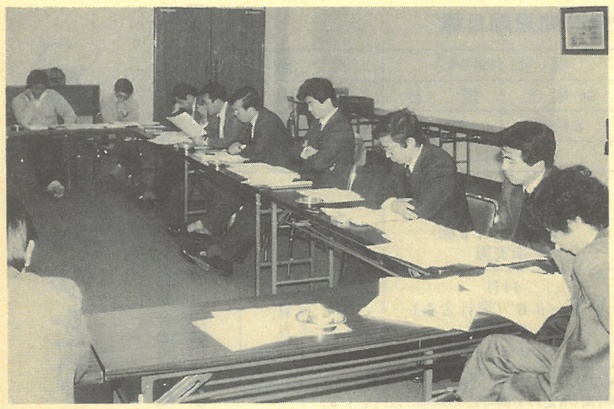
道建労協

Council of Road Construction Worker's Unions(C.R.U)

道路建設産業労働組合協議会
〒104 東京都中央区京橋1—19—11
（日本鋪道労働組合内）
電話 03（562）5857
発行人 岡田秀穂
編集人 吉川光人



90春闘

単組代表者連絡会議

基本的取り組み決定

二月二十日開催の中央執行委員会において、九〇春闘の基本的取り組みが決定され、三月十四日の単組代表者会議で、承認を受けた。

要求内容は、「基準内賃金の八・〇％以上、三十五歳二万五千円以上とする」、「時短計画に基づき、時短の取り化みを図る」としている。

今春闘は、昨年以上に単組間の連携を緊密にして、道建労協として効果的な闘争を展開して、労働条件、職場環境の改善に取り組むことを確認した。

とりまく情勢

企業業績は、史上最高を記録すると言われている。建設業も、高水準の公共投資、民間設備投資の増大で活況を呈している。道路産業は、建設と比べて伸びは低いものの、昨年の高水準を維持している。

しかし、そこに働く私達は『ゆたか』であろうか。人員不足による労働強化、長時間労働で疲れきっているのが実態である。今の私達の生活はすべての生活、すべての時間を会社に捧げ、家に帰ったら寝るだけで、自分自身の生活はない。

今までのような長時間労働で生産性を維持するのではなく、時短を始めとする労働条件の改善を実現し、若者にとって魅力ある産業に脱皮し、その上で生産性の向上を実現しない限り、産業として生き残っていけない。

私達は、モノ、カネの目に見える物だけでなく労働をする楽しさ感じ、人間性を尊重する職場へ変革するよう、職場環境の改善に取り組まなくてはならない。また、産業の労働構造等、産業の安定的発展を実現すべく経営側に対し中長期の視点に立ってその責任を果たすよう求めていく。

交渉にあたっては、協議会の利点を最大限に生かすとともに、単組間の連携をより一層緊密にして効果的な闘争を展開していく。

要求基準

（1）賃金の引き上げ

『基準内賃金の8.0％以上、35歳・25000円以上とする』

企業間格差があり、率とともに、額を設定して取り組む。

（2）労働時間の短縮

時間短縮計画に基づき、各単組の従来からの時短取り組みの経過を勘案し、個別単組で決定する。

具体的には、完全週休二日制に向けて、土休日の設定、土休日の協約化、休日増を図るものとする。

基本的な取り組み

（1）大幅な賃上げにより、生活の向上を図る。

道路建設産業は、社会資本整備の担い手として、我国産業の発展と豊かな国民生活の基盤づくりに貢献してきた。そこに働く私達は長年にわたり、厳しい社会環境と闘いながら、産業としての使命を果すべく努力を重ねてきたが、生活水準は他産業と比べて総合的に大きく遅れをとっていると言わざるを得ない。

このような状況を踏まえ、生活の基盤たる賃上げに積極的に取り組んでいく。大幅な賃上げにより他産業との格差を縮小し私達の生活の向上を図ることにより新たな活力を生み出し、産業の発展にも資することができると考える。

（2）労働時間の短縮によるゆとりある生活を目指す。

労働時間の短縮は遅々として進んでいない。道建労協の屋外事業所の年間所定外労働時間は平均四百九十時間になっており、総労働時間は二千七百時間弱である。一方、就職決定に週休二日制を重視する者が八割に達しており（『新規学卒者の労働感、余暇感』労働省調査）また、ゼネコン各社も完全週休二日制に向け動きが急となっている。

私達は健康保持、ゆとりある生活の構造、さらに産業労使が社会的義務を果たす上からも産業の特異性を克服し、労働時間短縮に対して取り組みを強化していかなくてはならない。道建労協『時短計画及びスケジュール』（二面参照）に基づき、今春闘においては各単組が労働時間短縮を進めるための突破口として取り組む。

その取り組みは総合的、長期的な視点が必要である。しかし、一九九三年に所定内千八百時間以内、総労働時間千九百五十時間以内を目指すには早急に体制を整備しなくてはならない。

建設産労懇

組織	89	90
道建労協	7.5％基準	8.0％以上、25,000円以上
日建協	5.0％（定昇別）	6.0％以上（定昇別）
建設同盟	8％35歳 21,000円	9.0％以上
全電工労連	7％ 17,200円	8％ 20,300円
全国通建	7％以上 15,000円	8～9％

闘争の進め方

要求段階から統一的な取り組みに向けて努力し、回答引き出しまで緊密な連携を図り、効果的な闘争を展開する。

統一交渉ゾーンを以下のように定める。

要求決定　三月十日～三月二十六日

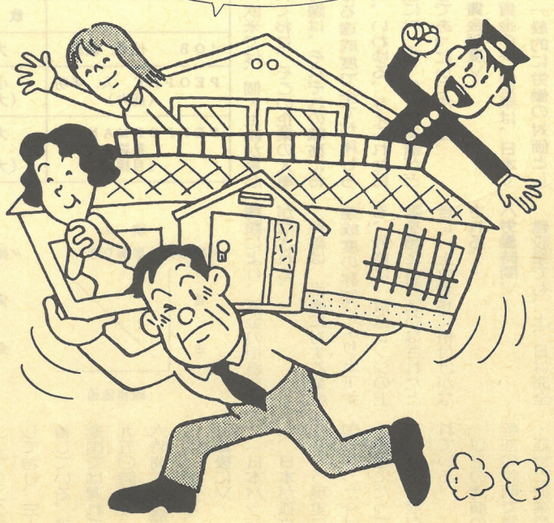
回答指定　四月七日～四月二十日

各単組の情報、交渉日程等について情報交換をするとともに、建設産労懇との情報調査、情報提供を行なう。

以上回答状況等の情報集中体制を確立し、要求から妥結まで、統一した取り組みを行なう。

ベースアップはなぜ必要か

第一に、生活向上させる
第二に、物価上昇をクリアー
第三に、初任給アップとの調整
第四に、社員が定着する労働条件
第五に、企業業績に見合ったもの



時間短縮とスケジュール

—道建労協方針決定—

「忍耐からゆとりへ向けて」

道路産業は自然環境、工期等発注者に制約される性格が強いことなど労働時間短縮には困難なことが多い。しかし昨今の労働時間短縮の動きは非常に早くなっており、産業の魅力化・近代化のためにも、労働時間の短縮は緊急の課題である。

現状の長時間労働の実態をふまえ、積極的な目標設定が必要である。

1、所定労働時間

(一) 一日の所定労働時間

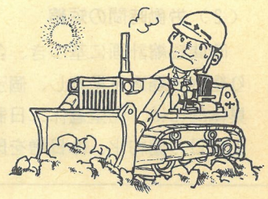
・現状は慣行を含み七～八時間である。

・一九九三年迄に七時間三十分とする。

(二) 週所定労働時間

・一九九一年迄に完全週休二日制を実現（慣行含む）し、一九九三年迄に完全週休二日制の制度化を図る。

・外勤部門は日曜日の取得が八四%、土曜日の取得が三十一～二日とする。



%である。現在進められている合材工場の日曜日休業を強力に押し進め、日曜日を確実に休み、土曜日はその基盤が整備されるまで、代休、振替等により休むことが必要である。

(三) 年間休日

・祝祭日は十四日

・年末年始六日　十二月二十九日～一月四日（一月一日は祝祭日）

・夏期休暇六日　土日を含まず連続

・その他休日はゴールデンウィーク、創立記念日等を含め

2、所定外労働時間

・現業においては現在、所定外労働時間は四九〇時間である。

・一日の早残時間を短縮することも大切であるが、現在休日出勤時間が、月二十時間となっており、休日を休むこと、また、出勤しても確実に代休等を取得することにより減少させていく。

所定外労働時間短縮目標

	現在	一九九三年
現業	四九〇	三〇〇時間

3、年次有給休暇

・現行の最低付与日数十日を十五日以上とする。

・年次有給休暇の完全取得を目標とする。

・三大連休に取得を促進するとともに、計画取得を設定し、目標を達成する。

・私傷病有給休暇制度等を導入し、年次有給休暇の取得を促進する。

労働時間短縮目標

		現状（1989年） 制度上	現状（1989年） 慣行	計画（1993年）
所定労働時間		8時間	7時間	7.5時間
年間休日	週休日	52～74日		104日
	うち土休日	月2回 月1回＋月1回 月0回＋月2回 未実施		完全土休
	祝祭日	14日		14日
	夏期休日	3～6日（慣行含み）		6日
	年末年始	3～6日		6日
	その他	0～2日		1～2日

1993年迄に所定内労働時間を1,800時間以内とする。現業においては、有給休暇の取得により、年間総労働時間を1,950時間（所定外労働時間300時間）以内とする。

職場の安全を祈って

道建労協では七月の全国安全週間に向けて「安全ポスター」「安全標語」を広く組合員より募集することになりました。

組合員の自主的な安全に対する取り組みにふさわしい作品を望みます。

なお、応募要項は次のとおりですが、当選作品は、ポスターについては印刷し、標語についてはステッカーを作成し七月の全国安全週間中、各単組の事業所に掲示できるよう配布します。

何とぞ奮って応募されるよう御案内いたします。

安全標語・ポスター募集

【応募要項】

(一) 用紙の指定

ポスターについてはA3版またはB4版の用紙を使用して下さい。

(二) 応募要領

作品には氏名を明記し、各単組書記局宛お送り下さい。各単組で取りまとめて、道建労協の事務局へ送付します。

(三) 応募締切

一九九〇年五月一一日までとします。

(四) 選考の方法、当選の通知

中央執行委員会で選考を行ない、当選者については、応募組合員本人に通知するほか当機関紙紙上に掲載します。

(五) 賞品

ポスターについては入選作一点、優秀作品三点、標語については入選作三点、優秀作品数点とし、それぞれ賞品をお送りします。

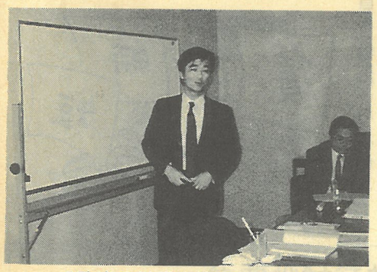
講演　経営と従業員の信頼関係確立

三月十四日、単組代表者会議において、日本鋪道㈱太田勤労課長により「欧米企業における人事・賃金事情」についての講演が行なわれた。

太田課長は昨年十月に日経連の欧米視察団として、ヨーロッパ四社、アメリカ四社の計八社を訪問し、人事・賃金制度を中心に、意見交換をしてきた。

西独、オーストリア、スイス、フランス、オランダ、アメリカを訪問しての話しであり、たのしく、また、組合としても最大の感心事であり、好評な講演であった。

講演の内容は以下の通りである。



〝欧米の労働事情を〟日本鋪道太田課長

＜人事制度＞

人材の育成と人事考課は一体不可分のものであり、多くの企業が能力主義的、目標管理制度を確立している。

つまり、「どのような仕事をしたか。能力は発揮されたか。会社に貢献したか」といった要素から個人の評価がなされ、それをベースとして能力の開発と人材の育成が進められている。

欧米では、個人主義が貫かれており、そこの企業の人事考課は、それぞれの職務における達成度で全てが律しられ、いわゆる、与えられた目標に対して、個人の業績がどうであったかで決まる。

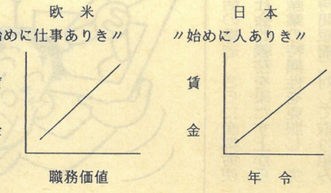
＜賃金制度＞

賃金の決定要素は、日本では一般的に労働の対価として、仕事と能力、生活保障として生計費（年令）といわれている。しかし欧米では「仕事がすべて」である。

「賃金はその職務によって決定され、責任の重さ、難易度、重要度等が加味された職務の種類により、賃金の相場形成がなされる。

昇給は、目標に対する業績達成度の評価により上下する。昇格は、賃金レンジの上限を超える評価がなされたときに、上位職務に格付けがなされる。

	欧米	日本
JOB　仕事、職務	大	小
PEOPLE　人、年功（能力）	小（大）	大（大）
PERFORMANCE　業績（目標）	大（大）	小（大）



＜労働時間＞

建設業でも、土、日は完全に休んでおり、休日は店も皆閉っているので、かえって困る。休みの日は皆休むというのは、キリスト教の安息日という信仰上の理由もあるのではないかとの指摘であった。

西ドイツでは法定週二十八時間制で、最先端をいっている金属産業で、現行三十七時間から三十五時間をめざしている。オランダでは、ワークシェアリングの考え方が浸透しており、三十八時間制が定着している。アメリカは、先進国では遅れており、年間一九五〇時間で、製造業四十・六時間、建設業三六・五時間となっている。

＜最後に＞

「日本パッシング」と言われ、日本が孤立化に向っているという現実に対し、経済大国となった今は、欧米と共通の基盤にたって行動する—公平、公正な競存—ことが迫られている。

以上の講演の後、訪問企業幹部の説明で言われた、

・経営と従業員の信頼関係確立のシステム化

・マニュアル的な能力はもはや能力とはいえない

・個人に対して互いに尊敬し合う

を今後の課題としたいとの決意で締めくくられた。

ゆとりアンケート

実態調査のお知らせ

道建労協として、休日労働、時間外労働の実態を把握し、時短への取組の貴重な資料とさせていただいている「ゆとりアンケート」第7回を実施します。

今回は、休日労働、時間外労働の実態調査と合わせて、建設産業に対する組合員の皆さんの意識の調査を行います。内勤の方も含めた全員を対象とする調査となります。建設産業の魅力化のために、ぜひ必要な資料ですのでご協力をお願いします。