

# 建設の事業における時間外労働の上限規制等について

令和5年10月

長野労働局労働基準部監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

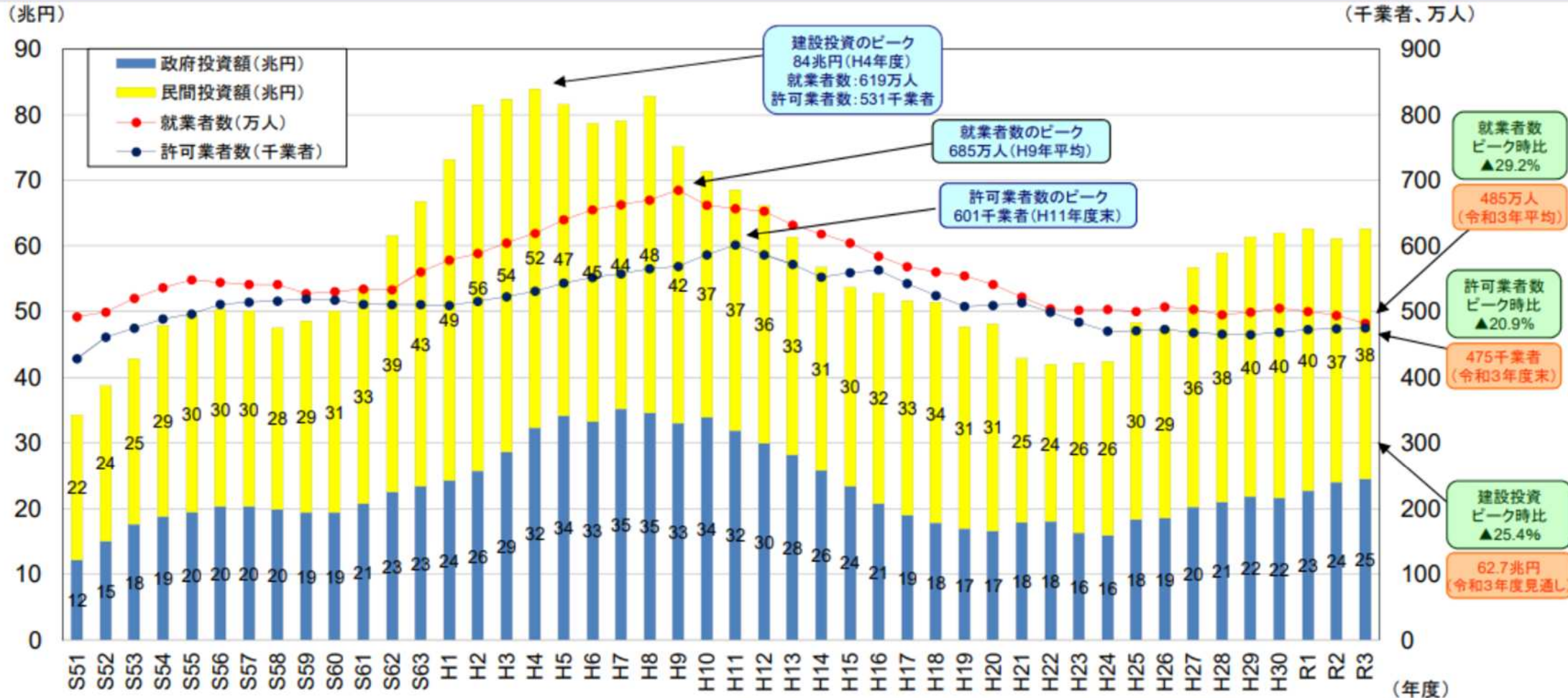
- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働の上限規制等
- 3 労働基準法第33条の届出等
- 4 36協定の届出手続等
- 5 上限規制の具体的な適用
- 6 厚生労働省の取組及び支援策
- 7 建設業の取組好事例

# 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

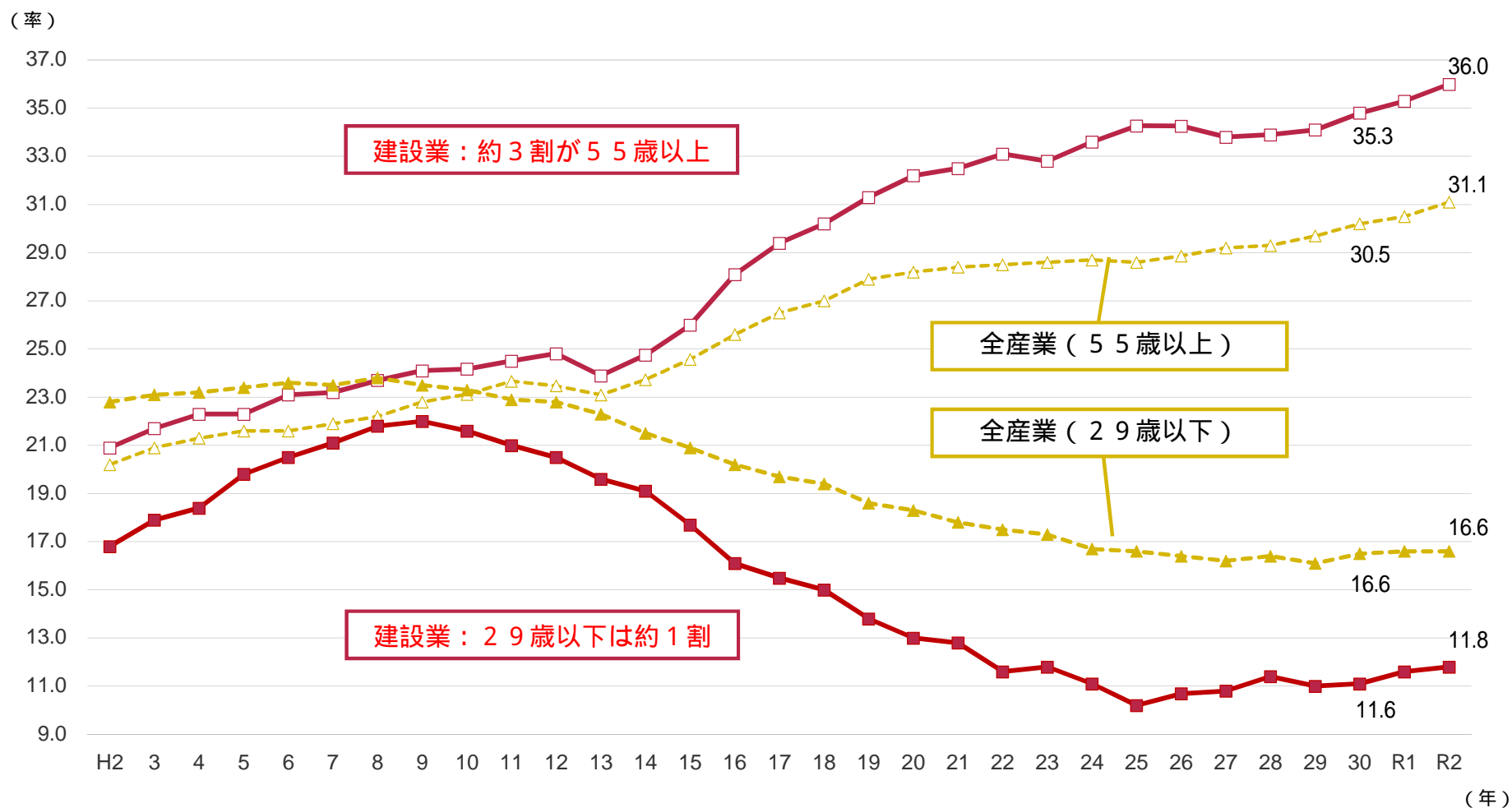
注3 就業者数は年平均。平成23年(2011年)は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

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%となっている。

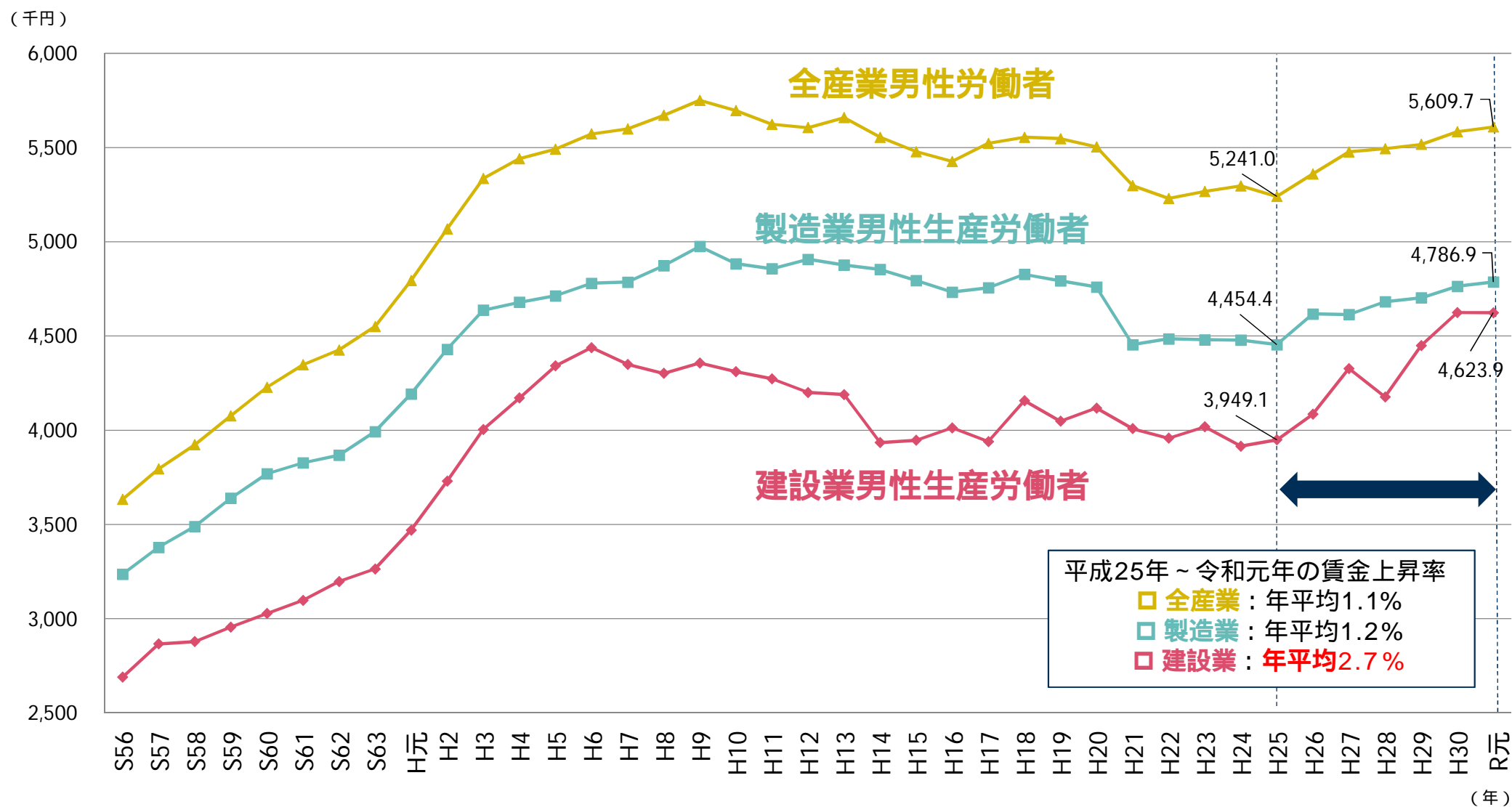
実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和元年と比較して、55歳以上が約1万人増加（29歳以下は増減なし）。



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

# 建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額の推移

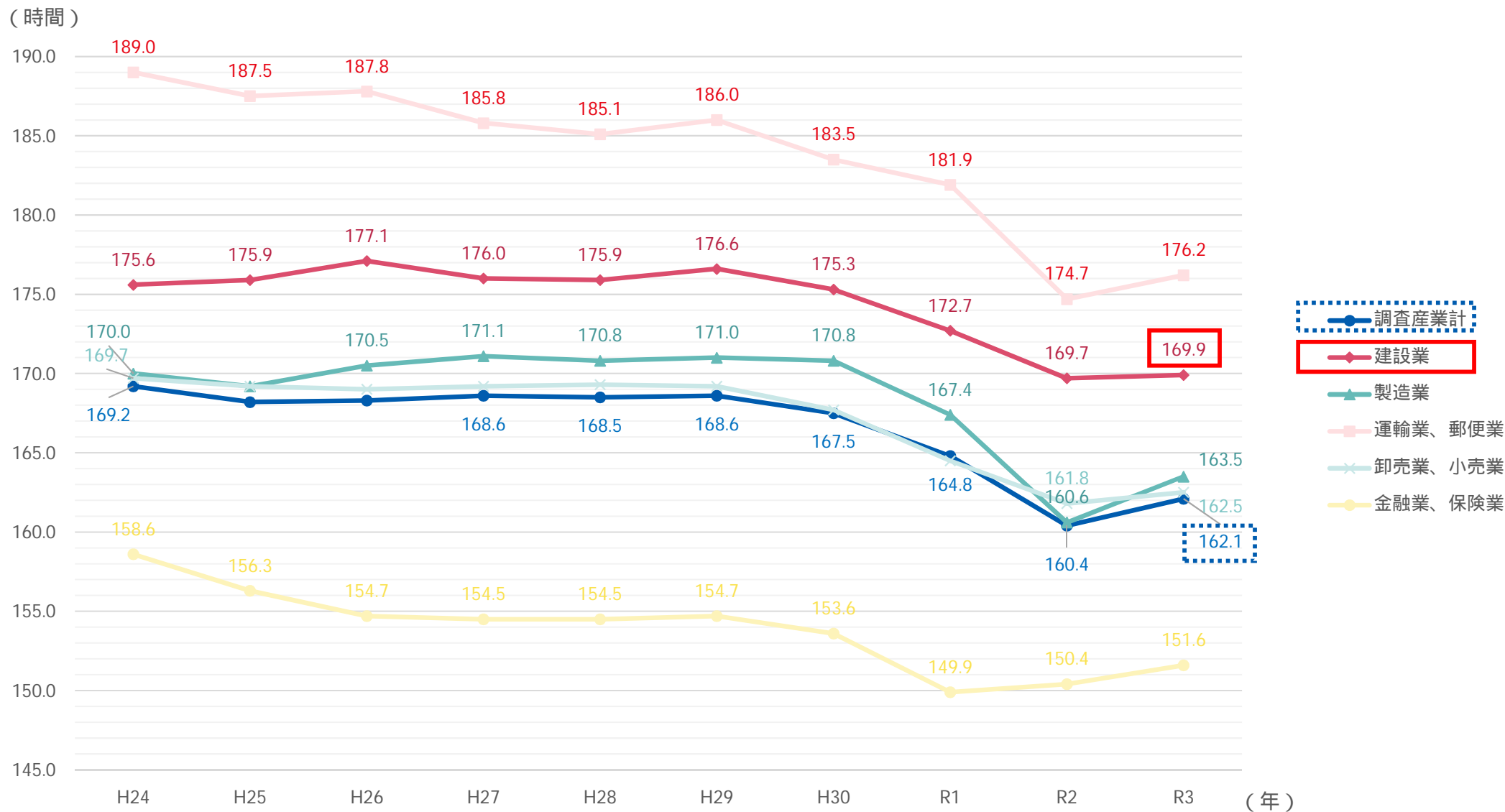
全産業の男性生産労働者の賃金に比して、建設業及び製造業の男性生産労働者の賃金は低いのが、平成25年から令和元年の賃金上昇率は、建設業が最も高く年平均2.7%となっている。



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（10人以上の常用労働者を雇用する事業所）  
注：年間賃金総支給額＝きまって支給する現金給与額×12＋年間賞与その他特別給与額

# 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

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働の上限規制等
- 3 労働基準法第33条の届出等
- 4 36協定の届出手続等
- 5 上限規制の具体的な適用
- 6 厚生労働省の取組及び支援策
- 7 建設業の取組好事例

# 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） 作業開始前の朝礼の時間、 作業開始前の準備体操の時間、 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） 新規入場者教育の時間、 K Yミーティングの時間

# 労働時間の適正な把握のために

## 労働時間適正把握ガイドライン

- ・ 労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録する。
- ・ 確認、記録の方法は、原則、使用者が自ら現認すること、又はタイムカード、PCの使用記録等の客観的な記録を基礎とすること。
- ・ 労働者の自己申告制は例外、これを採用する場合には、対象者、管理者への十分な制度説明、適正な把握が行われているかの実態調査の実施等が必要となる。

## 労働時間の状況の把握（安衛法第66条の8の3）

健康管理の観点から、全ての労働者（\*1）について、「労働時間の状況」を客観的な方法その他適切な方法で把握する必要があります。

（\*1 裁量労働制適用者、管理監督者も含みますが、高度プロフェッショナル制度適用者は適用が除外されます。）

### 労働時間の状況の把握方法

#### 原則

タイムカードの記録、PCの使用時間の記録等による客観的な方法や使用者による現認による。

#### 例外

での把握が難しい場合には自己申告によることもできますが、以下の措置を講じる必要があります。

- ・ 対象労働者に対し、実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うよう十分説明すること。
- ・ 実際に労働時間の状況を管理する者に対し、講ずべき措置について十分な説明を行うこと。
- ・ 自己申告内容が実際の状況と合致しているか必要に応じて実態調査を実施し所要の補正をすること。
- ・ 自己申告内容と実態に齟齬がある理由を労働者に報告される際には、報告が適正か確認すること。
- ・ 適正な申告を阻害する措置を講じないこと。

### <ポイント>

労働時間を適正に把握していないと賃金不払い残業につながり、これはもちろん労基法違反となる行為であり、**処罰の対象**となる可能性があります。

また、労働時間が適正に把握されない結果、発生する不払い賃金は支払う必要がありますが、その法律上の**時効は5年間（現状では当分の間3年間）**となっています。

また、割増賃金に関しては、**裁判所が未払い額と同額の付加金の支払いを命ずることがあり**、訴訟リスクに注意が必要です。

この機会に一度

ご自身の労働時間を  
見つめ直してみましよう。

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

適用猶予業種の時間外労働の上限規制 特設サイト  
はたらきかたスズメ

文字サイズの変更

標準 大 特大

トップ 国民の皆様へ 業界別の取り組み 動画コンテンツ SNS

暮らし、はたらき、ともにスズメ!

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  
コンダクター  
小芝風花

適用猶予業種の時間外労働の上限規制  
特設サイトページ



11月 「過労死等防止啓発月間」に  
「過重労働解消キャンペーン」を実施します!

労働基準監督官が  
相談をお受けします。

無料 令和5年11月3日(金・祝) 9時~17時

なくしましょう 長い営業

過重労働解消  
相談ダイヤル

0120-794-713

※全国どこからでも利用できます(スマートフォンからでも無料) ※匿名でもOK



過重労働解消キャンペーン 検索

11月1日・2日・3日・6日・7日は、過重労働相談受付集中期間です

都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」にご相談ください。

労働条件相談  
ほっとライン  
(厚生労働省委託事業)

0120-811-610 月~金 17:00~22:00  
土日・祝日 9:00~21:00

# 割増賃金率が引き上げられました（2023年4月1日から）

## 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%以上に

- 企業規模に関わらず、2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が50%以上となりました。
- 大企業は2010年4月から適用されていましたが、今回、中小企業にも適用が拡大されています。



たしかめたん  
労働条件の明示・確認の  
実施を促進しています。

## 深夜・休日労働の取扱い

### 深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22：00～5：00）の時間帯に行わせる場合、深夜割増賃金率25% + 時間外割増賃金率50% = 75%となります。

### 休日労働との関係

月60時間の時間外労働の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

（ ）法定休日労働の割増賃金率は 35% です。

## 代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払いの代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

## 就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」もご参考に！

（就業規則記載例）

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

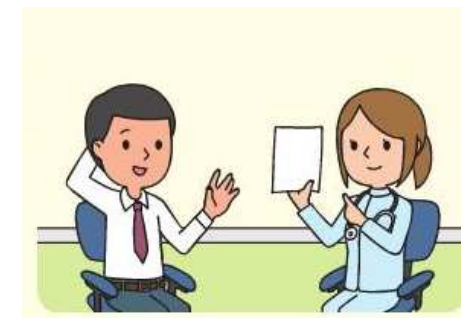
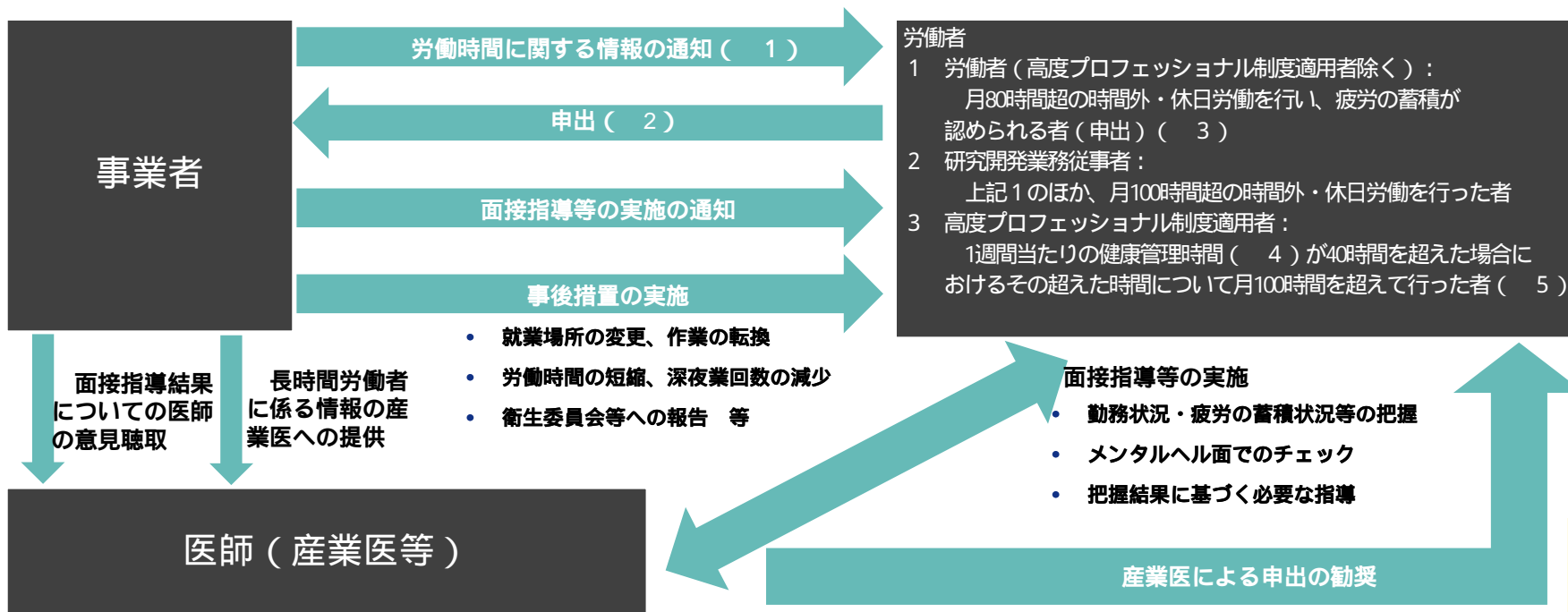
- （1）1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎日1日を起算日とする。
- 時間外労働60時間以下・・・25%
  - 時間外労働60時間超・・・50%

# 過重労働による健康障害の防止

## 長時間労働者への医師の面接指導制度（安衛法第66条の8）

脳・心臓疾患の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、同疾患を予防するため、長時間労働にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導をしなければならないこととされています。

また、この面接指導の対象とならない労働者についても、同疾患発症の予防的観点から、面接指導又は面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。



- 1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象
- 2 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象
- 3 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。  
月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認められた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。
- 4 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間。
- 5 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。

# 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

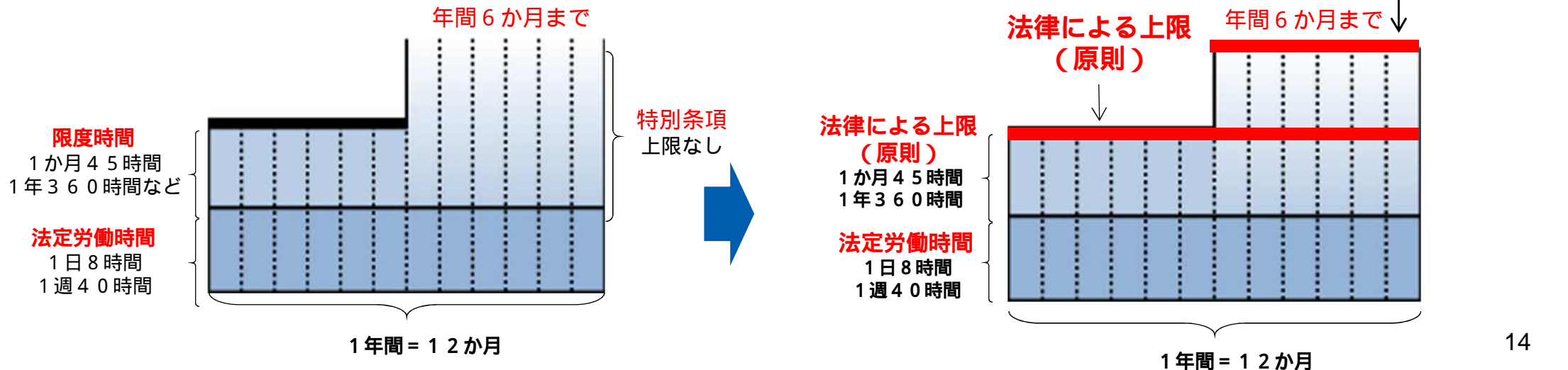
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

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( )		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、 ✓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"> <li>●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。</li> <li>●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。</li> <li>●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。</li> </ul>
医業に従事する医師		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、 ✓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。  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)。
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)。

## 働き方改革関連法附帯決議

働き方改革関連法の附帯決議においても、過労死等の防止の観点から、適用猶予後の建設事業についても、労働時間を短縮し時間外労働を原則水準に収める努力をすべきであるとされている。

### 衆議院附帯決議（平成30年5月25日）（抄）

二 時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、当該業務特有の事情を踏まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境の整備を進めること。特に、自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後五年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること。

### 参議院附帯決議（平成30年6月28日）（抄）

二、働き過ぎによる過労死等を防止するため、労使合意に基づいて法定労働時間を超えて仕事をすることができる時間外労働時間の上限については、時間外労働の上限規制が適用される業務だけでなく、適用猶予後の自動車の運転業務や建設事業等についても、時間外労働の原則的上限は月四十五時間、年三百六十時間であり、労使は三六協定を締結するに際して全ての事業場がまずはその原則水準内に収める努力をすべきであること、休日労働は最小限に抑制すべきことについて指針に明記し、当該労使に周知徹底を図るとともに、とりわけ中小企業に対し、その達成に向けた労使の取組を政府として適切に支援すること。

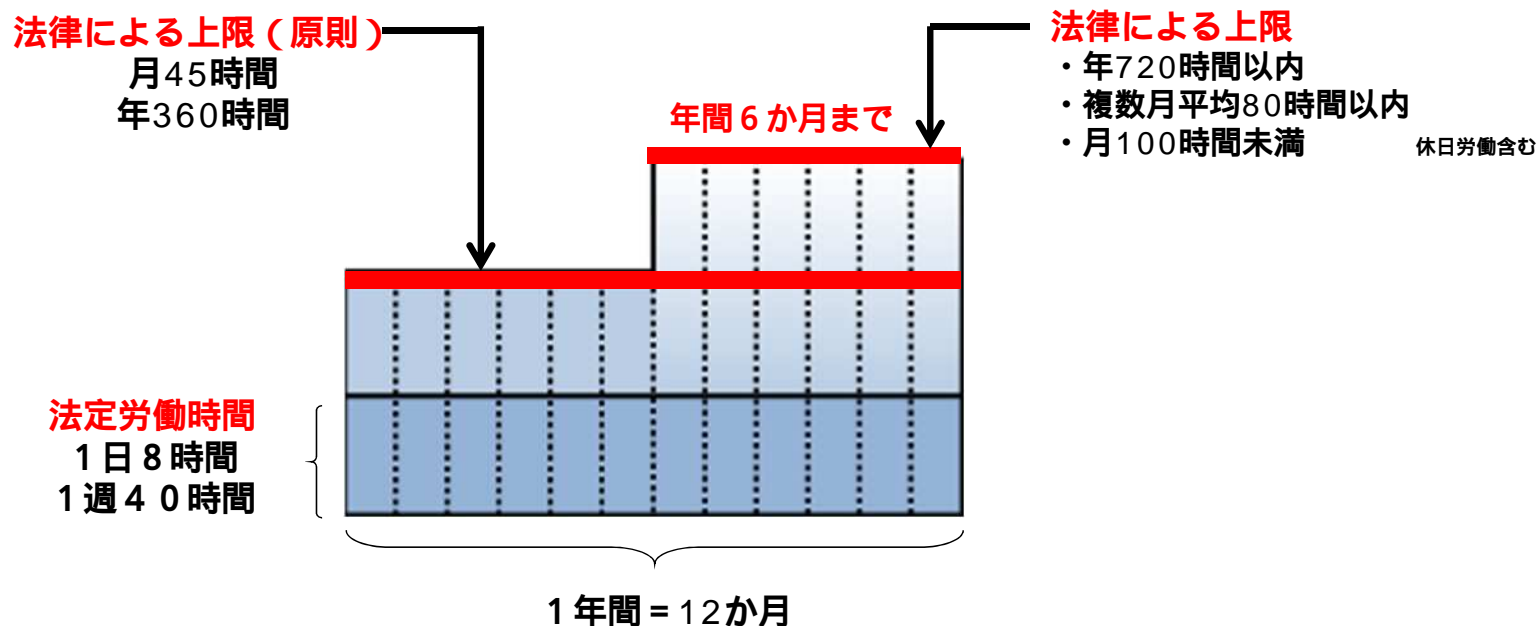
六、時間外労働時間の上限規制が五年間、適用猶予となる自動車運転業務、建設事業、医師については、その適用猶予期間においても時間外労働時間の削減に向けた実効性ある取組を関係省庁及び関係団体等の連携・協力を強化しつつ、推し進めること。



# 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**

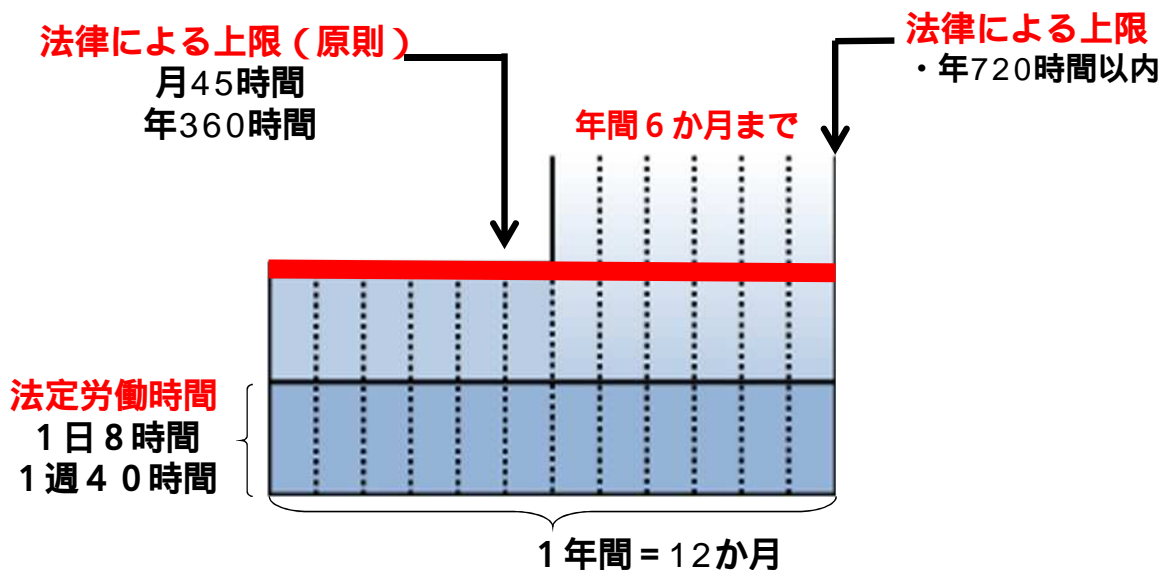
時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均が**いずれも1月あたり80時間以内**

## 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



### <罰則について>

36協定を締結せずに、あるいは締結しても届出せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、法第33条に該当する場合を除き、法第32条違反となります。

→ 法定刑は6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金  
また、36協定で定めた時間数にかかわらず、

- 時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合
- 時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合には、法第36条第6項違反となる。

→ 法定刑は6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金

なお、「災害時における復旧及び復興の事業」においては、上記の上限は適用されない。

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働の上限規制等
- 3 **労働基準法第33条の届出等**
- 4 36協定の届出手続等
- 5 上限規制の具体的な適用
- 6 厚生労働省の取組及び支援策
- 7 建設業の取組好事例

# 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

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。

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つて、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。



# 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 「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性がある場合には33条1項に該当するが、その業務に付随する業務は許可の対象となるのか。

A 労働時間の上限規制の趣旨を踏まえれば、基本的には、36協定の範囲内で定めた時間外労働の限度時間で対応できることが望ましい。

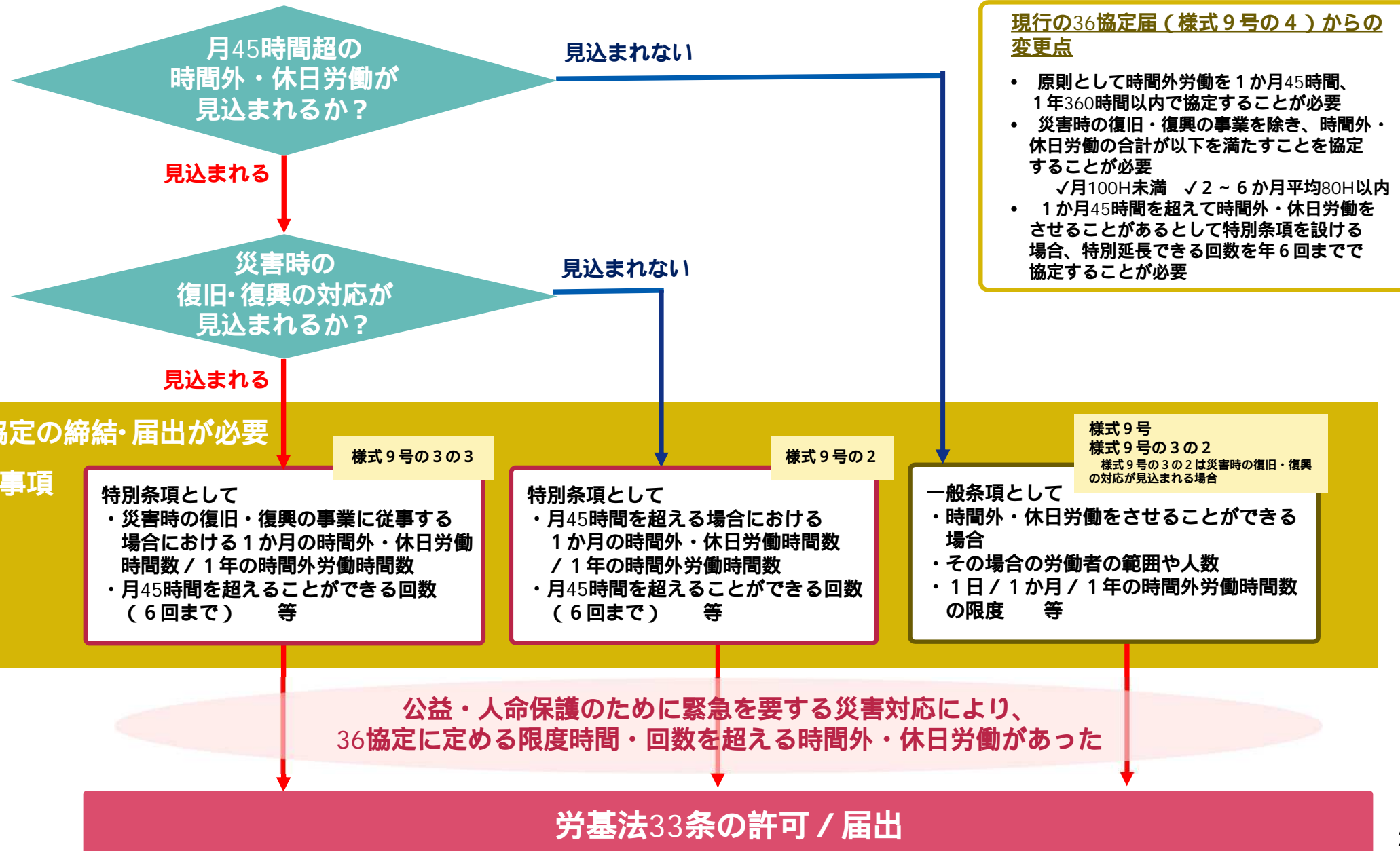
法第33条第1項の許可の対象には、災害その他避けることのできない事由に直接対応する場合に加えて、その対応に当たり、必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれる。

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。

個別の事案にもよるが、除雪作業の「降雪前の見回り業務」、「凍結防止剤の散布業務」、「除雪機械の誘導・交通整理の業務」、「除雪作業に向けた準備業務」及び「作業従事者の食事等を準備する業務」等については、除雪作業に必要不可欠に付随する業務として行う場合には、対象となり得る。

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働の上限規制等
- 3 労働基準法第33条の届出等
- 4 **36協定の届出手続等**
- 5 上限規制の具体的な適用
- 6 厚生労働省の取組及び支援策
- 7 建設業の取組好事例

# 建設の事業における手続フローチャート



## 現行の36協定届(様式9号の4)からの変更点

- ・ 原則として時間外労働を1か月45時間、1年360時間以内で協定することが必要
- ・ 災害時の復旧・復興の事業を除き、時間外・休日労働の合計が以下を満たすことを協定することが必要  
 ✓月100H未満 ✓2~6か月平均80H以内
- ・ 1か月45時間を超えて時間外・休日労働をさせることがあるとして特別条項を設ける場合、特別延長できる回数を年6回までで協定することが必要

# 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

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。

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。

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

**表面**

標準第9号（第16条第1項関係）

時間外労働に関する協定届  
休日労働

労働保険番号：□□□□□□□□□□□□□□□□  
法人番号：□□□□□□□□□□□□

事業の種類：建設業  
事業の名称：〇〇建設株式会社  
事業の所在地（電話番号）：(〒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)  
協定の有効期間：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ヶ月 (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 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	
① 下記②に該当しない労働者	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
	臨時の受注対応	施工管理	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
	悪天候による工期遅延の解消	現場管理	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	経理事務員	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
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者										

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。

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。

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

臨時の受注対応

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ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超えないこと。 (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

〇〇 労働基準監督署長

使用者 職名 代表取締役 田中太郎

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印が必要です。

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。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。

# 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

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2 (第16条第1項関係)

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 (男19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		限度時間を超えて労働させることのできる回数 (6箇月以内に限る。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数		限度時間を超えて労働させることのできる回数 (6箇月以内に限る。)	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のできる回数 (6箇月以内に限る。)
			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%

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。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金を定めてください。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。

14

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康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。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間(月45時間又は42時間)を超えて労働させる回数を定めてください。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。なお、この時間数を満たしていても、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金を定めてください。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)を超えて労働させる1年の時間外労働(休日労働は含みません)の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。

労働者代表者に対する事前申し入れ

(該当する番号) 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時間を超えないこと。  (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職名 経理担当事務員 山田花子

様式9号の2の届出をする場合には、2枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。

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。  (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 職名 代表取締役 氏名 田中太郎

(健康確保措置) ○ ○ 労働基準監督署長

- 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

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ても、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年間とすることが望ましいです。

様式第9号の3の2（第70条関係）

事業の種類 土木工事業		事業の名称 〇〇建設株式会社 〇〇支店		事業の所在地（電話番号） (〒 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)		協定の有効期間 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				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 (年月日) 〇〇〇〇年4月1日		
					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				
					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	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	所定労働時間を 超える時間数 (任意)
					5時間	5時間	45時間	45時間		360時間	360時間
					3時間	3時間	30時間	30時間		250時間	250時間
① 下記②に該当しない労働者	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	45時間	360時間	360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	30時間	250時間	250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	30時間	250時間	250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	45時間	360時間	360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	20時間	200時間	200時間	
	② 1年単位の変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。			
対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。											
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				
					1か月に1回	9:00~18:00					
					1か月に3回	9:00~20:00					
	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計した時間数は、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時間を超えないこと（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。 <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。

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。

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 氏名

代表取締役 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 (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時間以内に限り。)				
			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	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	法定労働時間を超過 する時間数と休日 労働の時間数を合算 した時間数	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	法定労働時間を 超える時間数	限度時間を超過 した労働に係る 割増賃金率	
			所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を超過 する時間数と休日 労働の時間数を合算 した時間数	所定労働時間を超過 する時間数と休日 労働の時間数を合算 した時間数 (任意)	法定労働時間を超過 する時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	限度時間を超過 した労働に係る 割増賃金率				
<p>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る、 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。</p>												
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 期のひっ迫への対応	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%
	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 期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%
	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%
<p>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、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。</p> <p>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 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>												
限度時間を超過し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										
限度時間を超過し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 及び復興の事業に従事する場合は除く。)		限度時間を超過した労働者に対し、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 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）		職名 経理担当事務員 氏名 山田 花子										
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。 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。		<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック) <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック) <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)										
協定書の署名又は記名・押印 〇〇〇〇年 3月 12日		<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック) <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)										
協定書の署名又は記名・押印 〇〇〇〇年 3月 12日		<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック) <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)										
<p>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・特別な休職の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休職の取得 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</p>												



- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働の上限規制等
- 3 労働基準法第33条の届出等
- 4 36協定の届出手続等
- 5 **上限規制の具体的な適用**
- 6 厚生労働省の取組及び支援策
- 7 建設業の取組好事例

# 具体的な上限規制の適用

## 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					災害復旧・復興事業のみに従事	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（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

## 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

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

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、

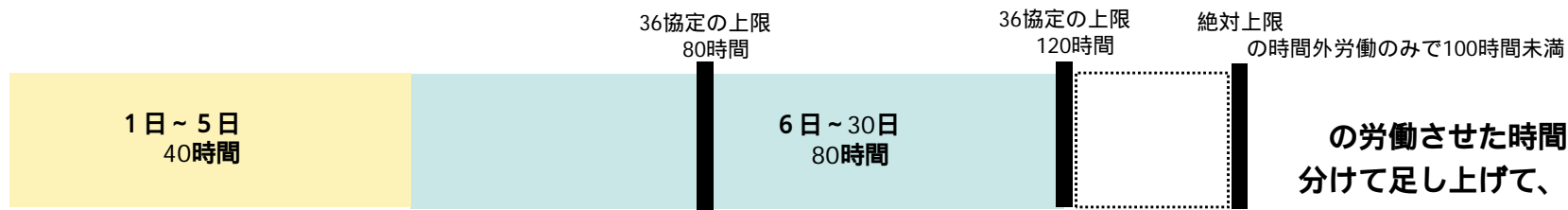
36協定の上限についての考え方： 一般の建設の事業の時間と 災害時における復旧及び復興事業の時間を合わせて適用する



以降、の業務では時間外労働をできないが、36協定の上限の時間数までは、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

： 一般の建設の事業の時間のみで適用する（ 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）



の労働させた時間と 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、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、の事業における時間外労働を通算するため、36協定の上限を超え、法違反となる。

# 上限規制の適用について

## 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

： 一般の建設の事業の時間のみで適用する（ 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、 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 一般の建設の事業で80時間、 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	80時間 40時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間
					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						
						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 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働の上限規制等
- 3 労働基準法第33条の届出等
- 4 36協定の届出手続等
- 5 上限規制の具体的な適用
- 6 **厚生労働省の取組及び支援策**
- 7 建設業の取組好事例

# 現下の雇用経済情勢等を踏まえた価格転嫁及び賃金引上げのご検討について（要請）

事業主各位

現下の雇用経済情勢等を踏まえた価格転嫁及び賃金引上げの御検討等について（要請）

時下、ますます御清祥のこととお喜び申し上げます。

長野県内における消費者物価指数は、令和5年8月時点で長野市において、総合指数は、2020年（令和2年）を100として107.5となり、前月比は0.3%上昇しました。また、前年同月比は3.4%上昇し、24か月連続で前年同月を上回りました。生鮮食品を除く総合指数は107.3となり、前月比は0.4%上昇しました。また、前年同月比は3.4%上昇し、25か月連続で前年同月を上回りました。

また、長野県内における雇用情勢については、令和5年8月時点で有効求人倍率が1.44倍になるなど求人数が求職数を上回るいわゆる人手不足の現状にあります。

このような現下の物価高や人手不足等を背景として、本年の長野県内における春闘においては、1998年以来、25年ぶりに平均妥結額が7000円を超えるなど、高い水準の賃金の引上げがなされたところではあります。

長野県におきましては、令和4年12月27日に、経営者団体、労働団体、国、市長会、町村会及び長野県が相互連携し、「価格転嫁と賃上げを促し地域経済の活性化に取り組む共同宣言」を発出し、価格転嫁・賃上げを推進する取組の促進を行うこととしております。

企業の皆様方におかれましては、現下の県内における物価、雇用経済の状況や共同宣言の趣旨等を御理解いただくとともに、国や地方自治体における賃金の引上げに係る各種の支援措置等（別添参照）を御活用いただくことにより、本年のみならず、今後においても賃金の引上げを含めた労働環境整備の実現について御検討を行っていただくようお願い申し上げます。

また、その際には、非正規雇用労働者について、正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の観点等を踏まえた対応に取り組んでいただきますようお願い申し上げます。

なお、企業間取引を行う企業の皆様方におかれましては、相手方企業における労務費改善の観点からの価格転嫁の必要性にも御留意いただきますようお願い申し上げます。

長野県知事  
長野市長  
松本市長  
上田市長  
岡谷市長  
飯田市長  
諏訪市長  
須坂市長  
小諸市長  
伊那市長  
駒ヶ根市長  
中野市長  
大町市長  
飯山市長  
茅野市長  
塩尻市長  
佐久市長  
千曲市長  
東御市長  
安曇野市長

阿 萩 臥 土 早 佐 金 三 小 白 伊 湯 牛 江 今 百 柳 小 花 太  
部 原 雲 屋 出 藤 子 木 泉 鳥 藤 本 越 沢 井 瀬 田 川 岡 田  
守 健 義 陽 一 一 司 尚 一 真 健 り 夫 博 孝 三 英 徹 生 敦 敬 二 一 夫 寛  
ゆ 正 俊 祐 隆 岸 清 修 利 雄 彦  
康 生

経済産業省関東経済産業局長

太 田 雄 彦  
久 富 康 生

厚生労働省長野労働局長

久 富 康 生

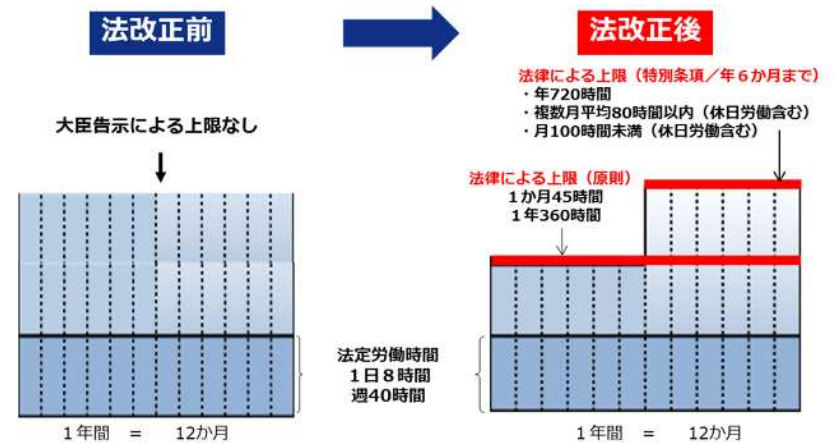
# 建設業の時間外労働の上限規制 支援策について

## 建設業の労働時間の上限規制

- 2024年4月以降、建設業では、災害時における復旧及び復興の事業を除き、労働時間の上限規制が原則通りに適用される。
- 災害時における復旧及び復興の事業には、時間外・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ない。

## 建設業を取り巻く状況・課題

- 業務の特性や取引慣行  
発注者から工期を厳格に守ることを求められ、対応せざるを得ない。
- 人材確保  
建設業就業者数は減少傾向。一方、年齢層は、55歳以上が3割以上に対し、29歳以下は1割と高齢化が進行しており、人手不足が深刻。
- 労働時間・賃金  
労働時間が全産業平均に比べて約2割長い。建設工事全体では、技術者の約4割が4週4休以下で就業しており、週休2日が確保できていない。  
建設業の男性生産労働者の賃金は、全産業の男性生産労働者に比して低い。



## 行政による対応、支援策

\* : 厚生労働省の施策  
: 関係省庁連携施策

### 発注者への働きかけ

- 工期の適正化(建設業法・入契法)
  - ・「工期に関する基準」を策定し、周知
  - ・著しく短い工期による請負契約の締結を禁止（違反者には国土交通大臣等から勧告・公表）
  - ・公共工事の発注者が、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための措置を講ずることを努力義務化
- 現場の処遇改善(建設業法・入契法)
  - ・社会保険の加入を許可要件化
- 発注者の責務を規定(品確法)
  - ・適正な工期設定（休日、準備期間等を考慮）
  - ・施工時期の平準化

### 建設業の人材確保対策\*

- ・建設事業主等に対する助成金（人材確保等支援助成金、人材開発支援助成金）
- ・建設分野における就職支援の推進
- ・建設労働者育成支援事業（労働者への訓練など）

### 建設業の労働時間短縮\*、賃上げ対策\*

- ・週休2日の実施に伴う必要経費計上
- ・働き方改革推進支援助成金、業務改善助成金

### 働き方改革推進支援センターにおける相談、コンサルタントによる支援\*

### 関係者の理解促進\*

- ・国民や発注者向け大規模広報（R5年度～実施予定）
- ・各都道府県において、建設業団体、経営者・発注者団体、国交省地方整備局、都道府県、都道府県労働局がから構成される建設業関係労働時間削減推進協議会を開催
- ・業界団体等と連携し、講演会等での講演の実施

# 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（建設業に特化した相談窓口を設置）

## 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及び全国センターから成る「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先進的な取組事例の収集や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

建設業等専門業種に特化した相談窓口で相談を受付



全国センター

・先進的な取組事例の収集、働き方改革特設サイトの運営等の周知啓発・総合的な情報発信



中小企業等

・中小企業等の求めに応じ、訪問・オンラインコンサルティングを実施  
・働き方改革全般に関するセミナーの実施

・専門家研修の実施  
（働き方改革関連法、職務分析・職務評価、建設業等専門業種の労務管理等）  
・建設業等専門業種へのコンサルティングの助言



商工団体・市区町村等

・働き方改革全般に関するセミナーの実施

・来所、電話・メールによる働き方改革全般の相談を受付



都道府県センター

実施主体：国から民間業者へ委託



## 1 事業の目的

生産性向上に向けた設備投資などの取組に係る費用を助成し、労働時間の削減や所定休日の増加等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援する。

## 2 事業の概要

### 【成果目標と助成上限額 1】

（R5年度新設予定の適用猶予業種等対応コースを建設業が利用する場合）

以下の何れかを1つ以上実施し、達成した成果目標に応じて以下の助成上限額となる。

#### 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減

月80時間超の36協定を月60時間以下に協定：**250万円** 2

#### 所定休日の増加

4週4休から4週8休まで、所定休日が1日増加するごとに**25万円(最大100万円)**

1 上記に加え、賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算（5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算）。

2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって以下の助成上限額となること。

月80時間超の36協定を月60時間超から80時間以下に協定：150万円 / 月60時間超から80時間以下の36協定を月60時間以下に協定：200万円

### 【助成対象となる取組】

就業規則等の作成・変更費用、労務管理担当者等への研修費用、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、人材確保等のための費用等の労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

### 【支給までの流れ】

#### 環境整備のための取組の計画

36協定の時間外・休日労働時間数の削減等の**成果目標を達成**するため、労働能率増進に資する設備・機器等の導入等による**労働時間の削減等に向けた取組を計画**し、都道府県労働局に交付申請。

都道府県労働局長の交付決定

#### 取組の実施、成果目標の達成

計画に基づき**労働時間の削減等に向けた取組**を実施。変更した36協定を届出することで**成果目標**を達成。

#### 助成金の支給

都道府県労働局に支給申請

**助成上限額**の範囲内で、取組にかかった**費用の3/4**を助成。



## 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策

### 1. 賃金引上げに関する支援

<p><b>① 業務改善助成金</b></p> <p>問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター 電話：0120-366-440 (平日 8:30~17:15) 又は都道府県労働局雇用環境・均等部 (室)</p> <p>事業場内で最も低い時間給 (事業場内最低賃金) を一定額以上引上げ、生産性向上に資する設備投資等 (機械設備の導入、人材育成・教育訓練や国家資格者によるコンサルティング) を行う中小企業・小規模事業者に、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。一定の要件を満たすと、助成上限額・助成率・助成対象経費の特例的な拡充が受けられます。</p>	業務改善助成金	検索
<p><b>② キャリアアップ助成金</b></p> <p>問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク</p> <p>有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、賃金引上げ等の処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。なお、キャリアアップ助成金については、徹底が求められている同一労働同一賃金に取り組む際にも活用することができます。</p>	キャリアアップ助成金	検索
<p><b>③ 中小企業向け賃上げ促進税制</b></p> <p>問い合わせ先：中小企業税制サポートセンター</p> <p>青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で賃金引上げを行った場合、その増加額の一定割合を法人税額 (又は所得税額) から控除できる制度です。</p>	賃上げ促進税制	検索
<p><b>④ 企業活力強化貸付 (働き方改革推進支援資金)</b></p> <p>問い合わせ先：日本政策金融公庫 電話：0120-154-505</p> <p>事業場内で最も低い賃金 (事業場内最低賃金) の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、設備資金や運転資金を低金利で融資します。</p>	働き方改革推進支援資金	検索
<p><b>⑤ 固定資産税の特例措置</b></p> <p>問い合わせ先：&lt;先端設備等導入計画の作成等について&gt; 先端設備等の導入先の市町村先端設備等導入計画担当課 &lt;税制について&gt; 中小企業税制サポートセンター 固定資産税等の軽減相談窓口 電話：03-6281-9821 (平日 9:30~12:00、13:00~17:00) &lt;制度について&gt; 中小企業庁 技術・経営革新課 (イノベーション課) 電話：03-3501-1816</p> <p>中小企業等経営強化法に基づき、市町村から認定を受けた「先端設備等導入計画」に従って取得した設備に対して、地方税法において償却資産に係る固定資産税の特例措置を講じることで、設備投資による生産性向上や賃上げに取り組む事業者を後押しします。</p>	先端設備等導入計画	検索
<p><b>⑥ 中小企業等経営強化法 (経営力向上計画)</b></p> <p>問い合わせ先：経営力向上計画相談窓口 中小企業庁企画課 電話：03-3501-1957 (平日 9:30~12:00、13:00~17:00)</p> <p>中小企業・小規模事業者等による経営力向上に関する取組を支援します。事業者は事業分野指針等に沿って「経営力向上計画」を作成し、国の認定を受けることができます。認定された事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができます。</p>	経営力向上計画	検索

### 2. 生産性向上に関する支援

<p><b>⑦ 中小企業等経営強化法に基づく法人税の特例 (経営強化税制)</b></p> <p>問い合わせ先：中小企業税制サポートセンター 電話：03-6281-9821 (平日 9:30~12:00、13:00~17:00)</p> <p>中小企業等経営強化法に基づいて、経営力向上計画を作成し、主務大臣の認定を受け、計画に記載されている一定の設備を新規取得等して指定事業の用に供した場合、即時償却または取得価額の10% (資本金3,000万円超1億円以下の法人は7%) の税額控除を選択適用することができます。</p>	経営強化税制	検索
<p><b>⑧ 事業再構築補助金</b></p> <p>問い合わせ先：事業再構築補助金事務局コールセンター 受付時間：9:00~18:00 (日祝日を除く) 電話番号：&lt;ナビダイヤル&gt; 0570-012-088 &lt;IP電話用&gt; 03-4216-4080</p> <p>ウィズコロナ・ポストコロナの時代の経済社会の変化に対応するための新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編、国内回帰又はこれらの取組を通じた規模の拡大等、思い切った事業再構築に意欲を有する中小企業等の挑戦を支援します。</p>	事業再構築補助金	検索
<p><b>⑨ ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金</b></p> <p>問い合わせ先：ものづくり補助金事務局サポートセンター 電話：050-8880-4053 (平日 10:00~17:00)</p> <p>中小企業・小規模事業者等が取り組む革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善等を行うための設備投資等を支援します。</p>	ものづくり補助金	検索
<p><b>⑩ 小規模事業者持続化補助金</b></p> <p>問い合わせ先：&lt;商工会の管轄地域で事業を営む方&gt; 全国商工会連合会 問合せ先は所在地によって異なるため、URLをご参照ください。https://www.shokokai.or.jp/jizokuka_r1h/ &lt;商工会議所の管轄地域で事業を営む方&gt; 日本商工会議所 電話：03-6632-1502</p> <p>小規模事業者が経営計画を作成し、その計画に沿って行う販路開拓等の取組を支援します。</p>	持続化補助金	検索
<p><b>⑪ サービス等生産性向上 IT 導入支援事業費補助金</b></p> <p>問い合わせ先：サービス等生産性向上 IT 導入支援事業事務局 電話：0570-666-424</p> <p>中小企業等の生産性向上を実現するため、業務効率化や付加価値向上に資する IT ツールの導入を支援します。</p>	IT 導入補助金	検索
<p><b>⑫ 事業承継・引継ぎ補助金</b></p> <p>問い合わせ先：事業承継・引継ぎ補助金事務局 (経営革新事業)：050-3615-9053 (専門家活用事業/廃業・再チャレンジ事業)：050-3615-9043</p> <p>事業承継・引継ぎを契機とした前向きな投資を促すため、設備投資や販路開拓等の経営革新に係る費用、事業引継ぎ時の専門家活用費用、事業承継・引継ぎに伴う廃業費用等を支援します。</p>	事業承継・引継ぎ補助金	検索


# その他支援策

## 3. 下請取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援

**⑬ 下請適正取引等の推進のためのガイドライン** 下請ガイドライン 検索

問い合わせ先：中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669


親事業者と下請事業者との望ましい取引関係を構築するために、業種別の下請適正取引等の推進のためのガイドライン（下請ガイドライン）を策定しています。



**⑭ パートナーシップ構築宣言** パートナーシップ構築宣言 検索

問い合わせ先：＜「宣言」の内容について＞ 中小企業庁企画課 電話：03-3501-1765  
＜「宣言」の提出・掲載について＞（公財）全国中小企業振興機関協会 電話：03-5541-6688


下請中小企業振興法における「振興基準」を遵守することを明記し宣言することで、発注者側による受注者側への「取引条件のしわ寄せ」防止を促し、下請取引の適正化を後押ししています。また、宣言した企業の取組を「見える化」するため、「宣言」をポータルサイトに掲載しています。



**⑮ 官公需法に基づく「令和4年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」** 官公需基本方針 検索

問い合わせ先：中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669


「令和4年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」において、最低賃金額の改定に伴う契約金額の見直しについて定めています。



**⑯ 官公需情報ポータルサイト** 官公需ポータルサイト 検索

問い合わせ先：中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669

国等及び地方公共団体がホームページ上で提供している入札情報を自動巡回システムにより収集し、入札情報を一括して検索・入手できる「官公需情報ポータルサイト」を運営しています。




## 4. 資金繰りに関する支援

**⑰ セーフティネット貸付制度** セーフティネット貸付 検索

問い合わせ先：日本政策金融公庫（日本公庫） 電話：0120-154-505  
沖縄振興開発金融公庫（沖縄公庫） 電話：098-941-1795


一時的に売上減少等業況が悪化しているが、中長期的には回復が見込まれる中小企業・小規模事業者の皆様は融資を受けることができます。



**⑱ 小規模事業者経営改善資金融資制度（マル経融資）** マル経融資 検索

問い合わせ先：事業所の所在する地区の商工会・商工会議所  
日本政策金融公庫（沖縄振興開発金融公庫）の本支店

小規模事業者に対して、経営改善のための資金を無担保・無保証人・低金利で融資します。




## 5. その他、雇用（人材育成）に関する支援

**⑲ 建設事業主等に対する助成金** 建設事業主等に対する助成金 検索

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク


中小建設事業主等が建設労働者の雇用の改善、技能の向上等の取組を行う場合に、助成金（「人材開発支援助成金」、「人材確保等支援助成金」、「トライアル雇用助成金」）を支給します。



**㉑ 人材確保等支援助成金** 人材確保等支援助成金 検索

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク


事業主や事業協同組合等が、魅力ある職場づくりのために、労働環境の向上等の取組により従業員との職場定着の促進等を図った場合に助成します。



**㉒ 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）** 地域雇用開発助成金 検索

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク


雇用情勢が厳しい地域等において、事業所を設置・整備し、その地域に居住する求職者等を雇い入れた事業主に助成します。



**㉓ 人材開発支援助成金** 人材開発支援助成金 検索

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。




## 6. 相談窓口・各種ガイドライン

**㉔ よろず支援拠点** よろず支援拠点 検索

問い合わせ先：各都道府県のよろず支援拠点


中小企業・小規模事業者等が抱える様々な経営課題に無料で相談対応するワンストップ窓口として、各都道府県に「よろず支援拠点」を設置しています。



**㉕ 下請かけこみ寺** 下請かけこみ寺 検索

問い合わせ先：（公財）全国中小企業振興機関協会  
各都道府県の下請かけこみ寺 電話：0120-418-618


中小企業・小規模事業者の皆さんが抱える取引上の悩み相談を受け付けております。問題解決に向けて、相談員や弁護士がアドバイスを行います。



**㉖ 働き方改革推進支援センター** 働き方改革 特設サイト 検索

問い合わせ先：全国の働き方改革推進支援センター


働き方改革推進支援センターでは、中小企業事業主からの賃金引上げに向けた労務管理に関する相談や同一労働同一賃金に関する相談、長時間労働削減に関する相談など、働き方改革に向け様々な課題を抱えている事業主の皆さまに対して、労務管理の専門家等が無料でアドバイスを行っています。




**㉗ 中小企業向け補助金・総合支援サイト「ミラサポ plus」** ミラサポ plus 検索

問い合わせ先：ミラサポ plus コールセンター 電話：050-5370-4340

中小企業・小規模事業者の皆さまを対象とした様々な支援施策（制度）をより「知ってもらう」「使ってもらう」ことを目指した中小企業・小規模事業者向け補助金・総合支援サイトです。支援制度や活用事例を簡単に検索でき、電子申請までサポートします。



各都道府県労働局の問い合わせ先：厚生労働省H Pホーム>厚生労働省について>所在地案内>  
都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧



- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働の上限規制等
- 3 労働基準法第33条の届出等
- 4 36協定の届出手続等
- 5 上限規制の具体的な適用
- 6 厚生労働省の取組及び支援策
- 7 建設業の取組好事例**



### 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「ユースエール」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加するなどし、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。特に横田社長は労務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だった。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。



## 石澤工業 株式会社 (東京都江東区)

### DATA

- 事業内容/鉄筋工事業
- 設立年/1958年
- 代表者/石澤拓哉社長
- 従業員数/80人
- 担当専門家/社会保険労務士・國分真貴子氏

### 【従業員の声・反応等】

工場での長時間労働の偏りをなくし、作業員全員で作業を終わらせることにより、今まで以上に連帯感が芽生えてきている。



鉄橋材料の加工作業



準備体障後に行っている朝のミーティング

勤怠データを情報共有  
データの「見える化」が  
時間外労働削減に

### 【評価のポイント】



松浦 民恵 法政大学教授

ベテランと若手の管理者に相談しやすい体制整備や勤怠データの「見える化」が、時間外労働削減などの成果につながった。



## 労働時間・休暇部門



社長 石澤 拓哉氏

### 管理者選任で相談しやすい体制に

勤怠データの情報共有と見える化で社内の問題点が従業員レベルで把握できるようになった。本社と工場間でデータ共有しやすくなり、社員間のコミュニケーションも取れるようになり、意識改革につながっている。

今回選任された管理者4名は顔写真入りで職場に明示されており、社員にもわかりやすく相談しやすい体制となった。

実際に運用していくと勤務の偏りがなくなり、時間外労働が削減できるようになった。今後も健康経営に注力し、依頼主の要望に時間と質で応えていきたい。

### 相談内容

- ◆ 建築資材の鉄筋製造は、現場の各所で仕様が異なるうえ事前に製造ストックできるものではなく、依頼主による設計変更や短期の納期要望に応えるために、作業が集中し長時間労働になることがあった。
- ◆ 時間外労働を指示する社員に偏りがあり、一部の社員に負担がかかっていた。

### 専門家からのアドバイス

- ◆ 勤務時間の管理は随時確認できるシステムの導入を提案した。しかし早急な導入は難しいため、まずは表計算ソフトのシート管理に切り替え、法定内残業と法定外残業に分けて管理するよう助言した。
- ◆ 勤怠データは本社管理者も情報共有できるようにし、期間途中で累積時間により注意喚起すること、長時間労働者の本社管理者と医師の面談も実施するよう助言した。
- ◆ 石澤社長の意向で組織を見直し、ベテランと若手1人ずつで構成する管理者チーム2組を創設。時間管理と社員の意識改革へつなげることにした。



担当専門家  
社会保険労務士 國分 真貴子氏

### 表計算ソフトで勤怠管理

誰がどれくらい働いているかを把握するため、まず表計算ソフトで勤怠管理することとした。法定内残業と法定外残業を分けて計上し、所定勤務時間と法令上の差分を管理した。時間外労働が特定の社員に集中しないように管理者と本社担当で各週ごとに確認し、管理者の負担も軽減できるよう組織も改編し、指揮・コミュニケーションをとりやすい環境にももらった。管理者4人はベテランと若手で組んでもらい、管理者教育にもつなげている。

# 働き方改革推進支援助成金活用事例

## 建設業向け

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！



働き方改革応援レシピ No.119

### 最新足場で足下も休日もしっかり確保

～労働時間(残業)を短くする工夫～

① 建設業界では残業を前提とした工期を設定することが多いけど、残業が多いと、求職者からは敬遠されるなあ。

② 確かに求職者には残業時間が短い方がウケはいいですね。

③ かといって、残業を減らしたくても、工期が決められている以上、簡単にはいかないなあ。人手は増えないし……。

④ 従業員満足度もアップ！人材確保につながった！

では、作業効率を改善させるため、足場材を変えてみるなど、従来品より効率の良い物を導入してみませんか。様々な助成金もあるので活用してみてもいいですね。

例えは、クラウド型の施工管理システムを導入して、モバイル端末を使い従業員への作業指示や図面提示、出退勤の管理を行ってみるのはいかがでしょうか。直行直帰による不安もクリアできます！

現場作業者に施工管理ツールがインストールされたタブレットを使って、直行直帰で現場に向かえるようにしたところ、従業員からの評判も良く、業務効率も大幅に向上しました。ペーパーレス化、経費の節約にもつながっています。

#### 取組事例紹介

業種：建設業 従業員数：30名

足場材には一般的なくさび緊結式の具材を利用し、足場の組み立てを行っていたが、労働時間削減及び休日確保するため、最新の足場材を導入し、労働時間改善に取り組んだ。

- 足場導入に際し、メーカーに対し、
- ・組み立てが容易に行えること
  - ・運搬が容易であること
  - ・階高が高い物であること
- などの要望を伝えた。

【最新足場導入費用には助成金】

- 働き方改革推進支援助成金
- (労働時間短縮・年休促進支援コース)
- 助成率 7.5% (一定条件の場合、8.0%)
- かつ
- 上限額 最大200万円
- (一定条件の場合、最大440万円)

- ◆助成金等には成果目標の達成状況等、一定の条件があります。
- ◆申請締切令和3年11月30日(国の予算の制約のため、これ以前に受付を締め切る場合があります)

- ・組み立てが容易な足場材を導入したところ、従来品より運搬と組み立て作業が効率化され、作業時間が短縮した。
- ・全体的な業務効率化の結果、残業時間が削減され、36協定の上限を見直した。
- ・階高も高くなったことから、職人からも作業効率が上がったと評判であった。

## 建設業向け

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！



働き方改革応援レシピ No.111

### ITを活用した直行直帰の実現！

～時短・生産性を向上させる工夫～

① こちらは主にインターネットの配線工事をやっているんだ。作業員には毎朝、現場へ行く前に事務所に出勤してもらい、朝礼で当日の現場や業務指示を行ってから、それぞれの現場へ出発してもらっているんだよ。だけど、先日、従業員から要望があったね。

② どのような要望だったのですか。

③ 直行直帰だからといって、管理が難しいとは限りませんよ。

④ 現場作業者に施工管理ツールがインストールされたタブレットを使って、直行直帰で現場に向かえるようにしたところ、従業員からの評判も良く、業務効率も大幅に向上しました。ペーパーレス化、経費の節約にもつながっています。

#### 取組事例紹介

業種：電気設備工事業 従業員数：22名

インターネットの配線工事は短時間で終わることが多いため、1日に何件も個人宅などの現場を回ることがある。そのため、当日の人員配置や業務指示を行う必要があり、全員を事務所に出勤させ、朝礼で指示を行っていた。従業員からは直行直帰してほしいという要望があったが、労働者一人で現場を回ることが多く、労働時間管理上の問題から直行直帰を認めないでいた。

- <現場作業員向けの施工管理業務にITツールの活用>
- クラウド型の施工管理システムを導入する。
  - 現場作業員全員にタブレット端末を使用(※)する。
  - 労働時間管理については、施工管理システム及びタブレットに備わっているカメラを活用する。



作業開始前の状況を撮影することで、作業開始時刻を把握！

- 【施工管理システム導入費用を助成！】
- 働き方改革推進支援助成金
  - <労働時間短縮・年休促進支援コース>
  - 助成率 7.5%
  - (一定条件の場合、8.0%)
  - 上限額 最大200万円
  - (一定条件の場合、最大440万円)

- ◆助成金等には成果目標の達成状況等、一定の条件があります。

- ・当初は直行直帰による労働時間管理に不安を抱く従業員もいたが、クラウド型の施工管理システムのおかげで直行直帰でも適切に労働時間管理が行え、従業員の不安も解消された。
- ・直行直帰ができるようになったことで、作業を終えてから事務所に戻る手間がなくなり、従業員の疲弊が軽減された。また、労働時間が削減されたため、36協定の上限を引き下げた。

# 働き方改革推進支援助成金活用事例

## 建設業向け

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！



働き方改革応援レシピ No.113

### モバイルプリンターにより現場で即印刷

～時短・生産性を向上させる工夫～

①

うちは住宅のガスなどの住宅設備機器の販売や点検を行っているんだけど、設備の定期点検を担当している従業員の長時間労働が慢性的だなぁ。

設備点検では特にどのようなことが大変なのですか。

②

担当者は点検が終わったら、お客様に2枚複写の「定期点検調査票」を書いて渡すんだけど、手書きだから、記入漏れや文字が読みにくいことが多いんだ。作成した調査票は事務所を持ち帰って、システムに登録しないといけないから、結果的に長時間労働になってしまっているなぁ。

記入漏れがあると、もう一度渡さないといけないし。

③

労働時間削減のためには手書きの書類を減らすことが重要です。最近では、十分な性能を持った超小型モバイルプリンターも販売されており、そのプリンターとタブレット端末（※）を組み合わせることで、業務の大幅な効率化も可能です。

そんなことが出来るのか？

④

モバイルプリンターとタブレット端末を導入したところ、今まで発生していた記入漏れやミスもなく、また、タブレットの入力内容もシステムに自動反映されるため、従業員の長時間労働が解消されました。

高品質プリントにより、お客様の信頼性向上も実現

※ 原則として、汎用型のパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

### 取組事例紹介

業種：電気設備工事業 従業員数：80名

顧客宅を訪問し、住宅設備の点検後に定期点検調査票を作成するが、調査票は2枚複写の用紙で、それに手書きで記入することから、記入漏れやミスが多く発生していた。また、作成した調査票の内容を改めて、システムに入力する必要があり、従業員が長時間労働になっていた。

<点検システムと連携したタブレット端末の導入>

- クラウド型の基幹システムを構築し、出先でもタブレット端末（※）から、システムにアクセスできるようにした。
- 超小型のモバイルプリンターを導入し、タブレットへの入力情報（チェックボックス等）をそのままモバイルプリンターから印刷できるようにした。

※ 原則として、汎用型のパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。



最新のモバイルプリンターは重さ700グラム程度の超小型なものもあるんです！

【基幹システム導入費用を助成！】  
○働き方改革推進支援助成金  
<労働時間短縮・年休促進支援コース>  
助成率 75%（一定要件の場合、80%）  
上限額 最大200万円（一定要件の場合、最大440万円）  
◆助成金等には成果目標の達成状況等、一定の要件があります。

・システム及びプリンター導入の結果、調査票をすぐに印刷可能となるとともに、事務所に戻ってからシステムへの入力作業がなくなった。その結果、労働時間が削減され、36協定の上限を引き下げた。  
・印刷された調査票は従来の手書きによる記入漏れや書き直しもないことから、顧客に対して円滑に交付できるため、顧客満足度が向上した。

## 建設業向け

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！



働き方改革応援レシピ No.72

### 人材定着のための効果的な人材育成とは

～人材定着への工夫～

①

採用した従業員がまた辞めてしまった。何とか定着してくれないだろうか。

それは大変でしたね。入社時の研修はどのようにされているのですか。

②

研修？そんなものはないよ。先輩の技術は見て盗め！その方が本人のためだよ。

それでは人材は定着しませんよ。

③

新入社員は仕事の段取りなどをわかりやすく教えてもらいたいという傾向にありますので、そのようなやり方は数減らされてしまいます。従業員定着のため、研修制度の充実を図りませんか。

研修制度の導入には助成金も活用できますよ。

④

新入社員に対する研修制度を新たに導入しました。また、資格取得のために技能講習を受講させることにしたところ、立派な戦力に成長してくれました。

研修のおかげで安心して働けます

人材確保、人材定着につながった！

### 取組事例紹介

業種：建設業 従業員数：15名

業界未経験の若手従業員に対する教育訓練制度が不十分であったため、早期離職者が多かった。人材定着のため、新入社員教育制度や資格取得のための講習受講など教育訓練制度の見直しを行った。

<新たな教育訓練制度の導入>

- ・新たに、新入社員研修を含む雇用管理制度を導入した。
- <技能実習の受講>
- ・雇用する建設労働者（雇用保険被保険者）に対し、有給で登録学習機関等で行う技能実習を受講させる。

【制度導入経費の一部を助成】

- 人材確保等支援助成金<雇用管理制度助成コース>  
目標達成助成 最大 72万円  
◆助成金には、一定の支給要件があります。
- 【受講に対する経費・資金の一部を助成】
- 人材開発支援助成金<建設労働者技能実習コース>  
資金助成額 最大 9,405円/日  
経費助成率 最大 90%（上限あり）  
◆助成金には、雇用労働者数、年齢、生産性向上要件等、一定の支給要件があります。

・会社としての教育訓練制度がなかったことから、従業員の成長速度に差が出ていたが、研修を制度化したことで、皆が一定水準以上の能力に達する様になった。  
・適切な時期に研修や実習を受講させることで、従業員のキャリアビジョンが明確になった結果、離職率の低下にもつながった。