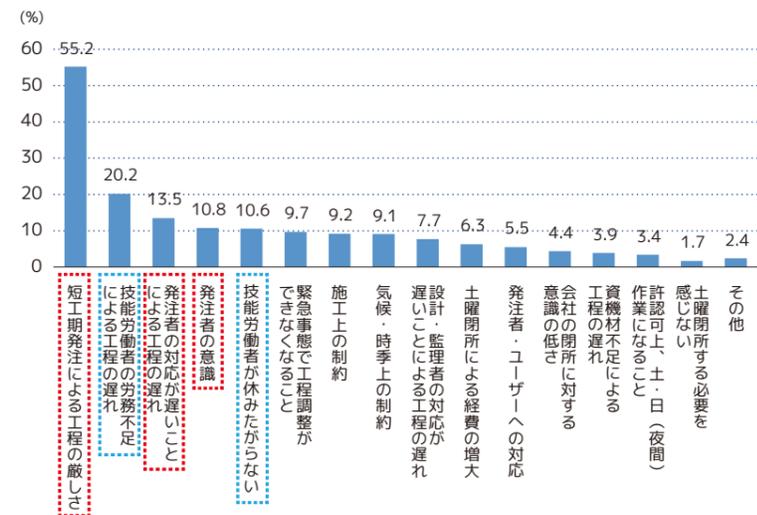


図15 土曜閉所するうえでの問題点 (2つ以内選択)

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「技能労働者の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、適正な工期設定と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、確実に実施する必要があります。

2. 異動時休暇・海外の休日取得

異動時休暇がなかなか取得できない外勤者の増加

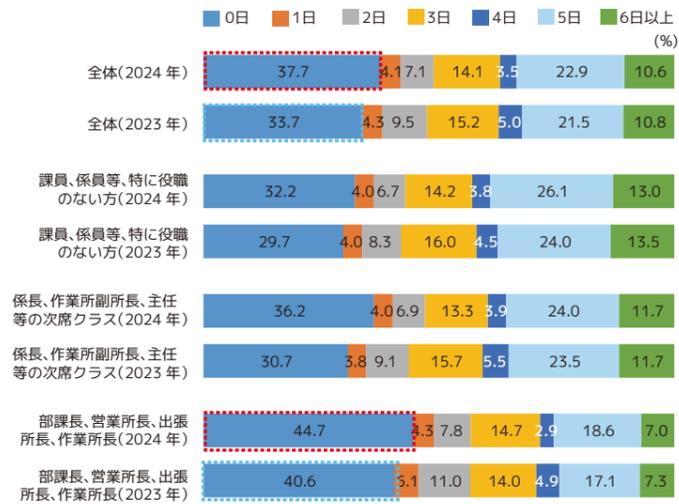


図16 異動時休暇の取得日数（職位別）

職位別の異動時休暇の取得日数を見てみましょう（図16）。

全体の取得状況を見てみると、3割超の組合員が異動時休暇を1日も取得できておらず、その割合は昨年よりも4%増加しています。また、職位別に見てみると、部課長、営業所長クラスの職位においては4割の方が異動時休暇取得0日でした。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。

異動時休暇が取得しにくい理由を見てみましょう（図17）。

取得しにくい理由として「仕事があるので異動時休暇がとれない」「直前の異動命令」の割合が非常に高くなっています。これは、昨年と同様の傾向です。

異動時休暇の取得については会社の取り組み姿勢も重要であるので、労使一体となって改善していくことが必要です。

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92.4%が8日以上の日を有している一方、海外全体では47.5%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日以下が3割を超えている状況になっています。

海外では、日本で2024年4月から適用された時間外労働の上限規制のような法規制などない国が多いでしょう。とはいえ、海外勤務者の仕事と生活の調和を図り、健康を害することがないように長時間労働を是正していくことが重要です。国内勤務者のみならず、海外勤務者も健康を保持し安心して働くことができるよう働き方改革を推進する必要があります。

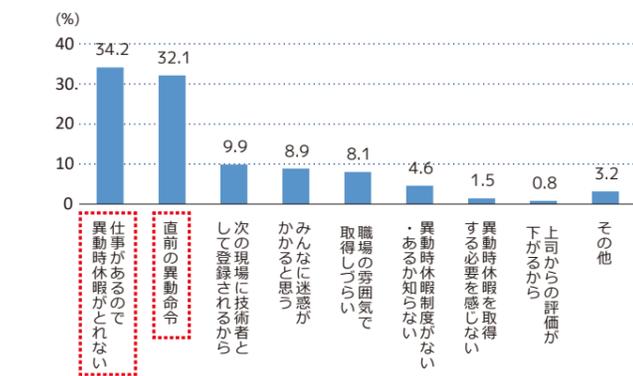


図17 異動時休暇が取得しにくい理由（異動時休暇4日以下取得者・2つ以内選択）



図18 11月休日取得日数（国内外別）

1. 一日の過ごし方

会社にいる時間は減少傾向だが依然として残る内外勤の差

	起床時刻	出勤前の在宅時間	自宅を出る時刻	通勤時間	会社到着時刻	会社にいる時間	会社退社時刻	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
2021年	6:00	0:54	6:54	0:49	7:43	11:25	19:08	0:57	20:05	3:33	23:38	6:22
全体	6:03	0:55	6:58	0:49	7:47	11:00	18:47	0:56	19:43	3:47	23:30	6:33
内勤	6:07	1:05	7:12	0:58	8:10	10:15	18:25	1:08	19:33	4:02	23:35	6:32
外勤	5:58	0:49	6:47	0:40	7:27	11:39	19:06	0:46	19:52	3:34	23:26	6:32
0~30時間未満	6:04	1:03	7:07	0:55	8:02	10:02	18:04	1:03	19:07	4:18	23:25	6:39
30~45時間未満	6:01	0:52	6:53	0:46	7:39	11:24	19:03	0:52	19:55	3:34	23:29	6:32
45~60時間未満	6:03	0:48	6:51	0:41	7:32	12:04	19:36	0:48	20:24	3:12	23:36	6:27
60~80時間未満	6:01	0:45	6:46	0:41	7:27	12:36	20:03	0:47	20:50	2:53	23:43	6:18
80~100時間未満	5:51	0:44	6:35	0:43	7:18	13:14	20:32	0:48	21:20	2:34	23:54	5:57
100時間以上	5:54	0:41	6:35	0:39	7:14	13:43	20:57	0:46	21:43	2:24	24:07	5:47

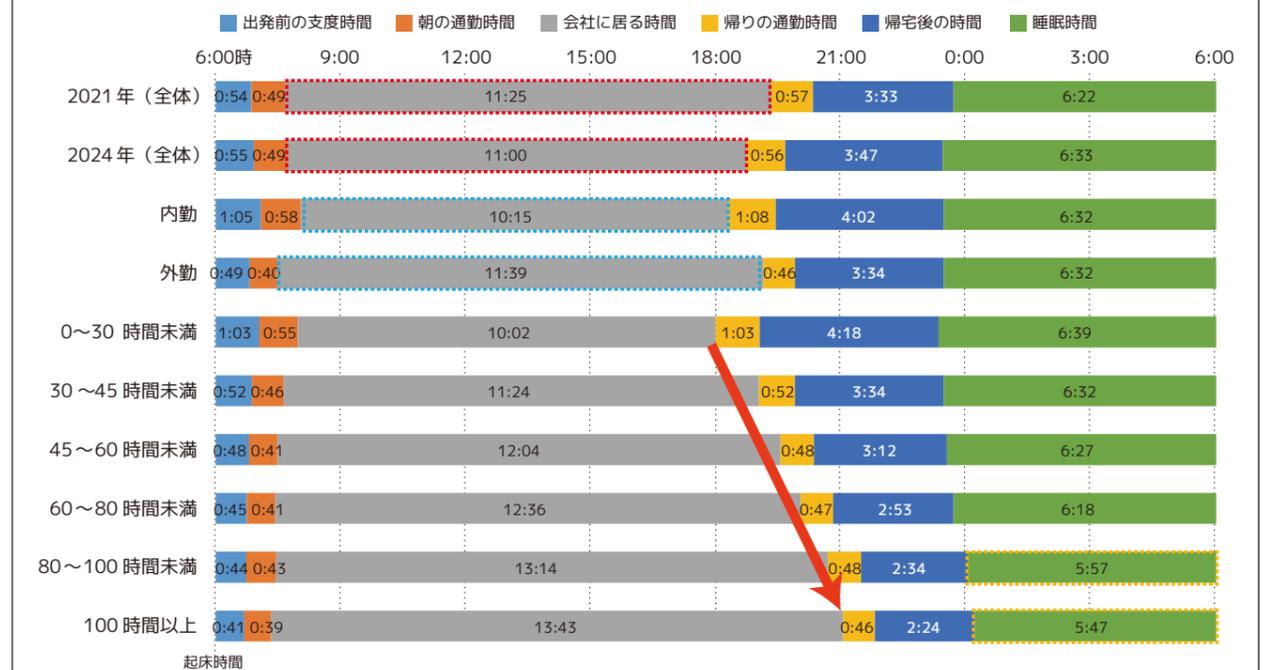


図19 平均的な一日の過ごし方（内外勤・所定外労働時間別）

平日の平均的な一日の過ごし方を見てみます（図19）。

会社にいる時間（労働時間）は全体平均で11時間と、前回調査2021年と比較すると25分短縮されました。また、内外勤で比較すると、起床時刻や就寝時刻について、大きな差はありませんでしたが、会社にいる時間では1時間以上も差がありました。次に、所定外労働時間別に見てみると、会社にいる時間が最大で3時間41分も差があり、所定外労働時間が長い方は、家族との時間や余暇に充てられる時間が少なくなるだけでなく、特に、80時間以上残業している人については睡眠時間も6時間未満となっており、健康リスクや作業能率の悪化が懸念される状況です。

2. 家計

家計は改善傾向だが30代以上の賃金水準改善が必要

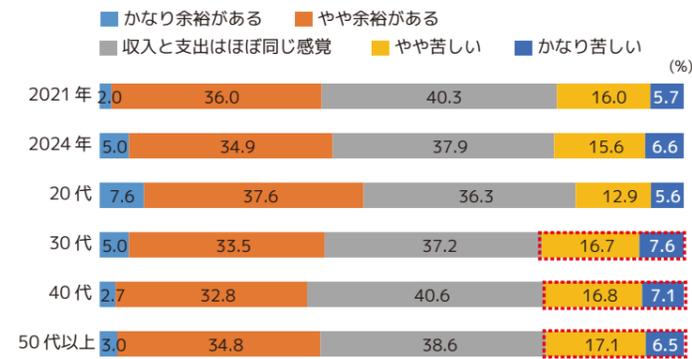


図20 家計の状況 (年齢別)

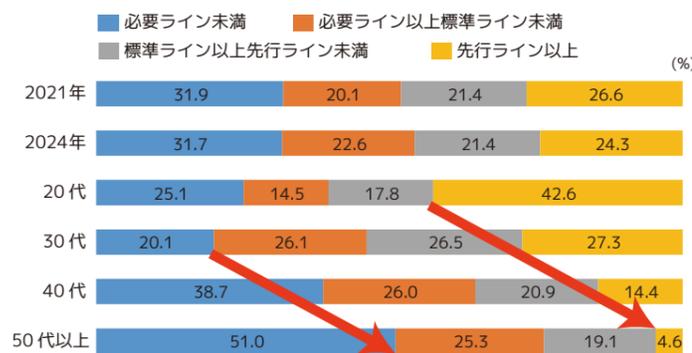


図21 日建協個別賃金ラインにおける組合員年収の分布 (年齢別)

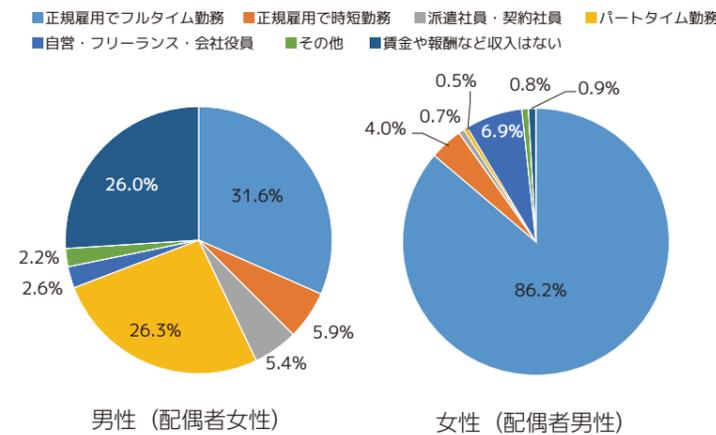


図22 配偶者の就労状況 (男女別)

家計の状況を見ていきます (図20)。

2021年の結果と比較すると「かなり余裕がある」が3%増加した一方「かなり苦しい」という回答も微増しています。

年齢別では30代以上の「やや苦しい」「かなり苦しい」の割合が20代と比較して高いことが分かり、30代以上の約2割の家庭で家計が苦しいと感じています。

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、加盟組合がそれぞれ目指すべき水準として、次の3つのラインを設定しています (3年ごとに改定)。

先行ライン：理想的な生活レベル
標準ライン：平均的な生活レベル
必要ライン：必要な生活を保障するレベル

では、組合員の年収を、3つのラインを基準に見ていきます (図21)。

全体では2021年と比較するとほぼ変化はありません。しかし、年齢別で比較すると、20代は先行ライン以上が4割を超えますが、年齢が上がるにつれて先行ライン以上の割合が減り、必要ライン未満の割合が増加する傾向にあります。

続いて、配偶者の就労状況を見ていきます (図22)。
配偶者の就労状況は男女ともに7割以上が配偶者も収入を得ている共働きの家庭となっており、男女別に比較してみると女性 (配偶者男性) は9割が正規雇用であるのに対し、男性 (配偶者女性) は4割未満でした。

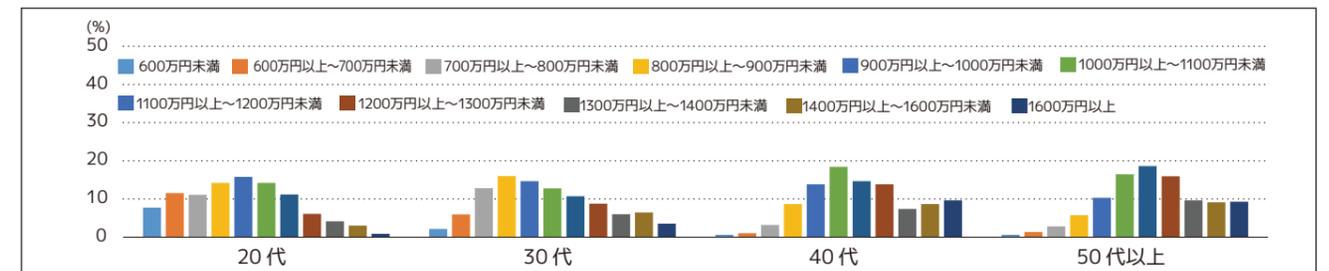


図23-1 世帯年収 (年齢別・配偶者あり)

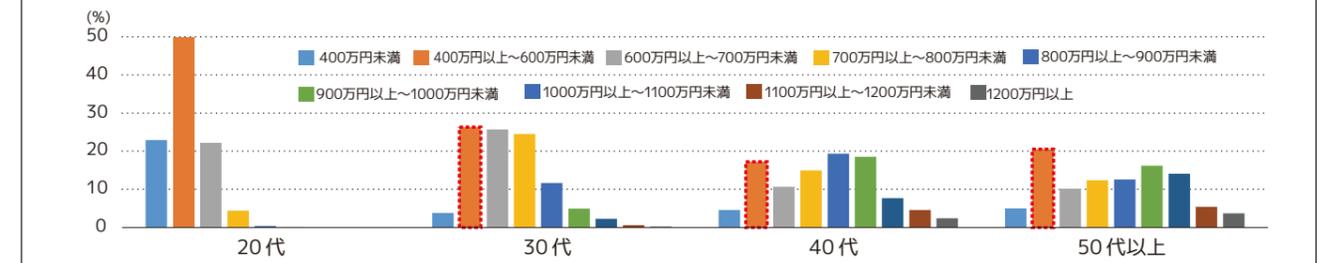


図23-2 世帯年収 (年齢別・配偶者なし)

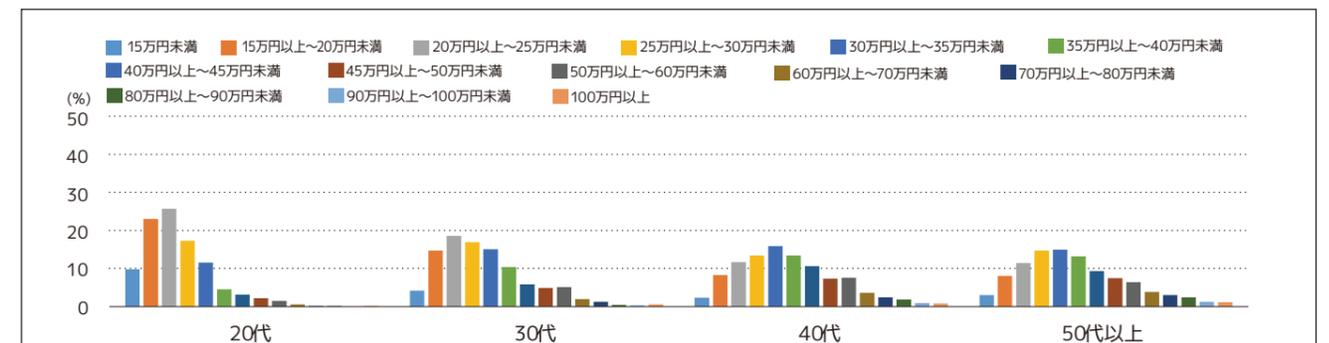


図24-1 ひと月の支出額 (年齢別・配偶者あり)

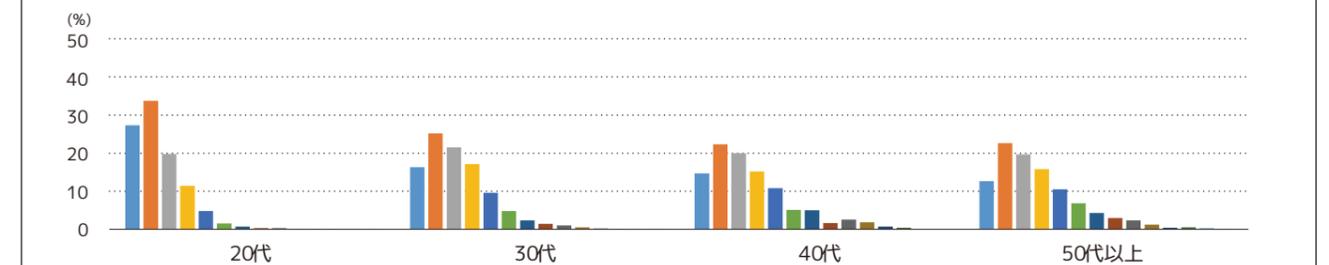


図24-2 ひと月の支出額 (年齢別・配偶者なし)

組合員の収入と支出はどうなっているのでしょうか。図23-1と図23-2は配偶者の有無ごとの年齢別の税込世帯年収の分布、図24-1と図24-2は配偶者の有無ごとの年齢別のひと月の支出額の分布です。これらのデータから組合員の家計水準の大枠が見えてきます。

図23-2の配偶者なしの税込世帯年収を見てみると、全体の傾向としては年齢とともに収入の分布が上昇していますが、いずれの年齢においても400万円～600万円未満の回答が一定割合存在し続けていることから、図20や図21で見た通り、30代以上で家計が苦しいと感じる方がいるようです。

昨今の賃上げ機運の影響もあり、建設産業に従事する組合員の給与水準は着実に改善しているものの、全ての年齢において十分な給与水準を達成しているとは言えない状況です。建設産業がより魅力的な産業となるためにはライフステージごとに発生する支出 (≒必要となる収入) を意識した賃金カーブを考え続けていく必要があります。

3. 単身赴任

属性で明確に分かれる単身赴任の割合、
単身赴任に関する不安・不満は多岐に渡る

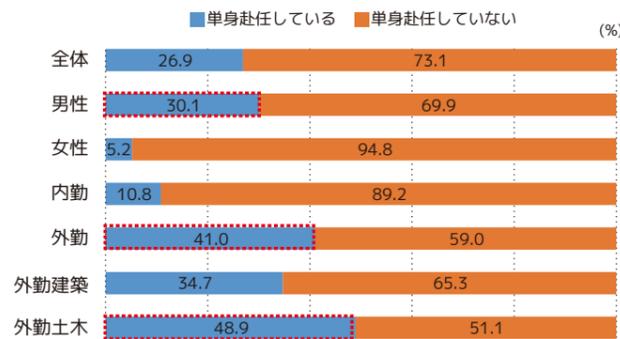


図25 単身赴任の有無（男女別・内外勤別）

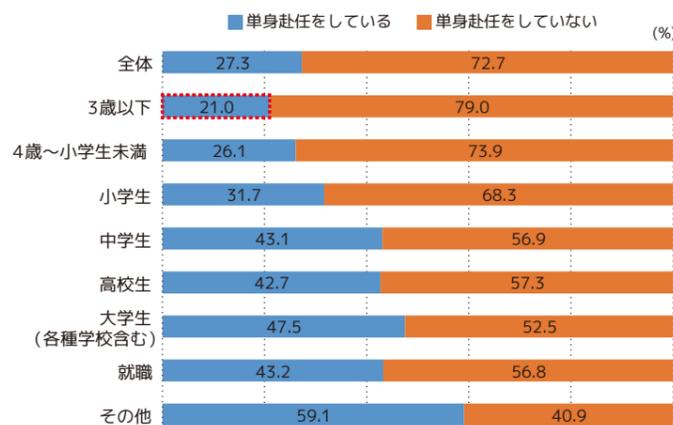


図26 末子の成長段階ごとの単身赴任の有無

単身赴任の現状を見ていきます（図25）。

既婚者のうち、単身赴任している割合は全体で26.9%です。男女別では男性が30.1%、女性が5.2%です。また、内外勤別では内勤が10.8%、外勤が41.0%となり、特に、外勤土木は48.9%と約半数が単身赴任しています。

子供の成長段階別に単身赴任の有無を見ていくと（図26）、末子が「3歳以下」でも21.0%の方が単身赴任しており、子供の成長につれて、この割合が上昇していく傾向にあります。単身赴任者は日常的な育児参加が難しく、コミュニケーション減少など家族への負担も大きくなります。

また、各企業の育児支援制度は単身赴任者も活用出来るものでしょうか。育児に限らず、単身赴任を理由に様々な制度の活用が出来ないといった不利益が発生しないように制度を整えていく必要があります。

続いて、単身赴任に関する不安や不満を見ていきます（図27）。

「二重生活で生活費が増加する」「家族とのコミュニケーションが減る」が突出して多い結果で、次いで「帰宅旅費支給による年収増に伴い税金の負担が増える」という回答が多くなりました。また、「家族の育児・介護等の負担が大きい」「帰宅する時間的ゆとりがない」「健康管理がおろそかになる」「帰宅するための十分な手当がでない」「自宅にいる家族の安全が気がかり」の回答割合は、突出こそしていませんが、いずれも10%以上の回答となっており、単身赴任者が抱える不安や不満が心身に与えるストレスの範囲は多岐に渡っていることが分かります。全体の約3割を占める単身赴任者のエンゲージメントを向上させていく検討や取り組みは各企業にとって重要な課題です。

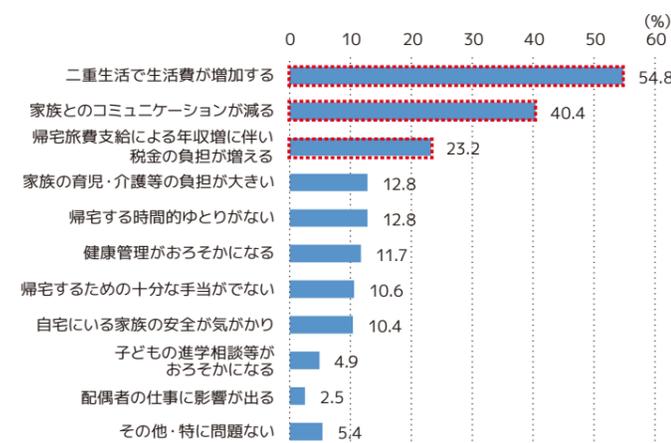


図27 単身赴任に関する不安・不満（単身赴任者のみ・2つ以内選択）

4. 二重生活

自己負担での帰宅は3割強、
二重生活による負担額増加傾向が生活を圧迫

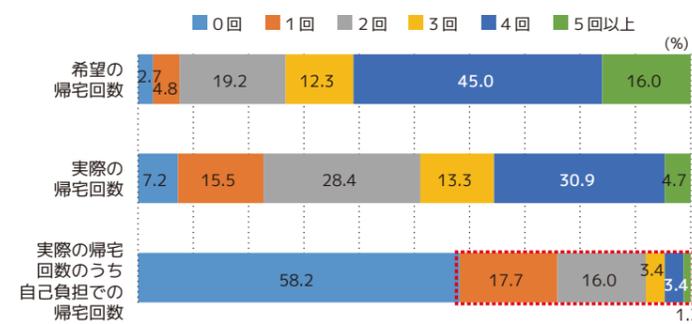


図28 単身赴任者の帰宅回数（月）

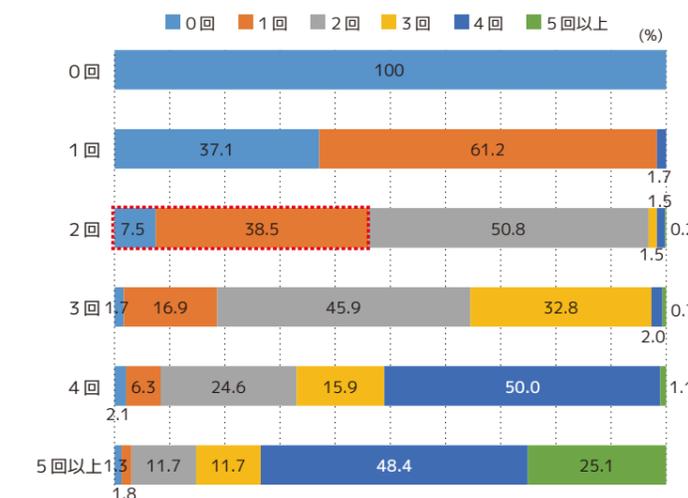


図29 希望帰宅回数別実際の帰宅回数（月）

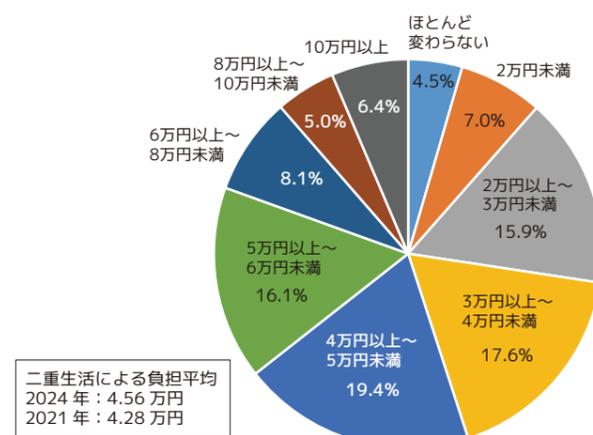


図30 単身赴任による月額支出増

単身赴任者の帰宅に関する意識と実態を見ていきます（図28）。

1ヶ月間での希望帰宅回数の平均3.4回に対して、実際の帰宅回数は平均2.6回でした。また、月に1回以上は自己負担で帰宅している割合は4割を超えています。

希望帰宅回数別に実際の帰宅回数を見てみましょう（図29）。

2024年日建協労働条件総合調査によると、加盟組合の帰宅旅費支給回数の平均はひと月あたり2.17回でした。「希望の帰宅回数」が2回の方で「実際の帰宅回数」が2回未満の方は46.0%となり、約半数の方が帰宅旅費支給回数の平均に満たない回数しか帰宅できていません。

では、単身赴任での二重生活による経済的負担を見ていきます（図30）。

ひと月あたりの支出増平均は4.56万円となり、2021年の調査から増加となりました。分布としては、「4万円以上～5万円未満」が最も高い割合で、次いで「3万円以上～4万円未満」「5万円以上～6万円未満」の回答が多くなりました。

建設産業は現地単品受注生産という特性や、企業の技術やノウハウの平準化などの必要性から単身赴任（転勤）が多くなります。同時に、それにより組合員の精神的・経済的負担、その家族の生活への影響があることも確たる事実です。単身赴任を0にはできない産業だからこそ、その負担に十分報い、負担を減らすためのフォローが不可欠です。

単身赴任者の処遇は組合員のモチベーション向上のためだけでなく、全てのステークホルダーに対して産業の社会的使命や魅力を示すひとつの側面であると言えます。

1. 建設業の魅力・仕事の充実度

建設産業の魅力の減少に歯止め。改善のカギを探る



図31 建設産業に魅力を感じる割合の推移（内外勤別）

魅力を感じる割合の推移を見ていくと（図31）、全体では57.9%が魅力を感じると回答しています。内訳は、内勤61.0%、外勤55.1%といずれも2023年から増加し、2021年から続く減少傾向から回復の兆しが見られました。

建設産業に魅力を感じる理由（図32）と魅力を感じない理由（図33）を見ていきます。

魅力を感じる理由として「建設したものが後世に残る」「創造する喜びがある」は内外勤とも高い結果となりました。内外勤で差が目立つ回答としては「個人に任せられる仕事の幅が広い」は外勤が、「産業の社会的役割に誇りを感じる」は内勤が多く回答しています。

魅力を感じない理由は内外勤とも「労働時間が長い」「前近代的な体質が残っている」が多く選択されています。内外勤で差のある項目としては、外勤は「労働時間が長い」が多く、内勤は「前近代的な体質が残っている」の回答が多くなりました。また、全体の割合から見ると少数ですが、「男性優遇」の回答は「女性優遇」よりも高い結果となっています。

仕事の充実度で重視していることを見ていきます（図34）。

最も重視されていることは「仕事そのものの魅力」が53.9%と突出しています。次いで「賃金」32.2%、「労働時間・休日取得」20.9%となっています。

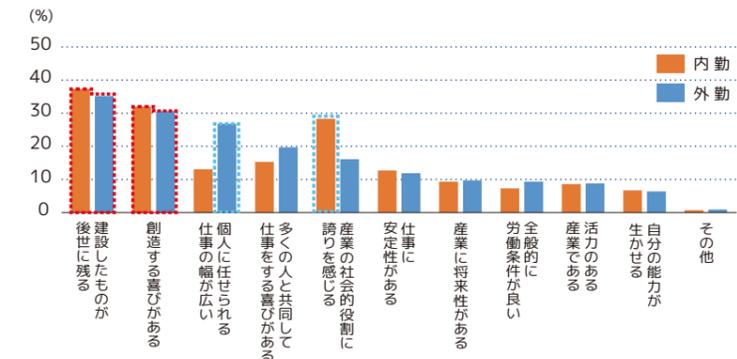


図32 魅力を感じる理由（内外勤別・2つ以内選択）

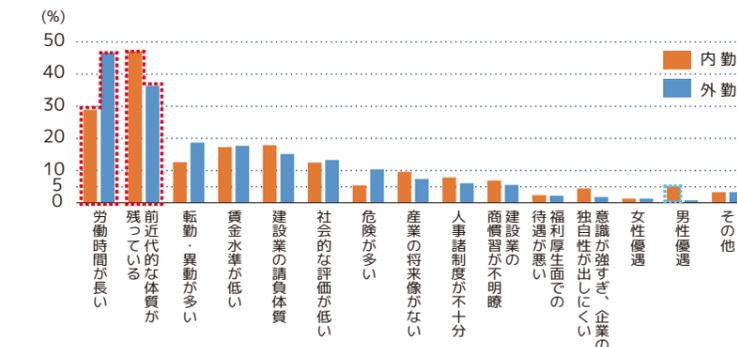


図33 魅力を感じない理由（内外勤別・2つ以内選択）

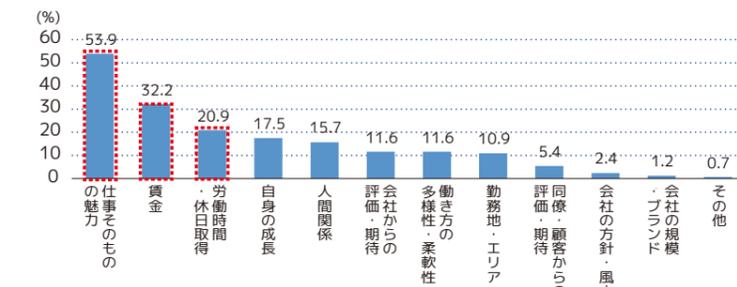


図34 仕事の充実度で重視していること（2つ以内選択）

2. 昇進意欲・転職の意識

若い世代ほど低くなる転職への抵抗感。業務内容のマッチ・ミスマッチが転職判断のカギ

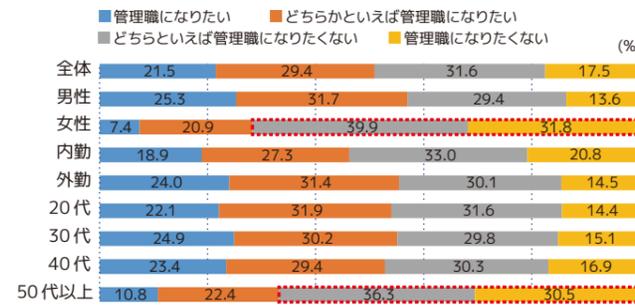


図35 管理職になりたいかどうか（男女別・内外勤別・年齢別）

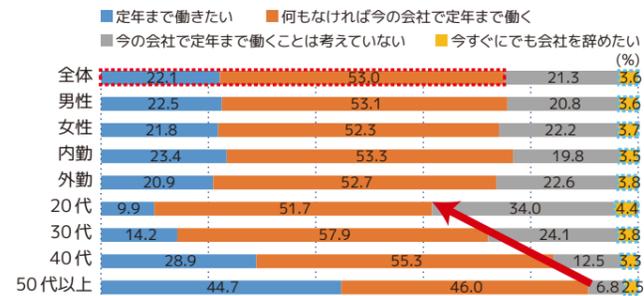


図36 転職の意識（男女別・内外勤別・年齢別）

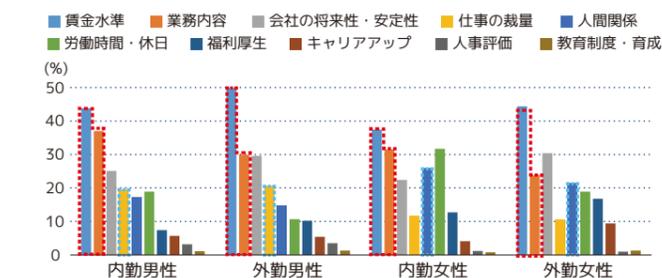


図37 今の会社で定年まで働きたい・何もなければ定年まで働く理由（内外勤男女別・2つ以内選択）

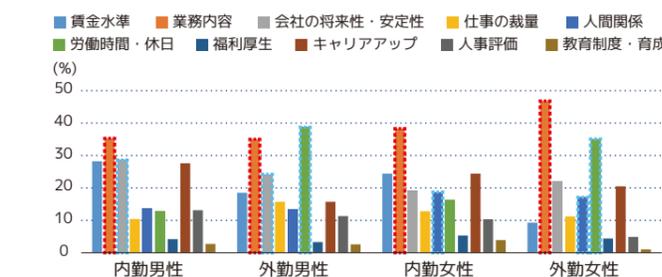


図38 今の会社で定年まで働くことは考えていない・今すぐにも会社を辞めたい理由（内外勤男女別・2つ以内選択）

管理職になりたいかどうか（図35）を見ていきましょう。

全体で見ると管理職になりたいかどうかは回答が半分に分かれました。回答者の属性別に比較してみると、女性と50代以上の方は「どちらかといえば管理職になりたくない」「管理職になりたくない」と感じているようです。また、自由記述の回答を見てみると男女とも「責任の重さ（負荷や賃金と釣り合わない）」が多く、また、全体としては少数ですが女性ならではの回答としては「女性管理職の少なさ」や「育児・出産との両立の難しさ」について述べていました。

転職の意識について見ていきます（図36）。全体では75.1%が定年まで今の会社で働きたいと考えています。男女別、内外勤別では大きな違いは見られませんでした。また、どの属性においても「今すぐにも会社を辞めたい」は3%程度存在しますが、「今の会社で定年まで働くことは考えていない」の回答割合は年齢が若くなるにつれて増加しており、若い世代ほど終身雇用の意識は薄く、転職に対する抵抗がないものと思われます。

では、転職の意識の理由はのでしょうか。

定年まで働きたい理由（図37）としては「賃金水準」と「業務内容」はいずれの属性でも多く選択されました。属性で違いが見られた項目としては「仕事の裁量」に魅力を感じているのは男性が多く、「人間関係」に魅力を感じているのは女性が多いという結果でした。

定年まで働くことは考えていない理由（図38）としては「業務内容」はいずれの属性でも多く選択されました。属性で違いが見られた項目としては「労働時間・休日」は男女とも外勤の方が高く、「会社の将来性・安定性」は内外勤とも男性の方が高いという結果となりました。また、定年まで働きたい理由・定年まで働くことは考えていない理由それぞれで女性の「人間関係」の回答が男性よりも高くなりました。

3. ハラスメント

外勤20代女性の4人に1人が
セクシャルハラスメントを受けたことがある

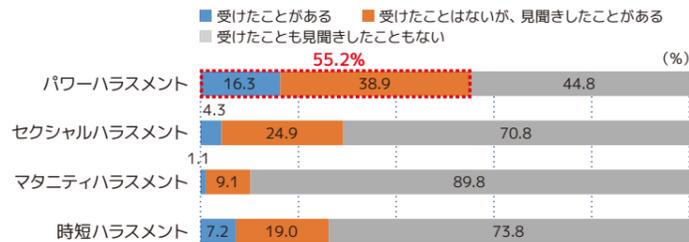


図39 過去3年以内に職場でハラスメントを受けたり見聞きしたことはあるか

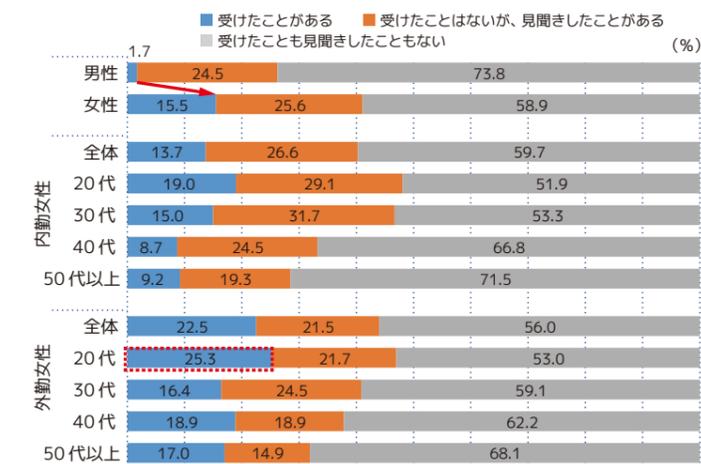


図40 セクシャルハラスメント

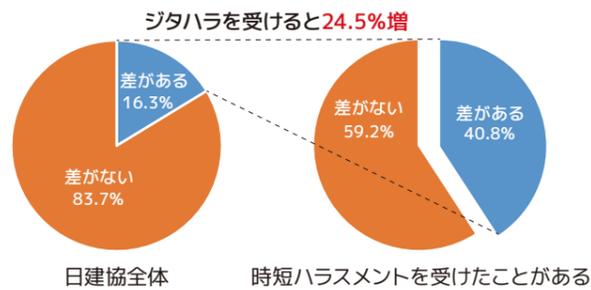


図41 時短ハラスメントを受けたことがある組合員の
実際の残業時間と会社へ報告した残業時間との乖離



図42 健康に対する不安

過去3年以内にハラスメントを受けたり、見聞きしたりしたことがあるかを聞いてみました (図39)。

4つのハラスメントのうちパワーハラスメントが最も多く「受けたことがある」16.3%、「受けたことはないが、見聞きしたことがある」38.9%と、半数を超える組合員が職場でのハラスメント行為を経験・認識しています。

セクシャルハラスメントについて属性別に見てみず (図40)。

「受けたことがある」割合は男女で差が大きく、女性は15.5%でした。また、内外勤別みると内勤よりも外勤の方が高い割合となっています。特に外勤の20代の女性においては4人に1人がセクシャルハラスメントを受けたことがあると回答しています。女性技術者定着のためにも、女性が安心して働ける環境を整備することが急務です。

次に時短ハラスメントと、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す (図41)。

日建協全体の乖離の割合は16.3%でした。「時短ハラスメントを受けたことがある」組合員の乖離の割合を見るとその割合が40.8%と大きく増えており、ハラスメントがサービス残業の要因となっていることが分かります。

ハラスメントと健康に対する不安を見てみます (図42)。

ハラスメントを受けたことがあるという組合員の「精神的に不安がある」「身体的・精神的とも不安がある」という割合は全体に比べて大きくなり、ハラスメントにより心身への影響が高まっていることが考えられます。

1. 出産・育児

女性が考える女性キャリアの理想と現実。
産後パパ育休は6割超が1日も取得できていない

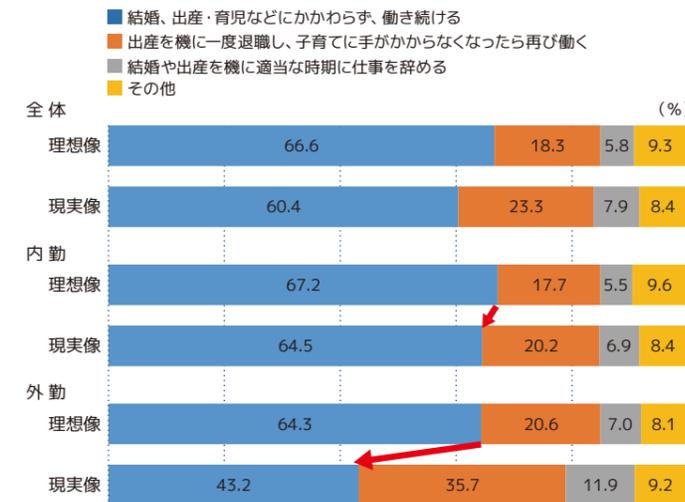


図43 女性キャリアの理想と現実 (女性・内外勤別)

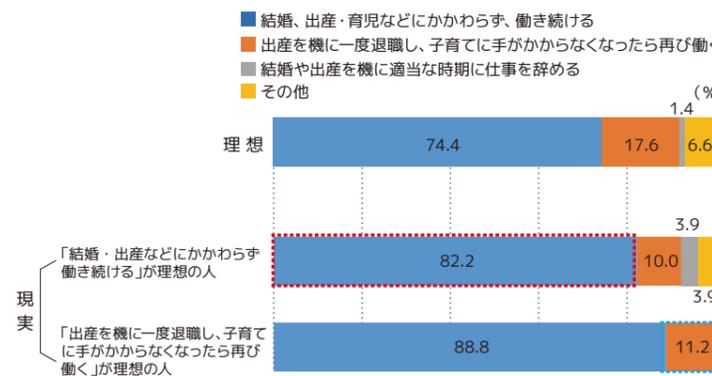


図44 女性のキャリアプランの理想と現実の対比 (子育て中の女性)

	0日	1日	5日	10日	14日	20日	28日	その他
全体	64.6	3.2	3.9	2.5	2.9	2.4	5.3	15.2
内勤	58.8	2.3	4.2	3.5	3.0	3.1	9.3	15.8
外勤	67.8	3.7	3.7	2.0	2.9	2.1	3.1	14.7

図45 産後パパ育休を取得した日数 (内外勤別)

～産後パパ育休 (出生時育児休業) とは～
令和4年10月1日から施行された、従来の育児休業とは別の制度です。子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能で、分割して2回取得することができます。

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43)。

理想・現実ともに多いのは「結婚・出産・育児などにかかわらず、働き続ける」で6割を超えています。内外勤別に見ると内勤は理想と現実あまり差がみられませんが、外勤では「結婚・出産・育児などにかかわらず、働き続ける」が理想64.3%に対し、現実43.2%と20%以上減り、多くの外勤者女性が理想通りに働き続けられないと考えていることが分かります。

では、実際に子育て中の女性の意識はどうか (図44)。

理想は、「結婚・出産などにかかわらず働き続ける」が74.4%、「出産を機に一度退職し、子育てに手がかからなくなったら再び働く」が17.6%となっています。理想と現実を対比してみます。理想どおり現実も「結婚・出産などにかかわらず働き続ける」は8割となっています。一方で、「出産を機に一度退職し、子育てに手がかからなくなったら再び働く」を理想としている組合員の9割近くは理想どおりの働き方になっていません。

2022年10月1日に創設された産後パパ育休 (出生時育児休業) の取得状況はどうでしょうか (図45)。

直近1年以内に配偶者が出産した男性組合員の取得日数を見てみると、全体で64.6%は1日も取得できておらず、限度日数である28日取得したのは全体でおよそ5%です。創設から2年経過しているにもかかわらず、

2. フレックス・スライド勤務

外勤者は残業時間削減のため、30代・40代は育児のため

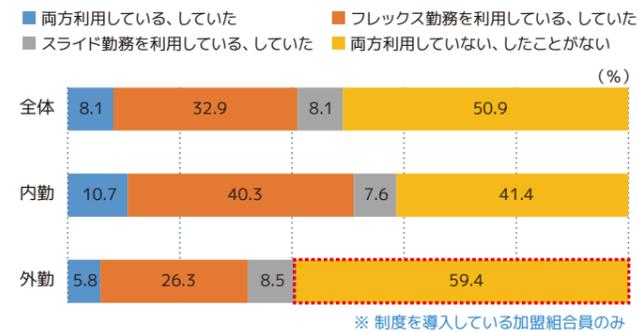


図46 フレックス・スライド勤務の利用状況 (内外勤別)

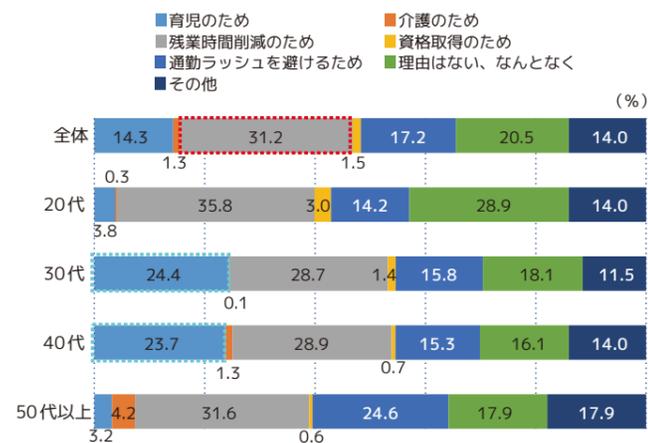


図47 フレックス・スライド勤務を利用する理由 (年齢別)

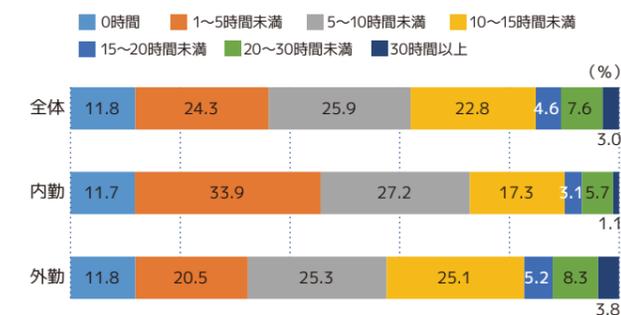


図48 制度を利用して削減できた残業時間 (内外勤別)

多様な働き方の選択肢の一つとして、フレックス勤務制度やスライド勤務制度を導入している加盟組合企業も増えてきています。制度を導入している加盟組合において実際にどれだけの組合員が利用しているのでしょうか(図46)。

「両方、もしくはいずれかを利用している、したことがある」は全体で49.1%、内勤58.6%、外勤40.6%となりました。外勤者の約6割が制度を利用していません。

制度を利用する理由を見ていきます(図47)。全体で最も多かったのは「残業時間削減のため」で31.2%です。年齢別に見ていくと、30代、40代では「育児のため」という理由が増え、4人に1人が制度を利用して育児と仕事の両立を図っていることがわかります。50代以上になると「介護のため」という理由も4.2%存在します。一方で、特に若手においては「理由はない、なんとなく」という回答も多く、目的をもって制度を利用できていないこともわかります。

では、フレックス勤務制度やスライド勤務制度を利用する理由が「残業時間削減のため」と回答した組合員は、制度を利用したことで実際にどのくらい残業時間を削減できたのでしょうか(図48)。全体で約9割が残業時間を削減できたと回答しています。

内外勤別に見ると内勤で最も多かったのが「1時間以上～5時間未満」でした。外勤では「5時間以上～10時間未満」「10時間以上～15時間未満」という回答が、合わせて半数となっています。内勤よりも制度の利用が難しい外勤の方が、残業時間を削減できていることがわかります。

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
2024年(時短兼生活実態・意識調査)	(人)	18,194	14,197	3,090	8,503	9,691
	(%)		82.1	17.9	46.7	53.3
	平均年齢(歳)	37.6	37.9	36.6	38.9	36.5
2023年(時短アンケート)	(人)	19,265	15,324	3,100	8,970	10,289
	(%)		83.2	16.8	46.6	53.4
	平均年齢(歳)	37.6	37.9	36.7	38.9	36.5
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

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
2024年(人)	17,287	1,584	3,759	2,841	2,171	1,766	1,542	1,944	1,680
全体(%)	100.0	9.2	21.8	16.4	12.6	10.2	8.9	11.2	9.7
男性(人)	14,197	1,262	2,892	2,379	1,884	1,481	1,282	1,590	1,427
男性(%)	100.0	8.9	20.3	16.8	13.3	10.4	9.0	11.2	10.1
女性(人)	3,090	322	867	462	287	285	260	354	253
女性(%)	100.0	10.4	28.0	15.0	9.3	9.2	8.4	11.5	8.2
内勤(人)	8,503	414	1,700	1,487	1,176	1,000	778	1,026	922
内勤(%)	100.0	4.9	20.0	17.5	13.8	11.8	9.1	12.1	10.8
外勤(人)	9,691	1,256	2,300	1,520	1,117	847	827	1,002	822
外勤(%)	100.0	13.0	23.8	15.7	11.5	8.7	8.5	10.3	8.5

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
2024年(人)	17,287	2,908	1,240	2,410	799	254	393	4,238	4,488	403	154
全体(%)	100.0	16.8	7.2	13.9	4.6	1.5	2.3	24.5	26.0	2.3	0.9
平均年齢	37.6	38.7	38.0	39.3	40.0	35.9	41.0	37.2	35.9	35.8	34.9
男性(人)	14,197	2,305	1,033	976	720	214	304	3,961	4,262	276	146
男性(%)	100.0	16.2	7.3	6.9	5.1	1.5	2.1	27.9	30.1	1.9	1.0
女性(人)	3,090	603	207	1,434	79	40	89	277	226	127	8
女性(%)	100.0	19.5	6.7	46.3	2.6	1.3	2.9	9.0	7.3	4.1	0.3

4 配偶者の有無

	合計	未婚	既婚
2024年(人)	16,698	7,242	9,456
全体(%)	100.0	43.4	56.6
男性(人)	13,732	5,452	8,280
男性(%)	100.0	39.7	60.3
女性(人)	2,966	1,790	1,176
女性(%)	100.0	60.4	39.6
2023年計(人)	18,567	8,371	10,196
(%)	100.0	45.1	54.9

日建協個別賃金水準

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
2024年(人)	7,596	1,448	926	1,711	760	631	818	1,169	133
全体(%)	100.0	19.1	12.2	22.4	10.0	8.3	10.8	15.4	1.8

6 住宅の種類

	合計	社宅(借り上げ含む)	持家一戸建て(ローン返済中)	持家一戸建て(ローン完済)	持家マンション(ローン返済中)	持家マンション(ローン完済)	親族の持家(実家継承・同居含む)	賃貸住宅	その他
2024年(人)	17,231	5,768	3,622	709	1,571	376	1,304	3,588	293
全体(%)	100.0	33.5	21.0	4.1	9.1	2.2	7.6	20.8	1.7
未婚者計(人)	7,511	3,739	202	208	204	100	1,029	1,767	262
(%)	100.0	49.8	2.7	2.8	2.7	1.3	13.7	23.5	3.5
既婚者計(人)	9,720	2,029	3,420	501	1,367	276	275	1,821	31
(%)	100.0	20.9	35.2	5.2	14.1	2.8	2.8	18.7	0.3

7 単身赴任の有無(既婚者のみ)

	合計	単身赴任している	単身赴任していない
2024年(人)	9,254	2,492	6,762
全体(%)	100.0	26.9	73.1
内勤(人)	4,310	465	3,845
(%)	100.0	10.8	89.2
外勤(人)	4,944	2,027	2,917
(%)	100.0	41.0	59.0
2023年計(人)	9,984	2,729	7,255
(%)	100.0	27.3	72.7

8 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	軌道工事	洋上風力	建築リニューアル工事	土木リニューアル工事	その他
2024年(人)	8,387	3,640	3,547	46	300	214	27	289	236	88
(%)	100.0	43.5	42.3	0.5	3.6	2.6	0.3	3.4	2.8	1.0
2023年(%)	100.0	45.1	42.3	0.7	2.8	1.7	0.2	3.5	2.8	0.9

9 外勤発注者別

	合計	国土交通省	農林水産省	国交省・農水省以外の中央官庁	J R T T	J R T T 以外の独立行政法人	都道府県	政令指定都市	地方公共団体	民間(道路)企業	民間(鉄道)企業	民間(電力、ガス、通信)企業	民間(製造業)企業	民間(非製造業)企業	外資系企業	民間企業	その他の民間企業	再開発組合	S P C	個人
2024年(人)	8,346	738	67	399	377	277	479	303	427	739	924	368	779	949	366	120	814	180	-	40
(%)	100.0	8.8	0.8	4.8	4.5	3.3	5.7	3.6	5.1	8.9	11.1	4.4	9.3	11.4	4.4	1.4	9.8	2.2	-	0.5
2023年(%)	100.0	9.0	0.6	4.5	3.5	3.5	5.9	3.1	4.9	9.6	9.2	4.3	11.1	11.9	5.2	1.2	9.6	1.6	0.7	0.6

建設産業で働く私たちのあるべき賃金水準
「日建協個別賃金水準」(2023年度版)
定例年収・初任給

- 定例年収：組員大学卒正規入社30歳
 - 先行ライン 7,337,550円
 - 標準ライン 6,601,650円
 - 必要ライン 5,461,500円
 組員大学卒正規入社35歳
 - 先行ライン 8,982,600円
 - 標準ライン 7,882,050円
 - 必要ライン 6,680,850円
 組員大学卒正規入社40歳
 - 先行ライン 10,837,500円
 - 標準ライン 9,480,900円
 - 必要ライン 8,370,450円
- 初任給：大学卒年齢22歳の総合職
 - 先行ライン 290,000円
 - 標準ライン 270,000円
 - 必要ライン 250,000円
- 参考値
 - ※定例月収：組員大学卒正規入社30歳
 - 先行ライン 444,700円
 - 標準ライン 400,100円
 - 必要ライン 331,000円
 組員大学卒正規入社35歳
 - 先行ライン 544,400円
 - 標準ライン 477,700円
 - 必要ライン 404,900円
 組員大学卒正規入社40歳
 - 先行ライン 659,000円
 - 標準ライン 574,600円
 - 必要ライン 507,300円

※一時金：年間4.5か月分として試算。

※ お問い合わせ先
日建協 政策企画局 海老根 宣範
TEL：03-5285-3870
ebine@nikkenkyo.jp