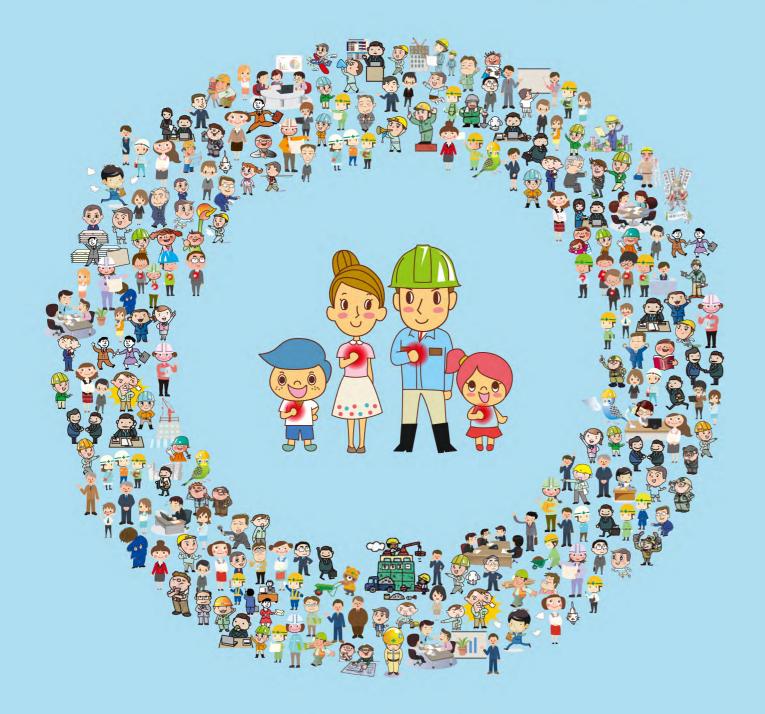
2014 時短アンケートの概要

調査時報 No.271 ダイジェスト 2015 年 4 月



日本建設産業職員労働組合協議会

http://nikkenkyo.jp



はじめに

2014年11月に実施した「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、組合員の労働時間や働き方、意識などを幅広く調査し、それらを客観的に分析することで、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。

現在、建設産業では常態化する長時間労働が課題となっています。2020年の東京五輪開催や東日本大震災の復興が加速されることに関連して仕事量の増加が予想されており、今後、働くもの一人ひとりの負担が大きくなり、ますますの労働環境の悪化が懸念されます。

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」をめざし、建設産業の長時間労働の実態を広く産業内外に伝え、時短推進活動に取り組んでいきます。また、長時間労働の解消は、加盟組合企業にとっても「生産性の向上」や「優秀な人材の確保」などによる建設産業の魅力の向上や持続的な発展につながることから、労使で一体となって取り組まなければならない大きな課題といえます。

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。職場や労使の協議の場で、時短の取り組みや時短に関する諸制度について話し合うためのツールとして、本書を積極的に活用していただければ幸いです。

2015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 登藤 高司 政策企画局次長 那知 健志 政策企画局 森下 泰隆

2014時短アンケートの概要

日建協では毎年11月、組合員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、これだけ幅広くかつ定期的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。





※ は日建協統一土曜閉所日

回答者数 11,214 人(平均年齢 39.2 歳)

(うち外勤)6,142 人(男性組合員 6,040 人 女性組合員 102 人)(うち内勤)5,053 人(男性組合員 4,055 人 女性組合員 998 人)

お問い合せ先

日建協政策企画局 森下 泰隆

TEL: 03-5285-3870 info@nikkenkyo.jp

目 次

丁 労働時間の現状	
1. 所定外労働時間の実態 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2. 休日の取得状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
3. 長時間労働による組合員への影響・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	5
建設産業の魅力	
1. 建設産業に対する魅力の感じ方 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	7
2. 転職についての考え方 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	Ś
時短推進運動	
1. 所定外労働時間の削減にむけて ······· · · · · · · · · · · · · · · ·	11
2. 統一土曜閉所運動 ・・・・・・・・・・・・・ ′	13
3. 作業所異動時休暇 ・・・・・・・・・・・・・・・・・ ′	14
添付資料	
アンケート基礎データ ・・・・・・・・・・・・・・ ′	15

所定外労働時間の実態

10年ぶりに60時間を下回ったが外勤職員の約3割が100時間以上

過去10年の所定外労働時間の推移をみてみます(図1)。全体平均では、58.3時間と10年ぶりに60時間を下回りました。外勤は建築で82.3時間、土木で79.7時間という結果になり、依然高い水準で推移し、日建協共通目標である「平均月45時間以内」を達成できていません。

続いて、所定外労働時間の分布をみてみると(図2)、外勤技術系では約3割が100時間以上の所定外労働を行っています。こちらも、「月100時間以上の過重労働をなくす」という日建協共通目標から程遠いのが現状です。

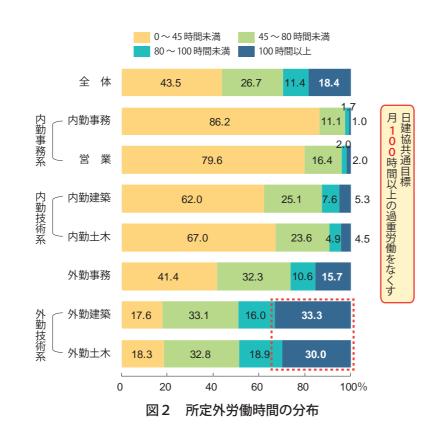
このように建設産業は長時間労働が常態化しており、他産業と比較しても建設産業の働きすぎの状況は深刻といえます。長時間労働は様々な面で影響を与えています。健康面では月100時間以上、もしくは2~6ヶ月間に平均月80時間以上を超える所定外労働を行った場合、業務と脳・心臓疾患発症との関連性が強くなるといわれています。また、人材確保の面からは、長時間労働の常態化により学生が建設産業に入職することを避けたり、離職する組合員が増えるなどの悪影響が考えられます。

このように、長時間労働は組合員にとって 健康障害のリスクであるだけではなく、企業 にとっても経営的なリスクになりうると考えら れます。健康で働き続けられる建設産業で あるために、長時間労働の早急な解消が必 要です。



(※ 他産業は連合:労働時間に関する調査による)

図1 所定外労働時間の推移



仕事量の多さが所定外労働の要因となっている

組合員の所定外労働時間についての感じ 方をみてみると(図3)、所定外労働時間が 多くなるにつれて「仕事に責任を感じている が苦痛である」「どのような理由があっても 早急な改善が必要」「生活を犠牲にしている ため苦痛である」と感じています。所定外 労働が、組合員にとって大きな負担になって いることがわかります。

それでは、組合員はどのような理由で所定外労働を行っているのでしょうか(図4、5)。所定外労働時間が多い人ほど、内外勤とも「仕事量が多い」という理由をあげる組合員が最も多くなっています。外勤では「仕事上、早出・残業がある」「発注者むけ書類が多い」をあげる組合員も多くなっています。所定外労働時間が増えるごとに「工程が厳しい」「配置人員が少ない」という理由も加わり、現状の工程や人員では、与えられた仕事量を所定の時間内に処理することは難しいと感じています。

多くの組合員は、現状の仕事量が適正ではないと感じています。所定時間内に処理できないほどの仕事量、配置人員が少ないことによる一人あたりの過大な負担などが原因で、組合員は長時間労働を余儀なくされています。長時間労働の解消は、組合員の心と体の健康を確保し、建設産業が健全に発展していくためにも労使一体で解決していくべき問題です。

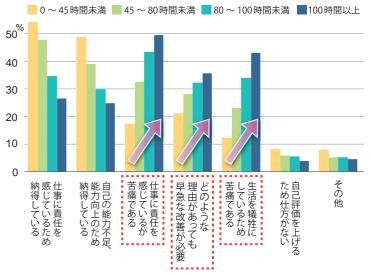


図3 所定外労働時間についての感じ方(所定外労働時間別) (2つ以内選択)

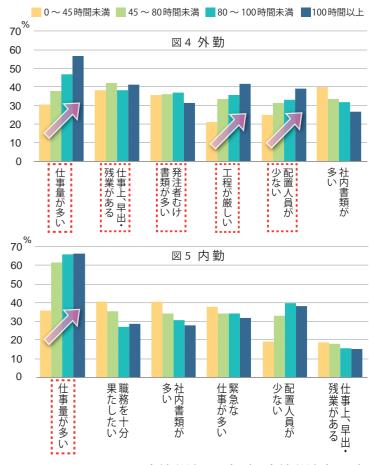


図4、図5 所定外労働の理由(所定外労働時間別) (3つ以内選択:上位6項目)

U

休日の取得状況

休日の取得が所定外労働時間削減にむけた近道

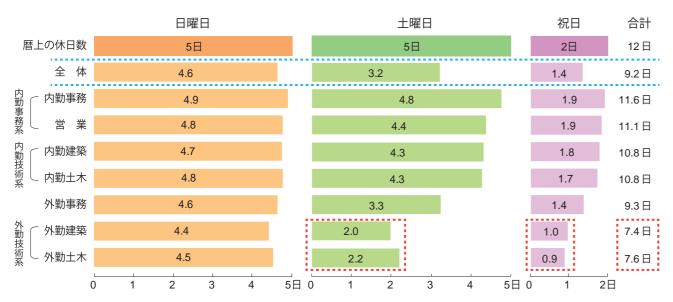
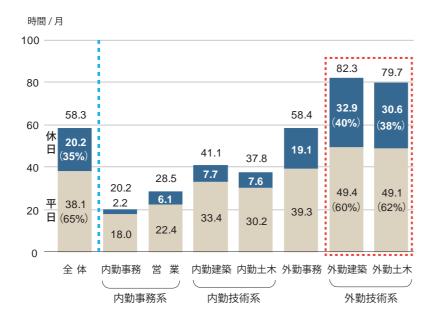


図6 休日の平均取得日数

2014年11月の休日取得状況を職種別 にみてみると(図6)、全職種で日曜日は ほぼ休めています。外勤技術系では、土 曜日は暦ト5日のうち2日程度しか休めて いません。同様に祝日も暦上2日のうち1 日しか休めていません。

職種別の平日と休日の所定外労働時間 を、全体の所定外労働時間に占める割合 で比べてみます(図7)。休日の所定外労 働時間の割合は、日建協全体の所定外労 働時間の3割を占め、外勤では建築、土 木とも所定外労働時間の約4割を占めて おり、見過ごすことのできる数値ではあり ません。

平日の所定外労働時間を減らす取り組 みとともに、休日を休むこと、休めるよう にすることがより効果的に所定外労働時間 を削減することにつながります。ワーク・ラ イフ・バランスの実現にむけて、引き続き 休日取得の推進に取り組んでいきます。



平日と休日の所定外労働時間の関係

工程表で4週8休を設定し、休日を取りやすくしよう

工程表上の休日設定と比較して、実際にど の程度休日が取得できているのかをみてみま す。工程表上の休日設定(工事別)では(図8)、 建築工事では7割、土木工事では5割を超え る作業所が4週4休以下で工程を組んでいま す。実際の休日取得状況をみてみると(図9)、 計画時の休日設定が多いほど休日が多く取得 できています。

工程表上の休日設定(発注者別)をみてみる と(図10)、すべての発注者の工事で4週4休 以下が一番多く設定されています。特にマンシ ョンディベロッパーやその他民間企業・個人 では、7割を超える作業所が4週4休以下で 設定されており、民間工事の工程上の厳しさ がうかがえます。国土交通省の発注工事でも、 5割以上が4週4休以下で設定されています。

実際の休日取得状況(発注者別)は7~8 日程度となっており(図11)、特に国土交通 省や中央官庁、民間工事で休日の取得が少 ない傾向がみられました。国土交通省は「建 設産業活性化会議」において週休2日の実現 をうたっています。今後、4週8休で休日設定 をする作業所が増え、実際に休めるようにな るかどうか、施策の浸透が民間に波及するこ とが望まれます。

建設産業全体で週休2日の実現をめざす取 り組みが進められていますが、計画段階です ら4週8休での工期設定ができず、土曜日は 休めていないのが現状です。引き続き、週休 2日の実現可能な適正な工期での受注にむけ て、私たち受注者と発注者が一体となって取り 組み、休める環境を作っていく必要があります。

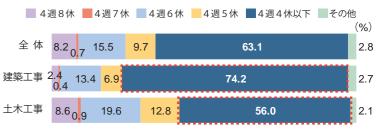
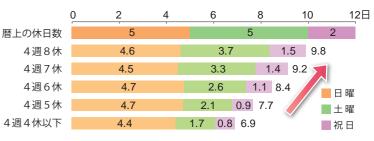
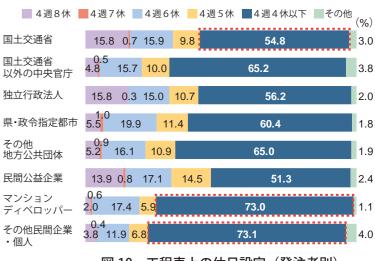


図8 工程表上の休日設定(工事別)



実際の休日取得状況(工程表上の休日設定別)



工程表上の休日設定(発注者別)

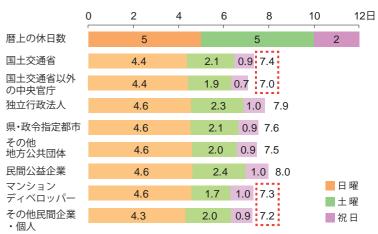


図 11 実際の休日取得状況 (発注者別)

長時間労働による組合員への影響

健康不安とストレスの原因は長時間労働

組合員に健康不安について聞いてみると (図12)、全体で5割を超える人が体や精神に 関する健康不安を感じていることがわかりま す。所定外労働時間が増加するほど、不安を 感じる割合が増えています。

健康不安の原因をみてみると(図13)、「長時間労働のため」「責任の増大・成果主義導入によるストレス」との回答が多くあげられています。組合員は過酷な労働環境と、その中で成果をあげるために働いていることに対して、健康を害するのではないかと不安に感じています。アンケートの自由筆記欄でも、組合員の働き過ぎを心配する家族の声が寄せられています。

仕事でストレスを感じる割合をみてみると (図14)、全体の7割がストレスを感じている と答えています。その理由をみてみると(図 15)、「仕事量が多い」「働く時間が長い」と の回答が多く、所定外労働時間が増加するほ どその割合は増えています。

組合員は、長時間労働からくる健康不安やストレスを常に感じながら働いています。 医学的知見からも、長時間労働と脳・心臓疾患の発症との関連性が強くなるといわれており、組合員の心と体の健康を守るためにも早急な対応が求められます。

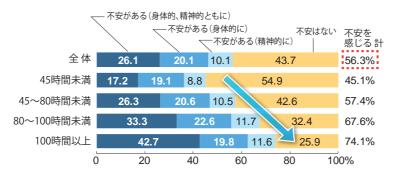
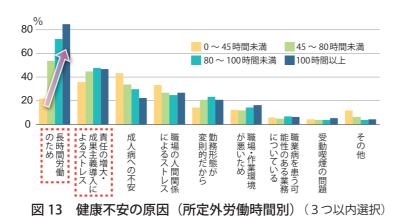
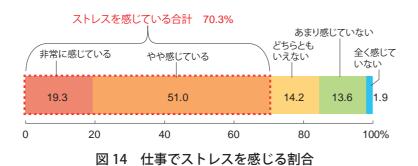


図 12 健康への不安の有無(所定外労働時間別)





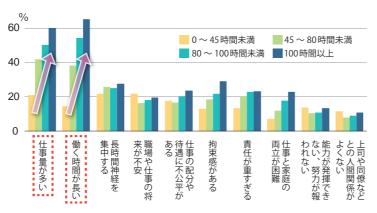


図 15 仕事でストレスを感じる理由(所定外労働時間別) (あてはまるものすべて選択:上位 10 項目)

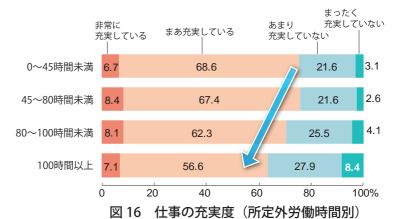
長時間労働を解消してワーク・ライフ・バランスを実現しよう

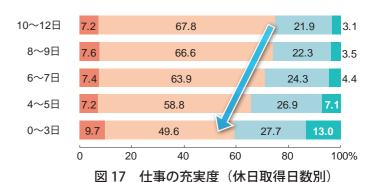
仕事の充実度、生活の充実度についてどのように感じているのか聞いてみました。仕事の充実度を所定外労働時間別でみてみると(図16)、所定外労働時間が増加するごとに充実している割合が減っています。休日取得日数別にみると(図17)、休日を取得する日数が減少するごとに充実している割合が減っています。

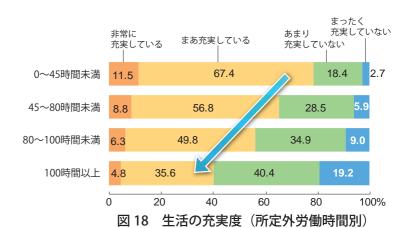
生活の充実度をみてみると(図18)、所定外労働時間が増加するごとに、充実している割合が減っています。休日取得日数別にみると(図19)、休日の取得日数が減少するごとに、充実していると感じている割合が減っています。

日建協では、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」の実現にむけて時短推進活動に取り組んでいます。今回の調査で、5割を超える組合員がワーク・ライフ・バランスを認識していると答えています。しかし、実際には組合員の多くは、ワーク・ライフ・バランスを実現しているとは言い難いのが実情です。

日建協では、組合員の所定外労働時間の削減、なかでも土曜日をはじめとする休日を取得することが、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには必要不可欠であると考えています。 長時間労働が解消され、個人のライフステージにあわせて多様な生き方を選択できるようになった時にはじめて、建設産業が魅力ある産業として社会に認知されるのではないでしょうか。







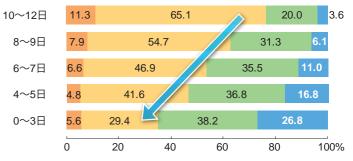


図 19 生活の充実度(休日取得日数別)

建設産業に対する魅力の感じ方

魅力を感じる割合は5割で推移

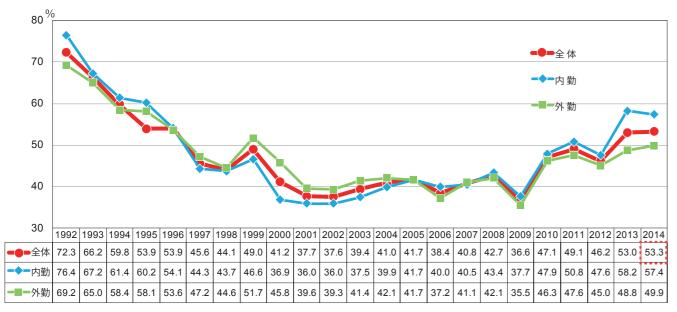


図19-2 建設産業に魅力を感じる組合員の割合(内外勤別)

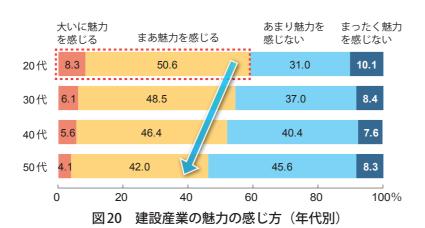
※ 魅力を感じる割合・・・「現在の建設産業に魅力を感じていますか」という設問に対して 「大いに魅力を感じる」と「まあ魅力を感じる」と回答した組合員の合計の割合

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。 建設産業に魅力を感じる割合を経年でみてみます(図19-2)。

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年代後半にかけて大きく低下するものの、その後上昇傾向となり昨年17年ぶりに全体で5割を超え、今回は昨年とほぼ同水準となっています。

年代別に魅力の感じ方をみてみると(図20)、20代で約6割と最も高く、年代が上がるにつれて割合が減り、50代では5割を切るまで減少しています。

また、魅力を感じる割合をみてみると(図21)、所定外労働時間が長くなるほど魅力を感じる割合が減少し、100時間以上では4割近くとなっています。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。



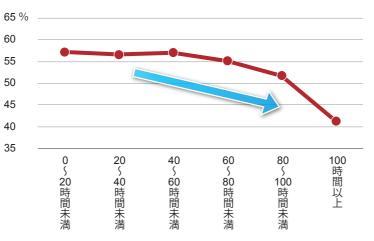


図21 建設産業に魅力を感じる割合(所定外労働時間別)

誰もが働きたいと思える魅力ある建設産業へ

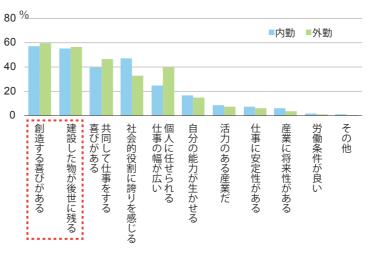


図 22 建設産業に魅力を感じる理由(内外勤別)(3つ選択)

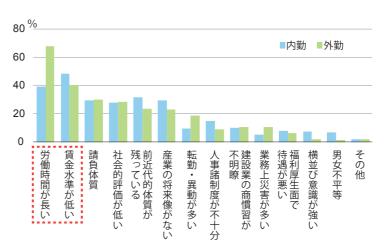


図 23 建設産業に魅力を感じない理由(内外勤別)(3つ選択)

- 賃金水準の回復や建設産業の好景気により将来 に希望がもてるようになった(全世代) 震災復興や東京五輪など社会的需要が高まりや
- ・震災復興や東京五輪など社会的需要が高まりやりがいを感じるようになった(全世代)
- ・仕事量は増えたが、その分任せられる仕事も増えて達成感を感じるようになった (20~30代)
- ・経験を重ねることにより、竣工時の達成感を仲間と共有・実感できるようになった(30代)
- ・国、建設産業、そして会社が労働環境改善にむけた取り組みを行うようになった(40代)

表 1 建設産業に魅力を感じるようになった理由 (自由筆記)

- ・改善されない長時間労働(全世代)
- ・賃金水準や待遇が向上せず将来に不安を感じる(全世代)
- ・入社前に抱いていた期待と現実の労働環境とのギャップが大きすぎる(20代)
- ・「ものづくり」への喜び以上に責任と苦痛を感じる (20~40代)
- ・家庭を持つようになり仕事と家庭の両立が困難であるため(30~40代)
- ・目標とする上司がいない (30~40代)

表 2 建設産業に魅力を感じなくなった理由 (自由筆記)

建設産業に魅力を感じる理由について聞いたところ (図22)、内外勤者ともに約6割が「創造する喜びがある」 「建設したものが後世に残る」をあげています。

魅力を感じるようになった理由の自由筆記では(表1)、 全年代で「賃金水準の回復や建設産業の好景気により 将来に希望がもてるようになった」が多くあげられてい る他、40代では「国や建設産業、会社が労働環境改善 にむけた取り組みを行うようになった」との回答も今回 調査では多くあげられています。

次に、建設産業に魅力を感じない理由を内外勤別に みてみます(図23)。外勤者で最も多かったのは「労働 時間が長い」で、約7割が理由にあげています。また、 内外勤ともに「賃金水準が低い」と多く回答しています。 自由筆記による回答では(表 2)、若い世代で「入社前に抱いていた期待と現実の労働環境とのギャップが大きい」があげられているほか、「改善されない長時間労働」といった理由が、年代を問わず多くあげられています。

安心して働き続けられる魅力ある建設産業の実現のためには、常態化している長時間労働の解消、賃金水準のさらなる向上といった労働環境の改善が急務です。また、最前線の作業所で勤務する組合員が「働きがい」と「誇り」をもって「ものづくり」に従事できる環境づくりが社会への貢献に、そして産業全体の魅力向上へとつながると考えられます。

転職についての考え方

転職を考えているのは20代で4割、30代で3割

組合員に今の会社でいつまで働きたいか聞いてみました。2割を超える組合員が「今後、転職を考えている」「今すぐ転職したい」と回答しています。所定外労働時間別でみてみると(図24)、所定外労働時間が増加するごとに転職を考えている割合が増えており、100時間以上では約4割となっています。

年代別にみてみると(図25)、20代では約4割、30代では約3割が転職を考えています。20代、30代は今後建設産業を支えていく重要な年代であり、この年代の多くが転職を考えている現状は深刻です。

それでは組合員はどのような理由で転職したいと思っているのでしょうか(図26)。当然ながら所定外労働時間が長いほど、「労働時間が長く休日も取れない」と回答している人が多くなっています。「会社や業界の将来に不安を感じる」「賃金水準が低い」も転職を考えている割合として多く占められています。

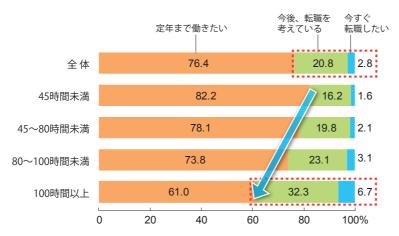


図 24 今の会社でいつまで働きたいか(所定外労働時間別)

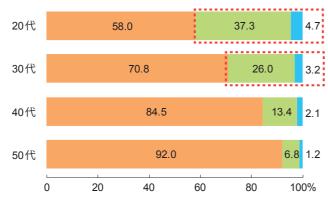


図 25 今の会社でいつまで働きたいか (年代別)

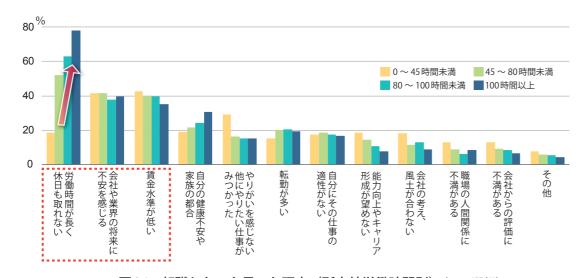


図26 転職したいと思った理由(所定外労働時間別)(3つ選択)

転職を考えている組合員の希望する再就職 先についての考え方をみてみます(図27)。 「建設産業に転職する」と回答した割合は全 体で約2割しかいません。年代別でも傾向は かわりありません。「他産業へ就職する」との 回答は約5割を占め、各年代のなかでも一番 高い割合を占めています。「国や地方自治体 に就職する」と回答している割合は年代が若 くなるほど増えています。

職種別では(図28)、外勤技術系で「他産業へ就職する」と回答した割合は4~5割となっています。そのうち外勤土木では「国や地方公共団体に就職する」と答えた割合が約3割と他の職種に比べ高くなっています。転職後の再就職先の選択肢に建設産業を選ぶ割合が低く、どの職種でも他産業へ就職する割合が一番高くなっています。

今回、組合員に「自分の子供を建設産業に就職させたいか」を聞いたところ(図29)、 8割の組合員から「就職させたくない」との 回答がありました。

建設産業が継続的に発展していくためには若い人材が建設産業に入職し、その人材が働き続けることが求められます。そのためには、私たち自身が建設産業に魅力を感じ、誇りを持って働いていることが重要です。魅力ある建設産業の実現のために長時間労働の解消や賃金水準の向上など建設産業を取り巻く労働環境の改善にむけて取り組んでいきましょう。

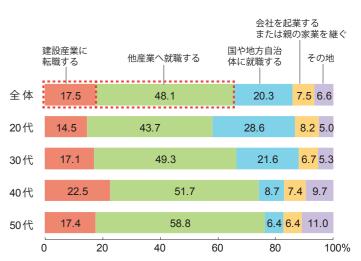


図 27 転職後の再就職先についての考え方(年代別)

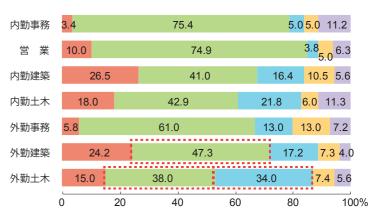


図 28 転職後の再就職先についての考え方(職種別)

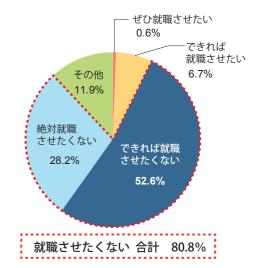


図 29 自分の子供を建設産業に就職させたいか

所定外労働時間の削減にむけて

ねばりづよく、時短に前向きに取り組もう

組合員に自分自身の身近なところで所定外 労働時間を減らす方法を聞いてみると(図 30)、「適正な人員配置」をあげる回答が多く みられました。特に所定外労働時間が長くな るにつれて、適正な人員配置を望む組合員の 割合が多くなります。一方で、「提出書類の 整理、削減」「業務の改善による業務量の削減」 「職員、組合員の意識改革」「職場内の話合 いやチームワーク」をあげる組合員もみられ、 企業だけに所定外労働時間の削減の対策を 求めるのではなく、組合員自らが時短に取り 組む意識と姿勢がみうけられます。

それでは、組合員は実際にどのくらい時短に取り組んでいるのでしょうか(図31)。5割を超える組合員が意識的に時短に取り組んでおり、3割が今後取り組むとしています。所定外労働時間が100時間を超える組合員をみても、7割が時短に取り組む意欲を示しており、長時間労働が常態化する中でも、時短への意識の高さがうかがえます。しかし、一方で「日々の業務が忙しく取り組んでいないし、今後も取り組む予定はない」と考える組合員が、所定外労働時間が増えるにつれて増加しています。

東京五輪開催や東日本大震災の復興に関連して今後ますますの繁忙も予想されることから、私たち組合員は今にも増して、ねばりづよく所定外労働時間の削減に取り組んでいく必要があると考えます。

次ページに、組合員が業務の中で創意工 夫して時短に取り組んでいる事例の一部を紹 介しています。

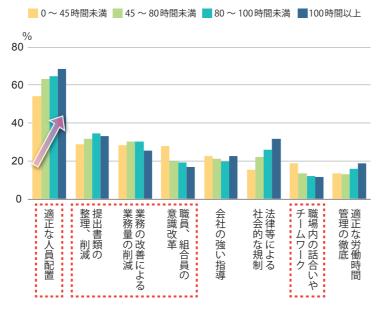


図 30 所定外労働時間を減らす方法(所定外労働時間別)

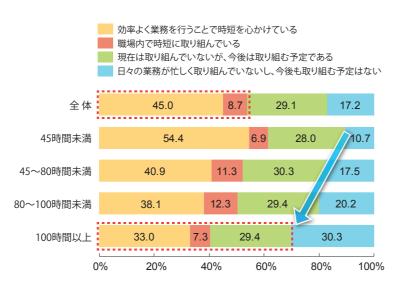


図 31 時短活動への取り組み状況 (所定外労働時間別)

所定外労働時間を削減するためにどのような取り組みを行っていますか?

(4,446人の回答から一部抜粋)

雰囲気づくり

- ・所長が残業に対する自分の考え方を表明している。
- ・上司が早く帰るように心がけている。
- ・つき合い残業をしない雰囲気づくりの徹底。
- ・若い職員や部下に、帰るきっかけを与えている
- ・職場として「上職者への申請/許可の無い時間外労働は させない」が徹底されており、効率的な業務遂行を常に 心がけるようにしている。
- ・その日の残業時間および月の累計時間を掲示して、残業 時間の見える化を意識している。
- ・自分の業務の都合をつけて平日でも自由に休みを取れる 制度を職場独自で設けている。
- ・上司も同席して時短推進会議を開催、全員で時短に取り組む。
- ・時短の標語を事務所に掲示して全員に周知している。

ノ-残業デー

- ・水曜日はノー残業デー。
- ・週に1回ロー残業デーを事務所内で決めている。
- ・ミーティングで自分のノー残業デーを発表。当日は事務 所入り口に「本日ノー残業デー 氏名」を書いた紙を掲 示してアピールしている。

- ・SNSを活用することで作業所での情報を共有し、作業 所で起きる問題に速やかに対応できるようにしている。
- ・定時にPCの強制シャットダウンを行い、それまでに必ず仕事を終わらせるように意識して取り組む。
- ・タブレットを使用、会議時の決定事項をその場で書類に している。
- ・定期的に発生する業務については、表計算ソフトでプログラムを組んで処理速度の改善をしている。

優先順位を意識

- ・優先度の高い業務をリスト化して、PCのデスクトップ に貼りつけている。
- ・仕事の優先順位を決め、やるべきことを一つ一つ効率的 に集中して取り組むようにしている。
- ・今日やるべきことは今日、明日でも良いことは明日、と 自分の中で割り切って仕事を行っている。

- ・現場にすっといるのではなく、職員でシフトを決めて午前・午後に1時間ずつ事務所に戻り、デスクワークを行っている。
- ・日常業務は、毎日同じ時間帯に行う。
- ・業務が処理できていない職員がいれば職場内で業務を分 担する.
- ・業務を分担し、仕事量が偏らないように職員同士で調整を行っている。
- ・デスクワークだけの工程表を作成してスケジュール管理している。
- ・残業前に上司に残業内容の報告を行っている。自分の中で残業の内容を整理でき、業務の選択と集中を意識するようになるため時短につながっている。
- ・夕礼時に残業内容と帰宅予定時間を報告する。それを担当者以外に割り当てできないか、次の日にできないかを 皆で検討、調整する。

取り組む意識

- ・「早く帰る」と決めたら、割り切って帰る。
- ・「休む」と決めたら、割り切って休む。
- ・家事を分担して、帰らざるを得ない日をつくる。
- ・発注者がするべき業務はきちんと発注者へ伝え、必要な 業務に集中する。
- ・仕事と家庭の両立が不可欠。家族にも説明しメリハリを つけた勤務を心掛けている
- ・育児があるため残業していない。上司や職場の理解をも らい、勤務時間内に効果をあげる仕事に心がけている。
- ・人に業務を依頼するときは直接依頼するなど、コミュニケーションの向上を心がける。
- ・今までやっているから同じことをしないといけないという発想はやめる。
- ・たばこをやめたことで業務に集中できる時間が増えた。
- ・睡眠時間を十分にとって、日中に集中力が上がるように する.
- ・健康管理、整理整頓が時短の第一歩!

-土曜閉所運動

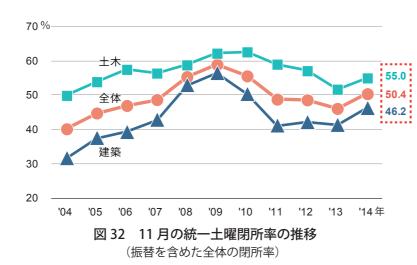
土曜日をあたり前に休める建設産業へ

日建協では、作業所で働く組合員の休日の 取得を推進するために、年2回の「統一土曜 閉所運動」に取り組んでいます。2014年11月 の運動では、全体の閉所率は前年を上回り 50.4%、工事別に前年と比べても土木、建築 とも閉所率が上昇しました(図32)。

所定外労働時間別に閉所できた理由をみて みます (図33)。「作業所長の土曜閉所運動 参加意識が高い」「事前準備をしっかり行っ た」などがあげられており、作業所の高い取 り組み意欲が閉所につながっています。一方 で、「会社から指導された」を閉所できた理 由にあげる組合員も多く、所定外労働時間が 増えるにつれてそう感じる割合も増えていま す。実際に経営者の一声で、閉所率が前年よ り大きく上昇した加盟組合もみられました。

しかし、現状では半数の作業所が閉所でき ていません。統一土曜閉所ができなかった理 由をみても(図34)、「工程が厳しく土曜閉所 が組み込めない」が最も多く、所定外労働時 間が多くなるにつれて理由にあげる割合が高 くなります。今回調査では、協力業者との関 係を理由にあげる組合員の割合は以前よりも 増えています。

日建協では、「土曜日をあたり前に休める建 設産業」になるためには、建設産業が一体と なって統一土曜閉所運動に取り組むことが重 要と考え、引き続き行政、発注者、業界団体、 企業経営者、未加盟組合などへ運動の働きか けを行っていきます。そしてこの運動を強力に 推進することが、建設産業のワーク・ライフ・ バランスの実現と魅力の向上につながることを 信じて、今後とも統一土曜閉所運動に取り組 んでいきます。



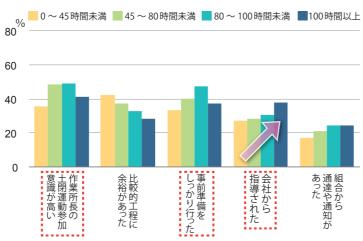


図 33 統一土曜閉所ができた理由(所定外労働時間別) (3つ選択: 上位5項目)

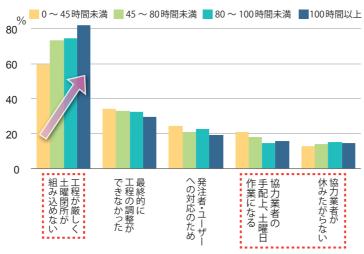


図 34 統一土曜閉所ができなかった理由(所定外労働時間別) (3つ選択:上位5項目)

作業所異動時休暇

みんなの力で作業所異動時休暇を取得しよう

日建協では、作業所からの異動時が外勤 者にとって「休日の取得を増やすための大き なチャンス」と考え、作業所異動時休暇の取 得を推進しています。

現在、多くの加盟組合企業で、作業所異 動時休暇を制度化または運用で導入してい ますが、3割を超える外勤者は異動時休暇を 1日も取得できていません(図35)。

作業所異動時休暇が取得しにくい理由を みると (図36)、「引継ぎ資料の整理や後片 付けに時間がかかる」が最も多く、次に「異 動日直前の異動命令」があげられています。 また、「次の作業所に監理技術者として登録 される」という中堅以上の組合員特有の理由 で取得しづらい状況もあるようです。

また、異動時休暇の取得に必要なものと して「早い段階での異動命令」「会社の強力 な指導」が多くあげられている以外に、「余 裕を持った人員配置」や「明確なルールや 制度」を望む組合員もみられます(図37)。

作業所や組合員自らが、どうすれば作業所 異動時休暇を取得できるのかを普段から意識 して取り組むことが大切です。一方で、会社 からの強力な指導など企業の取り組み姿勢も 必要不可欠であり、作業所異動時休暇が所 定外労働時間削減に効果的な施策になるか どうかは、労使一体の取り組みにかかってい るともいえます。



図 35 異動時休暇取得日数(年代別)

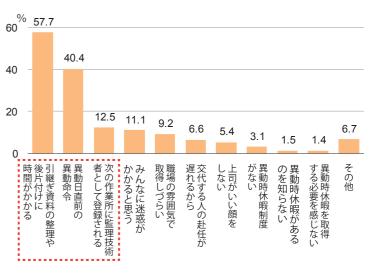


図 36 異動時休暇が取得しにくい理由(2つ以内選択)

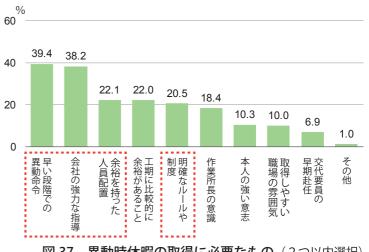


図 37 異動時休暇の取得に必要なもの(2つ以内選択)

アンケート基礎データ ※表中の人数は不明を除く

1 内外勤別構成、平均年齢

		全	体	男	性	女 性		
		2014年	2013年	2014年	2013年	2014年	2013年	
回答者数	(人)	11, 214	10,391	10, 100	9,386	1, 101	985	
凹合有效	(%)			(90. 2)	(90.5)	(9.8)	(9.5)	
平均年齢	(歳)	39. 2	39.4	39. 3	39.6	37. 5	37.8	
内勤者数	(人)	5, 053	4,617	4, 055	3,699	998	918	
四動石数	(%)	(45. 1)	(44.5)	(40. 2)	(39.4)	(90.7)	(93.2)	
(男女	%)			(80. 2)	(80.1)	(19.8)	(19.9)	
外勤者数	(人)	6, 142	5,749	6, 040	5,682	102	67	
77到任数	(%)	(54.9)	(55.5)	(59.8)	(60.6)	(9.3)	(6.8)	
(男女	%)			(98.3)	(98.8)	(1.7)	(1.2)	

2 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
2014年(人)	11,185	741	1,821	1,269	1,267	2,385	2,213	828	661
全 体(%)	100.0	6.6	16.3	11.3	11.3	21.3	19.8	7.4	5.9
男性	10,084	642	1,591	1,107	1,161	2,189	2,062	723	609
力 注	100.0	6.4	15.8	11.0	11.5	21.7	20.4	7.2	6.0
女 性	1,093	97	229	162	106	194	149	105	51
女 注	100.0	8.9	21.0	14.8	9.7	17.7	13.6	9.6	4.7
内 勤	5,046	214	761	605	510	1,032	1,109	475	340
PJ 到	100.0	4.2	15.1	12.0	10.1	20.5	22.0	9.4	6.7
外勤	6,133	527	1,060	664	756	1,352	1,103	352	319
フト 到	100.0	8.6	17.3	10.8	12.3	22.0	18.0	5.7	5.2

3 男女別・職種別 平均年齢

	合 計			内	勤				外	勤	
	T = 1	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
2014年 (人)	11,207	1,791	741	1,538	646	180	159	2,844	3,048	224	36
全体(%)	100.0	16.0	6.6	13.7	5.8	1.6	1.4	25.4	27.2	2.0	0.3
平均年齢(歳)	39.2	39.8	41.6	38.5	43.4	39.2	43.9	37.9	38.9	34.4	41.1
2013年 (人)	10,377	1,557	690	1,429	652	136	156	2,703	2,810	207	37
全体(%)	100.0	15.0	6.6	13.8	6.3	1.3	1.5	26.0	27.1	2.0	0.4
平均年齢(歳)	39.4	40.6	42.1	38.8	43.4	38.8	44.0	37.8	39.2	34.2	37.5
2014年 (人)	10,095	1,639	710	776	628	164	138	2,788	3,014	202	36
男性(%)	100.0	16.2	7.0	7.7	6.2	1.6	1.4	27.6	29.9	2.0	0.4
平均年齢(歳)	39.3	40.5	42.1	37.1	43.6	39.8	44.0	38.1	39.0	34.3	41.1
2014年 (人)	1,100	151	31	761	18	16	21	53	27	22	_
女性(%)	100.0	13.7	2.8	69.2	1.6	1.5	1.9	4.8	2.5	2.0	-
平均年齢(歳)	37.5	31.9	30.7	39.9	35.4	33.6	43.2	27.5	29.2	35.5	-

4 外勤工事分類別 回答者数

		合	計	建築工事	土木工事	建築(鉄道線閉)工事	土木(鉄道 線閉)工事	建築 リニューアル 工事	土木 リニューアル 工事	その他
2014 ()		5	, 823	2,570	2,530	59	325	193	53	93
年 (%)		100.0	44. 1	43.4	1.0	5. 6	3. 3	0.9	1.6

5 外勤工事分類別・発注者別 回答者数

					公	共工	事						民間	工事		
		<u> </u>	~ 2	3	中①	4	独 ④	都	政	地そ	(民	(民	力民	の民	そ	個
		旧国建土	旧国運土	農林	央② 官③	J R	立以行外	道 府	令 指	方の公他	道間路公	鉄間 道公	間	デ間イマ	の他	
	合 計	建工設交	理 工 輸 交	水水	庁以	Т	11 か 政の	川 県	定	公 他 共	か 益	坦公	ル公ス益	ベン	民	人
		省通	省通	産	外	T	法	/\	都	団	企	企	· 企	ロシ	間	/
		系省	系省	省	の		人		市	体	業	業	通業	ツョ	企	
		\smile	\smile										信へ	パン	業	
													等電	関		
														係		
2014年(人) 全体(%)	5,819 100.0	531 9.1	143 2.5	35 0.6	175 3.0	153 2.6	240 4.1	491 8.4	222 3.8	423 7.3	345 5.9	600 10.3	174 3.0	543 9.3	1,674 28.8	70 1.2
主体(%)																
建築工事	2,558	39	2	3	81 3.2	19	111	88	82 3.2	189	3	72	41	527	1,242	59
	100.0	1.5	0.1	0.1		0.7	4.3	3.4		7.4	0.1	2.8	1.6		48.6	2.3
土木工事	2,521 100.0	477 18.9	138 5.5	32 1.3	78 3.1	61 2.4	111 4.4	385 15.3	127 5.0	203 8.1	325 12.9	209 8.3	126 5.0	8 0.3	239 9.5	0.1
7-th. Mr. / Dal. `																
建築(鉄道線閉)工事	59 100.0	_	1 1.7	_	-	12 20.3	1 1.7	-	1 1.7	1 1.7	_	42 71.2	_	_	1 1.7	-
土木(鉄道			2		3	47	2	5			3	229				
線閉)工事	322 100.0	4 1.2	0.6	_	0.9	14.6	0.6	1.6	4 1.2	1 0.3	0.9	71.1	_	0.3	20 6.2	0.3
建築リニュー	193	3	-	_	4	4	11	5	-	7	1	10	4	3	133	8
アルエ事	100.0	1.6	_		2.1	2.1	5.7	2.6	_	3.6	0.5	5.2	2.1	1.6	68.9	4.1
土木リニュー	53	1	_	_	1	2	_	4	1	4	10	21	2	_	7	
アル工事	100.0	1.9	-	-	1.9	3.8	-	7.5	1.9	7.5	18.9	39.6	3.8		13.2	-
7.00/14	91	5	-	-	8	8	3	-	5	16	2	15	_	3	26	
その他	100.0	5.5	-	-	8.8	8.8	3.3	-	5.5	17.6	2.2	16.5	-	3.3	28.6	_
官公庁•	5,819		88	34		39)3		1,136				3,4	106		
民間別	100.0		15	5.2		6.	.8		19.5				58	3.5		

6 内外勤別・職種別 11月時短アンケート結果

		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	1年間の 年休取得 日数平均	健康に不 安を感じ る割合	仕事上で ストレスや 不安を感 じる割合	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	転職を考 えている 人の割合
20)14年全体	58.3	3.22 64.4	4.63 92.6	1.36 68.0	9.21 76.8	3.21	56.4	70.4	72.7	65.6	53.3	23.6
	内勤計	32.1	4.47 89.4	4.80 96.0	1.85 92.5	11.12 92.7	4.81	46.1	63.8	74.5	76.2	57.4	20.2
	内勤建築	41.1	4.32 86.4	4.74 94.8	1.80 90.0	10.86 90.5	4.33	50.9	67.3	76.2	71.3	57.3	21.9
内	内勤土木	37.8	4.29 85.8	4.78 95.6	1.74 87.0	10.81 90.1	3.57	49.2	63.8	77.3	76.9	58.8	18.1
	内勤事務	20.2	4.77 95.4	4.90 98.0	1.94 97.0	11.61 96.8	6.58	39.7	59.1	69.7	78.5	57.8	23.0
勤	営業	28.5	4.38 87.6	4.77 95.4	1.87 93.5	11.02 91.8	3.21	46.3	66.1	74.2	82.1	55.2	13.0
	技術研究	30.6	4.61 92.2	4.79 95.8	1.86 93.0	11.26 93.8	5.53	34.8	62.1	86.0	83.1	59.0	21.7
	内勤その他	31.5	4.32 86.4	4.71 94.2	1.79 89.5	10.82 90.2	4.90	50.3	61.0	74.8	73.2	55.3	12.3
	外勤計	79.9	2.15 43.0	4.48 89.6	0.95 47.5	7.58 63.2	1.89	64.8	75.9	71.3	56.9	49.9	26.4
外	外勤建築	82.3	1.98 39.6	4.42 88.4	0.97 48.5	7.37 61.4	1.72	64.8	75.3	75.7	58.5	52.4	26.0
	外勤土木	79.7	2.21 44.2	4.52 90.4	0.90 45.0	7.63 63.6	1.96	65.7	77.0	67.5	55.0	47.4	26.5
勤	外勤事務	58.4	3.25 65.0	4.63 92.6	1.40 70.0	9.28 77.3	2.77	55.2	69.7	67.9	59.9	54.1	32.6
	外勤その他	46.9	3.62 72.4	4.79 95.8	1.52 76.0	9.93 82.8	4.17	51.4	62.9	73.5	71.4	45.7	11.4
20)13年全体	63.1	3.14 62.8	3.65 73.0	0.66 33.0	7.45 74.5	3.21	62.2	73.7	69.6	60.6	52.9	-

※2014年は土曜5日、日曜5日、祝日2日で総休日日数は12日、2013年は土曜5日、日曜4日、祝日1日で総休日日数は10日

13

添付資料

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)	11月の 所定外 労働時間	11月の 平日の所 定外労働 時間	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)	統一土曜 閉所日を 実施した 割合
	2014年 外勤全体	9.9	79.9	48.7	2.15 43.0	4.48 89.6	0.95 47.5	7.58 63.2	15.9	0.78	5.04	38.8
I.	事分類別											
	建築工事	9.1	84.1	50.7	1.89 37.8	4.46 89.2	0.93 46.5	7.28 60.7	13.2	0.64	4.87	35.4
	土木工事	10.4	82.8	51.2	2.11	4.54	0.84	7.49 62.4	18.0	0.89	5.42	42.3
	建築(鉄道線閉) 工事	15.3	78.1	50.8	2.41 48.2	4.23 84.6	1.12	7.76 64.7	15.2	0.73	4.20	27.6
<u>±</u>	二木(鉄道線閉) 工事	13.4	60.9	38.7	3.00	4.50	1.27	8.77 73.1	15.2	0.75	3.89	30.8
建	築リニューアル 工事	4.7	75.9	40.5	2.25	3.91 78.2	1.09	7.25	23.1	1.16	4.98	45.8
土	木リニューアル 工事	8.9	76.3	44.4	2.29	4.78 95.6	0.84 42.0	7.91	19.4	0.88	5.31	56.6
	その他	15.2	50.9	30.4	3.11 62.2	4.71 94.2	1.47 73.5	9.29 77.4	27.1	1.31	5.49	53.8
- 発	生者別				02.2	94.2	10.0	11.4				
761	国土交通省(旧建設省系)	8.7	87.0	53.1	2.01	4.45 89.0	0.78	7.24	15.1	0.74	5.03	37.8
	国土交通省 (旧運輸省系)	6.2	88.8	55.6	2.49 49.8	4.09 81.8	1.10 55.0	7.68 64.0	32.0	1.62	6.09	45.4
	農林水産省	9.4	85.5	52.0	1.62 32.4	4.40 88.0	0.49 24.5	6.51 54.3	8.2	0.41	4.50	17.1
公	上記以外の 中央官庁	11.7	82.2	53.4	2.01 40.2	4.44 88.8	0.77 38.5	7.22 60.2	14.9	0.72	4.98	40.7
共工	JRTT	11.8	68.4	41.9	2.67 53.4	4.55 91.0	1.08 54.0	8.30 69.2	19.4	0.91	4.33	39.3
事	JRTT以外の 独立行政法人	16.7	80.2	49.0	2.11 42.2	4.56 91.2	0.87 43.5	7.54 62.8	10.7	0.52	4.80	33.6
	都道府県	7.8	84.2	50.8	2.06 41.2	4.51 90.2	0.78 39.0	7.35 61.3	18.1	0.90	5.45	46.5
	政令指定都市	8.4	78.2	46.8	2.24 44.8	4.64 92.8	1.04 52.0	7.92 66.0	20.2	0.99	5.76	50.5
	その他 地方公共団体	10.1	78.9	46.3	1.98 39.6	4.60 92.0	0.88 44.0	7.46 62.2	15.1	0.74	5.06	47.3
	民間公益企業 (道路)	16.3	91.2	58.7	2.25 45.0	4.75 95.0	0.86 43.0	7.86 65.5	16.8	0.84	5.37	41.2
民	民間公益企業 (鉄道)	11.1	70.1	43.4	2.48 49.6	4.52 90.4	1.09 54.5	8.09 67.4	15.8	0.78	4.78	34.6
間	その他 民間公益企業	12.7	80.7	50.5	2.24 44.8	4.64 92.8	0.93 46.5	7.81 65.1	20.2	0.99	5.67	42.5
エ	民間マンション 関係	11.1	87.4	53.5	1.71 34.2	4.58 91.6	1.01 50.5	7.30 60.8	8.8	0.42	5.03	25.2
事	その他 民間企業	7.7	80.6	47.8	2.00 40.0	4.34 86.8	0.94 47.0	7.28 60.7	16.9	0.83	4.90	39.6
	個人	6.0	84.4	49.2	1.78 35.6	4.08 81.6	0.94 47.0	6.80 56.7	10.4	0.50	4.78	30.0
	2013年 外勤全体	8.4	83.7	50.6	2.06 41.2	3.51 87.8	0.45 44.9	6.02 60.2	17.3	0.81	3.97	31.3

※2014年は土曜5日、日曜5日、祝日2日で総休日日数は12日、2013年は土曜5日、日曜4日、祝日1日で総休日日数は10日

7—