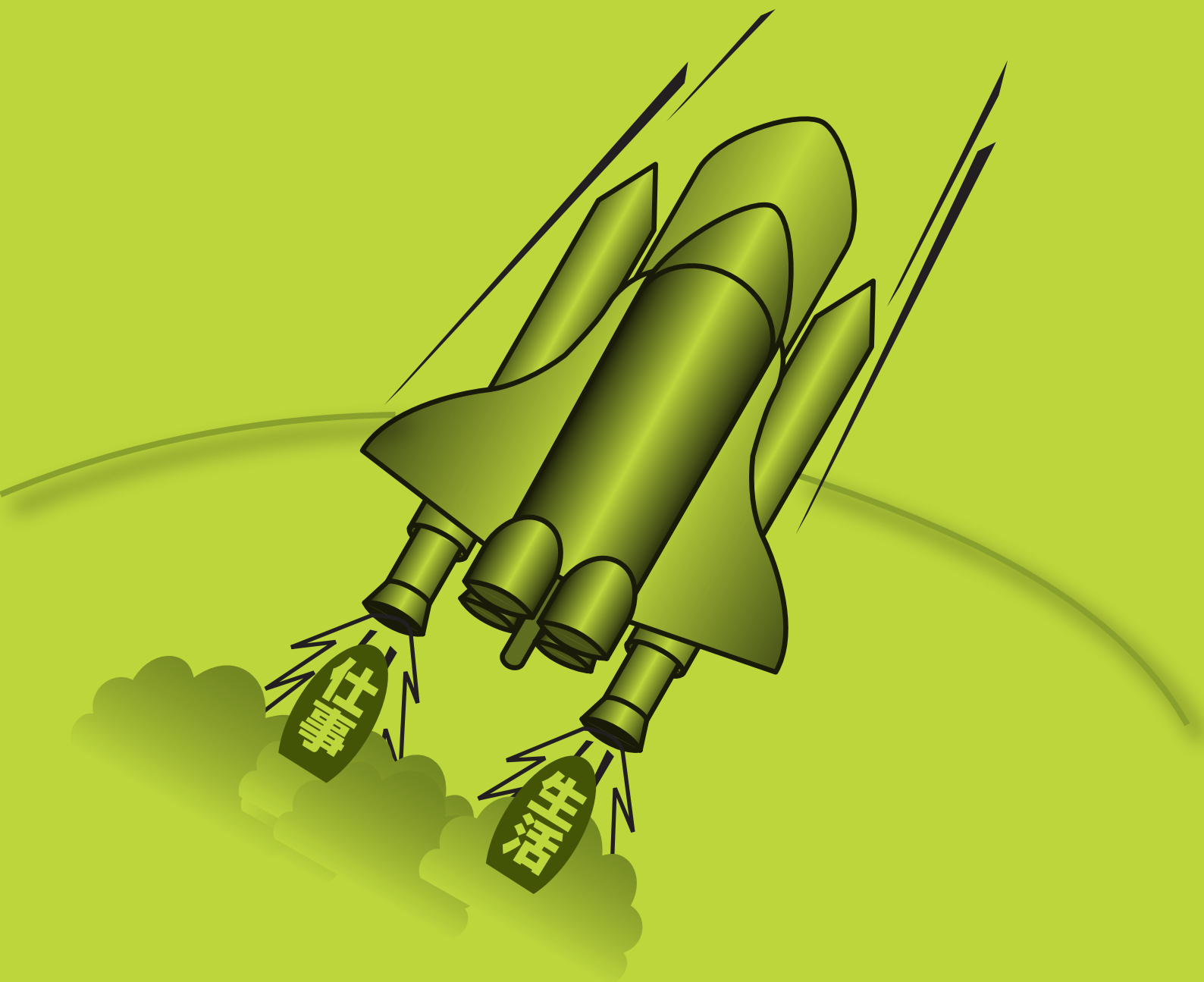


中期時短方針2008

～ワーク・ライフ・バランスの実現と、心と体の健康のために～



2008 年 8 月

日本建設産業職員労働組合協議会

はじめに

.....

日建協では、2004年に策定した「新中期時短方針2004」のもと、「所定外労働時間の削減」を目標に掲げ、組織内・外から時短推進活動を実施してきました。しかしながら建設産業をとりまく環境の厳しさから、組合員一人当たりの業務量はますます増加し、1ヶ月当たりの所定外労働時間は日建協平均で60時間を超えるなど、組合員の長時間労働は常態化しています。このような長時間労働の現状は、組合員の心と体の健康を害する可能性が高く、早急に改善されなければなりません。

おりしも平成19年12月には、政労使の合意により「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会の姿、関係者が果たすべき役割が示されました。これらの内容は、これまで労使の自主性に委ねられていたため、社会的な広がり欠缺していた「働き方の見直し」を社会全体として実施するものであり、労働時間短縮を含めた14の数値目標が設定されました。

今回、このような状況のもと日建協中期時短方針を「一向に改善しない組合員の長時間労働の削減」と「社会全体としての積極的な活動が求められているワーク・ライフ・バランスの実現」にむけて、改定することとしました。新たな中期時短方針の策定にあたっては、9加盟組合の委員からなる、時短専門委員会を設置し議論を行ってきました。

「中期時短方針2008」は、日建協共通の時短推進目標として明確な数値目標を掲げるとともに、今までの時短活動の検証から、具体的な取り組み項目を設定するなど、『より使える方針』となることを意識して策定しました。また本方針では、加盟組合に各取り組み項目において、それぞれ目標を設定するように促すなど、加盟組合の積極的な取り組みを求めています。

「中期時短方針2008」のもと、全加盟組合が協力して時短推進活動に、全力で取り組んでいきましょう。

2008年8月

日本建設産業職員労働組合協議会

目 次

1. 時短の目的	1
2. 現状認識	2
3. 「中期時短方針 2008」の基本的な考え方	6
(1) 中期時短方針の策定経緯	6
(2) 中期時短方針 2008 概要図	6
(3) 日建協共通目標	8
(4) 加盟組合の取り組み	10
(5) 日建協の取り組み	12
4. 時短推進活動の具体的な取り組み内容	14
(1) 時短推進活動取り組み概念図	14
(2) 共通の取り組み項目	16
①. 時短意識の向上	
②. 労使委員会の設置運営	
③. 労働時間の現状把握	
④. 統一土曜閉所運動の強化	
(3) 個別の取り組み項目	21
<休日取得の推進>	21
①. 土曜・祝日閉所の推進	
②. 代休・振替休日の取得推進	
③. 作業所異動時休暇の制度化・取得推進	
④. 長期休暇の取得推進	
<平日の所定外労働時間の削減>	29
⑤. ノー残業デーの推進	
⑥. 1 日〇時間短縮運動の推進	
<その他の取り組み>	31
(4) 時短推進活動トライシート	32

5. 時短推進活動における今後の検討課題	47
時間外割増率について	
6. 資料編	53
（1）新中期時短方針 2004 総括	53
（2）ワーク・ライフ・バランスの考え方	60
（3）36 協定の限度時間適用除外について	65
（4）振替休日と代休の違いについて（参考資料）	67
時短専門委員会での討議内容	68
付録 1. ワーク・ライフ・バランス憲章（平成 19 年 12 月 内閣府）	69
付録 2. 仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成 19 年 12 月 内閣府）	73

1. 時短の目的

建設産業で働く私たちの、「心と体の健康」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために、労働時間短縮の取り組みを実施します。

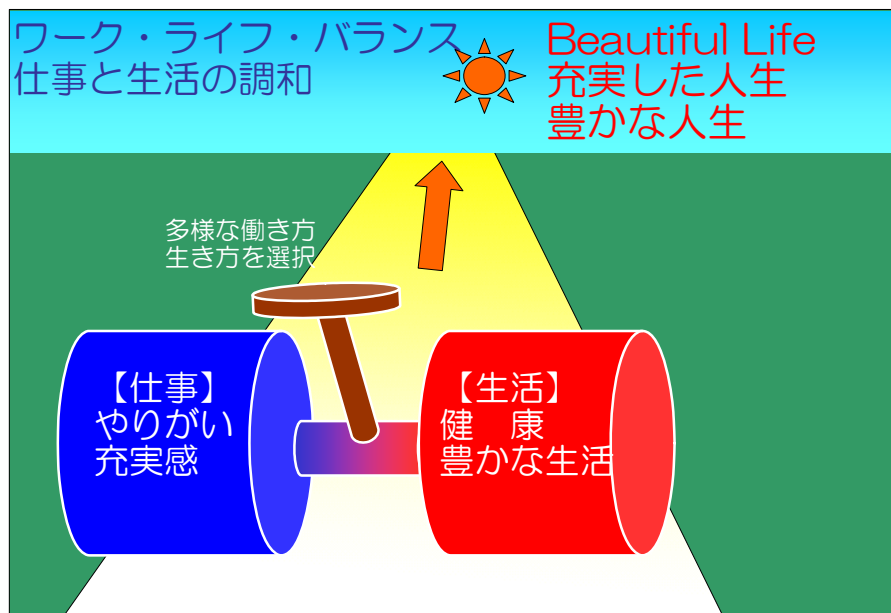
■心と体の健康のために

現状の長時間労働の実態は仕事による個人への負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の時間を減少させるため、疲労蓄積の重要な原因の一つと考えられています。加えて、心をリフレッシュさせ、ストレスを解消する機会を大きく阻害していることも考えられます。

私たちの心と体の健康を保持・増進していくためには労働時間の短縮をする必要があります。

■ワーク・ライフ・バランスの実現のために

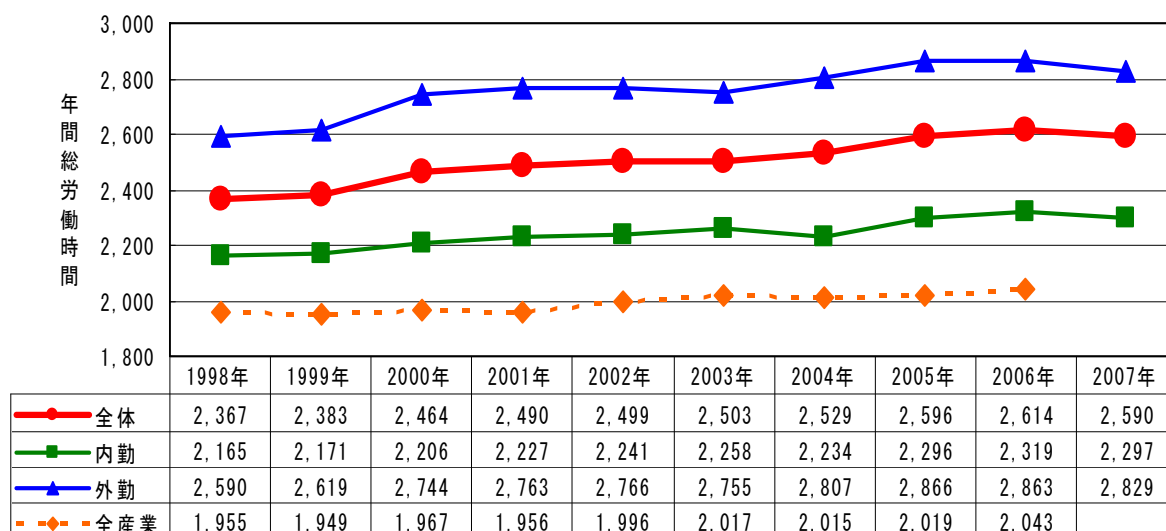
「仕事」「生活」の双方が私たち一人ひとりの希望した状態（ワークとライフのバランスがとれた状態）であることが、充実した人生をおくる為には大切です。この考え方は産業の構造や特性によって変わるものではありません。長時間労働が常態化している建設産業で働く私たちがワーク・ライフ・バランスの実現を目指していくためには、生活に配分できる時間自体がほとんど無いため、まずは労働時間の短縮が必要となります。しかし、「時短の先に私たちは何を求めるのか」こうした考え方をしっかりと持つことが、時短を進めていく上でも重要なことと考えます。そのため時短の目的の一つとしてワーク・ライフ・バランスの実現を掲げました。



2. 現状認識

(1) 年間総労働時間

年間総労働時間の日建協平均※は、2005 年以降、2,600 時間前後で推移しており、全産業平均【連合 2007 年労働時間調査（データは 2006 年まで）】と比較して非常に長時間労働となっています。しかも、年々全産業平均との差も広がってきている状況にあります。



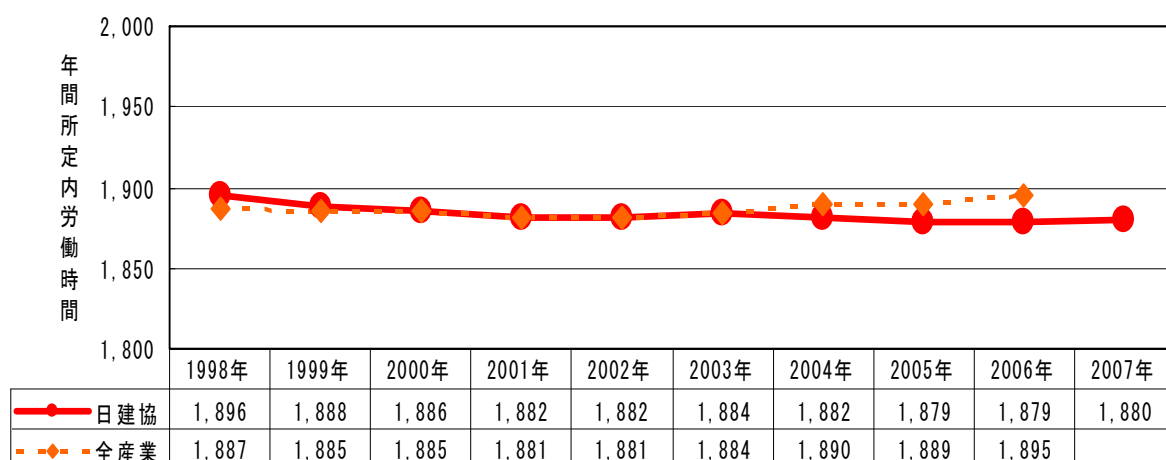
年間総労働時間の推移

※「年間総労働時間の日建協平均」

＝「年間所定内労働時間の日建協平均」＋「時短アンケートによる1ヶ月の所定外労働時間×12ヶ月」

(2) 年間所定内労働時間

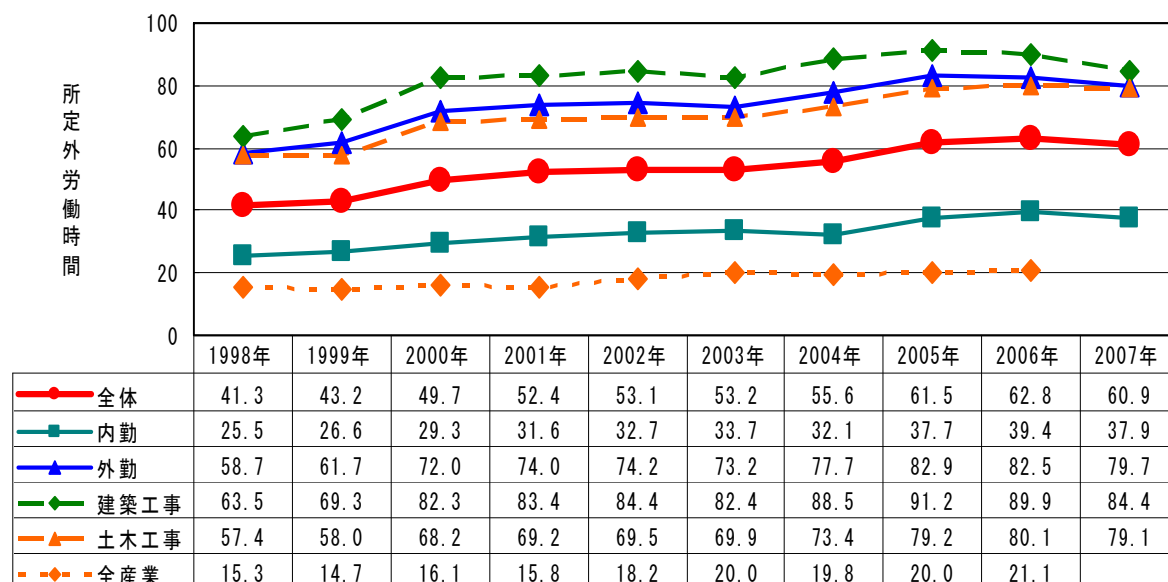
2003 年以降、年間所定内労働時間の全産業平均が増加傾向にある中、日建協平均は、1,880 時間という一定の水準で推移しています。



年間所定内労働時間の推移

(3) 所定外労働時間（1ヶ月）

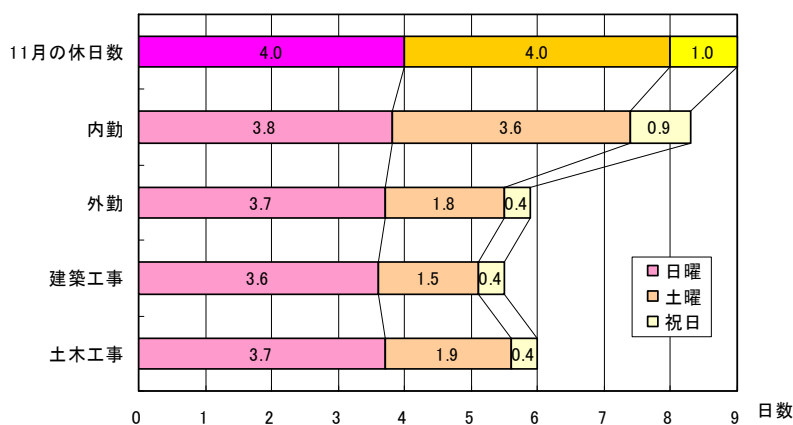
1ヶ月の所定外労働時間(11月)は2000年まで40時間台であったが2001年から50時間台、2005年からは60時間台で推移しています。特に外勤者は2005年以降80時間を超える長時間労働が続いています。



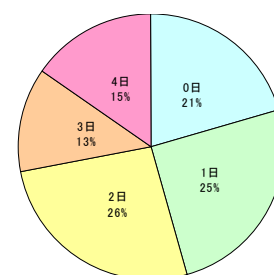
1ヶ月の所定外労働時間（11月）の推移

(4) 休日取得状況

外勤者の土曜休日取得率は45%（取得日数1.8日）となっており、取得日数は月2日に満たない状況となっています。また、外勤者の5人に1人は月1日も休めない状況にあります。一方、外勤者の日曜休日取得率は、93%（取得日数3.7日）となっており、ここ数年90%前後で推移しています。



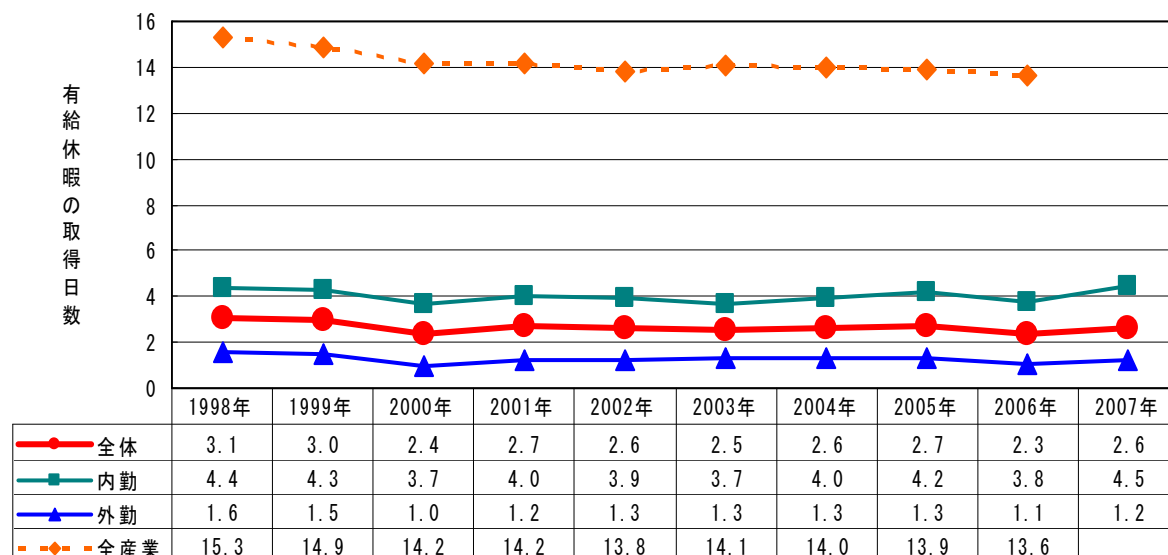
休日取得日数（2007年11月）



外勤者の土曜休日取得日数の割合
(2007年11月)

（５）有給休暇の取得

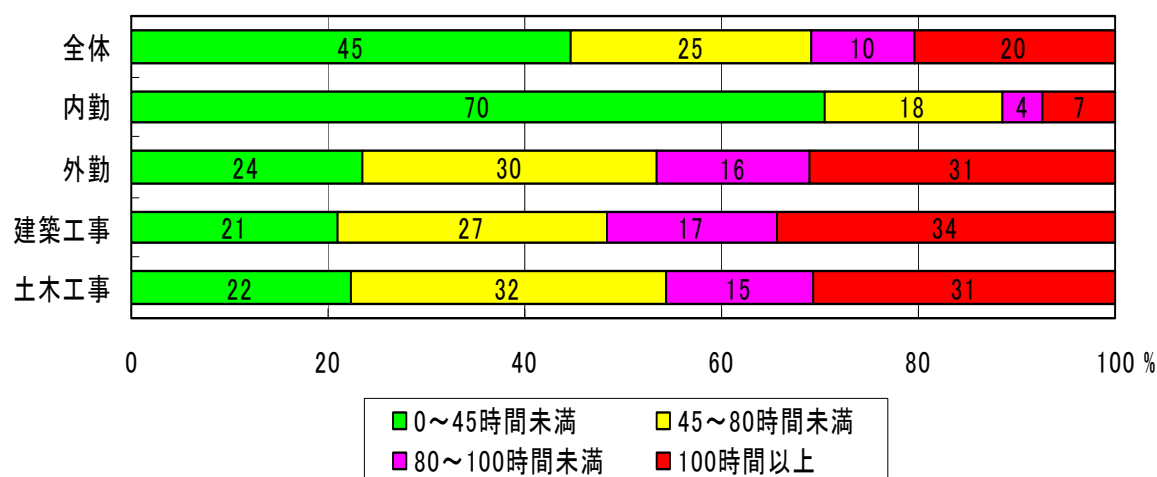
他産業に比べて年間総労働時間が多い理由としては、有給休暇の取得日数が少ないことが挙げられます。他産業では有給休暇を 14 日程度取得できているにも関わらず、日建協では 2.5 日程度しか取得できない状況が続いています。



有給休暇の取得日数の推移

（６）過重労働

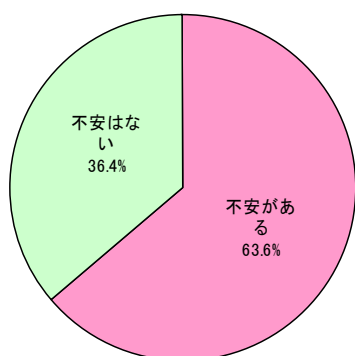
所定外労働時間が月 80 時間以上の組合員は、30%を超えています。さらに、外勤者では 3 人に 1 人が月 100 時間以上の「超」長時間労働となっています。



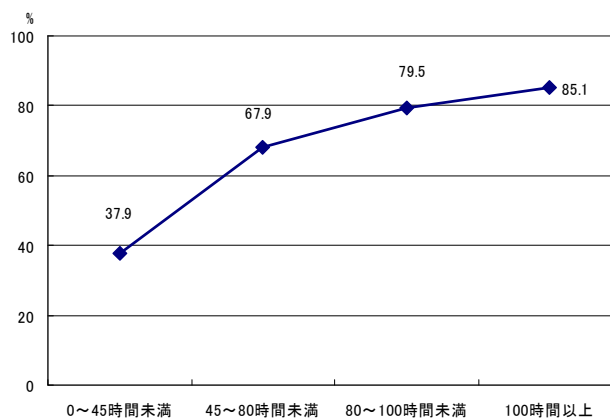
所定外労働時間の分布（2007 年 11 月）

(7) 健康に対する不安

自分の健康に対し6割以上の組合員が不安を抱いており、その中でも健康不安の理由を長時間労働だと感じている組合員の割合が高く、所定外労働時間が100時間以上の組合員の85%以上が、長時間労働が健康不安の理由だと答えている。



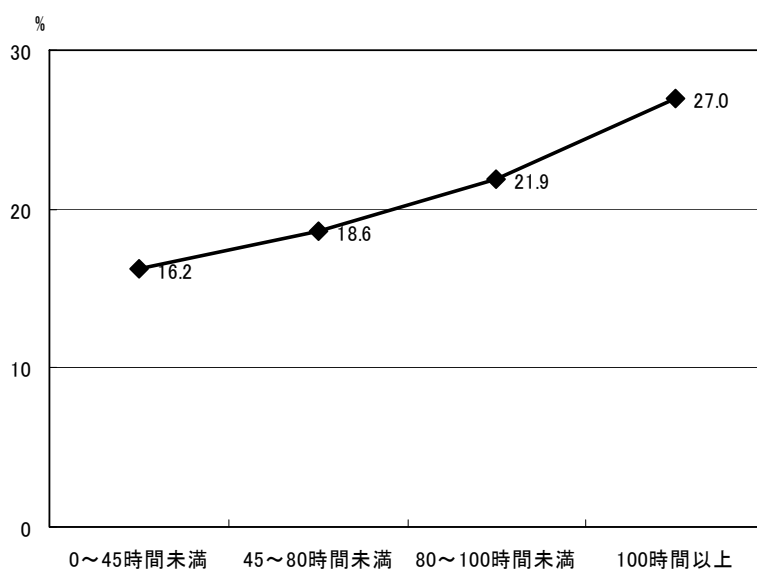
健康について不安を感じる割合 (2007 年 11 月)



健康不安の理由を長時間労働と答えた割合 (2007 年 11 月)

(8) 長時間労働のメンタル面への影響

自己評価式のメンタルチェックの結果、所定外労働時間が増えるほど憂うつな気分を感じている組合員の割合が高くなっている。



憂うつな気分を感じている人の割合 (2007 年 11 月)

3. 「中期時短方針 2008」の基本的な考え方

(1) 中期時短方針の策定経緯

「中期時短方針 2008」を策定するにあたり、まず「新中期時短方針 2004」の成果・課題の検証を行いました。これまでの方針は、時短推進活動を進めていくうえでの道標を示すとともに、トライシートを活用した加盟組合の状況に応じた取り組みが行えるように策定されました。しかしながら、加盟組合に対して取り組み内容の浸透は図れたものの、残念ながら目標として掲げた「所定外労働時間の削減」にいたっていません。

そこで本方針では、日建協全体としての所定外労働の削減目標を数値で掲げ、全加盟組合が目標を共有して取り組むこととしました。そして、方針の策定にあたっては、目標を達成するためにどのような取り組みをしていくべきなのかを中心に議論してきました。その結果、加盟組合においては年度毎に目標を設定してもらうことで取り組みの検証から次年度への展開をより効果的に実施できるよう検討しました。また、個別の取り組み項目については、所定外労働時間の削減に近づけるための具体的な取り組み項目を設定し、加盟組合の時短推進活動に活用されやすくなるよう改善しました。

今後、時短推進活動を実施していくにあたり、本方針を活用して「ワーク・ライフ・バランスの実現」と「心と体の健康」のために、共通目標の達成にむけて全加盟組合が取り組んでいただきたいと思います。

(2) 中期時短方針 2008 概要図

図－1 に中期時短方針 2008 の概要図を示す。

図-1

新中期時短方針2004 成果と課題から

健康面

『過重労働による健康障害防止のための総合対策』
(厚生労働省：平成18年3月17日付け基発第0317008号)

長時間労働と脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見



法律面

『労働基準法』
＜法定労働時間＞

1日8時間
週40時間
＜例外：36協定＞
長時間労働を無制限に認めることのないような労働時間管理が求められている。
(36協定は、時間外・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、臨時的なものとして必要最小限の範囲でなされるべきものである)

長時間労働の実態
(2007時短アンケート)

- ・所定外労働時間が月100時間以上の過重労働者
外勤者の30%、全体の20%
- ・所定外労働時間の日建協平均
月61時間

時短への
取り組み

生活面

『ワークライフバランス』
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月、内閣府）

【仕事と生活の調和が実現した社会の姿】

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会。

【企業と働く者が果たすべき役割】

企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

中期時短方針2008

～ワーク・ライフ・バランスの実現と、心と体の健康のために～

共通目標（所定外労働時間月100時間以上の過重労働をなくす。所定外労働時間の日建協平均を月45時間以内に作る。）

加盟組合の取り組み（詳細は図2参照）

共通の取り組み項目

『所定外労働時間の削減のための必須取り組み項目』

- ①時短意識の向上
- ②労使委員会の設置・運営
- ③労働時間の現状把握
- ④統一土曜閉所運動の強化

（加盟組合個々が抱える問題点の抽出）

加盟組合
個々の問題
点解消にむ
けた、具
体的取
組み

個別の取り組み項目

『所定外労働時間の削減のために、各加盟組合が選択して取り組む項目』（取り組み内容および個別の目標値は加盟組合で決定）

＜休日取得の推進＞

- ①土曜・祝日閉所の推進
- ②振替休日・代休の取得推進
- ③作業所異動時休暇の導入・取得推進
- ④長期休暇の取得推進

＜平日の所定外労働時間の削減＞

- ⑤ノー残業デーの推進
 - ⑥1日〇時間短縮運動の推進
- ＜その他の取り組み＞

日建協の取り組み『日建協が実施する、産業界内外にむけた取り組み』

＜時短推進における産業政策活動＞

①提言活動

加盟組合での現状把握を行い、時短を阻害する要因を明確にしたうえで、改善をめざす。

i) 公共工事の無報酬業務の解消にむけて

ii) 民間建築工事の「4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定」の実現にむけて

★ i, iiの取り組みの実現にむけた時短推進に関する社会への意見発信

②提言の企画・立案

加盟組合のニーズをふまえつつ、必要に応じて新たな課題の分析・調査を行う。

③要請・意見発信

産別組織としての考えをタイムリーに発信できる体制を整え意見発信を行う。

＜組織内の取り組み＞

加盟組合が取り組む時短推進活動に対する、支援・情報交換を充実させる。

- ①時短アンケートの分析と活用 ②時短意識の向上 ③充実した情報交換

(3) 日建協共通目標

①数値目標の設定理由

- ・数値化することで、目標が明確となり全加盟組合が共有しやすい。
- ・組合員にも理解されやすくなる。
- ・時短推進の状況が客観的に検証できる。

②休日取得日数でなく、所定外労働時間を目標値として設定した理由

- ・時短を進めていくうえでは、今後も休日取得を推進していくことは重要だと考えている。
しかし、加盟組合が個別の目標を定めその目標にむかって平日・休日それぞれにおいて時短の取り組みを選択することを想定した場合、時間の目標であれば休日取得日数の目標にも換算がしやすいと考えた。

③所定外労働時間の削減目標を月単位とした理由

- ・組合員にとって実感しやすいのは月単位での設定だと考える。
- ・数値目標に対する取り組みの検証を行うためには、実態の把握が必要となる。日建協全体での実態把握は11月の時短アンケートで行うことが可能である。
(休日取得日数を目標とした場合は、日建協全体の休日取得状況を把握する手段の検討が必要。)

④目標時間の数値根拠およびその理由

根 拠

- ・厚生労働省「過重労働による健康障害防止対策」(平成18年3月7日付け基発第0317008号)
「長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらすもっとも重要な要因と考えられ、脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られている」
- ・厚生労働省「労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準」の示す所定外労働時間との関連性

45 時間：1～6ヶ月間にわたり、1ヶ月あたり
おおむね45時間を超えて時間外労働
が長くなるほど、業務と発症の関連性
は徐々に強くなる。

80 時間：2～6ヶ月間にわたり、1ヶ月あたり
おおむね80時間を超えて時間外労働
が長くなる場合は、業務と発症との関
連性は強くなる。

100 時間：1ヶ月間におおむね100時間を超える
時間外労働が認められる場合、業務と
発症との関連性は強くなる。



◆「所定外労働時間月 100 時間以上の過重労働をなくす」について

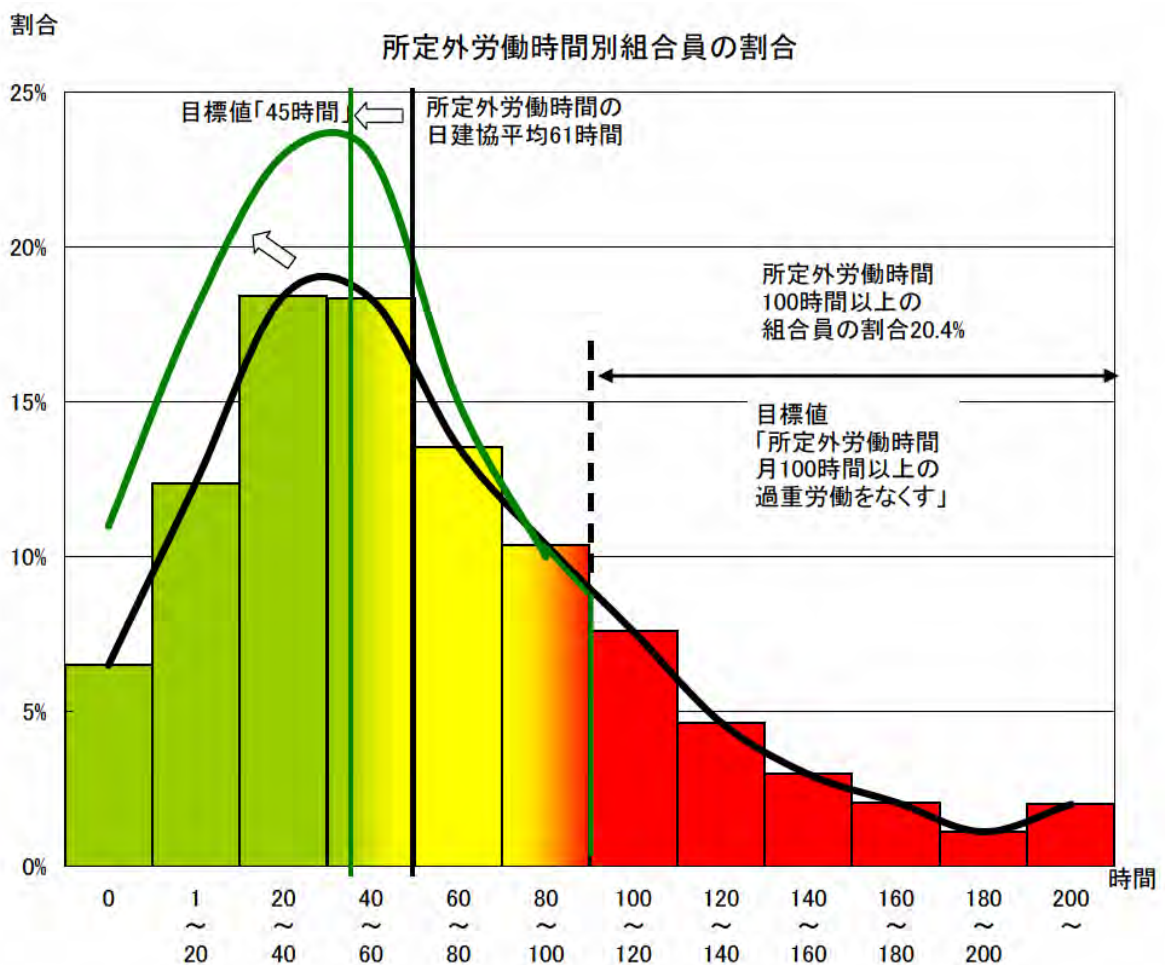
- ・厚生労働省の労災認定基準によれば、1 ヶ月 100 時間以上の所定外労働をすることで、業務と発症との関連性が強くなるとされており、健康障害防止の観点から、目標として掲げらるべきと考える。
- ・時短アンケートによれば、月 100 時間以上の所定外労働を行っている組合員の割合は、全体で 20%、外勤者で 30%を超えており、早急に改善する必要がある。

◆「所定外労働時間の日建協平均を月 45 時間以内ににする」について

- ・全組合員の目標としては平均所定外労働時間を掲げることが望ましいと考える。

(45 時間の設定根拠)

- ・脳・心臓疾患と業務の関連性は 45 時間を超えて関連性が徐々に強くなるとされている。
- ・厚労省は「過重労働による健康障害防止のための総合対策」において、「事業者は時間外労働を月 45 時間以内とするよう努めるものとする。」としており、企業側からも理解が得られやすい目標と考えられる。



※日建協共通目標のイメージは、現状の分布を左側にシフトすることです。

（４）加盟組合の取り組み

＜共通の取り組み項目＞

所定外労働時間の削減を目指していくうえでの必須項目として位置づけ、取り組みを検討しました。

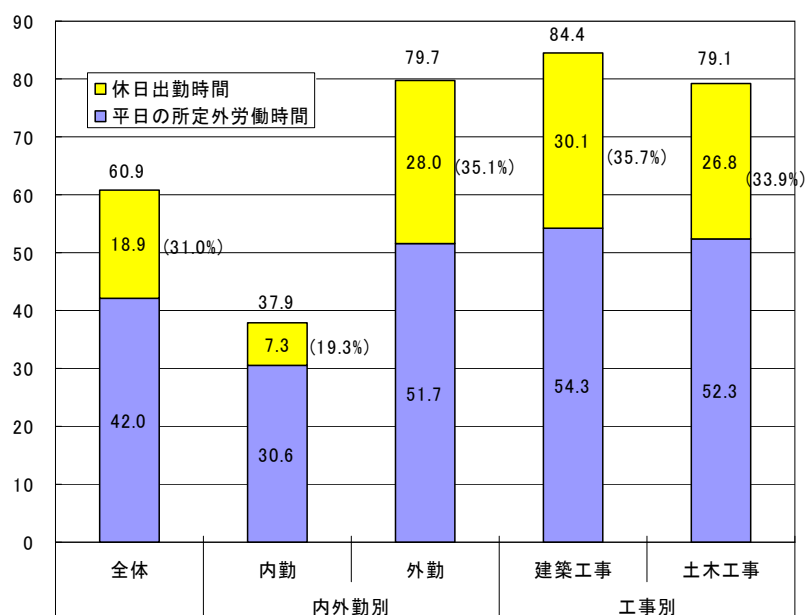
その結果、新中期時短方針 2004 にて共通の取り組みとして活動してきた「労使委員会の設置・運営」、「労働時間の現状把握」の二つの取り組みについては、時短推進活動の基礎として引き続き取り組みを実施していく必要があることが確認されました。また、方針 2004 においては、個別の取り組み項目としていた「時短意識の向上」についても、同じく時短推進活動の基礎であるという観点から、各加盟組合が個別に取り組むというより、共通の取り組み項目とすべきであるという結論にいたりました。なお、３つの取り組みを実施するにあたっては、３６協定の適正協議・遵守が原則であることを十分に認識した上で取り組んでいくことを前提とし、それぞれの項目の取り組みポイントに反映させることとしました。

また、統一土曜閉所運動については、これまでの運動において、ほとんどの加盟組合が実施している状況にあります。そして、産業全体の運動へと更なる運動の発展を目指していくためにも引き続き加盟組合が連帯した取り組みが必要であるとの考えから、上記３つの取り組み項目とあわせて共通の取り組み項目として設定することとしました。

- ・時短意識の向上
- ・労使委員会の設置運営
- ・労働時間の現状把握
- ・統一土曜閉所運動の強化

<個別の取り組み項目>

所定外労働時間の削減を目指していくうえで、各加盟組合が自組合の状況に応じて選択して取り組む項目と位置づけて検討しました。



平日の所定外労働時間と休日の労働時間（2007年11月）

2007年時短アンケートによると、外勤者の平均所定外労働時間 79.7 時間の内訳は、休日出勤時間が 28.0 時間(35%)、平日の所定外労働時間が 51.7 時間(65%)であり、内勤者に比べ休日出勤時間の割合が高くなっています。所定外労働時間 45 時間以内という日建協共通目標を達成するためには、この外勤者の休日出勤時間の削減が重要課題であり、さらに、内外勤者共通の課題として平日の所定外労働時間の削減をする必要があるという認識を得ました。

そして、所定外労働時間削減のための個別取り組み項目としては、休日労働と平日時間外労働の原因が異なるだろうという観点から、「休日の取得推進」、「平日の所定外労働時間の削減」と分類したうえで取り組みを行った方が、より具体的で効果的な取り組みが実施できると判断し、それぞれに取り組み項目を設定することとしました。

加えて、生産性向上による業務量の削減なども時短推進活動にとって重要な項目となりうるので、「その他の取り組み」として取りまとめることとしました。

また、個々の取り組み内容については、段階を着実に踏むべき内容なのか、それとも並列的に実施しうる内容なのかを考慮して設定しています。

休日取得の推進

- ・土曜・祝日閉所の推進
- ・振替休日・代休の取得推進
- ・作業所異動時休暇の導入・取得推進
- ・長期休暇の取得推進

平日の所定外労働時間の削減

- ・ノー残業デーの推進
- ・1日〇時間短縮運動

その他の取り組み

- ・生産性向上にむけた取り組み 他

(5) 日建協の取り組み

日建協は、「時短推進における産業政策活動」と「組織内の取り組み」に分けて時短推進活動を推進していきます。

また、加盟組合が時短推進活動をより効果的に実施できるよう、毎年の取り組み状況の収集・確認を行うとともに、加盟組合への支援および情報交換を充実させていきます。

※これらの方針は、2008 年度以降の各年度においては、単年度の活動方針のなかへ具体的に盛り込み取り組んでいく

<時短推進における産業政策活動>

①提言活動

「中期時短方針 2008」における、提言活動の企画・実施にあたっては、加盟組合に対して経過報告及び意見収集を適宜行ったうえで取り組んでいきます。

(i) 公共工事における責任区分の明確化にむけて

公共工事においては、受発注者間の責任区分が不明確なことが、長時間労働の大きな要因となっています。こうした状況を改善していくために、契約内容等において責任区分が明確化されるよう取り組みを行っていきます。

当面の活動としては、今までの提言活動で得られた、国土交通省が責任区分の明確化にむけた各施策を加盟組合及び組合員に対して周知するとともに、国土交通省に対しては各地方整備局の統一した施策の運用や、担当者レベルまでの施策の浸透と徹底が図られるよう働きかけを行います。

また、国土交通省の各施策を、地方自治体などの公共工事に対しても導入されるよう国土交通省が指導をするよう促していきます。

(ii) 民間建築工事の適正工期の実現にむけて

民間建築工事に従事する組合員の長時間労働が常態化している要因の一つとして、不稼働日や休日条件が考慮されていない過度な短工期設定が考えられるため、適正工期の実現にむけて取り組みを行っていきます。

当面の活動としては、提言書「民間建築工事の『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』の実現にむけて」を用い、関係先に対して適正工期の実現にむけた働きかけを行います。特に、国土交通省・厚生労働省に対しては、両省が連携していくことを強く働きかけます。

②提言の企画・立案

社会資本整備の動向や建設産業に関する問題などについて、加盟組合のニーズや時短アンケート結果を検討しつつ、必要に応じて新たな課題の分析・調査活動を行っていきます。

③要望・意見発信

労働環境を取り巻く様々な課題の解消にむけて、行政・発注者・業界団体・加盟組合企業経営者に対して、働きかけを行っていきます。

- ・統一土曜閉所運動については、産業全体の取り組みとなるよう各関係団体に対し、継続して協力を要請していきます。さらに、仕事と生活の調和推進会議等の諸会議においても土曜閉所について意見発信していきます。
- ・36 協定の「限度時間」適用除外の撤廃については、現段階では他産業と同じ限度時間が適用された場合、現実との乖離が大きく様々な問題が生じる懸念があるものの、将来的な目標として他産業と同じように限度時間が適用となるよう、連合の政策を通じて継続的に取り組んでいく。(6. 資料編-3. 『36 協定の「限度時間」適用除外の撤廃について』参照)

＜組織内の取り組み＞

①時短アンケートの分析と活用

時短アンケートを使用して、労働環境の実態を把握するとともに、組合員の意識や課題を分析し、加盟組合にフィードバックするとともに、日建協全体の活動に有効に活用していきます。

②時短意識の向上

加盟組合の勉強会等への出席や機関誌コンパスを活用して、組合員の時短意識の向上や、労働法制の基礎知識等の教宣を行っていきます。

③充実した情報交換

日建協諸会議や、トライシートを活用して加盟組合間の取り組み好事例の情報交換を行います。

4. 時短推進活動の具体的な取り組み内容

(1) 時短推進活動取り組み概念図

図－2 に時短推進活動取り組み概念図を示す。

(次ページ)

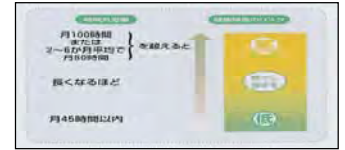
中期時短方針2008

～ワーク・ライフ・バランスの実現と、心と体の健康のために～

【日建協共通目標】

- ①所定外労働時間月100時間以上の過重労働をなくす
- ②所定外労働時間の日建協平均を月45時間以内にする

<日建協共通目標数値の根拠>



出所
『過重労働による健康障害防止のための総合対策』
(厚生労働省：平成18年3月17日付け基発第0317008号)

<共通の取り組み項目>

共通目標を達成するために、全加盟組合で連帯して取り組む、必須の項目

<36協定の適正な協議・遵守>

労働時間の原則は労働基準法第32条で1週間40時間、1日8時間と決められており、それを越えて労働させる場合は、労使での協定(36協定)が必要です。しかし36協定は時間外労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働は必要最小限にとどめるべきものであり、労使がこのことを十分認識した上で36協定を各職場単位で締結する必要があります。

①時短意識の向上

- (i) 組合員の時短意識を向上させる
- (ii) 職場の時短意識を向上させる
- (iii) 会社全体の時短意識を向上させる

②労使委員会の設置・運営

第1ステップ
(i) 労使委員会の設置

第2ステップ
(i) 労使委員会のメンバー選任基準の明確化と定期的な開催

第3ステップ
(i) 時短につながる労使委員会の運営

分析結果

時短意識の向上

③労働時間の現状把握

- (i) 労働時間の実態把握
- (ii) 労働時間管理の把握
- (iii) 労働時間の分析

④統一土曜閉所運動の強化

- (i) 参加意識の高揚
- (ii) 労使協働の取り組み推進
- (iii) 運動強化に向けた取り組み

<個別の取り組み項目>

共通目標を達成するために、各加盟組合が自組合の状況におうじて、選択して取り組む項目

休日取得の推進

①土曜・祝日閉所の推進 【個別目標】

第1ステップ
(i) 年3回以上の一斉閉所運動

第2ステップ
(i) 月1回以上の土曜・祝日閉所

第3ステップ
(i) 4週8閉所を目指した取り組み

②振替休日・代休の取得推進 【個別目標】

(i) 振替休日の取得推進

(ii) 代休取得の推進

(iii) 振替休日、代休の取得支援体制の構築

③作業所異動時休暇の導入・取得推進 【個別目標】

第1ステップ
(i) 作業所異動時休暇の導入

第2ステップ
(i) 作業所異動時休暇の導入

(ii) 作業所異動時休暇の取得推進

④長期休暇の取得推進 【個別目標】

第1ステップ
(i) 3大連休における長期連続休暇取得推進日の設定と社内周知

第2ステップ
(i) 3大連休における長期連続休暇の取得推進

ステップ外
(i) 3大連休における年次有給休暇の計画的付与制度の導入

平日の所定外労働時間の削減

⑤ノー残業デーの推進 【個別目標】

(i) ノー残業デーの設定

(ii) ノー残業デーの広報

(iii) ノー残業デーの推進

⑥1日〇時間短縮運動 【個別目標】

(i) 運動実施宣言を行う

(ii) 運動の広報

(iii) 運動の推進

その他の取り組み

(i) 生産性向上に向けた取り組み

(ii) 適正な人員配置、繁忙期を想定したフレキシブルな人事制度にむけた取り組み

(iii) 過度な成果主義、業績主義の改善

(2) 共通の取り組み項目

「中期時短方針 2008」では、労働時間の削減にむけた、加盟組合共通の取り組みとして、「時短意識の向上」、「労使委員会の設置・運営」、「労働時間の現状把握」および「統一土曜閉所運動の強化」に取り組みます。

① 時短意識の向上

時短を進める上での最も重要かつ基本的なことは、時短への意識です。

組合員の心と体の健康、ワークライフバランスの実現のためには、労働時間の削減が不可欠であるということを、労使が共通の認識として意識する必要があります。

時短への意識は、「組合員の意識」、「職場の意識」、「会社全体の意識」の3つの意識に分類でき、どれかひとつの意識が欠けても、時短を進めることはできません。「中期時短方針 2008」では、それぞれの意識の向上に取り組んでいきます。

(i) 組合員の時短意識を向上させる

取り組みポイント

- ・時短ポスターなどを作成し、組合員の時短意識の向上につなげる
- ・組合機関誌を活用し、組合員の時短意識の向上につなげる
- ・時短に対する組合員の意識の向上をはかる、職場会を開催させる
- ・自社の就業規則（労働協約）について教育ならびに周知する
- ・組合員に労働基準法が定める労働時間および休日についての教育を行う
 - ・第 32 条（労働時間の原則）
 - ・第 35 条（休日）
 - ・第 36 条（時間外・休日労働に関する協定：36 協定）
- ・過重労働がもたらす健康障害の事例を報告する

(ii) 職場の時短意識を向上させる

取り組みポイント

- ・職場単位で、時短推進について話し合いの場をもたせる
- ・あたりまえに付き合い残業を行うことや、長時間職場にいたることがよいとする意識の改革を促す
- ・始業時間、終業時間を意識したけじめのある労働時間管理を推進する
- ・非組合員の管理監督者に対して、労働基準法等の教育や、時短意識の向上につながる教育を実施するよう会社側に要請する

(iii) 会社全体の時短意識を向上させる

取り組みポイント

- ・労使一体となった時短推進の目標を設定する
- ・労使一体となった時短推進のメッセージ（決意表明）を全社員に発信する
- ・労使委員会を効果的に活用して、労使一体の時短推進の取り組みを実施する

② 労使委員会の設置・運営

所定外労働時間を削減していくためには、労働組合だけではなく使用者と一体となって長時間労働の原因究明や抜本的な改善策を検討していく必要があります。そのためには、長時間労働の実態や改善策について労使が共通の認識を持ち、協議を行っていくための労使委員会を設置し、継続的かつ効果的な運営に取り組んでいきます。

<第1ステップ>

(i) 労使委員会の設置

労使委員会を設置する目的『組合員の労働環境改善』を明確にし、労使共通の認識のもと会議体を設置することが大切です。

取り組みポイント

- ・全社レベルで解決すべき問題について協議を行う労使委員会（組合本部と本社）を設置する
- ・支店や作業所などにおける個別の問題についての協議を行う労使委員会（組合支部と支店）を設置する

<第2ステップ>

(i) 労使委員会のメンバー選任基準の明確化と定期的な開催

労使で協議する場である労使委員会は、決まったメンバーによる継続的な話し合いがなされなければ、労働環境改善のための継続的な取り組みはできません。そのためには、メンバーの選任基準を明確にし、定期的に開催するように取り組まなければなりません。

取り組みポイント

- ・会社側の労使委員会の構成メンバーは、管理部門や現業部門の責任者クラスとし、メンバーの選任基準を明確にする（役職を固定する）
- ・毎年、時短推進強化月間の前後に開催するなど、継続的（定期的）に労使委員会を開催する

<第3ステップ>

(i) 時短につながる労使委員会の運営

労使委員会では、委員会が形骸化しないよう注意し、時短に効果的な話し合いができるよう運営されなければなりません。

取り組みポイント

- ・最低限次の議題について話し合いを行う
 - ・労使共通の時短推進目標（目標の設定、達成度）
 - ・自単組における組合員の平均所定外労働時間の現状（前回の労使委員会開催時との比較）
 - ・自単組における組合員の休日取得の現状（土休、代休、有給休暇の取得率）
 - ・作業所の土曜閉所状況
 - ・月 100 時間を超える過重労働者の有無と医師面談状況
 - ・36 協定の遵守状況
 - ・前回の労使委員会の会議内容に対する組合員からの意見
- ・労使委員会の会議内容を組合員に周知させ、意見を求める。組合員からでた意見は、次回労使委員会に反映させる

③ 労働時間の現状把握

労働時間の現状把握には、次の 3 つのことが考えられます。

- (i) 労働時間の実態把握：組合員の実際の労働時間を把握する事
- (ii) 労働時間管理の把握：労働時間の管理がどのようになされているかを把握する事
- (iii) 労働時間の分析：組合員の労働時間の統計的なデータを把握し、他単組や他産別と比較検討する事

上記、3 つの現状把握をしなければ、長時間労働の原因究明や、具体的な対応策に取り組んでいくことはできません。また、把握した労働時間の現状については、労使委員会において協議し、労使共通の認識としなければなりません。

(i) 労働時間の実態把握

取り組みポイント

- ・組合側で独自に労働時間の実態把握を行う
- ・労使で把握した労働時間に差異がないか確認し、差異があれば以下の項目を実施する
 - ・会社側が労働時間適正把握基準を遵守しているか確認する
 - ・組合員に労働時間を適正に申告するよう教宣する

(ii) 労働時間管理の把握

取り組みポイント

- ・ 労働時間管理が労働時間適正把握基準に従って実施されているか確認する
 - ・ 誰が、どこの作業所（部署）で、何時間働いているのかが管理されているか
 - ・ 職場における労働時間管理を誰が、どのように行っているのか
 - ・ 始業、終業時刻の確認、記録がいつ、どのように行われているか

(iii) 労働時間の分析

取り組みポイント

- ・ 労働時間について以下の項目で分析する
 - ・ 自単組における時短推進目標値と現状の差
 - ・ 自単組における組合員の平均所定外労働時間の現状
 - ・ 自単組における組合員の休日取得の現状（土休、代休、有給休暇の取得率）
 - ・ 作業所の土曜閉所状況
 - ・ 月 100 時間を超える過重労働者の有無と医師面談状況
 - ・ 36 協定の遵守状況
- ・ 過重労働者へのフォローを実施する

④ 統一土曜閉所運動の強化

ひとりでも多くの人に「休むことの大切さ」と「心と体の休息日」を実感してもらい、組合員の時短意識高揚につなげてもらうことを目的に、引き続き年2回の統一土曜閉所運動（6月、11月）に全加盟組合が連帯して取り組んでいきたい。

(i) 参加意識の高揚

取り組みポイント

- ・ 組合機関誌・HPなどを活用し、運動の目的を示すとともに、参加意識高揚のための積極的な広報活動を行う。
- ・ 組合の年間カレンダーに統一土曜閉所日を記載し、認識させる。
- ・ 加盟組合本部、支部、職場の連携を強化し、統一土曜閉所運動を展開していく。

(ii) 労使協働の取り組み推進

取り組みポイント

- ・ 労使協働の取り組み推進
 - ・ 労使委員会等を通じて、運動についての方針を労使で協議する。
 - ・ 会社側に対して運動への協力をもとめ、職制を通じた通達を出すよう要請するなど、労使一体となった取り組みを展開する。
 - ・ 作業所に対して、運動参加を促す職制をつうじた働きかけを要請し、実践してもらう。
 - ・ 内業の為に、出勤せざるを得ない作業所を把握し、支援策を検討する。

(iii) 運動強化に向けた取り組み

取り組みポイント

- ・ 結果の検証、課題の抽出を行い、次回の取り組みに繋げていく。
- ・ 加盟組合間の取り組みの情報交換を行い、取り組みを向上させていく。
- ・ 作業所に事前準備（工程の検討、協力会社への説明等）を実施してもらうことを促し、閉所にむけた環境整備を図る。
- ・ 統一土曜閉所日の前の各作業所の閉所予定状況と取り組みの確認を行う。
- ・ 着工間もない作業所に対して、統一土曜閉所について個別に広報する。
- ・ 土曜日に施工せざるを得ない作業所について、平日の読み替え閉所を促す。
- ・ 統一土曜閉所日とあわせて、加盟組合または労使共催で、組合員間のコミュニケーションをはかるためのイベントや、社会貢献活動を企画・実施する

（３）個別の取り組み項目

個別の取り組みについては、「休日取得の推進」、「平日の所定外労働時間の削減」、「その他の取り組み」の３つに分類しています。

各加盟組合は、労働時間の現状把握を行うことによって明らかになった、加盟組合個々の問題点解消のために、効果的であるというものを選択し取り組みを実施していきます。実施する取り組み項目については、それぞれに目標を定めて、具体的な取り組みを実施するようにします。

<休日取得の推進>

① 土曜・祝日閉所の推進

統一土曜閉所運動をさらに発展させ、土曜・祝日における作業所の閉所回数を増やすことで、「休むことの大切さ」「心と体の休息日」を実感してもらえる休日取得日数を増やしていくことを目的に、４週８閉所の実現にむけた取り組みとしていきたい。

<第１ステップ>

（ｉ）年３回以上の一斉閉所運動

自組合の統一土曜閉所運動の定着度合いをふまえつつ、「心と体の休息日」の取得日数の増加を目的に、新たに運動日を設定し、労使一体で取り組む。

取り組みポイント

- ・労使で運動回数、運動月について協議し設定する。
- ・統一土曜閉所運動と同様の取り組みとなるよう、組合機関誌やＨＰを通じて組合員に対して運動内容の広報をするとともに、参加意識を高揚させる。
- ・運動日の閉所状況について結果の検証、課題の抽出を行い以降の取り組みに繋げていく。

<第2ステップ>

(i) 月1回以上の土曜・祝日閉所

全作業所が月1回以上の土曜・祝日閉所することを目標に、労使一体で取り組む。

取り組みポイント

- ・土曜・祝日閉所日の設定方法について労使で検討する。
(全社統一 or 事業部門毎 or 作業所毎)
- ・組合機関誌やHPをつうじて、運動内容の広報をするとともに、参加意識を高揚させる。
- ・工事着手時から工程に月1回以上の土曜閉所を組み込むように会社や作業所に対して働きかける。
- ・作業所での取り組み好事例を収集し、組合員へ展開していく。
- ・作業所の閉所状況を定期的に検証し、課題についての改善策及び支援策を労使で検討する。
- ・モデル作業所を選定して取り組みを行い、モデル作業所の好事例、課題等を水平展していく

※「モデル作業所」での実施項目

- ・労使でモデル作業所の選定基準や選定方法について協議し決定する。
- ・モデル作業所には、自主的な閉所目標日数を掲げてもらい、目標達成にむけた業務改善に取り組んでもらう。
- ・モデル作業所に対する支店や部署との連携、支援体制、業務効率化について労使で検討する。
- ・達成にむけた取り組み好事例の収集と課題を検証する。
- ・モデル作業所の取り組み好事例を組合員へ広報することで、閉所意識の高揚と好事例の展開を図る。
- ・取り組みをつうじて得ることのできた作業所に対する支店、部署との連携、支援体制、業務効率化に関する対策について検討し、会社へ実施してもらう

<第3ステップ>

(i) 4週8閉所を目指した取り組み

取り組みポイント

- ・第2ステップの閉所回数を段階的に増やしていく。

② 振替休日、代休の取得推進

所定休日（土曜・日曜・祝日）の出勤に対して、振替休日、代休の取得を推進する

ここで、振替休日と代休の違いと、時短活動における両者の取り扱いを明確にしておく

振替休日と代休の相違点

	振替休日	代休
意味	あらかじめ定めてある休日を、事前に手続して他の労働日と交換すること。休日労働にはならない。	休日に労働させ、事後に代りの休日を与えること。休日労働の事実が変わらず、帳消しにはならない。
要件	[1] 就業規則等に振替休日の規定をする。 [2] 振替日を事前に特定 [3] 振替日は4週の範囲内 [4] 遅くとも前日の勤務時間終了までに通知	特になし。ただし、制度として行う場合、就業規則等に具体的に記載が必要（代休を付与する条件、賃金の取り扱い等）。
3 6 協定	休日労働に関する協定は不要 （ただし、週法定労働時間を超える場合は、時間外労働に関する協定が必要）	休日労働に関する協定が必要 注）1週1休（4週4休）がなされる場合は、この限りではない
賃金	同一週内で振り替えた場合、通常の賃金の支払いでよい。週をまたがって振り替えた結果、週法定労働時間を超えた場合は、時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要。	休日労働の事実は消えないので、休日労働に対する割増賃金の支払いが必要。代休日を有給とするか無給とするかは、就業規則等の規定による。

注 法定休日以外の休日（土・日休みの場合の土曜日、日・祝休みの場合の祝日等）については、休日労働に該当しないが、当日の労働時間が8時間以内でも週法定労働時間を超えた場合は「時間外労働」となることに注意。

＜振替休日と代休の優先順位＞

作業所における休日労働を例にとると、ほとんどの場合、工程会議等においてあらかじめ休日に出勤することが分かっているので、その休日労働に対しての代わりの休日は、あらかじめ定めることができるはずである。（振替休日を設定できる。）

休日取得推進を行ううえでは、計画的に休日を取得することが大切であり、事後に代わりの休日を取得する「代休」よりも、あらかじめ代わりの休日を定める「振替休日」が優先されるべきである。

※注意事項：「振替休日が優先」ということは、勤務報告上「代休」より「振替休日」を優先させるという意味ではないことに注意しなければならない。両者は割増賃金の計算に差があり、事後に代わりの休日を取得したにも関わらず、「代休」でなく「振替休日」の扱いを受けてしまうと、割増賃金の面で不利益となるので、勤務報告上の「代休」と「振替休日」が明確に区分され、適正に処理されているか、組合として確認しなければならない。

(i) 振替休日の取得推進

取り組みポイント

- ・月の休日取得日数の目標値を設定する
- ・勤務予定表を作成し、休日出勤に対しては、振替休日の設定を事前に行う
- ・交代勤務推進日の設定（土曜日は交代で勤務する風土があるが、平日にも交代での勤務を奨励する）

(ii) 代休取得の推進

取り組みポイント

- ・休日出勤した場合は、勤務予定表に代休予定を記入する
- ・管理監督者の責任を明確にさせる
- ・代休取得率を把握する
- ・1ヶ月単位の代休清算制度を導入する（賃金払いの5原則：毎月払いの原則）

(iii) 振替休日、代休の取得支援体制の構築

少人数現場などで交代勤務が困難な職場を対象にした支援体制を構築する

取り組みポイント

- ・本社、支店からの支援体制を構築する
- ・支援作業所グループ制度を作らせる（近隣現場をグループとし、お互い支援しあう制度）
- ・少人数職場に対しては、休日の割増賃金が適正に支給されることを前提に、代休のストックを認める制度とする
(休日手当での考え方は、P67 6 資料編 4.『振休・代休の違いについて』を参照)

③ 作業所異動時休暇の導入・取得推進

多くの作業所勤務の外勤者が、土曜日に出勤し、代休すらも取得できない現状にあるため、建設業の特性として、比較的休みやすいと考えられる作業所の異動時に、まとまった休暇を取得しようという取り組みである。この休暇を取得することによって、新しい現場に行く前に心のリフレッシュさせ、体の疲れを少しでも取ることができ、次現場での仕事にむけての英気を養うことになり、生産性の向上にもつながると考えられる。

<第1ステップ>

(i) 作業所異動時休暇の導入

作業所異動時休暇を未導入の加盟組合においては、労使協議会において導入に向けて協議を実施し、早期の導入を目指す取り組みとする。

取り組みポイント

- ・作業所異動時休暇にむけて、組合員の意見や要望を収集する
- ・作業所異動時休暇について、すでに導入している他加盟組合の事例等をもとに、労使にて協議を進める
- ・作業所異動時休暇について労使協定を結ぶ、または就業規則に盛り込むなど制度化する

<第2ステップ>

(i) 作業所異動時休暇のルールの特明確化、社内周知(制度化の取り組みを含む)

2007年度までに、加盟組合39組合中27組合が作業所異動時休暇を制度化もしくは運用により導入している。しかし、休暇取得のルールが明確でないところがあり、組合員への周知も不十分なため、取得率は高いとはいえない。第2ステップとしては、作業所異動時休暇のルールを明確にし、組合員に周知させる取り組みを実施する。

ここで、作業所異動時休暇の制度と運用について整理しておく。

制度：作業所異動時に、決まった日数付与される特別休暇

運用：作業所異動時に、決まった日数以上取得が推奨される、または、取得することを目標とする代休や有給休暇

制度と運用の併用：異動の条件により、制度と運用を併用することも考えられる。

(例) 転居をとまなう異動は制度(特別休暇)、転居をとまなわない場合は運用(代休・有給休暇の取得の推奨)、支店外の異動は制度、支店内は運用等

※いずれの場合も、土、日、祝日は含まない

取り組みポイント

- ・作業所異動時休暇の内容を明確にする。
明確にする必要がある項目
 - ・「制度」「運用」「制度と運用の併用」の分類を明確にする。
 - ・休暇付与条件（対象者、前職場での勤務期間、異動の内容、転居の有無）
 - ・休暇日数（制度の場合は付与日数、運用の場合は取得推奨日数）
 - ・休暇取得の申請方法（制度の場合のみ）
 - ・休暇取得時期
 - ・休暇の有効期間（制度の場合のみ）
 - ・休暇取得の管理責任者（制度の場合）、休暇取得推奨者（運用の場合）
 - ・休暇取得の権利発生を連絡する方法、時期
 - ・人件費負担部署
- ・作業所異動時休暇のルールを全社に周知させる。
- ・作業所異動時休暇の制度化にむけて取り組みを行う。

＜ルールを明確に示した例＞

以下に、ルールを明確にした例を示します。これを参考に労使でルールを制定してください。すでに導入されている加盟組合では、自社の制度等で不明確な点がないか確認してください。

- ①休暇付与対象者：異動が発令された全社員のうち、過去6ヶ月以内に異動時休暇制度を利用したことのないもの。ただし、組織変更による異動辞令および兼務の異動辞令は除く
- ②休暇日数：支店内異動の場合 連続3日、支店外異動の場合 連続5日
ただし、転居をとまなう異動の場合は上記日数の他に2日追加する
移動にかかる日数は、異動時休暇に含めない
- ③休暇取得時期：休暇の取得時期は、異動の内示発令後から異動日までの間とする。ただし、内示発令から異動日までに2週間以上の期間が与えられなかった場合又は、業務上の都合による社命により取得できなかった場合は異動後3ヶ月以内とする
- ④休暇取得責任者：異動時休暇の取得責任者は、辞令発令者とし、対象者の取得状況を把握する
- ⑤異動時休暇の連絡：異動の内示と同時に、異動時休暇を取得するよう対象者に連絡する
- ⑥休暇取得の申請：異動時休暇対象者は、休暇の取得を管理部に申請し、勤務報告書にて取得状況を報告する
- ⑦異動時休暇にかかわる人件費負担は、異動前の職場とする

(ii) 作業所異動時休暇の取得推進

明確化されたルールのもと、労使一体となった取得推進を目指す。

取り組みポイント

- ・ 作業所異動時休暇取得の広報を行う
 - ・ 機関紙や組合ホームページなどで継続的に実施する。特に、工事しゅん功現場が増える年度末には積極的に広報を行う。
 - ・ 作業所異動時休暇取得者の休暇の過ごし方等の紹介記事を機関紙等に掲載し、取得意識の向上を促す。
- ・ 作業所異動時休暇取得推進のための対策を労使で実施する
 - ・ 異動辞令（内示）の早期発令を依頼する
 - ・ 異動時休暇取得について対象者に書面での通知を実施してもらう
 - ・ 異動辞令（内示）を受けた対象者に対し、異動時休暇取得予定表を作成を義務づける
 - ・ 勤務報告書の休日の種類に作業所異動時休暇の項目を作成し、異動時休暇取得者には休暇取得について会社に報告する義務を負わせる
 - ・ 作業所異動時休暇取得責任者の評価に、部下の異動時休暇取得率の項目を追加してもらう
- ・ しゅん功時の業務の効率化について検討し、効率化にむけて取り組む
 - ・ 社内しゅん功書類等の簡素化を労使で検討する
 - ・ しゅん功時の支援グループを組織し、しゅん功時の業務の効率化をはかる
- ・ 取得状況の確認、取得率向上のための改善を行う
 - ・ 作業所異動時休暇の取得率を部門別、支店別等で把握し、格差があれば是正させる。
 - ・ 作業所異動時休暇に関するアンケートを実施し、問題点を調査し、改善する
- ・ 内勤者の職場異動時についても、同様の制度を導入するなど、異動時休暇対象者を増やす取り組みを検討する

④ 長期連続休暇の取得推進

年末・年始、ゴールデンウィーク、夏期休暇を3大連休と定義し、3大連休における長期連続休暇の取得推進に取り組む

<第1ステップ>

(i) 3大連休における長期連続休暇取得推進日の設定と社内周知

取り組みポイント

- ・年度当初の労使協議会において、3大連休における長期連続休暇取得推進日を設定する
- ・社内カレンダーを作成し、長期連続休暇取得推進日を記載する
- ・機関紙やホームページで長期連続休暇取得推進日を周知させる

<第2ステップ>

(i) 3大連休における長期連続休暇の取得推進

取り組みポイント

- ・休日予定表を作成させ、それに基づき管理する
- ・長期連続休暇時の現場保安体制を支援する組織を作る
- ・機関紙やホームページで長期連続休暇を取得するよう教宣する
- ・業務上3大連休に休暇が取得できない場合は、3大連休の前後で長期連続休暇を取得できるよう計画する
- ・連続休暇の取得率を調査し、取得が進むよう問題点を検討する
- ・協力会社に連続休暇取得の協力要請を行う

<ステップ外>

(i) 3大連休における年次有給休暇の計画的付与制度の導入

※年次有給休暇の計画的付与制度（労働基準法第35条第5項）とは

労基法第39条第5項に規定されているもので、労使協定によって、個人に保留される最低5日間の年次有給休暇以外の休暇を対象に、労使で定めた時季に一斉付与等ができる制度。年次有給休暇の取得率の向上を目指して、昭和63年4月1日から施行されている。

取り組みポイント

- ・年次有給休暇の計画的付与制度を導入する
- ・計画的付与制度について社内周知する
- ・3大連休時を対象に、計画的付与を実施する

＜平日の所定外労働時間の削減＞

ノー残業デーの推進により、時短意識の高揚を目指します。1日〇時間短縮運動の推進により実際の平日の所定外労働時間の削減を目指します。

⑤ノー残業デーの推進

ノー残業デーの推進は、平日の所定外労働時間の削減への意識高揚を図ることを目的とします。

(i)ノー残業デーの設定(ルールづくり)

取り組みポイント

- ・曜日の設定：例えば、毎週水曜日や金曜日、第2水曜日など
- ・対象範囲の設定：全社、内外勤、職場、個人

(ii)ノー残業デー実施の広報

取り組みポイント

- ・以下の効果が期待されることも広報し、参加意識の高揚を促し全員参加を目指す
 1. 過重労働防止：文字通り、体を休める
 2. 生活の充実：家族や大切な人と過ごす、自己鍛錬の時間、社会活動に参加等
 3. 作業能率の向上：体を休めることにより心身共に健康で、仕事に取り組むことが出来る
忙しい職場は仕事の優先順位と業務改善の検証・見直しを図る
 4. 環境対策：照明・空調を早い時間に切ることによる省エネ
 5. みんなで取り組む：全員で行うことでの意識高揚と雰囲気作り

(iii)ノー残業デーの推進

取り組みポイント

- ・以下の推進策を実施する
 - ・管理者（部課長や作業所長など）への働きかけ
 - ・工程表・計画表・カレンダーに書き込む
 - ・ポスターの掲示や、時計の下にノー残業デーの看板を掲示するなどノー残業デーの意識を喚起する
 - ・ノー残業デーに、会議をしない、書類の締切日としない
 - ・声かけ運動を行う
 - ・館内放送を行う
 - ・就業時間終了時にチャイムを鳴らす
 - ・ノー残業デーの当日に、メールなどを利用して周知する
 - ・ノー残業デーの当日を、一斉清掃日に指定して終業時刻にあわせて掃除を行う
 - ・見回りを行う
 - ・消灯する

⑥ 1 日〇時間短縮運動の推進

1 日〇時間短縮運動の推進は、実際の平日の所定外労働時間の削減を目的とします。

(i) 運動実施宣言を行う(ルールづくり)

取り組みポイント

- ・ 運動日の設定：例えば、毎日、毎週水曜日など
- ・ 対象範囲の設定：全社、内外勤、職場、個人

(ii) 運動の広報

取り組みポイント

- ・ 以下の効果が期待されることも広報し、参加意識の高揚を促し全員参加を目指す
 1. 過重労働防止：文字通り、体を休める
 2. 生活の充実：家族や大切な人と過ごす、自己鍛錬の時間、社会活動に参加等
 3. 作業能率の向上：体を休めることにより心身共に健康で、仕事に取り組むことが出来る
忙しい職場は仕事の優先順位と業務改善の検証・見直しを図る
 4. 環境対策：照明・空調を早い時間に切ることによる省エネ
 5. みんなで取り組む：全員で行うことでの意識高揚と雰囲気作り

(iii) 運動の推進

取り組みポイント

- ・ 以下の推進策を実施する
 - ・ 管理者（部課長や作業所長など）への働きかけ
 - ・ 1 週間の勤務予定表を作成し目標時間を定める
 - ・ 朝礼などのミーティングにて退社時間を宣言
 - ・ 声かけ運動を行う
 - ・ 職場の残業限度時間を設定
 - ・ 終業時刻にあわせて一斉清掃を行うなどして、終業時刻を意識させる
 - ・ 業務改善の検証・見直し

＜その他の取り組み＞

休日取得および平日の所定外労働時間の削減という分類では、具体的に労働時間を短縮する取り組みをとりあげましたが、時短活動としては生産性をあげることで、仕事量を減らすという考え方や、人員を増やすことで一人にかかる仕事の負担を減らすという考え方もできます。

各加盟組合では、取り組み例を参考に、加盟組合の取り組みを展開していきます。

取り組み例

- ・労使で業務の効率化、生産性の向上について検討していく
- ・決算期や竣工時期など繁忙期を想定した、フレキシブルな配員体制の検討
- ・過度な成果主義、業績主義の改善

(4) 時短推進活動トライシート

「新中期時短方針 2004」では、【所定外労働時間の削減】という共通の目標にむかって、日建協と加盟組合が取り組んでいく「道標」として「時短推進活動トライシート」を作成しました。各加盟組合では、時短推進活動トライシートを活用して、時短推進目標の設定や、時短推進活動の取り組みの検証を行い、日建協では、各加盟組合のトライシートを集計し、加盟組合間の時短推進活動の情報交換を行ってきました。このトライシートは、具体的な取り組みポイントを示すことにより「道標」という意味で、有効でしたが、目標の設定や情報交換という意味では、内容が細かすぎたために、一部形骸化してしまったところがあり、課題を残しました。

本中期時短方針 2008 では、方針 2004 のトライシートの反省をもとに、より活用しやすいように検討し、改良を加えました。このトライシートを活用して、さらに充実した時短推進活動を行っていきたいと考えております。

◆トライシートの目的◆

1. 自単組の時短推進活動の「取り組み項目」を明確にする。
2. 自単組の時短推進活動の取り組み項目における「目標」を明確にする。
3. 自単組の時短推進活動の「進捗状況」を把握する。
4. 他単組との情報交換のための資料とする。
5. 時短推進活動の記録とする。

◆トライシートの活用◆

○加盟組合

<期 首>

- ・加盟組合は、トライシートを活用して各加盟組合での時短推進目標および取り組み項目を設定して下さい。(各加盟組合の議案書記載の時短方針と関連付けて設定して下さい)
- ・作成したトライシートを日建協に提出して下さい。日建協にて集計し他単組の事例を水平展開します。

<中間期>

- ・上半期を振り返り、下半期の時短推進活動の方針を検討して下さい。

<期 末>

- ・加盟組合は、時短推進目標の達成度を評価し、次年度の時短推進活動の課題抽出を行って下さい。
- ・執行部役員が交代となる場合は、トライシートを時短推進活動の引継ぎ資料として活用して下さい。

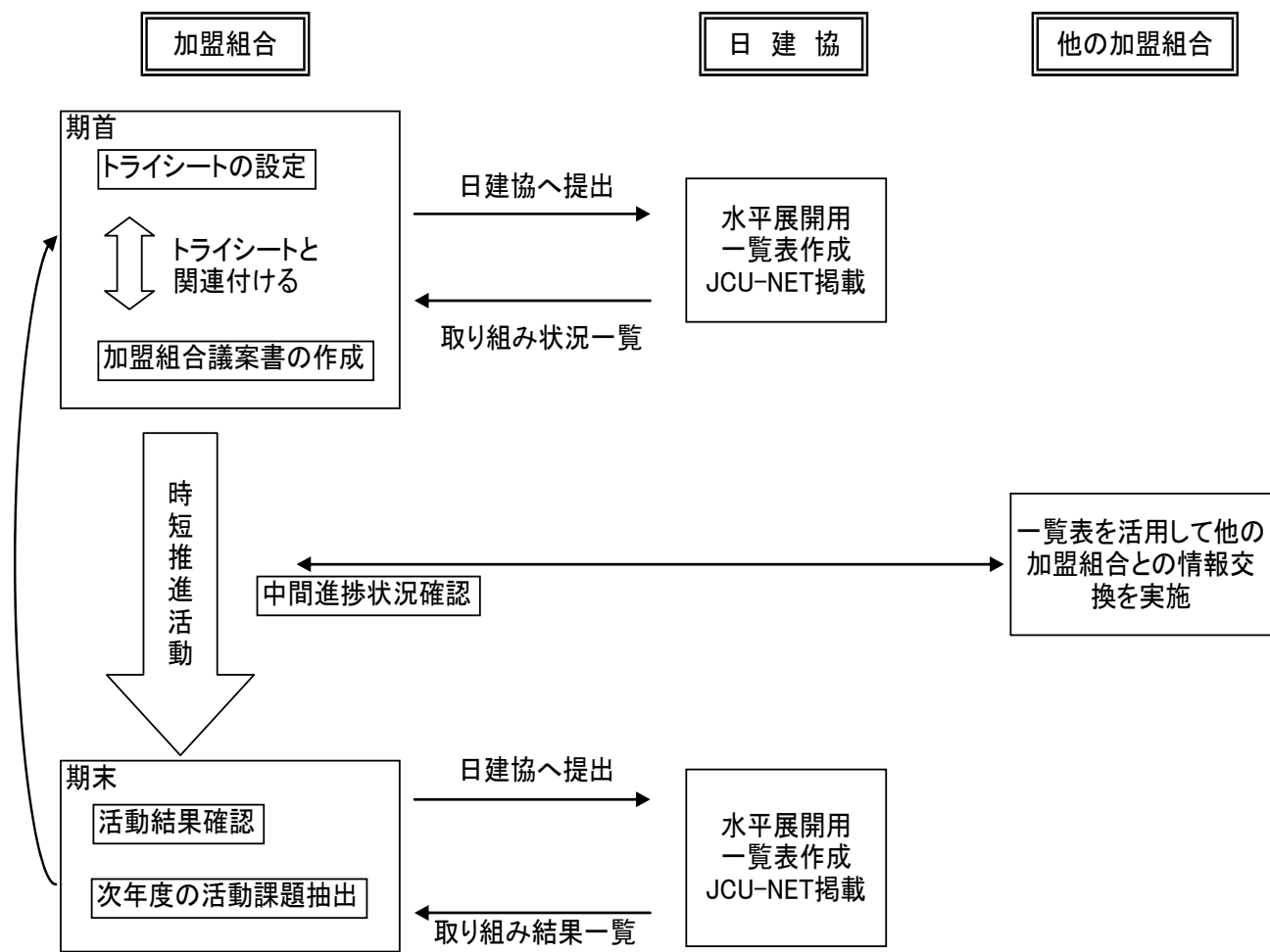
○日建協

- ・全加盟組合のトライシートを集計し、時短推進活動の情報交換に活用します。

(集計結果と各単組のトライシートを、JCU-NET に掲載します。)

- ・データバンク機能としてトライシートを保存し、次回の中期時短方針策定時などに活用します。

◆トライシートの流れ◆



◆トライシートの記入要領◆

※Excelファイルを使用

<期首>

自単組の議案書と関連付けて検討する	フロー	使用シート	注意事項
	1. 基本情報の入力	基本情報	基本情報を入力
	2. 単組時短目標の設定	全体	「単組時短目標」欄に、自単組の今期の時短推進目標を記入する。
	3. 取り組み項目の選択	全体	個別の取り組み項目の中から、今期自単組で取り組む活動を選択し、「取組重点度」欄に記号を入力する。 ※共通は必須項目
	4. 取り組み項目を具体的に設定 (1)個別目標の設定 ↓ (2)各ステップの取り組み予定を決定 ↓ (3)ポイントを選択 ↓ (4)現状を確認 ↓ (5)工夫点等を記入	共通①～④ 個別①～⑦	※個別に関しては、3. で選択したもののみ使用 「個別目標」欄に、それぞれの項目に対する目標を記入する。 どのステップを実施するかを決定し、「各ステップの取り組み予定」欄の記号を選択 どの取り組みポイントを実施するかを決定し、「各取り組みポイントの取り組み予定」欄の記号を選択 「取り組みの現状」欄を記入 選択した取り組みポイントを参考に、重点的に行う点や工夫する点を、「今年度の具体的な取り組みポイント」欄に記入
	5. 日建協へ報告	水平展開	日建協本部で加盟組合の水平展開用シートを集計して一覧表を作成し、全加盟組合へ配布する。 ※このファイルをそのまま提出して下さい。

<中間期>

フロー	使用シート	注意事項
1. 進捗状況を記入	共通①～④ 個別①～⑦	上半期を振り返り、「中間期進捗状況」欄に、各取り組みポイントの進捗状況を記入するとともに、下半期の取り組み方針を確認する。

<期末>

フロー	使用シート	注意事項
1. 各取り組み項目に対する反省 (1)取り組みポイントの反省 ↓ (2)個別目標の評価	共通①～④ 個別①～⑦	「活動結果及び次年度にむけた課題」欄に、各取り組みポイントの反省点を記入する。 「個別目標の達成度」欄に、達成度とコメントを記入する。
2. 取り組み項目の選択	全体	「達成度」欄に、時短目標の達成度とコメントを記入する。
3. 記録の保存	水平展開	時短推進活動を記録するため、今期の記録を「過去の記録」欄にコピーする。
4. 日建協へ報告	水平展開	日建協本部で加盟組合の水平展開用シートを集計して一覧表を作成し、全加盟組合へ配布する。 ※このファイルをそのまま提出して下さい。

時短推進活動トライシート（全体）

単組名			備考		
記入者					
単組時短目標（期首に記入）			達成度（期末に記入）		
取り組み項目		取組 重点度	個別目標	達成度	達成度コメント
共通の 取り組み項目	共通① 時短意識の向上	◎ 必須 取組			
	共通② 労使委員会の設置・運営	◎ 必須 取組			
	共通③ 労働時間の現状把握	◎ 必須 取組			
	共通④ 統一土曜閉所運動の強化	◎ 必須 取組			
個別の 取り組み項目	個別① 土曜・祝日閉所の推進				
	個別② 振替休日・代休の取得推進				
	個別③ 作業所異動時休暇の導入・取得推進				
	個別④ 長期休暇の取得推進				
	個別⑤ ノー残業デーの推進				
	個別⑥ 1日〇時間短縮運動				
	個別⑦ その他				

時短推進活動トライシート（共通①時短意識の向上）				単組名		記入者	
個別目標（期首に記入）				個別目標の達成度コメント（期末に記入）			
◎ 必須 取組							
(i) 組合員の時短意識を向上させる							
	期首に記入					中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント		取組			中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題
	・時短ポスターなどを作成し、組合員の時短意識の向上につなげる						<活動結果>
	・組合機関誌を活用し、組合員の時短意識の向上につなげる						
	・時短に対する組合員の意識の向上をはかる、職場会を開催させる						
	・自社の就業規則(労働協約)について教育ならびに周知する						
	・組合員に労働基準法が定める労働時間および休日についての教育を行う						
	・第32条(労働時間の原則)						
	・第35条(休日)						
	・第36条(時間外・休日労働に関する協定・36協定)						
	・過重労働がもたらす健康障害の事例を報告する						
(ii) 職場の時短意識を向上させる							
	期首に記入					中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント		取組			中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題
	・職場単位で、時短推進について話し合いの場をもたせる						<活動結果>
	・あたりまえに付き合い残業を行うことや、長時間職場にすることがよいとする意識の改革を促す						
	・始業時間、終業時間を意識したはじめのある労働時間管理を推進する						
	・非組合員の管理監督者に対して、労働基準法等の教育や、時短意識の向上につながる教育を実施するよう会社側に要請する						
(iii) 会社全体の時短意識を向上させる							
	期首に記入					中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント		取組			中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題
	・労使一体となった時短推進の目標を設定する						<活動結果>
	・労使一体となった時短推進のメッセージ(決意表明)を全社員に発信する						
	・労使委員会を効果的に活用して、労使一体の時短推進の取り組みを実施する						
その他(単組独自の取り組み)							
	期首に記入					中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント		取組			中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題

時短推進活動トライシート（共通②労使委員会の設置・運営）				単組名		記入者	
個別目標（期首に記入）				個別目標の達成度コメント（期末に記入）			
◎ 必須 取組							
第1ステップ 労使委員会の設置							
	期首に記入					中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント	取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題	
	・全社レベルで解決すべき問題について協議を行う労使委員会（組合本部と本社）を設置する					活動結果及び次年度へむけた課題 ＜活動結果＞	
	・支店や作業所などにおける個別の問題についての協議を行う労使委員会（組合支部と支店）を設置する						
						＜次年度へむけた課題＞	
第2ステップ 労使委員会のメンバー選任基準の明確化と定期的な開催							
	期首に記入					中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント	取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題	
	・会社側の労使委員会の構成メンバーは、管理部門や現業部門の責任者クラスとし、メンバーの選任基準を明確にする（役職を固定する）					活動結果及び次年度へむけた課題 ＜活動結果＞	
	・毎年、時短推進強化月間の前後に開催するなど、継続的（定期的）に労使委員会を開催する						
						＜次年度へむけた課題＞	
第3ステップ 時短につながる労使委員会の運営							
	期首に記入					中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント	取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題	
	・最低限次の議題について話し合いを行う					活動結果及び次年度へむけた課題 ＜活動結果＞	
	・労使共通の時短推進目標（目標の設定、達成度）						
	・自単組における組合員の平均所定外労働時間の現状（前回の労使委員会開催時との比較）						
	・自単組における組合員の休日取得の現状（土休、代休、有給休暇の取得率）						
	・作業所の土曜閉所状況						
	・月100時間を超える過重労働者の有無と医師面談状況						
	・36協定の遵守状況						
	・前回の労使委員会の会議内容に対する組合員からの意見						
	・労使委員会の会議内容を組合員に周知させ、意見を求める。組合員からでた意見は、次回労使委員会に反映させる						
						＜次年度へむけた課題＞	
その他（単組独自の取り組み）							
	期首に記入					中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント	取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題	

時短推進活動トライシート（共通③労働時間の現状把握）			単組名		記入者		
個別目標（期首に記入）			個別目標の達成度コメント（期末に記入）				
◎ 必須 取組							
（ⅰ）労働時間の実態把握							
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題
	・組合側で独自に労働時間の実態把握を行う						
	・労使で把握した労働時間に差異がないか確認し、差異があれば以下の項目を実施する						
	・会社側が労働時間適正把握基準を遵守しているか確認する						
	・組合員に労働時間を適正に申告するよう教宣する						
（ⅱ）労働時間管理の把握							
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題
	・労働時間管理が労働時間適正把握基準に従って実施されているか確認する						
	・誰が、どこ（作業所（部署））で、何時間働いているのかが管理されているか						
	・職場における労働時間管理を誰が、どのように行っているのか						
	・始業、終業時刻の確認、記録がいつ、どのように行われているか						
（ⅲ）労働時間の分析							
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題
	・労働時間について以下の項目で分析する						
	・自単組における時短推進目標値と現状の差						
	・自単組における組合員の平均所定外労働時間の現状						
	・自単組における組合員の休日取得の現状（土休、代休、有給休暇の取得率）						
	・作業所の土曜閉所状況						
	・月100時間を超える過重労働者の有無と医師面談状況						
	・36協定の遵守状況						
	・過重労働者へのフォローを実施する						
その他（単組独自の取り組み）							
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題

時短推進活動トライシート（共通④統一土曜閉所運動の強化）				単組名		記入者	
個別目標（期首に記入）				個別目標の達成度コメント（期末に記入）			
◎ 必須 取組							
(i)参加意識の高揚							
	期首に記入					中間期に記入	期末に記入
	取組ポイント	取組	取組の現状	今年度の具体的な取組ポイント	中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題	
	・組合機関誌・HPなどを活用し、運動の目的を示すとともに、参加意識高揚のための積極的な広報活動を行う。					＜活動結果＞	
	・組合の年間カレンダーに統一土曜閉所日を記載し、認識させる。						
	・加盟組合本部、支部、職場の連携を強化し、統一土曜閉所運動を展開していく。						
(ii)労使協働の取組み推進							
	期首に記入					中間期に記入	期末に記入
	取組ポイント	取組	取組の現状	今年度の具体的な取組ポイント	中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題	
	・労使協働の取組み推進					＜活動結果＞	
	・労使委員会等を通じて、運動についての方針を労使で協議する。						
	・会社側に対して運動への協力をもとめ、職制を通じた通達を出すよう要請するなど、労使一体となった取組みを展開する。						
	・作業所に対して、運動参加を促す職制をつづいた働きかけを要請し、実践してもらう。						
	・内業の為に、出勤せざるを得ない作業所を把握し、支援策を検討する。						
(iii)運動強化に向けた取組み							
	期首に記入					中間期に記入	期末に記入
	取組ポイント	取組	取組の現状	今年度の具体的な取組ポイント	中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題	
	・結果の検証、課題の抽出を行い、次の取組みに繋げていく。					＜活動結果＞	
	・加盟組合間の取組みの情報交換を行い、取組みを向上させていく。						
	・作業所に事前準備（工程の検討、協力会社への説明等）を実施してもらうことを促し、閉所にむけた環境整備を図る。						
	・統一土曜閉所日の前の各作業所の閉所予定状況と取組みの確認を行う。						
	・着工間もない作業所に対して、統一土曜閉所について個別に広報する。						
	・土曜日に施工せざるを得ない作業所について、平日の読み替え閉所を促す。						
	・統一土曜閉所日とあわせて、加盟組合または労使共催で、組合員間のコミュニケーションをはかるためのイベントや、社会貢献活動を企画・実施する						
その他（単組独自の取組み）							
	期首に記入					中間期に記入	期末に記入
	取組ポイント	取組	取組の現状	今年度の具体的な取組ポイント	中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題	

時短推進活動シート（個別①土曜・祝日閉所の推進）				単組名		記入者		
個別目標（期首に記入）				個別目標の達成度コメント（期末に記入）				
第1ステップ 年3回以上の一斉閉所運動								
	期首に記入					中間期に記入		期末に記入
	取り組みポイント	取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題		
	・労使で運動回数、運動月について協議し設定する。					<活動結果>		
	・統一土曜閉所運動と同様の取り組みとなるよう、組合機関誌やHPを通じて組合員に対して運動内容の広報をするとともに、参加意識を高揚させる。							
	・運動日の閉所状況について結果の検証、課題の抽出を行い以降の取り組みに繋げていく。							
						<次年度へむけた課題>		
第2ステップ 月1回以上の土曜・祝日閉所								
	期首に記入					中間期に記入		期末に記入
	取り組みポイント	取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題		
	・土曜・祝日閉所日の設定方法について労使で検討する。（全社統一or事業部門毎or作業所毎）					<活動結果>		
	・組合機関誌やHPをつうじて、運動内容の広報をするとともに、参加意識を高揚させる。							
	・工事着手時から工程に月1回以上の土曜閉所を組み込むように会社や作業所に対して働きかける。							
	・作業所での取り組み好事例を収集し、組合員へ展開していく。							
	・作業所の閉所状況を定期的に検証し、課題についての改善策及び支援策を労使で検討する。							
	・モデル作業所を選定して取り組みを行い、モデル作業所の好事例、課題等を水平展開していく							
						<次年度へむけた課題>		
第3ステップ 4週8閉所を目指した取り組み								
	期首に記入					中間期に記入		期末に記入
	取り組みポイント	取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題		
	・第2ステップの閉所回数を段階的に増やしていく。					<活動結果>		
						<次年度へむけた課題>		
その他（単組独自の取り組み）								
	期首に記入					中間期に記入		期末に記入
	取り組みポイント	取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題		

時短推進活動トライシート（個別②振替休日・代休の取得推進）				単組名		記入者		
個別目標（期首に記入）				個別目標の達成度コメント（期末に記入）				
(i) 振替休日の取得推進								
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入	
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題	
	・月の休日取得日数の目標値を設定する						<活動結果>	
	・勤務予定表を作成し、休日出勤に対しては、振替休日の設定を事前に行う							
	・交代勤務推進日の設定(土曜日は交代で勤務する風土があるが、平日にも交代での勤務を奨励する)							
(ii) 代休取得の推進								
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入	
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題	
	・休日出勤した場合は、勤務予定表に代休予定を記入する						<活動結果>	
	・管理監督者の責任を明確にさせる							
	・代休取得率を把握する							
	・1ヶ月単位の代休清算制度を導入する(賞金払いの5原則:毎月払いの原則)							
(iii) 振替休日、代休の取得支援体制の構築								
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入	
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題	
	・本社、支店からの支援体制を構築する						<活動結果>	
	・支援作業所グループ制度を作らせる(近隣現場をグループとし、お互い支援しあう制度)							
	・少人数職場に対しては、代休のストックを認める制度とする							
その他(単組独自の取り組み)								
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入	
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題	

時短推進活動トライシート（個別③作業所異動時休暇の取得推進）				単組名		記入者	
個別目標（期首に記入）			個別目標の達成度コメント（期末に記入）				
第1ステップ 作業所異動時休暇の導入							
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題
	・作業所異動時休暇にむけて、組合員の意見や要望を収集する						<活動結果>
	・作業所異動時休暇について、すでに導入している他加盟組合の事例等をもとに、労使にて協議を進める						
	・作業所異動時休暇について労使協定を結ぶ、または就業規則に盛り込むなど制度化する						
第2ステップ ^① （ⅰ）作業所異動時休暇のルールの特明確化・社内周知							
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題
	・作業所異動時休暇の内容を明確にする（以下の項目を明確にする）						<活動結果>
	・「制度」「運用」「制度と運用の併用」の分類を明確にする。						
	・休暇付与条件（対象者、前職場での勤務期間、異動の内容、転居の有無）						
	・休暇日数（制度の場合は付与日数、運用の場合は取得推奨日数）						
	・休暇取得の申請方法（制度の場合のみ）						
	・休暇取得時期						
	・休暇の有効期間（制度の場合のみ）						
	・休暇取得の管理責任者（制度の場合）、休暇取得推奨者（運用の場合）						
	・休暇取得の権利発生を連絡する方法、時期						
	・人件費負担部署						
	・作業所異動時休暇のルールを全社に周知させる						
	・作業所異動時休暇の制度化にむけて取り組みを行う。						
第2ステップ ^② （ⅱ）作業所異動時休暇の取得推進							
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題
	・作業所異動時休暇取得の広報を行う						<活動結果>
	・機関紙や組合ホームページなどで継続的に実施する。特に、工事しゅん功現場が増える年度末には積極的に広報を行う。						
	・作業所異動時休暇取得者の休暇のすこし方等の紹介記事を機関紙等に掲載し、取得意識の向上を促す。						
	・作業所異動時休暇取得推進のための対策を労使で実施する						
	・異動辞令（内示）の早期発令を依頼する						
	・異動時休暇取得について対象者に書面での通知を実施してもらう						
	・異動辞令（内示）を受けた対象者に対し、異動時休暇取得予定表を作成を義務づける						
	・勤務報告書の休日の種類に作業所異動時休暇の項目を作成し、異動時休暇取得者には休暇取得について会社に報告する義務を負わせる						
	・作業所異動時休暇取得責任者の評価に、部下の異動時休暇取得率の項目を追加してもらう						
	・しゅん功時の業務の効率化について検討し、効率化にむけて取り組む						
	・社内しゅん功書類等の簡素化を労使で検討する						
	・しゅん功時の支援グループを組織し、しゅん功時の業務の効率化をはかる						
	・取得状況の確認、取得率向上のための改善を行う						
・作業所異動時休暇の取得率を部門別、支店別等で把握し、格差があれば是正させる。							
・作業所異動時休暇に関するアンケートを実施し、問題点を調査し、改善する							
・内勤者の職場異動時についても、同様の制度の導入するなど、異動時休暇対象者を増やす取り組みを検討する							
その他（単組独自の取り組み）							
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題

時短推進活動トライシート（個別④長期連続休暇の取得推進）				単組名		記入者	
個別目標（期首に記入）				個別目標の達成度コメント（期末に記入）			
第1ステップ 3大連休における長期連続休暇取得推進日の設定と社内周知							
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題
	・年度当初の労使協議会において、3大連休における長期連続休暇取得推進日を設定する						<活動結果>
	・社内カレンダーを作成し、長期連続休暇取得推進日を記載する						
	・機関紙やホームページで長期連続休暇取得推進日を周知させる						
第2ステップ 3大連休における長期連続休暇の取得推進							
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題
	・休日予定表を作成させ、それに基づき管理する						<活動結果>
	・長期連続休暇時の現場保安体制を支援する組織を作る						
	・機関紙やホームページで長期連続休暇を取得するよう教宣する						
	・業務上3大連休に休暇が取得できない場合は、3大連休の前後で長期連続休暇が取得できるよう計画する						
	・連続休暇の取得率を調査し、取得が進むよう問題点を検討する						
	・協力会社に連続休暇取得の協力要請を行う						
ステップ外 3大連休における年次有給休暇の計画的付与制度の導入							
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題
	・年次有給休暇の計画的付与制度を導入する						<活動結果>
	・計画的付与制度について社内周知する						
	・3大連休時を対象に、計画的付与を実施する						
その他(単組独自の取り組み)							
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題

時短推進活動トライシート（個別⑤ノー残業デーの推進）			単組名		記入者				
個別目標（期首に記入）			個別目標の達成度コメント（期末に記入）						
(i) ノー残業デーの設定（ルールづくり）									
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入		
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題		
	・曜日の設定：例えば、毎週水曜日や金曜日、第2水曜日など								<活動結果>
	・対象範囲の設定：全社、内外勤、職場、個人								
(ii) ノー残業デー実施の広報									
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入		
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題		
	・以下の効果が期待されることも広報し、参加意識の高揚を促し全員参加を目指す								<活動結果>
	・過重労働防止：文字通り、体を休める								
	・生活の充実：家族や大切な人と過ごす、自己鍛錬の時間、社会活動に参加等								
	・作業能率の向上：体を休めることにより心身共に健康で、仕事に取り組むことが出来る忙しい職場は仕事の優先順位と業務改善の検証・見直しを図る								
	・環境対策：照明・空調を早い時間に切ることによる省エネ								
	・みんなで取り組む：全員で行うことでの意識高揚と雰囲気作り								
(iii) ノー残業デーの推進									
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入		
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題		
	・管理者（部課長や作業所長など）への働きかけを行う								<活動結果>
	・工程表・計画表・カレンダーに書き込む								
	・ポスターの掲示や、時計の下にノー残業デーの看板を掲示するなど、ノー残業デーの意識を喚起する								
	・ノー残業デーに、会議をしない、書類の締切日としないような社内ルールを作る								
	・声かけ運動を行う								
	・館内放送を行う								
	・就業時間終了時にチャイムを鳴らす								
	・ノー残業デーの当日に、メールなどを利用して周知する								
	・ノー残業デーの当日を、一斉清掃日に指定して終業時刻にあわせて掃除を行う								
	・見回りを行う								
	・消灯する								
その他（単組独自の取り組み）									
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入		
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題		

時短推進活動トライシート（個別⑥1日〇時間短縮運動の推進）			単組名		記入者				
個別目標（期首に記入）			個別目標の達成度コメント（期末に記入）						
(i)運動実施宣言を行う(ルールづくり)									
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入		
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題		
	・運動日の設定:例えば、毎日、毎週水曜日など								<活動結果>
	・対象範囲の設定:全社、内外勤、職場、個人								
(ii)運動の広報									
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入		
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題		
	・以下の効果が期待されることも広報し、参加意識の高揚を促し全員参加を目指す								<活動結果>
	・過重労働防止:文字通り、体を休める								
	・生活の充実:家族や大切な人と過ごす、自己鍛錬の時間、社会活動に参加等								
	・作業能率の向上:体を休めることにより心身共に健康で、仕事に取り組むことが出来る忙しい職場は仕事の優先順位と業務改善の検証・見直しを図る								
	・環境対策:照明・空調を早い時間に切ることによる省エネ								
	・みんなで取り組む:全員で行うことでの意識高揚と雰囲気作り								
(iii)運動の推進									
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入		
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題		
	・管理者(部課長や作業所長など)への働きかけを行う								<活動結果>
	・1週間の勤務予定表を作成し目標時間を定める								
	・朝礼などのミーティングにて退社時間を宣言するよう教宣する								
	・声かけ運動を行う								
	・職場の残業限度時間を設定する								
	・終業時刻にあわせて一斉清掃を行うなどして、終業時刻を意識させる								
	・業務改善の検証・見直しを行う								
その他(単組独自の取り組み)									
	期首に記入		取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入	期末に記入		
	取り組みポイント					中間期進捗状況	活動結果及び次年度へむけた課題		

時短推進活動トライシート（個別⑦その他）				単組名				記入者			
個別目標（期首に記入）				個別目標の達成度コメント（期末に記入）							
第1ステップ											
	期首に記入			取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入		期末に記入		
	取り組みポイント		中間期進捗状況				活動結果及び次年度へむけた課題				
							＜活動結果＞				
第2ステップ											
	期首に記入			取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入		期末に記入		
	取り組みポイント		中間期進捗状況				活動結果及び次年度へむけた課題				
							＜活動結果＞				
第3ステップ											
	期首に記入			取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入		期末に記入		
	取り組みポイント		中間期進捗状況				活動結果及び次年度へむけた課題				
							＜活動結果＞				
その他											
	期首に記入			取組	取り組みの現状	今年度の具体的な取り組みポイント	中間期に記入		期末に記入		
	取り組みポイント		中間期進捗状況				活動結果及び次年度へむけた課題				

5. 時短推進活動における今後の検討課題

(時間外割増率の引き上げについて)

①はじめに

労働基準法の一部を改正する法律案が第 166 回国会に閣法として提出され、本中期時短方針策定作業中も審査が進められている。この改正法案の趣旨は、「時間外労働の割増率賃金の率を引き上げることで、労働以外の生活のための時間を確保しよう」とするものである。

また、連合では、連合白書（2008 春季生活闘争の方針と課題）において「時間外労働・休日労働は通常の労働とは違う特別の労働を労働者に課すものであるため、使用者に経済的負担を課すことによって時間外労働の抑制をはかる必要がある。」として、時間外割増率の引き上げに取り組んでいくとしている。

このような情勢を踏まえ、時間外割増率について日建協の基本姿勢をここに記す。

②現状の時間外割増率

(i) 現行労働基準法にける、時間外、休日及び深夜の割増賃金

現行の労働基準法における割増賃金率の考え方は、次に示す概略図のとおりである。

労働基準法にける、時間外、休日及び深夜の割増賃金の考え方概略図

(例) 下記のスケジュールのように働いた場合の割増賃金の計算方法

前提条件：週休2日制、所定労働時間1日8時間(8:00-17:00)、土日出勤の代休を取得しない場合

	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
月																
火																
水																
木																
金																
土																
日																

<この週の労働時間の内訳>

40hr : 法定労働時間（週40時間）

☒ : 休憩時間

24hr : 時間外労働時間 割増率25%

10hr : 休日労働時間 割増率35%

1hr : 深夜労働時間 割増率25%（時間外、休日割増率と加算される）

※この労働をさせるには、36協定の締結・届出が必要である

<この週の割増賃金の計算>

$$\text{割増賃金} = \frac{\text{時間外割増分}}{\alpha \times 24\text{hr}} + \frac{\text{休日割増分}}{\alpha \times 10\text{hr}} + \frac{\text{深夜割増分}}{\alpha \times 1\text{hr}}$$

ここで、 α = 通常の労働時間の賃金の計算額

(参考)

○労働基準法

(昭和二十二年四月七日)

(法律第四十九号)

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

二 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

三 使用者が、午後十時から午前五時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで)の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

四 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

(平五法七九・平一〇法一一二・平一一法一六〇・一部改正)

○労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令

(平成六年一月四日)

(政令第五号)

労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令をここに公布する。

労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令

内閣は、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第三十七条第一項の規定に基づき、この政令を制定する。

労働基準法第三十七条第一項の政令で定める率は、同法第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働については二割五分とし、これらの規定により労働させた休日の労働については三割五分とする。

（ii）時間外割増率の現況

日建協の加盟組合企業においては、ほとんどの企業の時間外割増率が法定割増率である 25% となっている。しかし、他産業では約 4 割の企業（中央労働委員会平成 18 年 6 月調査、資本金 5 億円以上、1000 人以上の企業）が法定割増率を上回る 30% の割増率となっている。

また、連合によると時間外・休日労働割増率のグローバル・スタンダードは、時間外労働で 50% 以上、休日労働は 100% 以上であり、日本の労働基準法の水準は最低水準であるということである。

（参考） 諸外国の時間外割増率

アメリカ 50%（法定）、韓国 50%（法定）、シンガポール 50%（法定）、ドイツ 40%（協約）

③労働基準法の改正案と連合方針

（i）労働基準法の一部を改正する法律案

第 166 回国会に提出され、2008 年 1 月現在閉会審査中である法律案における時間外割増率の考え方は次のとおりである。

- ・ 時間外 0～45H 25% 以上
45～80H 25～50% 以上 労使協議（努力義務）
80～ 50% 以上
- ・ 休 日 35%
- ・ 深 夜 25%

長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していること等に対応し、労働以外の生活のための時間を確保しながら働くことができるようにするため、一定の時間を超える時間外労働について割増賃金の率を引き上げるとともに、年次有給休暇について一定の範囲で時間を単位として取得できることとする等の必要がある

※この法案における 45 時間は、36 協定の一般的な限度時間月 45 時間からきており、限度時間の適用除外である建設業においては、36 協定の設定限度時間を超える部分（特別条項で越える部分）に関して適用される

（ii）連合方針における時間外割増率の考え方

連合（年間総実労働時間 1800 時間の実現に向けた時短方針 2006-2012）における時間外割増率の引き上げに関する方針は、次のとおりである。

日本の時間外割増率は「均衡割増賃金率※」を大きく下回り、国際的にも低い。法定割増率 25% のままでは、雇用も増えず、時間外労働の削減にもつながらない。時間外労働・休日労働は通常の労働とは違う特別の労働を労働者に課すものであるため、使用者に経済的負担を課すことによって時間外労働の抑制をはかる必要がある。このため、連合が従来から求めている「時間外 50%、休日 100%、深夜 50%」を目標に、現在の割増率を引き上げる交渉を行う。

※「均衡割増賃金率」とは、既存労働者の割増率が何パーセントなら新規に雇った場合の労働費用と同じになるかを示す数字で、厚生労働省の試算によると 52.2% である。割増率 50% 支払っても、新たに雇用するよりコストは低いということである。

連合では、上記方針のもと 2008 春闘において割増共闘を立ち上げ、割増率の引き上げにむけて取り組みを実施することとしており、連合加盟 52 組織のうち 15 組織が共闘に参加する予定となっている。

(参考) 2008 春闘・割増共闘参加予定組織(15/52 組織)

U I ゼンセン同盟、電機連合、J A M、基幹労連、J P 労組、情報労連、電力総連、フード連合、J S D、J E C 連合、運輸労連、全電線、セラミックス連合、全印刷、労済労連

④時間外割増率引き上げの長所と短所

上述のとおり、長時間労働の削減を目的として時間外割増率の引き上げについて各方面で議論がなされ、2008 春闘においては、割増率の引き上げを要求として掲げている組織もある。

ここでは、時間外割増率が実際に引き上げられた場合の長所と短所について整理しておく。また、短所については、考えうる対策と見解を示す。

＜割増率引き上げの長所＞

- 1)経営者（労働時間管理者）の時短意識の向上につながる。（時間外の増加が人件費の増加につながるので経営方針として時短が必要になる）
- 2)労働時間管理を適正に行う職場風土の構築の意識づけとなる。（労使協調しての時短推進）
- 3)時間外労働という特別な労働（W L Bにおける生活を犠牲にする労働）の正当な対価となる。
- 4)仕事を共有する（仕事をひとりで抱え込まない）意識を向上させ、ひいては生産性の向上につながる。

＜割増率引き上げの短所、問題点＞

- 1)時短が進まなければ、人件費が増大し会社の経営を圧迫する。
- 2)一部の企業のみが割増率を引き上げることは、経費の面で会社の競争力を低下させる。
- 3)割増賃金分の人件費の増大分を一時金や手当での削減で補填しようという会社があらわれる可能性がある。
- 4)残業代ほしさに、残業をする者がでてくる可能性がある。
- 5)時間外手当の対象者と非対象者で不公平感が生まれる。
- 6)不払い残業が発生する懸念がある。（会社からの圧力で、適正な自己申告が阻害される。）
- 7)会社側から、強制力（暗黙の強制力）のある目標管理時間が設定又は引き下げられる可能性がある。

＜短所や問題点に対する対策・見解＞

- 1)経営圧迫：短期的にみれば、時短が進まず人件費の増大につながる可能性が高いと思われるが、経営者側の危機感から時短の取り組みが進むと思われ、中長期でみれば時短もすすみ、人件費の増大にはつながらない。
- 2)競争力の低下：一部の企業だけでなく、産業全体の取り組みとする必要がある。
- 3)一時金の削減：短期でみれば割増で増大する分の人件費を一時金などから補填しようとする考えが会社側におこるかもしれないが、賃金交渉において業績の分析を確実にを行い、不当な一時金の引き下げに対し断固とした態度をとることで、一時金からの補填という

考えは拒否することができるが、各単組において自社の経営状況をよく判断して、慎重に対応していく必要がある。

4) 残業代をあてにした残業：残業をよいこととしない職場風土、WLBの考え方の周知で組合員の意識改革をおこなう。

5) 時間外手当の非対象者の不公平感：別の取り組みとして、管理監督者の見直しを考える。

6) 不払い残業：時間外の適正な自己申告を行える職場風土の構築を労使で実施する、組合は適正に自己申告されているかを確認する。

7) 目標管理時間：適正な自己申告を阻害するような目標管理時間については、労使で目標管理時間を設定する本来の目的を認識する。

暗黙の強制力のような悪しき制度が会社の魅力、組合員の労働意欲の低下につながっていることを周知させる。

⑤時間外割増率についての加盟組合からの意見

時間外割増率の引き上げを求めることは、長時間労働の削減という目的と、特別な労働である時間外労働に対する正当な対価という目的の2つが考えられる。

特別な労働の対価として割増率を引き上げることについては、ほとんどの加盟組合が、ワークライフバランスにおける生活を犠牲にした労働に対する対価として引き上げを行うべきだという共通の意見であった。

しかし、長時間労働の削減という目的での割増率の引き上げについては、意見が分かれ、約3分の2の組合は、経営者に経済的負担を課すことによって、生産性の向上や適正な人員配置につながり、ひいては長時間労働の削減につながると考えており、残りの3分の1の組合が、短所で示されている項目を解決することが困難であり、現在の状況のままでは、時短につながらないという考えであった。

以下に、加盟組合からの主な意見を示す。

- ・ 割増率の引き上げは、経営者の時短意識を向上させるため、時短につながる。
- ・ 割増率の引き上げが、時短につながるのは、上記短所として示された項目が解消されることが前提であり、現時点では時短にはつながらない。
- ・ サービス残業や適正な労働時間管理がなされていない現状では、時短につながらない。
- ・ 時短という目的というより、特別な労働の対価として要求するべきである。
- ・ 内勤職では時短につながるが、外的要因に左右されやすい外勤職では、時短につながらないのではないか。
- ・ そもそも時間外労働は、あってはならない労働であり、時間外割増率自体を労働組合が討議するのはおかしいのではないか。

⑥日建協の考え方

1. 時間外割増率の引き上げは、時間外労働が特別な労働であり、生活を犠牲にしている対価としては低すぎるため、引き上げについて検討が必要である。
2. 時間外割増率の引き上げは労働時間の短縮の手段となり得るが、有効な手段として利用するためには、適正な労働時間管理および労働基準法が遵守されていることが前提であり、前提条件を解決することを優先取り組み項目とする。
3. 時間外割増率に関する社会的動向については、引き続き注視する。特に、他産業の引き上げに関する動向は、産業の魅力低下防止の観点からも注視していく。

日建協の考え方にいたった経緯

1. 現行の日本の割増賃金率は「均衡割増賃金率」の観点、また割増賃金率のグローバル・スタンダードの観点から見ても低い水準にあり、ワークライフバランスの観点から本来バランスさせなければならない生活を犠牲にした対価としても低い水準であるという認識が、議論を進める中で得られた。産別労働組合としてワークライフバランスの実現を目指すうえで、時間外労働が特別な労働であることを認識させるためには割増賃金率の引き上げを訴えていく必要があり、引き上げについて検討することとした。
2. 「時間外割増率の引き上げが、労働時間の短縮につながる」ということについては、日建協全体としてのコンセンサスは得られなかった。これは、時短につながるという理論的な部分は理解できるものの、時間外割増率を引き上げることによる短所の面が大きすぎ、現時点でその短所を克服することが困難なため、慎重に検討する必要があると判断されたためである。産別労働組合としては、短所としてあげられていることは適正な労働時間管理および労働基準法が遵守されていれば、解決できることであるという考えのもと、優先項目として適正な労働時間管理等の取り組みを行い、あわせて時間外割増の引き上げについて考えていくこととした。
3. 時間外割増率の引き上げに関する取り組みは、すでに連合の方針にも掲げられ、今後、他産業でも取り組みが進むと考えられる。長時間労働に起因した産業の魅力低下が懸念されている現在、他産業と建設産業で割増賃金率の差が発生するようでは、ますます魅力低下につながってしまう。このため他産業の動向について、注視することとした。

6. 資料編

(1) 新中期時短方針 2004 総括

2002 年度に開催された日建協活動諮問会議において「法制度と実態との乖離を解消していくために時短推進活動の検討を行なうべき。」との答申をふまえ、それまでの「中期時短方針 2002」を見直し、新たに「新中期時短方針 2004」を策定することとなりました。策定にあたって、2 年をかけて加盟組合との十分な議論を重ね「中期時短方針 2002」の検証をした結果、日建協と加盟組合がそれぞれの目標に対して「どうやったらいいのか」「どこまで進んでいるのか」という判断基準を持っていなかったことが明らかとなりました。

このため「新中期時短方針 2004」では【所定外労働時間の削減】という目標にむかって、日建協と加盟組合が取り組んでいく「道標」を示し、共通認識を持てるようにしました。そして、加盟組合が取り組む時短推進活動を日建協が取りまとめ、情報を共有し加盟組合支援を行っていくという方策を策定しました。

「新中期時短方針 2004」の方針を基に、日建協並びに加盟組合が継続して時短推進活動を行った結果、それぞれの取り組み内容について浸透が図れました。また、労使一体となった時短推進の土壌は形成されつつある状況となりました。しかしながら、公共工事の削減等による受注競争の激化、そして、建設産業を取り巻く法律や制度改正の影響も考えられるなか、一人あたりの業務量は増加しつづけてきています。2007 年日建協時短アンケートでは、年間総労働時間は内勤者 2,297 時間、外勤者 2,829 時間と 2004 年以降も労働時間の増加傾向に歯止めがかからない状態となりました。

建設産業を取り巻く状況が厳しいなかで、所定外労働時間を削減していくためには、一人ひとりが引き続き、あきらめることなく取り組んでいく必要があります。私たちの労働時間はもはや限界に近い状態にあると言えるなかで、少しずつでも現状の改善をしていかなければなりません。今後も、このような強い意志をもって、日建協および全加盟組合が所定外労働時間の削減に取り組んでいく必要性があると感じました。

1. 共通の取り組み

①労使委員会の設置・運営（枠内は中期時短方針 2004 より抜粋）

所定外労働時間を削減していくためには、労働組合だけではなく使用者と一体となって長時間労働の原因究明や抜本的な改善策を検討していく必要があります。そのためには、長時間労働の実態や改善策について労使が共通の認識を持ち、協議を行っていくための労使委員会を設置し、継続的な運営に取り組んでいく。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・ 2005 年の時短推進目標に「労使委員会の設置運営」を掲げ、未設置の加盟組合に設置を促した。
- ・ 会社訪問をつうじて、企業側に対して設置を要請した。
- ・ 2005 年度第 5 回書記長会議において、労使委員会の設置・運営状況の情報交換を行った。

★成 果

- ・ 労使委員会については、約 8 割以上の加盟組合において設置されている。また、設置に至っていない加盟組合においても、会社側に対して設置にむけた働きかけが行なわれているところもあり、労使で協議していく土壌は形成されてきている。
- ・ 各加盟組合において、時短推進に対する労使共通の認識は形成されつつある。

☆検討すべき問題や課題

- ・ 労使委員会については多くの加盟組合において設置されているが、未設置の加盟組合においては、引き続き設置に向けた取り組みが必要である。
- ・ 労使委員会が設置できていない加盟組合の阻害要因について検証できていない。

②労働時間の現状把握

労働時間の現状を把握しなければ、長時間労働の原因究明や、具体的な対応策に取り組んでいくことはできない。そして、労使が一体となって、所定外労働時間の削減にむけた具体的な取り組みを展開していくためには、労使で労働時間の現状把握をする必要がある。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・ 2005 年度の時短推進目標に「労働時間の現状把握」を掲げ、取り組む上での課題について意見交換を行なった。
- ・ 時短アンケートを継続して実施し、現状の把握および問題点の抽出を行ないやすい設問内容の検討を継続して実施した。

★成 果

- ・ 労使もしくは、組合において労働時間の現状の調査がほとんどの加盟組合で実施されるようになった。

☆検討すべき問題や課題

- ・ 時短推進に労働時間の現状把握は欠かせないため、継続して調査を行なう必要がある。

2. 個別の取り組みについて

①時短意識の向上

組合員の時短に対する意識付けや、労働時間に関する知識を高めていかなければ今後の時短推進活動は進んでいきません。そこでまず、組合員の時短意識の向上に取り組み、ひいては職場全体の時短意識の向上に繋げていくように取り組んでいく。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・ポスターや機関誌 Compass 等を活用し、加盟組合員の意識付けや認識を高めた。
- ・日建協諸会議をつうじて、加盟組合間の時短に関する情報交換を行った。

★成 果

- ・組合員、ひいては職場全体の意識向上をはかる為の、諸施策（ポスター、機関誌、職場会、基準法の教育等）がほとんどの加盟組合において実施されるようになった。
- ・時短アンケート調査の設問において「時短に関して組合に望むこと」の問いに対して「意識改革運動の強化」との回答割合が年々減少（2003 年 23.6%、2004 年 21.7%、2005 年 20.2%、2006 年 15.2% 複数回答）していることから意識向上は着実にはかかれていると考えられる。

☆検討すべき問題や課題

- ・時短意識は着実に向上していると認識しているものの、取り組みを継続し、時短をあきらめかけている人たちの意識改革も含め、更なる時短意識向上を図っていく必要がある。

②土曜閉所運動の強化

1 日でも多い心と体が休まる休日として、「月 2 回以上の土曜閉所」を目標に掲げ、まずは全加盟組合が連帯して時短推進強化月間（6 月、11 月）の年 2 回、統一土曜閉所運動に取り組んでいきます。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・産業全体の取り組みを目指し、建設専門紙、建設業界誌に統一土曜閉所運動の広報を行った。
- ・業界団体、発注者団体、加盟組合企業、未加盟企業の J V 作業所宛ての協力要請書を送付した。
- ・行政、発注者団体、加盟組合企業に対して運動に対する理解や協力が得られるよう働きかけた。
- ・ポスター、機関誌 Compass による、組合員の意識向上を図った。
- ・建設産労懇での取り組みを継続して実施した。

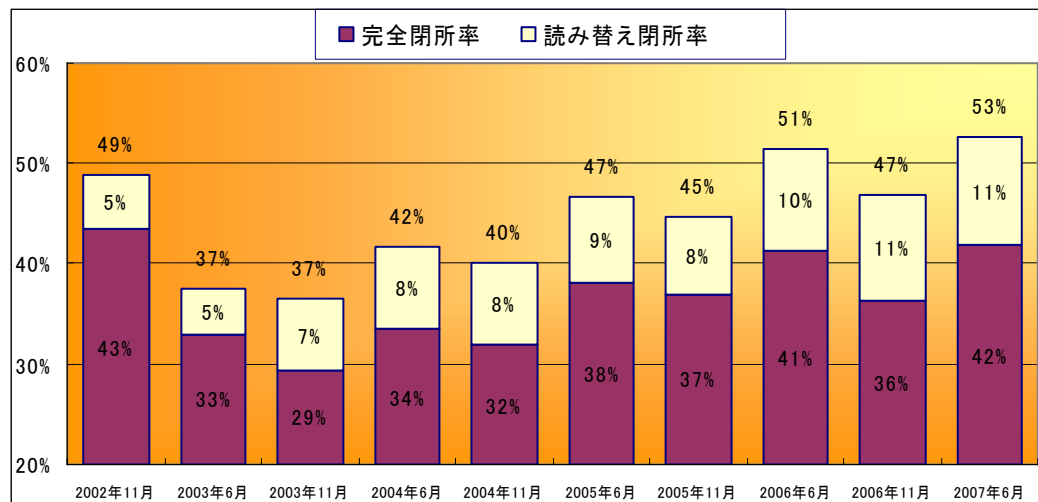
★成 果

- ・統一土曜閉所運動の認知度は着実に高まっている。

(統一土曜閉所を知らない人の割合(外勤者)2003 年 8.7%、2004 年 6.5%、2005 年 3.6%、2006 年 3.9% 時短アンケートより)

- ・統一土曜閉所運動が時短意識の向上に繋がっていることが検証できた。
(運動に参加した人と参加しなかった人の残業時間に 20 時間の差があることがわかった。
時短アンケートより)
- ・事前準備の充実をはかった結果、閉所率は回数を重ねる毎に上昇している。このことから、運動への参加意識は高まっていると判断できる。

統一土曜閉所運動閉所結果推移



☆検討すべき問題や課題

- ・閉所率は着実に向上しているが、完全閉所率 100%を目指す当初の考え方にそって今後とも引き続き年 2 回の取り組みを行ない、閉所率の向上を目指していくのか、それとも新たな展開を図るべきか検討が必要である。
- ・本来の主旨に反して、運動を重視するあまり運動日には閉所し、かわりに日曜日出勤するケースもあるとの声が聞かれる。
- ・未加盟企業の運動への参加は確認できていない。
- ・業界団体の運動に対する理解は深まっているものの、協力までは得られていない。
- ・発注者団体は活動内容についての認識はあるが、発注者団体がメリットを感じられる運動ではないため、協力が得られていない。
- ・行政の運動に対する理解は深まっているが、運動へのバックアップまでは得られていない。

③36 協定の適正な運用にむけて

組合員の 36 協定についての認識を高めるとともに、締結当事者である企業と労働組合は、36 協定を締結する場を有効に活用し、「適正な労働時間管理」や「目標管理時間」などについて十分協議したうえで、適正な 36 協定の締結を行っていく。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・ポスター、機関誌コンパスを活用し、組合員への意識付けを行った。
- ・日建協時短アンケート等を使い、加盟組合員の 36 協定に関する認識調査を行い、加盟組合にフィードバックした。
- ・連合を通じた時間外限度基準の上限適用を継続して要請している。

★成果

- ・組合員の 36 協定についての認知度は着実に高まっている。
(36 協定の内容を知っている人の割合 2003 年 35.7%、2004 年 58.6%、2005 年 69.2%、2006 年は設問なし)
- ・コンプライアンスの観点からも、企業側の 36 協定に対する認識は高まりつつある。

☆検討すべき問題や課題

- ・依然として実労働時間と 36 協定締結時間には、大きな乖離がある。
- ・36 協定が適正に運用されていない状況では、行政への働きかけ等を行う際、強く発信できない。
- ・36 協定の締結内容について労使双方とも意識するようになっているが、今後は 36 協定をどのように時短に繋げていくかの具体策の提示が必要である。
- ・今後も継続して時間外限度基準を他産業並みの水準で要請していくべきか検討が必要。

④賃金不払い残業の解消にむけて

賃金不払い残業は労働基準法違反であり、コンプライアンス（法遵守）の面から解消していかなければならない。しかしながら、「新中期時短方針 2004」では、賃金不払いそのものに対して取り組んでいくのではなく、あくまで所定外労働時間の削減という観点に立ちながら取り組んでいく。また、企業にとってもこの問題を放置しておけば、社会的な制裁を受け、企業の信用や営業面など経営的にも大きなリスクを生じることとなる。

そこで、労使が一体となり厚生労働省の通達にもとづき、賃金不払い残業の現状把握を行い、そこから抽出された問題点について議論し、具体的な対応策を立て取り組んでいかなければならない。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・時短アンケートにおいて、実残業時間と会社に報告した残業時間の調査を継続して実施した。

☆検討すべき問題や課題

- ・不払い残業の現状把握については、他の取り組み項目と比較して取り組んでいない加盟組合が多い。また多くの加盟組合企業においては、不払残業は法違反という認識はすでに浸透しているものと思われるため、今後この項目について取組みを行なうかどうか検討が必要である。

3. 時短推進活動における産業政策活動

イ 適正な工期設定にむけて

- ・公共工事については、発注機関に対し、4週8休による工期設定、設計図書への作業不能日準備期間など条件明示の徹底、また、一日の工事量など発注者と受注者の工事に対する認識の乖離解消に取り組む。
- ・長時間労働の要因となっている期末竣工の集中解消にむけて、竣工時期の平準化に取り組む
- ・品質、安全に対する影響なども考慮しての、民間工事における過度な短工期設定の解消に取り組む。
- ・時短アンケートなどで対象を絞り、個別の発注者にむけての組合員の過重労働の改善に取り組む。

ロ 無報酬業務の解消にむけて

- ・官民間問わず、受発注者に対して片務的体質を改善するため、業務内容から、お互いの役割・責任区分を明確に分類・検証し、受発注者間の契約に対する認識の統一などの相互理解深めるような取り組みを行う。

＜公共工事＞

◇日建協の取り組んだ内容

- ・「公共工事における無報酬業務を解消するために」の提言を策定した。(2004年6月)
 - 2004年10月～ 発注者側労働組合との意見交換を実施。
 - 2006年7月～ 国土交通省各地方整備局への提言を開始。
 - 2007年2月～ 業界団体への提言活動の報告ならびに理解、協力を要請

★成果

- ・国土交通省も無報酬業務の存在を認識していることが確認できた。
- ・建設事業については、他の行政機関に対しても主導的な立場である国土交通省の各地方整備局において、問題解決に向けた対策が実施されはじめていることがわかった。(土木工事条件明示の手引き、設計図書の照査ガイドライン、三者会議、ワンデーレスポンス)

☆検討すべき問題や課題

- ・国交省が行なっている対策の運用状況の確認をしたうえで、その問題点を整理し、運用の周知・徹底を提言していく必要がある。
- ・加盟組合員もこの対策を理解し、活用させていく必要があるため、今後提言のフィードバックに力を入れる必要がある。

＜民間工事＞

◇日建協の取り組んだ内容

- ・「民間分譲マンション工事における契約体質改善にむけて」の提言を策定した。(2004年8月)

- 2004 年 9 月 建築業協会の旧マンション研究会メンバーと提言内容に関する意見交換を実施。
- 2004 年 9 月～ 会社訪問を通じて提言内容の説明、意見交換を実施
- 2004 年 11 月 マンション事業に係る労働組合との意見交換を実施
- 2005 年 3 月 国土交通省住宅局を訪問しマンション工事施工者の労働環境と提言内容を説明。
- 2005 年 4 月～ 不動産協会、日住協に対して提言を開始。
- 2005 年 8 月～ 個別発注者（デベロッパー）9 社との意見交換を実施。

★成果

- ・契約に対する発注者団体の考え方を理解することができた。
- ・契約に対する個別発注者の現状と認識の確認ができた。
- ・契約の明確化を目指すという提言の方向性は間違いなかったことが確認できた。
- ・個別企業（デベロッパー）のみに特化した提言活動は難しく、今後は産業全体および行政も視野に入れた提言活動をするべきと判断した。そこで新たな切り口での提言として「民間建築工事の『4 週 8 休を含む不稼働日を考慮した工期設定』の実現にむけて」を策定した。

☆検討すべき問題や課題

- ・今後の提言活動をふまえて、改めて検討していく

ハ 書類の削減・書式の統一化にむけて

- ・加盟組合が抱える共通の課題については、その解決にむけての取り組みを行っていく。なお、ISOについては、その認証取得が入札参加および発注用件になっている公共工事では、品質管理システムとして、その趣旨を尊重し、認証取得者の責任において運用できるよう取り組む。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・日建協としては、他の項目に注力して取り組むべきと判断したため、この項目については、時短アンケートにおいて継続した動向調査のみをおこなっている。

☆検討すべき問題や課題

- ・書類、書式に関する、加盟組合が抱える共通の課題を見出せなかった。
- ・課題の具体的な抽出を行ったうえでなければ、日建協の取り組みとして、掲げることは、難しいと考える。

（２）ワーク・ライフ・バランスの考え方

はじめに

2007 年 12 月に策定されたワーク・ライフ・バランス憲章は、個人の暮らしを支える仕事と生活の調和こそが、人生の生きがいや喜びをもたらすとしています。この理念がうたう生活の充実からは、同時に働くことに対する意欲や活力も引き出されるものと考えられます。建設産業で働く私たちも、この理念に基づいて仕事と生活の双方から充実感を得る必要があると考えます。

建設産業には様々な業態上の特性や制約があります。また、短工期化や人員不足による、一人あたりの労働負荷の増加や長時間労働は、個人の働き方の工夫だけでは休日取得が困難な状況を作り出しており、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）を目指していくには、程遠い状況かもしれません。しかしながら、現状に甘んじていても改善は一向に期待できません。このような状況のなかでは、WLBの理念を理解し浸透させ、私たち自身が現状の「働き方」を見つめ直すきっかけとすべきです。

また、WLBの実現によって働く者の満足度が向上し、一人ひとりが個性に応じて最大限の能力を発揮することで生産性が向上し、顧客や社会に対しより価値のあるものを提供していくことが期待できます。それが、顧客満足度や社会貢献度の向上につながるため、労使双方にとって好影響を与えるものと考えます。

日建協では、建設産業での充実した働き方や満足度の高い生活について組合員の声を収集するとともに、様々な議論を経て建設産業におけるWLBの考え方をまとめました。そして、個人の価値観に多様性があるなかで、それぞれが望む「仕事と生活」に調和が図れる環境整備にむけて取り組んでいきましょう。

1. 日建協組合員が望む具体的な働き方・生活

①2007 年時短アンケート結果による、組合員の働き方の現状と希望

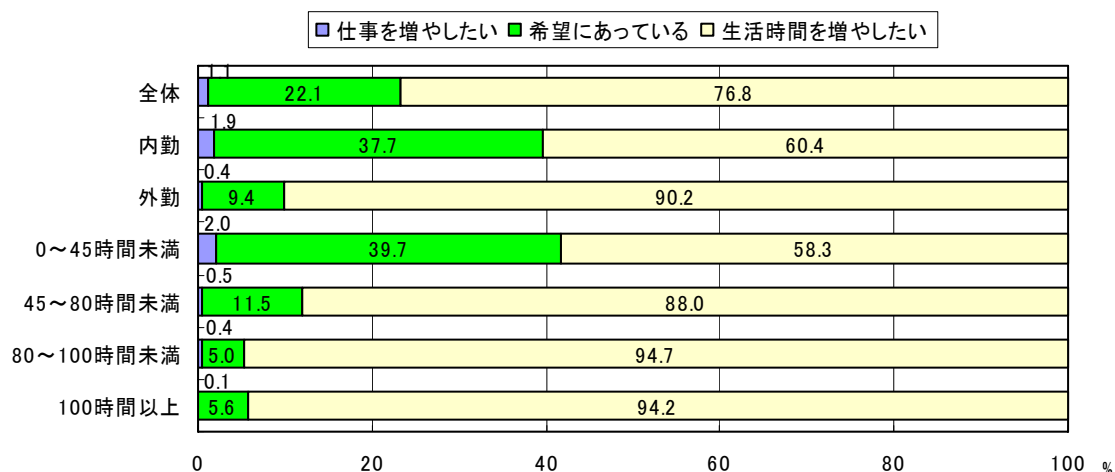


図1 仕事と生活時間の希望

- ・ 全体の4人に3人が自分の生活時間を増やしたいと希望している。
- ・ 特に外勤者にいたっては、その割合が9割にも及んでいる。

■ 通常土曜日は休みである
 ■ 土曜出勤しているが、自分の意思で休日を取ることもできる
 □ 仕事を工夫しても、休日を取ることは難しい

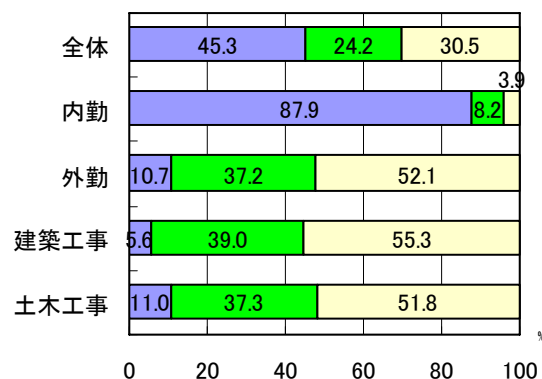


図2 土曜日の休日取得の難易度

■ 土曜日を確実に休みたい
 ■ 同じ月に代休が取れば、土曜日にはこだわらない
 □ 異動時や夏季休暇の時などにまとめて休みが取れば良い

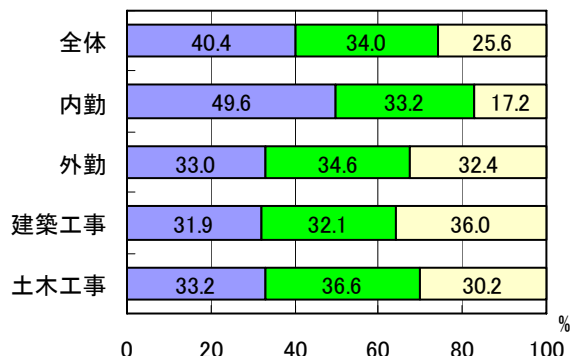


図3 希望する休日

- ・外勤者の半数以上が、仕事を工夫しても休日を取得することは難しいと回答している。(図2)
- ・外勤者においてはこうした現状をふまつつも、休日日数は確保したいという意識がうかがえる。(図3)

②時短専門委員会・諸会議において議論および収集した組合員の希望

単に組合員の希望といっても、「平日の残業時間の削減」「休日取得の増加」「1月単位や1年単位」と視点によって異なるものの、私達の働き方の現状からそれぞれの視点での選択肢としては、次のような働き方・生活が想定されます。

表1 組合員の希望する働き方・生活と具体的な施策

	組合員の希望	希望実現にむけた具体的な施策
平日	① 平日早く帰りたい ・家族や友人と過ごしたい ・自己啓発の時間が欲しい ・社会・地域貢献をしたい	・ノー残業デー実施 ・フレックス勤務制度
	② 平日遅く出勤したい ・子供の通園・通学のため ・長距離通勤、時差通勤のため	・フレックス勤務制度 ・短時間勤務制度
	③ 単身赴任先で週末の早帰り・ 週初めは遅く出勤したい ・単身赴任時の帰省を充実させたい	・フレックス勤務制度 ・半日有給休暇制度
休日・休暇	④ 土日は休みたい ・平日は所定外労働をしたとしても、 週末はしっかり休みたい	・4週8休閉所(民間建築提言)
	⑤ 週に2日は休みたい ・土曜日休日にこだわらないが、 週に2日は休みたい	・交代での休日取得(代休・振休取得)
	⑥ 年間休日日数は確保したい ・毎週の休みに拘らず、一時期に まとめて休みたい ・年末年始・GW・夏季休暇などは まとまった休暇が欲しい	・作業所異動時休暇 ・代休・振休・有給休暇 ・計画休暇制度 ・長期連続休暇
	⑦ 育児や介護の休暇をより 充実したものにして欲しい ・期間や内容を法律以上のものに して欲しい	・育児・介護休暇制度、休職制度 ・半日有給休暇制度 ・短時間勤務制度 ・フレックス勤務制度
勤務地	⑧ 自宅から通勤したい ・家族と一緒に暮らしたい	・地域限定職制度

2. 日建協の考えるWLBを実現するにあたってのポイント

組合員や職場に対しては、「WLBを実現していくために何をすべきか」について議論し、企業や産業全体に対しては「WLBの実現を目指すことの必要性および実現していくために何をすべきか」についてを議論し、以下のとおりまとめました。

「組合員に対して」

- ・自分の働き方や生活を見つめ直す時間が無く、生活にまわす時間の余裕もないとあきらめることなく、自分の大切にしたい時間を認識し、その時間を確保するためにはどのように現状の働き方を工夫していけば良いかを考えていくべきである。
- ・仕事に偏りすぎた現状のなか、充実した人生を送る為にはどのような働き方をしていけば良いか考え、意識を変えていく必要がある。
- ・自分の充実した人生に対する考え方を確立すると同時に、他の人の考え方も認め、互いに考え方を尊重しあうべきである。

「職場に対して」

- ・職場の仲間同士が、個人の大切にしたい生活時間を尊重しあい、相互にその時間の確保に協力していくことが大切である。そのためには、各自の考え方を理解し、職場全体で各自の希望の働き方・生活の実現にむけて取り組んでいける職場環境や意識を形成する必要がある。
- ・工期や配置人員によっては、職場単位で実現できる事項に限りがあるかもしれないが、こうした取り組みを継続し、職場単位だけでなく職場間で協力しあう環境づくりを目指していくべきである。職場の連携や協働は非常に重要である。(人権尊重)
- ・仕事の指示をおこなう場合において、指示する側は、仕事の量と質について双方もしくは一方を適切に把握せず、指示する際も具体的に明示しないことがある。私達の WLB の実現への弊害となっていたため、具体的に仕事を明示するよう心がけていくべきである。

「企業に対して」

- ・WLBが実現された社会（企業）では、働く者の満足度が向上し、一人一人が個性に応じて最大限の能力することで、生産性の向上が図れます。その結果、顧客や社会に対しより価値のあるものを提供できるようになり、顧客満足度や社会貢献度が向上し、企業にとって好循環を生み出す。あわせて、企業の魅力も向上し優秀な人材の確保に繋がる。

- ・WLBは決して働く側だけにメリットがあるものではない。大切にしたい生活時間が確保できることで、個人の満足度は向上し、仕事に対する意欲も向上する。加えて、仕事以外の時間を有効に活用させることで新たな発想が生まれるきっかけとなることも十分予想される。
- ・WLBの実現されない企業では、魅力が失われ優秀な人材が確保できなくなり、衰退してしまう。
- ・組合員の生活の時間を増やすと、地域社会と交わる時間をつくることが可能となる。地域と接する機会が多くなれば、建設産業で働く者の視点を期待して地域社会からの相談を受けるケースや、逆に地域社会への提案をすることもありうる。こうしたことを通じて、「地域社会

の発展」、「産業・企業のイメージ」そして「個人の満足度」のそれぞれを向上させることができる。(3Win)

- ・長時間働くことが美德という意識を改めるべきである。
- ・工期や配置人員によっては、職場単位で実現できる事項に限りがあるかもしれないが、こうした取り組みを継続し、職場単位だけでなく職場間で協力しあう環境づくりを目指していくべきである。
- ・高齢化社会のなか、定年延長や再雇用者を有効に活用することで、組合員のWLBの実現に向けた環境整備を検討するべきである。
- ・建設産業の働き方の特性として、個人の力量だけで業務をこなすよりも、職場や職場間で連携して業務を行うことの方がはるかに多い。現在、多くの企業において成果主義人事制度が導入されているが、成果主義人事が行き過ぎた場合、職場の連携意識を阻害する恐れもあり、特定の個人に仕事を集中することを助長する可能性もある。WLBの実現には、職場の連携や協働が重要となるため、留意する必要がある。
- ・仕事の指示をおこなう場合において、指示する側は、仕事の量と質について双方もしくは一方を適切に把握せず、指示する際も具体的に明示しないことがあり、私達のWLBの実現への弊害となっている。こうした状況を改善するために、企業は「働かせ方」を見つめ直し、仕事の量と質それぞれを明示する手法について今後検討していくべきと考える。

「産業全体に対して」

・「ものづくり」の産業である建設産業においては、優秀な人材確保が継続的に必要であるため、建設産業が働きがいを見出せる産業であることを社会に向けてPRし、それを通じて産業の魅力向上につなげる必要があると考える。

その為には、まずはその産業内で働く者に、働きがいを見出させなければならない。働く者のやりがいを引き出すWLBの考え方を浸透させ産業内の魅力を向上させる必要がある。

- ・他産業に比べてはるかに長時間である建設産業の現状を早期に改善することが難しいなか、少なくとも個人が大切にしたい生活時間を確保できる環境を整備することで、他産業との労働条件の乖離を解消していかなければ、企業や産業の魅力も後退してしまう恐れがある。

3. 日建協のWLBの考え方

他産業と比較してはるかに長時間労働となっている建設産業においては、生活に配分できる時間自体がほとんど無い。私達がWLBを目指していくためには、仕事の時間に偏りすぎている現状を改善する労働時間短縮が最優先課題である。

ただし、WLBの「働き方の多様性」という考え方を取り入れ、個人の大切にしたい生活時間を再認識し、自分たちの働き方を見つめ直すことも必要と考える。希望を100%満たす働き方や生活の実現は現状の長時間労働のなかでは難しいが、個人がもっとも大切にしたい時間が確保できれば、働き方や生活の満足度は向上していくと考える。そのためには、個人の意識改革はもちろんのこと互いの働き方や生活の希望を尊重しあう職場環境を形成していくべきである。

そして、個人・職場・企業・産業全体においてこうした認識が進展していけば、組合員の生活

の満足度の向上だけでなく、時短促進や企業の生産性の向上にも繋がっていくと考える。

WLBの要約

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事に偏りすぎた暮らし方を見つめ直し、自ら希望する仕事と生活のバランスを目指すことで、より満足度の高い働き方・生活を求めることである。

4. WLB実現を目指した時短推進活動

「1. 日建協組合員が望む具体的な働き方・生活」の実現を目指すことは、生活の時間を増やしたいと希望している人が多い現状においては、時短推進の取り組みともいえる。こうしたなか、想定できる全ての希望の実現を目指していくことが理想ではあるが、現状の長時間労働のなかでは難しい。そこで、個人や職場においては、希望の実現を目指して可能なことから取り組んでいく必要がある。また、組合としては、組合員のニーズを確認したうえで、少しでも希望する生活に近づけるべく検討し取り組んでいくべきである。

また、自分の希望する生活を実現させるためには、自分の現状の働き方をどのように工夫していけば良いか考えていくことも大切である。仕事に偏りすぎた現状のなか、充実した人生を送る為にはどのような働き方をしていけば良いか考え、意識改革していくことが時短意識の高揚に繋がっていくと考える。

(3) 36協定の「限度基準」適用除外の撤廃について

①時間外労働に関する協定（36 協定）制度

労働基準法は、労働時間及び休日について法定労働時間及び週休制の原則を次のとおり定めている。

- ・1 週 40 時間、1 日 8 時間を超えて労働させてはならない（労基法 32 条）
- ・毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない（労基法 35 条）

しかし業務の都合によっては、この原則によりがたい場合も否定できないため、労基法 36 条において、使用者と労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、ない場合には労働者の過半数を代表するものとの書面による協定（時間外労働に関する協定「36 協定」）をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、この協定で定める範囲内で上記の法定労働時間の範囲を超えて労働時間を延長し、あるいは休日に労働させることができるとしている。

これら、協定事項の内容について労基法 36 条は時間外及び休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働自体が「本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきもの」であり、労使がこのことを十分意識したうえで労使協定を締結することを期待している。

また、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」において「延長することができる時間」の上限（以下、「限度基準」）が定められている。

しかし、この「限度基準」自体には多くの例外が許容されていて、工作物の建設等の事業は「限度基準」が適用されない事業とされている。適用が除外されている理由としては、受注量が変動的であったり、天候に左右されやすいという事業の性格が強調されている。

②日建協の今までの取り組み

「新中期時短方針 2004」においては、「限度基準」の適用除外に関して、現状の長時間労働の常態のままで「限度基準」が適用されると、現実との乖離が大きく、様々な問題が生じる可能性があるため、まずは現状の所定外労働時間の削減を最優先の取り組みとするものの、将来的な目標として他産業と同様の「限度基準」が適用となるよう、連合の政策をつうじて継続的に取り組んでいくとしていました。

具体的な取り組みとして、連合の「政策・制度要求と提言」に以下のような文書が記載され、連合を通じて関係各所への提言がなされています。

2008～2009年度(2007年7月～2009年6月)

「政策・制度要求と提言」 日本労働組合総連合会

パート2 2008～2009年度の政策課題

2. 雇用と公正労働条件の確保

雇用・労働政策

5. 雇用労働環境の変化等に対応するワークルールの整備、確立をはかる。

(8) 労働時間短縮やワーク・ライフ・バランス確保に向けた施策の推進。

＜時間外・休日・深夜労働関係＞

③時間外労働の「限度基準」について、1日の限度基準の設定を検討する。

④1年の限度時間「360時間」以内の徹底をはかるとともに、仕事と生活のバランスをはかる観点から、限度時間「150時間」の法制化のための検討を進める。

⑤「特別条項付き協定」について、労働者の健康を確保した適切な運用がはかられるよう指導を徹底する。特別条項付き協定を適用する場合の上限時間設定も検討する。

⑥時間外労働の限度基準の適用除外職種、業種、業務の上限時間設定を検討する。**特に、時間外労働限度基準告示中の「工作物の建設等の事業」は削除**し「自動車運転手の労働時間等の改善のための基準(告示)は法制化する

③日建協の考え方

時間外労働自体が「本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきもの」という観点から考えると、他産業には「限度基準」が設けられているにも関わらず、建設業という業務の特殊性を理由に「限度基準」が設定されず、事実上「延長することができる時間」が無制限であることは、法的欠点だと考える。

よって、「新中期時短方針 2004」に引き続き、「限度基準」の適用にむけて、連合の政策を通じた取り組みを継続する。

(4) 振替休日と代休の違いについて

(例)

前提条件：週休2日制、所定労働時間1日8時間(8:00-17:00)、日曜日の割増率を0.35と特定
平日は所定内労働のみ、休日出勤の労働時間は8時間と仮定した場合

①通常勤務

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休	出	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金							次月賃金：月例賃金						

(1週間の考え方)
就業規則等に定めがない場合は、「日曜日から土曜日まで」が、労基法を考える上での1週間となる

②休日出勤

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日出勤	出	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金+休日手当(1.35)							次月賃金：月例賃金						

1週1休できているので、休日に関する36協定不要※
金曜日に週40時間を超えるので、時間外労働に関する36協定必要

※
休日出勤に対して36協定不要としているが、これは法的には36協定違反かどうか事後に判定されるため、1週1休がなされれば、就業規則等において仮に日曜日を法定休日と特定していた場合でも、休日が取得された土曜日が法定休日と判定されるからである。しかし、1週1休ができない可能性があるならば、休日に関する36協定を締結しておくべきである。

③振替休日

(1) 当月振替

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	振替出勤	振替休日	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金							次月賃金：月例賃金						

36協定不要

振替休日

「所定休日」を出勤日とし、「所定労働日」を休日として、両者を交換すること。「休日」そのものが変更される。よって、本来の「所定休日」は、「休日」でなく「所定労働日」と同じあつかいとなる。

(2) 次月振替

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	振替出勤	出	出	出	出	振替休日	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金							次月賃金：月例賃金						

36協定不要

次月振替は、賃金支払いの5原則のうち、「全額払い」「毎月払い」の原則から考えると、当月に振替出勤分の休日手当が支払われるべきであるが、事務処理軽減の観点から翌月に限っては、相殺がみとめられているようである。

④代休

(1) 当月代休

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日出勤	代休	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金+休日手当(1.35)							次月賃金：月例賃金						

1週1休できているので、休日に関する36協定不要※

代休

代休は、休日勤務の代償として、「所定労働日」の労働の義務を免除すること。つまり、「慰労休暇」である。「休暇」なので、就業規則等に規定がなければ、基本的に賃金は「支給される」と考えてよい。

(2) 次月代休

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日出勤	出	出	出	出	代休	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金+休日手当(1.35)							次月賃金：月例賃金						

1週1休できているので、休日に関する36協定不要※

⑤代休（特に、就業規則等に代休日の賃金を「支給しない」ことが明記されている場合）

(1) 当月代休

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日出勤	代休	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金+休日手当(1.35)-代休分(1)							次月賃金：月例賃金						

1週1休できているので、休日に関する36協定不要※

代休（賃金支給しない）

代休（慰労休暇）は、年次有給休暇等の「法定休暇」ではなく、「法定外休暇」である。「法定外休暇」に関しては、会社が自由に賃金の支給額などを定めることができる。よって、就業規則等に、代休日の賃金を「支給しない」と定めることも可能。

(2) 次月代休

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日出勤	出	出	出	出	代休	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金+休日手当(1.35)							次月賃金：月例賃金-代休分(1)						

1週1休できているので、休日に関する36協定不要※

次月代休の場合、次月に賃金の減額が行われることになる。これは、賃金払いの5原則のうち、「全額払い」「毎月払い」の原則から、当月の労働に対しては、当月に全額支払う必要があるからである。

<参考>

賃金支払いの5原則（労基法24条）

- ①通貨払いの原則：賃金は通貨で支払わなければならない
- ②直接払いの原則：賃金は、直接労働者に支払わなければならない
- ③全額払いの原則：賃金は、全額支払わなければならない
- ④毎月払いの原則：賃金は、毎月1回以上支払わなければならない。
- ⑤一定期日払いの原則：賃金は、一定の期日を定めて支払わなければならない。

代休のストック制度については、このパターンに準じて、休日手当を全額当月に支払われることが、前提条件となる

時短専門委員会での討議内容

開催回	年月日	討 議 内 容
第 1 回	2007/ 9/ 6	・ 時短専門委員会設置目的の確認 ・ 時短専門委員会の開催スケジュールの確認 ・ 中期時短方針 2008 の基本的な考え方、策定方針について
第 2 回	2007/10/23	・ 新中期時短方針 2004 の成果と課題 ・ 目標設定及び、時短方針のイメージ図について
第 3 回	2007/11/14	・ 日建協共通目標について ・ 36 協定の位置づけについて ・ 共通の取り組み項目について
第 4 回	2007/12/21	・ 個別の取り組み項目について ・ ワーク・ライフ・バランスの考え方について ・ 時間外割増率の考え方について
第 5 回	2008/ 2/ 5	・ 共通、個別の取り組み項目の具体的な内容①について ・ トライシートの活用方法①について
第 6 回	2008/ 3/18	・ 共通、個別の取り組み項目の具体的な内容②について ・ トライシートの活用方法②について
第 7 回	2008/ 4/23	・ 中期時短方針 2008（案）最終まとめ

時 短 専 門 委 員

氏 名	所 属	役 職
石 井 誠	三 井 住 友 社 組	執 行 委 員 長
小 船 之 治	りんかい日産職組	事 務 局 長
坂谷内 章博	シミズユニオン	副執行委員長
澤 田 昌 彦	大 日 本 労 組	書 記 長
長澤 秀久	佐 藤 職 組	書 記 長
原 伸 治 郎	小 田 急 労 組	書 記 長
藤 本 一	西 松 職 組	執 行 委 員 長
松 田 喜 彦	東 洋 職 労 組	書 記 長
米 川 聡	東 鉄 労 組	委 員 長

(50 音順)