

建設業に対する労働時間説明会

建設事業における時間外労働の上限規制について

兵庫労働局労働基準部監督課

- 1 労働基準法における労働時間等の定め
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 36協定の具体的な内容
- 4 災害時における復旧・復興の事業の特例
- 5 建設業のQ & A（抜粋）

労働基準法における労働時間等の定め

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ます。（これを「法定労働時間」といいます。）
- 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ます。（これを「法定休日」といいます。）
- 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**
 - **36協定の所轄労働基準監督署長への届出**
が必要となります。
- 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りません。

労働基準法における労働時間等の定め

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**のことをいいます。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ります。
- ・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**に当たります。
- ・労働時間か否かは個別判断となりますが、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ありません。

問題になりやすいケース

○いわゆる「手待ち時間」

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「手待ち時間」）は労働時間に当たります。

○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、労働時間に当たりません。

○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、労働時間に当たります。

（労働時間となる例） 作業開始前の朝礼時間、 作業開始前の準備体操時間、 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、労働時間に当たります。

（労働時間となる例） 新規入場者教育の時間、 KYミーティングの時間

労働基準法における労働時間等の定め

36協定の対象となる時間外労働とは

「法定時間外労働」と「所定時間外労働」

法定時間外労働とは、労働基準法で定められた労働時間を超えて行われた残業のことをいいます。

所定時間外労働とは、会社が定めた所定労働時間を超えて行われた残業のことをいいます。

(例) 始業時刻が9時、休憩時間が12時～13時、終業時刻が17時30分の事業場の場合
(1日8時間、1週40時間の原則どおりの労働時間制を採用している事業場を想定しています)

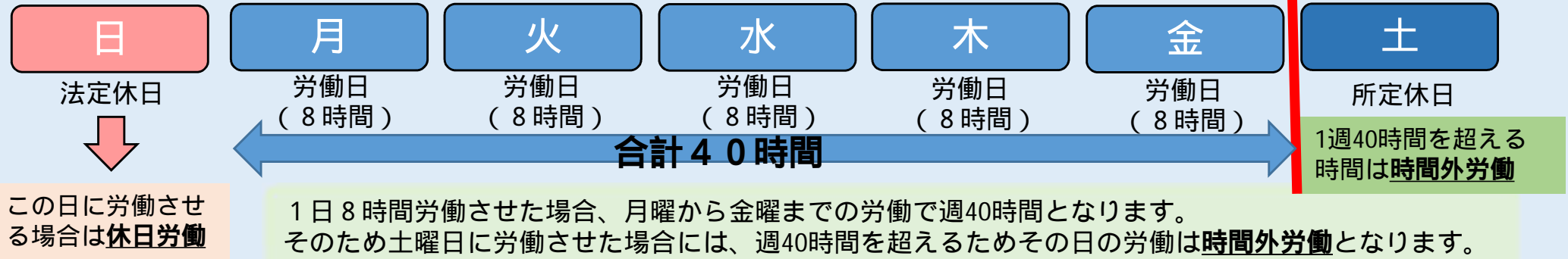
- 18時まで働いた場合、所定労働時間(7時間30分)を超える30分(17時30分から18時まで)は所定時間外労働となりますが、1日8時間の法定労働時間を超えていないため、法定時間外労働とはなりません。
- 36協定の対象となる「時間外労働」は、法定時間外労働を指しています

「法定休日労働」とは

法定休日労働とは週1日、または4週4日の法定休日に働くことをいいます。

(例) 週休2日制(毎週土曜・日曜休み)のうち、法定休日を日曜日としている事業場の場合
(1日8時間、1週40時間の原則どおりの労働時間制を採用し、週の起算日を日曜日としている事業場を想定しています)

- 土曜日に労働した時間は法定休日労働には該当せず、日曜日に労働した時間が法定休日労働となります。
- 36協定対象となる「休日労働」は法定休日労働を指しています。
- ただし、土曜日も労働させた結果、週40時間を超える場合には、土曜日の労働は法定時間外労働となります。



労働基準法における労働時間等の定め

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率について

時間外労働、休日労働、深夜労働を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。



時間外労働	25%以上 ()
休日労働	35%以上
深夜労働	25%以上

月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率は50%以上となります。
(2023年4月1日から中小企業にも適用されています)

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率	
大企業は 50%	
中小企業は 25%	

	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%

(2023年4月1日まで)

月60時間超の残業割増賃金率	
大企業、中小企業ともに50%	
※中小企業の割増賃金率を引上げ	

	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%

- (中小企業について)
- 2023年4月1日以降に労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。
- 月60時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれません。
(所定休日に労働した結果、週の法定労働時間を超える場合には、その日の労働時間は含まれます。)

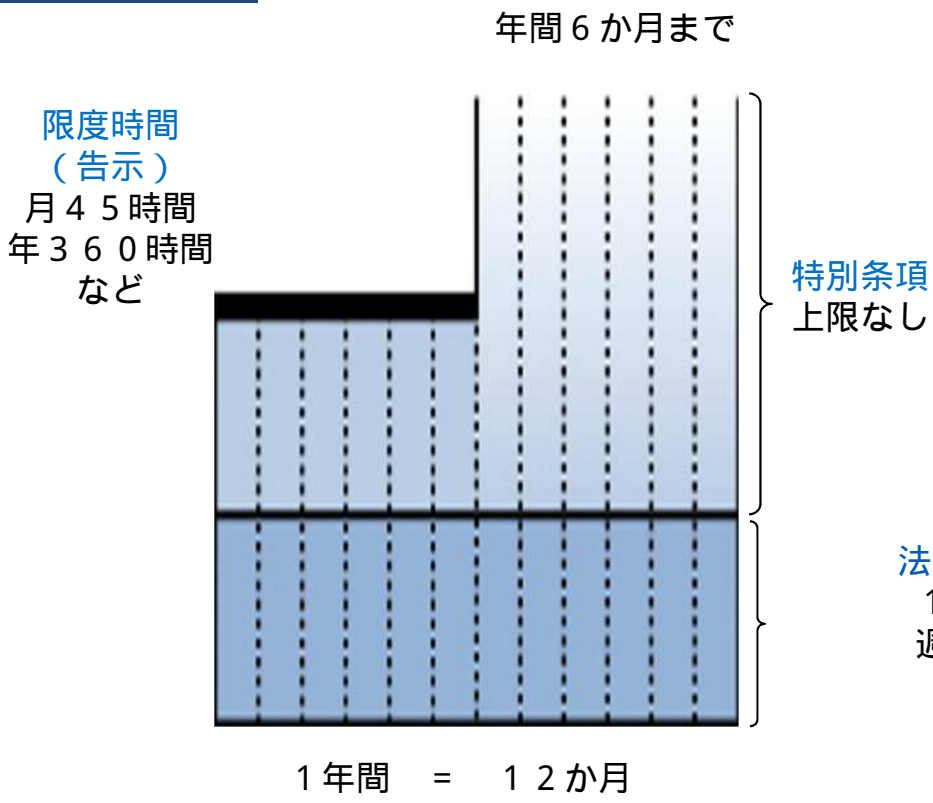


- 1 労働基準法における労働時間等の定め
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 36協定の具体的な内容
- 4 災害時における復旧・復興の事業の特例
- 5 建設業のQ & A（抜粋）

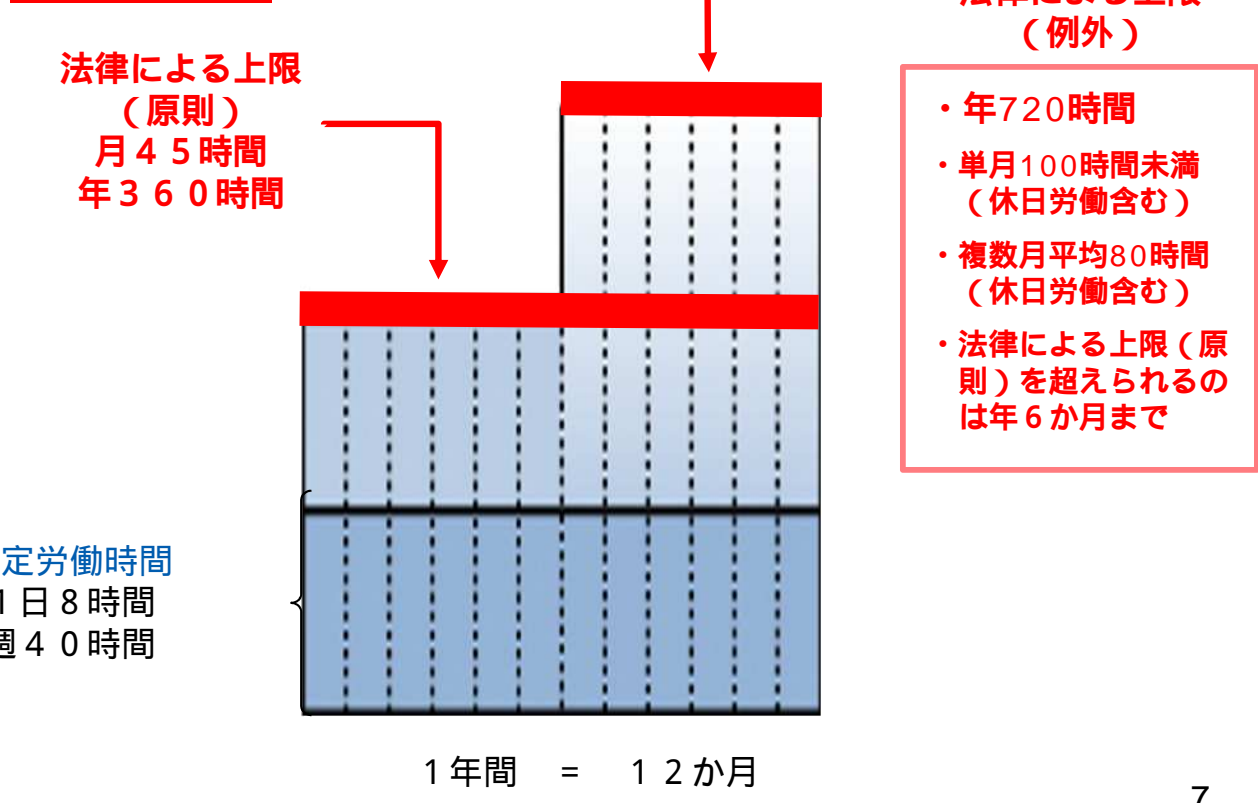
時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制については、働き方改革関連法による改正後の労働基準法により法定化され、平成31年4月1日（中小企業は令和2年4月1日）から施行されています。

法改正前



法改正後



時間外労働の上限規制

建設の事業については、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていましたが、令和6年4月1日から適用されます。

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 ()	上限規制は適用されません。	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。	省略
医業に従事する医師	上限規制は適用されません。	省略

時間外労働の上限規制

- 時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができません。
- 臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
 - ・ 時間外労働が年720時間以内
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計が2～6か月平均80時間以内
 - ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度
- 特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働 + 休日労働が月100時間以上となると法律違反となります（例えば、時間外労働 = 44時間、休日労働 = 56時間の場合、合計100時間となるので法律違反となります。）

上限規制のイメージ

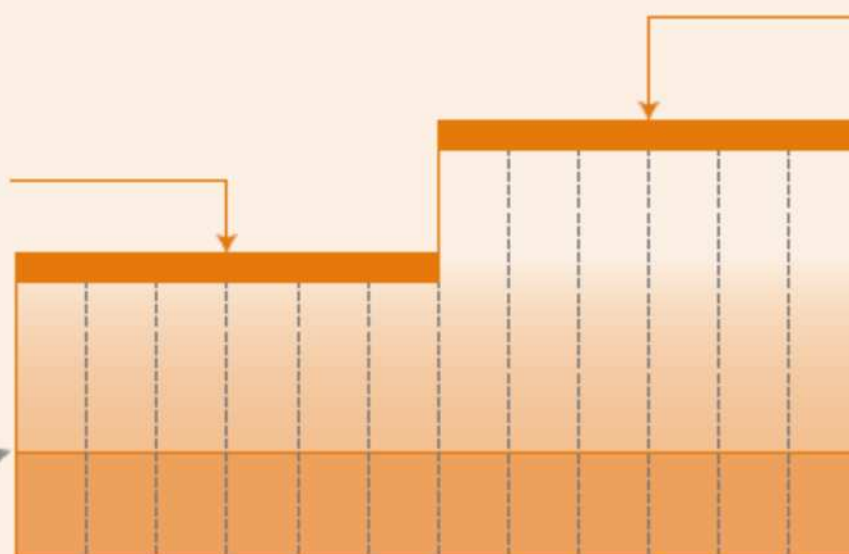
改正後

法律による上限（原則）

- 月45時間
- 年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 週40時間



1年間 = 12か月

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[※]
 - 月100時間未満[※]
- ※ 休日労働を含む。

時間外労働の上限規制

■ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度とは？

→ 時間外労働が45時間を超えた月の回数をカウントし、1年間に6回を超えないよう管理しなければなりません。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	...
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
回数	1	2				3	

■ 時間外労働と休日労働の合計が2～6か月平均80時間以内とは？

→ 当該月と隣接する2か月、3か月、4か月、5か月、6か月すべての平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

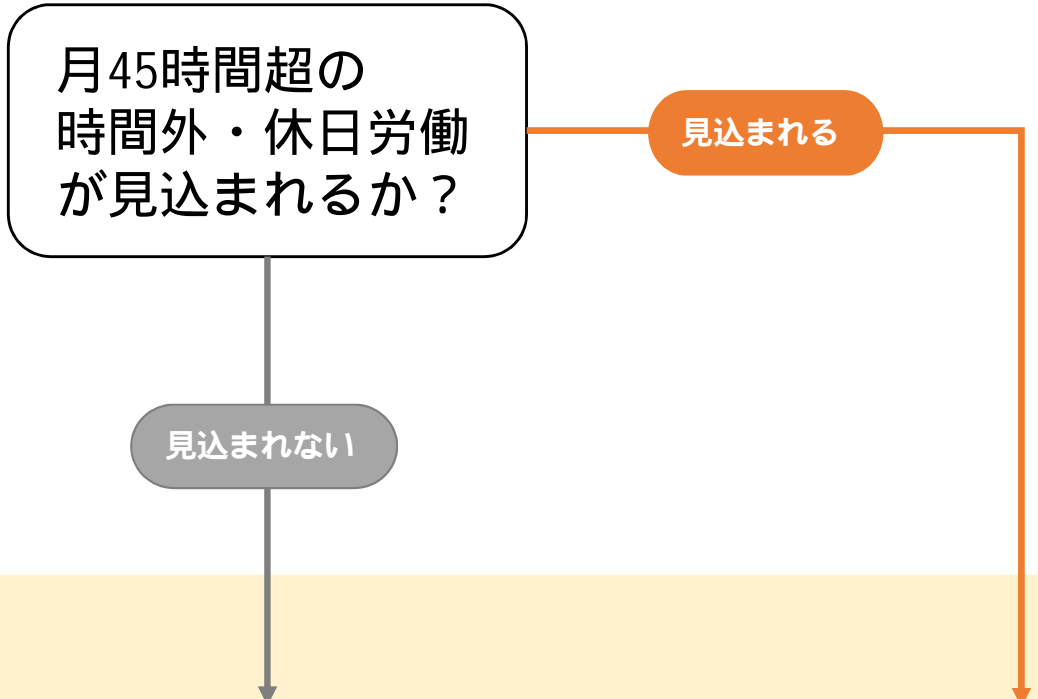
	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働	0	20	15	10	0	0
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0



- 1 労働基準法における労働時間等の定め
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 **36協定の具体的な内容**
- 4 災害時における復旧・復興の事業の特例
- 5 建設業のQ & A（抜粋）

36協定の具体的な内容

手続フローチャート



- ### 従来の36協定（様式9号の4）からの主な変更点
- 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
 - 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100時間未満
 - ☑2～6か月平均80時間以内
 - 災害時における復旧・復興の事業を除く
 - 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

様式9号 (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

様式9号の2 (一般条項に加え特別条項として)

- 月45時間を超える場合における月/年の時間外・休日労働時間数
- 月45時間を超えることができる回数(6回まで)等

災害時の復旧・復興の事業に従事することが見込まれる場合

一般条項のみの場合

様式9号の3の2

特別条項付きの場合

様式9号の3の3

36協定の具体的な内容

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（一般条項））

災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合

新しい36協定において協定する必要がある事項

労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲		
対象期間（1年間に限る）	1年の起算日	有効期間
対象期間における ✓1日 ✓1か月 ✓1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日		
時間外労働+休日労働の合計が、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 を満たすこと		

Point

- **協定する期間は「1日」「1か月」「1年」に限ります。**

法律により「1か月」「1年」の時間外労働に上限が設けられたことから、協定する期間については「1日」「1か月」「1年」に限ることとなりました。また、1年の上限について算定するために、協定期間の「起算日」を定める必要があります。

- **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時間以内にするを協定する必要があります。**

36協定で定めた上限時間内で労働させた場合であっても、実際の時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または2～6か月平均80時間超となった場合には法違反となります。

例えば、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間の場合、合計100時間となるので法律違反となります。

このため、時間外労働と休日労働の合計を月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とすることを、協定する必要があるため、新しい36協定の様式では、この点について労使で合意したことを確認するためのチェックボックスが設けられています。

36協定の具体的な内容

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（一般条項）） 災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合

表面

様式第9号（第16条第1項関係）

事業の種類：土木工事業

事業の名称：〇〇建設株式会社 〇〇営業所

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 - 〇〇〇〇)

労働保険番号: □□□□□□□□□□□□□□□□
法人番号: □□□□□□□□□□□□□□□□

協定の有効期間: 〇〇〇〇年4月1日 から1年間

対象期間	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 (以上)	所定労働時間 (1日) (任意)	1日		1ヶ月		1年	
					法定労働時間を超える時間数 (任意)	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	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	3H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	3人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	機械、工具の故障等への対応	現場管理	3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年単位の變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	3H時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	工程変更	施工管理	3人	7.5時間	3H時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
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 (以上)	所定休日 (任意)	法定休日の日数		法定休日の日数		休日における始業及び終業の時刻	
臨時的受注対応		施工管理	3人	土日祝日	1か月に1日		1か月に1日		8:30~17:30	
機械、工具の故障等への対応		現場管理	3人	土日祝日	1か月に1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時間を超えないこと。 (チェックボックスにチェック)

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、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チェック)

〇〇〇〇年 3月 15日

労働基準監督署長

署名 代表取締役 田中太郎

対象期間が3か月を超える1年単位の變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。

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ません。

事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください。

時間外労働 に関する協定届
休日労働

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てください。1年とすることが望ましいです。

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。

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。

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、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要です。

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協定の具体的な内容

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る場合（特別条項））

災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合

一般条項に加えて、以下の特別条項を定める必要があります。

（特別条項付きの36協定は2枚組の様式であり、1枚目が一般条項、2枚目が特別条項を定める様式になっています。）

限度時間を超える場合	臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における ✓1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数(100時間未満) ✓1年の時間外労働時間(720時間以内)
	限度時間を超えることができる回数(年6回以内)
	限度時間を超えて労働させることができる場合
	✓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※
	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
	限度時間を超えて労働させる場合における手続

Point

- 限度時間を超えて労働させることができるのは、「**臨時的な特別の事情がある場合**」に限ります。

臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、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場合」「業務上やむを得ない場合」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**を講じなければなりません。

健康福祉確保措置として望ましい例として、以下が挙げられます。

医師による面接指導、 深夜業の回数制限、 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）、 代償休日・特別休暇の付与、 健康診断、 連続休暇の取得、 心とからだの相談窓口の設置、 配置転換、 産業医等による助言・指導や保健指導 15

36協定の具体的な内容

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る場合（特別条項））

災害時の復旧・復興の対応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)		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 及び休日労働の回数		延長することができる時間数		起算日 (年・月・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 (作業)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (1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 (作業)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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 (作業)	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%
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%

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。

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協定の締結をする書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。

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

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)

(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

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

36協定の具体的な内容

上限規制に適合した36協定を締結・届出を行った場合、次の段階として、36協定に定めた内容を遵守するよう、日々の労働時間を管理する必要があります。

Check Point

- ①「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。
 - ✓ 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないように日々注意してください。
 - ✓ また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないように注意してください。
- ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。
- ③特別条項の回数(=時間外労働が限度時間を超える回数)が、36協定で定めた回数を超えないこと。
 - ✓ 月の時間外労働が限度時間を超えた回数(=特別条項の回数)の年度の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないように注意してください。
- ④毎月の時間外労働と休日労働の合計が、100時間以上にならないこと。
- ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、どの2～6か月の平均をとっても、1か月当たり80時間を超えないこと。

- 1 労働基準法における労働時間等の定め
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 36協定の具体的な内容
- 4 災害時における復旧・復興の事業の特例
- 5 建設業のQ & A（抜粋）

災害時における復旧・復興の事業の特例

- **建設の事業のうち、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日以降も一部規定は適用されません。**

× 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
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、2~6か月平均がいずれも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
- ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度

「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲とは

労働基準法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」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て発注を受けた建設の事業をいい、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となります。

例えば、以下のような事業が対象となります。

- 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（関連事業等を含む。）
- 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。以下同じ。）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。以下同じ。）の指示により対応する災害の復旧の事業のほか
- 複数年にわたって行う復興の事業

災害時における復旧・復興の事業の特例

災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合

一般条項のみの場合

様式9号の3の2

特別条項付きの場合

様式9号の3の3

工作物の建設等の事業を行う事業場の事業に「災害時における復旧及び復興の事業」が含まれている場合には、36協定は様式9号の3の2（一般条項）又は様式9号の3の3（特別条項）で作成する必要があります。

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

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に関して、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を可能としたもの
（ただし年720時間、45時間超は年6回までの規制は有り）

「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲内（前ページ参照）であり、かつ、36協定締結時点において当該事業に従事することが見込まれる場合が対象

2枚目表面

様式一部抜粋

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3の3（第70条関係）

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		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	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		限度時間を超えた労働に係る 割増賃金率		
			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)				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)		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)
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。												
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 <small>(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を含めて記入すること。)</small>	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(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時間未満に限りです。

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

限度時間(月45時間または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および復興の事業に従事する場合であっても、年6回以内に限りです。

災害時における復旧およ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およ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。

災害時における復旧・復興の事業の特例

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ます。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りません。



労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることのできない事由」に該当する場合には、労働基準監督署長に許可申請等を行うことにより、36協定で定める限度とは別に時間外・休日労働を行わせることができます。その場合、時間外労働の上限規制はかかりません。

時間外労働の上限規制はかかりませんが、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時間以内にしておくことが重要です。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33条第1項により時間外・休日労働をさせた場合にも、割増賃金の支払は必要となります。

災害時における復旧・復興の事業の特例

労働基準法第33条第1項

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

労働基準法第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 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。

災害時における復旧・復興の事業の特例

労働基準法第33条第1項

許可基準（令和元年6月7日付け基監発0607第1号）の概要

① 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 「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が含まれる。

③ 「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って、臨時の必要がある場合」となることもあり得る。

例えば、「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が含まれる。

- 1 労働基準法における労働時間等の定め
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 36協定の具体的な内容
- 4 災害時における復旧・復興の事業の特例
- 5 建設業のQ & A（抜粋）

建設業のQ & A（抜粋）

Q

法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」と法第33条第1項の「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」との関係はどのようなものですか。

A

法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」には、発生が予見困難である地震等の全ての災害時における復旧及び復興の事業が含まれます。当該事業に従事する時間も見込んだ上で、36協定を締結することが可能であり、対象の事業については、法第36条第6項第2号及び第3号（労働者の時間外・休日労働について、単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする規制）が適用されません。

他方、法第33条第1項の「災害その他避けることのできない事由によって、臨時的に必要な場合」については、業務運営上通常予見し得ない災害等が発生した場合が対象です。法第33条第1項が適用される労働時間については、法第36条及び第139条による規制がかからず、時間外労働の上限規制のカウントからは除外されます（なお、労働時間管理と割増賃金の支払いは必要です）。

基本的には、災害時の復旧及び復興の事業を行う可能性のある事業場については、法第139条第1項に基づく36協定を締結して、届出を行っていただく必要がありますが、既に締結していた36協定で協定された延長時間を超えて労働させる臨時の必要がある場合や36協定を締結していなかった場合などにおいては、法第33条第1項の許可申請等を行っていただくことになります。

建設業のQ & A（抜粋）

Q

「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件（法第36条第6項第2号）、複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）は、どのように適用されますか。

A

「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月については、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件（法第36条第6項第2号）と複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）は、適用されません。したがって、当該月については、複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）の算定期間の6か月から除外されます。

なお、「災害時における復旧及び復興の事業」であっても、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は適用されます。

そのため、法第139条第1項が適用される労働時間については、通常の労働時間と分けられるよう管理する必要があります。

建設業のQ & A（抜粋）

Q

ある月に①一般の工事と②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事の両方に従事した場合について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件（法第36条第6項第2号）、複数月平均80時間以内の要件（法第36条第6項第3号）は、どのように適用されますか。

A

時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件（法第36条第6項第2号）及び複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）については、②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事に従事した時間については適用されず、①一般の工事に従事した時間のみに適用されます。

なお、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は、①及び②の両方の時間について適用されます。

建設業のQ & A（抜粋）

Q

時間外労働と休日労働の合計で、複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）は、複数の36協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されますか。また、上限規制の適用前の期間や経過措置の期間も含めて満たす必要がありますか。

A

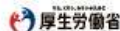
時間外労働と休日労働の合計で、複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）については、複数の36協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されます。
ただし、上限規制の適用前の期間や経過措置の期間の労働時間は算定対象となりません。



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



都道府県労働局 労働基準監督署

建設業については、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていますが、2024年4月から建設業にも上限規制が適用されます。

INFORMATION

法令・労務管理に関する相談はこちら

労働基準監督署	時間外労働の上限規制についてご相談に応じます。 https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/	
働き方改革推進支援センター	長時間労働の是正、人手不足の解消に向けた人材の確保・定着、助成金の活用についてのご相談に応じます。 https://hatarakikatkaikaku.mhlw.go.jp/consultation/	

建設業で活用可能な主な助成金はこちら

働き方改革推進支援助成金	時間外労働の上限規制に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者を支援します。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html	
業務改善助成金	事業場内の最低賃金を引き上げるとともに生産性向上に資する設備・機器の導入等を行った中小企業・小規模事業者を支援します。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html	
人材確保等支援助成金	人材の確保・定着を目的として、魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る企業を支援します。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html	
人材開発支援助成金	雇用する労働者を対象に、職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための訓練等を計画に沿って実施する事業主を支援します。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html	

取組事例はこちら

働き方改革特設サイト	中小企業・小規模事業者等が、自社内の働き方改革に取り組むにあたり、先進的な取組を行っている中小企業・小規模事業者等の好事例をご紹介しますので、貴社の働き方改革を進める際にご活用ください。 https://hatarakikatkaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/	
------------	--	--