

事務連絡
令和5年6月5日

各都道府県建設業協会
専務理事・事務局長 殿

一般社団法人 全国建設業協会
専務理事 山崎 篤男

建設業の働き方改革推進のための総合相談窓口及び
働き方改革推進支援助成金の活用に係る周知について

時下ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。平素は本会の活動に対しまして、格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、来年4月の建設業に対する時間外労働の上限規制の適用に向け、「建設業の働き方改革推進のための総合相談窓口」を働き方改革推進支援センターに新設した旨、周知の依頼がありました。

また、併せて働き方改革推進支援助成金については、令和5年度から、上限規制への対応や、工事現場の週休2日制推進のため、労働時間の削減等に取り組む建設業の中小企業等を支援するため、「適用猶予業種等対応コース」を新設した旨、周知の依頼がありました。

つきましては、貴会会員企業の皆さまに対して周知頂きますようお願い申し上げます。

以上

(担当：労働部 吉田)

一般社団法人 全国建設業協会 御中

厚生労働省労働基準局労働条件政策課

建設業の働き方改革推進のための総合相談窓口及び
働き方改革推進支援助成金の活用に係る周知等について（依頼）

日頃より、労働基準行政への多大なる御理解、御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

令和6年4月の建設業に対する時間外労働の上限規制の適用に向け、厚生労働省では、今般「建設業の働き方改革推進のための総合相談窓口」を働き方改革推進支援センター（全国センター）に新設しました。

総合相談窓口では、建設業界の労務管理に関する知見や経験を有する社会保険労務士等の専門家が、長時間労働等の労務管理の課題を抱える事業者に対し、相談対応やコンサルティングを行います。コンサルティングでは、当該相談窓口の専門家が、労務管理の課題の解決に向けた具体的な改善策や手順を示した計画（改善プラン）をご提案します。改善プランに基づく事業者の取組に対して、働き方改革推進支援センター（都道府県センター）の専門家（社会保険労務士等）による助言等の伴走型支援を実施してサポートします。

また、働き方改革推進支援助成金については、令和5年度から、建設業の中小企業等向けの「適用猶予業種等対応コース」を新設しました。当該コースでは、上限規制への対応や、工事現場の週休2日制推進のため、労働時間の削減等に取り組む建設業の中小企業等を支援しております。具体的には、労働能率の増進に資する機器の導入など、生産性向上に資する取組等を行い、36協定の時間外労働時間数の削減や所定休日の増加を行った場合に、その取組に生じた費用の一部を本助成金において助成しております。

つきましては、貴会におかれましては、傘下の事業者の皆様に対する総合相談窓口及び本助成金の「適用猶予業種等対応コース」の周知に御協力を賜りますようお願い申し上げます。

働き方改革特設サイト

建設業・情報サービス業専用の総合相談窓口のご案内

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/zenkoku/>

厚生労働省 HP 働き方改革推進支援助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/jikan/index.html

厚生労働省 HP 働き方改革推進支援助成金

（適用猶予業種等対応コース）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692_00001.html



〔本件問い合わせ先〕

厚生労働省労働基準局労働条件政策課
労働時間特別対策室 担当 椎葉・瓦吹
連絡先 03-5253-1111（内線 5524）



令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（建設業）のご案内



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。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の
課題

積算業務を効率化し、
労働時間を削減したい！

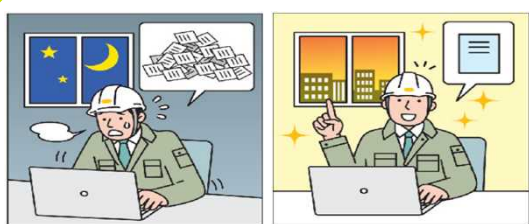
測量作業と重機操作を効率化し、
労働時間を削減したい！

助成金
による
取組

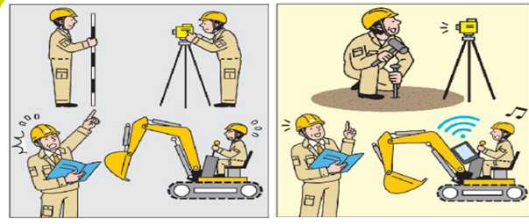
土木工事積算システムを導入

測量杭打ち機と
重機用センサーユニットを導入

改善の
結果



過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。



測量や杭打ち、重機の操作を1人でできるようになり、1日当たりの作業時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの
労働局雇用環境・均等部
(室)に提出
(締切：11月30日(木))

交付決定後、提出した計画に
沿って取組を実施
(事業実施は、令和6年1月
31日(水)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が
終了した日から起算して30日後の日
または2月9日(金)のいずれか早い日
となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している
「申請マニュアル」や「申請様式」は、
こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も
可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2023.4)

適用猶予業種等対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第1項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」②を選択する場合、交付申請時点の所定休日数が4週当たり4日から7日であること。

(※1)中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・常時使用する労働者が**300人以下**

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減**させること。

- ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
- ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定

- ② 全ての対象事業場において、4週における**所定休日を1日から4日以上増加**させること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。【助成額最大830万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～2の上限額及び3の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※4) (※4) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額：1日増加ごとに25万円(※5) (最大100万円)

(※5) 年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日数を算出します。

$$(\text{年間所定休日数}) \div (365 \text{日} \div 7) \times 4$$

3. 賃金引き上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

建設業の中小企業・小規模事業者の皆さま

働き方改革推進支援センターに

建設業向けの

働き方改革推進のための総合相談窓口ができました

2024（令和6）年4月から始まる建設業に対する
時間外労働の上限規制に関するご相談にも対応しています

業界事情・労務管理に知見のある**社会保険労務士等の専門家**が、
改善プランをご提案し、課題解決のお手伝いをします。

このようなお悩みがあれば、ぜひご相談ください

労働時間の上限規制に対応できるか不安

人手が集まらない…
労働者が定着してくれない…

短期間の発注に対応するため、労働時間を削減したくてもできない

労働時間を削減するためにはどうすればいいか、業界事情に詳しい専門家に相談したい

例えば… 時間外労働の上限規制に対応できるか不安…

課題解決までの計画

状況に応じてアドバイス

① 改善プラン
のご提案



労働時間の把握方法や、把握した業務内容に見直しすべき点があるか洗い出してみませんか？

② 改善プランに沿った取り組み



スマホのアプリを活用して労働時間を把握しつつ、業務の棚卸を行い効率化にチャレンジ。

③ 専門家が状況をご確認し…



取組は順調ですね！社員の方がどのような働き方を希望しているか聞いてみませんか？

④ お悩み解決！



36協定を新たに締結、届出し、就業規則も改定。上限規制にしっかり対応できそうです！

まずはお気軽にご相談ください

ご相談内容に応じて、都道府県に所在する専門家が訪問します



電話でのご相談（フリーダイヤル）

0120-936-778（受付時間：平日9:00～17:00）



働き方改革推進支援センター 総合相談窓口
お問い合わせフォーム

<https://form.run/@hatarakikata-zenkoku-1658802899>

