

全 住 協 第 2 2 1 号
令和 4 年 1 1 月 2 1 日

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の見直しに向けた取組に関する要請書

東京労働局から標記についての周知依頼がありましたのでお知らせします。詳細は別添資料をご参照ください。

記

1. 通知等資料 (1) 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の見直しに向けた取組に関する要請書(令和 4 年 1 1 月 1 8 日 東京労働局長)
(2) 工事発注者の皆様へ 建設会社の「働き方」が変わります
※(2)は全住協HPに掲載
https://www.zenjkyo.jp/archives/new_info/gyosei/data/221121_tyoujikanroudousakugen.pdf
2. 参考HP 工事発注者の皆様へ 建設会社の「働き方」が変わります（東京労働局ホームページ）
https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/kyoku_oshirase/roudou_kijun/newpage_00834.html
3. 問合せ先 (一社)全国住宅産業協会 担当 米山
TEL 03-3511-0611

以 上



一般社団法人全国住宅産業協会

会長 馬場 研治 殿

令和4年11月18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の見直しに向けた取組に関する要請書

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。

建設業において将来の担い手を確保していくためには、長時間労働の抑制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）による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）において、罰則付きで規定された時間外労働の上限規制については、建設業において、令和6年3月31日まで適用猶予されており、それまでに長時間労働削減が求められているところです。

このため、東京労働局においては、建設業の長時間労働削減に関する自主的な取組が促進されるよう「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ます。

建設業における働き方の見直しに向け、今後、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・育成などの取組が進んでいくものと考えられますが、そのような取組を進めるためには、発注者等においても、工事発注にあたって、労働時間に関する法制度の理解及び工事施工者等への配慮が不可欠です。

貴団体におかれましては、これまで、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、傘下団体・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。

また、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、併せて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す。

- ・ **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す

(現在)

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引上げ

	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、中小企業や小規模事業者に対し、無料相談等の支援を行っています。
- 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13次東京労働局労働災害防止計画（2018年度～2022年度）推進中



“Safe Work TOKYO”の下
「トップが打ち出す方針 みんなで共有 生み出す安全・安心」を
キャッチフレーズに計画を推進しています。