『罰則付き時間外労働の上限規制に関する Web アンケート調査』の実施結果

令和５年１０月

一般財団法人 建設業技術者センター

目　次

１．　アンケート調査の実施概要 1

２．　アンケート調査の集計・分析結果 3
（1）　業種 3
（2）　技術者数 3
（3）　就業規則上の休日 5
（4）　36 協定の締結・届出状況 8
（5）　上限規制に関する理解度 １０
（6）　長時間労働の是正に関する取り組み状況 １３
（7）　長時間労働の技術者の有無（令和 4 年度の実績） ２０
（8）　技術者の勤怠管理 ３２
（9）　完成工事における 4 週 8 休以上の達成件数 ３４
（10）　週休 2 日制工事の受注希望 ３８
（11）　「罰則付き時間外労働の上限規制」についての意見 ４３

３．　まとめ ４５

４．　参考資料 ４９
4-1　アンケート Web 画面 ４９
4-2　「罰則付き時間外労働の上限規制」についての意見（回答一覧） ５４

１．　アンケート調査の実施概要

一般財団法人建設業技術者センター(以下、「当センター」という。)では、「罰則付き時間外労働の上限規制」への対応状況（特に技術者の状況）を把握するため、5 つの県の県建設業協会のご協力のもと、『罰則付き時間外労働の上限規制に関する Web アンケート』を実施した。
※　県名は公表しないことを前提に協力を得た。
※　5 つの県の選定は、地域的な偏りのないよう配慮して行った。

(1)　調査の目的

令和 6 年 4 月より建設業でも適用される「罰則付き時間外労働の上限規制」について、建設業の時間外労働の実態や時間外労働削減への取り組み等の概況を把握する。

(2)　調査対象企業

5 つの県の県建設業協会の会員企業（約 2,000 社）
回答企業数：624 社　（回答率：約 30%）
※　なお、二重回答については、最初に記入していただいた内容を回答とした（17 社)。

(3)　アンケートの実施期間

令和 5 年 6 月 1 日～令和 5 年 6 月 30 日

(4)　質問項目

質問は、以下の 18 問を設けた。なお、設問 1（協会の所属支部名）および設問 2（会社名）は、アンケート提出状況の確認および同じ企業からの二重回答の有無の確認のために設けたものであり、アンケートの集計・分析には用いていない。

設問 1　協会の所属支部名
設問 2　会社名
設問 3　業種
設問 4　技術者数
設問 5　就業規則上の休日
設問 6　労働基準法第 36 条に基づく労使協定（以下、「36（サブロク）協定」という。）の締結・届出状況

設問 7　上限規制に関する理解度
設問 8　長時間労働の是正に関する取り組み状況
設問 9　長時間労働是正に効果があった取り組み
設問 10　長時間労働の技術者の有無
設問 11　長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類
設問 12　長時間労働の理由
設問 13　技術者の勤怠管理
設問 14　元請工事の 4 週 8 休達成件数
設問 15　下請工事の 4 週 8 休達成件数
設問 16　週休 2 日制工事の受注希望
設問 17　週休 2 日制工事を受注したい理由
設問 18　「罰則付き時間外労働の上限規制」についての意見

(5)　調査方法

当センターより、5 つの県の県建設業協会事務局を通じて、各協会の会員企業へアンケートの回答を依頼し、指定のアンケート回答画面（参考資料 4-1）からインターネット経由で回答していただいた。これは、回答への負担をできるだけ軽減するためであり、原則として選択式の設問としたほか、回答所要時間が 10 分程度になるよう設問数も絞っている。

なお、アンケート Web 画面作成、回答データの集計等は、㈱建設経営サービスに委託して実施した。

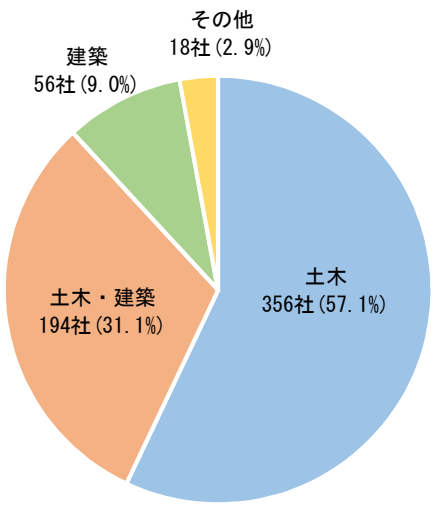
２．　アンケート調査の集計・分析結果

（1）　業種

設問 3 では、業種について質問した。回答は 624 社あった。

回答を集計したところ、「土木」が 356 社（57.1%）、「土木・建築」が 194 社（31.1%）、「建築」が 56 社（9.0%）、「その他」が 18 社（2.9%）であり、土木中心の企業が半数以上を占めている。なお、「その他」18 社の内訳は、「舗装」9 社、「造園」3 社、「管」2 社、「電気」2 社、「電気通信」1 社、「とび・土工」1 社であった。

図表2-1　業種別企業数



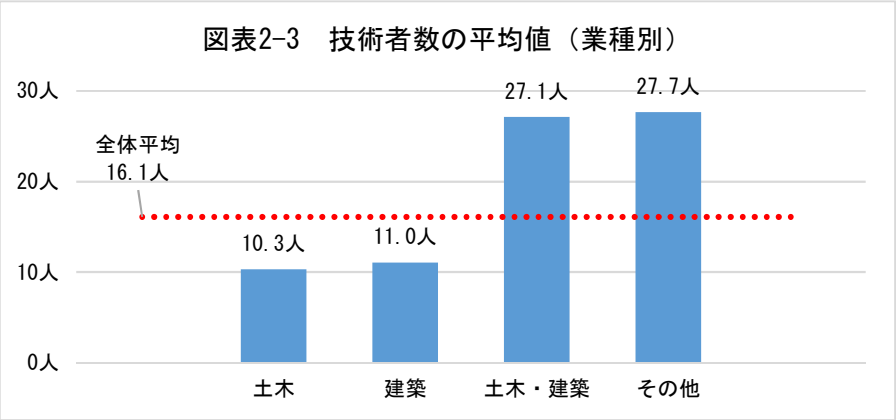
図表 2-2　「その他」の分類

舗装	9 社
造園	3 社
管	2 社
電気	2 社
電気通信	1 社
とび・土工	1 社
合計	18 社

（2）　技術者数

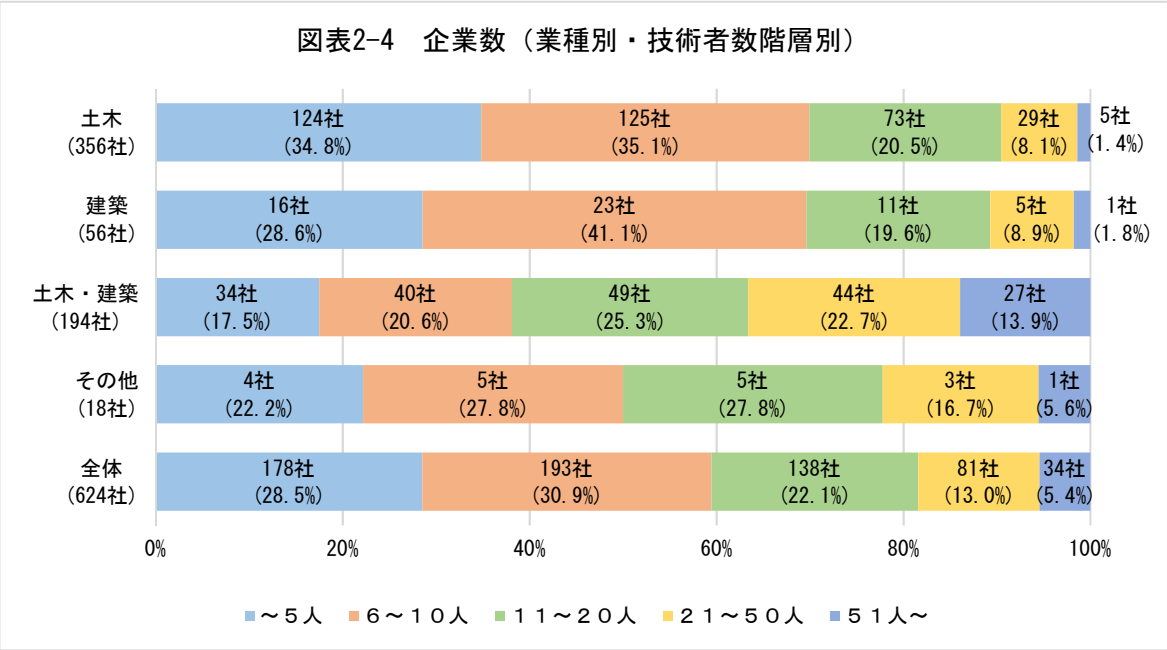
設問 4 では、技術者（技能労働者を除く）の数を質問した。回答は 624 社あった。

回答を集計したところ、技術者数の合計は 10,044 人、1 社当たり 16.1 人であった。また、業種別に各企業に所属する技術者数の平均値を算出したところ、「土木」が 10.3 人、「建築」が 11.0 人、「土木・建築」が 27.1 人、「その他」が 27.7 人であり、「土木・建築」「その他」の平均人数は全体の平均人数より多い。



回答された各社の技術者数を「～5 人」、「6～10 人」、「11～20 人」、「21～50 人」、「51 人～」の 5 階層に分類すると、「～5 人」が 178 社（28.5%）、「6～10 人」が 193 社（30.9%）、「11～20 人」が 138 社（22.1%）、「21～50 人」が 81 社（13.0%）、「51 人～」が 34 社（5.4%）であり、技術者数 10 人以下の企業が約 6 割を占めている。（以下、「～5 人」、「6～10 人」、「11～20 人」、「21～50 人」、「51 人～」の 5 階層を「技術者数階層」という。）

さらに、技術者数階層と業種の 2 項目でクロス集計すると、技術者が 10 人以下の企業は「土木」「建築」とも約 7 割であり、「土木・建築」の 4 割弱に比べて小規模な企業の割合が高い。



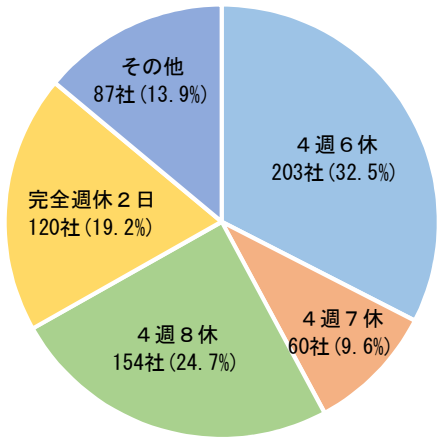
本調査では、技術者数が企業規模を判断するために適切な項目と考えられることから、企業規模別の傾向を確認するときには、技術者数階層を用いたクロス集計を行うこととする。

(3)　就業規則上の休日

設問 5 では、就業規則上の休日について質問した。回答は 624 社あった。

回答を集計した結果は図表 2-5 のとおりである。「4 週 8 休」または「完全週休 2 日」の企業が 4 割を超えたが、4 週 6 休の企業も 3 割以上存在している。

図表2-5　就業規則上の休日



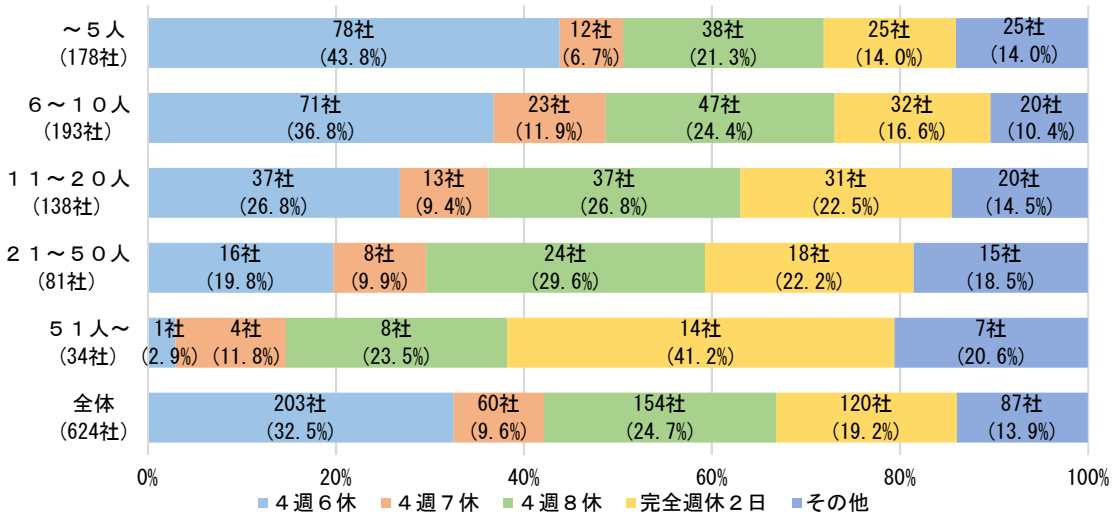
なお、「その他」と回答した 87 社の具体的内容を分類した結果は図表 2-6 のとおりである。

図表 2-6　「その他」の企業の分類

会社カレンダー	26 社
１年単位の変形労働時間制	22 社
変形労働時間制	20 社
４週４休	9 社
４週５休	6 社
シフト制	1 社
年間休日数 （100 日、105 日、107 日）	3 社
合計	87 社

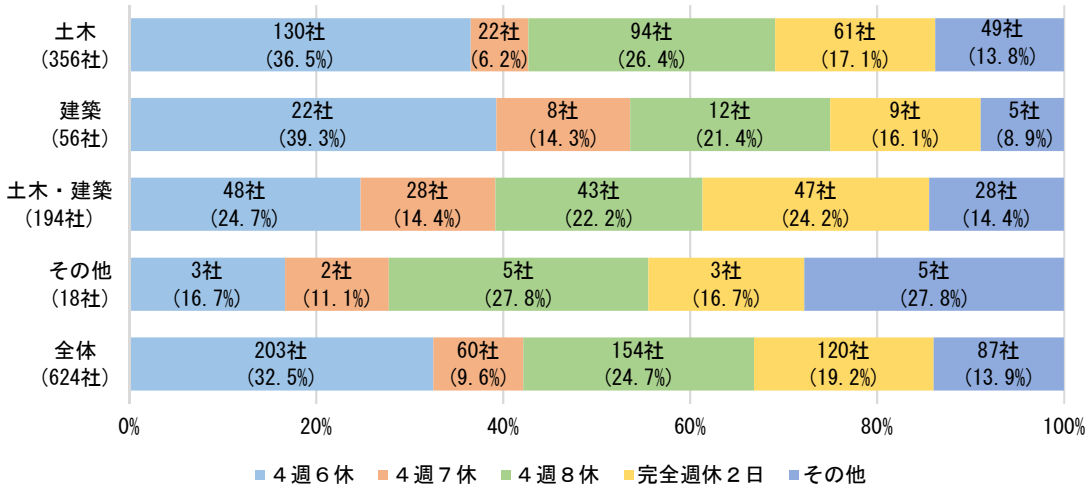
次に技術者数階層別にクロス集計すると、規模が大きくなるにつれて、「4 週 8 休」または「完全週休 2 日」の割合が高くなり（ただし、51 人以上の規模の企業でも 6 割を超える程度にとどまっている。）、「4 週 6 休」の割合が低くなる傾向が見られる。

図表2-7　就業規則上の休日（技術者数階層別）



さらに業種別にクロス集計すると、「建築」以外の業種は「4 週 8 休」または「完全週休 2 日」の割合が 4 割台である（特に「土木・建築」では「完全週休 2 日」の割合が高い。）が、「建築」では「4 週 8 休」または「完全週休 2 日」の割合が 3 割台と低く、「4 週 6 休」の割合が他業種より高い。

図表2-8　就業規則上の休日（業種別）



【解説：上限規制がかかる時間外労働に関する注意点】

時間外労働の上限規制の適用に関し、対象となるのは法定の時間外労働であって、就業規則上の時間外労働ではないことに十分注意する必要がある。

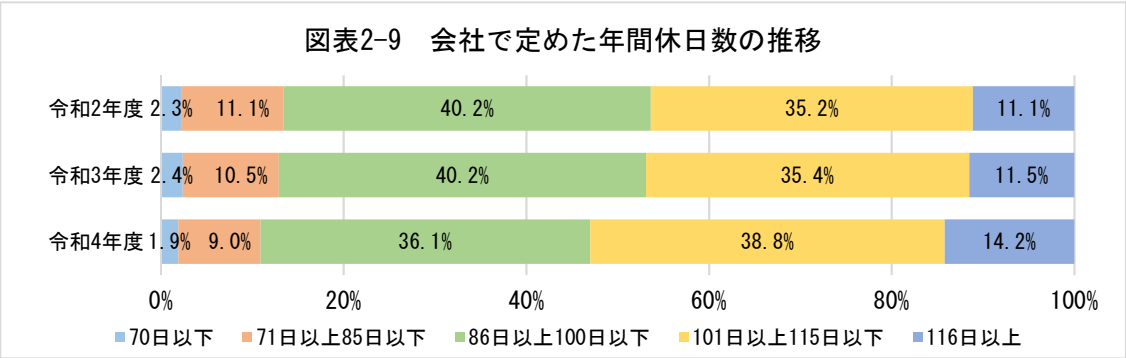
すなわち、労働基準法では原則として法定労働時間を 1 日 8 時間、1 週 40 時間と定めており、この法定労働時間を超えた時間が法定の時間外労働（上限規制の対象）となる。

たとえば、就業規則において 1 日 8 時間・週 6 日勤務（4 週 4 休）と定めている場合、1 週間の労働時間は 48 時間となり、毎日 8 時間で労働を終えて就業規則上の時間外労働をゼロに抑えたとしても、法定の時間外労働は 1 週間で 8 時間、1 か月（4 週～5 週）で 35 時間程度になってしまう（36 協定により時間外労働に関して定めておく必要がある）。このように就業規則どおりに仕事をしても法定の時間外労働が発生してしまうことを防ぐには、1 日 8 時間労働とすれば、1 週間あたりの勤務日数を 40 時間÷8 時間＝5 日とし、4 週 8 休（完全週休 2 日）とすることが必要である。

なお、どうしても週 6 日勤務が必要となる場合には、1 日の労働時間を 40 時間÷6 日＝6 時間 40 分とすることなども検討する価値はある。

【参考】建設業における休日拡大の動き（一般社団法人全国建設業協会　資料から）

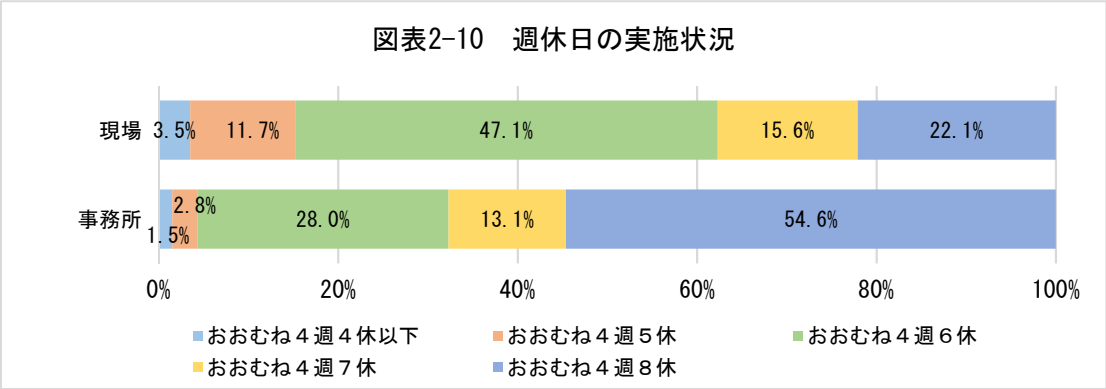
一般社団法人 全国建設業協会(以下、「全建」という。)がホームページで公開している令和2～4年度の各『働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査』の結果を参照すると、「会社で定めた年間休日」の回答結果は、以下のグラフの通りであり、令和2年度から令和4年度にかけて、「101日以上115日以下」の割合は35.2%→35.4%→38.8%、「116日以上」の割合は11.1%→11.5%→14.2%と、令和4年度の上昇スピードが大きくなっている。



全国建設業協会『働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査』結果概要に基づき作成

全建では令和3年度より「目指せ週休2日＋360時間（2＋360 ツープラスサンロクマル）運動」への取り組みを呼び掛けるなど、建設業界全体で休日拡大の努力を続けており、今回のWebアンケートで「4週8休」または「完全週休2日」としている企業が43.9%となったことからも、各都道府県建設業協会の取り組みが効果をもたらしつつあると考えられる。

ただし、「週休日の実施状況」を事務所と現場に分けて質問した令和4年度の調査では、「おおむね4週8休」の割合は、事務所では54.6%、現場では22.1%となっており、就業規則で「4週8休」「完全週休2日」を定めていても、現場では必ずしも就業規則どおりに休日を取得できていない現状があると思われる。現場が就業規則どおり休めるようにするためには、週休2日制工事の普及など発注者・受注者が一体となってさらなる取り組みを進める必要がある。



全国建設業協会『働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査』結果概要に基づき作成

(4)　36 協定の締結・届出状況

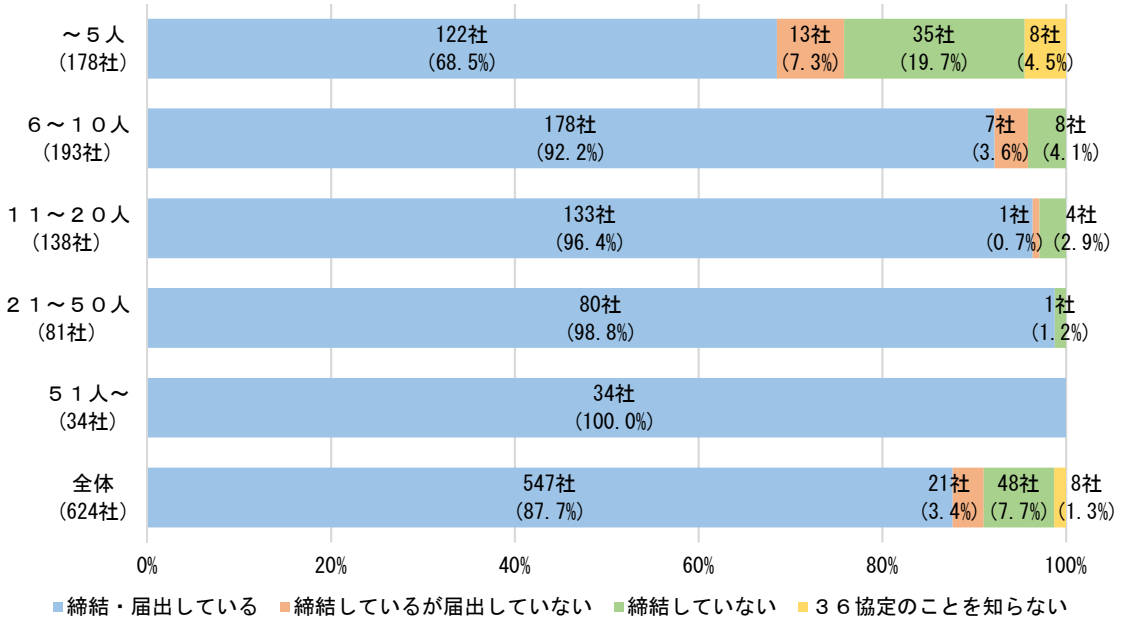
設問 6 では 36 協定の締結・届出状況について質問した。回答は 624 社あった。

回答を集計したところ、「締結し、所轄労働基準監督署長へ届出を行っている」が 547 社(87.7%)、「締結はしているが、所轄労働基準監督署長への届出は行っていない」が 21 社(3.4%)、「締結していない」が 48 社（7.7%)、「36 協定のことを知らない」が 8 社（1.3%）であった。締結・届出している企業が約 9 割を占めており、大多数の企業は適正に手続きを行っている。

（以下、「締結し、所轄労働基準監督署長へ届出を行っている」を「締結・届出している」、「締結はしているが、所轄労働基準監督署長への届出は行っていない」を「締結しているが届出していない」と略記する。）

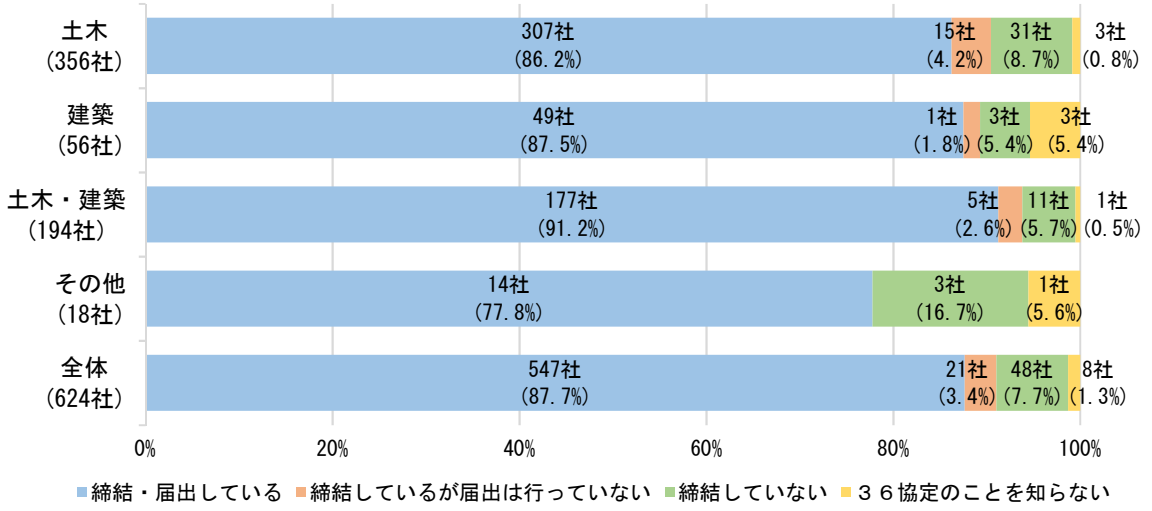
次に技術者数階層別にクロス集計すると、「～5 人」の階層で「締結・届出している」が 68.5%と極端に低いことから、特に小規模の企業で 36 協定に関する確認・対応を徹底する必要がある。

図表2-11　36協定の締結・届出状況（技術者数階層別）



さらに業種別にクロス集計すると、「その他」では他業種より「締結・届出している」の割合が低い。

図表2-12　36協定の締結・届出状況（業種別）



【解説：36 協定の締結・届出に関する注意点】

36 協定の締結・届出に関する注意点は、以下のとおりである。

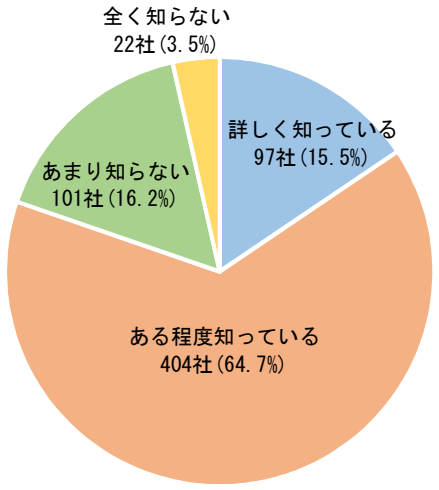
- 就業規則は、常時使用する労働者が 10 人未満であれば作成・届出不要であるが、36 協定は、法定労働時間を超える時間外労働をさせる（または法定休日に労働をさせる）労働者が 1 人でもいれば締結・届出する必要がある。
  36 協定を締結しても、労働基準監督署長に届出せずに法定労働時間を超える時間外労働をさせる（または法定休日に労働をさせる）と、労働基準法違反になる。
- 36 協定の有効期間は 1 年間が望ましい。また、36 協定は 1 回届出すれば良いものではなく、36 協定の有効期間が終了する前に、翌期の 36 協定を労働基準監督署長へ届出する必要がある。
- 労働基準監督署長に提出する「時間外・休日労働に関する協定届（36 協定届）」については、令和 6 年 4 月 1 日以降は、上限規制に対応した新たな様式で提出する必要がある。
- 36 協定を締結していない企業は、以下の 3 つのいずれかに該当すると考えられる。
  ①　労働基準法の適用対象となる労働者がいないため、36 協定の締結が不要な企業
  ②　労働者に法定労働時間を超える時間外労働をさせる（及び法定休日に労働をさせる）ことが全くないため、36 協定の締結が不要な企業
  ③　労働者に法定労働時間を超える時間外労働をさせる（または法定休日に労働をさせる）ため、36 協定の締結が必要であるにも関わらず、締結していない企業
  もし③に該当する企業があれば、今後は毎年必ず 36 協定を締結・届出するよう徹底する必要がある。（36 協定の締結・届出について不明な点があれば、社会保険労務士等の専門家に相談することが望ましい。）

(5)　上限規制に関する理解度

設問 7 では、令和 6 年 4 月から適用される「罰則付き時間外労働の上限規制」に関する内容や罰則について、どの程度知っているか質問した。回答は 624 社あった。

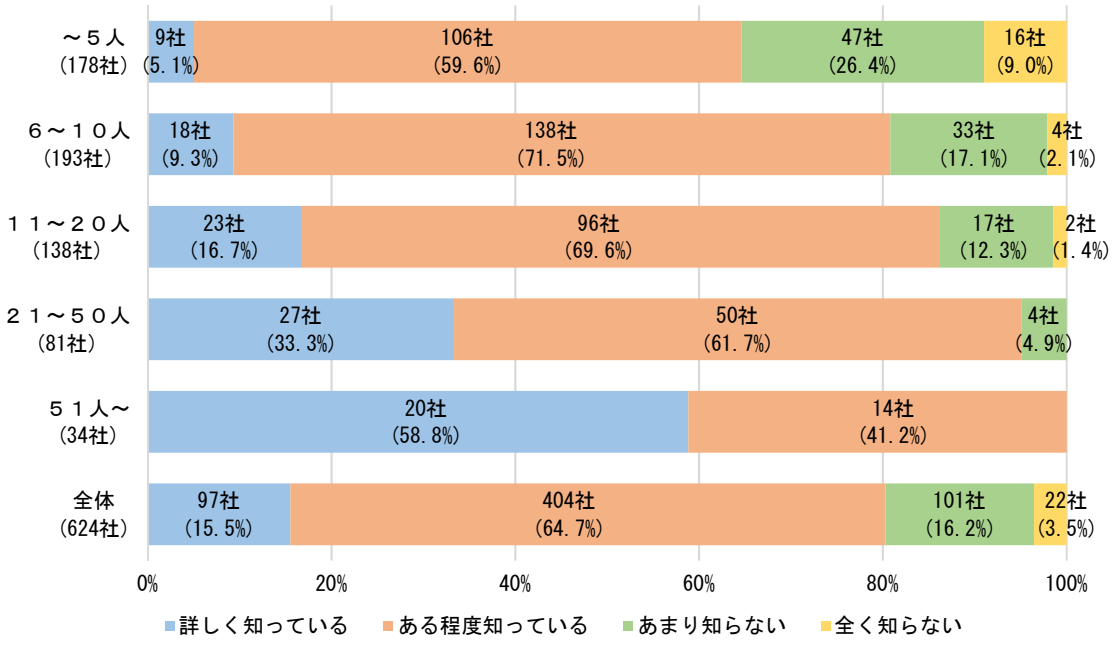
回答を集計した結果は図表 2-13 のとおりである。「詳しく知っている」または「ある程度知っている」と回答した企業が約 8 割を占めており、上限規制の適用開始まで 1 年を切って、多くの企業が上限規制への理解を深めている。

図表2-13　上限規制に関する理解度



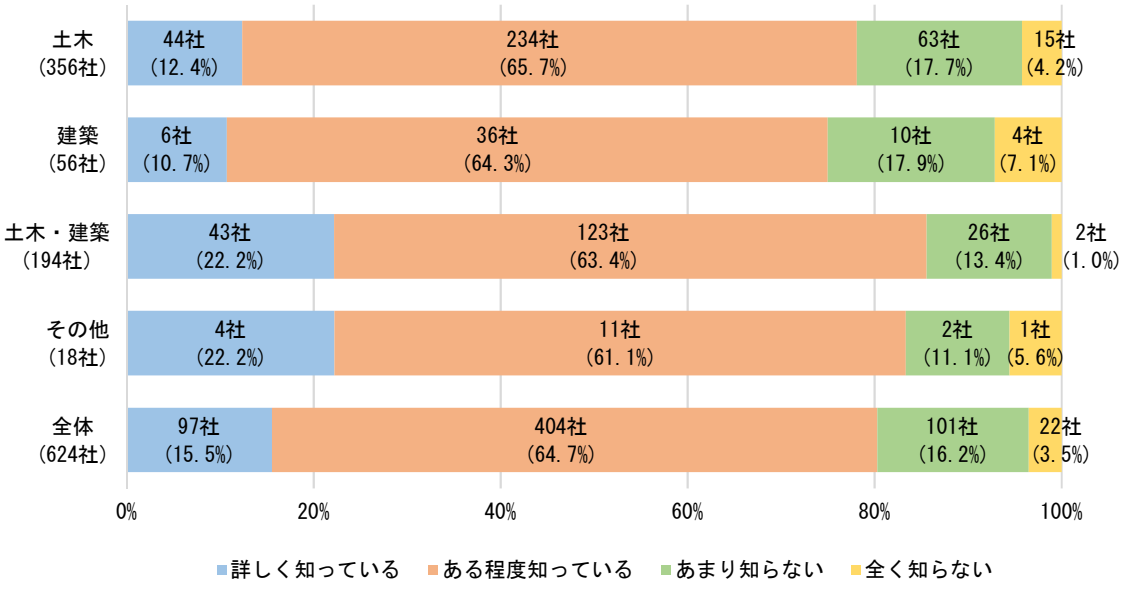
次に技術者数階層別にクロス集計すると、規模が小さくなるにつれて、「あまり知らない」または「全く知らない」の割合が高くなることから、特に小規模の企業で上限規制に関する理解度を高める必要がある。

図表2-14　上限規制に関する理解度（技術者数階層別）



さらに業種別にクロス集計すると、「土木・建築」では「詳しく知っている」または「ある程度知っている」の割合が最も高い。「土木」あるいは「建築」では、「詳しく知っている」または「ある程度知っている」の割合が低く、今後の課題と考えられる。

図表2-15　上限規制に関する理解度（業種別）



【解説：上限規制の内容と罰則について】

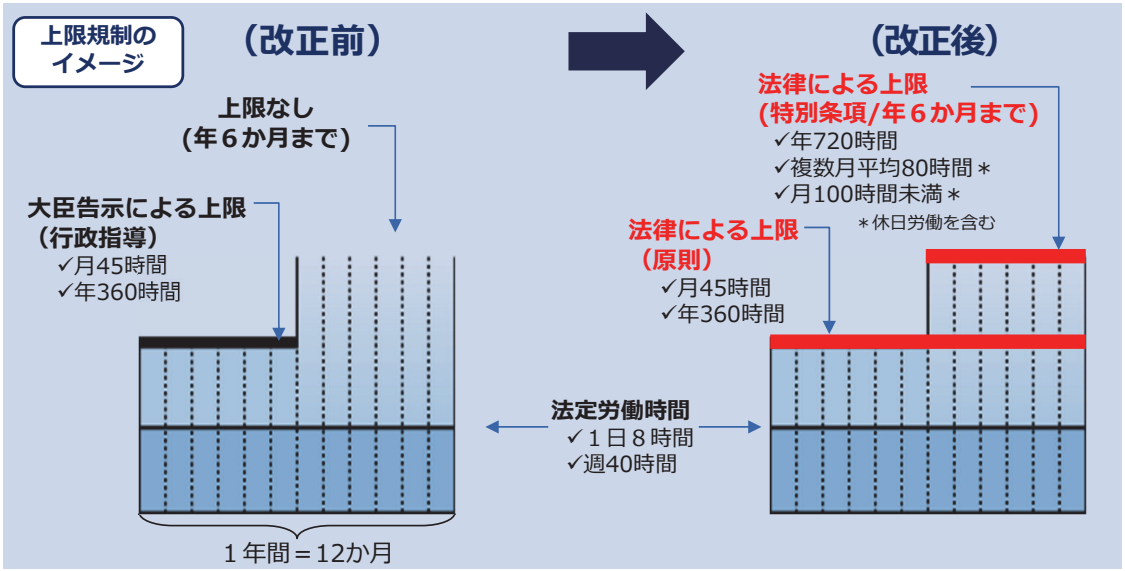
上限規制では、36 協定で定める時間外労働の上限は原則として月 45 時間、年 360 時間とされており、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（36 協定の特別条項）でも、月 45 時間を超えることができるのは年 6 か月まで、休日労働と合わせて月 100 時間、年 720 時間などの上限を守る必要がある。1 人でも違反した労働者がいる場合は、罰則（6 か月以下の懲役または 30 万円以下の罰金）が科される（違反の程度によっては厚生労働省によって企業名が公表される）おそれがあるため、内容を十分理解した上で、違反しないよう十分な準備を行う必要がある。

図表 2-16　上限規制の内容と罰則

- 今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。
- 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
  - 時間外労働が年720時間以内
  - 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
  - 時間外労働と休日労働の合計について、「２か月平均」「３か月平均」「４か月平均」「５か月平均」「６か月平均」が全て１月当たり80時間以内
  - 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年６か月が限度
- 上記に違反した場合には、罰則（６か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

！ 特別条項の有無に関わらず（※）、１年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内にしなければなりません。

（※）例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。



出典：厚生労働省『時間外労働の上限規制　わかりやすい解説』

（6）　長時間労働の是正に関する取り組み状況

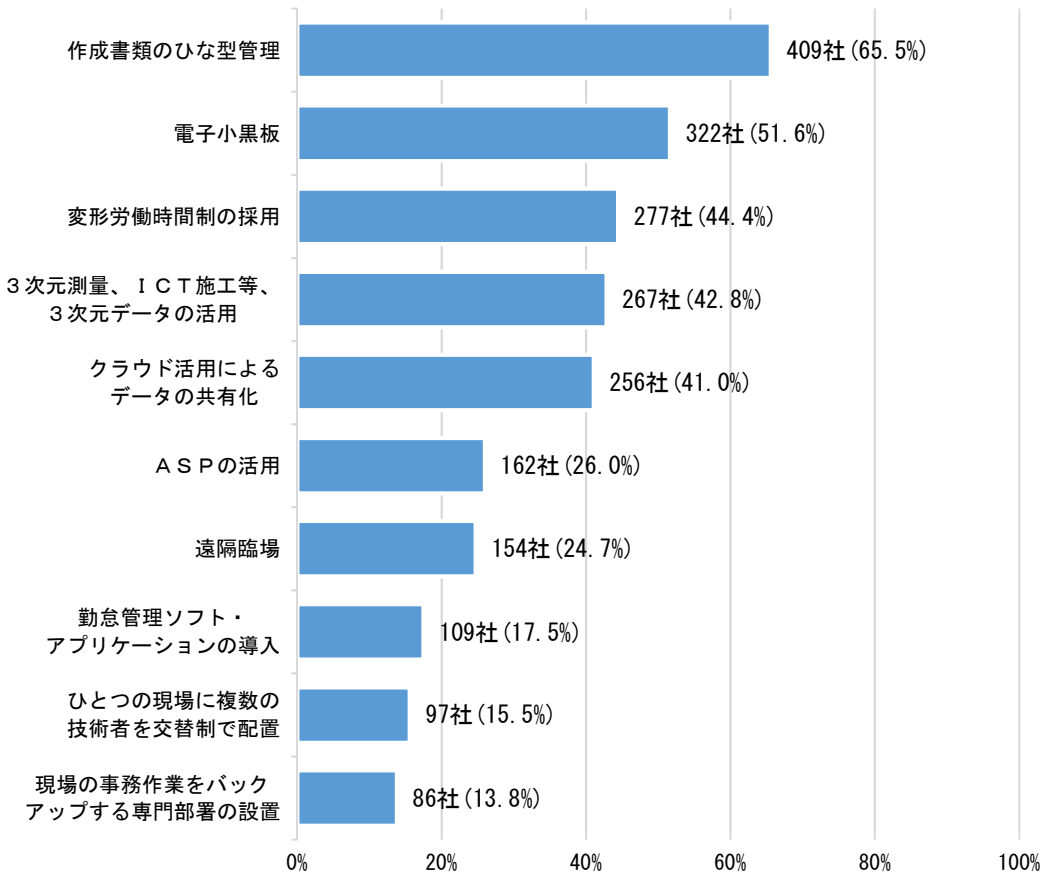
（6）-1　長時間労働是正のために実施した取り組み

設問 8 では、長時間労働の是正に関する取り組み状況を確認するために、例示した 10 種類の取り組みのそれぞれについて「実施＋効果あり」、「実施＋効果なし」、「実施＋効果不明」、「実施していない」のいずれに該当するか質問した。回答は 624 社あった。

本節では、回答のうち「実施＋効果あり」、「実施＋効果なし」、「実施＋効果不明」の 3 つを「実施した」という回答にまとめて、「実施した」の回答割合から各取り組みの実施状況を確認する。

まず、各取り組みについて「実施した」の回答を集計したところ、「作成書類のひな型管理」が 409 社（65.5%）で最も多く、次いで、「電子小黒板」、「変形労働時間制の採用」、「3 次元測量、ICT 施工等」、「クラウド活用」が続いている。「ASP の活用」、「遠隔臨場」、「勤怠管理ソフトの導入」は、「電子小黒板」等の他の ICT 活用に比べて実施割合が低く、水平展開を図るには、課題の洗い出しとその対応が必要と推察される。

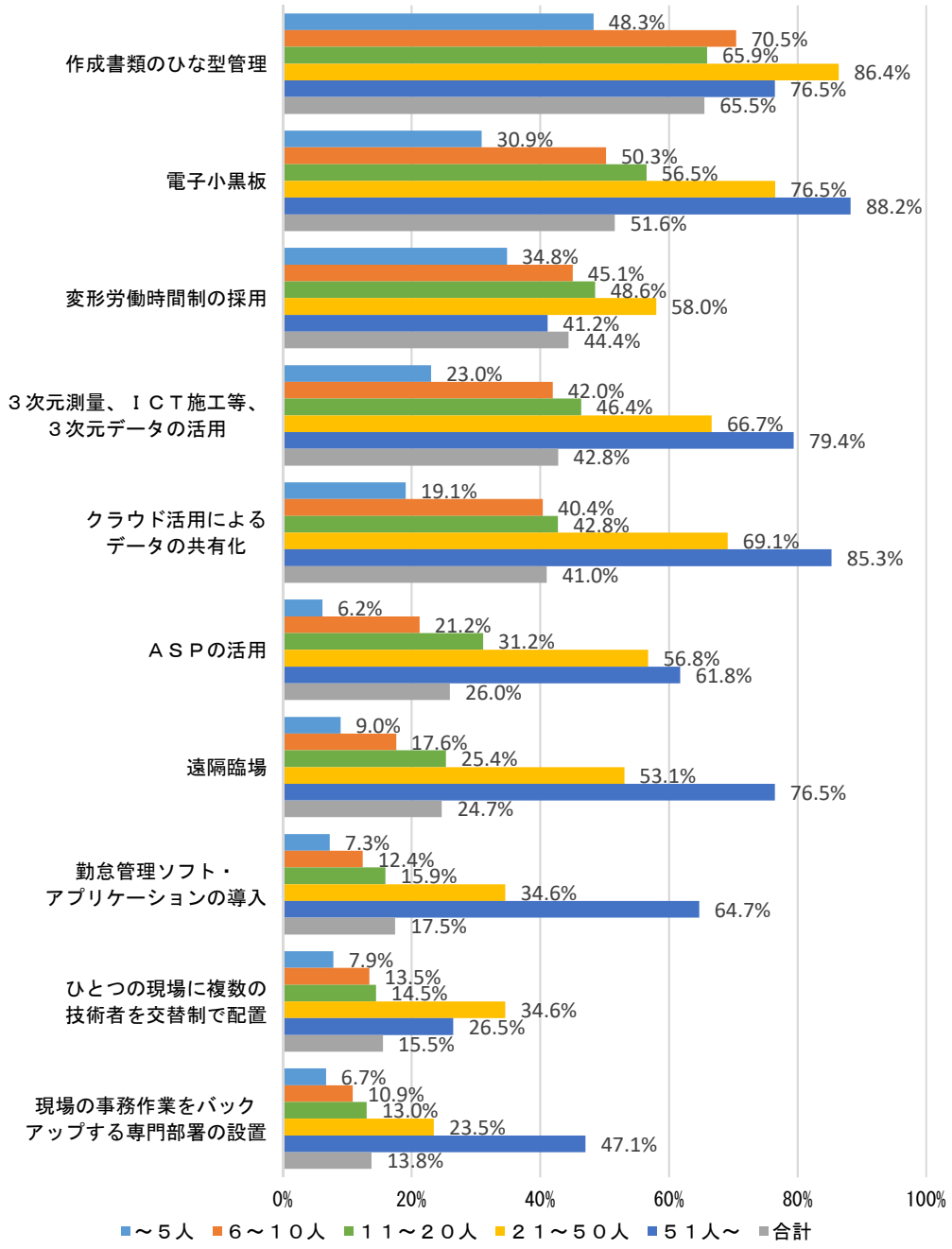
図表2-17　長時間労働是正のために実施した取り組み



次に技術者数階層別にクロス集計すると、「51 人～」の階層では「電子小黒板」が 88.2%で最も高く、次いで「クラウド活用」85.3%、「3 次元測量、ICT 施工等」79.4%、「作成書類のひな型管理」、「遠隔臨場」76.5%が続いており、「複数技術者を交替制で配置」の実施割合は低い。「21～50 人」の階層でも同様の傾向にある。

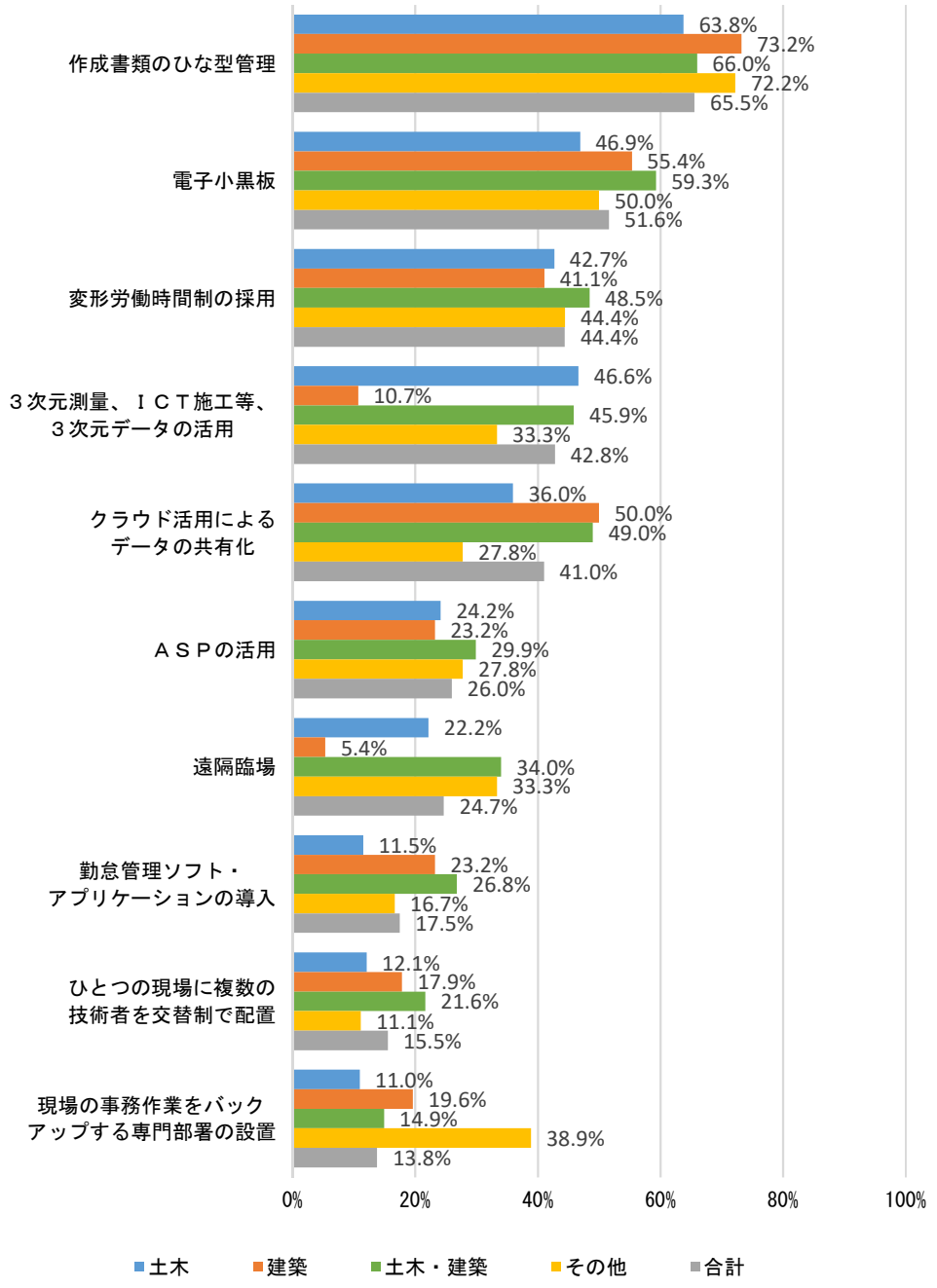
「勤怠管理ソフトの導入」や「事務作業をバックアップする専門部署の設置」に関しては、「51 人～」の階層に比べてその他の階層の実施割合が低い。規模が大きい企業ほど取り入れる効果が大きいという面はあるものの、生産性向上の観点から今後の活用が望まれる。

図表2-18　長時間労働是正のために実施した取り組み（技術者数階層別）



さらに業種別にクロス集計すると、「勤怠ソフトの導入」では「土木」の割合が他業種に比べて低い。図表 2-4 で示したとおり、「土木」と「建築」は「10 人以下」の規模の企業割合が高い点で共通しているが、「勤怠ソフトの導入」に関しては「土木」の割合は「建築」に比べても低く、要因の分析が必要と推察される。

図表2-19　長時間労働是正のために実施した取り組み（業種別）

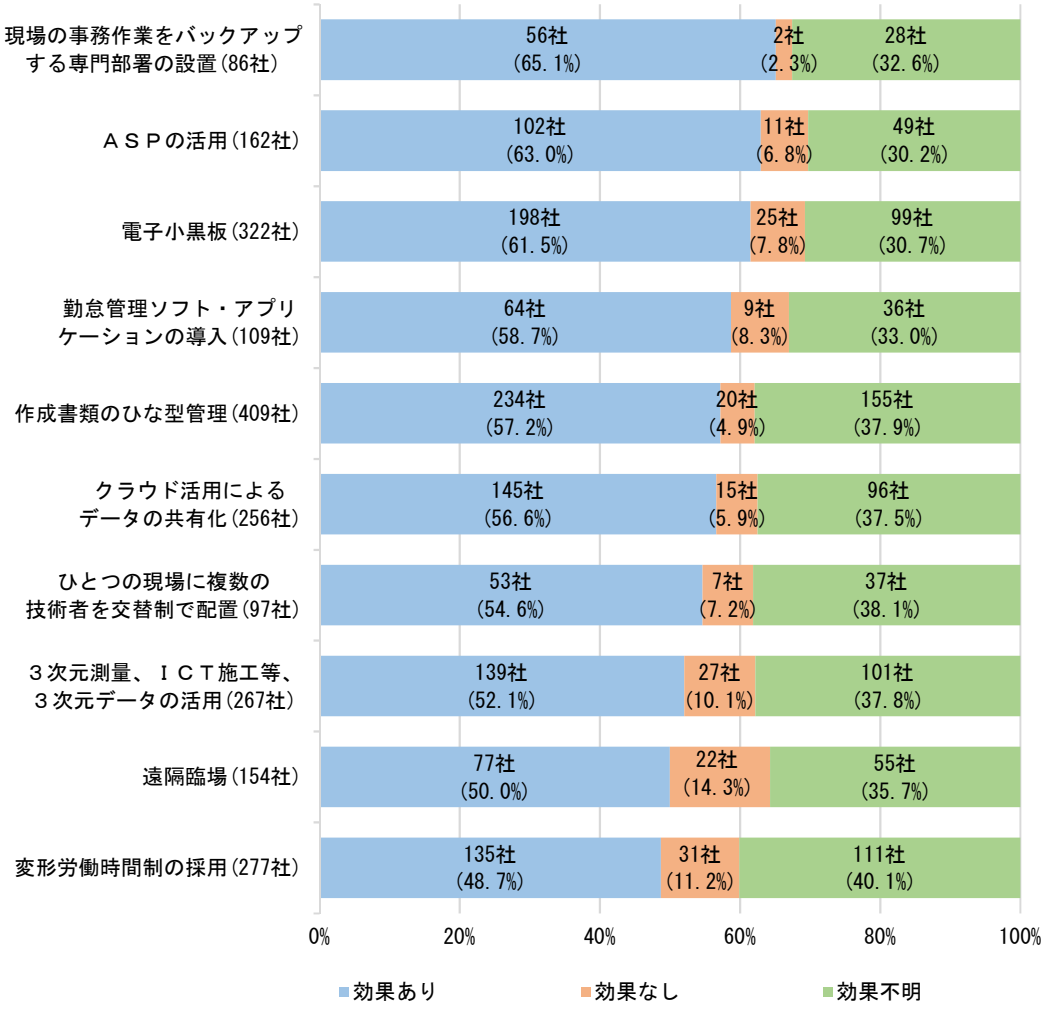


（6）-2　長時間労働是正のために実施した取り組みの効果

本節では、長時間労働是正の取り組みの実施件数に占める「効果あり」、「効果なし」、「効果不明」それぞれの割合を算出することにより、取り組みを実施した企業がどの程度効果を実感しているかを確認する。

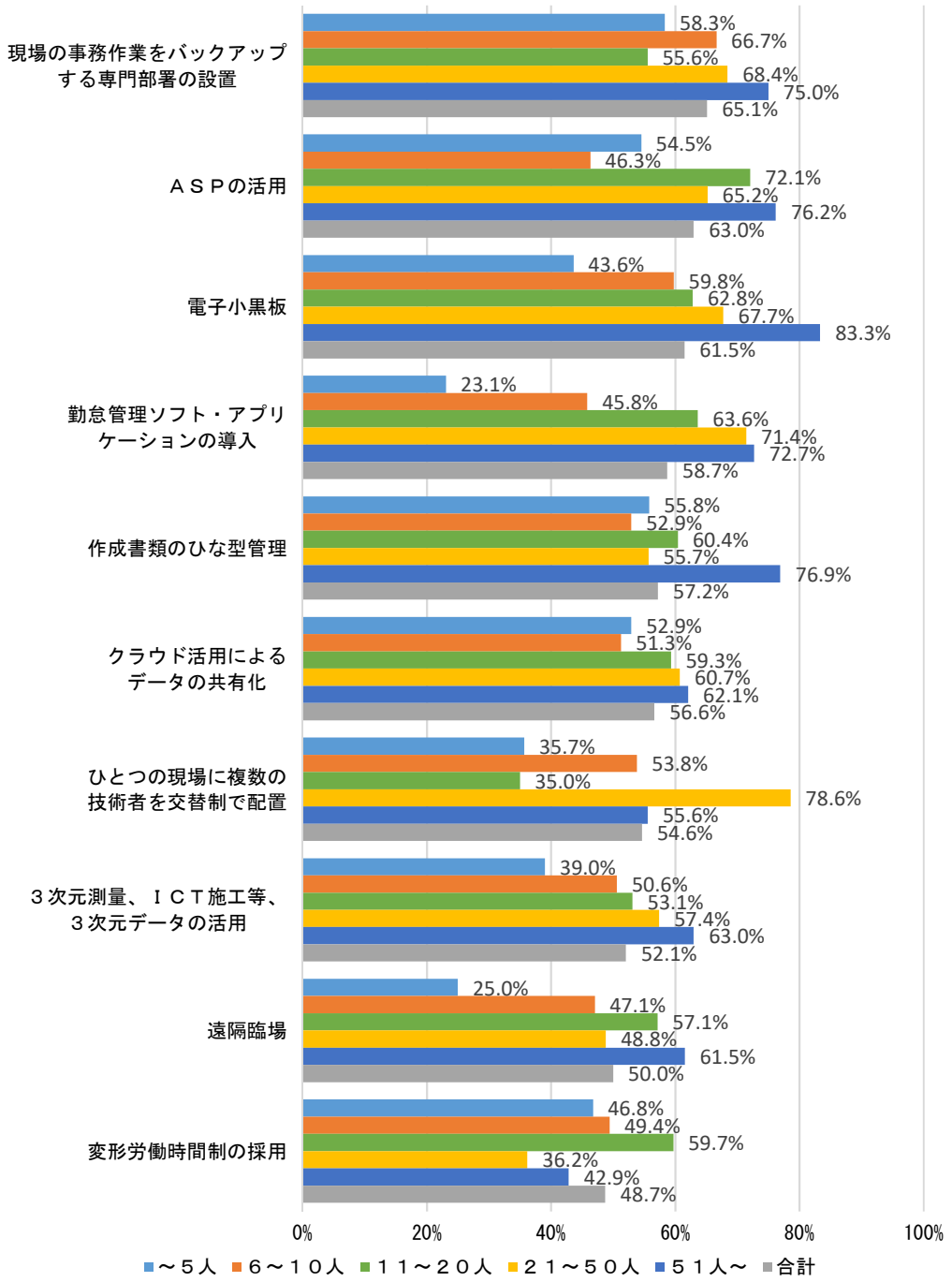
まず、各取り組みについて「効果あり」、「効果なし」、「効果不明」それぞれの割合を算出したところ、「効果あり」の割合が最も高かったのは「事務作業をバックアップする専門部署の設置」（65.1%）であり、次いで、「ASP の活用」（63.0%）、「電子小黒板」（61.5%）、「勤怠管理ソフトの導入」（58.7%）が続いている。また、ほぼ全ての取り組みで効果を実感した企業の割合が 5 割を超えており、「効果なし」と感じている企業の割合が 15%以下しかないことも示された。

図表2-20　長時間労働是正の取り組みの効果



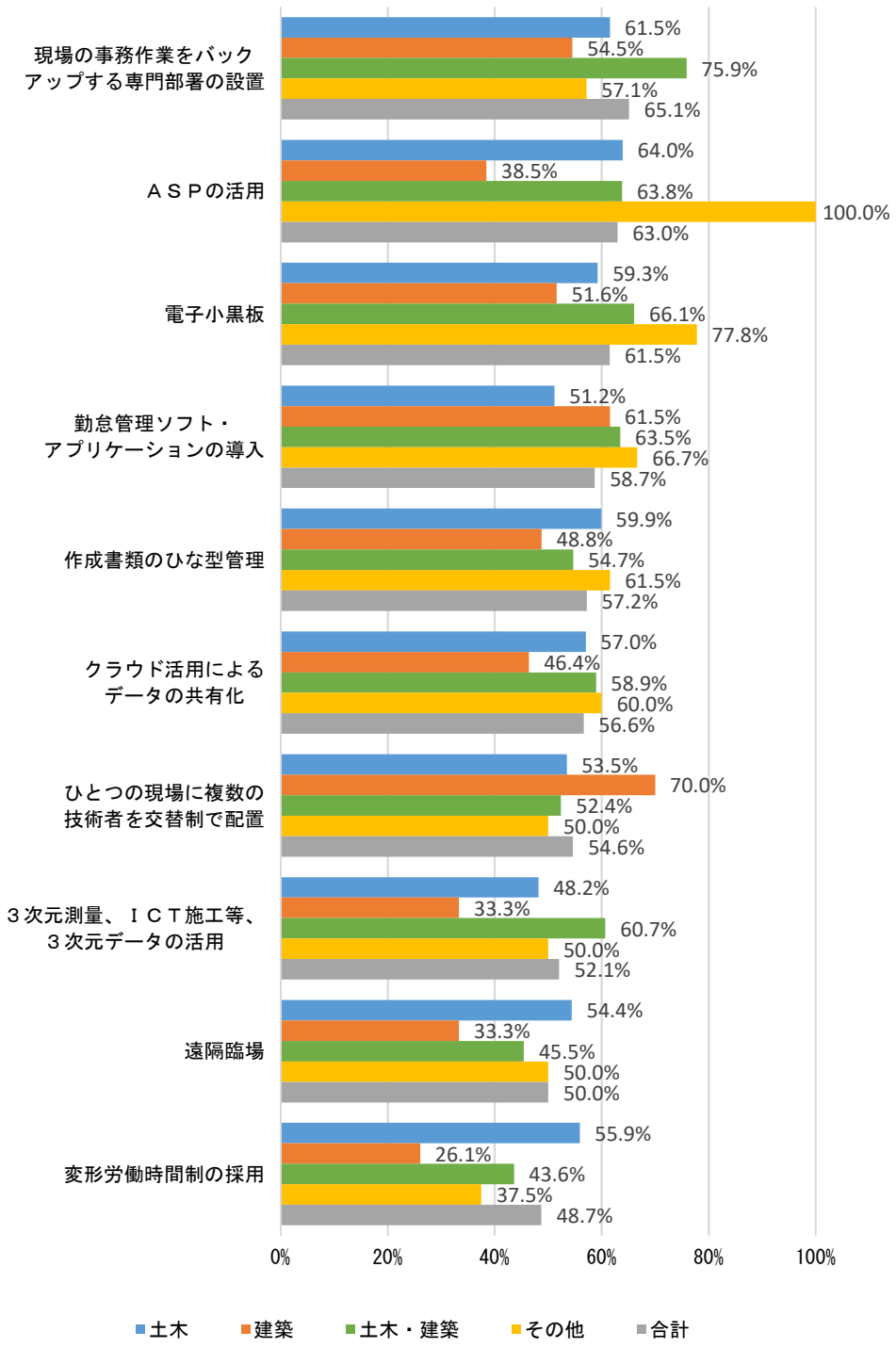
次に技術者数階層別に「効果あり」の割合を算出したところ、「51 人～」の階層では「電子小黒板」が 83.3%で最も高く、次いで「作成書類のひな型管理」76.9%、「ASP の活用」76.2%、「事務作業をバックアップする専門部署の設置」75.0%が続いている。いずれの階層でも 5 割以上が「効果あり」と回答している取り組みは、「事務作業をバックアップする専門部署の設置」、「作成書類のひな型管理」、「クラウド活用」であり、これらはどの規模の企業でも効果が実感しやすい、実施しておきたい取り組みと言える。

図表2-21　取り組み効果ありの企業の割合（技術者数階層別）



さらに業種別に「効果あり」の割合を算出したところ、いずれの取り組みも業種により大きな差異はなかったが、「その他」では「ASP の活用」が 100%であった。また、「建築」において「複数技術者を交替制で配置」が他業種に比べて高いのは、工期が極めてタイトな場合が多いことが、建築特有の要因として存在するためと推察される。

図表2-22　取り組み効果ありの企業の割合（業種別）



設問 9 では、設問 8 で示したもの以外で長時間労働の是正に効果があった取り組みがあれば記入するよう依頼した（任意回答、自由記入）。回答は 49 社あった。

回答の具体的内容を分類した結果は下表のとおりであり、各社がさまざまな取り組みをしていることが分かる。

図表 2-23　長時間労働是正に効果があった取り組み

各種 ICT の活用	17 社	振替休日・代休	3 社	書類作成の分業	2 社
役職員の意識づけ	5 社	書類の簡素化	3 社	上記以外	5 社
ノー残業デー	5 社	人事労務管理	3 社	合計	49 社
人員面の対応	4 社	現場移動時間短縮	2 社		

以下に、取り組みの詳細を述べる。

- 「各種 ICT の活用」の主な記入内容は、「ドローンの活用」(3 社)、「施工管理ソフトによる写真管理」(3 社)、「クラウドの活用」(2 社)、「スマートコンストラクション」、「グリーンファイルの導入」、「スマートフォン、タブレットアプリの現場活用促進」、「WEB 会議の実施」、「建設ソフトの活用」、「ネット環境の整備」、「社内で LINE を導入」、「請求書ソフトの簡略化」、「勤怠管理の見える化」である。
- 「役職員の意識づけ」の主な記入内容は、「残業時間削減の奨励」、「経営トップによるプロジェクト実施」、「社長（上司）からの促し」、「制度や就業規則等についての周知」である。
- 「人員面の対応」の主な記入内容は、「人員増員」、「人員のローテーション(除雪業務)」、「工事のピーク時に応援要員を派遣」、「下請企業確保」である。
- 「人事労務管理」の主な記入内容は、「フレックスタイム制」、「残業の事前報告制」、「固定残業制度」である。
- 「現場移動時間短縮」の主な記入内容は、「自宅から現場へ直行直帰を認める」、「遠隔地の現場は宿舎確保」である。
- 「書類作成の分業」の主な記入内容は、「書類作成の分業」、「施工図作成部署を設立し現場担当者は作成しない、現場管理の部署へ書類作成の女性事務を採用配置した」である。
- 「上記以外」5 社の主な記入内容は、「受注工事の数を減らした」、「工期を延ばす」、「午前午後とも休憩を 15 分は取っている」、「作業工程・現場の見える化」、「公共工事の現場経費を増額する」であった。

（7）　長時間労働の技術者の有無（令和 4 年度の実績）

（7）-1　長時間労働の技術者の有無

設問 10 では、令和 4 年度における技術者（技能労働者を除く。）の法定の時間外労働の状況を確認するために、

①（時間外労働が）月 45 時間を超えたことがある技術者

②（時間外労働が）月 45 時間を超えた月が 7 か月以上ある技術者

③（時間外労働が）休日労働と合わせて、月 100 時間以上になったことがある技術者

④（時間外労働が）年 360 時間を超えた技術者

⑤（時間外労働が）年 720 時間を超えた技術者

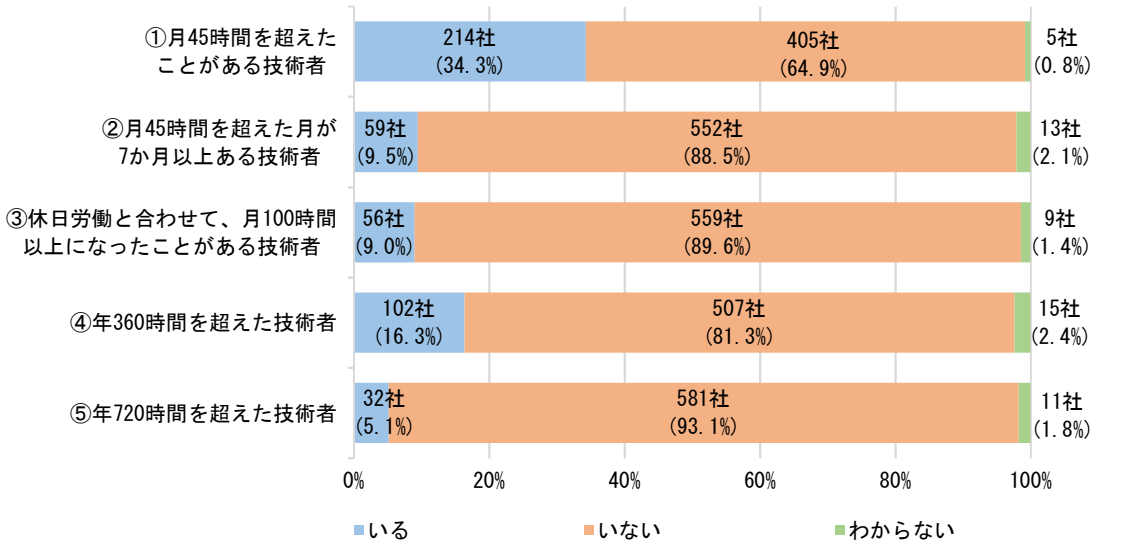
の 5 つの条件について「該当する技術者がいる」、「該当する技術者がいない」、「わからない」のいずれに該当するか質問した。回答は 624 社あった。

①～⑤のいずれか一つ以上で「該当する技術者がいる」と回答した企業は 219 社（回答企業数の 35.1%）であり、その構成は以下のとおりである。

- 技術者数階層別の構成は、「～5 人」22 社、「6～10 人」54 社、「11～20 人」61 社、「21～50 人」55 社、「51 人～」27 社であった。
- 業種別の構成は、「土木」93 社、「建築」25 社、「土木・建築」96 社、「その他」5 社（舗装 4 社、電気通信 1 社）であった。

また、①～⑤それぞれの回答を集計した結果は下表のとおりであり、「①月 45 時間を超えたことがある技術者」では 214 社（34.3%）、「④年 360 時間を超えた技術者」でも 102 社（16.3%）で「該当する技術者がいる」という回答があった。

図表2-24　長時間労働の技術者の有無



なお、本設問で取り上げた5つの条件は、「(5) 上限規制に関する理解度」において示した図表2-16のとおり、上限規制として定められた時間外労働の上限値である。36協定の締結・届出を行っていない場合は、時間外労働は全く認められないが、①と④は36協定を締結・届出している場合でも超えることのできない原則的な上限値であり、②、③、⑤は臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(36協定の特別条項)でも超えることのできない上限値である。

したがって、本設問において「該当する技術者がいる」と回答した企業は、令和6年4月からの上限規制適用後において罰則を科せられる（②、③、⑤については臨時的な特別な事情があったとしても）おそれがあり、36協定の締結・届出はもちろんのこと、時間外労働の上限値以下への縮減を早急に進める必要がある。なお、本設問では上限値を設問に用いているが、36協定で実際に定めた時間外労働時間がその上限値を下回っている企業においては、設問に示した数値を実際に定めた時間に置き換えて確認すべきことはいうまでもない。

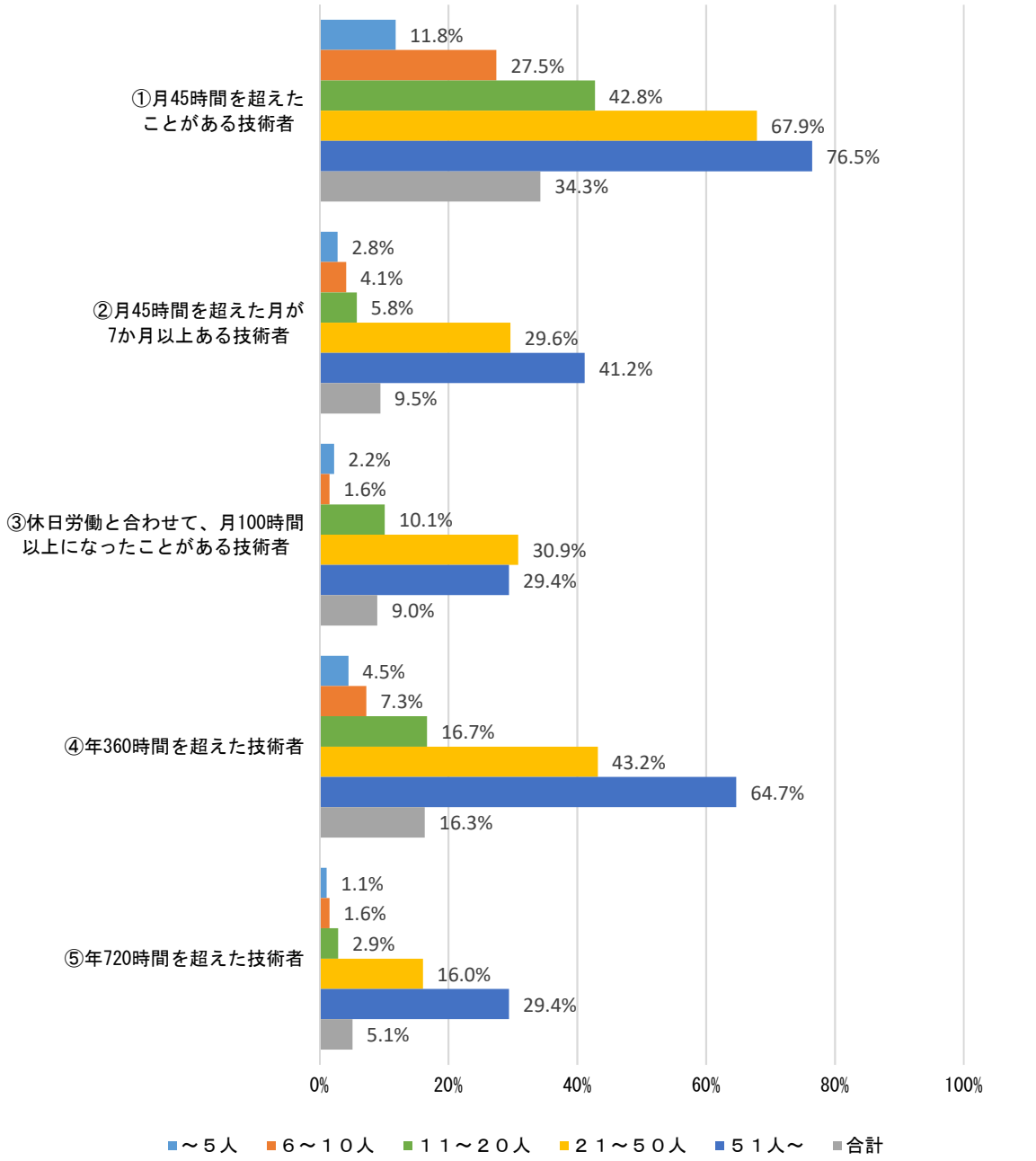
また、①～⑤において「わからない」と回答した企業が少ないながらも存在しているが、平成31年4月より、原則として客観的な記録により労働者の労働時間の状況を把握することが労働安全衛生法で使用者に義務づけられていることからも、それらの企業においては速やかに労働時間の状況を把握する取り組みを実施する必要がある。(労働時間の未把握は法令違反となり、罰則規定はないものの、指導の対象となる。)

(参考)「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」
リーフレット（平成29年1月　厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000187488.pdf

次に技術者数階層別に「該当する技術者がいる」の割合を算出したところ、規模が大きくなるにつれて、時間外労働上限規制を上回る長時間労働の技術者がいる傾向が大きい。36 協定の特別条項でも超えることのできない上限値である②、③、⑤では、21 人以上の企業で「該当する技術者がいる」の割合が大幅に高くなっており、規模の大きな会社ほど上限規制への対応がより強く求められていることが示されている。

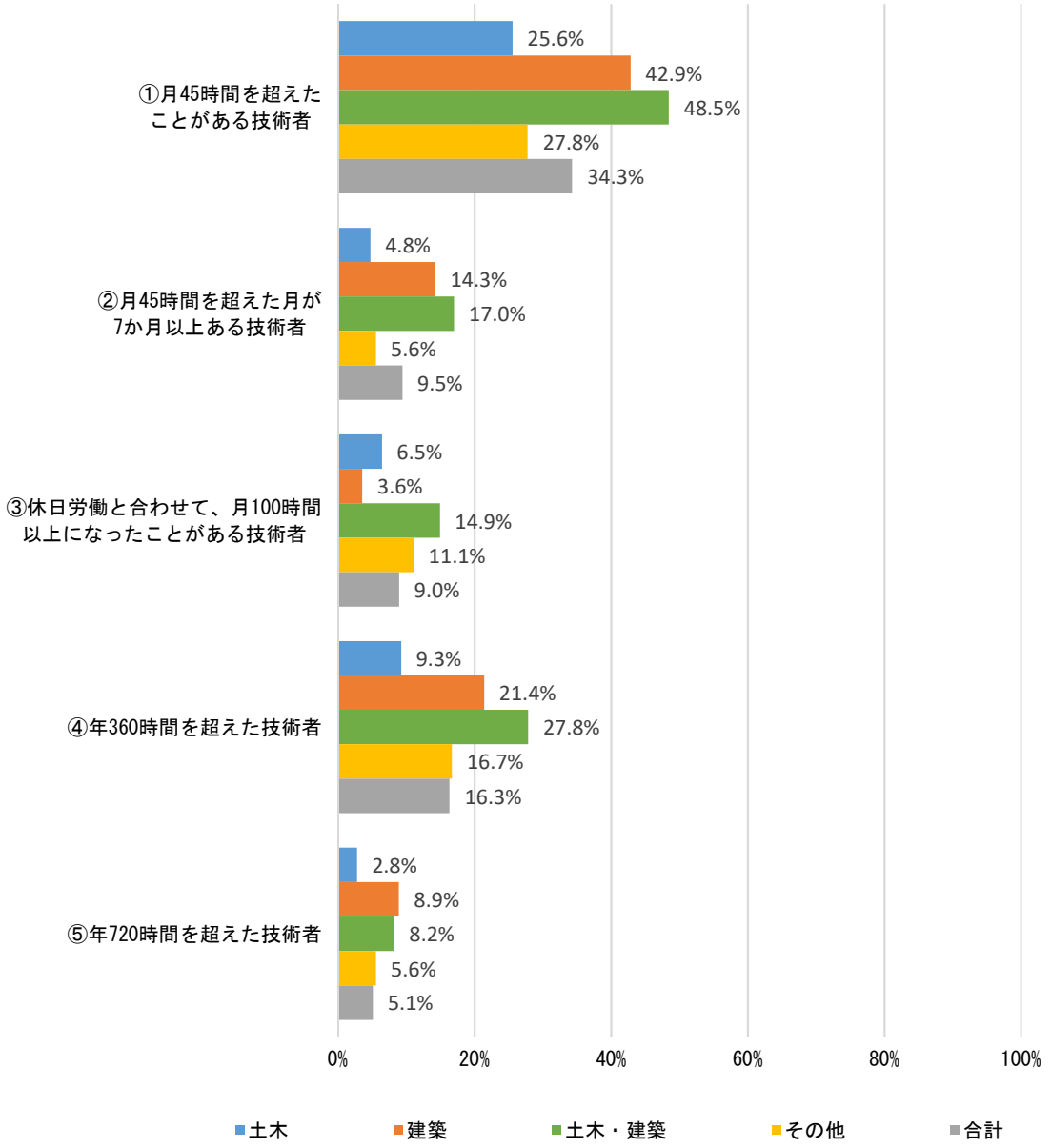
また、20 人以下の規模の企業でも「該当する技術者がいる」と回答した企業は少なからずあることから、「(6) 長時間労働是正に関する取り組み状況」で示したような取り組みは 20 人以下の規模の企業においても必要であろう。

図表2-25　長時間労働の技術者がいる企業の割合（技術者数階層別）



さらに業種別に「該当する技術者がいる」の割合を算出したところ、「土木・建築」、「建築」では他業種に比べて「該当する技術者がいる」の割合が高い。土木工事では公共工事における週休２日等の取り組みが功を奏して時間外労働が縮減されてきていると推察されるが、建築工事は工期設定が厳しい面があることが、時間外労働の増加に繋がっていると考えられる。

図表2-26　長時間労働の技術者がいる企業の割合（業種別）

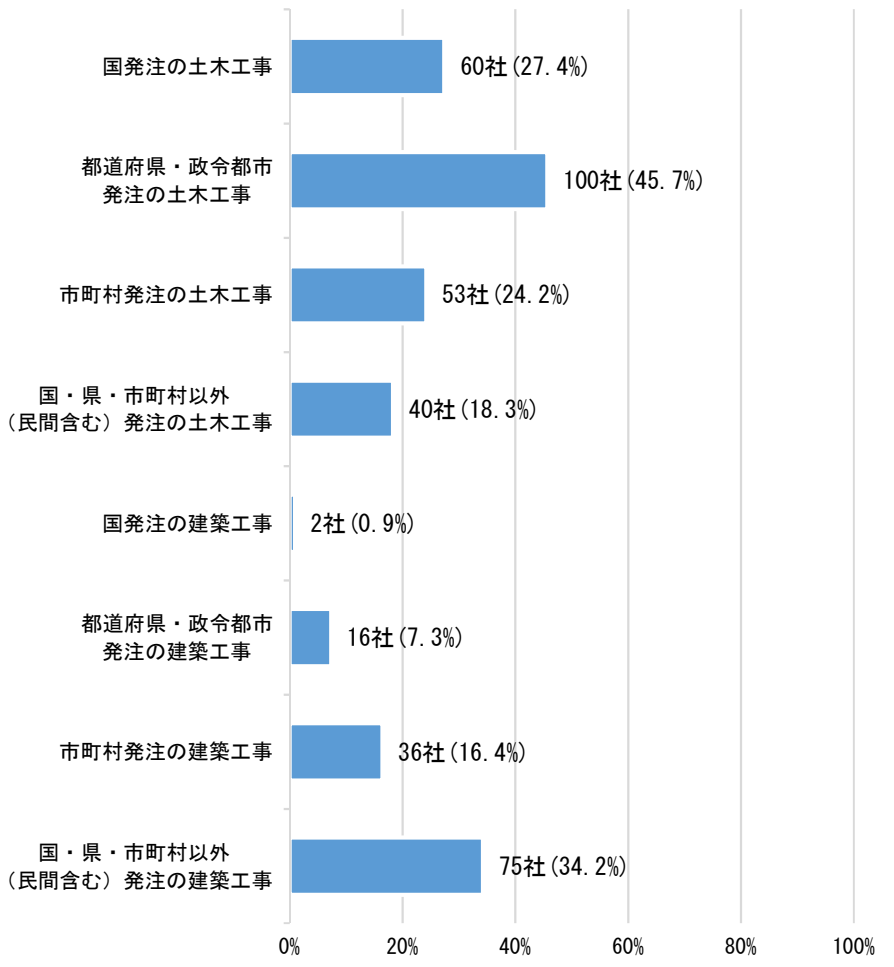


（7）-2　長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類

設問 11 では、「(7)-1 長時間労働の技術者の有無」で「該当する技術者がいる」と回答した企業を対象に、その原因となった工事（関連工事を含む）の発注者・工事種類を質問した（複数回答可）。回答は 219 社あった。

回答を集計したところ、「都道府県・政令都市発注の土木工事」が 100 社（45.7%）で最も多く、次いで、「国・県・市町村以外（民間含む）発注の建築工事」、「国発注の土木工事」、「市町村発注の土木工事」が続いている。

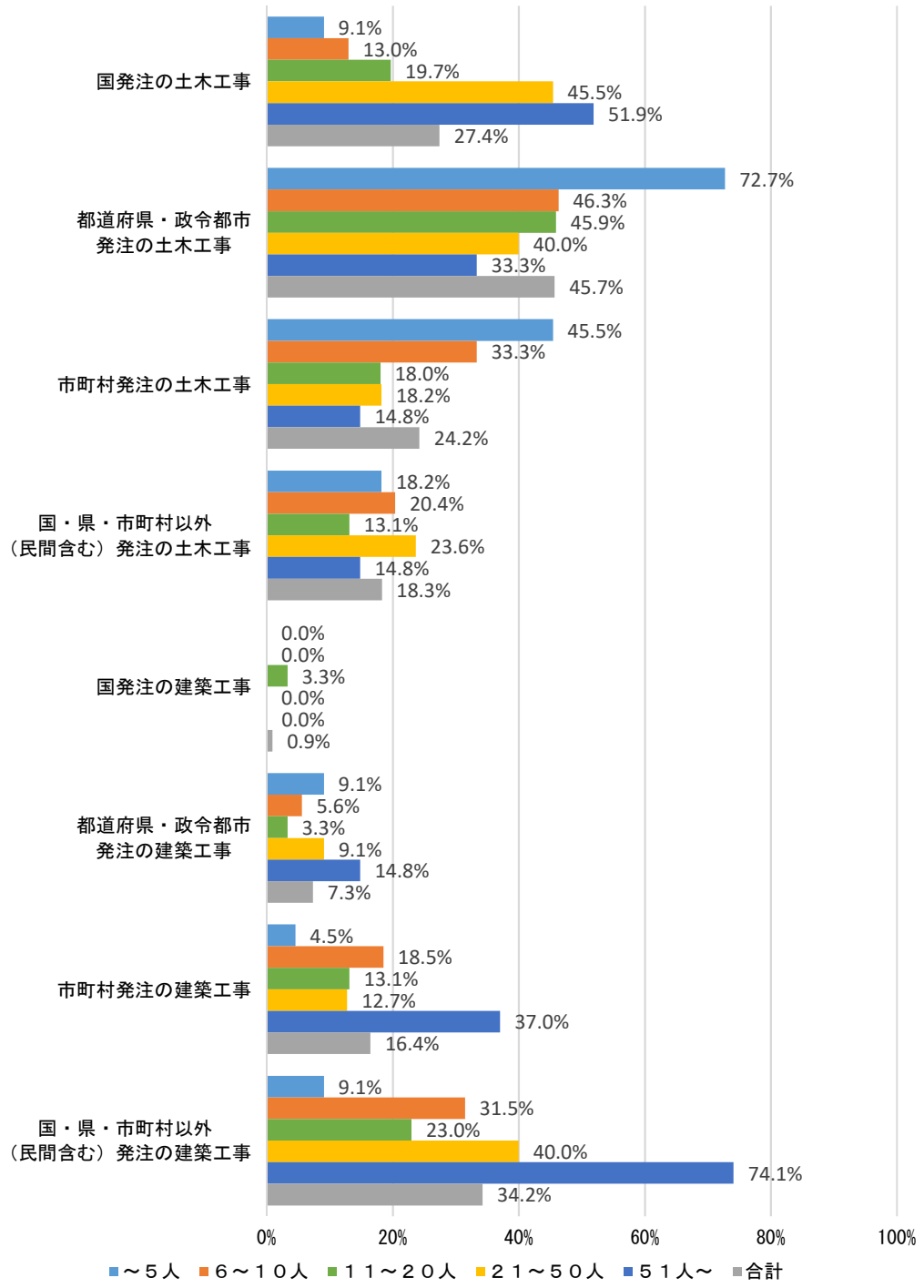
図表2-27　長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類



次に技術者数階層別にクロス集計した。長時間労働の技術者がいる割合が高い「51 人～」の階層に着目すると、土木工事では国発注工事で特に割合が高く、建築工事では国・県・市町村以外（民間含む）発注工事で特に割合が高い。

なお、都道府県・政令都市発注の土木工事を見ると、「～5 人」の階層の割合が特に高いが、下請として従事している工事が多いことが要因と推察される。

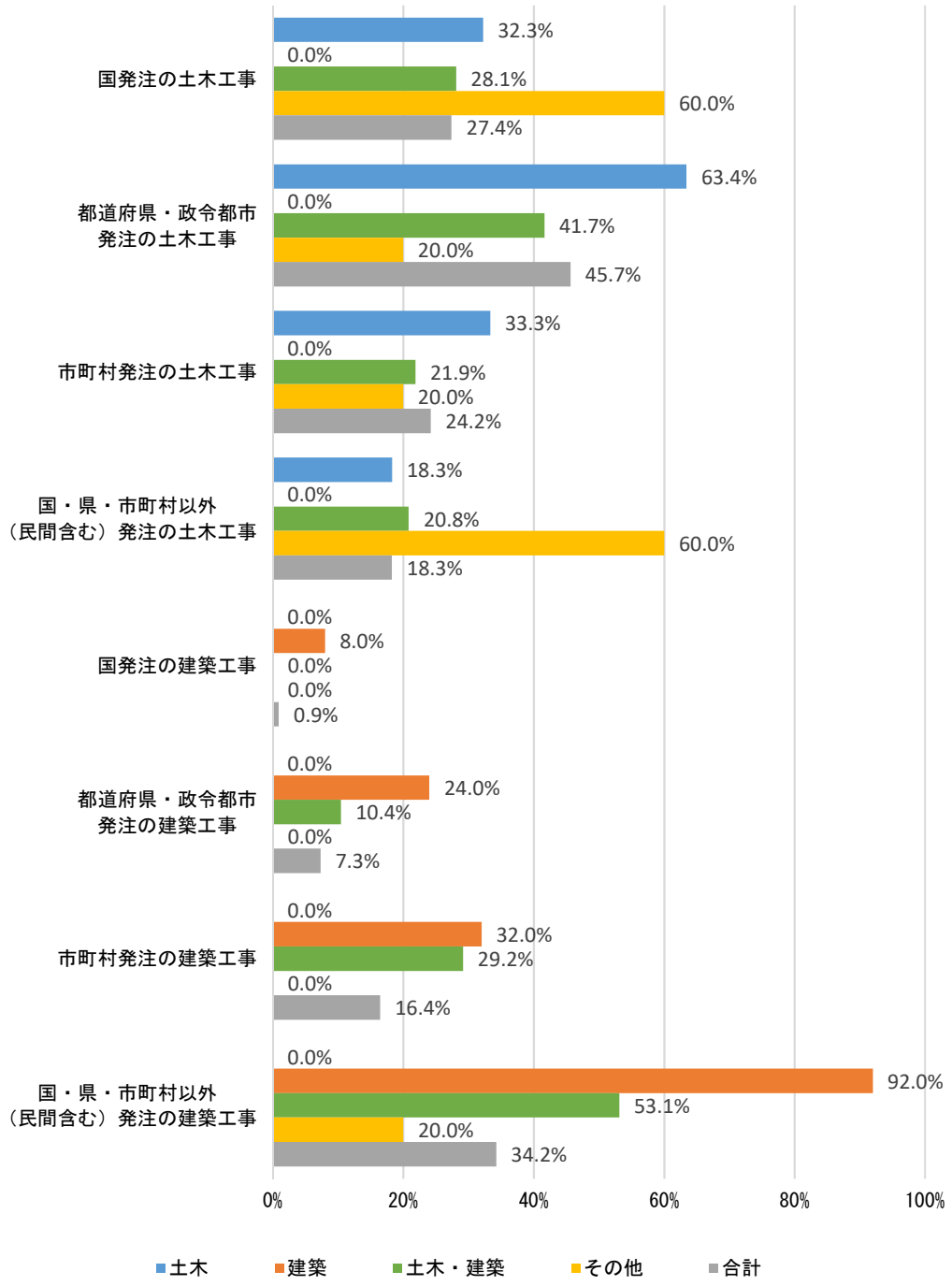
図表2-28　長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類（技術者数階層別）



さらに業種別にクロス集計した。長時間労働の技術者がいる割合が高い「建築」に着目すると、「国・県・市町村以外（民間含む）発注の建築工事」の割合が極めて高く、特に民間建築工事が厳しい状況になっていることが示されている。

なお、「その他」に着目すると、「国発注の土木工事」、「国・県・市町村以外（民間含む）発注の土木工事」の割合が 60.0%と高いが、長時間労働の理由として「除雪」を挙げている企業が含まれている。

図表2-29　長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類（業種別）

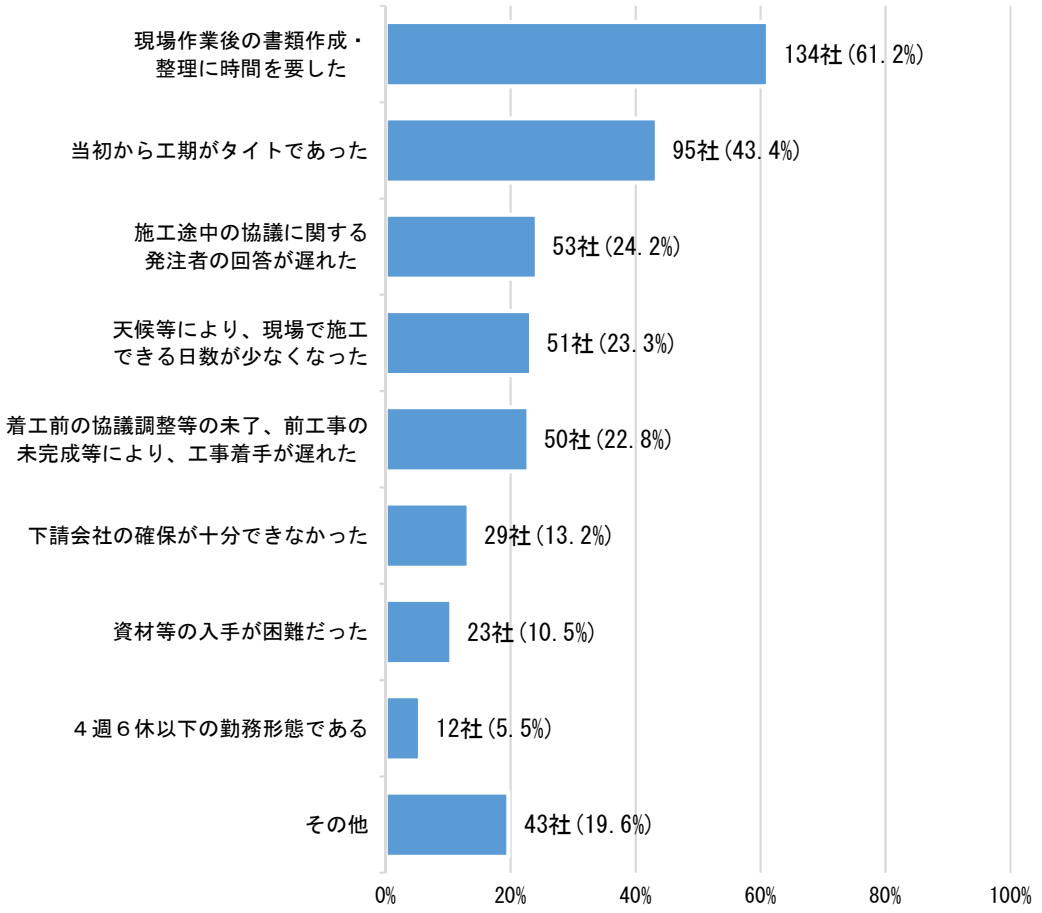


（7）-3　長時間労働の理由

設問 12 では、「(7)-1 長時間労働の技術者の有無」で「該当する技術者がいる」と回答した企業を対象に、その理由を質問した（複数回答可）。回答は 219 社あった。

回答を集計したところ、「現場作業後の書類作成・整理に時間を要した」が 134 社（61.2%）で最も多く、次いで、「当初から工期がタイトであった」、「施工途中の協議に関する発注者の回答が遅れた」、「天候等により、現場で施工できる日数が少なくなった」、「着工前の協議調整等の未了、前工事の未完成等により、工事着手が遅れた」が続いている。

図表2-30　長時間労働の理由



なお、「その他」の回答（43 社 45 件）を内容別に分類した結果は下表のとおりである。

冬季に積雪のある県の企業からは「除雪業務」という回答が多かった。また「災害対応」という回答も多い。そのほかでは、夜間や土曜日の作業を理由とするもの（「夜間工事」、「休日施工」、「発注者等の要求」）や人員不足に起因するもの（「人員不足」、「業務量過多」）が挙げられる。

図表 2-31　「その他」の分類

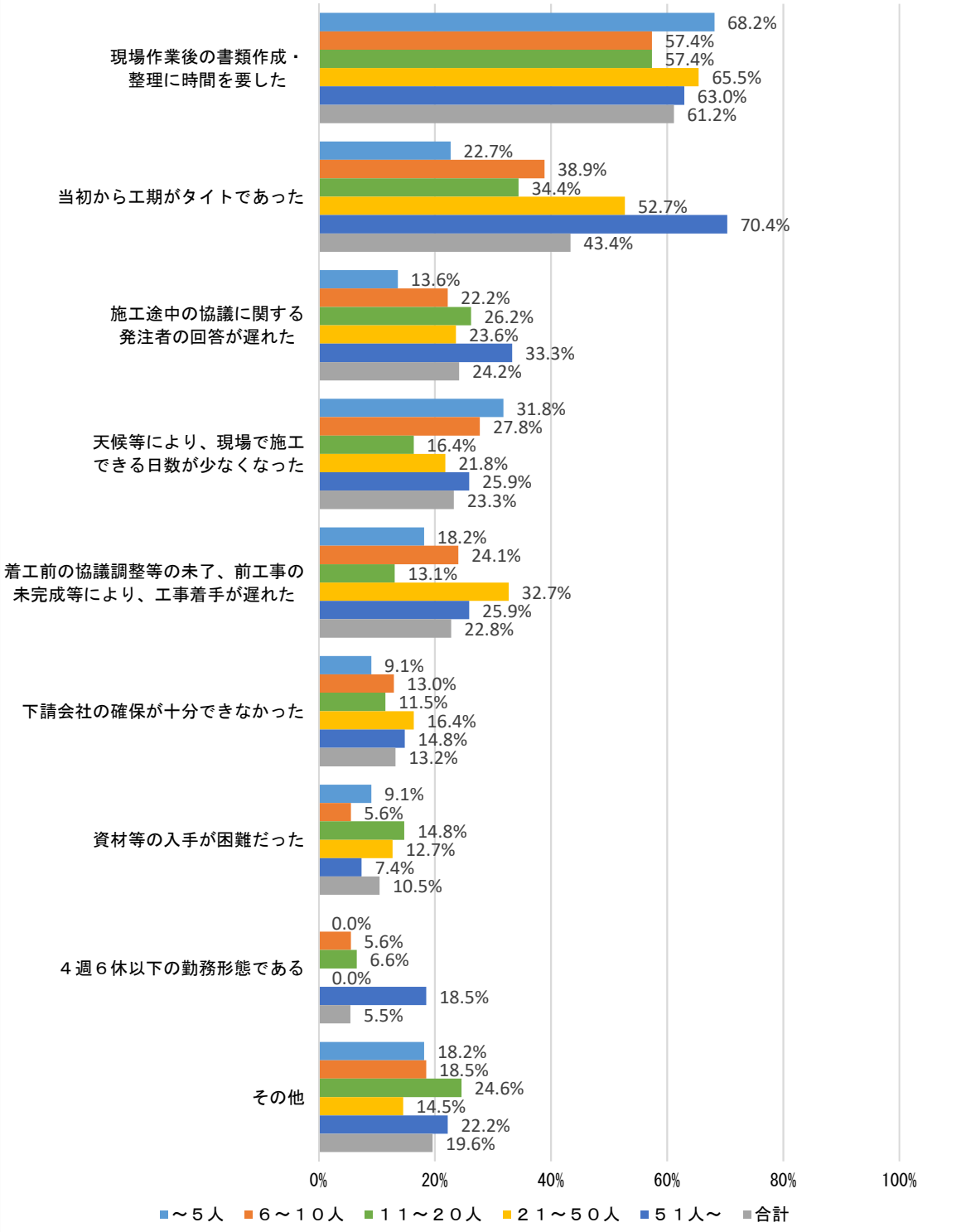
除雪業務	10 件	人員不足	3 件	書類作成	2 件
夜間工事	5 件	休日施工	3 件	上記以外	3 件
発注者等の要求	5 件	業務量過多	2 件	合計	45 件
災害対応	4 件	現場への移動時間	2 件		
受注者側の問題	4 件	設計変更	2 件		

以下に、「その他」の分類の詳細を述べる。

- 「除雪業務」の中には「待機時間が加算されるため」との記述があった。除雪作業は夜間実施されることが多く、また、出動に備えて待機している時間も労働時間に加える必要があるため、除雪業務に携わる従業員は、日中業務との振替を適切に行わないと、除雪作業時間＋待機時間の分だけ労働時間が増加するおそれがある。
- 「発注者等の要求」は、具体的には「発注者の要望」、「元請企業からの要請」、「JV の構成員のため、代表者に合わせた」、「JV の幹事会社の現場運営方針に従うと、なかなか休日を確保することが出来なかった」、「現場要求ならびに書類が多い」という回答であり、発注者、元請企業、JV 代表企業など自社以外の意向に従った結果、時間外労働が多くなった（十分な休日を確保できなかった）という内容である。
- 「災害対応」は、具体的には「災害復旧工事のため」、「豪雨災害の応急復旧」、「災害の緊急対策の為出勤せざるをえなかった」、「災害復旧」という内容である。
- 「受注者側の問題」は、具体的には「施工ミス等」、「個人的に書類作成・整理能力が低い」、「担当者の慣れていない改修工事だったため」、「個人の能力差、業者の能力不足（人材不足）」という内容であり、受注者側に原因があると考えられるものである。
- 「上記以外」3 社の内容は、「維持工事で随時対応だった」、「残業代を稼ぎたい従業員がいる」、「工期途中で工程が２か月遅延したが工期延長は僅かしか認められなかった」であった。

次に技術者数階層別にクロス集計すると、いずれの理由も規模による大きな差異はなかったが、「当初から工期がタイトであった」では、規模が大きくなるにつれて割合が高くなる傾向が見られる。

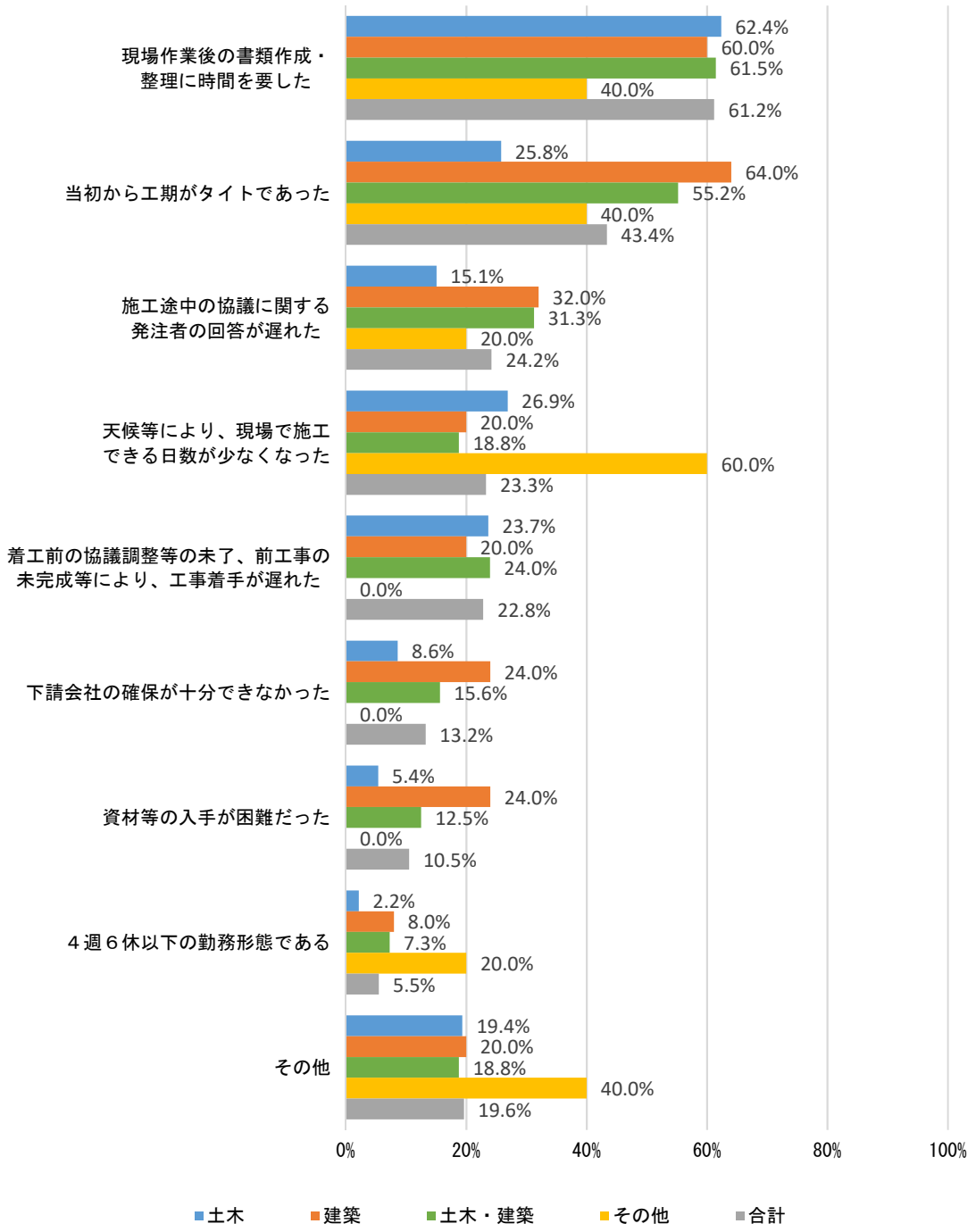
図表2-32　長時間労働の理由（技術者数階層別）



さらに業種別にクロス集計した。「当初から工期がタイトであった」では「建築」の割合が「土木」の２倍以上あり、建築工事は土木工事に比べて工期が厳しいことが多いと言える。

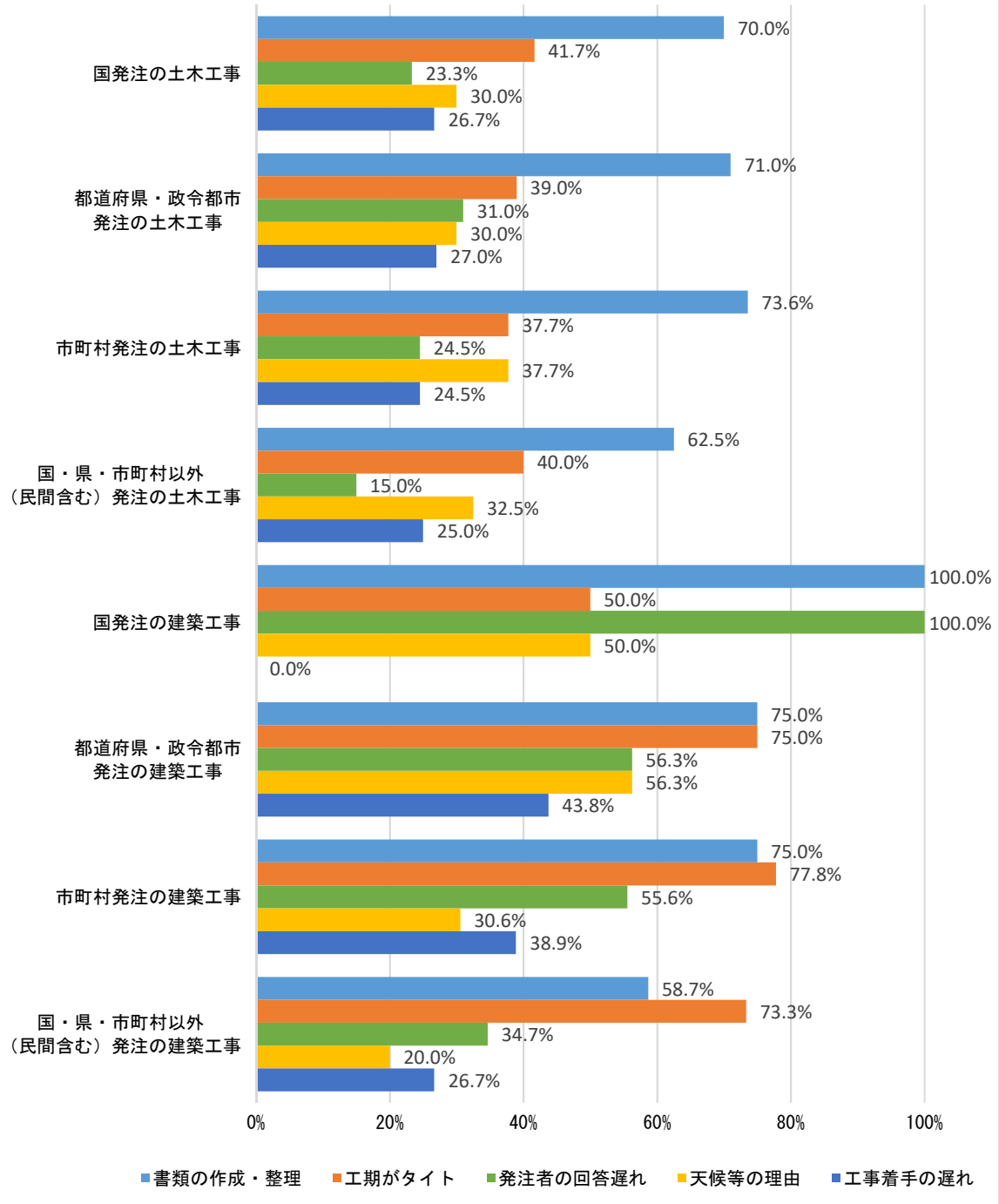
また、「下請会社の確保が十分できなかった」、「資材等の入手が困難だった」でも「建築」の回答が「土木」の回答の２倍以上あり、建築の方が人手不足、資材高騰の影響をより強く受けていると推察される。

図表2-33　長時間労働の理由（業種別）



なお、長時間労働の理由を「(7)-2 長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類」で確認した８つの発注者・工事種類のそれぞれで集計したところ、土木工事ではどの発注者でも「書類の作成・整理」の割合が高いが、「都道府県・政令都市発注の建築工事」、「市町村発注の建築工事」、「国・県・市町村以外（民間含む）発注の建築工事」では「工期がタイト」の割合が「書類の作成・整理」の割合と同じか上回っている。

図表2-34　長時間労働の理由（発注者・工事種類別）



(8)　技術者の勤怠管理

設問 13 では、技術者の勤怠管理をどのように行っているか質問した。回答は 624 社あった。

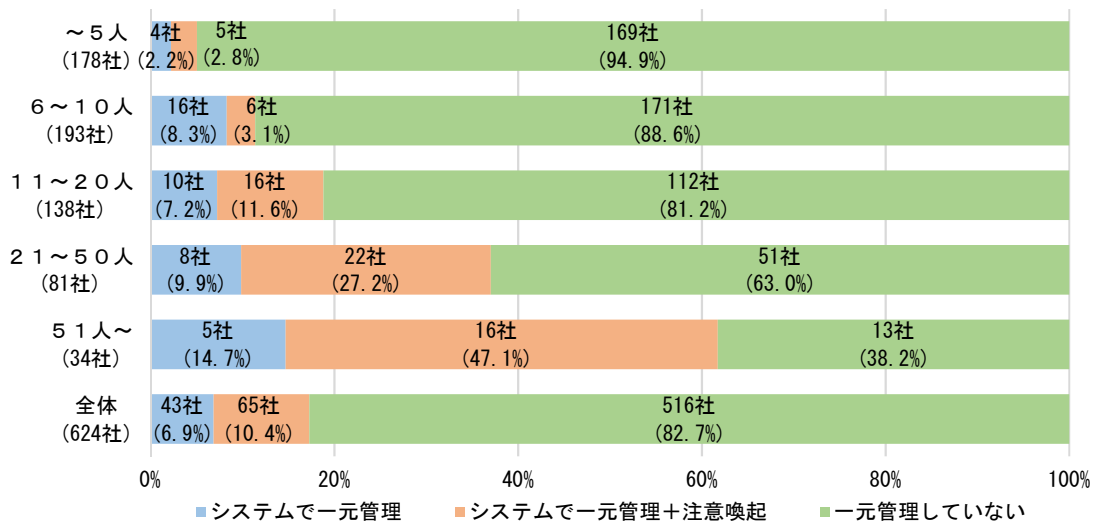
回答を集計したところ、「システムで一元管理している」が 43 社（6.9%）、「システムで一元管理し、さらに時間外労働が多い技術者に注意喚起している」が 65 社（10.4%）、「システムで一元管理はしていない」が 516 社（82.7%）であり、システムで一元管理していない企業が大半である。

（以下、「システムで一元管理している」を「システムで一元管理」、「システムで一元管理し、さらに時間外労働が多い技術者に注意喚起している」を「システムで一元管理＋注意喚起」、「システムで一元管理はしていない」を「一元管理していない」と略記する。）

次に技術者数階層別にクロス集計すると、規模が大きくなるにつれて、システムで一元管理している企業の割合が高くなるとともに、注意喚起している企業の割合も高くなっている。

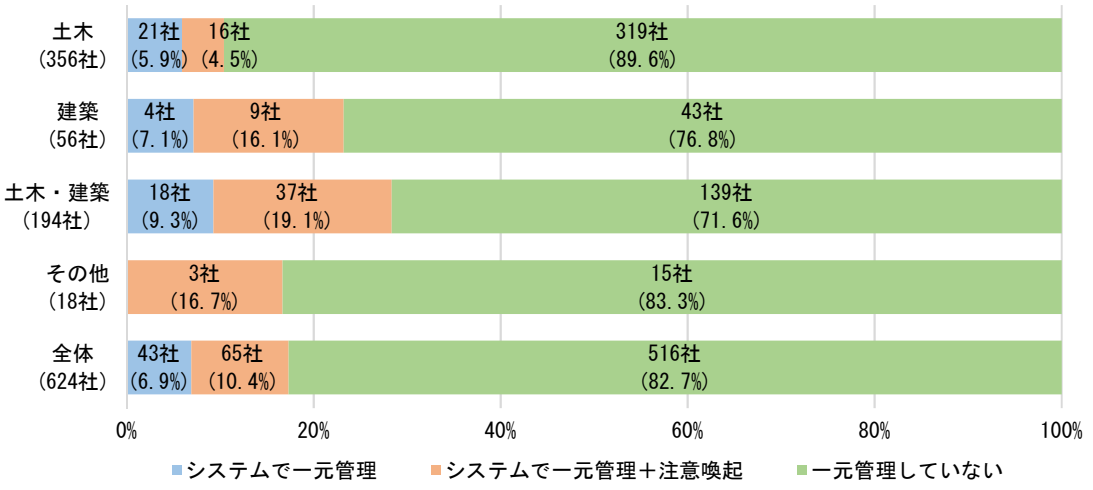
残業時間の管理に当たって、勤怠管理システムでの管理に加え、時間外労働が多い技術者に定期的に注意喚起することは、長時間労働の予防のみならず、個々の従業員の時間管理の意識を高めるためにも有効なことから、取り入れる企業の増加が望まれる。

図表2-35　技術者の勤怠管理（技術者数階層別）



さらに業種別にクロス集計すると、「システムで一元管理」または「システムで一元管理＋注意喚起」の割合は、「土木・建築」で最も高く、「土木」で最も低い。「土木」が低い要因としては、現場への直行直帰が多く、システムによる管理ではなく申告制としていることも考えられるが、図表 2-26 に示したとおり「土木」では長時間労働の技術者がいる割合が低いことから、システム導入の必要性を感じていない企業が多いことも要因として推察される。

図表2-36　技術者の勤怠管理（業種別）



【解説：労働時間の適正な把握について】

「(7)-1 長時間労働の技術者の有無」でも述べたが、平成 31 年 4 月の労働安全衛生法改正により、使用者は、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者を含めて、労働者の労働時間の状況を把握することが義務付けられた。労働時間の状況の把握は、タイムカードによる記録、ＰＣ等の使用時間の記録等の客観的な方法や使用者による現認が原則となる。また、時間外労働の上限規制が適用されると、「1 日」「1 か月」「1 年」のそれぞれの時間外労働が、36 協定で定めた時間を超えないよう管理する必要があるため、勤怠管理システムを導入することが望ましい。

図表 2-37　労働時間の適正な把握についての解説

ここも注目　労働時間の適正な把握（労働安全衛生法の改正）

- 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務があります。
- 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年）では、使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしています。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」
☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

- このガイドラインでは、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は対象外となっていますが、今回の法改正においては、長時間労働者に対する医師による面接指導の履行確保を図るため、労働安全衛生法を改正し、これらの方の労働時間の状況（※）についても、労働安全衛生規則に規定する方法で把握しなければならないこととなりました。
※労働時間の状況･･･いかなる時間帯にどのくらいの時間、労務を提供しうる状態にあったかという概念。
- 労働時間の状況の把握は、タイムカードによる記録、PC等の使用時間の記録等の客観的な方法や使用者による現認が原則となります。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しない等の適切な措置を講じた上で自己申告によることができます。
- 事業者は、労働時間の状況の記録を作成し、３年間保存する必要があります。

出典：厚生労働省『時間外労働の上限規制　わかりやすい解説』

(9)　完成工事における４週８休以上の達成件数

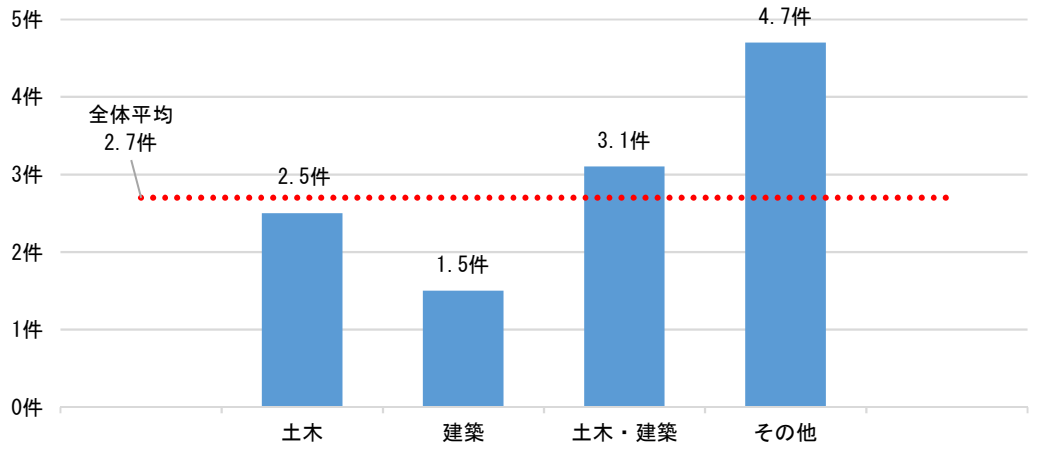
(9) -1　元請工事の４週８休達成件数

設問 14 では、令和 4 年度（令和 4 年 4 月～令和 5 年 3 月）に完成した元請工事（監理技術者の配置を要するものに限る）における、4 週 8 休以上の達成件数を質問した。回答は 624 社あったが、回答された件数が技術者数に比べて過大と判断した 7 社については集計対象から除外した（集計企業数：617 社)。

回答を集計したところ、工事件数の合計は 1,637 件、1 社当たり 2.7 件であった。また、4 週 8 休以上の達成件数を「0 件」、「1 件」、「2～5 件」、「6～10 件」、「11 件～」の 5 階層に分類すると、「0 件」が 251 社（40.7%)、「1 件」が 120 社（19.4%)、「2～5 件」が 163 社（26.4%)、「6～10 件」が 55 社（8.9%)、「11 件～」が 28 社（4.5%）であり、達成件数 0 件の企業が約 4 割、達成件数 1 件以下の企業が約 6 割を占めていて、4 週 8 休工事が企業全体に広く浸透していないことが示されている。

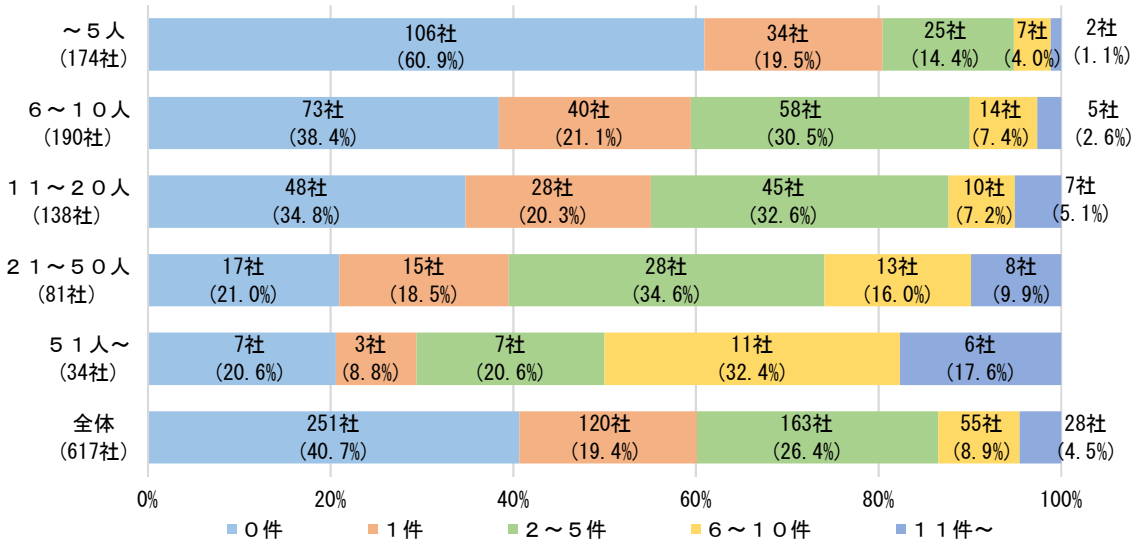
業種別に平均値を算出したところ、「土木」が 2.5 件、「建築」が 1.5 件、「土木・建築」が 3.1 件、「その他」が 4.7 件であった。

図表2-38　元請工事の４週８休達成件数の平均値（業種別）



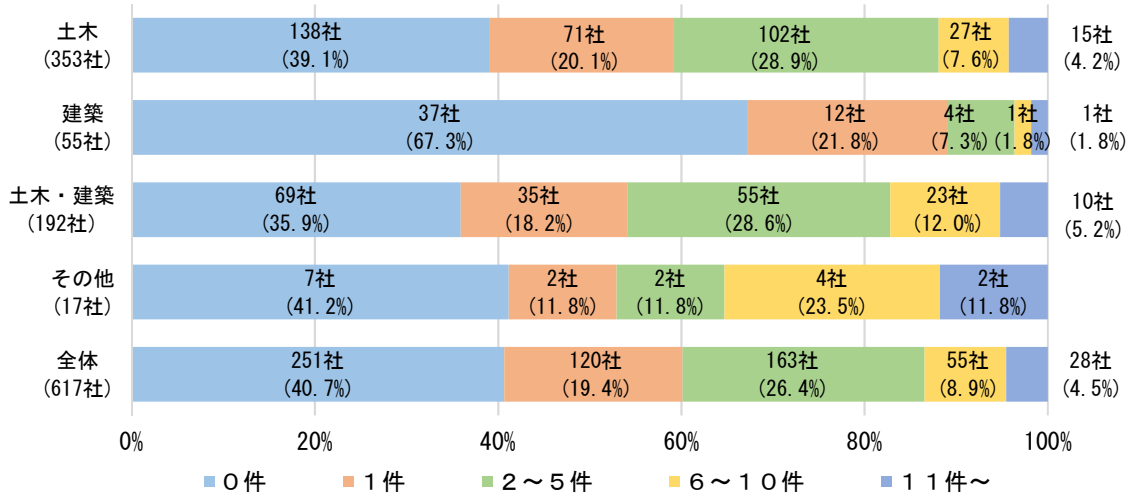
次に技術者数階層別にクロス集計すると、規模が大きくなるにつれて、達成件数 0 件の割合が低くなり、達成件数 6 件以上の割合が高くなる傾向が見られる。技術者数が多い企業は一般的に受注件数も多く、また国発注等の週休 2 日制工事を受注することも多いことから、4 週 8 休以上の達成件数も多くなるものと思われる。

図表2-39　元請工事の４週８休達成件数（技術者数階層別）



さらに業種別にクロス集計した。「建築」に着目すると、達成件数０件の割合は 67.3%、達成件数１件以下の割合も 89.1%で最も高く、特に他業種に比べて現場の４週８休が進んでいない。また、「建築」以外の業種も達成件数１件以下の割合が 50～60%を占めており、４週８休工事が企業全体に広がっている状況にはないと言える。

図表2-40　元請工事の４週８休達成件数（業種別）



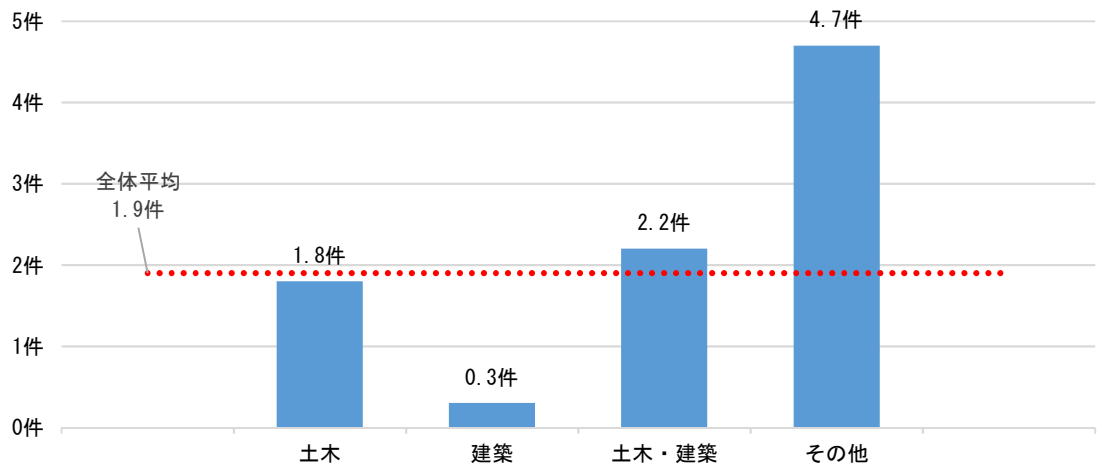
（9）-2　下請工事の４週８休達成件数

設問 15 では、令和 4 年度（令和 4 年 4 月～令和 5 年 3 月）に完成した下請工事（下請工事の工期が 1 月以上のものに限る）における、4 週 8 休以上の達成件数を質問した。回答は 624 社あったが、回答された件数が技術者数に比べて過大と判断した 7 社については集計対象から除外した（集計企業数：617 社）。

回答を集計したところ、工事件数の合計は 1,168 件、1 社当たり 1.9 件であった。また、4 週 8 休以上の達成件数を「0 件」、「1 件」、「2～5 件」、「6～10 件」、「11 件～」の 5 階層に分類すると、「0 件」が 368 社（59.6%）、「1 件」が 90 社（14.6%）、「2～5 件」が 106 社（17.2%）、「6～10 件」が 33 社（5.3%）、「11 件～」が 20 社（3.2%）であり、達成件数 0 件の企業が約 6 割、達成件数 1 件以下の企業が 7 割強を占めていて、下請工事の方が元請工事よりも 4 週 8 休に取り組めていない状況が示されている。

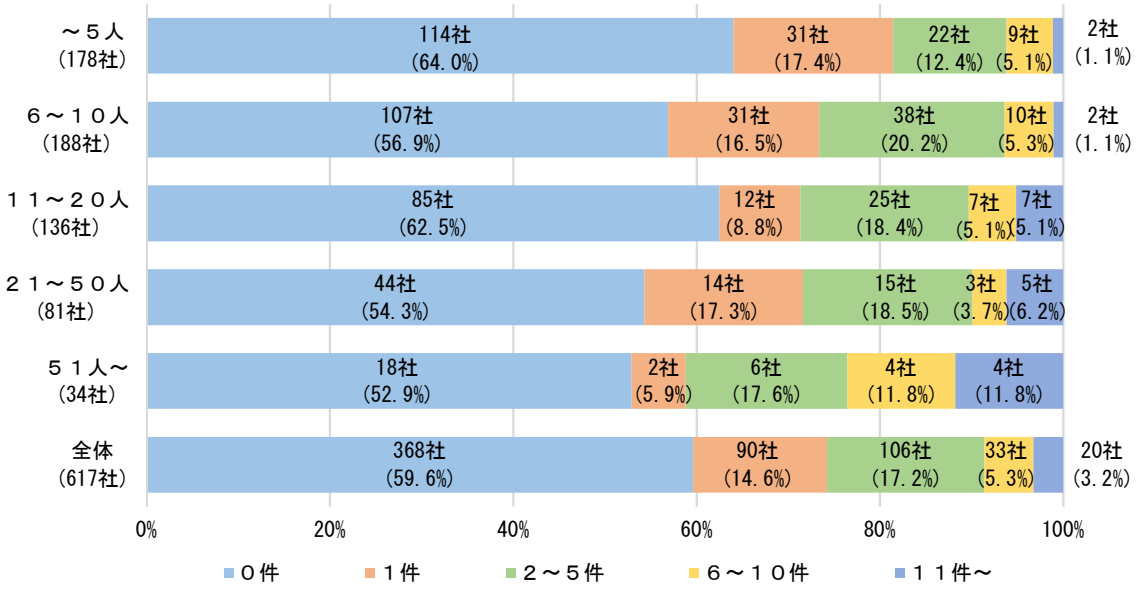
業種別に 4 週 8 休以上の達成件数の平均値を算出したところ、「土木」が 1.8 件、「建築」が 0.3 件、「土木・建築」が 2.2 件、「その他」が 4.7 件であった。

図表2-41　下請工事の４週８休達成件数の平均値（業種別）



次に技術者数階層別にクロス集計した。「(9)-1　元請工事の 4 週 8 休達成件数」で示したとおり、元請工事では、規模が大きくなるにつれて、達成件数 0 件の割合が低くなり、達成件数 6 件以上の割合が高くなる傾向が見られたが、下請工事では、それほどはっきりとした傾向は現れなかった。一般的に、規模が大きくなるにつれて受注件数は増えるものの、下請工事の受注件数の割合は低くなることから、元請工事ほど規模の拡大による 4 週 8 休達成件数の増加には結び付かないためと考えられる。

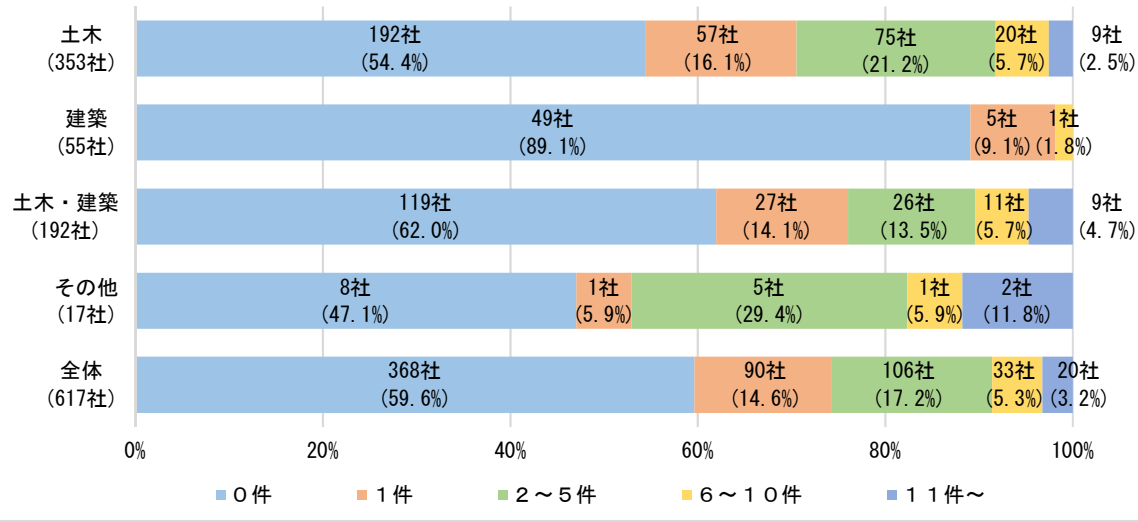
図表2-42　下請工事の４週８休達成件数（技術者数階層別）



さらに業種別にクロス集計すると、「建築」では達成件数０件の割合は元請工事 67.3%、下請工事 89.1%と、下請工事の方がより高くなっており、「土木」、「土木・建築」でも同様である。自らが元請として受注する場合に比べて、元請企業からの要請など、自社以外の意向に従った結果によるものとも考えられ、下請企業が４週８休を達成できるよう、元請企業、JV 代表企業などがより配慮する必要があるものと推察される。

一方、「その他」では達成件数０件の割合は元請工事 41.2%、下請工事 47.1%であり、他業種ほど割合の変化は大きくない。「その他」の企業は他の業種に比べて達成件数が多い企業割合が高く、週休２日の達成に関して業種として展開が広がっているものと推察される。

図表2-43　下請工事の４週８休達成件数（業種別）



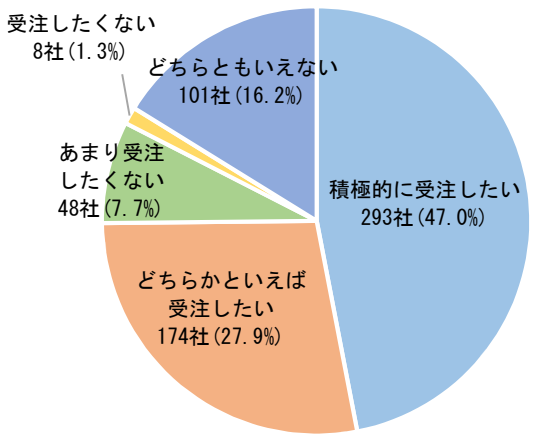
（10） 週休２日制工事の受注希望

（10）-1 週休２日制工事の受注希望

設問 16 では、週休 2 日制工事（4 週 8 休以上）の受注希望について質問した。回答は 624 社あった。

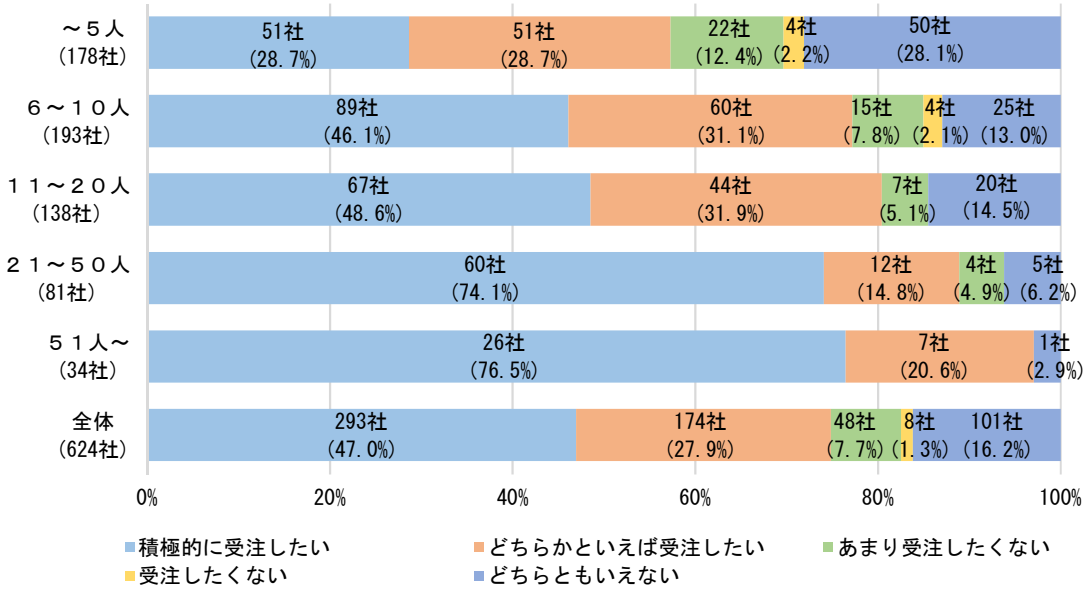
回答を集計した結果は図表 2-44 のとおりである。「積極的に受注したい」と「どちらかといえば受注したい」を合わせた 74.9%の企業が週休 2 日制工事（4 週 8 休以上）の受注を希望している。

図表2-44 週休２日制工事の受注希望



次に技術者数階層別にクロス集計すると、規模が大きくなるにつれて「積極的に受注したい」の割合が高くなっている。また、「積極的に受注したい」と「どちらかといえば受注したい」を合わせた割合でも、規模の大きさに伴いその割合が高くなっており、規模の大きい企業の方が週休 2 日制工事（4 週 8 休以上）の受注を希望していると言える。

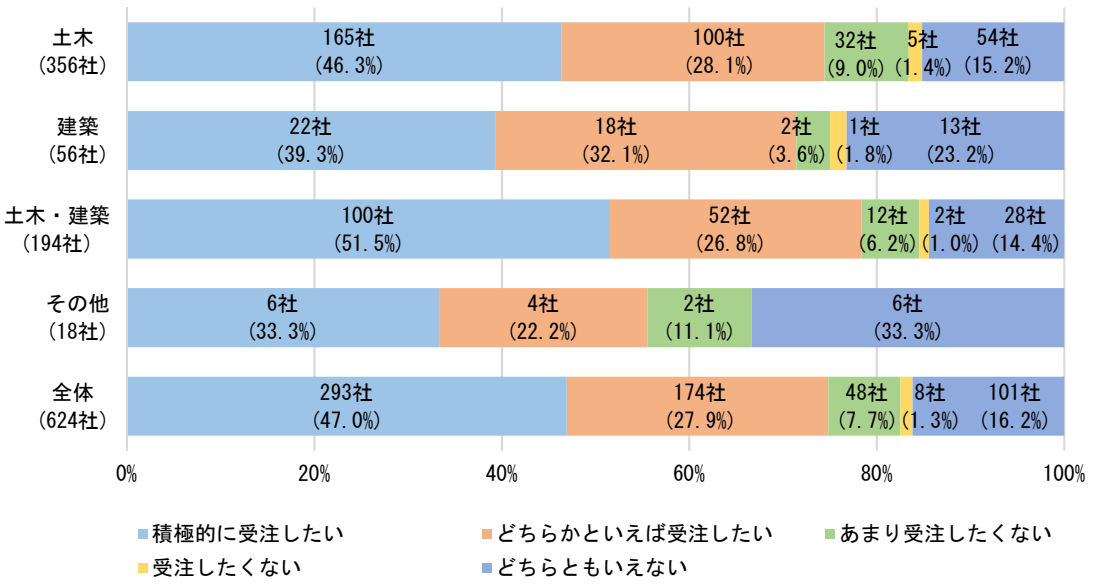
図表2-45 週休２日制工事の受注希望（技術者数階層別）



週休２日制工事を実施したことのない企業が週休２日制工事を初めて実施する時には、予定通り進められるか不安もあると思われるが、「(9)-1　元請工事の４週８休達成件数」でも確認したとおり、規模が大きくなるほど４週８休以上を達成した企業の割合が高いことから、４週８休以上を達成して、今後受注する週休２日制工事も達成できる感触をつかんだ企業が多いものと思われる。また、発注者によっては、「週休２日制工事」の実施実績を、入札の際の評価として加点しているところもあり、そうしたメリットも週休２日の推進につながっていることも想定される。

さらに業種別にクロス集計すると、「積極的に受注したい」または「どちらかといえば受注したい」の割合は、「その他」が他業種に比べて著しく低い。「その他」の４週８休の達成割合が他業種に比べて高かったことを踏まえると、意外な結果となっているが、図表 2-26 に示したとおり、「その他」は他業種に比べて長時間労働の技術者がいる企業の割合が低いことから、「土木」「建築」関係に比べて、長時間労働の削減という観点からは高い受注希望には結びつかないと推察される。これは、著しく低くなった要因として「どちらともいえない」の割合が高いことからも推察される。「(あまり）受注したくない」、「どちらともいえない」と回答した企業を対象に、その理由を確認する設問を今回のアンケート調査では設定しておらず、今回はその要因を分析することはできないが、今後、機会があれば確認・整理してみたい。

図表2-46　週休２日制工事の受注希望（業種別）

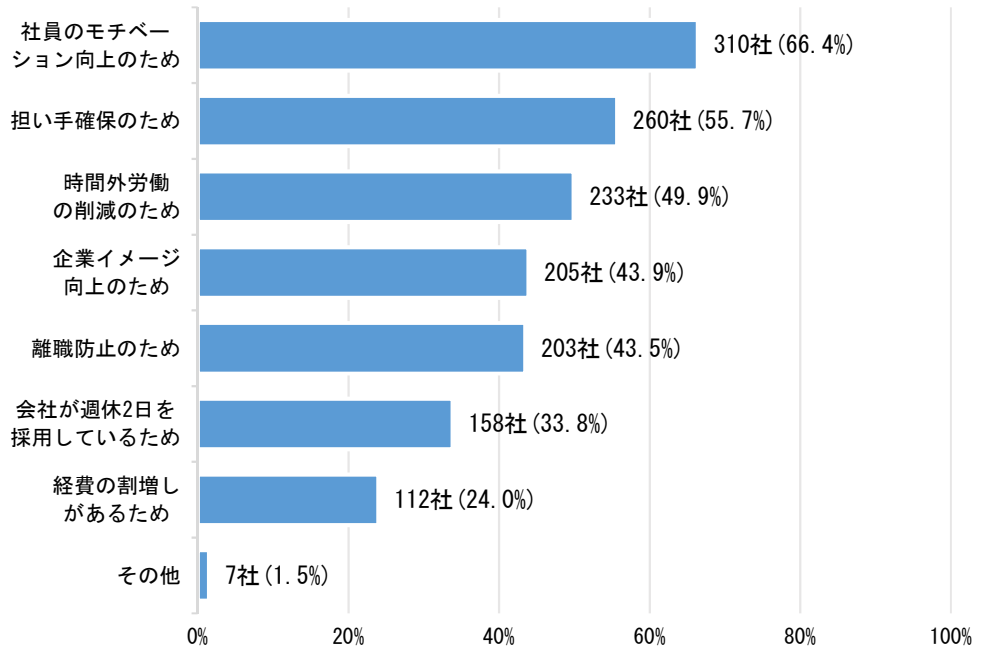


（10）-2　週休２日制工事を受注したい理由

設問 17 では、「(10)-1 週休 2 日制工事の受注希望」で、週休 2 日制工事（4 週 8 休以上）を「積極的に受注したい」または「どちらかといえば受注したい」と回答した企業を対象に、その理由を質問した（複数回答可）。回答は 467 社あった。

回答を集計したところ、「社員のモチベーション向上のため」が 310 社（66.4%）で最も多く、次いで、「担い手確保のため」260 社（55.7%）、「時間外労働の削減のため」233 社（49.9%）、「企業イメージ向上のため」205 社（43.9%）、「離職防止のため」203 社（43.5%）が続いている。

図表2-47　週休２日制工事を受注したい理由



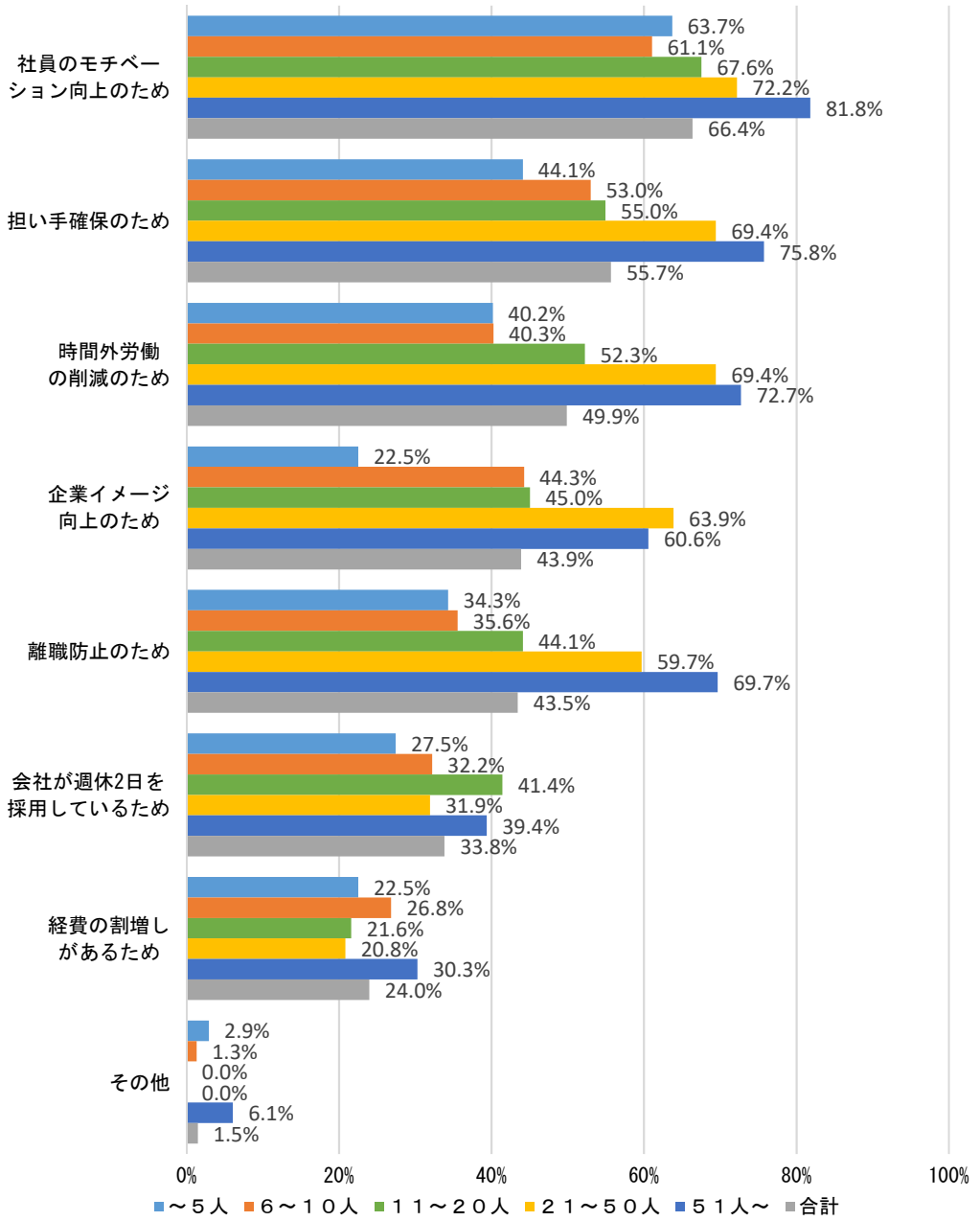
なお、「その他」と回答した企業 7 社の具体的内容は、下表のとおりである。

図表 2-48　「その他」の内容

主な発注先が週休 2 日制工事を設定しているため
全ての工事で行わないと、社内で不公平が起こる
安全衛生面の改善と WLB への配慮
余暇を利用し他の事に時間優遇される
技術者の高齢化
時代の流れ
受注形態

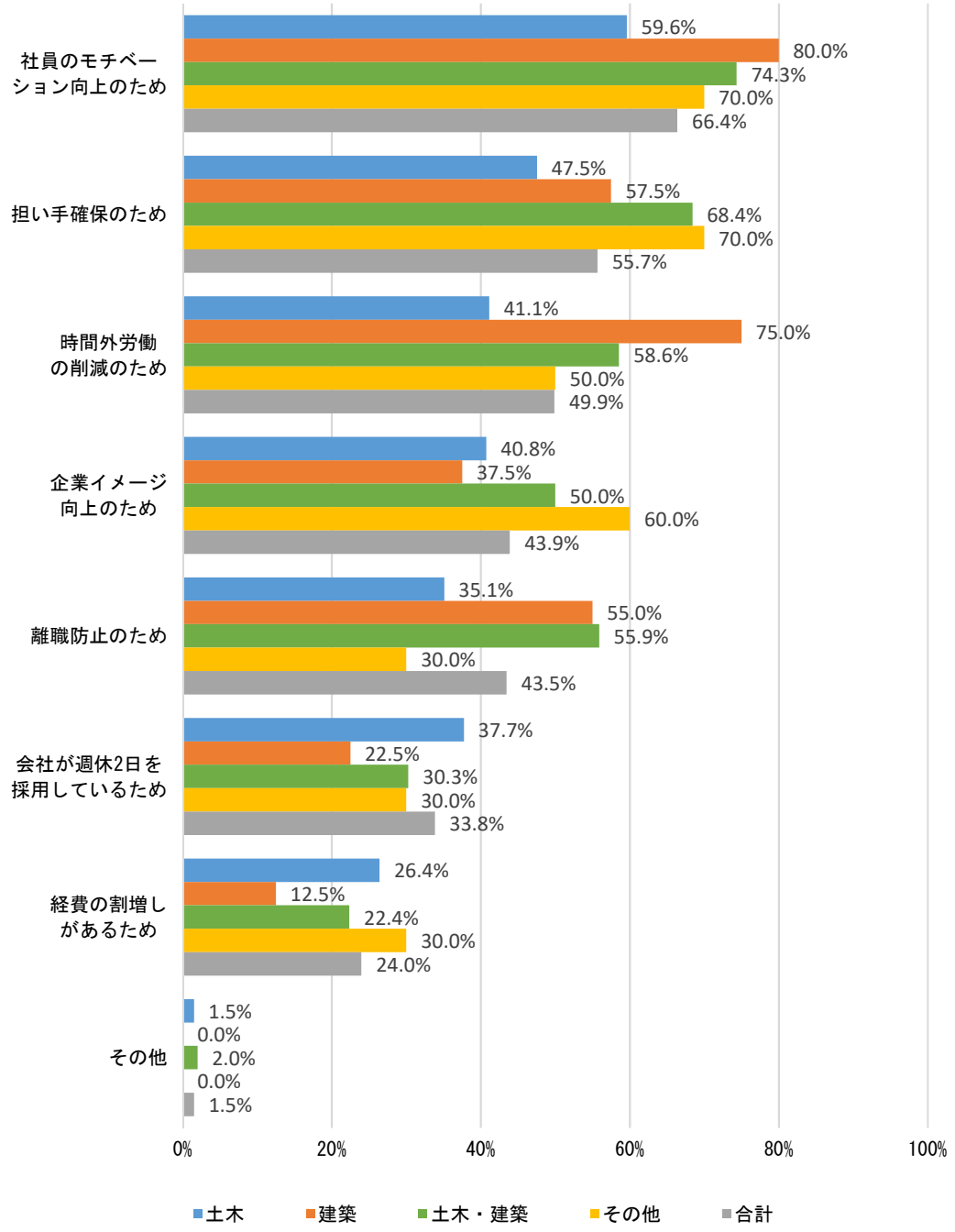
次に技術者数階層別にクロス集計すると、「社員のモチベーション向上のため」、「担い手確保のため」、「時間外労働の削減のため」、「企業イメージ向上のため」、「離職防止のため」では「21～50 人」と「51 人～」の階層の回答割合が他の階層に比べて高かった。また、どの階層でも「社員のモチベーション向上のため」の回答割合が高く、週休 2 日の実施により、社員がより意欲的に取り組み、会社が活性化する効果が示されていると推察できる。さらに「時間外労働の削減のため」の回答割合が 20 人以下の階層ではそれほど高くなく、この階層の企業においては、週休 2 日が必ずしも時間外労働の削減に結び付いていないことを示唆しているとも考えられる。

図表2-49　週休２日制工事を受注したい理由（技術者数階層別）



さらに業種別にクロス集計すると、「社員のモチベーション向上のため」、「時間外労働削減のため」、「離職防止のため」では「建築」の回答割合が「土木」の回答割合を大きく上回っている。なかでも「時間外労働の削減」では「建築」の回答割合が他の業種と比して突出して高く、これは建築では「時間外労働の削減」が他の業種に比してより大きな課題として認識されているものと推察される。

図表2-50　週休２日制工事を受注したい理由（業種別）



（11）　「罰則付き時間外労働の上限規制」についての意見

設問 18 では、令和 6 年 4 月から適用される「罰則付き時間外労働の上限規制」について、企業が実態的に、どのように考えているかを把握するため、自由な意見を求めた（任意回答、自由記入）。回答は 68 社あった。

各社から寄せられた意見の具体的な内容は「参考資料 4-2「罰則付き時間外労働の上限規制」についての意見（回答一覧）」に掲載したが、ここでは意見の内容を要約して記載する。

＜総論＞

「罰則付き時間外労働の上限規制」については、肯定的な意見や、上限規制への対応は問題ないという意見もあったが、それよりも多数を占めていたのは、

・発注者への要望
・国から民間発注者等への指導・説明を求める意見
・上限規制への対応に苦慮しているという意見
・上限規制そのものへの意見・要望

などであった。

① 発注者への要望

- 「罰則付き時間外労働の上限規制」に対応するには受注者側の努力だけでは限界があるとして、適正な工期、書類の簡素化等、発注者の理解・対応を求める要望が多数見られた。
- 適正な工期に関連して、特に年度末工期の工期変更が認められにくいという、適正な工期変更に関する要望があった。
- 適正な工期に関連して、1 日 8 時間の作業時間を前提とした歩掛ではなく、会社と現場との移動時間も考慮して欲しいという、労働基準法に定める労働時間に則った歩掛への見直しに関する要望があった。
- 発注者への対応に関連して、そもそも発注者側の設計・施工計画の完成度が低く、工事着手前の段階から受注者側に大幅な見直しをさせて大きな負担を強いているという、発注者の対応への不満・改善要望が見られた。

② 国から民間発注等への指導・説明を求める意見

- 公共工事に比べて民間工事は工期の設定が厳しいとして、国から民間発注者への指導・説明を求める意見が多数見られた。
- 公共工事でも、市町村発注工事や建築工事では週休 2 日制工事が普及していないとして、国から市町村等への指導・説明を求める意見もあった。

③　上限規制への対応に苦慮しているという意見

- 技術者１人当たりの業務負担が以前に比して増えてしまっているなど、人員不足（特に技術者の不足）を訴え、書類の簡素化等の業務の軽減を求める意見が多かった。
- 天候や発注者の理解不足により、そもそも建設業では週休２日を実現できない（上限規制に対応できない）という意見も多かった。
- 「環境による変動、個人の能力差、下請企業の能力により左右されることが多いので、労働時間の削減管理には苦慮している」という意見もあった。
- 「元請企業の工程によって時間外労働は大きく左右されるため、自社努力だけでは限界がある」など、下請企業の立場からの意見も複数あった。

④　上限規制そのものに関する意見・要望

- 働きたい人が働きたいだけ働ける（働いた分だけ給料が増える）ようにして欲しいという意見が複数あった。（※日給月給制の従業員は、上限規制の適用後、所得が減少する可能性があるため、「従業員本人が働きたいのであれば上限規制は適用しないようにして欲しい」という趣旨の意見と思われる。）
- 「災害復旧などで工事が集中すると上限規制の達成は厳しい」として、災害復旧での上限規制適用除外を求める意見が複数あった。
- 「人員不足等の理由により規定内の時間外労働時間では対応できない」として、除雪業務での上限規制適用除外に関する意見が複数あった。
- 民間工事など、発注者側の理解・対応が十分でない中で令和６年度から上限規制の罰則が適用され、受注者側だけにその責任が問われることへの不満の意見が複数見られた。

⑤　その他の意見

- 土曜日・日曜日の完全週休２日制ではなく、雨の日は休み、代わりに土曜日施工するという形で調整できるようにして欲しい、との意見があった。

３． まとめ

- 就業規則上の休日については、「完全週休２日」、「4 週 8 休」の企業が 4 割を超えたが、4 週 6 休の企業も 3 割以上存在している。担い手を将来的に確保していくために建設業界全体として「完全週休２日」、「4 週 8 休」とすることが求められており、今後もさらに休日拡大の取り組みを進める必要がある。

- 技術者数の少ない（企業規模の小さい）企業ほど、「完全週休２日、4 週 8 休の導入が進んでいない」、「36 協定を締結していない、あるいは締結していても届出していない」、「時間外労働の上限規制に関する理解度が低い」など、上限規制への対応が不十分な企業が多い傾向がみられるため、特に「技術者が 5 人以下」の小規模な企業を中心に、上限規制、36 協定、休日拡大に関して、その内容、必要性、取り組むメリットなど具体的に示して、周知徹底を図ることが必要である。

- 長時間労働是正のための取り組みについては、技術者数の多い（企業規模の大きい）企業の方が取り組みに積極的である。また、どの取り組みについても、その取り組みを実施した企業の多くが、労働時間削減の効果を実感している。長時間労働を是正する取り組みをまだ行っていない企業や、取り組みが十分ではないと考えている企業は、「(6)-2 長時間労働是正のために実施した取り組みの効果」の技術者数階層別、業種別の内容を、新たに実施する取り組み内容の選定の際に参考する、等の活用も可能である。

- 「時間外労働が月 45 時間を超えたことがある技術者」がいると回答した企業が 34.3%、なかでも「月 45 時間を超えた月が 7 か月以上ある技術者」、「休日労働とあわせて月 100 時間以上になったことがある技術者」、「年 720 時間を超えた技術者」がいると回答した企業がそれぞれ 9.5%、9.0%、5.1%と少なからず存在しており、上限規制の適用開始を控えて、36 協定の届出（締結や必要な見直しを含む）はもちろんのこと、長時間労働の是正に向けた各社の積極的な取り組みが求められるとともに、建設業界全体として各社の取り組みをさらにバックアップすることも求められる。

- 長時間労働の理由として「現場作業後の書類作成・整理に時間を要した」との回答が、どの技術者数階層、どの業種でも、回答割合が１、２を争う高さであったことから、長年指摘され続けてきているこの課題に対して、発注者としても、受注者に作成・整理に要した具体の書類内容などを確認すること等により、抜本的な対策を講じることが求められている。特に、「(7)-2 長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類」において割合が高かった「県・政令都市発注の土木工事」の発注者は、長時間労働を発生させている要因を具体的に分析・把握し、効果的な対策を講じることが急務である。

- 「(7)-1 長時間労働の技術者の有無」について、「わからない」と回答した企業がほんのわずかではあるが存在したのは驚きであった。すでに労働安全衛生法において「原則として客観的な記録により、労働者の労働時間の状況を把握すること」が使用者に義務付けられている観点からはもちろんのこと、時間外労働の上限規制を超えないためにも長時間労働の実情を的確に把握することは、企業として取り組むべき、最初の基本的なことであり、今後は「わからない」と回答する企業が早急になくなるよう、徹底した取り組みが必要である。

- 建築の企業では、「4 週 6 休の割合が高い」、「4 週 8 休達成工事件数が少ない」、「当初から工期がタイトという回答が土木の 2 倍以上ある」など、厳しい工期の実態が窺われる結果が示されている。「(7)-2 長時間労働の原因となった工事の発注者・工事種類」において「国・県・市町村以外（民間含む）発注の建築工事」の割合が高かったことも踏まえ、建築工事でも週休 2 日制工事が普及するように、特に民間発注者へ適正工期に対する理解・取り組みについて強く訴える必要がある。

- 元請工事の 4 週 8 休達成件数については、1 件以下の企業が約 6 割を占めており、まだ実績は少数である。74.9%の企業が週休 2 日制工事の受注を希望しており、週休 2 日制工事の発注が少ないとされている市町村レベルで、速やかに普及・拡大することが望まれる。

- 災害復旧、除雪業務で上限規制を超えることを不安視する企業が多いが、災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、「月 100 時間未満」、「2～6 か月平均 80 時間以内」とする規制は適用されないことが明らかになっている。ただし運用の細かい点について明確になっていない部分もあるようなので、災害復旧、除雪業務という地域から緊急対応を求められる業務に、企業が上限規制に抵触するおそれに戸惑うことなく円滑に対応できるよう、運用内容がさらに明確化されることが望まれる。

- 上限規制に建設業界全体が適切に対応するためには、受注工事が週休 2 日を前提とした適正な工期で設定され、遅延・手戻りなく円滑に施工できることが重要である。これについては、受注者側の努力という側面よりも、発注者側が責任をもって実施すべき内容と言える。天候を考慮した余裕のある工期設定、週休 2 日を前提とした経費確保（労働者単価のアップだけではなく、現場経費増なども含めて）、さらなる書類の簡素化などはもちろんのこと、本アンケートの自由意見に記入された「1 日 8 時間の作業時間を前提とした歩掛ではなく、会社と現場との移動時間も考慮して欲しい」という、労働基準法に定める労働時間に則った歩掛への見直しに関する要望なども含めて、発注者も「時間外労働の上限規制」を自らの問題として受け止め、十分な取り組みを行うことを現場監督の最前線も含めて求められていることを、強く認識することが不可欠である。

- 本アンケートの自由意見に「元請企業の工程によって時間外労働は大きく左右されるため、自社努力だけでは限界がある」など、下請企業の立場からの意見が記入されていることから、元請企業は、自社が時間外労働の上限規制を超えないよう取り組むことはもちろんのこと、自社の工程・実施内容等により下請企業が上限規制を超えることのないよう、十二分に留意する必要がある。

以上が、今回のアンケート調査が示す主な結果であるが、今回のアンケートでは、「長時間労働の技術者の有無」に関する設問 10 において、時間外労働の上限規制のうち、「時間外労働＋休日労働は、2～6 か月の平均が 80 時間以内」を除外した設問とする等、基礎的な調査を主とし、かつ回答に手間がなるべくかからない設問にしていることから、時間外労働の実態を十分細かく調査したものと言えるものではない。また、「長時間労働の理由」に関する設問 12 において、上限規制が一部適用除外となる「災害の復旧・復興の事業」（除雪業務を含む）を除外した設問とする等、その適用除外の対象範囲がきめ細かく整理されていないことから、該当するかどうか回答に迷うおそれがないような設問としている。これにより、例えば、図表 2-27 において、週休 2 日工事が相当進んでいる国発注の土木工事を、長時間労働の原因となった工事として回答する企業数がそれほど少なくないことが示されていることに大きく影響している面があることは否めない。

このような面はあるものの、今回のアンケート調査において、時間外労働の上限規制に対する企業の取り組み状況などが把握できたことは極めて有意義であると考えられる。特に、設問 10 において、上限規制の原則として定められた時間内に収まっていると回答した企業が約 65% あったことは、長時間労働の是正に関する取り組みが進められていることが示されたものと思われる。なお、まだ長時間労働の是正に関する取り組みを実施していない企業においても、図表 2-21 ～ 2-23 に示した、長時間労働の是正に効果があった取り組みを参考に、業種、技術者数も踏まえて、一歩、一歩、取り組みを進めていただくうえで参考になる結果も示すことができたと思われる。

また、参考資料 4-2 として掲載した、企業からの自由記述は、まさに企業からの生の意見であり、この長時間労働の是正に関して、発注者（民間発注工事も含め）として取り組みが強く求められていることも多々あることが示されている。工事を実施する建設企業だけではなく、国、都道府県、市町村、さらには民間などの発注関係者全てが（例えば、書類の簡素化の観点からは、安全関係書類の簡素化、作成効率化等も含めて）、ぜひこの多種多様な生の意見を熟読し、自らが足りていないあるいはもっと工夫できると考えられる点について早急に取り組みを進めることも必要であろう。

令和 6 年 4 月からの罰則付き時間外労働上限規制の適用まであとわずかであり、労働基準監督署による長時間労働に関する監督指導実施事業場数も、建設業において毎年度相当数になっ

ていることから、このアンケート結果を参考に一層の取り組みが進められることを期待したい。

（参考）令和５年８月３日　厚生労働省報道発表資料

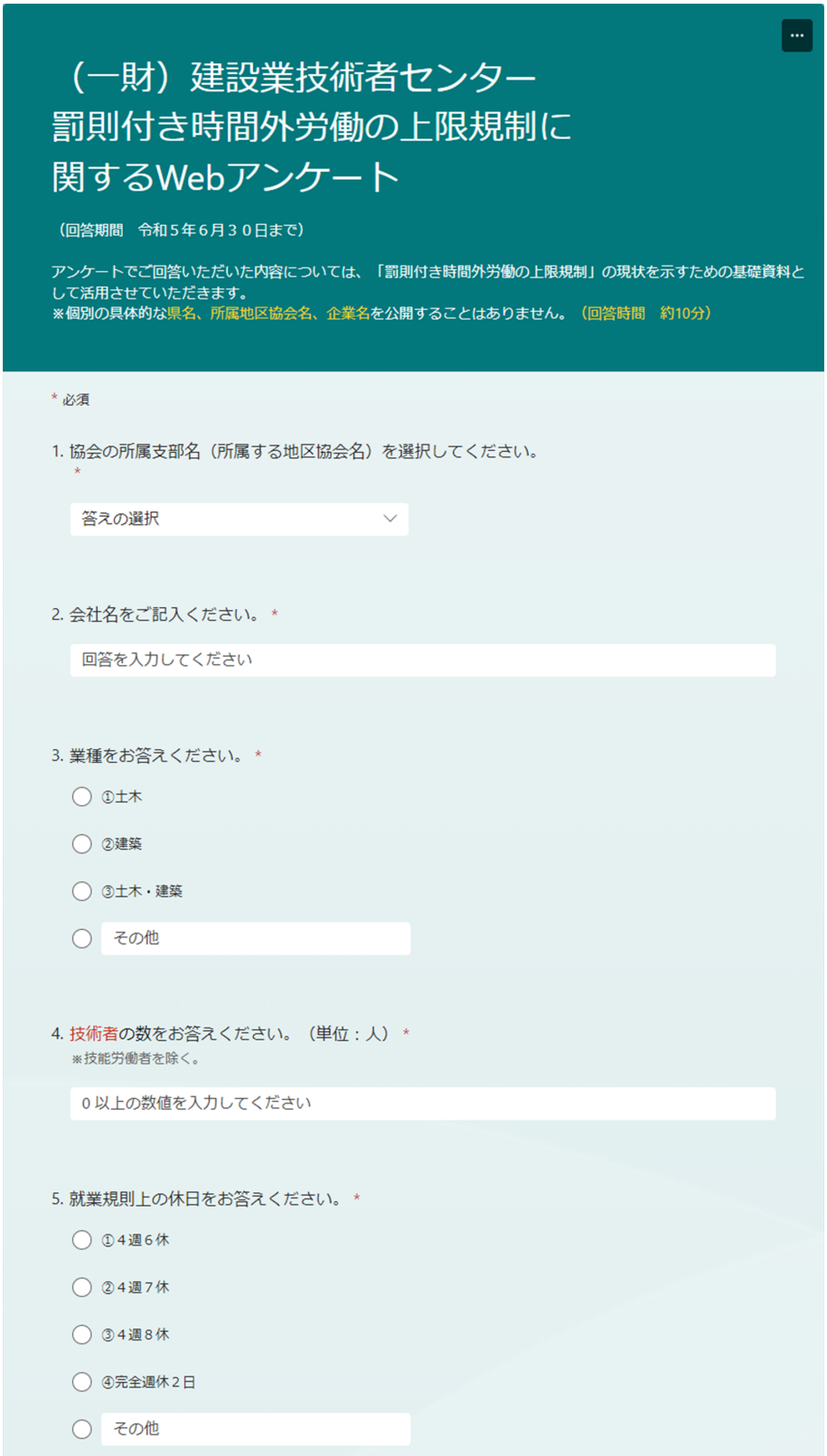
「長時間労働が疑われる事業場に対する令和４年度の監督指導結果を公表します」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34504.html

最後になるが、今回のアンケート調査に多大なる協力をいただいた、5 県の県建設業協会事務局の皆様、さらにはご回答いただいた 624 社の企業の方々に、謝意を表する。

４．　参考資料

4-1　アンケート Web 画面



（一財）建設業技術者センター
罰則付き時間外労働の上限規制に
関するWebアンケート

（回答期間　令和５年６月３０日まで）

アンケートでご回答いただいた内容については、「罰則付き時間外労働の上限規制」の現状を示すための基礎資料として活用させていただきます。
※個別の具体的な県名、所属地区協会名、企業名を公開することはありません。（回答時間　約10分）

* 必須

1. 協会の所属支部名（所属する地区協会名）を選択してください。 *

答えの選択

2. 会社名をご記入ください。 *

回答を入力してください

3. 業種をお答えください。 *

- ①土木
- ②建築
- ③土木・建築
- その他

4. 技術者の数をお答えください。（単位：人） *
※技能労働者を除く。

0 以上の数値を入力してください

5. 就業規則上の休日をお答えください。 *

- ①４週６休
- ②４週７休
- ③４週８休
- ④完全週休２日
- その他

6. 労働基準法第36条に基づく労使協定（「36（サブロク）協定」）の締結・届出状況をお答えください。 *

- ◯ ①締結し、所轄労働基準監督署長へ届出を行っている
- ◯ ②締結はしているが、所轄労働基準監督署長への届出は行っていない
- ◯ ③締結していない（36協定のことは知っている）
- ◯ ④36協定のことを知らない

7. 令和6年4月から施行される「罰則付き時間外労働の上限規制」に関する内容や罰則等について、どの程度ご存じかお答えください。 *

- ◯ ①詳しく知っている
- ◯ ②ある程度知っている
- ◯ ③あまり知らない
- ◯ ④全く知らない
- ◯ ⑤関心がない

8. 長時間労働の是正に関する取り組み状況についてお伺いします。以下の取り組みの実施有無および効果の有無をお答えください。 *

	実施した＋効果あり	実施した＋効果なし	実施した＋効果不明	実施していない
①３次元測量、ICT施工等、3次元データの活用	◯	◯	◯	◯
②クラウド活用によるデータの共有化	◯	◯	◯	◯
③作成書類のひな型管理	◯	◯	◯	◯
④電子小黒板	◯	◯	◯	◯
⑤ASPの活用	◯	◯	◯	◯
⑥遠隔臨場	◯	◯	◯	◯
⑦現場の事務作業をバックアップする専門部署の設置	◯	◯	◯	◯
⑧ひとつの現場に複数の技術者を交替制で配置	◯	◯	◯	◯
⑨勤怠管理ソフト・アプリケーションの導入	◯	◯	◯	◯
⑩変形労働時間制の採用	◯	◯	◯	◯

9. 設問８で示したもの以外で 長時間労働是正に効果があった取り組みがあれば、ご記入ください。（任意回答）

回答を入力してください

10. 令和4年度における技術者の時間外労働についてお伺いします。
時間外労働が以下の条件に該当する技術者がいるか、お答えください。 *

※技能労働者を除く。
※「時間外労働」は、労働基準法に定める「法定労働時間」（1日8時間・1週40時間）を上回る労働時間をいいます。

	いる	いない	わからない
①月45時間を超えたことがある技術者	○	○	○
②月45時間を超えた月が7カ月以上ある技術者	○	○	○
③休日労働と合わせて、月100時間以上になったことがある技術者	○	○	○
④年360時間を超えた技術者	○	○	○
⑤年720時間を超えた技術者	○	○	○

11. 設問10で「いる」の回答が1つ以上ある場合、その原因となった工事（関連工事を含む）の発注者等について教えてください。（複数回答可）

- ☐ ①国発注の土木工事
- ☐ ②都道府県・政令都市発注の土木工事
- ☐ ③市町村発注の土木工事
- ☐ ④上記以外の機関（民間含む）発注の土木工事
- ☐ ⑤国発注の建築工事
- ☐ ⑥都道府県・政令都市発注の建築工事
- ☐ ⑦市町村発注の建築工事
- ☐ ⑧上記以外の機関（民間含む）発注の建築工事

12. 設問10で「いる」の回答が1つ以上ある場合、その理由について近いものを選択してください。（複数回答可）

- [ ] ①天候等により、現場で施工できる日数が少なくなった
- [ ] ②資材等の入手が困難だった
- [ ] ③当初から工期がタイトであった
- [ ] ④着工前の協議調整等の未了、前工事の未完成等により、工事着手が遅れた
- [ ] ⑤施工途中の協議に関する発注者の回答が遅れた
- [ ] ⑥現場作業後の書類作成・整理に時間を要した
- [ ] ⑦下請会社の確保が十分できなかった
- [ ] ⑧4週6休以下の勤務形態である
- [ ] その他

13. 技術者の勤怠管理についてお答えください。 *

※技能労働者を除く。

- ○ ①システムで一元管理している
- ○ ②システムで一元管理し、さらに時間外労働が多い技術者に注意喚起している
- ○ ③システムで一元管理はしていない（本社・現場毎にタイムカードや日報で管理している）

14. 令和4年度に完成した元請工事（監理技術者の配置を要するものに限る）における、4週8休以上の達成件数をお答えください。（単位：件）

*

0 以上の数値を入力してください

15. 令和4年度に完成した下請工事（工期が1月以上のものに限る）における、4週8休以上の達成件数をお答えください。（単位：件）

*

0 以上の数値を入力してください

16. 週休2日制工事（4週8休以上）の受注希望についてお答えください。 *

- ○ ①積極的に受注したい
- ○ ②どちらかといえば受注したい
- ○ ③あまり受注したくない
- ○ ④受注したくない
- ○ ⑤どちらともいえない

17. 設問16で「積極的に受注したい」「どちらかといえば受注したい」と回答した場合、その理由をお答えください。（複数回答可）

- ☐ ①時間外労働の削減のため
- ☐ ②社員のモチベーション向上のため
- ☐ ③離職防止のため
- ☐ ④担い手確保のため
- ☐ ⑤企業イメージ向上のため
- ☐ ⑥経費の割増しがあるため
- ☐ ⑦会社が週休2日を採用しているため
- ☐ その他

18. 「罰則付き時間外労働の上限規制」について、ご意見があれば、自由にご記入ください。（任意回答）

回答を入力してください

送信

4-2　「罰則付き時間外労働の上限規制」についての意見（回答一覧）

肯定的な意見

意見	キーワード
良いと思います。	
時間外労働の規制は労働者の心身の健康管理の面でまた会社も積極的に労働者個別に管理することにより注意喚起につながるので良いことだと思う。元請会社が規制の意識をもつことにより時間外労働は改善できると思う。	健康管理
難しい規制ではあるが、人材確保のため歓迎する。	担い手確保
誰もが物心ともに安定した生活・世の中の実現に向けての一助となることを希望します。	
罰則がなくても実施すべき。	

上限規制への対応は問題ないという意見

意見	キーワード
制限を超えることがない。	
公共工事が主なので、時間外労働は基本ありません。	

適正な工期、書類の簡素化等、発注者の理解・対応を求める意見

意見	キーワード
公共発注者が余裕のある工期設定を考慮すればいい。及び書類の簡素化の徹底。	適正な工期 書類の簡素化
週休二日制を実施するにあたり、やはり問題になってくるのは、工期の関係だと思う。発注者側の体制(書類の簡素化、ワンデーレスポンスの確実な実施、変更の迅速化)、本庁と各地方局との意思の疎通等、受注者側から見ると感じることが多々あると思います。	書類の簡素化 発注者の対応
書類の簡素化を推進してほしい。	書類の簡素化
仕事量が変わらないのであれば、意味がない。発注者側の要求内容の無駄をなくす。書類削減など。また、工期に対する柔軟な対応がなければ、受注者側にしわ寄せがくるだけである。	適正な工期 書類の簡素化
適正な工期設定を発注者と調整する必要があり、発注者の理解が不可欠である。	適正な工期 発注者の理解

工期変更（特に年度末工期の工期変更）に関する意見

意見	キーワード
悪天候続きで設定工期内に完了できない場合の現場があるとき、工期延長の変更を緩和してほしい。特に年度末（2 月～3 月頃）の工期設定がある現場について。	天候 工期変更 年度末工期
「罰則付き時間外労働の上限規制」についてでは無いのですが思う事を書きます。現在公共工事では完全週休 2 日制になってきておりますが、当初の工期設定及び工期について協議依頼すると発注者側はあまり積極的では無いのが現実です。特に年度末に近い工事は酷いです。結局、完全週休 2 日制にしても工期協議が出来ないのであれば日々の時間外労働が増えてきます。今後公共工事は契約後に週休 2 日制を含んだ全体工期協議し当初契約工期ではなく実際の適正な工期となり、労働者が十分休息が取れますように願っております。	工期協議 年度末工期

歩掛の見直しに関する意見

意見	キーワード
国交省が定める歩掛に関しては、現場作業時間が 8ｈが基準だと思われる。8ｈが基準の歩掛だと、必然的に会社から現場までの移動時間は残業扱いになると思われます。直行直帰にすれば問題ないと思われますが、地場の会社はほとんどが会社に出社するパターンです。時間外労働と、土木の歩掛との矛盾を解決して下さい。除雪や災害の場合は、届け出を後でする事になっていますが、災害級の大雪等、民間の除雪はダメとか様々なあいまいな条件がありますが、除雪業者が少なくなる中難しい状況ではないでしょうか。	歩掛 直行直帰 災害 除雪
請負契約において労働時間の概念がないことから契約工期は日数となっているが、請負業者の多くは労働契約に基づく労働者である点を鑑み、1 日当たりの労働時間であったり適切に管理できる動員人数等に配慮した設定が成されるようご指導願いたい。	適正な工期 歩掛

発注者の対応への不満

意見	キーワード
公共工事の発注当局の、設計・施工計画の精度がお粗末な例が有る。そんな中で、工法の提案や計画の見直しまで受注者に技能協力を平気で求めて、一方で休日の数だけ制限されても、工事が終わらない。	発注者の対応

国から民間発注者、市町村等への指導・説明を求める意見

意見	キーワード
何事も公共事業の話であり、民間のレベルでは受注競争に勝てない場合もあり、行政が民間工事にも影響力を発揮していただかなければ、広がらないと思います。	民間
官公庁の土木工事は発注者が週休二日を設定して頂いていますが、民間工事の工期の設定はかなり厳しく、民間会社の工事の発注にも休日を含めた法的な処置をお願いしたい。	民間
時間外労働が過剰にならずに、完全週休２日制ができるような工期設定や経費を見込んでの請負契約をしたい。民間発注者へも行政からの適正工期の啓もうをしてほしい。	適正な工期 適正な経費 民間
建築工事に関しては、公共工事での４週８休工事の出足が鈍く、ようやく今年度から出始めている。その為、民間工事発注者の意識が薄く根付いていないように感じている。国、役所からの「罰則付き時間外労働の上限規制」の情報発信をもっと活発に行っていただきたい。臨時的な特別の事情があった場合の処置として、特別条項が認められているが、大規模災害対応等で上限規制を超える場合も想定されます。復旧作業へ支障が出ないような更なる特別条項の検討（範囲の拡大、明確化等）をお願いしたい。	民間 建築 災害
建築官庁工事、建築民間工事とも、国が主導で土日祝日の工事をさせない工程を義務化しないと建設業（建築）の上限規制のクリアは困難と考える。	民間 建築
国の方から地方行政や民間に対して、上限規制が守られるような発注の指導をしてほしい。	民間 市町村
発注者の理解が必要である。特に市町村レベルでは、週休２日工事の発注件数が圧倒的に少ない。祝祭日も休工として発注して頂きたい。	発注者の理解 市町村 祝祭日休工

人員不足（特に技術者の不足）を訴える意見

意見	キーワード
自然環境に影響される業種であること、新技術導入などの対策は講じられているものの人手不足が深刻な状況であることが大きな問題であり、その対策が課題である。このような状況下、ICT 施工技術の深化、社内を中心とした協力体制を強化するなど、生産性向上に資する環境構築に努めたい。	自然環境 人員不足 ICT の活用 生産性向上
技術者が不足しているため、一人当たりの業務負担が増えてしまっている。人員不足解消が優先事項と思われる。	技術者 人員不足
技術者不足や、天候に左右され、工期の延長もできない現場で働き方改革は到底無理がある。昼間現場で夕方から書類作成等に費やす時間を考えれば時間外労働 45 時間はとうに超えてしまう。 人材に余裕のある会社ならまだしも、人手不足の会社では厳しい。 中小企業は苦しい。	技術者 人員不足 天候 工期変更 書類の作成
弊社のような小規模事業者にとって技術者に余裕はなく競争入札の公共工事ではより負担は大きくなっているのが現状です。	技術者 人員不足
人員不足のため、受注案件と人員のバランスが悪く労務管理が難しく、上限に達してしまう恐れがある。受注しても工事を履行できない恐れがある。	人員不足
現在の社会の仕組み、将来の担い手確保に必要の制度と理解しているが、人員確保の対策等で中小規模の会社には対応が厳しい状況。	担い手確保 人員不足
休ませたくても休ませられない状況（工期・人材不足）も理解した上で、罰則規制を施行していただきたい。	人員不足
ある程度厳しい罰則がないとこれまでの慣習は変わらないと思う。 また、大手は対応ができ、中小企業は対応ができないと更に採用が難しくなり、中小企業は存続できないところが増える。	担い手確保
労働者不足の中、技術力のある者に負担が掛かる現状は回避できない。長期的工期が設定されている作業所以外は顧客の要求にこたえるためには急を要する工事も多い為、常に時間外労働は不可欠となる。公共工事の工期確保とそれに準じた経費確保を徹底してもらいたい。若い人は労基法やパワハラの訴え等で権利主張を常に意識している為、会社側が振り回される状態である。工期確保においても管理職の者が忍耐と体力の限界を維持した状態で責任を果たす結果になっている。達成感の共有は難しい中、時間外労働は今後増えることが前提でないと立ち行かないと思う。	人員不足

建設業では週休２日を実現できない（上限規制に対応できない）という意見

意見	キーワード
天気により作業日が左右されるため、雨天が続けば、その月で４週８休以上が可能となりますが、作業が中止となった分、他の月で４週８休以上の確保が困難となります。「完全週休２日制」は現実的に難しいのが現状です。	天候
建設業については、工期、天候、発注者の完了指定日等により完全実施は難しいと思う。	天候 発注者
天候不順や施主の希望等によりどうしても過剰な勤務になる場合が想定される。企業としても担い手確保の面からも必要であり、努力はするが、基本的に建設業にはなじまないと思うし無理がある。その上罰則までかかるのはどうかと思う。	天候 発注者 担い手確保 罰則
前年度従業員の残業時間は０時間だが、役員の残業時間は1000時間を超えている。時間外労働の上限規制に罰則をつけるのではなく、そうせざるを得ない発注者からの条件に問題がある。時間外労働をさせたいのではなく、時間が足りないのでは。	発注者
現在の受注をこなして上限規制を順守するならば、工事の受注を減らすかサービスの削減をするか、人員を増すしかないのが実情と考えるが、いずれも難しいので非常に苦しい。	
元請の企業努力だけでは困難。	発注者の理解

上限規制への対応に苦慮しているという意見

意見	キーワード
工場作業などと違い現場での作業は、環境による変動、個人の能力差、下請け業者の能力により左右されることが多いので、労働時間の削減管理には苦慮している。	自然環境 個人・下請企業の能力差
予算や工期などに余裕があれば実施できることも増えてくるかと思いますが、なかなかすぐに変化できないのが現状です。	
弊社に関しては時間外労働は元々少なく上限規制の心配はないですが、休日を急速に増やしつつある中で、まだ完全に労働時間を短縮することができない現場で時間外労働が増える事もあり、労働時間は以前と比べ短縮されていても、数字的に時間外労働が増加している形になっています。	

下請企業としての立場からの意見

意見	キーワード
設備業者にとっては建築下請け工事も多く、元請けの工程によって時間外は大きく左右され、自社努力だけでは限界がある場合も多い。業界全体が適正に働ける環境作りが必要だと思います。	建築 下請企業
下請け工事をしているので、どうしても夜間作業が入ってきます。その為、特殊作業を行う人には無理をお願いすることがあります。建設業の人手不足問題もある中での罰則付き時間外労働規制、大手企業の下にいる中小企業が生き残っていくにはどうすればいいか、難しい問題です。	夜間作業 下請企業 人員不足
元請業者だけでなく協力業者に対しての配慮も必要であると思う。目指すのは週休二日制ではあるが世間一般での施主側の認識が不足していると思われる。職人の賃金アップが問題である。	下請企業 賃金

働きたい人が働きたいだけ働けるようにして欲しいという意見（日給月給制に関連する意見）

意見	キーワード
残業時間は制限するべきと思いますが　週休２日を固定するのは地域や自然、天候、雪、雨、など影響が大きい土木では無理があります。それなら働いた分キチンと対価を払い働いた人が満足する賃金を上げる方に特化すべきではないかと思う。	自然環境 天候 賃金
経営者を苦しめ、国が崩壊します。働くものが居なくなります。働きたいものが、働き、稼ぐことが大事です。	賃金
残業代を稼ぎたい従業員について注意喚起しているが、労働意欲や生活に直結するため、なかなか難しい。その者だけ基本給を上げる訳にもいかない。	賃金
働きたい人が働ける方法を盛り込んでほしい。強制的に休ましても副業等で働くなら自社の仕事をしてもらうほうが会社にとってはありがたいから。	賃金

公共工事でも市町村工事や、民間工事の建築工事では、そもそも工期設定が土曜日も工事現場が稼働する設定になっている。また現場を監督する立場の人間も交代制勤務ができるほど人員的にも予算的にも余裕がない。実際に作業する職人も圧倒的に不足しているという状況があり土曜日も現場を動かさざるをえないのが実情です。また、職人は企業に務める会社員と言う立場の人間もいれば、個人事業主という立場の人間も多いです。個人事業主は労働基準法の適応外という状況で、仕事があれば土曜も仕事を請けたいというスタンスです。公共工事などの週休２日制工事を契機に業界全体の考えかたが変わってくると思いますが、建築の現場では圧倒的にそういった工事の数が少なく、同じ現場内に違う立場の働き手がいる状況を、給与や報酬面も含めて整理していくにはもう少し時間がかかると思われます。	市町村 民間 建築 交替制勤務 人員不足 賃金 下請企業
過大な時間外労働を強制的にさせるのは、大いに問題があると思うが、日給月給で雇用され働く意欲がある労働者にとっては、就業日数が減り実質的に収入減となる。収入水準を維持する為には、雇用主側が賃上げをして収入水準を維持する必要がある。 仮に、月に２日休みが増え、年間で約１か月分の収入を雇用主側が負担して収入水準を維持した場合、雇用主側の負担が一方的に増えるだけだと感じる。それに伴い、施工現場の進捗も休みが増えた分に比例して遅くなり、年間完工高に悪影響を及ぼすと考えられる。つまり、雇用主側から考えれば、売上が減少し費用が上昇する事となる。それらのマイナス要因を何処かで補う必要性があるが、小規模の工事をしている事業所では、施工の効率化は難しく利益率が下がる若しくは赤字になる可能性さえある。それらを勘案すると今後の事業継続について熟考する時期ではと思う。 最後に、増えた休みを利用して副業を行う労働者も出てくる可能性がある。労働者個人を考えた場合、勤務先での時間外労働ではないが実質的に働いている時間は長くなる。そうなると、罰則付き時間外労働の上限規制の趣旨が何処にあるのか私には分からない。	賃金

災害復旧での上限規制適用除外を求める意見

意見	キーワード
建設工事の場合、災害や緊急対応が必要なため緩和措置等が必要になってくると思います。	災害
災害時など、緊急を要し終わる目途が立たない場合もあるかもしれないがそれに伴い休日を振り替える余裕などない。	災害 振替休日
建設業離れが進む中で人員不足が慢性化している。災害復旧などで工事が集中すると上限規制の達成は厳しい。規制の部分的緩和・例外規定などを検討して欲しい。	人員不足 災害
大規模な災害が起きた場合に、上限上回った場合にどうするんですかね？すぐに災害は例外ってするんですかね？	災害

除雪業務での上限規制適用除外に関する意見

意見	キーワード
除雪作業について懸念しています。	除雪
除雪作業、災害時の対応などが留意事項。	除雪 災害
当社では、土木工事等については時間外労働はあまり行われていない。しかしながら、除雪業務に関しては人員不足等の理由により規定内の時間外では対応できないのが現状である。発注者に関しても書類の提出など休日を考慮しない場合が多いのが現状である。除雪業務は除外としていただきたい。	人員不足 除雪 書類の提出

上限規制の罰則が適用されることへの不満の意見

意見	キーワード
民間を含め発注者側の条件や環境整備しないまま罰則が先に来るのがどうかと思う。	罰則 民間
応援体制が取れない現場についても罰則があるのは、おかしいのでは？	罰則 発注者の理解
規制クリアの体制が整って（法令をクリアできる状態）期日を迎える企業は皆無と思われる状況下、企業努力ではどうしようもない状況を国はどう捉え、どう対応するのか。企業存続には一定の利益は必要だが利益を削らずで違反の場合は努力不足と罰するのか。また民間が施主の場合は更に達成困難な状況も国には理解頂きたい。	罰則 民間

その他の意見

意見	キーワード
時間外労働の多い業種には有効な規制だが、天候に左右される建設業では、雨で休み、週休２日で土曜日を休日に固定してしまうと、仕事ができる日が少なくなる事がある。雨の日を休日にあてて、日曜日を休めば、一週間の労働時間は 40 時間とれる。よって調整できる形の規制であってほしい。	天候
準備はしているつもりだが、工事の受注状況、受注物件の難易度などによって、規制内で収まるかは未知数である。罰則は付けてもいいが、公共工事の入札には影響ないものとしていただきたい。	
高齢化が著しい建設業では上限規制を設けたら生産性が減少し、週休２日への移行はますます進まないのではないか？今雇用している人が辞めず、若者に選ばれる会社になるため建設業は根本的な働き方改革をしなければ未来はない。	担い手確保 生産性向上
当社は、今のところこの規制の対象となるようなことはありません。が、日本をダメにするこのような法令には、反対です。	
構造改革と称し非正規雇用の労働者を増やした結果がこの有様。 正規雇用者として、自信をもって働ける社会に戻る施策を国に期待します。	
厚労省と国交省が同じ認識をしてもらいたい。	
大変な事です。	

『罰則付き時間外労働の上限規制に関するWebアンケート調査』の実施結果

令和５年１０月発行

【発行】
一般財団法人　建設業技術者センター
〒102-0084
東京都千代田区二番町３番地　麹町スクエア４階
TEL: 03-3514-1256　FAX: 03-3556-0340
URL: https://www.cezaidan.or.jp/

本書の全部又は一部を無断で複写複製（コピー）することは、著作権法で定める例外を除き、禁じられています。