

建設業における時間外労働の上限規制について

令和 6 年度 建設業法に関する講習会

令和 6 年 1 1 月 1 3 日

岡山労働局 労働基準部 監督課

原則

1週 **40時間** / 1日 **8時間** を超えて労働させてはならない
毎週少なくとも1回（または4週間に4日以上）の休日が必要

例外

例外的に時間外・休日労働をさせる場合は、使用者と労働者の代表で **36協定** を締結し、労基署に届け出ることが必要
36協定では、時間外労働の最大の時間数などを定める

36協定に定めることができる時間外労働の時間数のルールは？

建設業で働く方の上限規制

R 6 年 3 月 31 日まで

上限なし 大臣告示（限度基準告示）の適用なし

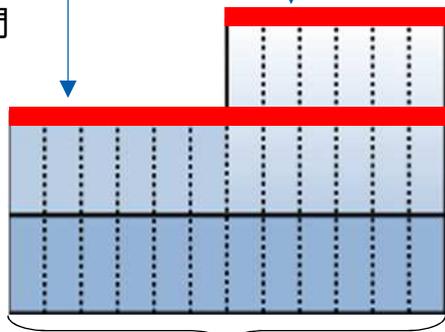
R 6 年 4 月 1 日以降

建設事業（一般の業種と同じ規制を適用）

（原則）
法律による上限
✓月45時間
✓年360時間

（例外）
法律による上限
（年6か月まで）
✓年720時間
✓複数月平均80時間*
✓月100時間未満*

限度時間
法定労働時間



1 年間（12 か月）

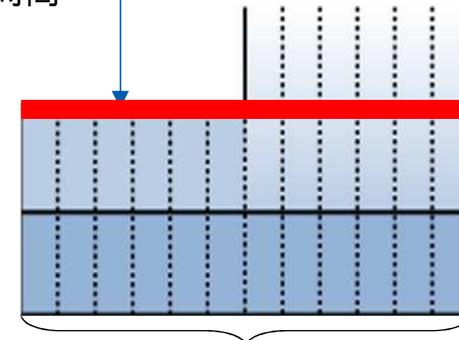
* 休日労働を含む

災害における復旧及び復興の事業（労基法第139条第1項）
（一部規制が適用されない）

（原則）
法律による上限
✓月45時間
✓年360時間

（例外）
法律による上限
（年6か月まで）
✓年720時間

限度時間
法定労働時間



1 年間（12 か月）

特別条項

災害における復旧・復興の事業では、
・複数月平均80時間*
・月100時間未満*
とする規定は適用されない

* 休日労働を含む

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

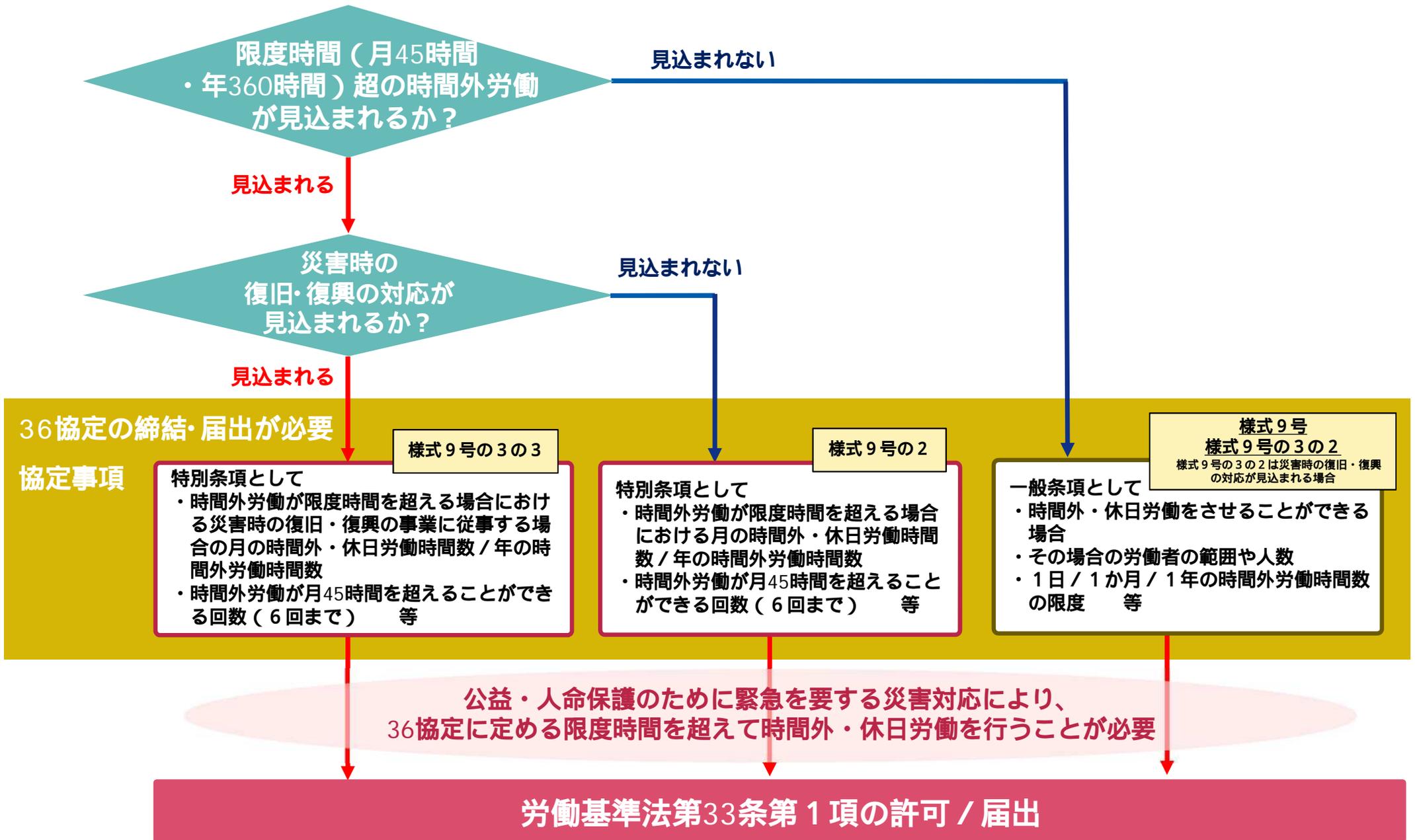


36協定届の様式一覧（令和6年4月1日以降）

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）

建設の事業における手続フローチャート



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。

36 協定記載例（様式第9号の2）

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時間以内に限り。)			
			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		起算日 (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 (任意)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限り。)	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)	限度時間を超え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)	限度時間を超え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。

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ことができ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(休日労働は含みません)の時間数を定めてください。年720時間以内に限りです。

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)

様式9号の2の届出をする場合には、2枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。

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

(健康確保措置) 〇〇 労働基準監督署長殿

使用者 職名 **代表取締役** 氏名 **田中太郎**

- 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 協定記載例 (様式第9号の3の2)

表面

時間外労働 休日労働 に関する協定届

労働保険番号

法人番号

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。

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日	1箇月(③については45時間まで、②については42時間まで)		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)	起算日 (年月日)
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	〇〇〇〇年4月1日
	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	業務の種類	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						
					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					
	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					

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。

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。 (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。 (チェックボックスに要チェック)

〇〇〇〇年 3月 12日

〇〇 労働基準監督署長殿

使用者 代表取締役 田中太郎

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。

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。

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。

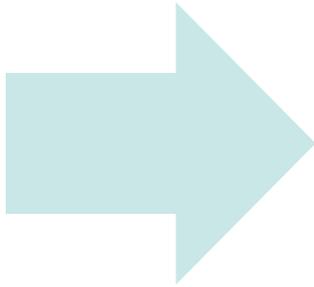
労働基準法第139条第1項について

建設業では、労基法第139条第1項に、災害時の復旧及び復興の事業に従事する場合には、時間外労働の上限規制の例外が設けられている。

災害時の復旧・復興の事業とは

災害時の復旧・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た発注を受けた建設の事業のことであり、例えば、以下が該当する。

- ・ 公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法の適用を受ける災害復旧事業
- ・ **災害協定に基づく災害の復旧の事業**
- ・ **維持管理契約内で発注者（民間含む）の指示により対応する災害の復旧事業**
- ・ 複数年にわたって行う復興の事業 など



様式9号の3の2または9号の3の3による36協定を締結・届出することで、上記の事業に労働者を就かせた場合には、時間外労働の上限規制のうち、時間外・休日労働を

- ・ 1か月100時間未満とする上限規制
- ・ 2～6が月平均で80時間以内とする上限規制 が適用されない。

労働基準法第139条第1項について

【例】9月に災害が発生し、通常の建設の事業で80時間、災害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 (起算月)	5月	6月	7月	8月	9月
40時間	80時間	40時間	40時間	80時間	80時間 40時間
					通常の工事と災害に おける復旧・復興の 事業の両方に従事

2 ~ 6 か月平均80時間以内の上限規制の算定期間

の時間は、通常の建設の事業
1か月に関する上限規制
複数月平均に関する上限規制の双方の対象

の時間は、災害における復旧・復興の事業
1か月に関する上限規制
複数月平均に関する上限規制の双方に含めない。

9月における1か月に関する上限規制の対象の時間：80時間

4月～9月における複数月平均：

$$(40 + 80 + 40 + 40 + 80 + 80) \div 6 = \underline{60時間}$$

4月 5月 6月 7月 8月 9月

- ・ 1か月100時間未満
- ・ 複数月平均80時間以内の上限規制を双方満たす

労働基準法第33条第1項について

労基法第33条第1項（災害など臨時の必要がある場合の時間外労働等）と労基法第36条（36協定による時間外労働等）は、それぞれ独立した労基法第32条（労働時間）及び第35条（休日）の免罰規定であり、労基法第33条第1項に基づき労働基準監督署長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項の許可基準の概要

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。

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。 など

除雪作業や、防疫作業を行う場合にも、労基法第33条第1項を適用することができる。

労働基準法第33条第1項と第139条第1項の違いについて

	労基法第33条第1項	労基法第139条第1項
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	災害における復旧及び復興の事業
手続	事前の許可又は事後の届出	36協定を届出
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
上限規制の取扱い	適用なし	【適用なし】 <ul style="list-style-type: none"> ・単月100時間未満 ・複数月平均80時間以内 【適用あり】 <ul style="list-style-type: none"> ・年720時間の上限 ・月45時間超は6か月の限度

労働基準法第33条第1項と第139条第1項の関係図（イメージ図）

労基法第139条第1項は災害の復旧・復興に関する工事については事業の段階を問わず適用可能。
一方、労基法33条第1項は、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要があると認められる場合に適用できるものであり、災害からの緊急的な機能回復を図るための復旧工事などに限られる。

労基法第139条第1項の対象

（災害における復旧および復興の事業）

災害復旧事業

災害復旧事業のうち、
労基法第33条第1項の対象

（例）緊急的な
機能回復のため
の災害復旧工事

（例）都道府県等との災害協定・
防疫協定や契約等に基づく

除雪作業

家畜伝染病に
係る防疫措置

など

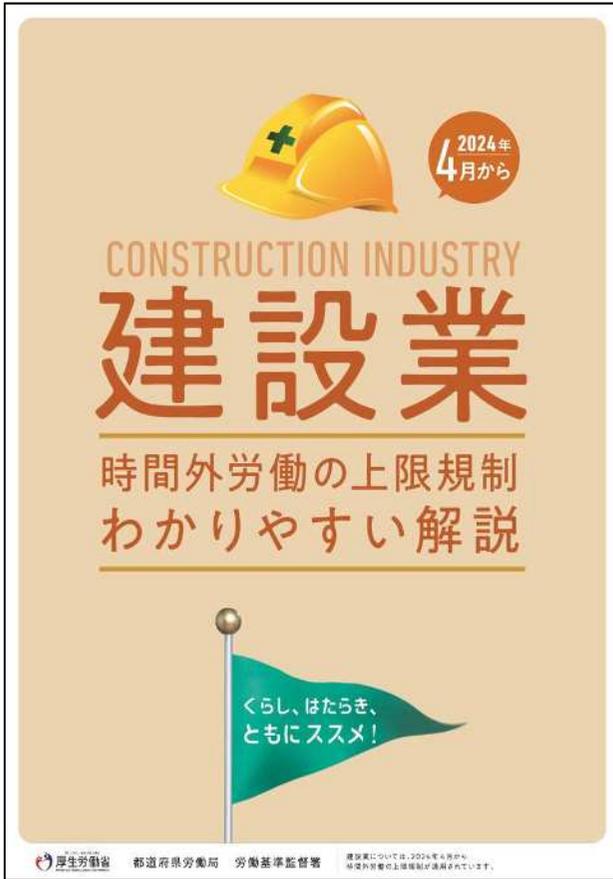
（例）緊急的な機能回復がある程度完了した段階で発注される被災した施設を原形に復旧する工事 など

労基法第33条第1項の対象とはならない

災害復興事業

（例）復興事業段階の工事

労基法第33条第1項の対象とはならない



2024年
4月から

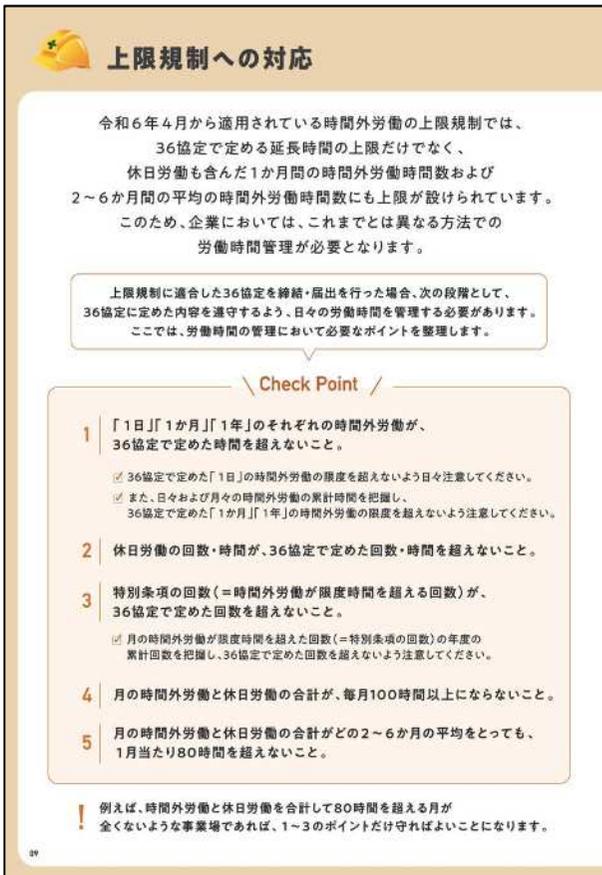
CONSTRUCTION INDUSTRY
建設業

時間外労働の上限規制
わかりやすい解説

くらし、はたらき、
ともにススメ!

厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

建設業については、2024年4月から、
時間外労働の上限規制が適用されています。



上限規制への対応

令和6年4月から適用されている時間外労働の上限規制では、36協定で定める延長時間の上限だけでなく、休日労働も含んだ1か月間の時間外労働時間数および2～6か月間の平均の時間外労働時間数にも上限が設けられています。このため、企業においては、これまでとは異なる方法での労働時間管理が必要となります。

上限規制に適合した36協定を締結・届出を行った場合、次の段階として、36協定に定めた内容を遵守するよう、日々の労働時間を管理する必要があります。ここでは、労働時間の管理において必要なポイントを整理します。

Check Point

- 「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。
 - 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。
 - また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。
- 休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。
- 特別条項の回数（＝時間外労働が限度時間を超える回数）が、36協定で定めた回数を超えないこと。
 - 月の時間外労働が限度時間を超えた回数（＝特別条項の回数）の年度の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。
- 月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。
- 月の時間外労働と休日労働の合計がどの2～6か月の平均をとっても、1月当たり80時間を超えないこと。

例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が全くないような事業場であれば、1～3のポイントだけ守ればよいことになります。

このパンフレット
「建設業
時間外労働の上限規制
わかりやすい解説」
のデータは、こちらから




適正な工期の確保

公共工事・民間工事を問わず、発注者がそれぞれの責務を果たすことが重要。

適正な工期の確保に向けた受発注者の責務

発注者の責務

- 時間外労働の上限規制を遵守して行う工期の設定に協力し、当該規制への違反を助長しないよう十分留意すること
- 各工程に遅れを生じさせるような事象等について受注者から報告を受けた場合、受発注者間で協議して必要に応じて契約変更を行うこと

受注者の責務

- 建設工事に従事する者が長時間労働や過労2日の確保が難しいような工事を行うことを前提とする、著しく短い工期となることのないよう、受発注者間および元請・下請間で適正な工期で請負契約を締結すること

【工期に関する事項】

- 適正な工期の確保の取組に当たり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項の参考であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準（令和2年7月作成）。
- 令和6年4月からの建設業の時間外労働規制を踏まえ、規制の遵守の徹底を図るべく、同年3月に改定版を改定。

【建設業標準の取組】

- 令和6年4月、「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」が成立し、すでに発注者については著しく短い工期による契約が禁止されていること、発注者標準では、新たに受注者についても著しく短い工期による契約を禁止。

建設業者における取組事例紹介

適正工期を実現し、建設工事従事者の休日取得状況を改善するためには、建設業者における長時間労働を正や生産性向上に向けた取組が必要不可欠。

4週8休工程調整会議の開催

元請・下請間で毎月4週8休工程調整会議を開催し前月の振り返りと来月の工程調整を行っている。工程上のクリティカルパスを明確化し、土日祝日を外して工程調整を行っている。これにより工程調整の機会になり、工程調整が進むことで、4週8休を確保できている。

建設ディレクターの活用

建設ディレクターという新たな職種を利用して、長時間労働にならないよう現場監督の業務内容や業務の約半分を新規採用の建設ディレクターに担わせ、長時間労働の是正に取り組んでいる。建設ディレクターは、写真整理、数量計算、品質管理、品質管理および資材管理等の書類関係全般を担当している。現場監督が本来の重要な業務に時間を充てるようになることで、契約、変更および完成時の業務がスムーズに行えるようにした。

「建設業における働き方改革推進のための事例集、令和5年2月、国土交通省労働局・建設経済政策課」より抜粋
https://www.mhlw.go.jp/attach/_houshou_koseisagyo/attach/00001/00001_00001_00001_00001.pdf

建設業の時間外労働の上限規制
に関するQ & A

厚生労働省労働基準局

1



建設業の時間外労働の上限規制
に関するQ & A

(令和5年12月25日追補分)
(令和6年3月25日追補分)

厚生労働省労働基準局

1



働き方改革の実現に向けて、適正な工期設定にご協力ください

- 建設業の働き方改革の実現のため、厚生労働省では、国土交通省と連携して働き方改革PR動画を通じて発注者に向けて適正な工期設定を呼びかけている。
- 事業者からも、長時間労働や週休2日の確保が難しいような工事を行うことを前提とする、著しく短い工期での見積もりや請負契約の締結（工期ダンピング）を行わないようにしてください。



（働き方改革PR動画）

適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項をまとめた「工期に関する基準」も令和6年3月に改定されたため、こちらもご確認ください。

（工期に関する基準）



働き方改革PR動画のポイント

- 建設業では高齢化が進んでおり、建設業労働者のうち、4分の1以上が60歳以上となっている一方で、29歳以下は1割程度にとどまっていることから、将来の担い手確保のためにも、若い方が建設業界に入って来やすくなるよう、魅力的な職場環境作りが必要であること。
- 著しく短い工期を設定することは、建設業で働く方の長時間労働の原因となり、休暇がとりづらくなることにつながることから、工事を発注する時も、また受注するにあたって、長時間労働を前提としない、適正な工期で契約を締結することを心がけていただきたいこと。
- 例えば、4週8閉所や週休2日制など、工事現場で働く方の休日数も考慮して工期の設定をお願いしたいこと。

ご静聴ありがとうございました。

2024年4月から、働き方改革本番！



「働き方改革」は、
「魅力ある職場づくり」の実現による
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

(厚生労働省ウェブサイト)



(特設サイト「はたらきかたススメ」)



生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センター
も是非ご利用ください！



(働き方改革特設サイト)

労働基準局

広報キャラクター たしかめたん