

## 時間外労働の上限規制、労働基準法第33条等

岐阜労働局 大垣労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

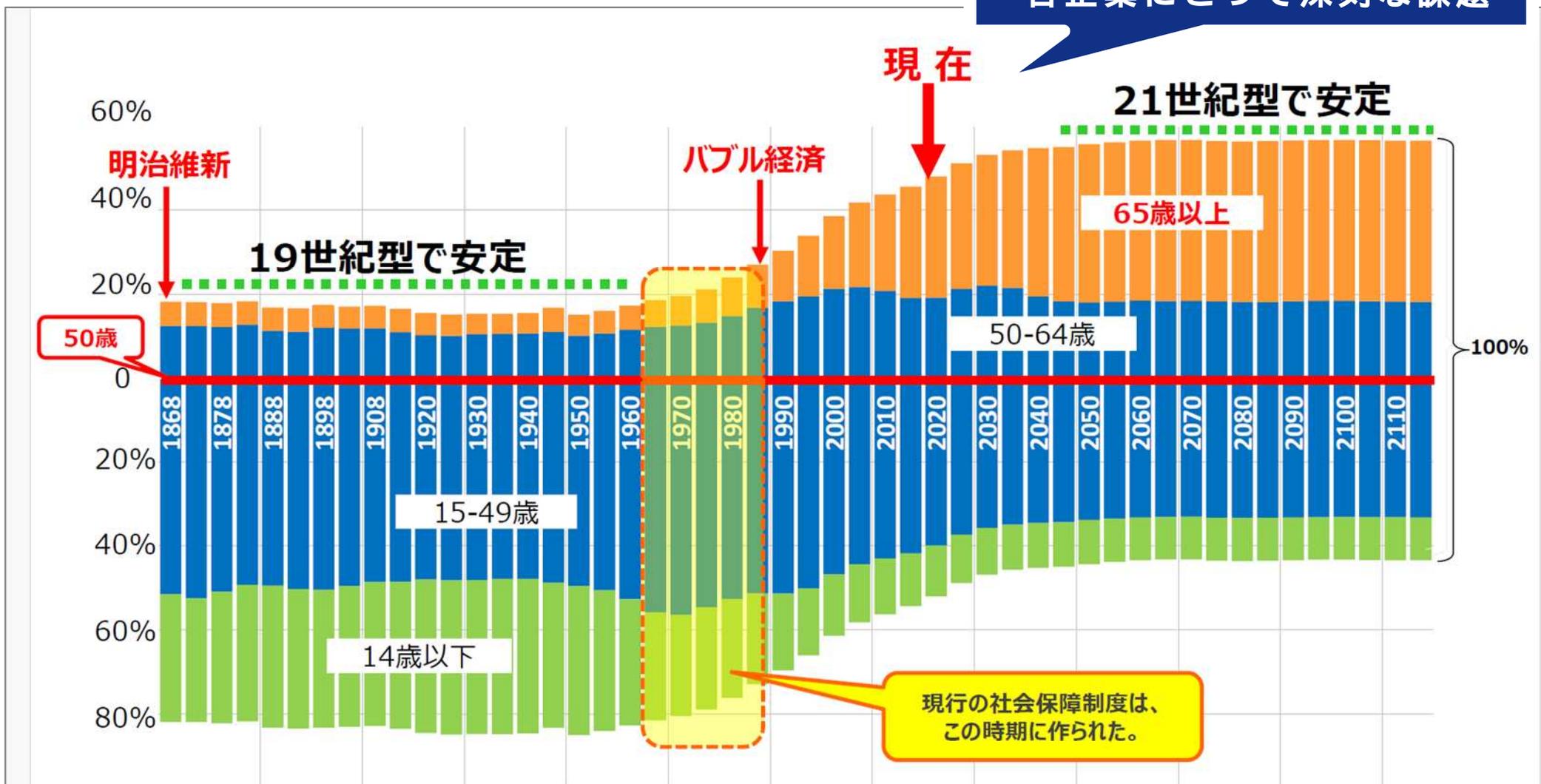
1. 建設業、自主点検結果
2. 時間外労働の上限規制
3. 労働基準法第33条の届出等
4. 36協定の届出手続等
5. 上限規制の具体的な適用

1. 建設業、自主点検結果
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

# はじめに

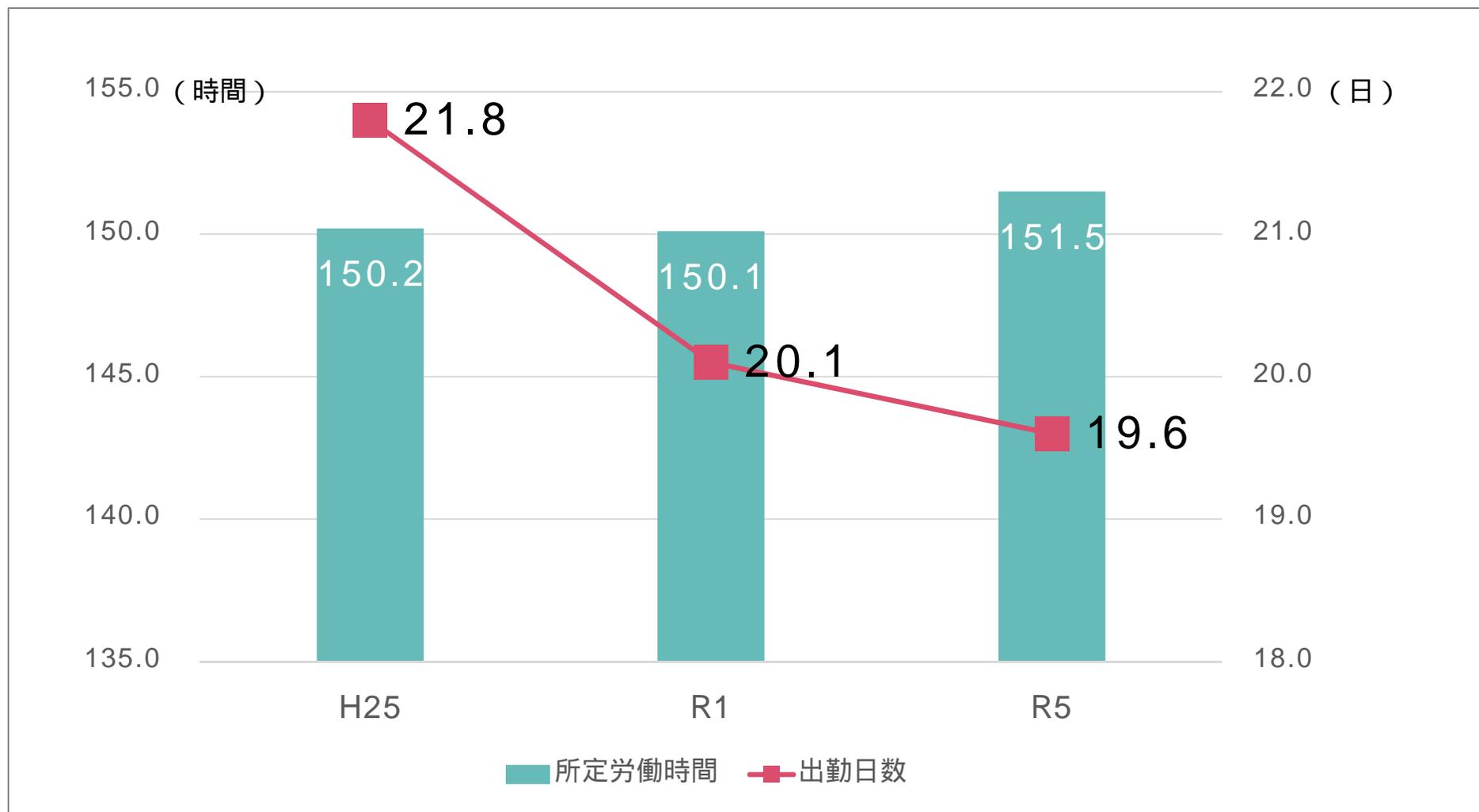
## 労働力人口の減少 人手不足・採用難の時代

人手不足は  
各企業にとって深刻な課題



出典：令和4年6月 健康経営の推進について（経済産業省）

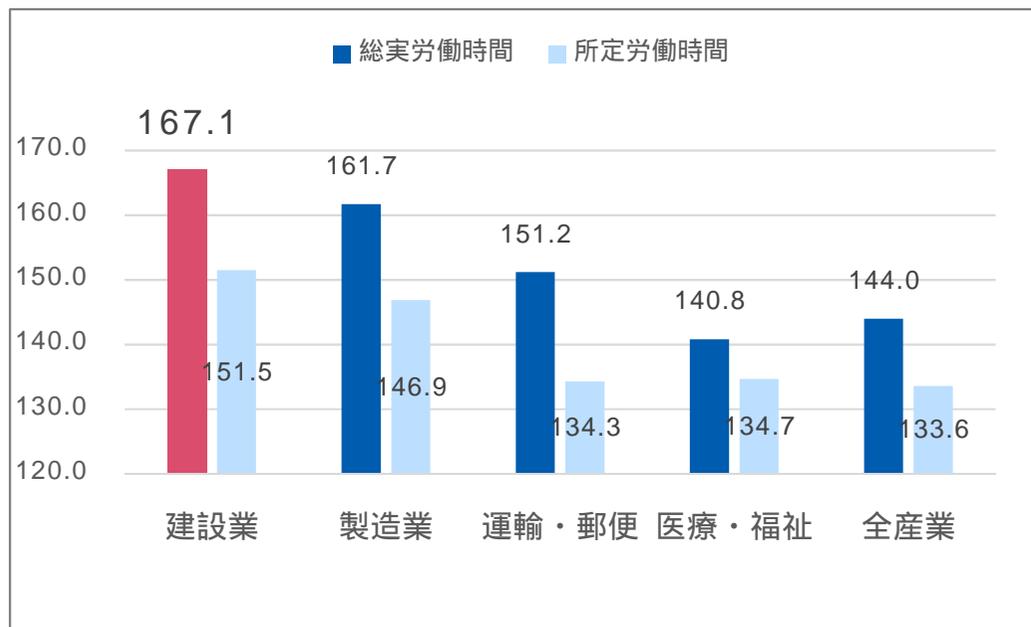
## 【岐阜県 建設業】所定労働時間（月）及び出勤日数（月）



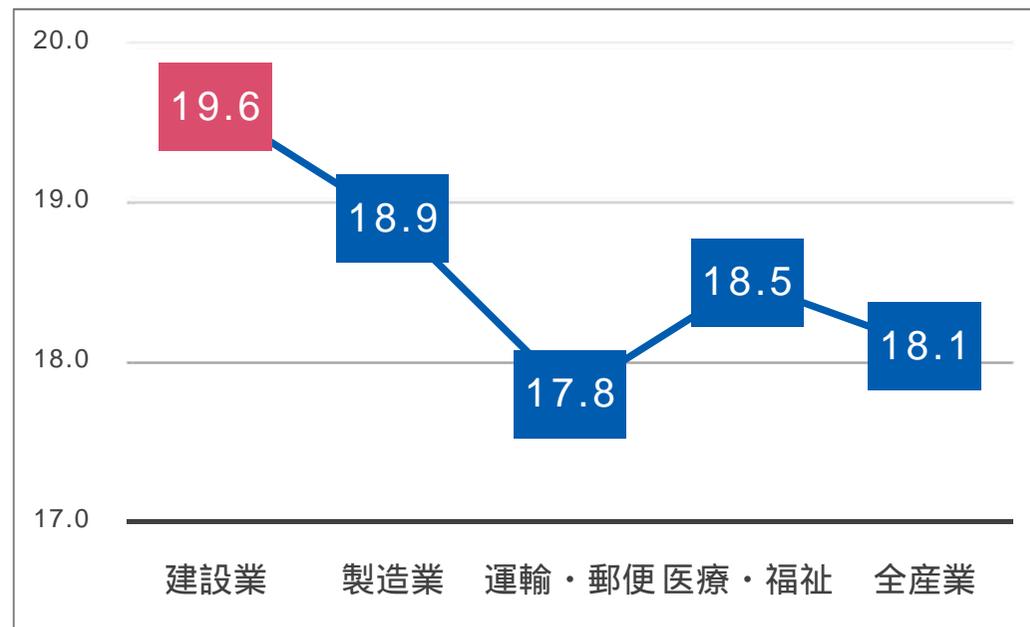
10年間で、出勤日数（月）が 21.8日 19.6日に削減（-2.2日）

# はじめに

## 【岐阜県】労働時間（月） 令和5年（年平均）



## 【岐阜県】出勤日数（月） 令和5年（年平均）



出典：毎月勤労統計調査（年平均）岐阜県ホームページ  
令和5年（年平均）労働者30人以上の事業場

### 他業種と比較して、建設業の労働時間は長い傾向にある

- ・ 全業種の中で、総実労働時間（月）が最も多い
- ・ 全業種の中で、出勤日数（月）が最も多い

出勤日数を削減するには  
完全週休2日制が効果的

## ハローワーク 有効求人倍率（R6年3月）

	県名	有効求人倍率 (令和6年3月)
1位	福井県	1.80倍
2位	東京都	1.76倍
<b>3位</b>	<b>岐阜県</b>	<b>1.60倍</b>
	⋮	
47位	神奈川県	0.93倍
全国計		1.28倍

### 【有効求人倍率とは？】

求職者に対する求人数の割合のこと  
(率が高いほど人手不足)

岐阜県は  
全国 **3** 位 の人手不足

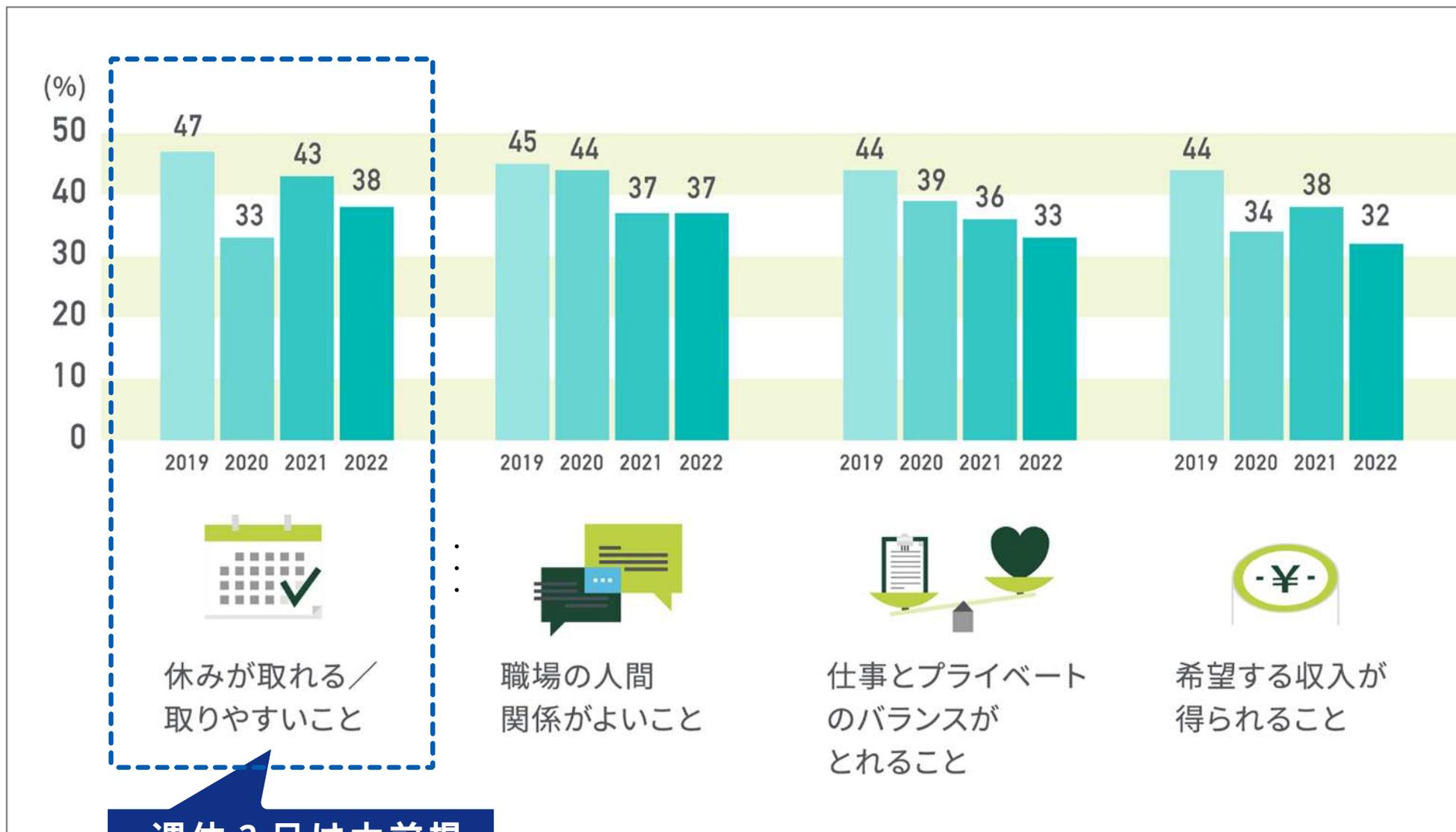
近隣他県より厳しい実態

20位 愛知県 (1.31倍)

都道府県・地域別有効求人倍率（受理地別・季節調整値）（新規学卒者を除きパートタイムを含む）

出典：一般職業紹介状況(令和6年3月分及び令和5年度分)について（厚生労働省）

## 若手社員（20代前半）の仕事選びの重視点



出典：「働く10,000人 成長実態調査 2022」パーソル総合研究所

# 1 . 建設業 自主点検結果

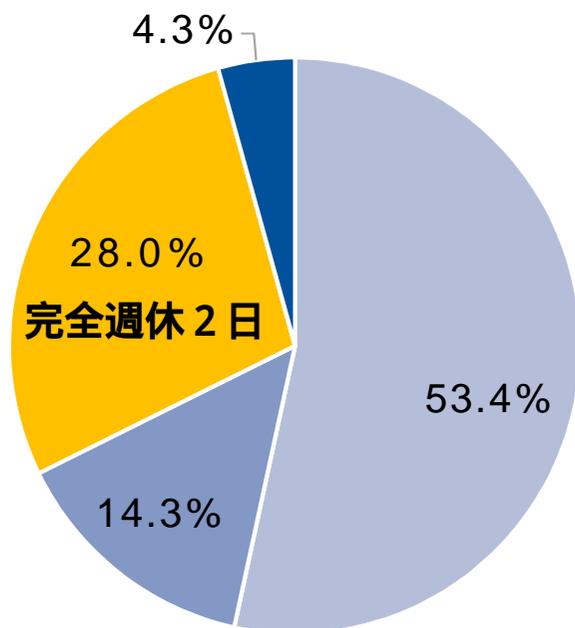
## 【令和6年度 建設業自主点検】

対象企業：岐阜県内の建設業社1,530社（回答：1,270社）

実施主体：岐阜労働局

### 休日の形態

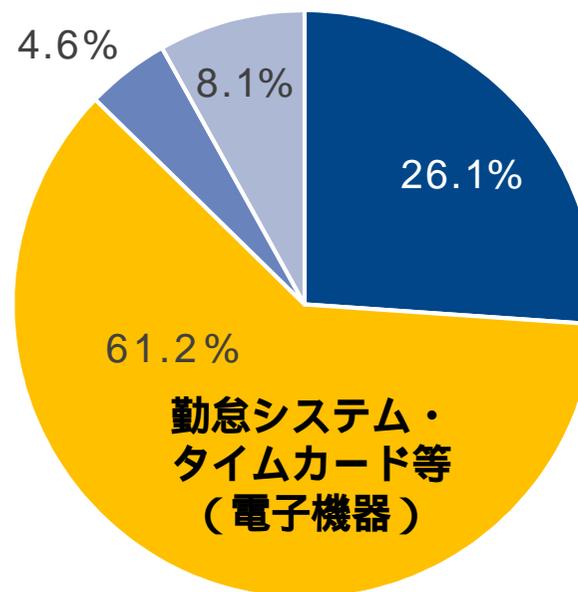
完全週休2日制は28.0%と少ない



- 会社カレンダーによる
- 完全週休2日
- 隔週週休2日
- その他

### 労働時間の把握方法

勤怠システム等（電子機器）が最多



- 使用者の現認
- 電子機器
- 自己申告
- その他

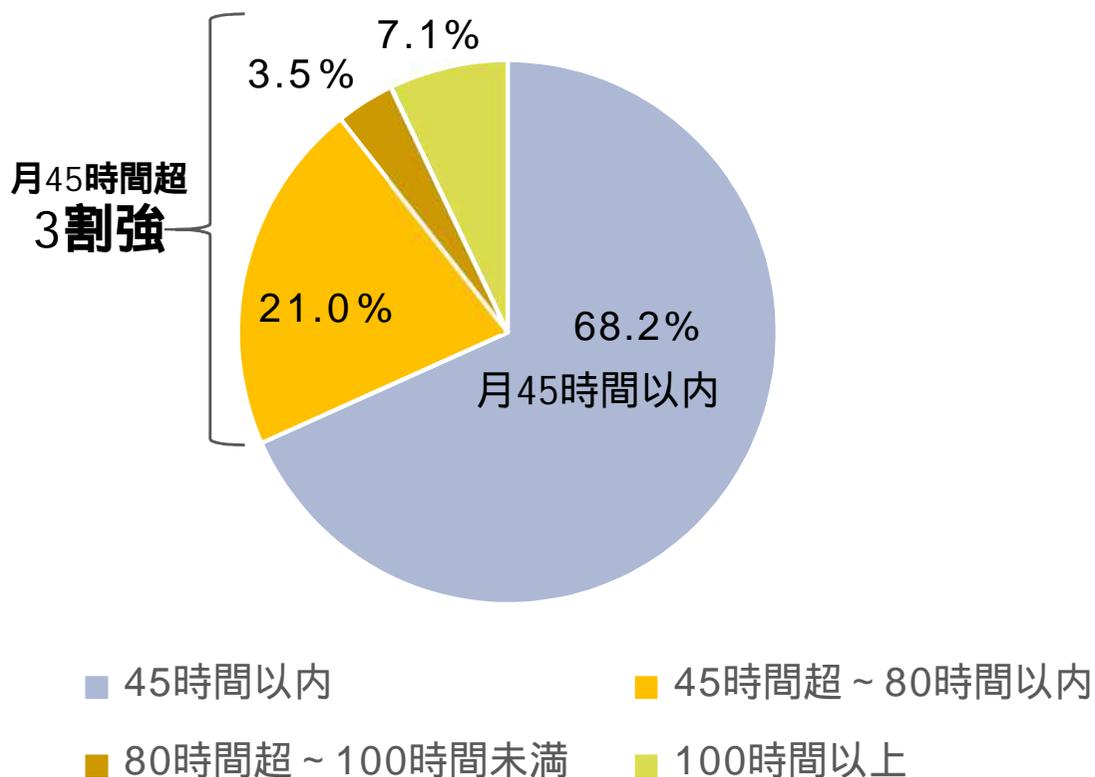
# 1. 建設業 自主点検結果

## 【令和6年度 建設業自主点検】

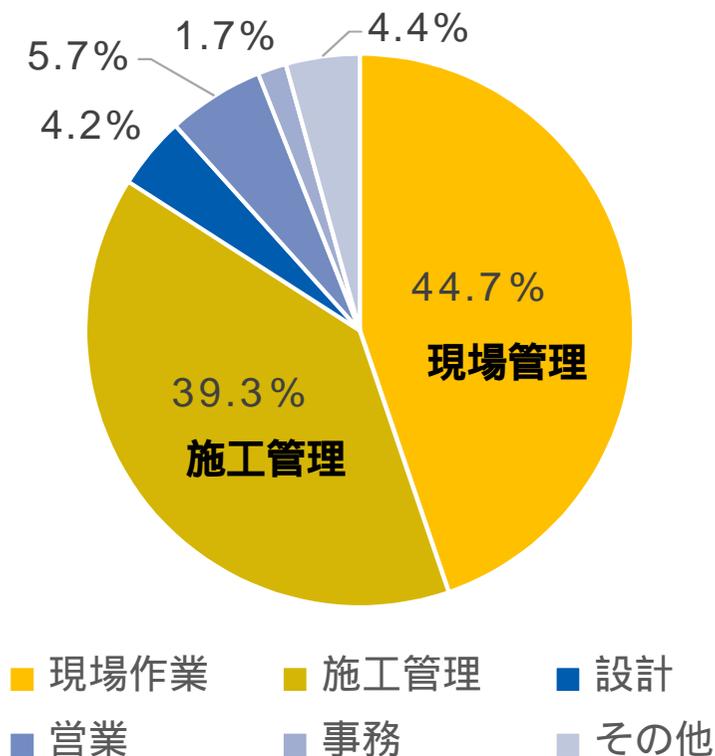
対象企業：岐阜県内の建設業社1,530社（回答：1,270社） 実施主体：岐阜労働局

### 時間外・休日労働が最も長い労働者の方について（直近1年）

#### 【時間外・休日】月45時間超が約3割強



#### 【職種】現場管理・施行管理が計8割超



# 1 . 建設業 自主点検結果

## 【令和6年度 建設業自主点検】

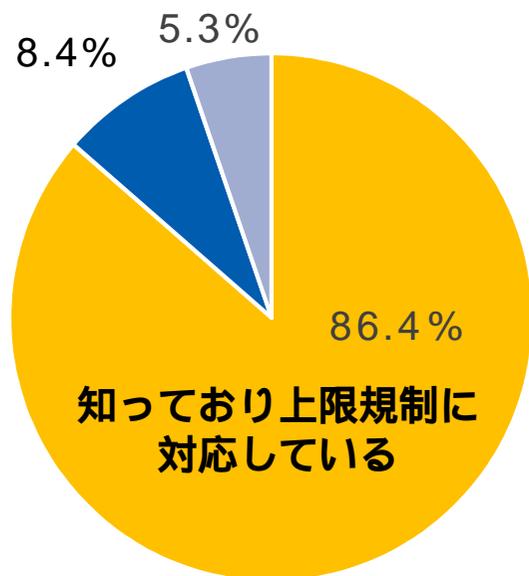
対象企業：岐阜県内の建設業社1,530社（回答：1,270社）

実施主体：岐阜労働局

2024年4月スタート

## 建設業の時間外労働の上限規制

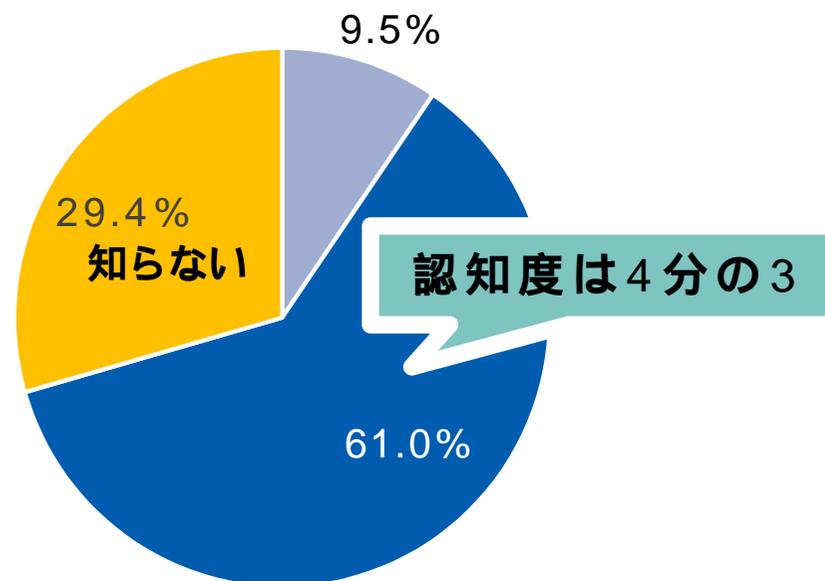
対応済み企業は8割超



- 知っており、上限規制に対応している
- 知っているが、現時点では上限規制に対応していない
- 知らない

## 非常災害等の理由による

## 労働時間延長・休日労働許可申請（届）



- 知っており、申請（届）を行ったことがある
- 知っているが、申請（届）は行ったことが無い
- 知らない

# 1 . 建設業 自主点検結果

## 【令和6年度 建設業自主点検】

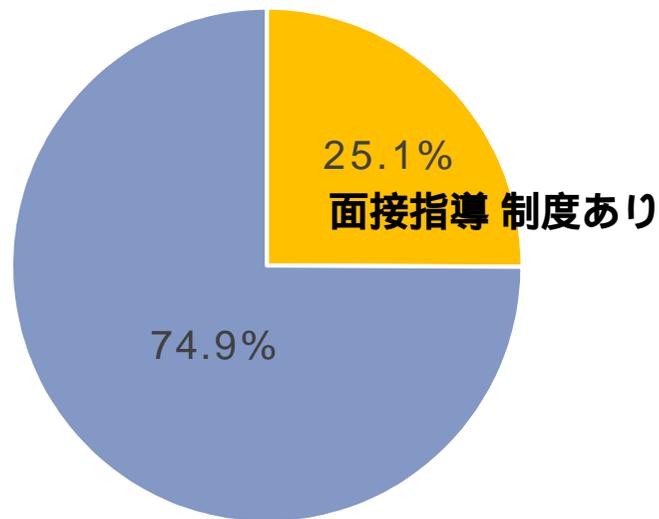
対象企業：岐阜県内の建設業社1,530社（回答：1,270社）

実施主体：岐阜労働局

### 長時間労働者に対する

### 医師（産業医等）の面接指導制度

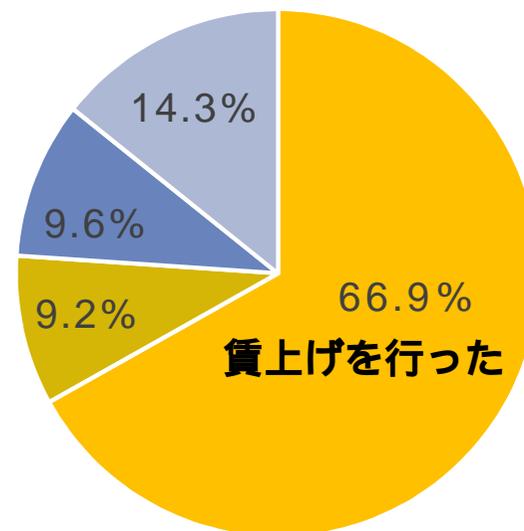
制度がある企業は限定的



■ 制度あり ■ 制度なし

### 賃金の引上げ状況

引上げ済み・予定を含め 4分の3



■ 昨年度又は今年度既に引上げを行った  
■ 今年度中の引上げを予定・検討している  
■ 次年度以降の引上げを予定・検討している  
■ 引き上げ予定はない

1. 建設業、自主点検結果
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



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



# 労働時間の考え方

## 労働時間の考え方

わかりやすい解説 p.10

- 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。

## 時間外労働の上限規制のイメージ

法律による上限（例外）

月45時間  
年360時間

法律による上限（例外の例外）

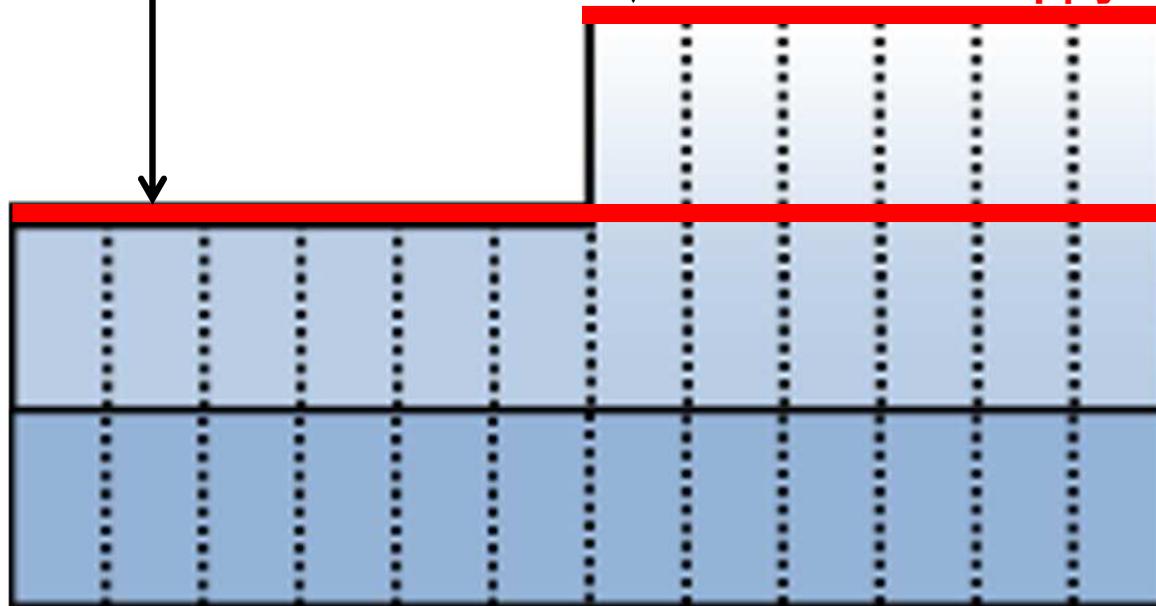
- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内
- ・月100時間未満

休日労働含む

年間6か月まで

法定労働時間（原則）

1日8時間  
1週40時間



1年間 = 12か月

1. 建設業、自主点検結果
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

# 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

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。

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の水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項と第139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

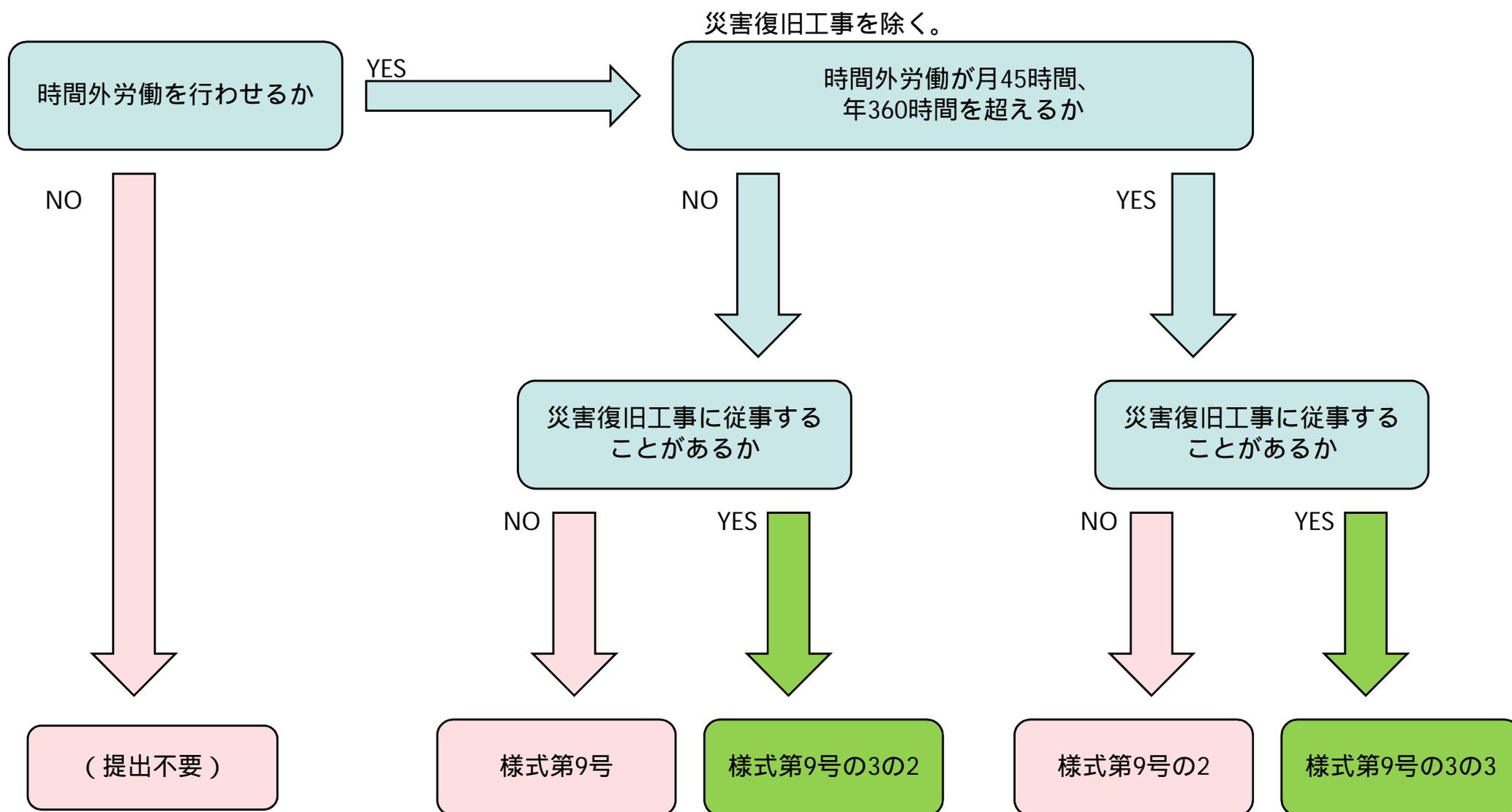
（例）復興事業段階の工事

労基法第33条第1項の対象とはならない

1. 建設業、自主点検結果
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

## 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）





# 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

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19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		延長す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			
			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)	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。)	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)	限度時間を超えて労働させること ができる回数 (任意)	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)	限度時間を超えて労働させること ができる回数 (任意)
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。

限度時間を超え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。

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。

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る。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。

限度時間(月45時間又は42時間)を超えて労働させる場合、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おける手続  
**労働者代表者に対する事前申し入れ**  
 (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  
 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 ○○○○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 代表取締役 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

(健康確保措置) ○ ○ 労働基準監督署長

- 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

### わかりやすい解説 p.7

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

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		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		〇〇建設株式会社 〇〇支店		(〒 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年間の法定労働時間を超える時間数 (任意)				
					1日	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	法定労働時間を超える時間数		法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数		
					任意	任意		任意	任意		
					起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日					
① 下記の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	
	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	
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	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年単位の变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				
					1か月に1回	9:00~18:00					
					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（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

管理監督者は労働者代表にはなりません。

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目的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。

(チェックボックスに要チェック)

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

# 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

時間外労働  
休日労働  
に関する協定届（特別条項）

2枚目  
表面

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。 ①については100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限り。)					
		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	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	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。)	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	限度時間を 超えた労働に係 る割増賃金率	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	所定労働時間を 超える時間数 (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	突発的な仕様変更への対応、納期のひっ迫への対応	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	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) 対象労働者に対する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の総時間数を100時間以内とする（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。）		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。										
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		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こと。		<input checked="" type="checkbox"/> (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。		<input checked="" type="checkbox"/> (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										
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・特別な休職の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休職の取得 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る、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。

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。

管理監督者や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。

1. 建設業、自主点検結果
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

# 具体的な上限規制の適用

## 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）の算定期間に含まない。  
36協定の上限（労基法第36条第5項）は適用あり。

ダメな例です。

【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
					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 →					

### 【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）

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。）

# 上限規制の適用について

## 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

： 一般の建設の事業の時間のみで適用する（ 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、 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。

**ダメな例です。**

【例】 9月に災害が発生し、9月に 一般の建設の事業で80時間、 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	80時間 40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						
						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）

# 働き方改革の実現に向けて、適正な工期設定にご協力ください

- 建設業の働き方改革の実現のため、厚生労働省では、国土交通省と連携して働き方改革PR動画を通じて発注者に向けて適正な工期設定を呼びかけている。
- 事業者からも、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、著しく短い工期での見積もりや請負契約の締結（工期ダンピング）を行わないようにしてください。



(働き方改革PR動画)

適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項をまとめた「工期に関する基準」も令和6年3月に改定されたため、こちらも認ください。

(工期に関する基準)



## 働き方改革PR動画のポイント

- 建設業では高齢化が進んでおり、建設業労働者のうち、4分の1以上が60歳以上となっている一方で、29歳以下は1割程度にとどまっていることから、将来の担い手確保のためにも、若い方が建設業界に入って来やすくなるよう、魅力的な職場環境作りが必要であること。
- 著しく短い工期を設定することは、建設業で働く方の長時間労働の原因となり、休暇がとりづらくなることにつながることから、工事を発注する時も、また受注するにあたって、長時間労働を前提としない、適正な工期で契約を締結することを心がけていただきたいこと。
- 例えば、4週8閉所や週休2日制など、工事現場で働く方の休日数も考慮して工期の設定をお願いしたいこと。

# 労働者死傷病報告の報告事項が改正され、 電子申請が義務化※されます

令和7年（2025年）1月1日施行

労働者が労働災害等による死亡し、又は休業したときには、事業者は所轄の労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出しなければなりません（労働安全衛生規則第97条）。

今般、労働者死傷病報告の報告事項について、災害発生状況をよりの確に把握すること等を目的として、以下のとおり改正します。

※ 経過措置として、当面の間、電子申請が困難な場合は書面による報告が可能です。

## 主な改正内容

これまで自由記載であった①、②、③、⑤について該当するコードから選択できるようになり、④については留意事項別に記入できるように記入欄が5分割されました。

労働者死傷病報告

① 事業の種類

② 被災者の職種

③ 傷病名及び傷病部位

④ 災害発生状況及び原因

⑤ 国籍・地域及び在留資格

**①事業の種類**  
日本標準産業分類から該当する細分類項目を選択してください。  
(例) 製造業>食品品製造業>水産食料品製造業>水産缶詰・瓶詰製造業

**②被災者の職種**  
日本標準職業分類から該当する小分類項目を選択してください。  
(例) 生産工程従事者>製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)>食品品製造従事者

**③傷病名及び傷病部位**  
該当する傷病名及び傷病部位を選択してください。  
(例) 傷病名: 負傷>切断  
傷病部位: 頭部>鼻

**④災害発生状況及び原因**  
5つの記入欄にそれぞれ記入してください。

**⑤国籍・地域及び在留資格**  
該当する国籍・地域及び在留資格を選択してください。

※電子申請義務化に伴う略図の取扱いについて  
従前の手書きまでの作成とは異なり、イラスト等の「略図」のデータを添付してください。「略図」を手書き等で作成後、携帯電話等で写真を撮ってそのデータを添付していただいても構いません。

電子申請に便利な入力支援サービスのご案内

電子申請に当たっては

## 労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷 に係る入力支援サービス

をご活用ください

電子申請に当たっては、【労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス】をご活用いただくことでスムーズに申請できます。



厚生労働省ポータルサイト「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」は、企業の皆様が所轄の労働基準監督署に行う届出の作成を支援します。

届出する帳票の作成・印刷のほか、ガイダンスに基づき入力した情報をe-Govを介して直接電子申請することが可能です。

また、入力した情報はお使いの端末に保存できますので、作業の一時中断や、再申請などの場合に再利用が可能です。

※ 令和7年1月1日より、労働者死傷病報告のほか、以下の報告も電子申請が義務化されます。これらの報告にも、入力支援サービスをご活用ください。

- 総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
- 定期健康診断結果報告
- 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- 有機溶剤等健康診断結果報告
- じん肺健康管理実施状況報告

スマートフォンからの電子申請も可能です/  
入力支援サービスを活用した電子申請はこちらから▶  
厚生労働省HPにリンクします



ご静聴ありがとうございました。

## 2024年4月から、働き方改革本番！



「働き方改革」は、  
「魅力ある職場づくり」の実現による  
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

(厚生労働省ウェブサイト)



(特設サイト「はたらきかたススメ」)



生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センター  
も是非ご利用ください！



(働き方改革特設サイト)

労働基準局

広報キャラクター たしかめたん