

建設工事を発注する企業等の皆様へ

労働時間規制を踏まえた余裕のある工期設定をお願いします

2018年に公布された働き方改革関連法による改正労働基準法において、建設業についても、以下のポイントのとおり、①2023年4月から残業の割増賃金率の引上げ、②2024年4月から時間外労働の上限規制が罰則付で適用されました。

建設業は、他の業種に比べて残業が多く、従来、民間事業者が発注する工事等においては、著しく短い工期で契約するものも一部にみられていましたが、こうした短い工期での建設工事の発注は、費用が増大し、または実施が困難となります。

建設業も他業種同様、働き方改革を進めることが重要であり、働く方の長時間労働を是正するための本改正について、**発注事業者の経営トップ自らが認識し、本改正の円滑な施行のため社内の各関係部署へ周知をお願いします。**

改正のポイント 1 長時間労働のコストが増加しました

※他の業種と同様

2023年（令和5年）4月1日から
中小企業での**月60時間超の
時間外労働の割増賃金率が
引き上げられました**

| | 1か月の時間外労働 | |
|------|-----------|-----------------|
| | 60時間以下 | 60時間超 |
| 大企業 | 25% | 50% |
| 中小企業 | 25% | 25 → 50% |

改正のポイント 2 上限時間を超える場合、それ以上働けません

※他の業種と同様

2024年（令和6年）4月1日から

建設業も、他業種と同様、時間外労働は**原則月45時間、年360時間**となります

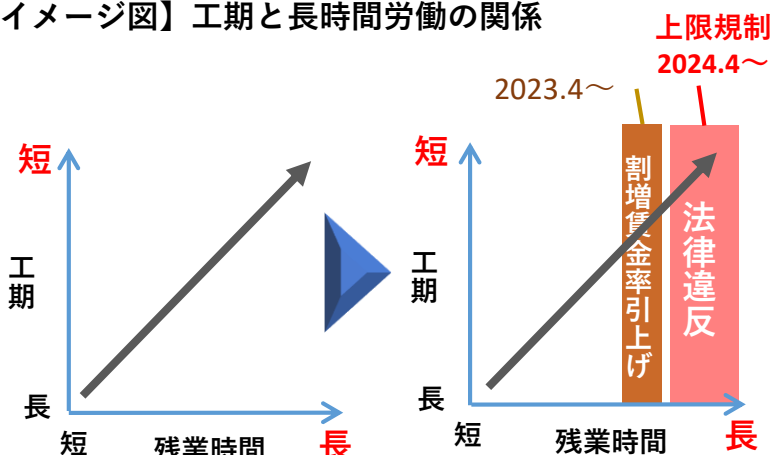
臨時的な特別の事情（36協定の特別条項）があっても、**次の上限を超えるものは禁止**となりました。[注] 災害時の復旧・復興の事業等について例外あり（裏面参照）

- ① 1年間の時間外労働 **720時間以内**
- ② 1か月の時間外労働と休日労働の合計 **100時間未満**
- ③ 複数月の時間外労働と休日労働の合計 **月平均80時間以内**

※「2ヶ月平均」「3ヶ月平均」「4ヶ月平均」「5ヶ月平均」「6ヶ月平均」すべてが80時間以内

- ④ 時間外労働が**月45時間を超えるのは、年6回まで**

【イメージ図】工期と長時間労働の関係



週60時間就業が続くと
月約87時間の残業になります

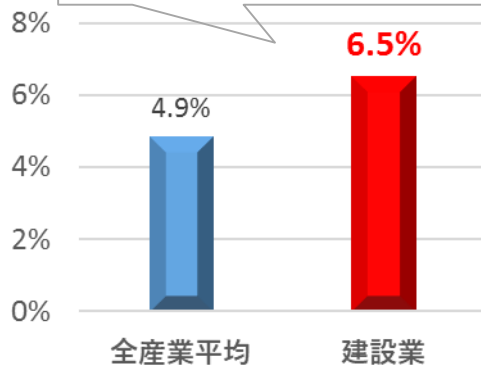


図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合

※総務省「労働力調査」(2023年)から作成

※工期は施工環境・施工技术・労働者数等の様々な要素を受けるが、それらが一定とした場合のイメージ図

対応のポイント 1

経営トップが改正の趣旨・概要を認識しましょう

対応のポイント 2

改正内容を関係部署に周知しましょう

対応のポイント 3

適正な工期を設定しましょう

たとえ発注者と受注者で工期を合意・契約していても、労働基準法に基づく上限時間を上回って作業を行うことはできません（上限規制違反の違法工事は法律で禁止！）

対応のポイント 4

適切に契約変更（工期変更）しましょう

工程の遅れを生じさせるような事象等が生じた場合、受注者とともに遅れの原因を明らかにし、その原因を特定（発注者の責に帰すべきもの、受注者の責に帰すべきもの、不可抗力のように受発注者の責に帰することができないもの）した上で、受発注者間で協議して必要に応じて契約変更を行いましょう。

改正建設業法や工期に関する基準

働き方改革関連法と同時期に建設業法が改正され、国土交通大臣等は著しく短い工期で契約を締結した発注者に対し、**勧告**を行うことができ、従わない場合はその旨**公表**できるようになりました。

また、発注者と受注者（下請負人含む）が考慮すべき事項をまとめた「建設工事の工期に関する基準」が策定されました。

工期に関する基準
(R6.3.27改定)



リーフレット
(注：改正前)



❌ 「下請たたき」は禁止されています！

著しく短い工期を設定するなどの行為（いわゆる「下請たたき」）は、建設業法で禁止されています。労働基準監督署では、国土交通省への取次も行っています。



※「注文者」には、元請負人、下請に出している下請負人、発注者が含まれます。

公共工事発注機関などの方へ（上限規制の例外）

労働時間の上限規制について、次の例外があります。ただし、いずれの場合も、残業時間について割増賃金の支払いが必要です。

① 災害時における復旧・復興の事業（労働基準法第139条）

※当面の間、単月100時間未満と複数月平均80時間以内の上限が適用されません。年720時間以内、月45時間超は年6回までの上限規定は除外されません。

② 人命・公益の保護のため、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（労働基準法第33条）

※労働基準監督署長の事前許可申請または事後の届出が必要
※建設事業者の申請等に当たって、発注者は、事業の公益目的や臨時の必要性などを必要に応じて示しましょう。

詳しい情報はこちら

厚生労働省HP

時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務



パンフレットやQ&Aなど各種資料を掲載

この資料内容のお問合せは、香川労働局監督課または各労働基準監督署へ

※ただし、建設業法や「工期に関する基準」のお問合せは、所管行政機関の国土交通省（四国地方整備局 代表Tel (087)-851-8061）にお願いします

フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

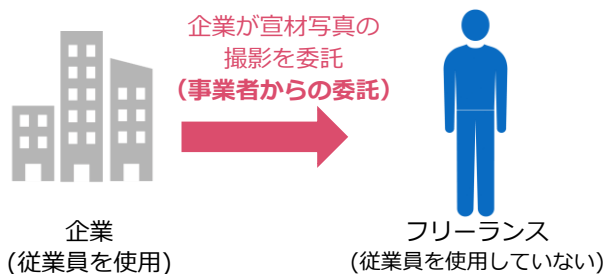
フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

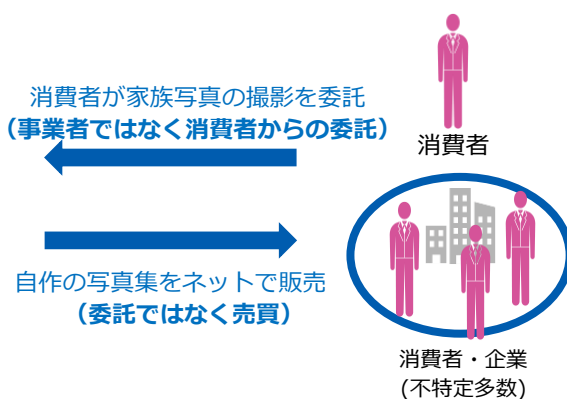
※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象



この法律の対象外



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含みません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

義務項目

フリーランス

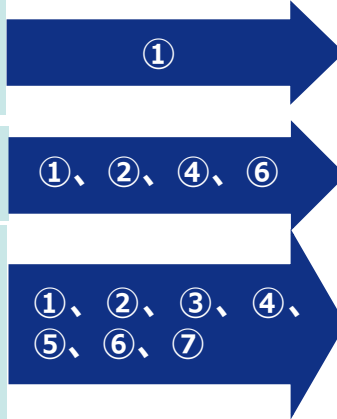
- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない

※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

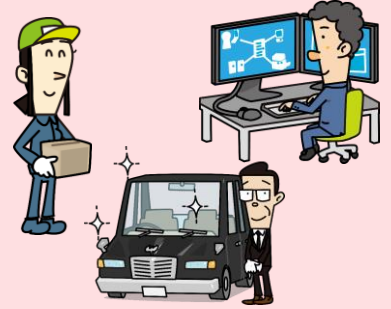
- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。



- ・ 業務委託の相手方である事業者
- ・ 従業員を使用していない



| 義務項目 | 具体的な内容 |
|---------------------|---|
| ① 書面等による取引条件の明示 | 業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」 |
| ② 報酬支払期日の設定・期日内の支払 | 発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと |
| ③ 禁止行為 | フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったとき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し |
| ④ 募集情報の的確表示 | 広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと |
| ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮 | 6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。 |
| ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備 | フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など |
| ⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示 | 6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと |

● 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。

- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
- 項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省