

建設業

時間外労働の上限規制等に関する説明会

静岡労働局・労働基準監督署

建設現場も働き方改革@静岡

令和 8 年度

建設業における時間外労働の上限規制等について

建設現場も働き方改革@静岡

建設現場も働き方改革@静岡

1 改正労働基準法 改正労働安全衛生法

① 時間外労働の上限規制

☞ 建設業における時間外労働の上限規制について、詳しい内容はパンフレットからも確認いただけます。



建設現場も働き方改革@静岡



労働基準法における労働時間の規定

労働時間の規定

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。

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされている（「**法定労働時間**」）
また、休日は原則として、毎週少なくとも1回（または4週間に4日以上）与えることとされている（「**法定休日**」）
- 例外的に、法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
 - 労働基準法第36条に基づく労使協定（**36（サブロク）協定**）の締結
 - 所轄労働基準監督署長への届出が必要となる。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければならない。

労働時間の考え方

労働時間の考え方

- ・ 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。

問題になりやすいケース①

○ 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

移動時間、待機時間について（問題になりやすいケース②）

- 移動時間、待機時間については、厚生労働省労働基準局「建設業の時間外労働の上限規制に関するQ & A（追補版）」に考え方を詳細に示しており、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」にも掲載している。

Q & A（追補版） パンフレット



個別の判断を要するが、一般的には・・・

移動時間について

次の場合は**労働時間である**と解されている。

- ・ 社用車に乗り合うなど、移動手段が指示されている場合
- ・ 使用者や上司が車に同乗し、打合せが行われている場合
- ・ （行き）移動前に資材の積み込みなどが指示されている場合
- ・ （帰り）移動後に清掃や資材整理が指示されている場合

待機時間について

次の場合は**労働時間である**と解されている。

- ・ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事する必要がある場合
- ・ 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」）
- ・ 急な需要に対応するために事業場内で待機を命じており、待機時間の自由利用が労働者に保障されていない場合

次の場合は**労働時間に該当しない**と解されている。

- ・ 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、移動手段も指示を受けず、自由な利用が保障されているような場合
- ・ 直行直帰が自由である中で、労働者間で任意に移動手段の一つとして、集合時刻や運転者を決めて、社用車に乗り合いで移動している場合

次の場合は**労働時間に該当しない**と解されている。

- ・ 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場合

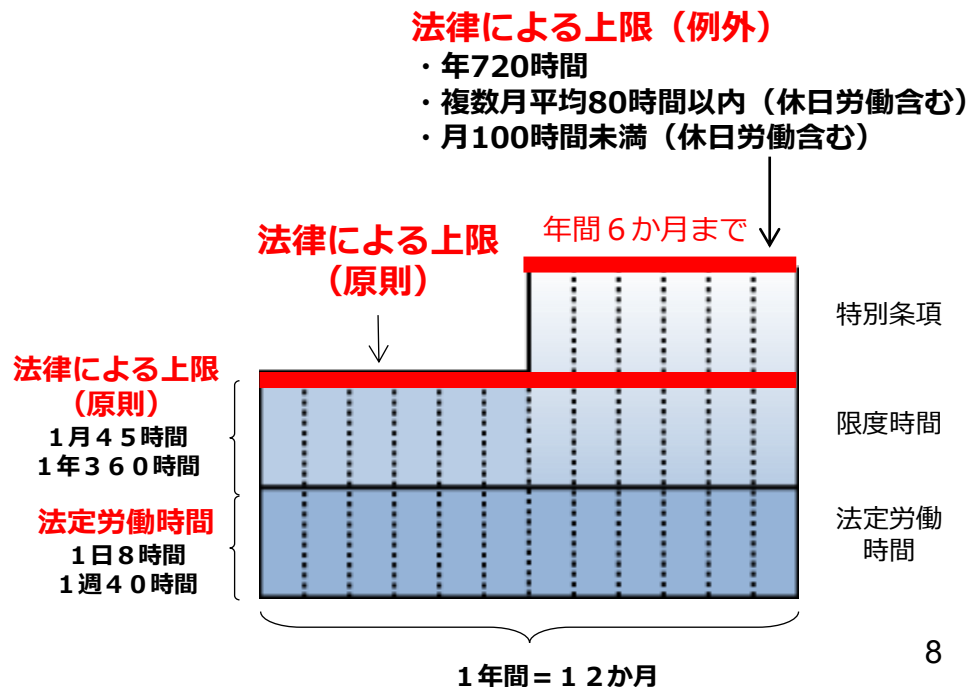
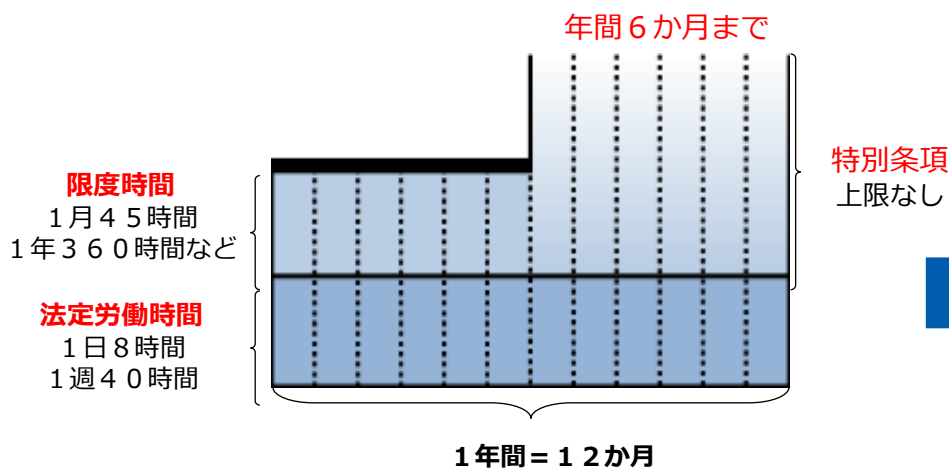
働き方改革関連法により改正された時間外労働の上限規制の概要

働き方改革関連法 ※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／**適用猶予事業等は令和6年4月1日施行**

36協定 時間外労働の上限	働き方改革関連法 前	働き方改革関連法 後
(原則) 限度時間	大臣告示による限度時間等の定めあり	法律による上限 (原則) ○1月45時間 ○1年360時間
(例外) 特別条項	臨時的で特別な事情がある場合においては、大臣告示（限度基準告示）による時間外労働の上限の定めなし	臨時的で特別な事情がある場合で、法律による上限 (例外) ○単月100時間未満（休日労働含む） ○1年720時間 ○複数月平均80時間以内（休日労働含む）

※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。

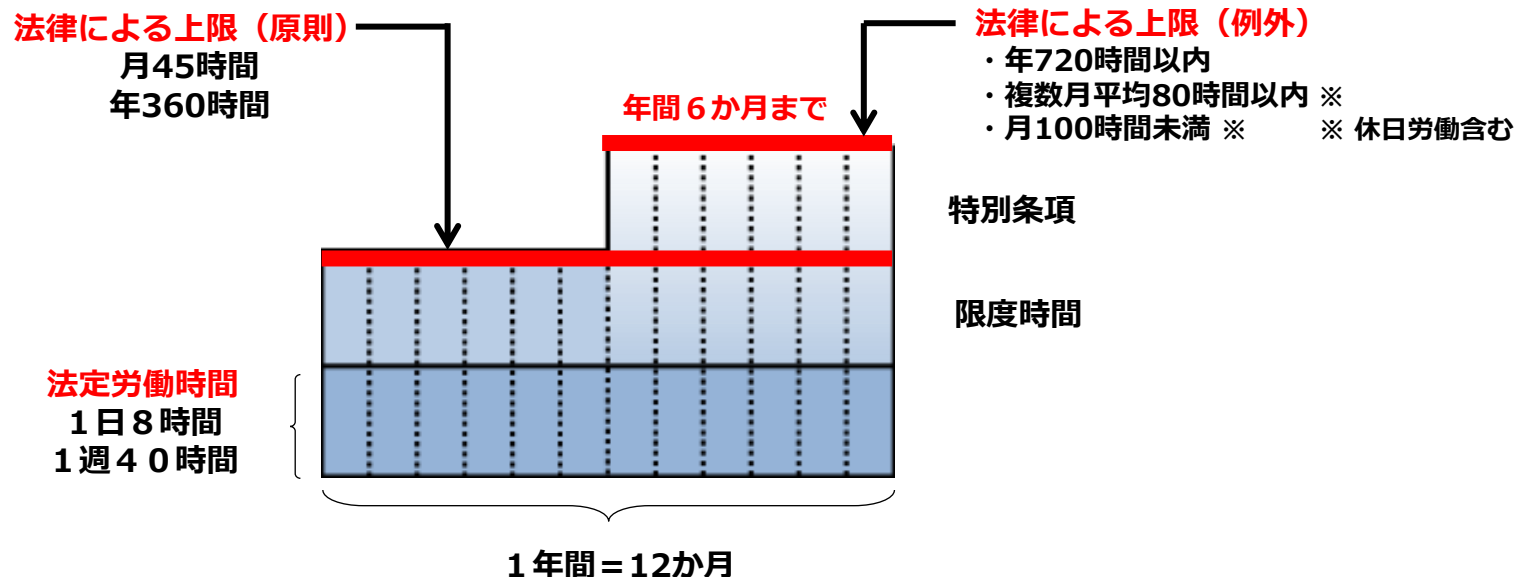
時間外労働の上限規制のイメージ



時間外労働の上限規制の概要（一般の建設の事業）

- 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。**（労働基準法第139条第1項による適用猶予）。

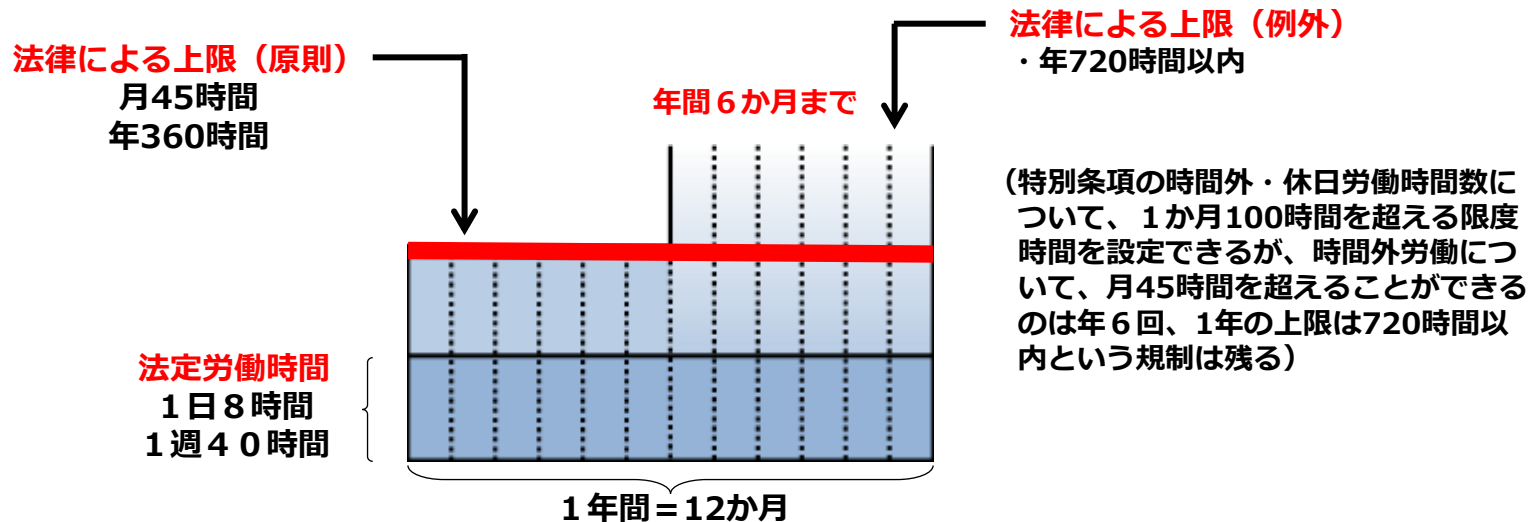
× 適用されない規定

- 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



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

【主旨】

※災害からの早期の復旧・復興には集中的な工事が必要となる場合があることが想定されることから、災害対策に万全を期すために、単月及び複数月平均に関する上限規制について例外を設けるもの。

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。

※ 工事の名称に「復旧工事」「復興工事」と含まれていれば、直ちに本例外規定を適用できるわけではない。

例えば、発災後の復旧・復興工事の計画が全て完了した後に追加で発注された関連工事のような、発災に全く近接しない工事など、上限規制を超える作業によって早期に完成させることが社会的に要請されていない工事には、本例外規定を適用できない。

災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合の 労働基準法第139条について

- 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**

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）

- 労働基準法第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、労働基準法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。

労働基準法第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、 労働基準法第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

※労働基準法第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

※労働基準法第33条第1項の対象とはならない

※通常は、「臨時の必要性」が認められる
ものとは考えられないため

- (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）

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。

記載例

労働時間延長 ~~許可申請書~~
 非常災害等の理由による
 休日労働 届

様式第6号（第13条第2項関係）

事業の種類	事業の名称	事業の所在地	
建設業	〇〇建設株式会社	市〇〇町〇丁目〇番〇号	
時間延長を必要とする事由	時間延長を行う期間及び延長時間	労働者数	
令和〇年〇月〇日からの降雪に関して、緊急の要請に基づき、 道路交通の確保のため、除雪作業に臨時に従事させたため	〇月〇日から〇月△日までの2日間 〇月〇日 6時間 〇月△日 10時間	5名 (〇月〇日3名、〇月△日5名)	
休日労働を必要とする事由	休日労働を行う年月日	労働者数	
令和〇年〇月×日からの降雪に関して、緊急の要請に基づき、 道路交通の確保のため、除雪作業に臨時に従事させたため	〇月×日、〇月□日の2日間	5名 (〇月×日2名、〇月□日4名)	

令和 〇 年 〇 月 〇 日

使用者 職名 代表取締役
 氏名 労働 太郎

労働基準監督署長 殿

備考 「許可申請書」と「届」のいずれか不要の文字を削ること。

労働基準法第33条第1項の許可基準①

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②

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 Q & A

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。

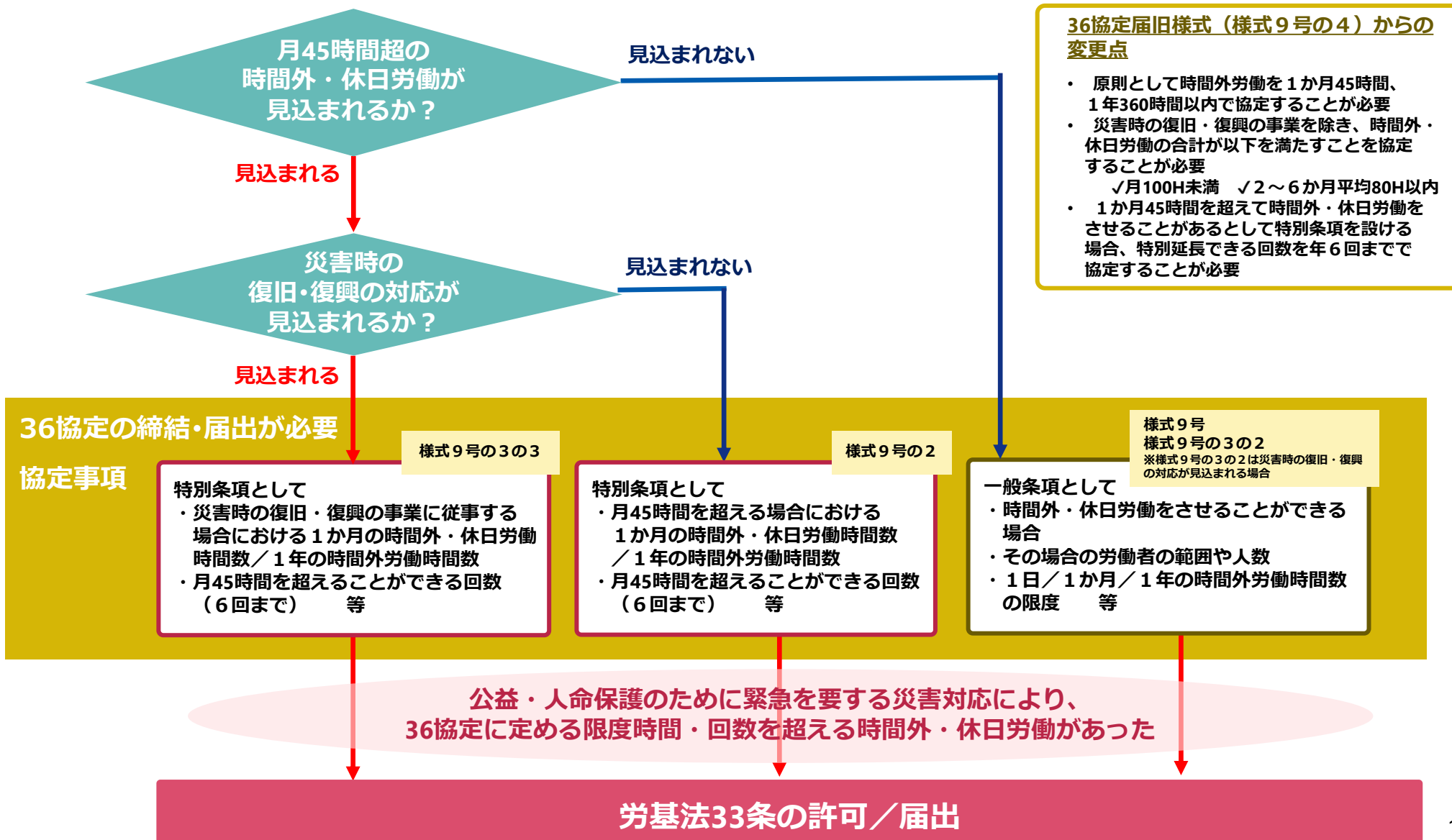
ただ、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、**過重労働による健康障害を防止するため**、実際の時間外労働時間を月45時間以内にさせていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。

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協定の締結・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

- (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）

建設の事業における手続フローチャート



36協定届出様式（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

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			
			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 る労働させるこ うできる回数 (6回以内に限る。)	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 る労働に係る割 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 る労働に係る割 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%
納期ひっ迫への対応	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%

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。

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。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。

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。

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、職場での短時対策会議の開催
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ない、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	〇〇〇〇年 3月 12日	職名 経理担当事務員 氏名 山田花子
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		
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）		
（健康確保措置）	〇〇〇〇年 3月 15日 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		

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。

36協定記載例（様式第9号の3の3）

2枚目表面

様式第9号の3の3（第70条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届（特別条項）

			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時間以内に限る。)					
					延長時間数 及び休日労働の時間数			延長時間数 及び休日労働の時間数					
臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合			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回以内に限る。)	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		
① 工作物の建設の事業に 従事する場合 (月45時間または42時間／年360時間または年320時間)を超えて時間外労働をさせる ことができません。	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。	突発的な仕様変更への対応、納期の逼迫への対応	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、①の事業にも従事する場合、①の事業に従事する時間も含めて記入すること。)	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	6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	5回	110時間	110時間	35%	700時間	700時間	35%	
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。													
限度時間(年360時間または320時間)を超えて労働させる1年の時間外労働時間数を定めてください。災害時における復旧および復興の事業に従事する場合であっても、年720時間以内に限ります。													
災害時における復旧およ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およ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。													
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、④	(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、職場での短時対策会議の開催									
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ない。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 (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。)			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期間の確保(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			の成立年月日 ○○○○年 3月 12日 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 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) 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 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、 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。			署名 経理担当事務員 氏名 山田花子 管理監督者は労働者代表にはなれません。 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。			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。 (チェックボックスに要チェック)				
○ ○ 労働基準監督署長殿			使用者 署名 代表取締役 氏名 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。			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、有効な協定届とはなりません。				

- (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）

具体的な上限規制の適用①

① 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）の算定期間に含めない。

- 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②

②一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

【例】 9月に災害が発生し、①通常の建設の事業で80時間、
②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	①80時間 ②40時間
2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間					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

①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に含む。

②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：

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

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

具体的な上限規制の適用③

② 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

①一般の建設の事業：●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

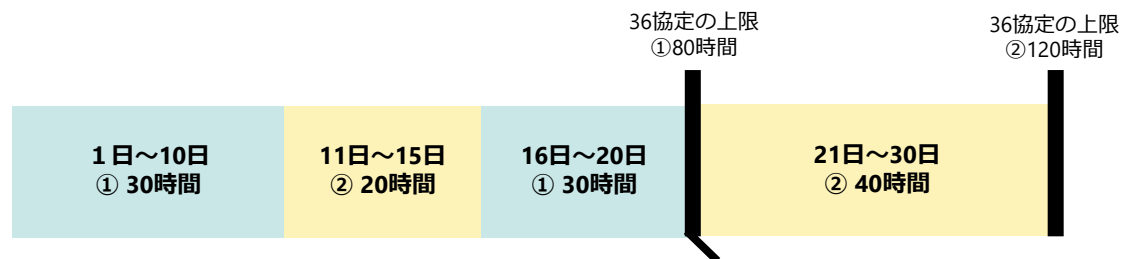
●36協定の上限（36条第5項）の適用あり

②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、

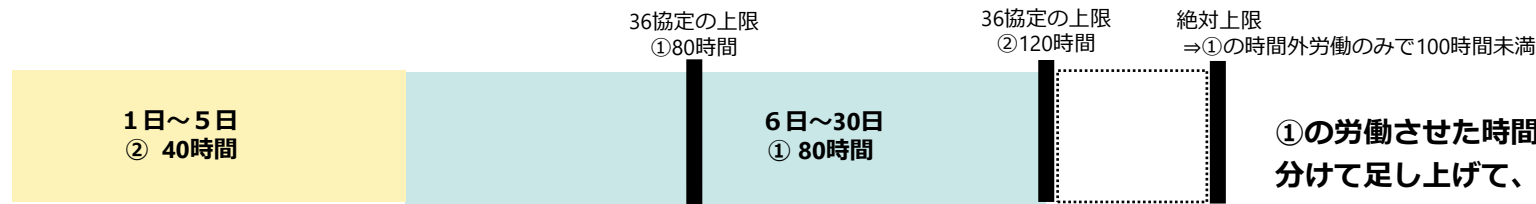
●36協定の上限についての考え方：①一般の建設の事業の時間と②災害時における復旧及び復興事業の時間を合わせて適用する



以降、①の業務では時間外労働をできないが、36協定の上限②の時間数までは、②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

：①一般の建設の事業の時間のみで適用する（②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）



①の労働させた時間と②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。

※上限規制については、①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、②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①を超え、法違反となる。

- (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）**

Q&A(抜粋)①

(Q) 労働基準法（以下「法」という。）第139条により、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている工作物の建設等の事業の範囲はどのようなものですか。

(A) 法第139条により時間外労働の上限規制の適用が猶予されている工作物の建設等の事業の範囲は、労働基準法施行規則（以下「則」という。）第69条第1項各号に掲げる事業をいいます。具体的には、以下の事業をいいます。

- ①土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ②事業場の所属する企業の主たる事業が上記①に掲げる事業である事業場における事業
- ③工作物の建設の事業に関連する警備の事業（当該事業において労働者に交通誘導の業務を行わせる場合に限る。）

(Q) 時間外労働の上限規制における時間外労働と休日労働とは別のものなのでしょうか。

(A) 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別のもので取り扱います。

時間外労働とは、法定労働時間（1週40時間・1日8時間）を超えて労働した時間をいい、休日労働とは、法定休日（1週1日又は4週4日）に労働した時間をいいます。

法第36条第3項及び第4項に規定する36協定の限度時間（月45時間・年360時間）はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。

一方で、法第36条第6項第2号及び第3号に規定する1か月の上限（月100時間未満）及び2～6か月の上限（複数月平均80時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限です。

Q&A(抜粋)②

(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、

①36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）、②36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）、③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①及び②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③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、①②③について、通算して適用されます。

(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。

そのほか、建設の事業に対する時間外労働の
上限規制の適用に関するQ&Aは、こちらをご覧ください。👉



1 改正労働基準法 改正労働安全衛生法

② 年次有給休暇の取得義務付け



建設現場も働き方改革@静岡



建設現場も働き方改革@静岡

年次有給休暇の取得義務付け

➡ 使用者が**時季を指定**して休ませる義務

① 2019年4月1日以降に付与される年次有給休暇が対象

- 2019年4月1日以降の**付与日から1年間**で、5日以上取得義務

② 労働基準法に基づく付与日数が年間10日以上の方が対象

- 週5日以上、週4日で3年半以上、週3日で5年半以上の**パート・アルバイトも対象**

③ 大企業、中小企業を問わず2019年4月1日から適用

- 企業規模や業種による**猶予措置はありません**

④ 様々な手法で合計5日以上取得できればOK

- 従業員の希望を踏まえ**時季指定**、**計画的付与**、**自ら取得**など**合計5日**以上確保

今でも5日以上休んでいる人は
今のままでOK

⑤ 違反の罰則は30万円以下の罰金

- 5日以上取得ができなかった場合、**処罰の対象**になります

年次有給休暇の取得義務付け（Q & A）



Q 入社初日から有給休暇を使える制度にしているけど、いつまでに5日を取得させればいいの？

【5日取得のイメージ】



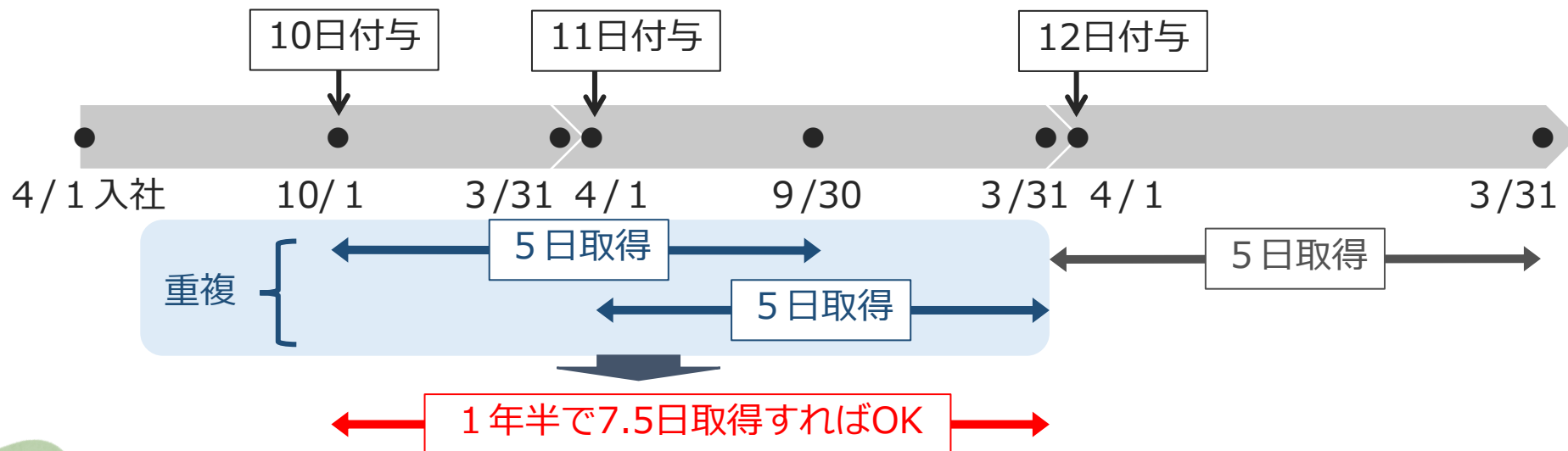
付与した日から1年以内
に5日取得

基準日も前倒し！



Q 入社2年目から全社員の付与日を統一するので、1年目の付与日数と重複ができるけど、どうなるの？

【5日取得のイメージ】



ポイント

重複が生じる通算期間で
期間に応じた日数を
取得させることも可

期間に応じた日数 = $5 \text{ 日} \div 12 \text{ 月} \times \text{重複期間を含む通算月数}$

※ 上の例は、重複の通算期間（10/1～3/31）が18か月なので、期間に応じた日数は、 $5 \text{ 日} \div 12 \text{ 月} \times 18 \text{ 月} = \mathbf{7.5 \text{ 日}}$

【1日未満の端数】

1日未満の端数は、0.5日または1日に**繰り上げ**

※ 例えば、計算上、8.23日となった場合

社員が半日単位の取得を希望する場合 8.5日

半日単位の取得を希望しない場合 9日



Q 時間単位の有給休暇も取得したことになるの？

労働基準法第39条

第1項 有給休暇の付与
第2項 継続勤務1年半以降の付与
第3項 パート・アルバイトの比例付与
第4項 時間単位の取得
以下 略

- 5日間の取得義務は第1項から第3項が対象
- 時間単位の取得は対象外

- 時間単位での時季指定は不可
- 従業員が時間単位で取得しても、取得義務の日数に含められない

※ 半日単位の場合は、0.5日分として時季指定できる
従業員が半日単位で取得した場合、0.5日分として取得義務の日数にカウントできる

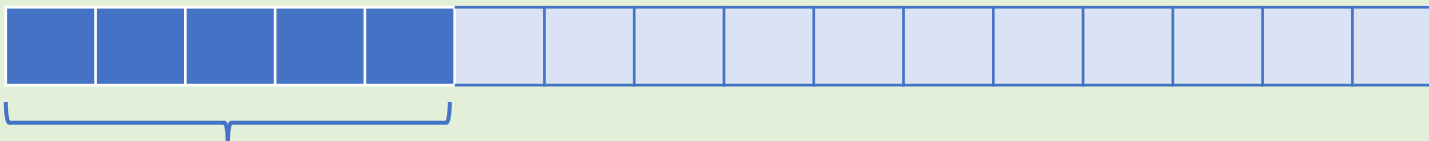


その他の有給休暇取得義務Q&A

Q1 前年繰り越し分から消化しても、取得したことになるのか

A なります

例：前年からの繰り越し5日、当年付与11日の場合



繰り越し分5日を消化した時点で法律はクリア！

Q2 会社独自の特別休暇を消化しても、有給休暇を取得したことになるのか

A 原則、なりません

当年の法定の有給休暇

有給休暇と別枠の特別休暇 ⇒ 特別休暇は有給休暇を**取得したことにはならない**

当年の法定の有給休暇

有給休暇の上乗せ

⇒ 有給休暇の上乗せ分は
取得したことになる

※ 有給休暇の上乗せ：有給休暇と同じ取得条件でのプラスの付与分
法定分が2年経過後も消滅しないもの など



建設現場も働き方改革@静岡

有給休暇取得に向けた具体的事例①

個々の記念日に休ませる

- 自分の誕生日、結婚記念日、子どもの誕生日などの社員の個々の記念日に必ず休ませる

ワンポイント

「記念日の前後1週間で必ず休む」など柔軟にすると取りやすくなる！



個人ごとに計画させる

- 2か月に最低1日は必ず取得するよう計画させ、確実にとらせる（年最低6日コース）
- 毎月、最低1日は必ず取得するよう計画させ、確実にとらせる（年最低12日コース）

使い方（例）

- ◆ 定期的に無理なく通院し、健康管理につなげる
- ◆ 子どもの授業参観に併せ、子どもの成長を実感
- ◆ 連休にくっつけて旅行に出かける

「マンスリー休暇」として
厚生労働省で運用中



建設現場も働き方改革@静岡

有給休暇取得に向けた具体的事例②

シフト制の場合

- シフトを組む段階で、希望休（所定休日）とともに、有給休暇も取り込んでおく

【例】

	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	...
落合	○	○	○	休	休	○	有給	○	...
岩瀬	○	休	○	○	○	休	○	有給	
弘ツ	休	○	有給	○	○	○	休	○	
宣	...								

これだと人の
遣り繰りがし
やすいわ



注意点

○の日に急に有給休暇を使うことになっても「計画外」として妨げてはいけない

ワン ポイント

有給休暇の取得で誰も困らないよう

- ◆ 「**多能工化**」「**仕事の共有**」で他の社員が誰でもカバーできるようにする
- ◆ 休んでもしわ寄せがいかないよう、業務を抜本的に見直し、**仕事量を減らす**など、**業務改革もセット**で実行しましょう



建設現場も働き方改革@静岡

これは有給休暇とは言えません

例 所定休日（公休）の一部を有給休暇として扱う

	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	...
落合	○	○	○	休	休	○	○	○	
岩瀬	○	休	○	○	○	休	○	○	...
サムソ	休	○	○	○	○	○	休	○	
宣	...								

有給休暇扱い
にする



実質的に出勤日数と休みの日数が変わらない

問題点 1 出勤義務のある日に休みリフレッシュするという**法の趣旨に反する**

※ 所定休日に有給休暇を請求する余地はないとされている

問題点 2 有給休暇扱いにした日を所定出勤日だったと主張すれば、所定休日が減り、所定出勤日が全体として増える

⇒ 月額手当の時間単価が下がるなど、労働条件の**不利益変更**

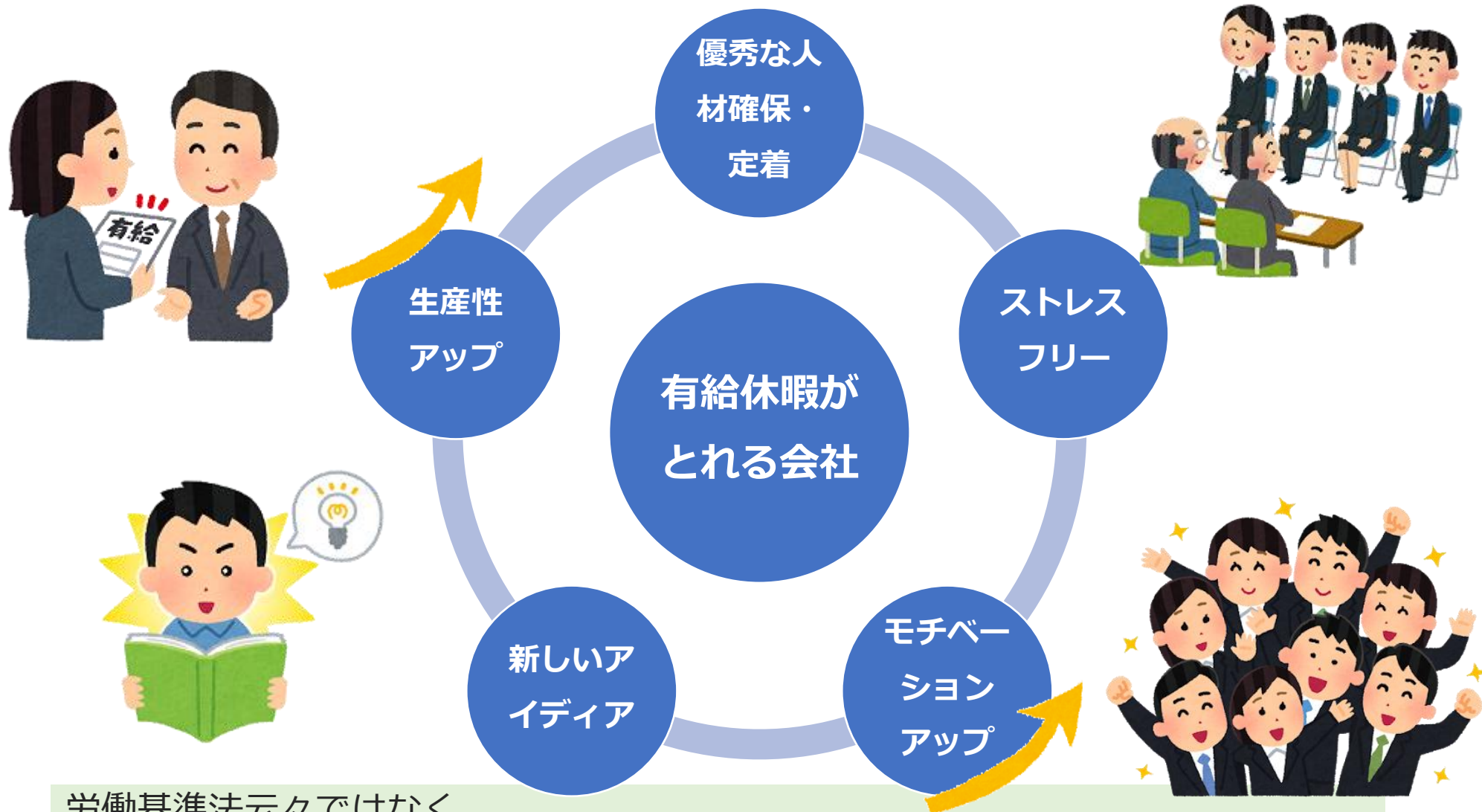
問題点 3 有給休暇扱いにした日を所定出勤日だったと主張しない場合、実質的な有給休暇の**買い上げ**

⇒ 時効消滅前の有給休暇の買い上げは認められていない



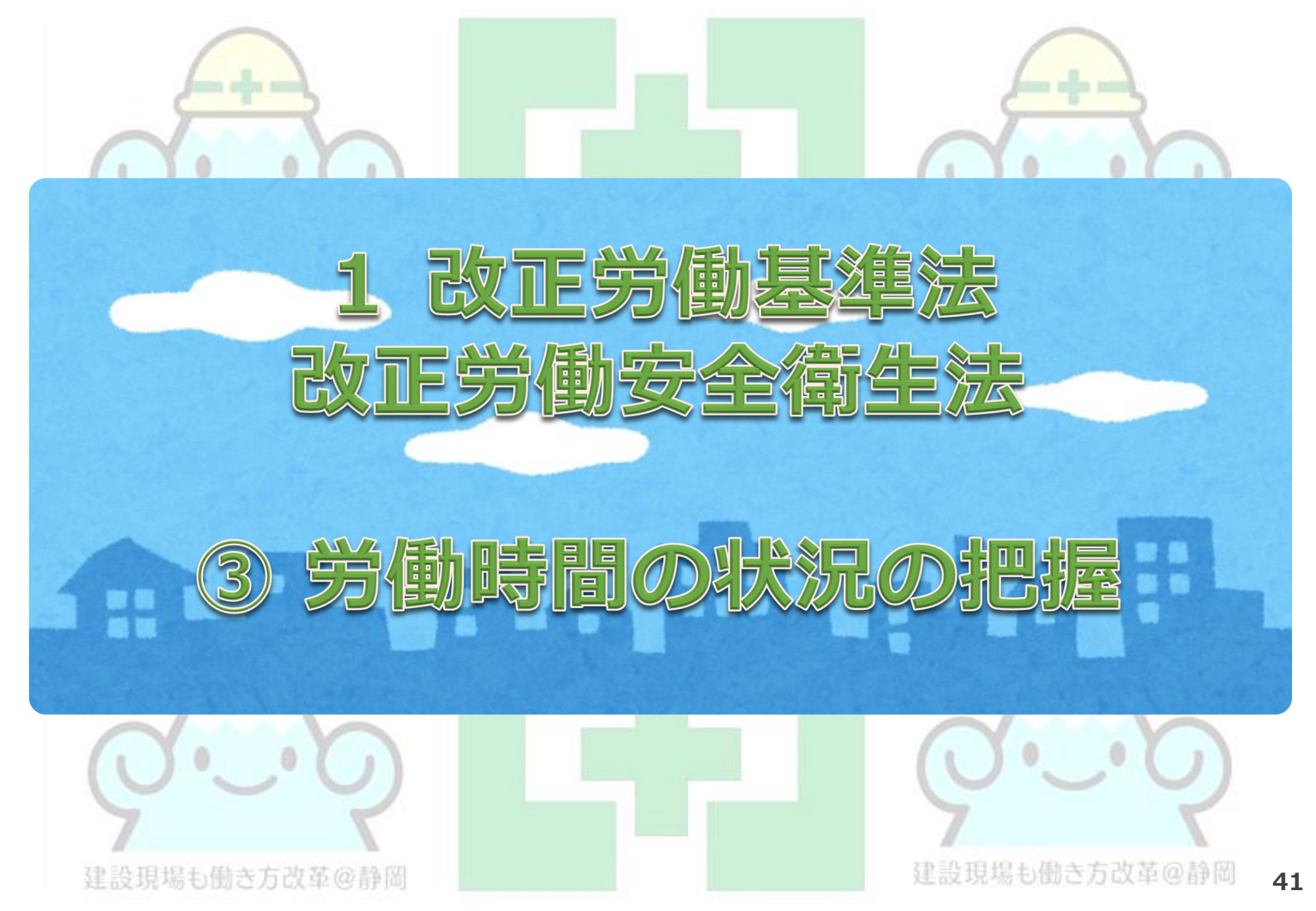
建設現場も働き方改革@静岡

有給休暇取得に不都合は一切なし！



労働基準法云々ではなく

会社のため、社員のために、有給休暇が取りやすい会社を目指しましょう！



1 改正労働基準法 改正労働安全衛生法

③ 労働時間の状況の把握

労働時間の状況の把握の実効性確保

これまで

- 労働時間の把握義務・具体的な方法を定めた法令は存在しない
(「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」のみ)

- 労働時間把握の原則
 - ・ 使用者による現認
 - ・ タイムカード、I Cカード等の客観的な記録を元に確認
- 自己申告はやむを得ない場合のみ

ガイドライン対象外

- みなし労働
- 裁量労働
- 管理監督者

改正後

- 長時間労働をした労働者への医師による面接指導を確実にを行うために、**労働時間の状況の把握を義務付け**

- ・ 裁量労働制や管理監督者を含み、全ての労働者を対象
(高度プロフェッショナル制度適用者は除く)
- ・ タイムカード、パソコンの使用記録など**客観的な方法**
による把握が原則

(労働安全衛生法の改正、罰則なし)
(施行日 2019年4月1日)



労働時間の適正な把握

◆ 長時間労働、サービス残業の防止

労働の実態＝労働時間の把握が重要



「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」

(2017年1月20日策定)

労働時間とは

⇒ 使用者（管理者）の**指揮命令下**に置かれている時間

例えば・・・

- 義務づけられた準備（所定の服装への着替え等）や業務終了後の後始末
- 待機等の時間（手待時間）
- 義務づけられた研修・教育・訓練の受講や、業務に必要な学習等の時間

etc...



労働時間の把握方法

⇒ **始業・終業時刻**を確認し、記録

①原則的な確認方法

- 使用者自ら**現認**することにより確認
- **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して確認



②自己申告制により行わざるを得ない場合

- 適正に自己申告を行うことなどについて**十分な説明**
- 必要に応じて**実態調査**

etc...



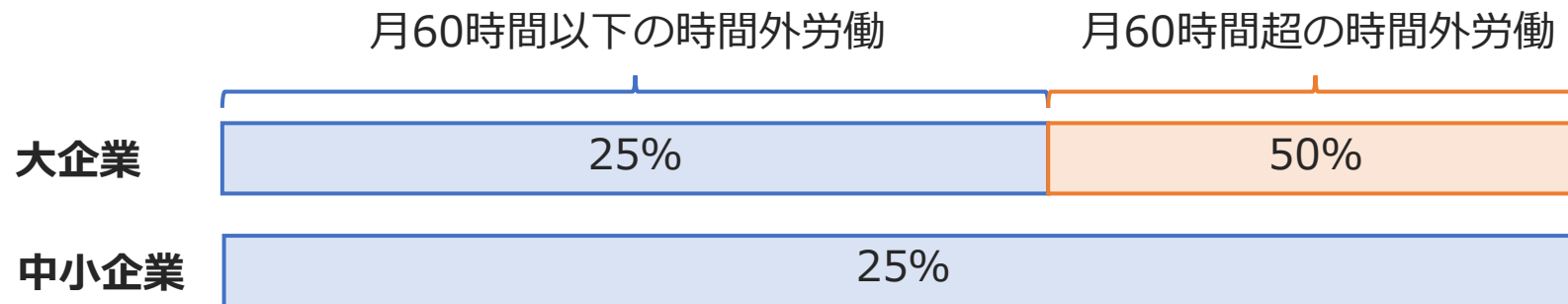
1 改正労働基準法 改正労働安全衛生法

④ その他の主な改正

時間外労働の割増賃金率の見直し

改正前の割増率

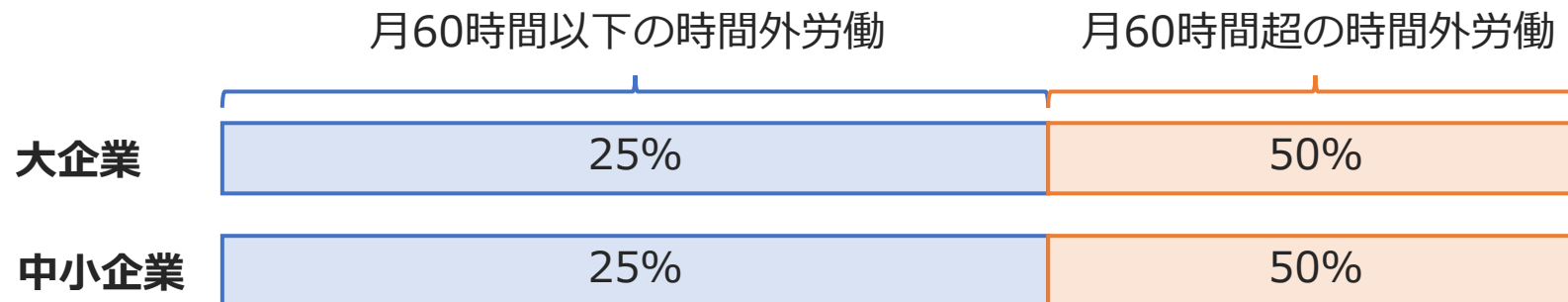
- 2010年4月1日以降、月60時間超の時間外労働に対する50%の割増賃金率について、中小企業への適用は猶予されていた。



改正後の割増率

- 現在は、中小企業の**猶予措置は廃止**。

(施行日 2023年4月1日)

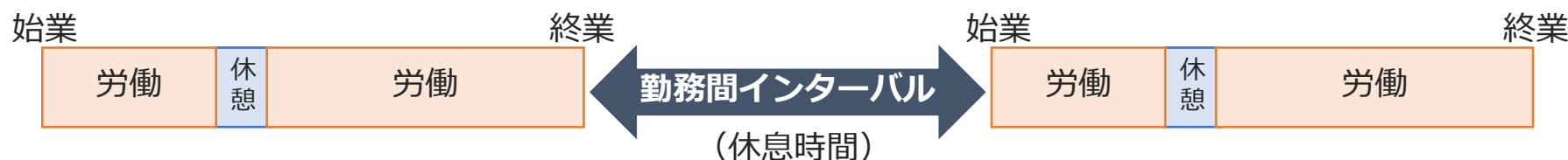


勤務間インターバルの導入（労働時間設定改善法の改正）

勤務間インターバル制度の普及促進

- 前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息（勤務間インターバル）の確保に努めなければならない

（施行日 2019年4月1日）



ヨーロッパでは**11時間**を義務づけ

他の事業主との取引における配慮

- 他の事業主との取引を行う場合

① 著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと

② 他の事業主の講ずる労働時間等の設定改善措置の円滑な実施を阻害する取引条件を付けないこと

など、取引上必要な配慮をするよう努めなければならない

改正で①を追加
（下請への短納期発注など過剰な取引条件を押しつけないよう配慮）

（施行日 2019年4月1日）

医師による面接指導

これまで

実施義務

- 時間外・休日労働が**月100時間超**で**申し出**があった者

努力義務

- 時間外・休日労働が月80時間超で申し出のあった者
- 企業の基準該当者

注意点

【面接指導の「時間外・休日労働」の計算方法】

月の総労働時間－月の暦日数÷7日×40時間

改正後

(施行日 2019年4月1日)

実施義務

- 時間外・休日労働が**月80時間超**で**申し出**があった者

- **新技術・新商品等の研究開発業務**（上限規制の適用除外業務）で時間外・休日労働が**月100時間超**の者

- **高度プロフェッショナル制度**対象者で週40時間を超える健康管理時間が**月100時間超**の者

申し出なし

努力義務

- 企業の基準該当者
- 高度プロフェッショナル制度対象者で週40時間を超える健康管理時間が月100時間以下の申し出があった者



2 取り組みを進めるために

労働時間を削減するには

労働時間が長くなる原因  **業務量と人員のミスマッチ**

1人当たりの仕事量を減らす

絶対的な仕事量を
減らす

受注量を減らす

営業時間を短縮
する

外注

作業量を減らす

抜本的な業務の
見直しで無駄な
作業を排除

機械、設備の
導入

人を増やす

仕事量に見合っ
た人材の募集・
採用

労働能率を上げる

多能工化で能力
を向上し、他部
署をヘルプ

チームで対応し
仕事量を平準化

労働局で取り扱う助成金



目的に合わせて様々な助成金があります（以下は一例です）

※ 助成金によっては申請期限が定められている場合があるのでご注意ください。

- 中途採用者の採用を拡大したい → 早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）
- 従業員に専門知識や技能を付けさせたい → 人材開発支援助成金
- 非正規雇用者のキャリアアップをしたい → キャリアアップ助成金
- 生産性を向上し、賃金アップ、若者・女性の職場定着を促進したい → 人材確保等支援助成金

問い合わせ先：静岡労働局職業安定部職業対策課 ☎ 054-271-9970

- 65歳を過ぎても働いてほしい → 65歳超雇用推進助成金

問い合わせ先：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部 ☎ 054-285-7185

- テレワークを導入したい → 人材確保等支援助成金（テレワークコース）
- 出産、育児、介護など家庭生活と職業生活を両立させたい → 両立支援等助成金
- 事業所内の最低賃金額を引き上げ設備投資等を行いたい → 業務改善助成金
- 労働時間の削減に向けた環境整備に取り組みたい → 働き方改革推進支援助成金

問い合わせ先：静岡労働局雇用環境・均等室 ☎ 054-254-6320

労働時間相談・支援班の訪問支援



建設現場も働き方改革@静岡

**労働基準監督署の労働時間相談・支援班が
改正労働基準法、労務管理改善などのご説明、ご相談を賜ります**

立入調査ではないので法違反の是正指導とは異なります

**改正労働基準法の内容（上限規制、有給休暇
取得義務など）をもっと聞きたい**

☞ わかりやすく丁寧にご説明します

労務管理上の課題を探りたい

☞ 実情をお聞きしながら一緒に考えましょう

ほかの会社はどう対応しているの？

☞ 他社の改革事例をご紹介します



そもそも労働基準法にはどんなルールがあるの？

☞ 基本から丁寧にご説明します

助成金などはないの？

☞ 支援策をご紹介します

★ 最寄りの労働基準監督署まで、お気軽にご相談ください！ ★

浜松署 ☎ 053-456-8148

磐田署 ☎ 0538-32-2205

島田署 ☎ 0547-37-3148

静岡署 ☎ 054-252-8106

富士署 ☎ 0545-51-2255

沼津署 ☎ 055-933-5830

三島署 ☎ 055-986-9100

下田駐在事務所

☎ 0558-22-0649



静岡働き方改革推進支援センター

お気軽にご相談ください！

長時間労働の是正、同一労働同一賃金など非正規雇用者の待遇改善
生産性向上による賃金引上げ、人手不足の解消に向けた雇用管理
改善など「働き方改革」に関連する様々なご相談に総合的に対応し、
ワンストップで支援しています

支援内容

◎ 電話・メール・来所による相談

☞ 労働時間や賃金制度、活用できる労働関係助成金などの相談にお答えします

◎ 個別訪問によるコンサルティング

☞ 労務管理・企業経営等の専門家が訪問し、就業規則の作成方法や賃金制度などの見直し、労働時間短縮などの取組についてコンサルティングを行います

◎ セミナー・出張相談会

☞ 身近な場所で専門家によるセミナーや出張相談会を開催します



ご相談ください

〒420-0837 静岡市葵区日出町1-2 TOKAI 日出町ビル4階

(受託団体 全国社会保険労務士会連合会)

☎ 0800-200-5451 (通話無料) メール: shizuoka@workstylereform.net

【受付時間】 午前9時～午後5時 (土日祝・年末年始を除く)

働き方改革推進支援助成金（令和8年度 建設業 申請期限：令和8年11月30日）



令和8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



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、**建設業の中小企業事業主**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

企業の課題

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

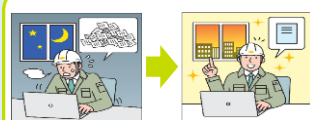
測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

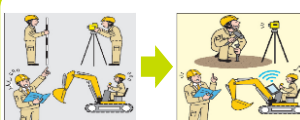
土木工事積算システムを導入

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人でできるようになり、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

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に「交付申請書」を提出
申請期限：令和8年11月30日（月）

交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施
事業実施：令和9年1月31日（金）まで

雇用環境・均等部（室）に支給申請
申請期限：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 令和9年2月5日（金）のいずれか早い日

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、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、裏面をご覧ください。

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働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。（<https://www.jgrants-portal.go.jp/>）



働き方改革推進支援センター

都道府県労働局

申請窓口など

電子申請システム（J-Grant）



ひと、くらし、あいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

(2026.4)

業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

- 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であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（助成対象となる取組）

- ① 労務管理担当者に対する研修（※1）
- ② 労働者に対する研修（※1）、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・労使協定等の整備
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- 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
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

（※1）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」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・休日労働時間数の削減
- ② 所定外労働時間の削減
- ③ 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ④ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入
- ⑤ 9時間以上の勤務間インターバルの導入
- ⑥ 4週における所定休日を1日以上増加

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から⑥までの助成上限額に、上記の加算制度における上限額の加算額を合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4（※2）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※2）常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥、⑦を実施する場合で、所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	200万円	—
	月80時間超	250万円	150万円

成果目標②の上限額（※3）

削減した労働者1人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

（※3）成果目標①及び②は同時に選択できない。

成果目標③、④の上限額：各25万円

成果目標⑤の上限額

休憩時間数（※4）	1企業あたりの上限額（※5）
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

（※4）事業実施計画で指定した事業場を導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

（※5）勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上表の1/2が上限額となります。

成果目標⑥の上限額：25～100万円

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算（※6）

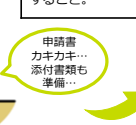
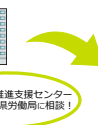
（常時使用する労働者が30人を超える場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円（上限60万円）
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円（上限240万円）
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円（上限360万円）

（※6）常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること	75万円



働き方改革推進支援センター
または都道府県労働局に相談！

申請書
カキキキ…
添付書類も
準備…

いざ提出！

都道府県労働局

説明は以上です。

ご清聴ありがとうございました。



建設現場も働き方改革@静岡

ご清聴
ありがとうございました



ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare