

## 6. 資料編

### (1) 新中期時短方針2004総括

2002年度に開催された日建協活動諮問会議において「法制度と実態との乖離を解消していくために時短推進活動の検討を行なうべき。」との答申をふまえ、それまでの「中期時短方針2002」を見直し、新たに「新中期時短方針2004」を策定することとなりました。策定にあたって、2年間をかけて加盟組合との十分な議論を重ね「中期時短方針2002」の検証をした結果、日建協と加盟組合がそれぞれの目標に対して「どうやったらいいのか」「どこまで進んでいるのか」という判断基準を持っていなかったことが明らかとなりました。

このため「新中期時短方針2004」では【所定外労働時間の削減】という目標にむかって、日建協と加盟組合が取り組んでいく「道標」を示し、共通認識を持てるようにしました。そして、加盟組合が取り組む時短推進活動を日建協が取りまとめ、情報を共有し加盟組合支援を行っていくという方策を策定しました。

「新中期時短方針2004」の方針を基に、日建協並びに加盟組合が継続して時短推進活動を行った結果、それぞれの取り組み内容について浸透が図れました。また、労使一体となった時短推進の土壌は形成されつつある状況となりました。しかしながら、公共工事の削減等による受注競争の激化、そして、建設産業を取り巻く法律や制度改正の影響も考えられるなか、一人あたりの業務量は増加しつづけてきています。2007年日建協時短アンケートでは、年間総労働時間は内勤者2,297時間、外勤者2,829時間と2004年以降も労働時間の増加傾向に歯止めがかからない状態となりました。

建設産業を取り巻く状況が厳しいなかで、所定外労働時間を削減していくためには、一人ひとりが引き続き、あきらめることなく取り組んでいく必要があります。私たちの労働時間はもはや限界に近い状態にあると言えるなかで、少しずつでも現状の改善をしていかなければなりません。今後も、このような強い意志をもって、日建協および全加盟組合が所定外労働時間の削減に取り組んでいく必要性があると感じました。

## 1. 共通の取り組み

### ①労使委員会の設置・運営（枠内は中期時短方針 2004 より抜粋）

所定外労働時間を削減していくためには、労働組合だけではなく使用者と一体となって長時間労働の原因究明や抜本的な改善策を検討していく必要があります。そのためには、長時間労働の実態や改善策について労使が共通の認識を持ち、協議を行っていくための労使委員会を設置し、継続的な運営に取り組んでいく。

#### ◇日建協の取り組んだ内容

- ・2005年の時短推進目標に「労使委員会の設置運営」を掲げ、未設置の加盟組合に設置を促した。
- ・会社訪問をつうじて、企業側に対して設置を要請した。
- ・2005年度第5回書記長会議において、労使委員会の設置・運営状況の情報交換を行った。

#### ★成 果

- ・労使委員会については、約8割以上の加盟組合において設置されている。また、設置に至っていない加盟組合においても、会社側に対して設置にむけた働きかけが行なわれているところもあり、労使で協議していく土壌は形成されてきている。
- ・各加盟組合において、時短推進に対する労使共通の認識は形成されつつある。

#### ☆検討すべき問題や課題

- ・労使委員会については多くの加盟組合において設置されているが、未設置の加盟組合においては、引き続き設置に向けた取り組みが必要である。
- ・労使委員会が設置できていない加盟組合の阻害要因について検証できていない。

### ②労働時間の現状把握

労働時間の現状を把握しなければ、長時間労働の原因究明や、具体的な対応策に取り組んでいくことはできない。そして、労使が一体となって、所定外労働時間の削減にむけた具体的な取り組みを展開していくためには、労使で労働時間の現状把握をする必要がある。

#### ◇日建協の取り組んだ内容

- ・2005年度の時短推進目標に「労働時間の現状把握」を掲げ、取り組む上での課題について意見交換を行なった。
- ・時短アンケートを継続して実施し、現状の把握および問題点の抽出を行ないやすい設問内容の検討を継続して実施した。

#### ★成 果

- ・労使もしくは、組合において労働時間の現状の調査がほとんどの加盟組合で実施されるようになった。

#### ☆検討すべき問題や課題

- ・時短推進に労働時間の現状把握は欠かせないため、継続して調査を行なう必要がある。

## 2. 個別の取り組みについて

### ①時短意識の向上

組合員の時短に対する意識付けや、労働時間に関する知識を高めていかなければ今後の時短推進活動は進んでいきません。そこでまず、組合員の時短意識の向上に取り組み、ひいては職場全体の時短意識の向上に繋げていくように取り組んでいく。

#### ◇日建協の取り組んだ内容

- ・ポスターや機関誌 Compass 等を活用し、加盟組合員の意識付けや認識を高めた。
- ・日建協諸会議をつうじて、加盟組合間の時短に関する情報交換を行った。

#### ★成 果

- ・組合員、ひいては職場全体の意識向上をはかる為の、諸施策（ポスター、機関誌、職場会、基準法の教育等）がほとんどの加盟組合において実施されるようになった。
- ・時短アンケート調査の設問において「時短に関して組合に望むこと」の問いに対して「意識改革運動の強化」との回答割合が年々減少（2003年 23.6%、2004年 21.7%、2005年 20.2%、2006年 15.2% 複数回答）していることから意識向上は着実にはかかっていると考えられる。

#### ☆検討すべき問題や課題

- ・時短意識は着実に向上していると認識しているものの、取り組みを継続し、時短をあきらめかけている人たちの意識改革も含め、更なる時短意識向上を図っていく必要がある。

### ②土曜閉所運動の強化

1日でも多い心と体が休まる休日として、「月2回以上の土曜閉所」を目標に掲げ、まずは全加盟組合が連帯して時短推進強化月間（6月、11月）の年2回、統一土曜閉所運動に取り組んでいきます。

#### ◇日建協の取り組んだ内容

- ・産業全体の取り組みを目指し、建設専門紙、建設業界誌に統一土曜閉所運動の広報を行った。
- ・業界団体、発注者団体、加盟組合企業、未加盟企業のJV作業所宛での協力要請書を送付した。
- ・行政、発注者団体、加盟組合企業に対して運動に対する理解や協力が得られるよう働きかけた。
- ・ポスター、機関誌 Compass による、組合員の意識向上を図った。
- ・建設産労懇での取り組みを継続して実施した。

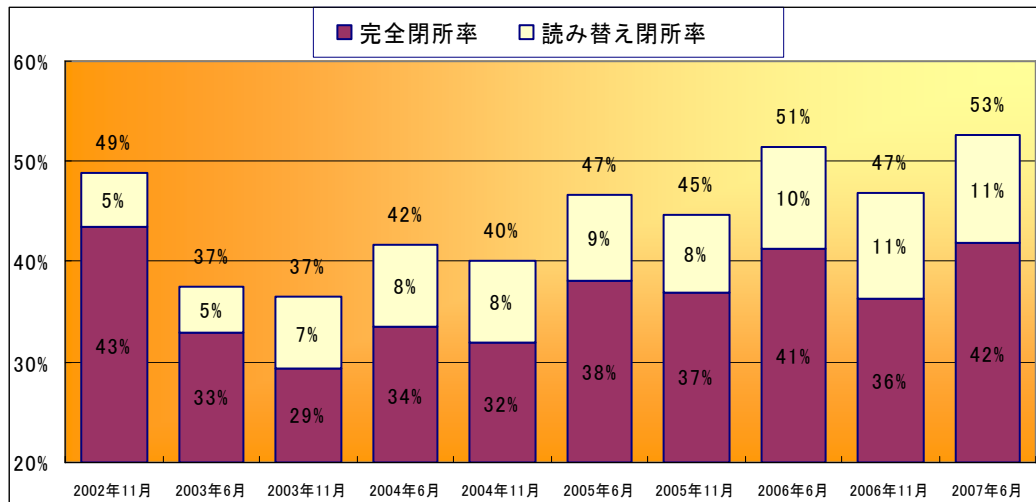
#### ★成 果

- ・統一土曜閉所運動の認知度は着実に高まっている。

(統一土曜閉所を知らない人の割合(外勤者)2003年 8.7%、2004年 6.5%、2005年 3.6%、2006年 3.9% 時短アンケートより)

- ・統一土曜閉所運動が時短意識の向上に繋がっていることが検証できた。  
(運動に参加した人と参加しなかった人の残業時間に 20 時間の差があることがわかった。  
時短アンケートより)
- ・事前準備の充実をはかった結果、閉所率は回数を重ねる毎に上昇している。このことから、運動への参加意識は高まっていると判断できる。

統一土曜閉所運動閉所結果推移



#### ☆検討すべき問題や課題

- ・閉所率は着実に向上しているが、完全閉所率 100%を目指す当初の考え方にそって今後とも引き続き年 2 回の取り組みを行ない、閉所率の向上を目指していくのか、それとも新たな展開を図るべきか検討が必要である。
- ・本来の主旨に反して、運動を重視するあまり運動日には閉所し、かわりに日曜日出勤するケースもあるとの声が聞かれる。
- ・未加盟企業の運動への参加は確認できていない。
- ・業界団体の運動に対する理解は深まっているものの、協力までは得られていない。
- ・発注者団体は活動内容についての認識はあるが、発注者団体がメリットを感じられる運動ではないため、協力が得られていない。
- ・行政の運動に対する理解は深まっているが、運動へのバックアップまでは得られていない。

#### ③36 協定の適正な運用にむけて

組合員の 36 協定についての認識を高めるとともに、締結当事者である企業と労働組合は、36 協定を締結する場を有効に活用し、「適正な労働時間管理」や「目標管理時間」などについて十分協議したうえで、適正な 36 協定の締結を行っていく。

#### ◇日建協の取り組んだ内容

- ・ポスター、機関誌コンパスを活用し、組合員への意識付けを行った。
- ・日建協時短アンケート等を使い、加盟組合員の 36 協定に関する認識調査を行い、加盟組合にフィードバックした。
- ・連合を通じた時間外限度基準の上限適用を継続して要請している。

#### ★成果

- ・組合員の 36 協定についての認知度は着実に高まっている。  
(36 協定の内容を知っている人の割合 2003 年 35.7%、2004 年 58.6%、2005 年 69.2%、2006 年は設問なし)
- ・コンプライアンスの観点からも、企業側の 36 協定に対する認識は高まりつつある。

#### ☆検討すべき問題や課題

- ・依然として実労働時間と 36 協定締結時間には、大きな乖離がある。
- ・36 協定が適正に運用されていない状況では、行政への働きかけ等を行う際、強く発信できない。
- ・36 協定の締結内容について労使双方とも意識するようになっているが、今後は 36 協定をどのように時短に繋げていくかの具体策の提示が必要である。
- ・今後も継続して時間外限度基準を他産業並みの水準で要請していくべきか検討が必要。

#### ④賃金不払い残業の解消にむけて

賃金不払い残業は労働基準法違反であり、コンプライアンス（法遵守）の面から解消していかなければならない。しかしながら、「新中期時短方針 2004」では、賃金不払いそのものに対して取り組んでいくのではなく、あくまで所定外労働時間の削減という観点に立ちながら取り組んでいく。また、企業にとってもこの問題を放置しておけば、社会的な制裁を受け、企業の信用や営業面など経営的にも大きなリスクを生じることとなる。

そこで、労使が一体となり厚生労働省の通達にもとづき、賃金不払い残業の現状把握を行い、そこから抽出された問題点について議論し、具体的な対応策を立て取り組んでいかなければならない。

#### ◇日建協の取り組んだ内容

- ・時短アンケートにおいて、実残業時間と会社に報告した残業時間の調査を継続して実施した。

#### ☆検討すべき問題や課題

- ・不払い残業の現状把握については、他の取り組み項目と比較して取り組んでいない加盟組合が多い。また多くの加盟組合企業においては、不払残業は法違反という認識はすでに浸透しているものと思われるため、今後この項目について取組みを行なうかどうか検討が必要である。

### 3. 時短推進活動における産業政策活動

#### イ 適正な工期設定にむけて

- ・公共工事については、発注機関に対し、4週8休による工期設定、設計図書への作業不能日準備期間など条件明示の徹底、また、一日の工事量など発注者と受注者の工事に対する認識の乖離解消に取り組む。
- ・長時間労働の要因となっている期末竣工の集中解消にむけて、竣工時期の平準化に取り組む
- ・品質、安全に対する影響なども考慮しての、民間工事における過度な短工期設定の解消に取り組む。
- ・時短アンケートなどで対象を絞り、個別の発注者にむけての組合員の過重労働の改善に取り組む。

#### ロ 無報酬業務の解消にむけて

- ・官民間問わず、受発注者に対して片務的体質を改善するため、業務内容から、お互いの役割・責任区分を明確に分類・検証し、受発注者間の契約に対する認識の統一などの相互理解深めるような取り組みを行う。

#### <公共工事>

##### ◇日建協の取り組んだ内容

- ・「公共工事における無報酬業務を解消するために」の提言を策定した。(2004年6月)  
2004年10月～ 発注者側労働組合との意見交換を実施。  
2006年7月～ 国土交通省各地方整備局への提言を開始。  
2007年2月～ 業界団体への提言活動の報告ならびに理解、協力を要請

##### ★成果

- ・国土交通省も無報酬業務の存在を認識していることが確認できた。
- ・建設事業については、他の行政機関に対しても主導的な立場である国土交通省の各地方整備局において、問題解決に向けた対策が実施されはじめていることがわかった。(土木工事条件明示の手引き、設計図書の照査ガイドライン、三者会議、ワンデーレスポンス)

##### ☆検討すべき問題や課題

- ・国交省が行なっている対策の運用状況の確認をしたうえで、その問題点を整理し、運用の周知・徹底を提言していく必要がある。
- ・加盟組合員もこの対策を理解し、活用させていく必要があるため、今後提言のフィードバックに力を入れる必要がある。

#### <民間工事>

##### ◇日建協の取り組んだ内容

- ・「民間分譲マンション工事における契約体質改善にむけて」の提言を策定した。(2004年8月)

- 2004年 9月 建築業協会の旧マンション研究会メンバーと提言内容に関する意見交換を実施。
- 2004年 9月～ 会社訪問を通じて提言内容の説明、意見交換を実施
- 2004年 11月 マンション事業に関係する労働組合との意見交換を実施
- 2005年 3月 国土交通省住宅局を訪問しマンション工事施工者の労働環境と提言内容を説明。
- 2005年 4月～ 不動産協会、日住協に対して提言を開始。
- 2005年 8月～ 個別発注者（デベロッパー）9社との意見交換を実施。

#### ★成果

- ・契約に対する発注者団体の考え方を理解することができた。
- ・契約に対する個別発注者の現状と認識の確認ができた。
- ・契約の明確化を目指すという提言の方向性は間違いなかったことが確認できた。
- ・個別企業（デベロッパー）のみに特化した提言活動は難しく、今後は産業全体および行政も視野に入れた提言活動をするべきと判断した。そこで新たな切り口での提言として「民間建築工事の『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』の実現にむけて」を策定した。

#### ☆検討すべき問題や課題

- ・今後の提言活動をふまえて、改めて検討していく

#### ハ 書類の削減・書式の統一化にむけて

- ・加盟組合が抱える共通の課題については、その解決にむけての取り組みを行っていく。なお、ISOについては、その認証取得が入札参加および発注用件になっている公共工事では、品質管理システムとして、その趣味を尊重し、認証取得者の責任において運用できるよう取り組む。

#### ◇日建協の取り組んだ内容

- ・日建協としては、他の項目に注力して取り組むべきと判断したため、この項目については、時短アンケートにおいて継続した動向調査のみをおこなっている。

#### ☆検討すべき問題や課題

- ・書類、書式に関する、加盟組合が抱える共通の課題を見出せなかった。
- ・課題の具体的な抽出を行ったうえでなければ、日建協の取り組みとして、掲げることは、難しいと考える。

## (2) ワーク・ライフ・バランスの考え方

### はじめに

2007年12月に策定されたワーク・ライフ・バランス憲章は、個人の暮らしを支える仕事と生活の調和こそが、人生の生きがいや喜びをもたらすとしています。この理念がうたう生活の充実からは、同時に働くことに対する意欲や活力も引き出されるものと考えられます。建設産業で働く私たちも、この理念に基づいて仕事と生活の双方から充実感を得る必要があると考えます。

建設産業には様々な業態上の特性や制約があります。また、短工期化や人員不足による、一人あたりの労働負荷の増加や長時間労働は、個人の働き方の工夫だけでは休日取得が困難な状況を作り出しており、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）を目指していくには、程遠い状況かもしれません。しかしながら、現状に甘んじていても改善は一向に期待できません。このような状況のなかでは、WLBの理念を理解し浸透させ、私たち自身が現状の「働き方」を見つめ直すきっかけとするべきです。

また、WLBの実現によって働く者の満足度が向上し、一人ひとりが個性に応じて最大限の能力を発揮することで生産性が向上し、顧客や社会に対しより価値のあるものを提供していくことが期待できます。それが、顧客満足度や社会貢献度の向上につながるため、労使双方にとって好影響を与えるものと考えます。

日建協では、建設産業での充実した働き方や満足度の高い生活について組合員の声を収集するとともに、様々な議論を経て建設産業におけるWLBの考え方をまとめました。そして、個人の価値観に多様性があるなかで、それぞれが望む「仕事と生活」に調和が図れる環境整備にむけて取り組んでいきましょう。

### 1. 日建協組合員が望む具体的な働き方・生活

#### ①2007年時短アンケート結果による、組合員の働き方の現状と希望

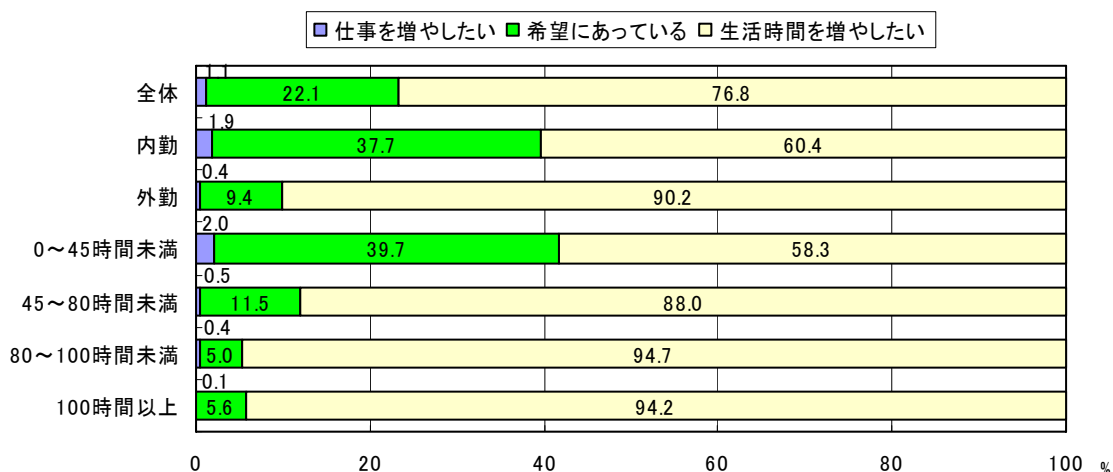


図1 仕事と生活時間の希望

- ・全体の4人に3人が自分の生活時間を増やしたいと希望している。
- ・特に外勤者にとっては、その割合が9割にも及んでいる。

通常土曜日は休みである  
 土曜出勤しているが、自分の意思で休日を取ることもできる  
 仕事を工夫しても、休日を取ることは難しい

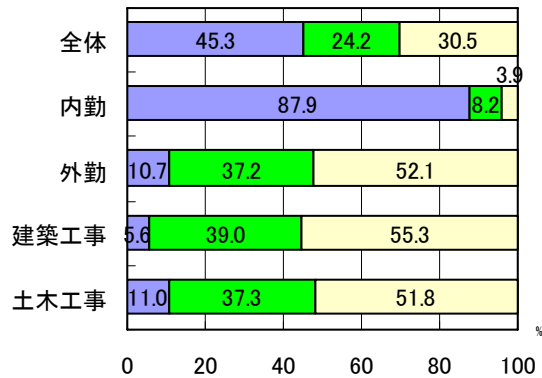


図2 土曜日の休日取得の難易度

土曜日を確実に休みたい  
 同じ月に代休が取れれば、土曜日にはこだわらない  
 異動時や夏季休暇の時などにまとめて休みが取れれば良い

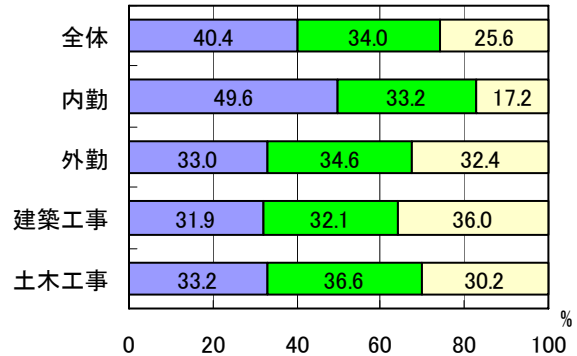


図3 希望する休日

- ・外勤者の半数以上が、仕事を工夫しても休日を取得することは難しいと回答している。(図2)
- ・外勤者においてはこうした現状をふまつつも、休日日数は確保したいという意識がうかがえる。(図3)

## ②時短専門委員会・諸会議において議論および収集した組合員の希望

単に組合員の希望といっても、「平日の残業時間の削減」「休日取得の増加」「1月単位や1年単位」と視点によって異なるものの、私達の働き方の現状からそれぞれの視点での選択肢としては、次のような働き方・生活が想定されます。

表1 組合員の希望する働き方・生活と具体的な施策		
	組合員の希望	希望実現にむけた具体的な施策
平日	① 平日早く帰りたい ・家族や友人と過ごしたい ・自己啓発の時間が欲しい ・社会・地域貢献をしたい	・ノー残業デー実施 ・フレックス勤務制度
	② 平日遅く出勤したい ・子供の通園・通学のため ・長距離通勤、時差通勤のため	・フレックス勤務制度 ・短時間勤務制度
	③ 単身赴任先で週末の早帰り・ 週初めは遅く出勤したい ・単身赴任時の帰省を充実させたい	・フレックス勤務制度 ・半日有給休暇制度
休日・休暇	④ 土日は休みたい ・平日は所定外労働をしたとしても、 週末はしっかり休みたい	・4週8休閉所(民間建築提言)
	⑤ 週に2日は休みたい ・土曜日休日にこだわらないが、 週に2日は休みたい	・交代での休日取得(代休・振休取得)
	⑥ 年間休日日数は確保したい ・毎週の休みに拘らず、一時期に まとめて休みたい ・年末年始・GW・夏季休暇などは まとまった休暇が欲しい	・作業所異動時休暇 ・代休・振休・有給休暇 ・計画休暇制度 ・長期連続休暇
	⑦ 育児や介護の休暇をより 充実したものにして欲しい ・期間や内容を法律以上のもの にして欲しい	・育児・介護休暇制度、休職制度 ・半日有給休暇制度 ・短時間勤務制度 ・フレックス勤務制度
勤務地	⑧ 自宅から通勤したい ・家族と一緒に暮らしたい	・地域限定職制度

## 2. 日建協の考えるWLBを実現するにあたってのポイント

組合員や職場に対しては、「WLBを実現していくために何をすべきか」について議論し、企業や産業全体に対しては「WLBの実現を目指すことの必要性および実現していくために何をすべきか」についてを議論し、以下のとおりまとめました。

### 「組合員に対して」

- ・自分の働き方や生活を見つめ直す時間が無く、生活にまわす時間の余裕もないとあきらめることなく、自分の大切にしたい時間を認識し、その時間を確保するためにはどのように現状の働き方を工夫していけば良いかを考えていくべきである。
- ・仕事に偏りすぎた現状のなか、充実した人生を送る為にはどのような働き方をしていけば良いか考え、意識を変えていく必要がある。
- ・自分の充実した人生に対する考え方を確立すると同時に、他の人の考え方も認め、互いに考え方を尊重しあうべきである。

### 「職場に対して」

- ・職場の仲間同士が、個人の大切にしたい生活時間を尊重しあい、相互にその時間の確保に協力していくことが大切である。そのためには、各自の考え方を理解し、職場全体で各自の希望の働き方・生活の実現にむけて取り組んでいける職場環境や意識を形成する必要がある。
- ・工期や配置人員によっては、職場単位で実現できる事項に限りがあるかもしれないが、こうした取り組みを継続し、職場単位だけでなく職場間で協力しあう環境づくりを目指していくべきである。職場の連携や協働は非常に重要である。(人権尊重)
- ・仕事の指示をおこなう場合において、指示する側は、仕事の量と質について双方もしくは一方を適切に把握せず、指示する際も具体的に明示しないことがある。私達の WLBの実現への弊害となっていたため、具体的に仕事を明示するよう心がけていくべきである。

### 「企業に対して」

・WLBが実現された社会（企業）では、働く者の満足度が向上し、一人一人が個性に応じて最大限の能力することで、生産性の向上が図れます。その結果、顧客や社会に対しより価値のあるものを提供できるようになり、顧客満足度や社会貢献度が向上し、企業にとって好循環を生み出す。あわせて、企業の魅力も向上し優秀な人材の確保に繋がる。

- ・WLBは決して働く側だけにメリットがあるものではない。大切にしたい生活時間が確保できることで、個人の満足度は向上し、仕事に対する意欲も向上する。加えて、仕事以外の時間を有効に活用させることで新たな発想が生まれるきっかけとなることも十分予想される。
- ・WLBの実現されない企業では、魅力が失われ優秀な人材が確保できなくなり、衰退してしまう。
- ・組合員の生活の時間を増やすと、地域社会と交わる時間をつくることが可能となる。地域と接する機会が多くなれば、建設産業で働く者の視点を期待して地域社会からの相談を受けるケースや、逆に地域社会への提案をすることもありうる。こうしたことを通じて、「地域社会

の発展」、「産業・企業のイメージ」そして「個人の満足度」のそれぞれを向上させることができる。(3Win)

- ・長時間働くことが美德という意識を改めるべきである。
- ・工期や配置人員によっては、職場単位で実現できる事項に限りがあるかもしれないが、こうした取り組みを継続し、職場単位だけでなく職場間で協力しあう環境づくりを目指していくべきである。
- ・高齢化社会のなか、定年延長や再雇用者を有効に活用することで、組合員のWLBの実現に向けた環境整備を検討するべきである。
- ・建設産業の働き方の特性として、個人の力量だけで業務をこなすよりも、職場や職場間で連携して業務を行うことの方がはるかに多い。現在、多くの企業において成果主義人事制度が導入されているが、成果主義人事が行き過ぎた場合、職場の連携意識を阻害する恐れもあり、特定の個人に仕事を集中することを助長する可能性もある。WLBの実現には、職場の連携や協働が重要となるため、留意する必要がある。
- ・仕事の指示をおこなう場合において、指示する側は、仕事の量と質について双方もしくは一方を適切に把握せず、指示する際も具体的に明示しないことがあり、私達のWLBの実現への弊害となっている。こうした状況を改善するために、企業は「働かせ方」を見つめ直し、仕事の量と質それぞれを明示する手法について今後検討していくべきと考える。

#### 「産業全体に対して」

・「ものづくり」の産業である建設産業においては、優秀な人材確保が継続的に必要であるため、建設産業が働きがいを見出せる産業であることを社会に向けてPRし、それを通じて産業の魅力向上につなげる必要があると考える。

その為には、まずはその産業内で働く者に、働きがいを見出させなければならない。働く者のやりがいを引き出すWLBの考え方を浸透させ産業内の魅力を向上させる必要がある。

- ・他産業に比べてはるかに長時間である建設産業の現状を早期に改善することが難しいなか、少なくとも個人が大切にしたい生活時間を確保できる環境を整備することで、他産業との労働条件の乖離を解消していかなければ、企業や産業の魅力も後退してしまう恐れがある。

### 3. 日建協のWLBの考え方

他産業と比較してはるかに長時間労働となっている建設産業においては、生活に配分できる時間自体がほとんど無い。私達がWLBを目指していくためには、仕事の時間に偏りすぎている現状を改善する労働時間短縮が最優先課題である。

ただし、WLBの「働き方の多様性」という考え方を取り入れ、個人の大切にしたい生活時間を再認識し、自分たちの働き方を見つめ直すことも必要と考える。希望を100%満たす働き方や生活の実現は現状の長時間労働のなかでは難しいが、個人がもっとも大切にしたい時間が確保できれば、働き方や生活の満足度は向上していくと考える。そのためには、個人の意識改革はもちろんのこと互いの働き方や生活の希望を尊重しあう職場環境を形成していくべきである。

そして、個人・職場・企業・産業全体においてこうした認識が進展していけば、組合員の生活

の満足度の向上だけでなく、時短促進や企業の生産性の向上にも繋がっていくと考える。

#### WLBの要約

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ある。

#### 4. WLB実現を目指した時短推進活動

「1. 日建協組合員が望む具体的な働き方・生活」の実現を目指すことは、生活の時間を増やしたいと希望している人が多い現状においては、時短推進の取り組みともいえる。こうしたなか、想定できる全ての希望の実現を目指していくことが理想ではあるが、現状の長時間労働のなかでは難しい。そこで、個人や職場においては、希望の実現を目指して可能なことから取り組んでいく必要がある。また、組合としては、組合員のニーズを確認したうえで、少しでも希望する生活に近づけるべく検討し取り組んでいくべきである。

また、自分の希望する生活を実現させるためには、自分の現状の働き方をどのように工夫していけば良いか考えていくことも大切である。仕事に偏りすぎた現状のなか、充実した人生を送る為にはどのような働き方をしていけば良いか考え、意識改革していくことが時短意識の高揚に繋がっていくと考える。

### (3) 36協定の「限度基準」適用除外の撤廃について

#### ①時間外労働に関する協定（36協定）制度

労働基準法は、労働時間及び休日について法定労働時間及び週休制の原則を次のとおり定めている。

- ・1週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない（労基法32条）
- ・毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない（労基法35条）

しかし業務の都合によっては、この原則によりがたい場合も否定できないため、労基法36条において、使用者と労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、ない場合には労働者の過半数を代表するものとの書面による協定（時間外労働に関する協定「36協定」）をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、この協定で定める範囲内で上記の法定労働時間の範囲を超えて労働時間を延長し、あるいは休日に労働させることができるとしている。

これら、協定事項の内容について労基法36条は時間外及び休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働自体が「本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきもの」であり、労使がこのことを十分意識したうえで労使協定を締結することを期待している。

また、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」において「延長することができる時間」の上限（以下、「限度基準」）が定められている。

しかし、この「限度基準」自体には多くの例外が許容されていて、工作物の建設等の事業は「限度基準」が適用されない事業とされている。適用が除外されている理由としては、受注量の変動的であったり、天候に左右されやすいという事業の性格が強調されている。

#### ②日建協の今までの取り組み

「新中期時短方針2004」においては、「限度基準」の適用除外に関して、現状の長時間労働の常態のままで「限度基準」が適用されると、現実との乖離が大きく、様々な問題が生じる可能性があるため、まずは現状の所定外労働時間の削減を最優先の取り組みとするものの、将来的な目標として他産業と同様の「限度基準」が適用となるよう、連合の政策をつうじて継続的に取り組んでいくとしていました。

具体的な取り組みとして、連合の「政策・制度要求と提言」に以下のような文書が記載され、連合を通じて関係各所への提言がなされています。

2008～2009年度(2007年7月～2009年6月)

## 「政策・制度要求と提言」 日本労働組合総連合会

パート2 2008～2009年度の政策課題

### 2. 雇用と公正労働条件の確保

#### 雇用・労働政策

5. 雇用労働環境の変化等に対応するワークルールの整備、確立をはかる。

(8) 労働時間短縮やワーク・ライフ・バランス確保に向けた施策の推進。

<時間外・休日・深夜労働関係>

③時間外労働の「限度基準」について、1日の限度基準の設定を検討する。

④1年の限度時間「360時間」以内の徹底をはかるとともに、仕事と生活のバランスをはかる観点から、限度時間「150時間」の法制化のための検討を進める。

⑤「特別条項付き協定」について、労働者の健康を確保した適切な運用がはかられるよう指導を徹底する。特別条項付き協定を適用する場合の上限時間設定も検討する。

⑥時間外労働の限度基準の適用除外職種、業種、業務の上限時間設定を検討する。**特に、時間外労働限度基準告示中の「工作物の建設等の事業」は削除し「自動車運転手の労働時間等の改善のための基準(告示)は法制化する**

### ③日建協の考え方

時間外労働自体が「本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきもの」という観点から考えると、他産業には「限度基準」が設けられているにも関わらず、建設業という業務の特殊性を理由に「限度基準」が設定されず、事実上「延長することができる時間」が無制限であることは、法的欠点だと考える。

よって、「新中期時短方針 2004」に引き続き、「限度基準」の適用にむけて、連合の政策を通じた取り組みを継続する。

## (4) 振替休日と代休の違いについて

(例)

前提条件：週休2日制、所定労働時間1日8時間(8:00-17:00)、日曜日の割増率を0.35と特定  
平日は所定内労働のみ、休日出勤の労働時間は8時間と仮定した場合  
通常勤務

(1週間の考え方)  
就業規則等に定めがない場合は、「日曜日  
から土曜日まで」が、労基法を考える上での  
1週間となる

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休	出	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金							次月賃金：月例賃金						

休日出勤

1週1休できているので、休日に関する36協定不要  
金曜日に週40時間を超えるので、時間外労働に関する36協定必要

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日 出勤	出	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金 + 休日手当(1.35)							次月賃金：月例賃金						

休日出勤に対して36協定不要としているが、これは法的には36協定違反かどうか事後に判定されるため、1週1休がなされれば、就業規則等において仮に日曜日を法定休日と特定していた場合でも、休日が取得された土曜日が法定休日と判定されるからである。しかし、1週1休ができない可能性があるならば、休日に関する36協定を締結しておくべきである。

振替休日

(1) 当月振替

36協定  
不要

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	振替 出勤	振替 休日	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金							次月賃金：月例賃金						

振替休日

「所定休日」を出勤日とし、「所定労働日」を休日として、両者を交換すること。「休日」そのものが変更される。よって、本来の「所定休日」は、「休日」でなく「所定労働日」と同じあつかいとなる。

(2) 次月振替

36協定  
不要

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	振替 出勤	出	出	出	出	振替 休日	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金							次月賃金：月例賃金						

次月振替は、賃金支払いの5原則のうち、「全額払い」「毎月払い」の原則から考えると、当月に振替出勤分の休日手当が支払われるべきであるが、事務処理軽減の観点から翌月に限っては、相殺がみとめられているようである。

代休

(1) 当月代休

1週1休できているので、休日に関する36協定不要

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日 出勤	代休	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金 + 休日手当(1.35)							次月賃金：月例賃金						

代休

代休は、休日勤務の代償として、「所定労働日」の労働の義務を免除すること。つまり、「慰労休暇」である。「休暇」なので、就業規則等に規定がなければ、基本的に賃金は「支給される」と考えてよい。

(2) 次月代休

1週1休できているので、休日に関する36協定不要

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日 出勤	出	出	出	出	代休	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金 + 休日手当(1.35)							次月賃金：月例賃金						

代休（特に、就業規則等に代休日の賃金を「支給しない」ことが明記されている場合）

(1) 当月代休

1週1休できているので、休日に関する36協定不要

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日 出勤	代休	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金 + 休日手当(1.35) - 代休分(1)							次月賃金：月例賃金						

代休（賃金支給しない）

代休（慰労休暇）は、年次有給休暇等の「法定休暇」ではなく、「法定外休暇」である。「法定外休暇」に関しては、会社が自由に賃金の支給額などを定めることができる。よって、就業規則等に、代休日の賃金を「支給しない」と定めることも可能。

(2) 次月代休

1週1休できているので、休日に関する36協定不要

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日 出勤	出	出	出	出	代休	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金 + 休日手当(1.35)							次月賃金：月例賃金 - 代休分(1)						

次月代休の場合、次月に賃金の減額が行われることになる。これは、賃金支払いの5原則のうち、「全額払い」「毎月払い」の原則から、当月の労働に対しては、当月に全額支払う必要があるからである。

<参考>

賃金支払いの5原則（労基法24条）

- 通貨払いの原則：賃金は通貨で支払わなければならない
- 直接払いの原則：賃金は、直接労働者に支払わなければならない
- 全額払いの原則：賃金は、全額支払わなければならない
- 毎月払いの原則：賃金は、毎月1回以上支払わなければならない。
- 一定期日払いの原則：賃金は、一定の期日を定めて支払わなければならない。

代休のストック制度については、このパターンに準じて、休日手当を全額当月に支払われることが、前提条件となる

## 時短専門委員会での討議内容

開催回	年月日	討 議 内 容
第 1 回	2007/ 9/ 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時短専門委員会設置目的の確認</li> <li>・ 時短専門委員会の開催スケジュールの確認</li> <li>・ 中期時短方針 2008 の基本的な考え方、策定方針について</li> </ul>
第 2 回	2007/10/23	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新中期時短方針 2004 の成果と課題</li> <li>・ 目標設定及び、時短方針のイメージ図について</li> </ul>
第 3 回	2007/11/14	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日建協共通目標について</li> <li>・ 36 協定の位置づけについて</li> <li>・ 共通の取り組み項目について</li> </ul>
第 4 回	2007/12/21	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個別の取り組み項目について</li> <li>・ ワーク・ライフ・バランスの考え方について</li> <li>・ 時間外割増率の考え方について</li> </ul>
第 5 回	2008/ 2/ 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 共通、個別の取り組み項目の具体的な内容①について</li> <li>・ トライシートの活用方法①について</li> </ul>
第 6 回	2008/ 3/18	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 共通、個別の取り組み項目の具体的な内容②について</li> <li>・ トライシートの活用方法②について</li> </ul>
第 7 回	2008/ 4/23	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中期時短方針 2008（案）最終まとめ</li> </ul>

## 時 短 専 門 委 員

氏 名	所 属	役 職
石 井 誠	三井住友社組	執行委員長
小 船 之 治	りんかい日産職組	事務局長
坂谷内 章博	シミズユニオン	副執行委員長
澤田 昌彦	大日本労組	書記長
長澤 秀久	佐藤職組	書記長
原 伸治郎	小田急労組	書記長
藤 本 一	西松職組	執行委員長
松田 喜彦	東洋職労組	書記長
米 川 聡	東鉄労組	委員長

(50 音順)