

# Compass

vol.781

2009/March

日建協

2009年賃金交渉

「守ろう産業の誇り かたちにしよう明日のしあわせ」

特集 祝日と日本人のお話



チャンスを活かそう 異動時休暇を取ろう

High School 日建協 組合ってなあに?

トピックス 建設三紙記者に聞く!  
エコ・ミュージカル「ホープ・ランド」

組合員のための組合を—馬淵建設職員組合

クロスワードタイム 他





# 節約には限度がある!

## 生計費としての貯金① 一日建協家計簿調査一

前ページにて、生計費はこれ以上、下げられないということを主張しましたが、その根拠はどこにあるのでしょうか。

日建協では、毎年、約330世帯に協力をいただいて、1ヶ月の家計収支状況を調査する家計調査を実施しています。2008年調査は42回目となります。

ここでは、調査時報No.242「家計調査報告特集」(2009.1)※より、わたしたちの生計費について考えていきます。

※日建協家計調査 調査時報No.242										
【対象時期】2008年8月25日～9月24日										
【対象数】330世帯										
【回収数】306世帯 【回収率】92.7%										
【対象世帯の選出基準】										
・ライフステージ別に選出:										
25～29才は3人世帯、30～34歳は3人										
または4人世帯、35才以上は4人世帯										
・地域:なるべく関東、関西地区										
・収入:原則として世帯主の賃金収入で										
生活している世帯(少額のパート収入は可)										
・その他:世帯主と家族が別居している世帯、現場宿泊や出張の多い世帯は除く										

過去10年間の4人世帯の1ヶ月間の家計収支についてみてみましょう。

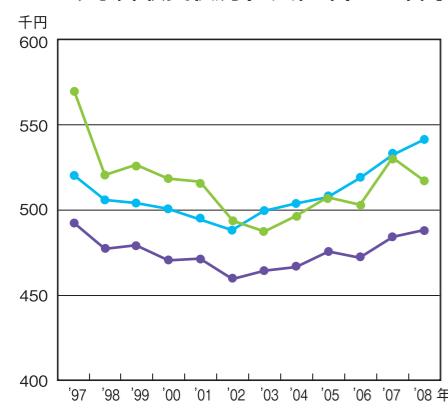
【世帯主勤務先所定内収入(以下、所定内収入)】と所定内収入のほか、超過勤務手当や配偶者の収入などを加えた世帯全体の【実収入】とともに、家計調査では2002年を底として増加傾向にあります。特に、超過勤務手当での増加による実収入の増加が目立ちます。

【生活費】については2003年を底として2007年までは増加し、2008年は減少しています。

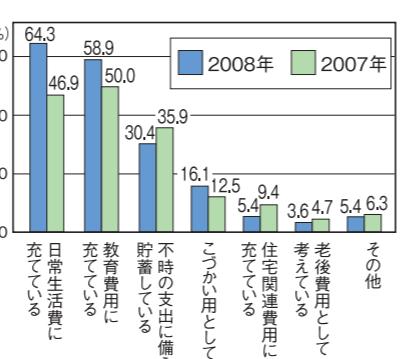
## ◆家計収支状況(4人世帯)10年間の推移

	'97	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08
調査件数	197	196	211	206	218	223	259	263	239	242	246	225
世帯主平均年齢	37.3	37.0	37.2	37.2	37.3	37.3	37.4	38.0	37.7	38.5	38.6	
実収入計	520	506	504	501	495	488	500	504	508	519	532	541
世帯主勤務先収入	494	480	484	479	469	465	472	475	480	487	504	512
(うち所定内賃金)	445	430	440	431	426	416	417	421	429	432	438	439
(うち超過勤務手当)	28	29	24	30	24	29	35	37	32	47	48	53
配偶者の収入	16	17	13	17	17	18	19	21	19	21	18	20
その他の収入	11	9	7	5	8	5	9	7	9	11	11	9
実支出計 A	465	431	429	418	421	409	396	396	411	414	424	425
消費支出計	359	346	336	325	329	320	316	314	324	323	344	324
飲食費	94	90	88	83	83	78	79	77	83	82	86	83
住居費	22	22	19	18	19	22	22	22	19	25	22	24
光熱・水道費	19	20	19	19	18	17	17	17	17	18	18	18
家具・家事用品費	12	9	11	9	8	7	8	8	9	7	8	8
被服及び履物費	15	12	13	12	14	12	9	9	10	10	10	10
保健医療費	11	12	9	8	10	10	10	8	9	8	9	8
交通通信費	48	50	49	51	50	53	52	51	53	53	56	53
教育費	41	38	39	41	40	40	40	40	44	42	48	45
教養娯楽費	26	27	25	25	24	25	21	24	25	24	26	22
その他の消費支出	71	67	63	61	61	57	58	58	56	54	60	52
非消費支出	106	85	94	93	91	89	80	82	87	91	98	101
実支出以外の支出 B	107	90	98	100	96	85	92	101	98	90	90	92
保険純増	45	43	42	39	41	34	38	35	37	33	34	34
負債純減	62	47	55	61	56	51	54	65	61	57	56	58
生活費計 A+B	572	521	527	519	517	494	487	497	509	504	532	517
可処分所得(実収入計-非消費支出)	414	421	410	408	404	399	420	421	428	434	440	
公課負担率 (%)	21.5	17.6	19.3	19.5	19.5	19.1	17.0	17.3	18.1	18.7	19.5	19.6
平均消費性向 (%)	86.6	82.2	81.9	79.8	81.6	80.1	75.3	74.5	77.0	75.4	79.2	74.4
家計全体の収支												
実収入-実支出(可処分所得-消費支出)	56	75	74	82	74	80	104	107	97	105	90	116
実収入-生活費	▲52	▲15	▲23	▲18	▲22	▲6	12	6	▲1	16	1	24
世帯主勤務先収入(超過勤務手当を除く)による収支	1	20	30	30	25	28	41	42	36	27	14	34
勤務先収入(超勤務手当除く)-実支出	▲107	▲70	▲68	▲70	▲71	▲58	▲51	▲59	▲62	▲63	▲76	▲59
CPI(帰属家賃を除く指数、1995年基準、各年9月)	102.4	102.2	102.0	100.8	99.8	98.8	98.9	98.4	99.2	99.0	101.4	

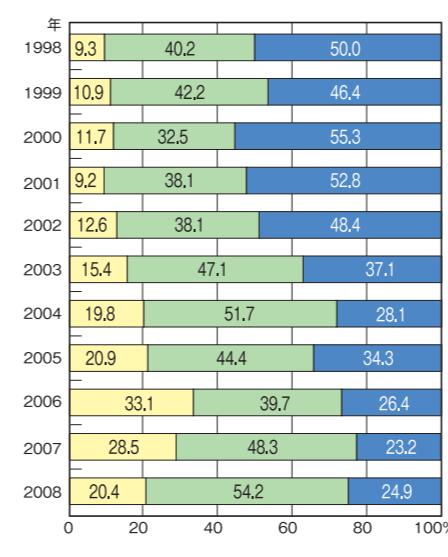
## ◆家計収支状況(4人世帯)10年間の推移



## ◆配偶者の収入の使途(4人世帯)



## ◆最近の家計収支(4人世帯)



# 忘れてはならない《イベント支出》と《老後の蓄え》

## 生計費としての賃金②

### —日建協個別賃金—

わたしたちの賃金を考える上で、生計費が重要であることは、ご説明したとおりです。そして、日々の生計費については、家計調査などから算出されることも理解いただけたと思います。

しかし、生計費の中で忘れていくないものがもうひとつあります。それは、結婚、子どもの出生、持家購入などのイベント的な支出と、老後のための貯蓄などです。

このイベント的な支出に関しては、わたしたちの生活が多様化していることもあり、どの程度の支出があるかは、一様にいうことはできませんが、「基幹産業である建設業に働くホワイトカラーとしてのわたしたちの、あるべき水準」という観点で平均的なモデルライフステージを設定し、各種の統計資料をもとに算出することは可能です。こうして算出したものが、日建協個別賃金です。

前々号のCompass(Vol.779)でも紹介しましたが、今年度は日建協個別賃金の算出根拠となる各種統計資料を最

新版のデータに変更するなどの見直しを実施し、日建協個別賃金(2008年版)を作成しました。

生計費を根拠とした賃金水準の資料として、活用していただきたいと思います。

#### ●あるべき賃金水準



## 2009年賃金交渉基本構想

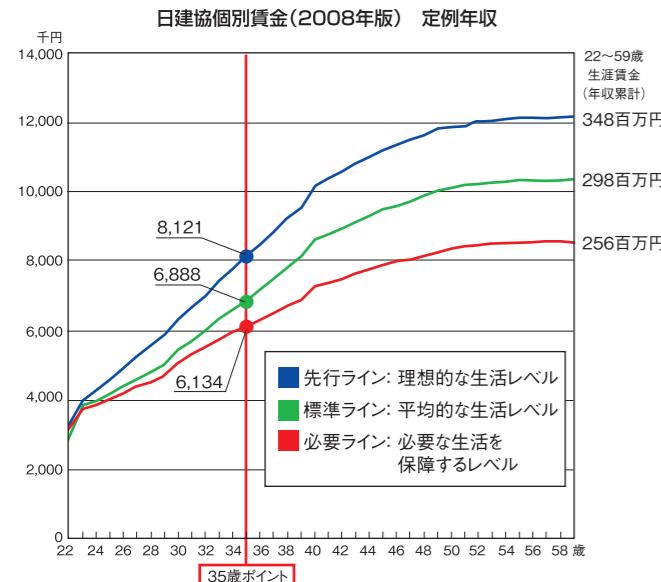
### —要求基準—

日建協では、建設産業で働くわたしたちの「あるべき賃金水準」を示すとともに、社会・経済情勢をふまえた賃金交渉

の基本構想を毎年作成し、すべての加盟組合で連帯して賃金交渉に取り組むこととしています。

2009年賃金交渉基本構想では、現在の建設産業を取り巻く社会情勢は非常に厳しいものであるという判断ではあります、厳しい労働環境に苛まれな

がらも、日々懸命に努力し続けてきた組合員の思いに報いていくべきと考えます。そのため、労働意欲やモチベーションの大きな源泉となり得る賃金水準は、向上させることをもって産業の活性化が図られるべきであるという考え方のもと、賃金水準の現状維持を主眼とせず『今から、そして今だからこそ』賃金水準の向上を図っていくべきだとする、強い意志と決意を示しています。



#### ●2009年賃金交渉の基本的な考え方

私たちの将来の生活を見据えた日建協個別賃金水準は目指すべき水準として、妥当な水準であり明確な指標としてゆるぎないのであり、全加盟組合は、今後も日建協個別賃金水準の実現という目標にむかって、連帶意識をもって取り組んでいく必要がある。

日建協個別賃金水準の実現にむかっては、ともに生活給である月次基準内賃金(以下、月次賃金)と一時金を合わせて年収ベースで検討し、加盟組合がそれぞれの状況をふまえた中期的なビジョンを持って計画的に賃金交渉の方向性を定めていく必要がある。

また、労働人口の減少と働き方の多様化に伴い、全産業において人材確保の競争が激しくなる中で、優秀な人材を確保し離職を防ぐためには、産業の魅力向上策のひとつとして賃金水準の向上を目指すことが必要である。

### ●要求基準

全加盟組合は、連帶して日建協個別賃金水準の実現に向けて、賃金水準の向上に全力で取り組むものとする。

#### 1. 月次賃金について

- ・加盟組合は、定昇を確保するとともに、それぞれが目指すべき到達ラインに向けて計画的に取り組む。
- ・加盟組合は、実質賃金の低下を防ぐために、物価上昇分のベースアップを確保する。

#### 2. 一時金について

- ・加盟組合は、生活給である一時金の水準向上に計画的に取り組む。
- ・加盟組合は、組合員のモチベーション維持のために、昨年実績以上を確保する。

#### 3. 初任給について

- ・加盟組合は、優秀な人材確保のため、他産業に見劣りしない水準として、学卒年齢22歳総合職において、21万円以上の実現に向けて取り組む。
- ・加盟組合は、賃金相場形成のスタートラインとして初任給の引き上げに取り組む。

## コラム 賃金用語の基礎知識

### ◆「賃金」と「給料(給与)」

「賃金」=労働力の値段(単価)  
「給料」=賃金×労働時間(料金)  
「給与」は「給料」のうち税金から支給されるもの、つまり公務員の給料です。

どんなものでもそうですが、普通、ものの値段は売り手が決定し、買い手は、その値段と自分がほしい量との掛け算で料金を計算し、それを買うか買わないか決定するか、または値引きの交渉を行います。

同じように、労働力の値段も、労働力の売り手であるわたしたちに決定権があり、使用者側はその値段と、生産に必要な労働時間を掛け算して料金を計算します。しかし、普通のものは異なり、売り手であるわたしたちが、買い手の支払い能力を生み出す扭い手となっていることと、労働力の売り手に値段の決定権があるとはいえ、労働力が売れなければ、わたしたちの生活ができなくなるという点で、普通のものとは、値段の決定手順が異なります。

### ◆「賃金表」

賃金表は、賃金の一覧表です。  
例えば、肉屋では、豚肉ならグラム120円とか、牛肉ならグラム240円だとか、肉の種類によって値段が決められています。同じように、労働力であれば、職種や熟練度といった労働力の種別(これを労働力の銘柄といいます)によって値段が決められていなければなりません。

そして決められた値段は、従業員全員がいつでも見ることができるように一覧表にして公開されなければ、公平・公正な賃金とはいえない。

銘柄別賃金表の例					
資格	熟練度	賃金	資格	熟練度	賃金
係長クラス	熟練度I	30万円	熟練度I	46万円	
	熟練度II	32万円	熟練度II	48万円	
	熟練度III	34万円	熟練度III	50万円	
	熟練度IV	36万円	熟練度IV	52万円	
	・	・	・	・	
	・	・	・	・	

※熟練度は毎年4月1日に、社員全員が1段階進む(定昇制度)  
資格は人事考課によって昇格する

とはいえ、賃金表が未整備、不十分な企業もありますので、そのような場合は、賃金表を整備することから賃金交渉をはじめなければなりません。

### ◆「個別賃金」

賃金表に書かれる労働力の銘柄ごとの賃金を、銘柄個別の賃金=個別賃金といいます。

日建協個別賃金とは、わたしたちのあるべき賃金を銘柄別に示したもので。日建協個別賃金は、ある年齢での支出を基準にしていますので、銘柄別とは年齢別ということになります。

### ◆「一時金」と「賞与(ボーナス)」

わたしたちにとって、「一時金」と「賞与」という言葉は、「賃金」と「給料」よりも明確に区別しなければなりません。なぜならば、「一時金」と「賞与」はまったく意味が違うからです。

まず賞与ですが、賞与は業績などに応じて与えられる特別手当です。(賃金の3つの性格で言うところの生産性によるものです。)

次に一時金ですが、これは生活のための出費がかさむ夏と冬に生活保障のために支払われる、生活保障一時金です。(賃金の3つの性格で言うところの生産費ということです。)

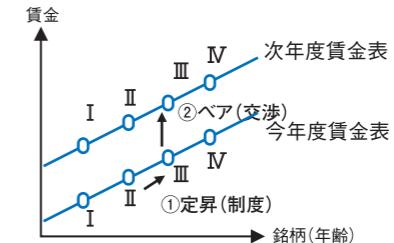
生計費である一時金は、本来、毎月の給料で支払われるほうが、わたしたちにとっては、安定した生活を送るために有利となりますが、慣例的に夏と冬の年2回支払われることが多くなっています。(より安定した生活のために、一時金から月次賃金へのシフトを交渉している加盟組合もあります。)

理想的には、「一時金」と「賞与」の両方を受け取りたいところです。

### ◆「ペア」と「定昇」

ペア(ベース・アップの略)とは、賃金の基本給部分(ベース)を改定する(上げる)ことです。つまり、賃金表にある銘柄ごとの値段を見直し、賃金表を書き換えることになります。賃金表の書き換えは、消費者物価などの経済情勢や、世間相場、賃金制度の見直しなどの要因で実施されます。

定昇(定期昇給の略)とは、ペアとは違い、賃金表はそのままで、賃金表を移動することを指します。この移動は制度として行われることが必要です。わたしたちは1年仕事をすることで、1年分仕事の熟練度があがります。よってわたしたち一人ひとりは、1年経過するごとにひとつ上の銘柄へと移っています。銘柄が変われば、賃金もそれにあわせて変わるということです。



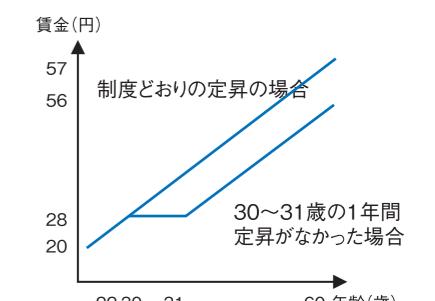
銘柄IIの人は、まず定昇で銘柄IIIの賃金に賃金表上を移動します。次にペアによって新しい賃金表が採用されます。

定昇は賃金水準を1円も上げるものではないということも理解しておかなければなりません。また、仮に1年間定昇が凍結された場合、その影響は1年間ではなく、退職するまで永遠に引きすることになるとも理解しておかなければなりません。

<定昇が1年凍結された場合の生涯賃金への影響>

例えば、次の例の場合の生涯賃金(月次分)を計算してみましょう。

【初任給20万円、定昇1万円、勤務年数38年の場合で30~31歳までの1年間定昇がなかった場合】



### 制度どおりの定昇の場合

生涯賃金  
 $= (20万+57万) \times 38年 \div 2 \times 12ヶ月$   
 $= 1億7,556万円$

### 1年間定昇がなかった場合

生涯賃金  
 $= (20万+28万) \times 38年 \div 2 \times 12ヶ月$   
 $+ 28万 \times 1年 \times 12ヶ月$   
 $+ (29万+56万) \times 28年 \div 2 \times 12ヶ月$   
 $= 1億7,208万円$

よって、定昇が1年間とることによって、生涯賃金は348万円減少することになります。

### ◆「物価上昇見合い分」

物価上昇見合い分とは、消費者物価の上昇による、実質賃金の目減りを補うためのベースアップ率を意味します。

仮に前年度と同じ金額の賃金でも、消費者物価が上がれば、購買力としての価値が低下したことになり、生計費は維持されたことにはなりません。

そこで、消費者物価の上昇に合わせて、賃金表を書き換えることが必要となります。

2009年の日建協の要求基準では、この物価上昇見合い分の確保を掲げています。



## 祝日の移りかわりと時代背景

現在の「国民の祝日」のような国家的な祝祭日が定められるのは明治時代にはいってからですが、祭日の原型となる祭祀などの儀礼自体は奈良・平安時代の貴族によって既に行われていた経緯があります。やがて武士の時代となり宮廷儀礼とは異なる武家の祭祀や民衆の伝統的行事、さらには中国の節句の儀礼が合わせて、江戸時代、祝いを行なう日として「節日(せちにち)」が定められました。左図に示す八つの節日は江戸幕府が定めた「五節句の式日の制」という法律により初めて定められた祝日です。むろん、この時代においても貴族による祭祀は行なっていましたが、武士の時代を反映してか、「お家の繁栄」「立身出世」等に因んだ行事やしきたりが節日と結びつく傾向が強く、祭祀の日が祝日として民衆に定着することはありませんでした。

当時の社会には士農工商という身分制度が存在しましたが、節日の祝い事については身分の隔てなき共通行事として定着しているものと考えられ、また人々の信仰の拠りどころも山や川や田畠などの自然、台所のカマドから身につける衣服等の日常品にいたるまで宿るとされる「八百万の神々」にあったことから、節日には地方性に富んだ多種多様な祝い事が行われていたことが想像されます。

明治時代になり様相が一変します。

明治6年に明治政府は西洋諸国と対等に付き合っていくため、暦を「太陰暦(旧暦)」から「太陽暦(新暦)」に変えました。これに併せて江戸時代の節日、五節句の流れをくむ伝統的な祝日を全て廃止し、新たに「祝祭日」が定められたのです。その背景には諸外国に引けをとらない強い国を創造するために必要な国民意識の高揚・集中の手段とされた経緯があり、当日、官庁や学校などでは厳粛な行事が催され、皇室による祭祀の儀礼を国民も共に行なうべしとする祭政一致の国家主義を進めていくことが意図されたのです。しかし制定後しばらくは祝祭日が一般の民衆に定着することなく、大衆は旧来の五節句や地域的行事に則った祝日を楽しんでいたとされています。

さて、この時代の祝祭日の特徴の一つは天皇崇拝との結びつきにあるといえます。明治6年に定められた祝祭日は、性格的には、すべて国による宗教祭祀儀礼の日とされる「祭日」です。そのうち「孝明天皇祭」「神武天皇祭」「天長節(明治天皇誕生日)」は天皇そのものを祭祀の対象としています。天皇を神々と国民との間にある特別な存在として位置付け、民衆もそれにならって共に祭祀の儀礼を行うことを通じて次第に両者の間で宗教的な序列が形成されていったとともに、天皇自身も祀りの対象としたことにより神格化され、その存在が国民の精神的な拠りどころとなっていましたのではないでしょうか。祝祭日における、このような儀礼を通じた国民意識の結集により国家主義は次第に強固なものとなっていきましたが、同時に旧来の「八百万の神々信仰」は完全に払拭され、祝日はそれまでの庶民的行事としての色彩を失っていました。



戦後「国民の祝日に関する法律」が公布・施行され、今 の祝日の原型が形作されました。それは敗戦下の日本を統治していた連合国軍総司令部(GHQ)が、戦前までの國家主義的思想や様々な慣習を徹底的に排除し、刷新していくことを通じて民主主義の理念に基づく新しい独立国家を形成していくために行った様々な施策の一つとして行われました。またGHQは「神道指令」を出して従来までの神社の国家管理体制、教育の場での宗教教育、国家・地方公共団体が行なう宗教儀式を禁止したことにより、祝祭日を宗教祭祀儀礼の日とする考え方や天皇神格化の思想は排除され、旧来の祝祭日の多くは消滅しました。

かくして、明治時代より形成されてきた祭日の概念は一旦リセットされ、国民主権の理念に基づく新しい祝日として「国民の祝日」が誕生し、今に至るわけです。

## おしまい

祝日というと、とかく休日となっている「国民の祝日」だけが印象付けられます。しかし色々調べてみると実は他にも様々な祝日や記念日(休日となっていない)があります。皆さんの中で歴史に興味のある方がいらっしゃれば、「今日って何の日だったかな??」と、その日にまつわる歴史的ロマンに触れてみることで同じ休日でも土曜日や日曜日とはまた一味違った過ごし方ができるかもしれません。

また、そこまでしないまでも自分自身のこれまでの人生を振り返ってみて、印象深かった日や思い出に残っている日を自分にとっての祝日や記念日としてみてはいかがでしょうか。

その日には「おもいっきり自分自身を褒めてみたり…」、また逆に「ちょっぴり戒めてみたり…」変わり映えのしない毎日にもスパイスが加わり、少しだけ元気になれるかもしれませんよ。



# 祝日と日本人のお話を

日建協議長 青木 健吾

幼少の頃、おばあちゃん子だった私は休みの日に祖母の実家で過ごすことが多かったのですが、表通りに面した門の脇に“日の丸”的旗が掲げられている風景が思い出されます。当時の私にとってこのありふれた風景が妙に気になり親戚に聞いてみると、祝日は旗日だから国旗掲揚は当時どの家でも行う日本人の慣習であったとのことでした。

「祝日」、「旗日」、何のために…ありふれた会話の中に出でた“ほんの一言”されど“ひっかかる一言”。かくして、日本の祝日、そして背景となる日本人の慣習について考えてみようと思いつたわけです。

## 【祝日の歴史的変遷】



## “祝日”、“祭日”、“旗日”!?

今存在する祝日はどのような歴史的変遷を経て定められたのでしょうか。

上図は江戸時代から現在に至るまでの祝日の移りかわりを示しています。現在、「国民の祝日に関する法律(昭和23年施行)」により年間15日の祝日が「国民の祝日」として定められていますが、それらの由来を辿ってみると祝日制定の性格からして、大きく「祝日として制定された日に由来するもの」、「祭日として制定された日に由来するもの」、そして「天皇の誕生日・崩御日」という三つの態様に分けることができます。

「天皇誕生日・崩御日」はともかく、祝日と祭日の違いについては不明瞭な感がありますが一般的には以下のように定義されます。

□ 祝 日 … その国の歴史的な出来事に由来したり、功績のあった人物を称えて制定された記念日。

国による「慶祝儀礼の日」。

□ 祭 日 … 宗教儀礼上の重要な祭祀を行う日。国による「宗教祭祀儀礼の日」。一般的には以下のとおり。

・皇室の祭典が行われる日

・神社等で定期的に行われる祭儀、お祭りなど。

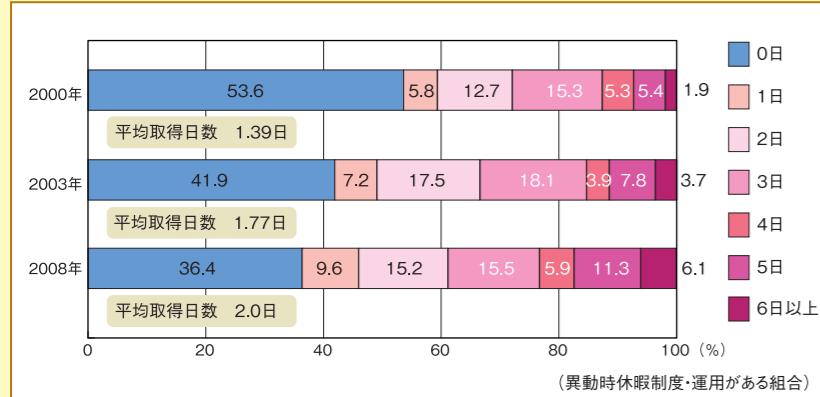
現在の「国民の祝日」は全て「祝日」であり「祭日」は存在しません。また、祝日と祭日をまとめた呼び方を一般的に「祝祭日」とい、明治5年に明治政府より「祝祭日に国旗を掲揚して祝うこと」との通達が出されたことがきっかけとなり、しだいに祝日を旗日とする慣習が国民に定着していました。

# チャンスを活かそう!

工事竣工後など次の作業所に異動するときがチャンスです。

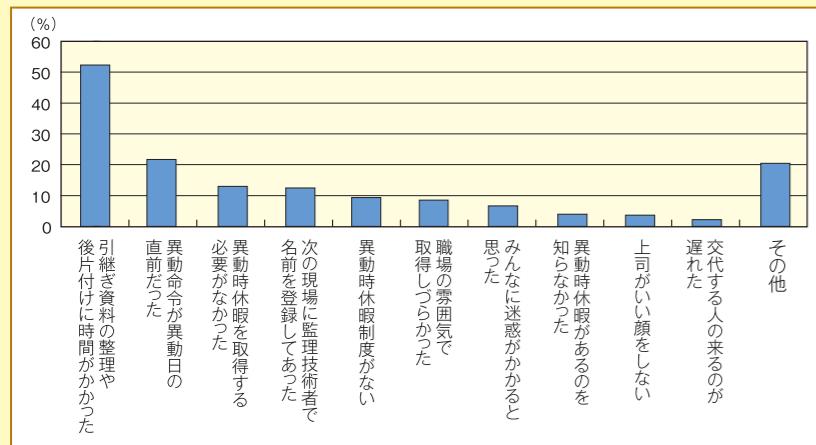
普段の休日不足を補い、英気を養うためにもまとめた休暇(異動時休暇)を取得しましょう!!

図1 異動時休暇取得日数の推移



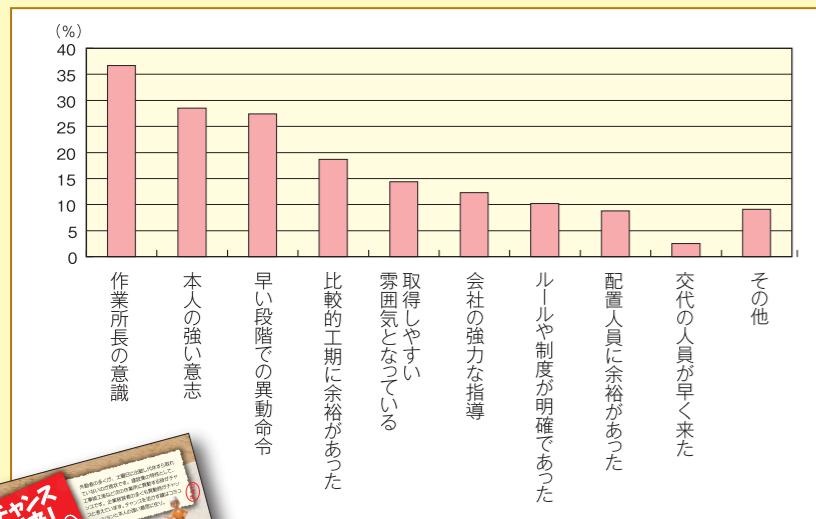
日建協の2008年時短アンケート結果で、異動時休暇対象者の取得日数を見ると(図1)、平均取得日数は2.0日で2000年の1.39日と比べると徐々に上昇傾向にあります。しかし、2008年の取得日数別で見てみると「0日」が36.4%で最も多く、3人に1人は異動時休暇制度があっても、実際には取得できていない状況です。では、なぜ異動時休暇が取れなかつたのでしょうか。図2では異動時休暇が「0日」の人休暇の取れなかつた理由を聞いています。

図2 取れなかつた理由



異動時休暇が取れなかつた理由として最も多かったのは、「引継ぎ資料の整理や後片付けに時間がかかった」が(52.3%)と最も多く、半分以上の人人が異動時休暇の取れなかつた理由に挙げています。これは、職員の配置人数の問題や、日々の業務量が多く書類整理に当てる時間がなかなか取れないことが考察されます。では、どうすれば、異動時休暇が取得できるのでしょうか。図3では1日以上異動時休暇を取得できた人に、その理由を聞いています。

図3 取れた理由



異動時休暇が取れた理由で最も多かったのは、「作業所長の意識」(36.7%)となりました。このことから、作業所長の時短意識が高まり、「休暇を取得させよう」という所長が増えていると考えられます。また、上司や部下がコミュニケーションをはかることで情報を共有化し、作業所全員が作業内容を把握することで、日頃から整理整頓がはかれているのではないかでしょうか。作業所での環境が異動時休暇を取る上で重要な要素となります。作業所での雰囲気作りと「本人の休暇を取る」という強い意思が異動時休暇を取る上で最重要となってきます。普段の休日不足を補い、英気を養うためにも時短意識を向上させ異動時休暇に取り組みましょう。

★日建協では、異動時休暇取得推進につながるようにリーフレットを作成しました。日建協ホームページからダウンロードできます。  
日建協ホームページ <http://www.nikkenkyo.com>



## 2008年11月 統一土曜閉所運動結果報告



この運動も回を重ねるごとに閉所率が向上し2008.11月の統一土曜閉所運動では、過去最高の55%と11月の取り組みとしては初めて50%を超える閉所率となりました。一人ひとりが「休もう」という意識が定着してきた結果です。また、事前準備を工夫して協力会社も含めた作業所全体での時短意識向上の結果ではないでしょうか。休むことの大切さを再認識し、時短意識の高揚につなげていきましょう。

作業所数7,045 (土木3,004 建築4,041)

2009年の統一土曜閉所日は  
**6月13日・11月14日**  
閉所して時短意識を高めよう!

閉所率	<全工事>	完全閉所率※1	40.8%(前年比+4.3%)
		閉所率※2	55.4%(前年比+6.7%)
	<土木工事>	完全閉所率	41.5%(前年比+0.7%)
		閉所率	58.8%(前年比+2.4%)
	<建築工事>	完全閉所率	40.3%(前年比+7.0%)
		閉所率	52.9%(前年比+10.1%)

※1 11月8日の運動日当日に閉所した作業所の割合

※2 11月の他の土曜日または平日に運動日を読み替えて閉所した作業所を含む閉所率

## 統一土曜閉所運動キャッチフレーズ入選作品発表



6月ポスターのキャッチフレーズ  
あなたがカエル みんながカエル  
魅力・活力向上計画「統一土曜閉所」



11月ポスターのキャッチフレーズ  
仕事も大事・休みも大事  
両立目指して「統一土曜閉所」

宮地建設工業労働組合  
石黒智樹さん

三井住友建設社員組合  
高塚淨乃さん

宮地建設工業労働組合  
大川絹世さん

宮地建設工業労働組合  
柳沢直史さん

やっています!閉所を入れた工程管理  
魅力・活力取り戻す「統一土曜閉所」

みんなで奏でる仕事と休みのハーモニー♪「統一土曜閉所」

2009年度統一土曜閉所運動キャッチフレーズへの多数のご応募ありがとうございました。厳選な審査の結果、優秀賞2点、佳作2点が決まりましたので、発表いたします。

今回も建設産業に従事する皆さまからキャッチフレーズを募集しました。また、テーマのひとつにワーク・ライフ・バランスというキーワードを取り入れていたこともあり、ワーク・ライフ・バランスに関する作品が多く寄せられました。今後も運動を継続することで、建設産業のワーク・ライフ・バランス実現につなげていきたいと思います。

# 組合ってなあに？



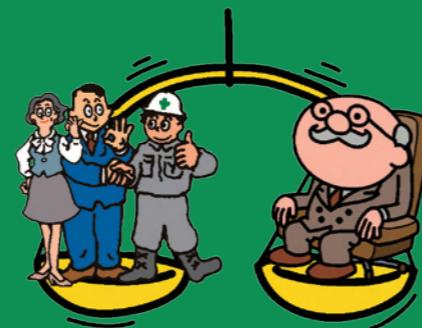
「組合って必要なんでしょうか？どうしてあるのでしょうか？」

こう聞かれたとき、皆さんはどう答えるでしょうか？ 答えに窮しませんか？ 今号のコンパスでは、「そもそも組合って何？」ということを考えてみました。もうすぐ新入社員を迎える季節です。聞かれる前にちょっとだけ組合のことも予習しておきませんか？



## 「組合って何であるんですか？」

私たち労働者の一人ひとりは「雇用」という大きなアドバンテージを会社側に握られているため、その立場は相対として非常に弱く、経営者は本来、労働者より強い立場にあります。労働者は、経営者側に対し労働環境の改善を訴えるために団結し、組織として経営者とのバランスを整える必要があり、そのためには『組合』という集団を組織する必要性があるのです。



## 「わたし達には団結する権利があります」

日本国憲法には『労働者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動のある権利は、これを保障する。(第28条)』という条文が記されています(団結権、団体交渉権、団体行動権のいわゆる労働三権)。この条文を受けて、労働組合の活動を保護し、プロモートするために制定された法律が労働組合法です。憲法で定められた労働三権の具体的な内容、労働組合の組織・内部運営、労働者と経営者との間で結ばれる労働協約、経営者による組合活動を理由とした不当労働行為(解雇、配置転換、賃金差別、各種の処分など)の禁止とその救済などを規定した法律です。

## 『経営者上等』はもう古い

労働運動は労働者の地位向上を目的に長く展開されてきました。その運動の過程には「闘争」「対立」といった構造に労使が立たざるを得なかつた時代もありましたが、現在の社会状況、経済状況においてこのような対立構造に労使が立ち入らなくては、その企業の生産性は先細りしていく一方です。現代的な組合運動は、企業の成長に貢献あることが自らの生活の向上を実現する上で最も重要な一つであるという意識を持ち、生産性を上げるために経営者側に対して提案していくようなアドバイザー・パートナーとしての取り組み姿勢が非常に大切です。



## ⇒ 日建協はどうして必要なのか？

### ◎ 単一企業組合では困難な活動に取り組みます

労働環境の問題は企業間の利益競争と複雑に絡み合っています。そのような問題点の解決には、どうしても企業間の利益競争を超え、産業内を横断して労働環境の改善を考えていいくべき組織の存在と取り組みが必要になってしまいます。



### ◎ 広く声を響かせます

労働環境の問題点は企業内だけのものではなく、社会情勢、産業全体の構造的問題やこれまでの慣習に根ざしたものもあります。このような問題点を改善していくうえでは、産業や社会全体に対し、より大きな声で、より広い範囲で、私たち労働者の要求を発信していく組織が必要です。

### ◎ 情報提供します

各企業単位の組合活動だけではなくてもその組合の方向性や運動に参考として得るべき情報量が限られてきます。そのため、他の組合の情報をいつでも引き出しができる情報センターのような組織が必要になってしまいます。



2009年3月3日（火）日直  
直通 松浦 八重子悟

# TOPICS

## 建設業界を取り巻く現状を聞く～建設三紙記者との意見交換会～

日建協では、建設専門紙記者との意見交換会を定期的に開催しています。今年度も上記日程にて、建設業界に関するタイムリーな話題についての意見交換会を実施しました。この意見交換会は、毎年加盟組合からの参加者を募っており、今年も多くの方の参加をいただきました。

今回のテーマは、「建設業ICT（情報通信技術）を活用した建設生産システムの改革」「業界を取り巻く法改正等（改正建築基準法、建築士法、建築基本法）について」「公共工事における総合評価方式の現状」「建設産業政策2007の進行状況」「地方建設業界の現状」「公益法人改革による業界団体への影響と今後の建設業界の展望」をキーワードに、記者の方々から、新聞紙面上に掲載しきれなかった情報や、記者の方のみが知る話などを織り交ぜた形で、貴重な資料と共に説明していただきました。

参加者からは、行政や業界など建設産業を取り巻く目まぐるしい環境の変化やその施策に対し、その一つひとつが自分たちの労働環境の改善にどのように繋がるのか、また本当に建設産業の持続的な発展に寄与していくのか、といった観点での質問や

意見が多く出されました。組合活動のみならず、職場での日常業務において非常に役立つ情報収集の場となったと思います。

今後も日建協では、貴重な情報交換の場として、各種セミナーへの参加等、加盟組合からの組合員参加型の活動を企画していますので、是非ともそのような機会にはご参加下さい。



意見交換会の様子

## 南の島の島民が日本の山里を魅力化!?～エコ・ミュージカル「ホープ・ランド」～

日建協本部は昨年11月に「劇団ふるさときやらばん」の招待で、環境省などが後援している「ホープ・ランド～希望の大地へ!冒険の旅だち～」というタイトルのエコ・ミュージカルを観劇しました。

ストーリーは、白い砂浜と緑のある赤道直下の南の島で、天の恵みである雨水と太陽に生命を守られて平和に暮らしていた人々が、地球温暖化による海面上昇で島が海の中に沈んでしまい、日本の友人を頼って日本の山里に移り住むというところから始まります。山里は過疎化のために棚田も荒れ果ててしまっていましたが、緑を育む大地と水と太陽の光に恵まれた環境で、南の島の島民が陽気に頑張る様子が、ミュージカルで明るく、楽しく表現されており、その姿から、私たちが生活していくうえで、最も大事なものは何かということを考えさせられました。

私たちが社会生活を営み、企業活動を行う際には、環境への負荷は避けられないものであり、建設産業においても重機・車両からの二酸化炭素の排出や、建築資材としての南洋材の消費など、必要不可欠ではあります。しかしながら、環境への負荷を必要最小限に抑えるために、私たち一人ひとりが、環境に対する意識を高め、出来ることから実践していくかなくてはなりません。今回、「ホープ・ランド」を観劇した日建協本部では、地球温暖化という深刻かつ地球規模での取り組みが求められる大きなテーマを、ミュージカルを楽しみながら身近に感じることができました。



た。環境問題を考え、さらにはその先に組織としての社会貢献活動につなげていくためのきっかけとしたいと考えます。

「ホープ・ランド」の本公演は、今後も全国各地で予定されていますので、ご興味のある方は下記ホームページより問い合わせてみてください。

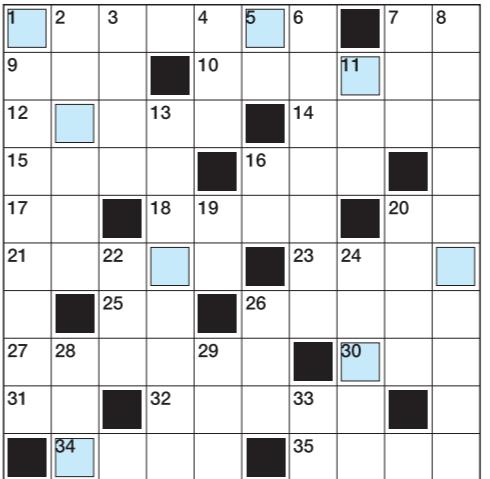
劇団ふるさときやらばん <http://www.furucara.com/>



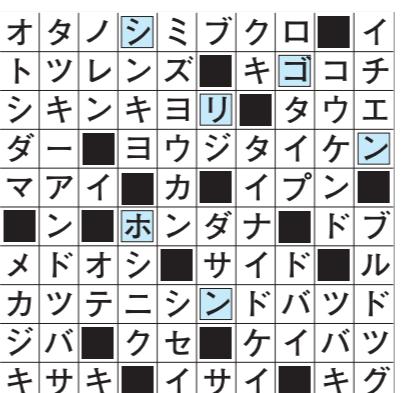
## クロスワードタイム

■〆切:4月10日(金) ■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:これを利用して心身共にリフレッシュし、新しい現場に臨みましょう。



### No.780クロスワード 正解と当選



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。またのご応募をお待ちしております。

松木 健(青木あすなろ)、高森友之・佐々木伸弘、隼田典子(アサマ)、加藤 修(安藤)、池田 博(奥村)、渡川義則・岸本健三郎(鴻池)、大岩祐也(佐藤)、津賀克巳(錢高)、長谷川 豊(大豊)、岩井 学(大和小田急)、飯田喜栄(鉄建)、西脇明彦(戸田)、藤枝裕介(飛島)、大道将史・松本正哉・宮本吉晴(西松)、中坪裕美(国土)、中村文夫(JS)、羽島弘丈(野村)、八田直希(ハザマ)、塙田博之・神吉康至(フジタ)、野田芳子(ベンタ)、村井真奈美(馬淵)、中村 誠・遠藤敬司(丸彦)、太田秀樹(三井住友)、岡田晃一(名工) <敬称略>

もや  
舫 い

夕陽をバックに、六ちゃんと鈴木家が眺めている建設中の東京タワー。映画「ALWAYS 三丁目の夕日」のワンシーンです。昭和33年12月23日、東京タワーは開業し、昨年50周年を迎えました。建設にあたっては、延べ22万人が従事し、4000トンの鉄骨を、これまで経験のない強風下で組み立て、わずか1年半でつくり上げられました。当時最先端の技術が結集され、この戦後日本の発展のシンボルは完成しました。

当時、工事にたずさわった鳶職人の奥様のエピソードがあります。「主人は、命をかけて仕

事をしていた。だから結婚を決意した——」。

仕事に誇りをもち、働いている姿ほど尊いものはありません。そして、時を越えて、技術とこれらをかたちにして伝えることができる産業は、建設産業の他にあるでしょうか。

時代はデジタル放送へと移行し、新時代の放送は2012年春に東京スカイツリーから発信されます。

日建協は結成55周年を迎えました。わたしたちは次の50年で何を発信し、伝えていくことができるでしょうか。わたしたち組合員一人ひとりに、産業の未来がかかっています。（ララばい）

樂



### タテのカギ

1. 生活をするうえで、最も基本的な三つのこと。
2. 水辺や湿地に生える多年草の一種で、ススキに似て銀色の穂を出します。
3. 中森明菜の1983年のヒット曲。ちなみに作曲はYMOの細野晴臣が担当。
4. タイヤやホイールなど、車に関する物を一括してこう呼びます。
5. アジアに住む民族や、そこの民族出身の人々の総称。
6. 曲がり道が多くて、まっすぐに行けないこと。
7. 3月3日に女の子のすこやかな成長を祝って飾られる、○○様。
8. 幻想的かつ壮大なスケールで綴られた宮沢賢治童話の最高傑作のひとつ。
9. 夏の朝のことです。
10. 選挙の時など、立候補者が公衆に対して約束すること。またはその約束。
11. 革、ゴム、布、木などで作った履き物。
12. 植物を栽培するために肥料や腐葉土などを混ぜ合わせた土。
13. 二番目。野球では、二塁または二塁手のこと。
14. 目じりが細長く切れ込んでいる様子。
15. 二酸化炭素が水に溶けて生じる弱い酸。
16. 今夜・今晚を意味する雅語です。
17. 1951(昭和26)年、津村謙のヒット曲「上海帰りの○○」。
18. 選挙の時など、立候補者が公衆に対して約束すること。
19. 人工の物体。
20. 雨露をしのぐためだけの、小さくて粗末な建物。
21. 山間に生えるウコギ科の多年草。春、白い若い茎を食べます。
22. 漢字を、その意味にあたる日本語の読み方で読むこと。
23. 夜、道ばたで物を売る店。
24. 文章表記中などに用いられる、「」などの記号のこと。
25. 早い時期。まだ物事が十分に進行していない時期。
26. 物事や状態についてのはっきりした認識。
27. 漢口優と有野晋哉のお笑いコンビです。
28. 森鷗外の「○○姫」

### ヨコのカギ

1. 生活をするうえで、最も基本的な三つのこと。
2. 水辺や湿地に生える多年草の一種で、ススキに似て銀色の穂を出します。
3. 中森明菜の1983年のヒット曲。ちなみに作曲はYMOの細野晴臣が担当。
4. タイヤやホイールなど、車に関する物を一括してこう呼びます。
5. アジアに住む民族や、そこの民族出身の人々の総称。
6. 曲がり道が多くて、まっすぐに行けないこと。
7. 3月3日に女の子のすこやかな成長を祝って飾られる、○○様。
8. 幻想的かつ壮大なスケールで綴られた宮沢賢治童話の最高傑作のひとつ。
9. 夏の朝のことです。
10. 選挙の時など、立候補者が公衆に対して約束すること。またはその約束。
11. 革、ゴム、布、木などで作った履き物。
12. 植物を栽培するために肥料や腐葉土などを混ぜ合わせた土。
13. 二番目。野球では、二塁または二塁手のこと。
14. 目じりが細長く切れ込んでいる様子。
15. 二酸化炭素が水に溶けて生じる弱い酸。
16. 今夜・今晚を意味する雅語です。
17. 1951(昭和26)年、津村謙のヒット曲「上海帰りの○○」。
18. 選挙の時など、立候補者が公衆に対して約束すること。
19. 人工の物体。
20. 雨露をしのぐためだけの、小さくて粗末な建物。
21. 山間に生えるウコギ科の多年草。春、白い若い茎を食べます。
22. 漢字を、その意味にあたる日本語の読み方で読むこと。
23. 夜、道ばたで物を売る店。
24. 文章表記中などに用いられる、「」などの記号のこと。
25. 早い時期。まだ物事が十分に進行していない時期。
26. 物事や状態についてのはっきりした認識。
27. 漢口優と有野晋哉のお笑いコンビです。
28. 森鷗外の「○○姫」

## 編集後記

前号でお気づきになった方もたくさんいらっしゃるかと思いますが、Compassの表紙が1月号から新しいデザインに変わりました。編集担当も自信を持って刷新した表紙ですが、おかげさまで組合員の皆様から寄せられたアンケートを見ても好評をいただいております。また、前号を手に取られた労働局の方からおもろめの言葉をいただきました。今、皆さんのお手元に届いているCompassの表紙はいかがですか?皆さんのCompassに対する感想、ご意見を是非、下記アドレスまでお寄せください。

さて、今号のP.2には2009年賃金交渉のポスターが掲載されています。すでに皆さんも職場や組合事務所で目にされているかと思いますが、こちらも昨年までのデザインとはガラリとイメージを変えています。このポスターのなかには建設産業で働く私たちが日々作り上げている様々な構造物が描かれています。住宅、道路、トンネル、橋、港…。人々が生活する「社会」を写し取ったこのポスターのデザインには、「守ろう産業の誇り/かたちにしよう明日のしあわせ」というキャッチフレーズに込めた今年の賃金交渉に対する思いとともに、社会の基盤を担っている私たち建設人としての誇りもまた一緒に込められています。

何か私たちの労働環境にとって暗いニュースが続いたこの冬もうすぐおしまいです。実りある賃金交渉がこの春いちばん最初のグッドニュースになるよう一緒に頑張っていきましょう。

労働条件の向上と組合活動の活性化～組合員のための組合を～

# 馬淵建設職員組合

馬淵建設株式会社は今年、創業100周年を迎えます。同社はその記念に社会貢献事業として、ミクロネシア連邦チューク州・モエン島にあるザビエル高校の改修工事を行いました。この高校は、もともと太平洋戦争時に馬淵組(当時)が軍の通信施設として施工した建物でした。その後、終戦に伴い多くの軍事施設が破壊されましたが、この施設は島民の将来を考えた馬淵組本社の判断により残され、同連邦の中心的な教育施設に転用、歴代の大統領などの要人を輩出してきました。現地で「マブチスクール」と呼ばれる同校も、老朽化が激しくなったことから「建物に新たな命を与えてくれたことのお礼と建主の責任として」無償で改修したそうです。「建設業の魅力」について執行部が披露してくれた「深イイ」エピソードでした。今回は日建協結成当初からの仲間である馬淵建設職員組合の紹介です。

●設立：1947年3月

●組合員数：276名(2009年1月現在)

●執行委員数：8名

●執行委員会：月1回



後列左より 佐々木委員、都留委員、勝岡委員、入江委員  
前列左より 宇賀神副書記長、加藤書記長、小高委員長、相川副委員長

## 組合として現在特に力を入れて取り組んでいる課題があつたら教えてください

労使で組織している時短専門委員会で「業務アンケート」という調査を実施しています。調査期間を昨年12月の1ヶ月間とし、一人現場の小規模作業所から所員5名以上の大規模作業所まで、建築と土木、各々9作業所を対象にアンケートを実施しました。

調査内容ですが、先ず業務内容を【打合・会議】【現場管理】【施工管理】【事務処理】【その他】で分類し、そこからさらに細かくします。例えば【現場管理】でしたら『業者打合せ』『写真撮影』『現場巡回』『検査立会』『墨だし』『清掃』まで分け、さらに『現場巡回』であれば「品質」と「安全」に、『立会い』であれば「各種検査」「場外検査」「コンクリート打ち等の重要作業」に、とにかく作業所内の業務内容の全てを細かく、項目化しました。そして一日のうち時間のかかった業務の上位5項目とその時間を毎日記入してもらう調査を実施しました。



## 「業務アンケート」を実施しようと思われたのはなぜでしょうか？

長時間労働の問題に取り組むにあたり、先ずは実態把握が必要と感じたからです。また、業務内容と時間を日々記入すれば、自分の業務内容とそれにかかる作業時間を意識するようになります。そこから業務を簡素化できないかという考えにもつなげていけるだろうという目論見もありました。

業務の簡素化にあたって、月に1回出すような書類を減らしたり、効率化したところで、長時間労働の短縮にはつながりません。潰す書類はどれなのか？ 効率化を考えるべき作業は何なのか？ 全労働時間に占める割合が1%の作業より10%を占める作業を潰していく方が長時間労働の短縮にはより効果的と考え、業務の内容と作業時間を調査しているわけです。今後は集められたデータを如何に活用するかが重要になりますので、労使とも知

改修後のザビエル高校



恵を絞って、時短につながる方策を打ち出せるよう進めたいと思います。

## 「ワーク・ライフ・バランス」について、どうお考えですか？



宇賀神副書記長



勝岡委員

ワーク・ライフ・バランスについて考えることは、現状打開のきっかけと自分の意識改革につながると思います。それは時短にもつながる重要な要素です。ただ、難しい面もあります。個人個人もそうですが、年代によってもワーク・ライフ・バランスの考え方には違いがあります。仕事を中心としてこれまで生きてこられた年配の方にとっては、ワーク・ライフ・バランスと言ってもなかなか実感はわかないでしょう。大きな運動にしてしまうと、年配の方はついて来ないことが考えられます。また、現状にある程度納得している方に対してこの概念をどう反映していくべきかということも課題として考えられます。

その他にも執行部からは、工事の難易度を数値化し、部署内で各作業所の難易度を見るようにする建築統轄部の取り組みも紹介していました。自分の作業所の難易度を周囲に理解してもらえることと、その難易度を参考にしたうえで評価を受けられることから社員のモチベーション維持に大きな効果があるそうです。

小高委員長を中心にガッチャリまとまった馬淵建設職員組合。執行部では、結束力の証として富士山登頂を計画中とのことです。いつかその話を聞かせてください。取材協力、どうもありがとうございました。