

# 2022 労働時間アンケート

道建労協加盟単組組合員の皆様には、いつも弊協議会の活動にご理解とご協力いただきまして、誠にありがとうございます。心より感謝申し上げます。

2022年11月の土曜閉所強調月間に合わせて、実施した労働時間に関するアンケートがまとまりましたので報告いたします。

今回の調査では、所属する組合員それぞれの土曜日と日曜日の休日取得状況や時間外労働の実態のほか、組合員から意見を徴収することで、休日や時間外労働に対する考え方などを調査しました。

道建労協では、土曜閉所運動などの諸活動を通じて週休2日の実現が、建設業の今後の発展と魅力化に必要とし活動を進めています。労働環境については、更なる時短や休日確保だけではなく、誰もが安心して長く働ける労働環境の構築に向けて、多くの問題が山積していますが、加盟単組組合員が一体となり労働環境改善に向けた取り組みを続けています。

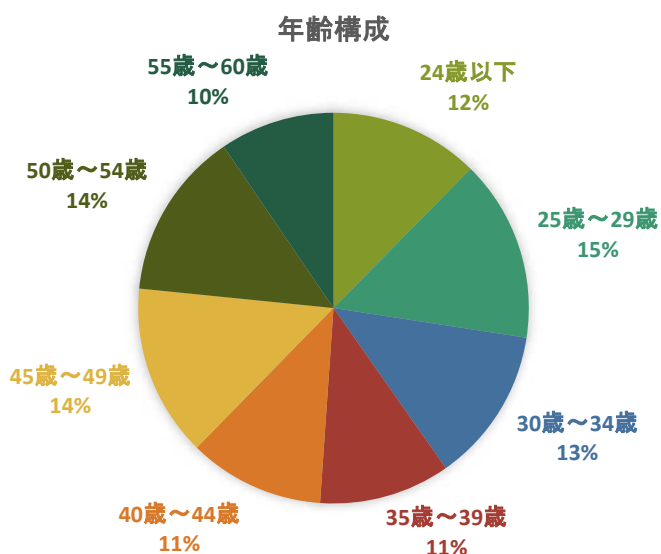
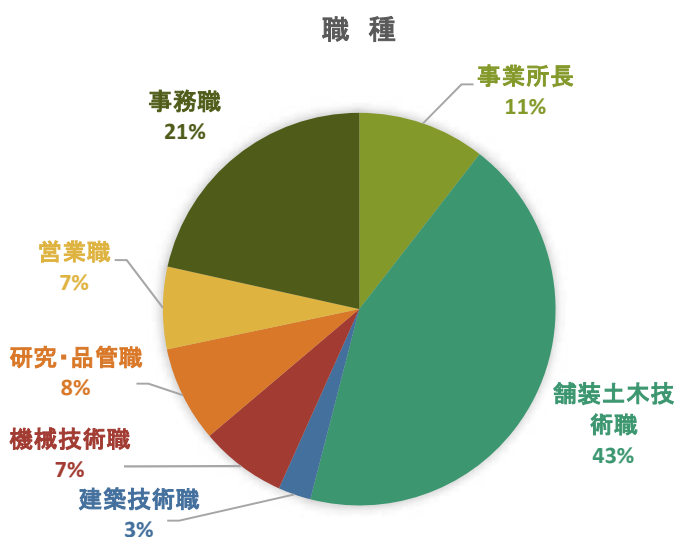
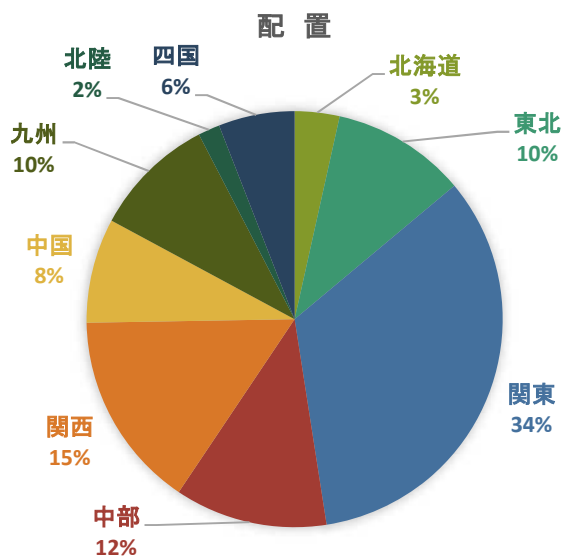
## I アンケート回答率

個々人に対して匿名により実施したアンケートの回答率は78%となりました。単組により回答率にばらつきがありますが、長年続けている土曜閉所アンケートと並行してのお願いでしたが、多くの組合員のご協力を頂き感謝いたします。

単組別回答	回答者数	組合員数	回答率
大林道路	776	906	85.7%
大成ロテック	562	791	71.0%
東京舗装工業	59	81	72.8%
NIPPO	1,137	1,405	80.9%
フジタ道路	86	161	53.4%
前田道路	1,513	1,843	82.1%
三井住建道路	135	279	48.4%
全社	4,268	5,466	78.1%

## Ⅱ 仲間の働き方

全国各地で道建労協の仲間が活躍しています。配置や職種の分布は以下のとおりです。



我々の仲間は全国各地で活躍していますが、様々な分布についてみましょう。

配置先は関東地区が最も多く34%となっています。

職種では、技術系職の合計が50%を超えています。

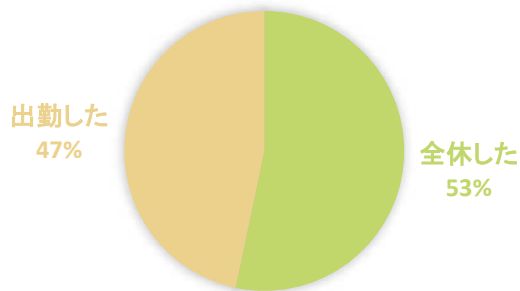
年齢構成では、就職氷河期世代と呼ばれる35歳から44歳が他の年齢よりも少なくなっています。

地域・年齢・職種に応じて、抱える問題に違いはあると思いますが、今回のアンケートでは、休日と時間外労働について、道路建設産業で働く仲間へ現状の確認をしました。

## Ⅲ 土日の休日取得

時間外労働の削減するためにも休日取得は必要不可欠です。「ライフ・ワーク・バランス」の向上を図るためにも休日を計画的に取得しましょう。

11月の土曜日は全休したか

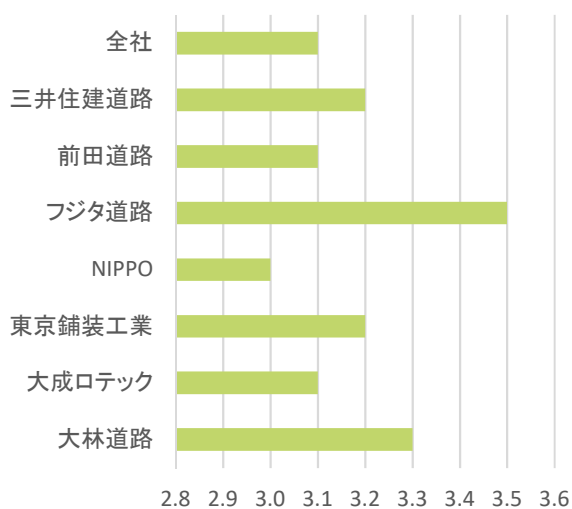


11月の土曜日に1日でも出勤した仲間は、47%いました。また、全社の休日取得日数は3.1日でした。4日間あった土曜日ですが、全ての土曜日を出勤した仲間が全体の3.5%もいました。時間外労働を短縮するためにも1日でも多く休日労働を減らしていかなくてはなりません。

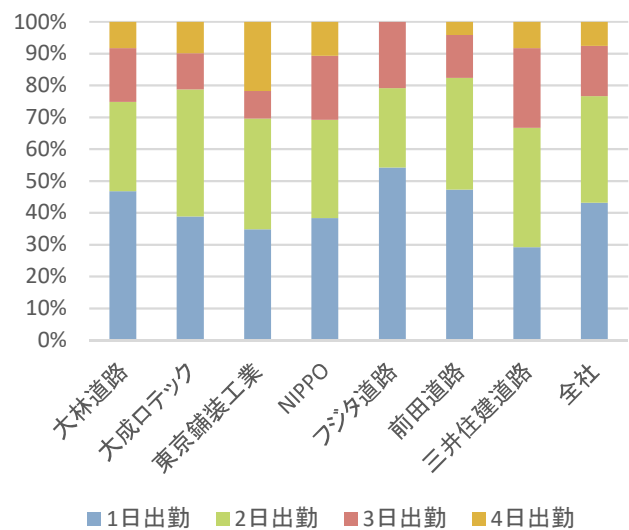
11月土曜日の出勤

	全休	出勤	1日出勤	2日出勤	3日出勤	4日出勤
大林道路	498	278	130	78	47	23
大成ロテック	299	263	102	105	30	26
東京舗装工業	36	23	8	8	2	5
NIPPO	589	548	210	169	110	59
フジタ道路	62	24	13	6	5	0
前田道路	704	809	382	284	109	34
三井住建道路	87	48	14	18	12	4
全社	2,275	1,993	859	668	315	151

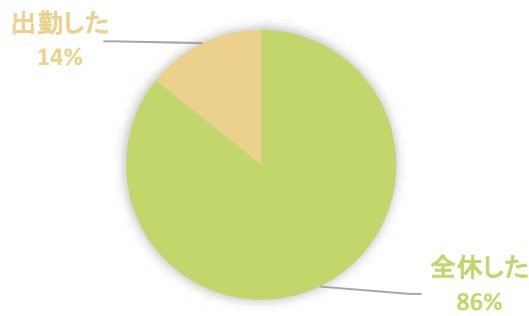
休日取得日数(土曜日)



出勤した人の日数



### 11月の日曜日は全休したか

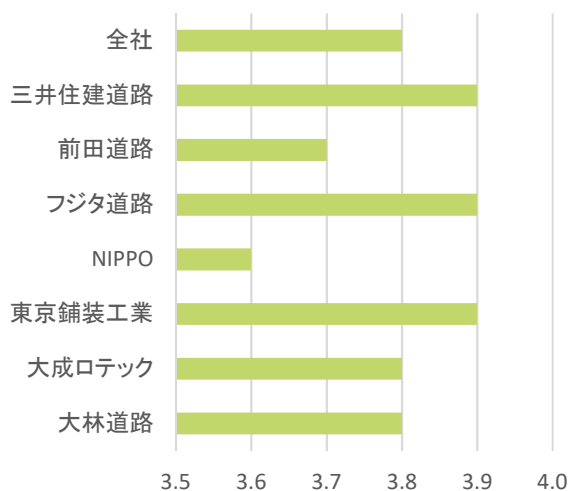


11月の日曜日に1日でも出勤した仲間は14%いました。また、全社の休日取得日数は3.8日でした。4日間あった日曜日ですが、全ての日曜日に出勤した仲間は残念ながら22名もいました。インフラの維持整備や顧客要求等の対応の必要性から、休日出勤が必要である産業ですが、道建労協の活動を通じて1日でも、一人でも多く休める産業へと改善できるよう取り組んでまいります。

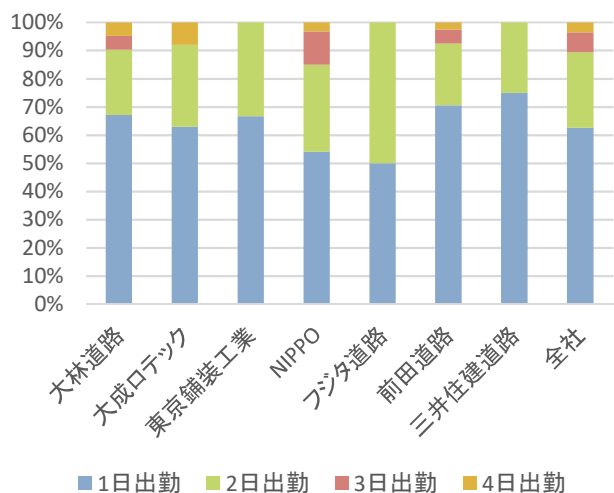
### 11月日曜日の出勤

	全休	出勤	1日出勤	2日出勤	3日出勤	4日出勤
大林道路	694	82	55	19	4	4
大成ロテック	500	62	39	18	0	5
東京舗装工業	53	6	4	2	0	0
NIPPO	891	246	133	76	29	8
フジタ道路	82	4	2	2	0	0
前田道路	1,316	197	139	43	10	5
三井住建道路	123	12	9	3	0	0
全社	3,659	609	381	163	43	22

### 休日取得日数(日曜日)

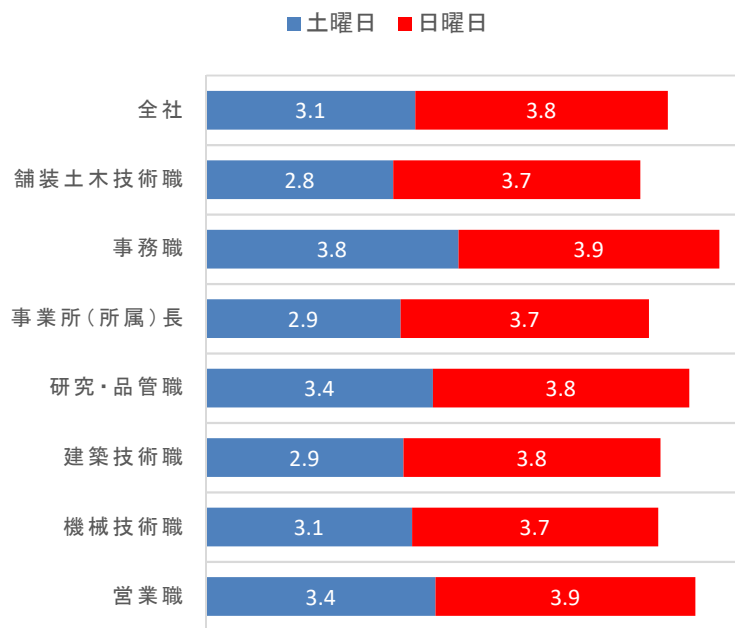


### 休日出勤の日数(日曜日)



道建労協は『完全週休二日の実現』に取り組んでいます

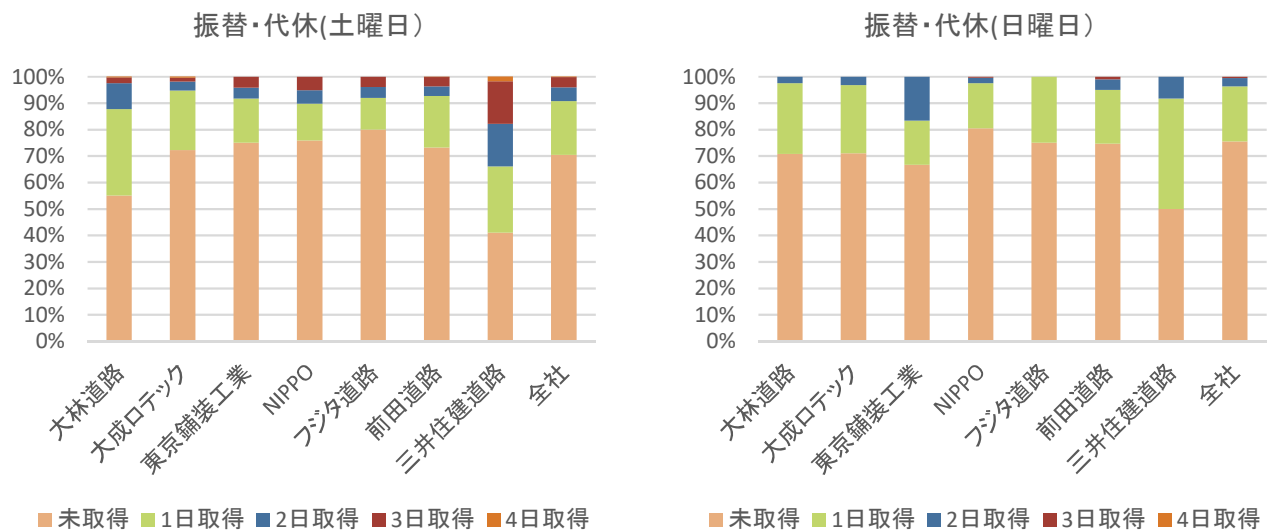
## 職種別の休日取得



次に、休日取得日数を職種別に集計しました。11月の土曜日と日曜日の合計日数は8日間でした。全社での休日取得日数は6.9日でした。舗装土木技術者など外勤者の休日取得率の向上が課題とされていますが、依然として特に土曜日の休日取得率が低く、取得率向上を急がなくてはならない状況です。

2022年11月の休日は  
4週6.9休

□ 休日の取得日数を向上のために、代替りの休みを取得する必要がある。



□ 休日取得が向上しないのは“要員不足”に問題がある

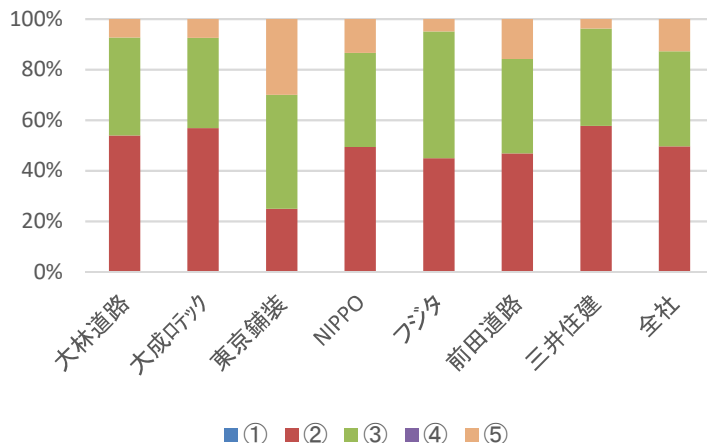
我々の道路建設産業は、インフラの維持整備や顧客要望等により、外勤者を中心に土曜日や日曜日であっても、対応しなければなりません。休日日数の確保は、総労働時間短縮のためにも必要であり、休日出勤を行ったとしても、代替りの休日が必ず確保されなくてはなりません。しかしながら、未取得が70%と非常に低い数値となっています。多くの仲間が代替りの休日を確保できていない状況にあります。なぜ、代替りの休日が確保できないのでしょうか。

□振替・代休が取得できないのは、代わりの要員がいないから。

振休・代休が取得できない理由として多くあげられたのが“代わりの要員がいなかったから”でした。人員不足に加えて、舗装建設業は、一人現場が多く、時短や代休の取得が難しい状況が解決されていません。

- ①上司からの許可が下りなかったから
- ②代わりの要員がいなかったから
- ③自分が出勤しないと業務に支障が出るから
- ④休める雰囲気では無いから
- ⑤そもそも休むつもりはないから

振替・代休が取得できなかった理由



□その他の理由について

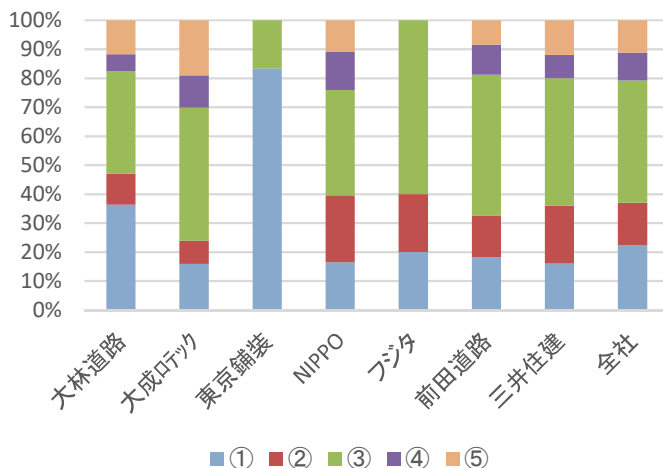
- ・月次業務で休めない
- ・仕事が繁忙であった
- ・業務量が多く所定内では処理できない
- ・現場担当が一人なので休めない
- ・社内書類の処理のため

□振替・代休が取得できた理由は“個々人の意識”

取得を進めるために「出来ている理由」も確認しました。取得できている仲間が一番多くあげた理由は“休むという意識”でした。また、出来ない理由として多く上げられていた代わりの要員についてですが、取得できている仲間の意見からは、多くあげられませんでした。振休・代休の取得率向上させることで、休日日数の確保をするためには、“交代要員の確保”と“休むという意識”を噛み合わせることで、改めて確認されました。

- ①上司からの指示
- ②36 協定時間を守るため
- ③休むという意識
- ④自分が出勤しなくても業務に支障が出ないため
- ⑤代わりの要員がいたから

振替・代休が取得できなかった理由



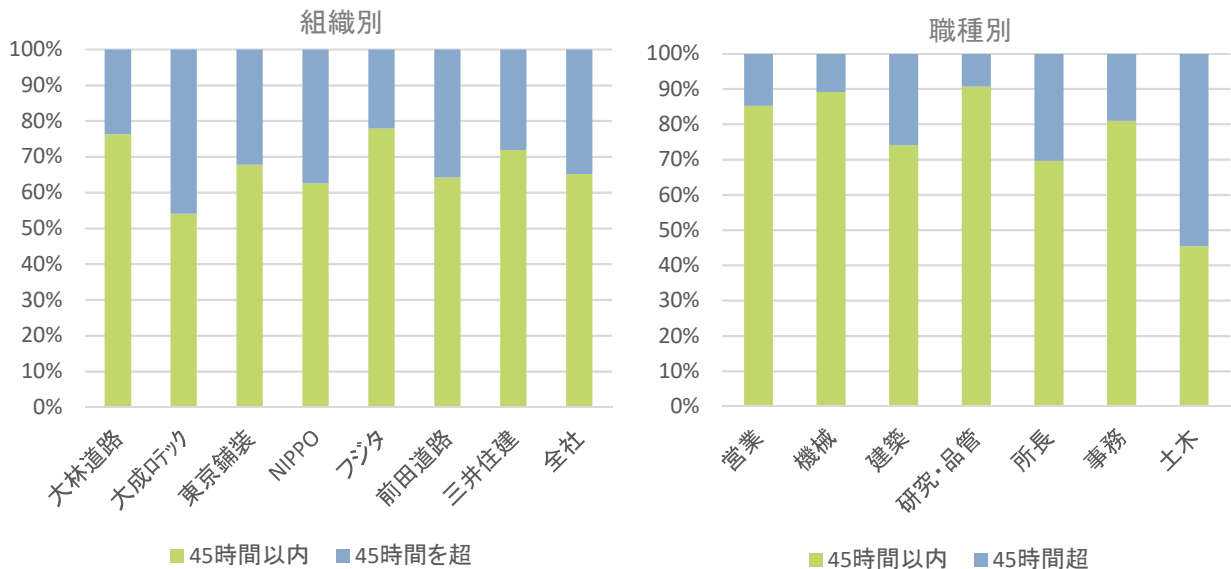
## Ⅳ 時間外労働

### □道路建設産業における時間外労働の現在地

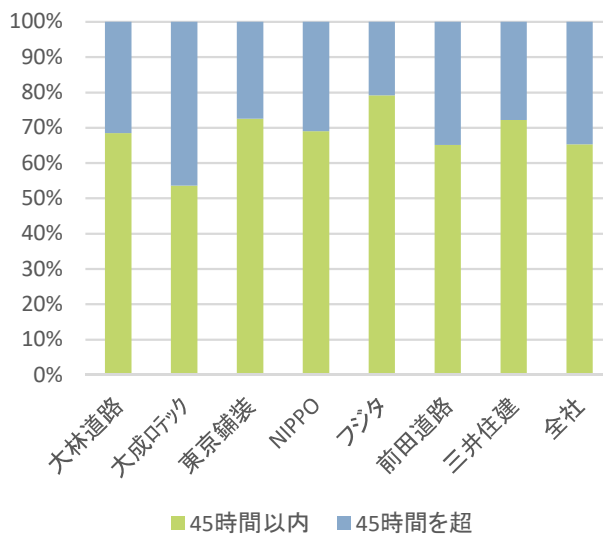
2024年4月から建設業も時間外労働の上限規制が適用となります。総労働時間の短縮に向けた取り組みが加盟組織の会社においても実施されています。労働時間の現在地について確認しました。

11月及び1年を通じて、時間外労働について45時間以内に収まる仲間は65%でした。一方で、職種別に見ると土木技術者の半数以上が11月は45時間を超えていました。今後、年間で45時間を超えられるのは年6ヶ月となります。調査結果は、56%の仲間が6ヶ月以上45時間を超えており、上限規制適用を目前に控え厳しい現状となっています。これからの労働時間の管理は、「時間外労働は45時間と80時間」を意識して、日々の予定をたてることが重要となります。

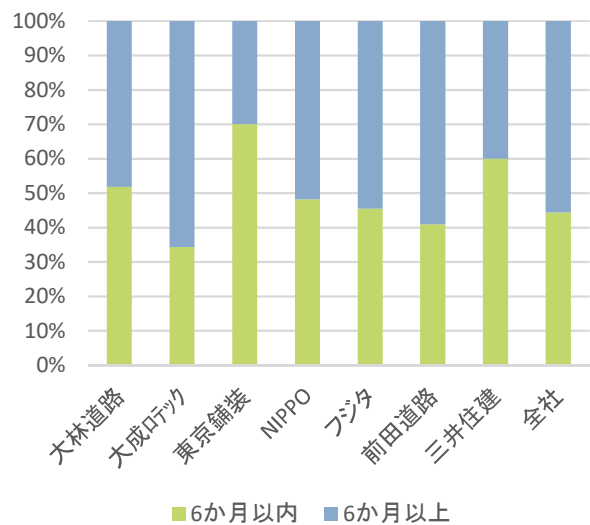
11月は45時間以内か



1年を通じて45時間以内か

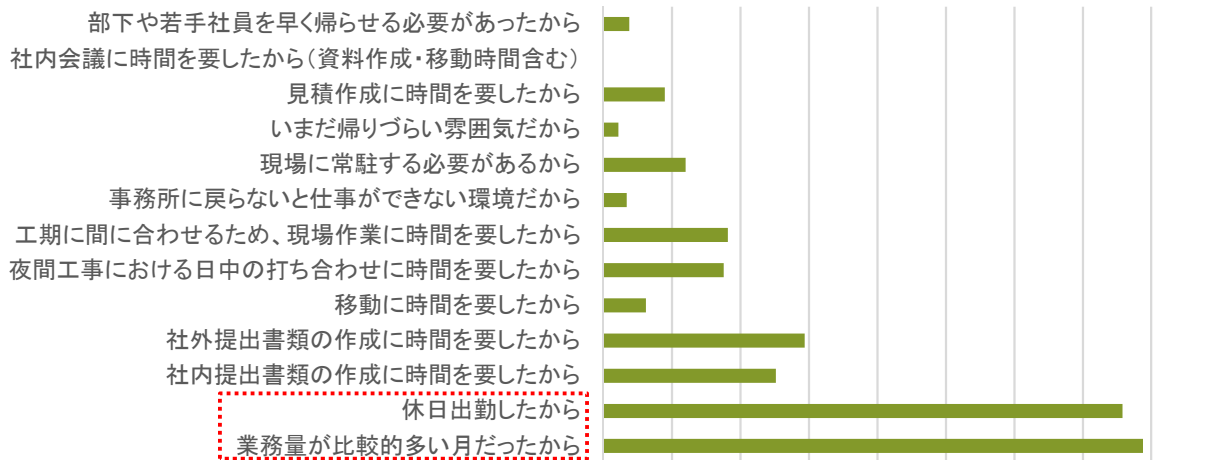


1年の内6か月は45時間以内か

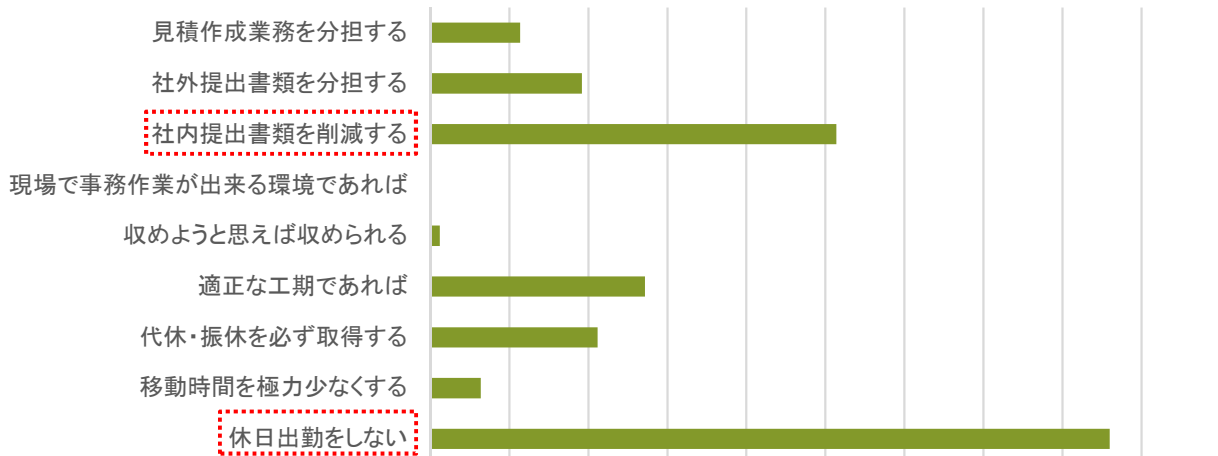


## ○どうして時間外労働が45時間を超えるのか？どうしたら45時間に収まるのか？

### 時間外労働が45時間を超える理由



### 時間外労働を45時間に収めるために必要なこと



月の時間外労働が長くなる要因として、“業務量が多い月だった”こと、“休日出勤をした”ことが多くあげられています。

時間外労働を抑えるためには、“休日出勤をしない”こと、“社内提出書類を削減する”ことが多くあげられました。

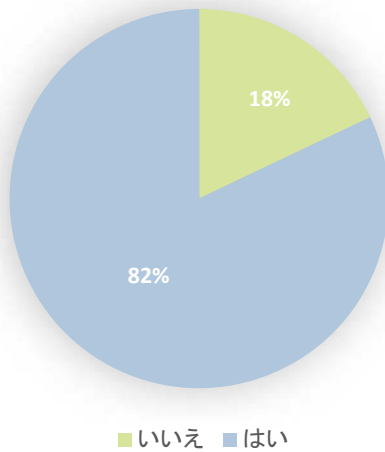
時間外労働を減らすためには、業務量を平準化し、内勤や外勤の区別なく仕事の棚卸を行い無駄な業務を洗い出し、業務量を減らす必要があるのではないのでしょうか。



## □長時間労働の実態

建設業は、他産業との比較で労働時間が長い産業の一つとなっています。上限規制適用後は複数月の平均で80時間を超えて働くことは出来ません。時間外労働が、45時間や80時間を超えない働き方とすることが重要となってきます。

1年を通じて80時間以内に収まるか(全社)



1年を通して時間外労働が45時間を超えたとしても80時間に収まるか確認をしました。

上限規制では、単月では100時間未満まで働くことも可能ですが、複数月の平均で80時間以内となっています。したがって、月間の時間外労働は、多くても80時間以内である必要がありますが、18%の仲間を超える恐れがあると回答しています。

## ○どうしたら時間外労働を80時間以内に収められるのか

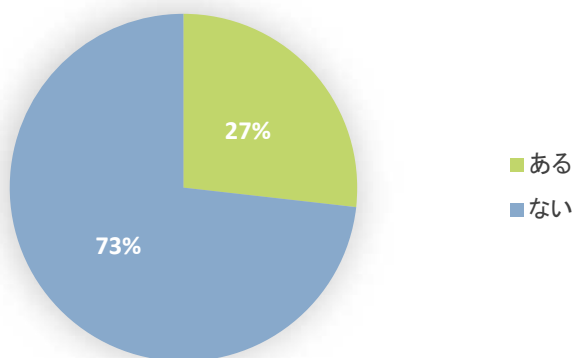
80時間に収めるために必要と感じている意見をまとめました。

【交代要員の配置】【適正な人員配置】【業務量削減】【業界全体での取り組み】  
【レベルアップ】【人員や労働時間に応じた業績計画】【現場で事務作業が出来る環境】  
【橋梁会社との連携】【休日取得、時間外労働削減に対する会社からの支援】  
【業務量の平準化】【内勤者を外勤へ配置転換する】

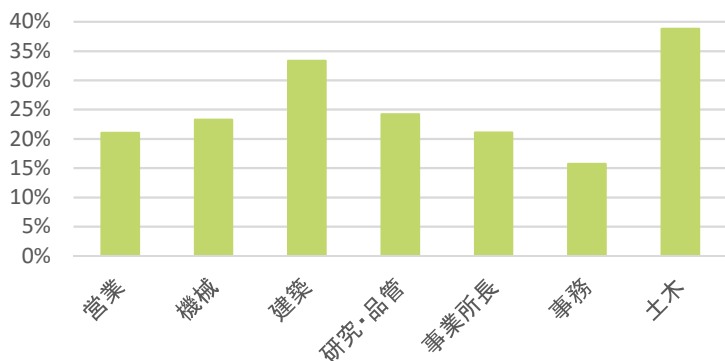
## V 労働時間の乖離

時間外労働については減少傾向ではありますが、上限規制や各社の計画を達成することが目標となり、無理な時間外労働の削減によって、サービス残業の顕在化が問題となっています。実際の残業時間と会社への報告時間の乖離について実態調査しました。

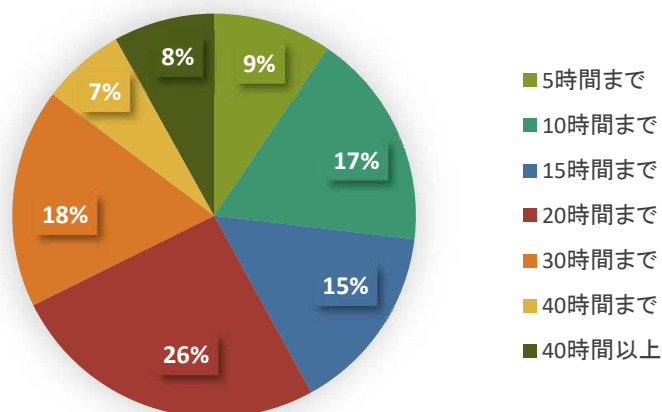
乖離の有無について(全社)



乖離があると回答した人の割合(職種別)

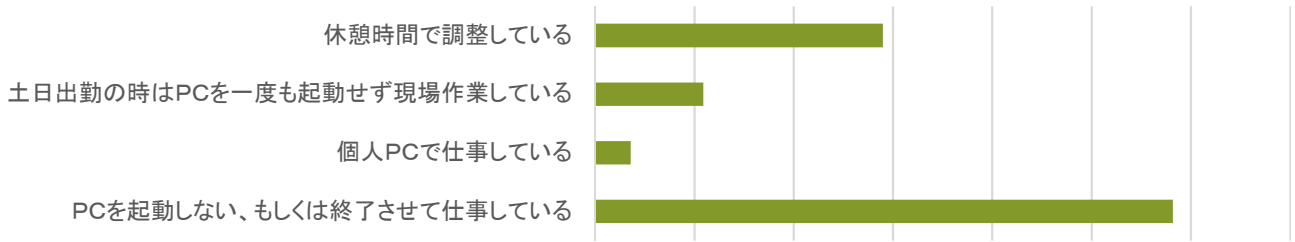


どの程度乖離が生じているのか



「**乖離がある**」と回答した仲間は、28%となりました。全ての加盟組織で乖離している仲間が一定数いました。職種別では40%近くの土木技術者が「**乖離がある**」と答えています。乖離している時間数については、非常に残念ですが「**40時間を超える**」と回答した仲間が、8%弱もいました。また、乖離方法や発生理由についても調査しましたが、通勤労災や現場での事故等が発生した場合には本人だけではなく、会社責任も問われない状態となっています。乖離は、本来あってはならない問題です。また、上限規制適用の開始前までに現在の働き方が改められなければ、乖離している人数や時間数が現状よりも増えることに疑いはありません。1日でも早い改善が望まれます。

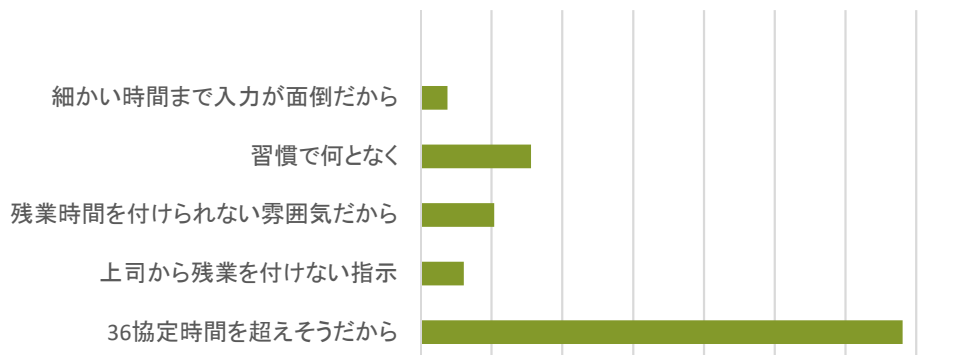
### 乖離方法



### その他意見

【15分単位での出退勤管理の為】【5分単位での調整を行っている】【PCの電源を消さない】【PCのシャットダウン忘れと虚偽報告をする】【システムに残らない形で業務をする】【PCは関係なく使える。退勤時間の調整を行っている】

### 乖離の発生理由



### その他意見

【36協定を超えないようにするよう言われるから】【延長申請が面倒なため朝夕の30分程度は省いている】【会社が決めた上限以上は認められない】【45時間以上超えると仕事が出来ないように思われるから】【人事考課に影響するから】【自分の能力不足】【慢性的に業務が追い付いていないから】【理想と現実の違い、現場が追い付かない】【過去に突然の移動があり、理由が労働時間の超過だったから】【36協定を超えないという暗黙のルール】

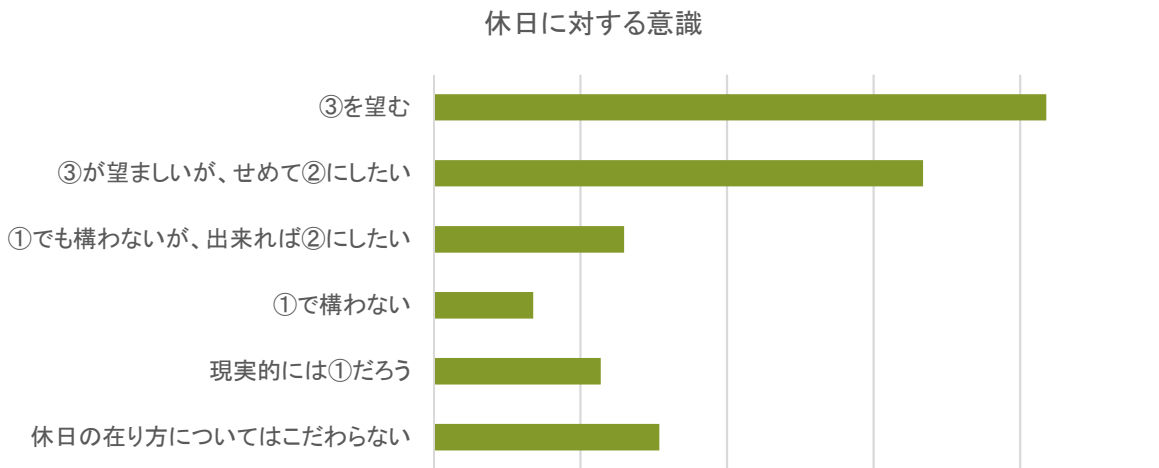
## VI その他

最後に、休日に対する意識と上限規制の認識について確認しました。

### □休日に対する意識

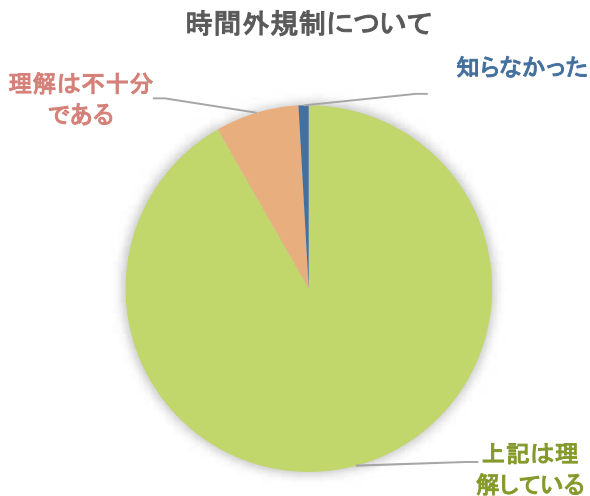
求めている休日の取り方を確認しました。

- ①連休ではないが、1週間で2日は休める
- ②土日とは限らないが連休となる
- ③土日で連休



確認の結果、多くの仲間が土日での連休を望んでいることが解りました。道路建設産業の構造的に難しい部分もありますが、道建労協では引き続き、土曜閉所と完全週休2日の実現を目指し活動を行います。

### □上限規制について理解していますか？



2024年4月から建設業も時間外労働の上限規制が適用されます。基本的な部分についての理解度を確認しました。結果は、多くの仲間が規制内容について理解していました。

<2024年4月以降>

- ①時間外労働時間・・・年720時間以内
- ②月45時間を超えることができるのは年6ヶ月まで
- ③月100時間未満、複数月平均80時間以内(休日労働を含む)

□時間外労働を上限規制内に収めるためには

上限規制の適用が目前に迫っていますが、建設業は長い間、慢性的な人手不足や多重下請け構造が長時間労働の主な原因だと言われ続けています。特に、外勤者の働き方の改善が進まず、働き方を抜本的に変えるための施策が見出せていません。さらに、今回の調査で、36協定や上限規制に収めるためにサービス残業を行っている仲間が一定数いることもわかりました。進まない改善を加速的に進めるために、働く仲間から上限規制に収める働き方のアイデアについて意見を求めました。

【現場の常駐からリモートでの管理】【見積条件提示の徹底】【所属長の雰囲気づくりと率先しての帰宅】【ICTの推進】【フレキシブルな出退勤】【限られた人材の適正配置】【発注者側の理解】【業務分担の推進】【人員を増やし、待遇を下げる】【労働時間管理を評価する制度】【書類の簡素化】【各業務の外注化】【技能者の待遇改善】【社内書類を本気で削減する(逆に増えている)】【会議は全てオンラインとする】【内勤者による現場支援】【OJTではなくマニュアルで学べる体制】【代休取得の推進】【適正な工期設定】【仕事の共有化】【職員の多能化】【夜間工事の削減】【協力会社への教育】【現場の掛け持ち禁止】【ジョブローテーションによるフォロー体制】【休日は業界単位での統一する】【現場の滞在時間を減らす8時間から7時間など】【付き合い残業の禁止】【内勤者による残業の多い部署へ支援するチームへの創設】【安全書類の一元化】【内勤者を減らし、外勤者を増やすべき】【1現場へ複数人の人員配置】【本社の人員を現場へ配置する】【現場の移動距離に応じた環境の整備】【人員の増員と人員に見合った業績計画とする以外の対策はない】

・改善が進まないため“諦め”を訴える仲間もいました。

【上限規制に対応することは無理だと思う】【今までの働き方を変えることは困難である】【今後も打開策はない】【現状を変えられないので離職する】【今の体裁だと今後も不可能】【これからもパソコンの電源を切って仕事をする】