

## 電力総連・電工部会

# 工期に関する基準についての調査

### 調査の実施概要

#### 1. 調査の目的

電工部会では、『国土交通省「工期に関する基準』は電工産業政策の実現につながる施策であるとの認識のもと、産業全体で取り組むべきものと受け止め、構成組合において理解活動や情報共有を実施することとしている。

本調査は、現場における対応状況を明らかにするとともに今後の労働組合としての取り組みや関係団体への政策要求に反映するために実施した。

#### 2. 調査対象と有効回答数

構成組合において組合員の約1割を回答目標として実施した。回答目標を3,140人とし、結果として3,369件の有効回答を得ることができた。

#### 3. 調査方法

Webアンケート

#### 4. 調査の実施時期

2021年8～10月

### 目次

調査実施の概要

回答数と構成

第1章 働き方の現状

第2章 工期に関する基準など法改正の周知度

第3章 適正な工期を設定するための課題

第4章 自由記述欄によせられた意見

## 調査結果の概要 (抜粋)

### 第1章 働き方の現状

建設業では、長時間労働の是正、週休2日の確保など働きやすい職場づくりが課題となってきた。2020年10月施行の改正建設業法では「工期に関する基準」が定められ、著しく短い工期での契約が禁止されるなど、法的な環境整備も進められつつある。本章では現在の働き方の現状について取り上げる。

#### 1. 働いている現場での工期についての捉え方（現業系、技術系）

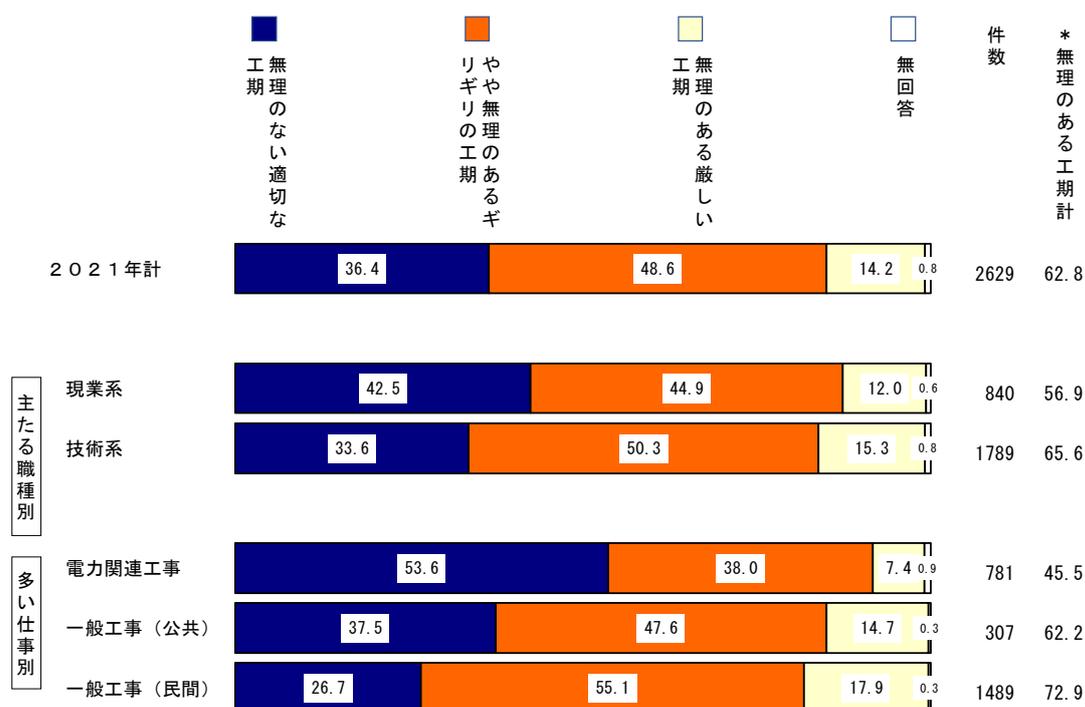
－ 4割にとどまる「無理のない適切な工期」、

電力関連工事、一般工事（公共）、一般工事（民間）の順に厳しくなる工期一

働いている現場の工期についての認識をたずねた。「無理のない適切な工期」（36.4％）は4割にとどまり、6割は工期に無理があると答えている。その内訳では「やや無理のあるギリギリの工期」（48.6％）が多いが、「無理のある厳しい工期」（14.2％）も1割を占める。「工期に関する基準」が定められたものの、無理のない適切な工期が実現している現場は一部にとどまる（第1-1図）。

工期については多い仕事による違いが大きい。「無理のない適切な工期」は電力関連工事（53.6％）でも半数だが、一般工事（公共）では37.5％、一般工事（民間）では26.7％である。一般工事（民間）では7割が無理のある工期となっている。

第1-1図 工期について（現業系、技術系の方）



## 2. 2018年（働き方改革推進法の成立）以前と比較した工期

### －「変わらない」が7割

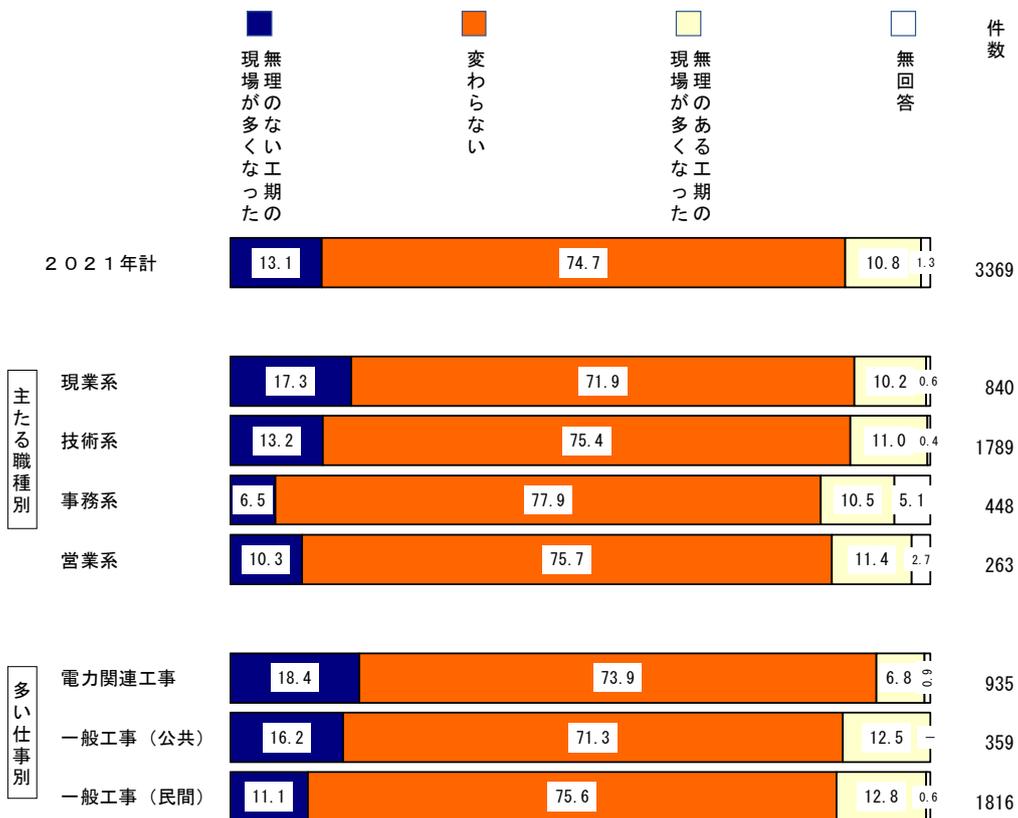
働き方改革推進法は成立したものの、工期にはほとんど影響がみられない

長時間労働は建設業に限らず多くの産業が抱える課題であり、2018年には長時間労働の是正も目的とした働き方改革推進法が成立している。電工の職場では長時間労働の是正のためには工期の見直しが必須であることから、調査では働き方改革推進法の成立を境とした工期の変化をたずねている。

結果は「変わらない」（74.7%）が多数であり、これを挟んで「無理のない工期の現場が多くなった」（13.1%）、「無理のある工期の現場が多くなった」（10.8%）がいずれも1割である。働き方改革推進法は成立したものの、工期のあり方にはほとんど影響がみられない（第1－2図）。

多い仕事別にみると電力関連工事では「無理のない工期の現場が多くなった」（18.4%）が全体に比べると多いものの一部にとどまることに変わりはない。

第1－2図 2018年（働き方改革推進法の成立）以前と比較した工期の変化



## 第2章 工期に関する基準など法改正の周知度

時間外労働時間が月100時間（平均80時間）にならないことを考慮して工期を設定している現場は6割にとどまり、4週8休の確保に至っては考慮している現場は3割に過ぎない。建設業において働き方の見直しを進めるには、得意先、協力会社などとの調整が不可欠であるなど、業界全体での取り組みを進めることが必要であることが指摘されてきた。このような建設業の特性を踏まえ、2020年10月には「工期に関する基準」を含む改正建設業法が施行されている。本章では「工期に関する基準」など法改正の周知度をとりあげる。

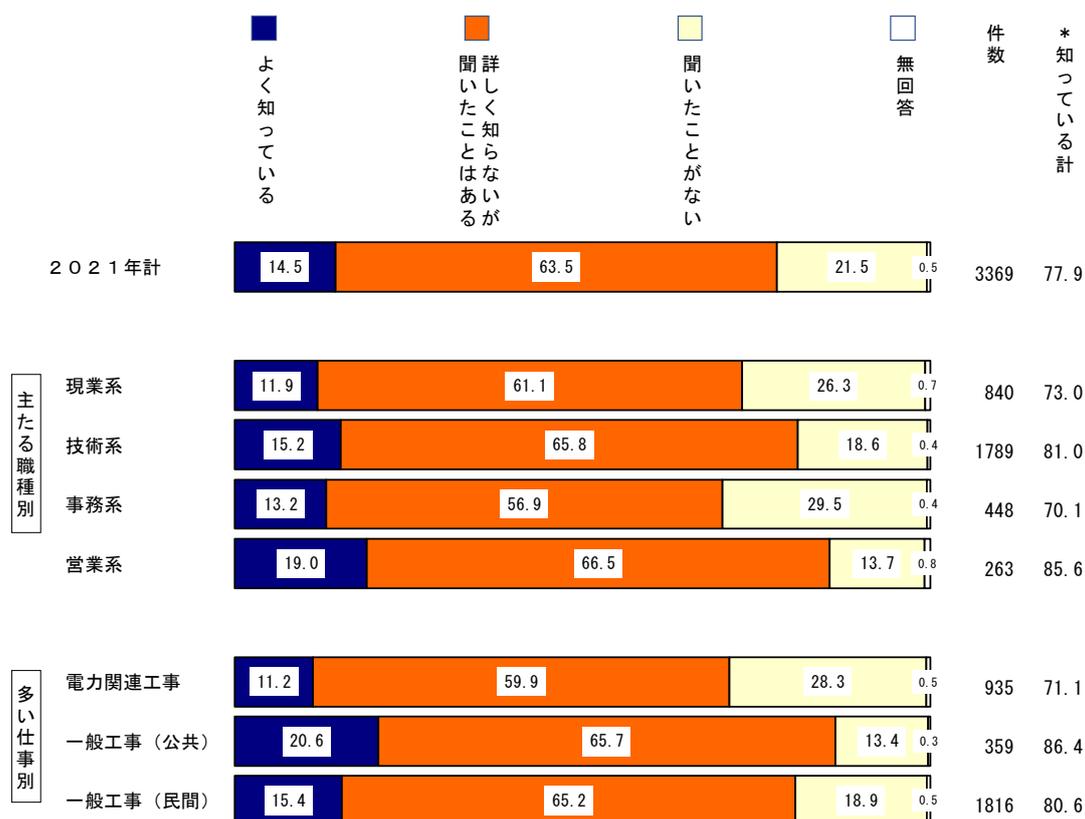
### 1. 「工期に関する基準」の周知度

—<知っている>は8割、ただし「よく知っている」は1割台—

改正建設業法が定める「工期に関する基準」では、著しく短い工期での契約は禁止され、工期全般にわたって考慮すべき事項が示されている。「基準」についての周知度をたずねると、「よく知っている」（14.5%）は1割台と少ない。「詳しく知らないが聞いたことはある」（63.5%）を含めれば、8割が<知っている>（77.9%）ことになる。ただ、現場で運用しているためには「よく知っている」ことが必要であり、周知度には依然、課題が残る（第2-3図）。

主たる職種別、多い仕事別にみても、<知っている>が7～9割と多数であるものの、「よく知っている」が1～2割と限定的であることは概ね共通している。そのなかで多い仕事別にみると、<知っている>は電力関連工事（71.1%）に比べて一般工事（公共）（86.4%）、一般工事（民間）（80.6%）のほうが多い。

第2-3図 2020年10月に施行された改正建設業法のなかの「工期に関する基準」の周知度



## 第4章 自由記述欄によせられた意見

調査では調査票の最後に、「現場のこと、労働条件のことについて、ご意見などがありましたら自由にお書きください。」と自由記述欄を設けている。この記述欄には653件の回答がよせられている。本調査に協力いただいた組合員（3,369件）の5人に1人から書き込みがあったことになる（19.4%）。自由記述欄への書き込み件数は、調査のテーマや組織によって異なるが、経験的には1割前後というケースが一般的である（例えば、電力総連が2017年に実施している「労働時間に関するアンケート」は14.7%である）。本調査におけるこのような書き込みの多さは、組合員の調査テーマへの関心の高さの表れであると同時に、今回の調査が組合員のおかれた状況や思いに向き合い切れていない表れとしても反省的に捉える必要がある。

本章では、653件の書き込みを対象に、テキストマイニングの結果にもとづきながら記述の全体像を紹介するとともに、今後、検討する課題を整理していく。

### 1. 記述の全体像

#### －「工期」、「時間外労働」、「発注者」が記述の三大カテゴリー－

記述を分析する主な目的としては、記述内容の多少とともに、組合員のおかれた現状や思いの“拡がり”を把握することにある。ただし、自由記述の分析を客観的な視点から進めることには記述内容の多様さゆえの難しさがある。特に本調査のように多数の記述がある場合には、これを全体像として理解することは至難の業である。

このような多数の記述を対象とした分析手法として、近年、テキストマイニングが用いられている。テキストマイニングでは、記述を単語へと分解していき、抽出された単語の出現量を数値として把握したり、単語同士のつながりを検討することが可能となる。

#### （1）抽出された単語の出現量

記述を単語に分解し、抽出された単語の出現文の数をまとめものが**第4-1表**である。1件の記述に複数回、同一単語が出現することもあるが、これは1件としてカウントしている。また、単語のなかには同一の意味合いをもつと判断できるものがある。これは必要に応じて代表とする単語に取りまとめてカウントしている（例えば、以下の分析では、「給料」、「給与」、「賃金」、「基本給」をすべて「給料」と置き換えてカウントしている）。

出現数の上位をみていくと、もっとも多いのは「現場」（241件）で、以下、「時間外労働」（232件）、「工期」（192件）、「仕事」（109件）、「必要」（105件）、「工事」（102件）と続いている。当然といえるが本調査のテーマに直接的に関連した記述が目立つ。

この表で注目すべきもう一つのポイントは、調査票のなかで取り上げていないキーワードの存在である。今後の実態把握において検討すべき観点である。

単語をみていくとまず、「給料」（75件）、「生活」（19件）、「収入」（10件）といった収入に関連した記述が少なくない。このほかに、「設計」（33件）、「若手」（32件）、「しわ寄せ」（31件）、「書類」（28件）、「変更」（28件）、「サービス残業」（22件）、「安全」（20件）、「育成」（16件）、「効率化」（12件）、「離職」（11件）などのキーワードも調査票では取り上げていない。これらの記述がどのような趣旨で書き込まれているか、**2. 記述の拡がり**で分析していく。

第4-1表 抽出語を含む記述の数（1件の記述内に複数回出現する場合も1件としてカウント）

| 抽出語   | 出現<br>文数 | 抽出語    | 出現<br>文数 | 抽出語   | 出現<br>文数 | 抽出語  | 出現<br>文数 | 抽出語   | 出現<br>文数 |
|-------|----------|--------|----------|-------|----------|------|----------|-------|----------|
| 現場    | 241      | 人員     | 38       | 安全    | 20       | 入る   | 16       | 要求    | 13       |
| 時間外労働 | 232      | 意識     | 37       | 解決    | 20       | 見える  | 15       | 下がる   | 12       |
| 工期    | 192      | 今      | 36       | 設備    | 20       | 現在   | 15       | 勤務    | 12       |
| 仕事    | 109      | 人手不足   | 36       | 内容    | 20       | 合わせる | 15       | 見る    | 12       |
| 必要    | 105      | 問題     | 36       | 変える   | 20       | 祝日   | 15       | 効率化   | 12       |
| 工事    | 102      | 管理     | 35       | 上げる   | 19       | 電気工事 | 15       | 工期設定  | 12       |
| 変わる   | 96       | 休む     | 35       | 人材    | 19       | 労働環境 | 15       | 指示    | 12       |
| 感じる   | 93       | 削減     | 35       | 生活    | 19       | 4週8休 | 14       | 事務    | 12       |
| 考える   | 91       | 建築     | 34       | 全て    | 19       | 以前   | 14       | 受注金額  | 12       |
| 会社    | 86       | 終わる    | 34       | 対策    | 19       | 違う   | 14       | 重要    | 12       |
| 増える   | 78       | 設計     | 33       | 発生    | 19       | 下請   | 14       | 新築    | 12       |
| 働き方改革 | 77       | 設定     | 33       | 影響    | 18       | 掛け持ち | 14       | 人員不足  | 12       |
| 給料    | 75       | 適正     | 33       | 企業    | 18       | 関係   | 14       | 人件費   | 12       |
| 元請    | 75       | 不足     | 33       | 業者    | 18       | 含める  | 14       | 単価    | 12       |
| 時間    | 75       | 若手     | 32       | 経費    | 18       | 帰る   | 14       | 当社    | 12       |
| 協力会社  | 73       | しわ寄せ   | 31       | 個人    | 18       | 休める  | 14       | 発注元   | 12       |
| 人     | 72       | 得る     | 30       | 効率    | 18       | 強制   | 14       | 品質    | 12       |
| 対応    | 71       | 休日出勤   | 29       | 状態    | 18       | 決める  | 14       | 不可能   | 12       |
| 受注    | 70       | 出る     | 29       | 人間    | 18       | 現場管理 | 14       | 面     | 12       |
| 確保    | 69       | 取る     | 28       | 体制    | 18       | 考え   | 14       | 来る    | 12       |
| 建設業   | 69       | 守る     | 28       | 短縮    | 18       | 取得   | 14       | 労働者   | 12       |
| 工程    | 69       | 書類     | 28       | 遅れる   | 18       | 週休   | 14       | レベル   | 11       |
| ゼネコン  | 67       | 進める    | 28       | 当たり前  | 18       | 職人   | 14       | 間に合う  | 11       |
| 労働    | 66       | 変更     | 28       | サブコン  | 17       | 制限   | 14       | 傾向    | 11       |
| 業務    | 65       | 進む     | 27       | 意識改革  | 17       | 責任   | 14       | 計画    | 11       |
| 減る    | 65       | 遅れ     | 27       | 基準    | 17       | 足りる  | 14       | 結果    | 11       |
| 作業    | 65       | 4週8休   | 26       | 期間    | 17       | 部分   | 14       | 建築工事  | 11       |
| 改善    | 60       | 結局     | 26       | 契約    | 17       | 労働条件 | 14       | 現実    | 11       |
| 理解    | 57       | 増やす    | 26       | 月     | 17       | 管理者  | 13       | 現場代理人 | 11       |
| 現状    | 55       | 環境     | 25       | 建設業全体 | 17       | 関わる  | 13       | 事業    | 11       |
| 場合    | 53       | 金額     | 25       | 人数    | 17       | 含む   | 13       | 事務所   | 11       |
| 休み    | 52       | 土曜日    | 25       | 請負    | 17       | 技術   | 13       | 集中    | 11       |
| 行う    | 52       | 検討     | 24       | 担当    | 17       | 休暇   | 13       | 竣工    | 11       |
| 言う    | 51       | 上限規制   | 24       | 調整    | 17       | 業務量  | 13       | 側     | 11       |
| 状況    | 49       | 土日     | 24       | 適切    | 17       | 決まる  | 13       | 長時間労働 | 11       |
| 働く    | 49       | 余裕     | 24       | 努力    | 17       | 見直す  | 13       | 把握    | 11       |
| 担当者   | 47       | 一人     | 23       | 伴う    | 17       | 交代   | 13       | 要望    | 11       |
| 施主    | 46       | 社員     | 23       | 変化    | 17       | 持つ   | 13       | 離職    | 11       |
| 発注者   | 46       | 発注     | 23       | 育成    | 16       | 週    | 13       | 改修工事  | 10       |
| 労働時間  | 46       | 利益     | 23       | 可能    | 16       | 小口工事 | 13       | 具体的   | 10       |
| 客先    | 45       | サービス残業 | 22       | 休     | 16       | 上がる  | 13       | 経験    | 10       |
| 無理    | 45       | 稼働     | 22       | 求める   | 16       | 上司   | 13       | 決定    | 10       |
| 休日    | 44       | 改革     | 22       | 今後    | 16       | 設ける  | 13       | 見直し   | 10       |
| 出来る   | 44       | 規制     | 22       | 根本的   | 16       | 他    | 13       | 原因    | 10       |
| 法律    | 44       | 考慮     | 22       | 作る    | 16       | 着工   | 13       | 減少    | 10       |
| 全体    | 43       | 業界     | 21       | 作成    | 16       | 電気   | 13       | 工程管理  | 10       |
| 減らす   | 42       | 自分     | 21       | 取れる   | 16       | 動く   | 13       | 思える   | 10       |
| 業者    | 39       | 社内     | 21       | 上限    | 16       | 非常   | 13       | 取り組み  | 10       |
| 負担    | 39       | 出勤     | 21       | 条件    | 16       | 目標   | 13       | 受ける   | 10       |
| 施工    | 38       | 増加     | 21       | 前     | 16       | 予算   | 13       | 収入    | 10       |

## (2) 単語間のつながり

抽出された単語について、そのつながりを分析すると、記述をカテゴリーに分類していくことができる。第4-4図は、出現数20件以上の単語を対象に、単語間のつながりを図式化したものである（共起ネットワーク）。図では、○の大きさが単語の出現量、線の太さが単語間のつながり（記述のなかで近い位置で記載されている）の強さを表している。そして、つながりの強さにもとづいて、この分析結果では14のカテゴリーに整理されている。

主要なカテゴリーとしては、以下のものがみられる。

### ①「工期」を中心とするカテゴリー

「工期」を中心に広がるカテゴリーで、「工程」、「元請」、「協力会社」、「施主」といった取引関係に関わるもの、「全体」、「建設業」といった課題の広がりに関わるもの、「遅れ」、「しわ寄せ」といった職場がおかれている位置に関わる単語が連なっている。

本調査では“工期”をテーマとして取り上げているが、これは個社では解決困難な課題であり、業界全体、取引関係全体での取り組みが必要であることが意識されている。

また、「遅れ」、「しわ寄せ」といった単語は、記述によると、電気工事、設備工事といった後工程の業務の多い電工の職場では、建築など前工程の遅れの「しわ寄せ」が生じやすいことが指摘されている。

### ②「時間外労働」を中心とするカテゴリー

「時間外労働」を中心に広がるカテゴリーで、「増える」という時間削減とは逆行するような動き、「会社」、「働き方改革」といった所属企業の取り組み、「給料」、「減る」といった時間外手当の減少への危惧に関連した単語が連なっている。

働き方改革、工期に関する基準を含む改正建設業法などの施策は打たれている。しかし、業務の効率化など生産性の向上により働き方を改善していくことには限界がある。発注者の求める工期、単価の見直しに伴わなければ、建設業に従事する労働者は、法改正と発注者の間で板挟みになる。しかも、①で取り上げたように電工の職場は、後行程、かつ、下請けの現場が多いために、建設業における歪みが集中しやすい。そのような電工の職場が置かれた状況も、「時間外労働」と「増える」とが連なる一因となっている。

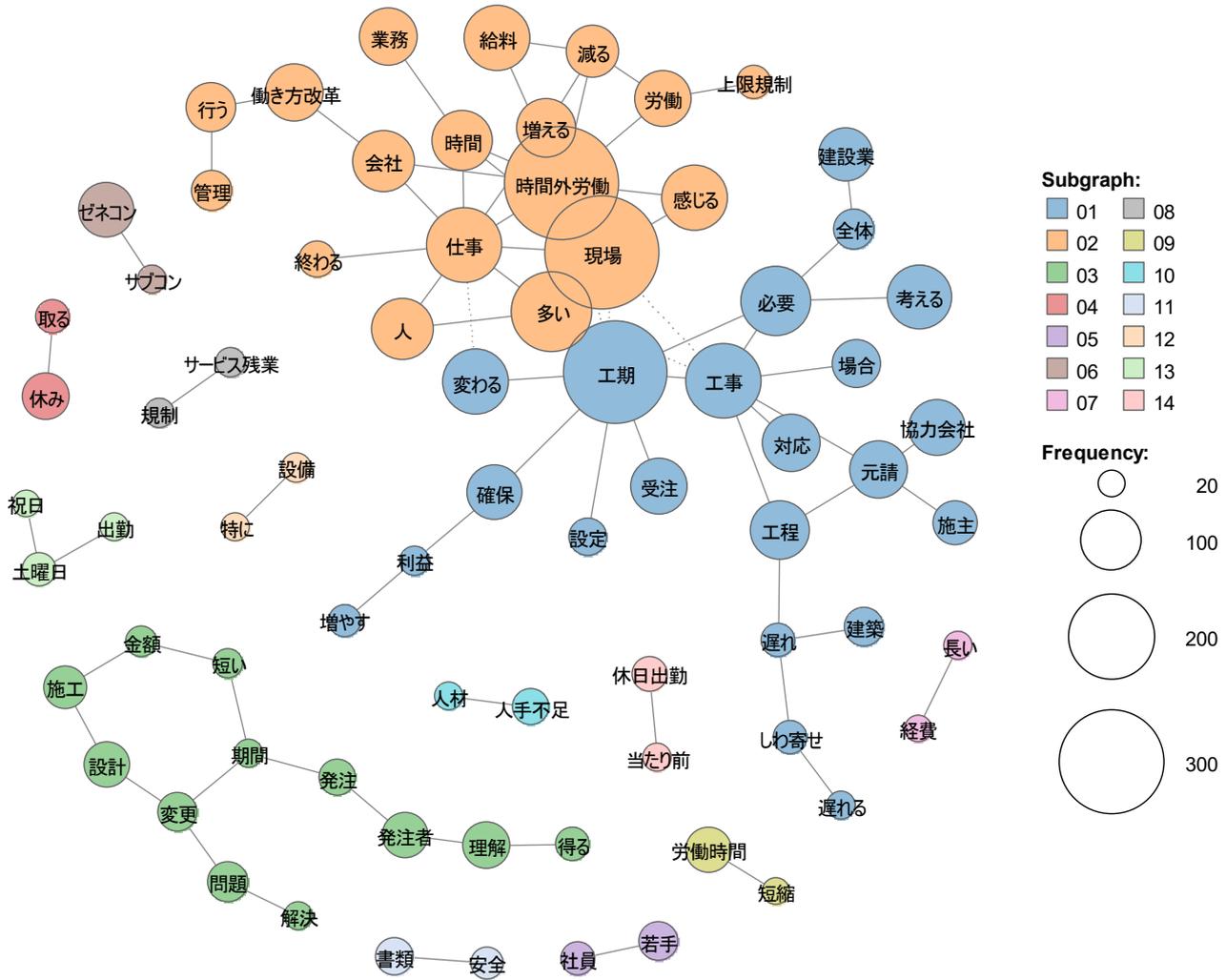
### ③「発注者」を中心とするカテゴリー

「発注者」を中心に広がるカテゴリーでは、「金額」、「期間」、「短い」といった発注時の契約要件とともに、「設計」、「変更」といった単語が連なっている。

②でも取り上げているように、働き方改革、工期に関する基準などの施策を進めるには、発注者の初期の契約要件（「金額」、「期間」）の見直しが欠かせない。同時に「設計」、「変更」についての具体的な記述をみると、初期の「設計」が不完全であるために工期に遅れが生じるケースが寄せられている。

上記以外のカテゴリーはいずれも件数が100件未満であるが、「サービス残業」、「若手」、「安全」などの調査票で取り上げていないキーワードを含むカテゴリーもみられる。

第4-4図 単語間のつながり（共起ネットワーク）



## 2. 記述の拡がり

### －取り組みと現実の板挟みになる組合員、歪みのチェックを－

記述を分析する意義の一つが調査票で取り上げていない、見落としていた課題を発見できる可能性である。キーワードの多さは組合員の関心領域を測る指標であるが、ここでは出現の相対的に少ないキーワードへの注目を通じて、記述の拡がりを検討する。これらの記述の拡がりは、今後の実態把握を進めるさいに検討すべき視点となる。

#### (1) 建設業における仕事の変化を踏まえた施策を

労働時間の短縮のための施策が打たれているが、建設業では仕事が増えつつあることも踏まえた取り組みとしていく必要がある。労働時間の短縮をめざしているものの、仕事はむしろ増加している可能性がある。

記述をみると、「通信社会に伴い電気・通信設備が年々増えています」と需要自体の増加とともに、「現場での仕事量(安全対策事項やその対応書類等)は年々と増えているように感じます」、「契約に係る書類が増えているように感じる」のように、仕事の増加を指摘するものがある。

このような仕事の変化に対し、「安全書類は別途委託が可能になり良い流れができてきている」と対応を進めている職場がある一方で、「安全を見直すなら工程も工事方法も工事の価値も見直すべきです」と、対応なきまま、仕事の増加と時間削減との板挟みになっている職場もみられる。

労働時間の短縮のためには、無駄な仕事の洗い出しは不可欠であるが、建設業では新たな仕事への対応も求められていることを踏まえた施策が必要である。

#### (2) 電工職場の特性を踏まえた政策要求を

残業月100時間、4週8休の実現は、建設業全体の課題である。しかし、記述からは建設業のなかで電工職場に組みの歪みが集まりやすいことが懸念されている。

##### ①「しわ寄せ」をうける電工職場

組合員が従事する電気、設備関係の業務は、全体の工程のなかで最後のほうに位置する工程である。そのため記述では、「工期が長く確保されても工程管理がなされていないと結局最後に設備工事にしわ寄せが来る」、「時間外や4週8休の指示はあるものの、業務量が緩和されるわけでもなく、場合によっては上位会社の業務量を減らすため、しわ寄せがこちらに来る」のように、建設業全体で取り組みが進むなかで、電工の職場にその「しわ寄せ」が集まる可能性がある。

そのため電工における実態把握では、労働環境の改善のみならず、悪化が生じていないことも確認していく必要がある。また、取り組み課題は建設業全体と共通するものの、政策要求では後行程への「しわ寄せ」を防止するような視点からの取り組みの強化が電工部会には求められている。

##### ②「設計」プロセスの改善を

後工程への「しわ寄せ」を回避するために必要とされているのが「設計」のプロセスでの改善である。具体的には、「設計がきちんとなっていないため、設計をしながらの施工だと思いうように設計が固まらず、工期内及び時間外の削減が難しい」、「設計図の精度が悪く工事が始まってから設計図の不備の尻拭いを行う

せいで工事の遅延が多いと思います」という記述がある。厳しい納期設定のために、初期の設計が不十分なものとなれば、後に設計に変更が生じる要因にもなる。工期の見直しのためには、発注者との間の契約状況とともに、「設計」プロセスでの改善が求められている。

### (3) 取り組みによる歪みのチェックが求められている

工期に関する基準などの取り組みは、建設業で働く労働者の労働条件の改善を目標としたものである。しかし、取り組みによる改善の可能性の一方で、歪みの拡大も危惧されている。

#### ①「給料」減への不安

調査票で取り上げていないキーワードのなかで、相対的にもっとも目立つキーワードが「給料」(75件)など収入に関連した記述である。この記述のなかには「下請けにとっては1日働かなければ給料にならないところもある」など協力会社への影響を書いたものもあるが、同時に、「時間外分の賃金がなくなると給与面で厳しいので悩みではあります」、「単純に時間外労働を減らすと収入が減る。同じ内容を工夫や努力により短時間で終わらせているのに、収入が減るのでは報われない」といった組合員自身の収入減への危惧がみられる。

しかも、労働時間の短縮のためにはICTの活用拡大をはじめとした業務の効率化も必要になる。そして、効率化には組合員の努力が不可欠である。しかし、記述をみると、「様々な新工法や新技術が出てきて一つ一つの仕事は早く終わるようになるがその分多くの仕事をこなさなければならなくなる。また新技術を覚えなければいけないため、若い技術者を1人前に育てるのにも時間がかかり、所属部署の配置替えによる増員も即戦力にはならない」といったものもみられる。生産性の向上への貢献を組合員に配分していく労働組合の取り組みは一層重要になっている。

#### ②「若手」、「育成」への否定的な影響

調査票では「若手」や「育成」といった観点の設問を設けていなかった。しかし、記述では「時間外労働の短縮を進めるにあたり、若い世代への業務内容の分担が難しい。能力以上の仕事をさせると時間外がどうしても増えてしまう」、「労働時間だけを重視することによって、若い世代の成長する機会が失われている」のように、若手の人材育成への否定的な影響への危惧がみられる。

残業月100時間の適用時期が迫るなかで、今後、労働時間の短縮は最優先の課題となっていく。しかし、本来の最優先の取り組み課題は、短縮が可能となる環境づくりであり、そのなかで人材育成は中心的な要素である。取り組みが場当たりのものになっていないかチェックしていく必要がある。

#### ③「サービス残業」の増加への危惧

時間外手当が支払われない不払い残業は法律に抵触するものであり、職場から根絶させていく必要がある。これまでも労働組合による取り組みが進められてきたが、労働時間短縮の取り組みが「サービス残業」を生み出しかねないことが危惧されている。記述では、「労働者は任務の遂行を達成するため水面下に潜るだろう。上限規制はサービス残業を強制するための策なのだと思う」、「時間外規制をしても現実的でない。サービス残業を助長するだけで、改革が全く進んでない」といったものがみられる。

#### ④「離職」がさらなる人材不足をもたらす不安

労働時間の短縮が人材不足をさらに加速させることへの不安もみられる。記述では「人手不足で対応が難しい。若年層の離職に歯止めがかからない」、「できないのに制限がかけられると労働者は困惑していく。さらにこの仕事に就く人間が少なくなり、離職していく人間が多くなる」のようなものがある。現場での歪みの深刻化は、建設業からの人材流出の要因になりかねない。

取り組みや労働時間の短縮による歪みが生じていないか、多面的な検証が求められている。

#### (4) 電工の多様な職場に対応した実態把握を

電工には多様な職場がある。今回の調査でも、職種、担当している仕事、工事に携わる立場などによる違いを意識し、調査票の作成、分析を進めている。しかし、設問が自職場の実態にそぐわないという記述もみられた。

##### ①工事の特性（「新築工事」「改修工事」）

記述のなかでみられた区分の1つが工事の特性である。具体的には、「新築工事」「改修工事」といった業務の特性による違いである。

記述には、「現場といっても、新築、改修によってかなり違いがある」といったものがあり、このうち新築工事については「新築の現場と客先対応をしていると、必然的に平日は客先対応、現場対応、週末は現場対応になってしまいなかなか休みが取れない」、改修工事については「改修工事の場合、休日・夜間作業があることもあり人手不足のため代休も取れない時もある」といったものがみられる。

工事の特性を踏まえた実態把握と取り組みは今後の検討課題である。

##### ②現場の掛け持ちをする場合の課題

電工職場の仕事には、1つの案件に専従となるものの他に、小口工事を複数掛け持ちするような仕事もある。今回の調査では複数掛け持ちするような働き方を想定した設問を設けていなかった。

掛け持ちに関連する記述をみると、「掛け持ちで現場を管理しているため、4週8休は程遠い」、「4週8休が増えたとしても、この掛け持ちが無くならない限りは残業は減らないと思います」といったものがある。1つの案件に専従しているのであれば、現場閉所によって4週8休の実現性は高まるものの、掛け持ちしている場合には、現場閉所があっても、他の現場での業務に従事することが起こりえる。

従来から取り組まれてきた現場閉所が解決策とならないだけに、今後のさらなる実態把握が必要といえる。

## 『工期に関する基準についての調査』を実施して

電力総連・電工部会 事務局長 城倉 一寛じょうくら かずあき

## 1. 調査の目的と実施要項

電力総連電工部会は、電工部会産業政策に「適正工期の確保に向けて」を掲げて取り組みを進めています。屋内内線・空調管部門の多くの職場は、公共工事では、労働者の休日を含めた工期設定の確保が契約条件に付記される公契約条例や、技術提案など価格と安全を含めた品質を求めた総合評価方式による入札が既に実施されています。しかし民間工事の受注環境では市場原理の優先が根強く、下請業者に過度な負担が強えられる契約が存在します。さらには建築業者の工程遅れの影響が設備業者への「工期のしわ寄せ」となる状況が多く見受けられます。

その様な中、2020年7月国土交通省から、著しく短い工期の禁止などが盛り込まれた「工期に関する基準」を作成・勧告できることが規定され、10月には、「工期に関する基準」を含む改正建設業法が施行されました。

「工期に関する基準」が規定されたことを受けて、電工部会は電工産業政策の実現や働き方改革の推進が図られるチャンスと捉え、理解活動や情報連携に取り組んでおります。今回の調査は、職場における理解・浸透状況や、対応状況を明らかにするとともに、今後の電工部会としての取り組みや関係団体への政策要求を反映するために実施し、加盟組合10単組、3,351人から有効回答をいただきました。

## 2. 調査結果

働いている現場の工期についての認識について尋ねたところ、「無理のない適切な工期」(36.4%)は4割にとどまり、6割は工期に無理があるとの回答を得ました。その内訳は「やや無理のあるギリギリの工期」(48.6%)が多いものの、「無理のある厳しい工期」(14.2%)も1割を占めています。「工期に関する基準」が定められたものの、無理のない適切な工期が実現した現場は一部にとどまることわかりました。

また、電工の職場では長時間労働の是正のためには工期の見直しが必須であることから、2018年(「働き方改革推進法」成立)以前と比較した工期の設定について尋ねたところ、「変わらない」(74.7%)が多数で、さらには「無理のない工期の現場が多くなった」(13.1%)、「無理のある工期の現場が多くなった」(10.8%)がいずれも1割みられました。「働き方改革推進法」は成立したものの、工期のあり方にはほとんど影響がみられず、職場の繁忙感解消に至っていないことがうかがえました。

さらに、「工期に関する基準」の認知度を尋ねたところ、「よく知っている」(14.5%)は1割台と少ないものの、「詳しく知らないが聞いたことはある」(63.5%)を含めると、8割が<知っている>(77.9%)になりました。ただ、現場で運用するためには「よく知っている」ことが必要であり、認

知度には依然、課題が残る現状がみえてきました。

### 3. 調査結果を踏まえた取り組み

今回の調査結果を踏まえ、改めて電工部会加盟組合の組合員が「工期に関する基準」を正しく理解して、働き方が変わったことが実感出来るように、加盟組合に対し「工期に関する基準」の概要や調査結果の内容について再度周知徹底を図りました。

さらには、企業との連携が必要不可欠との考えのもと、経営協議会・運営協議会にて現状を共有し、具体的対応策について企業の見解を求めていくこととしました。また、「工期に関する基準」の浸透を図るためには、産業全体が同じ認識のもとで取り組んでいくことが必要で、組織内国会議員と連携して国政の場で「工期に関する基準」の浸透を図るように意見提起していただきました。

2024年4月から建設業にも適用される「時間外労働の上限規制」に向けた「工期に関する基準」の浸透は、長時間労働是正、適正な工期の確保に繋がる取り組みが必要であることから再度調査活動を行って職場の状況を把握し、働き方が変わったと実感できる職場環境構築に向けて取り組んでいきます。

最後に、調査にご協力いただいた加盟組合の皆様、集計・分析にご尽力いただいた労調協の皆様に感謝申し上げます。引き続きの連携をよろしく願いいたします。

#### 次号の特集は

「労調協理事、新年を語る」  
「特集 教育費・奨学金の現状と課題（仮題）」の予定です。