

会 員 各 位

一般社団法人 全国住宅産業協会
事務局長 米 山 篤 史

**建設業における時間外労働の上限規制適用に向けた長時間労働削減を始め
とする働き方改革の推進に関する要請書について**

標記について、東京労働局から周知依頼がありましたのでお知らせします。詳細につきましては、通知資料をご覧ください。

記

1. 概 要 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（平成 30 年法律第 71 号）により、時間外労働の上限規制が罰則付きで規定され、平成 31 年 4 月 1 日（中小企業は令和 2 年 4 月 1 日）から適用が開始されているところ、建設業については、これまで適用が猶予されてきましたが、令和 6 年 4 月 1 日から上限規制が適用されることとなります。
東京労働局では、建設業における働き方改革の推進に向け、現在、工事施工者等において、所定労働時間の枠組みの見直し、週休 2 日制の推進、年次有給休暇の取得促進、適正な工期の設定、人材確保・育成・定着等の取組みを進めております。この取組みが、実効ある取組みとするためには、工事発注に当たって、適正な工期の確保や適正な請負代金の設定を行うなどの工事発注者等のご理解・ご協力が必要不可欠です。改めて、この取組みの趣旨をご理解いただき、周知啓発に向けてご協力をいただきますよう、よろしくご願ひ申し上げます。
2. 通知資料 建設業における時間外労働の上限規制適用に向けた長時間労働削減を始めとする働き方改革の推進に関する要請書（令和 5 年 1 0 月 1 9 日付）
別添チラシ「工事発注者の皆様へ」
3. 問合せ先 （一社）全国住宅産業協会 担当：田島
TEL 03-3511-0611 以 上

全住協

5. 10. 23

受付No. 149

一般社団法人全国住宅産業協会

会長 馬場研治 殿

令和5年10月19日

東京労働局長



建設業における時間外労働の上限規制適用に向けた長時間労働削減を始めとする働き方改革の推進に関する要請書

平素より格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

近年の東京都内の労働時間の現状については、全産業の中で建設業が最も長くなっており、また、職業別常用有効求人倍率については、建築・土木・測量技術者及び建設・土木の職業ともに倍率が高く、建設業において人手不足の状況が認められます。建設業において、新規の入職を促進し、将来の担い手を確保していくためには、長時間労働の削減を始めとした働き方改革の推進によって、働きたいと思えるような魅力ある職場づくりを行っていくことが急務となっています。

また、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（平成30年法律第71号）により、時間外労働の上限規制が罰則付きで規定され、平成31年4月1日（中小企業は令和2年4月1日）から適用が開始されているところ、建設業については、これまで適用が猶予されてきましたが、令和6年4月1日から上限規制が適用されることとなります。

このようなことから、東京労働局としては、建設業の長時間労働削減に関する自主的な取組を促進するため、「建設業における時間外労働の上限規制の適用に向けた働き方改革推進総合対策」を策定し、重点的に周知啓発等に取り組んでいるところです。

建設業における働き方改革の推進に向け、現在、工事施工者等において、所定労働時間の枠組みの見直し、週休2日制の推進、年次有給休暇の取得促進、適正な工期の設定、人材確保・育成・定着等の取組を進めておりますが、実効ある取組とするためには、工事発注に当たって、適正な工期の確保や適正な請負代金の設定を行うなどの工事発注者等の御理解・御協力が必要不可欠です。

貴団体におかれましては、これまでも、働き方改革に関する周知啓発に格別の御協力を賜ってきたところですが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、傘下企業等に対する周知啓発に向けて御協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

併せて、下請等協力事業者に適正なコスト負担を伴わない短納期発注や発注内容の頻繁な変更などの「しわ寄せ」を生じさせることのないよう取引上必要な配慮を賜りますよう、お願い申し上げます。

工事発注者の皆様へ

建設会社の

「働き方」が変わります!!



令和6年4月1日から建設会社にも
時間外労働の上限規制が適用されます。

今後このような取組が進んでいくものと考えられます。

- ・ 所定労働時間の枠組みの見直し
- ・ 週休2日制の推進
- ・ 年次有給休暇の取得促進
- ・ 適正な工期の設定
- ・ 人材確保と育成 など



主な変更内容は・・・

(36協定の始期が令和6年4月1日以降のものが対象です。)

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なくなります。

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・休日労働はできなくなりました。

- ・ **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**。

進めよう!
ケンセツの
働き方改革・
TOKYO



令和5年4月1日から 中小企業に対する月60時間超の時間外労働の 割増賃金率が引き上げられました。

(令和5年3月31日まで)

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%

⊘ 「下請たたき」は禁止されています！

著しく短い工期を設定するなどの行為(いわゆる「下請たたき」)は、「建設業法」で禁止されています。
労働基準監督署では、下請たたきに関する相談に対応し、国土交通省への取次ぎも行っています。



(下請取引に限らず、発注者と元請負人との間の取引についても相談の対象となります。)

各種支援策のご案内

都内の労働基準監督署(支署)では、中小企業や小規模事業者等に対し、説明会の開催や個別訪問を行い、丁寧な支援を実施しています。

東京労働局では、東京働き方改革推進支援センターを運営し、労務管理全般に関するご相談をお受けしています。建設業専門の窓口もございます。

各種助成金の活用を含めた支援を実施しています。

お気軽にご相談ください。

工事発注の際には、ご理解とご協力をお願いいたします。

第14次東京労働局労働災害防止計画(2023年度~2027年度)推進中



'Safe Work TOKYO'の下
トップが発信! みんなで宣言 一人一人が「安全・安心」
をキャッチフレーズに計画を推進しています。