

令和8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 36協定の適正な締結**
- 2 過重労働による健康障害の防止**
- 3 建設業者における取組事例**
- 4 働き方改革推進支援助成金**
- 5 山口県最低賃金の改正**
- 6 働き方改革サポートオフィス山口**

1 (1) 36協定の適正な締結



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。

1 (2) 36協定の適正な締結

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つ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。

1 (3) 36協定の適正な締結

時間外労働に関する協定届

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			
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	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(満18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	1日	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		
		突発的な仕様変更等による納期の切迫	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間
		臨時の受注対応	施工管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間
		悪天候による工期遅延の解消	現場管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250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	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間
休日労働		月末の決算業務	経理事務員	5人	8時間	2時間	2時間	20時間	20時間	200時間	200時間
		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。					
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。		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		協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。		管理監督者は労働者代表にはなりません。			
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を代表すること。		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する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙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。		使用者 代表取締役 田中太郎		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					

1 (4) 36協定の適正な締結

面

様式第9号の3の3(第70条関係)

時間外労働
休日労働 に関する協定届(特別条項)

臨時に限度時間を超過し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時間以内に限定。)				
			法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	限度時間を超過 して労働させるこ とができる回数 (6回以内に限定。)	延長時間を超過 して労働させるこ とができる時間数 及び休日労働の時間数	限度時間を超過 した労働に係 る割増賃金率	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	延長時間を超過 して労働させるこ とができる時間数	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)
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、できる限り具体的に定めなければなりません。『業務の都合上必要なとき』『業務上やむを得ないとき』など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。	突発的な仕様変更への対応、納期のひっ迫への対応 大規模な施工トラブル対応	現場作業	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	35%	550時間	550時間	35%
		施工管理	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従事する場合 (併せて、①の事業にも従事する場合、①の事業に従事する時間も含めて記入すること。)	維持管理契約に基づく災害復旧の対応	現場作業	8人	7時間	7時間	6回	120時間	120時間	35%	700時間	700時間	35%
	自治体からの要請に基づく復旧工事の対応	施工管理	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)を超過して労働させることができる回数 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含めて、年6回以内で定めてください。			限度時間(年360時間または320時間)を超過して労働させる1年の時間外労働時間数を定めてください。災害時における復旧および復興の事業に従事する場合であっても、年720時間以内に限定します。									
限度時間を超過して労働させる場合における手続			労働者代表に対する事前申し入れ									
限度時間を超過し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			(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、職場での時短対策会議の開催									
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(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。)			限度時間を超過した労働者に対し、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 成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日
 ② 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
 ③ 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)
 ④ 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する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。
 ⑤ 〇〇〇〇年 3月 12日
 ⑥ 〇〇 労働基準監督署長殿
 ⑦ 使用者 代表取締役 田中太郎
 ⑧ 協定書を兼ねる場合には、

協定書を兼ねる場合には、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く選出は認められません。チェック

2 (1) 過重労働による健康障害の防止

特別条項

健康福祉確保措置



脳・心臓疾患の労災認定基準※において、1週間当たり40時間を超える労働時間(時間外・休日労働時間)が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされています。

※「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」

2 (2) 過重労働による健康障害の防止

時間外・休日労働時間による健康障害リスク

月45時間以内の
時間外・休日労働

月100時間超または
2～6か月平均80時間超※の
時間外・休日労働

低



高

時間外・休日労働時間が長くなるほど健康障害リスクが徐々に高まる

※時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満または2～6か月平均80時間以内としなければなりません。

これを踏まえ、過重労働による健康障害の防止を図る観点から、
36協定(特別条項)締結の際に、健康福祉確保措置を定めてください。

2 (3) 過重労働による健康障害の防止

健康福祉確保措置（以下から選択してください）

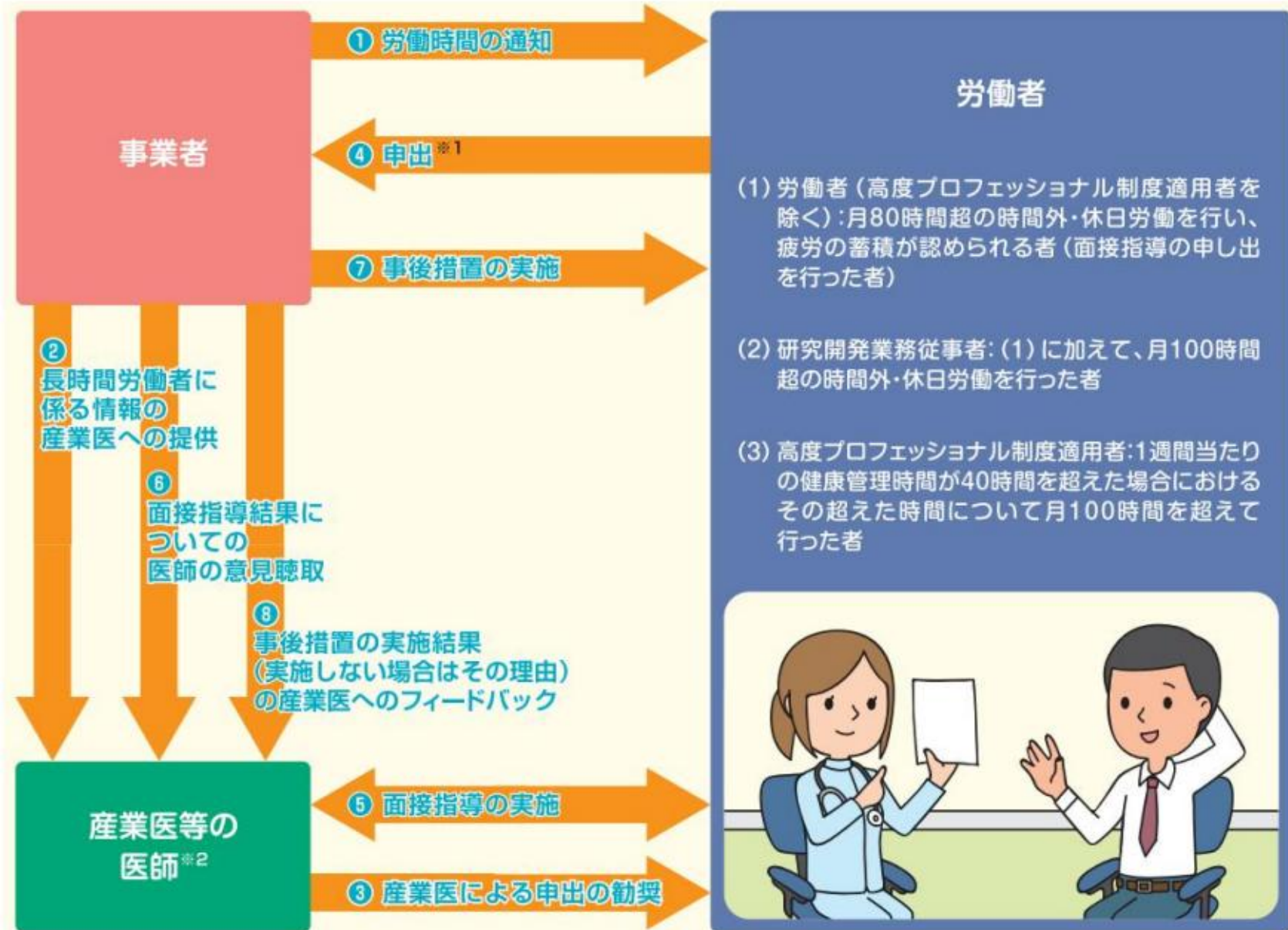
- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業（22時～5時）の回数制限
- ③ 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
- ④ 代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 連続休暇の取得
- ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
- ⑧ 配置転換
- ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導
- ⑩ その他（労使間で検討の上、具体的に記載してください）

時間外・休日労働時間が長くなるほど健康障害リスクが徐々に高まることに留意し、
定めた健康福祉確保措置を適切に実施しましょう！

2 (4) 過重労働による健康障害の防止

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。



建設業の「2024年問題」に取り組む企業を訪問

～山口労働局長が澤田建設株式会社を訪問しました～

【建設業の2024年問題とは】

2024年4月から建設業で時間外労働の上限規制がはじまることで人手不足や建設費の高騰等が懸念されています。時間外労働時間数の上限は、1年720時間以内、1か月100時間未満（休日労働含む）、2～6か月の月平均で80時間以内（休日労働含む）等になります。

◎訪問した企業の概要

企業名：澤田建設株式会社

所在地：山口県防府市開出西町23番1号

労働者数：78名（男性65名、女性13名）

事業内容：総合建設業



代表取締役 澤田健規 氏
(会社HPより引用)

3 (2) 建設業者における取組事例

※令和5年度

主な取組の内容について

1 現場への直行・直帰により労働時間を削減

自宅から自家用車で本社へ通勤後、社有車に乗り換えて現場へ移動し、業務終了後、本社に戻ってから自家用車で帰宅する体制でしたが、社員の意見を受けて、現場で働く社員には社有車を貸与し、直行・直帰できる体制を構築しました。これにより、毎日少なくとも1日1時間、労働時間を短縮することができました。



2 ICT（情報通信技術）の導入

ドローンによる空撮や測量、自動運転機能付きのICTドラグショベルの活用、ウェブカメラを利用した遠隔臨場などにより、業務を効率化し、労働時間や人員を削減することができました。

3 オンライン会議、オンライン教育の導入

社内会議のオンライン化により、移動時間を削減しました。新入社員や若手社員の教育にSAWATAアカデミーという動画教育システムを導入し、いつでも、どこでもスマートフォンやパソコンで教育訓練を受けることができるようにし、社員教育にかかる時間を効率化しました。

3 (3) 建設業者における取組事例

※令和5年度

4 発注者の理解と協力による4週8休制の推進

国や県が発注する公共工事においては、発注者の理解と協力を得ながら、4週8休制を推進し、土木工事では、90%以上の現場で4週8休を達成しています。今後は民間工事の現場でも4週8休制の実現に努力していきます。

5 有給休暇の取得促進、健康経営への取組

有給休暇の取得目標を最低でも年間10日以上とし、取得促進に取り組んでおり、去年は目標である年間10日をほぼ達成することができました。

また、「まず社員の健康が第一であり、心身ともに健康でなければならない」と考え、社員の健康と働きやすい職場づくりに向けて健康経営にも取り組んでいます。



(4週8休の推進)

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～

ベストプラクティス企業の紹介

企業名：株式会社井原組

所在地：山口県山口市徳地堀1981番地4

設立：昭和34年3月

労働者数：25名（男性21名、女性4名）

事業内容：土木工事業ほか



これまでの会社の課題

- 人材不足（特に若手）
- 長時間労働傾向（特に技術者）

課題を解消するために取り組んだ内容

社長の強い決意の下、以下の取組を中心に働き方改革を推進。

- ①完全週休2日制の採用
- ②建設ディレクターの制度の積極的な導入
- ③ICT技術の活用

取り組んだ結果（効果）

- ①年次有給休暇の取得促進にもつながり、職員間の家族の話題も増え、社員のワークライフバランスが向上。（年次有給休暇取得率63%）
- ②技術者の時間外労働や事務負担の減少に効果。女性にも従事しやすく職務内容も幅広い職域であるため女性活躍のきっかけになっている。(株)井原組では、ICT機器操作のほか、広報も担い5年連続、新規学卒者の採用達成。（建設ディレクター5名のうち女性3名）
- ③労働生産性の向上が社員全体の労働時間の減少につながったほか、若手社員でもベテラン同様の品質を確保できるメリット。（社員平均年齢42歳）

工事現場の視察の様子



3Dレーザースキャナー（ICT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。



建設ディレクターの仕事ぶりや、ICT技術の活用状況を拝見するため工事現場を実際に歩いてみました。

【工事現場名：令和6年度佐波川上右田地区堤防強化第3工事】



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。

ICT建設機械を使用することで、設計データに基づき、正確な掘削が行えることについてオペレータから説明を受ける鈴木局長。



4 (1) 働き方改革推進支援助成金

■ 働き方改革推進支援助成金のご案内

業種別課題対応コース

特定の業種を対象とし、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推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を支援します。



コース別HPはこちら

労働時間短縮・年休促進支援コース

生産性を向上させ、労働時間の削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を支援します。



コース別HPはこちら

勤務間インターバル導入コース

生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入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。



コース別HPはこちら

4 (2) 働き方改革推進支援助成金



令和8年度「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）のご案内



このコースは、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、**建設業の中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の
課題

積算業務を効率化し、
労働時間を削減したい！

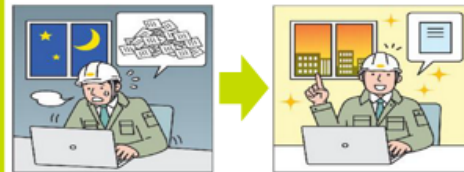
測量作業と重機操作を効率化し、
労働時間を削減したい！

助成金
による
取組

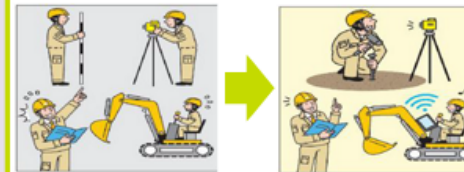
土木工事積算システムを導入

測量杭打ち機と
重機用センサーユニットを導入

改善の
結果



過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。



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。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

4 (3) 働き方改革推進支援助成金

改善事業（助成対象となる取組）

- ① 労務管理担当者に対する研修(※1)
- ② 労働者に対する研修(※1)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の整備
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

(※1) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

- 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
- ② 所定外労働時間の削減
- ③ 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ④ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入
- ⑤ 9時間以上の勤務間インターバルの導入
- ⑥ 4週における所定休日を1日以上増加

5 (1) 山口県最低賃金の改正

確認OK? 最低賃金

働く人も、
雇う人も、
忘れずに。



最低賃金は、働くすべての人の時間額を保証する制度です。

山口県 最低賃金

令和8年
10月8日
時間額

1,101 円

前年比
58^{UP}円

月給の人も日給の人も自分の時間額を計算してみよう



計算方法は裏面をチェック!

5 (2) 山口県最低賃金の改正

時間額を計算して、最低賃金と比較しよう!

「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

$$\begin{array}{|c|c|} \hline \text{時間給} & \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|c|} \hline \text{最低賃金額 (時間額)} & \text{円} \\ \hline \end{array}$$

B 日給の方

$$\begin{array}{|c|c|} \hline \text{日給} & \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|c|} \hline \text{1日の平均所定労働時間} & \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|c|} \hline \text{時間額} & \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|c|} \hline \text{最低賃金額 (時間額)} & \text{円} \\ \hline \end{array}$$

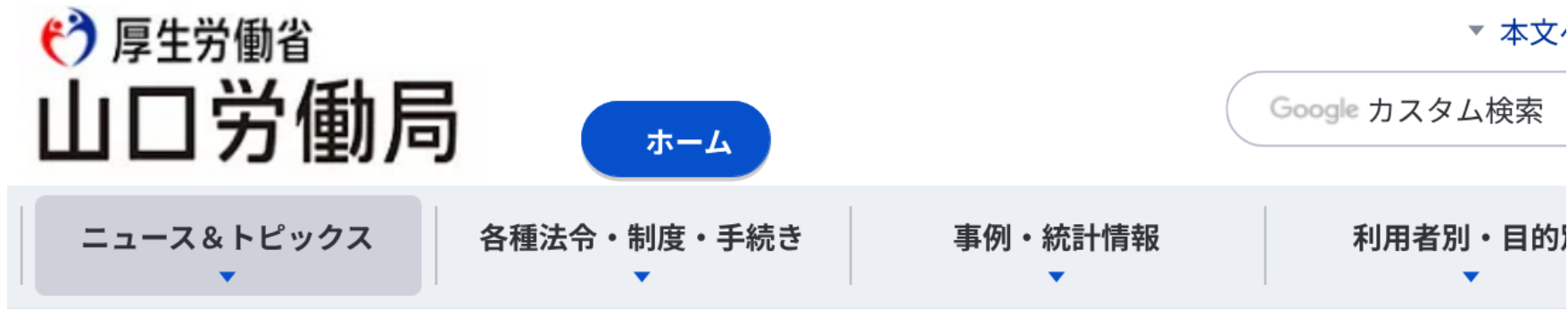
C 月給の方

$$\begin{array}{|c|c|} \hline \text{月給} & \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|c|} \hline \text{1か月の平均所定労働時間} & \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|c|} \hline \text{時間額} & \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|c|} \hline \text{最低賃金額 (時間額)} & \text{円} \\ \hline \end{array}$$

※1日の所定労働時間が8時間、年間所定休日が120日である月給の方の場合

(365日－120日) × 1日8時間労働 ÷ 12か月 × 山口県最低賃金1,101円 ÷ 179,830円
が最低限必要となります。

5 (3) 山口県最低賃金の改正



[山口労働局](#) > [新着情報一覧](#) > 令和8年10月8日から山口県最低賃金が改正されます

令和8年10月8日から山口県最低賃金が改正されます

山口県最低賃金を時間額1,043円から時間額1,101円に改正することについて、官報に公示されましたのでお知らせします。

これにより、改正後の最低賃金額は令和8年10月8日に発効します。

厚生労働省では「業務改善助成金」ほか各種支援施策をご用意しております。

「賃上げ」支援助成金パッケージの一覧、ポイント等については、[こちら](#)（厚生労働省HP）をご覧ください。

*業務改善助成金の令和8年度申請期間は、令和8年9月1日～同年10月7日となります。

[業務改善助成金について（中小企業最低賃金引上げ支援対策補助金）](#)

今年度の業務改善助成金の申請期間は終了しておりますが、来年度以降も実施される可能性が高いと思われますので、今後の活用をご検討ください。

6 (1) 働き方改革サポートオフィス山口



中小企業・小規模事業者の皆さまへ

こんなお悩みありませんか？



- ☒ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いか分からない。
- ☒ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいか知りたい。
- ☒ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。(同一労働同一賃金)
- ☒ 残業を減らしたい。
- ☒ いろいろな助成金があるが、使い方が分からない。
- ☒ 就業規則を見直したい。
- ☒ 36協定の作り方を知りたい。
- ☒ 働き方の選択肢を増やしたい。
 - ・多様な正社員制度
 - ・選択的週休3日制
 - ・勤務間インターバル制度

※これらは相談の一例です

6 (2) 働き方改革サポートオフィス山口



\ぜひ／

働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理等の専門家が**全支援無料**で以下の支援を行っています。

コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、**ご要望に応じたセミナー**を行っています。

6 (3) 働き方改革サポートオフィス山口

働き方改革サポートオフィス山口

〒753-0083 山口市後河原25番地 愛山会ビル2階

受付時間 平日 9:00～17:00

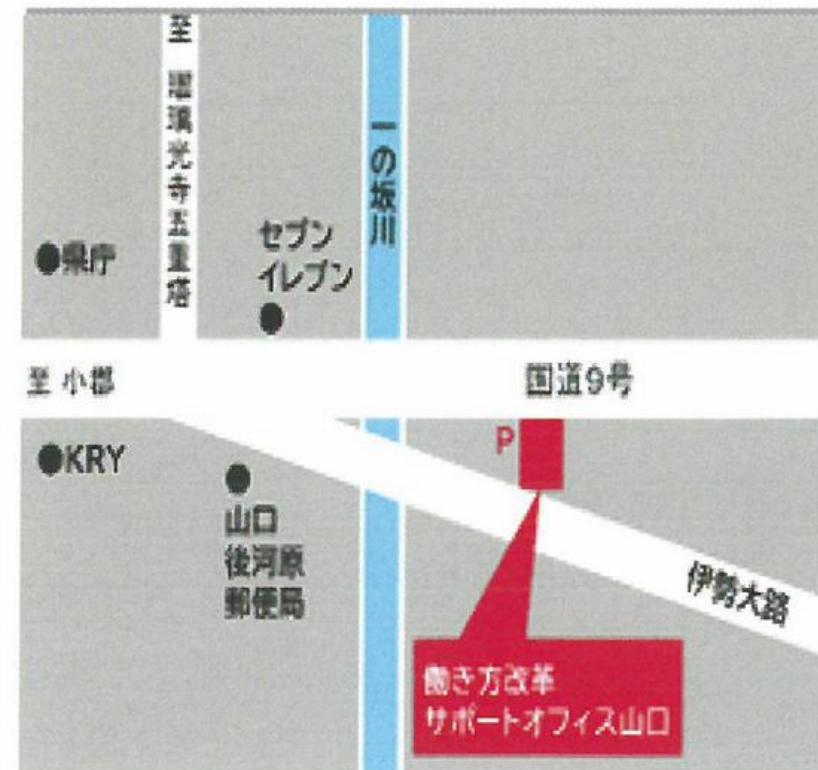
TEL 0120-172-223 FAX 083-902-3512

MAIL yamaguchi@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/yamaguchi/>

働き方改革サポートオフィス山口

検索



令和8年度 厚生労働省委託事業

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

受託者: 全国社会保険労務士会連合会

令和8年4月1日作成版

ご清聴ありがとうございました。



山口労働局
安全衛生キャラクター
せーふくん