

東京（関東甲信越ブロック）仕事と生活の調和
推進プログラム・建設業編

適切な工期と工夫で、 土曜の現場閉所

—適切な発注で建設業に明るい未来を—



東京（関東甲信越ブロック）仕事と生活の調和推進会議

東京労働局 茨城労働局 栃木労働局 群馬労働局 埼玉労働局
千葉労働局 神奈川労働局 新潟労働局 山梨労働局 長野労働局

東京(関東甲信越ブロック)仕事と生活の調和 推進プログラム・建設業編

平成20年2月13日

はじめに

平成18年度、「東京(関東甲信越ブロック)仕事と生活の調和推進会議」(事務局 東京労働局)では、同会議が行うキャンペーンの実施に関する事項及び労働時間等の設定改善の促進を通じた仕事と生活の調和を推進する際に労使の参考となる取組目標、手法等を内容とする「仕事と生活の調和推進プログラム」を策定しました。

平成19年度、同会議では、建設業分科会を設置して、建設業界において同推進プログラムを具体的に展開するための取組目標、手法等について論議し、次のとおり提言をとりまとめました。

建設業分科会提言

1 取組目標

建設業においては、屋外の作業が中心となるため、降雨、強風などの天候の影響により稼働できないことに加え、発注者から求められる短い工期、相次ぐ設計変更による工事の遅れ、人手不足などにより、やむなく休日出勤、長時間の残業をせざるを得ない状況が認められ、他業種と比較しても長時間労働で、年次有給休暇の取得率も低くなっています。

このため、建設業で働く労働者は休日が少なく、長時間労働であるとして、建設業に就職を希望する学生が減少しているともいわれております。

また、建設業では多くの労災事故が発生しており、長時間労働による注意力の低下がその一因と懸念されるところです。平成18年度の関東甲信越の各労働局における脳・心臓疾患による過労死等の労災認定件数では、144件中18件が建設業となっています。

こうした建設業における人材不足と労災事故の多発を改善し、働く人々の仕事と生活の調和を実現させるためには、労使の工夫で休日確保した工程を実現させ、休日出勤、残業をなくして長時間労働を改善するとともに、工事が終わり次の工事が始まるまでの竣工時の節目などに年次有給休暇が取得できる環境を整備することが必要です。また、コンプライアンス(法令順守)やCSR(企業の社会的責任)の観点からも、元請け業者の従業員だけでなく、協力会社(下請け業者)に勤める人々の労働環境についても、経営者の決意と労使の協力により、改善に向けた努力が必要です。そのためには、様々な発注者の方にも理解し、協力して頂く必要があります。

このため、「東京(関東甲信越ブロック)仕事と生活の調和推進会議建設業分科会」

は、受注産業である建設業の特性を考慮し、適正な工期の設定について発注者などの理解を求めるとともに、休日出勤をしなくてすむ週休2日制の確立及び竣工時などの節目ごとに計画的に休暇が取得できることを目指し環境整備し、仕事と生活の調和を推進することを提言します。

2 スローガン

(1)適切な工期と工夫で、土曜の現場閉所

—適切な発注で建設業に明るい未来を—

(2)建設工程見すえて 計画年休、日程見すえた 残業削減

—安全で働きやすい建設現場で、次世代を担う技能者を育てよう—

3 手法

(1)労使の意識の改革

経営者は、長時間労働の解消について考えを明らかにし、労働者、管理者へ長時間労働の解消の取組みを呼びかけましょう。

(2)労使の話合いの場

週休2日制の確立、年次有給休暇の取得促進などの労働時間短縮について、労使で話し合い、お互いに協力しましょう。

(3)経営者と管理者の役割

経営者は、土曜日に現場を閉所するなどによる週休2日制の確立や竣工時などの節目、労働者やその家族の誕生日、結婚記念日などに年次有給休暇の取得を促進させるなどの方針を定め、現場代理人などの管理者は、この方針が実現できるよう計画年休表を作成し「見える化」するなど環境整備に努めましょう。

(4)建設業の特性に配慮した工期の設定

建設業全体として、契約時に降雨日、降雪日などの不稼働日をも考慮した適正な工期の設定について発注者などに理解を求めましょう。発注者はこれを尊重し、建設業の特性に配慮した工期を設定するよう努めましょう。

4 好事例

COMPANY

A社建築現場（東京都）

SLOGAN

現場所長の決意で、4週7休と残業の減少を実現

着工当初から「休日確保する」、「残業を減少させる」を掲げ、そしてそれを決してあきらめない！と所長の強い考えを明らかにして対策を実施した。休む為に努力する、残業をする要素をなくすとして、工程を考慮した2ヶ月先までの勤務計画を作成した。具体的には、休日、勤務日、朝当番、残業当番を明らかにし、日々、午後5時の終業時刻を意識して計画的に作業を行い、午後5時以降、残業当番以外は定時に退社させることにより、計画どおり休日に休ませた。

その結果、全労働者の4週7休を実現するとともに、付合い残業を排除するなどにより残業を減少させた。また、工期を1ヶ月短縮することができた。

COMPANY

B社（東京都）

SLOGAN

6月と11月を『時短推進月間』

毎年6月と11月を「時短推進月間」と定め、休暇取得の促進、ノー残業デーの完全実施、健康診断の完全実施、産業医面談の実施徹底などのテーマを毎回掲げて全ての部門・作業所で取組みを行っている。その結果を本社に報告させ、職員の健康確保、労働時間短縮を確認しながら対策を推進している。

COMPANY

C社建築現場(新潟県)

SLOGAN

現場所長の判断による連続休暇の導入

年間総労働時間を抑制することを念頭に、着工時に現場所長の判断で年末年始、ゴールデンウィーク及びお盆の期間を中心に連続現場閉鎖日を設定し、6日から10日間の連続休暇を実現した。

COMPANY

D社(長野県)

SLOGAN

がんばれ休暇

「遊ぶことのできない人間にいい仕事はできない、休暇は働く意識の高揚になり、会社の利益を生み出す力につながる」と考える社長の指示により、平成10年度から連続休暇の取組みを実施している。

1週間連続した休暇を「がんばれ休暇」と称して付与する制度を設け、年度当初に労働者全員が同休暇の取得時期を設定し、特定の時期に同休暇が集中する場合には、くじ引きをして調整するなどにより、労働者全員が取得できるように配慮している。

当初6日だったが、平成16年度からこれを8日に増やし、計画的年休付与3日を加え、2週間の連続休暇を実現している。

4 好事例

COMPANY

E社(長野県)

SLOGAN

連続休暇の設定の取組み

平成19年度から年次有給休暇の計画的付与制度を導入している。4月の第4土曜日の休日を出勤日とする代わりに5月1日を休日とし、さらに、5月2日にすべての労働者に対して計画年休を付与することにより、8連休を実現した。



COMPANY

F社(山梨県)

SLOGAN

年休取得とノー残業デーをトップが呼びかけ

トップの指示として、年次有給休暇の取得及びノー残業デーの実施のための工夫などを会社報で再三にわたり呼びかけ、家族との時間も大切にできる社内環境となるような対策を推進している。また、配偶者の出産に立ち会えるよう、育児参加休業規則を設け、周知してきた。その結果、近々配偶者が出産する予定の労働者について、育児参加休業を取得することが予定されている。

COMPANY

G社(山梨県)

SLOGAN

年休の計画付与でリフレッシュ

ゴールデンウィークの時に、年間カレンダーで定めた会社の所定休日以外に年次有給休暇の計画的付与制度を設けている。その結果、10日程度の連続休暇を実現し、各社員が休暇中にレジャーを楽しむなどしてリフレッシュが図られている。

COMPANY

H社支店(千葉県)

SLOGAN

ホームホリデー休暇の新設～こころも体もリフレッシュ!

就業状況を各自がパソコンに入力し、社員が情報を共有できるコンピュータシステムの運用を開始し、各自が事前に休暇等の予定を入力することとした。

このシステムに伴い、四半期に一度計画的に取得するホームホリデー休暇を新設し、ホームホリデー休暇の取得予定を入力するまで取得を促すメッセージを表示することとした。

この結果、有給休暇の取得に遠慮がちであったものが解消され、計画的な有給休暇の取得に繋がり、心身共にリフレッシュできる環境が整った。

また、事前に休暇日を設定することから自身の業務計画はもちろんのこと、休暇の状況を関係部署全員が把握できることとなり、部署間の業務調整が早めにでき、業務も円滑に運べるようになった。

4 好事例

COMPANY

I社支店(神奈川県)

SLOGAN

現場異動休暇・一息休暇

休日以外に1週間に1回は少なくとも家族と一緒に食事をとることを目標に掲げて、ノー残業運動を展開している。独自のポスターを作成して、意識高揚を図っている。

原則週休2日であるが、工期が迫ると休日の取得が難しくなる場合がある。そこで、「現場異動休暇」を設けて代休の取得促進を促している。「現場異動休暇」とは、1つの現場が終了して次の現場の業務に入るまでに、最低でも1週間の休暇をとる制度のことである。また、工期が1年以上の長い現場においては「一息休暇」の名称で5日程度の休暇取得を推進している。

年次有給休暇の一斉付与については、現場単位で、年始に10~12日程度代休を含めた休暇の取得を推進している。

COMPANY

J社(埼玉県)

SLOGAN

休むときはしっかりと休む

夏季に仕事量が減少することから、社長の「休むときはしっかりと休む」というトップダウンの指示により、毎年7月21日から8月20日を夏季休暇取得強化月

間として、連続5日間を基本とした休暇取得を推進している。会社の会議や研修は7月までに終わらせ、8月に行事を設定しないことで、全社員が連続休暇を取得できるよう配慮している。月間中の取得率は75%程度であるが、夏季休暇付与期間(2ヶ月程度)にほぼ100%を取得。また、年休を年始に全社員に通知するとともに、毎月の給与明細に年休の残日数を表示し、年休の所得を促し、残日数の多い社員には直接幹部から取得を促している。夏季休暇期間中には、年休を合わせて最長14日の連続休暇を取得する者もあり、「計画を立てて休むことができる」「リフレッシュができた」「渋滞のないレジャーができる」「オフシーズンで旅行費用が安く済む」などの評価を得て、若年労働者の定着率が上がった。

COMPANY

K社工事現場(群馬県)

SLOGAN

1日でゆとり効果大

トンネル工事を行う現場において、元請け業者の配慮により、全国から集まる下請け協力業者の帰省時の混雑緩和のため、従来土曜日から翌週日曜日までの夏季休暇を1日延ばしたところ、従来は混雑を避けるため夏季休暇の最終日を待たず数日前に早めに現場に戻る者もいたが、1日延ばしたことにより混雑を避けられることから、気持ちにゆとりが生まれ、夏季休暇をしっかり休むことができ、家族との団欒の時間が増え、心身のリフレッシュが図られた。

4 好事例

COMPANY

L社（栃木県）

SLOGAN

計画的な年休取得の勧奨

日光連山の砂防工事や国、県等が発注する道路工事等を主として行う建設会社においては、年間の年次有給休暇の取得促進及び20代、30代の従業員の家庭における充実した時間の確保を目的として、社内における年間休日の前後に計画的に年休を取得する旨社員に勧奨し、年度末に年休取得日を予め年間計画で定め、社内会議でこれを配付し、各社員が各担当現場の施主に対し協力要請を行った結果として、完全週休2日制（年間104日、年休を含む）の実現及び年休取得率（約7割程度（年平均14日程度））の向上を図ることができた。

また、従業員からも家庭における家族旅行等が予定どおり実行できるなど好評であったことはもとより、従業員の仕事に対する意欲の向上に寄与している。

COMPANY

M社（茨城局）

SLOGAN

発注者等へ年間休日カレンダーの事前配布

ゆったりと充実した休日を過ごせるように、ゴールデンウィークや夏休みに連続休暇を取り入れた年間休日カレンダーを定め（6日から8日の連続休暇）、発注者や下請けなどの協力会社に事前に配布して、各現場毎の工事計画や現場での作業計画にきちんと反映し、全員が連続休暇の取得が達成できるように全社で取り組んでいる。年次有給休暇の取得率を上げるため、半日単位の休暇取得を取り入れたところ、取得率が10数ポイントあがった。

平成19年度
東京(関東甲信越ブロック)仕事と生活の調和推進会議
—建設業分科会—

公益代表委員

◎ 印は議長

◎小倉 一哉 独立行政法人労働政策研究・研修機構主任研究員
白石多賀子 東京都社会保険労務士会常任理事

労働者代表委員

澤田 幸雄 日本建設産業職員労働組合協議会政策企画局長
村崎 秀登 建設連合関東地方連合会事務局長

使用者代表委員

友松 省三 株式会社竹中工務店東京本店安全環境部長
中川 正則 株式会社中川電機工業所代表取締役

ご案内

東京労働局のホームページ (<http://www.roudoukyoku.go.jp>) の
トップページの「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」のコーナーで
次の関係資料がご覧いただけます。

東京(関東甲信越)ブロック

「仕事と生活の調和推進プログラム」(全企業向け)

「仕事と生活の調和推進プログラム・ホワイトカラー編」

「仕事と生活の調和推進プログラム・建設業編」

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」

「労働時間等設定改善指針(厚生労働省告示第197号、平成18年3月31日)」

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」

「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ」

「労働時間・休日・休暇関係」

建設工程見すえて計画年休、 日程見すえた残業削減

—安全で働きやすい建設現場で、
次世代を担う技能者を育てよう—

ワーク・ライフ・バランス

東京（関東甲信越ブロック）仕事と生活の調和
推進プログラム・建設業編