

このアンケートは4月から始まった罰則付き時間外労働上限規制・賃金・暑さ対策について、
当支部会員の現状を調査し、改善すべき課題や問題点を把握するために実施致しました。

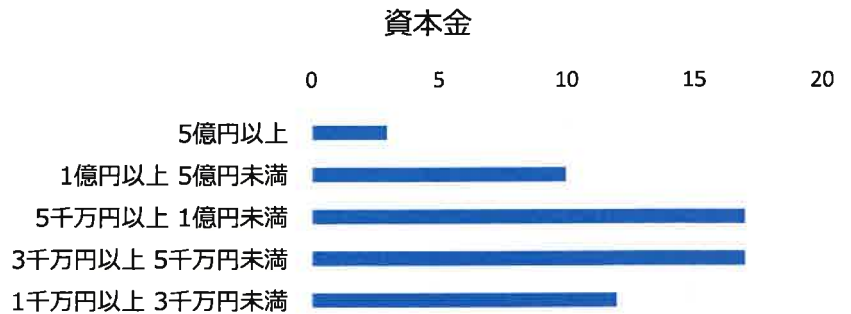
【調査期間】 令和6年7月29日～8月20日

【アンケート回答】 会員企業88社内59社(約67%)

I. 事業概要

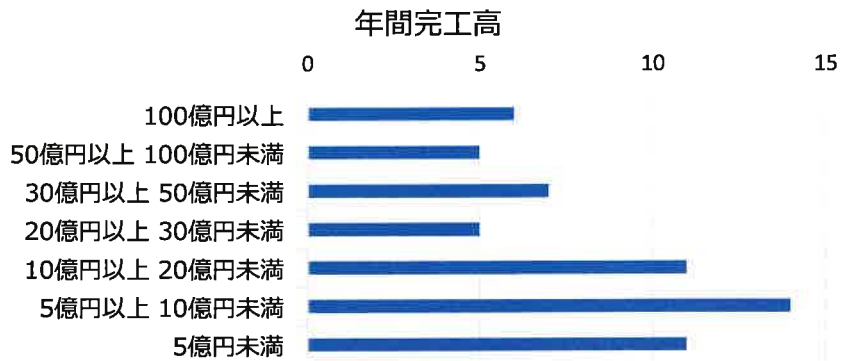
1. 資本金

5億円以上	3社
1億円以上 5億円未満	10社
5千万円以上 1億円未満	17社
3千万円以上 5千万円未満	17社
1千万円以上 3千万円未満	12社



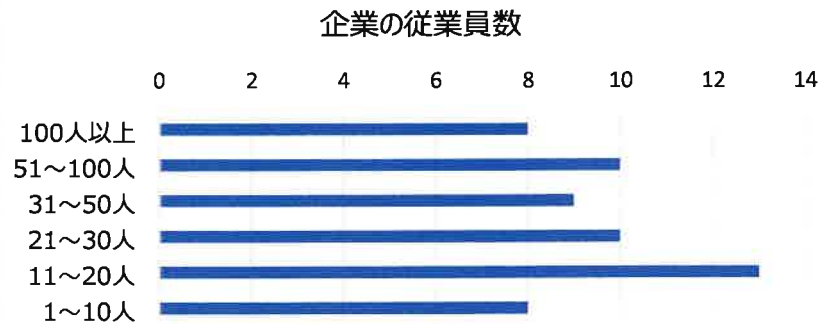
2. 年間完工高

100億円以上	6社
50億円以上 100億円未満	5社
30億円以上 50億円未満	7社
20億円以上 30億円未満	5社
10億円以上 20億円未満	11社
5億円以上 10億円未満	14社
5億円未満	11社



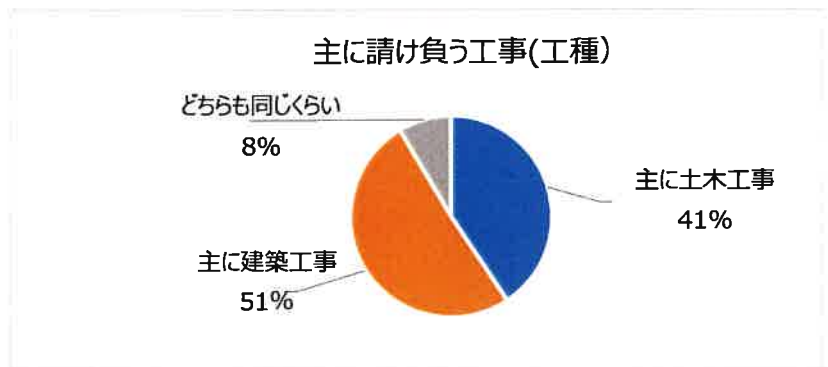
3. 企業の従業員数

100人以上	8社
51～100人	10社
31～50人	9社
21～30人	10社
11～20人	13社
1～10人	8社



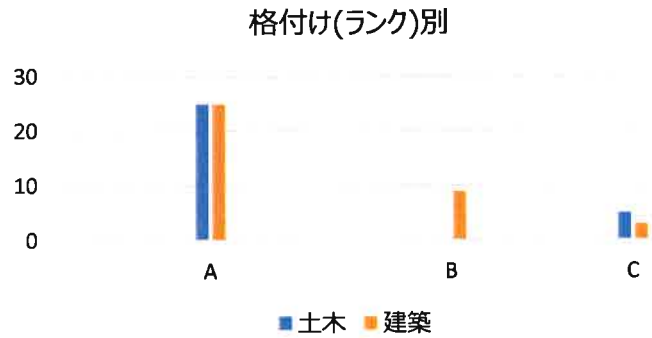
4. 主に請け負う工事 (工種)

主に土木工事	24社
主に建築工事	30社
どちらも同じくらい	5社



5. 格付け(ランク) 別

	A	B	C
土木	25	0	5
建築	25	9	3



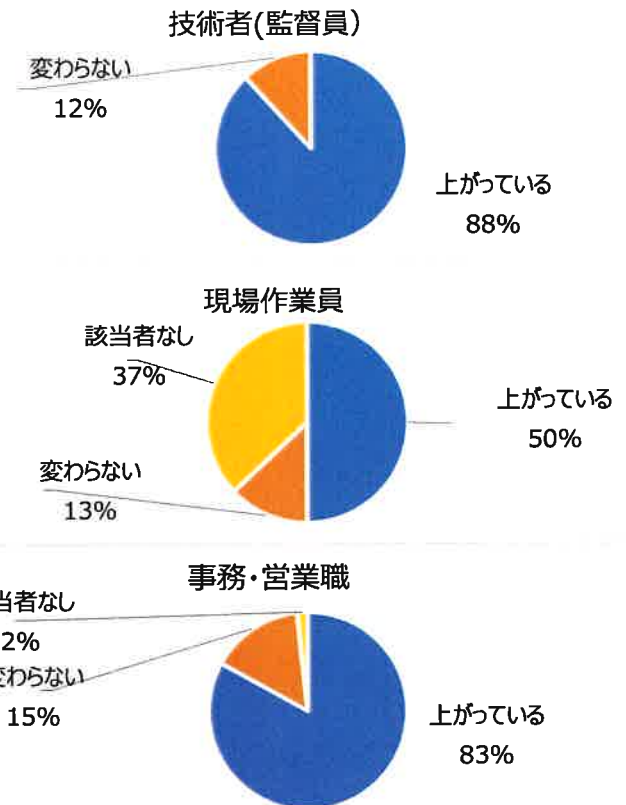
II. 賃金

1. 実質賃金について

技術者 (監督員)	上がっている	52
	変わらない	7
	減っている	0
	該当者なし	0

現場作業員	上がっている	27
	変わらない	7
	減っている	0
	該当者なし	20

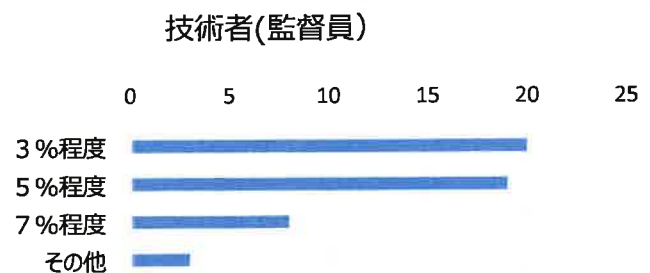
事務・営業職	上がっている	49
	変わらない	9
	減っている	0
	該当者なし	1



全体的に「上がっている」という回答が多くみられました。

2. 実質賃金の上昇率について

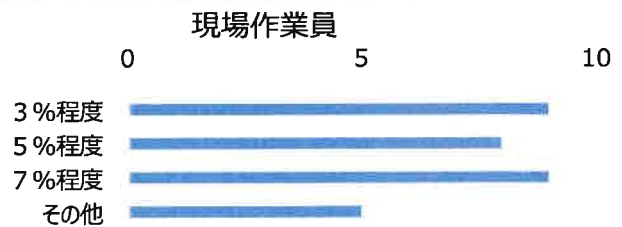
技術者 (監督員)	3%程度	20
	5%程度	19
	7%程度	8
	その他	3



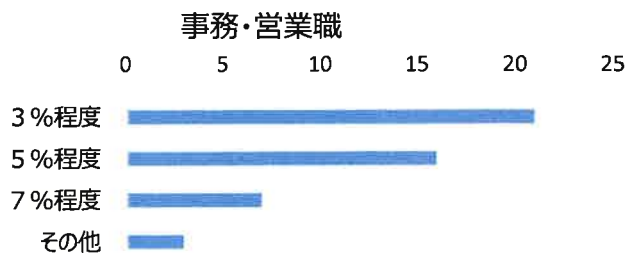
その他の取組み

・ベースアップはしてないが、昇給基準をやさしくしたので平均で5%程度アップ

現場作業員	3%程度	9
	5%程度	8
	7%程度	9
	その他	5



事務・営業職	3%程度	21
	5%程度	16
	7%程度	7
	その他	3



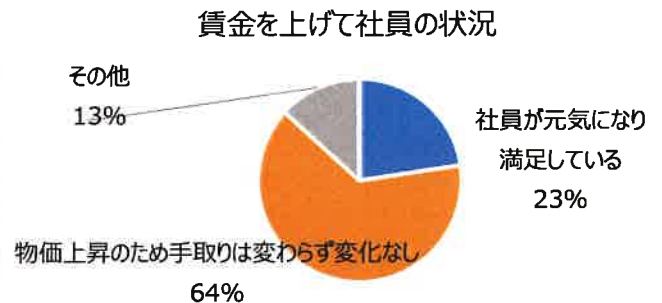
その他の取組み

- ・ベースアップはしてないが、昇給基準をやさしくしたので平均で5%程度アップ

全職種において、賃金上昇幅が「3%程度」と答えた人が最も多いです。技術者（監督員）と事務・営業職では「5%程度」という回答も比較的多く、特に技術者（監督員）では5%以上の上昇もあります。一方で、現場作業員は上昇幅が「3%または7%程度」と、幅広い分布があります。

3. 賃金を上げてどうなったかについて

社員が元気になる満足している	12
物価上昇のため手取りは変わらず変化なし	34
その他	7



その他の主な取組

- ・満足している社員も多数いるが、業界全体の上昇率が当社を上回るため、満足していない社員もいる。
- ・退職者が減少しました。
- ・賃金を上げたことで組合員からは一定の評価を得ているが、全員が満足をしているようではない。
- ・満足している半面、物価も上昇している。

賃金が上がったにもかかわらず、「物価上昇のため手取りは変わらず変化なし」という回答が非常に多いことがわかります。これに対し、「社員が元気になる満足している」と答えたのは約2割に留まっており、賃金上昇が社員のモチベーションに大きな影響を与えていない結果となりました。賃金が上がっていることは確かですが、賃金上昇の効果が限定的であることがわかります。

4. 賃金に関する課題の改善点について

- 1 固定残業時間制度の廃止に向けて給与体系の見直し
- 2 物価上昇により、実質賃金は低下
- 3 現状の物価高では20パーセント上げないと実感がないと思われる。5%賃上げは総支給30万円を31万円5千円になるが手取りは引かれる分が増えあまり変わらないと思われる。36万くらいにしないと実感はわかないのでは？
- 4 急な政策変更は、世の中の混乱を招くだけ。緩やかな政策変更を望む。
- 5 材料費高騰による業績低迷、人手不足による雇用の推進等を考慮すると大幅な賃上げは難しい

- 6 毎年のように賃金UPしているが、社会保険、物価、人件費高騰で利益還元が追いつかないのが現状。公共工事で単価の見直し、メーカー指定工事の廃止(設計段階での同等使用製品の採用)
- 7 年代間の給与格差、年齢構成
- 8 人手不足と週休2日制の取入れの賃金は上昇しているので、もっと設計労務単価を上げてほしい
- 9 他業種に比べ大変な割には賃金が安い。更なる労務単価の向上をお願いしたい。
- 10 今後さらなる賃金の高騰は必須であると感じております。実際の賃金高騰のスピード感と役所の単価改正のスピード感にラグが発生することは仕方のないことですが、一度上げた賃金を下げることは容易ではないのでしっかりとタイミングと役所の価格動向に目を向けながら判断しなければならない。
- 11 公共工事の材料高騰が工事で吸収できず、本来はもう少し賃金を上げたいがそこまでできない(5%程度はあげたかった)
- 12 労務の高騰(特に協会社現場作業員)により、顧客に労務費の値上げを交渉しています。
- 13 社員による能力の差をどうするか
- 14 労務単価を向上し、最低制限価格の底上げをして頂きたいです。
- 15 良く分からない
- 16 休日が増え、残業が減り、賃金上がる＝仕事量が減るが支払う賃金は上がる。発注金額(単価)の見直しが必要。現状、設計
- 17 民間下請の請負金額が賃上げを消極的にさせている
- 18 人手不足のため、労務単価、管理費等を上げて貰い社員に反映したい。

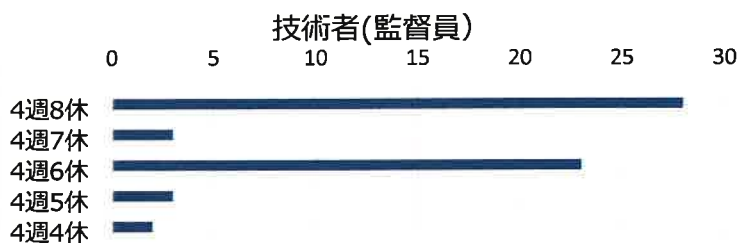
賃金に関する多くの課題が浮き彫りになっています。特に「労務単価の引上げ」を求める企業が多く見られました。物価上昇や材料費の高騰、人手不足などの外的要因により、賃金を十分に上げることが難しい状況が続いています。公共工事・民間工事問わずさらなる労務費単価の引き上げを求める声が寄せられています。

Ⅲ. 休日・労働時間

1. 従業員の『週休数』について

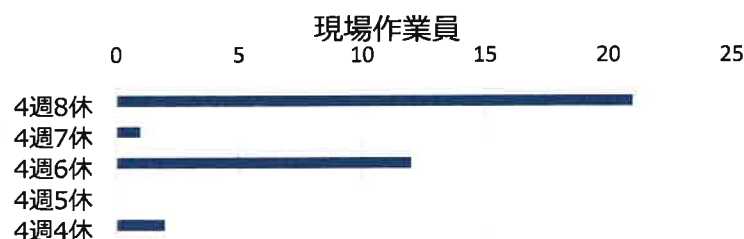
技術者
(監督員)

4週8休	28
4週7休	3
4週6休	23
4週5休	3
4週4休	2



現場作業員

4週8休	21
4週7休	1
4週6休	12
4週5休	0
4週4休	2



事務・営業職

4週8休	50
4週7休	1
4週6休	7
4週5休	0
4週4休	0



全体的に、週休2日制(4週8休)が標準的であることが分かります。しかし、特に技術者や現場作業員においては、週休数が減少しているケースも少なくないことが示されています。業務量や現場の状況に応じて、従業員が十分な休暇を取得できていない可能性を指摘しています。

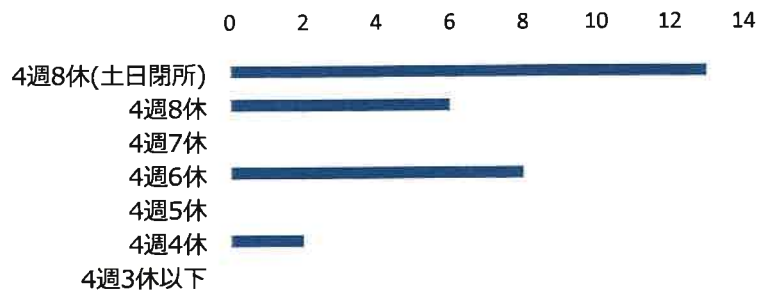
2. 『工事現場の休工日』工種別について

民間工事

土木工事

4週8休(土日閉所)	13
4週8休	6
4週7休	0
4週6休	8
4週5休	0
4週4休	2
4週3休以下	0

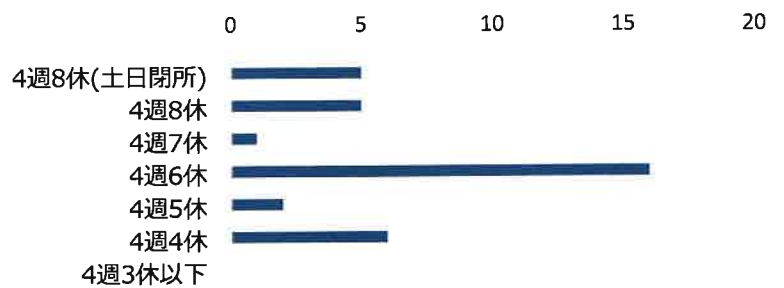
土木工事(民間工事)



建築工事

4週8休(土日閉所)	5
4週8休	5
4週7休	1
4週6休	16
4週5休	2
4週4休	6
4週3休以下	0

建築工事(民間工事)

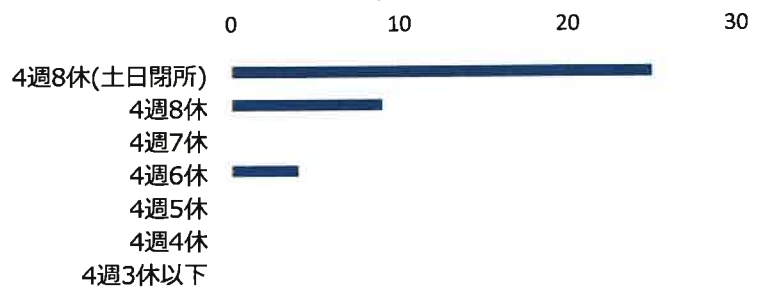


公共工事

土木工事

4週8休(土日閉所)	25
4週8休	9
4週7休	0
4週6休	4
4週5休	0
4週4休	0
4週3休以下	0

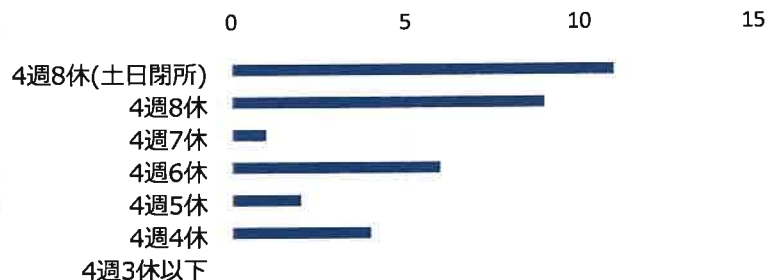
土木工事(公共工事)



建築工事

4週8休(土日閉所)	11
4週8休	9
4週7休	1
4週6休	6
4週5休	2
4週4休	4
4週3休以下	0

建築工事(公共工事)

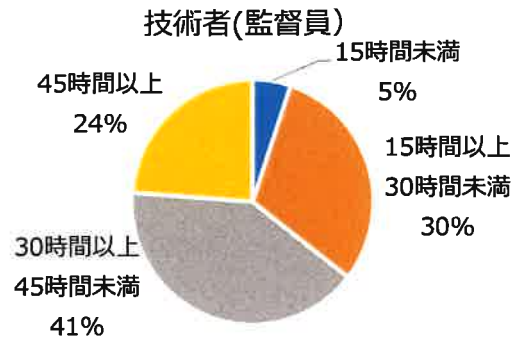


全体的に見ると、公共工事では週休2日制が比較的良好に守られている一方で、民間工事では特に建築工事において週休が少ない現場が一定数存在しています。特に、民間の建築工事では週休2日が確保されていない現場が目立ち、労働環境の改善が求められます。特に民間工事における休工日の見直しや、勤務体系の見直しが今後の課題となります。

3. 時間外労働：多かった月の残業時間について

技術者	15時間未満	3
(監督員)	15時間以上30時間未満	18
	30時間以上45時間未満	24
	45時間以上	14

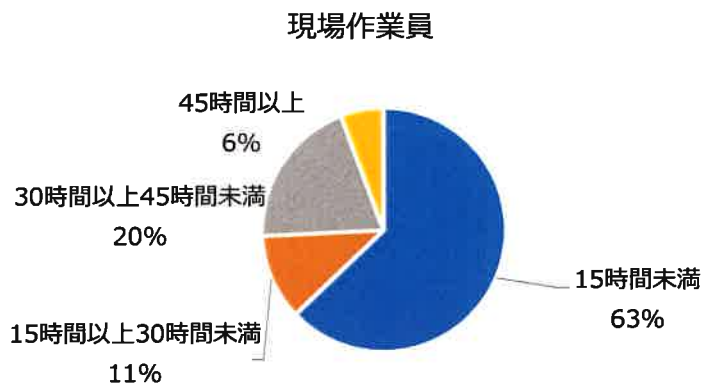
30時間以上45時間未満の残業時間が最も多く、さらに45時間以上の残業時間も14件あり、長時間労働をしている技術者が多いことが示されています。多くの技術者が長時間労働を余儀なくされている状況が伺えます。



現場作業員

15時間未満	22
15時間以上30時間未満	4
30時間以上45時間未満	7
45時間以上	2

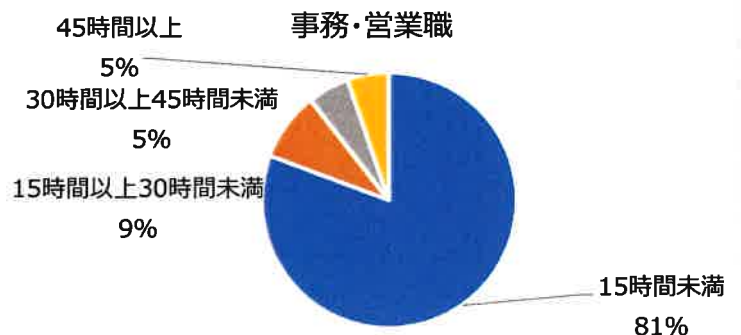
現場作業員においては比較的短時間の残業が主流であることが示唆されています。



事務・営業職

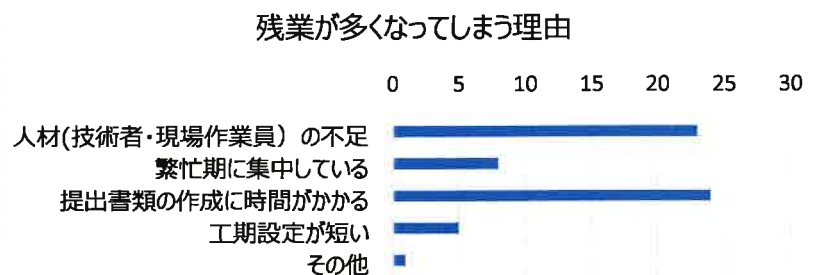
15時間未満	46
15時間以上30時間未満	5
30時間以上45時間未満	3
45時間以上	3

事務・営業職は全体的に残業が少ないことが分かりました。しかし、例外的に45時間以上の長時間労働も存在しています。



4. 労働時間が多くなってしまう主な理由について

人材(技術者・現場作業員)の不足	23
繁忙期に集中している	8
提出書類の作成に時間がかかる	24
工期設定が短い	5
その他	1



人材不足・提出書類作成・無理な工期が労働時間の増加につながっている事がうかがえました。

5. 時間外労働に関する課題や改善点について

- 1 勤怠管理システムを導入、適切な労働時間マネジメントの実施・振休、有休の確実な取得。
- 2 公共工事は発注者主導で工期設定を進めないと時間外労働減少は進まない。
- 3 会社と現場間の移動時間だけでも残業になってしまいます。
- 4 技術力不足と技術者要員不足の解消。
- 5 残業時間 20 h 以内/月目標 業務内容によっては、アウトソーシングで負担を軽減 旧態以前のやり方からの脱却 (意識変化を推奨)。
- 6 内勤者と現場勤務者に残業時間格差が生じている為、仕事の細分化を検討している。民間工事(建築工事)の工期設定が短い為、現場担当社員の負担が大きくなってしまっている。
- 7 提出書類や作成書類の参照先が個々に分かれており経験が浅い人材は見落としや作成に時間がかかってしまう。記載例や具体的な案等があればスムーズに進み時間の短縮に繋がる。設計変更含めた歩掛りの見直しによる時間外労働の抑制。
- 8 公共工事は提出書類が多く、作成に時間を要するため書類の簡素化を考えて頂きたい。
- 9 余裕期間工事を多く発注して、現場は完全週休2日制にする。最低制限価格をもっと上げる。
- 10 マニフェスト・管理表等の完全電子化 立ち会った者に対しての写真撮影記録(自社にて保存)。
- 11 竣工書類が多い、更なる簡素化をお願いしたい。
- 12 人材不足なのに書類が多い。
- 13 早目の工事発注、かつ、工期をできる限り長く設定いただく事を希望致します。
- 14 若手社員の時間外労働を短縮すると管理職の社員の残業時間が増えてしまう。
- 15 だいぶ良くなっている。
- 16 柔軟な工期の変更が望ましい。
- 17 元請かつ直営労務を使用しての施工となるので、技術職員数が少ないと現場監督の時間外労働が発生してしまいます。人材不足解消のためにも、賃金を上昇させ続けなければなりません。
- 18 公共工事の場合、書類が多すぎる。
- 19 発注の平準化、工期の設定。
- 20 設計図と現場の食い違い、設計所と図面の食い違いを無くす。設計変更を減らす。
- 21 公共工事工期終盤の時間外労働は、発注者の協力なしでは減らない。

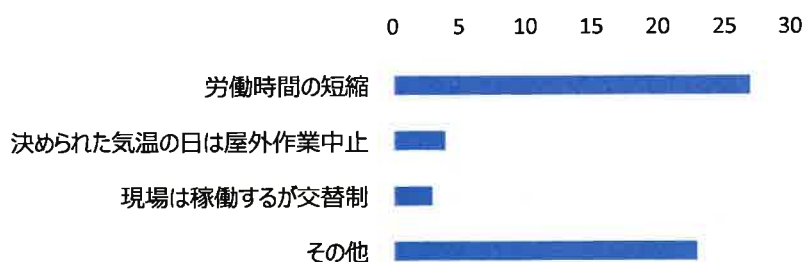
時間外労働の削減には、これらの課題を解決するための多角的な取り組みが必要です。特に、工期の設定や書類作成の効率化、技術者の育成と人材確保が重要になります。

IV. 暑さ対策

1. 建設現場の暑さ対策・取組について

労働時間の短縮	27
決められた気温の日は屋外作業中止	4
現場は稼働するが交替制	3
その他	23

建設現場の暑さ対策・取組み



その他の主な取組み

- 1 こまめな休憩と水分補給の徹底等
- 2 適切な休憩時間の取得、熱中ウオッチ導入
- 3 空調服の着用
- 4 社員には保冷剤付空調服支給及び協力会社作業員には保冷剤貸与
- 5 ミストシャワーの設置。
- 6 こまめな水分補給、ミネラル補給

- 6 こまめな水分補給、ミネラル補給
- 7 現場事務所の設置
- 8 現場所長の指示で休憩時間や水分補給をよりきめ細かく対応している
- 9 現状は小休憩時間の回数を増やすことくらいしかできていません。
- 10 ミスト扇風機、製氷機、冷水器、熱中対策グッズの配布、熱中症アラーム付きリストバンド
- 11 空調機を設置した詰め所を設置等

猛暑対策は、労働者の安全を確保しつつ、工事の進行を維持するために不可欠な取り組みであり、各企業が状況に応じた柔軟な対応を取っていることが分かります。

V. その他

その他要望及びご意見等

- 1 土木に比べ建築工事は残業、休日問題は尽きない。発注者主導で進めて頂きたい。
- 2 独立行政法人勤労者退職共済機構(中退共)は掛金月額は、現在上限30000円です。昨今の賃金上昇により、退職金(基本給を基準に算出の場合)も増額となります。積み立て計画を変更しなければ、退職金支払い時に積み立て不足が生じ単年度の負担増となります。退職金の支払いは、企業の決算に大きな影響を与えます。中退共の上限掛け金を50000円以上に変更するよう上部団体等に要請願います。
- 3 暑さ指数が31を超えた場合は作業中止と、その中止期間分の工期延伸を考えて頂きたい(民間・公共共) 。思い切って8月の1か月を一時中止にするなどの対策も考えて頂きたい。
- 4 人手不足の影響が中小企業をターゲットにしたヘッドハンティングが目立つ。優秀人材の流出を防ぐ為には更なる労働環境の向上と賃上げが必要とされます。労務単価・現場管理費・一般管理費のUPが必要と考えています。
- 5 設計書の単価がバラバラである。(同じ発注局で同じような物件であっても単価が650・1650など1が抜けている?や3分の1であったりもする)

これらの対策や要望は、建設現場で働く労働者の健康を守りながら、作業効率を高めるために不可欠な取り組みとして寄せられました。

アンケートは以上です。

このアンケート調査結果より、4月から始まった罰則付き時間外労働上限規制・賃金・暑さ対策について、改善すべき課題や問題点を集約しました。

今後の課題解決に向けた要望活動資料として活用致します。

アンケートへご協力いただきました皆様には感謝申し上げます。