

# 建設業における労務管理等について



令和7年2月7日

東近江労働基準監督署

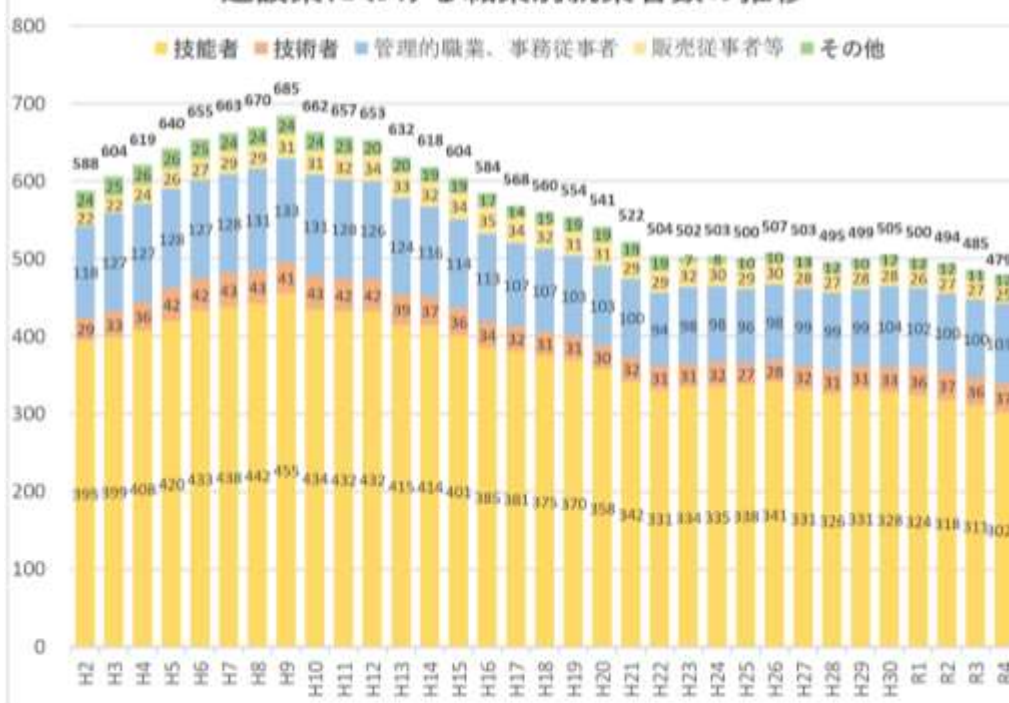
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 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 厚生労働省の取組

## 技能者等の推移

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 504万人(H22) → 479万人(R4)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 37万人(R4)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 302万人(R4)

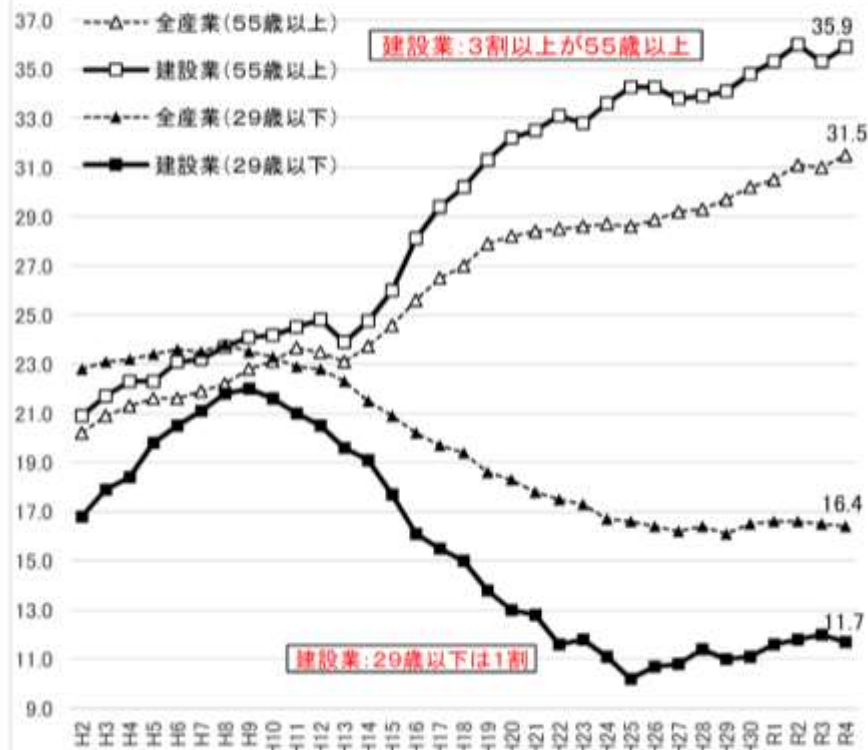
### 建設業における職業別就業者数の推移



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出  
 (※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

## 建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が35.9%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。  
 ※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和3年と比較して55歳以上が1万人増加(29歳以下は2万人減少)。



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出  
 (※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

建設産業における働き方の現状

産業別年間出勤日数



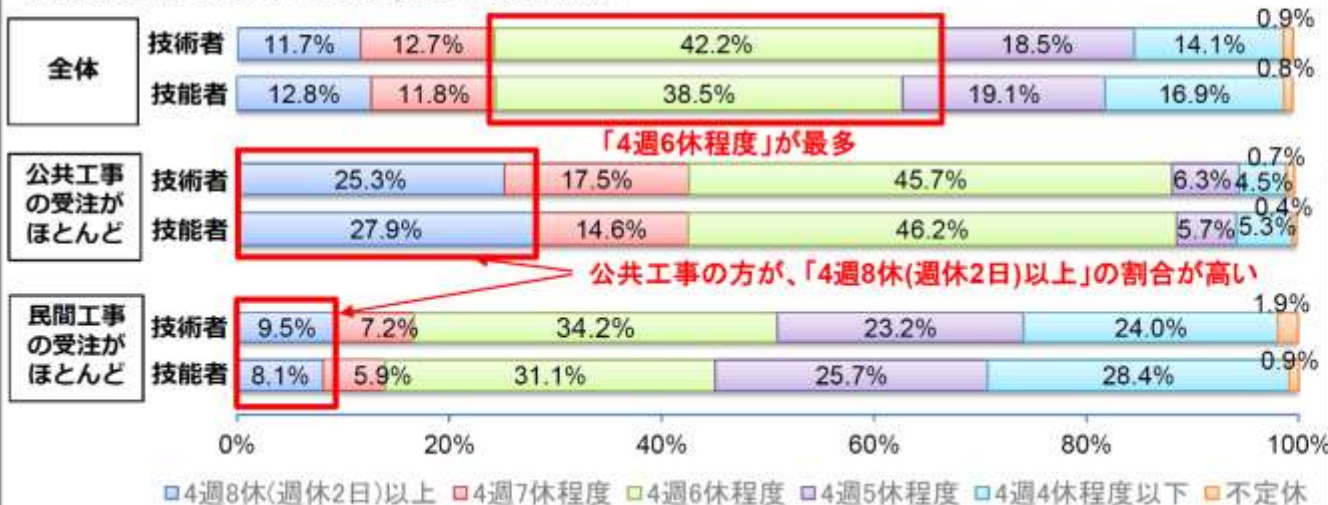
産業別年間実労働時間



建設業について、年間の出勤日数は全産業と比べて12日多い。また、年間の総実労働時間は全産業と比べて68時間長い。

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
年度報より国土交通省作成

建設業における平均的な休日の取得状況



技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保ができていない場合が多い。

出典：国土交通省「適正な工期設定による働き方改革の推進に関する調査」  
(令和5年5月31日公表)

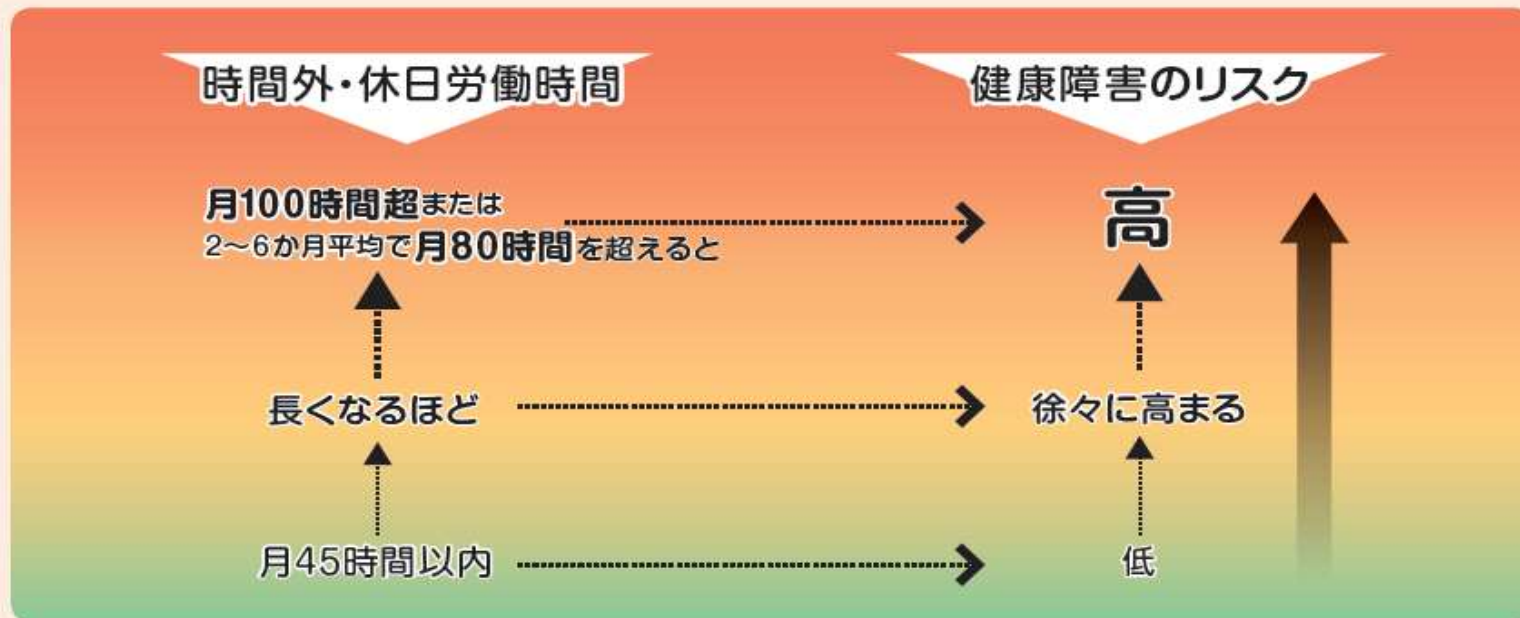


# 長時間労働による健康障害のリスクについて

○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。

## 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



※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

## 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、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、労働者本人の基礎的病態や疾患が、業務により、自然経過を超えて著しく増悪・悪化させた場合にも、労災認定される場合がある。  
そのため、**健康診断の有所見者や基礎疾患を持つ労働者の健康管理に留意する必要がある。**

# 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

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

精神障害の支給決定件数の多い業種

	業種(大分類)	業種(中分類)	令和5年度 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 ) ( 3 ( 3 ) )
2	医療、福祉	医療業	105 ( 83 ) ( 3 ( 0 ) )
3	建設業	総合工事業	57 ( 10 ) ( 8 ( 0 ) )
4	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	56 ( 11 ) ( 4 ( 0 ) )
5	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	27 ( 14 ) ( 0 ( 0 ) )
6	卸売業、小売業	その他の小売業	24 ( 11 ) ( 2 ( 0 ) )
7	製造業	輸送用機械器具製造業	23 ( 5 ) ( 4 ( 0 ) )
8	製造業	食料品製造業	20 ( 11 ) ( 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 ) ( 0 ( 0 ) )
9	建設業	設備工事業	19 ( 3 ) ( 4 ( 0 ) )
11	運輸業、郵便業	道路旅客運送業	18 ( 8 ) ( 0 ( 0 ) )
12	卸売業、小売業	食料品小売業	17 ( 11 ) ( 2 ( 0 ) )
12	宿泊業、飲食サービス業	宿泊業	17 ( 8 ) ( 1 ( 0 ) )
14	教育、学習支援業	学校教育	16 ( 9 ) ( 3 ( 2 ) )
14	卸売業、小売業	各種商品小売業	16 ( 6 ) ( 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。

※「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

※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

# 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

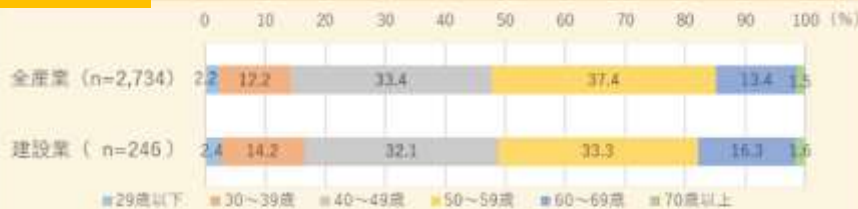
○平成25年以降は脳・心臓疾患の認定件数を精神障害の認定件数が上回っている状況が続いている。

○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

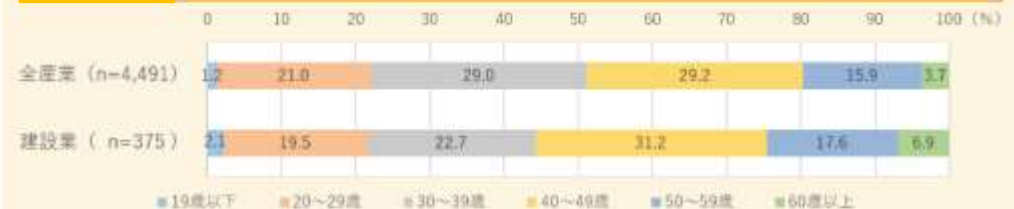
・脳・心臓疾患については60歳以上  
 ・精神障害については40歳以上  
 が割合として大きくなり、**中高年齢労働者の健康確保が課題とされる。**

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

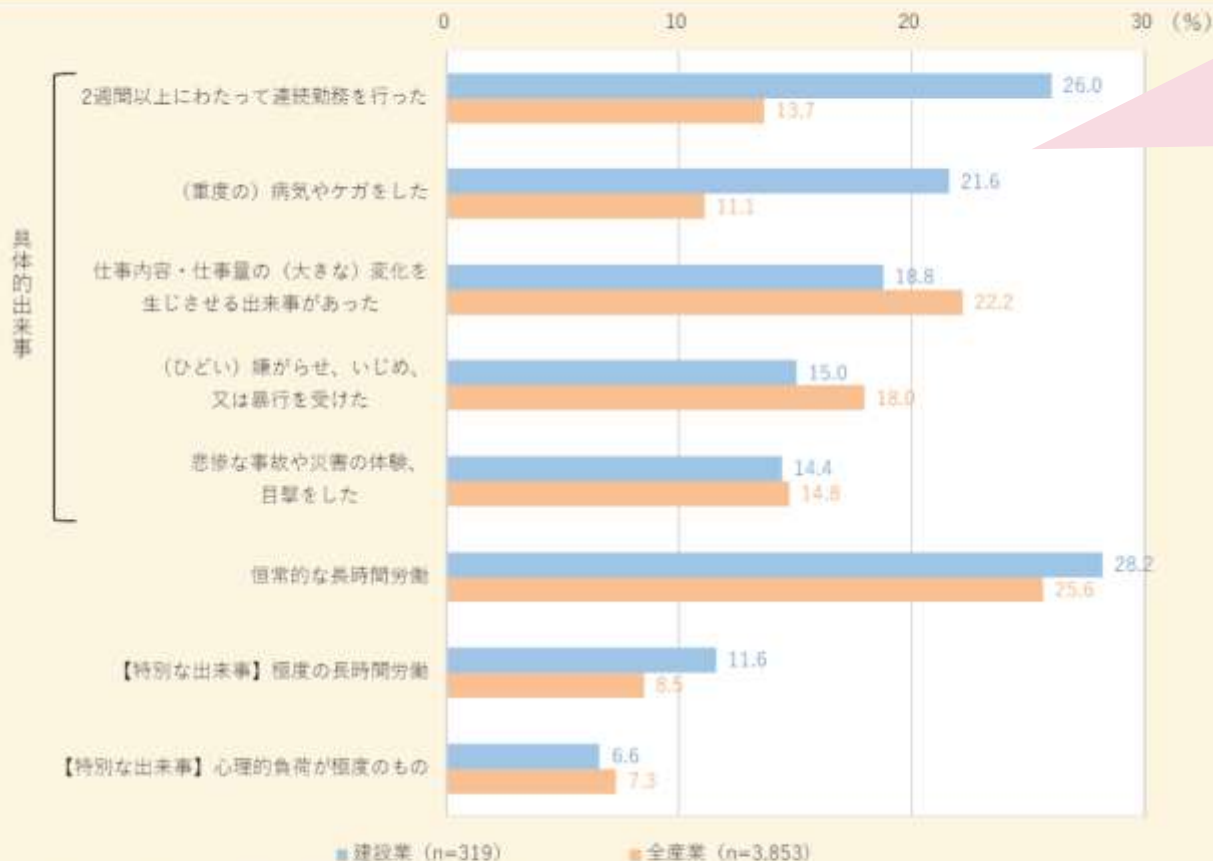
※上図は厚生労働省公表の「令和4年度過労死等防止対策白書」から抜粋



# 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



(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。

○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。

# 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 (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 (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 (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%
<b>過労死ライン</b> 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> (※労働者の一部が未把握等の場合も含む)	25件	37.9%

○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
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	7.8	6.7
	5~9人	1,122	34.7	15.1	7.8	12.5	3.6	8.4	19.4	15.7	8.4	6.6
	10~29人	882	37.6	13.8	13.9	12.4	1.7	6.9	21.7	20.1	8.4	9.1
	30人以上	142	38.7	14.8	21.1	19.7	2.8	4.2	26.1	26.8	6.3	7.7

	全体	仕事が年間を通してあること	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
従業員規模別	1~4人	760	32.0	3.9	3.3	4.1	5.4	5.8	5.5	0.9	17.2	7.5
	5~9人	1,122	29.3	6.2	4.9	3.5	4.3	6.2	9.3	0.8	12.1	8.1
	10~29人	882	22.6	6.7	6.1	4.5	3.7	8.6	11.0	0.6	10.5	7.8
	30人以上	142	24.6	7.0	12.0	5.6	4.2	11.3	14.1	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、あつてはならず、**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。



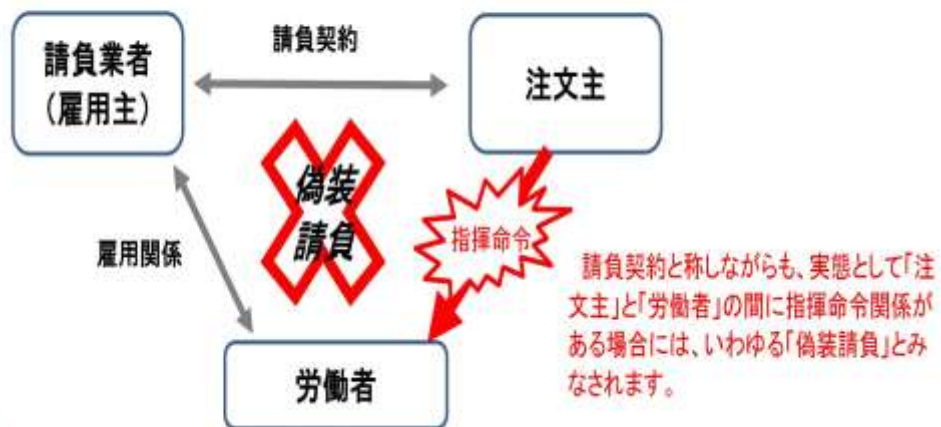
- 1 建設業における過労死等の状況や労働基準監督署の監督指導結果を踏まえた労務管理上の課題について
- 2 課題を踏まえた労務管理について
- 3 課題を踏まえた健康管理について
- 4 厚生労働省の取組

# <労務管理> 0. 建設業における雇用 / 請負の問題

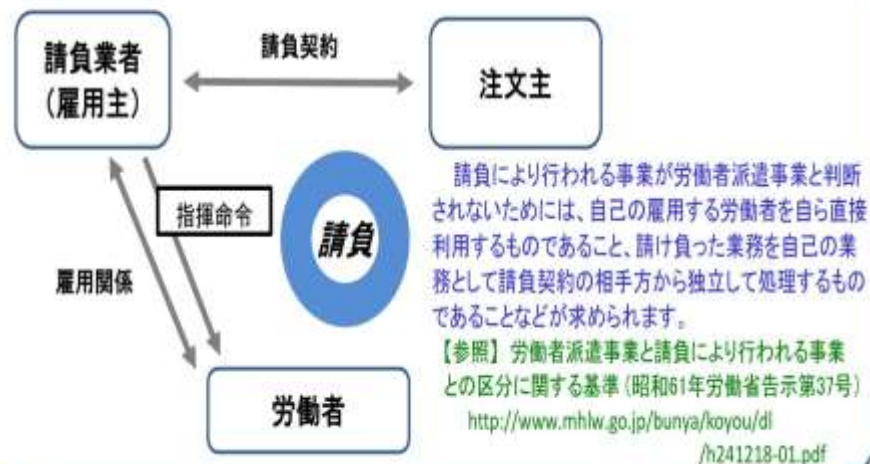
## 労働と請負の違い

- 雇用  
当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えること（民法第623条）  
⇒ 労働基準法、労働安全衛生法、労働保険徴収法ほかの関係法令を遵守する必要がある
- 請負  
当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うもの（民法第632条）  
⇒ 民法、建設業法、労働安全衛生法（一部）等により適正な請負契約の締結・履行の必要がある

いわゆる  
次のような場合には、**偽装請負**とみなされ、**労働者派遣法違反**となります。



請負が労働関係法令に照らして適正に実施されるようにしてください。



## <労務管理> 0. 建設業における雇用 / 請負の問題

### ちょっと考えてみましょう

- 以下の態様は、雇用でしょうか、請負でしょうか。  
また、どういう点に注意する必要がありますでしょうか。
- (1) 設備工事業を営むA社は普段は下請けとして現場に入場することが多いが、今回は、以前新築時に関わった現場の補修工事を元請として受注した。  
普段は自社では行わない作業内容だったため、かねてより付き合いのある一人親方のBさんに、あらかじめ工期と請負代金を定め、発注した。  
Bさんは自身で数名の労働者を雇って工事を完成させ、A社は請負代金をBさんに支払った。
  - (2) 外壁塗装を主に行っているC社だが、大きな工事の受注が重なってしまった。  
そこで、普段から付き合いのあるD社から労働者を数名借りて、自社の労働者と一緒に、二次下請として入場しているE現場に入場させた。E現場への入場時には、D社から借りている労働者もC社の労働者として入場者教育を受けさせ、C社の職長の指示に従って労働させた。  
C社はD社に対しては、請負代金としてD社の労働者の日当を支払った。
  - (3) 足場の組立・解体を行うF社は、年度末の繁忙期には人手が不足するため、定年退職した労働者Gさんを期間を定めて再度雇用し、人手不足を補っている。
  - (4) 新築現場の内装工事について下請けで行っているH社は、年度末の繁忙期には人手が不足するため、普段は一人親方として仕事をしているIさんに仕事を頼んでいる。IさんにはH社の労働者数名と一緒に現場に入場させ、H社の職長からの指示に従って労働させている。  
H社からIさんには、請負代金として日当を支払っている。

## <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、
  - ①ファクシミリの送信
  - ②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

- ① 労働契約の期間
- ② 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）
- ③ 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）
- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

⑦ 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

- ⑧ 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
- ⑨ 臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- ⑩ 労働者負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- ⑪ 安全衛生に関する事項
- ⑫ 職業訓練に関する事項
- ⑬ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑭ 表彰、制裁に関する事項
- ⑮ 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

- ① 昇給の有無
- ② 退職手当の有無
- ③ 賞与の有無
- ④ 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

労働条件通知書の記載例について

〔一般労働者用：常用、右期雇用型〕

労働条件通知書（例）

〇〇〇〇 社		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×-×-× 従業員 様 氏名 代表取締役 〇〇 〇〇		
契約期間	期間の定めなし、 <b>明記の定めあり</b> (令和〇年4月1日～令和〇年3月31日) ※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。 契約の更新の有無 (自動的に更新する、更新する場合があり得る、契約の更新はしない、その他 ( )) 2 契約の更新は高により行われる。 ( ) 契約期間満了時の条件等 ・ 勤務成績、態度 ・ 雇用の状況、従事している業務の進捗状況 ・ その他 ( ) 3 更新上限の有無 (有) (更新 〇回まで / 通知契約期間 年まで) 【労働契約法に定める同一の企業との間で通知契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 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) の締結がなされることにより、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移換されることがある。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無 ( 有 ) ( 有 (原則の上) )	
就業の場所	(雇入れ直後) (株)〇〇工業 本社 (変更の範囲) 変更なし (雇入れ直後) 製品の山崎管理センター (変更の範囲) 変更なし 【有期雇用特許措置法による特例の対象者 (高度専門) の場合】 開始日: 〇〇年 〇月 〇日 完了日: 〇〇年 〇月 〇日	
就業の時間、休憩時間、就業の時刻	1 始業・終業の時刻 (1) 始業 ( 8 時 30 分 ) 終業 ( 17 時 30 分 ) (2) 定形労働時間制等 ( ) 単位の定形労働時間制 / 交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 ) 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 ) 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 ) (3) ルックアウト制: 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、ルックアウト (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 = 時 分 ) (4) 事業場外みなし労働時間制: 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (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。 ○詳細は、就業規則第〇条～第〇条 2 休憩時間 ( 60 ) 分 3 所定時間外労働の有無 ( 有 ) ( 無 )	労働内の変更は、制度として行われている場合に限り記載してください。
休日	・ 定休日: 毎週 土・日 曜日 国民の祝日 その他 ( ) ・ 法定休日: 歳・耳当たり 日、その他 ( ) ・ 1年単位の定形労働時間制の場合 年間 日 ○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 継続勤務が6か月以内の年次有給休暇 (有) (無) → 1か月経過で 日 期間単位年休 (有) (無) 2 代替休暇 (有) (無) 3 その他の休暇 有給 ( 慶弔休暇 ) 無給 ( ) ○詳細は、就業規則第〇条～第〇条	

(次頁に続く)

賃金	1 基本給金 (イ) 月給 ( 220,000 円 )、ロ 日給 ( 〇 円 ) (ハ) 時間給 ( 〇 円 )、ニ 出来高給 (基本単価 〇 円、保障給 〇 円 ) ホ その他 ( 〇 円 ) ヘ 就業規則に規定されている賞与等給付 2 諸手当の額又は計算方法 イ ( 通勤手当 7,500 円 / 計算方法: 通勤定額制の賞与 ) ロ ( 手当 〇 円 / 計算方法: ) ハ ( 手当 〇 円 / 計算方法: ) ニ ( 手当 〇 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 イ 所定時間外、法定外 月6日時間以内 ( 20 ) % 月6日時間超過 ( 30 ) % 法定外 ( ) % ロ 休日 法定休日 ( 35 ) %、法定外休日 ( ) % ハ 深夜 ( 25 ) % 4 賞金給付日 ( 基本給 ) 一毎月 20日、( 手当 ) 一毎月 20日 5 貸付金支払日 ( 基本給 ) 一毎月 〇日、( 手当 ) 一毎月 〇日 6 借金の支払方法 ( 銀行振込 ) 7 労使協定に基づく賃金支払時の免除 ( 有 ) ( 無 ) 8 昇給 ( 有 (時期、金額等) ) ( 無 ) ( 無 ) 9 賞与 ( 有 (時期、金額等) ) ( 無 ) ( 無 ) 10 退職金 ( 有 (時期、金額等) ) ( 無 ) ( 無 )
退職に関する事項	1 定年制 ( 有 ) ( 60歳 ) ( 無 ) 2 継続雇用制度 ( 有 ( 歳まで ) ) ( 無 ) 3 前妻支戻等措置 ( 有 ( 歳まで) 専業主婦・社会貢献企業 ) ( 無 ) 4 自己都合退職の手続 (退職する日3日以上前に届け出ること) 5 解雇の事由及び手続 (就業規則〇条(通称)、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。) ○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 ( )) ・ 雇用保険の適用 ( 有 ) ( 無 ) ・ 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) ) ・ 企業年金制度 ( 有 (制度名) ) ( 無 ) ・ 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 総務部 担当者 氏名 〇〇 〇〇〇 (連絡先 内線××××) 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の翌日から期間の定めのない労働契約に移換されます。ただし、有期雇用特許措置法による特例の対象となる場合は、無期転換中継ぎの発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特許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。

※ 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長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、労働法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。

○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。

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

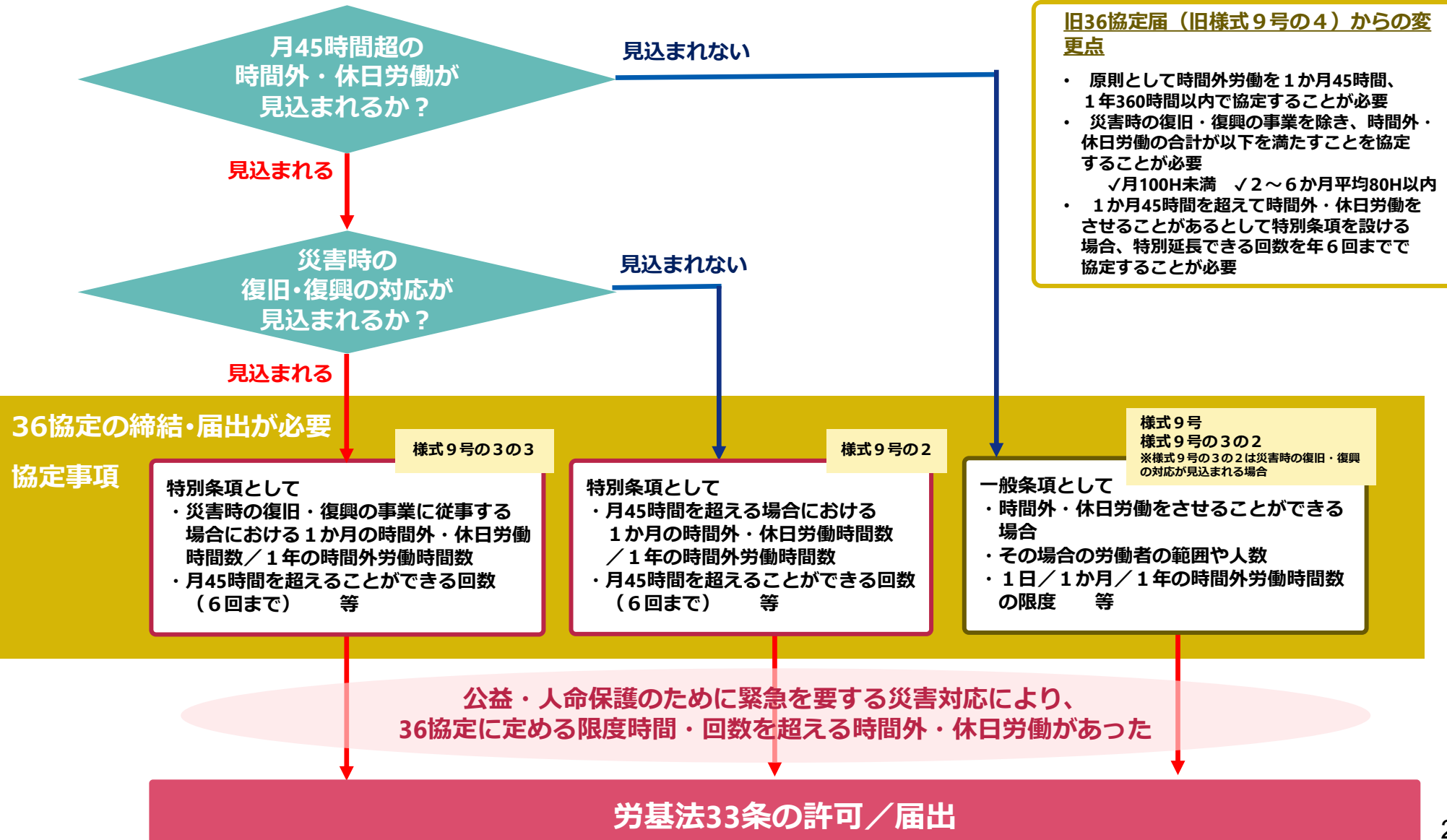
●【上表の補足事項】「◇：法律上の上限規制はないが、36協定で上限を協定することが必要。」「◆：法律上の上限規制はないが、36協定で上限を協定することが必要であり、同上限は一般の建設の事業で従事した時間外・休日労働も含めた時間数での上限となる。」「-：災害復旧・復興の事業には複数月平均80時間以内の上限規制の適用がない。」

## <労務管理> 2. 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

- 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





#### 旧36協定届 (旧様式9号の4) からの変更点

- ・ 原則として時間外労働を1か月45時間、1年360時間以内で協定することが必要
- ・ 災害時の復旧・復興の事業を除き、時間外・休日労働の合計が以下を満たすことを協定することが必要  
√月100H未満 √2~6か月平均80H以内
- ・ 1か月45時間を超えて時間外・休日労働をさせることがあるとして特別条項を設ける場合、特別延長できる回数を年6回までで協定することが必要





# <労務管理>

## 2. 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計した時間数、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		延長することができる時間数及び休日労働の時間数		延長することができる時間数		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)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合計した時間数(任意)	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合計した時間数(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と休日労働の時間数を合計した時間数	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計した時間数
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%

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いけません。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(休日労働は含まれません)の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。

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

(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計した時間数は、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。  (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 代表取締役 田中太郎

(健康確保措置)

- 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> 2. 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

時間外労働  
 休日労働  
 に関する協定届（特別条項）

様式第9号の3の3（第70条関係）

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳 以上の者)	1日 (任意)			1箇月 (時間外労働及び休日労働を合計した時間数。 ①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)	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 る割合(全年 平均)	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 えた労働に係 る割合(全年 平均)
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、 納期のみっ迫への対応	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、③の事業にも従事する 場合、③の事業に従事する時間も 併せて記入すること。)	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) ①②③④										
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計した時間数は、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 (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。)		<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック) 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時間の確保(勤務間インターバル)
- ④ 代償休日・特別休暇の付与
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 連続休暇の取得
- ⑦ 心とからだの相談窓口の設置(配置転換)
- ⑧ 産業医等による助言・指導や保健指導
- ⑨ その他

月日 ○○○○年 3月 12日  
 労働者代表は労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の  
 氏名 山田花子  
 代表取締役 田中太郎  
 労働基準監督署長

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。  
 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。

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。  
 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。

## <労務管理> 3. 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。

（労働時間となる例）

①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、②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、③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、④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）①作業開始前の朝礼の時間、②作業開始前の準備体操の時間、③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）①新規入場者教育の時間、②K Yミーティングの時間

## <労務管理> 3. 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

#### 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、
  - ① 使用者が、**自ら現認すること**
  - ② タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎とすること**
- 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。

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。

#### 自己申告制の場合に講ずべき措置

- ① 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
- ② 実際に労働時間を管理する者にも十分説明
- ③ 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）
- ④ 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
- ⑤ 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 > 3. 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いないケース
- 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 (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> 3. 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	<ul style="list-style-type: none"><li>①労働者の氏名</li><li>②生年月日</li><li>③履歴</li><li>④性別</li><li>⑤住所</li><li>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)</li><li>⑦雇入年月日</li><li>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)</li><li>⑨死亡年月日及びその原因</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>①労働者の氏名</li><li>②性別</li><li>③賃金計算期間</li><li>④労働日数</li><li>⑤労働時間数</li><li>⑥時間外・休日労働時間数及び深夜労働時間数</li><li>⑦基本給、手当その他賃金の種類ごとにその額</li><li>⑧賃金控除の額</li></ul>

建設業においては、⑤⑥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 > 4. 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

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

#### < 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、家族手当、住宅手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当等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、当該手当に該当するかどうかは、名称によらず、実質で判断される。

## < 労務管理 > 4. 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 → 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 → 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 → 1 時間当たりの賃金×1.50（※）×7時間 ※時間外割増1.25+深夜割増0.25	法定時間外 + 深夜残業



## < 労務管理 > 4. 割増賃金の支払について

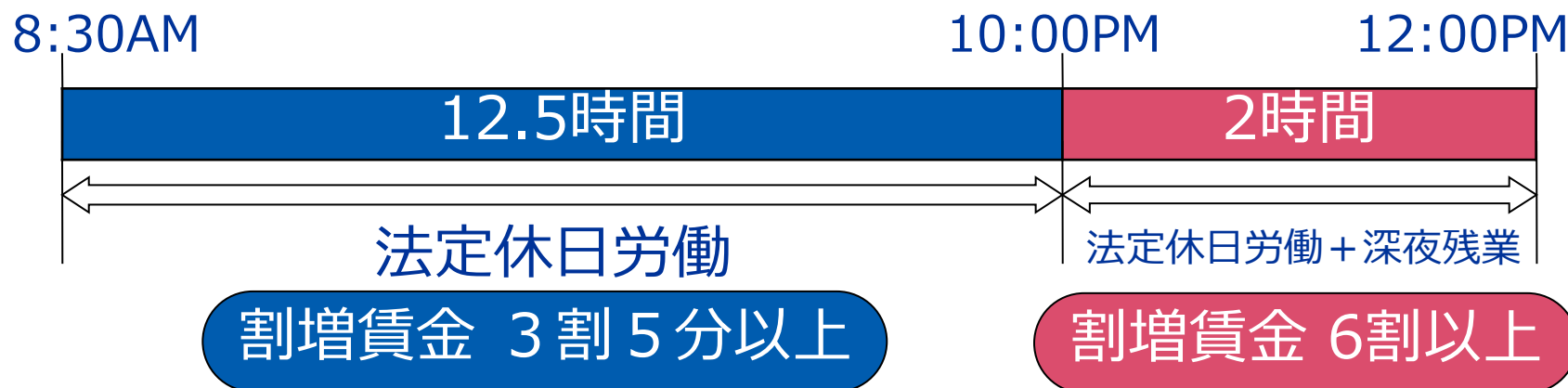
### 割増賃金率の例（休日労働）

例) 法定休日に午前8時30分から午後12時（休憩1時間）まで労働させた場合

- 午前 8:30 ~ 午後 10:00 (休憩1時間)  
→ 1時間当たりの賃金×1.35×12.5時間
- 午後 10:00 ~ 午後 12:00  
→ 1時間当たりの賃金×1.60 (※) ×2時間  
※休日割増1.35+深夜割増0.25

法定休日労働

法定休日労働  
+ 深夜残業





## < 労務管理 > 5. 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 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 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 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

## < 労務管理 > 5. 有給休暇の付与について

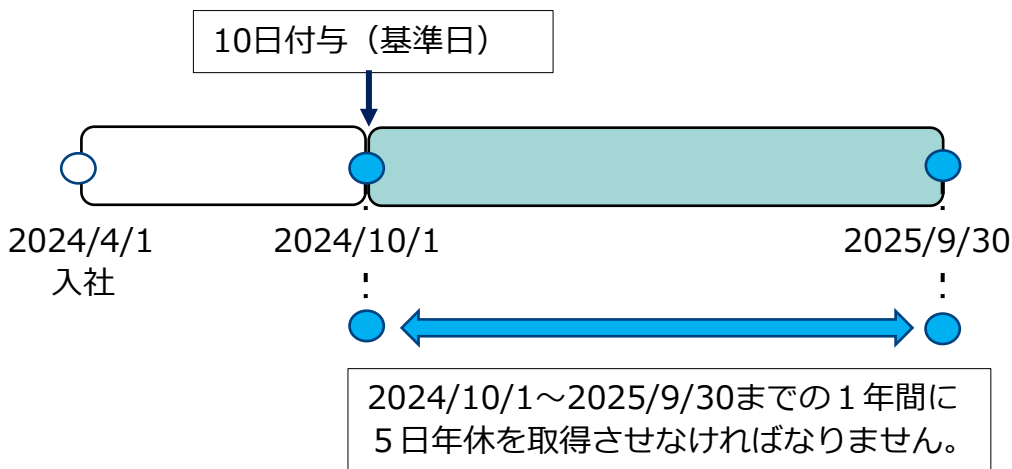
### 年5日の有給休暇の確実な取得について

- 法定の年次有給休暇の付与日数が10日以上の場合、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日以上の場合の年次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

- ① 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。
- ② 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）



- ③ 既に5日以上の場合の年次有給休暇を請求・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。

## < 労務管理 > 5. 有給休暇の付与について

### 有給休暇管理簿の作成・保存について

●有給休暇については、**時季、日数及び基準日**を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません。

(例) 労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。

年次有給休暇取得日数	基準日	2024/4/1 ← <b>基準日</b> (補足) 基準日が2つ存在する場合には、基準日を2つ記載する必要があります。									
	取得日数	18日 ← <b>日数</b> (補足) 基準日から1年以内の期間における年休取得日数(基準日が2つ存在する場合には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数)を記載する必要があります。									
	年次有給休暇を取得した日付	2024/4/4(木)	2024/5/7(火)	2024/6/3(月)						/金	2024/8/19(月)
	年次有給休暇取得日数	2024/9/2(月)	2024/10/9(水)	2024/11/5(火)	2024/12/6(金)	2025/1/14(火)	2025/2/10(月)	2025/3/19(水)	2025/3/21(金)		

時季 (年次有給休暇を取得した日付)

- 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 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

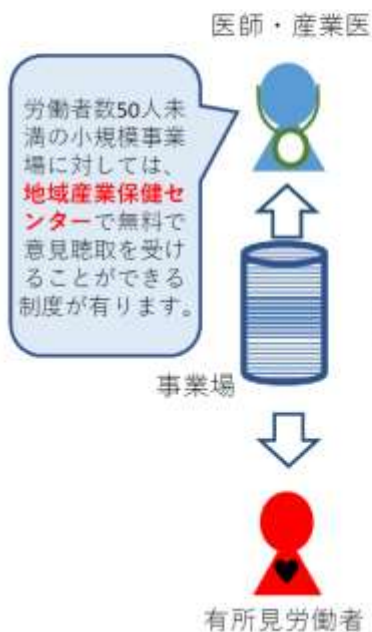
## 定期健康診断 (安衛法第66条第1項、安衛則第44条)

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。

### POINT3

### 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> 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◆

事業者に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 <sup>(※1)</sup> 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	・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)
	・鉛業務に常時従事する労働者 (鉛則第53条)
	・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)
	・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 <b>在籍労働者</b> (一部の物質に係る業務に限る) (特化則第39条)
	・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)
健康診断	・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)
	・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)
歯科医師による健康診断	・石綿等の取扱い等に伴い石綿の粉じんを発生す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 <b>ことのある在籍労働者</b> (石綿則第40条)
	・常時粉じん作業に従事する労働者及び従事した <b>ことのある管理2又は管理3の労働者</b> (じん肺法第3条、第7~10条) 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。
歯科医師による健康診断	(歯科医師による健康診断) ・塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他菌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す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)

<※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す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

➡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。



## <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

### (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。

把握した労働時間は給与明細等で労働者に通知しよう！



### (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

$$\begin{aligned} \text{1ヶ月当たりの} \\ \text{時間外・休日労働時間数 (時間)} &= \text{1ヶ月の総労働時間数} - \left[ \frac{\text{1ヶ月の暦日数}}{7} \times 40 \right] \\ & \quad \begin{array}{l} \text{所定労働時間数} \\ + \text{延長(残業)時間数} \\ + \text{休日労働時間数} \end{array} \end{aligned}$$

※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。



## <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

労働者数50人未満の小規模事業場に対しては、**地域産業保健センター**で無料で面接指導を受けることができる制度があります。

POINT3

事後措置

- 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 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

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。

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

- 377 株式会社緑林建設工業
- 378 有限会社大塚電気
- 379 大塚建設株式会社
- 382 株式会社新井建設
- 383 株式会社東洋ハウスメイト
- 384 有限会社山下

厚生労働省 はたらきかたススム

建設業

工事を発注する方  
私たちも  
変わっていきましょう

「つなぐ化」事業とは？

「つなぐ化」事業は、若者が建設業の仕事を理解し、定着促進を図るための取組です。

建設業の無料職業訓練!!

資格取得 無料! 未経験者 歓迎!

職業訓練

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

300名 訓練受給者 大募集!



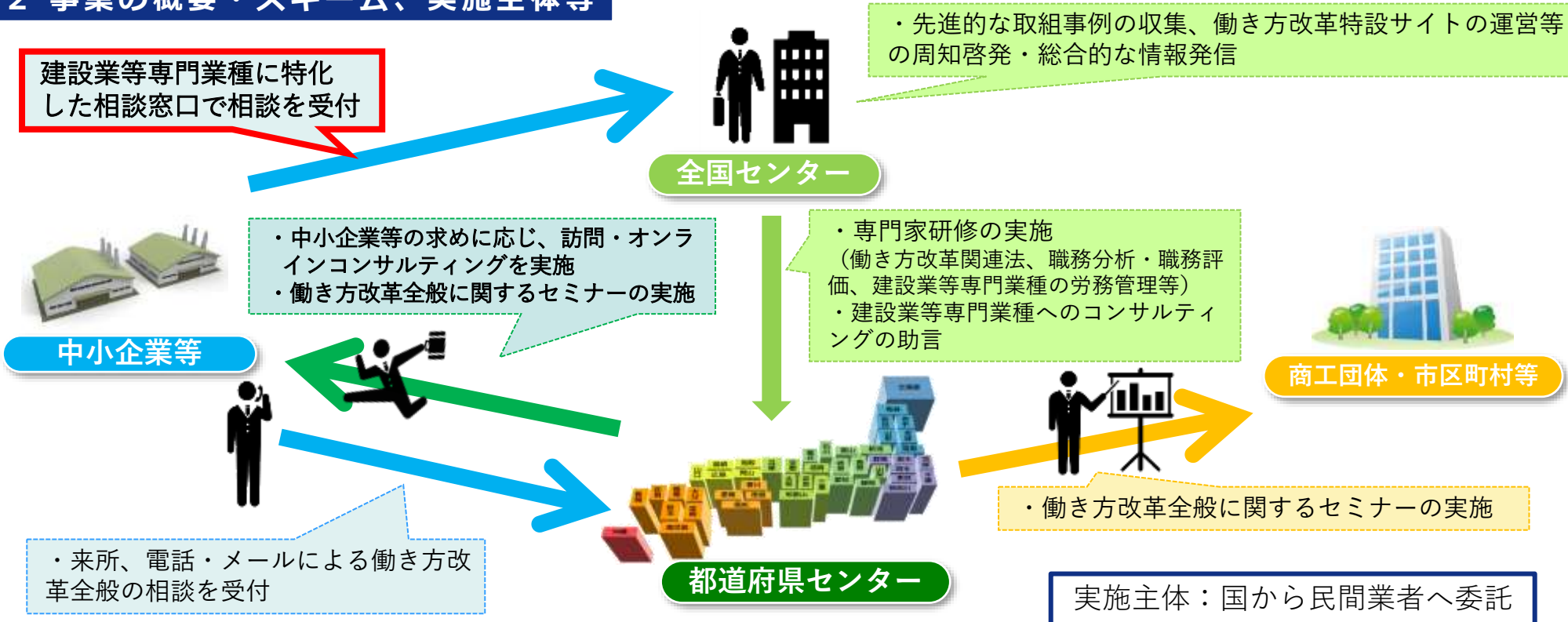
# 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（建設業に特化した相談窓口を設置）

## 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





# 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？
- 同一労働・同一賃金！ よくわからない？
- 業務効率化から始めたい
- 生産性向上で資金アップ
- 時間外労働の上限規制
- 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 9:00～17:00

〒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になっております。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 (最大2つまで 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） <input type="checkbox"/> 労働時間・年休等の労務管理 <input type="checkbox"/> 生産性向上による賃金引き上げ <input type="checkbox"/> 人手不足等 <input type="checkbox"/> 労働組争、パワハラ、セクハラ等 <input type="checkbox"/> その他（ ）		
	<input type="checkbox"/> 助成金全般 <input type="checkbox"/> 大企業等による「しむ寄せ」 <input type="checkbox"/> テレワーク <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制 <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 ※相談支援の場外は回答不要

- 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、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

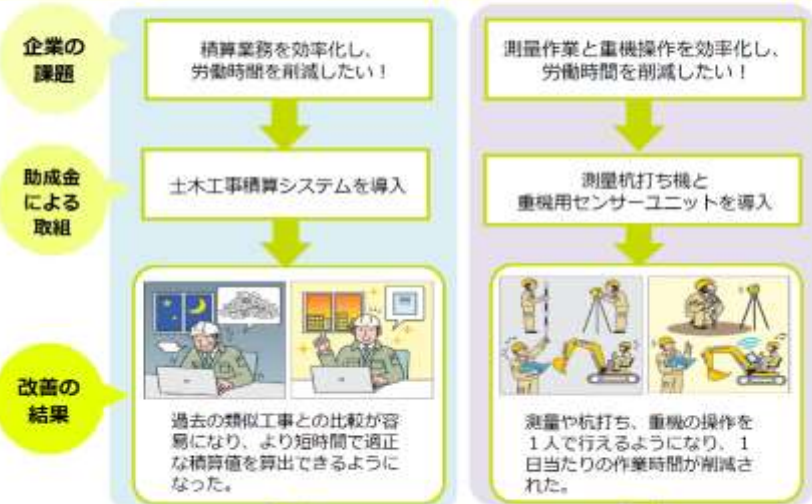


## 令和6年度「働き方改革推進支援助成金」業種別課題対応コース（建設業）のご案内



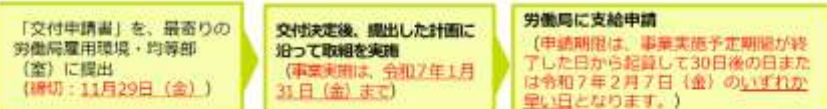
令和6年4月1日に、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

### 課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

### ご利用の流れ



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

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

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

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

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

## 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。 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。 4. 下記「成果目標」②を選択する場合は、原則として、過去2年間で月45時間を超える時間外労働の実績があること。 5. 下記「成果目標」⑤を選択する場合は、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、以下のいずれかの条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	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が30人以下かつ、支給対象の取組でもからずを実施する場合、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5			
助成対象となる取組	【1の上限額】 1. 成果目標1の上限額			
～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・労使協定の作成・変更 ⑤ 人材確保に向けた取り組み ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録1の導入・更新(※3) ⑦ 労働効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、勤務時間インターバル制度に関するもの及び労働者研修を含みます。 (※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。	【2の上限額】 2. 成果目標2の上限額: 250万円 3. 成果目標3の上限額: 250万円 4. 成果目標4の上限額: 150万円 5. 成果目標5の上限額: 250万円 6. 賃金引上げの達成時の加算額			
① 労務管理担当者に対する研修(※2)	事業実施後の定時残業額			
② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発	月に有効な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			
③ 外部専門家によるコンサルティング	月に有効な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			
④ 就業規則・労使協定の作成・変更	月に有効な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			
⑤ 人材確保に向けた取り組み	月に有効な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			
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1の導入・更新(※3)	月に有効な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			
⑦ 労働効率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)	月に有効な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			
(※2) 研修には、勤務時間インターバル制度に関するもの及び労働者研修を含みます。				
(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。				
成果目標				
以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目標として取組を実施してください(※4)。				
① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を削減させること。 - 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 - 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				
② 年次有給休暇の計画付与と制度を新たに導入すること。				
③ 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付申請時点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。				
④ 9時間以上の勤務時間インターバルを導入すること。(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)				
⑤ 全ての対象事業場において、4週における所定休日を1日から4日以上増加させること。 (※4) 上記の成果目標に基づいて、指定する労働者の勤務当りの達成率を2%以上としたは、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に転換することができます。				
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こと。	250万円			
② 年次有給休暇の計画付与と制度を新たに導入すること。	200万円			
③ 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付申請時点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。	150万円			
④ 9時間以上の勤務時間インターバルを導入すること。(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)	—			
⑤ 全ての対象事業場において、4週における所定休日を1日から4日以上増加させること。	—			
⑥ 賃金引上げの達成時の加算額				
常時使用する労働者が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)。				
賃上げ人数	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	40万円	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」、「勤務時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。