

## 別記

## 【議案資料】

(理事会当日、この議案資料をご持参くださるようお願いいたします)

### 全管連 第357回理事会

1. 日時 令和 6年 1月17日 (水)

『理事会』 午後1時30分～2時30分 (予定)

『厚生労働大臣表彰 (水道関係功労者) 授与式』

『令和6年 新年賀詞交歓会』

午後3時00分～5時00分 (予定)

「プリンスホール 立山～大山」

2. 場所 ・品川プリンスホテル・アネックスタワー 5階

「プリンスホール 石鎚・霧島」

東京都港区高輪4-10-30 (別紙略図参照)

TEL 03 (3440) 1111

・WEB会議システム「Zoom」

\*通常、理事会を開催している「メインタワー」隣棟の「アネックスタワー」となりますのでご注意ください (入口が異なります)。

\*理事会会場と表彰式・新年賀詞交歓会会場は、隣室となります。

3. 議題

頁

第1号議案 第64回 (令和6年度) 通常総会及び

全国大会等の関連行事に関する件 5

第2号議案 全管連事務局職員に係る定年後の対応に関する件 15

第3号議案 管工事賠償補償制度に関する件 37

4. 報告事項	頁
(1) 令和5年秋の叙勲・褒章受章者について	48
(2) 岸田総理大臣への水道行政の移管に際しての予算・体制確保及び 業界振興施策の充実に関する要望について	53
(3) 水道行政の移管に際しての予算・体制確保等に関する 要望活動の「実施状況」について	59
(4) 「建設業の一人親方の働き方に関する調査」への ご協力お願いについて	62
(5) 待機業務と時間外労働の上限規制への注意点について	67
(6) 第57回事務局研修会について	90
(7) 令和5年度 全管連 ブロック会議の議題について	93
(8) 全管連OB会について	95
(9) 全管連 主要会議等予定表(案)	98
(10) 全管連PRポスター(水道産業新聞12月4日号)	(別添)
(11) 全管連PRポスター(日本水道新聞12月18日号)	(〃)

以上

全国管工事業協同組合連合会 役員名簿

令和6年1月17日現在

(敬称略・順不同)

会 長 藤 川 幸 造 (富 山 県)

筆頭副会長 白 倉 進 (千 葉 県)

副 会 長 和 田 均 (栃 木 県) 副 会 長 五十嵐 隆 (東 京 都)  
 鹿 野 淳 一 (山 形 県) 藤 成 徳 (福 岡 県)  
 馬 場 博 嗣 (京 都 府) 穂 刈 泰 男 (愛 知 県)

専務理事 粕 谷 明 博

部 会 長 篠 野 義 秀 (徳 島 県) 部 会 長 石 田 隆 (神 奈 川 県)  
 石 田 賢 司 (茨 城 県) 坂 本 憲 昭 (青 森 県)  
 高 原 豊 明 (広 島 県) 松 本 正 美 (東 京 都)

理 事 佐 藤 安 幸 (北 海 道) 理 事 上 杉 貴 志 (東 京 都)  
 村 田 信 吾 ( " ) 藤 田 克 仁 ( " )  
 佐々木 英 樹 (岩 手 県) 新 家 功 一 ( " )  
 井 上 環 (宮 城 県) 星 野 護 ( " )  
 太 田 博 之 (秋 田 県) 加 藤 大 二 (新 潟 県)  
 松 原 文 司 (福 島 県) 小 柳 潤 一 ( " )  
 中 村 勝 (栃 木 県) 山 崎 正 寛 (長 野 県)  
 後 閑 正 裕 (群 馬 県) 近 藤 秀 樹 (富 山 県)  
 大 熊 泰 雄 (埼 玉 県) 茗 荷 谷 豊 (石 川 県)  
 岡 田 章 ( " ) 梅 井 啓 介 (福 井 県)  
 中 村 猛 ( " ) 大 野 茂 (愛 知 県)  
 鵜 田 勇 ( " ) 石 田 博 巳 ( " )  
 岡 本 和 也 (千 葉 県) 富 田 拓 史 ( " )  
 鈴 木 賢 治 ( " ) 鎌 田 幸 太 郎 (静 岡 県)  
 中 嶋 栄 一 (神 奈 川 県) 荒 川 晶 一 (岐 阜 県)  
 原 宣 幸 ( " ) 岡 田 明 彦 ( " )  
 雨 宮 正 (山 梨 県) 市 原 誠 (三 重 県)

理	事	谷	口	学	(滋賀県)	理	事	中	川	悟	(香川県)
		木	村	之彦	(大阪府)			櫻	井	健吾	(愛媛県)
		近	越	弘幸	( " )			岡	崎	恒之	(高知県)
		水	野	博巳	(奈良県)			林		和義	(福岡県)
		根	田	佳幸	(和歌山県)			原	田	恵三	(佐賀県)
		角	田	壽郎	(兵庫県)			岩	永	堅之進	(長崎県)
		原	田	猛	( " )			工	藤	光明	(熊本県)
		酒	井	義政	(岡山県)			織	戸	和彦	(大分県)
		西	村	博文	(鳥取県)			前	田	昭彦	(宮崎県)
		北	野	伸昭	(島根県)			福	山	康洋	(鹿児島県)
		仲	田	泰弘	(山口県)			仲	田	一郎	(沖縄県)
監	事	木	村	平	(東京都)	監	事	小	池	勝	(愛知県)
		関	根	州一	(埼玉県)			福	田	悦雄	(員外)
		渡	邊	宇之助	(神奈川県)						



第1号議案 第64回（令和6年度）通常総会及び  
全国大会等の関連行事に関する件

1. 経過及び今後の予定

令和5年	1月17日	第352回理事会 第64回通常総会、全国大会等開催地の決定
	9月14日	総会・大会等会場視察
	9月15日	〃
	9月28日	第256回正副会長・ブロック長・部会長会議
	12月6日	第53回総務部会
	12月14日	第257回正副会長・ブロック長・部会長会議
令和6年	1月17日	第357回理事会（開催地代表によるPR）
	1月19日	出席者の予備調査 発出
	2月9日	事務局研修会（開催地事務局によるPR）
	2月下旬	出席者の予備調査 〆切、集計
	4月中旬	出席者の本調査 発出
	6月上旬	〃 〆切、集計
	6月4日	第258回正副会長・ブロック長・部会長会議
	6月20日	第358回理事会
	7月18日	通常総会・全国大会・懇親会 （島根県立産業交流会館（くにびきメッセ））
	7月19日	記念行事（旅行・ゴルフ）

2. 審議事項

第64回（令和6年度）通常総会等開催地については、第352回理事会（令和5年1月17日開催）において、中国ブロック島根県支部にて令和6年7月18日に通常総会・全国大会等を開催することにご決定いただいた。その後、開催地において関連行事等を調整いただいたので、ご審議・ご決定を賜りたい。

全管連第64回(令和6年度)  
通常総会・全国大会・懇親会及び関連行事、宿泊について

1. 第64回通常総会・全国大会及び懇親会について

(1) 期 日 : 令和6年7月18日(木)

(2) 場 所 : 島根県立産業交流会館(くにびきメッセ)

島根県松江市学園南1丁目2-1 TEL:085-232-1903

月日	行 事	時 間	場 所	会 費
令和6年7月18日(木)	受 付	午後0時00分～	1F「ロビー」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お一人様につき 30,000円(税込み)</li> <li>・夫人同伴の場合は2人で 45,000円(税込み)</li> <li>・総会・全国大会・懇親会 はセットになっております (宿泊費は別途料金)。</li> </ul>
	通常総会	午後2時00分 ～午後3時15分	1F「大展示場」	
	全国大会	午後3時30分 ～午後4時30分	1F「同上」	
	懇親会	午後5時30分 ～午後7時30分	1F「同上」	

※島根県立産業交流会館(くにびきメッセ)及び周辺には飲食店がない為、昼食は事前にお済ませいただき会場へお越しください。

※参加する方のお荷物は、出来る限り宿泊するホテルへ事前にお預けいただき会場へお越しください(会場へのシャトルバスのホテル経由を調整中)。

\* 通常総会・全国大会会場へのアクセス

① JR 利用

大会シャトルバス:JR松江駅から約5分

JR到着時刻にあわせ専用シャトルバスを用意しています。

② 航空機利用

大会シャトルバス 1:出雲空港から約30分 2:米子空港から約35分

航空機到着にあわせ専用シャトルバスを用意しています。

③ マイカー利用

くにびきメッセ駐車場:駐車可能時間 8:00～22:00

3時間まで 無料、以後5時間まで 1時間ごとに100円、以後30分ごとに100円

宿泊時の駐車場は、各ホテルの備考を参照してください。

\* 懇親会終了後にシャトルバスを運行します。

くにびきメッセ→(約5分)→JR松江駅→(約10分)→ホテル一畑



# 全管連第64回(令和6年度)通常総会・全国大会

## 会場アクセスマップ

松江しんじ湖温泉 ホテル一畑 (会場から約2km/タクシーで約10分)



下図JR松江駅  
周辺マップを  
ご参照ください。

## JR松江駅周辺マップ (会場からおおよそ1km/タクシー約3~5分・徒歩10分程度)



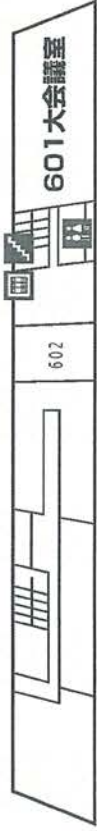




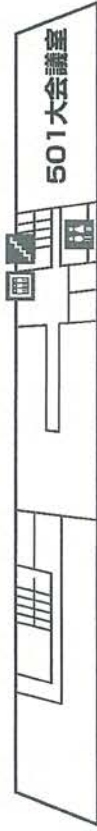
入口 ↑



6F



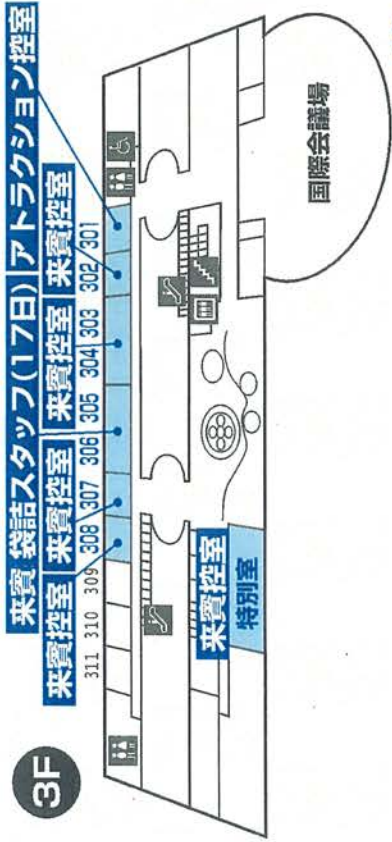
5F



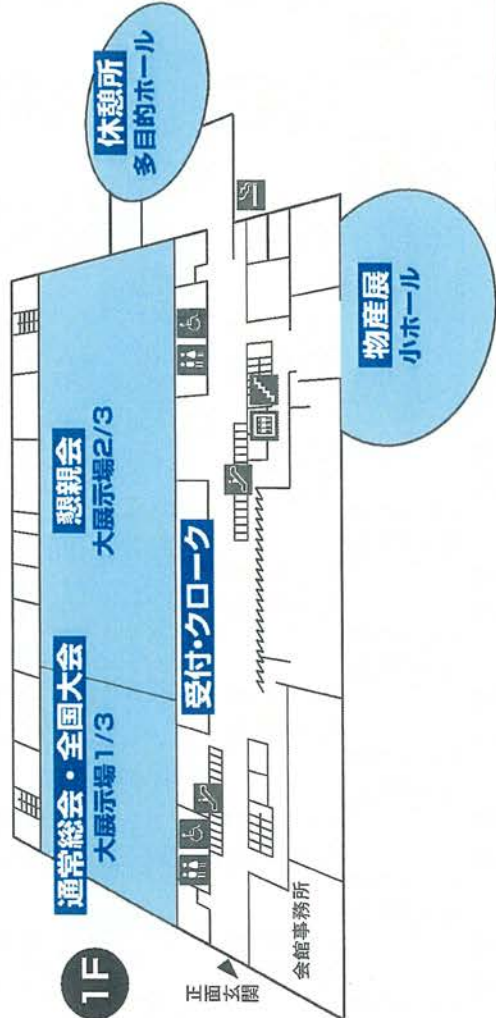
4F



3F



1F



有限会社アクティブ・プロ  
 TEL:0659-49-0700 FAX:0659-48-0600 Mail:so6@active.net

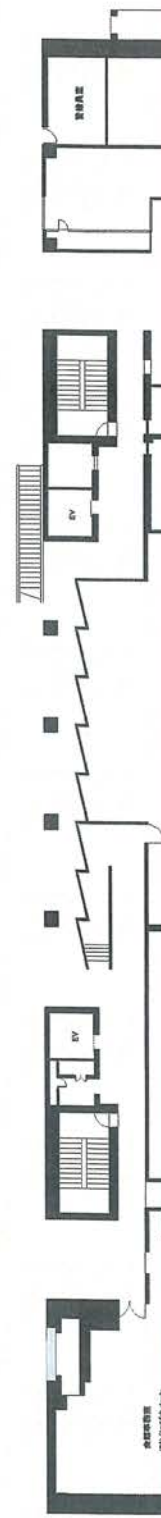
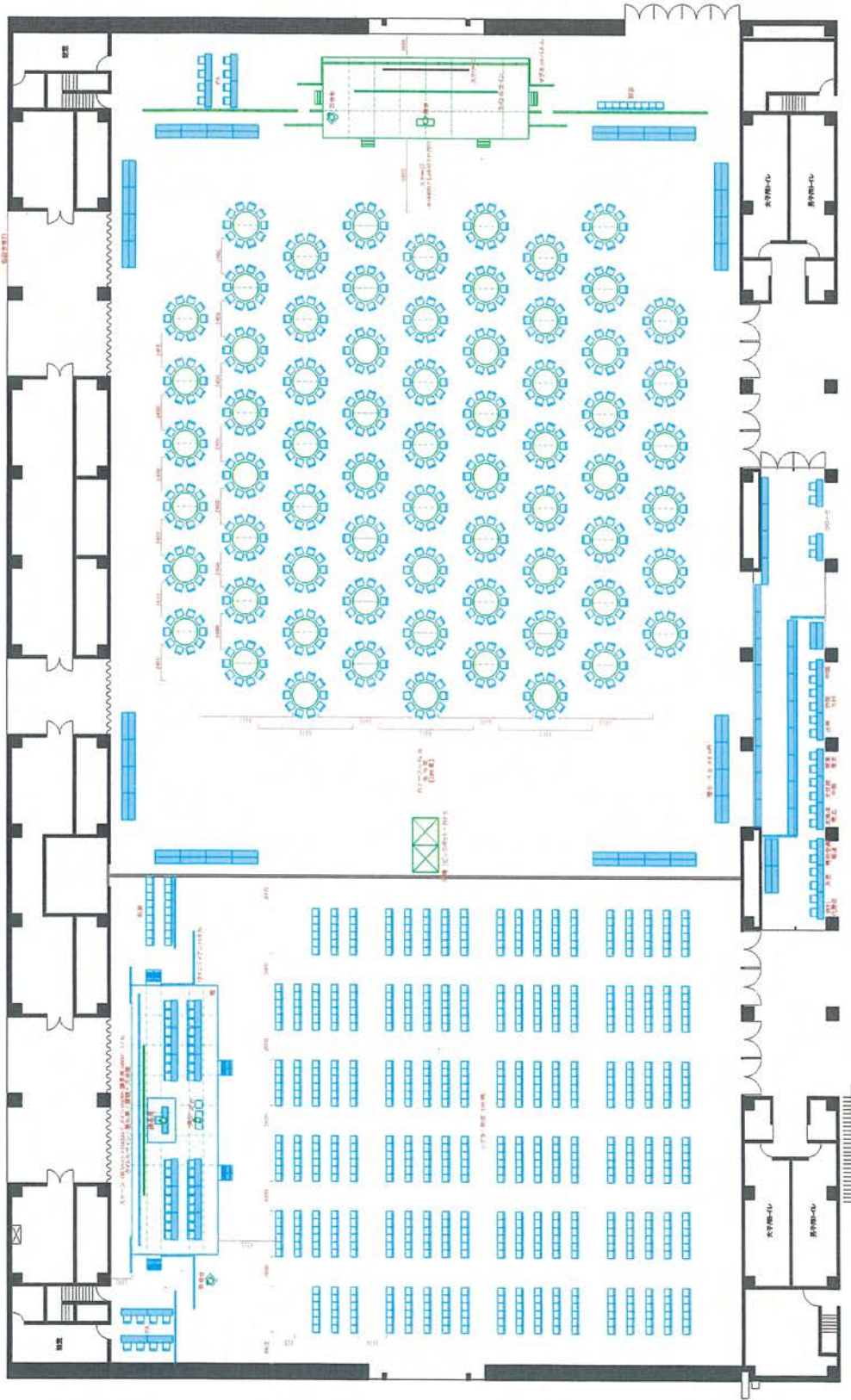
Write:  
 Active Space Project  
 S.Kobayashi

Day: 2023.09.09

Scale:

240718 第64回全国管工事業協同組合連合会通常総会・全国大会  
 レイアウト (全体)





会場案内  
（印刷用紙）

240718 第64回全国管工事業協同組合連合会通常総会・全国大会

レイアウト（大展示場）

Scale: A4 1/400

Day: 2023.09.09

Write: 株式会社アケティブ・プロ  
S.Kobayashi

TEL: 0859-46-0700 FAX: 0859-48-0600 Mail: sp@actp.net



## 2. 宿泊について

総会前日(7/17(水))、及び当日(7/18(木))の宿泊を希望される方は、本会及び開催地組合を通じて宿泊のご予約を承りますので、併せてお申込み下さい。

(下記料金は、朝食・税金・サービス料込)

なお、客室数に限りがございますので、お申し込み状況により部屋タイプ・ホテルの変更などを開催地にて調整させていただきます。予めご了承ください。

ホテル名	宿泊料金(お一人様) (朝食・税金・サービス料込)	備 考
松江駅周辺		
① 松江エクセルホテル東急 住所：島根県松江市朝日町 590 TEL:0852-27-0109	シングル(1名利用) 13,000円	JR 松江駅北口より徒歩4分 チェックイン午後3時、アウト10時 駐車場あり・有料
	ツイン(2名利用) 13,000円	
② ホテルルートイン松江 住所：島根県松江市東本町 2丁目 22 TEL:050-5576-7885	シングル(1名利用) 9,000円	JR 松江駅北口より徒歩12分 チェックイン午後3時、アウト10時 駐車場あり・有料
③ トーミーイン EXPRESS 松江 住所：島根県松江市朝日町 498-1 TEL:0852-59-5489	シングル(1名利用) 14,800円	JR 松江駅北口より徒歩3分 チェックイン午後3時、アウト11時 ホテル駐車場あり 又は 契約駐車場あり・有料
④ 松江プラザホテル(別館) 住所：島根県松江市朝日町 469-1 TEL:0852-26-6650	シングル(1名利用) 7,300円	JR 松江駅南口より徒歩1分 チェックイン午後4時、アウト10時 契約駐車場あり・有料
⑤ 松江アーバンホテル 住所：島根県松江市朝日町 590-3 TEL:0852-22-0002	シングル(1名利用) 11,000円	JR 松江駅北口より徒歩5分 チェックイン午後3時、アウト10時 契約駐車場あり・有料
⑥ グリーンリッチホテル松江駅前 住所：島根県松江市朝日町 493-1 TEL:0852-27-3000	シングル(1名利用) 9,600円	JR 松江駅北口より徒歩2分 チェックイン午後3時、アウト11時 契約駐車場あり・有料
⑦ グリーンリッチホテル松江駅 Across 住所：島根県松江市朝日町589-1 TEL:0852-20-3333	シングル(1名利用) 12,300円	JR 松江駅北口より徒歩2分 チェックイン午後3時、アウト11時 契約駐車場あり・有料

松江しんじ湖温泉		
⑧ ホテル一畑 住所：島根県松江市鳥町 30 TEL:0852-22-0188	ツイン(2名利用) 12,800円	JR 松江駅よりタクシーで約10分 JR 松江駅より路線バスで約18分、 松江しんじ湖温泉駅下車徒歩3分 チェックイン午後3時、アウト11時 有料駐車場あり、天然温泉あり



### 3. 記念イベントについて

#### (1) 記念旅行

期 日：令和6年7月19日(金)～20日(土)

宿泊場所：『佳翠苑 皆美』 島根県松江市玉湯町玉造 1218-8 TEL:0852-62-0331

\*『佳翠苑 皆美』(かすいえんみなみ)のご紹介

明治二十一年創業の松江「皆美館」の別館として玉造温泉に開業した『佳翠苑 皆美』は、お客様への心遣いと、奉仕の精神を引継ぎ、出会いの歓びを伝えております。

山陰地方有数の温泉「玉造温泉」をお楽しみ頂けるほか、地元の素材を生かした、皆美伝統のお料理の数々。趣きの異なる百室以上のお部屋や、充実の館内施設もございます。

\*旅行代金：下記料金には、貸し切りバス・宿泊代・食事代・入場料等を含みます。

[お一人様につき]いずれも税・サービス料込み。

3～4名1室:58,500円 ・2名1室:60,800円

\*1名1室ご希望の場合、夕食のみ『佳翠苑 皆美』にてご用意し、宿泊は松江市内のホテルへご案内いたします(夕食後、佳翠苑 皆美より送りバスあり)。

・1名1室:59,000円 (税・サービス料込み)

\*記念旅行2日目のバスは、降車場所(JR 松江駅・出雲空港・JR米子駅・米子空港)によりバスの号車を決定しますので調査回答票にご記入ください。

\*最小催行人員:20名様

月日	行 程			
7月 19日 (金)	ホテル一畑====JR 松江駅====出雲大社・ご縁横丁・・・ 島根県立古代出雲歴史博物館====			
	08:00 出発	08:15	9:10/10:50	11:00/11:40
	====島根ワイナリー(昼食)====足立美術館====玉造温泉(泊)・夕食までフリータイム			
	11:50/13:00	14:15/15:45	16:30 頃	18:30～夕食
	【ご宿泊 佳翠苑 皆美 3～4名1室又は2名1室】 *1室1名利用ご希望の方は松江市内ホテルにてご案内いたします。			
7月 20日 (土)	御宿 ==== JR 松江駅 ==== 堀川遊覧～松江城/松江城～堀川遊覧 ==== 美保神社 ====			
	8:15	8:45	※2グループに分かれて 09:00/10:20	11:20/12:00
	====大根島由志園(ご昼食)==== 米子空港・JR米子駅・出雲空港へ			
	12:30/13:30			

## \* 主な見どころ

### 1 出雲大社

伊勢神宮に並ぶ古社。大國さまとして親しまれる大国主命を奉る。縁結びの神・福の神として親しまれる。1744年に建てられた本殿は、日本で最も古い神社建築の形式である大社造りで、国宝に指定されている。参拝方法が「二拝四拍一拝」と一般の神社と異なります。

### 2 島根県立古代出雲歴史博物館

出雲大社のすぐ東隣に位置する大型のミュージアムで、出雲大社や島根県の歴史や文化を紹介しています。

日本中を驚かせた358本もの荒神谷遺跡の銅剣(国宝)や、1か所からの出土数では全国一の加茂岩倉遺跡の銅鐸39個(国宝)、そして幻とされてきた古の高層神殿を想像させる、出雲大社本殿の巨大な宇豆柱(重要文化財)などを展示しています。

### 3 足立美術館

足立美術館は、島根県安来市出身の実業家、足立全康(1899～1990)が長年にわたって収集した美術品をもとに、昭和45年11月に開館しました。収蔵品は横山大観をはじめとする近代日本画を中核とし、北大路魯山人の陶芸、平櫛田中の木彫、林義雄の童画、院展作家を中心とした現代日本画など総数約2,000点におよび、質・量ともに最も充実しています。

### 4 玉造温泉

日本最古の温泉地であり、「美肌県しまね」の象徴的な場所のひとつがここ玉造温泉です。

玉湯川沿いに連なる温泉宿に桜並木、そして立ち上る足湯からの湯煙。旅情を感じる町並みも魅力で、週末ともなれば町歩きを楽しむ観光客でにぎわいます。時間の流れがゆっくりと感じられ、ぬくもりに癒される温泉地です。

### 5 堀川遊覧船

国宝松江城をぐるりと囲うお堀に浮かんで、松江のまちをゆったり進む屋根つきの小さな船。靴を脱いでぺたりと腰を下ろしたら、船頭さんの合図とともに気ままな旅のはじまりです。四季折々にうつろう自然と江戸時代の風情を味わいながら船の上ならではの景色をゆるりとお楽しみください。

### 6 松江城

松江城は18万6,000石の城下町松江のシンボルで、全国に現存する12天守の一つであり、2015年に国宝に指定されました。最上階の天狗の間からは、松江市街地や宍道湖など360度展望でき、眺望は格別です。四季の彩りに、黒い天守閣がよく映え、季節ごとの景色の移り変わりを求めて多くの人でにぎわいます。

### 7 美保神社

漁業・海運・商売の神、事代主命と美穂津姫命を祀る。代表的な神事として、青柴垣神事と諸手船神事がある。また収蔵品として諸手船、そりこ、奉納鳴物等重要な民俗資料があります。

### 8 大根島由志園(だいこんしまゆうしえん)

牡丹の花と高麗人参で有名な中海に浮かぶ大根島にある本格的な日本庭園です。出雲地方の風景を再現した面積約1万坪の池泉回遊式庭園には、牡丹をはじめとした様々な草花が四季折々に咲き誇ります。



(2)ゴルフ大会

- ① 開催日時 : 令和6年7月19日(金)
- ② 会場場所 : 『大山平原ゴルフクラブ』  
〒689-4108 鳥取県西伯郡伯耆町丸山 1532 TEL0859-68-3211
- ③ 予定人員 : 104名
- ④ 参加費 : キャディ付 お一人様28,000円(会費・プレー代・昼食代含む)  
キャディ無 お一人様25,000円(会費・プレー代・昼食代含む)  
(飲料・売店・茶店等のご利用につきましてはお帰りの際各自ご精算をお願いします)
- ⑤ 行動予定 : ※ホテルのご朝食が間に合わないののでバスでお弁当を配布予定です。  
1号車:ホテル一畑5:50発~JR 松江駅6:00発~ゴルフ場7:00 着  
2号車:ホテル一畑6:10発~JR 松江駅6:20発~ゴルフ場7:20 着  
3号車:ホテル一畑6:30発~JR 松江駅6:40発~ゴルフ場7:40 着  
07:00 大山平原ゴルフ受付開始  
08:00 スタート(アウト・イン 同時スタート)  
\*時間の都合により、ショットガンスタートとなる場合がございます。
- ⑥ 昼食等 : ハーフ終了後順次レストランにて食事(食事券付、追加分は各自精算)
- ⑦ 表彰 : 優勝、準優勝、3位、4位、5位、10位以下10を加えて90位までとBB賞、  
ベストグロス賞  
OUT・IN それぞれ1ホールずつニアピン賞  
OUT・IN それぞれ1ホールずつドラコン賞  
\*表彰式は時間の都合上行いません。  
\*表彰(品)等は、後日成績表とともに所属組合に発送させていただきます。
- ⑧ 競技 : 18ホールズ ストロークプレー ダブルペリア方式
- ⑨ その他 : 復路バスの運行予定  
1号車:ゴルフ場 15:40 発~JR 米子駅(16:10着)~米子空港(16:40着)~  
~出雲空港(17:50着)  
2号車:ゴルフ場 16:20 発~JR 米子駅(16:50着)~米子空港(17:30着)~  
~出雲空港(18:45着)  
\*復路バスを利用される方は降車場所(JR米子駅・米子空港・出雲空港)を  
調査回答票にご記入下さい。回答票を参考に復路の運行コースを決定します。  
\*当日お帰りの時間帯は交通事情により駅・空港への到着が遅れることが予想され  
ますので余裕をもった交通手配をお願いいたします。  
\*ゴルフ大会終了後、記念旅行に参加する場合  
③ゴルフ場(16:10発) ~ 佳翠苑 皆美(17:20頃着)  
\*調査回答により2号車に乗車の場合もございます。
- ⑩ ゴルフ大会終了後、記念旅行に合流する場合  
\*ゴルフ場から佳翠苑 皆美までバスを運行します。  
旅行代金:下記料金には、貸し切りバス・宿泊代・食事代・入場料等を含みます。  
[お一人様につき]いずれも税・サービス料込み。  
・3~4名1室:47,000円 ・2名1室:49,600円  
\*1名1室ご希望の場合、夕食のみ「佳翠苑 皆美」にてご用意し、宿泊は松江市内ホテルへ  
ご案内いたします(夕食後、佳翠苑 皆美より送りバスあり)。  
・1名1室:47,500円 (税・サービス料込み)  
\*記念旅行2日目のバスは、降車場所(JR 松江駅・出雲空港・JR米子駅・米子空港)によりバス  
の号車を決定しますので調査回答票にご記入ください。



## 第2号議案 全管連事務局職員に係る定年後の対応に関する件

### 1. 経過及び今後の予定

令和 2年	1月17日	理事会（就業規則等の改定）
	5月 1日	改正就業規則等の施行
5年	9月28日	正副会長・ブロック長・部会長会議
	10月17日	第52回総務部会
	12月 6日	第53回総務部会（原案検討・意見集約）
	12月14日	正副会長・ブロック長・部会長会議 （嘱託に関する規程の改定確認）
令和 6年	1月17日	理事会（嘱託に関する規程の改定）
	2月 1日	改定した嘱託に関する規程の施行

### 2. 審議事項

平成25年に施行された改正高年齢者雇用安定法では、希望する職員全員を65歳まで雇用するように義務付けていることから、第341回理事会（令和2年1月17日）において、満60歳定年となっている本会の就業規則等を満65歳定年と改定した。

令和3年4月に施行された高年齢者雇用安定法改正により65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、別紙の措置を講ずる努力義務が新設された。

本会では今後、令和6年3月で退職する職員がいることから、令和5年9月に開催した正副会長・ブロック長・部会長会議において、65歳以降も就業可能とするよう検討することについて承認いただいた。

働く意思があり、体力的にも問題がないにもかかわらず、65歳で雇用を打ち切るとは、職員にとっても本会にとっても不利益になると思われる。

本来であれば就業規則を改定すべきものであるが、就業規則については他にも全般を見直す事項もあり、時間を有することから、当面、雇用の期間が現行満65歳までとなっている本会の「嘱託に関する規程」の改正案を総務部会、正副会長・ブロック長・部会長会議において検討したのでご審議・ご決定を賜りたい。

なお、就業規則の改定についても並行して総務部において社会保険労務士の指導のもと検討を進めたい。

- [例] ①役職定年について、②育児休業、介護休業等について、  
③在宅勤務、④その他の社会情勢による改定事項について、など

#### (1) 嘱託に関する規程の改正

満60歳に達した以降に退職する職員が勤務を希望する場合において、現行の65歳を70歳まで嘱託として雇用する。

以上

全国管工事業協同組合連合会

- ・ 就業規則 17～29頁  
    (定年) 第41条 26頁
  
- ・ 嘱託に関する規程 30～31頁  
    (雇用の期間) 第4条 30頁
  
- ・ 嘱託に関する規程 新旧対照表 32～33頁  
    (雇用の期間) 第4条 33頁
  
- ・ (参考) 高年齢者雇用安定法 改正の概要 34～36頁

## 全国管工事業協同組合連合会 就業規則

(昭和62年11月 1日 規則第1号)

(平成 6年11月 1日 改正)

(平成18年10月17日 改正)

(平成23年 4月21日 改正)

(令和 2年 1月17日 改正)

### 第1章 総則

#### (目的)

- 第1条 この就業規則(以下「規則」という。)は、全国管工事業協同組合連合会(以下「全管連」という。)の職員の服務規律、労働条件その他就業に関する事項を定めることを目的とする。
- 2 この規則に定める事項のほか、職員の就業に関して必要な事項は、労働基準法(昭和22年法律第49号)その他の法令の定めるところによる。

#### (適用範囲)

- 第2条 この規則は、全管連に採用された職員に適用する。但し、パートタイマー等就業形態が特殊な勤務に従事する者は、その者に適用する特別の定めをする場合には、その定めによる。
- 2 嘱託については、別に定めるもののほか、この規則を準用する。

#### (規則遵守の義務及び法令との関係・適用上の例外)

- 第2条 全管連は、この規則に基づく労働条件により職員に就業させる義務を負い、職員は、全管連の事業の公益性や社会的使命を自覚し、この規則を遵守する義務を負うと共に、相互に協力して全管連の発展に努めなければならない。
- 2 法令又は労働協約に、この規則に定められていない事項があるとき、若しくは、この規則と異なる定めがあるときは、法令又は労働協約の定めるところによる。
- 3 全管連が情状酌量して、この規則を緩和することがあっても、以降これを慣行とはみなさないものとし、全管連は、妥当かつ必要と思われる情状を酌量する権限を有する。

### 第2章 採用

#### (採用)

- 第4条 全管連会長(以下「会長」という。)は、就職を希望する者の中から、選考試験に合格した者を所定の手続きを経て職員として採用する。

#### (選考時の提出書類)

- 第5条 会長は、就職を希望する者から、次に掲げる書類を提出させるものとする。
- 一 自筆の履歴書(写真貼付)



- 二 卒業証明書
- 三 卒業見込者は、卒業見込証明書及び学業成績証明書
- 四 中途採用希望者にあつては、第一号、第二号に加え職務経歴書

#### (試用期間)

第6条 新たに採用した者については、採用の日から3箇月間を試用期間とする。但し、会長が必要と認めたときは、試用期間を延長、又は短縮し、若しくは設けないことがある。

- 2 試用期間中又は試用期間満了の際に、以下の各号のいずれかに該当するなど引き続き職員として勤務させることが不相当であると会長が判断した者については、採用を取り消し、本採用は行わないものとする。

なお、この場合には、労働基準法に定める解雇予告手続きにより解雇するものとする。

- 一 必要書類を提出しないとき、又は提出書類に虚偽の記載が見つかったとき
  - 二 正当な理由もなく、欠勤、遅刻、早退を繰り返すとき
  - 三 上司の指示に従わず、又は職場での協調性に欠けるなど、勤務態度に問題があると会長が判断したとき
  - 四 職務遂行能力が不足し、改善の見込がない、又は採用した業務に馴染まないと会長が判断したとき
  - 五 本規則及び諸規程等に定める規定に反したとき、又、「解雇」、「懲戒処分」の事由に該当したとき
  - 六 前各号に準ずる事由があるとき
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

#### (採用決定者の提出書類)

第7条 職員に採用された者は、採用後2週間以内に、本人確認、社会保険の事業主としての諸手続き等のため、次の書類を提出しなければならない。

- 一 身元保証書
  - 二 住所届
  - 三 扶養家族届
  - 四 通勤経路届
  - 五 健康診断書
  - 六 職歴のある者にあつては、源泉徴収票、年金手帳及び雇用保険被保険者証（写し可）
  - 七 その他会長が必要と認めるもの
- 2 前項の提出書類の記載事項に変更があつたときは、その都度速やかに届出なければならない。

## 第3章 勤務

### 第1節 勤務時間、休憩及び休日

#### (勤務時間)

第8条 職員の勤務時間（休憩時刻を除く。以下同じ。）は、一週間当たり40時間以内とする。  
2 前項の一週間とは、月曜日から金曜日とし、一日の勤務時間は、休憩時間を除き7時間半とする。

（始業及び終業時刻）

第9条 始業及び終業時刻は、次のとおりとする。

- 一 始業時刻 午前8時30分
- 二 終業時刻 午後5時

（休憩時間）

第10条 休憩時間は、正午から午後1時までとする。

2 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。又、職員は他の職員の休憩を妨げないようしなければならない。

（始業、終業時刻等の変更）

第11条 交通事情その他やむを得ない事情がある場合又は業務上臨時の必要がある場合は、第9条の始業及び終業時刻及び第10条の休憩時間を変更することができる。但し、この場合においても一日の勤務時間が第8条に定める時間を超えないこととする。

（出張の勤務時間等）

第12条 職員が命ぜられた出張については、別段の指示がない限り、第8条の時間を勤務したものとみなす。

2 職員が全管連の用務により出張する場合は、別に定める旅費規程により旅費を支給する。

（休日）

第13条 休日は、次のとおりとする。

- 一 日曜日
- 二 土曜日
- 三 国民の祝日（振替休日を含む。）及び国民の休日
- 四 年末年始（12月29日から翌年1月4日までの各日）
- 五 夏期休暇（8月13日から8月16日）
- 六 創立記念日（7月12日）
- 七 その他会長が必要と認めた日

（休日の振替）

第14条 業務の都合でやむを得ない場合は、前条の休日を四週間以内の他の日と振り替えることがある。



## 第2節 時間外労働、休日勤務

(時間外労働及び休日勤務)

第15条 業務の都合により、第8条第2項の所定労働時間を越えて労働させ、又は第13条の所定休日に労働を命ずることがある。

- 2 前項の法定労働時間を越える労働又は法定の休日における労働は、予め会長が職員代表と協定を締結し、所轄労働基準監督署に届け出た書面による協定に定める範囲内において行うものとする。
- 3 第1項において、小学校就学前の養育、要介護状態にある対象家族の介護を行うなど職員から時間外労働及び休日勤務の制限の申し出があった場合には、これを認めるものとする。

## 第3節 休暇等

(年次有給休暇)

第16条 職員の勤続年数に応じ、各年次(暦年)ごとに所定労働日の8割以上出勤した者に対して、次のとおり年次有給休暇を与える。

勤続年数	6箇月	1年 6箇月	2年 6箇月	3年 6箇月	4年 6箇月	5年 6箇月	6年 6箇月上
有給休暇日数	10	11	12	14	16	18	20

- 2 年次有給休暇を請求しようとする者は、予め、休暇簿に記載し所属長に申し出なければならない。但し、正当な理由がある場合は、事後でも認める場合がある。
- 3 年次有給休暇は、職員が指定した時期に与える。但し、業務の都合によりやむを得ない場合には、他の期日に変更することができる。
- 4 当該年次(暦年)に行使しなかった年次有給休暇は、20日を限度として、次年度(暦年)に繰越すことができる。
- 5 年次有給休暇の休暇単位は、一日又は半日とする。
- 6 本規則により年次有給休暇が、年10日以上付与された職員に対しては、付与日から1年以内に、当職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、全管連は職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、職員が自ら年次有給休暇を取得した場合又は全管連が労働者代表との書面による協定により、各職員の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させる計画付与による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除する。

(特別休暇)

第17条 職員が次の各号の一に該当するときは、それぞれに定める連続した日数の特別休暇を与える。

- 一 本人が結婚するとき 入籍日又は結婚式の日から起算して5日以内

- |                                  |                |    |
|----------------------------------|----------------|----|
| 二 女子職員が出産するとき                    | 産前6週間、産後8週間    |    |
| 三 配偶者が出産するとき                     | 出産日を含め産後2週間以内に | 2日 |
| 四 父母、配偶者又は子が死亡したとき               |                | 5日 |
| 五 祖父母、配偶者の父母又は兄弟が死亡したとき          |                | 2日 |
| 六 生理日の就業が著しく困難な女子職員から休暇の請求があったとき |                | 1日 |
| 七 その他前各号に準じ会長が必要と認めたとき           | 必要と認めた期間       |    |
- 2 職員が勤務時間中に選挙権その他公民としての権利（裁判員制度の裁判員として選出された場合を含む。）を行使するため、予め申し出た場合、又は証人若しくは鑑定人として裁判所に出頭したときで、予め申し出た場合は、それに必要な時間を与える。但し、その時間に対する給与は、支給しない。
  - 3 特別休暇の承認を受けようとするときは、予め、その事由、日、その他必要な事項を休暇簿に記載して所属長に請求しなければならない。
  - 4 特別休暇の休暇単位は、一日又は半日とする。

（育児時間）

第18条 生後満一年に達しない生児を育てる女子職員に対して、本人が予め申し出た場合、所定の休憩時間のほか一日について2回、それぞれ30分の育児時間を与える。

（育児休業等）

- 第19条 職員のうち必要のある者は、会長に申し出て育児休業をし、又は育児短時間勤務の適用を受けることができる。
- 2 育児を行う一定範囲の職員は、会長に対して、午後10時から午前5時までの深夜に労働しないことができる。但し、業務の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。
  - 3 育児休業、育児短時間勤務の対象職員、手続き等必要な事項については、別に定める。

（介護休業等）

- 第20条 職員のうち必要のある者は、会長に申し出て介護休業をし、又は介護短時間勤務の適用を受けることができる。
- 2 家族の介護を行う一定範囲の職員は、会長に対して、午後10時から午前5時までの深夜に労働しないことができる。但し、業務の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。
  - 3 介護休業、介護短時間勤務の対象職員、手続き等必要な事項については、別に定める。

第4節 異動、休職等

（異動）

第21条 会長は、業務上必要がある場合は、職員に対して従事する業務の変更又は出向を命じることがある。

（休職）

第22条 職員が次の各号の一に該当する場合には、会長は休職を命じることがある。



- 一 業務外の傷病により、欠勤3箇月以上にわたるとき
- 二 前条に規定する出向のとき
- 三 刑事事件に関して起訴されたとき
- 四 地方公共団体の議員等の公職に就き、労務の正常な提供が行えないとき
- 五 前各号の他、特別の事情があって休職させることを会長が、必要と認めるとき

#### (休職期間)

第23条 前条第一号の休職期間は、2年を越えない範囲内で、職員の職務経歴等を勘案の上、その都度、会長が定める。但し、特に必要があると認められるときは、一年以内の期間において、その定められた期間を延長することがある。

- 2 前条第二号の休職期間は、出向している期間とする。
- 3 前条第三号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。
- 4 前条第四号及び第五号の休職期間は、その必要な範囲で会長が認める期間とする。

#### (復職)

第24条 会長は、休職期間満了前に休職事由が消滅したときは、当該職員を復職させるものとする。但し、旧職務に復帰させることが困難であるか、又は、不適当な場合には、異なる職務に配置することがある。

- 2 前条の休職期間が満了しても、なお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって自然退職とする。

### 第4章 服務規律

#### (服務の基本原則)

第25条 職員は、この規律に定めるもののほか、業務上の指揮命令に従い、自己の業務に専念し、作業効率の向上に努めるとともに、互いに協力して職場の秩序を維持しなければならない。

#### (服務心得)

第26条 職員は服務に当たって、次の事項を守らなければならない。

- 一 職員としての自覚を持ち、常に体面を保持するとともに不正不義の行為を行わないこと
- 二 全管連の諸規則等に従い、上司の指揮の下に、自己の職務を誠実、正確かつ迅速にその職務を遂行すること
- 三 服装などの身だしなみについては、常に清潔に保つことを基本とし、他人に不快感や違和感を与えるようなものは、してはならないこと
- 四 常に健康を維持できるよう、体の自己管理に気を配ること
- 五 全管連の業務上の秘密及び全管連に不利益となる事項を他に漏らさないこと
- 六 職務上の地位を利用し私的取引をなし、金品の借入又は手数料、リポートその他金品の收受など私的利益を得てはならないこと

- 七 全管連に届け出ることなく、公職に就任しようとし、又は就かないこと
- 八 インターネットにて業務に関係のないwebサイトを閲覧しないこと
- 九 全管連のメールにて私的な内容のメールのやりとりをしないこと
- 十 全管連の機器・備品等は大切に扱うとともに、業務外の目的に使用しないこと
- 十一 職務の怠慢及び職場の風紀、秩序を乱す行為を行わないこと
- 十二 許可なく全管連の重要書類又はこれに類する物品等を全管連外に持ち出さないこと
- 十三 勤務期間中は、みだりに職場を離れないこと
- 十四 酒気を帯びて勤務しないこと

(セクシャル・ハラスメントの禁止)

第27条 セクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）は、同じ職場に働く職員の働く意欲を阻害し、職場の秩序を乱し、職場環境を悪化させるものであり、職員はいかなる場合であってもセクハラ及びそれと疑われる行為を行ってはならない。

- 2 セクハラとは、次の各号に掲げる相手の意に反する性的言動で、それによって仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えるもの、又は就業環境を悪化させるものを言う。
  - 一 人格を傷つけかねない、又は品位を汚すような言葉遣いをする事
  - 二 性的な関心の表現を業務遂行に混交させること
  - 三 ノードポスターや卑猥な写真及び絵画類などを見せることの強要や配布又は掲示等を行うこと
  - 四 相手が返答に窮するような性的な冗談やからかい等を行うこと
  - 五 私的な執拗な誘いを行い、又は性的な噂若しくは経験談を相手の意に反して会話すること
  - 六 性的関係の強要、不必要な身体への接触又は強制猥褻行為等を行うことその他、相手の望まない性的言動により、円滑な業務遂行を妨げると判断される行為を行うこと
- 3 セクハラに当たる行為を行った職員は、懲戒処分の対象とする。
- 4 職場内の管理監督者は、職員がセクハラを起こすことがないように、部下の指導・啓発に努めなければならない。

(パワー・ハラスメントの禁止)

第27条の2 パワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）は、職場において職権などの立場を利用して業務上の適切な範囲を超えて、個々の職員の人格を無視した言動や強要を行い、職員の健康や職場環境を悪化させる行為を言う。

- 2 すべての職員は、部下・同僚・後輩に対して次の各号に掲げるパワハラ行為を行ってはならない。
  - 一 不当に評価を下げる事
  - 二 人格を傷つける発言を行うこと
  - 三 他の職員の前で一方的に恫喝すること
  - 四 無視すること
  - 五 不必要に暴力を振るうこと
  - 六 私物を意図的に壊すこと
  - 七 欠点を粗探しすること

- 八 その他前各号に準ずる行為をすること
- 3 パワハラに当たる行為を行った職員は、懲戒処分の対象とする。
- 4 職場内の管理監督者は、職員がパワハラを起こすことがないように、部下の指導・啓発に努めなければならない。

(出退勤)

第28条 職員は、出勤及び退勤について、次の事項を守らなければならない。

- 一 始業時間までに出勤すること
- 二 退勤は、書類等を整理格納した後に行うこと
- 三 出退勤の際は、本人自らタイムレコーダーに日時を印字し、出退勤の事実を明示すること

(欠勤の手続)

第29条 職員は、欠勤するときは、予め、その事由、日、その他必要な事項を休暇簿に記載して事前に所属長に届けなければならない。但し、やむを得ない事由により事前に申し出る余裕のない場合は始業時刻までに電話などにより届出ること。

- 2 病気欠勤が連続して7日以上にわたるときは、医師の診断書その他勤務ができない事由を充分明らかにする証明書を所属長に提出しなければならない。

(遅刻)

第30条 職員は、始業時に遅刻したときは、その旨所属長に届出なければならない。

(早退)

第31条 職員は、病気その他やむを得ない事由により早退するときは、所属長の許可を得なければならない。

## 第5章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生に関する法令等の遵守)

第32条 職員は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及び規則を守り、全管連と協力して災害の予防並びに衛生の向上に努めなければならない。

(健康診断)

第33条 会長は、職員に対して毎年一回以上健康診断を行う。

- 2 前項の健康診断の結果、特に必要がある場合は、就業を一定期間禁止し、又は従事する業務の変更を命じることがある。

(火災予防)



第34条 職員は、消防用具等の備付場所並びにその使用方法を知得しておかなければならない。  
2 火災その他非常災害の発生を発見し、又はその危険があることを知ったときは、臨機の処置をとるとともに直ちにその旨を所属長に連絡し、その被害を最小限に止めるよう努めなければならない。

(災害補償等)

第35条 職員が業務災害又は通勤災害を被ったときは、労働基準法、労働者災害補償保険法等の定めるところにより、その療養等に必要な給付等を受けることができる。  
2 職員が業務外の傷病に罹ったときは、健康保険法により給付を受けるものとする。

## 第6章 給与

(給与)

第36条 職員の給与に関する規定は、別に定める。

## 第7章 表彰・制裁

(表彰)

第37条 職員が、次の各号の一に該当すると認められるときは、その都度審査の上、表彰する。  
一 業務上有益な発明・考案、創意工夫、改善を行い全管連の業務運営に貢献したとき  
二 業務に関し、他の職員の指導啓発に努め、顕著な成績をあげたとき  
三 事故、災害等を未然に防ぎ、又は非常事態に際し適切に対応し、被害を最小限にとどめるなど特に功労があったとき  
四 特に品行方正、業務熱心で他の者の模範と認められるとき  
五 永年業務に精励し、他の者の模範となるとき  
六 その他特に表彰に値すると認められる行為があったとき  
2 前項の表彰は、賞状の他に賞品を授与して行う。

(制裁)

第38条 職員が、次の各号の一に該当する場合には、次条の規定により、制裁を行う。  
一 重要な経歴を偽り、その他不正手段によって採用されたとき  
二 無断若しくは正当な理由なき欠勤が5日以上及んだとき  
三 刑事事件において有罪の判決を受けたとき  
四 故意又は重大な過失により、災害を発生させ全管連に重大な損害を与えたとき  
五 全管連の許可を受けず、在職のまま他の事業の経営に参加、又は労務に服し、若しくは事業を営むとき  
六 職務上の地位を利用し、第三者から報酬を受け、若しくは持て成しを受ける等、自己の利益を図ったとき

- 七 全管連の許可なく業務上、金品等の贈与を受けたとき
- 八 規則に定める服務心得に違反した場合であって、その事案が重大なとき
- 九 暴行、脅迫その他不法行為をして著しく職員としての体面を汚したとき
- 十 正当な理由なく、しばしば業務の指示・命令に従わなかったとき
- 十一 私生活上の非違行為や全管連に対する誹謗中傷等によって、全管連の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき
- 十二 全管連の業務上重要な秘密を外部に漏洩して全管連に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき
- 十三 全管連又は職場の風紀や秩序を乱したとき
- 十四 しばしば欠勤・遅刻・早退・私用外出をし、注意しても改まらないとき
- 十五 異性の職員に対して、不純な交際を要求したり、容姿・男女関係等に触れるなど職場の雰囲気を変なものとす言動をとったとき
- 十六 その他前各号に準ずる程度の不都合な行為のあったとき

(制裁の種類等)

第39条 制裁は、その情状により次の区分に従って行う。

- 一 訓戒は、始末書を取り、将来を戒める
- 二 減給は、始末書を取り、一回の額が労働基準法第12条に定める平均賃金（以下「平均賃金」という。）の一日分の半額、総額が一箇月の賃金総額の10分の1の範囲内で行う
- 三 出勤停止は、始末書を取り、7日以内出勤を停止し、その期間中の給与は支給しない
- 四 懲戒解雇は、予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。

(損害賠償)

第40条 職員が故意又は重大な過失によって全管連に損害を与えたときは、損害の全部又は一部の賠償を求めることがある。但し、これによって前条の制裁を免れるものではない。

## 第8章 退職・解雇

(定年)

第41条 職員の定年は満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

なお、満60歳に達した以降、満65歳前に退職を希望する職員で、嘱託による勤務を希望する場合においては、別に定める嘱託に関する規程により雇用する。

(退職)

第42条 職員が次の各号一に該当するときは、その日をもって退職とする。

- 一 前条に定める定年に達したとき
- 二 死亡したとき
- 三 退職を願い出て会長の承認があったとき



#### 四 休職を命ぜられた者が、復職させられず休職期間が満了したとき

##### (退職手続)

第43条 職員が退職しようとするときは、少なくとも退職しようとする日の一箇月前までに退職願を提出しなければならない。

2 退職願を提出した者は、退職するまでの間、従来の職務に従事するとともに、業務の引継ぎを行うものとする。

##### (退職金)

第44条 退職金に関する規定は、別に定める。

2 次条各号の規定に該当する場合、会長は退職金の減額等の措置を講ずることができる。

##### (解雇)

第45条 会長は、職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。

- 一 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込がなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
- 二 勤務状況が著しく不良で、改善の見込がなく、職員としての職責を果たし得ないと認められたとき
- 三 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、傷害補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（全管連が打切り補償を支払ったときを含む。）
- 四 精神又は身体の障害については、適正な雇用管理を行い雇用の継続に配慮しても、なお業務に耐えられないと認められたとき
- 五 試用期間中又は試用期間満了までに職員として不適格と認められたとき
- 六 第38条及び第39条に定める免職の懲戒を受ける事由があるとき
- 七 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難になったとき及び事業の縮小・転換等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
- 八 その他各号に準ずるやむを得ない事情があったとき

##### (解雇の予告)

第46条 前条の規定により職員（試用期間中の者は除く。）を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告し、平均賃金の30日に相当する予告手当を支給して行う。この場合において、予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することがある。

##### (解雇の制限)

第47条 第44条及び第45条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。但し、第一号の場合において療養開始後3年を経過しても傷病が治らないで打切り補償を支払った場合（法律上、支払ったとみなされる場合を含む。）は、この限りではない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病に罹り療養のため休業する期間及びその後30日間
- 二 産前産後の女子が第17条の規定により休業する期間及びその後30日間

## 第 9 章 その他

### (秘密保持義務)

第 48 条 職員は、全管連の業務、職員の身上に関し、職務上知り得た事項については、在職中は勿論、退職後もいかなる理由であっても公表してはならない。

2 職員は、全管連の秘密情報の管理について、次の事項を遵守しなければならない。

一 職員は、事前に会長の許可を受けることなく、在職中又は退職後においても、

① 全管連、取引先、会員等の秘密、機密性のある情報、ノウハウ、データ、ID、パスワード及び全管連の不利益となる可能性のある一切の情報を、第三者に開示、漏洩、提供してはならない（コピー等の持出しを含む。）

② 業務上知り得た職員に関する個人情報を開示、漏洩、提供してはならない（コピー等の持出しを含む。）

二 職員は、業務において使用する電子機器類において、ファイル交換ソフト、その他情報管理上、問題が生じる可能性のあるソフトウェアを無断でインストールしてはならない

三 全管連から携帯電話機やパソコン、その他情報関連機器を貸与されている職員は、紛失又は損壊などしないよう善良な管理を行わなければならない

なお、職員は、これらの機器を紛失又は損壊したときは、直ちに上司に報告しなければならない

四 職員は、業務上の範囲において、著書及び雑誌等への寄稿、講演などを行う場合は、事前に会長の許可を受けなければならない

3 本条に定める行為又はこれらに準ずる行為を遵守しない職員は、懲戒処分の対象とする。加えて当該職員は、全管連に対して相応の損害賠償責任を負うものとする。

### (責任罰)

第 49 条 職員が懲戒処分を受けたときには、この職員の所属長を責任者として、懲戒することがある。但し、当該責任者が、その防止に必要な措置を講じ、又は講ずることができなかった場合でやむを得ないときは、この限りでない。

### (幫助罰)

第 50 条 本規則で禁止、規制する行為を企て、共謀・教唆し、又は助けた職員は、前各条のうち、その該当する各条によって懲戒処分することがある。

### (懲戒該当者の取扱)

第 51 条 懲戒に該当する行為のあった職員に対しては、その処分決定前においても必要な場合は、出勤を差し控えさせることがある。

2 懲戒を受けた職員が、さらに一年以内に懲戒による行為をなしたときは、その内容により懲戒を加重するものとする。



(私物の自己管理)

第52条 職員は、各自の持ち物に関して、自己管理する責任がある。よって、全管連は、職場での私物の盗難、毀損に関しては、責任を負うものではない。

(モニタリング)

第53条 全管連は、全管連の機密情報、個人情報の漏洩による損害の防止、全管連の情報システムの安全を確保するため、所属長が、パソコンの使用状況、電子メールのモニタリングを行うことがある。

(所持品の検査等)

第54条 全管連は、全管連の秘密情報、個人情報の漏洩による損害の防止のため、職員の机、更衣ロッカーなど、所持品を検査することがある。

附 則 (平成6年11月17日)

この規則は、平成6年11月17日より一部改訂施行する。

附 則 (平成18年10月17日)

この規則は、平成18年10月17日より施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成23年5月1日から施行する。
- 2 施行日の前日から引続き在職する職員で、小学校就学前の養育、要介護状態にある対象家族の介護を行うなどの職員においては、当分の間、第9条中「午前8時30分」とあるのは、「午前9時」に、「午後5時」とあるのは、「午後5時30分」にそれぞれ読み替えて適用する。この場合、予め、会長にその旨申し出て会長の承認を得るものとする。

附 則

この規則は、令和2年5月1日より施行する。

## 全国管工事業協同組合連合会 嘱託に関する規程

(平成23年 4月21日 規程第11号)

(令和 2年 1月17日 改正)

### (目 的)

第1条 この規程は、全国管工事業協同組合連合会（以下「全管連」という。）の嘱託の就業について定めることを目的とする。

### (雇 用)

第2条 全管連会長（以下「会長」という。）は、満60歳に達した以降、満65歳前に退職を希望する職員で、嘱託による勤務を希望する場合において、以下の条件を満たす場合には、嘱託として雇用する。

- 一 身体、精神が退職前と同様に就業できる者（この場合、必要に応じて医師の診断書を提出させることがある。）
- 二 過去5箇年に全管連就業規則（昭和62年 規則第1号）（以下「規則」という。）第39条に定める出勤停止以上の制裁をうけたことがないこと
- 三 本規程に定める労働条件に合意する者

2 会長は、全管連の職員として在職しなかった者で、管工事業に関する高度な見識のある者を全管連の業務遂行上必要と認める場合に、その者を嘱託として雇用することができる。

### (就業規則の準用)

第3条 嘱託については、この規程の定めによるほか、規則及び同規則に基づく諸規程等を準用する。

### (雇用の期間)

第4条 雇用の期間は、2年以内とし、会長が業務遂行上必要と認める場合は、1年以内の期限を定め更新することができる。

但し、満65歳を超える者の雇用は、原則として行わないものとする。

### (休 職)

第5条 嘱託には、原則として休職は認めない。



(給与等)

第6条 嘱託に給与及び特別手当を支給する。

- 2 嘱託の給与及び特別手当の支給額及び支給方法は、労働条件に定める。
- 3 嘱託には、昇給は行わない。
- 4 嘱託には、退職金は支給しない。

附 則

この規程は、平成23年5月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和2年5月1日から施行する。

嘱託に関する規程の新旧対照表

現 行	改 定 案
<p>(目 的)</p> <p>第1条 この規程は、全国管工事業協同組合連合会（以下「全管連」という。）の嘱託の就業について定めることを目的とする。</p> <p>(雇 用)</p> <p>第2条 全管連会長（以下「会長」という。）は、満60歳に達した以降、満65歳前に退職を希望する職員で、嘱託による勤務を希望する場合において、以下の条件を満たす場合には、嘱託として雇用する。</p> <p>一 身体、精神が退職前と同様に就業できる者（この場合、必要に応じて医師の診断書を提出させることがある。）</p> <p>二 過去5箇年に全管連就業規則（昭和62年 規則第1号）（以下「規則」という。）第39条に定める出勤停止以上の制裁をうけたことがないこと</p> <p>三 本規程に定める労働条件に合意する者</p> <p>2 会長は、全管連の職員として在職しなかつた者で、管工事業に関する高度な見識のある者を全管連の業務遂行上必要と認める場合に、その者を嘱託として雇用することができる。</p> <p>(就業規則の準用)</p> <p>第3条 嘱託については、この規程の定めによるほか、規則及び同規則に基づき諸規程等を準用する。</p> <p>(雇用の期間)</p>	<p>(目 的)</p> <p>第1条 この規程は、全国管工事業協同組合連合会（以下「全管連」という。）の嘱託の就業について定めることを目的とする。</p> <p>(雇 用)</p> <p>第2条 全管連会長（以下「会長」という。）は、満60歳に達した以降、満65歳前に退職を希望する職員で、嘱託による勤務を希望する場合において、以下の条件を満たす場合には、嘱託として雇用する。</p> <p>一 身体、精神が退職前と同様に就業できる者（この場合、必要に応じて医師の診断書を提出させることがある。）</p> <p>二 過去5箇年に全管連就業規則（昭和62年 規則第1号）（以下「規則」という。）第39条に定める出勤停止以上の制裁をうけたことがないこと</p> <p>三 本規程に定める労働条件に合意する者</p> <p>2 会長は、全管連の職員として在職しなかつた者で、管工事業に関する高度な見識のある者を全管連の業務遂行上必要と認める場合に、その者を嘱託として雇用することができる。</p> <p>(就業規則の準用)</p> <p>第3条 嘱託については、この規程の定めによるほか、規則及び同規則に基づき諸規程等を準用する。</p> <p>(雇用の期間)</p>



<p>第4条 雇用の期間は、2年以内とし、会長が業務遂行上必要と認める場合は、1年以内の期限を定め更新することができる。 但し、満<u>6.5</u>歳を超える者の雇用は、原則として行わないものとする。</p> <p>(休 職)</p> <p>第5条 嘱託には、原則として休職は認めない。</p> <p>(給与等)</p> <p>第6条 嘱託に給与及び特別手当を支給する。</p> <p>2 嘱託の給与及び特別手当の支給額及び支給方法は、労働条件に定める。</p> <p>3 嘱託には、昇給は行わない。</p> <p>4 嘱託には、退職金は支給しない。</p> <p>附 則</p> <p>この規程は、平成23年5月1日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p>この規程は、令和2年5月1日から施行する。</p>	<p>第4条 雇用の期間は、2年以内とし、会長が業務遂行上必要と認める場合は、1年以内の期限を定め更新することができる。 但し、満<u>7.0</u>歳を超える者の雇用は、原則として行わないものとする。</p> <p>(休 職)</p> <p>第5条 嘱託には、原則として休職は認めない。</p> <p>(給与等)</p> <p>第6条 嘱託に給与及び特別手当を支給する。</p> <p>2 嘱託の給与及び特別手当の支給額及び支給方法は、労働条件に定める。</p> <p>3 嘱託には、昇給は行わない。</p> <p>4 嘱託には、退職金は支給しない。</p> <p>附 則</p> <p>この規程は、平成23年5月1日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p>この規程は、令和2年5月1日から施行する。</p> <p><u>附 則</u></p> <p><u>この規程は、令和6年2月1日から施行する。</u></p>
---	---

# 高年齢者雇用安定法 改正の概要

～70歳までの就業機会の確保のために  
事業主が講ずべき措置(努力義務)等について～

令和3年4月1日施行

## － 目次 －

I	高年齢者雇用安定法について	1
II	高年齢者就業確保措置について	2
III	70歳までの継続雇用制度について	7
IV	創業支援等措置について	8
V	高年齢者雇用安定法に基づく指導等について	12
VI	高年齢者雇用状況等報告の様式変更について	12
VII	高年齢者等が離職する場合について	13
VIII	労働者性の判断基準について	17
IX	高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針	21
X	よくあるご質問・お問い合わせ先	26
XI	関連情報	27




# I 高年齢者雇用安定法について

高年齢者雇用安定法は、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図る法律です。

## これまでの高年齢者雇用安定法 ～65歳までの雇用確保（義務）～

- **60歳未満の定年禁止**（高年齢者雇用安定法第8条）  
事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。
- **65歳までの雇用確保措置**（高年齢者雇用安定法第9条）  
定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。
  - ① 65歳までの定年引き上げ
  - ② 定年制の廃止
  - ③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入  
継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」です。
    - ※ 平成25年3月31日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければなりません（平成24年改正法の経過措置）。

 高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けながらもかかわらず何ら具体的な取り組みを行わない企業には、勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合があります。



## 改正のポイント ～70歳までの就業機会の確保（努力義務）～

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設。（令和3年4月1日施行）

- ① **70歳までの定年引き上げ**
- ② **定年制の廃止**
- ③ **70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入**  
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ **70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入**
- ⑤ **70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入**
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

詳細はP2～11をご確認ください

高年齢者雇用安定法第11条に基づく **高年齢者雇用推進者（\*）の業務に、高年齢者就業確保措置の推進も追加**されます。また、名称も高年齢者雇用等推進者に変更になっています。

\*各企業で選任することが努力義務とされている、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者。

※ 定年や雇用確保措置、就業確保措置の変更や新設を行う場合、就業規則等を変更する必要があります。（常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。）



## II 高年齢者就業確保措置について

高年齢者就業確保措置の努力義務を負う事業主：

- 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- 継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

以下の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずるよう努める必要があります（努力義務）。

### <高年齢者就業確保措置> (新設・70歳まで・努力義務)

- |   |
|---|
| ①70歳までの定年引き上げ                                   |
| ②定年廃止   |
| ③70歳までの継続雇用制度の導入<br>(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む) |

創業支援等措置（雇用によらない措置）  
(過半数労働組合等（※）の同意を得て導入）

- |  |
|--|
| ④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入  |
| ⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入<br>a.事業主が自ら実施する社会貢献事業<br>b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業 |

### 【参考】

### <高年齢者雇用確保措置> (現行・65歳まで・義務)

- |  |
|--|
| (1)65歳までの定年引き上げ                                    |
| (2)定年廃止  |
| (3)65歳までの継続雇用制度の導入<br>(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)によるものを含む) |



### 過半数労働組合等とは？



労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者を指します。

### <労働者の過半数を代表する者を選出する際の留意事項>

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行う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きで選出された者であって、事業主の意向に基づき選出された者でないこと



## 第3号議案 管工事賠償補償制度に関する件

### 1. 審議事項

管工事賠償補償制度に係る下記2点について、ご審議・ご検討賜りたい。

- 1) 制度運営費の配賦割合及び制度推進事務費について
- 2) 支払保険金及び損害率の状況について

### 2. 経過及び今後の予定

令和5年	11月	14日	第43回事業部会	→原案どおり了承
	12月	7日	第2回総務部執行役員会議	
		14日	第257回正副会長・ブロック長・部会長会議	
		15日	令和5年度第1回監事会	
令和6年	1月	17日	第357回理事会	
				→管工事賠償補償制度の配賦割合の決定
	2月			会員組合に支部手数料等を支払い

1) 制度運営費の配賦割合及び制度推進事務費について

〔昨年度〕

制度運営費：本部手数料	46%		
：支部手数料	54%	.....	約7,716万円
制度推進事務費	.....	.....	約294万円
(所属業者1社につき200円)			計 約8,010万円

→令和5年2月に会員組合へお支払い

〔今年度〕

- ・今年度の加入件数は1,593件。昨年度比で20件の増加
- ・今年度の制度運営費は142,834,220円となり、昨年度比54,830円の減少  
→制度運営費が減少した理由は、保険料を算出する基礎数値である完成工事高が減少したため

(表) 制度運営費の配賦割合別の組合配賦額

	加入件数	制度運営費	組合の配賦割合及び手数料額
			54%
本年度 (A)	1,593	142,834,220	77,130,479
昨年度 (B)	1,573	142,889,050	77,160,087
増減 (A-B)	20	△ 54,830	△ 29,608

【審議事項】

- (1) 令和4年度における制度運営費の配賦割合について、本部手数料約46%、支部手数料約54% (約7,713万円) とする【昨年同様】
- (2) 制度推進事務費について、所属業者1社につき200円とする【昨年同様】  
(所属業者14,545社×200円=約290万円)
- (3) (1)と(2)を合わせた約8,003万円を令和6年2月末日までに会員組合へお支払いする



## 管工事賠償補償制度について

### 制度推進状況

令和4年度(令和4年11月1日～令和5年10月31日)は、加入者数が1,593件、前年同時期に比べて+20件の成果でした。※都道府県別推進状況は別紙をご参照ください。

項目	令和3年度 (令和3年11月1日～令和4年10月31日)	令和4年度 (令和4年11月1日～令和5年10月31日)	対前年比
加入者数	1,573件	1,593件	20件
年間掛金	471,422千円	480,946千円	9,524千円
年間保険料	328,533千円	338,111千円	9,578千円
制度運営費	142,889千円	142,835千円	-54千円
集金事務費(保険料×5%)	16,427千円	16,906千円	479千円
全管連収益 (制度運営費+集金事務費)	159,316千円	159,741千円	425千円
平均完成工事高	164百万円	158百万円	-6百万円

・平均完工高の低下による基本補償部分の掛金は減収しましたが特約付帯(\*)により掛金増(保険料増)となりました。  
※特約(\*)には制度運営費を付加していません。(前年度ご報告事案)

(\*)①被害者対応費用担保追加条項(付帯率34.7%→62.3%)、②事故対応特別費用担保追加条項(付帯率35.7%→63.2%)



空白ページ



管工事賠償補償制度 全国推進状況

	都道府県	会員団体	令和5年	平成22年	平成24年	令和3年度(令和4年10月1日現在)					令和4年度(令和5年10月末日現在)						
			4月現在	11月1日	11月1日	加入件数	加入率	①年間掛金	②年間保険料	③制度運営費 =①-②	※組合配賦額 =③×54%	加入件数	加入率	①年間掛金	②年間保険料	③制度運営費 =①-②	※組合配賦額 =③×54%
1	北海道	北海道管工事業協同組合連合会	459	12	16	50	10.9%	20,103,600	13,960,200	6,143,400	3,317,436	52	11.3%	22,282,700	15,588,590	6,694,110	3,614,819
2	青森県	青森県管工事業協同組合連合会	194	6	7	19	9.7%	11,756,400	8,211,810	3,544,590	1,914,079	20	10.3%	12,710,580	8,916,120	3,794,460	2,049,008
3	岩手県	岩手県管工事業協同組合連合会	160	2	4	14	8.7%	5,520,520	3,879,280	1,641,240	886,270	14	8.8%	5,166,000	3,656,760	1,509,240	814,990
4	宮城県	宮城県管工事業協同組合連合会	271	6	10	27	9.6%	10,897,440	7,613,400	3,284,040	1,773,382	25	9.2%	9,628,040	6,810,600	2,817,440	1,521,418
5	秋田県	秋田県管工事業協同組合連合会	218	23	24	43	19.6%	16,314,680	11,356,540	4,958,140	2,677,396	44	20.2%	17,949,600	12,543,960	5,405,640	2,919,046
6	山形県	山形県管工事業協同組合連合会	235	18	20	45	18.8%	11,058,600	7,632,960	3,425,640	1,849,846	43	18.3%	10,237,400	7,155,800	3,081,600	1,664,064
7	福島県	福島県管工事業協同組合連合会	246	3	3	21	8.4%	7,296,120	5,108,880	2,187,240	1,181,110	20	8.1%	4,924,320	3,470,640	1,453,680	784,987
8	茨城県	茨城県管工事業協同組合連合会	311	4	7	45	14.2%	14,141,460	9,858,890	4,282,570	2,312,588	47	15.1%	17,583,690	12,287,820	5,295,870	2,859,770
9	栃木県	栃木県管工事業協同組合連合会	508	30	49	125	23.9%	37,123,210	25,713,360	11,409,850	6,161,319	124	24.4%	40,585,700	28,506,260	12,079,440	6,522,898
10	群馬県	群馬県水道工事業組合連合会	198	2	2	17	8.6%	4,577,360	3,190,480	1,386,880	748,915	18	9.1%	4,725,880	3,298,480	1,427,400	770,796
11	埼玉県	埼玉県管工事業協同組合連合会	816	2	8	74	8.9%	22,821,300	16,610,710	6,210,590	3,353,719	79	9.7%	23,083,580	17,025,030	6,058,550	3,271,617
12	千葉県	千葉県管工事業協同組合連合会	631	22	24	58	9.0%	31,168,800	21,740,040	9,428,760	5,091,530	64	10.1%	32,203,240	22,586,890	9,616,350	5,192,829
13	山梨県	甲府市管工事協同組合	42	0	0	11	26.2%	2,315,280	1,596,240	719,040	388,282	11	26.2%	2,406,720	1,656,720	750,000	405,000
14	東京都	東京都管工事業協同組合連合会	1,417	5	13	97	6.8%	27,463,820	19,123,200	8,340,620	4,503,935	97	6.8%	27,191,170	19,060,860	8,130,310	4,390,367
15	神奈川県	神奈川県管工事業協同組合連合会	780	5	8	53	6.8%	11,631,280	8,045,200	3,586,080	1,936,483	54	6.9%	11,974,050	8,357,000	3,617,050	1,953,207
16	新潟県	新潟県水道工事業協同組合連合会	548	6	9	77	13.8%	22,674,620	15,767,460	6,907,160	3,729,866	81	14.8%	24,469,300	17,143,780	7,325,520	3,955,781
17	富山県	富山県管工事業協同組合連合会	327	3	6	13	3.9%	3,879,960	2,688,480	1,191,480	643,399	14	4.3%	4,726,200	3,280,560	1,445,640	780,646
18	石川県	石川県管工事業協同組合連合会	314	16	18	33	10.3%	6,028,070	4,165,130	1,862,940	1,005,988	34	10.8%	6,169,180	4,281,930	1,887,250	1,019,115
19	福井県	福井県管工事業協同組合連合会	188	7	10	45	23.9%	17,320,900	12,020,920	5,299,980	2,861,989	42	22.3%	15,140,280	10,602,720	4,537,560	2,450,282
20	長野県	長野県水道工事業協同組合連合会	200	3	2	3	1.5%	1,640,880	1,134,240	506,640	273,586	3	1.5%	1,323,000	933,480	389,520	210,341
21	岐阜県	岐阜県管設備工業協同組合	448	11	13	36	7.9%	11,560,330	8,025,790	3,534,540	1,908,652	37	8.3%	14,585,400	10,245,580	4,339,820	2,343,503
22	静岡県	静岡県管工事業協同組合連合会	301	3	10	38	12.4%	6,638,360	4,653,040	1,985,320	1,072,073	36	12.0%	6,064,800	4,272,360	1,792,440	967,918
23	愛知県	愛知県管工事業協同組合連合会	896	12	15	42	4.7%	14,918,190	10,344,230	4,573,960	2,469,938	44	4.9%	15,515,480	10,866,300	4,649,180	2,510,557
24	三重県	三重県水道工事業協同組合連合会	172	2	2	13	7.4%	5,589,030	3,889,560	1,699,470	917,714	15	8.7%	5,936,620	4,199,640	1,736,980	937,969
25	滋賀県	滋賀県管工事業協同組合連合会	171	3	3	24	14.1%	5,751,000	3,981,240	1,769,760	955,670	25	14.6%	5,332,040	3,746,900	1,585,140	855,976
26	京都府	京都府管工事業協同組合連合会	242	6	5	8	3.3%	1,322,880	920,280	402,600	217,404	6	2.5%	1,220,760	856,920	363,840	196,474
27	大阪府	大阪府水道工事業協同組合連合会	473	14	13	33	6.8%	5,727,680	4,008,800	1,718,880	928,195	33	7.0%	7,840,890	5,527,420	2,313,470	1,249,274
28	兵庫県	兵庫県管工事業協同組合連合会	468	9	12	33	6.9%	15,223,380	10,347,820	4,875,560	2,632,802	34	7.3%	13,746,500	9,701,090	4,045,410	2,184,521
29	奈良県	奈良県管工事業協同組合連合会	109	2	2	8	7.3%	2,537,840	1,750,320	787,520	425,261	7	6.4%	1,562,010	1,092,740	469,270	253,406
30	和歌山県	和歌山県管工事業協同組合連合会	279	22	23	46	16.5%	7,868,760	5,492,340	2,376,420	1,283,267	44	15.8%	8,189,480	5,758,160	2,431,320	1,312,913
31	鳥取県	鳥取県管工事業協同組合連合会	34	1	1	2	5.6%	563,040	387,240	175,800	94,932	3	8.8%	643,380	453,060	190,320	102,773
32	島根県	松江管工事業協同組合	26	0	0	2	7.7%	431,280	300,360	130,920	70,697	2	7.7%	445,200	314,760	130,440	70,438
33	岡山県	協同組合岡山県管事業協会	177	1	2	8	4.5%	2,794,180	1,935,130	859,050	463,887	9	5.1%	3,037,140	2,118,150	918,990	496,255
34	広島県	広島県管工事協同組合連合会	294	0	1	16	5.6%	5,630,280	3,904,350	1,725,930	932,002	16	5.4%	5,008,200	3,471,720	1,536,480	829,699
35	山口県	山口県管工事協同組合連合会	36	0	0	1	2.6%	532,560	367,440	165,120	89,165	1	2.8%	631,560	435,720	195,840	105,754
36	徳島県	徳島県管工事業協同組合連合会	126	30	28	41	31.3%	7,155,900	4,983,420	2,172,480	1,173,139	41	32.5%	6,543,960	4,559,880	1,984,080	1,071,403
37	香川県	香川県管工事業協同組合連合会	228	1	5	23	10.0%	4,397,760	3,034,560	1,363,200	736,128	24	10.5%	4,707,160	3,285,440	1,421,720	767,729
38	愛媛県	愛媛県管工事協同組合連合会	286	15	21	43	14.8%	8,039,720	5,560,310	2,479,410	1,338,881	43	15.0%	8,659,140	6,024,600	2,634,540	1,422,652
39	高知県	高知市管工事設備業協同組合	42	7	7	8	18.6%	3,147,120	2,169,000	978,120	528,185	8	19.0%	2,889,160	2,005,140	884,020	477,371
40	福岡県	福岡県管工事業協同組合連合会	443	7	15	54	12.1%	15,754,860	11,019,720	4,735,140	2,556,976	53	12.0%	14,831,160	10,432,160	4,399,000	2,375,460
41	佐賀県	佐賀県管工事協同組合連合会	168	0	0	23	13.7%	5,955,080	4,144,520	1,810,560	977,702	22	13.1%	5,990,520	4,221,600	1,768,920	955,217
42	長崎県	長崎県管工事業協同組合連合会	94	2	3	18	16.2%	4,279,290	2,973,750	1,305,540	704,992	18	19.1%	4,380,040	3,071,780	1,308,260	706,460
43	熊本県	熊本県管工事業組合連合会	251	2	8	48	19.2%	12,951,330	9,005,130	3,946,200	2,130,948	48	19.1%	12,422,010	8,730,740	3,691,270	1,993,286
44	大分県	大分県管工事協同組合連合会	216	1	9	45	20.5%	12,142,690	8,518,470	3,624,220	1,957,079	45	20.8%	12,011,400	8,452,780	3,558,620	1,921,655
45	宮崎県	宮崎県管工事協同組合連合会	193	4	19	40	20.4%	10,677,000	7,497,840	3,179,160	1,716,746	40	20.7%	9,462,080	6,665,360	2,796,720	1,510,229
46	鹿児島県	鹿児島県管工事業協同組合連合会	224	0	6	21	9.0%	5,532,480	3,845,520	1,686,960	910,958	21	9.4%	6,004,320	4,211,040	1,793,280	968,371
47	沖縄県	沖縄県管工事業協同組合連合会	85	0	3	29	38.7%	8,566,130	6,055,800	2,510,330	1,355,578	32	37.6%	8,804,950	6,226,730	2,578,220	1,392,239
		総計	14,545	332	466	1,573	10.7%	471,422,450	328,533,400	142,889,050	77,160,087	1,593	11.0%	480,945,990	338,111,770	142,834,220	77,130,479



空 白 ペ ー ジ



## 2) 支払保険金及び損害率の状況について

- ・令和4年度の単年度損害率は55.1%と昨年度（51.8%）比で3.3ポイントの増加
- ・過去5年（平成30～令和4年度）の通算損害率は56.9%と65%以下となったため、平成27年11月の第34回事業委員会において了承されたスキームに基づき、令和6年度（令和6年11月～令和7年10月）も引き続き保険料の割増なし

## 管工事賠償補償制度について

### 損害率の状況

令和4年度(令和4年11月1日～令和5年10月31日)の保険金支払件数は212件、支払保険金は186,208千円、単年度の損害率は55.1%です。  
過去5年間で(平成30年度～令和4年度)の通算損害率は、56.9%となっています。

項目	令和3年度 (令和3年11月1日～令和4年10月31日)	令和4年度 (令和4年11月1日～令和5年10月31日)	対前年比
支払件数	212件	212件	- 件
支払保険金合計	170,068千円	186,208千円	16,140千円
損害率	51.8%	55.1%	+3.3%

### 過去5年間の保険料と支払保険金の状況

#### 令和6年度適用料率

年度	保険料合計	支払保険金	損害率
平成30年度 (平成30年11月1日～平成31年10月31日)	324,007千円	208,772千円	64.4%
令和元年度 (令和元年11月1日～令和2年10月31日)	335,827千円	216,471千円	64.5%
令和2年度 (令和2年11月1日～令和3年10月31日)	324,244千円	158,272千円	48.8%
令和3年度 (令和3年11月1日～令和4年10月31日)	328,533千円	170,068千円	51.8%
令和4年度 (令和4年11月1日～令和5年10月31日)	338,111千円	186,208千円	55.1%
平成30年度～令和4年度通算	1,650,722千円	939,791千円	56.9%
平成29年度～令和3年度通算	1,619,479千円	959,272千円	59.2%



(ご参考)

### 管工事賠償補償制度のスキーム

全管連の管工事賠償補償制度は、5年通算損害率に基づき、次々年度に以下の事故係数表が適用されるスキームとなっています。

平成30年度～令和4年度の通算損害率が56.9%のため、令和6年度の割増は不適用となりますが、引き続き事故防止・損害率低下に向けたお取り組みが必要となります。

<スキームの事故係数表>

5年平均損害率	割増
～65%	1.0
～75%	1.1
～85%	1.3
～95%	1.4
～105%	1.6
～125%	1.8
～150%	2.2
150%～	別途協議

## 管工事賠償補償制度について

### 支払保険金の分布

<対象期間(上段)令和4年11月から令和5年10月末、(下段)令和3年11月から令和4年10月末のデータ>

支払保険金	件数	割合(件数)	合計支払保険金	割合(支払保険金)
50万円未満	144件	67.92%	25,095千円	13.48%
	146件	68.90%	28,678千円	16.90%
50万円～100万円	32件	15.09%	22,395千円	12.03%
	27件	12.70%	17,608千円	10.40%
100万円～500万円	28件	13.21%	55,510千円	29.81%
	34件	16.00%	79,087千円	46.50%
500万円～1,000万円	7件	3.30%	49,156千円	26.40%
	4件	1.90%	30,019千円	17.70%
1,000万円以上	1件	0.47%	34,052千円	18.29%
	1件	0.50%	14,676千円	8.60%
計	212件	100.00%	186,208千円	100.00%
	212件	100.00%	170,068千円	100.00%

### 【ご参考】

令和4年度保険金お支払事故事例	支払保険金
配水管より水がもれ、床板に水がまわり破損する。すべて取り換え工事が必要になった。	34,052,049
雨水公共柵を設置する為に雨水管へ推進工事を行った際、水道本管を損傷させ漏水させた。	9,561,132
ガス管工事請負中、重機の操作ミスにより塀壁にぶつけてしまい塀を崩してしまう。	8,704,843
台所の給水管から水もれで床と壁に被害。パッキンを締めすぎてキズが入っていたのが原因。	6,640,004



○本会で取り扱っている主な保険商品

令和5年12月現在

保険の名称	福祉共済制度	管工事賠償補償制度	法定外労働災害補償制度	傷害総合補償制度	ハイパーメディカル
保険会社	東京都火災共済協同組合	損害保険ジャパン	損害保険ジャパン	損害保険ジャパン	AIG損害保険
補償内容	死亡、高度障害補償(病氣、ケガ)、入院補償(ケガ)	第三者賠償(請賠、PL、施設賠、JV)	労災補償(業務上のケガ)	労災補償(業務上のケガ)	病気入院補償等
特徴	○安価で必要最低限の補償 ○死亡、高度障害補償を重視	安価で必要最低限の補償	○安価で必要最低限の補償 ○経審で加点評価あり ○政府労災の認定が保険金の支払要件	○相対的に割高だが充実した補償 ○経審で加点評価あり ○政府労災の認定を待たずに保険金の支払可能	○従業員の方を無記名で補償 ○保険料は企業の完工高より算出
主な特約	なし	○被害者対応費用負担保追加条項 ○事故対応特別費用負担保追加条項 ○地盤崩壊危険補償特約	天災危険補償特約	使用者賠償責任補償特約	がん通院治療費用支援特約
課題	加入者数の減少	加入者数の頭打ち	加入者数の減少	新規加入者の獲得	新規加入者の獲得
今後の取り組み・方針	新たにハイパーメディカルを導入し病気入院補償の強化・拡充を図る。	今後も加入者数の増加を進めつつ、加入者のメリットとなる特約等を追加設定することで、収益性の維持・向上を目指す。	傷害総合補償制度と法定外労働災害補償制度をひとつのプランレットにまとめ、多くの選択肢を用意することとで販売促進を図る。	加入推進を図ること で割引率を高め、収益性を向上させる。	

(報告事項1)

令和5年秋の叙勲・国家褒章受章者等 について (本会関係者)

(敬称略・順不同)

1. 令和5年 秋の叙勲受章者

伝達式 令和5年11月13日

於 東京プリンスホテル

(1) 旭日双光章 (専門工事業振興功労)

[全管連推薦]

まつもと まさ み (東京都) 全国管工事業協同組合連合会 理事

東京都管工事業協同組合連合会 副会長

三多摩管工事協同組合 理事長

(有)タルヤ設備工業所 代表取締役

(2) 旭日小綬章 (下水道事業振興功労)

はせがわ けん じ (東京都) 管清工業(株) 代表取締役

東京都管工事工業協同組合

(3) 瑞宝単光章 (専門工事業務功労)

みや た たみ ひと (秋田県) 山二施設工業(株) 工事長

秋田管工事業協同組合

やま じ あき お (香川県) 山野設備工業(株) 工務課長

丸亀市上下水道工事業協同組合

(4) 瑞宝単光章 (技能検定功労)

む とう まもる (福島県) 福島県管工事協同組合連合会 元副会長

福島地区管工事協同組合 元理事長

(有)武藤工務所 代表取締役



2. 令和5年 秋の国家褒章受章者

伝達式 令和5年11月9日  
於 国土交通省

(1) 黄綬褒章（管工事業業務精励）

〔全管連推薦〕

<sup>おか</sup> <sup>だ</sup>  
岡 田 <sup>あきら</sup>  
章（埼玉県） 全国管工事業協同組合連合会 理事  
埼玉県管工事業協同組合連合会 副会長  
深谷市指定水道工事店協同組合 理事  
セイフル(株) 取締役会長

<sup>ばん</sup> <sup>どう</sup> <sup>とし</sup> <sup>ひと</sup>  
坂 東 利 仁（和歌山県） 全国管工事業協同組合連合会 元理事  
和歌山県管工事業協同組合連合会 元副会長  
和歌山市管工事業協同組合 元副理事長  
バンドー設備工業(株) 取締役会長

3. 令和5年度 厚生労働大臣表彰受賞者（本会関係者）

(1) 生活衛生事業功労者（水道関係功労者）

○表彰式 令和5年11月24日  
於 中央合同庁舎5号館

<sup>い</sup> <sup>がらし</sup> <sup>たかし</sup>  
五十嵐 隆（東京都） 全国管工事業協同組合連合会 副会長  
東京都管工事業協同組合連合会 会長  
東京都管工事工業協同組合 理事長  
三光エンジニアリング(株) 代表取締役

○表彰式 令和6年1月17日  
於 品川プリンスホテル

〔全管連推薦〕

<sup>みょうがだに</sup> <sup>ゆたか</sup>  
茗荷谷 豊（石川県） 全国管工事業協同組合連合会 理事

石川県管工事業協同組合連合会 副会長  
小松管工事協同組合 理事長  
(有)茗荷谷設備工業 代表取締役社長

〔全管連推薦〕

龍<sup>りゅう</sup> 後<sup>ご</sup> 英<sup>ひで</sup> 幸<sup>ゆき</sup> (北海道) 全国管工事業協同組合連合会 元理事  
北海道管工事業協同組合連合会 元副会長  
旭川市管工事業協同組合 相談役  
龍後設備(株) 取締役会長

○表彰式 令和6年2月10日

於 ANAクラウンプラザホテル松山

宮<sup>みや</sup> 本<sup>もと</sup> 正<sup>しょう</sup> 一<sup>いち</sup> 郎<sup>ろう</sup> (愛媛県) 全国管工事業協同組合連合会 元理事  
愛媛県管工事協同組合連合会 副会長  
松山市管工事業協同組合 理事長  
東洋水道(株) 代表取締役

三<sup>み</sup> 好<sup>よし</sup> 晃<sup>あきら</sup> (愛媛県) 愛媛県管工事協同組合連合会 理事  
四国中央市管工事協同組合 代表理事  
(有)三木水道工業所 取締役会長

(2) 職業能力開発関係功労

表彰式 令和5年11月30日

於 明治記念館

(認定職業訓練関係功労者)

脇<sup>わき</sup> の<sup>の</sup> 野<sup>じつ</sup> 実<sup>お</sup> 男<sup>お</sup> (広島県) 広島市指定上下水道工事業協同組合  
元副理事長  
(有)渡辺設備工業所 代表取締役

(技能検定関係団体)

東京都管工事工業協同組合 (理事長・五十嵐 隆氏、会員・1012社)



(技能検定関係功労者)

なが た ゆたか  
永 田 豊 (岐阜県) 岐阜県管設備工業協同組合 常任理事  
振興設備工業(株) 代表取締役

おお くま すえ よし  
大 隈 末 義 (佐賀県) 佐賀県管工事協同組合連合会 理事  
鹿島市管工事協同組合 理事長  
(株)大隈設備工業 代表取締役

4. 令和5年度優秀施工者国土交通大臣顕彰等受賞者(本会推薦)

顕彰式 令和5年11月21日

於 文京シビックホール

(1) 優秀施工者国土交通大臣顕彰〔全管連推薦〕

しん き こう ぞう  
新 木 弘 造 (石川県) (株)加田設備 職長  
石川県管工事協同組合

たか はし まさ し  
高 橋 匡 志 (大阪府) (株)西原衛生工業所 主任  
大阪市管工設備協同組合

ひ の まもる  
日 野 衛 (広島県) (株)日野設備 代表取締役  
福山管工事協同組合

なが お まなぶ  
長 尾 学 (岡山県) (株)三備電業社 課長補佐  
協同組合岡山県管事業協会

こ にし まさ き  
小 西 雅 樹 (岡山県) (株)中央設備 工務部工事課 係長  
協同組合岡山県管事業協会

おお いし ひろ ゆき  
大 石 博 之 (高知県) 昭栄設備工業(株) 技術部主任  
高知市管工事設備業協同組合

(2) 青年優秀施工者不動産・建設経済局長顕彰〔全管連推薦〕

かん とう えい じ  
関 東 英 二 (山形県) (株)山形企業 職長  
山形市管工事協同組合

わた なべ こう すけ  
渡 邊 幸 助 (香川県) (株)三溪設備 課長  
高松市上下水道工事業協同組合

以上



## (報告事項 2)

### 岸田総理大臣への『水道行政の移管に際しての予算・体制確保 及び業界振興施策の充実に関する要望』について

1 2月5日、藤川会長は、岸田文雄内閣総理大臣を表敬訪問し、水道行政の国交省への移管に伴う対応、老朽化・耐震化のため十分な水道予算の確保等について説明いたしました。

#### (内容)

1 2月5日、本会藤川幸造会長、広島県連高原豊明理事長及び事務局粕谷専務理事は、岸田文雄内閣総理大臣を表敬訪問いたしました。

令和6年度から水道整備・管理行政が国土交通省に移管することを踏まえ、藤川会長は、1. 水道事業が抱える老朽化・耐震化のため十分な水道予算を確保いただきたいこと、2. 適正利潤、適正工期に配慮した工事の発注並びに組織・人員体制の強化の2点を挙げ、さらには管工事業界のイメージアップ・人材確保に向けた取組として漫画「命の水物語」を作成したことを、岸田総理に説明し、要望書とともに手渡ししました。

岸田総理からは「担い手確保は重要であり、そのためにも安定的かつ継続的な事業量の確保が重要である。命の水の確保のためには、地元密着の業者に頑張ってもらわなければならない。」との認識を示していただきました。

当日の表敬訪問者は、以下のとおり。

- ・ 全国管工事業協同組合連合会 会 長 藤川幸造
- ・ 同 専務理事 粕谷明博
- ・ 同 中国ブロック長
- ・ 広島県管工事協同組合連合会 理事長 高原豊明
- ・ (一社) 広島県管工事業協会 会 長 大方幸一郎
- ・ 広島市管工事協同組合 理事長 小田克仁





水道行政の移管に際しての予算・体制確保  
及び業界振興施策の充実に関する

要 望 書

令和5年12月

全国管工事業協同組合連合会



全管連発5第231号  
令和5年12月5日

内閣総理大臣 岸田文雄 様

全国管工事業協同組合連合会  
会長



水道行政の移管に際しての予算・体制確保及び  
業界振興施策の充実に関する要望

平素は、本会に対し格別のご指導を賜り深く感謝申し上げます。

全国管工事業協同組合連合会に所属する約1万5千の管工事業者は、給排水設備工事、水道配水管工事、空調設備工事等に従事し、国民の日常生活、経済社会活動を支えています。

近年、上下水道インフラの老朽化の進行、耐震化の遅れが顕著で、地震や激甚化・頻発化する風水害への備えは十分とは言えません。しかしながら、弊会所属企業数は減少を続けており、災害時の水道管路等の応急復旧応援体制が維持できるかどうか懸念されるところです。

こうした中、経営基盤の強化・安定化を図ることが必要で、そのためには、安定的かつ持続的な事業量の確保が第一であるとともに企業としての適正利潤の確保が不可欠です。

また、管工事業界への若年者の入職促進と技術技能の継承を図っていくためには、管工事業のイメージアップとともに週休2日の確保など働き方改革の浸透が必要です。

令和6年度から水道整備・管理行政が国土交通省への移管に際しましては、国土交通省の施設整備、災害対応等の能力、知見及び地方組織の活用を図るとされた新型コロナウイルス感染症対策本部決定の趣旨を実現するためにも、下記事項についてご配慮賜りたくお願い申し上げます。

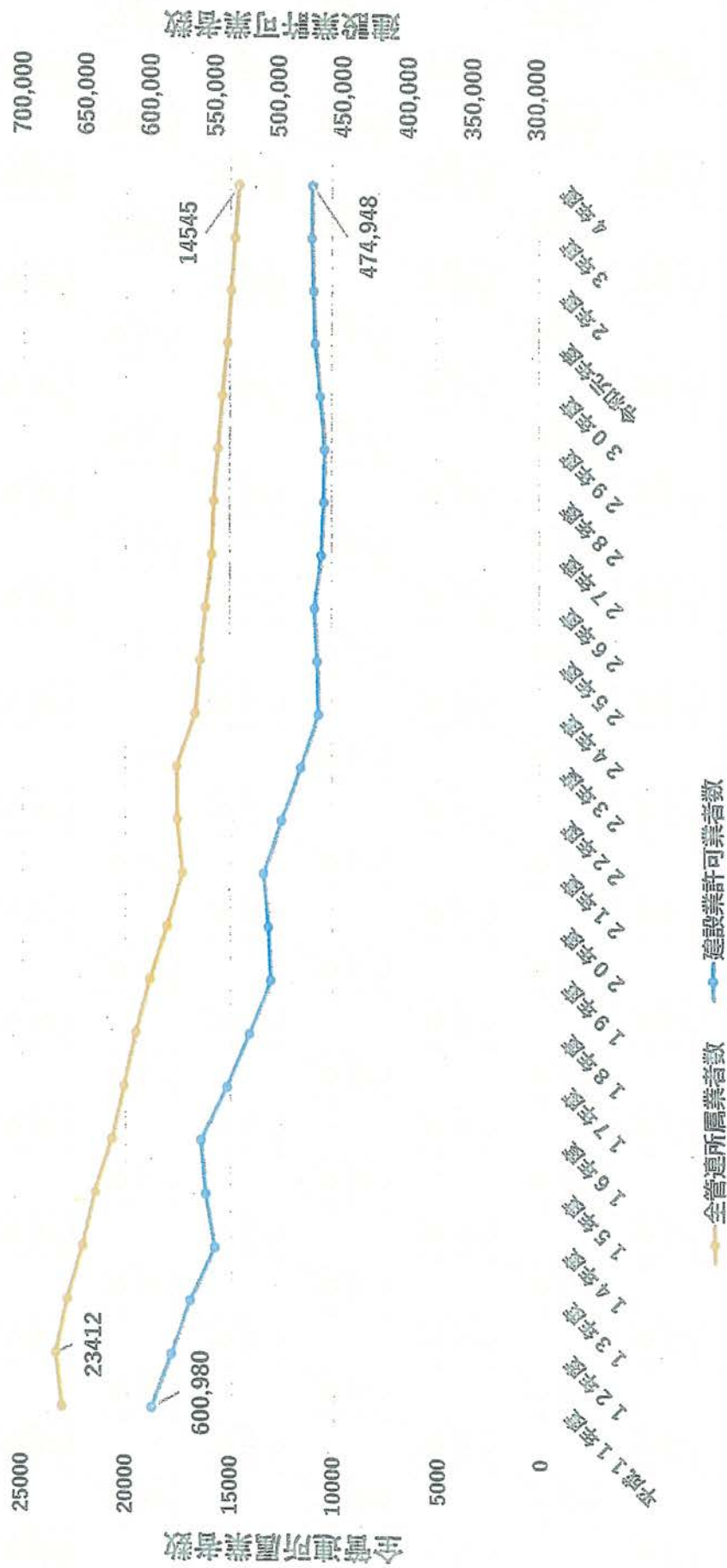
## 記

1. 水道整備・管理行政が国土交通省に移管されるにあたり、水道事業が抱える老朽化や耐震化への対応、災害発生時における早急な復旧等の課題にしっかりと対応するため、国土交通省のこれまでの予算に厚労省の水道予算を上乗せした形で必要・十分な予算を確保されるようお願い申し上げます。
2. 管工事業者が存続し続け、災害時にも活躍できるよう平常時から管工事業者に対し適正利潤、適正工期に配慮した工事が発注されることが必要であり、積算基準の充実、工事発注に係る関係者に対する指導のために国土交通省本省並びに地方整備局等における組織、人員体制の強化を図って頂くようお願い申し上げます。

以 上

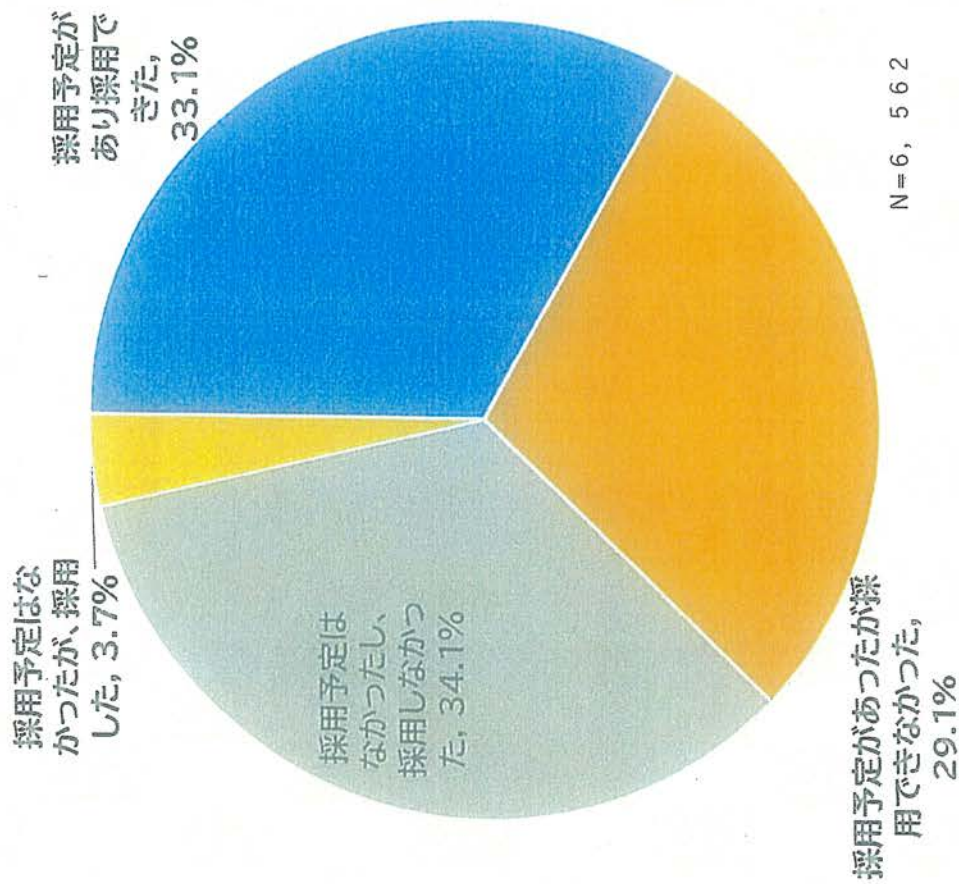


# 業者数の推移

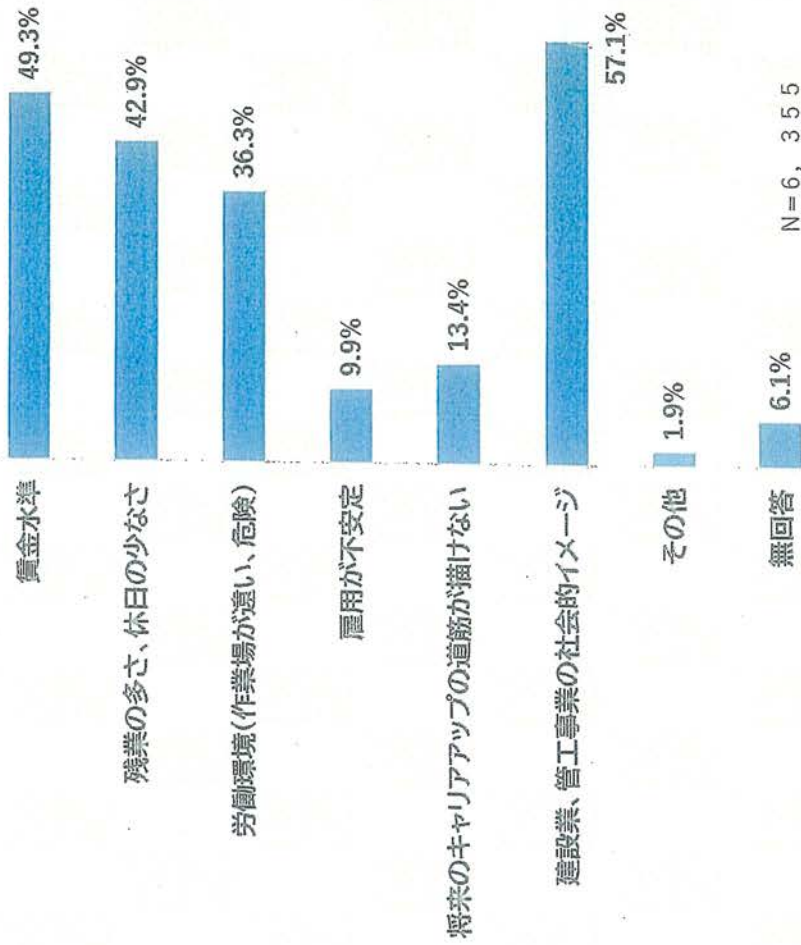


※ 建設業許可業者数は年度末。全管連所属業者数は翌年4月末

### 若年者の採用状況



### 若者の入職促進上の課題



令和元年度全管連実態調査より



(報告事項3)

全管連発5第202号

令和5年10月23日

各都道府県支部長殿

全国管工事業協同組合連合会

会長 藤川幸造

(押印省略)

水道行政の移管に際しての予算・体制確保及び

業界振興施策の充実に係る要望活動の実施について (お願い)

拝啓 平素より全管連の諸活動に対しましてご理解、ご協力を賜り感謝申し上げます。

さて、別紙を標準要望書として各地元選出の与党国会議員の先生方に対して、水道行政の移管に際しての予算・体制確保及び業界振興施策の充実に係る要望活動を実施して頂くことにつき10月17日の第356回理事会において承認頂いたところです。

つきましては、今月から11月下旬までを目途に要望活動を展開して頂くようお願い申し上げます。別紙の標準要望書につきましては、各地域の状況を踏まえ、加筆修正等頂くことは差支えございません。なお、要望活動を実施された場合には、要望先、日時等につき全管連事務局までお知らせ頂きたく併せてお願い申し上げます。

自由民主党水道事業促進議員連盟及び公明党上水道・簡易水道問題懇話会の名簿並びに予算要求状況に関する参考資料を添付いたします。

敬具

○本件に関するお問い合わせ先

事務局・粕谷、松本、佐藤

TEL 03(5981)8957

FAX 03(5981)8958

メール higuchi@zenkanren.or.jp(小島)

令和6年度水道行政移管に際しての予算・体制確保及び業務振興施策の充実に  
 関する  
 要望の実施状況

2023/12/15 8:35

現在

	日時 (令和6年)	実施団体	要望先	要望実施者
1	10月12日	全管連	衆議院議員 盛山正仁 文部科学大臣	全管連・藤川会長、松本調査役
2	10月30日	大分県連	参議院議員 古庄玄知氏	大分県連・織戸会長
3	11月1日	富山県連	衆議院議員 上田英俊事務所	入善町(協) 新田 勝 (有)新田配管工業 取締役
4	11月7日	鹿児島県連	参議院議員 野村哲郎事務所 所長 片平金也氏	鹿児島県連・福山会長 、村場専務理事
5			参議院議員 尾辻秀久事務所 山下氏	
6			衆議院議員 保岡宏武事務所 公設第二秘書 齋藤 顕氏	
7			衆議院議員 宮路拓馬事務所 秘書 粕谷 訓史氏	
8			衆議院議員 小里泰弘事務所 秘書 小田和隆氏	
9	11月8日	全管連	公明党衆議院議員 大口善徳氏	全管連・藤川会長、粕谷専務理事、 鈴木課長、松本調査役
10			〃 衆議院議員 古屋範子氏	
11			〃 参議院議員 横山 信一氏	
12	11月9日	栃木県連	衆議院議員 船田 元事務所 (代理)秘書 間嶋秀樹氏	栃木県連・和田会長
13			衆議院議員 築 和生事務所 代理：秘書 矢作裕美氏	
14			衆議院議員 五十嵐 清氏	
15			参議院議員 高橋克法氏	
16			参議院議員 上野通子事務所 秘書 横田地美佳氏	
17	11月13日	鳥取県連	参議院議員 舞立昇治氏	鳥取県連・西村会長、宇田川副会長、 武田事務局長
18			衆議院議員 赤澤亮正氏	
19	11月14日	奈良県連	衆議院議員 高市早苗事務所 事務員	奈良県協・小路事務局長
20			衆議院議員 奥野信亮事務所 秘書	
21	11月16日	山形県連	衆議院議員 加藤鮎子事務所 秘書 金丸秀明 氏	鶴岡(協)・佐藤専務理事、落合事務 局長
22	11月18日	秋田県連	衆議院議員 富樫 博之氏	秋田県連・太田理事長
23	11月20日		参議院議員 石井浩郎事務所 秘書 畑澤敦子氏	
24	11月21日	小松(協) 加賀(協) 能美市(協)	衆議院議員 佐々木 紀事務所 秘書 道券正明氏	小松(協)・茗荷谷理事長 加賀(協)・萬谷理事長 能美市(協)・北浦理事長



	日 時 (令和6年)	実施団体	要 望 先	要望実施者
25	11月7日	滋賀県連	衆議院議員 小寺裕雄事務所 秘書 望月隼也氏	滋賀県連・谷口会長、内田副会長、 内海副会長、森田副会長
26	11月9日		参議院議員 こやり隆史事務所 秘書	
27	11月9日		衆議院議員 大岡敏孝事務所 秘書	
28	11月14日		衆議院議員 うへの賢一郎事務所 秘書 野中みゆき氏	
29	11月24日		衆議院議員 武村展英事務所 秘書 築山美優氏	
30	11月15日	富山市(協)	衆議院議員 田畑裕明事務所	富山市(協)・近藤理事長、石坂専務 理事、藤川理事(相談役)
31			参議院議員 野上浩太郎事務所	
32	11月25日	高岡市 (協)	衆議院議員 橘 慶一郎氏	高岡市(協)・柴田代表理事、浅地副 理事長、嘉信専務理事
33	12月1日	岐阜県協	衆議院議員 野田聖子氏	岐阜県協・荒川理事長
34			衆議院議員 棚橋泰文氏	
35			衆議院議員 武藤容治氏	
36			衆議院議員 金子俊平氏	
37			参議院議員 大野泰正氏	
38			参議院議員 渡辺猛之氏	
39	12月5日	全管連 広島県連	岸田文雄 内閣総理大臣	全管連・藤川会長、高原中国ブロック 長、粕谷専務理事 広島県管工事協会・大方理事長 広島市管工事協同組合・小田理事長
40	12月7日	全管連 富山県連	参議院議員 堂故 茂 交通副大臣	全管連・藤川会長、和田総務担当副会 長、上杉理事・総務副副会長、粕谷専 務理事、上田局長
41	12月6日	米沢市(協) 南陽市(協) 長井(協) 東根市(協)	衆議院議員 鈴木憲知事務所 秘書 東井上 明氏	米沢市(協)：松村理事
42	12月20日	全管連	公明党衆議院議員 大口善徳氏	全管連・藤川会長、白倉筆頭副会長、 和田総務担当副会長、五十嵐副会長、 粕谷専務理事、上田局長、松本調査役
43			” 参議院議員 横山 信一氏	
44			” 衆議院議員 山崎正恭氏	
45			山崎事務所政策秘書 室岡利雄 氏	



**件名:** 調査期間の延長について: 国土交通省「建設業の一人親方の働き方に関する調査」への協力方お願い(全管連)

会員各位

お世話になります。

国土交通省よりご協力をお願いしております標記調査について、以下の通り、回答期間を延長することとなりました。

延長後の回答期限: 12月18日(月) ⇒ 1月18日(木)

回答時間は15分程度です。

回答を依頼していただいていない会員にあつては、地元の一人親方お一人で結構ですので回答をいただきますよう、ご協力をお願いいたします。

国土交通省 HP

<https://www.ari.co.jp/hitorioyakata/chousa/>

全管連 上田・吉田

---

**From:** 全管連 小島 <higuchi@zenkanren.or.jp>

**Sent:** Friday, November 24, 2023 9:11 AM

**Subject:** 国土交通省「建設業の一人親方の働き方に関する調査」への協力方お願い(全管連)

会員各位

お世話になります。

ご多忙の折、恐縮ですが、アンケート調査につきまして、

各都道府県連の会員企業と取引する一人親方1名以上に回答をお願いいたします。

国土交通省では、建設業界における一人親方の適正な働き方に向けた取組の進捗を把握するとともに、

「建設業の社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン(令和4年度改訂施行)」で示された

令和8年度以降の「適正でない一人親方」の目安の策定および令和5年度末を目途に示す一定の道筋等に関して検討する基礎資料を作成するため、

建設業の一人親方本人を対象としたアンケートを実施しております。

添付資料

・調査ご協力をお願い

・一人親方あて依頼状

詳しくは以下の本会 HP トピックスをご覧ください。

本会では全管連ニュース12月1日号にても周知いたします。

<https://zenkanren.jp/info/20231114/>

<調査概要について>

○調査対象

建設業の一人親方

従業員を雇用していない個人事業主の方を想定しています。

○調査方法

WEBアンケートにより、各一人親方から直接回答（回答手順等は「02 ウェブアンケートの回答方法」を参照）。  
原則はWEB回答となっておりますが、FAX提出も可能となっております。「調査票 PDF」をご活用ください。

○回答期限

令和5年12月18日（月）17時まで

○問い合わせ先

アンケート事務局 TEL:0120-202-504（平日 10:00-17:00）

○その他

・本調査は、各一人親方の働き方・契約の実態等を把握することを目的としておりますので、一人親方ご本人においてご回答ください。

全管連 上田・吉田

事務連絡  
令和5年11月14日

建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会 参加団体 各位

国土交通省 不動産・建設経済局 建設市場整備課

建設業における一人親方の働き方に関する調査  
(ウェブアンケート) へのご協力をお願い

各建設業者団体の皆様におかれましては、平素より国土交通行政の推進にご協力いただき厚くお礼を申し上げます。

これまで、国土交通省では、社会保険加入対策や労働関係法令規制の強化に伴い、法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、技能者の個人事業主化（いわゆる一人親方化（従業員を雇っていない個人事業主。））が進むことを懸念し、令和2年度に建設業の一人親方問題に関する検討会中間取りまとめを公表し、令和4年度には「建設業の社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）を改訂施行し、働き方自己診断チェックリストの活用について示すなど、取組を進めてきたところです。

また、ガイドラインでは、「令和8年度以降に「適正でない一人親方」の目安を策定することを目指す。そのため、働き方自己診断チェックリストの活用のあり方等について、本ガイドラインの運用状況等を踏まえつつ更なる検討を行い、令和5年度末に一定の道筋を示す。」と今後の方針が示されたところです。

このたび、建設業界における、一人親方の適正な働き方に向けた取組の進捗を把握するとともに、ガイドラインで示された、令和8年度以降の「適正でない一人親方」の目安の策定および令和5年度末を目途に示す一定の道筋等に関して検討する基礎資料を作成するために、建設業の一人親方本人を対象としたアンケート調査を実施いたします。

御多忙の折、誠に恐縮ではございますが、アンケート調査の実施・回答につきまして、会員企業へご周知いただき、会員企業と取引する一人親方をはじめ、多くの一人親方から回答いただきますよう、何卒、ご協力の程、お願いいたします。

なお、本調査は、建設業における処遇改善策に関連する取組の進捗状況の把握を目的としたものです。調査結果は目的以外に使用することはなく、建設業法等の関係法令に基づく監督処分や行政指導、立入検査等の対象となることもありません。また、調査の回答は統計的に処理したうえで活用するため、回答者が特定されるようなこともありませんので、ありのままをご回答いただきますよう、一人親方として働く技能者にご周知いただければ幸いです。

記

## 1. 調査の目的

これまでの国土交通省における規制逃れを目的とした一人親方対策の進捗について、建設業界における現状を、把握することを目的に、建設業の一人親方本人に対してアンケート調査を行う。



## **2. 調査対象**

建設業の一人親方

※従業員を雇用していない個人事業主の方を想定しています。

## **3. 調査の流れ**

- ①国土交通省から各建設業者団体に調査の周知を依頼。
- ②各建設業者団体から会員企業に対してアンケートの実施を周知。
- ③会員企業から、取引する一人親方へ調査への回答を依頼。
- ④WEBアンケートにより、各一人親方から直接回答（回答手順等は別添を参照）。
- ⑤調査実施主体（株式会社日本アプライドリサーチ研究所）にて集計。

※2,000件ほどの回答数を想定しております。各建設業団体におきましては、十分な回答数確保に向けて、ご協力賜りますようお願いいたします。

※各建設業団体への依頼のほか、建設キャリアアップシステムに登録する一人親方に対して、メール送信によって、調査への回答を依頼しております。各建設業団体および会員企業からの依頼・周知の際は、重複回答にご注意いただきますようお願いいたします。

## **4. アンケートページ**

<https://www.ari.co.jp/hitorioyakata/chousa/>

## **5. 回答期限**

令和5年12月18日（月）17時

## **6. 問い合わせ先**

アンケート事務局 TEL:0120-202-504（平日 10:00-17:00）

## **7. その他**

- ・アンケート調査の回答方法は、集計作業の関係等により、原則インターネットにより提出してください。何卒、ご協力お願いします。
- ・本調査は、各一人親方の働き方・契約の実態等を把握することを目的としておりますので、一人親方ご本人においてご回答ください。

<担当>

国土交通省不動産・建設経済局  
建設市場整備課 建設キャリアアップシステム推進室  
普及推進係 堀越 松本  
Tel 03-5253-8111（内線：24828）  
03-5253-8283（直通）

## ウェブアンケート調査ご協力のお願い

国土交通省では、今年度から、一人親方の適正な働き方の実現に向けて、「建設業における一人親方の働き方に関する調査」実施することとしました。このたび調査実施にあたり、依頼状を送付させて頂くこととなりました。お忙しい時期とは存じますが、趣旨をご理解の上、アンケートへのご協力をお願い致します。

なお、本調査は任意でご協力をお願いするものですが、施策に反映する大切な基礎資料となるものですので、ぜひご協力頂きますようお願い致します。



### 回答サイト

本調査は、原則インターネットでの回答をお願いしております。下記 URL へアクセスし、ご回答頂きますようお願いいたします。

**URL** <https://www.ari.co.jp/hitorioyakata/chousa/>



- ・調査結果は当該目的のみに使用いたします。回答内容により、建設業法等の関係法令に基づく監督処分や行政指導、立入検査等の対象となることはございません。
- ・設問の大半は選択肢形式で回答いただけます。
- ・今回はインターネットを使用した回答方法を採用させて頂いています。お手数ですが、インターネットに接続したパソコン等をご使用のうえ可能な範囲でのご協力お願い致します。
- ・委託先である「日本アプライドリサーチ研究所」のサイトトップページにも回答サイトへの入場バナーがあります。

### 回答方法

別紙「ウェブアンケートの回答方法」をご覧ください

### 回答期限

令和5年12月18日(月) 17:00

<回答方法・内容に関するお問い合わせ>

(株)日本アプライドリサーチ研究所  
一人親方調査担当  
Tel 0120-202-504 (平日 10:00-17:00)  
Fax 03-5259-6381  
E-mail: kensetsu@yama-21.com

<国土交通省担当部局>

国土交通省不動産・建設経済局  
建設市場整備課建設キャリアアップシステム  
推進室 普及推進係 堀越 松本  
Tel 03-5253-8111 (内線: 24828)  
Fax 03-5253-1555



(報告事項5)

全管連発5第107号  
令和5年6月5日

会 員 各 位

全国管工事業協同組合連合会  
( 押 印 省 略 )

待機業務と時間外労働の上限規制への注意点について

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、本会の多くの会員組合・企業において、時間外と休日に水道局等から待機業務（漏水調査、夜間休日待機、修繕受付など）を受託しております。その際に、水道局、組合、会社、自宅にて待機し、出勤・対応がある場合もあり、ない場合もあります。

現在、建設業については、いわゆる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おり、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、36協定に臨時的な特別の事情（特別条項）を付記する場合であっても、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
- ・ 時間外労働時間が月45時間を超えることができるのは、年6か月まで

上述の待機業務が時間外労働時間とされるかどうか、上限規制が適用されることとの関係で関心のあるところです。

つきましては、本会顧問弁護士に下記のとおり、注意点を挙げていただきましたので、参考にご活用ください。

記

1. 自宅以外の待機について

一般的に、労働基準法にいう労働時間とは「労働者が使用者の指揮監督下に置



かれている時間」をいい、その判断は「労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる」とされています（最高裁第一小法廷平成 12（2000）年 3 月 9 日）。

したがって実際の業務に従事している時間はもちろん、例えば、労働者が事業所で待機し、いつでも顧客対応できる状態にあるような場合は、使用者の指揮監督が及んでいると判断されますので、その待機時間は労働時間に当たると考えます。

また、ビルの管理業務に従事する労働者がビルの仮眠室で待機している時間の内、7 から 9 時間の仮眠時間も「労働時間」に含まれるとして賃金請求した裁判では、仮眠時間中も警報や電話が鳴った場合には、直ちに所定の作業を行うことが契約上義務付けられており、仮眠時間中においても労働者が労働から離れることを保障されているとは言えないとして、結果として賃金が発生する「労働時間」にあたる判断しました（最高裁平成 14（2002）年 2 月 28 日判決）。

なお、労働基準法第 41 条 2 号では、管理監督者の地位にある者は時間外労働や休日労働の規定が適用されないことになっています。そのため、管理監督者に対しては、残業代や休日手当の支払い義務は発生しません。それでも、深夜手当については、労働基準法第 37 条第 4 項に定められており、原則として午後 10 時から午前 5 時までの労働に対しては 25% 以上の割増賃金の支払いを義務付けています。一般に管理職というと、部長や課長など企業内で一定の責任を持つ立場にある人を指しますが、必ずしも管理職が管理監督者とイコールという訳ではありません。

## 2. 自宅での待機について

一方、自宅待機の場合、確かに一定の行動の制限は受けるものの、実際に呼び出しや具体的な業務指示がない限り、時間の過ごし方は基本的に自由ですので、使用者の指揮監督が及んでいるとは評価されないようです。判例でも、実際の呼び出し頻度や業務従事時間、待機時間の過ごし方などを勘案して、労働者が「高度に労働から解放されていたとみるのが相当」であるとして、使用者の指揮監督下にあったとは評価されず、労働時間には含まれないと判断された事例があります（東京地裁平成 20（2008）年 3 月 27 日判決、ガス設備の修理業務に 24 時間体制で対応を行う労働者らが従業員用の寄宿舍で待機している時間を「労働時間」として賃金請求した裁判例）。なお、呼び出しを受けて客先対応している時間は、当然労働時間になります。

### 3. 待機手当について

自宅待機の時間が労働時間に当たらない場合、賃金を支払う必要はありません。もっとも、従業員の休日の過ごし方について一定の制約を課すことになるため、自宅待機命令の実効性を担保する趣旨で、一定の手当を支給することは有益です。

待機手当の額について決まりはありませんが、2,000円～3,000円程度が一つの目安と考えられます。宿・日直の許可基準として、手当の額が1日の平均賃金の3分の1を下らないこととする行政通達があることから、1日の平均賃金の3分の1を上限にして待機手当の額を設定するのも一つの方法と考えられます。

### 4. 待機時間を設けている場合の注意点

以上のように、賃金が発生する労働時間に該当するかは、ケースバイケースとなります。各組合・会員企業の個別具体的な事情を踏まえ「労働者が使用者の指揮命令下におかれているか」によって結論が異なってきます。

従業員に待機時間を与える勤務形態を採用している場合は、社会保険労務士や弁護士に相談ください。

【監修：本会顧問弁護士 真和総合法律事務所 弁護士 西坂 信 氏】

以上





## 建設業の時間外労働規制の見直し

建設業の将来の担い手確保の観点からも、長時間労働の是正や週休2日の確保など、働き方改革の推進が喫緊の課題となっています。また、時間外労働の上限規制は、建設業はこれまで適用猶予とされてきましたが、**令和6年4月1日以降は適用となり、違反した場合は罰則の対象となります。**

《労働基準法の改正内容》

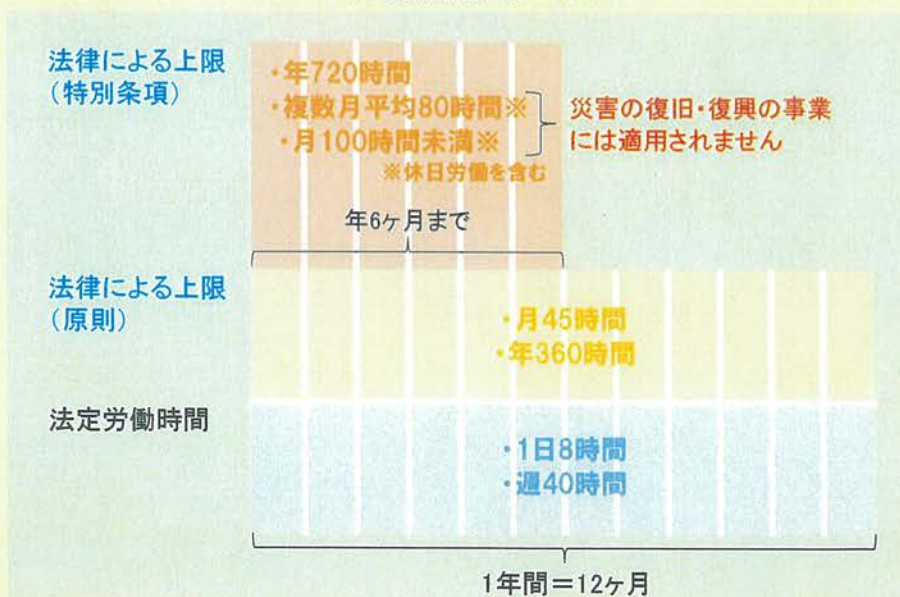
### (1) 時間外労働の上限規制

- ・原則として月45時間・年360時間
- ・臨時的な特別の事情がある場合でも上回ることはできない上限
  - ① 時間外労働が年720時間以内
  - ② 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
  - ③ 時間外労働と休日労働の合計について、2～6ヶ月の平均が全て1月当たり80時間以内
  - ④ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6ヶ月が限度

### (2) 建設業の取り扱い

- ・令和6年3月31日まで・・・上限規制は適用されません。
- ・令和6年4月1日以降・・・①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。  
②災害の復旧・復興の事業に関しては、上記(1)②③は適用されません。

### ＜上限規制のイメージ＞



厚生労働省では、働き方改革特設サイト「時間外労働の上限規制」において、上記の時間外労働の上限規制について詳しく説明するとともに、働き方改革に対応するための、支援ツール等を掲載しています。

○時間外労働の上限規制(働き方改革特設サイト): <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/overtime.html>





## 断続的な宿直又は日直勤務許可書

広島中央基署発 0523 第 5 号

令和 4 年 5 月 23 日

事業の名称 株式会社高原設備工務店  
所在地 広島市西区横川町二丁目 16 番 15 号  
代表者職氏名 代表取締役 高原 豊明 殿

広島中央 労働基準監督署長



令和 4 年 4 月 25 日 付けをもって申請のあった断続的な宿直又は日直の勤務については、下記の附款を附して許可する。

なお、この附款に反した場合には、許可を取り消すことがある。

### 記

- 1 回の勤務に従事する者は次のとおりとする。  
宿直 2 人以内  
日直 2 人以内
- 1 人の従事回数は次の回数をこえないこと。  
宿直 週 1 回  
日直 月 1 回
- 勤務の開始及び終了の時刻は、それぞれ次のとおりとすること。  
宿直 開始 午後 5 時 00 分より前に勤務につかせないこと。  
終了 午前 8 時 00 分より後に勤務につかせないこと。  
日直 開始 午前 8 時 00 分より前に勤務につかせないこと。  
終了 午前 8 時 00 分より後に勤務につかせないこと。
- 1 回の宿直の手当額は 10,000 円以上、日直の手当額は 17,000 円以上とすること。  
なお、この金額については、将来においても、宿直又は日直の勤務につくことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の 1 人 1 日平均額の 3 分の 1 を下回らないようにすること。
- 通常の労働に従事させる等許可した勤務の態様と異なる勤務に従事させないこと。
- 宿直の勤務につかせる場合は、就寝のための設備を設けること。

### (備考)

この処分不服がある場合には、この処分があったことを知った日の翌日から起算して 3 箇月以内に厚生労働大臣に対して審査請求をすることができる（処分があった日から 1 年を経過した場合を除く。）。

この処分に対する取消訴訟については、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となる。）、この処分があったことを知った日の翌日から起算して 6 箇月以内に提起することができる（処分があった日から 1 年を経過した場合を除く。）。

ただし、処分があったことを知った日の翌日から起算して 3 箇月以内に審査請求をした場合には、処分の取消訴訟は、その審査請求に対する裁決の送達を受けた日の翌日から起算して 6 箇月以内に提起しなければならない（裁決があった日から 1 年を経過した場合を除く。）。



断続的な宿直又は日直勤務許可申請書

様式第10号 (第23条関係)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
建設業 (管工事、設備工事業)		株式会社高原設備工務店		広島市西区横川町二丁目16番15号	
総員数	12人	1回の宿直員数	2人	一定期間における1人の宿直回数	1回の宿直手当
就寝設備		宿直勤務の開始及び終了時刻	午後5時00分から 午前8時00分まで	1週間に1回	10,000円
勤務の様態		待機室 (4室)、布団、テレビ、空調設備、こたつ、机、掃除機、浴室の設備あり <b>個室</b>			
引継時の工具確認、緊急修理依頼への対応					
総員数	12人	1回の日直員数	2人	一定期間における1人の日直回数	1回の日直手当
勤務の様態		日直勤務の開始及び終了時刻	自 午前8時00分 から 至 午前8時00分 まで	1カ月に1回	17,000円
引継時の工具確認、緊急修理依頼への対応					

年 月 日

職名 株式会社高原設備工務店  
 使用者 代表取締役 高原 豊明  
 氏名

広島中央労働基準監督署長 殿



※自宅のようである。





2024年  
4月から

CONSTRUCTION INDUSTRY  
建設業

時間外労働の上限規制  
わかりやすい解説







# 労働基準法における労働時間の定め

労働時間は労働基準法によって  
上限が定められており、  
労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、  
これを延長することはできません。

## 労働時間の定め

### 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ます。これを「法定労働時間」といいます。  
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ます。これを「法定休日」といいます。

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
  - 36協定の所轄労働基準監督署長への届出
- が必要です。

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りません。

## 36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、  
36協定で定める時間外労働及び休日労働について  
留意していただくべき事項に関して策定された指針です。

36協定の締結に当たっては、  
この指針の内容に留意してください。

詳しくはこちら



# 時間外労働の上限規制

くらし、はたらき、  
ともにススム!

時間外労働の上限規制については、働き方改革関連法による改正後の労働基準法により法定化され、平成31年4月1日（中小企業は令和2年4月1日）から施行されています。建設の事業については、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていましたが、令和6年4月1日から適用されます。

**時間外労働の上限は原則として月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ません。**

**臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、  
以下を守らなければなりません。**

- 時間外労働が年720時間以内
- 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回が限度

**特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、  
月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。**

※例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、  
時間外労働=44時間、休日労働=56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

**建設の事業のうち、災害時における復旧及び復興の事業に限り、  
令和6年4月1日以降も次の規定は適用されません。**

- 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80時間以内

※年720時間の上限及び時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度という規制は適用されます。

## 上限規制のイメージ

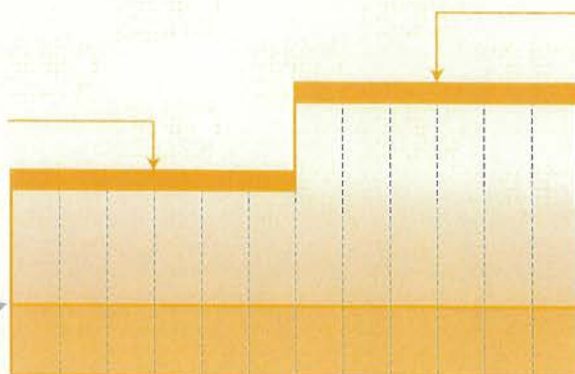
### 改正後

#### 法律による上限（原則）

- ☑ 月45時間
- ☑ 年360時間

#### 法定労働時間

- ☑ 1日8時間
- ☑ 週40時間



1年間 = 12か月

#### 法律による上限 （特別条項/年6回まで）

- ☑ 年720時間
  - ☑ 複数月平均80時間<sup>※</sup>
  - ☑ 月100時間未満<sup>※</sup>
- ※ 休日労働を含む。



労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることのできない事由」に該当する場合には、労働基準監督署長に許可申請等を行うことにより、36協定で定める限度とは別に時間外・休日労働を行わせることができます。その場合、時間外労働の上限規制はかかりません。

## 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ます。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りません。

## 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

労働基準法第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 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。

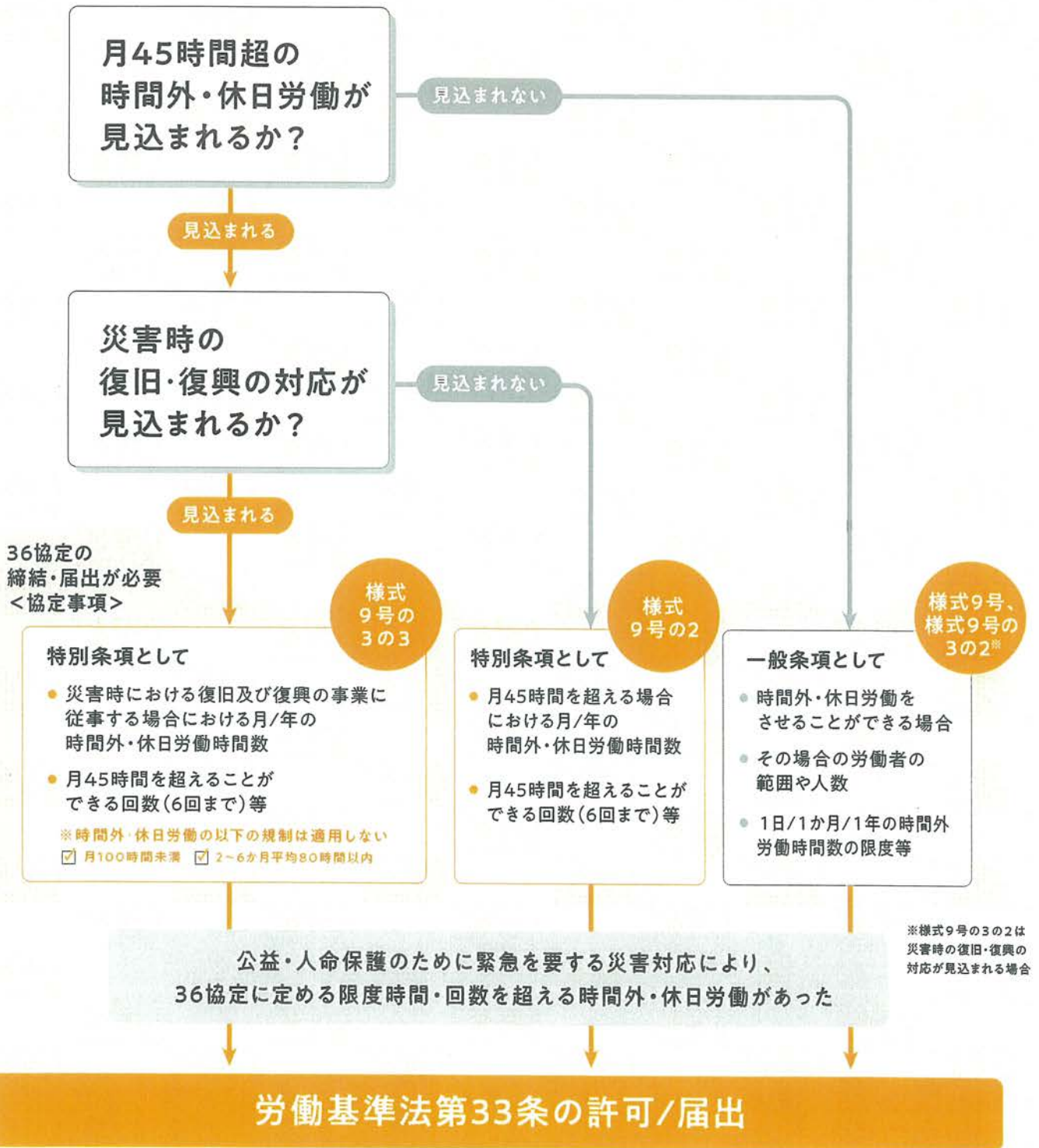
## 許可基準（令和元年6月7日付け基監発0607第1号）の概要

- ① 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 「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が含まれる。
- ③ 「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、限定列举ではなく、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って、臨時の必要がある場合」となることもあり得る。  
例えば、「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が含まれる。



# 手続フローチャート

くらし、はたらき、  
ともにススメ!



※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。

## 36協定(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
- 災害時における復旧及び復興の事業を除き、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100時間未満  2~6か月平均80時間以内
- 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







# 36協定届の記載例(月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合) (特別条項)(様式第9号の2(第16条第1項関係))

- 臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要が必要です。
- 様式第9号の2は、 限度時間内の時間外労働についての届出書(1枚目)と、 限度時間を超える時間外労働についての届出書(2枚目)の2枚の記載が必要です。
- 1枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

## 2枚目表面

様式第9号の2(第16条第1項関係)

業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	1日(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。)		1年(時間外労働のみを時間数、720時間以内に限る。)	
		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(任意)	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(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(任意)
随時的に限度時間を超えて労働させることができる場合							
突発的な仕様変更への対応	10人	6時間	6.5時間	60時間	70時間	550時間	670時間
納期ひっ迫への対応	10人	6時間	6.5時間	60時間	70時間	500時間	620時間
大規模な施行トラブル対応	3人	6時間	6.5時間	55時間	65時間	450時間	570時間

1年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。

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は、有効な協定期間とはなりません。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結する者を選ぶことを明確にした上で、投票・選挙等によって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き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は、形式上の協定期間とはなりません。

### 時間外労働 休日労働 に関する協定期間 (特別条項)

業務の種類  
突発的な仕様変更への対応

労働者数(満18歳以上の者)  
10人

1日(任意)  
6時間

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。)  
60時間

業務の種類  
突発的な仕様変更への対応

労働者数(満18歳以上の者)  
10人

1日(任意)  
6時間

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。)  
60時間

業務の種類  
突発的な仕様変更への対応

労働者数(満18歳以上の者)  
3人

1日(任意)  
6時間

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。)  
55時間

業務の種類  
突発的な仕様変更への対応

労働者数(満18歳以上の者)  
3人

1日(任意)  
6.5時間

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。)  
65時間

業務の種類  
突発的な仕様変更への対応

労働者数(満18歳以上の者)  
3人

1日(任意)  
6.5時間

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。)  
65時間

業務の種類  
突発的な仕様変更への対応

労働者数(満18歳以上の者)  
3人

1日(任意)  
6.5時間

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。)  
65時間

業務の種類  
突発的な仕様変更への対応

労働者数(満18歳以上の者)  
3人

1日(任意)  
6.5時間

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。)  
65時間

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時間を超えないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 〇月 〇日

協定の当事者である労働組合(事業者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)

上記協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

上記協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

上記協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働者が、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されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)













## 上限規制への対応

今回の法改正では、  
36協定で定める延長時間の上限だけでなく、  
休日労働も含んだ1か月当たり及び2～6か月の  
平均時間数にも上限が設けられました。  
このため、企業においては、これまでとは異なる方法での  
労働時間管理が必要となります。

上限規制に適合した36協定を締結・届出を行った場合、次の段階として、  
36協定に定めた内容を遵守するよう、日々の労働時間を管理する必要があります。  
ここでは、労働時間の管理において必要なポイントを整理します。

### Check Point

- 1 「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、  
36協定で定めた時間を超えないこと。
  - 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。
  - また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、  
36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。
- 2 休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。
- 3 特別条項の回数（＝時間外労働が限度時間を超える回数）が、  
36協定で定めた回数を超えないこと。
  - 月の時間外労働が限度時間を超えた回数（＝特別条項の回数）の年度の  
累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。
- 4 月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。
- 5 月の時間外労働と休日労働の合計について、  
どの2～6か月の平均をとっても、1月当たり80時間を超えないこと。

！ 例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が  
全くないような事業場であれば、1～3のポイントだけ守ればよいことになります。

## 労働基準法の「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います。  
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ります。
- 労働者が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ります。
- 労働時間か否かは個別判断になりますが、  
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ありません。

## 「労働時間になるか」が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、労働時間に当たります。

### ○ 移動時間

直行直帰や、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、労働時間に当たりません。

### ○ 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、労働時間に当たります。

(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、労働時間に当たります。

(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



# 建設事業の Q&A について

## Question 1

Q

労働基準法(以下「法」という。)第139条により、  
時間外労働の上限規制の適用が猶予されている  
工作物の建設等の事業の範囲はどのようなものですか。

A

法第139条により時間外労働の上限規制の適用が猶予されている工作物の建設等の事業の範囲は、労働基準法施行規則(以下「則」という。)第69条第1項各号に掲げる事業をいいます。具体的には、以下の事業をいいます。

- ① 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- ② 事業場の所属する企業の主たる事業が上記①に掲げる事業である事業場における事業
- ③ 工作物の建設の事業に関連する警備の事業(当該事業において労働者に交通誘導の業務を行わせる場合に限る。)

## Question 2

Q

時間外労働の上限規制における時間外労働と休日労働とは別のものなのでしょうか。

A

労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別のものとして取り扱います。

時間外労働とは、法定労働時間(1週40時間・1日8時間)を超えて労働した時間をいい、休日労働とは、法定休日(1週1日又は4週4日)に労働した時間をいいます。

法第36条第3項及び第4項に規定する36協定の限度時間(月45時間・年360時間)はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。

一方で、法第36条第6項第2号及び第3号に規定する1か月の上限(月100時間未満)及び2～6か月の上限(複数月平均80時間以内)については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限です。

## Question 3

Q

どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

A

時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。

したがって、36協定を締結せずに、あるいは、締結しても届出せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、法第33条に該当する場合を除き、法第32条違反となります(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)。

また、36協定で定めた時間数にかかわらず、

- 時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合
- 時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合

には、法第36条第6項違反となります(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)。

なお、「災害時における復旧及び復興の事業」においては、上記の上限は適用されません。

## Question 4

Q

同一企業内のA事業場からB事業場へ転勤した労働者について、①36協定により延長できる時間の限度時間(原則として月45時間・年360時間。法第36条第4項)、②36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限(720時間。法第36条第5項)、③時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件(法第36条第6項第2号及び第3号)は、両事業場における当該労働者の時間外労働時間数を通算して適用しますか。



時間外労働の上限について、質問の①及び②については、各事業場における36協定の内容を規制するものであり、労働者個人の労働時間を規制するものではありません。

これに対して、質問の③については、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は法第38条第1項の規定により通算して適用されます。

なお、同一事業場内で配置換えのあった労働者については、①②③について、通算して適用されます。

## Question 5

**時間外労働と休日労働の合計で、複数月平均80時間以内とする要件**

**(法第36条第6項第3号)は、複数の36協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されますか。また、上限規制の適用前の期間や経過措置の期間も含めて満たす必要がありますか。**

時間外労働と休日労働の合計で、複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)については、複数の36協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されます。

ただし、上限規制の適用前の期間や経過措置の期間の労働時間は算定対象となりません。

## Question 6

**工作物の建設等の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定については、則様式第9号の3の2(特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3)で作成する必要がありますか。**

工作物の建設等の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定は、則様式第9号の3の2(特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3)で作成する必要があります。

また、工作物の建設等の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれていない場合には、当該事業場の36協定は、則様式第9号(特別条項を設ける場合は、則様式第9号の2)で作成する必要があります。

## Question 7

**法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」と法第33条第1項の「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」との関係はどのようなものですか。**

法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」には、発生が予見困難である地震等の全ての災害時における復旧及び復興の事業が含まれます。当該事業に従事する時間も見込んだ上で、36協定を締結することが可能であり、対象の事業については、法第36条第6項第2号及び第3号(労働者の時間外・休日労働について、単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする規制)が適用されません。

他方、法第33条第1項の「災害その他避けることのできない事由によって、臨時的に必要な場合」については、業務運営上通常予見し得ない災害等が発生した場合が対象です。法第33条第1項が適用される労働時間については、法第36条及び第139条による規制がかからず、時間外労働の上限規制のカウントからは除外されます(なお、労働時間管理と割増賃金の支払いは必要です)。

基本的には、災害時の復旧及び復興の事業を行う可能性のある事業場については、法第139条第1項に基づく36協定を締結して、届出を行っていただく必要がありますが、既に締結していた36協定で協定された延長時間を超えて労働させる臨時の必要がある場合や36協定を締結していなかった場合などにおいては、法第33条第1項の許可申請等を行っていただくことになります。



## Question 8

**Q** 法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲はどのようなものですか。

法第139条第1項の「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ります。

例えば、

- 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(関連事業等を含む。)
  - 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。以下同じ。)に基づく災害の復旧の事業
  - 維持管理契約内で発注者(民間発注者も含む。以下同じ。)の指示により対応する災害の復旧の事業
- のほか
- 複数年にわたって行う復興の事業等
- 等についても対象となります。

## Question 9

**Q** 「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)、複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)は、どのように適用されますか。

「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月については、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)と複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)は、適用されません。したがって、当該月については、複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)の算定期間の6か月から除外されます。

なお、「災害時における復旧及び復興の事業」であっても、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は適用されます。

そのため、法第139条第1項が適用される労働時間については、通常の労働時間と分けられるよう管理する必要があります。

## Question 10

**Q** ある月に①一般の工事と②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事の両方に従事した場合について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)、複数月平均80時間以内の要件(法第36条第6項第3号)は、どのように適用されますか。

時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)及び複数月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)については、②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事に従事した時間については適用されず、①一般の工事に従事した時間のみ適用されます。

なお、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は、①及び②の両方の時間について適用されます。

そのほか、建設の事業に対する時間外労働の上限規制の適用に関するQ&Aは、こちらをご覧ください



# 適正な工期の確保

くらし、はたらき、  
ともにススメ!

公共工事・民間工事を問わず、契約当事者がそれぞれの責務を果たすことが重要。

## 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協力すること
- ✓ 各工程に遅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

※著しく短い工期の禁止(建設業法第19条の5、第19条の6)

注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。建設業者と請負契約を締結した発注者がこの規定に違反した場合、国土交通大臣等は、当該発注者に対して必要な勧告をすることができ、従わないときは、その旨を公表することができる。

## 建設業者における取組事例紹介

適正工期を実現し、建設工事従事者の休日取得状況を改善するためには、建設業者における長時間労働是正や生産性向上に向けた取組が必要不可欠。

### 4週8休工程調整会議の開催

元請・下請間で毎月4週8休工程調整会議を開催し前月の振り返りと来月の工程調整を行っている。工程上のクリティカルパスを明確化し、土日祝日を外して工程調整を行っている。これにより工程調整が入念になり、工程誤差が減ることで、4週8休を確保できている。



### 建設ディレクターの活用

建設ディレクターという新たな職域を利用して、長時間労働になりやすい現場監督の書類作成業務の約半分を新規採用の建設ディレクターに担当させ、長時間労働の是正に取り組んでいる。建設ディレクターは、写真整理、数量計算書、出来形管理、品質管理及び産廃書類等の書類関係全般を担当している。現場監督が本来の重要な業務に時間を使えるようになることで、契約、変更及び完成時の業務がスムーズに行えるようにした。

「建設業における働き方改革推進のための事例集,令和5年5月,国土交通省不動産・建設経済局建設業課」より抜粋  
[https://www.mlit.go.jp/tochi\\_fudousan\\_kensetsugyo/const/tochi\\_fudousan\\_kensetsugyo\\_const\\_fr1\\_000001\\_00050.html](https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/tochi_fudousan_kensetsugyo_const_fr1_000001_00050.html)





# INFORMATION

## 法令・労務管理に関する相談はこちら

### 労働基準監督署

時間外労働の上限規制についてご相談に応じます。  
<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



### 働き方改革 推進支援センター

長時間労働の是正、人手不足の解消に向けた  
人材の確保・定着、助成金の活用についてのご相談に応じます。  
<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/>



## 建設業で活用可能な主な助成金はこちら

### 働き方改革推進 支援助成金

時間外労働の上限規制に円滑に対応するため、生産性を高めながら  
労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者を支援します。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html)



### 業務改善助成金

事業場内の最低賃金を引き上げるとともに生産性向上に資する  
設備・機器の導入等を行った中小企業・小規模事業者を支援します。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html)



### 人材確保等 支援助成金

人材の確保・定着を目的として、魅力ある職場づくりのために  
労働環境の向上等を図る企業を支援します。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_07843.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html)



### 人材開発 支援助成金

雇用する労働者を対象に、職務に関連した専門的な知識や技能を  
習得させるための訓練等を計画に沿って実施する事業主を支援します。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)



## 取組事例はこちら

### 働き方改革 特設サイト

中小企業・小規模事業者等が、  
自社内の働き方改革に取り組むにあたり、  
先進的な取組を行っている中小企業・小規模事業者等の好事例を  
ご紹介していますので、貴社の働き方改革を進める際にご活用ください。  
<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/casestudy/>



法第33条、法附則第139条と法第36条の違いについて

区 分	法第33条 (36協定締結不要)	法第36条 (36協定を締結)	
		法附則第139条の特例を適用	法附則第139条の特例の適用なし
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  (建設事業に限る)	災害時における復旧及び復興以外の工事  (建設事業に限らない)
手 続	事前の許可又は事後の届出 ・事業単位で申請／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（一般又は特別条項）を届出 ・建設事業として36協定の中で、「災害時の復旧・復興の事業に従事する場合」について協定する	36協定（一般又は特別条項）を届出
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	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	災害の復旧・復興の事業については、  【一般】 ①月45時間、年360時間以内  【特別条項付】 ①年720時間以内 ③月45時間超は6か月の限度	災害の復旧・復興の事業についての適用除外はなく、 <u>全ての規制が適用される</u>  【一般】 ①月45時間、年360時間以内 ②時間外労働＋休日労働について ・月100時間未満 ・2か月～6か月の複数月平均80時間以内  【特別条項付】 ①年720時間以内 ②時間外労働＋休日労働について ・月100時間未満 ・2か月～6か月の複数月平均80時間以内 ③月45時間超は6か月の限度
割増賃金	支払必要	支払必要	支払必要

(出典) 厚生労働省資料を全建で加工



(報告事項6)

全管連発5第 号  
令和5年12月 日

会 員 各 位

全国管工事業協同組合連合会  
(押印省略)

第57回事務局研修会の開催について(ご案内)

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、標記研修会を別紙により開催いたしますので、ご多忙中とは存じますが、万障お繰り合わせのうえ多数ご出席下さるよう格別のご配慮をお願い申し上げます。

つきましては、開催準備の都合もございますので、令和6年1月19日(金)までに同封の出欠通知によりFAXまたはメールにてご回答いただきたくお願いいたします。

敬具

◎本件に関するお問合せ先

事務局 阿蘇、仲村、小島、吉田

TEL 03(5981)8957

FAX 03(5981)8958

higuchi@zenkanren.or.jp (小島)

全管連 第57回事務局研修会

1. 日 時 令和 6年 2月 9日 (金) 13:30~15:30 (予定)
2. 場 所 ・品川プリンスホテル・メインタワー 24階「クリスタル24」  
東京都港区高輪4-10-30  
TEL 03(3440)1111

3. 内 容 等

次 第	時 間
受 付	午後1:00
1. 開 会 司会 上田事務局長	1:30~1:35
1. 開会挨拶 全国管工事業協同組合連合会 会長 藤川幸造	1:35~1:40
1. 「水道行政の移管」について ○○○○○○○○○○○○○○○○ ○○○○○○○ ○○○○○○ 氏	1:40~2:20
休 憩	2:20~2:30
1. 事例発表 「○○○○○○○○○○○○○○○○」について ○○○○○○○○○○○○○○○○ ○○○○○○○ ○○○○○○ 氏	2:30~3:00
1. 第64回 (令和6年度) 通常総会及び 全国大会等関連行事PR 松江管工事業協同組合 事務局長 林 博章 氏	3:00~3:10
1. 報告事項	3:10~3:30
1. 閉会挨拶 全国管工事業協同組合連合会 総務担当副会長 和田 均	3:30
1. 懇親会 (26階「パール26」)	4:00~6:00



#### 4. 会費について

- ・一人につき 10,000 円
- ・会費は、会議・懇親会がセットになっております。
- ・会費は、当日会場受付で申し受け、領収書をお渡しいたします。

#### 5. 宿泊について

宿泊を希望する方は、本会を通じて宿泊の予約を承ります。宿泊費は、各自チェックイン時に直接お支払い下さいますようお願いいたします。

##### (1) 宿泊ホテル（研修会場と同ホテル）

品川プリンスホテル・メインタワー ツインルームのシングルユース

シングル1名につき 22,680 円（朝食付き、税・サービス料込）

20,000 円（朝食無し、税・サービス料込）

\*禁煙・喫煙 \*チェックイン 15:00、チェックアウト 11:00

##### (2) 宿泊の取り消しについて

宿泊日の1週間前（2月2日）からのお取り消しは、取り消し料を申し受けますことを予めご了承下さい。なお、取り消し等はFAXまたはメールにてご連絡下さい。

##### (3) 近隣ホテル

東横 INN 品川駅高輪口が隣接しておりますので、あわせてご案内いたします（ご予約は各自お取りくださるようお願いいたします）。

東横 INN 品川駅高輪口

〒108-0074 東京都港区高輪 4-23-2 電話番号：03-3280-1045

<http://www.toyoko-inn.com/hotel/00029/>

#### 6. その他

##### (1) 出席者について

- ・1組合何名でも結構です。
- ・女性職員の方もこの機会に是非ご参加下さい。
- ・連合会におかれましては、その所属組合の事務局もお誘い合わせのうえ、ご参加いただくようご配慮願えれば幸甚に存じます。

##### (2) 懇親会について

- ・会場内の適切な換気を行い、着席でソーシャルディスタンスに十分配慮して開催いたします。各組合の事務局相互の懇親をはかるため、ぜひ、懇親会にもご出席下さい。

以上

令和5年度  
全管連ブロック会議の各支部からの議題

○ブロック会議の開催

- ・東北ブロック会議                      令和5年9月7日                      江陽グランドホテル（仙台市）

各支部からの提出議題

- (1) 技術者の高齢化に伴う技術継承及び人材不足の対応策について
- (2) 時間外労働上限規制と週休二日制への対応について
- (3) 災害発生時における組合員および組合職員の安否確認の手法について
- (4) 重層下請構造の改善に向けた現状について
- (5) ウォーターPPPについて

- ・関東ブロック会議                      令和5年10月10日                      水戸市民会館

各支部からの提出議題

- (1) 時間外労働の上限規制に係る待機業務委託の対応について
- (2) 各県における水道事業の広域連携に関する状況について
- (3) 国交省移管後の上水道本支管工事の発注業種の検討について
- (4) 給水装置工事配管技能検定の国家資格化について
- (5) 配水管技能者（配水管工技能士）の有効活用化について
- (6) 管工事業者（主に建物の管工事）の配水管工事への参入促進について
- (7) 給水装置工事主任技術者に係る規制緩和の影響について
- (8) 平時の管工事業者・土木工事業者の配水管工事受注比率について
- (9) 大災害（関東大震災級）発生時の関東ブロックの災害応援協定について
- (10) 令和6年度 全管連関東ブロック会議の開催地について

- ・北信越ブロック会議                      令和5年9月25日                      ホテルフジタ福井

各支部からの提出議題

- (1) 受験資格の実務経験年数について
- (2) 工事平準化の推進について
- (3) 水道工事について
- (4) 水道事業の広域化について
- (5) 中山間地域に点在する地区水道の状況と支援方策について
- (6) 給水装置工事主任技術者研修の在り方について
- (7) 水道整備・管理行政の国土交通省への移管について
- (8) 入札について
- (9) 人手不足について
- (10) 官民連携事業（PPP/PFI）について
- (11) 水道事業予算が国土交通省へ移管になることについて



- ・中部ブロック会議                      令和5年11月9日                      名鉄グランドホテル（名古屋市）  
各支部からの提出議題
  - （1）働き方改革関連法の完全実施に伴う対応について
  - （2）人手（若手）不足の解決策について
  - （3）国交省へ管理行政移管に伴う経費率について
  - （4）水道行政移管に伴う管工事業界への影響について
  - （5）市発注工事に伴う残土処分地の確保について
  - （6）指定給水装置工事事業者の更新について
  - （7）インボイス制度開始に伴う対応について
  
- ・近畿ブロック会議                      令和5年11月21日                      ホテルポストンプラザ草津びわ湖  
各支部からの提出議題
  - （1）事業継承、技術継承への取組みについて
  - （2）災害時における近畿ブロックの情報の共有化・連携形成について
  - （3）全管連よりの事務連絡について
  - （4）その他 次期開催地について
  
- ・中国ブロック会議                      令和5年10月5日                      福山ニューキャッスルホテル  
各支部からの提出議題
  - （1）給水装置工事主任技術者講習について
  - （2）配水小管の標準管種について
  - （3）令和6年4月よりの時間外労働の制限について
  - （4）令和6年4月の水道行政移管（厚生労働省から国土交通省）について
  - （5）建設現場（機械設備）における各支部の4週8休の実現状況について
  - （6）組合の維持について
  - （7）各県における水道事業の県内統一への動向について
  
- ・四国ブロック会議                      令和5年11月27日                      城西館（高知市）  
各支部からの提出議題
  - （1）地方自治体との防災協定について
  - （2）公道修繕工事における時間外の待機料について
  - （3）水道メーター取替及びその管理費の計上について
  - （4）入札案件と業務委託について
  - （5）建設キャリアアップシステムの現状について
  - （6）表彰制度について
  - （7）「災害時の応援体制の強化」の具体例について
  - （8）上下水道工事申請DX化について

全管連OB会入会希望者 各位

全国管工事業協同組合連合会  
会長 藤川 幸造  
全国管工事業協同組合連合会OB会  
世話人代表代行 中川 悟  
(押印省略)

全管連OB会入会申込書並びに設立總會のご案内について

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、この度は、全管連OB会設立趣旨に賛同いただき、入会希望のご回答を賜り、誠にありがとうございます。

つきましては、当OB会入会申込書並びに設立總會のご案内状をお送りいたしますので、メール又はFAXにて別紙1、2を11月13日(月)までにご回報下さるようお願い申し上げます。

敬具

記

○設立總會(第1回例会)

1. 日時 令和6年3月13日(水)  
設立總會 午後5時30分～6時  
懇親会 午後6時～8時(予定)
2. 場所 大宮料亭 一の家(いちのや)(別添地図参照)  
埼玉県さいたま市大宮区高鼻町2-276  
TEL 048(644)0165
3. 会費 15,000円(設立總會・懇親会のみ出席者)  
23,000円 ゴルフ参加者(往復バス代、パー  
ティー代込み)、プレー代別途  
※会費は、当日、現地で徴収します。  
※懇親会終了後は、JR大宮駅経由メトロポリタンホテルまでマイ  
クロバスで送迎します。
4. 設立總會議題
  - (1) 第1号議案 会則(案)について
  - (2) 第2号議案 令和6年度世話人等の選任について
  - (3) 第3号議案 令和6年度事業計画(案)及び収支予算(案)  
について
  - (4) 第4号議案 次期開催地について



5. 宿 泊 ホテルメトロポリタンさいたま新都心(別紙地図参照)

- ①住所 埼玉県さいたま市中央区新都心 11-1  
JRさいたま新都心駅より徒歩 1分  
又は JR 大宮駅よりタクシー約 10分
- ②電話 048(851) 1111
- ③費用 税込み 10,800円(シングル・朝食無)  
12,000円(シングル・朝食付6:30~)  
\*支払いは各自ホテルフロントで清算ください。  
\*仮押さえの部屋数に限りがございますので、ご希望の  
場合はお早めに申し込み下さい。  
\*ゴルフ出席者はホテルの朝食は取れません。  
軽食を準備します。  
\*3月1日(金)よりキャンセル料が発生いたします。  
予めご了承のうえお申し込み下さい。
- ④その他 チェックインPM3時、チェックアウトAM11時

6. ゴルフコンペについて

- (1) 日時 令和6年3月14日(木)
- (2) 場所 大宮ゴルフコース  
〒362-0067 埼玉県上尾市中分6-40  
全管連OB会ゴルフコンペ  
電話 048(771) 2377 FAX 048-775-3657  
(当日使用するクラブを上記住所宛にお送り下さい)
- (3) スタート 午前7時39分~ (イン3組、アウト3組)
- (4) プレー費 16,500円(税込、カート代、食事代込)  
\*プレー代金は各自ご負担ください。
- (5) 解散時間 午後4時
- (6) 送 迎 [迎え] 宿泊ホテルより送迎バスで移動  
[送り] JR大宮駅まで送迎バスで移動

【問合せ】

事務局・松本、佐藤、小島

電話 03-5981-8957

FAX 03-5981-8958

Eメール [higuchi@zenkanren.or.jp](mailto:higuchi@zenkanren.or.jp)

(小島)

OB会入会希望者名簿

地区順（敬称略）

No.	氏 名	
1	北 向 幸 吉	(青森県)
2	渡 辺 皓	(宮城県)
3	星 進	(宮城県)
4	白 田 眞 人	(山形県)
5	大 澤 規 郎	(埼玉県)
6	佐々木 喬	(埼玉県)
7	佐々木 靖 太	(神奈川県)
8	小 堀 卓 三	(東京都)
9	宮 崎 文 雄	(東京都)
10	岩 野 隆 一	(東京都)
11	渡 辺 才 司	(東京都)
12	金 内 義 久	(新潟県)
13	富 田 行 雄	(福井県)
14	伊 藤 哲	(静岡県)
15	服 部 愛 一 郎	(静岡県)
16	藤 原 和 彦	(三重県)
17	奥 村 昇 三	(京都府)
18	森 岡 義 雄	(兵庫県)
19	高 橋 肇	(岡山県)
20	古 川 幸 彦	(広島県)
21	吉 川 純 弘	(広島県)
22	宇田川 俊 宏	(鳥取県)
23	田 原 和 平	(山口県)
24	中 川 悟	(香川県)
25	友 近 安	(愛媛県)
26	宮 本 正 一 郎	(愛媛県)
27	濱 田 誠 一	(高知県)
28	上 村 健 一	(高知県)
29	古 澤 雄 二	(宮崎県)
30	青 木 英 一 郎	(鹿児島)



## 主要会議開催予定表

月 日	令和6年(2024年)
1月17日(水)	理事会13:30、新年賀詞交歓会15:00(品川プリンスホテル・アネックスタワー)
1月18日(木)	未来創造検討委員会 09:30(品川プリンスホテル・メインタワー)
1月25日(木)	技術部会 13:30(横浜ウォーター)
2月8日(木)	配水管工事戦略委員会 14:00(全管連)
2月9日(金)	事務局研修会 13:30(品川プリンスホテル・メインタワー)
2月14日(水)	災害対策委員会 13:30(大成機工(株)東京工場)
2月23日(金) ～26日(月)	第32回技能グランプリ(北九州市)
2月23日(金)	技術部執行役員会議(副会長、部会長、副部会長) 15:30(北九州市)
2月28日(水)	経理部会 13:30(東京都管工事工業協同組合)
4月24日(水)	部会長会(会長、6部 部会長) 13:30(全管連会館)調整中
5月20日(月)	総務部執行役員会議(会長、副会長、部会長、副部会長) 13:30(全管連会館)調整中
5月下旬	経理部執行役員会議(副会長、部会長、副部会長) 13:30(全管連会館)調整中
5月23日(木)	監事会 13:30(全管連会館)調整中
6月4日(火)	正副会長・ブロック長・部会長会議 13:30(品川プリンスホテル・メインタワー)調整中
6月20日(木)	理事会 13:30(品川プリンスホテル・メインタワー)調整中
7月18日(木)	第64回通常総会・全国大会(島根県松江市・くにびきメッセ)調整中