

令和6年度中央安全推進大会

4 特別講演

2024年4月からの時間外労働規制と時短への取り組みについて

令和6年6月28日、14:50～16:20

厚生労働省東京労働局委託事業 東京働き方改革推進支援センター

特定社会保険労務士 松浦 洋一郎

- 1 働き方改革の概要
 - 2 建設業を取り巻く現状
 - 3 時間外労働の上限規制
 - 4 労働基準法第33条の届出等
 - 5 36協定の届出手続等
 - 6 上限規制の具体的な適用
 - 7 厚生労働省の取組
 - 8 事例 時短への取組について
- (参考) 国土交通省の取組

働き方改革の概要「働き方改革3つの柱」

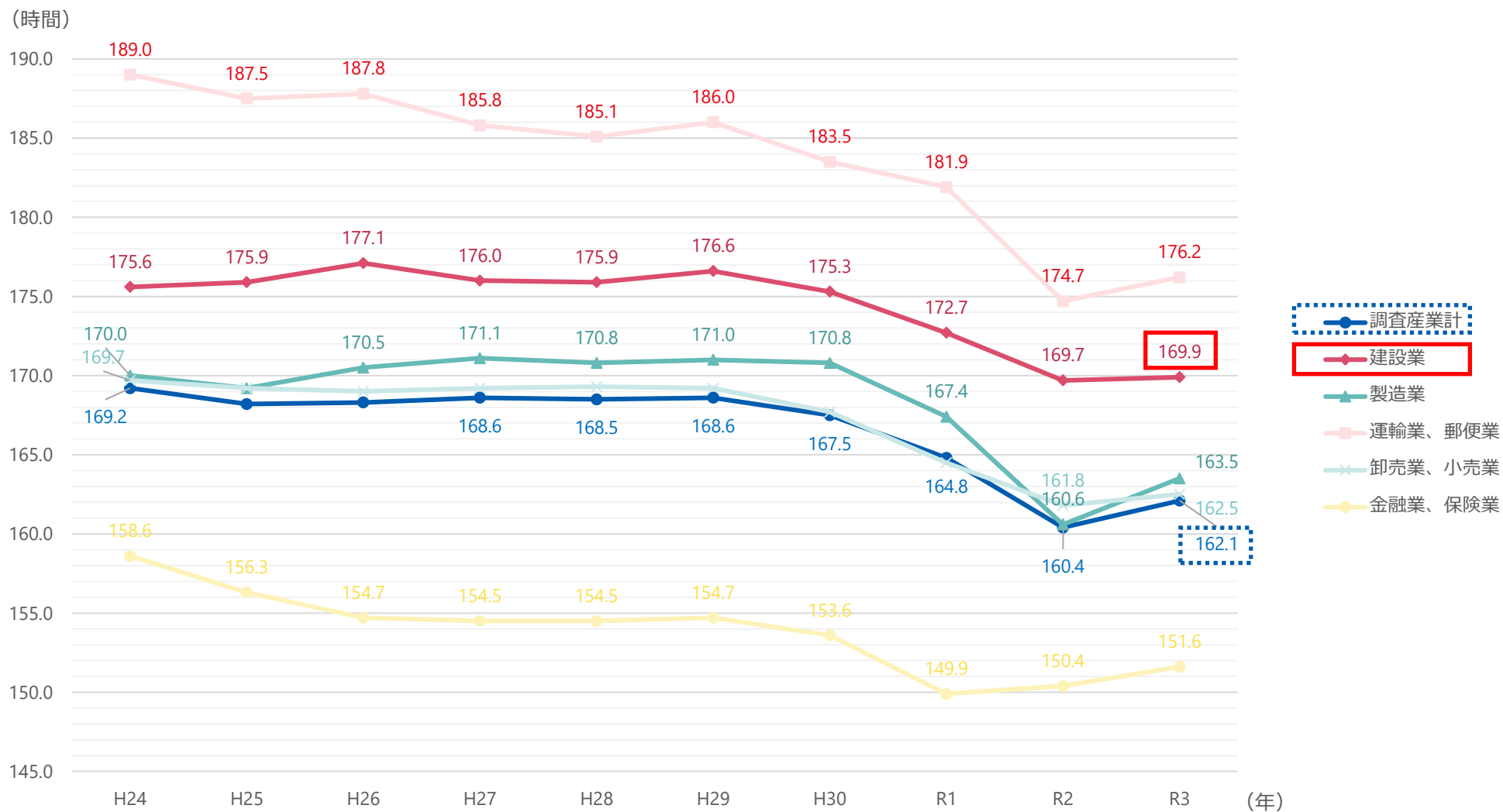
労働参加率の向上	<ul style="list-style-type: none">柔軟な働き方ができる環境整備（テレワーク、副業、兼業、雇用によらない働き方等）女性・若者が活躍しやすい環境整備（再就職支援等の実施、ハラスメントのない職場）子育て・介護等と仕事の両立、病気の治療、障害者就労の推進（両立支援の実施等）高齢者の就業促進（継続雇用年齢の引き上げを進めるための環境整備等）雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援（マッチング機能の強化）外国人材の受け入れ（高度外国人材の就労環境の整備等）
労働時間の削減	<ul style="list-style-type: none">長時間労働の是正（労働時間の上限規制の導入）有給休暇の取得促進賃金引き上げと労働生産性の向上（助成金の整備）
非正規雇用の処遇改善	<ul style="list-style-type: none">非正規雇用の処遇改善（同一労働同一賃金に関する法整備等）

働き方改革 各改正法の内容及び施行時期

概要	法律	対象	施行時期	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
				7月6日	4月1日	4月1日	4月1日	4月1日	4月1日	4月1日
①基本理念	雇用対策法 → 労働施策総合推進法		理念	○						
②労働時間	労働基準法	・ 時間外労働の上限規制	大企業		○					
		・ <u>上限規制の猶予措置の廃止（自動車運転業務、建設業）</u>	中小企業			○				
		・ 年休5日取得させる義務化 ・ 高度プロフェッショナル制度創設 ・ 3カ月単位のフレックスタイム制	大企業							
		・ <u>中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率を50%以上とすることの猶予措置の廃止</u>	中小企業							○
	労働時間等設定改善法	・ 勤務時間インターバル制度の努力義務化	大企業							
	中小企業			○						
③労働者の健康確保	労働安全衛生法	・ 医師の面接指導制度の拡充 ・ 管理監督者を含む労働時間把握 ・ 産業医・産業保健機能の強化	大企業							
			中小企業		○					
④同一労働同一賃金	パートタイム労働法、労働契約法 ⇒新パートタイム・有期雇用労働法		大企業			○				
	労働者派遣法		中小企業				○			
			大企業							
			中小企業			○				

産業別月間総実労働時間（パートタイム労働者を除く）

建設業の労働時間は令和2年まで減少傾向で推移していたが、令和3年に微増している。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上

3 認定要件の具体的な判断

認定要件1「長期間の過重業務」

「発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと」とは？

具体的な判断項目は以下のとおりです。

評価期間（発症前の長期間）

評価期間は、発症前おおむね6か月間です。

疲労の蓄積

恒常的な長時間労働等の負荷が長期間にわたって作用した場合には、「疲労の蓄積」が生じ、これが血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪させ、その結果、脳・心臓疾患を発症させることがあります。

このことから、発症との関連性について、業務の過重性を評価するに当たっては、発症前の一定期間の就労実態等を考察し、発症時における疲労の蓄積がどの程度であったかという観点から判断します。

特に過重な業務

日常業務※に比較して特に過重な身体的、精神的負荷を生じさせたと客観的に認められる業務をいいます。

※ 「日常業務」とは、通常の所定労働時間内の所定業務内容をいいます。

過重負荷の有無の判断

著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したと認められるか否かは、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同種労働者※にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断します。

業務の過重性の具体的な評価をするには、疲労の蓄積の観点から、労働時間（5ページ）のほか、労働時間以外の負荷要因（6ページ）について十分検討します。

※ 「同種労働者」とは、脳・心臓疾患を発症した労働者と職種、職場における立場や職責、年齢、経験等が類似する者をいい、基礎疾患を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できる者を含みます。

労働時間

■労働時間の評価

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増します。

具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間について、以下の①～③を踏まえて判断します。

- ① 発症前1か月間ないし6か月間^{※1}にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働^{※2}が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと評価できること
- ② おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること
- ③ 発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間^{※3}にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること

※1 「発症前1か月間ないし6か月間」は、発症前1か月間、発症前2か月間、発症前3か月間、発症前4か月間、発症前5か月間、発症前6か月間のすべての期間をいいます。

※2 「時間外労働」とは、1週間当たり40時間を超えて労働した時間をいいます。

※3 「発症前2か月間ないし6か月間」は、発症前2か月間、発症前3か月間、発症前4か月間、発症前5か月間、発症前6か月間のいずれかの期間をいいます。

■労働時間と労働時間以外の負荷要因の総合的な評価

労働時間以外の負荷要因（6ページ）において一定の負荷が認められる場合には、労働時間の状況をも総合的に考慮し、業務と発症との関連性が強いといえるかどうかを適切に判断します。

具体的には以下のとおりです。

上記③の水準には至らないがこれに近い時間外労働が認められる場合には、特に他の負荷要因の状況を十分に考慮し、そのような時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できること



健康管理措置 【安衛法改正】

Point 1

労働時間の状況の把握（改正安衛法第66条の8の3、改正安衛則第52条の7の3第1項、第2項）

- 事業者は、改正安衛法第66条の8第1項又は第66条の8の2第1項の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。
 - 事業者は、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければなりません。
 - ※ 派遣労働者については、派遣先事業者が労働時間の状況を把握し、派遣元事業者が面接指導等を行わなければなりません。
- ☞ 労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものです。
- ☞ 事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければなりません。
- ☞ なお、労働時間の状況の把握は、労働基準法施行規則第54条第1項第5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができます（ただし、管理監督者等、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、裁量労働制の適用者については、この限りではありません。）。

労働時間の状況の把握 【安衛法改正】

- ☞ 労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度対象労働者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者です。

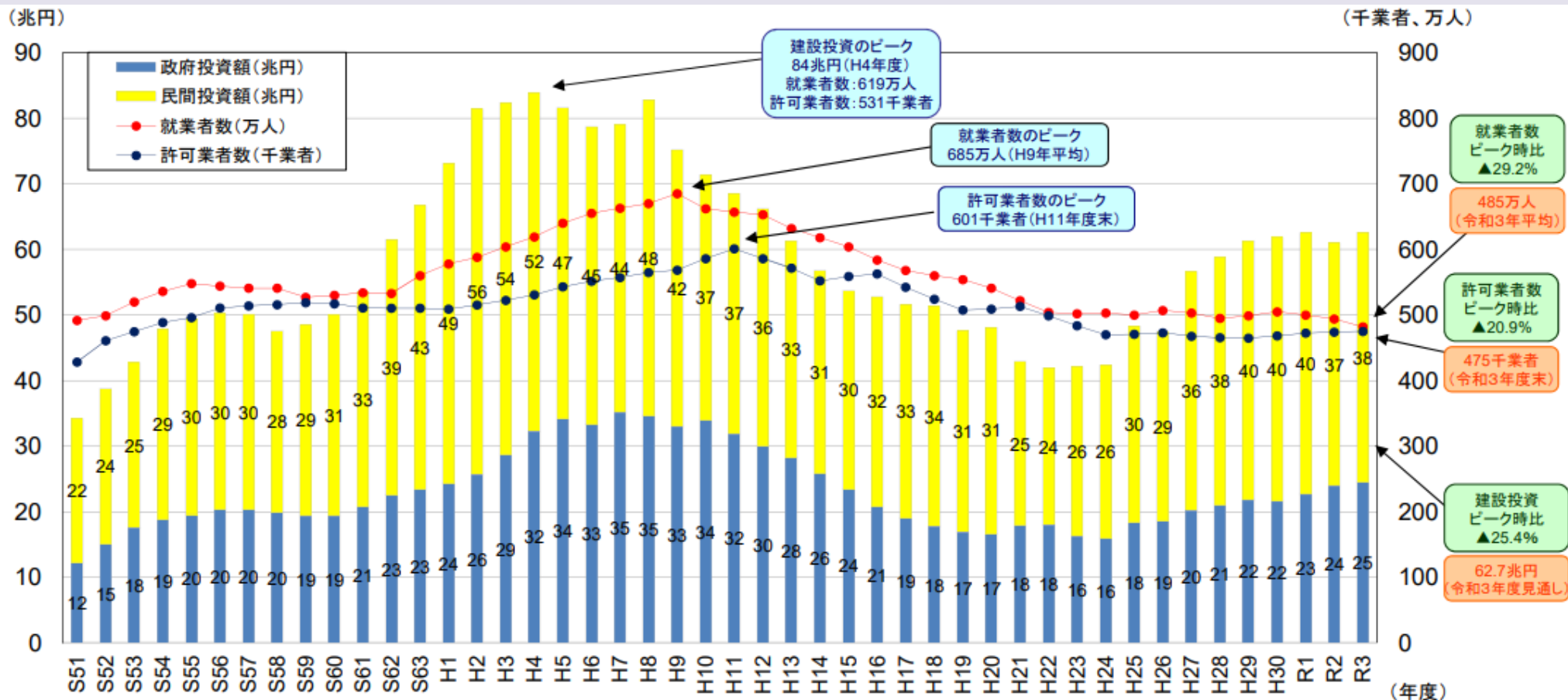
Point 2

労働者への労働時間に関する情報の通知（改正安衛則第52条の2第3項）

- 事業者は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。
- ※ 当該通知については、高度プロフェッショナル制度の対象労働者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者を含めた全ての労働者に適用されます。
- ☞ 「当該超えた時間に関する情報」とは、時間外・休日労働時間数を指すものであり、通知対象は、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者です。
- ☞ 通知については、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すためのものであり、労働時間に関する情報のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望まれます。

建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

- 建設投資額はピーク時の平成4年度：約84兆円から平成22年度：約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、令和3年度は約63兆円となる見通し（ピーク時から約25%減）。
- 建設業者数（令和3年度末）は約48万業者で、ピーク時（平成11年度末）から約21%減。
- 建設業就業者数（令和3年平均）は485万人で、ピーク時（平成9年平均）から約29%減。



出典：国土交通省「建設投資見通し」・「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」

注1 投資額については平成30年度(2018年度)まで実績、令和元年度(2019年度)・令和2年度(2020年度)は見込み、令和3年度(2021年度)は見通し

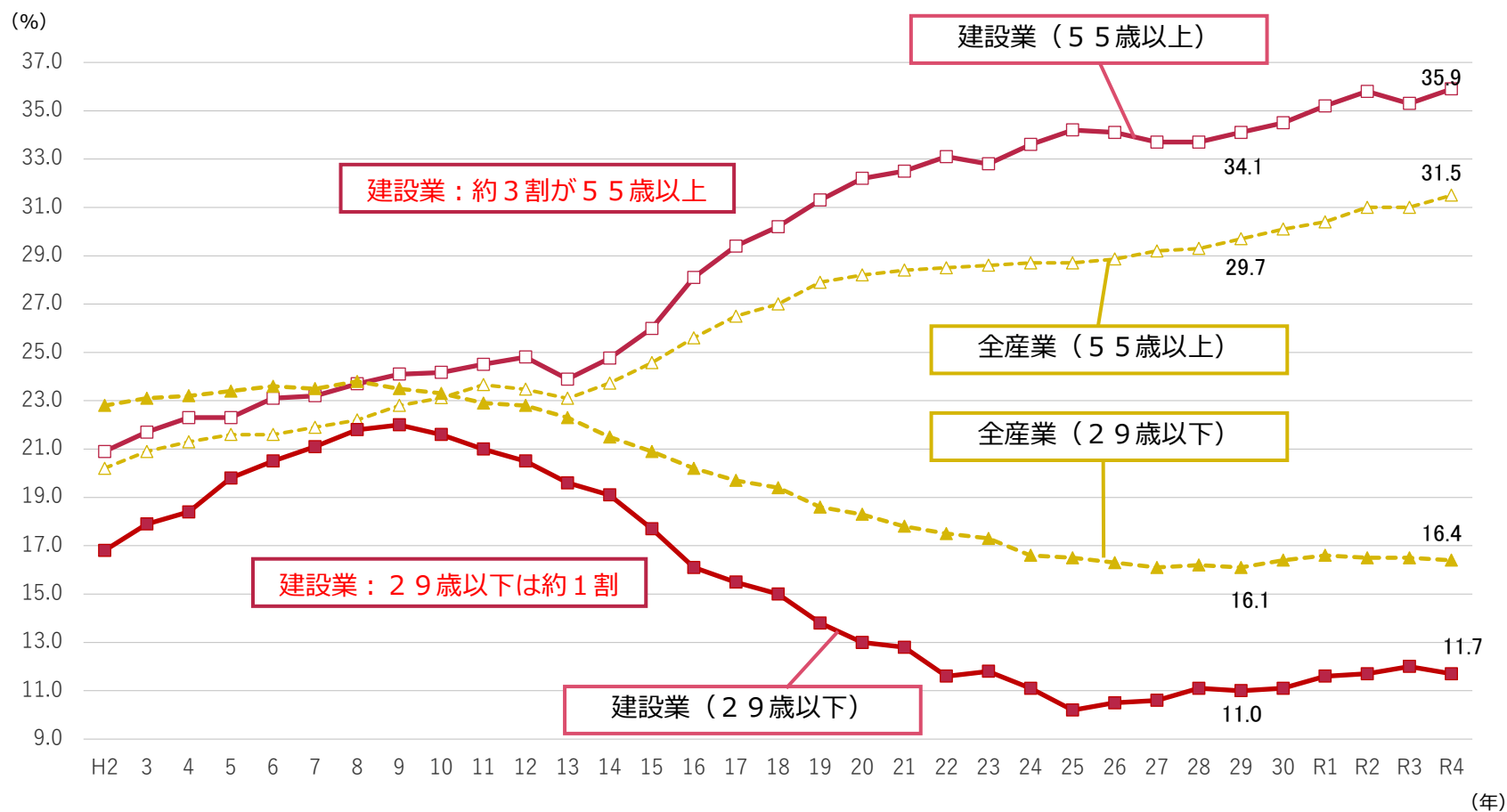
注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値

注3 就業者数は年平均。平成23年(2011年)は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

注4 平成27年(2015年)産業連関表の公表に伴い、平成27年以降建築物リフォーム・リニューアルが追加されたとともに、平成23年以降の投資額を遡及改定している

建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、直近では55歳以上が約36%、29歳以下が約12%であり、他産業と比べて高齢化が進んでいる。就業者数は減少傾向にあるが、実数ベースで計算しても、平成29年から令和4年までの5年間で、55歳以上の人口は約1.8万人増加している。



出典:総務省「労働力調査」

- 1 働き方改革の概要
 - 2 建設業を取り巻く現状
 - 3 時間外労働の上限規制**
 - 4 労働基準法第33条の届出等
 - 5 36協定の届出手続等
 - 6 上限規制の具体的な適用
 - 7 厚生労働省の取組
 - 8 事例 時短への取組について
- (参考) 国土交通省の取組

労働基準法における労働時間の規定

労働時間の規定

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回

これを超えるには、**36協定の締結・届出**が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされている（「法定労働時間」という。）
また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされている（「法定休日」という。）。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
 - ▶ 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
 - ▶ 所轄労働基準監督署長への届出が必要となる。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければならない。

労働時間の考え方

労働時間の考え方

- ・ 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。
- ・ 労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。
- ・ 労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。

問題になりやすいケース

○ いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。

○ 移動時間

直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。

○ 着替え、作業準備等の時間

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行う時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①作業開始前の朝礼の時間、②作業開始前の準備体操の時間、③現場作業終了後の掃除時間

○ 安全教育などの時間

参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①新規入場者教育の時間、②K Yミーティングの時間

働き方改革関連法により改正された労働基準法における 時間外労働の上限規制の概要

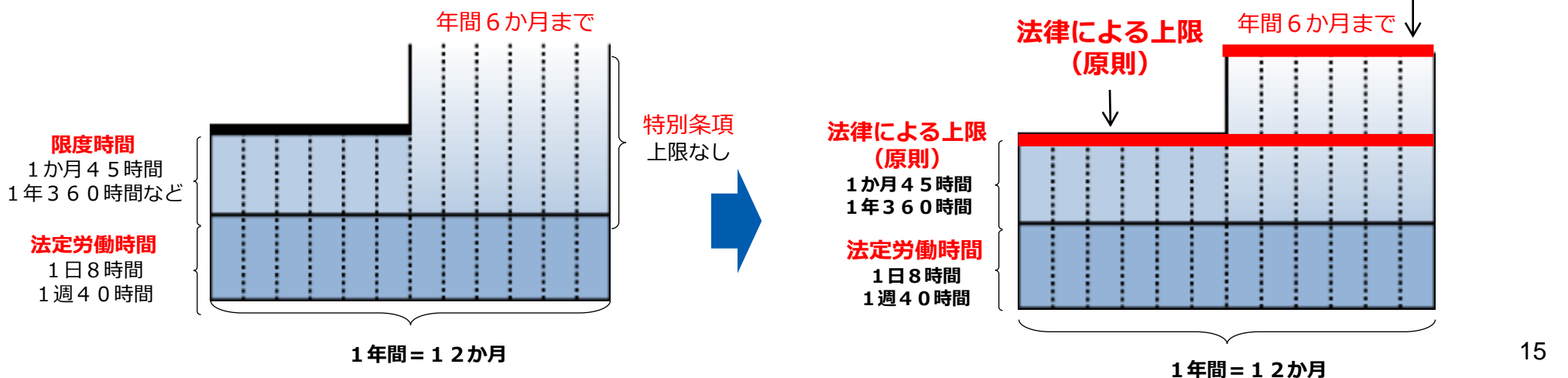
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／**一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。**

※働き方改革関連法前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的で特別な事情がある場合においては、同告示には時間外労働の上限は定められていなかった。

時間外労働の上限規制のイメージ



上限規制の適用が猶予となる事業・業務

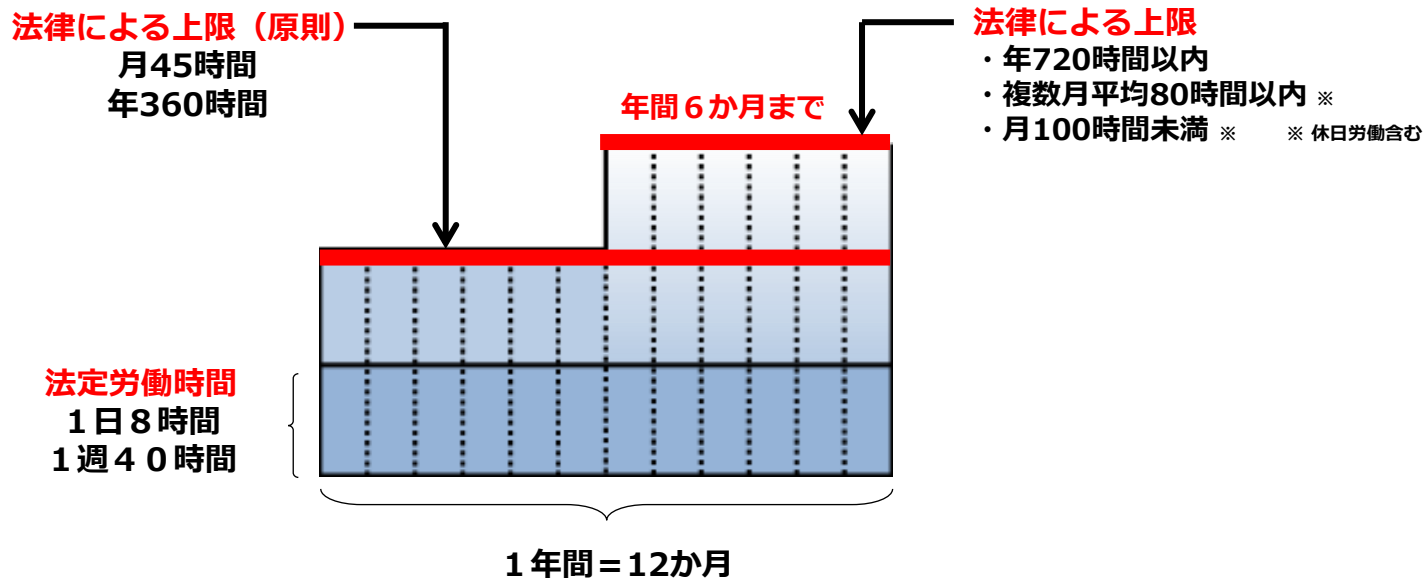
事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業(※)		<ul style="list-style-type: none"> ●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務(※)	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師		<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 <p>※2 医業に従事する医師の一般的な上限時間(休日労働含む)は年960時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。 地域医療確保暫定特例水準(B・連携B水準)又は集中的技能向上水準(C水準)の対象の医師の上限時間(休日労働含む)は年1,860時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	●上限規制がすべて適用されます。

※ 建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 附則第12条第2項)。

時間外労働の上限規制の概要（一般の建設の事業）

- 時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**となる。
- 臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の規制がかかる。
 - 時間外労働が**年720時間以内**
 - 時間外労働が**月45時間を超える**ことができるのは、**年6か月が限度**
 - 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**
時間外労働と休日労働の合計について、**2～6か月平均**がいずれも1月あたり**80時間以内**

時間外労働の上限規制のイメージ



時間外労働の上限規制の概要（災害時における復旧及び復興の事業）

- 建設事業のうち、災害時における復旧及び復興の事業に限り、令和6年4月1日以降も**一部の規定は適用されない。**

×適用されない規定

- 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**

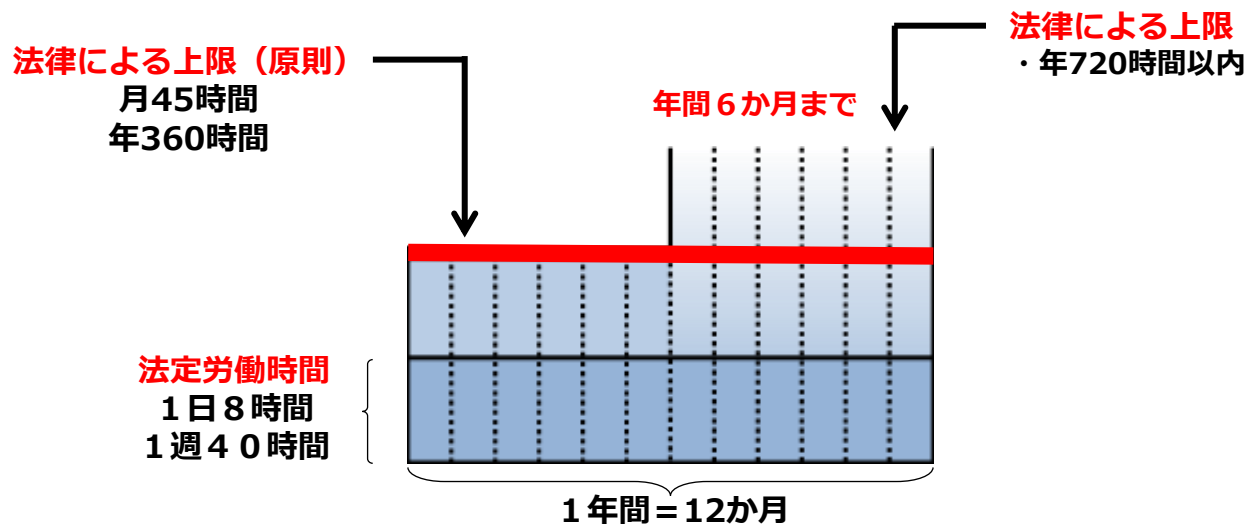
時間外労働と休日労働の合計について、**2～6か月平均**がいずれも1月あたり**80時間以内**

○適用される規定

- 時間外労働が**年720時間以内**

- 時間外労働が**月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度**

時間外労働の上限規制のイメージ



- 1 働き方改革の概要
 - 2 建設業を取り巻く現状
 - 3 時間外労働の上限規制
 - 4 労働基準法第33条の届出等**
 - 5 36協定の届出手続等
 - 6 上限規制の具体的な適用
 - 7 厚生労働省の取組
 - 8 事例 時短への取組について
- (参考) 国土交通省の取組

労働基準法第33条第1項の適用

労基法第33条と労基法第36条は、それぞれ独立した労基法第32条の免罰規定であり、労基法第33条に基づき労働基準監督署に許可申請等を行った場合は、36協定で定める限度と別に時間外・休日労働を行わせることが可能となる。

労働基準法第32条

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について8時間を超えて、労働させてはならない。

労働基準法第33条第1項

災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

労働基準法第139条と労働基準法第33条との違い

	労基法第33条	災害時における復旧及び復興の事業 労基法第139条
目的	人命・公益の保護のため	社会的要請が強いため
対象	災害その他避けることのできない事由 によって、臨時の必要がある場合 (建設の事業に限らない)	災害時における復旧及び復興の事業 (建設の事業に限る)
手続	事前の許可又は事後の届出 ・事業場単位で申請／届出を行う ・許可申請書／届に、時間延長・休日労働を必要とする事由、期間・延長時間、労働者数を記載する	36協定を届出 ・建設事業としての36協定の中で、特別条項として「災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」について協定する
効果	36協定で定める限度と別に 時間外・休日労働を行わせることができる	36協定で定める範囲内で 時間外・休日労働を行わせることができる
上限規制	適用なし	災害時における復旧及び復興の事業については、 【適用なし】 ・時間外労働＋休日労働の合計 単月100時間未満 複数月平均80時間以内 【適用あり】 ・年720時間の上限 ・月45時間超は6か月の限度
割増賃金	支払必要	支払必要

労働基準法第33条第1項の許可基準

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の一部改正について (令和元年6月7日付け基発0607第1号)の概要

労基法第33条第1項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定であるからその臨時の必要の限度において厳格に運用すべきものであって、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこと。

- (1) 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
- (2) 地震、津波、風水害、**雪害**、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等の**ライフライン**や安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること。
- (3) 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれること。
- (4) 上記(2)及び(3)の基準については、**他の事業場からの協力要請に応じる場合**においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認めること。

労働基準法第33条第1項の許可基準

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の解釈に当たっての留意点について(令和元年6月7日付け基監発0607第1号)の概要

- 1 許可基準による許可の対象には、災害その他避けることのできない事由に直接対応する場合に加えて、当該事由に対応するに当たり、**必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれる。**
具体的には、例えば、事業場の総務部門において、当該事由に対応する労働者の利用に供するための食事や寝具の準備をする場合や、当該事由の対応のために必要な事業場の体制の構築に対応する場合等が含まれる。
- 2 許可基準(2)の「雪害」については、**道路交通の確保等人命又は公益を保護するために除雪作業を行う臨時の必要がある場合**が該当する。
具体的には、例えば、**安全で円滑な道路交通の確保ができないことにより通常 of 社会生活の停滞を招くおそれがあり、国や地方公共団体等からの要請やあらかじめ定められた条件を満たした場合に除雪を行うこととした契約等に基づき除雪作業を行う場合や、人命への危険がある場合に住宅等の除雪を行う場合のほか、降雪により交通等の社会生活への重大な影響が予測される状況において、予防的に対応する場合。**
- 3 許可基準(2)の「ライフライン」には、電話回線やインターネット回線等の通信手段が含まれる。
- 4 許可基準に定めた事項はあくまでも例示であり、限定列挙ではなく、これら以外の事案についても「災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合」となることもあり得る。
例えば、許可基準(4)の「他の事業場からの協力要請に応じる場合」について、**国や地方公共団体からの要請も含まれる。**そのため、例えば、災害発生時において、国の依頼を受けて避難所避難者へ物資を緊急輸送する業務は対象となる。

労働基準法第33条第1項の許可基準

労働基準法第33条に関するQ&A

Q 労働基準法第33条は、労働時間を延長し、または休日に労働させた場合、割増賃金の支払いは必要ですか。

A 労働基準法第33条により時間外・休日労働をさせた場合にも、割増賃金の支払いが必要です。

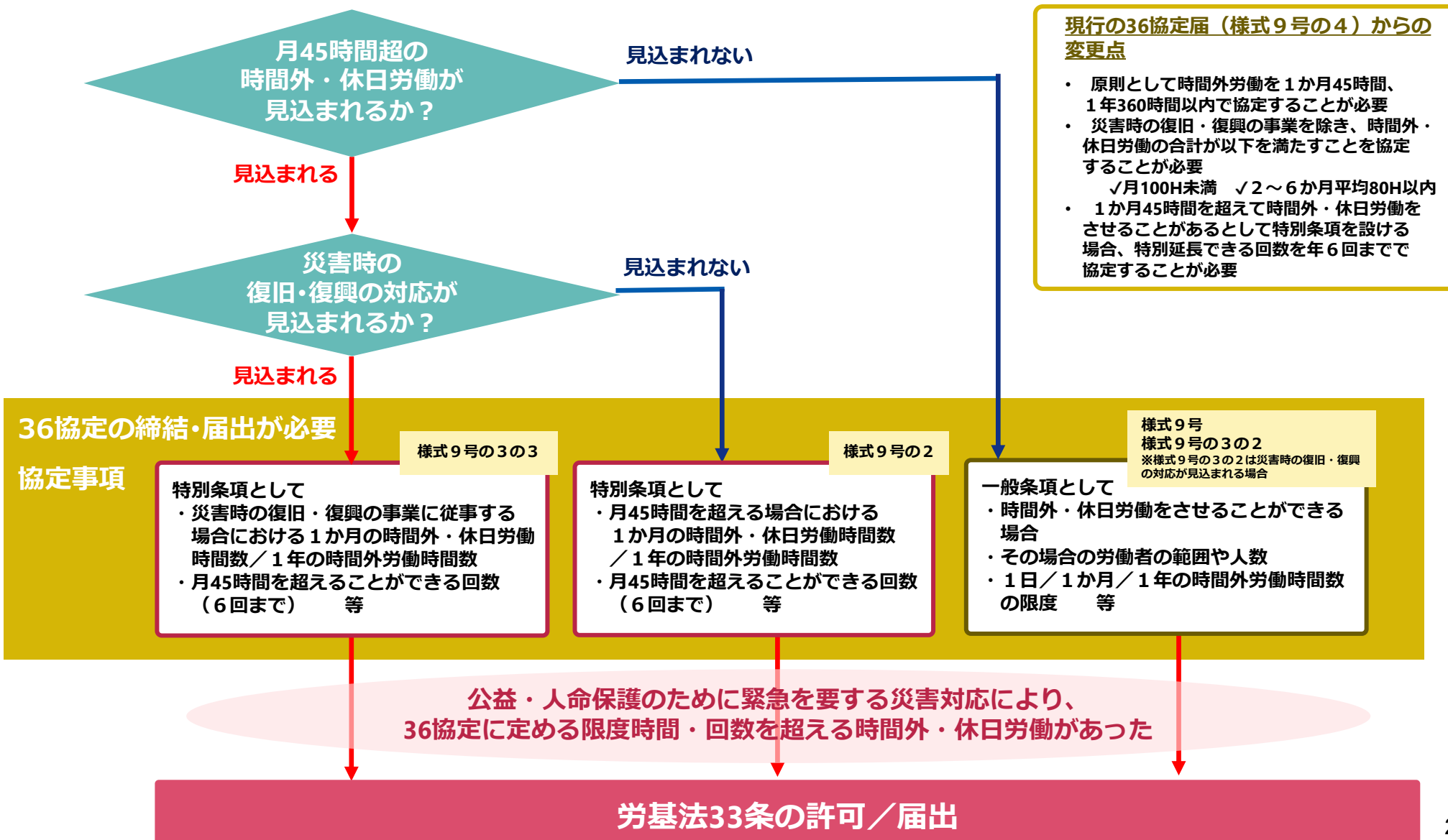
Q 労働基準法第33条第1項に基づき労働した時間は、1か月100時間未満、複数月80時間以内とする上限に含まれますか。

A 含まれません。

ただ、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。

- 1 働き方改革の概要
 - 2 建設業を取り巻く現状
 - 3 時間外労働の上限規制
 - 4 労働基準法第33条の届出等
 - 5 36協定の届出手続等**
 - 6 上限規制の具体的な適用
 - 7 厚生労働省の取組
 - 8 事例 時短への取組について
- (参考) 国土交通省の取組

建設の事業における手続フローチャート



※ 緊急時であっても、可能な限り時間外・休日労働は36協定の範囲内とすること。

災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合の36協定の締結

- ① 36協定は、将来起こるかもしれない事由についてあらかじめ締結するものであり、災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合に関しても、労基法第139条の規定に基づき、36協定の特別条項として、1か月の上限時間（100時間未満）を超えた延長時間をあらかじめ締結することが可能である。

- ② ただし、事業として行っているか否かにかかわらず、規模も様々な災害における復旧及び復興の事業について、無制限に労基法第139条の適用を認めることは制度趣旨に反し妥当ではないため、同条の「災害時における復旧及び復興の事業」とは、災害により被害を受けた工作物の復旧及び復興を目的として発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧及び復興の事業が対象となる。

- ③ 例えば、以下のような事業が対象となる。
 - ・ **公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法（昭和26年法律第97号）の適用を受ける災害復旧事業**
(※) 公共土木施設災害復旧事業費負担法に基づき、災害により地方自治体が管理している道路や河川が崩壊した場合に、被災した公共土木施設を国庫補助を受けて速やかに復旧する事業。

 - ・ **国や地方自治体と締結した災害協定（※事業者団体が締結当事者である等、建設事業者が災害協定の締結当事者になっていない場合も含む。）に基づく災害の復旧の事業**
(※) 災害が発生した場合には、国・地方自治体と事業者・事業者団体との間で事前に締結した災害協定に基づいて、食糧、医療、運送、建設、各種ライフライン等に関する事業者が直ぐに復旧作業を行い、後から契約を締結するという取扱いをしている。

 - ・ **維持管理契約内で発注者（民間発注者も含む。）の指示により対応する災害の復旧の事業**

 - ・ **複数年にわたって行う復興の事業等**

36協定届の記載例（様式第9号）

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれない場合

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）			協定の有効期間							
建設業		〇〇建設株式会社		（〒〇〇〇-〇〇〇〇） 〇〇市〇〇町1-2-3（電話番号 〇〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇）			〇〇〇〇年4月1日から1年間							
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満15歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数									
					1日	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)		1年(①については360時間まで、②については320時間まで)		起算日	〇〇〇〇年4月1日			
						法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数 (任意)			
					突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
					① 下記②に該当しない労働者	臨時的受注対応	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	悪天候による工期遅延の解消	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間					
		月末の決算事務	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間				
理由	事由は具体的に 定めてください。	業務の範囲を細分化し、 明確に定めてください。			1日の法定労働時間を 超える時間数を定めて ください。	1か月の法定労働時間を 超える時間 数を定めてください。①は45時間 以内、②は42時間以内です。	1年の法定労働時間を 超える時間数 を定めてください。①は360時間以 内、②は320時間以内です。							
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満15歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる 法定休日の日数	労働させることができる法定 休日における始業及び終業の時刻								
	臨時的受注対応	施工管理	10人	土日祝日	1か月に1日	8：30～17：30								

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の
 職名 **経理担当事務員**
 氏名 **山田花子**

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（**投票による選挙**）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

〇〇〇〇年 3月 15日

労働基準監督署長殿

使用者 職名 **代表取締役**
氏名 **田中太郎**

労働保険番号・法人番号を記載してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合は、36協定の締結をすることを選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。

チェックボックスにチェックがない場合は、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印が必要です。

36協定届の記載例（様式第9号の2） 月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、 災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれない場合

2枚目 表面

様式第9号の2（第16条第1項関係）

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

臨時に限度時間を超過して労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (18歳以上の者)	1日 (任意)			1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数、100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数、720時間以内に限る。)		
			延長することができる時間数		限度時間を超過して労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数		限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数		限度時間を超過した労働に係る割増賃金率
			法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)		法定労働時間を 超える時間数と休日 労働の時間数を合 算した時間数	所定労働時間を 超える時間数と休日 労働の時間数を合 算した時間数 (任意)		法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	
突発的な仕様変更への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
大規模な施工トラブル対応	施工管理	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%

起算日 (年月日) ○○○○年4月1日

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間は協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超過して時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるもの限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超過して労働させる回数を定めください。年6回以内に限ります。

限度時間（月45時間又は42時間）を超過して労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めください。月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超過してはいけません。

限度時間を超過して時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間（年360時間又は320時間）を超過して労働させる1年の時間外労働（休日労働は含みません）の時間数を定めください。年720時間以内に限ります。

限度時間を超過して労働させる場合における手続について定めください。

労働者代表者に対する事前申し入れ

(取組する番号) ①、③、⑩ (具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での短時対策会議の開催

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名 経理担当事務員 山田花子

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法 投票による選挙

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。(チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。(チェックボックスに要チェック)

○○○○年 3月 15日

使用者 代表取締役 田中太郎

(健康確保措置) ○ ○ 労働基準監督署長殿

①医師による面接指導 ②深夜業（22時～5時）の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル） ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

36協定届の記載例（様式第9号の3の2）

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれず、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合

表面

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働
休日労働
に関する協定届

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とするのが望ましいです。

様式第9号の3の2（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間		
土木工事業		〇〇建設株式会社 〇〇支店		(〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号：〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)		〇〇〇〇年4月1日から1年間		
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数 1日 1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで） 1年（①については360時間まで、②については320時間まで）		
		突発的な仕様変更等による納期の切迫	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間
		臨時の受注対応	施工管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間
		悪天候による工期遅延の解消	現場管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間
		台風被害からの復旧作業	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間
		月末の決算業務	経理事務員	5人	8時間	2時間	2時間	20時間
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	事由は具体的に定めてください。 業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。				1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。	1か月の法定労働時間を超える時間を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。	1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。	
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻		
	臨時の受注対応	施工管理	5人	毎週2回	1か月に1回	9:00~18:00		
	台風被害からの復旧作業	現場管理	15人	毎週2回	1か月に3回	9:00~20:00		

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ1箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。
時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければなりません（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。 (チェックボックスに要チェック)

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日
協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを目的として実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

〇〇〇〇年 3月 12日

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

使用者 職名 代表取締役 氏名 田中 太郎

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

〇〇 労働基準監督署長殿

36協定届の記載例（様式第9号の3の3）

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第9号の3の3（第70条関係）

2枚目
表面

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)							1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ①については100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限定。)		
			延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数		法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率		
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)					
事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要ととき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。													起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	
① 工作物の建設の事業に従事する場合	突発的な仕様変更への対応、納期のひっ迫への対処	現場作業	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	35%	550時間	550時間	35%	限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。	限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる1年の時間外労働時間数を定めてください。災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合であっても、年720時間以内に限ります。	
	大規模な施工トラブル対応	施工管理	10人	6時間	6時間	3回	60時間	60時間	35%	500時間	500時間	35%			
② 災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合 (併せて、①の事業にも従事する場合、①の事業に従事する時間も含めて記入すること。)	維持管理契約に基づく災害復旧の対応	現場作業	8人	7時間	7時間	4回	120時間	120時間	35%	700時間	700時間	35%	限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合であっても、年6回以内に限ります。	災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合、100時間以上の時間数を定めることも可能です。工作物の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事する場合には、工作物の建設の事業に従事する時間も含めた時間数を定めてください。	
	自治体からの要請に基づく復旧工事の対応	施工管理	5人	7時間	7時間	3回	110時間	110時間	35%	700時間	700時間	35%			
限度時間を超えて労働させる場合における手続		労働者代表に対する事前申し入れ													
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置		(該当する番号) ①、③、⑩	(具体的内容) 対象労働者に対する医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催												
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を抑制する措置		限度時間を超えた労働者に対し、次のいずれかの健康福祉確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。													
協定の成立年月日		〇〇〇〇年 3月 12日													
協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名		職名 経理担当事務員 氏名 山田 花子													
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法		投票による選挙													
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。		<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)													
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにし、かつ、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。		<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)													
協定の成立年月日		〇〇〇〇年 3月 12日													
協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印が必要とします。		協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印が必要とします。													
協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要とします。		協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要とします。													
協定書を兼ねる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。		労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。													
①医師による面接指導 ②深夜業（22時～5時）の回数制限 ③終業から始業までの休息期間の確保（勤務間インターバル） ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他		①医師による面接指導 ②深夜業（22時～5時）の回数制限 ③終業から始業までの休息期間の確保（勤務間インターバル） ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他													

- 1 働き方改革の概要
 - 2 建設業を取り巻く現状
 - 3 時間外労働の上限規制
 - 4 労働基準法第33条の届出等
 - 5 36協定の届出手続等
 - 6 上限規制の具体的な適用**
 - 7 厚生労働省の取組
 - 8 事例 時短への取組について
- (参考) 国土交通省の取組

具体的な上限規制の適用

① 災害時における復旧及び復興の事業のみに従事した場合

ある月に、災害時における復旧及び復興の事業のみに従事した場合、

- 単月100時間未満とする規制（労基法第36条第6項第2号）は、当該月について適用を除外。

当該月については、複数月平均80時間以内とする規制（労基法第36条第6項第3号）の算定期間に含まない。

- 36協定の上限（労基法第36条第5項）は適用あり。

【例】 9月に災害が発生し、9月に災害の復旧・復興事業で110時間の時間外労働を行った場合

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
40時間	80時間	50時間	40時間	90時間	110時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間

2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間

2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間

災害復旧・復興事業のみに従事

【違反状況】

- 上限規制の違反あり（10月と8月で平均80時間を超えている）
- 36協定の上限超えの違反あり（月45時間超8回、年740時間）

2～6か月平均80時間以内の上限規制算定期間から除外する。
例えば、12月を起点に複数月平均をとる場合は、
12月、11月、10月、8月、7月の平均をとる。
(平均をとる6か月間から9月を除外。)

具体的な上限規制の適用

② 一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

➤ 基本的な考え方

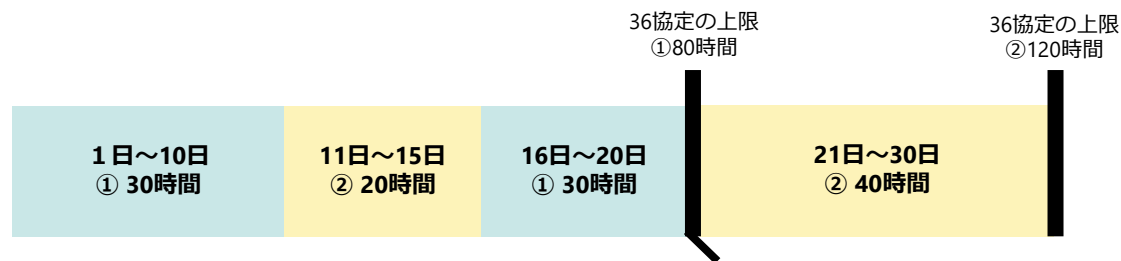
- ①一般の建設の事業：
 - 単月100時間未満、複数月平均80時間以内の上限規制（36条第6項第2号及び第3号）の適用あり
 - 36協定の上限（36条第5項）の適用あり

- ②災害時における復旧・復興の事業：
 - 上限規制の適用除外

- 36協定の上限は適用あり

➤ ある月に、一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合、

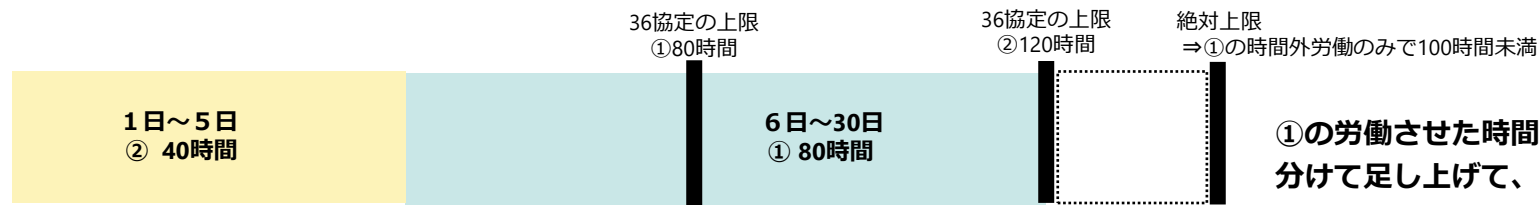
- 36協定の上限についての考え方：①一般の建設の事業の時間と②災害時における復旧及び復興事業の時間を合わせて適用する



以降、①の業務では時間外労働をできないが、36協定の上限②の時間数までは、②の業務では時間外労働が可能。

- 上限規制（単月100時間未満）についての考え方

：①一般の建設の事業の時間のみで適用する（②災害時における復旧及び復興の事業の時間は適用しない）



①の労働させた時間と②の労働させた時間を分けて足し上げて、上限規制を適用する。

※上限については、①の時間外労働のみで判断するため、上限を超過していないが、36協定の上限については、②の事業における時間外労働を通算するため、36協定の上限①を超え、法違反となる。

上限規制の適用について

② 一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

● 絶対上限規制（複数月平均80時間以下）についての考え方

： ①一般の建設の事業の時間のみで適用する（②災害時における復旧及び復興の事業の時間は適用しない）

複数月平均80時間以内の絶対上限規制の適用に当たっても、

1か月100時間未満の上限規制と同様に、①通常の建設の事業に従事した時間外労働時間のみで考える。

【例】 9月に災害が発生し、9月に①一般の建設の事業で80時間、②災害時における復旧及び復興の事業で40時間の時間外労働を行った場合

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
40時間	80時間	50時間	40時間	90時間	①80時間 ②40時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間

お一般の工事と災害時における復旧・復興の事業の両方に従事

①の時間を2～6か月平均の算定に含める

2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間

【違反状況】

- 上限規制の違反あり（8月～10月などで平均80時間を超えている）
- 36協定の上限超えの違反あり（月45時間超8回、年750時間）

- 1 働き方改革の概要
 - 2 建設業を取り巻く現状
 - 3 時間外労働の上限規制
 - 4 労働基準法第33条の届出等
 - 5 36協定の届出手続等
 - 6 上限規制の具体的な適用
 - 7 厚生労働省の取組**
 - 8 事例 時短への取組について
- (参考) 国土交通省の取組

国民の方々向けの周知広報

- 上限規制の円滑な適用に向けては、国民の方々の理解や社会的な機運の醸成も不可欠。このため、厚生労働省では令和5年度以降、建設の事業、自動車運転の業務に関して、国民の方々向けの広報を順次実施。

【イメージキャラクター】小芝風花さん（俳優）

くらし、
はたらき、
ともに
ススめ!

2024年4月から
建設業、
トラック・バス、
タクシードライバー、
医師の、
時間外労働の
上限規制が
適用されます。

働き方改革
コンテンツ
100冊配布

たとえば/
働き方の
変化にあわせて、
わたしたちに
できること。

たてまじり
できること

常服を1層で受け取れるよう、
資材や受け取りの際は
ご協力ください!

工事現場の
スケジュールにご配慮を
お願いします!

国民の方々向け広報内容（動画、ポスターの作成など）

- 建設の事業等で働く方について、発注者等の都合で長時間労働になるケースがあること。
- 建設の事業等での働き方を変えていくために、発注者の方、そして国民の方々にもできることのご協力をいただきたいこと。

国民の方々に上限規制についてご理解いただくため、上記内容を「はたらきかたススめ」サイトにて広報を実施

- 上限規制について理解を深める動画も掲載。
- 上限規制のわかりやすい解説や、Q&Aなど、建設業の皆様も参考になるコンテンツを掲載。



はたらきかたススめ!

発注者の方々向けの周知広報

東京労働局においても、「建設業における時間外労働の上限規制の適用に向けた働き方改革推進総合対策」を策定し、建設会社への支援はもちろん、発注者の方々に理解していただくよう、周知等を実施。


工事発注者の皆様へ

建設会社の「働き方」が変わります!!

令和6年4月1日から建設会社にも時間外労働の上限規制が適用されます

★今後このような取組が進んでいくものと考えられます。

- ・ 所定労働時間の枠組みの見直し
- ・ 週休2日制の推進
- ・ 年次有給休暇の取得促進
- ・ 適正な工期の設定
- ・ 人材確保と育成 など



主な変更内容は・・・
(36協定の始期が令和6年4月1日以降のものが対象です。)

現在、建設業については、36協定で定める時間外労働の上限規制の適用が猶予されていますが、令和6年4月1日以降、原則として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。

また、臨時的な特別の事情(特別条項)があっても、以下の上限を超える時間外労働・休日労働はできなくなります。

- ・ **1年間の時間外労働は720時間以内**
- ・ **1か月の時間外労働と休日労働の合計は100時間未満**
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が**全て1か月当たり80時間以内**
- ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、**年6か月まで**

※例外規定があります。

災害時の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について

- ・ 月100時間未満
- ・ 2～6か月平均80時間以内

この2つの規制は令和6年4月1日以降も**適用されません**。



東京労働局・労働基準監督署(支署)

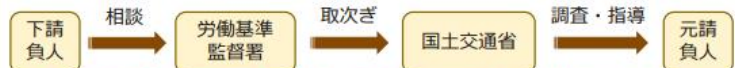
2022.3

令和5年4月1日から 中小企業に対する月60時間超の時間外労働の 割増賃金率が引き上げられます

		(現在)		(令和5年4月1日から)	
		月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% 中小企業は 25%		月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに 50% ※中小企業の割増賃金率を引上げ	
	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)				
		60時間以下	60時間超	60時間以下	60時間超
大企業		25%	50%	25%	50%
中小企業		25%	25%	25%	50%

⊗「下請たたき」は禁止されています!

著しく短い工期を設定するなどの行為(いわゆる「下請たたき」)は、「建設業法」で禁止されています。
労働基準監督署では、下請たたきに関する相談に対応し、国土交通省への取次ぎも行っています。



(※ 下請取引に限らず、発注者と元請負人との間の取引についても相談の対象となります。)

各種支援策のご案内

- 都内の労働基準監督署(支署)では、中小企業や小規模事業者等に対し、説明会の開催や個別訪問を行い、丁寧な支援を実施しています。
- 東京労働局では、東京働き方改革推進支援センターを運営し、中小企業や小規模事業者に対し、無料相談等の支援を行っています。
- 各種助成金の活用の促進を含めた支援を実施しています。 お気軽にご相談ください。

工事発注の際には、ご理解とご協力をお願いいたします。

第13次東京労働局労働災害防止計画(2018年度～2022年度) 推進中



“Safe Work TOKYO”の下
「トップが打ち出す方針 みんなで共有 生み出す安全・安心」を
キャッチフレーズに活動を進めています。

働き方改革推進支援助成金（リーフレット）

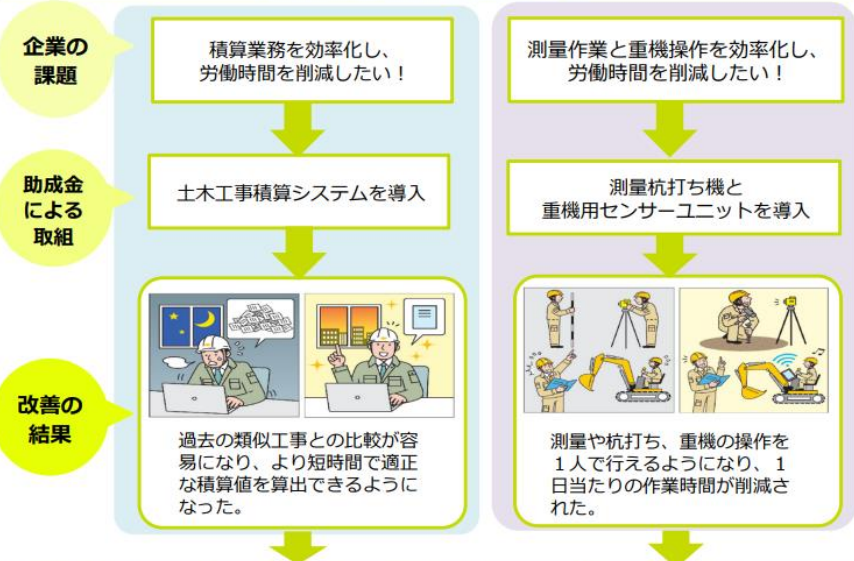


令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



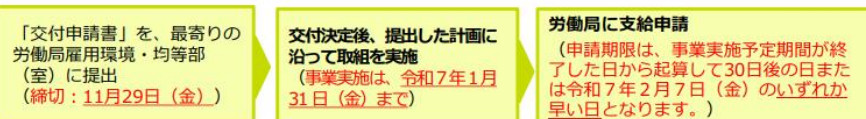
令和6年4月1日に、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別みる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2024.4)

業種別対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

- 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主（※1）であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- 交付申請時点で、36協定を締結していること。
- 下記「成果目標」④を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。
- 下記「成果目標」⑤を選択する場合、交付申請時点の所定休日が4週当たり4日から7日であること。
（※1）中小企業事業主の範囲は、以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。
・資本または出資額が3億円以下
・常時使用する労働者が300人以下

助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- 労働管理担当者に対する研修（※2）
 - 労働者に対する研修（※2）、周知・啓発
 - 外部専門家によるコンサルティング
 - 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - 人材確保に向けた取り組み
 - 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新（※3）
 - 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新（※3）
- （※2）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。
（※3）原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目標として取組を実施してください（※4）。

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減させること。
・時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間以下に設定
・時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超え月80時間以下に設定
- 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。
- 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇）のいずれか1つ以上を新たに導入すること。
- 9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。（新規導入、適用範囲の拡大、時間延長）
- 全ての対象事業場において、4週における所定休日を1日から4日以上増加させること。
（※4）上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

【助成額最大1,000万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	Ⅰ 以下1～5の上限額及び6の加算額の合計額 Ⅱ 対象経費の合計額×補助率3/4（※5） （※5）常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧を実施する場合で、所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【1の上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休息時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休憩時間数（※6）	1企業当たりの上限額（※7）
9時間以上 11時間未満	100万円
11時間以上	120万円

（※6）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

（※7）勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長のみの場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

5. 成果目標⑤の上限額：1日増加ごとに25万円（※8） （最大100万円）

（※8）年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日を算出します。
(年間所定休日数) ÷ (3.65日 ÷ 7) × 4

6. 賃金引上げの達成時の加算額

常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の上限額が加算されます（※9）。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

（※9）常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

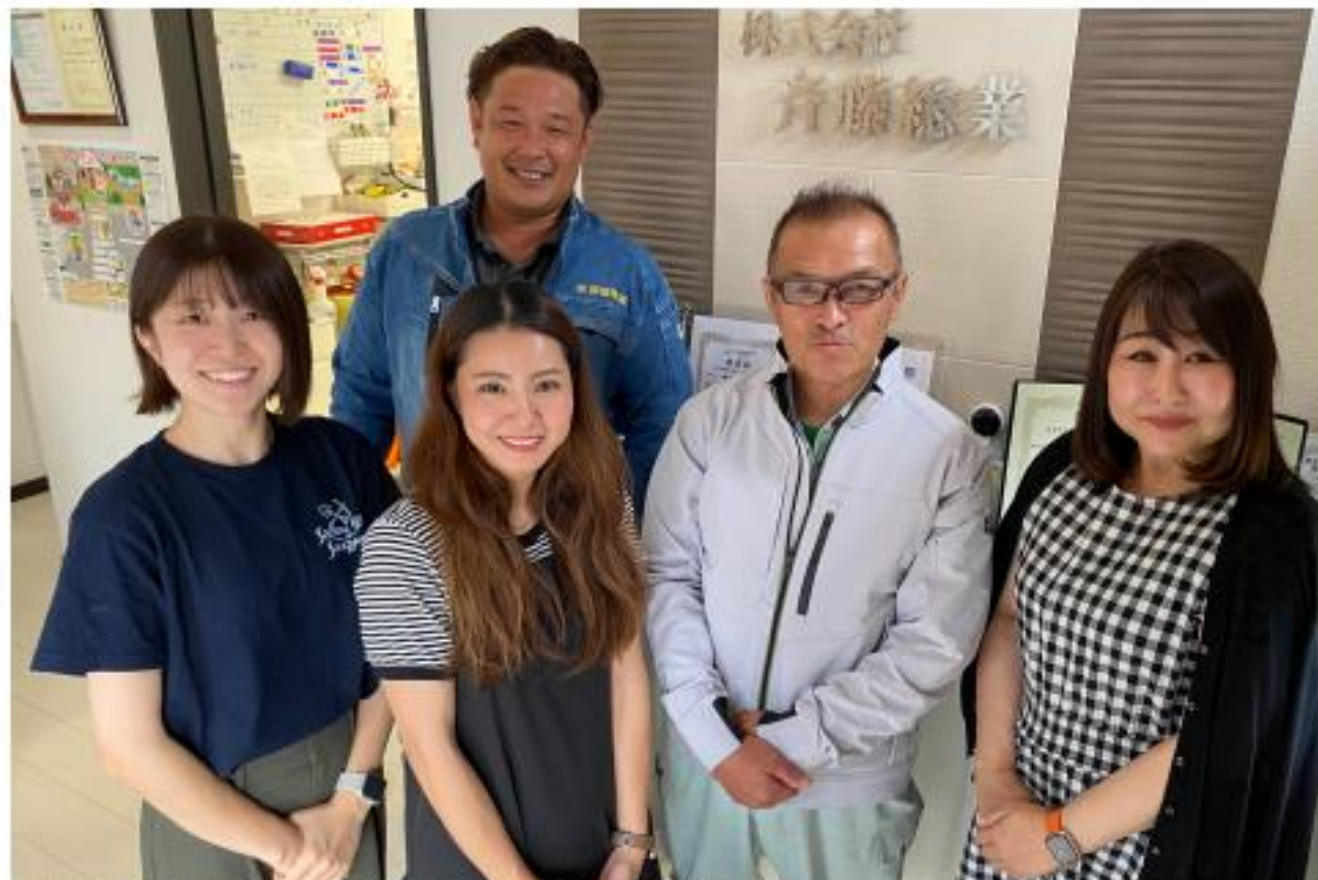
- 1 働き方改革の概要
- 2 建設業を取り巻く現状
- 3 時間外労働の上限規制
- 4 労働基準法第33条の届出等
- 5 36協定の届出手続等
- 6 上限規制の具体的な適用
- 7 厚生労働省の取組
- 8 事例 時短への取組について**

(参考) 国土交通省の取組

勤怠管理のDX化と年休取得を推奨 月の平均残業5時間台を実現

千葉県船橋市

株式会社齊藤総業



齊藤一昭社長（右から2番目）のもと働き方改革に取り組んで8年になる

2023年に創業50年を迎えた千葉県船橋市の株式会社齊藤総業。半世紀にわたって千葉県を中心に土木、舗装、外構、修繕などに関する公共・民間工事に携わってきた従業員12名の建設会社だ。父の事業を継いだ齊藤一昭社長の代から受注エリアを広げ、従業員を増やすなか、総務・営業担当として外部から招かれた中尾美紀専務が「働き方改革」を推進してきた。取り組むきっかけは、2016年に大きく報じられた長時間労働が原因の過労自殺事件だったという。

岩瀬さんの残業は毎月2、3時間ほど。その時間に抑えられるのは、「社長が工程会議で仕事を割り振ってくれるからです」と話す。仕事を抱え過ぎていたら会議の場で社長に相談する。日中の現場作業を終えた後、事務所に戻って夕方から見積書を作成するようなときは、日中にその事務作業ができるように、ほかの従業員を現場に充ててくれる。「工程会議ではみんなが意見や希望を出し合って話しやすい雰囲気があります。そうしたコミュニケーションが取れていることが効率的な働き方につながっていると思います」

定時退社した後の時間はスキルアップにも充ててきた。入社してからの10年間で、1級土木施工管理技士や2級建設機械施工管理技士など20資格ほどを取得。会社の費用負担で夜間の受験講座にも通った。「今の建設業は資格を持っていないと仕事になりません。会社の支援を受けているから一発合格しようという気持ちにもなる。資格が働くうえでの自信になっています」と会社のキャリアサポート制度に感謝する。

総務・営業担当の伊藤綾華さんは小学1年生と3歳児の子育て中のため、通常より1時間半短い9時半から16時までの短時間勤務で働いている。「子どもが歯科に行くときは早く帰らせてもらうなど、勤務時間に融通を利かせてもらえるのでとても働きやすいです」と話す。



「とてもアットホームな会社です」と笑顔で語る総務・営業担当の伊藤綾華さん

育児休暇明けにフルタイム勤務を求められ、勤めていた大手金融機関を退職して2022年に入社した。その前職との違いで目を引いたのは、公開されていた年間休日カレンダーだった。「前の会社ではまとまった休みは年1回だけ。それも周りの社員と調整したうえでなので、2月や3月といった子どもや人の休みと合わない時期でした」。学校や保育園が休みのときに一緒に過ごせないストレスから解放されたという。さらに、従業員の健康を重視したイベントの充実を会社の良さとして挙げる。歩数を競い合うウォークラリーイベントに参加したり、ラジオ体操週間を設けたり。歯科検診やストレスチェックもある。「健康的に自分に合った働き方ができる職場だと感じます」

他社で起きた過労自殺事件を他人事とせずに取り組んできた同社の「働き方改革」。中尾専務は「周りの理解が得られたからこそ、ここまで実現できた」と語る。働き方改革のセミナーには社長と工事責任者も参加した。改革の必要性が共有でき、社内制度やシステムを整えて、従業員にメリハリのある働き方を促してきた。推進する側と従業員の距離が近い中小企業こそ、働き方改革の成果は出やすいと考えている。

同社は経済産業省が認定する「健康経営優良法人」に2020年から4年連続で選ばれ、2023年は特に評価の高い中小企業に与えられる「ブライト500」企業に選定された。中尾専務は「従業員が健康で働きやすい環境をつくることは、結果的に会社を守ることに繋がると 생각합니다」と語る。長時間労働の削減が建設業でもできたと胸を張れる会社になることを目指してきたこの8年、その歩みをさらに進めていきたいという。



2023年に取得したユースエール認定をはじめ玄関には国の各種認定証が並ぶ

働き方改革のポイント

取組 1

勤怠管理クラウドの導入で残業時間の「見える化」

専用アプリを入れたスマホを従業員に支給。出退勤時はアプリを使って申請、直行直帰を可能にした。
時間外労働が月10時間を超えそうになるとアラートで通知する機能も活用。

取組 2

休みを重視した「月1日の有給休暇取得」と「年間休日カレンダー」

有給休暇の取得は労働者の権利という意識をもたせる。月に1日も取っていないとアラート通知が届く。
事業年度が始まる前に年間の休日を設定。休み以外の日で仕事を組む。

取組 3

毎週木曜の工程会議で仕事の割り振りを調整

従業員が集まる週1回の工程会議で工事の進捗や予定を報告し共有。残業をしなくて済むように仕事量を社長が調整する。
会議で発言しやすい雰囲気が働きやすい環境をつくる。

働き方改革推進支援センターのサポートによる取組事例（完全週休2日制の導入）



館野建設 株式会社 (栃木県栃木市)

DATA

- 事業内容／建設業
- 設立年／1952年
- 代表者／横田雄作社長
- 従業員数／82人
- 担当専門家／社会保険労務士・石川知司氏

休暇の取得促進による 職場環境の改善 完全週休2日を実現



【従業員の声・反応等】

休日、休暇の見直しに当初不安はあったが、年次有給休暇が足りない者には、会社が有給の特別休暇を認め、5月連休、8月のお盆休み、年末年始の休みも従来通り休めたため、大変良い見直しだった。



道路築造工事の土工作業風景



土日休の完全週休2日制を実現した社内

【評価のポイント】

松浦 民恵 法政大学教授

工期の調整が困難な中、強いリーダーシップの下で、土日が休日の完全週休2日制への変更を実現し、休暇取得も推進した。

労働時間・休暇部門



社長 横田 雄作氏

タイムリーな支援に感謝

就業規則の見直しや休日・休暇の取得促進などを検討していたときに派遣専門家から無料の訪問支援の電話があり、早速、専門家派遣をお願いした。

丁寧に分かりやすく法改正のポイントを教授してもらったほか、就業規則の細かな確認・指導もあり、改正した就業規則を所轄の労働基準監督署へ届け出ることができた。土日完全週休2日制の実施、年次有給休暇の計画的付与により休日、休暇の取得促進も実現できた。今回の無料相談は当社にとってタイムリーな支援であり感謝したい。

相談内容

- ◆ 建設業界は「3K」のイメージがあり、新規の人材採用が計画通りいかない状況だった。
- ◆ 若者の採用に積極的な企業を認定する厚生労働省の「ユースユール」取得を機会に、本格的に若者をはじめ従業員の労働条件の改善に取り組む必要性を感じていた。
- ◆ 人材採用、育成・定着が重要な経営課題であり、解決に向けた第一歩として、休日・休暇制度をはじめとした就業規則の全体的な見直しが必要だった。

専門家からのアドバイス

- ◆ 年次有給休暇の取得促進を図るため、1年単位の変形労働時間制から土日が休日の完全週休2日制に変更した。
- ◆ 5月の連休、お盆休み、年末年始の連休は年次有給休暇の計画的付与とした。
- ◆ 休暇の計画的付与が就業規則で規定されていたものの、今まで運用がなされていなかった。今回の就業規則の制度改定により、年間休日数は105日から114日に増加した。
- ◆ 就業規則にパワハラ・セクハラ、ストレスチェック、個人情報保護規定といった条文を追記するなどし、働き方改革を進めた。



担当専門家
社会保険労務士 石川 知司氏

労働環境の改善に積極的

5回会社を訪問し、いずれも横田雄作社長、遠藤明雄総務部長の2人と面談した。特に横田社長は労働面の課題解決に強い関心を持っておられ、労働環境の改善に積極的に対応したいという意向があった。今回の制度導入は社長の英断によるもので、敬意を表したいと思う。

工事施工に関するデータを一元管理 する自社独自のシステム開発により、 業務効率化・ヒューマンエラーの低減を実現！

主な取組のポイント

建設事業者の取組

1 工事施工に関するデータを一元管理する自社独自のシステム開発

◆土木・建築工事における主な業務の流れ◆



<導入前>

上の図で、工程が次の段階に移る際、別部署の担当者へ引き継がれるが^(※)、その際はExcel等の電子ファイルをメールで送信する等で行われていた。

この方法では、後の担当者が送信された電子ファイルの中から必要なデータを探し出すのに時間を要するほか、前の担当者からの電子ファイルの提供漏れや、後の担当者による転記誤りなどのヒューマンエラーも発生していた。

(※)例えば「受注」から「準備・計画」工程に移る際、営業・積算部所属職員から工事部所属職員へ案件が引き継がれるなど。

<導入後>

一連の工事施工に関するデータを社内の各部署間で一元管理・運用する自社独自のシステムを開発。当該システム活用により、前の部署で作成したデータについては、その後の担当者が使用する際には自動的に引用されるようになり、導入前に発生していた、後の担当者によるデータの抽出・転記作業が削減となったほかヒューマンエラーの低減に繋がった。

【取組による効果】

例えば工事部職員による【準備・計画】段階における「実行予算を作成する業務」では、従来は6日掛かっていたものが1.7日に短縮するなど、総じて各業務での所要時間は1/3程度に短縮となった！

2 建設ディレクター(現場代理人の補助者)による現場業務サポート

<導入前>

建設工事（特に公共工事）では、現場代理人が多数の書類の作成や整理・収集などの補助的な業務に一定の時間を割かれており、現場での指揮監督業務も合わせると、現場代理人の負荷が高まっていた。

<導入後>

従来の現場代理人の業務から、書類作成などの補助的な業務を分離し、バックオフィスで集中的にサポートする建設ディレクターのチームを編成^(※)。建設ディレクターが補助的業務を集中して担うことで、現場代理人は現場管理業務に注力できるとともに、業務負荷の軽減に大きく効果を見せている。

(※)安全管理に関する書類作成など、現場の要望も取り入れつつ、幅広い業務を習熟度に応じて担っている。現在ではドローンを活用しての測量や三次元設計データ作成など、より専門性の高い業務にも対応中。

【取組による効果】

現場代理人への社内アンケートでは「分業により生産性が向上した」との回答は92%！

また、余裕が生まれた時間は「発注者との協議資料作成、現場巡視、若手技術者への教育などに有効活用できた」との回答あり！



1 建設ディレクターによる業務の様子

3 クラウドツールを活用した本社・現場間での円滑な情報共有

<導入前>

- ① 建設ディレクターが各現場の安全管理等の書類を作成するに当たり、その書類が現場ごとに管理されていたため、建設ディレクターが都度、各現場まで赴く必要があり、その往復の移動時間を要していた。
- ② 過去に施工した工事関係資料は当時の工事施工担当者による各人保管としていたところ、現在従事している工事の施工に当たり、現場代理人が過去の類似工事事例を参考としたい場合には当時の各工事担当者に確認の上、各人が自己管理していた技術資料の中から探し出す流れとなっていたため、時間を要していた。

<導入後>

本社と工事現場間、また各工事現場間などで情報を共有するためのクラウドツールを導入したことで、

- ① それまで各現場で書面で管理していた図面や日誌等について、現場でタブレット等にて情報を入力すると、リアルタイムで本社にいる建設ディレクターが確認できるようになり、往復の移動時間が解消された。
- ② 各現場の技術資料などをクラウド上で保管・共有できるようになったため、過去の技術資料が容易に閲覧できるようになり、現場代理人の確認作業が容易になった。

【取組による効果】

「現場までの移動時間(約16.5時間)、過去の技術資料確認時間(約3時間)、写真管理時間(約12.5時間)」など、1現場あたり月約44.5時間の削減に繋がったとの試算あり！

ICT（情報通信技術）を導入し、 建設施工事務の効率化（生産性の向上）を実現！

主な取組のポイント

発注者と連携した取組

1 発注者・受注者間の連絡調整等を容易にするシステムの導入

(1) 「情報共有システム」の導入

<導入前>

受注者から発注者への各種工事書類の提出に当たっては、毎回発注者の事務所へ持参する形で行っていたところ、発注者から書類修正の指示が入ることも多々あり、受注者はその度に自社事務所へ戻って修正し差替分を再持参していたため、毎回の日程調整のほか、往復の移動時間を要していた。

<導入後>

発注者・受注者間の情報共有システムを導入したことで、同システムを通じて受注者から発注者へインターネット上で各種工事書類の提出・差し替え等ができるようになり、訪問の日程調整や、往復の移動時間が解消した。

(2) 「遠隔臨場システム」の導入

<導入前>

建設工事では発注者の監督職員による現場確認が定期的に行われるが、その現場確認において、以前は監督職員と受注者との間で現場確認日時を事前調整の上、当日は監督職員が車で移動し現場で確認していたため、監督職員は往復の移動時間が掛かり、また受注者も監督職員が現場に到着するまでの待機時間が発生するなどしていた。

<導入後>

遠隔臨場システムを導入したことで、監督職員による現場確認はオンラインで（受注者はスマートフォン等で現場の映像を配信し、監督職員はパソコン上でそれを確認する）行えるようになり、監督職員の往復の移動時間削減とともに、受注者も待機時間解消に繋がった。

また、同システムでは映像が残るため、監督職員が後日に再確認することもでき、見落としも解消された。



「遠隔臨場システム」使用画面→
(監督職員(右下画面)は遠隔地より現場の状況を確認できる)

建設事業者の取組

1 各種ICT機器を活用した業務効率化の推進

(1) ドローン及び高性能パソコン・3Dデータ処理ソフト等の導入

<導入前>

従来、建設現場での測量では光波測量(*)を行い、得られたデータを元に工事に使用できる図面へと加工していった。

(*)電磁波の一種である光波を用いて距離を測ること。

ただ、このやり方では、人力による測量やその後の測量データを元にした書類作成作業に多大な時間を要していた。



↑ドローン測量の様子

<導入後>

ドローン及び高性能パソコン、点群解析ソフトや3Dデータ処理ソフト等を導入。

これらを活用した結果、従来では、例えば「測量+その後の書類作成作業」に約6日（光波測量に約3日、その後の書類作成業務に約3日）要していた現場について、約2日（ドローン測量に約0.5日、その後の書類作成業務に約1.5日）で終わることができるようになり、大幅に作業が効率化するとともにコストカットにも繋がった。

(2) 電子小黒板ソフトの導入

<導入前>

工事現場で施工状況の写真を撮影する際、工事名や撮影日、施工状況等を記した黒板も一緒に撮影するが、従来は実際に作業員が黒板やチョークを現場へ持ち込んで撮影していたところ、悪天候下でも手書きで黒板に書いたり、他作業員に黒板を持ってもらう等、非常に手間が掛かる作業となっていた。

<導入後>

そのため「電子小黒板」ソフトを導入。そのソフトを起動し対象箇所をスマートフォンで撮影し、黒板に記載したい内容をスマートフォンに入力することで、撮影した写真とともに黒板状のフォームに文字が表示されるようになった。

このソフトの導入により、現場での撮影対応人数が削減されたほか、撮影データをクラウド上に保管することで、社内で容易にデータ共有ができるようになり、作業効率化に繋がった。



←「電子小黒板ソフト」使用状況
(作業員が現場で実際に黒板を持つことなく、同様の撮影ができる)

上記取組のほか、現場業務従事者について、工事終了後に一定のまとまった年次有給休暇の取得(リフレッシュ目的での休暇取得)など社内で促進。それらの結果、労働者の
◆時間外労働時間数は、令和2年度20.49時間/月 → 令和4年度13.1時間/月
◆年次有給休暇取得率は、令和2年度53.1% → 令和4年度57.6%
へと向上!

従業員満足度と生産性向上

➤ 「従業員満足度の停滞」

- 長時間労働・長時間拘束される職場
- 仕事の内容に比べ賃金が著しく低い職場
- 努力が評価されない職場
- 命令・指示に従うだけで、自分の裁量・判断では仕事が進められない職場

➤ 「モチベーションと生産性の向上」


- ▶ 「ムリ」「ムダ」「ムラ」を排除
- ▶ 「多能工」化 一人多役（技能の習得）
- ▶ 創造的な仕事にシフト（ICTの活用）
- ▶ 時間単価を意識（情報共有と業務改善推進）

従業員が前向きに仕事に取り組めない状況

働き方を変える

高い目標と小さな努力の積み重ね

1. 時代の要請を理解、改革の必要性について納得
2. 理想の姿をイメージしながら、小さな変化を積み重ねる
3. 他社が追随できないレベルまで大きく変わる事を目指す

- 
- 変える事と変えない事を確認
 - あるべき姿を十分に討議（過程が大切）
 - 決めたゴールに向かって実践するという道筋

➤ キーポイント

第1の柱は「従業員満足度の向上」

第2の柱は「生産性の向上」

働き方改革推進支援センター

1 事業の目的

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、47都道府県の都道府県センター等から成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



東京働き方改革推進支援センターへはこちらからアクセスしてください！

労働時間の削減や人手の確保、助成金の利用などの相談・コンサルティングを無料で実施しています！

Web ページ



中小企業・小規模事業者の皆様へ

職場環境の整備・従業員の待遇改善への対応はお済みですか？

令和6年度 厚生労働省 東京労働局 委託事業 東京働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を **無料でご支援**いたします。

悩める経営者のチカラになります！



ワンストップ 無料相談

特に、以下のお悩みや課題は
迷わずご相談ください。

- 時間外・休日労働、36協定対応
- 就業規則の制定、見直し
- 育児・介護休業等諸規程の整備
- パート、アルバイト、派遣の「同一労働・同一賃金」
- 各種助成金の活用
- 人手不足、高齢者雇用対応

※これらは相談事例の一部です。労務管理全般のご相談もお受けします

当センターではご要望に応じ、労務管理全般について、専門家が無料で以下の支援を行っています。

個別企業支援
訪問・オンライン

ご希望日に専門家が貴社を訪問
またはオンライン対応にて、
課題解決に向けた支援を行います。

電話・メール・ご来所
による相談

当センターにて、下記の
受付時間に、電話・メール・
ご来所による相談を行っています。

セミナー講師派遣
オンラインも可

各種のご要望に応じ、会場での
開催でも、オンラインでも
セミナー講師を派遣します。

東京働き方改革推進支援センター



受付時間
(平日) 9:00～18:00

〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-16-8
虎ノ門石井ビル4層

<https://task-work.com/kyoto>

東京働き方改革推進支援センター

電話
0120-232-865

E-mail
tokyo@task-work.com

アクセス
03-6206-7046



令和6年度 厚生労働省 東京労働局 委託事業
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

東京働き方改革推進支援センター

働き方改革等の課題の有無に関する自主点検票 (アンケート)

- ① 就業規則はありますか、最近の法令改正に合わせて適時に改正していますか？
- ② 36協定は適正に締結・届け出がなされていますか？ 時間外・休日労働の法令違反、36協定違反はありませんか？
- ③ 雇用条件通知書等労務事項の令和6年4月施行の改正に対応できていますか？
- ④ 利用可能な助成金を理解し、活用できていますか？
- ⑤ 正社員用労働者と非正規雇用労働者の間に、同一労働同一賃金の課題はありませんか？
- ⑥ 人手不足、高齢者雇用、外国人雇用で課題はありませんか？
- ⑦ いわゆる「年収の壁」問題による人手不足等の課題が生じていませんか？
- ⑧ いかなるハラスメントもない、働きやすい就業環境が実現できていますか？
- ⑨ (建設業・運送業等) 2024年問題 (労働時間上限規制) への対応はお済みですか？ 2024年問題に起因するお悩み (人手不足等) はありますか？

左記の設問の内
課題がある項目は？

()

これらに課題があれば、あるいはこれら以外の課題でも、以下の申込票にてお依頼にお申し込みください。以下の中からあたり、左記の自主点検への回答有無は必須ではありません。

専門家による無料出張相談 申込票

E-Mail の方は、tokyo@task-work.com へ7日以内にお送りください。

申込日: 年 月 日

東京働き方改革推進支援センター 宛 ☎ 03-6206-7046

お申し込みフォーム



会社名 事業所名			
業 種		従業員数 (正社員)	
所在地	〒 .		
ご担当者氏名		担当部署 ・役職	/
電 話		メールアドレス	
相談希望日時 (※ 専門家を指定します ので、1-2名 程度で日程設定 ください。)	(○)月○日 午前、午後、一日中 等の記載も可です。専門家と後日調整 ☑でも結構です) 第1希望 月 日 / 時 ~ 時 ☐ 専門家と後日調整 第2希望 月 日 / 時 ~ 時		
相談内容 (複数選択可)	<input type="checkbox"/> 生産性向上・業務の効率化 <input type="checkbox"/> 時間外労働、36協定 <input type="checkbox"/> 外国人、高齢者の雇用 <input type="checkbox"/> ハラスメント対策 <input type="checkbox"/> パート、アルバイト、派遣社員の「同一労働同一賃金」 <input type="checkbox"/> 育児・介護休業等の整備 <input type="checkbox"/> その他()		
	<input type="checkbox"/> 給与体系・就業規則の見直し <input type="checkbox"/> 人材不足対応(育成含む) <input type="checkbox"/> 女性の活躍推進 <input type="checkbox"/> 業務改善助成金、キャリアアップ助成金 <input type="checkbox"/> その他の助成金、助成金全般 <input type="checkbox"/> 有給休暇)		
	特に相談したい内容を記入ください。		

ご記入いただいた個人情報当センターが厳重に管理し、この目的以外では使用しません。

本票は、働き方改革等の課題の有無に関する自主点検票(アンケート)と、無料の企業支援(訪問またはオンライン)の申込票になっています。
FAX、E-mail、またはQRコードからのWebフォームのいずれからでもお申込みいただけます。

お問い合わせ先

〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-16-8 虎ノ門石井ビル4層
☎ 0120-232-865 ☎ 03-6206-7046 ✉ tokyo@task-work.com
東京働き方改革推進支援センター

- 1 働き方改革の概要
- 2 建設業を取り巻く現状
- 3 時間外労働の上限規制
- 4 労働基準法第33条の届出等
- 5 36協定の届出手続等
- 6 上限規制の具体的な適用
- 7 厚生労働省の取組
- 8 事例 時短への取組について

(参考) 国土交通省の取組

- これまでの働き方改革の取組によって、建設業の**労働時間は他産業よりも大きく減少したが、なお高水準。**
- 令和6年4月から適用となる**時間外労働の上限規制に的確に対応**するとともに、将来にわたって**担い手を確保**していくため、働き方改革に取り組む必要。



最近の働き方改革の取組

1. 規制内容の周知徹底

- ・リーフレットや会議等で、建設業界、発注者へ周知・要請
- ・一般国民にも動画等によって周知・啓発



■建設業者向けリーフレット
(厚生労働省)



■動画: はたらきかたススム特設サイト

3. 適正な工期設定

- ・中央建設業審議会が「**工期に関する基準**」を策定 (R2)、
→ 基準を踏まえた**適正工期**の設定を自治体・民間発注者へ働きかけ
- ・直轄土木工事において、作業不能となる**猛暑日分の工期延長の取扱いを明確化**
- ・国交大臣と建設業4団体が**4週8閉所**など**適正工期**に取り組むことを**申合せ**
- ・厚労省と連携して**実地調査**し、**是正指導**



■建設業4団体との申合せ

2. 公共工事における週休2日工事の対象拡大

- 〔直轄〕令和5年度は原則**すべての工事**で**実施**
- 〔都道府県〕令和6年度から原則**100%**を目指す
- 〔市町村〕国と都道府県が連携して**導入拡大**を働きかけ

4. 生産性の向上

- ・労働時間削減のノウハウ等を整理した**好事例集**を作成・横展開
- ・直轄工事における**工事関係書類の簡素化**

適正な工期設定

- 令和元年の公共工事品確法・建設業法・入札契約適正化法一体改正を踏まえ、中央建設業審議会において、「**工期に関する基準**」を作成・勧告（令和2年7月）。
- **直轄工事に加え、地方公共団体発注工事においても**、「工期に関する基準」を踏まえ、**週休2日の確保等を考慮**するとともに、その場合に必要となる**労務費等を請負代金に適切に反映すること等について要請等を実施**。
- **民間工事についても**、「工期に関する基準」作成時に、適正な工期が設定されるよう、**関係省庁等を通じて働きかけを実施**。

工期に関する基準

（令和2年7月 中央建設業審議会作成・勧告）

- 適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準。

第2章 工期全般にわたって考慮すべき事項

・週休2日の確保

（前略）建設業に携わる全ての人にとって建設業をより魅力的なものとしていくためには、他産業と同じように、**建設業の担い手一人ひとりが週休2日（4週8休）を確保**できるようにしていくことが重要である。

公共工事に関する取組

- **直轄工事では週休2日工事、週休2日交替制モデル工事を順次拡大**。国土省直轄工事では令和5年度には**原則として全ての工事で発注者指定方式により週休2日を確保することを目指して取組を順次拡大**。
- 地方公共団体に対し、週休2日の確保を考慮した適正な工期の設定に努めることや、必要となる労務費や現場管理費等を請負代金に適切に反映すること等について要請。
- 週休2日工事を実施している地方公共団体数は着実に増加し、**全ての都道府県・政令市（計67団体）で実施**。

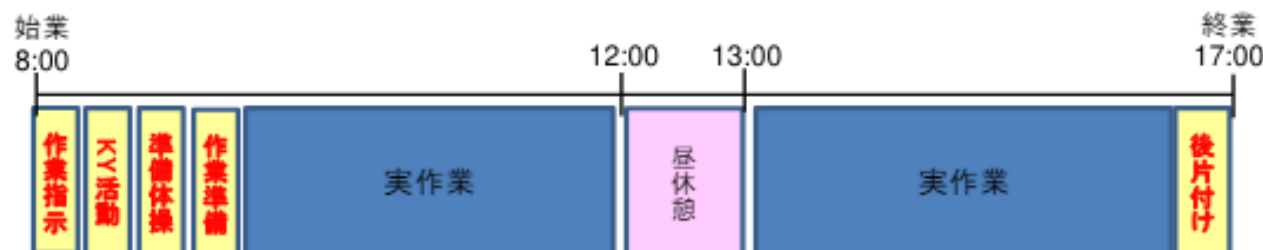
民間工事に関する取組

- 厚生労働省主催の会議や経団連での講演、民間発注者に対するモニタリング調査等、**様々な機会を通じて、適正な工期設定や週休2日の確保について働きかけを実施**。
- **民間工事における工期設定の状況や週休2日の確保の状況等について実態調査を実施**。また、好事例集の公表等を通じて、周知・啓発を実施。

時間外労働規制の適用に向けた工事積算等の適正化

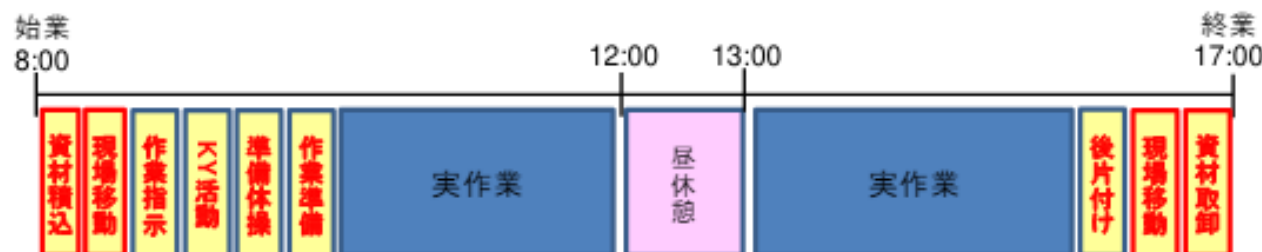
- 朝礼や準備体操、後片付け等は、一日の就業時間に含まれるものであり標準歩掛に適切に反映されるべきもの。
⇒ 適正なデータで標準的な時間を分析する等により、標準歩掛等に反映。
- 路上工事などで常設の作業帯が現場に設けられない工事では、資材基地からの移動時間を考慮した積算にする必要。
⇒ 施工の実態調査の結果を基に、今後、移動時間を考慮した積算にするための方法を多角的に検討。

■朝礼や準備体操、後片付け等を含めた就業時間（イメージ）



- 令和4年度の施工の実態調査において、朝礼や準備体操、後片付け等の実態を把握。
⇒ 適正なデータで分析する等により、標準歩掛等に反映。
⇒ 令和5年度以降も、施工の実態調査の結果を基に、順次、実態を標準歩掛に適切に反映していく予定。

■資材基地からの移動時間を含めた就業時間（イメージ）



- 令和4年度は移動時間の実態を把握するため、大都市圏の路上工事を中心に、施工の実態調査を重点的に実施。
⇒ 令和5年度は、施工の実態調査の結果を基に、移動時間を考慮した積算にするための方法を多角的に検討。

- 国土交通省直轄工事における積算では、従来より、共通仮設費（現場環境改善費）で「避暑（熱中症予防）」として費用を計上しているほか、現場管理費で工期に占める真夏日の割合に応じた補正^{※1}を行ってきたところ。
- 今般、猛暑日を考慮した工期設定となるよう「工期設定指針」を改定するとともに、官積算で見込んでいる以上に猛暑日が確認された場合には、適切に工期変更を行うほか、その工期延長日数に応じて「工期延長に伴う増加費用の積算」で対応するよう、運用を改良。

■ 猛暑日を考慮した工期設定

新たに、猛暑日日数（年毎のWBGT値31以上の時間を日数換算し、5か年平均したものを）を雨休率に加味し、工程（官積算）を設定。

$$\text{工期} = \text{実働日数} \times (1 + \text{雨休率}) + \text{準備期間} + \text{後片付け期間} + \text{その他作業不能日}$$

実働日数：
毎年度設定される歩掛の「作業日当たり標準作業量」から当該工事の数量を施工するのに必要な日数を算出

$$\text{雨休率} = (\text{休日数} + \text{天候等による作業不能日}) / \text{実働日数}$$

$$\text{天候等による作業不能日} = \text{降雨・降雪日日数} + \text{猛暑日日数}$$

$$\text{猛暑日日数} = \text{年毎のWBGT値31以上の時間}^{\text{※3}} \text{を日数換算し、平均した値（対象：5か年）}$$

※3：8時～17時の間のデータを対象とする。

⇒ WBGT値31以上の時間は、環境省熱中症予防情報サイトに掲載されている最寄りの観測データ（8～17時を対象）を活用

■ 工期延長等に伴う増加費用の積算^{※2}

工程（官積算）で見込んでいる猛暑日日数等の特記仕様書で明示するとともに、見込んでいる以上に猛暑日等があり、かつ、作業を休止せざるを得なかった場合には、工期延長日数に応じて精算。

特記仕様書記載イメージ

「第〇条 工期」

1. 工期は、雨天、休日等181日間を見込み、契約の翌日から令和〇年〇月〇日までとする。
なお、休日には、日曜日、祝日、年末年始及び夏期休暇の他、作業期間内の全ての土曜日を含んでいる。
工期には、施工に必要な実働日数以外に以下の事項を見込んでいる。

準備期間	40日間
後片付け期間	20日間
雨休率 ※休日と天候等による作業不能日を見込むための係数 雨休率 = (休日数 + 天候等による作業不能日) / 実働日数	0.89
その他の作業不能日 (〇〇のため) (Rx.x.x~Rx.x.x)	〇日間

天候等による作業不能日は以下を見込んでいる。

- イ) 1日の降雨・降雪量が10mm/日以上の日：46日間
- ロ) 8時から17時までのWBGT値が31以上の時間を足し合わせた日数：12日間
(少数第1位を四捨五入（整数止め）し、日数換算した日数)

過去5か年（20xx年～20xx年）の気象庁（〇〇観測所）及び環境省（〇〇地点）のデータより年間の平均発生日数を算出

2. 著しい悪天候や気象状況より「天候等による作業不能日」が**工程（官積算）で見込んでいる日数から著しく乖離し、かつ、作業を休止せざるを得なかった場合には、受注者は発注者へ工期の延長変更を請求することができる。**

※1) 「建設業における新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」の改定により、屋外作業ではマスク着用が不要とされたことから、真夏日を「日最高気温 28℃以上」としてきた暫定的な運用を、令和5年度より「日最高気温 30℃以上」に戻す予定。

※2) 「工期の延長に伴う増加費用の積算」は間接工事費（共通仮設費（率分）、現場管理費（率分））で対応するものであり、直接工事費での対応については、必要性や実現可能性を含め、令和5年度も引き続き検討。