

建設業界の2024年問題

研究員 古泉将利

要 旨

1. 建設業は「働き方改革」の一環で、2024年4月1日から時間外労働に年間720時間の上限が適用される。
2. 県内の建設事業者は、許可区分が知事許可の先、従業員規模19人以下の先がそれぞれ全体の9割を占め、地域限定的かつ小規模な経営である。
3. 県内の建設業従事者の総労働時間は産業平均に近傍、賃金は全産業平均を上回ったが、新たな担い手を十分に確保できていない。
4. 求職者が抱く建設業界に対する負のイメージが改善に至らないこと、若年層の価値観の変化に柔軟な対応ができていないことが原因といえる。
5. 事業規模を問わず、「雇用の安定」、「休日の確保」、「時間外労働の削減」など労働者や求職者の多様性への理解が求められる。
6. 労働時間短縮のみの解決では、工期延長・労働者の賃金減少につながる。小規模事業者でも、競争優位性を高めなければならない。

はじめに

建設業は、道路や河川、工場や住宅などのインフラや建築物の整備・維持管理をとおして我が国経済や地域社会の根幹を支える基幹産業である。また、災害時には住民の安全・安心確保のため、最前線で応急復旧に従事するなど地域にとって必要不可欠な存在といえる。

国土交通省の公表資料『建設業を巡る現状と課題』によると、全国の建設就業者はピークの1997年から約3割減少、加えて労働者に占める55歳

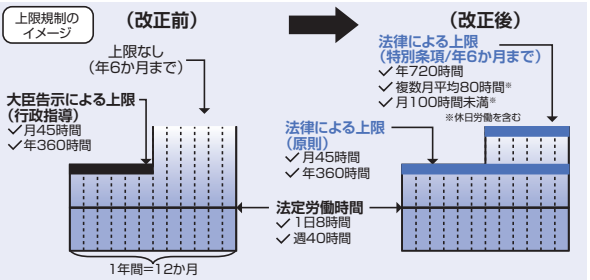
以上の高齢者が約3割となるなど、業界の新たな担い手の確保が進んでいない。

前号（第110号）の徳島経済で、県内トラック事業者と従事者の働き方等について紹介した。建設業界も同様に「働き方改革」の一環で時間外労働に規制が生じる。規制からくる労働力不足で工期の長期間化や、建設業従事者の労働時間（時間外労働）減少による収入減少などが懸念される。建設業界の新たな担い手確保にむけた働き方の改善は急務である。

1. 建設業の時間外労働規制

建設業は、2019 年施行の改正労働基準法により 2024 年 4 月 1 日から時間外労働(原則)に月間 45 時間、年間 360 時間の上限が設定される(図表 1)。

図表 1：2024 年以降の時間外規制のイメージ



出所：厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

特別の事業があって労使が合意する場合でも、年間の時間外労働を 720 時間以内としなければならない(図表 2)。また、災害その他、避けることができない事由により臨時の必要がある場合は、労働時間の延長が可能だが、年間上限 720 時間の超過と月間 45 時間の年間 6 回の超過は許されない。

図表 2：2024 年以降の時間外上限規制について

時間外労働時間(原則)	特別条項の締結による上限(例外)
・ 月間・・・ 45 時間以内 ・ 年間・・・ 360 時間以内	・ 特別条項が適用される場合の時間外労働時間については以下の通り 1. 年 720 時間(月平均 60 時間) 2. 年 720 時間の範囲内で以下を満たす場合 2-1 2～6 ヶ月の平均でいずれも 80 時間以内 2-2 単月で 100 時間未満(休日労働を含む) 2-3 原則の月 45 時間の超過は年 6 回を上限 ・ 災害の復旧・復興の事業 ・ 災害の復旧・復興の事業に限り、下記 2 点は適用されない 2-1 2～6 ヶ月の平均で 80 時間以内 2-2 月 100 時間未満(休日労働を含む) ※ 2-3 は災害からの復旧・復興であっても拘束される。

資料：国土交通省「建設業を巡る現状と課題」

2. 建設業と建設事業者

(1)建設業とは

建設工事の完成を請け負うには、公共・民間

工事を問わず、建設業法第 3 条に基づき建設業の許可を受ける必要がある。

ただし、例外として以下に挙げる「軽微な建設工事」のみを請け負う場合は、必ずしも建設業の許可を受けなくてもよい。

- ・ 建築一式工事については、工事 1 件の請負代金の額が 1,500 万円未満の工事または延べ面積が 150㎡未満の木造住宅工事
- ・ 建築一式工事以外の建設工事については、工事 1 件の請負代金の額が 500 万円未満の工事

建設業の許可区分は大臣許可と知事許可に分類される。二つ以上の都道府県の区域内に営業所を設けて営業する場合は国土交通大臣の許可を、一つの都道府県の区域内のみに営業所を設けて営業する場合は都道府県知事の許可を要する。

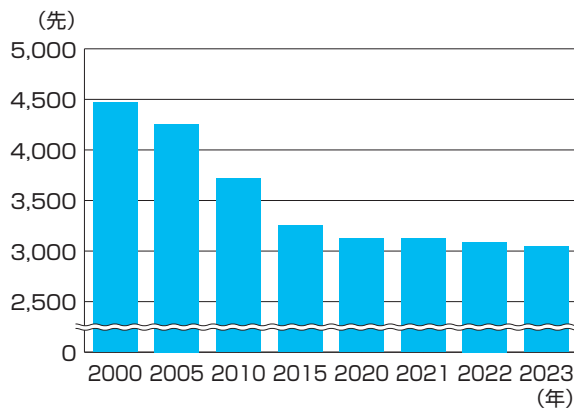
また、建設業許可は、下請契約の規模等により「一般建設業」と「特定建設業」に区分される。発注者から直接請け負う工事 1 件につき、4,500 万円(建築工事業の場合は 7,000 万円)以上の下請契約を締結する場合は「特定建設業」の許可を、該当しない場合は一般建設業の許可を要する。

許可は建設工事の業種別に受ける必要がある。建設工事であれば、土木一式工事と建築一式工事の 2 つの一式工事のほか、27 の専門工事の計 29 種類に分類される。

(2)徳島県内の建設事業者

県内の建設業許可業者をみると、2000 年 3 月末の 4,468 先をピークに、2023 年 3 月末には 3,046 先と 1,422 先が減少した。減少の多くは 2005 年から 2015 年に生じ、その減少数は 1,005 先だった(図表 3)。

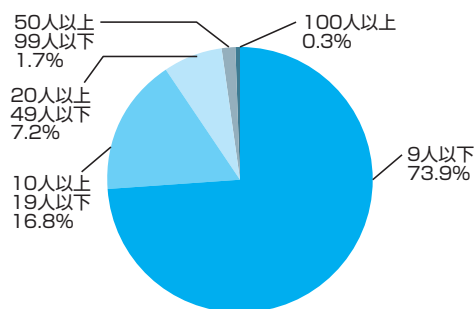
図表 3：建設業許可業者数の推移（徳島）



資料：国土交通省「建設業許可業者数調査」各年

事業者を建設業許可の内訳でみると知事許可が3,002先、大臣許可が44先と事業者全体の約99%の先が徳島県内のみで営業している。また、徳島県入札参加資格業者名簿から県内事業者の規模をみると、全体の73.9%を従業員数9人以下、16.8%を10人以上19人以下が占める。従業員数19人以下の事業者が全体の約9割を占めるなど、地域限定的かつ小規模な経営といえる（図表4）。

図表 4：建設事業者の従業員数別構成（徳島）



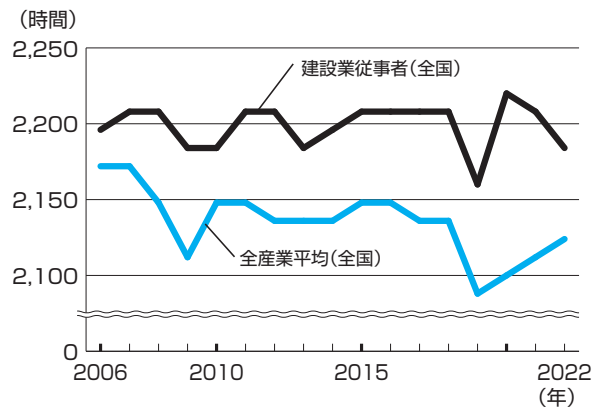
資料：徳島県「令和4年度 一般競争入札（指名入札）参加資格業者名簿（県内建設業）」より作成

3. 建設業従事者について

(1) 総労働時間

2022年の全国の建設業従事者と全産業平均の総労働時間をみると（図表5）、以下のとおりとなっている。

図表 5：総労働時間の推移（全国）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年
※総労働時間＝（所定内実労働時間＋超過実労働時間）×12か月

・総労働時間（全国）

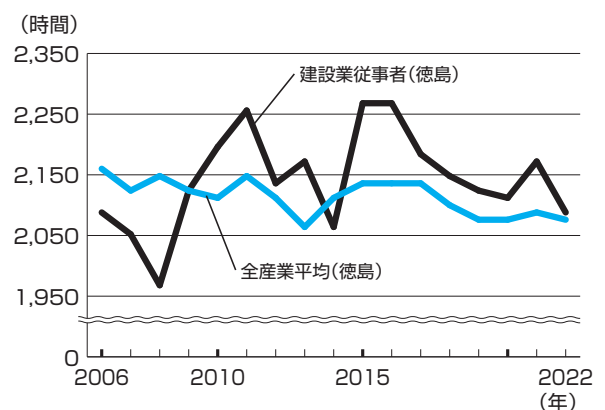
建設業従事者 2,184 時間

全産業平均 2,124 時間

全国の建設業事業者は全産業平均の総労働時間を年間60時間（月あたり5時間）上回っている。

同様に徳島県内の建設業従事者と全産業平均の総労働時間をみると（図表6）、以下のとおりとなっている。

図表 6：総労働時間の推移（徳島）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年
※総労働時間＝（所定内実労働時間＋超過実労働時間）×12か月

・総労働時間（徳島）

建設業従事者 2,088 時間

全産業平均 2,076 時間

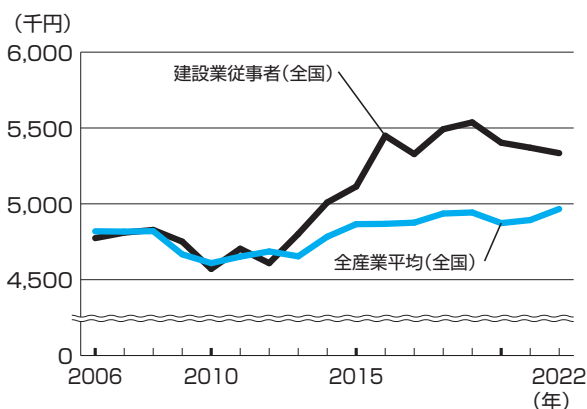
徳島では建設業従事者と全産業平均の総労働時間を比べると、建設業従事者の総労働時間が約12時間（月あたり1時間）上回っている。

働時間は同程度となっている。

(2)年間賃金

2022 年の全国の建設業従事者と全産業平均の年間賃金をみると(図表 7)、以下のとおりとなっている。

図表 7：年間賃金の推移（全国）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年
年間賃金＝きまって支給する現金給与額×12か月＋年間賞与その他特別給与額

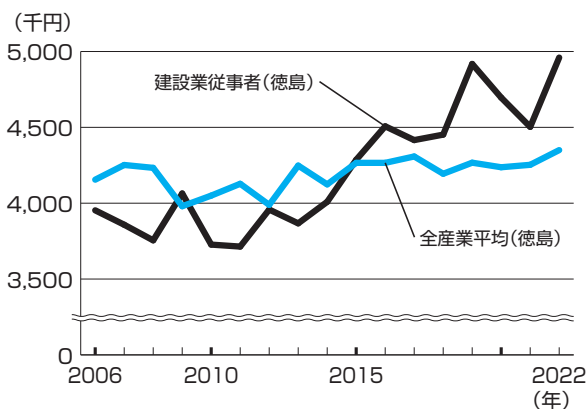
・年間賃金(全国)

建設業従事者 5,334 千円

全産業平均 4,966 千円

全国では、建設業事業者は全産業平均より賃金が368千円高い。同様に県内の建設業従事者と全産業平均の年間賃金をみると(図表 8)、以下のとおりとなっている。

図表 8：年間賃金の推移（徳島）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年
年間賃金＝きまって支給する現金給与額×12か月＋年間賞与その他特別給与額

・年間賃金(徳島)

建設業従事者 4,960 千円

全産業平均 4,350 千円

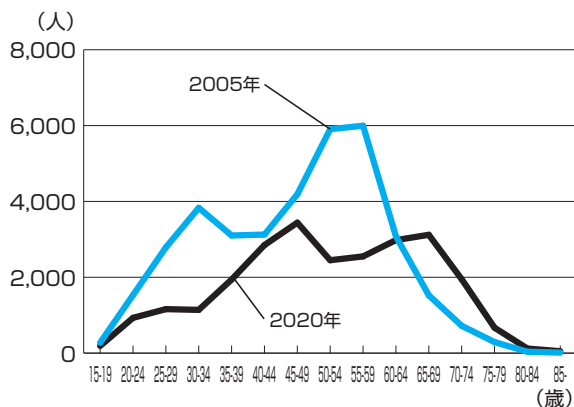
県内の建設業従事者は全産業平均より610千円高い。

県内建設業従事者の総労働時間は2016年以降で減少に転じるとともに、賃金は2015年以降で全産業平均を上回って推移するなど一定の改善がみられる。

(3)従事者数

県内の建設業従事者数は2005年の36,405千人から2020年に25,550人と29.8%減少した(図表 9)。階層別では15歳以上19歳以下から55歳以上59歳以下で就業者数が減少、60歳以上64歳以下で就業者数は横ばい、65歳以上の全階層で就業者数が増加した。

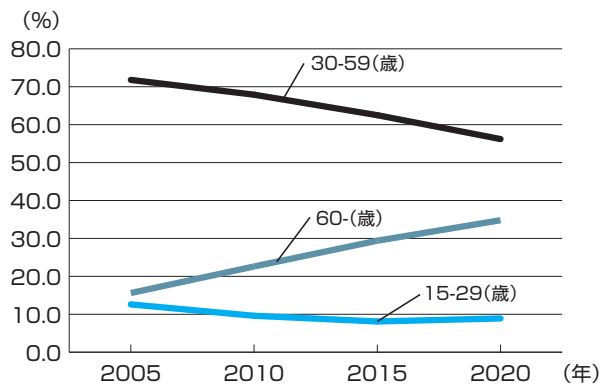
図表 9：年齢階層別の従事者数（徳島）



資料：総務省統計局「令和2年国勢調査」、「平成17年国勢調査」

また、2005年から2020年の年齢階層別従業者数を15歳以上29歳以下、30歳以上59歳以下、60歳以上の3つの階層で区分し、各年齢階層別の構成比の推移をみる(図表 10)。15歳以上29歳以下の階層は2010年には全体の10%を下回った。60歳以上の階層は2020年には全体の34.8%を占める。事業者数の減少、少子化に加えて、若年層の採用難により建設業界全体が高齢化している。

図表 10：年齢階層別の構成比（徳島）



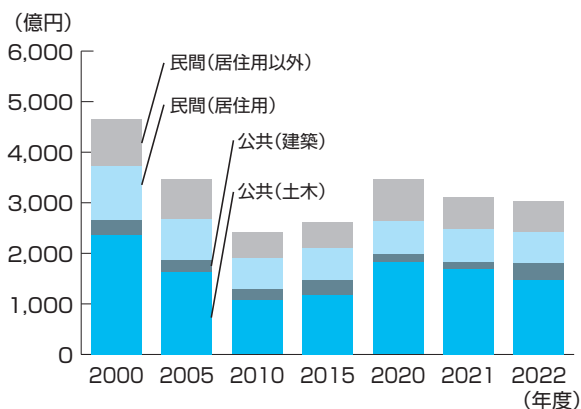
資料：総務省統計局「国勢調査」各年

4. 建設業の働き方改革

本章では建設業界における人手不足と働き方改革について考察する。

徳島県の建設投資額はピークの1998年から2012年まで減少傾向で推移し、建設事業者の廃業や労働者の離職が続いた。長期間の不況で、「雇用が不安定」、「賃金に恵まれず」、「長時間労働」という負のイメージを形成したと筆者はとらえている。国土強靱化基本法などの政策で、2013年頃から建設投資額が増加に転じたが(図表11)、同業界では技術者や技能労働者の確保・育成が十分にできておらず、労働時間の延長で需要に応じる状況が生じた。

図表 11：県内の建設投資額（出来高ベース）



資料：国土交通省「建設総合統計」各年

特に労働時間の増加は若年層の技術者や技能労働者に嫌煙されやすく、新たな担い手が集まらない状況やワークライフバランスの確保を起因とする離職につながり、人材が定着しなかった。

また、近年ではコロナ禍からの経済活動の持ち直しで他産業においても深刻な人手不足が生じ、以前と比べ労働者や求職者が新たな職を容易に得られる状況となった。先述のとおり、県内の建設業界は労働時間や賃金の改善にもかかわらず、人手不足が好転しない。他産業と比べて同業界の労働環境が相対的に厳しいと考える求職者の負のイメージを改善するに至っていない。

新たな担い手の確保にむけて、業界全体で働き方の改善に取り組む必要があり、特に若年労働者の働き方に関する意識変化に耳を傾けなければならない。

若年層を中心にワークライフバランスを重視する価値観が浸透し、旧態依然とした働き方を提示する事業者では人材の確保は難しい。事業規模を問わず、労働者や求職者の多様性への理解が求められる。次に挙げる3つの取り組みが重要と考える。

(1)雇用の安定化

労働者の雇用の安定に向けた取り組みが必要となる。技能労働者の大半は日給月給制で働き、一人親方といわれる個人事業者も多数存在する。各現場限りの業務や、元請企業などから厳しい労働条件を強いられるケースもあるなど、建設業に対する負のイメージどおりの働き方をしている。

建設業は受注産業であり、建設投資の増減や繁閑期の影響を受ける。日給月給制は従事者の雇用・賃金を不安定にする原因であり、人材の定着を阻害する働き方といえる。社員化を図り、月給制に移行することで雇用・賃金を安定させ、労働者や求職者の不安を取り除くことが

必要だろう。県内の郡部の事業者でも技能労働者を社員として迎え入れるなど人材の活用を始めた事例がある。また、大手建設会社では外部発注で調達していた労働力を自社採用で育成する企業も現れている。

他方、社員化を進めるにあたっては、発注者と建設事業者の相互理解を基に、発注工事の標準化、建設事業者の繁閑期の緩和、閑散期の労働機会の創出など対策を講ずる必要がある。

(2)週休2日制の早期導入

4週8休に取り組むことが重要である。一般社団法人 全国建設業協会が公表した「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査」の結果概要によれば、建設現場における週休日の実施状況は以下の通りとなる。

・おおむね4週8休	・・・22.1%
(※週休日2日に相当)	
・おおむね4週7休	・・・15.6%
・おおむね4週6休	・・・47.1%
・おおむね4週5休	・・・11.7%
・おおむね4週4休以下	・・・3.5%

ここでは、求人募集に人材が集まらなると悩む、ある企業の採用担当者の話を紹介したい。

「多くの求職者は完全週休2日を求める傾向が強い。求職者が求人検索をする際、完全週休2日を条件に加えることが多い。当社の現状の週休日は条件に合致しない。検索結果に当社の求人票が表示されず、採用活動が困難になっている。」

多くの求職者は、前職や現職からよりよい労働環境へ移動を希望し、求職活動を行う。広く一般に受け入れられる休暇制度を提供しなければ、選択肢に挙がることは無い。上記企業は建設事業者ではないが、週休日の変更で募集活

動が好転し、人材採用につながっている。

建設事業者においても同様の対応が求められる。人手不足の解消には、募集側が求職者のニーズに応えることが重要である。求職者の多くは週休日2日の確保を基本と考えている。建設業界においても求職者のニーズに応える労働条件や就労環境の改善が重要となる。

一方、4週8休の浸透で、発注者には工期の長期化による費用負担の増加、労働者には労働時間の短縮から賃金の減少が生じる。建設事業者は施工の効率化で工期延長からくるコスト増加を防ぎ、労働者の賃金を確保しなければならない。

(3)時間外労働の削減にむけて

各建設事業者の人的資源の把握、従事者の労働時間や休日勤務など就労状況の把握が必要となる。特に建設労働の中心は現場にあり、勤務場所が各現場に分散するなど就労管理が難しい。また、日報やタイムカードを利用するが運用面で十分といえない管理体制も見受けられる。

2024年以降の時間外労働の上限規制に準拠するため、労働時間の把握と超過の原因を可視化し、対策を講じなければならない。働き方改革によって生じる上限規制には罰則規定があり、事業者の信用に関わる。上限超過を未然に防ぐマネジメント体制の構築も重要である。

おわりに

建設需要の減少を見据え、業務や施工の効率化に取り組み、労働者が満足する賃金を分配する事業者も一部で現れている。また、地域によってはインフラの維持修繕工事等を共同事業体で受注し、各建設事業者の繁閑の緩和や地域雇用の維持に取り組む事例もある。

建設事業者減少と建設需要増加は、非効率な施工や労務管理体制でも事業を継続しやすい

環境を生んだ。事業者の取り組みが労働時間の削減のみに留まれば、公共・民間工事を問わず工期延長や労働者の賃金減少など負担は増加する。効率化に取り組む事業者の受注・採用で

の競争優位性が高まるだろう。小規模な事業者でも施工・業務の効率化を避けることはできない。

<参考文献・参考資料>

- ・日本政策金融公庫総合研究所「中小建設業におけるデジタル化と技能承継」 2023.3
- ・国土交通省「建設業を巡る現状と課題」 2023.5
- ・国土交通省「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」 2018.7
- ・厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」 2021.3
- ・日本建設業連合会「週休二日実現行動計画2022年度通期フォローアップ報告書」 2023.7
- ・全国建設業協会「働き方改革の推進に向けた取組状況等に関するアンケート調査 結果概要」 2022.9