

建設現場における働き方改革について

山口労働局労働基準部監督課
専門監督官 古谷 康将

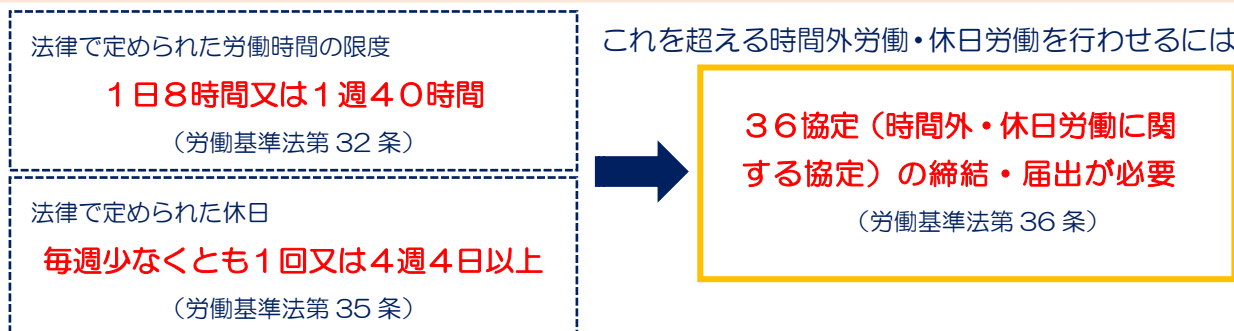
建設業の「働き方」が変わります！！

～ 2024年（令和6年）4月1日から「時間外労働の上限規制」がスタート～

働き方改革関連法、改正労働基準法の施行により、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）から、建設業等の適用猶予・除外の事業・業務を除く事業主を対象に、時間外労働の上限規制がスタートしました。

建設業については、5年間の猶予期間が終了する2024年（令和6年）4月1日から時間外労働の上限規制が適用されます。

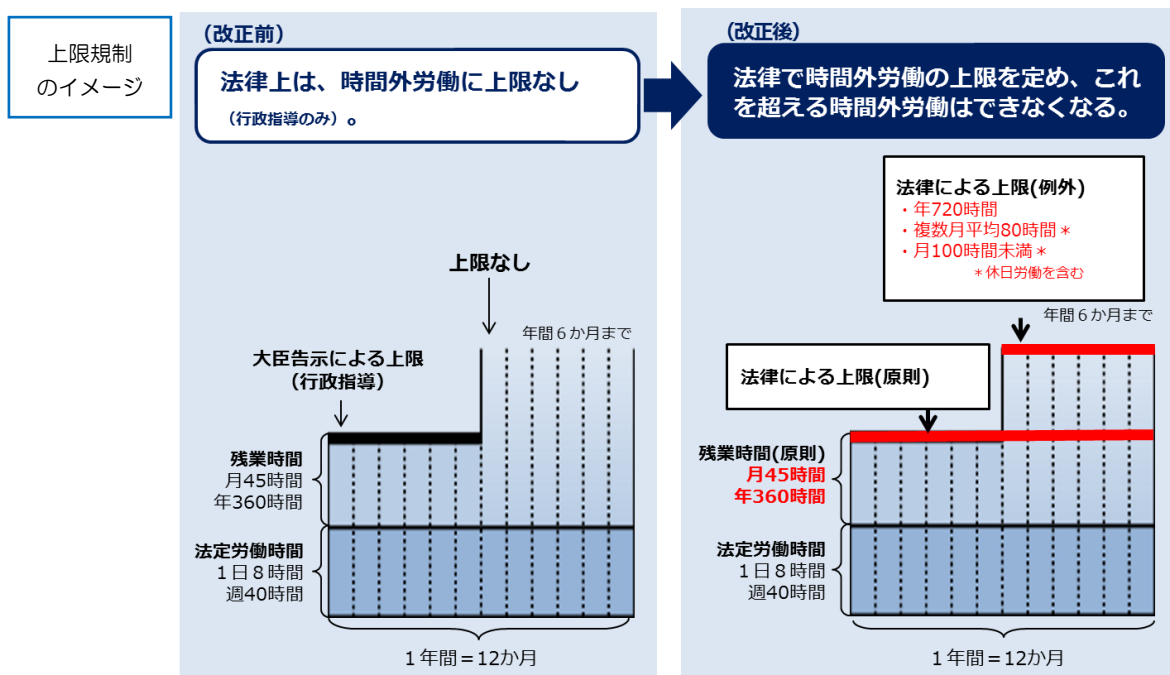
1 労働時間・休日の原則



2 時間外労働の上限規制

2024年（令和6年）4月1日以降、建設業についても以下の上限を超える時間外労働・休日労働は違法となります。（労働基準法第36条）

- (1) 36協定で定めることができる時間外労働の上限（限度時間）の原則は、**月45時間・年360時間**です。
- (2) 「臨時的な特別な事情」があつて労使が合意する場合に限り、限度時間を超える「特別条項」を設けることができます。ただし、以下を守らなければなりません。
 - ① 時間外労働は **年720時間以内**
 - ② 時間外労働と休日労働の合計は **月100時間未満**（※）
 - ③ 時間外労働と休日労働の合計は「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か月当たり80時間以内**（※）
 - ④ 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**



※【例外】②、③については、災害時の復旧・復興の事業については適用されません。

(3) 36 協定の締結にあたっての留意事項

- 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめること。
- 使用者は、36 協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うこと。
労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意。
- 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にすること。
- 臨時的な特別の事情がなければ限度時間（月 45 時間・年 360 時間）を超えられないこと。
限度時間を超える必要がある場合は、できる限り具体的に定めること。
限度時間にできる限り近づけること。

⚠ 特別条項で延長する場合、月末 2 週間と翌月初 2 週間の 4 週間に 160 時間の時間外労働を行わせるといったような、短期に集中して過重な労働となることは望ましくないことに留意してください。

- 1 か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（※）を超えないよう努めること。
※ 1 週間：15 時間、2 週間：27 時間、4 週間：43 時間
- 休日労働の日数・時間数をできる限り少なくするよう努めること。
- 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保すること。

⇒健康福祉確保措置として望ましい措置

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業の回数制限
- 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

令和 6 年 4 月 1 日に向けて、早期に取組を始めましょう。
☆ 労働時間の適正把握・管理
☆ 週休二日制の導入
☆ 適正な工期設定の推進 など

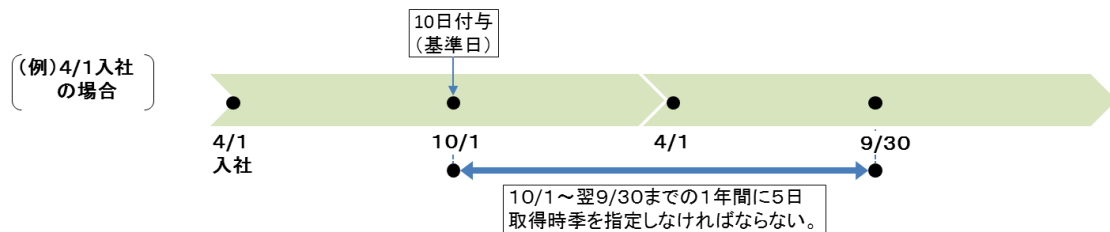
3 年 5 日の年次有給休暇の取得義務化（2019 年 4 月 1 日～）

すべての企業において、年 10 日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年 5 日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。



ポイント

- 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、時季指定して与える必要があります。時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。



- 5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。
- 労働者ごとに、年次有給休暇の時季、日数及び基準日を記録した年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。
- 使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

4 中小企業に対する月60時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げ（猶予期間終了）

中小企業（※）に適用が猶予されていた月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げについて、猶予期間が終了し、2023年（令和5年）4月1日から、割増賃金率が50%以上に引き上げられます。

※ 建設業における中小企業：資本金3億円以下または常時使用する労働者数300人以下の企業

現行

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

2023年（令和5年）4月1日～

月60時間超の残業割増賃金率大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引上げ

	1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

相談・支援には「働き方改革サポートオフィス山口」をご利用ください

「働き方改革サポートオフィス山口」（山口労働局委託事業）では、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、就業規則や賃金規定の見直し、助成金の活用、テレワーク対応など、働き方改革に関連する労務管理上の課題について、窓口での対面や電話・メールでの無料相談を行っています。

また、専門家が会社までお伺いする訪問相談サービスも行っていますので、お気軽にご利用ください。

TEL 0120-172-223 メールアドレス hk35@mb.langate.co.jp

厚生労働省「働き方改革 特設サイト」のご案内

厚生労働省「働き方改革 特設サイト」では、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定、同一労働同一賃金等の詳細が確認できます。こちらをご利用ください。



QRコード

検索サイトにおいて で検索し、「働き方改革特設サイト（支援のご案内）厚生労働省」【<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/>】をクリックしてください。

問い合わせ先

厚生労働省山口労働局 労働基準部監督課

〒753-8510 山口市中河原町 6-16
山口地方合同庁舎 2号館 6階
TEL 083-995-0370

下関労働基準監督署

〒750-8522 下関市東大和町 2-5-15
TEL 083-266-5476

宇部労働基準監督署

〒755-0044 宇部市新町 10-33
宇部地方合同庁舎 4階
TEL 0836-31-4500

徳山労働基準監督署

〒745-0844 周南市速玉町 3-41
TEL 0834-21-1788

下松労働基準監督署

〒744-0078 下松市西市 2-10-25
TEL 0833-41-1780

岩国労働基準監督署

〒740-0027 岩国市中津町 2-15-10
TEL 0827-24-1133

山口労働基準監督署

〒753-0088 山口市中河原町 6-16
山口地方合同庁舎 1号館
TEL 083-922-1238

萩労働基準監督署

〒758-0074 萩市大字平安古町 599-3
萩地方合同庁舎 4階
TEL 0838-22-0750

働き方改革サポートオフィス山口（厚生労働省山口労働局 委託事業）

〒754-0014 山口市小郡高砂町 2-11 新山口ビル 5階
TEL 0120-172-223 メールアドレス hk35@mb.langate.co.jp

1. ガイドラインの趣旨等

- 働き方改革関連法による改正労働基準法（H31.4.1施行）に基づき、5年の猶予期間後、建設業に時間外労働の罰則付き上限規制が適用。
- 本ガイドラインは、猶予期間中においても、受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき事項を、指針として策定したもの。

ガイドラインの内容

2. 時間外労働の上限規制の適用に向けた基本的な考え方

(1) 請負契約の締結に係る基本原則

- 受発注者は、法令を遵守し、双方対等な立場で、請負契約を締結。

(2) 受注者の役割

- 受注者は、建設工事従事者の長時間労働を前提とした不当に短い工期とならないよう、適正な工期で請負契約を締結。

(3) 発注者の役割

- 発注者は、施工条件の明確化等を図り、適正な工期で請負契約を締結。

(4) 施工上のリスクに関する情報共有と役割分担の明確化

- 受発注者は、工事実施前に情報共有を図り、役割分担を明確化。

3. 時間外労働の上限規制の適用に向けた取組

(1) 適正な工期設定・施工時期の平準化

- 工期の設定に当たっては、下記の条件を適切に考慮。
 - ・ 建設工事従事者の休日（週休2日等）
 - ・ 労務・資機材調達やBIM/CIM活用等の準備期間、現場の後片付け期間
 - ・ 降雨日、降雪・出水期等の作業不能日数 等
- 業種に応じた民間工事の特性等を理解のうえ協議し、適正な工期を設定。
- 週休2日等を考慮した工期を設定した場合、必要な労務費や共通仮設費等を請負代金へ適切に反映。特に公共工事は、週休2日工事の件数拡大。

- 受注者は、違法な長時間労働に繋がる「工期のダブリング」を行わない。
- 予定工期内での完了が困難な場合は、受発注者協議の上、適切に工期を変更。
補助金工事では、迅速な交付決定と併せ、繰越制度等を適切に活用。
- 発注見通しの公表等により、施工時期を平準化。

(2) 必要経費へのしわ寄せ防止の徹底

- 社会保険の法定福利費などの必要経費を、見積書や請負代金内訳書に明示。
- 公共工事設計労務単価の動きや生産性向上の努力等を勘案した適切な積算・見積りに基づき、適正な請負代金による請負契約を締結。

(3) 生産性向上

- 受発注者の連携により、建設生産プロセス全体における生産性を向上。
 - ・ 3次元モデルにより設計情報等を蓄積・活用するBIM/CIMの積極活用
 - ・ プロジェクトの初期段階から受発注者間で設計・施工等の集中検討を行うフロントローディングの積極活用 等

(4) 下請契約における取組

- 下請契約においても、適正な工期および請負代金により契約を締結。
- 週休2日の確保に際して、日給制の技能労働者等の処遇水準に留意し、労務費等の見直し効果が確実に行き渡るよう、適切な賃金水準を確保。
- 一人親方についても、長時間労働の是正や週休2日の確保等を図る。

(5) 適正な工期設定等に向けた発注者支援の活用

- 工事の特性等を踏まえ、外部機関（コンストラクション・マネジメント企業等）を活用。

4. その他（今後の取組）

- 建設工事の発注の実態や長時間労働是正に向けた取組を踏まえ、本ガイドラインについてフォローアップを実施し、適宜、内容を改訂。

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等について

～ 労働基準法第33条 ～

■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は、使用者は、法定の労働時間を超えて、または法定の休日に労働させることができます。なお、労働基準監督署長の許可が必要ですが、事態急迫のために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りません。

1 労働時間・休日の原則及び上限規制

【法定労働時間、法定休日】

労働時間の限度は、原則として、**1日8時間、1週40時間**です。

また、少なくとも**1週間に1日**、または**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません。

【時間外・休日労働の上限規制】

法定労働時間を超えて時間外労働させる場合や法定休日に労働させる場合には、あらかじめ労使協定（**36協定**）を結び^(※)、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

(※) 過半数労働組合、または過半数労働組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

36協定を結んだ場合でも、**時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間**です。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（**特別条項**）には、この上限を超えることができますが、その場合でも

- ・時間外労働（休日労働は含まず）：年720時間以内
- ・時間外労働＋休日労働：月100時間未満、2～6か月平均80時間以内
- ・時間外労働が45時間を超える月：年6か月が限度

とする必要があります。

例外規定

2 労働基準法第33条の効果

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、上記の原則の法定労働時間を延長して、又は法定休日に働かせることができます。

なお、この場合、上記の時間外・休日労働の上限規制にかかわらず、時間外・休日労働をさせることも可能となります。

3 労働基準監督署長への許可申請・届出

労働基準監督署への許可申請や届出に際しては、所定の様式をご使用いただきますようお願いいたします。

また、このとき「災害その他避けることのできない事由」に当たるかを判断できる資料があれば、合わせてご持参ください。



4 災害その他避けることのできない事由とは（許可基準）

- (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られません。
- (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られます**。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、大規模なりコール対応は含まれます。
- (3) **事業の運営を不可能とさせ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られますが**、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認められません。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ます。
- (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、認められます。

上記の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ます。

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ます。

上記の許可基準はあくまでも例示であり、限定列举ではありません。これら以外の事案についても労働基準法第33条の対象となることもあり得るものです。

労働基準法第33条に関するQ&A

Q1 許可基準(2)の「雪害」は、どういうものが、当てはまるのでしょうか。

A1 「雪害」については、道路交通の確保等人命また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します。

具体的には、例えば、以下のような場合が含まれます。

- ①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
- ②人命への危険がある場合に住宅等の除雪を行う場合
- ③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

Q2 今般の新型コロナウイルス感染症への対策は、許可基準に該当しますか。

A2 新型コロナウイルスに関連した感染症への対策状況、当該労働の緊急性・必要性などを勘案して個別具体的に判断することになりますが、今回の新型コロナウイルスが指定感染症に定められており、一般に急病への対応は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法第33条第1項の要件に該当するものと考えられます。

また、例えば、新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液等を緊急に増産する業務についても、原則として同項の要件に該当するものと考えられます。

Q3 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ることを可能にするのみですか。

A3 そのとおりです。そのため、労働基準法第33条によって時間外労働をさせた場合にも、割増賃金の支払いが必要です。

また、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時間以内にするなどし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。