

建設事業者に対する労働時間管理等説明会 【建設業における労働時間等について】

令和 7 年11月18日（火）

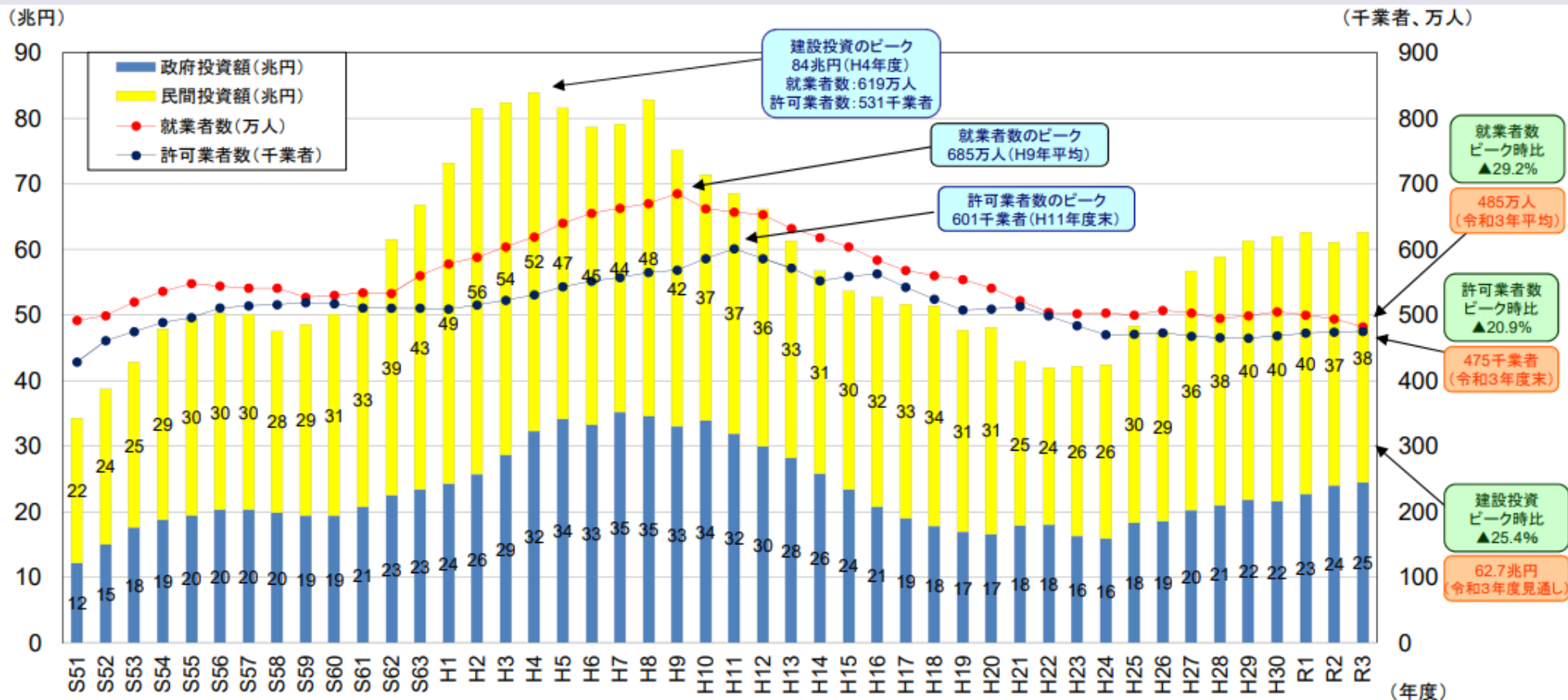
厚生労働省 青森労働局

十和田労働基準監督署 監督・安衛課

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 36協定の届出手続等（労働基準法第139条）
- 4 労働基準法第33条の届出等
- 5 働き方改革推進支援事業

建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

- 建設投資額はピーク時の平成4年度：約84兆円から平成22年度：約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、令和3年度は約63兆円となる見通し（ピーク時から約25%減）。
- 建設業者数（令和3年度末）は約48万業者で、ピーク時（平成11年度末）から約21%減。
- 建設業就業者数（令和3年平均）は485万人で、ピーク時（平成9年平均）から約29%減。



出典: 国土交通省「建設投資見通し」・「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」

注1 投資額については平成30年度(2018年度)まで実績、令和元年度(2019年度)・令和2年度(2020年度)は見込み、令和3年度(2021年度)は見通し

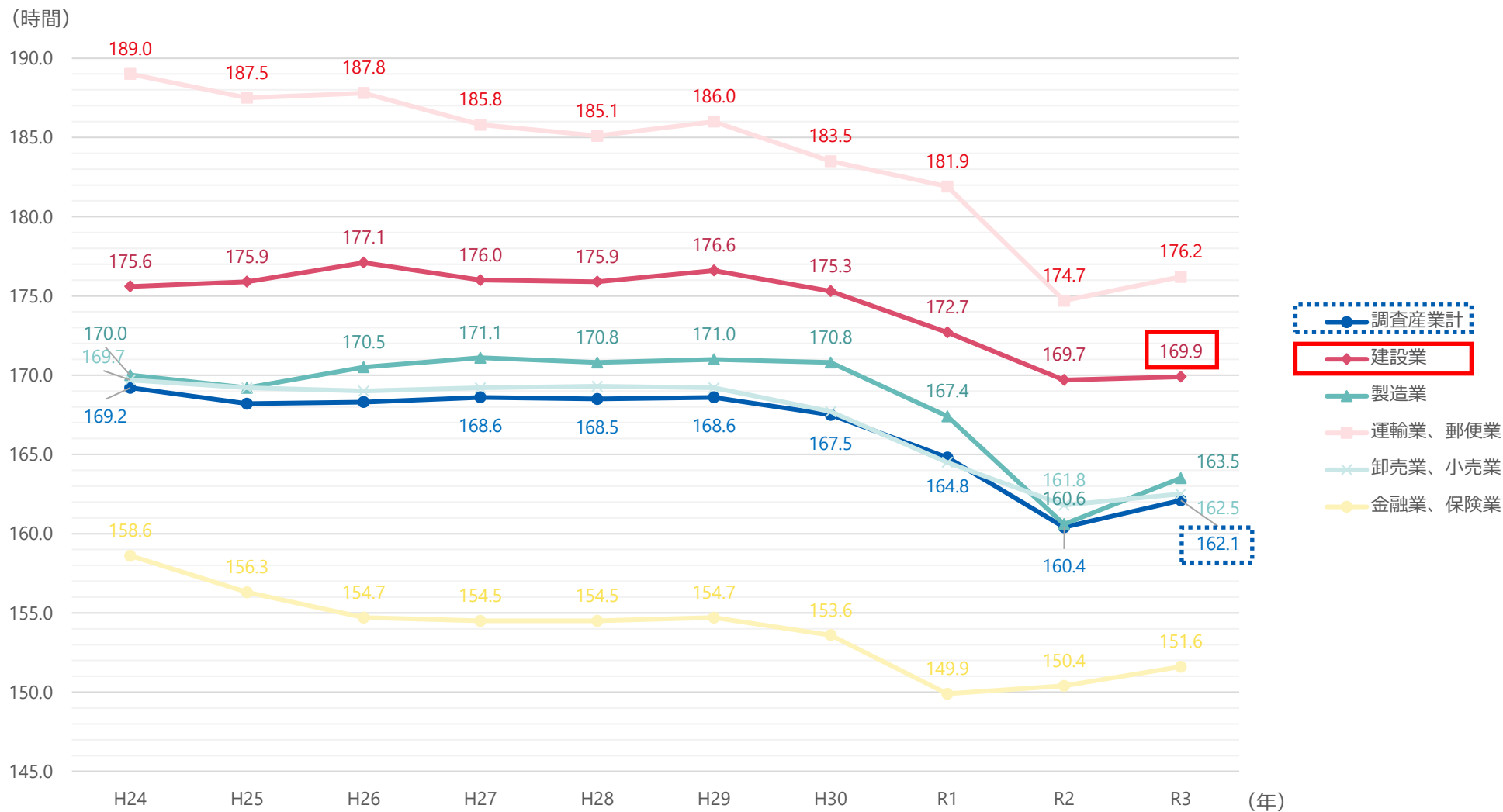
注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値

注3 就業人数は年平均。平成23年(2011年)は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

注4 平成27年(2015年)産業連関表の公表に伴い、平成27年以降建築物リフォーム・リニューアルが追加されたとともに、平成23年以降の投資額を遡及改定している

産業別月間総実労働時間（パートタイム労働者を除く）

建設業の労働時間は令和2年まで減少傾向で推移していたが、令和3年に微増している。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 36協定の届出手続等（労働基準法第139条）
- 4 労働基準法第33条の届出等
- 5 働き方改革推進支援事業

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。

働き方改革関連法により改正された労働基準法における 時間外労働の上限規制の概要

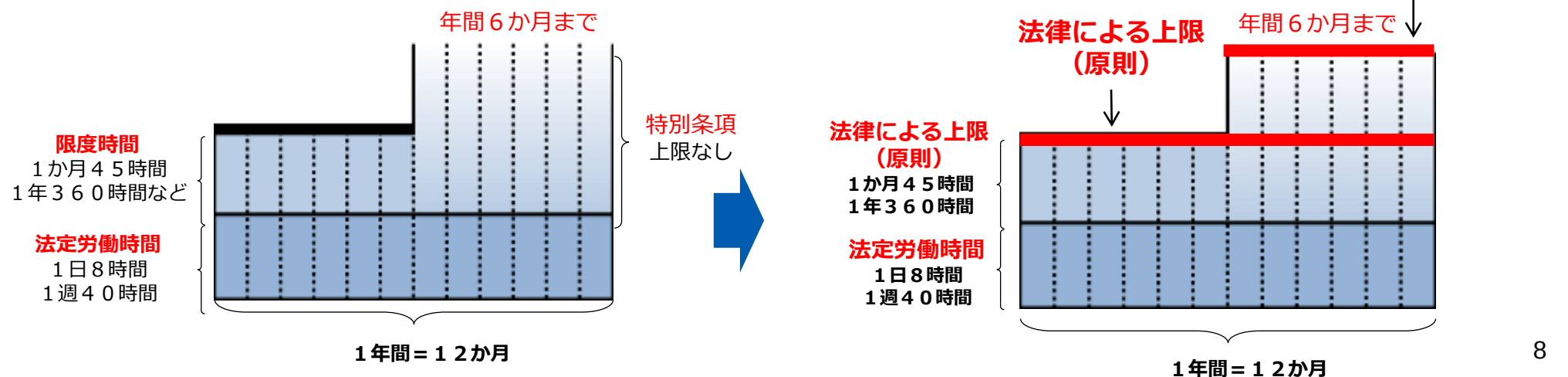
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／

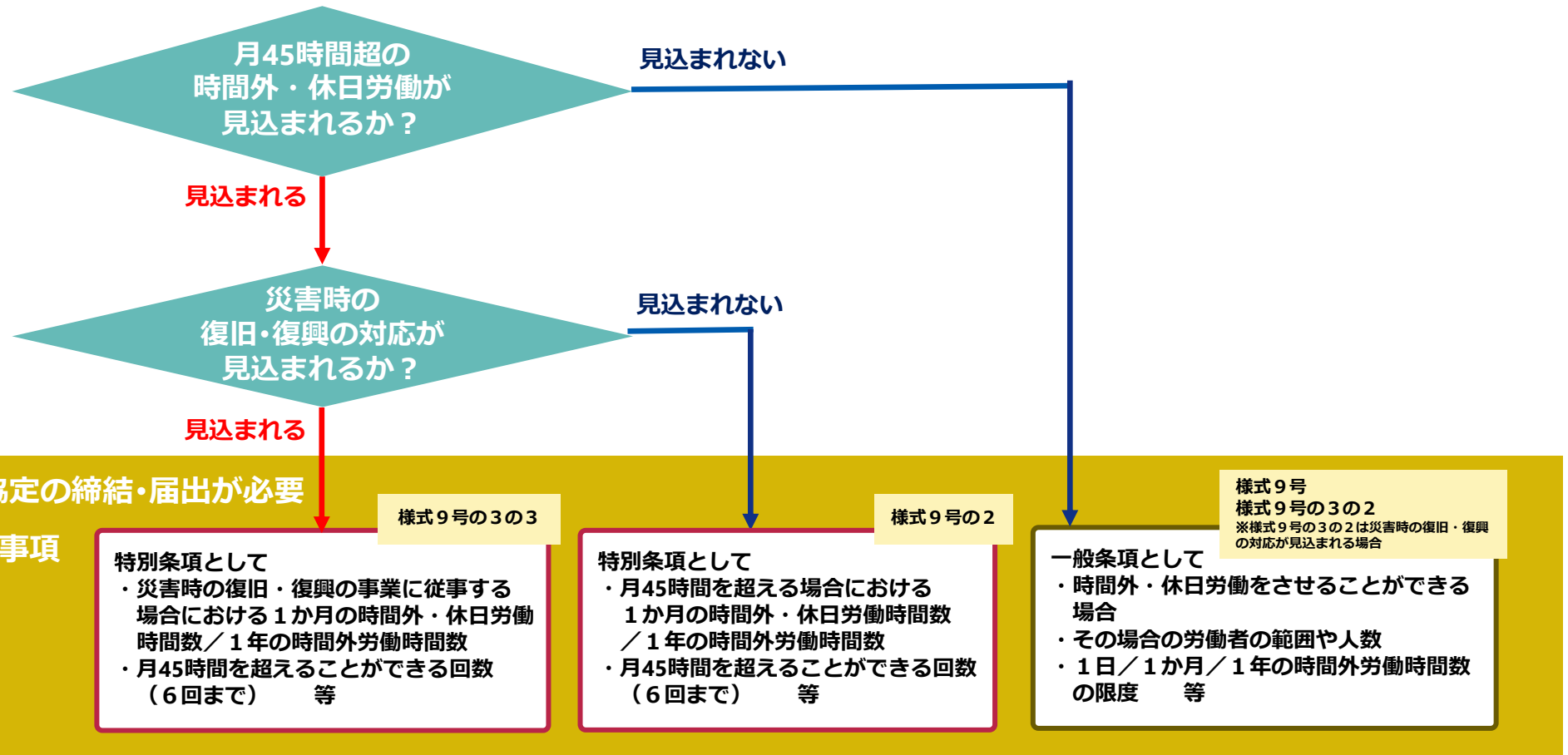
※働き方改革関連法前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的で特別な事情がある場合においては、同告示には時間外労働の上限は定められていなかった。

時間外労働の上限規制のイメージ



- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 **36協定の届出手続等（労働基準法第139条）**
- 4 労働基準法第33条の届出等
- 5 働き方改革推進支援事業

建設の事業における手続フローチャート



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

時間外労働に関する協定届 休日労働

様式第9号（第16条第1項関係）

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	〇〇建設株式会社	(〒〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)	〇〇〇〇年4月1日から1年間 延長することができる期間数 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） 〇〇〇〇年4月1日							
時間外労働	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）	1日の法定労働時間をを超える時間数	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）の法定労働時間をを超える時間数	1年の法定労働時間をを超える時間数	1年の法定労働時間をを超える時間数			
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
	臨時的受注対応	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
休日労働	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					
臨時受注対応	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）

協定の成立年月日 〇〇〇〇年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氏名 經理担当事務員 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段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）

〇〇〇〇年3月15日

〇〇 労働基準監督署長殿

使用者 職名 代表取締役 田中太郎

労働保険番号・法人番号を記載してください。

この協定が有効となる期間を定めください。1年間とすることが望ましいです。

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。

1日の法定労働時間を定める時間数を定めください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

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

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。

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）

臨時に限度時間を超過し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)		1ヵ月 (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 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。)		
			延長することができる時間数	限度時間を超過して労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	限度時間を超過して労働させることができる回数 及び休日労働の時間数	限度時間を超過して労働させることができる時間数 及び休日労働の時間数	限度時間を超過して労働させることができる時間数 及び休日労働の時間数	延長することができる時間数	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日
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%

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。

限度時間を超過して時間外労働をさせる場合の割増賃金を定めてください。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なりません。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。

14

限度時間を超過して労働させる場合にとる手続について定めてください。

限度時間を超過した労働者に対し、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。

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）を超過し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）を超過し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、2～6か月平均で月80時間を超過してはいけません。

限度時間を超過して時間外労働をさせる場合の割増賃金を定めてください。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）を超過して労働させる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、2～6か月平均で月80時間を超過してはいけません。

労働者代表者に対する事前申し入れ

(取得する番号)
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、職場での短時対策会議の開催

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ヵ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヵ月から6ヵ月までを平均して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 〇〇〇〇年 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氏名 経理担当事務員 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)

〇〇〇〇年 3月 15日

使用者 代表取締役 田中太郎

(健康確保措置) 〇〇 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

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

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

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ても、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。

様式第9号の3の2（第70条関係）

事業の種類 土木工事業		事業の名称 〇〇建設株式会社 〇〇支店		事業の所在地（電話番号） (〒 〇〇〇 — 〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)		協定の有効期間 〇〇〇〇年4月1日から1年間						
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	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)	1日 法定労働時間を超える時間数 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 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 所定労働時間を超える時間数 (任意)				
		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	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	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	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	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。		
		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	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				
	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計した時間数は、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。）。 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 〇〇〇〇 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

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こと。

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図ると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。

〇〇〇〇 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
氏名

代表取締役
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。

〇〇 労働基準監督署長殿

労働基準法第139条第1項について

- 建設業では、労基法第139条第1項に、災害時の復旧及び復興の事業に従事する場合には、時間外労働の上限規制の例外が設けられている。

災害時の復旧・復興の事業とは

災害時の復旧・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た発注を受けた建設の事業のことであり、例えば、以下が該当する。

- ・ **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。

労働基準法第139条第1項について

様式9号の3の2または9号の3の3による
36協定を締結・届出することで、

災害時の復旧及び復興の事業に労働者を就かせた
場合には、

時間外労働の上限規制のうち、
時間外・休日労働を

- ・ 1か月100時間未満とする上限規制
- ・ 2～6か月平均で80時間以内とする上限規制
が適用されない。

注意

- ・ 年720時間の上限
- ・ 月45時間超は6か月の限度 は適用あり。

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。)				
臨時的に限度時間を超 事由は一時的又は突発 できる限り具体的に 「業務の都合上必要な 時間労働を招くおそれ がある」と認められる 場合	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。)	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	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)
	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	4回	80 時間	80 時間	35%
	3回	60 時間	60 時間	35%
6か月の時間外労働 の時間数を定めてください。災 害時においても、年 720 時間 を超えてはならない。		限度時間(年 360 時間又は 320 労働時間数を定めてください。災 害時においても、年 720 時間 を超えてはならない。)		
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。)	4回	120 時間	120 時間	35%
	3回	110 時間	110 時間	35%

労働基準法第139条第1項について

【例】 9月に災害が発生し、①通常の建設の事業で80時間、
②災害における復旧及び復興の事業で40時間の時間外労働を行った場合

4月 (起算月)	5月	6月	7月	8月	9月
40時間	80時間	40時間	40時間	80時間	①80時間 ②40時間
2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間					

①の時間は、通常の建設の事業

⇒ 1か月に関する上限規制

複数月平均に関する上限規制の双方の対象

②の時間は、災害における復旧・復興の事業

⇒ 1か月に関する上限規制

複数月平均に関する上限規制の双方に含めない。

9月における1か月に関する上限規制の対象の時間：80時間

4月～9月における複数月平均：

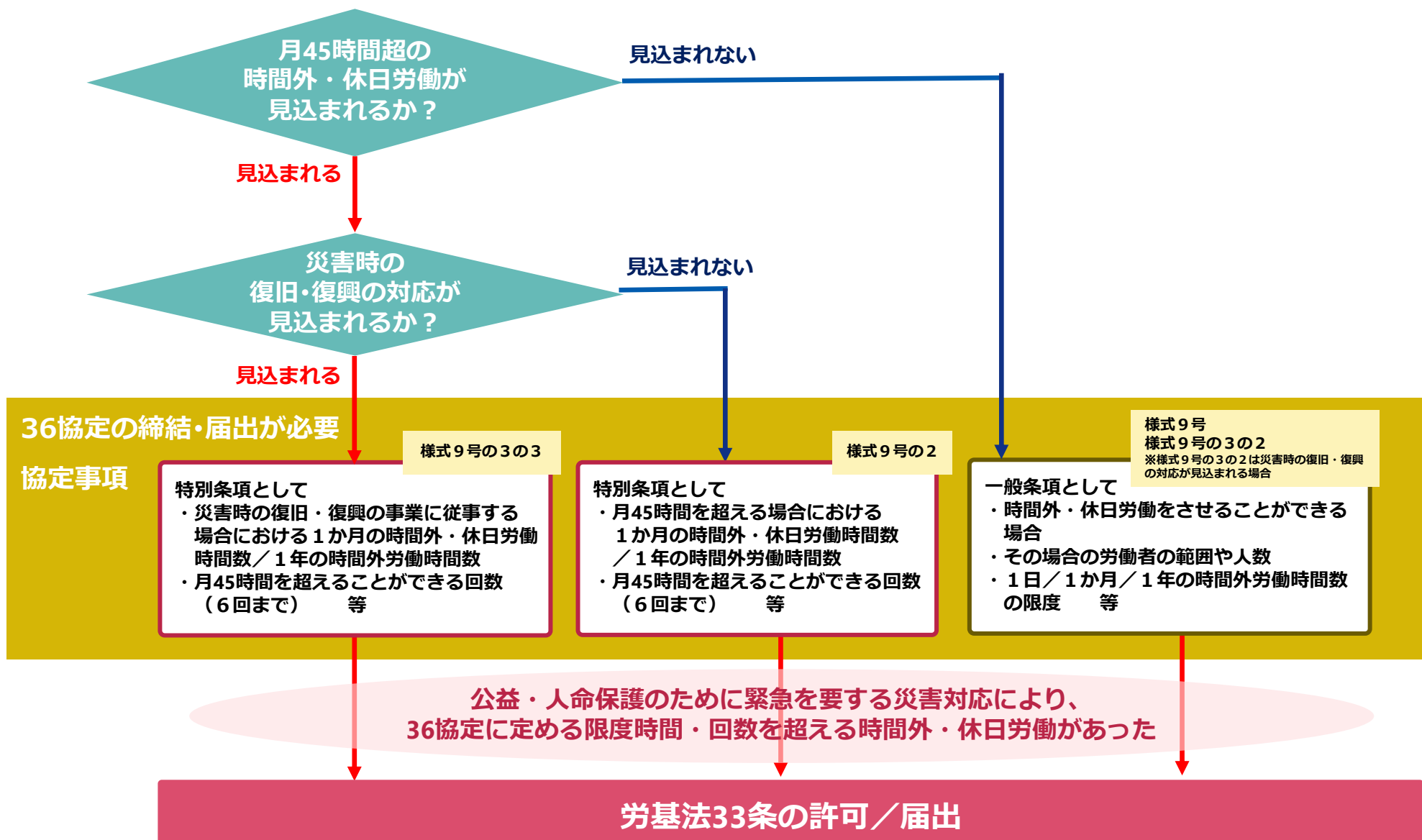
$$(40 + 80 + 40 + 40 + 80 + 80) \div 6 = 60 \text{時間}$$

4月 5月 6月 7月 8月 9月

- ・ 1か月100時間未満
- ・ 複数月平均80時間以内の上限規制を双方満たす

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 36協定の届出手続等（労働基準法第139条）
- 4 労働基準法第33条の届出等
- 5 働き方改革推進支援事業

建設の事業における手続フローチャート



※ 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。

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32条

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について8時間を超えて、労働させてはならない。

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つて、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 of 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

届出様式、記入例

非常災害等の理由による
労働時間延長 許可申請書
休日労働届

様式第6号（第13条第2項関係）		
事業の種類	事業の名称	事業の所在地
建設業	さばかに建設株式会社 福井支店	福井県福井市〇〇町1-2-3
時間延長を必要とする事由		時間延長を行う期間及び延長時間
災害（雪害）への対応 （除雪作業の出動依頼への対応）		2023年12月26日から2024年1月10日 （別紙の通り）
		労働者数
		5人
休日労働を必要とする事由		休日労働を行う年月日
災害（雪害）への対応 （除雪作業の出動依頼への対応）		2023年12月31日・2024年1月7日 （別紙の通り）
		労働者数
		3人

2024 年 1 月 25 日

職名 代表取締役社長
使用者 氏名 越前 太郎

〇〇 労働基準監督署長 殿

備考 「許可申請書」と「届」のいずれか不要の文字を削ること。

非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働届（別紙）							（福井労働局参考資料）
事業の名称	さばかに建設株式会社						
労働者職氏名	作業員 福井 一郎						
延長期間	2023年12月26日～2024年1月10日						
賃金計算期間	2023年12月26日～2024年1月25日						
月日	曜日	時間延長 開始時刻	時間延長 終了時刻	休憩時間	延長時間数 （労働時間数）	休日労働 （回数）	理由（作業内容）
12月26日	火	3:00	6:00	0:00	3:00		除雪作業（〇〇様等）
12月27日	水	3:00	6:00	0:00	3:00		除雪作業（〇〇様等）
12月28日	木				0:00		
12月29日	金				0:00		
12月30日	土				0:00		
12月31日	日	3:00	6:00	0:00	3:00	〇	除雪作業（〇〇様等）
1月1日	月	3:00	6:00	0:00	3:00		除雪作業（〇〇様等）
1月2日	火	3:00	6:00	0:00	3:00		除雪作業（〇〇様等）
1月3日	水	3:00	6:00	0:00	3:00		除雪作業（〇〇様等）
1月4日	木	3:00	6:00	0:00	3:00		除雪作業（〇〇様等）
1月5日	金	3:00	6:00	0:00	3:00		除雪作業（〇〇様等）
1月6日	土	3:00	6:00	0:00	3:00		除雪作業（〇〇様等）
1月7日	日	3:00	6:00	0:00	3:00	〇	除雪作業（〇〇様等）
1月8日	月				0:00		
1月9日	火				0:00		
1月10日	水	3:00	6:00	0:00	3:00		除雪作業（〇〇様等）
1月11日	木				0:00		
1月12日	金				0:00		
1月13日	土				0:00		
1月14日	日				0:00		
1月15日	月				0:00		
1月16日	火				0:00		
1月17日	水				0:00		
1月18日	木				0:00		
1月19日	金				0:00		
1月20日	土				0:00		
1月21日	日				0:00		
1月22日	月				0:00		
1月23日	火				0:00		
1月24日	水				0:00		
1月25日	木				0:00		
延長時間数計（延べ時間数）					33.00	2	

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時間以内にさせ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。

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

第139条第1項と労働基準法第33条第1項の関係図（イメージ図）

- 労基法第139条第1項は災害の復旧・復興に関する工事については事業の段階を問わず適用可能。
- 一方、労基法33条第1項は、**災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要があると認められる場合に適用できるものであり、災害からの緊急的な機能回復を図るための復旧工事などに限られる。**

労基法第139条第1項の対象

（災害における復旧および復興の事業）

災害復旧事業

災害復旧事業のうち、 労基法第33条第1項の対象

（例）緊急的な機能回復のための
災害復旧工事

（例）都道府県等との災害協定・
防疫協定や契約等に基づく

除雪作業

家畜伝染病に係る防疫措置

など

（例）緊急的な機能回復がある程度完了した段階で発注される被災した施設を原形に復旧する工事 など

※労基法第33条第1項の対象とはならない

災害復興事業

（例）復興事業段階の工事

※労基法第33条第1項の対象とはならない

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 36協定の届出手続等（労働基準法第139条）
- 4 労働基準法第33条の届出等
- 5 働き方改革推進支援事業

働き方改革推進支援事業



令和7年度働き方改革推進支援助成金 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、**建設業の中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご利用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

土木工事積算システムを導入

測量杭打ち機と重機用センサーユニットを導入

改善の結果



過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。



測量や杭打ち、重機の操作を1人でできるように、1日当たりの作業時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
（締切：11月28日（金））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
（事業実施は、令和8年1月30日（金）まで）

労働局に支給申請
（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和8年2月6日（金）のいずれか早い日となります。）

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月28日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちらから。
（<https://www.jgrants-portal.go.jp/>）

(2025.4)

業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主が対象です。
なお、選択する成果目標に応じて、下記1～3以外にも要件が設定されています。
詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。

【対象事業主の要件】

- 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主（※1）であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- 交付申請時点で、36協定を締結していること。

など

（※1）中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。
・資本または出資額が3億円以下
・常時使用する労働者が300人以下

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修（※2）
 - ② 労働者に対する研修（※2）、周知・啓発
 - ③ 外部専門家によるコンサルティング
 - ④ 就業規則、労使協定の作成・変更
 - ⑤ 人材確保に向けた取組
 - ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新（※3）
 - ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新（※3）
- （※2）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。
- （※3）長時間労働低減化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」を実施してください（※4）。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間の削減
 - ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
 - ③ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入
 - ④ 9時間以上の勤務間インターバルの導入
 - ⑤ 4週における所定休日を1日から4日以上増加
- （※4）上記①から⑤の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上5%以上または7%以上引き上げること成果目標に加えることができます。

助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「助成対象となる取組」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から5までの助成上限額に、下記6の上限額への加算額を合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4（※5）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※5）常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

1. 成果目標①の上限額（※6）

事業実施前の設定時間数	事業実施後の設定時間数	助成上限額
現在有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現在有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場	250万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて、月80時間以下に設定	150万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	—

（※6）成果目標①を令和6年度に選択して支給を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を削減した場合の上限額は100万円。
（更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分内に維持等した場合の助成上限額は一律25万円）

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休息時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休息時間数（※7）	1企業当たりの上限額（※8）
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

（※7）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

（※8）勤務間インターバルを導入する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

5. 成果目標⑤の上限額：1日増加ごとに25万円（※9） （最大100万円）

（※9）年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日数を算出します。

（年間所定休日数）÷（365日÷7）×4

6. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額に加算
常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の上限額が加算されます（※4、10、11）。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円（上限60万円）
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円（上限240万円）
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円（上限360万円）

（※10）常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

（※11）賃上げ額そのものを助成するものではありません。

人と企業がイキイキと輝く働き方を応援します

青森働き方改革推進支援センター

の利用をお待ちしています

職場でこんな悩みは
ありませんか？

どこに相談すれば…
どうしたらよいだろう…

同一労働同一賃金は
何をすれば

ベースアップするので
利用できる助成金はないか

人手が足りない

勤務間インターバル
とは？

週休3日制を
導入するには？

年取の壁への
対応とは？

無料でご利用
いただけます

そのお悩み専門家に相談しませんか？

(社会保険労務士が担当いたします)

個別相談支援 来所・電話・Webによる相談をお受けします。

コンサルティング支援 課題解決のため事業場に訪問して労務管理のアドバイスを行います。(3回まで利用できます。)

セミナー開催支援 セミナーへ講師を派遣いたします。

働き方改革全般について事業主、事業者団体の取組を支援いたします。

裏面の申込書に必要事項を記入の上、FAXにてお申し込みください。

青森働き方改革推進支援センターの支援はすべて **無料** でご利用いただけます。お気軽にご利用ください。

青森働き方改革推進支援センター

- 相談コーナー 青森市本町5丁目5-6 青森県社会保険労務士会館
- 電話 0800-800-1830 (フリーダイヤル) ■Fax 017-718-8846
- メール aomori@workstylereform.net
- 受付時間 平日9:00～17:00 (土・日・祝日・12月29日～1月3日除く)

X Facebook

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和7年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

受託者：  全国社会保険労務士会連合会

働き方改革に取り組む事業主を支援します

まずは、
青森働き方改革推進支援センター
にお電話をください。

問合せ先 ☎ **0800-800-1830**

この事業は
無料
で
利用できます。

電話相談を平日9時から17時まで受付していますが、受付時間外または相談予約については下記相談申込書によりFAXにてご送付ください。こちらからお電話をさせていただきます。

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆちゃん」

(送信先)
青森働き方改革推進支援センター 行き
FAX 017-718-8846

相談申込書

二次元コードからも
お申込できます。

会社名	労働者数	人	事業内容
住 所	電話番号 FAX番号	TEL FAX	
担当者名	メール アドレス		
相談内容	☐ 同一労働同一賃金 (不合理な待遇差) 解消 ☐ 年次有給休暇制度運用 ☐ 就業規則作成 ☐ 人手不足解消 ☐ キャリアアップ助成金活用 ☐ 兼業・副業 ☐ 仕事と育児・介護との両立支援 ☐ 長時間労働 (時間外労働の上限規制) 対応 ☐ 36協定作成 ☐ 生産性向上による賃金引上げ ☐ 業務改善助成金活用 ☐ その他の助成金活用 ☐ ハラスメント防止 ☐ その他 ()		
希望する 支援	☐ コンサルティングを希望する ☐ Webによる相談を希望する ☐ セミナー講師を希望する ☐ 出張相談会を希望する		
希望内容 (希望事項・希望日がありましたらご記入ください)			

社会保険労務士は、社会保険労務士法に定められた国家資格者です。事業場の労務管理に係る申請等について責任をもって処理し、事業場に代わって申請を行うほか、助成金の相談や申請手続を適切に行い企業の発展を支援しています。本委託事業の活用をご検討ください。

2025.04