

**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7年6月25日(水)**

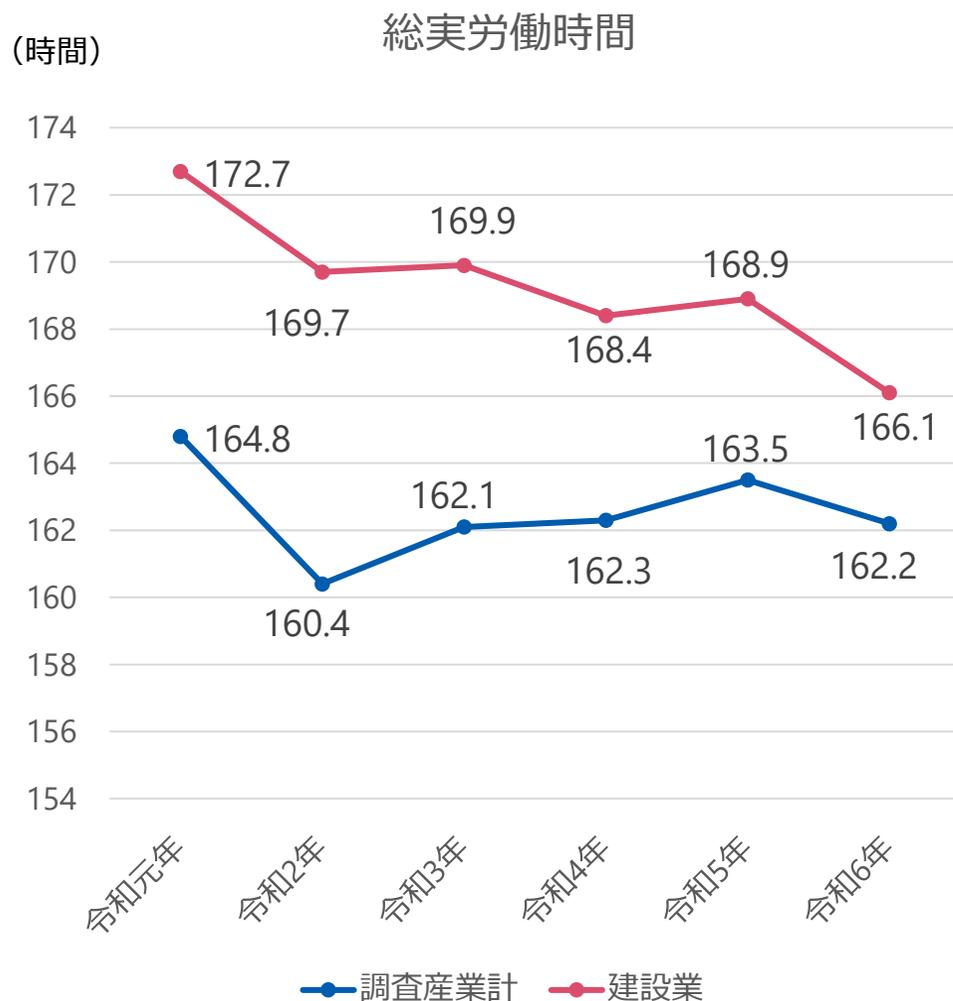
**適正な労働条件の確保に向けた対策**

**厚生労働省 埼玉労働局 監督課**

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 建設業の労働時間の状況（パートタイム労働者を除く）

建設業の労働時間は緩やかな減少傾向にあるものの、他産業に比べて依然として高水準にある。



# 建設業における監督指導実施状況

令和6年の定期監督等実施件数は、全業種で3,121件、違反率は72.5%となっており、建設業は670件、違反率は66.4%となっている。

## 1 令和6年定期監督等指導状況

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
3,121件	2,262件	72.5%	670件	445件	66.4%	22件

## 2 建設業に係る主な法違反事項

※ 安衛法：労働安全衛生法、安衛則：労働安全衛生規則、労基法：労働基準法

	違反条文	内容		違反条文	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	3	安衛則第86条第1項	計画の届出
2	安衛則第563条第1項	作業床（足場）	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）

	違反条文	内容	違反の態様
1	労基法第32条	法定労働時間（時間外労働）	36協定の締結・届出なし、業務量増による36協定超 等
2	労基法第39条	年次有給休暇	時季指定による5日以上の取得（第7項） 等

# 労働局の取組み

過重労働解消に向けた気運の醸成を図るとともに、労働時間削減に向けた自主的な取り組みを促進し、適切な労務管理の導入に向けた支援を行うため、以下の取組を実施していく。

## 1 労働時間等説明会の開催

埼玉労働局管内に事業場を置く建設業者を対象に、管内各労働基準監督署にて労働時間等説明会を開催。（昨年度は計18回実施、今年度も少なくとも同水準で実施）

内容については、建設業の時間外労働の上限規制に加え、36協定や一年単位の変形労働時間制の締結・届出の留意点、災害等における労基法第33条や第139条の解説や取扱いを中心に、各種支援策や労働時間等の削減に係る好事例の紹介など、参加者の理解がより深まるよう工夫していく。

## 2 「ベストプラクティス企業」の選定・労働局長に訪問と意見交換の実施

働きやすい職場づくり、長時間労働の削減等に積極的に取り組む企業を「ベストプラクティス企業」として選定。埼玉労働局長による訪問と意見交換を実施し、企業の取り組み事例を収集している。建設業としては令和4年度に田部井建設株式会社（熊谷市）、令和6年度に伊田テクノス株式会社（東松山市）を選定。

令和6年度は関東地方整備局、埼玉県と合同で訪問し、意見交換を行った。

合同訪問や選定企業の取組内容については埼玉労働局ホームページで紹介するとともに、労働時間等説明会でも好事例として紹介。

# 働き方改革推進支援助成金

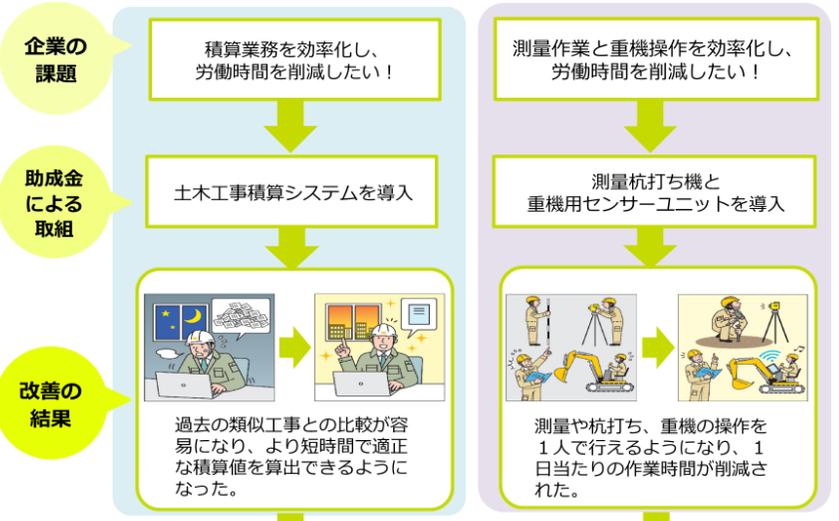


## 令和7年度働き方改革推進支援助成金 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



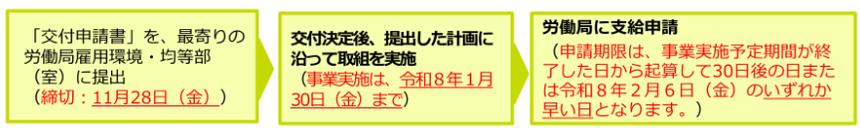
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、**建設業の中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご利用ください。

### 課題別にみる助成金の活用事例



**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28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。詳しくはこちらから。  
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2025.4)

## 業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主	助成上限額と助成額
以下のいずれにも該当する事業主が対象です。 なお、選択する成果目標に応じて、下記1～3以外にも要件が設定されています。 詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。	左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「助成対象となる取組」の実施に要した経費の一部を助成します。
【対象事業主の要件】 1. 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。 2. 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。 3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。	上限額 選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から5までの助成上限額に、下記6の上限額への加算額を合計した金額
など	助成額 上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※5)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

- 【対象事業主の要件】
- 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。

(※1)中小企業事業主の範囲  
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組
  - 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) 長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

### 成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」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・休日労働時間数の削減
  - ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
  - ③ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入
  - ④ 9時間以上の勤務間インターバルの導入
  - ⑤ 4週における所定休日を1日から4日以上増加
- (※4) 上記①から⑤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5%以上または7%以上引き上げること成果目標に加えることができます。

(※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⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

1. 成果目標①の上限額 (※6)

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	—

(※6) 成果目標①を令和6年度に選択して支給を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を縮減した場合の上限額(100万円)。(更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分内に維持等した場合は助成上限額は一律25万円)

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(※7)	1企業当たりの上限額 (※8)
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

(※7) 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。  
(※8) 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 (※9)  
(最大100万円)
- (※9) 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週間当たりの所定休日数を算出します。  
(年間所定休日数) ÷ (365日 ÷ 7) × 4

6. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算  
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(※4、10、11)。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
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)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※10) 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。  
(※11) 賃上げ額そのものを助成するものではありません。

# 公共・民間工事発注者に協力を要請

- 建設労働者の長時間労働の改善、賃上げに向けて、適正な工期・請負代金の設定についてより一層の協力を得るため、労働基準局長と不動産・建設経済局長が連名で、工事発注者に文書による要請を行った。

(公共工事)

(民間工事)



基 発 1 1 0 5 第 1 号  
国 不 建 第 1 0 5 号  
令 和 6 年 1 1 月 5 日

公共発注者の長 殿

厚生労働省労働基準局長  
国土交通省不動産・建設経済局長  
(公 印 省 略)

建設業の働き方改革等の実現に向けた取組の実施について (協力依頼)

日頃より、労働基準行政及び建設業行政の運営について、格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本年4月から、建設業にも時間外労働の上限規制(以下「上限規制」という。概要は参考1のとおり。)の適用が開始されました。これまでの働き方改革の取組によって、建設業の労働時間は大きく減少していますが、なお高水準であり、令和6年4月から同年8月までの間で、全産業に比べ12.6時間長い状況です(厚生労働省「毎月勤労統計調査」パートタイムを除く一般労働者)。また、建設業では就業者の高齢化も進み、将来の担い手確保も懸念されており、働き方改革の推進や処遇の改善が必要不可欠です。

こうした実態を踏まえ、厚生労働省と国土交通省では、適正な工期設定など、建設業で働く方の労働環境の改善に向けた取組への御協力を呼びかけており、今後も別添のリーフレット及び啓発動画「はたらきかたススめ ver 2 (建設業編)」([https://www.youtube.com/watch?v=mQrAWj4y\\_MQ](https://www.youtube.com/watch?v=mQrAWj4y_MQ)) (ポータルサイト「はたらきかたススめ」(<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/>))にも掲載。)により周知広報を行ってまいります。

つきましては、貴職におかれましても、適正な工期の確保、建設業で働く方の処遇改善に向けて、下記の点につき、引き続き御理解と御協力をいただきますようお願いいたします。併せて、貴都道府県内の市区町村、地方公社等に対しても、別添のリーフレット及び啓発動画を周知いただき、下記の点について御理解と御協力を得られるよう、お力添えをお願いいたします。

記

## 1 建設労働者の長時間労働の改善について

建設労働者の長時間労働改善に向けて、令和6年3月27日に改定された「工期に関する基準」(参考2)に基づき、週休2日を確保し、受注者及びその下請負人が上限規制を遵守できる工期の設定に御協力を願います。また、週休2日工事及び交替制工事の導入とその対象工事拡大に取り組むようお願いいたします。

上限規制の遵守という観点においては、猛暑日・降雨日・降雪日、河川の出水期や寒冷・多雪地域における冬季休止期間など自然的要因における不稼働によって、作業が他の期間に集中する可能性があることや、技能者や重機のオペレーターの現場への移動時間も労働時間に該当しうることにも御配慮ください。

また、「工期に関する基準」においては、工事の前工程で工程遅延が発生し、適正な工期を確保できなくなった場合は、遅延の理由を明らかにしつつ、必要に応じて工期の延長などを行うことが求められていることから、工程の遅れが発生したことで受注者から協議の申出があった場合には、適切に協議に応じるとともに、状況に応じ、必要な契約変更を実施するようお願いいたします。

## 2 建設労働者の賃上げについて

本年10月1日から順次、地域別最低賃金が改定され、全国加重平均で5.1%引き上げられたところですが(参考3)、建設業の将来の担い手確保には、長時間労働の改善とともに、建設労働者、特に技能労働者の処遇改善に向けた更なる賃上げが必要です。

そのためにも、建設事業者は、賃上げの原資となる適切な請負代金を受領する必要があります。建設労働者の賃上げに向けて、労務費については引き続き最新の公共工事設計労務単価を反映させた価格設定とし、適切な行き渡りに御協力をいただくとともに、原材料費、エネルギーコスト等については市場での取引価格を反映させた価格設定とするなど、適正な請負代金を設定いただけますようお願いいたします。併せて、資材費等の変動があった場合の請負代金の変更に係る契約条項を適切に設定いただくとともに、当該条項の運用に係る基準をあらかじめ設定し、それらに基づいて受注者から請負金額の変更の協議の申出があった場合には、誠実に御対応いただけますようお願いいたします。

## 3 建設労働者の労働災害防止について

建設業における労働災害は減少傾向にありますが、労働災害による死亡者数は、いまだ建設業が最も多い状況にあり(令和5年の労働災害による死亡者数は全産業755名中、建設業で223名)、引き続き労働災害の防止の徹底が求められています。

労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第3条第3項の規定では、仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等(請負金の費目等を含む)について、安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないよう配慮しなければならないこととされています。

また、「工期に関する基準」においても、建設工事に当たっては、労働安全衛生法等を遵守し、労働者の安全を確保するための十分な工期を設定することで施工の安全性を確

保することが必要であり、受発注者間における契約の締結に当たっては、安全及び健康の確保に必要な期間や経費が適切に確保されることが必要であるとされています。

そのため、請負代金に安全衛生経費として必要な金額を設定し、また、工期に、労働安全衛生法等で定める基準等を遵守した安全衛生設備等の準備に必要な期間や、猛暑日等の自然要因における不稼働を考慮した期間を確保するなど、御配慮をお願いいたします。なお、安全衛生経費については、各専門工事業体団体に対して、昨年8月に「安全衛生対策項目の確認表」の作成、本年3月に安全衛生経費を内訳として明示するための「標準見積書」の作成を依頼しているところです。これも踏まえ、安全衛生経費の適切な支払いに取り組んでいただくようお願いいたします(参考4)。

民間工事発注者(団体)に対しても同様の要請を実施。

工期に関する基準を踏まえた工期設定や、最新の公共工事設計労務単価を踏まえた労務費、市場での取引価格を反映させた原材料費・エネルギーコストの設定などを通じた、長時間労働の是正、賃上げを今後も推進していく。

# 働き方改革の実現に向けて、受注者の皆さまも適正な工期設定にご協力ください

- 建設業の働き方改革の実現のため、厚生労働省では、国土交通省と連携して働き方改革PR動画を通じて発注者に向けて適正な工期設定等と呼びかけている。
- 工事の受注者の立場からも、長時間労働や週休2日の確保が難しいような工事を行うことを前提とする、著しく短い工期での見積もりや請負契約の締結（工期ダンピング）を行わないようにしてください。



(働き方改革PR動画)



2代目イメージキャラクター  
労働基準局広報キャラクター  
「たしかめたん」



(工期に関する基準)

適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項をまとめた「工期に関する基準」（令和6年3月改定）もご確認ください。



また、令和6年6月に改正された建設業法（公布から1年6月以内に施行）によって、

- これまで発注者に対してのみ禁止されていた工期ダンピングが、新たに受注者にも禁止される
  - 新たに「労務費の基準」が設けられ、これを著しく下回る契約が禁止される
- ことにもご留意ください。

(改正建設業法（第三次担い手三法）)



## 働き方改革PR動画のポイント

- 建設業では週休2日が十分に確保できていない工事もまだ見受けられることから、これを改善するための取組が業界全体で進められていること。
- 著しく短い工期が設定されると、土日も働かざるをえなくなり、長時間労働につながってしまうため、工事の発注、受注に当たっては、働く方の休日数も考慮した工期の設定をお願いしたいこと。
- また、不当に低い金額で契約が締結されると、建設業で働く方の処遇改善も難しくなることから、工事を発注するときも、受注するときも、働く方のことも考えて、適切な金額での契約をお願いしたいこと。

ご清聴ありがとうございました。



労働基準局  
広報キャラクター たしかめたん

「働き方改革」は、  
「魅力ある職場づくり」の実現による  
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

(厚生労働省ウェブサイト)



(特設サイト「はたらきかたススム」)



生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センター  
も是非ご利用ください！

(働き方改革特設サイト)

