

2012 時短アンケートの概要

生活実態・意識調査

調査時報 No.262 ダイジェスト
2013年4月

はじめに

2012年11月に実施した「日建協時短アンケート」の調査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、40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、継続して建設産業で働く私たちの労働環境の実態を明らかにしてきました。

今回の調査では、3年ぶりに生活実態・意識についての設問を加え、組合員の生活や家計の現状についての分析を行いました。また、近年増加する海外赴任についての意識調査をはじめて実施しました。

日建協では、建設産業で働く私たちの「心と体の健康」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために、加盟組合が連帯して時短推進活動を展開しています。長時間労働は、働く私たちに様々なかたちで悪影響を与えており、労使で取り組むべき大きな課題です。この課題の解決は、企業にとっても「経営リスクの軽減」や「生産性の向上」など様々な効果をもたらし、建設産業全体の魅力向上にも繋がります。私たちの建設産業が、魅力ある産業として継続的に発展していくため、労使で協力し、長時間労働の解消に取り組みしましょう。

加盟組合におかれましては、労使での時短の取り組みや制度検討時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解消にむけて、広く産業内外に働きかけを実施していきます。

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。

2013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 諸澤 正毅
政策企画局次長 西依 隆
政策企画局 登藤 高司

※お問合せ先

政策企画局 登藤 高司
TEL : 03-5285-3870
<http://nikkenkyo.jp>



日建協では毎年11月、組合員約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ありません。本調査は、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。以下に、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。

2012年11月

月	火	水	木	金	土	日
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		



※ ● は日建協統一土曜閉所日

回答者数	8,595 人(平均年齢 38.8 歳)
(うち外勤)	4,701 人(男性組合員 4,656 人 女性組合員 45 人)
(うち内勤)	3,848 人(男性組合員 3,118 人 女性組合員 730 人)

I 組合員の生活実態

(i) 労働時間と休日

1. 所定外労働時間の現状	1
2. 平日の一日の過ごし方	3
3. 休日取得状況	4

(ii) 組合員の暮らし

1. 家計の状況	5
2. 共働きの状況	7
3. 単身赴任者の実態	9

II 仕事への考え方・職場環境の感じ方

1. 労働時間の感じ方	11
2. 努力と報酬のバランス	12
3. ワーク・ライフ・バランス	13
4. 海外勤務	15

III 建設産業の魅力

1. 現状について	17
2. 今の会社でいつまで働きたいか	19
3. 継続雇用	20
4. 統一土曜閉所運動	21

添付資料

アンケート基礎データ	22
------------	----

I 組合員の生活実態

労働時間と休日 — 1. 所定外労働時間の現状

全職種で所定外が増加 外勤建築は100時間目前

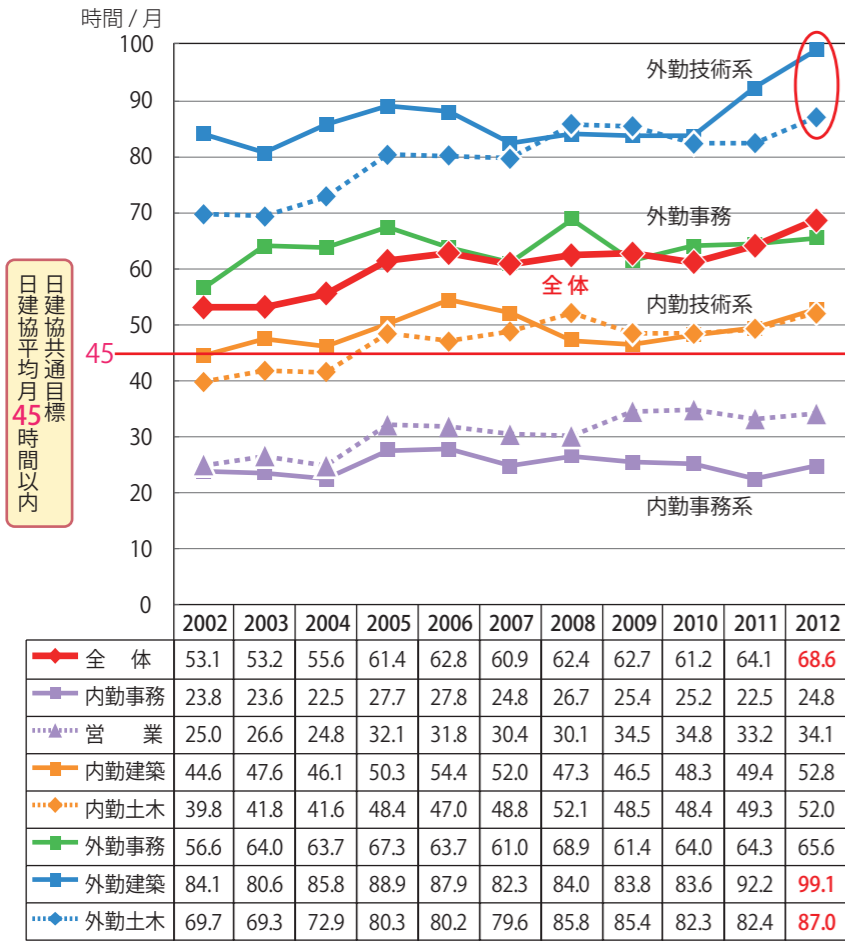


図 I-1 所定外労働時間の推移

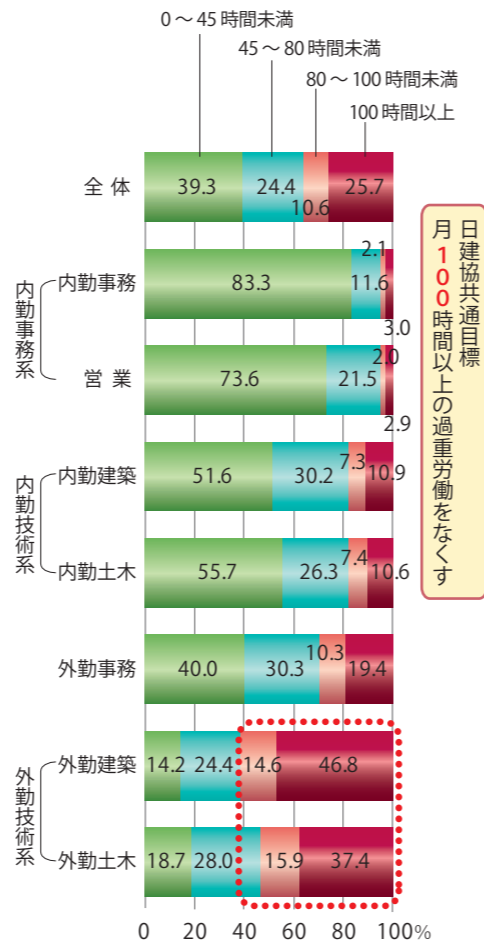


図 I-2 所定外労働時間の分布

長時間労働の解消のために適正な人員配置を

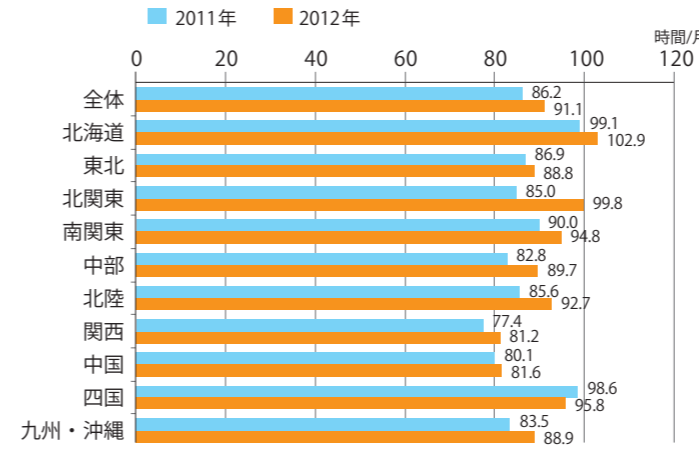


図 I-3 地域別 外勤者所定外労働時間

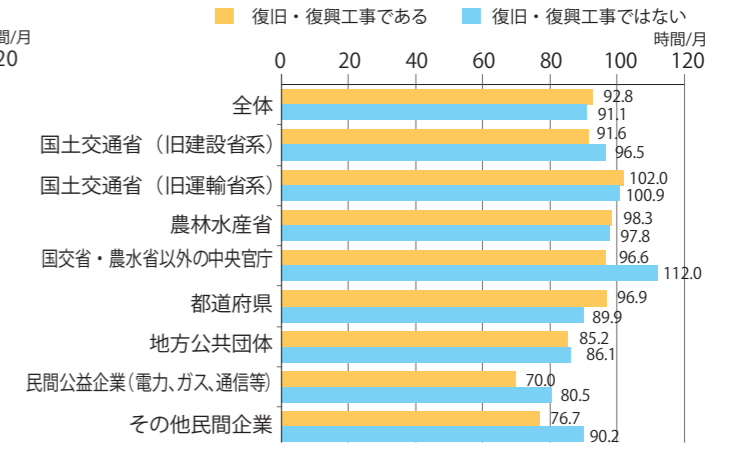


図 I-4 震災復旧・復興工事の所定外労働時間 (土木工事)

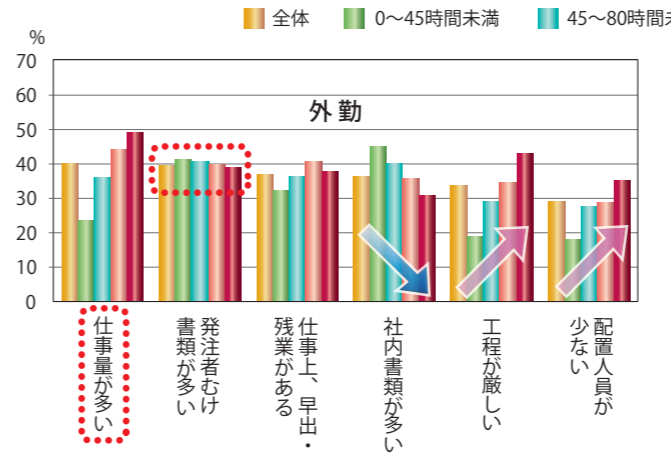


図 I-5 所定外労働時間別・所定外労働の理由 (外勤・上位6項目)

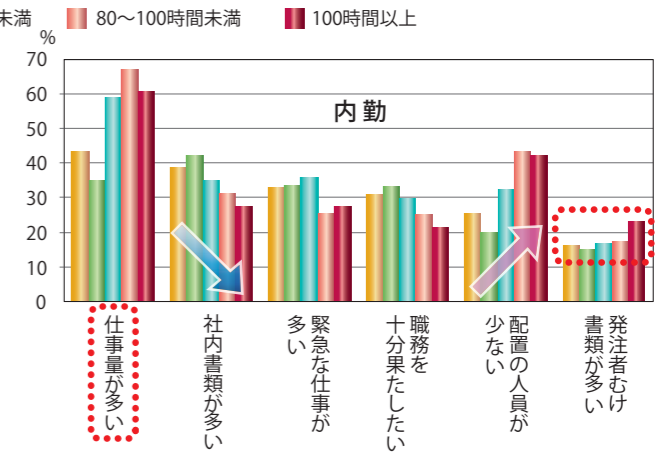


図 I-6 所定外労働時間別・所定外労働の理由 (内勤・上位6項目)

過去10年間の組合員の所定外労働時間の推移を7つの職種別に見てみます(図I-1)。

2005年以降、日建協全体の平均は60時間を超える高い水準で推移しています。今回の調査では前年に比べ、全ての職種で所定外労働時間が増加し、68.6時間となりました。

特に外勤技術系では、外勤土木が87.0時間、外勤建築は99.1時間と、ともに過去10年間で最高の値を示しており、長時間労働に歯止めがかからない状態が続いています。

次に、職種を4つのグループに分け、所定外労働時間の分布をみてみます(図I-2)。外勤技術系の半数以上が80時間以上の所定外労働を行っています。また外勤建

築において、所定外労働時間100時間以上という割合が昨年度39.7%であったのに対し、今回46.8%と前年比7.1%もの上昇がみられました。

医学的知見では月100時間以上、もしくは2~6ヶ月間に平均で月80時間を超える所定外労働を行うと、脳・心臓疾患の危険性が高まるとされており、外勤技術者の健康面を考えると早急に改善すべき状況です。

外勤技術者のうち半数以上が健康へのリスクを負って働きつづけるような状況は、企業にとっても様々な経営リスクとなります。長時間労働の問題は、建設産業が魅力ある産業として社会に支持され、持続的に発展していくために、労使で取り組むべき大きな課題です。

次に、外勤者の所定外労働時間を地域別(図I-3)と震災関連工事及び発注者別(図I-4)にみてみます。地域別では、所定外労働時間は全国的に増加しており、震災関連工事でも、発注者によっては差があるものの、全体では特筆すべき傾向はありませんでした。所定外労働時間の増加の原因には、東日本大震災の影響があるとは思われますが、特定の地域、復旧・復興工事に限定した影響は少ないようです。

所定外労働を行った理由を所定外労働時間別にみると(図I-5、図I-6)、内外勤ともに「仕事量が多く、時間内に処理できない」が最も多くなっています。そして、長時間労働を行っている組合員ほど、外勤者では「工程が厳しい」、内外勤共通で「配置人員が少ない」が

多くなっているのが特徴です。組合員は、仕事の絶対量が多すぎて、与えられた工程や人員では所定労働時間内に処理できないと感じているようです。

「書類が多い」も長時間労働の理由となっていますが、「社内書類」は長時間労働となるほど減少するのに対し、「発注者むけ書類」は常に長時間労働の理由となっています。

所定外労働時間の削減にむけては、業務効率化や個人の能力の向上はもちろん大切ですが、仕事の絶対量や求められる品質に見合った人員の配置が大前提です。また、健全な建設産業の実現のためには、業界全体で行政や発注機関などに労働者の負担軽減を訴え続けることも必要だと考えます。

i 労働時間と休日 —— 2. 平日の一日の過ごし方
帰宅後の自由時間を確保し、充実した人生を

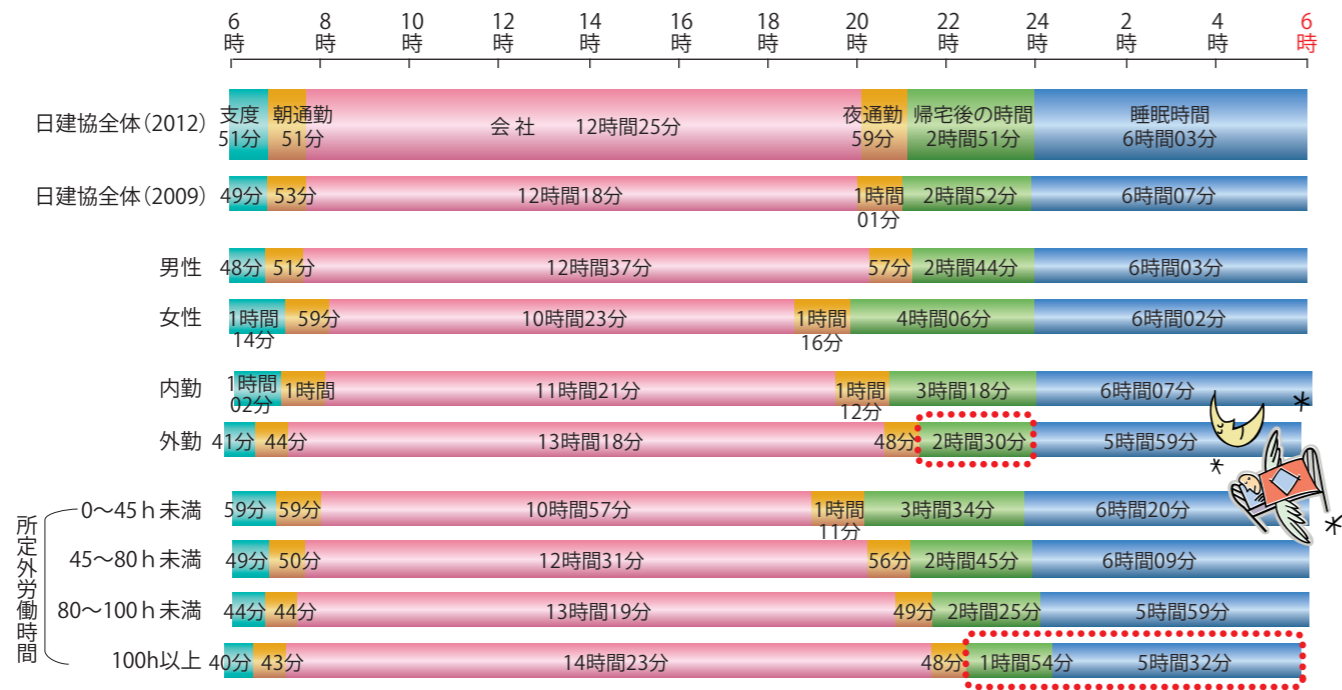


図 I-7 平均的な一日の過ごし方 (平日)

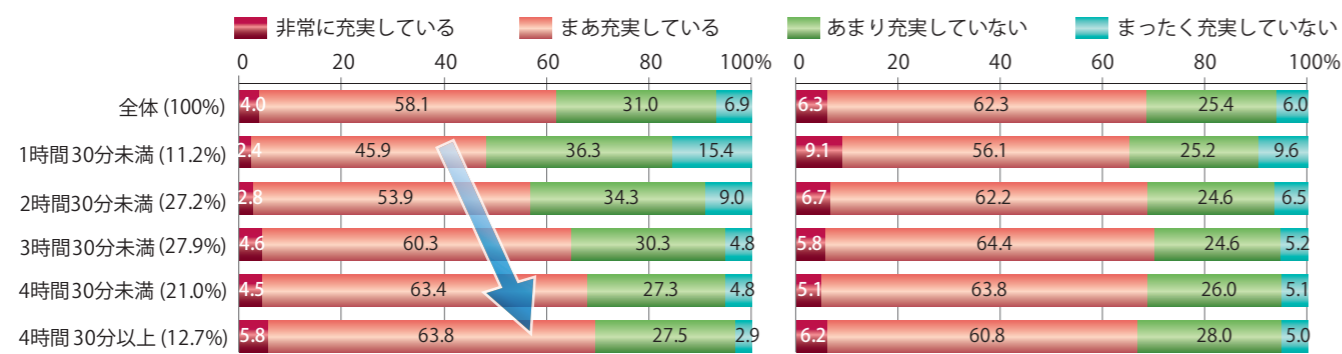


図 I-8 帰宅後の時間別 生活の充実度

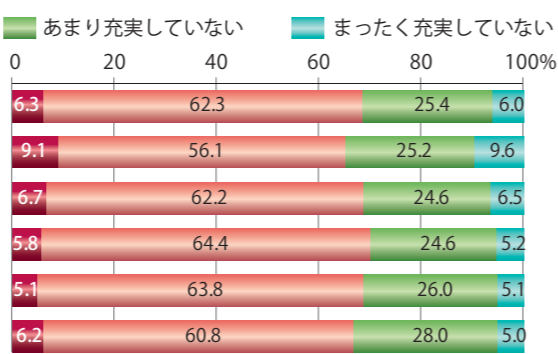


図 I-9 帰宅後の時間別 仕事の充実度

組合員に平日の平均的な一日の過ごし方を聞いてみました (図 I-7)。2009年調査と比較すると、所定外労働時間が増加しているため、「会社に居る時間」が増加していますが、組合員の生活パターンにはほとんど変化がありませんでした。

外勤者に注目してみると、6時に起床し、7時20分頃には作業所に到着しています。夜は21時30分頃に帰宅し、24時に就寝するまでの時間が2時間半となっています。

所定外労働時間が100時間未滿の組合員は、ほぼ24時に就寝していますが、100時間以上の組合員は24時30分頃に就寝しています。帰宅後の自由時間と睡眠時間を削って仕事をしている実態が想像できます。

次に、帰宅後の時間別で「生活の充実度」をみてみます (図 I-8)。「生活の充実度」は、帰宅後の時間の長さに比例して高くなるのが分かります。一方、帰宅後の時間別「仕事の充実度」(図 I-9)からは、長時間働いても仕事の充実には繋がらないことが分かります。

「生活の充実」のためには、メリハリのある働き方により所定外労働時間を削減することが重要です。生活の充実には仕事への活力を生み、「仕事の充実」にも繋がるでしょう。所定外労働時間の削減は産業、企業、働く人全てにとって大きなメリットがあるのです。労使で力をあわせて、「充実した人生」がおくれる建設産業を実現しましょう。

i 労働時間と休日 —— 3. 休日取得状況
外勤建築の約8割が4週4休以下

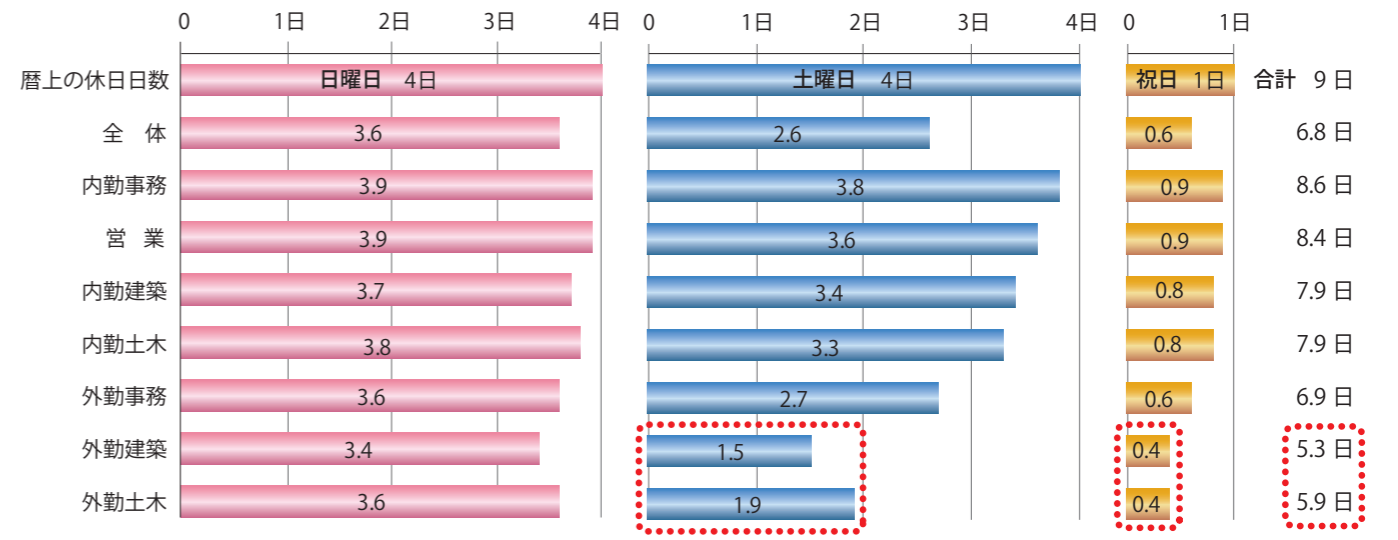


図 I-10 休日取得状況 (11月)

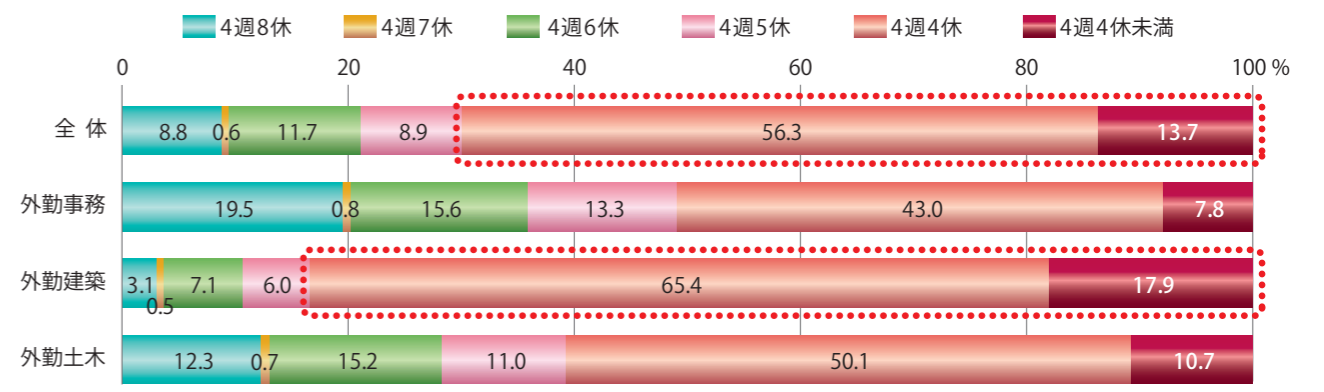


図 I-11 工程表上の休日設定 (外勤者)

組合員の休日取得状況をみてみます (図 I-10)。日曜日は全職種でほぼ休日取得できているものの、土曜・祝日の休日取得は外勤者の場合、暦上の休日日数の半以下となっています。このことが、外勤者の長時間労働の原因の一つであり、所定外労働時間を削減するためには、土曜・祝日の休日取得を推進する必要があります。

次に、外勤者に自分の作業所の工程表上の休日設定について聞いてみると (図 I-11)、実に全体の7割が4週4休以下であり、特に外勤建築は83.3%が4週4休以下の工程で工事をを行っています。つまり、土曜日

の休日出勤は、平日に終わらない仕事を処理するためではなく、もともと仕事をする予定だったということが分かります。現場によっては交替で休むことも可能かもしれませんが、休日取得状況をみる限り、それもあまりできていないようです。

学校や多くの産業では、週休2日が当たり前になるなか、建設産業は未だに多くの作業所で土曜日に仕事をしています。この現実を知っている若者は、就職先として、また一生の仕事として建設産業を選択するでしょうか。一日も早く土曜日が休める産業になるよう、産業全体で知恵を出し合い、変わっていく必要があると考えます。

ii 組合員の暮らし——1. 家計の状況
組合員の家計は苦しい 6割以上が「必要ライン」未済

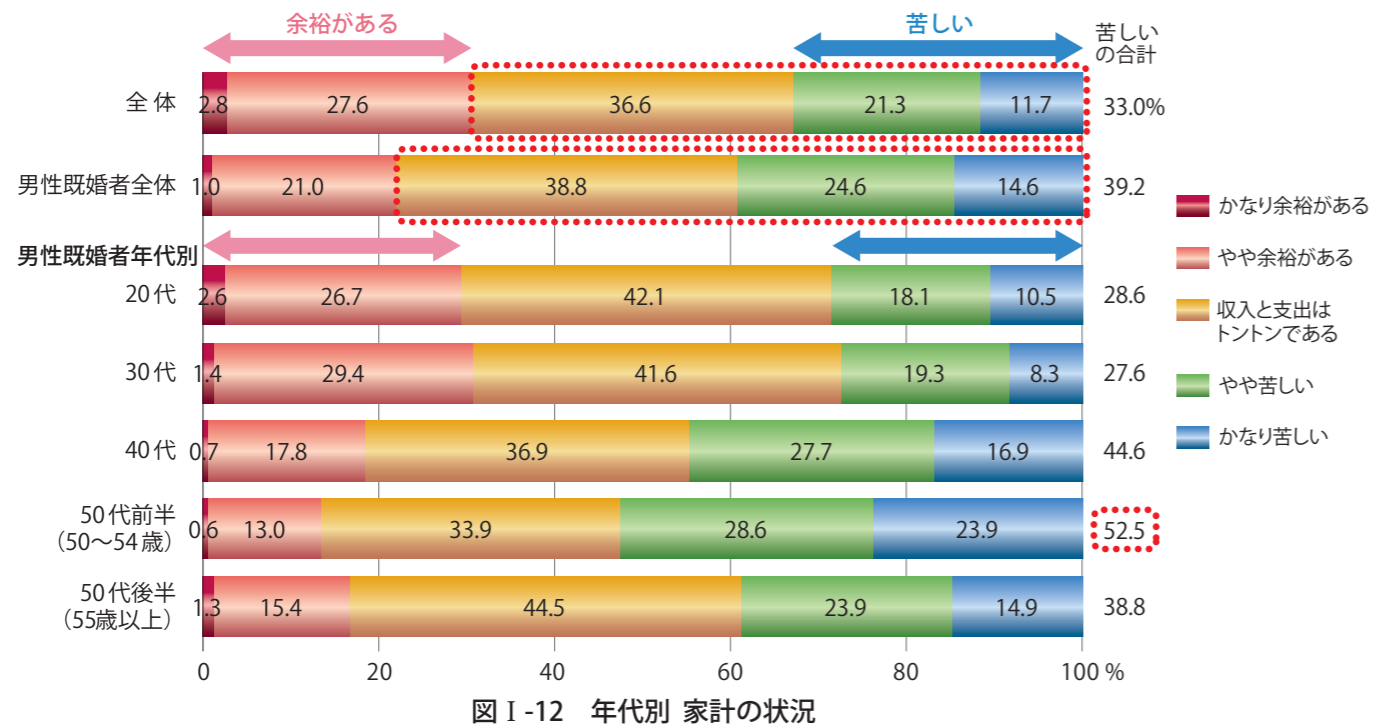


図 I-12 年代別 家計の状況

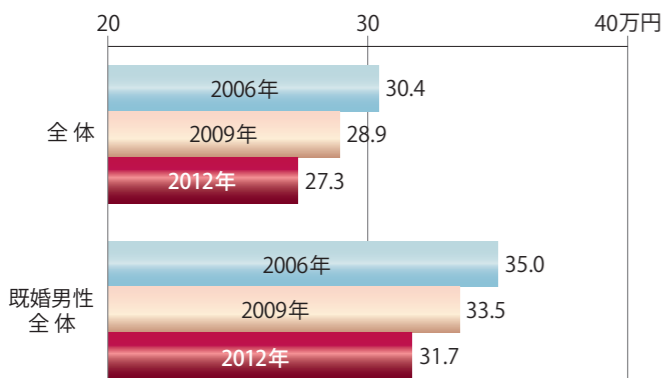


図 I-13 1ヵ月あたりの総支出額

組合員の家計の状況を見ます (図 I-12)。今回調査では、「かなり苦しい」「やや苦しい」「収入と支出はトントンである」を合わせると、全体で約7割、男性既婚者全体では約8割の組合員が家計に余裕がない生活をおくっていることが分かりました。年代別にみると、30代以下では「家計が苦しい」と答えた組合員が3割以下であるのに対し、子供の教育などにお金がかかる40代以上では、その割合が高くなり、特に50代前半では半数以上が「苦しい」と答えています。

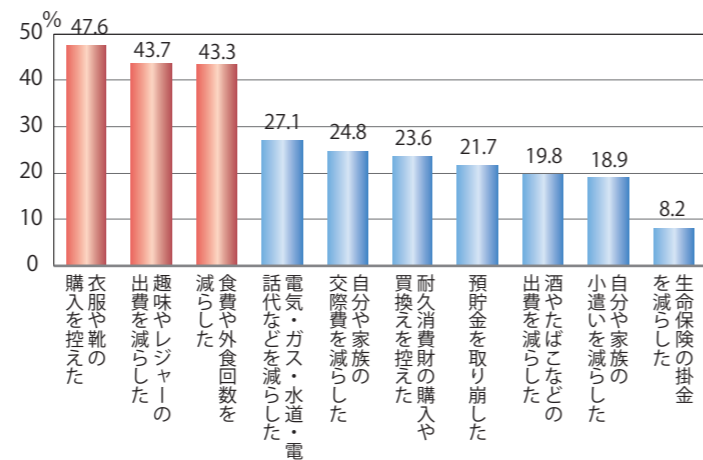


図 I-14 支出を減らすために工夫や節約をしたこと (上位10項目 全てはまるもの全て選択)

男性既婚者の1ヶ月あたりの家計の支出 (図 I-13) は減少傾向にあり、苦しい家計の中、支出を減らすことで生活をやりくりしていることが想像できます。支出を減らすために工夫や節約をしたこと (図 I-14) では、「衣服や靴の購入を控えた」「趣味やレジャーを減らした」「食費や外食を減らした」が上位を占め、趣味や嗜好品にお金をかける余裕が無い組合員の苦しい家計の状況がうかがえます。

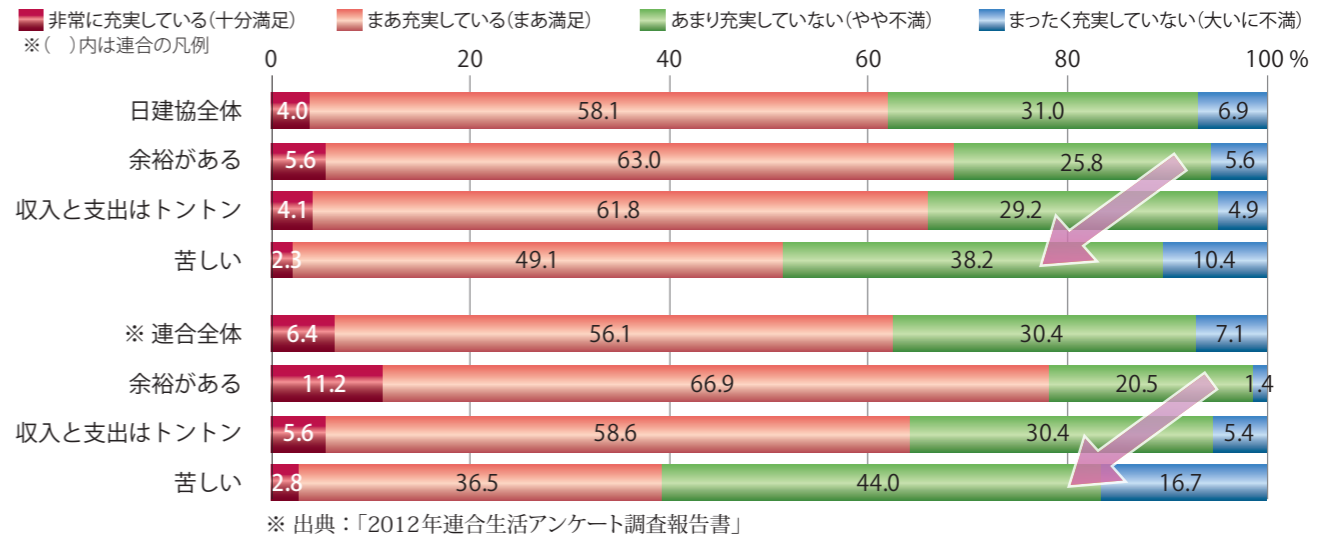


図 I-15 家計の状況別 生活の充実度

	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

表 I-1 日建協個別賃金3本ライン

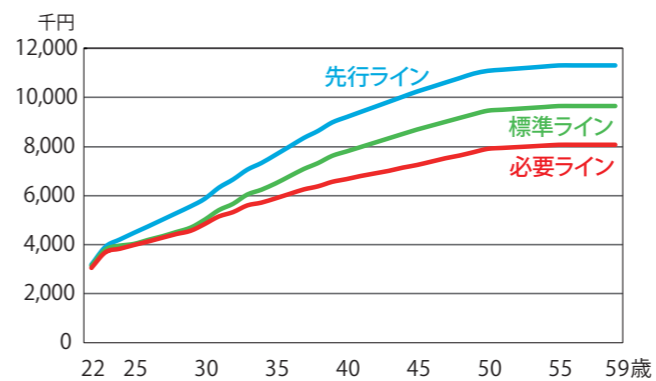


図 I-16 日建協個別賃金 (基準内年収)

次に、家計の状況別で生活の充実度をみます (図 I-15)。家計が苦しい組合員ほど「生活が充実していない」と回答しており、連合の調査でも同様の傾向がみられました。生活の充実度は、家計の状況と密接な関係があるようです。

日建協では、老後まで安心した生活がおくれる賃金水準として「日建協個別賃金」を策定しており、めざすべき水準として3つのラインを示しています (表 I-1、図 I-16)。ここでは、必要な生活を保証するレベルである「必要ライン」を基準に、組合員の本人年収をみます (図 I-17)。年代が高くなるにつれ、「必要ラ

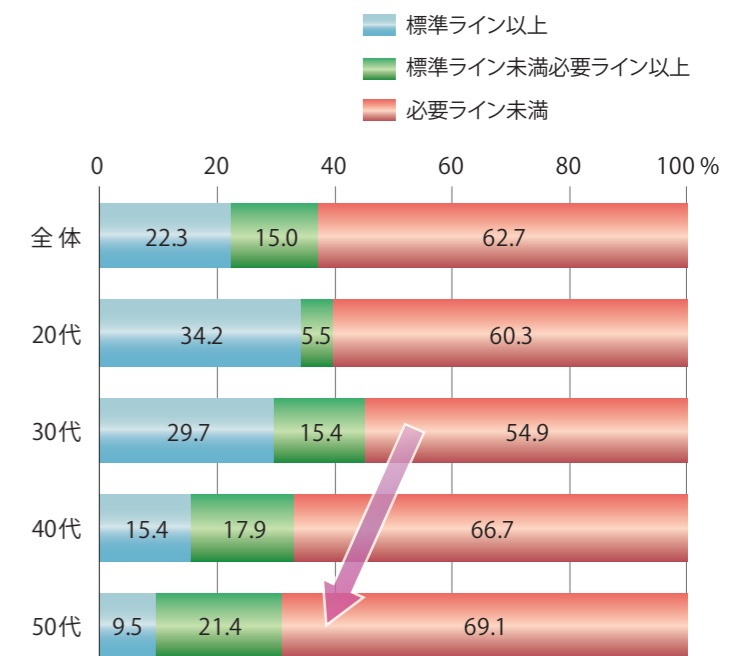


図 I-17 年代別 本人年収分布状況 (日建協個別賃金比較)

イン」を下回っている組合員が増え、40代以降では6割を大きく超えています。「必要ライン」は、他産業の賃金水準と比較しても決して高い水準ではありません。「必要ライン」から「標準ライン」、そして「先行ライン」への到達が望まれます。

今回の調査では、組合員の家計は苦しく、特に40代から50代前半の組合員の家計が苦しいことが分かりました。充実した生活をおくるためには、一定の賃金水準が必要です。建設産業の魅力向上のためにも、あるべき賃金水準をめざし、連帯して取り組んでいきましょう。

ii

組合員の暮らし——2. 共働きの状況

共働きが増加 夫婦の協力が必要

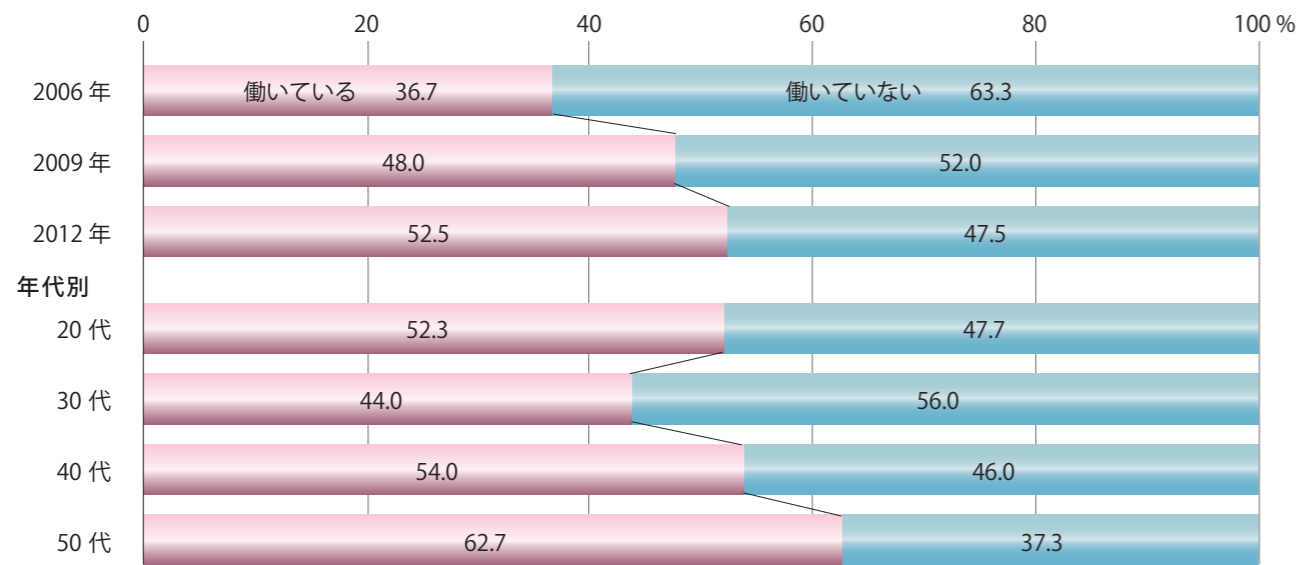


図 I-18 配偶者の就業の有無 (男性既婚者)

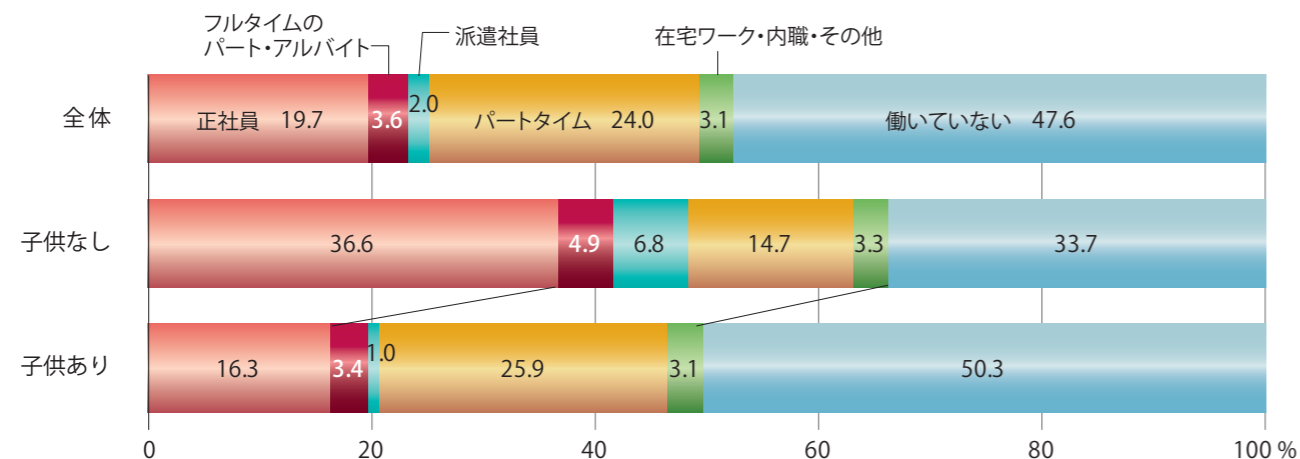


図 I-19 配偶者の就業形態 (男性既婚者)

組合員の配偶者の就業の有無をみると (図 I-18)、男性既婚者の半数以上の家庭が共働きをしています。配偶者が働いている割合は、前回調査より4%上昇し、2006年の調査以降増加しています。組合員の年代別では、30代で減少し、その後上昇しています。この女性の就業率の変化は、一般に「M字カーブ」と呼ばれており、結婚・出産・子育てを期に仕事を中断するためと言われています。

配偶者の就業形態をみると (図 I-19)、子どもがいる組合員の家庭の半数は共働きではありません。また、正社員として働く配偶者の割合は、子どもの有無

により大きく変化しています。このことから、組合員の配偶者は、子どもが生まれるまでは正社員として働き、子どもが生まれてからは、パートタイムやアルバイトなどで家計を支えていることが分かります。

次に、長子の成長段階別に配偶者の就業の有無をみます (図 I-20)。子育てに手がかかる小学生未満の子どもがいる間は共働きの割合は低く、中学・高校・大学と長子の年齢が上がり、教育費などにお金がかかる時期に共働きが増えています。配偶者の就業は、組合員のライフステージや生活の実態に密接に関係していることが分かります。

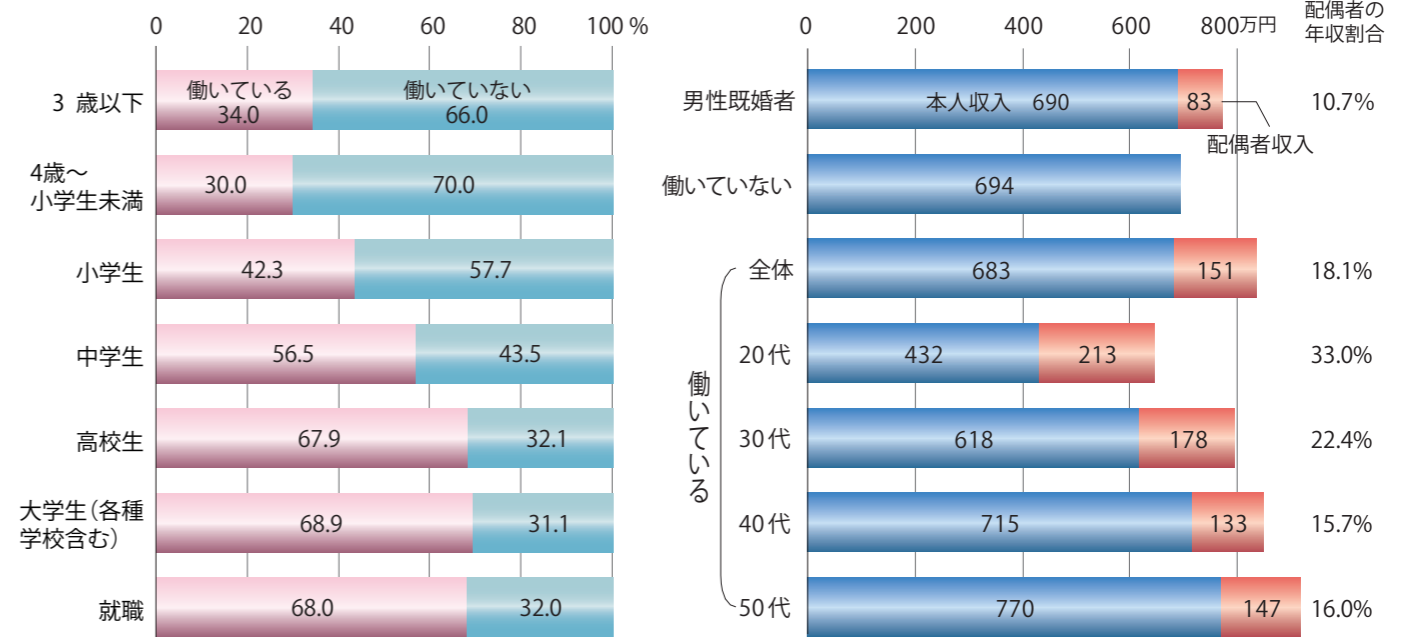


図 I-20 長子の成長段階別 配偶者の就業の有無 (男性既婚者)

図 I-21 年代別 本人及び配偶者の平均年収 (2011年)

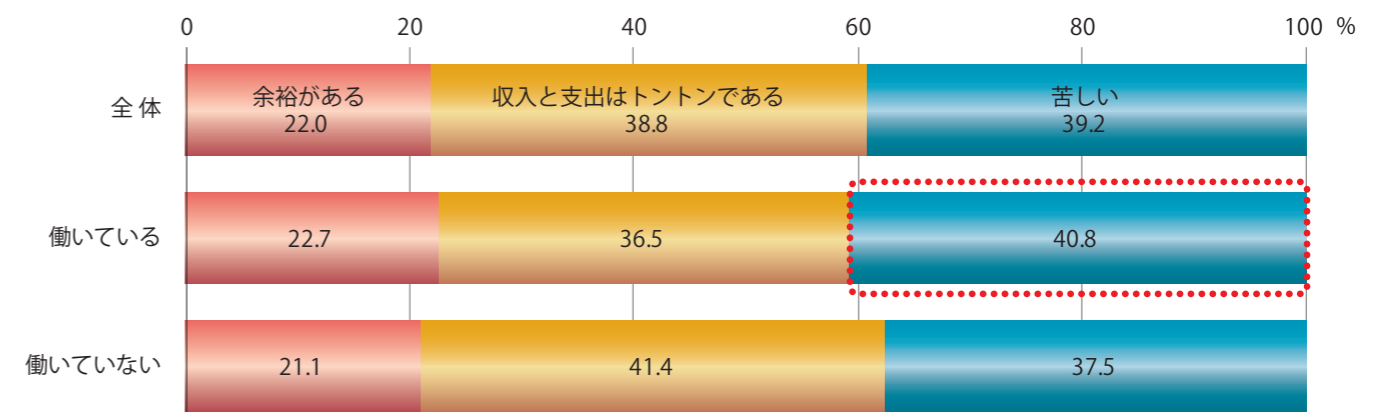


図 I-22 配偶者の就業の有無別 家計の状況 (男性既婚者)

実際に、共働き世帯の収入の内訳をみます (図 I-21)。今回の調査では、共働きの組合員の平均年収は683万円、配偶者の平均年収は151万円となり、世帯収入に占める配偶者の収入の割合は約18%でした。配偶者の収入が家計に与える影響は決して小さいものではないと考えます。

配偶者の就業の有無別に家計の状況をみると (図 I-22)、共働きをしている組合員の約4割が、「家計が難しい」と答えています。子どもの教育費がかかる時期に共働きが増えていることや、配偶者の収入の家計への貢献度を考えると、多くの組合員の家庭は、共

働きによって家計をなんとか維持している状況にあると言えます。

夫婦が共に働くためには、家事や育児を分担し、お互いに協力しあうことが必要不可欠です。そのためには、組合員とその配偶者双方が「仕事と生活の調和」を実現できる環境が望まれます。個人、職場、社会全体でワーク・ライフ・バランスを意識し、積極的に取り組むことで家庭での時間を確保し、ゆとりのある生活の実現に繋がっていきましょう。

ii

組合員の暮らし——3. 単身赴任者の実態

単身赴任による経済的負担増額は4.2万円

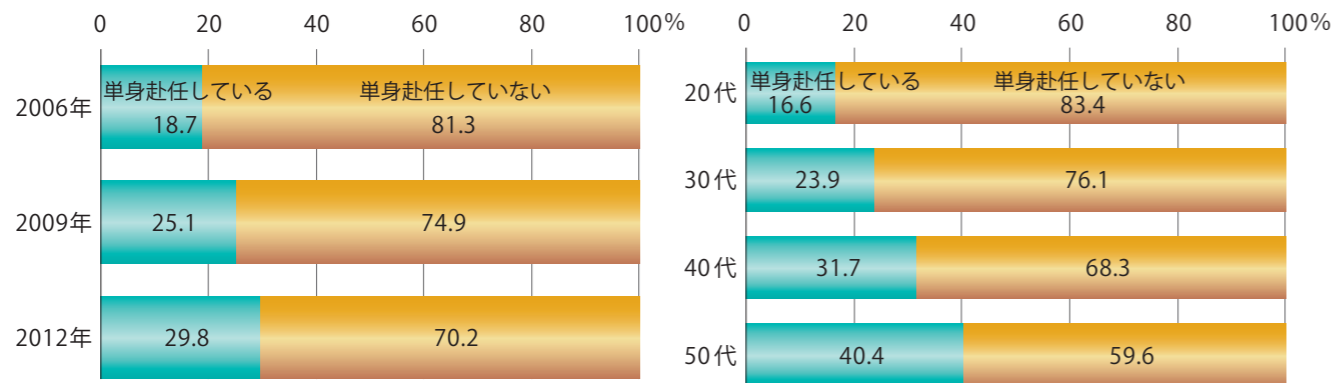


図 I-23 単身赴任の有無（男性既婚者）

図 I-24 年代別 単身赴任の有無（男性既婚者）

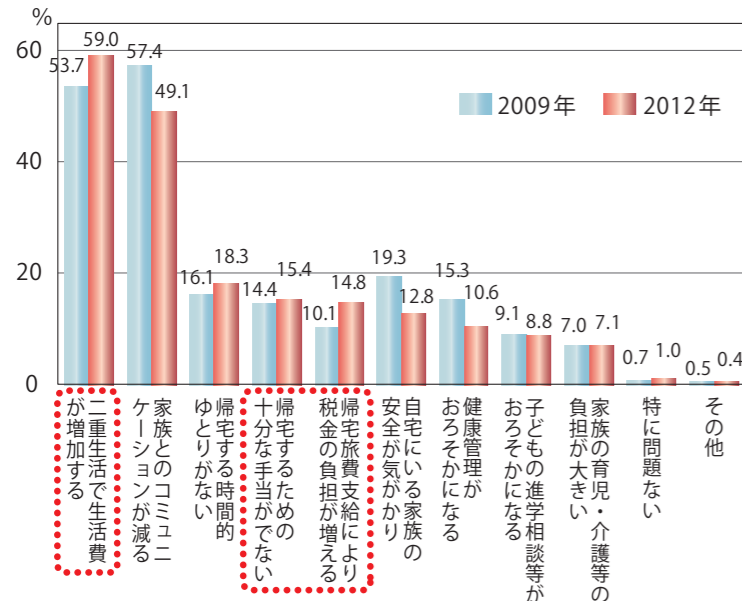


図 I-25 単身赴任に関して心配なこと（男性単身赴任者）

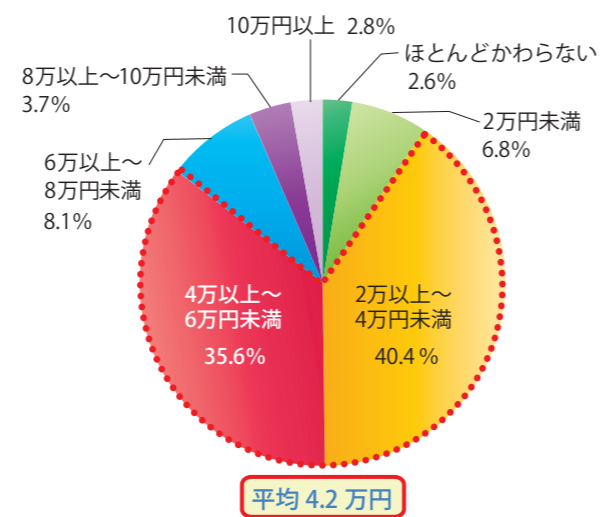


図 I-26 二重生活による経済負担増額（月額・男性単身赴任者）

就業場所が工事ごとに異なるという建設産業の特性上、組合員は単身赴任を余儀なくされる場合があります。

男性既婚者の単身赴任の有無をみると（図 I-23）、単身赴任者の割合は年々高くなっており、今回の調査では約3割の組合員が単身赴任をしています。また、年代別に単身赴任の有無をみると（図 I-24）、経済的にゆとりが少ない40代以上で単身赴任者が多くなっています。

単身赴任に関して心配なこと（図 I-25）では、「二重生活で生活費が増加する」「家族とのコミュニケーション

が減る」をあげる組合員が多く見られました。前回調査との比較では、「二重生活で生活費が増加する」「帰宅するための十分な手当がでない」「帰宅旅費支給により税金の負担が増える」など、金銭面に関する全ての項目で、不安を感じる組合員が増えました。

二重生活により増加する経済的負担金額を聞いたところ（図 I-26）、大多数が月額2～6万円と回答しており、平均で4.2万円となっています。

単身赴任が組合員の生活に大きな経済的負担をかけていることが分かります。

単身赴任者はもっと帰りたい

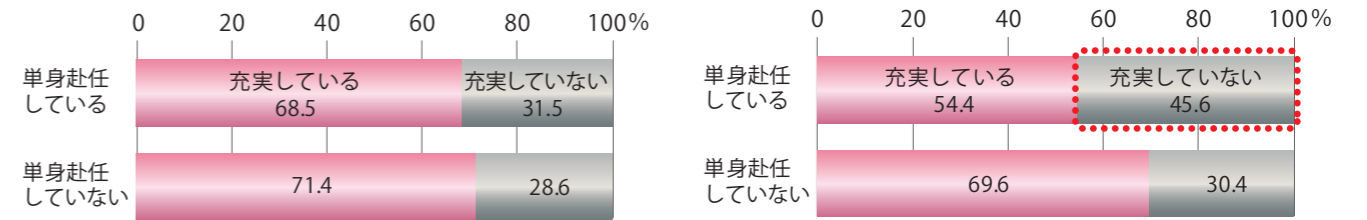


図 I-27 仕事の充実度（男性既婚者）

図 I-28 生活の充実度（男性既婚者）

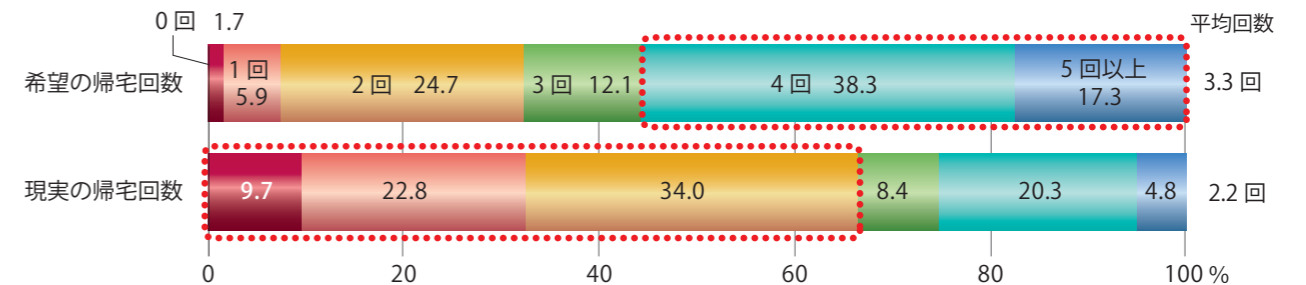


図 I-29 希望と現実の帰宅回数（男性単身赴任者）

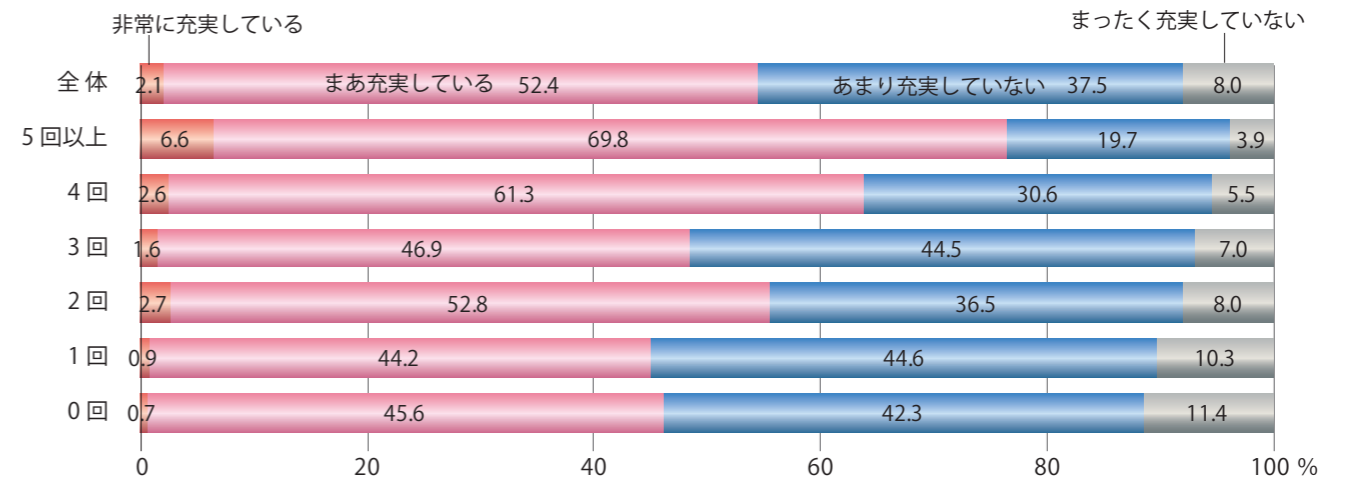


図 I-30 帰宅回数別 生活の充実度（男性単身赴任者）

単身赴任者の仕事と生活の充実度をみると（図 I-27、28）、「仕事の充実度」では単身赴任の有無による充実度の違いはみられませんでした。一方、「生活の充実度」については、単身赴任をしている組合員の方が充実度が低いことが分かりました。

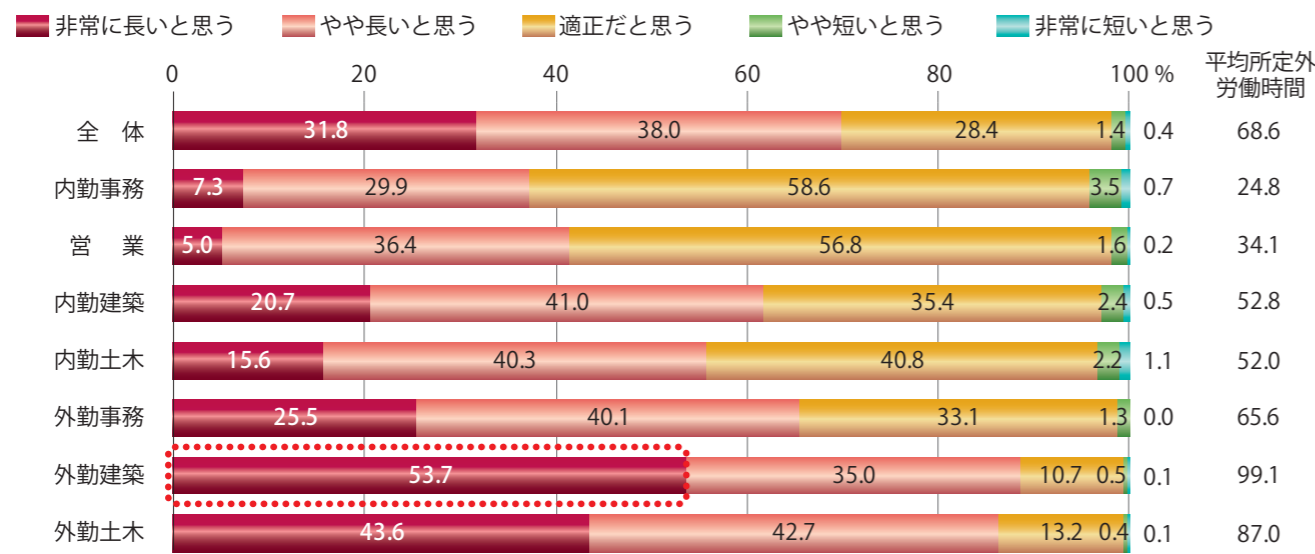
次に、単身赴任者が希望する帰宅回数と現実の帰宅回数をみます（図 I-29）。半数以上の組合員が月4回以上の帰宅を希望していますが、現実には約7割が月2回以下しか帰宅できていません。希望と現実には大きな乖離があるようです。

ここで、帰宅回数別で「生活の充実度」をみてみます（図 I-30）。帰宅回数が少なくなるほど「生活の充実度」は低くなるのが分かります。家族と一緒に過ごす時間が少なくなるのですから、当然の結果と言えるでしょう。

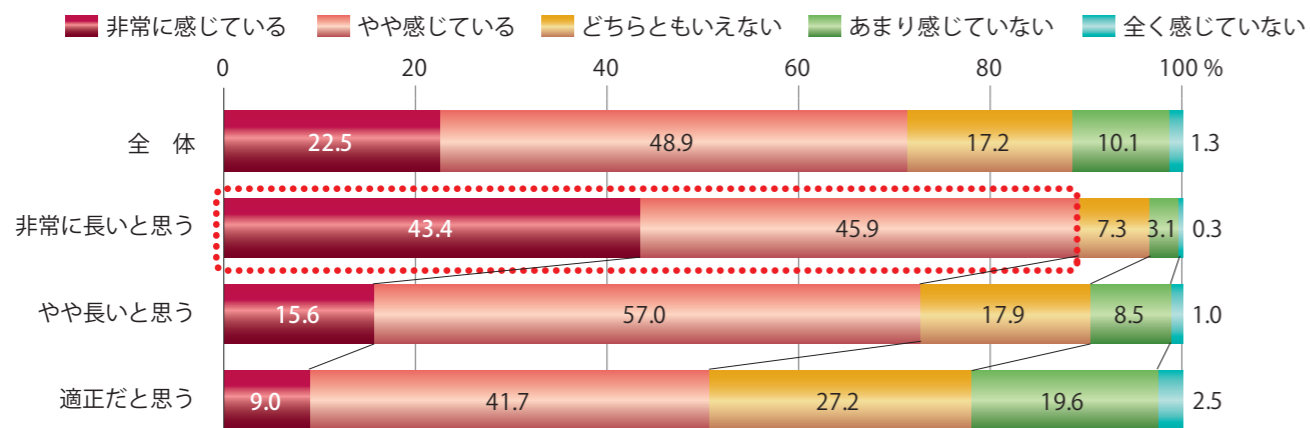
単身赴任は組合員にとって、経済的な負担を強いるばかりか、ワーク・ライフ・バランスの実現にも大きな障害となっています。企業には、単身赴任が長期間続かないよう配慮した職員配置と、帰宅回数や手当など、単身赴任者の負担を軽減する制度の充実が求められます。

1 労働時間の感じ方

適正な労働時間で心の健康を確保



図Ⅱ-1 職種別 総労働時間の感じ方



図Ⅱ-2 総労働時間の感じ方別 仕事上のストレスの感じ方

職種別に自分の総労働時間をどう感じているかを聞いてみました(図Ⅱ-1)。やはり、実際に所定外労働時間が長い職種ほど、自分の労働時間は長と感じているようです。特に外勤建築は、半数以上が「非常に長い」と感じています。6割以上が月80時間以上の所定外労働を行っているのですから当然と言えるでしょう。

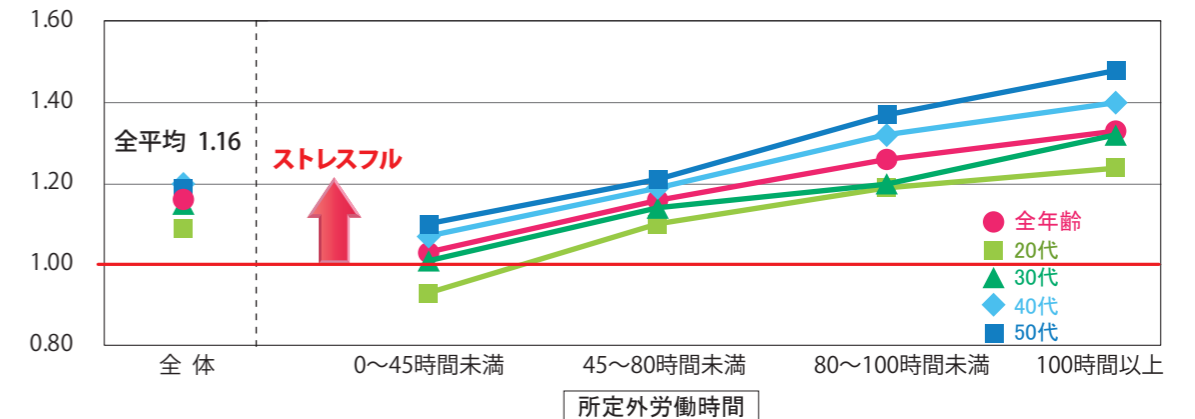
次に、総労働時間の感じ方と仕事上のストレスの感じ方の関係を見てみます(図Ⅱ-2)。労働時間が「非常に長い」と感じている組合員の約9割が仕事上のストレスを感じており、労働時間を「適正」と感じる組合員ほど、仕事上のストレスを感じる割合が低くなるのが分かります。

厚生労働省は、長時間労働が精神障害発病の原因となり得るとし、その基準として、強い心理的負荷(ストレス)となる時間外労働時間数を示しています(発病直前の連続した3カ月間に月100時間以上など)。

仕事上のストレスの原因には様々な事柄が考えられますが、長時間労働は労働者に継続してストレスを与え続けます。労働者の心の健康を守るため、労使で労働時間の短縮に取り組むと同時に、日頃から職場でのコミュニケーションを良くし、お互いの不調に気づき合うことができる環境づくりを進めましょう。

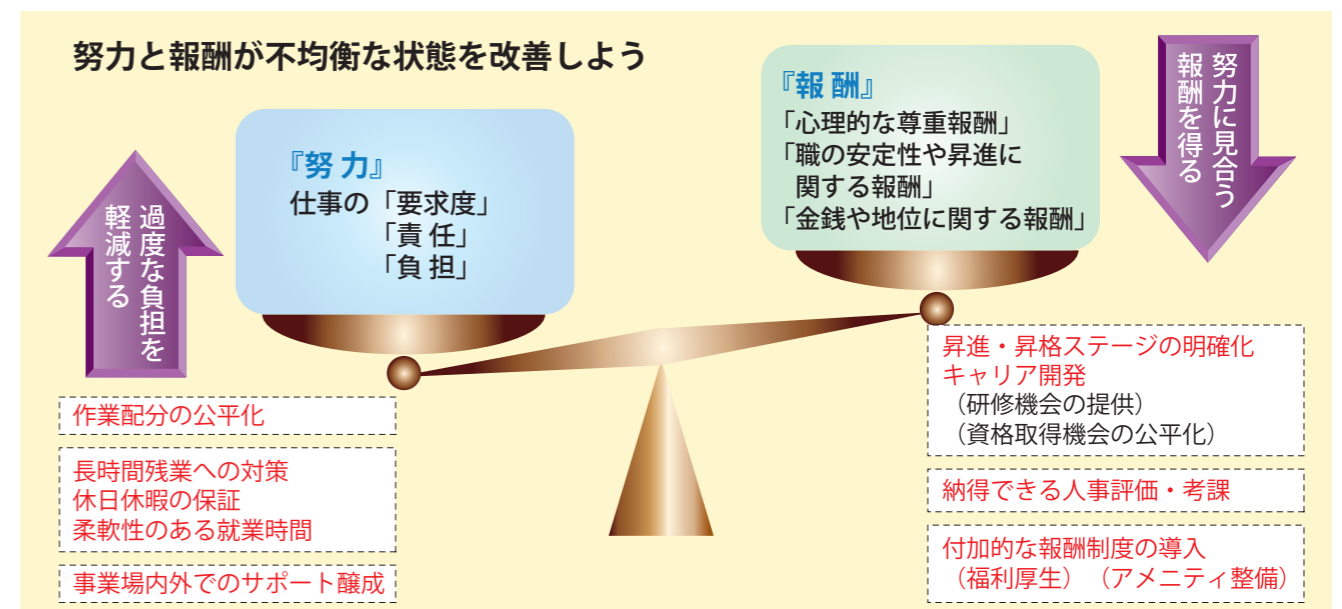
2 努力と報酬のバランス

健全な職場には努力と報酬の調和が必要



【努力-報酬不均衡モデル】
職業性ストレスを評価する理論モデルで、職場の慢性的なストレスを評価する。職場生活において、費やす努力と、そこから得られるべき報酬が釣りあわない「高努力/低報酬(努力/報酬比>1.0)」の職場をストレスフルと判定する。労働者一人ひとりのストレス度合いを測定するものではない。仕事量が多いのに不安定な仕事、昇進の見通しや適当な報酬が与えられなく高レベルの業績を求められる仕事、一生懸命やっているのに正当に評価されない状況、などが努力-報酬不均衡状態であり、様々な心身の問題が生じやすくなる。

図Ⅱ-3 努力/報酬比



図Ⅱ-4 努力・報酬の調和イメージ

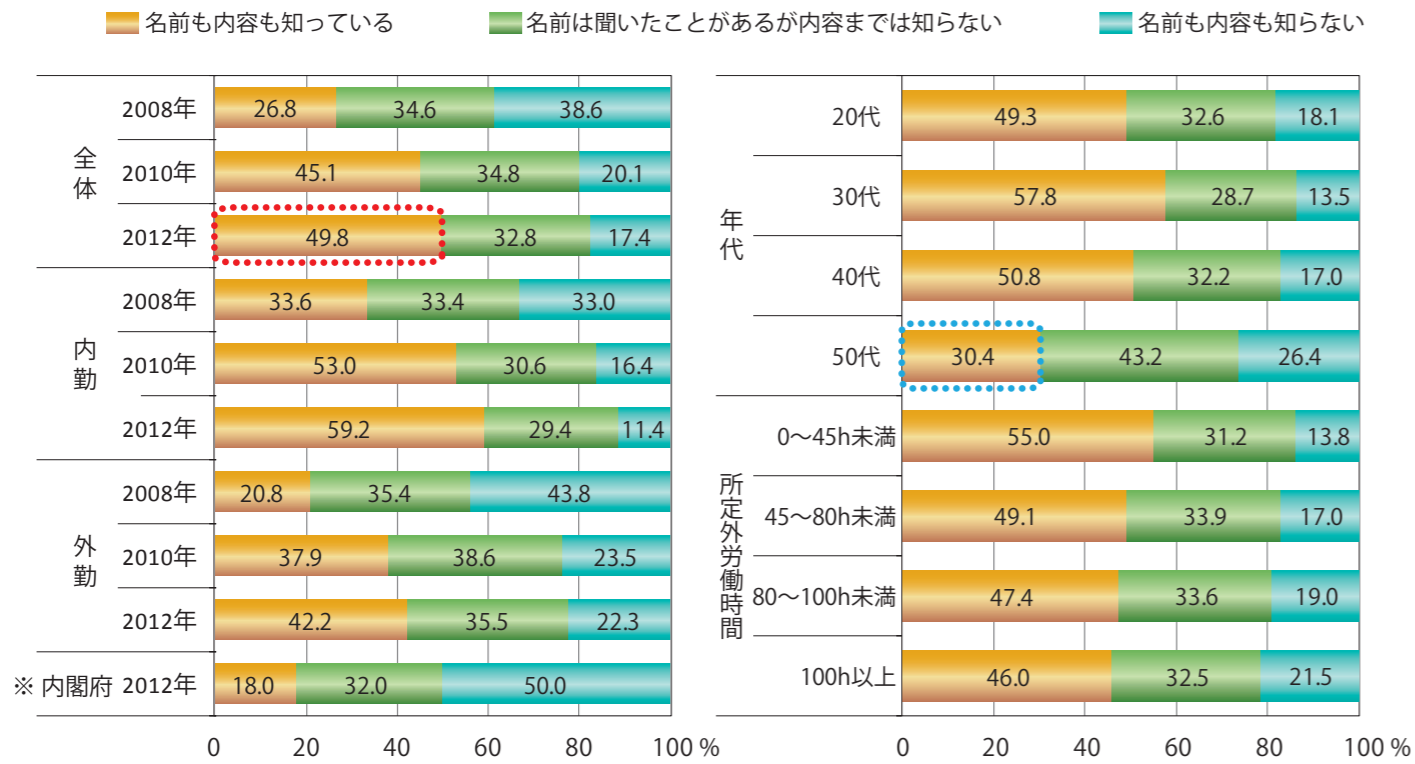
ここで、職場のストレスを評価するため、努力と報酬のバランスを【努力-報酬不均衡モデル】からみてみます(図Ⅱ-3)。ほとんどの職場がストレスフルの状態になっていることが分かります。図からは、組合員の年代が上がるほど、ストレスを受けやすい環境になっている傾向がみられます。また所定外労働時間が長い職

場ほど、ストレスを受けやすいことも分かります。

努力が報われる職場は、ストレスが少ないだけでなく、働く人のやる気を引き出し生産性の向上にも繋がります。努力と報酬の調和の実現には、図Ⅱ-4に記載したような方策が有効です。労使協働の取り組みにより、健全な職場をつくっていきましょう。

3 ワーク・ライフ・バランス

意識することからはじめよう！ 仕事と生活の調和



※ 出典：内閣府『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012』

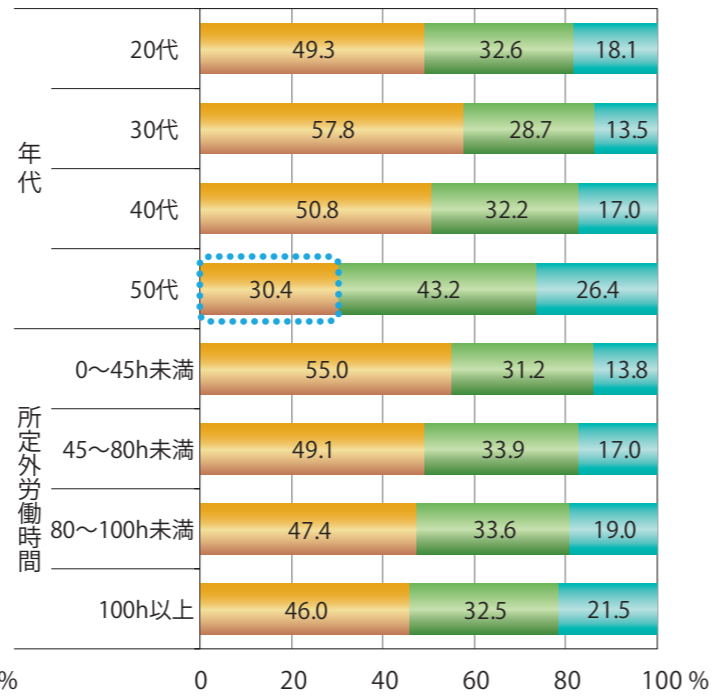
図II-5 ワーク・ライフ・バランスの認知度

日建協では、時短の目的の一つとして「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）の実現に取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランスの認知度（図II-5）は、徐々に日建協加盟組合員に広がっており、約半数の組合員が「名前も内容も知っている」と回答しています。また、内閣府調査との比較からも、加盟組合員のワーク・ライフ・バランスの認知度が高いことが分かります。ところが、内勤者と外勤者では、その認知度に差があるようです。

次に、年代別と所定外労働時間別にワーク・ライフ・バランスの認知度をみると（図II-6）、年代別では50代の認知度が極端に低いことが分かります。また、所定外労働時間別では、長時間労働をしている組合員ほど認知度が低い傾向がみられました。

これらのことから、職場で管理・指導的な立場である



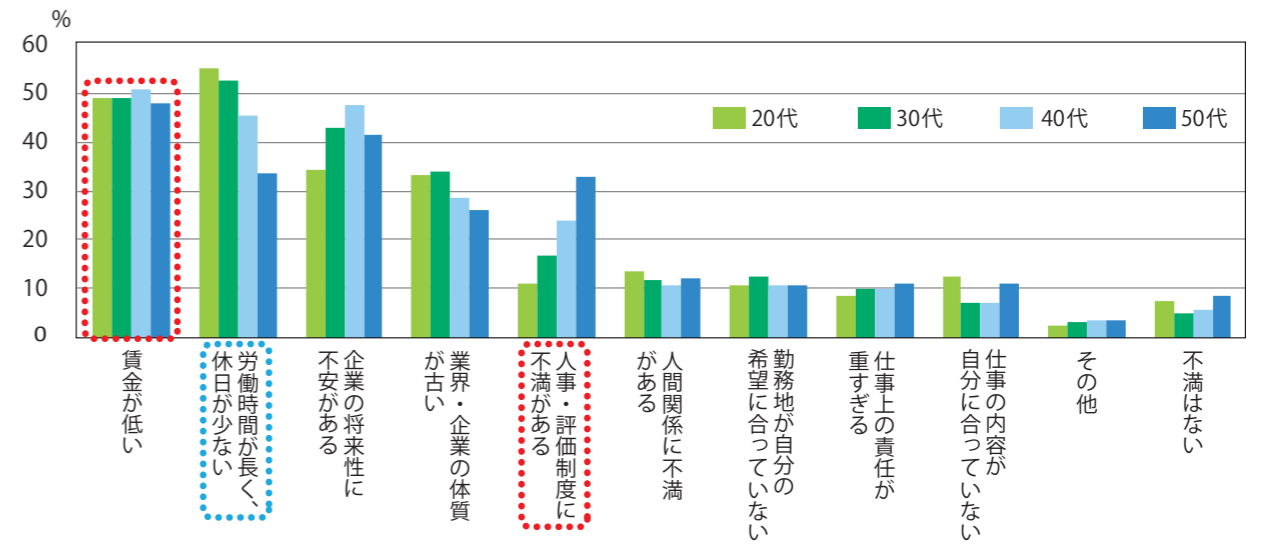
図II-6 年代・所定外労働時間別 ワーク・ライフ・バランスの認知度

高齢層や、所定外労働時間が長い外勤者への更なる広報が必要だと考えます。

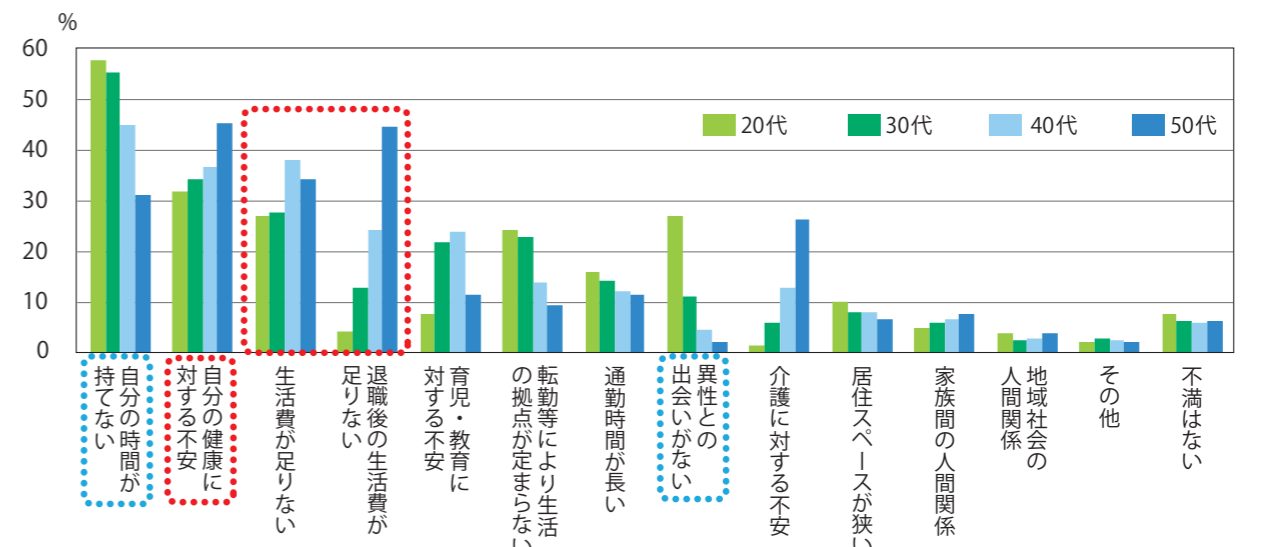
ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、私たち一人ひとりが、仕事の生産性向上やメリハリのある働き方の実現などに自主的に取り組むことが必要です。一方で、「仕事」だけではなく、個人のライフステージに合わせて、子育てや介護、家庭生活、地域貢献、自己啓発などの時間を確保できる「ゆとりある生活」をおくることもまた大切です。

ワーク・ライフ・バランスを意識する人が増えることで、個人から職場、職場から企業、企業から産業全体へと、取り組みの輪が広がっていくと考えます。まずは、自分と職場の仲間の「仕事と生活の調和」について考えてみましょう。それが、建設産業のワーク・ライフ・バランス実現の第一歩となるはずですよ。

不満・不安の要因は「長時間労働」「賃金水準の低さ」



図II-7 年代別 仕事で満足していないもの（3つ以内選択）



図II-8 年代別 生活で満足していないもの（3つ以内選択）

組合員に仕事上で満足していないものを聞いたところ（図II-7）、「賃金が高い」が全年代で多くあげられました。その他の理由では、年代により違いがみられ、「労働時間が長い」は若年層ほど多く挙げており、「人事・評価制度」は年代が上がるにつれて、不満を訴える組合員が多くなっています。

次に、生活で満足していないものをみると（図II-8）、ここでも「生活費が足りない」「退職後の生活費」といった金銭面の不満があげられています。年代別では、「自分の時間が持てない」が若年層ほど多く、長時間労働は若い世代にとって、仕事と生活両方の不満要

因になっていることが分かります。また、「異性との出会いがない」も若者には切実な問題となっているようです。「健康への不安」は高齢層ほど多くなっていますが、20代でも約3割があげており、全体でも2番目に多くなっています。長時間労働の心身への悪影響を不安視しての回答でしょうか。

仕事と生活の充実のためには、不満・不安要因を減らしていくことも大切です。特に「長時間労働」「賃金の低さ」は、他の不満・不安の要因にも繋がっているのではないのでしょうか。つまり、この2つを解消することが、ワーク・ライフ・バランスの実現には不可欠だと言えます。

4 海外勤務

組合員の海外志向は低調 勤務経験により大きな差が

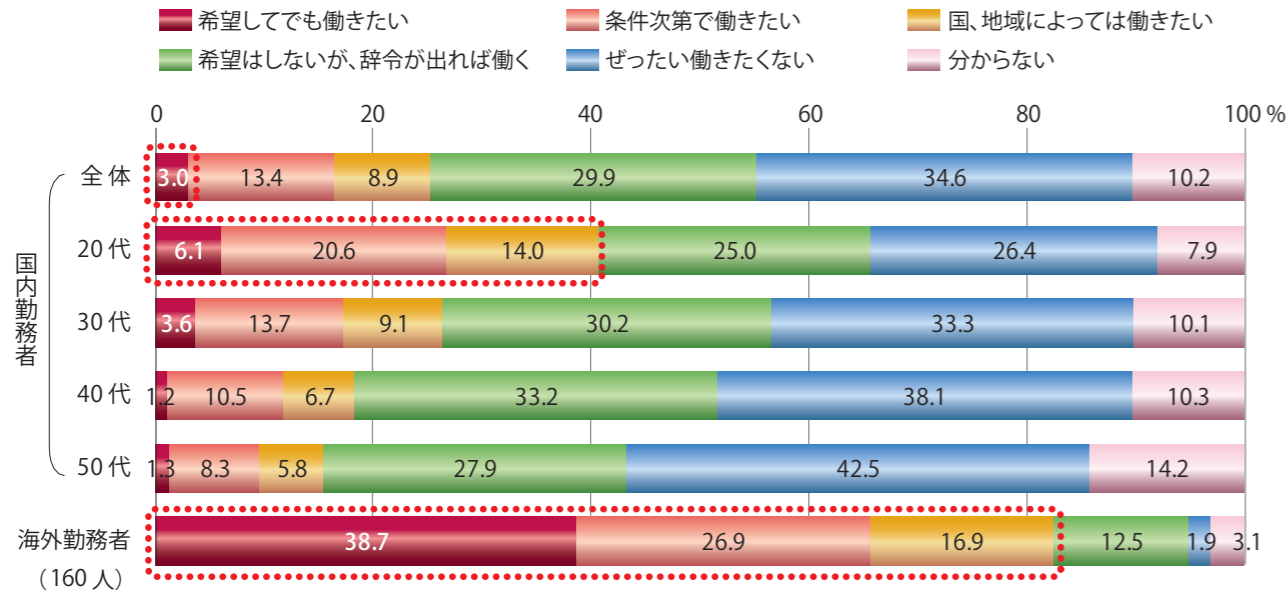


図 II-9 海外勤務に対する意識

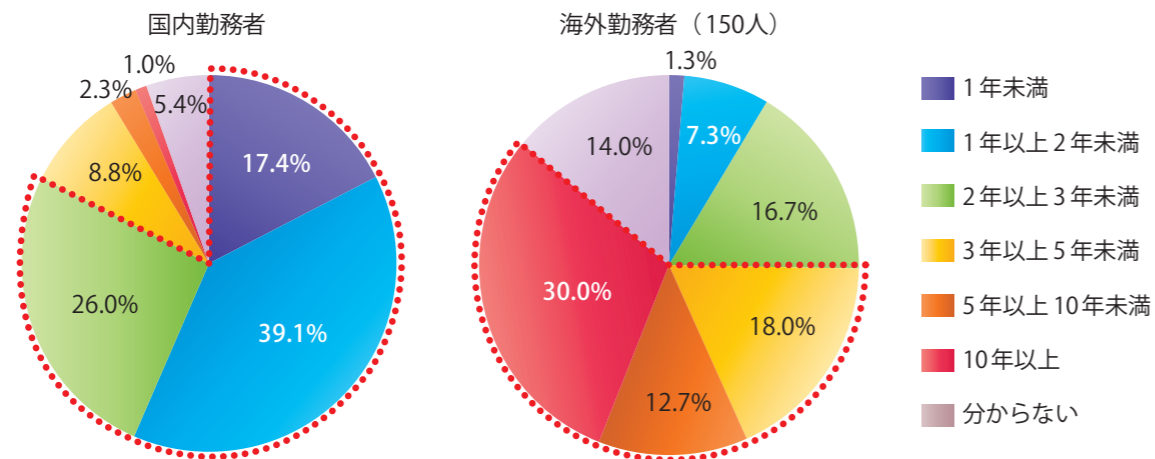


図 II-10 海外で働く場合の適当な期間

組合員の海外勤務に対する意識を調査しました（図 II-9）。「希望してでも働きたい」と回答した国内勤務の組合員は、全体で3.0%と低調でした。年代別では、若年層ほど海外志向は高く、20代では「条件や地域次第」も含め4割が「働きたい」と回答しています。一方、現在海外で勤務している組合員は、38.7%が「希望してでも働きたい」と回答しており、「条件や地域次第」を含めると8割以上が「働きたい」と思っています。海外勤務に対する意識は、海外勤務経験の有無により大きな差があることが分かります。

次に、海外で働く場合の適当な期間（図 II-10）を聞いたところ、国内勤務者の約8割が「3年未満」と回答したのに対し、海外勤務者は6割以上が「3年以上」と回答しています。経験者は、ある程度長い期間の赴任が適当と考えているようです。

経験の有無によるこれらの違いから、海外勤務に関する情報不足が、海外志向の低さの原因の1つだと言えます。多くの情報を得ることで、組合員の海外勤務への意識が変わるのであれば、キャリアアップの選択肢が増え、可能性が広がるのではないのでしょうか。

不満・不安の解消には「情報」と「制度の充実」が必要

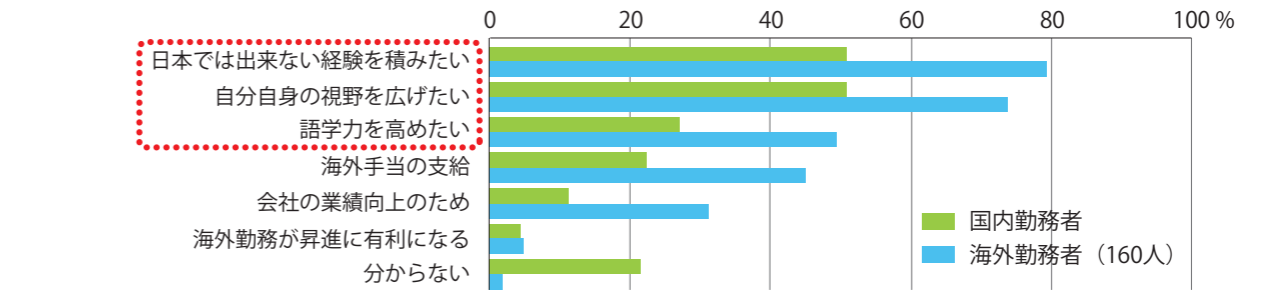


図 II-11 海外で働く動機づけ（あてはまるもの全て）

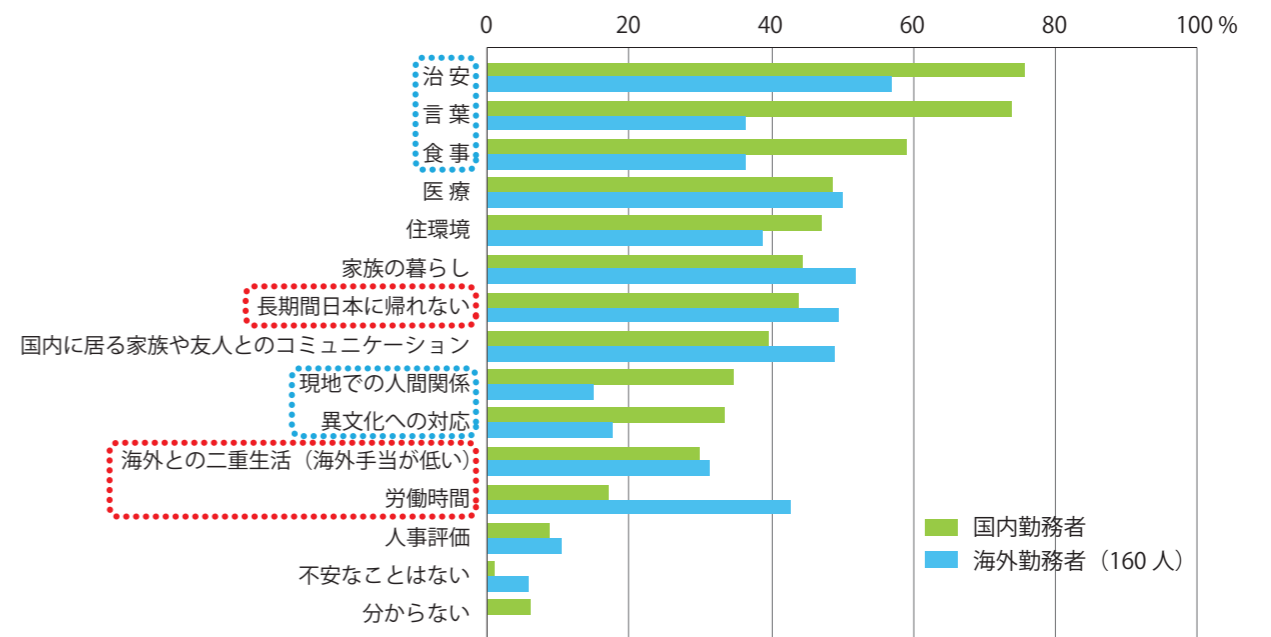


図 II-12 海外勤務で不満・不安なこと（あてはまるもの全て）

海外勤務をする場合の動機づけを聞きました（図 II-11）。国内、海外勤務者ともに「日本ではできない経験」「視野を広げたい」「語学力の向上」など、自分の成長に繋がる事由を多くあげています。海外勤務者の方がこれらの事由をより多くあげていることから、実際に海外勤務により自己成長を感じている組合員が多いことが想像できます。また、「海外手当の支給」も、海外勤務の動機づけとしては重要だということも分かります。一方で、「会社の業績向上のため」が動機づけとなる国内勤務者は少ないようです。

次に、海外勤務で不満・不安なことを聞きました（図 II-12）。国内、海外勤務者間の差が特に大きいのは、「治安」「言葉」「食事」など、海外特有の項目が多くなっ

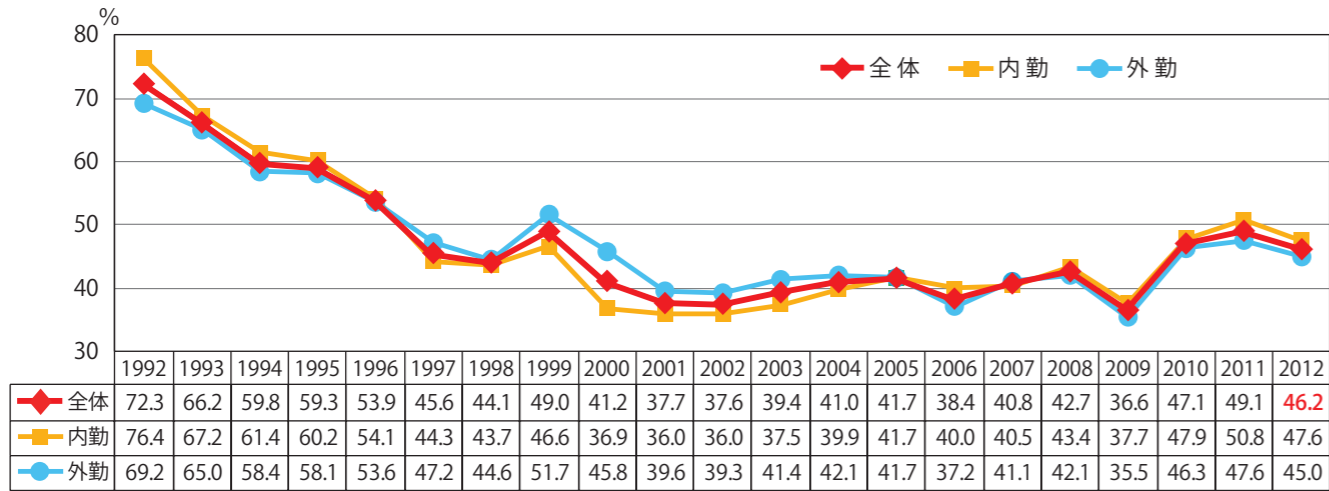
ています。これらの項目に対する不安は、実際に海外で生活してみると軽減されることもあるようです。また、「長期間日本に帰れない」「海外との二重生活」「労働時間」などは、会社のフォローや制度で、ある程度解消できる項目だと思われます。

建設産業にとって、海外市場は今後ますます重要になってくると思われます。しかし現状では、多くの組合員が海外勤務に対して不満や不安を抱えています。海外市場で確かな成果を上げるには、そこで働く組合員が安心して働けることが重要です。組合員の不満や不安を軽減するには、十分な情報提供と会社のフォローや制度の充実が必要だと考えます。

III 建設産業の魅力

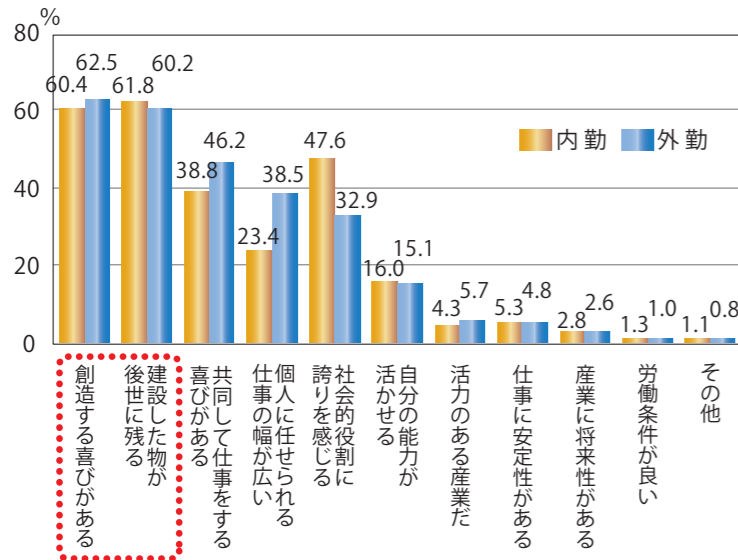
1 現状について

魅力を感じる理由は「創造する喜び」



※ 魅力を感じる割合…「現在の建設産業に魅力を感じていますか」という設問に対して、「大いに魅力を感じる」と「まあ魅力を感じる」と回答した組合員の合計の割合

図III-1 内外勤別 建設産業に魅力を感じる組合員の割合



図III-2 内外勤別 建設産業に魅力を感じる理由 (3つ選択)

時短アンケートでは、建設産業の魅力をどう感じているかを継続して調査しています(図III-1)。ここでは、その現状と改善にむけた方策を考えます。

1992年に7割を超えていた「建設産業に魅力を感じる」組合員の割合は、90年代に大きく低下しました。近年は上昇傾向にありましたが、今回調査では2.9%低下し、46.2%となりました。

建設産業に魅力を感じる理由を調査したところ(図

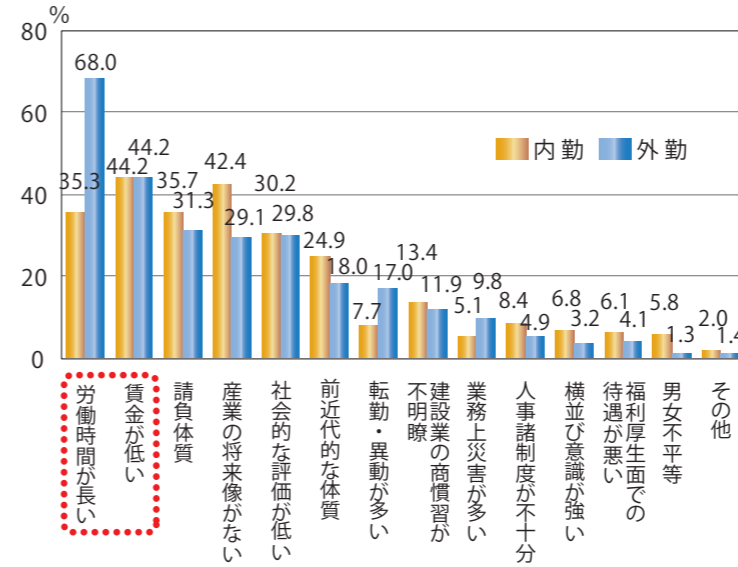
III-2)、内外勤とも「創造する喜び」「建設したものが後世に残る」が約6割と多くあげられています。また、建設産業に魅力を感じるようになった理由(表III-1)でも、全年代で「建設産業の役割や技術」に関する理由があげられています。

組合員は、「ものづくり」に対する強い思いを持って仕事に取り組んでおり、建設産業の社会的役割に大きな魅力を感じていることが分かります。

表III-1 建設産業に魅力を感じるようになった理由 (自由筆記)

- ・責任のある仕事を任されることが増えた(20~30代)
- ・自分の専門知識が活かせる場面が増えた(20~30代)
- ・完成時の達成感と施主との信頼関係を築けたことを実感できた(30代)
- ・東日本大震災などで建設産業の役割が見直された(全世代)
- ・スカイツリー完成など建設産業の技術に注目が集まった(全世代)

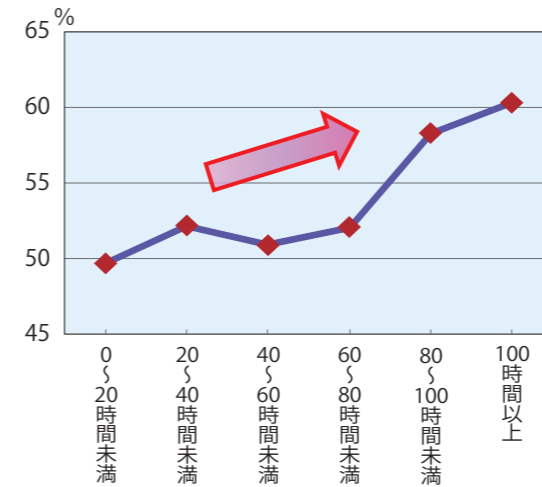
魅力を感じない理由は「長時間労働」「低い賃金水準」



図III-3 内外勤別 建設産業に魅力を感じない理由 (3つ選択)

- ・長時間労働・休日出勤が当たり前(全世代)
- ・労働時間に見合った賃金がもらえない、賃金が低い(全世代)
- ・技能労働者の不足など、将来産業が成り立っていくのか不安(40~50代)
- ・相変わらず建設産業のイメージが悪い(全世代)
- ・書類作成などに時間を取られ、ものづくりに携わっている感覚が薄れた(20~40代)

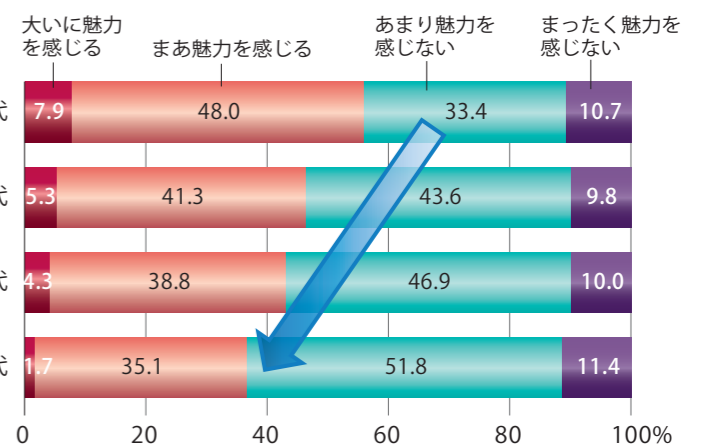
表III-2 建設産業に魅力を感じなくなった理由 (自由筆記)



図III-4 所定外労働時間別 建設産業に魅力を感じない割合

次に、建設産業に魅力を感じない理由をみてみます(図III-3)。外勤者で最も多かったのは「労働時間が長い」で、約7割がその理由にあげています。また、内外勤ともに「賃金が低い」「請負体質」「産業の将来像がない」などが多くなっています。建設産業に魅力を感じなくなった理由(表III-2)でも、「長時間労働、休日出勤が当たり前」「労働時間に見合った賃金がもらえていない」といった声が、年代を問わず多く聞かれました。

所定外労働時間別に魅力を感じない割合をみてみると(図III-4)、労働時間が長くなるほど、「魅力を感じ



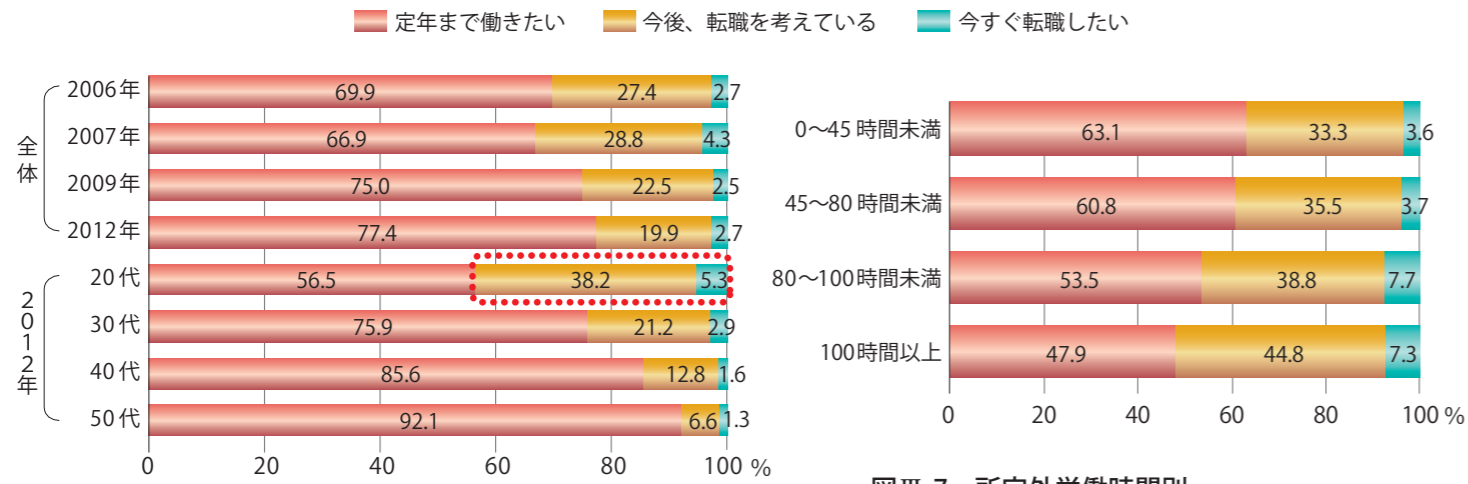
図III-5 年代別 建設産業の魅力の感じ方

ない」割合が増えています。長時間労働が組合員の魅力の感じ方に大きく影響していることが分かります。

年代別魅力の感じ方では(図III-5)、年代が上がるにつれて、「魅力を感じない」割合が増えています。

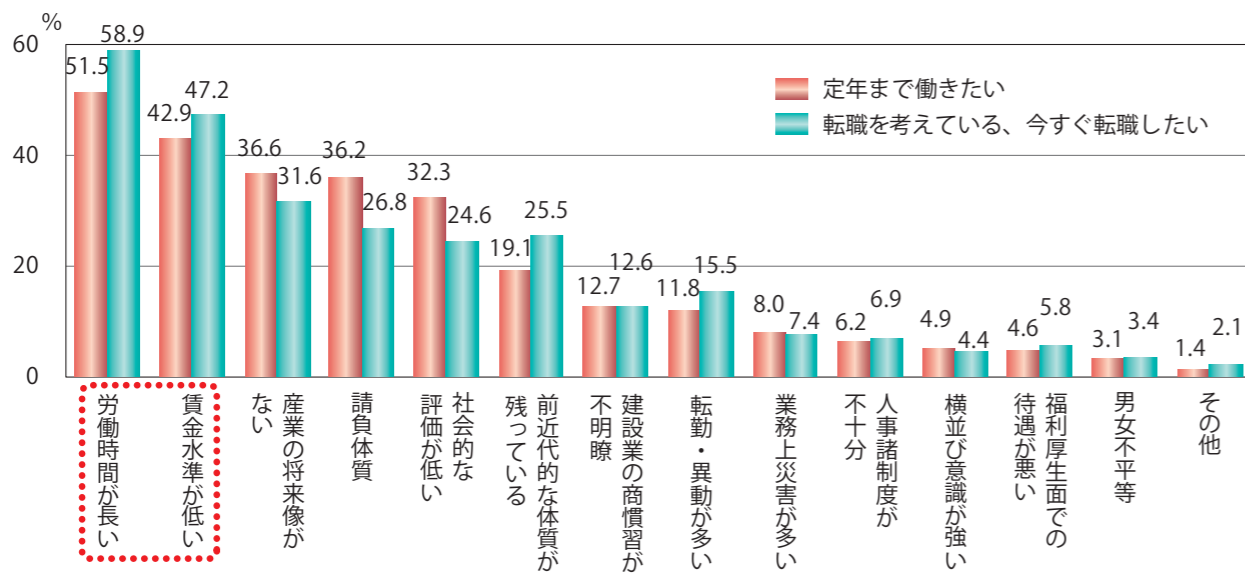
建設産業の魅力向上のためには、長時間労働の解消、賃金水準の向上といった労働条件の改善が早急に求められます。また、建設産業が社会資本整備や東日本大震災の復旧・復興で果たす役割、産業がもつ多様な技術を広く世の中に理解してもらうことで、組合員の「ものづくり」に対するモチベーションが上がり、建設産業の魅力向上に繋がっていくのではないのでしょうか。

2 今の会社でいつまで働きたいか 転職を考える組合員が20代で4割、長時間労働の解消が必要



図III-6 今の会社でいつまで働きたいか

図III-7 所定外労働時間別 今の会社でいつまで働きたいか (20代)



図III-8 転職意識別 建設産業に魅力を感じない理由 (3つ選択)

建設産業の魅力をはかる指標の1つとして、今の会社でいつまで働きたいかを聞きました(図III-6)。「定年まで働きたい」と答えた組合員は77.4%となっており、増加傾向にあります。一方、年代別でみると、20代では「今すぐ転職したい」と回答した組合員が5.3%、「今後、転職を考えている」が38.2%となっており、この2つを合わせると4割以上が転職を考えています。

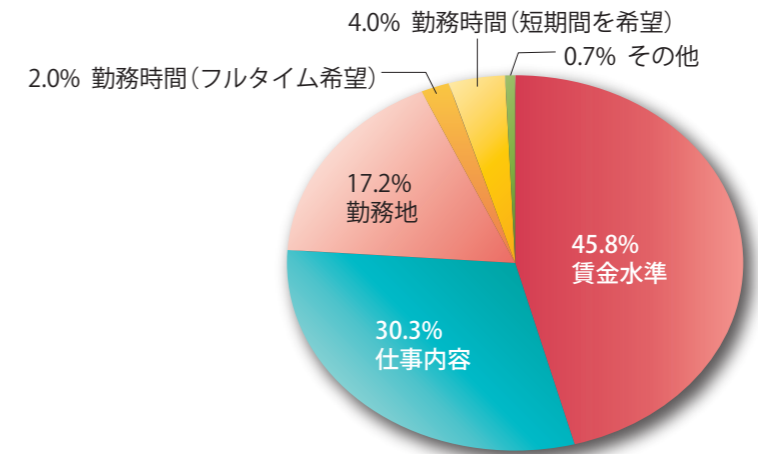
ここで、20代に注目して所定外労働時間別でみると(図III-7)、労働時間が長くなるにつれて、転職を考えている割合が高くなっていることが分かります。

次に、転職の意識別で建設産業に魅力を感じない理

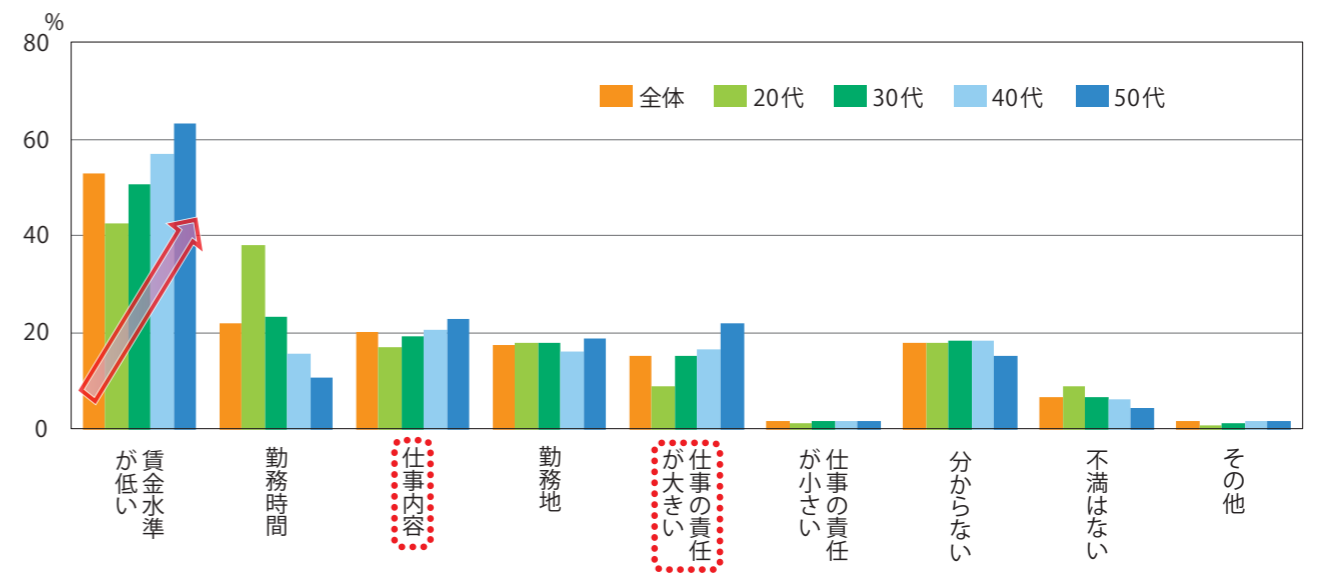
由をみてみます(図III-8)。定年まで働きたい組合員に比べ、転職を考えている組合員は、「労働時間が長い」「賃金水準が低い」を多くあげており、これらが転職を考える要因になっていることが想像できます。

将来、建設産業を支えていくべき20代の4割以上が転職を考えている現状は、産業が継続的に発展していくうえで大きな問題です。希望を抱いて入職してきた若者が、働き続けたいと思える魅力ある産業であるために、長時間労働の解消と賃金水準の向上が必要だと考えます。

3 継続雇用 最も重要視するのは「賃金水準」



図III-9 継続雇用で最も重要視するもの



図III-10 会社の継続雇用で不満なこと (2つ以内選択)

改正高年齢者雇用安定法により、2013年4月から企業は定年の延長や希望者全員の継続雇用(再雇用)制度の導入を義務づけられました。ここでは、組合員の継続雇用に関する意識をみてみます。

継続雇用で最も重要視するもの(図III-9)では、45.8%と多くの組合員が「賃金水準」と回答しています。

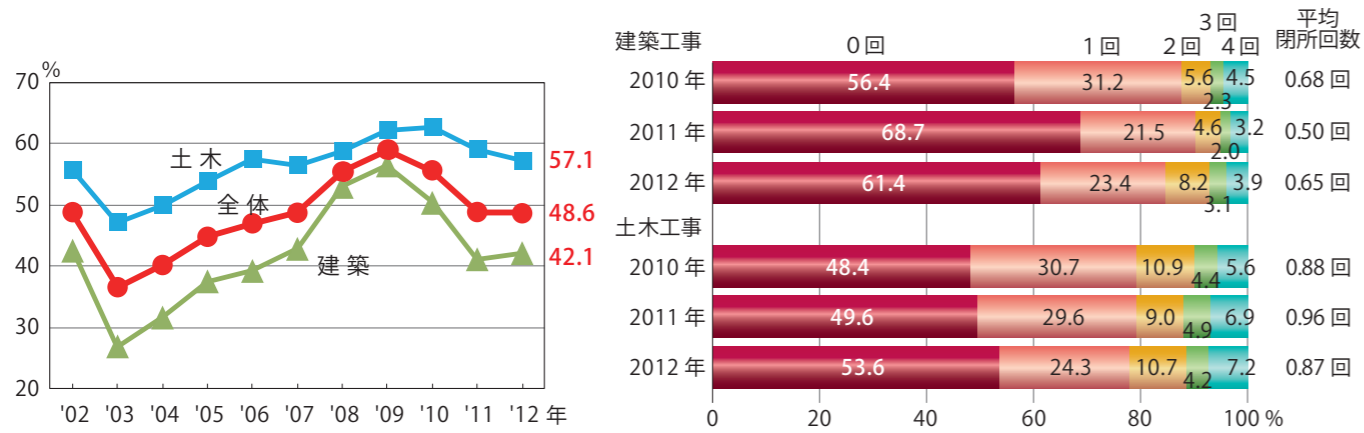
次に、会社の継続雇用で不満なことを聞いてみました(図III-10)。ここでも「賃金水準が低い」が多くなっており、年代が上がるほどその割合が増えています。また、50代では「仕事内容」や「仕事の責任」に対する不満が多くなっており、求められる役割に対して、賃金水準が低いと感じていることが分かります。回答に

は「分からない」も多く、継続雇用はまだ先の話とと思っている組合員も多いようです。

日本は今後、少子高齢化により就労人口の減少が避けられない状況です。建設産業においても、入職者の減少が問題となっており、技術伝承など高齢者が果たす役割も大きくなってきます。高齢者が十分に活躍するには、やりがいを感じて仕事に取り組めることが大切です。そのためには、その役割が明確であることと、それに見合った賃金水準が大切だと考えます。そのうえで、高齢者が体力面や生活面を考慮して、多様な働き方を選択できる柔軟な制度が必要ではないでしょうか。

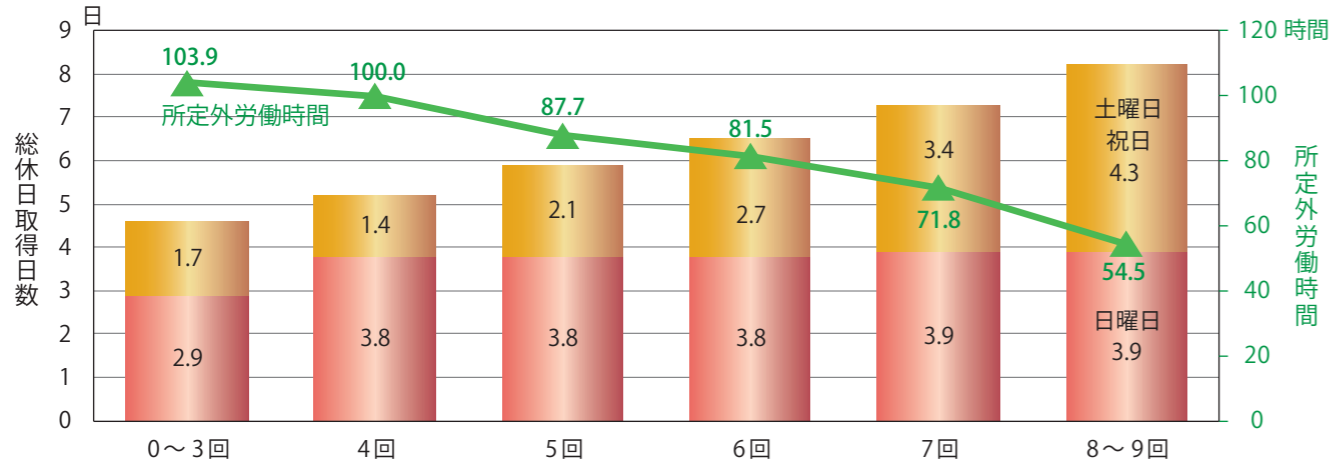
4 統一土曜閉所運動

休むことの大切さを広め、土曜日を休める建設産業へ



図Ⅲ-11 土曜閉所率の推移（11月）
（振替を含めた閉所率）

図Ⅲ-12 工事分類別 土曜閉所回数（11月）



図Ⅲ-13 作業所閉所回数別 総休日取得日数と所定外労働時間（11月）

日建協では、作業所を閉所することで心と体をリフレッシュさせ、「休むことの大切さ」に気づいてもらい、時短意識の高揚に繋がるように「統一土曜閉所運動」に取り組んでいます。

2012年11月の運動では、全体の閉所率は昨年とほぼ同水準の48.6%でした（図Ⅲ-11）。閉所率を工事分類別にみると、土木では1.9%低下、建築は1.0%上昇しました。

11月の工事分類別土曜閉所回数をみると（図Ⅲ-12）、土曜日に1回も閉所できなかった作業所は、建築では減少し、土木では増加しました。

作業所勤務者を対象とした、作業所閉所回数別11月の総休日取得日数と所定外労働時間の関連性をみて

みると（図Ⅲ-13）、作業所閉所回数が少ないほど、個人の休日取得日数も少なくなっており、交代で休むことにも限界があることが読み取れます。日曜日の休日取得日数には大きな差がないことから、土曜日に閉所することで、個人の休日取得日数が増加し、所定外労働時間の短縮に繋がると考えます。

日建協では、「統一土曜閉所運動」から休む意識を建設産業全体へ広めるために、引き続き経営者団体、行政機関、発注者団体、建設関係団体、未加盟組合などへ運動の働きかけを行ってまいります。そしてこの運動が、建設産業のワーク・ライフ・バランスの実現と、魅力化に繋がるよう、今後も取り組んでまいります。

添付資料：アンケート基礎データ

（表中の人数は不明除く）

1 回答者の人数・男女別・内外勤別 平均年齢

		全 体	男 性	女 性	内 勤	外 勤
2012年（時短兼生活実態・意識調査）	（人）	8,595	7,813	780	3,850	4,701
	（%）		(90.9)	(9.1)	(45.0)	(55.0)
	平均年齢（歳）	38.8	38.9	36.9	40.0	37.8
2011年（時短アンケート）	（人）	10,172	9,216	952	4,624	5,541
	（%）		(90.6)	(9.4)	(45.5)	(54.5)
	平均年齢（歳）	38.3	38.5	37.0	39.6	37.3
2009年（時短兼生活実態・意識調査）	（人）	8,802	8,026	765	3,982	4,799
	（%）		(91.3)	(8.7)	(45.3)	(54.7)
	平均年齢（歳）	38.1	38.4	35.9	39.2	37.2

2 男女別・内外勤別、年齢分布

	全 体	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
2012年（人）	8,558	501	1,429	877	1,326	2,127	1,256	608	434
全 体（%）	100.0	5.9	16.7	10.2	15.5	24.8	14.7	7.1	5.1
男 性	7,784	439	1,244	778	1,232	1,987	1,150	547	407
女 性	772	62	185	99	94	140	105	60	27
内 勤	3,821	138	584	379	519	986	666	334	215
外 勤	4,693	360	835	492	802	1,135	579	271	219

3 男女別・職種別、平均年齢

	全 体	内 勤					外 勤				
		内勤建築	内勤土木	内勤事務	営 業	技術研究	内勤その他	外勤建築	外勤土木	外勤事務	外勤その他
2012年（人）	8,551	1,271	559	1,237	506	126	151	2,041	2,457	158	45
全 体（%）	100.0	14.9	6.5	14.5	5.9	1.5	1.8	23.9	28.7	1.8	0.5
平均年齢	38.8	40.1	42.0	38.0	42.0	38.0	42.7	37.6	38.2	33.8	40.3
男 性	7,774	1,170	540	669	494	112	133	2,018	2,444	149	45
女 性	775	100	18	568	12	14	18	23	13	9	0

4 配偶者の有無

	2012年	男 性	女 性	2009年
配偶者（人）	5,699	5,479	218	5,819
あり（%）	66.4	70.2	28.0	66.4
配偶者（人）	2,887	2,327	560	2,942
なし（%）	33.6	29.8	72.0	33.6

5 長子の成長段階（子どもがいる人）

	全体	3歳以下	4歳～6歳以下	小学生	中学生	高校生	大学生・各種学校	就職	その他
2012年（人）	4,652	663	524	1,283	720	533	453	393	83
全体（%）	100.0	14.3	11.3	27.5	15.5	11.5	9.7	8.4	1.8

6 住宅の種類

	全体	持家（ローン返済中）	持家（ローン返済済）	社宅・借上げ社宅	賃貸住宅、借家	親元住居	独身寮	作業所 宿舎	その他
2012年（人）	8,259	2,999	618	1,504	1,245	746	870	217	60
全体（%）	100.0	36.4	7.5	18.2	15.1	9.0	10.5	2.6	0.7
独身者計	2,627	131	83	267	456	592	858	206	34
	100.0	5.0	3.2	10.2	17.4	22.5	32.6	7.8	1.3
既婚者計	5,626	2,867	535	1,236	789	153	10	11	25
	100.0	51.0	9.5	22.0	14.0	2.7	0.2	0.2	0.4

7 内外勤別・職種別 労働時間と休日

	11月の所定外労働時間平均	会社に居る時間（時間と分の単位）	退社時刻平均（時間と分の単位）	土休取得	日曜取得	祝日取得	総休日	1年間の有給休暇取得日数	現在の総実労働時間を長いと感じている割合	仕事が充実している人の割合	生活が充実している人の割合	魅力ありと感じる割合
				日数	日数	日数	取得日数					
2012年全体	68.6	12:25	20:03	2.60 65.0	3.65 91.3	0.61 60.8	6.86 76.2	3.08	69.8	68.7	62.0	46.2
内勤	内勤計	40.3	11:21	19:27	3.56 89.0	3.83 95.8	0.88 88.2	8.27 91.9	4.65	49.7	69.0	47.6
	内勤建築	52.8	11:54	20:00	3.39 84.8	3.75 93.8	0.84 84.0	7.98 88.7	4.14	61.8	72.4	46.5
	内勤土木	52.0	11:37	19:43	3.35 83.8	3.78 94.5	0.81 81.1	7.94 88.2	3.58	55.9	69.4	46.5
	内勤事務	24.8	10:40	18:49	3.81 95.3	3.93 98.3	0.95 94.7	8.69 96.6	6.27	37.2	63.9	49.6
	営業	34.1	11:16	19:15	3.61 90.3	3.86 96.5	0.91 90.8	8.38 93.1	2.82	41.4	69.0	44.8
	技術研究	41.6	11:30	19:40	3.59 89.8	3.72 93.0	0.90 89.6	8.21 91.2	5.32	51.6	79.0	60.5
	内勤その他	38.0	11:12	19:15	3.54 88.5	3.86 96.5	0.85 85.3	8.25 91.7	5.42	53.0	73.2	44.7
外勤	外勤計	91.1	13:18	20:34	1.78 44.5	3.50 87.5	0.38 37.7	5.66 62.9	1.81	86.3	68.4	45.0
	外勤建築	99.1	13:23	20:45	1.55 38.8	3.40 85.0	0.35 35.5	5.30 58.9	1.67	88.7	70.5	44.1
	外勤土木	87.0	13:21	20:28	1.90 47.5	3.57 89.3	0.37 37.2	5.84 64.9	1.78	86.3	67.0	45.4
	外勤事務	65.6	12:12	19:46	2.67 66.8	3.62 90.5	0.62 62.0	6.91 76.8	3.00	65.6	64.6	53.2
	外勤その他	52.6	11:42	19:31	2.82 70.5	3.77 94.3	0.78 77.8	7.37 81.9	5.27	51.1	62.2	40.0
	2011年全体	64.1	—	—	2.57 64.3	3.67 91.8	1.20 60.0	7.44 74.4	2.94	68.6	70.1	64.4
2009年全体	62.7	12:18	20:04	2.61 65.3	4.67 93.4	1.36 68.0	8.64 78.5	3.27	—	—	—	36.6

2009年、2011年は総休日数10日
2012年は祝日が1日で総休日数は9日

8 性別・既婚男性年齢別 家計の状況

	2011年本人年取平均値(万円)	(既婚者)2011年配偶者年取平均値(万円)	(既婚者)2011年世帯年取平均値(万円)	1ヶ月の支出額(万円)	(子どもあり)1ヶ月の教育費(万円)	現在の貯蓄額(中央値)(万円)	現在の家計状況(苦しい家計)(%)	生活が充実している割合	(既婚者)単身赴任している割合	(単身赴任者)二重生活による経済負担(万円)
2012年全体	606.3	96.1	778.4	27.3	4.7	268.2	33.0	62.0	29.1	4.2
男性	627.8	82.8	772.7	28.0	4.7	266.2	33.5	60.8	29.9	4.2
女性	384.9	508.5	952.5	20.1	4.8	304.9	28.1	74.3	4.2	6.1
既婚男性年齢別										
25-29歳	449.7	128.7	578.4	21.4	1.8	165.1	28.6	65.7	17.1	4.8
30-34歳	558.7	98.9	657.6	25.0	2.3	271.3	26.7	72.6	18.3	4.0
35-39歳	663.3	73.6	736.9	28.6	3.7	333.0	28.1	71.4	26.6	4.1
40-44歳	710.6	68.1	778.7	32.1	4.5	310.6	40.3	66.0	30.9	4.2
45-49歳	755.3	84.3	839.6	35.1	5.7	298.9	52.1	58.4	33.0	4.2
50-54歳	786.2	98.2	884.4	40.0	7.1	373.8	52.5	59.7	42.0	4.4
55歳以上	783.2	89.4	872.6	38.3	7.4	409.5	38.8	59.9	38.3	4.2
2009年全体	584.8※	—	—	28.9	4.3	254.6	38.7	—	24.5	4.3

※ 2008年 本人年取平均値

9 内外勤別・性別・年齢別 意識関係

	仕事上でストレスや不安を感じている割合	「努力/報酬不均衡者」の割合	現在の総実労働時間を長いと感じている割合	今後の雇用継続に不安(将来的+喫緊に)がある割合	海外勤務(条件付きを含む)を希望する割合	仕事が充実している割合	魅力ありと感じる割合	転職を考えている人の割合	WLBの内容も知っている人の割合	11月の所定外労働時間平均
2012年全体	71.3	60.7	69.8	50.5	26.3	68.7	46.2	22.6	49.8	68.6
内勤	64.9	51.7	49.7	53.4	25.6	69.0	47.6	20.3	59.2	40.3
外勤	76.6	68.0	86.3	48.1	26.9	68.4	45.0	24.4	42.3	91.1
男性	72.2	62.5	73.0	50.6	26.5	68.7	45.1	21.8	48.7	73.3
女性	62.6	41.8	37.5	48.9	24.3	68.9	56.6	30.3	60.9	19.9
年齢別										
25歳未満	64.5	46.8	69.6	34.7	41.9	65.9	63.7	44.4	38.2	71.7
25-29歳	68.1	54.9	71.7	42.9	40.5	66.8	53.1	43.2	53.3	76.7
30-34歳	71.5	59.0	70.2	45.9	34.4	72.6	51.0	31.4	57.4	71.5
35-39歳	70.8	60.8	74.0	47.8	23.5	72.4	43.7	19.2	58.0	73.8
40-44歳	73.7	65.2	72.4	54.8	20.8	69.5	43.9	15.3	54.5	70.0
45-49歳	74.5	65.9	66.7	59.2	18.7	67.7	41.8	12.8	44.4	63.2
50-54歳	72.4	65.1	62.0	57.8	17.0	63.6	37.3	9.0	32.9	53.1
55歳以上	68.7	58.0	58.5	55.8	15.1	65.8	36.3	6.3	26.7	47.0
2011年全体	—	—	68.6	—	—	70.1	47.1	—	44.5	64.1
2009年全体	—	62.1	—	—	—	—	36.6	25.0	37.5	62.7

10 外勤工事分類別

	全 体	建築工事	土木工事	土木(鉄道 線閉)工事	土木建築	改修補修 (土 木)	改修補修 (建 築)	その他
2012年(人)	4,504	1,783	1,980	281	158	65	161	76
(%)	100.0	39.6	44.0	6.2	3.5	1.4	3.6	1.7

11 外勤工事分類別 労働時間と休日

	平均 配員数 (人)	11月の 所定外 労働時間 平均	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	作業所土 曜閉所率 平均 (%)	11月土 曜日平均 閉所回数 (回数)	11月全 休日平均 閉所回数 (回数)	東日本 大震災の 復旧・復興 工事の割合
2012年 外勤全体	8.31	91.1	1.78 44.5	3.50 87.5	0.38 37.7	5.66 62.9	19.9	0.79	3.93	7.1
建築工事	7.20	102.8	1.46 36.5	3.41 85.3	0.32 32.4	5.19 57.7	16.4	0.65	3.77	7.6
土木工事	8.60	91.0	1.77 44.3	3.56 89.0	0.33 32.9	5.66 62.9	22.9	0.90	4.28	10.7
土木建築	8.76	100.2	1.57 39.3	3.36 84.0	0.31 31.1	5.24 58.2	17.7	0.69	3.52	2.2
土木(鉄道線閉) 工事	14.73	60.0	2.76 69.0	3.60 90.0	0.64 63.8	7.00 77.8	17.0	0.64	2.41	6.5
改修補修(土木)	4.90	87.2	1.86 46.5	3.69 92.3	0.43 43.1	5.98 66.4	31.6	1.25	5.08	10.8
改修補修(建築)	3.95	82.2	1.80 45.0	3.11 77.8	0.47 47.4	5.38 59.8	22.5	0.81	3.62	6.2
その他	13.23	54.1	2.51 62.8	3.81 95.3	1.64 63.5	7.96 88.4	27.7	0.10	4.46	32.9
2011年 外勤全体	8.08	86.2	1.74 43.5	3.54 88.5	0.74 37.0	6.02 60.2	18.3	0.72	4.14	—

2012年は祝日が1日で総休日日数は9日