3K労働の改善ガイド

Money Forward クラウド

※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

建設業界における「3K労働」の改善に向けた主要施策は以下の通り。

時間外労働の上限規制

2024年4月1日より建設業にも罰則付きの時間外労働上限規制が適用。

原則	月45時間・年360時間
特別条項付き36協定締結時	年720時間以内、月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）、月45時間超は年6回まで

- 災害の復旧、復興事業は適用除外
- 36協定届の様式変更点にも注意が必要

休日確保の推進

- 国土交通省は直轄工事での週休2日を推進。2025年度からは直轄営繕工事でも原則として新築工事は「完全週休２日（土日）Ｉ型」による発注を行うこととしており、現場管理費の補正も行われる。

普及の課題	適正な工期設定、日給月給制労働者の収入減対策など。

賃金・処遇改善

労務費見積り尊重宣言	日本建設業連合会（日建連）が推進。下請企業からの労務費（賃金）見積りを尊重し、技能労働者の賃金水準向上を目指す。国交省直轄のモデル工事では、これを尊重する企業が優遇評価される。

© MoneyForward, Inc.

建設キャリアアップシステム（CCUS）	技能者の就業履歴や資格を登録・蓄積し、能力を公正に評価して処遇改善に繋げる。CCUS登録は経営事項審査で加点対象。 国交省はCCUSレベルに応じた年収目安も公表。2025年度に中小企業向けCCUS活用促進のための助成金「建設キャリアアップシステム等活用促進コース（雇用管理改善促進事業）」が創設。

生産性向上と魅力ある職場環境の構築

i-Construction推進	建設現場へのICT技術の全面的な活用により生産性・安全性を向上。i-Construction 2.0（2024年～）では建設現場の自動化に重点を置き、2040年までに省人化3割、生産性1.5倍向上を目標とする。中小企業向けにはIT導入補助金や、2025年度から開始予定の自動施工コーディネーター等の人材育成支援も行われる。
新3Kの実現	従来の「きつい・汚い・危険」から「給与が良い・休暇が取れる・希望がもてる」新3Kの実現に向け、上記の各施策が包括的に推進。

法制度による後押し

改正公共工事品質確保促進法（2024年～）	発注者の責務として、担い手確保のための働き方改革・処遇改善、地域建設業等の維持に向けた環境整備、新技術活用等による生産性向上の推進、公共工事の発注体制の強化が明確に規定。

© MoneyForward, Inc.