

# Compass

日建協

日建協ホームページアドレス  
<http://www.nikkenkyo.com/>

土日

2008  
November

Vol. 779



●ワーク・ライフ・バランスってなんだろう???

ワーク・ライフ・バランスとは?  
「働き方」って気にしてる?

職場全体の意識改革

●特集記事  
ライフ・ライフ・ライフ!?

ライフの充実はワークへの活力

●その無報酬業務 ちょっと待った!!  
リーフレットを活用しましょう

●2008年秋季 日建協会社訪問  
会社は時短についてどんな意識をもっている?

●2009年賃金交渉にむけて  
日建協個別賃金水準って、ご存知ですか?

●加盟組合交流日誌

- ◇横河工事労働組合
- ◇大和小田急建設労働組合
- ◇飛島建設労働組合
- ◇名工建設職員組合

●トピックス

◇より充実した活動を目指し、積極的に意見交換を!

◇多様化する労働法制  
◇賃金・人事制度の基礎知識を再認識

●統・東西組合細見  
大和小田急建設労働組合

# ワーク・ライフ・バランスって なんだろう???

## ワーク・ライフ・バランスとは?

ワーク・ライフ・バランスという言葉は、最近随所で使われるようになり、広く急速に社会に浸透しつつあります。日建協ではワーク・ライフ・バランスを「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」ことと考えています。充実した人生を送るためにどのような働き方をしていけば良いかを考え、意識改革していくことが大切だと思います。





# 「働き方」って気にしてる?



## 遅くまで働けば会社のためになる!?

長時間働くことが良いことだという職場の雰囲気に流されて残業している人、急ぎの仕事ではないのに終業時刻を過ぎても付き合いで残業したりする人もいます。しかし、本来残業は、臨時・緊急のときやむを得ず行うものです。いかに所定時間内に効率的に仕事をするか、管理職も従業員個人も、仕事の時間とそれ以外の時間のメリハリを付けることの大切さを認識することが重要です。

## 作業所でのワーク・ライフ・バランス

作業所で働くだけ働いて、家に帰って寝るだけのそんな現状から脱却してみましょう。「家に帰り家族と夕飯をとり、子供と今日あったことを話し合う、休日に家族でショッピングに出かける。」そんな当たり前の生活を想像してください。家族とのコミュニケーションが深まれば生活に安心感が生まれ仕事にもやる気が出ます。そんな当たり前の生活をするのにも、建設産業では工夫が必要です。例えば、工程会議などで計画的休暇について話し合い意識向上することや、ノーワークデーに取り組んだり、平日1時間早く帰宅しようとする意識が大切です。個々が意識して行動することにより、必ず所定外労働時間の減少につながります。まずは、個人の意識改革から始めてみましょう。

## 休暇の取り方を考えてみよう

仕事とそれ以外の活動で、とりわけ多くの働く人が希望するものは、休養と健康の維持と答える人が多いでしょう。十分な睡眠や休息、健康・体力作りへの取り組みが必要ではないでしょうか。では、そのような時間を少しでも確保できるようにするにはどのような方法があるでしょう。年次有給休暇、作業所異動時休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇や誕生日休暇など制度はたくさんあります。その制度を積極的に活用していくためにも、職場のみんなと話し合い協力していくことが大切です。

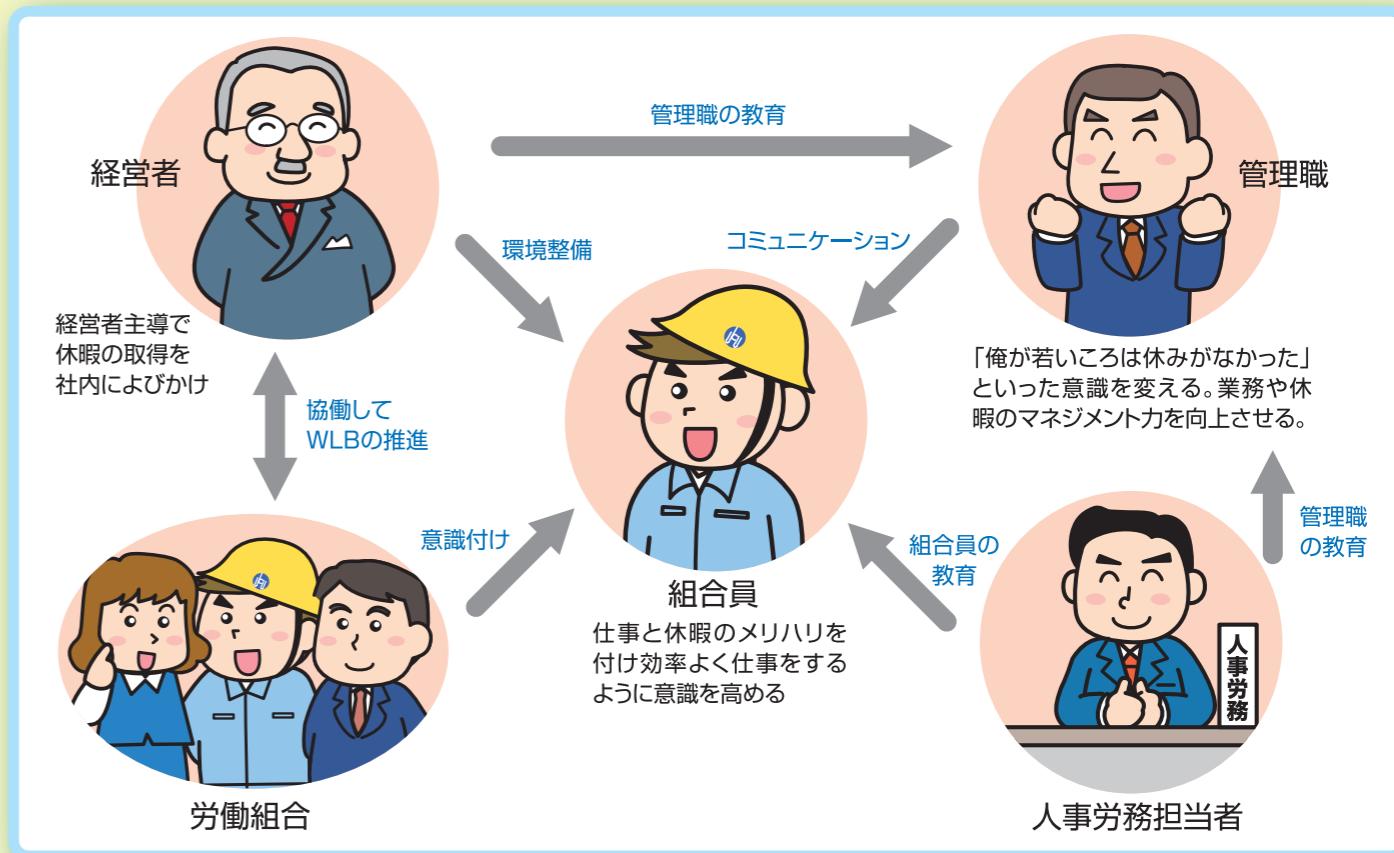
## あなたの職場環境は

現在、一人ひとりの業務量は増える一方にあります。その業務内容を整理し効率化を進めるとともに、無駄な業務を減らしていくかといっこうに労働時間の短縮は進みません。また、仕事の適切な配分や、ワークシェアリングが行われていないのもひとつの要因だと考えられます。しかし、仕事は一人だけで行うのではなく、チームごとに協力していく必要があります。職場では、お互いがコミュニケーションをはかり、良好な雰囲気作りと、個々人の時短意識を向上させることが必要ではないでしょうか。

**Work Life Balance**

# 職場全体の意識改革

休暇を取らずに仕事をすることが勤勉な働き方いう考え方を改め、みんなが気兼ねなく休暇を取得できる職場全体の意識と雰囲気を作っていくことが重要です



## ひとつ「働き方」を変えてみよう!

### 行政の取り組み



自分にとって心地いい働き方が周りのみんなにも心地よく響くといいね。  
ひとりひとりが、仕事も、人生も、めいっぱいのしめる  
そんな会社や社会になるといいね。

たとえば「会議はみんなで1時間と決めてみる」とか  
「朝、To Doリストを作つてみる」とか  
…働き方を変えることで  
プライベートをたのしむ時間をつくり出す。

社長も、ベテランも、新人も、  
サラリーマンも、ワーキングマザーも…  
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」  
の実現に向けて、仕事のやり方をかかひとつ、  
今日から変えてみませんか？

行政の取り組みとして、カエル! ジャパン キャンペーンが実施され、厚生労働省では、モデル企業10社の参加協力をえて、その取組状況を国民全体にPRしています。このように、私達を取巻く環境はワーク・ライフ・バランスの実現に向けて動き出しています。

(厚生労働省)  
厚生労働省では、「仕事と生活の調和推進モデル事業」のもとモデル企業10社の参加協力を得て、その取組状況や成果について、事業主をはじめ国民全体に広くPRすることを通じて「仕事と生活の調和」実際に向けた社会的気運の醸成を目指しています。

今こそ変えるとき。  
一人ひとりの力の結集を時代の風に乗せて。

**カエル! ジャパン**  
Change! JPN by 日建協

# 『ライフ・ライフ・ライフ!?』



政策企画局次長  
林 厚至(はやし あつし)

## ～ライフの充実はワークへの活力～

「ワーク・ライフ・バランス」ってなんだろう!?という記事に続いて、10月11月は全国の労働局主催で「ワーク・ライフ・バランス」シンポジウムも開催されることもあり、ここでは、私の個人的な「ワーク・ライフ・バランス」シンポジウム?を開催します!!

それでは僭越ながら私の「ライフ」の部分を自問自答というかたちで紹介します。

## 土曜日

問 さっそくですが、林さんは少年サッカーのコーチをされているそうですが、始めたきっかけは?



林 長男がサッカーを始めて練習を見に行ったさいに、ヘッドコーチに挨拶し自分もサッカーしてますと話しました。次週練習を見に行ったら今日からコーチになった林さんだと子供達に紹介され引くに引けなくなったのと満更でもなかったのが本音です。



きっかけは不純?のようですが、コーチをしてみて感想はいかがですか?



林 まずは、あたり前ですが子供によってレベルがまちまちなのですが、練習でも試合でもみんなが満足感を得られるように心がけています。

問 具体的には?

林 基本的には子供達のレベルにあわせて褒めてあげることを心がけています。時には厳しくしますが、子供は大人より未熟なので少しでもいいところがあれば褒めて伸ばすようにしています。あとは、試合前後に一人ひとりに試合での目標と反省を話してもらいます。そうすることで、少しでも理論的な思考を持つことができるようになりサッカーとそれ以外にも役立つと思うからです。



夏休みはハケ岳で2泊3日の合宿

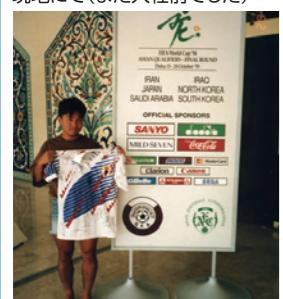
問 コーチをやって良かったと思うことは?

林 やっぱり子供達が試合で勝った時が一番ですね。あとは、子供の友達や親と知り合いになれたことやコーチングという考え方を意識して実行するようになったこと、毎週子供達に囲まれているので精神年齢が若返るような気がする?などいろいろあります。

問 ご苦労もあるかと思いますが、これからもがんばってください。

林 ありがとうございます。  
今、5年生を教えているのでその子達が卒業するまでは続けたいと思います。  
といいながら、その後も続けるような気がしますが。。。

93年10月ドーハの悲劇の翌日  
現地にて(まだ入社前でした)



98年6月フランスワールドカップ  
アルゼンチンサポーターと



02年6月韓ワールドカップ  
長男とイタリアサポーターと



06年6月ドイツワールドカップ  
クロアチアサポーターと



## 日曜日

問 コーチだけでなくプレーもしているそうですが?



大学時代の仲間と



こばと  
前の職場(山形県の小波渡トンネル工事)  
の仲間と



本格的ではありませんが、社会人になってからもサッカーかフットサルを月に1回はしていました。コーチの楽しみもわかりましたが、やはり自分でプレーするのが楽しいということと、プレーすることがコーチするうえでも役立つのではないかと思うので、これからも続けていきたいと思います。



問 サッカーに対してはすごく前向きですね。

林 サッカーだけではないですよ! といって、またサッカーの話に戻しますが、両立できる理由として、コーチをしているチームは、小学生のうちはサッカー以外の活動もバランスよくできるようにという方針で基本的に金曜日・土曜日しか活動をしていませんので、日曜日は自分でプレーすることが可能です。

問 体力的に大丈夫ですか?

林 精神的にはかなりリフレッシュされていると思いますが、正直、体力的にきついです。しかし子供達と一緒に練習して体力アップも目指していきたいと思います。

問 これからもお体に気をつけ  
てご活躍ください。

林 ありがとうございます。体力の続く限りというか続けることで体力もついてくると思うので地道に続けていきます。

## 平日

問 休日のサッカーの話ばかり  
でしたが、平日は何か「ライ  
フ」を意識していますか?

林 家族の誕生日には、ノー残業  
デーにしています。



問 …まずは、できるところから  
始めることですね。

林 そうです。  
できることから始めましょう!

私の「ライフ」というか、ただの趣味の紹介になってしましました…。

「ワーク・ライフ・バランス」の「ライフ」の部分は、人それぞれ異なると思いますが、私の場合は今思えば「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知る前から、私は「ワーク」への活力として「ライフ」を充実させるため、紹介させていただいたことをおこなってきました。みなさんもそれぞれ私のように以前から「趣味」「家庭生活」「社会貢献活動」などを仕事の活力または仕事に活かされていると思います。これからは、この「ライフ」の充実をより意識することで「ワーク」を更に充実したものとし、一人ひとりが活き活きとすることで建設産業がより良い産業となるよう、みなさんもそれぞれの「ライフ・ライフ・ライフ!?」について考えてみませんか?

個別資金専門委員会



意欲的に?働くわたし



会社訪問



# その無報酬業務 ちょっと待った!!

~ 公共工事における無報酬業務の解消にむけたリーフレットを活用しましょう ~

日建協では、国土交通省の施策に対する認知度の向上と積極的な活用を促す活動の一環として、組合員の皆さん向けにリーフレットを作成しました。このなかでは、国土交通省の施策のうち「条件明示の手引き」と「設計変更ガイドライン」について紹介しています。このリーフレットを通じて、「条件明示」と「設計変更」について理解していただきたいと思います。現状の業務をいま一度振りかえってみて、今まであたりまえのように行ってきた業務が実は「無報酬業務(※注)」ではないだろうかと考え直してもらうための「きっかけ」としてご活用ください。

(※注) 無報酬業務：受発注者間の片務的な請負体質や、不明確な契約内容が原因で、受注者が負わされる「対価を伴わない契約外業務」のこと

## 契約内容の明確化と片務的体質の改善による労働時間の短縮にむけ

日建協では、無報酬業務(※注)の解消による労働時間短縮にむけて、提言書「公共工事における無報酬業務を解消するため」をもとに、国土交通省などへの提言活動を行ってきました。

同時に国土交通省においても受発注者間の片務性は正にかけ取り組みが行われており、契約内容の明確化における施策を打ち出しています。この施策を活用することは無報酬業務の解消につながり、わたしたちの労働時間短縮に寄与するものと考えます。

ここでは国土交通省の施策のうち「条件明示の手引き」と「設計変更ガイドライン」について紹介いたします。

(※注) 無報酬業務：受発注者間の片務的な請負体質や、不明確な契約内容が原因で、受注者が負わされる「対価を伴わない契約外業務」のこと

### 1 まずは施工条件の明確化が大事!

—曖昧なままにして困っていませんか? —

契約時の施工条件が違ったために…  
—着工できずに、計画の変更等で膨大な資料を作ったことはありませんか?  
—着工したけど、工程が延びて遅れを取り戻すために休みが取れなかつたことはありませんか?



不明確な施工条件  
→ 労働時間の増加

そうそう、これに似たようなことあったよな～。みんな同じような苦労してるんだなあ。

現場を預かる身としては、発注者も困ってるし、とにかく進めなくちゃいけないんで、やらざるを得ないんだよな。

へえ～、國もいろいろと考えやってくれてるんだ～。

何の協議もなく、受注者側があたりまえのようにやらされている現状を変えていこうってことなんだ。

### チェックリストを使って施工条件を確認しよう!

発注者側においても、たとえば北陸地方整備局では「条件明示の手引き」を公開しており、受発注者間で共通したチェックリストを使うという取り組みも進められています。このような取り組みをぜひ参考してください。

施工条件を明確化するために、チェックリストを活用してみてはいかがでしょうか。

#### こんなふうに活用しました

- 施工条件チェックリストを確認しながら質疑応答書を作成したので、細かい内容まで質疑することができた。
- 契約時の質疑応答書で、不明確な施工条件について明示を求めたところ、協約後の協議事項とするという回答を得た。工事受注前に条件変更の項目を把握できたり、変更業務を現場でなく会社対応で行うことができたので、残業ではなく計画的に変更業務ができる。
- 工事受注前に施工条件をチェックすることができたため、施工計画や全体工程の検討を受注後に再検討することなく、スムーズに着工できた。(無駄な書類作成がなくなったので残業が減った)
- 設計照査段階で、施工条件をもれなくチェックすることができた。



#### 工事条件の明確化について国土交通省が取り組んでいます

- 国土交通省通達「条件明示について」(官公第369号 H14.3.28)  
明示項目および明示事項(案)  
本省の通達は土工協ホームページからダウンロードできます。<http://www.mlit.go.jp/gijitoku/jouken/>
- 北陸地方整備局「条件明示の手引き」  
この手引きは北陸地方整備局のホームページからダウンロードできます。<http://www.hrr.mlit.go.jp/gijitoku/jouken>

工事用道路対策関係				【記載例】
<small>各項目の付数字には、条件明示のポイントを記載した。</small>				
明示条件	対象 有	対象 無	特記事項	
① 一般道路を搬入路として使用する場合	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	p.O. 第〇条○	
② 運搬経路に制限がある場合や、経路を指定する場合は、その内容を明示する。 搬入路の使用中及び使用後に配慮すべき措置、対応がある場合はその内容を明示する。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	p.O. 第〇条○	
③ 地元対策上特に特記すべき事項がある場合はその内容を明示する。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	p.O. 第〇条○	
④ 現場状況等から使用条件が異なった場合は、監督職員に報告し監査する旨を明示する。	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	p.O. 第〇条○	
経路	期間	時間帯	制限内容	備考
① 別図-〇〇	〇時〇分〇秒～〇時〇分〇秒	〇時～〇時	工事車両の出入り表示、指定日の通行禁止	
②				
区間	期間		処置・対応内容	備考
③ 使用区間全般	使用中		補修(秒利〇〇%3)	
搬入経路	期間	時間	対応・配慮内容	備考
別途図示	〇月～〇月	〇時～〇時	警備員〇名配置	
する場合				
明示する場合は、その内容を明示する。				対象 有
				対象 無
				p.O. 第〇条○

北陸地方整備局「条件明示の手引き」チェックリスト



### ～こんなときに使ってみては～

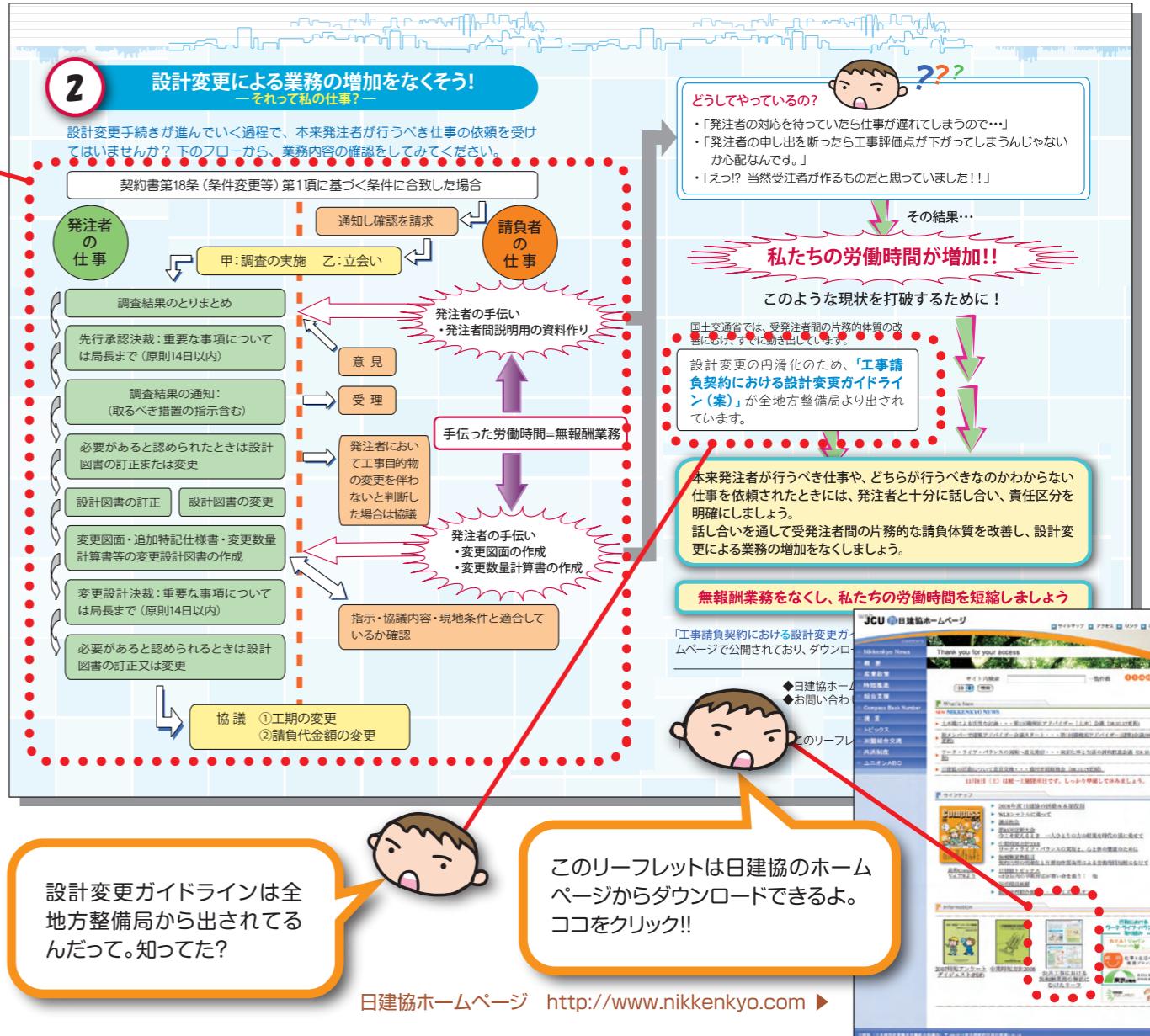
#### ■社員教育用の資料として

職制を通じた諸会議やOJT教育などの場で、日常の業務内容について、もう一度振り返ってみましょう。

#### ■職場での打合せ資料として

今抱えている仕事について、それが本来私たちに行うべき業務か、職場で話し合ってみましょう。

わたしたちの「働き方」について考え、長時間労働の削減にむけて、できる事から取り組んでいきましょう。



設計変更ガイドラインは全地方整備局から出されてるんだって。知ってた?

日建協では、公共工事における無報酬業務の解消にむけた提言活動を進めています。

その中で地方整備局において、今までに片務的体質の改善にむけて取り組んでおり、そして受発注間のコミュニケーションが重要であると考えていることが感じ取れました。わたしたちも、まずは施策について知り、今抱えている業務について振りかえり、職場単位で話し合いましょう。その上でみずから「働き方」について考えてみましょう。

わたしたちを取り巻く環境は日々変化しています。労働条件の向上につながる風を逃がさず、わたしたちのワーク・ライフ・バランスの実現につなげていきましょう。



# 加盟組合交流日誌

Exchange diary of affiliate unions

## 大和小田急建設労働組合

みんなで業務の改善を提案して会社を盛り上げよう!

組合員による業務改善についての小委員会 於ハイアットリージン東京(2008.8.29)

大和小田急建設労働組合(開催時は小田急建設労働組合)第33回定期大会において、活動方針の議案をより具体的に理解するために業務改善について検討する小委員会が実施されました。小委員会の第1部では「自社にとっての強みや弱みは何か」というテーマでブレーンストーミングが行われ、第2部では「自分達がやりたい、やらなければいけない業務に特化するために現状をどのように改善していくべきか」についての討論がなされました。

組合活動として「業務改善提案」に取り組むこととなったのは、一人ひとりが現状の業務を見つめなおし、無駄な仕事を無くしていくことを通じて「楽しくできる仕事」や「結果の伴った仕事」に注力できれば、モチベーションの向上と同時に業務の効率化が図れるものと考えたからです。また業務の効率化は生産性向上を通じて会社業績に寄与し、ひいては賃金水準の向上にもつながることから労使協働の取り組みの一つとして位置づけることができます。

小委員会の実施方法については、参加した代議員がより活発に意見交換を出来るように、さらに組織の壁を超えて



## 横河工事労働組合

日建協活動を身近に

横河労組勉強会 於横河工事札幌支店(2008.9.26)

横河労組では執行委員会の開催に合わせ、日建協活動を執行委員が身近に感じ、かつ組合員に対して説明できるようにしたいとの考えから日建協活動勉強会を開催しています。今回の参加者は町井委員長、宮崎書記長をはじめ執行委員11名でした。会では日建協の時短活動や提言活動について説明の後、活動に対する意見交換を行いました。

また、この機会に横河労組の時短推進活動について再考したいとのことから、時短推進活動トライシート※を用いて今年の時短活動について議論しました。横河労組では今年、「労使間協議で月80時間の時間外労働を年間6回以内とする取組みを行う。」と「統一土曜閉所で60%以上の閉所率を目指す。」の2つを具体的な数値を示した時短の目標として掲げています。その他に作業所異動時休暇の取得率アップについても重点として取り組みます。横河労組の特徴として実労働時間の把握については労使でしっかりと行われており、労働時間の長い社員に対しては上司から指導をする取り組みをしています。あとはいかに労働時間の削減につなげるかが課題だとの意見が出ておりました。



また当日は、札幌を拠点とする丸彦職組からも成田委員長、尾作書記長が参加し、加盟組合間でお互いの活動について情報交換がなされました。このような地方での勉強会の開催時には、ぜひ他の加盟組合とも交流を深めたいとの意見も出ました。

日建協では今後も加盟組合の会議での勉強会に参加、その組合の取り組みを伝えてまいります。

※時短推進活動トライシートとは、各加盟組合で時短目標を定め、その進行度合いをチェックし活用するためのツールです。

## 節目の年を振り返り、次なる未来へ向けて

今年度、日建協加盟組合のうち、飛島建設労働組合が組合発足40周年、名工建設職員組合が組合発足60周年の節目の年をそれぞれ迎えられ、日建協から青本議長が記念式典に参加しました。両加盟組合の今後ますますのご活躍を期待するとともに、飛島建設労働組合の浅野委員長と名工建設職員組合の山川委員長より節目の年にあたりメッセージを頂戴しましたので、ご紹介いたします。

### 飛島建設労働組合 : 於 芝パークホテル (2008.8.22)

節目の年を迎えると、普段は意識しない組合の歴史や伝統、先人たちの労働組合に込めた熱意に思いをめぐらせます。そして我を振り返り、自問自答します。果たして私達は諸先輩の目指した方向を違えることなく活動を行なっているだろうか、私達はこの伝統をしっかりと後人たちに引き継ぐ事が出来るだろうか…

飛島労組は今年40周年を迎えましたが、日建協加盟組合の中でもまだ若い方だと思います。多くの組合が戦後の新憲法施行後間もなく設立されましたが、遅れる事20年余り、高度成長期の終わり際に飛島労組は職員会からの発展という形で誕生しました。

それから40年、私達を取り巻く社会、労働環境は激変しました。これらの変化に合せ、労働組合の果たすべき役割も変化し続けています。生活水準が低かった時代の高度成長を続ける企業の下で、物質的待遇向上を求めて労使が争う構団は遠い過去のものとなり、円熟期を過ぎ、低成長下で、精神的充足を重視する時代も過ぎようとしています。衰退する一方の市場で、いかに会社を存続し発展させるかを労使で話し合わなければならぬ時代を迎えています。今後もその果たすべき役割は時代と共に変化し続けるでしょう。そし



てその都度、労働組合の存在意義が問われていくことになります。その時に私達は道を見誤らないように、しっかりと目標を見据えて正しい判断を行なっていかなければなりません。

10年後、20年後にあの時は良くやったと振り返ってもらえば無上の喜びです。

飛島建設労働組合  
本部執行委員長 浅野 俊太郎

### 名工建設職員組合 : 於 キャッスルプラザ (2008.8.30)

平成20年8月30日、組合本部、支部のOBの方々と増永社長をはじめとする会社幹部、そして来賓として日建協の青本議長、四鉄(※鉄建、東鉄、大鉄、名工の各職労組)の各委員長を迎えて組合結成60周年記念式典を開催しました。60年という人間でいえば還暦という節目の時にこのような式典を開催できることに組合の歴史の重みを感じるとともに、この60年に渡りつないできたタスキをこの先70年、80年とつないでいけるよう執行部一同気持ちを引き締めなおしました。式典後、祝賀会を開催し60周年を記念して一新した組合ロゴと組合旗の披露を行いました。この新しいロゴは、組合の諸先輩方や我々を支えてくれる家族との強くあたたかい“さずな”をイメージしたデザインに、“これからもお互いに手と手を携えてどんな困難な時代も乗り越えていこう”という意味が込められています。会は終始和やかな雰囲気で進み、これから組合員やその家族、そして会社がますます繁栄し活発な組合活動ができるよう祈願し会



が閉会しました。最後に式典に参加いただきました皆様、そして祝電等いただきました各単組の皆様にこの場をお借りしてお礼申し上げます。

名工建設職員組合  
執行委員長 山川 敏生

# TOPICS

## 多様化する労働法制～日建協労働法セミナーFORUM8 参加者:47名～

(2008.9.19)

労働者の労働条件が多様化し労働法制の見直しが進もうとしている中、日建協では、有報法律事務所の鶴田弁護士と日建協の顧問弁護士である山内弁護士の二人を講師に迎え、労働法セミナーを開催しました。第1部の「労働時間・休日について役立つ基礎知識」では、鶴田弁護士より「名ばかり管理職」や「所定外労働の割増賃金率」についてわかりやすく講義を進めていただきました。「管理監督者でも深夜手当は支給される」とことや、労働法では「企業の常識は社会の非常識」であることなど、参加者のみなさんはとても興味深く聴講されていました。また、第2部の「労働法制の動向と問題点」では、山内弁護士より労働契約法の条文について、目的や定義・原則について講義を進めていただきました。労働契約法は昨年12月に制定され本年3月1日から施行されています。労働契約法の条文は現時点では、19条からなり基本的なルールが示されるにとどまっています。参加者からは「労働基準法の存在意義や原則を知ることができた。」「労働契約法がこれから育てるべき法律であることがわかった。」「中身の濃い講習だった。」との声が聞かれ、大変好評でしたが、それぞれの項目をもっとくわしく聞きたいとの意見も多数ありました。日建協では

今後も労働法制の動向についての情報を皆さんに伝えていきます。加盟組合の皆さんも今後の組合活動に対する知識のひとつとして活用していただけます。



鶴田弁護士



山内弁護士

セミナーの様子

## より充実した活動を目指し、積極的に意見交換を！～2008年度 第1回書記長会議 東京グランドホテル～ (2008.9.20)

2008年度第1回書記長会議が開催され、各加盟組合の活動の実務を担う書記長が一堂に会し、日建協および組合活動に対する活発な議論が交わされました。当日の会議では「11月の統一土曜閉所運動について」「裁判員制度の施行に伴う対応について」等の各報告の後、「2009年賃金交渉の進め方」についての意見交換や例年加盟組合員の皆さんにご協力いただいた「11月時短アンケート」の内容の確認を行いました。また、続く分散会では各加盟組合で作成した「時短推進活動トライシート」をもとに、加盟組合間での時短活動に関する情報交換をしました。この分散会での情報交換では、加盟組合ごとの時短に対する取り組みの好事例が紹介されたり、加盟組合が抱えている時短活動における課題解決に向けてのアドバイスがだされました。



全体会議の様子



分散会の様子

## 賃金・人事制度の基礎知識を再認識～日建協賃金教室 主婦会館プラザエフ 参加者:45名～ (2008.10.1/10.2)

日建協では、2009年賃金交渉において賃金・人事制度を確認・改善するうえでの基礎知識を身につけ理解を深めるために、賃金コンサルタントの武内崇夫講師を迎えて、賃金教室を開催しました。初日の「初級編」では、「賃金用語理解度チェック」を使い基本的な賃金用語を中心に詳しく説明していただきました。2日目の「上級編」では、「賃金制度チェックリスト」を使い成果主義の考え方や役割・業績評価、人事考課の考え方などを中心に講義を進めていただきました。現在、多くの企業で導入されている成果主義に基づく人事評価制度の問題点については、適正な考課者訓練についての具体的な事例を説明していただきました。参加者からは、「自社の賃金体系を検討する十分な材料でした。」との声も聞かれ有意義な講義となりました。日建協では今回、参加者か

ら要望のあった賃上げ要求の具体的な事例についての「賃金交渉事前セミナー」を12月5日に開催します。ぜひ、多くの参加をお待ちしております。



武内講師



賃金教室の様子

## クロスワードタイム

温暖化とはいうものの、そろそろナベが欲しい季節です。すでに何回かトライした方もいらっしゃるでしょう。胃を動かしたら頭も動かしませんか。そんな時にはこのクロスワードがぴったりです。二重枠の言葉を並び替えると答えが出ます。

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。

■〆切:12月10日(水) ■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)

### ヨコのカギ

- メーテルリンクの童話で、チルチルとミチルが探していたものは？
- 映画を上映して、観客に見せる常設の施設。
- 「〇河岸」「〇心」「〇の目」。
- 2002年日韓ワールドカップのトルコ代表として、活躍したサッカー選手。
- 歌手や作詞家、作曲家が属する社会の総称。
- 1903年、世界初の有人動力飛行に成功したのは？
- タイの有名なビール。「〇〇ビール」。
- 海にすむ魚で、めでたい時によく使われます。
- からだ全体に毛の生えた甲殻類で、北海道の海で多くされます。
- 律令制で、中務(なかつかさ)省に属する官職のひとつ、「内舎人」。歌人として有名な大伴家持もこの役職を務めたことがあります。
- 人の忠言や批評を全く気にかけないこと。「〇〇東風」。
- 困難や反対があっても、最後までやり抜こうとする積極的な心。
- 國の機関に所属し、その職務に従事する職員。
- 出発すること。また、よそおい。みじたくのこと。
- 食べ物の煮炊きをすること。
- 広い心で、すべての人を平等に愛することです。
- 個人が所有していること。〇〇〇財産。〇〇〇地。〇〇〇物。
- イタリア料理で多く使われる香辛料で、スパイスでサッパリとした香りが食欲をそそります。
- 十種雲形のひとつで、ひつじぐもの正式名。

### タテのカギ

- 市が経営すること。「〇〇〇住宅」「〇〇〇球場」
- 英國本土の西にある島です。
- 猫の視点から描かれた、夏目漱石の長編小説。
- 三角関数のひとつで、コサインの逆数。secant。
- 「〇〇シュー」「〇〇オイル」「〇〇アルコール」。
- 知識や技術などを実際にあてはめて使うこと。
- 長野県の南八ヶ岳の一番北側にあり、荒々しい爆裂火山の岩壁が見られる山。
- 物事の道理や道筋が正しくわかること。
- 商店や製造元が、得意先や取引先に注文の品物を入れて届けるのに使う箱。
- 外国に移り住むこと。
- 太陽の出る方に向かって、左の方角。
- めでたい紫色の雲。
- 北海道などの北方の海でとれる中形の魚。卵は數の子と呼ばれています。
- いくつかの平面や曲面で囲まれた、三次元の物体。平面→〇〇〇〇
- 下地、生地の薄い様子。地厚の反対語。
- その事物が、どれだけ役に立つかの度合い。值打ち。
- 自分していることに気づいていないこと。はっきりと自覚していないこと。
- 乳幼児を育てるること。
- 物の端から端までの横の長さ。
- 雄牛、乳牛、飼い牛などを英語で言うと？
- 幸・不幸を支配する、人の意志を超えたはたらき。〇〇命。〇〇勢。

## No.778クロスワード 正解と当選

答えは「日建協(ニッケンキョウ)」でした。

チ	イ	サイ	ア	キ	ミ	ツ	ケ	タ
キ	カ	イ	タ	イ	ソ	ウ	ト	フ
ン	■	二	チ	ヨ	ウ	チ	ヨ	ウ
ラ	テ	ン	■	ウ	ノ	■	コ	ダ
イ	ツ	シ	キ	■	ウ	サ	バ	ラ
ス	ビ	キ	■	ア	リ	ク	イ	ユ
■	ン	■	ツ	ブ	三	リ	■	ト
キ	■	レ	ン	ラ	ク	ヤ	ク	コ
ア	ウ	ト	ド	ア	ク	ウ	ユ	
イ	ス	■	ラ	セ	ン	■	キ	リン

たくさんのご応募、ありがとうございました。次の方が当選されましたので、追ってクオカードをお送りします。今回漏れた方も懲りずにまたトライしてください。お待ちしております。

高山慎介(青木あすなろ)、河合美由紀(アサヌマ)、加藤修・瀬寄千津子・谷澤ちか子・畠山毅洋・倉持有香(安藤)、松崎正行(奥村)、森山章代・中田理恵(佐藤)、和智光義(佐藤秀)、近藤誠(大日本)、萩原宏文・金井隆二・田邊教士・沖賢治(大豊)、植木恭輔・宮木敏久(鉄建)、萩原由美子(飛島)、本庄千明(中山)、椎名貴快(西松)、中坪裕美(国土コミュ)、西山寿恵(野村)、八田直希(ハザマ)、池口誠(フジタ)、阪上久美子(ベンタ)、妹尾孝(松村)、町村賢一(丸彦)、堀部和揮(名工)、山田敦子(横河) <敬称略>

## 編集後記

今回のCompassは、11月の時短間にちなんで、時短に関する記事を中心として誌面を構成しています。

時短は建設産業で従事する私たち組合員にとって、長きに渡るテーマです。昨年11月に日建協で実施したアンケートでは、加盟組合員の内外勤を合わせた所定外労働時間が1ヶ月平均約60時間という結果が出ており、ここ数年は高止まりの状況が続いている。 「休日はゆっくりと家族や友人と過ごしたい」、「趣味の時間が欲しい」、「自己啓発の時間を確保したい」など、希望にあった生活を実現するために、まずは時短が必要だと感じながらもなかなか改善されず、あきらめがちになっている方がいらっしゃるかもしれません。

もちろん、私たち個人の意思だけでは改善が難しい問題もありますが、それでも私たち自身が時短に対する意識を持ち続け、職場で少しづつ工夫していくことは、時短推進の重要なポイントの一つです。

世間では、仕事と生活のバランスについて、あらためて見つめ直そうという気運が高まっています。また今回、日建協が行った会社訪問においても、それぞれの企業が時短の必要性について真剣に考えていることも強く感じられましたが、その意識がみなさんの職場で時短に取り組みやすい環境形成につながるよう、日建協も加盟組合と連携して働きかけていきたいと思います。

今回のCompassが組合員のみなさんにとって時短の目的と必要性を考え、実践するきっかけになってくれることを、執行部一同願っています。

おは

福岡ソフトバンクホークスの玉置治監督が、今季限りで第一線から退くことを宣言しました。若い方にとて「玉監督」と言えばどんなイメージをされるのでしょうか。やはりベンチから厳しい顔で采配を振るう「監督」姿を思い出されるのでしょうか。しかし、あの当時プロ野球の向こう側の「一本足打法」に憧れた子供たちにとって、玉さんは現役を引退して二十数年を経た今でも「4番 ファースト 玉」の雄姿そのまま残り続けています。その子供の頃からの憧れのヒーローがプロ野球界を去るというニュースを聞いたとき、様々な思いが胸に去来した方もきっと多かったと思いません。

玉監督の素晴らしいところは、現役時代の輝かしい記録の数々や「勤勉」「ひたむき」「眞面目」といった野球に対する取り組み姿勢も勿論そうなのですが、私は何よりも「切り開く精神」「強い意志の力」に

あったと思っています。長打を打つのに理論上は適していても、それまで誰も実践していない、しかも実際に長打を打つ保証もない「一本足打法」を完成させたこと、それは新しいバッティング技術を切り開くため、迷うことなく努力を継続した強い意志と精神力があったからこそだったのではないでしょうか。

11月8日土曜日は統一土曜閉所日です。この「加盟組合が統一した土曜日を1日だけ決めて、その日は作業所も閑所して、みんなで体もうよ」という運動も100%の閑所率にはまだ道半ばです。しかし彼らは、かつての玉監督がそうであったように、たとえ今、土日を確實に休むことが困難な現状にあっても「いつか実現できる」と信じ、「体もう」という尊い努力と前向きな姿勢を力として道を切り開き、休むための強い意志を持って、統一土曜閉所運動に対し不断の努力と取り組みを続けています。【ランカ】

コンパスへのご意見、ご質問、クロスワード、なんでもこちらのアドレスに → nikkenkyo@nifty.com

# 夢に日付を入れよう! ~変化を楽しもう~ 大和小田急建設労働組合

大和小田急建設労働組合は、平成20年10月1日付で会社名が変更になったことに合わせ、労働組合名称もこれまでの「小田急建設労働組合」から『大和小田急建設労働組合』へと変更になりました。小田急建設労働組合の「DNA」はそのままに、新しい活動を積み重ねていくという考え方のもと「OCU」に「D」をプラスして“DOCU”とし、取り巻く環境(円)とめざすべき目標(星)へ向けた活動の中で意見交換し、“輪”となって一人ひとりの幸せの実現を自らの手で創り出すという意味を込めた新シンボルマークのもと、大和小田急建設労働組合ならではの特長ある活動内容を語っていただきました。

●設立：1977年3月2日

●執行委員数：8名

●組合員数：587名(2008年8月現在)

●執行委員会：毎週金曜日

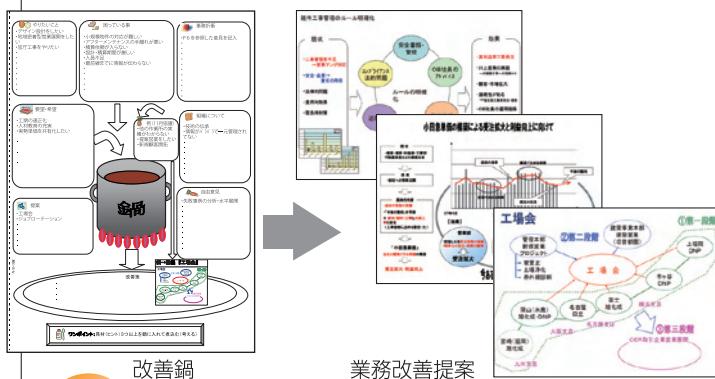


事務局 茂木さん

後列左より 角田賃金政策部長、鈴木財務部長、齊藤副執行委員長、香取賃金政策部次長  
前列左より 廣田副執行委員長、亀子執行委員長、原書記長、藤本制度対策部次長

組合では会社に対し業務改善提案をされているそうですが、きっかけは何だったのでしょうか?

労使交渉をより有効なもの、建設的な意見交換にしたいという想いがキッカケです。会社側からは、業績や市場の動向といった数値的な背景を基にした意見と、組合員からの「頑張っているのに…」という想いが平行線になってしまい、閉塞感を生み出していたように感じていました。そこで、最前線で働く者の目線から「自らの賃金や働き方」をどうしたいのか?それを実現させるためには何をしなければいけないのか?というオルグを展開し、その中から「カタチ」に出来るものを見出し、業務改善提案として提案しました。オルグでは「改善鍋」という絵を用いて「みんながやりたいこと」「困っていること」を一つひとつ材料として、鍋に放り込んでいくイメージで、どうしたらそれは実現できるのか?という考えを鍋の中で煮込んでみるイメージとして共有する事から始めました。



業務改善提案に対する会社側の反応はいかがでしたでしょうか?

提案することによって今までの全てを否定されてしまうように受け取られた方が非常に多かった。そこで提案の仕方にも工夫をしました。社内の中には良い制度とか仕組みとかたくさん埋もれています。それを「せっかく良いものがあるのだから、やりましょうよ。発掘しましょうよ。」という風に言い方を変えました。社内に埋まっている良いものにスポットライトを当て、それを引っ張り上げて、自分たちのやりたいこととセットにして提案するようにしたのです。そうすると「なるほど」という感じで会社側に聞いてもらえるようになった。受け入れやすさという点でこの工夫は良かったかなと思います。



労使協議で付箋紙を利用して交渉に取り組まれたとお聞きしましたが?

執行部としては  
・多くの組合員の意見を聴きたい。  
・組合員からも意見を出して欲しい。  
・全ての人の意見をしっかりと伝えたい。  
という想いから「見える化」をめざし、付箋紙を活用しています。



賃金交渉では、「賃金を上げたい人は青」、「維持を希望する人は黄」、「下げるべき人は赤」というように想いを付箋紙で色分けし、それぞれコメントを書いてもらいました。

組合として現在特に力を入れて取り組んでいる課題や目標を教えてください。



今冬は時短に本格的に取り組みたいと思っています。しかし、単に総労働時間の削減として捉えるのではなく、自分がやりたい仕事ってなんだろう?と考えるところまで踏み込んでいきたいと考えています。一人ひとりが「やりたいこと」と「やるべき業務」を近付けて『やりたいことが実現できる魅力ある会社』にしていきたい。「どうやったら楽しい仕事をできるのか」「いかに楽しい時間を過ごすのか」そのためには何が必要なのか、何が足りないのか、何をやらなければいけないのか、それをやるためにには何が課題なのか、という意見交換を行い、更なる改善提案を行っていきます。

執行部では伝え方や表現方法に工夫を凝らし「相手に思いを伝えるのにはどうすれば良いのか」という技術論もよく勉強されているようです。「執行部に入って自分の話し方が変わったのか、『言いたいことがよく伝わるようになった』とお客様から褒められました」と執行委員の方がおっしゃっていたのが印象的でした。取材にご協力いただいた執行部の皆さん、どうもありがとうございました。