

# 時間外労働削減ガイドライン

2022年3月23日  
一般社団法人日本建設業連合会

## 1. 背景

### (1) 時間外労働削減のための従来からの取組み

2017年3月に政府が決定した「働き方改革実行計画」により、建設業においては、2019年4月の改正労働基準法の施行から5年後の2024年4月から罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されることとなった。日建連は、政府方針を踏まえ、2017年9月に「時間外労働の適正化に向けた自主規制目標」や「週休二日実現行動計画」等を柱とする「働き方改革推進の基本方針」を定め、働き方改革に取り組んできた。「時間外労働の適正化に向けた自主規制目標」においては、改正法が適用されるまでの5年の猶予期間に、時間外労働の削減に段階的に取り組むための改善目標を定め、法適用への円滑な対応を図ることとした。また、「週休二日実現行動計画」においては、建設業就業者の実労働時間が全産業平均に比較して著しく長いのは、週休二日の普及率が低いことが最大の要因であるとの問題意識の下、週二日の休日を確保するための方策を可能な限り具体的に示し、会員企業一丸となって取り組むこととした。

### (2) 会員企業の労働時間の現状

日建連では、「時間外労働の適正化に向けた自主規制目標」策定後の2018年度から「会員企業労働時間調査」を実施し、取組状況をフォローアップしてきた。しかしながら、調査結果によれば、2019年度は前年から僅かながら改善が見られたものの、20年度はほぼ横ばいであり、上限規制（特例）の基準の一つである年間720時間の達成率は、前年から悪化する結果となった。具体的には、2020年度時点で回答企業の従業員約11%、人数にして13,363人が年間720時間を超過している。

こうした厳しい状況を踏まえ、労働委員会では2020年10月、2021年9月の二度にわたり、委員長名で全会員企業に対し、時間外労働の削減に向けたさらなる取組みの強化を要請する通知を発出している。

### (3) 時間外労働削減のための今後の取組み

労働時間調査の結果、時間外労働の削減に向けた取組みが思うように進んでいない実態が明らかとなったが、建設業に対しては改正法の適用まで5年間の猶予が与えられている中で、万一にも法適合ができなければ、業界全体の大きなイメージダウンを招き、若年層の入職者数及び定着率の低下に繋がる懸念される。そこで、労働委員会職場環境部会では、2021年10月に時間外労働削減ワーキングを立ち上げ、各社の課題や有効施策をヒアリングするとともに、今後取り組むべき方策について検討を行った。その検討結果を踏まえ、後述のとおり、「時間外労働の適正化に向けた自主規制目標」の改定を決定するとともに

に、具体的施策を取りまとめたので、会員企業はこれらを参考に法適合に向けた取組みを進めるものとする。

#### **(4) 週休二日推進活動との関係**

建設業が時間外労働の上限規制に対応するための最も重要なポイントは、月 45 時間の上限への適合である。改正労働基準法においては、特別条項を適用したとしても、月 45 時間を超えられるのは年 6 か月までと定められている。建設現場において、土曜日が作業日となっている場合には、単純計算で 32 時間（8 時間×4 日）の時間外労働が自ずと発生することになり、月 45 時間をクリアすることは非常に困難となる。したがって、上限規制に対応するためには、4 週 8 閉所（少なくとも 4 週 8 休）を実現することが不可欠であり、時間外労働の削減と週休二日推進は車の両輪として一体的に取り組まなければならない。

## **2. 「時間外労働の適正化に向けた自主規制目標」の改定**

2017 年 9 月に決定した「時間外労働の適正化に向けた自主規制目標」について、以下のとおり改定を行う。

### **(1) 目標の前倒し**

上限規制適用の前年度である 2023 年度を試行期間と定め、改正法（特例）と同等の以下の条件を目標とする。

- ① 時間外労働が年 720 時間以内
- ② 時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満
- ③ 時間外労働と休日労働の合計について、2～6 か月それぞれの平均がすべて 1 か月あたり 80 時間以内
- ④ 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

### **(2) 上限規制の適用を見据えたフォローアップ調査の実施**

「会員企業労働時間調査」において、上限規制の適用を見据えた以下の基準を設定し、達成状況をフォローアップする。また、従来は年単位で実施している調査を、労働委員会委員会社については半年ごとに実施する。

- ① 全社員（管理監督者・非管理監督者）年 960 時間（2021 年度）、840 時間（2022 年度）以内（自主規制目標に定められたその他条件も含む）
- ② 非管理監督者 年 720 時間以内（その他特例条件も含む）
- ③ 全社員（管理監督者・非管理監督者）年 720 時間以内（その他特例条件も含む）
- ④ 全社員（管理監督者・非管理監督者） 年 360 時間以内、月 45 時間以内

## **3. 具体的施策**

### **(1) 日建連が実施する取組み**

- ① 自主規制目標の達成状況のきめ細かなフォローアップ、施策への活用
- ② フォローアップ結果の会員企業間での共有

- ③ 会員会社の効果的な施策の把握、水平展開
- ④ 改正労働基準法に関する実務上の懸念点の集約及び厚生労働省等への確認
- ⑤ 会員企業従業員の改正労働基準法への理解促進のためのツールの提供
- ⑥ 会員企業に対する適正工期の確保、適正な契約履行の徹底の要請
- ⑦ 国土交通省を通じた発注者団体等への適正工期の確保の要請

## (2) 会員企業が実施する取組み

- ① 時間外労働の削減を喫緊の経営課題として位置づけ
- ② 各社の実態に合わせた目標（ロードマップ）の策定
- ③ 会員企業の事例を参考とした目標達成のための施策の立案・実行

## 【参考】会員企業の取組み事例

### (1) 入手時における適正工期確保の徹底

- ・ 営業担当者向けの得意先交渉サポートツールの作成・展開
- ・ 工期のコントロールがしやすい設計施工案件の比率の向上
- ・ 日建連作成「建築工事適正工期算定プログラム」の活用

### (2) 工事請負契約の適正な履行

- ・ 契約外の過度なサービスや品質を追求しない

### (3) 役職員の意識改革

- ・ 社員間における時間外労働の「見える化」
- ・ スケジュール共有による業務の「見える化」
- ・ 社内ホームページを活用した従業員への啓発活動（社長メッセージ、作業所好事例等の活用）
- ・ 改正労働基準法に対する従業員の理解度向上（理解度テストの実施、人事担当者等による作業所への啓発活動）

### (4) 組織運用による業務量の平準化

- ・ 本支店管理部門による現場支援、業務はがし（書類作成支援、設計変更業務支援、ICT ツールの普及促進支援等）
- ・ グループ会社の有効活用
- ・ 事務手続きの代行、簡素化

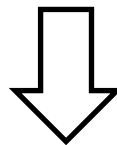
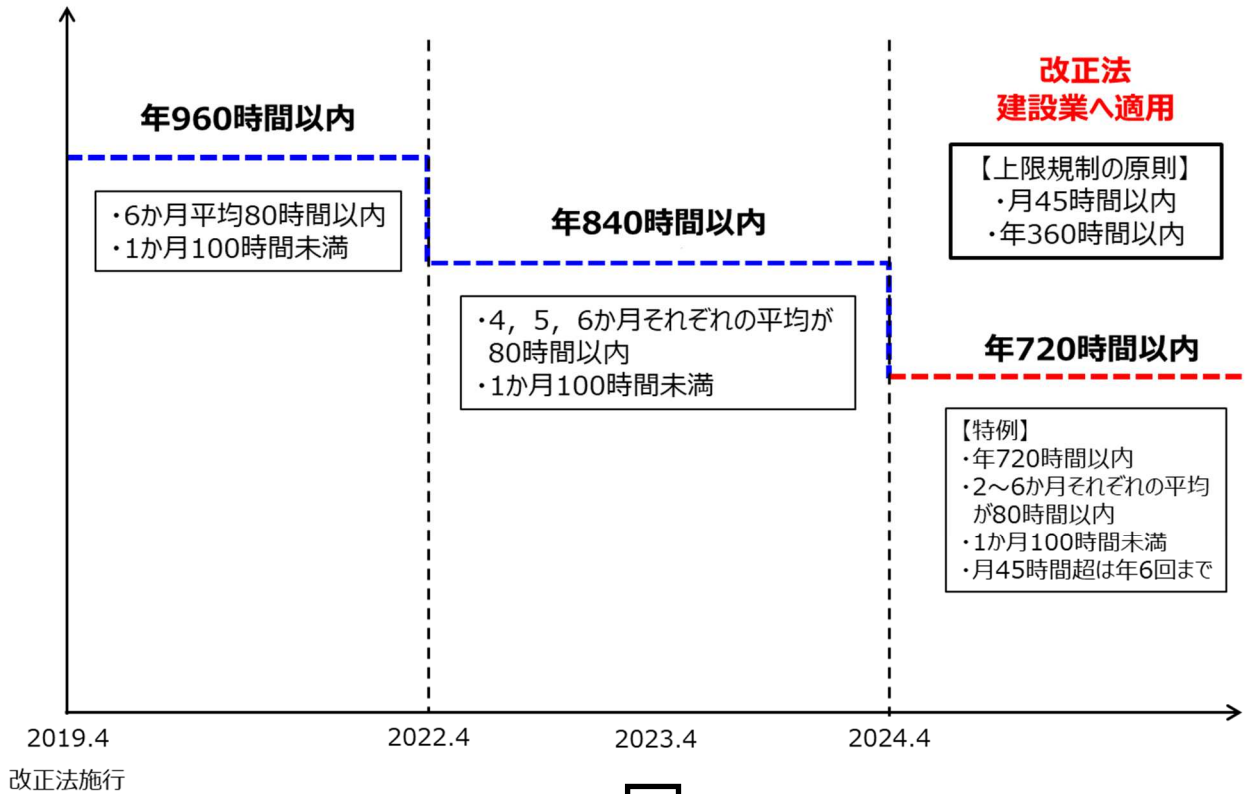
### (5) 設計、施工段階における工夫

- ・ フロントローディングの積極活用
- ・ 「プラスONE運動」（4週8閉所は難しくとも、+1閉所を目指す）
- ・ 現場へのWEBカメラ設置の義務化による現場監視の複線化（搬出入立会いの待ち時間等の無駄を排除）
- ・ BIM/CIMの活用 等

### (6) その他

- ・ 時差出勤、テレワーク、時間年休、異動時休暇の取得等、現場状況に応じた勤務形態による勤務時間の効率的運用

< 現行の自主規制目標 >



< 改定自主規制目標 >

