

昨年度 特別委員会 開催実績及びアンケート調査結果等について

1. 令和6年度の特別委員会 開催概要

(1) 第1回特別委員会（令和6年9月26日）

「令和6年度 働き方改革における週休二日制、専門工事業の適正な評価等に関する調査」に係るアンケート調査票（案）について検討を行った。

(2) 第2回特別委員会（令和6年1月28日）

上記アンケート調査の集計結果及び調査報告書（案）について検討を行った。

（敬称略）

団体等	所属	役職	氏名
委員長／学識者	芝浦工業大学 建築学部建築学科	教授	蟹澤 宏剛
学識者	(一財)建築コスト管理システム研究所	総括主席研究員	岩松 準
全室協	(一社)全国建設室内工事業協会	事務局長	石田 潤一
全鉄筋	新妻鋼業(株)	代表取締役	新妻 尚祐
DCA	(株)進成	代表取締役	土堂 進
日本型枠	佐々木建設(株)	代表取締役	堀 雄二
日塗装	(株)河野塗装店	常務取締役	河野 敬幸

2. 令和6年度のアンケート実施概要

(1) 対象

建専連正会員団体に所属する会員企業

(2) アンケートの主な項目

①回答企業の概要

資本金、完工高、業種、請負階層、技能労働者の確保状況、労災上乗せ保険の加入状況、就業規則の作成状況、建設キャリアアップシステム（CCUS）の申請状況、建設キャリアアップシステム（CCUS）能力評価の実施状況 等

②週休二日制や就業環境の整備について

休日取得状況、週休2日制を導入できない理由、週休2日目の定着条件、時間外労働の削減に向けた取組 等

③専門工事業の適正な評価について

技能労働者の給与、登録基幹技能者や職長の評価・処遇、利用している退職金制度 等

④インボイス制度への対応について

取引事業者に占める免税事業者の割合、免税事業者（一人親方）との取引 等

(3) 調査期間

令和6年11月12日（月）～12月16日（月）

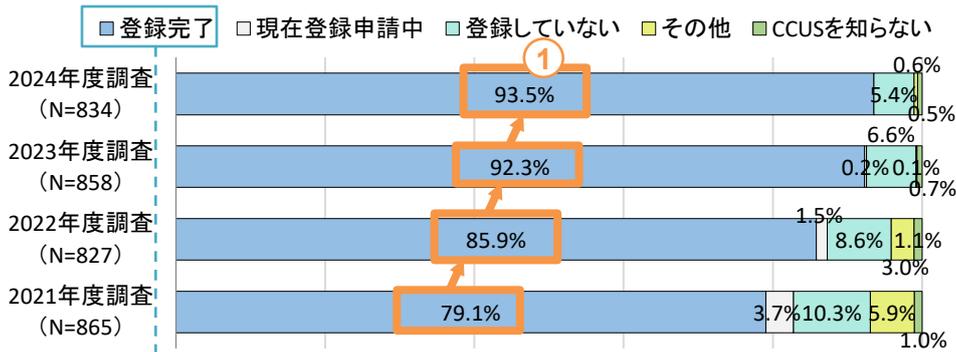
有効回答数：834件（令和5年度は858件）

3. 令和6年度のアンケート結果概要

(1)建設キャリアアップシステムの登録状況について

- ①回答企業における登録割合(事業者)は93.5%である。年々増加している。
- ②事業者のCCUS登録割合は社員数の規模によって差が見られる。大規模な事業所の登録率が高く、小規模な事業所に比べて約25.8ポイントも上回っている。

■CCUSの登録申請状況【事業者登録】



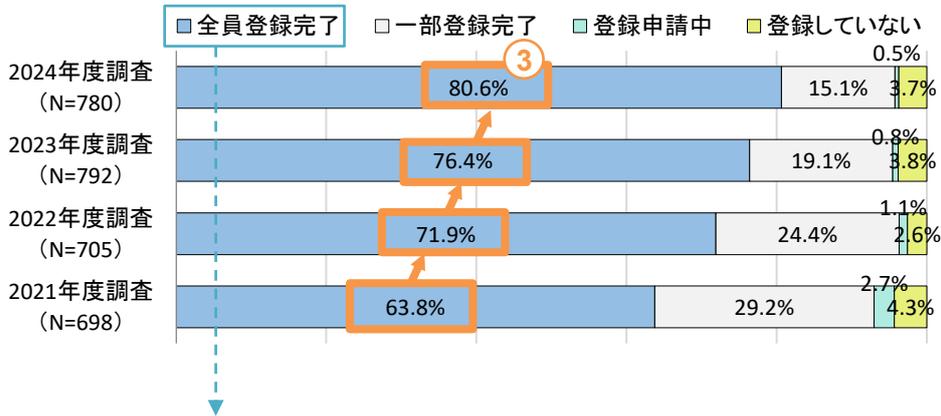
	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度	
全体	93.5%	92.3%	85.9%	79.1%	
公・民の割合	公共工事が主体	92.3%	89.1%	80.5%	66.7%
	民間工事が主体	93.0%	93.4%	88.8%	84.3%
主な請負階層	元請	73.4%	69.4%	62.1%	47.9%
	1次下請	94.7%	95.7%	90.4%	85.9%
	2次下請	97.1%	92.7%	93.5%	92.0%
② 社員数	1~4人	68.3%	70.9%	50.0%	52.8%
	5~9人	90.7%	85.4%	78.5%	64.5%
	10~29人	96.6%	95.4%	86.4%	79.8%
	30~99人	97.5%	96.5%	93.9%	90.5%
	100~299人	94.1%	97.5%	95.1%	91.9%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	97.5%	100.0%	79.6%	76.9%
	建築工事業	96.8%	75.9%	73.3%	91.7%
	大工工事業	93.5%	100.0%	100.0%	-
	左官工事業	99.4%	93.4%	90.8%	83.8%
	とび・土工工事業	91.7%	87.2%	75.7%	77.1%
	タイル・れんが・ブロック工事業	95.7%	98.0%	92.8%	92.0%
	鉄筋工事業	96.9%	87.1%	75.0%	69.9%
	塗装工事業	76.1%	67.7%	100.0%	88.9%
	内装仕上工事業	95.2%	96.0%	90.9%	86.0%

※2024年度は2022年度以前前の調査と設問形式が異なる。ここでは比較のため2022年度調査に合わせて加工した。

※サンプル数の少ない「(主な請負階層)3次以下の下請」と「(社員数)300人以上」、および属性が不明確な「(公民の割合)公・民半々程度」のデータは未掲載。以降の頁も同様。

③回答企業における登録割合(技能労働者)は 80.6%であり、こちらも事業者同様に年々増加している。

■CCUS の登録申請状況【技能労働者登録】



●「全員登録完了」の経年比較

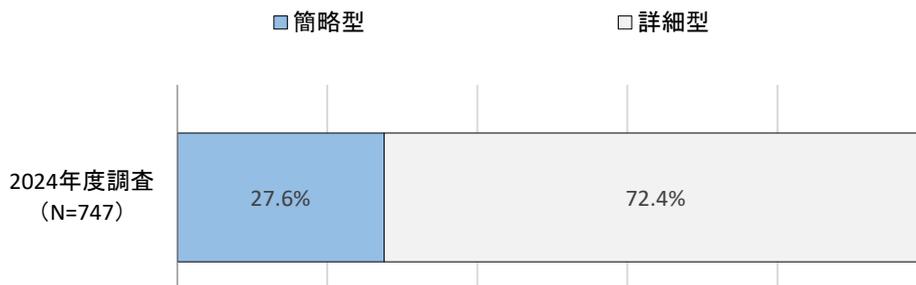
		2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
全体		80.6%	76.4%	71.9%	63.8%
公・民の割合	公共工事が主体	79.5%	75.4%	68.4%	63.9%
	民間工事が主体	79.2%	75.4%	74.1%	61.5%
主な請負階層	元請	61.7%	44.1%	54.1%	45.1%
	1次下請	81.3%	78.3%	74.6%	65.9%
	2次下請	85.1%	87.1%	71.8%	69.1%
社員数	1~4人	65.1%	74.4%	50.0%	63.0%
	5~9人	76.6%	68.7%	70.0%	62.2%
	10~29人	84.3%	77.9%	74.2%	64.7%
	30~99人	84.0%	83.6%	73.0%	67.1%
	100~299人	71.9%	66.7%	68.4%	47.1%
完工高の大きい許可業種	土木工事業	70.0%	82.4%	73.2%	75.6%
	建築工事業	62.1%	86.4%	69.6%	69.6%
	大工工事業	83.0%	82.9%	84.1%	-
	左官工事業	59.1%	83.2%	73.2%	72.5%
	とび・土工工事業	91.3%	55.9%	64.3%	65.5%
	タイル・れんが・ブロック工事業	54.5%	88.6%	81.0%	66.7%
	鉄筋工事業	87.8%	59.3%	66.1%	52.5%
	塗装工事業	74.3%	61.9%	72.7%	65.2%
	内装仕上工事業	73.8%	60.0%	67.2%	64.7%

※2024年度は2022年度以前前の調査と設問形式が異なる。ここでは比較のため2022年度調査に合わせて加工した。

(2)建設キャリアアップシステムの活用状況について

- ①技能者登録している企業のうち、能力評価を実施できる「詳細型」で登録している企業が約7割、能力評価できない「簡略型」が約3割であった。また、小規模事業所ほど、「簡略型」で登録している企業が多い。
- ②能力評価の実施状況については、「全員実施」している企業は、「詳細型」登録している企業のうち37.0%を占めた。

■技能者登録のタイプ <報告書 P15>

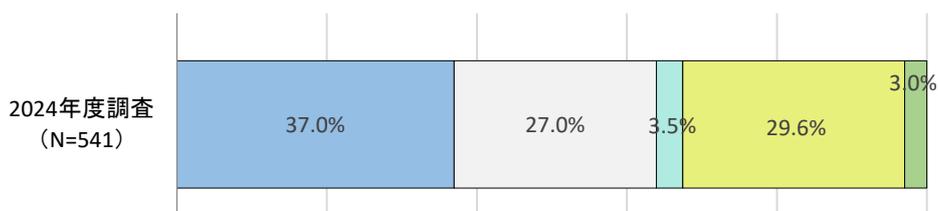


① 社員数の少ない企業ほど、「簡略型」で登録している企業が多い

		合計	簡略型	詳細型
全体		747 100.0%	206 27.6%	541 72.4%
社員数	1人~4人	37 100.0%	16 43.2%	21 56.8%
	5人~9人	130 100.0%	42 32.3%	88 67.7%
	10人~29人	353 100.0%	106 30.0%	247 70.0%
	30人~99人	191 100.0%	37 19.4%	154 80.6%
	100人~299人	28 100.0%	4 14.3%	24 85.7%

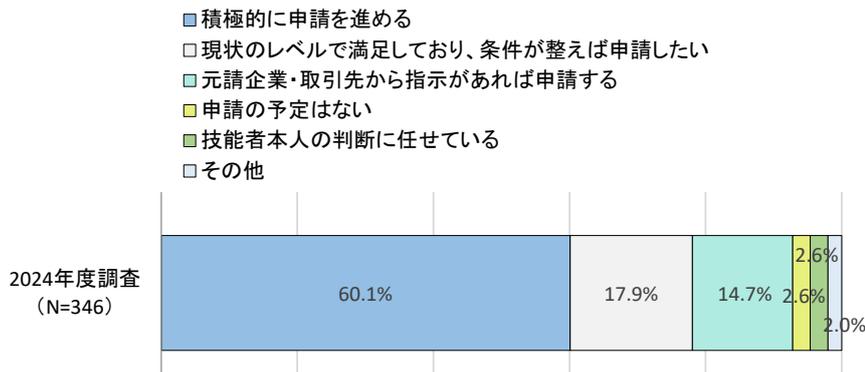
■CCUSの能力評価の実施状況 <報告書 P16>

■ 全員実施完了 □ 一部実施完了 ■ 現在申請中 ■ 実施していない ■ 未定、その他



- ① レベルアップ申請について、「積極的に申請を進める」とした企業が、能力評価を行っている企業のうち約6割にのぼった。特に、大規模な事業者ほど積極的な姿勢が見られた。
- ② カードリーダーの設置現場は年々増加傾向にあるが、全体的な普及率はまだ低い。「設置していない」と回答した企業も年々減ってはいるものの、依然として約2割存在する。

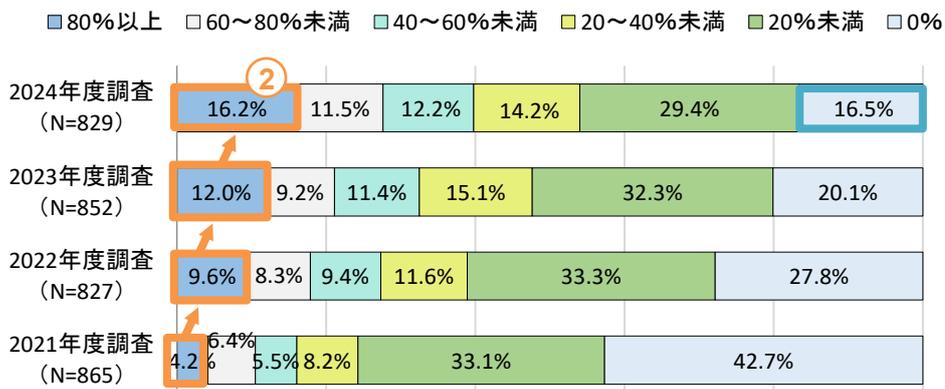
■レベルアップ申請の今後の取組み予定 <報告書 P17>



		合計	積極的に申請を進める	現状のレベルで満足しており、条件が整えば申請したい	元請企業・取引先から指示があれば申請する	申請の予定はない	技能者本人の判断に任せている	その他
全体		346	208	62	51	9	9	7
		100.0%	60.1%	17.9%	14.7%	2.6%	2.6%	2.0%
社員数	1人~4人	12	4	2	1	5	0	0
		100.0%	33.3%	16.7%	8.3%	41.7%	0.0%	0.0%
	5人~9人	39	18	10	7	1	3	0
		100.0%	46.2%	25.6%	17.9%	2.6%	7.7%	0.0%
	10人~29人	160	89	30	31	2	4	4
	100.0%	55.6%	18.8%	19.4%	1.3%	2.5%	2.5%	
	30人~99人	111	82	14	11	1	2	1
	100.0%	73.9%	12.6%	9.9%	0.9%	1.8%	0.9%	
	100人~299人	20	13	4	1	0	0	2
	100.0%	65.0%	20.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%

①

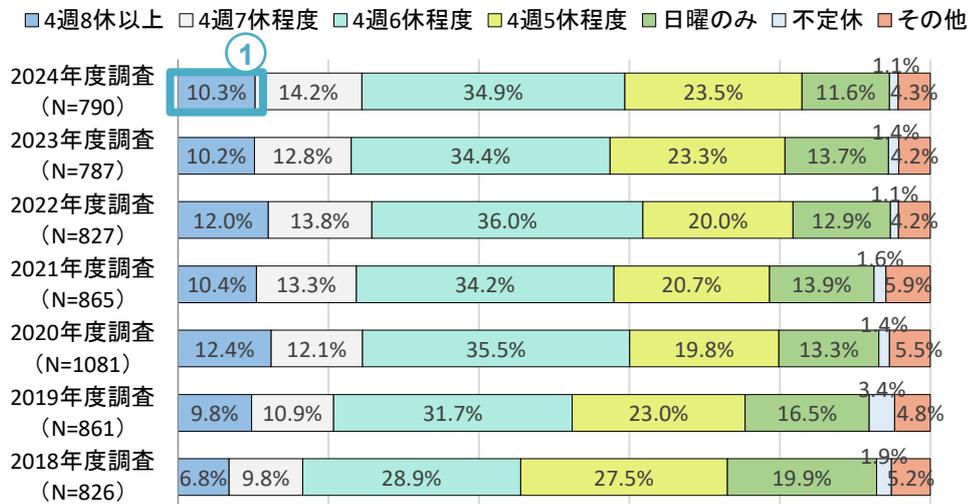
■CCUS カードリーダーが設置されていた現場の割合 <報告書 P18>



(5) 週休2日制の導入状況

- ① 「実際に取得している休日割合」は、昨年に比べ大きな変化はなかった。「4週8休以上」を実現している企業は全体の約1割に留まり、他産業で普及している週休2日制を採用している割合は依然として少ない。
- ② 公共工事を主とする企業は、民間工事を主とする企業よりも、4週8休を達成している。昨年結果と比べても、公共工事では4週8休の割合が1割近く増加。
- ③ 企業階層においては「元請」企業が最も休日が多く、「一次下請」、「二次下請」企業と続く。結果として、民間工事に携わる下請企業ほど休日が少ない。
- ④ 「ほとんどの現場で4週8休以上を確保している」企業は全体の1割以下に留まった。

■実際に取得できている休日 <報告書 P22>

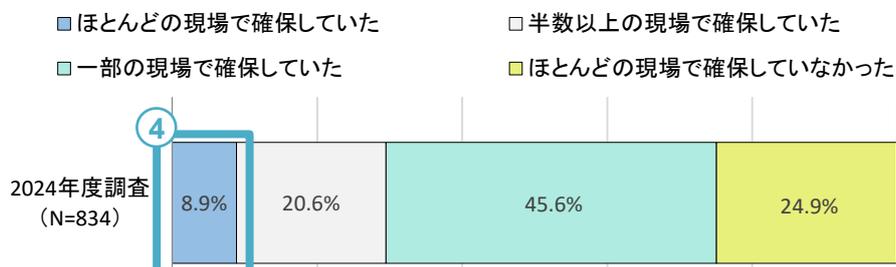


② 公共工事だけで比べると、昨年(14.7%)より10%近く増加

③ 元請の方が4週8休以上を達成

		合計	4週8休以上	4週7休	4週6休	4週5休	日曜のみ	不定休	その他
全体		790	10.3%	14.2%	34.9%	23.5%	11.6%	1.1%	4.3%
公・民の割合	公共工事が主体	141	24.1%	17.0%	37.6%	12.1%	5.0%	0.0%	4.3%
	民間工事が主体	523	6.7%	13.2%	34.0%	27.5%	12.2%	1.3%	5.0%
主な請負階層	元請	58	29.3%	20.7%	25.9%	15.5%	3.4%	1.7%	3.4%
	1次下請	587	9.5%	14.1%	35.8%	24.0%	11.8%	0.7%	4.1%
	2次下請	135	5.9%	11.9%	33.3%	25.9%	14.8%	3.0%	5.2%

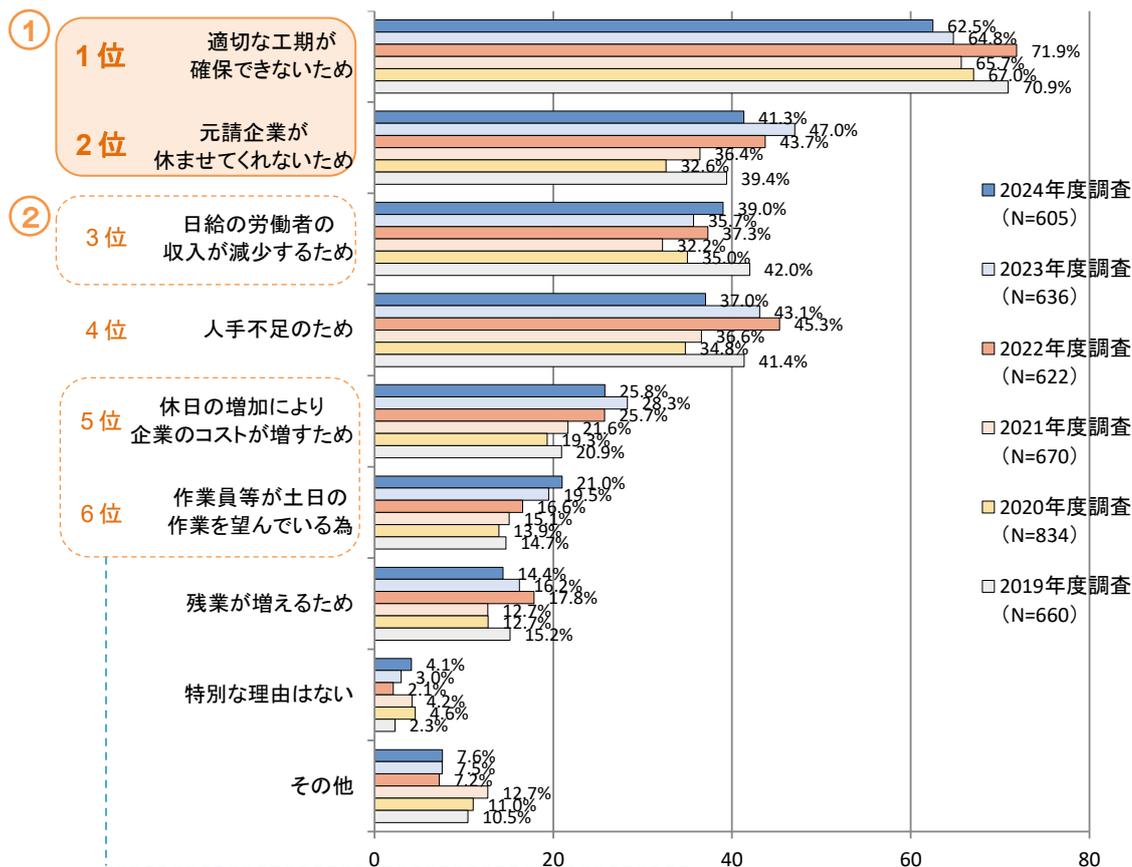
■4週8休以上の現場閉所の割合 <報告書 P21>



(6) 週休2日制の導入が難しい理由

- ① 週休2日制が導入できない主要な理由として、最多回答は昨年同様「工期の確保ができないこと」。続いて、「元請企業が休業日を許可しないこと」である。
- ② 「企業のコスト増加」、「労働者の収入減少」、「作業員の希望」は、昨年同様特に下請企業からの回答率が高い傾向にある。

■ 週休2日制の不導入理由 <報告書 P26~27>



② 下請ほど数字が高い

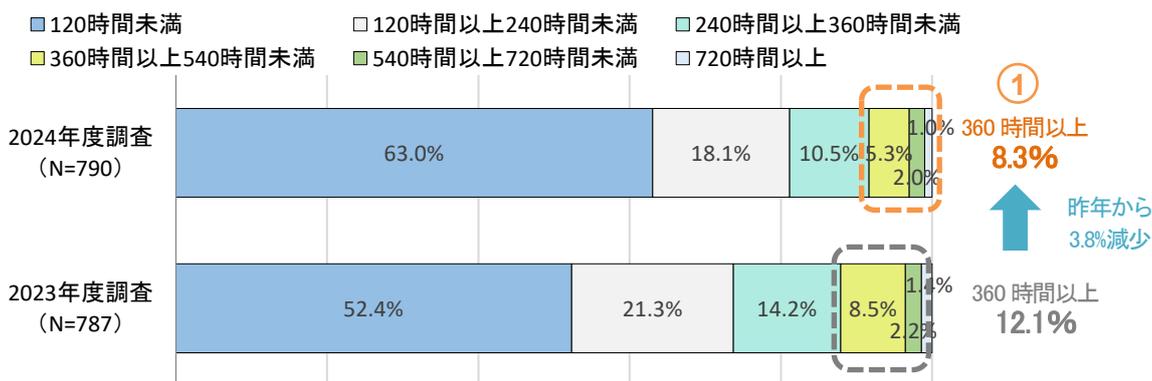
	合計	適切な工期が確保できないため	残業が増えるため	企業のコストが増すため 休日の増加により	日給の労働者の収入が減少するため	作業員等が土日の作業を望んでいるため	元請企業が休ませてくれないため	特別な理由はない	人手不足のため	その他	
全体	605	62.5%	14.4%	25.8%	39.0%	21.0%	41.3%	4.1%	37.0%	7.6%	
主な請負階層	元請	37	59.5%	10.8%	16.2%	29.7%	5.4%	18.9%	2.7%	40.5%	16.2%
	1次下請	450	64.0%	12.7%	26.9%	39.1%	22.4%	44.4%	4.2%	37.8%	7.6%
	2次下請	111	57.7%	23.4%	25.2%	38.7%	19.8%	37.8%	4.5%	33.3%	5.4%

(7) 時間外労働について

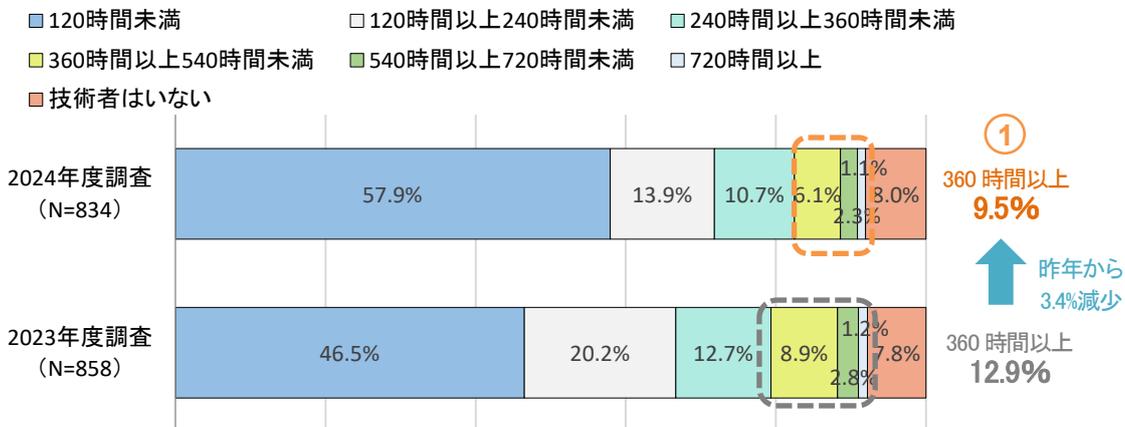
- ① 2024年4月から上限規制の適用が始まったが、技能者および技術者の時間外労働に関して「360時間以上」の時間外労働を行っている企業は、昨年からわずかに減少したものの、依然として約1割を占めた。
- ② 既に規制が適用されているにも関わらず、「(上限規制を)よく知らない」企業は全体の2割以上にのぼり、特に小規模な事業者ほど認知が進んでいない。

■ 年間平均時間外労働時間 <報告書 P40~41>

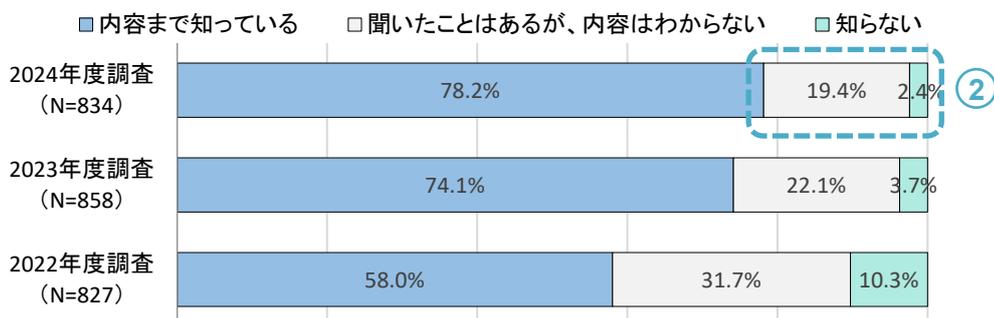
<<技能労働者>>



<<技術者>>



■ 時間外労働の上限規制についての認知状況 <報告書 P47>



(8) 技能者の給与について

- ① 労働者の職階に応じて給与額が上昇する。特に大企業になるほど金額が高いが、その分、小規模企業との差が昨年よりひらきつつある。
- ② 職階が高いほど、昨年からの賃金増幅が大きい様子が伺える。
- ③ CCUS の導入状況と給与額の関係においては、「CCUS を登録している」企業の給与が、「登録していない」企業に比べて高い。特に、入退場管理で CCUS を活用している企業では、給与がさらに高い傾向がある。

■ 給与支給額(月額、中央値) <報告書 P56~57>

		給与支給額(対象:該当技能者のいる企業)				
		登録基幹技能者	職長	日本人技能労働者	外国人技能実習生	外国人就労者
全体		403,704 (391,493)	364,441 (356,962)	306,548 (302,690)	212,662 (207,675)	275,750 (276,488)
請負階層	元請	345,833	326,923	277,273	195,833	N/A
	1次下請	411,782	370,489	311,786	216,667	279,487
	2次下請	384,615	341,964	289,063	198,529	254,412
社員数	1人~4人	303,571	311,364	308,333	N/A	N/A
	5人~9人	364,474	337,037	277,857	195,833	238,462
	10人~29人	400,455	363,333	305,921	206,250	271,759
	30人~99人	435,294	386,667	318,750	223,750	288,889
	100人~299人	458,333	412,500	337,500	243,750	358,333
CCUSの登録申請状況	事業者と全員の技能者登録が完了	411,022	366,418	307,692	213,148	277,778
	事業者と一部の技能者登録が完了	392,857	376,087	308,333	208,824	252,500
	事業者登録のみしている	312,500	308,333	275,000	N/A	N/A
	登録していない	310,714	284,091	250,000	N/A	N/A
CCUSで入退場管理した現場の割合	80%以上	437,963	388,710	334,483	227,885	286,765
	60~80%未満	430,000	379,348	320,536	221,429	282,692
	40~60%未満	385,000	350,000	308,333	201,250	281,250
	20~40%未満	422,917	385,000	297,414	209,000	268,750
	20%未満	380,303	354,091	292,857	212,209	271,774
	0%	348,684	331,250	294,828	193,182	257,143

※()内は R5 調査の数値。灰色の部分は、サンプル数が 10 件以内のため N/A とした

① 大企業ほど金額が高い
その分、中小企業との差が開いている

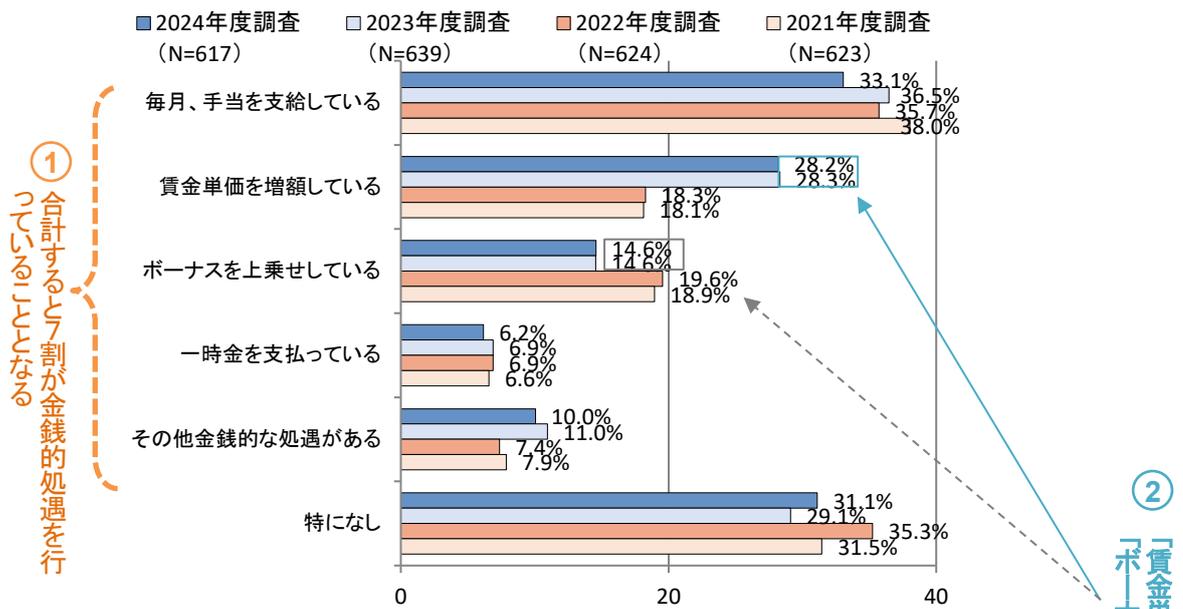
③ 登録企業ほど金額が高い

入退場管理している企業ほど金額が高い

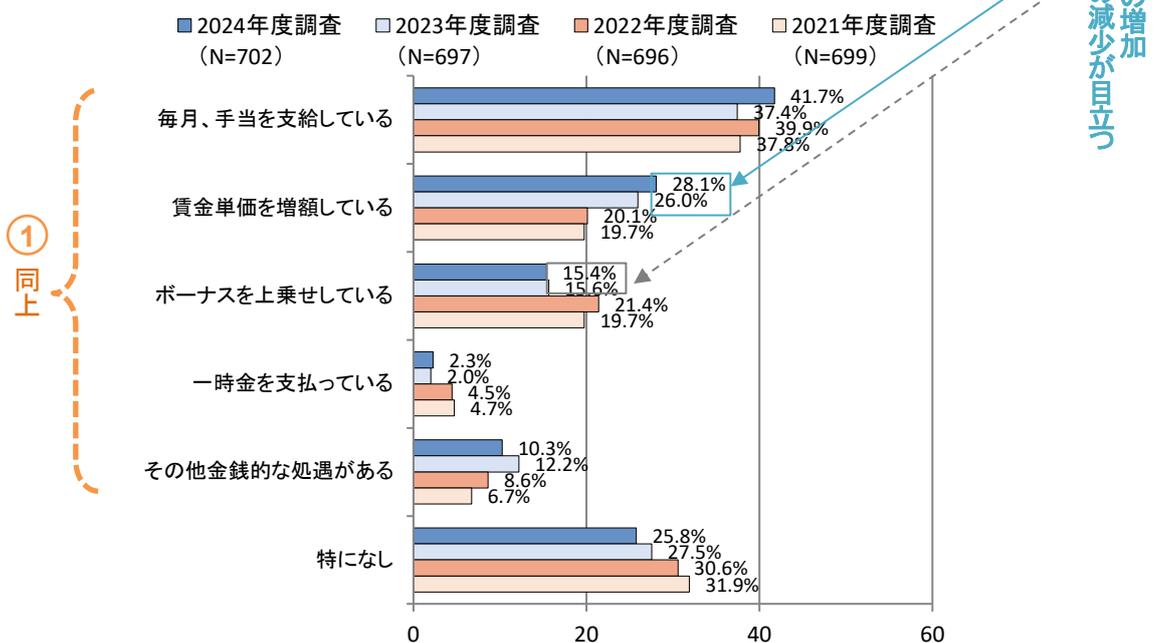
(9) 登録基幹技能者・職長の処遇について

- ① 登録基幹技能者および職長に対して、金銭的処遇を行っている企業は昨年に引き続き約7割である。
- ② 「賃金単価の増額」が昨年より顕著に増加しているのに対し、「毎月の手当」や「ボーナスの上乗せ」は減少傾向にある。一時的な報酬から継続的な待遇への移行を示唆している可能性がある。

■ 登録基幹技能者に対する社内での評価・処遇 <報告書 P72>



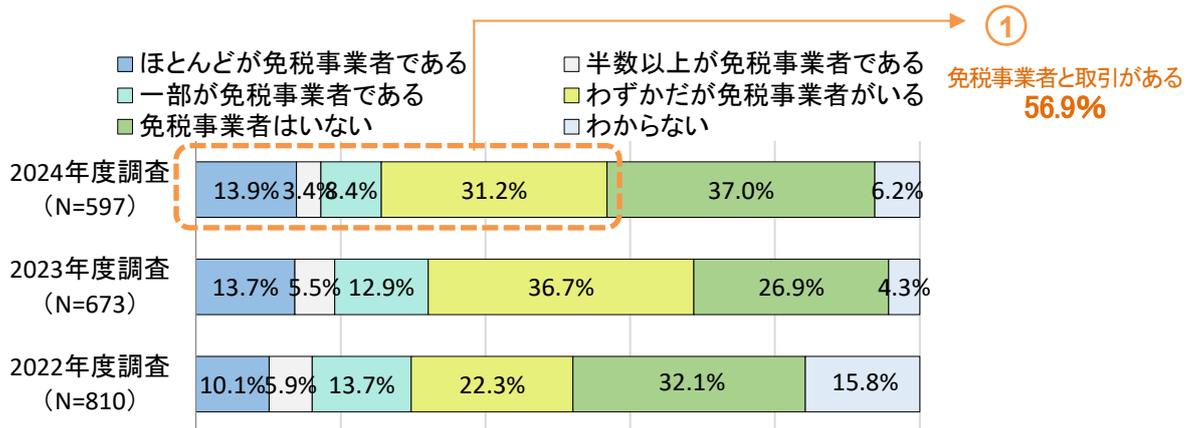
■ 職長に対する社内での評価・処遇 <報告書 P74>



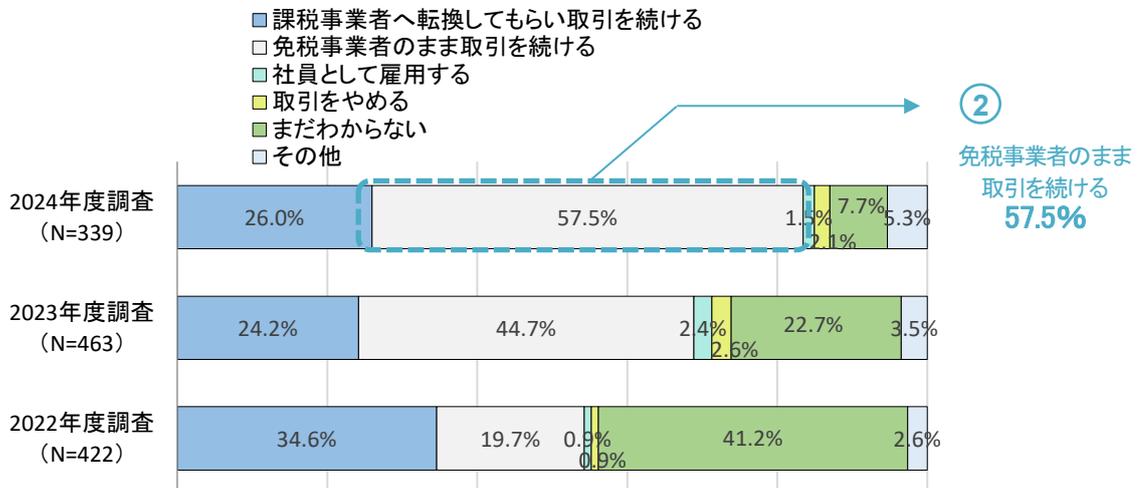
(10)インボイス制度について

- ① 調査に回答した課税事業者の約6割が、免税事業者と取引を行っている。
- ② 免税事業者と取引を行っている企業のうち約6割が、今後も「免税事業者のままで取引を続ける」と回答しており、この割合は昨年にかけて1割以上増加している。
- ③ 「課税事業者へ転換してもらい取引を続ける」企業は3割弱に留まり、特に下請ほどその割合は少ない。

■取引事業者数に対する免税事業者の割合 <報告書 P88>



■一人親方(免税事業者)との取引について今後の対応方針 <報告書 P89>



	合計	課税事業者へ転換してもらい取引を続ける	免税事業者のままで取引を続ける	社員として雇用する	取引をやめる	まだわからない	その他	
全体	339	26.0%	57.5%	1.5%	2.1%	7.7%	5.3%	
主な請負階層	元請	25	36.0%	56.0%	0.0%	0.0%	8.0%	0.0%
	1次下請	260	26.5%	58.1%	1.9%	1.9%	6.9%	4.6%
	2次下請	52	19.2%	55.8%	0.0%	3.8%	9.6%	11.5%

③

● 記述回答について

(11) 週休2日制の導入に関する意見・感想(報告書 P28～)

約 230 件の回答があった。アフターコーディングによる分布は以下の通り。

- 1 労務単価、賃金アップが優先されるべき(43 件)
- 2 元請が徹底しないかぎり休めない。業界全体としても取り組むべき(43 件)
- 3 法律や政策で週休2日制を定めるべき(17 件)
- 4 適切な工期の設定や工期の平準化が必要(20 件)
- 5 実現は困難(33 件)
- 6 必要ではない(16 件)
- 7 その他(52 件)



昨年に引き続き、休日増に伴う収入減を憂い、労務単価や賃金アップを望む声が多く見られた。

また、公共工事では比較的進みつつあるとの意見が見られたものの、民間工事では「未だ適切な工期設定がなされていない」「公共工事で休日確保しても、結局その休みに民間現場がある」など取組の遅れを指摘する声も多かった。さらに、「元請全体(大手～地場)の現場体制が改善されない限り下請は休めない」「元請によって対応がバラバラなので、給与制度や水準の改訂が進められない」など元請側の認識の統一を求める声もあった。

週休2日制を実現するためには、業界全体での一体的な改革が必要不可欠であるといえる。

(12) 時間外労働の上限規制適用による業務への影響(報告書 P51～)

約 200 件の回答があった。アフターコーディングによる分布は以下の通り。

- 1 経営面にマイナスの影響があった(売上・利益の減少、人件費の上昇、人手不足の深刻化など)(46 件)
- 2 従業員にマイナスの影響があった(収入の減少、モチベーションの低下など)(14 件)
- 3 管理業務の増加(7 件)
- 4 納期への影響(納期、工期の調整が必要となった)(13 件)
- 5 プラスの影響があった(業務効率化の実現、意識の向上など)(27 件)
- 6 特に影響はない(81 件)
- 7 その他(18 件)



時間外労働の上限規制が適用されたことをうけ、「マイナス影響があった(上記1～4)」が約4割、「プラス影響があった(上記5)」が約1割、「特に影響はない(上記6)」が約4割、「その他(上記7)」が約1割であった。

「マイナス影響があった」のうち、特に多かったのが「経営面」への影響である。「売上や営業機会が減った」「割増賃金の負担がキツイ」「従業員を休ませる分、外注費や新規システムの導入でコストがかかる」など経営的な困難が伺えた。また、「従業員の手取りが減った」「元請が休むために下請にしわ寄せがきて意欲が削がれる」など、従業員のモチベーション低下を訴える声もみられた。

一方で、「プラス影響があった」という意見も一定数あった。「業務効率化や平準化に取り組む契機となった」「発注者に残業の抑制を要望できるようになった」など本規制を機に働き方改革に着手できた様子が伺えた。