

実施日： 20xx年〇月〇日

〇〇〇〇株式会社

御中

建設業の労働時間管理チェック報告書

Sample

AIG損害保険株式会社

KR- xxx



AIG損保

建設業の時間外労働の上限規制について

2024年4月1日より、建設業における時間外労働時間の上限は以下のようになります。

● 法律上の時間外労働の上限	月45時間、年360時間
● 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）	
① 時間外労働（法定休日労働は含まない）	年間720時間以内
② 時間外労働が月45時間を超える回数（月数）	年間6回以内（年間6ヶ月以内）
③ 時間外労働と法定休日労働の合計	<ul style="list-style-type: none"> ・月100時間未満 かつ ・2～6ヶ月平均がいずれも1ヶ月あたり80時間以内 （下記参照）
※災害時における復旧・復興の事業の場合は適用しない。	



注 1年単位の変形労働時間制の場合は、月42時間、年320時間

月100時間未満かつ「2～6ヶ月の平均がいずれも80時間以内」とは



設問1	貴社での従業員（管理職者を含む）の始業・終業時刻の把握方法は、以下のどれですか？
貴社ご回答	手書きでの日報や出勤簿への記入、Excelへの入力等で、従業員自身に申告させている。

改善することをお勧めいたします。

「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」(平成29年1月20日)では、使用者は、各従業員の日々始業・終業時刻を確認し、記録することが義務付けられています。原則的な方法とは、以下の2つの方法です。

Sample

設問2	法定労働時間（原則として、1日8時間かつ1週間40時間）および法定休日（原則として、1週1日または4週4日）を超えて労働させることはありますか？	貴社ご回答	ある
設問3	1ヶ月に45時間を超える時間外労働および休日労働はありますか？	貴社ご回答	ない
設問4	災害時の復旧・復興対応（「災害時における復旧及び復興の事業」）はありますか？	貴社ご回答	ない

2024年4月1日以降の期間を対象とする時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）を締結するときは、新様式を使用して所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

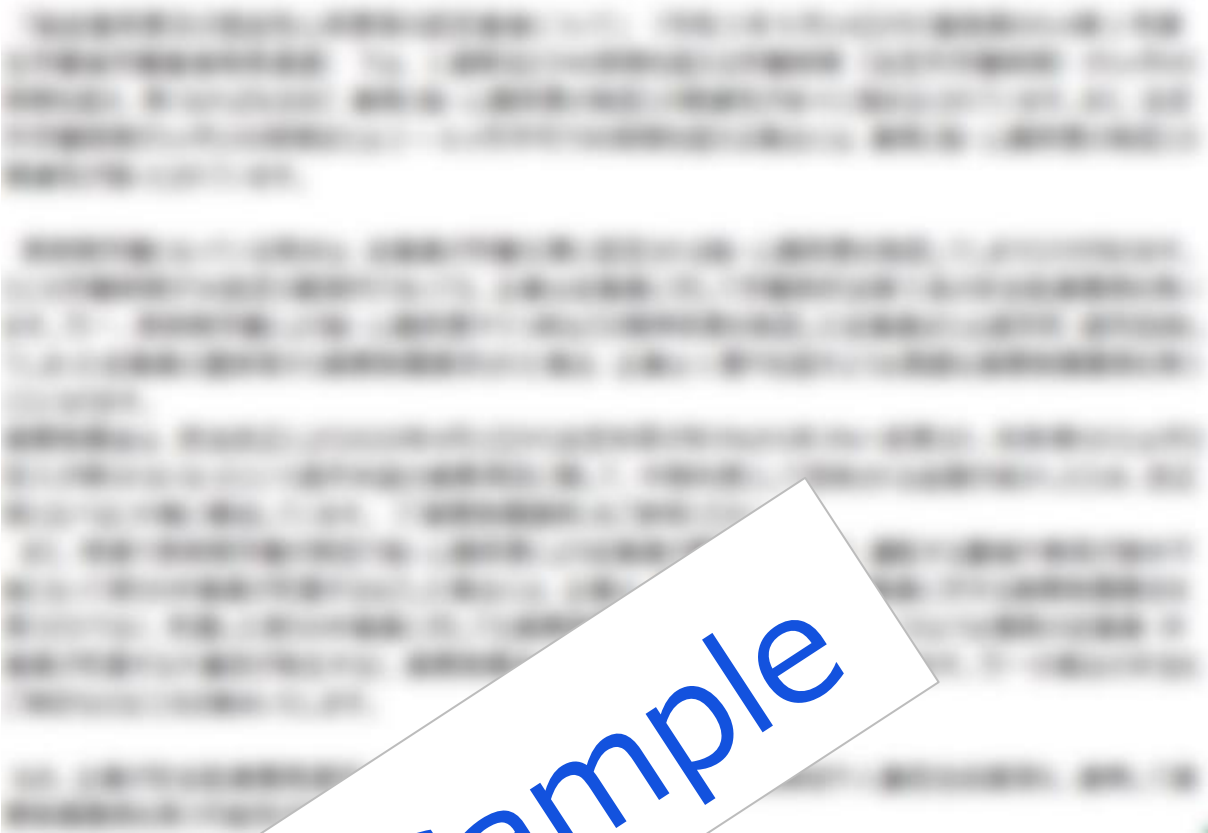
所定の様式（様式9号）と記入例を添付しますので、ご参照ください。

なお、設問2、3、4の回答に変更が生じた場合には、様式が変わりますのでご注意ください。



設問5	1ヶ月の法定時間外労働および法定休日労働の時間が80時間を超える従業員はいますか？	貴社ご回答	いる
-----	-------------------------------------------	-------	----

長時間労働の改善に取り組みましょう。



Sample

損害賠償額例



労働時間の考え方について

「労働時間」とは、使用者の指揮命令下にある時間のことで、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間となります。また、現実に活動していない場合でも、使用者の指揮命令下にある場合には、労働時間になりますので注意が必要です。

以下に特に留意する必要がある時間について記載いたしますので、適正に「労働時間」を把握するようご参照ください。



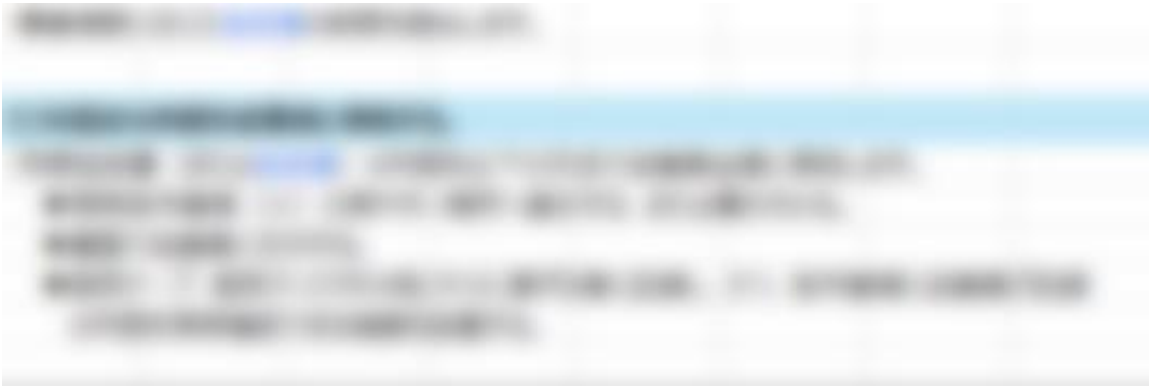
労使協定（36協定）とは

（以下、本文はぼかされています）

36協定の締結・届出の手順

（以下、本文はぼかされています）

Sample



労使協定書（36協定）で定める事項

前年度の時間外労働時間・休日労働の状況を確認し、次の事項を決め、労使協定書にまとめます。
以下は、[協定届](#)（所轄労働基準監督署長に届け出る様式）と労使協定書を兼ねる場合の項目です。

①時間外労働・休日労働をさせる業務の範囲と該当する従業員数（満18歳以上）

（例） 現場作業、施工管理、現場管理、設計業務、経理業務

業務(1)		人
業務(2)		人
業務(3)		人
業務(4)		人

Sample

②時間外労働・休日労働をさせる必要な具体的な事由

（例） 突発的な仕様変更による納期切迫 / 臨時の受注対応 / 機械・工具の故障への対応
月末の決算事務 / 工程変更

業務(1)	
業務(2)	
業務(3)	
業務(4)	

労務管理に関する簡易診断について

AIG損保では労務管理に関する各種簡易診断をご用意しています。
 貴社の労務管理状況の確認のため、簡易診断をご活用なさることをお勧めいたします。
 ご希望の簡易診断がありましたら、営業担当者にご相談ください。

労務リスク簡易診断

基本的な労務管理の取組み・運用状況の現状・改善点を確認し、改善方法についてアドバイスします。

<リーフレット>



<報告書>



労務コンプライアンス簡易診断

法令を上回る取組み・運用状況の現状を確認し、労働法上のルールや労使トラブルを回避するための望ましい取組みについてアドバイスします。

<リーフレット>



<報告書>



私傷病休職制度

私傷病休職制度の不
 発展するポイントや最新の
 必要な事項についてアドバイ

<リーフレット>



<報告書>



治療と仕事の両立支援簡易診断

治療と仕事の両立支援に向けた取組みの優先事項を「見える化」し、必要な体制づくりの具体的な方法についてアドバイスします。

<リーフレット>



<報告書>



健康経営サポートサービス 現状チェック

経済産業省の健康経営優良法人（中小規模法人部門）の認定基準の取組み状況を把握し、優良法人認定に向けて取り組むべき事項と具体的な取組み方法をアドバイスします。

<フィードバックシート>



ハラスメント対応に関する就業規則コンサルティング

就業規則の服務規律および懲戒処分事由の条文の部分を拝見し、ハラスメント防止対応として必要な就業規則の規定方法についてアドバイスします。

<リーフレット>



<報告書>

