

第253号

NPO 法人建築Gメンの会
〒154-0001

東京都世田谷区池尻 2-2-15-201

発行責任者：理事長大川照夫

TEL 03-6805-3741

FAX 03-6805-3719

E-Mail jimukyoku@kenchiku-gmen.or.jp

Homepage URL

<https://www.kenchiku-gmen.or.jp/>



- 建設業の「働き方改革」と
- 「人手不足」問題 …… 1
- 事務局からのお知らせ …… 5
- 実例欠陥建築集・木造編 …… 6

建設業の「働き方改革」と
「人手不足」問題
文責 建築Gメン 高塚哲治

2019年4月、職場環境の改善や多様な働き方の推進を目的に、「働き方改革」関連法が施行されました。建築業においては、運送業・医師と同じく時間外労働の上限規制など、一部に猶予期間が定められていましたが、2024年3月末に猶予期間が終了し、他業種と同様に4月から「働き方改革」関連法が本格運用されています。

「働き方改革」の概要、建設業界が抱える課題を整理してみました。

働き方改革全体の推進

ポイント I
労働時間法制の見直し P 3・4参照

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

▶▶ より詳しくは、P7以降をご覧ください。

ポイント II
雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 P 5・6参照

同一企業内における正社員と非正規社員の間に不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

▶▶ より詳しくは、P17以降をご覧ください。



A. 建設業の「働き方改革」の概要
「働き方改革」関連法の概要は、次のとおりです。

① 罰則付きで時間外労働時間の上限が設定

罰則付きで時間外労働の上限が設けられました。

原則として「月45時間」「年間360時間」の上限規制が設けられ、繁忙期であっても「年間720時間以内」「複数月(2〜6ヶ月)で平均80時間以内」「単月100時間未満」に収めなければなりません。この時間外労働の上限規制の導入が最も大きなポイントです。

また、「勤務間インターバル」制度の導入や「フレックスタイム制」の拡充も促されています。

万が一、違反した場合は、事業者に対して「6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金」が課せられるおそれがあります。ただし、災害復旧時の場合には該当しないこととなります。

② 時間外労働の割増賃金率の引き上げ

時間外労働の割増賃金率が引き上げられました。

1ヶ月の時間外労働が60時間を超える場合の割増賃金率は、これまで中小企業においては25%でしたが、2023年4月1日より中小企業も大企業と同じ50%へと割増賃金率が引き上げられました。

これまで通りの時間外労働時間を前提とすると、企業はさらにコストが上昇することになります。そのため、従業員の時間外労働を減らすように努めなければならなくなりました。

③ 年次有給休暇の5日取得

事業者は、労働者に対して年次有給休暇を5日取得させる義務が生じます。

年次有給休暇に関しては、既に2019年4月から義務化されましたが、建設業界は年次有給休暇の取得率が低い傾向にあります。

職場で取りづらい雰囲気を作らないように労働者に呼びかけをし、繁忙期に重なることがないように事業者側から有給休暇取得の時期を指定するなど、労働者に積極的に取得してもらえるような取り組みが求められます。

④ 同一労働同一賃金の導入

同一労働同一賃金が導入されました。

同一労働同一賃金は、企業や団体内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消することが目的の制度であり、「働き方改革」によって2021年4月から導入されています。

この制度の制定では、非正規社員にも正社員と同じ仕事を任せることにより、正社員の負担を減らし、非正規社員のキャリアアップにつながることであります。事業者にとってはコスト上昇につながるところですが、業務効率化の一貫として取り組むことが重要となります。

B. 建設業界が抱える課題と「働き方改革」の役割

次に、なぜ「働き方改革」が求められるのか、現在、建設業界が抱える課題を列挙します。

① 長時間労働の常態化

一つ目は、【長時間労働の常態化】です。

建築業界においては、技術者・技能労働者共に中小企業から大手ゼ

ネコンまで長時間労働の常態化が指摘されています。

そこで、前述のとおり、2024年4月1日から罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されることになりました。

建設業における労務課題は、主に「長時間労働」と「人材不足」です。

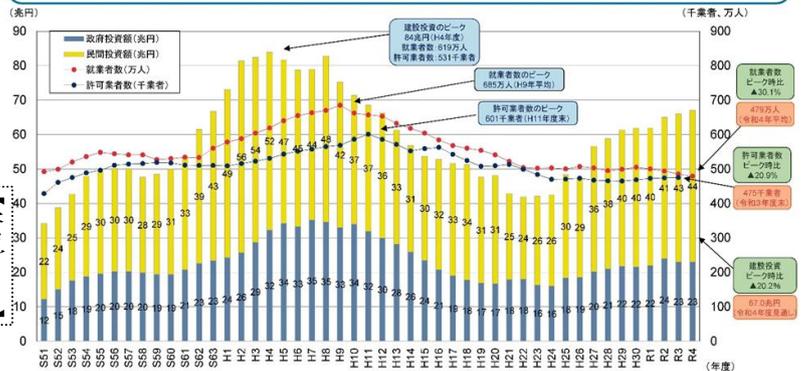
厚生労働省が発表した2023年9月の「毎月勤労統計調査」によると、建設業における労働者の月間労働時間は167.7時間と、全産業平均136.5時間と比較して毎月約31時間多くなっています。また、月間出勤日数は20.5日と、全産業平均の17.7日よりも毎月3日ほど多く出勤しています。年間の総実労働時間でも全産業より300時間以上も多く、長時間労働の常態に置かれています。

また、週休2日(4週8休)が十分に実施されず、建築工事においては約5割が4週4休で働いているのが実情です。

「働き方改革」により、労働者が健康で働きやすい環境づくりをすることが、事業者に求められているのです。

建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

- 建設投資額はピーク時の平成4年度：約84兆円から平成22年度：約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、令和4年度は約67兆円となる見通し(ピーク時から約20%減)。
- 建設業者数(令和3年度末)は約48万業者で、ピーク時(平成11年度末)から約21%減。
- 建設業就業者数(令和4年平均)は479万人で、ピーク時(平成9年平均)から約30%減。



出典 国土交通省「建設投資見通し」・「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」
 注1 投資額については令和元年度(2019年度)まで実績、令和2年度(2020年度)・令和3年度(2021年度)は見込み、令和4年度(2022年度)は見通し。
 注2 許可業者数は各年度末(年度9月30日)の数
 注3 就業者数は年平均。平成23年(2011年)は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で推計した値

続いています。

【資料1】

更に、高齢化も深刻で、国土交通省の調査によると、建設業就業者の内55歳以上が35.9%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行し、「後継者不足」による次世代への技術継承が、建設業界の大きな課題となっています。

② 「人手不足」「後継者不足」問題

二つ目が、【「人手不足」「後継者不足」問題】です。【資料3】

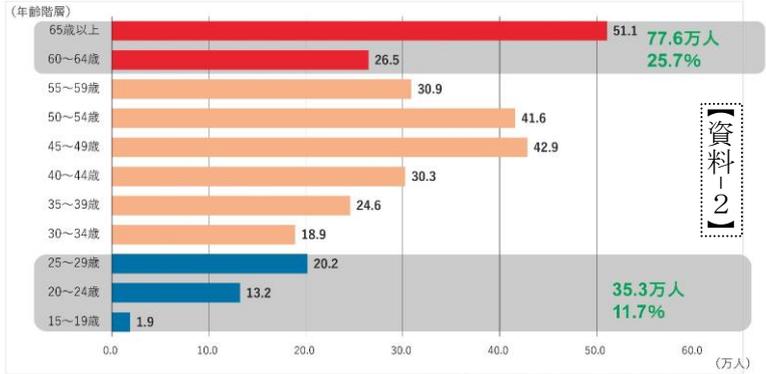
建設業界では、就業者数の減少が進んでいます。国土交通省の「建設業を巡る現状と課題」によると、令和4年の建設業就業者数は479万人で、ピーク時の平成9年から約30%減と「人手不足」の状態が

とが見込まれます。また、これからの建設業界を支える29歳以下の技能労働者の割合は、全体の約12%程度しかなく、若年入職者の確保や育成が喫緊の課題となっています。【資料2】

労働者にとって働きやすい環境づくりを整え、「人手不足」「後継者不足」を解消させることも、「働き方改革」の大きな役割です。

年齢階層別の建設技能者数

○60歳以上の技能者は全体の約4分の1(25.7%)を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。
 ○これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約12%程度。若年入職者の確保・育成が喫緊の課題。
 ⇒ 担い手の処遇改善、働き方改革、生産性向上を一体として進めることが必要

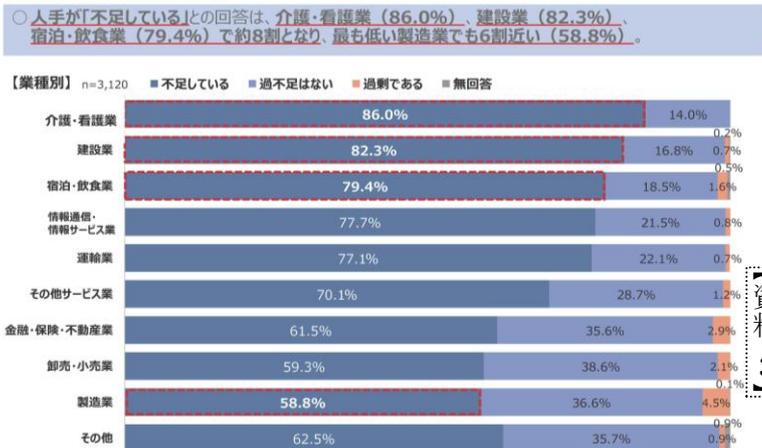


③ 強い3K(きつい・汚い・危険)のイメージ
 三つ目が、建設業に対する強いイメージです。
 【3K(きつい・汚い・危険)】の求職者のなかには、建設業は肉体労働を伴うため、きつい仕事だという印象を持つ人が多く、忌避する層が一定数いると考えられています。
 また、業務中の事故のニュースも数多く報道されていることから、

「後継者不足」(特に技能労働者)が顕著となる原因を探ります。
 ① 少子高齢化と引退層の増加
 建設業における「人手不足」「後継者不足」の最大の原因は、他産業

危険と感じる人も多くいます。そのため、建設関連企業においては、【3K(きつい・汚い・危険)】のイメージを払拭する努力が求められるところです。「人手不足」の中、クリーンなイメージを醸し出し、人員確保につなげるとも「働き方改革」の重要な役割となります。
 C. 建設業界の「人手不足」問題(特に技能労働者)
 前述のとおり、【長時間労働の常態化】【「人手不足」】【後継者不足】【強い3K(きつい・汚い・危険)】からの脱却を図るため「働き方改革」が進められていますが、建設業界が構造的に陥っている【「人手不足」】【後継者不足】(特に技能労働者)を解決がすることが急務となります。次に、【「人手不足」】【後継者不足】(特に技能労働者)が顕著となる原因を探ります。

1. 人手不足の状況と対策 人手不足の状況(業種別)



も抱える少子高齢化による現役世代の減少です。建設業界では、多くの熟練技能労働者が高齢になり、引退を迎える時期に差し掛かっています。これにより、長年培った技術やノウハウが業界から失われていく傾向にあり、「人手不足」「後継者不足」はさらに深刻化する見込みです。また、新しい技能労働者が、そのギャップを埋めるまでには、多くの時間と研鑽が必要となり、益々事態は深刻です。

また、日本には建設技能労働者に特化した公的な資格制度が存在しないことから、賃金が低く設定されやすい状態にあります。日本とは対照的に、ドイツなどではマイスター制度と呼ばれる公的な資格があり、給与も高く安定しています。さらに、日本の建設業の年間総実労働時間は全産業よりも多く、特に高齢の建設技能労働者にとっては、負担が大きい状況です。

出典 【資料1】 【資料2】 国土交通省通省 / 【資料3】 日本商工会議所・東京商工会議所

② 低賃金と労働条件の悪さ
 日本の建設業界における「人手不足」「後継者不足」の要因として、技能労働者の賃金の低さと長時間労働が挙げられます。低い賃金と厳しい労働条件は、特に若い労働者にとっては大きなデメリットであり、新しい労働力の獲得を妨げています。また、離職者も増加傾向にあります。

建設技能労働者の多くは日給制で収入が不安定となり、時には最低賃金以下になることもあります。

③ 建設需要の増加

リーマンショック後、建設需要は緩やかに拡大しています。2011年の東日本大震災や東京オリンピックによってさらに需要が高まり、既存の人手では対応できない状態にあります。オリンピック後も、大阪万博やリニア中央新幹線、都市再開発、高齢者施設といった新たなプロジェクト、および老朽化したインフラのメンテナンス等により、建設需要は継続的に拡大する見通しで、「人手不足」に拍車がかかります。

【資料1】

④ 季節性と不安定な雇用

建設技能労働者の6割以上が日給制であり、天候や現場の有無によって給料が変動するため、将来のライフプランが立てづらい状況があります。社会保険の加入は改善傾向にありますが、「道具代がかさむ」問題もあり、収入上の不安を高めています。また、建設技能労働者は広範囲に及ぶ現場に通う必要があります。その結果「拘束時間が長くなる」問題も深刻です。

⑤ 若者の建設業に対する興味喪失

建設業に興味を持つ若者が少な

いのは、「3K(きつい・汚い・危険)」の印象と、建設業界には古い価値観があるためとのイメージが待たれているとの意見もあります。建設業は肉体労働が多く、週休二日制が一般的でないため、「きつい」イメージがあり、作業環境が「汚い」ことも多く、高所での作業は「危険」です。さらに、現在の若者は仕事にやりがいや人間関係を重視し、建設業界の古い価値観と合わない場合も多く、新しい世代がITやサービス業など、他の多様な業界に魅了され、建設業に対する興味や注目が薄れているのが現状です。

D. 「人手不足」を解消するための

取組み

建設業界における「人手不足」問題は深刻です。建設業の需要はこれからも拡大が予想される中で、その解決策が切実に求められています。「働き方の改革」と作業の効率化は必要不可欠です。さらに、建設業界全体のイメージを向上させることで、より多くの人材を引き寄せる労働環境を整えることが重要です。最後に、「人手不足」問題を解決するための取組みを探ります。

① 若者へのイメージアップ戦略

建設業界において、若手不足が問題となっていることから、各企業は待遇改善と若者の定着に向けた取り組みを始めています。一例として「ゲンバ男子」という企画があります。

この企画は、大阪産業創造館のビジネス情報マガジン「ビープラッツ」のサイトです。この企画においては、中小企業で活躍する若手のかわいい写真が掲載され、建設業の魅力をアピールしています。

さらに、子供参観や大型重機の試乗会・見学会なども開催され、これらのイベントを通じて、建設業界と子供たちやその保護者との接点を作り出そうとしています。

また、地域イベントやボランティア活動を通じ、間接的なイメージアップも行っている企業の取り組みも見られています。

② 給与と福利厚生生の改善

建設業界では、多くの技能労働者が社会保険に未加入であり、問題となっています。

社会保険の加入は、技能労働者にとって多くのメリットがあるもの

の、企業側は、その費用の半分を負担する必要があります。経費負担となっています。そのため、技能労働者の待遇改善を目的として、社会保険未加入の企業には建設業の許可や更新が認められない制度が存在しています。

また、技能労働者の安全性を高めるための各種取り組みが行われています。月給制の導入についても、建設業界全体での改善が求められているところです。一部の中小企業では新卒に対して月給制を導入し、スキルが身についた後に独立を促している例もあるようです。

③ 工期の見直し

建設業界は需要が拡大傾向にあり、工期に無理があるケースも増えています。その結果、工事が天候等に影響される場合は、長時間労働が強いられるケースもあります。これを解決するためには、適切な工期の設定が必要であり、「働き方改革」においても、適切な工期の設定が推進されています。

実際の公共工事においては、余裕を持たせた工期が設定されている場合が多いのが現状です。

さらに、労働条件の柔軟性を高め、若者や女性にも働きやすい環境を整える取り組みも進行しています。

④ 生産性の向上

「生産性向上」は人材確保と平行して進めるべき課題です。デジタル技術や最新設備の導入により、コストと人員を削減することが可能となります。

ICT建機・ツールの活用、DX(データトランスフォーメーション)の推進も今後必要とされています。ドローンやロボットを用いることで、危険な業務のリスクを減らし、精度の高いデータを得ることができま

す。また、BIMツールの導入により工期の短縮も実現可能となります。

これらの技術の活用により、「人手不足」を解消し、従業員がより価値の高い作業に専念できるようになります。

尚、技術の進歩により、新しいビジネスチャンスも生まれ、企業の成長を促進する可能性もあります。

更に、プレハブ化、システム化を図ることによる建設現場の合理化も活発化しています。

事務局からのお知らせ

□総会報告

去る5月25日(土)に2024年度定例総会が開催され、議案書の全議案が承認されました。正会員の皆さまにおかれましては、ご協力をいただき、誠にありがとうございました。



く編集後記く

木造建築物の建築確認・検査に関して、構造等の安全性や省エネ審査が加わり、非木造建築物と統一化されます。

2025年4月の「省エネ基準への適合義務化」に伴い、「建築確認・検査の対象となる建築物の規模等の見直し」に係わる法律の改正が行われる予定です。

すべての建築物に対する省エネ基準適合義務化、およびZEH等省エネ建築物の普及による断熱材や太陽光発電搭載による建築物の重量化に伴い、建築物の構造の安定性の審査や検査に係わる建築物の規模等の変更です。

木造の小規模建築物(住宅)に関しては、今まで省略されていた審査・検査について変更されることになります。

今後、木造住宅を建築する場合は、省エネ法、建築基準法の改正内容に適合するよう注意が必要です。

(T・T)



□実例欠陥建築集・木造編

次ページに、当会の10周年記念事業として作成した「実例欠陥建築集・木造編」の一部を、掲載いたします。今後順次掲載いたします(紙面の都合による不定期掲載)。

無料電話相談窓口のご案内

あなたの家は大丈夫ですか？

欠陥住宅など、住まいに関する相談・質問がある方は、当会ウェブサイトの「相談員名簿」(<http://www.kenchiku-gmen.or.jp/sumai110.html>)に掲載されているお近くの相談員まで、直接アクセスして下さい。

誰に相談すれば良いかわからないなど、不明な点がありましたら、事務局にお問合せいただければ、適当な相談員をご案内します。

TEL : 03-6805-3741 / FAX : 03-6805-3719

E-mail : jimukyoku@kenchiku-gmen.or.jp

設備(排水管)

11048

ユニットバス排水管接続不良による床下浸水

年度	2006年完成(2006年調査)
場所	千葉県船橋市
構造	木造在来軸組工法
階数	2階
延べ面積	162 m ²
用途	一戸建ての住宅

瑕疵の特徴

1. 新築入居してわずか1ヶ月後に1階浴室排水管の接続不良により漏水し、べた基礎底盤天端から最大高さ120mmまで床下全面において冠水した。
2. 浸水による床束及びその他床軸組材の高含水率による強度低下が懸念される。



浸水高さ(120 mm)



床束材の含水測定

解説

当該不具合は、ユニットバス器具排水管と本配管の接続部分が仮接続のまま(接着されていない)で完成引渡しされたことによるものである。公庫仕様書 13.4.3(管の接合).1.口に不適合。

水抜きしてから15日後、床下木材の含水率を測定した結果、床束は24%と高かったが、土台・大引きは11~12%と平衡含水率(木材の水分が平衡に達し、変化しなくなった含水率)であった。UBは温水であり、蒸気により湿気が広がり易いが、漏水発覚が早期であったこともあり、床束以外は大事に至らなかった。

なお、調査依頼者は、引き続き建築Gメンに構造部分の追加調査依頼をした結果、多数の瑕疵が判明し、建設会社は全面無償補修工事を実施した。