

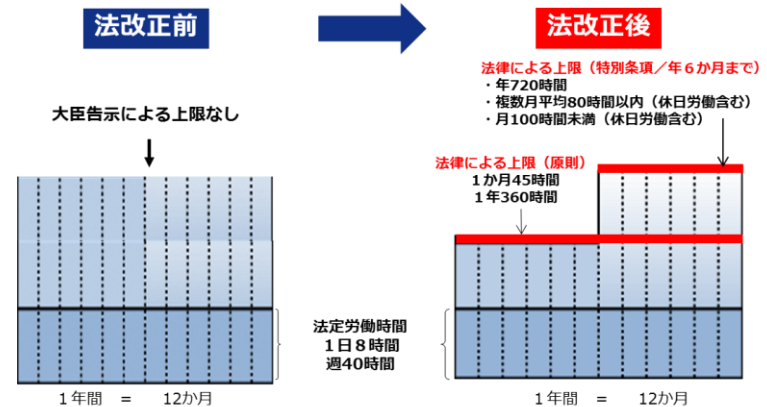
建設業の時間外労働の上限規制 支援策について

建設業の労働時間の上限規制

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

建設業を取り巻く状況・課題

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



行政による対応、支援策

- * : 厚生労働省の施策
- ★ : 関係省庁連携施策

発注者への働きかけ★

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

建設業の人材確保対策*

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

建設業の労働時間短縮*、賃上げ対策*

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

働き方改革推進支援センターにおける相談、コンサルタントによる支援*

関係者の理解促進*

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

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。

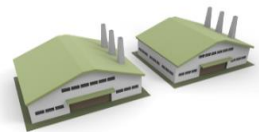
2 事業の概要・スキーム、実施主体等

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

1 事業の目的

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

2 事業の概要

【成果目標と助成上限額※1】

（R5年度新設予定の適用猶予業種等対応コースを建設業が利用する場合）

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

① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減

月80時間超の36協定を月60時間以下に協定：**250万円**※2

② 所定休日の増加

4週4休から4週8休まで、所定休日が1日増加するごとに**25万円(最大100万円)**

※1 上記に加え、賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算（5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算）。

※2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって以下の助成上限額となること。

月80時間超の36協定を月60時間超から80時間以下に協定：150万円／月60時間超から80時間以下の36協定を月60時間以下に協定：200万円

【助成対象となる取組】

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

【支給までの流れ】

① 環境整備のための取組の計画

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

※都道府県労働局長の交付決定

② 取組の実施、成果目標の達成

計画に基づき**労働時間の削減等に向けた取組**を実施。変更した36協定を届出することで**成果目標**を達成。

③ 助成金の支給

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

働き方改革推進支援センターのサポートによる取組事例①（完全週休2日制の導入）



館野建設 株式会社 (栃木県栃木市)

DATA

- 事業内容／建設業
- 設立年／1952年
- 代表者／横田雄作社長
- 従業員数／82人
- 担当専門家／社会保険労務士・石川知司氏

休暇の取得促進による 職場環境の改善 完全週休2日を実現



【従業員の声・反応等】

休日、休暇の見直しに当初不安はあったが、年次有給休暇が足りない者には、会社が有給の特別休暇を認め、5月連休、8月のお盆休み、年末年始の休みも従来通り休めたため、大変良い見直しだった。



道路築造工事の土工作業風景



土日休の完全週休2日制を実現した社内

【評価のポイント】

松浦 民恵 法政大学教授

工期の調整が困難な中、強いリーダーシップの下で、土日が休日の完全週休2日制への変更を実現し、休暇取得も推進した。

労働時間・休暇部門



社長 横田 雄作氏

タイムリーな支援に感謝

就業規則の見直しや休日・休暇の取得促進などを検討していたときに派遣専門家から無料の訪問支援の電話があり、早速、専門家派遣をお願いした。

丁寧に分かりやすく法改正のポイントを教授してもらったほか、就業規則の細かな確認・指導もあり、改正した就業規則を所轄の労働基準監督署へ届け出ることができた。土日完全週休2日制の実施、年次有給休暇の計画的付与により休日、休暇の取得促進も実現できた。今回の無料相談は当社にとってタイムリーな支援であり感謝したい。

相談内容

- ◆ 建設業界は「3K」のイメージがあり、新規の人材採用が計画通りいかない状況だった。
- ◆ 若者の採用に積極的な企業を認定する厚生労働省の「ユースフル」取得を機会に、本格的に若者をはじめ従業員の労働条件の改善に取り組む必要性を感じていた。
- ◆ 人材採用、育成・定着が重要な経営課題であり、解決に向けた第一歩として、休日・休暇制度をはじめとした就業規則の全体的な見直しが必要だった。

専門家からのアドバイス

- ◆ 年次有給休暇の取得促進を図るため、1年単位の変形労働時間制から土日が休日の完全週休2日制に変更した。
- ◆ 5月の連休、お盆休み、年末年始の連休は年次有給休暇の計画的付与とした。
- ◆ 休暇の計画的付与が就業規則で規定されていたものの、今まで運用がなされていなかった。今回の就業規則の制度改定により、年間休日数は105日から114日に増加した。
- ◆ 就業規則にパワハラ・セクハラ、ストレスチェック、個人情報保護規定といった条文を追記するなどし、働き方改革を進めた。



担当専門家
社会保険労務士 石川 知司氏

労働環境の改善に積極的

5回会社を訪問し、いずれも横田雄作社長、遠藤明雄総務部長の2人と面談した。特に横田社長は労務面の課題解決に強い関心を持っておられ、労働環境の改善に積極的に対応したいという意向があった。今回の制度導入は社長の英断によるもので、敬意を表したいと思う。

働き方改革推進支援センターのサポートによる取組事例②（勤怠データの見える化）



石澤工業 株式会社 (東京都江東区)

DATA

- 事業内容／鉄筋工事業
- 設立年／1958年
- 代表者／石澤拓哉社長
- 従業員数／80人
- 担当専門家／社会保険労務士・國分真貴子氏

勤怠データを情報共有 データの「見える化」が 時間外労働削減に



社長 石澤 拓哉氏

管理者選任で相談しやすい体制に

勤怠データの情報共有と見える化で社内の問題点が従業員レベルで把握できるようになった。本社と工場間でデータ共有しやすくなり、社員間のコミュニケーションも取れるようになり、意識改革につながっている。

今回選任された管理者4名は顔写真入りで職場に明示されており、社員にもわかりやすく相談しやすい体制となった。

実際に運用していくと勤務の偏りがなくなり、時間外労働が削減できるようになった。今後も健康経営に注力し、依頼主の要望に時間と質で応えていきたい。



労働時間・休暇部門

相談内容

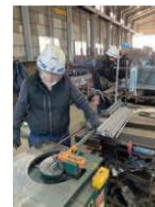
- ◆ 建築資材の鉄筋製造は、現場の各所で仕様が異なるうえ事前に製造ストックできるものではなく、依頼主による設計変更や短期の納期要望に応えるために、作業が集中し長時間労働になることがあった。
- ◆ 時間外労働を指示する社員に偏りがあり、一部の社員に負担がかかっていた。

専門家からのアドバイス

- ◆ 勤務時間の管理は随時確認できるシステムの導入を提案した。しかし早急な導入は難しいため、まずは表計算ソフトのシート管理に切り替え、法定内残業と法定外残業に分けて管理するよう助言した。
- ◆ 勤怠データは本社管理者も情報共有できるようにし、期間途中で累積時間により注意喚起すること、長時間労働者の本社管理者と医師の面談も実施するよう助言した。
- ◆ 石澤社長の意向で組織を見直し、ベテランと若手1人ずつで構成する管理者チーム2組を創設。時間管理と社員の意識改革へつなげることにした。



準備体操後に行っている朝のミーティング



鉄筋材料の加工作業

【評価のポイント】



松浦 民恵 法政大学教授

ベテランと若手の管理者に相談しやすい体制整備や勤怠データの「見える化」が、時間外労働削減などの成果につながった。



担当専門家
社会保険労務士 國分 真貴子氏

表計算ソフトで勤怠管理

誰がどれくらい働いているかを把握するため、まず表計算ソフトで勤怠管理することとした。法定内残業と法定外残業を分けて計上し、所定勤務時間と法令上の差分を管理した。時間外労働が特定の社員に集中しないように管理者と本社担当で各週ごとに確認し、管理者の負担も軽減できるよう組織も改編し、指揮・コミュニケーションをとりやすい環境にもなった。管理者4人はベテランと若手で組んでもらい、管理者教育にもつなげている。

働き方改革推進支援助成金活用事例

建設業向け

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！



働き方改革応援レシピ No.113

モバイルプリンターにより現場で即印刷

～短時・生産性を向上させる工夫～

①

うちは住宅のガスなどの住宅設備機器の販売や点検等を行っているんだけど、設備の定期点検を担当している従業員の長時間労働が慢性的だなぁ。

設備点検では特にどのようなことが大変なのですか。

②

記入漏れがあるのと、記入漏れがあるのと、もう一度消さないと、いけないし。

担当者は点検が終わったら、お客様に2枚複写の「定期点検調査票」を書いて渡すんだけど、手書きだから、記入漏れや文字が読みにくいことが多いんだ。作成した調査票は事務所を持ち帰って、システムに登録しないと行けないから、結果的に長時間労働になってしまっているなぁ。

③

労働時間削減のためには手書きの書類を減らすことが重要です。最近では、十分な性能をもった超小型モバイルプリンタも販売されており、そのプリンタとタブレット端末(※)を組み合わせることで、業務の大幅な効率化も可能です。

※ 原則として、汎用型のパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

④

モバイルプリンタとタブレット端末を導入したところ、今まで発生していた記入漏れやミスもなくなり、また、タブレットの入力内容もシステムに自動反映されるため、従業員の長時間労働が解消されました。

高品質プリントにより、お客様の信頼性向上も実現

小さなタブレットなので、かさばらないし、持ち運びも楽です。

取組事例紹介

業種：電気設備工事業 従業員数：80名

顧客宅を訪問し、住宅設備の点検後に定期点検調査票を作成するが、調査票は2枚複写の用紙で、それに手書きで記入することから、記入漏れやミスが多く発生していた。また、作成した調査票の内容を改めて、システムに入力する必要があり、従業員が長時間労働になっていた。

<点検システムと連携したタブレット端末の導入>

- クラウド型の基幹システムを構築し、出先でもタブレット端末(※)から、システムにアクセスできるようにした。
- 超小型のモバイルプリンタを導入し、タブレットへの入力情報(チェックボックス等)をそのままモバイルプリンタから印刷できるようにした。

最新のモバイルプリンタは重さ700グラム程度の超小型なものもあるんです！

【基幹システム導入費用を助成！】

- 優良労働者派遣支援助成金
- <労働時間短縮・年休促進支援コース>
- 助成率 75% (一定要件の場合、80%)
- 上限額 最大200万円 (一定要件の場合、最大440万円)
- ◆助成金等には成果目標の達成状況等、一定の要件があります。

- ・システム及びプリンタ導入の結果、調査票をすぐに印刷可能となるとともに、事務所に戻ってからのシステムへの入力作業がなくなった。その結果、労働時間が削減され、36協定の上限を引き下げた。
- ・印刷された調査票は従来の手書きによる記入漏れや書き直しもいことから、顧客に対しては円滑に交付できるため、顧客満足度が向上した。

建設業向け

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！



働き方改革応援レシピ No.72

人材定着のための効果的な人材育成とは

～人材定着への工夫～

①

採用した従業員がまた辞めてしまった。何とか定着してくれないだろうか。

それは大変でしたね。入社時の研修はどのようにされているのですか。

②

研修？そんなものはないよ。先輩の技術は見て盗め！その方が本人のためだよ。

それでは人材は定着しませんよ。

③

新入社員は仕事の段取りなどをわかりやすく教えてもらいたいという傾向にありますので、そのようなやり方は敬遠されてしまいます。従業員定着のため、研修制度の充実を図りませんか。

研修制度の導入には助成金も活用できますよ。

④

新入社員に対する研修制度を新たに導入しました。また、資格取得のために技能講習を受講させることにしたところ、立派な戦力に成長してくれました。

研修のおかげで安心して働けます。

人材確保、人材定着につながった！

取組事例紹介

業種：建設業 従業員数：15名

業界未経験の若手従業員に対する教育訓練制度が不十分であったため、早期離職者が多かった。人材定着のため、新入社員教育制度や資格取得のための講習受講など教育訓練制度の見直しを行った。

- <新たな教育訓練制度の導入>
- ・新たに、新入社員研修を含む雇用管理制度を導入した。
 - <技能実習の受講>
 - ・雇用する建設労働者(雇用保険被保険者)に対し、有給で登録講習機関等で行う技能実習を受講させる。

【制度導入経費の一部を助成】

- 人材確保等支援助成金<雇用管理制度助成コース>
- 目標達成助成 最大 72万円
- ◆助成金には、一定の支給要件があります。
- 【受講に対する経費・費金の一部を助成】
- 人材開発支援助成金<建設労働者技能実習コース>
- 費金助成額 最大 9,405円/日
- 経費助成率 最大 90% (上限あり)
- ◆助成金には、雇用労働者数、年齢、生産性向上要件等、一定の支給要件があります。

- ・会社としての教育訓練制度がなかったことから、従業員の成長速度に差が出ていたが、研修を制度化したことで、皆が一定水準以上の能力に達するようになった。
- ・適切な時期に研修や実習を受講させることで、従業員のキャリアビジョンが明確になった結果、離職率の低下にもつながった。



令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（建設業）のご案内



令和6年4月1日から、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**
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日制の推進に向けた環境整備に取り組み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。

課題別みる助成金の活用事例

企業の課題

積算業務を効率化し、
労働時間を削減したい！

測量作業と重機操作を効率化し、
労働時間を削減したい！

助成金による取組

土木工事積算システムを導入

測量杭打ち機と
重機用センサーユニットを導入

改善の結果

過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。

測量や杭打ち、重機の操作を1人で行えるようになり、1日当たりの作業時間が削減された。

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

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出
(締切: 11月30日(木))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(事業実施は、令和6年1月31日(水)まで)

労働局に支給申請
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月9日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算制約されるため、11月30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。

助成金のお問い合わせ先、申請窓口は、「山口労働局 雇用環境・均等室」です。
〒753-8510 山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎 2号棟 5階
電話: 083-995-0390

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/>



適用猶予業種等対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

- 以下のいずれにも該当する事業主です。
- 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第1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」②を選択する場合、交付申請時点の所定休日数が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

- 以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。
- 資本金または出資額が3億円以下
 - 常時使用する労働者が300人以下

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
 - ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
 - ③ 外部専門家によるコンサルティング
 - ④ 就業規則・労務協定等の作成・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計の導入・更新(※3)
 - ⑦ 労働生産性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無償研修も含みます。
(※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、達成を目指して取組を実施してください。

- ① 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労働時間を月60時間以下に設定
 - ・時間外労働と休日労働の合計労働時間を月60時間を超え、月60時間以下に設定
 - ② 全ての対象事業場において、4週における所定休日数1日から4日以上増加させること。
- 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資金額を3%以上または、5%以上で資金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。【助成額最大830万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	Ⅰ 以下1～2の上限額及び3の加算額の合計額 Ⅱ 対象経費の合計額×補助率3/4(※4) (※4) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で金か力を実施する場合、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【1】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労働時間数	事業実施前の所定労働時間	
	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労働時間数を月60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労働時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計労働時間を月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労働時間を月60時間を超え、月60時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額: 1日増加ごとに25万円(※5)(最大100万円)

(※5) 年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日数を算出します。
(年間所定休日数) ÷ (365日 ÷ 7) × 4

3. 資金引き上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以上の場合)

引き上げ率	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引き上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引き上げ率	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)