厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

建設の事業における時間外労働の上限規制について

厚生労働省 岐阜労働局 大垣労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　建設業の労働時間の推移

2　時間外労働の上限規制

3　労働基準法第33条の届出等

4　36協定の届出手続等

5　上限規制の具体的な適用

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　建設業の労働時間の推移

2　時間外労働の上限規制

3　労働基準法第33条の届出等

4　36協定の届出手続等

5　上限規制の具体的な適用

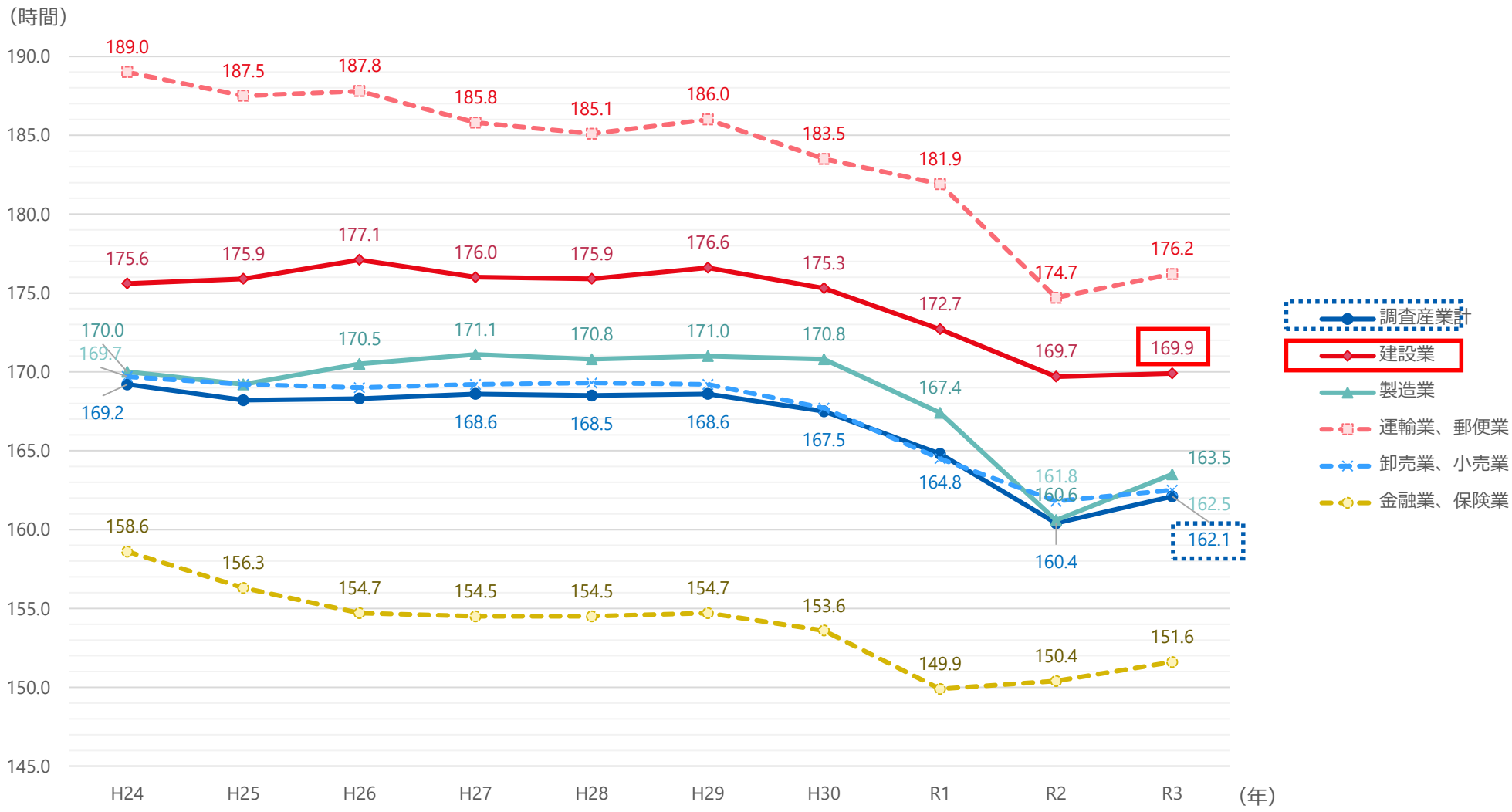
ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

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

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　建設業を取り巻く現状

2　時間外労働の上限規制

3　労働基準法第33条の届出等

4　36協定の届出手続等

5　上限規制の具体的な適用

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

労働時間の考え方

わかりやすい解説 p.10

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。

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。

手待時間

何もしていなければ賃金を支払わなくてもいい？　残業はつかない？

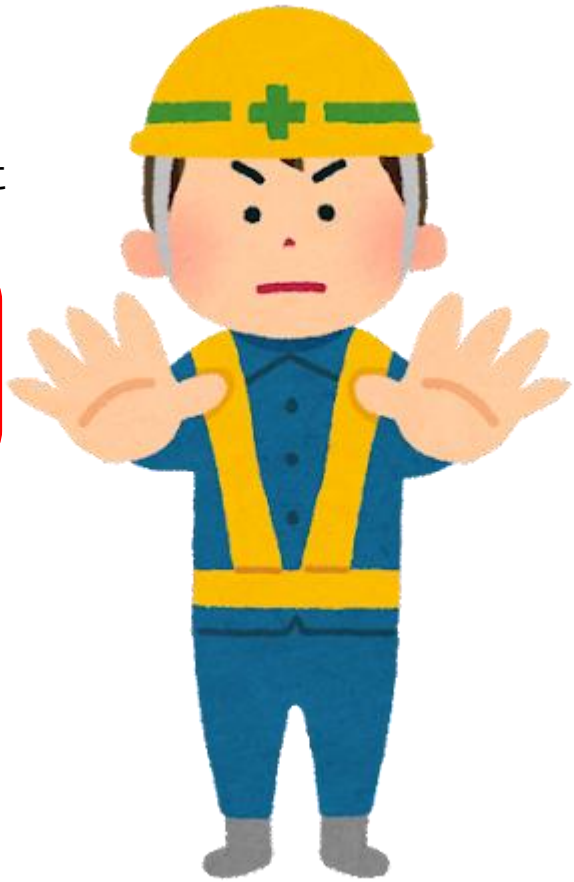
何もしていない時間は
労働時間ではない？

例：工事現場で資材の搬入する時間が遅れたため、待機させられた。

例：次の工程に移るため、その場での待機を命じた

待たせている
次の作業が始まるまで待ち

労働時間です！！



休憩時間とは単に作業に従事しない手待時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取扱うこと。（昭22.9.13　発基第17号）

移動時間

労働者がまとまって移動したとしても、必ずしも労働時間ではない。

直行直帰・出張に伴う移動時間について、**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、**労働時間に該当しません。**

例：会社事務所（店社）への集合を指示し、現場まで1時間かけて移動した。

→移動時間が労働時間に該当

例：会社事務所（店社）から現場への移動手段としてワンボックスカーを用意しているが、利用するかは任意で、一部の労働者はバイクで直接現場に向かった。

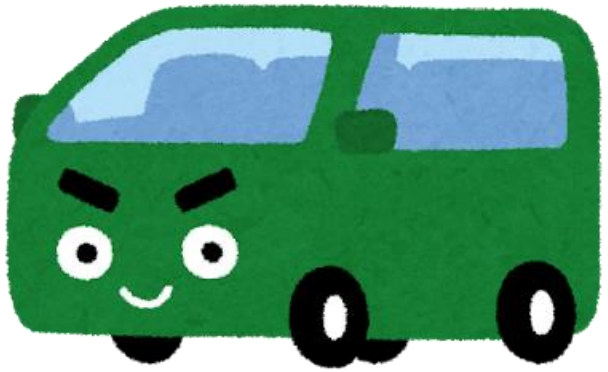
→移動時間が労働時間に該当しない。

→ドライバーは労働時間に該当する。

労働時間に該当しない例

①取引先の会社の敷地内に設置された浄化槽の点検業務のため、自宅から取引先に直行する場合の移動時間。

②遠方に出張するため、仕事日の前日に当たる休日に、自宅から直接出張先に移動して前泊する場合の休日の移動時間。



着替え・作業準備等の時間

建設工事では様々な服装・用具が必要



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

その他：翌日の資材準備
　　建設機械の洗浄
　　器具の点検　　等々



安全教育などの時間

業務上義務付けられている研修や教育訓練

　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。



→必要な**移動時間**も労働時間として考慮

例：入場時教育

　　業務に必要な技能講習・特別教育

　　KY活動・リスクアセスメント

　　現場内の連絡会議



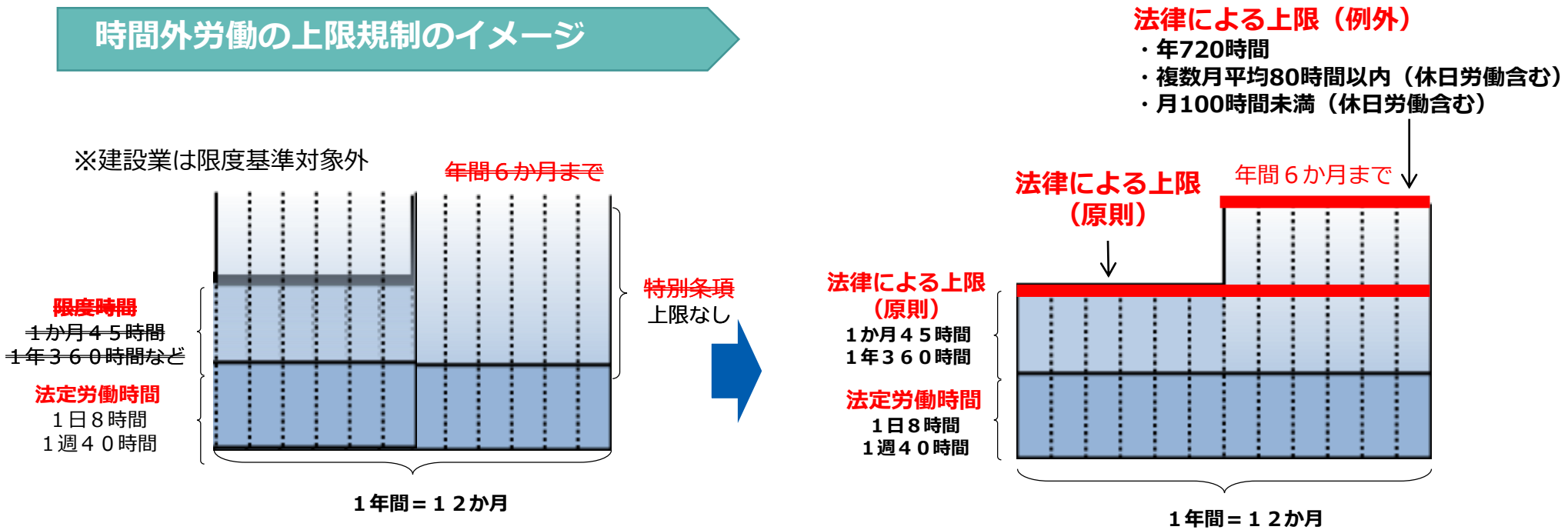
働き方改革関連法により改正された労働基準法における時間外労働の上限規制の概要

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／**一部、令和６年３月31日まで適用猶予あり。**

時間外労働の上限規制のイメージ



上限規制の適用が猶予となる事業・業務

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

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

時間外労働の上限規制の概要（一般の建設の事業）

● 時間外労働の上限は、**原則として**

月45時間

年360時間

となる。

1年単位の変形労働時間制の場合

月42時間

年320時間

● 臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の規制がかかる。

時間外労働が

年720時間以内

月45時間超＝年６か月が限度

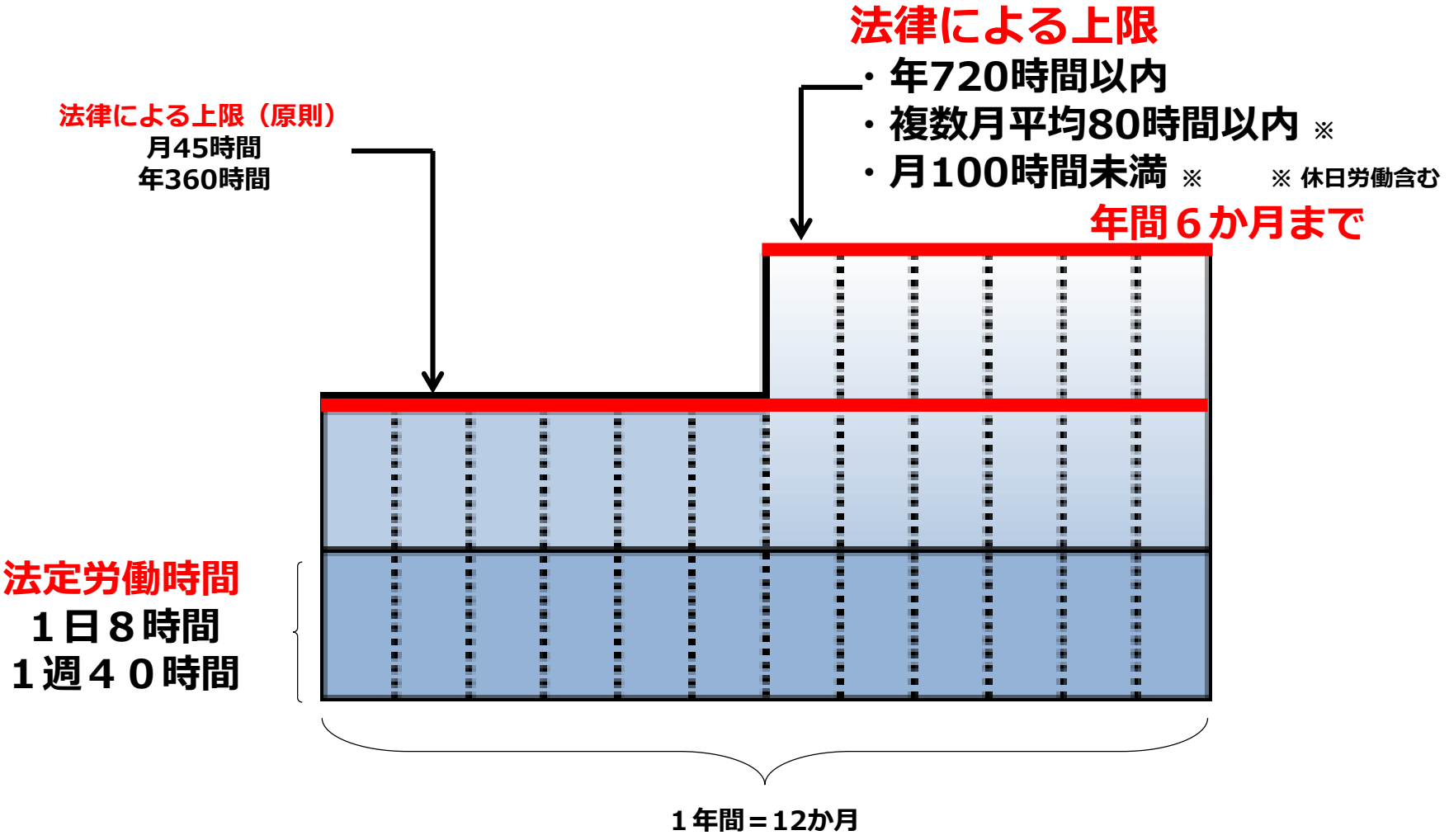
時間外労働と休日労働の合計が

月100時間未満

２～６か月平均＝１月あたり80時間以内

時間外労働の上限規制の概要（一般の建設の事業）

時間外労働の上限規制のイメージ



時間外労働の上限規制の概要（災害時における復旧及び復興の事業）

●建設事業のうち、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**一部の規定は適用されない。**

×適用されない規定

時間外労働と休日労働の合計が

月100時間未満

２～６か月平均＝１月あたり**80時間以内**

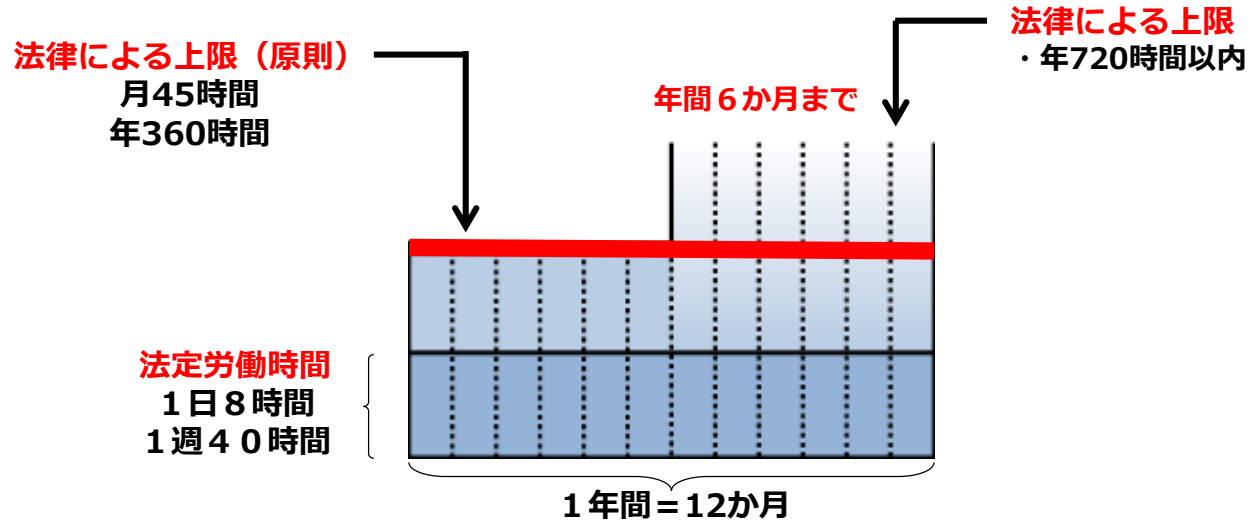
○適用される規定

時間外労働が

年720時間以内

月45時間超＝年６か月が限度

時間外労働の上限規制のイメージ



Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　建設業を取り巻く現状

2　時間外労働の上限規制

3　労働基準法第33条の届出等

4　36協定の届出手続等

5　上限規制の具体的な適用

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働基準法第139条と労働基準法第33条との違い（災害復旧・復興工事）（非常災害等の理由による労働時間延長等）

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

労働基準法第33条第1項の許可基準

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

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

（１）単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。

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

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

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

労働基準法第33条第1項の許可基準

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

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

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

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

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

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

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

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

労働基準法第33条第1項の許可基準

労働基準法第33条に関するQ&A

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

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

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

- A　含まれません。

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

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　建設業を取り巻く現状

2　時間外労働の上限規制

3　労働基準法第33条の届出等

4　36協定の届出手続等

5　上限規制の具体的な適用

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

建設の事業における手続フローチャート

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれるか？

見込まれない

見込まれる

災害時の復旧・復興の対応が見込まれるか？

見込まれない

見込まれる

現行の36協定届（様式９号の４）からの変更点

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

36協定の締結・届出が必要

協定事項

様式９号の３の３

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

様式９号の２

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

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

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

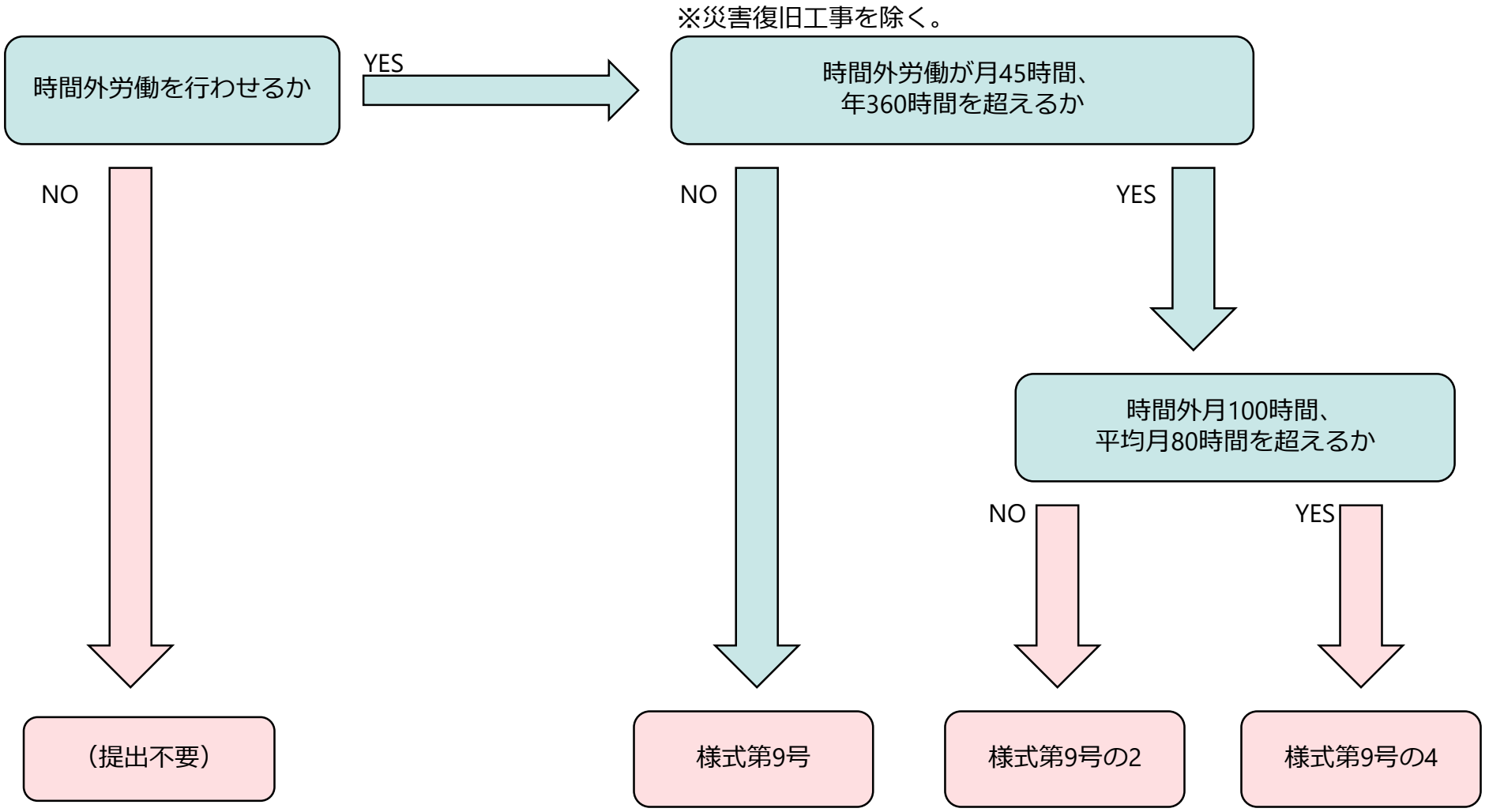
公益・人命保護のために緊急を要する災害対応により、
36協定に定める限度時間・回数を超える時間外・休日労働があった

労基法33条の許可／届出

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

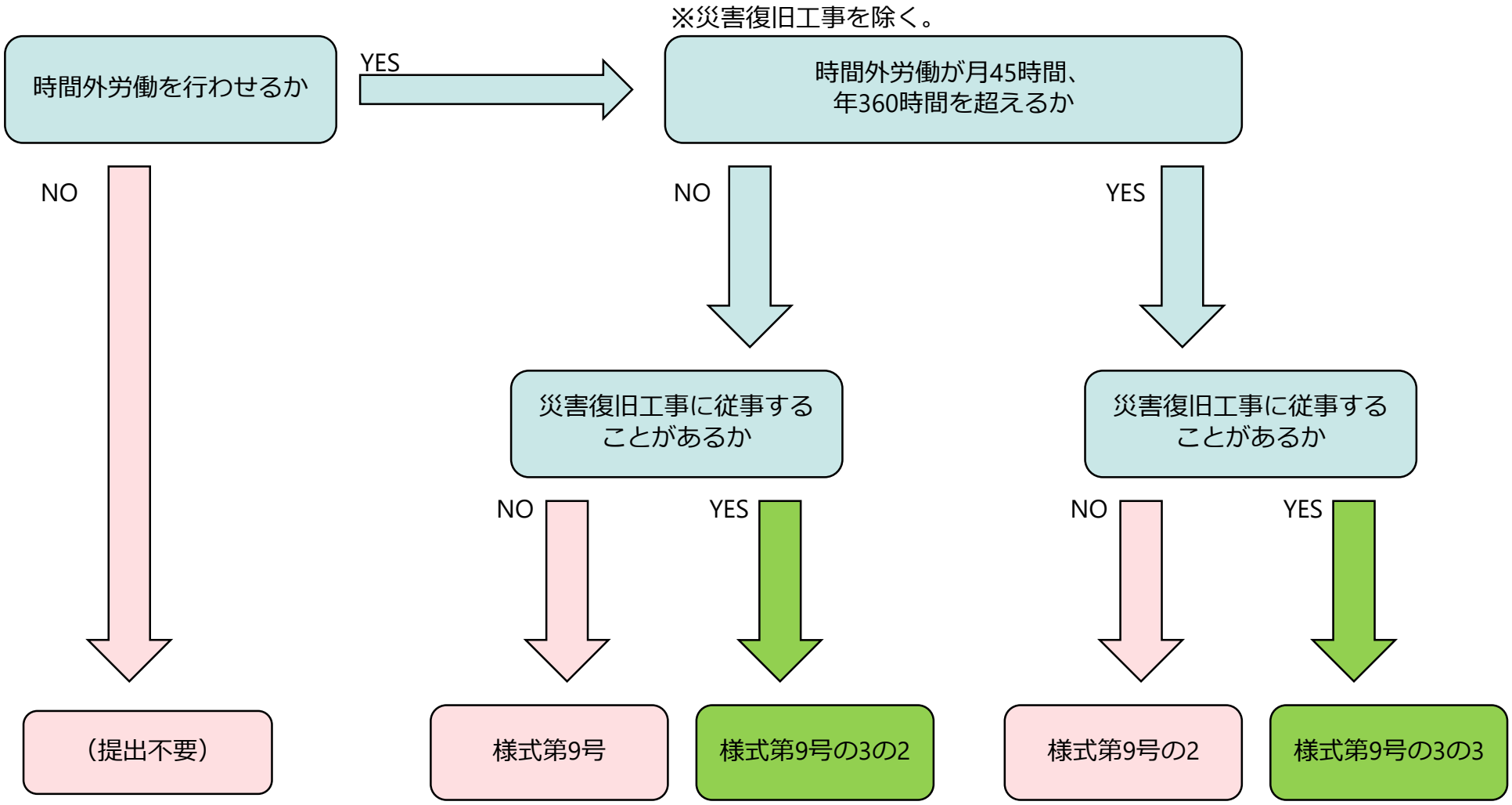
36協定届の様式の区別について

※令和6年3月31日まで（上限規制の適用猶予期間）



36協定届の様式の区別について

※令和6年4月1日以降（上限規制の適用後）



災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合の36協定の締結

36協定

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

災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合
→ 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（労基法第139条）

ただし、規模も様々な災害における復旧及び復興の事業について、無制限に労基法第139条の適用を認めることは制度趣旨に反し妥当ではない

災害時における復旧及び復興の事業

・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
・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

災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合の36協定の締結

③　例えば、以下のような事業が対象となる。

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

・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

・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

（※）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。

（※）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。

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

わかりやすい解説 p.5

表面

様式第９号（第16条第１項関係）

時間外労働休日労働に関する協定届

労働保険番号 □□□□□□□□□□□□□□

法人番号 □□□□□□□□□□□□□

労働保険番号・法人番号を記載してください。

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

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。１年間とすることが望ましいです。

時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間（１日）（任意）	延長することができる時間数 １日 法定労働時間を超える時間数	１日 所定労働時間を超える時間数（任意）	１箇月（①については45時間まで、②については42時間まで） 法定労働時間を超える時間数	１箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	１年（①については360時間まで、②については320時間まで） 起算日（年月日）○○○○年４月１日 法定労働時間を超える時間数	１年 所定労働時間を超える時間数（任意）
① 下記②に該当しない労働者	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	１０人	７．５時間	３時間	３．５時間	３０時間	４０時間	２５０時間	３７０時間
	臨時の受注対応	施工管理	１０人	７．５時間	２時間	２．５時間	１５時間	２５時間	１５０時間	２７０時間
	悪天候による工期遅延の解消	現場管理	２０人	７．５時間	２時間	２．５時間	１５時間	２５時間	１５０時間	２７０時間
② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者	月末の決算事務	経理事務員	５人	７．５時間	３時間	３．５時間	２０時間	３０時間	２００時間	３２０時間

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

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

１日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

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

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

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。

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	１０人	土日祝日	１か月に１日	８：３０～１７：３０

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

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

協定の成立年月日 ○○○○ 年 ３ 月 １２ 日

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

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

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

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

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

○○○○ 年 ３ 月 １５ 日

使用者 職名 代表取締役 氏名 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

○ ○ 労働基準監督署長殿

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。

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

わかりやすい解説 p.6

2枚目 表面

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

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

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

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

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

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

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

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

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

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

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

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

協定の成立年月日　○○○○年　３月　１２日

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

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

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

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

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

○○○○　年　３　月　１５　日

使用者　職名　**代表取締役**　氏名　**田中太郎**

（健康確保措置）○　○　労働基準監督署長殿

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

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。

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。

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

わかりやすい解説 p.7

様式第９号の３の２（第70条関係）

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働
休日労働 に関する協定届

労

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

この協定が有効となる期間を定めてください。１年間とすることが望ましいです。

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

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

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

１日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

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

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

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

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

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。

☑（チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日　○○○○　年　３月　１２日

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

管理監督者は労働者代表にはなれません。

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

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

☑（チェックボックスに要チェック）

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

☑（チェックボックスに要チェック）

○○○○　年　３月　１２日

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

使用者　職名　代表取締役
氏名　田中　太郎

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

○　○　労働基準監督署長殿

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

わかりやすい解説 p.8

２枚目 表面

様式第　時間外労働 休日労働 に関する協定届（特別条項）

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

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

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、から６箇月までを平均して80時間を超過しないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。 ☑（チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日　○○○○　年　３月　１２日

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

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

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

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

○○○○　年　３月　１２日

使用者　職名　代表取締役　氏名　田中　太郎

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

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

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

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

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

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

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

労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

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

36協定と時間外・休日労働の留意事項

- 36協定届（様式第９号など）は原則として**署名及び押印は不要**です。
  ただし、労使協定と届出を兼ねる場合は**押印等により労使協定を締結したことを明らか**にしてください。
- 労働者の過半数を代表する者は、使用者が指名せず、**労働者間で民主的に選出**させてください。また、管理監督者は過半数代表者になることができません。
- 限度時間（１か月４５時間等）を超える**時間外労働を行わせる場合の手続き**（例：労働者代表への通知）**、健康・福祉確保措置**を36協定に定め、実行してください。
- 労働者に対する安全配慮義務に留意し（**過労死防止**）、長時間労働を行った労働者に対して面接指導を実施してください。
- 36協定は各事業場で**掲示又は保管**し、労働者に周知してください。
- 建設現場は1つの事業とみなして労働基準法を適用するため、建設現場で時間外労働を行う場合は、あらかじめ**現場単位の36協定**の締結と届出を行ってください。（特に元請）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　建設業を取り巻く現状

2　時間外労働の上限規制

3　労働基準法第33条の届出等

4　36協定の届出手続等

5　上限規制の具体的な適用

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

具体的な上限規制の適用

①災害時における復旧及び復興の事業のみに従事した場合

➢ ある月に、災害時における復旧及び復興の事業のみに従事した場合、

●単月100時間未満とする規制（労基法第36条第６項第２号）は、当該月について適用を除外。

当該月については、複数月平均80時間以内とする規制（労基法第36条第６項第３号）の算定期間に含めない。

● 36協定の上限（労基法第36条第５項）は適用あり。

【例】９月に災害が発生し、９月に災害の復旧・復興事業で110時間の時間外労働を行った場合

４月	５月	６月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	１月	２月	３月
40時間	80時間	50時間	40時間	90時間	110時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間

９月：災害復旧・復興事業のみに従事

２～６か月平均80時間以内の上限規制の算定期間

２～６か月平均80時間以内の上限規制の算定期間

２～６か月平均80時間以内の上限規制算定期間から除外する。
例えば、12月を起点に複数月平均をとる場合は、
12月、11月、10月、８月、７月の平均をとる。
（平均をとる６か月間から９月を除外。）

【違反状況】
- **上限規制の違反あり（10月と８月で平均80時間を超えている）**
- **36協定の上限超えの違反あり（月45時間超８回、年740時間）**

具体的な上限規制の適用

②一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

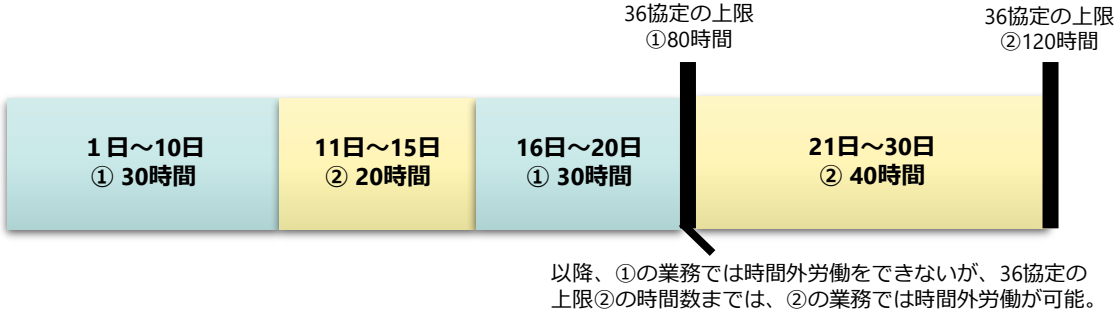
- 基本的な考え方

①一般の建設の事業：●単月100時間未満、複数月平均80時間以内の上限規制（36条第６項第２号及び第３号）の適用あり
●36協定の上限（36条第５項）の適用あり

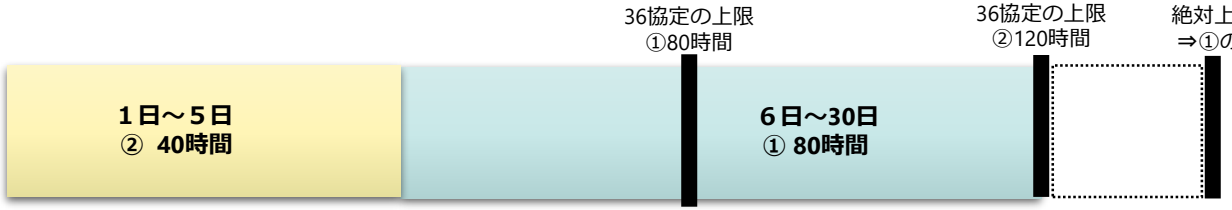
②災害時における復旧・復興の事業：●上限規制の適用除外
●36協定の上限は適用あり

- ある月に、一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合、

●36協定の上限についての考え方：①一般の建設の事業の時間と②災害時における復旧及び復興事業の時間を合わせて適用する



●上限規制（単月100時間未満）についての考え方
：①一般の建設の事業の時間のみで適用する（②災害時における復旧及び復興の事業の時間は適用しない）



①の労働させた時間と②の労働させた時間を分けて足し上げて、上限規制を適用する。

※上限については、①の時間外労働のみで判断するため、上限を超過していないが、
36協定の上限については、②の事業における時間外労働を通算するため、36協定の上限①を超え、法違反となる。

上限規制の適用について

②一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

●絶対上限規制（複数月平均80時間以下）についての考え方
：①一般の建設の事業の時間のみで適用する（②災害時における復旧及び復興の事業の時間は適用しない）

複数月平均80時間以内の絶対上限規制の適用に当たっても、

１か月100時間未満の上限規制と同様に、①通常の建設の事業に従事した時間外労働時間のみで考える。

【例】９月に災害が発生し、９月に①一般の建設の事業で80時間、②災害時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	５月	６月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	１月	２月	３月
40時間	80時間	50時間	40時間	90時間	①80時間 ②40時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間

一般の工事と災害時における復旧・復興の事業の両方に従事

①の時間を２～６か月平均の算定に含める

２～６か月平均80時間以内の上限規制の算定期間

【違反状況】
●上限規制の違反あり（８月～10月などで平均80時間を超えている）
●36協定の上限超えの違反あり（月45時間超８回、年750時間）

上限規制に対応するために必要な労務管理（例）

例のため、会社ごとに適切な労務管理の手法を検討してください。

災害復旧・復興工事と、その他労働時間を区別する必要がある

- タイムカードや日報等に、災害復旧・復興工事を行った日・時間を明記して記録する。
- 労働時間の集計ソフト、賃金台帳等で区別しながら集計する。

時間外・休日＝１か月100時間未満、平均月80時間以下、時間外＝月45時間超年6回以下、年720時間以下に対応

- 各労働者の時間外・休日労働の状況について、毎月集計表を作成する。
- 次月のためにあらかじめ時間外労働の上限を決めておく
  （例：先月は時間外・休日＝90時間→今月は70時間以内）
- 時間外＝月45時間超の回数を集計表に記録する。

働き方改革関連法に関する制度改正のご案内

労働基準法関連パンフレット→

2023年４月１日から中小企業においても
月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%に引き上げられています

（現在）

	１か月の時間外労働 １日８時間・１週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	**60時間超**
大企業	25%	**50%**
中小企業	25%	**25%**

（改正後）2023年4月1日以降

	１か月の時間外労働 １日８時間・１週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	**60時間超**
大企業	25%	**50%**
中小企業	25%	**50%**

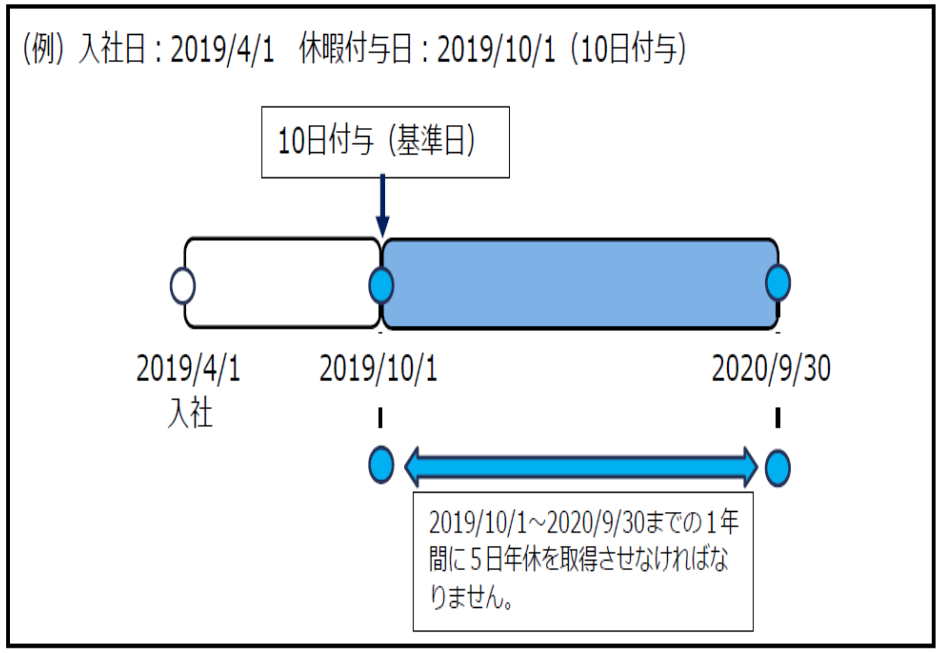
※ 2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象になります。

- **時間外労働の削減に取り組みましょう**
- **就業規則や労働条件通知書（特に固定残業代制）の変更が必要になります**

働き方改革関連法に関する制度改正のご案内

年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を**付与した日（基準日）から１年以内に５日**について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。



年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに**年次有給休暇管理簿を作成し、３年間保存**しなければなりません。

年次有給休暇管理簿の作成例

年次有給休暇取得日数	労働者名	大垣　花子			
	基準日	2023/10/1			
	取得日数	10日			
	取得した日付	23/10/10	23/11/20	・・・	