

# Compass

vol.  
784

 <http://www.nikkenkyo.com>

 [nikkenkyo@nifty.com](mailto:nikkenkyo@nifty.com)

1

2010/January

## 2010年 年頭所感

### 新春議長対談

日建連 常務理事 福田雄一氏と

### 女性技術者のネットワーク作りをめざして

～日建協 女性技術者懇談会～

### *Shall We Sing?*

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

2009年度 日建協秋期会社訪問

会社はどう考えているんだろう?

### トピックス：

- ◆熱烈歓迎！ 中国派遣団
- ◆あなたのキャッチフレーズで土曜閉所をもり上げよう！
- ◆日建協ホームページに情報あります

組合員一人ひとりの充実した生活のために！

続東西組合細見7―間組職員労働組合

クロスワードタイム 他



# 2010年 年頭所感



議長 福島 玲司

加盟組合の全組合員の皆様、新年明けましておめでとうございます。今年一年が皆様にとって、また、私たちの働く建設産業にとって良い年になることを心よりお祈りいたします。

激動の2009年も終わり、新たに2010年を迎えることになりました。昨年暮れからの政府の動きにより、今後の建設産業がどのようなのか、また、自分の勤める会社のゆくえ、自分自身の賃金・雇用・働きすぎによる心身の健康など、不安は解消されるどころか増大する一方であると思います。このような時だからこそ、私たち日建協は、組合員の皆様の不安を少しでも解決できるように多方面に向かってアンテナを張り続けて行動し、情報を発信し続けたいと思います。

さて、今回は、以前から日建協活動の中心の一つとして進めております業界団体との協働活動にクローズアップをして、業界団体としての提言書の中に「日建協と協調して取り組む」とうたっていた「社団法人日本建設業団体連合会(日建連)」の福田雄一常務理事との対談を行い、現在の建設産業の状況及び今後の方向性や建設産業でのワーク・ライフ・バランスなど、いろいろなお話を伺いました。

暗い話ばかりだった2009年を楽しく働ける2010年に変えるためには何ができるのか。個人が持つ数々の不安を解消するには何ができるのか。対談の中で明確な答えは出ていませんが、この中から組合員一人ひとりが建設産業の変化を感じ取り、「よし、がんばろう」と思ってもらえれば幸いです。

大好きな建設産業をみんなで盛り上げ、未来に向かって楽しく働ける職場を創り上げましょう。

## 新春対談

(社)日本建設業団体連合会 常務理事 福田雄一氏

**福島:**最近、日建連さんとはいろいろな形で連携する機会が増えています。疲弊した建設産業にとって労使一体で取り組んでいることを、日々頑張っている組合員の方々に発信したいと思い今回の企画に至りました。本日はよろしくお願ひします。

**福田:**こちらこそ、お願ひします。

### ◆建設産業はどこに向かうのか

**福島:**今回の衆議院議員選挙において、民主党が「コンクリートから人へ」とうたっていますよね。私個人としては、技術者のはしくれでもあるので、この言葉が気になって仕方がないです。常務理事はどのようにお感じになりますか。

**福田:**マニフェストで公約してしまったから仕方がないのかも知れないが、建設業にしてみればかなりのアゲインストですね。業界をあげてダムやトンネルなど世界に誇れる土木技術や、地震国である日本にとっての免震・耐震技術の重要性も、社会や政府にもっとアピールしなければいけないでしょう。

**福島:**確かに、日本の建設産業はアピール度が少ないと思いますが、今回の政府の言い方はあまりにも露骨すぎると思います。せめて「箱モノから人へ」としてもらいたい。

**福田:**個人的には、この言葉は一時的な流れであって、長くは続かないと思いますよ。

**福島:**それに、新政府の見直しの手法は、インフラ整備というものを平面的に見ずにピンポイントで見て善し悪しを判断しているように思えます。これでは本来の意味でのインフラ整備は出来ないと思います。

そういった政治的な影響もありますが、社会全体が大きく変わろうとしている今、今後の建設産業はどのような方向に向かうべきだと考えていますか？

**福田:**非常に難しい問題ですね。国土交通大臣が改修や維持管理に重点を置くべきと言っているので、環境に配慮しながら政府の言う方向に進むのも大切だと思います。

ただ、インフラ整備は重要な課題だし、災害が起きてからでは遅い。必要なインフラ整備については団体をあげて政府と話し合っていく必要があると思っています。

**福島:**産業全体として新しい働き方を模索し自助努力する必要があります。海外進出の話もあり、もっと欧米の世界標準の働き方も考えて産業で広報していかないといけないと思います。

**福田:**そうですね。欧米のゼネコンの動きや労働者の働き方を研究し、その結果を広報していかなくてはならない。国によって施工方法も働き方も違いますからね。

**福島:**どこの働き方が一番良いのかということは一概には言えないと思います。どの国も独自のカラーを持っているので、その中でどこの働き方が一番日本にマッチしているか、もしくは混ざった方がいいのか、と様々な切り口から検討する必要がありますね。また、契約面も含めて考えていかないといけないでしょう。



**福田:**政府はゼネコンに海外に出て行けというが、契約関係などをしっかり研究してからではないと、外国勢に押し切られて、また失敗してしまう結果になってしまうでしょう。いろいろと検討すべき課題が多いと思いますね。

**福島:**ゼネコンで海外施工の経験があるのは、全体からするとほんの一握りで、ほとんどの人が海外での働き方を知らない状況です。大臣が「ゼネコンは海外に行け」というのを単純かつ急激に受け入れるのは産業としての魅力低下につながってしまうし、職員が自分の今後の働き方を考える上で不安を抱えて働くことになってしまいます。更には、離職までも促進しかねないでしょう。

### ◆建設産業でのワーク・ライフ・バランスとは？

**福田:**今一番心配なのは、日建協がやっている「ワーク・ライフ・バランス」だと思います。残念なことに、建設業に従事している人たちはみんな将来に不安を抱えています。雇用の不安や、家族を養わなきゃという不安もある。従業員にとって、愛情を持って働ける職場があれば、家庭にも愛情が持てると思っています。つまり、従業員を大切にすることが企業であれば生産性の向上につながり、企業は成長します。

**福島:**かつて建設業は雇用の受け皿でしたが、今では建設業を見限ってこの業界から逃げ出す人が多くなっています。デフレスパイラルのような現在の建設産業の状況をどこかで断ち切りたいですね。今のうちに時間外労働に依存したような働き方や企業としての従業員の働かせ方では、決して断ち切れるものではないと思っていますが、今後の建設産業の在り方について、何かお考えはありますか。

**福田:**仕事が生き甲斐であった時代が長いことありましたが、今では仕事も家庭もどちらも大事でないといけません。休みにしても、ただ体を休めるのではなく、趣味に没頭したり、遊びに行ったりして活力を蓄えないとだめです。

仕事でも同様に、単に仕事をする事が喜びではなく、何かを成し遂げる事が喜びだと思うし、前提として目標が無ければいけないと思います。それは、会社が経営理念に掲げなければ、従業員も目標が掲げられないので、そうすることが、会社として重要だと思います。

**福島:**日建協の統一土曜閉所運動も会社側が理解を示してくれて、一緒に取り組んでくれたことが、現在の好成績に繋がっています。ワーク・ライフ・バランスも同じように会社が経営理念として取り入れ、トップダウンで推進することが重要だと私も思っています。

**福田:**ワーク・ライフ・バランスを経営理念として取り入れることは、決して大企業だけが行うことではなくて、言わば少子化社会における企業の社会的責任だと思います。例えば、コミュニケーション不足によって、交渉下手な職員が増えています。これは、職場や家庭での会話が不足している事なので、コミュニケーションマニュアルなどを作っても面白いと思っています。そうすることが、うつ病対策やメンタルヘルスの充実にもつながると思います。



**福島:**面白いですね。古い産業だから加盟企業が大きく変わるため手助けを業界団体が行うということですね。日建協でも、ワーク・ライフ・バランスを推進する手段の一つとして女性技術者懇談会を開催して、女性の意識を加盟組合に発信しようと思っています。

**福田:**建設産業の現場で働く女性は、大変だと思います。その業界の固定概念も変えないといけないですね。実は個人的にですが「子育てハンドブック」のようなものの作成も考えなくてはいけないと思っています。

### ◆ところで、日建連の提言はどうなっているのか

**福島:**日建連は「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」を出されていますが、日建協としてもこの提言にぜひ協力したいと思っています。提言を更に盛り上げるために、どのような協力ができますか？

**福田:**こちらとしてもぜひとも協力していただきたいと思っています。例えば、作業所閉所と快適職場に関しては、1月に要請文を加盟企業に発信し、その内容を各社の新年度方針に盛り込んでいただくべく、現在作業を進めているところです。この辺の話は日頃から取り組まれている日建協にご意見・ご協力をいただく必要も出てくるでしょう。快適職場認定の促進については、日建連として申請を促す現場について何らかの基準が必要であると考えています。また、土曜閉所については、4月に閉所調査等を予定しているので、日建協にご協力いただく場面も出てくると思います。

**福田:**どちらも日建協としてお役に立てる課題だと思いますので、ぜひ、実現に向けた協力をしていきたいと思っています。それと快適職場の申請にあたり、日建連として何らかの基準をという話ですが、通常の認定基準に加え、例えば労働環境や業務改善アイデアなどを入れてみるというのも面白いと思います。

### ◆最後に…

**福田:**本当に建設業は正念場を迎えていますね。

**福島:**縮小したとしても、決して無くなるはずのない産業ですが、いろいろな働き方を含めて産業全体に構造を考え直す時期であることは確かですね。

**福田:**政権が変わり建設業のあり方を問われています。それは真摯に受け止めて、きちんと努力しなければいけないと思っています。必ず明るい展望は開けていきますよ。日建協の組合員の方々も諦めないで頑張ってください。魅力ある産業に就いた気持ちを忘れずに、一緒に明るくやっつけていきましょう！



対談のお相手の紹介  
社団法人 日本建設業団体連合会(日建連)

常務理事 福田 雄一氏  
1973年、大成建設(株)入社。  
同社建築営業本部統括営業部長を経て、2009年に日建連専従の常務理事に就任。現在は、主に労働安全衛生・防災を担当して、積極的に建設産業の労働環境向上に取り組まれている。

# 女性技術者にとっての ワーク・ライフ・バランスって!?

日建協 女性技術者懇談会 (2009.11.19)



後列左から: 赤城久江 (建設業振興基金)、本多則恵 (内閣府仕事と生活の調和推進室参事官)、堀川恵 (ハザマ)、池尻安維 (フジタ)、黒木由佳 (五洋建設)、藤原佑美 (五洋建設)、後藤純子 (清水建設)、富永幸那 (清水建設)、角田沙世 (清水建設)、山本幸恵 (奥村組)、張舎予 (奥村組)  
中列: 大西知子 (内閣府男女共同参画局推進課企画官)、日野陽子 (ハザマ)、土田知世 (清水建設)、菊地迪恵 (大和小田急建設)、高橋加津菜 (長谷工コーポレーション)、正木和美 (長谷工)、三浦真澄 (飛鳥建設)、春山聡子 (銭高組)、寺門あすか (大谷建興)  
前列: 藤原まや (戸田建設)、家地加奈子 (戸田建設)、原亜希子 (長谷工)、古市奈緒美 (長谷工)、工藤彩 (東洋大)、齋藤恵利香 (東洋大)・敬称略

今回の「日建協 女性技術者懇談会」には、日建協加盟組合から16名、建設産労懇の仲間である長谷工グループ労組から4名、合計20名の女性技術者に集まっていたいただきました。

また、内閣府の方々、そして東洋大学の先生や学生たちにも参加いただきました。

懇談会では、日常の想い、そして将来を見据えた上で不安に思っていることや悩んでいることを中心にお話しいただきましたが、やはり皆さんの想いは、ある一点に集中していききました。



## ● 今の職場環境に対する悩みは、意外と…!?

まずはみなさんに、日頃の悩みを打ち明けていただきましたが、思っていたほど、今の職場環境(体力的、労働時間)に関して悩んでいます、という方がいらっしゃるなかつたのが、とても印象的でした。みなさん、大変だけれども、それ以上にやりがいのある仕事だと思って、毎日頑張られているようです。そんな中、こんな悩みを打ち明ける方も…

**富永** 現場に出て職人さんと接する時は、新社員であるとか女性であるということもあって、それが優位に働いてくれていることがあるのかな、というところが少し自分の中では引っ掛かっています。本当に段取りが上手いって人が動いてくれるようになると良いなと思いつつ、仕事をしています。

建設産業のワーク・ライフ・バランスを考えていく上で、女性の観点から見た建設産業のあり方、将来像といった声を収集したい、と考えこの懇談会を企画しました。今回は、実際に作業所で「監督さん」と呼ばれながら働いている女性技術者の皆さんに集まっていただき、日頃の想いを熱く語っていただきました。

### ◆なるほど、すごく前向きな悩みですね。

では、本人の意識と周りの対応にギャップを感じるの、どういったところでしょうか?

**山本** 思った以上に皆さん、気を遣ってくれるのが、凄く目に見えるんですね。例えば、女性専用のトイレが無いことなどをすごく心配してくれてたんですが、そういうことはあまり自分の中では気にしていませんでした。

**高橋** 現場配属までは、職人さん達のほうが女性監督に対して否定的かと思っていましたが、指示をすると、面倒くさくても、“高橋さんが言うんだから仕方が無いな”と皆さん、対応してくれます。

### ◆ある程度は覚悟してきているから、意外とギャップを感じる場所は少なかったということですね。

**角田** 現場では、同年代の男性と同じように怒られてきましたし、男性と同じように仕事を求められてきました。とてもやりがいのある仕事だと思って今まで働いてきています。



**後藤** 私の方から“女の子だからって力仕事だつてある程度は出来るし、10年後自分が困らないようにどんどん叱ってください”とお願いしました。今は、どんどん怒られながら仕事をしています。

**張** 職人さんなどは、やはり女性だからと重いものなどを持ってくれたり、優しくしてくれたことも多々あります。

### ◆女性ならではの働きかたがありますよね。

**正木** 職人さん達が、仕事しやすいように段取りをキメ細かにしてあげたり、普段から“元気?”と声掛けをしてあげることで、職人さん達との信頼関係を作っています。いかに男性と同じ仕事をするかではなくて、女性として何が出来るかを考えているところです。

## ● みんなが気になっているところは、やはり…。

つぎにお聞きしたのは、将来についてです。「仕事上の

キャリアプラン、将来のライフプランを考えた時、不安に思っていることは?」の問いに、やはりみなさんの想いは、結婚・出産に集中しました。「結婚・出産しても、働き続けたいですか?」と聞いたところ、ほとんどの方が手を挙げられました。

### ◆具体的に、どういったところが不安なのでしょう?

**堀川** 妊娠している期間は絶対に現場に出られないんですね。高い所には上れなくなりまして、危ない所にも行けなくなります。施工図を担当するとか設計に行くとか積算に行くとか会社でも考えてくれるとは思いますが、すぐ役に立つわけではないですし、10ヶ月や1年で出て行くなれば、仕事もそんなに教えてもらえないと思います。



**後藤** いずれ子供が大きくなったらまた現場をやりたいと思っています。その時に会社がちゃんと戻してくれるのか、将来的にまた現場の仕事をやらせてくれるのか、その点でどれくらい自由が利くのか、という点を一番不安に思っています。

## ● “先輩がいない”ことが一番の不安要素

### ◆現場を空けてしまつて第一線から離れてしまうのが怖いということでしょうか?

**藤原(ま)** やはり一番は「戻れないかもしれない」ということだと思います。必ず戻れると言われたら多分安心できます。建築業界だけでなく他の業界でも、これまで「女性は妊娠したら辞めるもの」という意識が根付いていると思います。



**家地** 先輩の女性社員もいますが、私たちの代から女性の現場監督を採用しようと会社が打ち出してくださって、私たちが第一線という形で動いています。私も女性として子供を産んでも仕事を続けたいという思いがあります。やはりメンタル的にも不安定になったりする面もありますので、その点を会社とどうコミュニケーションを取りながら前に進むのかということ、まず考えることが大事だと思います。

**菊地** 現場の先輩で、託児所とかの情報を交換できる人がいないことが不安です。朝早くから夜遅くまでやっているとか、現場が変わってもそこに迎えに行くことが出来るのかとか、そういう情報をくれる人がいないのが一番の不安です。

◆復職する時の話とか、女性の働き方がはっきり決まってい

ないのが、一層不安をかき立てているのでしょうか。

働く女性の先輩として、何かアドバイスいただけますか?

**本多参事官** 皆さんは、入社して1、2年目ですから、まだ少しでも現場を離れるのが怖いんですね。その感覚は分かりますが、10年くらい経つと半年くらいのブランクは、長い就業人生から見たらそれで別に決定的な差がつくわけではないと思えるようになります。

また、実績が無いと、会社も「この人は子供を産んだ後も働き続けてくれるのか」と不安なんですね。だから、女性でもちゃんと働き続けるという実績が積みあがっていけば会社も変わるし、皆さんそういう実績を後輩のためにも残していただきたいと思います。

●実際に所長をされている女性の話を聞きたい

◆実際に結婚・出産を経験した女性所長がおられる会社の方がいらっしゃいましたら、お話を聞かせて下さい。

**古市** 入社21年目くらいの女性の現場所長がいます。学生の頃に一度お話を聞きに行きました。どういう感じで結婚して出産し、仕事を続けているのかと聞いたら、そういう制度を使った上で産休も取った、という話を聞きました。しかし、産休期間をフルに活用したかという、当時はやはり現場に戻れなくなるのでは、という不安があったので、3ヶ月くらいしか取らなかったようです。お腹が大き



くなるギリギリまで現場にいて、事務作業をしていたそうです。後で聞いたら、取れる休みは取っておいたほうが良い、と言われました。長い人生の中で考えれば、たかが1年休んだくらいはブランクにもならないし、逆にその時間をいかに有意義に過ごすかによって、現場に復帰した時に自分のためになるものがあるんじゃないの、という話を聞いています。

**後藤** 当社には、現場をもう20年近くやっていてお子さんもいらっしゃる方がいます。子供を託児所などに迎えに行く時などは、職人さん等に「今日は帰るから」と声を掛けて、また次の日に頑張る仕事をこなすとか、ある程度自分で見切りを付けるというか、言いたいことははっきり言って、でも仕事もきちんとやるように気を付けている、と私に教えてくれました。

◆みなさん、先輩がいない、前例がないといったことから、やはり情報交換の場が欲しいということですね。そういった部分で、何か会社として取り組まれているところはありますか?

**池尻** フジタでは、F-net (エフネット) という女性社員による組織があり、ダイバーシティ推進と女性社員の横のつながり作りに取り組んでいます。会社として、ダイバーシティ推進のために制度を整備しており、最近では、男性の先輩社員で育休を取る方もいるようです。

●みんなは会社に何を求めている!?

◆では、皆さんは、会社に何を求めていますか?

**家地** どのような事を望んでいるのかと聞かれても、前例が無く、私たちが第一線なので、将来像みたいなものはあるんですけど、何を求めているか漠然としている状態です。

**藤原(ま)** 私たちが作り上げていかなければいけない状況です。会社も「女性を入れたからには何かしなければいけない」と思ってくれているようです。同期の女性だけ集められて工務部長と面談する機会があり、どうなのか聞かれた際には「結婚したいし出産もしたい。仕事も続けたい」ということはちゃんと伝えました。

**三浦** 結婚、出産の後で現場に戻ってきた時に、「おっ、帰ってきたな!」みたいな雰囲気が欲しいですね。帰ってきてあたり前だろとか、そういう職場の雰囲気が欲しいです。

**張** 入社した際にも、何人かには「女性の施工監督は結婚したら辞めるか店内に入るんだぞ」と言われました。そういうことが今後ないように、最近では若手の意見を聞いて、そういう制度等を取り入れるようになってきていますが、私たちの代が先頭切って、どうして欲しいのか、

どんどん提示して変えていきたいと思います。



**後藤** 私は勤務地の融通が利く会社にして欲しいです。子供が出来た時に勤務地の希望をちゃんと聞いてくれる会社になって欲しいと思います。

制度もそうですが、「安心して戻れる“雰囲気”が欲しい!」というところに、みなさん共感されていました。すごく大事なことだと思います。

●同じように長時間働いている他産業の人たちってどうしてるの?

**菊地** 建設業以外にも、朝早く夜遅い職種はたくさんあると思います。そういう仕事をされている女性の方が、どういう育児や家庭生活をしているのか、お仕事を通じていろんな業種を見ておられる本多参事官に教えていただきたいです。



**本多参事官** 制度的には今度育児休業法が改正されて、育児休業だけでなく、職場復帰後子供が3歳になるまで短時間勤務の制度と、残業免除の制度を設けることを会社は義務付けられます。これまでは育児休業の間は良いけど、復帰してからが物凄く大変になることがありましたが、それが義務付けられるので少しは良くなるかと思えます。

後は雰囲気作りがこれからの課題かもしれません。それが進んだとしても、仕事と育児を両方していくと、多分皆さんに欲求不満を感じますよ。どっちも物凄く面白くて、でも、それを女性だけでやっているとますます不満が溜まりますから、夫にもシェアしてもらった方がいいです。だから、男性で育児休業を取る人が増えてくれば、女性だけの

問題ではなくなりますから、少しずつ良くなるのではないかと思います。

●これから...

今回の参加者のほとんどの方が、結婚や出産しても働き続けたい、とのことでした。また、企業側も作業所技術者として、女性の登用をいろいろと考え、増えてきている現状もわかりました。ただやはり、先輩が少ないので、皆さんどのように対応してよいかかわからないというのは、本人たちも企業側も同じです。

では、建設産業におけるワーク・ライフ・バランスを考えていく上で、これからどのような取り組みが必要なのでしょう。皆さん、前例が少ない中で、自分たちが第一線として、自分のため、後輩のために頑張っていくんだ、という強い思いを持たれていましたが、やはりそれだけでは進みません。専門の部署を設立し、一歩進んだ取り組みをされている企業もあるように、本人と会社が一体となって本格的に取り組んでいく必要があります。

そして、話し合われるべきは、「結婚・出産しても働き続けられる制度の充実」といった部分も大切ですが、「その制度を活用しやすい職場環境ならびに職場の仲間の理解・支援」といった雰囲気作りも重要であると考えられます。

女性が働きやすい職場というのは、ひいては男性も働きやすい職場といえるのではないのでしょうか?そして、女性にとって働きやすい環境作りには、男性の意識や働き方が変わることも必要です。これまで、どちらかと言えば男性社会であった建設産業においても、当然、これからは、男性も育児や家事に携わり、育児休暇を取るケースも増えていくと思います。そういった職場環境が形成されていくことで、男女共同参画型の産業が実現し、働く者全員が働きやすく魅力ある建設産業になっていくと考えます。



皆さんからいただいた貴重な意見は、皆さんの企業経営者はもちろん、業界団体、その他産業内外にも伝えて発信していきます。同じ建設産業で働く仲間同士のネットワーク作りを担うような企画を、日建協ではこれからも展開していきます。

組合員の皆さん、Compass11月号（Vol.783参照）時短特集で提言書「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』の実現に向けて」を紹介しましたが、今回は実際にどのような提言活動を行っているかを紹介しします。

この提言は建築作業所の労働環境改善にむけたものであり、外勤技術者の所定外労働時間のうち4割以上を占める休日の労働を解消し、厚生労働省が定義する過重労働にならない所定外労働時間45時間/月以下にすることをめざしています。

### その前に… 今、長時間労働になっていませんか？

下の表は、作業所勤務者の所定外労働時間の早見表です。毎日の終業時刻と休日取得状況から、月あたりの所定外労働時間の関係を示しています。皆さんの一月あたりの所定外労働時間をチェックしてみてください。

たとえば4週間で6日（4週6休）休めている人で、平均終業時刻が19:00の場合は、一月あたりおよそ60時間の所定外労働時間になります。

いかがですか？ 作業所勤務の方は80時間/月以上の所定外労働時間になっていませんか？

日建協の時短アンケート（2008年11月）によると、外勤技術職の所定外労働時間平均は84.9時間/月であり、組合員全体でも半数が80時間/月以上となっています。健康障害を防止するうえで、早急に60時間/月以下にしないとなりません。

所定外労働時間早見表（時間/月）

平均終業時刻	休日取得状況				
	4週4休	4週5休	4週6休	4週7休	4週8休
17:00	40	30	20	10	0
17:30	50	40	30	20	10
18:00	60	50	40	30	20
18:30	70	60	50	40	30
19:00	80	70	60	50	40
19:30	90	80	70	60	50
20:00	100	90	80	70	60
20:30	110	100	90	80	70
21:00	120	110	100	90	80
21:30	130	120	110	100	90
22:00	140	130	120	110	100
22:30	150	140	130	120	110
23:00	160	150	140	130	120

⇒■⇒健康障害のリスクが上昇（厚生労働省による）  
2～6ヶ月平均で80時間/月以上の所定外労働時間は健康障害のリスクが高く、100時間/月を超えると1ヶ月でもリスクが高いとされています。

日建協では所定外労働時間の組合員平均の目標を、健康障害のリスクが低い45時間以下としています。作業終了後の業務時間を考えると、現状では早く帰れたとしても平均終業時刻は19:00くらいになるのでしょうか。そうすると4週8休にしないと45時間/月以下にすることは難しいことがわかりますよね。では、どうすれば4週8休にできるのでしょうか。

### 日建協が主張する「適正工期」とは？

民間建築工事では約8割が受注時に休日条件が明示されていません。そして約9割の作業所が4週4休以下の短い工期設定であり、休日返上を前提とした工期設定となっています。そもそも、契約段階で休日等が考慮された工期設定がされていないことが原因です。

しかし、公共工事の場合はどうでしょう。工期設定は一般的に4週8休の工期設定となっているのです。国土交通省は公共工事において、**建設産業における住宅・社会資本整備の円滑な推進及び建設産業の健全な発展という観点**から労働時間短縮にむけた支援措置として「4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定と契約条件への明示」を通知しています。

この観点は民間建築工事においても同様にあてはめられるべきであり、産業に関わる関係者（国土交通省、厚生労働省、発注者、業界団体、企業経営者）が一体となって取り組む必要性を日建協は訴えているのです。

### 公共工事の工期設定の考え方

「平成9年度以降の直轄工事の工期設定及び作業不能日の条件明示について」（平成9年5月21日／建設省技調発第97号）

#### 1. 工期設定について

- (1) 工期設定については、4週8休（完全週休2日制）対応とする。
- (2) 週所定労働時間40時間制に対応した適正な積算を実施する。

#### 2. 作業不能日の条件明示について

降水（降雨・降雪）等による作業不能日数を特記仕様書に条件明示するものとする。

特記仕様書への記載例

工期は、雨天・休日等（138）\*日を見込み、契約の翌日から（365）\*日間とする。なお、休日等には日曜日・祝日、夏季休暇及び年末年始休暇の他、作業期間内の全土曜日を含まない。

注）\*日は、具体的な日数を記載すること。

### 立場は違えど 想いは一緒! だけど…

#### ◆厚生労働省

- 建設業の労働者の健康や安全のためにも、適正な工期は必要だと考えます。
- 安全と工期の関係については、調査をすすめているところでございます。
- 国交省から要請があれば、土曜作業所閉所を発注者や建築行政に対してはたらきかけることは可能だと考えます。

#### ◆国土交通省

- 住宅社会資本整備の円滑な推進と、産業の健全な発展のためには、4週8休を考慮した工期は必要です。
- 発注者に対して、適正な工期での発注につとめるよう指導する必要性などは検討できるのではないかと考えています。
- 国民の契約に対しては、口を出せないと考えるところでございます。

#### ◆民間発注者

- より良いものを安全につくってもらうためには、適正な工期は必要ですよ。
- 法律とか契約とかでルールがあれば、従わないわけにはいかないけどね。
- どう見ても短工期と思えるようなものは、品質とか安全とかで問題に思ってるよ。
- 無理な工期での発注なんかしてないよ。逆に、建設会社から工期を短くしたいって言われたりするんだよ。
- 労働環境は企業内で解決するものでしょ。こっちには関係ないよ。

#### ◆業界団体

- 建設産業の健全な発展が責務。
- でもこのままでは駄目だよ。5年後までに土曜50%閉所を実現したいね。
- やっぱり、国や自治体などが率先して標準工期とか示さないと発注者にも言えないよ。

#### ◆企業経営者

- 社員のためにも適正な工期は必要だよ。
- 日建協が言い続けることは大事だよ。
- 受注競争のなかでは一企業だけで取り組むことは難しいんだよ。
- 法律とか規制がないと無理だよ。



### 日建協が取り組むことは？

関係者の立場の違いで反応も変わります。でも、建設産業の健全な発展が必要だという点では異論はないようです。では、どうしてできないのでしょうか。

やはり関係者が声を合わせる必要があります。そのためには発注者の理解促進にむけた意見発信や、休日や不稼働日を考慮した受発注のしくみづくりが必要です。

#### ◆ルールづくり

- 契約や法律などに休日条件を盛り込み、作業所における週休2日制に取り組む企業も、公平な競争ができるしくみづくりの必要性を訴えています。

#### ◆理解促進にむけた意見発信

- 民間発注者に対する啓蒙や意見交換を行っています。
- 発注者側労働組合をつうじて、他産業の発注担当者との意見交換を行っています。

### わたしたちができることは？

忙しくて休めないではなく、休むために職場でどう協力しあえば良いかを個々人が考えてみましょう。次に、作業所において工程表を作成する際に4週8休で工程を組み、スケジュールが納まらない場合のみ土曜を作業日に組み入れるという考え方に切り替えてはどうでしょうか。

どうしても4週8休にできない場合でも、前頁の**早見表**を参考に所定外労働時間を管理して、休める工程を考えてみませんか。工夫して休めた好事例などがあれば加盟組合や日建協までご連絡ください。

提言書の詳細については、日建協HPをご覧ください。

(<http://www.nikkenkyo.com/>)



組合員の皆さん、Compass11月号（Vol.783参照）時短特集で提言書「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』の実現に向けて」を紹介しましたが、今回は実際にどのような提言活動を行っているかを紹介しします。

この提言は建築作業所の労働環境改善にむけたものであり、外勤技術者の所定外労働時間のうち4割以上を占める休日の労働を解消し、厚生労働省が定義する過重労働にならない所定外労働時間45時間/月以下にすることをめざしています。

### その前に… 今、長時間労働になっていませんか？

下の表は、作業所勤務者の所定外労働時間の早見表です。毎日の終業時刻と休日取得状況から、月あたりの所定外労働時間の関係を示しています。皆さんの一月あたりの所定外労働時間をチェックしてみてください。

たとえば4週間で6日（4週6休）休めている人で、平均終業時刻が19:00の場合は、一月あたりおよそ60時間の所定外労働時間になります。

いかがですか？ 作業所勤務の方は80時間/月以上の所定外労働時間になっていませんか？

日建協の時短アンケート（2008年11月）によると、外勤技術職の所定外労働時間平均は84.9時間/月であり、組合員全体でも半数が80時間/月以上となっています。健康障害を防止するうえで、早急に60時間/月以下にしなければなりません。

所定外労働時間早見表（時間/月）

平均終業時刻	休日取得状況				
	4週4休	4週5休	4週6休	4週7休	4週8休
17:00	40	30	20	10	0
17:30	50	40	30	20	10
18:00	60	50	40	30	20
18:30	70	60	50	40	30
19:00	80	70	60	50	40
19:30	90	80	70	60	50
20:00	100	90	80	70	60
20:30	110	100	90	80	70
21:00	120	110	100	90	80
21:30	130	120	110	100	90
22:00	140	130	120	110	100
22:30	150	140	130	120	110
23:00	160	150	140	130	120

⇒健康障害のリスクが上昇（厚生労働省による）  
2～6ヶ月平均で80時間/月以上の所定外労働時間は健康障害のリスクが高く、100時間/月を超えると1ヶ月でもリスクが高いとされています。

日建協では所定外労働時間の組合員平均の目標を、健康障害のリスクが低い45時間以下としています。作業終了後の業務時間を考えると、現状では早く帰れたとしても平均終業時刻は19:00くらいになるでしょうか。そうすると4週8休にしないと45時間/月以下にすることは難しいことがわかりますよね。では、どうすれば4週8休にできるのでしょうか。

### 日建協が主張する「適正工期」とは？

民間建築工事では約8割が受注時に休日条件が明示されていません。そして約9割の作業所が4週4休以下の短い工期設定であり、休日返上を前提とした工期設定となっています。そもそも、契約段階で休日等が考慮された工期設定がされていないことが原因です。

しかし、公共工事の場合はどうでしょう。工期設定は一般的に4週8休の工期設定となっているのです。国土交通省は公共工事において、**建設産業における住宅・社会資本整備の円滑な推進及び建設産業の健全な発展という観点**から労働時間短縮にむけた支援措置として「4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定と契約条件への明示」を通知しています。

この観点は民間建築工事においても同様にあてはめられるべきであり、産業に関わる関係者（国土交通省、厚生労働省、発注者、業界団体、企業経営者）が一体となって取り組む必要性を日建協は訴えているのです。

### 公共工事の工期設定の考え方

「平成9年度以降の直轄工事の工期設定及び作業不能日の条件明示について」（平成9年5月21日/建設省技調発第97号）

#### 1. 工期設定について

- 工期設定については、4週8休（完全週休2日制）対応とする。
- 週所定労働時間40時間制に対応した適正な積算を実施する。

#### 2. 作業不能日の条件明示について

降水（降雨・降雪）等による作業不能日数を特記仕様書に条件明示するものとする。  
特記仕様書への記載例  
工期は、雨天・休日等（138）\*日を見込み、契約の翌日から（365）\*日間とする。なお、休日等には日曜日・祝日、夏季休暇及び年末年始休暇の他、作業期間内の全土曜日を含んでいる。  
注）\*日は、具体的な日数を記載すること。

### 立場は違えど 想いは一緒! だけど…

#### ◆厚生労働省

- 建設業の労働者の健康や安全のためにも、適正な工期は必要だと考えます。
- 安全と工期の関係については、調査をすすめているところでございます。
- 国交省から要請があれば、土曜作業所閉所を発注者や建築行政に対してはたらきかけることは可能だと考えます。

#### ◆国土交通省

- 住宅社会資本整備の円滑な推進と、産業の健全な発展のためには、4週8休を考慮した工期は必要です。
- 発注者に対して、適正な工期での発注につとめるように指導する必要性などは検討できるのではないかと考えています。
- 国民の契約に対しては、口を出せないと考えるところでございます。

#### ◆民間発注者

- より良いものを安全につくってもらうためには、適正な工期は必要ですよ。
- 法律とか契約とかでルールがあれば、従わないわけにはいかないけど。
- どう見ても短工期と思えるようなものは、品質とか安全とかで問題に思っているよ。
- 無理な工期での発注なんかしてないよ。逆に、建設会社から工期を短くしたいって言われたりするんだよ。
- 労働環境は企業内で解決するものでしょ。こっちには関係ないよ。

#### ◆業界団体

- 建設産業の健全な発展が責務。
- でもこのままでは駄目だよ。5年後までに土曜50%閉所を実現したいね。
- やっぱり、国や自治体などが率先して標準工期とか示さないと発注者にも言えないよ。

#### ◆企業経営者

- 社員のためにも適正な工期は必要だよ。
- 日建協が言い続けることは大事だよ。
- 受注競争のなかでは一企業だけで取り組むことは難しいんだよ。
- 法律とか規制がないと無理だよ。



### 日建協が取り組むことは？

関係者の立場の違いで反応も変わります。でも、建設産業の健全な発展が必要だという点では異論はないようです。では、どうしてできないのでしょうか。

やはり関係者が声を合わせる必要があります。そのためには発注者の理解促進にむけた意見発信や、休日や不稼働日を考慮した受発注のしくみづくりが必要です。

#### ◆ルールづくり

- 契約や法律などに休日条件を盛り込み、作業所における週休2日制に取り組む企業も、公平な競争ができるしくみづくりの必要性を訴えています。

#### ◆理解促進にむけた意見発信

- 民間発注者に対する啓蒙や意見交換を行っています。
- 発注者側労働組合をつうじて、他産業の発注担当者との意見交換を行っています。

### わたしたちができることは？

忙しくて休めないではなく、休むために職場でどう協力しあえば良いかを個々人が考えてみましょう。次に、作業所において工程表を作成する際に4週8休で工程を組み、スケジュールが納まらない場合のみ土曜を作業日に組み入れるという考え方に切り替えてはどうでしょうか。

どうしても4週8休にできない場合でも、前頁の**早見表**を参考に所定外労働時間を管理して、休める工程を考えてみませんか。工夫して休めた好事例などがあれば加盟組合や日建協までご連絡ください。

提言書の詳細については、日建協HPをご覧ください。  
(<http://www.nikkenkyo.com/>)



# 「会社はどう考えているんだろう？」

日建協の提言に関して加盟組合企業に意見を聞いてきました！

## 産業政策活動の提言について

### 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向けて

#### ●国交省の各施策は浸透していますか？

(国交省の各施策:設計照査・設計変更・工事一時中止ガイドライン、三者会議、ワンデーレスポンス)

- 日建協:** 国交省の各施策に対して、会社側から従業員の皆さんへの広報・教育活動は行っていますか？ また、4月からの発注工事には特記仕様書に「設計変更・工事一時中止ガイドラインの遵守」が記載されていますが、記載による現場管理の変化などについて、現場からの意見など上がっていますか？
- 会社側:** 施策の活用について作業所で話がでるようになった。ワンデーレスポンスで期限を決め、三者会議で設計者も入って方向性を出してくれるようになったので、**コミュニケーションの場は以前より増え、風通しが良くなった**とのことだった。
- 会社側:** 特に変化があったとは聞いていないし、具体的には把握していない。
- 会社側:** ガイドラインについては現場に通告を出して、きちんと取り組むよう指示している。**特記仕様書に記載された**ということは業界と組合が建設業というものをとらえ、**労使一体となって取り組んだ**好事例である。

#### ●公共工事の提言にひと言！

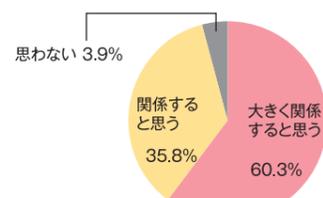
- 日建協:** 日建協では提言「契約内容の明確化と片務的体質の改善による労働時間の短縮に向けて」のなかで、無報酬業務の解消を提唱していますが、無報酬業務についてのお考えと、提言についてのご意見などを伺えますか？
- 会社側:** 国交省の担当者の意識が変わってないのが問題。本省や局は理解があるが、事務所の担当官まで周知されていないことが多々ある。周知されていたとしても、手間を嫌って動かない担当官が今でも存在する。いまだに、三者会議の資料も請負者側が作成している。引き受けるのはやむをえない部分もあるが、**その対価としての作業報酬がきちんと支払われない無報酬労働はやはり問題である**。
- 会社側:** 無報酬といっているが、我々にとって全く無報酬というわけではない。有利な変更を取るためには自ら動かなければ仕方がないところがある。
- 会社側:** このような提言活動や周知活動は良いことだと思う。**一企業ではできないことを今後も継続的に行ってもらいたい**。

### 民間建築工事における適正工期の実現に向けて

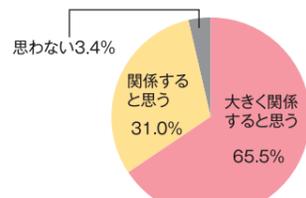
#### ●工期と「安全衛生・品質」は関係があるとお考えですか？

- 日建協:** 日建協では2009年7月に「工期と「安全衛生・品質」に対する意識調査」を実施しました。その結果、90%以上の技術者の方が工期と「安全衛生・品質」に関係があると回答していますが、どのように感じられますか？
- 会社側:** 調査結果のとおりだと思う。建設産業全体で何とかしなくてはならない問題だが、**一企業がデベロッパーに対して声をあげることは難しい**。是非とも進めて欲しい。
- 会社側:** 民間工事の場合、工期が競争条件に入っているのは事実であるし、受注のためには工期が勝負になる。安全や品質と工期の関係性は十分理解するが、あくまでもコストが安くなければ受注できない。
- 会社側:** あまりにも工期が短いと事故の発生する確率が上がることは顕著なことであり、**建築ではここ2年くらいで関係が出て**いる。
- 会社側:** 短工期現場で働く職員に対して会社が一番心配しているのは、**安全や品質を守ろうとするがために、職員が健康を害したり、精神的に病んでしまったりすることである**。

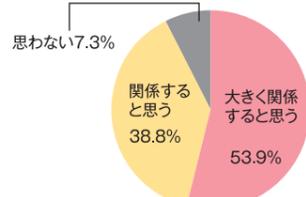
2009年「工期と「安全衛生・品質」に関する意識調査」による



Q1 工期と「安全」に関係があると思いますか？



Q2 工期と「衛生」(職員の健康など)に関係があると思いますか？



Q3 工期と「品質」に関係があると思いますか？

## ～ 2009年度 日建協秋期会社訪問 ～

日建協では毎年9月から10月にかけて各加盟組合の企業に訪問し、日建協活動を理解していただくとともに、産業が抱える様々な問題について加盟組合企業と意見交換をしています。2009年度の秋期会社訪問では、日建協が行っている2つの提言、および時短推進に向けての取り組みに関して意見を頂いてきましたので報告します。

#### ●民間建築の提言にひと言！

- 日建協:** 日建協の提言「民間建築工事における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」について何かご意見を伺えますか？
- 会社側:** 会社としても最終目標は時短である。**良いものを安全に作るためには適正な工期が必要だ**ということ、**継続して声を上げていただき、労使一緒になって進めて行きたい**と思う。
- 会社側:** このような活動は、日建協のような組織が働き掛けていかないと、なかなか建設業の動きは進まないと思う。でも、活動の成果は出てきているように感じる。**建設産業全体の問題として、やはり労働環境の向上は緊急かつ重大なこと**と思う。日建連の提言にもあるように、人材の確保・育成をしていかないと、何年かすると、本当に働き手がいないう状況が訪れるでしょう。
- 会社側:** 一番の問題は、職人さんの日当給の問題であろう。4週8休と、低い設計上の労務単価、両者の整合がまだとれていない。

## 統一土曜閉所・時短推進への取り組みについて

#### ●取り組み好事例を教えてください！

- 日建協:** 日建協では年に2回統一土曜閉所運動を展開していますが、会社として特別に取り組まれていることがありますか？ また、時短推進に向けて取り組まれていることがあれば教えてください。
- 会社側:** 統一土曜閉所運動の100%実施と作業所異動時休暇の取得率アップを、人事総務部の今年度の重点課題として位置づけ、組合と協働で取り組んだ。
- 会社側:** 社内のイントラネットを使い、統一土曜閉所運動ポスターをトップページに掲載したり、本社ニュースという形で社員に送信するなど意識付けを行っている。
- 会社側:** 本社の各本部長と組合執行委員で構成される中央時短推進委員会の活動を強化し、今年度から中央時短推進委員(労使)による全支店巡回(作業所巡回)を実施している。
- 会社側:** 管理部署では週に2回のノー残業デーを実施している。

今回の会社訪問を通じて、会社側も日建協の提言に関して理解を示していることがわかりました。また、**前回までの訪問と大きく変わったことは、「建設産業の将来のために粘り強く頑張ってほしい」とのエールを頂いた会社が非常に多かったことです**。提言の実現は、私たち組合員だけでなく、会社も望んでいます。一企業では解決できない産業レベルの課題に日建協が取り組んでいるということで、産業別組織の意義を強く感じてもらっているということがわかりました。会社訪問での意見交換をきっかけに、この提言活動が産業をあげての大きな流れとなるよう継続して取り組んでいきます。**提言の実現は、建設産業が抱えている長時間労働問題の解消にむけての大きな一歩であり、みなさんの労働環境の向上や建設産業の魅力化につながっていきます**。

また、時短に向けた取り組みでは、多くの会社で「他社の好事例を参考に取り組みたい」という意見を頂きました。**労使協働で取り組むことが成果に繋がる大きなカギ**ですので、**各社から頂いた好事例を会社訪問の機会を通じて会社側に発信していきます**。



## 熱烈歓迎! 中国派遣団

去る11月2日に中国浙江省建設投資集团有限公司派遣団との意見交換会を行いました。

今回の派遣団のリーダーが労働組合の書記長を務めていることから、日本の労働組合との意見交換を希望され、交流のある(社)日本機械土工協会をとおして国交省に問い合わせたところ、日建協を紹介されたとのことで意見交換会が実現しました。

意見交換の中では、日中両国の建設産業に共通する長時間労働という課題が浮かび上がりました。一方で、国の施策としては、労働時間の制約に関して、労使協定を前提として時間外労働の上限が適用除外である業種とされている日本に対し、中国では建設産業にも適用される労働時間を制限する法律があるとの話が聞かれるとともに、夏季や冬季の厳しい条件下での作業には、労働者の健康の保護を目的として、時間帯による作業の制限も設けられているとのことでありました。

質疑においては、日本の労働組合の活動と、組合員の代表としてどのような役割を果たしているのかという点に質問が集中しました。

短時間かつ通訳を通しての意見交換でありましたが、「最後にもうひとつだけ質問」が幾度となく繰り返されるなど、建設産業で働くもの同士、お互いの苦労や課題を少しでも多く共有したいという思いが伝わった意見交換会でした。それぞれが持つノウハウがお互いの課題解決につながるよう、今回の交流をきっかけに情報交換をしていきたいと考えています。

【浙江省建設投資集团有限公司】  
中国政府が100%出資している民間のゼネコン。年商は4,500億円(物価水準を考慮すると、約4兆5,000億円の規模になります)、従業員数は12,000人、現場数は年間1,000件に上り、中国のゼネコンでは11番目の規模を誇る。中国国内のほか、国外にも活躍の場を広げ、現在もアルジェリアやアフリカ地域のほか、さまざま国々で建設事業を展開しており、日本の建設会社とも共同で仕事を行っている。



派遣団長の王駿さん(左側)と福島議長



意見交換会風景  
派遣団のみなさん(右側、正面)  
日建協本部(左側)

### 浙江省とは

浙江省は中国東南沿海揚子江デルタ地区の南側に位置し、中国の最大都市上海に隣接している。省都は杭州で、紹興、金華など11の市を直轄市とし、全省総人口は4,475万人である。昔から「魚米の里、シルクとお茶の産地、文化財の邦、観光の地」と呼ばれている。昨年5月に開通した杭州湾海上大橋は、海上大橋としては世界最長で、その長さは約36キロ(東京駅から立川駅までの距離)に及ぶ。



### 浙江省の名産

紹興酒…浙江省紹興市は言わずと知れた「紹興酒」のふるさとです。紹興酒を長期熟成させたものが「老酒(ラオチュウ)」です。  
金華豚…浙江省金華地区で飼育されている豚肉の王様。頭部と臀部のみ黒色なのが特徴。  
金華ハムは中華スープには欠かせない食材です。



紹興酒(写真は伝統ある花彫酒)



金華豚



金華ハム



杭州湾海上大橋

# あなたの キャッチフレーズで 土曜閉所を盛り上げよう!

統一土曜閉所運動キャッチフレーズ大募集!

×切 1月22日(金)必着

ワーク・ライフ・バランスの実現に向かって

日建協では、建設産業に従事する皆さんとご家族を対象に、統一土曜閉所運動のキャッチフレーズを募集します。あなたのご応募をお待ちしています。

日建協では、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、時短意識高揚につなげてもらうことを目的に、全加盟組合と建設産労懇、その他未加盟組合の仲間とともに、年2回(6月・11月の第2土曜日)の統一土曜閉所運動に取り組んでいます。

あなたのキャッチフレーズが建設産業に広がります!!



建設産労懇との共同ポスターとして



国交省などへの協力要請に

2009年の統一土曜閉所ポスター

【内容】統一土曜閉所運動のキャッチフレーズ  
【募集期間】2010年1月22日(金)必着  
【応募方法】メール、FAX、はがきのいずれも可(未発表の作品に限る)  
・e-mail kizuta-jcu@nifty.com  
(日建協 政策企画局 出田)  
・FAX 03-5285-3879  
・住所 〒169-0075東京都新宿区高田馬場1-31-16 守山ビル3F  
●住所、郵便番号、氏名、会社名の記載をお願いします。  
\*応募作品の著作権は日建協に帰属

【応募資格】建設産業に従事している方及びその家族  
【審査】(1次選考)日建協本部執行委員会にて10作品選考(最終選考)日建協加盟組合の委員長、書記長による全員投票  
【入賞者の表彰】優秀賞(2点)2万円相当の商品券を贈呈  
佳作(2点)5千円相当の商品券を贈呈  
【入賞者の発表】Compass 3月号(Vol.785)誌上を予定(日建協HPにも掲載予定)  
\*応募に際しての個人情報、入賞者への賞品発送以外には使用しません。

## www.nikkenkyo.com Nikkenkyo News 日建協 ホームページに情報 ありマス

日建協のホームページでは、年4回のCompass発行では追いきれない、タイムリーに皆さんにお届けしたいニュースを「Nikkenkyo News」として掲載しています。「あんなことやりました!」「こんな情報ありますよ!」新鮮なニュースを新鮮なままに。皆さん、ぜひ、ご覧ください。そして私たち日建協がどう活動しているのかを知っていただきたいです。

「Vol.35 ■みんなの声を聴かせて!... 日建協 女性技術者懇談会」をクリックすると...

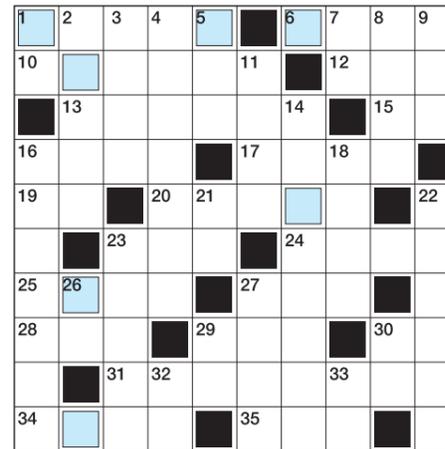


## クロスワードタイム

明けておめでとうございます。皆様にとってすばらしい年になるよう祈念致します。本年もクロスをお引き立てさせていただきますよう、どうかよろしくお願いたします。さて、クロス始めと参りましょう。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、加盟組合名、Compassの感想を記入し、はがきかメールでご応募ください。正解者の中から抽選で30名様にクオカードを贈呈します。

■メ切: 2月8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:**  
1920年にスタートしたこの競技の最終目標は「アメリカ横断」だったそうです。



### ヨコのカギ

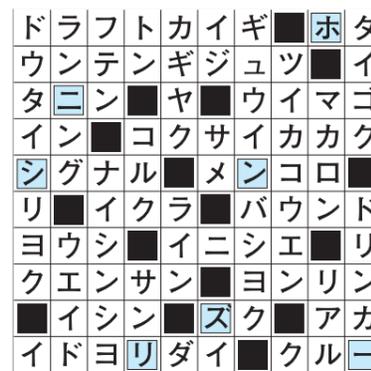
1. 新年になって、神社に初めてお参りすることです。
2. 絵を描いたり、鑑賞する感覚。
10. 14世紀から16世紀に、西洋全体に広がった学問・芸術・文化上の革新運動やな〜いか〜い。
12. 首の下と肩を結び一対の長い骨。
13. 薩摩地鶏・名古屋コーチンと並び、日本三大地鶏の一つとして全国に知られています。
15. 野中の道や野道の雅語的表現。
16. 熊本市坪井を中心に熊本城下町の言葉を約7,000語を収集した、中川義一編著の「ころあもしろか〇〇〇辞典」。
17. 初夏、白い花をつける落葉高木で、街路樹などにします。
19. 敵を防ぐために土や石で堅固に築いた建物。
20. 直径約20cmの玉を片手で転がし、10本のピンを倒す室内競技。
23. 歌やことわざなどを読み、取り手がそれに見合う札を取る遊び。
24. 「黒」を英語で言うこと?
25. 織物の横方向に通っている糸のこと。
27. 事務を取り扱うことです。
28. どんな食べ物でも好き嫌いなく食べたいと思う気持ち。
29. 土地の位置や形状が、ある事をするのに有利なこと。
30. 中身を包む、堅い皮。
31. 医薬法に基づき、人体に対する作用が弱い薬品。
34. 東京都中央区の地名で、明治時代に造成された人工島。もんじゃ焼きで有名です。
35. 笑う時、頬にできる小さいくぼみ。

### タテのカギ

1. 寒い冬と暑い夏の間の季節。
2. ふだん、平素、日常などの強調表現。
3. 下処理した牛や豚の白もつを使った鍋料理の一つです。
4. 世界最速と言われる、ジャマイカ出身の陸上短距離選手。
5. 電気および磁気のこと。「〇〇波」、「〇〇気」、「〇〇調理器」。
7. 期待された数値と実際に測定した数値との差。
8. 1967年よりTBS系で放送されたドラマ「コメットさん」のヒロイン役を演じた「〇〇祐三子」。
9. 山小屋。または山小屋風の簡易ホテル。
11. 泊まるだけで、食事をしないこと。
14. 物理現象を理論的に研究する物理学の分野の一つです。
16. 種子植物のうち、胚珠が子房に包まれているもの。
18. ゴマノハグサ科に属し、和名ではクロモウズイカと呼ばれる。ヨーロッパ産で黄色の花びらの中に赤紫色のおしべが鮮やかな植物。「パーバスカム・〇〇〇〇」。
21. リズムと音程が全て。
22. 潜水時に背負う、呼吸用の空気をつめた道具。
23. 企業や個人の財務書類の監査や証明をする職業の人です。
26. 池などに飼う、口に二対のひげがある淡水魚。
27. 里神楽や俗曲の囃子に使う、篠で作られた横笛のこと。
29. ある限られた範囲内の土地や地域。
30. 和歌を刻みつけてある碑。
32. 周りよりも著しく盛り上がり、頂のある土地。
33. 物の表面に小さく突起しているものです。

## No.783クロスワード 正解と当選

答えは「日本シリーズ」でした。



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。またぜひぜひご応募くださいますようお願いいたします。お待ちしております。

館 智子(安藤)、鹿野和博・岩永直(奥村)、宮崎幹子(鴻池)、竹林和・木村篤徳(佐藤)、上田佳宏(佐藤秀)、佐々木剛・仲井隆之・松山智美(銭高)、尾形真・近藤暁(大豊)、谷本順久(大和小田急)、麻生智子・鹿嶋照一郎(鉄建)、松下和樹(東洋)、椎名貴快・藤原徹・松井和宏(西松)、川平恵雄(国土コミュ)、森幸代(JS)、向井聡美(ハザマ)、小林秀如・中島可佳子(ペンタ)、橋本直子(馬淵)、宮田政和(丸彦)、新野義昭・太田秀樹(三井住友)、徳永聡・新家絵美(横河) <敬称略>

## 船い

昨年(2009)は、8月に実施された衆議院選挙で政権交代が起き、大きな変化を感じた1年でした。晩秋には、国民に見えるよう公開で国会議員と有識者らが予算の無駄を洗い出す「事業仕分け」が実施され、改革への強い意欲が感じられた反面、社会資本整備という私たちが支えている分野に対する無理解に、憤りと現在の風潮の危うさを感じました。変化といえば、この日建協活動に携わることになり、数年振りに転勤を経験したことで、気付かされることが多くなりました。自分自身も職場環境の変化に戸惑いがありましたが、それ以上に、転勤による引越しが妻や子供の友人関係や生活リズムに影響を与え、転校等に伴う大きな負担やストレスをかけて

しまっているようです。また、実家との距離が遠くなり帰省もままならず、将来必要となる「自家取得」両親の介護「家業の継承」といった「ライフイベント」と「仕事」について、どうすればバランスをとっていくか、いざという時にどちらを優先するのか、単身赴任の可能性なども含めて考えさせられました。確かに、私たちを取り巻く社会環境は、絶え間なく変化し続けていますが、自分自身にとって「大切なもの」や「変わらないもの」を忘れずに対応していかなければと思います。それを前提に、2010年を迎えるにあたり、私たちが生活や業務について「仕分け」を行い、優先順位やメリハリをつけて、将来に向かって前向きにいきましょう。(農夫)

## 編集後記

あけましておめでとうございます。Compass 1月号いかがでしたか? 年も変わり、心機一新、表紙のデザインも変えました。取り巻く環境も変わり、建設産業は変化の時を迎えています。1月号では、業界団体との対談記事や、女性技術者懇談会を特集しましたが、これらの記事からも産業構造や働き方が変わってきていることが伺えます。この一年が明るい建設産業に向けての転換の年になるよう、日建協も従来の枠にとらわれずに様々な活動に取り組んでいきますので期待しててください。

活動内容はCompassやホームページのNIKKENKYO NEWSで随時発信していきますので是非ご覧下さい。Compassの記事がみなさんの意識や働き方の変化への「きっかけ」になるよう、今年も盛りだくさんの情報を伝えています。

最後に、日建連の福田氏の言葉をお借りしますが、「建設業の未来を信じて明るく頑張っていきましょう!」



## 「組合員一人ひとりの充実した生活のために!」 間組職員労働組合

最近TVでもリメイクされた映画「黒部の太陽」で知られる『黒部川第四ダム』を手がけた株式会社間組は1889年(明治22年)に、当時の橋梁工事界の権威者でもあった小川勝五郎氏の援助を受けて、間猛馬氏の手により九州の門司で創業しました。現在でも使用している社章のデザインは、小川氏の小の字をかたどったものとなっています。また、同社では多くのダム建設のほか数々の地図に残る建造物の建設に携わっており、なかでも1997年に最先端の技術と多国籍の人々との連携によって完成したマレーシアのペトロナスツインタワーは、アジアの躍進を象徴する建造物として世界中に広く知られています。

今回は、組合発足63年目を迎えたハザマユニオンこと間組職員労働組合にお話を伺ってきました。

- 設立：1947年11月10日
- 組合員数：1,430名  
(組織率:63.2%)
- 支部：10支部
- 本部執行委員数：6名(うち日建協派遣1名)
- 執行委員会：毎週水曜日+α(月平均6~7回)



社章を背負った法被  
(同社所有)



後列左より 会田委員、日暮副委員長、樹委員、書記局 大森さん  
前列左より 今川委員長、武者書記長  
右上枠内 中村副委員長(日建協派遣)

ハザマユニオンとして現在特に力を入れて取り組んでいる課題があったら教えてください。

今年度から「4週6休運動」として、休日取得の推進に取り組んでいます。現状、弊社の海外を含む外勤者全体の1ヶ月当たりの休日取得日数は平均で5.3日で、スローガンの「充実した生活」の実現に何が必要かを考えた時、やはり建設産業には時間こそが必要だと感じました。また、組合員にアンケートを行っても、7割以上の方が「時間がほしい」と言っています。「4週6休運動」に取り組んでいるのは、所定外労働時間を短縮するためには休日取得を推進することが非常に効果的だと考えたからです。

具体的な取り組みですが、まずは「休んでみようか」という意識が始まりとして大切ですので、「頑張ろう!」と肩肘を張らず、「身近に感じられるもの」を意識して、『みんなの笑顔が宝物!』のコピーと組合員から集めた笑顔いっぱいの写真を使ったポスターを各職場に配布するなど教宣活動からスタートし、休日取得に向けた意識の向上を図っていかうと考えています。その後は休日取得日数の変化を調査しながら、会社と共に取得率向上に向けて改善策を検討していく予定です。もちろん目指すは4週8休ですが、まずは着実に進んでいこうという気持ちで取り組んでいます。



今川委員長

今年度から独自の統一土曜閉所日も設定されていると聞きました。

「9月の第2土曜日をハザマ独自の統一土曜閉所日」として設定し、会社と共に土休や代休の取得向上に向けて取り組んでいます。ただし執行部としては、『第2土曜日』に特化しているつもりはありません。「取るべき休みをすべて休もう」という意識がベースです。9月に設定したのは、祝日が多い月なので連続休暇につなげられるだろうという狙いからです。



「ワーク・ライフ・バランス」について、どうお考えですか?

(今川委員長)人はそれぞれこうありたいと思いが描く自分の姿があると思いますが、その姿は様々であり、均一にこうでなければならないというものはありません。私は、ワーク・ライフ・バランスの実現とは、『ありたい自分でいられること』であり、『ありたい自分でいられること』が、その人にとって豊かな充実した人生につながると思っています。また、組合員の皆さんには自分の人生を振り返った時に、「いい人生だったなあ〜!」と言えるようになってもらいたい。子供や家族など自分の周りの人達に、「うちの会社はいい会社だぞ!」と誇りを持って言って欲しい。そのためにも、『ありたい自分でいられること』は必要だと思います。

他人には自分のありたい姿はわかりません。だから、誰かがやってくれると受身で待っていてもダメなんです。『ありたい自分』でいるために、自分はどうすればいいのか、どうしなければならないのかを考え、行動していきましょう。仕事や生活において関わりがある人達がお互いを思いやる気持ちを持ち、その行動ができる環境をつくっていきましょう。そうしてみんなで考え行動していくことで、一人では動かせられないものも動かせる力が出てくると思います。それが私たち一人ひとりの充実した人生への道だと信じています。



日暮副委員長



武者書記長



会田執行委員



樹執行委員

「特に外勤者の方は時間がなくて『ありたい自分』を思い描くこともできないかもしれません。ただ、『こうなりたい』と思わないと動くこともできませんよね。」と語る今川委員長を中心としたハザマユニオン執行部からは「だからこそ時短推進なんだ!」という強い決意が感じられます。お忙しいなかでの取材協力、どうもありがとうございました。