

建設の事業における時間外労働の上限規制について

令和5年度 建設業法に関する講習会

令和5年11月13日

岡山労働局 労働基準部 監督課

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 36協定届の記載例等
- 4 上限規制の具体的な適用
- 5 建設業のQ & A（抜粋）
- 6 建設業の取組好事例

働き方改革関連法により改正された労働基準法における 時間外労働の上限規制の概要

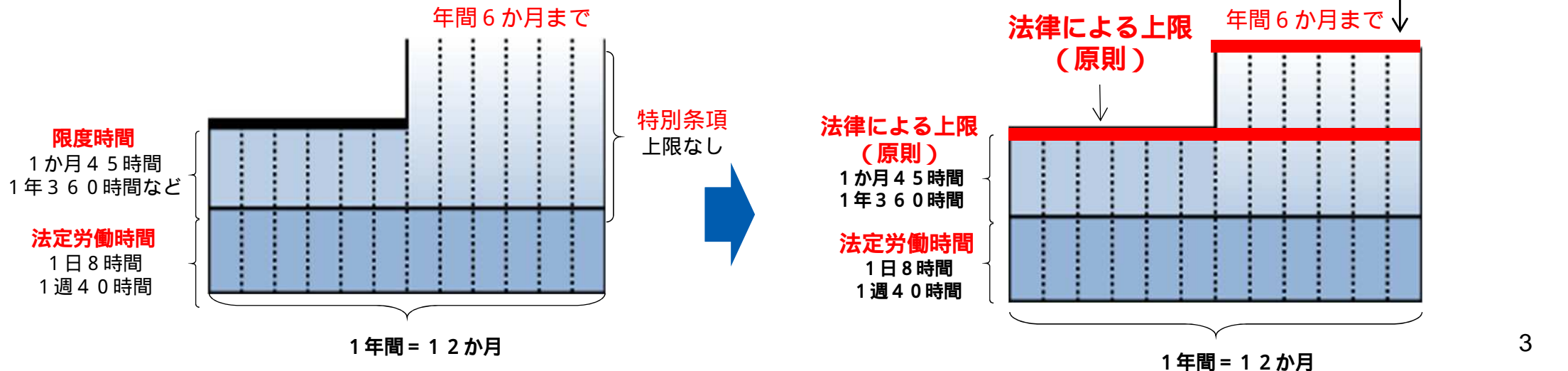
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

平成31年4月1日施行 / 中小企業は令和2年4月1日施行 / **一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。**

働き方改革関連法前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的で特別な事情がある場合においては、同告示には時間外労働の上限は定められていなかった。

時間外労働の上限規制のイメージ



上限規制の適用が猶予となる事業・業務

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業()		災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と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ません。
自動車運転の業務()	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と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ません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師		特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 時間外労働と休日労働の合計について、 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 2 医業に従事する医師の一般的な上限時間(休日労働含む)は年960時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。 地域医療確保暫定特例水準(B・連携B水準)又は集中的技能向上水準(C水準)の対象の医師の上限時間(休日労働含む)は年1,860時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と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ません。	上限規制がすべて適用されます。

建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 附則第12条第2項)。

働き方改革関連法附帯決議

働き方改革関連法の附帯決議においても、過労死等の防止の観点から、適用猶予後の建設事業についても、労働時間を短縮し時間外労働を原則水準に収める努力をすべきであるとされている。

衆議院附帯決議（平成30年5月25日）（抄）

二 時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、当該業務特有の事情を踏まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境の整備を進めること。特に、自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後五年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること。

参議院附帯決議（平成30年6月28日）（抄）

二、働き過ぎによる過労死等を防止するため、労使合意に基づいて法定労働時間を超えて仕事をする時間外労働時間の上限については、時間外労働の上限規制が適用される業務だけでなく、適用猶予後の自動車の運転業務や建設事業等についても、時間外労働の原則的上限は月四十五時間、年三百六十時間であり、労使は三六協定を締結するに際して全ての事業場がまずはその原則水準内に収める努力をすべきであること、休日労働は最小限に抑制すべきことについて指針に明記し、当該労使に周知徹底を図るとともに、とりわけ中小企業に対し、その達成に向けた労使の取組を政府として適切に支援すること。

六、時間外労働時間の上限規制が五年間、適用猶予となる自動車運転業務、建設事業、医師については、その適用猶予期間においても時間外労働時間の削減に向けた実効性ある取組を関係省庁及び関係団体等の連携・協力を強化しつつ、推し進めること。

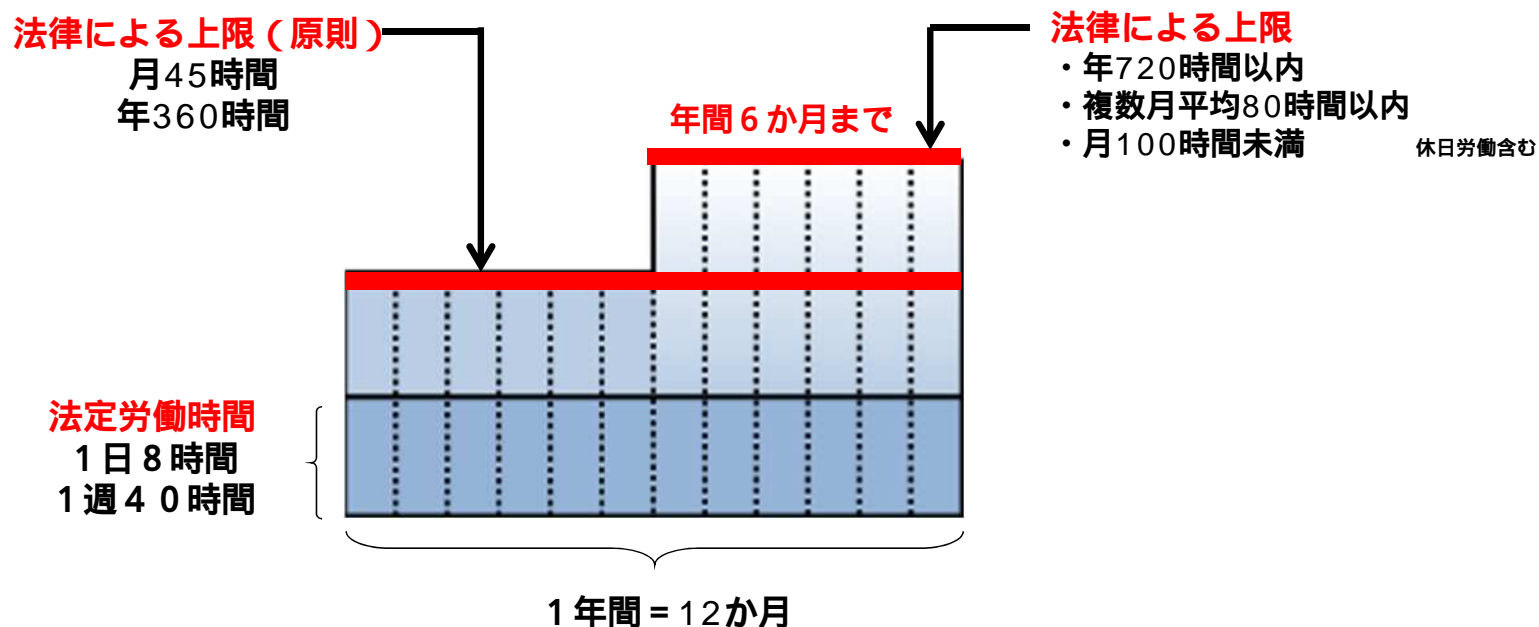
時間外労働の上限規制の概要（一般の建設の事業）



時間外労働の上限規制の
適用猶予事業・業務はこちら

- 時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**となる。
- 臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の規制がかかる。
 - 時間外労働が**年720時間以内**
 - 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**
 - 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**
時間外労働と休日労働の合計について、**2～6か月平均**がいずれも**1月あたり80時間以内**

時間外労働の上限規制のイメージ



時間外労働の上限規制の概要（災害時における復旧及び復興の事業）

建設事業のうち、災害時における復旧及び復興の事業に限り、令和6年4月1日以降も**一部の規定は適用されない。**

×適用されない規定

➤ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満

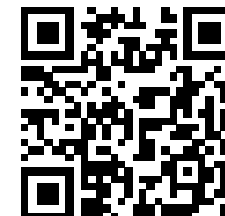
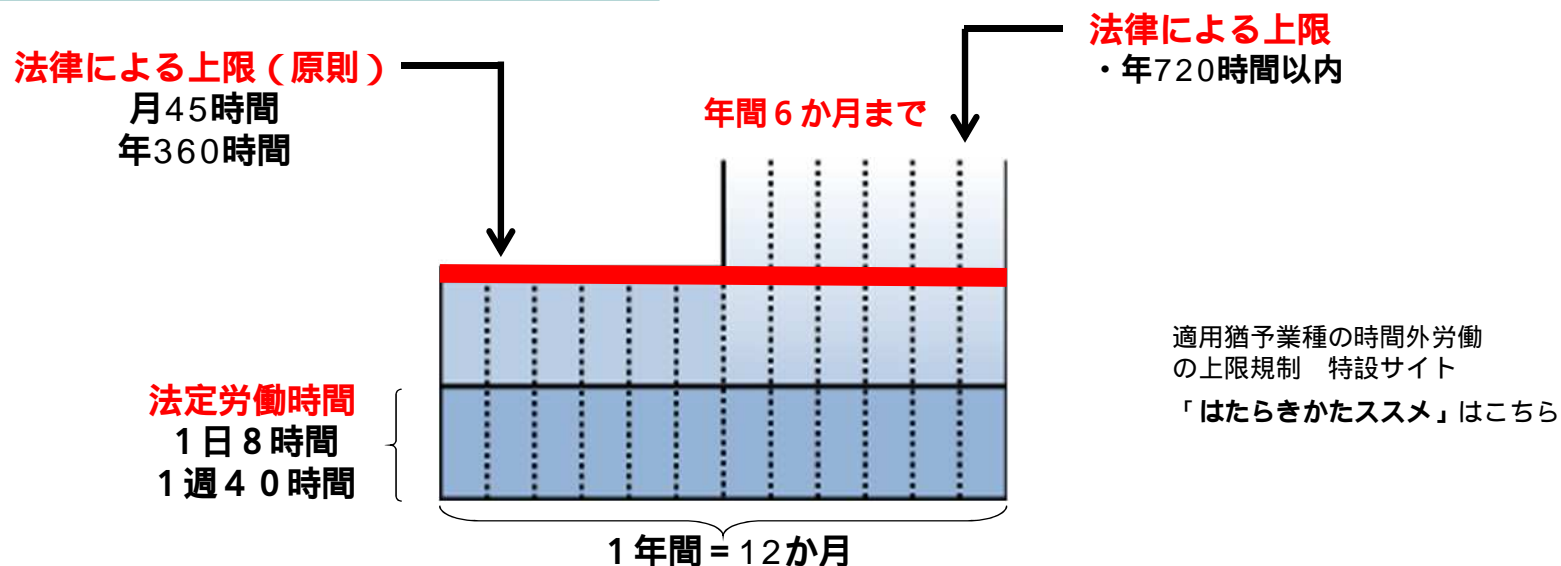
時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均がいずれも1月あたり80時間以内

適用される規定

➤ 時間外労働が年720時間以内

➤ 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

時間外労働の上限規制のイメージ



- 1 時間外労働の上限規制
- 2 **労働基準法第33条の届出等**
- 3 36協定届の記載例等
- 4 上限規制の具体的な適用
- 5 建設業のQ & A（抜粋）
- 6 建設業の取組好事例

労働基準法第139条と労働基準法第33条との違い

	労基法第33条	災害時における復旧及び復興の事業 労基法第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 によって、臨時の必要がある場合 (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 (建設の事業に限る)
手続	事前の許可又は事後の届出 ・事業場単位で申請/届出を行う ・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 ・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 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 時間外・休日労働を行わせることができる
上限規制	適用なし	災害時における復旧及び復興の事業については、 【適用なし】 ・時間外労働+休日労働の合計 単月100時間未満 複数月平均80時間以内 【適用あり】 ・年720時間の上限 ・月45時間超は6か月の限度
割増賃金	支払必要	支払必要

労働基準法第33条第1項の適用

労基法第33条と労基法第36条は、それぞれ独立した労基法第32条の免罰規定であり、労基法第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つて、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。

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水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、限定列挙ではなく、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。

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 36協定届の記載例等
- 4 上限規制の具体的な適用
- 5 建設業のQ & A（抜粋）
- 6 建設業の取組好事例

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）届の様式について



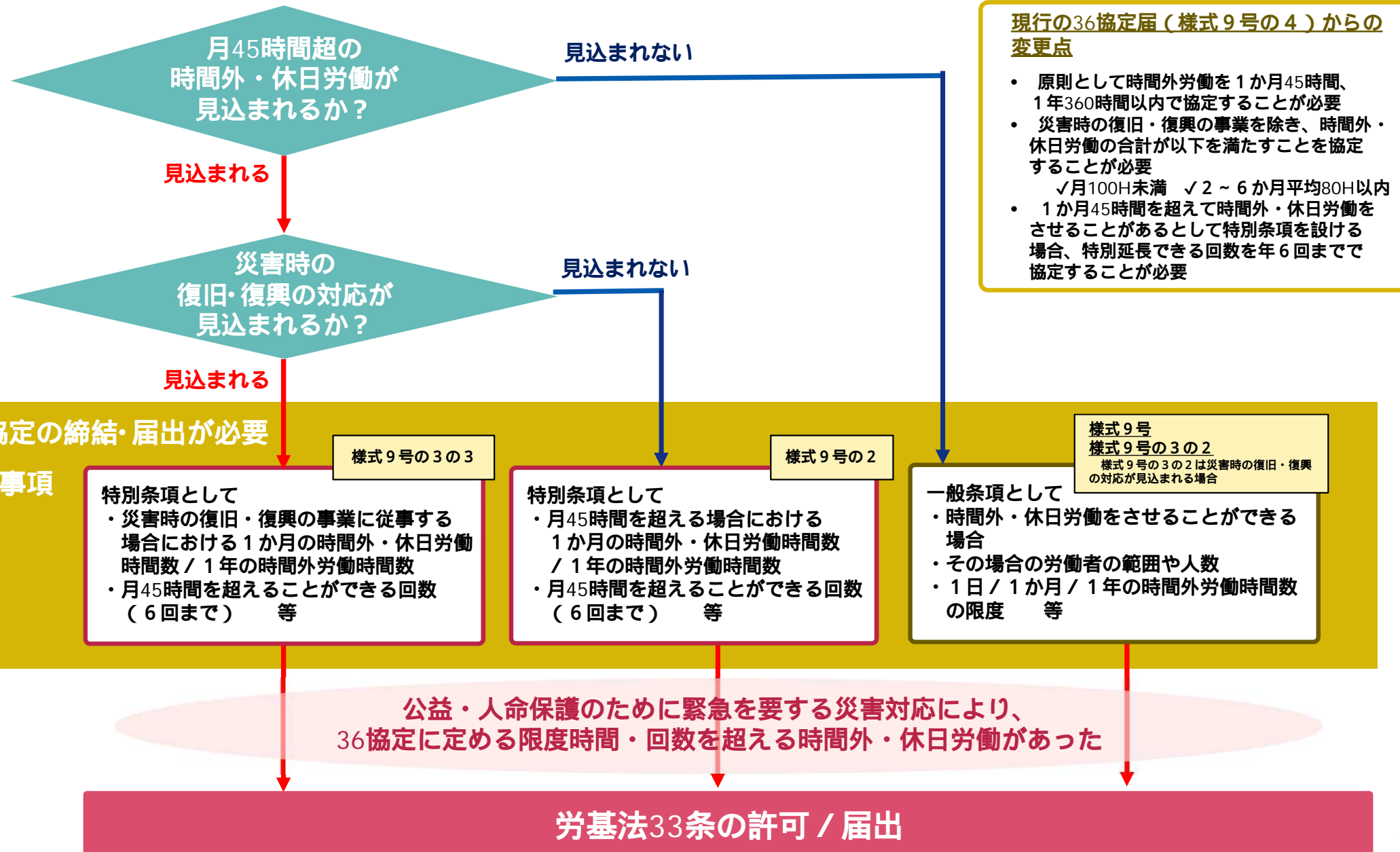
令和6年4月1日以降に使用する36協定届の様式一覧

36協定届の様式はこちら

様式	備考
様式第9号（全業種）	月45時間超の時間外・休日労働は見込まれず、災害時における復旧及び復興の事業に従事することも見込まれない場合（月45H超：無、災害復旧・復興：無）
様式第9号の2（全業種）	月45時間超の時間外・休日労働は見込まれるが、災害時における復旧及び復興の事業に従事することは見込まれない場合（月45H超：有、災害復旧・復興：無）
様式第9号の3	新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務
様式第9号の3の2（建設事業）	月45時間超の時間外・休日労働は見込まれないが、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（月45H超：無、災害復旧・復興：有）
様式第9号の3の3（建設事業）	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も見込まれる場合（月45H超：有、災害復旧・復興：有）
様式第9号の3の4	労働者に自動車運転の業務を行う者が含まれている場合
様式第9号の3の5	労働者に自動車運転の業務を行う者が含まれている場合（特別条項）
様式第9号の4	労働者に特定医師が含まれている場合
様式第9号の5	労働者に特定医師が含まれている場合（特別条項）

建設事業においては、現在、「様式第9号の4」が届出様式となっておりますが、当該様式は、令和6年4月1日以降、上記のとおり、医師に係る様式に変更となり、現在とは別の様式になりますのでご注意ください。

建設の事業における手続フローチャート



現行の36協定届(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

緊急時であっても、可能な限り時間外・休日労働は36協定の範囲内とすること。

災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合の36協定の締結

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

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

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19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算した時間数、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		限度時間を超えて労働させることのできる回数 (6箇月以内に限る。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数		限度時間を超えて労働させた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数		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 (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 (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)	
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%
大規模な施工トラブル対応	施工管理	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%

1年間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年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

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。

14

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。

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

業務の範囲を細分化し、明確に定めしてください。

月の時間外労働の限度時間(月45時間又は42時間)を超えて労働させる回数を定めってください。年6回以内に限ります。

限度時間(月45時間又は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ってください。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ってください。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時間又は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)の時間数を定めってください。年720時間以内に限ります。

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時間を超えないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 ○○○○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)

○○○○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) ○ ○ 労働基準監督署長

- 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

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

表面

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働
休日労働

1年間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年間においては、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。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

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)				〇〇〇〇年4月1日から1年間				
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		1日 法定労働時間を 超える時間数	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで) 法定労働時間を 超える時間数	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	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	
					1日	1箇月						1年
					法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数						法定労働時間を 超える時間数
					任意	任意						任意
					任意	任意						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		
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	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		
事由は具体的に定めてください。		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。				
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。												
休日労働	休日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)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数	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	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。）					
							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	現場管理	15人	毎週2回	1か月に3回	9:00~20:00
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には、有効な協定届とはなりません。												

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

氏名

管理監督者は労働者代表にはなりません。

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目的と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 12日

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。

使用者 職名 氏名

代表取締役 田中 太郎

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。

〇〇 労働基準監督署長殿

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

時間外労働
休日労働
に関する協定届（特別条項）

2枚目
表面

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算した時間数。 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時間以内に限り。)					
			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	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 (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	法定労働時間を 超える時間数	限度時間を超 えた労働に係 る割増賃金率
			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 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 (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)	限度時間を超 えた労働に係 る割増賃金率					
<p>事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限る、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。</p>													
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、納期のひっ迫への対応	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 <small>(併せて、①の事業にも従事する場合、①の事業に従事する期間も含めて記入すること。)</small>	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%	
<p>限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合、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。</p> <p>限度時間（年360時間又は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及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。</p> <p>限度時間（月45時間又は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及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。</p> <p>災害時における復旧及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及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。</p>													
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) ①、③、⑩	(具体的内容) 対象労働者に対する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及び復興の事業に従事する場合は除く。)		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。											
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		経理担当事務員											
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。		<input checked="" type="checkbox"/> (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。		<input checked="" type="checkbox"/> (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者の代表者（労働者の過半数を代表する者）の職名		代表取締役											
協定の当事者である労働者の代表者（労働者の過半数を代表する者）の氏名		田中 太郎											
<p>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・特別な休職の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休職の取得 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</p>													

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 36協定の届出手続等
- 4 **上限規制の具体的な適用**
- 5 建設業のQ & A（抜粋）
- 6 建設業の取組好事例

具体的な上限規制の適用

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（労基法第36条第6項第2号）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（労基法第36条第6項第3号）の算定期間に含まない。
36協定の上限（労基法第36条第5項）は適用あり。

【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

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	110時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間
2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間					災害復旧・復興事業のみに従事	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（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。）

具体的な上限規制の適用

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（36条第6項第2号及び第3号）の適用あり
36協定の上限（36条第5項）の適用あり

災害時における復旧・復興の事業： 上限規制の適用除外
36協定の上限は適用あり

➤ 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、

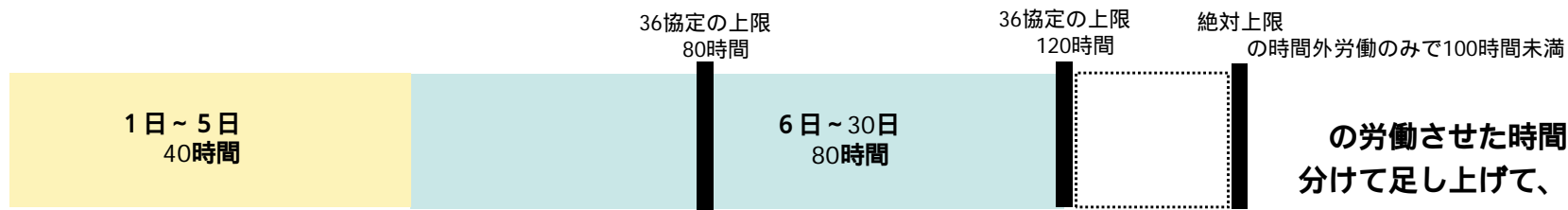
36協定の上限についての考え方： 一般の建設の事業の時間と 災害時における復旧及び復興事業の時間を合わせて適用する



以降、の業務では時間外労働をできないが、36協定の上限の時間数までは、の業務では時間外労働が可能。

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）



の労働させた時間と の労働させた時間を分けて足し上げて、上限規制を適用する。

上限については、の時間外労働のみで判断するため、上限を超過していないが、36協定の上限については、の事業における時間外労働を通算するため、36協定の上限 を超え、法違反となる。

上限規制の適用について

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

絶対上限規制（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時間以内の絶対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

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 40時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50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						
						の時間を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）

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 36協定届の記載例等
- 4 上限規制の具体的な適用
- 5 **建設業のQ & A（抜粋）**
- 6 建設業の取組好事例

Q & A (抜粋)

(Q) どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

(A) 時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。

したがって、36協定を締結せずに、あるいは、締結しても届出せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、法第33条に該当する場合を除き、法第32条違反となります(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)。

また、36協定で定めた時間数にかかわらず、

- ・時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合
- ・時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合

には、法第36条第6項違反となります(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)。

なお、「災害時における復旧及び復興の事業」においては、上記の上限は適用されません。

(Q) 同一企業内のA事業場からB事業場へ転勤した労働者について、36協定により延長できる時間の限度時間(原則として月45時間・年360時間。法第36条第4項)、36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限(720時間。法第36条第5項)、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件(法第36条第6項第2号及び第3号)は、両事業場における当該労働者の時間外労働時間数を通算して適用しますか。

(A) 時間外労働の上限について、質問の 及び については、各事業場における36協定の内容を規制するものであり、労働者個人の労働時間を規制するものではありません。

これに対して、質問の については、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は法第38条第1項の規定により通算して適用されます。

なお、同一事業場内で配置換えのあった労働者については、 について、通算して適用されます。

Q & A (抜粋)

(Q) 法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」と法第33条第1項の「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」との関係はどのようなものですか。

(A) 法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」には、発生が予見困難である地震等の全ての災害における復旧及び復興の事業が含まれます。当該事業に従事する時間も見込んだ上で、36協定を締結することが可能であり、対象の事業については、法第36条第6項第2号及び第3号（労働者の時間外・休日労働について、単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする規制）が適用されません。

他方、法第33条第1項の「災害その他避けることのできない事由によって、臨時的に必要な場合」については、業務運営上通常予見し得ない災害等が発生した場合が対象です。法第33条第1項が適用される労働時間については、法第36条及び第139条による規制がかからず、時間外労働の上限規制のカウントからは除外されます（なお、労働時間管理と割増賃金の支払いは必要です）。

基本的には、「災害時における復旧及び復興の事業」を行う可能性のある事業場については、法第139条第1項に基づく36協定を締結して、届出を行っていただく必要がありますが、既に締結していた36協定で協定された延長時間を超えて労働させる臨時の必要がある場合や36協定を締結していなかった場合などにおいては、法第33条第1項の許可申請等を行っていただくこととなります。

(Q) 法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲はどのようなものですか。

(A) 法第139条第1項の「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ります。

例えば、

- ・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（関連事業等を含む。）
- ・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。以下同じ。）に基づく災害の復旧の事業
- ・維持管理契約内で発注者（民間発注者も含む。以下同じ。）の指示により対応する災害の復旧の事業

のほか

- ・複数年にわたって行う復興の事業等
- 等についても対象となります。

Q & A (抜粋)

(Q) 「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)、複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)は、どのように適用されますか。

(A) 「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月については、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)と複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)は、適用されません。したがって、当該月については、複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)の算定期間の6か月から除外されます。

なお、「災害時における復旧及び復興の事業」であっても、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は適用されます。

そのため、法第139条第1項が適用される労働時間については、通常の労働時間と分けられるよう管理する必要があります。

(Q) ある月に 一般の工事と 「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事の両方に従事した場合について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)、複数月平均80時間以内の要件(法第36条第6項第3号)は、どのように適用されますか。

(A) 時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)及び複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)については、「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事に従事した時間については適用されず、一般の工事に従事した時間のみに適用されます。

なお、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は、及び の両方の時間について適用されます。

Q & A (抜粋)

(Q) 法第33条第1項の許可基準に「公益の保護」とありますが、事業の発注者が国や地方自治体であれば災害復旧以外の通常の事業も対象になりますか。

(A) 法第33条第1項は、事業の発注者が国や地方自治体であることをもって一律に対象となるものではありません。個別具体的な事由の性質が「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」という要件に当たれば対象になります。

(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がある場合には、法第33条第1項の許可要件に該当すると考えられますが、その業務に付随する業務は許可の対象となりますか。

(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のであれば、そうしていただくのが望ましいです。

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ます。

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します。

個別の事案にもよりますが、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、対象となり得るものです。

Q & A (抜粋)

(Q) 除雪作業には、法第139条第1項が適用されますか。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ますか。

(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す。

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がある場合は法第33条第1項の対象になります。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ます。

(Q) 工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定については、則様式第9号の3の2（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3）で作成する必要がありますか。

(A) 工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定は、則様式第9号の3の2（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3）で作成する必要があります。

また、工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれていない場合には、当該事業場の36協定は、則様式第9号（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の2）で作成する必要があります。

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 36協定届の記載例等
- 4 上限規制の具体的な適用
- 5 建設業のQ & A（抜粋）
- 6 **建設業の取組好事例**



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「ユースエール」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年単位の變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だった。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。



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

【従業員の声・反応等】

工場での長時間労働の偏りをなくし、作業員全員で作業を終わらせることにより、今まで以上に連帯感が芽生えてきている。



鉄橋材料の加工作業



準備体障後に行っている朝のミーティング

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

【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。



労働時間・休暇部門



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。

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。



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もらった。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.19

最新足場で足下も休日もしっかり確保

～労働時間(残業)を短くする工夫～

① 建設業界では残業を前提とした工期を設定することが多いけど、残業が多いと、求職者からは敬遠されるなあ。

② 確かに求職者には残業時間が短い方がウケはいいですね。

③ かといって、残業を減らしたくても、工期が決められている以上、簡単にはいかないなあ。人手は増えないし……。

④ 従業員満足度もアップ！人材確保につながった！

では、作業効率を改善させるため、足場材を変えてみるなど、従来品より効率の良い物を導入してみませんか。様々な助成金もあるので活用してみてもいいでしょう。

例えは、クラウド型の施工管理システムを導入して、モバイル端末を使い従業員への作業指示や図面提示、出退勤の管理を行ってみるのはいかがでしょうか。直行直帰による不安もクリアできます！

現場作業者に施工管理ツールがインストールされたタブレットを使って、直行直帰で現場に向かえるようにしたところ、従業員からの評判も良く、業務効率も大幅に向上しました。ペーパーレス化、経費の節約にもつながっています。

取組事例紹介

業種：建設業 従業員数：30名

足場材には一般的なくさび緊結式の具材を利用し、足場の組み立てを行っていたが、労働時間削減及び休日確保のため、最新の足場材を導入し、労働時間改善に取り組んだ。

○足場導入に際し、メーカーに対し、

- ・組み立てが容易に行えること
- ・運搬が容易であること
- ・階高が高い物であること

などの要望を伝えた。

【最新足場導入費用に助成金】
○働き方改革推進支援助成金
（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%）
かつ
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。
◆申請締切令和3年11月30日（国の予算の制約のため、これ以前に受付を締め切る場合があります）

- ・組み立てが容易な足場材を導入したところ、従来品より運搬と組み立て作業が効率化され、作業時間が短縮した。
- ・全体的な業務効率化の結果、残業時間が削減され、36協定の上限を見直した。
- ・階高も高くなったことから、職人からも作業効率が上がったと評判であった。

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.111

ITを活用した直行直帰の実現！

～時短・生産性を向上させる工夫～

① こちらは主にインターネットの配線工事をやっているんだ。作業員には毎朝、現場へ行く前に事務所に出勤してもらい、朝礼で当日の現場や業務指示を行ってから、それぞれの現場に出発してもらっているんだよ。だけど、先日、従業員から要望があったね。

② どのような要望だったのですか。

③ 事務所まで出退勤を承認している。

④ 直行直帰だからといって、管理が難しいとは限りませんよ。

それだね。事務所に行くのは手間だし、作業後は疲れているのに事務所へ帰るのは余計に疲れるから、直行直帰したいという要望があったんだ。とは言っても、現場には一人で行かせるから、直行直帰だと当日の業務指示もできないし、管理が難しいと思うんだ。

現場作業者に施工管理ツールがインストールされたタブレットを使って、直行直帰で現場に向かえるようにしたところ、従業員からの評判も良く、業務効率も大幅に向上しました。ペーパーレス化、経費の節約にもつながっています。

取組事例紹介

業種：電気設備工事業 従業員数：22名

インターネットの配線工事は短時間で終わることが多いため、1日に何件も個人宅などの現場を回ることがある。そのため、当日の人員配置や業務指示を行う必要があり、全員を事務所に出勤させ、朝礼で指示を行っていた。従業員からは直行直帰してほしいという要望があったが、労働者一人で現場を回ることが多く、労働時間管理上の問題から直行直帰を認めないでいた。

<現場作業員向けの施工管理業務にITツールの活用>

- クラウド型の施工管理システムを導入する。
- 現場作業員全員にタブレット端末を使用（※）する。
- 労働時間管理については、施工管理システム及びタブレットに備わっているカメラを活用する。

作業開始前の状況を撮影することで、作業開始時刻を把握！

【施工管理システム導入費用に助成金！】
○働き方改革推進支援助成金
<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。

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

- ・当初は直行直帰による労働時間管理に不安を抱く従業員もいたが、クラウド型の施工管理システムのおかげで直行直帰でも適切に労働時間管理が行え、従業員の不安も解消された。
- ・直行直帰ができるようになったことで、作業を終えてから事務所に戻る手間がなくなり、従業員の疲弊が軽減された。また、労働時間が削減されたため、36協定の上限を引き下げた。

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

～時短・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

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いけないから、結果的に長時間労働になってしまっているなぁ。

記入漏れがあると、もう一度渡さないといけないし。

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。

そんなことが出来るのか？

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、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

※ 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。

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。

※ 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。



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！】
○働き方改革推進支援助成金
<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ないことから、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、そのような方は数選されてしまいます。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、有給で登録教育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・資金の一部を助成】
- 人材開発支援助成金<建設労働者技能実習コース>
- 資金助成額 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様になった。
・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。