

建設業の中小企業・小規模事業者の皆さま

専門家による訪問相談サービスを利用してみませんか。

# NEXT WORK STYLE

## 働き方改革広がる

あなたの会社では  
すでに準備を進めていますか？



～詳しくはこのパンフレットをお読みください。

2023(令和5)年4月1日から、  
中小企業でも月60時間を超える  
時間外労働の割増賃金率が  
25%から50%に引き上げられます。

2024(令和6)年4月1日からは、  
いよいよ建設業にも時間外労働の  
上限規制が適用されます。

社労士等の労務管理の専門家があなたの会社を訪問して  
「働き方改革」を支援します。

働き方改革で魅力ある職場づくりを！

相談無料

オンライン相談も  
受付中



どんな相談ができるの？▶詳しくは次のページへ

感染症予防対策  
実施中

令和4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(全国センター事業)

受託者： 全国社会保険労務士会連合会  
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS

働き方改革推進支援センター

ひと、くらし、みらいのために  
 厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

協力： 一般社団法人 全国建設業協会



# 1 労働時間法制について 重大な改正が行われました。

## POINT 01

### 2024(令和6)年4月1日から、建設業にも 時間外労働の上限規制が適用されます。



- これまで、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は適用猶予とされてきましたが、2024(令和6)年4月1日以降は、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。また、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、以下の上限を超える時間外労働・休日労働はできなくなります。
  - ・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
- 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。

**例外事項** なお、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時間以内の規制は2024年4月1日以降も適用されません。

## POINT 02

### 2023(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25%から50%に引き上げられます。

- 月60時間を超える時間外労働を深夜(22:00~5:00)の時間帯に行わせる場合には、深夜割増率25%+時間外割増率50%=75%となります。
- 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金については、割増賃金の支払に代えて代替休暇を付与することができますが、それには事前に、労使協定を結ぶ必要があります。



※建設業の中小企業とは、資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人をいいます。

## POINT 03

### 2019年4月から年5日の年次有給休暇の 取得が義務付けられました。

- 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、毎年5日、時季を指定して年次有給休暇を確実に取得させなければなりません。





# 2

## 働き方改革に取り組む建設業事業主を支援する国の助成金制度

### 業務改善助成金

業務改善助成金は、生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定以上引き上げた場合に、その設備投資にかかった費用の一部を助成する制度です。9月1日から制度が拡充され使いやすくなりました！

#### 通常コース

9月1日から、原材料費高騰等により利益が減少した事業者(※1)を新たに特例の対象に追加し、設備投資等の助成範囲を拡大するとともに、事業場内最低賃金が低い事業者に対する助成率を引き上げました。助成率は事業場内最低賃金額により異なり、引き上げる賃金額や人数ごとに助成上限額が決められています。また、特例の要件を満たす事業者は、パソコンや自動車の購入等の助成対象経費の特例などを受けることができます。

※1…原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により利益率が前年同月に比べ3%ポイント以上低下した事業者  
※2…同5%ポイント以上低下した事業者

#### 特例コース

特例コースの要件に当てはまる事業者は、過去の事業場内最低賃金の引き上げについて申請が可能となります。9月1日に、申請期限を2023年1月31日(延長前:本年7月29日)に延長するとともに、原材料高騰等の要因で利益が著しく減少した事業者(※2)を新たに特例コースの対象に追加しました。

#### 活用事例

足場材を作業員及びユニック車により運搬していたが、業務改善助成金を活用してフォークリフトを導入した。これにより、機材の積み下ろしや資材の運搬が容易になるという作業効率化が図られ、従業員2名の時給を90円以上引き上げた。

▼ 詳しい内容はここから

業務改善助成金

検索



▼ 詳しい内容はここから

業務改善助成金 特例コース

検索



### 働き方改革推進支援助成金

働き方改革に取り組む中小企業事業主が、勤務間インターバル制度などを導入するにあたり、労働能率向上のための設備の導入等に必要な費用の一部を助成します。

▼ 詳しい内容はここから

働き方改革 助成金 厚労省

検索



このほかにも、建設業の事業主は以下のような助成金を利用できます。

#### トライアル雇用助成金

若年・女性建設労働者トライアルコース(トライアル雇用助成金の上乗せ)

#### 人材確保等支援助成金

建設キャリアアップシステム等普及促進コース  
若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース  
作業員宿舎等設置助成コース

#### 人材開発支援助成金

建設労働者認定訓練コース  
建設労働者技能実習コース

▼ 詳しい内容はここから

建設事業主 助成金 厚労省

検索





# こんなことで悩んでいませんか？

残業を減らしたいが、やり方が分からない。

新たに従業員を採用したいが、応募がなくて困っている。

いろんな助成金があるが、使い方が分からない。

新型コロナウイルス対策として、テレワークや時差通勤を実施したいのだが、就業規則は変更しなくていいのだろうか、従業員にはどう伝えたらいいのだろうか。

36協定の作り方が分からない。

「働き方改革」と言われても、そもそも労働関係の法律は複雑で何から手を付けたらいいのかわからない。

せっかく時間をかけて仕事を教えたのに、従業員が退職してしまう、どうしたら定着率を上げることができるのだろうか。

就業規則を見直したいが、どこから手を付けたらいいのかわからない。

パートタイマーと正社員の賃金や手当をどう見直せば不合理な待遇差を解消できるのかわからない。(同一労働同一賃金)

最低賃金が毎年上がり、どう対応したらいいのかわからない。



そのお悩み、ぜひ専門家にご相談ください！



## 訪問相談サービスの流れ

— HOP —

貴社の  
状況把握



— STEP —

解決方法の  
ご提案



— JUMP —

提案後の  
フォローアップ



### 相談は無料

1回2時間程度、3回の相談を標準としています。

社労士等の労務管理の専門家が労働時間の上限規制への対応や同一労働同一賃金の実現など、「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者を訪問して、ホップ・ステップ・ジャンプの3段階の相談支援により、解決に向けてサポートします。

各種施策への対応や助成金の活用など様々なお悩みについて、働き方改革推進支援センターにてワンストップで相談できます



### ◀ 相談のお申し込みはこちらから

相談をご希望の方は、働き方改革推進支援センターHPの「訪問相談申込フォーム」、もしくは別紙の申込書に必要事項を記入して、FAXにてお申し込みください。後日、担当する専門家から電話又はメールでご都合をお伺いさせていただきます。

働き方改革特設サイト

<https://hatarakikatkaikaku.mhlw.go.jp>

お問い合わせ先: 全国社会保険労務士会連合会委託事業運営本部

E-mail: [sr-jimukyoku@shakaihokenroumushi.jp](mailto:sr-jimukyoku@shakaihokenroumushi.jp)