

建設業の時間外労働の上限規制等について

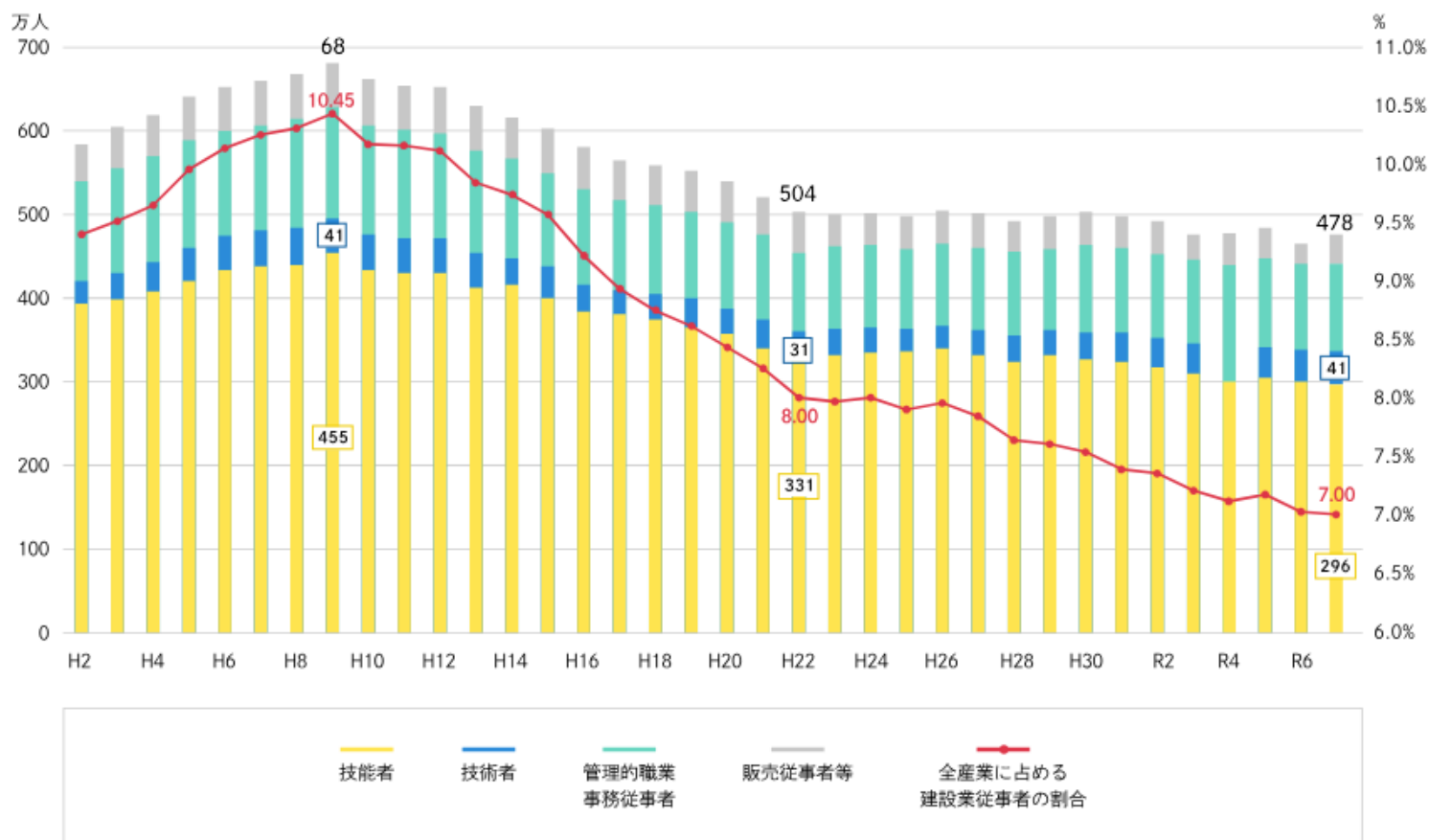
本日の説明内容

- 1 建設業の状況
- 2 建設業における時間外労働の上限規制等について
- 3 取り組み事例について
- 4 高年齢者の労働災害防止のための指針（エイジフレンドリー指針）について

1 建設業の状況

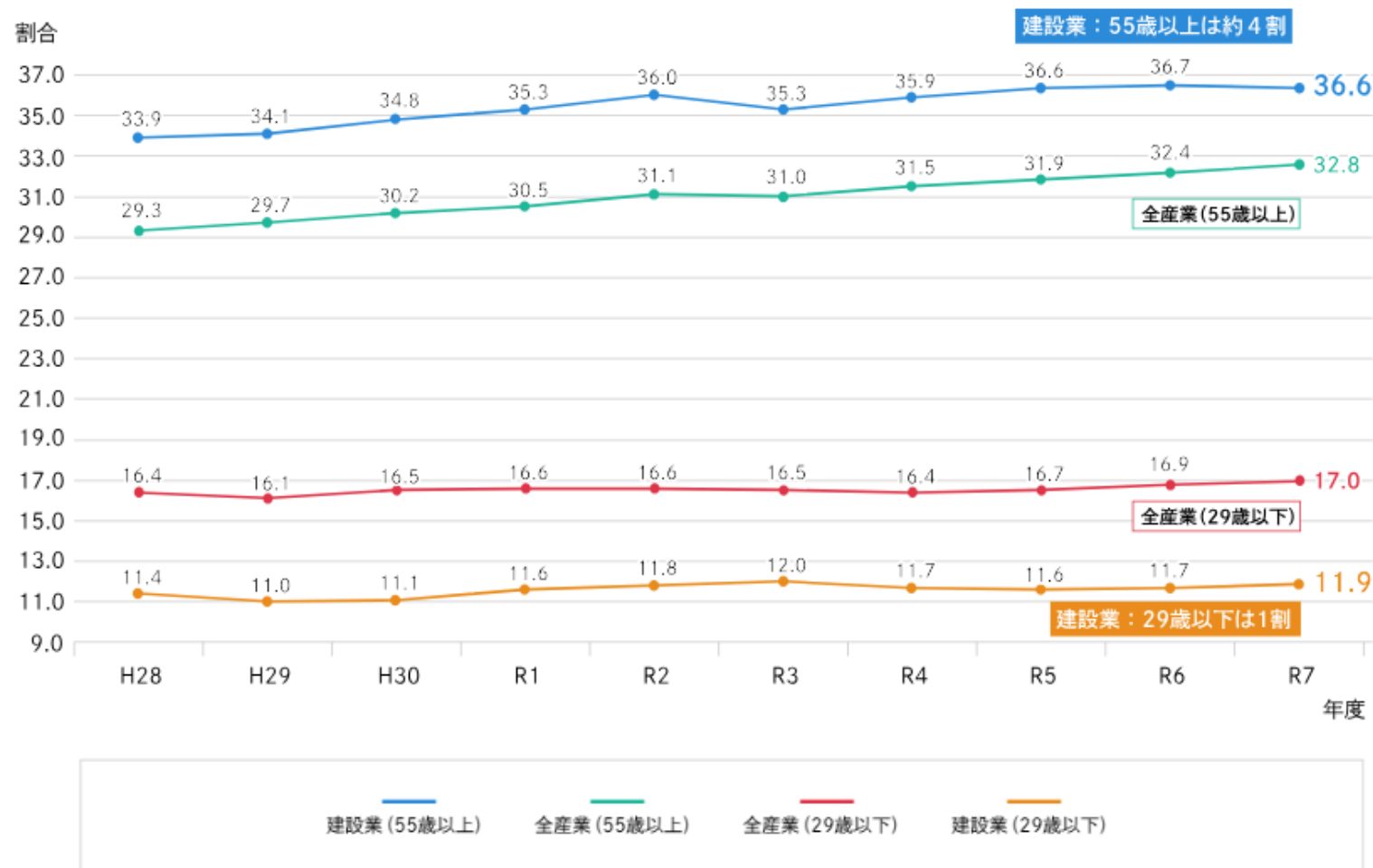
グラフ② 就業者数

建設業従事者数と全産業に占める割合の推移



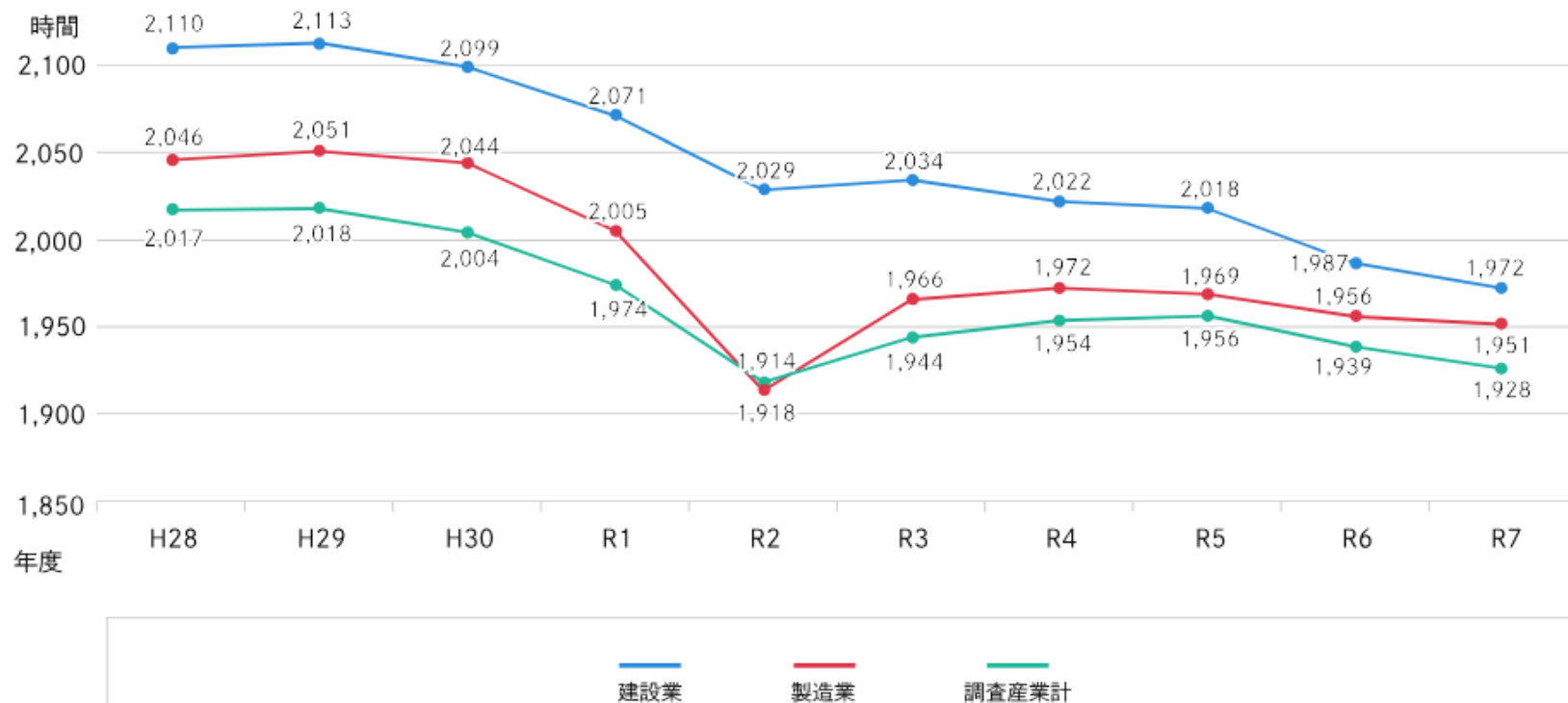
出典：総務省「労働力調査」(歴年平均)
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

グラフ③ 高齢化率



グラフ⑥ 労働時間 (1)

産業別年間実労働時間



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報 パートタイムを除く一般労働者

建設業の状況

課題

建設業の技能者のうち、**60歳以上の割合が約4分の1を占める一方、29歳以下は全体の約12%**となっている。**建設業が引き続き「地域の守り手」として役割を果たしていくためには、将来の建設業を支える担い手の確保が急務となっている。**

取組

建設業への入職や定着を促すため、労働基準関係法令の遵守はもとより、建設業の魅力の向上やきめ細かな取組を実施する必要がある。

2 建設業における上限規制について

労働時間法制の概要

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？

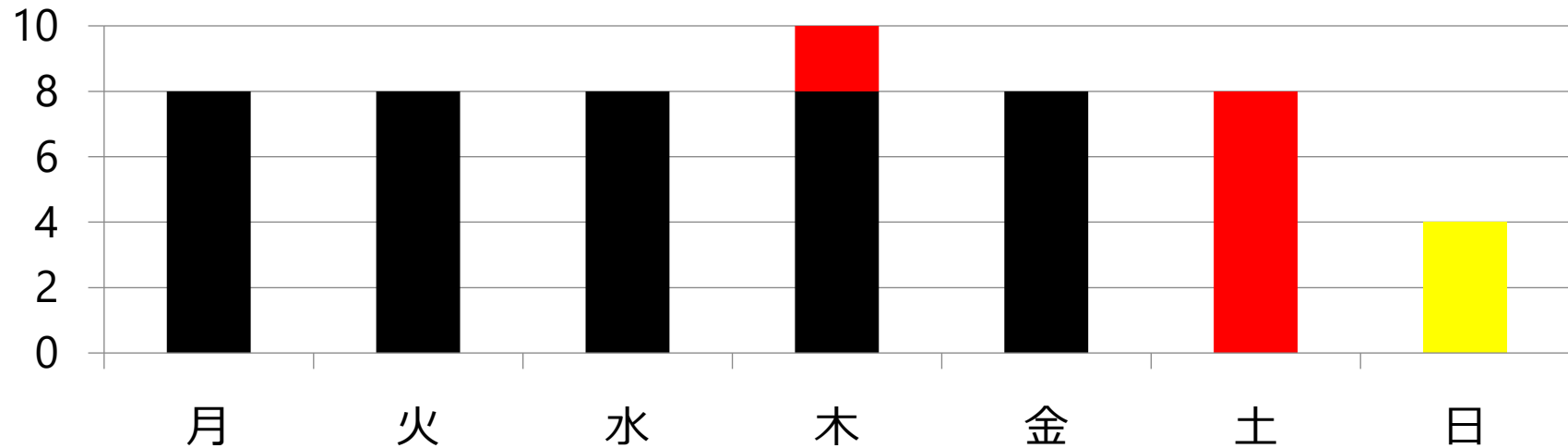
労働時間・休日

時間外労働



1日8時間 または 1週40時間を超えた労働

※日曜日を法定休日とする。



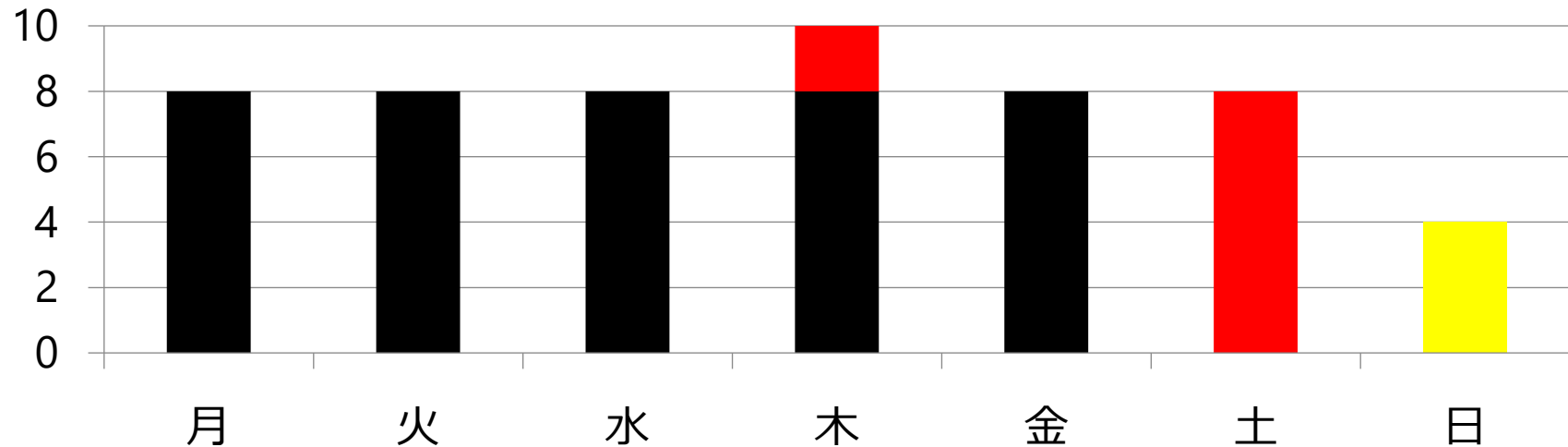
黄色の部分は休日労働
赤い部分が時間外労働 (土曜日に注意！)

労働時間・休日

時間外労働
↓
1日8時間 または 1週40時間を超えた労働

答え
時間外労働 12時間
休日労働 4時間

※日曜日を法定休日とする。



黄色の部分は休日労働
赤い部分が時間外労働 (土曜日に注意！)

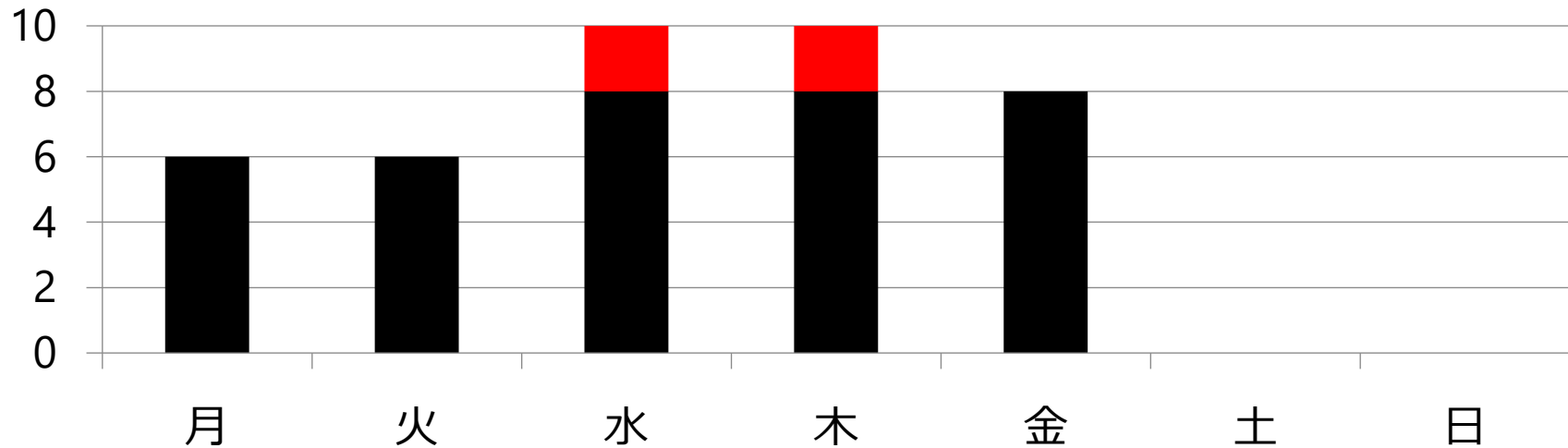
労働時間・休日

時間外労働



1日8時間 または 1週40時間を超えた労働

※日曜日を法定休日とする。



それぞれ2時間欠勤

労働時間・休日

答え

時間外労働 4時間

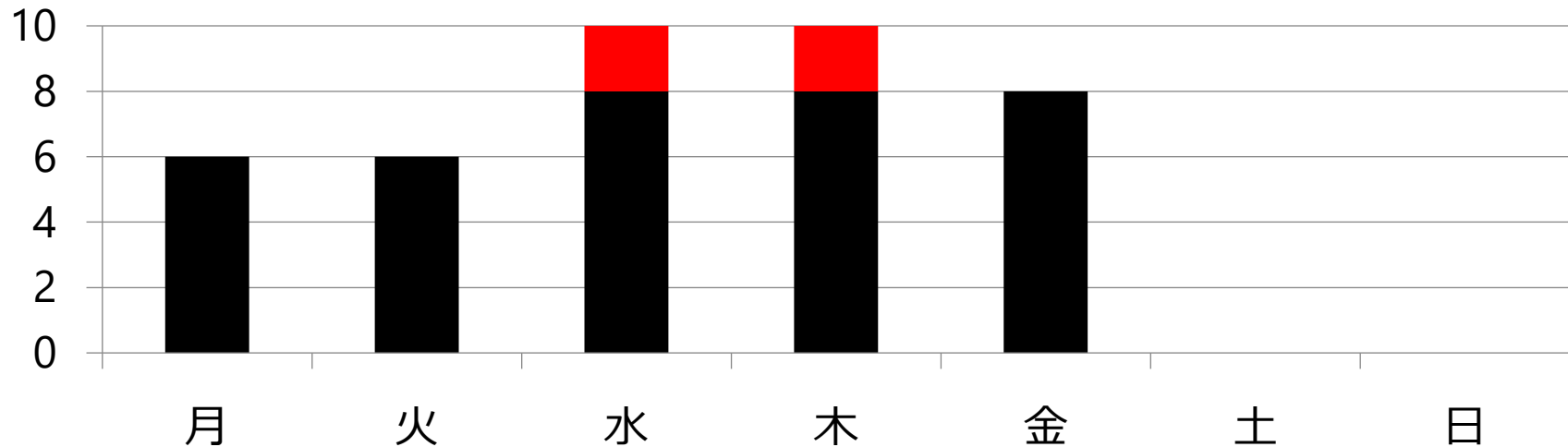
休日労働 0時間

時間外労働



1日8時間 または 1週40時間を超えた労働

※日曜日を法定休日とする。



それぞれ2時間欠勤

月曜・火曜日の欠勤時間を水曜・木曜日の時間外労働と相殺はできない。月曜日・火曜日は欠勤控除することとなる。

労働時間の把握

労働時間とは

- ◆ 使用者の指揮命令下に置かれている時間のことであり、使用者の明示また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
- ◆ 現場への移動、自宅待機、作業着への着替え、作業の後片付け時間も、使用者の明示または黙示の指示がある場合には、労働時間に該当する

労働時間適正把握

- ◆ 使用者が自ら確認するか、タイムカード等客観的な記録を基礎として確認する
- ◆ やむを得ず自己申告によって労働時間を把握する場合には、労働時間適正把握ガイドラインに基づく措置を講じる必要がある

(事業主のみなさまへ)

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

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、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こと
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
 - ・ 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し、適正に記録すること
- (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと



労働時間の管理

労働安全衛生法第66条の8の3

事業者は、（中略）面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（中略）の労働時間の状況を把握しなければならない。

労働基準法第108条第1項

使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を作成し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

（労働基準法施行規則第54条）

使用者は、法第108条の規定によって、次に掲げる事項を労働者各人別に賃金台帳に記入しなければならない。

1～4（略）

5 労働時間数

6 残業時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数

7、8（略）

労働時間の管理

以下の場合、全て労働時間を「管理」していることにはならないため、改善が必要です。

- 1 出勤簿に出勤したか否かがわかる記載しかしていない。（出勤した日は○、欠勤した日は×または空欄としている。）

→具体的な労働時間数が一切不明。

- 2 日報に作業の内容だけを書いている。

→具体的な労働時間数が一切不明。

- 3 作業日報に始業、終業時刻は書かれているが、休憩の取得状況が書かれていない。

→拘束時間はわかるが、休憩時間が不明であれば、労働時間も不明ということになる。

- 4 タイムカードを打刻する前、打刻した後に仕事をしているがその時間は全く把握していない。

→労働時間数の一部が把握されていない。

労働時間について

- 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

次の場合は**労働時間に該当しない**と解されている。

- ・ 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

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
- ・ 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。

- ・ 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、外出を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

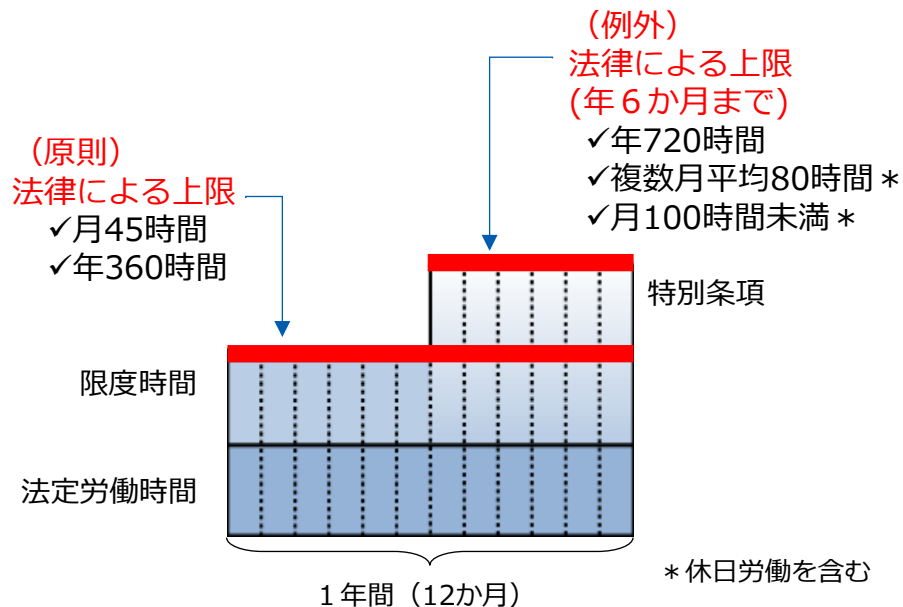
建設業で働く方の上限規制

R 6 年 3 月 31 日まで

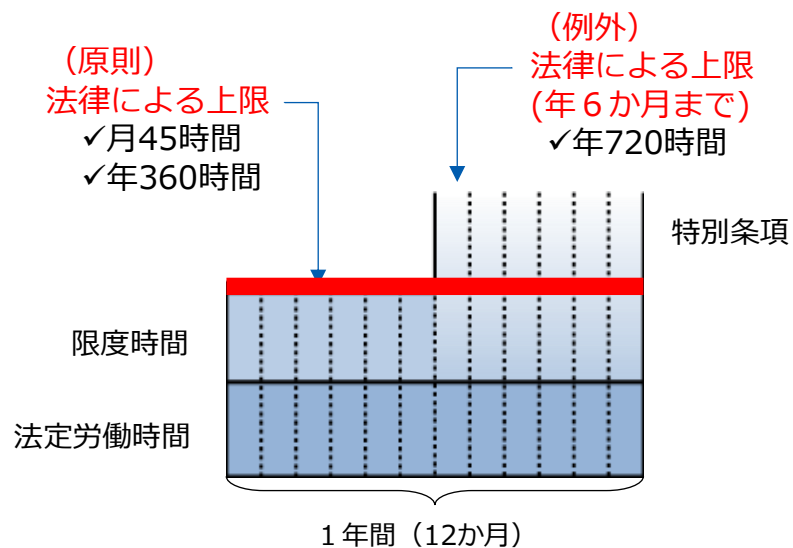
上限なし ※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

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）

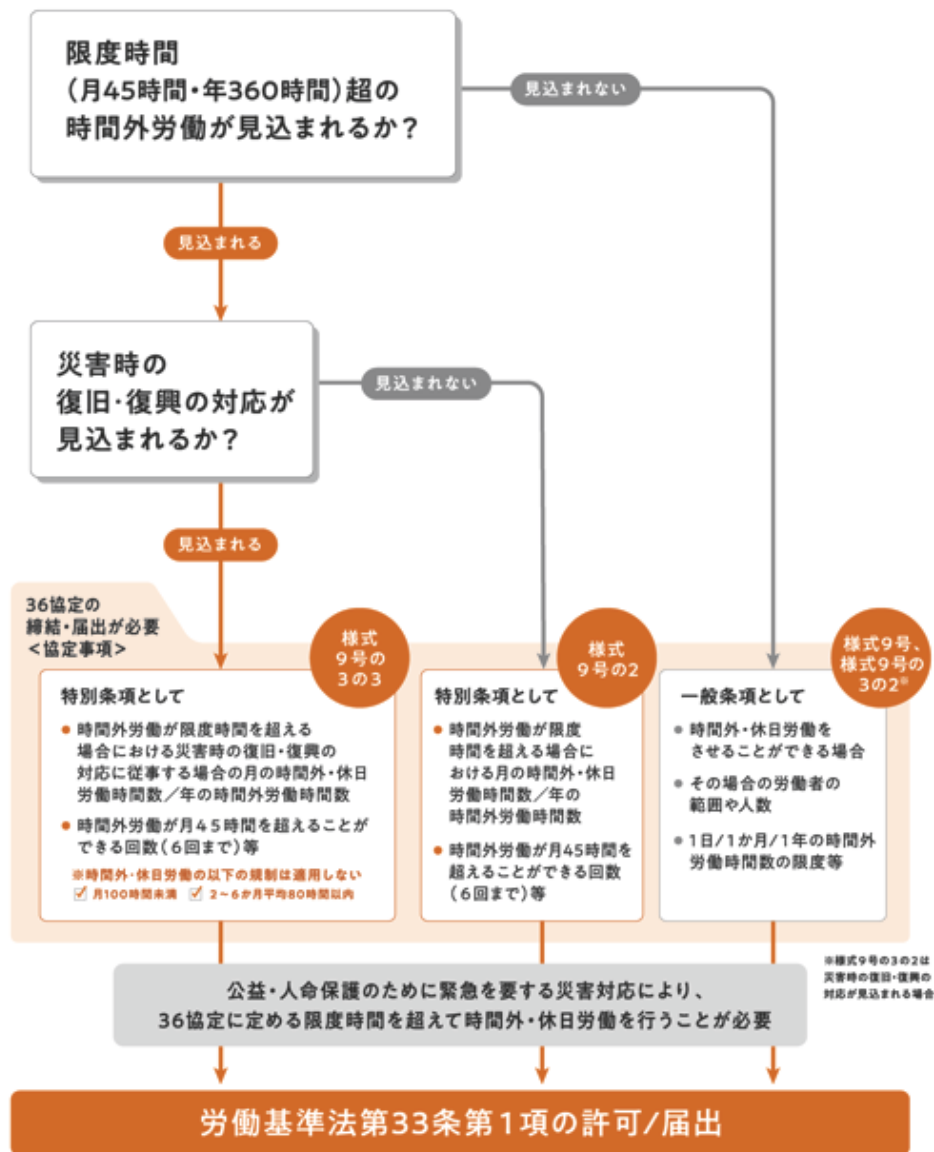


○災害における復旧及び復興の事業（労基法第139条第1項） （一部規制が適用されない）



※ 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



※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。

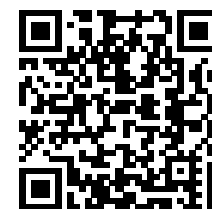
限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康福祉確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

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)		
〇〇〇〇年 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) 〇〇 労働基準監督署長殿		
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		

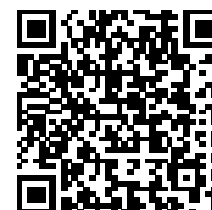
3 6 協定の注意点

- ◆ 時間外または休日労働をさせる場合は、**事前に** 3 6 協定を締結し、所轄労働基準監督署へ届出する。（届出がないと無効）
- ◆ 3 6 協定の有効期間（1年）切れとならないように、**毎年**、締結、届出する。
- ◆ 労働者の過半数を代表する者（協定当事者）は、**話し合いや多数決などの民主的な手続きにより選出**する。
（※使用者が指名した場合は、無効）
- ◆ 3 6 協定を**労働者に周知**する。
- ◆ 3 6 協定で定めた**上限時間等を超えないように管理**する。

36協定（一般）の
様式



36協定（特別条項
あり）の様式



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。**

※ 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。

労働基準法第139条第1項について②

【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					

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の対象

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：

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

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

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】 ・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

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

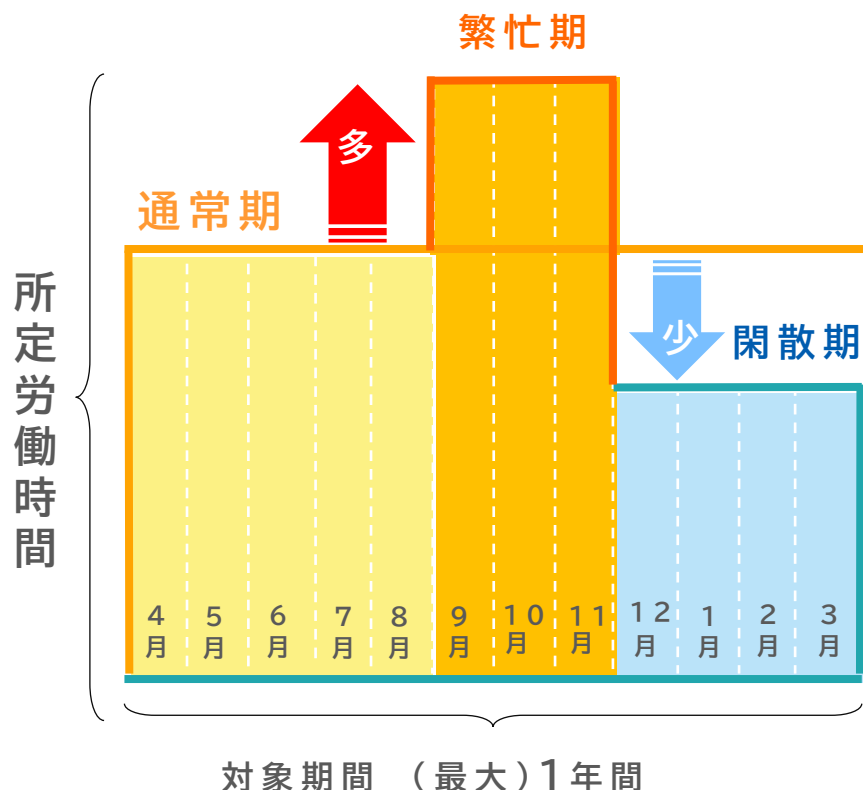
※労基法第33条第1項の対象とはならない

1年単位の変形労働時間制の概要

- 特定の季節（夏季・冬季など）、特定の月で業務の繁閑が大きい場合には、1年単位の変形労働時間制を用いることが効果的。
- 繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑に応じて、工夫しながら労働時間の配分を行い、労働時間の短縮を図る。導入に当たっては、就業規則への規定、労使協定の締結（届出）が必要。
- 積雪の度が著しく高い地域では、建設業の屋外作業向けに、シフト作成のルールに特例（積雪特例）が設けられている。



制度イメージ



概要

※ 積雪の度が著しく高い地域はこちら

- 1年間で平均して、**1週40時間**となる範囲※で、**シフト作成のルールに則って**所定労働時間に凹凸をつけることができる。

※年間の所定労働時間を、**2,085時間**（法定労働時間の総枠）以内で設定することが必要。

- 1週40時間、1日8時間を超える労働時間を設定した場合には、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

※変形労働時間制では、1週、1日の法定労働時間又は所定労働時間を超えた労働や、法定労働時間の総枠を超えた労働について、割増賃金を支払うことが必要。

シフト作成のルール

- ① 労働日数は**年間280日**まで
- ② 連続労働日数は原則**6日**まで
- ③ （特に繁忙な場合は**12日**まで）
- ④ 労働時間は**1日10時間、1週52時間**まで
- ⑤ 労働時間が48時間を超える週は**連続3回**まで
- ⑥ 対象期間を3か月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週は**3回**まで

積雪特例でも
同様に適用

積雪特例では
適用されない

時間外労働などの割増賃金率について

◆時間外労働（1日8時間超、1週40時間超）

25% （例 時間単価1,400円の場合、1時間あたり1,750円）

◆時間外労働（**月60時間超**）

50% （例 時間単価1,400円の場合、1時間あたり2,100円）

◆休日労働（週1日（または4週4日））

35% （例 時間単価1,400円の場合、1時間あたり1,890円）

◆深夜労働（22時～5時）

25% （例 時間単価1,400円の場合、1時間あたり1,750円）

割増賃金の算定方法について

◆ 割増賃金の計算方法

月給制の場合

$$\frac{\text{月給制の基本給} + \text{諸手当(月給制)}}{\text{年間平均の1月所定労働時間数}} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間数}$$

日給制の場合

$$\frac{\text{日給制の基本給} + \text{諸手当(日給制)}}{\text{1日の所定労働時間数}} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間数}$$

◆ 割増賃金の算定基礎に含めなくてもよい手当

- ①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、
⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、
以上の7種類のみ。**これら以外の手当は必ず算定基礎に含む必要あり。**

R8.10.1～最低賃金について

- ◆香川県の最低賃金は令和8年10月1日から
時間額 1, 092 円
になります。

月給制の場合

月給÷月の平均所定労働時間 $\geq$ 1, 092円 である必要がある。

割増賃金や精皆勤手当、通勤手当及び家族手当等は除く

例えば月給 18 万円、月平均所定労働時間 170 時間であった場合・・・

相談事例①

Q 36協定の労働者代表を会社が勝手に選んでいます問題ありませんか。

A 労働組合がない場合は労働者の過半数代表者を民主的な手続き（投票等）により選ぶ必要があるもので、使用者による一方的な指名などは、無効となります。

相談事例②

Q 社内の自主的な勉強会は労働時間になりますか。

A 実態として使用者の指揮命令下にあるかによります。「自主的」と銘打っていても、使用者の関与が強く、出席が事実上強制されている場合は労働時間に該当します。

相談事例③

Q 時間外労働が合計 8 時間になったら、1 日代休を取るように言われています。残業代は発生しませんか。

A 発生します。代休を付与したからといって、既に行った時間外労働の事実はなくなりませんし、残業代も当然発生します。

相談事例④

Q 定年で退職した労働者を引き続き嘱託として雇用した場合、年次有給休暇はどうなりますか。

A 勤続年数は継続され、対応する年次有給休暇は付与しなければなりません。

3 取組事例について

他社の取組事例等が紹介されているポータルサイト



建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト
はたらきかたススム

文字サイズの変更

標準

大

特大

トップ

国民の皆様へ

業界別の取り組み

動画コンテンツ

取組事例



働き方改革
コンダクター
内田有紀

その手で
変革



建設業、ドライバー、医師の
働きやすい社会を守るために
ひとつひとつの取り組みを
よりよい社会へと
つなげていきましょう!

働き方改革のポイント

取組 1

勤怠管理クラウドの導入で残業時間の「見える化」

専用アプリを入れたスマホを従業員に支給。出退勤時はアプリを使って申請、直行直帰を可能にした。時間外労働が月10時間を超えそうになるとアラートで通知する機能も活用。

取組 2

休みを重視した「月1日の有給休暇取得」と「年間休日カレンダー」

有給休暇の取得は労働者の権利という意識をもたせる。月に1日も取っていないとアラート通知が届く。事業年度が始まる前に年間の休日を設定。休み以外の日で仕事を組む。

取組 3

毎週木曜の工程会議で仕事の割り振りを調整

従業員が集まる週1回の工程会議で工事の進捗や予定を報告し共有。残業をしなくて済むように仕事量を社長が調整する。

会議で発言しやすい雰囲気が働きやすい環境をつくる。

働き方改革推進支援助成金



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。ぜひご利用ください。

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！

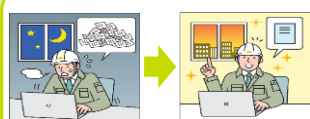
測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

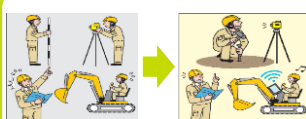
土木工事積算システムを導入

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/>）



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）

- 労働管理担当者に対する研修（※1）
- 労働者に対する研修（※1）、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の整備
- 人材確保に向けた取組
- 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
- 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。

- 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
- 所定外労働時間の削減
- 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- 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
- 9時間以上の勤務間インターバルの導入
- 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

事業実施前の 設定時間数	事業実施後の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
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企業当たりの上限額（※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に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へ相談！



申請書
力キキキ…
添付書類も
準備…



いざ提出！



都道府県労働局

公共・民間工事発注者、受注者に対する協力要請

- 建設労働者の長時間労働の改善、賃上げに向けて、適正な工期・請負代金の設定についてより一層の協力を得るため、厚生労働省労働基準局長と国土交通省不動産・建設経済局長が連名で工事発注者及び受注者に文書による要請を実施。
(令和8年1月29日)

概要

- 建設業にも令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が開始されたが、労働時間は全産業と比較してなお高い水準。
- 持続可能な建設業の実現と必要な担い手の確保のためには、働き方改革の推進や処遇の改善が必要不可欠。
- 建設業の長時間労働の改善に向けて建設業者による生産性向上などの自助努力とあわせて、発注者の理解と協力を得ながら適正な工期設定への取組を進めて行くことが不可欠。
- 将来の担い手の確保のためには建設労働者の処遇改善に向けた更なる賃上げの実現のため、労務費の適正な確保と受発注者間で価格転嫁を進めて行くことが必要。

※要請書の全文はこちらに掲載しています。



主な要請事項

【公共工事発注者に対する要請事項】

- 「工期に関する基準」（令和6年3月27日改定）を踏まえ、受注者からの見積りに基づきながら、週休2日の確保および時間外労働の上限規制を遵守できる工期を設定すること。
- 工期設定の際は、猛暑日や寒冷・多雪地域における冬季休止期間などの自然的要因における不稼働によって、特定の期間に作業が集中する可能性があること等へ配慮すること。
- 工事の前工程で工程遅延が発生し、適正な工期を確保できなくなった場合は必要な協議や契約変更を実施すること。
- 「労務費に関する基準」（令和7年12月2日作成・勧告）や入契適正化指針を踏まえ、市場における労務及び資材等の最新の実勢価格を反映させた予定価格を設定すること。
- 適正な水準の労務費の確保のため、労務費等の内訳が記載された入札金額内訳書の確認の実施や資材費等の変動があった場合の請負代金の変更に係る契約条項の設定等に対応すること。

等



※ 公共工事発注者向け。民間工事発注者、受注者にも同様に要請を実施。

働き方改革の実現に向けて、受注者の皆さまも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解説動画などを通じて発注者に向けて適正な工期設定等と呼びかけている。
- 工事の受注者の立場からも、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。



労働基準局広報キャラクター
「たしかめたん」

(働き方改革解説動画)



(工期に関する基準)



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」（令和6年3月改定）もご確認ください。

また、令和7年12月に全面施行された建設業法によって、

- これまで発注者に対してのみ禁止されていた工期ダンピングが、新たに受注者にも禁止
- 新たに「労務費に関する基準」が設けられ、これを著しく下回る契約が禁止

されたことにもご留意ください。

(改正建設業法（第三次担い手三法）)



働き方改革解説動画のポイント

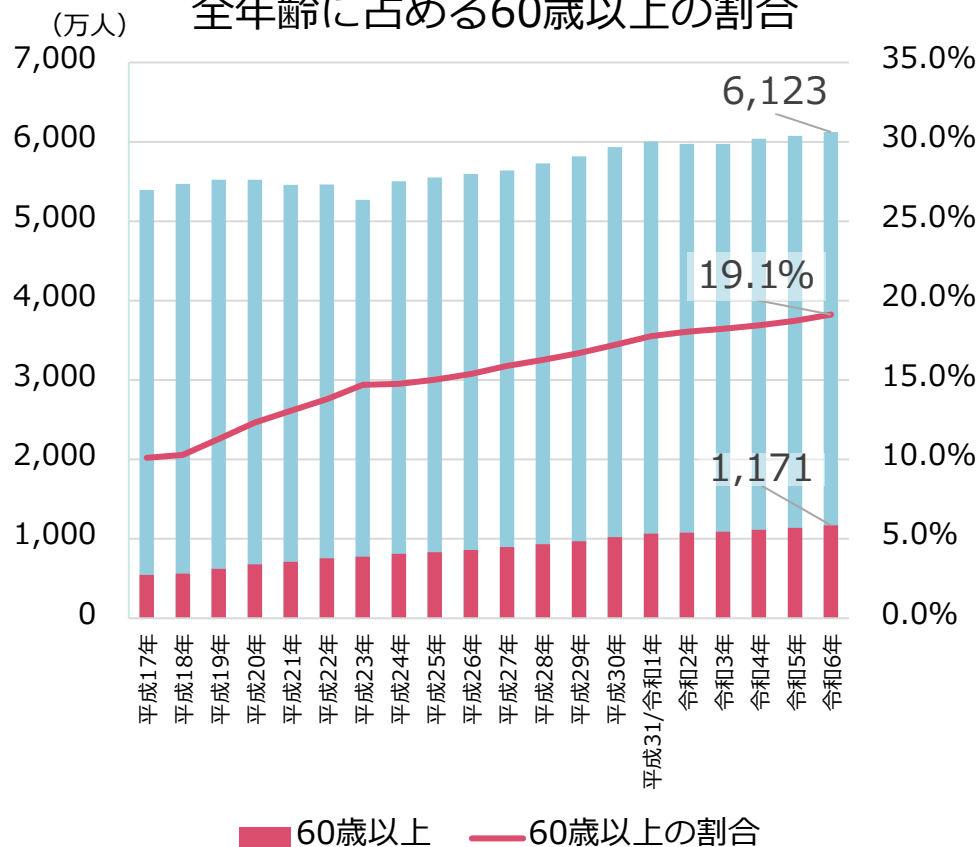
- 建設業では週休2日が十分に確保できていない工事もまだ見受けられることから、これを改善するための取組が業界全体で進められていること。
- 著しく短い工期が設定されると、土日も働かざるをえなくなり、長時間労働につながってしまうため、工事の発注、受注に当たっては、働く方の休日数も考慮した工期の設定をお願いしたいこと。
- また、不当に低い金額で契約が締結されると、建設業で働く方の処遇改善も難しくなることから、工事を発注するときも、受注するときも、働く方のことも考えて、適切な金額での契約をお願いしたいこと。

4 高年齢者の労働災害防止のための指針 （エイジフレンドリー指針）について

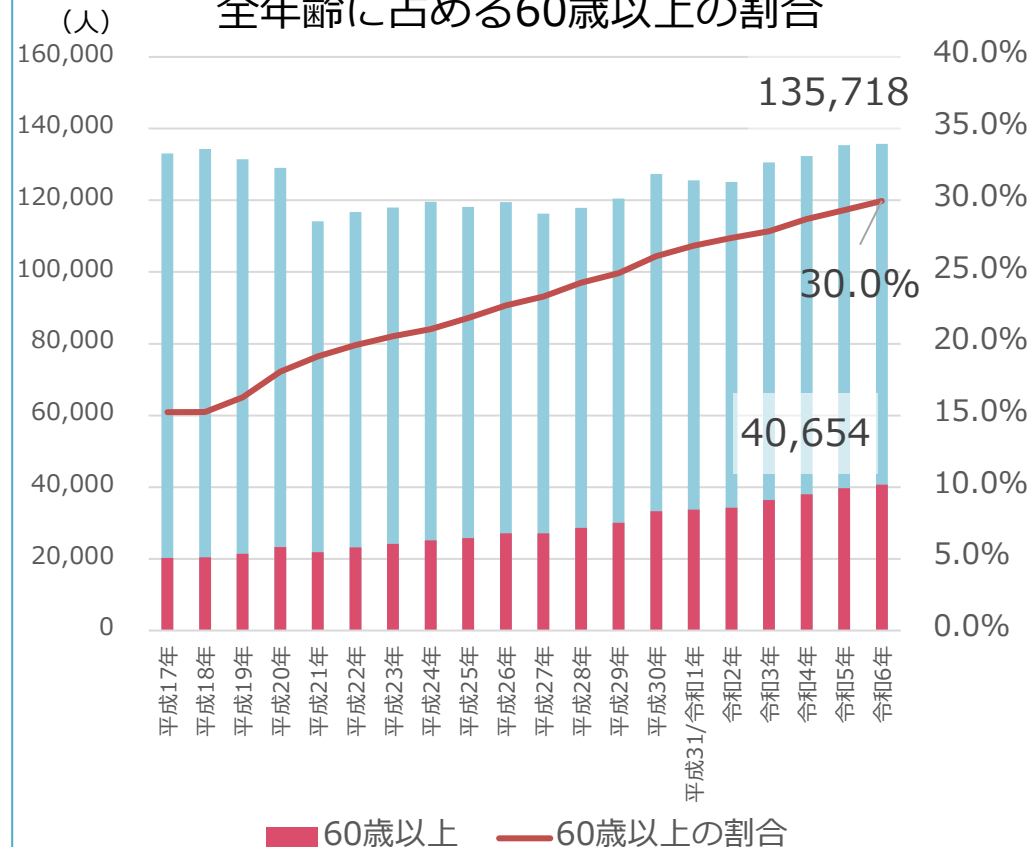
高年齢者労働者の労働災害発生状況

人口の変化や高齢者の健康状態の向上等を背景に雇用者全体に占める60歳以上の高年齢者の割合は増えており、それに伴い、労働災害による死傷者数に占める60歳以上の割合も増えている。

雇用者数
全年齢に占める60歳以上の割合

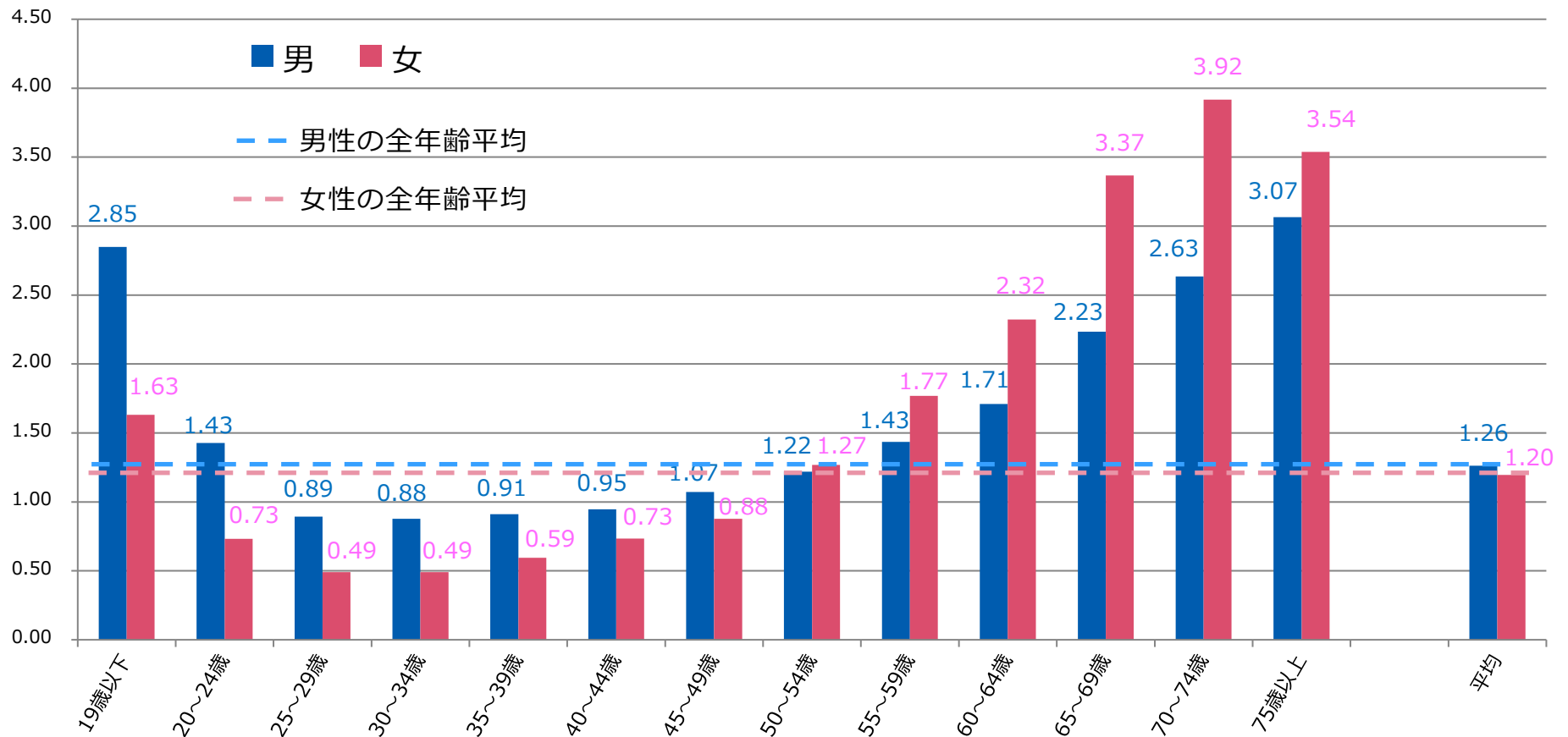


労働災害による死傷者数
全年齢に占める60歳以上の割合



高年齢者労働者の労働災害発生状況

休業4日以上之死傷災害の度数率（百万労働時間当たりの災害発生数）は、男は55～59歳、女は50～54歳で全年齢平均の度数率を上回り、加齢に応じ、上昇していく傾向がある。



※度数率＝労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数
×1,000,000

データ出所：労働者死傷病報告（令和6年）
※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
労働力調査（年次・2024年・基本集計第Ⅱ-9表（平均週間就業時間））

法改正

令和7年5月17日に労働安全衛生法及び作業環境測定法が改正され、『高年齢者の労働災害防止の推進』は令和8年4月1日から施行された。

(中高年齢者等についての配慮)

第六十二条

事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たつて特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

↓ 新たに条文が追加された ↓

(高年齢者の労働災害防止のための措置)

第六十二条の二

事業者は、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
- 3 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

令和8年2月10日に高年齢者の労働災害防止のための指針(エイジフレンドリー指針)が示された。

加齢に伴う身体・精神の機能の変化

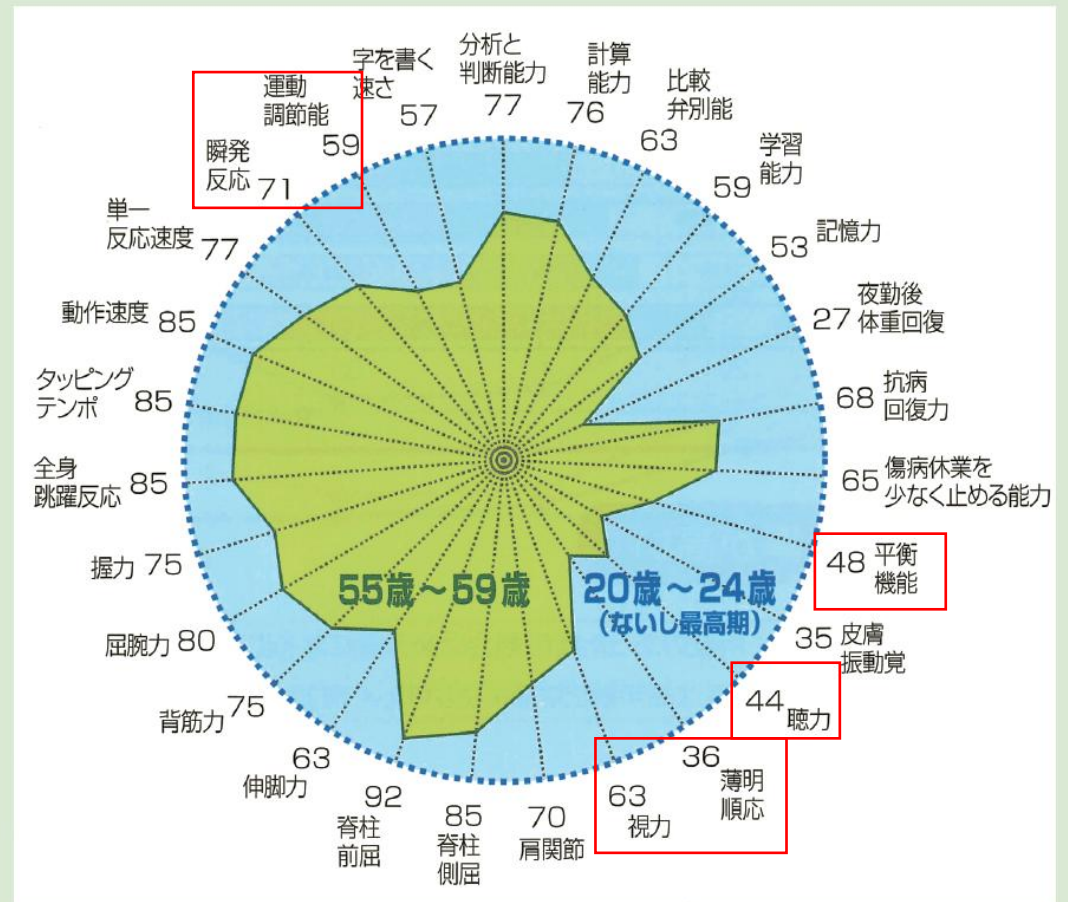
加齢に伴う身体・精神機能の状態については次の特徴があると言われている。

- 1) 生理的機能（特に視力・聴力等の感覚機能、バランス能力等）は早い時期から低下が始まる。
- 2) 筋力の低下は身体の下部（脚力）から、始まる。
- 3) 中高年期以降は、身体・精神機能の個人差が拡大する。



生理的機能は、55～59歳の時点ですでに大幅に減少している。

20～24歳ないし最高期を基準とした場合の55～59歳の者の各機能水準（%）



（資料出所） 斎藤一・遠藤幸男：高齢者の労働能力（労働科学叢書 53）、労働科学研究所 1980

加齢に伴う身体・精神の機能の変化

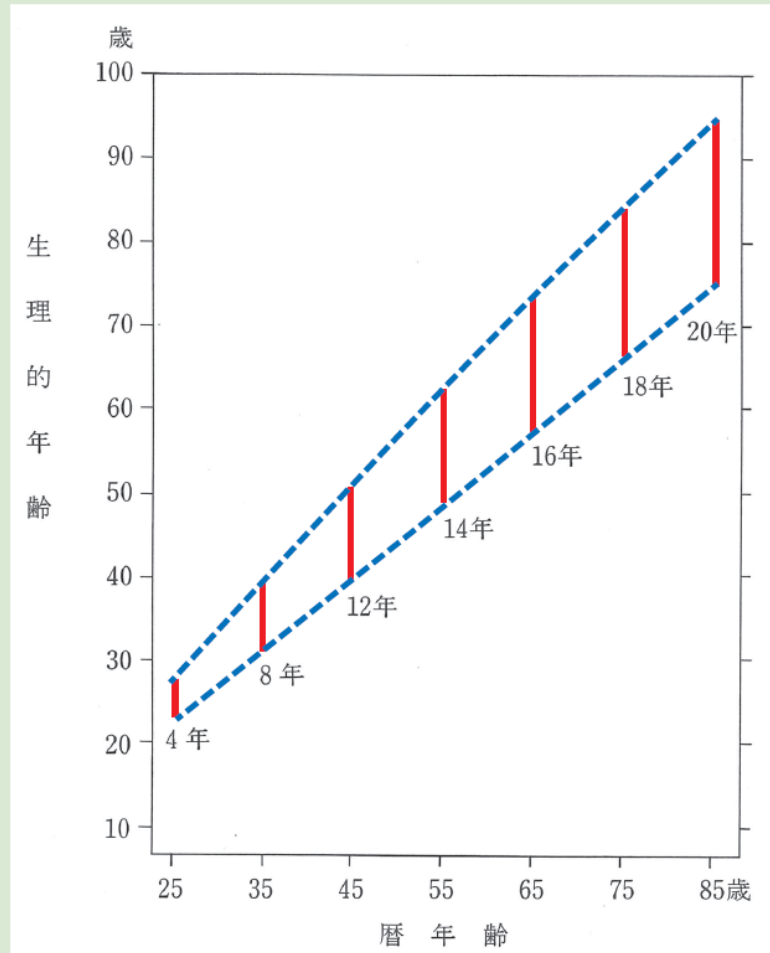
加齢に伴う身体・精神機能の状態については次の特徴があると言われている。

- 1) 生理的機能（特に視力・聴力等の感覚機能、バランス能力等）は早い時期から低下が始まる。
- 2) 筋力の低下は身体の下部（脚力）から、始まる。
- 3) **中高年期以降は、身体・精神機能の個人差が拡大する。**



加齢による身体機能の低下は個人差が大きい。

加齢による暦年齢と生理的年齢の個人差の拡大



エイジフレンドリー指針

事業者は、各事業場における高年齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、実現可能な対策に積極的に取り組むことが必要です。

1 安全衛生管理体制の確立等

(1) 安全衛生管理体制の確立等

- ア 経営トップによる方針表明及び体制整備
 - イ 安全衛生委員会等に置ける調査審議等
- ### (2) 危険源の特定等リスクアセスメントの実施

2 職場環境の改善

(1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（ハード対策）

- ・ 共通的な事項（照明、手すり、滑り止め 等）
- ・ 危険を知らせるための視聴覚に関する対応
- ・ 暑熱な環境への対応
- ・ 重量物取扱いへの対応
- ・ 介護作業等への対応
- ・ 情報機器作業への対応

(2) 高年齢者の特性を考慮した作業管理（ソフト対策）

- ・ 共通的な事項（勤務形態、集中力を要する作業時間 等）
- ・ 暑熱作業への対応
- ・ 情報機器作業への対応

エイジフレンドリー指針

事業者は、各事業場における高年齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、実現可能な対策に積極的に取り組むことが必要です。

3 高年齢者の健康や体力の状況の把握

- (1) 健康状況の把握
- (2) 体力の状況の把握
- (3) 健康や体力の状況に関する情報の取扱い

4 高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応

- (1) 個々の高齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置
- (2) 高年齢者の状況に応じた業務の提供
- (3) 心身両面にわたる健康保持増進措置

5 安全衛生教育

- (1) 高年齢者に対する教育
- (2) 管理監督者等に対する教育

エイジフレンドリー補助金

・高年齢労働者の労働災害防止のための設備改善等の経費の一部が補助されます。(申請受付期限:令和8年10月31日)

令和8年度は3つのコースを用意しています。

Q & A、リーフレットをお読みいただき、申請コースの検討をお願いいたします。
複数コース併せての申請は出来ません。また、申請は1年度につき1回までです。



専門家総合対策コース
第1段階



専門家総合対策コース
第2段階



熱中症対策コース



コラボヘルスコース

外部専門家によるリスクアセスメントを行う場合は申請受付期限が【令和8年8月31日まで】です。(第1段階)
自社でリスクアセスメントを行う場合は、申請書類受付期限が令和8年10月31日までです。(第2段階)
・リスクアセスメントの結果を踏まえた高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備装置の導入の経費が補助されます。
補助率:1/2 上限額:100万円

・高年齢労働者が安全に働けるよう身体機能の低下を補う装置の導入の経費が補助されます。(スポットクーラー、空調服、保冷剤を冷やすための冷凍ストッカー 等)
補助率:1/2 上限額:100万円

・コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取り組みの経費が補助されます。(健康教育・研修、システムの導入、栄養・保健指導)
補助率:3/4 上限額:30万円

※交付決定額が予算に達した場合受付が締め切られるため、お早目に申請ください。※対象は中小企業事業者となります。

ご清聴ありがとうございました。



労働基準局
広報キャラクター たしかめたん

「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「はたらきかたススめ」) (建設ポータルサイト)



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)