

改訂版にあたり

建設業に対しても製造業等の業種と同様の「時間外労働時間の上限規制」が令和6年4月1日を以て適用されました。

この適用により、労働時間管理については法律・運用ともすべての適用除外や特例措置が撤廃されることになりました。

建設業は業態や就労形態の特殊性、歴史的経緯などにより労働基準法や労働安全衛生法等については法律・運用ともに適用除外や特例措置が認められていましたが、平成30年の「働き方改革関連法」により労働基準法の労働時間管理が適用されました。しかしその時も時間外労働時間の上限規制については適用が猶予されました。今回はその猶予も撤廃することとなりました。これにより平成29年の社会保険強制加入、「建設業「2017+10」プラン」以降7年余にわたって進められてきた一連の「建設業の働き方改革」施策に一応の区切りをつけることとなります。

背景には、技能者（職人）の高齢化進行・引退者増加にもかかわらず依然として若者の入職者が少ない建設業の、将来に対する国・国土交通省・業界リーダーの強い危機感があります。それだけに適用除外・特例措置廃止後は労働時間管理を従来以上に厳密に行わなければならないことおよびそれに対応した労務管理が求められます。それはまた会社経営の在り方においても一層の改革を求められることにつながっています。

今回の改訂版ではそうした問題意識の下に、初版以降に新たな課題となってきた一人親方問題、技能実習制度改革、インボイス制度、電子帳簿保存法、ワーク・ライフ・バランス等を含めて整理しました。

適正な労働時間管理を含む働き方改革を伴った経営、それを目指す会社ほど企業規模を問わず発展の余地は広がります。

本書が、現に建設業に関係している方々、関心をお持ちの方々に少しでもお役に立てれば幸甚の至りとするところです。

改訂版にあたり、(株)日本法令・吉岡幸子氏には初版に続いてお世話になりました。御礼申し上げます。

令和6年3月 執筆者一同

Contents

改訂版にあたり /1



第1章 中小建設業を取り巻く 経営環境

- 1 建設産業の労務管理改善を促してきた施策…………… 9
- 2 中小建設業の現状…………… 20
- 【コラム①】 中小建設業者は情報不足…………… 30



第2章 中小建設業における緊急課題

- 1 2024年問題…………… 32
- 2 一人親方問題…………… 34
- 【コラム②】 法人化と経営・管理ビザ…………… 36
- 3 技能実習・特定技能制度の見直し…………… 38
- 4 経営事項審査の改正とワーク・ライフ・バランス…………… 41
- 5 インボイス制度・電子帳簿保存法…………… 43



第3章 経営改善の取組み

- 1 労働時間の管理…………… 46
- 2 貸借対照表・損益計算書…………… 49
- 3 年計表…………… 50
- 4 経営課題の見える化…………… 52

5	経営計画の見直し	54
6	休日増と月給制移行	56
	【コラム③】未払い賃金の立替払い制度	58
7	法定福利費の確実な請求	59
8	安全衛生経費の請求	62
9	資格取得者、技能講習受講者の育成	65
10	「ユースエール認定企業」の認定	66
11	元請の不法に対する通報制度	68
	【コラム④】下請会社の救済	71
12	事業承継	72



第4章 | 労務管理改善

1	労働時間制度	74
2	労働時間管理	81
3	時間外労働・休日労働に関する労使協定	89
4	労働時間と賃金	102
	【コラム⑤】建設会社における残業代	110
5	就業規則	112
6	労働契約書（労働条件通知書）	126
	【コラム⑥】労働契約書や就業規則	137
7	退職金	138
8	年次有給休暇	140
9	ハラスメント防止	150
10	ワーク・ライフ・バランスと育児介護休業	161
11	外国人労働者	168

【コラム⑦】 失踪する技能実習生	179
12 寄宿舎	180
13 建設業における同一労働同一賃金	182



第5章 | 社会保険の加入に関する 下請指導ガイドライン

1 建設業における社会保険の適用をめぐる経過	188
2 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の概要	192
3 元請会社の役割と責任	193
4 下請会社選定時の確認・指導	194
5 施工体制台帳・再下請負通知書を活用した確認・指導等	195
6 作業員名簿を活用した確認・指導	200
7 施工体制台帳の作成を要しない工事	204
8 法定福利費の元請負担	205
9 下請の社会保険加入と法定福利費の確保	206
【コラム⑧】 民事調停活用のすすめ	208



第6章 | 建設業における健康保険・年金

1 建設業の強制適用事業	210
2 建設国民健康保険組合	211
3 健康保険の適用除外	212
4 国保組合加入者の配偶者	215

5	一人親方の社会保険	217
6	社会保険未適用事業所の課題と適用拡大	222
7	日々雇用者・季節的雇用者	226

第7章 建設業における労災保険・雇用保険

1	保険関係の成立	230
2	元請の労災保険	232
3	下請の労災保険	236
4	事務所の労災保険	237
5	法定外労災補償制度	238
6	労働保険の年度更新	240
7	中小事業主等の特別加入（第1種特別加入）	243
8	一人親方の特別加入（第2種特別加入）	245
9	特別加入の手続き	247
	【コラム⑨】 労災保険の後遺症と裁判実務	250

第8章 労災事故と安全管理

1	予防体制の重要性	252
2	労災事故への対応	254
3	被災労働者への対応	259
	【コラム⑩】 労働者に落ち度がある労災事故	261
4	受任者払い制度	262
5	被災したか否かの確認が取れない場合	263

6	再発防止対策等	265
7	労働基準監督署の調査	268
8	外国人労働者の労災事故	269
	【コラム⑪】外国人労働者の逸失利益	271
9	事業者の責任	272
	【コラム⑫】不法行為責任と債務不履行責任	275
10	費用徴収	277
11	事業者が講ずべき措置	278
12	安全管理	288
13	リスクアセスメント	306
14	その他の安全管理活動	309
	【コラム⑬】「書類送検」とは？	312



第9章 | 健康の保持増進

1	事業場における労働者の健康保持増進のための 指針	314
2	健康診断	315
3	長時間労働者への意思の面接指導	326
4	産業医・産業保健機能の強化	331
5	ストレスチェック	337
6	健康情報の保存等	341

〔第1章〕

中小建設業を 取り巻く経営環境



労務管理改善を迫る経営環境の動向

(平 29. 4. 1)
社会保険加入の義務化
(⇒9 頁参照)

(平 29. 7. 4)
建設業「2017+10」プランの推進
(⇒9 頁参照)

(平 30. 3. 20)
建設業働き方改革加速化プログラム
(⇒10 頁参照)

(平 31. 4. 1)
建設キャリアアップシステムの本格稼働
(⇒11 頁参照)

(平 31. 4. 1)
働き方改革関連法の建設業への適用
(⇒11 頁参照)

(令元. 6. 12)
建設業法を含む「担い手3法」の改正
(⇒15 頁参照)

(令 6. 4. 1)
時間外労働の上限規制
(⇒14 頁参照)

(日建連は平 29. 12 など)
国交省と業界団体は改革を加速
(⇒16 頁参照)

1

建設産業の労務管理改善を促してきた施策

1 適正な社会保険加入の義務化

建設業においては伝統的に、社会保険（健康保険・年金・雇用保険）加入は事業主、労働者ともに自主性に任されてきましたが、その不備が若年者の入職敬遠の大きな要因になっているとして、国土交通省（以下、国交省）主導により、平成24年から5年計画で「適正な社会保険への加入」対策が進められ平成29年4月から義務とされました。これにより国交省調査では、令和4年10月時点で企業別では99.5%、労働者別では91%が加入済とし、これに基づいて工事見積書に法定福利費を計上するよう指導しています。

2 建設業「2017+10」プランの推進

国交省主導の建設産業政策会議による「10年後を見据えて、建設産業に関わる各種『制度インフラ』の再構築を中心とした建設産業政策についての方向性を示し、現在そして将来の世代に誇れる建設産業の姿を目指した」報告書（平成29年7月4日）のことで、建設業法を含む「担い手3法」（15頁参照）の改正はこのプランに基づく措置とされています。

同プランでは、「担い手確保のためにまず取り組むべきは『働き方改革』である。建設産業の魅力を高め、若年層や女性の入職を促進していく観点から、賃金水準の向上や長時間労働の是正、週休2日の確保など建設産業の『働き方改革』を強力に推進し、新たな担い手を呼び込んでいくことが求められる」として、目指す方向4分類（※1）の第1に「建設

産業の『働き方改革』の実現に向けた取組を強力に推進する」を挙げ、「建設産業で働く人の処遇改善」以下7課題(※2)を設定しています。

なお、同プランでは、申請書類の簡素化・電子化を進めるとして令和5年1月より建設業許可や経営事項審査の電子申請が開始され、令和5年10月23日現在、大阪府、兵庫県、福岡県を除く行政庁で受付が可能となっています。

- ※1 ①働き方改革、②生産性向上、③良質な建設サービスの提供、④地域力の強化
- ※2 ①建設産業で働く人の処遇改善、②職場の安全性を高める、③適切な工期の設定、④休日の拡大、⑤働く人を大切にする業界・企業であることの「見える化」、⑥若者がキャリアパスを描きやすくする、⑦担い手の育て手(指導者等)の確保

3 建設業働き方改革加速化プログラム

国交省が建設業の働き方改革を官民一体となって加速させる目的でまとめたもの(平30.3.20)。

① 長時間労働の是正

- a) 週休2日制導入の後押し……公共工事の週休2日制の大幅拡大およびそれに伴う労務費等の補正、見直し
- b) 適正な工期設定の推進……「各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定のためのガイドライン」の改訂(平30.7.2)

② 給与・社会保険

- a) 技能、経験にふさわしい処遇(給与)の実現……技能能力の評価制度の策定
- b) 社会保険加入を建設業のミニマム・スタンダードにする……未加入企業は建設業許可・更新を認めない

③ 生産性向上

- a) 生産性向上に取り組む企業を後押し
- b) 新技術導入等により施工品質の向上と省力化
- c) 人材・機材の効率的活用（技術者配置要件の合理化など）
- d) 下請次数削減方策の検討

4 建設キャリアアップシステムの本格稼働

平成31年4月より国交省が主導し、(一財)建設業振興基金がクラウド方式によりその運用、普及に努めてきた結果、令和5年10月末時点で、24万余の会社（建設業許可業社の半数）、130万人余の技能者（技能労働者の4割）が登録しています。このシステムへの登録が経営事項審査での加点対象にもなっていることから登録会社は今後も増え、それに伴って技能者の登録も増え続けていくことが予測されます。

現時点では、システムへの登録は義務とはされていませんが、平成31年4月に施行された特定技能者受入れにより外国人を雇用する会社は、会社・技能者ともシステムに登録することが条件とされており、令和2年4月からは、技能実習生を受け入れている会社も会社・実習生ともシステムへの登録が義務となっています。

5 働き方改革関連法の建設業への適用

働き方改革関連法を建設業も例外としないとしている背景には国、行政（国交省・厚生労働省（以下「厚労省」という））、業界リーダーに共通した危機感と決意があります。

すなわち「日本全体の少子高齢化が急速に進む中で、現状のままでは建設業界への若者の入職が激減し、国家の基幹産業である建設業の未来はなくなってしまい、ひいては日本経済再生の足枷になる可能性もある」

《平成 31 年 4 月以降》

- ① タイムカードなどによる労働時間の厳密な把握（違反し、過重労働により病気や死亡事故が発生した場合、民事損害賠償を求められる可能性がある）
- ② 年 10 日以上 of 年次有給休暇を有する従業員には、1 年に 5 日を、本人意思を尊重した日に付与する義務（付与違反は、従業員 1 人当たり 30 万円の罰金）
- ③ 年次有給休暇管理簿を作成し、3 年間保存する義務

《令和 2 年 4 月以降》

- ① 正規・非正規の従業員間の不合理な待遇差の禁止。待遇差の説明の求めには対応義務（中小企業は令和 3 年 4 月から適用。違反した場合、民事損害賠償を求められる可能性がある）

《令和 5 年 4 月以降》

- ① 時間外労働が月 60 時間を超えた場合の割増率を 50%以上にする義務およびその旨を就業規則（賃金規程）等で定める義務

《令和 6 年 4 月以降》

- ① 時間外労働時間の上限規制適用

・原則 月 45 時間、年 360 時間（1 年単位変形は 42 時間、320 時間）

この時間内であっても使用者には安全配慮義務を適用

・原則時間を超える場合であっても

- ・月 100 時間未満（休日労働含む）
- ・2～6 カ月平均で 80 時間以内（休日労働含む）
- ・年 720 時間以内
- ・月 45 時間超は年 6 回まで

6 建設業法を含む「担い手3法」の改正

建設業の基本法である建設業法が、「新・担い手3法（※1）」の一環として改正（令和元年6月12日）され、「建設工事の従事者は、建設工事に関する自らの知識や技術又は技能の向上に努めること」については令和元年9月1日、その他については令和2年10月1日および令和3年4月1日に施行されました。

※1 「担い手3法」は①公共工事の品質確保の促進に関する法律（品確法）、②建設業法、③公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の3法の総称。

「新・担い手3法」はその背景と必要性として「建設業の働き方改革の促進・建設現場の生産性向上・持続可能な事業環境の確保」の3点が挙げられ、特に重視している「建設業の働き方改革の促進」に関しては、以下の2点を進めるとしました。

建設業の働き方改革の促進（令和2年10月1日施行）

- ① 長時間労働の是正……著しく短い工期による請負契約の締結を禁止し、違反者には国交大臣等からの勧告等を実施するなどの工期適正化（品確法では「休日、準備期間の確保等」を例示）。
- ② 現場の処遇改善……建設業許可基準を見直し、社会保険加入を許可要件とする。下請代金のうち、労務費相当分については現金払いとすること。

そして、この取組みに伴う具体的目標として、

- ① 入職者数を、4万人（平成29年度）から5.5万人（令和5年度）へ
- ② 技能労働者の週休2日制を令和6年度に100%へ
- ③ 労務費相当分の現金支払いを令和7年度に100%へ

の3目標を掲げました。

改正に伴う具体的措置は元請会社が負う内容が主でしたが、下請会社としてもそれに対応した労務管理を求められることとなり、中小建設業に対しても大きな影響を及ぼしています。

7 国交省と業界団体は改革を加速

① 国土交通省（国交省）

「建設業の担い手については概ね10年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況」との危機感のもと、「他産業では一般的となっている週休2日も十分に確保されておらず、給与についても建設業者全体で上昇傾向にありますが、生産労働者については、製造業と比べて低い水準にあります。将来の担い手を確保し、災害対応やインフラ整備・メンテナンス等の役割を今後も果たし続けていくためにも、建設業の働き方改革を一段と強化していく必要があります」。

a) 長時間労働の是正、週休2日の確保に関する取組み

週休2日制の導入を後押し、適正な工期設定の推進など。

b) 給与・社会保険に関する取組み

技能や経験にふさわしい処遇（給与）の実現、社会保険未加入企業は、建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築など。

c) 生産性向上に関する取組み

建設生産システムの全段階でICT活用を促進、各種手続、申請の電子化による仕事の効率化など。

の基本施策のもと、「働き方改革・建設現場の週休2日サイト」を設け「建設業の働き方改革を推進する観点から・・・最新の施工実態等を踏まえ、令和4年3月に『工事における週休2日の取組みに要する費用の計上について（試行）』及び『週休2日交代制モデル工事の試行について』等を発出し、必要経費の計上方法を見直すなど週休2日工事の拡大に向け

■監修とコラム執筆

吉村 孝太郎 (よしむら こうたろう)

弁護士。

埼玉弁護士会所属。慶應義塾大学法学部卒業。2007年司法修習終了・同年弁護士登録。2021年さざんか総合法律事務所を開設。中小企業のコンプライアンス整備、労務トラブル、建築会社の請負トラブルを多く取り扱っている。労使紛争については使用者側、労働者側の両方の代理人を務めている。近年、破産管理人、清算人仮取締役などに選任されることが多い。執筆として、「ビジネスガイド」「弁護士のためのイチからわかる相続財産管理人・不在者財産管理人の実務」(いずれも日本法令)、「税経通信」(税務経理協会)ほか。

■著者略歴 (アイウエオ順)

江口 麻紀 (えぐち まき)

特定社会保険労務士 エル労務マネジメント合同会社代表社員

2003年社会保険労務士開業。2006年特定社会保険労務士付記。ゼネコンに7年勤務の後、製造小売業、社労士事務所勤務を経て開業。25年以上の実務経験を生かし労務管理・労働問題を中心としたコンサルティングを展開。執筆に「ビジネスガイド」「SR」「労務トラブル予防・解決に活かす「菅野「労働法」」(共著)(いずれも日本法令)ほか。

太田 彰 (おおた あきら)

特定社会保険労務士

1996年社会保険労務士開業。2006年特定社会保険労務士付記。関与先に建設業の団体および中小規模建設業。労務問題では複数の弁護士事務所と連携。近著に「建設キャリアアップシステムってなんだ?」「働き方改革で中小建設業が取り組むべき経営労務管理」「CD-ROM: 中小企業のための建設業就業規則」。「労務トラブル予防・解決に活かす“菅野「労働法」」(共著)「加入していますか? 建設業の社会保険」。執筆に「ビジネスガイド」「SR」(いずれも日本法令)ほか

増田 文香 (ますだ あやか)

特定社会保険労務士

2002年社会保険労務士開業。2007年特定社会保険労務士付記。経営コンサルティング会社勤務を経て開業。労務トラブルの未然防止を目的とした労務管理コンサルティングを実施。執筆に「CD-ROM: Wordでつくる三六協定届」「ビジネスガイド」「源泉徴収税額表とその見方」(部分執筆)「労務トラブル予防・解決に活かす“菅野「労働法」」(共著)(いずれも日本法令)ほか

■協力執筆

高橋 節男 (たかはし せつお)

税理士

税理士法人・埼玉共同会計代表