



令和3年7月20日

建設業関係団体 各位

神奈川県労働局労働基準部監督課長

建設業における働き方改革推進のお願い

日頃より労働基準行政の推進に関しまして格別のご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、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については、平成31年4月1日から各改正事項が順次施行されているところです。

改正労働基準法においては、令和6年4月から建設業についても時間外労働の上限規制が適用されることとなっております。

つきましては、より多くの建設会社の皆様に周知したく、制度改正の解説リーフレットを送付しますので、貴団体におかれましては、改正された労働基準法の積極的な周知にご配慮をいただければ誠に幸いに存じます。

送付いたしました「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」については、厚生労働省働き方改革特設サイト (<http://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>)、働き方・休み方改善ポータルサイト (<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>) に掲載されております。

また、働き方改革の推進のための相談先として、「神奈川県働き方改革支援センター」のリーフレットも併せて送付いたします。

今後も、神奈川県労働局及び管下労働基準監督署においては、建設業における働き方改革推進のために、建設工事の発注者等に対し周知啓発を行ってまいりますので、皆様におかれましても働き方改革推進についてご協力の程、よろしくお願いいたします。

問合せ先

神奈川県労働局労働基準部監督課

電話：045-211-7351

秘密
厳守

相談・
専門家派遣
無料

事業主、労務担当者様

そのお悩み、ぜひ

専門家に

ご相談

ください!

ひとつでもチェックがつかますか?

- 年次有給休暇5日間の取得をしていない従業員がいる
- 1ヶ月に45時間超残業している従業員がいる
- 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金を払っていない
- パートタイムに正社員と同じ手当を支給していない
- コロナ禍による、テレワーク実施時の労務管理が整っていない



ご都合に合わせた
相談方法が選べる!

働き方改革の推進のため、中小企業・小規模事業者等を中心に就業規則の作成方法、非正規労働者の処遇改善、過重労働対策、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用等について働き方改革に取り組む事業主の皆様には助言・提案などの相談支援を行います。

相談方法

- ① 企業訪問 (1社あたり最大6回)
- ② 電話・メール
- ③ センター来所
- ④ 出張相談会

神奈川働き方改革推進支援センター

TEL 0120-910-090

受付時間 平日9:00~17:00

住所 〒231-0015

横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウェストビル6F

MAIL hatarakikata@mb.langate.co.jp

FAX 0120-971-030

<http://神奈川働き方改革推進支援センター.site>

相談・セミナー情報詳細は、
ホームページをご覧ください。

神奈川 働き方改革

検索



年次有給休暇の 確実な取得

大企業・中小企業とも 2019年4月～

時間外労働の 上限規制

大企業：2019年4月～/中小企業：2020年4月～

同一労働同一賃金

2020年4月～

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の運用は、2021年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得とは

労働基準法が改正され、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、時季を指定して毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。

時間外労働の上限規制とは

残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

同一労働同一賃金とは

正社員と非正規労働者との間の不合理な待遇差が禁止されます。



個別訪問申込書 FAX: 0120-971-030



神奈川県働き方改革推進支援センター 宛 WEB 申込フォームはこちら ▶▶▶▶

事業場名				ご担当者 氏名	
所在地	〒 -				
連絡先	電話				E-MAIL
	FAX				
訪問 希望日	・ 令和 年 月 日 ()	・ 令和 年 月 日 ()	・ 令和 年 月 日 ()	<input type="checkbox"/> オンライン相談希望	
	※ 後日、日程調整のお電話を申し上げます。				
相談内容 ✓をお付け 下さい	<input type="checkbox"/>	残業時間の上限規制	<input type="checkbox"/>	人手不足	
	<input type="checkbox"/>	各種助成金の申請・活用	<input type="checkbox"/>	最低賃金制度	
	<input type="checkbox"/>	36 協定	<input type="checkbox"/>	無期転換制度	
	<input type="checkbox"/>	同一労働・同一賃金 (非正規労働者待遇改善)	<input type="checkbox"/>	生産性向上への対応	
	<input type="checkbox"/>	就業規則・賃金規定等の見直し	<input type="checkbox"/>	賃金制度全般	
	<input type="checkbox"/>	テレワーク	<input type="checkbox"/>	職務分析・職務評価	
	<input type="checkbox"/>	育児・介護制度の整備	<input type="checkbox"/>	高度プロフェッショナル制度	
	<input type="checkbox"/>	年次有給休暇の取得義務付け			
	<input type="checkbox"/>	その他【			】

【個人情報の取り扱いについて】

- 本申込書にご記入いただいた個人情報 (以下「個人情報」) を取得する事業者：ランゲート株式会社 (以下「当社」)
- 当社の個人情報保護管理者および個人情報に関する問合せ先：
情報通信部 PMR 担当 E-MAIL: privacy@mb.langate.co.jp
- 取得した個人情報は、「令和3年度 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」(以下「本事業」) の相談支援申込みのために利用します。
- 当社は、利用目的の達成に必要な範囲で、当社が定める個人情報保護の水準を満たした委託者 (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 専門家) に、個人情報を委託することがあります。
- 当社は開示対象個人情報について、本人または代理人から受け付けた開示等の求めに応じます。
- 当社は、本事業の実施報告のため、本事業の委託者である厚生労働省に、個人情報を書面にて提供することがあります。

※ 上記内容について 同意する (チェックしてください)

建設業における時間外労働の削減のために

時間外労働の上限規制は、建設業等について猶予されておりますが、過重労働による健康障害防止のため、時間外労働の削減の取り組みが重要です。

Point
1

時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び **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。
(従来と同様)

Point
2

時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されました (①)。建設業等については、令和6年3月31日まで猶予されています (②)。

1 今回の改正内容

- 法律上、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、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。
- 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か月が限度
- 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。

2

事業・業務	猶予期間中の取扱い (令和6年3月31日まで)	猶予後の取扱い (令和6年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none">● 災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。● 災害の復旧・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、<ul style="list-style-type: none">✓ 月100時間未満✓ 2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。

猶予期間中においては、上記①を勘案し、長時間労働削減に関する自主的な取り組みをしていただきますようお願いいたします

これもチェック

平成31年4月以降に**年10日以上**の**年次有給休暇**が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち**年5日**については、使用者が**時期を指定して取得**させる必要があります。
(猶予措置はありません)

働き方・休み方改善 ポータルサイトを活用して 働き方・休み方改革 に取り組んでみませんか？

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

働き方・休み方

検索

スマートフォンにも対応



働き方・休み方
改善指標による
企業の自己診断
にご関心のある方はこちら

企業の取組事例
にご関心のある方はこちら

キッズウィーク・
地域の休暇取得促進
にご関心のある方はこちら

特別な休暇制度
にご関心のある方はこちら

年次有給休暇の取得
にご関心のある方はこちら

時間単位の
年次有給休暇制度
にご関心のある方はこちら

勤務間
インターバル制度
にご関心のある方はこちら

トップの意識、
仕事の進め方など
課題別の対策
にご関心のある方はこちら

働き方・休み方の改善にあたっては、企業の実態を踏まえた上で、経営トップが見直しなどの判断をしていくことが重要です。

働き方・休み方改善ポータルサイトは、企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供するサイトです。企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を確認することができます。また、働き方・休み方に関する様々な制度（勤務間インターバル制度、時間単位の年次有給休暇制度、ボランティア休暇・病気休暇などの特別な休暇制度など）についても紹介しています。働き方・休み方改革の取組にぜひご活用ください。

おすすめコンテンツ ①

トップページ
のここから
入れます



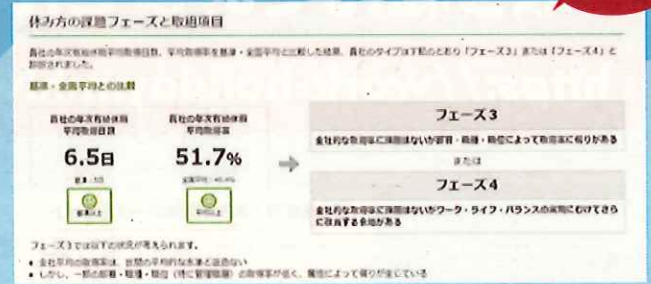
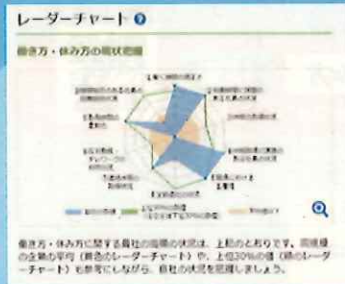
企業・社員向けの診断ができます

「働き方・休み方改善指標」を用いることで、長時間労働や年次有給休暇に関する状況を把握しやすくなります。あなたの会社の「働き方・休み方改善指標（企業向け）」を作成し、実態と課題の把握を行いましょう。指標を用いた診断を行うと、レーダーチャートやタイプ診断などの診断結果が表示されます。**新機能で、休み方の課題フェーズも表示されるようになりました！**

企業の診断結果(レーダーチャート、タイプ診断)

企業の診断結果(休み方の課題フェーズ)

新機能



- 1 働き方や休み方に関する現状を把握することができます。
- 2 企業の人事労務担当者が自社の状況をチェックすることで、働き方や休み方に関する課題を分析できます。
- 3 企業が自社の働き方や休み方の改善に向けて、対策を検討するためのヒントが得られます。

※ID登録していただくと診断結果の保存ができ、過去のデータとの比較ができます。自社のIDを登録し、企業における取組の進捗状況を経年的にチェックしましょう！

おすすめコンテンツ ②

企業の取組事例を検索できます



働き方改革に取り組んでいる企業の事例について、業種別、規模別で検索したり、キーワード検索ができます。自社の働き方・休み方改革の取組の参考にご活用ください。

【働き方改革に取り組んでいる事例検索画面】

【働き方改革取組事例】

おすすめコンテンツ ③

働き方・休み方に関する様々な制度



「勤務間インターバル制度」「時間単位の年次有給休暇制度」「特別な休暇制度」などについて、企業の取組事例の紹介や、リーフレットなどの資料を掲載しています。自社における制度検討の参考にご活用ください。



各制度に関するリーフレット(例)

★サイト内検索や、スマートフォンにも対応しています。
今後も、働き方・休み方の改善に関する情報を更新予定です。

時間外労働の上限規制が

大企業：2019年4月から 中小企業：2020年4月から
導入されます。

時間外労働の上限規制 わかりやすい解説

2019年4月施行

※中小企業への適用は2020年4月



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署