

2007 時短アンケートの概要

調査時報 No.237 ダイジェスト

2008 年 4 月



日本建設産業職員労働組合協議会

www.nikkenkyo.com

● は じ め に ●

2007年11月に実施しました「日建協時短アンケート」の集計・分析結果がまとまりましたので報告いたします。本調査は、1972年に調査を開始して以来、35年間にわたり時代の変化にあわせてその設問内容を変えながら、継続して建設産業に働く私たちの労働時間の実態を明らかにしてきました。

2007年の調査では、常態化している長時間労働は、体の健康だけでなく心の健康とも関連性があると言われているため、新たにメンタル面からも時短を働きかけるため、長時間労働との関係について調査しました。また、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けて、私たち組合員の働き方の希望についても調査しました。

その結果、労働時間の長さ按比例して、憂うつだと感じている人の割合が高くなり、年代においては若年層ほどその割合が高いことが確認できました。また、働き方の現状においては、組合員の8割以上が仕事中心の生活であると回答する一方で、4人に3人は生活時間を増やしたいという希望を持っていました。しかしながら、外勤者の半数が仕事を工夫しても土曜日を休日とすることが難しいと回答しており、希望する働き方と現実とが大きく乖離していることが明白となり、特に外勤者の休日出勤の実態がその大きな原因であることが確認できました。

このように、今後私たちが取り組まなければならないことは、心と体の健康を保つために、長時間労働の削減に取り組んでいくことと、私たちの希望する働き方と生活を調和させること、すなわちワーク・ライフ・バランスを実現させることです。その実現に向けての環境整備として、外勤者の土曜日を休日とすることや週に2日の休日を確保するために代休・振休を取得できるように、引き続き労使で地道な努力を重ねていくことが必要となります。あわせて、建設産業の働き方に適した休日取得方法である作業所異動時休暇の推進などで、年間休日日数を確保していくことも必要と考えます。その他、多様な働き方ができるよう諸制度を整備していくことも必要と考えます。そして、こうした取り組みが魅力の向上にもつながるものと考えます。

加盟組合におかれましては、労使での時短への取り組みに本書を積極的に活用していただければ幸いです。また、日建協では、この調査結果をもとに長時間労働の削減にむけて広く産業内外に働きかけていきます。

最後になりますが、貴重な時間を割いて本調査にご協力いただいた組合員のみなさまに、心よりお礼申し上げます。

2008年4月
日本建設産業職員労働組合協議会
副議長・政策企画局長 澤田 幸雄
政策企画局次長 吉川 万博

※お問合せ先：日建協 政策企画局
林 厚至、中村 雄二
TEL：03-5285-3870

日建協では毎年11月、組合員の25%（約1万人）を対象に労働時間に関する調査を行っています。建設産業に働くホワイトカラー層に対し、これだけ幅広く定期的かつ継続的に調査しているものは他に例がなく、私たち建設産業に働く職員の労働時間の実態を表す、唯一最大の資料です。本ダイジェストは、本編の膨大な資料の中から主要項目をいくつか取り上げ、今日における私たちの労働時間の実態や意識について、その特徴的な傾向を紹介します。

● 回答者数 8,552 人（平均年齢 38.3 歳）

（うち外勤）4,700 人（男性組合員 4,648 人 女性組合員 49 人）

（うち内勤）3,842 人（男性組合員 3,166 人 女性組合員 676 人）

目次

I 労働時間の現状

1. 所定外労働時間の現状	1
2. 健康に対する不安	3
3. 所定外労働時間と心の健康との関連性	4
4. 建設産業の魅力について	5

II 時短推進活動

1. 統一土曜閉所運動	7
2. 作業所異動時休暇	8

III 組合員の希望

1. 仕事と生活時間の希望	10
2. 外勤者の土曜日の現状	11
3. 土曜日休日の希望	12
4. 日建協が考えるワーク・ライフ・バランス	13

添付資料

1. アンケート基礎データ	15
2. 東京（関東甲信越ブロック）仕事と生活の 調和推進プログラム・建設業編	18

1 所定外労働時間の現状

◆ 所定外労働時間は高止まり

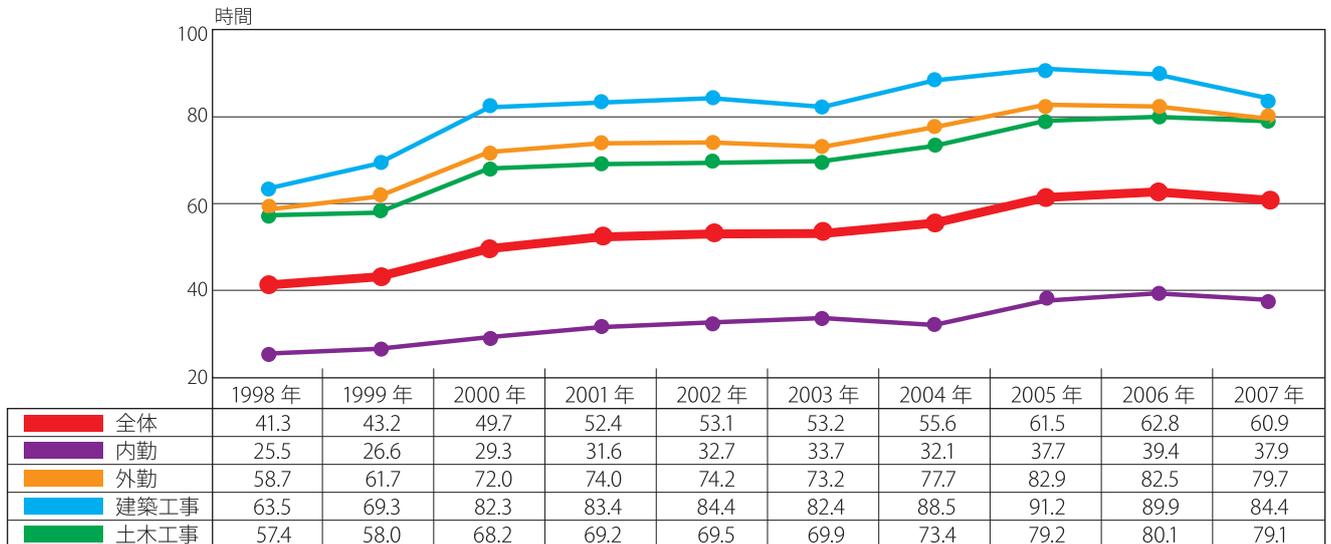


図1 11月(1ヶ月)の所定外労働時間推移(内外勤別 建築土木工事別)

※「2007年時短アンケートの概要」のなかで扱う所定外労働時間は、平日の所定外労働時間と休日に出勤した時間を合わせたものです。

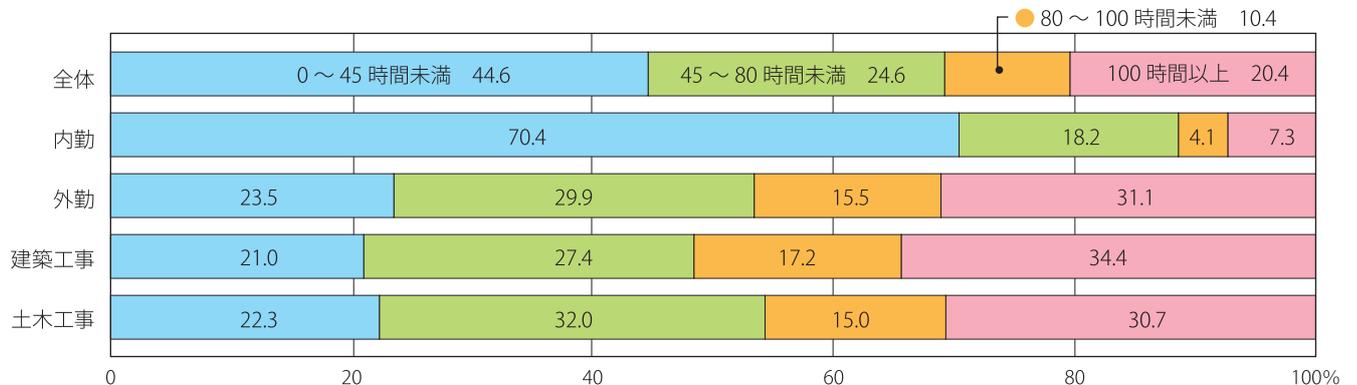


図2 所定外労働時間の分布

1ヶ月の所定外労働時間について、今回の調査結果とともに過去10年の推移を内外勤別・建築土木工事別にみてみます(図1)。

全体では2000年まで40時間代であった平均所定外労働時間は、2001年から50時間代、2005年からは60時間代で推移しています。外勤者においては、2000年から70時間代、2005年以降は80時間前後で推移しており、長時間労働に改善の兆しが見えない状況が続いています。

次に所定外労働時間別の分布を内外勤で比較してみてみます(図2)。そのうち、100時間以上の組合員

の分布をみると、内勤者は7.3%、外勤者では31.1%を占めています。内外勤の平均所定外労働時間には大きな開きがあり、両者の分布を比較しても外勤者の長時間労働の実態がわかります。

長時間労働が常態化している現状、特に外勤者の厳しい状況に何とか歯止めをかけていくために、労使が一体となって所定外労働時間の削減にむけた様々な改善策を検討し、取り組んでいく必要があります。

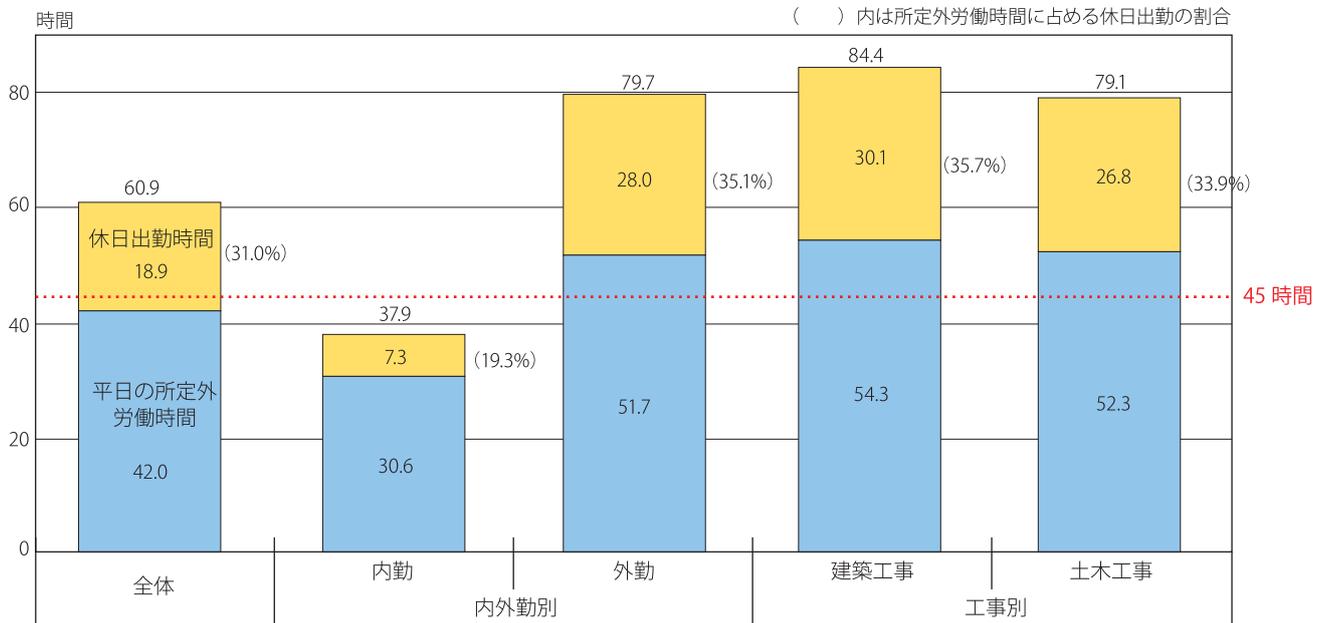


図3 平日の所定外労働時間と休日の出勤時間

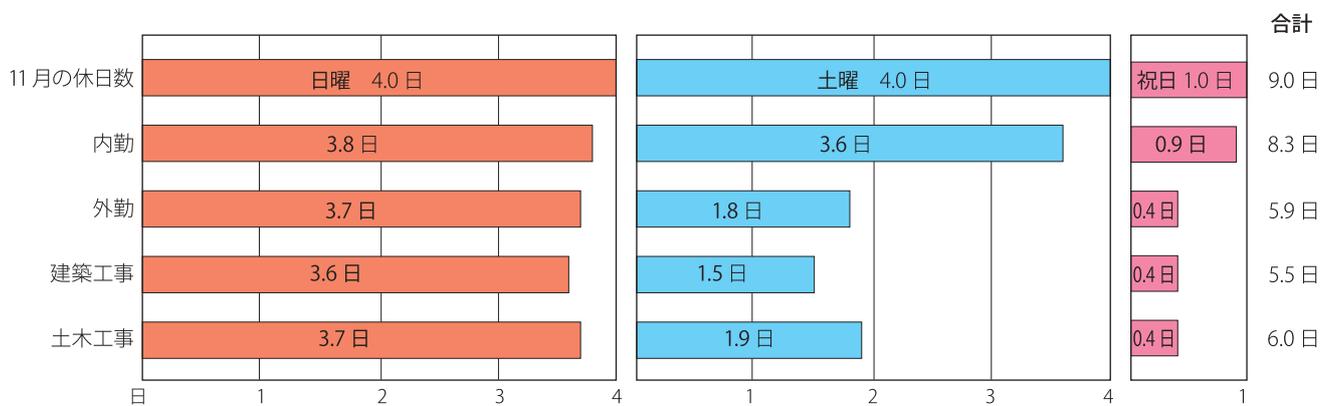


図4 休日の取得状況

組合員の所定外労働の状況を分析するために、所定外労働時間を平日と休日に分けて調査しています(図3)。これによると、日建協全体の平均60.9時間のうち、休日の出勤時間は18.9時間であり全所定外労働時間の3割を占めています。さらに、内外勤別で見ると、内勤者に比べ、外勤者の休日出勤の割合が高くなっています。

また、実際の休日取得状況を内外勤別で比較すると、特に土曜日・祝日の取得日数に大きく差がありません(図4)。内勤者の平均取得日数は土曜日3.6日 祝日0.9日と全休日数の内、約9割を取得できている状

況ですが、外勤者は土曜日1.8日 祝日0.4日と4割程度の取得となっています。

こうした、所定外労働時間の内訳をみていくと、**外勤者の長時間労働の最も大きな原因は、所定外労働時間全体に占める休日の出勤時間の割合が極端に多いことであるといえます。**

そのため労働時間が非常に長い外勤者にとっては、休日の出勤時間を削減すること、つまり**休日取得日数を増やすことが所定外労働時間の削減に有効な対策となるとともに、組合員が休養・休息を得ることにつながります。**

2 健康に対する不安

◆ 組合員の健康を守るために

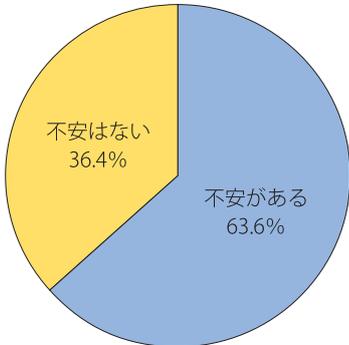


図5 健康について不安を感じる割合

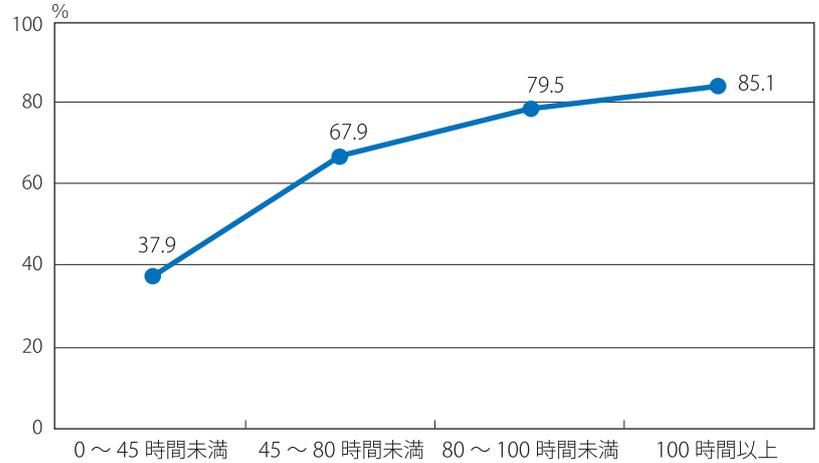


図6 健康不安の理由を長時間労働と答えた割合

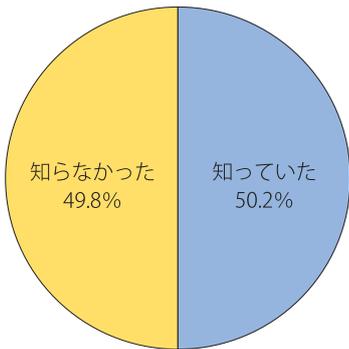


図7 長時間労働をした場合に医師による面接指導を受けられることを知っていたか

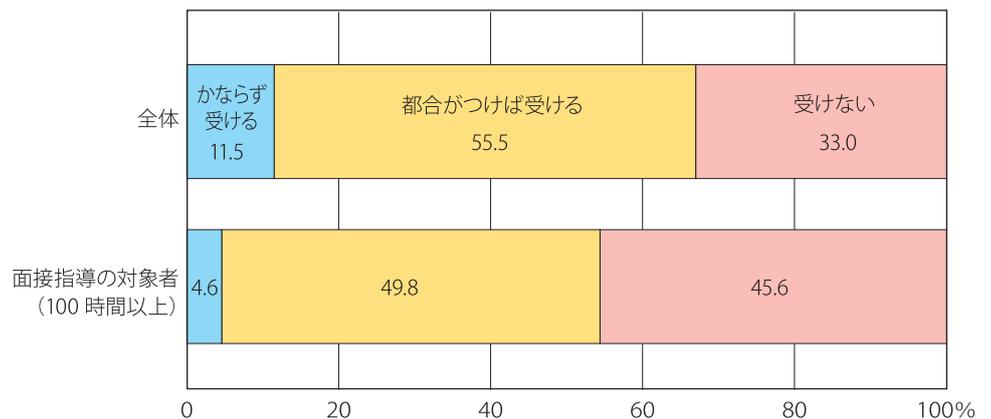


図8 対象となった（対象となっている）場合、医師の面接指導を受けるか

長時間労働の現状のなかで、組合員は自分の健康についてどのように思っているのでしょうか。調査結果によれば、63.6%の組合員が健康に不安を感じています(図5)。

健康上の不安を抱えている理由についてもあわせて調査しており(図6)、全体では、60%の組合員が「長時間労働」を理由として答えています。そして、所定外労働時間別にみると、健康不安の理由として「長時間労働」をあげている組合員の割合が、45時間を境に急激に増加しています。また、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(平成18年3月17日付け基発第0317008号)に基づき、一定基準を超えた場

合の医師との面談ができることを知らない組合員は、半数にものぼっています(図7)。さらにその面談を受けるかどうかを聞いたところ(図8)、長時間労働の組合員ほど面談を受けないと回答しています。これは、長時間労働が原因で面談の時間が取れないことや、組合員自らの判断によって受けないことが考えられます。

健康障害の防止の観点から、長時間労働の削減が必要なことはいまでもありません。しかしながら、長時間労働が常態化している現状においては、対象者に対して制度の周知とともに、医師による面接指導を受けやすい環境を整え、受けるように促していくことも必要と考えます。

3 所定外労働時間と心の健康との関連性

◆ 長時間労働がメンタル面にも大きく影響

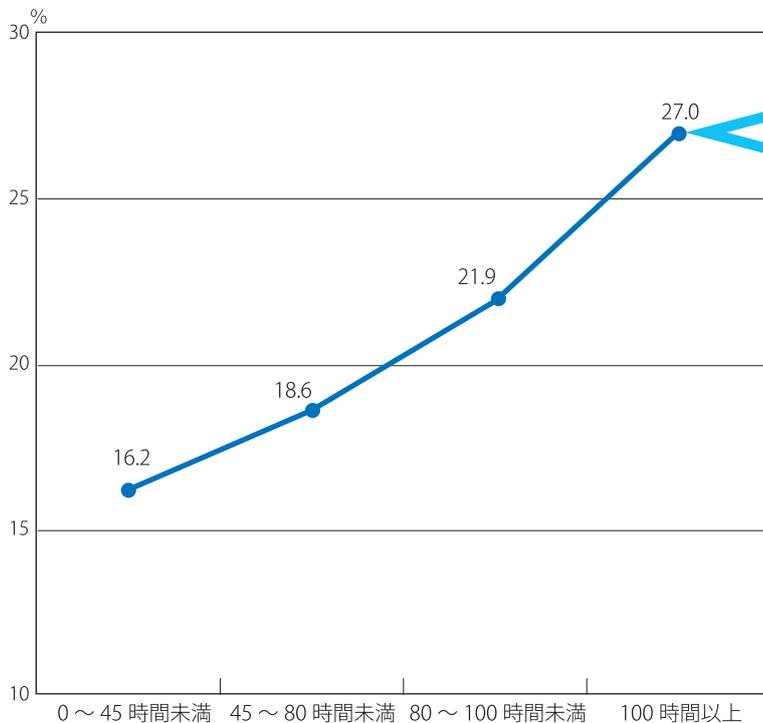


図9 所定外労働時間別 憂うつな気分を感じている人の割合

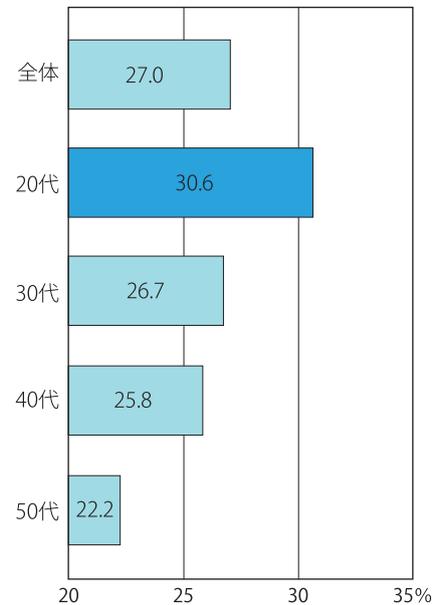


図10 年代別 憂うつな気分を感じている人の割合 (所定外労働100時間以上)

【ZUNGの自己評価式抑うつ尺度】

アメリカ デューク大学の精神医学者ツング博士が論文発表したチェック方法です。1問が4段階評価で点数化され、20項目の設問の合計値でその時の抑うつ尺度の判定を行うものです。多くの研究、調査を元に作成されており、世界各国で広く利用されているものです。

長時間労働は体の健康だけでなく、心の健康とも関連性があるといわれています。そこで今回のアンケートでは、ZUNGの自己評価式抑うつ尺度を用い組合員のメンタル面について調査を実施しました。

(図9)は組合員の憂うつだと感じている人の割合を所定外労働時間別で示したものです。憂うつだと感じている人が、いわゆる「うつ病」等の疾病状況にあるわけではありませんが、専門家からは悪い結果の人ほどその危険性は高くなるといわれています。そして、長時間労働をしている人ほど、憂うつだと感じている人の割合が高くなる傾向が顕著に現れてい

ます。なかでも、20代で100時間以上の組合員の「憂うつな気分を感じている人の割合」が、30.6%と年代別でもっとも高くなっています(図10)。

このように、長時間労働は疲労をまねくばかりかストレスを解消するための時間を削り、メンタル面にも悪影響を及ぼす可能性があります。また、憂うつな気分の状態では、個人のやる気や集中力を損ね、生産性を低下させることになりかねません。そのため企業や組合としては、メンタルヘルス対策としても長時間労働の削減に取り組んでいく必要があります。

4 建設産業の魅力について

◆ 建設産業の魅力を上昇させるために

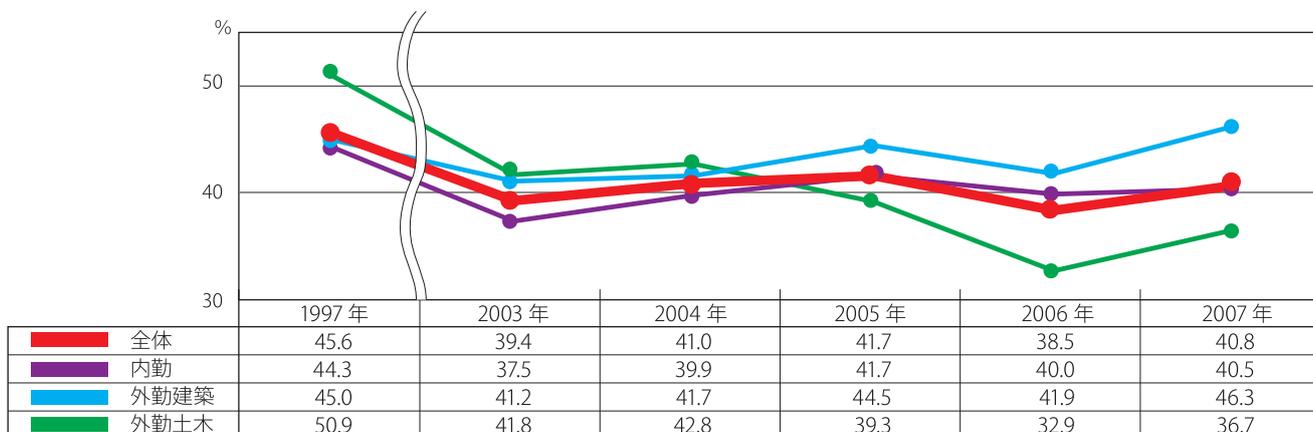


図 11 建設産業に魅力を感じている人の割合（※参照）

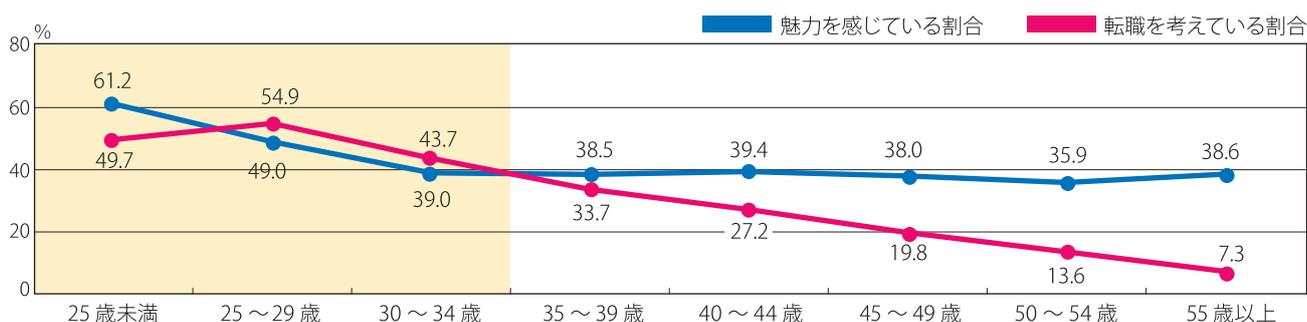


図 12 年齢別、「魅力を感じている」「転職を考えている」人の割合（※参照）

※魅力を感じている割合：「現在の建設業に魅力を感じていますか」という質問に対して、「大いに魅力を感じる」と「まあ魅力を感じる」と回答した人の合計の割合

※転職を考えている割合：「今の会社でいつまで働こうと考えていますか」という質問に対して、「今後、転職を考えている」と「今すぐ転職したい」と回答した人の合計の割合

時短アンケートでは、私たちが働く建設産業に対して魅力を感じているかどうかを継続して調査しています。ここでは、その現状と改善にむけた方策について分析していきます。

建設産業に魅力を感じている割合は、残念ながら過去10年間4割前後で推移しています(図11)。それ以前においては、7割前後で推移してきたことをふまえると、**建設産業に働く私たちが魅力を感じている割合は、依然として停滞している状況にあります。**また、外勤土木職の魅力を感じている割合の停滞傾向が近年特徴的となっています。

次に、今回の調査結果を年齢別にみると、入社して

間もない25歳未満では6割以上の組合員が魅力を感じていますが、25～29歳では5割を下回り、30歳以降になると4割弱程度の割合に低下しています(図12)。特に、**20代から30代前半にかけて急激な魅力の低下が現れています。**また、30歳未満では2人に1人が転職を考えています。このことは、若手職員の離職と大きな関係があると推測されます。

このように、魅力の低下は若手職員の離職につながると考えられるため、建設産業の発展に必要不可欠である「技術の伝承」に大きな支障をきたします。これは、建設産業がかかえる深刻な問題であり、産業の未来を考えるうえでの大きな課題です。

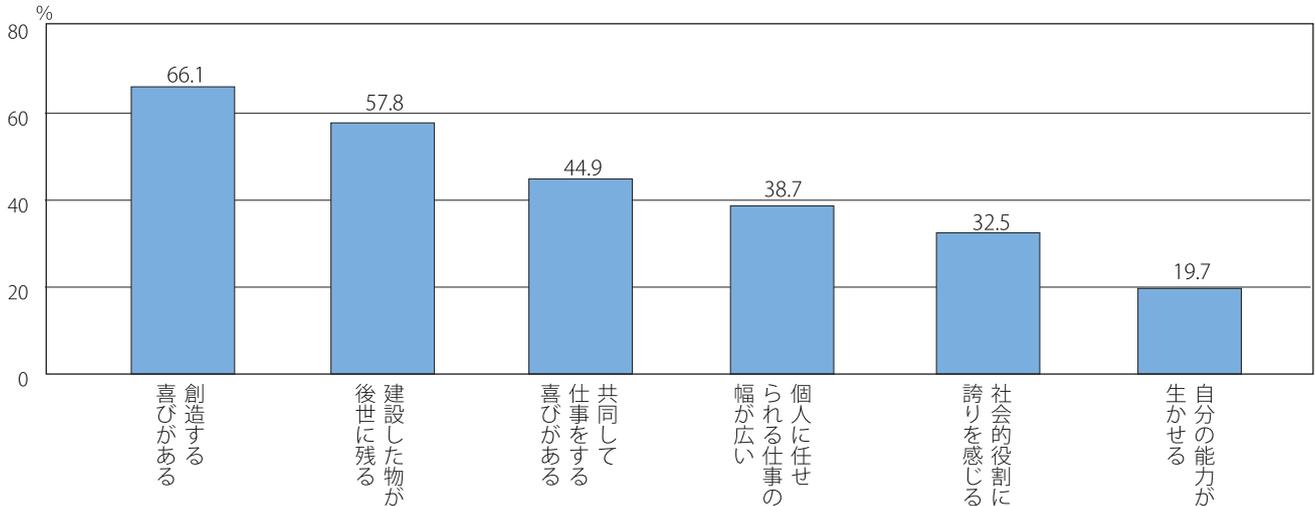


図 13 建設産業に魅力を感じる理由（複数回答）

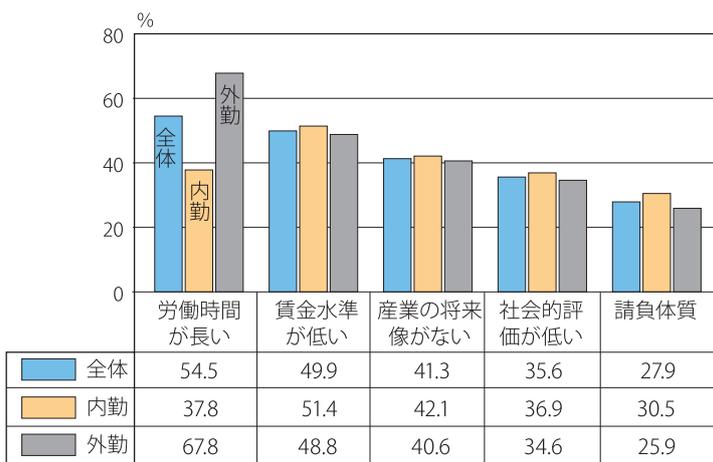


図 14 魅力を感じない理由（複数回答）

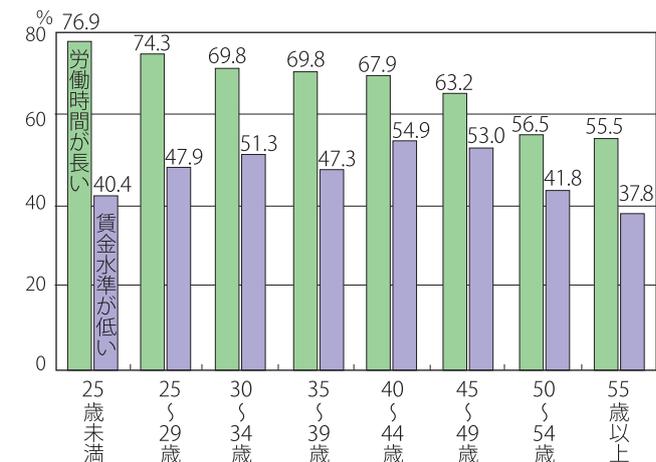


図 15 年齢別 魅力を感じない理由（外勤者）（上位2項目）

では、魅力を向上させるために何が必要なのか、アンケート結果から検証してみます。

「魅力を感じる理由」(図13)をみると建設産業の特性である、「創造する喜びがある」「建設した物が後世に残る」が上位にあります。一方、「魅力を感じない理由」(図14)について、**外勤者では「労働時間が長い」が一番あげられています。**さらに、「労働時間が長い」「賃金が低い」の上位2項目を外勤者に絞って年齢別に比較すると(図15)、ほとんどの世代で労働時間を問題にしていますが、**若い世代ほど賃金よりも労働時間を理由にあげる傾向が強いことがわかります。**

今後、建設産業の魅力を向上していくためには、その阻害要因となっている、**過度な長時間労働や賃金水準などの労働条件改善にむけた取り組みを、これまで以上に強化して改善していくことが必要です。**そして、**産業で働く全ての人が、働きがい、やりがいを感じられるように、取り組みを進めていくことが重要と考えます。**

1 統一土曜閉所運動

◆ 時短意識高揚へ統一土曜閉所運動

～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～

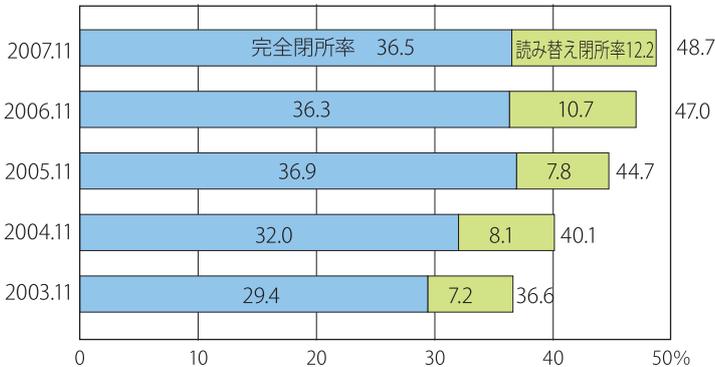


図 16 11月の閉所率の推移

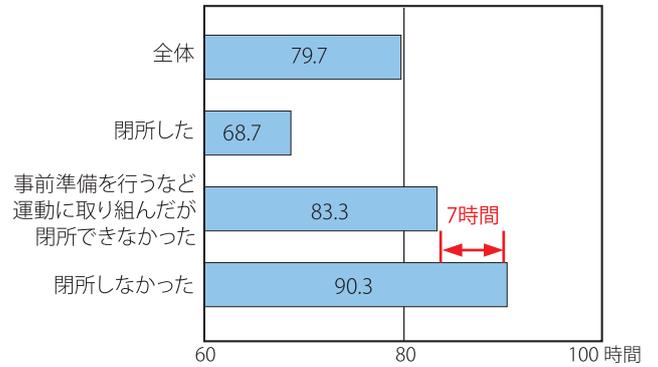


図 17 閉所状況別、平均所定外労働時間

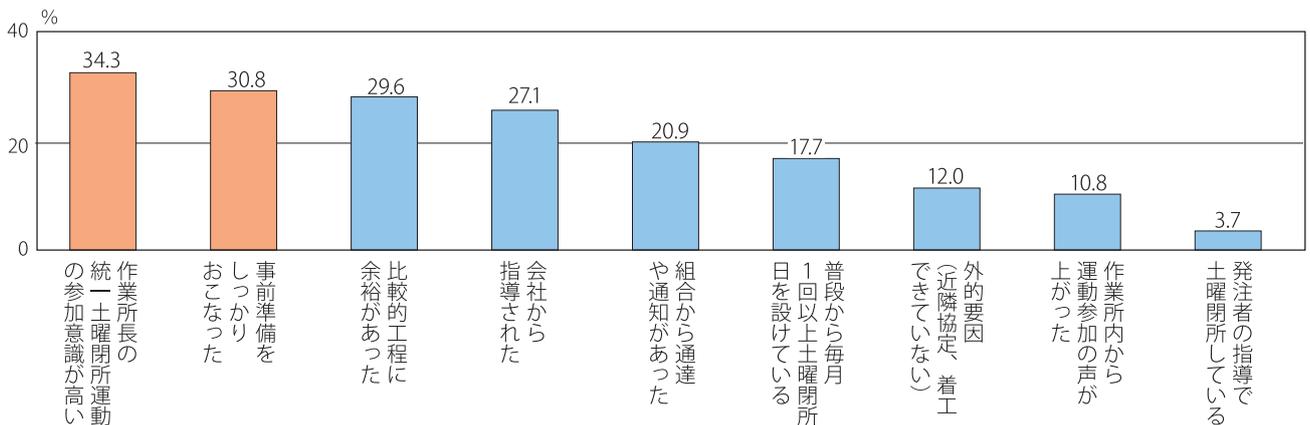


図 18 閉所できた理由 (複数回答)

日建協では、ひとりでも多くの人に「休むことの大切さ」に気づいてもらい時短意識の高揚につなげていきたいという思いと、閉所をすることで「心と体の休息日」となるように、2002年より6月と11月の第2土曜日に全国の作業所を一斉閉所する統一土曜閉所運動を行っています。

現在この運動は、ほとんどの加盟組合企業と加盟組合において、労使協働の時短推進活動の柱のひとつとして定着しています。運動の浸透度をはかる指標である閉所率の推移をみると、閉所率は回を重ねるごとに向上し、この運動が着実に浸透していることがわかります(図16)。

次に運動の効果という視点で、閉所状況と平均所定外労働時間の関係を見てみると(図17)、「閉所しなかった作業所」と、「運動に取り組んだが、閉所できな

かった作業所」では、所定外労働時間に7時間の差があることがわかります。このことは、**運動に取り組む意識が、全体的な時短意識の向上につながり、結果として、所定外労働時間が短縮されるという効果が生まれたものだと考えられます。**

さらに、統一土曜閉所運動の問題点とその改善に向けた取り組みを行うために、実施したアンケートの結果によると(図18)、閉所できた理由として「**作業所長の参加意識**」の次に「**事前準備をしっかりとおこなった**」が多くなっており、このことから「**運動に取り組む意識**」が重要であることがわかります。そのため日建協では、参加意識を高揚させるために事前準備を工夫し労使協働でこの運動に取り組んでいきます。

2 作業所異動時休暇

◆ 作業所異動時休暇は建設産業に必要な休暇制度

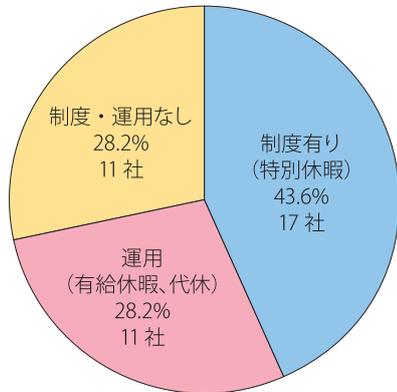


図 19 作業所異動時休暇の導入状況

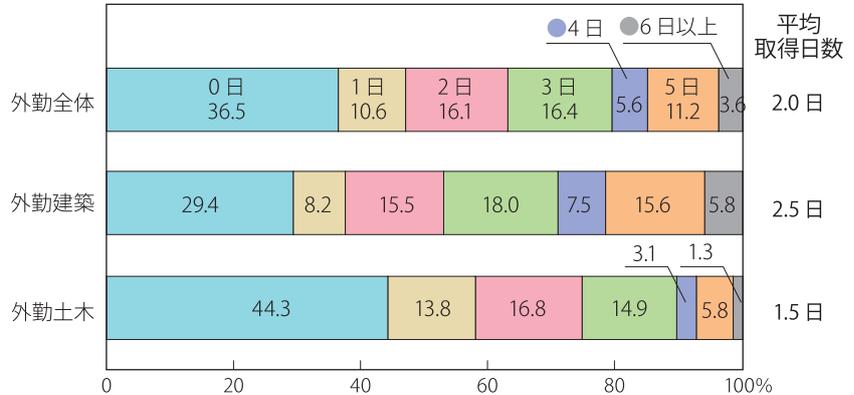


図 20 作業所異動時休暇の取得日数

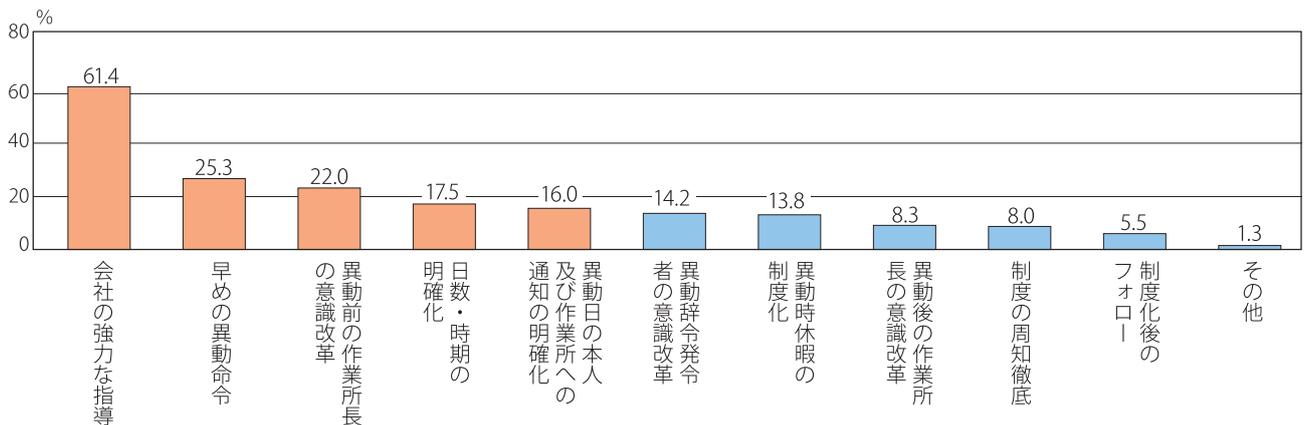


図 21 どうすれば異動時休暇が取得できるのか (複数回答)

日建協では、建設産業に適した具体的な休日取得方法として、作業所異動時休暇制度を強く推進しています。

ほとんどの加盟組合企業において週休2日制が導入され土曜日が休日となっているにもかかわらず、外勤者の多くは土曜日も休めず代休取得も難しい状況となっています。また、そのことが所定外労働時間増大の大きな原因となっています。

このような外勤者に対し、工事竣工後など次の作業所に異動する際に、まとまった休日を取得するという建設産業に適した休暇制度が作業所異動時休暇です。

はじめに加盟組合企業の制度・運用の導入状況を見てみると、制度ありが17社、運用が11社、制度・運用なしが11社となっており、7割以上の加盟組合企業に制度または運用があります(図19)。

次に制度・運用が導入されている加盟組合企業での取得日数をみると(図20)、外勤者で3日以上のもまとまった休日を取得できた組合員は36.8%、取得が0日の組合員は36.5%でした。これを建築・土木別で見ると、建築は3日以上が46.9%、0日が29.4%、土木は3日以上が25.1%、0日が44.3%と、建築と土木に取得率の差がありました。外勤者全体として制度・運用があるものの十分に活用されていない現状がわかります。

今後更なる推進をはかるには、制度・運用のない企業においては、まず制度・運用化をすべきです。次に制度・運用の内容を明確化し、それを周知徹底させます。そのうえで、取得率を向上させるために「会社の強力な指導」「早めの異動命令」「異動前の作業所長の意識改革」など、組合員が取得しやすい環境づくりが重要となります(図21)。

◆ 日建協で推奨する作業所異動時休暇

■ 作業所異動時休暇の定義

制度：作業所異動時に、決まった日数付与される特別休暇

運用：作業所異動時に、決まった日数以上取得が推奨される、または、取得することを目標とする代休や有給休暇

※制度、運用いずれの場合も、土、日、祝日は含まない

■ 作業所異動時休暇の制度（運用ルール）で明確にする必要がある項目

- ・「制度」「運用」「制度と運用の併用」の分類を明確にする
- ・休暇付与条件（対象者、前職場での勤務期間、異動の内容、転居の有無）
- ・休暇日数（制度の場合は付与日数、運用の場合は取得推奨日数）
- ・休暇取得の申請方法（制度の場合のみ）
- ・休暇取得時期
- ・休暇の有効期間（制度の場合のみ）
- ・休暇取得の管理責任者（制度の場合）、休暇取得推奨者（運用の場合）
- ・休暇取得の権利発生を連絡する方法、時期
- ・人件費負担部署

■ 作業所異動時休暇の適正な運用のために ～組合員の望む声～

会社の強力な指導

・休日取得率が低い外勤者の「心と体の健康」のためには、比較的休日を取得しやすい作業所異動時に、会社の指導によって休暇を取らせる必要があります

異動前の作業所長の意識

・異動者の「休暇を取得する」という意識に加え、作業所長の「休暇を取得させる」という意識が必要です

月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
異動 内示	残務整理 引継ぎ資料作成						業務の引継ぎ 片付け								異動時休暇 (特別休暇・有給休暇等)						赴任 日

早めの異動命令

・引継ぎ・片付けの期間を考えると、異動時休暇に入る2週間前までには、異動命令が必要です

異動日の本人および作業所への通知の明確化

- ・異動時休暇の制度（運用）を周知させ、確実に休暇を取得させるためには、書面での異動日と異動時休暇取得可能日数の通知が必要です

どうすれば異動時休暇が取得できるか
(組合員の望む声)

1 仕事と生活時間の希望

◆ 4人に3人が自分の生活時間を増やしたい

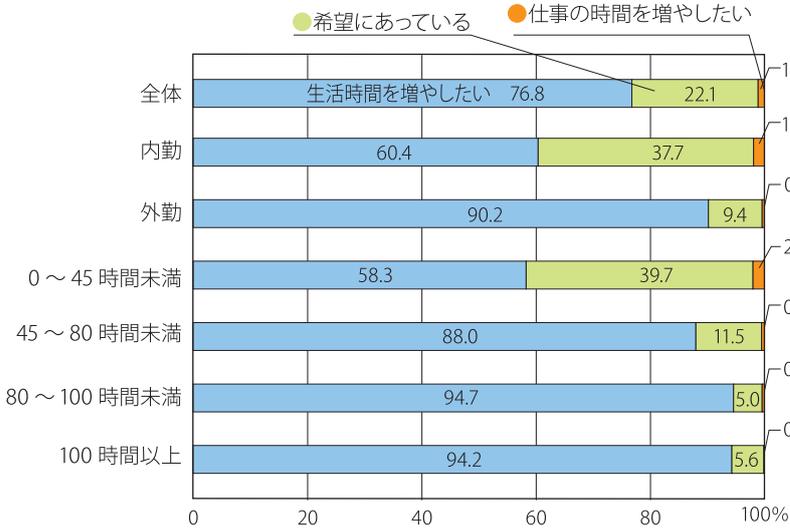


図 22 仕事と生活時間の希望

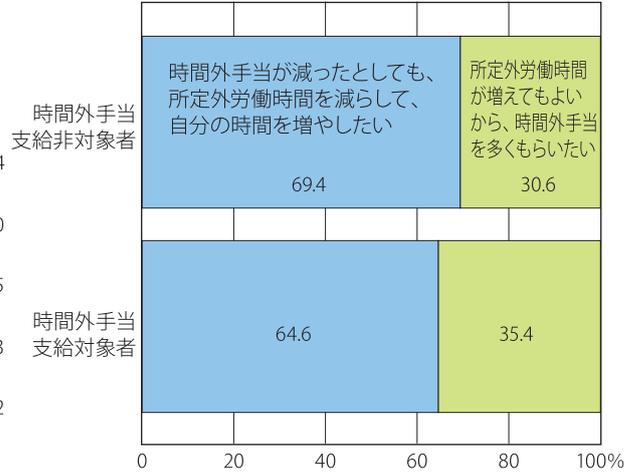


図 23 「所定外労働時間」と「時間外手当」の希望

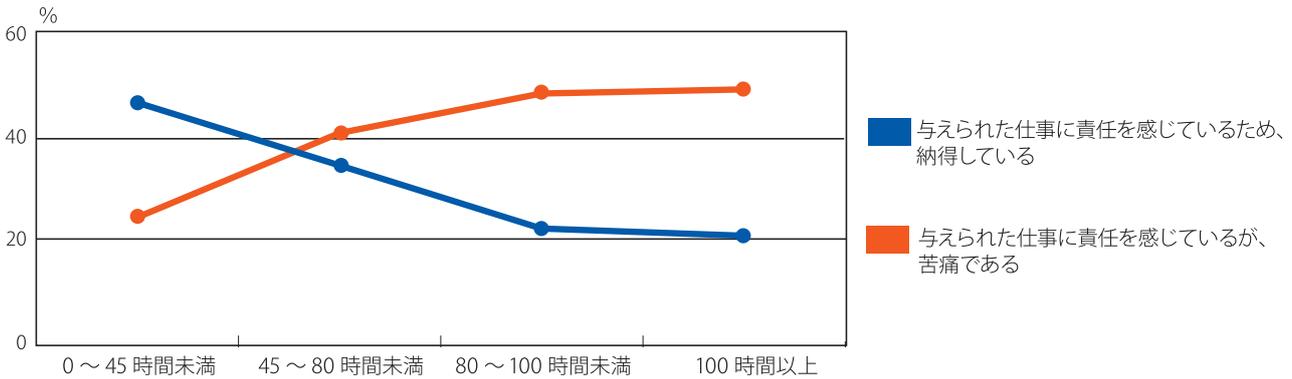


図 24 所定外労働時間の感じ方

仕事と生活時間の配分について、私たち組合員の希望をみてみましょう(図22)。

全体では4人に3人の組合員が「生活時間を増やしたい」と答えています。特に外勤者に至ってはその割合が9割に及んでいます。そして所定外労働時間別で見るとやはり労働時間と比例して「生活時間を増やしたい」の割合が増加するのがわかります。

次に「所定外労働時間」と「時間外手当」を考えた場合、労働意欲を向上させるためには、という問いに対して、「時間外手当が減ったとしても、所定外労働時間を減らして、自分の時間を増やしたい」という答えが、内外勤、時間外手当対象・非対象にかかわらず約2/3を占めています(図23)。

また、所定外労働時間をどのように感じているかについて聞いたところ、45時間を分岐として、「苦痛である」が「納得している」を上回る傾向となっています(図24)。

このように、現状の長時間労働は組合員が向上心より苦痛感を抱くほどの状況であり、労働意欲にも悪影響を与えかねない状況になっています。このような状況は、組合員の健康を損なうだけでなく、仕事の生産性を損なう大きな要因ともなるため、企業にとっても大きな損失となります。現状の長時間労働を少しでも適正な労働時間に近づけることが、「生活時間を増やしたい」という組合員の希望であり、喫緊の課題といえます。

2 外勤者の土曜日の現状

◆ 外勤者の半数が仕事を工夫しても土休できない

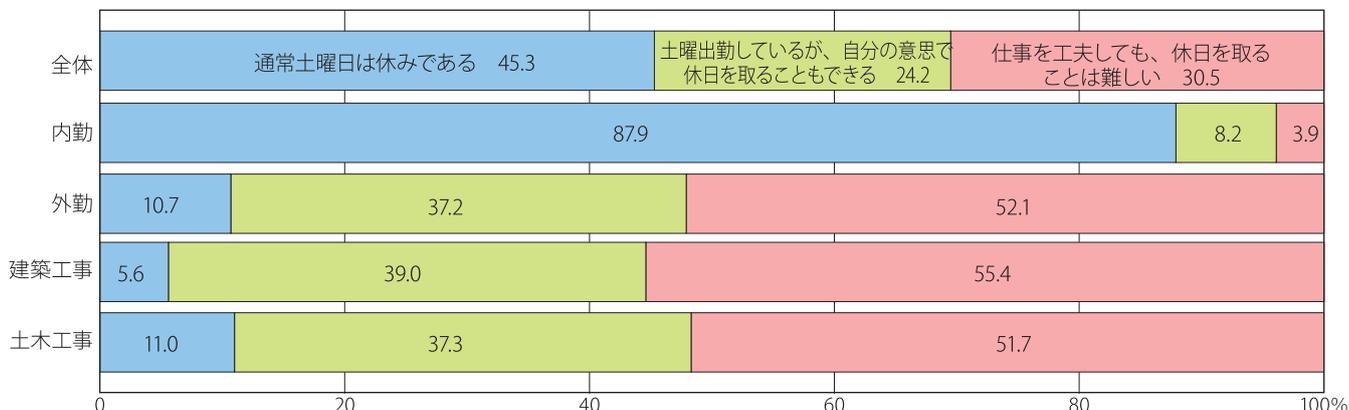


図 25 土曜日の休日取得の難易度

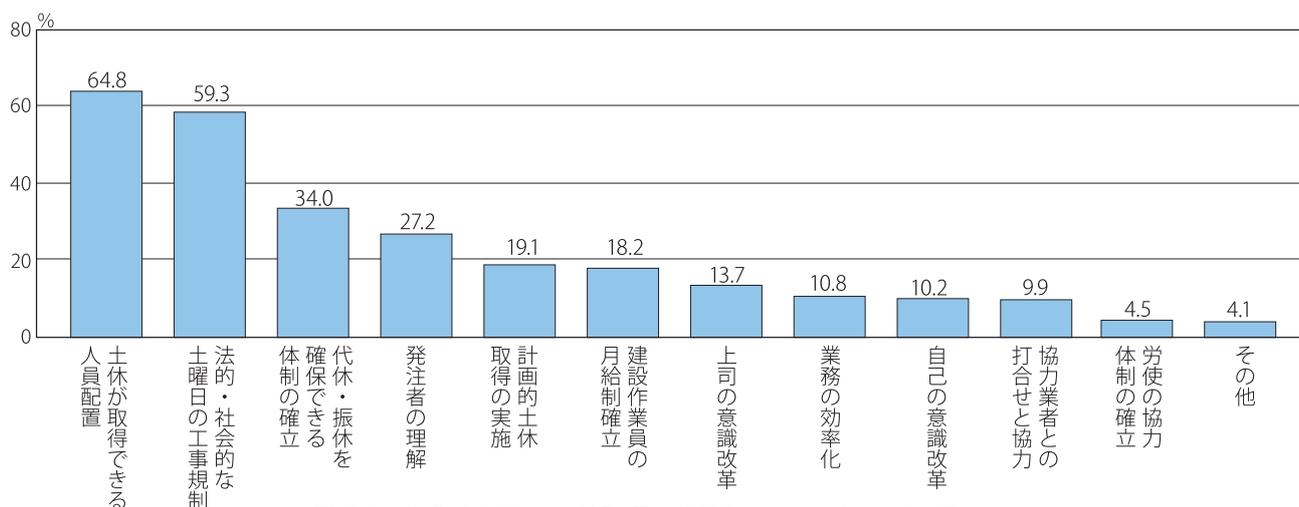


図 26 どうすれば土休が取得できるか (外勤者) (複数回答)

組合員の土曜日の休日取得の難易度についてみてみましょう(図25)。

内勤者の9割近くが「通常土曜日は休みである」と答えていますが、**外勤者の半数以上が「仕事を工夫しても休日とすることが難しい」と答えています。**

そこで外勤者の11月の土曜日休日取得状況を見ると土曜日休日数4日に対して外勤者平均1.8日、土木工事平均1.9日、建築工事平均1.5日という結果でした(第1章、図4)。

また、どうすれば土休が取得できるかという問い(図26)に対しては、「人員配置」「法的・社会的な規制」「代休・振休を確保できる体制の確立」「発注者の理解」など一作業所では解決が難しい問題が上位を占

めていることから、現状、外勤者の土曜日休日取得を増加させていくことは難しい状況であることがわかります。

しかしながら、**外勤者の所定外労働時間の35%が休日の出勤時間であることを考えれば、外勤者の長時間労働の削減には、土曜日も含めた休日取得の取り組みが重要であるといえます。**

3 土曜日休日の希望

◆ 組合員の9割が隔週以上の土休を希望

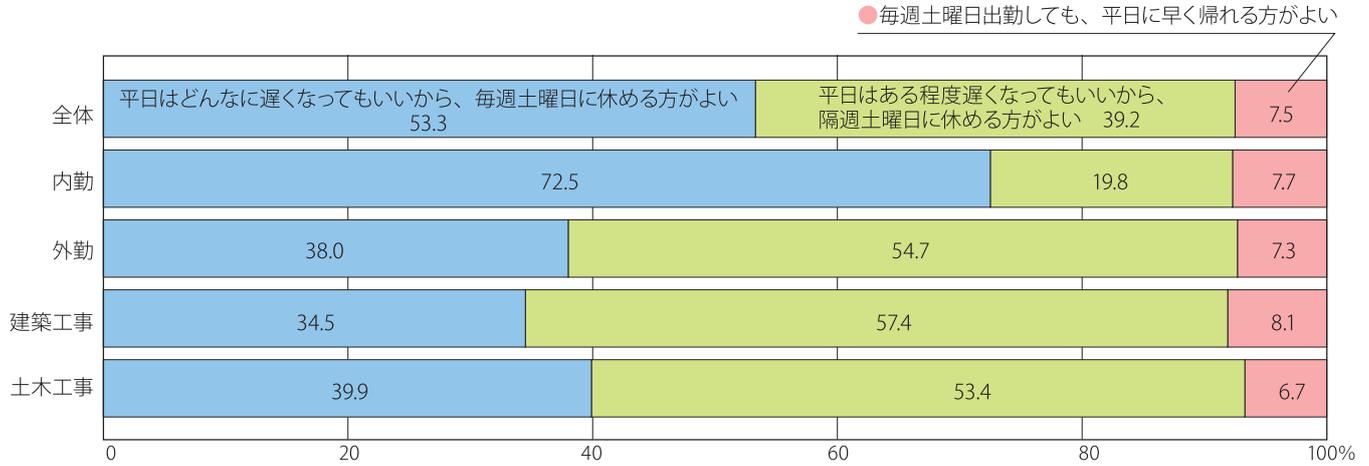


図 27 土曜日休日への希望

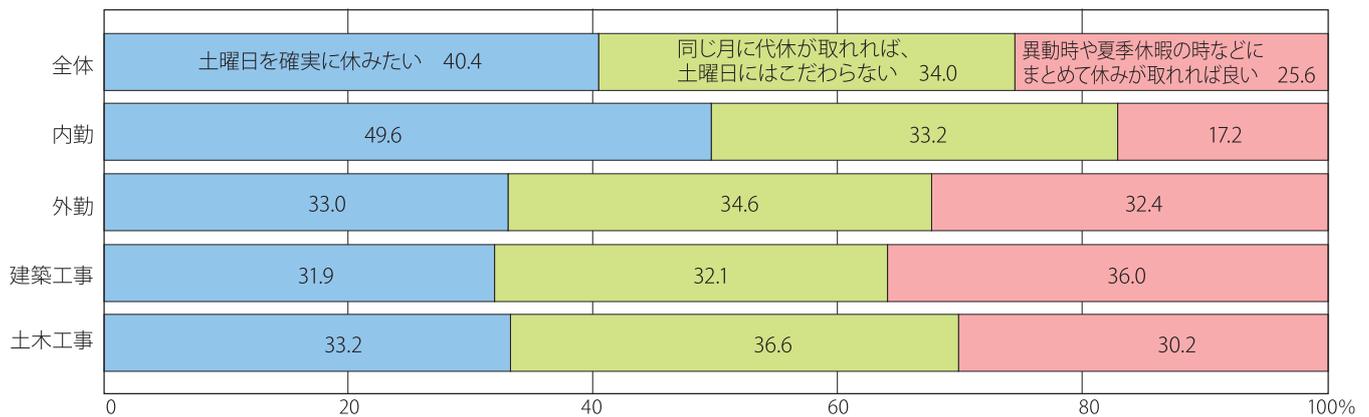


図 28 希望する休日

前頁では外勤者の半数以上が仕事を工夫しても土曜日を休日とすることが難しいという現状でした。それでは組合員の土曜日休日への希望をみてみましょう(図27)。

ここで特徴的なのは、内勤者の7割以上が毎週土曜日に休みたいと考えているのに対し、外勤者では、毎週土曜日を休みたいという希望を持っている組合員より、隔週土曜日に休めればよいという組合員の方が多くなっていることです。このことは、**実施工程上の休日条件が半数以上の作業所において4週4休である現状に対して、実現可能性のある希望として隔週土曜日の休日を求めているものと考えられます。**

次に希望する休日をみてみると(図28)外勤者にお

いては「土曜日を確実に休みたい」「代休取得ができれば土曜日にこだわらない」「異動時や夏季休暇などにまとめて取得したい」の三つの回答がほぼ同じ割合でした。これは**土曜日休日取得が困難な現状から、休日取得について土曜日にこだわらないがとにかく休日は必要という切なる思いではないでしょうか。**

このような現状から、まずは企業内の取り組みで、全ての外勤者が隔週土曜日休日を取得できる環境作りを行うことが必要です。あわせて、作業所異動時休暇や夏季休暇などの長期連続休暇のような現状の建設産業に必要な休日取得方法を推し進め、取得できない土曜日休日を補い、年間休日取得日数の増加につなげていくことが必要です。

4 日建協が考えるワーク・ライフ・バランス

◆ ワーク・ライフ・バランスの実現を目指して！

2007年12月に策定されたワーク・ライフ・バランス憲章は、個人の暮らしを支える仕事と生活の調和こそが、人生の生きがいや喜びをもたらすとしています。この理念がうたう生活の充実からは、同時に働くことに対する意欲や活力も引き出されるものと考えられます。建設産業の現状をより活性化させ魅力を向上させるためには、産業に従事する全ての者が、この理念に基づいて仕事と生活の双方から充実感を得る必要があると考えます。

しかしながら、建設産業には様々な業態上の特性や制約があります。また、短工期化や人員不足による、一人あたりの労働負荷の増加や長時間労働は、個人の働き方の工夫だけでは休日取得が困難な状況を作り出しています。このような産業の構造的な問題がもたらす影響により、企業内での労使協働だけでは抜本的な改善につながらないなか、ワーク・ライ

フ・バランス（以下、WLB）の理念は労使双方が「働き方」や「働かせ方」を真剣に見つめ直す起爆剤として期待されます。

WLBの実現によって働く者の満足度が向上し、一人一人が個性に応じて最大限の能力を発揮することで生産性が向上し、顧客や社会に対しより価値のあるものを提供していくことが期待できます。それが、顧客満足度や社会貢献度の向上につながるため、労使双方にとって好影響を与えるものと考えます。

日建協では、建設産業での充実した働き方や満足度の高い生活について組合員の声を収集するとともに、様々な議論を経て建設産業におけるWLBの考え方をまとめました。個人の価値観に多様性があるなかで、それぞれが望む「仕事と生活」に調和が図れる環境整備が求められています。

表1 組合員の希望する働き方・生活と希望実現にむけた具体的な施策

	組合員の希望	希望実現にむけた具体的な施策
平日	①平日早く帰りたい ・家族や友人と過ごしたい ・自己啓発の時間が欲しい ・社会・地域貢献をしたい	・ノー残業デー実施 ・フレックス勤務制度
	②平日遅く出勤したい ・子供の通園・通学のため ・長距離通勤、時差通勤のため	・フレックス勤務制度 ・短時間勤務制度
	③単身赴任先で週末の早帰り・週初めは遅く出勤したい ・単身赴任時の帰省を充実させたい	・フレックス勤務制度 ・半日有給休暇制度
休日・休暇	④土日は休みたい ・平日は所定外労働をしたとしても、週末はしっかり休みたい	・4週8休閉所（民間建築提言）
	⑤週に2日は休みたい ・土曜日休日にこだわらないが、週に2日は休みたい	・交代での休日取得（代休・振休取得）
	⑥年間休日日数は確保したい ・毎週の休みにこだわらず、一時期にまとめて休みたい ・年末年始・GW・夏季休暇などはまとまった休暇が欲しい	・作業所異動時休暇 ・代休・振休・有給休暇 ・計画休暇制度 ・長期連続休暇
	⑦育児や介護の休暇をより充実したものにして欲しい ・期間や内容を法律以上のものにして欲しい	・育児・介護休暇制度、休職制度 ・半日有給休暇制度 ・短時間勤務制度 ・フレックス勤務制度
勤務地	⑧自宅から通勤したい ・家族と一緒に暮らしたい	・地域限定職制度

日建協が考えるWLB

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

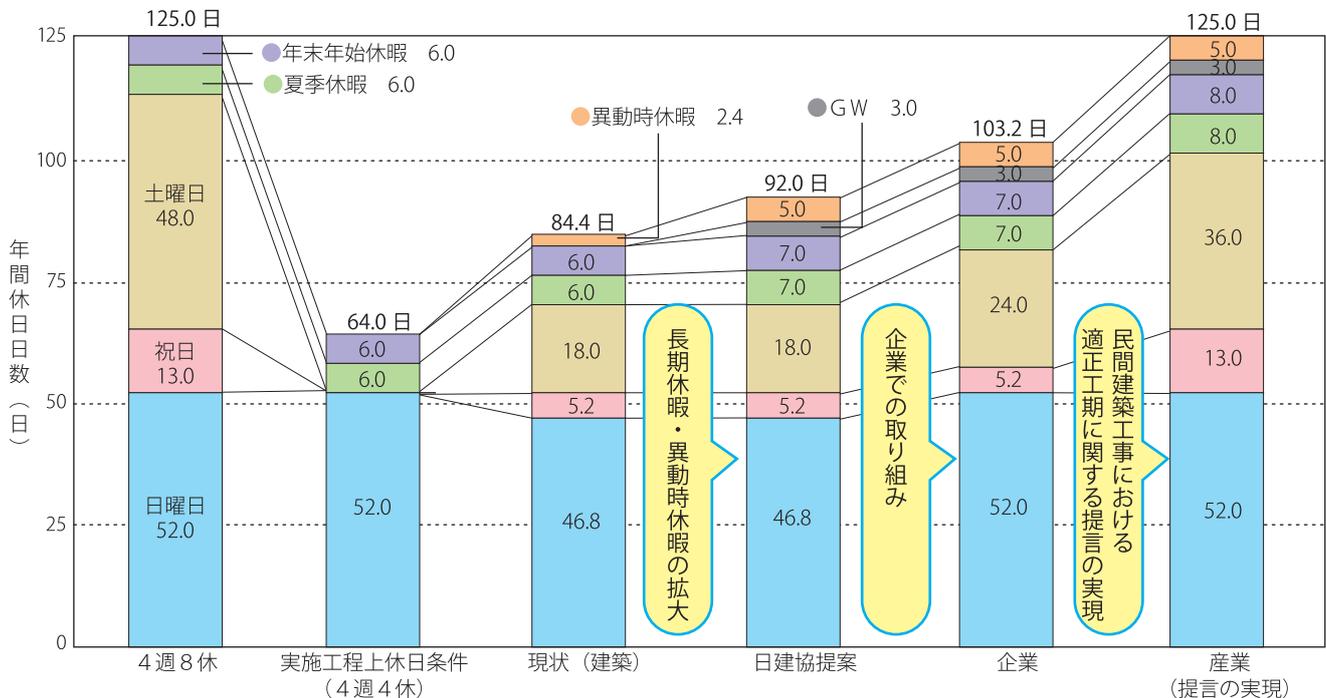


図 29 年間休日の考え方 (外勤建築)

- ・ 4週8休=年間休日 125日 (週休2日+祝日13日+夏季休暇6日+年末年始休暇6日)
- ・ 実施工程上休日条件=年間休日 64日 (建築工事の7割が4週4休、当アンケート調べ)
- ・ 現状=年間休日 84.4日 (外勤建築平均、当アンケート結果を年間換算)

長期・異動時休暇増

①日建協提案=年間休日 92日→現状 84.4日+GW休暇3日+夏季休暇1日+年末年始休暇1日+作業所異動時休暇2.6日

4週6休の実現

②企業の取り組み=年間休日 103.2日→日建協提案 92日+日曜日全休5.2日+土曜日6日

他産業並の年間休日の実現
(民間建築提言の実現)

③産業の取り組み=年間休日 125日→企業の取り組み 103.2日+祝日7.8日+土曜日12日+夏季休暇1日+年末年始休暇1日

ほとんどの加盟組合企業において週休2日制が導入されているなか、様々な要因で外勤者の多くは週2日の休日取得が難しい状況です。このような現状のなか、アンケート等をつうじた組合員の声をふまえて、建設産業内にWLBの理念を浸透させていくためには、現状の休日取得日数を他産業並にしておくことが先決であると考えます。そのための第一歩として、年間ベースでの休日取得日数を計画的に増加させていくことを提案します(図29)。

ここでは、休日条件が最も厳しい建築外勤者を例に提案内容を示しています。このように様々な休日を組み合わせることにより、民間建築提言で主張す

る125日の年間休日取得に近づけていくべきと考えます。そのためには、組合・企業・産業が一体となって、段階的にでも年間休日日数を増加させていくべきです。

「ものづくり」産業として技術の伝承を図っていくためには、継続的な人材確保が必要です。入職希望者を増やしていくためには、産業外からも魅力を感じてもらえる産業としていかなければなりません。そのためにもまずは、産業で働く私たち自身がWLBの実現により、仕事と生活を充実させることが必要であると考えます。

5 工事分類別・発注者別

	合計	公共工事						民間工事					
		国土交通省	国土交通省以外の中央官庁	政府系独立行政法人	都道府県	政令指定都市	その他地方公共団体	民間公益企業(道路)	民間公益企業(鉄道)	その他民間公益企業	民間マンション関係	その他民間企業	個人
2007年(人)	4,509	358	142	261	303	192	243	283	660	126	684	1,197	60
全体 (%)	100.0	7.9	3.1	5.8	6.7	4.3	5.4	6.3	14.6	2.8	15.2	26.5	1.3
建築(人)	1,892	19	28	53	26	32	81	2	100	32	655	809	55
工事 (%)	100.0	1.0	1.5	2.8	1.4	1.7	4.3	0.1	5.3	1.7	34.6	42.8	2.9
土木(人)	2,220	329	103	188	263	148	145	274	456	80	16	216	2
工事 (%)	100.0	14.8	4.6	8.5	11.8	6.7	6.5	12.3	20.5	3.6	0.7	9.7	0.1
土木(人)	151	2	4	5	10	4	11	3	55	5	1	51	-
建築 (%)	100.0	1.3	2.6	3.3	6.6	2.6	7.3	2.0	36.4	3.3	0.7	33.8	-
改修(人)	182	6	6	7	4	3	5	3	28	5	9	103	3
補修 (%)	100.0	3.3	3.3	3.8	2.2	1.6	2.7	1.6	15.4	2.7	4.9	56.6	1.6
その他(人)	56	-	1	7	-	5	1	-	21	4	2	15	-
(%)	100.0	-	1.8	12.5	-	8.9	1.8	-	37.5	7.1	3.6	26.8	-

6 内外勤別・職種別 11月時短アンケート結果

	土休取得日数 上段日数 下段取得率	日曜取得日数 上段日数 下段取得率	祝日取得日数 上段日数 下段取得率	総休日 日数 上段日数 下段取得率	11月の 所定外 労働時間	11月の所定 外労働時間 うち平日の 時間	1年間の 年休取得 日数	仕事中心 の生活と 答えた人 の割合	生活時間を 増やしたい と答えた 人の割合	健康に対 する不安 がある割 合	魅力あり と感じる 割合	定年まで 働きたい と思っ ている割合		
													2007年全体	内勤計
2007年全体	2.59 64.8	3.73 93.3	0.64 64.0	6.96 77.3	60.93	42.01	2.63	83.5	76.8	63.6	40.8	66.9		
内勤	内勤計	3.60 90.0	3.82 95.5	0.90 90.0	8.32 92.4	37.87	30.61	4.46	69.5	60.4	56.4	68.2		
	内勤建築	3.36 84.0	3.72 93.0	0.86 86.0	7.94 88.2	52.00	40.45	3.95	81.2	71.4	64.6	67.6		
	内勤土木	3.36 84.0	3.76 94.0	0.82 82.0	7.94 88.2	48.82	38.27	3.40	80.7	69.2	59.9	72.0		
	技術研究	3.72 93.0	3.85 96.3	0.90 90.0	8.47 94.1	41.02	37.15	4.93	71.3	56.5	58.9	70.5		
	内勤事務	3.85 96.3	3.93 98.3	0.97 97.0	8.75 97.2	24.81	21.83	6.09	53.8	51.0	49.9	63.3		
	営業	3.70 92.5	3.84 96.0	0.93 93.0	8.47 94.1	30.40	24.65	2.85	70.1	52.6	50.6	73.8		
	内勤その他	3.65 91.3	3.78 94.5	0.87 87.0	8.30 92.2	33.07	26.85	5.56	70.1	60.3	60.1	73.1		
	外勤	外勤計	1.77 44.3	3.66 91.5	0.42 42.0	5.85 65.0	79.71	51.71	1.24	94.8	90.2	69.5	65.9	
外勤建築		1.55 38.8	3.59 89.8	0.43 43.0	5.57 61.9	82.33	52.06	1.33	95.7	91.6	70.7	64.9		
外勤土木		1.88 47.0	3.71 92.8	0.39 39.0	5.98 66.4	79.64	52.28	1.04	95.0	90.2	68.7	66.7		
外勤事務		2.54 63.5	3.79 94.8	0.62 62.0	6.95 77.2	61.00	44.92	1.73	88.6	79.4	67.0	61.1		
外勤その他		2.94 73.5	3.65 91.3	0.75 75.0	7.34 81.6	51.94	39.18	5.50	74.1	73.1	64.2	83.3		
2006年全体	2.47 61.8	3.68 92.0	1.16 58.0	7.31 73.1	62.76	38.29	2.32	-	-	66.5	38.4	-		
2005年全体	2.45 61.3	3.71 92.8	1.18 59.0	7.34 73.4	61.45	-	2.67	-	-	64.7	41.7	-		

添付資料

1 アンケート基礎データ

※表中の人数は不明を除く

1 平均年齢、内外勤別構成

	全 体		男 性		女 性	
	2007年	2006年	2007年	2006年	2007年	2006年
回答者数 (人)	8,552	7,523	7,821	6,903	726	620
(%)			(91.5)	(91.8)	(8.5)	(8.2)
平均年齢 (歳)	38.3	37.9	38.6	38.2	35.5	34.9
外勤者数 (人)	4,700	4,089	4,648	4,063	49	26
(%)	(55.0)	(54.4)	(59.5)	(58.9)	(6.8)	(4.2)
(男女 %)			(99.0)	(99.4)	(1.0)	(0.6)
内勤者数 (人)	3,842	3,424	3,166	2,832	676	592
(%)	(45.0)	(45.6)	(40.5)	(41.1)	(93.2)	(95.8)
(男女 %)			(82.4)	(82.7)	(17.6)	(17.3)

2 男女別・職種別、平均年齢

	合 計	内 勤						外 勤			
		内勤建築	内勤土木	技術研究	内勤事務	営 業	内その他	外勤建築	外勤土木	外勤事務	外その他
全体 2007年	8,542	1,098	560	110	1,282	631	161	2,072	2,378	196	54
%	100.0	12.9	6.6	1.3	15.0	7.4	1.9	24.3	27.8	2.3	0.6
平均年齢	38.3	40.2	40.7	39.1	37.0	41.0	44.3	37.1	37.7	36.0	41.0
全体 2006年	7,513	919	490	101	1,158	636	120	1,856	2,013	173	47
%	100.0	12.2	6.5	1.3	15.4	8.5	1.6	24.7	26.8	2.3	0.6
男性 2007年	7,814	1,027	544	107	719	625	144	2,043	2,362	189	54
%	100.0	13.1	7.0	1.4	9.2	8.0	1.8	26.1	30.2	2.4	0.7
女性 2007年	725	71	16	3	563	6	17	26	16	7	-
%	100.0	9.8	2.2	0.4	77.7	0.8	2.3	3.6	2.2	1.0	-

3 男女別・内外勤別、年齢分布

	合計	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳以上
2007年(人)	8,523	450	901	1,386	2,402	1,512	857	561	454
全 体 (%)	100.0	5.3	10.6	16.3	28.2	17.7	10.1	6.6	5.3
男 性	7,805	377	762	1,248	2,252	1,411	798	524	433
	100.0	4.8	9.8	16.0	28.9	18.1	10.2	6.7	5.5
女 性	715	73	138	138	149	101	59	36	21
	100.0	10.2	19.3	19.3	20.8	14.1	8.3	5.0	2.9
外 勤	3,828	149	366	528	1,043	751	454	273	264
	100.0	3.9	9.6	13.8	27.2	19.6	11.9	7.1	6.9
内 勤	4,687	300	533	855	1,359	760	403	287	190
	100.0	6.4	11.4	18.2	29.0	16.2	8.6	6.1	4.1

4 外勤工事分類別

	合 計	建築工事	土木工事	土木建築	改修補修	その他
2007(人)	4,529	1,902	2,232	151	183	61
年 (%)	100.0	42.0	49.3	3.3	4.0	1.3

7 外勤工事分類別・発注者別 11月時短アンケート結果

	平均 配員数 (人)	平均 工期 (年数)	土休取得	日曜取得	祝日取得	総休日	11月の 所定外 労働時間	11月の 所定外労働 時間うち 平日の時間	作業所土 曜閉所率 平均 (%)	11月全 休日平均 閉所回数 (回数)	統一土曜 閉所日を 実施した 割合	
			日数 上段日数 下段取得率	日数 上段日数 下段取得率	日数 上段日数 下段取得率	日数 上段日数 下段取得率						
2007年 外勤全体	7.47	1.93	1.77 44.3	3.66 91.5	0.42 42.0	5.85 65.0	79.71	51.71	23.9	4.41	40.9	
工事分類別												
建築物	6.90	1.44	1.51 37.8	3.62 90.5	0.43 43.0	5.56 61.8	84.40	54.34	20.6	4.31	32.7	
土木工事	7.79	2.41	1.90 47.5	3.71 92.8	0.39 39.0	6.00 66.7	79.10	52.26	26.5	4.58	47.4	
土木建築	11.19	2.39	1.75 43.8	3.68 92.0	0.42 42.0	5.85 65.0	81.37	52.06	22.9	4.28	45.9	
改修補修	5.30	1.07	1.56 39.0	3.30 82.5	0.40 40.0	5.26 58.4	73.13	39.46	24.3	3.63	35.0	
その他	10.65	1.32	2.82 70.5	3.92 98.0	0.72 72.0	7.46 82.9	48.30	32.13	24.1	3.69	30.2	
発注者別												
公 共 工 事	国土交通省	8.68	2.10	1.83 45.8	3.67 91.8	0.38 38.0	5.88 65.3	90.65	62.99	25.6	4.44	38.6
	国土交通省以 外の中央官庁	6.49	1.84	1.54 38.5	3.61 90.3	0.30 30.0	5.45 60.6	78.48	47.94	17.9	3.96	36.8
	独立行政法人	9.40	2.77	1.64 41.0	3.74 93.5	0.32 32.0	5.70 63.3	85.52	55.27	18.0	4.13	34.8
	都道府県	5.56	2.12	1.80 45.0	3.70 92.5	0.35 35.0	5.85 65.0	79.71	50.17	28.2	4.79	50.5
	政令指定都市	6.11	2.30	1.96 49.0	3.79 94.8	0.45 45.0	6.20 68.9	72.34	46.40	29.8	5.01	47.2
	その他地方公 共団体	5.61	1.80	1.66 41.5	3.69 92.3	0.38 38.0	5.73 63.7	75.79	48.97	26.2	4.80	46.1
	民 間 工 事	民間公益企業 (道路)	10.25	3.16	2.07 51.8	3.75 93.8	0.41 41.0	6.23 69.2	91.45	65.25	26.9	4.69
民間公益企業 (鉄道)		9.44	2.47	2.07 51.8	3.71 92.8	0.48 48.0	6.26 69.6	72.22	48.53	26.7	4.30	50.0
その他民間公 益企業		10.24	2.64	1.90 47.5	3.67 91.8	0.38 38.0	5.95 66.1	83.55	53.03	24.4	4.40	36.3
民間マンション 関係		6.51	1.55	1.36 34.0	3.66 91.5	0.44 44.0	5.46 60.7	87.06	55.33	17.4	4.31	27.5
その他民間企 業・個人		6.42	1.24	1.63 40.8	3.55 88.8	0.41 41.0	5.59 62.1	78.38	48.86	24.0	4.30	40.6
2006年 外勤全体	-	1.79	1.57 39.3	3.59 89.8	0.66 33.0	5.82 58.2	82.52	46.28	20.5	4.37	37.0	
2005年 外勤全体	-	1.79	1.52 38.0	3.61 90.3	0.65 32.5	5.78 57.8	82.89	-	19.3	4.36	36.9	

はじめに

平成18年度、「東京(関東甲信越ブロック)仕事と生活の調和推進会議」(事務局 東京労働局)では、同会議が行うキャンペーンの実施に関する事項及び労働時間等の設定改善の促進を通じた仕事と生活の調和を推進する際に労使の参考となる取組目標、手法等を内容とする「仕事と生活の調和推進プログラム」を策定しました。

平成19年度、同会議では、建設業分科会を設置して、建設業界において同推進プログラムを具体的に展開するための取組目標、手法等について論議し、次のとおり提言をとりまとめました。

建設業分科会提言

1 取組目標

建設業においては、屋外の作業が中心となるため、降雨、強風などの天候の影響により稼働できないことに加え、発注者から求められる短い工期、相次ぐ設計変更による工事の遅れ、人手不足などにより、やむなく休日出勤、長時間の残業をせざるを得ない状況が認められ、他業種と比較しても長時間労働で、年次有給休暇の取得率も低くなっています。

このため、建設業で働く労働者は休日が少なく、長時間労働であるとして、建設業に就職を希望する学生が減少しているともいわれております。

また、建設業では多くの労災事故が発生しており、長時間労働による注意力の低下がその一因と懸念されるところで、平成18年度の関東甲信越の各労働局における脳・心臓疾患による過労死等の労災認定件数では、144件中18件が建設業となっています。

こうした建設業における人材不足と労災事故の多発を改善し、働く人々の仕事と生活の調和を実現させるためには、労使の工夫で休日を確保した工程を実現させ、休日出勤、残業をなくして長時間労働を改善するとともに、工事が終わり次の工事が始まるまでの竣工時の節目などに年次有給休暇が取得できる環境を整備することが必要です。また、コンプライアンス(法令順守)やCSR(企業の社会的責任)の観点からも、元請け業者の従業員だけでなく、協力会社(下請け業者)に勤める人々の労働環境についても、経営者の決意と労使の協力により、改善に向けた努力が必要です。そのためには、様々な発注者の方にも理解し、協力して頂く必要があります。

このため、「東京(関東甲信越ブロック)仕事と生活の調和推進会議建設業分科会」

は、受注産業である建設業の特性を考慮し、適正な工期の設定について発注者などの理解を求めるとともに、休日出勤をしなくてすむ週休2日制の確立及び竣工時などの節目ごとに計画的に休暇が取得できることを目指し環境整備し、仕事と生活の調和を推進することを提言します。

2 スローガン

(1)適切な工期と工夫で、土曜の現場閉所

—適切な発注で建設業に明るい未来を—

(2)建設工程見すえて 計画年休、日程見すえた 残業削減

—安全で働きやすい建設現場で、次世代を担う技能者を育てよう—

3 手法

(1)労使の意識の改革

経営者は、長時間労働の解消について考えを明らかにし、労働者、管理者へ長時間労働の解消の取組みを呼びかけましょう。

(2)労使の話合いの場

週休2日制の確立、年次有給休暇の取得促進などの労働時間短縮について、労使で話し合い、お互いに協力しましょう。

(3)経営者と管理者の役割

経営者は、土曜日に現場を閉所するなどによる週休2日制の確立や竣工時などの節目、労働者やその家族の誕生日、結婚記念日などに年次有給休暇の取得を促進させるなどの方針を定め、現場代理人などの管理者は、この方針が実現できるよう計画年休表を作成し「見える化」するなど環境整備に努めましょう。

(4)建設業の特性に配慮した工期の設定

建設業全体として、契約時に降雨日、降雪日などの不稼働日をも考慮した適正な工期の設定について発注者などに理解を求めましょう。発注者はこれを尊重し、建設業の特性に配慮した工期を設定するよう努めましょう。

平成19年度
東京(関東甲信越ブロック)仕事と生活の調和推進会議
—建設業分科会—

公益代表委員

◎ 印は議長

- | | |
|-----------------|---|
| ◎小倉 一哉
白石多賀子 | 独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員
東京都社会保険労務士会常任理事 |
|-----------------|---|

労働者代表委員

- | | |
|----------------|--|
| 澤田 幸雄
村崎 秀登 | 日本建設産業職員労働組合協議会政策企画局長
建設連合関東地方連合会事務局長 |
|----------------|--|

使用者代表委員

- | | |
|----------------|---|
| 友松 省三
中川 正則 | 株式会社竹中工務店東京本店安全環境部長
株式会社中川電機工業所代表取締役 |
|----------------|---|

ご案内

東京労働局のホームページ(<http://www.roudoukyoku.go.jp>)の
 トップページ「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」のコーナーで
 次の関係資料がご覧いただけます。

東京(関東甲信越)ブロック

- 「仕事と生活の調和推進プログラム」(全企業向け)
- 「仕事と生活の調和推進プログラム・ホワイトカラー編」
- 「仕事と生活の調和推進プログラム・建設業編」
- 「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」
- 「労働時間等設定改善指針(厚生労働省告示第197号、平成18年3月31日)」
- 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」
- 「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」
- 「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ」
- 「労働時間・休日・休暇関係」