

令和6年度茨城県建設業関係労働時間削減推進協議会

令和6年7月17日

厚生労働省 茨城労働局 監督課

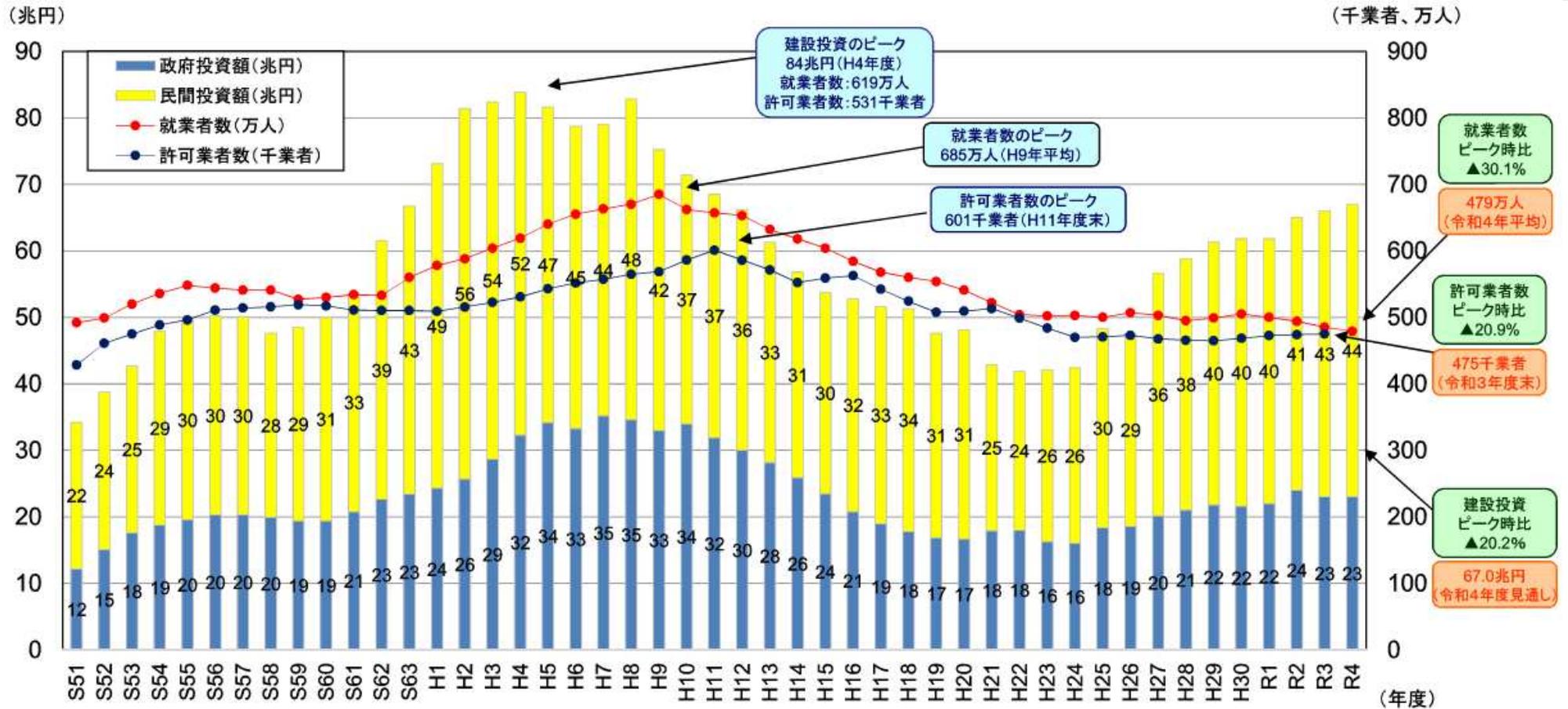
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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4年平均）は479万人で、ピーク時（平成9年平均）から約30%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 投資額については令和元年度(2019年度)まで実績、令和2年度(2020年度)・令和3年度(2021年度)は見込み、令和4年度(2022年度)は見通し

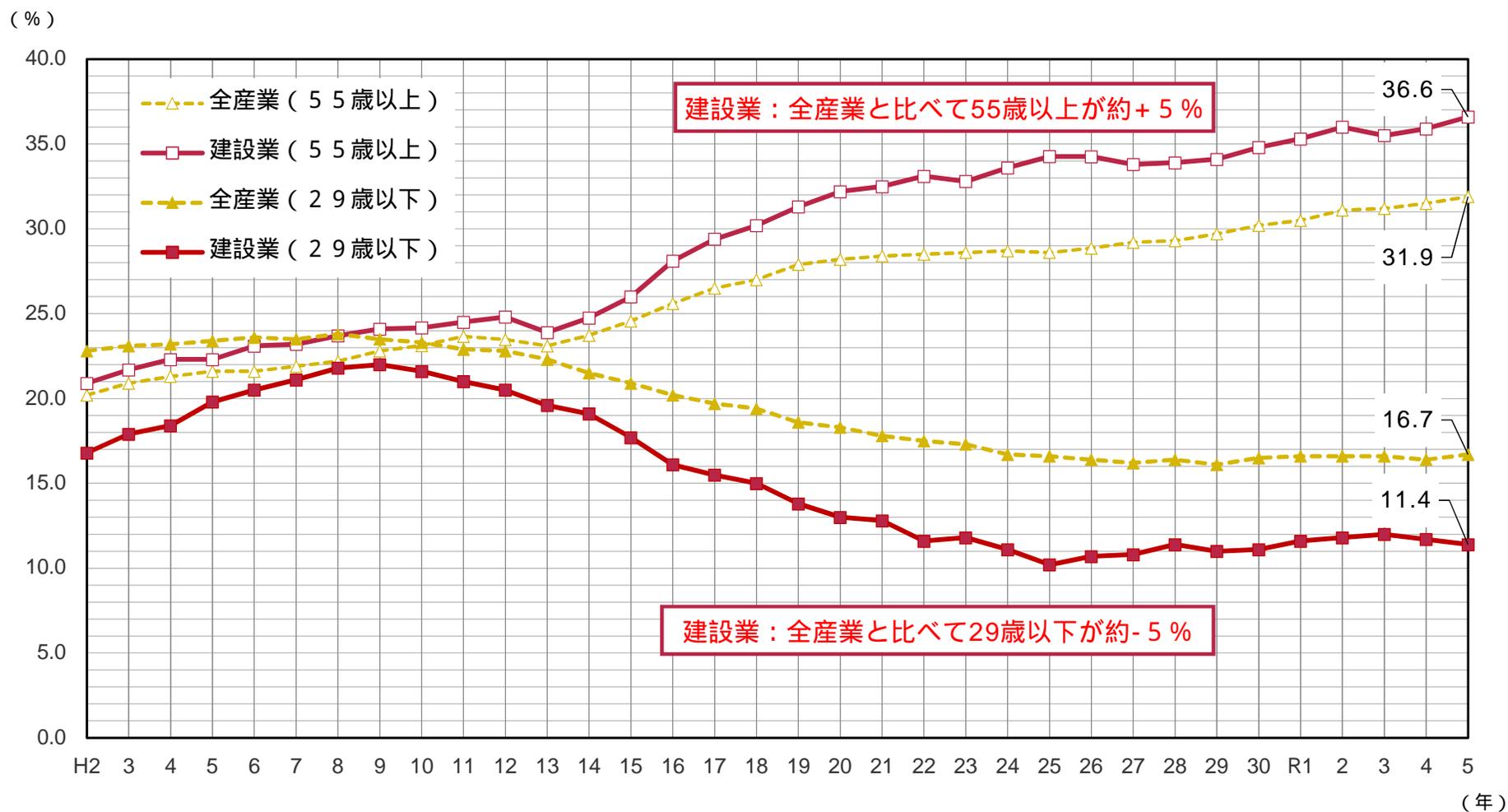
注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値

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

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36.6%、29歳以下が11.4%となっている。

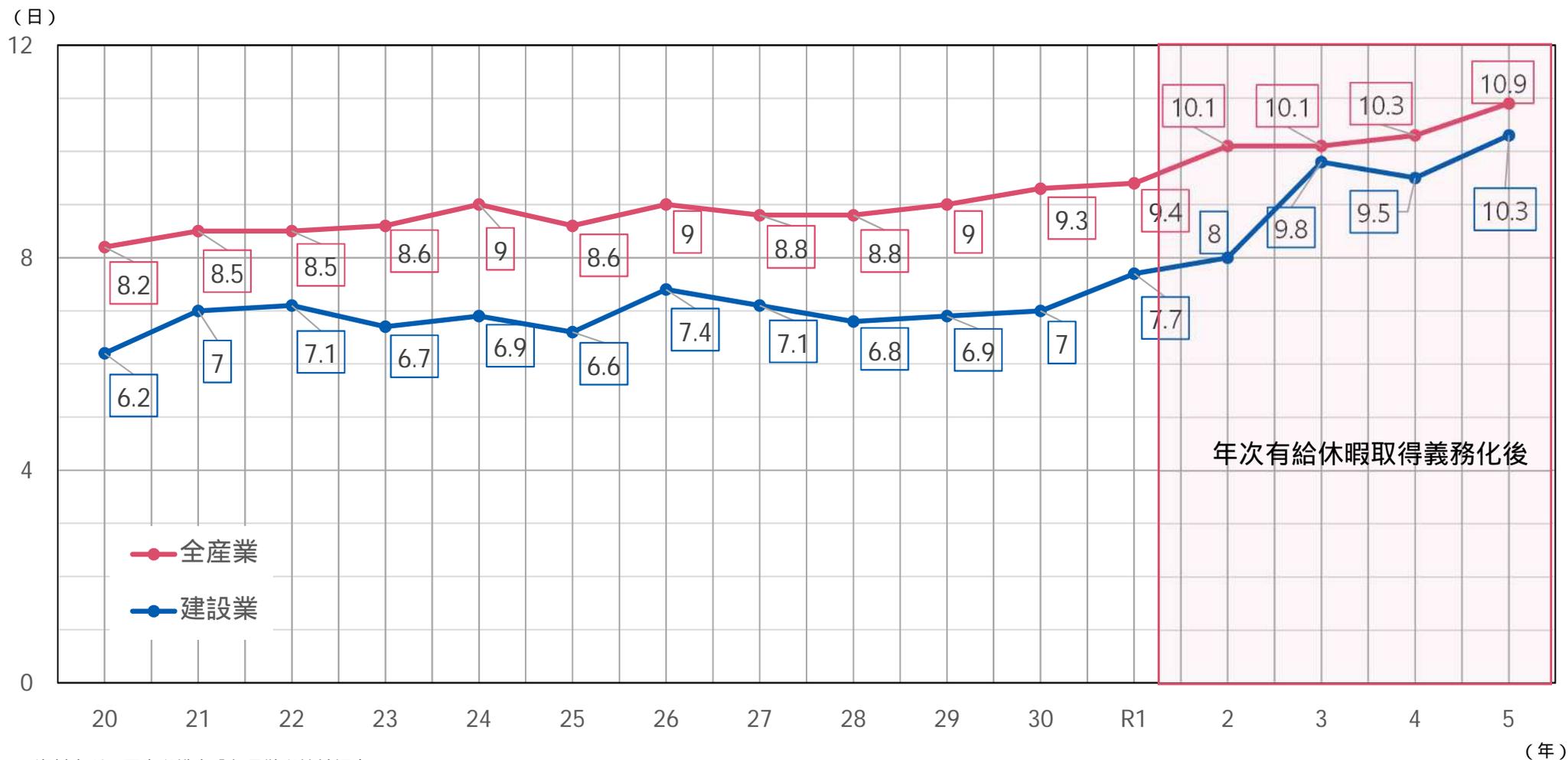
実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和元年と比較して、55歳以上が約1万人増加、29歳以下は3万人減少。



出典：総務省「労働力調査」暦年平均を基に算出

年次有給休暇取得日数比較（建設業、パートタイム労働者を除く）

- 令和元年（平成31年）の年次有給休暇の取得義務化に係る労働基準法改正以降、建設業と全産業の間の年次有給休暇取得日数の差は急速に埋まりつつある。



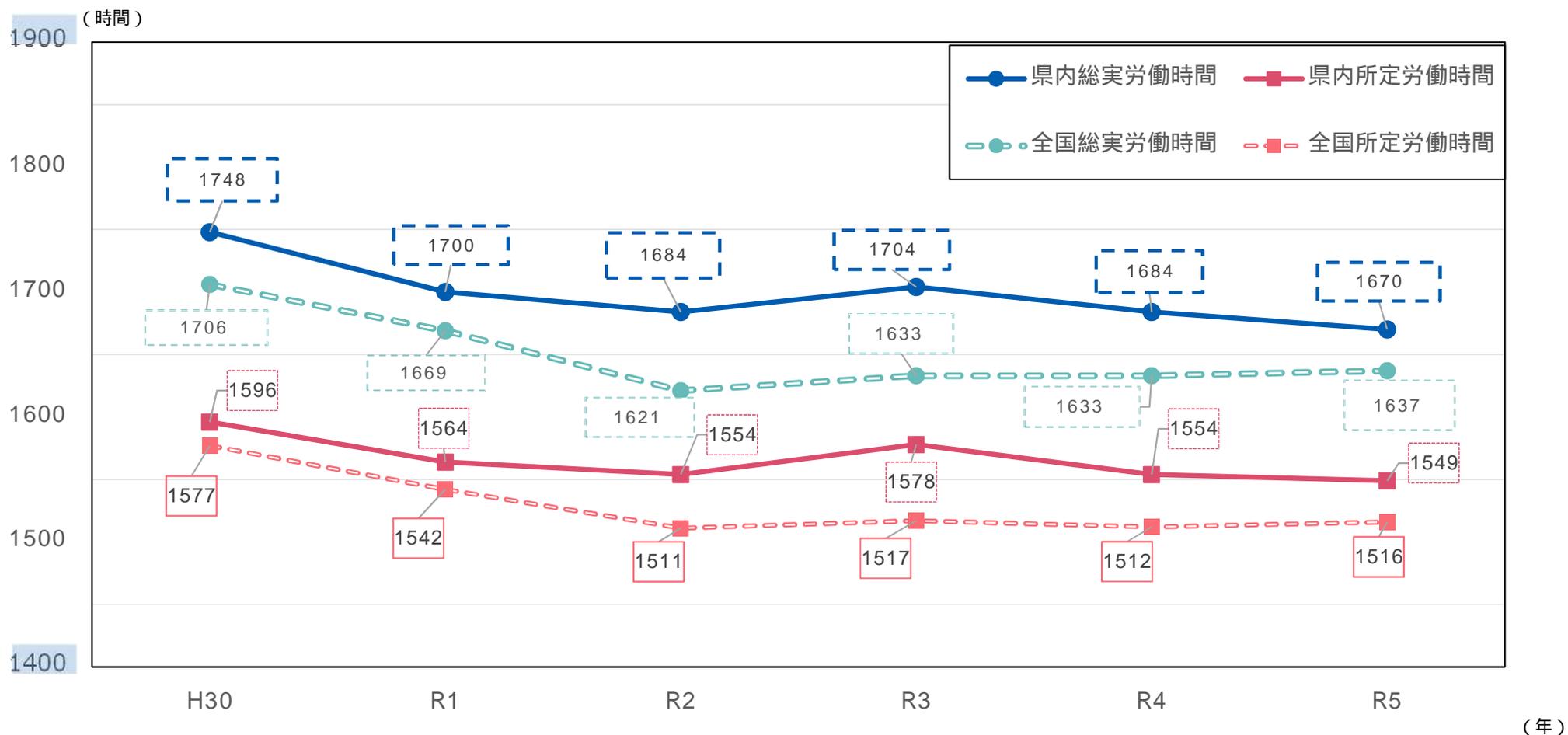
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

○平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」に範囲を拡大した。

○平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

全産業年間総実労働時間（パートタイム労働者を除く）

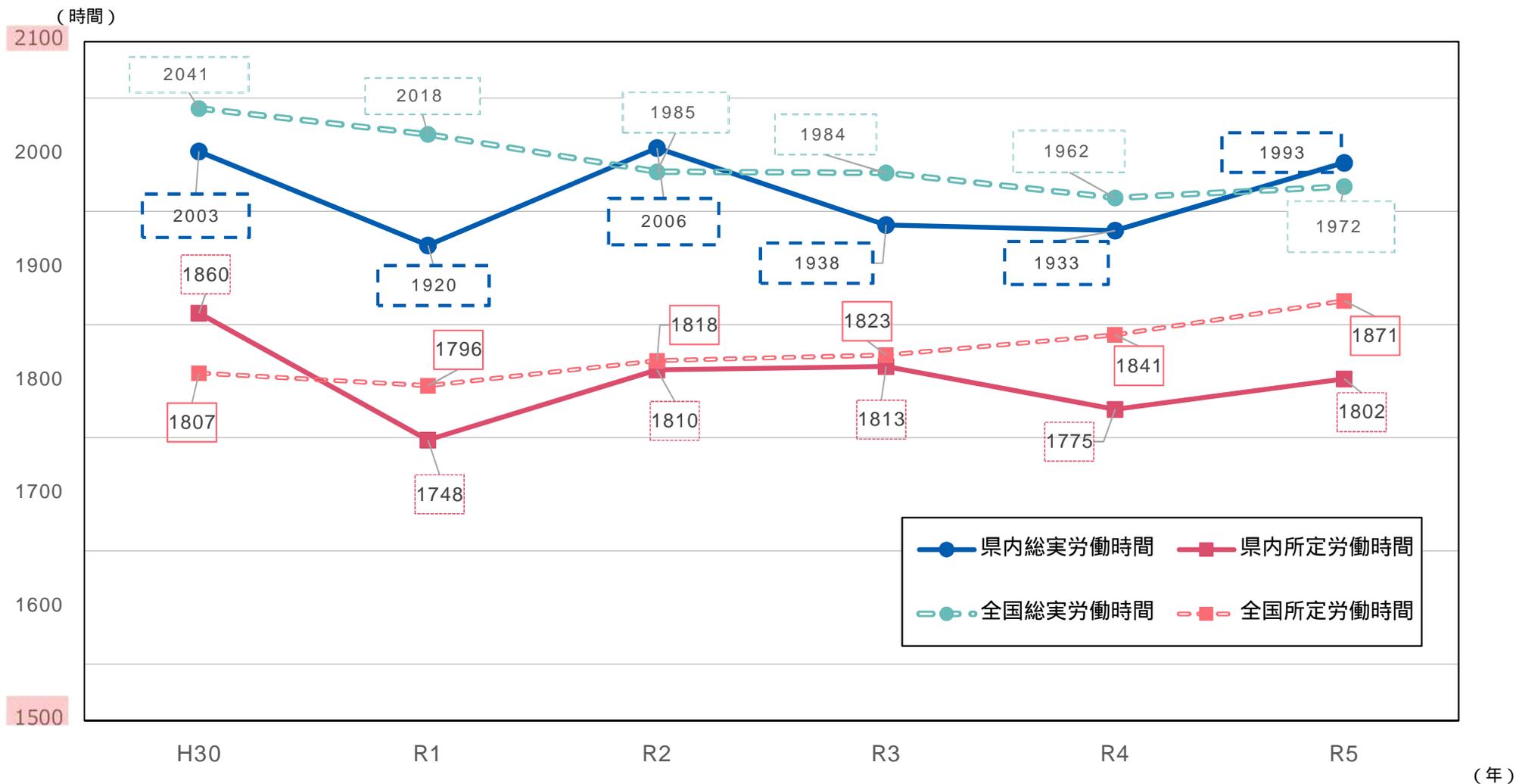
- 毎月勤労統計調査の事業所規模5人以上で茨城県における令和5年の1人平均年間総実労働時間は前年より減少して1,670時間であった。
- また、茨城県における令和5年の1人平均所定内労働時間は1,549時間、1人平均所定外労働時間は121時間であった。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 茨城県「茨城県の賃金・労働時間・雇用の動き（毎月勤労統計調査地方調査年報）」
 (注) 事業所規模5人以上

建設業年間総実労働時間（建設業、パートタイム労働者を除く）

- 毎月勤労統計調査の事業所規模5人以上で茨城県の建設業の令和5年の1人平均年間総実労働時間は前年より増加して1,993時間であった。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
茨城県「茨城県の賃金・労働時間・雇用の動き（毎月勤労統計調査地方調査年報）」

(注) 事業所規模5人以上

建設の事業における時間外労働の上限規制について

令和5年6月21日

厚生労働省 茨城労働局 監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 36協定の届出手続等
- 4 厚生労働省の取組
- 5 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

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

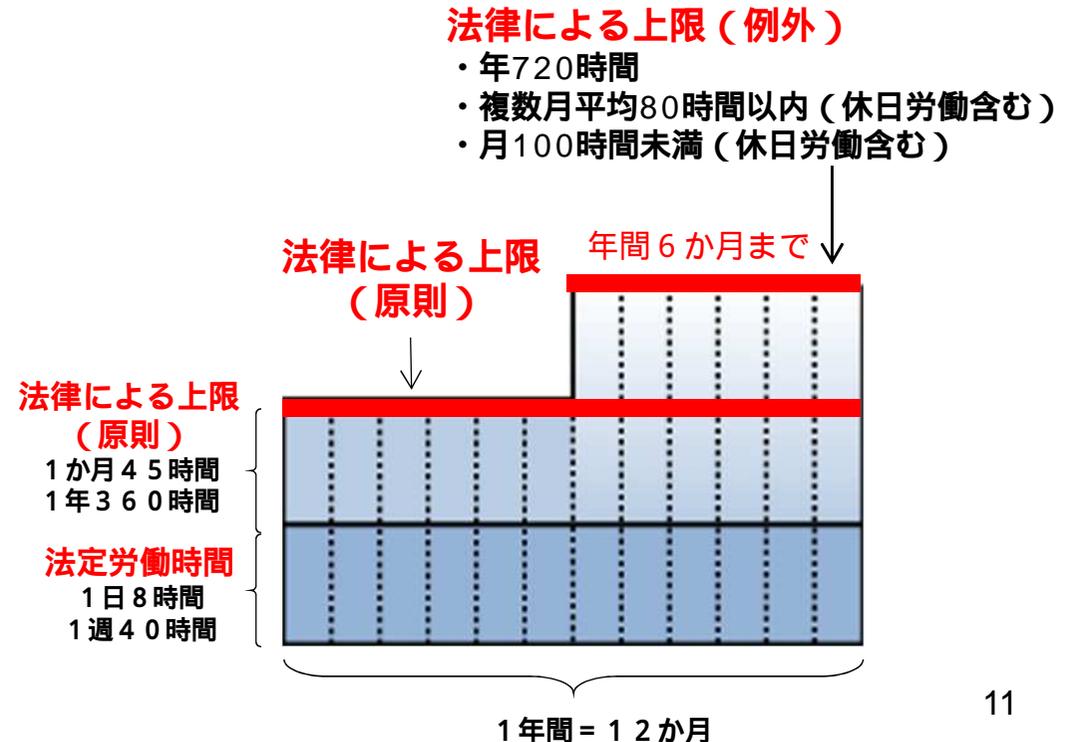
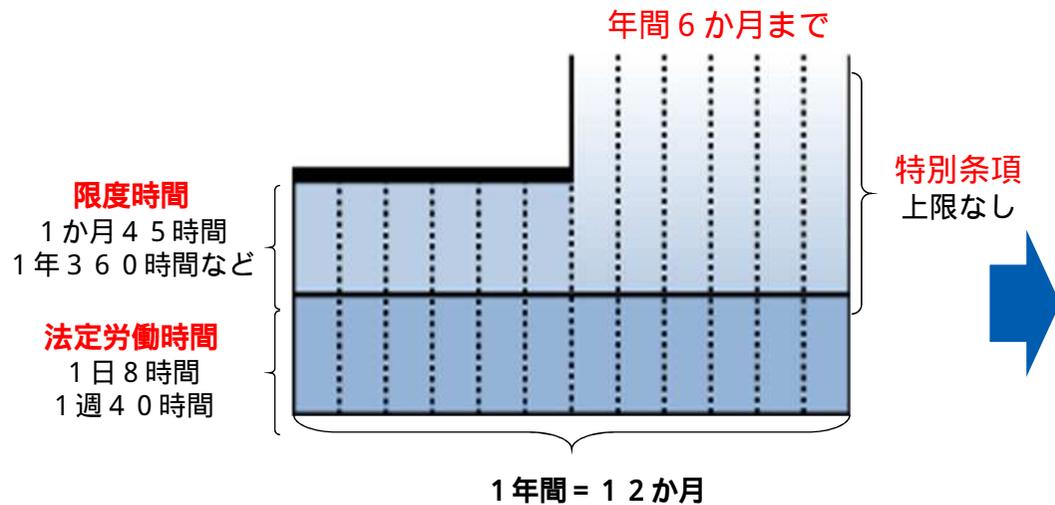
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

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 / 適用猶予とされていた事業・業種も令和6年4月1日から適用。

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



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こととされている。**

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）

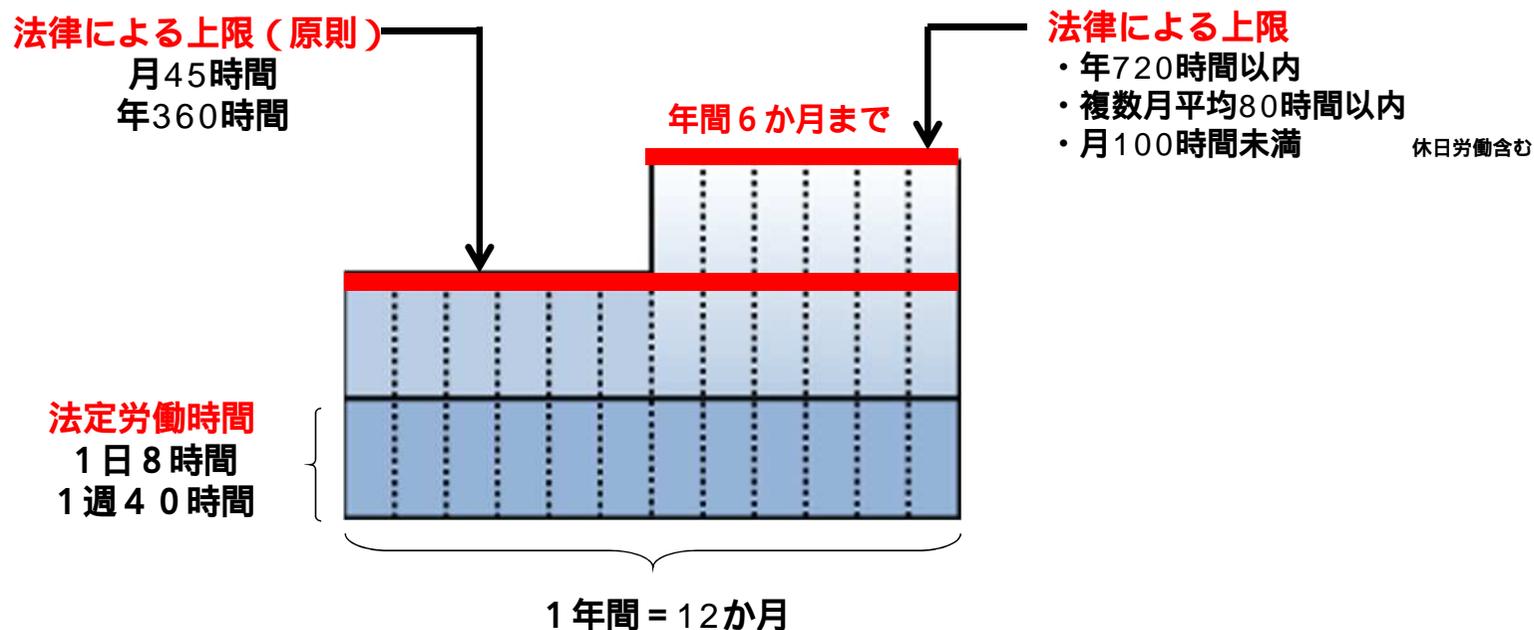
二、働き過ぎによる過労死等を防止するため、労使合意に基づいて法定労働時間を超えて仕事をすることができる時間外労働時間の上限については、時間外労働の上限規制が適用される業務だけでなく、適用猶予後の自動車の運転業務や建設事業等についても、時間外労働の原則的上限は月四十五時間、年三百六十時間であり、労使は三六協定を締結するに際して全ての事業場がまずはその原則水準内に収める努力をすべきであること、休日労働は最小限に抑制すべきことについて指針に明記し、当該労使に周知徹底を図るとともに、とりわけ中小企業に対し、その達成に向けた労使の取組を政府として適切に支援すること。

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 (災害時における復旧及び復興の事業を含まない建設業)

- 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を含む建設業)

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

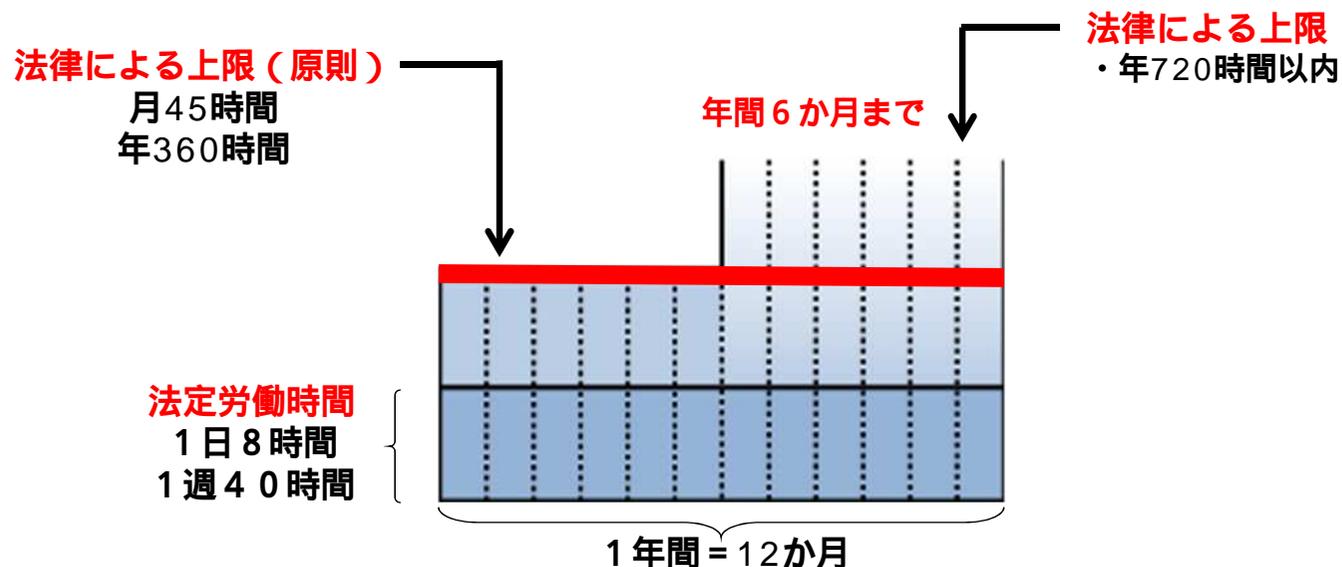
時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均がいずれも1月あたり80時間以内

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



時間外労働の上限規制について (建設業の時間外労働の上限規制に関するQ & A追補分より)

36協定様式の選定

36協定を「災害時における復旧及び復興の対応が見込まれる場合」として締結・届出していない場合。

災害時における復旧及び復興の対応を行ったとしても、

上限規制に係る特例は適用されない。

事業場の実情に応じて36協定の様式を選定する必要がある。

道路の補修工事

経年劣化した道路などの補修工事を行う場合。

将来発生しうる災害を予防するために行う工事は「災害時における復旧及び復興の対応が見込まれる場合」とはならず、第33条第1項（災害時による臨時の必要がある場合の時間外労働等）の対象とならない。

そのまま放置すれば直ちに災害が発生する状況下や、災害により社会生活への重大な影響が予測される状況下で臨時的に行われるなど、**人命または公益を保護するための差し迫った必要がある場合**には、**法第33条第1項の対象となる**場合がある。

時間外労働の上限規制について (建設業の時間外労働の上限規制に関するQ & A追補分より)

防疫措置を講じる場合

豚熱、高病原性鳥インフルエンザ等の家畜伝染病発生時に、家畜伝染病予防法に基づき家畜伝染病まん延防止のために実施する防疫措置や、当該防疫措置に付随する業務を行う場合。

都道府県等との防疫協定や災害協定による要請、その他契約内での発注者の指示に基づき、防疫措置を災害の復旧として対応する場合等には

「災害時における復旧及び復興の対応が見込まれる場合」

として労働時間を延長できる。

災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、既に締結された36協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、

人命又は公益を保護するための必要がある場合には、法第33条第1項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第33条第1項の対象となる。

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 **労働基準法第33条の届出等**
- 3 36協定の届出手続等
- 4 厚生労働省の取組
- 5 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

非常時災害等の理由による労働時間延長・休日労働 許可申請書・届 (労働基準法第33条第1項)

非常災害等の理由による
労働時間延長 許可申請書
休日労働 届

様式第6号(第13条第2項関係)

事業の種類	事業の名称	事業の所在地	
時間延長を必要とする事由	時間延長を行う期間及び延長時間	労働者数	
休日労働を必要とする事由	休日労働を行う年月日	労働者数	

年 月 日

使用者
職名
氏名

労働基準監督署長 殿

備考 「許可申請書」と「届」のいずれか不要の文字を削ること。

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の水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。

長時間労働者に対する面接指導等の実施について

労働時間の状況の把握

長時間労働者に対す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、管理監督者や裁量労働制の適用者も含めた全ての労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

時間外・休日労働時間の算定・申出の手続

1月の時間外・休日労働時間数 = 1月の総労働時間数 - (計算期間1月間の総暦日数 / 7) × 40

1月の総労働時間数 = 労働時間数(所定労働時間数) + 延長時間数(時間外労働時間数) + 休日労働時間数

時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行います。

(例) 賃金締切日とする。

事業者は、産業医に対し、時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者の氏名及び当該超えた時間に関する情報を提供します。

事業者は、時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者に対し、労働時間に関する情報を通知します。

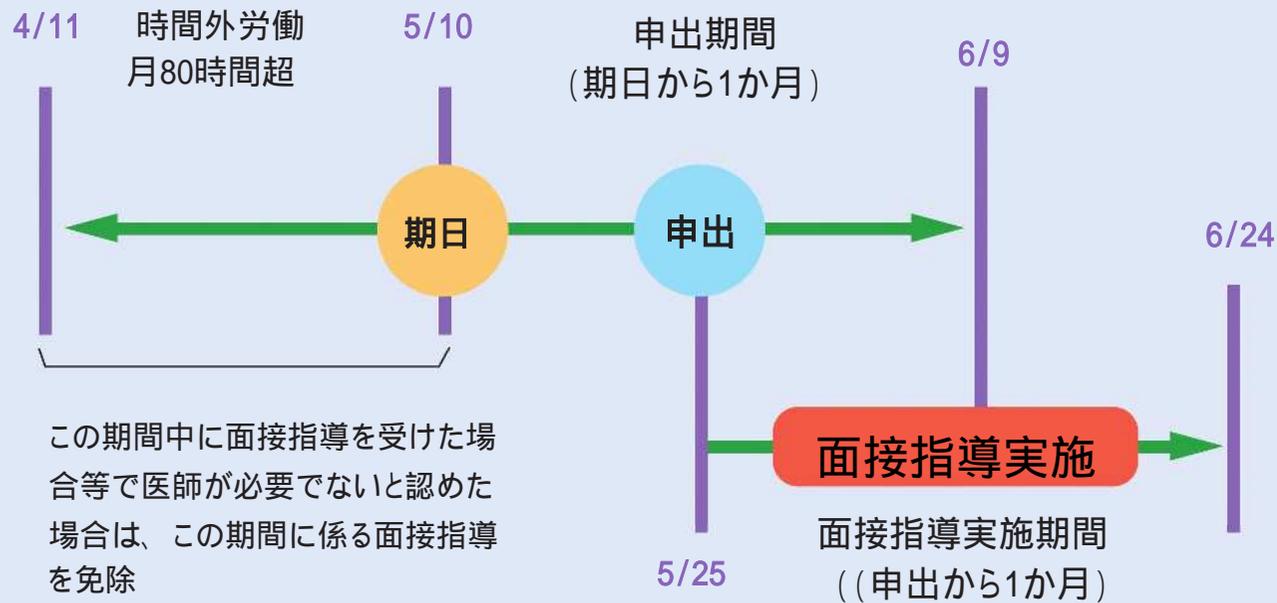
事業者は、時間外・休日労働時間が月80時間を超えない労働者についても、労働時間に関する情報について開示の求めがあれば、開示することが望まれます。

申出は書面や電子メール等の記録が残るものとしします。

〔面接指導の申出期間・実施期間について（毎月10日〆切の場合）〕

〔面接指導に係る申出の様式例〕

例)5月10日期日の場合



労働安全衛生法第66条の8の 面接指導に係る申出書

平成 年 月 日

事業者 氏名 殿

所属 _____

氏名 _____

私は労働安全衛生規則第52条の2第1項に定める者として、下記のとおり面接指導を受けることを希望します。

記

1.面接指導を受ける医師(いずれかにチェック)

会社が指定する医師

自分が希望する医師

2.面接指導を受ける日時

平成 年 月 日 時~ 時又は

平成 年 月(初・中・下旬)

3.面接指導を実施するにあたり配慮を求める事項

長時間労働者に対する面接指導等の実施

時間外・休日労働時間が月80時間を超えた場合

事業者



申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。

時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間に関する情報、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しましょう。

労働者



面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医



労働者に対し、面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。面接指導を実施する産業医は「長時間労働者への面接チェックリスト(医師用)」等を活用しましょう。

時間外・休日労働時間が月45時間を超えた場合

事業者



健康への配慮が必要な者が面接指導等の対象となるよう基準を設定し、面接指導等を実施することが望まれます。また、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望まれます。

医師からの意見聴取・面接指導の結果の記録

事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。

医師の意見聴取は、面接指導を実施した医師から面接指導の結果の報告に併せて行うことが適当です。

事業者は、面接指導の結果の記録を作成し、5年間保存しなければなりません。

面接指導の結果の記録は、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りる。

事後措置の実施の際に留意すべき事項

事業者は、医師の意見を勘案して、必要と認める場合は適切な措置を実施しなければなりません。

面接指導により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、必要に応じて精神科医等と連携しつつ対応を図りましょう。

特にメンタルヘルス不調に関して、面接指導の結果、労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならないことに留意しましょう。

事業場で定める必要な措置に係る基準の策定

事業場で定める基準の策定は、衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働に係る医学的知見を考慮し、以下の点に十分留意しましょう。

時間外・休日労働が月80時間を超えた全ての労働者に面接指導を実施するよう基準の策定に努めましょう。

時間外・休日労働が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を策定することが望まれます。

例1) 時間外・休日労働時間が月45時間を超える労働者で産業医が必要と認めた者には、面接指導を実施する。

例2) 時間外・休日労働時間が月45時間を超える労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受ける。

長時間労働者に対する面接指導等の実施に当たって

月80時間超の時間外・休日労働をさせた事業場又はそのおそれのある事業場等においては、衛生委員会等で調査審議のうえ、以下のア及びイを図りましょう。調査審議の結果の際は、申出を行うことによる不利益取扱いの防止など、申出がしやすい環境となるよう配慮しましょう。

ア 申出様式の作成、申出窓口の設定など申出手続を行うための体制の整備

イ 労働者に対し、申出方法等の周知徹底

面接指導を実施する医師は、産業医や産業医の要件を備えた医師等が望まれます。

面接指導の実施の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられます。

派遣労働者への面接指導は、派遣元事業者に実施義務が課せられます。

時間外・休日労働が月80時間超の労働者全員に対して面接指導を実施する場合は、事業者は対象者全員に面接指導の実施の通知等を行い、労働者が申込みを行ったことなどをもって申出を行ったものとみなします。

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 **36協定の届出手続等**
- 4 厚生労働省の取組
- 5 建設業の取組好事例

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 (満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

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)	
					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							
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	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						
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年単位の变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							
					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。																

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)

2枚目
表面

様式第9号の3の3 (第70条関係)

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	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	所定労働時間を 超える時間数 (任意)
<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%
<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>												
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%
	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。</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を超過して労働させる労働者に対し、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) 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、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。 <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) 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き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。										
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)										
協定の成立年月日		〇〇〇〇年 3月 12日										
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												

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 36協定の届出手続等
- 4 厚生労働省の取組**
- 5 建設業の取組好事例

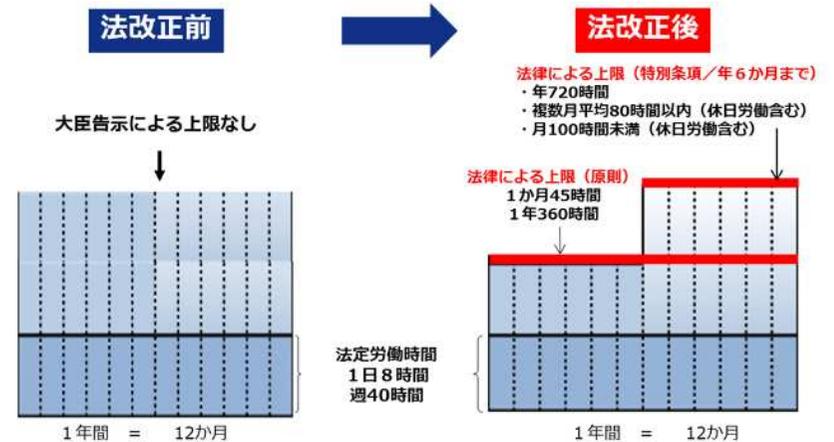
建設業の時間外労働の上限規制 支援策について

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



・来所、電話・メールによる働き方改革全般の相談を受付

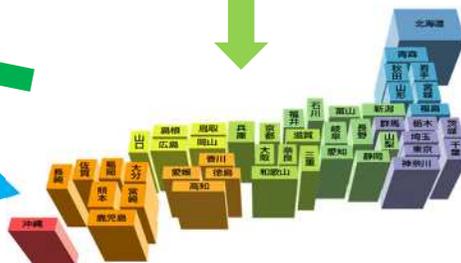
・専門家研修の実施
（働き方改革関連法、職務分析・職務評価、建設業等専門業種の労務管理等）
・建設業等専門業種へのコンサルティングの助言



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



都道府県センター

実施主体：国から民間業者へ委託

働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）

1 事業の目的

生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進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。（建設業、運送業、病院等、砂糖製造業が対象）

2 事業の概要

【成果目標と助成上限額（例）】

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60時間超、80時間以下の36協定を締結・届出：**150万円**

勤務インターバルの設定

9時間以上11時間未満の勤務インターバル制度を新たに導入する：**150万円**（建設業、新規導入に該当する取組がある場合）

所定休日の増加（建設業のみ対象）

4週5休から4週8休以上の範囲で所定休日を増加させる。**25万円(最大100万円)**

【助成対象となる取組】

労務管理担当者等への研修、労働者に対する研修または周知・啓発、外部専門家によるコンサルティング、就業規則・労使協定の作成・変更、人材確保に向けた取組、労務管理用ソフトウェアの導入・更新費用、労務管理用機器の導入・更新費用、機器の導入・更新、デジタコの導入・更新、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、

【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。

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。

都道府県労働局長の交付決定

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。

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 36協定の届出手続等
- 4 厚生労働省の取組
- 5 **建設業の取組好事例**

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年単位の变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。



鉄筋材料の加工作業



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% (一定要件の場合、8.0%)
- かつ
- 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。
- ◆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%
 - (一定要件の場合、8.0%)
 - 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。

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

- ・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 うちの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も販売されており、そのプリンタとタブレット端末（※）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の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、顧客に対しては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敬遠されてしまいます。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、有給で登録教育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。