

建設産業における労災等の実態と長時間労働の解消に向けて

市村 昌利

NPO法人建設政策研究所 専務理事

Masatoshi ICHIMURA The actual situation of industrial accidents in the construction industry and towards eliminating long working hours

はじめに

本稿は、過労死防止学会第10回大会の「建設業の労働・労災問題」をテーマとする分科会において、筆者が報告した内容をまとめ、一部加筆を行ったものである。本稿では、①建設業における労災発生状況、②建設業における過労死等の特徴を踏まえて、③建設業における過重業務、長時間労働の発生要因を整理し、④長時間労働の解消に向けての課題等を検討した。

なお、過労死等の主な要因である過重業務、長時間労働については、事業所内でどのような働き方をしているかが重要な問題であるが、本稿では、事業所内の取り組みでは改善することが難しい、産業全体の課題に焦点を当てている。

1. 建設業における労災発生状況

建設業は、その産業特性上、労働災害の多い産業であり、過労死等も発生している。はじめに、建設業の労働災害発生状況について概観する。

(1) 労働災害の発生状況

2023年の建設業の死傷災害件数は14,414件で、全産業の12.6%を占める¹⁾。近年の死傷災害件数の推移をみると、およそ1.4~1.6万件で推移しており、全産業に占める割合は1割強となっている。労災事故の型についてみると、全産業では「転倒」が多いが、建設業では「墜落・転落」が31.6% (2023年)と最も多くなっている。

また、2023年の建設業の死亡災害は、223人で全産業(755人)の29.5%を占める。死傷災害では1割強だが、死亡災害では3割を占めており、危険な作業に従事している実態が垣間見える。また、建設業就業者数が全体の7.2%(総務省「労働力調査、2023年」)である点を鑑みると、労働災害の多い産業であることが分かる。

建設業における死亡災害は、1961年の2,652人をピークとして、1970年代前半までは2,400人前後で推移してきたが、70年代半ば以降、減少して推移してきている。その後、1990年代半ばには年間1,000人を下回り2000年代を通じて減少を続けてきているが、年間200人以上が被災している。

加えて、建設業には「一人親方」と呼ばれる存在がある。一人親方の被災者数は、上述の集計から外れており、2023年の死亡災害は53人(中小事業主、役員、家族従事者を合わせると80人)が被災している²⁾。また、一人親方については、労災保険の加入割合が低いという問題もある。

(2) 過労死等の発生状況

建設業における過労死等の補償状況をみると(図表1)、2023年度の「脳・心臓疾患」の請求件数は123件で決定件数は75件となっている。請求件数、決定件数ともに、全産業の1割強の割合で推移して居る。

また、2023年度の「精神障害」の請求件数は194件、決定件数は154件となっており、請求件数、決定件数ともに全産業の5%程度で推移している。

2. 建設業における過労死等の特徴

(1) 建設業の特徴

次に、建設業における過労死等の特徴を概観する。ここでは、労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの「平成30年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」(以下、「安全衛生研究」と記述)を参照した。

建設業の過労死等の被災者は、現場従事者の大半が男性であるという産業の特徴を反映し

て、ほとんどが男性である。「精神障害」の被災者は女性の割合が多少多いものの、被災者の9割以上は男性が占めている。

一口に建設産業と言っても、従事者の仕事内容は異なる。「安全衛生研究」では、職種が多様であるとして、「現場監督、技術者等」(以下、「技術者」と記載)、「技能労働者等」(以下、「技能労働者」)、「管理職、事務・営業職等」(以下、「事務・営業等」)に分類して分析されている。また、職種が異なっているだけでなく、就労条件や働き方にも相違がある。

例えば、「技術者」や「事務・営業等」では、就業規則や賃金規程が整備されている割合が高いが、「技能労働者」はそうした働くルールの整備が不十分な状況にある。また、「技術者」や「技能労働者」の多くは、事業所内でのデスクワークではなく、現場での作業に従事している。資材の加工等を工場などで行っている場合もあるが、現地生産であることが建設産業の特性である。そのため、大規模な現場で一定期間同じ場所での作業に従事することもあるとはいえ、構造物をつくる現場が工事ごとに異なるため、労働の現場もその時々で変わることになる。基本的には、少額で小規模な工事ほど施工期間が短いため、業種によっては、毎日現場が異なる、あるいは1日の間に複数の現場での作業に従事することも少なくない。

建設業における過労死等の認定要因の大半は長・短期間の過重業務である。過重な業務負担による長時間労働が過労死等を発生させている状況は他産業と同様である。建設業で特徴的であるのは、「技能労働者」の過労死等の要因として、現場での事故や労災を体験したことが要

図表1 過労死等の労災補償状況(建設業・全産業)

単位:件

	脳・心臓疾患の労災補償状況					
	請求件数			決定件数		
	建設業	全産業	建設の割合	建設業	全産業	建設の割合
2019年度	130	936	13.9%	88	684	12.9%
2020年度	108	784	13.8%	98	665	14.7%
2021年度	105	753	13.9%	66	525	12.6%
2022年度	93	803	11.6%	69	509	13.6%
2023年度	123	1,023	12.0%	75	667	11.2%
	精神障害の労災補償状況					
	請求件数			決定件数		
	建設業	全産業	建設の割合	建設業	全産業	建設の割合
2019年度	93	2,060	4.5%	89	1,586	5.6%
2020年度	89	2,051	4.3%	95	1,906	5.0%
2021年度	122	2,346	5.2%	87	1,953	4.5%
2022年度	158	2,683	5.9%	98	1,986	4.9%
2023年度	194	3,575	5.4%	154	2,583	6.0%

出所:厚生労働省「過労死等の労災補償状況」各年版より作成

因の一定割合を占めていることである。「安全衛生研究」によれば、「技術者」や「事務・営業等」の「心理的負担による精神障害の事案における出来事」の大きな割合を占めているのは「仕事の量・質」だが、「技能労働者」の場合には、「事故や災害の体験」が一定の割合を占めている。

(2) 建設業における過労死等事例と発生要因

建設業における過労死等について、①現場監督、②技能労働者、③事務・営業等の被災事例を確認し、その発生要因について整理する。

①現場監督

現場監督は、工事現場で工程管理や安全管理など、工事現場を統括する役割を担っている。そのため、業務内容も、資料作成、現場での打ち合せ、計画書・安全関係書類作成、工程管理、原価管理など、多岐にわたる。また、現場監督の場合には、現場で工事が進められている時間帯はもとより、現場で工事等の作業が行われない時間帯であっても、書類作成等の業務があ

る。当日の作業報告など、現場作業終了後に作成する資料もあり、長時間労働が発生しやすい環境にある。

現場監督の過労死等の発生事例をみると、過重業務によって、深夜労働や場合によっては徹夜労働を含む長時間労働がその発生要因となっている。現場における作業工程は、受注時の工期をもとに作成されるが、建設現場はその特性上、工事の進捗が天候に左右されることが多い。そのため、作業工程が川下に行くほど、工期が短くなるという傾向がある。作業工程に変更が生じれば、現場に入る事業者との調整が必要となり、現場監督はそうした作業にも追われることとなる。

新国立競技場の地盤改良工事現場で施工管理業務に従事していた23歳の労働者が、失踪後1ヶ月以上を経てご遺体で発見された³⁾。後に労災と認定されたが、失踪前の1ヶ月は211時間、その前の1ヶ月は143時間の時間外労働に従事させられており、深夜労働が常態化していた。また、徹夜もしばしばあり、あまりにも過労状態にあったことから、車通勤をやめて電車通勤をするようになったが、4時半頃起床し、帰宅は0時半から1時頃であったという。

新国立競技場の建設工事は、設計見直し等の影響により着工が遅れ、厳しい工期の中での工事であった。多くの労働者が長時間労働を余儀なくされたが、限られた工期が現場従事者に与える影響は大きい。

②技能労働者

技能労働者とは、建設現場で実際に作業に従事する労働者である。夜間の作業ができない職種などの場合には、1日あたりの労働時間は、書類作成等の業務に従事する技術者等よりも、必ずしも長時間とは限らない。しかし、技能労働者の場合でも、1ヶ月の時間外労働が長時間となる場合がある。典型的な事例は、休日数が少ない場合である。

「安全衛生研究」に記載されている典型事例をみると、脳内出血で労災と認定された50歳代の内装工は、マンションのボード貼り(壁や天井などをつくる)を行っていたが、多くの現場に職長⁴⁾

として入っていた。現場を転々としていたが、同僚の送迎も行っており、発症前の6～4か月間の1ヶ月あたりの平均時間外労働が80時間を超えていた。1日の労働時間は長時間には及ばないが、休日がほぼ取得できない状況であり、加えて職長としての責任があり、精神的にも緊張を伴うことがあった。

1日あたりの労働時間が必ずしも長時間労働ではないとしても、休日が少ないことにより恒常的に時間外労働が発生していること、加えて、担当した工事が終了すれば、次の現場に移動することになるが、それが必ずしも自宅や事務所から近距離とは限らず、現場での作業時間以外の移動時間が必要であるという建設業特有の要因も長時間労働に繋がっていると考えられる。

また、先述の通り、技能労働者の場合には、現場での労災事故等を体験したことにより、精神障害を発症する割合も少なくない。「安全衛生研究」には、火災が発生した現場で消火活動に当たった労働者が、警察や消防に届出をせずに処理しようと言われ、彼の所属事業所では、被災者だけが関係者への報告や謝罪を行ったが、事件についての責任を問われる形となり、その後、発病し、労災認定された事例が記載されている。また、現場での悲惨な事故は報道などでも取り上げられているが、被災者が死亡、あるいは重傷を負うような現場に居合わせた労働者の精神的負担はかなり大きい。

③事務・営業等

営業職の場合でも現場に関連する業務を担っている場合がある。例えば、顧客との打ち合わせに加えて、現場の調査や材料の発注、さらには事業所の規模や業態によっては、図面から必要な資材数を計算したり、建設事業者とのやりとりや、場合によっては職人の手配なども担っている場合がある。また、見積書や請求書の作成など、現場を動かす業務に加えて、書類作成業務もある。さらに、現場は必ずしも近いとは限らず、顧客との関係では、土日も出勤せざるを得ないなど、長時間労働を誘発する要因も存在する。

「安全衛生研究」の事例では、40歳代の事務職の男性が、上司である現場代理人から厳しい

指導、叱責を受けるようになり、休日出勤を命じられて休日に作業を行っていた。しかし、作業が進んでいなかったことに対して上司が胸倉をつかんで強く叱責した翌日、自ら命を絶った。この被災事例の場合も13日の連続出勤や発病後2ヵ月間に90～120時間の時間外労働が認められている。

3. 建設業における過重業務、長時間労働の発生要因

(1) 過酷な作業環境

冒頭で述べた通り、建設業は労働災害の多い産業である。その要因の一つは、作業環境が劣悪であるということにある。構造物が完成する前の段階であるため、墜落や転落、落下物の危険性があり、作業工具による怪我や振動・騒音障害など様々な危険が潜んでいる。近年、猛暑日の日数が過去最高を更新する年が続いているが、空調設備のない現場での作業環境は過酷であり、建設業の熱中症による死傷者数は209人（うち死亡は12人、2023年）となっている⁵⁾。また、そうした過酷な環境下での事故発生や災害の体験や目撃による心的外傷後ストレス障害の発生も指摘されている。

(2) 繁忙期の集中

建設業は受注産業であり、現地での一品生産がその特性である。受注産業であることから、発注者の立場が相対的に強く、特に、工期（納期）に対しては、発注者が強い影響力を持っている。そのため、工期が一定の時期に集中する傾向がある。

例えば、公共工事の場合、基本的には単年度予算による事業であるため、年度末が工期の工事が多く、1～3月頃に工事が集中する。また、マンションなどの現場の場合には、入居が集中する時期に合わせた工期が設定されることが多い。年度始まりの4月や人事異動の多い時期が商機となることから、工期も2月、3月、あるいは7月、8月頃に集中することとなる。さらに、大規模建設工事の多くを受注している大手ゼネコンの決算期はほとんどが3月となっており、それが年度末に工事が集中する要因の一つとなっている。

建設業は繁忙期が発注者の都合に左右されることが多く、事業場内でそれらをコントロールすることはできない。工期内で工事を完成させることが至上命題であり、その実現のために、川下になればなるほど、工期が厳しくなり、業務量も増加するという問題がある。

(3) 重層下請構造と低単価による受注の影響

一人の労働者に作業が集中することに長時間労働の要因があるとすれば、その作業に従事する労働者を増やすことが長時間労働の解消につながる。しかし、限られた予算の中で配置人員を増やすことが難しいのが現状だ。

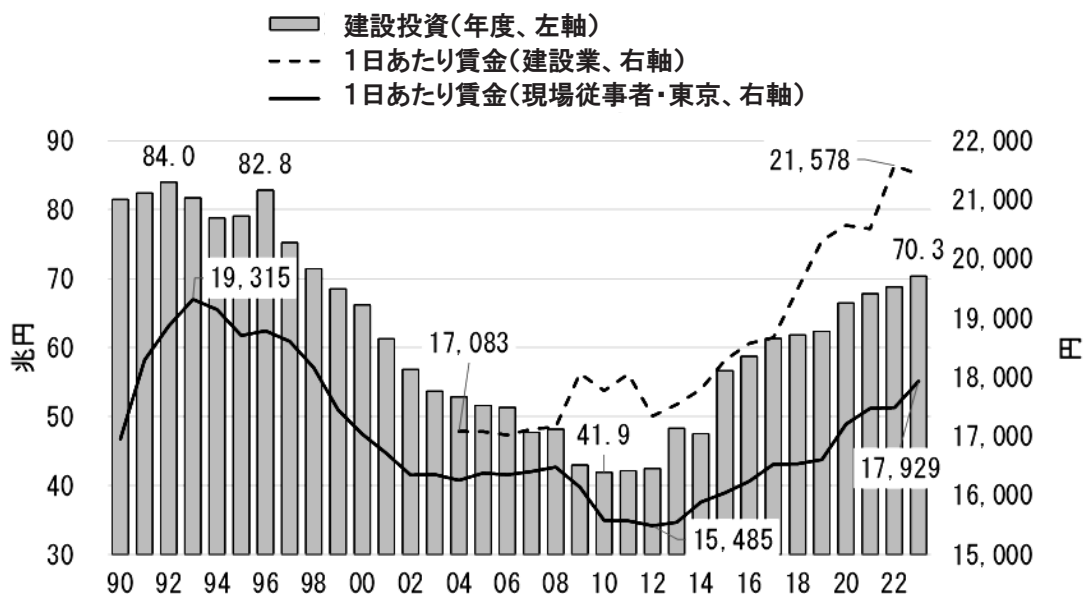
建設業では総価による請負契約が基本となっており、一定規模以上の工事は、元請企業と元請企業から受注した様々な業種の下請企業による分業体制・重層下請構造の下で施工されている。近年、建設投資の増加に伴い、資材価格や人件費の高騰とも相まって、受注単価が上がってきている。

しかし、1990年代半ば以降、建設投資が下落の一途を辿る中で、受注単価や現場従事者の賃金も下落を続けてきたという経緯がある。激しい価格競争の下で、元請企業が低価格で受注すれば、その低い単価は、さらに、下請企業にも及ぶこととなり、下請階層が低くなるほど単価も低くなるという傾向がある。

そうした下落のスパイラルを15年以上も続けてきた影響を受けて、現場従事者の賃金も2010年前後まで下落を続けてきた（図表2）。単価や賃金の下落は、必ずしも施工量の減と軌を一にしているとは限らず、むしろ同じ作業をより低い単価・賃金で行うことになる。その場合、同一作業にさらに人員を配置することは困難であり、長時間労働の一因となってきたと考えられる。

1990年代半ば以降、建設業は、従事者数や中小建設事業者数が過剰な産業であるとみられてきた。そのため、建設産業政策は従事者削減策がとられてきたが、2011年に発生した東日本大震災からの復旧・復興事業を契機として、15年ほど減少を続けてきた建設投資が増加に転じる中で、入札不調や受注者の不足が発生し、担い手確保策に転換した。

図表2 建設投資と1日あたり賃金(建設業・現場従事者)の推移



出所:建設投資は、国土交通省「建設投資見通し」。1日あたり賃金(建設業)は、「毎月勤労統計調査全国調査結果原表」各年平均確報の「建設業」、「5人以上」、「男女計」、「就業形態計」の「現金給与額総額」を出勤日数で除して算出した。1日あたり賃金(現場従事者)は、特定非営利活動法人建設政策研究所・全建総連東京都連合会「2024年賃金調査報告書」の「常用」労働者の賃金。

担い手確保に向けた処遇改善策が進められており、受注単価や賃金は改善傾向にあるが、他産業と比較しても依然として低い水準にあり、人員増による作業負担の減少を実現していくためには、さらなる処遇改善とそれを実現する公正な取引の下での適正単価の確保が必要である。

(4) 人手不足

長時間労働を解消するためには、担い手の確保が課題だが、人材確保にも建設業特有の課題がある。まずは、特に技能労働者に多いが、建設業は3K産業と言われ、敬遠されてきた産業であり、そもそも募集をしても応募がなく若者に人気がないという課題である。また、定着率も課題だ。新規高卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)をみると、建設業の新規高卒就職者の就職後3年以内の離職率は43.2%で、他に高い離職率の産業もあるが、調査産業計の38.4%よりも高い⁶⁾。人手不足を解消し、担い手を確保していくためには、処遇改善、労働環境改善な

どの諸課題を解決していく必要がある。

加えて、建設業従事者は技術者であれ、技能労働者であれ、知識や技能を身につける必要があるが、技術、技能を身につけるには、時間がかかるという課題もある。知識や技術、技能は一朝一夕で身につくものではなく、育成に時間がかかるということも人手不足の要因の一つとなっている。

4. 長時間労働の解消に向けて

長時間労働を解消していくためには、事業所単位での取り組みには限界がある。また、長時間労働の発生要因は、期末が集中する工期設定、作成書類が多い、現場での工程管理が煩雑であるなど、業務量が多く、かつ一時期に集中してしまうことにある。そこで、産業全体として取り組むべき、長時間労働の解消に向けた方策について、政策動向を含めて整理する。

(1) 適正な工期設定、発注時期の平準化

①適正な工期設定

長時間労働の要因の一つとして、短工期が指摘されている。短工期での受注が発生するのは、期日までに建造物の完成を希望する発注者の意向のもとで受注競争が展開されているからである。また、天候の影響や設計変更、追加工事、発注者と受注者または受注者間の調整の遅れなどにより、結果として十分な工期がとれなくなる場合もある。

こうした短工期の受注(通常必要と認められる期間に比して短い期間による請負契約)の改善に向けては、2019年6月に改正された建設業法によって、中央建設業審議会が「工期に関する基準」を作成し、その実施が勧告されている(2020年7月20日作成、2024年3月27日改定)。この基準は、「適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者(下請負人を含む)が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準」であり、請負契約及び工期に関する考え方として、受発注者間、元下間が対等な立場における合意に基づいて公正な契約を締結しなければならないこと(変更契約についても同様)が示されている。その上で、工期全般にわたって考慮すべき事項として9項目が示されており⁷⁾、準備、施工、後片付けの各段階での工程別に考慮すべき事項が分野別(住宅・不動産分野/鉄道分野/電力分野/ガス分野)に示されている。

また、著しく短い工期と疑われる場合の対応として駆け込みホットラインが設置され、著しく短い工期による請負契約を締結したと判断された場合には、許可行政庁は建設業法に基づき、勧告を行うことができるとされている。

②発注の平準化

既にみた通り、公共工事の場合、どうしても年度末に工事が集中する傾向を持っている。それが、工事の繁閑を発生させ、人材等の効率的な活用に支障をきたすとして、国交省では、発注時期の平準化に向けた取り組みを進めている⁸⁾。具体的な取り組みとしては、柔軟な工期の設定や積算の前倒し、債務負担行為・繰越明許費⁹⁾の活用による翌年度にわたる工期設定、中長期的

な発注見通しの作成・公表等となっている。国の取り組みでは一定の成果を挙げているとしているが、地方公共団体に浸透するには予算の問題など課題も多い。

(2)書類の簡素化等、負担軽減策

監督・監理者等が作成しなければならない書類は多い。国交省や大手企業では、書類の簡素化に向けて、電子化や情報共有システムの活用、添付書類を必要最小限とするなどの取り組みを進めている。

しかし、電子化や情報共有システムを活用することは、中小事業者にとっては困難である。また、建造物の品質確保や従事者の労働安全衛生確保の観点から、確認が不可欠な書類もある。生産性を上げつつ、品質や安全をどう担保していくかが課題となっている。

(3)重層下請構造の改善

建設業では、工事全体の総合的な管理監督を行う元請企業のもとで、施工管理や労務提供などの直接施工する機能を担う1次下請や2次下請、さらにはそれ以下の次数の下請企業によって形成される重層下請構造が存在する。重層下請構造は、工事内容の高度化、専門化、分業化などの必然的で合理的な側面があるものの、他方で、重層的な施工体制によって、責任の所在が不明確になる、品質や安全性の低下、下請ほど低い単価での受注となるなど、様々な弊害が指摘されている。

なぜ重層化していくのかと言えば、施工業者が必ずしも十分な数の技能労働者を雇用できていないからである。国交省の調査によれば、下請に発注する理由は、元請と下請で異なっており、元請はそもそも施工する労働者を雇用していないことが理由であり、下請は、労働者が不足しているということがその理由となっている¹⁰⁾。しかしそれは、裏を返せば、低い受注階層の下請企業が労働者の需給の調整弁となっていることを意味している。

重層下請構造による最も大きな影響は、下請の対価の減少、労務費へのしわ寄せであり、下位の下請ほど低単価での受注が多く、法定福利

費の確保にも影響する。こうした結果、下位の下請段階では、技能労働者を雇用から請負へと外部化(一人親方化)する傾向もみられる。重層下請構造のもとで、役割と責任の所在が不明確になってくると、対価や人手の手当なしに、一部の企業や労働者へのしわ寄せが発生することにもなりかねず、長時間労働の一因ともなりうる。

国交省は、専門工事業者が中核的な技能労働者を雇用しやすい環境整備や、実質的に施工に携わらない下請業者の排除(一括下請負禁止の徹底)、施工体制台帳や施工体系図の作成(元請による施工体制の的確な把握)などの対策を進めている。同時に大手建設企業の団体である(一社)日本建設業連合会は、重層下請構造を是正する取り組みを進めており、2009年の『建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言』では原則3次下請以内、2017年の「下請取引適正化と適正な受注活動の徹底に向けた自主行動計画」では、行き過ぎた重層下請け構造を改善するとして、可能な分野で原則2次までとすることを明記している。

(4) 人手不足の解消に向けて

建設業の人手不足は、入職者が少なく、育成に時間がかかるにもかかわらず、定着しないことなどが課題となっている。担い手を確保していくためには、処遇や労働環境を改善していく必要がある。

建設業従事者の処遇を改善し、担い手を確保していくための施策は、2014年以降、継続して続けられている。2014年、品確法と建設業法・入契法¹¹⁾が一体として改正され、建設業の担い手の中長期的な育成・確保のための基本理念や具体的措置が規定された(担い手3法)。また、2019年には、担い手3法が再び改正され、適正な工期設定などの発注者の責務、適正な請負代金・工期での下請契約締結などの受注者の責務、さらには既述の工期に関する基準作成などが進められることとなった(新・担い手3法)。

さらに、2024年6月、3度目となる担い手3法の改正が行われた(第三次担い手3法)。第三次担い手3法では、担い手確保策として、休日の確保の促進、処遇改善の推進、担い手確保のための

環境整備が進められることとなっている。とりわけ、労働者の処遇に関しては、労働者の処遇確保を建設業者に努力義務化し、適正な労務費等の確保と行き渡りに向けて、中央建設業審議会が「労務費の基準」を作成・勧告することとされている。この目的は、「労務費の基準」を作成することにより、この基準を著しく下回る見積り・契約を禁止し、現場を担う技能労働者にまで賃金が「行き渡る」ようにすることだ。

しかし、技能労働者にまで行き渡るようにするためには課題も多い。例えば、公共工事設計労務単価は、国が公共工事の積算に用いる単価として、公共工事の現場従事者の実態賃金を調査して設定しているものだが、2012年以降、継続して引き上げられている。2024年3月以降に適用される公共工事設計労務単価の全国・全職種平均は23,600円で、2024年度と比較して75.3%引き上げられている。しかし、図表2からも分かる通り、現場従事者の実態とは乖離がある。

「労務費の基準」が定められたとしても、その金額が下請企業にまで行き渡り、労働者の適正な額の賃金として結実するためには、担い手確保に向けて国、業界一丸となって取り組んでいく必要がある。

おわりに

本稿では、過労死等の発生状況、事例等を踏まえて、その主要な要因となっている過重業務、長時間労働の発生について、建設業の特性に焦点を当てて整理した。労災認定事例にみられるように、被災者は発症前の期間に長時間労働を行っている。長時間労働は、事業所内での役割や働き方に応じて、従事する業務量が多いことに起因して発生している。

しかし、業務が一定期間に集中する、あるいは対応する人材を増やして手当ですることが困難であるなど、建設業の特性を反映した要因もある。2024年4月、適用が猶予されていた時間外労働時間規制が建設業にも適用された。業界団体等でも、週休2日や時間外労働の削減に向けた取り組みが進められてきている。だが、2023年の建設業の年間総労働時間は1,972時間と依然として長く、調査産業計の1,636時間を大幅に上

回っている¹²⁾。

長時間労働を抜本的に改善し、過労死等の要因を取り除いていくためには、個別事業所での取り組み強化に加えて、短工期や重層下請構造、低単価・低賃金などの産業特性に基づく諸問題を解決していかなければならない。適正な単価や賃金、工期を確保していくためには、ルールや基準を設定し、それが適切に反映された取引を実現していくことが求められる。国交省で作成された「工期に関する基準」や現在議論が進められている「労務費の基準」は業界のルールとなりうるものである。こうした基準やルールを活用し、処遇改善、公正取引の実現に取り組んでいくことが長時間労働の削減にもつながっていくと考える。

注

1. 労働災害の発生状況については、厚生労働省「労働災害発生状況」各年版、厚生労働省・国土交通省「建設業における安全衛生をめぐる現状について」2023年2月を参照した。
2. 都道府県労働局・労働基準監督署が把握したものが集計されているが、全数とは限らない。出所：厚生労働省「令和5年一人親方等の死亡災害発生状況概要」
3. 川人博「建設業界における過労死の実態と過重労働改善のために」『建設政策』212号、2023年11月を参照
4. 厚生労働省のHPによれば、「職長等とは、各作業現場の監督者であって、作業現場において労働者を直接指揮監督する地位にあるものであり、その職務は、通常、仕事の段取り、機械設備の保全、職場規律の維持、部下の統率、安全衛生に関する指導、作業員の配置、表彰など様々なケースがある。
5. 厚生労働省「令和5年 職場における熱中症による死傷災害の発生状況(確定値)」
6. 厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)」。新規高卒就職者の就職後3年以内の離職状況は、宿泊業、飲食サービス業65.1%、生活関連サービス業、娯楽業61.0%、教育、学習支援業53.1%など、建設業よりも高い離職率の産業がある。
7. 「工期に関する基準」に示されている工期全般にわたって考慮すべき事項は、以下の通り。①自然要因(雨、雪、猛暑日、多雪地域における冬期休止など)、②休日・法定外労働時間(週休2日定着には建設業界一丸となった意識改革が必要。日給制技能労働者等の処遇水準の確保に十分留意)、③イベント(年末年始、夏季休暇、GWなど)、④制約条件(鉄道近接、航空制限、振動、騒音、粉塵など)、⑤契約方式(受注者が施工前に工期設定に関与、分離発注〔後工程へのしわ寄せ〕)、⑥関係者との調整(電力・ガス事業者など占用企業者等との協議調整)、⑦行政への申請、⑧労働・安全衛生(関係法令遵守、労働者の安全を確保するための十分な工期設定、社会保険の法定福利費や安全衛生経費の確保など)、⑨工期変更。(一部、筆者要約)
8. 2019年に改正された「公共工事の品質確保の促進に関する法律」(品確法)によって、施工時期の平準化が発注者の責務として規定された。
9. 債務負担行為とは、次年度以降の支出が見込まれる場合に、将来の債務負担を約束することを決めておくもの。また、繰越明許費は年度内に支出が終わらないものについて翌年度に繰り越して使用する経費。
10. 国土交通省「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会第5回検討会資料」2022年11月、参照
11. 公共工事の品質確保の促進に関する法律、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律
12. 年間総労働時間は、建設業、調査産業計ともに、「5人以上」、「男女計」、「就業形態計」の実労働時間(所定内+所定外)を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入した。厚生労働省「毎月勤労統計調査」令和5年平均確報