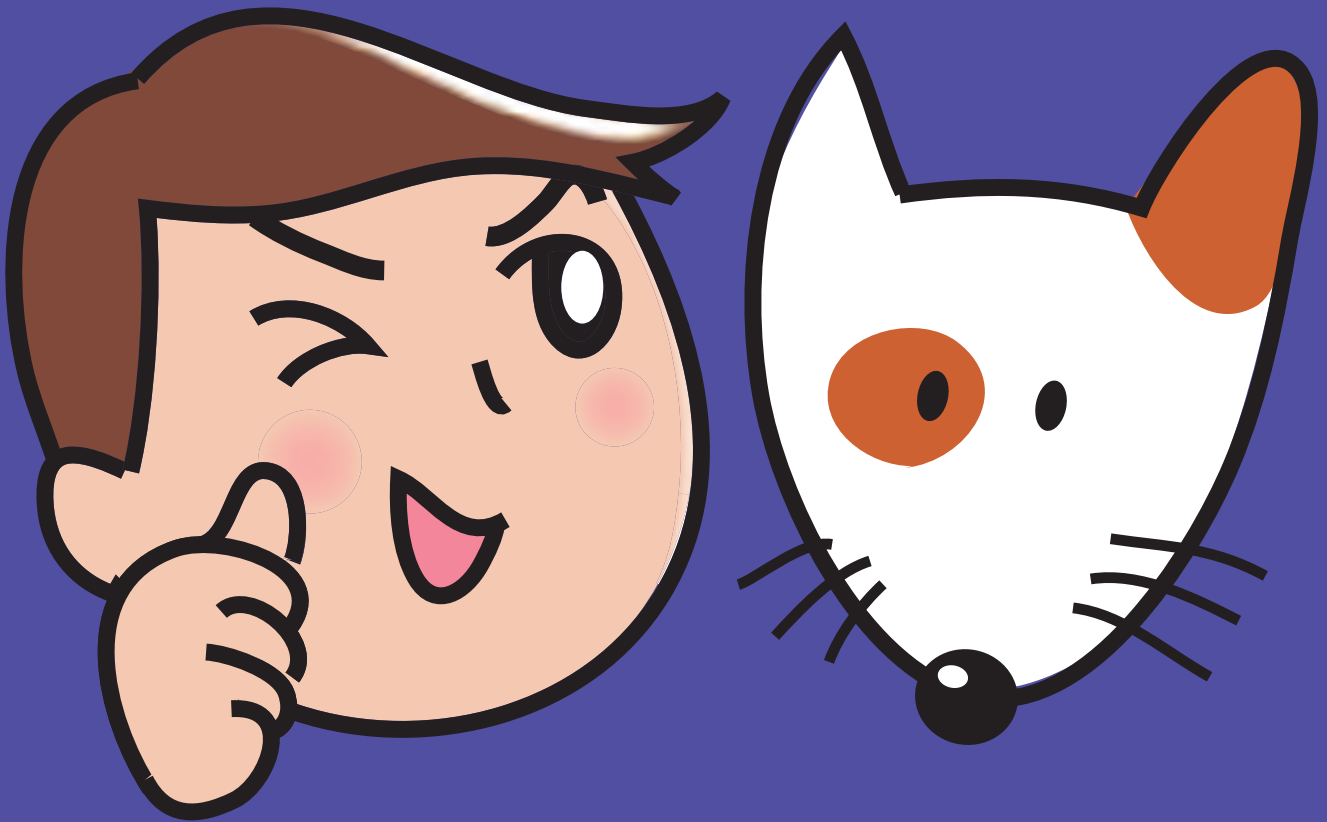


Compass



2007
September

Vol. 773



●2007年度

日建協の活動&本部役員

●新議長の挨拶

産業の魅力へつながる
『豊かさ』を手にとっていくために。

●日建協第84回定期大会

働く私たちの輝きを取り戻すために

●提言「公共工事における無報酬業務を

解消するために」活動報告

無報酬業務の解消にむけた
国土交通省の各種対策を

活用してこう！

●労働法セミナーの紹介

時短をすすめるために
まず法律知識から！

●加盟組合交流日誌

◆佐藤工業職員組合

◆間組職員労働組合

◆ペンタユニオン

◆大日本土木労働組合

●トピックス

◆他産別労働組合（フード連合）が参加した
100万人の市民現場見学会

◆厚生労働省東京労働局主催
仕事と生活の調和推進会議「建設業分科会」

資料 I

2007年度 日建協の活動 & 本部役員

あおもと けんご
青本 健吾 議長
シミズユニオン／事務



●音楽をこよなく愛し、スーツのパンツは細身が信条のおしゃれ議長登場。最近書く歌は社会的な内容になるとか。柔軟な発想は日建協活動にもいかなく発揮されてゆくでしょう。

現状に甘んずることなく、『更に良く』を求めて、いつもアクティブな自分でいたい。

さわだ ゆきお
澤田 幸雄 副議長兼政策企画局長
飛鳥建設労働組合／土木



●日建協の二本柱を太く、長く、大きなものへ変えていくために、また、日建協の人気キャラクターのモデルとして頑張ってください。見たままの力強さを前面に押し出すことになるでしょう。

日建協に来て最後の3年目。みなさんの声をエネルギーに変え、ラストスパートです。

かわぞえ よういち
川副 洋一 副議長兼政策企画局長
三井住友建設社員組合／土木



●いつも明るい話題で事務所に笑いを提供してくれる川副さん。持ち前の優れた判断力とずば抜けた行動力で、政策企画局長として副議長として日建協の活動を引っ張ってくれることでしょう。

今年は組合員のみなさんの声の代弁者として、適正工期(4週8休)の実現を目指し、大きな声を発信していきます。

かつせ もとひこ
勝瀬 宗彦
事務局長



●事務局長2年目。持ち前の、決断即実践の実行力、繊細な神経、鋭い洞察力でいよいよ本領が発揮される時。私生活ではよき伴侶を見つけるための実行力は?????

自分が納得のできる1年にするために、執行部全員と力をあわせ努力していきます。

なかむら ゆうじ
中村 雄二
政策企画局
(労働条件)



●見た目どおり、「堅実・まじめ・実直」といった言葉がピッタリで、しかも、熱い気持ちも忘れない、そんな人物です。1年後には、日建協には「なくてはならない男」になっているはず。よろしくお願いします！

組合員みなさんの熱い思いを自分の力にかえて、精一杯活動していきます。

てらうち さとし
寺内 哲
政策企画局
(産業政策)



●何事にも意欲的に取り組み、明るく元気な姿は日建協のみならず建設業全体にも良い影響を与えてくれると思います。また、日建協唯一の建築屋としての活躍を期待しています！

今年度は、「これまでの常識にとらわれず、ただ前向きに」をモットーに、頑張ります。

なす こうじ
那須 功司
事務局
(組織・広報)



●何事にも真剣に取り組み、人情味あふれるその性格は、誰からも慕われること間違いなし。野球で鍛えた忍耐力で、日建協に新たな風を吹き込んでくれることを期待しています。

加盟組合の皆様が、生き生きと活躍できる労働環境形成の一助となるよう、精一杯頑張ります。

めざすこと！ 労働条件の向上 (働きがい、産業としての魅力)

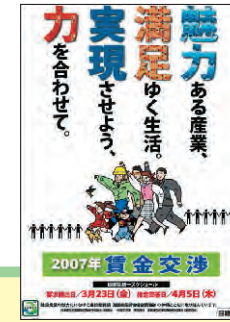
産業政策活動

- 建設産業における課題解決にむけた提言活動
 - ・公共工事における契約内容の明確化にむけた提言活動
 - ・建設産業のイメージアップと魅力の向上
 - ・民間建築工事における適正工期実現にむけた提言活動



加盟組合支援

- 加盟組合が取り組んでいる活動に対する支援
 - ・所定外労働時間の削減
 - ・連帯活動による賃金交渉



データベース機能の維持

- 日建協活動の根拠としてデータの充実と維持
 - ・各種アンケート調査による労働環境の把握
 - ・労働条件、諸制度などに関する調査・研究及びフィードバック



組 織

- 組織の維持、強化
- ・加盟組合へ日建協活動の理解促進



さとう みちお
佐藤 道男
政策企画局次長
(産業政策)



●少し強面気味の一休さん！トンチはあまり得意ではありませんが、現場で培った責任感と忍耐力はピカイチです。今年も昼夜を問わず東へ西へと走り回ってくれることでしょう。

機転は利きませんが、じっくり考えて活動に取り組んでいきたいと思ひます。

きっかわ かずひろ
吉川 万博
政策企画局次長
(労働条件)



●真面目で一生涯懸命、頑固のようで柔軟性があり、天然ボケのようで考えている人、広島生まれで巨人ファン。そんな吉川さんは労働条件の要として、日建協活動にがんばってくれるでしょう。

私たちの労働条件の向上を目指して、加盟組合のみなさんと一緒に活動していきたいと思ひます。精一杯頑張りますのでよろしくお願ひします。

はやし あつし
林 厚至
政策企画局
(労働条件)



●サッカーならプレーも観戦もなんでもござれ。週末だって少年サッカーのコーチで大活躍。持ち前の明るさとガッツで、グイグイ日建協本部を引っ張っていつてくれるでしょう。

前任者の熱きハートを受け継ぎ、「考えて走る日建協」を目指していきます。

つかもと ふくじ
塚本 福二 事務局



●本部役員の活動をもっとも豊富な経験を基に、常に一歩後から支えてくれている、まさに日建協のデータベースです。今後ともお知恵をお貸しください。

一人はみんなのために、みんなは一人のために、をモットーに頑張ります。

まつい ひさえ
松井 久恵 事務局



●アンケート調査、データ分析では、日建協で右に出る者はいないくらい経験豊富な松井さん。すどいジョークで笑いを誘う一面もあります。今年も、調査、分析の中心としてよろしくお願ひします。

新しい執行部の方たちと一緒に、この一年を明るく、元氣よく、頑張っていきます。

い で ますみ
井出 真澄 事務局



●日建協発刊物全般、Compassはもちろん、提言書・ポスター等のデザイン、さらにホームページの更新までも一手にこなしています。Compass・ポスター等日建協の発刊物の陰には必ず井出さんありきなのです。

Compassも紙からWebに段々に移行するようです。媒体は変わっても更なる内容充実へ努めます。

や ぎ のりこ
八木 規子 事務局



●日建協共済制度を支える屋台骨として組合員からの問い合わせに引っ張りだこです。ポニーテールを風に揺らしながら、縁の下の力持ちで、地道に日建協活動を支えてくれている八木さんに拍手を送りましょう。

オンラインシステムの導入により共済制度の問合せに幅広く対応できるようになりました。

産業の魅力へつながる『豊かさ』を手にしていくために。



青本 健吾 議長

「昔は良かった。」という言葉が、時々聞かれます。私はこの言葉が嫌いでした。しかし、先日ある映画を見て以来、もしかしたら今生きている時代よりも昔の方が良い時代であったのかもしれないと感じるようになりました。

「三丁目の夕日」と題されたその映画は、昭和30年代のまだ貧しかった頃の日本を背景に、国の発展のため、生活の向上のため、直向きに生きる人々を描いた映画でした。私の考えを変えさせたものは、この映画のストーリーそのものではありません。スクリーンに映しだされた時代背景から醸し出される生活感や、人々の生き様から、今の時代に無い『豊かさ』を感じとったからだと思います。国として貧しく、人々の生活もまだまだ苦しい時代でありながらも、国の将来的な繁栄に対する希望を共有しあいながら働く労働者の姿勢には『豊かさ』があり、産業の繁栄がやがて生活の向上をもたらすであろうという希望を抱いていたのです。今の日本、そして私たちがいる建設産業には昔のような貧しさや苦しさはありません。しかし、この『豊かさ』が欠けてきているように思えるのです。

社会資本整備の担い手として、社会的な役割の高い産業にもかかわらず、産業としての魅力が今、急激に低下していると言われています。次世代を担う学生たちは、こぞって建設産業への入職を希望せず、また一旦入職した者が次々に他産業へ転職していく傾向がある中、建設産業は今、将来に向けた技術の伝承も危ぶまれる大変な人不足であります。

『建設産業の魅力は、なぜ失われたのか。』労働組合の立場から、この問題に答えを出すとするれば、「労働時間が長い」であるとか「賃金水準が低い」となるのでしょう。この答えは間違っているわけではありません。しかし、もう少し人の意識に踏み込んで考えてみると、今の建設産業で働く場合に、そこには「労働に対して抱く『豊かさ』」が欠けており、また働く者とその家族にとっては「生活に『豊かさ』」を感じる余地が無い事こそが、魅力を薄れさせている最大の要因だと思うのです。「産業の魅力化」は、そこで働く者が、いかに「豊かな生活」を手をしているのか、また、働くことにどれだけ『豊かさ』を感じているのか、によって計られるものであり、その『豊かさ』が未来永劫、持続していく揺ぎないものとしていくことによって実現されるものであります。

私たちが、私たちの産業で生きていくとき、そこには厳しい労働環境があり、また、その厳しさに見合うような収入は必ずしも得られないかもしれません。しかし、そのような働き方や生活の中にでも『豊かさ』が見出せるような産業にしていかなければなりません。私たちの手で。そして、みんなの思いで。

「取り戻そう、建設産業の魅力を。そして働く私たちの輝きを」のスローガンのもと、日建協は加盟組合、そして組合員とともに建設産業の魅力化に向けて、様々な活動を実施していきます。

休日取得を中心とした時短推進活動

組合員の皆さんにとって馴染み深い『統一土曜閉所運動』は、労使協働の取り組みとして確実に浸透してきています。閉所率も右肩上がりで推移しており、記念すべき第10回目となった今年6月の取り組みでも完全閉所率42%と最高記録を更新中です。皆さんの「休みたい」という意識と、会社の「休ませなければ」という意識が少しずつ歩み寄ってきている表れです。今期も日建協では『統一土曜閉所運動』を軸に、休日取得を中心とした時短推進活動を実施していきます。

また、特に「労働時間が長い外勤者の組合員に、なんとか休みを取らせられないものか。」という願いをこめて、『作業所異動時休暇の取得』を推進していきます。皆さんも「工期中の休日取得がままならないのであれば、せめて異動時に休みを取っていこう」という意識を高めていきましょう。

加盟組合による賃金交渉を支援

私たちの賃金水準は、かつて全産業平均を大きく上回っていた時期があります。それが、今や全ての産業の中でも最も低い水準となってしまっているのが実態です。建設産業の賃金は、今や企業業績の動向によって機械的に決まってしまうと言っても過言ではありません。しかしながら、私たちの生活は企業業績によって決められるわけではありません。それぞれに守るべき家族との営みがあり、その営みを実現させるために確保されるべき一定の水準があるはずです。企業の業績が軒並み厳しくなっている現状においては、急激な賃金水準の向上が必ずしも現実的とはいえませんが、依然として続く低水準、そしてこの先の動向が不透明な中、私たちの手で「上向き気運」を定着させていかなければならない時期であります。組合員一人ひとりの心の中に「自分とその家族の豊かな生活を守るための一定の収入を勝ち取らなければ!」という意識の、一層の高揚を実現させるため、賃金交渉の舵取り役となる加盟組合の活動を強く支援していきます。

時短推進を業界に対して訴えていく活動

私たちの働く時間がどんどん長くなっていく中、「何とかしてくれ!」という叫びをどこに対して訴えていけば良いのでしょうか。建設各社の熾烈な競争が生み出した『ダンピング』や『過度な短工期受注』。私たちの労働環境を悪化させる原因は次々と産まれてきています。もはや「受注者が」とか「発注者に対して」の問題ではなくなってきており、生産構造の在り方や、「働

き方」「働かせ方」に対する考え方を業界全体で見直していかなければならないことだと思います。今期からスタートする新しい提言活動「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」の実現に向けて」では、民間工事の時短推進をテーマとしていますが、受発注者のみならず、行政や業界に対しても働きかけていくことによって建設産業全体を対象に、私たちにとって必要かつ確保されるべき休日、そして、その休日条件を工期に盛り込んだ「適正工期」の在り方を主張していきます。

次世代の若者に対する働きかけ

今、建築・土木を学ぶ技術系の学生たちの中で、建設会社への就職を希望している方は全体の約1割にも満たないのが実態です。建設産業の持つ「もの造りのすばらしさ」「社会的な役割の高さ」という印象よりも「長時間労働」や「賃金水準の低さ」といった、入職後の自分自身の働き方や、営むであろう生活のイメージに対して魅力を感じていないことの表れかもしれません。大変な仕事ではあるが、そこから得られる充実や喜びも大きい産業であるというイメージを、一人でも多くの学生たちに理解してもらうため、実際に学校の講義に赴き、建設産業の魅力を直接対話で伝えていきます。

新議長と日建協に対するエール

日建協は、組合員のかたが本当に困ったときにできうる限りの対応、支援をする組合組織だと思っています。もちろん、私の在任中には限界を感じたこともたくさんあります。しかし、その役目を果たすべく、皆さんとの意思疎通に努め、日頃より想像性豊かに活動されることを望みます。ひとつ一つの機会を大切に、また楽しんでがんばってください。退任組一同、心から応援しています。

2005・2006年度議長
宮野 一也



退任副議長 左から喜多氏、芝原氏、工藤氏、森氏

働く私たちの輝きを取り戻す ために

日建協第84回定期大会

8月1日、2日に東京（日暮里）のホテルラングウッドにおいて、日建協第84回定期大会を開催しました。大会に参加した加盟組合からの代議員や多数の傍聴者によって活動方針が審議され、連帯意識を後ろ盾とした2007年度の日建協活動がスタートしました。

私たちの声で変えていこう

（宮野前議長挨拶）

本大会をもって退任を表明している宮野議長は、任期である2年間でふりかえり、日建協活動の推進を通じて実感した、建設産業における厳しい労働環境について述べ、取り巻く情勢の緩やかな好転の背景には、まだまだ、働く者の生活や労働環境に厳しさが介在していることを示唆しました。「この現実を乗り越えていくため、今、私たち一人ひとりが労働環境について再考する時期であり、声をあげていかなければいけない。産業が変わっていくのであれば、労働環境も一緒に変えていこう」との挨拶がありました。



宮野前議長

2006年度活動報告

協議会としての組織的な規模の縮小が組織力の低下につながらないよう、加盟組合による連帯意識の高揚を図っていくことを念頭に進めてきた2006年度活動の成果と今後の課題について報告しました。

2006年度の活動報告・決算報告については、出席代議員によって審議され、全員の賛成により承認・可決されました。

2007年度新体制のスタート

2007年度執行委員の選挙が行われ、青本議長をはじめとする新執行委員が選出されました。（2～3ページを参照）

●大会議長団



左：玉出委員長
（奥村組織員組合）

右：後藤委員長
（東洋建設職員労働組合）

●選挙管理委員長



小林書記長
（フジタ職員組合）

●会計監査



小松書記長
（りんかい日産建設職員組合）

●分散会主査



浅野委員長
（飛鳥建設労働組合）



稲垣委員長
（大豊建設労働組合）



亀子委員長
（小田急建設労働組合）

●大会来賓



左から
菅野委員長（長谷エグループ労働組合）
大場議長（道路建設産業労働組合協議会）
宮城議長（全国情報・通信・設備建設労働組合連合会）
井上議長（全電工労連）
小川委員長（建設連合）

●アシスタントのみなさん



武田三愛さん
（五洋建設労働組合）



萩原豊美さん
（銭高組労働組合）



萩原由美子さん
（飛鳥建設労働組合）

本大会にて、新しく日建協議長に就任した青本議長が新執行委員を代表して挨拶し、今年度の日建協活動を推進していくうえでの心構え・姿勢について述べました。青本議長は挨拶の中で、「産業別組織の強みを活かした強い『発言力』『発信力』」、「活動プロセスよりも成果」、「職場単位での意識高揚」という3つの拘わりについて述べ、自身の任期中に「組合員一人ひとりから発せられる『声』を結集することによって、何か一つでも、誰しもが実感でき、目に見えるような変化に結び付けていきたい。」としています。

2007年度活動方針では、組織内活動の柱として「休日取得を中心とした時短推進活動」「連帯意識に基づく賃金交渉支援」「職場レベルでの時短意識の高揚」を掲げたほか、組織外活動である政策提言活動において「適正な休日条件を考慮した適正工期のあり方」について受発注者のみならず、行政や業界に対して働きかけていく意向を示しました。

この活動方針については大会二日目の分散会の場で、出席代議員と日建協執行部により真剣に討議され、「日建協活動の一つ一つが、日建協本部の活動であるのと同時に加盟組合の活動でもある。そして加盟組合の活動もまた日建協活動の一つである。」という認識のもと、私たちの活動を、私たちの手で、「形」あるものにしていき、その恩恵を皆で分かち合いたいという願いを共有しました。

活動方針を含む、全ての議案は出席代議員全員の賛成により承認され、ここに2007年度の日建協活動がスタートしました。

名刺交換会

大会に引き続き、多数の来賓の方々とは加盟組合執行委員の出席のもと名刺交換会が開催されました。司会をしていただいたペンタユニオンの武田さんをはじめ、多くの仲間を支えられ、和やかな雰囲気の中、懇親を深め合いながら新しい日建協の門出を祝いました。

来賓の方々からの祝辞に引き続き、ハザマユニオンの谷口委員長より、今期をもって退任する日建協執行委員への激励の言葉と、新しく加わった執行委員への期待が述べられ、声高らかな乾杯とともに会が進行しました。

退任役員の挨拶では、それぞれが抱く万感の思いが語られたのと同時に、活動を共にした各組織への感謝の挨拶がありました。

最後に2007年度の新執行委員の自己紹介と共に、勝瀬事務局長より今後の抱負が述べられ、名刺交換会は閉会しました。



谷口委員長

応援します。日建協。

「公共事業に対する世間からの激しいバッシングが続いている中、国家の基幹事業としての意義を真剣に考え、適正な公共事業のあり方を組織外に向けて発信している、日建協の提言活動は大変重要な活動です。今後は、働く者の声を行政・政治に対して更に強く発信してもらうために、是非とも連合と共に声をあげていきましょう。」

日本労働組合総連合会

高橋 均 副事務局長



「建設産業は技術者が、それぞれの能力をいかに発揮できるかによって、生産の成否は大きく左右されるものであります。モノづくり産業は、人が支える産業です。建設産業で働く者の社会的・経済的地位の向上、産業の発展と魅力化に向けた日建協の活動には、きわめて大きな期待を抱いています。」

国土交通省総合政策局建設市場整備課

岡 哲生 労働資材対策官



「建設産業の魅力が薄れていく中、若者が産業に入ってこない現状を改善していきたいとする日建協の様々な活動に大いに期待します。これからも良きパートナーとして労働環境の改善に向けた日建協活動を支援していきたいです。」

厚生労働省職業安定局

荒牧英雄 建設・港湾対策室長



「労働運動を通じて目指す社会は、全ての人に働く機会と公平な労働条件が保障され、安心して自己実現に挑戦することができる、労働を中心とした福祉社会です。働く者が強い決意のもとに連帯を深め、全員参加で魅力ある建設産業の構築を目指し共に行動を起こしていきましょう。」

建設連合

小川末廣 中央執行委員長



「日本の社会や産業を支えているのは、インフラ（下部構造）である私たち労働者です。厳しい労働環境の中、苦勞も多いと思いますが、自分たちが将来の日本の発展を支えているのだという意識を持ってがんばってください。」

（財）リバーフロント整備センター

竹村公太郎 理事長



「働く者の思いを結集して、今の日本の社会や労働環境を変えていかなければなりません。日建協の活動方針に敬意を表します。今後も共に手を取り合っていきましょう。」

全日本森林林業木材関連産業労働組合連合会

河田伸夫 中央執行委員長



無報酬業務の解消にむけた 国土交通省の各種対策を活用していこう！



～提言「公共工事における無報酬業務を解消するために」活動報告～

無報酬業務とはどんな業務？

公共工事を施工するにあたって、発注者から「工事請負契約にない業務」を依頼されたことはありませんか？ これまでの日建協アンケートによると、例えば、こんな声があがっています。

- 設計図面と現地との整合性がとれないため、図面の修正を依頼される。
- 設計変更にもなう工法検討や設計図面の作成、構造計算などを無償で依頼される。
- 本来、発注者が行わなければならない関係機関との協議・折衝業務を依頼される。
- 発注者内部の報告書や資料の作成を依頼される。
- 発注者の会計検査への対応のために、提出項目以外の書類や資料の作成を依頼される。 等々…

このように、本来、公共工事標準請負契約約款で発注者が行うべきとされている業務や、契約上の責任区分がはっきり明示されていないような業務を、受注者（施工者）である私たちが引き受けてしまっている現状があります。

日建協では、このような対価をとまわらない契約外業務を「無報酬業務」と呼んでいます。無報酬業務は、受注者が本来なすべき業務以外の負荷がかかるものであり、私たちの長時間労働を助長する大きな要因となっています。また、不透明な契約関係として社会からの不信感の温床になっているとも言えます。

日建協の組合員を対象とする時短アンケートによると、「公共工事に無報酬業務は存在する」と回答した人は全体の72%にもおよび、そのうちの約80%が「無報酬業務に負担を感じている」との結果が出ています。

無報酬業務はなぜ発生するの？

無報酬業務が発生する原因のひとつに、契約内容のあいまいさがあります。契約図書において、その内容が明確に示されていないことがあげられます。また、工事請負契約約款に責任区分が明記されているにもかかわらず、受発注者双方にその認識が薄くなってしまっていることも考えられます。

もうひとつの原因として、意識上の問題があげられます。

契約上の甲・乙との関係のなかに「発注者」の優位性を考慮してしまう片務的意識が、商習慣として身につけてしまっており、受注者側の正当な主張を押し通せない現実があります。

国土交通省の対策

日建協では、このような無報酬業務を解消していくために、これまで、発注者側労働組合との意見交換や、国土交通省地方整備局などの発注者への提言活動を行ってきました。その結果、各地方整備局においても日建協が主張する「無報酬業務」の存在を認識していることが明らかにになりました。また、発注者の対応の遅れが、個々の現場の労働条件や利益、品質、工程管理等に多大な影響を及ぼすことについても問題視していました。国土交通省では、これらの問題の解消にむけて、主に契約の明確化を目的とした別表のような各種対策を取り始めています。

国土交通省の発注工事に携わるみなさんは、これらの対策をどのくらい知っているのでしょうか？ また、十分に活用できているのでしょうか？

活用するのは私たち

日建協では、これらの各種対策がうまく運用されれば、無報酬業務は大幅に削減されていくものと考えています。そのためには、まず私たちが対策の存在を知り、活用する努力を行っていくことが必要です。その上で、もしこれらの対策が活用できないものであるならば、その原因を探り、解消していく活動にシフトしていく必要があるでしょう。

まずは、普段あたりまえのように行ってきた業務をもう一度見直してみましょう。そして、無報酬業務の存在が明らかになれば、会社や上司と協議しながら、これら対策の活用について考えてみて下さい。「無報酬業務」を解消するのは提言書ではなく、現場最前線における私たち一人ひとりの行動にかかっています。

日建協では、今後、国土交通省の発注工事に携わる組合員を対象に各種対策に関するアンケート調査を行い、運用上の問題点を明らかにした上で、国土交通省に再度提言活動を行っていく予定です。ご協力をお願いします。

国土交通省の対策	活用のポイント
土木工事条件の明示 ・制約を受ける工事に関する施工条件を設計図書に明示 ・明示されていない施工条件、明示事項が不明確な施工条件については、契約書の関連条項に基づき甲・乙協議 ・現場説明時の質問回答のうち、施工条件に関するものは、質問回答書によって文書化 ・工事規模・内容に応じて適切に対応（仮設については施工者の創意工夫を損なわないこと）	・現場説明時の「質問事項」検討時にチェックシートを使用して質問書を作成 ・現場条件の確認時（現場調査・測量時のチェックリスト）の手引き ・契約締結後の、契約書第18条「条件変更」の確認資料 ・施工途中における施工条件変更に係わる変更や新規条件の検討時の手引き
（参考）■北陸地方整備局：技術情報 http://www.hrr.mlit.go.jp/gijyutu/jouken/index.html ■土工協ホームページ：協会ニュース http://www.dokokyo.or.jp/dkknews/2002/02index1.htm	
土木工事設計図書の照査ガイドライン ・設計図書の照査に係わる規定について（工事請負契約書・土木工事共通仕様書の解釈） ・工事請負者が実施する「設計図書の照査」の項目及び内容 ・設計図書の訂正又は変更に要する期間の通知(原則14日以内) ・「設計図書の照査」範囲を超える場合の取扱いについて（発注者負担）	・チェックリストを活用した設計図書の照査の実施と発注者との協議
（参考）■北海道開発局：ダウンロード情報 http://www.hkd.mlit.go.jp/download/downlord.html ■中部地方整備局：建設技術 http://www.cbr.mlit.go.jp/architecture/kensetsugijutsu/index.htm ■北陸地方整備局：技術情報 http://www.hrr.mlit.go.jp/gijyutu/jouken/index.html	
工事請負契約における設計変更ガイドライン ・設計変更が不可能な具体的なケースの明示 ・設計変更が可能な具体的なケースの明示（土木工事条件明示・土木工事設計図書の照査の内容含む） ・設計変更の具体的な手続きフロー ・工事中止の場合の手続きフロー ・指定・任意の正しい運用についての明示	・設計変更手続きフローに則った設計変更の実施（書面主義の徹底） ・設計変更に伴う注意事項の周知・徹底 ・工事中止の場合の手続きの周知・徹底
（参考）■関東地方整備局：技術情報 http://www.ktr.mlit.go.jp/kyoku/tech/index1.htm	
三者（発注者・設計者・請負者）会議 ・設計思想の確実な伝達、設計・施工条件や施工上の留意点等の協議 ・請負者による設計図書の照査及び現地調査が終了した時点で実施 ・請負者からの発議によって実施	・設計変更等の協議の機会として、三者会議の開催を申し入れる ・三者会議を実施することによる責任区分の明確化と設計変更の適正な実施
ワンデーレスポンス ・発注者は受注者から質問・指示依頼があった場合、原則として「その日のうち（1日に対応＝ワンデーレスポンス）」に解決する。また、その日のうちに解決できない場合でも、回答日を予告する	・受注者は速やかな判断が可能となるよう、できるだけ材料をそろえ、発注者と受注者が協働して工事を円滑に進める（ワンデーレスポンス）

時短をすすめるためにまず法律知識から！

～ 正確な労働時間って？ ～

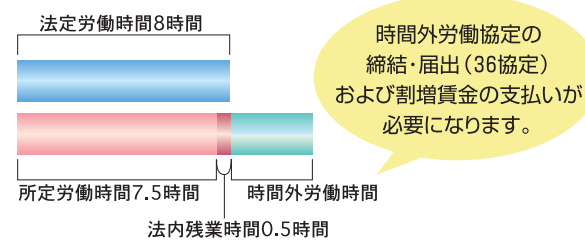
時短をすすめるには、私たちの意識を変えていくことも必要です。そのためには、働くことについての法的知識を深めていくことが重要です。そこで今回は時短をすすめていく上で必要な、労働時間や休日に関する法的基礎知識と、今後変わろうとしている時間外割増率の内容について紹介します。

労働時間は法律にどのように書いてあるのでしょうか？

「法定労働時間」この言葉を耳にしたことがあるでしょうか？
法定労働時間とは労働基準法で定められている労働時間のことで、法律には1週間40時間、1日8時間となっています。使用者がこの法定労働時間を超えて労働をさせる場合には、労使協定（通称：36協定（労働基準法第36条に規定））の締結が必要となります。一般的に言われている残業時間とは、この法定労働時間を超えて働く時間のことを指しています。

ちなみに会社が就業規則等で定めている労働時間は「所定労働時間」と呼ばれています。この「所定労働時間」と「法定労働時間」は会社によっては同じ時間の場合もあれば異なる場合もあります。

例えば、所定労働時間が7時間30分の会社の場合



法内残業時間の割増賃金に関しては、就業規則などに賃金支払いに関する記載があれば支払われ、無い場合には支払われません。

36協定の締結内容を知っていますか？

36（サブロク）協定の存在を知っている人は多いと思いますが、その締結内容について知っている人は意外と少ないのではないのでしょうか？

36協定は1日の残業時間をはじめとした時間外や休日労働に関する上限について労使で締結するものです。他産業においては時間外労働の限度時間について、法令にも定めら

れており、その法令の基準を超えて協定を締結することは原則としてできません。

一般の場合の残業の限度時間（参考）

期 間	1週間	2週間	4週間	1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	1年間
限度時間	15	27	43	45	81	120	360

しかし、建設産業は法令の限度時間の適用を受けない業種であるため法的制限がありません。よって私たちにとっては36協定で締結する内容が他産業以上に重要となります。

この協定を締結する際、協定時間を多めにすれば、会社は残業時間について、労働基準法上では、意識する必要がなくなり、労使での時短活動に逆行する可能性もあります。逆に実態にそぐわない短い時間を限度時間とすれば、会社は行政から罰せられる可能性があります。つまり適正な限度時間で協定を結ぶことが必要です。

まず、みなさんの職場の36協定の内容を確認してみてください。自分の職場の実態とそぐわない内容であれば協定内容の変更をするべきです。また単に実態にあった時間で協定するのではなく、時短の方策を労使で協議する場として活用し時短に繋げていくことが最も重要なことです。

36協定のポイント

- ①まずは、職場の36協定の締結内容を知ろう！
- ②締結内容が現状とあっているか考え、そうでなければ協定内容の変更を行なうために組合や会社に相談しましょう。
- ③単に、現状にあった時間での協定を結ぶだけでなく、時間外労働を減らしていく方策を組合や上司と話し合いましょう。

時間外の割増率が変わろうとしています。

現行の労働基準法では時間外割増率（日曜日と深夜を除く）は25%以上となっており、日建協の加盟組合企業におい

ても、ほとんどがこの最低基準（法定割増率）である25%の割増率となっています。しかし、他産業では約4割の企業（※）が法定割増率を上回る30%の割増率となっています。

連合は割り増し賃金率が高い企業ほど残業時間が短くなる傾向にあると主張していますが、こうした考え方をもとに、時間外労働を抑制する策の一つとして、割増賃金率の改定について国会で審議されています。

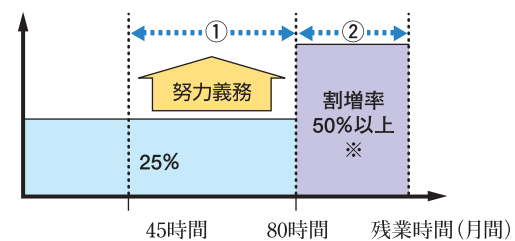
※中央労働委員会調査より 平成18年6月調査

（資本金5億円以上、1,000人以上の企業が対象）

割増率に関する改正法案の内容は次のとおりです。

- ①月80時間を超えた残業については割増率を50%以上とする。
- ②月45時間超～80時間までの残業時間については、労使協議によって法定の25%より引き上げるよう努めることとする。

時間外割増率改定案の概略図



※割増率引き上げ分については、労使協定により金銭の支払いの代わりに有給の休日を与えることができる。

注）一定規模以下の企業には当面の間適用されない。（建設産業においては、従業員300人以下または資本金3億円以下の企業が該当する）

この改正法案が成立した場合、上記概略図にある①の部分については確実に変わることになります。しかし②の部分については努力義務となっていますので、割増率が何%になるのか、もしくは現行のままとなるのかは、今後、それぞれの労使協議次第となります。

この問題については日建協としても考えていかなければなりません、みなさんはどう思いますか？ 割増率を上げてても残業は減らないと思いますか？ まさに私たちに直接関係する問題ですので、組合と一緒に考えていきましょう。

休日取得について

先ほど紹介したとおり、現行の労働基準法では労働時間は週40時間制です。これは企業において週休2日制が導入されることを想定して改定されたものです。

しかし、休日の取得条件については「1週間に1日」であり、1週間に1日の休日が付与できない場合は「4週間で4日」になるようにすればよいとしか規定されていません。休日が「1週間に1日」で、さらに何曜日を休日にするかについても定められていないとすると、一時的な業務の繁忙状況によっては、下

のカレンダーのとおり、休むことなく12日間連続して働いたとしても、違法とはなりません。このように、休日の取得条件については基準が非常に低くなっています。



日建協加盟組合企業においても、ほとんどが週休2日制となっていますが、短工期設定等の影響から土曜日出勤を余儀なくされ、残念ながら実質的な週休2日とはなっておらず、こうした現状も割増賃金を払えば違法とはなりません。

近年では、労働安全衛生法の改正や、労働時間設定改善法が施行されるなど、労使で健康を確保していくための法整備がされています。さらに、前述のとおり労働基準法も改正にむけて国会で審議されるなど、私たちを取り巻く法律や情勢は私たちの働き方、企業の働かせ方を見直す機運が高まりつつあります。

しかし法律にも強制力のあるものと、そうでないものがあり、私たちが希望する働き方をするためには、法的知識を高めるとともに、自らが考え行動していく必要があります。

建設産業で働く私たちの場合は健康確保、そして最近ではさかんに言われているワーク・ライフ・バランスの実現のために、まずは休日取得日数を増やし、“やすらぎ”や“休息”をとることが大切です。そのための行動の一步として、『36協定のポイント』をもとに現状を考え、36協定が適正な時間で締結されていないようであれば、上司や組合に相談してみましょう。そして、現状の働き方を見つめなおし、月1回でも多く土曜日に作業所が閉所できるよう、もう一度考えてみませんか？

セミナー開催のお知らせ

日建協ではこうした労働法制の基礎や改正の動向、そして企業組織再編に際しての労働組合の対応をテーマにセミナーを開催します。多くの方のご参加をお待ちしています。また、講義内容はDVD収録をしますので、後日、各組合でも是非活用してください。

開催日 2007年9月21日（金）
場 所 東京グランドホテル（東京都港区芝）
時 間 18:30～20:30
講 師 日建協顧問弁護士 山内 一浩先生

（お問い合わせは日建協もしくは、各加盟組合本部までお願いします。）

企業組織再編とは？

会社が、合併、事業譲渡、会社分割、持株会社等によって企業の組織を再編成することです。組合としては万が一直面した場合、早期対応が重要となり、そのためには事前から企業組織再編についての知識を持つておくことが必要となります。再編の形態それぞれによって組合の取り組むべき対応や、課題が異なってきますのでセミナーにおいて講義いただきます。

佐藤工業職員組合

36協定について学ぼう

執行部訪問

4月20日(金)

春の会社訪問を前に、同日開催された佐藤工業職員組合執行委員会を訪問しました。本部執行部3名と、全国各支部7名の執行委員とともに、契約内容の明確化と片務的体質の改善にむけた提言書「公共工事における無報酬業務を解消するために」の活動説明と、時間外・休日に関する協定届(以下「36協定」)に関する勉強会を実施しました。

提言書については、これまでの活動と活動を経て得た今後の対策を中心に説明し意見交換しました。また、36協定の勉強会では、4月の締結直後でもあり、改めて基本的事項の理解を深めるために、「記入の手引き」(東京労働局監修)などを参考に、締結の単位、記載すべき内容、建設産業は延長時間の限度をもたない適用除外業種であることなどについて説明しました。36協定は、法令順守の観点からも締結当事者である労働組合が、協定を締結する場を有効に活用し、「適正な労働時間管理」について十分協議することが重要であるとの認識のもと、委員長をはじめ執行委員から活発な質問がだされました。

36協定の締結は、会社との十分な討議を行うことで、労

働時間削減を考えるひとつの重要な取り組みとしても位置づけられます。今後とも、締結した協定を形骸化させず、組合員それぞれが締結された内容について認識を高めていただきたいと思います。



「記入の手引き」▶



左より
伊藤委員長
中嶋前委員長

ペンタユニオン

職場で取り組む提言活動

中央執行部拡大勉強会

5月30日(水)

五洋建設(株)への春の会社訪問終了後、ペンタユニオン事務所を訪れ、中央執行部をはじめ、本社支部、東京支部の組合員7名が参加する勉強会を行いました。勉強会では、組合員の声を活かしながら日建協の産業政策提言活動がどのように行われているのかを紹介するとともに、提言「公共工事における無報酬業務を解消するために」に関する提言内容や具体的な活動内容・発注行政の各種対策などについて、パワーポイントを使用し説明しました。

参加者からは「発注者に対するある程度の協力は、現場を円滑に進めていく上で必要な部分もあり、実務上では責任区分の主張の仕方に注意が必要」との意見が出されました。また「実際は無報酬業務と気付かずに行なっている場合もあり、まずはその範囲を我々自身が理解することから始めることが肝心なのではないか」との声が出され、無報酬業務の解消は、日建協本部のみが活動し解決していく課題ではなく、職場レベルの身近な課題としてとらえていくべきという認識を共有することができました。

昼食をとりながらの勉強会でしたが、活発な意見交換となり、ともに課題解決にむけた取り組みについて考える貴重な機会となりました。



左から、竹原東京支部長、井口東京支部書記長、工藤中央執行委員長

間組職員労働組合

提言活動のさらなる展開にむけて

執行部訪問

5月15日(火)

提言「公共工事における無報酬業務を解消するために」を用いた提言活動と労働契約法制・労働時間法制をテーマに中央執行役員の方々と忌憚のない意見交換を行いました。

執行役員から提言活動について、「発注者側労働組合との意見交換を実施することによりどのような効果がうまれるのか。」との質問があり、これに対して日建協本部より「発注者と受注者の双方の実務者レベルにおいて相互に、無報酬業務に関する実態や考え方について理解を深めることにより、私たちの提言活動をさらに展開していく効果がある。」と回答しました。

また、労働契約法制・労働時間法制については、現時点においては膠着状態となっているが、夏の参議院選挙の後に行われる臨時国会から新たな動きが出てくると予想されるため、私たちの取り組みもそれからになると報告しま



左より
須藤執行委員、
村上副委員長、
渡部前書記長、
北原書記長、
谷口委員長

した。

今回の意見交換会では、説明資料をペーパーで配布するのではなく、プロジェクターを用いてスクリーンに映し出すことにより、参加者の視覚にも強く働きかけるようにしています。今回の資料は、意見交換会当日に使用するだけでなく、組合内部において組合員に日建協の提言活動を浸透するために活用していただきたいと考え作成しています。今後間組職員労働組合だけでなく、多くの加盟組合において提言活動がより広く展開されていくことを期待します。



大日本土木労働組合

加盟組合と共に『声』をあげていくために

新執行部勉強会

7月7日(土)

『公共工事における無報酬業務の解消』および『民間建築工事での「4週8休」を考慮した適正工期の実現』という2つの提言活動の共通理解を図るとともに、提言活動で得た行政による有効な施策を加盟組合内で広く活用してもらうために産業政策提言活動の勉強会を実施しました。受発注者間の片務的な体質が、徐々にではあるが改善してきている現状を受け止め、今後は曖昧な契約内容や、受発注者間の責任区分の明確化に向けて受注者から積極的に『声』をあげていくべきとの認識を分かち合いました。一方、その取り組みにあたっては、「あるべき姿を踏まえながら慎重に進めていくことも肝要である」との意見もあり、段階的に改善を進めていく必要があることも認識されました。

また、「民間建築工事での「4週8休」を産業レベルで実現していくためには、作業所で共に働く技能労働者の休日取得意識についても考慮しながら活動していく必要がある。」



左から、澤田書記長、日比野委員長、下谷委員

との意見もありました。

執行部の皆さんとの忌憚の無い意見交換を通して、加盟組合として共に活動に参加していこうとする意欲を感じ取ることができました。今後もこのような有意義な時間を共有し、皆さんからの『生の声』に触れることにより、提言力を強めていきたいと思っています。

他産別労働組合（フード連合）が参加した100万人の市民現場見学会

5月25日（金）

Topics

市民の生活を目に見えない所で支えていることに感謝

日建協が友好加盟している連合の構成組織である日本食品関連産業労働組合総連合会（フード連合）の油脂調味料部会の執行委員の方々が参加する100万人の市民現場見学会を、清水建設（株）日本橋室町改良工事で開催しました。フード連合が展開する政策活動「プロジェクトR」は、日建協の提言活動「公共工事における無報酬業務解消」と同じく、受発注者双方の業務における責任区分の明確化と受発注者間における片務的体質を改善しようとするものであることから、従前より意見交換を行っており、今回開催することとなりました。

当日は、雨模様のなかでの見学でしたが、日頃見ることができない地下工事の様子に驚くとともに熱心に見学されていました。見学会後には「市民の生活を目に見えない所で支えて頂きありがとうございます」「いままでは道があって当たり前と思っていた。皆さんの努力が私たちの生活を支えていることに気が付けた」などの感想が寄せられ、建設産業への理解を深めていただけた見学会となりました。

また、見学会の様子は、フード連合の機関誌「油脂調味料部会ニュース（2007年6月27日発行）」で紹介され、「食品以

外で働いている仲間の抱えている課題や置かれている立場の認識ができた。そして同じ製造という立場での意見交換ができ有意義であった」などの感想が寄せられていました。

今後も、日建協だからこそできる、他産業で働く労働組合の方に「100万人の市民現場見学会」への参加を呼びかけ、建設産業が社会資本整備において果たす役割について、より理解を深めていただく活動を行っていきます。



厚生労働省東京労働局主催 仕事と生活の調和推進会議「建設業分科会」

7月3日（火）

Topics

統一土曜閉所運動を厚生労働省へ紹介

東京都千代田区の九段第3合同庁舎で、厚生労働省東京労働局が主催する東京（関東甲信越ブロック）仕事と生活の調和推進会議の「建設業分科会・第1回会議」が開催されました。この会議は、昨年度行われた同会議の提言を受け、労働時間を巡って課題の多い建設産業について分科会を設置したもので、日建協へは労働者代表として、昨年に引き続き委員への委嘱依頼があり、澤田副議長が同会議に出席しています。

今回の第1回会議では、建設産業の特性及び対処すべき課題と労働時間等の設定の改善にむけた自主的な取り組みについて、各委員から報告する形で進められました。日建協からは2006時短アンケートの概要を用いて、建設産業で働く私たち組合員の労働環境の実態を報告した後、加盟組合とともに労使一体となり取り組んでいる統一土曜閉所運動や異動時休暇制度など、具体的な労働時間短縮にむけた事例とその成果について紹介しました。

今後のスケジュールは、第2回の分科会を経て建設産業として取り組むべき具体的な施策を取りまとめ、年末に開催予定の推進会議に報告し、そこで建設産業に適した成案をまとめる予定になっています。日建協では今後もこの会議を通して、ワークライフバランスの実現にむけて統一土曜閉所運動が建設産業全体の取り組みとなるように提案していきます。



挨拶される大槻東京労働局長

クロスワードタイム

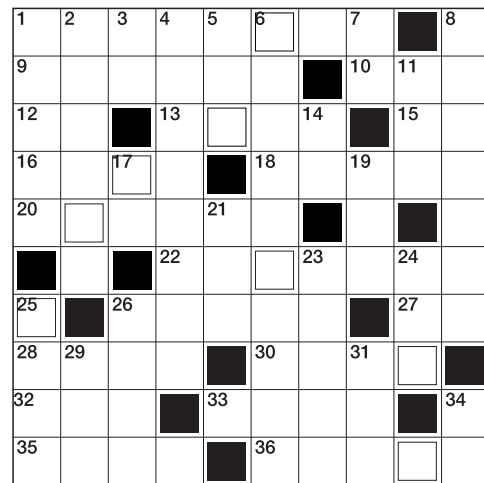
今年の夏は大変な猛暑でしたが、皆さん体調は大丈夫ですか。熱にボーっとした頭に渴を入れるためにクロスはいかがでしょう。二重枠の言葉を並べ替えて答えを出してください。

答え、郵便番号、住所、氏名、組合名、Compassの感想を記入し、はがきかメールでご応募ください。

■メ切:10月1日（月） ■宛先:〒169-0075 新宿区高田馬場1-31-16 守山ビル3階 日建協クロスワード係 （Mailはこちらへ nikkenkyo@nifty.com）

ヒント:

「9月29日」は？



ヨコのカギ

- 読書やスポーツなど、秋の楽しみのひとつ。
- 町内会などで、通達・連絡事項などをつけて、各家庭へ回す板。
- 表面上や義理ではなく、本当にその通りである心。
- 家族が集まって、くつろぐ部屋。
- 船の荷物を陸に揚げること。
- 何かのために役立つこと。
- 中に炭を入れる、土製のこんろ。これで焼くサンマは格別です。
- 同じ数を何回も掛け合わせること。
- 芝居や相撲で、開場や閉場を知らせるため、櫓の上で打つ太鼓。
- 世間や周囲に対する印象を良くすること。
- 体長2m前後、黒色の体に側面から腹面にかけて、特徴的な白い斑紋をもつ哺乳類。
- 「○○豆腐」、「○○卵」、「○○ーション」。
- 建設のプロは建設屋、道具のプロは道具屋、では機械のプロは？。
- 手紙を書くための用紙。最近はeメールの影響で、あまり聞かなくなりましたね。
- 野菜にハム・魚介・卵・果物などを取り合わせ、ドレッシングで調理した料理。
- 賞与、特別手当、期末手当のことです。
- 運動会ですっきりお馴染みの軽快な音楽。「○○○○の郵便馬車」。
- 似かよっている、同じような品。

タテのカギ

- その会を、まとめながら進行させる人。
- オオマツヨイグサの別名。
- 家財・貨物・商品などをしまっておくための建物。
- 台車には用途によって、車輪の数が変わりますが、現在最も普及している台車です。
- 行動の自由を制限することを「そ○○○」。
- ビールのような味を持ちながら、アルコール分が1%未満の清涼飲料水。
- 布、織物などの地質。また、染色や仕立てなどの加工をするための布、織物。
- 栄養を補うサプリメント、略している？
- 月の明るい夜。
- 人前で見せて、それによって生計を助ける特殊な技術。
- イタリアやトルコなどの通貨単位。
- キク科ヒャクニチソウ属の植物の総称。
- 人をおそれさせるほどの名声。
- 労働時間や営業時間など、ある一定範囲の時間の中でのこと。
- 「○○○ルーム」、「○○○カムエンジン」、「○○○ベット」。
- 一年に、同じ作物を二度作ること。
- 米粒のような卵が一杯入っている、小さなタコ。
- カラシナの種を粉にした、黄色の香辛料。
- 背骨の部分の筋肉。
- ある運命になる巡り合わせ。

No.772クロスワード 正解と当選

答えは「タイムマシン」でした。



ご応募・ご意見をありがとうございました。新しいメンバーでさらに紙面の充実を図っていきたいと思います。今回は次の30名の方が当選されました。おめでとうございます。追ってクオカードをお送りいたします。

川路 進（青木あすなろ）、光田幸一郎（アサヌマ）、鈴木弘三（安藤）、西山 登（奥村）、堀 通善（小田急）、小野幸恵（オリエンタル）、徳永宣子（鴻池）、岡嶋悠平（国土）、五十嵐正雄（佐藤）、相馬正信（シミズ）、若山茂巳（シミズ）、橋本喜祐（大豊）、奥村善充（大豊）、麻生智子（鉄建）、松下和樹（東洋）、西脇明彦（戸田）、前田和也（飛鳥）、本庄ちあき（中山）、吉永浩二（西松）、大矢通弘（ハザマ）、美馬由周（ビーエス三菱）、飯野浩成（フジタ）、阪口憲行（ペンタ）、松永信幸（松村）、小川敦美（馬淵）、西田 学（丸彦）、佐野朱美（三井住友）、田中一彰（三井住友）、今井里江（横河）、斉藤崇浩（りんかい日産） <敬称略>

もや
船 い

「人にモノを伝えるのは何て難しいのだろう」3年間、この機関誌Compassの編集を担当させていただいた率直な感想です。

一般の雑誌とは違って、組合の機関誌は購読者の望む話題をリサーチして、それを面白おかしく提供する訳ではありません。かといって、関心を引く内容でなければ読んでいただくことは出来ません。

機関誌の最大の特徴は、組合員が望もうと望まいと定期的に配付されることです。記事の内容も執行部の活動が主で、関心のあるものもあれば、そうでないもの、時には読者が初めて聞く内容もあります。作り手の側から

いうと、組合員数分配付しているけれど、読者である組合員の反応はどうか分からない。面白かったのか、つまらなかったのか。はたまたそれ以前に目を通してくれたのか、机の隅に放りっぱなしになっているのかが分からない。そのようなジレンマと格闘しながらの3年間、15回の発行でした。

そのような中で、Compassの編集にあたって最も心掛けていたこと、それは「伝えたいメッセージは何かをハッキリ見極めて書く」ということです。何を伝えたいのかが明確であれば、それは分かり易さ、読者側にとっては読みやすさに繋がります。簡潔で関心を引くタイトル、文章で書くとは煩雑な多くの情報を一目で説明するグラフや図表、写真によって、表現することに反映されます。最近号のCompassを読んで「何か読

みやすくなった、日建協の活動が分り易くなった」と感じていただければ嬉しく思います。

これからもCompassは皆さんに親しまれ、愛される機関誌を目指して発行していきます。今号からWEB版だけでご覧になると感じます。と思いますが、日建協執行部の「加盟組合の皆さんに読んでもらって、日建協の活動を知ってほしい」という熱い想いは変わりません。仕事に疲れた時、ちょっと気分転換したい時、ぜひCompassを開いてみてください。同じ産業で同じ思いを持って働いている仲間たちの声が聞こえてくるはず。手伸ばせばいつもそこにある、それが機関誌としての望ましいポジションかも知れません。

3年間のご愛読に対する感謝とともに。

（TEN）

笑顔で働ける職場環境をめざして

大鉄工業労働組合

大鉄工業(株)は1942年に誕生して以来、国鉄・JR西日本の進展を支え、鉄道工事のみならず、関西地方を中心に広範囲にわたるインフラストラクチャー整備等で社会に貢献を続けている会社です。大阪の玄関口である新大阪駅の近くにある本社社屋内の組合事務所を訪ね、話をうかがいました。

- 設立：1947年10月10日
- 支部数：12支部
- 組合員数：933名
- 本部執行員数：10名
- (2007年7月現在)
- 本部執行委員会：毎月1回



後列：藤川JR西日本連合代表、橋本青婦部長、網元教宣渉外部長、近藤調査財政部長、加村さん
中列：真淵副書記長、熊井組織福対部長、松原賃対部長
前列：大西副執行委員長、出井執行委員長、高岡副執行委員長、隅田書記長

組合のスローガン

出井委員長——

「組合員全員の力を結集して笑顔で働ける職場環境を目指そう!」です。建設産業が産業として落ち込んでいる状況にありますが、職場では、みんなで力を出して明るく元気よく、笑顔で仕事ができる環境を作っていくことが大切なので、このようなスローガンにしました。笑顔を絶やさな職場環境こそ健全な職場だと思います。



出井委員長

組合として特に力を入れている活動

隅田書記長——

組合に求められている声の中には安定した生活を送るための賃金という声がたくさんあります。もちろん、大前提として賃金交渉にも全力を注ぎますが、笑顔ある職場環境を目指すうえでは、お金だけでは満足いかない問題も多くあります。組合員の精神的な健康

にも注意しなければなりません。メンタルヘルスに関する取り組みもこれまでのような注意喚起的な活動から、具体的な行動にシフトするために知恵を絞ります。



隅田書記長

日建協に加盟していて、よかったと感じることは

出井委員長——

加盟組合との交流ができ、組合執行部として情報交換、意見交換できることが役に立っています。そこから得られるたくさんの情報、データは会社との交渉時に強い味方となります。たくさんの組合が加盟しているからこそ安心できます。

日建協に期待することは

出井委員長——

これからも建設産業全体に関わる課

題解決に継続的に取り組んでほしいと思います。できれば今以上に組織を拡大して、意見発信に重みを加えることを期待します。月並みですが、一つの組合では取り組めないこととして、建設産業としての意見発信、労働条件のデータの取りまとめ、分析は日建協にしかできないと思います。また、産業の魅力を多方面にPRしてほしいと思います。

最後に、これだけは言っておきたいということはどうぞ

出井委員長——

風通しのよい執行部を築き、労働条件の向上に努めていきたいと思います。組合員の皆さんの意見・提案・要望を是非とも聞かせてください。

関西弁の独特なテンポで、組合活動についてたくさん語っていただきました。また、第59回定期大会を間近に控え、準備に忙しい中、快く取材に応じていただきありがとうございました。執行部の明るい雰囲気を組合員に届け、笑顔の絶えない活動を期待します。