

# 建設業の「新しい働き方」セミナー

令和6年10月25日（金）

岐阜労働局 恵那労働基準監督署

（オンライン開催）

## セミナー内容

1. 建設業 自主点検結果
2. 建設業の時間外労働の上限規制について
3. 建設業における働き方改革  
(国土交通省 中部地方整備局)
4. 「2024年問題」の解決へのヒント  
(ぎふ働き方改革推進支援センター)

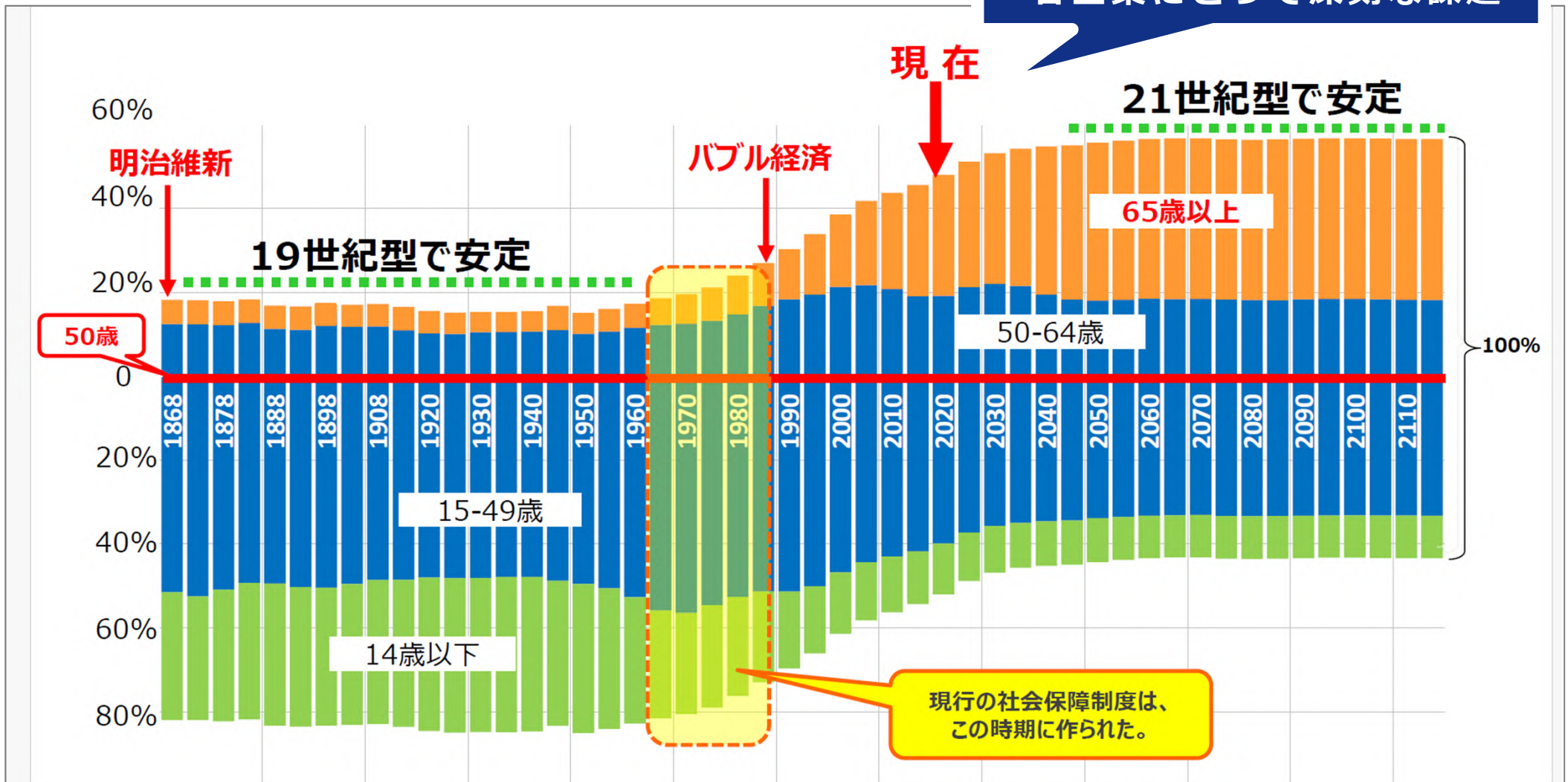
# 1. 建設業 自主点検結果



# はじめに

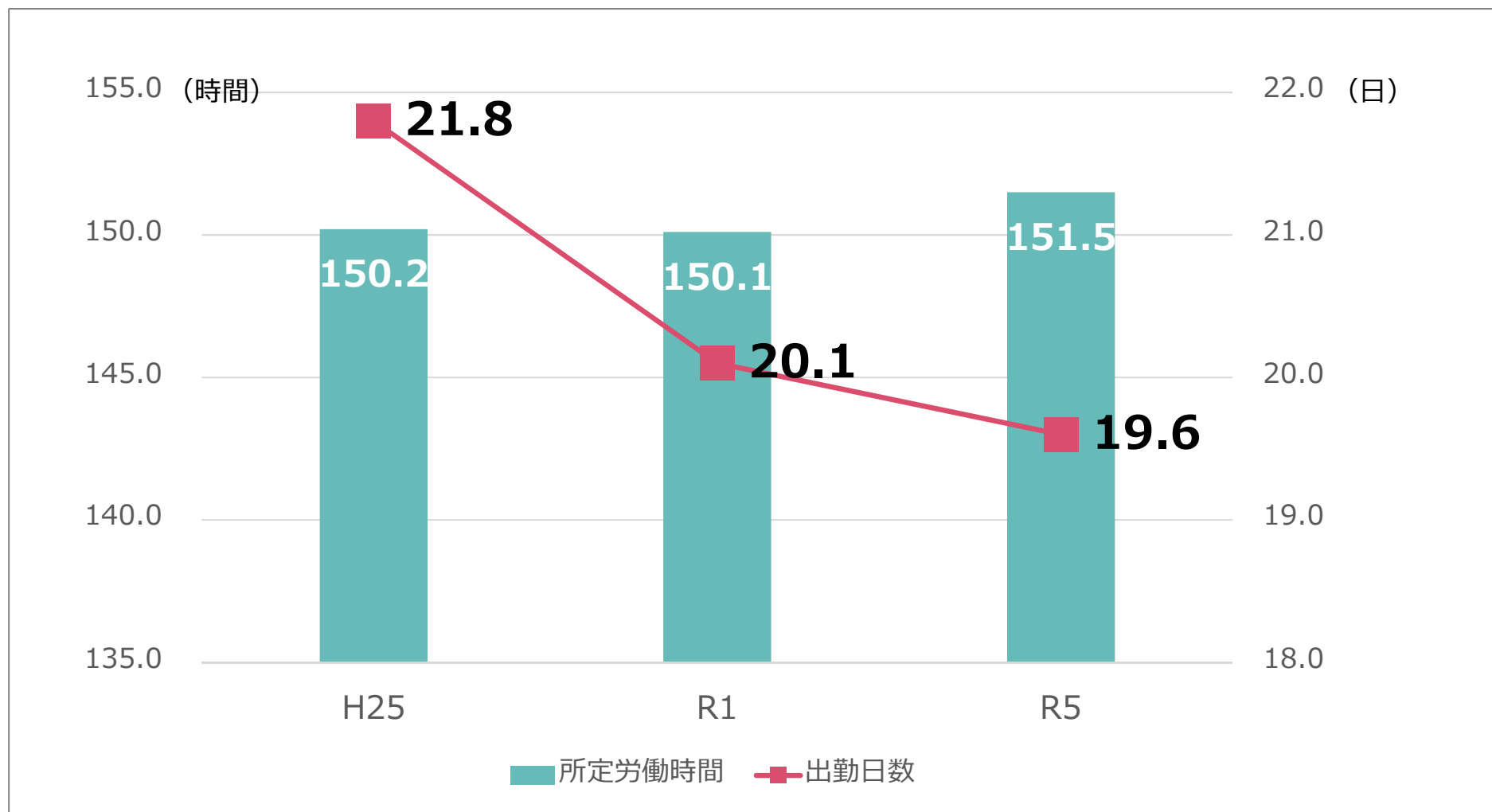
## 労働力人口の減少→人手不足・採用難の時代

人手不足は  
各企業にとって深刻な課題



出典：令和4年6月 健康経営の推進について（経済産業省）

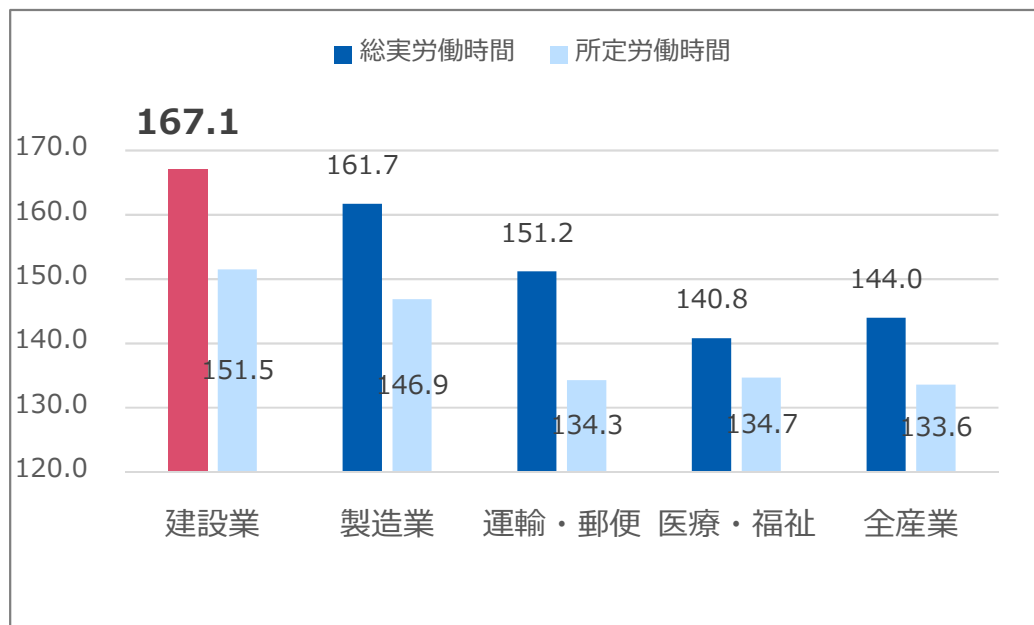
## 【岐阜県 建設業】 所定労働時間（月）及び出勤日数（月）



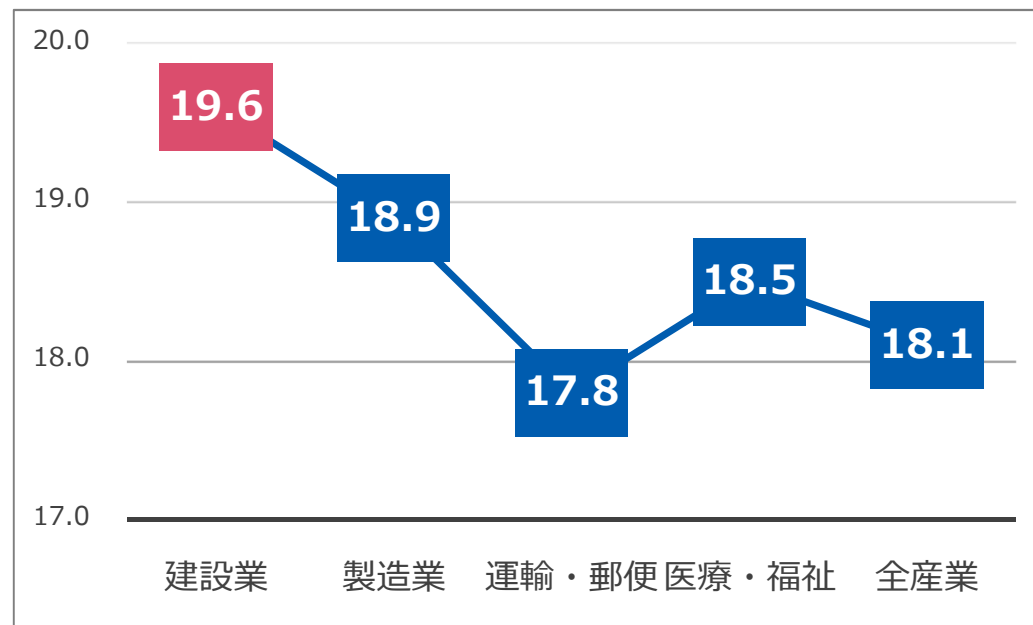
10年間で、出勤日数（月）が 21.8日→19.6日に削減（-2.2日）

# はじめに

## 【岐阜県】労働時間（月） 令和5年（年平均）



## 【岐阜県】出勤日数（月） 令和5年（年平均）



出典：毎月勤労統計調査（年平均）岐阜県ホームページ  
※ 令和5年（年平均）労働者30人以上の事業場

### 他業種と比較して、建設業の労働時間は長い傾向にある

- ・ 全業種の中で、総実労働時間（月）が最も多い
- ・ 全業種の中で、出勤日数（月）が最も多い

**出勤日数を削減するには  
完全週休2日制が効果的**

## ハローワーク 有効求人倍率（R6年3月）

	県名	有効求人倍率 (令和6年3月)
1位	福井県	1.80倍
2位	東京都	1.76倍
<b>3位</b>	<b>岐阜県</b>	<b>1.60倍</b>
	⋮	
47位	神奈川県	0.93倍
全国計		1.28倍

【有効求人倍率とは？】

求職者に対する求人数の割合のこと  
(率が高いほど人手不足)

岐阜県は  
**全国 3位** の人手不足

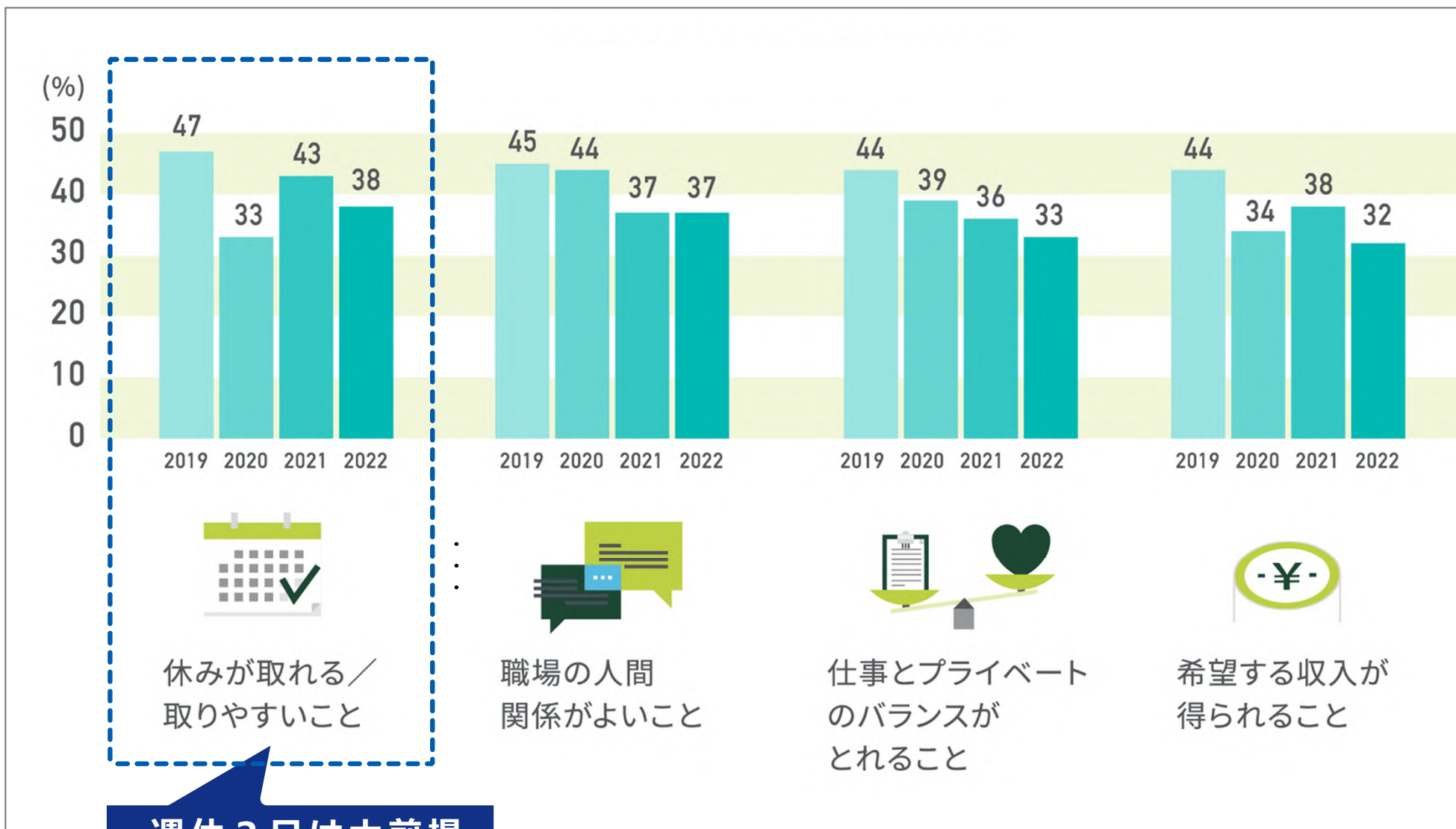
近隣他県より厳しい実態

20位 愛知県 (1.31倍)

都道府県・地域別有効求人倍率（受理地別・季節調整値）（新規学卒者を除きパートタイムを含む）

出典：一般職業紹介状況(令和6年3月分及び令和5年度分)について（厚生労働省）

## 若手社員（20代前半）の仕事選びの重視点



出典：「働く10,000人 成長実態調査 2022」パーソル総合研究所



# 1. 建設業 自主点検結果

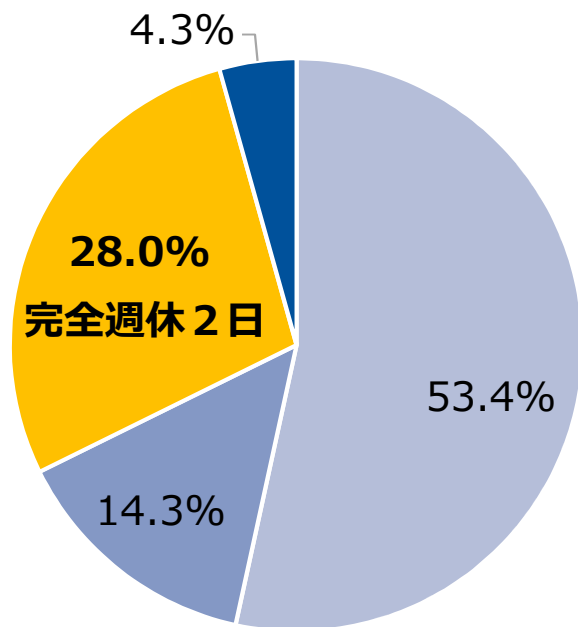
## 【令和6年度 建設業自主点検】

対象企業：岐阜県内の建設業社1,530社（回答：1,270社）

実施主体：岐阜労働局

### 休日の形態

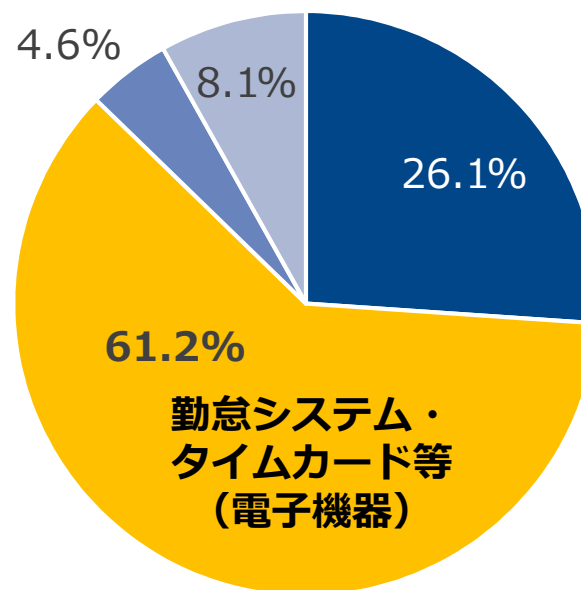
完全週休2日制は28.0%と少ない



- 会社カレンダーによる
- 完全週休2日
- 隔週週休2日
- その他

### 労働時間の把握方法

勤怠システム等（電子機器）が最多



- 使用者の現認
- 電子機器
- 自己申告
- その他

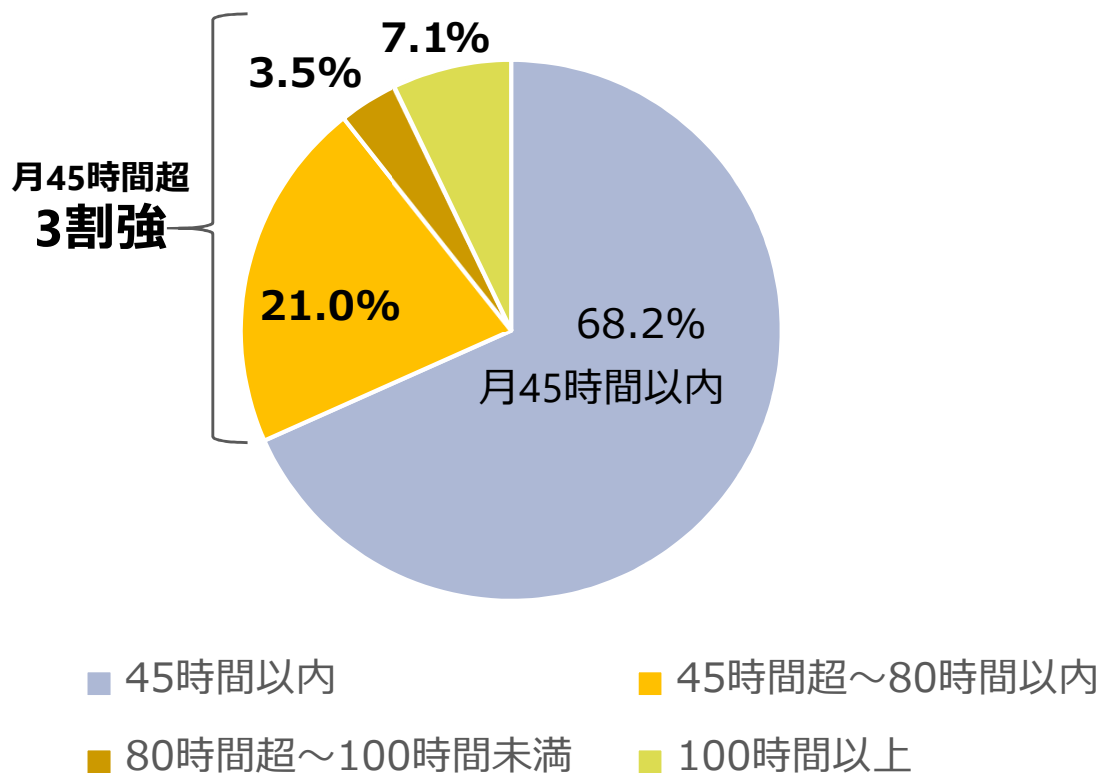
# 1. 建設業 自主点検結果

## 【令和6年度 建設業自主点検】

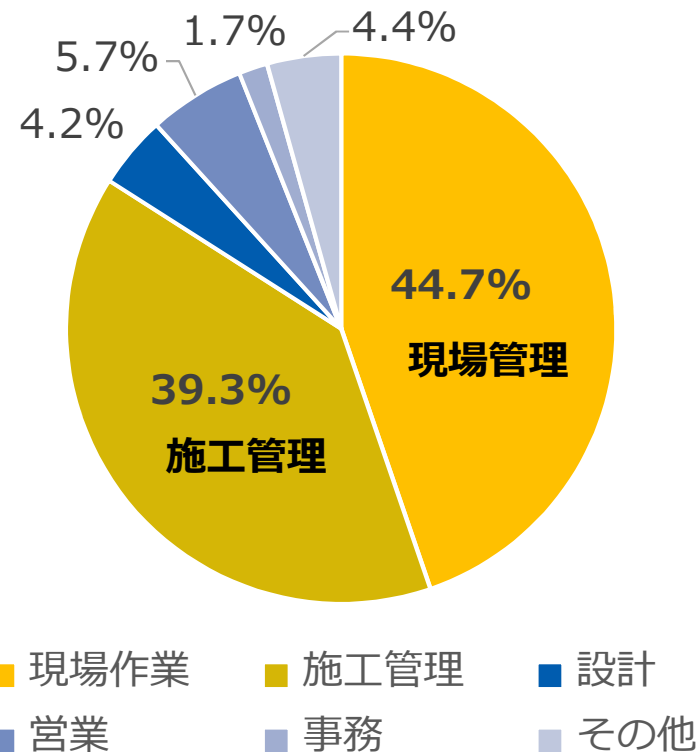
対象企業：岐阜県内の建設業社1,530社（回答：1,270社） 実施主体：岐阜労働局

### 時間外・休日労働が最も長い労働者の方について（直近1年）

#### 【時間外・休日】月45時間超が約3割強



#### 【職種】現場管理・施行管理が計8割超



# 1. 建設業 自主点検結果

## 【令和6年度 建設業自主点検】

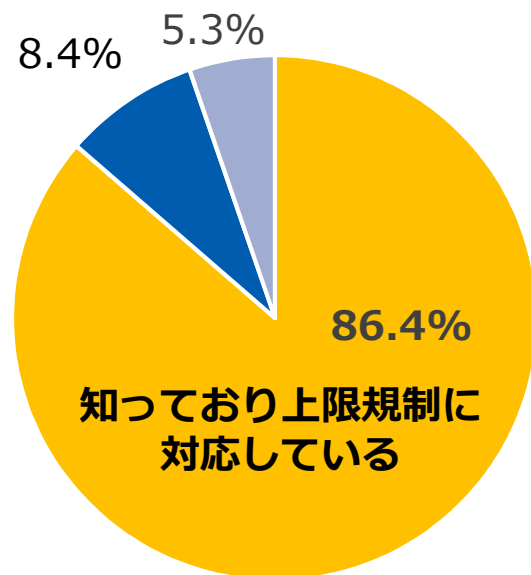
対象企業：岐阜県内の建設業社1,530社（回答：1,270社）

実施主体：岐阜労働局

2024年4月スタート

## 建設業の時間外労働の上限規制

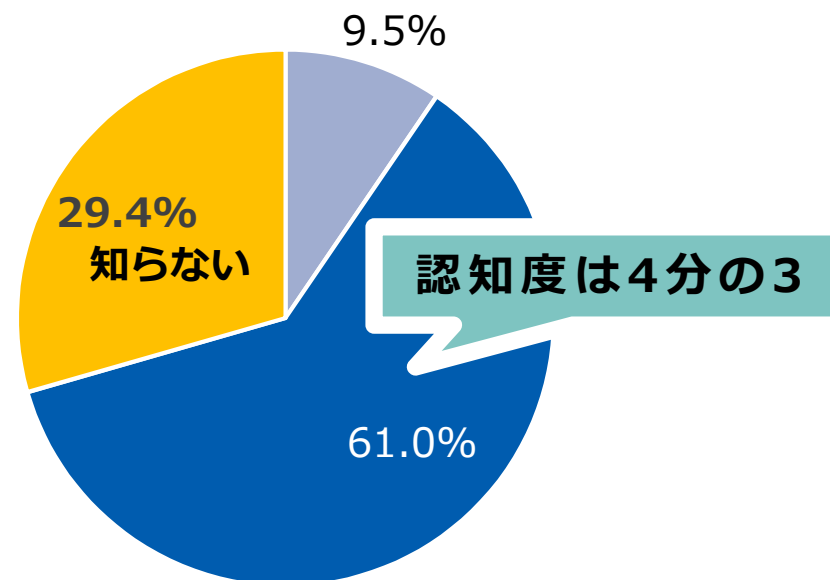
対応済み企業は8割超



- 知っており、上限規制に対応している
- 知っているが、現時点では上限規制に対応していない
- 知らない

## 非常災害等の理由による

## 労働時間延長・休日労働許可申請（届）



- 知っており、申請（届）を行ったことがある
- 知っているが、申請（届）は行ったことが無い
- 知らない

# 1. 建設業 自主点検結果

【令和6年度 建設業自主点検】

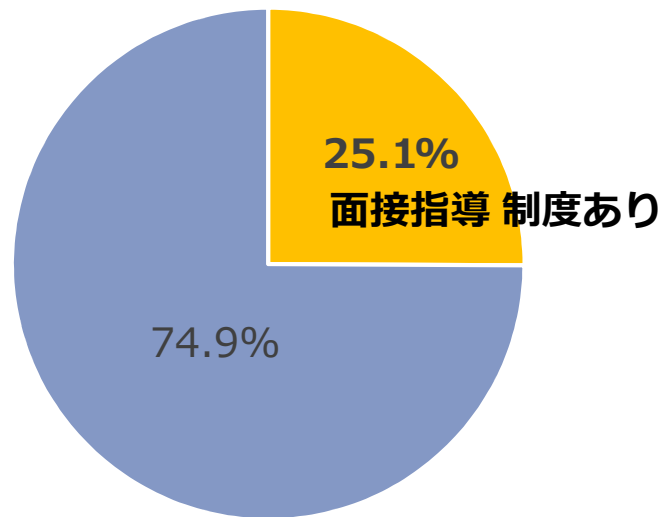
対象企業：岐阜県内の建設業社1,530社（回答：1,270社）

実施主体：岐阜労働局

## 長時間労働者に対する

### 医師（産業医等）の面接指導制度

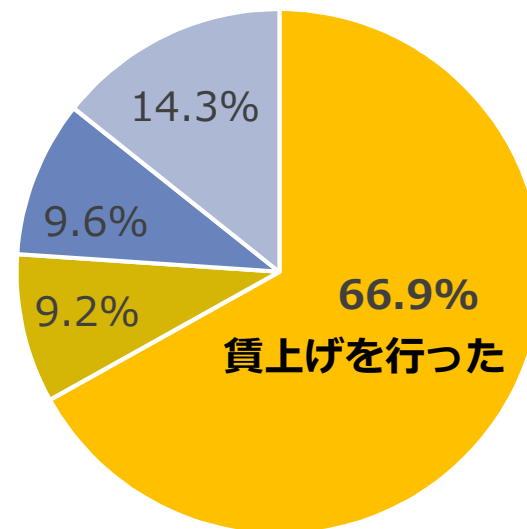
制度がある企業は限定的



■ 制度あり ■ 制度なし

## 賃金の引上げ状況

引上げ済み・予定を含め 4分の3



■ 昨年度又は今年度既に引上げを行った  
■ 今年度中の引上げを予定・検討している  
■ 次年度以降の引上げを予定・検討している  
■ 引き上げ予定はない

- 2. 建設業の時間外労働の上限規制  
について

# 労働時間法制の概要

## 原則

- ◆ 1週**40時間** / 1日**8時間**を超えて労働させてはならない
- ◆ 毎週少なくとも1回（または4週間に4日以上）の休日が必要

## 例外

- ◆ 例外的に時間外・休日労働をさせる場合は、使用者と労働者の代表で**36協定**を締結し、労基署に届け出ることが必要
- ◆ 36協定では、時間外労働の最大の時間数などを定める

⇒ 36協定に定めることができる時間外労働の時間数のルールは？

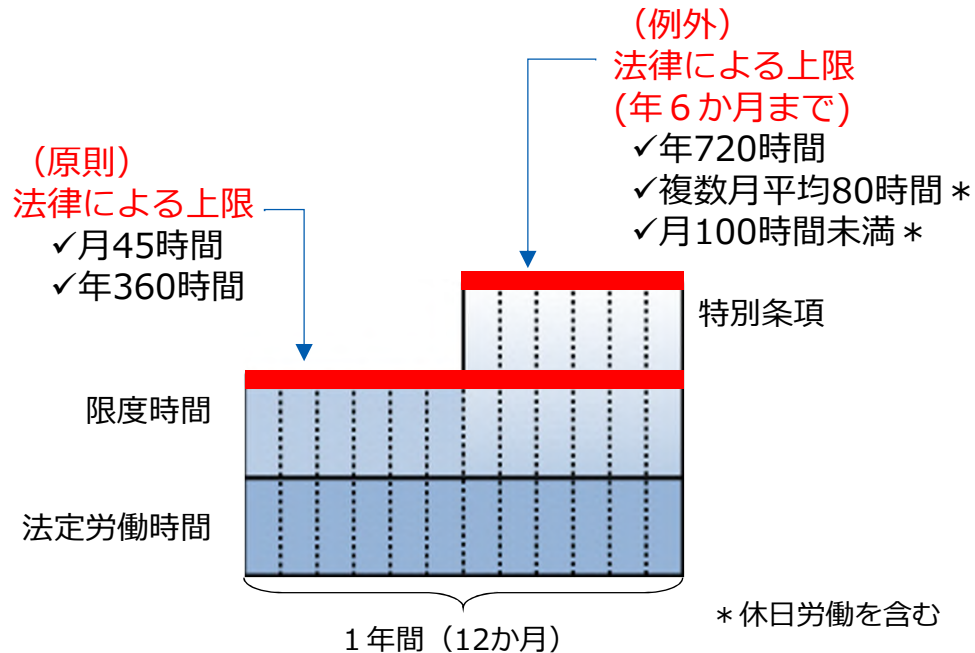
# 建設業で働く方の上限規制

R 6年3月31日まで

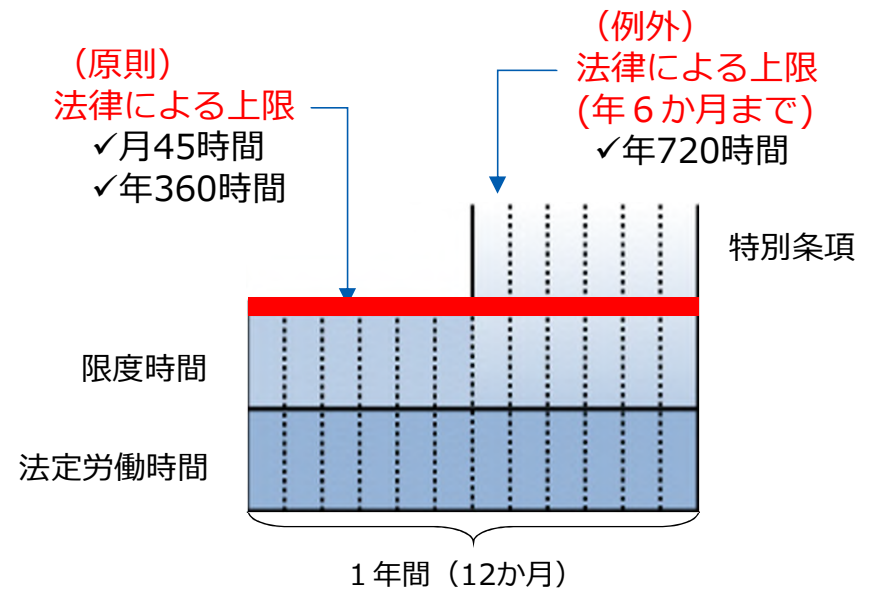
上限なし ※大臣告示（限度基準告示）  
の適用なし

R 6年4月1日以降

## ○建設事業（一般の業種と同じ規制を適用）



## ○災害における復旧及び復興の事業（労基法第139条第1項） （一部規制が適用されない）



※ 災害における復旧・復興の事業では、  
・複数月平均80時間\*  
・月100時間未満\*  
とする規定は適用されない

\* 休日労働を含む

# 労働時間の把握

## 労働時間とは

- ◆ 使用者の指揮命令下に置かれている時間のことであり、使用者の明示また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
- ◆ 現場への移動、自宅待機、作業着への着替え、作業の後片付け時間も、使用者の明示または黙示の指示がある場合には、労働時間に該当する

## 労働時間適正把握

- ◆ 使用者が自ら確認するか、タイムカード等客観的な記録を基礎として確認する
- ◆ やむを得ず自己申告によって労働時間を把握する場合には、労働時間適正把握ガイドラインに基づく措置を講じる必要がある

(事業主のみなさまへ)

## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

### ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

### 【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、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こと
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

### 【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- (1) 原則的な方法
  - 使用者が、自ら現認することにより確認すること
  - タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
- (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
  - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
  - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
  - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製  
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと





# 36協定記載例（様式第9号の2）

## 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、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		延長することができる時間数及び休日労働の時間数			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)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限定。)	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)	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)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
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%
納期逼迫への対応	現場作業	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%
大規模な施行トラブル対応	施工管理	3人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%

1年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。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。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。

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。

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。

事由は一時的また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、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させることができる回数を定めてください。年6回以内に限定します。

限度時間（月45時間または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時間未満に限定します。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率を定めてください。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時間または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時間以内に限定します。

限度時間を超えて労働させる場合における手続 **労働者代表者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(事業者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**

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)

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。

〇〇〇〇年 3月 15日

(健康確保措置) **〇〇** 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**

- 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協定記載例（様式第9号の3の3）

## 2枚目表面

様式第9号の3の3（第70条関係）

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 (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時間以内に限る。)			
			延長することができる時間数		延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		延長することができる時間数		延長することができる時間数		起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日
			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)	限度時間を超過 して労働させること ができる回数 (6回以内に限る。)	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)	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)	限度時間を超過 した労働に係る 割増賃金率	
① 工作物の建設の事業 に従事する場合 (月45時間または 42時間/年360 時間または年320 時間)を超過して時 間外労働をさせる ことができます。	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%
	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 場合は、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	6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	5回	110時間	110時間	35%	700時間	700時間	35%
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。)												
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。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)												

災害時における復旧および復興の事業についてのみ特別条項を協定した場合、工作物の建設の事業に従事する場合には、限度時間(月45時間または42時間/年360時間または年320時間)を超過して時間外労働をさせることができます。工作物の建設の事業と災害時における復旧および復興の事業の両方から従事する場合には、両方について「延長することができる時間数」や「限度時間を超過して労働させることができる回数」などを協定してください。

事由は一時的また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に、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どき」「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。

限度時間(月45時間または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てください。月100時間未満に限ります。

限度時間(年360時間または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およ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。

災害時における復旧およ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および復興の事業の両方から従事する場合には、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。

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。

- 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代休・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

の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日  
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  
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)  
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  
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、  
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  
労働基準監督署長殿

署名 経理担当事務員  
氏名 山田花子

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

使用者 署名 代表取締役  
氏名 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

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。

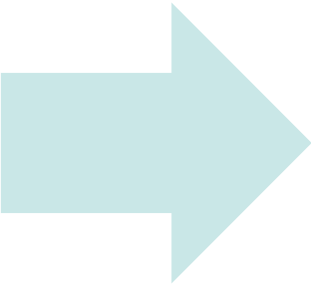
## 労働基準法第139条第1項について

- 建設業では、労基法第139条第1項に、災害時の復旧及び復興の事業に従事する場合には、時間外労働の上限規制の例外が設けられている。

### 災害時の復旧・復興の事業とは

災害時の復旧・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た発注を受けた建設の事業のことであり、例えば、以下が該当する。

- ・ 公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法の適用を受ける災害復旧事業
- ・ **災害協定に基づく災害の復旧の事業**
- ・ **維持管理契約内で発注者（民間含む）の指示により対応する災害の復旧事業**
- ・ 複数年にわたって行う復興の事業 など



**様式9号の3の2または9号の3の3による36協定を締結・届出することで、上記の事業に労働者を就かせた場合には、時間外労働の上限規制のうち、時間外・休日労働を**

- ・ 1か月100時間未満とする上限規制
- ・ 2～6が月平均で80時間以内とする上限規制 が適用されない。

# 労働基準法第139条第1項について②

【例】 9月に災害が発生し、①通常の建設の事業で80時間、  
②災害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 (起算月)	5月	6月	7月	8月	9月
40時間	80時間	40時間	40時間	80時間	①80時間 ②40時間
2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間					

①の時間は、通常の建設の事業  
1か月に関する上限規制  
複数月平均に関する上限規制の双方の対象

②の時間は、災害における復旧・復興の事業  
1か月に関する上限規制  
複数月平均に関する上限規制の双方に含めない。

9月における1か月に関する上限規制の対象の時間：80時間

4月～9月における複数月平均：

$$(40 + 80 + 40 + 40 + 80 + 80) \div 6 = \underline{60時間}$$

4月 5月 6月 7月 8月 9月

- ・ 1か月100時間未満
- ・ 複数月平均80時間以内  
の上限規制を双方満たす

## 労働基準法第33条第1項について

- 労基法第33条第1項（災害など臨時の必要がある場合の時間外労働等）と労基法第36条（36協定による時間外労働等）は、それぞれ独立した労基法第32条（労働時間）及び第35条（休日）の免罰規定であり、労基法第33条第1項に基づき労働基準監督署長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項の許可基準の概要

- 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。
- 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。 など

※ 除雪作業や、防疫作業を行う場合にも、労基法第33条第1項を適用することができる。

# 労働基準法第33条第1項と第139条第1項の違いについて

	労基法第33条第1項	労基法第139条第1項
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	災害における復旧及び復興の事業
手続	事前の許可又は事後の届出	36協定を届出
効果	<b>36協定で定める限度と別に</b> 時間外・休日労働を行わせることができる	<b>36協定で定める範囲内で</b> 時間外・休日労働を行わせることができる
上限規制の取扱い	適用なし	<p>【適用なし】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・単月100時間未満</li> <li>・複数月平均80時間以内</li> </ul> <p>【適用あり】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年720時間の上限</li> <li>・月45時間超は6か月の限度</li> </ul>



# 労働基準法第33条第1項と第139条第1項の関係図（イメージ図）

- 労基法第139条第1項は災害の復旧・復興に関する工事については事業の段階を問わず適用可能。
- 一方、労基法33条第1項は、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要があると認められる場合に適用できるものであり、災害からの緊急的な機能回復を図るための復旧工事などに限られる。

## 労基法第139条第1項の対象

（災害における復旧および復興の事業）

### 災害復旧事業

災害復旧事業のうち、  
労基法第33条第1項の対象

（例）緊急的な機能回復のための  
災害復旧工事

（例）都道府県等との災害協定・  
防疫協定や契約等に基づく

除雪作業

家畜伝染病に係る防疫措置

など

（例）緊急的な機能回復がある程度完了した段階で発注される被災した施設を原形に復旧する工事 など

※労基法第33条第1項の対象とはならない

### 災害復興事業

（例）復興事業段階の工事

※労基法第33条第1項の対象とはならない

# 働き方改革推進支援助成金

## 1 事業の目的

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される業種等については、他の業種と比べ労働時間が長い実態があることも踏まえ、引き続き支援を実施。

## 2 事業の概要・スキーム

コース名	成果目標	助成上限額 1 (補助率原則3/4 (団体推進コースは定額))
業種別課題対応コース (長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成)	建設事業	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②所定休日の増加 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下：250万円 2 ②4週4休→4週8休：100万円 合計 <b>350万円</b>
	自動車運転の業務	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に10時間以上の勤務間インターバル制度を導入 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下：250万円 2 ②11H以上：170万円 3 合計 <b>420万円</b>
	医業に従事する医師	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ③医師の働き方改革の推進 成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下：250万円 2 ②11H以上：170万円 4 ③50万円 合計 <b>470万円</b>
	砂糖製造業 (鹿児島県・沖縄県に限る)	36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 月80H超→月60H以下：250万円 2
労働時間短縮・年休促進支援コース (労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成)	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②年休の計画的付与制度の整備 ③時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下：200万円 5 ②25万円 ③25万円 合計 <b>250万円</b>	
勤務間インターバル導入コース (勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成)	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること 導入した勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H：100万円 ・11H以上：120万円	
団体推進コース (傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成)	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること 上限額：500万円 複数地域で構成する事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合 上限額：1,000万円	

- 助成対象となる取組(生産性向上等に向けた取組)：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修(業務研修を含む)、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組  
(団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等)

- ※1 賃上げ加算制度あり(団体推進コースを除く)：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)。(常時使用する労働者数が30人以下の場合は加算額が倍になる。)  
※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。(※5においても同様)  
月80H超→月60～80H：150万円/月60～80H→月60H以下：200万円

- ※3 10H～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円  
※4 9H～10Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額120万円、10～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円  
※5 月80H超→月60～80H：100万円/月60～80H→60H以下：150万円

# 働き方改革の実現に向けて、適正な工期設定にご協力ください

- 建設業の働き方改革の実現のため、厚生労働省では、国土交通省と連携して働き方改革PR動画を通じて発注者に向けて適正な工期設定を呼びかけている。
- 事業者からも、長時間労働や週休2日の確保が難しいような工事を行うことを前提とする、著しく短い工期での見積もりや請負契約の締結（工期ダンピング）を行わないようにしてください。



(働き方改革PR動画)



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）が考慮すべき事項をまとめた「工期に関する基準」も令和6年3月に改定されたため、こちらもご確認ください。

(工期に関する基準)



## 働き方改革PR動画のポイント

- 建設業では高齢化が進んでおり、建設業労働者のうち、4分の1以上が60歳以上となっている一方で、29歳以下は1割程度にとどまっていることから、将来の担い手確保のためにも、若い方が建設業界に入って来やすくなるよう、魅力的な職場環境作りが必要であること。
- 著しく短い工期を設定することは、建設業で働く方の長時間労働の原因となり、休暇がとりづらくなることにつながることから、工事を発注する時も、また受注するにあたっては、長時間労働を前提としない、適正な工期で契約を締結することを心がけていただきたいこと。
- 例えば、4週8閉所や週休2日制など、工事現場で働く方の休日数も考慮して工期の設定をお願いしたいこと。

ご静聴ありがとうございました。

## 2024年4月から、働き方改革本番！



「働き方改革」は、  
「魅力ある職場づくり」の実現による  
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

(厚生労働省ウェブサイト)



(特設サイト「はたらきかたススメ」)



生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センター  
も是非ご利用ください！



(働き方改革特設サイト)

労働基準局

広報キャラクター たしかめたん