

# 建設業における労務管理等について

令和6年10月25日

大津労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 建設業における過労死等の状況や労働基準監督署の監督指導結果を踏まえた労務管理上の課題について
- 2 課題を踏まえた労務管理について
- 3 課題を踏まえた健康管理について
- 4 労働基準法第33条の届出 / 許可について
- 5 厚生労働省の取組

# 長時間労働による健康障害のリスクについて

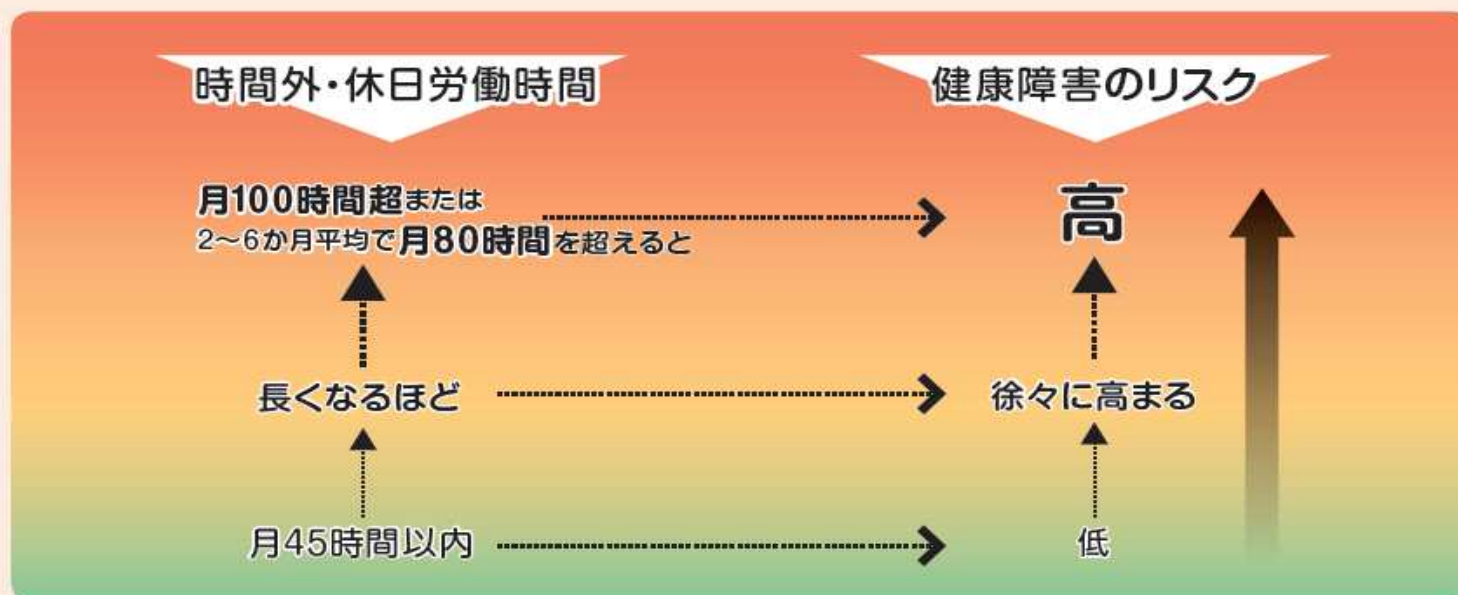
○時間外・休日労働時間が月100時間または2～6か月平均で月80時間を超えると健康障害のリスクが高まると医学的に評価されており、脳・心臓疾患の労災認定基準及び時間外・休日労働時間の上限としても同時間数が採用されている。

2024年4月から建設業に時間外・休日労働の上限規制が適用されている

時間外労働の上限規制の目的

**労働者の健康確保**

仕事と家庭生活の両立等のワークライフバランスの達成



厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号、平成20年3月7日付基発第0307006号で一部改正）を策定し、時間外・休日労働の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しています。

- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③ 「時間外・休日労働」とは、**休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のこと**です。
- ④ 2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間の**いずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超える**という意味です。

右図は厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構作成「過重労働による健康障害を防ぐために」から抜粋

# 過労死等について

○「過労死等」は「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義されている。

## 脳・心臓疾患

仕事などで身体に非常に高い負荷がかかった場合に、血管の病変等が加齢や食生活等の要因を超え、著しく進行・悪化し、脳・心臓疾患（脳内出血や脳梗塞、心筋梗塞など）を突然発症することがある。

## 精神障害

精神障害（適応障害などの病気）は個人的要因も影響するが、仕事など外部からのストレスにより発症することがある。また、精神障害によって、正常な判断が行えず自殺してしまう人もいる。

長時間労働などの会社の業務が原因で脳・心臓疾患や精神障害を発症し、何らかの障害が残ってしまったり、最悪死に至ることを「過労死等」という。

長時間労働は身体的な面のみならず、精神的な面でも労働者に負荷を与える要因となることから、脳・心臓疾患については長時間労働及び労働時間以外の負荷要因、精神障害については長時間労働も含めた心理的負荷をどのように評価するかという労災認定基準が設けられている。

脳・心臓疾患や精神障害は、過重な業務等により基礎的病態や疾患が自然経過を超えて著しく増悪・悪化させた場合にも、業務に内在しないし通常随伴する危険が現実化したものと評価されて労災認定されることになる。そのため、健康診断の有所見者や基礎疾患を持つ労働者（特に中高年齢層に多い）の健康管理に留意する必要がある。

# 脳・心臓疾患の労災認定基準について

○脳・心臓疾患の労災認定基準においては、「発症前1か月におおむね100時間」または「発症前2～6か月間に1か月あたり80時間」を超える時間外労働が認められる場合」に業務と発症との関連性が強いと評価される。

○労働時間以外の負荷要因も総合評価して労災認定を行うことを改めて明確化する改正が令和3年に行われている。

## 1 長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化しました

### 【改正前】

発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係が強いと評価できることを示していました。

### 【改正後】

上記の時間に至らなかった場合でも、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できることを明確にしました。

労働時間

発症前1か月間に100時間  
または  
2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働の水準には至らないがこれに近い時間外労働

+

一定の労働時間以外の負荷要因

業務と発症との関連が強いと評価

## 2 長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、赤字の項目を新たに追加しました。

|             |                          |   |
|-------------|--------------------------|---|
| 労働時間以外の負荷要因 | 勤務時間の不規則性                | 拘束時間の長い勤務<br><b>休日のない連続勤務</b><br><b>勤務間インターバルが短い勤務</b><br>「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます<br>不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務 |
|             | 事業場外における移動を伴う業務          | 出張の多い業務<br><b>その他事業場外における移動を伴う業務</b>  |
|             | <b>心理的負荷を伴う業務</b>        | 改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました  |
|             | <b>身体的負荷を伴う業務</b>        |   |
|             | 作業環境<br>長期間の過重業務では付加的に評価 | 温度環境<br>騒音  |

# 精神障害の労災認定基準について

○精神障害の労災認定基準においては、長時間労働時間やその他の業務上の出来事により、強い心理的負荷が認められた場合に業務と発症との関連性が強いと評価される。業務上の出来事には、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントも含まれる。

## 次のいずれの要件も満たすこと

- (1) 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- (2) 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷(※)が認められること
- (3) 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

## (※)「強い心理的負荷」と認められる出来事の実例

### 「特別な出来事」

- 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた場合など、「心理的負荷が極度のもの」と認められた場合
- 発病直前の1か月に概ね160時間を超えるような、又はこれと同程度の(例えば3週間に概ね120時間以上の)時間外労働を行うなど、「極度の長時間労働」が認められた場合

### 「出来事」(\*)

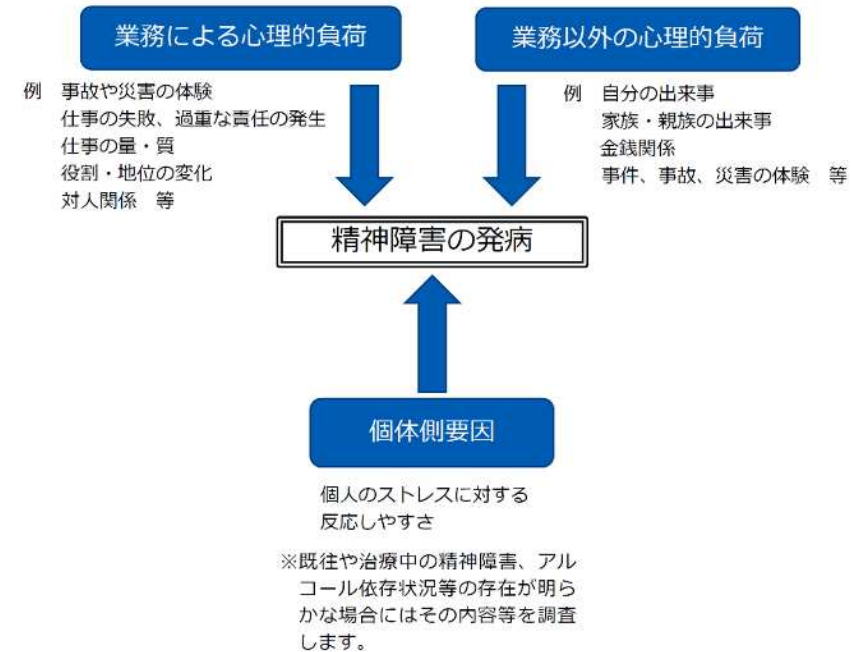
- 自らの死を予感させる程度の事故等を体験した場合
- 長時間労働がある場合、
  - ①発病直前の2か月間連続して1か月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った場合
  - ②発病直前の3か月間連続して1か月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合

など

(\*) 「出来事」については、その内容に基づき、心理的負荷の程度が「強」、「中」、「弱」のいずれかに評価され、また、複数の出来事がある場合には、その事案について全体評価が行われる。これにより心理的負荷が「強」と評価された場合に「業務による強い心理的負荷が認められる」との要件を満たす。

「強」になる例

○精神障害は様々な要因により発症し得るが、「業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと」も労災認定の要件となる。



○精神障害は時間外・休日労働時間が月100時間または2～6か月平均で月80時間を超えた場合に即時に業務と発症との関係が強いと評価されるものではなく、その他の業務上の出来事との総合評価となる。ただし、発症前1か月に160時間を超えていたような場合は、長時間労働のみで業務と発症との関係が強いと評価される。

# 建設業における過労死等の労災認定状況（全国・令和5年度）

○建設業については、脳・心臓疾患や精神障害の支給決定（認定）件数の多い業種の上に位置している。

## 脳・心臓疾患の支給決定件数の多い業種

|    |                   |                 | 令和5年度                    |
|----|-------------------|-----------------|--------------------------|
|    | 業種(大分類)           | 業種(中分類)         | 支給決定件数                   |
| 1  | 運輸業、郵便業           | 道路貨物運送業         | 66 ( 0 )<br>< 16 ( 0 ) > |
| 2  | 宿泊業、飲食サービス業       | 飲食店             | 18 ( 2 )<br>< 2 ( 0 ) >  |
| 3  | サービス業(他に分類されないもの) | その他の事業サービス業     | 12 ( 1 )<br>< 3 ( 0 ) >  |
| 4  | 建設業               | 総合工事業           | 11 ( 0 )<br>< 4 ( 0 ) >  |
| 5  | 建設業               | 設備工事業           | 8 ( 0 )<br>< 4 ( 0 ) >   |
| 5  | 卸売業、小売業           | 飲食品卸売業          | 8 ( 2 )<br>< 2 ( 1 ) >   |
| 7  | 卸売業、小売業           | 飲食品小売業          | 7 ( 3 )<br>< 2 ( 2 ) >   |
| 8  | 医療、福祉             | 社会保険・社会福祉・介護事業  | 6 ( 3 )<br>< 1 ( 0 ) >   |
| 9  | 製造業               | 食食品製造業          | 5 ( 3 )<br>< 2 ( 1 ) >   |
| 9  | 宿泊業、飲食サービス業       | 宿泊業             | 5 ( 0 )<br>< 1 ( 0 ) >   |
| 9  | 卸売業、小売業           | その他の小売業         | 5 ( 1 )<br>< 2 ( 0 ) >   |
| 12 | 教育、学習支援業          | 学校教育            | 4 ( 0 )<br>< 1 ( 0 ) >   |
| 12 | 建設業               | 職別工事業(設備工事業を除く) | 4 ( 0 )<br>< 0 ( 0 ) >   |
| 12 | 医療、福祉             | 医療業             | 4 ( 1 )<br>< 1 ( 0 ) >   |
| 15 | 卸売業、小売業           | 各種商品小売業         | 3 ( 0 )<br>< 1 ( 0 ) >   |
| 15 | 製造業               | 金属製品製造業         | 3 ( 0 )<br>< 0 ( 0 ) >   |
| 15 | 生活関連サービス業、娯楽業     | 娯楽業             | 3 ( 0 )<br>< 2 ( 0 ) >   |
| 15 | 運輸業、郵便業           | 道路旅客運送業         | 3 ( 0 )<br>< 2 ( 0 ) >   |
| 15 | 農業、林業             | 農業              | 3 ( 0 )<br>< 1 ( 0 ) >   |

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。  
2 ( )内は女性の件数で、内数である。  
3 < >内は死亡の件数で、内数である。

## 精神障害の支給決定件数の多い業種

|    |                 |                     | 令和5年度                     |
|----|-----------------|---------------------|---------------------------|
|    | 業種(大分類)         | 業種(中分類)             | 支給決定件数                    |
| 1  | 医療、福祉           | 社会保険・社会福祉・介護事業      | 112 ( 91 )<br>< 3 ( 3 ) > |
| 2  | 医療、福祉           | 医療業                 | 105 ( 83 )<br>< 3 ( 0 ) > |
| 3  | 建設業             | 総合工事業               | 57 ( 10 )<br>< 8 ( 0 ) >  |
| 4  | 運輸業、郵便業         | 道路貨物運送業             | 56 ( 11 )<br>< 4 ( 0 ) >  |
| 5  | 宿泊業、飲食サービス業     | 飲食店                 | 27 ( 14 )<br>< 0 ( 0 ) >  |
| 6  | 卸売業、小売業         | その他の小売業             | 24 ( 11 )<br>< 2 ( 0 ) >  |
| 7  | 製造業             | 輸送用機械器具製造業          | 23 ( 5 )<br>< 4 ( 0 ) >   |
| 8  | 製造業             | 食食品製造業              | 20 ( 11 )<br>< 1 ( 0 ) >  |
| 9  | 学術研究、専門・技術サービス業 | 技術サービス業(他に分類されないもの) | 19 ( 8 )<br>< 0 ( 0 ) >   |
| 9  | 建設業             | 設備工事業               | 19 ( 3 )<br>< 4 ( 0 ) >   |
| 11 | 運輸業、郵便業         | 道路旅客運送業             | 18 ( 8 )<br>< 0 ( 0 ) >   |
| 12 | 卸売業、小売業         | 飲食品小売業              | 17 ( 11 )<br>< 2 ( 0 ) >  |
| 12 | 宿泊業、飲食サービス業     | 宿泊業                 | 17 ( 8 )<br>< 1 ( 0 ) >   |
| 14 | 教育、学習支援業        | 学校教育                | 16 ( 9 )<br>< 3 ( 2 ) >   |
| 14 | 卸売業、小売業         | 各種商品小売業             | 16 ( 6 )<br>< 1 ( 1 ) >   |

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。  
2 ( )内は女性の件数で、内数である。  
3 < >内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

厚生労働省公表資料「令和5年度過労死等の労災補償状況」を加工して作成

「総合工事業」は、主として土木施設・建築物を完成することを発注者に対し直接請け負う事業または自己建設で行う事業

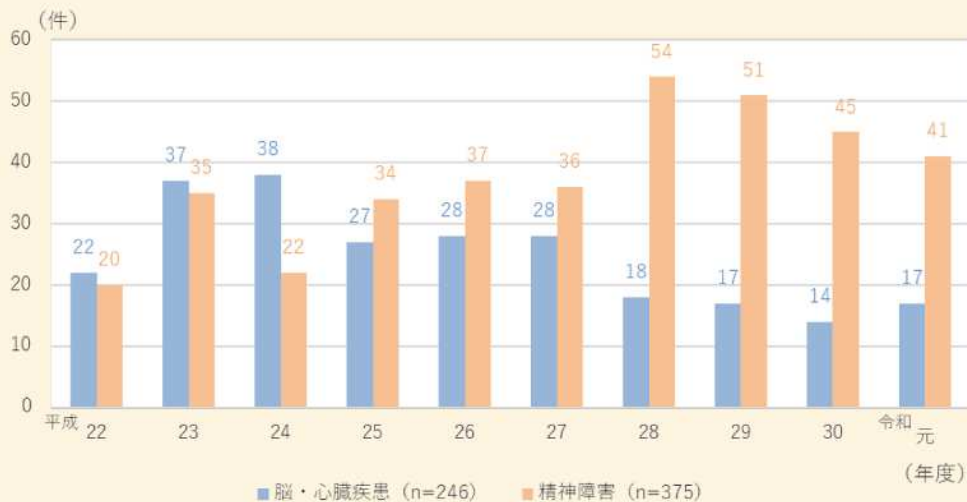
「設備工事業」は、主として電気工作物・電気通信信号施設・空気調和設備・給排水・衛生設備・昇降設備・その他の機械装置などの設備を完成することを発注者に対し直接請け負う事業または自己建設で行う事業及び下請としてこれらの設備の一部を構成するための設備工事を行う事業

「職別工事業」は、主として下請として工事現場において建築物または土木施設などの工事目的物の一部を構成するための建設工事を行う事業

# 建設業の過労死等の労災支給決定事案の分析及びアンケート調査（全国）

○国の過労死等に関する実態調査の一環として、令和3年度に過去（平成22年度から令和元年度）の過労死等の労災支給決定事案の分析及び建設業の事業場に対するアンケート調査が実施されている。

第1図 脳・心臓疾患、精神障害の事案数の推移（建設業） **認定件数**



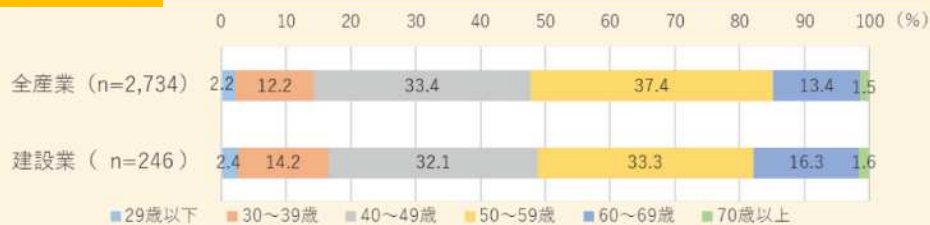
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和3年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

○平成25年以降は脳・心臓疾患の認定件数を精神障害の認定件数が上回っている状況が続いている。

○第1図以降の認定件数の推移としては、  
 ・脳・心臓疾患については、令和2年度：27件、令和3年度：17件、令和4年度：30件、令和5年度：23件  
 ・精神障害については、令和2年度：43件、令和3年度：37件、令和4年度：53件、令和5年度：82件  
 となっており、特に精神障害について増加の傾向にある。

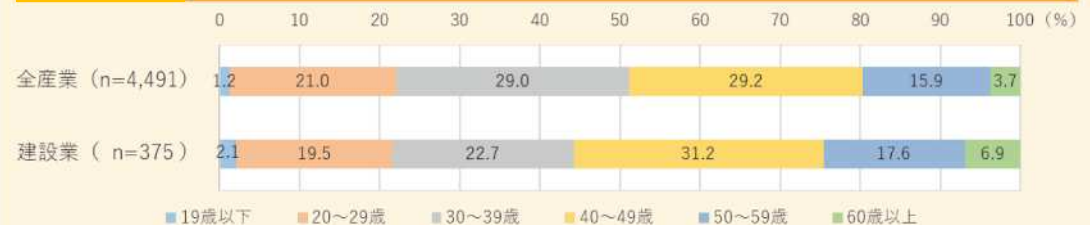
○第2図・第3図の年齢階層別の割合を全産業と建設業で比較すると、建設業では  
 ・脳・心臓疾患については60歳以上  
 ・精神障害については40歳以上  
 が割合として大きくなり、中高年齢労働者の健康確保が課題とされる。

第2図 脳・心臓疾患発症時の年齢階層別の事案数の割合（建設業）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データをもとに作成

第3図 精神障害発症時の年齢階層別の事案数の割合（建設業）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データをもとに作成

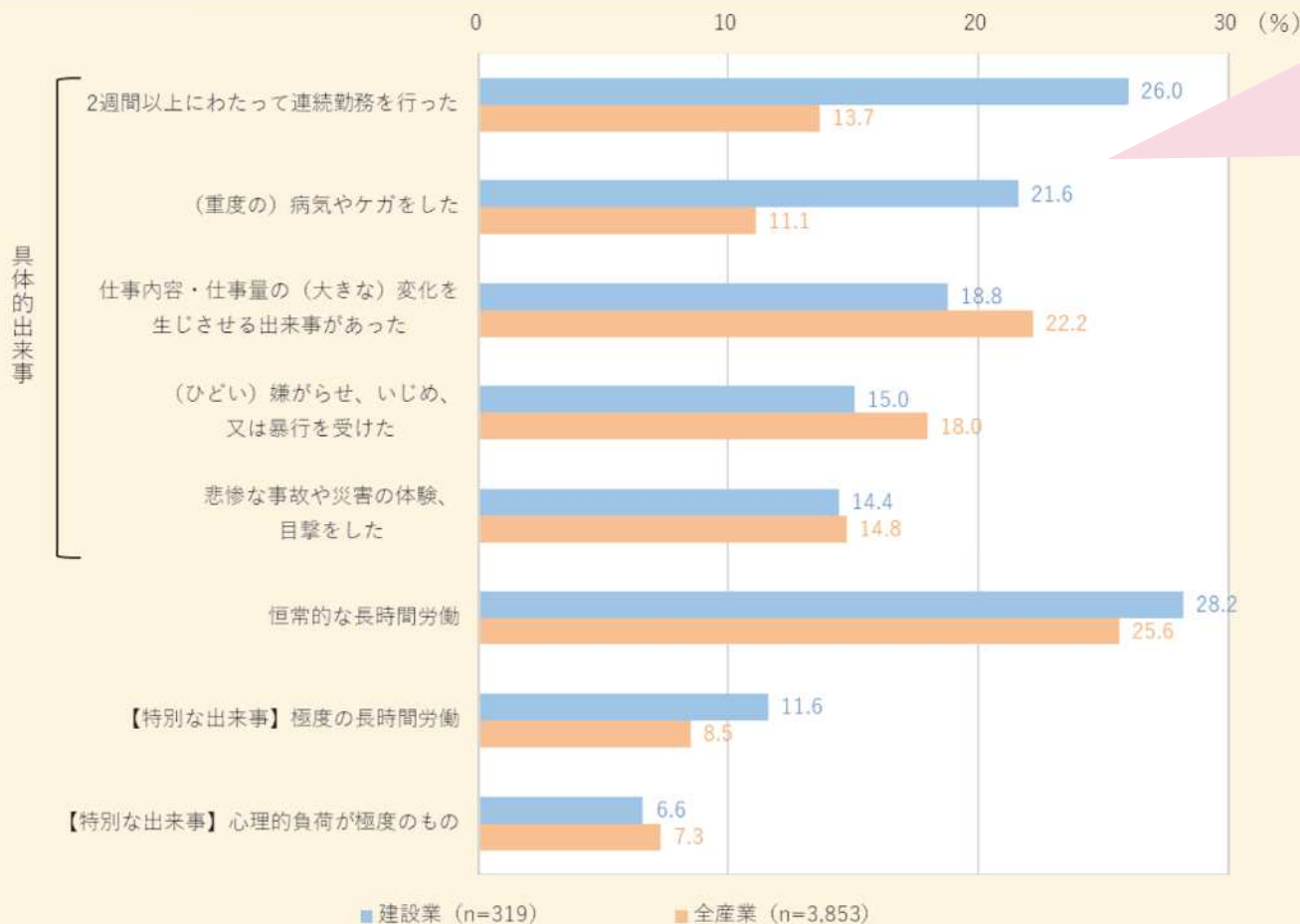
上図は厚生労働省公表の「令和4年度過労死等防止対策白書」から抜粋



# 建設業の過労死等の労災支給決定事案の分析及びアンケート調査（全国）

第4図 具体的出来事の事案数の割合（建設業）

精神障害事案



○精神障害認定事案の具体的出来事の割合を確認すると、建設業では「2週間以上にわたって連続勤務を行った」・「(重度の) 病気やケガをした」の2項目が多く、全産業平均の割合の約2倍となっており、精神障害の防止のためには、災害発生防止や長時間労働の防止とともに、休日の確保も課題として浮き上がる。

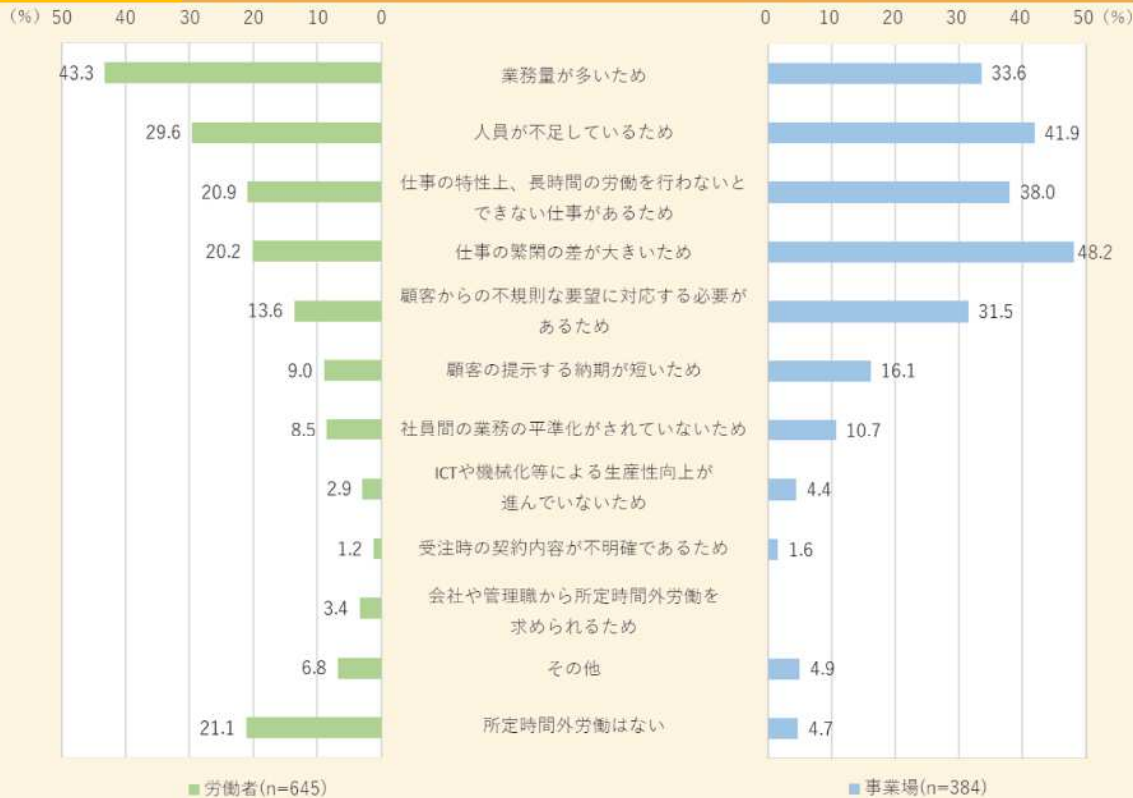
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データをもとに作成

- (注) 1. 平成24年度以降に「心理的負荷による精神障害の認定基準」に基づき支給決定(認定)された事案について整理したもの。  
 2. 調査資料により特定できたものを集計しており、また、複数該当している事案もあるため、内訳の合計が事案の合計と必ずしも一致しない。

# 建設業の過労死等の労災支給決定事案の分析及びアンケート調査（全国）

○所定外労働が生じる理由を「建設事業の就業者と事業場別」、「建設事業場の業種別」でアンケート調査している。

第5図 所定外労働が生じる理由（建設業・就業者調査、事業場調査）

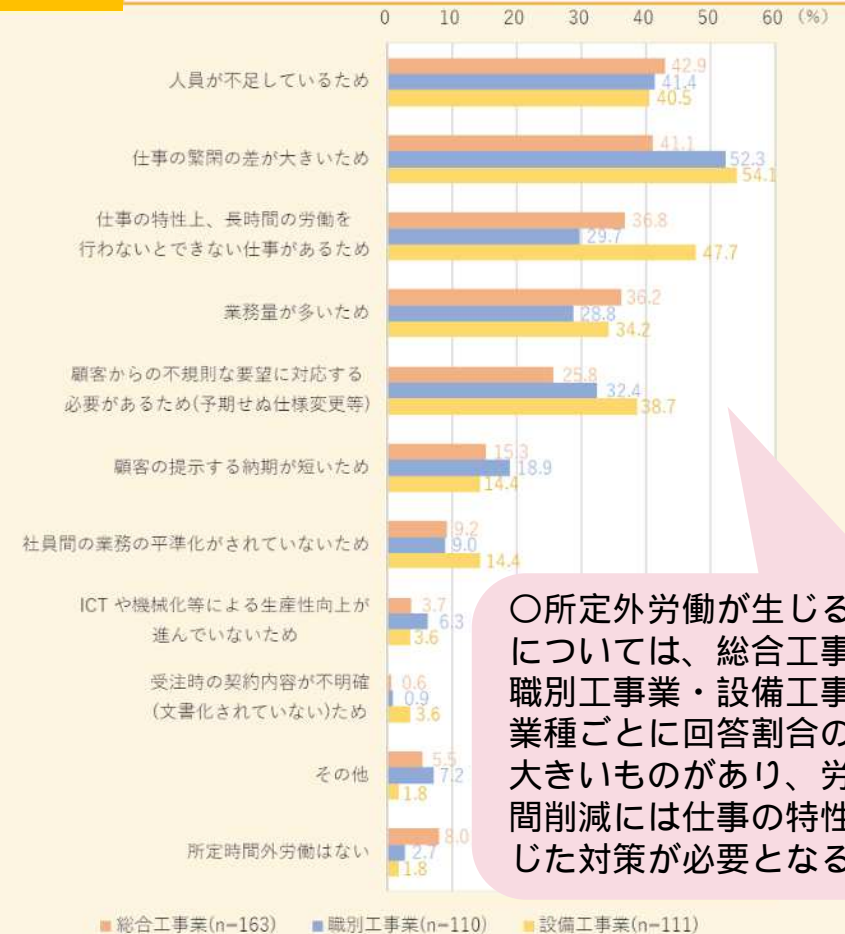


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和3年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

(注) 1. 労働者は、就業者のうち正社員及び非正規雇用労働者を抽出。  
2. 複数回答のため、内訳の合計 (%) が 100 を超える。

○所定外労働が生じる理由について、就業者と事業場側で回答割合の差が大きいものもあり、労働時間削減の取組を検討する際には労働者に実状を再確認する必要がある。

第6図 工事業種別所定外労働が生じる理由（建設業・事業場調査）



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和3年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

(注) 1. 複数回答のため、内訳の合計 (%) が 100 を超える。  
2. 総合工事業は、主として土木施設、建築物を完成することを発注者に対し直接請負う事業所又は自己建設で行う事業。  
3. 職別工事業は、主として下請として工事現場において建築物又は土木施設などの工事目的物の一部を構成するための建設工事を行う事業。  
4. 設備工事業は、主として電気工作物、電気通信信号施設、空調和設備、給排水・衛生設備、昇降設備、その他機械装置などの設備を完成することを発注者に対し直接請負う事業所又は自己建設を行う事業所及び下請としてこれらの設備の一部を構成するための設備工事を行う事業。

○所定外労働が生じる理由については、総合工事業・職別工事業・設備工事業の業種ごとに回答割合の差が大きいものがあり、労働時間削減には仕事の特性に応じた対策が必要となる。

# 令和4年度・5年度の建設業監督指導状況（滋賀労働局管内） （労務管理主眼の監督指導状況）

○労働基準監督署による建設業の事業場に対する監督指導は、大きく分けると建設現場に対する労働災害防止主眼の監督指導と、事業場事務所に対する労務管理主眼の監督指導となる。

○建設業の労務管理主眼の監督指導においては、不適切な労働時間管理や割増賃金不払いについて指導が行われることが非常に多い。また、上限規制適用前の時期であったにもかかわらず、時間外労働に係る違反も多くの事業場で認められた。

| 違反条文      | 違反概要                        | 違反件数<br>(実施66件中) | 違反率   | 【参考】建設業を除いた全業種での違反率(令和4年) |
|-----------|-----------------------------|------------------|-------|---------------------------|
| 労基法第15条   | 労働条件を書面で明示していない・明示事項が不足している | 16件              | 24.2% | 13.0%                     |
| 労基法第32条   | 36協定未届で時間外労働・36協定を超過した時間外労働 | 33件              | 50.0% | 20.2%                     |
| 労基法第37条   | 割増賃金未払い・割増賃金計算方法の誤りによる支払不足  | 35件              | 53.0% | 21.4%                     |
| 労基法第39条   | 有給休暇を年5日付与していない             | 12件              | 18.2% | 10.9%                     |
| 労基則第24条の7 | 有給休暇管理簿を作成していない             | 11件              | 16.7% | 9.4%                      |
| 労基法第89条   | 就業規則未届(変更の上届出できていない場合も含む)   | 5件               | 7.6%  | 7.2%                      |
| 労基法第108条  | 賃金台帳に労働時間数等未記載              | 22件              | 33.3% | 8.0%                      |

○建設業の労務管理については他の業種に比較して総じて違反率が高い状況であるが、特に労働時間に関係する違反率は2倍以上となっており、適正な労働時間管理の実施とそれに伴う適正な割増賃金等の支払が課題となる。また、若年労働者が重視する有給休暇の取得や労働条件明示に関しても違反率が高い状況が認められる。

# 令和4年度・5年度の建設業監督指導状況（滋賀労働局管内） （労務管理主眼の監督指導状況）

| 違反条文        | 違反概要                             | 違反件数<br>（実施66件中） | 違反率   | 【参考】建設業を除いた全業種での違反率（令和4年） |
|-------------|----------------------------------|------------------|-------|---------------------------|
| 安衛法第66条     | 健康診断を実施していない                     | 5件               | 7.6%  | 10.8%                     |
| 安衛法第66条の4   | 健康診断の有所見者に係る就業上の措置を医師から意見聴取していない | 16件              | 24.2% | 15.1%                     |
| 安衛法第66条の8の3 | 労働時間の状況を把握していない                  | 21件              | 31.8% | 6.1%                      |

| 労働時間が最も長い労働者の時間外・休日労働時間数                  | 件数<br>（実施66件中） | 割合    |
|---|----------------|-------|
| 月45時間以下                                   | 44件            | 66.7% |
| 月45時間超～80時間                               | 14件            | 21.2% |
| 月80時間超～100時間                              | 2件             | 3.0%  |
| 月100時間超～150時間                             | 3件             | 4.5%  |
| 月150時間超                                   | 2件             | 3.0%  |
| 月200時間超                                   | 1件             | 1.5%  |
| <b>労働時間未把握・不正確</b><br>（労働者の一部が未把握等の場合も含む） | 25件            | 37.9% |

過労死ライン

○現場の新規入場の際に健康診断実施有無が確認される関係等から健康診断実施に係る違反率は他の業種に比較して低いものの、実施後の事後措置が講じられていない事業場が多く認められる。また、健康管理のための労働時間状況の把握も行われていない事業場が多い。

○建設業ではいわゆる過労死ラインで勤務する労働者が全体の約12%の事業場に認められたが、そもそも労働時間が未把握または不十分の事業場が多く、実態ではその割合が更に膨らむ可能性が高い。

# 建設業における過労死等の労災支給決定事案の分析・アンケート調査・監督指導状況等を踏まえた労務管理上の課題について

## 労働者アンケート

今後、建設業で働き続けるために企業へ求めること

〔従業員調査〕従業員からの回答・従業員規模別

|        | 全体     | 週休2日制の推進 | 計画的な有給休暇取得の推進 | 残業時間削減による労働時間短縮 | 福利厚生の上向（各種手当・退職金制度の整備、社員寮等） | 社会保険への加入 | 賞与制（ボーナス）の導入 | 仕事の内容に対応した賃金 | 能力や資格を反映した賃金 | 年齢・勤続年数に対応した賃金 | 月給制（定額）の導入による安定した賃金支払 |
|--------|--------|----------|---------------|-----------------|-----------------------------|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|-----------------------|
| 全体     | 2,906  | 33.7     | 13.7          | 10.1            | 12.7                        | 3.5      | 8.4          | 20.8         | 16.7         | 8.1            | 7.4                   |
| 従業員規模別 | 1~4人   | 760      | 26.7          | 11.3            | 6.8                         | 12.1     | 5.7          | 10.3         | 20.9         | 12.4           | 6.7                   |
|        | 5~9人   | 1,122    | 34.7          | 15.1            | 7.8                         | 12.5     | 3.6          | 8.4          | 19.4         | 15.7           | 6.6                   |
|        | 10~29人 | 882      | 37.6          | 13.8            | 13.9                        | 12.4     | 1.7          | 6.9          | 21.7         | 20.1           | 9.1                   |
|        | 30人以上  | 142      | 38.7          | 14.8            | 21.1                        | 19.7     | 2.8          | 4.2          | 26.1         | 26.8           | 7.7                   |

|        | 全体     | 仕事が年間を通じてあること | 技能教育の推進、資格取得の支援 | 将来のキャリアアップの道筋の提示 | 作業現場の衛生環境改善 | 作業現場の安全管理の改善 | 作業のIT化・機械化による身体的負担軽減 | 職場のコミュニケーション改善や活性化への取り組み | その他 | 特になし | 無回答 |
|--------|--------|---------------|-----------------|------------------|-------------|--------------|----------------------|--------------------------|-----|------|-----|
| 全体     | 2,906  | 27.7          | 5.8             | 5.2              | 4.1         | 4.4          | 7.1                  | 9.1                      | 0.8 | 12.6 | 7.7 |
| 従業員規模別 | 1~4人   | 760           | 32.0            | 3.9              | 3.3         | 4.1          | 5.4                  | 5.8                      | 0.9 | 17.2 | 7.5 |
|        | 5~9人   | 1,122         | 29.3            | 6.2              | 4.9         | 3.5          | 4.3                  | 6.2                      | 0.8 | 12.1 | 8.1 |
|        | 10~29人 | 882           | 22.6            | 6.7              | 6.1         | 4.5          | 3.7                  | 8.6                      | 0.6 | 10.5 | 7.8 |
|        | 30人以上  | 142           | 24.6            | 7.0              | 12.0        | 5.6          | 4.2                  | 11.3                     | 2.1 | 4.2  | 4.9 |

※色付セル=上位1位の項目。

厚生労働省公表資料「建設業における雇用管理現状把握実態調査報告書（令和5年度調査）」から抜粋

## 労務管理上の課題

○令和6年4月から罰則付きの時間外労働の上限規制が建設業にも適用されているが、上限規制の主目的は労働者の健康確保であることを忘れてはならない。

不適正な労働時間管理により、時間外労働を過小に評価して上限規制を免れ、長時間労働を放置することは結果的に労働者の健康被害につながるため、あってはならず、労働時間管理を適正に行い、現状を正しく理解した上で時間外労働の削減に取り組む必要がある。

また、併せて労働者、特に中高年齢層や異常所見を持つ労働者の健康管理にも取り組む必要がある。

○左表のアンケートのとおり、労働者が建設業で働き続けるために求めている事項は、休日・休暇の確保、労働時間の短縮、仕事の内容に応じた賃金の支払といった基本的な労働条件・労務管理に関する事項である。

その一方で、建設業に対する労働基準監督署の監督指導状況等を踏まえれば、労働時間管理が適切に行われておらず、労働時間に応じた割増賃金が支払われていない、労働者が重視する有給休暇の管理が不十分など、基本的な労務管理ができていない事業場が多く認められる。

結果的に、労働者が働き続けるために求めている事項と相反する労働条件となっており、労働者、特に若年労働者の新規採用や定着に大きなマイナス要素となっている。

- 1 建設業における過労死等の状況や労働基準監督署の監督指導結果を踏まえた労務管理上の課題について
- 2 **課題を踏まえた労務管理について**
- 3 課題を踏まえた健康管理について
- 4 労働基準法第33条の届出 / 許可について
- 5 厚生労働省の取組

## < 労務管理 > 1. 労働条件の明示について

### 労働条件の明示について（労働基準法第15条）

使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他の労働条件を**書面等で明示**しなければならない。なお、労働者が希望した場合には、

ファクシミリの送信

電子メール等の送信（労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る）により明示することも可能である。

労働者は、明示された労働条件と事実が相違している場合は**即時に労働契約を解除**することができる。

### 労働条件の明示事項について

#### 必ず明示しなければならない事項

##### 書面の交付等によらなければならない事項

労働契約の期間

有期労働契約を更新する場合の基準（**有期労働契約の通算契約期間または更新回数**の上限を含む）

就業の場所・従事する業務の内容（**就業の場所・業務の変更の範囲**を含む）

始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇（年休を含む）、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項

賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切、支払の時期に関する事項

退職に関する事項（解雇の事由を含む）

昇給に関する事項

**赤字は2024年4月からの追加事項**

#### 定めをした場合に明示しなければならない事項

退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法、支払の時期に関する事項  
臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項  
労働者負担させる食費・作業用品その他に関する事項  
安全衛生に関する事項  
職業訓練に関する事項  
災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項  
表彰、制裁に関する事項  
休職に関する事項

#### パートタイム労働者・有期雇用労働者の場合

昇給の有無      退職手当の有無      賞与の有無  
相談窓口（相談担当者の氏名、役職、相談部署等）

# < 労務管理 > 1. 労働条件の明示について

労働条件の明示事項の改正（追加）について



2024年4月から  
労働条件明示のルール  
が変わります

詳しくは裏面や  
厚生労働省ホームページ  
をご覧ください！

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

| 明示のタイミング                               | 新しく追加される明示事項  |
|--|---|
| 全ての労働契約の締結時と<br>有期労働契約の更新時             | 1. 就業場所・業務の変更の範囲  |
| 有期労働契約の<br>締結時と更新時                     | 2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容<br>併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。                           |
| 無期転換ルール*に基づく<br>無期転換申込権が発生する<br>契約の更新時 | 3. 無期転換申込機会<br>4. 無期転換後の労働条件<br>併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。 |

※ 同一の使用urerとの間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

**1 就業場所・業務の変更の範囲の明示** 【労働基準法施行規則第5条の改正】  
全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

**2 更新上限の明示** 【労働基準法施行規則第5条の改正】  
有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になります。

**更新上限を新設・短縮する場合の説明** 【雇止め告示※2の改正】  
下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）説明する必要があります。  
i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合  
ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

**3 無期転換申込機会の明示** 【労働基準法施行規則第5条の改正】  
「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。

**4 無期転換後の労働条件の明示** 【労働基準法施行規則第5条の改正】  
「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

**均衡を考慮した事項の説明** 【雇止め告示※2の改正】  
「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項※4（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※1 「変更の範囲」とは、将来的配属転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。  
 ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）  
 ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のため、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。  
 ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。  
 (注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監理課、雇用環境・均等部（室）、全国の労働基準監督署 ③





# < 労務管理 > 1. 労働条件の明示について

労働条件通知書の記載例について

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書(例)

|   |   |
|---|---|
| 令和〇年 〇月 〇日  |   |
| 事業場名称・所在地 (株)〇〇工業 〇〇市〇〇町X-X-X<br>使用者職氏名 代表取締役 〇〇 〇〇                   |   |
| 契約期間  | 期間の定めなし、 <b>期間の定めあり</b> ( 令和〇年4月1日～令和〇年3月31日 )<br>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入<br>1 契約の更新の有無<br>[自動的に更新する <b>更新する場合があります</b> 、契約の更新はしない・その他 ( ) ]<br>2 契約の更新は次により判断する。<br>[ <b>契約期間満了時の業務量</b> ・勤務成績、態度 ・能力<br>・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況<br>・その他 ( ) ]<br>3 更新上限の有無(無 <input checked="" type="checkbox"/> 有(更新 3回まで/通算契約期間 年まで))<br>【労働契約法に定める同一の企業との間で通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】<br>本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日( 年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無 <input checked="" type="checkbox"/> 有(別紙のとおり) )<br>【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】<br>無期転換申込権が発生しない期間: I (高度専門)・II (定年後の高齢者)<br>I 特定有期業務の開始から完了までの期間( 年 か月(上限10年))<br>II 定年後引き続き雇用されている期間 |
| 就業の場所   | (雇入れ直後) (株)〇〇工業 本社 (変更の範囲) <b>変更なし</b>  |
| 従事すべき業務の内容  | (雇入れ直後) <b>製品の出荷管理全般</b> (変更の範囲) <b>変更なし</b><br>【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】<br>・特定有期業務( 開始日: 完了日: )   |
| 始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項 | 1 始業・終業の時刻等<br>(1) 始業( 8 時 30 分 ) 終業( 17 時 30 分 )<br>【以下のような制度が労働者に適用される場合】<br>(2) 変形労働時間制等; ( ) 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。<br>始業( 時 分 ) 終業( 時 分 ) (適用口 )<br>始業( 時 分 ) 終業( 時 分 ) (適用口 )<br>始業( 時 分 ) 終業( 時 分 ) (適用口 )<br>(3) フラックス体制; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。<br>(ただし、フレックスタイム制(始業) 時 分から 時 分、(終業) 時 分から 時 分、<br>コアタイム 時 分から 時 分)<br>(4) 事業場外みなし労働時間制; 始業( 時 分 ) 終業( 時 分 )<br>(5) 裁量労働制; 始業( 時 分 ) 終業( 時 分 )を基本とし、労働者の決定に委ねる。<br>○詳細は、就業規則第〇条～第〇条<br>2 休憩時間( 60 )分<br>3 所定時間外労働の有無( <input checked="" type="checkbox"/> 有、 <input type="checkbox"/> 無 )<br>○定例日; 毎週 土・日 曜日(国民の祝日)その他( )<br>・非定例日; 週・月当たり 日、その他( )<br>・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日<br>○詳細は、就業規則第〇条～第〇条                          |
| 休 日   | 1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 10 日<br>継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/><br>→ か月経過で 日<br>時間単位年休 (有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/><br>2 代替休暇(有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/><br>3 その他の休暇 有給( 慶弔休暇 )<br>無給( )<br>○詳細は、就業規則第〇条～第〇条  |
| 休 暇   | 1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 10 日<br>継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/><br>→ か月経過で 日<br>時間単位年休 (有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/><br>2 代替休暇(有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/><br>3 その他の休暇 有給( 慶弔休暇 )<br>無給( )<br>○詳細は、就業規則第〇条～第〇条  |

(次頁に続く)

|     |   |
|-----|---|
| 賃 金 | 1 基本賃金 <b>イ</b> 月給( 220,000 円)、ロ 日給( 円)<br>ハ 時間給( 円)、<br>ニ 出来高給(基本単価 円、保障給 円)<br>ホ その他( 円)<br>ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等                     |
|     | 2 諸手当の額又は計算方法<br>イ( 通勤手当 7,500円 /計算方法: 通勤定期代の実費 )<br>ロ( 手当 円 /計算方法: )<br>ハ( 手当 円 /計算方法: )<br>ニ( 手当 円 /計算方法: )                         |
|     | 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率<br>イ 所定時間外、法定超 月60時間以内( 25 )%<br>月60時間超( 50 )%<br>所定超( )%<br>ロ 休日 法定休日( 35 )%、法定外休日( )%<br>ハ 深夜( 25 )% |
|     | 4 賃金締切日( 基本給 ) 一毎月 20日、( 手当 ) 一毎月 20日   |
|     | 5 賃金支払日( 基本給 ) 一毎月 末日、( 手当 ) 一毎月 末日   |
|     | 6 賃金の支払方法( 銀行振込 )   |
|     | 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除( 無、有( ) )<br>8 昇給( 有(時期、金額等) )、( 無 )<br>9 賞与( 有(時期、金額等) )、( 無 )<br>10 退職金( 有(時期、金額等) )、( 無 )                       |

|          |   |
|----------|---|
| 退職に関する事項 | 1 定年制( <input checked="" type="checkbox"/> 有( 65歳 )、無 )<br>2 継続雇用制度( 有( 歳まで)、無 )<br>3 創業支援等措置( 有( 歳まで業務委託・社会貢献事業)、無 )   |
| 退職に際する事項 | 1 自己都合退職の手続(退職する14日以上前に届け出ること)<br>2 解雇の事由及び手続(就業規則〇条(退職)、〇条(解雇)による。解雇については、原則として30日前に予告する。)<br>○詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第〇条～第〇条 |

|     |  |
|-----|--|
| その他 | ・社会保険の加入状況( 厚生年金、健康保険、その他( ) )<br>・雇用保険の適用( <input checked="" type="checkbox"/> 有、 <input type="checkbox"/> 無 )<br>・中小企業退職金共済制度( 加入している、加入していない ) (※中小企業の場合)<br>・企業年金制度( 有(制度名)、無 )<br>・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口<br>部署名 総務部 担当者職氏名 〇〇 〇〇〇〇 (連絡先 内線×××× )<br>・その他( ) |
|-----|--|

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。  
労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法( 写しを配布 )

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

○労働条件の明示は、後の労働紛争発生を防止するために非常に重要となる。

○近年は高校や大学での就労支援の一環として、労働法関連の研修や授業が行われるようになっており、労働条件通知書の交付がない、もしくは内容が不明確な企業はブラック企業やブラックバイトに該当する可能性が高いと教示されているので、適切に対応されたい。

## < 労務管理 > 2 . 時間外・休日労働の上限規制について

### 労働時間・休日の規定について（労働基準法第32・35条・36条）

#### 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。

○発注者や元請に求められて36協定を届出しているにもかかわらず、協定の範囲内での時間外労働や休日労働の管理が行えていない事業場が多い。

労働基準法違反となる場合

36協定を届出せずに、労働者に法定労働時間を超えて時間外労働をさせた場合や法定休日労働させた場合は、即時に労働基準法違反となる。

36協定を届出しているにもかかわらず、36協定で協定した上限を超えて、労働者に時間外労働や法定休日労働をさせた場合は、労働基準法違反となる。

36協定の内容にかかわらず、法律上の上限を超えた時間外・休日労働は労働基準法違反となる。

## < 労務管理 > 3. 休日（法定休日）

### 休日（法定休日）の要件について

使用者は、  
**少なくとも1回/週**、または、**4日以上/4週**  
の休日を与えなければならない。（労働基準法第35条）

#### 趣旨

**週休制**（1回/週に連続24時間の休日）の**原則**を規定したものの。

#### 解釈

休日は単に連続24時間の休業ではなく、暦日を指し、**午前0時から午後12時までの休業**をいう。

なお、番方編成による交替制の休日は、  
就業規則に定められた制度としての運用である  
交替がその都度設定されるものではない  
場合は、連続24時間を与えれば足りる。

#### 参考

毎週1回の休日が確保されることが望ましいため、4週4日の休日については例外とされている。また、4週4日の休日については、労働基準法施行規則第12条の2により、その起算日を就業規則等で明らかにすることとされている。

4週 = 1か月ではないため、4週がどの日からスタートしたのかの管理に手間を要する。

<例> 令和5年4月1日から開始

最初の4週：4/1～4/28まで 次の4週：4/29～5/26 ・・・

## < 労務管理 > 3. 振替休日・代休について

### 振替休日・代休における留意点について

|                  | 振替休日  | 代休   |
|------------------|---|--|
| 制度               | 予め休日を他の勤務日と振替すること。  | 休日労働や長時間労働の代償として、 <b>事後的に</b> 他の労働日を休日に指定すること。               |
| 日の指定             | 予め事業主が指定する。   | 事業主、労働者どちらが指定してもよい。  |
| 時間外・休日労働<br>割増賃金 | 同一週内で振り替えた場合は、通常、休日労働や時間外労働とならず、割増賃金は必要ない。週をまたがって振替した結果、その週の法定労働時間を超えた場合は時間外労働となり、割増賃金が必要となる。 | 同一週内で法定休日労働の代償として代休を取得した場合でも、法定休日労働を行わせたことに変化はなく、割増賃金が必要となる。 |

### 一般的な振替休日

労働日の労働時間は1日8時間とする。

|     |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|
| 振替前 | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|     | 休 | 労 | 労 | 労 | 労 | 労 | 休 |
| 振替後 | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|     | 休 | 労 | 労 | 労 | 休 | 労 | 労 |

➤ **同一週**の中で、土曜日の休日を木曜日の出勤と振替。週における労働時間は40時間で振替前後で変更は生じていないため、時間外労働は発生していない。

振替休日を取得しても時間外労働となるケース

|     |     |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|-----|---|---|---|---|---|---|---|
| 振替前 | 1週目 | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|     |     | 休 | 労 | 労 | 労 | 労 | 労 | 休 |
|     | 2週目 | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|     |     | 休 | 労 | 労 | 労 | 労 | 労 | 休 |



|     |     |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|-----|---|---|---|---|---|---|---|
| 振替後 | 1週目 | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|     |     | 休 | 労 | 労 | 労 | 労 | 労 | 労 |
|     | 2週目 | 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|     |     | 休 | 労 | 労 | 労 | 休 | 労 | 休 |

労働日の労働時間は1日8時間とする。

➢土曜日の休日を翌週の木曜日の出勤と振替。

振替休日は取得しているが、1週目の労働時間は結果として40時間を超えている(48時間)ため、時間外労働扱いとなり、割増賃金(×0.25の部分)の支払義務も残る。

代休とした場合も同様。

➢建設業においては、振替休日や代休の制度を誤認し、別週で振替休日を与えた場合や、後になって代休を取得した場合に、正しく時間外労働をカウントしていない(割増賃金を支払っていない)事業場が認められる。また、代休を取得するよう労働者に指示をしていることを理由に、労働者が代休を取得しないまま長期間が経過しているにも関わらず、割増賃金の清算や時間外労働のカウントを行っていないケースも認められる。なお、割増賃金は毎月清算する必要がある。

## < 労務管理 > 4 . 労働時間の管理について

### 労働時間適正把握ガイドラインの内容について

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしたガイドラインが設けられている。

**責務** 使用者には、**労働時間を適切に管理する責務**あり。

**措置** 労働者の労働日ごとの**始業終業時刻を確認・記録**  
確認・記録の原則的な方法は、  
使用者が、**自ら現認すること**  
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すること**

時間管理を自己申告制で行わざるを得ない場合は、下表の措置を講じること。

#### 自己申告制の場合に講ずべき措置

実態を正しく記録・適正に自己申告することを対象者に十分説明

実際に労働時間を管理する者にも十分説明

把握時間と実際の時間が合致しているか、必要に応じ実態調査を実施・補正（社内にいたデータと著しい乖離の場合は実施）

申告を超える在社理由を報告させる場合、報告が適正かを確認

申告できる時間数の上限設定や上限を超える申告を認めないなどの、適正な申告を阻害する措置を講じないこと

## < 労務管理 > 4 . 労働時間の管理について

### 労働時間の考え方について

労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。

労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。

### 建設業の労働時間で問題になりやすいケース

#### いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。

例えば、急な需要に備えて自宅待機を命じる場合、待機時間の自由利用が労働者に保障されていないときは労働時間に当たるが、緊急対応の頻度が少なく、自宅待機中に食事や入浴などの日常的な活動や外出をすることが特段規制されていないなど、実質的に使用者の指揮命令下にあるとまではいえないときは、一般的には労働時間に当たらないとされている。

#### 移動時間

直行直帰や、移動時間については、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、労働時間に当たらない。

例えば、次のような場合は、一般的に労働時間に当たるとされている。

- ・ 移動手段として、社用車に乗り合いで現場に向かうこと等が指示されている場合
- ・ 現場に移動する前に会社に集合して資材の積み込みを行う場合や、現場から会社に戻った後に道具清掃・資材整理を行うことが指示されている場合、移動の車中に使用者や上司も同乗して打合せが行われている場合

#### 着替え、作業準備等の時間

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う時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例） 作業開始前の朝礼の時間、 作業開始前の準備体操の時間、 現場作業終了後の掃除時間

#### 安全教育などの時間

参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例） 新規入場者教育の時間、 K Yミーティングの時間

## < 労務管理 > 4 . 労働時間の管理について

### 労働基準監督署が実際に違反指摘・指導したケース

出勤簿に押印または日報に名前を記載する出勤管理のみで、労働時間管理が全く行われてないケース

始業時だけタイムカードを打刻させることによる出勤管理のみで、終業時の打刻を行わせていないケース

時間外労働があった場合のみ出勤簿に時間数を記載させるまたは残業申請書を提出させる管理のみに留まっており、始業・終業時刻が把握されていないケース

現場に移動する前に会社に一旦集合して資材の積み込み等を指示しているにもかかわらず、同積み込みの時間や移動時間を労働時間としてカウントせず、現場に到着してからの現場業務の開始時刻を始業時刻としているケース

直行直帰時の始業・終業時刻が把握されていないケース

グループLINEで出退勤時刻を報告させる方法で労働時間管理を行っているが、報告がないことが常態化しており、実質的に労働時間管理が行われていないケース

外国人技能実習生は労働時間把握されているが、日本人労働者は労働時間管理が全く行われていないケース

固定残業代を支給していることを理由に労働時間管理が全く行われていないケース

固定残業代相当分の時間外労働時間数を超える時間を時間外労働時間数として取り扱っていないケース

週6日勤務に際し、週40時間を超えた労働時間を時間外労働時間数として取り扱っていないケース

| 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 | 合計時間                   |
|---|---|---|---|---|---|---|------------------------|
| 休 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 40 + 8<br>( 8 は時間外労働 ) |

一定時間を超える時間外労働時間数を時間代休としてストックさせ、翌月以降に代休取得させる制度があることを理由に、その一定時間を超える時間を当該月の時間外労働時間数として取り扱っていないケース



## < 労務管理 > 4 . 労働時間の管理について

### 賃金台帳等の調整について（労働基準法第107・108・109条）

労働者の労務管理を適切に行うため、事業場ごとに労働者名簿及び賃金台帳を作成し、必要事項を記載しなければならない。また、労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、タイムカード等労働関係に関する重要な書類は、3年間保存しなければならない。

賃金台帳には、月ごとの労働時間数、時間外・休日労働時間数及び深夜労働時間数を記載する必要がある。

|      | 労働者名簿   | 賃金台帳  |
|------|---|---|
| 記載事項 | ①労働者の氏名<br>②生年月日<br>③履歴<br>④性別<br>⑤住所<br>⑥従事する業務の種類(常時30人未満の労働者を使用する事業場は不要)<br>⑦雇入年月日<br>⑧退職年月日及びその事由(退職の事由が解雇の場合はその理由)<br>⑨死亡年月日及びその原因 | ①労働者の氏名<br>②性別<br>③賃金計算期間<br>④労働日数<br>⑤労働時間数<br>⑥時間外・休日労働時間数及び深夜労働時間数<br>⑦基本給、手当その他賃金の種類ごとにその額<br>⑧賃金控除の額 |

#### 保存の起算日

|                    |                  |
|--------------------|------------------|
| 労働者名簿              | 労働者の死亡、退職または解雇の日 |
| 賃金台帳               | 最後の記入をした日        |
| 雇入または退職に関する書類      | 労働者の退職又は死亡の日     |
| 災害補償に関する書類         | 災害補償を終わった日       |
| 賃金その他労働関係に関する重要な書類 | その完結の日           |

○建設業においては、の労働時間数や時間外労働時間数が記載されていない、または適正な時間数が記載されておらず、法違反となる事業場が多く認められる。

## < 労務管理 > 5 . 時間外・休日労働の上限規制について

### 建設業における時間外・休日労働の上限規制の内容について

|                         | 日            | 月                         |              |                      |                   | 年  |                            |
|-------------------------|--------------|---------------------------|--------------|----------------------|-------------------|--|----------------------------|
|                         | 限度時間<br>(原則) | 限度時間<br>(原則)              | 特別条項<br>適用回数 | 特別条項の<br>単月上限        | 複数月(2~6<br>月)平均上限 | 限度時間<br>(原則)   | 特別条項<br>の上限                |
| 一般の建設<br>の事業            | 上限なし         | 45h以下<br>(休日労働<br>は含まない。) | 6回           | 100h未満<br>(休日労働含む)   | 80h以内<br>(休日労働含む) | 360h以下<br>(3か月を超える<br>対象期間の1年単<br>位の変形労働時間<br>制採用の場合は<br>320h以下)<br>(休日労働は<br>含まない。) | 720h以下<br>(休日労働<br>は含まない。) |
| 災害時にお<br>ける復旧・<br>復興の事業 |              |                           |              | 上限なし<br>(休日労働<br>含む) | -<br>(適用なし)       |  |                            |

労働基準法上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360(320)時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができない。なお、臨時的な特別の事情があり、月45時間・年360(320)時間を超えて時間外労働を行わせる場合は特別条項を締結しなければならず、特別条項を締結・適用し、時間外・休日労働をさせる場合でも以下の内容を超えてはならない。

- ・一般の建設の事業と災害復旧・復興の事業の合計で、時間外労働が年720時間以内
- ・一般の建設の事業と災害復旧・復興の事業の合計で、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
- ・一般の建設の事業においては、時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・一般の建設の事業においては、時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」・「3か月平均」・「4か月平均」・「5か月平均」・「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- ・災害の復旧・復興の事業においては、特別条項で定めた月の(時間外労働と休日労働の合計での)上限時間

【上表の補足事項】「 : 法律上の上限規制はないが、36協定で上限を協定することが必要。」 : 法律上の上限規制はないが、36協定で上限を協定することが必要であり、同上限は一般の建設の事業で従事した時間外・休日労働も含めた時間数での上限となる。」 - : 災害復旧・復興の事業には複数月平均80時間以内の上限規制の適用がない。」

## < 労務管理 > 5 . 時間外・休日労働の上限規制について

### 災害時における復旧及び復興の事業の対象等について

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。

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。

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

# 災害時における復旧及び復興の事業の具体的な上限規制の適用

## 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

- 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の算定期間には含めない。

時間外労働が年720時間以内とする規制、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までの規制の適用あり。

**【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**

8月と10月の1月平均：90時間 > 80時間

法違反



9月の110時間も含めて年740時間

法違反

9月も含めて45時間超8回

法違反

### 【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。）

# 災害時における復旧及び復興の事業具体的な上限規制の適用

## 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

### 基本的な考え方

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の適用あり  
36協定で協定した一般の建設の事業に関する上限の適用あり

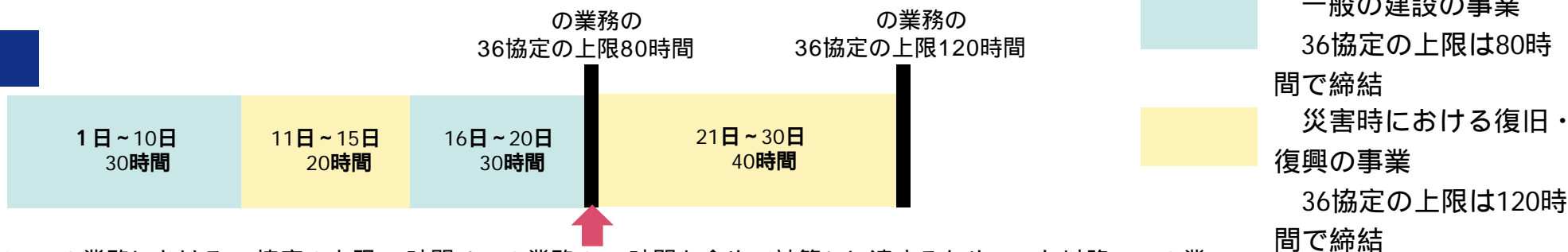
災害時における復旧・復興の事業： 単月100時間未満、複数月平均80時間以内の上限規制の適用除外  
36協定で協定した復旧・復興の事業に関する上限の適用あり

### 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は、

**36協定の上限についての考え方： 一般の建設の事業の時間と 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。上限規制（単月100時間未満）についての考え方**

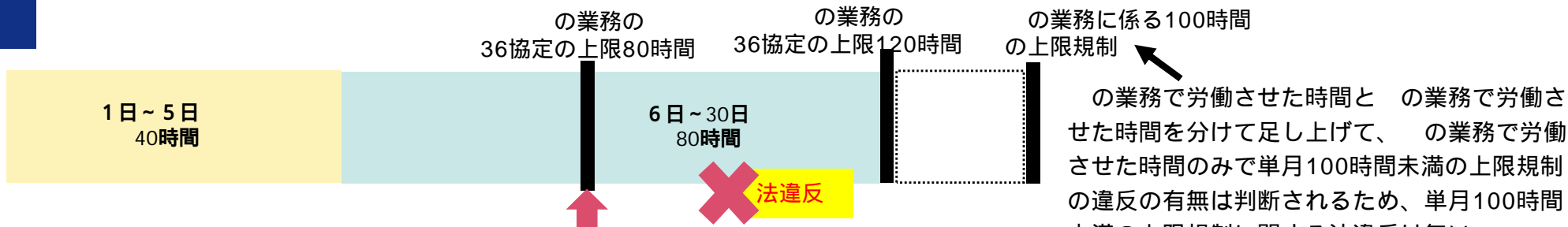
： 一般の建設の事業の時間のみで適用する（ 災害時における復旧及び復興の事業の時間は適用しない）

### 例 1



ここで、 一般の建設の事業における36協定の上限80時間（ 災害時における復旧及び復興の事業の20時間も含めて計算）に達するため、これ以降、 一般の建設の事業では時間外労働をできないが、 災害時における復旧及び復興の事業に関する36協定の上限120時間までは、 災害時における復旧及び復興の事業でのみ時間外労働が可能。

### 例 2



ここで、 一般の建設の事業における36協定の上限80時間（ 災害時における復旧及び復興の事業の40時間も含めて計算）に達するため、これ以降、 一般の建設の事業で時間外労働を行なった部分は36協定の上限超の法違反となる。

# 災害時における復旧及び復興の事業上限規制の適用について

## 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

上限規制（複数月平均80時間以下）についての考え方

： 一般の建設の事業の時間のみで適用する（ 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、 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 一般の建設の事業で80時間、 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**

8月と9月 の1月平均：85時間 > 80時間      9月 と10月の1月平均：85時間 > 80時間

8月と9月 と10月の1月平均：86.6時間 > 80時間



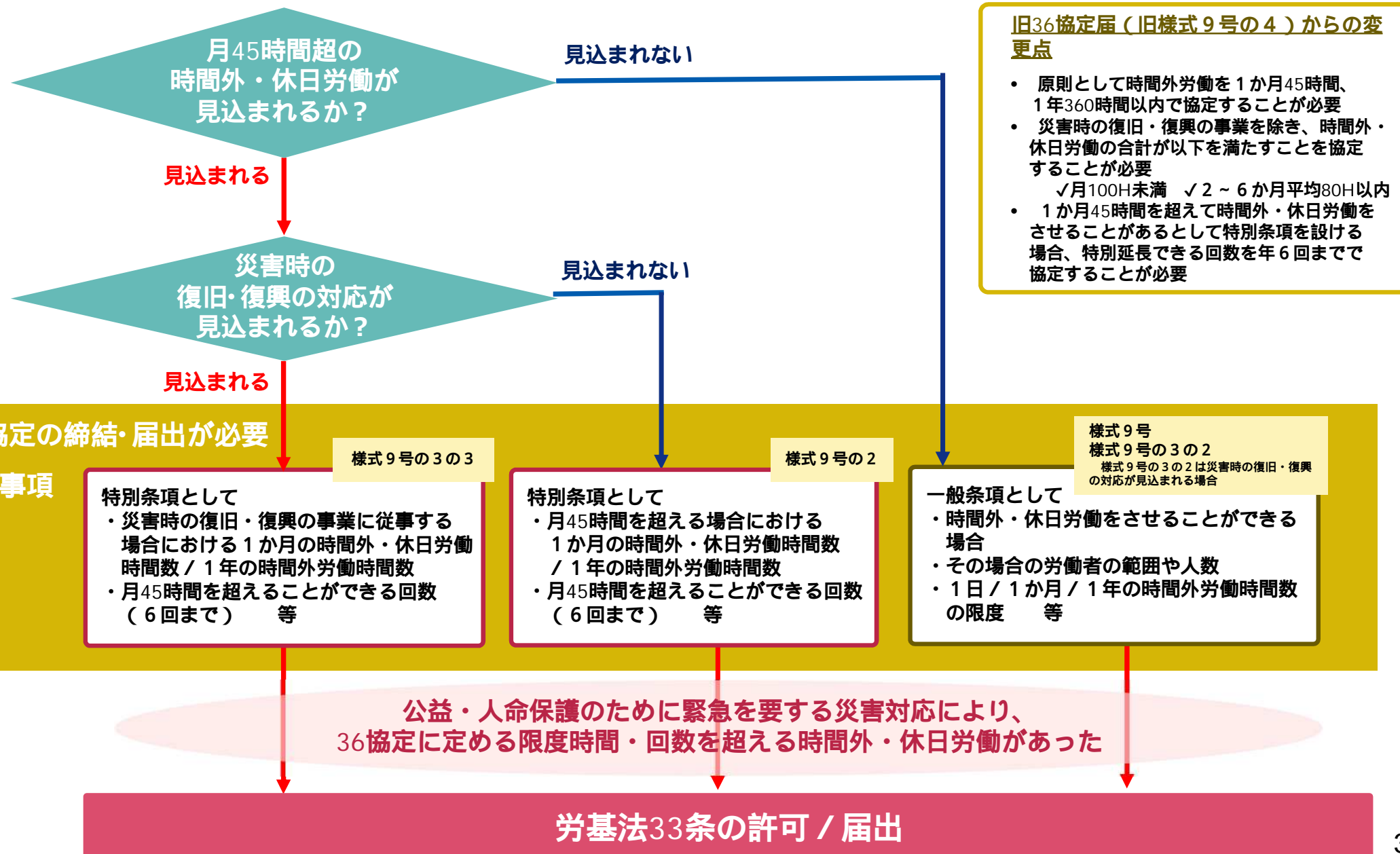
| 4月   | 5月   | 6月   | 7月   | 8月   | 9月   | 10月  | 11月  | 12月  | 1月   | 2月   | 3月   |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 40時間 | 80時間 | 50時間 | 40時間 | 90時間 | 80時間 | 90時間 | 60時間 | 50時間 | 40時間 | 40時間 | 50時間 |
|      |      |      |      |      | 40時間 |      |      |      |      |      |      |

一般の工事と災害時における復旧・復興の事業の両方に従事  
の80時間のみを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）：図示省略







# < 労務管理 >

## 5. 時間外・休日労働の上限規制について

36協定届の記載例（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、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれない場合

- 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)

| 臨時的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<br>(満18歳以上の者) | 1日<br>(任意)    |                       | 1箇月<br>(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<br>(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 | 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<br>及び休日労働の時間数              | 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                          | 延長することができる時間数                   | 起算日<br>(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<br>(任意) | 限度時間を超えて労働させることができる回数<br>(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<br>(任意) | 限度時間を超えて労働させ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<br>(任意) | 限度時間を超えて労働させた労働に係る割増賃金率 |  |  |
| 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%                     |  |  |
| 納期ひっ迫への対応                 | 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%                     |  |  |

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ても、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してください。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。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めしてください。

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してください。年6回以内に限りです。

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してください。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してください。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)の時間数を定めしてください。年720時間以内に限ります。

限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康福祉確保措置を講ずることを定めしてください。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。

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

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ない、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。  (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職名 経理担当事務員 氏名 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者であること。  (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

使用者 職名 代表取締役 氏名 田中太郎

(健康確保措置) 〇〇 労働基準監督署長殿

- 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

# < 労務管理 > 5. 時間外・休日労働の上限規制について

36 協定届の記載例 (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、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合

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

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           |  |                   |   |                   |
|--------------------------|--|---------------|------------------------|---|---------------------------|-------------------|--|-------------------|---|-------------------|
| 土木工事業                    |  | 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                    | 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)                                | 延長することができる時間数             |                   |  |                   | 1年(①については360時間まで、②については320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) | 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                                   | 所定労働時間を超える時間数(任意) |
| ① 下記②に該当しない労働者           | 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             |
|                          | 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             |
| ② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者 | 対象期間が3か月を超える1年単位の变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。 |                   |
| 休日労働                     | 休日労働をさせる必要のある具体的事由                                   |               | 労働者数(満18歳以上の者)         | 所定休日(任意)                                      | 延長することができる                |                   | 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                   |                   |   |                   |
|                          | 業務の種類  | 法定休日の日数       |                        |   | 法定休日の日数                   | 9:00~18:00        |  |                   |   |                   |
|                          |  |               |                        |   |                           |                   | 9:00~20:00                                     |                   |   |                   |
| 臨時の受注対応                  | 施工管理   | 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              | 現場作業   | 15人           | 毎週2回                   | 1か月に3回  | 9:00~20:00                |                   |  |                   |   |                   |

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。

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年単位の变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

職名 経理事務員  
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、

(チェックボックスに要チェック)

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。

〇〇〇〇年 3月 12日

使用者 職名 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。

# < 労務管理 > 5 . 時間外・休日労働の上限規制について

36協定届の記載例(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、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合

様式9号の3の3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してください。

## 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<br>(満18歳以上の者) | 1日<br>(任意)   |               | 1箇月<br>(時間外労働及び休日労働を合算した時間数。<br>①については100時間未満に限る。) |                                 |                         | 1年<br>(時間外労働のみの時間数。<br>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。) | 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      | 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率 | 起算日<br>(年月日) | 〇〇〇〇年4月1日 | 延長することができる時間数 |
| 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。           | 突発的な仕様変更への対応、納期の逼迫への対処 | 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%           |
| 災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合<br>(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合わせて記入すること。)  | 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)<br>①、③、⑩  | (具体的内容)<br>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<br>(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。) |                        |                    |  |               |  |                                 |                         |                                     |                    |              |           |               |

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。

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。

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。

- 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

月日 〇〇〇〇年 3月 12日

労働者代表の選出方法(投票による選挙)

〇〇〇〇年 3月 12日

労働基準監督署長殿

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・押印などが必要です。

(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)

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。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

使用者 職名 代表取締役 氏名 田中太郎

## < 労務管理 > 6 . 割増賃金の支払について

### 割増賃金の支払に関する規定について（労働基準法第37条）

時間外、深夜（午後10時～午前5時）に労働させた場合には**2割5分以上**、法定休日に労働させた場合には**3割5分以上**の割増賃金を支払わなければならない。

時間外労働が**1か月60時間を超えた場合**には、超えた時間について**5割以上**の割増賃金を支払わなければならない。

#### 算定方法

$$\text{割増賃金額} = \frac{\text{1時間当たりの賃金額}}{\text{割増賃金率}} \times \text{時間外・休日・深夜労働を行わせた時間数}$$

#### < 1時間当たりの賃金額の計算方法 >

|          |  |   |
|----------|--|---|
| 月給制の場合   | $\frac{\text{月決め賃金（+諸手当）支給総額}}{\text{1か月の所定労働時間数（1）}}$ | 1 月によって所定労働時間数が異なる場合は、1年間における1か月平均所定労働時間数 |
| 日給制の場合   | $\frac{\text{日決め賃金（+諸手当）支給総額}}{\text{1日の所定労働時間数（2）}}$  | 2 日によって所定労働時間数が異なる場合は、1週間における1日平均所定労働時間数  |
| 出来高払制の場合 | $\frac{\text{当該期間中の出来高給賃金総額}}{\text{当該期間中の総労働時間数（3）}}$ | 3 総労働時間数には、当該期間に時間外・休日労働を行った時間を含める        |

「1時間当たりの賃金額」を計算するための基礎となる賃金は、下表の手当を除いて労働者に支払われるすべての賃金をいう。なお、下表の賃金に該当するかどうかは、名称によらず、実質で判断される。

|  |                           |
|--|---------------------------|
| 家族手当（扶養家族数またはこれを基礎とする家族手当額を基礎として算出される手当）       | 住宅手当（住宅に要する費用に応じて算定される手当） |
| 通勤手当（通勤距離または通勤に要する実費用に応じて算出される手当）              | 別居手当                      |
| 臨時に支払われた賃金                                     | 子女教育手当                    |
| 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与及び1か月を超える期間によって算定される手当等） |                           |

## < 労務管理 > 6. 割増賃金の支払について

### 月60時間超の割増賃金率 の引き上げ

以前まで月60時間超の時間外労働の割増賃金率は、中小企業：25% 大企業：50%であり、中小企業は割増賃金率の引き上げを猶予されていたが、法改正により**2023年4月**から、**中小企業も50%に引き上げる**こととされた。

| 改正前  | 1か月の時間外労働<br>1日8時間・<br>1週40時間<br>を超える労働時間 |       |
|------|---|-------|
|      | 60時間<br>以下                                | 60時間超 |
| 大企業  | 25%                                       | 50%   |
| 中小企業 | 25%                                       | 25%   |

| 2023年<br>4月から | 1か月の時間外労働<br>1日8時間・<br>1週40時間<br>を超える労働時間 |       |
|---------------|---|-------|
|               | 60時間<br>以下                                | 60時間超 |
| 大企業           | 25%                                       | 50%   |
| 中小企業          | 25%                                       | 50%   |

労使協定を締結すれば、時間外労働が月60時間を超えた場合の、割増賃金率が25%（以上）から50%（以上）に**引き上げられた部分**の割増賃金の代わりに有給の休暇（1日または半日の単位）を付与することができる（労働者が希望する場合）。

代替休暇の時間数 = (1か月の時間外労働時間数 - 60) × 換算率 ( )

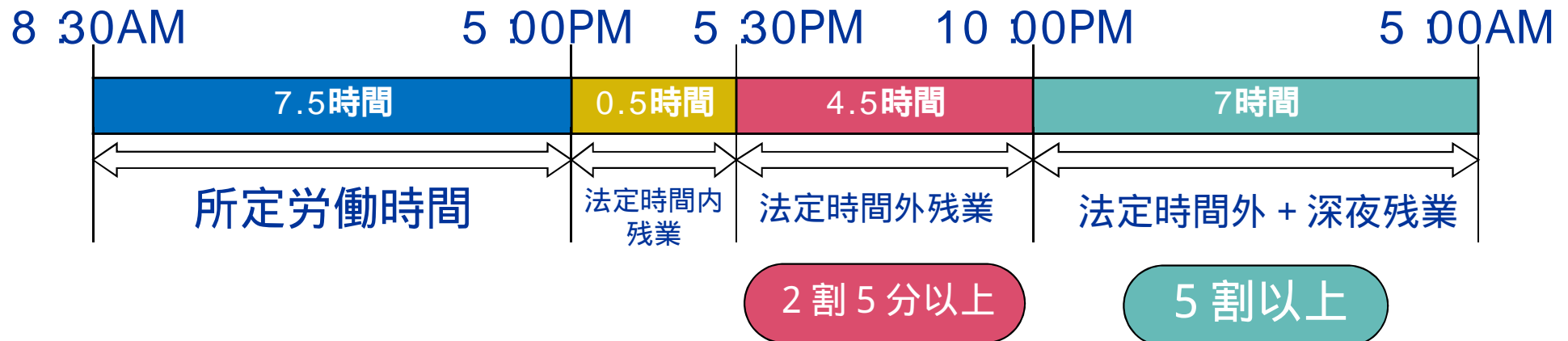
換算率は「代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率 - 代替休暇を取得した場合の割増賃金率」のことで、法定どおりの割増賃金率の設定であれば0.25

# < 労務管理 > 5 . 割増賃金の支払について

## 割増賃金率の例（時間外・深夜労働）

例）所定労働時間が午前 8 時30分から午後 5 時（休憩 1 時間）までの場合

|  |                 |
|--|-----------------|
| 午後 5 00 ~ 午後 5 30<br>1 時間当たりの賃金×1.00×0.5時間                             | 法定時間内残業         |
| 午後 5 30 ~ 午後 10 00<br>1 時間当たりの賃金×1.25×4.5時間                            | 法定時間外残業         |
| 午後 10 00 ~ 午前 5 00<br>1 時間当たりの賃金×1.50 ( ) × 7 時間<br>時間外割増1.25+深夜割増0.25 | 法定時間外<br>+ 深夜残業 |





## < 労務管理 > 5 . 割増賃金の支払について

### 固定残業代の取扱いについて

固定残業代とは、あらかじめ一定の時間外労働や深夜労働などを想定し、その労働に対する割増賃金を、毎月固定の額で支払うもので、「定額残業代」「みなし残業代」とも呼ばれている。

固定残業代に関する労働基準法上の規定は特になく、禁止されているものではないが、事業場での支払の基準が不明確であったり、法定計算された割増賃金に比して固定残業代の額が低額である等の不適正な取扱いを理由とした労使トラブルが多く、採用する際には民事裁判の判例も踏まえて適正に取り扱う必要がある。

#### < 最高裁判決の紹介 >

「固定残業代」に関連する判例として、最高裁平成29年7月7日小法廷判決では、

- ・労働基準法37条は法令に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまると解され、労働者に支払われる基本給や諸手当にあらかじめ含める方法により割増賃金を支払うという方法自体が直ちに同条に反するものではない。
- ・割増賃金を予め基本給等を含める方法で支払う場合において、使用者が労働者に対して労働基準法37条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するためには、その判断の前提として、労働契約における基本給等の定めにつき、**通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要がある。**
- ・割増賃金に当たる部分の金額が、**労働基準法37条等により定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、使用者がその差額を労働者に支払う義務を負う。**

と判示された。

固定残業代の制度を導入する場合には、上記の最高裁判例が示す基準、すなわち、

通常の労働時間に対応する賃金部分と割増賃金に対応する部分が判別できるようにする必要があること

割増賃金に対応する部分が法定計算した割増賃金額を下回る場合はその差額を支払う必要があること

を満たさない場合には、その固定残業代の制度は無効と判断される可能性が高いことに留意する必要がある。

また、**の基準が守られていても、あまりに長時間の固定残業代については、「長時間の時間外労働を恒常的に労働者に行わせることを予定していたわけではないことを示す特段の事情が認められる場合はさておき、通常は、基本給のうち的一定額を月間80時間分相当の時間外労働に対する割増賃金とすることは、公序良俗に違反するものとして無効とするのが相当である。」とされた判例もあるので留意されたい。**



## < 労務管理 > 6. 有給休暇の付与について

### 有給休暇の付与に関する規定について（労働基準法第39条）

雇入れの日から起算して**6か月継続勤務**し、**全所定労働日の8割以上出勤**した労働者（ ）に対しては、一定日数の年次有給休暇を与えなければならない。

対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれる。

#### 付与日数 (原則)

| 継続勤務年数 | 6か月 | 1年<br>6か月 | 2年<br>6か月 | 3年<br>6か月 | 4年<br>6か月 | 5年<br>6か月 | 6年<br>6か月以上 |
|--------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| 付与日数   | 10日 | 11日       | 12日       | 14日       | 16日       | 18日       | 20日         |

#### 付与日数 (比例付与)

パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は**所定労働日数に応じて比例付与**される。

比例付与の対象となるのは、所定労働時間が**週30時間未満**で、かつ、週所定労働日数が**4日以下**または年間の所定労働日数が**216日以下**の労働者。

| 週所定労働日数 | 1年間の所定労働日数    | 付与日数 | 継続勤務年数 |           |           |           |           |           |             |
|---------|---------------|------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
|         |               |      | 6か月    | 1年<br>6か月 | 2年<br>6か月 | 3年<br>6か月 | 4年<br>6か月 | 5年<br>6か月 | 6年<br>6か月以上 |
| 4日      | 169日～<br>216日 |      | 7日     | 8日        | 9日        | 10日       | 12日       | 13日       | 15日         |
| 3日      | 121日～<br>168日 |      | 5日     | 6日        | 6日        | 8日        | 9日        | 10日       | 11日         |
| 2日      | 73日～<br>120日  |      | 3日     | 4日        | 4日        | 5日        | 6日        | 6日        | 7日          |
| 1日      | 48日～<br>72日   |      | 1日     | 2日        | 2日        | 2日        | 3日        | 3日        | 3日          |

## < 労務管理 > 6. 有給休暇の付与について

### 有給休暇の付与の種類

| 種類     | 内容   | 労使協定の締結 |
|--------|--|---------|
| 計画年休   | 計画的に取得日を定めて年次有給休暇を与えることが可能です。ただし、労働者が自ら請求・取得できる年次有給休暇を最低5日残す必要があります。                                   | 必要      |
| 半日単位年休 | 年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合は、1日単位取得の阻害とならない範囲で、半日単位で年次有給休暇を与えることが可能です。 | -       |
| 時間単位年休 | 年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が時間単位での取得を請求した場合には、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能です。                      | 必要      |
| 特別休暇   | 年次有給休暇に加え、休暇の目的や取得形態を任意で設定できる会社独自の特別な休暇制度を設けることも可能です。<br>法定の年次有給休暇ではありません。                             | -       |

**!** 時間単位年休及び特別休暇は「年5日の年次給休暇の確実な取得」の対象とはなりません。

## < 労務管理 > 6. 有給休暇の付与について

### 年5日の有給休暇の確実な取得について

法定の年次有給休暇の付与日数が10日以上労働者に対し、その日数のうち5日については基準日（年次有給休暇発生日）から1年以内に、その取得時季を指定して付与する等の方法（時季指定）により取得させなければならない。

年5日の付与に関しては、「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年5日以上有給休暇を取得させれば足りる。

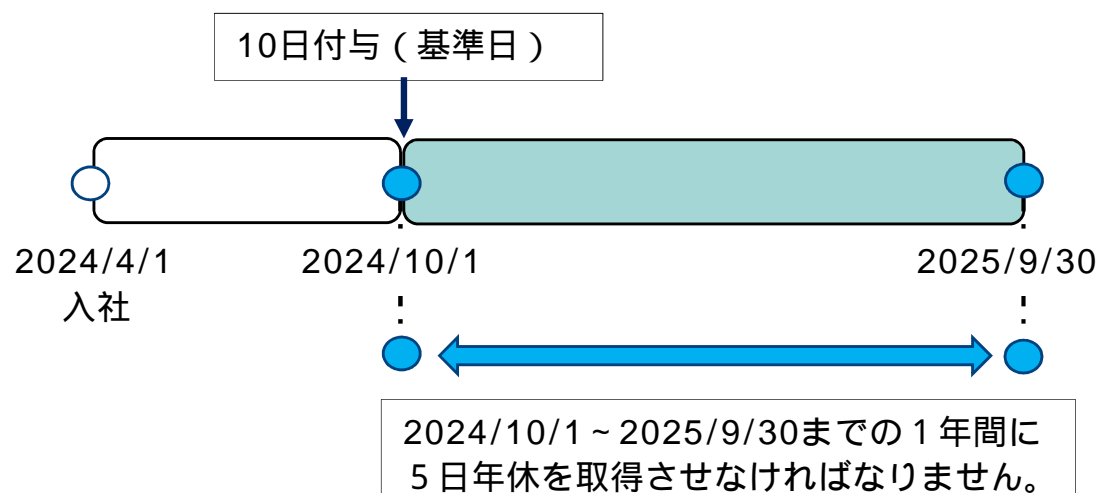
対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれる。

#### 有給休暇の時季指定

時季指定については、**年次有給休暇が10日以上付与される労働者**が対象となる。

使用者は、労働者ごとに、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、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らない。

（例）入社日：2024/4/1 休暇付与日：2024/10/1（10日付与）



既に5日以上有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできない。



- 1 建設業における過労死等の状況や労働基準監督署の監督指導結果を踏まえた労務管理上の課題について
- 2 課題を踏まえた労務管理について
- 3 課題を踏まえた健康管理について
- 4 労働基準法第33条の届出 / 許可について
- 5 厚生労働省の取組

# < 健康管理 > 1. 健康診断及び有所見者への対応について

## ◆健康診断の種類◆

事業者を実施が義務づけられている健康診断には、以下のものがあります。

|        | 健康診断の種類                 | 対象となる労働者                               | 実施時期                        |
|--------|-------------------------|--|-----------------------------|
| 一般健康診断 | 雇入時の健康診断(安衛則第43条)       | 常時使用する労働者                              | 雇入れの際                       |
|        | 定期健康診断 (安衛則第44条)        | 常時使用する労働者(次項の特定業務従事者を除く)               | 1年以内ごとに1回                   |
|        | 特定業務従事者の健康診断(安衛則第45条)   | 労働安全衛生規則第13条第1項第2号(※1)に掲げる業務に常時従事する労働者 | 左記業務への配置替えの際、6月以内ごとに1回      |
|        | 海外派遣労働者の健康診断(安衛則第45条の2) | 海外に6ヶ月以上派遣する労働者                        | 海外に6ヶ月以上派遣する際、帰国後国内業務に就かせる際 |
|        | 給食従業員の検便(安衛則第47条)       | 事業に附属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者       | 雇入れの際、配置替えの際                |

また、次の有害な業務に常時従事する労働者等に対し、原則として、雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごとに1回(じん肺健診は管理区分に応じて1~3年以内ごとに1回)、それぞれ特別の健康診断を実施しなければなりません。

|             |   |
|-------------|---|
| 特殊健康診断      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・屋内作業場等における有機溶剤業務に常時従事する労働者 (有機則第29条)</li> <li>・鉛業務に常時従事する労働者 (鉛則第53条)</li> <li>・四アルキル鉛等業務に常時従事する労働者 (四アルキル鉛則第22条)</li> <li>・特定化学物質を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者及び過去に従事した在籍労働者(一部の物質に係る業務に限る) (特化則第39条)</li> <li>・高圧室内業務又は潜水業務に常時従事する労働者 (高圧則第38条)</li> <li>・放射線業務に常時従事する労働者で管理区域に立ち入る者 (電離則第56条)</li> <li>・除染等業務に常時従事する除染等業務従事者 (除染則第20条)</li> <li>・石綿等の取扱い等に伴い石綿の粉じんを発生させる場所における業務に常時従事する労働者及び過去に従事したことがある在籍労働者 (石綿則第40条)</li> </ul> |
| じん肺健診       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・常時粉じん作業に従事する労働者及び従事したことがある管理2又は管理3の労働者 (じん肺法第3条、第7~10条)</li> </ul> <p>注:じん肺の所見があると診断された場合には、労働局に健診結果とエックス線写真を提出する必要があります。</p>   |
| 歯科医師による健康診断 | <ul style="list-style-type: none"> <li>(歯科医師による健康診断)</li> <li>・塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発生させる場所における業務に常時従事する労働者 (安衛則第48条)</li> </ul>   |

2023年4月から、有機溶剤、特定化学物質(特別管理物質等を除く)、鉛、四アルキル鉛に関する特殊健康診断の実施頻度について、作業環境管理やばく露防止対策等が適切に実施されている場合には、その実施頻度(通常は6月以内ごとに1回)を1年以内ごとに1回に緩和することができることとされました。

< 1: 労働安全規則第13条第1項第2号に掲げる業務 >

イ 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務

ロ 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務

ハ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務

ニ 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務

ホ 異常気圧下における業務

ヘ さく岩機、鋳打機等の使用によつて、身体に著しい振動を与える業務

ト 重量物の取扱い等重激な業務

チ ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務

リ 坑内における業務

ヌ 深夜業を含む業務

ル 水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務

ロ 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発生させる場所における業務

ワ 病原体によつて汚染のおそれが著しい業務

カ その他厚生労働大臣が定める業務

# < 健康管理 > 1. 健康診断及び有所見者への対応について

健康診断の実施について

## 定期健康診断 (安衛法第66条第1項、安衛則第44条)

常時使用する労働者に対して、1年以内毎に1回、定期的に、医師による健康診断を実施する必要があります。

- |                         |   |                      |
|-------------------------|---|----------------------|
| 1 既往歴及び業務歴の調査           | 2 自覚症状及び高く症状の有無の調査                          | 3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査 |
| 4 胸部エックス線検査及びかくたん検査     | 5 血圧の測定                                     | 6 貧血検査 (血色素量、赤血球数)   |
| 7 肝機能検査 (GOT、GTP、γ-GTP) | 8 血中脂質検査 (LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド) |                      |
| 9 血糖検査                  | 10 尿検査 (尿中の糖及び蛋白の有無)                        | 11 心電図検査             |

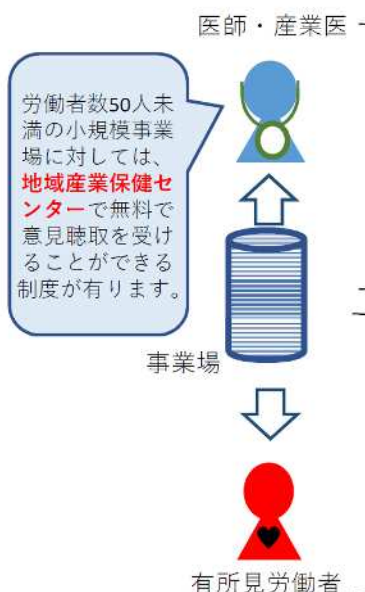
※医師の判断等により省略できる項目があります。

※安衛則第45条の規定により、一部の危険有害業務従事者 (深夜労働従事者含む) は6ヶ月以内毎に1回の健康診断が必要となります。

POINT

### 事後措置 (有所見者への対応について)

定期健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者に関しては、労働者の健康保持のために必要な措置につき、産業医等の医師から意見を聴取した上で、その意見を勘案して必要が認められる場合は、適切な事後措置を講じなければなりません。↓健康診断個人票 (抜粋)



#### 1. 医師からの意見聴取

(1) 診断日から3ヶ月以内に実施

(2) 医師の意見を健康診断個人票に記録

#### 2. 事後措置

(3) 事後措置の実施 (保存期間5年)

- 【労働者】①就業場所の変更、②作業の転換、③労働時間の短縮、④深夜業の回数の減少 等
- 【事業場】①作業環境測定の実施、②施設・設備の設置・整備等 ③意見を安全衛生委員会等へ報告 等

|       |       |
|-------|-------|
| 氏名    |       |
| 健診年月日 | 年 月 日 |
| 年齢    | 歳     |

|             |  |
|-------------|--|
| 医師の意見       |  |
| 意見を述べた医師の氏名 |  |

意見としては、「通常勤務」、「就業制限」、「要休業」。通常勤務以外の場合は、具体的内容を記入。



## < 健康管理 > 2 . 長時間労働者に関する健康障害防止措置について

### 長時間労働者への面接指導の実施について

厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構作成  
「過重労働による健康障害を防ぐために」から

#### ● 医師による面接指導制度の趣旨は…

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

#### ● 面接指導とは…

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

#### ● 長時間労働者への面接指導制度の概要

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。

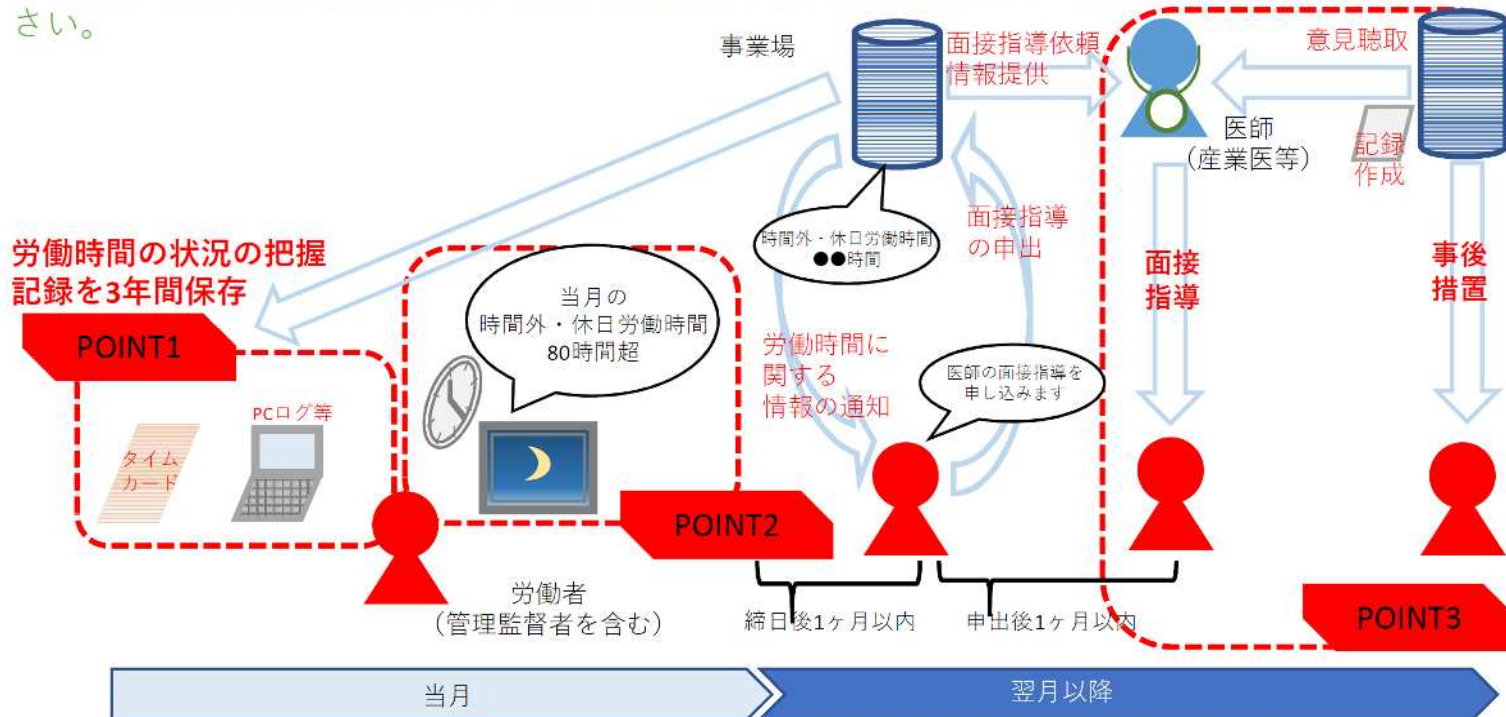




## < 健康管理 > 2 . 長時間労働者に関する健康障害防止措置について

労働者の健康管理を行う中で、長時間にわたる過重な労働を行った労働者に対する健康面での管理の必要性が、近年非常に重要となってきています。

過重労働は脳梗塞や心筋梗塞等の「脳・心臓疾患」やうつ病等のストレスが関連する精神疾患等の原因となる可能性があることから、時間外・休日労働の削減や年次有給休暇の取得促進に努めるとともに、長時間労働を行った労働者に対する医師の面接指導・事後措置等を実施してください。



### (1) 労働時間の状況の把握 (安衛法第66条の8の3、安衛則第52条の7の3)

事業者は、労働者の労働時間の状況を把握する必要があります。

管理監督者、研究開発業務に就く者も例外にはなりません。また、裁量労働制で働く労働者は、みなし労働時間ではなく、実労働時間を把握する必要があります。

#### POINT1

労働時間の状況の把握は、以下の様な客観的な方法等による必要があります。

- ・ タイムカードによる記録
- ・ パソコン等の使用時間の記録 等

## < 健康管理 > 2 . 労働時間状況の把握

### 健康管理の観点での労働時間状況の把握の義務化

平成31年  
労働安全  
衛生法改正

#### (旧法)

割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定  
管理監督者や裁量労働制が適用される労働者は、この通達の対象外

#### 【理由】

- ・ 裁量労働制の適用者は、みなし時間に基づき割増賃金の算定をするため
- ・ 管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため

#### (改正法施行後)

**長時間労働の健康障害防止の観点**から、裁量労働制が適用される労働者や管理監督者も含め、**すべての労働者**の労働時間の状況を、タイムカード等客観的な方法その他の適切な方法で把握すること。(労働安全衛生法第66条の8の3)

#### ！ 労働安全衛生法で義務付けられた「労働時間の状況の把握」とは？

労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものです。

事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければなりません。

なお、労働時間の状況の把握は、労働基準法施行規則第54条第1項第5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができます（ただし、管理監督者等、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、裁量労働制の適用者については、この限りではありません。）。

# < 健康管理 > 2 . 長時間労働者に関する健康障害防止措置について

## (2) 面接指導対象選定の基準（時間外・休日労働時間）

医師の面接指導の対象として考慮すべき要素は、労働者の時間外・休日労働時間の水準です。

### POINT2

面接指導の対象となる「時間外・休日労働」とは？  
 (36協定の「時間外労働~~及び~~休日労働」とは異なる点に注意)

### 時間外・休日労働時間の計算

$$\text{1ヶ月当たりの時間外・休日労働時間数 (時間)} = \frac{\text{1ヶ月の総労働時間数}}{\text{1ヶ月の暦日数}} - \left( \frac{\text{1ヶ月の暦日数}}{7} \times 40 \right)$$

所定労働時間数  
 + 延長（残業）時間数  
 + 休日労働時間数

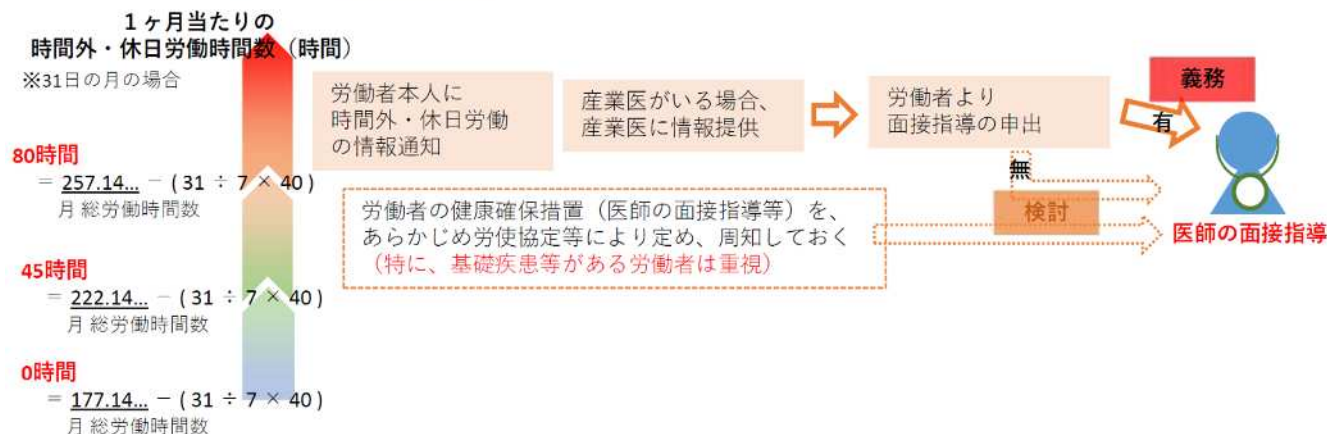
※特例措置対象事業場（週44時間制）、変形労働時間制、フレックスタイム制採用事業場も同様に計算する。

36協定では、

- ・ 「時間外労働」は、1日、週、（変形期間等）の法定労働時間を超えて行った労働時間
  - ・ 「休日労働」は、法定休日（原則週1日）に労働させた時間
- とされており、この2つを合計した時間と、先述の「時間外・休日労働」の時間が異なる数値になる可能性があります。

### 医師の面接指導の要件

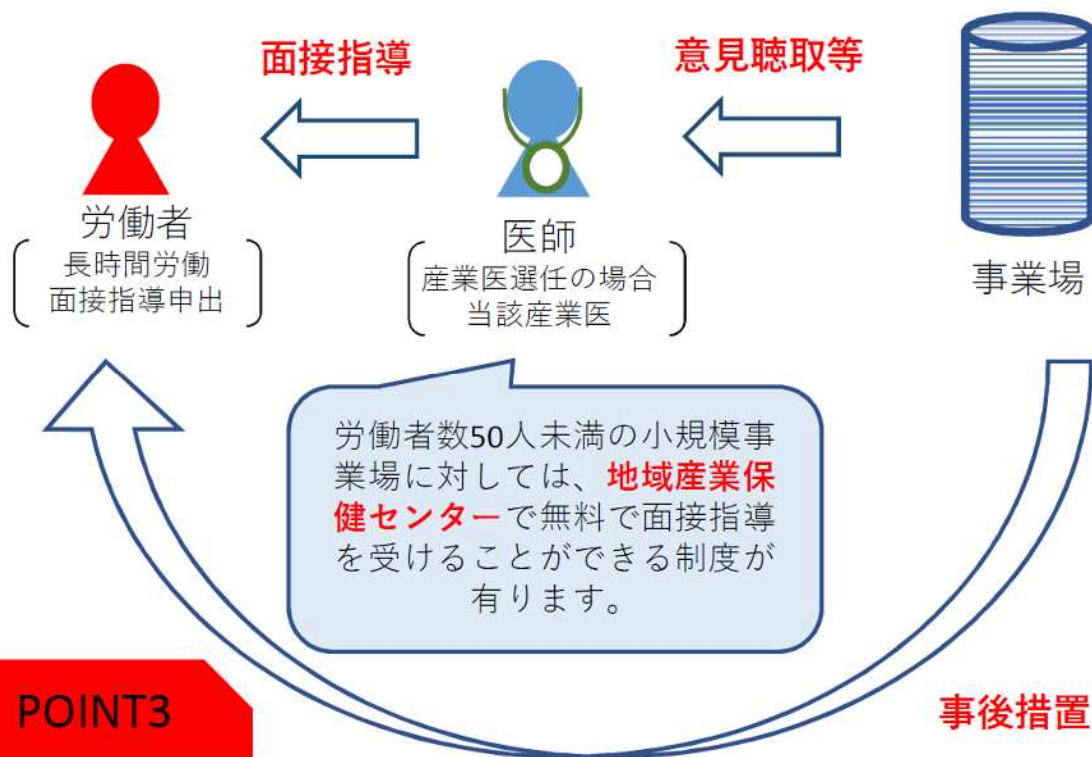
一般労働者（管理監督者含む）の場合



## < 健康管理 > 2 . 長時間労働者に関する健康障害防止措置について

### (3) 医師による面接指導の実施 (安衛法第66条の8)

事業者は、1ヶ月当たりの時間外・休日労働時間が80時間を超えた労働者から、医師の面接指導に関する申出があった場合、申出から1ヶ月以内に医師による面接指導を実施する必要があります。また、事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、面接指導を実施した医師から意見を聴くとともに、面接指導等の記録を作成し、5年間保存する必要があります。



**【事前】** (産業医選任の場合)  
申出労働者の長時間労働等に関する情報の通知

面接指導結果・申出労働者の健康を保持するために必要な措置を面接指導を実施した医師から聴取

面接指導等の記録を作成し、5年間保存

事後措置が必要な場合は、必要な事後措置を実施する

- 1 建設業における過労死等の状況や労働基準監督署の監督指導結果を踏まえた労務管理上の課題について
- 2 課題を踏まえた労務管理について
- 3 課題を踏まえた健康管理について
- 4 **労働基準法第33条の届出 / 許可について**
- 5 厚生労働省の取組

## 労働基準法第33条第1項の許可 / 届出

労働基準法第33条と同法第36条は、それぞれ独立した同法第32条の免罰規定であり、同法第33条に基づき労働基準監督署に許可申請等を行った場合は、**36協定で定める限度と別に時間外・休日労働を行わせることが可能となる。**

### 労働基準法第32条

使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて、労働させてはならない。  
使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について8時間を超えて、労働させてはならない。

### 労働基準法第33条第1項

**災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合**においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

# 労働基準法第33条第1項の許可・届出様式 記載例

労働時間延長 ~~許可申請書~~  
 非常災害等の理由による  
 休日労働 届

様式第6号（第13条第2項関係）

|  |   |                       |  |
|--|---|-----------------------|--|
| 事業の種類  | 事業の名称                                     | 事業の所在地                |  |
| 建設業  | 〇〇建設株式会社                                  | 帯広市〇〇町〇丁目〇番〇号         |  |
| 時間延長を必要とする事由   | 時間延長を行う期間及び延長時間                           | 労働者数                  |  |
| 令和〇年〇月〇日からの降雪に関して、緊急の要請に基づき、<br>道路交通の確保のため、除雪作業に臨時に従事させたため | 〇月〇日から〇月△日までの2日間<br>〇月〇日 6時間<br>〇月△日 10時間 | 5名<br>(〇月〇日3名、〇月△日5名) |  |
| 休日労働を必要とする事由   | 休日労働を行う年月日                                | 労働者数                  |  |
| 令和〇年〇月×日からの降雪に関して、緊急の要請に基づき、<br>道路交通の確保のため、除雪作業に臨時に従事させたため | 〇月×日、〇月□日の2日間                             | 5名<br>(〇月×日2名、〇月□日4名) |  |

令和 〇 年 〇 月 〇 日

使用者 職名 代表取締役  
 氏名 労働 太郎

帯広 労働基準監督署長 殿

備考 「許可申請書」と「届」のいずれか不要の文字を削ること。

〇緊急を要する非常災害等の対応に関するものであり、延長期間や時間等も事前にはわからないことが多いことから事前に許可申請を提出することは難しく、過去の例ではほとんどが事後の届出での対応となっている。

# 労働基準法第33条第1項の許可基準

## 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の一部改正について (令和元年6月7日付け基発0607第1号)の概要

労基法第33条第1項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定であるからその臨時の必要の限度において厳格に運用すべきものであって、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこと。

- (1) 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
- (2) 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応（**差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。**）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること。
- (3) 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれること。
- (4) 上記(2)及び(3)の基準については、**他の事業場からの協力要請に応じる場合**においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認めること。

## 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の解釈に当たっての留意点 について(令和元年6月7日付け基監発0607第1号)の概要

- 1 許可基準による許可の対象には、災害その他避けることのできない事由に直接対応する場合に加えて、**当該事由に対応するに当たり、必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれる**。具体的には、例えば、事業場の総務部門において、当該事由に対応する労働者の利用に供するための食事や寝具の準備をする場合や、当該事由の対応のために必要な事業場の体制の構築に対応する場合等が含まれる。
- 2 許可基準(2)の「雪害」については、道路交通の確保等人命又は公益を保護するために除雪作業を行う臨時の必要がある場合が該当する。  
具体的には、例えば、安全で円滑な道路交通の確保ができないことにより通常の社会生活の停滞を招くおそれがあり、国や地方公共団体等からの要請やあらかじめ定められた条件を満たした場合に除雪を行うこととした契約等に基づき除雪作業を行う場合や、人命への危険がある場合に住宅等の除雪を行う場合のほか、降雪により交通等の社会生活への重大な影響が予測される状況において、**予防的に対応する場合**。
- 3 許可基準(2)の「ライフライン」には、電話回線やインターネット回線等の通信手段が含まれる。
- 4 許可基準に定めた事項はあくまでも例示であり、限定列举ではなく、これら以外の事案についても「災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合」となることもあり得る。  
例えば、許可基準(4)の「他の事業場からの協力要請に応じる場合」について、**国や地方公共団体からの要請も含まれる**。そのため、例えば、災害発生時において、国の依頼を受けて避難所避難者へ物資を緊急輸送する業務は対象となる。



# 労働基準法第139条における災害時における復旧及び復興の事業 と労働基準法第33条との違い

|      | 労働基準法第33条  | 災害時における復旧及び復興の事業<br>労働基準法第139条   |
|------|--|--|
| 目的   | 人命・公益の保護のため  | 社会的要請が強いため   |
| 対象   | 災害その他避けることのできない事由<br>によって、臨時の必要がある場合<br>(建設の事業に限らない)                                 | 災害時における復旧及び復興の事業<br>(建設の事業に限る)   |
| 手続   | 事前の許可又は事後の届出<br><br>・事業場単位で申請/届出を行う<br>・許可申請書/届に、時間延長・休日労働を必要とする事由、期間・延長時間、労働者数を記載する | 36協定を届出<br><br>・建設事業としての36協定の中で、特別条項として「災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」について協定する   |
| 効果   | 36協定で定める限度と別に<br>時間外・休日労働を行わせることができる   | 36協定で定める範囲内で<br>時間外・休日労働を行わせることができる  |
| 上限規制 | <b>適用なし</b>  | 災害時における復旧及び復興の事業については、<br>【適用なし】<br>・時間外労働+休日労働の合計<br>単月100時間未満<br>複数月平均80時間以内<br>【適用あり】<br>・年720時間の上限<br>・月45時間超は6か月の限度 |
| 割増賃金 | <b>支払必要</b>  | 支払必要   |

# 労働基準法第33条第1項の許可基準

建設業者・自治体等から問合せが多い事項

## 労働基準法第33条に関するQ&A（雪害等の自然災害対応関連）

Q 「雪害」については、道路交通の確保等人命又は公益を保護するために除雪作業を行う臨時の必要性がある場合には33条1項に該当するが、その業務に付随する業務は許可の対象となるのか。

A 労働時間の上限規制の趣旨を踏まえれば、基本的には、36協定で定めた時間外労働の限度時間で対応できることが望ましい。

法第33条第1項の許可の対象には、災害その他避けることのできない事由に直接対応する場合に加えて、その対応に当たり、必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれる。雪害については、道路交通の確保等人命又は公益を保護するために除雪作業を行う臨時の必要性がある場合が該当する。

個別の事案にもよるが、除雪作業の「降雪前の見回り業務」、「凍結防止剤の散布業務」、「除雪機械の誘導・交通整理の業務」、「除雪作業に向けた準備業務」及び「作業従事者の食事等を準備する業務」等については、除雪作業に必要不可欠に付随する業務として行う場合には、対象となり得る。

Q 除雪作業には、法第139条第1項が適用されるのか。また、この場合に法第33条第1項により労働時間をさらに延長することはできるのか。

A 建設業を営む事業場において、「災害時における復旧及び復興の事業」の対象となる除雪作業のため、単月100時間以上、複数月平均80時間を超えて時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、法第139条第1項を適用することも可能である。

また、既に締結していた36協定で協定された限度時間を超えて労働させる臨時の必要性があり、道路交通の確保等人命又は公益を保護するために除雪作業を行う臨時の必要性がある場合は法第33条第1項の対象となる。具体的には、例えば、安全で円滑な道路交通の確保ができないことにより通常の社会生活の停滞を招くおそれがあり、国や地方公共団体等からの要請やあらかじめ定められた条件を満たした場合に除雪を行うこととした契約等に基づき除雪作業を行う場合や、人命への危険がある場合に住宅等の除雪を行う場合のほか、降雪により交通等の社会生活への重大な影響が予測される状況において、予防的に対応する場合も含まれる。

## 労働基準法第33条第1項の許可基準

### 労働基準法第33条に関するQ&A（雪害等の自然災害対応関連）

Q 除雪作業に付随して凍結防止剤や融雪剤の散布を行う場合、法第139条第1項を適用できるか。冷え込みによる路面凍結が見込まれるときに、凍結防止剤を散布する場合であればどうか。

また、これらの場合、法第33条第1項はどうか。

A 除雪作業は、都道府県等との災害協定や維持管理契約に基づき、災害の復旧として対応する場合等には、法第139条第1項を適用することも可能である。そのため、当該除雪作業に必要不可欠に付随する業務として行われる凍結防止剤や融雪剤の散布の業務についても、法第139条第1項の対象となる。

冷え込みによる路面凍結を防止するために凍結防止剤を散布する場合も、そのまま放置すれば直ちに災害が発生すると、災害協定や維持管理契約等に基づき、差し迫った災害への対応を行う場合であれば、こうした対応についても法第139条第1項の対象となる。また、これらの作業が、災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、既に締結された36協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、道路交通の確保等人命又は公益を保護するための必要がある場合には、法第33条第1項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第33条第1項の対象となる。

Q 台風が近づいているような災害の発生が予想される場合であって、自治体等から災害協定等に基づく要請を受けて、当該災害への対応が直ちにできるよう労働者を自宅待機させる場合には、法第33条第1項の対象となるのか。

A 自宅待機が労働時間に該当するか否かの判断は個別具体的に行う必要があるが、労働者が権利として労働から離れることを保障されておらず、拘束を伴うものである場合には、当該待機時間は使用者の指揮命令下にあるものとして労働時間に該当する。

法第33条第1項については、「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては（中略）その必要の限度において（中略）労働させることができる」とされており、「避けることのできない事由」については、災害発生が客観的に予見される場合も含まれる。その上で、例えば、国や地方自治体と締結した災害協定等に基づき、**差し迫った災害に備えた自宅待機が要請されているなど、自宅待機が社会通念上、災害への対応に必要不可欠なものであると判断される場合は、法第33条第1項の対象としうる。**

## 労働基準法第33条第1項の許可基準

### 労働基準法第33条に関するQ&A

Q 労働基準法第33条は、労働時間を延長し、または休日に労働させた場合、割増賃金の支払いは必要ですか。

A 労働基準法第33条により時間外・休日労働をさせた場合にも、割増賃金の支払いが必要です。

Q 労働基準法第33条第1項に基づき労働した時間は、1か月100時間未満、複数月80時間以内とする上限に含まれますか。

A 含まれません。

ただ、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にさせていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。

- 1 建設業における過労死等の状況や労働基準監督署の監督指導結果を踏まえた労務管理上の課題について
- 2 課題を踏まえた労務管理について
- 3 課題を踏まえた健康管理について
- 4 労働基準法第33条の届出 / 許可について
- 5 厚生労働省の取組

# 建設業2024年問題に関する厚生労働省の取組

- 建設事業場向けに時間外労働の上限規制の内容や働き方改革の取組事例を紹介、専門家による無料相談・訪問支援窓口の開設、各種助成金制度の設立。
- 建設業界、発注者、国民への適正な工期の確保等の周知・要請
- 若年労働者の雇用・定着促進事業の推進 など

厚生労働省 はたらきかたススム

建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制 特設サイト

文字サイズの変更 標準 大 特大

トップ 国民の皆様へ 業界別の取組 動画コンテンツ 取組事例 SNS

暮らし、はたらき、ともにススム!

2024年4月から  
建設業、トラック・バス、タクシー・ドライバー、医師の、時間外労働の上限規制が適用されます。

働き方改革コンタクトセンター 小笠原 佳

厚生労働省 「つなぐ化」事業

令和6年度 建設業若年者理解・定着促進事業

地域の暮らしを支える建設業の仕事を未来へ進む若者につなげていきます

建設業の事例

新情報 五十音順

- No.172 株式会社若井田工業
- No.168 有限会社大柳電気
- No.166 大澤建設株式会社
- No.162 橋田造園株式会社
- No.160 株式会社東洋ハウス工業
- No.156 有限会社山下組

働き方改革特設サイト

厚生労働省 はたらきかたススム

建設業

工事発注する方 私たちも変わっていきましょう

「つなぐ化」事業とは? 取組の概要

「知りたい」と「知ってほしい」を結び、「建設業」という選択肢を広げる機会に。

「つなぐ化」事業とは?

私たちが暮らす社会の土台づくりを担っている建設業。その建設業の未来をついていく若い手を育てるために、生徒の「知りたい」と、建設事業者の「知ってほしい」を結びさまざまな機会を創出することで、若年者の建設業への理解を深め、建設業界への入職促進と定着促進を図る事業です。

学校側の対象は、生徒・教員のほか、保護者の方々の参加を促進しています。建設業の仕事の内容や働き方などを相互理解するまたない機会を、キャリア教育の1つとしてぜひご活用ください。

建設業の無料職業訓練!!

資格取得 無料! 未経験者 歓迎!

令和6年度 300名 創業者大募集!!

基礎技能を学ぶ + 必要資格を取る

学んだ成果で就職活動

建設企業へ就職

# 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（建設業に特化した相談窓口を設置）

## 1 事業の目的

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施

企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施

働き方改革全般に係る先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信

などの支援を行う。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

建設業等専門業種に特化した相談窓口で相談を受付



全国センター

・先進的な取組事例の収集、働き方改革特設サイトの運営等の周知啓発・総合的な情報発信



中小企業等

・中小企業等の求めに応じ、訪問・オンラインコンサルティングを実施  
・働き方改革全般に関するセミナーの実施



・来所、電話・メールによる働き方改革全般の相談を受付

・専門家研修の実施  
（働き方改革関連法、職務分析・職務評価、建設業等専門業種の労務管理等）  
・建設業等専門業種へのコンサルティングの助言



商工団体・市区町村等



・働き方改革全般に関するセミナーの実施



都道府県センター

実施主体：国から民間業者へ委託

# 滋賀働き方改革推進支援センターのご案内

中小企業・小規模事業者の皆様へ

「働き方改革関連法」が施行されています！対応はお済みですか？

厚生労働省 滋賀労働局 委託事業（受託団体 株式会社タスクール Plus）

## 滋賀働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を**無料**でご支援いたします。

# ワン・ストップ 無料相談

悩める経営者の  
チカラになります！



以下のお悩みや課題は迷わずご相談ください。

- 運輸・建設業の2024年問題！  
どうしたら良いの？
- 生産性向上で賃金アップ
- 同一労働・同一賃金！  
よくわからない？
- 時間外労働の上限規制
- 業務効率化から始めたい
- 活用可能な助成金
- 人材不足対応（育成含む）

※これらは相談事例の一部です。他の相談もOK。

**無料** 個別企業訪問

希望日に専門家が貴社を訪問し  
課題解決に向けた支援を行います。

**無料** セミナー・講師

気軽に参加いただける WEB  
セミナーを多数用意しております。

**無料** 常駐相談

当センター内で電話相談や  
来所者相談を行っています。

## 滋賀働き方改革推進支援センター

受付時間 平日 9:00～17:00

住所が新しく  
なりました  
〒520-0043  
滋賀県大津市中央 3-1-8  
大津第一生命ビルディング 4 階

電話  
**0120-100-227**

E-mail  
shiga@task-work.com

FAX  
**077-510-0293**

滋賀働き方改革推進支援センター



裏面は無料出張相談申込票となっております。FAX または E-mail でもお申込みいただけます。

滋賀働き方改革推進支援センター

働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業の  
事業主を専門家が**無料**でご支援します！



社会保険労務士などが訪問

ご希望の日時に対応

## 相談申込書

**FAX 077-510-0293**

申込日： 年 月 日

E-mailの方は、shiga@task-work.com へ下記内容をお送りください。

|                               |   |       |  |
|-------------------------------|---|-------|--|
| 事務所名・所属                       |   |       |  |
| ご担当者名                         |   |       |  |
| ご連絡先                          | 住所  | 〒 -   |  |
|                               | 電話  | ( ) - |  |
|                               | E-mail  | @     |  |
| 相談内容<br>(最大2つまで<br>チェックして下さい) | <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金（職務分析・職務評価）<br><input type="checkbox"/> 労働時間・年休等の労務管理<br><input type="checkbox"/> 生産性向上による賃金引き上げ<br><input type="checkbox"/> 人手不足等<br><input type="checkbox"/> 労働紛争、パワハラ、セクハラ等<br><input type="checkbox"/> その他 ( ) |       |  |
|                               | <input type="checkbox"/> 助成金全般<br><input type="checkbox"/> 大企業等による「しわ寄せ」<br><input type="checkbox"/> テレワーク<br><input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制<br><input type="checkbox"/> セミナー開催  |       |  |
| 自由記述                          |   |       |  |
| お答えの方法                        | <input type="checkbox"/> 専門家による訪問 <input type="checkbox"/> センターへの来所 <input type="checkbox"/> オンライン相談  |       |  |
|                               | <input type="checkbox"/> 電話・メール・FAX での回答  |       |  |

働き方改革推進支援センターをどこで知りましたか？ ※複数回答可 ※継続支援の場合は回答不要

- 商工会議所    商工会    中小企業団体中央会    業界団体    金融機関    よろず支援拠点
- センター HP    厚生労働省 HP    労働局 HP    ハローワーク    労働基準監督署    地方自治体
- 知人・取引先企業    案内ポスター・ちらし    SNS    その他 ( )

※お申込みいただいた後、専門家の選定・日程調整を行います。

希望される専門家（HP参照）、ご希望日がございましたら、相談内容欄にご記入ください。

※本紙に記載されました個人情報については、他目的での使用はいたしません。



# 働き方改革推進支援助成金のご案内

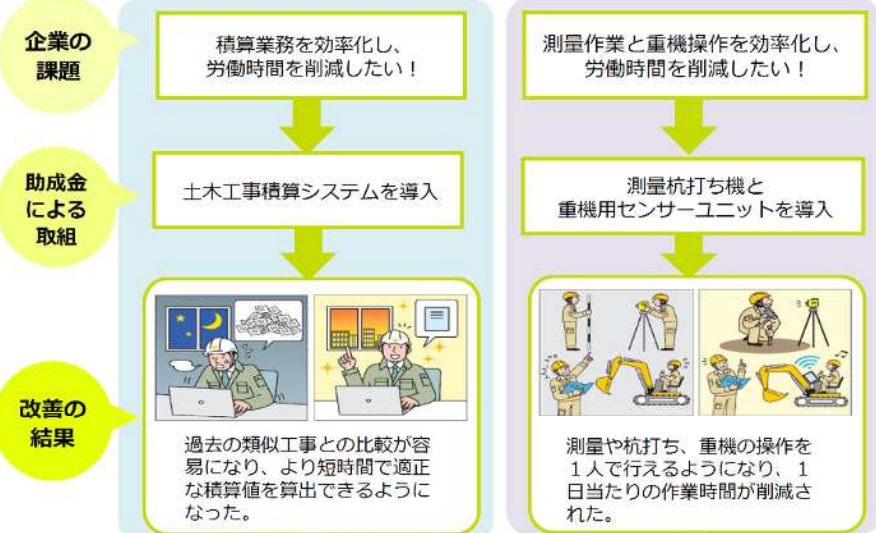


## 令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



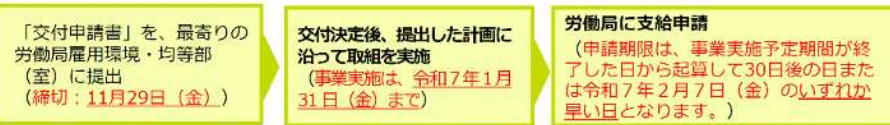
令和6年4月1日に、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご利用ください。

### 課題別にみる助成金の活用事例



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 | 助成額 |
|-------|-----|
|-------|-----|

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となります。  
・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～

- 労務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
- 年次有給休暇の計画的付与と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。

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⑦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、休憩時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

| 休憩時間数(※6)       | 1企業当たりの上限額(※7) |
|-----------------|----------------|
| 9時間以上<br>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憩時間数のうち、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週間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。

働き方改革推進助成金には、その他にも「労働時間短縮・年休促進支援コース」、「勤務間インターバル導入コース」等の種類があります。

活用可能な助成金等の相談は滋賀働き方改革推進支援センター、具体的な申請手続等については滋賀労働局雇用環境・均等室にお尋ねください。