

建設業の2024年問題のポイントと 建設会社への影響

2023年4月20日

林社会保険労務士事務所

説明のポイント

1. 建設業における時間外労働の上限規制の概要
2. 建設業を取り巻く労働関連法の概要
3. 建設業の労働関連法への対応と行政指導
4. 建設業の働き方の現状と問題点
5. 今後の課題

建設業の時間外労働の上限規制①

現在、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の適用が猶予されていますが、令和6年4月1日以降、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。

また、臨時的な特別の事情 (特別条項)があっても、以下の上限を超える時間外労働・休日労働はできません。

- ・ **1年間の時間外労働は720時間以内**
- ・ **1か月の時間外労働と休日労働の合計は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のは、**年6か月まで**

※例外規定があります。

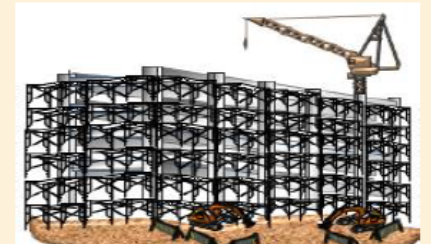
災害時の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について

・ 月100時間未満

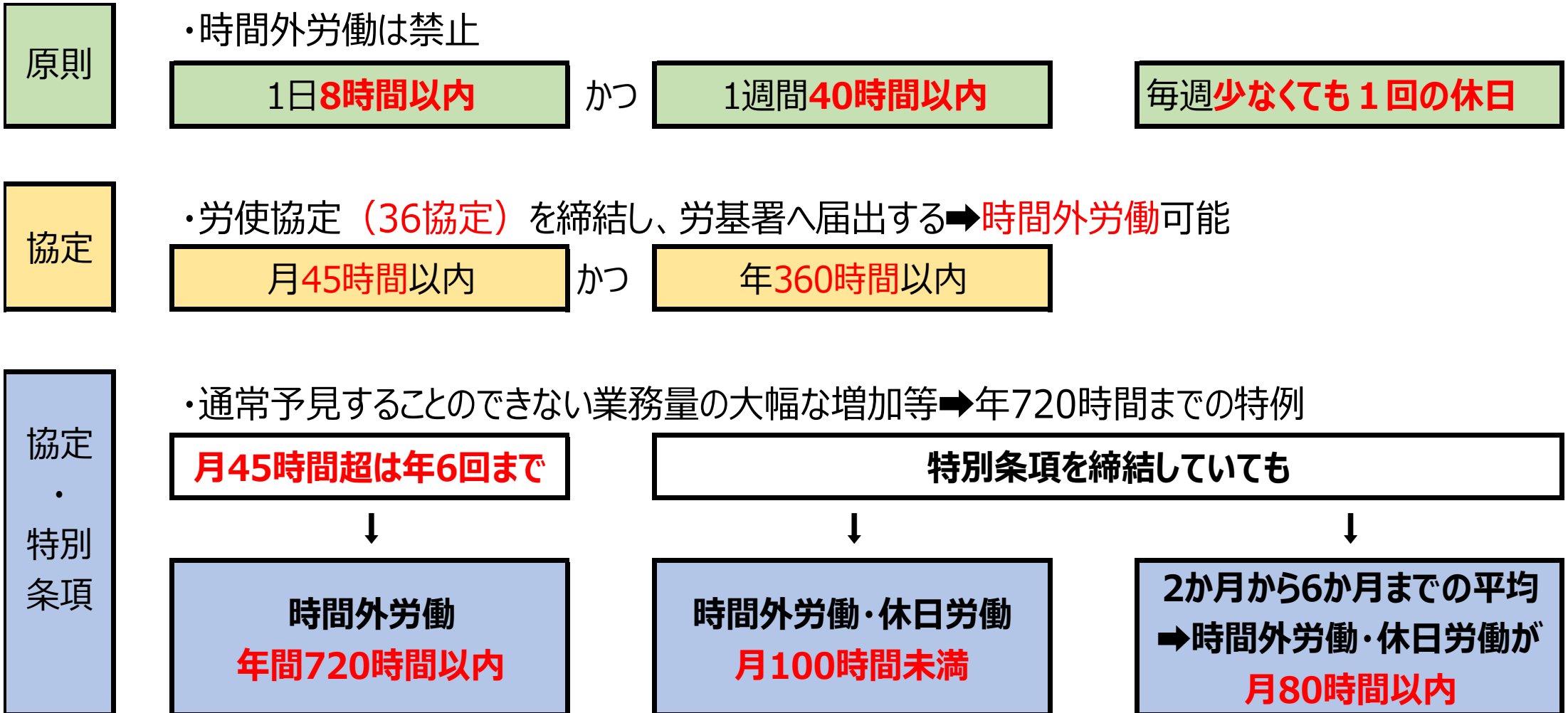
・ 2～6か月平均80時間以内



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**。



建設業の時間外労働の上限規制②



（注）**特例を超えての残業は法律違反**になった（以前は行政指導）

建設業の時間外労働の上限規制③

1 か月あたりの上限規制

1か月あたりの 残業時間	上限	
100時間以内	1か月の上限（休日労働含む）	ラ イ ン 過 労 死
80時間以内	2～6か月の上限（休日労働含む）	
60時間以内	・年平均の上限（残業のみ） ・特別条項の場合➡年720時間が上限 （但し、45時間超は年6回まで）	
45時間以内	36協定の原則の月上限ライン （残業のみ）	
30時間以内	・36協定の原則の年平均上限ライン （残業のみ） ・特別条項がない場合➡年間360時間が上限	

上限規制における休日の取り扱い

1. 【原則】：時間外労働と休日労働は分けて考える

①労働基準法上は、時間外労働と休日労働は別のものとして取り扱う。

・時間外労働➡法定労働時間（1日8時間・1週40時間）を超えて労働した時間

・休日労働 ➡法定休日（1週1日又は4週4日）に労働した時間

②今回の改正によって設けられた限度時間（月45時間、年360時間）は

【36協定の原則】時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれない。

2. 【追加】：今回の改正で時間外労働と休日労働を合算する考え方追加

【特別条項】時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間の上限規制が追加

①1か月の上限（単月100時間未満）

②2～6か月の上限（平均80時間以内）

3. 労働時間管理の複雑化

上記2が新たに定められたため、労働時間管理が複雑になった。➡管理手間増加

上限規制に対する残業の目安

1. 通常月で考えられるパターン（土日休みの場合）

■ 土曜：月4回出勤の場合

- ・ 土曜32時間、出勤日に1日2時間残業で27日残業54時間：計86時間（×）

■ 土曜：月3回出勤の場合

- ・ 土曜24時間、出勤日に1日1.5時間残業で26日残業39時間：計63時間（×）

2. 工期厳守のため、フル回転

■ 土曜：月4回出勤、日曜：月2回出勤の場合

- ・ 日曜16時間、土曜・出勤日に1日1時間残業で26日残業59時間：計75時間（△）

3. 違法にならないための勤務方法

■ 休日確保

- ・ 月6日の休日取得：1日残業は1.5時間残業で25日37.5：計53.5時間（○）
- ・ 月4日の休日取得：1日1時間残業に抑える：59時間（○）

■ 変形労働時間制

労働時間の線引きの不明確さ

1. 労働時間とは

- ・ 使用者の指揮命令下におかれた時間のこと(手待時間含む)
休憩時間を除く。客観的把握が必要

2. 移動時間、管理下でない時間は労働時間か

- ・ 現場直行・直帰➡移動時間は通勤、現場作業時間が労働時間
- ・ 事務所立寄り➡原則：自宅から事務所・資材置場へ直行は通勤
事務所立寄りから現場間は労働時間
- ・ 一人作業➡使用者が確認した時間、客観的に記録された時間
- ・ 命令無作業➡原則労働時間外（承認の上行う場合は労働時間）
- ・ 命令無だがやらざるを得ない作業➡労働時間

3. 事業主と労働者との間で労働時間に関する認識差はないか

- ・ 休憩時間、事務所立寄り、資材到着待ち時間、事務所以外での業務時間
- ・ 認識差をなくしてから勤怠管理システムの導入をしないと失敗する可能性あり。

労働関連法の法律改正

働き方改革関連法施行スケジュール

実施項目	2019/4	2020/4	2022/4	2023/4	2024/4
年次有給休暇の取得義務化	●				
医師面接制度の見直し	●				
労働時間の把握義務化	●				
月60時間超の時間外労働割増賃金率引上げ				●（中小）	
時間外労働の上限規制の導入（建設業）					●
同一労働同一賃金への対応		●			
ハラスメント対応			●		
育児休業法の改正			●		

年5日の年次有給休暇の確実な取得



年5日の年次有給休暇の確実な取得

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。

対象者

年次有給休暇が10日以上付与される労働者

※対象者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

休暇を取得させる手段

- 使用者による時季指定
- 労働者自らの請求・取得
- 計画年休



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、いずれかの方法で取得させる必要あり

※労働者の意見や希望を聴取する必要があります。

管理簿の作成

労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存する必要あり

※管理簿では時季、日数及び基準日を明確にしておく必要があります。

就業規則への規定

- 時季指定の対象となる労働者の範囲
- 時季指定の方法



使用者による時季指定を実施する場合は就業規則に記載する必要あり

長時間労働に対する面接指導について

面接指導するためには、労働時間管理が重要

面接指導

1. 労働者の面接指導の要件が変わります

100時間超から80時間超へ

週の実労働時間が40時間を超えた時間が

1月当たり
80時間を超えている



疲労の蓄積が
認められる



当該労働者からの
申出がある



面接指導
(罰則なし)

* 研究開発業務に従事する労働者、高度プロフェッショナル制度の対象者を除く

2. 労働者に労働時間に関する情報の通知をしなければなりません (罰則なし)

1月当たり80時間を超えた場合

事業者が

当該
労働者に

速やかに

超えた時間
に関する情報の通知

* 超えた時間の通知方法等については、
後日通達で示されます

産業医に情報の提供

労働時間の把握について

勤怠管理システムの導入が必要

労働時間の状況の把握

**ガイドライン（労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置）から法律に
～割増賃金支払い対象者から健康管理の観点から全ての労働者に～**

労働時間の状況の把握（新安衛法第66条の8の3 新安衛則第52条の7の3）（罰則なし）

客観的な方法により労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

- タイムカードによる記録
- パソコンのログインからログアウトまでの時間の記録等
- 労働時間の状況の記録は3年間保存

* 客観的な方法その他の適切な方法の具体的な内容については、「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」を参考に追って通知する予定

又は

・使用者が**自ら現認**することにより確認し、適正に記録すること・自己申告させる場合は、法の趣旨を説明し実際に労働時間となる時間を申告するよう指導し、**実態調査も行い補正**することが必要

月60時間超の時間外労働割増賃金率の引上げ

2次、3次下請業者は割増賃金により経営圧迫

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%
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%

(令和5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%

時間外・休日労働の労使協定(特別条項)

建設業は、特別条項が必須

36 協定届の記載例 (特別条項)

(様式第9号の2 (第16条第1項関係))

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

- ◆ 臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要です。
- ◆ 様式第9号の2は、
 - ・ 限度時間内の時間外労働についての届出書 (1枚目) と、
 - ・ 限度時間を超える時間外労働についての届出書 (2枚目) の2枚の記載が必要です。

- ◆ 36 協定で締結した内容を協定届 (本様式) に転記して届け出てください。
 - － 36 協定届 (本様式) を用いて 36 協定を締結することもできます。その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。
 - － 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

- ◆ 36 協定の届出は電子申請でも行うことができます。
- ◆ (任意) の欄は、記載しなくても構いません。

1枚目
(表面)

事業の種類		事業場の名称		事業の所在地 (電話番号)		協定の有効期間				
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		(〒 〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇- 〇〇〇〇 - 〇〇〇〇)		〇〇〇〇年4月1日から1年間				
時間外労働		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数	1年 (①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日 (年月日) 〇〇〇〇年4月1日			
① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	梱卸	購買	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	事由は具体的に定めてください。	業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。			1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。	1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。				
休日労働		休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の数	労働させることができる法定休日の数	労働させることができる法定休日の数	労働させることができる法定休日の数	労働させることができる法定休日の数
		受注の集中	設計	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30			
		臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30			

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。☒
(チェックボックスに要チェック)

労働保険番号・法人番号を記載してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

1年間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年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

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。

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

1年単位の変形労働時間制

1年を平均して1週40時間以内となるように設定。**盆休み・年末年始休等をうまく利用する。**

第〇条 労使協定により1年単位の変形労働時間制を採用し、所定労働時間は対象期間を平均して1週40時間以内とする。ただし、1年単位の変形労働時間制が適用されない場合については1週40時間とする。

2 1年単位の変形労働時間制の労働日ごとの所定労働時間、始業・終業時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

なお、年間における休日は、別途定める年間カレンダー表によるものとする。

月	所定労働時間	始業時刻	終業時刻	休憩時間
4月～11月 1月～2月	7時間30分 (但し日曜日は6時間)	午前9時	午後5時30分 (但し日曜日は午後4時)	正午～午後1時
12月、3月	8時間30分	午前8時30分	午後6時	同上

3 第1項の対象期間は1年間とし、その起算日は毎年4月1日からとする。

就業規則、労使協定等が必要になります。

労働基準法に違反した場合の罰則

徐々に行政の指導が強化される

■ 年次有給休暇取得に関する罰則

違反内容	罰則内容
年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合	1人につき30万円以下の罰金
労働者の請求する時期に所定の年次有給休暇を与えなかった場合	1人につき6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

■ 時間外労働に関する罰則

違反内容	罰則内容
時間外の労使協定（36協定）を結ばず、時間外労働をさせた場合	6か月以下の懲役または30万円以下の罰金
時間外の労使協定（36協定）を結んだが、それを超えて時間外労働をさせた場合	
時間外労働の上限規制を超えて労働させた場合（特別条項を超えて労働させた場合）	

■ 割増賃金不払いに関する罰則

違反内容	罰則内容
時間外割増賃金を支払わなかった場合	6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

行政により予想される指導内容

実際に罰則が科せられたり、指導を受けることになる

指摘項目	指導されることが予想される企業の行動
労働時間	3 6 協定を結ばず時間外労働を行わせた
	3 6 協定を結んだが、それを超えて時間外労働を行わせた
年次有給休暇	5 日以上年次有給休暇を取らせなかった
割増賃金	時間外、6 0 時間超時間外、休日の各割増賃金の未払い (時効 3 年、遡り支払)
健康管理	上限規制を超えた時間、月 8 0 時間超働かせた
労働時間管理	勤怠管理方法が客観的でない、実際の労働時間より短い労働時間となっている

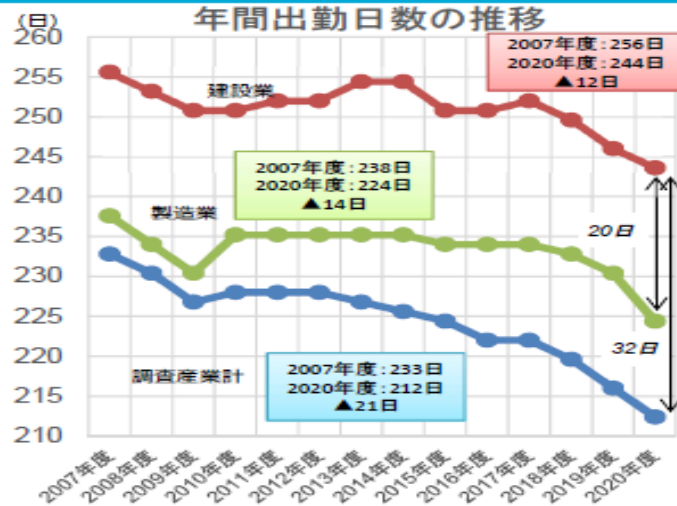
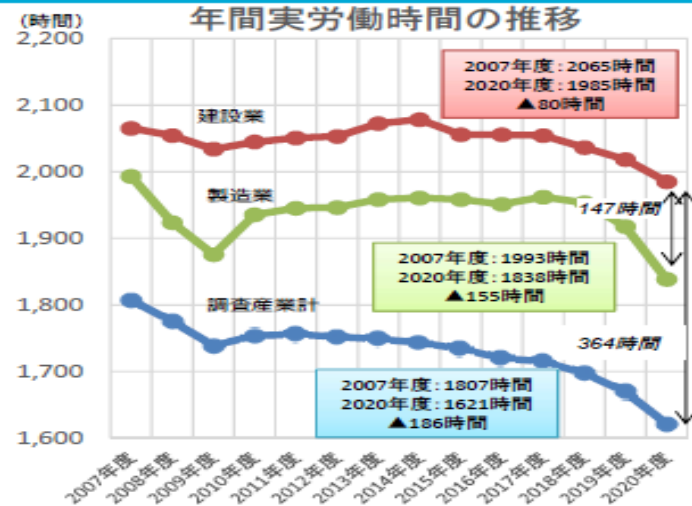
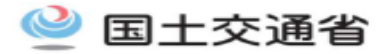
(注) 法律違反は、労働局により公表される制度がある。

(注) 割増賃金の未払いは企業利益に影響。その他法律違反は、営業面や採用面で影響がでる。

建設業の働き方の現状

【課題】 労働時間の短縮が進まない

建設産業における働き方の現状



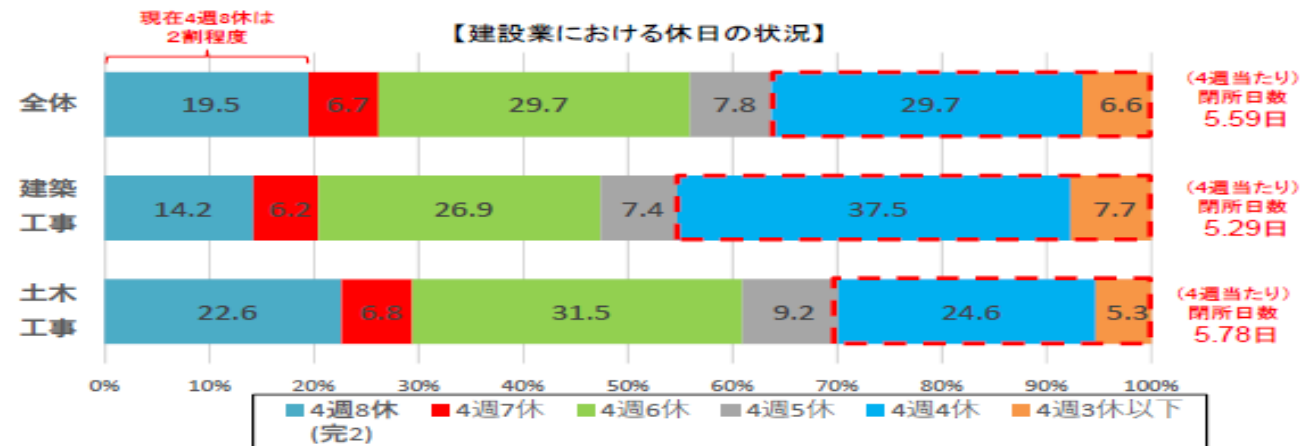
○ 年間の総実労働時間については、全産業と比べて360時間以上(約2割)長い。また、10年程前と比べて、全産業では約186時間減少しているものの、建設業は約80時間減少と減少幅が小さい。

※ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

○ 建設工事全体では、技術者の約4割が4週4休以下で就業している状況。

【注】
※建設工事全体には、建築工事、土木工事の他にリニューアル工事等が含まれる。
※日建協の組合員の技術者等を対象にアンケート調査。

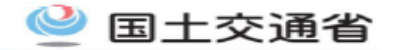
出典：日建協「2020時短アンケート」を基に作成



建設業就業者の現状

【課題】 長時間労働のため若手の採用ができない⇒人手不足⇒長時間労働の悪循環

建設業就業者の現状

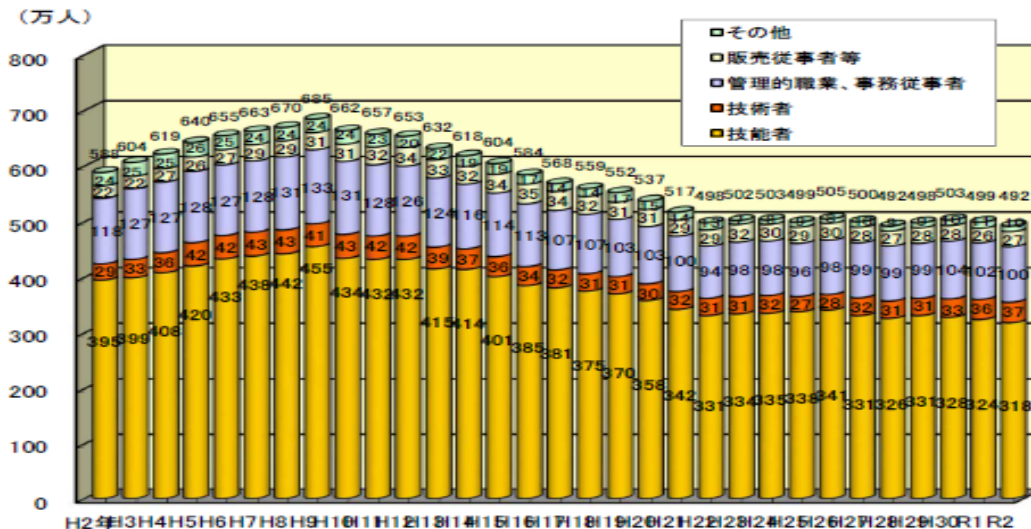


技能者等の推移

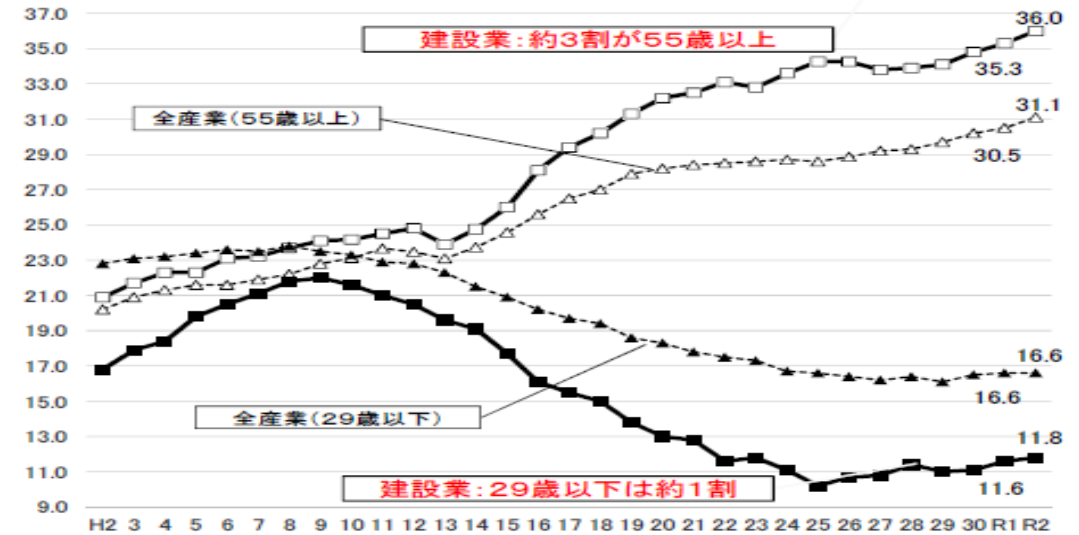
- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 492万人(R2)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 37万人(R2)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 318万人(R2)

建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約36%、29歳以下が約12%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和元年と比較して55歳以上が約1万人増加(29歳以下は増減なし)。



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)



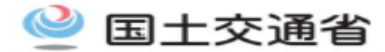
出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

(注) 人手不足、工期長期化、資材高で建設業の倒産が進んでいる。

週休2日制の推進

【課題】 国の直轄工事の労働時間の短縮は順調だが、民間工事や住宅建設はこれから対応

週休2日の推進



- 直轄工事においては、週休2日を確保できるよう、適正な工期設定や経費補正を実施。
- R6年4月から、建設業においても罰則付きの時間外労働規制が適用されることを踏まえ、計画的に週休2日を推進。

週休2日工事の実施状況（直轄）



※令和3年3月末時点
※令和2年度中に契約した直轄工事を集計（宮崎工事、港湾空港除く）
※R2年度の実施件数には取組協賛中の件数も含む

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
公告件数	824	3,841	6,091	7,780	7,746
(取組件数)	(165)	(1,106)	(2,745)	(4,450)	(6,853)
実施率	20.0%	28.7%	45.0%	57.1%	88.5%

週休2日工事の実施状況（都道府県・政令市(計67団体)）

- H29年度：実施済39団体
- H30年度：実施済56団体
- R1年度：実施済66団体
- R2年度：実施済67団体

➤ 直轄工事においては、R6年4月の時間外労働規制の適用に先駆け、R5年度には原則として全ての工事が発注者指定方式により週休2日を確保することを目指して取組を順次拡大。

週休2日の推進に向けた取組（直轄）

■ 週休2日の実施に伴う必要経費を計上

- 平成29年度より共通仮設費、現場管理費、平成30年度より労務費、機械経費（賃料）について、現場閉所の状況に応じて補正係数を乗じ、必要経費を計上。
- R3年度は、労務費、機械経費（賃料）、共通仮設費、現場管理費の補正係数を引き続き継続。

	4週6休	4週7休	4週8休以上
労務費	1.01	1.03	1.05
機械経費(賃料)*	1.01	1.03	1.04
共通仮設費率*	1.02	1.03	1.04
現場管理費率*	1.03	1.04	1.06

*週休2日の実施により、現状より工期が長くなるに伴う必要経費に関する補正

■ 週休2日交替制モデル工事の試行

- R1年度より、現場閉所が困難な維持工事等において、工事従事者が交替で週休2日を確保するモデル工事を試行。達成状況に応じて労務費を補正。
- R3年度より、交替制モデル工事における週休2日の実現に向けた環境整備として、新たに現場管理費の補正係数を設定。

休日率	4週6休以上 7休未満	4週7休以上 8休未満	4週8休以上
労務費	1.01	1.03	1.05
現場管理費	1.01	1.02	1.03

■ 工事成績評価による加点

4週8休を実施した工事について、「工程管理」の項目において加点評価

建設業の生産性向上の推進

【課題】 色々な場面での生産性向上は進んできているが、**コスト等の課題**も

Society5.0におけるi-Constructionの「貫徹」



- Society5.0においてi-Constructionを「深化」させ、建設現場の生産性を2025年度までに2割向上を目指す
- 平成30年度は、ICT施工の工種拡大、現場作業の効率化、施工時期の平準化に加えて、測量から設計、施工、維持管理に至る建設プロセス全体を3次元データで繋ぎ、新技術、新工法、新材料の導入、利活用を加速化するとともに、国際標準化の動きと連携



現状の問題点

1. 問題意識が低い

- ・ **工期**は発注者次第、**来年度からとの認識**が薄い
- ・ 建設業は仕方ないとの意識

2. 国交省直轄現場以外の時短

- ・ **民間建設現場、住宅建設現場**での時短が進んでいない

3. 人手不足

- ・ 3K職場（きつい、きたない、危険）で**採用**が難しい、**高齢社員の離職**、人手不足倒産

4. 2次、3次の下請が対応できていない

- ・ 2次・3次下請事業主の**労働法**に関する知識不足（元請指導不足）
- ・ **割増賃金の適正支払**が難しい⇒経営体力がない、割増賃金を見込んだ**賃金体系**でない

5. 時間管理、休日管理ができていない

- ・ **勤怠管理、時間管理、休日管理、有休管理**がきちんとされていない

6. 労働者自身の理解不足

- ・ 辞めるまでは、あまり文句を言わない⇒**辞めた後、割増賃金**が問題化する

今後の課題

1. 週休2日制（4週8休）への転換
 - ・国直轄工事以外（民間工事、住宅工事）への普及
 - ・発注者の理解と受注側の対応（業務効率化、人員確保）
2. 労働時間短縮、年次有給休暇取得に対する対応
 - ・経営トップ主導で時短の方針を明確化。労働時間管理の厳格化
 - ・DX化や現場支援体制の強化、意識改革の促進
3. 割増賃金対応
 - ・適正な割増賃金の支払い、効率化による割増賃金の削減と基本給アップによる処遇改善
4. 労働条件を良くすることでの採用強化
 - ・時短、休日増加、給与アップで採用強化を進め好循環へ（人手不足解消）
5. 法律対応できない企業のリスク
 - ・適正な割増賃金による経営リスク、求人への悪影響、行政指導や違反公表リスク認識
6. 改正を機に積極的対応を
 - ・これを機に、新3K（給与・休暇・希望）への転換ができる企業が生き残る

講師プロフィール

林 弘嗣（社会保険労務士・行政書士）

【略歴】

- 旭化成（株）、旭化成ホームズ（株）で住宅営業、工事店協力会事務局長等担当
- 現在、企業の人事労務の相談、建設業に関する経営全般に関するアドバイスを行う

【役職】

- 低住協一人親方団体会長
- 一人親方団体建設業安全協議会会長

主な業務内容

■ 企画、コンサルティング

- ・ 就業規則、労使協定の提案
- ・ 働き方改革提案、労働時間・賃金制度提案
- ・ 労務コンサルティング、助成金提案

■ 建設業関連

- ・ 建設業許可申請、建設業財務分析

■ 講演、研修

- ・ 労働時間に関するセミナー、起業前研修
定年前セミナー

所在地	〒190-0022 東京都立川市錦町1-8-14鈴木ビル202号
事務所名	林社会保険労務士事務所・行政書士事務所
電話	042-595-6890
FAX	042-595-6895
電子メール	hiro.hayashi@hayashi-sr.net
ホームページ	https://hayashisr.com/