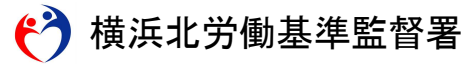


建設業における 働き方改革について



政府では、日本再興戦略の一環として、働き方改革の実現を目指しており、建設業についても、「工期に関する基準」に基づき、週休2日制の定着に取り組んでいるところですが、「毎月勤労統計調査」の結果では、建設業は、他の産業と比べ、休日が十分に確保されていないなど、なおも長時間労働の実態にあることが明らかとなっています。

つきましては、本リーフレットを参照いただき、労働基準法に基づいた適切な労働時間管理を行っていただくことはもとより、建設業においても働き方改革が実現されるよう、積極的な取組をお願いします。

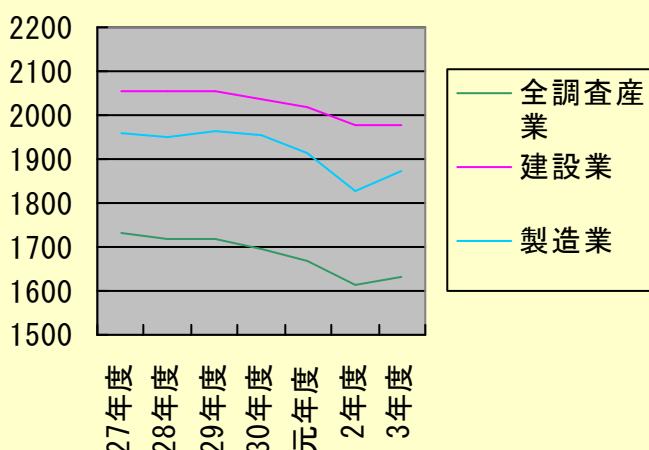
1. 実労働時間及び出勤日数の推移（建設業と他産業の比較）

「毎月勤労統計調査」の結果、令和3年度における建設業の年間実労働時間は、1978 時間に及んでおり、全調査産業の 1632 時間、製造業の 1874 時間と比べても、長時間の実態にあることが明らかとなりました。

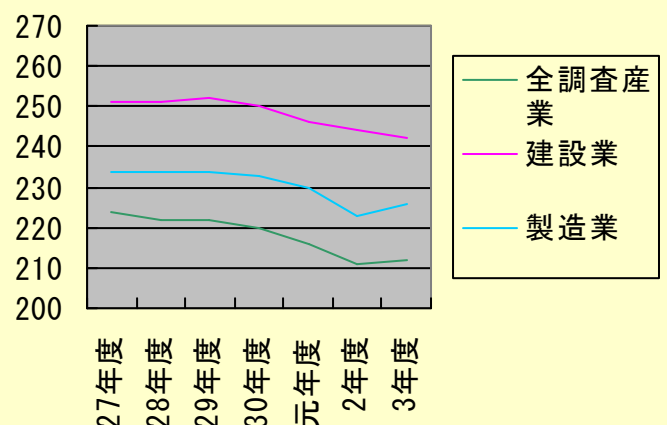
また、年間出勤日数では、建設業は 242 日であったのに対し、全調査産業の 212 日、製造業の 226 日と比べても、出勤日数が多く、休日が少ない実態にあることが明らかとなりました。

平成 27 年度からの 7 年間の推移では、建設業を含め、各産業とも労働時間数、出勤日数の削減が進んでいますが、建設業は、他の産業と比較すれば、なお労働時間が長く、休日日数が少ない産業といえます。

年間実労働時間の推移



年間出勤日数の推移



2. 週休2日を達成しましょう！

建設業が長時間労働となっている原因としては、週休2日制が定着していないことが考えられます。

日建協「2020時短アンケート」結果によれば、建設業において、完全週休2日制で勤務する労働者は19.5%にとどまることが明らかとなっています。

労働基準法では、法定労働時間を1日8時間、週40時間以内と定めています。

まずは、できる限り労働条件の実態を踏まえ、週休2日を実現できるよう、就業規則等に所定労働時間、所定休日を定めるようにしましょう。週休2日制が実態にそぐわない場合には、変形労働時間制度を活用することも検討してください。

3. 36協定の上限規制に対応できるよう準備を進めましょう！

労働者に1日8時間、週40時間を超えて労働させることを時間外労働といますが、時間外労働や休日労働をさせる場合は、事前に労使協定（36協定）を締結し、所轄の労働基準監督署に届出する必要があります。

また、時間外・休日労働は、労使協定に定めた範囲内でのしか、行わせることはできませんので、労働時間数を適正に把握し、労使協定の上限を超過しないよう、必要な管理を行うようにしてください。

なお、これまで建設業は、労使協定に定める時間外労働時間の限度時間について、法令上の上限規制が適用除外とされてきましたが、労働基準法の改正に伴い、令和6年（2024年）4月1日以降については、災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制が適用されることとなります。

現在、時間外・休日労働が多く発生している事業場においては、労働時間の削減に努める必要があります。

36協定の原則的な上限規制

（建設業の場合、2024年4月1日以降に適用）

1か月 45時間以内 （1年単位の変形労働時間制の場合：42時間以内）

1年 360時間以内 （1年単位の変形労働時間制の場合：320時間以内）

36協定に特別条項を定める場合の上限規制

(建設業の場合、2024年4月1日以降に適用)

1か月	時間外・休日労働合計で	100時間未満	(年6回まで)
2から6か月平均	時間外・休日労働合計で	80時間以内	
1年	時間外労働だけで	720時間以内	

1日8時間労働で、毎週土曜日に勤務した場合の労働時間数の例

月	火	水	木	金	土	日	計	時間外
8	8	8	8	8	8	休日	48	8
8	8	8	8	8	8	休日	48	8
8	8	8	8	8	8	休日	48	8
8	8	8	8	8	8	休日	48	8
8	8	8	8	8	8	休日	48	8

(月の時間外労働時間数合計 $8 \times 5 = 40$ 時間)

公共工事においては、週休2日制の導入が進んでいるところですが、民間発注の工事においては、なおも工期の都合上、土曜日を休工とできないことがあるかと思えます。

原則の週40時間制を週休2日制によって達成する一般的な例では、毎日8時間労働した上で、土曜日に出勤した場合、週の労働時間は48時間となります。この場合、週40時間を超える労働時間は、全て時間外労働時間となりますので、土曜日が5回ある月の場合、月の時間外労働時間は40時間となります。

もし、このほかに平日に1日8時間を超える時間外労働があり、その時間数が月5時間を超えてしまえば、この月の時間外労働時間は45時間を超えることとなりますので、このような場合には、36協定の原則的な月の上限規制を守ることは困難となってしまいます。

時間外労働時間が月45時間を超過することは、特別条項を締結した場合は年6回まで可能ですが、逆に言えば、年6回までは必ず月45時間以内としなければならないこととなりますので、36協定の上限規制を守るためには、労働時間削減に努めるとともに、休日の確保に取り組む必要があります。

4. 1年単位の変形労働時間制の活用について

1年単位の変形労働時間制とは、労使協定を締結し、1年以内の一定の期間を平均して1週間の労働時間が40時間以内となるよう所定労働時間を定めることにより、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができることとする制度です。

この制度の利点には、年末年始やお盆の期間にまとまった休日を確保できる場合には、その代わりに繁忙期の休日日数を少なくして、週休2日制であれば休日となる土曜日の一部を出勤日とするような柔軟な休日の設定ができることがあります。

また、建設業においては、現場で作業する場合、10時や15時にも休憩を取得する機会が多いと思いますが、休憩時間を多く取得している分、1日の所定労働時間を8時間より短く、例えば7時間30分と定めることで、変形労働時間制の利用効果が大きくなる可能性があります。

1年単位の変形労働時間制で土曜日を一部出勤日した場合の労働時間数の例

土曜日	計	時間外
8（出勤日）	48	0
8（公休日）	48	8
8（出勤日）	48	0
8（公休日）	48	8
8（公休日）	48	8

この例は、1週目と3週目の土曜日を出勤日としているものですが、この場合は、先ほどの例と同じ働き方であるにも関わらず、月の時間外労働時間数は16時間減少し、24時間となります。

1年を平均して1週間平均労働時間を40時間以内とする時間数

1日の所定労働時間	年間の労働日数	年間の総労働時間数	1週間平均労働時間（うるう年以外の場合の計算例）
8時間	260日	2080時間	$2080 \div 365 \times 7 = 39.89 < 40$
7時間30分	278日	2085時間	$2085 \div 365 \times 7 = 39.99 < 40$
7時間	297日	2079時間	$2079 \div 365 \times 7 = 39.87 < 40$

1年単位の変形労働時間制の場合、1日の所定労働時間が8時間であれば、年間の労働日数が260日以内となる年間カレンダーを作成すれば、1週間平均労働時間は40時間以内となります。

同様に、1日の所定労働時間が7時間30分であれば、年間の労働日数が278日以内であれば、1週間平均労働時間は40時間以内となります。

1日の所定労働時間が短い場合は、年間の労働日数を増やしても1週間平均労働時間は40時間以内となりますので、週休2日制の達成が困難な場合は、1年単位変形労働時間制を活用することにより、法定労働時間を達成するとともに、土曜日等を出勤日としても、その時間が時間外労働時間としてカウントされなくなる効果が期待できます。

1年単位の変形労働時間制の要件

<労働日数の限度（原則）>

- ・対象期間が1年の場合 → 280日
- ・対象期間が3か月を超え1年未満である場合
→ $280日 \times 対象期間の暦日数 \div 365$ （小数点以下は切り捨て）
- ・対象期間が3か月以内の場合 → 特に制限なし

1日の所定労働時間が7時間である場合、年間の労働日数は297日であっても1週間の平均時間は40時間以内となりますが、この場合は、3か月を超える期間を対象とする1年単位の変形労働時間制の要件として定められている、年間の労働日数の限度（年間280日）を守れないこととなりますので、注意を要します。

<1日及び1週間の労働時間の限度>

- ・1日 → 10時間
- ・1週間 → 52時間
- ・対象期間が3か月を超える場合の制限
→ 週48時間超過は連続3週以内
→ 起算日から3か月ごとに区切った1期間に、48時間を超える週の初日が3日以内

<連続して労働させる日数の限度>

- ・連続労働日数 → 6日
- ・特に業務が繁忙期間を「特定期間」と定めた場合は、特定期間中に限り1週間に1日の休日を確保できる日数まで連続勤務可能。（最長12日）

1年単位の変形労働時間制の場合の36協定の上限規制

1年単位の変形労働時間制の場合の36協定の上限規制は、1カ月42時間以内、1年320時間以内となります。

1年単位の変形労働時間制を採用している場合は、通常の場合よりも、時間外労働時間の削減が容易になると考えられていることから、その分、36協定の上限は少なめに設定されています。

ただし、対象期間を3か月以内と定める場合は、この規定の適用はなく、36協定の上限規制は、原則どおり、1カ月45時間以内、1年360時間以内となります。

1年単位の変形労働時間制の導入時の注意点

<労働契約の大原則>

労働条件の引き下げに当たっては労働者の同意が必要です！
(労働契約法第8条、第9条)

1年単位の変形労働時間制を導入する場合、従前に比し、年間の休日日数の減少を伴う変更が発生することが考えられます。

その結果、これまでであれば休日手当が払われたような場合に、その日が通常出勤日となり、手当が払われないこととなれば、これまでと同じ働き方をしているにもかかわらず、支払われる賃金額は大幅に減ってしまうということが起こり得ます。

このような変更を使用者の都合により一方的に行うこととなれば、労使間のトラブルが発生することが考えられますので、1年単位の変形労働時間制の導入に当たっては、労使間で十分に話し合い、その必要性について労働者の理解を得るとともに、労働条件の一方的な引き下げとならないよう、賃金額の引き上げなどの代償措置の実施なども検討する必要があります。

5. 労働時間の削減について

ここまでは、建設業においては、発注者などの協力が得られず、働き方改革が困難な場合もあることを前提として、労働基準法が定める柔軟な労働時間制度について説明してまいりましたが、当然のことながら、働き方改革は、業務改善などによる労働時間の削減によって行うことが本来の姿です。

働き方改革をすすめるにあたっては、専門家のアドバイスを受けたり、各企業の取り組み事例を知ることが有益となります。

「働き方改革・休み方改善ポータルサイト」においては、働き方・休み方改善指標による診断を受けることができ、また、働き方改革に取り組む企業の事例を紹介しています。

また、神奈川働き方改革推進支援センターにおいては、働き方改革に取り組む企業を支援するために、専門家が無料で相談に応じています。

神奈川働き方改革推進支援センター

TEL 0120-910-090

受付時間 平日9:00~17:00

住所 〒231-0015
横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル6F

MAIL hatarakikata@mb.langate.co.jp FAX 0120-971-030

URL <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/>

相談・セミナー情報詳細は、
ホームページをご覧ください。

働き方改革 神奈川



働き方・休み方改善ポータルサイト
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

働き方休み方

検索

スマートフォンにも対応▶

