建設業における
労働災害の防止対策と
働き方改革について

令和７年６月１０日

富士労働基準監督署　松田大知

本日の内容

1　労働時間規制

（1）時間外労働の上限規制
（2）36協定の届出
（3）労働基準法第33条の届出等
（4）労働時間の考え方

2　災害防止

（1）災害の傾向
（2）足場からの墜落防止措置の強化
（3）職場における熱中症対策の強化

本日の内容

1　労働時間規制

（1）時間外労働の上限規制
（2）36協定の届出
（3）労働基準法第33条の届出等
（4）労働時間の考え方

2　災害防止

（1）災害の傾向
（2）足場からの墜落防止措置の強化
（3）職場における熱中症対策の強化

労働基準法における労働時間の規定

労働時間の規定

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回

これを超えるには、
36協定の締結・届出が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則として、１日８時間・１週40時間以内とされている（「法定労働時間」という。）。
  また、休日は原則として、毎週少なくとも１回与えることとされている（「法定休日」という。）。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
  - 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
  - 所轄労働基準監督署長への届出

  が必要となる。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければならない。

上限規制の適用が猶予としていた事業・業務

事業・業務	猶予期間中の取扱い （2024年３月31日まで）	猶予期間終了後の取扱い （2024年４月１日以降）
建設事業（※）		●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、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 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務（※）	上限規制は適用されません。	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●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 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※２　医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。 地域医療確保暫定特例水準（Ｂ・連携Ｂ水準）又は集中的技能向上水準（Ｃ水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	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 とする規制は適用されません。	●上限規制がすべて適用されます。

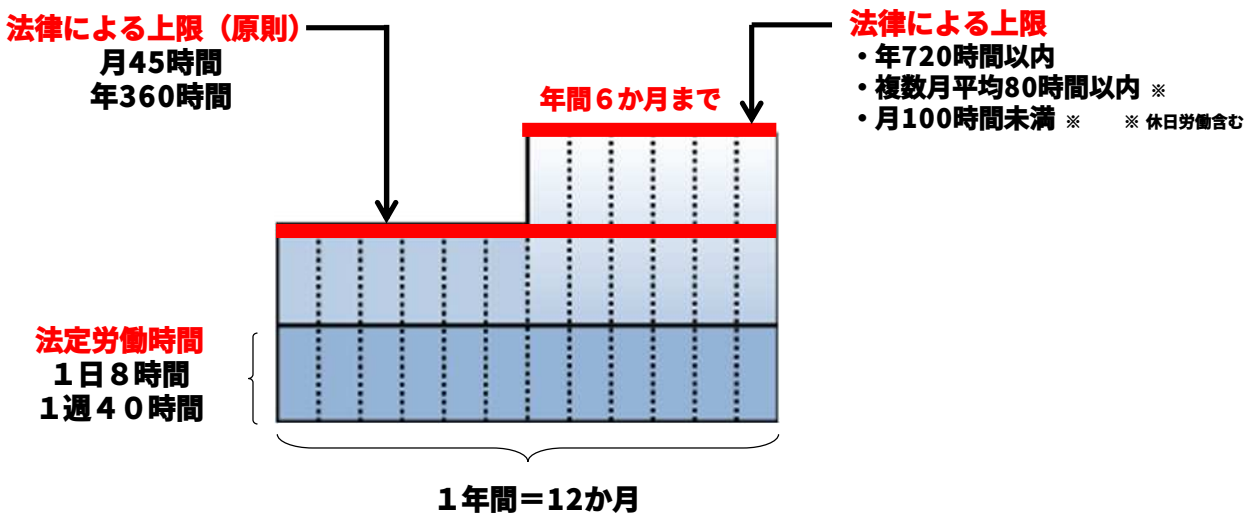
※　建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 附則第12条第２項）。

時間外労働の上限規制の概要（一般の建設の事業）

- 時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**となる。
- 臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の規制がかかる。
  - ➢時間外労働が**年720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か月が限度**
  - ➢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、**２～６か月平均**がいずれも１月あたり**80時間以内**

時間外労働の上限規制のイメージ



時間外労働の上限規制の概要
（災害時における復旧及び復興の事業）

●建設事業のうち、<u>災害時における復旧及び復興の事業に限り</u>、 令和６年4月1日以降も**一部の規定は適用されない。**

×適用されない規定

- ➢時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**

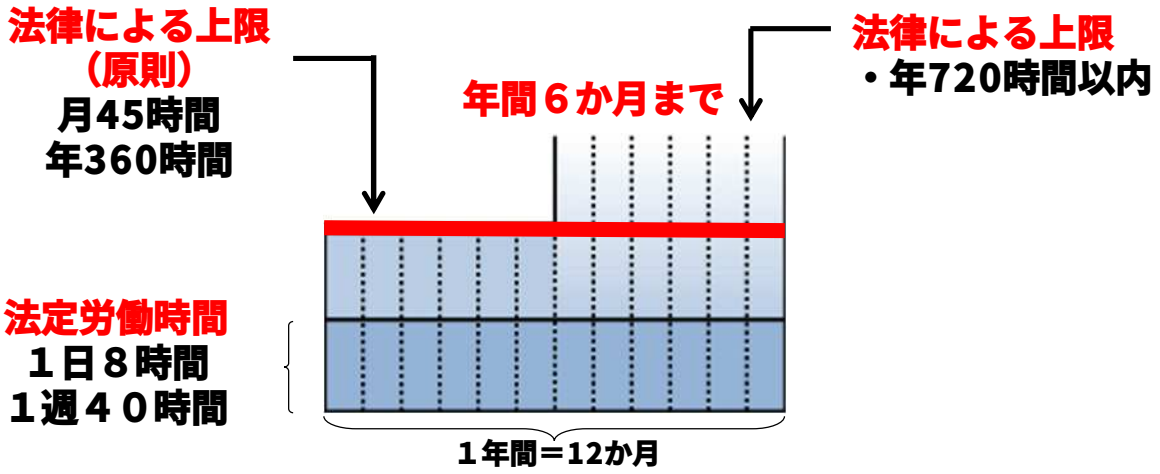
  時間外労働と休日労働の合計について、**２～６か月平均**がいずれも１月あたり**80時間以内**

〇適用される規定

- ➢時間外労働が**年720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か月が限度**

労基法 第139条

時間外労働の上限規制のイメージ



本日の内容

1　労働時間規制

（1）時間外労働の上限規制
（2）36協定の届出
（3）労働基準法第33条の届出等
（4）労働時間の考え方

2　災害防止

（1）災害の傾向
（2）足場からの墜落防止措置の強化
（3）職場における熱中症対策の強化

建設の事業における手続フローチャート

現行の36協定届（様式９号の４）からの変更点

- 原則として時間外労働を１か月45時間、１年360時間以内で協定することが必要
- 災害時の復旧・復興の事業を除き、時間外・休日労働の合計が以下を満たすことを協定することが必要
  - ✓月100H未満　✓２～６か月平均80H以内
- １か月45時間を超えて時間外・休日労働をさせることがあるとして特別条項を設ける場合、特別延長できる回数を年６回までで協定することが必要

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれるか？

- 見込まれない → 一般条項
- 見込まれる ↓

災害時の復旧･復興の対応が見込まれるか？

- 見込まれない → 様式９号の２
- 見込まれる ↓

36協定の締結･届出が必要

協定事項

様式９号の３の３

特別条項として
- 災害時の復旧・復興の事業に従事する場合における１か月の時間外・休日労働時間数／１年の時間外労働時間数
- 月45時間を超えることができる回数（６回まで）　等

様式９号の２

特別条項として
- 月45時間を超える場合における１か月の時間外・休日労働時間数／１年の時間外労働時間数
- 月45時間を超えることができる回数（６回まで）　等

様式９号
様式９号の３の２
※様式９号の３の２は災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合

一般条項として
- 時間外・休日労働をさせることができる場合
- その場合の労働者の範囲や人数
- １日／１か月／１年の時間外労働時間数の限度　等

公益・人命保護のために緊急を要する災害対応により、36協定に定める限度時間・回数を超える時間外・休日労働があった

労基法33条の許可／届出

※　緊急時であっても、可能な限り時間外・休日労働は36協定の範囲内とすること。

災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合の36協定の締結

① 36協定は、将来起こるかもしれない事由についてあらかじめ締結するものであり、災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合に関しても、労基法第139条の規定に基づき、36協定の特別条項として、１か月の上限時間（100時間未満）を超えた延長時間をあらかじめ締結することが可能である。

② ただし、事業として行っているか否かにかかわらず、規模も様々な災害における復旧及び復興の事業について、無制限に労基法第139条の適用を認めることは制度趣旨に反し妥当ではないため、同条の「災害時における復旧及び復興の事業」とは、災害により被害を受けた工作物の復旧及び復興を目的として発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧及び復興の事業が対象となる。

③ 例えば、以下のような事業が対象となる。

・公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法（昭和26年法律第97号）の適用を受ける災害復旧事業

（※）公共土木施設災害復旧事業費負担法に基づき、災害により地方自治体が管理している道路や河川が崩壊した場合に、被災した公共土木施設を国庫補助を受けて速やかに復旧する事業。

・国や地方自治体と締結した災害協定（※事業者団体が締結当事者である等、建設事業者が災害協定の締結当事者になっていない場合も含む。）に基づく災害の復旧の事業

（※）災害が発生した場合には、国・地方自治体と事業者・事業者団体との間で事前に締結した災害協定に基づいて、食糧、医療、運送、建設、各種ライフライン等に関する事業者が直ぐに復旧作業を行い、後から契約を締結するという取扱いをしている。

・維持管理契約内で発注者（民間発注者も含む。）の指示により対応する災害の復旧の事業

・複数年にわたって行う復興の事業等

36協定届の記載例（様式第９号）
月45時間超の時間外・休日労働が見込まれない場合

表面

様式第９号（第16条第１項関係）

時間外労働
休日労働
に関する協定届

労働保険番号	□□□□□□□□□□□□□□
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

労働保険番号・法人番号を記載してください。

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
建設業	○○建設株式会社	（〒○○○ －○○○○） ○○市○○町１－２－３（電話番号 ○○○ －○○○○ －○○○○）	○○○○年４月１日から１年間

この協定が有効となる期間を定めてください。１年間とすることが望ましいです。

		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間（１日）（任意）	延長することができる時間数 １日 法定労働時間を超える時間数	１日 所定労働時間を超える時間数（任意）	１箇月（①については45時間まで、②については42時間まで） 法定労働時間を超える時間数	１箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	１年（①については360時間まで、②については320時間まで） 法定労働時間を超える時間数	１年 所定労働時間を超える時間数（任意）
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	１０人	７．５時間	３時間	３．５時間	３０時間	４０時間	２５０時間	３７０時間
		臨時の受注対応	施工管理	１０人	７．５時間	２時間	２．５時間	１５時間	２５時間	１５０時間	２７０時間
		悪天候による工期遅延の解消	現場管理	２０人	７．５時間	２時間	２．５時間	１５時間	２５時間	１５０時間	２７０時間
	② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者	月末の決算事務	経理事務員	５人	７．５時間	３時間	３．５時間	２０時間	３０時間	２００時間	３２０時間

起算日（年月日）：○○○○年４月１日

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その１年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

対象期間が３か月を超える１年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

１日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

１か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

１年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
休日労働	臨時の受注対応	施工管理	１０人	土日祝日	１か月に１日	８：３０～１７：３０

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について100時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して80時間を超過しないこと。☑（チェックボックスに要チェック）

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、３６協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。
使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。
チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

協定の成立年月日　○○○○　年　３　月　１２　日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名　経理担当事務員　氏名　山田花子

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（　投票による選挙　）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。☑（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☑（チェックボックスに要チェック）

○○○○　年　３　月　１５　日

使用者　職名　代表取締役　氏名　田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

○　○　労働基準監督署長殿

36協定届の記載例（様式第９号の２）
月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれない場合

2枚目
表面

様式第９号の２（第16条第１項関係）

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	1日（任意）：延長することができる時間数：法定労働時間を超える時間数	1日（任意）：延長することができる時間数：所定労働時間を超える時間数（任意）	1箇月（時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。）：限度時間を超えて労働させることができる回数（6回以内に限る。）	1箇月：延長することができる時間数及び休日労働の時間数：法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	1箇月：延長することができる時間数及び休日労働の時間数：所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数（任意）	1箇月：限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	1年（時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。）：起算日（年月日）：○○○○年４月１日	1年：延長することができる時間数：法定労働時間を超える時間数	1年：延長することができる時間数：所定労働時間を超える時間数（任意）	1年：限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更への対応	現場作業	１０人	６時間	６．５時間	４回	６０時間	７０時間	３５％	５５０時間	６７０時間	３５％
大規模な施工トラブル対応	施工管理	１０人	６時間	６．５時間	３回	６０時間	７０時間	３５％	５００時間	６２０時間	３５％

限度時間を超えて労働させる場合における手続　労働者代表者に対する事前申し入れ

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
（該当する番号）①、③、⑩
（具体的内容）対象労働者への医師による面接指導の実施　、対象労働者に１１時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について100時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して80時間を超過しないこと。☑
（チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日　○○○○年　３月　１２日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名　経理担当事務員　氏名　山田花子

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（　投票による選挙　）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。☑
（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☑（チェックボックスに要チェック）

○○○○年　３月　１５日

使用者　職名　代表取締役　氏名　田中太郎

（健康確保措置）○　○　労働基準監督署長殿

①医師による面接指導　②深夜業（22時～５時）の回数制限　③終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）　④代償休日・特別な休暇の付与　⑤健康診断
⑥連続休暇の取得　⑦心とからだの相談窓口の設置　⑧配置転換　⑨産業医等による助言・指導や保健指導　⑩その他

14

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その１年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、３６協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。
チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

様式９号の２の届出をする場合には、２枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。
「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。年６回以内に限ります。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の、１か月の**時間外労働と休日労働の合計の時間数**を定めてください。**月100時間未満**に限ります。なお、この時間数を満たしていても、**２～６か月平均で月80時間**を超えてはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる１年の**時間外労働（休日労働は含みません）の時間数**を定めてください。**年720時間以内**に限ります。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

36協定届の記載例（様式第9号の３の２）
月45時間超の時間外・休日労働が見込まれず、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合

表面

様式第９号の３の２（第70条関係）

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働
休日労働
に関する協定届

労

１年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その１年間においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

この協定が有効となる期間を定めてください。１年間とすることが望ましいです。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
土木工事業	○○建設株式会社　○○支店	（〒　○○○　－　○○○○　） ○○市○○町１－２－３ （電話番号：○○○－○○○－○○○○）	○○○○年４月１日から１年間

		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間（１日）（任意）	延長することができる時間 １日 法定労働時間を超える時間数	１日 所定労働時間を超える時間数（任意）	１箇月（①については45時間まで、②については42時間まで） 法定労働時間を超える時間数	１箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	１年（①については360時間まで、②については320時間まで）起算日（年月日）○○○○年４月１日 法定労働時間を超える時間数	１年 所定労働時間を超える時間数（任意）
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	突発的な仕様変更等による納期の切迫	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間
		臨時の受注対応	施工管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間
		悪天候による工期遅延の解消	現場管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間
		台風被害からの復旧作業	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間
	② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者	月末の決算業務	経理事務員	5人	8時間	2時間	2時間	20時間	20時間	200時間	200時間

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

１日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

１か月の法定労働時間を超える時間を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

１年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

対象期間が３か月を超える１年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
休日労働	臨時の受注対応	施工管理	5人	毎週２回	１か月に１回	９：00～18：00
	台風被害からの復旧作業	現場管理	15人	毎週２回	１か月に３回	９：00～20：00

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について100時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して80時間を超過しないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。

☑（チェックボックスに要チェック）

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内でなければなりません（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

協定の成立年月日　○○○○　年　３月　１２日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名　氏名

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（　投票による選挙　）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。

☑（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

☑（チェックボックスに要チェック）

○○○○　年　３月　１２日

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

使用者　職名　代表取締役　氏名　田中　太郎

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

○　○　労働基準監督署長殿

36協定届の記載例（様式第9号の３の３）
月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合

2枚目
表面

様式第９号の３の３（第70条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届（特別条項）

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合		業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	1日（任意）延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	1日（任意）延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1箇月（時間外労働及び休日労働を合算した時間数。①については100時間未満に限る。）限度時間を超えて労働させることができる回数（6回以内に限る。）	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数（任意）	1箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	1年（時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。）起算日（年月日）○○○○年４月１日 延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	1年 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
① 工作物の建設の事業に従事する場合	突発的な仕様変更への対応、納期のひっ迫への対処	現場作業	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	35%	550時間	550時間	35%
	大規模な施工トラブル対応	施工管理	10人	6時間	6時間	3回	60時間	60時間	35%	500時間	500時間	35%
② 災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合（併せて、①の事業にも従事する場合、①の事業に従事する時間も含めて記入すること。）	維持管理契約に基づく災害復旧の対応	現場作業	8人	7時間	7時間	4回	120時間	120時間	35%	700時間	700時間	35%
	自治体からの要請に基づく復旧工事の対応	施工管理	5人	7時間	7時間	3回	110時間	110時間	35%	700時間	700時間	35%

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。

限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる1年の時間外労働時間数を定めてください。災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合であっても、年720時間以内に限ります。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合であっても、年6回以内に限ります。

災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合、100時間以上の時間数を定めることも可能です。工作物の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事する場合には、工作物の建設の事業に従事する時間も含めた時間数を定めてください。

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表に対する事前申し入れ	
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	（該当する番号）①、③、⑩	（具体的内容）対象労働者に医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催

限度時間を超えた労働者に対し、次のいずれかの健康福祉確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。 ☑（チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日　○○○○　年　３月　１２日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名　経理担当事務員　氏名　山田　花子

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（　投票による選挙　）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 ☑（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☑（チェックボックスに要チェック）

○○○○　年　３月　１２日

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

使用者　職名　代表取締役　氏名　田中　太郎

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

①医師による面接指導　②深夜業（22時～5時）の回数制限　③終業から始業までの休息期間の確保（勤務間インターバル）　④代償休日・特別な休暇の付与　⑤健康診断　⑥連続休暇の取得　⑦心とからだの相談窓口の設置　⑧配置転換　⑨産業医等による助言・指導や保健指導　⑩その他

本日の内容

1　労働時間規制

（1）時間外労働の上限規制
（2）36協定の届出
（3）労働基準法第33条の届出等
（4）労働時間の考え方

2　災害防止

（1）災害の傾向
（2）足場からの墜落防止措置の強化
（3）職場における熱中症対策の強化

労働基準法第33条第1項の適用

労基法第33条と労基法第36条は、それぞれ独立した労基法第32条の免罰規定であり、労基法第33条に基づき労働基準監督署に許可申請等を行った場合は、**36協定で定める限度と別に時間外・休日労働を行わせることが可能となる。**

労働基準法第33条第１項

災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

労働基準法第139条と労働基準法第33条との違い

	労基法第33条	災害時における復旧及び復興の事業 労基法第139条
目的	人命・公益の保護のため	社会的要請が強いため
対象	災害その他避けることのできない事由 によって、臨時の必要がある場合 （建設の事業に限らない）	災害時における復旧及び復興の事業 （建設の事業に限る）
手続	事前の許可又は事後の届出 ・事業場単位で申請／届出を行う ・許可申請書／届に、時間延長・休日労働を必要とする事由、期間・延長時間、労働者数を記載する	36協定を届出 ・建設事業としての36協定の中で、特別条項として「災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」について協定する
効果	**36協定で定める限度と別に** 時間外・休日労働を行わせることができる	**36協定で定める範囲内で** 時間外・休日労働を行わせることができる
上限規制	適用なし	災害時における復旧及び復興の事業については、 【適用なし】 ・時間外労働＋休日労働の合計 単月100時間未満 複数月平均80時間以内 【適用あり】 ・年720時間の上限 ・月45時間超は６か月の限度
割増賃金	支払必要	支払必要

労働基準法第33条第1項の許可基準

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の一部改正について(令和元年6月7日付け基発0607第1号)の概要

労基法第33条第１項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定であるからその臨時の必要の限度において厳格に運用すべきものであって、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこと。

（１）単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。

（２）地震、津波、風水害、**雪害**、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等の**ライフライン**や安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること。

（３）事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれること。

（４）上記（２）及び（３）の基準については、**他の事業場からの協力要請に応じる場合**においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認めること。

労働基準法第33条第1項の許可基準

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の解釈に当たっての留意点について(令和元年6月7日付け基監発0607第1号)の概要

1　許可基準による許可の対象には、災害その他避けることのできない事由に直接対応する場合に加えて、当該事由に対応するに当たり、**必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれる**。

　具体的には、例えば、事業場の総務部門において、当該事由に対応する労働者の利用に供するための食事や寝具の準備をする場合や、当該事由の対応のために必要な事業場の体制の構築に対応する場合等が含まれる。

2　許可基準(２)の「雪害」については、**道路交通の確保等人命又は公益を保護するために除雪作業を行う臨時の必要がある場合**が該当する。

　具体的には、例えば、**安全で円滑な道路交通の確保ができないことにより通常の社会生活の停滞を招くおそれがあり、国や地方公共団体等からの要請やあらかじめ定められた条件を満たした場合に除雪を行うこととした契約等に基づき除雪作業を行う場合**や、**人命への危険がある場合に住宅等の除雪を行う場合**のほか、**降雪により交通等の社会生活への重大な影響が予測される状況において、予防的に対応する場合**。

3　許可基準(２)の「ライフライン」には、電話回線やインターネット回線等の通信手段が含まれる。

4　**許可基準に定めた事項はあくまでも例示であり、限定列挙ではなく、これら以外の事案についても「災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合」となることもあり得る。**

　例えば、許可基準(４)の「他の事業場からの協力要請に応じる場合」について、**国や地方公共団体からの要請も含まれる**。そのため、例えば、災害発生時において、国の依頼を受けて避難所避難者へ物資を緊急輸送する業務は対象となる。

労働基準法第33条第1項の許可基準

労働基準法第33条に関するQ＆A

Q　労働基準法第33条は、労働時間を延長し、または休日に労働させた場合、割増賃金の支払いは必要ですか。

A　労働基準法第33条により時間外・休日労働をさせた場合にも、割増賃金の支払いが必要です。

Q　労働基準法第33条第１項に基づき労働した時間は、１か月100時間未満、複数月80時間以内とする上限に含まれますか。

A　含まれません。

ただ、労働基準法第33条第１項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、 過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。

本日の内容

1　労働時間規制

（1）時間外労働の上限規制
（2）36協定の届出
（3）労働基準法第33条の届出等
（4）労働時間の考え方

2　災害防止

（1）災害の傾向
（2）足場からの墜落防止措置の強化
（3）職場における熱中症対策の強化

労働時間の考え方

労働時間の考え方

- 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。
- 労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。
- 労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。

問題になりやすいケース

○ いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。

○ 移動時間

直行直帰の移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。

○ 着替え、作業準備等の時間

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行う時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①作業開始前の朝礼の時間、②作業開始前の準備体操の時間、③現場作業終了後の掃除時間

○ 安全教育などの時間

参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①新規入場者教育の時間、②ＫＹミーティングの時間

労働時間の状況の把握の実効性確保

これまで

● 労働時間の把握義務・具体的な方法を定めた法令は存在しない
（「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」のみ）

■ 労働時間把握の原則
・使用者による現認
・タイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録を元に確認

■ 自己申告はやむを得ない場合のみ

ガイドライン対象外
● みなし労働
● 裁量労働
● 管理監督者

改正後

● 長時間労働をした労働者への医師による面接指導を確実に行うために、**労働時間の状況の把握を義務付け**

・裁量労働制や管理監督者を含み、全ての労働者を対象
（高度プロフェッショナル制度適用者は除く）

・タイムカード、パソコンの使用記録など**客観的な方法**による把握が原則

（労働安全衛生法の改正、罰則なし）
（施行日 2019年４月１日）

労働時間の適正な把握

◆ 長時間労働、サービス残業の防止

労働の実態＝労働時間の把握が重要

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」

（2017年1月20日策定）

労働時間とは

⇒　使用者（管理者）の**指揮命令下**に置かれている時間

例えば・・・

■　義務づけられた準備（所定の服装への着替え等）や業務終了後の後始末

■　待機等の時間（手待時間）

■　義務づけられた研修・教育・訓練の受講や、業務に必要な学習等の時間

etc…

労働時間の把握方法

⇒　**始業・終業時刻**を確認し、記録

①原則的な確認方法

■　自ら**現認**することにより確認

■　**タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録**等の客観的な記録を基礎として確認

②自己申告制により行わざるを得ない場合

■　適正に自己申告を行うことなどについて**十分な説明**

■　必要に応じて**実態調査**

etc…

長時間労働と
ならないために

適正な工期の確保に向けた受発注者の責務

発注者の責務

・建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けた環境整備に対して協力すること

・各工程に後れを生じさせるような事象等について受注者から報告を受けた場合、受発注者間で協議して必要に応じて契約変更を行うこと

受注者の責務

建設工事に従事する者が長時間労働や週休2日の確保が難しいような工事を行うことを前提とする、著しく短い工期となることのないよう、受発注者間及び元請・下請間で適正な工期で請負契約を締結すること

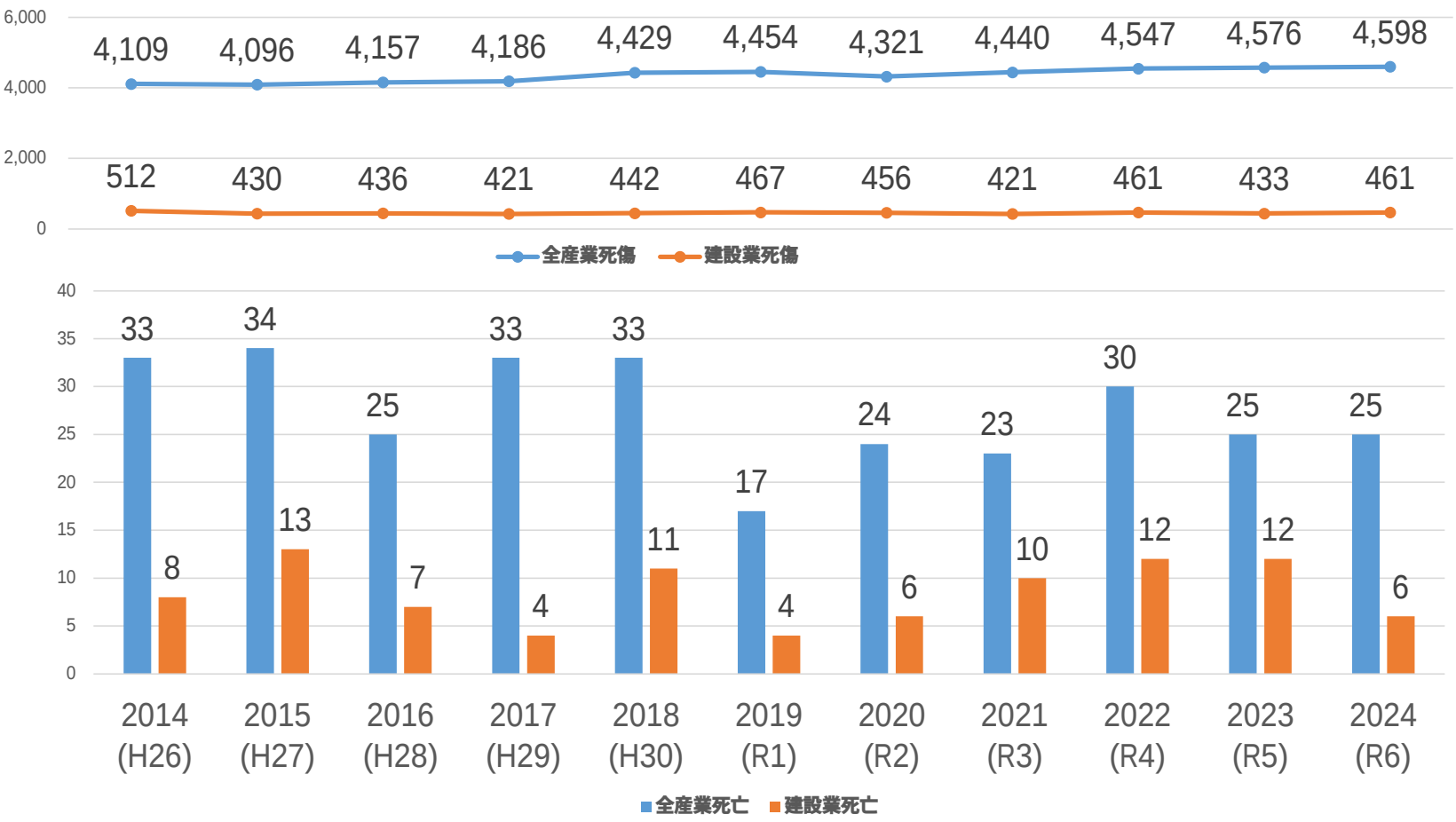
契約当事者がそれぞれの責務を果たすことが重要

本日の内容

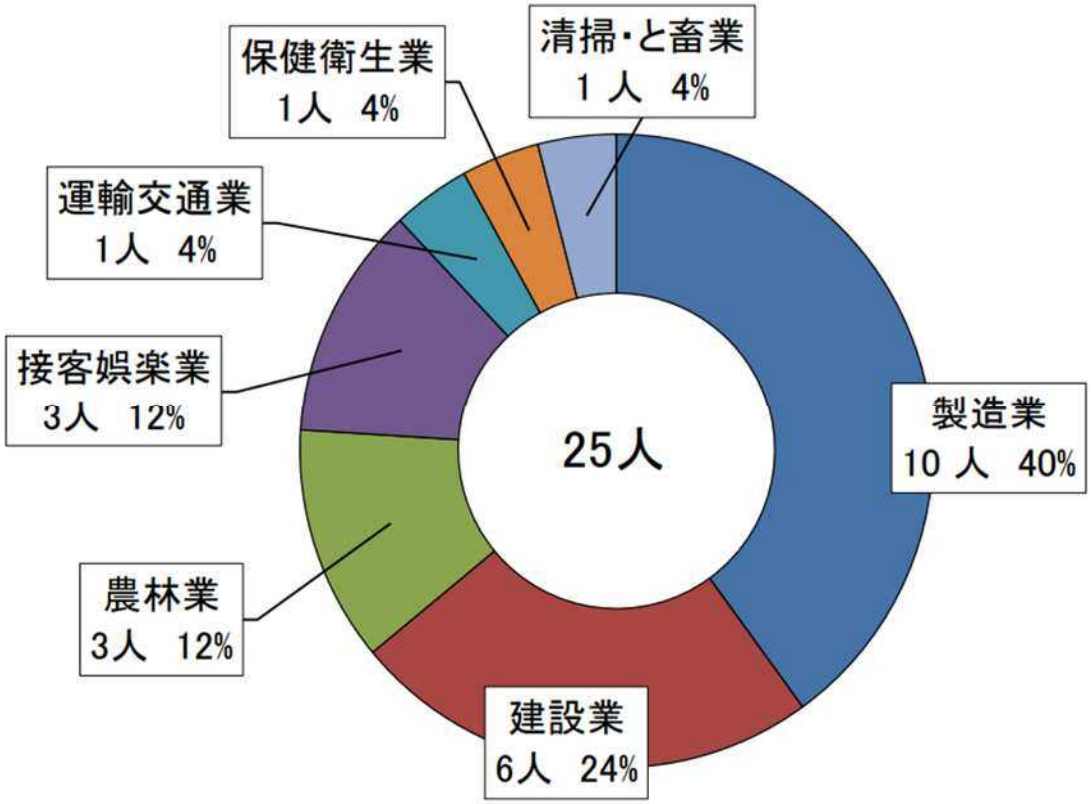
1　労働時間規制
（1）時間外労働の上限規制
（2）36協定の届出
（3）労働基準法第33条の届出等
（4）労働時間の考え方

2　災害防止
（1）災害の傾向
（2）足場からの墜落防止措置の強化
（3）職場における熱中症対策の強化

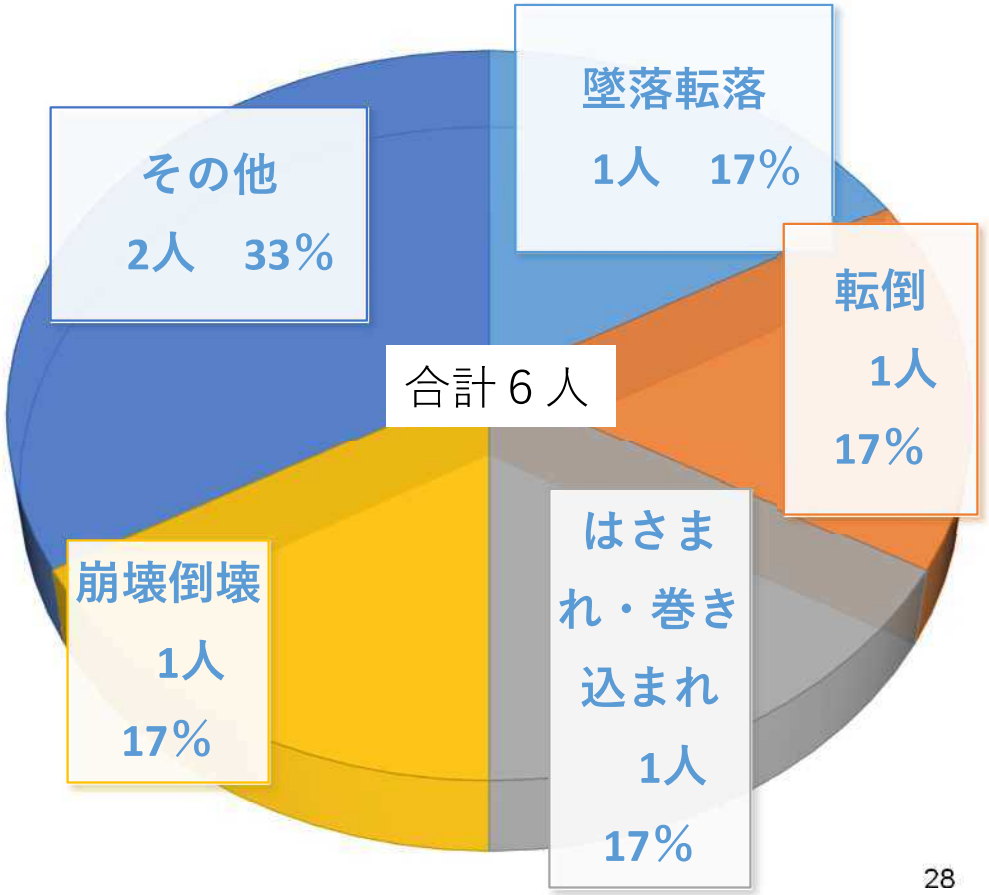
県内・全産業・建設業の労働災害の推移



業種別の死亡災害発生状況



建設業における事故の型別死亡災害の割合

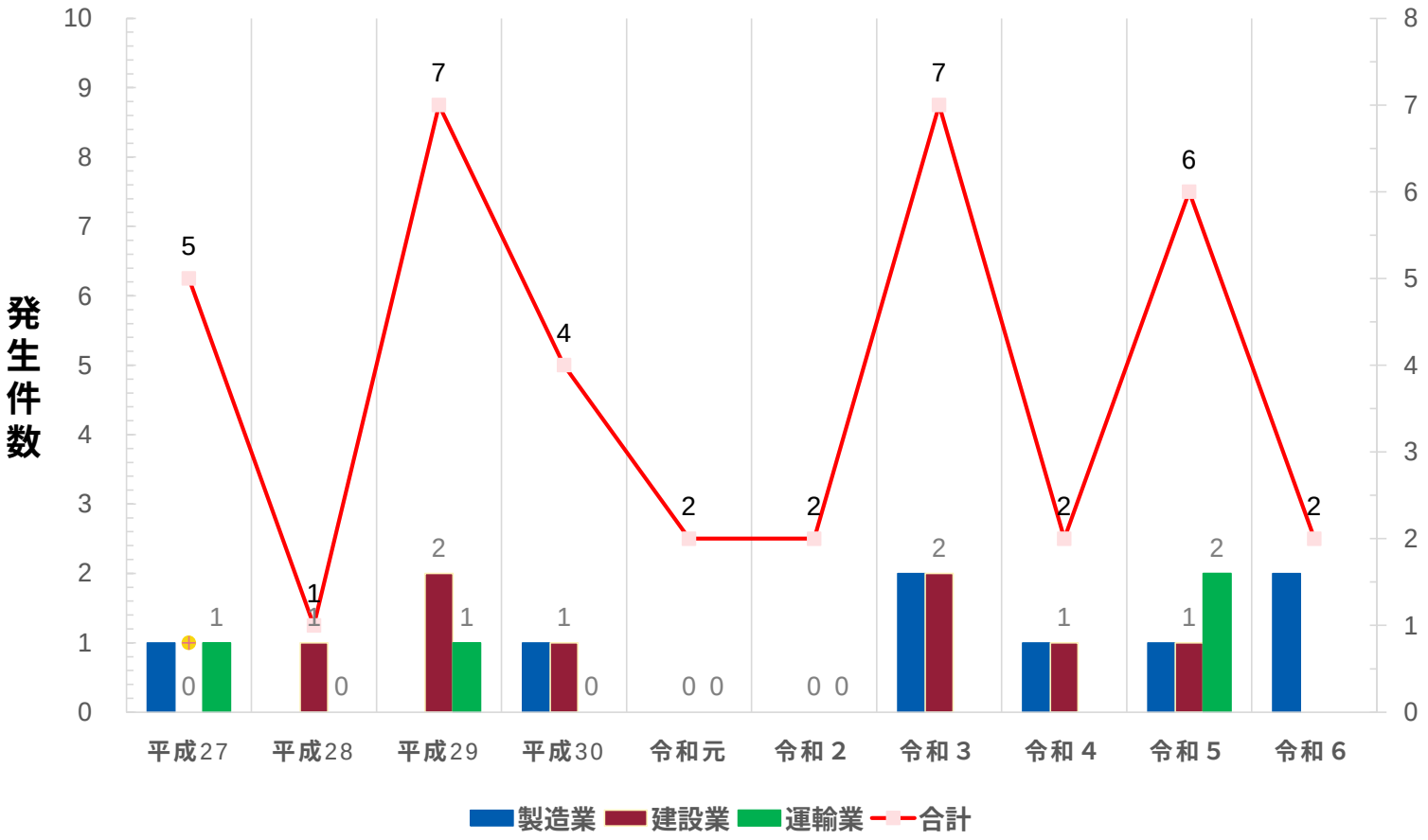


建設業における令和６年死亡災害発生状況（静岡労働局全体）

No	業　種 規　模	事故の型 起因物	発　生　状　況
1	建築工事業 10人未満	墜落、転落 屋根・はり・もや・けた・合掌	民間住宅の塗装工事用に設置されていたくさび緊結式足場を解体する作業中に、被災労働者が火打ちを取り外すために躯体屋根上を移動していたところ、足を滑らせて屋根から滑落し、そのまま6.3メートル下の地面へ墜落したもの。
2	その他の建設業 10人未満	はさまれ、巻き込まれ 高所作業車	光通信ケーブルの敷設工事において、被災者は、高所作業車を傾斜のある所定の位置に移動させようとしていた。何らかの理由で被災者が運転席から離れた際に、高所作業車が動き出した。被災者が、動き出した高所作業車を手で支えて停止させようとしたところ、付近に停車させていた別の高所作業車との間に挟まれた。
3	その他の建設業 10人未満	交通事故(道路) トラック	タイヤがバーストし追越車線上に停車していたトラックに、被災者の運転するトラックが追突したもの。

4	土木工事業 10人未満	交通事故(その他) 鉄道車両	鉄道駅構内において線路内に立ち入り、レール溶接作業の準備作業を行っていた。その後、仮置してある機材を運搬するために下り線を横断していたところ、進来してきた貨物列車に接触し、被災したもの。
5	土木工事業 10人未満	転倒 玉掛用具	資材置き場において、プラスチック敷板75枚（重量約2.5トン）をドラグ・ショベルにスリング一本で吊り上げ、当該荷の横に被災者がいたところ、プラスチック敷板が崩れてそのまま後ろに転倒した。その際、地面に頭を打って死亡した。
6	建築工事業 10人未満	崩壊、倒壊 建築物・構築物	高さ約２メートルのＬ字型のブロック塀の解体作業にあたり、カッターで１段目のブロックの一部を切断し、残った箇所を、塀が倒れないように作業員二名で支えながら切断の上、一部のみ解体する作業を行っていたところ、ブロック塀が倒壊し、１名が下敷きとなったもの。

死亡災害の年別推移(富士署)

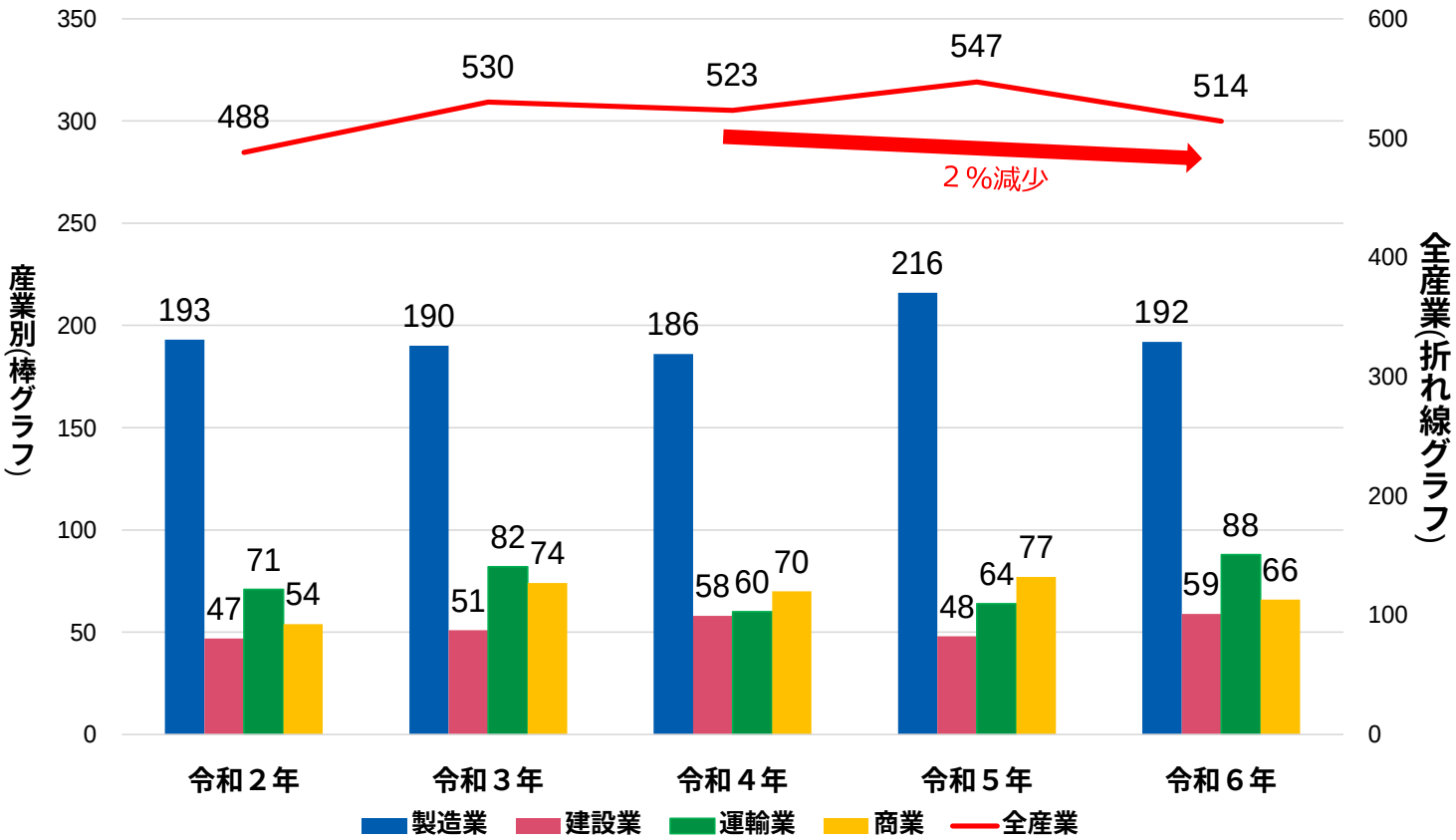


令和６年 死亡災害事例（富士署）

No	業種	性別	災害発生状況	事故の型
1	紙パルプ製造業	男	抄紙機の乾燥を行う箇所において、紙切れが発生したため、機械を止めてその復旧作業を行っていた。 ロールに巻き付いた損紙を被災者が装置内に入り除去した後、被災者からの合図があり、別の作業員が機械を再稼働させたところ、作業していたロール部に足が巻き込まれ死亡したもの。	挟まれ･巻き込まれ
2	プラスチック製造業	男	廃プラスチックを受け入れする事業場で、廃棄物の運搬業者が、塵芥車で廃プラスチックを搬入してきた。 塵芥車の運転手が、指定の荷下ろし場所に荷下ろしするため、バック走行で工場入り口に移動していたところ、工場入り口付近にいた車両誘導者（被災者）が轢かれたもの。 車両誘導者は、工場内の作業者に塵芥車の誘導場所（荷下ろし場所）を無線で確認中であった。	挟まれ･巻き込まれ

死傷災害の年別推移(富士署)

過去5年間の労働災害発生件数の推移



※休業４日以上の死傷者数（新型コロナ感染症除く）

全国安全週間について

全国安全週間は昭和３年からスタートし、
「人命尊重」という遂行な基本理念のもと
「労働災害を防止するために産業界での自主的な活動の推進と、職場での安全に対する意識を高め、安全を維持する活動の定着」
を目的として毎年実施されてきました。
今年で９８回目となります。

令和7年度スローガン

「多様な仲間と　築く安全　未来の職場」

実施期間　　７月１日～７月７日
準備期間　　６月１日～６月３０日

労働災害防止活動の抜粋
(建設業における実施事項)

① 足場等からの墜落・転落防止対策の実施、手すり先行工法の積極的な採用、改正された法令に基づくフルハーネス型墜落制止用器具の適切な使用

② 職長、安全衛生責任者等に対する安全衛生教育の実施

③ 元方事業者による統括安全衛生管理 、 関係請負人に対する指導の実施

④ 建設工事の請負契約における適切な安全衛生経費の確保

⑤ 輻輳(ふくそう)工事における適正な施工計画、作業計画の作成及びこれらに基づく工事の安全な実施

⑥ 一定の工事エリア内で複数の工事が近接・密集して実施される場合、発注者及び近接工事の元方事業者による工事エリア別協議組織の設置

⑦ 自然災害からの復旧・復興工事における労働災害防止対策安全衛生活動の推進

⑧ 各種設備の点検の実施、安全装置の稼働状況などの確認

⑨ 作業手順書の作成、リスクアセスメントの取り組み状況の確認

⑩ 災害発生時や天災などの緊急時の措置に係る必要な訓練の実施(連絡体制、避難経路、救護措置、装備品の確認など)

本日の内容

1　労働時間規制
（1）時間外労働の上限規制
（2）36協定の届出
（3）労働基準法第33条の届出等
（4）労働時間の考え方

2　災害防止
（1）災害の傾向
（2）足場からの墜落防止措置の強化
（3）職場における熱中症対策の強化

足場からの墜落防止措置が強化されました

労働安全衛生規則の改正　令和5年10月1日施行（一部令和6年4月1日施行）

改正のあらまし

1　一側足場の使用範囲が明確化されました

2　足場の点検時には点検者の指名が必要になりました

3　足場の組立て等の点検者の氏名の記録・保存が必要になりました

「①一側足場の使用範囲が明確化されました」

安全衛生規則第561条の2

令和６年４月１日以降、幅が１メートル以上の箇所において足場を使用するときは、原則として本足場を使用する必要があります。

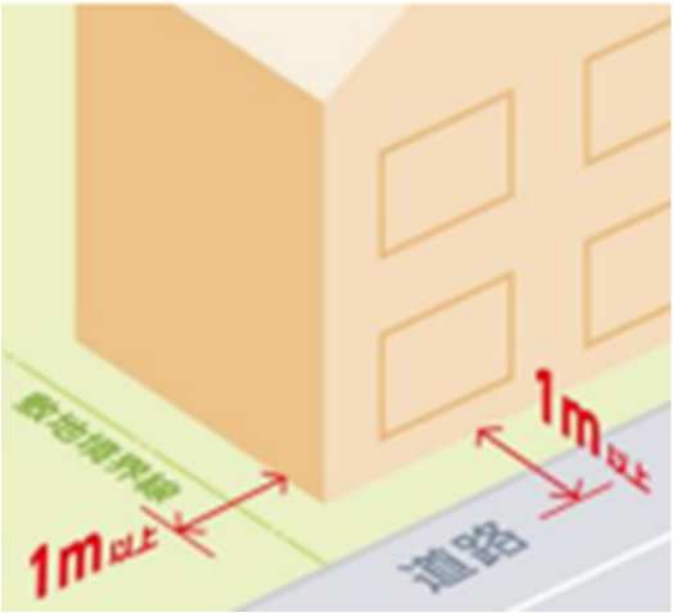
ただし、つり足場を使用するとき、又は障害物の存在その他の足場を使用する場所の状況により本足場を使用することが困難なときは、一側足場を使用することができます。

「幅が1メートル以上の箇所」とは

足場を設ける床面において、当該足場を使用する建築物等の外面を起点としたはり間方向の水平距離が１メートル以上ある箇所のこと。

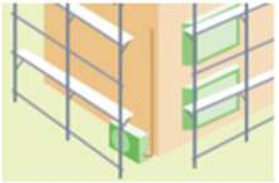
足場設置のため確保した幅が１メートル以上の箇所について、**その一部が公道にかかる場合、使用許可が得られない場合、その他当該箇所が注文者、施工業者等、工事関係者の管理の範囲外である場合等**にあっては、「幅が１メートル以上の箇所」に**含まれません。**

なお、事業者は、足場の使用に当たっては、可能な限り「幅が１メートル以上の箇所」を確保してください。

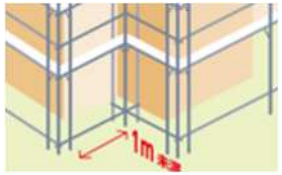


「障害物の存在その他の足場を使用する場所の状況により本足場を使用することが困難なとき」とは

A.足場を設ける箇所の全部又は一部に撤去が困難な障害物があり、建地を２本設置することが困難なとき。



B.建築物等の外面の形状が複雑で、１メートル未満ごとに隅角部(ぐうかくぶ)を設ける必要があるとき。



C.屋根等に足場を設けるとき等、足場を設ける床面に著しい傾斜、凹凸等があり、建地を２本設置することが困難なとき。

D.本足場を使用することにより建築物等と足場の作業床との間隔が広くなり、墜落・転落災害のリスクが高まるとき。

留意点

- 足場を設ける箇所の一部に撤去が困難な障害物があるとき等において、建地の一部を１本とする場合にあっては、足場の動揺や倒壊等を防止するのに十分な強度を有する構造としなければなりません。

- 足場の使用に当たっては建築物等と足場の作業床との間隔が 30 センチメートル以内とすることが望ましいこと。

「②足場の点検時には点検者の指名が必要になりました」

安全衛生規則第567条、568条、655条

令和５年１０月１日以降、事業者は、足場（つり足場を含む。）の点検を行う際、点検者を指名しなければなりません。

指名の方法

点検者の指名の方法は、書面で伝達する方法のほか、朝礼等に際し口頭で伝達する方法、メール、電話等で伝達する方法、あらかじめ点検者の指名順を決めてその順番を伝達する方法等点検者自らが点検者であるという認識を持ち、責任を持って点検ができる方法で行ってください。

足場の点検者について

労働安全衛生法上、資格については明記されていませんが、足場に関し知識がある者が点検してください。

また、厚生労働省では「足場からの墜落・転落防止総合対策推進要綱」において、一定の要件を示しています。

参考：「足場からの墜落・転落防止総合対策推進要綱」において示す点検者

「足場等の組立て・変更時等の点検者については、次の①～④に示す者等、十分な知識・経験を有する者から指名すること。」としています。

①足場の組立て等作業主任者であって、足場の組立て等作業主任者能力向上教育を受講している者
②労働安全コンサルタント（試験の区分が土木又は建築である者）等の労働安全衛生法第 88 条に基づく足場の設置等の届出に係る「計画作成参画者」に必要な資格を有する者
③全国仮設安全事業協同組合が行う「仮設安全監理者資格取得講習」を受けた者
④建設業労働災害防止協会が行う「施工管理者等のための足場点検実務研修」を受けた者

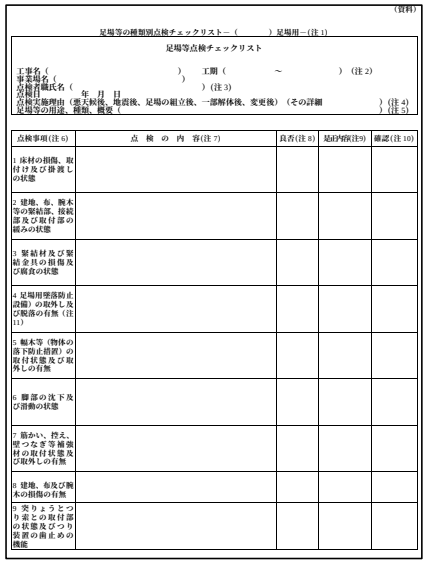
「③足場の組立て等の後の点検者の氏名の記録・保存が必要になりました」

安全衛生規則第567条、655条

事業者又は注文者が行う足場の組立て、一部解体又は一部変更の後の点検後に②で指名した点検者の氏名を記録及び保存しなければなりません。

足場の点検チェックリストの活用

足場の点検後の記録及び保存に当たっては、推進要綱別添に示す「足場等の種類別点検チェックリスト」を活用することが望ましいこと。



（資料）

足場等の種類別点検チェックリスト－（　　）足場用－(注 1)

足場等点検チェックリスト

工事名（　　）　工期（　　～　　）（注 2）
事業場名（　　）
点検者職氏名（　　）（注 3）
点検日　　年　月　日
点検実施理由（施工続後、地震後、足場の組立後、一部解体後、変更後）（その詳細　　）（注 4）
足場等の用途、種類、概要（　　）（注 5）

点検事項(注 6)	点　検　の　内　容(注 7)	良否(注 8)	是正内容(注9)	確認(注 10)
1 床材の損傷、取付け及び保護しの状態				
2 建地、布、腕木等の緊結部、接続部及び取付部の緩みの状態				
3 緊結材及び緊結金具の損傷及び腐食の状態				
4 足場用墜落防止設備）の取外し及び脱落の有無（注 11）				
5 幅木等（物体の落下防止措置）の取付状態及び取外しの有無				
6 脚部の沈下及び滑動の状態				
7 筋かい、控え、壁つなぎ等補強材の取付状態及び取外しの有無				
8 建地、布及び腕木の損傷の有無				
9 突りょうとつり索との取付部の状態及びつり装置の脱止めの機能				

本日の内容

1　労働時間規制
（1）時間外労働の上限規制
（2）36協定の届出
（3）労働基準法第33条の届出等
（4）労働時間の考え方

2　災害防止
（1）災害の傾向
（2）足場からの墜落防止措置の強化
（3）職場における熱中症対策の強化

熱中症による　死亡災害の多発を踏まえた対策の強化について

職場における熱中症による死亡災害の傾向

・死亡災害が２年連続で30人レベル。
・熱中症は死亡災害に至る割合が、他の災害の約５～６倍。
・死亡者の約７割は屋外作業であるため、
　気候変動の影響により更なる増加の懸念。

ほとんどが
「初期症状の放置・対応の遅れ」

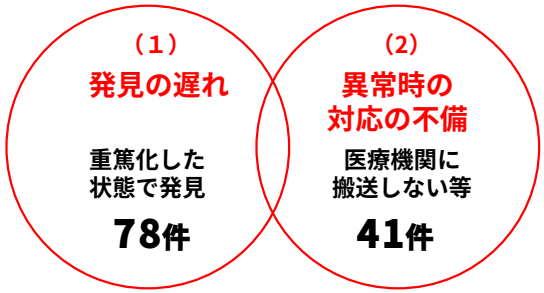
早急に求められる対策

「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン実施要綱」で実施を求めている事項、現場で効果を上げている対策を参考に、

現場において
死亡に至らせない（重篤化させない）ための適切な対策の実施が必要。

熱中症死亡災害（R2-R5）の分析結果

100件の内容は以下のとおり



関係条文

現行の熱中症対策の措置

労働安全衛生規則	条文
第617条	事業者は、多量の発汗を伴う作業場においては、労働者に与えるために、塩及び飲料水を備えなければならない

追加される熱中症対策の措置

労働安全衛生規則	条文
第612条の2	事業者は、暑熱な場所において連続して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、当該作業に従事する者が熱中症の自覚症状を有する場合又は当該作業に従事する者に熱中症が生じた疑いがあることを当該作業に従事する他の者が発見した場合にその旨の報告をさせる体制を整備し、当該作業に従事する者に対し、当該体制を周知させなければならない。
第612条の2 第2項	事業者は、暑熱な場所において連続して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、作業場ごとに、当該作業からの離脱、身体の冷却、必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせることその他熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置の内容及びその実施に関する手順を定め、当該作業に従事する者に対し、当該措置の内容及びその実施に関する手順を周知させなければならない。

今回の労働安全衛生規則の改正について

基本的な考え方

見つける

（例）作業員の様子がおかしい…

判断する

（例）医療機関への搬送、救急隊要請

対処する

（例）救急車が到着するまで
作業着を脱がせ水をかけ全身を急速冷却

現場の実態に即した具体的な対応

現場における対応

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、
迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、
以下の**「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」**が事業者に義務付けられます。

1

「熱中症の自覚症状がある作業者」や
「熱中症のおそれがある作業者を見つけた者」が
その旨を報告するための
体制整備及び関係作業者への周知。

※報告を受けるだけでなく、職場巡視やバディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や双方向での定期連絡などにより、熱中症の症状がある作業者を積極的に把握するように努めましょう。

2

熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に
迅速かつ的確な判断が可能となるよう、
① 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
② 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順（フロー図①②を参考例として）の作成及び関係作業者への周知

※参考となるフロー図を２つ掲載していますが、これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。
※作業強度や着衣の状況等によっては、上記の作業に該当しない場合であっても熱中症のリスクが高まるため、上記に準じた対応が推奨されます。
※同一の作業場において、労働者以外の熱中症のおそれのある作業に従事する者についても、上記対応を講じることとします。

対象となるのは

**「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で
連続１時間以上又は１日４時間を超えて実施」が見込まれる作業**

熱中症のおそれのある者に対する処置の例　フロー図 ❶

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。

熱中症のおそれのある者を発見

作業離脱、身体冷却

意識の異常等

異常等あり

救急隊要請

異常等なし

自力での水分摂取

できない

できる

医療機関までの搬送の間や経過観察中は、一人にしない。
（単独作業の場合は常に連絡できる状態を維持する）

医療機関への搬送

回復しない、症状悪化

経過観察

回復

回復

熱中症が疑われる症状例

【他覚症状】
ふらつき、生あくび、失神、
大量の発汗、痙攣 等
【自覚症状】
めまい、筋肉痛・筋肉の硬直
（こむら返り）、頭痛、不快感、
吐き気、倦怠感、高体温 等

「意識の有無」だけで
判断するのではなく、
① 返事がおかしい
② ぼーっとしている
など、普段と様子がおかしい場合も異常等ありとして取り扱うことが適当。
判断に迷う場合は、安易な判断は避け、＃7119等を活用するなど専門機関や医療機関に相談し専門家の指示を仰ぐこと。

回復後の体調急変等により症状が悪化するケースがあるため、
連絡体制や体調急変時等の対応をあらかじめ定めておく。

熱中症のおそれのある者に対する処置の例　フロー図 ❷

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。

熱中症のおそれのある者を発見

作業離脱、身体冷却

↓

医療機関への搬送

↓

回　復

熱中症が疑われる症状例

【他覚症状】
ふらつき、生あくび、失神、
大量の発汗、痙攣 等
【自覚症状】
めまい、筋肉痛・筋肉の硬直
（こむら返り）、頭痛、不快感、
吐き気、倦怠感、高体温 等
① 返事がおかしい
② ぼーっとしている　など、
普段と様子がおかしい場合も、熱中症のおそれありとして取り扱うことが適当。

医療機関までの
搬送の間や経過観察中は、
一人にしない。
（単独作業の場合は常に連絡できる状態を維持する）

医療機関への搬送に際しては、必要に応じて、救急隊を要請すること。

救急隊を要請すべきか判断に迷う場合は、＃7119等を活用するなど、専門機関や医療機関に相談し、専門家の指示を仰ぐことも考えられる。

回復後の体調急変等により症状が悪化するケースがあるため、
連絡体制や体調急変時等の対応をあらかじめ定めておく。

“いつもと違う”と思ったら、熱中症を疑え

あれっ、何かおかしい

- 手足がつる
- 立ちくらみ・めまい
- 吐き気
- 汗のかき方がおかしい
  汗が止まらない／汗がでない

これも初期症状

- 何となく体調が悪い
- すぐに疲れる

あの人、ちょっとヘン

- イライラしている
- フラフラしている
- 呼びかけに反応しない
- ボーッとしている

すぐに周囲の人や現場管理者に申し出る

手順や連絡体制の周知の一例

【朝礼やミーティングでの周知】

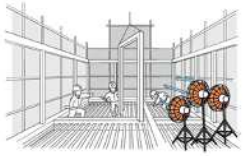
【会議室や休憩所などわかりやすい場所への掲示】

【メールやイントラネットでの通知】

職場における 熱中症予防基本対策要綱に基づく取り組み

熱中症予防対策

1 作業環境管理



（1）WBGT値の低減等

屋外の高温多湿作業場所においては、直射日光並びに周囲の壁面及び地面からの照り返しを遮ることができる簡易な屋根等を設けること。

（2）休憩場所の整備等

高温多湿作業場所の近隣に冷房を備えた休憩場所又は日陰等の涼しい休憩場所を設けること。

3 健康管理

（1）健康診断結果に基づく対応等
（2）日常の健康管理等

睡眠不足、体調不良、前日等の飲酒、朝食の未摂取等が熱中症の発症に影響を与えるおそれがあることに留意の上、日常の健康管理について指導を行うとともに、必要に応じ健康相談を行うこと。

（3）労働者の健康状態の確認
（4）身体の状況の確認

2 作業管理

（1）作業時間の短縮等
（2）暑熱順化

高温多湿作業場所において労働者を作業に従事させる場合には、暑熱順化（熱に慣れ当該環境に適応すること）の有無が、熱中症の発症リスクに大きく影響することを踏まえ、計画的に暑熱順化期間を設けることが望ましいこと。

（3）水分及び塩分の摂取

自覚症状の有無にかかわらず、水分及び塩分の作業前後の摂取及び作業中の定期的な摂取を指導すること。

（4）服装等

熱を吸収し、又は保熱しやすい服装は避け、透湿性及び通気性の良い服装を着用させること。

4 労働衛生教育

労働者を高温多湿作業場所において作業に従事させる場合には、適切な作業管理、労働者自身による健康管理等が重要であることから、作業を管理する者及び労働者に対して、あらかじめ次の事項について労働衛生教育を行うこと。

（1）熱中症の症状
（2）熱中症の予防方法
（3）緊急時の救急処置
（4）熱中症の事例

熱中症対策　備え

➢ 強い体づくり

熱順化トレーニング

- ロ 日常生活の中で、無理のない範囲で暑さに慣らす（2週間程度）
  - ● ジョギング（15分）や歩き（30分）などを週5日を目安に続ける
  - ● 入浴時に湯船につかり汗をかく　サウナ利用

➢ 睡眠と食事

- ロ 睡眠　６時間以上の睡眠を目安に（適度なエアコン使用 睡眠環境）
- ロ バランスのよい食事と適切な塩分摂取（男性7.5ｇ未満　女性6.5ｇ未満）
- ロ アルコールの取りすぎに注意（純アルコール男性40ｇ未満　女性20ｇ未満）

➢ 情報把握

- ロ 当日の体調把握
- ロ 気温・湿度の把握（ＷＢＧＴ計　熱中症警戒アラート）

おわりに

静岡労働局
令和7年度行政運営方針
最重点施策
「賃金引き上げに向けた支援と安全で健康に働く環境づくり」

長時間労働の抑制
労働災害防止

→

安全で
働きやすい職場

→

人材の確保・定着
業績アップ

「働き方改革」と「労働災害防止」を両立させて、魅力ある建設業に！

御清聴ありがとうございました