日建協

2016 時短アンケートの概要

2017.4

2016 時短アンケートの概要

調査時報 No.279　ダイジェスト

2017 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

2016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ご報告いたします。本調査は、1972年に調査を開始して以来、組合員の意識や労働時間、働き方などを広く調査・分析し、継続して建設産業で働く私たちの労働環境の実態や率直な思いを明らかにしてきました。今回は、「ストレスの実態」や「平日に休むことへの意識」に関する設問も設け、組合員の疲労蓄積度やストレスの要因と労働時間の関係についての分析も行いました。

国土交通省は、2014年に発足した建設産業活性化会議による2020年までの工程表に基づき、作業所における週休2日制の実現にむけ動きだしています。そのような中、政府の策定した働き方改革実行計画において、36協定で定める時間外労働の限度時間のうち臨時的な特別の事情がある場合であっても、年720時間、月平均60時間までの上限を設けられることとなりました。限度時間の適用除外となっていた建設産業は、他産業の適用から5年の猶予期間を経て適用されることとなります。

日建協では、これまでも「ワーク・ライフ・バランスの実現」「心と体の健康」を目的として、加盟組合とともに時短推進活動に取り組んできました。私たちの建設産業が、継続的に発展していくためには「魅力的な」「誰にとっても働きやすい」産業であることが必要とされます。今回のアンケート結果をもとに、建設産業内外に対して、産業の魅力化にむけた活動を展開していきます。喫緊の課題となる長時間労働の解消など、まだまだ解決すべき課題は多いですが、加盟組合が一丸となって、建設産業の労働環境改善にさらに取り組んでいきましょう。

加盟組合におかれましては、労使での時短推進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。

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ん、誠にありがとうございました。

2017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　地濃　健治
政策企画局次長　伊藤　弘泰
政策企画局　野田　徹

2016時短アンケートの概要

日建協では毎年11月、組合員数31,000人中の約10,000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。私たち建設産業に働く職員の労働時間の実態と、産業の魅力に関する意識や、仕事と生活の充実度などを調査した、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。

2016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

カエル！ジャパン
Change! JPN

回答者数	12,532人（平均年齢　38.6歳）
（うち外勤）	7,044人（男性組合員6,862人　女性組合員　176人）
（うち内勤）	5,477人（男性組合員4,180人　女性組合員1,292人）

※男女・内外勤の設問への未回答者を含むため、合計は一致しません。

※お問い合せ先
日建協政策企画局　野田 徹
TEL：03-5285-3870
info@nikkenkyo.jp

目　次

Ⅰ 労働時間の現状

1．所定外労働時間の現状 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
2．４週８休の推進 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
3．健康不安に対する長時間労働､ストレスの影響 ・・・・・・ 5

Ⅱ 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 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

Ⅲ 時短推進活動

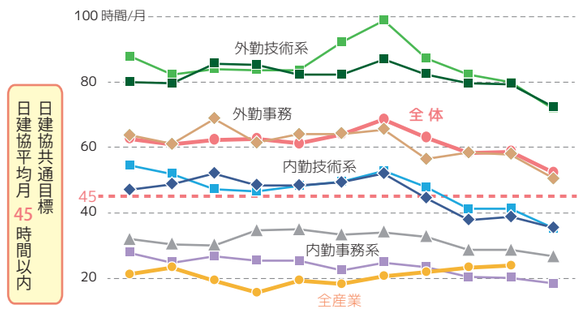
1．年次有給休暇の取得推進 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
2．統一土曜閉所運動 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
3．異動時休暇の取得推進 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

添付資料

アンケート基礎データ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

1．所定外労働時間の現状

所定外労働時間 平均月45時間以内をめざして



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
全 体	62.8	60.9	62.4	62.7	61.2	64.1	68.6	63.1	58.3	58.8	52.3
内勤事務	27.8	24.8	26.7	25.4	25.2	22.5	24.8	23.5	20.2	20.1	18.3
営 業	31.8	30.4	30.1	34.5	34.8	33.2	34.1	32.7	28.5	28.5	26.5
内勤建築	54.4	52.0	47.3	46.5	48.3	49.4	52.8	47.8	41.1	41.3	35.2
内勤土木	47.0	48.8	52.1	48.5	48.4	49.3	52.0	44.5	37.8	38.7	35.4
外勤事務	63.7	61.0	68.9	61.4	64.0	64.3	65.6	56.4	58.4	58.0	50.4
外勤建築	87.9	82.3	84.0	83.8	83.6	92.2	99.1	87.3	82.3	79.9	71.9
外勤土木	80.2	79.6	85.8	85.4	82.3	82.4	87.0	82.5	79.7	79.5	72.3
全 産 業	21.1	23.3	19.3	15.5	19.3	18.1	20.6	21.8	23.3	23.8	―

（※ 全産業は連合「労働時間に関する調査」(2016 年版)より引用）

図１　所定外労働時間の推移

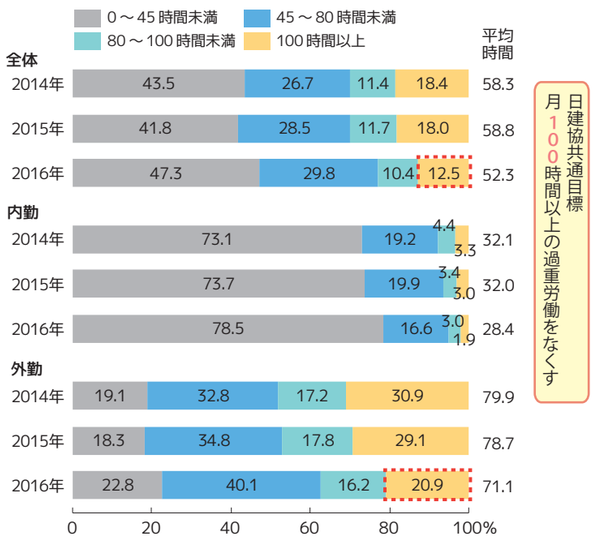


図２　所定外労働時間の分布別推移

過去10年の所定外労働時間の推移をみてみます（図１）。日建協全体では平均月52.3時間と、徐々に減少してきています。ただし、外勤建築では71.9時間、外勤土木では72.3時間という結果であり、減少はしてきているものの依然高い水準で推移し、日建協共通目標である平均月45時間以内の達成は程遠い状況です。

続いて、所定外労働時間の分布別推移をみてみます（図２）。100時間以上の過重労働をしている組合員は、3年連続で減少してきましたが、未だ全体の1割超、外勤では2割を超えています。こちらも日建協共通目標である月100時間以上の過重労働をなくすという目標達成にはまだまだ遠い状況です。

月100時間以上もしくは2～６ヶ月間に平均月80時間を超える所定外労働を行うと、脳や心臓疾患などのリスクが高まるといわれています。また、日建協が大学生にむけ実施したアンケート結果では、就職で重要視することとして「労働時間・休日」があげられています。

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をもたらすだけでなく、建設産業の将来を担う入職者の減少、離職者の増加など、経営的なリスクにつながることも考えられます。建設産業が持続的発展を続けるためには、早急に他産業並みの水準まで所定外労働時間を削減しなければなりません。

所定外労働時間の削減には意識改革も必要

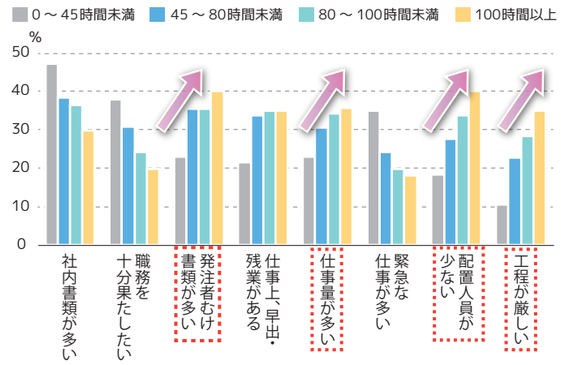


図３　所定外労働の理由（所定外労働時間別）
（３つ以内選択：上位８項目）

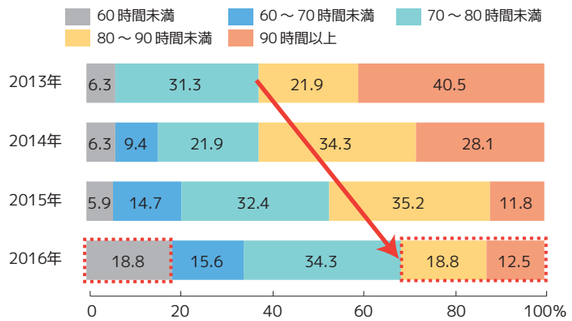


図４　平均所定外労働時間の分布（加盟組合別 - 外勤）

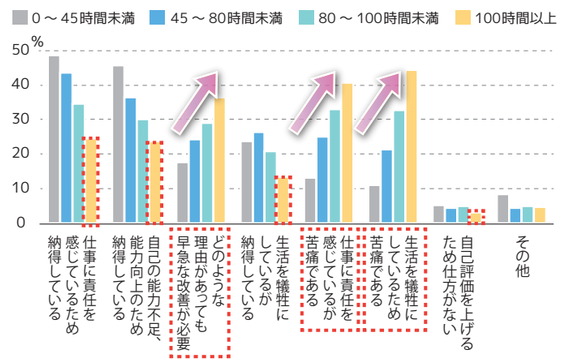


図５　所定外労働時間についての感じ方（所定外労働時間別）
（２つ選択）

所定外労働を行った理由（図3）をみてみると、所定外労働時間が多い人ほど「発注者むけ書類が多い」「仕事量が多い」「配置人員が少ない」「工程が厳しい」と回答しています。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が原因で組合員は長時間労働を余儀なくされています。

平均所定外労働時間の分布（図4）をみてみましょう。外勤の平均所定外労働時間は近年減少傾向にあり、加盟組合の2割が60時間未満となっています。一方で、依然として80時間を超える加盟組合が3割に及ぶなど、二極化しつつある状況がみてとれます。

所定外労働時間についての感じ方（図5）をみてみると、所定外労働時間が多くなるにつれて「どのような理由があっても早急な改善が必要」「仕事に責任を感じているが苦痛である」「生活を犠牲にしているため苦痛である」と答えるなど、苦痛を感じる組合員の割合は増加しており、早急な対応が求められています。一方で、責任感、能力、対価などを理由に100時間を超える過重労働でも納得している組合員も一定数います。ある程度の所定外労働はやむをえないでしょうが、過重労働とされる水準をやむなしと考えることは問題といえます。

書類の多さ、人員不足、工程が厳しいなど、所定外労働時間が減らない理由は多岐にわたりますが、IoTの活用をはじめとする業務効率化や、労使協働の取り組みによって大きく減らしてきている加盟組合もあります。今後、所定外労働を減らしていくうえで技術的な施策もさることながら、「所定外労働時間は減らさないといけない」という意識改革も不可欠です。

2. ４週８休の推進

休日の取得が所定外労働時間削減の特効薬

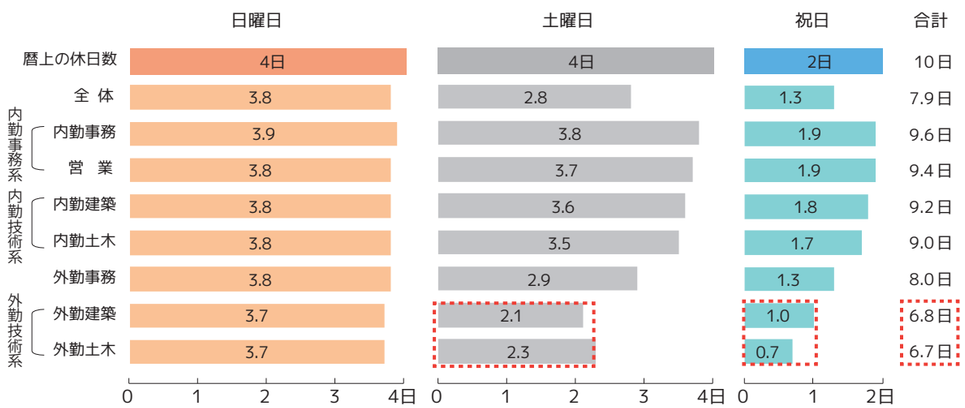


図６　休日の平均取得日数（職種別）

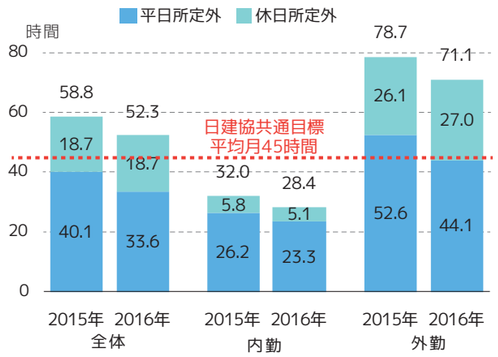


図７　平日と休日の所定外労働時間（内外勤別）

職種別に休日の平均取得日数（図6）をみてみましょう。日曜日は内外勤ともに暦日数の9割超となり、概ね休めています。土曜・祝日については、内勤者は約9割が休めているものの、外勤技術者では約5割にとどまり、半分程度しか休めていないことがわかります。

平日と休日の所定外労働時間（図7）を前年度のデータと比較してみます。2015年から2016年にかけて、外勤者の平日の所定外労働時間は約9時間減っていますが、休日の所定外労働時間は約1時間増えています。暦日の平日数は2016年の方が1日多いのですが、所定外労働時間は大きく削減できています。他方で、暦日の休日数は1日少ないにもかかわらず、所定外労働時間は減っていません。

労使双方の努力もあってか、平日の所定外労働時間は大きく減少しています。しかし、休日については改善はみられませんでした。所定外労働時間を平均月45時間以内にするという日建協の共通目標にむけて、さらなる平日の時短推進も必要ですが、休日を休むことが削減の特効薬であると考えられます。

４週８休には工期設定など環境作りが必要

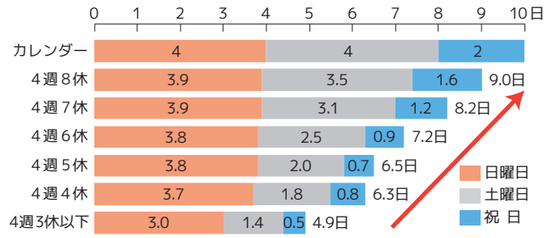


図８　休日取得状況（工程表上の休日設定別）

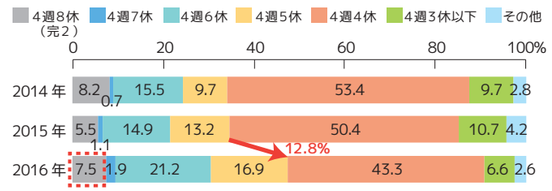


図９　工程表上の休日設定の推移

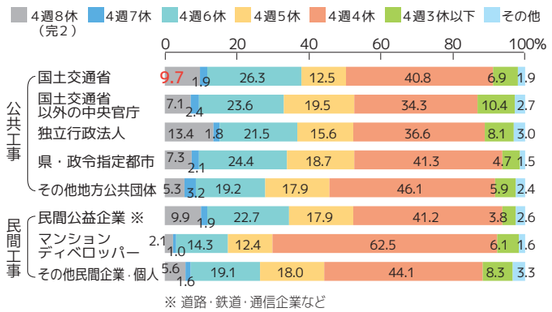


図 10　工程表上の休日設定（発注者別）

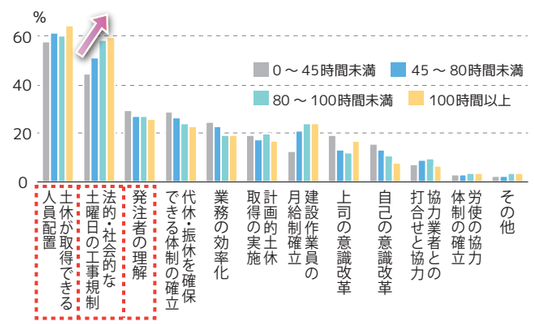


図 11　どうすれば土休が取得できるか（所定外労働時間別）
（３つ以内選択）

作業所の休日取得状況を詳しくみてみましょう。

現行工程表上の休日設定別の休日取得状況（図8）をみると、作業所の工程表上の休日設定によって差があることがわかります。やはり工程表上で多くの休みを見込んでいる作業所の方が多く休めています。

次に、工程表上の休日設定（図9）の推移をみてみます。４週８休と設定した作業所の比率は、7.5%とあまり変化していません。しかし、4週５休以上の休日設定の推移をみると昨年より12.8%増加しており、やや改善が感じられる結果となりました。

発注者別の工程表上の休日設定（図10）をみてみます。マンションディベロッパーの工期設定で4週4休が極端に多い以外は、公共工事の方がやや有利な閉所設定であるようです。しかし、4週8休の旗振り役であり、モデル工事などの取り組みを行っている国交省発注工事においても、未だ他と大きな差がないのが実情のようです。

どうすれば土休が取得できるか（図11）組合員がどう考えているかをみてみましょう。「土休が取得できる人員配置」「法的・社会的な土曜日の工事規制」「発注者の理解」を理由としてあげています。特に「法的・社会的な土曜日の工事規制」との回答においては所定外労働時間が増えるにつれて社会的な枷（かせ）がなければ土休取得は困難だと感じる割合が高くなっています。

働き方改革実現会議において長時間労働の是正が求められる中、国交省は、2020年までに作業所における週休2日制をめざすとしています。しかし、当の国交省発注工事においても4週8休はまだまだ根付いていません。豊かな国土空間創造の担い手である建設産業の持続的な成長を考えた場合、日建協は作業所における4週8休による休日取得が不可欠と考えます。国交省発注工事から他の公共工事へ、そして民間発注工事まで4週8休を伝搬させていかなければなりません。

3. 健康不安に対する長時間労働、ストレスの影響

長時間労働の解消が、疲労回復とストレスの解消に

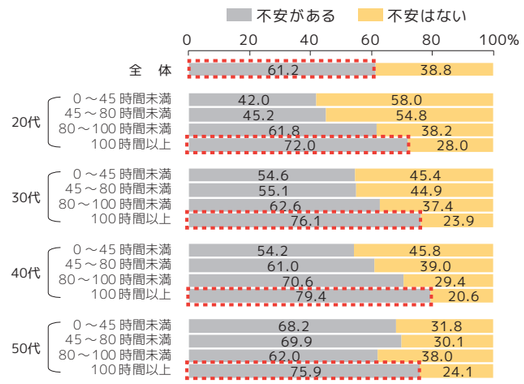


図 12　外勤者の健康不安の有無（年代・所定外労働時間別）

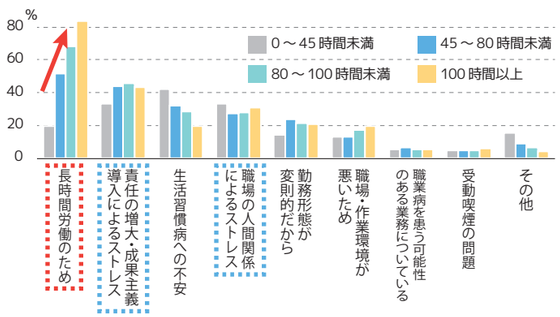


図 13　外勤者の健康不安の原因（所定外労働時間別）
（３つ以内選択）

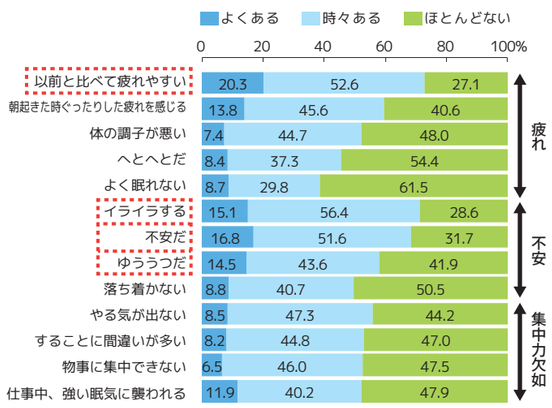


図 14　最近の自覚症状について（外勤）

所定外労働時間の多い外勤者の健康不安の有無（図12）をみてみると、全体で6割以上の組合員が健康不安があると答えています。また、所定外労働時間別にみると、所定外労働時間が増えるにつれ、健康不安を訴える組合員の割合は増えていき、100時間以上ではどの年代でも8割近くの人が健康不安があると答えています。年代別にみると、比較的若い層であっても健康不安を抱える人が多いことがわかります。

外勤者の健康不安の原因（図 13）をみてみましょう。「長時間労働のため」と回答する組合員の割合は所定外労働時間が増えるにつれ高くなり、100 時間以上の組合員では 8 割を超えています。また、責任の増大や職場の人間関係などによるストレスを理由とする組合員も多くみられます。

次に、厚生労働省「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」による「自覚症状」を評価するための 13 項目の回答（図 14）をみてみます。「以前と比べて疲れやすい」と答えた組合員は7割以上います。また、「イライラする」「不安だ」「ゆううつだ」などといった自覚症状を、多くの組合員が訴えています。

疲労蓄積度自己診断とは（自覚症状を点数化）

13 項目ごとに
「よくある：３点」
「時々ある：１点」
「ほとんどない：０点」
の 3 段階により数値化し、合計することで疲労の蓄積度を点数化する。点数が高いほど疲労蓄積度が高く、21 点以上となると労働の環境によっては、脳・心臓疾患や虚血性心疾患などの発症リスクが高まる、潜在的**ハイリスク層**となる。

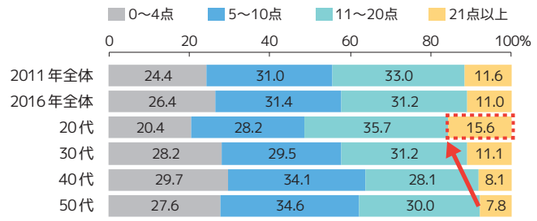


図 15　外勤者の疲労蓄積度（年代別）

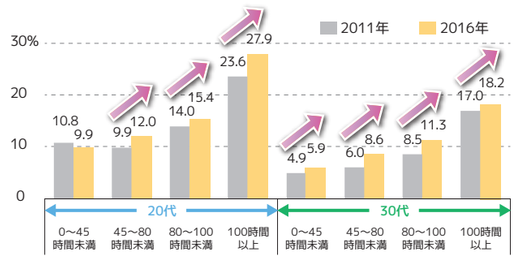


図 16　ハイリスク層の割合の推移
（外勤 20 代、30 代・所定外労働時間別）

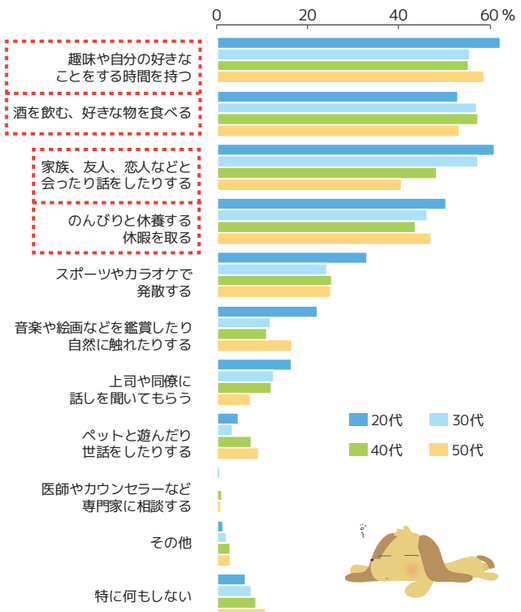


図 17　外勤者のストレスへの対処方法（年代別）
（あてはまるもの全て）

外勤者の疲労蓄積度（図15）についてみていきましょう。全体としては前回調査（2011年度）から若干改善しているものの、大きな差異はみられませんでした。年代別にみると、若い世代ほど潜在的ハイリスク層（以下、ハイリスク層）とされる疲労蓄積度21点以上の割合が高く、20代ではその割合は2割弱まで高まっています。

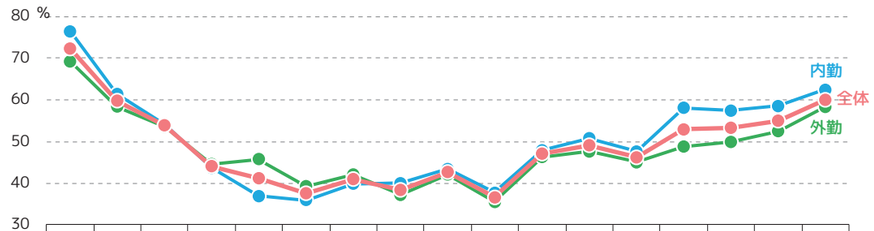
20代・30代のハイリスク層の推移（図16）をみてみます。2011年度の結果と比較すると、全体的には大きな差異がみられなかったにも関わらず、所定外労働時間別にみると、20代・30代では増加していることがわかります。20代・30代のストレスは前回よりも増えているようです。

組合員はストレスにどのように対処（図17）しているのでしょうか。年代を問わず多くの組合員が「趣味や自分の好きなことをする時間を持つ」「酒を飲む、好きな物を食べる」「家族、友人、恋人などと会ったり話をしたりする」「のんびりと休養する、休暇を取る」などの方法をあげています。やはり、自由に使える時間を欲していることがわかります。

組合員は、長時間労働やストレスにより、健康不安を抱えています。また、若年層ほど疲労蓄積度が高まっているという結果も出ています。ストレス軽減につながるようなフォロー体制構築が求められています。また、長時間労働の解消は、疲労回復、ストレス解消にもつながります。良質な労働力の再生産という観点からも、長時間労働の解消に強力に取り組んでいかなければなりません。

1．建設産業に対する魅力の感じ方

魅力を感じないのは長時間労働や前近代的体質から



	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
全体	72.3	59.8	53.9	44.1	41.2	37.6	41.0	38.4	42.7	36.6	47.1	49.1	46.2	52.9	53.3	55.0	60.0
内勤	76.4	61.4	54.1	43.7	36.9	36.0	39.9	40.0	43.4	37.7	47.9	50.8	47.6	58.1	57.4	58.5	62.4
外勤	69.2	58.4	53.6	44.6	45.8	39.3	42.1	37.2	42.1	35.5	46.3	47.6	45.0	48.8	49.9	52.5	58.3

※ 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 18　建設産業に魅力を感じる組合員の割合（内外勤別）

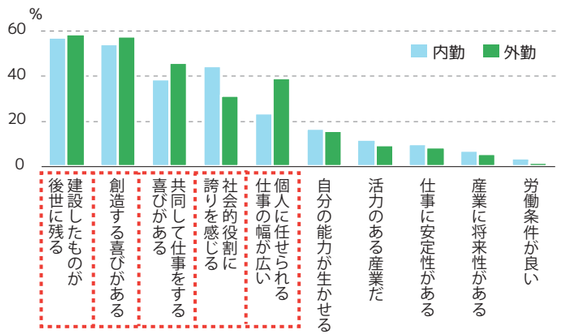


図 19　建設産業に魅力を感じる理由（内外勤別）（３つ選択）

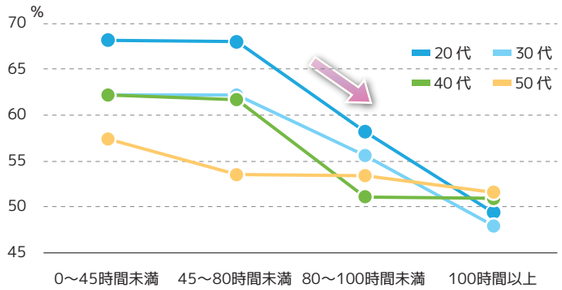


図 20　年代別魅力の感じ方（所定外労働時間別）

建設産業に魅力を感じる組合員の割合（図18）の推移をみていきます。2009年に過去最低を記録した魅力を感じる割合は、徐々に回復が続いてきました。そして2013年に魅力を感じる割合は全体で5割を上回り、2016年は6割にまで回復してきました。

魅力を感じる理由（図19）としては例年と同様ですが、「建設したものが後世に残る」「創造する喜びがある」「共同して仕事をする喜びがある」「社会的役割に誇りを感じる」など、建設産業ならではの理由が多くあげられています。また、「個人に任せられる仕事の幅が広い」といった点に魅力を感じている人も多いようです。

年代別に魅力の感じ方（図20）をみてみましょう。20代から40代において、所定外労働時間「0～45時間未満」「45～80時間未満」の層までは大きな変化はみられませんが、80時間以上では大幅な落ち込みをみせています。やはり長時間労働は魅力を大きく阻害する要因であることがわかります。

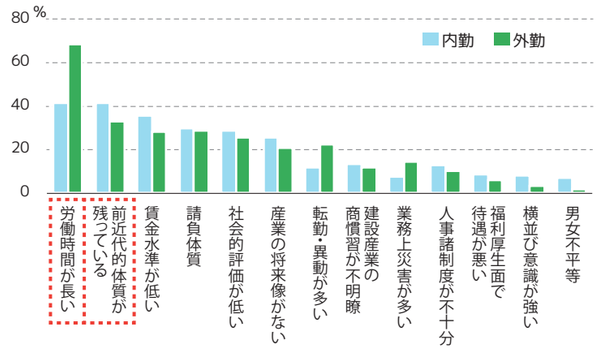


図 21　建設産業に魅力を感じない理由（内外勤別）
（３つ選択）

前近代的と感じている人の意見（抜粋）

- 残業するほど褒められ、休むと不真面目であるといった風習が抜けていない（20 代男性）
- 上司のパワハラやアルハラを止める人が周りにいない（20 代男性）
- 時間外の会議や打合せが多い（20 代女性）
- 「残業していると仕事している」といった古い体質が残っており、そういった考えの上司が大きい顔をしている（30 代男性）
- 「建設会社は特殊なので」といった考え方が残っている（30 代女性）
- 休日を確実に休める環境を作ってほしい（40 代男性）
- 仕事量や求められる成果は変わらないのに一方的に時短の通達が出る。サービス残業しろとしか聞こえない（40 代男性）

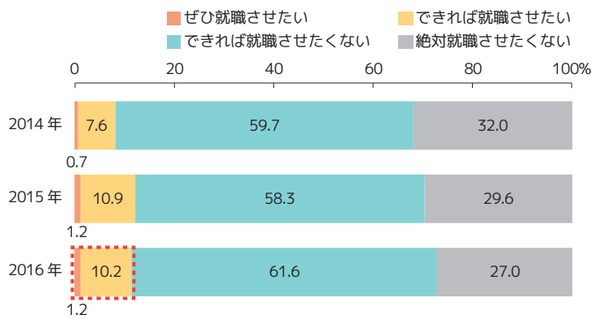


図 22　自分の子どもを建設産業に就職させたいか

魅力を感じない理由（図21）をみてみます。「労働時間が長い」が最も多く、外勤ではその割合は突出しています。ついで多いのが「前近代的体質が残っている」となっています。「前近代的体質が残っている」と回答した人の意見をみると、残業時間や各種ハラスメントに対する意識の低さ、また、残業時間の削減についても声掛けのみで、具体策は部下任せとなっているなどの声があがっています。

自分の子どもを建設産業に就職させたいか（図22）の推移をみてみます。建設産業では近年業績が伸びている企業が多くなってきましたが、「絶対就職させたくない」こそ減っているものの、「ぜひ就職させたい」「できれば就職させたい」は伸びていません。魅力を感じている組合員の割合は増えていますが、就職させたい産業にはまだほど遠いようです。

担い手不足の問題を抱える建設産業において、組合員の子どもは身近な担い手の候補といえます。長時間労働の解消、前近代的体質からの脱却により、今働いている私たちが、子どもたちや身近な人に建設産業をためらいなく勧められるようになることが、問題解決への一助となるのではないでしょうか。

2. 転職についての考え方

転職を考える理由のトップ3「時間・不安・賃金」

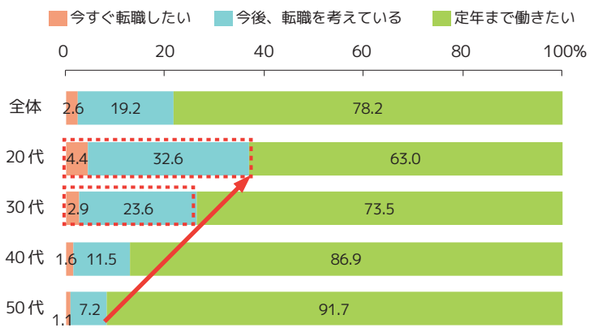


図 23　今の会社でいつまで働きたいか（年代別）

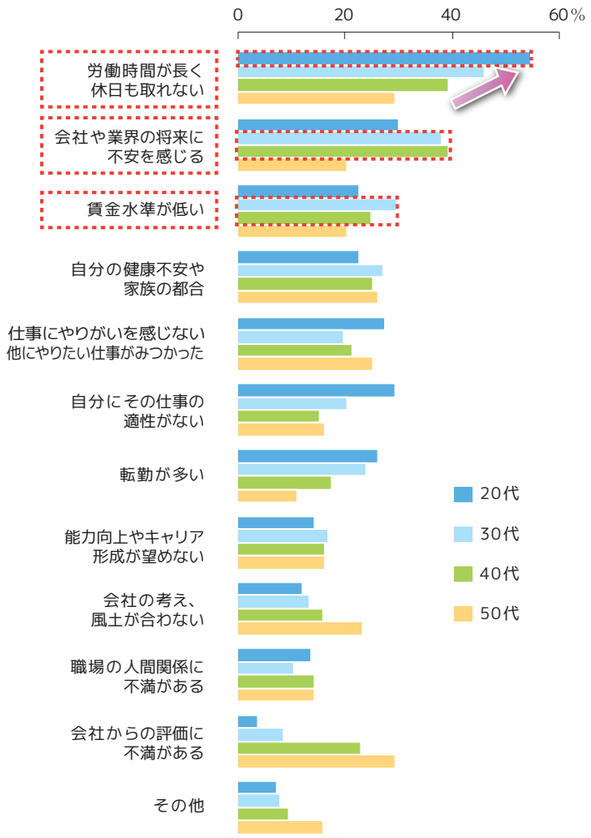


図 24　転職したいと思った理由（年代別）
（3つ選択）

組合員が転職についてどのように考えているかみてみましょう。

転職を考えている割合（図23）を年代別にみてみると、若い年代ほど転職を考えている割合が多く、20代では4割弱の人が転職を考えていると答えています。30代でも3割弱の人が考えていると答えています。

では、転職を考えている理由（図24）は何なのでしょうか。最も多くの組合員が「労働時間が長く休日も取れない」をあげており、20代ではその割合は6割に迫っています。次に多いのが「会社や業界の将来に不安を感じる」ですが、ここでは逆に20代は相対的に少なく、30代・40代が多くなっています。その次が「賃金水準が低い」となります。子どもの教育費や住居費などでお金がかかるであろう30代・40代が多くなっているのがわかります。

建設産業は今でこそ活況を呈していますが、20年程厳しい時代が続いてきました。東京五輪が開催される2020年以降のことを考えると、やはり不安が拭えないということでしょうか。また、近年賃金水準の改善が続いているとはいえ、賃金水準への不満ゆえに転職を考える人もいます。

長時間労働、将来への不安、賃金への不満など、転職を考える理由はさまざまですが、担い手不足に悩む建設産業にあっては、どれも喫緊の課題ととらえなければなりません。

転職志向が顕著なハイリスク層

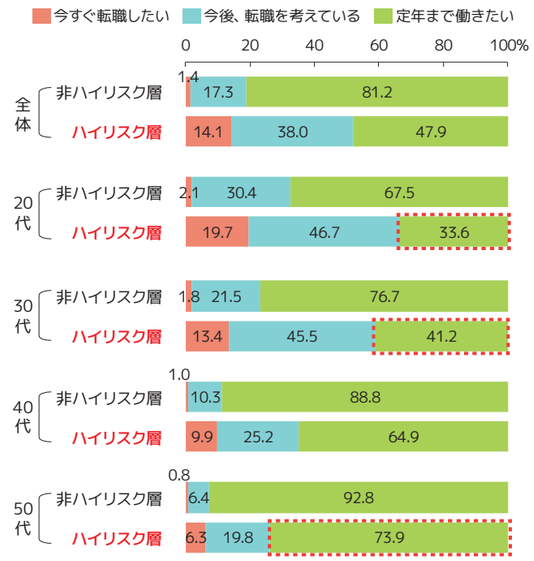


図 25　年代別 転職の考え方
（ハイリスク層：非ハイリスク層）

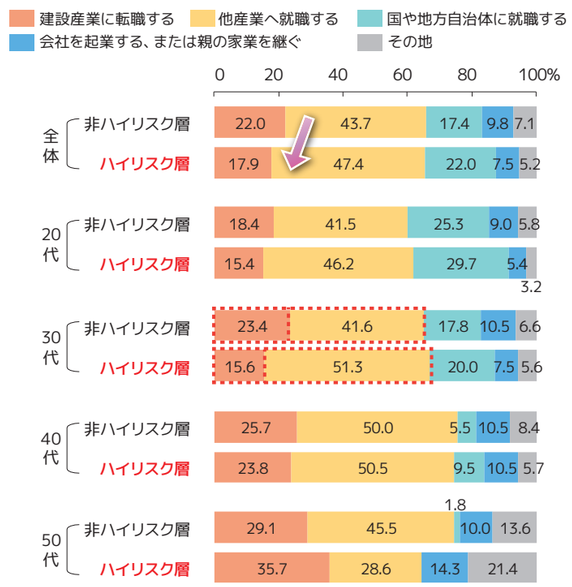


図 26　年代別 再就職先の考え方
（ハイリスク層：非ハイリスク層）

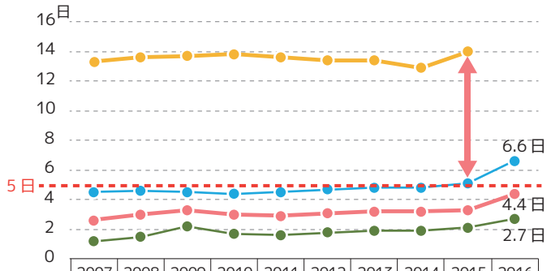
では、5～6ページで取り上げたハイリスク層は、転職についてどのように考えているのでしょうか（図25）。どの年代をみても、ハイリスク層では転職を考えている割合が高くなっていることがわかります。定年退職が近づく50代では、ハイリスク層であっても7割が「定年まで働き続けたい」と答えていますが、20代・30代においてその割合は5割にも満たず、20代では3割程度にとどまる結果となりました。

つぎに、ハイリスク層と非ハイリスク層の組合員の転職希望先（図26）を比較してみましょう。ハイリスク層の20代から40代において、同じ建設産業を希望する割合は非ハイリスク層と比較すると低く、他産業や公務員を希望する割合が高くなっています。特に30代のハイリスク層では、産業内への転職を希望する割合が非ハイリスク層と比較して8%低いのに対して、他産業を希望する割合は10%も高くなっています。

疲労が蓄積しているハイリスク層において、人材流出リスクの問題はさらに深刻であることがわかりました。20代・30代は、今後10年、20年先の建設産業を支える中心となる世代です。歪な人員構成ゆえに、過度な負荷がかかっている世代でもあります。疲労を少しでも軽減させられるよう取り組んでいかなければなりません。

1．年次有給休暇の取得推進

外勤の７割が「ためらい感」



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
全体	2.6	3.0	3.3	3.0	2.9	3.1	3.2	3.2	3.3	4.4
内勤	4.5	4.6	4.5	4.4	4.5	4.7	4.8	4.8	5.1	6.6
外勤	1.2	1.5	2.2	1.7	1.6	1.8	1.9	1.9	2.1	2.7
全産業※	13.3	13.6	13.7	13.8	13.6	13.4	13.4	12.9	14.0	—

（※ 全産業は連合「労働時間に関する調査」（2016 年版）より引用）

図 27　年次有給休暇の取得日数（内外勤別）

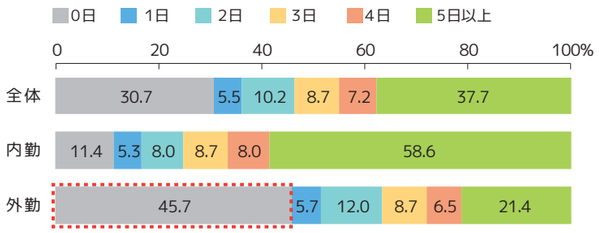


図 28　年次有給休暇取得日数の分布（内外勤別）

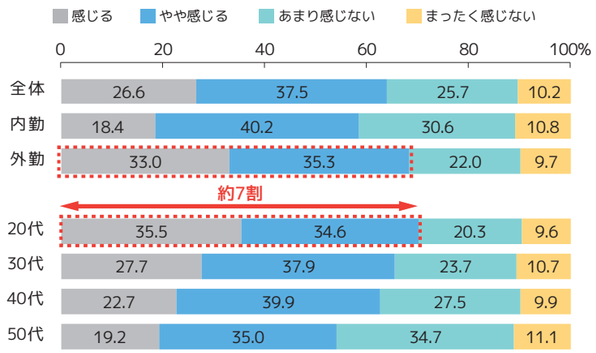


図 29　平日に休むことについてためらいを感じるか（内外勤別・年代別）

日建協では、ワーク・ライフ・バランスの観点から年次有給休暇の取得を推進しています。年次有給休暇の取得日数を経年でみてみると（図27）、ほぼ横ばいで留まっていた取得日数に増加の兆しはみえてきましたが、全産業加重平均14.0日と比較した場合、その差は開いたままです。5日間の年次有給休暇の取得を企業に義務付ける議論がなされています。内勤においては6.6日取得できており、義務化が議論されている5日間をかろうじて超えていますが、全体平均で4.4日、外勤にいたっては2.7日と低迷したままです。

内外勤別の年次有給休暇取得日数の分布（図28）をみてみます。内勤では約6割が5日以上を取得していますが、外勤については、5割弱が1日も取得できていません。

平日に休むことについて、どのように感じているか（図 29）を内外勤別にみてみましょう。外勤の約 7 割が平日に休むことにためらいを感じています。この「ためらい感」は 20 代が最も高く、約 7 割がためらいを感じています。年齢が上がるごとに「ためらい感」は少なくはなっていますが、50 代でも 5 割超が休むことにためらいを感じると答えています。本来であれば休みを取得することを指導すべき立場の 40 代・50 代でも、平日には休みづらいと感じているようです。

平日に休める風土作りが課題

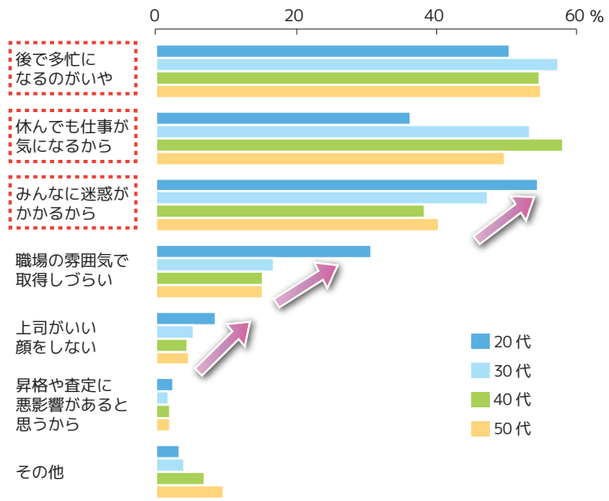


図 30　平日に休むことにためらいを感じる理由（年代別）
（２つ選択）

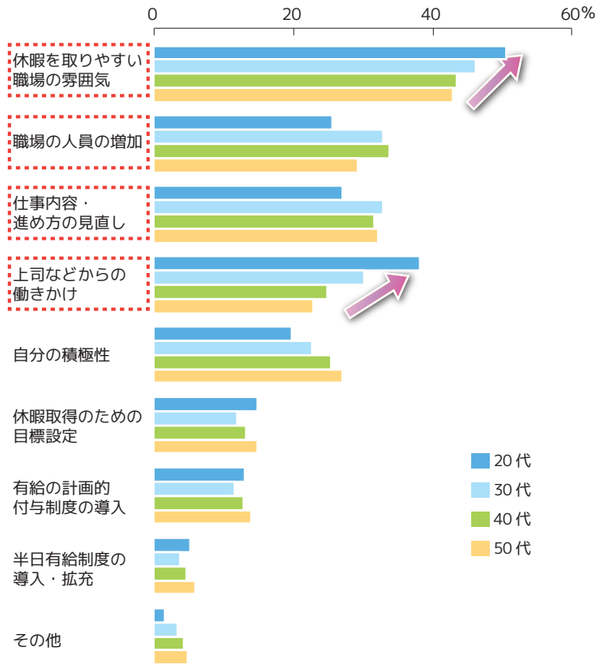


図 31　平日に休む上で必要なことは何か（年代別）
（２つ選択）

それでは、「ためらい感」の理由（図30）をみてみましょう。多くの組合員が「後で多忙になるのがいや」「休んでも仕事が気になるから」「みんなに迷惑がかかるから」と答えています。若い年代ほど「みんなに迷惑がかかるから」「職場の雰囲気で取得しづらい」「上司がいい顔をしない」と、本人は休みたいにもかかわらず、周りをみて休みたいと言い出せない人が多いことが考えられます。

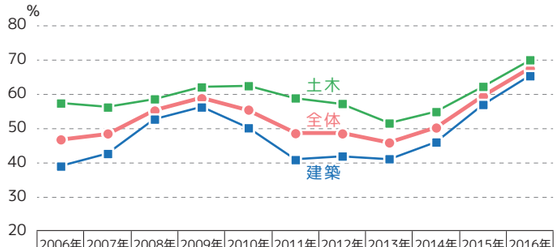
平日に休むためにはなにが必要なのでしょうか（図31）。多くの組合員は「休暇を取りやすい職場の雰囲気」「職場の人員の増加」「仕事内容、進め方の見直し」「上司などからの働きかけ」と答えています。「休暇を取りやすい職場の雰囲気」「上司などからの働きかけ」は若い年代になるほど必要だと考えています。

年次有給休暇の取得が他産業と比べて低い背景には、建設産業における「休むことが当たり前ではない」という価値観があると考えられます。作業所においては、振替休日、代休の取得すらままならない状況です。「休むことが当たり前だ」といえる風土の醸成から推し進めていかなければなりません。

将来を担う技術者の入職促進、離職防止のためには、他産業に見劣りをしないような休日・休暇を確保し、働く私たち自身のワーク・ライフ・バランスを実現していくことが不可欠です。

2. 統一土曜閉所運動

一人でも多く、一日でも多く土曜日を休めるよう



	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
全体	47.0	48.7	55.4	59.0	55.6	48.8	48.7	46.1	50.4	59.6	67.6
土木	57.5	56.4	58.8	62.2	62.6	59.0	57.4	51.7	55.0	62.4	70.1
建築	39.2	42.8	52.9	56.4	50.3	41.1	42.1	41.3	46.2	57.1	65.5

図 32　11 月 統一土曜閉所率の推移（読み替えを含む）

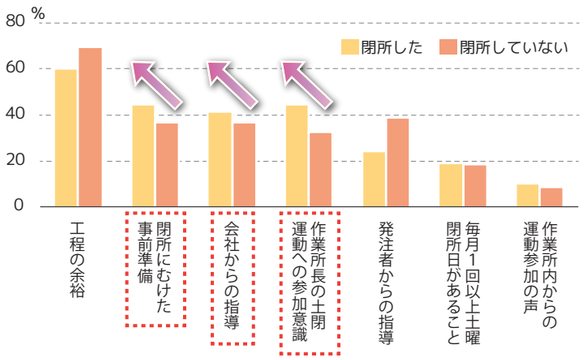


図 33　統一土曜閉所するために必要なこと
（３つ選択：上位７項目）

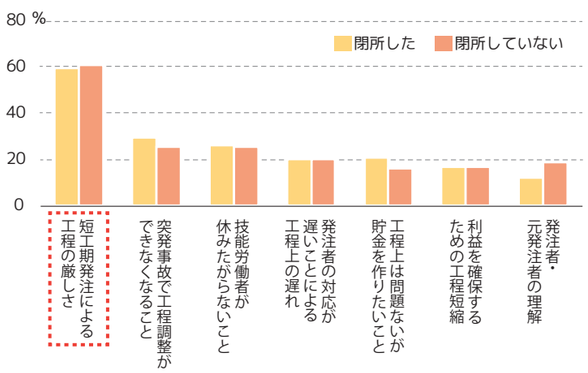


図 34　統一土曜閉所する上での問題点
（３つ選択：上位７項目）

日建協では、一人でも多くの組合員に「休むことの大切さ」に気づいてもらうため、2002年11月から毎年6月と11月に統一土曜閉所運動を行っています。2016年11月の運動では、読み替えを含む全体の閉所率（図32）は67.6%となり、11月の運動としては過去最高となりました。7割の加盟組合で閉所率が向上するなど、土曜閉所への機運は高まってきています。

土曜閉所をするために必要なこと（図33）をみてみましょう。閉所しなかった作業所の組合員と比較して、閉所した作業所の組合員は「閉所にむけた事前準備」「会社からの指導」「作業所長の土閉運動への参加意識」を多くあげており、閉所にむけた準備や会社からの後押し、作業所長のリーダーシップの重要性を強く感じていることがうかがえます。

閉所する上での問題点（図34）として最も多いのが「短工期発注による工程の厳しさ」で、未だに厳しい休日条件での施工を余儀なくされている作業所が多いことがわかります。

統一土曜閉所運動は3府省10建設関連団体※の後援を得て、建設産業全体への取り組みへと広がってきています。土曜日を当たり前に休める産業をめざし、まずは一人でも多く、一日でも多く土曜日を休めるよう、今後も統一土曜閉所運動に取り組んでいきます。

※ 3 府省 10 建設関連団体
国土交通省、厚生労働省、内閣府
(一社)日本建設業連合会、(一社)全国建設業協会
(一社)日本道路建設業協会、(一社)日本建設業経営協会
(一社)情報通信エンジニアリング協会
建設業労働災害防止協会、(一財)建設業振興基金
(公社)日本建築士会連合会、(公社)日本建築家協会
(一社)日本コンストラクション・マネジメント協会

3. 異動時休暇の取得推進

１日も取れない組合員は依然３割

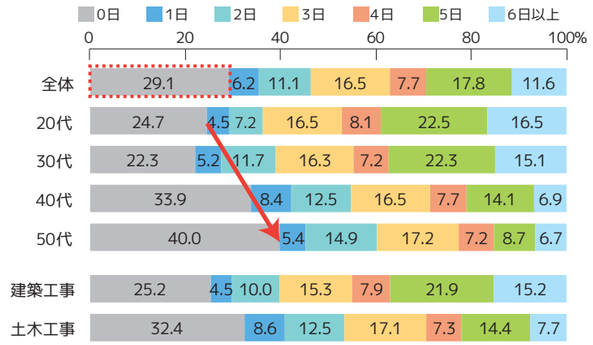


図 35　異動時休暇の取得日数

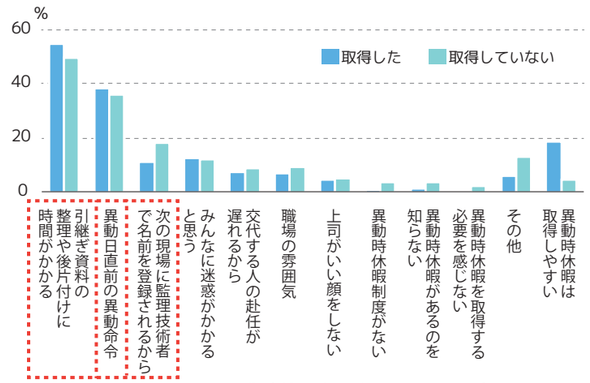


図 36　異動時休暇が取得しにくい理由
（２つ以内選択）

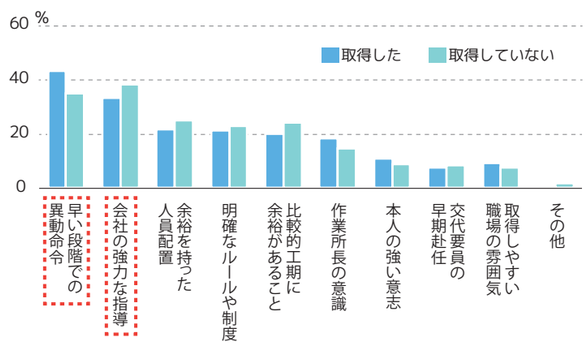


図 37　異動時休暇の取得に必要なもの
（２つ以内選択）

日建協では、まとまった休暇を取りづらい作業所勤務者にとって、長期休暇取得の格好のタイミングとして、作業所異動時休暇の取得を推進しています。取得日数（図35）をみてみると、未だに3割の組合員が一日も取得できていません。また、年代が上がるごとに取得日数が減少しており、50代にいたっては4割の組合員が1日も休暇を取得していません。

異動時休暇が取得しにくい理由（図36）をみてみましょう。「引継ぎ資料の整理や後片付けに時間がかかる」「異動日直前の異動命令」の割合が非常に高くなっています。「次の現場に監理技術者で名前を登録されるから」など、責任が重くなることにともなう困難さをあげる組合員もいます。

異動時休暇取得に必要なもの（図37）からは、多くの組合員が「早い段階での異動命令」「会社の強力な指導」など、早い段階で会社からの強力な後押しがあれば、取得しやすくなると考えていることがわかります。

いったん作業所勤務が始まってしまうと、代休や振替休日といった休みでさえ取りづらいといわれています。そのような作業所勤務者にとって格好の長期休暇取得のタイミングが、作業所異動時休暇です。日建協では、組合員が異動時休暇を取得するための十分な引継ぎ期間と休暇期間中の充実した計画を立てるために、遅くとも異動の3週間前には内示が必要だと考えています。異動時休暇は、会社の取り組み次第で取得率が改善できると考えられます。世代を問わず、「節目に休む」ことを労使で浸透させていきたいと考えています。

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	
		2016年	2015年	2016年	2015年	2016年	2015年
回答者数	(人)	12,532	12,121	11,050	10,865	1,470	1,216
	(%)			(88.3)	(89.9)	(11.7)	(10.1)
平均年齢	(歳)	38.6	38.5	38.8	38.7	37.0	36.7
内勤者数	(人)	5,477	5,105	4,180	4,016	1,292	1,072
	(%)	(43.7)	(42.4)	(37.9)	(37.2)	(88.0)	(88.7)
	(男女　%)			(76.4)	(78.9)	(23.6)	(21.1)
外勤者数	(人)	7,044	6,944	6,862	6,785	176	136
	(%)	(56.3)	(57.6)	(62.1)	(62.8)	(12.0)	(11.3)
	(男女　%)			(97.5)	(98.0)	(2.5)	(2.0)

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
2016年(人)	12,491	1,192	2,010	1,719	1,233	1,917	2,633	1,103	684
全 体 (%)	100.0	9.5	16.1	13.8	9.9	15.3	21.1	8.8	5.5
男　性	11,026	982	1,713	1,525	1,106	1,743	2,404	959	594
	100.0	8.9	15.5	13.8	10.0	15.8	21.9	8.7	5.4
女　性	1,456	209	296	194	126	174	224	144	89
	100.0	14.4	20.2	13.3	8.7	12.0	15.4	9.9	6.1
内　勤	5,455	319	865	804	501	761	1,231	600	374
	100.0	5.8	15.9	14.7	9.2	14.0	22.5	11.0	6.9
外　勤	7,027	872	1,143	915	732	1,155	1,401	501	308
	100.0	12.4	16.3	13.0	10.4	16.4	20.0	7.1	4.4

3　男女別・職種別、平均年齢

	合　計	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
2016年全体	12,532	2,030	694	1,806	629	161	157	3,311	3,395	285	53
%	100.0	16.2	5.5	14.4	5.0	1.3	1.3	26.4	27.2	2.3	0.4
平均年齢	38.6	39.3	40.9	39.0	42.7	37.6	43.1	37.2	38.3	33.9	39.4
2016年男性	11,050	1,782	650	867	604	146	131	3,228	3,337	244	53
%	100.0	16.1	5.9	7.9	5.5	1.3	1.2	29.2	30.2	2.2	0.5
2016年女性	1,470	246	43	938	24	15	26	83	54	39	－
%	100.0	16.8	2.9	63.8	1.6	1.0	1.8	5.7	3.7	2.7	－
2015年全体	12,121	1,853	699	1,599	621	157	176	3,279	3,367	268	30
%	100.0	15.4	5.8	13.3	5.2	1.3	1.5	27.2	27.9	2.2	0.2

4　外勤工事分類別

	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
2016(人)	6,751	2,821	2,866	67	422	361	88	126
年 (%)	100.0	41.8	42.4	1.0	6.3	5.3	1.3	1.9

5　外勤工事分類別・発注者別

	合　計	公共工事									民間工事					
		①国土交通省(旧建設省系)	②国土交通省(旧運輸省系)	③農林水産省	①中央官庁②③以外の	④JRT	④独立行政以外の法人	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)	民間公益企業(電力・ガス・通信等)	民間マンションのデイベロッパー関係	その他民間企業	個人
2016年(人)	6,738	487	97	55	242	249	315	672	218	376	406	801	241	576	1,948	55
全体 (%)	100.0	7.2	1.4	0.8	3.6	3.7	4.7	10.0	3.2	5.6	6.0	11.9	3.6	8.5	29.0	0.8
建築工事	2,812	39	3	3	68	40	138	131	57	154	5	128	57	553	1,392	44
	100.0	1.4	0.1	0.1	2.4	1.4	4.9	4.7	2.0	5.5	0.2	4.6	2.0	19.7	49.4	1.6
土木工事	2,849	437	90	51	141	114	141	515	151	186	381	242	153	3	244	－
	100.0	15.3	3.2	1.8	4.9	4.0	4.9	18.1	5.3	6.5	13.4	8.5	5.4	0.1	8.6	－
建築(鉄道線閉)工事	67	－	2	－	－	16	－	－	－	1	1	45	－	－	2	－
	100.0	－	3.0	－	－	23.9	－	－	－	1.5	1.5	67.1	－	－	3.0	－
土木(鉄道線閉)工事	421	2	2	－	1	68	7	2	1	2	－	323	2	2	9	－
	100.0	0.5	0.5	－	0.2	16.2	1.7	0.5	0.2	0.5	－	76.6	0.5	0.5	2.1	－
建築リニューアル工事	361	3	－	－	3	2	13	8	2	14	1	23	12	15	257	8
	100.0	0.8	－	－	0.8	0.6	3.6	2.2	0.6	3.9	0.3	6.4	3.3	4.2	71.1	2.2
土木リニューアル工事	88	1	－	1	1	1	3	10	6	5	18	20	8	－	13	1
	100.0	1.1	－	1.1	1.1	1.1	3.4	11.4	6.8	5.7	20.5	22.8	9.1	－	14.8	1.1
その他	126	2	－	－	28	7	13	4	1	14	－	18	8	1	29	1
	100.0	1.6	－	－	22.2	5.6	10.3	3.2	0.8	11.1	－	14.3	6.3	0.8	23.0	0.8
官公庁、民間別	6,738	881				564		1,266			4,027					
	100.0	13.0				8.4		18.8			59.8					

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	健康に不安を感じる割合	疲労蓄積度が21点以上(ハイリスク)の割合	1年間の年休取得日数平均	休暇・休日を取得することにためらいを感じる割合	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	魅力ありと感じる人の割合	転職を考えている人の割合
2016年全体		52.3	2.85 71.3	3.77 94.3	1.29 64.5	7.91 79.1	54.9	9.4	4.42	64.0	74.7	72.8	60.1	21.8
内勤	内 勤 計	28.4	3.67 91.8	3.87 96.8	1.82 91.0	9.36 93.6	46.7	7.3	6.59	58.6	76.0	79.7	62.4	19.1
	内勤建築	35.2	3.60 90.0	3.82 95.5	1.76 88.0	9.18 91.8	51.2	7.6	6.39	58.7	77.7	77.8	61.6	22.0
	内勤土木	35.4	3.47 86.8	3.83 95.8	1.68 84.0	8.98 89.8	52.0	8.8	5.31	60.9	77.1	77.8	57.7	18.8
	内勤事務	18.3	3.83 95.8	3.94 98.5	1.92 96.0	9.69 96.9	40.6	6.8	8.03	56.4	72.3	80.4	64.1	18.8
	営　　業	26.5	3.67 91.8	3.85 96.3	1.86 93.0	9.38 93.8	45.2	5.6	4.38	63.4	78.2	83.9	65.7	11.2
	技術研究	31.6	3.68 92.0	3.87 96.8	1.84 92.0	9.39 93.9	43.1	12.7	6.47	53.7	78.3	81.4	62.1	24.4
	内勤その他	27.7	3.68 92.0	3.92 98.0	1.86 93.0	9.46 94.6	45.5	4.6	7.21	55.2	80.3	86.6	61.5	13.5
外勤	外 勤 計	71.1	2.19 54.8	3.70 92.5	0.87 43.5	6.76 67.6	61.2	11.0	2.73	68.3	73.7	67.4	58.2	23.9
	外勤建築	71.9	2.06 51.5	3.66 91.5	0.96 48.0	6.68 66.8	60.4	11.0	2.68	69.2	75.1	67.6	60.1	24.0
	外勤土木	72.3	2.25 56.3	3.73 93.3	0.75 37.5	6.73 67.3	63.3	10.8	2.65	67.5	72.2	66.8	55.7	24.1
	外勤事務	50.4	2.91 72.8	3.78 94.5	1.26 63.0	7.95 79.5	46.3	13.3	3.99	70.4	75.4	73.0	68.4	21.4
	外勤その他	52.0	3.04 76.0	3.77 94.3	1.57 78.5	8.38 83.8	53.8	12.0	4.98	58.5	67.9	64.2	49.1	26.4
2015年全体		58.8	2.61 65.3	4.65 93.0	1.28 64.0	8.54 77.6	－	－	3.34	－	69.0	60.7	55.0	23.7

※ 2015年は土曜4日、日曜5日、祝日2日で総休日日数は11日

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）
2016年外勤全体		10.1	71.1	44.1	2.19 54.8	3.70 92.5	0.87 43.5	6.76 67.6	24.8	0.98	4.56
工事分類別											
建築工事		9.0	74.0	45.6	2.04 51.0	3.68 92.0	0.93 46.5	6.65 66.5	22.4	0.88	4.61
土木工事		11.5	75.6	47.6	2.14 53.5	3.72 93.0	0.65 32.5	6.51 65.1	25.7	1.02	4.60
鉄道線閉工事		12.7	55.7	36.8	2.80 70.0	3.71 92.8	1.18 59.0	7.69 76.9	23.7	0.93	3.60
リニューアル工事		5.0	65.5	36.1	2.10 52.5	3.52 88.0	1.02 51.0	6.64 66.4	32.7	1.30	4.86
そ の 他		11.5	51.0	32.8	2.66 66.5	3.70 92.5	1.25 62.5	7.61 76.1	31.4	1.25	4.88
発注者別											
公共工事	国土交通省	10.0	78.0	49.0	2.18 54.5	3.66 91.5	0.67 33.5	6.51 65.1	27.4	1.09	4.63
	国土交通省以外の中央官庁	12.3	80.0	49.6	1.94 48.5	3.66 91.5	0.53 26.5	6.13 61.3	23.1	0.93	4.19
	JRTT	13.1	60.9	38.7	2.57 64.3	3.70 92.5	0.89 44.5	7.16 71.6	24.2	0.94	3.73
	JRTT以外の独立行政法人	17.5	74.9	46.9	2.06 51.5	3.68 92.0	0.81 40.5	6.55 65.5	21.2	0.85	4.33
	都道府県	8.7	74.7	47.2	2.26 56.5	3.70 92.5	0.71 35.5	6.67 66.7	28.0	1.11	4.85
	政令指定都市	9.2	67.5	42.8	2.32 58.0	3.82 95.5	0.94 47.0	7.08 70.8	28.9	1.13	5.10
	その他地方公共団体	9.4	68.9	41.1	2.13 53.3	3.75 93.8	0.84 42.0	6.72 67.2	23.0	0.90	4.60
民間工事	民間公益企業（道路）	19.1	84.6	56.7	2.04 51.0	3.82 95.5	0.65 32.5	6.51 65.1	15.1	0.60	4.12
	民間公益企業（鉄道）	10.1	63.7	39.5	2.40 60.0	3.71 92.8	0.98 49.0	7.09 70.9	26.1	1.02	4.31
	その他民間公益企業	11.3	69.0	41.0	2.31 57.8	3.82 95.5	0.61 30.5	6.74 67.4	32.2	1.28	4.99
	民間マンション関係	8.1	78.1	49.0	1.77 44.3	3.68 92.0	1.07 53.5	6.52 65.2	17.5	0.68	4.83
	その他民間企業・個人	7.7	70.9	42.5	2.11 52.8	3.64 91.0	0.92 46.0	6.67 66.7	26.3	1.05	4.62
2015年外勤全体		10.2	78.7	52.6	1.86 46.5	4.52 90.4	0.87 43.5	7.25 65.9	19.6	0.76	5.00

※ 2015年は土曜4日、日曜5日、祝日2日で総休日日数は11日