

# 令和7年度 建設業トップセミナー

## ～建設業における働き方改革の推進について～

令和7年5月



労働基準局  
広報キャラクター たしかめたん

浦河労働基準監督署  
監督・安衛課長

- 1．はじめに
- 2．時間外労働の上限規制
- 3．その他参考事項

# 1 はじめに

経営トップの皆様、次の質問にどれだけ答えられますか？

- あなたの会社で勤務している各労働者について、
  1. 昨年度における①総労働時間数、②時間外労働時間数（各月及び年間）、③休日労働時間数（各月及び年間）、④時間外・休日労働時間数が月45時間を超える労働者数、⑤月の時間外・休日労働の最長時間数、うちどれか一つでも把握していますか。
  2. 昨年度に①新たに年次有給休暇が10日以上付与された労働者数、②1年間に取得した年次有給休暇の日数（最多日数、平均日数、最小日数）、のどちらか一つでも把握していますか。
- 前年度（昨年度）の実績を把握することは、当年度（今年度）の労働時間管理等の取組において、非常に**重要で有益な情報**となります。

## 2 時間外労働の上限規制

### 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、監督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

⇒ そもそも「労働時間」の定義はどのようなものか？

## 2 時間外労働の上限規制

### 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】

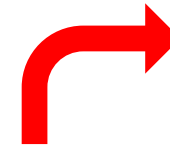
- 使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること**
  - (1) 原則的な方法
    - ・ 使用者が、**自ら現認すること**により確認すること
    - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎として**確認し、適正に記録すること
  - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
    - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
    - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録や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



## 2 時間外労働の上限規制

### 労働時間について

個別の判断を要するが、一般的には・・・



#### 移動時間について

次の場合は労働時間であると解されている。

- ・社用車に乗り合うなど、移動手段が指示されている場合
- ・使用者や上司が車に同乗し、打合せが行われている場合
- ・（行き）移動前に資材の積み込みなどが指示されている場合
- ・（帰り）移動後に清掃や資材整理が指示されている場合

次の場合は労働時間に該当しないと解されている。

- ・直行直帰が自由である中で、労働者間で任意に移動手段の一つとして、集合時刻や運転者を決めて、社用車に乗り合いで移動している場合

#### 待機時間について

次の場合は労働時間であると解されている。

- ・使用者の指示があった場合には即時に業務に従事する必要がある場合
- ・急な需要に対応するために事業場内で待機を命じており、待機時間の自由利用が労働者に保障されていない場合

次の場合は労働時間に該当しないと解されている。

- ・緊急対応の頻度が少なく、自宅待機中に食事や入浴などの日常的な活動や、外出をすることが特段規制されていないなど、実質的に使用者の指揮命令下にあるとまではいえない場合

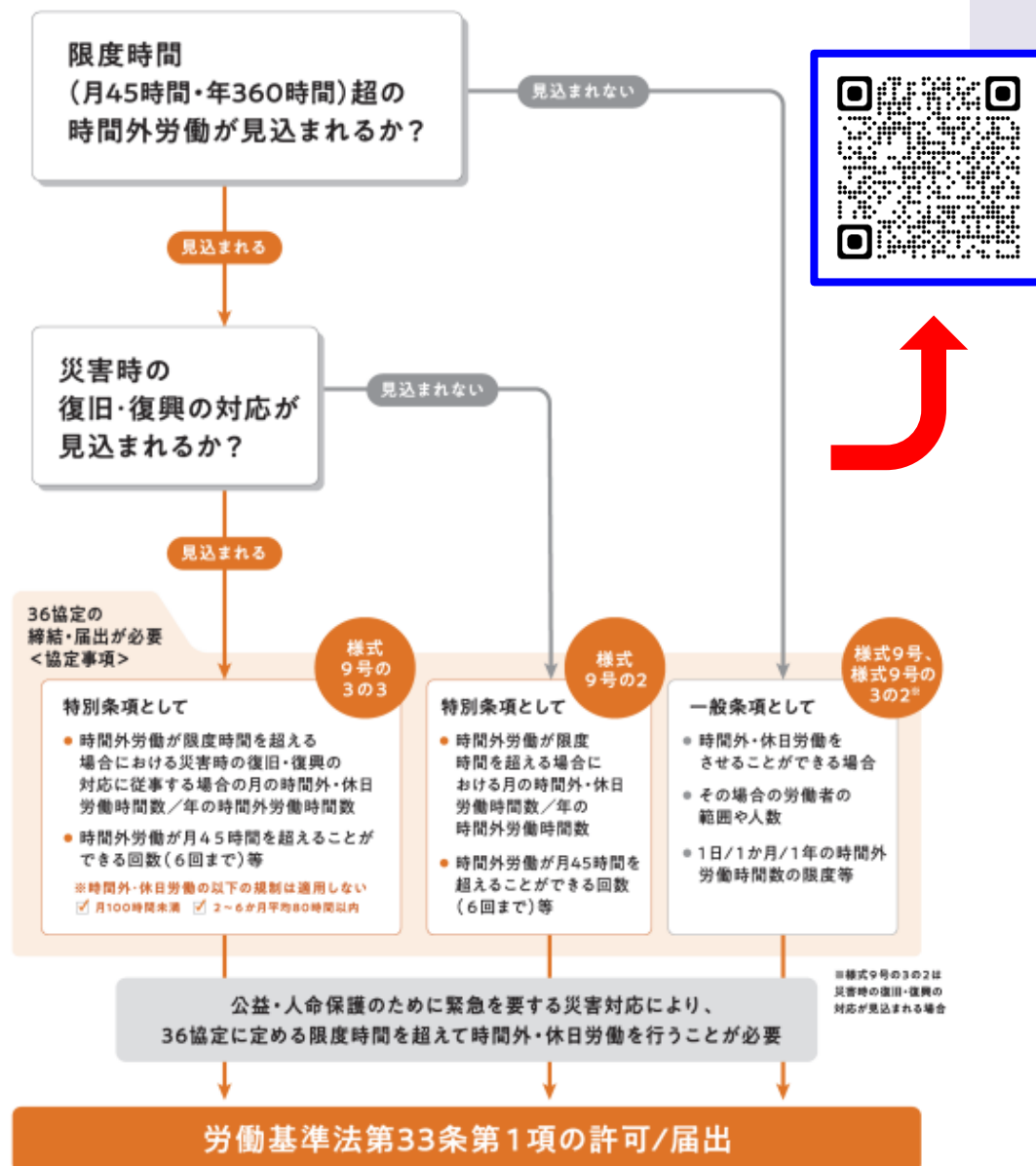


## 2 時間外労働の上限規制

### 36協定の締結・届出について

- 前年度又は前々年度の**時間外労働・休日労働の年間の実績**や既に受注している仕事、これから受注する見込みの仕事の**業務量**を参考に適切な36協定の様式を選択してください。

		災害時の復旧・復興対応の見込み	
		なし	あり
限度時間を 超える見込み	なし	様式第9号	様式第9号 の3の2
	あり	様式第9号 の2	様式第9号 の3の3



## 2 時間外労働の上限規制

### 36協定の締結・届出について～よくある不備事項～

1. **労働保険番号・法人番号**が記載されていないこと。
2. 協定の**起算日**が空欄又は1枚目と2枚目で一致していないこと。
3. 「② **1年単位の変形労働時間制による労働者**」と「① 下記②に該当しない労働者」の区別ができていないこと。
4. **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**が記載されていないこと。
5. それぞれの**チェックボックス**にチェックが入っていないこと。
6. 36協定が**1部しか届出されていない**こと。

36協定の様式  
(厚生労働省HP)





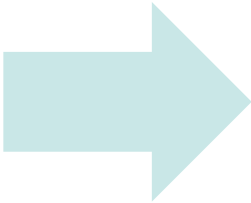
## 2 時間外労働の上限規制

### 労働基準法第139条第1項について～災害時の復旧・復興事業の例外規定～

#### 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。

※ **工事の名称に「復旧工事」「復興工事」と含まれていれば、直ちに本例外規定を適用できるわけではない。**

例えば、発災後の復旧・復興工事の計画が全て完了した後に追加で発注された関連工事のような、発災に全く近接しない工事など、上限規制を超える作業によって早期に完成させることが社会的に要請されていない工事には、本例外規定を適用できない。

## 2 時間外労働の上限規制

### 労働基準法第33条第1項について～災害など臨時の必要がある場合～

#### 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、労働基準法第33条第1項を適用することができる。

※ 労働基準法第33条によって時間外労働をさせた場合にも、割増賃金の支払いが必要。

過重労働による健康障害を防止するため、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る。

## 2 時間外労働の上限規制

### 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	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 の取扱い	適用なし 	【適用なし】 <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> 【適用あり】 <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>

## 2 時間外労働の上限規制

### 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

### 3 その他参考事項

#### 過労死等の防止のための対策に関する大綱～令和6年8月2日変更～

- 大綱は、「過労死等防止対策推進法」（平成26年法律第100号）に基づき、おおむね今後3年間ににおける取組について定めるもの。

※ 令和3年に続き、3回目の変更。

- 新たな大綱に定めた過労死等防止対策の主な取組等のうち、

事業主は、**管理職や上司、若年労働者に対する労働関係法令の研修等を実施**することとなっている。



報道発表資料  
(厚生労働省HP)



大綱の概要

大綱の本文



# 3 その他参考事項

## 働き方改革推進支援助成金

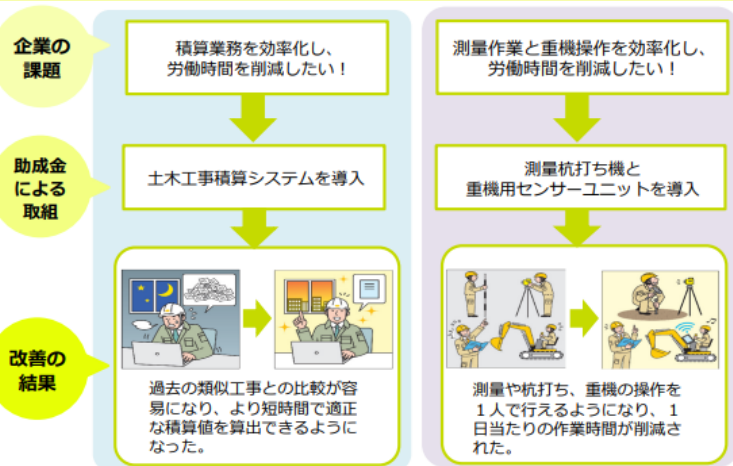


令和7年度働き方改革推進支援助成金  
業種別課題対応コース（建設業）のご案内



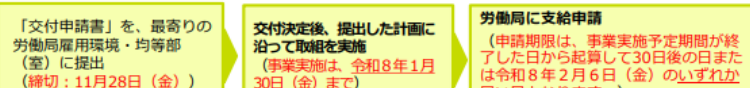
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、建設業の中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご利用ください。

### 課題別に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28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/>)



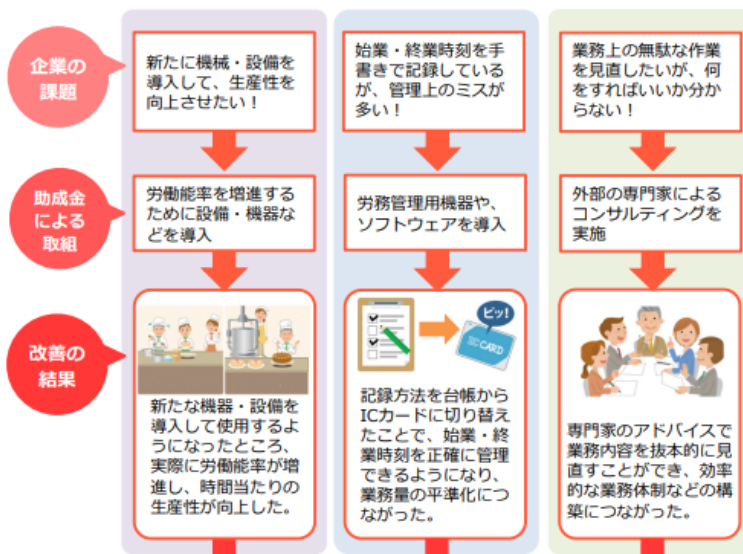
(2025.4)

令和7年11月28日に受付終了

## 令和7年度「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のご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が適用されています。  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進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。ぜひご利用ください。

### 課題別に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!!

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/>)



(2025.4)



# おわりに

## 今回のセミナーに参加いただいた経営トップの皆様をお願いしたいこと

- 時間外・休日労働や年次有給休暇の現状は労働者ごとに、労務管理全体に関する課題は、会社ごとにそれぞれ異なるものです。
- 説明資料のほかに、労務管理上の重要ポイントに関する資料や支援策などのデータ、URL、2次元コードをまとめたものを参考資料の中に加えていますので、**興味・関心のあるものから**是非目を通してみてください。
- 今回の説明内容も含め、御質問・不明点等があれば、

浦河労働基準監督署 監督・安衛課（TEL：0146－22－2113）

までお問い合わせください。



労働基準局  
広報キャラクター たしかめたん

