

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



甲府労働基準監督署

はじめに　最低賃金額の改定について

山梨県の最低賃金

山梨県最低賃金が変わりました

1 山梨県内で働く全ての労働者には、下記の最低賃金が適用されます

	時間額	効力発生日
山梨県最低賃金	1,113円	令和8年 11月1日

2 次の手当等は最低賃金に算入しません

①精皆勤手当、通勤手当、家族手当
②時間外・休日・深夜手当
③臨時に支払われる賃金
④１か月を超える期間ごとに支払われる賃金

3 特定の許可を受けた者は、最低賃金の減額特例が認められます

精神的・身体的な理由から最低賃金を一律に適用すると雇用機会を狭くする可能性がある労働者、拘束時間の長い断続的労働の許可を受けた業務に従事する労働者等については、使用者が労働局長の許可を受けることを条件に、最低賃金の減額の特例許可が個別に認められています。

●山梨労働局作成パンフレット「山梨県の最低賃金」から引用

今回のテーマ



テーマ①　建設業の労働時間上限規制について（R6.4.1~）

テーマ②　労働条件明示内容の追加（R6.4.1~）

テーマ③　60時間超時間外労働の割増賃金率の変更（R5.4.1～）

参考事項　荷待ち時間削減のご協力をお願いします！

テーマ①　建設業の労働時間上限規制について



労働基準法における労働時間の定め

労働時間は労働基準法によって
上限が定められており、
労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、
これを延長することはできません。

労働時間の定め

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。



労働基準法における労働時間の定め

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ます。これを「法定労働時間」といいます。
また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています。これを「法定休日」といいます。

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
- 36協定の所轄労働基準監督署長への届出

が必要です。

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りません。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

時間外労働及び休日労働を適正なものとすることを目的として、
36協定で定める時間外労働及び休日労働について
留意していただくべき事項に関して策定された指針です。

36協定の締結に当たっては、
この指針の内容に留意してください。

時間外労働の上限規制

くらし、はたらき、ともにススメ！

時間外労働の上限規制については、働き方改革関連法による改正後の労働基準法により法定化され、平成31年4月1日（中小企業は令和2年4月1日）から施行されています。建設の事業については、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていましたが、令和6年4月1日から適用されます。

時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。

- 時間外労働が年720時間以内
- 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80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回が限度



特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

※例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

時間外労働の上限規制

くらし、はたらき、ともにススメ！

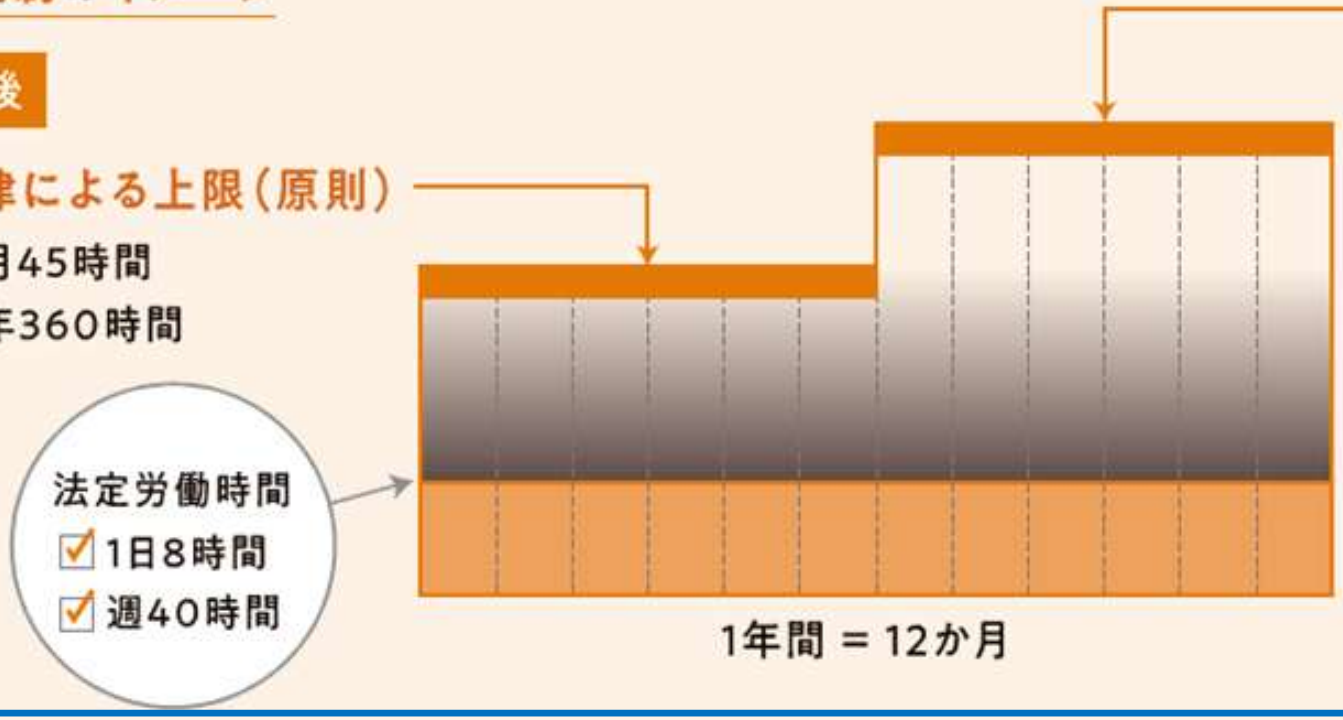
上限規制のイメージ

改正後

法律による上限（原則）
- ☑ 月45時間
- ☑ 年360時間

法律による上限
（特別条項／年6回まで）
- ☑ 年720時間
- ☑ 複数月平均80時間※
- ☑ 月100時間未満※

※休日労働を含む。



建設の事業のうち、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日以降も次の規定は適用されません。

例外１

- 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80時間以内

※年720時間の上限及び時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度という規制は適用されます。

上限規制への対応

今回の法改正では、
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か月当たり及び2～6か月の
平均時間数にも上限が設けられました。
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。



次のページへ



上限規制への対応

Check Point

1 「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。

2 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。

3 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。

4 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。

5 月の時間外労働と休日労働の合計について、
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。

労働時間の考え方

くらし、はたらき、
ともにススメ！

労働基準法の「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います。
  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ります。
- 労働者が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ります。
- 労働時間か否かは個別判断になりますが、
  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ありません。

労働時間の考え方

くらし、はたらき、ともにススメ！

「労働時間になるか」が問題になりやすいケース

○ いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、
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」）は、
労働時間に当たります。

○ 移動時間

直行直帰や、移動時間については、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、
移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たりません。

○ 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、労働時間に当たります。

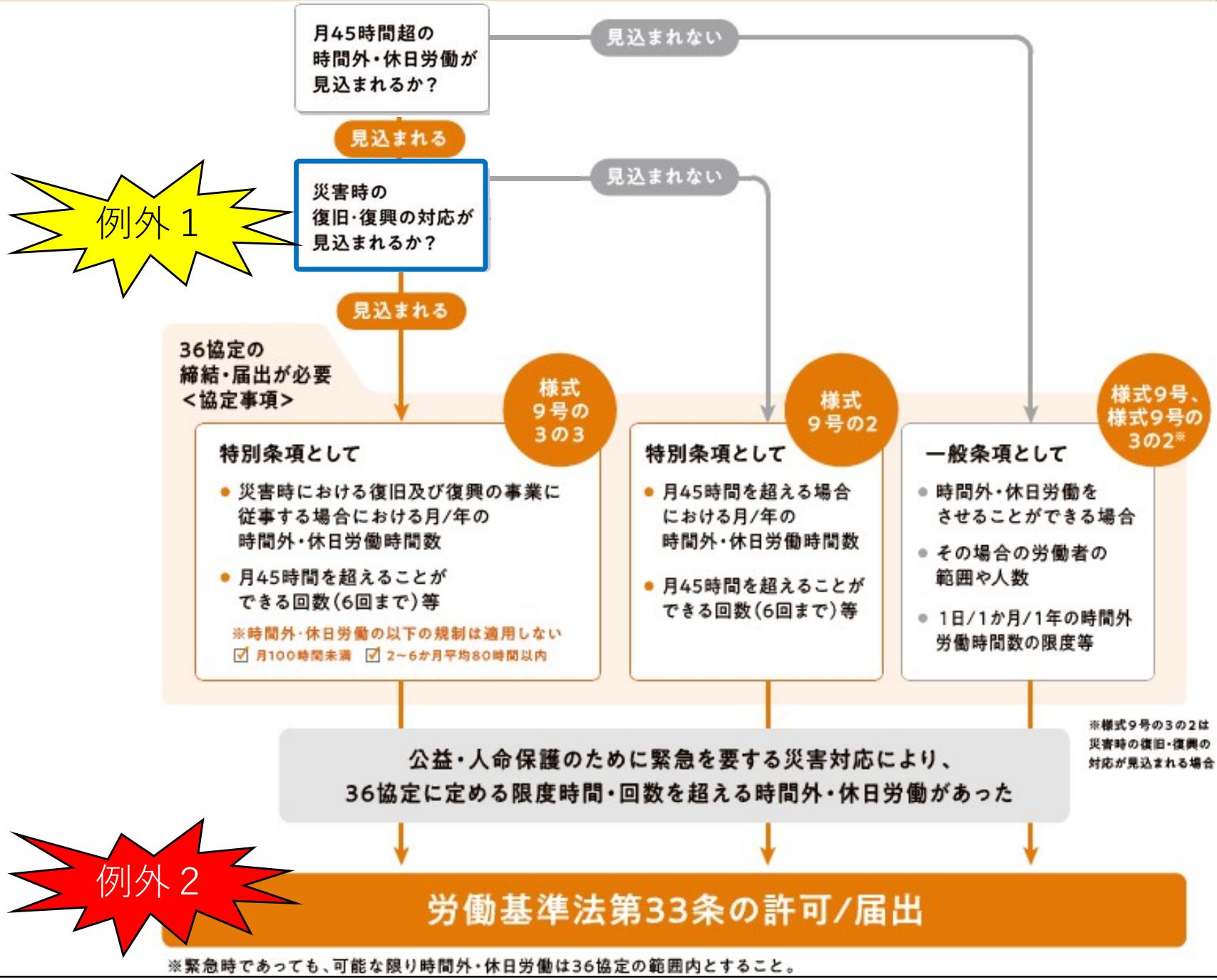
（労働時間となる例）
①作業開始前の朝礼の時間、②作業開始前の準備体操の時間、③現場作業終了後の掃除時間

○ 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、労働時間に当たります。

（労働時間となる例）
①新規入場者教育の時間、②ＫＹミーティングの時間

手続フローチャート


月45時間超の
時間外・休日労働が
見込まれるか？
見込まれない
見込まれる
災害時の
復旧・復興の対応が
見込まれるか？
見込まれない
例外１
見込まれる
36協定の
締結・届出が必要
＜協定事項＞
様式
９号の
３の３
特別条項として
災害時における復旧及び復興の事業に
従事する場合における月/年の
時間外・休日労働時間数
月45時間を超えることが
できる回数（6回まで）等
※時間外・休日労働の以下の規制は適用しない
☑ 月100時間未満 ☑ 2～6か月平均80時間以内
様式
９号の２
特別条項として
月45時間を超える場合
における月/年の
時間外・休日労働時間数
月45時間を超えることが
できる回数（6回まで）等
様式９号、
様式９号の
３の２※
一般条項として
時間外・休日労働を
させることができる場合
その場合の労働者の
範囲や人数
1日/1か月/1年の時間外
労働時間数の限度等
※様式９号の３の２は
災害時の復旧・復興の
対応が見込まれる場合
公益・人命保護のために緊急を要する災害対応により、
36協定に定める限度時間・回数を超える時間外・休日労働があった
例外２
労働基準法第33条の許可/届出
※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。

時間外労働の上限規制

くらし、はたらき、ともにススメ！

労働基準法第33条第１項の「災害その他避けることのできない事由」に該当する場合には、労働基準監督署長に許可申請等を行うことにより、36協定で定める限度とは別に時間外・休日労働を行わせることができます。その場合、時間外労働の上限規制はかかりません。

労働基準法第33条第1項

例外２

災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、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ます。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りません。



「災害その他避けることのできない事由」として認められる基準は、次のページをご確認ください。

時間外労働の上限規制

例外２

くらし、はたらき、ともにススメ！

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

労働基準法第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 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。

時間外労働の上限規制

例外２

くらし、はたらき、ともにススメ！

許可基準（令和元年6月7日付け基監発0607第1号）の概要

① 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 「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が含まれる。

③ 「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って、臨時の必要がある場合」となることもあり得る。

例えば、「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が含まれる。

時間外労働の上限規制

例外２

くらし、はたらき、ともにススメ！



１箇月単位の変形労働時間制に関する協定届	労働基準法第32条の2第2項	様式 Word[19KB]
１年単位の変形労働時間制に関する協定届	労働基準法第32条の4	様式 Word[20KB]
１週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定届	労働基準法第32条の5第3項	様式 Word[19KB]
非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働許可申請書	労働基準法第33条第1項	様式 Word[16KB]
非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働の届	労働基準法第33条第1項ただし書	様式 Word[16KB]

時間外労働の上限規制

例外２

くらし、はたらき、ともにススメ！

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
電気設備工事業	●●電設(株)	山梨県甲府市●●

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
台風により生じた大規模停電の復旧作業のため、臨時に対応する必要があったため。	令和▲年▲月▲日 ●時●分から▲時▲分まで	●人

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●年 ●月 ●日

職名 代表取締役

使用者

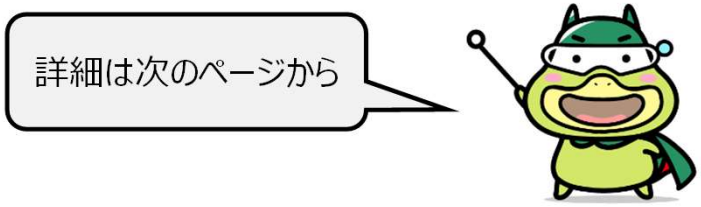
氏名 ●● ●●

甲府 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。

テーマ②　労働条件明示内容の追加

労働契約の締結の際には、労働条件を書面(※)により明示する必要があります。
令和６年４月１日から、明示しなければならない事項が追加されたので確認しておきましょう！



(※) 労働者が希望した場合は、FAXや電子メール、SNS等でも明示できるようになりました（平成31年４月から）



テーマ②　労働条件明示内容の追加

労働契約の締結・更新のタイミングの**労働条件明示事項が追加されます**

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. **就業場所・業務の変更の範囲**
有期労働契約の締結時と更新時	2. **更新上限**（通算契約期間または更新回数の上限）**の有無と内容** 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に**あらかじめ**説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	3. **無期転換申込機会** 4. **無期転換後の労働条件** 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※　同一の使用者との間で、有期労働契約が通算５年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。



具体的な追加された内容は次のページへ

●厚労省作成リーフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」から引用

テーマ②　労働条件明示内容の追加

全ての労働者に対する明示事項

① 就業場所・業務の変更の範囲の明示　【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の**締結と**有期労働契約の**更新のタイミングごと**に、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

② 更新上限の明示　【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の**締結と契約更新のタイミングごと**に、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明　【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者に**あらかじめ**（更新上限の新設・短縮をする**前**のタイミングで）説明することが必要になります。

ⅰ　最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
ⅱ　最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
※2　有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）

●厚労省作成リーフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」から引用

テーマ②　労働条件明示内容の追加

有期契約労働者に対する明示事項等

③ 無期転換申込機会の明示　【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。

＋

④ 無期転換後の労働条件の明示　【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明　【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項※4（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※3　初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

※4　労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

●厚労省作成リーフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」から引用

テーマ②　労働条件明示内容の追加

モデル労働条件通知書

電子媒体はこちら

1枚目

（一般労働者用；常用、有期雇用型）

労働条件通知書

年　月　日

殿

事業場名称・所在地
使用者職氏名

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（　年　月　日～　年　月　日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1　契約の更新の有無 ［自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（　）］ 2　契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量　・勤務成績、態度　・能 ・会社の経営状況　・従事している業務の進捗状況 3　更新上限の有無（無・有（更新　回まで／通算契約期間　年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が５年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（　年　月　日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（　無　・　有（別紙のとおり））
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：　Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ　特定有期業務の開始から完了までの期間（　年　か月（上限10
就業の場所	（雇入れ直後）　（変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後）　（変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（　開始日：　完了日：　）
始業、終業の時刻、休憩時	1　始業・終業の時刻等 （1）始業（　時　分）　終業（　時　分）

有期契約労働者に関する項目

労働者全般に関する項目

更新上限

無期転換

就業の場所

義務化

義務化

●厚労省作成パンフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります備えは大丈夫ですか」から引用

テーマ②　労働条件明示内容の追加

労働条件通知書の記載例

① 就業場所・業務に限定がない場合

就業場所・業務に限定がない場合は、すべての就業場所・業務を含める必要があります。
「会社の定める○○」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として添付することも考えられますが、予見可能性の向上やトラブル防止のため、**できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にするとともに、労使間でコミュニケーションをとり、認識を共有することが重要**です。

▶ 就業場所

（雇入れ直後）仙台営業所	（変更の範囲）会社の定める営業所
（雇入れ直後） 広島支店	（変更の範囲）海外（イギリス・アメリカ・韓国の3か国）及び全国（東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇）への配置転換あり
（雇入れ直後） 本店及び労働者の自宅※	（変更の範囲）本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
（雇入れ直後）福岡事務所及び 労働者の自宅※	（変更の範囲）会社の定める場所(テレワークを行う場所を含む)

※　あらかじめ就業規則でテレワークについて規定されているなど、テレワークを行うことが通常想定されている場合は、就業場所としてテレワークを行う場所が含まれるように明示してください。

●厚労省作成パンフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります備えは大丈夫ですか」から引用

テーマ②　労働条件明示内容の追加

労働条件通知書の記載例

① 就業場所・業務に限定がない場合

▶ 従事すべき業務

（雇入れ直後）原料の調達に関する業務	（変更の範囲）会社の定める業務
（雇入れ直後）広告営業	（変更の範囲）会社内での全ての業務
（雇入れ直後）店舗における会計業務	（変更の範囲）全ての業務への配置転換あり

●厚労省作成パンフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります備えは大丈夫ですか」から引用

テーマ②　労働条件明示内容の追加

労働条件通知書の記載例

② 就業場所・業務の一部に限定がある場合

就業場所や業務の変更範囲が一定の範囲に限定されている場合は、その範囲を明確にしましょう。

▶ 就業場所

（雇入れ直後）十三出張所	（変更の範囲）淀川区内
（雇入れ直後）豊橋	（変更の範囲）愛知県内
（雇入れ直後）東京本社	（変更の範囲）東京本社、大阪支社及び名古屋支社
（雇入れ直後）　山科事業所	（変更の範囲）原則、京都市内 （ただし、関西圏内に事業所が新設された場合、希望に応じて当該事業所に異動することがある。関西圏とは、京都府・大阪府・兵庫県・滋賀県・奈良県・和歌山県である。）

●厚労省作成パンフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります備えは大丈夫ですか」から引用

テーマ②　労働条件明示内容の追加

労働条件通知書の記載例

② 就業場所・業務の一部に限定がある場合

▸ 従事すべき業務

（雇入れ直後）施設警備	（変更の範囲）施設・交通警備等の警備業務
（雇入れ直後）運送	（変更の範囲）運送及び運行管理
（雇入れ直後）商品企画	（変更の範囲）本社における商品又は営業の企画業務、営業所における営業所長としての業務 （ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務※）
（雇入れ直後）介護業務	（変更の範囲）介護業務、介護事務 （介護業務とは、入所者の着替え、食事、入浴及び排泄の介助等を行うものであり、介護事務とはレセプトの作成等介護業務に関連する事務作業一切をいう。）

※　いわゆる在籍出向を命じることがある場合であって、出向先での就業場所や業務が出向元の会社での限定の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。



その他の記載例は、下記のパンフレットをご参考にして下さい。

●厚労省作成パンフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります備えは大丈夫ですか」から引用

テーマ②　労働条件明示内容の追加

更新上限に関する記載例

事例　：契約当時は更新上限がなかったが、契約途中に更新上限を定める場合

・更新の上限を新設する理由の事前説明
『当初予定していた出資が受けられず、Aさんに担当していただく予定の事業が縮小することになったため』

・更新の上限を明示する内容
『通算契約期間の上限は4年間とする』

3回目の契約時に追加

1回目の1年契約	2回目の1年契約	3回目の1年契約	4回目の1年契約
○ 労働契約締結時に労働条件を明示 ・**変更の範囲** ・その他の明示事項※1	○ 労働契約更新時に労働条件を明示 （明示事項は**1回目**の1年契約と同じ）	○ 労働契約更新時に労働条件を明示 （1回目の1年契約時の明示事項に以下を追加 ・更新上限）	○ 労働契約更新時に労働条件を明示 （1回目の1年契約時の明示事項に以下を追加 ・更新上限）

更新上限を新設する就業規則の変更等



こちらの記載例は、契約当時の内容から更新上限のみ変更する例です。
更新上限を設ける場合は、就業規則等に、どのような場合に上限を設けるのかについて規定を設けておくと良いでしょう。

●厚労省作成パンフレット「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります備えは大丈夫ですか」から引用

テーマ③　60時間超時間外労働の割増賃金率の変更

（2023年３月31日まで）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%（2010年４月から適用）
中小企業は 25%

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

（2023年４月１日から）

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

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

➢2023年４月１日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。



就業規則の割増賃金に関する規定も、上記の法定どおりとなるよう、
忘れずに変更しておきましょう！！

●厚労省作成パンフレット「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」から引用

テーマ③　60時間超時間外労働の割増賃金率の変更

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」も参考にしてください。

（就業規則の記載例）

（割増賃金）
第○条　時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。
（１）１か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の１か月は毎月１日を起算日とする。
① 時間外労働６０時間以下・・・・２５％
② 時間外労働６０時間超・・・・・５０％
（以下、略）



モデル就業規則は、検索エンジンで「モデル就業規則」で検索いただくか、右上のQRコードからご覧ください。

●厚労省作成パンフレット「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」から引用

参考事項　荷待ち時間削減のご協力をお願いします！

荷主・元請運送事業者の皆さまへ

別添3



STOP!
長時間の荷待ち

- 長時間の恒常的な荷待ちは、
  自動車運転者の長時間労働の要因
  となります。
- 物流を支える自動車運転者の健康のためにも
  長時間の荷待ちの改善に向けて
  ご理解とご協力をお願いします。
- トラック運送事業者とも相談し、
  ぜひ**前向きに検討をお願いします。**

参考事項　荷待ち時間削減のご協力をお願いします！

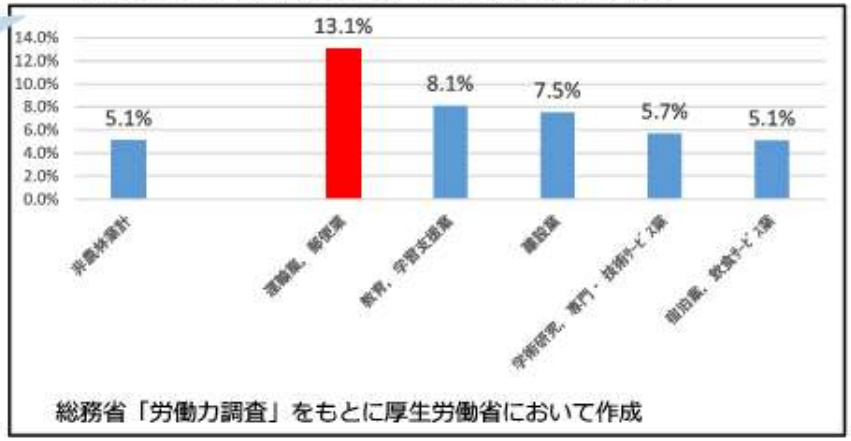
道路貨物運送業の実態

⚠ 他の業種に比べて長時間労働、過労死等の労災支給決定件数が最多

道路貨物運送業は、
他の業種に比べて
長時間労働の実態にあります

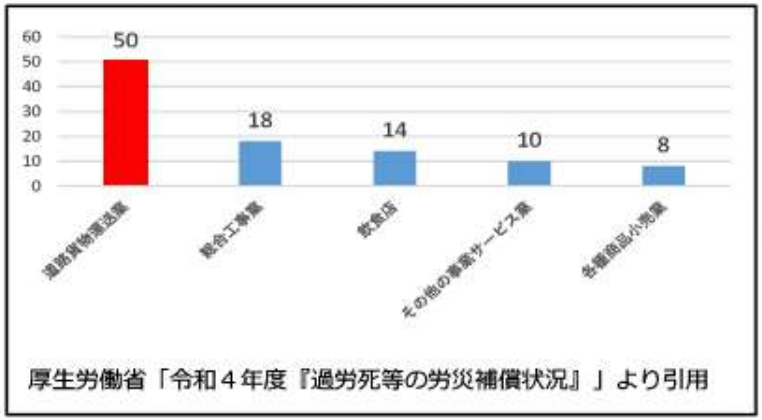
月末１週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合※（上位業種）

※ 雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合



総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省において作成

脳・心臓疾患の支給決定件数（上位業種）



厚生労働省「令和４年度『過労死等の労災補償状況』」より引用

過労死等の労災支給決定件数も
最も多い業種です

このような状況もあって、改善基準告示※が定められており
道路貨物運送業はこれを遵守しなければなりません



※自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第７号）
トラック運転者の拘束時間などを定めたもの。



しかし、長時間労働の要因には
昔からの取引慣行など事業主の努力だけでは
見直しが困難なものもあります

参考事項　荷待ち時間削減のご協力をお願いします！

社会インフラである「物流」の現状

⚠このままでは国民生活や経済活動を支える社会インフラの維持が困難

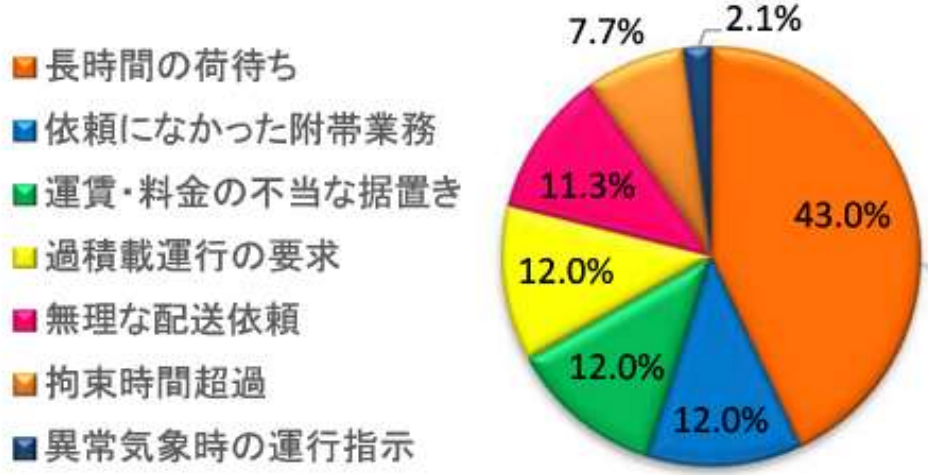


国民生活や経済活動に不可欠な
社会インフラである「物流」



担い手不足の深刻化や荷待ち時間の非効率の
発生などにより危機的状況との指摘もあります

国土交通省による「働きかけ」等における
違反原因行為の割合（R5.7.31時点）



国土交通省は
違反原因行為※が疑われる荷主に
「働きかけ」等を行っています

※ 貨物自動車運送事業法等の違反の原因となるおそれのある行為

「働きかけ」の中で
荷主都合による長時間の荷待ちが
約半数を占めています

参考事項　荷待ち時間削減のご協力をお願いします！

「荷主」って誰のこと？



当社は商品を受け取るだけなので関係ないですね。

荷物の受け取り先



大きい会社のことかな。うちは小さいから関係ないはずね。

中小企業



いえいえ。
荷主というのは、
荷物の出し手である**発荷主だけではなく**、
荷物の受け取り手である着荷主も該当します。
また、**会社の規模なども関係ありません。**
皆さんの行動も、トラックドライバーの方の
長時間労働の削減のためにとても大切です。

参考事項　荷待ち時間削減のご協力をお願いします！

発荷主・着荷主・元請運送事業者の皆さまへのお願い

1　長時間の恒常的な荷待ちを改善しましょう

トラック運転者の長時間労働や過労の要因となるため、
長時間の荷待ちを発生させないよう努めましょう。

取り組み例

・納品時間の指定を柔軟にする
・納品を特定の曜日・時間帯に集中させない
・積込場所を分散し１か所当たりの車両台数を減らす
・パレットを用いるなどで荷役作業の時間を短縮する
・注文からお届けまでの期間に余裕をもたせる

「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」
（厚生労働省・国土交通省・公益社団法人全日本トラック協会（2019/08）

2　改善基準告示を発注担当者へ周知しましょう

発注担当者にも改善基準告示を知ってもらい、
トラック運転者が告示を守れる着時刻などを設定しましょう。
また、改善基準告示に違反して**安全な運転を確保できない**
ような発注を行うことはやめましょう。



改善基準告示の内容は、最寄りの労働基準監督署や
裏面の労働時間管理適正化指導員へお問い合わせください。

参考事項　荷待ち時間削減のご協力をお願いします！

発荷主・着荷主・元請運送事業者の皆さまへのお願い

3　事前通知のない荷役作業の依頼はやめましょう

トラック運転者に**事前通知なく荷役作業を行わせてはいけません。**
労働災害防止のため、トラック運転者に**荷役作業をお願いする場合でも、事前によく相談して決めましょう。**

「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」

トラック輸送の「標準的な運賃」に、ご理解・ご協力をお願いいたします

「標準的な運賃」とは、トラックドライバーの労働条件を改善し、ドライバー不足の解消を図り、安定した輸送力を確保するため、法令を遵守して**持続的に事業を行ううえで参考となる運賃**を国が示したものです。



持続可能な物流を実現するため、
荷主の皆様、**「標準的な運賃」**の
趣旨をご理解いただき、
ご協力くださますようお願いいたします。

国土交通省「トラック輸送の「標準的な運賃」が定められました」

参考事項　荷待ち時間削減のご協力をお願いします！

お問い合わせ

荷待ち時間の見直しに当たっては、
都道府県労働局労働基準部監督課の「労働時間管理適正化指導員」にご相談ください。
ご希望があれば、個別に訪問して、取組事例やメリットなどをご説明いたします。

山梨労働局監督課　０５５－２２５－２８５３

適正な工期の確保



公共工事・民間工事を問わず、契約当事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

- ☑ 建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けた環境整備に対し協力すること
- ☑ 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、著しく短い工期となることのないよう、受発注者間及び元請・下請間で適正な工期で請負契約を締結すること

※著しく短い工期の禁止（建設業法第19条の5、第19条の6）
注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。
建設業者と請負契約を締結した発注者がこの規定に違反した場合、国土交通大臣等は、当該発注者に対して必要な勧告をすることができ、従わないときは、その旨を公表することができる。

適正な工期の確保

くらし、はたらき、
ともにススメ！

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是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が入念になり、工程誤差が減ることで、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域を利用して、長時間労働になりやすい現場監督の書類作成業務の約半分を新規採用の建設ディレクターに担当させ、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、数量計算書、出来形管理、品質管理および産廃書類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使え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５月, 国土交通省不動産・建設経済局建設業課」より抜粋
https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/tochi_fudousan_kensetsugyo_const_fr1_000001_00050.html