

建設業の働き方改革について

- I 時間外・休日労働時間の上限規制
- II そもそも「労働時間」とは
- III 建設業の労働時間に関する相談事例
 - ・ 準備時間
 - ・ 移動時間
 - ・ 荷待ち時間 他
- IV 労働時間の管理をしましょう
 - ・ 相談事例
- V 助成金制度のご案内
- VI 関連資料

令和6年7月
葛城労働基準監督署 監督課

I 時間外・休日労働の上限規制

労働者に、法定労働時間を超えて『残業』をさせる場合には、あらかじめ『**労使協定（36協定）**』を締結し、所轄の労働基準監督署に『**届出**』をする必要があります。

届出をせず、残業をさせた場合、**労働基準法違反**になります。

< 残業をさせることが出来る時間の上限（原則） >

一般の労働者の場合		1年単位の变形労働時間制の対象者の場合	
期間	限度時間	期間	限度時間
1か月	45時間	1か月	42時間
1年間	360時間	1年間	320時間

< 残業をさせることが出来る時間の上限（特別条項） >

特別の事情が予想される場合に一定の要件を満たした**特別条項付き協定を結べば、限度時間を超えて時間外労働をすることができる。**

- 【要件】
- ・特別な事情は具体的に指示すること
 - ・限度時間を超えることができる回数は年間の半分を超えないこと
 - ・限度時間を超えた場合の上限時間を定めること
 - ・限度時間を超えた場合の割増賃金率は法定以上の率とすること など

2019年4月(中小企業は2020年4月)からはじまった時間外労働時間の上限規制について、2024年4月から建設業も災害復旧復興工事を除き、全面適用されます。

※ダンプや生コン車のドライバーは「自動車の運転業務」に該当。

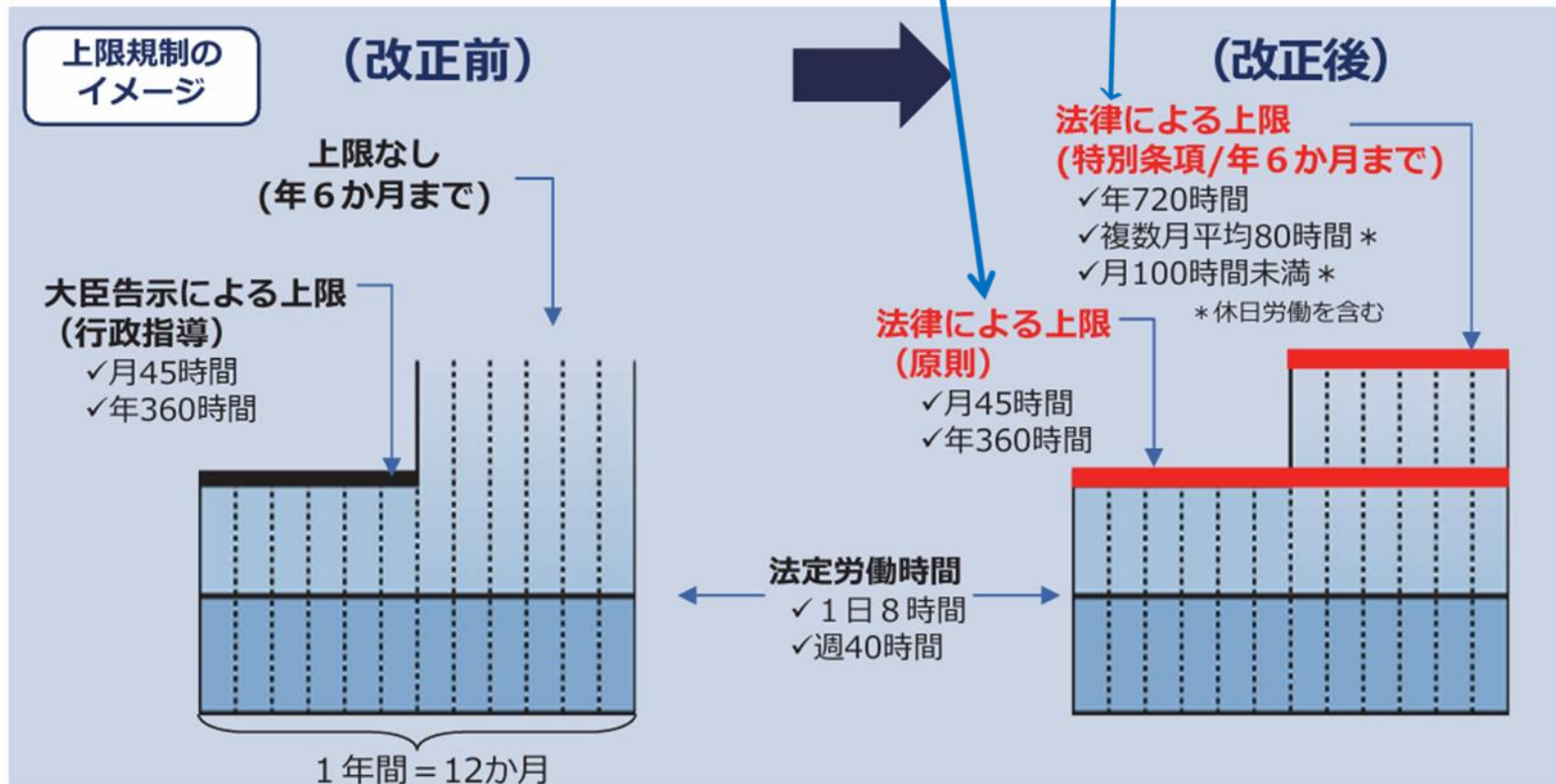
改正前

改正後

<p>自動車の運転業務 (事務職等は除く)</p>		<p>①特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。</p> <p>②複数月平均80時間以内、月100時間未満の規制は適用されない。</p> <p>③月45時間を越えることができるのは、年6か月までとする規制は適用されない。</p>
<p>建設事業 (交通誘導警備を含む)</p>	<p>適用除外</p>	<p>災害復旧、災害復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</p> <p>災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用されない</p>
<p>新技術・新商品等の研究開発業務</p>		<p>従前通り適用除外。</p> <p>ただし、健康確保措置として、月100時間(休日労働含む)を越えた場合、医師による面接指導を義務づけ(罰則あり)</p>
<p>医業に従事する医師</p>		<p>①特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1860時間となります。</p> <p>(一般的な上限規制は年960時間/月100時間未満、B水準、連携B水準、C水準については年1860時間/月100時間未満)</p> <p>②複数月平均80時間以内の規制は適用されない。</p> <p>③時間外労働が付き45時間を越えることができるのは年6回までとする規制は適用されない。</p> <p>④医療法等に追加的健康確保措置に関する定めあり。</p>

原則の限度時間による上限
(労働基準法36条4項)

特別条項による上限
(労働基準法36条6項2・3号)



※休日労働は、「法定休日労働」のこと。

ポイント

違法となる労働時間の考え方

月45時間を超えて残業（特別条項）をさせる場合は、

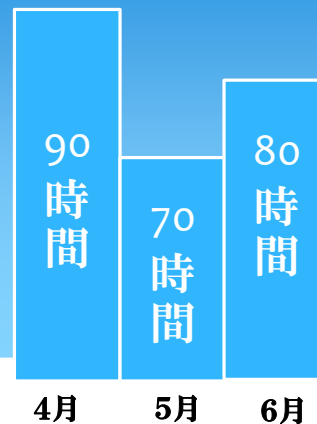
- ① 1か月の残業時間（休日労働含）を**100時間未満**（自動車運転業務、災害時における復旧・復興の事業は適用外）にする。

- ② **複数月（2～6か月）で平均80時間以内**（休日労働含、自動車運転業務・建設事業の災害時における復旧・復興の事業は適用外）にする。

これは、例えば4月に90時間残業をした場合、翌月の5月は最大で70時間までしか残業ができないこととなります。

さらに、5月に70時間残業した場合、6月は最大で80時間までしか残業ができないこととなります。

- ③ **1年間を通して720時間以内**（休日労働は含まない、自動車運転業務は960時間以内）に残業時間を調整する。



4月 5月 6月

平均80時間

平均80時間

※どこで平均をとっても80時間以内

- ①各月ごとを確認し、
- ②次に複数の月を確認して、
- ③最後に年間を確認、と3段階で管理するのか



通常の労働時間制の場合（建設事業）、

① 原則の時間外労働の上限時間
時間外労働月 45 時間 × 6 か月 = 270 時間

② 特別条項により残業可能な時間外労働
年 720 時間 - 270 時間 = 450 時間
450 時間 ÷ 6 か月 = 平均月 75 時間

月 90 時間残業した場合、複数月で平均 80 時間以内とする必要があるため、翌月は最長 70 時間、翌々月以降は最長 80 時間までしか残業できません。作業の遅れを残業でまかなうと、上限時間超えとなりがちなので注意が必要です。

休憩時間を除き一週間当たり40時間を超えて労働させた時間が、月80時間を超えると、健康障害リスクも高まると言われています。年間カレンダーにより出勤日が多い場合、注意が必要です。

【計算方法】

※安全衛生法での計算方法
1か月の総労働時間数（労働時間数 + 延長時間数 + 休日労働時間数） - （計算期間（1か月間）の総暦日数 / 7） × 40



Ⅱ そもそも「労働時間」とは

労働時間とは

「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」のこと。

- ・ 黙示の指示により業務に従事する「準備作業の時間」、「残業時間」
 - ・ 参加が義務付けられた始業前の「朝礼」
 - ・ 業務後に行われる「研修」
 - ・ 使用者の指揮下で「待機している時間」
- も労働時間となります。

ポイント

指揮命令下に置かれている時間

会社事務所や土場から、現場に移動する「移動時間」についても、労働時間となる場合があります。

例えば、車に当日現場で使う道具や資材を乗せ現場に移動する場合、準備作業をはじめた時点から労働時間となり、当然賃金の支払いも必要となり、準備作業等において怪我をした場合、労災となります。

Ⅲ 建設業の労働時間に関する相談事例

【相談事例 1】

会社に出勤後、現場で使う道具を会社の車に積み込んで、その日の現場に向かいます。うちの会社では、現場でつけている作業日報をもとに労働時間を確認しているようです。積み込み時間や移動時間は給料の計算に含まれていないのですが、山間部や県外の現場に向かう場合は朝早く出勤しているのに、その分の給料はもらえないんですか。

【相談事例 2】

鉄筋屋で働いています。当日現場で組む資材をトラックに積み込み、先輩の運転で現場に移動しています。その間私は助手席に乗っているだけです。出勤後タイムカードは打刻していますが、現場での作業時間に対してしか給料が払われません。



【相談事例 3】



生コン会社でミキサー車の運転手として働いています。当日の現場作業の進み具合が読めず、呼ばれてから会社を出発するわけにもいかないので、現場近くで待機しています。

【相談事例 4 応用編】



鉄筋屋で溶接工として働いています。1年に一回、じん肺の健康診断を受けていますが、現場が休みの日に受診しに行くと言われていています。勤務時間中に受診に行くことは認められないのですか。

【相談事例 5 参考編】

うちの会社では1年単位の変形労働時間制を採用し、会社カレンダーで1年間の休日が指定されていますが、建設業のため、荒天時は作業を行うことができず、労働日と休日がコロコロ変わります。「1年間で平均して40時間を超えなければ大丈夫」と会社からは言われますが、本当に問題ないのでしょうか。

IV 労働時間を管理しましょう

時間外労働を削減するためには、労働時間を適切な方法で管理し、時間外労働の状況を把握することからはじめる必要があります。

【原則】

労働時間は、各労働者の労働日ごとの始業・終業時刻について、使用者が自ら現認するか、タイムカードの打刻時間等による客観的な記録方法により管理する必要があります。（平成29年1月20日労働時間の適切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）

押印式の出勤簿では実際の労働時間を管理しているとは言えず、また、勤怠システムやメール等にて労働時間を把握できる状況があるにも関わらず、所定労働時間分働いたこととする「みなし労働時間」は認められません。

ポイント

労働時間の管理対象者

※2019年4月に安全衛生法が改正され、健康管理の観点からも、管理監督者を含む全労働者について労働時間を適切に把握する必要があります。（安全衛生法第66条の8の3）

【相談事例】

会社には押印式の出勤簿と作業日報がありますが、どんな現場でも1日8時間労働とみなしています。朝早く現場に行くことも多く長時間労働になっていると思います。

うちの会社では、現場でつけている手書きの作業日報をもとに労働時間を確認しているようです。

【参考編】

タイムカードで労働時間の管理を行っていますが、30分単位の管理となっているため、日々30分以下の労働時間は割増賃金の対象となっていません。事務員さんに払ってほしいと言っても、うちは昔からこのやり方と言われました。

V 助成金制度のご案内（労働時間の適切な管理のために）

労働時間管理のために要したタイムカードや勤怠管理ソフト（アプリ）の経費について、成果目標の達成状況に応じて、経費の一部が助成されます。

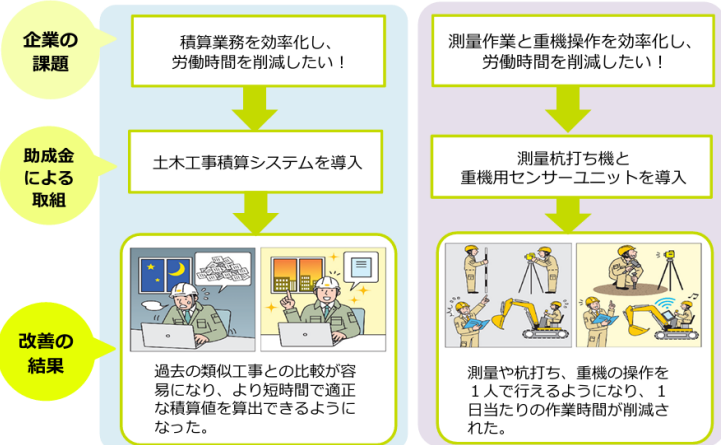


令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



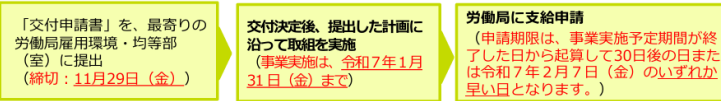
令和6年4月1日に、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。

電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)

(2024.4)

業種別対応コース（建設業）の助成内容

- 対象事業主**
- 以下のいずれにも該当する事業主です。
- 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主(※1)であること。
 - 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
 - 交付申請時点で、36協定を締結していること。
 - 下記「成果目標」④を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。
 - 下記「成果目標」⑤を選択する場合、交付申請時点の所定休日が4週当たり4日から7日であること。(※1)中小企業事業主の範囲は、以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

・資本または出資額が3億円以下
・常時使用する労働者が300人以下

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
 - ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
 - ③ 外部専門家によるコンサルティング
 - ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - ⑤ 人材確保に向けた取り組み
 - ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
 - ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)
- ※2 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。
※3 原則として、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。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目標として取組を実施してください(※4)。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を削減させること。
・時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間以下に設定
・時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超え月80時間以下に設定
 - ② 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。
 - ③ 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇（病氣休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇）のいずれか1つ以上を新たに導入すること。
 - ④ 9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)
 - ⑤ 全ての対象事業場において、4週における所定休日を1日から4日以上増加させること。
- (※4) 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

- 助成額**
- 左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。
【助成額最大1,000万円】
- 以下のいずれか低い額
Ⅰ 以下1～5の上限額及び6の加算額の合計額
Ⅱ 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥からの実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5
- 【Ⅰの上限額】**
1. 成果目標①の上限額

事業実施前に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現在有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月80時間を超えて設定している事業場	現在有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円
3. 成果目標③の上限額：25万円
4. 成果目標④の上限額
勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休息時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休息時間数(※6)	1企業当たりの上限額(※7)
9時間以上 11時間未満	100万円
11時間以上	120万円

(※6) 事業実施計画で指定した事業場を導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。
(※7) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長のみの場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

5. 成果目標⑤の上限額：1日増加ごとに25万円(※8)
(最大100万円)
(※8) 年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週当たりの所定休日を算出します。
(年間所定休日数) ÷ (365日 ÷ 7) × 4

6. 賃金引上げの達成時の加算額
常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の上限額が加算されます(※9)。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

(※9) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

VI 関連資料

概要	説明	QRコード
建設業 時間外労働の上限規制 わかりやすい解説	法改正の概要説明をしています。	
労働時間の考え方	研修・教育訓練、仮眠・待機時間、労働時間の前後の時間の取り扱い、移動時間の取り扱いについて。	
労働時間の適切な把握のために 使用者が講ずべき措置に関する ガイドライン		
働き方改革関連法により 2019年4月1日から 「産業医・産業保健機能」と 「長時間労働に対する面接指導 等」が強化されます。	改正安全衛生法について解説。	
令和6年度 「働き方改革推進支援助成金」 建設業コースのご案内		
建設業の時間外労働の上限規制 に関するQ&A		
建設業の時間外労働の上限規制 に関するQ&A（追補分）		

本日説明した内容に関連した資料、リーフレット等について、QRコードを読み取り、ご活用ください。

