

# 「建設業のミライを共創する」

vol.2

## 迫る時間外労働の 上限規制

建設業界が抱える共通課題の解決策を模索する座談会シリーズ。第二回目は「長時間労働の是正」を取り上げる。

2019年に施行された改正労働基準法において時間外労働の上限規制が導入され、労働者の「働く時間」のあり方が大きく変化した。建設業には5年間の猶予が設けられたものの、その適用が2年後に迫る。違反した場合は刑事罰に問われることもある厳格な制度だ。

建設業界は、働き方改革の一環として、長時間労働を是正し、週休二日を確保するための取組みを進めてきた。そして今、残された時間を最大限に生かし、オール建設業でこの課題の克服に立ち向かっている。

二年後の上限規制適用に向けて  
目標必達を目指す

**浜田** 本日は建設業界における労働時間の短縮、週休二日の実現などについて、皆様からお話を伺いたいと思っています。

二〇一九年四月に改正労働基準法が施行されました。建設業は5年間の猶予があるものの、長時間労働の是正は「二〇二四年問題」と言われるほど喫緊の課題です。まずは、各団体がこれまでどのように取り組まれてきたのかをご紹介いただけますか。

**大谷** 日本建設業連合会（日建連）は、二〇一七年九月に「時間外労働の適正化に向けた自主規制」を公表しました。二〇一九年度から数値目標を設定し、会員企業が一丸となって取り組んでいるところです。

会員企業を対象に行った二〇二〇年度の労働時間調査では、全体の一一％、人数にして一三、三六三人が残念ながら時間外労働の上限規



一般社団法人日本建設業連合会  
労働委員長  
大谷 清介



日本建設産業職員労働組合協議会  
議長  
角 真也



厚生労働省  
労働基準局 労働条件政策課長  
松原 哲也



一般社団法人全国建設業協会  
労働委員長  
中筋 豊通



〔司会〕  
株式会社ワーク・ライフバランス  
執行役員 コンサルタント  
浜田 紗織



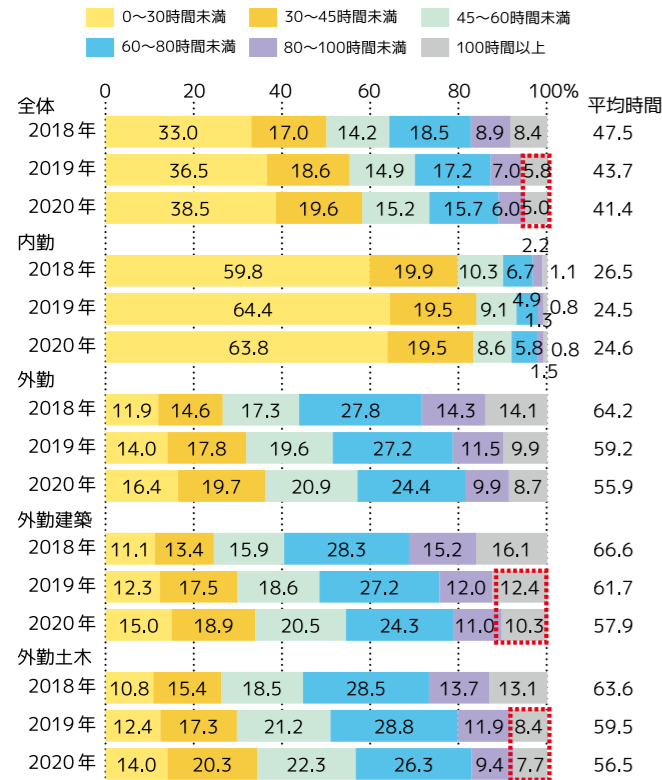


労使の前向きな取組みの流れを止めないことが重要

厚生労働省  
労働基準局 労働条件政策課長

松原 哲也

所定外労働時間の分布別推移(日建協・時短アンケート)



所定外労働時間の職種別の推移は、2020年では全体の所定外労働時間が平均で41.4時間、外勤は建築が57.9時間、土木は56.5時間となっている。(提供：日本建設産業職員労働組合協議会)

ラインと言われる八〇時間以上の所定外労働をしているなど依然高い値で推移しており、全産業平均とは大きな差があります。長時間労働の是正に必要な対策としては、発注者による適正工期の設定、業界全体として経営者の意識改革などがあげられています。

濱田 皆様ありがとうございます。二〇二四年に向けてしっかりとやらねばというこのタイミングで、難しさを危惧しています。

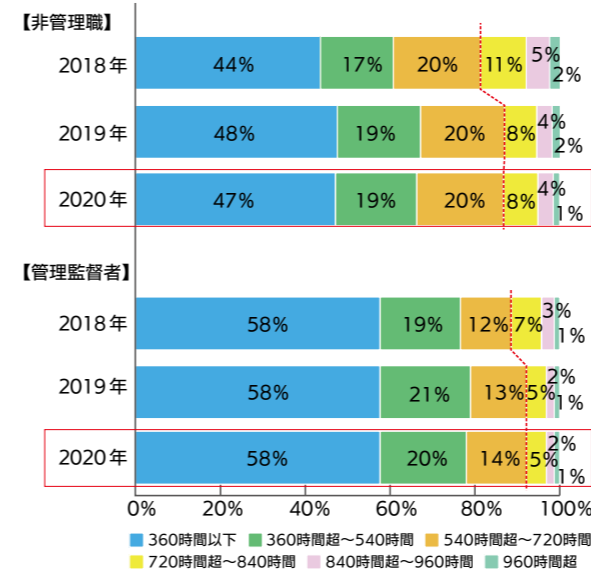
大谷 そうですね。五年間の猶予をいただいているにもかかわらず、大きなイメージダウンを招き、若年層の定着率低下にもつながるのではないかと非常に危惧しています。

濱田 国では、建設業界の現状をどのようにご覧になっているのでしょうか。

松原 厚生労働省では、将来の建設業を支える担い手確保や、働き方改革の推進による魅力ある職場づくり、職業訓練などに取り組んでおり、今後も継続していきたくと考えています。積極的に取り組む事業者のサポートとして「働き方改革推進支援助成金」も用意していますので、ぜひ活用していただきたいです。また、日建連や全建会員企業の皆様にご協力をいただき、個社へのヒアリングも実施しています。政策の策定に向けて、障害がどこにあるのか、実態をしっかりと把握することが目的です。本日のテーマである総

日建協共通目標 月100時間以上の過重労働をなくす

法定時間外労働時間の従業員分布(日建連・会員企業労働時間調査報告書(2020))



720時間を超える時間外労働の割合は、2018年から2019年では減少したものの、2019年から2020年は改善が見られなかった。

制(特例)である七二〇時間を超過してしまいました。残された二年間で何としてこれをゼロにしなければなりません。

中筋 全国建設業協会(全建)では、二〇一七年九月二十一日に「働き方改革行動憲章」を策定し、これに基づいて会員企業への周知を図ってきました。二〇一八年三月からは

「休日月一十(ツキイチプラス)」運動を展開し、会員企業への周知を強化しています。

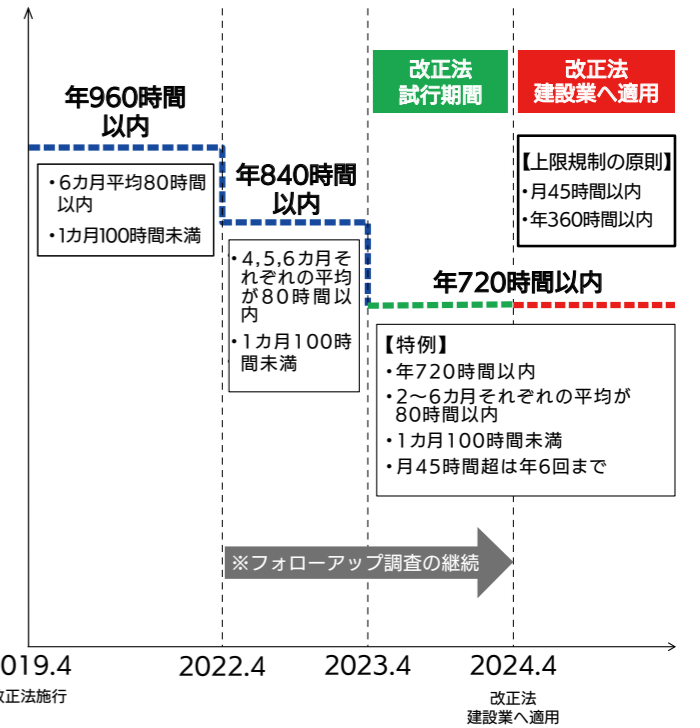
また、二〇二二年度からは「目指せ週休二日運動」を推進、更に上限規制の導入を見据えて、新たに「目指せ三六〇(サンロクマル)時間運動」を展開しています。三六協定による時間外労働の上限が原則三六〇時間であることを踏まえ、この上限の抑制を目指すもので、現在、両運動を合わせて「目指せ週休二日+

三六〇時間(ツープラスサンロクマル)運動」として展開しています。

濱田 ありがとうございます。具体的な数字を掲げて、更に行動も具体化されているのですね。

角 日本建設産業職員労働組合協議会(日建協)では、組合員の労働実態や意識などを調査する「時短アンケート」を毎年実施しています。近年、所定外労働時間は減少傾向にあります。二〇二〇年の調査では一割を超える組合員が過労死

時間外労働の適正化に向けた自主規制(日建連)



2022年度からは年間840時間、2024年度からは年間720時間の目標を設定していたが、取組みを更に強化するため、2023年度を改正法試行期間として1年間前倒しすることを本年3月の理事会で決定した。(日建連資料を基に作成)

目指せ週休2日+360時間運動ポスター(全建)



キャッチコピーの「Smile Work, Smile Life.」は、週休2日の実現と時間外労働を年間360時間以下にすることによる「笑顔あふれる職場と楽しい生活」の実現をイメージした。(提供：(一社)全国建設業協会)





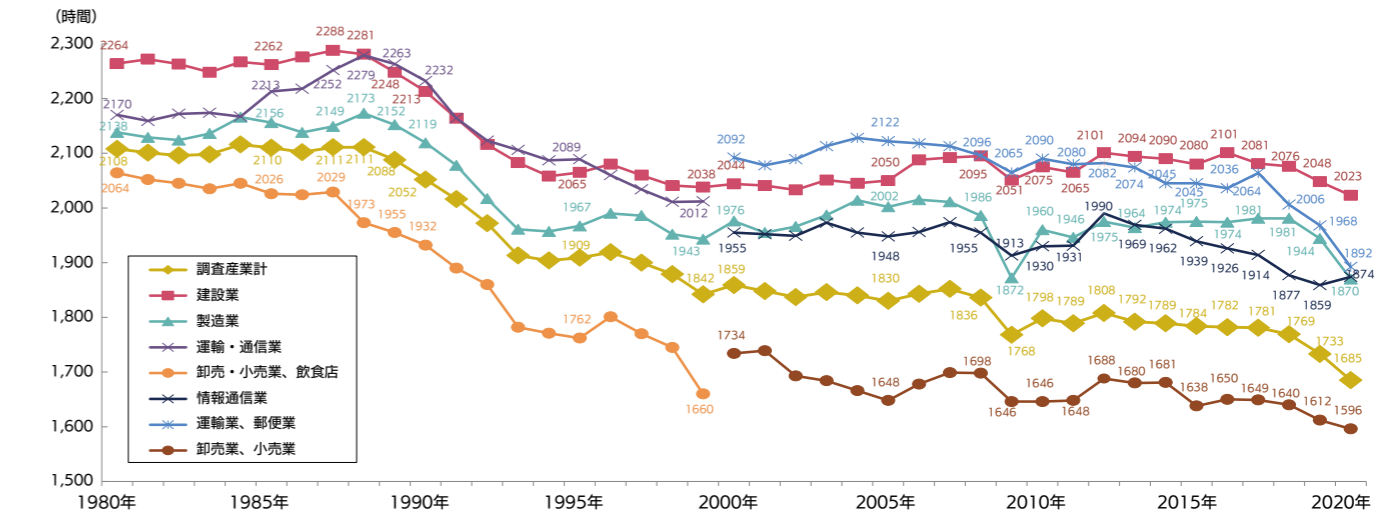
残された2年間で720時間超過を  
何としてもゼロに

一般社団法人  
日本建設業連合会(日建連)  
労働委員長

大谷 清介

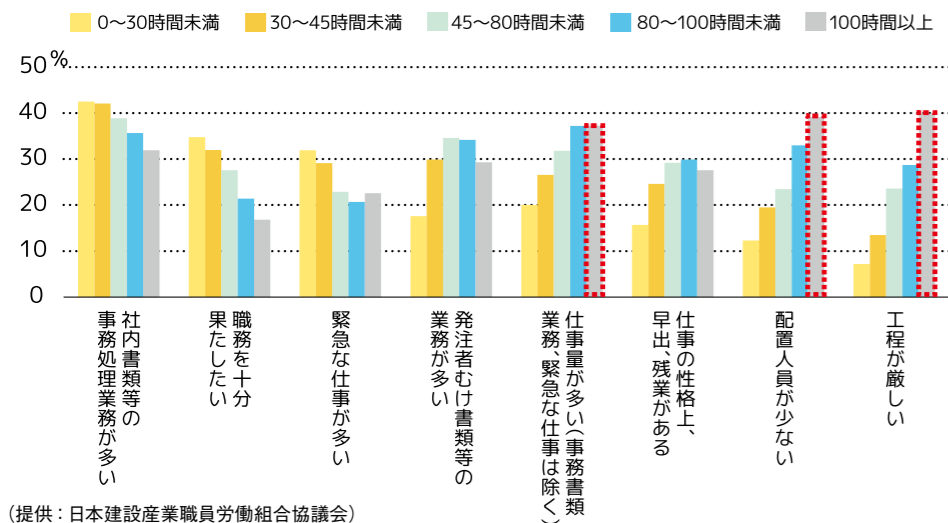
戸田建設株式会社 代表取締役社長

産業別年間総実労働時間(パート含む)の推移(厚生労働省・毎月勤労統計調査)



(厚生労働省提供資料を基に作成) 出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」注：事業所規模30人以上。2000年に産業分類の変更あり(建設業、製造業は変更なし)。総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。2004年から2012年の数値は「時系列比較のための推計値」より求めた。

残業した主な理由(日建協・時短アンケート)



(提供：日本建設産業職員労働組合協議会)

抽出し、見える化する。松原 時間外労働の見え化については、霞が関も労働時間が長くなり、ちな職場と言われることがある。いささか身につきました(笑)。皆で取り組んでいるという共感。非常に重要だと思いたいですね。同様の覚

は、地域の安全・安心を守るという自負があります。週休二日の実現は、地域や個社の取組みだけでは難しいと真摯にご説明しました。現状を変えていくための取組みを、そして市町村へと波及させていただくことをお願いいたします。角 過去を振り返ると、ここまで政府・行政・業界団体・企業・労働組合が一丸となって労働時間短縮に取り組む姿はなかったと思います。日建協としては、この流れを一過性のものとし、機運を高めて行くことが重要だと自覚しています。そのため、中期時短方針を掲げ、目標達成に向けた取組みについて議論を継続しています。また、働き方改革推進委員会を設置し、労働時間短縮に向けた新たな施策の検討や他社事例の共有などを行っています。浜田 労働時間が長くなってしまいう要因として、内勤、外勤にかかわらず書類作成業務に負担を感じている傾向もありそうですが、細かいことでも一つひとつ解決していけば必ず成果につながると思います。私もがコンサルティングをさせていただきます。

ていただいているなかでも、事務仕事の圧縮、効率化が議論になることがよくあります。東芝プラントシステム(株)の働き方改革の活動チームでは、ある現場で、情報共有と整理を行ったところ、書類が六三%削減でき、作業時間は五六%削減されました。現場は問題点を自覚しても修正

する権限がなく、権限のある部署は現場の実態を把握していないという状況になりがち。現場メンバーが主体的に声をあげ見える化することによって、連携を促し解消したのです。建設業界と同様に規制が猶予されている運輸関係のクライアントについても、潜在的な課題を抽出し、見える化する。松原 時間外労働の見え化については、霞が関も労働時間が長くなり、ちな職場と言われることがある。いささか身につきました(笑)。皆で取り組んでいるという共感。非常に重要だと思いたいですね。同様の覚

は、地域の安全・安心を守るという自負があります。週休二日の実現は、地域や個社の取組みだけでは難しいと真摯にご説明しました。現状を変えていくための取組みを、そして市町村へと波及させていただくことをお願いいたします。角 過去を振り返ると、ここまで政府・行政・業界団体・企業・労働組合が一丸となって労働時間短縮に取り組む姿はなかったと思います。日建協としては、この流れを一過性のものとし、機運を高めて行くことが重要だと自覚しています。そのため、中期時短方針を掲げ、目標達成に向けた取組みについて議論を継続しています。また、働き方改革推進委員会を設置し、労働時間短縮に向けた新たな施策の検討や他社事例の共有などを行っています。浜田 労働時間が長くなってしまいう要因として、内勤、外勤にかかわらず書類作成業務に負担を感じている傾向もありそうですが、細かいことでも一つひとつ解決していけば必ず成果につながると思います。私もがコンサルティングをさせていただきます。

実労働時間は、二〇二二年から二〇二〇年までの間、全産業のなかで建設業が最も長くなっています。やはり、長時間労働の改善などの課題解決に向けた着実な取組みが重要だと認識しています。週休二日の確保と適正工期の遵守に向けて 浜田 建設業界の長時間労働について、更には是正するためには何が必要なのでしょうか。大谷 会員企業へのヒアリングでは、現場における時間外労働削減のキーポイントは、週休二日の実現だという声が多く聞こえています。日建連では四週八閉所の実現に向けて半期ごとに調査を行っており、直近の二〇二二年度上半期の調査結果によると、実現した作業所は初めて全体として四〇%を超え、土木だけで見ると約半数が達成しています。ただ、公共発注者では週休二日の確保に向けた取組みが近年急速に広がっていますが、建築の主体である民間発注者においては未だ広がりは少ない状況です。民間発注者

の理解を得る取組みを進めていかなければなりません。中筋 全建の会員企業からは、時間外労働時間が月四五時間を超えることができるのは年六回までという点について、ハードルが高いという声があります。国は多様な施策を展開していただいておりますが、自治体においてはまだまだ意識が希薄です。今後は、自治体でも週休二日工事を発注者指定型で発注していただきたと期待しています。私が会長を務める島根県建設業協会(島根建協)では、島根県に対して、二〇二二年度から原則すべての工事を発注者指定型の週休二日工事にさせていただくことを申し入れさせていただきました。浜田 非常にポジティブな事例ですね。ご苦労もあつたと思います。が、どのようなところにポイントがありましたか。中筋 島根県は人口が七〇万人を切り、働き手の数も三十数万人という状況です。事業者数、労働者数も減少傾向にありますが、基幹産業である建設業が変わらなければ島根県の成長はありません。我々に

は、地域の安全・安心を守るという自負があります。週休二日の実現は、地域や個社の取組みだけでは難しいと真摯にご説明しました。現状を変えていくための取組みを、そして市町村へと波及させていただくことをお願いいたします。角 過去を振り返ると、ここまで政府・行政・業界団体・企業・労働組合が一丸となって労働時間短縮に取り組む姿はなかったと思います。日建協としては、この流れを一過性のものとし、機運を高めて行くことが重要だと自覚しています。そのため、中期時短方針を掲げ、目標達成に向けた取組みについて議論を継続しています。また、働き方改革推進委員会を設置し、労働時間短縮に向けた新たな施策の検討や他社事例の共有などを行っています。浜田 労働時間が長くなってしまいう要因として、内勤、外勤にかかわらず書類作成業務に負担を感じている傾向もありそうですが、細かいことでも一つひとつ解決していけば必ず成果につながると思います。私もがコンサルティングをさせていただきます。





週休二日実現のためには  
適正工期での受発注が不可欠

日本建設産業職員  
労働組合協議会（日建協）  
議長

角 真也

五洋建設労働組合

してきましたが、時間外労働の削減を加速していくために、意識の変革も大きなテーマになると思います。私も現場にお伺いすると、高い意欲で推進されている場合もあれば、経営者の方々の意識の遅れを感じることもあります。それぞれの組織のトップとして、またリーダーとして、皆様はどのようにお考えでしょうか。

**大谷** 弊社で実施した従業員の満足度調査では、達成感というものが建設業で働く大きなモチベーションとなっていることがわかりました。その事実を看過せずに働き方改革を進めていかなければなりません。構造物や建造物を何十年、何百年と後世に残す、そうした仕事に一生懸命取り組む気概こそが働きたいにつながります。建設業の魅力をしっかりと伝えていくことが重要だと考えています。

**松原** 課題の解決に向けた取組みと同時に、担い手確保に資する建設業の魅力の発信にも取り組んでいくべきですよ。

**中筋** 気障なことを言うようですが、私は社員あつての社長だと思っています。私自身、社員がいなければ

日建協ビジョン2030



（提供：日本建設産業職員労働組合協議会）

ば社長でも何でもないわけですから、やはり社員の目を見て声をしっかりと聞くということが重要です。島根建協の調査によると、新規入職者の入職理由として一番多いのは、男性も女性も仕事の内容に興味があったという回答です。新規入職者は仕事に対する興味が旺盛で、自身の能力、個性、資格を生かせる、そう思っています。ところが、離職者に聞くと男女いづれも仕事の内容に興味を持てなかったことを離職の理由にあげるのでした。

**浜田** 想いを持って入職された方が離れてしまうのはとても残念で

が広く社会に浸透し、民間工事も含めたすべての工事において著しく短い工期での受発注がなくなることを目指して活動に邁進したいと思っています。

**角** 例えば遠隔、非接触で検査をする技術の高度化など、DXで常駐義務を緩和することもできるでしょう。技術を駆使して変革を実現することも可能だと思います。

**中筋** おっしゃる通り、生産性向上は積極的に進めていくべきです。更に、これを後押しするICT機材の導入に向けた国の財政的な支援に期待しています。これも中小建設業個社だけでは賄えません。建設業界の弱者への配慮をお願いしたいと思っています。

**建設産業の人たちが適正な工期でしっかりと働くことができる、そして休むことができる環境をつくるために、国と業界をあげて取り組んでいくのだという気概が必要です。**

**意識改革から始まる 労働環境の改善**

**浜田** 現場の状況、現実に向けて

**中筋** 志を持って入職した社員が働きがいを持ち続け、自身の満足度、達成感をいかに高められるか、社長としてそうした環境をつくるために何をすべきか、その点を常に考えなければいけないと強く感じています。

**角** ここ数年の建設業は、働き方改革が加速し、労働環境や労働条件が改善されてきました。しかし組合員からは、「社会貢献の実感ややりがいは感じているが閉そく感が否めない」との声も聞かれ、私どもとしては忸怩たる想いを抱えています。



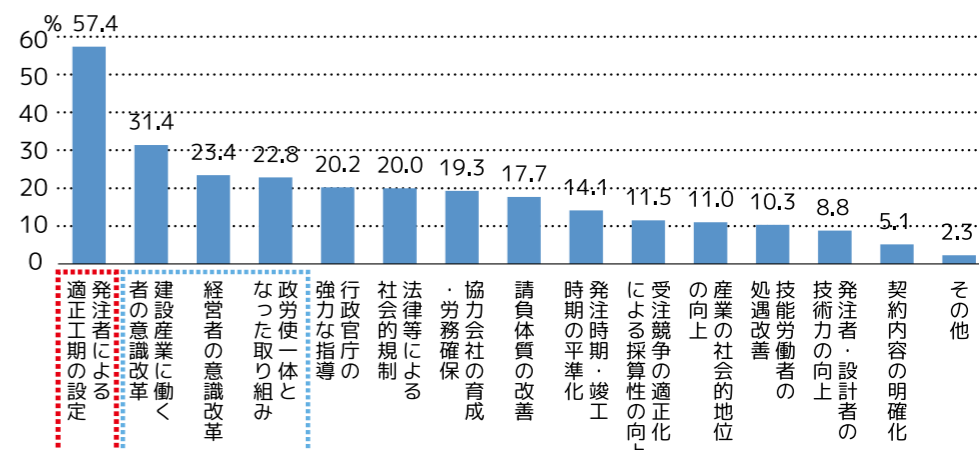
社員が働きがいを持続できる  
環境づくりを続ける

一般社団法人  
全国建設業協会（全建）  
労働委員長

中筋 豊通

株式会社中筋組 代表取締役社長

労働時間を短縮するために必要なもの（日建協・時短アンケート）



（提供：日本建設産業職員労働組合協議会）

してコストと工期が非常に重視されますから、受注者側が若干不適切な工期を前提として見積もる傾向も散見されます。我々請け負う側としても一丸となつて是正し、適正な工期での受注を進めていかなければいけないと考えています。

までに週休二日が実現するか」についても聞いていますが、「実現する」と回答した割合は三割にとどまっております。懐疑的な見方が大半です。「自助努力には限界がある」との声も多く聞かれます。中央建設業審議会が示した「工期に関する基準」

また、不測の事態が起きて工期がひっ迫する時は、発注者に誠意を持って説明し、不可抗力として工期の延伸をお願いすることも必要だと思っています。

**角** 日建協としては、適正工期での受発注、四週八閉所の実現を目指してこれまで活動してきました。例えば、自分の休日に現場が稼働していれば、「問題は発生していないか」「今日の作業は工程通りに進んでいるか」などがどうしても気になるかと思いますが、作業所で働く組合員の心と体の休息のために、日建協では、閉所にこだわって活動を展開しています。別のアンケートでは、「二〇二四年

また、不測の事態が起きて工期がひっ迫する時は、発注者に誠意を持って説明し、不可抗力として工期の延伸をお願いすることも必要だと思っています。

**角** 日建協としては、適正工期での受発注、四週八閉所の実現を目指してこれまで活動してきました。例えば、自分の休日に現場が稼働していれば、「問題は発生していないか」「今日の作業は工程通りに進んでいるか」などがどうしても気になるかと思いますが、作業所で働く組合員の心と体の休息のために、日建協では、閉所にこだわって活動を展開しています。別のアンケートでは、「二〇二四年

が広く社会に浸透し、民間工事も含めたすべての工事において著しく短い工期での受発注がなくなることを目指して活動に邁進したいと思っています。

**浜田** 例えば遠隔、非接触で検査をする技術の高度化など、DXで常駐義務を緩和することもできるでしょう。技術を駆使して変革を実現することも可能だと思います。

**中筋** おっしゃる通り、生産性向上は積極的に進めていくべきです。更に、これを後押しするICT機材の導入に向けた国の財政的な支援に期待しています。これも中小建設業個社だけでは賄えません。建設業界の弱者への配慮をお願いしたいと思っています。

**建設産業の人たちが適正な工期でしっかりと働くことができる、そして休むことができる環境をつくるために、国と業界をあげて取り組んでいくのだという気概が必要です。**

**意識改革から始まる 労働環境の改善**

**浜田** 現場の状況、現実に向けて



# やりがいを感じながら 残業を減らし、 仕事の質を上げる働き方

株式会社ワーク・ライフバランス  
執行役員 コンサルタント  
浜田 紗織

2005年 東京工業大学工学部土木工学科卒業、東京急行電鉄株式会社(現 東急株式会社)に入社し、鉄道施設の計画設計、大型案件のプロジェクトマネジメントを担当  
2008年 結婚、出産  
2012年 副業にてFrom Kitchen キッズデザイン賞受賞  
2013年 株式会社ワーク・ライフバランスに入社 コンサルタント  
2018年 コンサルティング室長  
2019年 執行役員  
2020年 経営企画室長

一般財団法人生涯学習開発財団認定コーチ・第一種衛生管理者・2級ファイナンシャルプランナー・修習技術士。3児の母。

2024年に向けて労働時間の上限規制に焦り始める会社が増えている。とはいえ、やりがいを大事にしたい、社員ありきでやりたい、締め付けるようなやり方は避けたい、そうした本音が聞かれた今回の対談だった。

働き方改革関連法は2019年から施行されたが、一般則をすぐに適用されなかった分野に建設業、自動車運転の業務、医師などがある。建設業同様に2024年問題を抱える他業界から、やりがいを大事にした働き方改革成功事例を紹介したい。

勤務医の健康の現状と支援のあり方に関するアンケート調査報告書(日本医師会勤務医の健康支援に関する検討委員会 H28年報告)によると、勤務医の就労環境は、他の医師に健康相談をする人が55%、自殺を毎週/毎日具体的に考えるという人が4%いるという過酷な状態である。なかでも特に緊急度が高い仕事を抱える、長崎大学病院の外傷センターの取組みがユニークだ。外傷センターは2019年から取り組み始め、勤務時間を5分の4に圧縮している。

院内連携をスムーズにしたのは「申し送りノート」と「多職種カンファ」だ。患者情報について、医師同士はカンファレンスで共有していたが、医師と看護師の間は、電子カルテと個別の煩雑なやり取りが中心で、そもそも勤務時間がズレているという問題もあった。申し送りノートで指示漏れが4割減り細やかなケアが実現。週一度、医師、看護師、薬剤師、ソーシャルワーカーなど幅広い職種が集まった多職種合同カンファレンスもコミュニケーションエラーを激減させている。

アイデアを出した医師は、米国の大学病院に留学していた時、よく医師と看護師が侃々諤々の議論をしている場面に出くわしたそうだ。それぞれの専門職が対等に議論し、良い医療を提供するために全力を尽くす、やりがいのあるチームをつくりたい、という想いが根底にあるという。

自動車運送事業においては全職業平均に比べ所定外労働時間が2~3倍、平均年齢は3~17歳高く、賃金は低い(国土交通省自動車局 H29年報告)。課題の一つであるトラックドライバーの拘束時間の長さにしても、関係者が多く環境整備の難易度が高い。

この問題にいち早く取り組んだ大塚倉庫株式会社では、配送業務を担うパートナー企業のトラックドライバーにとって常習となっていた車中泊での順番待ちに対して、スマホアプリを開発し荷積みの予約制と電子伝票を導入した。結果、倉庫入場から退出までのドライバーの滞留時間が約55%削減、電子伝票を利用するドライバーでは約70%削減し、物流関係者はプライベートを充実させることが可能となった。トラックの運行時間削減と紙を利用しない電子伝票によりCO2排出削減や環境保全の観点でも評価が高い。同社の売り上げは右肩上がりだが、付与日数に対しての有給休暇取得率は毎年70%以上で推移。現在も『働き方改革に一発KOなし』の合言葉のもと、ジャブの連打ともいえる施策を積み重ねている。

同社の経営者がWEBランチ会で必ず聞いてまわるのが「あなたの小さいころの夢は何?」だ。「その夢を、今からでも休日や定時退社後を使って実現させたい。理想の人生をあきらめる必要はない。だからもっともっと働き方改革をしよう」と呼び掛けている。

これまで1000社の働き方改革に伴走してわかることは、上限規制にぱつと対応できるような魔法はないということだ。まずは労働時間の過少申告をやめ、時間あたりどのような仕事が行われているか現場と対話し、目指す姿とのギャップを捉えて(遠かったとしても心折れずに)、仕組みをつくり少しずつ問題を解決していくしかない。このプロセスは地味なようでいて、やりがいと両立できる方法でもあるのだ。

## 働く人の生きた声が 改善への筋道になる

[ 司会 ]  
株式会社ワーク・ライフバランス  
執行役員 コンサルタント

### 浜田 紗織



た。そこで、産業の将来像を描いたのが「日建協ビジョン二〇三〇」です。ここでは、一〇年先のありたい姿、あるべき姿として、「誰もがいつまでも働ける 誰からも誇りに思われる」そんな建設産業にしていきたいということを記しており、産業で働く者の前向きな意識改革につながることを期待しています。産業内の理解を得ることはもちろんですが、一般社会を巻き込みながら実現に向けて前進したいと思っています。

ではなく、仕事へのやりがいや働きがい、働いていることへの充実感や満足感、こうした感情を抱けてはじめて働き方改革の実現と言えるのではないのでしょうか。私たち労働組合はこれからは、しっかりと組合員の声に耳を傾け、真の働き方改革の実現に向けて取り組んでいきます。

角 組合員の意識改革という意味では、きつかけも重要だと思います。そう思えるような環境整備という点で、労働組合の役割は大きいと考えます。組合員からは、「上司より先に帰れない」「平日の代休取得にはためらいを感じる」といった労働時間短縮に向けた弊害の声が聞かれる一方、「会社や上司からの仕事の状況を考慮しない時短指示によりモチベーションが削がれている」との声も聞かれます。所定外労働時間の削減だけ

果敢に取り組まれていることを忘れずに、今後も積極的な取り組みを進めていただきたいと思っています。

松原 重要なのは、流れを止めてはいけないということだと強く思っています。建設業界がいかに真剣に取り組んでおられるか、今日お話を伺って改めて実感しました。一方で、既に二〇一九年四月から上限規制が始まっている業界がほとんどであるという事実も忘れてはいけません。人材を確保するための競争が、今後激化することは間違いありません。そうした背景を踏まえて、建設業界における時間外労働の上限規制をどのように捉えるか。他業界、業種も苦しい局面にありながら



座談会は、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、リモートも交えて2月15日に実施した。



## 建設業界の「総意」としての取組みに期待

本日は、発注者・受注者それぞれの取組みやお考えなどをお伺いしたいと思います。八王子南バイパスの整備事業は、発注者指定方式の週休二日制適用工事ですね。

佐藤 現在、国発注のほぼすべての工事に週休二日制が適用されています。2019年に品確法が改正され、そのなかで発注者の責務とされたのが適正な工期の設定でした。個人的にも週休二日は当たり前だと考えています。国としては、肅々とその責務を果たすため週休二日を前提とした工期が適正工期だと認識しているので、あらかじめ準備期間なども考慮した概略工程表を明示して入札を行っています。

三木 当現場を含めて周辺で複数の工事が同時に行われていますが、基本的にすべて週休二日制です。若い人は生まれた時から週休二日が常識という感覚ですから、平日は100%頑張る、土日は100%休むというONとOFFのメリハリが明確で、週休二日に比較的違和感はないようです。一方で、収入が減ることを心配する声があるのも事実です。週休二日制の普及には、こうした声に真摯に耳を傾けて進めることが重要だと考えています。

佐藤 技能者単価については、そもそも週休二日制が前提で算出されてきました。日給月給の人たちの給料が減るという声があるのも承知しています。賃金、工期も含め若年からベテランまでバランスの良い、持続性のある産業構造に変革していくことは重要な課題だと思います。

現場では、「試行」として多様な取組みが条件化されていますね。

佐藤 国の予算で事業を行う限りはコストを加味した評価が前提になります。一方で、新しい技術や施策の導入には費用がかかる場合もありますが、試行を重ねることによって現在の技術より安く高品質な施工法が見いだせる可能性があります。試してみないことにはその検証ができません。試行という形であっても新しい制度、技術的要素に積極的にトライすることが国と当事務所の方向性でもあります。新たな取組みを検証することで、「試行」が将来的に「常識」になると考え

ています。

三木 当工事発注の段階で、試行として「BIM/CIMモデル工事」や「生産性向上チャレンジ」などを条件化していただきました。我々も明示されているから提案するのではなく、今後に向けて絶対に必要な要素だと考えています。費用も一部みていただいております。大変ありがたいことだと感謝しています。

生産性を上げるために、具体的にどのような取組みがされていますか。

三木 何よりも働きやすい環境整備が不可欠だと思っています。例えば、現場内にIT、OA機器の充実を図ることで、事務所と同様の環境を整備しています。現場と事務所の往復30分を2回削減すれば1時間の有効時間を確保できます。また現場にはWEBカメラを複数台導入し、どこにいても現場各所の状況をリアルタイムに確認できる環境を整えています。

佐藤 他産業に負けまいと建設業界に若手の入職を促すか、そのために週休二日もDXも、受発注者それぞれの立場でやれることはすべてやっていくと。給料、休日、希望の新3Kを実現しないと若い人の入職は期待できません。

三木 「カッコいい」を加えて4Kにしようという声もあります。昨年、国道事務所の若手職員の方々を当社の研修施設「KX-LAB」にご招待して建設DX講習会を開催しました。当社の最先端技術を体験していただき、私どもとしてもアピールしながら、あらためてDXに対して



WEBカメラモニター（提供：鹿島建設株）



国土交通省  
関東地方整備局  
相武国道事務所  
事務所長  
佐藤 重孝

理解を深める機会となりました。

佐藤 当事務所としてもDX推進は大きな課題です。講習会は、実際どういったものが開発されているのかを体感する貴重な場になったと聞いています。私も参加したかったのですが、若手だけで行ってしまいました(笑)。

三木 こうした機会は継続していきたいと考えていますので、次回は是非!(笑)

現場の体制整備も週休二日を実現するための重要な要素になるかと思えます。

三木 限られた工期を一日も無駄にしないよう施工を進めていきたいので、近隣との取り決めや悪天候で平日に作業が困難な場合は、その日を全休日として土日に振り替えるなど臨機応変に対応しています。また、予期できない課題が発生した際には、速やかに国道事務所と協議させていただいています。国道事務所の皆様に、迅速に対応、親身に相談できる雰囲気と体制をとっていただいているのは大変ありがたいですね。

佐藤 受注者から相談や指示の依頼があった場合、発注者は一日以内に回答するという「ワンデーレスポンス」はこの現場でも徹底しています。加えて、設計変更の妥当性や透明性を精査する「設計変更審査会」、また、発注者、設計者、施工者が一堂に会して事業目的や条件などを共有する「設計・施工技術連絡会議（三者会議）」、この3点セットは当事務所としても重要視しています。また、発注者と施工者では工程の考え方が異なる可能性もあります。工程調整会議などの場を通



建設DX講習会の様子（提供：鹿島建設株）



鹿島建設株式会社  
東京土木支店  
八王子南BP館第二トンネル工事事務所  
現場代理人 所長  
三木 浩司

じて、それを共通認識としないと、不測の事態への対応が難しくなります。発注時に可能な限り条件を明示すること、工程を共有することは大切です。

受発注者のそうした取組みを更に拡大させていくためには何が必要でしょうか。

三木 様々な試行をはじめ、国土交通省発注工事での取組み事例を社内でも共有するところから始めるべきだと考えています。

新しい取組みも真っ先に展開していただき、成果をきめ細かくチェックしていただいています。この現場での取組みをどのように他現場で運用できるか。協力会社への協力をお願いの仕方など、細かい成果でも社内でも水平展開がなされ、その結果、建設業界全体に波及していくことが理想です。

佐藤 技術的な分野で言うと、国土交通省と日建連でブレキャスト化の事例集を作成しました。また、生コンのスランプ（流動性）をカメラで測定したり、伝票の電子化など、日建連からはこれまでも多彩な技術提言をいただいています。個社の技術アピールも重要ですが、業界の総意として示していただいたほうが国としては受け入れやすい側面があります。それが様々な制約がある基準類の改訂につながり、結果として生産性の向上、ひいては働き方改革や週休二日を加速させていくことになるでしょう。「今やそのやり方は古いですよ」とご提案いただいたほうがわかりやすい(笑)。今後も業界一丸となった取組みやご提案に期待しています。

### 工事概要

工事名称：R2国道20号八王子南BP館第二トンネル工事  
発注者：国土交通省関東地方整備局  
受注者：鹿島建設株式会社  
工事場所：東京都八王子市館町地先  
工期：2021年3月20日～2024年3月29日  
概要：国道20号の八王子南バイパス（延長9.36km）の一部となる道路トンネル（L=266.5m）を開削工法にて築造する工事



## 競うのは短工期ではなく 高付加価値



清水建設株式会社  
建築営業本部 営業部  
営業課長  
澤田 俊行

民間工事における適正工期の確保に向けた、清水建設のこれまでの取組みを教えてください。

2017年、日建連に週休二日推進本部が設置されたことに伴い、弊社の営業力強化部会にワーキンググループを組織して週休二日の勉強、推進を始めました。日建連のパンフレットを携えてお客様へのご説明を行うとともに、主要な得意先に対してヒアリングを実施しました。このような活動を行うなかで、週休二日推進の取組みについてお客様にご説明する際に参考にできるものがほしい、という声が営業マンから聞こえてきたのです。そこで、2018年に得意先交渉サポートツール（初版）を作成し、関連部署に展開しました。このツールには工事の見積もりを提出する際に、当時の目標である4週6閉所、7閉所による工期を提示し、その達成に向けてお客様と交渉するための、営業、設計、施工各部門の役割が明示されています。

### 営業マンのQ & A集のようなものですか。

そうした要素もありますが、営業マンに週休二日の重要性への理解を促すためのツールにもなったと思います。基本的には日建連のパンフレットを使ってお客様にご説明しているのですが、2020年度の建設業法の改正を機に改めて更新しました。全社的に説明会を実施して、お客様にご理解いただく活動を強化しています。

### 適正工期に関する得意先ヒアリングまとめ

- 対象得意先：2017年度 官民得意先125社、2020年度：民間得意先50社
- ヒアリング項目（2020年度）
  1. 今回の建設業法改正をご存じでしたか？ 知っていた 29社（58%） 知らなかった 21社（42%）
  2. 他社から説明はありましたか？ 説明あり 2社（4%） 説明なし 48社（96%）

### <4週8閉所の推進に対する得意先の意見など>

得意先の反応	2017年度	2020年度
① 賛成・協力したい	14%	12%
② 工期・コストが心配	60%	52%
③ 工期・コストでベストな提案をした会社に発注する	14%	15%
④ 工期・コストがアップするのは困る	10%	17%

（提供：清水建設株）

ヒアリングで、お客様からはどのような声が聞こえてきましたか。

2020年のヒアリングでは、法改正をご存じだったのが5割強、他社から週休二日について説明があったと回答したのは1割にも満たない4%のみ。週休二日に賛成、協力すると理解を示した得意先もわずかでした。特に閉所と休日取得については「総論賛成でも各論は難しい」「それはゼネコン、建設業界の問題だろう」と。民間のお客様への理解は道半ばというのが現状です。

大変厳しい状況ですが、理解が促されている事例もあると思います。

真っ先に思いつくのは、弊社と100年を超えるお付き合いがある某メーカーの案件です。事業場を再整備する予定地には建物の高さ制限があり、建て替えると現況の規模を縮小せざるを得ませんでした。弊社は本社ビルを建てる際に行政協議をして、地域貢献施設の設置などを行うことで容積率割増しの認可を得た経験があります。そうしたノウハウをお客様と共有し、行政に対して地域貢献策をアピールして高さ制限を回避することが認められた結果、設計施工で受注することができました。

せっかくですので、弊社幹部より、週休二日のモデル現場として4週8閉所を実現したいと先方の常務にお願いしました。

互いに胸襟を開いて対話できる環境が醸成されていたのですね。

実はそのお客様の生産現場でも休日出社が問題になっているとのことで、もし弊社が土日に施工するのであればお客様の社員も出社しなければなりませんし、それはお互いに望ましくないと。労働環境の改善に向けた意識が高く、役員同士でそうした対話ができただけで4週8閉所のご了解をいただいて着工することができました。担当営業マンとして、お客様に理解していただけたことに大きな意義を感じています。

トップの覚悟、お客様の理解促進が大きいと。

社長から支店長、現場の構成員に至るまで、4週8閉所を全社の方針として認識し、協力会社も巻き込んで関係者が総力を挙げて工期短縮に取り組むことは必須だと思います。

学校や工場は開校や稼働開始のタイミングが決まっているので、なおのこと工期設定が重要になります。某メーカーの工場案件では製品の生産開始時期が決まっており、工期は極めて厳しい状況でしたが、支店長から競争入札には「4週8閉所に参加する」との厳命が下されました。調達部長や関係者が鉄骨のファブリケーターに交渉した結果、納入を前倒しできる見通しがつきました。工事長の創意工夫、技術的な力量があったことは言うまでもありません。4週8閉所でも工期を全うできると提案したのは弊社だけでした。

清水建設が4週8閉所の高い実施率を達成できている秘訣は何でしょうか。

秘訣と言われてもわかりませんが、まず、提案前に根拠とする工期の条件を支店幹部などの責任者が厳密にチェックし、その段階で4週8閉所を前提として見積もっています。そうした会社の方針を社内で共有している点が大きいのではないかと思います。そして、粘り強く得意先にも説明をして、閉所に対する合意形成を目指すことが重要です。そういった協議ができる信頼関係を築くことが営業の仕事でもあります。着工後のフォロー

など、お客様との日常的なコミュニケーションを心掛けています。特に今は適正工期の遵守、休日の取得が業界全体の今後の発展には必要だと理解を求めています。他社が著しく短い工期を設定していたとしたら、そちらのほうがおかしいと。業界全体の取組みとして4週8閉所を実現し、担い手を確保していこうとしているにもかかわらず、あるゼネコンだけが4週4閉所で話を進める状況は、決して健全ではないと思います。もはや時代遅れです。

建設業界全体の取組みとして推進していくために求められることは。

建設業界も厳しい競争環境にあります。私も他社に負けないように営業しようと思っていますが、競う内容は工期やコストだけではなく、環境対策やSDGs、災害への備えなど広範な観点から他社と差別化した提案をしようと努力しています。個人的には業界全体の発展のためには、短工期を競って疲弊するのではなく、適正工期をベースに、コストを含めた付加価値の部分で競争し、4週8閉所を前提とした営業ができる環境を目指すことが重要だと考えています。



日建連の週休二日パンフレット

日建連 週休二日がつくる建設業の未来



パンフレットの詳細はWEBでご覧いただけます。



## 建設産業にとって大切な「量の確保」と「質の確保」



参議院議員  
足立 敏之

### 1. 量の確保

建設産業にとっては、「量の確保」と「質の確保」の両面が不可欠です。

「量の確保」については、事業量あるいは工事量の確保が重要です。1998年頃約15兆円あった公共事業予算が2012年には最小の4.6兆円まで減少しました。その後、政権交代が行われ、更には防災・減災、国土強靱化の取り組みが始まり、令和4年度当初の段階では、岸田政権で昨年12月に成立した令和3年度補正予算とあわせて8兆円近くまで回復する見込みです。

特に、最近では、コロナ禍で民間の住宅投資や企業の設備投資の冷え込みが著しく、当面は公共事業予算を確保して、民間投資を刺激して経済を回復させていくことが重要と考えています。(図1)

### 2. 質の確保

「質の確保」については、3年前のいわゆる品確法の改正により、適正な予定価格の設定、適正な工期の設定、設計変更の徹底を発注者に義務づけることが行われ、皆さんの仕事にも徐々に効果がでて、利益も適正にあげてきているものと考えています。

これからは、『建設産業新3K』、すなわち、建設産業を『給料がよくて、休暇がとれ、希望がもてる』、明るい

未来のある産業に再生することが必要であり、「建設産業の再生なくして、日本の再生なし」をキャッチフレーズとして、引き続き取り組んでいきたいと考えています。

### 3. 労務単価等のアップ

「給料がよくて」という点については、本年2月18日に、3月1日から適用される新たな「公共工事設計労務単価」と「設計業務委託等技術者単価」が国土交通省から発表されました。公共設計労務単価は、主要12職種の全国平均で前年度比3.0%アップ、全職種では2.5%のアップ、更に、技術者単価についても全職種平均で前年度比3.2%のアップで、10年連続の引き上げとなりました。いずれも建設産業に従事する皆さんの給与アップにつながるもので、その点については皆さんの期待に応えられたのではないかと思います。

### 4. 一般管理費等のアップ

一方、2月24日、国土交通省から、土木工事・業務の積算基準、低入札価格調査基準等の改定を行うなどの発表がありました。

そのうち工事の一般管理費等率については率の改定が行われ、例えば、河川工事で直接工事費1億円の工事では一般管理費等率が約1.4%増となるため、工事費が約2.1百万円の増となります。

また、皆さんから要望の強かった工事の低入札価格調査基準の計算式の改定も行われ、一般管理費について0.55から0.68に引き上げが行われました。

更に、少雪時における除雪工事の積算の試行や大規模災害の被災地の復興係数・復興歩掛の継続、土木工事や測

量・地質調査・設計業務等の積算基準の改定など、価格のアップにつながる様々な改定が行われました。大いに歓迎したいと思います。

なお、今回の改定内容は、品確議連(自民党公共工事品質確保に関する議員連盟)として2月に斉藤国土交通大臣に要望した内容に含まれており、要望を具体化していただき感謝しています。

### 5. 総合評価方式における賃上げ加点

岸田新内閣では所得倍増に向けた取り組みを進めています。その一環として、賃上げを行う企業から優先的に調達を行うこととし、昨年12月17日に財務大臣から通知があり、特に、公共事業関係は、12月24日に国土交通省会計課長などから国事業を対象に総合評価落札方式で実施するとの通知がありました。

その内容は、総合評価落札方式において、大企業については受給者一人当たり3%、中小企業については給与総額1.5%以上の賃上げを表明した入札参加者に5%の加点を行い、賃上げを表明した企業を有利にするというものです。ただし、その加点を受けて落札した企業は、事業年度終了後に賃上げの達成状況の実績確認が必要で、仮に未達成の場合はその後の入札時に減点となります。

賃上げ表明が加点される利点がありますが、未達成の場合の減点など、実施にあたって様々な懸念の声が建設業の皆さんから聞こえてまいりました。私からもいくつかの疑問点を国土交通省に伝えたところ、財務省と国土交通省で調整をして、2月8日付けで12月の財務大臣通知の運用にあたっての通知が発出され、運用上多様な手法で賃金アップの評価が可能とされました。

具体的には、落札企業の賃上げ実績の確認をする際に、税理士や公認会計士など第三者により確認できる書類が提出されれば代用できるとの規定を踏まえ、新規採用者や退職者を除いた「継続雇用の従業員」のみを基準とすることも可能とする、残業代やボーナスを除いた「基本給」のみを基準とすることも可能とする、中小企業等も「一人当たりの平均受給額」を基準

とすることも可能とするなど、各事業者の実情に応じて基準を選択できる柔軟な対応となりました。

「給料がよい」産業に向けて、賃金アップを支援する取組みを進めることが重要であり、そのためにも、賃上げ加点の導入に積極的に取り組むとともに、引き続き公共事業予算の拡大に皆さんとともに頑張っていきたいと考えています。

### 6. 今後取り組むべき課題

「休暇がとれる」という意味では、2019年の改正品確法に定められた働き方改革に基づき、天候を考慮した適正な工期設定を発注者に義務づけるとともに、施工時期の平準化のため、債務負担行為や繰越制度の活用、翌年度にわたる工期の設定の場合の繰越の活用を発注者へ義務づけることなどを徹底したいと思います。

しかしながら、工事を発注する機関に週休二日を前提とした適正な工期設定を義務づけることなどは、まだ道半ばであり、土日が休める産業に向けて意欲的に進めていきたいと考えています。

### 7. 建設産業を魅力的な産業に

「希望がもてる」という意味では、公共事業予算の削減に伴い、魅力あるプロジェクトが少なくなってきました。経済を支え、人々の安全・安心を守るインフラの必要性は当然ですが、大規模で最新技術に溢れた醍醐味は揺るぎません。

今後、地球温暖化に伴う気候変動に対応した流域治水プロジェクト、高速道路・新幹線など交通物流ネットワークの整備など、魅力的なプロジェクトに計画的に取り組む、希望がもてるやりがいのあるプロジェクトの創出に取り組んでまいります。

そのようななか、建設産業の本当の魅力を知っていただくため、「いいね!建設産業本当の魅力」をまとめました。是非、手にとっていただければ幸いです。詳しくは、足立敏之のホームページ新着情報でご確認ください。

<https://www.adachi-toshiyuki.jp/news/202202181545-2/>

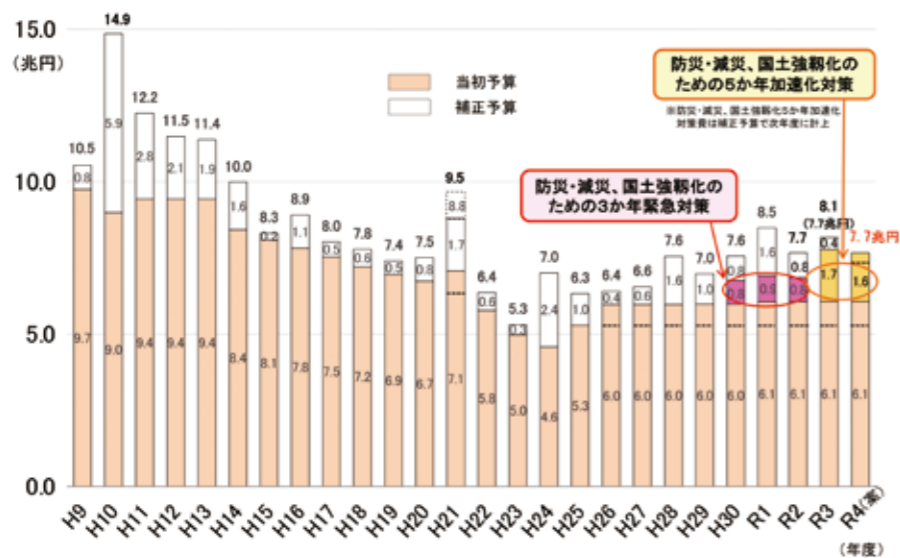


図1 日本の公共投資の推移 (国土交通省資料を基に足立敏之事務所作成)