

「愕然」「啞然」「呆然」

何かに驚いたとき一瞬、体が固まることがある。驚いた状況がその後も続けば、思考停止で身動きが取れない状態に陥る場合もある。この状況を別の言葉に言い換えれば、「愕然」「啞然」から「呆然」といったところか。

国土交通省が六月に公表した、「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」結果は、この驚きの状況に当てはまるかもしれない。調査は一一一団体会員の建設企業と、発注者として電気・鉄道・住宅・不動産業界の大手四二社。

主な調査項目は、民間工事の▽工期設定に当たつての受発注者間の協議の有無▽工期の適正性▽工期変更の理由▽工期変更に伴う増加

した工事費の負担▽休日の取得状況▽働き方改革・生産性向上に向けた取り組み――など。建設企業の回答は一、九三三社（うち有効回答は一、四七一社）。民間発注企業は四二社。

調査対象は元請け・下請け、さらに二九の許可業種企業が回答、建設生産システムでそれぞれの部分を担っている企業を網羅している。

有効回答一、四七一社のなかで、大手元請けなどで構成する日本建設業連合会（日建連）会員企業の回答数は五六社、有効回答数に占める割合は三・八％。産業成長へ向けさまざまな活動をけん引する日建連会員企業が占めるこの割合は、休日取得などの調査結果に大きな意

味を持たせている。日建連が、生産性向上や担い手確保、建設キャリアアップシステムの導入・拡大などに関して、建設産業界をけん引してきただからだ。

ちなみに国土交通省が発注する大規模公共土木工事に応札できる一般土木最上位等級のAランクは約三〇社。この三〇社は全国大手ゼネコンで日建連会員企業とも重なる。Bランクは地域を代表する企業で準大手ゼネコンと位置づけられる約一〇〇社で、ここまでの約一三〇社はほとんどが日建連会員企業と重なる。

四週八休以上は一割未満

の結果を踏まえたコストの積み上げで価格を決める公共工事と、民間工事とは、コストに関する考え方が大きく違うことが指摘されていた。団体として労務賃金改善に乗り出した二〇一三年は、公共工事設計労務単価が全国平均で一五％アップ、労務費と資材価格の急激な上昇に対応したコスト転嫁が問われる一方で、担い手確保・育成へ向けた処遇改善への大きな一歩の年でもあった。

あれから約一〇年かけて、専門工事業の社会保険加入促進と国交省直轄の適正工期設定と働き方改革・生産性向上支援は公共工事市場で劇的に進んだ。

一方、民間工事はどうか。そもそも資材・労務だけでなく、さまざまなコストアップをコントロールしてプライス（契約額）を決めるのが民間工事。さらに契約額という直接的な手法のほか、工期短縮でコストダウンを図る間接的手法も組み合わせ成り立ってきた。この間接的手法が逸脱すると「不適正な工期」となる。この不適正工期に対処するため二〇二〇年、中央建設業審議会は

さらにCランクは約五、九〇〇社、Dランク約一・一万社。そのほか直轄ではランク外の元請けが約二・四万社、さらに約一〇万社の経営事項審査受審企業と、経審を受審していない電気設備など専門工事業が約三三万社存在。つまり専門工事業を土台から約三〇社を頂点に建設産業ピラミッドが成り立っている。国土交通省が公表した調査は、このピラミッドを構成する企業の民間工事の工期設定や休日取得の実態調査という位置づけになる。

具体的には、民間工事で建設企業が「四週八休以上」の休日を取得できたと答えた企業は、回答企業九七九社のうち九六社、九・八％にとどまった。また完工高で「五〇億円以

「工期に関する基準」を作成・勧告、国交省も「著しく短い工期による請負契約の締結禁止」を業法改正で新たに盛り込んだ。

しかし短工期という間接的手法は今も通用する。現場の採算は悪化しても、集中的に施工部隊を投入すれば良いからだ。ただ今後も、場合に応じて突貫が問題なく続けられると判断するのは早計かもしれない。

立ちほだかるのは、二〇二四年四月からの「時間外労働の上限規制」適用。ただでさえ週休二日への取り組みが遅れている中小企業元請けにとって、特例でも「時間外労働月四五時間超は年六カ月が限度」はかなり高いハードルとなる。

実はもう一つ、建設生産システム全体の供給力に影響を与えかねない制度がある。課税売上高一、〇〇〇万円以下の免税事業者を課税事業者に事実上誘導する「インボイス制度」の二〇二三年十月開始だ。免税一人親方だけでなく外注する下請け、さらには元請けにとつての影響も見過ごせない。

上「企業二六九社のうち一二・六％、三四社が「四週八休以上」の休日を取得した。ただ調査対象で最も完工高が多い、「完工高五〇億円以上」企業でも「四週五休程度」六四社、「四週四休程度以下」六七社で半数近くを占めた。このことから、回答した日建連会員企業全てが四週八休以上を民間工事で実現できていないと類推できる。

この「休日状況」結果には二つの驚きと不安・懸念がある。一つ目の驚きは、調査対象で企業規模が最も大きい類型「完工高五〇億円以上」でも、民間工事では約半数が「四週五休程度」にとどまったことだ。産業政策視点も合わせ持つ公共発注者・工事とは違う、民間工事の難しさが浮き彫りになったと言える。

驚きの二点目は、請負階層で「下請工事一次が主」と「下請工事二次以降が主」の「四週八休以上」の休日取得割合が一二・六％と、「元請が主」企業で四週八休以上と答えた一二・五％とほぼ同じ割合となった点だ。大手企業が現場を四週八休にしても、下請けは稼ぎを優先して別

の現場を探すため四週八休は難しいと言われていたが、下請けも四週八休の実現が可能であることを示した。

一方で最大の不安・懸念は、建設市場の過半以上を占める民間工事で、先行して取り組みが進む国交省直轄土木工事のレベルまで四週八休や適正工期設定・変更などが進むかどうかだ。今回調査の「休日状況」回答は九七九社。産業ピラミッドと生産システム構造の土台で企業数が圧倒的に多いはずの下請けの回答割合は半数程度。礎になる企業の実態はまだ鮮明には見えていない。

過去の成功体験は通用するか

元請けが継続的な建設生産システムを維持するために専門工事業の社会保険加入促進など処遇改善にも関与する方向を決定づけた一つとして、日建連が二〇一三年に策定した『労務賃金改善等推進要綱』がある。ただ要綱策定時議論から、産業政策の視点を持ち発注者が調査