

令和 8 年度 建設工事関係者連絡会議

令和 8 年10月19日

笠岡労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

会議の趣旨

岡山県、各市町村等の公共工事発注機関、建設関係団体等と情報交換等を行い、建設工事における安全衛生の確保、労働災害防止対策を推進する。

笠岡署では毎年10月に実施

目次

第 1 章 労働災害発生状況（笠岡署）

第 2 章 労働安全衛生法の改正

第 3 章 監督署指導事項（建設業）

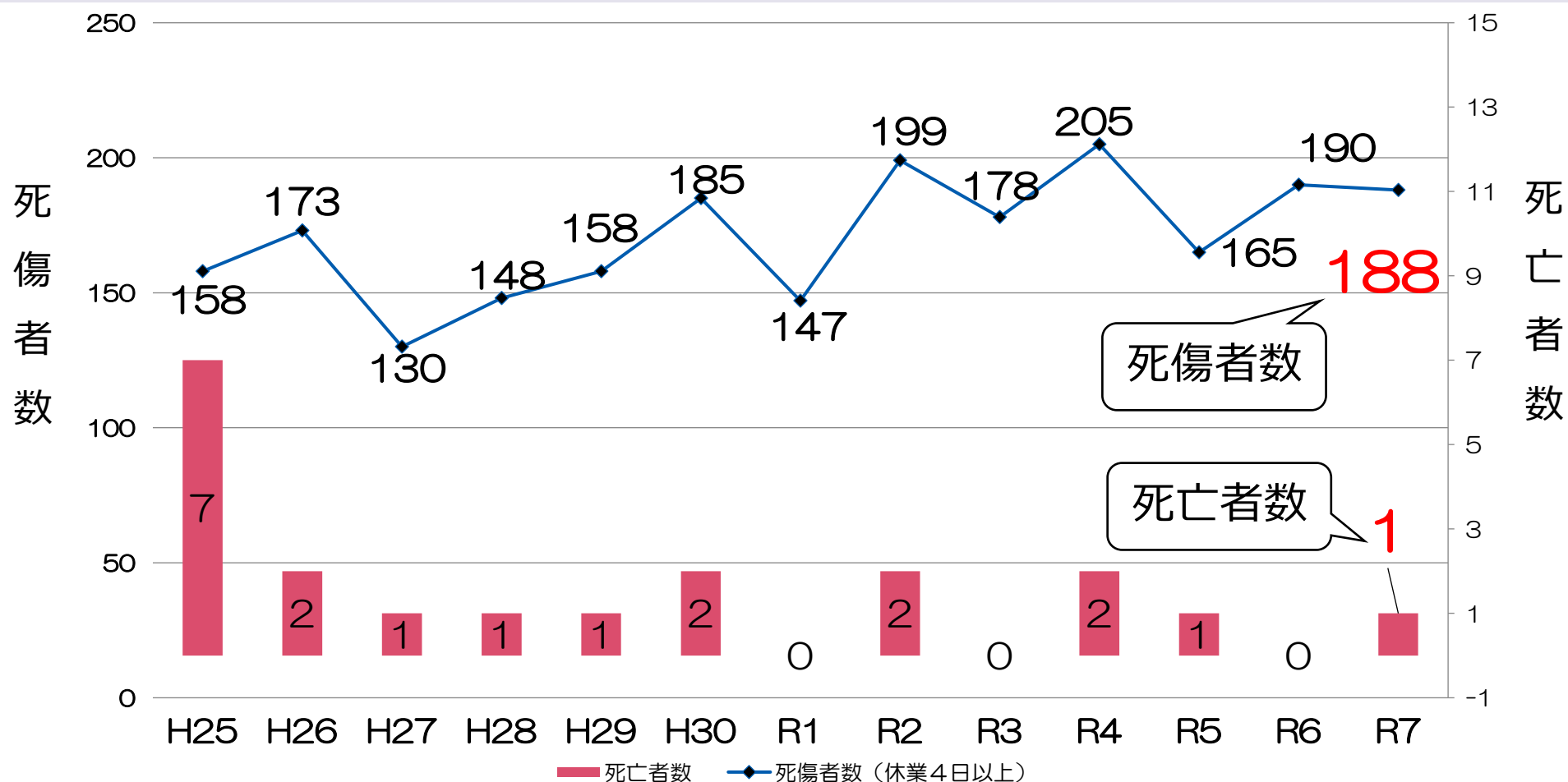
第 1 章 労働災害発生状況（笠岡署）

第 2 章 労働安全衛生法の改正

第 3 章 監督署指導事項（建設業）

第1章 労働災害発生状況（笠岡）

【死傷者数と死亡者数】

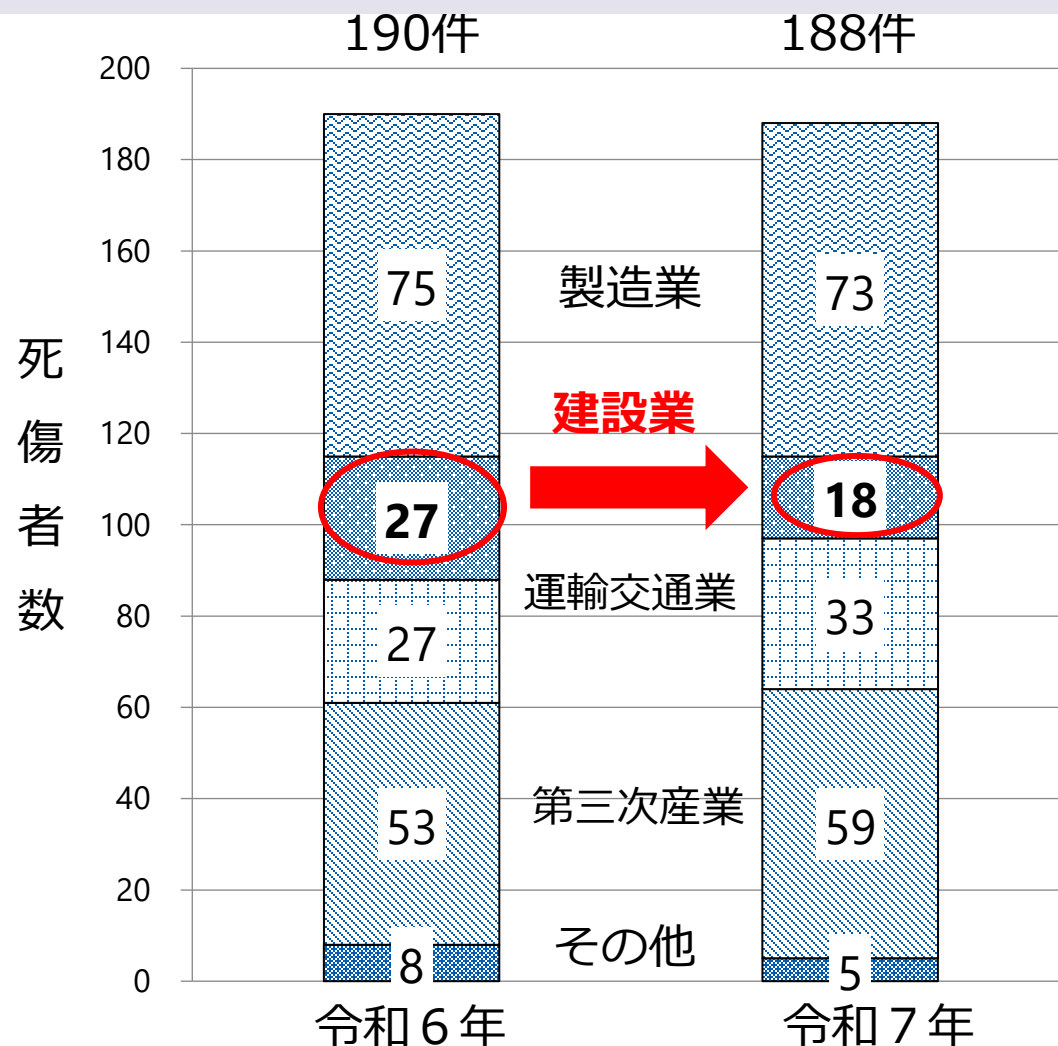


※死傷者数：休業4日以上災害（新型コロナを除く）

死亡者数：死傷者数のうち災害により亡くなった人数

第1章 労働災害発生状況（笠岡）

【業種別】

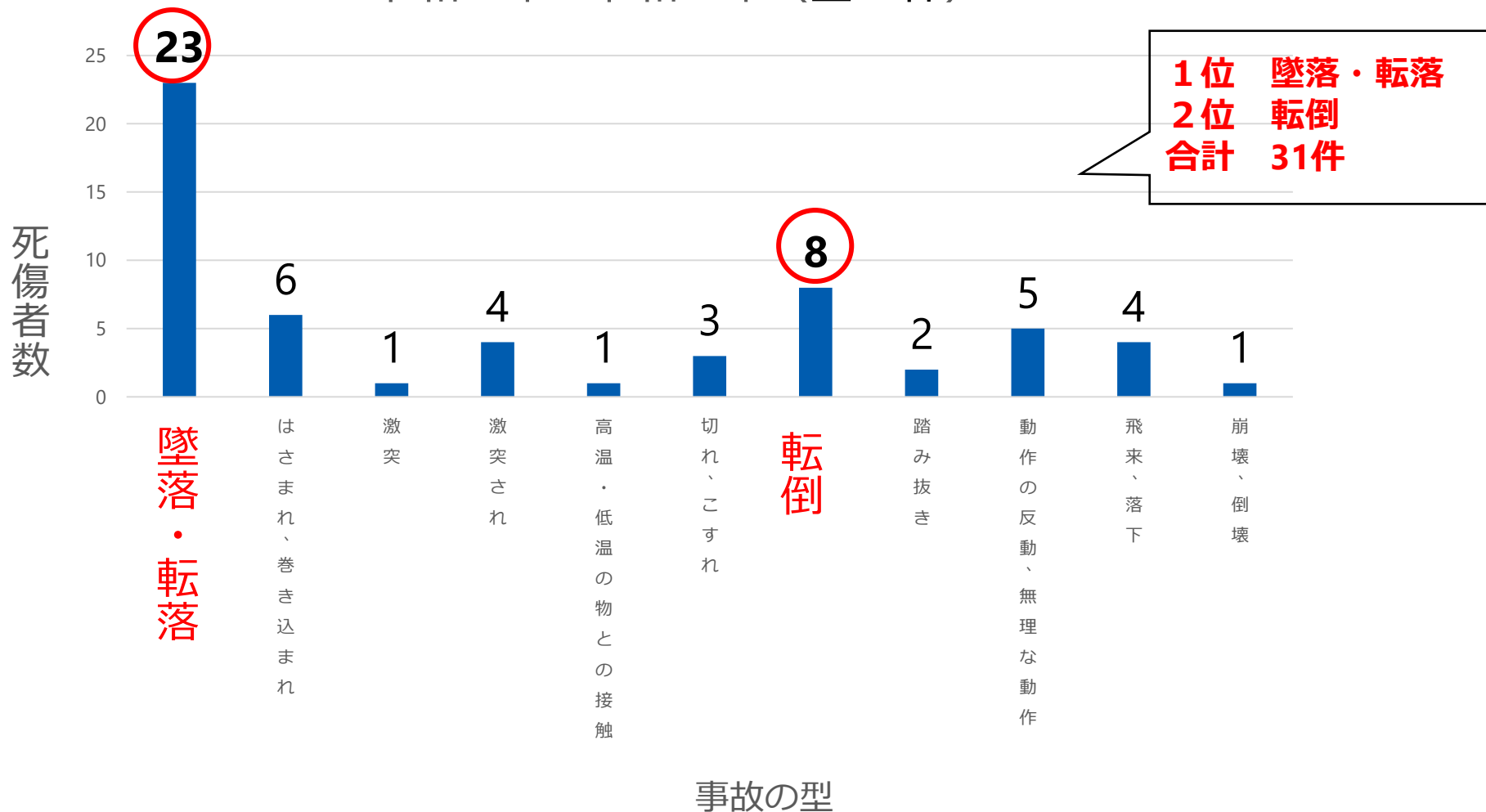


減少

第1章 労働災害発生状況（笠岡）

【建設業の労働災害（事故の型）】

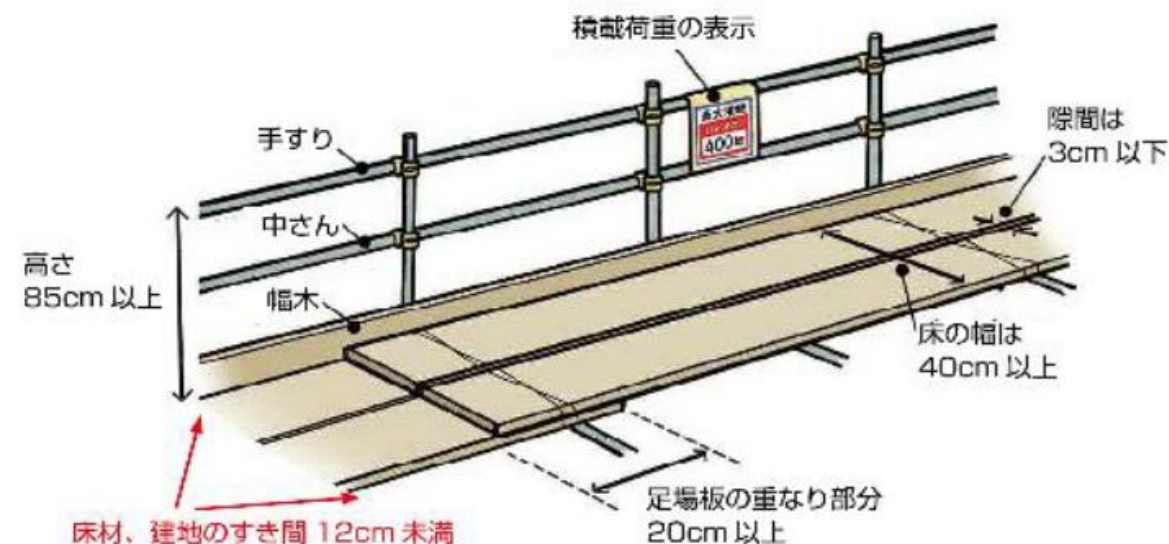
令和5年～令和7年（全58件）



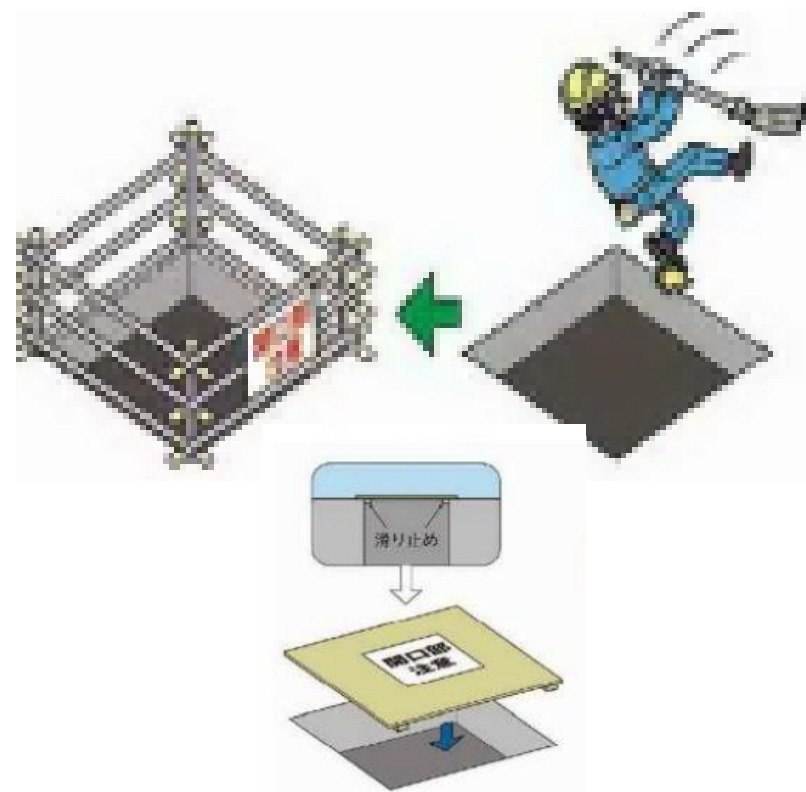
第1章 労働災害発生状況（笠岡）

【墜落・転落災害の防止】

高所作業の安全対策の徹底



☐ 作業床の設置

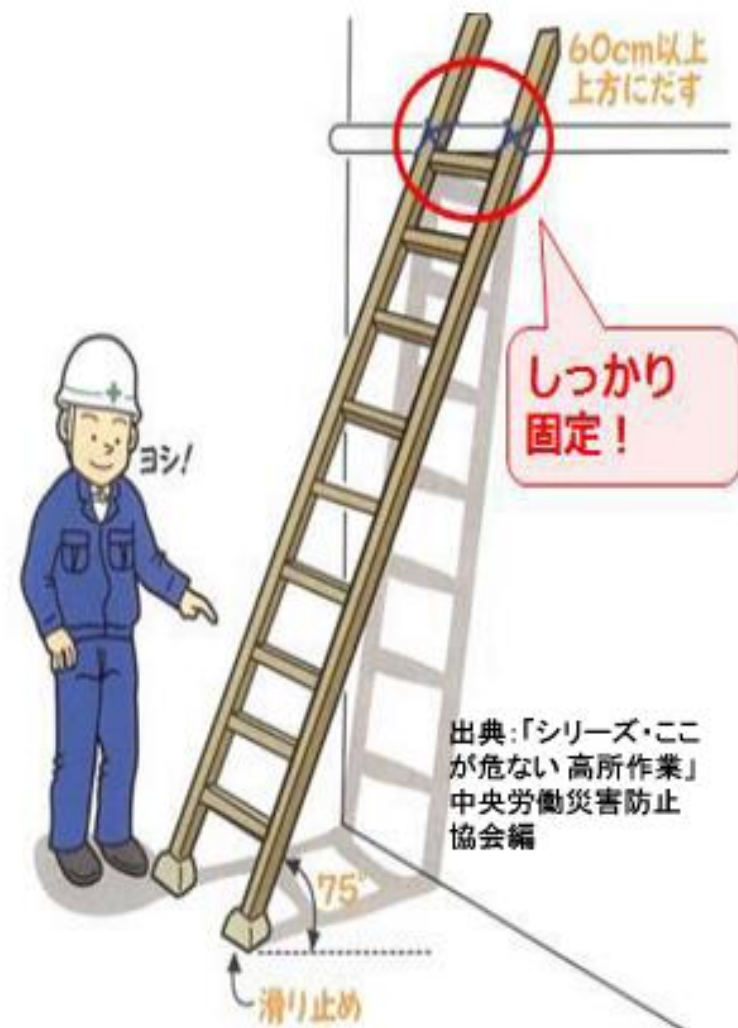


- ☐ 手すりの設置
- ☐ 開口部を塞ぐ

第1章 労働災害発生状況（笠岡）

【墜落・転落災害の防止】

脚立・はしごの使用



第1章 労働災害発生状況（笠岡）

【転倒災害の防止】



つまずき注意

原因



すべり注意

第1章 労働災害発生状況（笠岡）

【転倒災害の防止】



段差の解消

対策



通路の明確化

目次

第 1 章 労働災害発生状況（笠岡署）

第 2 章 労働安全衛生法の改正

第 3 章 監督署指導事項（建設業）

第2章 労働安全衛生法の改正

【個人事業者等の業務上災害の報告（令和9年1月1日 施行）】

【改正ポイント】



個人事業者等の業務上災害の報告

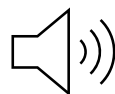
【対象となる災害】

✓ 休業4日以上災害

✓ 死亡災害

※個人事業者等が労働者と同じ場所で作業している場合

【報告者】



特定注文者又は災害発生場所管理事業者

※特定注文者とは個人事業者等が行う仕事の注文者

災害発生場所管理事業者とは災害発生場所を管理するもの

第2章 労働安全衛生法の改正

【注文者の責務（令和7年5月 施行）】

注文者は建設工事に限定しないことを明確化
(労働安全衛生法第3条第3項)

- 作業方法、機械設備、原材料、作業時間等を指定することにより教育、機械の検査等が必要な場合はこれに要する費用を注文者が負担すること
- 無理な工期・納期の設定、当初予定していなかった条件を注文後に付与しないこと
- 運送業など発注ごとに作業場所や環境が異なる場合は、作業場所を管理する者と協議の上、契約時に明示すること

(令和7年5月14日付け基発0514第1号)

第2章 労働安全衛生法の改正

【高年齢者の労働災害防止 令和8年4月1日 施行】

【現状】

- 高年齢者の労働災害の増加
- 年齢が高くなるほど発生率が上昇
- 休業期間が長期化

【背景】

- ✓ 身体機能の低下
- ✓ 転倒リスクの上昇
- ✓ 重症化しやすい



【改正ポイント】

- ★ 高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理等が**努力義務**
- ★ エイジフレンドリー指針に沿った管理を実施

第2章 労働安全衛生法の改正

【熱中症 令和7年6月1日 施行】

改正労働安全衛生規則第612条の2

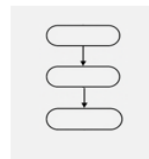
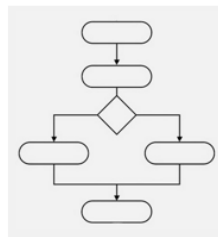
対象作業において、①報告体制の整備、②重篤化を防ぐ手順作成、
③関係作業者への周知を行うこと

報告体制の整備



重篤化を防ぐ手順作成

それぞれの現場の実情にあった手順を考える



関係作業者への周知



対象となるのは「**WBGT28度以上**または**気温31度以上**の環境下で
連続1時間以上または**1日4時間**を超えて実施」が見込まれる作業を行う場合

第2章 労働安全衛生法の改正

【石綿関係 令和2年10月から順次施行】

事前調査とは？

建物の解体作業などで飛散した石綿による健康障害を防ぐため、
事前に対象物に石綿が含有しているか調べること

＜対象物＞

- ・ 建築物
- ・ 工作物
- ・ 船舶

＜作業内容＞

- ・ 解体作業
- ・ 改修作業



工事の規模、請負金額に関係なく事前調査を実施すること

第2章 労働安全衛生法の改正

【電子申請】

令和7年1月1日以降 労働安全衛生法関係の一部手続の電子申請義務化

【義務化】

- ✓ 労働者死傷病報告
- ✓ 総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医等の報告
- ✓ 定期健康診断結果報告
- ✓ ストレスチェック結果等報告
- ✓ 有機溶剤等健康診断結果報告
- ✓ じん肺健康管理実施状況報告

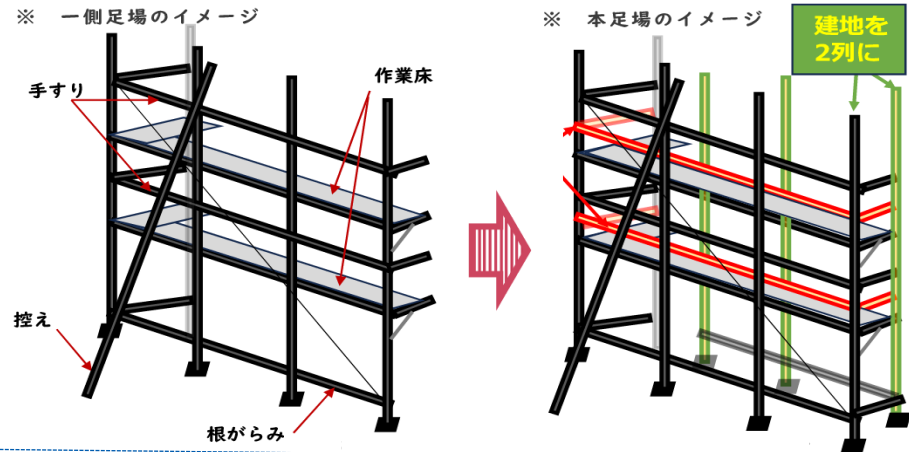
※なお、経過措置により、当分の間は、従前の方法（紙による提出）によることができます。

第2章 労働安全衛生法の改正

【足場（令和5年10月1日から順次施行）】

① 一側足場の禁止

幅1 m以上の箇所は原則本足場



② 足場の点検

点検者の指名と記録の保存

点検事項	点 検 の 内 容	
1 床材の損傷、取付け及び損壊の状態	①床材の取付状態は計画通りか ②床材は変形したり、損傷していないか ③床付き布わくは外れ止めが確実にロックされているか ④床材は、建地に隙間なく設置されているか ⑤・・・・・・・・・・ ⑥・・・・・・・・・・	5 幅木等（物体の落下防止措置）の取付状態及び取りはずしの有無 ①幅木、メッシュシート、防網等の取付状態は計画通りか ②幅木、メッシュシート、防網は取り外されていないか ③幅木は脚柱等に確実に取り付けられているか ④メッシュシートは全てのはと目で緊結されているか ⑤防網はつり綱で確実に緊結されているか ⑥・・・・・・・・・・
2 建地、布、腕木等の緊結部、接続部及び取付部のゆるみ状態	①建地、布材、腕木の取付状態は計画通りか ②建地は、抜け止めピン等で確実に接続されているか ③布のくさびは建地緊結部に確実に打ち込まれているか ④腕木のくさびは建地緊結部に確実に打ち込まれているか ⑤建地、布、腕木の取付部にゆるみはないか ⑥・・・・・・・・・・	6 脚部の沈下及び滑動の状態 ①ベース金具、根がらみ、敷板、敷角の設置は計画通りか ②敷板、敷角は異常な沈下、滑動はないか ③ベース金具は敷板に確実に釘止めされているか ④根がらみは所定の位置にクランプで緊結されているか ⑤・・・・・・・・・・
3 緊結材及び緊結金具の損傷及び腐食の状態	①緊結金具（クランプ等）に損傷、腐食はないか ②継手金具（ジョイント等）に損傷、腐食はないか ③・・・・・・・・・・	7 筋かい、控え、壁つなぎ等補強材の取付状態及び取りはずしの有無 ①筋かい、控え、壁つなぎの取付状態は計画通りか ②筋かい、控え、壁つなぎは取り外されていないか ③専用の壁つなぎ用金具が使用されているか ④控えはクランプで緊結されているか ⑤・・・・・・・・・・
4 墜落防止設備（則第563条第1項第3号イからハまでの設備）の取りはずし及び脱落の有無	①手すり、中さん、幅木等の取付状態は 計画通りか ②手すり、中さん、幅木の脱落はないか ③手すり、中さん、幅木は確実に固定されているか ④手すりの高さは85（90）センチメートル以上か ⑤中さんの高さは35センチメートル以上50センチメートル以下か ⑥裏面に手すり及び中さんは設置されているか ⑦・・・・・・・・・・	8 建地、布及び腕木の損傷の有無 ①建地、布、腕木に変形、損傷はないか ②・・・・・・・・・・
		9 突りようとり索との取付部の状態及びつり装置の停止機能

目次

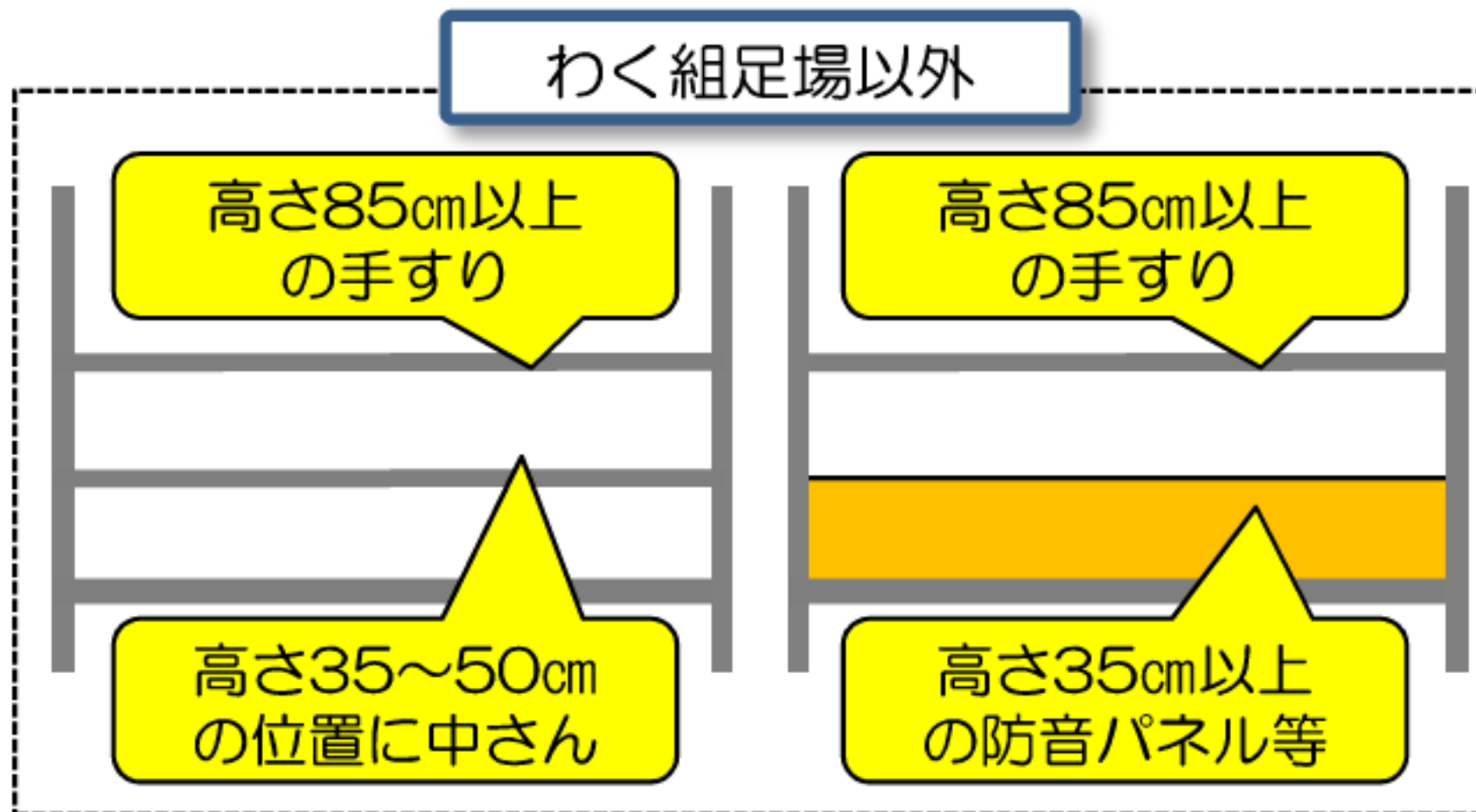
第 1 章 労働災害発生状況（笠岡署）

第 2 章 労働安全衛生法の改正

第 3 章 監督署指導事項（建設業）

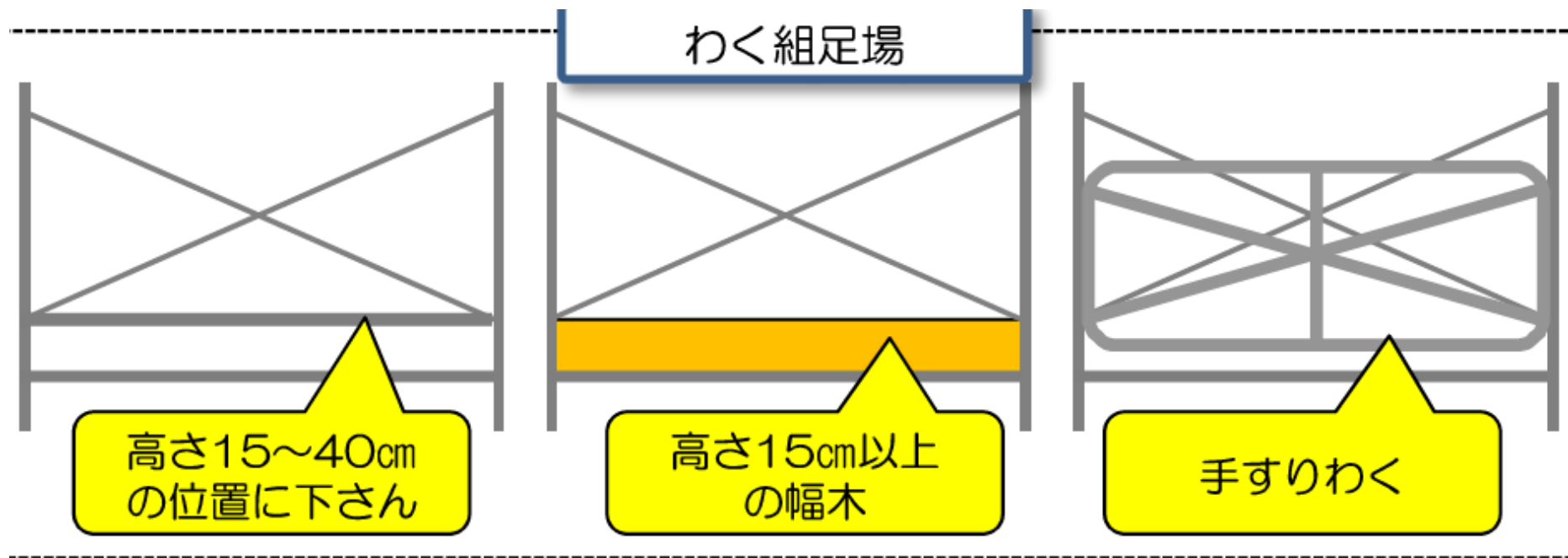
第3章 監督署指導事項（建設業）

【足場：手すり、中さん、幅木（メッシュシート）（安衛則第563条）】



第3章 監督署指導事項（建設業）

【足場：手すり、中さん、幅木（メッシュシート）（安衛則第563条）】



第3章 監督署指導事項（建設業）

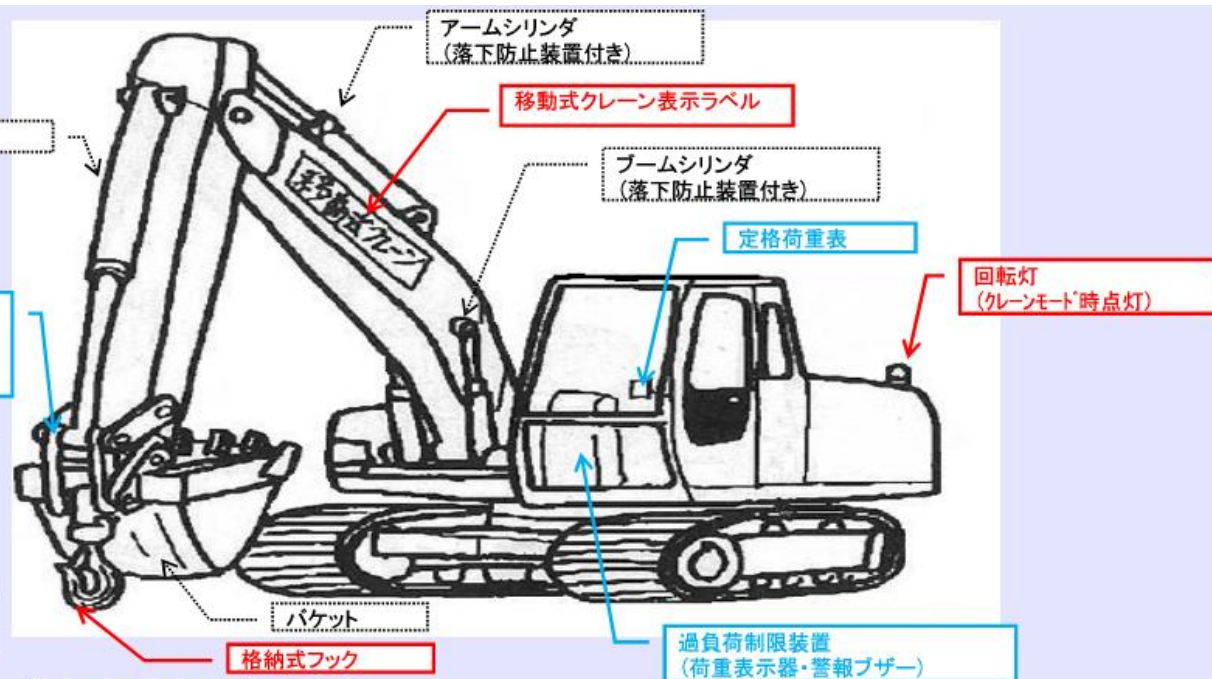
【足場：手すり、中さん、幅木（メッシュシート）（安衛則第563条）】

「幅木」と「すき間板」の設置例



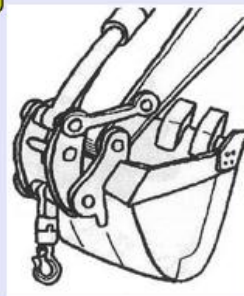
第3章 監督署指導事項（建設業）

【クレーン機能付きドラグ・ショベル（安衛則第164条）】

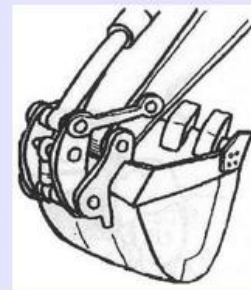


作業開始前、月次、年次(特定自主検査)の点検が必要
移動式クレーンも作業開始前、月次、年次の点検が必要

クレーン作業時



ショベル作業時



第3章 監督署指導事項（建設業）

【クレーン機能付きドラグ・ショベル（資格）】

○ドラグ・ショベル運転者

車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転技能講習

※機体重量3トン未満の場合は特別教育の修了でも可

○移動式クレーンモードの同機械運転者

小型移動式クレーン運転技能講習

※つり上げ荷重1トン未満の場合は特別教育の修了でも可

○玉掛け者

玉掛け技能講習

※つり上げ荷重1トン未満の場合は特別教育の修了でも可

第3章 監督署指導事項（建設業）

【車両系建設機械 作業計画の作成（安衛則第155条）】

安衛則第155条

使用する車両系建設機械の種類及び能力、運行経路、作業の方法を定めた作業計画を定め、これにより作業を行う

< 記入例 >

車両系建設機械 作業計画・指示書

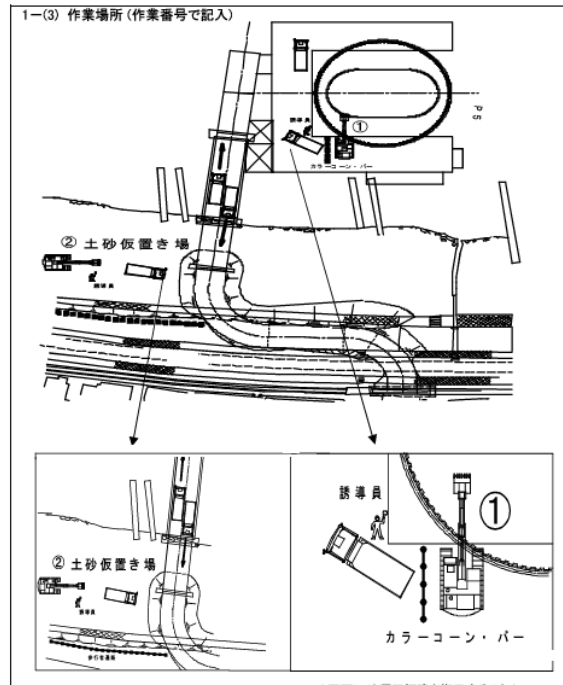
工事名 橋梁下部工事

元請（丸島建設）協力会社（安全建設）平成14年7月1日

1. 作業計画		(この欄は元請担当者が記入)	
(1) 平成14年7月2日の作業		元請担当者 三浦 幸一	
作業番号〔作業名〕	①〔土砂集積場〕	②〔土砂集積場〕	③〔土砂集積場〕
タイムスケジュール (作業番号で記入)	①	②	③
(2) 作業内容			
作業番号	①	②	③
運転材料	土砂	土砂	土砂
地盤強度	■堅固 □普通 □軟弱	■堅固 □普通 □軟弱	■堅固 □普通 □軟弱
足踏面の発生 (補強・不陸補正)	() □有 ■無	() □有 ■無	() □有 □無
足踏面の発生 (汚れ防止)	(敷設板・コンパネ・シート) □有 ■無	(敷設板・コンパネ・シート) □有 ■無	(敷設板・コンパネ・シート) □有 □無
立入禁止措置	■バー □カラーコーン □看板 □バリケード □ロープ □監視員	■バー □カラーコーン □看板 □バリケード □ロープ □監視員	■バー □カラーコーン □看板 □バリケード □ロープ □監視員
機械の種類及び能力等	バックホー 0.7m³	バックホー 0.7m³	

2. 作業指示		(この欄は協力会社責任者が記入) ※後者の場合は現場代理人が記入	
作業番号	① 氏名 松澤 義雄	② 氏名 松澤 義雄	協力会社責任者 松澤 義雄
共同作業	作業責任者 松澤 義雄	所属会社 安全建設	安全指示事項(具体的に)
誘導者	中島 博		誘導者と運転者は事前に合図の調整をしておくこと
監視員			
立入禁止措置者	大村 良		
運転者			

3. 作業上の留意点と確認		(この欄はオペレーターが記入)	
項目	確認	確認	確認
(イ) 車両系建設機械の運行経路・作業の方法を周知したか	○	サイン 大村 良	資格確認 車両系(整地等)技能
(ロ) 共同作業者は確認したか	○		自由意見(提案)
(ハ) 作業開始前の点検をし、点検表を提出したか	○		
(ニ) 誘導員・監視員の指名時、合図方法を確認したか	○		
(ホ) 床面状態を確認し、適切に実施したか	○		
(ヘ) 立入禁止措置は適切に実施したか(特に、他の作業との境界)	○		
(ト) 傾斜地駐車は適正な位置をしたか	○		
(チ) 傾斜地駐車は適正な位置をしたか	○		
(リ) 傾斜地駐車は適正な位置をしたか	○		
(ル) 傾斜地駐車は適正な位置をしたか	○		
(ロ) 傾斜地駐車は適正な位置をしたか	○		
(リ) 傾斜地駐車は適正な位置をしたか	○		
(ル) 傾斜地駐車は適正な位置をしたか	○		



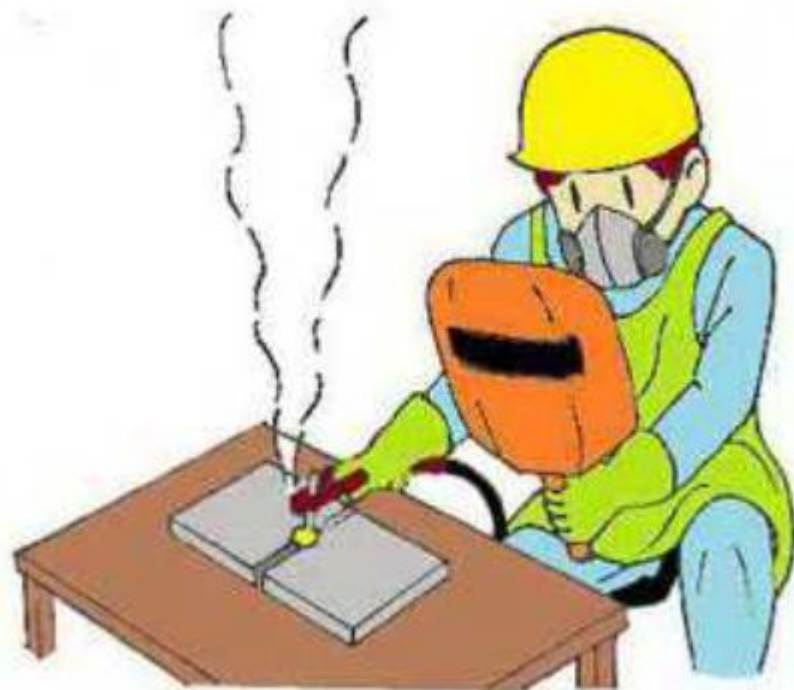
第3章 監督署指導事項（建設業）

【金属アーク溶接作業（特化則第27条）】

【作業主任者の選任】

特定化学物質作業主任者

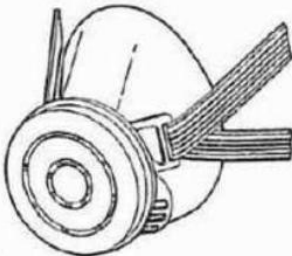
（金属アーク溶接等作業主任者）



第3章 監督署指導事項（建設業）

【金属アーク溶接作業（特化則第38条の21、粉じん則第27条）】

【有効な呼吸用保護具の使用】

防じんマスク		
【取り替え式・全面形面体】	【取り替え式・半面形面体】	【使い捨て式】
		
電動ファン付き呼吸用保護具		
【全面形面体】	【半面形面体】	
		

建設工事関係者連絡会議

時間外労働等に係る相談・支援及び監督指導の見直しについて

令和 8 年10月19日

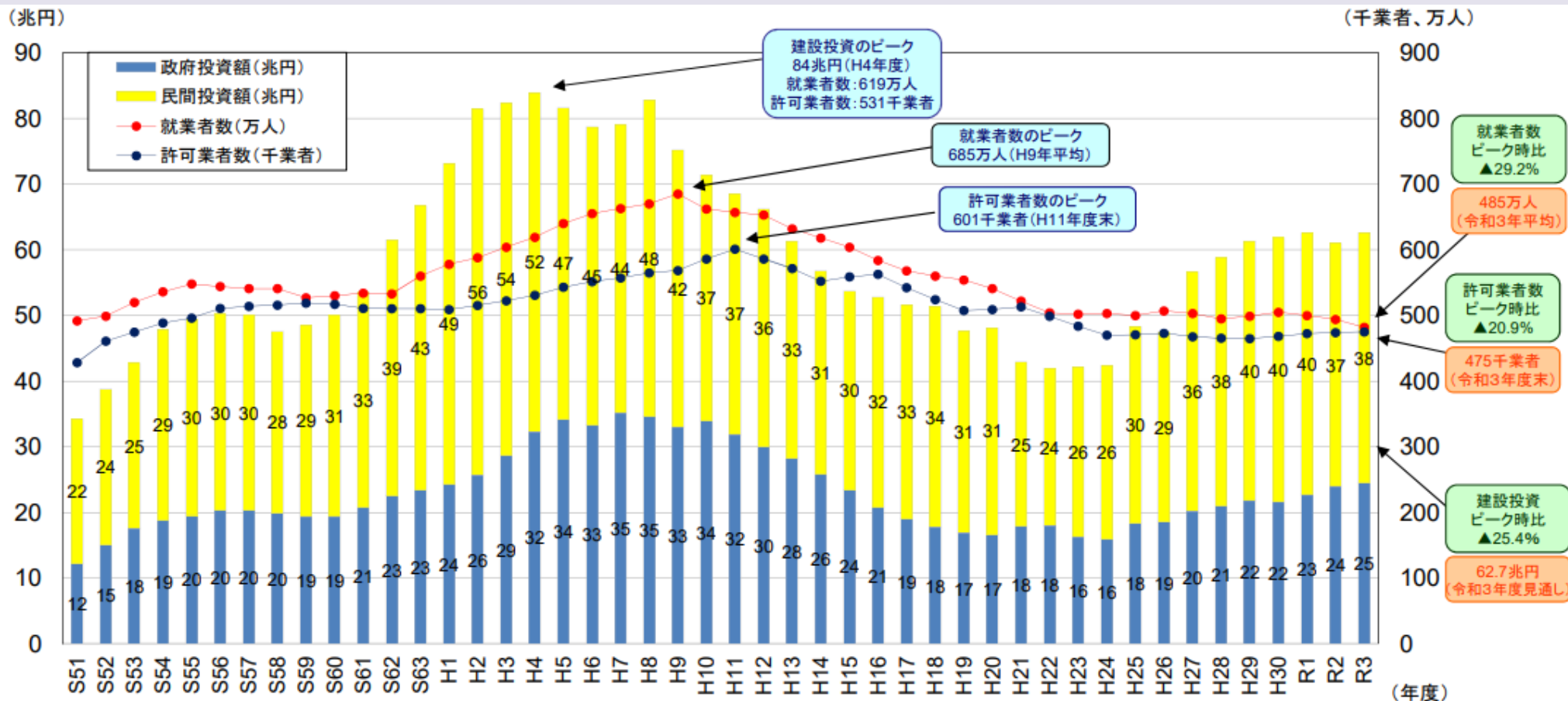
笠岡労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働等に係る相談・支援及び監督指導の見直し
- 3 労働基準法等の留意点
- 4 賃上げ等について

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3年平均）は485万人で、ピーク時（平成9年平均）から約29%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 投資額については平成30年度(2018年度)まで実績、令和元年度(2019年度)・令和2年度(2020年度)は見込み、令和3年度(2021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

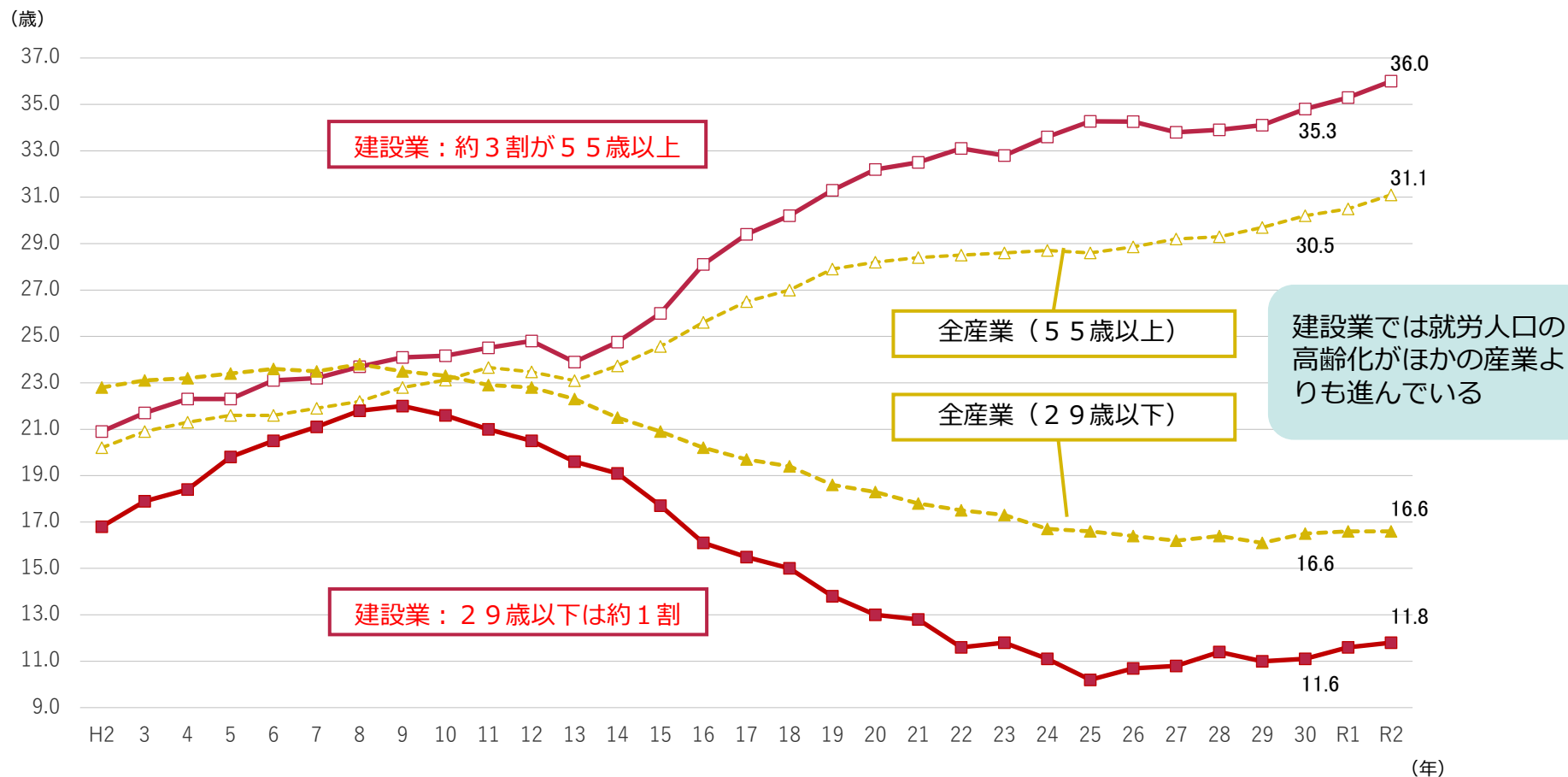
注3 就業人数は年平均。平成23年(2011年)は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

注4 平成27年(2015年)産業連関表の公表に伴い、平成27年以降建築物リフォーム・リニューアルが追加されたとともに、平成23年以降の投資額を遡及改定している

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歳以上が約36%、29歳以下が約12%となっている。

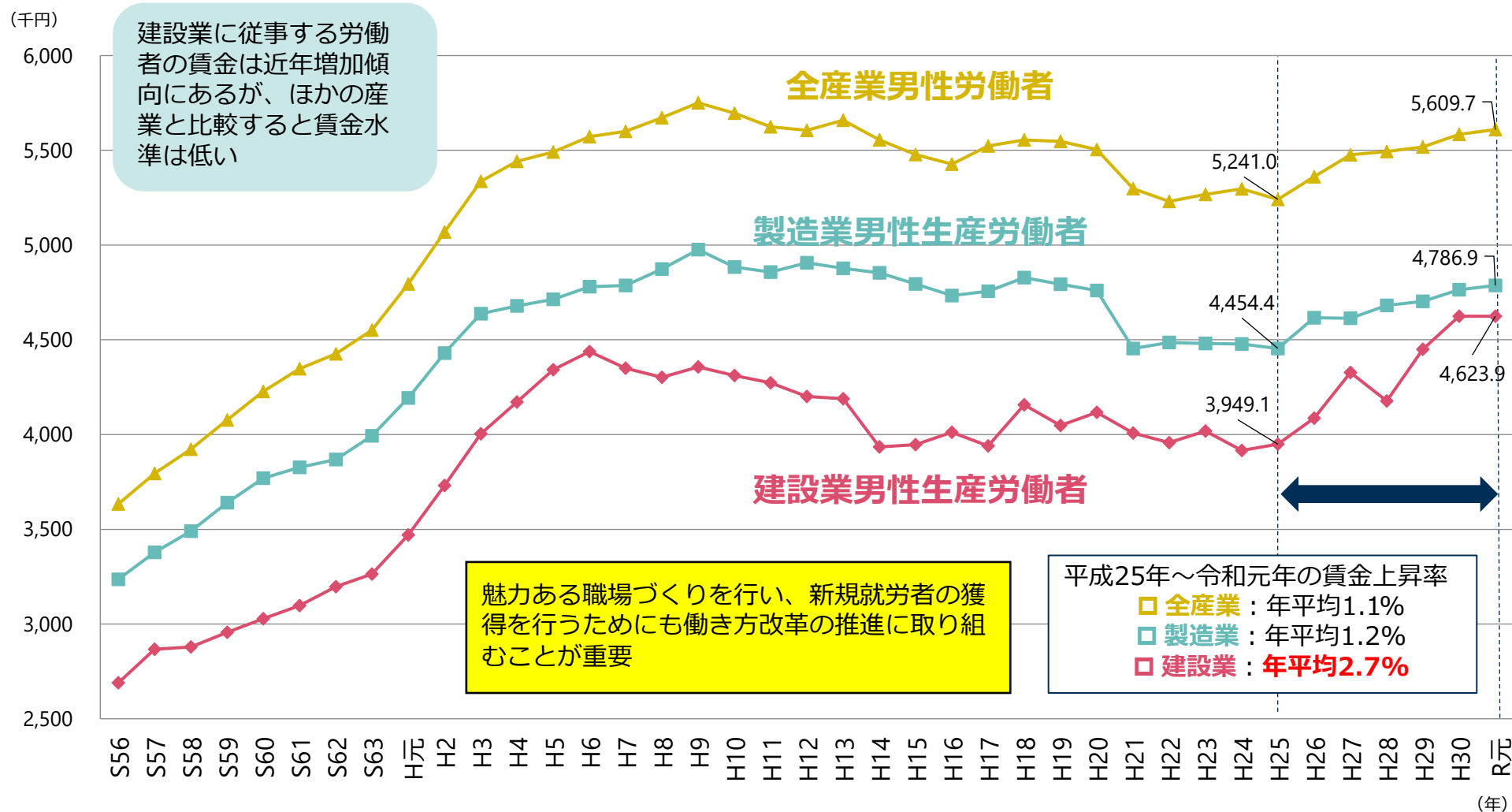
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和元年と比較して、55歳以上が約1万人増加（29歳以下は増減なし）。



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額の推移

- 全産業の男性生産労働者の賃金に比して、建設業及び製造業の男性生産労働者の賃金は低いが、平成25年から令和元年の賃金上昇率は、建設業が最も高く年平均2.7%となっている。



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（10人以上の常用労働者を雇用する事業所）

注：年間賃金総支給額＝きまって支給する現金給与額×12＋年間賞与その他特別給与額

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働等に係る相談・支援及び監督指導の見直し
- 3 労働基準法等の留意点
- 4 賃上げ等について

労働時間

「労働時間」

労働時間とは、**使用者の指揮命令下に置かれている時間**のことをいい、使用者の**明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間**は「労働時間」に当たります。

労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務付けられたものといえるか否か等によって判断されます。

労働時間（例）

- 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った時間
※更衣時間について、制服や作業着の自宅からの着用を認めている場合は、労働時間に該当しません。
- 参加することが業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間
- 会社事務所又は資材置き場から現場までの移動時間
※直行直帰・出張に伴う移動時間について、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、労働時間に該当しません。

<参考>

使用者には、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認・記録することが求められています。
なお、始業・終業時刻の記録は、原則として以下により確認し、記録することが求められます。

- ①使用者が現認し、記録する
- ②タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、記録する
(①、②による確認・記録が困難な場合) 自己申告制

出勤簿への押印だけの勤怠管理はNG!!

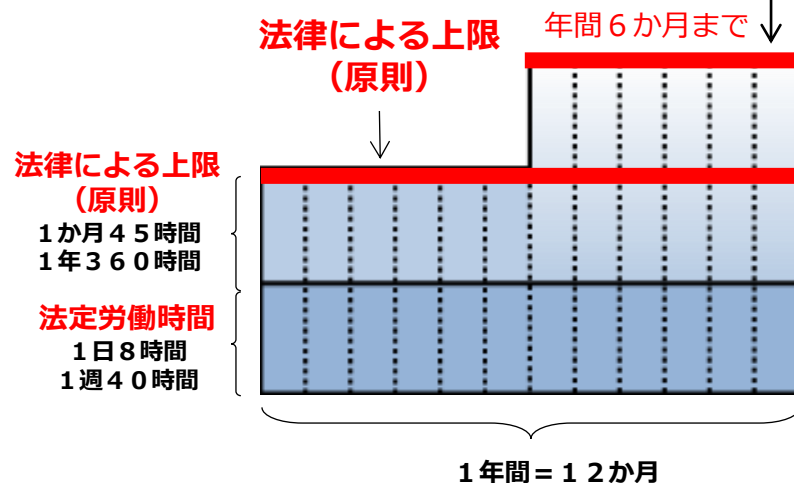


時間外及び休日労働



法律による上限（例外）

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間以内（休日労働含む）
- ・月100時間未満（休日労働含む）



		一般労働者	自動車 運転の 業務	建設 事業	医師	鹿児島 県及び 沖縄県 における砂糖 製造業	新技 術・新 商品等 の研究 開発業 務
月	限度時間 (原則)	45	45	45	45	45	—
	45時間 超は6月 まで	適用 あり	—	適用 あり	—	適用 あり	—
	単月上限 (※)	100 未満	—	100 未満	100 未満 (※) (注2)	100 未満	—
	複数月 平均上限 (※)	80	—	80 (注1)	—	80	—
年	限度時間 (原則)	360	360	360	360	360	—
	上限	720	960	720	960 (※)(注3) 1,860 (※)(注4)	720	—

※ 休日労働も含む。

注1： 災害の復旧・復興の事業は、単月上限100時間・複数月平均上限80時間の規制は適用されない。（災害の復旧・復興の事業に時間外労働として従事した場合、

注2： 時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる者は、36協定に面接指導を行うこと等を定めることが必要。

注3： 医業に従事する一般の医師にかかる基準（A水準）。休日労働を含む。

注4： B水準、連携B水準、C水準の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師にかかる基準。休日労働を含む。

各医療機関の36協定において定めることができる時間の上限は、連携B水準960時間、B水準及びC水準は1860時間。

面接指導、労働時間が特に長時間である場合の労働時間短縮措置、勤務間インターバルの確保等を36協定に定めることが必要。

時間外労働等に係る相談・支援及び監督指導の見直し



日本成長戦略（令和8年7月21日閣議決定）及び経済財政運営と改革の基本方針2026（同日閣議決定）において、「36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について、よろず支援拠点等との連携を強化しつつ、「働き方改革推進支援センター」や労働基準監督署による相談支援の充実を速やかに実施する」、「労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意にのっとった指導が行われるよう速やかに見直す。」などとされたことを踏まえ、全国の働き方改革推進支援センター及び労働基準監督署において以下の取組がスタートしました。

36協定の締結等に関する相談・支援の充実

- 全国の働き方改革推進支援センターに、36協定や特別条項の締結や柔軟な労働時間制度の活用を支援する「専門相談窓口」を設けます。また、働き方改革推進支援センターと労働基準監督署(労働時間相談・支援班)とのチームにより、36協定や特別条項の締結に関するアウトリーチ型の訪問支援を行います。
- よろず支援拠点や商工会議所等との連携を強化し、労務相談のみならず、経営課題の相談にも対応できるような体制を構築します。

労働基準監督署における対応の見直し

- 時間外・休日労働時間数のみに着目して1か月45時間以内への削減を求める一律の指導を見直し、各事業場が**36協定で定める健康及び福祉を確保するための措置**の実施状況を重点的に確認し、確認した状況に応じた必要な指導を行うこととします。なお、個々の事業場の実態を踏まえて、過重労働による健康障害が生じるおそれが高い場合には、引き続き必要な指導を行います。

**労務管理の「困った!」を解決
私たちが重点的にサポートします**

36協定の
働き方・結び方が
分からない

労働時間の
ルールが複雑で
よく分からない

自社の実態に
合った
社内規程を
作りたい

労働基準監督
署の協定に
必要な書類や
届出方法を
知りたい

＼ 私たちにご相談ください ＼

働き方改革推進支援センター **労働時間相談・支援班**

社会保険労務士等の専門家が、
労務管理の実態に関するご質問を
中心に支援します

労働基準監督署の職員が、
労働時間に関する法令のご質問を
中心に支援します

柔軟な労働時間制度
の導入に関する相談

中小企業事業主向け
助成金の相談

私たちが
無料で
支援します!

労働時間制度全体の
法令・解釈の説明

自社の実態を踏まえた
36協定の締結・届出の
説明

働き方改革推進支援センター
相談窓口へのご来場・お問い合わせはこちら

さらなる経営改善を目指す方は・・・

よろず支援拠点

中小企業診断士等が支援します

ご依頼は
こちらから

新たな経営課題
の向上・拡大に向けた支援

経営改善計画策定へのアドバイス、
資金繰り改善や事業再生など経営
改善に向けた支援

お気軽にご相談ください

厚生労働省 労働基準監督署 働き方改革推進支援センター

お悩みに応じた
アドバイス・支援機関への
お取次ぎを行います

36協定届記載例② — 限度時間を超える場合(様式第9号の2/特別条項)—

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18歳以上の者)	1日 (任意)		1週間 (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時間以内に限り。)		
			延長することができる時間数		延長することができる時間数及び休日労働の時間数			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)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限り。)	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 (任意)	限度時間を超えて労働させる場合の割増賃金率	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)	限度時間を超えて労働させる場合の割増賃金率
突発的な仕様変更	商品管理	5人	6時間	6.5時間	4回	60時間 70時間	30%	550時間	670時間	30%
大規模なクレームへの対応	接客	3人	6時間	6.5時間	3回	60時間 70時間	30%	500時間	620時間	30%
納品トラブル	接客・経理	2人	6時間	6.5時間	3回	55時間 65時間	30%	450時間	570時間	30%

時間外労働の限度時間(月45時間または年360時間)を超えて時間外労働をさせることができるのは、臨時的な特別の事情がある場合に限りです。

1か月の時間外労働の限度時間(月45時間)を超えて労働させる場合の割増賃金率を記載してください。この場合、法定の割増率(25%)を超える率とするよう努めてください。

一般条項に記載した起算日と同一の日付を記載してください。

1年の時間外労働の限度時間(年360時間)を超えて労働させる場合の割増賃金率を記載してください。この場合、法定の割増率(25%)を超える率とするよう努めてください。

時間外労働の限度時間(月45時間、年360時間)を超えた労働者に対し、以下から、いずれかの健康福祉確保のために講ずる措置を選択し、選択した番号と講ずる措置の内容を記載してください。

1か月の時間外労働の限度時間(月45時間)を超えて労働させることができる回数の上限は年6回までです。

1か月の時間外労働の限度時間(月45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時間数を定めてください。月100時間未満である必要があります。また、実際の時間外労働と休日労働の合計時間数は、複数月平均が80時間以内でなければなりません。

1年の時間外労働の限度時間(年360時間)を超えて労働させる場合の時間外労働時間数(休日労働時間数は含みません)を定めてください。上限時間は、720時間です。定める時間数は限度時間内にできる限り近づけるよう努めてください。

限度時間を超えて労働させる場合における手続

限度時間を超え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、⑦	(具体的内容) 対象労働者に医師による面接指導を実施する 心とからだの相談窓口についての相談窓口を設置する
--------------------------------------	-----------------	---

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週間について100時間未満でなければならず、かつ2週間から4週間までを平均して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)

労働者代表と協定を締結した日付を記載してください。

協定の成立年月日: ○○年 ○○月 ○○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: 経理部長 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、筆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 ○○月 ○○日

○○ 労働基準監督署長殿

使用者 氏名 代表取締役 田中太郎

内容を確認し、必ずチェックしてください。

内容を確認し、必ずチェックしてください。

内容を確認し、必ずチェックしてください。

- 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息時間の確保(勤務間インターバル) ④代休・休日・特別休暇の付与 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(労使間で検討の上、具体的に記載してください)

長時間労働等による過労死のリスク

時間外・休日
労働時間

健康障害
のリスク

月100時間超 または
2～6か月平均で
月80時間を超えると



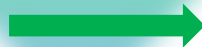
高

長くなるほど



徐々に高まる

月45時間以内



低



健康福祉確保措置

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業の回数制限
- ③ 終業から始業までの休息期間の確保
- 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

毎年11月は

「過労死等防止啓発月間」

です。時間労働時間の縮減に向けた取組をお願いいたします。

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働等に係る相談・支援及び監督指導の見直し
- 3 労働基準法等の留意点
- 4 賃上げ等について

1 年単位の変形労働時間制

1 年単位の変形労働時間制とは、労使協定の締結により、1 年以内の一定の期間を平均し 1 週間の労働時間が**40 時間以下（特例措置事業場も同様）**の範囲内において、1 日及び 1 週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

採用のための手続き

1 年単位の変形労働時間制を採用するためには下記の手続きが必要です。

① 労使協定の締結

② 所定の様式による所轄労働基準監督署長への届け出

労働日数、労働時間の限度

労働日数の限度	対象期間が 1 年の場合：280 日 対象期間が 3 か月超 1 年未満の場合： 280 日×対象期間の暦日数／365 日
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
連続労働日数の限度	6 日（特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間）の場合 12 日間）

必要休日日数

		1 日の所定労働時間数と必要休日日数				
		8 時間	7 時間 45 分	7 時間 30 分	7 時間 15 分	7 時間
1 年	365 日	105 日	96 日	87 日	85 日	85 日
	366 日	105 日	97 日	88 日	86 日	86 日

1 日の所定労働時間数が 7 時間 15 分の場合、

$$\frac{365}{7} \times 40 \div 7.25 = 287$$
$$365 - 287 = 78$$

なので休日日数は 78 日となると思われますが、1 年単位の変形労働時間制を採用する場合、労働日数は年 280 日が限度なので必要休日日数は 85 日となります。

参考（休日の設定）

1 年間は 52 週間、毎週日曜日及び隔週土曜日が休日とすると 78 日の休日が確保できる。さらに、祝日も休日と設定すると休日日数は +14 日。夏季休暇（盆休み）（+3 日）、年末年始（+6 日）の休日を設定したとすると、年間休日日数は合計 101 日。

年次有給休暇

年次有給休暇は、雇い入れの日から起算して6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日以上与えなければなりません。

所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤続年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

パート労働者でも勤続年数や所定労働日数によっては、年次有給休暇のうち年5日については時期を指定して付与しなければなりません。

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。年次有給休暇を活用し、働き方・休み方を見直しましょう。



笠岡労働基準監督署における相談事例

会社が勝手に年休を使ってしまうため、自分が使いたいときに年休が使えない。

年次有給休暇を与えるタイミング

年次有給休暇は、**労働者が請求する時季に与えること**とされていますので、労働者が具体的な月日を指定した場合には、「時季変更権」による場合を除き、その日に年次有給休暇を与える必要があります。

※時季変更権

使用者は、労働者から年次有給休暇を請求された時季に、年次有給休暇を与えることが**事業の正常な運営を妨げる場合（同一期間に多数の労働者が休暇を希望したため、その全員に休暇を付与しがたい場合等）**には、ほかの時季に年次有給休暇の時季を変更することができます。

時季指定の方法等

使用者は、**年次有給休暇が年10日以上付与される労働者**に対して、年次有給休暇を付与した日（基準日）から**1年以内に5日**については、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

※5日以上の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、時季指定する必要はなく、また、することもできません。

時季指定に当たっては、**労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。**

年次有給休暇を労働者の意に反して与えることはできません。必ず、労働者から意見を聴取（意思を確認）し、付与してください。

年次有給休暇の基準日が労働者ごとにばらばらで管理できない
年次有給休暇の取得率を向上させたい
・・・等の相談があれば監督署へ



労働施策総合推進法の改正について

(施行日：令和8年10月1日)

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。

カスタマーハラスメント

カスタマーハラスメントとは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
- ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されること

の3つの要素を全て満たすものをいいます。

事業主が講ずべき具体的な措置

- 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- 相談体制の整備
- 事後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- 対応の実効性を確保するために必要なカスハラを抑止のための措置



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト



あかるい職場応援団
公式Facebook



あかるい職場応援団
X (旧Twitter)



厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために

[トップページ](#) [ハラスメント基本情報](#) [ハラスメントで悩んでいる方](#) [管理職の方](#) [人事担当の方](#) [その他](#) [相談窓口のご案内](#) [Q&A](#)



**ハラスメント対策研修動画を
オンデマンドで配信！**

職場におけるハラスメント対策に、ぜひご活用ください！

明るい職場
応援団HP



- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働等に係る相談・支援及び監督指導の見直し
- 3 労働基準法等の留意点
- 4 賃上げ等について

賃上げの動きについて

原材料価格やエネルギーコストのみならず、賃上げ原資の確保を含めて、適切な価格転嫁による適正な価格設定をサプライチェーン全体で定着させ、物価に負けない賃上げを行うことは、経済の好循環の実現のために必要である。

令和8年の春季労使交渉（春闘）では3年連続で5%台の賃上げが実現するなど、高い水準を維持しています。急激な物価上昇を乗り越え、持続的な構造的賃上げを実現するためには、中小企業がその原資を確保できる取引環境を整備することが重要です。

これまで、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって価格転嫁対策に全力で取り組んできましたが、さらに政府は、公正取引委員会が行った業界ごとの実態調査を踏まえて、労務費の転嫁の在り方について、令和5年11月29日、内閣官房及び公正取引委員会の連名で「**労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針**」を策定しました。

指針の性格

本指針は、労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコストのうち、労務費の転嫁に係る価格交渉について、発注者及び受注者それぞれが採るべき行動／求められる行動を行動指針として取りまとめています。

また、「よくある質問コーナー（独占禁止法）」のQ & A及び「下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準」において、**労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコストの上昇分を取引価格に反映せず、従来どおりに取引価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金支払遅延等防止法上の買いたたきとして問題となるおそれがあることを明確化しているところ**、本指針では、**特に労務費について、同様に問題となるおそれがあるものを「留意すべき点」として整理しています。**

さらに、発注者が本指針に記載の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処していく方針としています。

賃上げの動きについて

最低賃金の引き上げ

令和8年10月2日から岡山県最低賃金は時間額1,104円に引き上げられました。

確認 OK? 最低賃金

働く人も、
雇う人も、
忘れずに。

最低賃金は、働くすべての人の時間額を保証する制度です。

岡山県 最低賃金

令和8年
10月2日
時間額

1,104円

57円 UP

月給の人も日給の人も自分の時間額を計算してみよう

厚生労働省

計算方法は画面をデスック!

「しわ寄せ」防止

11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間と位置づけ「過重労働解消キャンペーン」及び公正取引委員会・中小企業庁が実施する「下請取引適正化推進月間」の各種取組と連携し、セミナー等を開催しています。

また、労働基準法違反の背景に極端な短納期発注等起因する下請法等違反が疑われる事案については、厚生労働省から公正取引委員会・中小企業庁に通報する制度の運用を厳格に行っています。

「しわ寄せ」防止特設サイト →



適正な安全衛生経費の確保

労働安全衛生法では元請負人及び下請負人に労働災害防止対策を義務付けており、それに要する経費は元請負人等が義務的に負担しなければならない費用です。

「建設業法令遵守ガイドライン」に基づき、経費負担者の明確化や安全衛生経費の適切な積算を行ってください。

建設業法令遵守について（国土交通省HP）



業務改善助成金

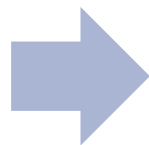
制度概要

生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額（各コースに定める金額）以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。

事業場内賃金の
引き上げの
計画



設備投資等
の計画
機械設備導入、コ
ンサルティング、
人材育成・教育訓
練 等



（計画の承認と事
業の実施後）
業務改善助成
金を支給

参考ウェブサイト、問い合わせ先等

厚生労働省HP「業務改善助成金」

最新の要綱・要領、Q&Aを掲載しています。

賃金引上げ特設ページ

賃上げに向けた取組事例

中小企業向け各種支援策 などの紹介をしています。

業務改善助成金コールセンター

0120-366-400（受付時間 平日9：00～17：00）



助成上限額・助成率

助成上限額

コース 区分	事業場内 最低賃金の 引き上げ額	引き上げる 労働者数	助成上限額	
			右記以外 の事業者	事業場規模 30人未満の 事業者
30円 コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円 コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円 コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円 コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

「引き上げる労働者数」の考え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げるにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
（ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。）

<例：事業場内最低賃金950円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に算入可
B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、算入不可
C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、算入可
D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、算入不可



助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

（ ）内は生産性要件を満たした事業場の場合

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。
（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。
ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等室または賃金課までお尋ねください。