

第3章 建設業の働き方改革

令和6年4月1日より 時間外労働の上限規制が適用されています

平成31年4月1日、労働基準法が改正されました。

時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結、監督署への届出が必要です。

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。

建設業においても、時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されます。（令和6年4月1日から）

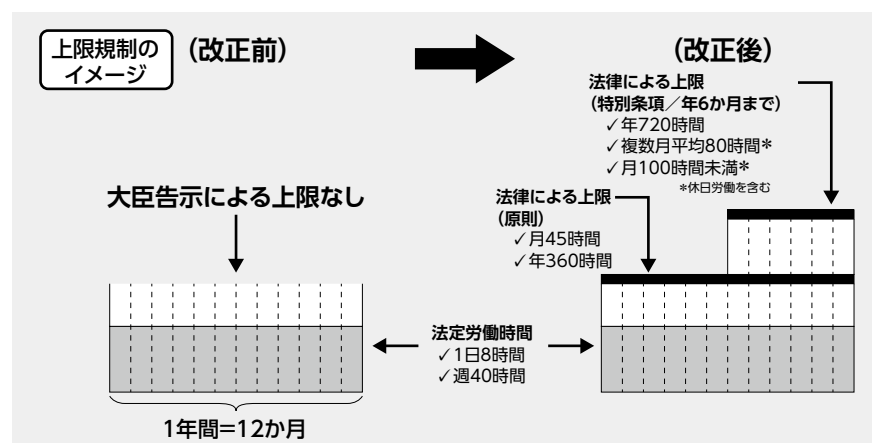
これまで、建設業については、36協定で定める時間外労働の上限の基準（大臣告示）は、適用除外とされていましたが、令和6年4月1日以降、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

また、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、以下の上限を超える時間外労働、休日労働はできなくなります。

- ・ 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か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1か月当たり80時間以内

なお、時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度です。

上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。



建設業には、上限規制の例外規定があります。

災害時の復旧・復興の事業に関しては、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
- この2つの規制は令和6年4月1日以降も適用されません。

取り組んで
いきましょう!

- ・労働時間の適正把握
- ・週休2日制の導入
- ・適正な工期設定の推進 など



長時間労働者に対して面接指導等を実施しましょう

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間の時間外・休日労働等をしている労働者に対して、事業者は面接指導を行う必要があります。

i 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた場合

事業者



- 申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。
- 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間に関する情報、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しましょう。

労働者



- 面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医



- 労働者に対し、面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。面接指導を実施する産業医は「長時間労働者への面接チェックリスト(医師用)」等を活用しましょう。

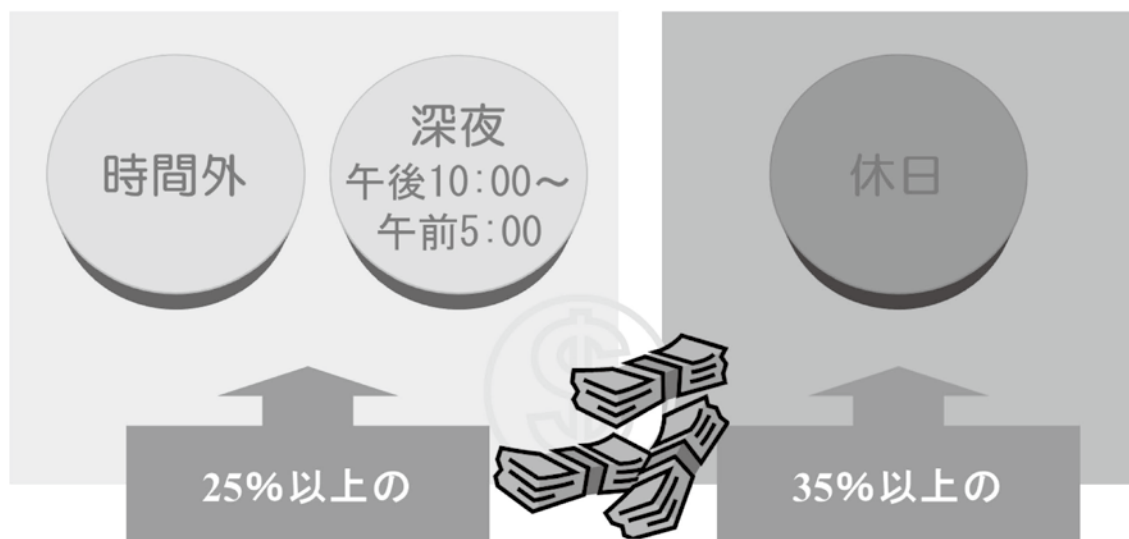
ii 時間外・休日労働時間が月45時間を超えた場合

事業者



- 健康への配慮が必要な者が面接指導等の対象となるよう基準を設定し、面接指導等を実施することが望まれます。また、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望まれます。

時間外・休日・深夜労働の割増賃金率



割増賃金を支払わなければならない

※時間外労働が月60時間を超える場合は50%以上

年5日の年次有給休暇を労働者に取得させることが使用者の義務となっています

年次有給休暇の発生要件と付与日数

- 使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。

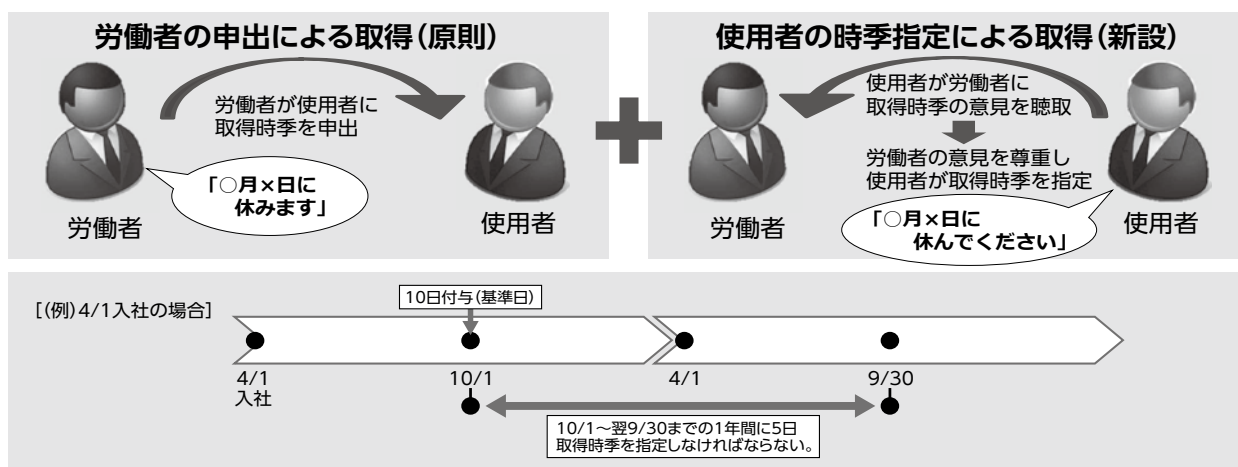
(※) 対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

継続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は所定労働日数に応じて比例付与されます。

年5日の年次有給休暇の確実な取得

時季指定義務のポイント



- ◆対象者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)に限ります。
- ◆労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- ◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

(※) 労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数(計画的付与)については、5日から控除することができます。

- | | |
|------------------------|---------------|
| (例) ● 労働者が自ら5日取得した場合 | ⇒ 使用者の時季指定は不要 |
| ● 労働者が自ら3日取得+計画的付与2日場合 | ⇒ // |
| ● 労働者が自ら3日取得した場合 | ⇒ 使用者は2日を時季指定 |
| ● 計画的付与で2日取得した場合 | ⇒ // 3日 // |



- ・使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- ・使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

建設事業主等に対する主な助成金のご案内

■ 人材開発支援助成金 建設労働者技能実習コース

雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた建設事業主または建設事業主団体に対して助成します。

■ 人材確保等支援助成金 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主または建設事業主団体に対して助成します。

■ トライアル雇用助成金 若年・女性建設労働者トライアルコース

若年者（35歳未満）又は女性を建設技能労働者等として一定期間試行雇用し、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース）の支給を受けた中小建設事業主に対して助成します。
1人あたり月額最大4万円（最長3か月間）

上記のほかにも、建設事業主に限らず活用できる助成金がございます。
詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。

石川労働局 職業対策課
電話 076 (265) 4428

■ 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））

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中小企業事業主の皆さまを支援します。



■ 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）

生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまに対して助成します。



■ 働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）

勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまに対して助成します。



■ 業務改善助成金

生産性向上のための設備投資（機械設備、POS システム等の導入）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。



詳しくは厚生労働省のホームページ又は
石川働き方改革推進支援センターにお問い合わせください。

石川労働局 雇用環境・均等室
電話 076 (265) 4429

石川働き方改革推進支援センターのご案内

働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金指導等の見直し、**助成金の活用**など無料で相談に応じます。

実施機関／全国社会保険労務士会連合会

フリーダイヤル ☎ 0120 - 319 - 339

