



2024年
4月から

CONSTRUCTION INDUSTRY
建設業

時間外労働の上限規制
わかりやすい解説





労働基準法における労働時間の定め

労働時間は労働基準法によって
上限が定められており、
労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、
これを延長することはできません。

労働時間の定め

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ます。これを「法定労働時間」といいます。
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ます。これを「法定休日」といいます。

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
- 36協定の所轄労働基準監督署長への届出

が必要です。

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りません。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、

36協定で定める時間外労働及び休日労働について

留意していただくべき事項に関して策定された指針です。

36協定の締結に当たっては、

この指針の内容に留意してください。

[詳しくはこちら](#)



時間外労働の上限規制

くらし、はたらき、
ともにスズメ!

時間外労働の上限規制については、働き方改革関連法による改正後の労働基準法により法定化され、平成31年4月1日（中小企業は令和2年4月1日）から施行されています。建設の事業については、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていましたが、令和6年4月1日から適用されます。

**時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、
臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。**

**臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、
以下を守らなければなりません。**

- 時間外労働が年720時間以内
- 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80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回が限度

**！ 特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、
月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。**

※例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、
時間外労働=44時間、休日労働=56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

**建設の事業のうち、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日以降も次の規定は適用されません。**

- 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80時間以内

※年720時間の上限及び時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度という規制は適用されます。

上限規制のイメージ

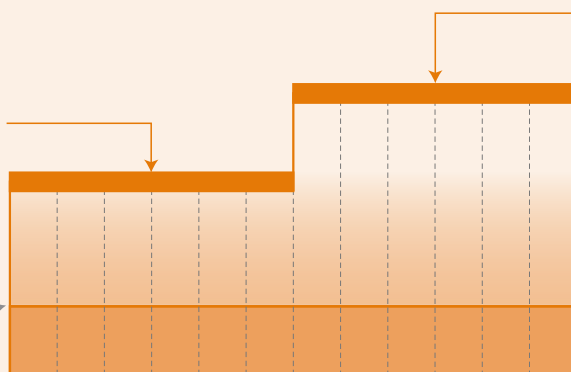
改正後

法律による上限（原則）

- ☑ 月45時間
- ☑ 年360時間

法定労働時間

- ☑ 1日8時間
- ☑ 週40時間



1年間 = 12か月

法律による上限 （特別条項/年6回まで）

- ☑ 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。

労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることのできない事由」に該当する場合には、労働基準監督署長に許可申請等を行うことにより、36協定で定める限度とは別に時間外・休日労働を行わせることができます。その場合、時間外労働の上限規制はかかりません。

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ます。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りません。

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

労働基準法第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 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。

許可基準(令和元年6月7日付け基監発0607第1号)の概要

- ① 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 「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ことにより通常の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が含まれる。

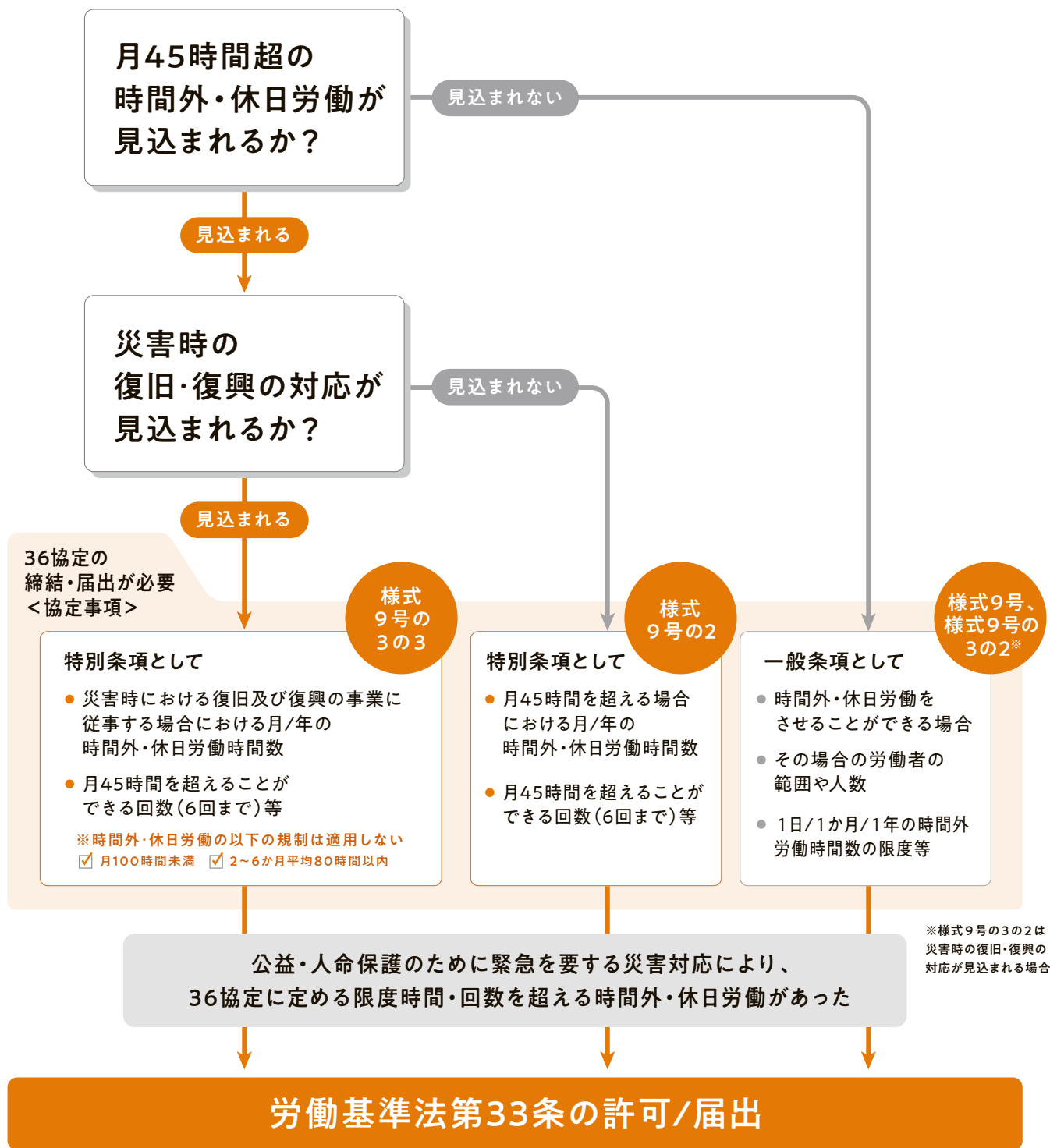
- ③ 「ライフライン」には、電話回線やインターネット回線等の通信手段が含まれる。

- ④ 許可基準に定めた事項はあくまでも例示であり、限定列举ではなく、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って、臨時の必要がある場合」となることもあり得る。

例えば、「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が含まれる。

手続フローチャート

くらし、はたらき、
ともにスズメ!



※緊急時であっても、可能な限り時間外・休日労働は36協定の範囲内とすること。

36協定(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
- 災害時における復旧及び復興の事業を除き、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100時間未満 2~6か月平均80時間以内
- 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

36協定届の記載例(月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合) (特別条項)(様式第9号の2(第16条第1項関係))

- 臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要です。
- 様式第9号の2は、 限度時間内の時間外労働についての届出書(1枚目)と、 限度時間を超える時間外労働についての届出書(2枚目)の2枚の記載が必要です。
- 1枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

2枚目表面

様式第9号の2(第16条第1項関係)

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時間以内に限る。)						
	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 (任意)	法定労働時間を超えて労働させることのできる回数 (任意)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数 法定労働時間を超えて労働させることのできる回数 (6回以内に限る。)	法定労働時間を超えた労働に係る割増賃金率 算した時間数 (任意)	延長することができる時間数 法定労働時間を超えた労働に係る割増賃金率 算した時間数 (任意)	法定労働時間を超えた労働に係る割増賃金率 算した時間数 (任意)					
臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合											
突発的な仕様変更への対応	10人	6時間	6.5時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
納期ひっ迫への対応	10人	6時間	6.5時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
大規模な施工トラブル対応	3人	6時間	6.5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す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・拳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、使用上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は、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

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、月100時間未満に限り、年6回以内に限り、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

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、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。

労働者代表者に対する事前申入れ

(該当する番号)
①、③、⑩
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 ○○○○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氏名 山田花子
協定の当事者の過半数を代表する者の場合(投票による選挙) 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を代表する者か、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締結する者を選出すること。
(チェックボックスに要チェック)

拳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)

(健康確保措置)
代表取締役 田中太郎
使用人 田中太郎

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。

- 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憩時間の確保(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 産業界等による助言・指導や保健指導
- ⑩ その他



上限規制への対応

今回の法改正では、
36協定で定める延長時間の上限だけでなく、
休日労働も含んだ1か月当たり及び2～6か月の
平均時間数にも上限が設けられました。
このため、企業においては、これまでとは異なる方法での
労働時間管理が必要となります。

上限規制に適合した36協定を締結・届出を行った場合、次の段階として、
36協定に定めた内容を遵守するよう、日々の労働時間を管理する必要があります。
ここでは、労働時間の管理において必要なポイントを整理します。

Check Point

- 1 「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、
36協定で定めた時間を超えないこと。
 - ✓ 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。
 - ✓ また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、
36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。
- 2 休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。
- 3 特別条項の回数（＝時間外労働が限度時間を超える回数）が、
36協定で定めた回数を超えないこと。
 - ✓ 月の時間外労働が限度時間を超えた回数（＝特別条項の回数）の年度の
累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。
- 4 月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。
- 5 月の時間外労働と休日労働の合計について、
どの2～6か月の平均をとっても、1月当たり80時間を超えないこと。

！ 例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が
全くないような事業場であれば、1～3のポイントだけ守ればよいことになります。

労働基準法の「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います。
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ります。
- 労働者が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ります。
- 労働時間か否かは個別判断になりますが、
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ありません。

「労働時間になるか」が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、労働時間に当たります。

○ 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、労働時間に当たりません。

○ 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、労働時間に当たります。

(労働時間となる例)

① 作業開始前の朝礼の時間、② 作業開始前の準備体操の時間、③ 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、労働時間に当たります。

(労働時間となる例)

① 新規入場者教育の時間、② KYミーティングの時間

建設事業の Q&A について

Question 1

Q

労働基準法(以下「法」という。)第139条により、
時間外労働の上限規制の適用が猶予されている
工作物の建設等の事業の範囲はどのようなものですか。

A

法第139条により時間外労働の上限規制の適用が猶予されている工作物の建設等の事業の範囲は、労働基準法施行規則(以下「則」という。)第69条第1項各号に掲げる事業をいいます。具体的には、以下の事業をいいます。

- ① 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ② 事業場の所属する企業の主たる事業が上記①に掲げる事業である事業場における事業
- ③ 工作物の建設の事業に関連する警備の事業(当該事業において労働者に交通誘導の業務を行わせる場合に限る。)

Question 2

Q

時間外労働の上限規制における時間外労働と休日労働とは別のものなのでしょうか。

A

労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別のものとして取り扱います。

時間外労働とは、法定労働時間(1週40時間・1日8時間)を超えて労働した時間をいい、休日労働とは、法定休日(1週1日又は4週4日)に労働した時間をいいます。

法第36条第3項及び第4項に規定する36協定の限度時間(月45時間・年360時間)はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。

一方で、法第36条第6項第2号及び第3号に規定する1か月の上限(月100時間未満)及び2～6か月の上限(複数月平均80時間以内)については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限です。

Question 3

Q

どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

A

時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。

したがって、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(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項違反となります(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ません。

Question 4

Q

同一企業内のA事業場からB事業場へ転勤した労働者について、①36協定により延長できる時間の限度時間(原則として月45時間・年360時間。法第36条第4項)、②36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限(720時間。法第36条第5項)、③時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件(法第36条第6項第2号及び第3号)は、両事業場における当該労働者の時間外労働時間数を通算して適用しますか。

時間外労働の上限について、質問の①及び②については、各事業場における36協定の内容を規制するものであり、労働者個人の労働時間を規制するものではありません。

これに対して、質問の③については、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は法第38条第1項の規定により通算して適用されます。

なお、同一事業場内で配置換えのあった労働者については、①②③について、通算して適用されます。

Question 5

時間外労働と休日労働の合計で、複数月平均80時間以内とする要件

(法第36条第6項第3号)は、複数の36協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されますか。また、上限規制の適用前の期間や経過措置の期間も含めて満たす必要がありますか。

時間外労働と休日労働の合計で、複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)については、複数の36協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されます。

ただし、上限規制の適用前の期間や経過措置の期間の労働時間は算定対象となりません。

Question 6

工作物の建設等の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定については、則様式第9号の3の2(特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3)で作成する必要がありますか。

工作物の建設等の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定は、則様式第9号の3の2(特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3)で作成する必要があります。

また、工作物の建設等の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれていない場合には、当該事業場の36協定は、則様式第9号(特別条項を設ける場合は、則様式第9号の2)で作成する必要があります。

Question 7

法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」と法第33条第1項の「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」との関係はどのようなものですか。

法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」には、発生が予見困難である地震等の全ての災害時における復旧及び復興の事業が含まれます。当該事業に従事する時間も見込んだ上で、36協定を締結することが可能であり、対象の事業については、法第36条第6項第2号及び第3号(労働者の時間外・休日労働について、単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする規制)が適用されません。

他方、法第33条第1項の「災害その他避けることのできない事由によって、臨時的に必要な場合」については、業務運営上通常予見し得ない災害等が発生した場合が対象です。法第33条第1項が適用される労働時間については、法第36条及び第139条による規制がかからず、時間外労働の上限規制のカウントからは除外されます(なお、労働時間管理と割増賃金の支払いは必要です)。

基本的には、災害時の復旧及び復興の事業を行う可能性のある事業場については、法第139条第1項に基づく36協定を締結して、届出を行っていただく必要がありますが、既に締結していた36協定で協定された延長時間を超えて労働させる臨時の必要がある場合や36協定を締結していなかった場合などにおいては、法第33条第1項の許可申請等を行っていただくことになります。

Question 8

Q 法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲はどのようなものですか。

法第139条第1項の「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ります。

例えば、

- A**
- 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(関連事業等を含む。)
 - 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。以下同じ。)に基づく災害の復旧の事業
 - 維持管理契約内で発注者(民間発注者も含む。以下同じ。)の指示により対応する災害の復旧の事業のほか
 - 複数年にわたって行う復興の事業等
- 等についても対象となります。

Question 9

Q 「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)、複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)は、どのように適用されますか。

A 「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月については、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)と複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)は、適用されません。したがって、当該月については、複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)の算定期間の6か月から除外されます。

なお、「災害時における復旧及び復興の事業」であっても、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は適用されます。

そのため、法第139条第1項が適用される労働時間については、通常の労働時間と分けられるよう管理する必要があります。

Question 10

Q ある月に①一般の工事と②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事の両方に従事した場合について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)、複数月平均80時間以内の要件(法第36条第6項第3号)は、どのように適用されますか。

A 時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)及び複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)については、②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事に従事した時間については適用されず、①一般の工事に従事した時間のみ適用されます。

なお、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は、①及び②の両方の時間について適用されます。

そのほか、建設の事業に対する時間外労働の上限規制の適用に関するQ&Aは、こちらをご覧ください



適正な工期の確保

くらし、はたらき、
ともにスズメ!

公共工事・民間工事を問わず、契約当事者がそれぞれの責務を果たすことが重要。

適正な工期の確保に向けた受発注者の責務

発注者の責務

- ✓ 建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けた環境整備に対し協力すること
- ✓ 各工程に遅れを生じさせるような事象等について受注者から報告を受けた場合、受発注者間で協議して必要に応じて契約変更を行うこと

受注者の責務

- ✓ 建設工事に従事する者が長時間労働や週休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、著しく短い工期となることのないよう、受発注者間及び元請・下請間で適正な工期で請負契約を締結すること

※著しく短い工期の禁止(建設業法第19条の5、第19条の6)

注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。建設業者と請負契約を締結した発注者がこの規定に違反した場合、国土交通大臣等は、当該発注者に対して必要な勧告をすることができ、従わないときは、その旨を公表することができる。

建設業者における取組事例紹介

適正工期を実現し、建設工事従事者の休日取得状況を改善するためには、建設業者における長時間労働是正や生産性向上に向けた取組が必要不可欠。

4週8休工程調整会議の開催

元請・下請間で毎月4週8休工程調整会議を開催し前月の振り返りと来月の工程調整を行っている。工程上のクリティカルパスを明確化し、土日祝日を外して工程調整を行っている。これにより工程調整が入念になり、工程誤差が減ることで、4週8休を確保できている。



建設ディレクターの活用



建設ディレクターという新たな職域を利用して、長時間労働になりやすい現場監督の書類作成業務の約半分を新規採用の建設ディレクターに担当させ、長時間労働の是正に取り組んでいる。建設ディレクターは、写真整理、数量計算書、出来形管理、品質管理及び産廃書類等の書類関係全般を担当している。現場監督が本来の重要な業務に時間を使えるようになることで、契約、変更及び完成時の業務がスムーズに行えるようにした。

「建設業における働き方改革推進のための事例集,令和5年5月,国土交通省不動産・建設経済局建設業課」より抜粋
https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/tochi_fudousan_kensetsugyo_const_fr1_000001_00050.html



INFORMATION


法令・労務管理に関する相談はこちら

労働基準監督署	時間外労働の上限規制についてご相談に応じます。 https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaianai/roudoukyoku/	
働き方改革 推進支援センター	長時間労働の是正、人手不足の解消に向けた 人材の確保・定着、助成金の活用についてのご相談に応じます。 https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/	

建設業で活用可能な主な助成金はこちら

働き方改革推進 支援助成金	時間外労働の上限規制に円滑に対応するため、生産性を高めながら 労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者を支援します。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html	
業務改善助成金	事業場内の最低賃金を引き上げるとともに生産性向上に資する 設備・機器の導入等を行った中小企業・小規模事業者を支援します。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html	
人材確保等 支援助成金	人材の確保・定着を目的として、魅力ある職場づくりのために 労働環境の向上等を図る企業を支援します。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html	
人材開発 支援助成金	雇用する労働者を対象に、職務に関連した専門的な知識や技能を 習得させるための訓練等を計画に沿って実施する事業主を支援します。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html	

取組事例はこちら

働き方改革 特設サイト	中小企業・小規模事業者等が、 自社内の働き方改革に取り組むにあたり、 先進的な取組を行っている中小企業・小規模事業者等の好事例を ご紹介していますので、貴社の働き方改革を進める際にご活用ください。 https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/casestudy/	
------------------------	--	---