

厚生労働省では、働き方改革として、以下の施策を進めています。

長時間労働の是正・年次有給休暇の取得促進

従業員の時間外労働について、臨時的な特別な事情がなければ、月45時間、年360時間以内に収める必要があります。また、年次有給休暇が年10日以上付与される従業員に対しては、そのうち5日を会社が時期指定するなどにより、確実に取得させる必要があります。



◀詳しくはこちら
時間外労働の上限規制のパンフレット



◀詳しくはこちら
建設業 時間外労働の上限規制分かりやすい解説



◀詳しくはこちら
年5日の年次有給休暇の確実な取得パンフレット

同一労働同一賃金の実現

正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する必要があります。



◀詳しくはこちら
厚生労働省HP
同一賃金特集ページ

勤務間インターバル制度の導入

終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保する仕組みで、その導入が事業主の努力義務とされています。



◀詳しくはこちら
厚生労働省委託事業
中小企業育児・介護休業等推進支援事業HP

女性労働者の活躍推進

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定やえるほし認定の取得など、女性活躍推進に取り組む事業主を支援しています。



◀詳しくはこちら
厚生労働省HP
女性活躍推進法特集ページ

不妊治療と仕事との両立

不妊治療を受けやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援しています。



◀詳しくはこちら
厚生労働省HP
不妊治療と仕事との両立のために

このほか、建設労働者の労働環境の改善に向けて、適正な工期の設定へのご協力をお願いしています。

▶<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp>

働き方改革に取り組む建設業事業主を支援する国の助成金制度

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)

生産性向上に向けた設備投資などの取組に係る費用を助成し、労働時間の削減や所定休日の増加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様を支援します！

【助成対象となる取組】

- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 人材確保に向けた取り組み
- 労務管理用ソフトウェア・機器の導入・更新
- 労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新

助成金の活用事例

測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！

測量杭打ち機と重機用センサーユニットを導入



測量や杭打ち、重機の操作を1人で行えるようになり、1日当たりの作業時間が削減された。

【成果目標】

建設業が選択できる、以下の成果目標から1つ以上選択し、達成を目指して取組みを実施してください。達成状況に応じて助成対象となる取組の経費の一部が支給されます。

- 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(最大250万円)
- ②年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入(25万円)
- ③時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇を新たに導入(25万円)
- ④9時間以上の勤務間インターバルを導入(最大150万円)
- ⑤所定休日の増加:4週4休から4週8休まで、所定休日が1日増加することに25万円(最大100万円)

*①～⑤の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上引き上げることを成果目標に加えることができます。

▼詳しい内容はこちらから

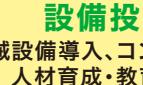
働き方改革 助成金 業種別課題

検索

業務改善助成金

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の
引き上げ



設備投資等
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

▶ 業務改善助成金を支給
(最大600万円)

事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

▼詳しい内容はこちらから

業務改善助成金

検索

このほかにも、建設業の事業主は以下のような助成金が利用できます。

トライアル雇用助成金

人材確保等支援助成金

人材開発支援助成金

▼詳しい内容はこちらから

建設事業主 助成金 厚生労働省

検索

建設業の中小企業・小規模事業者の皆さん

専門家によるコンサルティングサービスを利用してみませんか

NEXT WORK STYLE

働き方改革広がる



あなたの会社では取り組んでいますか？

2024(令和6年)4月から、建設業にも時間外労働の上限規制が適用されています。

上限規制対応を始めたとした皆様のお悩みを解決できるよう、社会保険労務士等が皆様のお悩みを解決するための方法をご提案し、課題の解決まで一緒に手伝いします！

詳しくは中面をご覧ください。

社労士等の労務管理の専門家があなたの会社を訪問して「働き方改革」を支援します。

働き方改革で魅力ある職場づくりを！

相談無料

オンライン相談も受付中

秘密厳守

どんな相談ができるの？▶詳しくは次のページへ

都道府県働き方改革推進支援センター

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

協力：一般社団法人 全国建設業協会

働き方改革推進支援センターの専門家が、
皆様のお悩み解決のお手伝いをします。

2024(令和6)年4月から適用された
建設業に対する時間外労働の上限規制に関するご相談にも対応しています

労務管理に知見のある社会保険労務士等の専門家が、
解決策をご提案し、課題解決のお手伝いをします。

このようなお悩みがあれば、ぜひご相談ください

労働時間の上限規制への対応が不十分

人手が集まらない…
労働者が定着してくれない…

短期間の発注に対応するため、
労働時間を削減したくてもできない

労働時間を削減するためにはどうすればいいか、
労務管理の専門家に相談したい

訪問相談サービスの流れ

— HOP —



相談は無料

1回2時間程度、3回の
相談を標準としています。

— STEP —



社労士等の労務管理の専門家が労働時間の上限規制への対応や同一労働同一賃金の実現など、「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者を訪問して、ホップ・ステップ・ジャンプの3段階の相談支援により、解決に向けてサポートします。

— JUMP —



各種施策への対応や助成金の活用など様々なお悩みについて
働き方改革推進支援センターにてワンストップで相談できます。

働き方改革推進支援センターのご案内はこちら

▶ <https://hatarakikatakaiaku.mhlw.go.jp/consultation>



「働き方改革」で魅力ある職場づくりを!

POINT 01

2024(令和6)年4月1日から、建設業にも
時間外労働の上限規制が適用されています。



- 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規制は適用猶予とされていましたが、2024(令和6)年4月1日以降は、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、臨時の特別な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、臨時の特別な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っています。
 - 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
 - 時間外労働が月45時間を超えることができる年は、年6か月まで
- 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。

例外事項

なお、災害時の復旧・復興の事業に関しては、上記時間外労働休日労働の合計について「月100時間未満」、「2から6か月平均80時間以内」の規制は2024年4月1日以降も適用されません。

詳しい内容はこちらから▶
【業種別のウェブサイト】



POINT 02

2023(令和5)年4月1日から、中小企業※に対する月60時間超の
時間外労働の割増賃金率が25%から50%に引き上げられています。



- 月60時間を超える時間外労働を深夜(22:00～5:00)の時間帯に行わせる場合には、深夜割増率25%+時間外割増率50% = 75%となります。
- 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金については、割増賃金の支払に代えて代替休暇を付与することができますが、それには事前に、労使協定を結ぶ必要があります。

※建設業の中小企業とは、資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人をいいます。

POINT 03

2019年4月より勤務間インターバル制度の
導入が事業主の努力義務となりました。



- 勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

POINT 04

パートタイマーや嘱託・契約社員などの非正規雇用労働者の
「同一労働同一賃金」への対応が必要です。



- 同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者(短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)との間で、基本給、賞与、手当などのあらゆる待遇について、不合理な差を設けることは禁止されています。
- パートタイマーなどから説明を求められた場合は、正社員との待遇の違いやその理由などについて、説明しなければなりません。その際、待遇ごとの目的・性質に照らして、職務内容や人材活用の仕組みの違いなどから、具体的に理由を説明する必要があり、「パートタイマーだから」という雇用形態を理由とする説明は認められません。

POINT 05

年5日の年次有給休暇の取得義務付けへの対応が必要です。



- 2019年4月から、年休付与日数が10日以上の労働者を対象に、付与された年休日数のうち5日分について必ず取得できるようになります。
- 会社は、労働者の希望を聞く必要があります。希望をふまえて取得時季を指定するよう努めなければなりません。
- なお、労働者が自ら取得した年休日数、会社から労働者へ計画的に付与した年休日数は、義務付けられている5日から控除できます。
- 休暇に関する事項は、就業規則の絶対的必要記載事項ですので、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

POINT 06

労働時間の適正把握の義務化への対応が必要です。



- 健康管理の観点から、管理監督者等も含め、すべての人の労働時間の状況をタイムカードなど客観的な方法その他適切な方法で把握しなければなりません。
- 時間外労働が一定時間を超えた長時間労働者からの申出があった場合、医師による面接指導を確実に実施しなければなりません。

(注)面接指導を必要とする労働者は、1週間当たり40時間(法定労働時間)を基準として、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる労働者です。