

労働時間

休めない建設産業のホワイトカラー

平日は残業に追われ、土曜・祝日も休めない——ゼネコンの労組で構成する日本建設産業職員労働組合協議会（日建協、約三万八〇〇〇人）がまとめた時短アンケートの結果から、建設産業で働くホワイトカラー層の苛酷な労働実態が浮き彫りになった。受注競争の激化などに伴う工期設定の短縮や一人あたりの業務量増が影響し、現場監督者の昨年一月の平均残業時間は八〇時間を超え、うち四割を休日出勤が占める。日建協では「やっぱり休みが必要だ」として、休暇取得の推進活動に取り組んでいる。

一〇〇時間以上残業する外勤者が増加

時短アンケートは日建協が毎年一月、加盟組合員の二五％（約一万人）を対象に実施しており、今回は七五二三人の回答をまとめた。内訳は事業所内で働く内勤者が三四二四人、現場監督などの外勤者が四〇八九人。平均年齢は三七・九歳となっている。

それによると、昨年一月の全体の平均残業時間は六二・八時間。一〇年前（九七年の四〇・一時間）に比べ、二〇時間以上も増えている。これを勤務形態別にみると、内勤者が三九・四時間なのに対し、外勤者は八二・五時間にも及ぶ。外勤者を土木・建築の工

事別に分けると、建築工事に従事する人は八九・九時間と九〇時間に迫る勢い（土木工事は八〇・一時間）だ（図1）。

残業時間の分布から、「八〇時間以上」残業する外勤者は四九・九％とほぼ半数を占めるうえ、「一〇〇時間以上」も増加傾向にあるなど、その突出ぶりが見て取れる。

残業のうち、休日の出勤時間が四割超

さらに、外勤者は休日出勤の多さも目を引く。調査は今回初めて残業時間の内訳を尋ねているが、それによれば外勤者の休日出勤が三六・二時間と、残業全体の四三・九％に達している（内勤者の休日出勤は一〇・五時間）。そこで、外勤者の休日出勤の状況をさらに詳しくみていくと、日曜日は約九割が休んでいるものの、土曜日と祝日は四割程しか休んでいないことが明らかになった（図2）。

調査では、〇五年一月から〇六年一月までの組合員の有給休暇の取得状況も調べているが、ここでは外勤者の八割近くが一日も有給休暇を取得できていない実態が浮かび上がっている。

四五時間を境にストレスが急増

また、健康面での不安を聴く設問で

も、全体の三分の二が「不安がある」と回答。その理由のトップは「長時間労働によるストレス」で、残業時間が長い人ほどストレスを感じる比率が高まる。しかも、この回答は、一カ月の残業が四五時間を超えるのを境に急激に増えている。健康管理の観点からも時短の推進が急務であることが鮮明になった格好だ。

産業の魅力回復にも時短の推進が急務

では、どのように時短を進めていけばよいのだろうか。そのカギになるのが休日の取得だ。仮に平日の残業時間を変えずに休日出勤をなくすことができれば、内勤者の残業時間は三〇時間未満になるし、外勤者も健康障害防止の一つの目安である「四五時間以内」に近づけられる。アンケートでも「代休の取得」や「週休二日（土休）」、「長期連続休暇」「作業所異動時休暇」など総じて休日取得のニーズが強い。

それに、これ以上休暇の取れない状況が続けば、ストレスがメンタルヘルス不全を誘発しかねないし、第一、産業自体の魅力が失われてしまう。今年二月にまとめた加盟組合員の生活実態・意識調査結果では、産業の将来を担うはずの三〇歳未満の四割超が「今すぐもしくは今後の転職を考えてい

る」と回答。その半数以上が「他産業へ就職する」としており、「建設産業内での転職」と答えた人は二割弱に過ぎなかった。

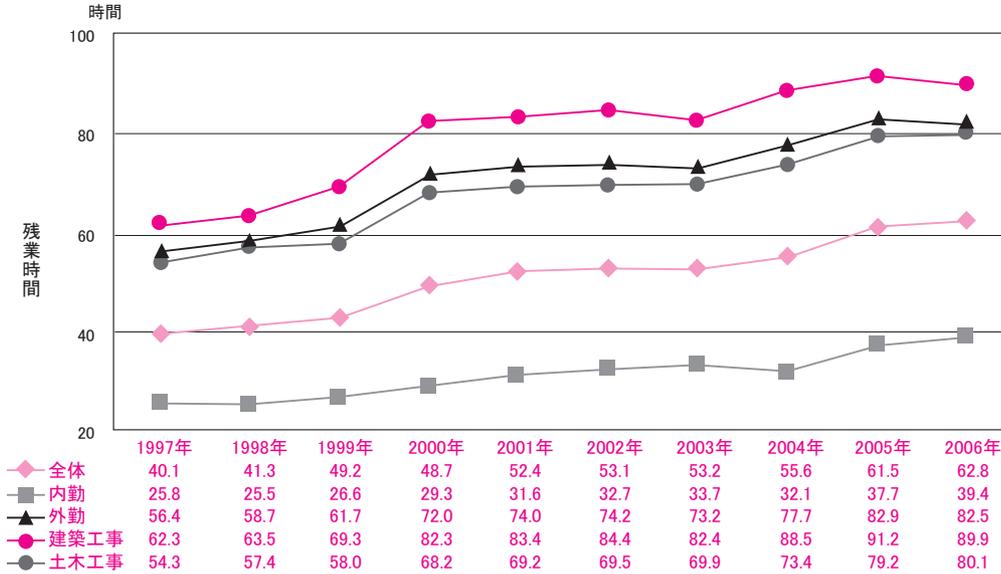
現在の生活に関する満足度についても、六割超が「満足していない」（あまり満足していない）と「全く満足していない」の合計（図3）。先の時短アンケートでも、建設産業に魅力を感じる割合は若年層を中心に低下傾向にある。

休日取得の気運を上げる取り組みを

こうした組合員の声を受けて、日建協は恒常化した過重労働を少しでも改善しようと、休日取得に向けた時短推進活動に取り組んでいる。まず、〇二年から休日取得の気運を盛り上げようと「統一土曜閉所運動」を展開。加盟組合の作業所に毎年六月と十一月の第二土曜日に閉所を呼びかけている。一〇回目の実施となった今年六月九日には、第二土曜日以外の代わりの日に振り替えて閉所することとした作業所を含め、五三％で閉所を実現させた。

また、工事竣工後、次の作業所に異動するまでの間にまとまった休暇を取得する建設産業特有の「作業異動時休暇制度」を強く推進。既に加盟組合の三分の二で導入済みだ（制度化と運用を含む）。ただし、同制度がある企業でも、実際に三日以上のまとまった休暇を取得できた組合員は三九・一％に過ぎず、取得日がゼロの外勤者も四割

図1 残業時間の推移



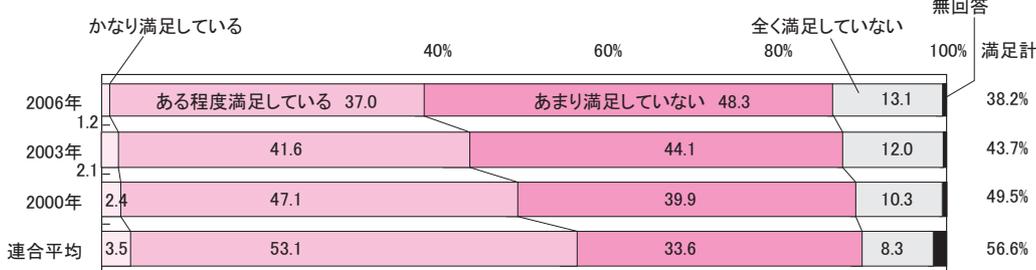
資料出所：日建協「2006 時短アンケート」(07年2月)

図2 休日取得日数



資料出所：日建協「2006 時短アンケート」(07年2月)

図3 現在の生活の満足度



資料出所：日建協「生活実態・意識調査」(07年4月)

図4 異動時休暇の取得日数 (導入している27社・外勤者)



資料出所：日建協「2006 時短アンケート」(07年2月)

(調査・解析部
新井栄三)

「民間建築工事の『四週八休を含む不稼働日』を考慮した工期設定」の実現に向けた「提言」を策定。行政や発注者に対し、具体的な改善事項を提示したうえで、四週八休を基本とした工期設定の実現に向けて強く求めていく構えだ。

とはいえ、特に劣悪な労働環境にある建築工事に従事する組合員の土曜・祝日出勤の背景には、受注時の工期設定自体に無理があることがネックになっている。日建協が作業所に対し、工期に関するアンケート調査を行ったところ、民間建築工事の請負契約上(受注時)の休日条件が「明示されていない」作業所は、調査対象の七七・九%に達した。加えて、作業所の実施工程上の一カ月の休日条件も全体の八七・三%が「四週四休以下」。日曜以外休めない工期になっているのが現実だ。そこで日建協は七月、「民間建築工事の『四週八休を含む不稼働日』を考慮した工期設定」の実現に向けた「提言」を策定。行政や発注者に対し、具体的な改善事項を提示したうえで、四週八休を基本とした工期設定の実現に向けて強く求めていく構えだ。

いた(図4)。
そこで日建協では、「制度のない企業はまずルール化を進め、その上で取得率向上のために、組合員が制度を活用しやすい環境づくりが必要」と指摘。さらに、こうした取り組みで効果を上げるには、経営側の強力な指導が不可欠

せないことから、「春と秋に実施している企業経営者との意見交換会では、特に労働時間問題について、現状の報告と「統一土曜閉所運動」、「作業所異動時休暇制度」などの具体的な改善策を提示し、労使一体となった取り組みを呼びかけ、経営側も理解を示している。

また業界五団体との意見交換会でも、ワークライフバランスの実現にむけて同様の改善策が、産業全体の取り組みとなるように提案している(澤田幸雄・政策企画局長) という。

無理のない工期設定の実現を提言