

# Compass

vol.  
793

<http://www.nikkenkyo.com>  
 nikkenkyo@nifty.com

3  
March  
2012

日建協

2012年賃金交渉 私たちのあるべき賃金水準とは  
**日建協個別賃金から考える「賃金交渉」**

日建協コレクション2012

**絶対気になる！みんなの作業服、大集合！**

**ルールがなくちゃ、変わらない！！**

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

建設産業におけるワーク・ライフ・バランスの実現にむけて  
**女性技術者のロールモデルと、  
働き続けるために必要なこと**

2012年 統一土曜閉所運動キャッチフレーズ決定!!

日建協アーカイブス②…激動期(1968年~1976年)

続・東西組合細見 16 — 鴻池組労働組合

クロスワードタイム 他

# 日建協個別賃金から考える「賃金交渉」～私たちのあるべき賃金水準とは～



## あなたの思いが原動力 結集させよう熱い思い!

2012年の賃金交渉もいよいよ大詰め！みなさんの職場でも、間近に迫った賃金要求に向けて、活発な議論が展開されていることだと思います。

賃金は私たちにとって、唯一の生活の糧であると同時に、「働きがい」や仕事に対する「誇り」を感じるための大切な要素のひとつです。よって、私たちの賃金は、単に企業業績や景気の動向のみに左右される不安定なものであってはなりません。

そこで日建協では、生計費という側面から『建設産業で働く私たちのあるべき賃金水準』を示した「日建協個別賃金」を策定し、加盟組合における賃金交渉を後押ししています。

今回のCompassでは、2012年賃金交渉にむけて改訂を行った日建協個別賃金を題材に、将来にわたって安定した生活ができる賃金について考えます。

### 日建協個別賃金のおいたち

90年代前半からの経済成長の鈍化は、消費者物価指数の上昇を減速させ、これまでの物価上昇分と生活向上分を根拠としたベースアップ要求が難しくなりました。

また、組合員の年齢構成の偏りが平均年齢を高くしたために、組合員平均の妥結額や率が個人毎で考えたときのそれと大きく乖離するようになりました。平均賃上げ要求では、個々人の賃上げ額が明らかになるわけではないため、賃金カーブが維持されているのか分からなければかりか、結果的に賃下げといった事態に陥る恐れも出てきたのです。

こうした賃金交渉を取り巻く環境の変化による新たな要求根拠、新たな要求方式の必要性から「日建協個別賃金」は生まれました。



### 個別賃金と賃金表

それではまず個別賃金とは何でしょうか？私たち労働者は、労働（労働力）の対価として賃金を受け取りますが、その労働（労働力）は全て同じではありません。例えば、労働には「易しい・難しい」、「快適・辛い」などがありますし、労働力には「習熟度」や「熟練度」などがあります。これを労働（労働力）の種別といいます。

この労働（労働力）の種別を「銘柄」といい、賃金は銘柄別の価値（銘柄別賃金）ということになります。これが「個別賃金」であり、個別賃金を一覧表にしたもののが賃金表になります。

賃金表があれば、例えば主任で熟練度がⅢであればいくらというように、同じ銘柄の人は誰でも同じ賃金を受け取ることができます。つまり、賃金表があれば誰でも自身の賃金を計算することができ、また、将来の賃金を予測することもできるのです。

同時に賃金表は、定期昇給・年次間格差の検証のためにも不可欠であり、日建協では加盟組合とともに賃金表の整備に取り組んでいます。

賃金表

主任	習熟度 I	31万円
	II	32万円
	III	33万円
	IV	34万円
	V	35万円

賃金表があると自分の給料が計算できるんだね。



### 個別賃金要求方式への取り組み

賃金表の整備と同時に、日建協では個別賃金要求方式の導入に取り組んでいます。個別賃金要求方式とは、ある年齢断面を定めてポイント要求することです。

日建協の個別賃金要求方式は、新卒入社の総合職で、標準的に昇給・昇格した組合員のうち、30歳と35歳を代表的な銘柄として要求するものです。

個別賃金で要求することで、その銘柄の定昇額、ベースアップ額、一時金額を明確に要求でき、また2つの年齢ポイントを要求することによって、その前後、間に位置する年齢ポイントも間接的に要求することができます。これにより、賃金カーブ全体の引き上げや調整に向けた取り組みが可能となる特徴があります。

では、私たちは何を指標に賃金要求をし、どのくらいの賃金水準を目標とすればいいのでしょうか？それを具体的に示したものが日建協個別賃金です。

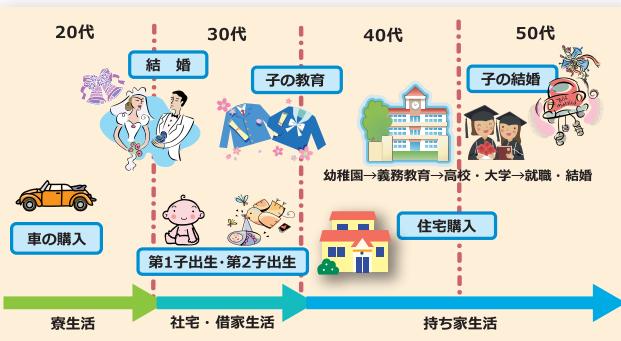
## 日建協個別賃金の組み立て

賃金は多ければ多いほどうれしいですが、賃金交渉を行う際の要求根拠は、客観的にも納得が得られるものである必要があります。そこで日建協では、『私たちのあるべき賃金水準』として、以下のような考え方と手順で日建協個別賃金を作成しています。

### ●ライフステージの設定

日建協個別賃金は、私たちが望む生活をするのに必要な生計費を、老後も含めて積み上げて作成します。具体的には、結婚や育児、住宅取得、車の購入といった、人生において大きな出費を伴うライフステージを想定し、その実現に必要な支出を考えていきます。

#### ～ライフステージのイメージ～



ライフステージを想定したら、次のステップはその設定です。この設定が必要な生計費に大きく影響するとともに、日建協個別賃金が納得性のある資料となるかを決定する重要なステップです。日建協個別賃金では、

- 結婚（いつ結婚するのか？）
- 出生（子の人数は？出生時の年齢は？）
- 教育（公立か？私立か？最終学歴は？）
- 住宅取得（取得時期は？借入金は？）
- 自動車（乗換え時期は？所有期間は？）
- 退職金
- 余命
- 老後の生活

などを諸官庁の統計資料や民間の調査資料をもとに設定しています。また、寮費や社宅料を加盟組合への調査をもとに設定し、飲食費や光熱・水道費などの消費支出の算出に日建協家計調査報告を活用しています。

### ●老後も見据えた賃金設定

日建協個別賃金では、老後まで安心した生活がおくれる賃金水準を設定しています。定年退職時の住宅ローン残高と老後の生活費に対して、退職金と定年後の賃金収入（64歳まで就労することを想定）、本人と配偶者の年金額を想定して、老後に備えた必要な貯蓄額を算出します。

老後の生活を考えることで、特に若い世代の人たちが「まだ先のこと」と考えがちな、定年延長や年金水準などの問題が、「今必要な賃金」と密接に関係していることが分かりますね。

### ●3本ライン

日建協個別賃金では、全ての加盟組合が活用できるように**3つの賃金水準（3本ライン）**を設定しています。3本ラインはそれぞれ他産業の企業規模毎の統計と同水準の賃金を想定しています。各加盟組合は、自社の業績・現在の給与水準等に応じて、3本ラインから目標とする賃金水準を設定し、その実現に取り組むことができます。

#### ～3本ラインの設定～

	先行ライン	標準ライン	必要ライン
理念	理想的な生活レベル	平均的な生活レベル	必要な生活を保証するレベル
設定	日建協で先行している加盟組合が取り組める水準	日建協の平均的な加盟組合が取り組める水準	すべての日建協加盟組合が取り組める水準
比較	企業規模1000人以上の第3四分位数と同水準	企業規模計の第3四分位数と同水準	企業規模100~999人の第3四分位数と同水準

第3四分位数：賃金を低いものから高いほうへ順に並べ、全体を4等分し、高い方から最初の節（高い方から25%）の賃金

企業規模計：企業規模10人以上の計

### ●2011年度改訂の概要

時代や社会情勢の変化は、私たちのライフスタイルや物価などに影響を与え、それにより必要な支出も変化します。よって、日建協個別賃金は、一定期間（概ね3年）ごとに見直しを行っています。その時代に合ったものにすることが大切ですね。

2011年度の改訂にあたっては、全4回の**個別賃金専門委員会**において、主にライフステージの設定について検討を行いました。今回の改訂では、結婚年齢、第1子、第2子の誕生時の年齢がそれぞれ1歳引き上げられました。家族構成が消費支出等の支出に与える影響は大きく、重要な変更点の1つと言えます。

#### ～2011年度版 ライフステージの設定～

	先行ライン	標準ライン	必要ライン
結婚年齢	夫31歳・妻29歳		
出生時の親の年齢	夫32歳・妻30歳		
第1子	夫34歳・妻32歳		
第2子			
教育費	私立 幼・中・高・大 公立 小 備考 浪人・留年は考慮しない	幼・高・大 小・中 小・中・高	幼・大
22~30歳		寮10,000円／月	
31~39歳		借上社宅50,000円／月	
住宅	40歳～ マンション 購入価格: 4,500万円 頭金: 1,000万円	マンション 購入価格: 3,500万円 頭金: 800万円	マンション 購入価格: 2,800万円 頭金: 600万円
		都心まで通勤1時間強圏内の地域とする	
結婚費用	自分で積み立て 子供2人分積み立て	171万円 19万円／年 270万円 27万円／年	135万円 15万円／年 200万円 20万円／年
自動車	車体価格 乗り換え 年間必要額	300万円 10年 72万円／年	150万円 10年 55万円／年
所有年数	24歳～61歳まで所有（第1子出生までの車体価格は50万円減）		
消費支出	2011年×1.1	2011年	2011年×0.9
余命		夫83歳・妻88歳	
退職金		2,900万円 大学卒・事務・技術職のモデル	2,400万円 2,100万円
老後の生活費	37.0万円／月	33.0万円／月	30.0万円／月
公的年金（妻の年金含む）	26.9万円／月	24.6万円／月	23.0万円／月
退職金・貯蓄の取崩し	10.1万円／月	8.4万円／月	7.0万円／月

設定条件：首都圏、近畿圏在住の大学卒（22歳就職）、総合職

# 2012年賃金交渉

その他には、以下のような項目について見直しを行っており、今回の改訂では、全体的に必要な支出を減少させる要因が多かった点が特徴です。

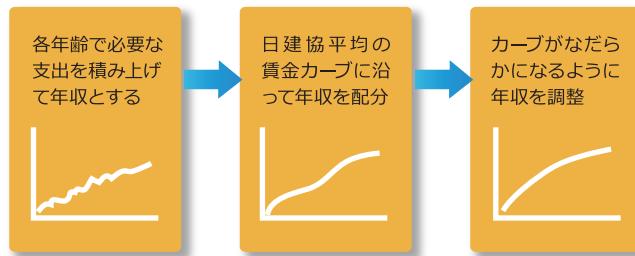
見直しにあたっては、その時点で決定している内容（税制、社会保険料など）を反映させ、決定していない内容（増税の見通し、審議中の法案など）は考慮しないこととしています。

## 【2011年度版の主な改訂内容】

- ・結婚年齢、第一子、第二子誕生年齢の引き上げ
- ・高校無償化を反映
- ・住宅ローン金利の低下を反映
- ・退職金水準の見直し など

## ●賃金カーブの検討

ライフステージの設定をもとに算出した、各年齢で必要な支出をつないだ賃金カーブは必ずしも理想的なものではありません。そこで、日建協個別賃金では、日建協加盟組合平均の賃金カーブをベースとして各年齢へ年収の配分を行います。このとき、各ライン毎に初任給や、手当、各年齢での収支バランス等を考慮します。



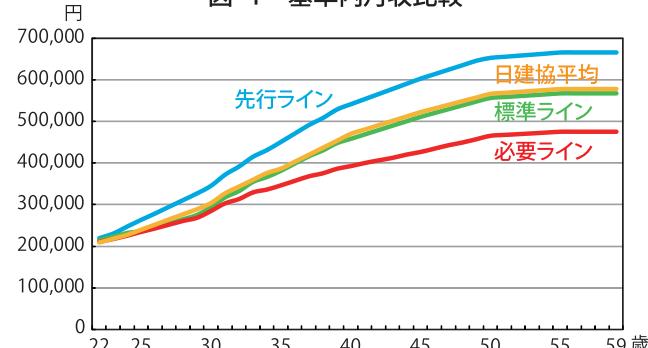
## ●月次賃金と一時金

賃金カーブの検討を行って各年齢に割り付けた年収は、更に月次賃金12に対して一時金5の割合で配分します。この設定は、当初策定時の他産業の水準が基準内賃金の5ヵ月分以上あったことや賃金制度設計上のセオリーを考慮して決定したものです。但し、他産業との水準比較において重要な要素であるため、改訂の都度検証を行っています。

直近の統計データでは、民間企業の年間一時金の平均が4.5ヵ月程度であることから、一時金割合を5とする設定は妥当であると判断しました。

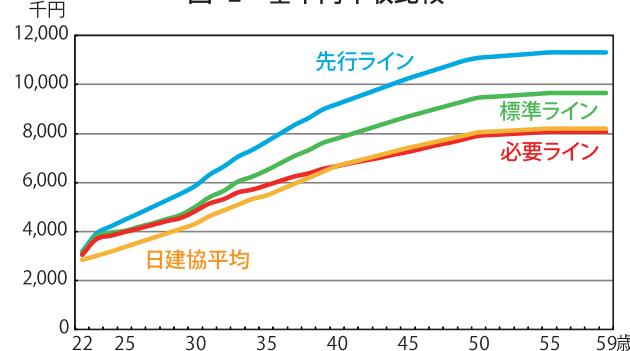
図-1は基準内月収を日建協平均（2011年実績値）と各ラインで比較したグラフです。日建協平均は標準ラインとほぼ同水準となっており、このことからも月次賃金を1/17とする設定が妥当であることが分かります。

図-1 基準内月収比較



次に、**基準内年収**を比較した図-2を見ると、日建協平均は、個別賃金水準に対して大きく見劣りしています。実際、一時金の2010年日建協加重平均は2.36ヵ月であり、**私たちの賃金水準の向上には、一時金水準の引き上げが不可欠**であることが分かります。

図-2 基準内年収比較

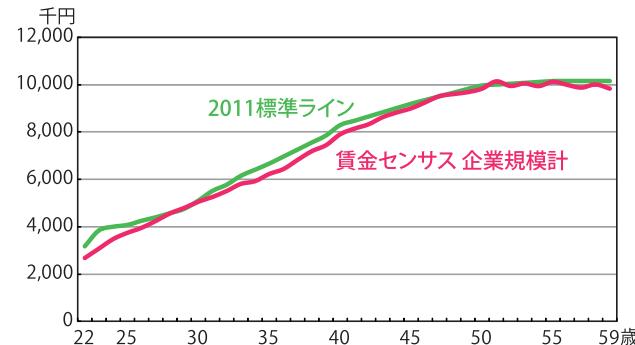


## ●他産業水準、旧水準との比較による検証

こうして積上げた各ラインは、それぞれがターゲットとする企業規模の賃金水準との比較を行い、その水準が適正であるかの検証を行っています。

例えば、標準ラインは全産業を対象とした厚生労働省の統計調査（賃金センサス）による企業規模計との比較を実施します（図-3）。標準ラインと企業規模計はほぼ同水準であり、めざすべき賃金水準として妥当といえるでしょう。

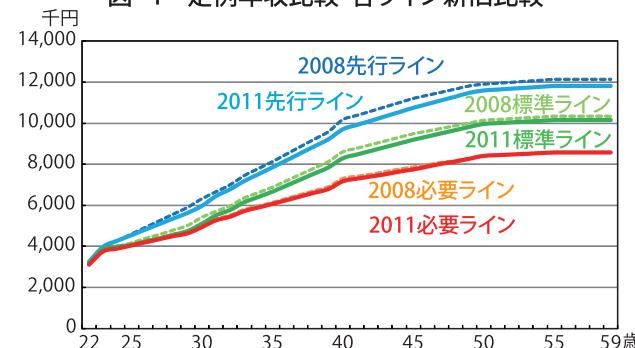
図-3 定例年収比較 標準ラインと企業規模計



最後に各ラインの新旧比較（図-4）を行い、改訂内容が各ラインの生涯賃金に与えた影響を確認して完成です。

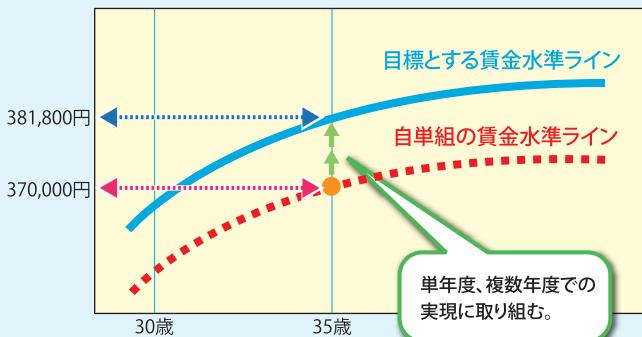
生涯賃金	前回との差額
先行ライン： 337,130 千円	▲11,146 千円
標準ライン： 290,307 千円	▲ 7,927 千円
必要ライン： 254,443 千円	▲ 2,030 千円

図-4 定例年収比較 各ライン新旧比較



## 賃金交渉での活用と留意点

日建協個別賃金の基本的な活用方法は、目標とするラインを設定し、単年度または複数年度でその実現に取り組むというのですが、活用にあたっては、いくつか留意する点があります。



### ■絶対額水準の把握が必要

ポイント要求を行うには30歳、35歳ポイントでの絶対額水準の把握が必要ですが、賃金表や定昇制度がない場合は、その把握が困難です。

組合員の現在の資格や年齢から平均的モデルを策定することは可能ですが、賃金表は私たちの賃金の設計図です。**賃金表が未整備な加盟組合は、会社に作成を求め続けましょう！**

### ■ライフステージの見直しを含めた応用

日建協個別賃金は、生計費を根拠とした賃金水準の資料として、すべての加盟組合が活用できるものをめざして作成しています。そのため、各ライフステージには平均的な水準を設定しています。

加盟組合において、ライフステージの設定を見直すことにより、**独自の個別賃金水準を策定**することも日建協個別賃金を応用した使い方です。取り組みのポイントとしては

- ・住宅購入額、住宅ローン金利設定
- ・教育機関の選択
- ・独身寮や社宅家賃
- ・退職金水準

などが挙げられます。また、日建協個別賃金は、首都圏・大阪圏に居住する組合員を想定しています。地域差を反映させる場合は、子供が下宿した場合の教育費なども考慮する必要があります。

### ■年収・生涯収入レベルで考える

一時金が生活給か業績給かがよく議論されますが、日建協個別賃金では必要な年収を17で割って賃金、一時金に分配しています。よって、**全てが生活給**ということになりますので、要求額を考える場合には、年収レベルで考えましょう。

全てが生活給と考えた場合、「現状の賃金水準がそれ以下だと将来の生活ができないのでは？」と不安になるかと思いますが、日建協個別賃金は**基準内年収のみで生活することを理想として設計**しているため、時間外手当や配偶者の所得等は考慮していません。個人毎の必要な収入を考える場合には、その他にも実際の結婚年齢、子供の人数などの要素も含め、生涯収入レベルで考えましょう。

## 2012年賃金交渉にむけて

賃金交渉を迎えるにあたり、日建協では、日建協個別賃金に加え、毎年、社会・経済情勢をふまえた「**賃金交渉基本構想**」を策定しています。

2012年賃金交渉基本構想では、厳しい労働環境で働く私たち組合員が「働きがい」と「誇り」を持って仕事に取り組むためには、賃金水準の向上が不可欠であるとしています。また、離職や技術伝承問題の解決のためにも『私たちのあるべき賃金水準』をめざして継続して取り組む必要があることを確認しています。

### ●日建協個別賃金水準(2011年度版)

1) 基準内年収：組合員大卒正規入社 30歳  
先行ライン 5,875,200円  
標準ライン 5,009,900円  
必要ライン 4,839,900円

組合員大卒正規入社 35歳  
先行ライン 7,663,600円  
標準ライン 6,490,600円  
必要ライン 5,887,100円

月次賃金：組合員大卒正規入社 30歳の基準内賃金  
先行ライン 345,600円  
標準ライン 294,700円  
必要ライン 284,700円

組合員大卒正規入社 35歳の基準内賃金  
先行ライン 450,800円（基本賃金：434,800円）  
標準ライン 381,800円（基本賃金：365,800円）  
必要ライン 346,300円（基本賃金：330,300円）

\*基準内賃金：30歳は独身の設定であり、家族手当を含まないため基本賃金と同額である。

\*35歳は4人世帯（配偶者十子2名）の設定である。  
※一時金：年間で基準内賃金の5ヵ月分以上とする。

2) 初任給：学卒年齢 22歳の総合職  
先行ライン 220,000円  
標準ライン 215,000円  
必要ライン 210,000円

### ●2012年賃金交渉基本構想 要求基準

全加盟組合は、日建協個別賃金水準の実現にむけて、加盟組合間で連携して賃金水準の向上に取り組むものとする。

1.月例賃金について  
加盟組合は、めざすべき賃金水準を設定し、月例賃金の維持・向上にむけて取り組む。

2.一時金について  
加盟組合は、組合員の仕事への意欲の維持・向上のために、昨年実績以上をめざす。あわせて、生活給である一時金の水準向上に計画的に取り組む。

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（必要ライン）の実現にむけて取り組む。

### ●統一取り組みスケジュール

統一行動で相乗効果を発揮させ、連帯意識を高めよう！

・要求提出日 3月22日(木) ・指定回答日 4月5日(木)

### 将来を見据えた賃金水準を実現しよう！

賃金が唯一の生活の糧である限り、老後の生活までを見据えた賃金水準を考えることは、賃金交渉のみならず、人生設計においても重要なことだと日建協は考えます。

私たちにとっての賃金とは？賃金交渉の機会に大きな視点から賃金を見てみてはいかがでしょうか？

賃金交渉は、組合員一人ひとりの思いが原動力になります。私たちの家族や仕事に対する熱い思いを結集させ、一丸となって2012年賃金交渉に臨みましょう!!

# 絶対気になる！みんなの作業



日建協加盟店組のみなさんの働くファッショントリビュート大集合！他社の作業服がどのようなデザインなのか、知りたい読者もきっと多いのでは？モデルは各組合の委員長や執行部のみなさん。ご協力ありがとうございました。さすが、みなさん着こなしが完璧です！色や素材、ポケットの数など様々で、各社の個性や特徴がよく出ています。さあ、今日も一日ご安全に！



青木あすなろ建設職員組合  
岩田さん

社員の意見（ポケットサイズ、素材変更）が反映され、改善された作業服です。



浅沼組職員組合  
野田さん

数年前に丸型ヘルメットからツバ付きになりました。通気性もアップ！



安藤建設職員組合  
西村さん

当社の作業着はどこからでも監督と分かる黄色のカラーリングとなっており、ヘルメットには“さわやか一声運動”的ステッカーを貼っています。



奥村組職員組合  
林さん

創業100周年記念事業の一つとして、一新されました。生地には再生品を使用しており、地球に優しい作業服となっています。



鴻池組労働組合  
山口さん

目を引く黄緑のヘルメットと（写真には映っていませんが）背中の大きな社名ロゴで遠くからでも目立ちます。



五洋建設労働組合  
松永さん

色・型共にシンプルで機能性抜群！コープレートロゴのブルーが映えます！



佐藤工業職員組合  
片岡さん

ポケットが大きいので、野帳、コンベックス等たくさん収まります。

# 服、大集合！



**佐藤秀労働組合**  
猪越さん

汚れが目立ちづらいので、1週間同じものを着ていても、ばれません。



**シミズユニオン**

糸魚川さん

作業服はペットボトルをリサイクルした素材を利用し、環境に配慮しています。



**鈴与三和グループ労働組合**  
小山さん

当社グループのシンボルマークとキャッチコピー「ANSWER」のロゴを配したデザインになりました。



**錢高組労働組合**

西本さん

作業服は清潔感がある白。ヘルメットは熱中症を考慮し通気性を向上させたものに変更しました。



**大鉄工業労働組合**

西口さん

右袖に最優先の「安全第一」の刺繡があり、ポケットの赤い挿し色がポイント。



**大豊建設労働組合**

稻葉さん

平成5年10月のモデルチェンジ以降、軽微な変更を経て現在に至っています。



**大日本土木労働組合**  
河野さん

約20年前に制服委員会にて採用されました。一部社員の間では某有名デザイナーのデザインとの伝説が…。ホームセンターで店員と間違われることもあります。



**大和小田急建設労働組合**

林さん

2008年の社名変更により一新され、ブルーラインが爽やか!! 更にリサイクル・エネルギーとして環境に配慮したものとなっています。



**鉄建建設職員組合**  
土屋さん

約2年前に通気性・デザインを一新し、現在のヘルメットになりました。所長以上は2本線として、作業員にも緊張感を持たせています。



**東鉄工業労働組合**

後藤さん

緑色を主体とした色彩でとにかく目立ちます。特に駅だとすぐに当社とわかつてしまします。



 島建設労働組合  
上杉さん

山本寛斎が飛島カラーブルーを基調にデザイン。私は好きです。

 東洋建設職員労働組合

和田さん

最近、ヘルメットの形が変わりました！ シールドも付けられる優れものです。



 戸田建設職員組合

井上さん

写真のヘルメットは建築用で、土木用は白色に黄色の2本ラインです。



 西松建設職員組合  
永山さん

機能性・伸縮性・吸水速乾性に長けているとは言えませんが、永きにわたり使用されている作業服です。



 中山組職員労働組合  
佐藤さん

地球にやさしい作業服です。(実は某発注者と作業服が同じなんです)



 日本総合住生活労働組合  
佐藤さん

会社のイメージカラーである、緑を基調とした作業服です。



 間組職員労働組合  
日暮さん

着心地やデザインはいたって普通ですが、機能性生地の採用など細かいリニューアルを行い、少しずつ進化しています。



 野村労働組合  
北村さん

2011年更新。旧モデルよりポケットが大きくなり、右ポケットには携帯収納スペースも。ズボンはツータックで動きやすくなっています。



 ピース三菱労働組合  
伊澤さん

社員の要望で計算機や野帳など、厚みのあるものが入るよう、マチが追加されたポケットも自慢。



**藤木工務店労働組合**

草次さん

創業時からの信条である『大木たるより銘木たれ』に基づいたデザインです。

**フジタ職員組合**

渋谷さん

ヘルメットの3本線は所長の証。ちなみに防寒着はGORE-TEX®(ゴアテックス)。結構、お気に入りです。

**松村組職員組合**

上田さん

CIの一環として創業記念に作業服をイメージカラーの薄緑色に一新しました。社風の真面目さを象徴しています。

**宮地建設工業労働組合**

稻田さん

保温性・吸汗性がよく着心地が良い。ヘルメットはつばが緑で透明なので遠くからでもわかりやすい。

**丸彦渡辺建設職員組合**

菊地さん

一目でわかる特徴的なカラーと歴史を感じる(彦)マークがポイント!

**三井住友建設社員組合**

兼松さん

ヘルメットにある三井住友建設のコーポレートブランドマークは、超高層ビルディングとハイウェイを主要なモチーフに「未来の都市空間」を表しています。

**りんかい日産建設職員組合**

大槻さん

ヘルメットは、当社の特色でもある陸と海をイメージした色合い。作業服は、脇ポケットが縦開きで物が落ち易いため、改善して欲しいとの声が多い。

**名工建設職員組合**

宇佐見さん

緑は名工と安全の象徴、ヘルメットは鉄道工事に必須のカードホルダー付です。

**横河工事労働組合**

早乙女さん

1992年の制服委員会にて従業員投票により決まりました。創立当時から変わらないのは高所作業用の安全靴です。おろしたてのときの硬さが玉に瑕ですが。



# ルールがなくちゃ、変わらない!!

長時間労働の解消には工期に対するルールづくりが必要と考えます。これまでの民間建築工事の提言活動を振り返りながら、適正な工期で受発注できるルールづくりにむけた活動の内容を紹介します。

## 『これまで』の民間建築工事の提言活動

~2006年

### 「民間分譲マンションの請負契約改善にむけて」

#### ■建築作業所アンケート結果(2003年)

民間分譲マンション工事に従事する職員の所定外労働時間は平均80時間を超えていました。

◎取り組み:マンションデベロッパー(9社)と意見交換を行い、請負契約に対する個別発注者の現状と認識を確認しました。日建協では個別発注者への働きかけだけでは解決できない契約内容の明確化にむけて、新たな提言書の作成を始めました。



「2003年作成」

提言書「民間建築工事の『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』の実現にむけて」を作成。建設産業全体で休日取得が可能な工期設定にむけて提言しました。

提言書「民間分譲マンション工事における契約体質改善にむけて」を作成。受発注者に請負契約内容の明確化、受注者に適正な人員配置を提言しました。



「2003年作成」

2007年

### 「企業内の取り組みも限界。建設産業全体の取り組みに」

#### ■建築作業所アンケート結果(2006年)

工事請負契約の約8割に閉所条件がない。約9割の作業所が4週4閉所以下の短工期との結果を得ました。

◎取り組み:当初の契約から短工期設定であることが長時間労働の要因になっていると分析しました。産業全体の取り組みが必要として、新たな提言書を作成し、国土交通省、厚生労働省、民間発注者、受注者(加盟組合企業経営者)、組合員にむけて提言を開始しました。

業界団体の日建連は、日曜全閉所、土曜50%閉所の実現にむけた取り組みを始めました。



2008年

### 「業界団体も休日取得にむけ取り組み始める」

◎取り組み:行政や民間発注者に提言書「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』にむけて」を用いて理解を求めました。また、受注者にむけ「長時間労働解消にむけたロードマップ」で休日条件と健康障害のリスクを示しました。

国土交通省の「発注者向けガイドライン」の策定に際し、日建協では工期についても配慮するように求めました。民間発注者との意見交換では適正工期は品質管理に必要といった意見、受注者との意見交換からも、適正工期は安全管理に必要という意見がありました。

2009年

### 「短工期は『安全』、『品質』に悪影響を及ぼす可能性がある」

#### ■短工期が「安全」ならびに「品質」に影響を及ぼす意識調査(2009年)

安全・品質・衛生の観点からも適正な工期が必要と考え、組合員が現在の工期よりも約2割増加を望んでいることが分かりました。

◎取り組み:発注者業界団体と適正工期での受発注について意見交換し、工期については安全・品質の観点から問題視していることが分かりましたが、休日については受注者の問題と認識していることが分かりました。発注者でもある国土交通省に対しても標準となる工期を示すように提言しました。

ルールづくりにむけた活動へ

2010年

### 「適正な工期での受発注を可能にするためのルールを」

#### ■建築作業所アンケート結果(2010年)

約半数の職員が4週4休以下の休日取得状況となっています。

◎取り組み:民間建築工事には工期に対するルールがなく、請負契約の内容などに注目して具体的なルールづくりにむけた活動をはじめました。民間(旧四会)連合協定工事請負契約款策定委員会の委員長と意見交換を行い、請負契約に休日条件を明示することを提言しました。

組合員のみなさんが従事する割合の高い中高層規模のマンション工事を調査・分析し、標準的な工期(日建協標準工期)について検討を始めました。

「2010年の取り組みから2011年へ」

# ～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～

2011年～

## 適正な工期で受発注できるルールづくりにむけた活動

過去の提言活動では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、行政や工事の受発注者に短工期は健康や安全、品質に対して影響することを伝えてきました。2011年度も、みなさんからの声をもとに契約（請負契約約款）に注目して、ルールづくりにむけた提言活動を引き続き行っています。

### 1. みなさんからの声

みなさんからの声を集めた2010年建築作業所アンケートでは48.2%の職員が4週4休以下（図1）となっています。

また、工事の小規模化やリニューアル工事の増加により、少人数で運営する作業所も増え、職員が交代して休日を取得することも以前と比較して難しくなっていることも分かりました。

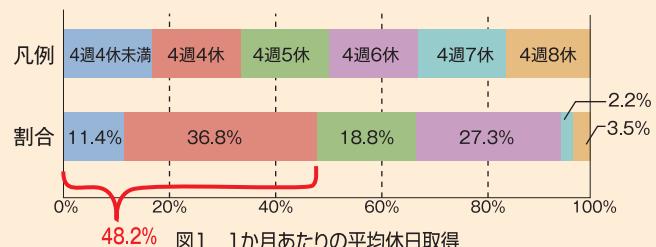


図1 1か月あたりの平均休日取得

アンケートでは休日が取得できない理由として「工程が厳しい」という回答が約半数と最も多くなっており、請負契約上の閉所条件では閉所条件が明示されていない作業所は全体の78.2%（図2）となっています。

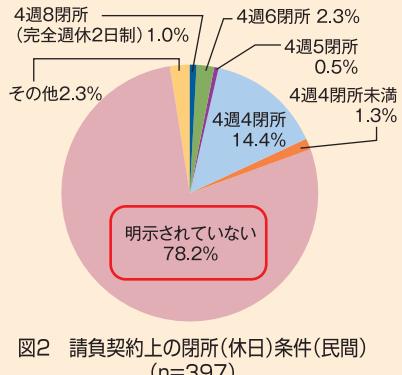


図2 請負契約上の閉所(休日)条件(民間)  
(n=397)

### 2. ルールづくりが必要

図2のように「閉所条件が明示されていない」契約が多いことの原因是工期に対する「ルールがない」ことにあると日建協は考えます。加えて、「ルールづくり」自体が進まないことには以下の3つの状況があります。

- ①行政では請負契約は民事として立ち入りにくい
- ②発注者では雇用主との労働契約なので長時間労働は工期と関係ないと考えている
- ③受注者は厳しい受注競争から施工に充分な工期を確保しにくい

こうした状況も変え、厳しい工程（短工期）が原因の長時間労働を解消するためには「ルールづくり」が必要だと日建協は考えます。



### 3. ルールづくりにむけて

日建協では適正な工期で受発注できるルールづくりにむけて、みなさんの声をもとに契約や約款に注目しました。公共の建築工事においてはインフラ整備の推進や建設産業の健全な発展を目的として4週8休を含む不稼働日<sup>※1</sup>を考慮した工期設定と契約条件への明示を国土交通省は通達しています。しかし、その公共建築工事においても契約に休日条件が明示されているものは約7割となっています。（2010年建築作業所アンケートより）

そこで、日建協ではルールづくりにむけて以下の3つのことが必要と考え、提言活動を行います。

（※1不稼働日＝土曜、日曜、祝日、お盆、年末年始、降水（降雨・降雪）等による作業不能日）

#### 公共建築工事の 休日条件明示

休日条件をわかりやすく明記して「4週8休を含む不稼働日を考慮した」工期設定が確実に実現されるべきです

民間建築工事の工期設定において見習うべき姿を、まずは国や自治体の公共建築工事によって示すべきだと考えます。また、公共建築工事の契約で休日条件明示が徹底されることで民間建築工事でも契約に休日の条件が明示されやすくなると考えます。引き続き、国土交通省に対して意見発信を続けています。

#### 民間建築工事の 休日条件明示

公共建築工事と同じように民間建築工事の契約にも休日条件を明示することが必要です

日建協では民間（旧四会）連合協定工事請負契約約款委員会と委員会を構成する7つの団体へ4週8休を含む不稼働日を考慮できる約款に改訂する働きかけを行っています。民間建築工事では工期について着工日と竣工日だけを取り決めた契約がされており、4週8休にむけて受発注者が休日を設定できる契約約款への改訂が必要と考えます。

#### 日建協標準工期 の活用

適正な工期の基準です（組合員の従事する割合の高い中高層のマンションの標準的な工期を算定しました）

公共建築工事の休日条件をもとにした日建協標準工期は、民間建築工事の適正な工期の目安として、発注者が事業の立案時に活用できることを目的にしています。日建協標準工期では実際の工期と適正な工期の乖離も視覚的に確認することが可能となっています。発注者に活用されることをめざし、活動しています。

#### 4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定にむけて

日建協では民間建築工事において工期に対する「ルールがない」という点に注目し、4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定を実現する「ルールづくり」にむけた活動を2010年度から取り組みはじめ、活動を進めています。

これからも、4週8休の実現にむけて受発注者双方が適正な工期で受発注できるような環境づくりを日建協は提言していきます。

# 女性技術者の ロールモデルと、働き続けるために必要なこと

～建設産業におけるワーク・ライフ・バランスの実現にむけて～

2011.12.16 2011年度女性技術者会議より

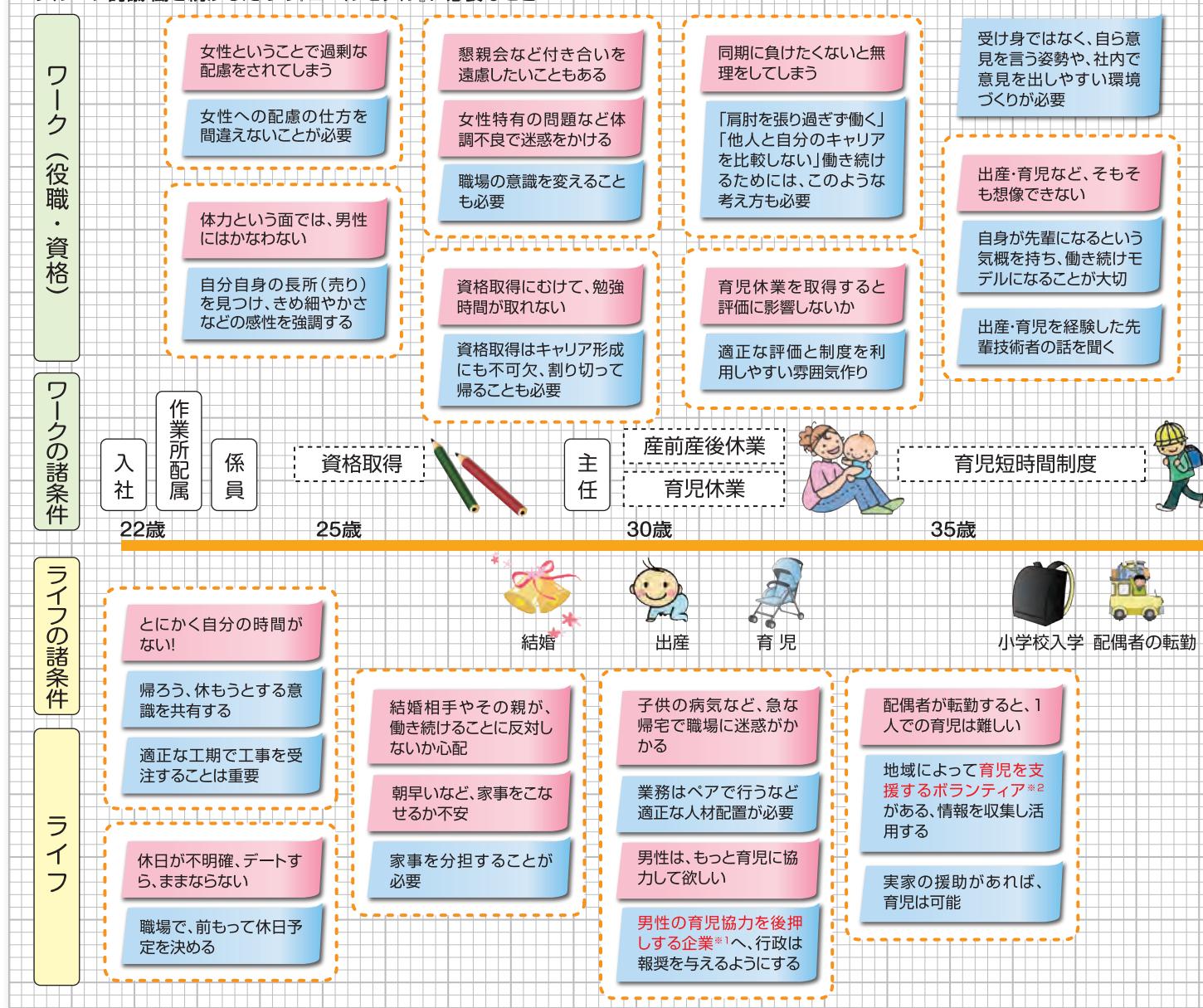
## 1

### ロールモデルを求める多くの声

日建協では2009年に女性技術者懇談会、2010年から女性技術者会議を開催し、職場や労働環境について意見を収集しました。その中で多くの女性技術者から「5年・10年先の自分の働いている姿が想像できない」という声がありました。その理由の一つとして女性技術者の周りに「先輩がいない」ため、相談や情報を交換できないことがあります。

そこで、2011年度は“働き続けること”“ロールモデル”をテーマとし、女性技術者の皆さんに集まつていただきました。

#### グループ討議:働き続けるための「ロールモデル」に必要なこと



#### MEMO:企業、行政の育児支援策をご紹介します

##### ※1『男性の育児参加を後押しする』企業の取り組み

男性社員の育児参加を後押しする施策を労使で議論し、社員の育児参加を積極的に支援する育児休業の改訂を行った。(以下、改訂のポイント)

- ・育児休業の5日間有給化・配偶者条件の撤廃・休業の複数回取得可
- ・短期育児休業の場合、上司への口頭にて申請可とする抜本的簡素化(内閣府 仕事と生活の調和レポート2010より)

##### ※2『産後支援ボランティア』行政の取り組み

「35(産後) サポネットinあらかわ」のボランティアメンバーが生後6ヶ月までのお子さんがいる家庭を訪問し、育児をサポート。

- ・お買い物の代行や家事のお手伝い・赤ちゃんのお風呂の手伝い
- ・お母さんと赤ちゃんの健康相談(全て2時間程度/回、費用500円/回)(東京都荒川区公式ホームページより)

2011年度 女性技術者会議参加者(敬称略、50音順)

女性技術者委員：入社年度 平成4年～平成23年 職種 土木職5名、建築職9名、設備・設計職4名  
伊澤 美幸(ピーエス三菱労組)、岩崎 悠(馬淵職組)、宇井 いずみ(佐藤職組)、大澤 あや(大和小田急労組)  
大嶋 彩華(佐藤職組)、岡本 江里(佐藤職組)、葛岡 菜々美(鉄建職組)、今野 夏美(鉄建職組)  
佐々木 香織(大豊労組)、佐藤 浩美(戸田職組)、高橋 茜(シミズユニオン)、高橋 菜美(奥村職組)  
角田 沙世(シミズユニオン)、鳴海 良美(JSユニオン)、服部 茜(フジタ職組)、藤岡 杏(ベンタユニオン)  
藤森 真美(三井住友社組)、森田 慧(戸田職組)

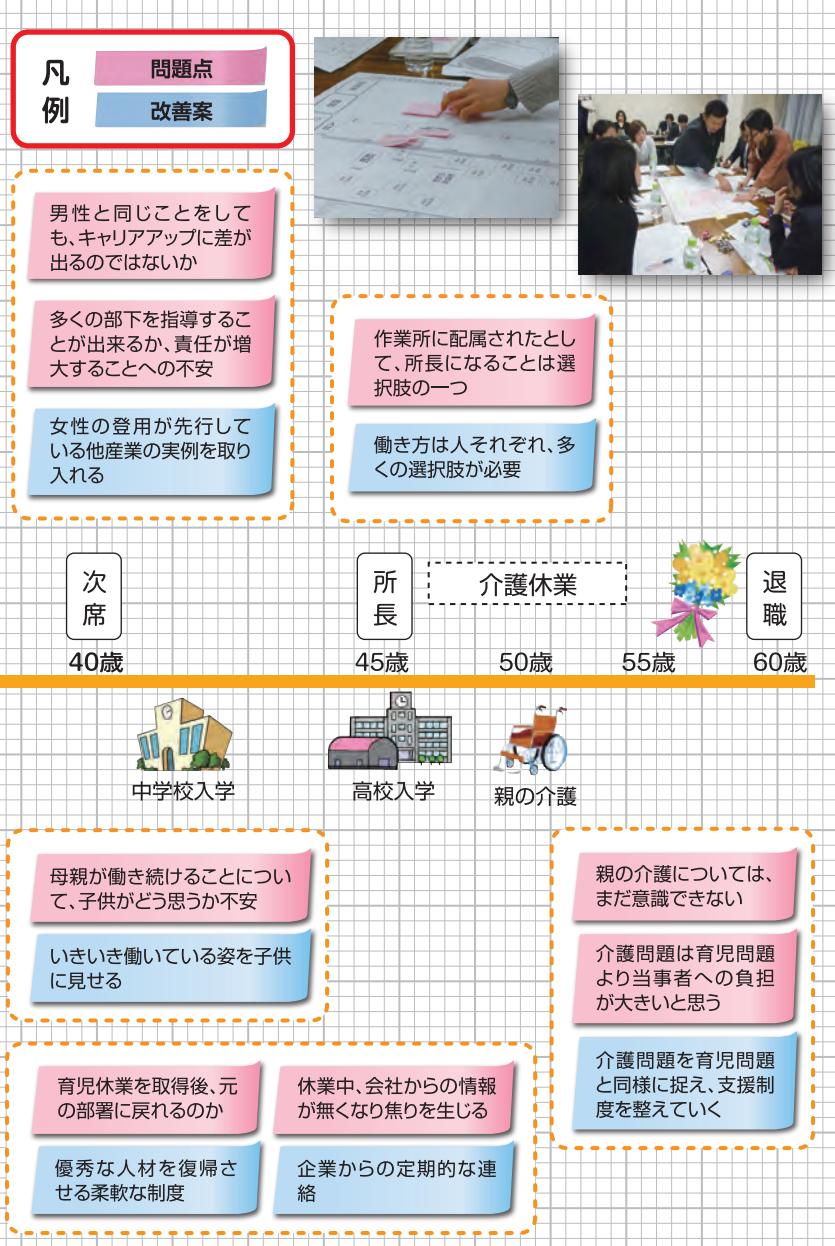
オブザーバー：赤城 久江(建設業振興基金)、鶴川 麻衣(東洋大学 4年生)、大高 和久里(内閣府男女共同参画局推進課)  
北岡 敦子(武庫川女子大学 3年生)、中村 実花(東洋大学 3年生)、西野 佐弥香(武庫川女子大学 助教)



## 2 ワークとライフ、ロールモデルの考え方は多種多様

会議では、「働き続けるための『ロールモデル』に必要なこと」と題し、日建協があらかじめ条件を設定したモデル(ワーク:作業所に配属、所長になり、定年まで働き続ける ライフ:結婚・出産・配偶者の転勤を経験する)をもとに討議を行いました。女性技術者は与えられた条件のもと、働き続ける上での障害となる「問題点」を見つけ、その「改善案」について検討しました。

それでは、実際にどのような討議が行われたのか、見てみましょう!



### 「働き続ける」ためにワークに必要なこと



- 女性登用が先行している他産業の実例(制度や運用など)を取り入れることが必要
- 働き方は人それぞれ、多様な働き方を働く側が選べるような環境づくりが必要
- 女性ならではの感性、自分の長所を見出し肩肘張らず働くことも大切
- 自分が先輩になるという気概を持ち、働き続けることも大切

### 「働き続ける」ためにライフに必要なこと



- 配偶者が家事・育児を分担できるよう、企業や行政は積極的に支援を行うことが必要
- 休日など充実した時間を過ごせるように、労働環境を改善することが必要
- 育児休業の取得推進にむけて、適正な評価や職場復帰にむけた柔軟な制度が必要
- 男性に比べ、女性はライフの諸条件に大きく影響されることを理解することが大切



## 3 女性技術者からの声を受けて

日建協が設定した、作業所に配属され、所長になり定年まで働き続けるというモデルに対して、様々な問題点があがりました。女性技術者求めている働き方は各自異なり、多様な働き方を求める声が多いことが分かりました。

女性技術者が「働き続ける」ためには、「ワーク」では多様な働き方を選択できるような環境が必要です。また、「ライフ」では配偶者が育児を分担できるよう、企業・行政からも幅広い育児支援を求めています。さらには、復職にむけて企業からの定期的な情報提供と職場復帰にむけた柔軟な復職制度も必要です。日建協では、今回の会議で得られた「ワーク」と「ライフ」それぞれの問題点や改善案を、企業や行政など産業内外に発信し、建設産業におけるワーク・ライフ・バランスの実現につなげていきます。

# 2012年統一土曜閉所運動キャッチフレーズ決定!

## 「休まない」から「休まない?」 統一土曜閉所が変える「言葉」と「意識」

優秀賞



戸田建設職員組合  
横山 茂さん

入選者  
コメント

決して諦めることなく、今できる事から取り組んでいきましょう!  
統一土曜閉所運動は、その一つだと思います。

## 日々の仕事はエネルギーッシュ!次の休みはリフレッシュ!「統一土曜閉所」



戸田建設職員組合  
内田 郁雄さん

入選者  
コメント

このキャッチフレーズのもと、一つでも多くの作業所が早期に計画し、閉所できることを願っています。

佳作

## 笑顔とゆとりはこの日のために!「統一土曜閉所」

● 戸田建設職員組合 森 憲寿さん

## 休暇の取得!家族の笑顔も取得!

## 笑顔の輪を広げる「統一土曜閉所」

● 戸田建設職員組合 松田 諭さん

統一土曜閉所運動キャッチフレーズへのご応募にご協力いただきありがとうございました。厳正な審査の結果、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。

今回のキャッチフレーズ募集からは、作品のひとつひとつに休む意識の大切さや、ワーク・ライフ・バランスの実現への意欲を感じられました。決定した優秀賞2点は、6月と11月の統一土曜閉所運動ポスターに使用いたします。

新たなキャッチフレーズとともに、更なる統一土曜閉所運動の推進につなげていきましょう。

# NIKKEN KYO ARCHIVES

## ②日建協激動期(1968~1976)

1960年代後半の日本経済は、高度経済成長期の真っ只中にあり、技術革新の加速に伴う大型プロジェクトの群生を背景にして、建設業界も好況ムードに支えられます。各企業の受注の伸びは大きく、労働者不足の深刻化とともに組合員の超勤増は極めて深刻な問題となっていました。

この事態を打破するために、日建協で時間短縮連絡会議が設置され、「日曜日の全休」「土曜半休」「週当たりの労働時間を40時間以内」「夏季休暇の新設」などを当面の目標として建設業内外に運動を展開しました。特に全日曜全休運動は、日建協の長年の取り組みが経営者団体を動かし、1976年4月からは、建設業界56団体でも日曜全休の推進を打ち出し、労使一体の運動となりました。

1976年4月の日曜日の全休実施率は59.7%と過去最高の数値となり、更に運動の機運を高めていきました。1974年から75年にかけては、日本経済の低成長期に伴い、工事量が減少という背景も追い風となり、土休制度を導入する会社も増え、何らかの形で土休制度を導入した加盟組合は42加盟組合中23組合となりました。

日建協は1954年12月12日に結成し、今年で58年目に入りました。これまでの日建協の時短活動の歴史を4号に渡ってご紹介します。



▲1971年の時短ポスター。  
パックのマンガに切実な思いが  
込められています。



▲1973年6月の全日曜全休強化月間  
ポスター。劇画調です。



▲1973年  
『さよなら働く日曜日』と題したポスター。

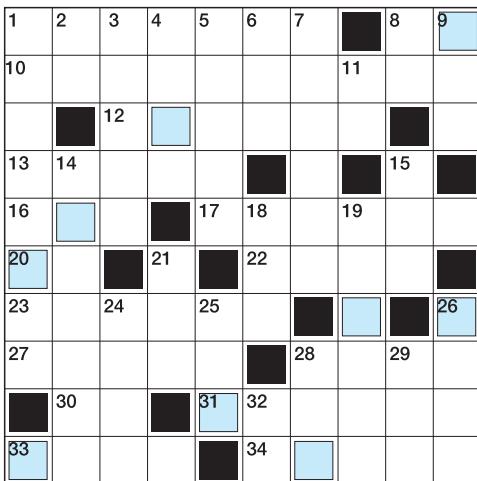


## クロスワードタイム

今年の桜はちょうど入学式の頃という予想だそうです。まだ空気は冷たいものの、なんなく日差しは春めいてきました。クロスで楽しんでください。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。

■〆切:4月16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:**1973年からのプロジェクトです。



### ※「クロスワードタイム」回答欄誤りのお詫び

本年1月上旬に発刊の「Compass 1月号 Vol.792」に掲載しておりますP-15「クロスワードタイム」の回答欄において、一部誤りがございました。  
ここに謹んでお詫び申し上げます。

### ▶ ヨコのカギ

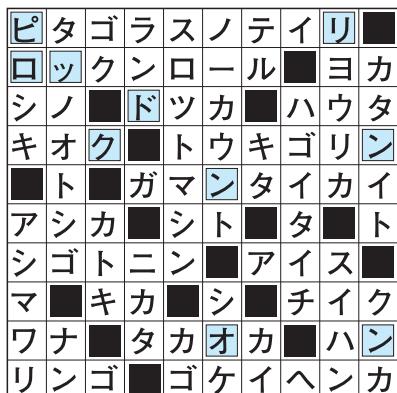
- 学校で、教育課程を全て終了した事を認定し、そのお祝いをする式典。
- 梅雨時には浴槽の壁によく発生します。
- 宇宙空間に建造された超大型の有人宇宙船。
- 牛方が牛を追いながら歌う歌。
- 弱い者をいじめて威張っている子。
- 通常は糸切り歯とも言われています。
- 鎧のすね当てのひとつ。
- 江戸末期の大老で、安政の大獄の中心人物。「〇〇直弼」。
- 山伏などが背に負う笈(おい)。
- 屋敷の構え方。または屋敷の構造。
- ぐやしがって泣くことです。
- かんなをかけていない板。
- 水・陸にすみ、背面と腹面に硬い甲羅を持っています。
- 学徳の高い人。または高位・高官にのぼった人。
- 車田正美の漫画で、1986年にテレビアニメになりました。「〇〇星矢」。
- 小型のモーターで羽根を回転させて、風を起こす機械。

### ▶ タテのカギ

- 二人が互いに債権を有する場合に、相互の債権を対等額だけ消滅させる契約。
- 地面の表部を覆う自然物。
- ネギなどと煮た牛肉を、汁とともにかけたどんぶり飯。
- 和室に対する西洋風の部屋。
- 年中行事の一つで、大晦日に伏せて休めておいた臼を、正月二日に起こして、餅のつきぞめをすること。
- 子と弟。また転じて、年の若い者。
- 米国フロリダ州の南端に位置する都市で、ルート1の出発地にもなっています。
- 褒めすぎること。過褒(かほ)う)。過賞。
- 結婚式の二次会などでよく行われる、数字あわせによるゲームのひとつ。
- 上の反対です。
- 個人の意志や特定の目的に基づいて成立する社会。
- 「〇〇〇を入れる」「〇〇〇がこもる」「〇〇〇をかける」。
- 野外に宴を張つてもなすこと。狩りの獲物をその場で料理して宴を張ること。
- ガラス球内にネオンガスを封入し、グロー放電によって発光させる放電管。
- キク科の多年草で、高さ約30cm。茎・葉を切ると苦味のある白い乳液が出来る。
- 平打ちのうどん、名古屋地方の名物。
- 1989年、JR東海「クリスマス・エクスプレス」のCMで脚光を浴びた女優。「〇〇里穂」。
- 航空機や自動車、機械などで、特定の構造や外形などによって分類される型。
- 二人以上で一緒に物事を行うとき、互いの微妙な気持ち。またはそれが一致すること。「〇〇の呼吸」。
- 人よりすぐれた才能。一風変わった独特な能力。
- 熱帯域の浅い海に生息する大型のエビで、日本では高級食材として扱われている。「〇〇エビ」。

## Vol.792クロスワード 正解と当選

答えは「ロンドンオリンピック」でした。



多数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クオカードをお送りします。またのご応募をお待ちしています。

足立圭一、芋生敏彦、佐々木伸弘(アサヌマ)、  
村上和隆(奥村)、小幡祐子、宮崎幹子(鴻池)、  
木村篤徳(佐藤)、坪井勝彦(鈴与三和)、田村幸大(錢高)、  
浜田達也(大和小田急)、黒崎正(鉄建)、寺門裕司(東洋)、  
大山雅子(戸田)、鈴木秀幸、中山淳、楳島修(飛島)、  
榎本諒、児玉英明、牧知美(西松)、  
久保田晃、中野修吾、星準子(ハザマ)、  
峯純子(ピーエス三菱)、辻川智草(ベンタ)、  
朝生純一(馬淵)、町村賢一(丸彦)、中鶴啓子(三井住友)、  
川戸三郎、富永祐子、牟田口豊(横河) <敬称略>

もや  
舫 い

子供の成長は早い。特に年度変わりの時期はしみじみ思う。幼稚園児だった近所の子も気がついたら中学生になる。背も大きくなり、見た目は大人と変わらなくなっている。靴のサイズも、服のサイズも変わらなくなつた。

大人になると背は伸びなくなる。しかし、中身はどうだろうか。きっと伸び続けるのではないか。

今年の正月に親族で背比べをした。背はとつこの昔に両親を超えたが中身はとても追いつかないと感じる。そういうふうに社会人になった時、これまで中身も両親に追いついたと思ったことがあった。しかし、半年もしないうちに両親はとても

では無いが追いつけない場所にいることに気がついた。あの時、自分自身が恥ずかしくなった。あれから大分経ったが、社会人として、親として、未だ両親に追いつくどころか背中も見えない。しかし、いつかは追いつきたいと思う。

振り返れば、昔の自分のように子どもたちが追いかけてきている。先に生まれた者の努力として簡単に追いつかれるわけにはいかない。自分も成長しなくてはいけない。たとえ、背は追いつかれてても、中身は追いつかせるわけにはいかない。しかし、こんな思いを持つ事自体、まだまだ小さいと思う。そんな気持ちになる桜の季節が今年も来た。

(とも)

## 編集後記

立春もすぎ3月となりました。梅の花などを見ていると、春の足音が聞こえてくるようです。身体をほぐしながら体調管理に気をつけて張りきていきましょう。

東日本大震災から早や1年が経過しました。大きな被害を受けた鉄道・道路をはじめ社会インフラの復旧工事は、一歩ずつ進んでいるようです。

さて、組合活動はいよいよ賃金交渉の時期となりました。これにあわせ今号は「賃金特集」です。建設産業は相変わらず厳しい情勢が続いているのですが、震災復旧工事同様、賃金交渉も一歩ずつでも前進させたいものです。これから春の職場集会等の参考にしてもらえば幸いです。

また、今回加盟組合各社の作業服紹介となる「日建協コレクション」を1996年12月以来16年ぶりに行いました。各執行部の皆さん、モデル役を含めご協力ありがとうございます。デザインもさまざまで、加盟組合各社の個性がよく出ています。

これからもCompassは皆さんのご意見を反映しながらお届けしていきたいと思っています。引き続きよろしくお願い致します。

# 鴻池組労働組合

1871年(明治4年)、鴻池忠次郎の個人創業に始まり、昨年(2011年)には創業140周年を迎えました。創業の地である伝法(大阪市此花区)に1910年(明治43年)に建てられた旧鴻池本店は国内に現存する数少ない「アール・ヌーボー(フランス語で新しい芸術の意味)の館」として、今もその歴史を伝えています。1925年(大正14年)に大阪で初めての鉄筋コンクリートアーチ橋「戎橋」(道頓堀川に架かる橋)を建設し、大阪の観光名所の一つとして親しまれています。現在の本社並びに組合事務所は大阪を代表するオフィス・繁華街である梅田にあります。日建協には、1954年(昭和29年)12月の結成時より加盟しています。

- 設立：昭和22年(1947年)10月 ● 支部数：7支部
- 組合員数：938名(2012年1月1日現在) ● 本部執行委員数：7名
- 組織率：55.4% ● 中央執行委員会：月1～2回



後列左から 赤塚 副執行委員長、外山 副執行委員長、池上 執行委員長  
前列左から 山本さん(書記局)、山口 執行委員長、吉田 書記長



「京阪中之島線 中之島駅」  
(2009年8月竣工 大阪府)



「維新百年記念公園 陸上競技場」  
(2010年12月竣工 山口県)

## 組合活動にもっと興味をもってほしい

鴻池労組では、「輝く未来は今の自分がつくるもの 全員の英知と情熱を結集し この難局を乗り越えていこう!」をスローガンに、今の頑張りが光り輝く未来に繋がると信じて諦めることなく難局に立ち向かい、乗り越えなければならないとの思いを込めて活動しています。

組合活動の活性化にむけて今年度より新たに「専門部会議」(労働条件・組織広報)という会議を立ち上げ、これまで本部主催の会議に出席する機会のなかった各支部の専門部の部長(⇒次世代の支部委員長・書記長候補)による会議を行い、本部主催会議の「熱」を感じてもらいたいと思っています。先日の第1回会議では、会議の途中から出席者の顔つきが変わり、熱い議論が展開され、手ごたえを感じています。

広報面では「本部速報」を社内イントラに掲載するとともに、支部では独自にネーミングした機関誌を発行し、活動の広がりをはかっています。



「アール・ヌーボーの館」  
旧鴻池本店

本部速報と  
支部機関誌



山口 執行委員長



外山副執行委員長



赤塚副執行委員長

の組合員が、この産業に従事する者として、非常に高いモチベーションを持っていたことに強い感銘を受けました。建設業の魅力を大いにアピールすべきだと感じています。

その意味で日建協が行っている「出前講座」は、大変よい取り組みだと思います。私自身、業務で採用活動に携わっていた時には、学生に対して「とにかくゼネコンに入社してこの仕事の良さを実感して欲しい」と伝えてきたので、さらに多くの学生にも建設産業の魅力を伝える活動が必要だと思っています。



吉田 書記長

## みなさんにとっての ワーク・ライフ・バランスとは?

人それぞれ、ライフステージごとに望むバランスは異なりますが、自ら望むバランスを「選択できる」ことが大切だと感じています。仕事も含めた自らの生き方を自分で選択してこそ、何物にも代えがたい自分の人生を謳歌できるのではないかでしょうか。そしてその選択肢を増やすために、今の建設業界では「時短」が必要なのだと思います。

ここ1～2年、会社からも総労働時間短縮にむけた指示が出ていますが、職場で働く一人ひとりが主体的に動かなければ状況に変化は訪れません。当組合としては、仕事と生活の調和にむけた意識改革の必要性に重点を置き、「どうすればできるのか?」ということを組合員の皆さんと考えていきたいと思っています。

## 建設産業の魅力化にむけて必要なものは?

建設業の存在意義である社会基盤整備の重要性を私たち自身が強く認識することだと思います。震災後に訪ねた東北支店

今年度執行委員長に就任しガッツ溢れる山口執行委員長と、同じく今年度書記長に就任した女房役の吉田書記長に、これから組合活動について熱く語って頂きました。

鴻池労組では時短推進に向け、アニバーサリー休暇や異動時休暇を制度化して労使一体となって取り組んでいることです。「従業員の意見を直接経営層に伝える機会が格段に増えており、組合も一つの提言の場としてどんどん活用して貰いたい」との組合方針は組合員に強く伝わると思います。鴻池労組のみなさんの今後更なる活躍を祈念致します。日建協も応援ていきます。