厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

令和８年度　建設業現場代理人等研修会

～建設業における働き方改革の推進について～



労働基準局
広報キャラクター　たしかめたん

令和８年10月

浦河労働基準監督署

監督・安衛課長

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

１．労働時間の推移

２．時間外労働の上限規制

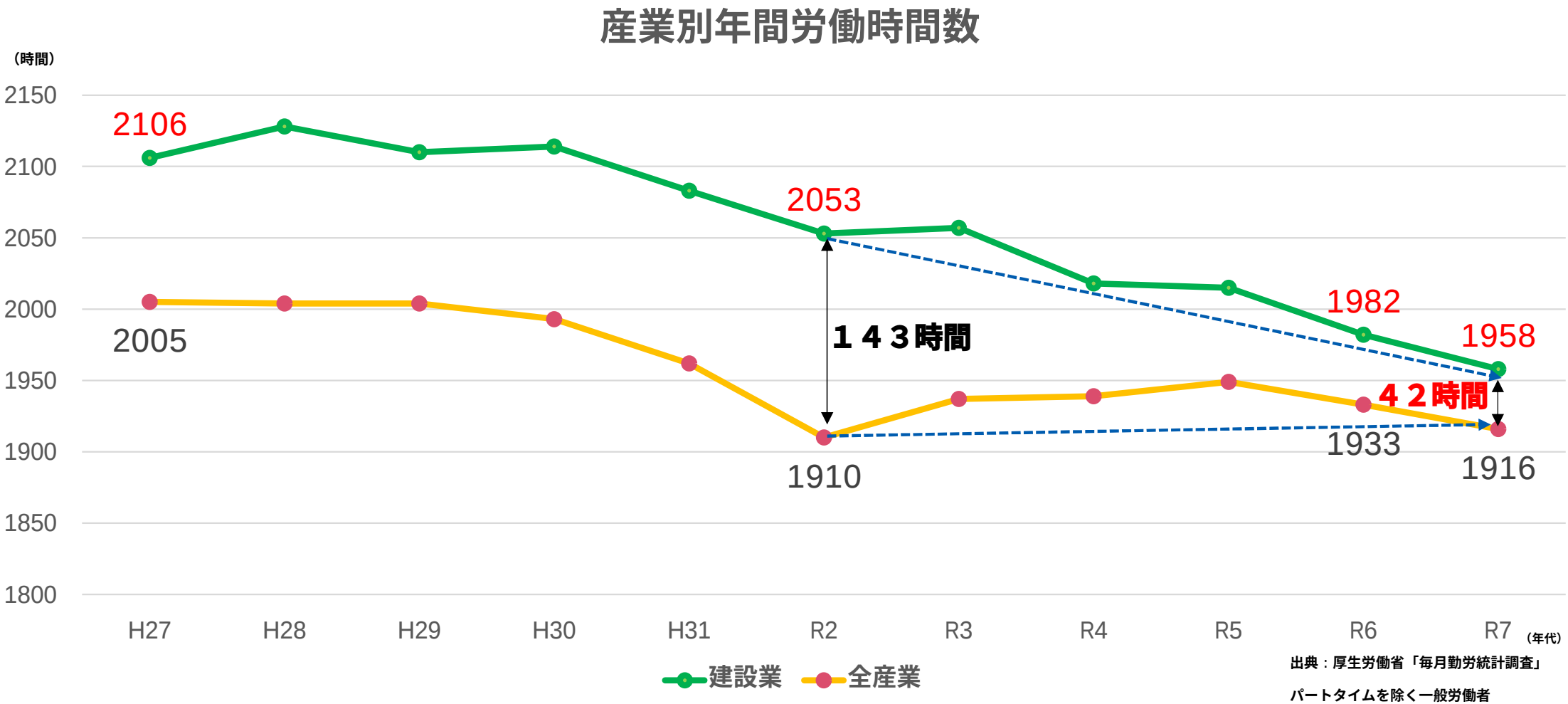
３．その他参考事項

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1　労働時間の推移

建設業と全産業の労働時間比較



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

パートタイムを除く一般労働者

1　労働時間の推移

全産業の労働時間と比較して

① 全産業と比較すると労働時間は**高水準**を維持している。

② 働き方改革の取組みによって建設業の労働時間は他産業より**大きく減少**した。

③ 令和６年度に改正された**『時間外労働の上限規制』**の対応により建設業の労働時間が大きく減少した。

④ 令和７年は建設業と全産業の労働時間の差が**最も小さい**

⇒　事業場の働き方の取り組み方に変化がある

1　労働時間の推移

事業場の働き方の変化

・現場閉所率（現場を計画的に休工した日の割合）
元請として「4 週 8 閉所」を提案した（された）企業は 62.4%であり、実際に達成できたのは約5割を占める。
公共工事と民間工事での「4週8閉所」導入率は公共工事の割合が高いものの、民間工事も導入割合が増えた。

・休日の取得状況
「4週8休以上」の取得者が増加し、技術者・技能者ともに3割以上を占めた。

・残業時間
残業時間(平均)が月45時間未満の技術者は前年度より 10.0 ポイント増加（96.5%）し、技能者は前年度より 8.6 ポイント増加（97.5%）し、改善傾向が見られた

・時間外労働是正への取組
時間外労働を是正する方法としては、「人材の確保・育成」に取り組む企業が最も多く、大規模企業であるほど積極的な傾向にある。一方、小規模企業では「生産体制の最適化」とする回答が多い。

1　労働時間の推移

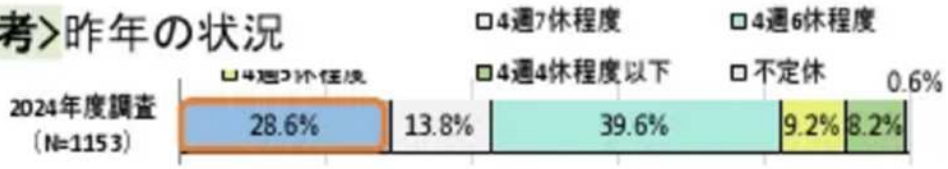
休日の取得状況について

<図 1>休日の取得状況(技術者)



令和６年の状況

<参考>昨年の状況



<図 2>休日の取得状況(技能者)



<参考>昨年の状況



令和６年の状況

技術者～監理技術者、主任技術者、現場代理人、施工管理技士、技術士

技能者～とび工、鉄筋工、型枠大工、配管工、電工オペレーター、溶接工

出典：国土交通省
「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査（令和７年度）」の結果

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

2　時間外労働の上限規制

建設業における時間外労働の上限規制について

Ｒ６年３月31日まで

上限なし

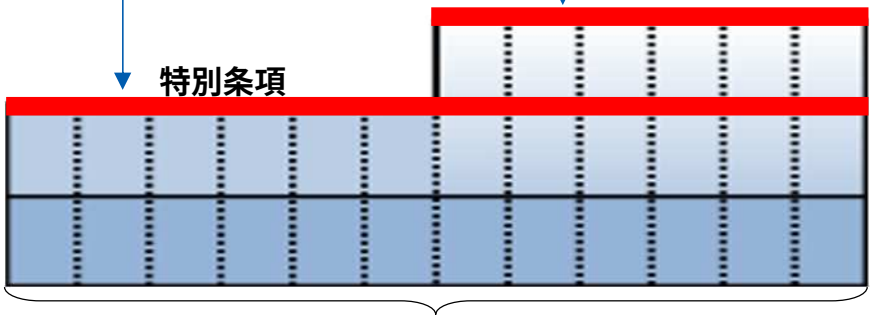
※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

Ｒ６年４月１日以降

○建設事業（一般の業種と同じ規制を適用）

（原則）
法律による上限
✓月45時間
✓年360時間

（例外）
法律による上限
(年６か月まで)
✓年720時間
✓複数月平均80時間＊
✓月100時間未満＊



＊休日労働を含む

⇒　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

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

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

現場代理人等の皆様に取り組んでいただきたい事項

- あなたが現場代理人として勤務している現場について、

1. 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、労働者ごとの①始業時刻、②終業時刻、③休憩時間、のそれぞれを正確に把握し、適切に記録することを徹底すること。

2. 時間外労働及び休日労働の時間数が多い（月45時間以上）労働者を把握した場合は、健康福祉確保措置（①医師の面接指導、②勤務間インターバルの確保、③各種休暇の付与、④健康診断、など）、が確実に実施されるように積極的に働きかけること。

3　その他参考事項

最低賃金1,131円～前年度から56円UP～



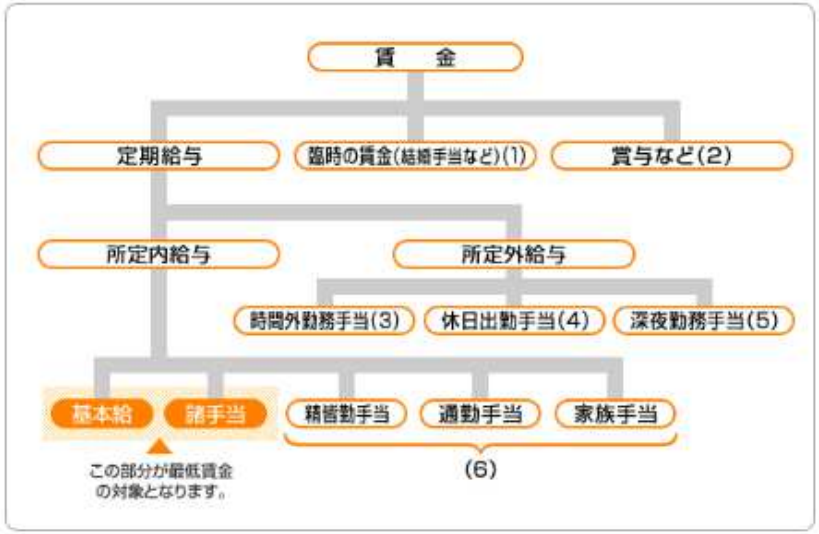
厚生労働省HP　最低賃金に関する特設サイト
対象となる賃金は？　から引用

1　手当が多い月と少ない月では受け取る金額が異なる賃金。どこまでが最低賃金の計算の範囲？

最低賃金の対象となるのは毎月支払われる基本的な賃金なので、最低賃金を計算する場合には、実際に支払われる賃金から以下の賃金を除外したものが対象となります。

【最低賃金の対象とならない賃金】

（1）臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
（2）1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
（3）所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
（4）所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
（5）午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
（6）精皆勤手当、通勤手当及び家族手当



3　その他参考事項

同一労働同一賃金ガイドライン改正

～令和８年10月１日施行～

同一労働同一賃金ガイドラインにどのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

〈新たに追加された内容〉

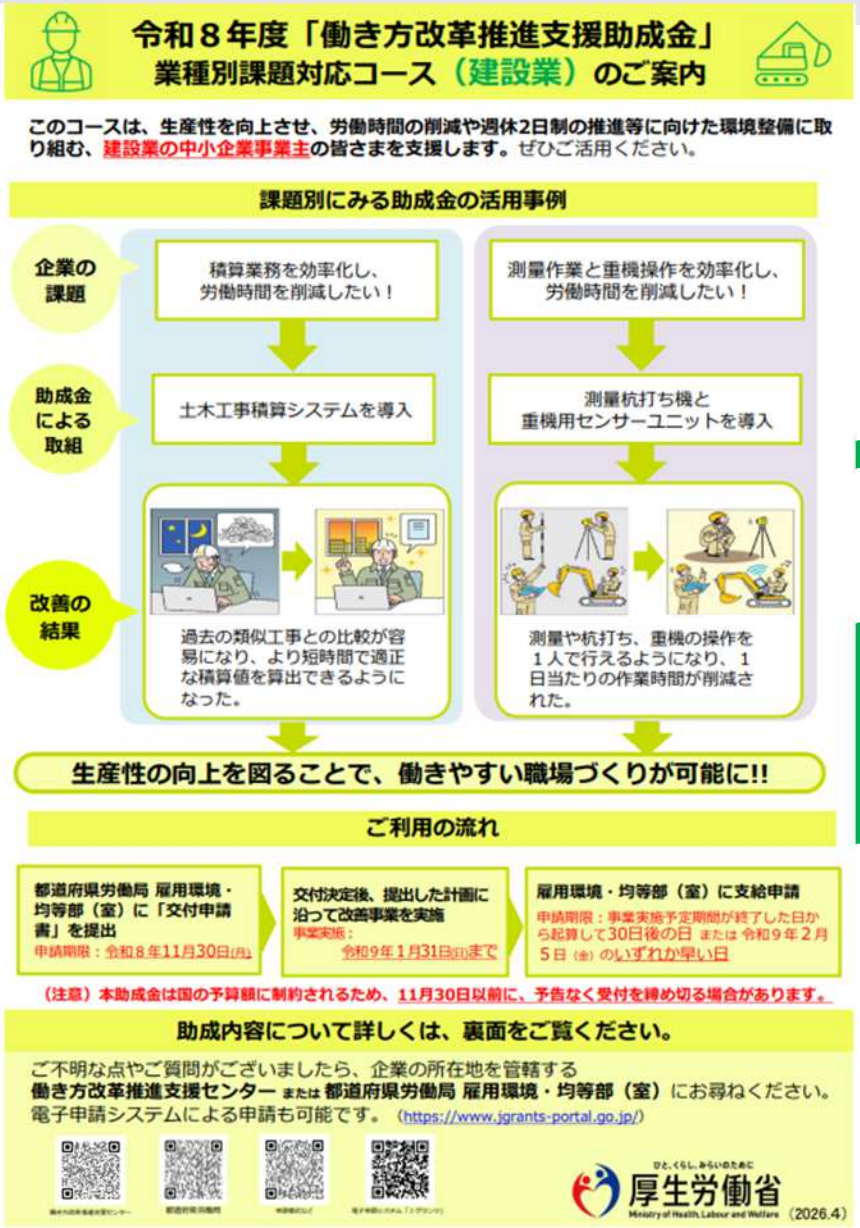
- **賞与（記載の充実）**
- **退職手当（新規追加）**
- **無事故手当（新規追加）**
- **家族手当（新規追加）**
- **住宅手当（新規追加）**
- **福利厚生施設（記載の充実）**
- **病気休職（記載の充実）**
- **夏季冬季休暇（新規追加）**
- **褒賞（新規追加）**

改正後の
ガイドラインについて
詳しくはこちらから



3　その他参考事項

働き方改革推進支援助成金





ご清聴ありがとうございました。



労働基準局
広報キャラクター　たしかめたん

「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！

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。

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）