

# 会員企業労働時間調査報告書

## (2019 年度)

2020 年 10 月

一般社団法人 日本建設業連合会

労 働 委 員 会

## I. 調査概要

### ◆調査目的

日建連では「時間外労働の適正化に向けた自主規制」を2017年9月に公表し、2019年度以降の数値目標を設定した。本調査は、その初年度に当たる2019年度における会員企業の達成状況を把握するために行ったものである。

### ◆調査対象

2019年度の1年間における、会員企業に就労する労働者（非管理職/管理監督者）の労働時間及び年次有給休暇の取得状況。

なお、項目によっては2017年度まで遡り2019年までの3年間のデータを提供してもらった。

### ◆調査依頼企業

日建連会員企業（142社）

### ◆回答社数

92社（回答率65%）

ただし、質問項目によっては回答の無い会社もあった。

### ◆比較のための参考データ

一般社団法人日本経済団体連合会は、例年、会員企業の労働時間を調査し、「労働時間等実態調査」（以下、「経団連調査」と呼ぶ）として結果を公表している。一部、本調査と同様の調査項目があることから、比較の参考としてグラフを併記した。

ここでは、2020年9月に発表された調査結果を引用している。調査対象は経団連の会員企業及び業種団体等を通じた非会員企業であり、回答社数は491社、対象となった労働者は合計1,831,478人となっている。

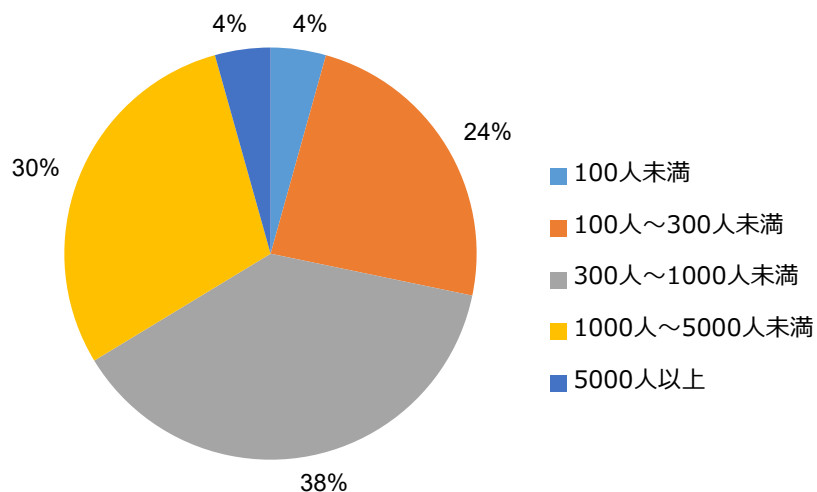
## Ⅱ. 調査結果

### 1. 全般

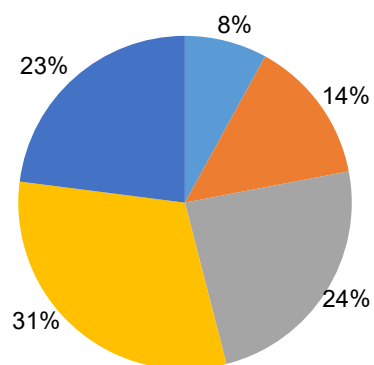
#### ①従業員数別分布

- 日建連の回答 92 社の所属従業員数は、経団連の回答会社より少ない。調査結果の比較に当たっては、回答企業の規模に差があることに留意が必要である。

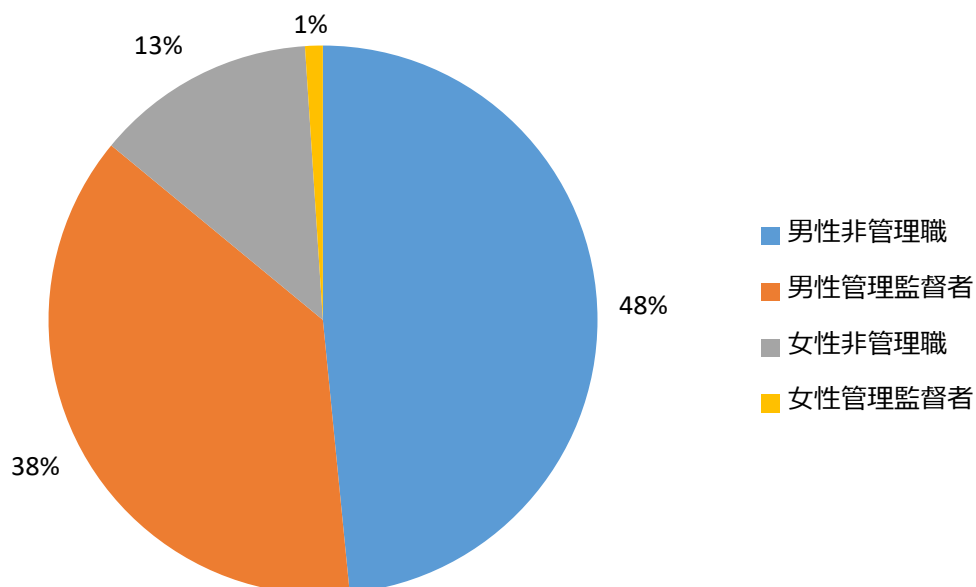
[日建連 92 社]



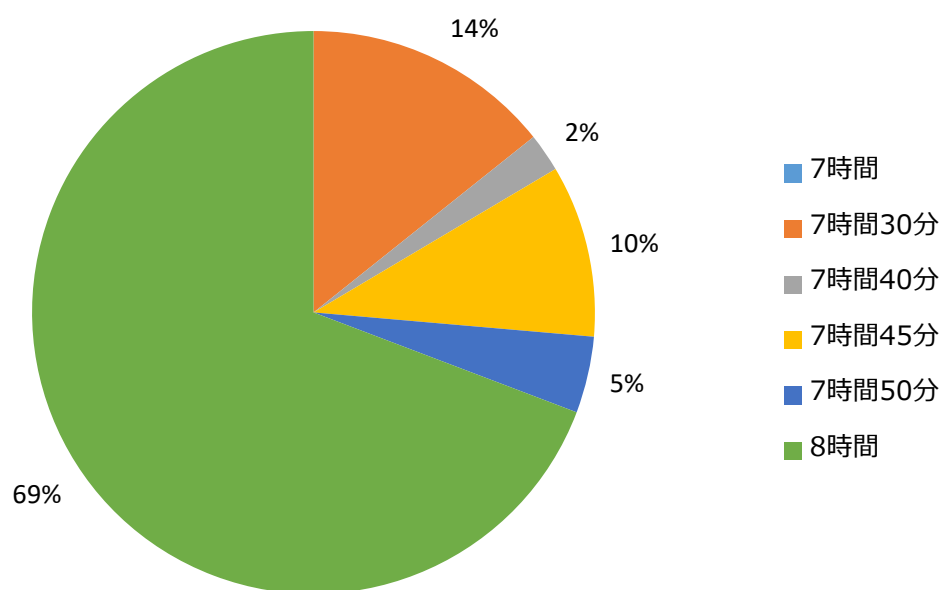
[経団連]



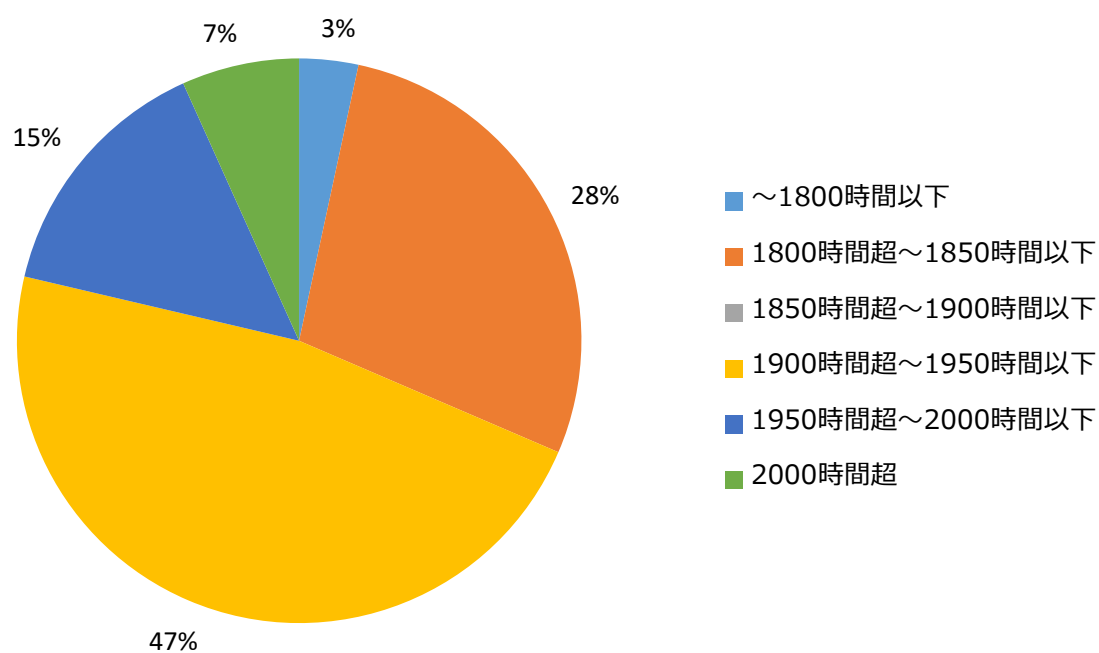
#### ②常用労働者の属性（回答した 92 社の 118,656 名）



③各社の所定労働時間【一日】（回答数：91 社）



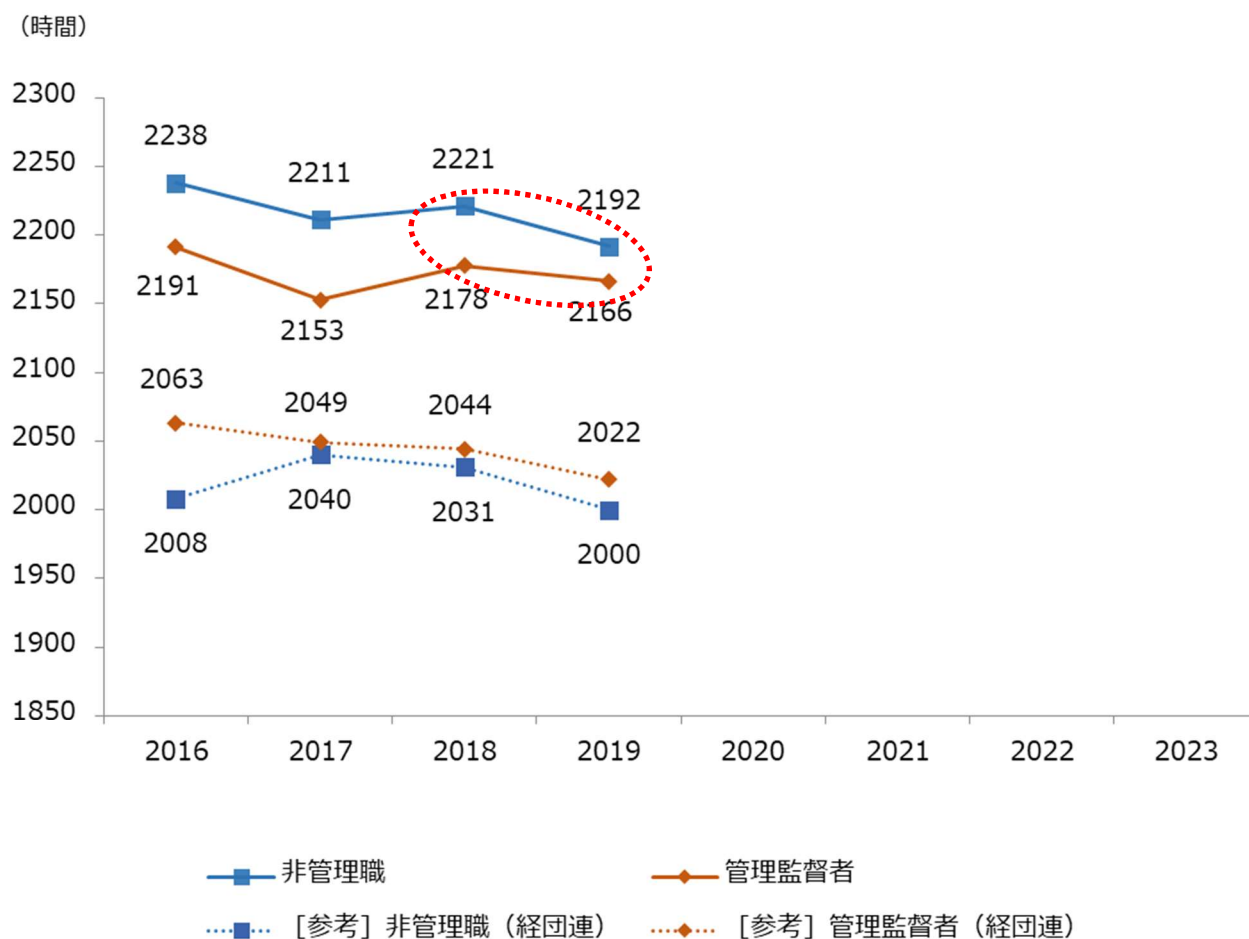
④各社の所定労働時間【年間】（回答数：89 社）



## 2. 総実労働時間

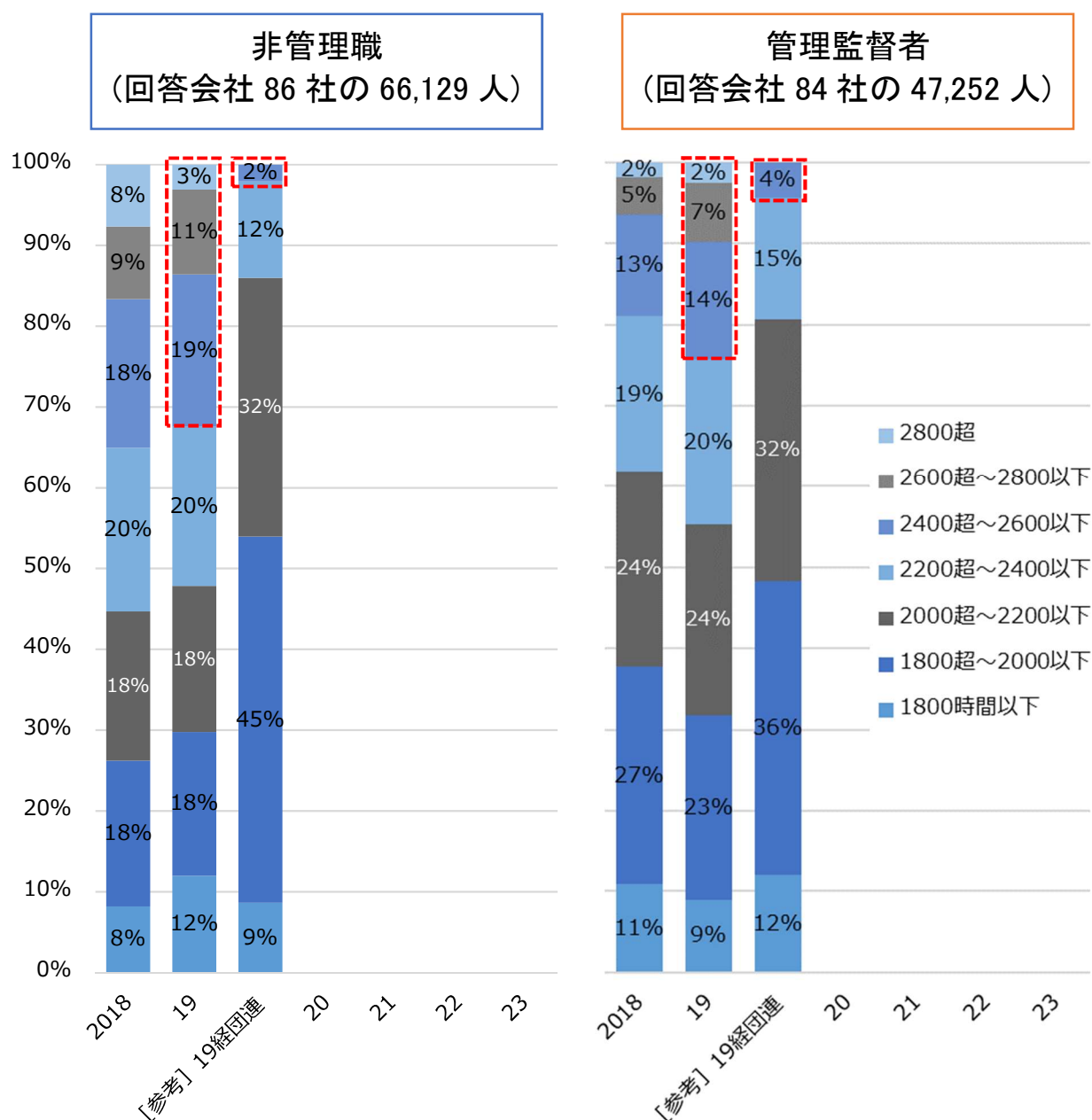
### ①総実労働時間の経年推移

- 2019年度の総実労働時間は前年度に比べ減少した。(グラフ中赤丸)  
(非管理職で29時間(1.3%)、管理監督者で12時間(0.6%))
- 日建連会員企業においては、管理監督者に比べ、非管理職の方が総実労働時間は長い。  
(経団連とは逆の傾向にある)
- 経団連調査とは、非管理職で192時間、管理監督者で144時間の開きがある。



## ②年間総実労働時間別 労働者の分布

- 年間 2800 時間超（法定労働時間の年間上限 2080 時間＋法定時間外労働年間 720 時間）が非管理職において 3%、管理監督者で 2% 存在する。
- 年間 2400 時間超働いている労働者の割合は、非管理職においては、経団連が 2% に対して日建連は 33%、管理監督者においても、経団連の 4% に対して日建連は 23% と大きな開きがある。（グラフ中の赤点線枠）

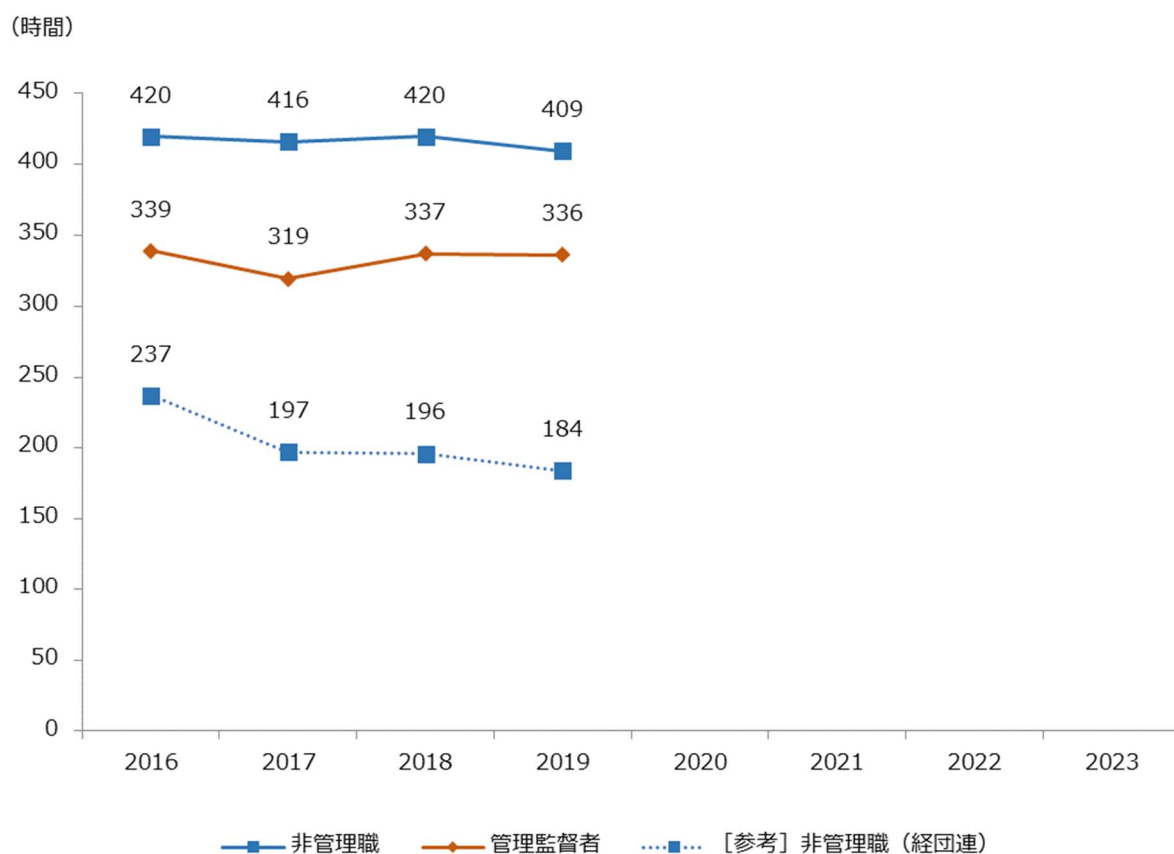


※凡例について、経団連とは調査にあたっての区分が異なるため、経団連調査：2400 時間超を、日建連調査 2400 時間～2600 時間の色で表現。

### 3. 法定時間外労働時間

#### ①法定時間外労働時間の経年推移

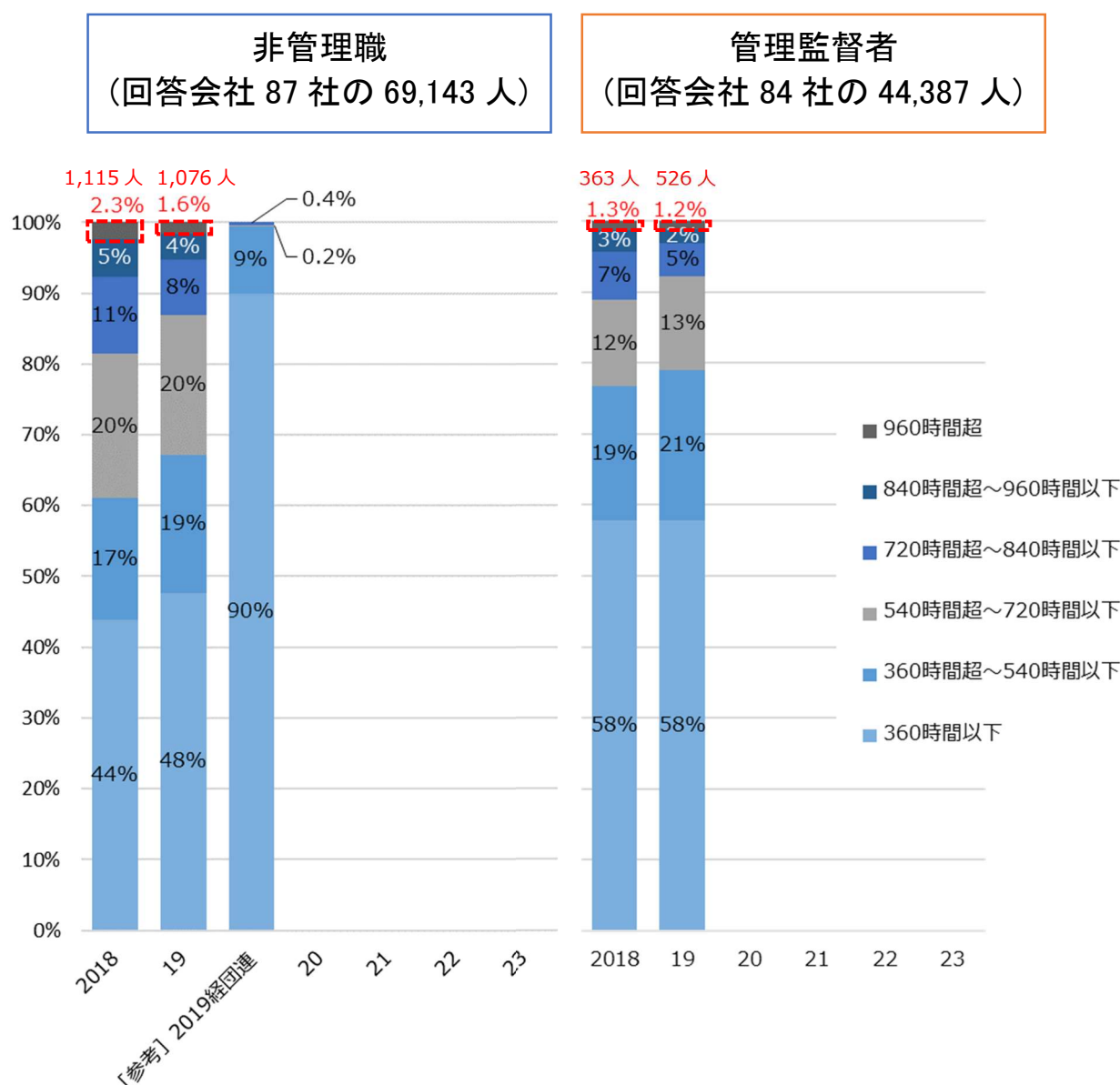
- 2019年度の法定時間外労働時間は、非管理職、管理監督者とも前年度に比べ、わずかに減少した。
- 非管理職と管理監督者とは年間73時間の開きがある。  
⇒総実労働時間の差26時間よりも開いているが、年次有給休暇の消化率の差によるものと想定される。(後掲)
- 非管理職の法定時間外労働時間については、経団連とは年間225時間の開きがある。



※経団連調査では管理監督者のデータを集計していないため、非管理職のデータのみ掲載した。

## ②年間法定時間外労働時間別 従業員の分布

- 管理監督者より非管理職の方が法定時間外労働が多い。
- 2019～2021 年度の日建連自主規制目標「年 960 時間」を超える法定時間外労働を行っている従業員の割合は、非管理職・管理監督者ともに前年度から微減となった。(グラフ中の赤点線枠)



※経団連調査では管理監督者の法定時間外労働の集計していないため、非管理職のデータのみ掲載した。

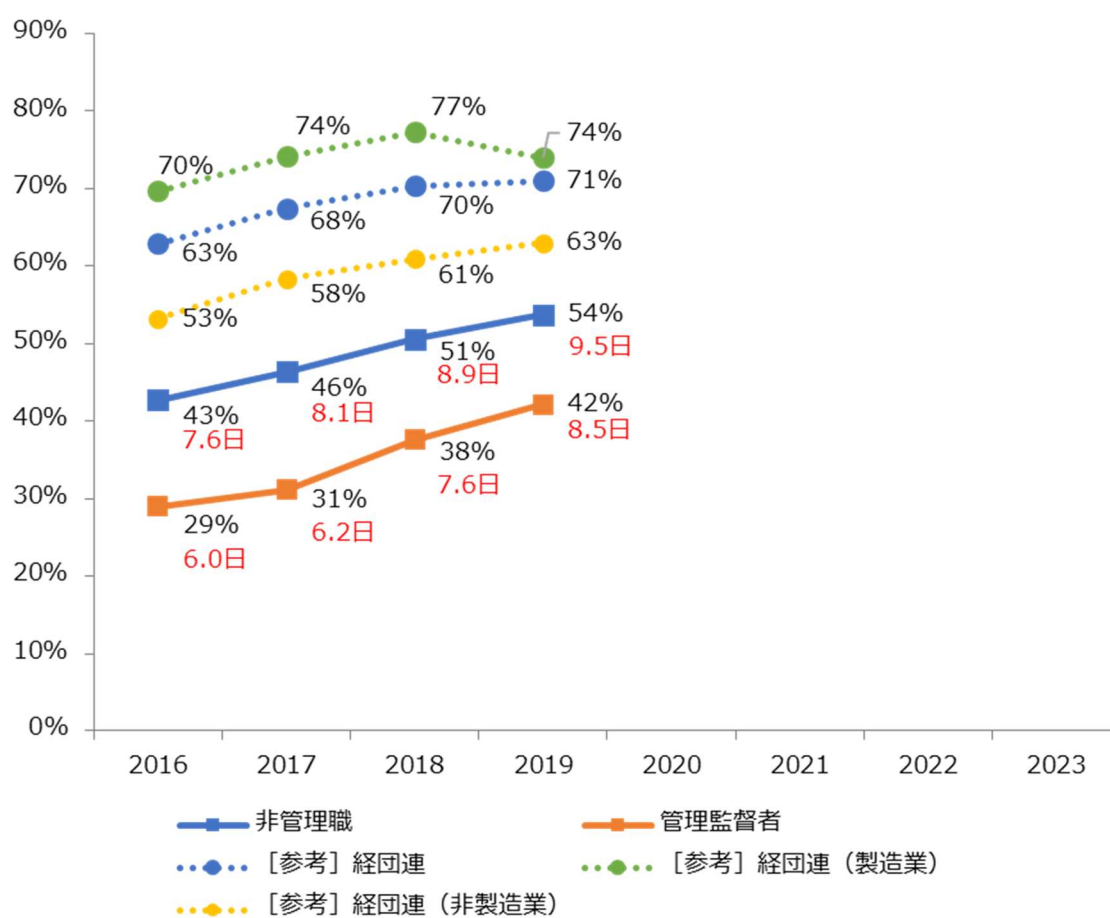
※凡例について、経団連とは調査にあたっての区分が異なるため、経団連における区分 720 時間以上については、日建連における区分 720 時間超～840 時間以下の色で表現して比較した。



## 4. 年次有給休暇

### ①年次有給休暇平均取得率の推移（回答数：92 社）

- 管理監督者、非管理職とも取得率は上昇傾向にある。
- 経団連数値と比較するといまだ大きな開きがあり、取得率の低い非製造業の平均にも及ばない。



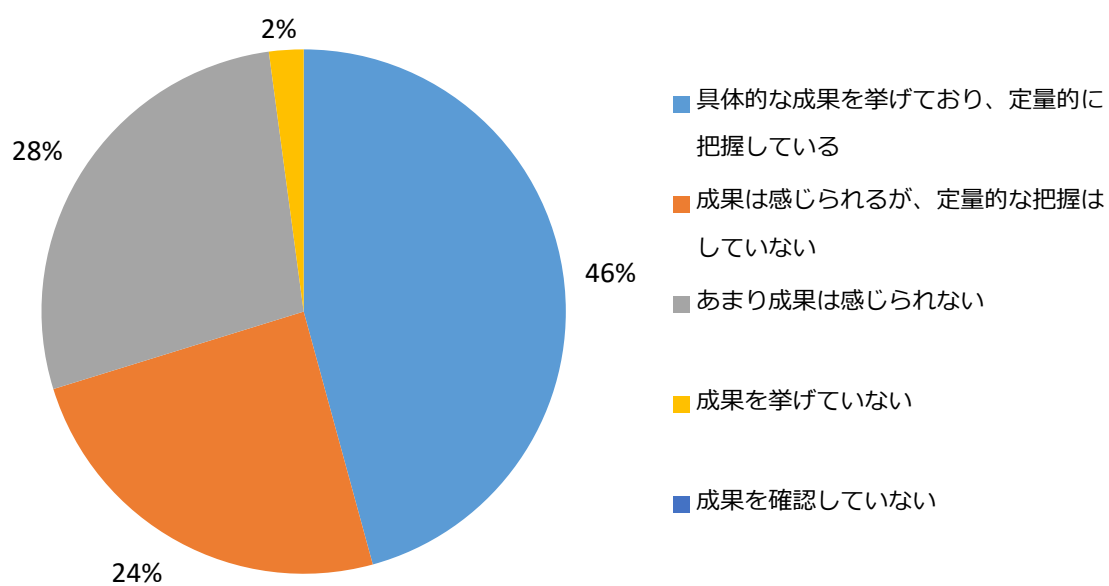
※休暇取得率＝取得休暇日数／付与日数

※赤字は取得日数を示す

## 5. 労働時間削減への取り組み状況について

### ①労働時間削減の成果（回答数：94 社）

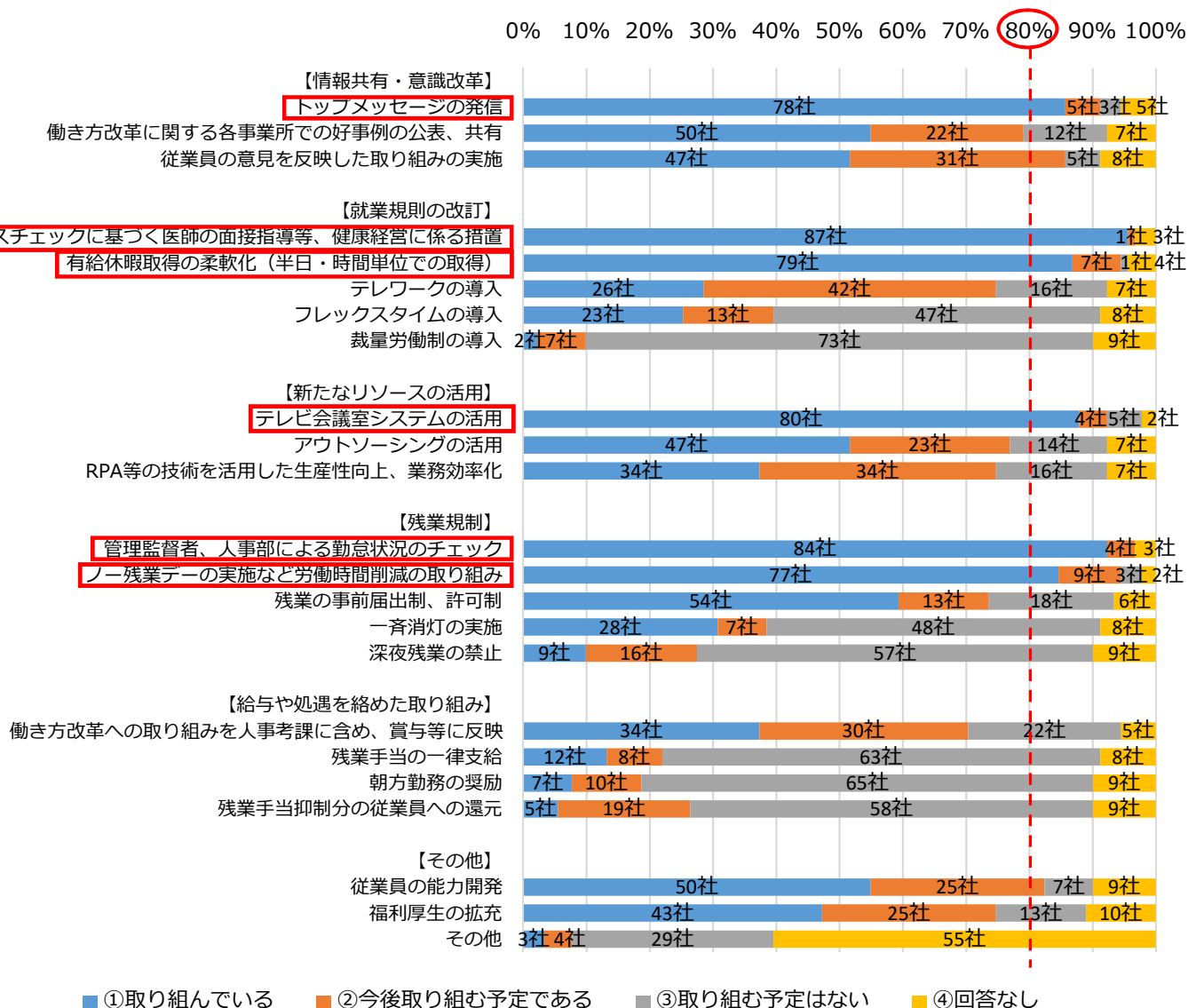
- 70%の会員企業が、「具体的な成果を挙げている」または「成果は感じられる」と回答している。



## ②労働時間削減への取り組みと成果

### ②－１．労働時間削減の取組項目（回答数：91社）

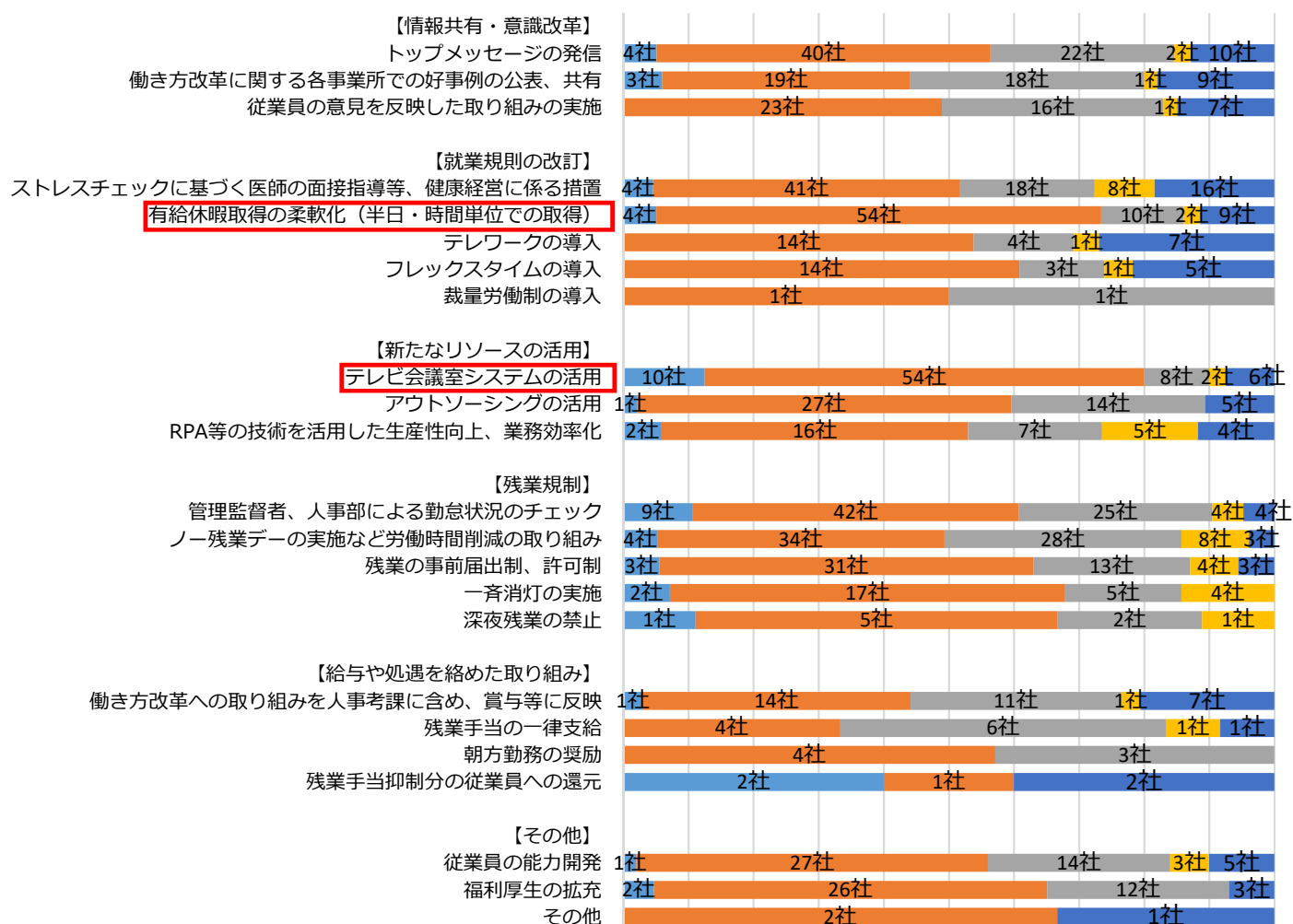
- 取り組んでいる企業の割合が大きい項目は、「トップメッセージの発信」、「ストレスチェックに基づく医師の面接指導等」、「有給休暇取得の柔軟化（半日・時間単位での取得）」、「テレビ会議システムの活用」、「管理監督者、人事部による勤怠状況のチェック」、「ノー残業デーの実施など労働時間削減の取り組み」で、80%を超えている。



## ②-2. ②-1で「①取り組んでいる」と答えた項目についての成果

- 「期待通りあるいはそれを上回る成果が上がっている」との回答が、ほとんどの項目において5割を超えている。特に、「有給休暇取得の柔軟化」、「テレビ会議室システムの活用」については、7割超と高い水準となっている。

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



- A 期待を上回る成果が上がっている
- B 期待通りの成果が上がっている
- C 期待を下回るものの成果が上がっている
- D 成果が出ていない
- E 不明

### ②－３．労働時間削減のための取組みで成果が上がった事例（一部を抜粋）

- WEB 会議の開催、TV 会議システムの導入  
開催時間に制限を設け内容のある会議となった。  
会議のための移動が減り、時間を有効活用できるようになった。
- 一定時刻に業務終了のアナウンス  
社内放送と全社員への会社貸与携帯にメッセージを送信。
- PC 強制シャットダウンシステムの導入  
本社・支店・各都道府県拠点の内勤事業所に PC の強制シャットダウンシステムを導入。終業時刻を意識した働き方（メリハリのある仕事）や不要な時間外の削減等の成果も上がってきている。今後は外勤事業所（現場従事者）へも展開予定。
- 働き方改革に関する各事業所での好事例の公表、共有  
従業員一人ひとりの働き方改革への主体的な取り組みを促し、会社の機運を高めることを狙いとして、「働き方改革 WEEK」を開催。期間中は働き方改革の好事例を表彰したほか、各部門で全員が関わることのできる取り組みを独自に考え実施するなど、毎日異なる活動を展開した。今後も柔軟な働き方を定着させるためにも継続的に実施していく。
- 働き方改革表彰  
労働時間を短縮し、生産性が上がった現場の社員には、賞与にインセンティブを与え、表彰を行う予定。
- M0St 活動  
MOS t (モス)活動とは、労使で業務効率化、生産性向上を図る取り組みで、会社の各部門やグループ内の各社毎に委員会を組成して、具体的な活動を推進。労使それぞれの立場から選出された委員が、自らの職場特有のテーマ・課題を設定して、解決策を検討・実践。それぞれの活動状況は事務局間で定期的に共有し、効果の高い施策は随時水平展開することで、グループ全体の職場環境の改善につなげている。
- 勤務状況の見える化  
勤務状況をダッシュボード様式で全社員に対して見える化。

- ICT 技術の活用

情報共有の効率化を進めるため、iPad などモバイルデバイスの導入や、Microsoft Teams や電子黒板等のコミュニケーションツールの活用を図っている。また、合理化・省力化施工のため、BIM/CIM ツールや Web カメラを活用している他、各種ロボット（溶接・床仕上げ等）やアシストスーツの試行を実施している。

- 工事日報システム

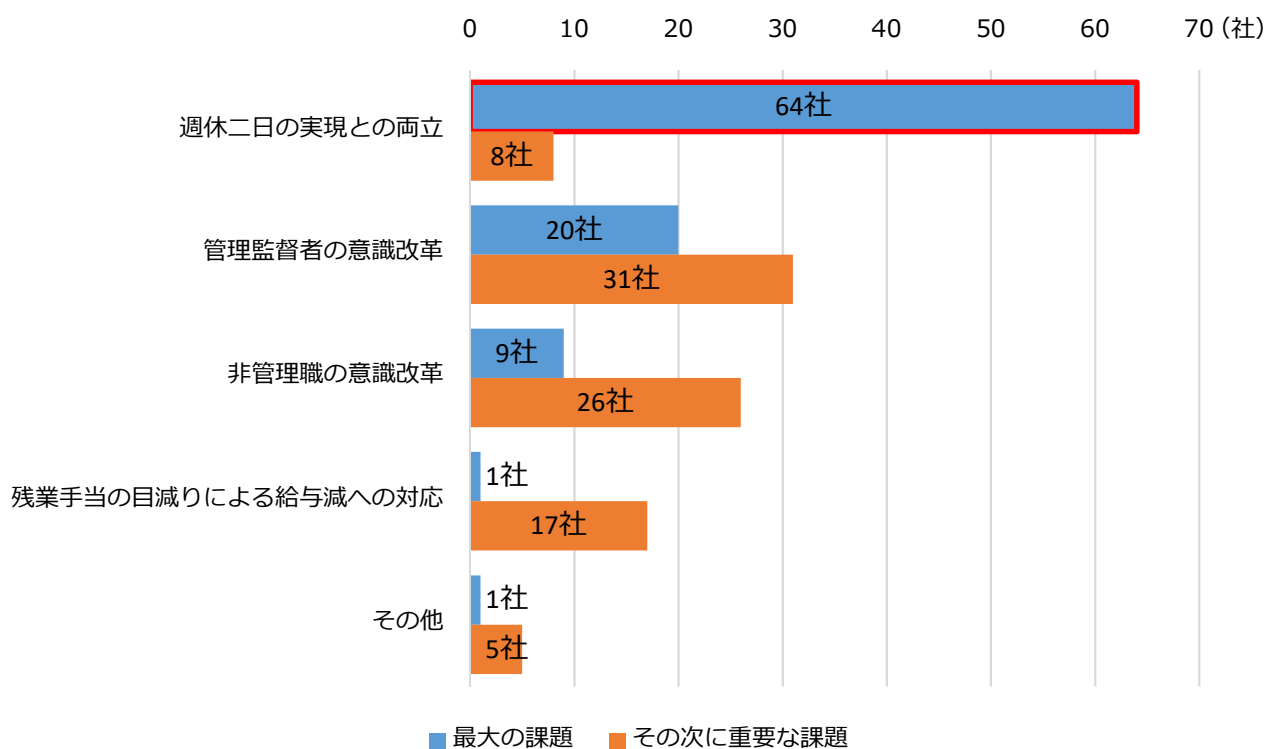
現業部門技術者全員に対し、システムをインストールした iPad を配布し、従来の手書きから電子化することで、電子端末による現場でのデータ送受信、各種対応を可能とし、作業の効率化及び直行直帰制度の促進を実現している。

## ②－４．労働時間削減のための取り組んだものの有効でなかった事例

- R P A（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入  
定型業務の資料作成自動化を狙ったが、設定方法などを十分検討しなければ、期待通りの効果が発揮できない。
- ノー残業デー  
水曜日をノー残業デーに設定し、様々なアナウンスを行ってきたが、形骸化してしまった。部署別にノー残業ウィークなども試みたが、継続が難しい。
- テレワーク・フレックスタイムの導入  
(テレワークの導入)  
建設業は作業所勤務者が利用できる体制の構築が難しい。他社も同様と思われ、参考とする事例が少ない。  
(フレックスタイムの導入)  
上長のマネジメント能力向上が浸透の鍵となっており、教育が必要。

### ③労働時間削減に向けた課題（回答数：87社）

- 多くの会員企業（回答数の約70%）が「週休二日の実現と両立」を最大の課題として挙げている。（グラフ中赤枠）
- その次に重要な課題としては、「管理監督者・非管理職の意識改革」を挙げる企業が多かった。





#### ④日建連への要望事項（回答数：89社）

- 日建連に要望する事項としては、「発注者への理解促進」「適正な契約（価格・工期・契約条件）の徹底」を挙げる会員企業が多かった。（回答数の約90%）
- 次に多いのは、「建設業＝長時間労働というイメージの払拭」で、約半数の企業が挙げている。

