

日建協

2017 時短アンケートの概要
2018.4

2017 時短アンケートの概要

調査時報 No.284 ダイジェスト

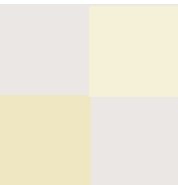
2018 年 4 月



**みんなで休む みんなで働く
みんなで作ろう より良い環境**

日本建設産業職員労働組合協議会

<http://nikkenkyo.jp>



はじめに

2017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、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実態を明らかにしてきました。

今回の調査では、経年で調べている実労働時間、建設産業に魅力を感じるか否かなどの調査に加え、作業所の週休2日実現にむけた組合員の感じ方や、今後所定外労働時間削減が見込まれるなかでの懸念等についても聞きました。

建設産業は今、岐路に立たされています。担い手不足や来るべき労働時間の上限規制への対応といった喫緊の課題を抱え、産業が今後も持続的に発展していけるか否かの瀬戸際にあるともいえます。建設産業はその特殊性として事業所の数が非常に多く、抱える事情も異なっていることから、統一的な行動が困難なことがあげられます。私たちは、産業が持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だと考えています。そして、その実現のためには組合員をはじめとする働くものの積極的な参画が欠かせません。

日建協では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。課題は山積していますが、加盟組合が一丸となって産業の魅力化に取り組んでいきましょう。

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に、心よりお礼申し上げます。職場や労使の協議の場において、時短を始めとする労働環境の改善にむけて話し合うために組合員の率直な思いを知るツールとして、本書をご活用いただければ幸いです。

2018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 伊藤 弘泰
政策企画局次長 野田 徹
政策企画局 大槻 祐一

日建協では毎年11月、組合員数32,000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、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。

2017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 13,797人(平均年齢 38.4歳)
(うち外勤) 7,642人(男性組合員7,363人 女性組合員 259人)
(うち内勤) 6,152人(男性組合員4,609人 女性組合員1,533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。

※お問い合わせ先
日建協政策企画局 大槻 祐一
TEL : 03-5285-3870
info@nikkenkyo.jp

I 労働時間の現状

1. 所定外労働時間の減少は継続 1
2. 休日取得状況が改善。休日の所定外労働時間が減少 2
3. 2日以上の上休を取得した外勤者はおよそ8割まで改善 . . . 3
4. 発注者へも理解を求めて労働時間削減を 4

II 組合員の意識

5. 魅力を感じる割合は改善 5
6. 魅力を感じない理由。
相対的に高まる「前近代的体質」「請負体質」 6
7. 伸び悩む外勤者にとっての魅力。背景にあるもの 7
8. 組合員は会社・建設産業のスポークスパーソン 8

III 日建協の時短推進にむけた活動

9. 土曜閉所率は近年改善。キーワードは工期・準備・発注者 . . . 9
10. 土曜閉所の回数を増やして仕事と生活の充実を！ 10
11. 年代を問わず、節目の休暇取得促進を！ 11
12. 休みやすい雰囲気醸成は一人ひとりの行動から 12
13. 組合員は半数が作業所の週休2日実現に懐疑的 13
14. 組合員の懸念に寄り添った時短推進を 14

添付資料

- アンケート基礎データ 15

所定外労働時間の減少は継続

I. 労働時間の現状

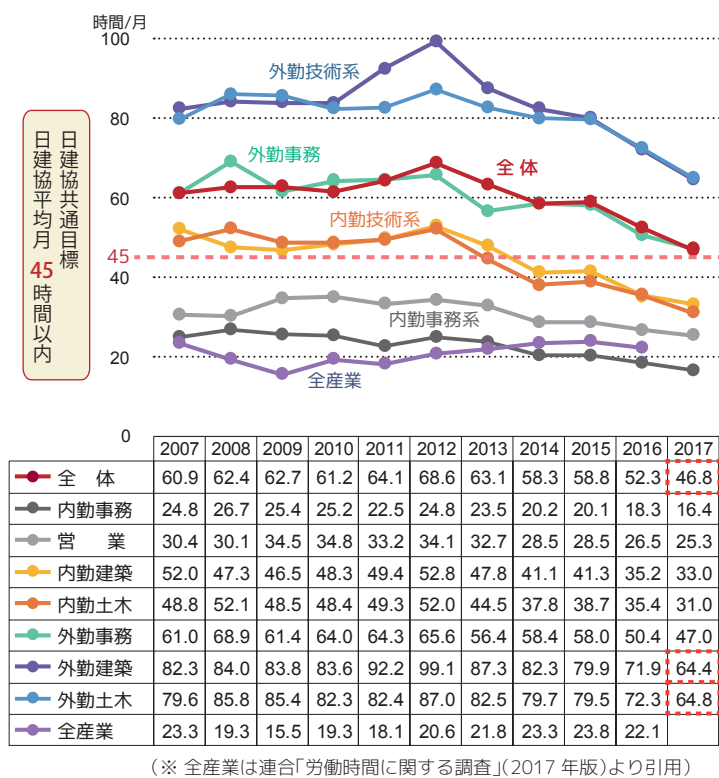


図1 所定外労働時間の推移

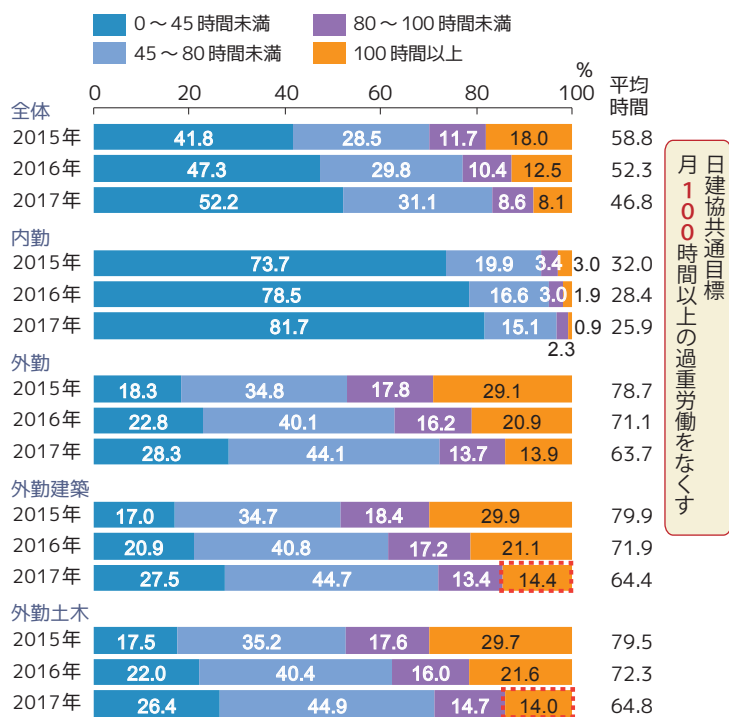


図2 所定外労働時間の分布別推移

まず、所定外労働時間の推移を見ていきます(図1)。近年、所定外労働時間は減少が続いており、2017年の調査では日建協平均46.8時間まで削減が進みました。日建協の「所定外労働時間の日建協平均を月45時間以内に」という共通目標の達成は目前に迫ってきています。全産業平均と比較すると依然差はありますが、過去からの推移を見ると、改善が大きく進んできていることが感じ取れます。

次に職種別の所定外労働時間の分布推移(図2)を見てみましょう。外勤技術職を含むほとんどの職種において、所定外労働時間が減少していることがわかります。医学的知見によると、単月での100時間以上、あるいは2～6ヶ月間に平均月80時間を超える時間外労働を行うと脳・心臓疾患の危険性が高まるとされていますが、80時間を超える割合は減少しています。日建協では「所定外労働時間月100時間以上の過重労働をなくす」ことも共通目標として掲げています。外勤技術職における所定外労働時間が100時間以上の割合も、2016年の調査では20%を超えていましたが、外勤建築で14.4%、外勤土木で14.0%まで改善が進んでいます。

近年の働き方改革の推進により、これまで労働組合が訴えてきた労働環境改善にむけ、企業・業界団体が積極的な施策を打ち出すようになりました。今回の結果はこれらの施策が効果を出しつつあることを示す結果といえますが、他の産業との比較では、まだ大きな差があるのが実情です。今後、さらなる改善につなげていくべく、産業全体での危機感も高めながら取り組んでいくことが重要です。

休日取得状況が改善。休日の所定外労働時間が減少

I. 労働時間の現状

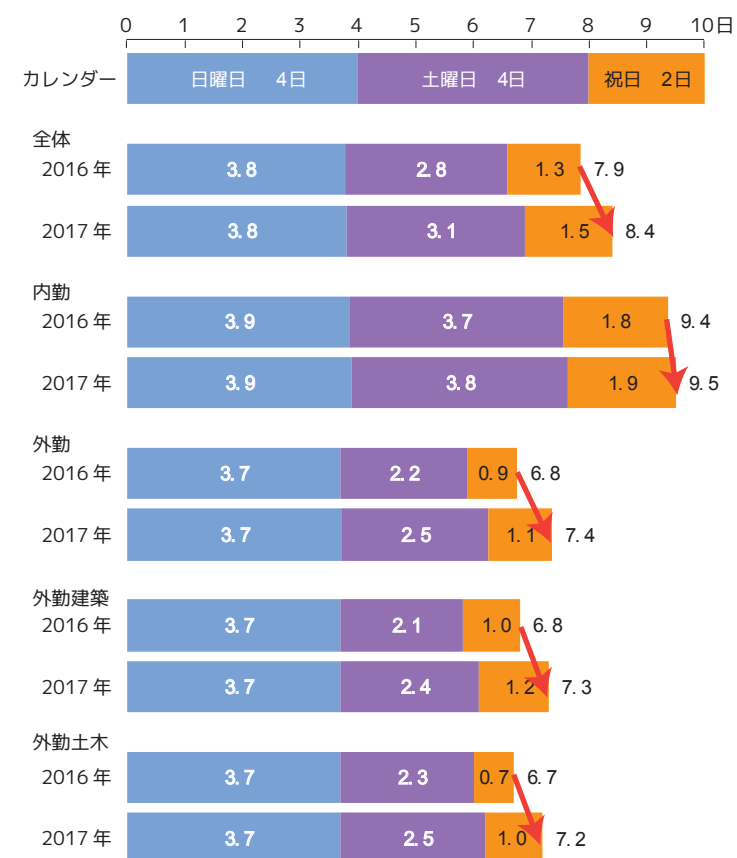


図3 休日の平均取得日数 推移

所定外労働時間はどう減少したのでしょうか。休日の平均取得日数(図3)を見てみます。2016年と2017年の11月の暦上の休日である日曜日、土曜日、祝日が全て同じ日数だったため並べて比較をしてみました。経年で見ると全体の休日取得日数は増加しており、また、どの職種においても休日取得日数が増えていることがわかります。外勤技術職についての改善が顕著で、建築職・土木職いずれも前年比+0.5日という結果になっています。

このような休日取得状況の変化は、平日と休日の所定外労働時間の割合にどのような影響を与えたのでしょうか。平日と休日の所定外労働時間の变化(図4)を見てみます。外勤者の休日の所定外労働時間は2016年から2017年にかけて7時間ほど減少しています。やはり休日取得が寄与し、全体の所定外労働時間の削減につながっているようです。一方で、平日の所定外労働時間については横ばいとなっており、これは内外勤問わず、全体に同じことがいえる結果となりました。

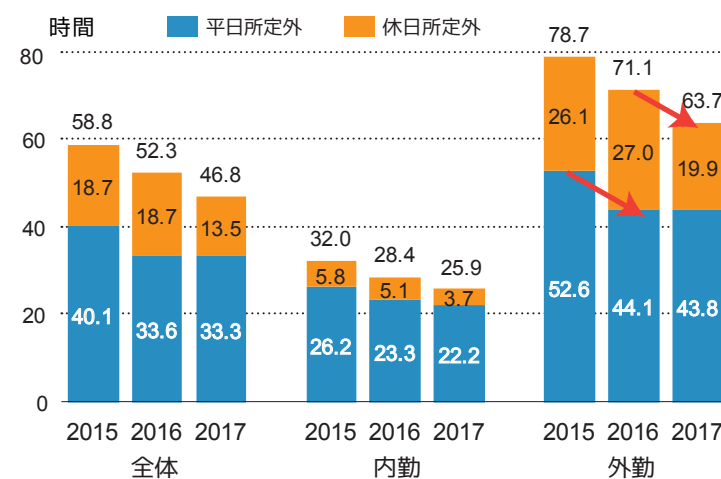


図4 平日と休日の所定外労働時間 推移(内外勤別)

2015年から2016年にかけて、平日の所定外労働時間の削減が顕著でしたが、今回の結果は対照的なものとなりました。労働時間の上限規制が視野に入るなか、抜本的な所定外労働時間の削減には休日取得が効果的であるということが、改めて認識された結果とも考えられます。ワーク・ライフ・バランスを考えるうえでは、平日の所定外労働時間の削減も進めなければなりません、休日をしっかりと休むことによる労働環境改善の余地はまだ大きいようです。

2日以上の土休を取得した外勤者はおよそ8割まで改善

I．労働時間の現状

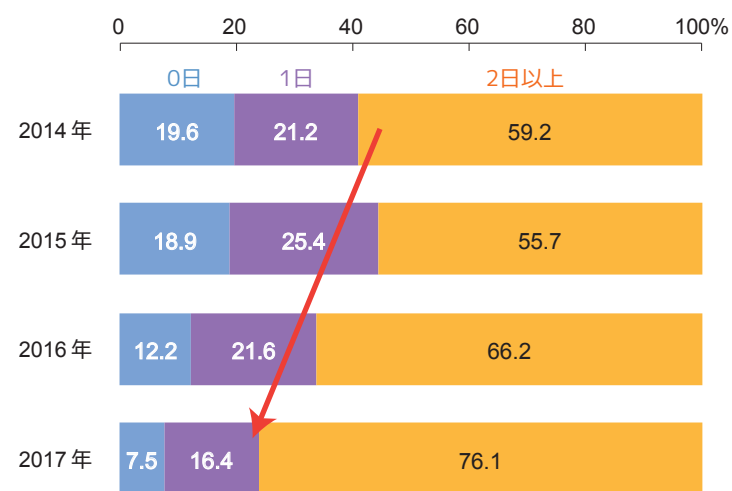


図5 11月土曜休日取得状況の推移（外勤者）

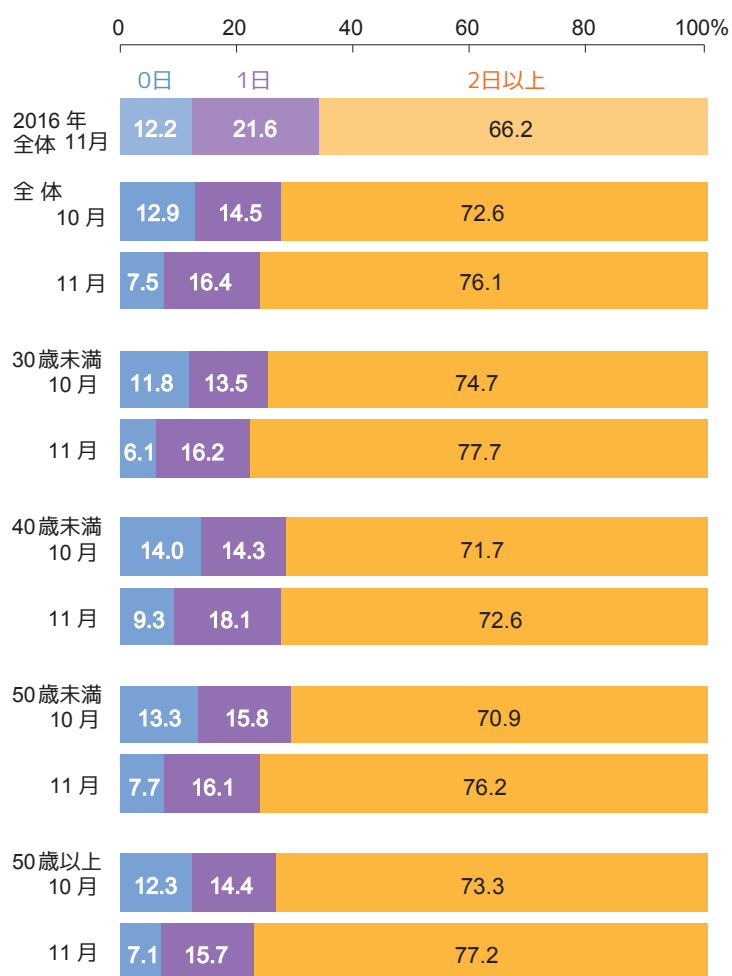


図6 外勤者土曜休日取得状況比較
（2017年11月 vs. 10月 vs. 2016年11月）

外勤者がどれだけ土曜日を休めているか。時短アンケートを実施している11月の土曜休日取得状況の推移を見ていきましょう（図5）。2014年の調査と比較すると、1日の土曜日も休めなかった割合は半減していることがわかります。2日以上休めた割合についてもおよそ6割だったものが、8割にまで高まっています。

日建協では11月と6月を時短推進強化月間と定め、土曜閉所運動を実施するなど時短にむけた運動を展開してきました。近年の働き方改革実現にむけた労働環境改善の動きは、ここからも感じ取ることができます。

では、時短推進強化月間以外の月の土曜休日取得状況はどうなっているのでしょうか。2017年の11月と10月の土曜休日取得状況を比較してみます（図6）。全体、年代別、いずれも10月に1日も休めていない割合が11月をやや上回る結果となりました。また、2016年11月と2017年10月の比較では、2日以上休めている割合は高く、時短推進強化月間に限らない改善が考えられるものの、1日も休めなかった割合も高く、テコ入れが必要な状況であることがわかります。

私たちがめざしているのは全ての土曜日をあたり前に休める建設産業の実現です。この目標にむかう道のりは容易なものではありません。日建協が定める時短推進強化月間は、この月間だけ時短が進めばよいというものではなく、この強化月間での取り組みの効果を他の月にも波及させていくことを考えたものです。

今後も時短推進強化月間での取り組みによる効果を測りつつ、他の月における労働環境改善の進捗も確認しながら、全ての土曜日をあたり前に休める建設産業の実現をめざして取り組んでいきます。

発注者へも理解を求めて労働時間削減を

I．労働時間の現状

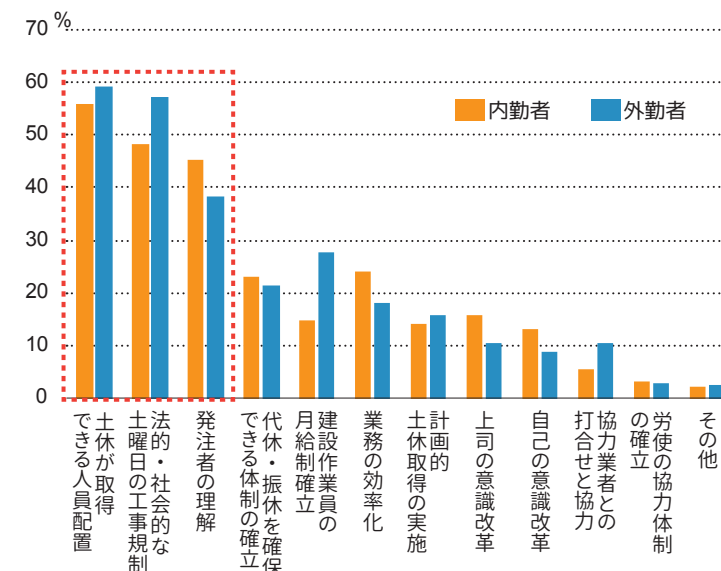


図7 どうすれば土休が取得できるか（3つ以内選択）

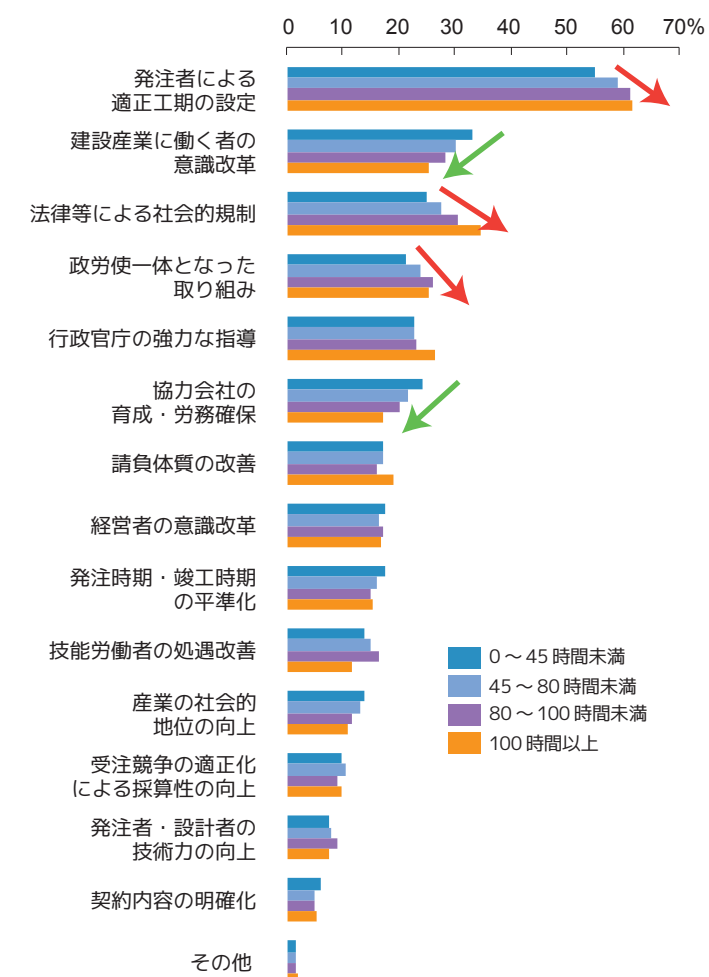


図8 建設産業全体で労働時間を短縮するには（外勤・所定外労働時間別）（3つ選択）

組合員はどうすれば休日取得や労働時間削減が進むと考えているのでしょうか。内外勤別に「どうすれば土休が取得できる」と考えているかを見ます（図7）。内外勤ともに「土休が取得できる人員配置」が最多となり、次いで「法的・社会的な土曜日の工事規制」「発注者の理解」が必要なものとしてあげられています。外勤者においては人員の不足感が強く、発注者に理解してもらうか外圧としての規制でもなければ、土休の取得は難しいと考えていることが想像できます。

続いて所定外労働時間の長い外勤者が、建設産業全体で労働時間を短縮するにはどうしたら良いと考えているか見てみます（図8）。「発注者による適正工期の設定」が最も多く、その割合は所定外労働時間が長くなるほど高まるようです。「法律等による社会的規制」「政労使一体となった取り組み」についても同様のことがいえます。逆に「建設産業に働く者の意識改革」や「協会会社の育成・労務確保」などの割合は、所定外労働時間が長くなるほど下がっています。

建設投資の多くを民間設備投資が占めています。その民間発注者に対して理解を求めるということは、なかなか個社では難しいことではないでしょうか。発注者に「適正な工期を求める」ことは、発注者の側から見ると事業計画の見直しを迫る行動となる場合もあり、受注機会を失うことを危惧される方も多いと思われます。発注者あつての建設産業ですが、発注者にとって建設産業が不可欠なこともまた事実であるはずで、産業内の企業間での競争はありますが、産業を守るという観点で「土日閉所を前提とした工期設定」などを、企業が連帯して強く訴えていくことも必要となってきたのではないのでしょうか。

魅力を感じる割合は改善

II. 組合員の意識

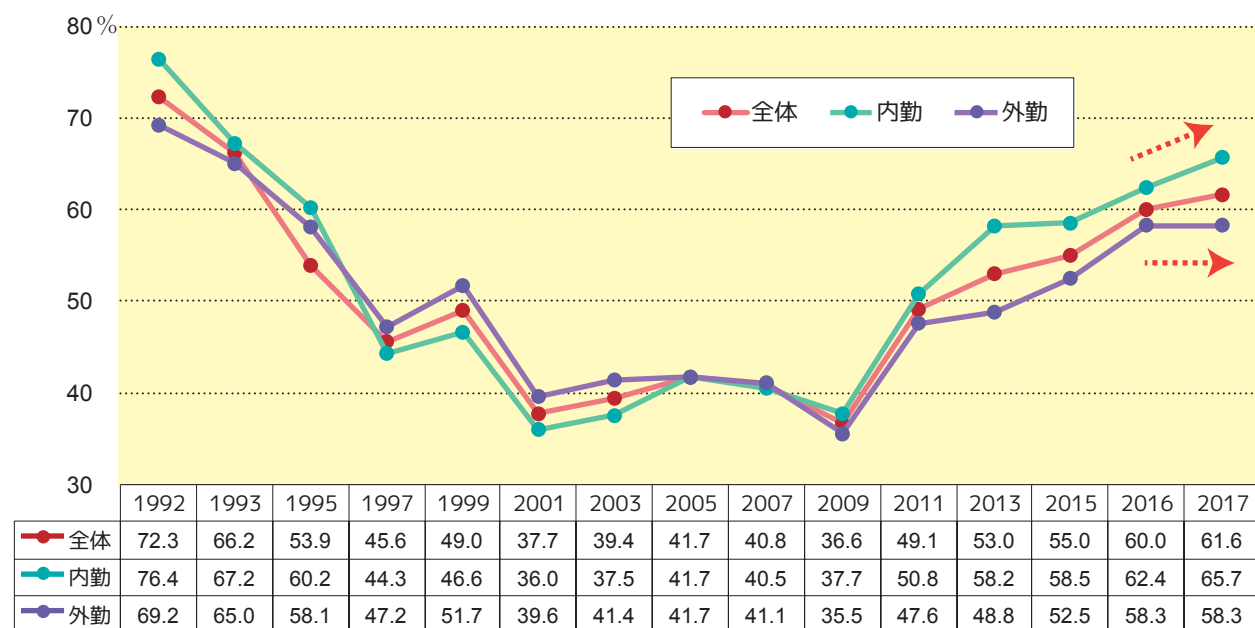


図9 建設産業に魅力を感じる割合の推移（内外勤別）

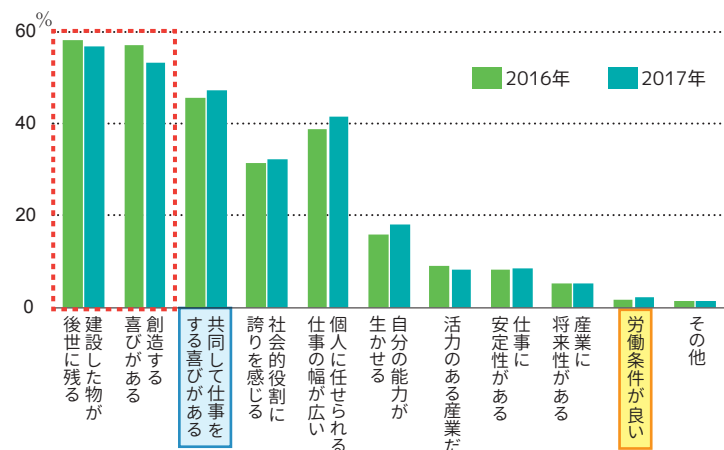


図10 魅力を感じる理由（外勤）（3つ選択）

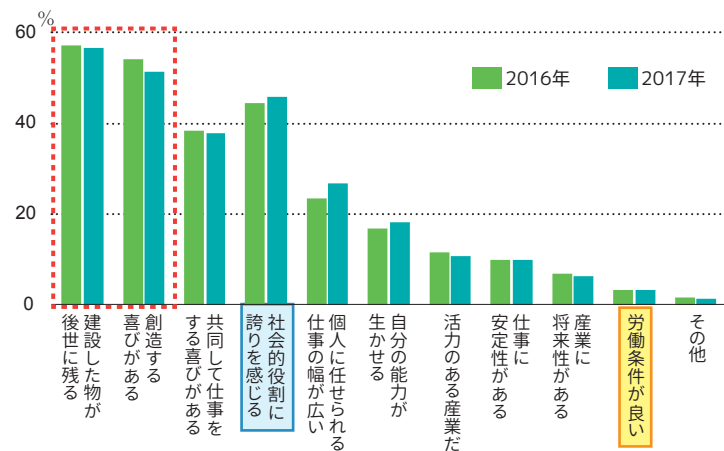


図11 魅力を感じる理由（内勤）（3つ選択）

建設産業に魅力を感じる組合員の割合の推移をみます（図9）。2016年の調査において23年ぶりに6割台を回復しましたが、今回の調査においても回復が見られました。外勤者における割合は横ばいとなりましたが、内勤者における改善が寄与し、全体としての61.6%は過去2番目に高かった1993年に次ぐ高さとなっています。

魅力を感じる理由をみましょう（図10、図11）。外勤者、内勤者、いずれも「建設したものが後世に残る」「創造する喜びがある」という建設産業ならではの理由が多くあげられています。3つ目に多い理由としては、外勤者が「共同で仕事をする喜び」をあげているのに対して、内勤者が「社会的役割に誇りを感じる」となり、若干の差異が現れています。ただ、内外勤者いずれにおいても、近年改善が進んでいる「労働条件の良さ」をあげる組合員は多くありませんでした。

魅力を感じない理由。相対的に高まる「前近代的体質」「請負体質」

II. 組合員の意識

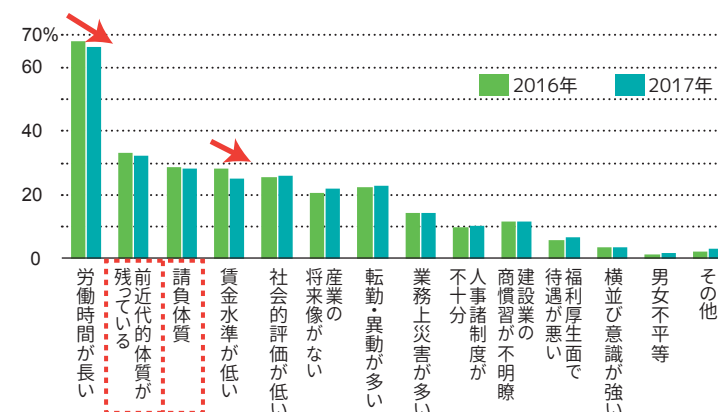


図12 魅力を感じない理由（外勤）（3つ選択）

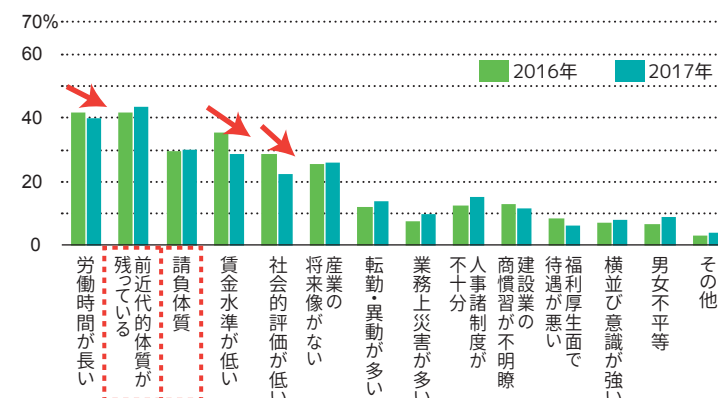


図13 魅力を感じない理由（内勤）（3つ選択）

前近代的体質を感じている人の自由意見（抜粋）

- ・サービス残業があたり前と考える人が多い（20代外勤男性）
- ・通達への過敏反応のみ。具体的な施策なし（30代外勤男性）
- ・飲み会で女性はバラバラに座れと指示される（30代内勤女性）
- ・時短に関してあきらめムードが蔓延している（40代内勤男性）
- ・残業するな、仕事を断るな、は正反対では？（50代内勤男性）
- ・仕事量は年々増えて、その負担は現場にくる（40代外勤男性）

請負体質を感じている人の自由意見（抜粋）

- ・時短の要求と厳しい工期の順守は矛盾（20代内勤男性）
- ・働き方改革は発注者の理解が不可欠（20代内勤男性）
- ・発注者が担うべき仕事を口頭で指図される（30代外勤男性）
- ・厳しい工期のために長時間労働となる（30代外勤男性）
- ・建設産業が足並みをそろえる必要がある（40代外勤男性）
- ・時短の問題は営業や計画段階にある（20代内勤男性）

魅力を感じない理由を2016年調査と比較してみましょう。まず、外勤者の理由（図12）ですが、やや改善はしているものの、長時間労働が突出していることに変わりはないようです。近年の賃金改善の影響を受けて「賃金水準が低い」と回答する組合員は減少しています。

続いて内勤者の理由をみます（図13）。内勤者においても、これまで長時間労働が魅力を感じない理由の筆頭でしたが、やや改善した結果、その順位をひとつ下げています。「賃金水準が低い」も外勤者同様相対的に下がっていますが、内勤者では「社会的評価が低い」という理由も減少していることがわかります。

今回の変化の結果、内外勤ともに相対的に高まってきているのが「前近代的体質が残っている」「請負体質」です。前者は内勤者における産業に魅力を感じない理由の筆頭となっています。これらの選択肢を選んだ人の意見を見ると、時短を進めていくうえで会社の取り組みに対する不安や不満を感じていることや、建設産業の古い体質が時短を進めていくうえで障害となっていると感じていることがわかります。

これまで日建協では産業の魅力を損なうものとして時間と賃金に着目してきました。外勤者の所定外労働時間は改善しつつあるものの、依然高水準であり改善は急務です。一方で、賃金水準の改善が進んだ結果、賃金への不満は相対的に下がってきています。このようななか、これまで着目してこなかった「前近代的体質」と「請負体質」への問題意識が顕在化してきているともいえます。抱い手不足などの諸問題に悩む建設産業が、魅力的な産業として持続的に発展していくためには、私たちの産業の体質を改めていくことも必要になってきているのではないのでしょうか。

伸び悩む外勤者にとっての魅力。背景にあるもの

II. 組合員の意識

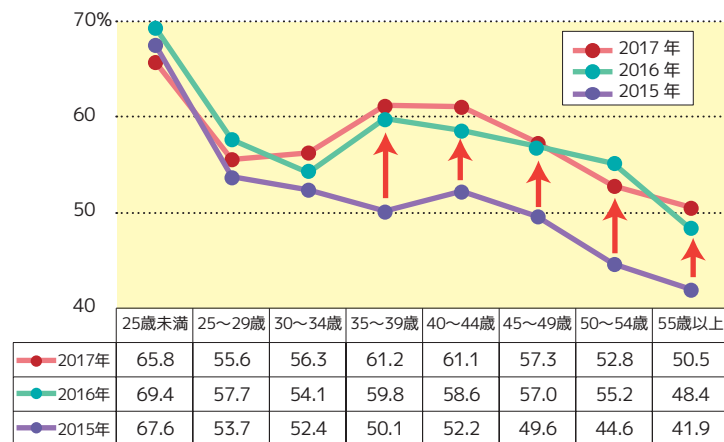


図14 魅力を感じる割合（年代別 外勤）

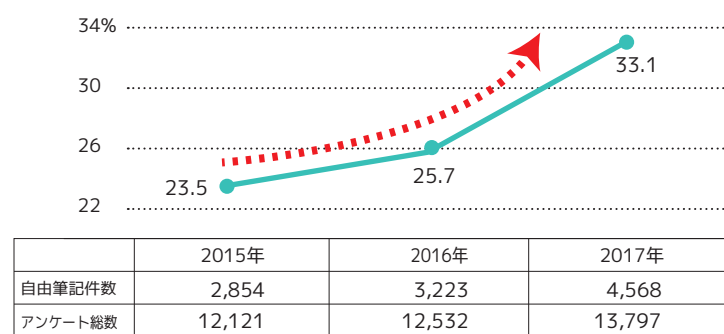


図15 時短アンケート自由筆記割合の推移

外勤者の自由筆記意見（抜粋）

- ・残業時間の目標を設けてもサービス残業が増えるだけ（20代）
- ・時短のせいで申告できる残業時間が減り、サービス残業が増えるという現象が起きている（20代）
- ・勤務報告を管理目標時間に合わせるため9時間の「休憩」などとして調整している（20代）
- ・本社や支店がうるさいからという理由で実際の残業時間を申告できないというのは理解できない（30代）
- ・ログが残らないように隠れて仕事をしている人が多い（30代）
- ・残業はするな。成果は出せ。これはやりがい搾取なのでは（30代）
- ・時短を推し進めるあまりサービス残業や、残業時間の過少申告が日常化している（40代）
- ・残業時間削減を訴えているが、結局長時間労働をこまかし、短く見せているのが実態だ（20代）
- ・残業時間削減の目標を掲げているが、実態は出勤簿上の見かけだけの時短で、隠れた長時間労働が常態化している（40代）
- ・パソコンを切って仕事したり、他人のパソコンで仕事したりでブラック残業は消えない（50代）
- ・やることができていないのに「帰れ」と言われる一方で、できていないと「なぜ帰った」と言われる（20代）
- ・ログのつかないパソコンを現場に置いていたり、パソコンを開かずに休日出勤している人も多い（40代）
- ・時短を推進することで残業の申告ができない環境となり、サービス残業の増加につながっている（30代）

5 ページでは外勤者が建設産業に魅力を感じる割合に変化がないことに触れました。6 ページでは、外勤者の魅力を感じない理由の筆頭が「労働時間が長い」だったと紹介しています。所定外労働時間が大きく減少しているなか、魅力を感じる割合が増えないのはなぜでしょう。

魅力を感じる外勤者の年代別の推移（図14）を見てみます。2015年調査では相対的に低かった35歳以上の年代は、2016年調査では大きく改善しています。ただ、2016年と2017年調査の比較では、年代ごとに上がるところもあれば下がるところもあり、全体として変化がなかったことも頷けます。

外勤者がどのように感じているのか。これを探るために自由筆記意見を参照してみます。近年、自由筆記意見の件数、割合ともに増加傾向にあります（図15）。あくまで自由筆記意見であるため、統計的な話ではありませんが、会社からの時短にむけた働きかけが、意図したものから変容してしまっていることが考えられます。残業時間の削減目標を設けることによってサービス残業が増加している実態や、出退勤の申告とパソコンログとの紐付けのために管理外の別のパソコンを用意して作業する、パソコンをいわずに作業する実態など。これらの意見には共通するものがあるのではないのでしょうか。

強力なトップダウンでの時短の推進が副作用を生んでいる可能性があります。長時間労働は出勤簿上で解消されるのではなく、実態として解消されなければなりません。実態としての所定外労働を減らすか、実態を明らかにして適正な割増賃金を払うか。このいずれかしか選択肢はないでしょう。所定外労働時間を削減し、かつそれを維持していくためには現場・職場を支える組合員の積極的な取り組みが不可欠です。労使協働で取り組んでいくためには組合員が感じている不満に寄り添っていくことが重要です。

組合員は会社・建設産業のスポークスパーソン

II. 組合員の意識

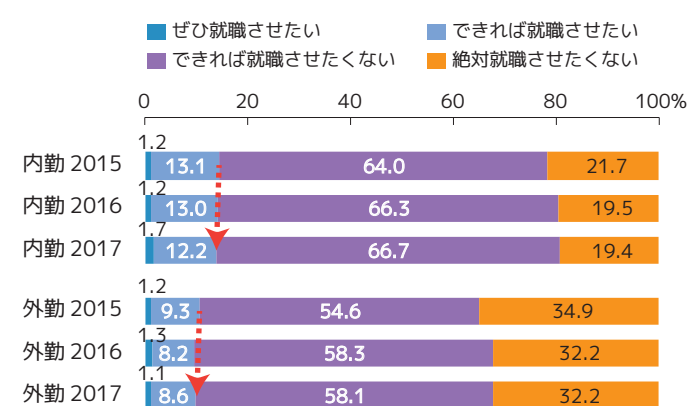


図16 自分の子どもを建設産業に就職させたいか

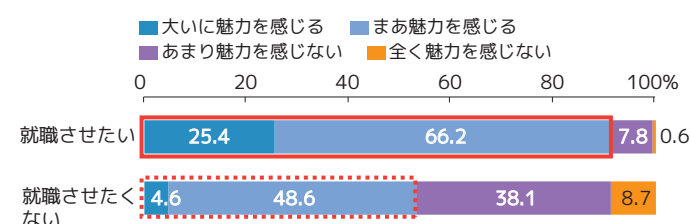


図17 建設産業の魅力の感じ方（就職希望別）

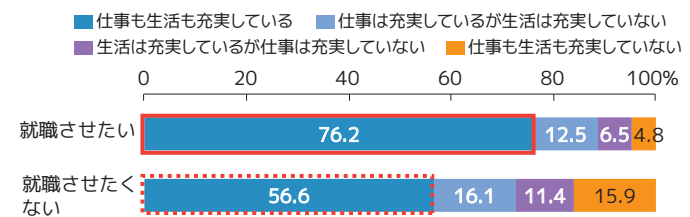


図18 仕事と生活の充実度（就職希望別）

子どもを就職させたい人の自由筆記意見（抜粋）

- ・私の職場では自分の仕事が終われば帰宅していいという雰囲気がある（20代外勤男性）
- ・休日取得の意識については入社した当時に比べ、大幅に取得しやすくなった（30代内勤男性）
- ・残業や休暇の取得に対する「良くしてこう!」という意識がすごく伝わる（20代外勤男性）
- ・産業全体で社会に対して建設業の社会貢献度をもっとアピールしなければいけないと思う（50代内勤女性）
- ・かなり昔から時短に対する働きかけは行われてきたが、ようやく現実味が出てきた（40代外勤男性）
- ・5時以降に次の業務に取り掛からないなどの職場ルールや退社後の文化的活動の推進が有効だろう（40代内勤男性）
- ・仕事に充実感を持ちながら罪悪感なく休めるようになってほしい（50代外勤女性）
- ・現在の職場は上長の率先した時短への意識改革が職場全体へしっかり行き届いている（30代外勤男性）

日建協では担い手不足に悩む建設産業において、組合員の子どもは有力な担い手の候補であると考えています。組合員は自分の子どもを建設産業に就職させたいと思っているのでしょうか（図16）。過去3年の推移を見ると、内外勤ともに所定外労働時間は大きく減少しており、内勤者については2016年から2017年にかけて魅力を感じる割合が増えているにもかかわらず、あまり変化は見られませんでした。

「就職させたい」と感じている人とそうでない人とはどのような違いがあるのでしょうか。魅力の感じ方の違い（図17）を見てみましょう。「大いに魅力を感じる」「まあ魅力を感じる」を合わせた割合は、「就職させたい」と感じる組合員では90%を超えています。「就職させたくない」と感じる組合員と40%ほどの差が出ています。また、仕事と生活の充実度（図18）の「いずれも充実している」と答える割合も「就職させたい」と感じる組合員の方が20%ほど高くなっています。

子どもを就職させたいと感じている人の自由筆記意見を見てみましょう。ここでは取り上げていませんが、厳しさを感じている声も多くありました。しかし、記載のように目の前の変化を前向きに捉えている声、こう取り組んでいくべきだと考えている声もありました。職場単位にはなりますが、前向きな雰囲気の時短に取り組んでいる組合員もいることがわかります。

子どもに建設産業を勧めたいと感じている人では、そうでない人と比べると、産業に魅力を感じる割合も仕事と生活が充実している割合も高いようです。身近な人に勧めたいと思う理由は様々でしょうが、自分の仕事に対して誇りを感じている人が多いのではないのでしょうか。

なかなか増えない「子どもを就職させたい」組合員の割合ですが、この割合の向上は担い手不足対策の一助となることが期待できます。組合員がどう考えているかを引き出しながら、魅力や仕事と生活の充実度を高めていく必要があります。

土曜閉所率は近年改善。 キーワードは工期・準備・発注者

Ⅲ．日建協の時短推進にむけた活動 ■統一土曜閉所運動

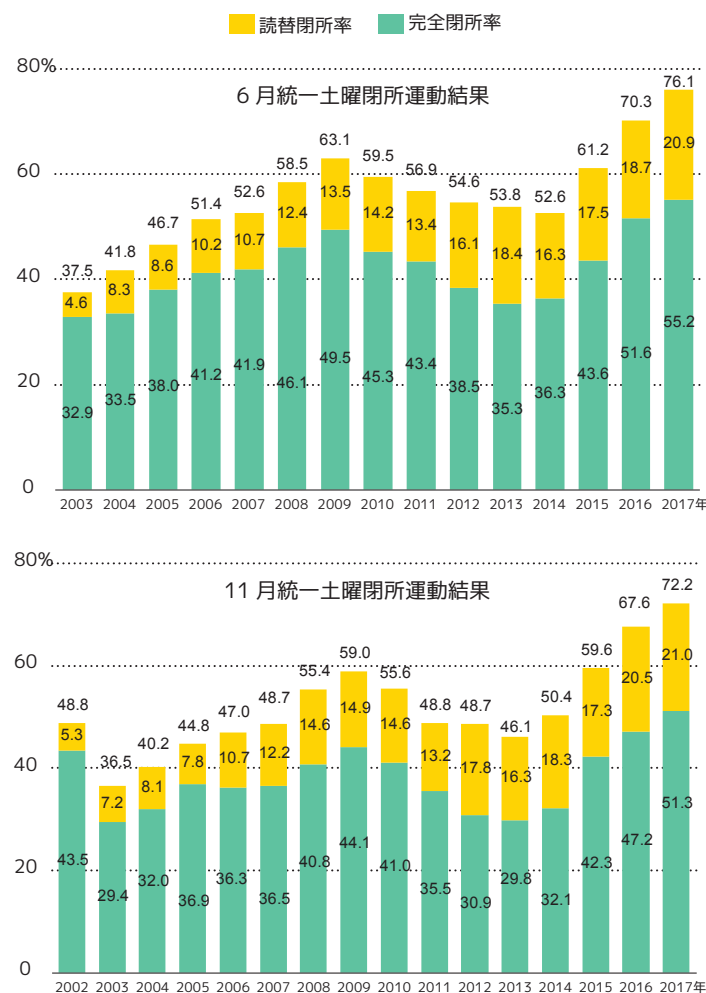


図19 統一土曜閉所率の推移

日建協は一人でも多くの組合員に「休むことの大切さ」に気づいてもらい、また、一日でも多くの「心と体の休息日」を確保するため、2002年11月から6月と11月の年2回、統一土曜閉所運動に取り組んできました。

閉所率の推移（図19）を見ると、2009年のピーク以降、閉所率は低迷していました。しかし、建設産業における担い手不足等の問題が取りざたされるようになった2014年以降持ち直し、2017年は6月、11月いずれも2年連続で過去最高の閉所率を記録しています。閉所にむけた機運の高まりが感じられます。

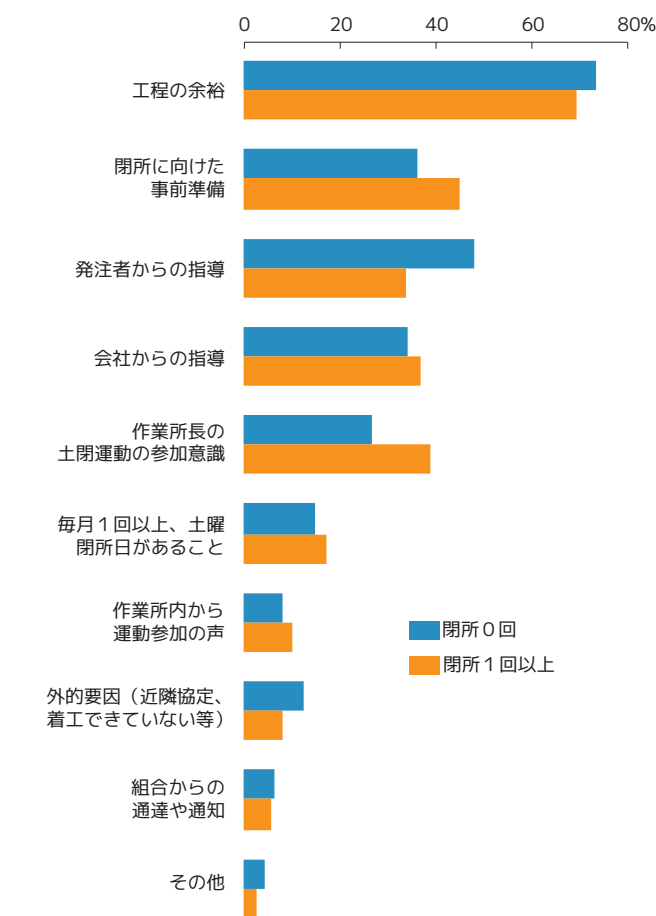


図20 統一土曜閉所するために必要なこと（閉所の有無別）（3つ選択）

土曜閉所をするうえで何が必要と考えているのでしょうか（図20）。閉所の有無を問わず「工程の余裕」が突出しています。そもそも余裕なくして閉所は成り立ちません。次いで高いのは、土曜閉所できた作業所では「事前準備」です。計画なくして閉所なしということでしょう。また、閉所できなかった作業所では「発注者からの指導」となっています。公共工事では発注者からの指導となりますが、民間工事でも閉所を問題視しない発注者の姿勢を求めていることが考えられます。

土曜閉所の回数を増やして仕事と生活の充実を！

Ⅲ．日建協の時短推進にむけた活動 ■統一土曜閉所運動

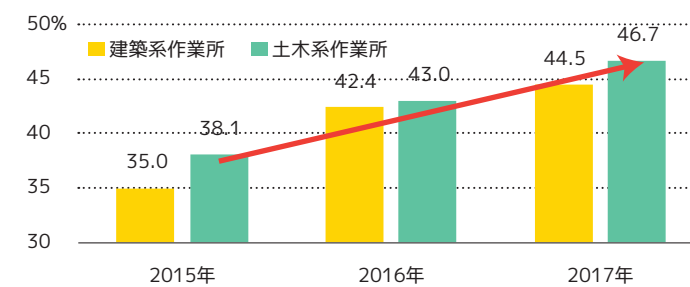


図21 統一土曜閉所作業所人員割合（土木・建築別）

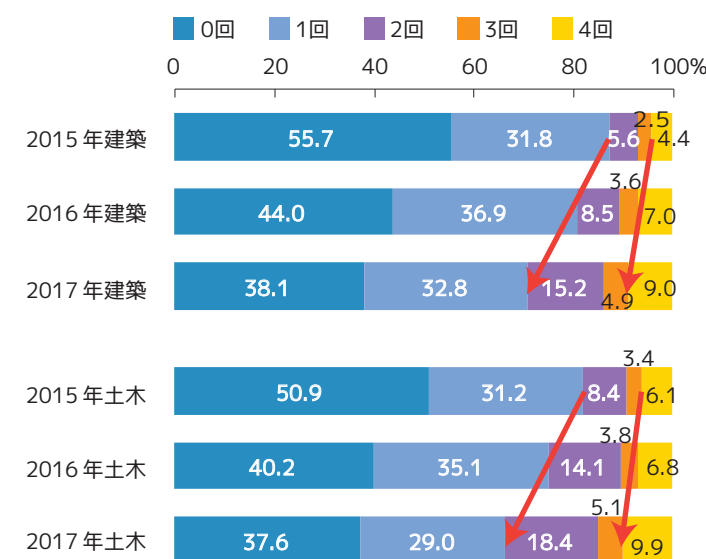


図22 土曜日の閉所状況の推移（土木・建築別）

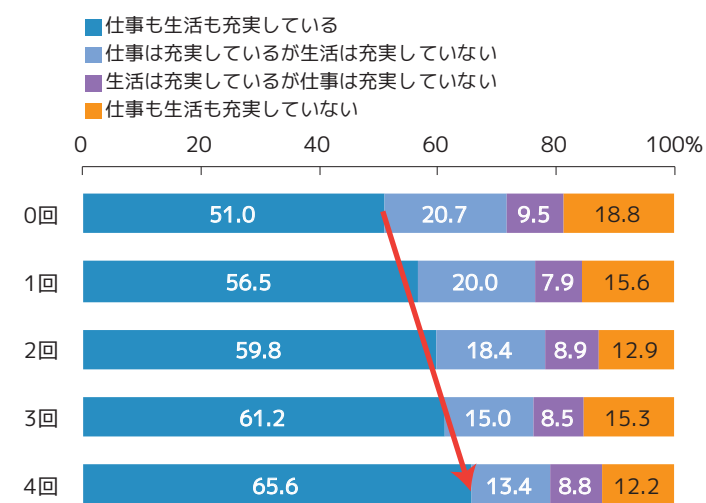


図23 仕事と生活の充実度（閉所回数別）

統一土曜閉所運動の閉所率の改善に伴って、閉所することのできた組合員の割合はどう変わったのでしょうか（図21）。建築系作業所よりも土木系作業所の方がやや割合が高いですが、いずれも改善傾向にあることがわかります。

統一土曜閉所運動に限らない土曜日の閉所状況の推移（図22）を見てみましょう。土木系・建築系いずれも月2回以上の閉所の割合が高まってきており、それぞれ4週8閉所できている割合も1割近くにまで高まってきています。工事の進捗状況によって閉所の難易度に差もあるでしょうが、4週8閉所の割合が高まってきていることは前向きな変化といえるでしょう。

閉所回数別に仕事と生活の充実度（図23）を見ると、仕事・生活いずれも充実していると回答する割合は、閉所回数が多ければ多いほど高まっていることがわかります。閉所による「心と体の休息日」が、生活のみならず仕事の充実にもつながっているようです。

業界団体である日建連は、2018年4月から会員企業とともに「日建連 統一土曜閉所運動」に取り組んでいます。2018年度は毎月第2土曜日を、2019年度からは第2・第4土曜日を統一閉所日とする運動です。これまでの日建協の閉所を求める運動が評価され、日建連の施策に反映されたことは非常に心強い前進といえるでしょう。私たちとしても趣旨に大いに賛同し、共催という形で関わっていきます。

また、日建協は日建連の動きに歩調を合わせるだけでなく、各加盟組合の状況に応じ、また、各作業所の状況に応じて少しずつ閉所状況を改善していけるような運動を検討しています。閉所回数を増やし、仕事と生活の充実度を高めていけるよう、ともに取り組んでいきましょう。

年代を問わず、節目の休暇取得促進を！

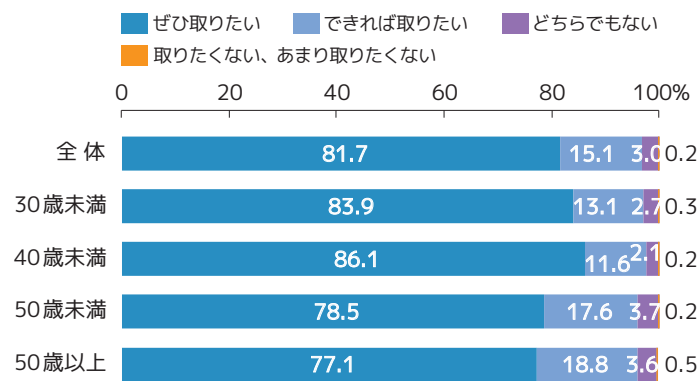
Ⅲ．日建協の時短推進にむけた活動
■作業所異動時休暇の取得推進

図24 作業所異動時休暇についての考え（年代別）

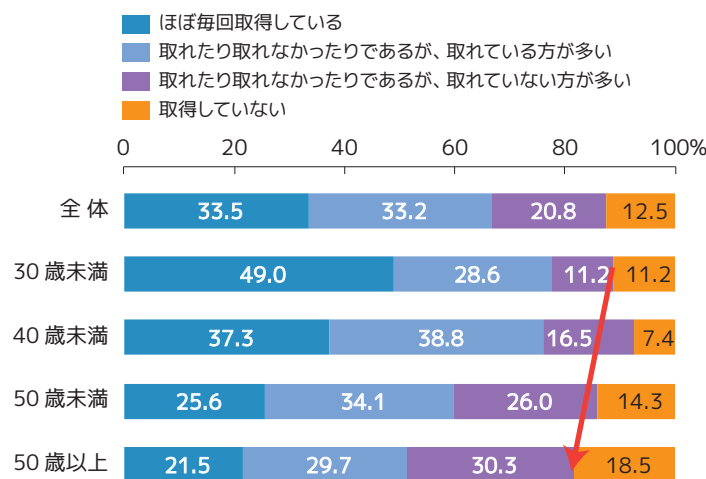


図25 作業所異動時休暇取得状況（年代別）

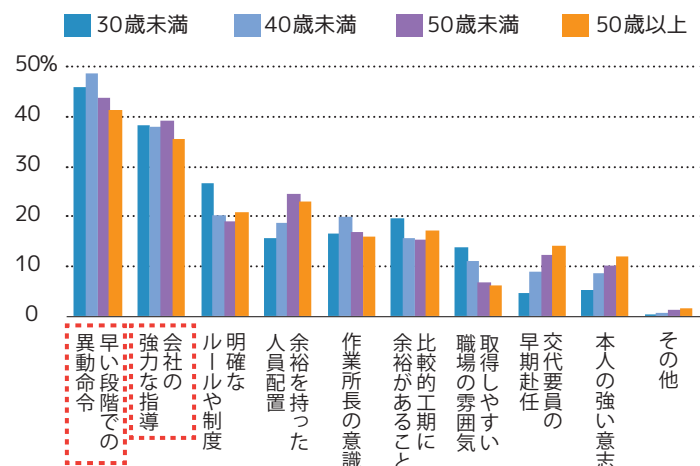


図26 作業所異動時休暇取得に必要なもの（2つ選択）

日建協では、普段まとまった休暇を取りづらい外勤職員の長期休暇取得の機会として、作業所異動時休暇の取得を推進しています。35加盟組合のうち、31組合では制度（特別休暇）や運用などで取得できるようになっています。

作業所異動時休暇について組合員はどう感じているのでしょうか（図24）。年代を問わず、取りたいと答える割合は高く、「ぜひ取りたい」「できれば取りたい」を合わせると、どの年代でもその割合は9割を超えます。

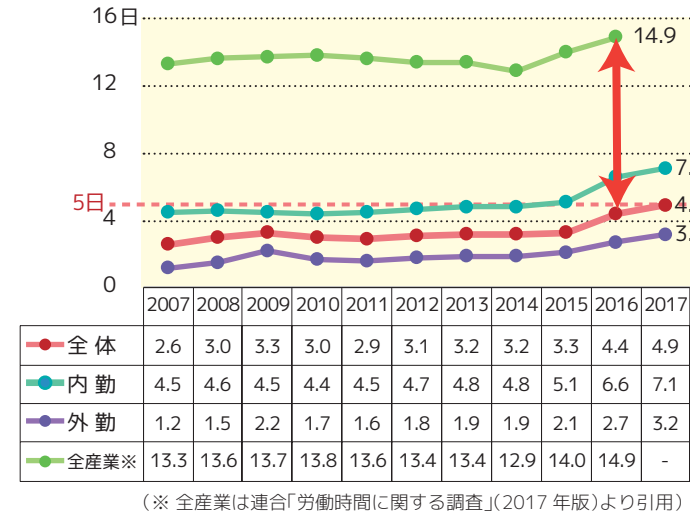
では、取得状況（図25）はどうでしょうか。「ほぼ毎回取得できている」と「取れている方が多い」を合わせた割合は5割を超えていますが、年代が上がるほど下がっています。「取得していない」割合も年代が上がるごとに高くなり、50歳以上ではおよそ2割が取得できていません。年代が上がっても取得を望む割合は高いことから、年代が上がるごとに取りたくても取れない人が多くなっていることがわかります。

作業所異動時休暇取得には何が必要だと考えているのでしょうか（図26）。年代を問わず「早い段階での異動命令」「会社の強力な指導」をあげる組合員の割合が高く、会社が強く関与すれば異動時休暇は取得可能だと考えている組合員が多いことがわかります。

近年、離職防止の観点から若年層への配慮が見られるようになってきました。作業所異動時休暇についても同様にいえるようですが、年代が上がるほど環境は厳しくなっていることが考えられます。

職責が増す等の理由で困難さが増すことも想定されますが、会社の取り組み次第で取得率は改善できるのではないのでしょうか。若年層にとっては上の年代は「いつか行く道」です。魅力的なロールモデルを見せることも離職防止には重要です。年代を問わず作業所異動時休暇の取得を促進していく必要があるのではないのでしょうか。

休みやすい雰囲気の醸成は一人ひとりの行動から

Ⅲ．日建協の時短推進にむけた活動
■年次有給休暇の取得推進

（※ 全産業は連合「労働時間に関する調査」（2017年版）より引用）

図27 年次有給休暇取得状況の推移

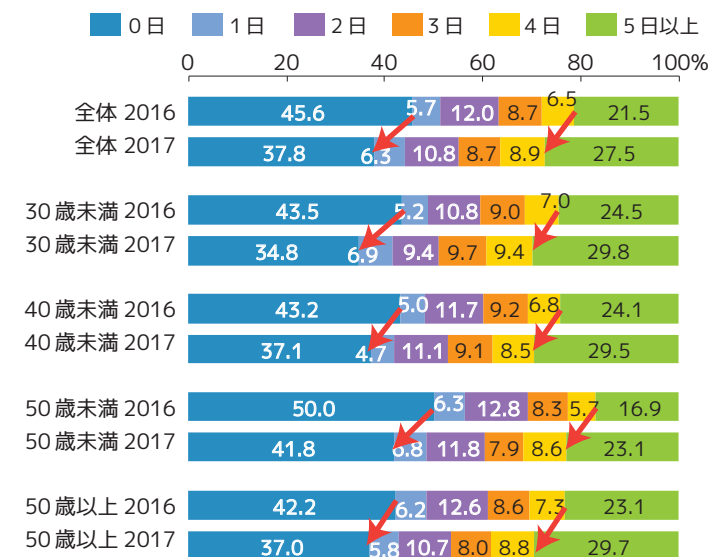


図28 年次有給休暇取得日数の分布の変化（外勤）

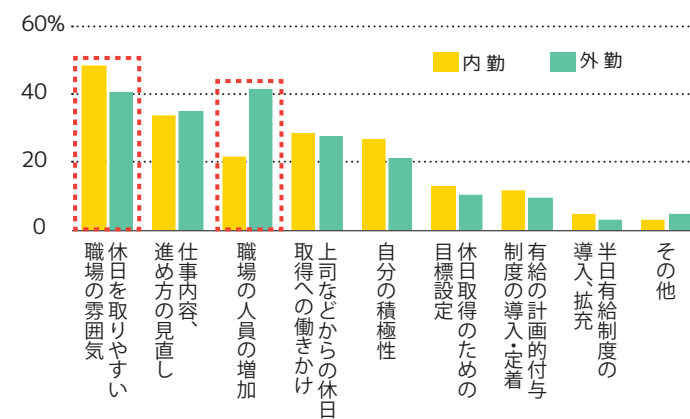


図29 平日に休暇・休日を取得するうえで必要なこと（内外勤別）（2つ選択）

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。取得状況の推移（図27）を見てみましょう。低い水準で推移していた平均取得日数は、2016年の調査から目に見える改善が見られるようになってきました。2017年調査では内外勤含めた平均値は4.9日となっており、全産業平均と比較すると依然格差がある状況ですが、改善が進みつつあることが感じられます。

内外勤ともに2016年調査から0.5日の改善が進みましたが、外勤者の取得日数はどのように変わったのでしょうか（図28）。全体平均に限らず、全ての年代において1日も取得できなかった割合が減少し、5日以上取得した割合が増加していることがわかります。全体的な改善と評価できるのではないのでしょうか。

このようななか、組合員は年休に限らず、平日に休暇・休日を取得するうえで何が必要だと考えているのでしょうか（図29）。内勤者で最も多いのは「休日を取りやすい職場の雰囲気」で、外勤者は「職場の人員の増加」が最も多く、次いで「休日を取りやすい職場の雰囲気」となりました。外勤者では人材不足感の強さが特徴的ですが、取得をためらわせない雰囲気を必要と感じるのは、内外勤に共通しているようです。

国会において年次有給休暇の取得義務化が議論されています。建設産業は「休むことがあたり前ではない」という常識を変えていかなければなりません。休むことを計画し、休むためには何をすべきかを考え、行動する。こうして職場の多くの人々が休みを実際に取得することで、休みやすい雰囲気が醸成されていくと考えます。

休みやすい雰囲気はいきなりできるものではありません。作業所、部署の職員一人ひとりが「まずは休みを取ってみる」ことから始めていかなければならないでしょう。

組合員は半数が作業所の週休2日実現に懐疑的

Ⅲ. 日建協の時短推進にむけた活動
■時短推進活動を進めていくうえで

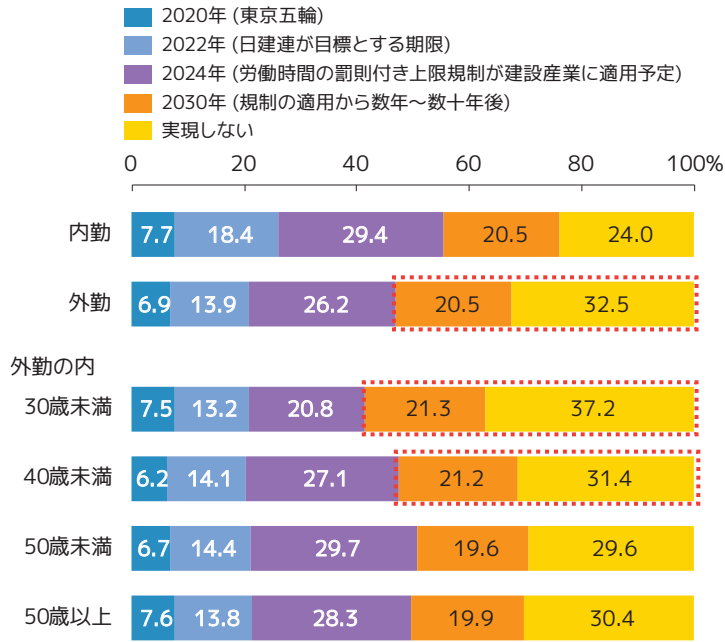


図 30 作業所の週休 2 日はいつごろ実現すると思うか

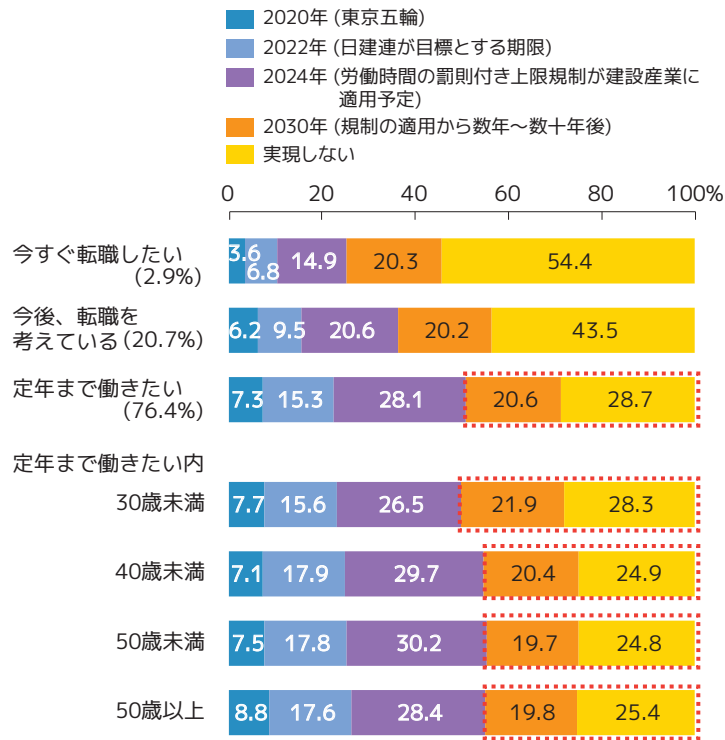


図 31 外勤者一作業所の週休 2 日はいつごろ実現すると思うか (今の会社でいつまで働きたいか・年代別)

今回の時短アンケートでは、行政・業界団体が作業所の週休2日実現にむけた取り組みを進めつつある。昨今、組合員がその実現にむけてどう感じているか(図30)を聞いています。

内外勤を比較すると外勤者で懐疑的な意見が多く、3割超が「実現しない」と感じていることがわかりました。「規制の適用から数年～数十年後」と感じている組合員と合わせると、その割合は5割に達しています。また、若い年代ほど否定的に感じる割合が高いようです。

作業所の週休2日実現は現状からは高いハードルです。時間をかけて取り組んでいかなければならないでしょう。そのようななか、作業所で働く組合員がいつまで今の会社で働きたいと思っているかの感じ方別に、作業所の週休2日はいつごろ実現すると思うかを比較してみました(図31)。転職にむけて積極的に考えている組合員ほど、作業所の週休2日にむけて否定的なようです。ただ、定年まで働きたいと考えている組合員でも、およそ3割は「実現しない」と答えており、「規制の適用から数年から数十年後」と考える割合も2割ほどになっています。

行政や業界団体の取り組みが積極的になるなか、定年までの勤務を希望しながら、作業所の週休2日には懐疑的な組合員も少なくないようです。とりわけ外勤者にとっては向かい合う現実とのギャップの大きさから、否定的に捉える傾向が強いのかもかもしれません。

作業所の週休2日の実現には組合員の積極的な取り組みを継続していくことが不可欠です。そのためには多くの組合員が「できるんだ!」と信じられることが必要ではないでしょうか。産別労働組合としても非常に重要なテーマであると考えます。労使で知恵を出し合っていかなければなりません。

組合員の懸念に寄り添った時短推進を

Ⅲ. 日建協の時短推進にむけた活動
■時短推進活動を進めていくうえで

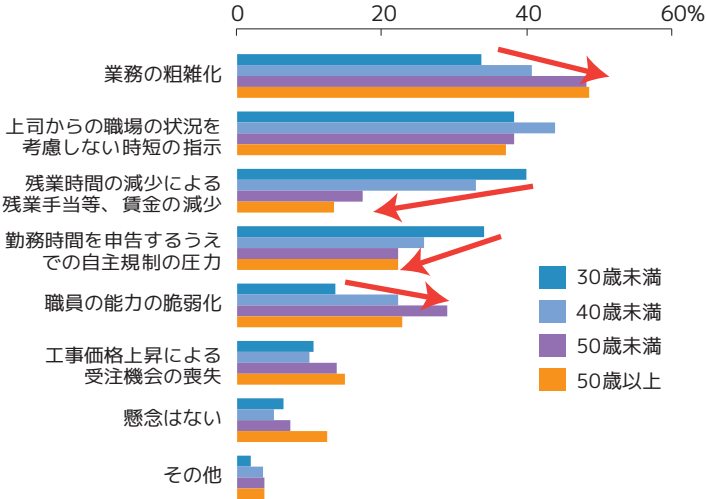


図 32 残業時間削減にむけた動きに感じる懸念 (2つ選択)

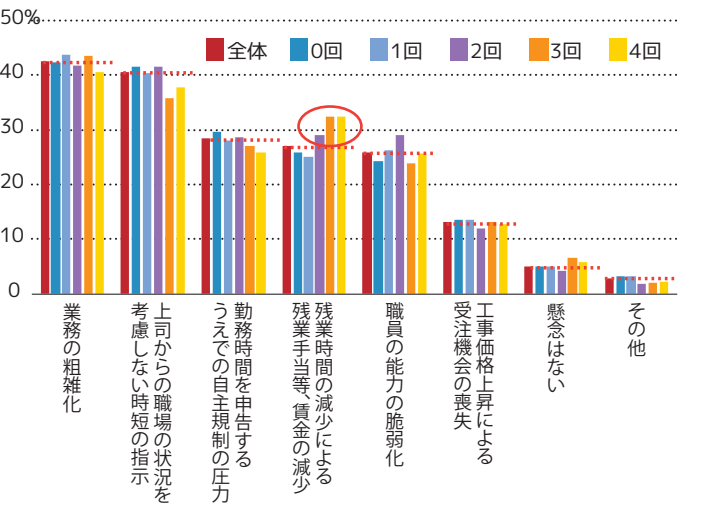


図 33 残業時間削減にむけた動きに感じる懸念 (土曜閉所回数別) (2つ選択)

残業時間削減にむけた懸念 (自由筆記意見)

- ・若手への時短促進のため特に30～40代の社員に対する負担が増えているように感じる (20代外勤男性)
- ・若手職員の能力が下がり、産業自体の技術力の弱体化が懸念される (30代外勤男性)
- ・時短について指示があるが、残業時間の報告が形骸化していないか (40代外勤男性)
- ・時短を目標にしているが、仕事量に変化がなく、持ち帰り仕事が増えている (50代内勤女性)
- ・若手は残業代がないと生活が厳しいのでは。残業を減らすのであれば給与水準の改善が不可欠 (40代外勤男性)
- ・時間外手当対象の社員に対し、業務内容・成果でしっかり評価する指標が必要だ (30代内勤男性)

今回の時短アンケートでは、今後、残業時間が減っていくことが期待されるなか、懸念に感じていることがあるか(図32)を聞いています。「業務の粗雑化」が最も多く、年代が上がるほど感じる割合は高まっています。次いで多いのは「上司からの職場の状況を考慮しない時短の指示」となっていますが、これらは全年代で共通しているようです。その次が「残業時間の減少による残業手当等、賃金の減少」となり、これは若い年代ほど高く、時間外手当支給の有無により捉え方に差があることが考えられます。

また、作業所の土曜閉所状況別に比較(図33)すると、閉所状況による差はあまりありませんでしたが、「残業時間の減少による残業手当等、賃金の減少」の選択肢は、土曜閉所回数が多くなるとやや高くなるという結果になりました。閉所して休んだことで残業時間が減り、手当を含む賃金が減少したことを受けての結果とも考えられます。

「業務の粗雑化」や「職員の能力の脆弱化」など、仕事の内容や進め方について懸念を感じていることがわかりました。また、実態を考慮しない強引な時短が進められるのではないかと不安を感じていることもわかります。既に「ジタハラ」という言葉が流布していますが、会社にとってはコンプライアンス上のリスクとなるだけでなく、組合員の嫌気、ひいては離職にもつながりかねません。労使双方で働き手が納得して取り組めるよう考えていくことが求められています。

また、残業手当は本来特別な手当ですが、その手当ありきで生活設計をしている組合員も少なからずいることがわかっています。残業時間の減少に伴って手当も減少していくのが本来の形かもしれません。しかし、残業時間を減らしていくためには、組合員の協力が不可欠です。前向きな取り組みを促すうえでは、時短へのインセンティブとなるような配慮も必要ではないでしょうか。

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	
		2017年	2016年	2017年	2016年	2017年	2016年
回答者数	(人) (%)	13,797	12,532	11,975 (87.0)	11,050 (88.3)	1,792 (13.0)	1,470 (11.7)
平均年齢	(歳)	38.4	38.6	38.5	38.8	37.4	37.0
内勤者数	(人) (%) (男女 %)	6,152 (44.6)	5,477 (43.7)	4,609 (38.5)	4,180 (37.9)	1,533 (85.5)	1,292 (88.0)
外勤者数	(人) (%) (男女 %)	7,642 (55.4)	7,044 (56.3)	7,363 (61.5)	6,862 (62.1)	259 (14.5)	176 (12.0)

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
2017年(人)	13,749	1,452	2,307	1,904	1,317	1,850	2,811	1,391	717
全 体 (%)	100.0	10.6	16.8	13.8	9.6	13.5	20.4	10.1	5.2
男 性	11,950 100.0	1,190 10.0	1,967 16.4	1,664 13.9	1,152 9.6	1,658 13.9	2,518 21.1	1,203 10.1	598 5.0
女 性	1,774 100.0	260 14.7	339 19.2	235 13.2	158 8.9	187 10.5	289 16.3	187 10.5	119 6.7
内 勤	6,124 100.0	385 6.3	1,003 16.4	958 15.6	621 10.1	774 12.6	1,253 20.5	727 11.9	403 6.6
外 勤	7,622 100.0	1,066 14.0	1,304 17.1	946 12.4	696 9.1	1,075 14.1	1,557 20.5	664 8.7	314 4.1

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
2017年全体 %	13,794 100.0	2,184 15.8	833 6.0	2,017 14.6	713 5.2	214 1.6	191 1.4	3,606 26.1	3,649 26.5	333 2.4	54 0.4
平均年齢	38.4	39.0	39.5	39.0	42.0	36.8	43.7	37.1	38.0	35.4	39.0
2017年男性 %	11,972 100.0	1,889 15.8	757 6.3	944 7.9	675 5.6	192 1.6	152 1.3	3,483 29.1	3,566 29.8	265 2.2	49 0.4
2017年女性 %	1,792 100.0	289 16.1	75 4.2	1,071 59.8	37 2.1	22 1.2	39 2.2	117 6.5	70 3.9	67 3.7	5 0.3
2016年全体 %	12,532 100.0	2,030 16.2	694 5.5	1,806 14.4	629 5.0	161 1.3	157 1.3	3,311 26.4	3,395 27.2	285 2.3	53 0.4

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
2017(人) 年 (%)	7,327 100.0	3,095 42.2	3,040 41.5	85 1.2	492 6.7	367 5.0	115 1.6	133 1.8

5 外勤工事分類別・発注者別

	合 計	公 共 工 事									民 間 工 事					
		① （旧 国 土 建 設 省 系 ）	② （旧 国 土 運 輸 省 系 ）	③ 農 林 水 産 省	① 中 央 官 庁	② ③ 以 外 の	④ J R T T	④ 独 立 以 外 の 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 道 路 ） 公 益 企 業	（民 間 鉄 道 ） 公 益 企 業	民 間 公 益 企 業 （電 力・ガ ス・通 信等）	民 間 デ イ マ ン シ ョ ン 関 係 パ ー ト ナ ー	そ の 他 民 間 企 業
2017年(人) 全体 (%)	7,309 100.0	516 7.1	114 1.6	57 0.8	284 3.9	354 4.8	254 3.5	640 8.8	262 3.6	392 5.4	458 6.3	833 11.4	261 3.6	599 8.2	2,220 30.1	65 0.9
建築工事	3,083 100.0	49 1.6	4 0.1	2 0.1	82 2.7	43 1.4	110 3.6	126 4.1	82 2.7	150 4.9	6 0.2	121 3.9	86 2.8	576 18.7	1,595 51.5	51 1.7
土木工事	3,023 100.0	451 14.9	104 3.4	53 1.8	179 5.9	161 5.3	122 4.0	493 16.3	162 5.4	211 7.0	417 13.8	255 8.4	147 4.9	6 0.2	257 8.5	5 0.2
建築(鉄道 線閉)工事	85 100.0	1 1.2	2 2.4	-	-	22 25.9	-	4 4.7	1 1.2	-	-	52 61.1	-	-	3 3.5	-
土木(鉄道 線閉)工事	489 100.0	2 0.4	4 0.8	-	1 0.2	110 22.5	6 1.2	2 0.4	3 0.6	2 0.4	2 0.4	338 69.2	1 0.2	1 0.2	17 3.5	-
建築リニュー アル工事	366 100.0	3 0.8	-	-	4 1.1	8 2.2	5 1.4	5 1.4	5 1.4	9 2.5	1 0.3	20 5.5	11 3.0	14 3.8	276 75.2	5 1.4
土木リニュー アル工事	115 100.0	5 4.3	-	2 1.7	1 0.9	2 1.7	8 7.0	7 6.1	6 5.2	7 6.1	31 26.9	22 19.1	8 7.0	1 0.9	14 12.2	1 0.9
その他	132 100.0	3 2.3	-	-	17 12.9	7 5.3	3 2.3	3 2.3	3 2.3	13 9.8	1 0.8	21 15.9	7 5.3	1 0.8	51 38.5	2 1.5
官公庁、民間 別	7,309 100.0	971 13.4				608 8.3		1,294 17.8			4,436 60.5					

6 内外勤別・職種別 11月時短アンケート結果

		11月の 労働時間 平均	11月土休 取得日数 上段日数 下段 取得率	11月日曜 取得日数 上段日数 下段 取得率	11月祝日 取得日数 上段日数 下段 取得率	11月 総休日 日数 上段日数 下段 取得率	10月土休 取得日数 上段日数 下段 取得率	健康に不安を 感じる割合	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
2017年全体		46.8	3.07 76.8	3.80 95.0	1.45 72.5	8.32 83.2	3.02 75.5	54.5	4.93	62.3	76.2	71.8	61.6	21.6
内勤	内 勤 計	25.9	3.75 93.8	3.89 97.3	1.86 93.0	9.50 95.0	3.75 93.8	47.5	7.12	57.7	77.5	79.9	65.7	19.1
	内勤建築	33.0	3.68 92.0	3.86 96.5	1.83 91.5	9.37 93.7	3.69 92.3	51.7	7.11	55.7	79.2	78.4	63.6	22.3
	内勤土木	31.0	3.68 92.0	3.87 96.8	1.77 88.5	9.32 93.2	3.68 92.0	50.8	6.14	59.3	81.3	77.6	65.4	16.2
	内勤事務	16.4	3.85 96.3	3.95 98.8	1.92 96.0	9.72 97.2	3.84 96.0	41.6	8.19	58.4	74.5	81.5	66.9	18.8
	営 業	25.3	3.73 93.3	3.86 96.5	1.85 92.5	9.44 94.4	3.75 93.8	47.6	5.20	63.3	75.1	82.4	69.1	14.2
	技術研究	26.6	3.81 95.3	3.86 96.5	1.92 96.0	9.59 95.9	3.82 95.5	37.9	6.81	50.5	83.2	79.9	68.7	21.5
	内勤その他	22.9	3.79 94.8	3.86 96.5	1.86 93.0	9.51 95.1	3.85 96.3	57.1	7.76	54.0	76.4	81.2	63.0	14.1
外勤	外 勤 計	63.7	2.52 63.0	3.73 93.3	1.11 55.5	7.36 73.6	2.44 61.0	60.2	3.17	66.3	75.1	65.2	58.3	23.7
	外勤建築	64.4	2.43 60.8	3.73 93.3	1.17 58.5	7.33 73.3	2.33 58.3	58.9	2.96	67.1	77.2	66.2	60.7	23.4
	外勤土木	64.8	2.54 63.5	3.73 93.3	1.02 51.0	7.29 72.9	2.47 61.8	62.3	3.19	66.1	73.1	63.8	55.3	23.9
	外勤事務	47.0	3.07 76.8	3.73 93.3	1.48 74.0	8.28 82.8	3.02 75.5	51.5	4.88	62.3	72.7	68.5	64.2	24.8
	外勤その他	43.7	3.30 82.5	3.85 96.3	1.55 77.5	8.70 87.0	3.43 85.8	53.7	5.59	52.8	83.0	79.2	62.3	24.0
2016年全体		52.3	2.85 71.3	3.77 94.3	1.29 64.5	7.91 79.1	- -	54.9	4.42	64.0	74.7	72.8	60.1	21.8

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	11月土曜 取得日数 上段日数 下段取得率	11月日曜 取得日数 上段日数 下段取得率	11月祝日 取得日数 上段日数 下段取得率	11月休日 取得日数 上段日数 下段取得率	10月土曜 取得日数 上段日数 下段取得率	11月土曜 閉所率 平均 (%)	11月土曜 平均閉所 回数 (回数)	10月土曜 平均閉所 回数 (回数)	11月全 休日平均 閉所回数 (回数)
2017年 外勤全体		11.1	63.7	43.8	2.52 63.0	3.73 93.3	1.11 55.5	7.36 73.6	2.44 61.0	29.8	1.18	1.03	4.99
工事分類別													
建築工事		10.1	66.5	45.7	2.38 59.5	3.74 93.5	1.14 57.0	7.26 72.6	2.28 57.0	27.3	1.08	0.89	5.12
土木工事		12.4	67.5	46.1	2.48 62.0	3.73 93.3	0.96 48.0	7.17 71.7	2.40 60.0	31.5	1.26	1.10	5.07
鉄道線閉工事		13.4	51.5	37.0	2.89 72.3	3.71 92.8	1.31 65.5	7.91 79.1	2.82 70.5	24.3	0.95	0.88	3.67
リニューアル工事		5.1	54.8	37.0	2.64 66.0	3.64 91.0	1.23 61.5	7.51 75.1	2.48 62.0	37.3	1.49	1.43	5.17
そ の 他		15.9	50.9	35.4	2.96 74.0	3.70 92.5	1.40 70.0	8.06 80.6	3.00 75.0	39.6	1.59	1.60	5.28
発注者別													
公 共 工 事	国土交通省	11.8	73.2	51.4	2.46 61.5	3.74 93.5	0.86 43.0	7.06 70.6	2.35 58.8	31.8	1.27	1.21	5.02
	国土交通省以 外の中央官庁	15.9	70.1	45.7	2.19 54.8	3.56 89.0	0.99 49.5	6.74 67.4	2.14 53.5	30.6	1.23	1.05	4.75
	JRTT	13.0	58.7	40.0	2.72 68.0	3.72 93.0	1.10 55.0	7.54 75.4	2.74 68.5	26.5	1.06	0.96	4.23
	JRTT以外の 独立行政法人	18.8	70.1	47.2	2.16 54.0	3.63 90.8	0.90 45.0	6.69 66.9	2.11 52.8	22.9	0.89	0.87	4.36
	都道府県	9.2	67.2	46.2	2.51 62.8	3.75 93.8	1.01 50.5	7.27 72.7	2.40 60.0	33.5	1.33	1.09	5.35
	政令指定都市	9.6	66.7	46.6	2.66 66.5	3.78 94.5	1.09 54.5	7.53 75.3	2.46 61.5	36.0	1.43	1.18	5.43
	その他地方公 共団体	10.4	67.4	46.9	2.33 58.3	3.75 93.8	1.04 52.0	7.12 71.2	2.29 57.3	30.2	1.20	1.12	5.25
民 間 工 事	民間公益企業 (道路)	18.3	72.3	51.7	2.56 64.0	3.82 95.5	0.98 49.0	7.36 73.6	2.49 62.3	27.3	1.09	0.94	4.77
	民間公益企業 (鉄道)	10.9	56.7	39.2	2.69 67.3	3.76 94.0	0.20 10.0	6.65 66.5	2.58 64.5	27.6	1.09	0.98	4.45
	その他民間 公益企業	12.5	57.3	41.4	2.79 69.8	3.79 94.8	1.10 55.0	7.68 76.8	2.74 68.5	39.6	1.58	1.45	5.75
	民間マンション 関係	9.4	68.0	47.0	2.20 55.0	3.80 95.0	1.24 62.0	7.24 72.4	2.04 51.0	22.1	0.87	0.60	5.37
	その他民間 企業・個人	8.9	61.8	41.5	2.51 62.8	3.69 92.3	1.16 58.0	7.36 73.6	2.42 60.5	30.6	1.21	1.06	5.07
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