

埼玉建設工事関係者連絡会議
(埼玉建設業関係者労働時間削減推進協議会)
令和6年6月26日(水)

適正な労働条件の確保に向けた対策

厚生労働省 埼玉労働局 監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

建設業における監督指導実施状況

令和5年の定期監督等実施件数（速報値）について、全業種は3,487件、違反率は58.2%となっており、建設業は761件、違反率は58.2%となっている。

1 令和5年定期監督等指導状況（速報値）

全業種			建設業			
定期監督等 実施件数	違反事業場数	違反率	定期監督等 実施件数	違反事業場数	違反率	使用停止等 処分件数
3,487件	2,028件	58.2%	761件	443件	58.2%	41件

※ 安衛法【労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）】

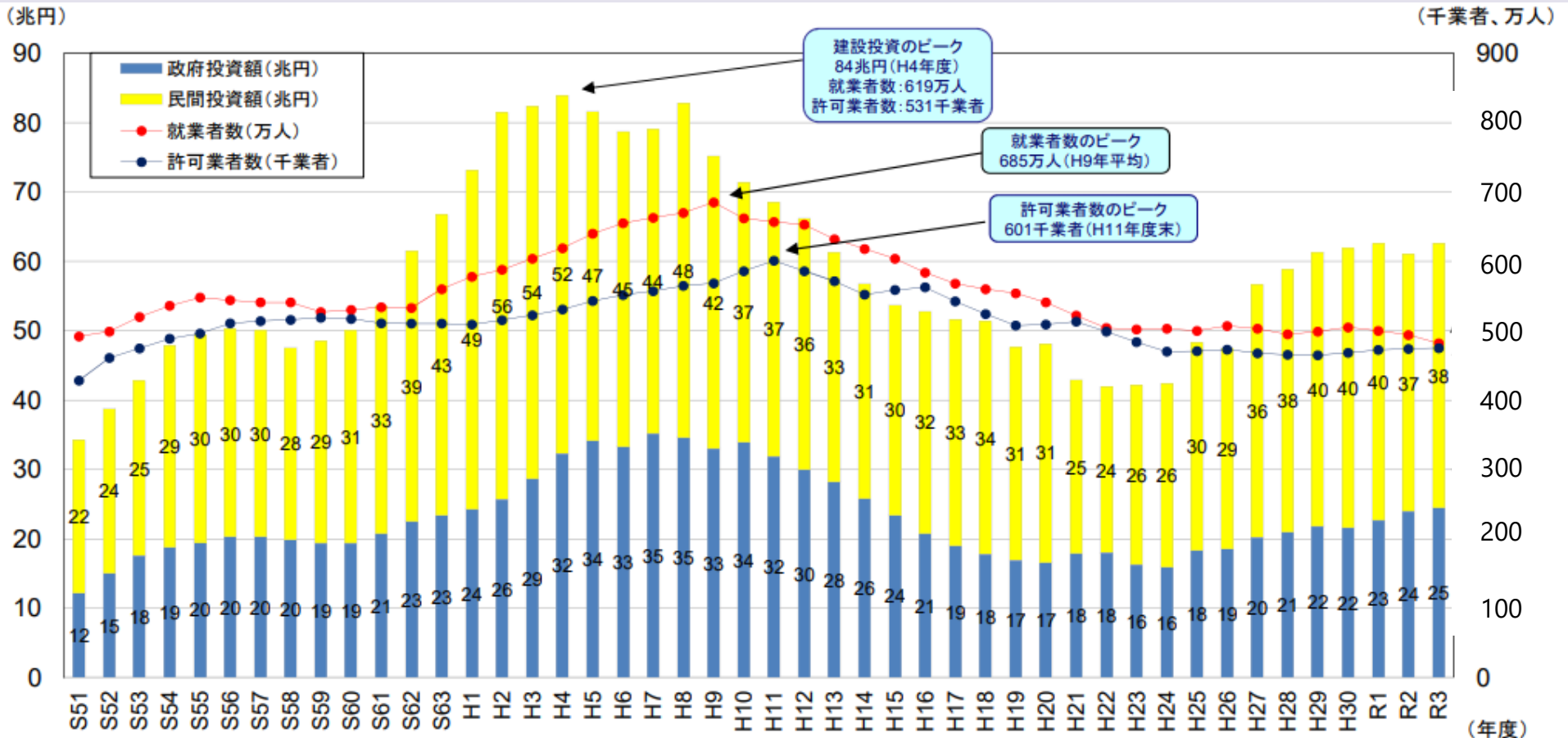
※ 安衛則【労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）】

2 建設業に係る主な法違反事項（安全衛生関係）

	違反状況等（条文）	内容		違反状況等（条文）	内容
1	安衛法第29条第1項	元方事業者の講ずべき措置等	5	安衛則第655条第1項	足場についての措置（注文者）
2	安衛則第86条1項	計画の届出	6	安衛則第653条第1項	物品揚卸口等についての措置（注文者）
3	安衛則第563条第1項	作業床（足場）	7	安衛則第540条	通路
4	安衛則第519条第1項	墜落による危険の防止（作業床の端、開口部）	8	安衛則第567条第1項	点検（足場）

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5年度は約70.3兆円となる見通し（ピーク時から約16%減）。
- 建設業者数（令和4年度末）は約47.5万業者で、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5年度(2023年度)は見通し

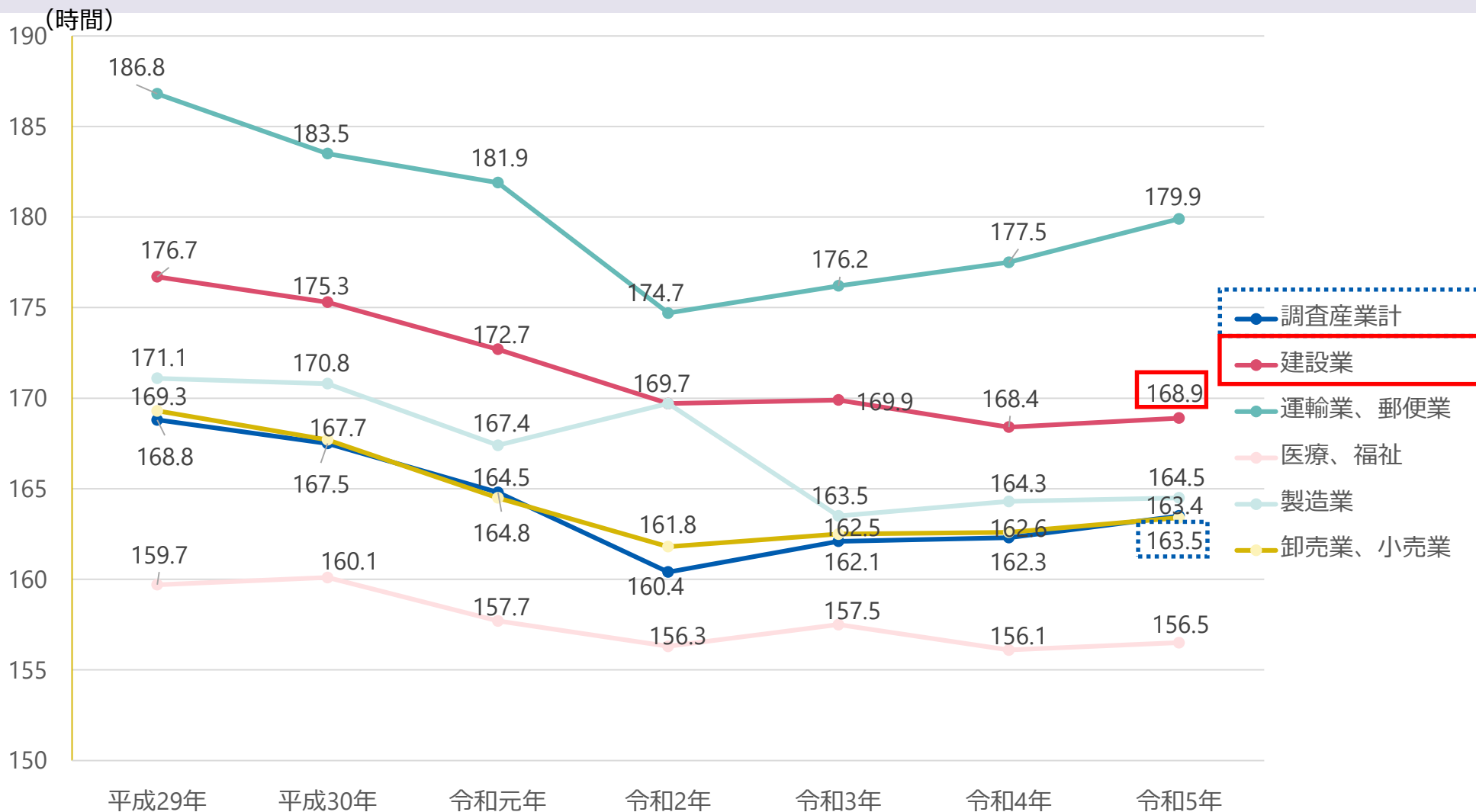
注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値

注3 就業者数は年平均。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

産業別月間総実労働時間（パートタイム労働者を除く）

建設業の労働時間は令和2年まで減少に向かっていたが、令和2年以降横ばい傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

労働基準法における労働時間の規定

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**

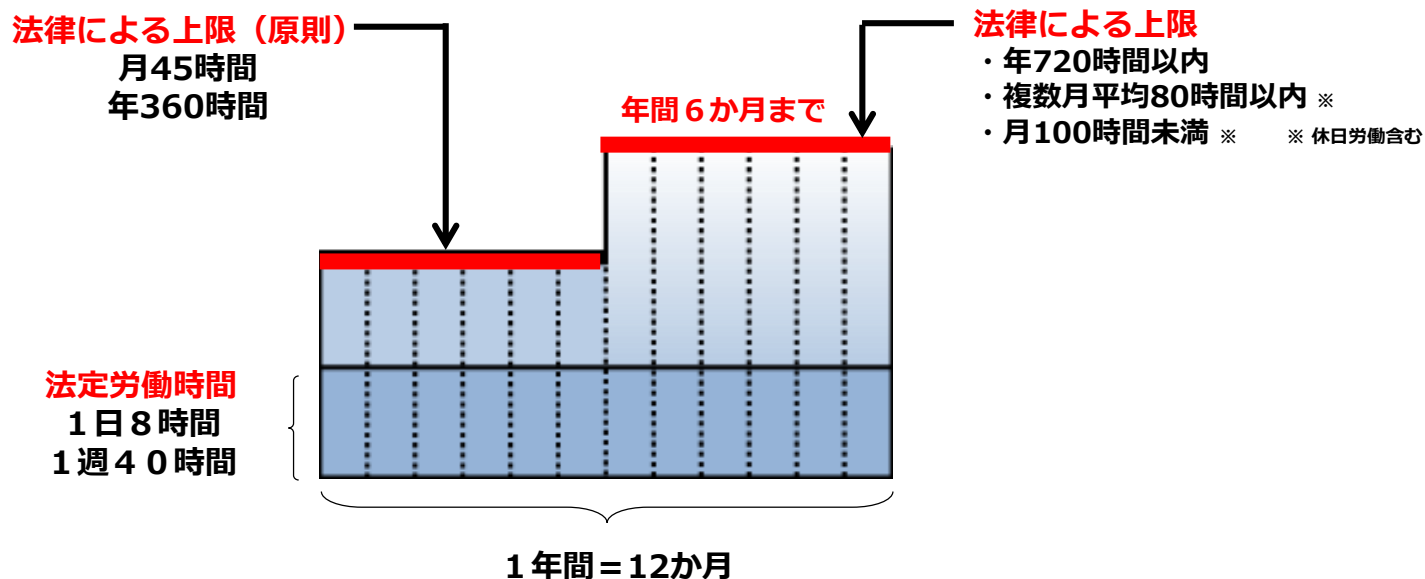
が必要です。

- 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る（「法定労働時間」という。）
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る（「法定休日」という。）。
- 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
 - ▶ 所轄労働基準監督署長への届出が必要となる。
- 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らない。

時間外労働の上限規制の概要（一般の建設の事業）

- 時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**となる。
(対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制の採用事業場は**月42時間・年320時間**)
- 臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の規制がかかる。
 - 時間外労働が**年720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か月が限度**
 - 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**がいずれも1月あたり**80時間以内**

時間外労働の上限規制のイメージ



時間外労働の上限規制の概要（災害時における復旧及び復興の事業）

- 建設事業のうち、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**一部の規定は適用されない。**

×適用されない規定

- 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**

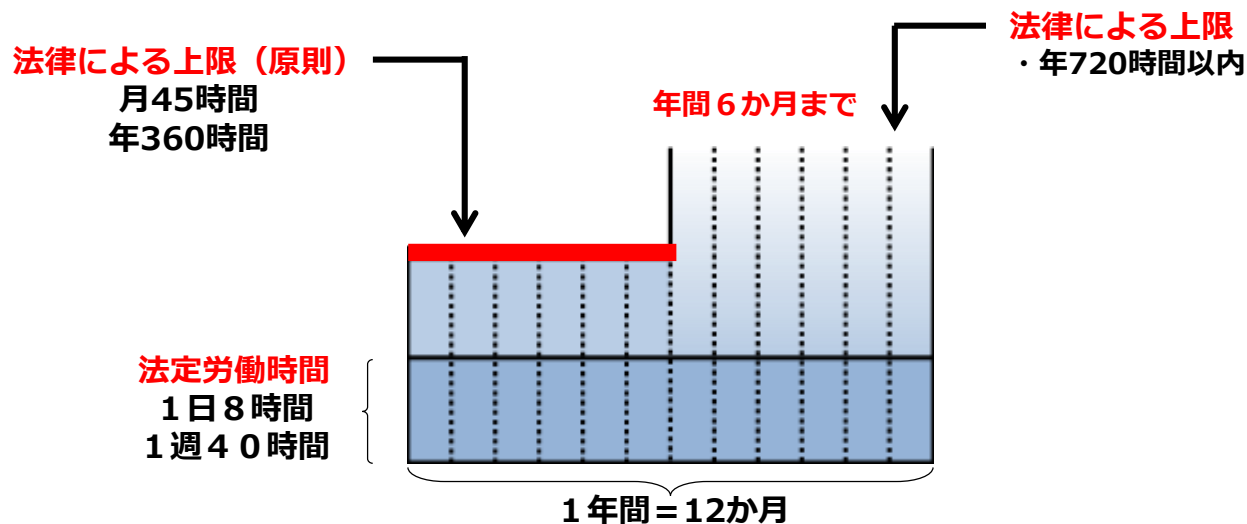
時間外労働と休日労働の合計について、**2～6か月平均**がいずれも1月あたり**80時間以内**

○適用される規定

- 時間外労働が**年720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か月が限度**

時間外労働の上限規制のイメージ



災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合の36協定の締結

- ① 36協定は、将来起こるかもしれない事由についてあらかじめ締結するものであり、災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合に関しても、労基法第139条の規定に基づき、36協定の特別条項として、1か月の上限時間（100時間未満）を超えた延長時間をあらかじめ締結することが可能である。

- ② ただし、事業として行っているか否かにかかわらず、規模も様々な災害における復旧及び復興の事業について、無制限に労基法第139条の適用を認めることは制度趣旨に反し妥当ではないため、同条の「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る。

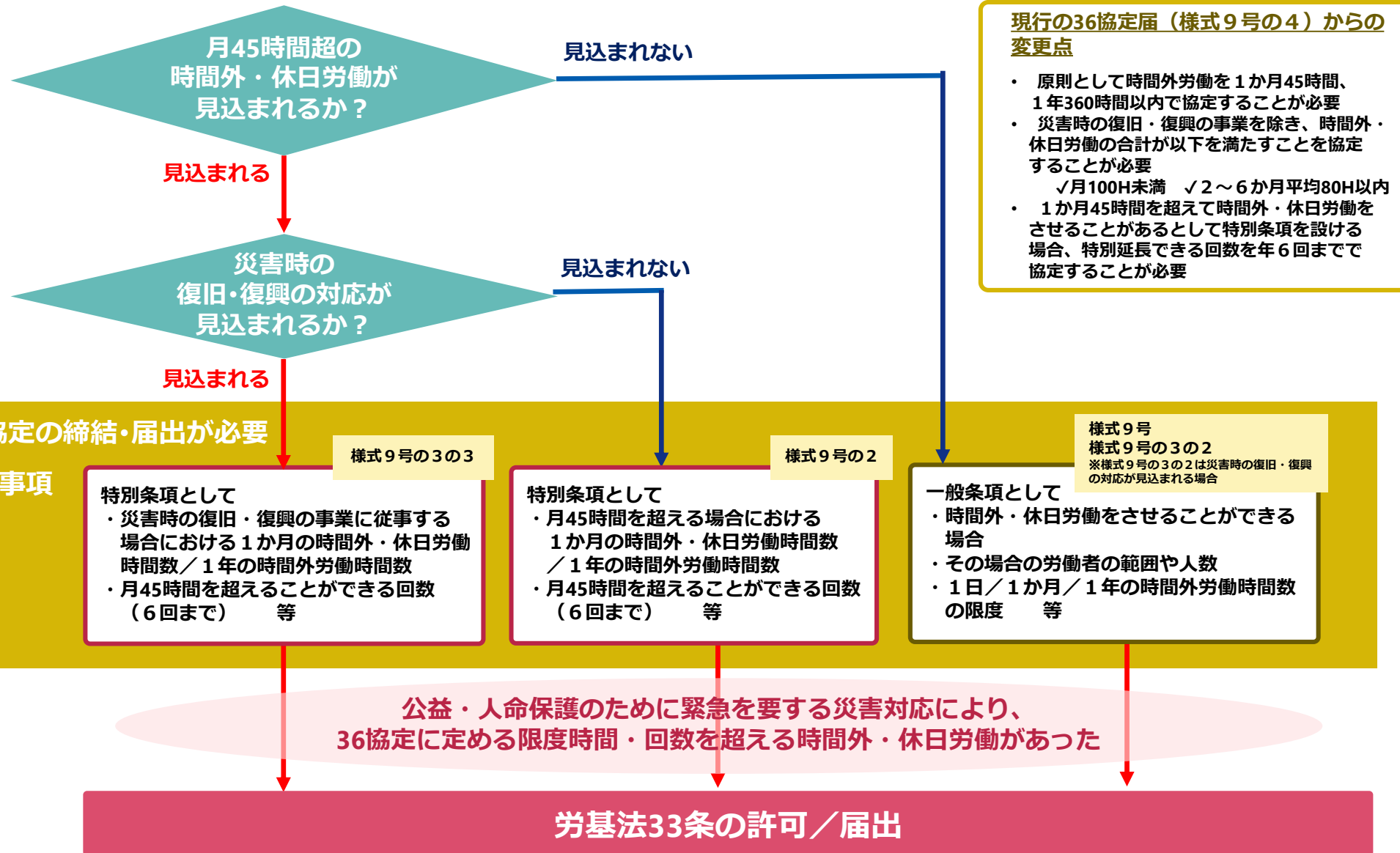
- ③ 例えば、以下のような事業が対象となる。
 - ・ **公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法（昭和26年法律第97号）の適用を受ける災害復旧事業**
(※) 公共土木施設災害復旧事業費負担法に基づき、災害により地方自治体が管理している道路や河川が崩壊した場合に、被災した公共土木施設を国庫補助を受けて速やかに復旧する事業。

 - ・ **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。）に基づく災害の復旧の事業**
(※) 災害が発生した場合には、国・地方自治体と事業者・事業者団体との間で事前に締結した災害協定に基づいて、食糧、医療、運送、建設、各種ライフライン等に関する事業者が直ぐに復旧作業を行い、後から契約を締結するという取扱いをしている。

 - ・ **維持管理契約内で発注者（民間発注者も含む。）の指示により対応する災害の復旧の事業**

 - ・ **複数年にわたって行う復興の事業等**

建設の事業における手続フローチャート



※ 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協定記載例（様式第9号の2）

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害復旧・復興の対応が見込まれない場合

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））

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間内できる限り近づけるよう努めてください。

- 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）

時間外労働
休日労働 に関する協定届（特別条項）

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	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る時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	限度時間を超えて労働させる場合の割増賃金率	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	限度時間を超える労働に依る割増賃金率	
			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)	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	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	限度時間を超える労働に依る割増賃金率	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)	限度時間を超える労働に依る割増賃金率	
突発的な仕様変更への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
納期逼迫への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
大規模な施行トラブル対応	施工管理	3人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%

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。「業務の都合上必要なとき」「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。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。年6回以内に限ります。

限度時間（月45時間または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てください。月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2-6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

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るよう努めてください。

限度時間（年360時間または320時間）を超えて労働させる1年の時間外労働（休日労働は含みません）の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。

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なりません。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には、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・挙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、使用者の意向に基づく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には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

限度時間を超えて労働させる場合における手続

労働者代表者に対する事前申し入れ

(該当する番号) ①、③、⑩

(具体的内容) 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、職場での短時対策会議の開催

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時間を超えないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 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 経理担当事務員 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、挙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)

〇〇〇〇年 3月 15日

(健康確保措置) 労働基準監督署長殿

使用者 職名 代表取締役 氏名 田中太郎

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

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る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なりません。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には、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・挙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、使用者の意向に基づく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には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

様式9号の2の届出をする場合には、2枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。

36 協定記載例（様式第9号の3の2）

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれず、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合

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ず、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合） 様式9号の3の2（第70条関係）

表面

労働保険番号・法人番号を記載してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年とすることが望ましいです。

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。

様式第9号の3の2（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)		協定の有効期間					
土木事業		〇〇建設株式会社 〇〇支店		(〒〇〇〇—〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇—〇〇〇〇—〇〇〇〇)		〇〇〇〇年4月1日から1年					
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	1日 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)	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで) 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)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日(年月日) 〇〇〇〇年4月1日 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)			
		突発的な仕様変更等による納期の切迫	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間
		臨時の受注対応	施工管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間
		悪天候による工期遅延の解消	現場管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間
		台風被害からの復旧作業	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	事由は具体的に定めてください。	月末の決算業務	経理事務員	5人	8時間	2時間	2時間	20時間	20時間	200時間	200時間
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定休日(任意)	法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻					
		臨時の受注対応	5人	毎週2回	1か月に1回	9:00~18:00					
		台風被害からの復旧作業	15人	毎週2回	1か月に3回	9:00~20:00					

事由は具体的に定めてください。

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

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（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。

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なりません（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。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には、有効な協定届とはなりません。

(チェックボックスに要チェック)

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12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

署名 経理担当事務員
氏名 山田花子

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

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、

挙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)

〇〇〇〇年 3月 12日

署名 代表取締役
氏名 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、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・挙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、使用者の意向に基づく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には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

36 協定記載例（様式第9号の3の3）

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る場合

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る場合）様式9号の3の3（第70条関係）

2枚目表面

様式第9号の3の3（第70条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届（特別条項）

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箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ③については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	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回以内に限る。)	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	所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	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	
			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回以内に限る。)	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	所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	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	
① 工作物の建設の事業 に従事する場合	突発的な仕様変更への対応、 納期のひっ迫への対応	現場作業	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	35%	550時間	550時間	35%
	大規模な施工トラブル対応	施工管理	10人	6時間	6時間	3回	60時間	60時間	35%	500時間	500時間	35%
② 災害時における 復旧及び復興の事業 に従事する場合 (併せて、①の事業にも従事する 場合、①の事業に従事する時間も 含めて記入すること。)	維持管理契約に基づく 災害復旧の対応	現場作業	8人	7時間	7時間	4回	120時間	120時間	35%	700時間	700時間	35%
	自治体からの要請に基づく 復旧工事の対応	施工管理	5人	7時間	7時間	3回	110時間	110時間	35%	700時間	700時間	35%
限度時間を超えて労働させる場合における手続		労働者代表に対する事前申し入れ										
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、③、⑩	(具体的内容) 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 (災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。)												

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。「業務の都合上必要なとき」「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。

限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。

限度時間(年360時間または320時間)を超えて労働させる1年の時間外労働時間数を定めてください。災害時における復旧および復興の事業に従事する場合であっても、年720時間以内に限ります。

限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数を定めてください。災害時における復旧および復興の事業に従事する場合であっても、年6回以内に限ります。

災害時における復旧および復興の事業に従事する場合、100時間以上の時間数を定めることも可能です。工作物の建設の事業と災害時における復旧および復興の事業の両方に従事する場合には、工作物の建設の事業に従事する時間も含めた時間数を定めてください。

- 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期間の確保(勤務間インターバル)
- ④ 代休(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

〇〇〇〇年 3月 12日
〇〇〇〇年 3月 12日
〇〇〇〇年 3月 12日

限度時間を超えた労働者に対し、次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。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。

(チェックボックスに要チェック)

(チェックボックスに要チェック)

使用者 職名 代表取締役 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要です。

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、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・挙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、使用者の意向に基づく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には、有効な協定届とはなりません。

具体的な上限規制の適用（災害時における復旧及び復興の事業がある場合）

① 災害時における復旧及び復興の事業のみに従事した場合

ある月に、災害時における復旧及び復興の事業のみに従事した場合、

- 単月100時間未満とする規制（労基法第36条第6項第2号）は、当該月について適用を除外。

当該月については、複数月平均80時間以内とする規制（労基法第36条第6項第3号）の算定期間に含まない。

- 36協定の上限（労基法第36条第5項）は適用あり。

【例】 9月に災害が発生し、9月に災害の復旧・復興事業で110時間の時間外労働を行った場合

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
40時間	80時間	50時間	40時間	90時間	110時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間
2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間					災害復旧・復興事業のみに従事	2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間					

【違反状況】

- 上限規制の違反あり（10月と8月で平均80時間を超えている）
- 36協定の上限超えの違反あり（月45時間超8回、年740時間）

2～6か月平均80時間以内の上限規制算定期間から除外する。
例えば、12月を起点に複数月平均をとる場合は、12月、11月、10月、8月、7月の平均をとる。
(平均をとる6か月間から9月を除外。)

具体的な上限規制の適用（災害時における復旧及び復興の事業がある場合）

② 一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

➤ 基本的な考え方

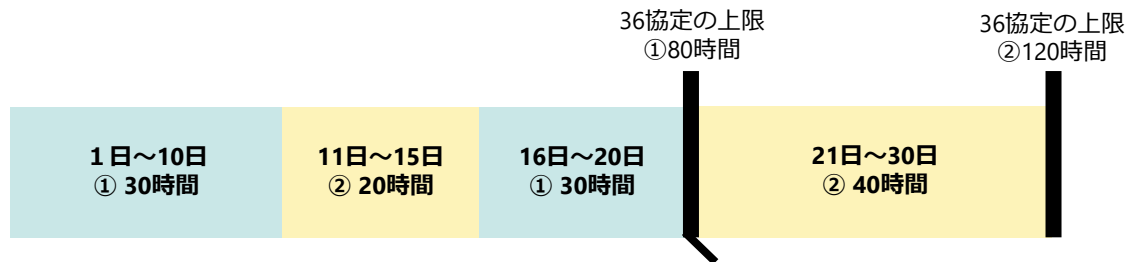
- ①一般の建設の事業：●単月100時間未満、複数月平均80時間以内の上限規制（36条第6項第2号及び第3号）の適用あり
●36協定の上限（36条第5項）の適用あり

- ②災害時における復旧・復興の事業：●上限規制の適用除外

- 36協定の上限は適用あり

➤ ある月に、一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合、

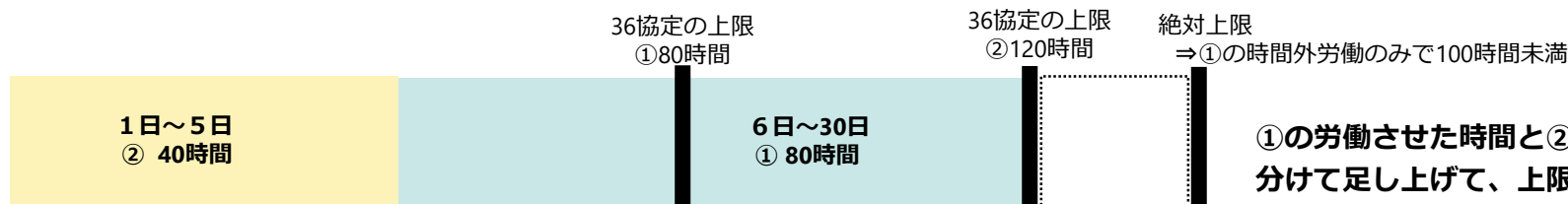
●36協定の上限についての考え方：①一般の建設の事業の時間と②災害時における復旧及び復興事業の時間を合わせて適用する



以降、①の業務では時間外労働をできないが、36協定の上限②の時間数までは、②の業務では時間外労働が可能。

●上限規制（単月100時間未満）についての考え方

：①一般の建設の事業の時間のみで適用する（②災害時における復旧及び復興の事業の時間は適用しない）



①の労働させた時間と②の労働させた時間を分けて足し上げて、上限規制を適用する。

※上限については、①の時間外労働のみで判断するため、上限を超過していないが、36協定の上限については、②の事業における時間外労働を通算するため、36協定の上限①を超え、法違反となる。

上限規制の適用について（災害時における復旧及び復興の事業がある場合）

② 一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

補足資料 7 ページです

● 絶対上限規制（複数月平均80時間以下）についての考え方

：①一般の建設の事業の時間のみで適用する（②災害時における復旧及び復興の事業の時間は適用しない）

複数月平均80時間以内の絶対上限規制の適用に当たっても、

1 か月100時間未満の上限規制と同様に、①通常の建設の事業に従事した時間外労働時間のみで考える。

【例】 9月に災害が発生し、9月に①一般の建設の事業で80時間、②災害時における復旧及び復興の事業で40時間の時間外労働を行った場合

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
40時間	80時間	50時間	40時間	90時間	①80時間 ②40時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間
					①の時間を2～6か月平均の算定に含める 2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間						

【違反状況】

- 上限規制の違反あり（8月～10月などで平均80時間を超えている）
- 36協定の上限超えの違反あり（月45時間超8回、年750時間）

Q&A (抜粋)

(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。

(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に適用されます。

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。

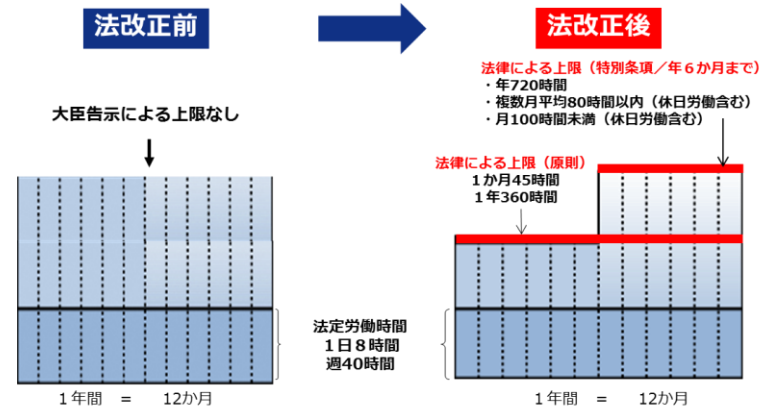
建設業の時間外労働の上限規制 支援策について

建設業の労働時間の上限規制

- 2024年4月以降、建設業では、災害時における復旧及び復興の事業を除き、労働時間の上限規制が原則通りに適用される。
- 災害時における復旧及び復興の事業には、時間外・休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されない。

建設業を取り巻く状況・課題

- 業務の特性や取引慣行
発注者から工期を厳格に守ることを求められ、対応せざるを得ない。
- 人材確保
建設業就業者数は減少傾向。一方、年齢層は、55歳以上が3割以上に対し、29歳以下は1割と高齢化が進行しており、人手不足が深刻。
- 労働時間・賃金
労働時間が全産業平均に比べて約2割長い。建設工事全体では、技術者の約4割が4週4休以下で就業しており、週休2日が確保できていない。
建設業の男性生産労働者の賃金は、全産業の男性生産労働者に比して低い。



行政による対応、支援策

* : 厚生労働省の施策
★ : 関係省庁連携施策

発注者への働きかけ★

- 工期の適正化(建設業法・入契法)
 - ・ 「工期に関する基準」を策定し、周知
 - ・ 著しく短い工期による請負契約の締結を禁止(違反者には国土交通大臣等から勧告・公表)
 - ・ 公共工事の発注者が、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための措置を講ずることを努力義務化
- 現場の処遇改善(建設業法・入契法)
 - ・ 社会保険の加入を許可要件化
- 発注者の責務を規定(品確法)
 - ・ 適正な工期設定(休日、準備期間等を考慮)
 - ・ 施工時期の平準化

建設業の人材確保対策*

- ・ 建設事業主等に対する助成金(人材確保等支援助成金、人材開発支援助成金)
- ・ 建設分野における就職支援の推進
- ・ 建設労働者育成支援事業(労働者への訓練など)

建設業の労働時間短縮*、賃上げ対策*

- ・ 週休2日の実施に伴う必要経費計上
- ・ 働き方改革推進支援助成金、業務改善助成金

働き方改革推進支援センターにおける
相談、コンサルタントによる支援*

関係者の理解促進*

- ・ 国民や発注者向け大規模広報(R5年度～実施予定)
- ・ 各都道府県において、建設業団体、経営者・発注者団体、国交省地方整備局、都道府県、都道府県労働局が構成される建設業関係労働時間削減推進協議会を開催
- ・ 業界団体等と連携し、講演会等での講演の実施

埼玉働き方改革推進支援センター

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に総合的に対応し、支援することを目的として、全国47都道府県に設置しています。

★ 以下の4つの取組をワンストップで支援します。

- ① **長時間労働の是正**
- ② **同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の待遇改善**
- ③ **生産性向上による賃金引上げ**
- ④ **人手不足の解消に向けた雇用管理改善**

例えば、以下のようなことを総合的に検討して支援！

- ・弾力的な労働時間制度
- ・業種に応じた業務プロセス等の見直し方法
- ・利用できる国の助成金

令和6年度 厚生労働省 埼玉労働局 委託事業 実施機関 株式会社タスクール Plus 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業 埼玉働き方改革推進支援センター

働き方改革等の取組の有無に関する自己点検票（アンケート）	左記の取組の内 課題がある項目は？
① 就業規則はありますが、最近の法令改正に合わせて適切に改正していますか？ ② 30 歳未満若手労働者、若手労働者に対するワーク・ライフ・ワークの取組はありますか？ ③ 30 歳未満若手労働者に対するワーク・ライフ・ワークの取組はありますか？ ④ 育児休業取得率や産後休業取得率の向上に効果的と思われる取組はありますか？ ⑤ 正社員労働者と非正規雇用労働者の間に、同一労働同一賃金の課題はありますか？ ⑥ 人手不足、高齢労働者、外国人雇用で課題はありますか？ ⑦ 人材不足の解消、技能向上や人材不足の解消の取組はありますか？ ⑧ ハラスメントの防止、働きやすい就業環境が実現できていますか？ ⑨ (国連条約・ILO条約) 2024 年問題 (労働時間上限規制) への対応は済みですか？ ⑩ 2024 年問題に起因するお悩み (人手不足等) はありますか？	()

専門家による無料出張相談 申込票

申込日： 年 月 日
 埼玉働き方改革推進支援センター 宛 ☎048-767-7847

会社名	事業種別	従業員数	相談内容
業 種	所 在 地	相談日時	相談内容
相談担当者	相談場所	相談時間	相談内容
相談日時	相談場所	相談時間	相談内容
相談内容	相談場所	相談時間	相談内容

※記入いただいた個人情報はセンターが業務に活用し、この目的以外では使用しません。

中小企業・小規模事業者の皆様へ

うちの会社はどうしようか...
 専門家に相談すればいいんだ！

働き方改革 サポートします！

相談無料



残業が月 60 時間を
 超えたら
 何か変わるの？

運送業、建設業の労働時間管理が
 厳しくなるけどどうすればいい？

ハラスメント対策
 って言うけど
 どうしたらいいの？

うちの会社で
 もらえる助成金って
 あるのかな？

外国人労働者を雇おうと考えてるんだけど？

パートさんの
 手当の見直して
 必要なの？

求人を出しても
 人が集まらない
 だけけど！



うちの就業規則は
 問題ないかな？



個別企業訪問相談
 貴社を訪問し、専門家と対面相談



電話・来所相談
 当センター内で専門家が
 電話と来所の相談



セミナー開催・講師派遣
 セミナー・WEBセミナーの
 実施開催



オンライン相談
 お電話または下記QRコードより
 お問い合わせください。



中小企業・小規模事業者のための無料相談窓口 埼玉働き方改革推進支援センター

電話 0120-729-055

E-mail saitema@task-work.com

ファックス 048-767-7847

ホームページ

https://hatarakikatakakaku.mhlw.go.jp/consultation/saitama/

埼玉働き方改革推進支援センター

※実施期間：令和6年4月8日から令和7年3月31日
 受付日時：月～金曜日（祝日等を除く）午前9時～午後5時
 当センター専用駐車場有（要・事前連絡）

1 事業の目的

生産性向上に向けた設備投資などの取組に係る費用を助成し、労働時間の削減や所定休日の増加等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援する。

2 事業の概要

（R6年度新設の業種別課題対応コース（建設業）を建設業が利用する場合）

【成果目標と助成上限額（※1）】以下の何れかを1つ以上実施し、達成した成果目標に応じて以下の助成上限額となる。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を削減させる**
月80時間超の36協定を月60時間以下に協定 : 最大250万円（※2）
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入する** : 最大25万円
- ③ **時間単位の年次有給休暇を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇（病気休暇、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** : 最大25万円
- ④ **9時間以上の勤務間インターバルを導入する**
・ 休憩時間数9時間以上11時間未満 : 最大100万円
・ 休憩時間11時間以上 : 最大120万円
- ⑤ **すべ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** : 1日増加ごとに25万円（最大100万円）

【助成対象となる取組】

就業規則等の作成・変更費用、労務管理担当者等への研修費用、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用（※3）、人材確保等のための費用等の労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

- ※1 上記に加え、賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて更に15万円～最大50万円加算（5%以上の場合は、24万円～最大80万円加算）
- ※2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の縮減幅によって、以下の助成上限額となること。
月80時間超の36協定を月60時間超から80時間以下に協定：150万円 / 月60時間超から80時間以下の36協定を60時間以下に協定：200万円
- ※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外

【支給までの流れ】

① 環境整備のための取組の計画

36協定の時間外・休日労働時間数の削減等の**成果目標を達成**するため、労働能率増進に資する設備・機器等の導入等による**労働時間の削減等に向けた取組を計画**し、都道府県労働局に**交付申請**。

※都道府県労働局長の交付決定

② 取組の実施、成果目標の達成

計画に基づき**労働時間の削減等に向けた取組**を実施（交付決定の日から令和7年1月31日まで）、**成果目標**を達成する。

③ 助成金の支給

都道府県労働局に**支給申請** → **助成上限額**の範囲内で、取組にかかった**費用の3/4**を助成。

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）

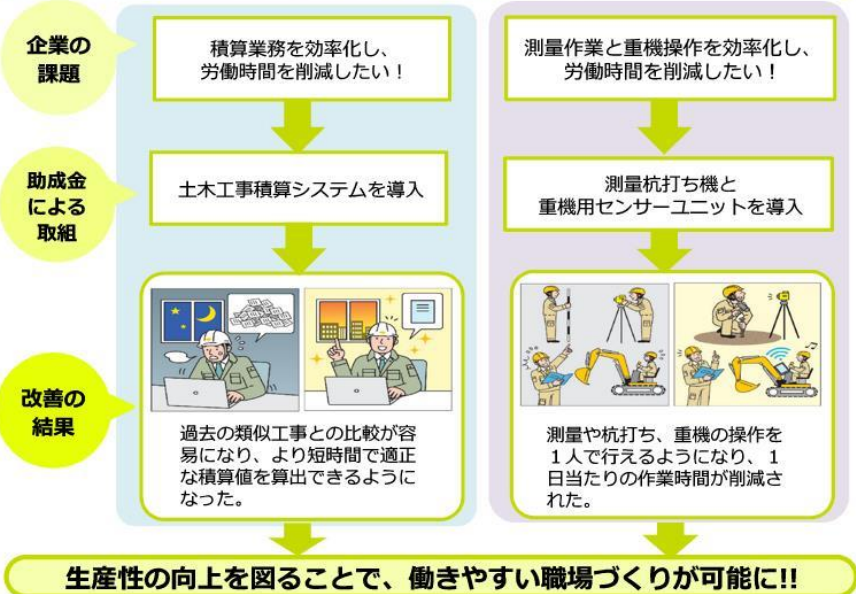


令和6年度「働き方改革推進支援助成金」業種別課題対応コース（建設業）のご案内

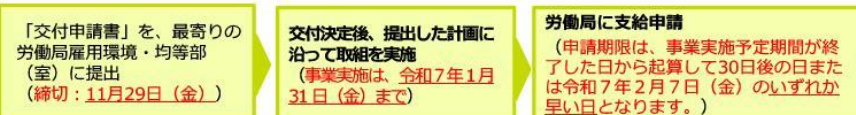


令和6年4月1日に、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご利用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



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
[\(https://www.jgrants-portal.go.jp/\)](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～

- 労働管理担当者に対する研修（※2）
 - 労働者に対する研修（※2）、周知・啓発
 - 外部専門家によるコンサルティング
 - 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - 人材確保に向けた取り組み
 - 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）
 - 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、達成を目指して取組を実施してください（※4）。

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減させること。
 - ・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
 - 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。
 - 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（病欠休暇、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。
 - 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）
 - 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】

助成額	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⑧を実施する場合で、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

事業実施後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	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月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数を月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数を月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に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る場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日を算出します。
(年間所定休日数) ÷ (3.65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。