

令和7年度山口県 公共工事労働安全講習会

～建設現場における働き方改革について～

山口労働局労働基準部監督課



- 1 賃金、最低賃金
- 2 労働時間、上限規制等
- 3 年次有給休暇
- 4 適正な工期の確保に向けた
受・発注者の責務
- 5 建設業者における取組事例

1 (1) 賃金支払いの原則

賃金は通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。(労働基準法第24条)
また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回することはできません。(最低賃金法第4条)

賃金支払いの5原則	①通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込等も可能です。
	②直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります。(労働者の代理人や親権者等への支払いは不可)
	③全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
	④毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません。(賞与等は除く)
	⑤一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません。(賞与等は除く)

 最低賃金は都道府県ごとに定められています。

賃金からの控除には賃金控除協定が必要です。控除協定があったとしても

「**購買代金、社宅、寮その他の福利、厚生施設の費用、社内預金、組合費等事理明白なもの**」に限られます。



事理明白でない「データ装備費」「事務管理費」「システム利用料」「安全協力費」等の控除は、労働基準法違反になります。

1 (2) 最低賃金

山口県最低賃金
令和7年10月16日から
時間額 **1,043円**



 使用者は、この金額より低い賃金で労働者(学生アルバイトなどを含む)を使用することはできません。

山口県特定最低賃金

令和7年12月15日から
鉄鋼業、非鉄金属製錬・精製業
非鉄金属・同合金圧延業 ⇨ 時間額 **1,180円**
非鉄金属素形材製造業
輸送用機械器具製造業 ⇨ 時間額 **1,141円**

令和7年10月16日から
電子部品・デバイス・電子回路
電気機械器具
情報通信機械器具製造業
(令和6年12月15日発効 1,032円) 時間額 **1,043円**
百貨店、総合スーパーマーケット
(令和6年12月15日発効 1,000円)

■上記2業種については、令和7年度に改正がありませんでしたので、最低賃金法第6条第1項により、令和7年10月16日から山口県最低賃金が適用されています。

○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
③臨時に支払われる賃金

②時間外、休日及び深夜労働の割増賃金

④1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

最低賃金に関するお問い合わせは、山口労働局賃金室(083-995-0372)又は最寄りの労働基準監督署

○下関労働基準監督署 TEL 083-286-5476
○宇部労働基準監督署 TEL 0836-31-4500
○徳山労働基準監督署 TEL 0834-21-1788
○下松労働基準監督署 TEL 0833-41-1780

○岩国労働基準監督署 TEL 0827-24-1133
○山口労働基準監督署 TEL 083-922-1238
○萩労働基準監督署 TEL 0838-22-0750

1 (3) 最低賃金額との比較方法



働く人も、雇う人も。 必ず確認、最低賃金！

「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、働くすべての人に適用されます。確認したい賃金^(※1)と勤務地の都道府県の最低賃金額(時間額)を比較表に記入して、比較してみましょう!^(※2)

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。^(※2)

A 時間給の方

時間給		円	≥	最低賃金額(時間額)		円
-----	----------------------	---	---	------------	----------------------	---

B 日給の方

日給		円	÷	1日の平均所定労働時間		時間	=	時間額		円	≥	最低賃金額(時間額)		円
----	----------------------	---	---	-------------	----------------------	----	---	-----	----------------------	---	---	------------	----------------------	---

C 月給の方

月給		円	÷	1か月の平均所定労働時間		時間	=	時間額		円	≥	最低賃金額(時間額)		円
----	----------------------	---	---	--------------	----------------------	----	---	-----	----------------------	---	---	------------	----------------------	---

D 上記 A、B、C が 組み合わさっている方

例えば、基本給が日給で
各手当(職務手当など)が月給の場合

- ① 基本給(日給)→ B の計算で時間額を出す
- ② 各手当(月給)→ C の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額(時間額)

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など) ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など) ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など) ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など) ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など) ⑥ 精進手当、通勤手当および家族手当

(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

【月給制労働者の比較例】

1日所定労働時間8時間
年間労働日260日(年間休日105日)
月額180,000円

→

$180,000 \div (260 \times 8 \div 12)$
 $\div 1,038 \text{円} < 1,043 \text{円 (山口県最賃)}$
→最低賃金法違反となります。



くらしはたらき
マエストロ
たしかめたん

2 (1) 労働時間の原則



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** 時間および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、休日労働を適正なものとするを目的として、
36協定で定める時間外労働およ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。

[詳しくはこちら](#)



2 (2) 労働時間 上限規制

時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間(限度時間)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が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月45時間以内に収まって、特別条項の対象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。

建設の事業のうち、災害時における復旧および復興の事業に限り、次の規定が適用されません。(労働基準法第139条第1項)

- 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が2～6か月平均80時間以内

※「時間外労働が年720時間以内」および「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」という規定は、災害時における復旧および復興の事業の場合であっても適用されます。



くらし、はたらき、もっとススめ！

2024年4月から
建設業従事者、
トラック・バス・
タクシードライバー、
医師の、
時間外労働の
上限規制が
適用されています。

詳しくはこちら↓



働き方改革
コンタクト
玉木 宏

くらしはたらく
ササガヒ
たしかめたん

上限規制のイメージ

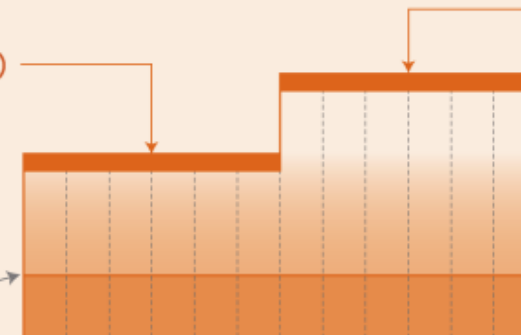
法律による上限(原則)

限度時間

- ☑ 月45時間
- ☑ 年360時間

法定労働時間

- ☑ 1日8時間
- ☑ 1週40時間

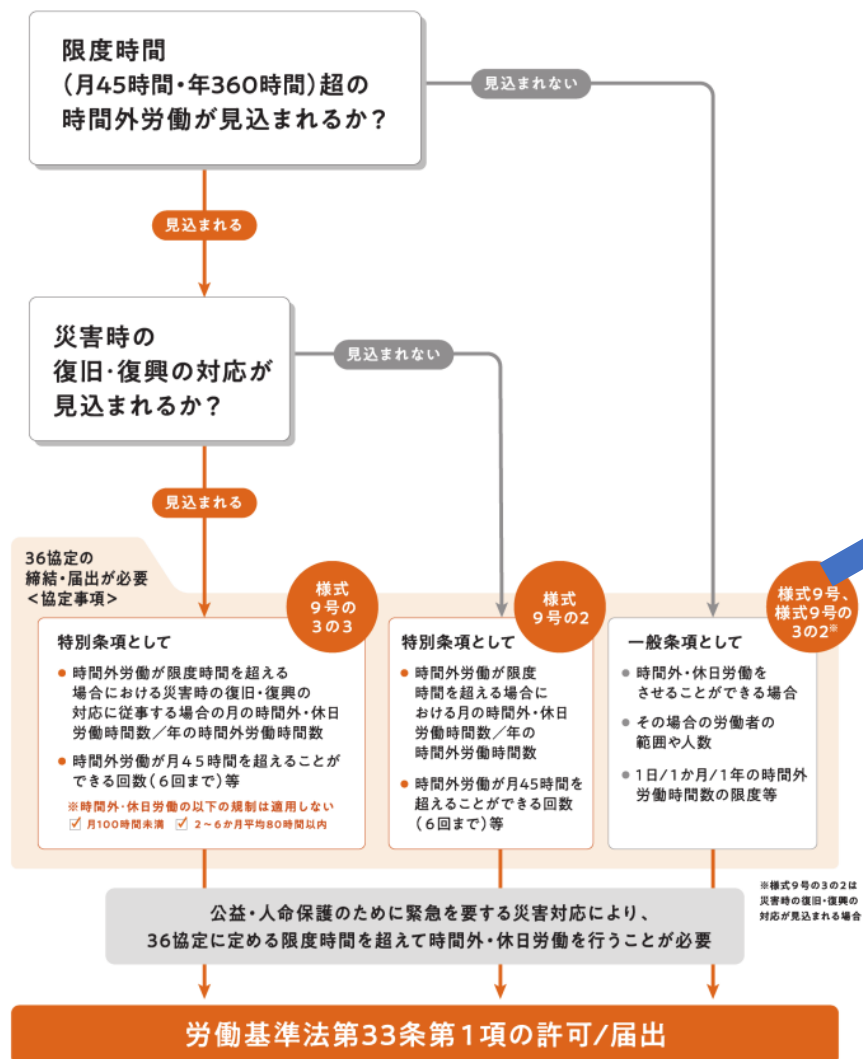


法律による上限 (特別条項/年6回まで)

- ☑ 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。

2 (3) 労働時間 36協定各種様式



36協定記載例 様式第9号

(×災害時における復旧及び復興の事業)

35

3.6協定届の記載例(限度時間を超える時間外労働が見込まれず、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合)(様式第9号(第16条第1項関係))

- 36協定で締結した内容を協定届(本様式)に転記して提出してください。

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。

労働時間の延長およ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なすべきこと。なお、使用者は協定の時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第五条に基づく安全配慮義務を負います。

- 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えます。

表面

様式第9号(第16条第1項関係)

事業の種類	事業者の名称	事業の所在地(電話番号) (〒○○○ ○○○○) 〇〇市〇〇1-2-3 (電話番号: 〇〇- 〇〇〇 - 〇〇〇〇)	協定の有効期間
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所		〇〇〇年〇月1日 から1年間
労働者を定める必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日)(任)
突発的な仕業変更による納期の切迫 臨時の受注対応 機械、工具の故障等への対応	現場作業 施工管理 現場管理	10人 3人 3人	7.5時間 7.5時間 7.5時間
月末の決算事務 工程変更	経理事務員 施工管理	5人 3人	7.5時間 7.5時間
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 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日)(任)
臨時の受注対応 機械、工具の故障等への対応	現場作業 施工管理 現場管理	3人 3人 3人	土日祝日 土日祝日 土日祝日

上記で定められた時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合計した時間数は、1ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超過しないこと。(チェックボックスに記入チェック)

協定の成立年月日 〇〇〇年 〇月 12日

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 経営担当役員 山田花子

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締結することを明らかにして実施する投票、挙手等の方法による手段により選出された者であつて使用上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記入チェック)

〇〇〇年 〇月 15日

労働基準監督署長

使用者

代表取締役
氏名 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要となります。

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
期間は定めください。
1年とすることが望ましいです。

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。

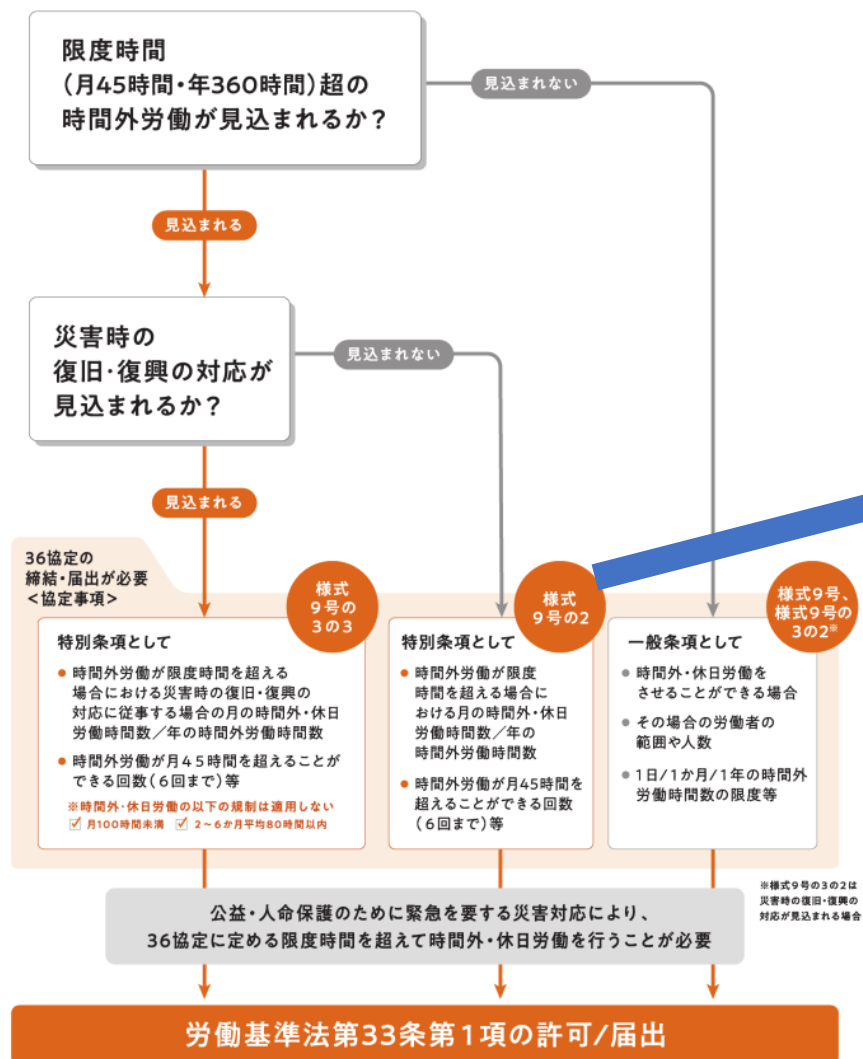
時間外労働と法定休日労働を
合計した時間数は、月100時間未
満、2〜6か月間平均80時
間以内でなければならない
ことです。これを労使
で確認の上、必ず
チェックを入れたらだ
いい。チェックボッ
クスにチェックがない場
合には、有効な協定届
とはなりません。

管理者監督者は
労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の
署名または記名・押印が必要です。

前者であること、☑
後者にチェックを入れる要あり

2 (4) 労働時間 36協定各種様式



36協定記載例 様式第9号の2（2枚目 1枚目は様式第9号と同じ）×災害時における復旧及び復興の事業

36協定届の記載例(限度時間を超える時間外労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合)(特別条項)(様式第9号の2(第16条第1項関係))

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を
超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、
時間外労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

- 臨時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。
- 1枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

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、設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は、割増賃金率を算定してください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となる

時間外労働と法定休
労働を合計した時間
は、月100時間未満、2
か月平均80時間以内
なければなりません。
れを労使で確認の上、
ずチェックを入れてく
さい。チェックボックス
チェックがない場合
は、有効な協定届とは
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協定の締結する者を選ぶことを明らかにした上で、投票・集票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しない場合は、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

2枚目表面

様式第9号の2(第16条第1項関係)

				1日 (任意)		1週間 (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。)
		労働者数 (満18歳以上の者)		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 及び休日労働による時間数	延長することができる時間数 及び休日労働による時間数	延長することができる時間数 及び休日労働による時間数 ○○○○年4月1日
臨時に限度時間をを超えて 労働させることができる場合	業種の種類			法定労働時間を 超える時間数 (注1)	法定労働時間と休日 となる時間数とを合 算した時間数 (86時間以下に 限る。)(注2)	法定労働時間と休日 となる時間数とを合 算した時間数 (95時間以下に 限る。)(注3)	法定労働時間と休 日の時間数とを合 算した時間数 (104時間以下に 限る。)(注4)	法定労働時間と休 日の時間数とを合 算した時間数 (113時間以下に 限る。)(注5)
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%
大規模な施工トラブル対応	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、てきめん具体的に定めなければなりません。「業務上の都合上必要なこと」「業務上やむを得ないこと」など恒常的な長時間労働を招くか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ない回数(年間6回以内)に限りませう。

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は、1ヶ月の間4回以上、かつ1年間で100時間未満に制限する。なお、この期間を満たすことなく、2ヵ月あたり平均で80時間を超えてはいけません。

限度時間を超えても、時間外労働をさせる場合の削減率を定める場合に留意する必要があります。削減率(25%)を超える削減率となるよう努めなくてはならない。

限度時間(年360時間)を超えては320時間)を超えてはならない。また、時間外労働(休日労働を除く)の時間数を定めるとき、年720時間以内に限りませう。

限度時間を超えて労働させる場合には、
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

講ずることを定め
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。

(健)

20

① 短時間労働者に対する労働条件の改善
② 労働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
③ 労働者代表者に対する事前申し入れ
④ 労働者代表者に対する労働条件の改善
⑤ 労働者代表者に対する労働条件の改善
⑥ 労働者代表者に対する労働条件の改善
⑦ 労働者代表者に対する労働条件の改善
⑧ 労働者代表者に対する労働条件の改善
⑨ 労働者代表者に対する労働条件の改善
⑩ 労働者代表者に対する労働条件の改善

協定の成立年月日 ○○○○ 年 3 月 12 日

協定の当事者である労働組合（事業主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職名 経理担当事務員 山田花子

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

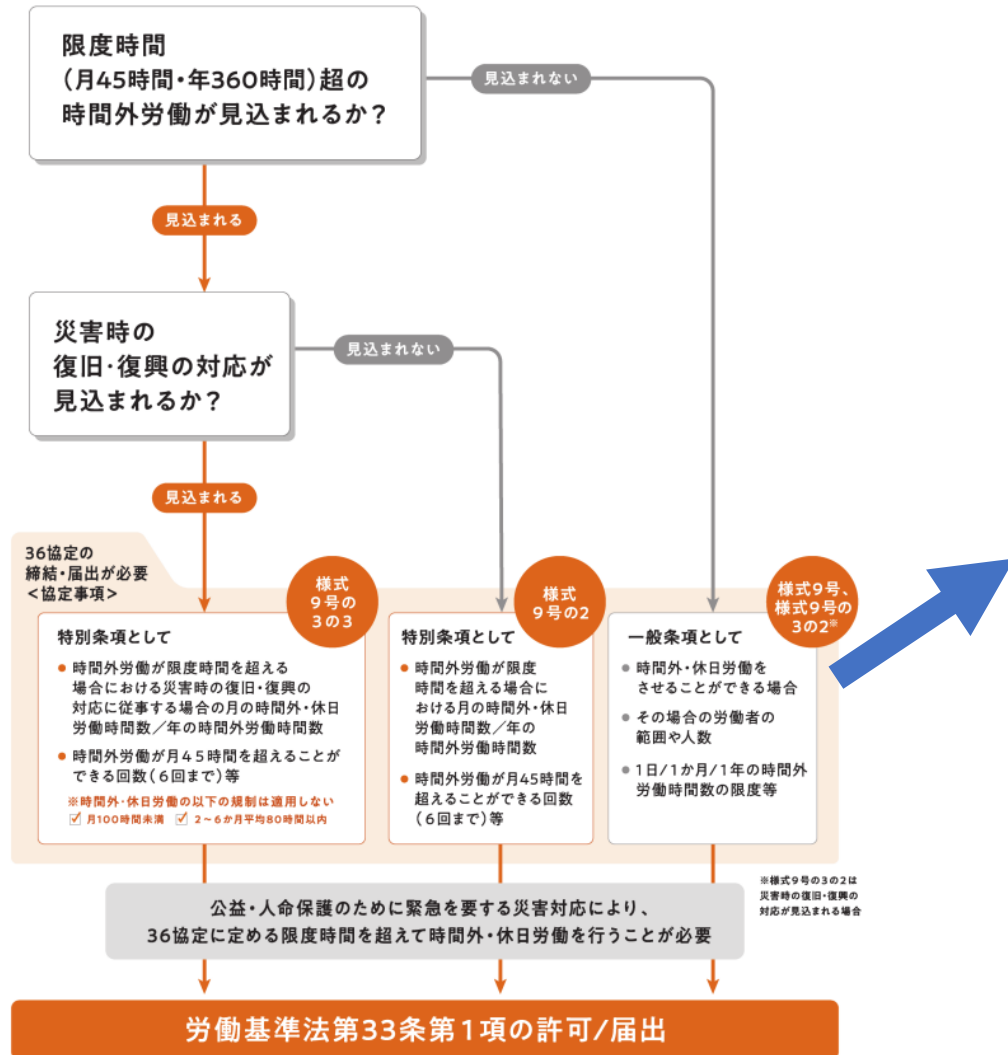
様式9号の2の届出をする場合には、2枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。

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号に規定する監事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を明らかにして実施される投票、
選挙等の方法により過半数により選出される者であつて使用者の意向に基づき選出されるものでないこと。

〇〇〇〇年 3月 15日
 (健康確保措置) 〇〇 労働基準監督署長殿
 使用者 職名 代表取締役
 氏名 田中太郎

①医師による面接指導②深夜業(22時～5時)の回数制限③就業から就業までの休憩時間の確保(勤務間インターバル)④代償休日・特別な休取の付与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

2 (5) 労働時間 36協定各種様式



36協定記載例 様式第9号の3の2

36協定届の記載例(限度時間を超える時間外労働が見込まれず、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合) 様式9号の3の2(第70条関係)

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年とすることが望ましいです。

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必要があった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

表面

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第9号の3の2(第70条関係)

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)	協定の有効期間
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇支店	(〒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

労働者数(18歳以上の者) 所定労働時間(1日)(任意) 1日 1月(1日)については45時間まで、2日については42時間まで 1年(1日)については360時間まで、2日については320時間まで 起算日(年月日) 〇〇〇〇年4月1日

時間外労働	突発的な仕様変更等による納期の切迫	現場作業	労働者数(18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	1日	1月(1日)については45時間まで、2日については42時間まで	1年(1日)については360時間まで、2日については320時間まで
① 下記記に該当しない労働者	臨時の受注対応	施工管理	10人	8時間	3時間	30時間	250時間
	悪天候による工断遅延の解消	現場管理	10人	8時間	3時間	30時間	250時間
	台風被害からの復旧作業	現場作業	15人	8時間	5時間	45時間	360時間
	月末の決算業務	経理事務員	5人	8時間	2時間	20時間	200時間

② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者

対象期間が3か月を超える1年単位の變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。

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。

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。

休日労働	臨時の受注対応 <th>施工管理<th>労働者数(18歳以上の者)<th>所定休日(任意)<th>法定休日の日数<th>労働者数(18歳以上の者)<th>法定休日の日数</th></th></th></th></th></th>	施工管理 <th>労働者数(18歳以上の者)<th>所定休日(任意)<th>法定休日の日数<th>労働者数(18歳以上の者)<th>法定休日の日数</th></th></th></th></th>	労働者数(18歳以上の者) <th>所定休日(任意)<th>法定休日の日数<th>労働者数(18歳以上の者)<th>法定休日の日数</th></th></th></th>	所定休日(任意) <th>法定休日の日数<th>労働者数(18歳以上の者)<th>法定休日の日数</th></th></th>	法定休日の日数 <th>労働者数(18歳以上の者)<th>法定休日の日数</th></th>	労働者数(18歳以上の者) <th>法定休日の日数</th>	法定休日の日数
	臨時の受注対応	施工管理	5人	毎週2回	1か月に1回	5人	9:00~18:00
	台風被害からの復旧作業	現場作業	15人	毎週2回	1か月に2回	15人	9:00~20:00

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計した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、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(災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。)

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(災害時における復旧および復興の事業に従事する場合は除く。)、これを労務で確認の上、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。

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合(事業場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 経理担当事務員 山田花子

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で組織する労働組合であることを明らかにして実施される投票、選挙等の方法による手段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。

〇〇〇〇年 3月 12日

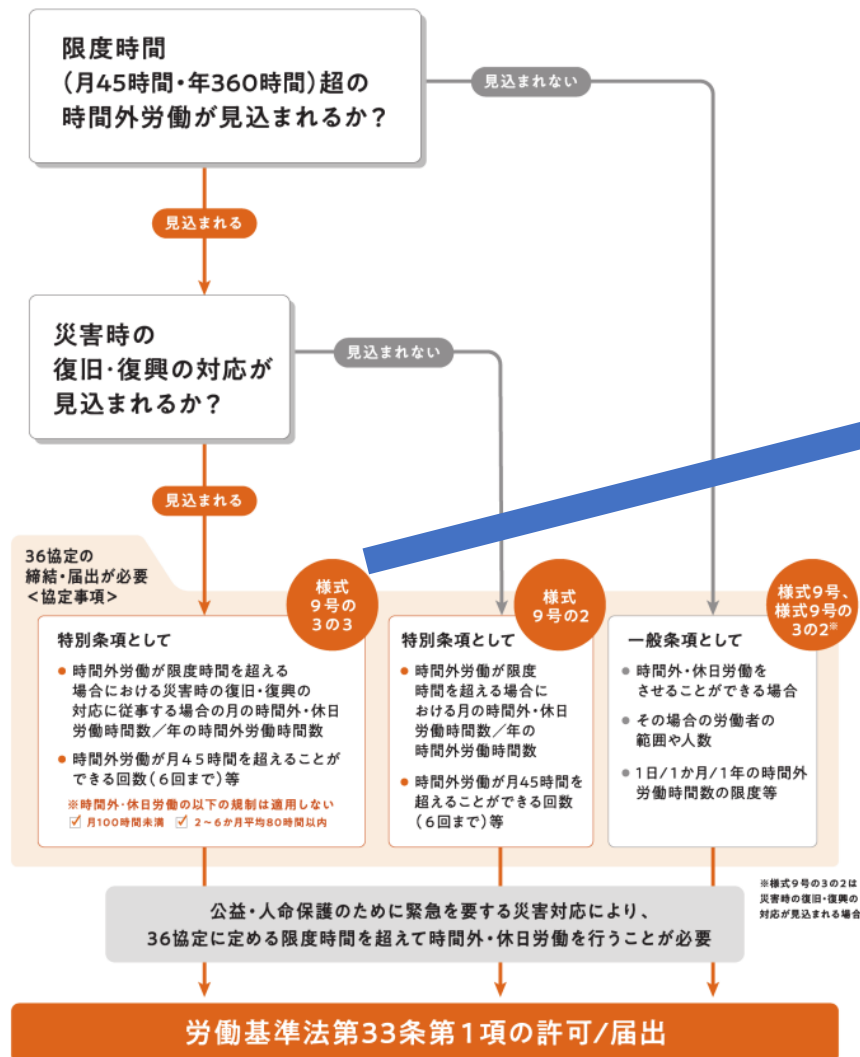
〇〇 労働基準監督署長殿

使用者 代表取締役 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、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・選挙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。

2 (6) 労働時間 36協定各種様式



36協定記載例 様式第9号の3の3

36協定届の記載例(限度時間を超える時間外労働が見込まれ、
災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合) 様式9号の3の3(第70条関係)

2枚目表面

時間外労働 に関する協定届 (特別条項)

様式第9号の3の3(第70条関係)

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。 ①については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	所定労働時間を超える時間数 (任意)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	法定労働時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	法定労働時間を超えて労働させる時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 及び休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 及び休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)
災害時における復旧および復興の事業に就く特別条項として	突発的な仕様変更への対応、納期のひっ迫への対応	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	35%	550時間	550時間	35%
① 工作物の建設の事業に従事する場合	大規模な施工トラブル対応	10人	6時間	6時間	3回	60時間	60時間	35%	500時間	500時間	35%
② 災害時における復旧及び復興の事業に就く特別条項として	維持管理契約に基づく災害復旧の対応	8人	7時間	7時間	6回	120時間	120時間	35%	700時間	700時間	35%
③ 災害時における復旧及び復興の事業に就く特別条項として	自治体からの要請に基づく復旧工事の対応	5人	7時間	7時間	5回	110時間	110時間	35%	700時間	700時間	35%

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、1年720時間以内に限ります。

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(6回以内)を定めてください。工作物の建設の事業と災害時における復旧および復興の事業の両方に従事する場合には、工作物の建設の事業も合わせて、年6回以内で定めてください。

災害時における復旧および復興の事業に従事する場合、100時間以上の時間数を定めることも可能です。工作物の建設の事業と災害時における復旧および復興の事業の両方に従事する場合には、工作物の建設の事業に従事する時間も含めた時間数を定めてください。

労働者代表に対する事前申し入れ

(該当する番号) ①、③、⑤

(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、職場での短時間会議の開催

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ず、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(災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。)

限度時間を超えた労働者に対し、次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。

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期間の確保(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(配置転換) ⑧産業医等による助言・指導や保健指導 ⑨その他

の成立年月日 ○○○○年 3月 12日

の当事者である労働組合(事業場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 山田花子

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)

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、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結ぶ者を選出することを明らかにして実施される投票、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。

の成立年月日 ○○○○年 3月 12日

労働基準監督署長

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、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き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、有効な協定届とはなりません。

2 (7) 36協定のチェックポイント

令和6年4月から適用されている時間外労働の上限規制では、
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か月間の時間外労働時間数および
2～6か月間の平均の時間外労働時間数にも上限が設けられています。
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。



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がどの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。

2（8） 労働時間 労基法139条

Q1 法139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲はどのようなものですか。

A1 法139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」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て発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧及び復興の事業が対象となります。

例 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（関連事業等を含む。）、国や地方自治体と締結した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（民間も含む。）の指示により対応する災害の復旧の事業等

2 (9) 労働時間 労基法139条

Q2 「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月について、時間外・休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする要件はどのように適用されますか。

A2 「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月については、時間外・休日労働合計単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする要件は適用されません。したがって、当該月については、複数月平均80時間以内とする要件の算定期間の6か月から除外されます。

なお、「災害時における復旧及び復興の事業」であっても、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は適用されます。

法139条第1項が適用される労働時間については通常の労働時間と分けられるよう管理する必要があります。

2 (10) 労働時間 労基法139条

Q3 ある月に①一般の工事 ②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事の両方に従事した場合はどのように適用されますか。

A3 ②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事に従事した時間については適用されず、①一般の工事に従事した時間のみに適用されます。

なお、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は、①及び②の両方の時間に適用されます。

2 (11) 労働時間 労基法33条

労働基準法第33条

「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（届）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	
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
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

年 月 日

使用者 職名
氏名

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。

2 (12) 労働時間 労基法33条

労働基準法第33条第1項の許可基準
(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：令和元年6月7日付け基発0607第1号)

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、その許可または事後の承認は、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(差し迫ったおそ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また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および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、人命また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。

2 (13) 労働時間 労基法33条

許可基準の考え方(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また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、限定列举ではなく、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。

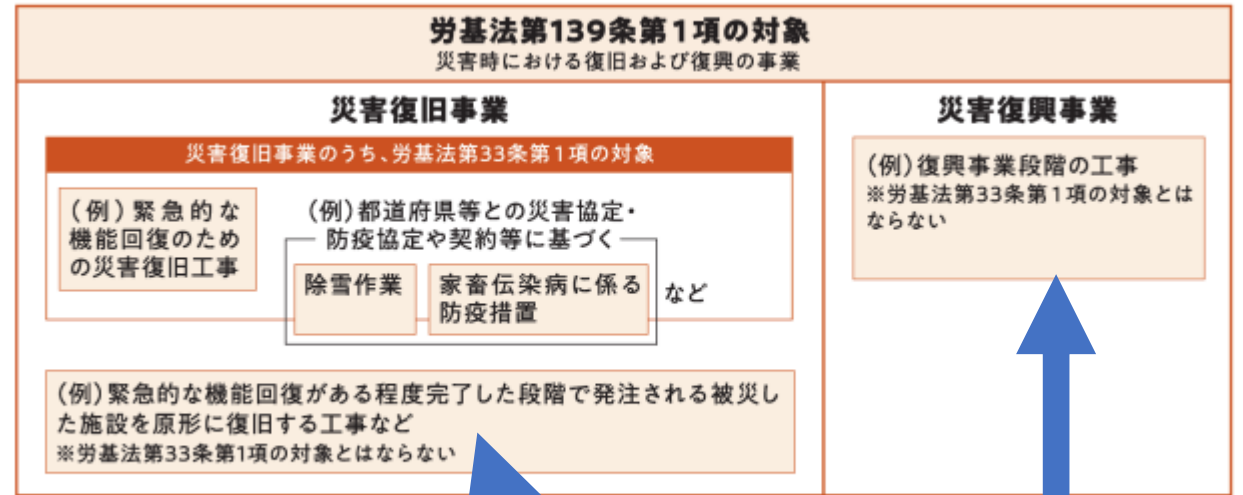
2 (14) 労働時間 労基法139条と労基法33条

Q4 法139条第1項と法33条第1項は具体的にどのような違いがありますか。

A4 次のような違いがあります。
なお、いずれの場合でも割増賃金の支払、時間外・休日労働が80時間を超えた場合の医師による面接指導の実施が必要です。

	法第139条第1項	法第33条第1項
対象	災害時における復旧および復興の事業 (建設の事業に限る)	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(建設の事業に限らない)
手続	36協定の締結・届出	事前の許可または事後の届出
効果	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 (災害時における復旧および復興の事業に限り、1か月100時間以上の特別延長時間を定めることができる)	36協定で定める延長時間とは別に、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	以下は適用されない 時間外・休日労働の合計を ・1か月100時間未満とする上限 ・2～6か月平均80時間以内とする上限 以下は適用される ・時間外労働を年720時間以内とする上限 ・時間外労働が1か月45時間を超える回数が年6回までとする上限	いずれも適用されない

(イメージ図)

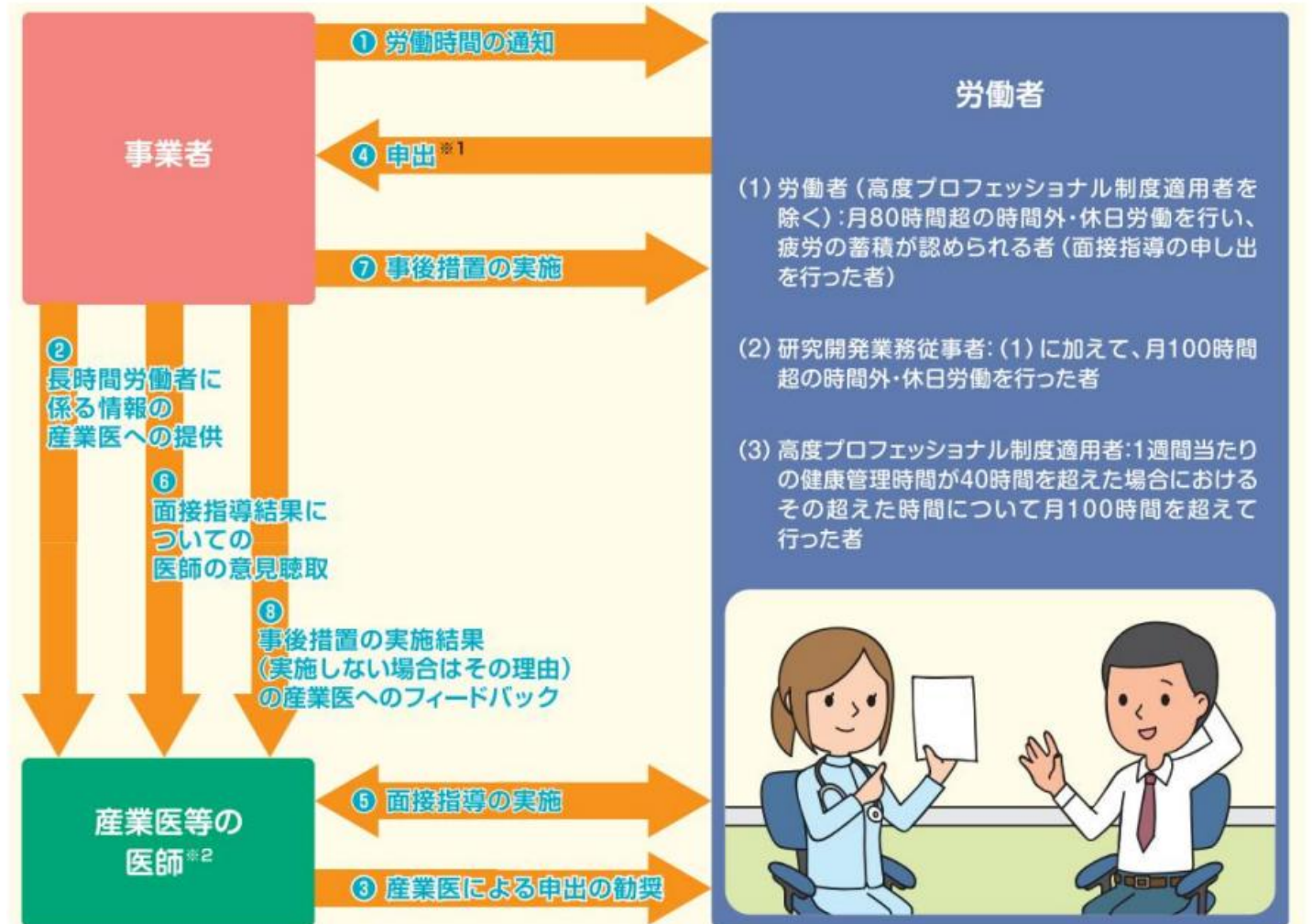


※図は一般的なイメージであり、労基法第33条第1項の対象となるかは、実際には上記の考え方に照らして、個別の事案ごとに判断する必要があります。

※人命や公益の確保の観点から急務でないもの、復興段階における工事は法33条1項の対象とはならない。

2 (15) 長時間労働者への医師による面接指導

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、事業者は長時間の時間外・休日労働等をしている労働者に対して、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導により、当該労働者の健康状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じます。



2 (16) 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ります。
- 労働者を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。

2 (17) 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。

※例えば、急な需要に備えて自宅待機を命じる場合、待機時間の自由利用が労働者に保障されていないときは労働時間に当たりますが、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はいえないときは、一般的には労働時間に当たらないとされています。

○ 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。

※例えば、次のような場合は、一般的に労働時間に当たるとされています。

- ・移動手段として、社用車に乗り合いで現場に向かうこと等が指示されている場合
- ・現場に移動する前に会社に集合して資材の積み込みを行うことや、現場から会社に戻った後に道具清掃、資材整理を行うことが指示されている場合
- ・移動の車中に使用者や上司も同乗し、打合せが行われている場合

2 (18) 労働時間になるかが問題になりやすいケース

○ 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

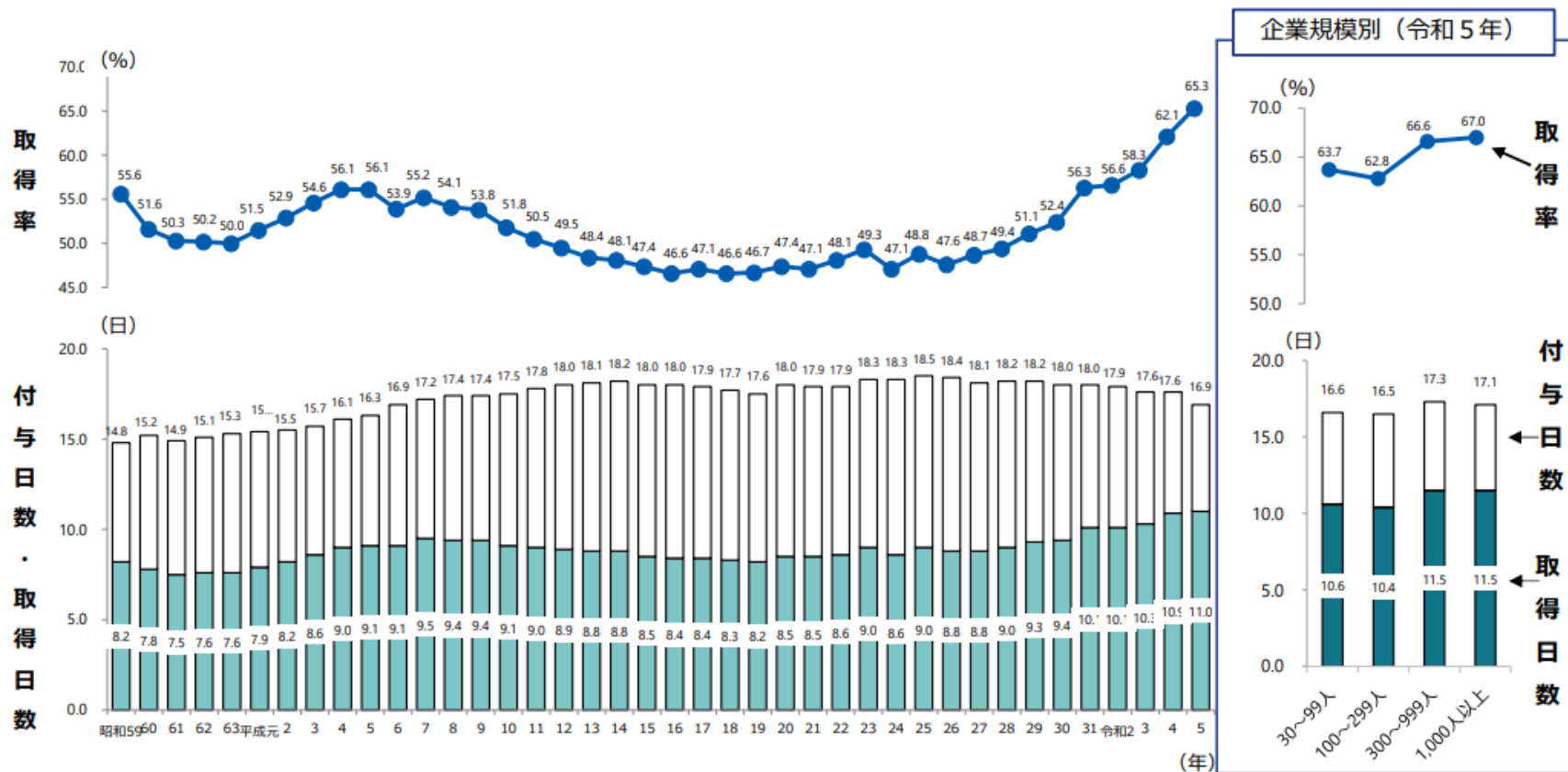
○ 安全教育などの時間

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

3 (1) 年次有給休暇（取得率の推移）



令和5年の年次有給休暇の取得率は65.3%と、前年より3.2ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、政府目標である70%は未達成の状況である。

（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

（注）「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100（%）で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。

平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」

平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」

平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

3 (2) 年次有給休暇

雇い入れの日(試用期間含む)から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者には年次有給休暇が与えられます。

また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、年5日の年休を取得させることが使用者の義務となります。(労働基準法第39条)

通常の労働者の付与日数

継続勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20

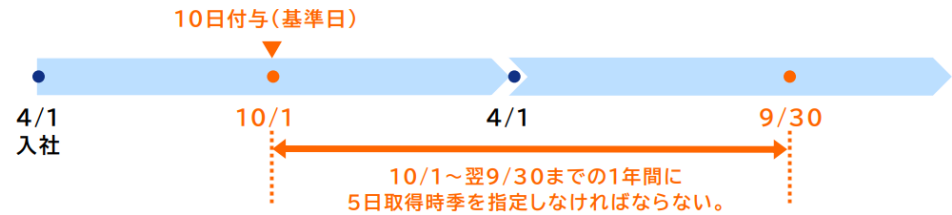
週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	継続勤務年数(年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

(※) 週以外の期間によって労働日数が定められている場合

年次有給休暇の取得の義務の例

(例) 4/1入社の場合



年次有給休暇を
活用して山口県の
魅力に触れよう！

日々の疲れをリフレッシュしたり、
家族と過ごしたり、
新しい働き方・休み方をはじめましょう。

働き方・
休み方改
善ポータ
ルサイト



4 (1) 適正な工期の確保に向けた受発注者の責務

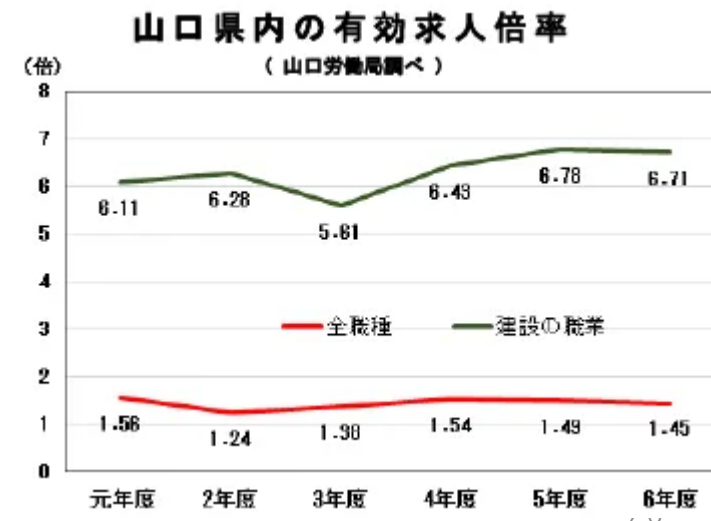
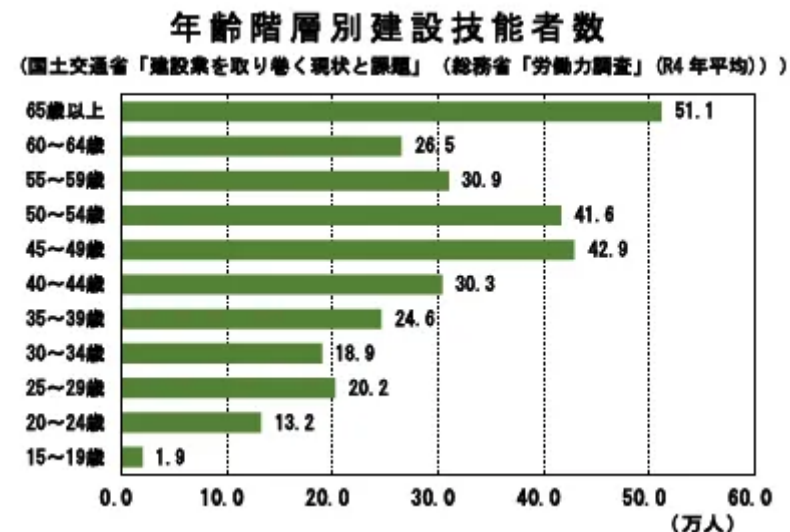
建設業で働く方はインフラを支え、災害があれば復旧・復興のために駆け付けて人々の暮らしを守ってくれる「**地域の守り手**」であり、社会になくてはならない存在です。

こうした方の総実労働時間は全産業と比べて長く、休日も少ない傾向にあり、他の産業に比べても高年齢化とともに人手不足が深刻化していることから、働き方改革を進めるためには、工事を発注する方の協力が不可欠です。

・建設業で働く方の労働時間、休日の現状

天候に左右されながら工期（納期）までに完成させる必要がある建設業では、施工状況の管理・監督を行う技術者の方は、夕方になって職人と呼ばれる技能者の方が帰宅した後も事務所で内勤を遅くまで行い、技能者の方も現場が稼働するなら土曜日も働くなど、技術者・技能者ともに4週8休（週休2日）の確保ができていない場合が多いのが現状です。

こうした結果、建設業では、年間の出勤日数は全産業と比べて12日多く、総実労働時間は全産業と比べて70時間程度長いデータとなっています（厚生労働省「毎月勤労統計調査」）。



4 (2) 適正な工期の確保に向けた受発注者の責務

・適正な工期の設定（休日の拡大・時間外労働の削減）

建設業界では、国土交通省や県などの公共工事における週休2日制モデル工事の拡大や、「**建設現場を土日一斉閉所**」とする啓発に取り組まれています。

一方、民間工事では、工事高は売上に直結することもあるため、週2日の休日を確保するまでに進んでいませんが、工事の発注又は受注に当たっては、「長時間労働をしない・させない」「土日を閉所する」等を前提とした工期設定（契約）とすることが大切です。

・新技術を取り入れた工法の確立（生産性向上）

時間外労働の制限や週休2日などにより減ることとなる稼働時間と完成工期のバランスを保つには、すでに多くの企業で始まっていますが、システムを活用した施工管理はもちろん、ドローンによる3次元測量やICT建機等の導入など、生産性向上に向けた工夫が必要です。



（一社）山口県建設業協会では、
「目指せ！建設現場土日一斉閉所」運動を実施しております。



後援：中国地方整備局山口河川国道事務所 中国地方整備局山陰西部国道事務所
厚生労働省山口労働局 山口県 山口県市長会 山口県町村会
山口県経営者協会 山口県商工会議所連合会 山口県商工会連合会

4 (3) 適正な工期の確保に向けた受発注者の責務

・若者が考える働きやすさの実現（人材確保）

後世に残るものづくりの面白さに興味のある若者を発掘しようと、企業では、インターンシップなどの職場体験のほか、事業の情報発信も積極的に行われていますが、私生活も充実したい現代の若者にとっては**ワーク・ライフ・バランス**が重要で、「年休等の休暇がとりやすい」や「長時間残業がない」など職場環境面での働きやすさを整えることも大切です。

また、技能者の方の賃金が日給月給制である場合、休むことは賃金の減少につながるため、休日を増やそうとする流れにはなりにくい要因となっています。年間収入を確保した月給制等の賃金体系に変えていくためにも、人件費を含む適正な工事代金が下請事業者を支払われることが必要です。

※建設業は他業種と比べて年休取得率が低い状況です。

業種別年次有給休暇取得率	2019年実績	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年実績
年次有給休暇取得率：調査計	56.3%	56.6%	58.3%	62.1%	65.3%
鉱業、採石業、砂利採取業	63.9%	63.9%	58.0%	63.5%	71.5%
建設業	44.9%	53.2%	53.2%	57.5%	60.7%

4 (4) 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

- ✓ 時間外労働の上限規制を遵守して行う工期の設定に協力し、当該規制への違反を助長しないよう十分留意すること
- ✓ 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、受発注者間および元請・下請間で適正な工期で請負契約を締結すること

【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）が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準（令和2年7月作成）。
- ・ 令和6年4月からの建設業の時間外労働規制適用を踏まえ、規制の遵守の徹底を図るべく、同年3月に同基準を改定。

【建設業法等の改正】

- ・ 令和6年6月、「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」が成立。
- ・ すでに注文者については著しく短い工期による契約が禁止されているところ、改正建設業法では、新たに受注者についても著しく短い工期による契約を禁止。



5 建設業者における取組事例紹介

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



建設業の働き方改革を進める企業を訪問 ～山口労働局長がベストプラクティス企業として 株式会社井原組を訪問しました～

山口労働局（局長 鈴木 輝美）では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和7年11月25日（火）、建設業の働き方改革に向けて積極的に取り組む企業への職場訪問を実施しました。

今回は、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されたことに加えて、改正建設業法等の全面的施行を本年12月に迎える建設業において、完全週休二日制の採用とともに、建設ディレクター制度の導入、ICT技術の活用等により労働生産性の向上を図り、女性活躍にも取り組んでいる株式会社井原組と意見交換を行い、工事現場での取組状況も視察しました。なお、当該工事現場の発注者である国土交通省中国地方整備局山口河川国道事務所所長にも同席いただきました。



3Dレーザー
スキャナー（I
C
T機器）を使用
して工事現場で
測量業務を行う
建設ディレク
ターの岡村さん。



測量された3次元
データがタブレ
ット上で表現さ
れる状況を説明
する岡村さんと
鈴木局長。

詳しく
はこちら
↓

