

日建連の時間外労働上限規制対応

一般社団法人日本建設業連合会 総合調整グループ 参事 原井 聡志

1 はじめに

2017年3月に政府が決定した「働き方改革実行計画」により、建設業においては、2019年4月の改正労働基準法の施行から5年後の2024年4月から罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されることとなった。(一社)日本建設業連合会(以下、「日建連」という)では、会員企業を始めとする建設業界全体が改正法の上限規制に対応できるよう、様々な取組みを行っている。

本稿では、時間外労働上限規制対応への日建連や日建連会員企業の取組みについて紹介する。

日建連の時間外労働上限規制対応の対象者

日建連は、一定規模以上の元請工事完工高を有する総合建設業を営む者を法人会員とする団体であるため、上限規制の対応は、主として技術者である会員企業の従業員の労働時間を対象としている。会員企業の工事現場で作業に従事する技能者については、通常は下請事業者の所属であり、当会会員企業自身がその労働時間を直接コントロールできる立場にはないため、休暇を取得しやすい環境づくりのための「週休二日」運動を展開するに留まっている。

2 日建連の今までの取組みの概要

日建連では、政府が決定した「働き方改革

実行計画」を受けて、2017年9月に「時間外労働の適正化に向けた自主規制目標」や「週休二日実現行動計画」等を柱とする「働き方改革推進の基本方針」を定め、時間外労働上限規制対応の取組みを開始した。

1) 「時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行について」

日建連では、2017年9月に、「時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行について」を理事会承認した。

2018年度までは各会員企業の自主的な取組みに委ねることとし、2019年度から2023年度までの時間外労働時間の自主規制目標を設定した。自主規制目標は、2022年3月の修正により、改正法同等基準到達の目標を前倒ししている(図1)。

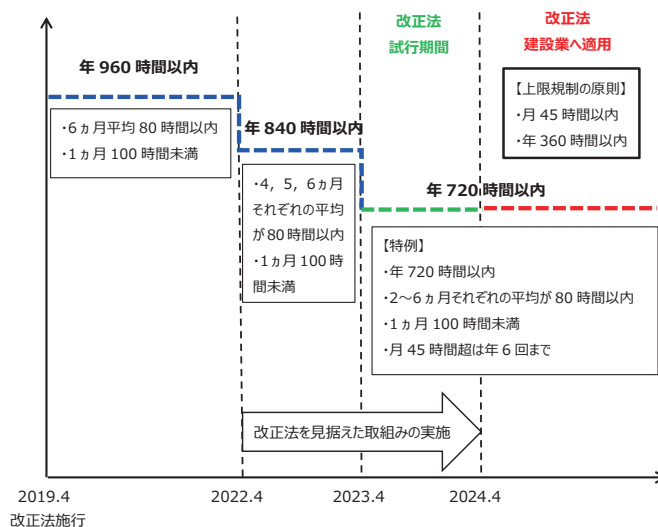


図1 時間外労働時間自主規制修正目標

また、労働時間のフォローアップ調査¹を行い、会員企業の段階的な取組みの実施状況を把握することとした。

2) 「週休二日実現行動計画」

日建連では、2017年12月に「週休二日実現行動計画」を策定した。

2021年度末までに、適用困難事業所を除く全事業所で週休二日（4週8閉所）を実現することを目指すこととし（図2）、週休二日実現行動計画のフォローアップ調査²を行うこととした。

そして、日建連では、以下の3)及び5)のとおりに、発注者に対して働きかけを行うとともに、「統一土曜閉所運動」の展開や、ロゴマーク（図3）、ピンバッジなどのグッズ、ポスターやパンフレット制作などのプロモーション活動により、気運を高める取組みなどを行ってきた。



図3 ロゴマーク

3) 「公共工事の諸問題に関する意見交換会」

日建連では、「公共工事の諸問題に関する意見交換会」において、工事現場における「週休二日の実現に向けた環境整備」や、現場の技術者の「業務の効率化の推進」などをテーマに掲げ、国土交通省や都道府県、市町村などの公共工事の発注者とともに、公共工事における時間外労働削減の環境整備に取り組んできた。

4) 生産性向上事例の発信

日建連の生産性向上推進活動は、近い将来に到する「建設技能者の大量離職時代」を乗り切る



図2 週休二日実現行動計画の基本フレーム

ための省人化の実現を目指す取組みではあるが、技術者の総労働時間削減に資する業務効率化事例の収集にも努めている。2022年9月公表の「生産性向上推進要綱2021年度フォローアップ報告書」³では、技術者の生産性向上に効果があった具体的施策を取りまとめた。これらの事例は、日建連ホームページに掲載しているのもので、是非ご覧いただきたい。

5) その他の取組み

日建連では、前述の取組みのほか、2020年7月に中央建設業審議会が決定した「工期に関する基準」の策定段階において、中央建設業審議会の構成員として、技術者の時間外労働削減に繋がる事項の反映への関与や、民間発注工事の工期設定に関する実態調査、日建連ホームページ内「WorkStyle Lab」での「働き方改革」関連活動事例の紹介、広報誌『ACe建設業界』特集にて、時間外労働上限規制をテーマにした座談会の開催などの活動を行ってきた。

3 日建連会員企業の実情

これまで日建連では、2に記載の取組みを行ってきたが、その成果は、まだ、当初目指していた水準に到達したとまでは言えない状況にある。

1) 会員企業従業員の時間外労働時間の実情

2.1)で紹介した労働時間のフォローアップ調査の直近の結果（2022年9月公表）によれば、会員企業の年間時間外労働時間の平均値は、非管理監督者については調査開始の2017年以来毎年減

1 <https://www.nikkenren.com/2days/pdf/workingtime2021.pdf>
 2 https://www.nikkenren.com/2days/pdf/followup_2022kami.pdf

3 https://www.nikkenren.com/sougou/seisansei/pdf/followup_2021.pdf

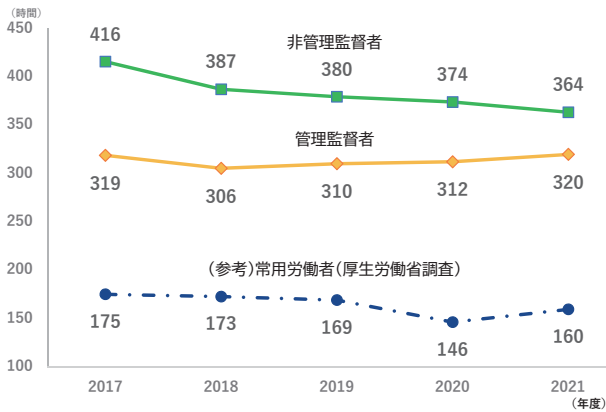


図4 年間時間外労働時間の平均値

少し続けている一方で、時間外労働上限規制の対象外である管理監督者においては2018年以降増加が続いている（図4）。非管理監督者の労働時間の一部が、管理監督者の労働時間に置き換えられていると推測される。

年間時間外労働時間の分布からは、非管理監督者、管理監督者ともに、長時間労働者の比率が減少している傾向が読み取れる（図5）。管理監督者については、360時間以下の範囲内で時間外労働時間が増加していると推測される。

2024年から適用される規制を2021年度の実績に当てはめると、60.7%の非管理監督者が上限規制の原則（360時間/年かつ45時間/月以内）を超過している（表1）。特別条項を適用してもなお、28.6%が超過している（表2）。五つに分けた職種の区別では、「建築」が最も超過者の割合が高い。

表1 2024年度から適用される上限規制の2021年度時点での達成状況（上限規制の原則適用時）

区分	非管理監督者				
	上限規制内		上限規制(原則)超過		小計
土木	5,141人	28.6%	12,839人	71.4%	
建築	5,263人	23.4%	17,200人	76.6%	22,463人
建築設計	1,479人	32.1%	3,130人	67.9%	4,609人
事務	11,606人	70.3%	4,904人	29.7%	16,510人
その他	2,407人	56.3%	1,871人	43.7%	4,278人
合計	25,896人	39.3%	39,944人	60.7%	65,840人

表2 2024年度から適用される上限規制の2021年度時点での達成状況（特別条項適用時）

区分	非管理監督者				
	上限規制内		上限規制(特別条項適用時)超過		小計
土木	10,722人	64.8%	5,815人	35.2%	
建築	12,581人	59.4%	8,614人	40.6%	21,195人
建築設計	3,021人	69.5%	1,327人	30.5%	4,348人
事務	14,075人	91.6%	1,284人	8.4%	15,359人
その他	3,033人	88.7%	387人	11.3%	3,420人
合計	43,432人	71.4%	17,427人	28.6%	60,859人

2021年度時点では、日建連自主目標（特別条項適用時の上限規制よりも緩い目標値）の達成を当面の目標としていた会社が多かったことも、超過者の割合が高い一因と推測されるが、日建連としてはこの調査結果に危機意識を持ち、会員企業各社により一層の取組みを促している。

2) 作業所閉所の実情

前出2.2)で紹介した週休二日実現行動計画のフォローアップ調査の結果（2022年12月公表）によれば、作業所の閉所率は高まっているもの

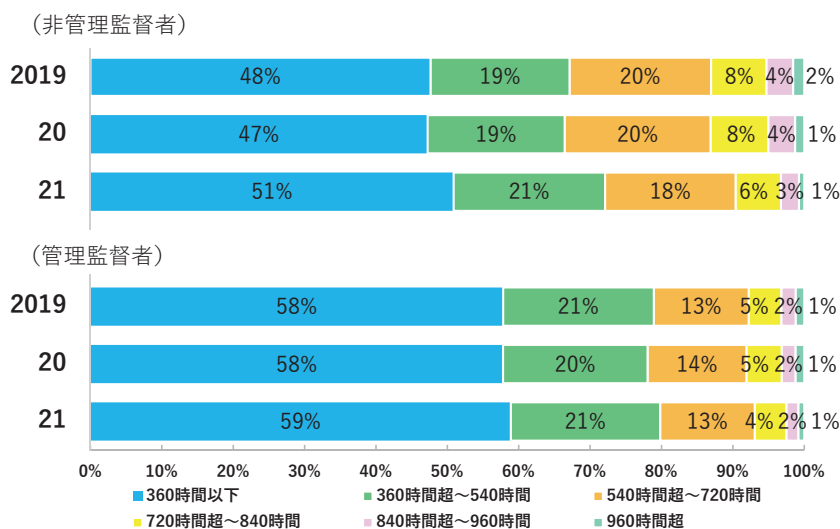


図5 時間外労働時間の分布

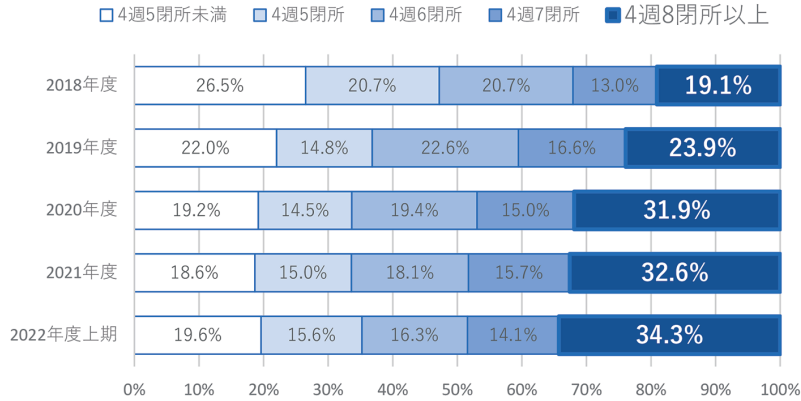


図6 建築工事の作業所閉所状況

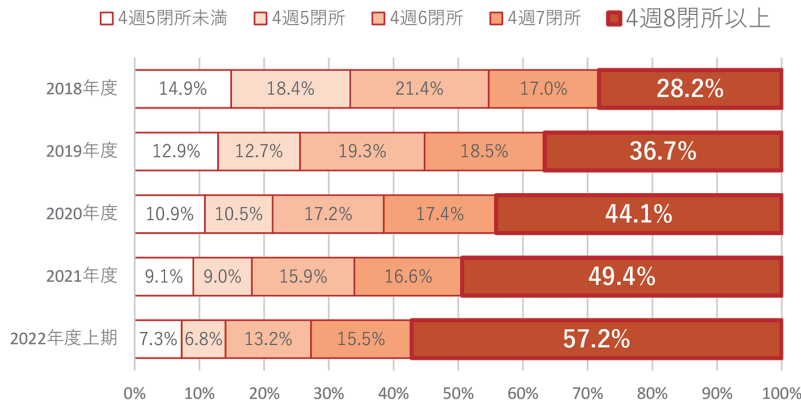


図7 土木工事の作業所閉所状況

の、建築工事では直近は伸び悩み、4週8閉所以上の作業所は、34.3%に留まっている（図6）。

一方、土木工事では順調に閉所日数が伸びてきており、4週8閉所以上の作業所が57.2%と半数を超え、建築工事と有意の差が生じている（図7）。

この差は、土木工事が公共工事主体であり、国土交通省発注工事を始め、国策として発注者主導で十分な工期を確保することにより週休二日を実現しようとしていることに対し、民間主体の建築工事では、閉所増により工期が延びることに対し発注者の理解をなかなか得にくいことにある。

「2021年度末までに4週8閉所を実現」という目標には大きな隔たりがある状況を受けて、2022年7月に、活動期間を2024年末までに延長して「週休二日の推進」と「時間外労働の削減」を一体のものとして推進することを決定している。

4 日建連の2023年度の取組み計画

日建連では、3で見たとおり、当初目指してい

た水準の到達には至っていないことから、2023年度は、以下のように取組みを強化することとした。

1) 会員企業従業員の時間外労働上限規制対応の重点施策

(1) きめ細かな実態把握

2022年度までは年度単位であったフォローアップ調査を、2023年度は四半期毎に行い、よりきめ細やかな実態把握を行う。

(2) 上半期終了時点でのレビュー、推進強化

厚生労働省が過重労働解消キャンペーン期間と定める2023年11月を「時間外労働削減強化月間」とし、以下の施策により取組みを強化する。

[日建連が実施する取組み]

- 好事例の水平展開
- 関係省庁等とのパネルディスカッション等の意識啓発活動の実施

[会員企業が実施する取組み]

- 自社の上半期実績のレビュー、点検

- 自社内における意識高揚活動
- 会員企業の好事例を参考とした施策の実行

(3) 支援・周知活動の強化

- ①「適正な工期の確保」「4週8閉所」「契約の見直しに関する協議等」などの必要を訴えるリーフレット(図8)を国土交通省と厚生労働省の後援をいただいて作成し、2023年4月3日に公開した。会員企業各社が共通のツールとして用いることにより、発注者の理解を促す。
- ②日建連ホームページに、日建連の時間外労働上限規制対応をまとめた特設サイトを2023年4月27日に開設し、時間外労働上限規制に関連する情報にアクセスしやすくした。
- ③日建連広報誌『ACe建設業界』にて時間外労働上限規制対応を特集することとし、第1回として2023年5月号に「時間外労働上限規制を知る」を掲載した。6月以降も複数回にわたって特集記事を掲載する。
- ④時間外労働上限規制を詳しく知るための会員会

社内向けリーフレットを作成する。

- ⑤WorkStyle Labにて好事例を水平展開する。

(4) 厚生労働省との連携

厚生労働省課長との意見交換会の実施や講演会を実施する。

2) 週休二日推進の重点施策

従来からの活動に加えて、2023年7月から9月を「4週8閉所運動」の推進に向けた活動の強化月間と定め、日建連ではプロモーション活動を強化するとともに、会員企業各社ではより一層の活動を展開する期間とする。

5 まとめ

日建連では、2024年4月から建設業においても適用される時間外労働上限規制に、誰一人取り残されることがないように、取り組んでいきたい。

建設業の働き方が変わります

民間事業者・施主の皆様へ

2024年4月1日から建設会社にも時間外労働の上限規制が適用されます。

2019年、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律で規定されました。建設業についてはこの上限規制の適用が猶予されてきましたが、今後、原則として**月45時間・年360時間**を超える時間外労働ができなくなります。

以下の4つの点について、ご協力をいただきたくお願いいたします。

適正な工期の確保




「工期に関する基準」に基づき、「建築工事適正工期算定プログラム」(下記)等を適宜参考にしつつ、適正な工期の設定にご協力をお願いします。
また、工事工程と連動したものの決めなどの合意形成ルールの円滑な運用により、資機材調達等の適正な期間の確保にご協力をお願いします。

4週8閉所




ワークライフバランスの実現に向け、週休2日を実現する前提となる4週8閉所を実現するため、現場閉所日の設定・時間等の設定について、ご理解をお願いします。

契約の見直しに関する協議



確認申請の遅れや施工遅延のスケジュール変更、工期に影響する設計変更等により、当初契約時の工期では施工が難しくなる場合は、工期延長を含めた契約条件の見直しの柔軟な協議をお願いします。

柔軟な働き方の理解



働き方改革推進のため、技術者のローテーション出勤やリモート勤務の実施等について、ご理解をお願いします。

「建築工事適正工期算定プログラム」とは、適正工期での発注を推進し、完全週休2日期を実現して、建設業に従事する人々の生活の質を高め、将来に渡る明るい手を確保することを目的として、日本建設業連合会が作成したプログラムです。日建連HP「建築工事適正工期算定プログラム」: <https://www.nikkenren.com/kenchiku/program.html>

建設業の働き方改革を進めるための「**工期に関する基準**」をご確認ください。

2020年、建設業の長時間労働を是正し働き方改革を進めるため、建設業において適正な工期を確保するための基準として、中央建設業審議会が「工期に関する基準」を作成・勧告しました。このなかには、工期設定に関連する発注者の責務、適正な工期の確保、4週8閉所、契約に関する協賛などについて記載されています。

国土省HP「工期に関する基準」 https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk1_000190.html



工期に関する基準 (抜粋)

適正な工期の確保

発注者の責務

4週8閉所

契約の見直しに関する協議

第1章 総論

(3) 建設工事の請負契約および工期に関する考え方

著しく短い工期の禁止: 発注者は、その注文した建設工事を施工するために**適宜必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない**。また、建設業者と請負契約を締結した発注者がこの規定に違反した場合・・・国土交通大臣等は、当該発注者に対して必要な勧告をすることができ、・・・従わないときは、その旨を公表することができる。

第1章 総論

(6) 工期設定における受発注者の責務

(工期設定における発注者の果たすべき責務)

- ・発注者は、受注者の長時間労働の是正や建設業の担い手一人ひとりの**週休2日の確保**など、**建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けた環境整備に**対し協力する。
- ・受注者が関与することなく発注者(設計者を含む)が工期を設定する場合、・・・日本建設業連合会の「**建築工事適正工期算定プログラム**」・・・等を適宜参考にしつつ、適正な工期が確保できるよう努める。
- ・各工程に遅れを生じさせるような事象等について・・・その原因が発注者の責に帰すべきもの、受注者の責に帰すべきもの、不可抗力のように受発注者の責に帰することができないものであるかを特定したうえで、**受発注者間で協議して必要に応じて契約変更を行う**。
- ・発注者・工事監理者・受注者の三者が**合意形成ルールを早期に明確化**したうえで、**工事工程と連動したものの決め**、工程表の円滑な運用を心がける。

第2章 工期全般にわたって考慮すべき事項

(2) 休日・法定外労働時間

週休2日(4週8休)をすべての建設現場に定着させていくためには、建設業界が一丸となり、意識改革から始めなければならない。現在多くの建設業団体が行っている**4週8閉所の取組**は、こうした意識改革、価値観を転換していくための有効な手段の一つであると考えられる。

第2章 工期全般にわたって考慮すべき事項

(9) 工期変更

確認申請の遅れ、追加工事、設計変更、工程遅延等が発生し、当初契約時の工期では施工できない場合は、工期の延長等を念め、**適切に契約条件の変更等を発注者間で協議して合意したうえで、施工を進める必要がある**。

工期が延長となる場合や、工程遅延等が生じたにも関わらず工程延長ができず、後工程の作業が短期間での実施を余儀なくされる場合は、・・・必要となる請負代金の額の変更等、変更契約を適切に締結しなければならない。



一般社団法人 日本建設業連合会
〒104-0032
東京都中央区八丁2丁目5番1号
東京建設会館5階
TEL 03-3553-0701




図8 発注者に向けたリーフレット