

# 第 159 号 令和 6 年 4 月発行

## — 目 次 —

記事	頁
<b>〈特集〉</b>	
建設法務セミナー開催概要 「建設業における労働環境の現状と課題 ～適正な労働時間・休日・安全の確保について～」	2
<b>〈機構主催の講習会〉</b>	
機構主催の講習会	50
<b>〈建設業行政等〉 【行政情報】</b>	
「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案」を閣議決定	54
工期に関する基準の実施について	56
「地方公共団体における公共工事の施工時期の平準化に関する取組の「見える化」を踏まえた更なる取組の推進について	116
建設工事の下請取引(価格転嫁・工期設定の状況等)の調査結果 ～令和5年度下請取引等実態調査～	119
不当な下請代金の減額の防止について	123
建設資材等のトラック運搬に係る契約の適正化について	127
「警備業における適切な価格転嫁の実現に向けて」(リーフレット)作成に伴う周知依頼について	132
令和6年3月から適用する公共工事設計労務単価について	134
公共事業労務費調査における社会保険加入状況調査結果の公表	137
技能労働者の適正な賃金水準の確保について	152
安全衛生経費を内訳として明示するための「標準見積書」の作成等について	160
建設資機材の需給の状況を踏まえた適切な工期について	183
監理技術者制度運用マニュアルの一部改正について	185
「中小建設業の振興について」の一部改正について	187
「建設工事共同企業体の事務取扱いについて」の一部改正について	193
「地域維持型建設共同企業体の取扱いについて」の一部改正について	198
「復旧・復興建設工事共同企業体の取扱いについて」の一部改正について	204
中央建設工事紛争審査会紛争処理状況(令和5年(2023年)度第3四半期)	209
<b>〈建設業行政等〉 【監督処分情報】</b>	
監督処分情報 (令和6年1月～3月)	211
<b>〈独占禁止法・下請法関係〉</b>	
法遵守状況の自主点検フォローアップ結果について	213
独占禁止法上の「優越的地位の濫用」に係るコスト上昇分の価格転嫁円滑化に関する調査の結果を踏まえた事業者名の公表について	226
<b>〈機構情報〉</b>	
講師派遣のご案内	232
お役に立っています！ 機構の講習会	235
販売図書のご案内	238
建設業取引適正化センターのご案内	240
建設業法令遵守ポスターについて	242

# 特 集

記 事	ページ
建設法務セミナー開催概要 「建設業における労働環境の現状と課題 ～適正な労働時間・休日・安全の確保について～」	2

## 特 集

### 建設法務セミナー開催概要

#### 「建設業における労働環境の現状と課題

#### ～適正な労働時間・休日・安全の確保について～

当機構は「令和5年度 建設法務セミナー」を3月8日（金）に東京（東京電業会館地下大会議室）においてオンライン配信併用にて開催いたしました。

今回は「建設業における労働環境の現状と課題～適正な労働時間・休日・安全の確保について～」について取り上げ、会場受講とオンライン受講を合わせて、100名ほどの参加者が熱心に受講しました。

講師は厚生労働省東京労働局中央労働基準監督署監督副署長の高石一郎氏が担当され、建設業における労働環境の現状を紹介いただくとともに、時間外労働の上限規制を中心とした建設業の働き方改革、建設業死亡災害緊急対策や安全衛生関連の法改正等についてご説明されました。今号の特集では、講演内容を掲載します。



講演中の高石氏



当日の会場の様子

## 建設業における労働環境の現状と課題 ～適切な労働時間・休日・安全の確保について～

皆さま、こんにちは。本日はお疲れさまでございます。ただ今ご紹介いただきました東京労働局中央労働基準監督署で監督副署長をやっております高石と申します。このたびは公益財団法人建設業適正取引推進機構様の令和5年度建設法務セミナーにお招きいただきまして誠にありがとうございます。また、ご参加の皆さまにおかれましては日頃から労働基準行政に対して格別なご理解及びご協力をいただいております。この場をお借りして感謝を申し上げます。本日は90分ほどの時間をいただいておりますが、中央労働基準監督署から建設業の皆さまにお伝えしたい内容がいろいろございますので、お話をはじめさせていただきます。

本日お話しする内容でございますが、大きく分けてテーマが2つございます。1つ目のテーマは建設業における時間外労働の上限規制についてです。こちらについては、建設業が現在置かれている状況等も絡めながらお話をさせていただきます。そして、2つ目のテーマは労働災害防止についてです。東京労働局管内における労働災害の発生状況や、建設業で死亡災害が増加している傾向がございますので緊急対策等についてお話をさせていただきます。

### 1. 建設業の現状

3ページをご覧ください。まず、建設業を取り巻く現状について説明させていただきます。建設業を取り巻く状況は特徴としては4つございます。1つ目は、建設業で働く方が減少傾向にあるということです。2つ目は、建設業で働く方の年齢層について55歳以上が3割以上となる一方で、29歳以下の若年層が約1割となり高齢化が進んでいるという状況であるということです。3つ目は、労働時間が他の産業に比べて、1割から2割ほど長い傾向にあるということです。最後に4つ目は、建設業で働く男性労働者の賃金は全産業の男性労働者に比べて低い状況であるということです。建設業の現状は、大まかに申し上げてこの4つになりますが、各項目について詳しくご説明をしていきます。

4ページをご覧ください。これは建設業就業者数と建設技能者数の推移を表したグラフです。両方とも減少傾向にあることがわかります。平成14年は建設業就業者数が618万人でしたが、令和4年では479万人となっており、大体4分の3ぐらいに減少しています。同様に、建設技能者数を見ても、平成14年は431万人でしたが、令和4年では305万人になっており、大体3分の2ぐらいに減少しています。

5ページをご覧ください。これは建設業で働いている方の高齢化が進んでいる状況をグラフにしたものです。建設業はもともと高齢者が多い業種ではありますが、平成10年辺りから徐々に55歳以上と29歳以下の開きが出はじめて、平成13年から15年あたりでその開き方がより大きくなっています。令和4年において全産業では

55歳以上が31.5%、29歳以下が16.4%であり、全産業においても高齢化は進んでいますが、同じく令和4年において建設業では55歳以上が35.9%、29歳以下が11.7%であり、建設業では他産業と比べてより高齢化が進んでいることがわかります。また、建設業就業者数は全体では減少傾向にありますが、55歳以上の建設業就業者数は、平成29年から令和4年までの5年間で約1万8千人増加しています。

6ページをご覧ください。これは年間労働時間の推移を示したグラフです。3本ある折れ線グラフのうち、一番下の折れ線グラフは調査産業計となっていますが、全産業の平均とお考えいただいて結構です。下から2番目の折れ線グラフは製造業、一番上の折れ線グラフが建設業です。建設業の労働時間は直近の令和3年から令和4年で大きく減少傾向にありますが、他産業に比べて依然として1割から2割ほど労働時間が長いことがわかります。

7ページをご覧ください。これは年720時間（月60時間）を超える時間外労働を行う労働者割合の推移を示したグラフです。若干古いデータですが、令和2年には、産業計の年720時間超えの割合は2.1%ですが、建設業では4.1%で産業計のおおよそ倍の割合となっています。令和6年4月から、建設業においても時間外労働を年720時間以内にしなければならない上限規制が適用となりますが、依然として建設業は長時間労働の傾向があるということがわかります。

8ページをご覧ください。建設業で働いている方の賃金の推移を示したグラフです。他の産業に比べると建設業の賃金が低い状況にあることがわかります。ただし、平成25年から令和5年にかけては建設業の賃金上昇率が高くなっており、全産業では1.1%、製造業では1.2%上昇したのに比べて、建設業では2.8%上昇しています。加えて近年においては、管理職を含む建設業男性労働者の賃金は、全産業の男性労働者の賃金よりも高い傾向にあります。令和4年度の年間総支給額は全産業が5,549千円、建設業が5,619千円となっています。

以上が建設業を取り巻く状況です。賃金が上がっているという明るいデータもありますが、労働者数が減少傾向にあり、他産業に比べて労働時間が長い等、建設業を取り巻く現状は依然として厳しいと思われまます。若い世代から建設業への就労を希望する方が増えるように、長時間労働の改善や、他産業に引けを取らない賃金の支給、労働災害防止による安全な職場づくり等の方策を進めていただいて、より魅力ある建設業の醸成に取り組んでいただきたいと思います。

## 2. 建設業の上限規制

10ページをご覧ください。労働基準法では、原則として労働時間を1日8時間以内、1週間40時間以内とするよう定められています。これを法定労働時間といいます。また、休日については、法定休日として毎週少なくとも1回与えなければいけな

いと定められています。休日については、よく日曜日が法定休日ではないかと思われることがありますが、法律上は曜日を特に指定していません。週1回の休日が取れば、それが法定休日ということです。

1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えて労働させる場合、いわゆる残業させる場合や、週1回の法定休日に労働させる場合には、時間外労働及び休日労働に関する協定届、いわゆる36協定を労使間で締結して、所轄の労働基準監督署に届け出する必要があります。この36協定という言い方は、時間外及び休日労働について定めた労働基準法第36条に基づいた届け出ということで、一般的に36協定と言われています。この36協定は、残業させる場合の理由や、その残業を行う業務の種類、残業をさせる時間数等を、上限規制の範囲内で労働者と使用者で話し合い、その決定した内容を労働基準監督署に届けるという流れになっています。また、36協定は労働基準監督署に届け出しないと有効にならないことにもご注意ください。労使で協定しました、それでいいのではという意見もあるかと思いますが、法律の要件は労使で締結をして、それを管轄の労働基準監督署に届け出をしないといけないとなっています。それをしないまま労働者に時間外労働や休日労働をさせてしまうと労働基準法違反となります。

続いて、時間外、休日及び深夜労働の割増賃金、いわゆる残業代と一般的には言われる部分について説明をします。法改正がありましたので、それを踏まえてお話をさせていただきます。時間外労働または深夜（午後10時から午前5時まで）の時間帯に労働させた場合は、通常賃金の2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。時間給1,000円の方が、もし、いらっしゃるとすれば、2割5分増しになるので時間給は1,250円になります。また、ひと月で60時間を超えた時間外労働については通常の賃金の5割以上、時給1,000円であれば1,500円を支払わなければなりません。この60時間超えの割増賃金については、大企業についてはかなり早い段階から適用されてきましたが、中小企業については昨年3月までの猶予期間を経て、昨年4月からは中小企業についても適用されています。現在は、企業規模に関係なく1か月60時間を超えた残業については、5割以上の割増で残業代を支払わなければいけません。さらに、時間外かつ深夜の時間帯の労働の場合、2割5分の割増がそれぞれ付いて、あわせて5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。休日労働、言い換えると週1日の法定休日に労働させた場合には、3割5分以上の割賃賃金を支払わなければなりません。なお、週休2日の場合は、どちらか1日休んでいれば3割5分の割増賃金は発生しません。以上が、労働時間法制の基本的な部分です。

11ページをご覧ください。これより時間外労働の上限規制について掘り下げて説明します。時間外労働の上限規制については、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」という非常に長い名称の法律、一般的には「働き方改革関連法」と呼ばれる法律により、労働基準法も改正されました。この法改正によって、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間とされ、臨時的な特別な事情がある場合、これを特別条項ということもありますが、その場合でも時間外労働の上

限は年720時間、月100時間未満とされました。この月100時間未満には休日労働の時間数を含みます。さらに、2～6か月の複数月平均でも80時間以内とされました。この80時間以内にも休日労働の時間数を含みます。これらの規制は平成31年4月から大企業について先行して適用されており、中小企業については令和2年1月から適用されています。ただし、建設業、自動車運転者、医師等の一部業種については、大企業、中小企業関係なく適用が5年間（令和6年3月31日まで）猶予されています。

12ページをご覧ください。くりかえしになりますが、建設業、自動車運転者、具体的に言うとトラック、バス、ハイヤー・タクシーの運転手等、医療に従事する医師等については、適用猶予業種ということで5年間上限規制の適用がありませんでしたが、来月から適用猶予がなくなり、時間外労働の上限規制が適用されます。

13ページをご覧ください。建設業で働く方の上限規制について説明します。今回の法改正の前において、建設業の時間外労働は実質的にその上限がない状態でした。今年4月から、原則として月45時間、年360時間が時間外労働の上限となっており、臨時的な特別の事情がなければこれを超えてはいけないという規制が罰則付きで適用になります。臨時的な特別な事情がある場合に、月45時間、年360時間を超える時間外労働を行う必要がある場合には、36協定に特別条項を設ける必要があります。この特別条項については規制の上限値で時間外労働時間数を設定する例も多く見られますが、長時間労働による健康障害防止という観点も非常に重要ですので、なるべく必要最小限の時間数で特別条項を設定する必要があるということも踏まえていただき、労使間で現実的にどの程度の時間外労働時間数を設定できるかというのをご検討いただきたいと思いますと考えております。

その上で、特別条項を設けたとしても守らなければならない制約についてご説明します。1つ目として、年間の時間外労働の上限は720時間にしなければいけません。この年間の上限はあくまで時間外労働の時間数についてであり、休日労働の時間数は含みませんのでご注意ください。2つ目として、ひと月の時間外労働の時間数と休日労働の時間数の合計が100時間未満にしなければいけません。年間の上限は時間外労働の時間数のみ、月の上限は時間外労働の時間数に加え休日労働の時間数も含めますのでご注意ください。3つ目として、2～6か月の複数月平均の時間外労働の時間数と休日労働の時間数を含めた合計が80時間以内でなければなりません。具体的に申し上げますと、時間外労働の時間数と休日労働の時間数合計が2か月でいうと160時間、3か月でいうと240時間、4か月でいうと320時間、5か月でいうと400時間、6か月でいうと480時間を超えないようにしなければなりませんということです。最後に4つ目として、時間外労働の時間数が月45時間を超えることができるのは年6回までとされています。

また、36協定に特別条項を設ける、設けないにかかわらず、36協定の起算日から1年間を通して、時間外労働の時間数と休日労働時間数の合計が月100時間未満、2～6か月の複数月平均で80時間以内にする必要がありますのでご注意ください。

い。例えば、ある月で時間外労働の時間数が44時間あったとします。44時間なので45時間を超えていないということで法的には何の問題もないですが、極端な例にはなりますが、時間外労働の他に休日労働を56時間以上させた場合、逆算すると1日当たりの休日労働が14時間以上、4週4日なので $14 \times 4 = 56$ 時間以上させた場合には、時間外労働時間数45時間、休日労働の時間数56時間を足すとひと月あたり100時間以上になるため法律違反になるということです。法律違反にならないためには月の時間外労働を長くならないように気を付けるのは当然のこととして、休日労働も極力行かせないようにし、仮に休日労働を行わざるを得ないという場合もその1回当たりの労働時間数が長くならないように配慮していただくことが必要になります。

なお、建設業について、災害時における復旧・復興の事業に限って、月100時間未満あるいは2～6か月の複数月平均80時間以内という規制が適用されない例外規定が設けられています。ただし、復旧・復興の事業であっても、時間外労働の年720時間という上限と、時間外労働が月45時間を超えていいのは年6回までという2つの規制については適用除外とならないのでご注意ください。

14ページをご覧ください。災害時における復旧・復興の事業の定義ですが、災害によって被害を受けた工作物の復旧・復興を目的として発注を受けた建設の事業のことをいいます。工事の名称等に関係なく、特定の災害によって被害を受けた、例えば道路や鉄道の復旧や、仮設住宅や復興支援道路の建設等が対象になります。

15ページをご覧ください。この例では9月に災害が発生し、9月はその災害の復旧・復興の事業の作業だけで110時間の時間外労働をし、通常の建設業の作業はしていないという例です。この場合、9月に行った110時間については上限規制の算定に入れません。2～6か月の複数月平均の時間外労働時間を計算する場合には、この4月から8月、5か月間の時間外労働の時間数を合計して5で割り、1か月の平均が80時間以内に収まっているかを確認します。

16ページをご覧ください。この例でも9月に災害が発生していますが、9月は通常の建設事業で80時間の時間外労働をし、災害の復旧・復興の事業で40時間の時間外労働をしている場合です。合計で120時間の時間外労働をしていますが、通常の建設事業で行った80時間の時間外労働のみが1か月の上限規制（100時間未満）と2～6か月の複数月平均の上限規制（80時間以内）の対象となります。具体的には、複数月平均の算定に当たっては4月から8月までの時間外労働時間数に加えて9月の時間外労働80時間を合計した時間数を6か月で割って算出をしていく形になります。復旧・復興の事業で行った40時間の時間外労働については、1か月の上限規制及び複数月の平均に関する上限規制の時間外労働時間数にはカウントされないことは繰り返し説明しているところですが、年間の上限720時間にはカウントされますのでご注意ください。

17ページから22ページまでは厚生労働省が作ったQ&Aです。今までご説明さ



せていただいた内容がほぼ網羅されておりますが、お時間のあるときにご確認ください。

### 3. 新しい36協定

続いて36協定についてご説明させていただきます。36協定の様式も法改正に伴い新しいものになっております。現状で建設業の皆さんは36協定の中でも様式9号の4というものを使っているものと思います。今年4月1日以降の9号の様式は4種類になります。建設業だけではなくて医師や自動車の業界にもそれぞれ独自様式があって、今回の法改正に伴って36協定のフォーマットが非常に増えました。

24ページをご覧ください。建設業の4種類の様式の違いは、特別条項を載せるか載せないか、災害時の復旧・復興の事業へ従事することが見込まれるのか見込まれないのか、それによって様式が異なるとお考えください。様式9号が一番基本的なものです。この9号は建設業だけではなくて一般の産業でも使っている様式です。特別条項がない場合であって、復旧・復興の事業に従事することが見込まれない場合に使う様式です。2つ目の様式9号の2も一般の業種と同じ様式ですが、特別条項の締結があり、復旧・復興の事業に従事する者が見込まれない場合の様式です。3つ目の様式9号の3の2は建設業独自の様式です。特別条項は締結しないが、復旧・復興の事業に従事することが見込まれる場合の様式です。4つ目の様式9号の3の3も建設業の独自様式で、特別条項を締結して、さらに復旧・復興の事業に従事することも見込まれる場合の様式です。

25ページをご覧ください。フローチャートがありますので、皆さまの企業がどれに該当するのか基本的にはこのフローチャートに従ってご確認ください。様式の書き方等については、また後ほどお話をいたします。

26ページをご覧ください。特別条項についてのお話です。繰り返しの説明となりますが、労働時間の原則として、時間外労働は限度時間の範囲内、つまり月45時間、年360時間以内で行わせる必要があります。ただ、臨時的な特別の事情があって、限度時間を超えて時間外労働をさせる必要がある場合については、特別条項を締結することができますということです。この特別条項の制約としましては、年6回を限度にしなければいけないということになっています。

27ページをご覧ください。特別条項を締結する際に協定に定める事項が6つあります。1つ目は、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、所定労働時間を超えることができる時間数を設定する必要があります。この時間数は、1か月の時間外労働の時間数と休日労働の時間数の合計が100時間未満、1年間の時間外労働の時間数が年720時間以内で設定してしなければなりません。2つ目は、限度時間を超えることができる回数を年6回以内にしなければなりません。3つ目は、限度時間を超えて労働させることができる場合の事由の設定です。ここは後ほ

どお話しします。4つ目は、限度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についてです。長時間労働を行った方に対するアフターケアをどうするかという内容になります。5つ目は、限度時間を超えた労働に係る割増賃金率についてです。最後の6つ目は、限度時間を超えて労働させる場合における手続きになります。こちら6つの項目を全て網羅した形で協定を結ぶ必要があります。また、この6つのうち、3つ目の限度時間を超えて労働させる場合の事由については、その表記はできる限り具体的に定めなければいけないとされています。建設業も業種によって書き方がだいぶ変わってくると思いますが、建設業において考えられる事由としては、通常工事の場合、「突発的な仕様変更への対応」「納期ひっ迫への対応」「大規模な施工トラブルの対応」等があげられます。災害における復旧・復興事業の場合、維持管理契約に基づく災害復旧の対応や自治体からの要請に基づく工事の対応等が考えられると思います。今回の法改正により、この限度時間を超えて労働させる事由を具体的に書かないと受け付けされないケースがありますのでご注意ください。例えば、業務繁忙なとき、使用者が必要と認めるとき等、漠然とした理由で具体性がないような記載が書かれていると、労働基準監督署では受理されませんので十分にご承知おきください。

28ページから31ページでは、36協定の新しいフォーマット、4パターンの記載例を載せています。

25ページに戻ります。フローチャートをご確認ください。月45時間超の時間外・休日労働が見込まれない場合は、様式9号に記載します。

28ページをご覧ください。様式第9号の記載例です。「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」「業務の種類」「労働人数」、さらに「残業の上限時間」を「1日」「1箇月」「1年」で記載していきます。この例では、1日3時間、1か月30時間、1年250時間としており、1か月45時間以内、1年360時間以内という上限時間よりも少なめに記入しています。表の左側には「②1年単位の変形労働時間制により労働する労働者」とあります。ある特定の期間を平均して週40時間になっていれば特定の日が8時間を超しても残業にならない制度を採用する場合は、こちらに記入する必要があります。さらに、表の下側に「休日労働をさせる必要のある具体的事由」とあります。休日労働をさせる場合は、こちらに記入する必要があります。また、この記載例にはチェックボックスが3カ所ありますが、3カ所ともチェックがされていないと形式的な要件を満たさないため、労働基準監督署が受理しませんので注意してください。

25ページに戻ります。フローチャートをご確認ください。月45時間超の時間外・休日労働が見込まれる場合で、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合は、様式9号に加えて、様式9号の2の2枚の作成が必要になります。

29ページをご覧ください。様式9号の2で重要なのは、臨時に限度時間を超えて

労働させる場合の具体的な事由について、より具体的な内容が書いてあるかということです。それに加え、限度時間を超えて労働させることができる回数を年6回以内で記載されていること、1か月の時間外労働の時間数と休日労働の時間数の合計が100時間未満で記載されていること、1年の時間外労働の時間数では720時間以内で記載されていることが必要です。

25ページに戻ります。フローチャートをご確認ください。月45時間超の時間外・休日労働が見込まれない場合で、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合は様式9号の3の2に記載します。このケースでは、様式9号は必要ありません。

30ページをご覧ください。様式9号の3の2の記載内容は様式9号と似ていますが、記載例にあるとおり、時間外労働をさせる必要がある具体的な事由や休日労働をさせる必要がある具体的な事由に、「台風被害からの復旧作業」のように災害時における復旧・復興の作業に関する具体的な事由を一緒に記載していただく形になっています。このパターンでは、通常の業務における時間外労働に加えて、災害における復旧・復興の事業に関する時間外労働を含めても1か月45時間以内、1年360時間以内で記載する必要があります。

25ページに戻ります。フローチャートをご確認ください。月45時間超の時間外・休日労働が見込まれる場合で、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合は、様式9号に加えて、様式9号の3の3の2枚の作成が必要になります。

31ページをご覧ください。臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合の事由を書く欄が「①工作物の建設の事業に従事する場合」と「②災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」に分かれており、それぞれ理由を記入する必要があります。①の欄では、具体的な事由を記入したうえで、「業務の種類」「労働人数」、「残業の上限時間」を「1日」「1箇月」「1年」で記載していきます。②の欄でも同様に、「具体的な事由」、「業務の種類」「労働人数」、「残業の上限時間」を「1日」「1箇月」「1年」で記載していきます。復旧・復興事業の場合、1年の上限時間は通常と同じ720時間以内にする必要がありますが、1か月の上限時間は通常の上限である100時間を超える設定も可能になっています。この記載例では120時間、110時間という数字が見えます。以上が36協定記載例の4パターンの説明です。

28ページに戻ります。様式9号のところでふれたチェックボックスについてももう少し説明します。1つ目のチェックは、時間外労働の時間数と休日労働の時間数を合算した時間数が1か月100時間未満であって、かつ2～6か月の複数月平均が80時間を超過しないことを労使で確認していますかということを確認しているものです。36協定は労使間で結ぶもので、労働者側の当事者が労働組合の場合もあれば、そうでない場合もあるのです。2つ目のチェックは、労働組合であれば過半数組合で間違いがないか、組合がない場合は労働者の過半数代表者であるかということを確認する、言い換えれば、労働者側の当事者として法律が要件とする方で間違いがないかというこ

とを聞いているものです。3つ目のチェックは、労働者の過半数代表者が管理監督者ではないこと、民主的な方法で選ばれている者であることを確認するものです。この民主的方法というのは、記載例にあるとおり、投票や挙手等で公正に選ばれる方法をいいます。一番いけないのは、社長が特定の人に「おまえやってくれよ」「おまえが過半数代表者でいいよな」という形で勝手に決めたりすることです。こういう決定プロセスは法律的には違法になり、このような形で結んだ36協定は無効になります。些細なことに思われるかもしれませんが、労働トラブルの現場では、このような会社側の手続きに不備があるケースが結構あります。皆さん十分に注意していただき、適正な方を労働者側の当事者として選任していただくようによろしくお願いいたします。最後に補足ですが、各様式の右上に労働保険番号と法人番号を記入する欄があります。今年の4月からはこれらの記入も必須の要件になります。これらの記入がないと窓口で記入してくださいと必ず言われますので、注意してください。

33ページをご覧ください。東京都内には18の労働基準監督署があり、各所で労働時間相談支援班というチームを組織して、無料でご支援させていただいています。個別に訪問させていただいて、今回のテーマである時間外労働の上限規制の内容や36協定の記載方法等を含め、労務管理全般の要点について懇切丁寧に説明させていただくという取り組みも行っております。是非お気軽にお問い合わせください。そうは言っても企業側から見れば、監督職員はどうせ変な指摘して帰るのだろうみたいな形で思われることも多く、労働基準監督署に対して敷居の高さを感じていらっしゃるケースもあると思いますので、左側に掲載しています東京働き方改革推進支援センターもご活用いただければ幸いです。こちらは厚生労働省が民間に委託して運営しているセンターで、個別訪問やセミナーへの講師派遣、相談業務等を無料で行っています。右側に掲載しているとおり、建設業に特化した相談窓口も作っておりますので、こちらをあわせてご活用ください。

34ページをご覧ください。下請法にかかる周知になりますが、11月にしわ寄せ防止キャンペーン月間というものを各省庁連携のうえ取り組んでおりました。キャンペーン自体は終わっているのですが、下請けかけこみ寺という相談窓口は引き続き開設しておりますので、何かお悩み等ございましたら、こちらのほうにご相談いただければと思います。

#### 4. 災害等により臨時の必要がある場合の時間外労働（労基法第33条第1項）

36ページをご覧ください。これまで36協定の範囲内で行う時間外労働の上限規制のお話をしてきましたが、今からお話するのはそれとは別のお話になります。地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等、通常予見し得ない災害が突然発生し、差し迫った人命救助や公益の保護のため、臨時突発的な対応が必要になった場合には、労働基準法第33条に基づいた許可あるいは届け出によって通常的时间外労働とは別に時間外労働を行わせることができ、上限規制は適用されないことになっています。地震、

水害、火災等の発生による人命救助や被災者の救出が必要なケース、電気、ガス、水道、いわゆるライフラインや道路等の早期復旧のために緊急に対応しなければいけないようなケース等が33条の届出に該当するとなっています。これは別に建設業に限ったものではなくて、他の業種でも内容が合致すれば該当します。なお、33条の届出により時間外労働の上限規制は外れますが、いわゆる残業代、割増賃金は当然支払う必要があります。労働時間の規制から外れるから残業代を支払わなくていいということにはならないのでご承知おきください。

38ページをご覧ください。実際にどういった場合、この33条の許可が下りるのかという、いわゆる許可基準が国の作成した通達で示されております。1つ目としては、単なる業務が忙しいという理由では認めませんということ。2つ目としては、地震、津波、風水害等によって緊急な対応が必要な場合や、ライフライン復旧のための対応が対象になること。3つ目としては、建設業とは関係ありませんが、サーバーのシステムダウンへの対応も対象になるとされています

39ページをご覧ください。雪害の対応として道路交通の確保や人命への危険がある場合の住宅の除雪作業等は33条の届出対象となります。今回の資料には33条の届出様式を掲載しておらず、イメージがわきづらいかもしれませんが、法律上は事前の許可も取れますし、事後の届出も可能です。緊急事態が起きる場合というのは本当に急な状況しかないので、ほとんどの場合が事後の届け出です。この事後の届け出についての書き方であるとか、この業務は該当するのかというようなお悩みがあれば、所轄の労働基準監督署に遠慮なくご相談いただければと思います。一般的には、雪が降ったときとか、何らかの災害で電車が止まったとき等に鉄道会社さんから出されるケースが比較的多いです。

## 5. 東京労働局の取組（働き方改革建設業総合対策）

41ページをご覧ください。東京労働局の取り組みをご紹介します。本日のテーマであります時間外労働の上限規制の適用に向けて、東京労働局全体の取り組みとして建設業における働き方改革総合推進対策というものを令和4年から3カ年計画で実施をしています。現在は規制の適用前なので周知啓発がメインになりますが、実際この法律の対象になります工事施工会社だけではなく、工事の発注者、主にデベロッパーに対しても周知啓発を行っています。発注者やデベロッパーが多く所属している団体に要請文を送付するだけでなく、お集まりいただいて連絡会的な形でご説明をして理解を促すというような取り組みも行っています。

42ページをご覧ください。建設業総合対策周知用のリーフレットを発注者向けのものや施工者向けの2パターンを作成し、周知啓発を行っています。

43ページから44ページをご覧ください。毎年、各都道府県でベストプラクティス企業というものを選ばせていただいています。具体的には労務時間管理とか長時間

労働削減の取り組みを積極的にやっつけらっしゃる会社を各労働局で選定させていただき、労働局長が訪問して当該企業の取組事例を広く紹介するというものです。ここでは、神奈川の大洋建設株式会社、埼玉の田部井建設株式会社、群馬の株式会社山藤組を紹介させていただいております。

45ページをご覧ください。先ほども申し上げたとおり、各労働基準監督署では皆さまへのアドバイス等のサポートもさせていただいております。定期的に説明会も開催しておりますので、その日程についてはQRコードから情報を参照いただければと思います。

## 6. 労働災害防止について

48ページをご覧ください。最後に労働災害防止についてお話をさせていただきます。東京労働局管内の令和4年の死亡災害は55件となっています。また、休業4日以上死傷災害が1万802人となっています。なお、これらの数値はコロナの罹患による労働災害は省いています。死亡者数は3名減少していますが、死傷者数については760名増加しており、2年連続で1万人超えるという危機的な状況です。

49ページをご覧ください。全産業の死亡災害55名のうち建設業が26名となっています。死亡災害の半数近くを建設業が占めているという現状です。事故の型別に見ますと、死亡災害55名のうち墜落、転落が23名となっています。

50ページをご覧ください。令和4年の建設業の死亡災害26件のうち、半分以上の14名が墜落、転落によるものです。

51ページをご覧ください。速報値ではありますが令和5年の数値を掲載しております。東京労働局管内の令和6年1月末日現在の死亡者数は46名で、前年同期比で7名減少、そのうち建設業は17名で、前年同期比で8名減っています。ただ、依然として全産業の約4割という高い割合になっています。休業4日以上死傷者数や、そのうちの建設業の人数も増加傾向にあり、予断を許さない状況です。

56ページから58ページをご覧ください。そういった状況を踏まえ、東京労働局では建災防東京支部と合同で緊急連絡会議を開催したほか、各建設関係団体等に対して緊急要請の実施を行いました。

59ページをご覧ください。皆さんご存じかと思いますが、昨年9月、東京駅近くの八重洲の工事現場で鉄骨の崩落事故が発生しました。残念ながら作業員の方が6名被災し2名の方がお亡くなりになりました。災害原因は現在調査中ということですが、元請企業に対してはリスクアセスメントの実施や作業計画の作成等を要請しております。これから年度末に向けて、皆さまお忙しくなるとは思いますが、引き続き気を引き締めていただいて、安全第一で作業を行っていただければと思います。

60ページから62ページをご覧ください。災害事例2件と熱中症の死亡災害事例

3件を掲載いたしましたので、参考にしてください。

66ページから67ページをご覧ください。安全衛生関係の法改正がいくつかありましたのでリーフレットを掲載しました。1つ目が足場からの墜落防止措置強化が義務付けられたというものです。具体的には、一側足場の使用範囲が明確化されるとともに、足場の点検時には点検責任者の指名が必要という内容です。

68ページをご覧ください。貨物自動車の荷役作業時に使うテールゲートリフターというものがありますが、それを使用する場合に特別教育が義務化されています。また、橋梁塗膜除去工事や石綿の除去工事で剥離剤が使われるケースがありますが、そこに含まれる化学物質の関係で、中毒になる事案が多発しています。ラベルやSDSの確認、SDSがない場合はメーカーや販売店から入手して確認し、SDS情報に基づいて「ばく露防止措置」を確実に行っていただきたいということのお願いです。

以上で本日の説明を終わります。ご清聴ありがとうございました。