

カテゴリ	論点	型枠①	型枠②	とび①
全体総括	-	「 <b>まずやってみる</b> 」積極的志向。 月給制に切り替えるいい機会だと捉え、入職促進につながればと考える。	「 <b>構造制約により実施困難</b> 」消極的志向 制度の必要性は認識しつつも、元請工程や請負構造の制約から単独導入は困難であり、検討は限定的に留まっている。	「 <b>生活と安全を崩さない</b> 」消極的志向 総論として、週休2日を当たり前にしたい。
変形労働時間制度について	現状、導入しているか	社労士に相談した結果、（1か月前にカレンダーを出すなど） <b>使い勝手が悪いという理由から導入していない</b> 。	現状、 <b>導入していない</b> 一部現場において始業時間を前倒しする取組みは見られるが、制度を活用したものではなく、現場運用の範囲にとどまる。	<b>導入していない</b> 。 1日8時間は崩さない、正月・盆休みに休みを寄せるといふレベル感では調整している。
	変形労働時間制（フレックス制度）へのスタンス	「 <b>ぜひやりたい</b> 」 ※業界団体としても積極的に取り組もうとしている。元請、他社が推進しており、国交省、厚労省に対してこれから話をしていくフェーズ。  くわえて、 <b>フレックス制度も導入したい</b> と考えている。過去在籍していた女性の技能労働者で、育児の送り迎えなどの都合から現場勤務を諦め退職した事例があり。現場勤務でも、利用できればより働きやすくなるのではないかと思う。	会社としての統一方針はなく、現場ごとの運用に委ねられており、 <b>現場所長の意向</b> により対応が決まる。  業界レベルでは、理事会内にワーキンググループが設置されており、夏季の酷暑対策が主要テーマとして議論されている。 その中で、夏季に一定期間の休暇を設けることが魅力向上につながる可能性についての認識はあるが、現時点では試行段階にある。	「 <b>大きく動かしたくない</b> 」 ※業界としても積極的に取り組む動きはない。  大枠として、そういった導入の動きはあっていいという前提ではあるが、とびは工程の流れに強く依存する特性から、慎重・消極的である。  <b>フレックスも同様に消極的である</b> 。現場の稼働時間の作業時間に合わせるのがとびの考え。
	技能労働者から変形労働時間制導入に関する声は聞いているか？	直接は聞いていない。前提として制度が存在することを認知していないと、判断ができないのではないかと思う。	明確な要望は <b>特に出していない</b>	長期の休暇は、 <b>安全面やチームワークに影響をきたす</b> 。 （2日休むだけでも体がなまる感覚がある職人もいるとのこと）
	元請・発注者の理解の必要性	異業種も絡んだ複雑な工程ありきで労務をしている。そのため、単独導入不可であり <b>元請・発注者の理解は必須</b> である。 まずは、公共工事から進めるべき。	<b>極めて重要である</b> 工程および単価の双方が元請主導であるため、制度導入・運用にあたっては発注者・元請の理解が不可欠	協力会社単独での調整は困難であるため、 <b>元請・発注者による工程全体を踏まえた理解・協力が不可欠</b> 。
変形労働時間制度を導入した場合	一日の労働時間を伸ばすことへの抵抗感はあるか	夕方以降は <b>暗く作業効率・安全面で厳しい</b> 。	<b>抵抗あり</b> 日々の作業は8時間を前提としたリズムで運用されており、身体的負担および慣習の両面から、労働時間延長は受け入れにくい。	<b>8時-17時の時間ははずすことを考えない</b> 。 ・仕事の特性として、自分たちの都合で仕事をしている訳ではなく現場の流れに準じて動いている。 ・高所作業が多いため、 <b>生活のリズムが変わると事故にもつながってしまう</b> 。
	休日での調整することについてはどうか（猛暑期間にまとめて休む）	「 <b>一日の労働時間は変えず、夏にまとめて休む</b> 」が望ましい。 <b>ある程度まとまった休みが取れることは魅力的</b> である。	現状の休暇取得は <b>現場の工程に依存</b> しており、企業単独での長期休暇設定は困難である。 そのため、猛暑期間に集中的に休暇を取得する運用は現時点では現実的ではない。	<b>長期休暇には慎重（復帰時の事故・疲労）</b> 。 <b>チーム感覚が重要</b> 。
	週休2日制の推進と逆行する懸念がある。それに対する抵抗感はあるか	現状、土曜稼働も多い（主要な取引がある元請の現場は7割）。そのため、 <b>抵抗感は小さい</b> 。	<b>抵抗感は小さい</b> ただし、構造的に現場主導であるため完全週休2日の実現は限定的である	<b>年間での週休2日は確保するよう努めている</b> 。 技能労働者は今までどおり、一日の休憩時間を多く確保すればいいという考え。 一方で、医者の見解からすると多量の水分、塩分を摂取してまで、酷暑の中作業することは長期的に見て体に悪影響があると懸念している。
	夏休み期間中ほかに仕事してしまう懸念は	あると思う、異業種への副業は各人の裁量の範囲だと考えている。 ただ、変形労働時間制を導入するならば、先に月給制を導入させる必要があると考える。	工務店の手伝い等は想定される範囲内である。 一方、他現場への入場については、グリーンサイトやビルダー等のシステム上で入場管理が把握可能であり、限定的と考えられる。	あると思う。
	36協定など手続きの煩雑さはハードルになるか	これまでもテレワーク導入など積極的に36協定は変更してきたため <b>抵抗感はない</b> 。	<b>大きな障壁ではない</b> 社労士が対応しているから、制度導入上のハードルとして認識していない。	ハードになると思う。
	懸念点は	・屋外作業がない <b>事務員の扱い</b> 。 ・一定期間出来高があがらなくなるため、景気が悪い時期は自転車操業になり <b>資金繰りがショートする可能性</b> がある。	<b>収入・原資の平準化が不安定</b> 夏季の稼働減少と冬季の増加により収入が不安定 年間での平準化が困難 自社で原資を確保する必要がある	高所作業による安全リスクと工程拘束が強く、労働時間変動が事故につながる懸念がある。
	業界全体で導入する動きとあれば	<b>業界団体としても積極的に取り組もうとしている</b> 。	業界全体での統一が必要個社単独での対応は価格競争上不利となるため、業界全体での統一的な取組みが必要となる。	対応するが、スタンスは統一してほしい。 <b>元請・現場ごとで工程優先になるのはやめてほしい</b> 。 前提として、日本社会全体の雰囲気として、建設が休めない状況は変えていくべき。 命をかける仕事のあり方について変わっていかねばと思う。
	月給制への評価	<b>昨年から入社している新卒から、月給制を採用している</b> 。 今のところ、働き口がないという問題には直面していない。 ・新卒のみならず、社内では日給月給制か月給制かアンケートを実施し、選択できる制度としている。（年配の方は日給月給制を選択するきらいがある）	現状は <b>日給月給制が中心</b> 。 月給制の必要性は認識されているが、夏季の売上減少との関係からキャッシュフロー面で導入ハードルが高い。 技能実習生・特定技能人材については月給制が導入されている例があるが、日本人労働者においては限定的である。 将来的には月給制への移行が必要との認識は共有されている。	<b>施工管理は月給制。直庸の職人と2次下請は日給月給制</b> 。 月給制を導入するにしても、働き口の安定的な確保が前提がある。 ・ <b>月給制と変形労働時間制はリンクすると思う</b> 。
	急な休工時の賃金対応	他の作業できる現場があれば、行ってもらう。 なければ、話し合いで半分出すなど対応し、元請から補填はもらう。	元請けからの <b>補填は基本的には無い</b> 例外として、コロナ時には現場ごとの裁量で休業補償が支払われたケースもあるが、現場間で対応に差が生じるため、不公平を避ける観点から自社負担で補填した事例もある。	基本的に休業手当は支払っていると認識している。
業界特有の要因について	型枠工事は、工程調整や人員配置の柔軟性が比較的高い一方、技能依存度が高く、日給月給制による収入変動が人材確保の課題となりやすい業種である。そのため、 <b>働き方や制度改革への関心が高まりやすい特性がある</b> 。	・請負・出来高契約であり、 <b>人工支払いの業種と比較して収入構造が異なる</b> 。 ・最安値での受注が慣行化しており、 <b>強い価格競争が存在する</b> 。 ・工程や作業時間は元請主導であり、 <b>自社での調整が困難</b> 。 ・ <b>高齢化が進行している</b> 。	とび工事は高所作業による安全リスクが高く、 <b>生活リズムや稼働時間を変える制度導入に慎重になりやすい業種である</b> 。	

変形労働時間制に関する協力会社ヒアリング結果

カテゴリ	論点	とび②	鉄筋①	鉄筋②
全体総括	-	「既に導入済み」 土曜日出勤ありきの変形労働時間制によるもの。 <b>猛暑期間の活用については業界動向に合わせた前向きなスタンス。</b>	「 <b>まずはやってみる</b> 」積極的志向 環境改善には積極的に取り組む。	「 <b>まずはやってみる</b> 」との姿勢は必要だが、現場単位で進めるのは困難。
変形労働時間制度について	現状、導入しているか	20年前（週40時間制への移行時）から「 <b>導入済み</b> 」 現場は複数あるが社単位で、勤務カレンダーを提出している。	<b>導入していない。</b>	<b>導入していない</b> 働き方改革を先行実施し、週休2日を導入している。
	変形労働時間制（フレックス制度）へのスタンス	フレックスは採用していない。	「 <b>ぜひ挑戦したい</b> 」 <b>猛暑期間の労働時間短縮はぜひやりたい。</b> 現場の事情もあり一律にスタートは難しいが、試験的に始めてみたい。 夏場は現場作業ができないのが実態であり、減らした分を確保するための方策として現実的。 ただし、現場の進捗状況や作業環境によっては、一律のルールに則った対応が難しいケースが考えられ、 <b>全ての現場に当てはまるかは疑問。</b> できるところから段階的に進めていくしかないだろう。	<b>フレックスを望む声はあるが、朝礼など集団行動も多く、導入は難しい。</b> 週休2日の確保が必要と考えている。
	技能労働者から変形労働時間制導入に関する声は聞いているか？	20年前から導入しているので働きやすくなった、あるいは働きにくくなったという具体的な声は特にない。 なお、労働代表者にカレンダーを提示し、内容を理解してもらった上で署名をもらっている。	長期の休暇は <b>安全面に影響をきたす。</b> (1週間休むと体力低下を避けられない)	猛暑期間は <b>自身の作業環境を踏まえた時間帯を望む声</b> がある。
	元請・発注者の理解の必要性	<b>元請や発注者は、私たち含めて変形労働時間制を導入していること自体をほとんど知らないと思われる。</b> 現場の工程に合わせて休日出勤が発生した場合、その <b>手当（割増賃金）は自社で負担しており、元請けへは請求（展開）できていない。</b> 時間外手当が発生した際には元請から支払ってもらっている。 <b>あくまでも工事単位として請け負っているため、追加工事が発生すればその分の費用をいただき賃金を支払っている。</b>	<b>元請・発注者の理解・協力が必要。</b> 夏季は、午前で体力を消耗し午後仕事にならないことが多く、現場作業を避けたいと思うが、発注者・元請の意向により、夏季に人員を集中投入し仕上げなければならないケースがある。 猛暑期間の休みをずらすには <b>工程への理解・協力が必要。</b>	<b>元請の理解・協力が必要。</b> 現場ごとの対応にならざるを得ず、工期を確保してもらう必要がある。 熱中症対策や現場がストップするケースなど、元請に対応を求めたい事項がでてくる。
変形労働時間制度を導入した場合	一日の労働時間を伸ばすことへの抵抗感はあるか	7.5時間の枠内で基本的に考えている。 冬場は日没が早く気温も下がるため、労働時間を延長するのは難しい。朝早く出ることには行っている。 <b>労働時間を長くすること（最大8時間以上）は非常に労働者に負担が大きく、現実的ではない。</b>	<b>遅い時間になることには抵抗がある社員、協力会社が多い。</b>	<b>若者は長時間の勤務を嫌い、休日が重要</b> との考え。
	休日での調整することについてはどうか（猛暑期間にまとめて休む）	<b>業界全体で進めていただければよい。</b> <b>労働時間の増減よりも、休日数で調整する方が現実的でやりやすい。</b>	<b>体力温存のため、一日の労働時間の短縮化が望ましい。</b> 夏季の昼～15時の時間帯は本当に厳しく、出てこれなくなることもある。	第二・第四土曜日を休日とする（4週6休）ゼネコンもあり、7～9月以外を隔週休日とする場合には調整が必要。
	週休2日制の推進と逆行する懸念がある。それに対する抵抗感はあるか	<b>事務は週休2日は確保されているが、現場担当者は年間100日休み程度。</b> ただ、業界を挙げて働き方を変えるためであれば、 <b>夏の休みを増やして、それ以外を隔週での休日設定も致し方ないという理解である。</b>	20代、30代の若い世代の方は特に抵抗があります。休みを取りたい考えです。 また、子供の行事などで有給休暇を取得したい時期に忙しくなる事に抵抗があります。	週休2日の確保を前提としているところ、両制度の良いところを選択できればと考える。
	夏休み期間中ほかに仕事してしまう懸念は	日給月給制の職人は、休みが増えると収入が減るため、休暇中に他の稼働している現場へ稼ぎに行ってしまうこともある。 そもそも労働単価を1日あたり7.5時間試算しているなかで、夏が作業時間が6時間となり、 <b>元請からの支払の単価そのものが減ってしまうのは困る。</b>	あると思うが、個人の考えによりまちまちだろう。 家族との時間を削りたくないのではやらないとの傾向があると思う。	給与が確保されていれば懸念は少ないだろうが、望む声はあり、ないとは言いきれない。
	36協定など手続きの煩雑さはハードルになるか	変形労働時間制と36協定をセットで届け出ており、 <b>手続き上の問題や煩雑さは特に感じていない。</b>	<b>抵抗感はない。</b>	<b>抵抗感はない。</b>
	懸念点は	<b>熱中症に関しては、「休み明け（熱循環が途切れた時）」になりやすいという経験則がある。</b> 現場ではWBGT値に基づき、1時間に1回の休憩を推奨するなど対策を講じている。 <b>休みが増えると安全リスクが高まるということはない。</b>	下請（20数社）や他社の技能労働者と同じ現場で働いているなか、自社だけが処遇改善を進めるわけにはいかない一方、協力会社を含めた対応は困難。 個人によって「いい」「悪い」との意見は分かれるだろうが、当初からすべて整理することは困難であり、いずれ主流となることを見越して進めるしかないだろう。	<b>猛暑期間の休日増加による売上、資金繰りへの影響。</b> 自社の協力会社は技能者賃金支払いに影響するのではないかと考えられる。 自社の協力会社へ無理強いをできず、 <b>労務管理の煩雑さも懸念事項。</b>
	業界全体で導入する動きとあれば	協力会社一社が声を上げて実現は難しく、 <b>元請が率先して業界全体で取り組むべきである</b>	発注者も含めて <b>業界全体で方向性が示されれば対応できる。</b>	業界団体内で以前より話は出ており、担い手確保に向けて検討したものの、現実的に対応は難しい。 <b>業界全体での動きが望まれる。</b>
	月給制への評価	昔からいる従業員は日給月給制としており、「月給制」への変更は難しい。家族の関係で特に収入が必要な人は働きたがる傾向。 <b>新規入職者については最初から「月給制」として採用している。</b> 会社として緊閉があるにも関わらず月給制を導入しているが、 <b>年間を通して収入を確保できれば対応できると考えている。</b>	<b>4～5年前に自社は月給制に切り替えた。</b> 当時、同業他社からは3年もたないと言われた。	<b>既に導入している。</b> 自社の協力会社へも薦めており、半分程度は導入済み。
	急な休工時の賃金対応	工期全体で考えているため、特段支払いはしていない。 また、振替休日や有給等も踏まえ対応する場合もある。	経営者となれば働いた分に対して払うとの考えが基本だが、処遇改善、休暇取得の推進に反してしまう。 労働者側としての経験では、現場によってまちまち（人、状況による）。	<b>賃金対応策として月給制を進めてきたところ。</b> 休工となるかは現場に行ってみないと分からないケースが多く、日給月給の協力会社は払っていない、又は半日分などではないかと考えられる。
業界特有の要因について	職人の意識は「制度」よりも「現場稼働」にあり、 <b>現場が動く以上は働かざるを得ないという意識が強い。</b>	鉄筋業は加工工場と加工職人を保有しなければならず、 <b>現場労務のみの業種とは事情が異なる。</b>	鉄筋が熱を持つなど、猛暑期間の現場は過酷な環境であるが、 <b>現場環境を整えることある程度は対応できる。</b>	

変形労働時間制に関する協力会社ヒアリング結果

カテゴリ	論点	電工①	電工②	土工①
全体総括	-	「実施は難しい」消極的志向 理想的ではあるが、工期のズレがある中で制度が守れるか疑問というスタンス。	「検討するまでは達していない」消極的志向 現場工程や顧客対応に強く依存した働き方を前提としていることから、制度導入の可否を検討する際にも「現場制約下での運用可能性」が重視されている	既に導入済み ただ、課題などは自身で勉強することが大事。課題というのは、まずやってみないといけない。
変形労働時間制度について	現状、導入しているか	導入していない。 法定内の労働時間としている。有給休暇は年間10日の取得を目標として取り組んでいる。	導入していないが、検討している段階。 月管理（月間160時間）などで検討している。 スーパーフレックス制度（自社独自、夜間土日対応が多い特性から）を導入している。	既に導入し、実行している。 月～土で元請が稼働する場合は、週40時間を超えてしまう実態がある。 土曜日出勤日とし、盆休みや年末年始の長期休暇を休日に設定した変形労働時間制を採用している。
	変形労働時間制（フレックス制度）へのスタンス	「工期が柔軟になれば検討したい」 自社の社員が複数の現場を兼務するため、ひとつの現場で変形労働時間制を採用しても社員の働き方への影響が少ない。 作業班単位で行動する特性があるため、個人単位や単独での導入は難しい。 ただし、就業規則により就業時間の繰り上げ・繰り下げは既に柔軟に行えるようになっている。 「夏は休み、気候が良い時に多く働く」という案については、 <b>工期が厳守される前提であれば検討の余地がある。</b>	（年単位での導入は）第一印象としては、画期的すぎる印象。 <b>検討するまでは達していないのが実態。</b>	業界として取り組むとしたら、大賛成である。 <b>1日の労働時間を可変させることよりも、休日を増やす</b> （長期休暇を作る）方向での活用を重視している。 フレックス制度についても、働きやすさ向上のために導入を検討したい意向がある。
	技能労働者から変形労働時間制導入に関する声は聞いているか？	自社の多くが技能労働者ではなく <b>技術者</b> である。 直接的な要望は特にない。 逆に「働いた分が給与になるならもっと働きたい」という声や、長期休暇が多すぎると「家にいても（家族との関係等で）困る」といった声がある。	直接的な要望は特に聞いていない。 夏場は休憩増で実質作業時間は6時間程度。断続的に休憩を取る形で <b>8時間分の賃金支払いが必要なケースあり。</b>	制度を導入したことで、休む思考が起きたため <b>有給休暇の取得率が大幅に向上した。</b> 「子供の夏休みに合わせて1週間休みたい」といった、家族との時間を大切にするための具体的な要望が出ようになっている。
	元請・発注者の理解の必要性	そもそも工程通りに進むことが稀であるため、工期がズレた場合でも制度が守られることが前提となる。 元請だけ、下請だけでは難しく、業界全体での導入が必要と考えている。	業界特有の性質上、 <b>自社だけでは工程をコントロールできるわけではない。</b>	下請は元請のカレンダー（例：元請の年間休日）を元に休暇を設定しており、 <b>元請の指導や理解が不可欠である。</b> 民間工事でも <b>標準労務費に有給休暇分の費用も</b> 反映されるべき
変形労働時間制度を導入した場合	一日の労働時間を伸ばすことへの抵抗感はあるか	現状でも時間外労働が発生しているため、 <b>10時間勤務になっても抵抗感はない</b> という見方がある。 一方で、気候変化が激しい5月、6月などの長時間労働は身体的に辛いという意見もある。	極端でなければ、 <b>抵抗感はありません。</b> （10時間程度）	<b>抵抗感が強い。</b> すでに土曜日も働いているので、1日の労働時間を長くすることは時間外上限規制に抵触される可能性が高いため、 <b>基本の8時～17時を維持したい意向。</b>
	休日での調整することについてはどうか（猛暑期間にまとめて休む）	<b>工期のズレが解消され、計画が連動するような制度ができれば可能</b> としている。 現状では、夏季の猛暑対策として、熱中症対策品の支給、水分補給の徹底や作業中断などの工夫で対応している。	<b>世代間によって認識は異なる</b> と思う。今の世代は抵抗感があるのではないかと推測する。	<b>非常に前向き。</b> 夏休み、正月、GWに通常の期間に <b>5日ほど加えた10～12日程度の長期連続休暇を設定している。</b> 「お盆とシルバーウィークにしっかり休む」といったメリハリのある形が、採用面でも魅力になる。
	週休2日制の推進と逆行する懸念がある。それに対する抵抗感はあるか	週休2日制が未定着のまま変形労働を導入すると、逆に「 <b>休みが減る</b> 」という意見が出ることを懸念している。	最初は抵抗感を感じるだろうが、 <b>徐々に浸透</b> してくるとは思う。	将来的には他産業並みの週休2日を確保したいという「ジレンマ」はあるが、現状は土曜出勤を前提とした変形労働制で調整せざるを得ない。 週休2日となった場合、 <b>賃金は現在の日曜休みと同等</b> でなければならない。
	夏休み期間中ほかに仕事してしまう懸念は	自社は月給制であるが、日給月給の他社では収入確保のために他所で働いてしまう可能性があり、結果として <b>過重労働</b> になる懸念がある。	他所に働きに出るのではないかと懸念はある。	他所で働いてしまう懸念はあるが、それを防ぐために <b>月給制への移行</b> が大切だと考えている。
	36協定など手続きの煩雑さはハードルになるか	現在は事業所や作業所単位で締結しており、本部が下請に対して36協定の指導を行うなど、 <b>法令遵守を徹底</b> している。	自社内での手続きは問題ない（総務部門が担当）が、現場の <b>協力会社にとってはハードルが高い</b> と思う。	社労士のアドバイスを受けながら就業規則やカレンダーを作成している。 <b>現在は勤務カレンダーは電子申請が可能になったため、以前ほど手間はかからなくなっている。</b>
	懸念点は	現場と管理部門の勤務カレンダーのとの連携に難しさが最大の懸念である。 特に工程通りに行かない実態があるため、当初の届けとの <b>変更時の事務負担が重い。</b>	労働時間を自社裁量で調整できない。 工程・顧客都合が優先される。 <b>技能労働者は複数現場が前提となる。</b>	有給休暇に伴うコスト増。休みが増えることで有給消化が進み、その分の賃金（会社負担）が増えていること。 8月を全休にするなど極端な調整をした場合、売上ゼロ期間の資金繰り。ただし、それも稼げるときにしっかり蓄え、休む時に賃金を支払えるような経営基盤が重要。
	業界全体で導入する動きとあれば	元請と下請がバラバラに導入するのではなく、 <b>業界全体で足並みを揃えるべき</b> と考えている。	現状、 <b>業界としては動きはない。</b>	多くの下請は土曜出勤しており、実は「 <b>導入せざるを得ないはず</b> 」という認識。業界全体での勉強会や、安定経営のための指導を求めている。
	月給制への評価	既に <b>月給制および週休2日制</b> を採用している。	既に <b>導入済</b> である	<b>月給制度への移行を強力に推進中</b> （現在、直営の約40%が月給制）。
	急な休工時の賃金対応	月給制であることから基本給は支払っているが、休工となると労働に応じた単価分を「平均補償給（平均能率給）」として補填することで調整している。 ※社内行事への出席、非常災害時等の待機・出勤、遠隔地応援等の場合のみ補償対象	状況に応じて個別対応している。	基本給は支払っている。
業界特有の要因について	「外線技能職（電柱等の工事）」は、発注者である電力会社の計画に作業を合わせる必要があるため、自社だけで労働時間をコントロールすることが難しい。 交通事故や台風による電柱の折損・トラブルなど、社会インフラを守るための突発的な対応が求められるため、 <b>あらかじめ「この日は一切仕事をしない」という設定が非常に困難</b> である。	・工程の最初から最後まで携わる職種であり、特に後工程は全体の工期の影響を受けるため、また、ユーザーの停止期間（長期休暇期間中）に年次点検の作業が集中しているため、 <b>自社だけで労働時間をコントロールすることが難しい。</b>	何事も実施してみたらうて、どうするべきかを検討することが重要。 <b>社会保険と同じように必要となれば、おのずと導入が増えてくるので後押しが重要。</b> また、これらが変われば月給制や休暇の考えも変わり、さらに労務費も向上すれば就業者は必ず増える。	

変形労働時間制に関する協力会社ヒアリング結果

カテゴリ	論点	土工②	左官①	左官②
全体総括	-	検討はしてみたいが、各現場の事情や発注者、近隣との関係など課題が考えられ、 <b>自社の意向だけで進めることはできない。</b>	現場の特性や季節変動の影響が大きく、 <b>現時点では導入に慎重な検討が必要と考えている。</b> 若手職人を含め働き方とのバランスを考慮しながら検討していきたい。	導入する価値はあると考えているが、 <b>職人が「日給月給」で働いている以上、猛暑期間に1日の作業時間を短縮しても、現在と同じ1日あたりの労務単価が支払われることが絶対条件である。</b>
変形労働時間制度について	現状、導入しているか	<b>導入していない</b> 自社では週休2日を導入している。作業時間の早期化（7時～16時）を実施している。	<b>導入していない。</b> 7月より完全週休二日（現在隔週土曜日が休み）とする予定。夏季の休みを増やすことによる冬季の土曜出勤が増えることは、特に若手職員の理解が得られないと思われる。	<b>導入していない。</b> 基本的には元請から委託があった作業日、時間で作業している。
	変形労働時間制（フレックス制度）へのスタンス	<b>熱中症の防止など効果は大きいと思うが、自社のみでは対応できない。</b> 作業時間の早期化においては公共交通機関が動いているかなどの問題がある。 <b>給与の補償がしっかりできるか（単価を下げないのが前提）も課題。</b>	<b>個社対応だけでは難しい面もあるため、業界全体での制度設計や運用指針の整備が望まれる。</b> 左官は常用（1日当たり〇円）であり、時短勤務が現実的。 休暇を増やすことは難しい。	左官としては二次請も含め関係者が多いため、 <b>作業所ごとの取り組みではなく、業界全体での足並みを揃える必要がある。</b>
	技能労働者から変形労働時間制導入に関する声は聞いているか？	特に声は聞いていない。	一部の技能者から聞きました。 若い世代は「 <b>休みは休みとしてとりたい」「本来休みである日に出勤はしたくない</b> 」との傾向にある。	特に聞いたことがない。
	元請・発注者の理解の必要性	<b>元請の意向には従わざるを得ず、発注者や近隣の理解も必要</b> である。	「早朝の勤務開始」は近隣への配慮、設備の稼働など、 <b>元請とともに近隣の理解がないと進まない側面がある。</b>	仮に1日あたりの発注金額の労務単価が6時間相当に目減りした場合、それを <b>下請側で賃金減少分を負担することは不可能</b> である。発注者や元請が <b>1日分の労務費の支払いが不可欠</b> である。
変形労働時間制度を導入した場合	一日の労働時間を伸ばすことへの抵抗感はあるか	<b>作業時間の早期化には前向きであり、早く帰れるのは嬉しいとの声</b> があり、伸ばすことには抵抗感があると考えられる。	<b>伸ばすことへの拒否感</b> は強いと思われる。 また、実務的なこととして冬季は日照時間が短く、伸ばすことは現実的ではない。	日照時間外の作業は <b>非常に困難</b> である。 特に左官は水を使うため、冬季においては夕方以降に気温が下がることから、 <b>材料の凍結や品質低下を招く恐れがあり、安全面でも理想的ではない。</b>
	休日での調整することについてはどうか（猛暑期間にまとめて休む）	土曜日出勤がどれくらい出てくるかは気になるだろうが、 <b>当初からスケジュールを示していれば問題はないと考えられる。</b>	月給制により休暇中の支払が発生する一方で、会社としての収入が減ることにより <b>資金繰りに影響しかねない。</b>	夏場に1日の労働時間を6時間に短縮する場合、その分を <b>冬場の休日を減らす（隔週土曜出勤にする等）</b> ことで年間工期を確保する手法には <b>前向きである。</b>
	週休2日制の推進と逆行する懸念がある。それに対する抵抗感はあるか	隔週休暇については従来もあったサイクルであり、抵抗感はないと考えられる。 <b>労働者が気にするのは年間の休日日数</b> である。	完全週休二日の導入を予定しているところ、 <b>休暇を削られることへの抵抗感</b> は、特に若い世代で強いと思われる。	30代後半以上の世代は「土曜も働いて稼ぎたい」という意向が強い一方、20代の若手は当初から「土日休み」が当たり前の環境で入社しており、 <b>世代間での意識差が顕著である。</b>
	夏休み期間中ほかに仕事してしまう懸念は	ないとは言えず、 <b>特に二次以下の自社の協力会社においてはありえる。</b> 40代以上の職人は「稼ぎたい」との気持ち強い。	ないとは言えず、本人の働き方や意識にも一定の影響があると考えている。	夏場に自社が休みや短時間勤務となっても、 <b>稼ぎたい職人は稼働している他社の現場へ働きに行ってしまう懸念</b> がある。
	36協定など手続きの煩雑さはハードルになるか	既にしっかりと対応しており、 <b>問題はない。</b>	必要なことは対応すると社内意識があり、 <b>社労士や弁護士に相談しながら進めているので問題はない。</b>	それに対しては煩雑な印象はない。
	懸念点は	<b>資金繰りへの影響。</b> 元請からは毎月の出来高払いを受けているところ、休日増による出来高減による収入減は懸念される。 <b>工期への影響。</b> 稼働時間減による進捗への影響を考えなければならない。	<b>月給制による支払い負担。夏季の稼働日数減少による売上、資金繰りへの影響が懸念される。</b>	日給月給であることから夏場に収入が減ることは生活水準の維持に直結するため、 <b>年間を通じた賃金の安定化</b> が求められる。
	業界全体で導入する動きとなれば	現状、 <b>業界としては動きはない。</b> 業界全体の動きとなれば対応する。	現場の作業環境を変えずに、本来休暇である日に働けとは言えない。 熱中症対策として空調費用や飲料代の支給など、自社でできることはやっているが、これ以上は <b>業界全体での取り組みが必要。</b>	日給月給であることから夏場に収入が減ることは生活水準の維持に直結するため、年間を通じた賃金の安定化が求められる。
	月給制への評価	<b>既に導入している。</b> 二次以下の自社の協力会社でも幹部クラスは月給制が進んでいる。	<b>すでに導入している。</b> 月給制により、若い世代だけでなく、ベテラン世代も有給を積極的に取得するようになってきている。 売上、資金繰りへの影響もあり、週休二日制とのバランスが必要。	怪我や病気で作業できない、あるいは閑散期に仕事がなく収入がない場合も、給与を支払い続けることは、 <b>中小企業の体力では抱えきれないリスク</b> である。 現在は一部の若手のみ月給制を試験的に導入している段階である。
	急な休工時の賃金対応	現場ごとに対応は異なる。	最低給を支払っている。	台風などの天候要因による急な休工時は、 <b>基本的に賃金を支払っていない。</b> ただし、現場まで来てしまった場合などは、現場判断や元請との折衝により補償がなされるケースもある
業界特有の要因について	コンクリート打設は作業途中で止めることはできず、 <b>現場ごとに工程を考慮して対応しなければならない面</b> がある。	左官は、コンクリート打設後の補修などの仕事が多く、事前に業務量を見積もることが困難であり、平米単価で請け負うことは難しい。 工場を持っているわけでもなく、 <b>現場作業を減らして他の業務に充てるなどの平準化はできない。</b>	近年、案件が巨大化（再開発等）し、ほぼ同じ時期に施工開始されることが多い。そのため、 <b>各業者が人員の取り合い</b> が発生している。その一方で、作業が終わると一律で仕事がなくなっている。また、中小の現場数も減っている。これらのことから、繁忙と閑散の極端な波を生んでいる。	