

2008 時短アンケートの概要

調査時報 No.243 ダイジェスト

2009 年 4 月



日本建設産業職員労働組合協議会

www.nikkenkyo.com

はじめに

2008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、36年間にわたり時代の変化にあわせてその設問内容を変えながら、継続して建設産業に働く私たちの労働環境の実態を明らかにしてきました。

今回の調査では、常態化している長時間労働を職種別にグループ分けして分析しました。また、仕事や生活の充実度や労働時間との関係から、産業の魅力について分析しました。

その結果、所定外労働時間は依然として高い水準にあり、職種別では内外勤共、建築の平均所定外労働時間を土木が初めて上回りました。また、働き方の現状においては、内外勤での所定外労働時間に依然として大きな差があります。その主な要因としては、外勤者の休日出勤の割合が内勤者に比べ極端に多いことが考えられます。このように、職種別、内外勤別での所定外労働時間の主な特徴を明らかにしました。

仕事と生活の充実と労働時間との関係では、労働時間の長さに反比例して生活の充実度は減少していくのに対し、仕事の充実度は所定外労働時間が約100時間までは、充実している割合が高くなっていますが、個々人の仕事と生活の充実度と産業の魅力に関連があることもわかりました。ワーク・ライフ・バランスについて、建設産業内での認知度は社会全体と比べると高くなっていますが、労働時間を管理・指導する立場となる40代後半以降の認知度が低く、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指すうえで、今後の課題といえます。

日建協では、建設産業で働く私たちの「ワーク・ライフ・バランスの実現」と「心と体の健康」を目的とした時短推進活動を、産業全体で積極的に取り組んでいくことが必要と考えます。そのために、企業は「ものづくり」の楽しさが実感できる魅力ある産業を目指して「働かせ方」を改善し、わたしたちは充実した人生のための「働き方」を考え行動することが大切です。

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

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

2009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 佐藤 道男
政策企画局次長 林 厚至
政策企画局次長 中村 雄二

※お問合せ先
政策企画局 原木 祐幸
TEL : 03-5285-3870
www.nikkenkyo.com

日建協では毎年11月、組合員の25%（約1万人）を対象に、労働時間に関する調査を行っています。建設産業に働くホワイトカラー層に対し、これだけ幅広く定期的、かつ継続的に調査しているものは他に例がなく、私たち建設産業に働く職員の労働時間の実態と、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。

● 回答者数 9,431人（平均年齢 38.46歳）

（うち外勤）4,974人（男性組合員 4,917人 女性組合員 51人）

（うち内勤）4,449人（男性組合員 3,587人 女性組合員 858人）

目次

I 労働時間の現状

1. 所定外労働時間の現状	01
2. 健康に対する不安	04

II 建設産業の魅力

1. 現状について	05
2. 魅力を向上させるためには？	06
3. 仕事と生活の充実度	07
4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）！？	09
5. ワーク・ライフ・バランスを実現させるためには？	10

III 時短推進活動

1. 作業所異動時休暇	11
2. 統一土曜閉所運動	13

添付資料

アンケート基礎データ	14
------------	----

I 労働時間の現状

1 所定外労働時間の現状

外勤技術者の半数が 80 時間以上

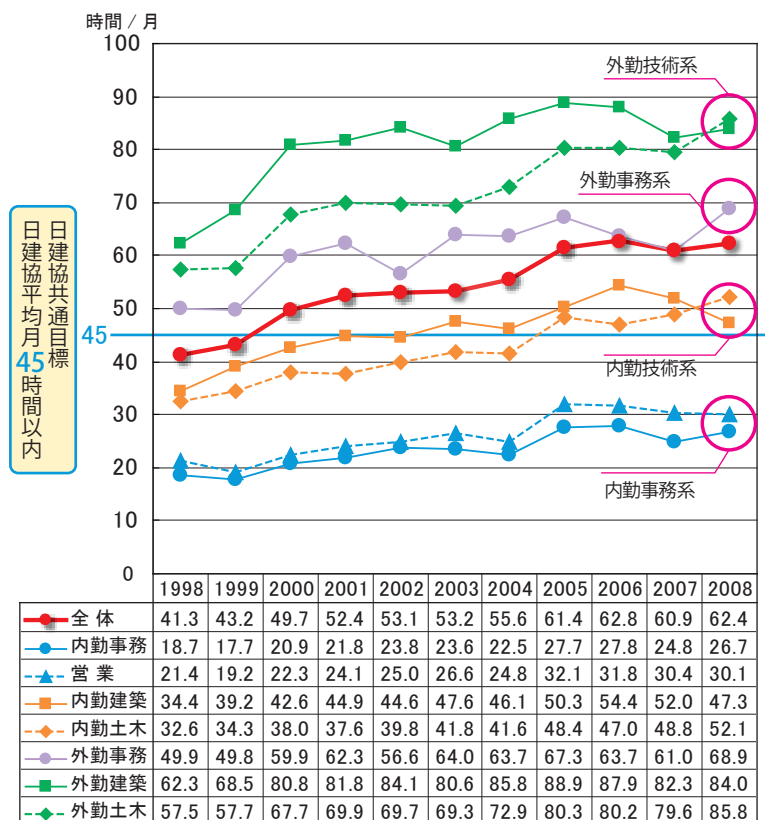


図1 所定外労働時間の推移

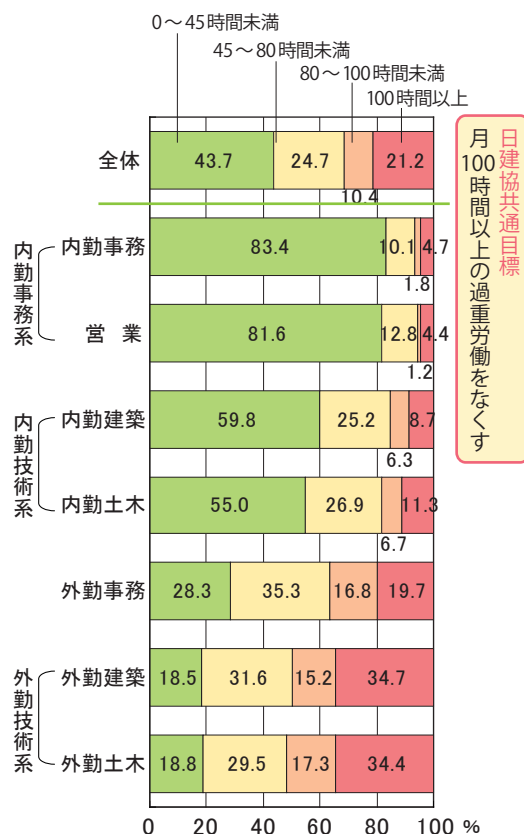


図2 所定外労働時間の分布

毎年 11 月 1 ヶ月間の所定外労働時間について、過去 10 年間の推移を、7 つの職種別にみます(図 1)。

外勤技術系は 2005 年以降、80 時間を超え高い値で推移しています。今回の調査でわずかなではありますが、初めて外勤土木が外勤建築の平均所定外労働時間を上回りました。

外勤事務系では、昨年と比べ 7.9 時間と大幅に所定外労働時間が増加しています。

内勤技術系では、内勤建築が 2006 年から減少の傾向にあります。逆に内勤土木は引き続き増加傾向にあり、外勤技術系同様、初めて内勤建築の平均所定外労働時間を上回っています。

内勤事務系については、2005 年より所定外

労働時間は 30 時間前後で推移し、変化が見られません。

次に、所定外労働時間の分布をみます(図 2)。ここでは、7 つの職種は 4 つのグループに分けられ、それぞれで特色が出ました。そのなかで、特に所定外労働時間の長い外勤技術系は、約 50% が 80 時間以上の所定外労働を行っています。厚生労働省では、2～6 ヶ月間に平均で月 80 時間を超える長時間労働を行うと、脳・心臓疾患の危険性が高まるとしています。

このように、組合員の健康面からも、外勤技術者の 2 人に 1 人が健康障害のリスクを負って働くような現状は、早急に改善しなければなりません。

所定外労働の理由は「仕事量・書類」の多さ

※ ①②③は職種別の順位 は全体との差が15ポイント以上多い は全体との差が12ポイント以上多い

		一人当たりの仕事量		書類作成		業務内容			就労環境		外的要因	個人の意識	職場の意識	賃金	その他	
		仕事量が多く、時間内に処理できない	配置の人員が少ない	社内書類等の事務処理業務が多い	日常の発注者向け書類等の業務が多い	本来発注者側で行うべき資料作成等の業務が多い	緊急な仕事が多い	総合評価方式による業務(技術支援等)が増えた	契約範囲以外のサービス業務が多い	仕事の性格上、早出・残業する必要がある	工程が厳しい	外注業者・協力業者に管理能力がない	職務を十分果たしたい(責任感)	職場の雰囲気ではなく、やらなければならない	残業手当をあてにした生活設計になっている	その他
全 体		① 45.5	24.4	② 35.5	26.2	8.4	25.7	4.7	2.2	③ 31.4	21.7	3.1	29.1	5.0	3.0	6.9
内勤事務系	内勤事務	③ 39.8	21.1	① 63.1	7.1	1.2	② 40.0	0.9	1.2	16.8	4.1	0.1	36.9	6.5	3.1	8.6
	営 業	28.3	15.9	① 53.7	26.2	1.2	③ 36.2	8.2	3.0	30.7	1.8	-	② 39.2	5.5	2.9	9.3
内勤技術系	内勤建築	① 53.8	25.3	23.8	19.1	4.9	② 40.2	4.5	2.3	19.8	21.2	2.9	③ 38.6	4.4	4.9	5.3
	内勤土木	① 57.1	27.0	17.4	13.9	5.0	② 39.2	③ 34.8	2.0	14.0	14.2	1.1	32.5	4.3	3.1	4.6
外勤事務系	外勤事務	② 45.0	18.9	① 53.8	21.3	7.1	③ 34.9	0.6	2.4	27.2	6.5	1.8	27.2	8.3	2.4	9.5
	外勤建築	① 48.0	23.3	③ 36.5	25.7	8.0	15.6	0.5	2.4	② 44.1	32.3	4.4	24.4	4.9	2.3	7.3
外勤技術系	外勤土木	② 40.7	23.7	31.8	① 49.2	14.9	11.7	2.3	2.4	③ 38.6	30.9	6.1	16.1	3.0	1.5	5.9

表1 所定外労働時間の主な原因(3つ選択)

	内勤事務系		内勤技術系		外勤事務系	外勤技術系	
	内勤事務	営業	内勤建築	内勤土木	外勤事務	外勤建築	外勤土木
1位	社内書類	社内書類	仕事量	仕事量	社内書類	仕事量	発注者むけ書類
2位	緊急な仕事	責任感	緊急な仕事	緊急な仕事	仕事量	仕事の性格上	仕事量
3位	仕事量	緊急な仕事	責任感	総合評価	緊急な仕事	社内書類	仕事の性格上
4位	責任感	仕事の性格上	配置の人員	責任感	責任感	工 程	社内書類
5位	配置の人員	仕事量	社内書類	配置の人員	仕事の性格上	発注者むけ書類	工 程

表2 所定外労働時間の主な原因ランキング

次に、所定外労働の主な原因を職種別、グループ別でみてみます(表1、2)。

外勤技術系では、「仕事の性格上、早出・残業する必要がある」との回答が多く、日中は施工管理を行い、所定外に事務処理をしなければならないという、建設業特有の問題だと考えられます。また、外勤土木では、「日常の発注者むけ書類等の業務が多い」が一番多く、これらについては、作業所や自らの工夫にも限度があり、産業全体で取り組むべき課題です。

内勤技術系の特徴は、建築・土木ともに「緊急な仕事が多い」と約4割が回答しています。これは、緊急の現場支援業務等が原因であると考えられます。また、内勤土木では、「総合評価による業務が増えた」が上位にランキングされており、限られた期間での書類作成業務が、内勤土木の所定外労働時間を増加させ、内勤建築の所定外

労働時間を上回る原因のひとつとなっていることが推察できます。入札制度が変化をしていくなか、内勤土木の負荷を増大させないような対策が必要です。

内勤事務系では「社内書類の事務処理が多い」との回答が多く、会計制度の変更に伴い近年導入された「四半期ごとの決算業務」などが事務処理を増大させている主な原因と考えられます。

全体では「仕事量が多く、時間内に処理できない」が一番となっています。これは、一人当たりの仕事量が増加し、負荷が高まっているためと推察できます。

所定外労働時間を削減していくには、諸制度の変更に柔軟に対応し、業務を増大させない形で処理方法を検討していく必要があります。また、業務の見直し、書類の簡素化などの業務改善を、労使協働で進める必要があります。

I 労働時間の現状

所定外労働時間の約4割が休日出勤

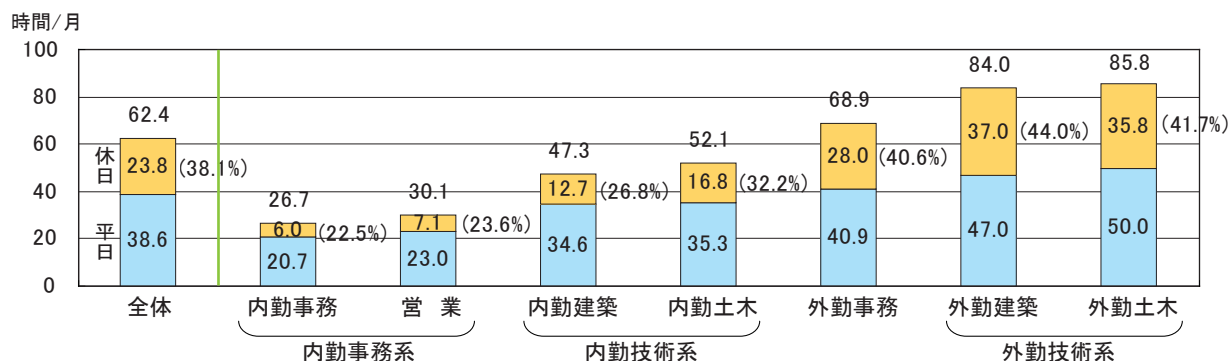


図3 平日の所定外労働時間と休日の労働時間

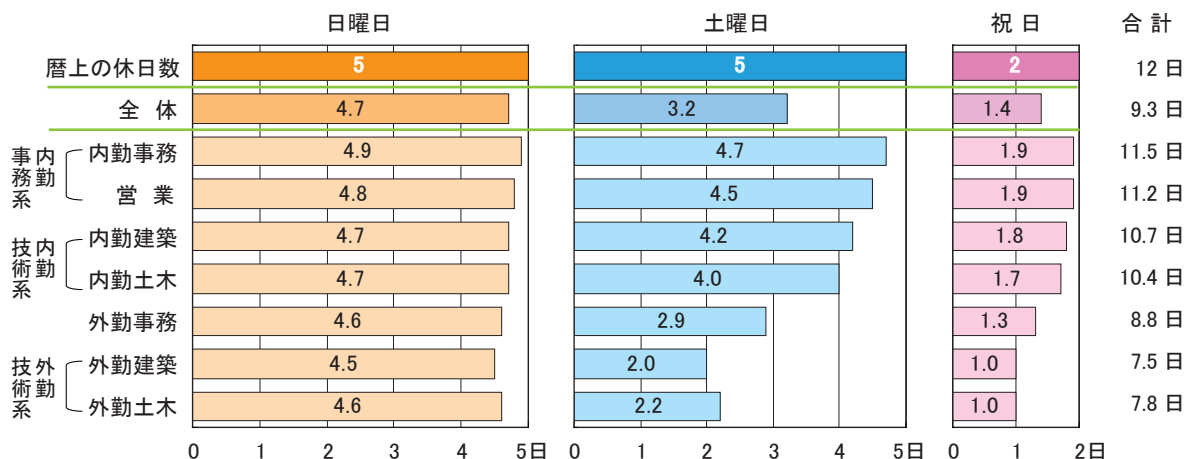


図4 休日の取得状況

ここでは、平日と休日の所定外労働時間の関係についてみてみます(図3)。

これによると、日建協全体の平均 62.4 時間のうち、休日の出勤時間は 23.8 時間であり、全所定外労働時間の 38.1%を占めています。さらに、外勤者の所定外労働時間に占める休日労働時間の割合をみると、外勤建築 44.0%、外勤土木 41.7%、外勤事務 40.6%といずれも全体平均の休日の所定外労働時間の割合を超え、内勤事務の 22.5%と比べ、外勤者の休日労働時間の割合は約2倍と大きな差があります。休日の取得状況(図4)をみても、日曜日は全職種でほぼ休めているのに対し、外勤者は土曜、祝日の休日取得日数が内勤者の半分となって

いることが、所定外労働時間を長くしている原因です。外勤者の所定外労働時間を削減するためには、休日取得を推進することが必要です。しかし、建設産業の現状は短工期や不稼働日を考慮しない工期設定などが存在し、企業内の努力だけでは解決していくことが難しい状況にあります。

このように、建設産業の現状は、私たち組合員の長時間労働で成り立っており、このままでは建設産業の魅力向上や健全な発展は望めません。所定外労働時間の削減は、「行政、発注者、業界団体、企業経営者、私たち」が、ともに取り組み考えていかなければならない課題です。

I 労働時間の現状

2 健康に対する不安

健康不安の理由は「長時間労働・ストレス・成人病」

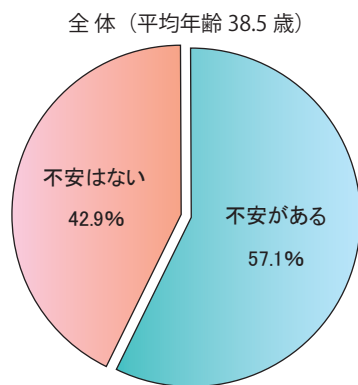


図5 健康について不安を感じる割合

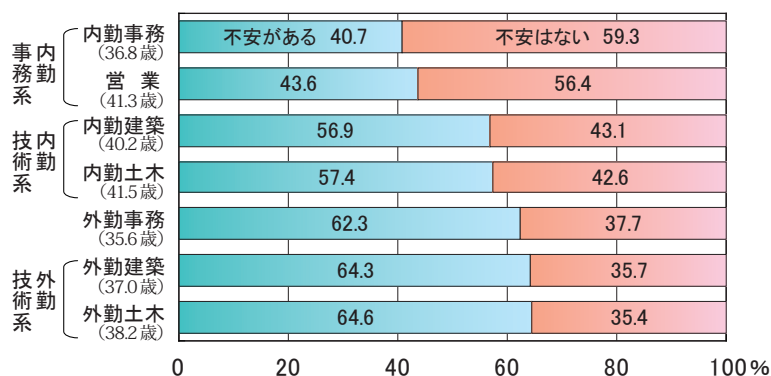


図6 健康について不安を感じる割合

	内勤事務系	内勤技術系	外勤事務系	外勤技術系	全体
1位	成人病への不安 (44.3%)	成人病への不安 (47.7%)	長時間労働のため (57.4%)	長時間労働のため (73.6%)	長時間労働のため (57.1%)
2位	職場の人間関係によるストレス (36.7%)	責任の増大・成果主義導入によるストレス (47.2%)	成人病への不安 (40.7%)	責任の増大・成果主義導入によるストレス (52.4%)	責任の増大・成果主義導入によるストレス (47.3%)
3位	責任の増大・成果主義導入によるストレス (33.0%)	長時間労働のため (45.8%)	職場の人間関係によるストレス (32.4%)	成人病への不安 (32.2%)	成人病への不安 (38.0%)
4位	長時間労働のため (18.9%)	職場の人間関係によるストレス (24.7%)	責任の増大・成果主義導入によるストレス (31.5%)	勤務形態が変則的だから (30.4%)	職場の人間関係によるストレス (26.6%)
5位	受動喫煙の問題 (16.7%)	勤務形態が変則的だから (12.2%)	職場・作業環境が悪い (16.7%)	職場の人間関係によるストレス (23.9%)	勤務形態が変則的だから (21.8%)

表3 健康不安の原因ランキング (3つ以内選択)

健康について不安を感じる割合をみると（図5）、全体の57.1%が不安であると答えています。また、職種別では（図6）、外勤者は不安を感じる割合が高くなっています。

表3では、外勤者の多くが「長時間労働のため」と回答し、特に外勤技術系は、73.6%が不安の原因であると回答しています。厚生労働省の医学的知見では、所定外労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるといわれており、外勤者の長時間労働には注意すべきです。また、多くの方が「責任の増大、成果主義の導入によるストレス」と回答していることから、

受注環境が悪化しているにもかかわらず、利益の確保や増大を求められていることが考えられます。

内勤事務系、内勤技術系は外勤者に比べ、「成人病への不安」をあげる人が多くみられます。また、「職場での人間関係によるストレス」をあげる組合員が多いのも特徴です。

このように、多くの組合員は、「長時間労働・ストレス・成人病」への不安を抱えています。健康に対する不安を解消するためには、所定外労働時間を削減し、趣味や健康づくりの時間を確保する事が、有効な策といえます。

Ⅱ 建設産業の魅力

1 現状について

組合員は魅力を感じているのか？

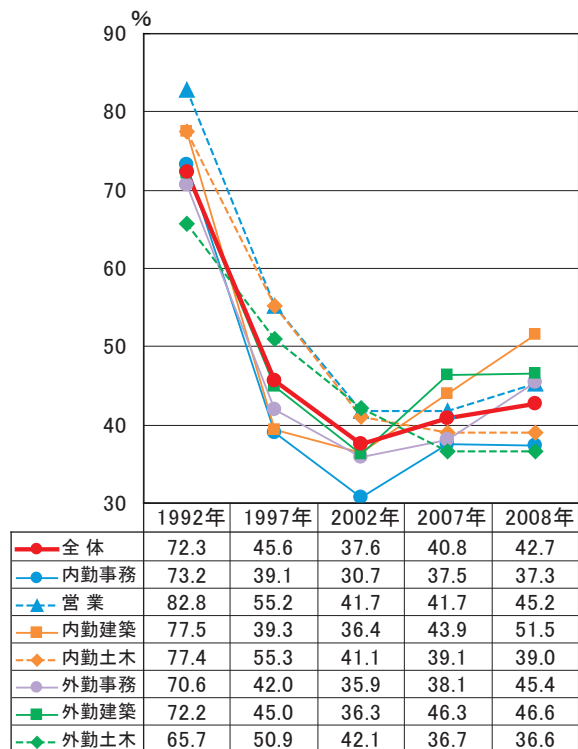


図7 建設産業に魅力を感じている人の割合 (※参照)

※魅力を感じている割合：

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

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

1992年には約7割に達していた「魅力を感じている割合」(図7)が、1997年以降では4割前後で推移しています。ともに長時間労働となっている外勤技術系のなかで、土木職は建築職を10%下回っています。土木が建築を大きく下回っている理由を推察すると、「魅力を感じない理由」(図8)のなかで、「産業の将来像

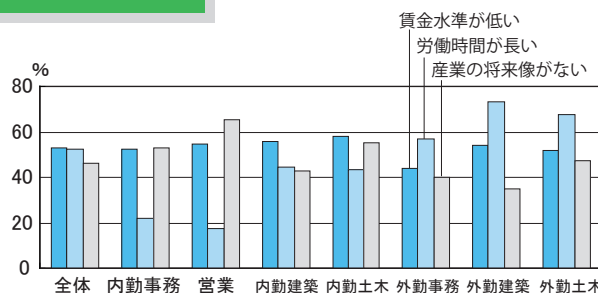


図8 魅力を感じない理由 (以下より3つ選択、上位3項目)

- ①賃金水準が低い 52.8%
- ②労働時間(所定内・外)が長い 52.2%
- ③産業の将来像がない 46.2%
- ④建設産業の社会に対する貢献度に対して、社会的な評価が低い 31.4%
- ⑤建設業の請負体質(対発注者) 26.6%
- ⑥前近代的な体質が残っている 23.2%
- ⑦人事諸制度(人事考課、職制・職格制度等)が不十分 12.2%
- ⑧転勤・異動が多い 11.7%
- ⑨受注時の不透明さ等、建設業における商慣習が不明瞭 10.6%
- ⑩福利厚生面での待遇が悪い 7.4%
- ⑪業務上災害が多い等、危険が多い 5.6%
- ⑫「横並び」「横視み」意識が強すぎ、企業の独自性が出にくい 4.5%
- ⑬男女不平等 3.5%
- ⑭その他 3.3%

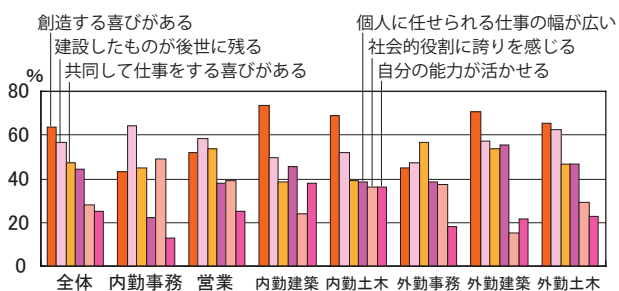


図9 魅力を感じる理由 (以下より3つ選択、上位6項目)

- ①創造する喜びがある 63.9%
- ②建設したものが後世に残る 56.6%
- ③多くの人と共同して仕事をする喜びがある 47.1%
- ④個人に任せられる仕事の幅が広い 44.1%
- ⑤産業の社会的役割に誇りを感じる 28.3%
- ⑥自分の能力が活かせる 25.4%
- ⑦活力のある産業だ 3.7%
- ⑧仕事に安定性がある 3.6%
- ⑨全般的に労働条件が良い 2.1%
- ⑩産業に将来性がある 1.7%
- ⑪その他 4.5%

がない」との回答が多いことから、公共投資の削減などが影響しているものと考えられます。また、内勤技術職においても同様の結果です。

「魅力を感じる理由」(図9)の上位二項目は、過去においても常にあげられており、普遍的な魅力といえます。

これらの結果より、建設産業の魅力を向上させていくためには、長時間労働、賃金水準などの労働条件改善にむけた取り組みを継続しつつ、産業の将来像をテーマとした取り組みを行っていく必要があります。

Ⅱ 建設産業の魅力

2 魅力を向上させるためには？

仕事と生活の充実度アップで 魅力アップ！

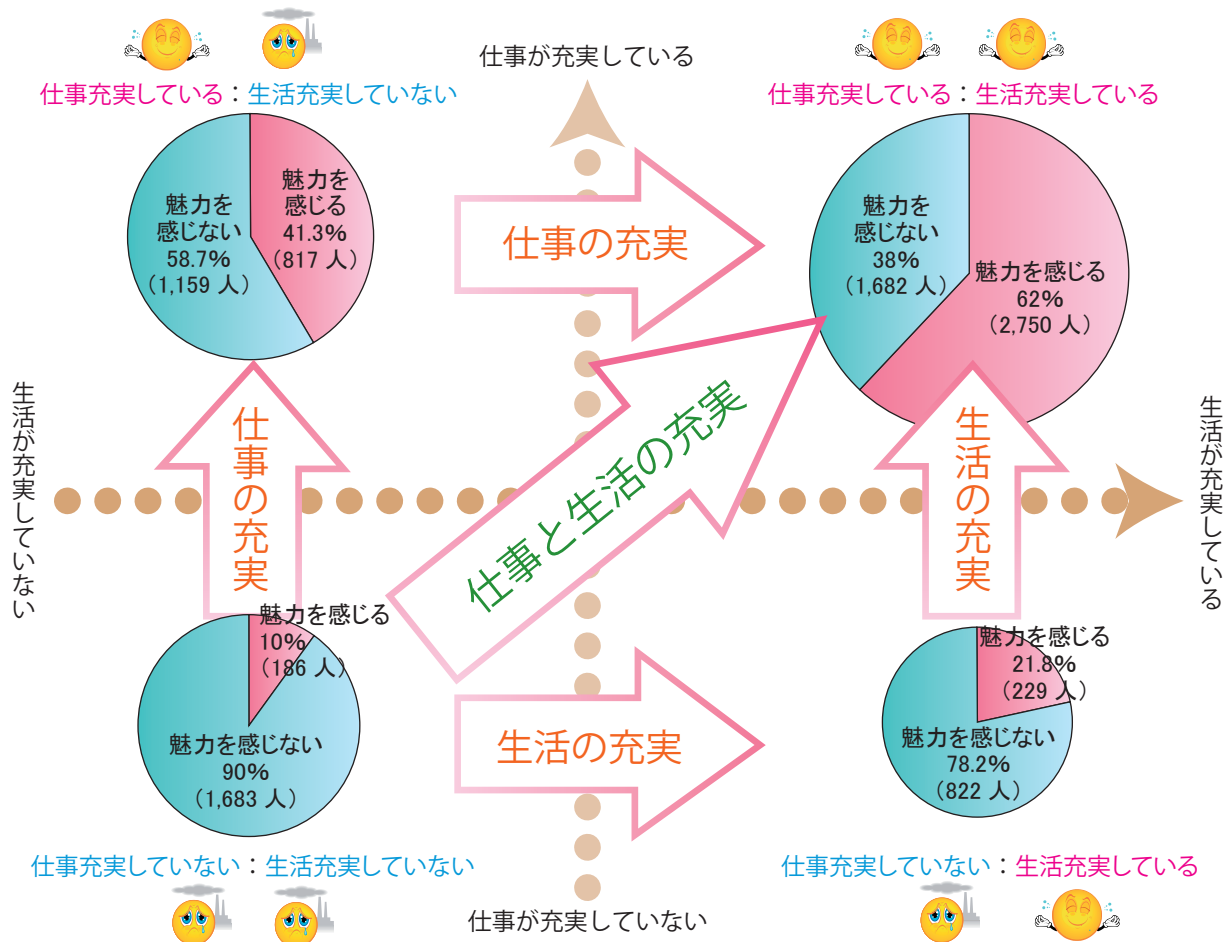


図10 仕事と生活の充実度別 魅力の感じ方

建設産業に、「魅力を感じている」組合員と「感じていない」組合員の違いを探るために、「仕事と生活の充実度」を用いて分析しました。

「仕事と生活両方充実している」組合員は、「魅力を感じる割合」が一番高く、6割を超えています。「魅力を感じている」人数の全体3,995人のうち、約7割の2,750人が「両方充実」している組合員です。

「仕事」か「生活」のどちらかが充実している場合で、「魅力を感じている」組合員は、それぞれ約4割と約2割です。そして、「両方充実し

ていない」場合は、9割が「魅力を感じない」となっています。

このように、建設産業への魅力の感じ方は、「仕事と生活の充実度」と関連性が高いことがわかりました。

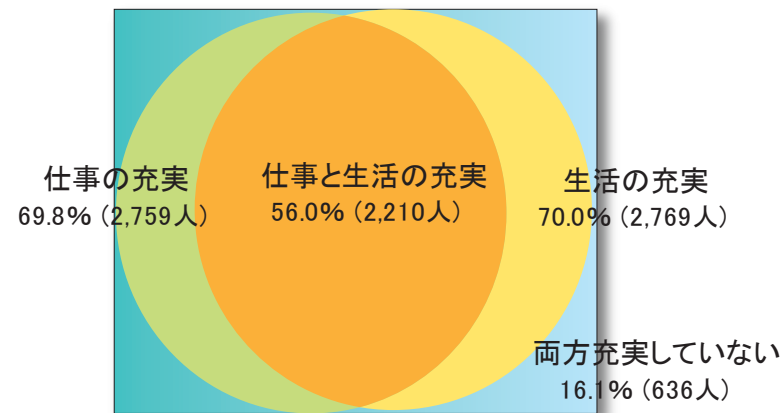
これらの結果より、建設産業の中で、働く私たち自身が建設産業に魅力を感じるためには、仕事も生活も充実させて、働いていける環境を整備していくことが大切です。産業内の私たちが魅力を感じてはじめて、産業外からも魅力ある産業と認められるのではないのでしょうか。

Ⅱ 建設産業の魅力

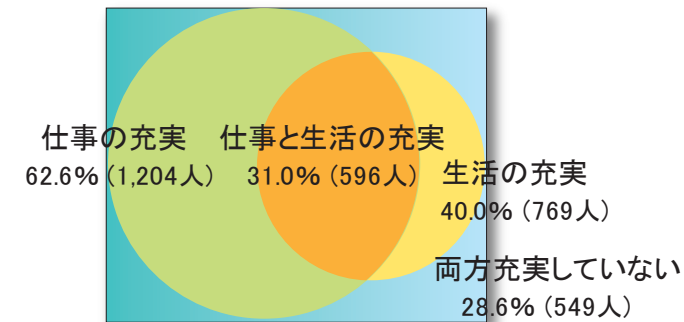
3 仕事と生活の充実度

所定外労働時間の削減で 充実度向上！

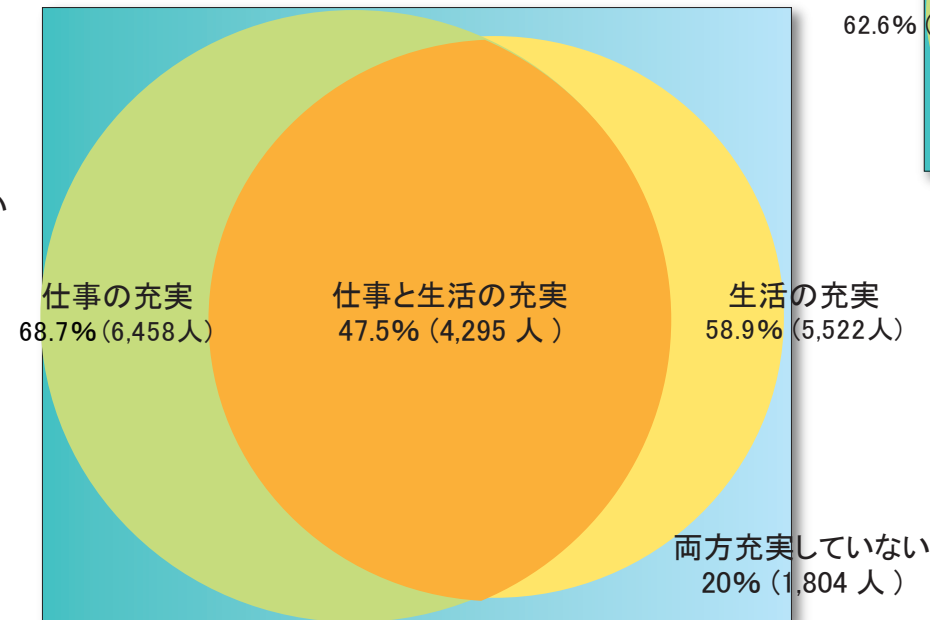
① 所定外労働0～45時間未満
(3,944人)



② 所定外労働100時間以上
(1,921人)



③ 全体
(9,039人)



私たち一人ひとりが、仕事と生活の充実度を向上させるために何が必要なのかを探るために、「所定外労働時間」を用いて分析しました。

まず、③図は組合員の仕事の充実と生活の充実を表しています。四角形は、組合員全体100%を表し、2つの円は仕事 that 充実している組合員 68.7%、生活が充実している組合員 58.9%を表します。そして、両円の重なる部分 47.5%は両方充実している組合員を表しています。

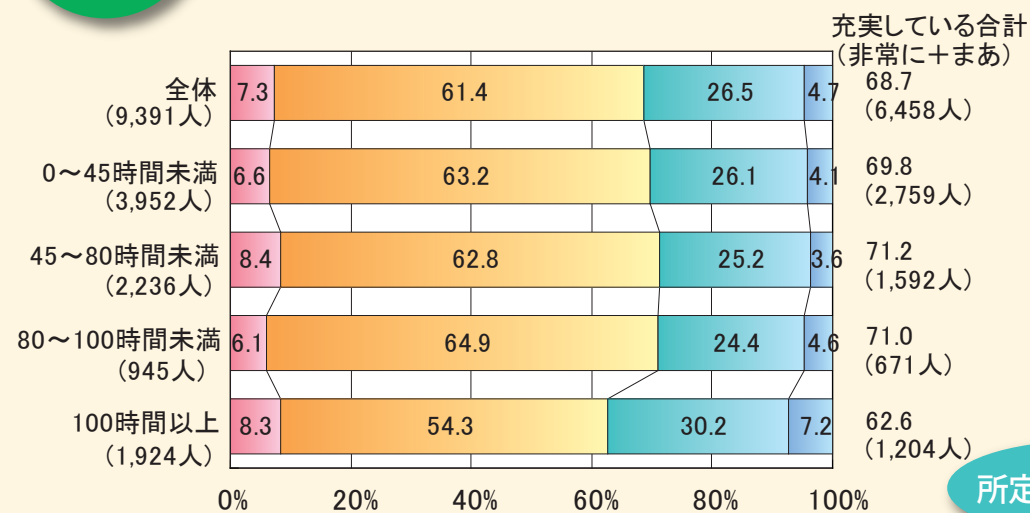
この図を所定外労働時間別にみると、①0～45時間未満では、両方充実が56%と全体と比べ9ポイント高く、逆に②100時間以上では、31%と16ポイント低くなっています。このように、仕事と生活の充実は、所定外労働時間と関係が深いことがわかります。

次に、「仕事」と「生活」を別々にみると、「仕事」については①と②を比較しても7ポイント程度の差となっているのに対し、「生活」は30ポイントも大きく低下しています。このことは、仕事の充実は所定外労働時間の長短とはあまり関係がないのに対し、「生活」の充実度は関係が強いことを示しています。

このことより、「仕事」と「生活」の両方を充実させるためには、所定外労働時間を削減して、「生活」を充実させていく必要があります。そして、「仕事」の円と「生活」の円をより大きく、より重なり合わせ、「仕事と生活の充実」をより多くの組合員が得ることにより、産業の魅力が向上するものと考えます。

仕事の充実

④ 所定外労働時間×仕事の充実度



生活の充実

⑤ 所定外労働時間×生活の充実度

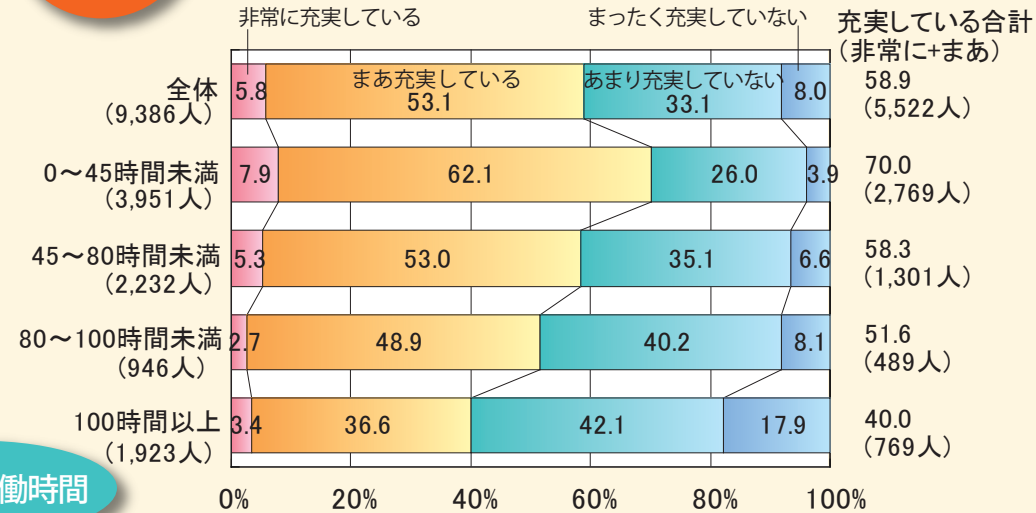
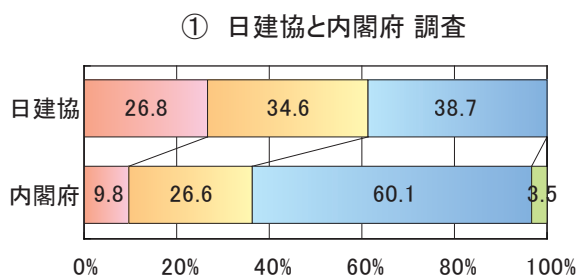


図11 所定外労働時間別 仕事と生活の充実度

Ⅱ 建設産業の魅力

4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）!?

まずは認知度アップ！



■ 名前も内容も知っている
 ■ 名前は聞いたことがあるが内容まで走らない
 ■ 名前も内容も知らない
 ■ わからない

調査概要 調査対象 全国 20 歳以上の者 3,000 人
 有効回収数 1,839 人 (61.3%)
 調査期間 平成 20 年 6 月 12 日～6 月 22 日
 調査方法 調査員による個別面接聴取
調査目的 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する国民の意識を調査し、今後の施策の参考とする。

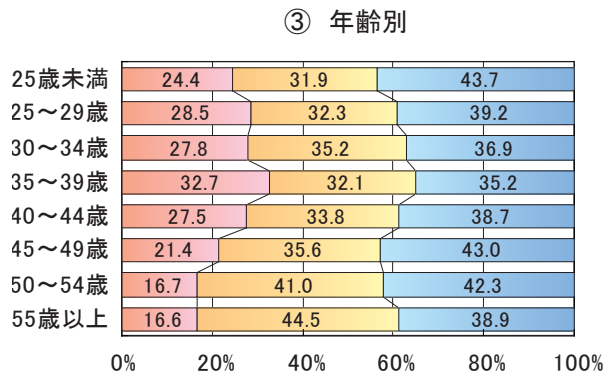
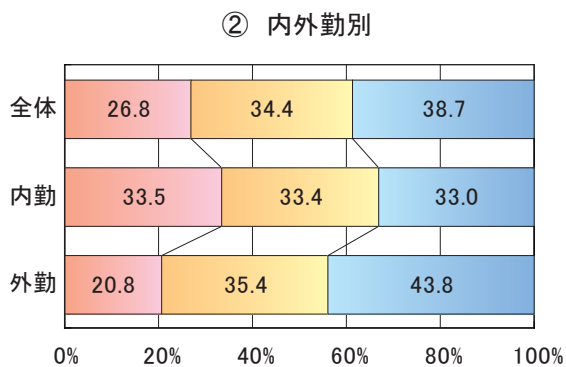


図 12 ワーク・ライフ・バランスの認知度

前頁では、仕事と生活の充実度を向上させるためには、所定外労働時間の削減が必要と認識しました。所定外労働時間の削減は、個人の取り組みだけでは限界があります。一人ひとりが自らの「働き方」を考え行動するとともに、職場全体が、職場内の仲間の「働き方」の希望を共有し、お互いに協力していくことが大切だと考えます。

①内閣府（一般国民）調査との比較をみると、日建協組合員の認知度が高いことがわかります。

②内外勤別でみると、「名前も内容も知っている」と回答した割合が、内勤と外勤では1割以上の差があることがわかります。

③年齢別でみると、「名前も内容も知ってい

る」と回答した割合が、45 歳以上で2割前後とそれ以下の年齢と比較して、認知度が低いことがわかります。

これらのことから、本来、より知ってもらいたい、所定外労働時間が長い外勤者や、職場での管理・指導的な立場である 45 歳以上の認知度が低く、この認知度をあげることが必要です。

ワーク・ライフ・バランスについて、一人ひとりの認知度を上げることにより、個人から職場、職場から企業、企業から産業全体へとその意識が広まり、その実現にむけて、所定外労働時間削減に対する意識も高まると考えます。自らの「働き方」の気付きとして、組合員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを認識し、意識していく必要があります。

Ⅱ 建設産業の魅力

5 ワーク・ライフ・バランスを実現させるためには？

組合員の希望を企業の取り組みに！

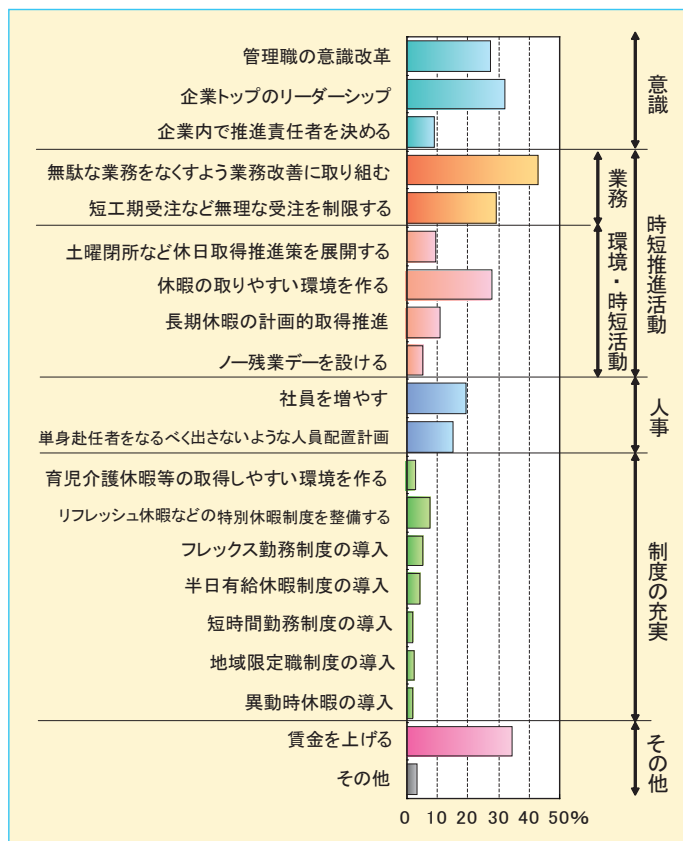


図13 ワーク・ライフ・バランスを実現するために企業が行うべき取り組み（3つ選択）

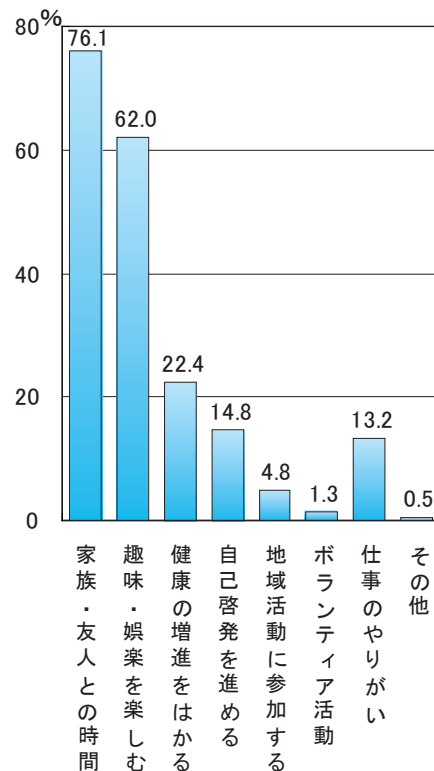


図14 ワーク・ライフ・バランスを実現させるために何を充実させたいか？（2つ以内選択）

ワーク・ライフ・バランスを実現するために、企業にはどのような取り組みが必要なのでしょうか？

図13をみてみましょう。回答を大きく「意識」「業務」「環境・時短活動」「人事」「制度」に分けてみると、「意識の向上」「業務改善」「環境作り」と、多くの組合員が回答しています。

また、図14をみると、「家族・友人との時間」「趣味・娯楽を楽しむ」などを多くの組合員が望んでいます。これは、長時間労働のため、これらの時間が取れていないことを表していると考えられます。

組合員一人ひとりが考える仕事と生活のバ

ランスは人それぞれですが、個人は生涯を通じたバランスを考え、企業はワーク・ライフ・バランスの意識改革や、業務改善、時短推進に取り組むなど、個人のバランスに配慮できる環境を整えていくことが必要なのではないでしょうか？

日建協が考えるワーク・ライフ・バランスとは、仕事に偏りすぎた暮らし方を見つめ直し、自ら希望する仕事と生活のバランスを目指すことで、より満足度の高い働き方・生活を求めることです。その実現とともに、組合員一人ひとりが魅力を感じられる産業を目指していきたいと考えます。

Ⅲ 時短推進活動

1 作業所異動時休暇

チャンスを活かそう

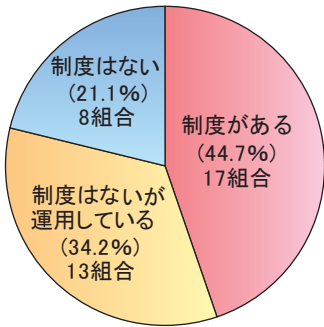
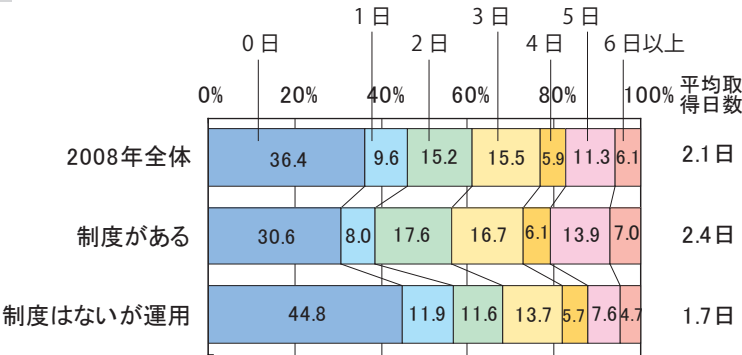


図15 作業所異動時休暇の導入状況



※ 制度：労働協約等による特別有給休暇
運用：有休や代休取得を奨励して、休みやすい環境を提供

図16 制度・運用での休暇取得日数（土日祝日を除く）

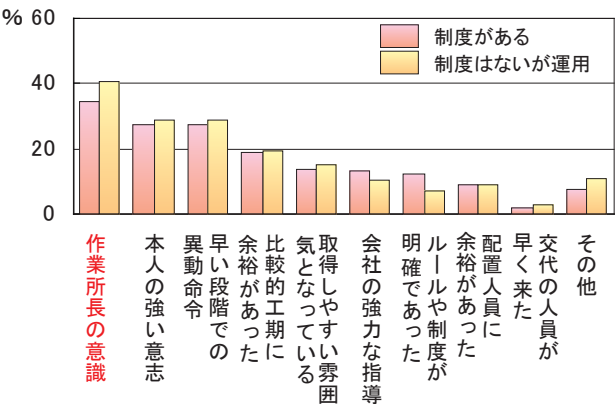


図17 取得できた理由（2つ以内選択）

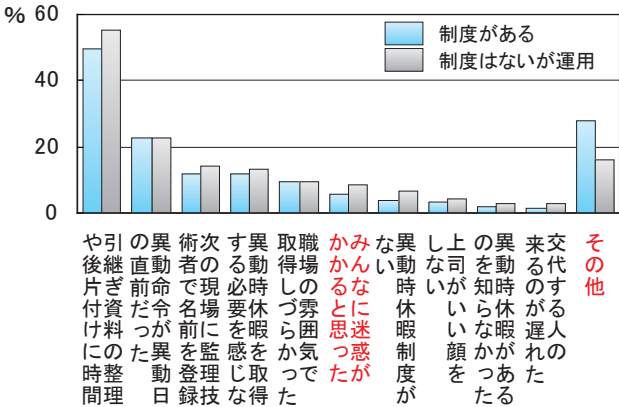


図18 取得できなかった理由（2つ以内選択）

日建協では、現状の建設産業の就労特性に合った休日取得推進策として、外勤者にとって仕事の節目となる作業所の異動時が、不足している休日を補うチャンスととらえ、作業所異動時休暇を強く推進しています。

現状、この取り組みを制度化している加盟組合と、制度化はしていないが運用している加盟組合は、合わせて 78.9%となっています（図15）。

作業所異動時休暇に取り組んでいる加盟組合の休暇取得日数、取得できた理由、できなかった理由を、「制度」と「運用」に分けて分析してみました。

図16では、制度のある方が、作業所異動時休暇の取得率が高いことがわかります。

「運用」の場合、取得できた理由（図17）は「作業所長の意識」、取得できなかった理由（図18）では「みんなに迷惑がかかる」など、意識によるところが制度に比べ多くなっています。「運用」で取得率を向上させていくためには、今以上の休暇取得への意識の改善が必要です。なお、制度化で取得率が向上すると考えられる場合は、労使協定や就業規則に盛り込み、制度化されるよう働きかけるのもひとつの考え方だと思います。

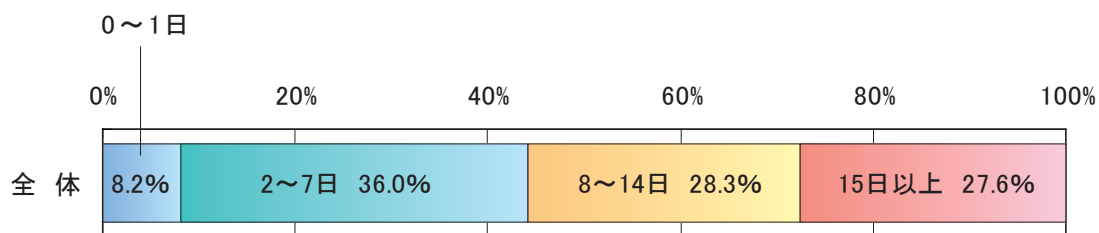


図19 異動を知った日から何日後に異動したか

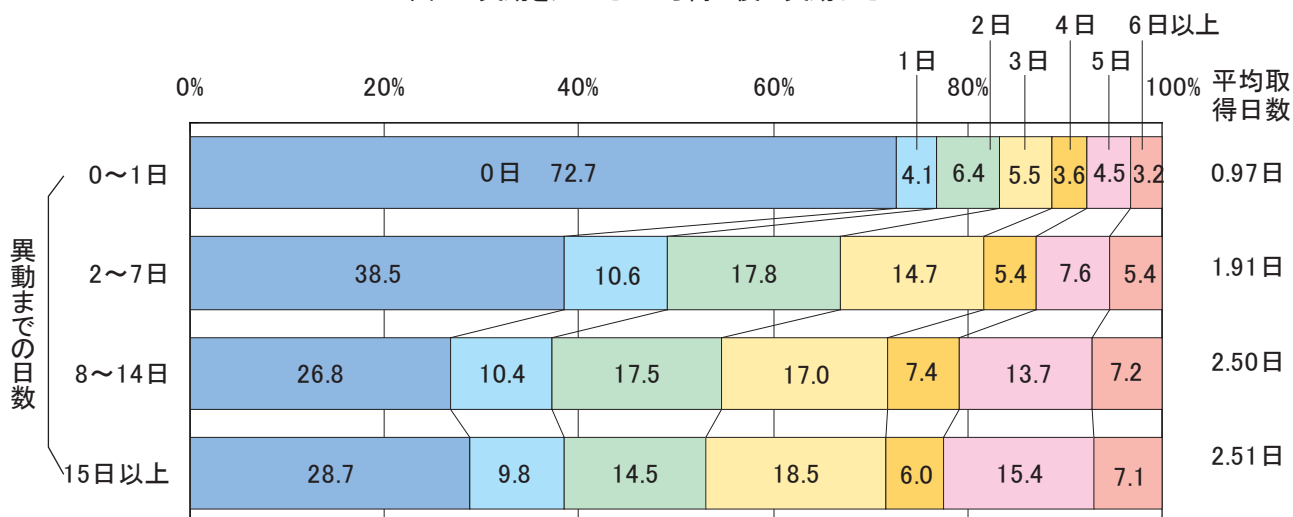


図20 異動までの日数別 休暇取得日数（土日・祝日を除く）

次に、「制度」は「運用」よりルールが明確であり、会社の指導が得やすいなど、良い結果となっています。しかし、取得できなかった理由で多くあげられていた「その他」の記述をみると、「クレーム対応」「リニューアル工事」という理由が多くあり、今後は、作業所異動時休暇が取得しにくい労働環境にある「リニューアル工事」など、変則的な勤務体制で働くことで制度を利用できていない組合員への配慮も必要だと考えます。

図19は、取得できた理由（図17）、できなかった理由（図18）にて、上位にあげられている「異動命令の時期」の現状を表しています。最も多い回答は2～7日の36.0%です。しかし、異動時休暇対象者の実際の取得日数をみると（図20）、2～7日では十分な休暇を取得することは難しくなっています。引継ぎ・

片付けの期間を考えると、異動時休暇に入る2週間前の異動命令が必要だと考えます。

作業所異動時休暇を取得するうえで重要なのは、「普段からの作業所での整理整頓」「作業所長とのコミュニケーション」「本人の強い意思」です。計画的な休暇予定を立て、本人がチャンスを活かすことが大切だと考えています。

日建協は、時短推進の二本柱の一つとして作業所異動時休暇を推進しており、「制度」や「運用」のない加盟組合は、すでに導入している加盟組合の事例をもとに労使にて協議を進めてもらいたいと考えます。そして、「制度」「運用」のいずれかを導入すると同時に、組合員が取得しやすい環境を作ることが大切と考えます。

Ⅲ 時短推進活動

2 統一土曜閉所運動

確実に浸透

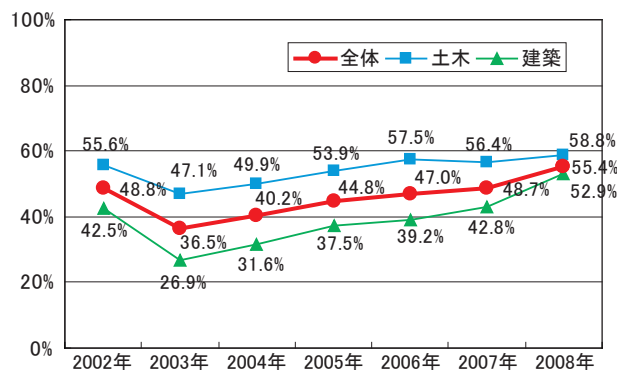


図21 閉所率の推移 (11月)

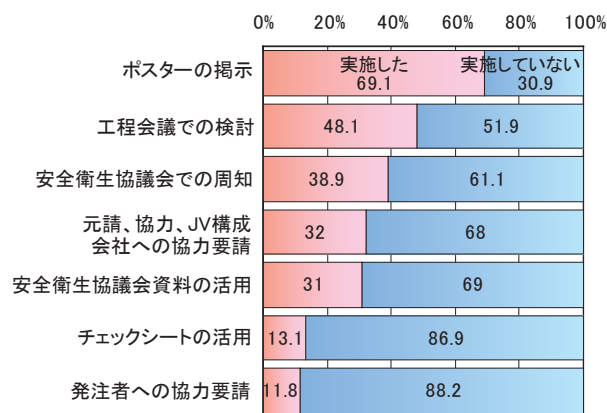


図22 事前準備実施状況

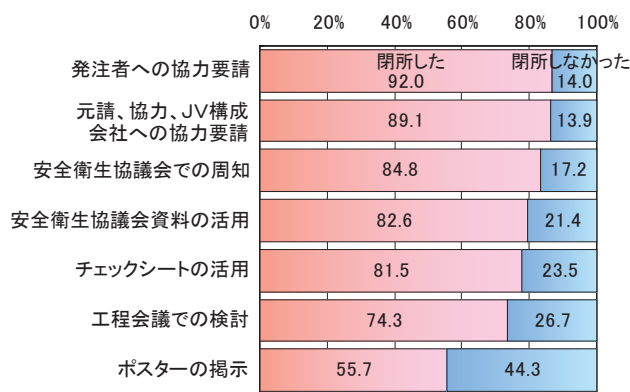


図23 事前準備実施状況別 閉所割合

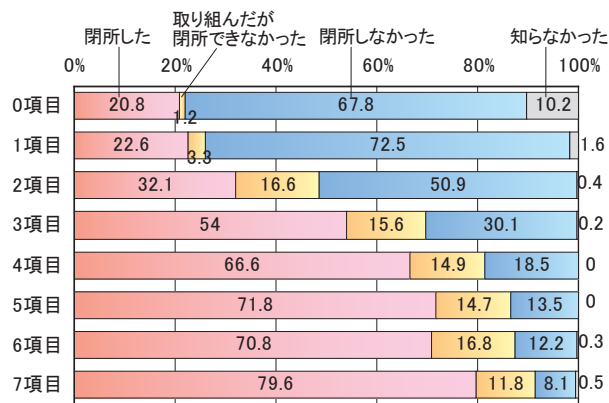


図24 実施項目別 閉所状況

日建協では、建設産業が抱える大きな問題である長時間労働の削減にむけて、作業所を閉所することで「心と体の休息日」を得ることと、休むことの大切さに気付いてもらい、時短意識が向上するよう、「統一土曜閉所運動」に取り組んでいます。

2008年の運動では、11月としては初めて、全体の閉所率が50%を超えました（図21）。閉所率が向上した加盟組合では、その理由として、労使協働での取り組みが多くあげられました。

事前準備実施状況（図22）で一番多いのは、「ポスターの掲示」ですが、その効果を検証してみると（図23）、1.「発注者への協力要請」、2.「元請、協力、JV構成会社への協力

要請」、3.「安全衛生協議会での周知」といった、関係者との協働での取り組みが特に有効だということがわかりました。図24で取り組み状況をみると、3項目以上取り組んだ作業所では、閉所率が高いことがわかります。より多くの項目に取り組むことで、時短に対する意識も向上していると考えます。

日建協では、「統一土曜閉所運動」について、これまで以上に、行政機関・発注者団体・経営者団体・建設関係団体・未加盟組合などへ働きかけを行い、産業全体の運動としていきたいと考えます。そして、建設産業のワーク・ライフ・バランスの第一歩として、建設産業の魅力化へむけた運動のひとつとして取り組んでいきます。

アンケート基礎データ

※ 表中の人数は不明を除く

1 平均年齢、内外勤別構成

	全 体		男 性		女 性	
	2008年	2007年	2008年	2007年	2008年	2007年
回答者数 (人)	9,431	8,552	8,510	7,821	910	726
(%)	(90.3)	(91.5)	(9.7)	(8.5)		
平均年齢 (歳)	38.5	38.3	38.8	38.6	35.6	35.5
外勤者数 (人)	4,974	4,700	4,917	4,648	51	49
(%)	(52.7)	(55.0)	(57.8)	(59.5)	(5.6)	(6.8)
(男女 %)			(99.0)	(99.0)	(1.0)	(1.0)
内勤者数 (人)	4,449	3,842	3,587	3,166	858	676
(%)	(47.2)	(45.0)	(42.2)	(40.5)	(94.4)	(93.2)
(男女 %)			(80.7)	(82.4)	(19.3)	(17.6)

2 男女別・職種別、平均年齢

	合 計	内 勤						外 勤			
		内勤建築	内勤土木	技術研究	内勤事務	営 業	内勤その他	外勤建築	外勤土木	外勤事務	外勤その他
全体 2008年	9,423	1,425	577	141	1,440	682	184	2,493	2,248	176	57
%	100.0	15.1	6.1	1.5	15.3	7.2	2.0	26.5	23.9	1.9	0.6
平均年齢	38.5	40.2	41.5	38.9	36.8	41.3	43.5	37.0	38.2	35.6	38.6
全体 2007年	8,542	1,098	560	110	1,282	631	161	2,072	2,378	196	54
%	100.0	12.9	6.6	1.3	15.0	7.4	1.9	24.3	27.8	2.3	0.6
男性 2008年	8,504	1,299	563	134	766	664	161	2,469	2,231	161	56
%	100.0	15.3	6.6	1.6	9.0	7.8	1.9	29.0	26.2	1.9	0.7
女性 2008年	909	124	13	7	674	18	22	21	15	14	1
%	100.0	13.6	1.4	0.8	74.1	2.0	2.4	2.3	1.7	1.5	0.1

3 男女別・内外勤別、年齢分布

	合 計	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳以上
2008年 (人)	9,407	646	1,066	1,174	2,395	2,013	934	660	519
全 体 (%)	100.0	6.9	11.3	12.5	25.5	21.4	9.9	7.0	5.5
男 性	8,506	519	901	1,052	2,201	1,889	837	617	490
	100.0	6.1	10.6	12.4	25.9	22.2	9.8	7.3	5.8
女 性	901	127	165	122	194	124	97	43	29
	100.0	14.1	18.3	13.5	21.5	13.8	10.8	4.8	3.2
外 勤	4,967	419	618	672	1,318	969	438	317	216
	100.0	8.4	12.4	13.5	26.5	19.5	8.8	6.4	4.3
内 勤	4,434	226	447	501	1,077	1,043	496	342	302
	100.0	5.1	10.1	11.3	24.3	23.5	11.2	7.7	6.8

4 外勤工事分類別

	合 計	建築工事	土木工事	土木建築	改修補修 (土木リニューアル工事)	改修補修 (建築リニューアル工事)	その他
2008 (人)	4,756	2,203	2,012	150	76	247	68
年 (%)	100.0	46.3	42.3	3.2	1.6	5.2	1.4

5 工事分類別・発注者別

	合 計	公 共 工 事							民 間 工 事					
		国土 交通省 ①	農林 水産省 ②	①②以 外の中 央官庁	政府系 独立行 政法人	都 道 府 県	政令指 定都市	その他 地方公 共団体	民間公 益企業 (道路)	民間公 益企業 (鉄道)	その他 民間公 益企業	民間マ ンショ ン関係	その他 民間 企業	個 人
2008年(人)	4,729	471	64	117	285	282	120	179	279	530	166	680	1,463	93
全体 (%)	100.0	10.0	1.4	2.5	6.0	6.0	2.5	3.8	5.9	11.2	3.5	14.4	30.9	2.0
建築工事	2,179	47	1	41	81	34	29	53	9	88	42	642	1,031	81
	100.0	2.2	0.0	1.9	3.7	1.6	1.3	2.4	0.4	4.0	1.9	29.5	47.3	3.7
土木工事	2,001	401	60	63	170	219	79	105	258	329	93	21	198	5
	100.0	20.0	3.0	3.1	8.5	10.9	3.9	5.2	12.9	16.4	4.6	1.0	9.9	0.2
土木建築	146	3	-	4	8	17	3	7	1	48	7	3	44	1
	100.0	2.1	-	2.7	5.5	11.6	2.1	4.8	0.7	32.9	4.8	2.1	30.1	0.7
改修補修 (土木)	76	4	3	1	1	10	1	3	8	21	9	1	14	-
	100.0	5.3	3.9	1.3	1.3	13.2	1.3	3.9	10.5	27.6	11.8	1.3	18.4	-
改修補修 (建築)	245	9	-	8	24	2	5	7	-	28	12	4	142	4
	100.0	3.7	-	3.3	9.8	0.8	2.0	2.9	-	11.4	4.9	1.6	58.0	1.6
その他	64	2	-	-	1	-	2	3	2	14	3	4	32	1
	100.0	3.1	-	-	1.6	-	3.1	4.7	3.1	21.9	4.7	6.3	50.0	1.6
官公庁、 民間別	4,729	652			285	581			3,211					
	100.0	13.9			6.0	12.3			67.9					

6 内外勤別・職種別 11月時短アンケート結果

		土休取得 日数 上段日数 下段取得率	日曜取得 日数 上段日数 下段取得率	祝日取得 日数 上段日数 下段取得率	総休日 日数 上段日数 下段取得率	11月の 所定外 労働時間	11月の平 日の所定 外労働 時間	1年間の 年休取得 日数	現在の総 実労働時 間を長い と感じて いる割合	WLBの 内容も 知っている 人の 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
2008年全体		3.21 64.2	4.68 93.6	1.41 70.5	9.30 77.5	62.4	38.6	2.96	69.8	26.8	68.8	58.8	42.7
内 勤	内 勤 計	4.42 88.4	4.81 96.2	1.82 91.0	11.05 92.1	38.0	28.0	4.57	48.8	33.5	68.9	68.3	43.4
	内勤建築	4.23 84.6	4.74 94.8	1.76 88.0	10.73 89.4	47.3	34.6	4.22	59.4	30.5	72.5	67.1	51.5
	内勤土木	4.04 80.8	4.70 94.0	1.66 83.0	10.40 86.7	52.1	35.3	3.62	65.6	29.7	69.8	66.2	39.0
	技術研究	4.38 87.6	4.68 93.6	1.78 89.0	10.84 90.3	42.3	30.2	4.27	48.9	40.4	75.9	72.1	41.4
	内勤事務	4.72 94.4	4.91 98.2	1.92 96.0	11.55 96.3	26.7	20.7	5.98	38.2	37.7	65.4	70.0	37.3
	営 業	4.53 90.6	4.84 96.8	1.87 93.5	11.24 93.7	30.1	23.0	2.95	36.2	32.5	65.2	68.4	45.2
	内勤その他	4.46 89.2	4.85 97.0	1.82 91.0	11.13 92.8	34.5	26.3	5.56	43.5	34.2	73.4	66.1	37.0
外 勤	外 勤 計	2.12 42.4	4.56 91.2	1.04 52.0	7.72 64.3	83.9	48.0	1.52	88.6	20.8	68.7	50.4	42.1
	外勤建築	1.95 39.0	4.52 90.4	1.04 52.0	7.51 62.6	84.0	47.0	1.54	89.0	20.6	72.7	52.2	46.6
	外勤土木	2.21 44.2	4.60 92.0	1.01 50.5	7.82 65.2	85.8	50.0	1.39	89.5	20.2	65.0	47.9	36.6
	外勤事務	2.89 57.8	4.64 92.8	1.32 66.0	8.85 73.8	68.9	40.9	2.23	80.1	33.5	55.7	53.7	45.4
	外勤その他	3.63 72.6	4.79 95.8	1.44 72.0	9.86 82.2	53.2	35.9	3.47	66.7	19.3	75.4	64.3	49.1
2007年全体		2.59 64.8	3.73 93.3	0.64 64.0	6.96 77.3	60.9	42.0	2.63	-	-	-	-	40.8

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)	平均工期 (年数)	土休取得 日数 上段日数 下段取得率	日曜取得 日数 上段日数 下段取得率	祝日取得 日数 上段日数 下段取得率	総休日 日数 上段日数 下段取得率	11月の 所定外 労働時間	11月の 平日の所 定外労働 時間	作業所土 曜閉所率 平均 (%)	11月全 休日平均 閉所回数 (回数)	統一土曜 閉所日を 実施した 割合
2008年 外勤全体		7.52	2.00	2.12 53.0	4.56 114.0	1.04 104.0	7.72 85.8	83.9	48.0	20.3	5.71	41.9
工事分類別												
建築工事		7.48	1.41	1.89 37.8	4.55 91.0	1.02 51.0	7.46 62.2	86.2	48.8	17.1	5.57	38.5
土木工事		7.70	2.70	2.20 44.0	4.58 91.6	0.99 49.5	7.77 64.8	86.9	50.4	21.6	5.81	43.6
土木建築		10.38	2.68	2.24 44.8	4.81 96.2	1.18 59.0	8.23 68.6	77.5	47.0	23.7	6.01	52.1
改修補修(土木)		6.38	1.74	2.38 47.6	4.74 94.8	1.21 60.5	8.33 69.4	82.4	48.0	29.6	6.83	59.2
改修補修(建築)		4.72	0.98	2.15 43.0	4.21 84.2	1.10 55.0	7.46 62.2	72.9	37.7	25.0	5.42	43.0
その 他		8.34	1.35	2.90 58.0	4.68 93.6	1.25 62.5	8.83 73.6	65.1	37.2	24.5	5.52	40.9
発注者別												
公 共 工 事	国土交通省	8.58	2.27	2.08 41.6	4.44 88.8	0.92 46.0	7.44 62.0	94.1	56.1	20.5	5.30	37.7
	農林水産省	5.30	1.59	1.84 36.8	4.32 86.4	0.68 34.0	6.84 57.0	100.9	52.5	14.9	4.98	29.0
	上記以外の 中央官庁	7.35	2.14	1.72 34.4	4.43 88.6	0.79 39.5	6.94 57.8	91.5	52.8	15.9	5.01	28.4
	独立行政法人	8.22	2.56	1.98 39.6	4.51 90.2	0.88 44.0	7.37 61.4	92.1	52.8	15.8	5.26	39.6
	都道府県	6.33	2.33	2.19 43.8	4.57 91.4	1.08 54.0	7.84 65.3	82.7	47.8	22.9	5.98	46.2
	政令指定都市	7.32	2.50	2.09 41.8	4.77 95.4	1.03 51.5	7.89 65.8	81.2	44.0	20.3	6.11	47.1
	その他地方公 共団体	6.17	1.83	2.10 42.0	4.67 93.4	0.99 49.5	7.76 64.7	82.7	47.4	22.4	6.03	52.0
民 間 工 事	民間公益企業 (道路)	10.13	3.65	2.17 43.4	4.62 92.4	0.98 49.0	7.77 64.8	95.4	61.0	16.8	5.64	36.1
	民間公益企業 (鉄道)	8.59	2.85	2.46 49.2	4.72 94.4	1.22 61.0	8.40 70.0	77.6	43.2	26.4	6.35	55.8
	その他民間公 益企業	9.04	2.57	2.54 50.8	4.56 91.2	1.10 55.0	8.20 68.3	78.6	43.7	28.6	6.12	49.7
	民間マンション 関係	7.13	1.64	1.76 35.2	4.69 93.8	1.05 52.5	7.50 62.5	88.8	53.0	15.1	6.01	38.7
	その他 民間企業	6.93	1.21	2.05 41.0	4.47 89.4	1.02 51.0	7.54 62.8	80.7	44.0	19.7	5.41	38.4
	個 人	3.14	1.00	1.69 33.8	4.49 89.8	1.23 61.5	7.41 61.8	82.4	48.0	17.1	6.39	50.5
2007年 外勤全体		7.47	1.93	1.77 44.3	3.66 91.5	0.42 42.0	5.85 65.0	79.7	51.7	23.9	4.41	40.9

注) 11月の休日日数は2008年 土曜5日、日曜5日、祝日2日の合計12日
2007年 土曜4日、日曜4日、祝日1日の合計9日



2008 時短アンケートの概要
2009.4