



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





# 労働基準法における労働時間の定め

労働時間は労働基準法によって  
上限が定められており、  
労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、  
これを延長することはできません。

## 労働時間の定め

### 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** 時間および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  
が必要です。

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。

## 36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

時間外労働、休日労働を適正なものとすることを目的として、  
36協定で定める時間外労働および休日労働について  
留意していただくべき事項に関して策定された指針です。

36協定の締結に当たっては、  
この指針の内容に留意してください。

[詳しくはこちら](#)



# 時間外労働の上限規制

くらし、はたらき、  
ともにススメ!

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、2019(平成31)年4月1日(中小企業は2020(令和2)年4月1日)から順次施行されており、建設の事業では、2024(令和6)年4月1日から適用されています。

**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)となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。**

**臨時的な特別の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。**

※例えば時間外労働が月45時間以内に収まって、特別条項の対象にはならない場合であっても、時間外労働=44時間、休日労働=56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

**建設の事業のうち、災害時における復旧および復興の事業に限り、次の規定が適用されません。(労働基準法第139条第1項)**

- 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

※「時間外労働が年720時間以内」および「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」という規定は、災害時における復旧および復興の事業の場合であっても適用されます。

## 上限規制のイメージ

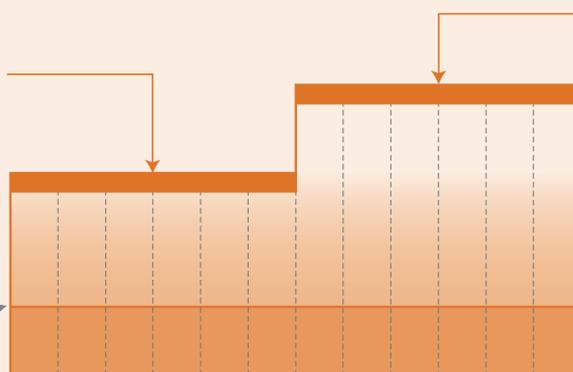
### 法律による上限(原則)

#### 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\*
- ☑ 月100時間未満\*

※休日労働を含む。

1年間 = 12か月

## 労働基準法第33条第1項

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よって、臨時の必要がある場合」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労働、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。

※事態急迫のために労働基準監督署長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項の許可基準 (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：令和元年6月7日付け基発0607第1号)

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、その許可または事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこと。

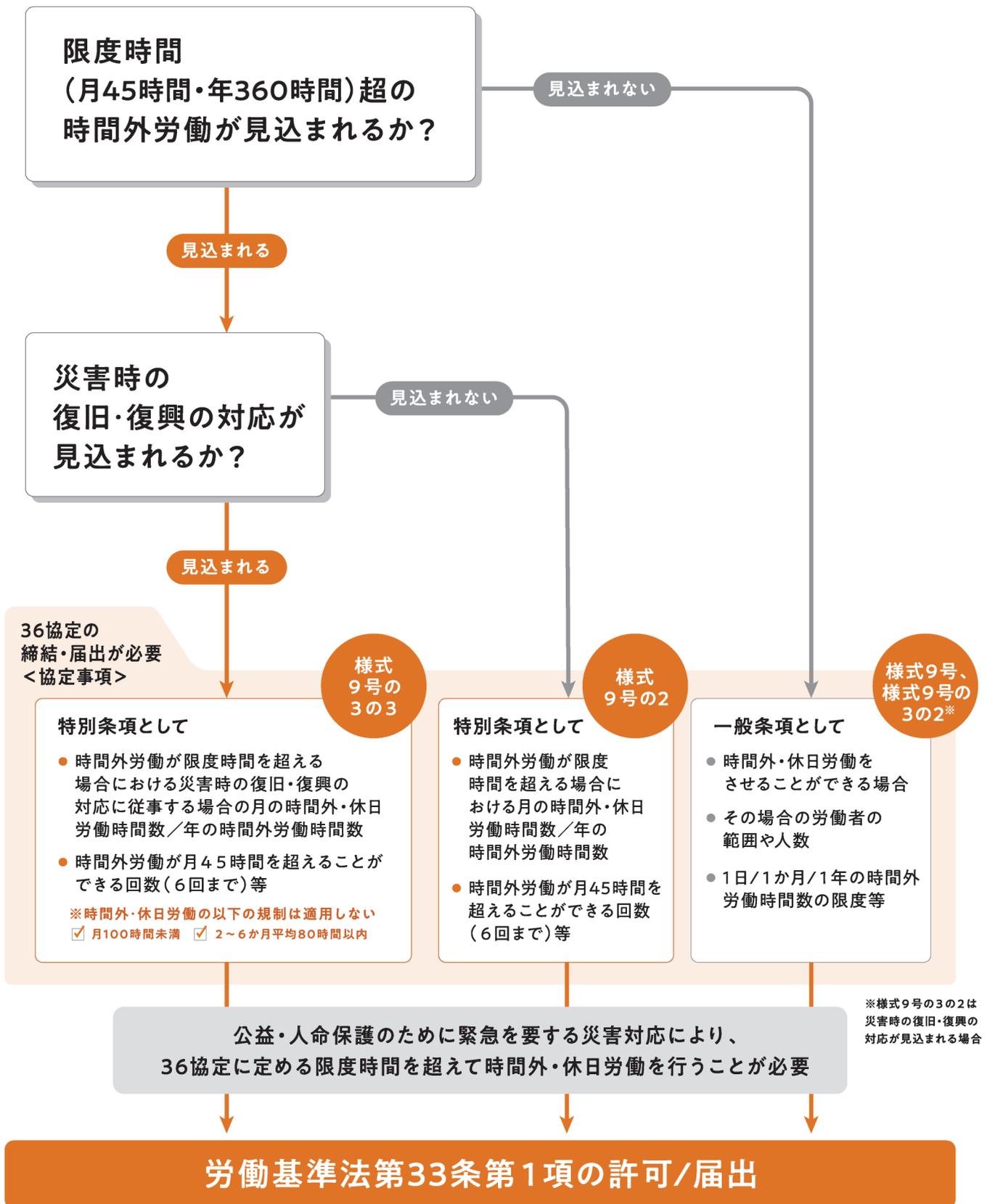
- ① 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
- ② 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応(差し迫ったおそれがある場合における事前の対応を含む。)、急病への対応その他の人命または公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること。
- ③ 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、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および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、人命また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。

## 許可基準の考え方(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また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、限定列举ではなく、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。

# 手続フローチャート

くらし、はたらき、  
ともにススメ!



※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。











# 上限規制への対応

令和6年4月から適用されている時間外労働の上限規制では、  
36協定で定める延長時間の上限だけでなく、  
休日労働も含んだ1か月間の時間外労働時間数および  
2～6か月間の平均の時間外労働時間数にも上限が設けられています。  
このため、企業においては、これまでとは異なる方法での  
労働時間管理が必要となります。

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。  
ここでは、労働時間の管理において必要なポイントを整理します。

## 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注意してください。
- 4 月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月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がどの2～6か月の平均をとっても、  
1月当たり80時間を超えないこと。

！ 例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が  
全くないような事業場であれば、1～3のポイントだけ守ればよいことになります。

## 労働基準法の「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になりますが、  
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。

## 「労働時間になるか」が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、労働時間に当たります。

※例えば、急な需要に備えて自宅待機を命じる場合、待機時間の自由利用が労働者に保障されていないときは労働時間に当たりますが、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ときは、一般的には労働時間に当たらないとされています。

### ○ 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。

※例えば、次のような場合は、一般的に労働時間に当たるとされています。

- ・移動手段として、社用車に乗り合いで現場に向かうこと等が指示されている場合
- ・現場に移動する前に会社に集合して資材の積み込みを行うことや、現場から会社に戻った後に道具清掃、資材整理を行うことが指示されている場合
- ・移動の車中に使用者や上司も同乗し、打合せが行われている場合

### ○ 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)

- 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、労働時間に当たります。

(労働時間となる例)

- ① 新規入場者教育の時間、② KYミーティングの時間

# 建設業のQ&Aについて

## Question 1

Q

**労働基準法(以下「法」という。)第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲はどのようなものですか。**

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およ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および復興の事業が対象となります。

例えば、

A

- 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。)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
- などについても対象となります。

## Question 2

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」に関する規定を適用するためには、様式9号の3の2(特別条項を設ける場合は、様式9号の3の3)で36協定を締結し届け出る必要がありますか。**

法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」に関する規定を適用するためには、様式9号の3の2または9号の3の3による36協定の締結・届出を行っている必要があります。

A

そのため、様式9号の2による36協定の締結・届出のみを行っていて、これらの36協定を締結していない場合には、法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」に関する規定を適用することはできません。

このことを踏まえて、それぞれの事業場における業務の実情に見合った様式を用いて、36協定の締結・届出を行う必要があります。

## Question 3

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、1か月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)、2～6か月平均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。**

「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、1か月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)と2～6か月平均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、2～6か月平均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。

A

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。

## Question 4

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、1か月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)、2～6か月平均80時間以内要件(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、1か月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)および2～6か月平均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および②の両方の時間について適用されます。

## Question 5

Q

時間外労働の上限規制に違反した場合、どのような罰則がありますか。

A

時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。

36協定を締結せずに、あるいは、締結しても届出せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、法第33条第1項に該当する場合を除き、法第32条違反として、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金という罰則が定められています。

また、36協定で定めた時間数にかかわらず、

- 時間外労働と休日労働の合計時間が1か月100時間以上となった場合
- 時間外労働と休日労働の合計時間が2～6か月平均80時間を超えた場合

には、法第139条第1項に該当する場合を除き、法第36条第6項違反として、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金という罰則が定められています。

## Question 6

Q

法第139条第1項と、法第33条第1項は、具体的にどのような違いがありますか。

法第139条第1項と、法第33条第1項は、いずれも時間外労働の上限規制の例外に関する規定ですが、適用に当たっての要件や、時間外労働の上限規制の取扱いなどに次のような違いがあります。

なお、いずれの場合でも、時間外・休日労働に対する割増賃金の支払いや、時間外・休日労働が1か月80時間を超える等した場合の労働安全衛生法第66条の8第1項に基づく医師による面接指導の実施は必要です。

A

|          | 法第139条第1項   | 法第33条第1項                                     |
|----------|---|--|
| 対象       | 災害時における復旧および復興の事業<br>(建設の事業に限る)   | 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) |
| 手続       | 36協定の締結・届出  | 事前の許可または事後の届出                                |
| 効果       | 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<br>(災害時における復旧および復興の事業に限り、1か月100時間以上の特別延長時間を定めることができる)   | 36協定で定める延長時間とは別に、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 | 以下は適用されない<br>時間外・休日労働の合計を<br>・1か月100時間未満とする上限<br>・2～6か月平均80時間以内とする上限<br><br>以下は適用される<br>・時間外労働を年720時間以内とする上限<br>・時間外労働が1か月45時間を超える回数が年6回までとする上限 | いずれも適用されない                                   |

Q

**法第139条第1項と、法第33条第1項は、災害発生からの復旧・復興の事業の各段階で、具体的にはどういった使い分けになりますか。**

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、法第139条第1項の対象とすることができます。一方、法第33条第1項については、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対象となるため、災害の復旧・復興工事の段階によって適用可否が異なると考えられます。

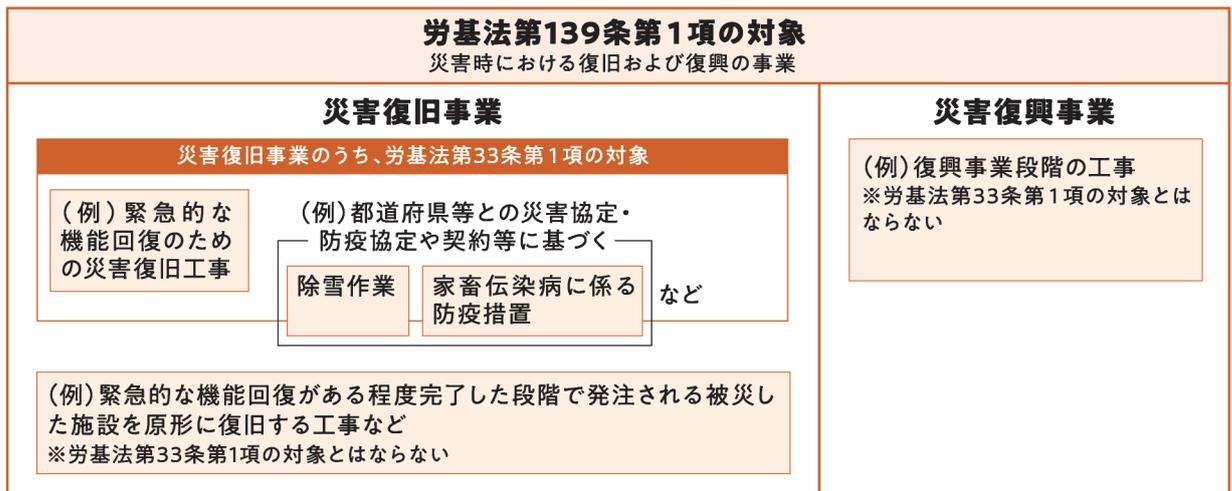
災害復旧工事のうち、例えば、自治体等からの要請によって緊急的に機能回復を図るために実施される、瓦礫撤去や、応急的な補強、破損した施設の代替施設や仮設住宅の設置（工事に先立って行われる測量調査や設計も含む）などの工事は、一般に人命や公益の確保の観点から急務であるといえますので、これによって既に締結された36協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要がある場合には、法第33条第1項の許可基準を満たすため、その必要の限度で法第33条第1項の対象となります。

一方で、緊急的な機能回復がある程度完了した段階において発注される被災した施設を原形に復旧する工事や復旧の一環として再度の災害を防止する工事などで、人命や公益の確保の観点から急務でないものは、法第33条第1項の対象になりません。

また、復興事業段階における工事は、通常は臨時の必要性が認められるものとは考えられないことから、法第33条第1項の対象になりません。

A

（イメージ図）



※図は一般的なイメージであり、労基法第33条第1項の対象となるかは、実際には上記の考え方に照らして、個別の事案ごとに判断する必要があります。

そのほか、建設の事業の時間外労働の上限規制に関するQ&Aおよびリーフレットは、こちらをご覧ください。

Q&amp;A



追補版Q&amp;A



リーフレット



# 適正な工期の確保

くらし、はたらき、  
ともにスズメ!

公共工事・民間工事を問わず、契約当事者がそれぞれの責務を果たすことが重要。

## 適正な工期の確保に向けた受発注者の責務

### 発注者の責務

- ✓ 時間外労働の上限規制を遵守して行う工期の設定に協力し、当該規制への違反を助長しないよう十分留意すること
- ✓ 各工程に遅れを生じさせるような事象等について受注者から報告を受けた場合、受発注者間で協議して必要に応じて契約変更を行うこと

### 受注者の責務

- ✓ 建設工事に従事する者が長時間労働や週休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、著しく短い工期となることのないよう、受発注者間および元請・下請間で適正な工期で請負契約を締結すること

#### 【工期に関する基準】

- ・ 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）が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準（令和2年7月作成）。
- ・ 令和6年4月からの建設業の時間外労働規制適用を踏まえ、規制の遵守の徹底を図るべく、同年3月に同基準を改定。



#### 【建設業法等の改正】

- ・ 令和6年6月、「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」が成立。
- ・ すでに注文者については著しく短い工期による契約が禁止されているところ、改正建設業法では、新たに受注者についても著しく短い工期による契約を禁止。



## 建設業者における取組事例紹介

適正工期を実現し、建設工事従事者の休日取得状況を改善するためには、建設業者における長時間労働是正や生産性向上に向けた取組が必要不可欠。

### 4週8休工程調整会議の開催

元請・下請間で毎月4週8休工程調整会議を開催し前月の振り返りと来月の工程調整を行っている。工程上のクリティカルパスを明確化し、土日祝日を外して工程調整を行っている。これにより工程調整が入念になり、工程誤差が減ることで、4週8休を確保できている。



### 建設ディレクターの活用

建設ディレクターという新たな職域を利用して、長時間労働になりやすい現場監督の書類作成業務の約半分を新規採用の建設ディレクターに担当させ、長時間労働の是正に取り組んでいる。建設ディレクターは、写真整理、数量計算書、出来形管理、品質管理および産廃書類等の書類関係全般を担当している。現場監督が本来の重要な業務に時間を使えるようになることで、契約、変更および完成時の業務がスムーズに行えるようにした。

「建設業における働き方改革推進のための事例集,令和5年5月,国土交通省不動産・建設経済局建設業課」より抜粋  
[https://www.mlit.go.jp/tochi\\_fudousan\\_kensetsugyo/const/tochi\\_fudousan\\_kensetsugyo\\_const\\_fr1\\_000001\\_00050.html](https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/tochi_fudousan_kensetsugyo_const_fr1_000001_00050.html)



# INFORMATION

## 法令・労務管理に関する相談はこちら

|                           |  |   |
|---------------------------|--|---|
| <b>労働基準監督署</b>            | 時間外労働の上限規制についてご相談に応じます。<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a>   |  |
| <b>働き方改革<br/>推進支援センター</b> | 長時間労働の是正、人手不足の解消に向けた<br>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。<br><a href="https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/">https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/</a> |  |

## 建設業で活用可能な主な助成金はこちら

|                          |  |   |
|--------------------------|--|---|
| <b>働き方改革推進<br/>支援助成金</b> | 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<br>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。<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/jikan/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/jikan/index.html</a>                           |   |
| <b>業務改善助成金</b>           | 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<br>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。<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html</a> |  |
| <b>人材確保等<br/>支援助成金</b>   | 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<br>労働環境の向上等を図る企業を支援します。<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html</a>  |  |
| <b>人材開発<br/>支援助成金</b>    | 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<br>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。<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html</a>                               |  |

## 取組事例はこちら

|                        |  |   |
|------------------------|--|---|
| <b>働き方改革<br/>特設サイト</b> | 中小企業・小規模事業者等が、<br>自社内の働き方改革に取り組むにあたり、<br>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<br>ご紹介していますので、貴社の働き方改革を進める際にご活用ください。<br><a href="https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/casestudy/">https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/casestudy/</a> |  |
|------------------------|--|---|

# 建設業「時間外労働の上限規制」のポイント

## 1 建設業の時間外労働の上限規制（原則）

2024年4月から、時間外労働の上限は**月45時間・年360時間**となります。  
原則として次のような上限規制が適用されます。

### 時間外労働の限度時間

#### ■ 法律による上限(原則)

- ✓ 月45時間
- ✓ 年360時間

#### 法定労働時間

- ✓ 1週40時間
- ✓ 1日8時間

### 特別条項

#### ■ 法律による上限(例外) (月45時間超は年6か月まで)

- ✓ 年720時間
- ✓ 月100時間未満\*
- ✓ 複数月平均80時間\*

※休日労働を含む

※災害における復旧・復興の事業では適用されません

1年間（12か月）

## 2 建設業の時間外労働の上限規制（災害対応のための例外）

災害対応のための次の例外の規定があり、各規定の適用対象となる場合（「対象」の詳細は裏面・3参照）の取り扱いは以下のとおりです。

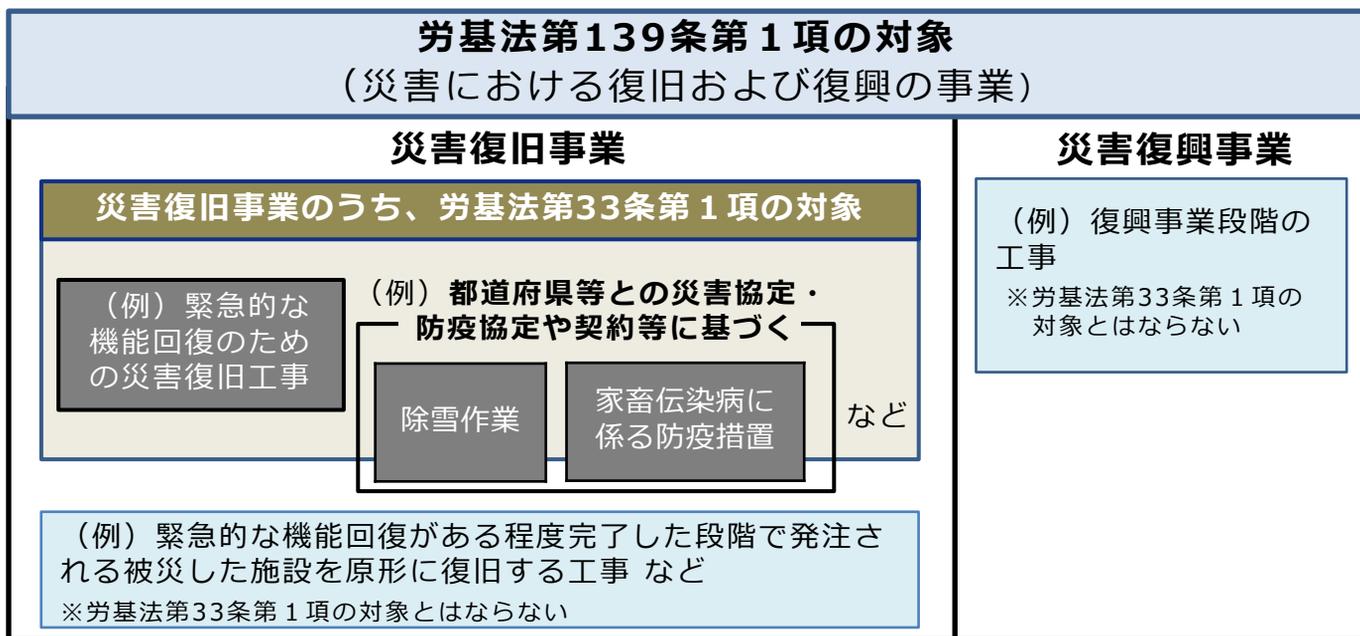
|           | 労働基準法第139条第1項  | 労働基準法第33条第1項                                |
|-----------|--|---|
| 対象        | 災害における復旧および復興の事業   | 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合            |
| 手続き       | 専用の様式であらかじめ36協定を届出<br>(労働基準法施行規則 様式第9号の3の2<br>または様式第9号の3の3)                        | 事前の許可または事後の届出<br>(労働基準法施行規則 様式第6号)          |
| 効果        | <b>36協定で定める範囲内</b> で<br>時間外・休日労働を行わせることができる  | <b>36協定で定める限度と別に</b><br>時間外・休日労働を行わせることができる |
| 上限規制の取り扱い | 【適用なし】<br>✓ 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<br>✓ 月45時間超は年6か月まで | 適用なし  |

建設業に関する36協定届等の様式は、こちらから入手できます。



|      | 労働基準法第139条第1項   | 労働基準法第33条第1項   |
|------|---|--|
| 適用対象 | <b>災害における復旧および復興の事業</b><br><br><考え方><br>■工事名称にかかわらず、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および復興の事業が対象となります。<br>■例えば、都道府県等との災害協定に基づく災害の復旧の事業や、維持管理契約内での発注者の指示により対応する災害の復旧の事業などが該当します。<br>■差し迫った災害に備えて行う場合には、凍結防止剤の散布などの対応も該当します。 | <b>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</b><br><br><考え方><br>■業務運営上通常予見できない災害等が発生し、36協定で協定された限度時間を超えて労働させる臨時の必要があるなどの場合に対象となります。<br>■例えば、地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災などが発生し、 <b>人命や公益を保護するために、時間外・休日労働を行う臨時の必要がある場合は対象となります。</b><br>■単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は対象となりません。<br>■災害の復興の事業は対象となりません。 |

(参考) 災害における復旧および復興の事業における  
 労基法第139条第1項と労基法第33条第1項の関係図



※ 図は一般的なイメージであり、労基法第33条第1項の対象となるかは、実際には上記の考え方に照らして、個別の事案ごとに判断する必要があります。

このため、上記の例以外でも、労基法第33条第1項の対象となる場合があります。

ご不明な点は都道府県労働局・労働基準監督署までお問い合わせください。



# 建設業の時間外労働の上限規制について

# 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、労基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

⇒ 36協定に定めることができる時間外労働の時間数のルールは？

# 建設業で働く方の上限規制

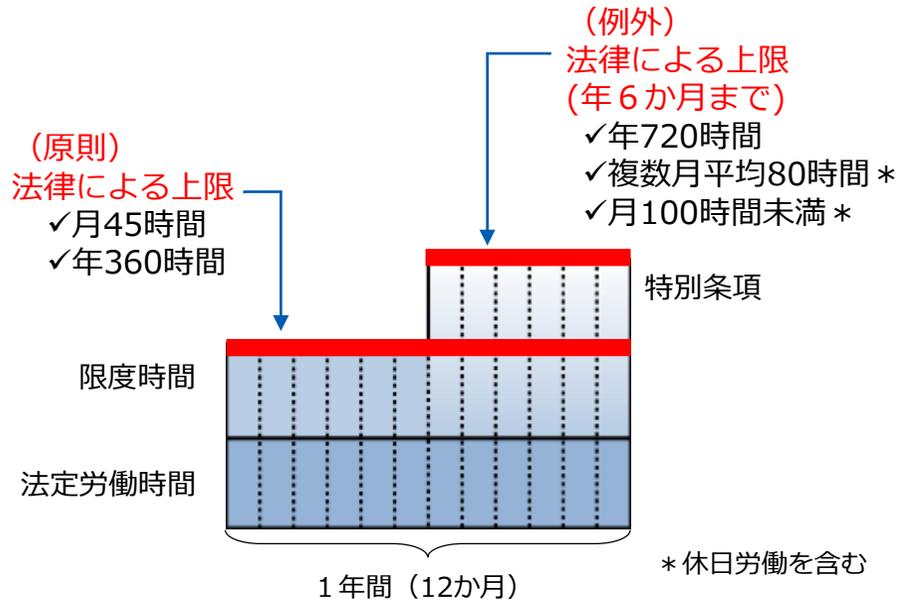
R 6年3月31日まで

上限なし ※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

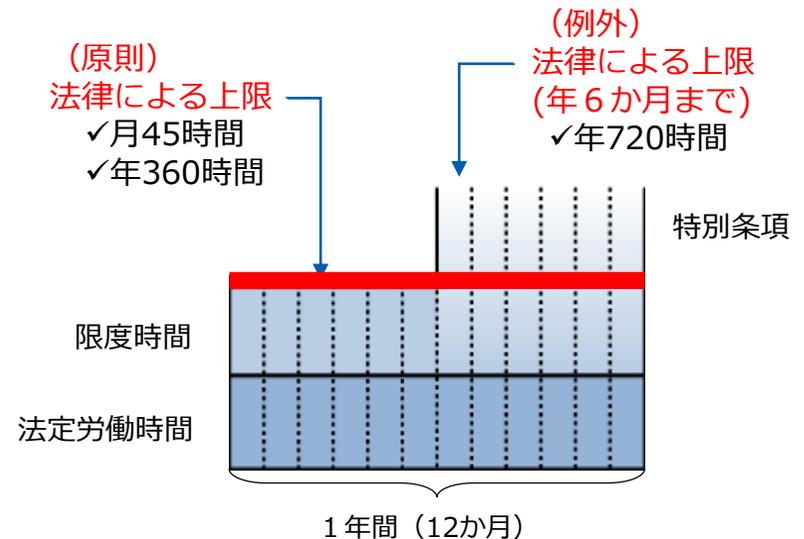


R 6年4月1日以降

## ○建設事業（一般の業種と同じ規制を適用）



## ○災害における復旧及び復興の事業（労基法第139条第1項） （一部規制が適用されない）



※ 災害における復旧・復興の事業では、  
・複数月平均80時間\*  
・月100時間未満\*  
とする規定は適用されない

\* 休日労働を含む

# 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



# 36協定記載例（様式第9号の2）

## 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<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<br>超える時間数 | 所定労働時間を<br>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<br>(任意) | 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<br>(任意) | 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。

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。

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ない、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**  
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  
(健康確保措置) ○ ○ 労働基準監督署長殿  
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 産業界等による助言・指導や保健指導 ⑩ その他

# 36協定記載例（様式第9号の3の2）

表面

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。

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)<br>〇〇市〇〇町1-2-3<br>(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                    |  |                   |   |       |
| 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<br>(満18歳以上の者)     | 所定労働時間<br>(1日)<br>(任意)                                 | 延長することができる時間数             |                                  |  |                   |   |       |
|                          |  |               |                        |  | 1日                        | 1箇月①については45時間まで、<br>②については42時間まで | 1年①については360時間まで、<br>②については320時間まで              | 起算日<br>(年月日)      | 〇〇〇〇年4月1日                                       |       |
| 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 |
|                          | 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 | 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。 |               | 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。 |       |
| 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<br>(満18歳以上の者)                                     | 所定休日<br>(任意)              | 延長することができる時間数                    |  | 法定休日における始業及び終業の時刻 |   |       |
|                          | 臨時の受注対応  |               |                        |  |                           | 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  |               | 15人                    | 毎週2回   | 1か月に3回                    | 9:00~20:00                       |  |                   |   |       |

事由は具体的に定めてください。

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。

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。

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およ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)

管理監督者は労働者代表にはなりません。

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 経理担当事務員  
氏名 山田花子

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)

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

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・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、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

# 36協定記載例（様式第9号の3の3）

## 2枚目表面

様式第9号の3の3(第70条関係)

### 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<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。<br>①については100時間未満に限る。) |  |  | 1年<br>(時間外労働のみの時間数。<br>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<br>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<br>超える時間数 | 所定労働時間を<br>超える時間数<br>(任意)  | 限度時間を超過<br>して労働させること<br>ができる回数<br>(6回以内に限る。)       | 法定労働時間を超<br>える時間数と休日<br>労働の時間数を合<br>算した時間数 | 所定労働時間を超<br>える時間数と休日<br>労働の時間数を合<br>算した時間数<br>(任意) | 限度時間を超過<br>した労働に係<br>る割増賃金率         | 法定労働時間を<br>超える時間数 | 所定労働時間を<br>超える時間数<br>(任意) | 限度時間を超過<br>した労働に係<br>る割増賃金率 |     |
| ①<br>工作物の建設の事業<br>に従事する場合<br>(月45時間または<br>42時間/年360<br>時間または年320<br>時間)を超過して時<br>間外労働をさせる<br>ことができませ<br>ん。工作物の建設<br>の事業と災害時<br>における復旧およ<br>び復興の事業の<br>両方に従事する<br>場合には、両方<br>について「延長す<br>ることができる時間<br>数」や「限度時間<br>を超過して労働さ<br>せることができる回<br>数」などを協定し<br>てください。 | 突発的な仕様変更への対応、<br>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<br>災害時における<br>復旧及び復興の事業<br>に従事する場合<br>(併せて、①の事業にも従事する<br>場合、①の事業に従事する時間も<br>含めて記入すること。)  | 維持管理契約に基づく<br>災害復旧の対応       | 現場作業               | 8人                | 7時間  | 7時間  | 6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<br>復旧工事の対応     | 施工管理               | 5人                | 7時間  | 7時間  | 5回   | 110時間  | 110時間                               | 35%               | 700時間                     | 700時間                       | 35% |
| 限度時間を超過し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    |                   |  |  |  |  |                                     |                   |                           |                             |     |
| 限度時間を超過し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)<br>①、③、⑩  |                   | (具体的内容)<br>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時間を超過しないこと<br>(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。)   |                             |                    |                   |  |  |  |  |                                     |                   |                           |                             |     |

災害時における復旧および復興の事業についてのみ特別条項を協定した場合、工作物の建設の事業に従事する場合には、限度時間(月45時間または42時間/年360時間または年320時間)を超過して時間外労働をさせることができませ

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。

限度時間(月45時間または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時間未満に限ります。

限度時間(年360時間または320時間)を超過して労働させる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。

限度時間(月45時間または42時間)を超過して労働させることができる回数を定めてください。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も含めて、年6回以内で定めてください。

災害時における復旧および復興の事業に従事する場合、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。

限度時間を超過した労働者に対し、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。  (チェックボックスに要チェック)

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業(22時～5時)の回数制限
- ③ 終業からの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

の成立年月日 ○○○○年 3月 12日  
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  
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)  
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  
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、  
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。  
○○○○年 3月 12日  
労働基準監督署長殿

署名 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。  
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)

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。  
 (チェックボックスに要チェック)

使用者 署名 代表取締役  
氏名 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・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。  
 (チェックボックスに要チェック)

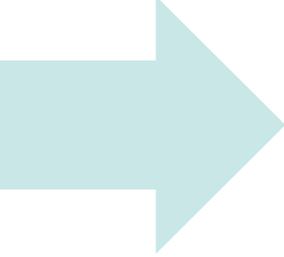
# 労働基準法第139条第1項について

- 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



**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が月平均で80時間以内とする上限規制 が適用されない。

# 労働基準法第139条第1項について②

【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<br>(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<br>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：

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

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

## 労働基準法第33条第1項について

- 労基法第33条第1項（災害など臨時の必要がある場合の時間外労働等）と労基法第36条（36協定による時間外労働等）は、それぞれ独立した労基法第32条（労働時間）及び第35条（休日）の免罰規定であり、労基法第33条第1項に基づき労働基準監督署長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       | <b>36協定で定める限度と別に</b><br>時間外・休日労働を行わせることができる | <b>36協定で定める範囲内で</b><br>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  | <p>【適用なし】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・単月100時間未満</li> <li>・複数月平均80時間以内</li> </ul> <p>【適用あり】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年720時間の上限</li> <li>・月45時間超は6か月の限度</li> </ul> |

# 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

# 働き方改革推進支援助成金

## 1 事業の目的

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される業種等については、他の業種と比べ労働時間が長い実態があることも踏まえ、引き続き支援を実施。

## 2 事業の概要・スキーム

| コース名  | 成果目標   | 助成上限額※1（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））  |
|---|--|--|
| 業種別課題対応コース<br>（長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成） | 建設事業   | 以下の何れかを1つ以上実施<br>①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減<br>②所定休日の増加<br>成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出<br>①月80H超→月60H以下：250万円※2<br>②4週4休→4週8休：100万円<br>合計 <b>350万円</b>  |
|   | 自動車運転の業務   | 以下の何れかを1つ以上実施<br>①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減<br>②新規に10時間以上の勤務間インターバル制度を導入<br>成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出<br>①月80H超→月60H以下：250万円※2<br>②11H以上：170万円※3<br>合計 <b>420万円</b>                         |
|   | 医業に従事する医師  | 以下の何れかを1つ以上実施<br>①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減<br>②新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入<br>③医師の働き方改革の推進<br>成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出<br>①月80H超→月60H以下：250万円※2<br>②11H以上：170万円※4<br>③50万円<br>合計 <b>470万円</b> |
|   | 砂糖製造業<br>（鹿児島県・沖縄県に限る）   | 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減<br>月80H超→月60H以下：250万円※2  |
| 労働時間短縮・年休促進支援コース<br>（労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）       | 以下の何れかを1つ以上実施<br>①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減<br>②年休の計画的付与制度の整備<br>③時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備<br>成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出<br>①月80H超→月60H以下：200万円※5<br>②25万円 ③25万円<br>合計 <b>250万円</b> |  |
| 勤務間インターバル導入コース<br>（勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成）                          | 新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること<br>導入した勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる<br>・9～11H：100万円 ・11H以上：120万円  |  |
| 団体推進コース<br>（傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）                             | 事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること<br>上限額：500万円<br>複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合<br>上限額：1,000万円   |  |

- 助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組

（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等）

※1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算（5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算）。（常時使用する労働者数が30人以下の場合は加算額が倍になる。）

※2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって以下の助成上限額となること。（※5において同様）  
月80H超→月60～80H：150万円/月60～80H→月60H以下：200万円

※3 10H～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円  
※4 9H～10Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額120万円、10～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円  
※5 月80H超→月60～80H：100万円/月60～80H→月60H以下：150万円

# 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、こちらもご確認ください。



(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は、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。

ご静聴ありがとうございました。

## 2024年4月からが、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

# 建設業の時間外労働の上限規制 に関するQ&A

厚生労働省より「建設業の時間外労働の上限規制に関するQ & A」が示されていますので、ご活用ください。

以下のQR コードからダウンロードできます。

または、

[https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/construction\\_company.html](https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/construction_company.html)

建設業・ドライバー・医師の時間外労働の上限規制特設サイト  
「はたらきかたススム」>業種別の取り組み>建設業  
からご覧ください。



# 建設工事を発注する企業等の皆様へ

## 労働時間規制を踏まえた余裕のある工期設定をお願いします

2018年に公布された働き方改革関連法による改正労働基準法において、建設業についても、以下のポイントのとおり、①2023年4月から残業の割増賃金率の引上げ、②2024年4月から時間外労働の上限規制が罰則付で適用されました。

建設業は、他の業種に比べて残業が多く、従来、民間事業者の発注する工事等においては、著しく短い工期で契約するものも一部にみられていましたが、こうした短い工期での建設工事の発注は、費用が増大し、または実施が困難となります。

建設業も他業種同様、働き方改革を進めることが重要であり、働く方の長時間労働を是正するための本改正について、発注事業者の経営トップ自らが認識し、本改正の円滑な施行のため社内の各関係部署へ周知をお願いします。

### 改正のポイント 1 長時間労働のコストが増加しました

※他の業種と同様

2023年（令和5年）4月1日から  
中小企業での月60時間超の  
時間外労働の割増賃金率が  
引き上げられました

|      | 1か月の時間外労働 |        |
|------|-----------|--------|
|      | 60時間以下    | 60時間超  |
| 大企業  | 25%       | 50%    |
| 中小企業 | 25%       | 25→50% |

### 改正のポイント 2 上限時間を超える場合、それ以上働けません

※他の業種と同様

2024年（令和6年）4月1日から

建設業も、他業種と同様、時間外労働は原則月45時間、年360時間となります

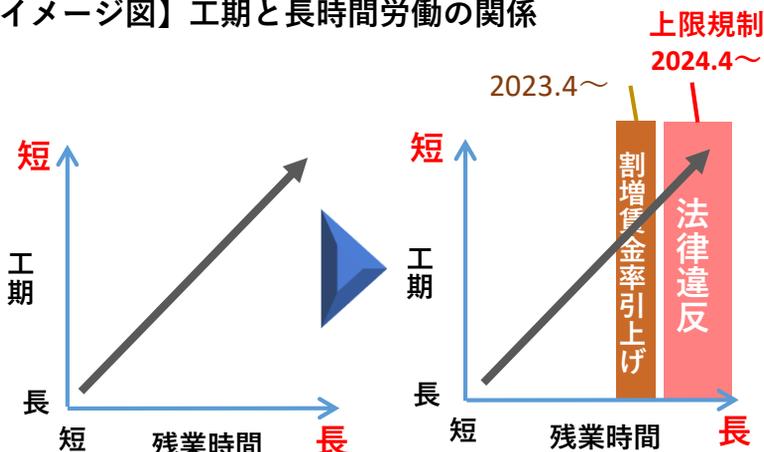
臨時的な特別の事情（36協定の特別条項）があっても、次の上限を超えるものは禁止となりました。[注] 災害時の復旧・復興の事業等について例外あり（裏面参照）

- ① 1年間の時間外労働 720時間以内
- ② 1か月の時間外労働と休日労働の合計 100時間未満
- ③ 複数月の時間外労働と休日労働の合計 月平均80時間以内

※「2ヶ月平均」「3ヶ月平均」「4ヶ月平均」「5ヶ月平均」「6ヶ月平均」すべてが80時間以内

- ④ 時間外労働が月45時間を超えるのは、年6回まで

### 【イメージ図】 工期と長時間労働の関係



週60時間就業が続くと  
月約87時間の残業になります

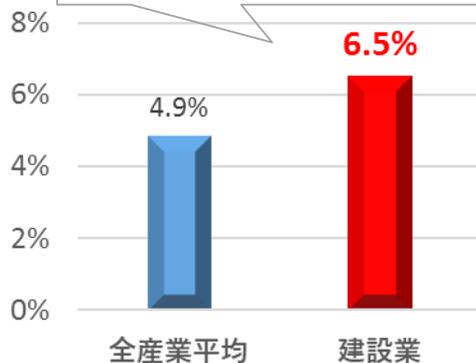


図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合

※総務省「労働力調査」(2023年)から作成

※工期は施工環境・施工技术・労働者数等の様々な要素を受けるが、それらが一定とした場合のイメージ図

## 対応のポイント 1

経営トップが改正の趣旨・概要を認識しましょう

## 対応のポイント 2

改正内容を関係部署に周知しましょう

## 対応のポイント 3

適正な工期を設定しましょう

たとえ発注者と受注者で工期を合意・契約していても、労働基準法に基づく上限時間を上回って作業を行うことはできません（上限規制違反の違法工事は法律で禁止！）

## 対応のポイント 4

適切に契約変更（工期変更）しましょう

工程の遅れを生じさせるような事象等が生じた場合、受注者とともに遅れの原因を明らかにし、その原因を特定（発注者の責に帰すべきもの、受注者の責に帰すべきもの、不可抗力のように受発注者の責に帰することができないもの）した上で、受発注者間で協議して必要に応じて契約変更を行いましょう。

### 改正建設業法や工期に関する基準

働き方改革関連法と同時期に建設業法が改正され、国土交通大臣等は著しく短い工期で契約を締結した発注者に対し、**勧告**を行うことができ、従わない場合はその旨**公表**できるようになりました。

また、発注者と受注者（下請負人含む）が考慮すべき事項をまとめた「建設工事の工期に関する基準」が策定されました。

工期に関する基準  
(R6.3.27改定)



リーフレット  
(注：改正前)



### ❌ 「下請たたき」は禁止されています！

著しく短い工期を設定するなどの行為（いわゆる「下請たたき」）は、建設業法で禁止されています。労働基準監督署では、国土交通省への取次も行っています。



※「注文者」には、元請負人、下請に出している下請負人、発注者が含まれます。

### 公共工事発注機関などの方へ（上限規制の例外）

労働時間の上限規制について、次の例外があります。ただし、いずれの場合も、残業時間について割増賃金の支払いが必要です。

#### ① 災害時における復旧・復興の事業（労働基準法第139条）

※当面の間、単月100時間未満と複数月平均80時間以内の上限が適用されません。年720時間以内、月45時間超は年6回までの上限規定は除外されません。

#### ② 人命・公益の保護のため、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（労働基準法第33条）

※労働基準監督署長の事前許可申請または事後の届出が必要  
※建設事業者の申請等に当たって、発注者は、事業の公益目的や臨時の必要性などを必要に応じて示しましょう。

詳しい情報はこちら

#### 厚生労働省HP

時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務



パンフレットやQ&Aなど各種資料を掲載

この資料内容のお問合せは、香川労働局監督課または各労働基準監督署へ

※ただし、建設業法や「工期に関する基準」のお問合せは、所管行政機関の国土交通省（四国地方整備局 代表Tel (087)-851-8061）にお願いします

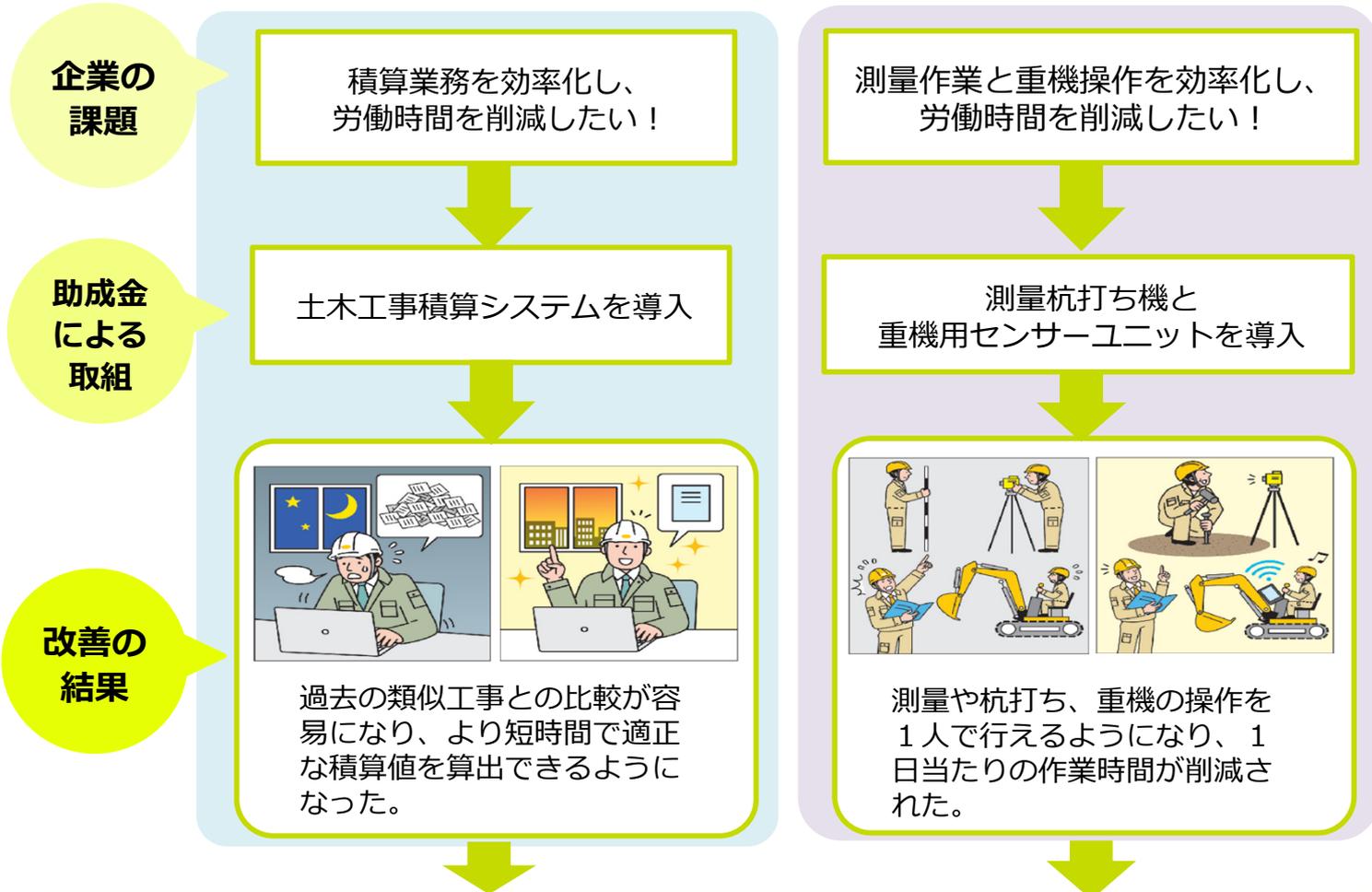


# 令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



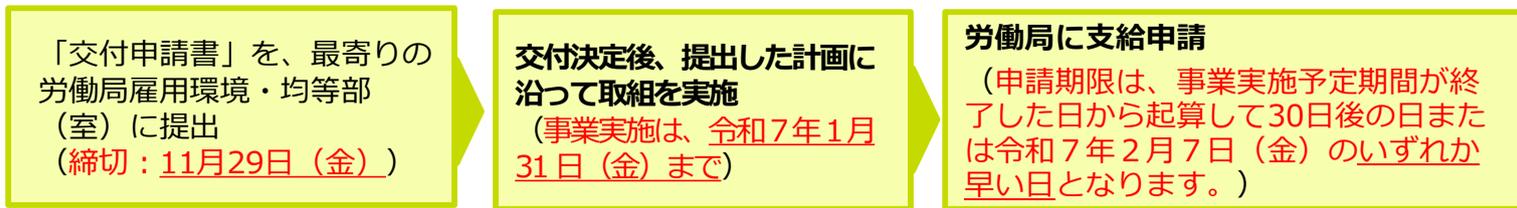
令和6年4月1日に、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

## 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29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  
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



# 業種別対応コース（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です。

1. 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。
2. 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。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」④を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。
5. 下記「成果目標」⑤を選択する場合、交付申請時点の所定休日が4週当たり4日から7日であること。

(※1)中小企業事業主の範囲は、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・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- 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) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

## 成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して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・休日労働時間を縮減させること。
  - ・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時間を超え月80時間以下に設定
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。**
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇）のいずれか1つ以上を新たに導入すること。**
- ④ **9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。**（新規導入、適用範囲の拡大、時間延長）
- ⑤ 全ての対象事業場において、4週における所定休日を1日から4日以上増加させること。
 

(※4) 上記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%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

## 助成額

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

### 【助成額最大1,000万円】

|     |   |
|-----|---|
| 助成額 | 以下のいずれか低い額  |
|     | Ⅰ 以下1～5の上限額及びⅥの加算額の合計額<br>Ⅱ 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)                       |
|     | (※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の補助率は4/5 |

### 【Ⅰの上限額】

#### 1. 成果目標①の上限額

| 事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数           | 事業実施前の設定時間数                                       |   |
|--------------------------------------|---|---|
|                                      | 現に有効な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 | 現に有効な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 |
| 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          | 250万円   | 200万円   |
| 時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定 | 150万円   | —   |

#### 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、休憩時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

| 休憩時間数(※6)       | 1企業当たりの上限額(※7) |
|-----------------|----------------|
| 9時間以上<br>11時間未満 | 100万円          |
| 11時間以上          | 120万円          |

(※6) 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憩時間数のうち、最も短いものを指します。

(※7) 勤務間インターバルを適用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みの場合は、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(※8) (最大100万円)

(※8) 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を算出します。  
(年間所定休日数) ÷ (365日 ÷ 7) × 4

#### 6. 賃金引き上げの達成時の加算額

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(※9)。

| 引き上げ人数   | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人               |
|----------|------|------|-------|-----------------------|
| 3%以上引き上げ | 15万円 | 30万円 | 50万円  | 1人当たり5万円<br>(上限150万円) |
| 5%以上引き上げ | 24万円 | 48万円 | 80万円  | 1人当たり8万円<br>(上限240万円) |

(※9) 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。

# 2025年4月から事業者が行う退避や立入禁止等の措置について、以下の1、2を対象とする保護措置が義務付けられます

- 1 危険箇所等で作業に従事する労働者以外の人
- 2 危険箇所等で行う作業の一部を請け負わせる一人親方等

労働安全衛生法に基づく省令改正により、作業を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう、必要な措置（※）を実施することが事業者には義務付けられます。

※ 労働安全衛生法第20条、第21条及び第25条、第25条の2に関して定められている以下の4つの省令で、作業場所に起因する危険性に対処するもの（退避、危険箇所への立入禁止等、火気使用禁止、悪天候時の作業禁止）について事業者が実施する措置が対象です。

・労働安全衛生規則 ・ボイラー及び圧力容器安全規則 ・クレーン等安全規則 ・ゴンドラ安全規則

## 法令改正等の主な内容

### 1 危険箇所等において事業者が行う退避や立入禁止等の措置の対象範囲を、作業場で何らかの作業に従事する全ての者に拡大

危険箇所等で作業を行う場合に、事業者が行う以下の措置については、同じ作業場所にいる労働者以外の人（一人親方や他社の労働者、資材搬入業者、警備員など、契約関係は問わない）も**対象にすることが義務付けられます**。

- 労働者に対して危険箇所等への立入禁止、危険箇所等への搭乗禁止、立入等が可能な箇所の限定、悪天候時の作業禁止の措置を行う場合、**その場所で作業を行う労働者以外の人もその対象とすること**
- 喫煙等の火気使用が禁止されている場所においては、**その場所にいる労働者以外の人についても火気使用を禁止すること**
- 事故発生時等に労働者を退避させる必要があるときは、**同じ作業場所にいる労働者以外の人も退避させること**

### 2 危険箇所等で行う作業の一部を請け負わせる一人親方等に対する周知の義務化

危険箇所等で行う作業の一部を請負人（一人親方、下請業者）に行わせる場合には、以下の措置が義務づけられます。

- 立入禁止とする必要があるような危険箇所等において、例外的に作業を行わせるために労働者に保護具等を使用させる義務がある場合には、**請負人（一人親方、下請業者）に対しても保護具等を使用する必要がある旨を周知すること**

重要

今回の改正で請負人への保護具等の使用に係る周知が義務付けられるのは、立入禁止とする必要があるような危険箇所等例外的に作業を行わせる場面に限られますが、それ以外の場面であっても、

- ① 作業に応じた適切な保護具等を労働者に使用させることが義務付けられている場面
  - ② 特定の作業手順や作業方法によって作業を行わせることが義務付けられている場面
- については、事業者が作業の一部を請け負わせた請負人に対して、保護具等の使用が必要である旨や、特定の作業手順、作業方法によらなければならない旨を周知することが推奨されます。



# 注意事項

## 重層請負の場合は誰が措置義務者となるか

### 《危険箇所等において事業者が行う退避や立入禁止等の措置》

危険箇所等における立入禁止等の措置は、個々の事業者が当該場所において措置すべきものです。しかしながら、危険箇所等における作業を重層請負により複数の事業者が共同で行っている場合等、同一場所についてこれらの義務が複数の事業者に課されているときは、立入禁止の表示や掲示を事業者ごとに複数行う必要はなく、元方事業者がまとめて実施するなど、共同で表示や掲示を行っても差し支えありません。

### 《危険箇所等で行う作業の一部を請け負わせる一人親方等に対する周知》

事業者の請負人に対する周知は、個々の事業者が請負契約の相手方に対して措置すべきものです。三次下請まで作業に従事する場合は、一次下請は二次下請に対する義務を負い、三次下請に対する義務はありません。二次下請が三次下請に対する義務を負います。



## 作業の全部を請け負わせる場合にも措置が必要となるか

事業者が作業の全部を請負人に請け負わせるときは、事業者は単なる注文者の立場にあたるため、この作業は事業者としての措置義務の対象となりません。

## 元方事業者が実施すべき事項

労働安全衛生法第29条第1項・第2項で、関係請負人が法やそれに基づく命令（今回改正の4省令を含む）の規定に違反しないよう必要な指導を行わなければならないこと、違反していると認めるときは必要な指示を行わなければならないことが規定されています。今回の改正で義務付けられた措置を関係請負人が行っていない場合は、「必要な指導・指示」を行わなければなりません。

## 周知の方法

周知は以下のいずれかの方法で行ってください。

周知内容が複雑な場合等は、①～③のいずれかの方法で行ってください。

- ① 常時作業場所の見やすい場所に掲示または備えつける
- ② 書面を交付する（請負契約時に書面で示すことも含む）
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録した上で、各作業場所にこの記録の内容を常時確認できる機器を設置する
- ④ 口頭で伝える

## 請負人等が講ずべき措置

事業者から必要な措置を周知された請負人等自身が、確実にこの措置を実施することが重要です。また、一人親方が家族従事者を使用するときは、家族従事者に対してもこの措置を行うことが重要です。

労働者以外の人でも立入禁止や喫煙、火気使用の禁止を遵守しなければなりません。

# トラックでの荷役作業時における 安全対策が強化されます。



労働安全衛生規則（以下「安衛則」といいます）が改正され「昇降設備の設置」「保護帽の着用」「テールゲートリフターの操作に係る特別教育」が義務付けられました。

特別教育については令和6年2月から、それ以外の規定は令和5年10月から施行されます。

## 改正のあらまし

1

昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲が拡大されます

これまで最大積載量5トン以上の貨物自動車を対象としておりましたが、新たに最大積載量2トン以上5トン未満の貨物自動車において、荷役作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用が義務づけられます（一部例外あり）。

2

テールゲートリフターを使用して荷を積み卸す作業への特別教育が義務化されます

テールゲートリフターの操作者に対し、学科教育4時間、実技教育2時間の安全衛生に係る特別の教育を行うことが必要になります。

3

運転位置から離れる場合の措置が一部改正されます

運転席から離れてテールゲートリフターを操作する場合において、原動機の停止義務が除外されます。なお、その他の逸走防止措置は引き続き必要です。



## ● 昇降設備について（安衛則第 151 条の 67 関係）

荷を積み卸す作業を行うときに、昇降設備の設置義務の対象となる貨物自動車について、最大積載量が 5 トン以上のものに加え、2 トン以上 5 トン未満のものが追加されます。

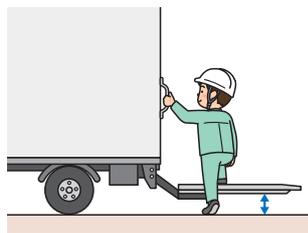
「昇降設備」には、踏み台等の可搬式のもののほか、貨物自動車に設置されている昇降用のステップ等が含まれます。なお、昇降用ステップは、できるだけ乗降グリップ等による三点支持等により安全に昇降できる形式のものとするようにしてください。

○：現行の規則、●：新設、△：望ましい措置

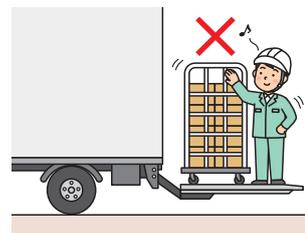
|                               | 2t 未満 | 2t 以上 5t 未満 | 5t 以上 | 備考   |
|-------------------------------|-------|-------------|-------|--|
| 床面から荷の上<br>又は荷台までの<br>昇降設備の設置 | △     | ●           | ○     | 高さ 1.5m を超える箇所で行うときは、安衛則第 526 条第 1 項の規定に基づき、原則として昇降設備の設置が義務付けられています。 |

※荷の積み卸しを伴わない作業については、陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドラインにおいて、昇降設備の設置や墜落・転落の危険のある作業において保護帽を着用することとされています。

### 【テールゲートリフターをステップとして使用する場合の留意事項】



テールゲートリフターを昇降設備として使用する場合は、中間位置で停止させてステップとして使用してください。



原則として、テールゲートリフターの昇降時には、労働者を搭乗させてはいけません。

※詳細についてはメーカー取扱説明書をご参照ください。

## ● 保護帽について（安衛則第 151 条の 74 関係）

荷を積み卸す作業を行うときに、労働者に保護帽を着用させる義務の対象となる貨物自動車について、最大積載量が 5 トン以上のものに加え、以下のものが追加されます。

- ① 最大積載量が 2 トン以上 5 トン未満の貨物自動車であって、荷台の側面が構造上開放されているもの又は構造上開閉できるもの（平ボディ車、ウイング車等）。
- ② 最大積載量が 2 トン以上 5 トン未満の貨物自動車であって、テールゲートリフターが設置されているもの（テールゲートリフターを使用せずに荷を積み卸す作業を行う等の場合は適用されません）。

保護帽は、型式検定に合格した「墜落時保護用」のものを使用する必要があります。

○：現行の規則、●：新設、△：望ましい措置

|                               | 2t 未満 | 2t 以上 5t 未満                | 5t 以上 | 備考  |
|-------------------------------|-------|----------------------------|-------|---|
| 墜落による危険を<br>防止するための<br>保護帽の着用 | △     | ●<br>(上記①②)<br>△<br>(上記以外) | ○     | 高さ 2m 以上の箇所で行うときは、安衛則第 518 条の規定に基づき、墜落による危険を防止するための措置を講じる必要があります。 |

※荷の積み卸しを伴わない作業については、陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドラインにおいて、昇降設備の設置や墜落・転落の危険のある作業において保護帽を着用することとされています。

## 2

## テールゲートリフターを使用して荷を積み卸す作業への特別教育が義務化されます

R6.2.1  
施行

荷を積み卸す作業におけるテールゲートリフターの操作<sup>\*</sup>の業務を行う労働者に対し、以下の科目、時間について特別教育を実施する必要があります。

また、特別教育を行ったときは、事業者において受講者、科目等の記録を作成し、3年間保存する必要があります。

※「テールゲートリフターの操作」には、稼働スイッチの操作のほか、キャストーストッパー等を操作すること、昇降板の展開や格納の操作を行うこと等が含まれます。

|      | 科目                    | 範囲   | 時間     |
|------|-----------------------|--|--------|
| 学科教育 | テールゲートリフターに関する知識      | ・テールゲートリフターの種類、構造及び取扱い方法<br>・テールゲートリフターの点検及び整備の方法    | 1.5 時間 |
|      | テールゲートリフターによる作業に関する知識 | ・荷の種類及び取扱い方法<br>・台車の種類、構造及び取扱い方法<br>・保護具の着用<br>・災害防止 | 2 時間   |
|      | 関係法令                  | ・労働安全衛生法令中の関係条項                                      | 0.5 時間 |
| 実技教育 | ・テールゲートリフターの操作の方法     |  | 2 時間   |

## 【一部省略できる者】

① 施行の日時点において6月以上の業務従事歴を有する者は以下の時間とすることができます。

テールゲートリフターに関する知識 ⇒ 45分以上で可    テールゲートリフターによる作業に関する知識 ⇒ 省略不可  
関係法令 ⇒ 省略不可    テールゲートリフターの操作の方法 ⇒ 1時間以上で可

② 「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく教育を実施した者は以下のとおり省略できます。

テールゲートリフターに関する知識 ⇒ 省略可    テールゲートリフターによる作業に関する知識 ⇒ 省略可  
関係法令 ⇒ 省略不可    テールゲートリフターの操作の方法 ⇒ 省略不可

③ 陸上貨物運送事業労働災害防止協会による「ロールボックスパレット及びテールゲートリフター等による荷役作業安全講習会」を受講した者は以下のとおり省略できます。

テールゲートリフターに関する知識 ⇒ 省略不可    テールゲートリフターによる作業に関する知識 ⇒ 省略可  
関係法令 ⇒ 省略不可    テールゲートリフターの操作の方法 ⇒ 省略不可

※その他詳細については最寄りの労働基準監督署までお問い合わせください。

## 3

## 運転位置から離れる場合の措置が一部改正されます

R5.10.1  
施行

走行のための運転位置とテールゲートリフター等の操作位置が異なる貨物自動車を運転する場合において、テールゲートリフター等を操作し、又は操作しようとしている場合は、原動機の停止義務の適用が除外されます。なお、ブレーキを確実にかける等の貨物自動車の逸走防止措置については、引き続き義務付けられることにご留意ください。また、逸走防止の観点から、可能な範囲で原動機も停止するようにしてください。

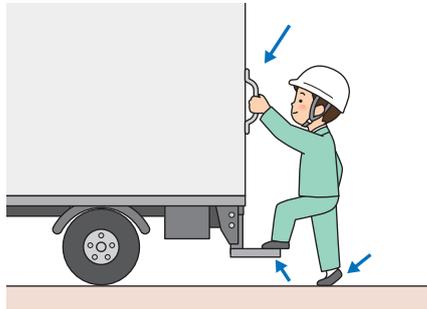
## 昇降設備の留意事項について



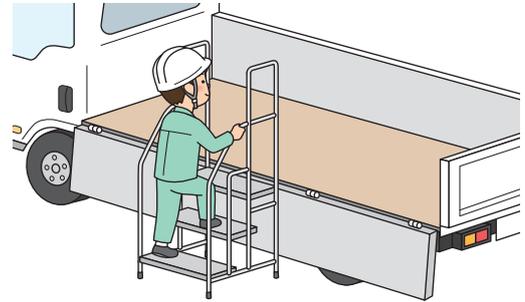
〈墜落のリスクが高い〉

〈望ましい〉

貨物自動車に設置されているステップで突出していないもの（上から見たときにステップが見えない等）は、墜落・転落するリスクが高いため、より安全な昇降設備を設置するようにしてください。



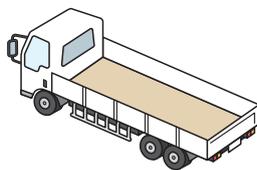
貨物自動車に設置されている昇降用のステップについては、可能な限り乗降グリップがあり、三点支持等により安全に昇降できる形式のものとしてください。



可搬式の踏み台等の例

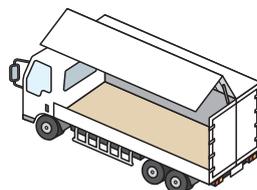
## 新たに保護帽の着用が必要となるトラックの種類（最大積載量 2 トン以上 5 トン未満のもの）

保護帽の着用が必要となるもの

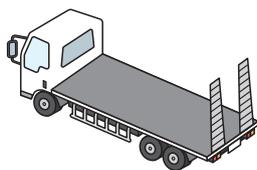


平ボディ車

（荷台の側面が構造上開閉できるものの例）

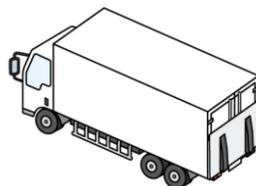


ウイング車



建機運搬車

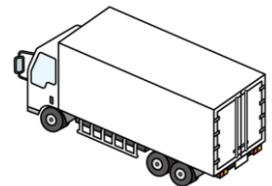
（荷台の側面が構造上開放されているものの例）



バン

（テールゲートリフターが設置されているもの）

適用されないもの



バン

（テールゲートリフターが設置されていないもの）

※墜落・転落の危険のある作業において保護帽を着用することが望ましい。

※最大積載量 5 トン以上のトラックについては、トラックの種類にかかわらず保護帽の着用が必要です。

## テールゲートリフターの種類



アーム式



垂直式



後部格納式

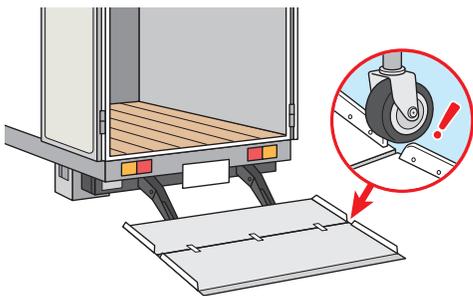


床下格納式

メーカー固有の商品名にかかわらず、労働安全衛生規則においては、貨物自動車の荷台の後部に設置された動力により駆動されるリフトが規制の対象になります。

## その他、気をつけていただきたい事

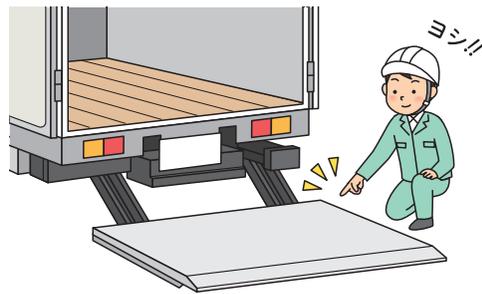
### 【床下格納式におけるサイドストッパーの隙間についての注意事項】



折り畳み部周辺のサイドストッパーに隙間が生じるので、隙間から車輪が脱輪しないよう、注意してください。

### 【テールゲートリフターの点検について】

テールゲートリフターについては、安衛則第151条の75に基づき作業開始前に点検を行ってください。



### 【点検項目の例】

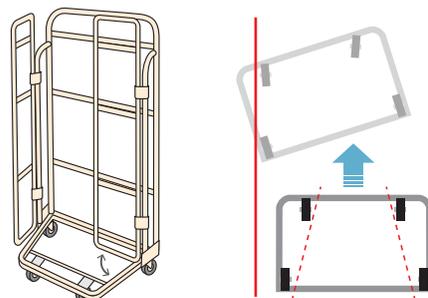
- ①正常に動作するか、異音がないか
- ②部材に亀裂、損傷、変形等がないか
- ③油圧系統に接手のゆるみや油漏れ等がないか
- ④スイッチは正常に動作するか、電気系統に異常はないか

### 【ロールボックスパレットの不具合を確認したとき】



ロールボックスパレットの不具合を確認した場合は、速やかに所有者又は荷主に報告し、対応を協議してください。

### 【U字型ロールボックスパレットについて】



短辺側をストッパーに当てると斜め配置になり、転倒や荷崩れにつながるおそれがありますので、逸走防止措置を確実に講じてください。

厚生労働省では、陸上貨物運送事業における労働災害を防止するため、以下のガイドラインを公表しております。

法令に定める事項のほか同ガイドラインに定める措置についても積極的な取組を進めていただきますようお願いいたします。

## 陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン

陸運業に従事する労働者の荷役作業での労働災害を防止するために、**荷役作業場所における安全の確保等**、陸運事業者、荷主、配送先、元請事業者などが取り組むべき事項を示したものです。



▲詳細はこちらをご覧ください

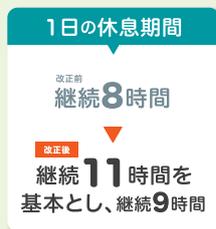
## 交通労働災害防止のためのガイドライン

交通労働災害の防止を図るための指針として、**安全な走行ができない可能性が高い発注の禁止等**、事業者や運転者の責務と、荷主、元請事業者等による配慮事項等を示したものです。



▲詳細はこちらをご覧ください

## ●令和6年(2024年)4月からトラック運転者の改善基準告示を改正!



▲詳細はこちらをご覧ください

発荷主・着荷主・元請運送事業者の皆さまへ

## ●長時間の恒常的な荷待ちを改善しましょう

トラック運転者の長時間労働や過労の要因となるため、**長時間の荷待ちを発生させない**よう努めましょう。

### 取り組み例

- ・納品時間の指定を柔軟にする
- ・納品を特定の曜日・時間帯に集中させない
- ・積込場所を分散し1か所当たりの車両台数を減らす
- ・パレットを用いるなどで荷役作業の時間を短縮する
- ・注文からお届けまでの期間に余裕をもたせる

詳細はこちらをご覧ください▶

「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」  
厚生労働省・国土交通省・公益社団法人  
全日本トラック協会 (2019/08)



改正安衛則の本文や施行通達など、詳しい内容につきましては、厚生労働省ホームページからご覧いただけます。

ご不明点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

### ■労働基準監督署一覧

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/location.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html)

労基署 所在案内 検索

