

# 令和8年度 建設業トップセミナー

## ～建設業における働き方改革の推進について～

令和8年7月



労働基準局  
広報キャラクター たしかめたん

浦河労働基準監督署  
監督・安衛課長

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1． 時間外労働の上限規制
- 2． その他参考事項

# 1 時間外労働の上限規制

## 労働時間法制の概要

### 原則

- ◆ 1週**40時間**／1日**8時間**を超えて労働させてはならない
- ◆ 毎週少なくとも1回（または4週間に4日以上）の休日が必要

### 例外

- ◆ 例外的に時間外・休日労働をさせる場合は、使用者と労働者の代表で**36協定**を締結し、監督署に届け出ることが必要
- ◆ 36協定では、時間外労働の最大の時間数などを定める

⇒ そもそも「労働時間」の定義はどのようなものか？

# 1 時間外労働の上限規制

## 労働時間の把握



### 労働時間とは

- ◆ **使用者の指揮命令下に置かれている時間**のことであり、使用者の明示また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
- ◆ 現場への移動、自宅待機、作業着への着替え、作業の後片付け時間も、使用者の明示または黙示の指示がある場合には、労働時間に該当する

### 労働時間適正把握

- ◆ 使用者が自ら確認するか、タイムカード等客観的な記録を**基礎として**確認する
- ◆ やむを得ず自己申告によって労働時間を把握する場合には、労働時間適正把握ガイドラインに基づく措置を講じる必要がある

(事業主のみなさまへ)

## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

### ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

#### 【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、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こと
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

#### 【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

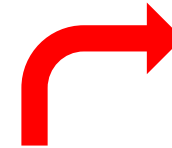
- 使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録**すること
  - (1) 原則的な方法
    - ・ 使用者が、**自ら現認**することにより確認すること
    - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎として**確認し、適正に記録すること
  - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
    - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
    - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施し**、所要の労働時間の補正をすること
    - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと**。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製  
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと



# 1 時間外労働の上限規制

## 労働時間について

個別の判断を要するが、一般的には・・・



### 移動時間について

次の場合は労働時間であると解されている。

- ・社用車に乗り合うなど、移動手段が指示されている場合
- ・使用者や上司が車に同乗し、打合せが行われている場合
- ・（行き）移動前に資材の積込みなどが指示されている場合
- ・（帰り）移動後に清掃や資材整理が指示されている場合

次の場合は労働時間に該当しないと解されている。

- ・直行直帰が自由である中で、労働者間で任意に移動手段の一つとして、集合時刻や運転者を決めて、社用車に乗り合いで移動している場合

### 待機時間について

次の場合は労働時間であると解されている。

- ・使用者の指示があった場合には即時に業務に従事する必要がある場合
- ・急な需要に対応するために事業場内で待機を命じており、待機時間の自由利用が労働者に保障されていない場合

次の場合は労働時間に該当しないと解されている。

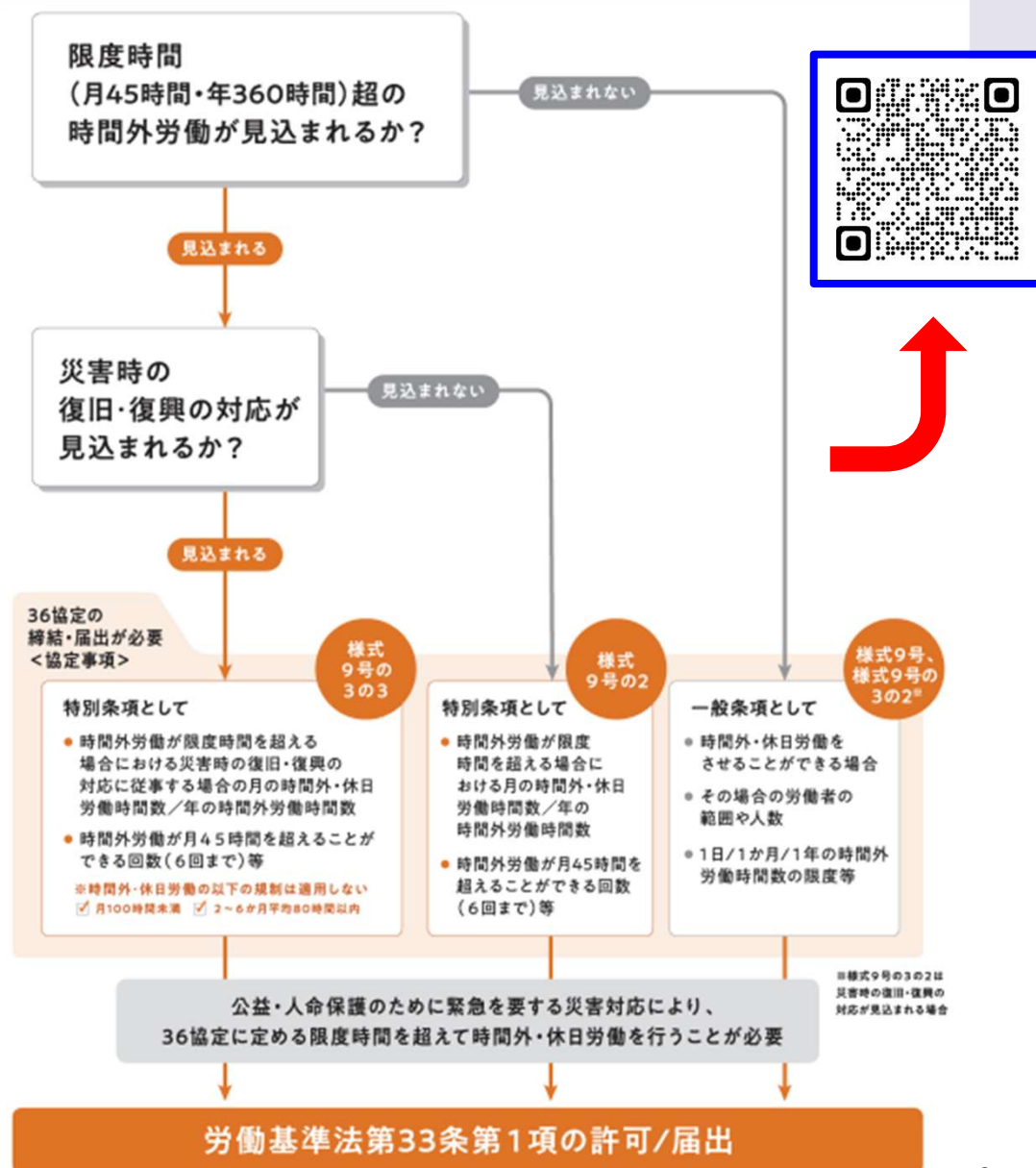
- ・緊急対応の頻度が少なく、自宅待機中に食事や入浴などの日常的な活動や、外出をすることが特段規制されていないなど、実質的に使用者の指揮命令下にあるとまではいえない場合

# 1 時間外労働の上限規制

## 36協定の締結・届出について

- 前年度又は前々年度の**時間外労働・休日労働の年間の実績**や既に受注している仕事、これから受注する見込みの仕事の**業務量**を参考に適切な36協定の様式を選択してください。

|                 |    | 災害時の復旧・復興対応の見込み |               |
|-----------------|----|-----------------|---------------|
|                 |    | なし              | あり            |
| 限度時間を<br>超える見込み | なし | 様式第9号           | 様式第9号<br>の3の2 |
|                 | あり | 様式第9号<br>の2     | 様式第9号<br>の3の3 |



# 1 時間外労働の上限規制

## 36協定の締結・届出について～よくある不備事項～

1. **労働保険番号・法人番号**が記載されていないこと。
2. 協定の**起算日**が空欄又は1枚目と2枚目で一致していないこと。
3. 「② **1年単位の変形労働時間制による労働者**」と「① 下記②に該当しない労働者」の区別ができていないこと。
4. **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**が記載されていないこと。
5. それぞれの**チェックボックス**にチェックが入っていないこと。
6. 36協定が**1部しか届出されていない**こと。

36協定の様式  
(厚生労働省HP)



### 36 協定届の記載例（様式第9号）

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

# 1 時間外労働の上限規制

## 36協定届の記載例（様式第9号の2）

- 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）

時間外労働 に関する協定届（特別条項）  
休日労働

| 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<br>(満18歳以上の者) | 1日<br>(任意)    |                       | 1箇月<br>(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<br>(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 |                       | 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<br>(任意) | 限度時間を超えて労働させることができる回数<br>(6回以内に限り。)      | 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<br>(任意) | 限度時間を超えて労働させることができる時間数          | 法定労働時間を超える時間数<br>(任意) | 限度時間を超えて労働させることができる時間数<br>(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%                      |
| 納期ひっ迫への対応                | 現場作業  | 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%                      |
| 大規模な施行トラブル対応             | 施工管理  | 3人                 | 6時間           | 6.5時間                 | 3回                                       | 55時間          | 65時間                  | 35%                             | 450時間                 | 570時間 35%                      |

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。

事由は一時的また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時間または42時間）を超えて労働させることができる回数を定めてください。年6回以内に限り。

限度時間（月45時間または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。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時間または320時間）を超えて労働させる1年の時間外労働（休日労働は含まれません）の時間数を定めてください。年720時間以内に限り。

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・選挙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。

限度時間を超えた労働者に対し、以下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。

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)

(具体的内容)

①、③、⑩

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 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ことを明らかにして実施される投票、

選挙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。

○○○○年 3月 15日

使用者 代表取締役 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

# 1 時間外労働の上限規制

## 労働基準法第139条第1項について～災害時の復旧・復興事業の例外規定～①

### 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の適用を受ける災害復旧事業
- ・ 災害協定に基づく災害の復旧の事業
- ・ 維持管理契約内で発注者（民間含む）の指示により対応する災害の復旧事業
- ・ 複数年にわたって行う復興の事業 など

# 1 時間外労働の上限規制

## 労働基準法第139条第1項について～災害時の復旧・復興事業の例外規定～②

### 上限規制のイメージ

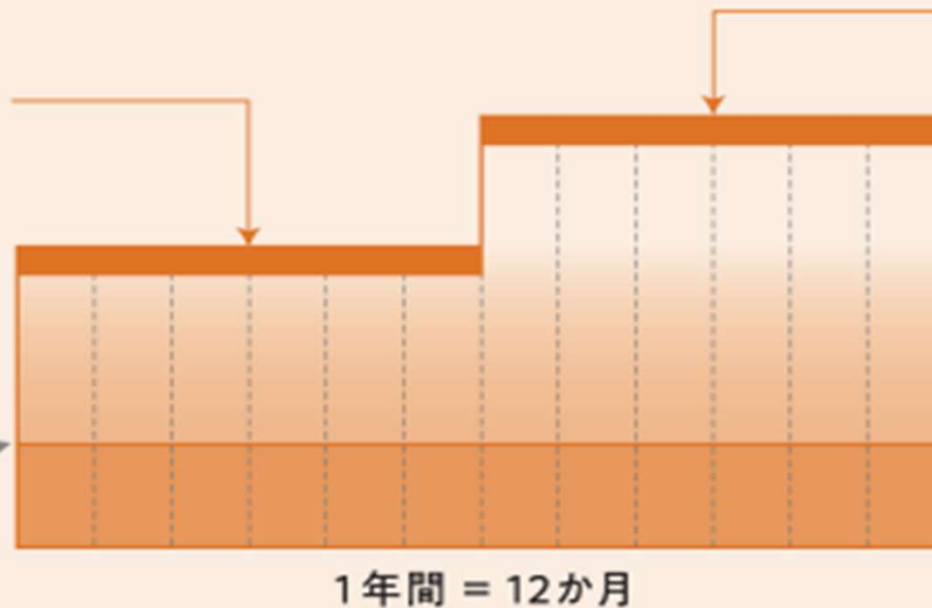
#### 法律による上限（原則）

##### 限度時間

- ☑ 月45時間
- ☑ 年360時間

#### 法定労働時間

- ☑ 1日8時間
- ☑ 1週40時間



#### 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。

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、  
上記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。

# 1 時間外労働の上限規制

## 労働基準法第33条第1項について～災害など臨時の必要がある場合～

### 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項の許可基準の概要

- 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。
  - 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。 など
- ※ 除雪作業や、防疫作業を行う場合にも、労基法第33条第1項を適用することができる。

※ 労働基準法第33条によって時間外労働をさせた場合にも、割増賃金の支払いが必要。

過重労働による健康障害を防止するため、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る。

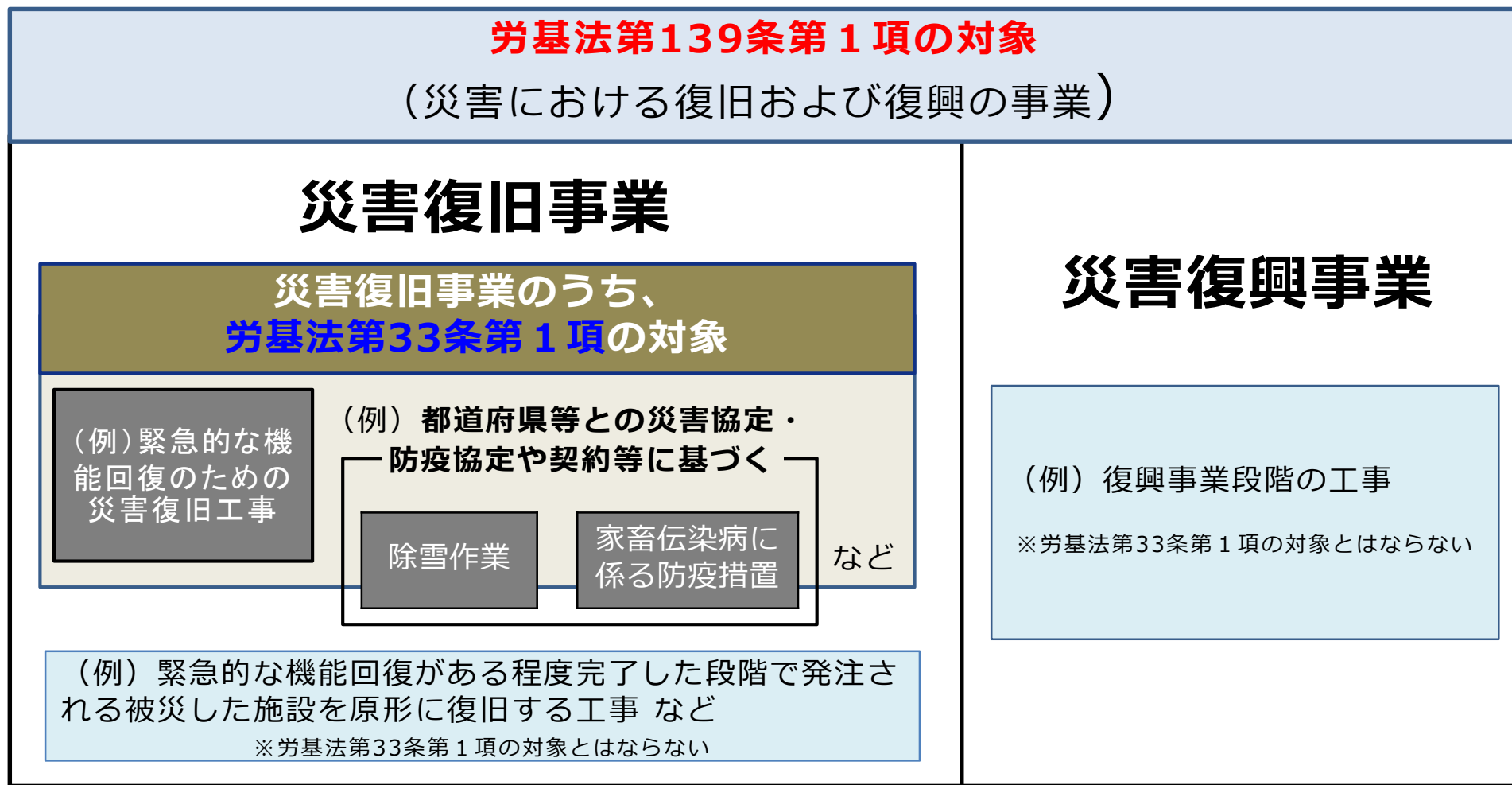
# 1 時間外労働の上限規制

## 労働基準法第33条第1項と第139条第1項の違いについて

|          | 労基法第33条第1項                                                                                   | 労基法第139条第1項                                                                        |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 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                                                             | 災害における復旧及び復興の事業                                                                    |
| 手続       | 事前の許可又は事後の届出                                                                                 | 36協定を届出                                                                            |
| 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                                                    |
| 上限規制の取扱い | 適用なし<br> | 【適用なし】<br>・単月100時間未満<br>・複数月平均80時間以内<br><br>【適用あり】<br>・年720時間の上限<br>・月45時間超は6か月の限度 |

# 1 時間外労働の上限規制

## 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）



## 2 その他参考事項

### 同一労働同一賃金ガイドライン改正

～令和8年10月1日施行～

同一労働同一賃金ガイドラインにどのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

#### 〈新たに追加された内容〉

- ・賞与(記載の充実)      ・退職手当(新規追加)      ・無事故手当(新規追加)
- ・家族手当(新規追加)      ・住宅手当(新規追加)      ・福利厚生施設(記載の充実)
- ・病気休職(記載の充実)      ・夏季冬季休暇(新規追加)      ・褒賞(新規追加)

改正後の  
ガイドラインについて  
詳しくはこちらから



### パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります！

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されます。  
自社の制度について一度見直してみましょう。

#### 1 雇い入れ時の労働条件 明示事項の追加

現行の明示事項に加え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となります。

#### 2 同一労働同一賃金 ガイドラインの改正

賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、福利厚生施設、病気休職、夏季冬季休暇、褒賞について新たに記載が追加されます。

#### 3 待遇差についての 説明方法

待遇差の内容・理由等について説明の求めがあった場合は、「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう。



パートタイム・有期雇用労働者  
キャラクター「パチュー」ちゃん



その他の改正内容や上記の内容の詳細については  
同一労働同一賃金特集ページへ



## 2 その他参考事項

### 働き方改革推進支援助成金

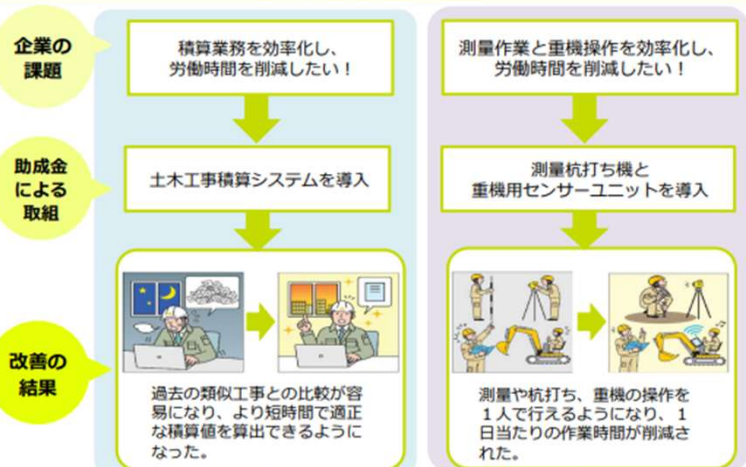


#### 令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



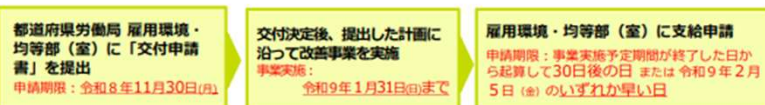
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、**建設業の中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

##### 課題別にみる助成金の活用事例



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



（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30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、裏面をご覧ください。

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働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。（<https://www.jgrants-portal.go.jp/>）



#### 令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

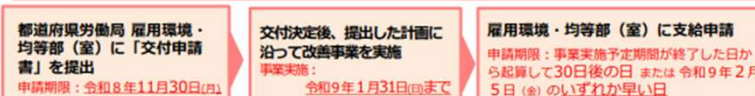
令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む**中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

##### 課題別にみる助成金の活用事例



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



（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30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、裏面をご覧ください。

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働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。（<https://www.jgrants-portal.go.jp/>）



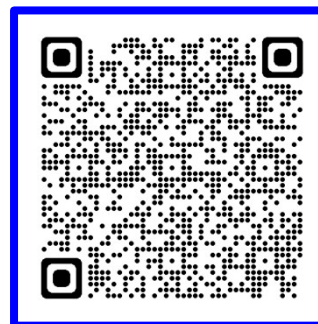
# おわりに

## 今回のセミナーに参加いただいた経営トップの皆様をお願いしたいこと

- 時間外・休日労働の現状は労働者ごとに、労務管理全体に関する課題は、会社ごとにそれぞれ異なるものです。
- 説明資料のほかに、労務管理上の重要ポイントに関する資料や支援策などのデータ、URL、2次元コードをまとめたものを参考資料の中に加えていますので、**興味・関心のあるものから**是非目を通してみてください。
- 今回の説明内容も含め、御質問・不明点等があれば、

浦河労働基準監督署 監督・安衛課（TEL：0146-22-2113）

までお問い合わせください。



労働基準局  
広報キャラクター たしかめたん