

建設業の時間外労働の上限規制について

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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

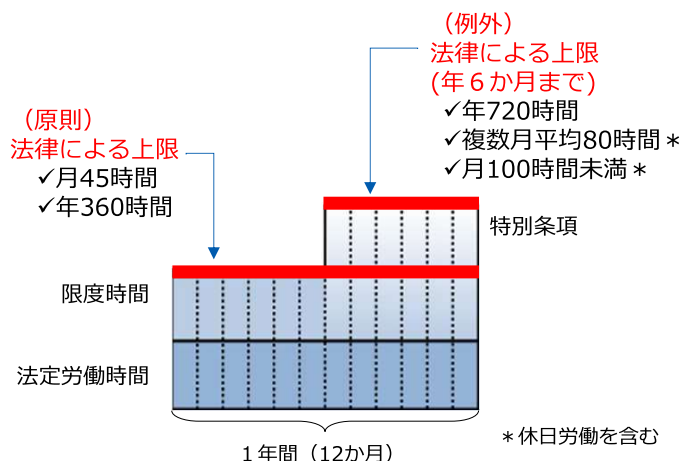
⇒ 36協定に定めることができる時間外労働の時間数のルールは？

R 6 年 3 月 31 日まで

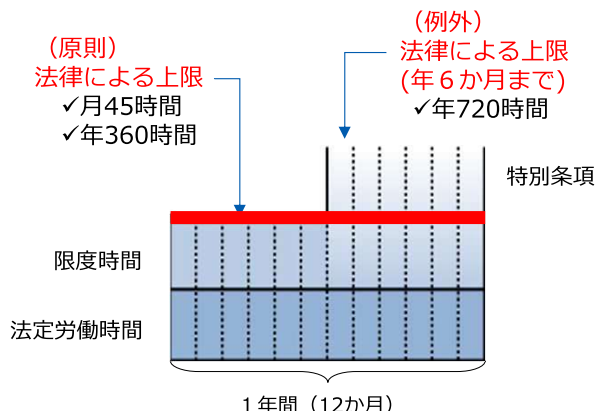
上限なし ※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

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

3

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

（事業主のみならず）

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整
 - 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

労働時間について

- 移動時間、待機時間については、厚生労働省労働基準局「建設業の時間外労働の上限規制に関するQ & A（追補版）」に考え方を詳細に示しており、パンフレット「建設業時間外労働の上限規制わかりやすい解説」にも掲載している。

Q & A
パンフレット



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）移動前に資材の積み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

36協定記載例（様式第9号）

表面

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 休日労働 に関する協定届

労働保険番号 法人番号

労働保険番号・法人番号を記載してください。

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。

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

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。

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、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)

○ ○ ○ 労働基準監督署長殿

使用者 氏名 代表取締役 田中太郎

管理監督者は労働者代表にはなりません。

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。

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	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	延長することができる時間数									
								1日	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)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					臨時の受注対応	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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇営業所	(〒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)	〇〇〇〇年4月1日から1年間	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	〇〇〇〇年4月1日		
					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	27				

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 (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計した時間数、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		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		法定労働時間を超える時間数		起算日 (年/月/日)	〇〇〇〇年4月1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 (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)	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	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	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	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	所定労働時間を超える時間数 (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%					
納期逼迫への対応	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%					
大規模な施工トラブル対応	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%					

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と日数を定めてください。年6回以内に限り、月100時間未満に限り、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（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、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、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

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。（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

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 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要チェック）

〇〇〇〇年 3月 15日

使用者 代表取締役 田中太郎

労働者代表者 代表取締役 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産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

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。

36協定記載例（様式第9号の3の2）

表面

様式第9号の3の2（第70条関係）

時間外労働 休日労働 に関する協定届

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)	〇〇〇〇年4月1日から1年

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)	1日 (任意)						1箇月 (時間外労働及び休日労働を合計した時間数、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		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	
			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	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	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	所定労働時間を超える時間数 (任意)		
① 下記②に該当しない労働者	突発的な仕様変更等による納期の切迫	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間		
	臨時の受注対応	施工管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間		
	悪天候による工期遅延の解消	現場管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間		
	台風被害からの復旧作業	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間		
	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。											
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)	法定休日 (任意)		法定休日の日数		法定休日の日数		法定休日の日数		法定休日の日数	
	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	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					
臨時の受注対応	施工管理	5人	毎週2回	1か月に1回	9:00～18:00							
	台風被害からの復旧作業	現場作業	15人	毎週2回	1か月に3回	9:00～20:00						

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合計した時間数は、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。）。（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

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 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要チェック）

〇〇〇〇年 3月 12日

使用者 代表取締役 田中太郎

労働者代表者 代表取締役 田中太郎

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。

労働保険番号・法人番号を記載してください。

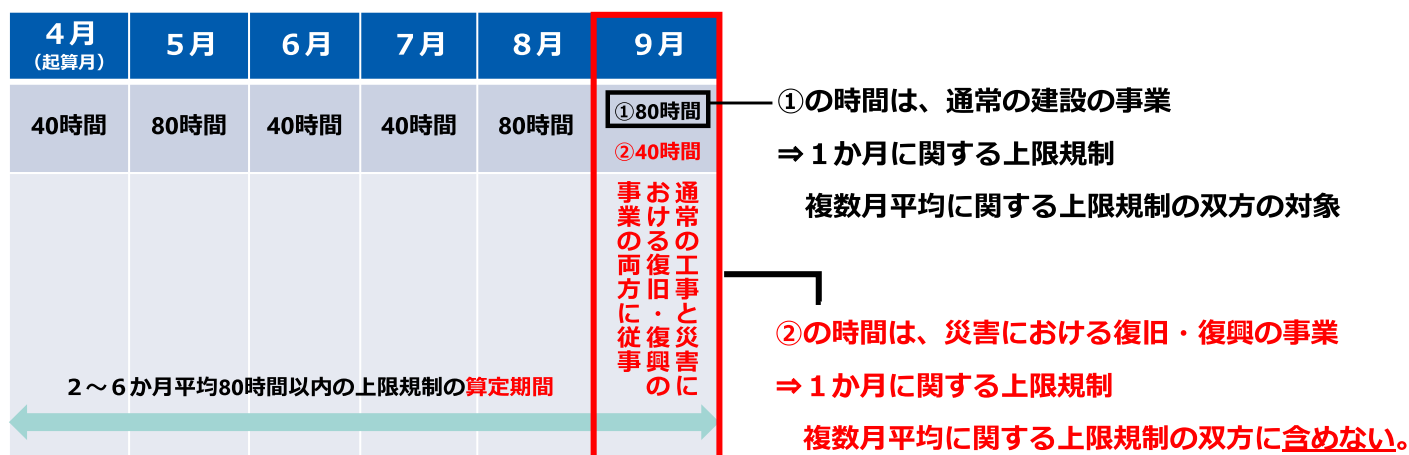
この協定が有効となる期間を定めてください。1年とすることが望ましいです。

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。

10

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



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：

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

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	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	【適用なし】 ・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

13

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

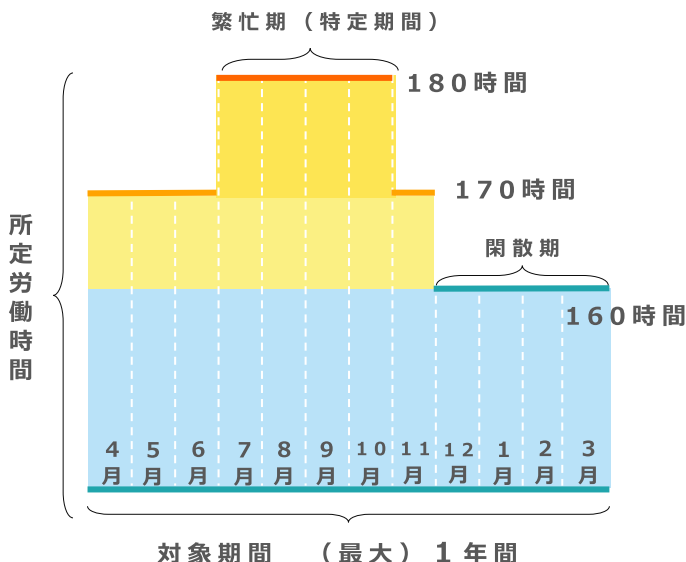
14

1年単位の変形労働時間制の概要

- 特定の季節（夏季・冬季など）、特定の月で業務の繁閑が大きい場合には、1年単位の変形労働時間制を用いることが効果的。
- 繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑に応じて、工夫しながら労働時間の配分を行い、労働時間の短縮を図る。導入に当たっては、就業規則への規定、労使協定の締結（届出）が必要。

制度イメージ

対象期間を平均して、労働時間は **1週40時間** まで



シフト作成のルール

- 労働日と労働日ごとの労働時間をあらかじめ労働者に示す
対象期間を1か月ごとに区分し、各期間の初日の30日前までに、その期間中の労働日・労働時間を示すことで可
- 労働日数は **年間280日** まで
- 労働時間は **1日10時間、1週52時間** まで
ただし、①労働時間が48時間を超える週は連続3回まで
②対象期間を3か月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週は3回まで
- 連続労働日数は対象期間では **6日** まで
特定期間では **12日** まで（1週1回の休日を確保）

積雪地域の特例

豪雪地帯対策特別措置法第2条第1項に基づき、豪雪地帯・特別豪雪地帯の指定を受けた道府県・市町村における建設業法第2条第1項に規定する建設工事に係る屋外作業の業務
⇒ **上記①②の1週48時間についての制限がかからない**

働き方改革推進支援助成金

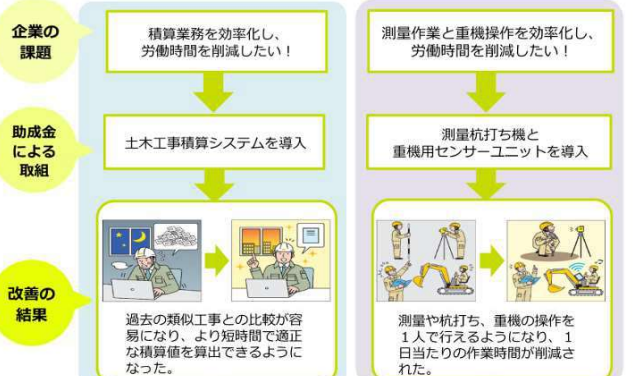


令和7年度働き方改革推進支援助成金 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



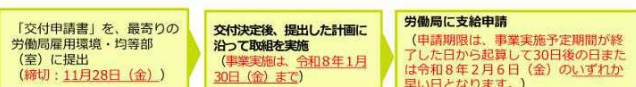
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、**建設業の中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

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28日以前に、予定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。詳しくはこちらから。
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)

(2025.4)

業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主	助成上限額と助成額
以下のいずれにも該当する事業主が対象です。 なお、選択する成果目標に応じて、下記1～3以外にも要件が設定されています。 詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。	左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「助成対象となる取組」の実施に要した経費の一部を助成します。
【対象事業主の要件】 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。	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から5までの助成上限額に、下記6の上限額への加算額を合計した金額 助成額 上限額又は対象経費の合計額の補助率3/4（※5）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。
（※1）中小企業事業主の範囲 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。 ・資本金または出資額が3億円以下 ・常時使用する労働者が300人以下	（※5）常時使用する労働者が30人以下かつ、支給対象の期間で⑦から⑨を支払う場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。
助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～	1. 成果目標①の上限額（※6）
① 労働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・労使協定の作成・変更 ⑤ 人材確保に向けた取組 ⑥ 労働管理用ソフトウェア、労働管理用機器、デジタル記録システムの導入・更新（※3） ⑦ 労働効率の向上に資する設備・機器などの導入・更新（※3） （※2）研修は、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みます。 （※3）長時間労働削減を要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォン等の導入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。	（※6）成果目標①を上回る達成状況を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を超過した場合の上限額は100万円。 （更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分に維持等した場合の助成上限額は一律25万円）
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。	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。
5. 成果目標⑤の上限額：1日増加ごとに25万円（※9） 以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」を実施してください（※4）。	5. 成果目標⑤の上限額：1日増加ごとに25万円（※9） 以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」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・休日労働時間の削減 ② 年次有給休暇の計画付与制度の新規導入 ③ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する時間外労働の削減 ④ 9時間以上の勤務間インターバルの導入 ⑤ 4週における所定休日を1日から4日以上増加 （※4）上記①から⑤の成果目標に加えて、指定する労働者の割合または対象人数を3%以上5%以上または7%以上引き上げること成果目標に加えることができます。	① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間の削減 ② 年次有給休暇の計画付与制度の新規導入 ③ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する時間外労働の削減 ④ 9時間以上の勤務間インターバルの導入 ⑤ 4週における所定休日を1日から4日以上増加 （※4）上記①から⑤の成果目標に加えて、指定する労働者の割合または対象人数を3%以上5%以上または7%以上引き上げること成果目標に加えることができます。
6. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算 常時使用する労働者が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（※4、10、11）。	6. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算 常時使用する労働者が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（※4、10、11）。
引上げ人数 3%以上 引上げ 5%以上 引上げ 7%以上 引上げ	引上げ人数 3%以上 引上げ 5%以上 引上げ 7%以上 引上げ
1～3人 6万円 24万円 48万円 36万円	1～3人 6万円 24万円 48万円 36万円
4～6人 12万円 48万円 72万円 72万円	4～6人 12万円 48万円 72万円 72万円
7～10人 20万円 80万円 120万円 120万円	7～10人 20万円 80万円 120万円 120万円
11人～30人 1人当たり2万円 （上限40万円） 1人当たり8万円 （上限240万円） 1人当たり12万円 （上限360万円）	11人～30人 1人当たり2万円 （上限40万円） 1人当たり8万円 （上限240万円） 1人当たり12万円 （上限360万円）
（※10）常時使用する労働者が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割の上限額が加算されます。 （※11）最上層までのものを助成するものではありません。	（※10）常時使用する労働者が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割の上限額が加算されます。 （※11）最上層までのものを助成するものではありません。

公共・民間工事発注者に協力を要請

- 建設労働者の長時間労働の改善、賃上げに向けて、適正な工期・請負代金の設定についてより一層の協力を得るため、労働基準局長と不動産・建設経済局長が連名で、工事発注者に文書による要請を行った。

(公共工事)



(民間工事)



基 発 1105 第 1 号
国 不 建 第 105 号
令 和 6 年 11 月 5 日

公共発注者の長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

建設業の働き方改革等の実現に向けた取組の実施について (協力依頼)

日頃より、労働基準行政及び建設業行政の運営について、格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本年4月から、建設業にも時間外労働の上限規制(以下「上限規制」という。概要は参考1のとおり。)の適用が開始されました。これまでの働き方改革の取組によって、建設業の労働時間は大きく減少していますが、なお高水準であり、令和6年4月から同年8月までの間で、全産業に比べ12.6時間長い状況です(厚生労働省「毎月勤労統計調査」パートタイムを除く一般労働者)。また、建設業では就業者の高齢化も進み、将来の担い手確保も懸念されており、働き方改革の推進や処遇の改善が必要不可欠です。

こうした実施を踏まえ、厚生労働省と国土交通省では、適正な工期設定など、建設業で働く方の労働環境の改善に向けた取組への御協力を呼びかけており、今後も別添のリーフレット及び啓発動画「はたらきかたスラスター ver.2(建設業編)」(https://www.youtube.com/watch?v=qdRwJ4y_MQ) (ポータルサイト「はたらきかたスラスター」(https://hatarakikatasusumo.mhlw.go.jp/) にも掲載。)により周知広報を行ってまいります。

つきましては、貴職におかれましては、適正な工期の確保、建設業で働く方の処遇改善に向けて、下記の点につき、引き続き御理解と御協力をいただきますようお願いいたします。併せて、貴都道府県内の市区町村、地方公営企業等に対しても、別添のリーフレット及び啓発動画を周知いただき、下記の点について御理解と御協力を得られるよう、お力添えをお願いいたします。

記

1 建設労働者の長時間労働の改善について

建設労働者の長時間労働改善に向けて、令和6年3月27日に改定された「工期に関する

基準」(参考2)に基づき、週休2日を確保し、受注者及びその下請負人が上限規制を遵守できる工期の設定に御協力をお願いいたします。また、週休2日工事及び交替制工事の導入とその対象工事拡大に取り組むようお願いいたします。

上限規制の遵守という観点においては、猛暑日、降霜日・降雪日、河川の出水期や寒冷・多雪地域における冬季休止期間など自然的要因における不稼働によって、作業が他の期間に集中する可能性があることや、技能者や重機のオペレーターの現場への移動時間も労働時間に該当することにも御配慮ください。

また、「工期に関する基準」においては、工事の前工程で工程遅延が発生し、適正な工期を確保できなくなった場合は、遅延の理由を明らかにしつつ、必要に応じて工期の延長などを行うことが求められていることから、工程の遅れが発生したことで受注者から協議の申出があった場合には、適切に協議に応じるとともに、状況に応じ、必要な契約変更を実施するようお願いいたします。

2 建設労働者の賃上げについて

本年10月1日から順次、地域別最低賃金が改定され、全国加重平均で5.1%引き上げられたところですが(参考3)、建設業の将来の担い手確保には、長時間労働の改善とともに、建設労働者、特に技能労働者の処遇改善に向けた更なる賃上げが必要です。

そのためには、建設事業者は、賃上げの原資となる適切な請負代金を受領する必要がある。建設労働者の賃上げに向けて、労務費については引き続き最新の公共工事設計労務単価を反映させた価格設定とし、適切な行き渡りに御協力をいただくとともに、原材料費、エネルギーコスト等については市場での取引価格を反映させた価格設定とするなど、適正な請負代金を設定いただきますようお願いいたします。併せて、資材費等の変動があった場合の請負代金の変更に係る契約条項を適切に設定いただくとともに、当該条項の運用に係る基準をあらかじめ設定し、それらに基づいて受注者から請負金額の変更の協議の申出があった場合には、誠実に御対応いただきますようお願いいたします。

3 建設労働者の労働災害防止について

建設業における労働災害は減少傾向にありますが、労働災害による死亡者数は、いまだ建設業が最も多い状況にあり(令和5年の労働災害による死亡者数は全産業755名中、建設業で223名)、引き続き労働災害の防止の徹底が求められています。

労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第3条第3項の規定では、仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等(請負金の費目等を含む)について、安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないよう配慮しなければならないこととされています。

また、「工期に関する基準」においても、建設工事に当たっては、労働安全衛生法等を遵守し、労働者の安全を確保するための十分な工期を設定することで施工の安全性を確

保することが必要であり、受注者間における契約の締結に当たっては、安全及び健康の確保に必要な期間や経費が適切に確保されることが必要であるとされています。

そのため、請負代金に安全衛生経費として必要な金額を設定し、また、工期に、労働安全衛生法等で定める基準等を遵守した安全衛生設備等の準備に必要な期間や、猛暑日等の自然要因における不稼働を考慮した期間を確保するなど、御配慮をお願いいたします。なお、安全衛生経費については、各専門工事業体に対して、昨年8月に「安全衛生対策項目の確認表」の作成、本年3月に安全衛生経費を内訳として明示するための「標準見積書」の作成を依頼しているところです。これも踏まえ、安全衛生経費の適切な支払いに取り組んでいただくようお願いいたします(参考4)。

民間工事発注者(団体)に対しても同様の要請を実施。

工期に関する基準を踏まえた工期設定や、最新の公共工事設計労務単価を踏まえた労務費、市場での取引価格を反映させた原材料費・エネルギーコストの設定などを通じた、長時間労働の是正、賃上げを今後も推進していく。

働き方改革の実現に向けて、受注者の皆さまも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等と呼びかけている。
- 工事の受注者の立場からも、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)



2代目イメージキャラクター
労働基準局広報キャラクター
「たしかめたん」



働き方改革PR動画のポイント

- 建設業では週休2日が十分に確保できていない工事もまだ見受けられることから、これを改善するための取組が業界全体で進められていること。
- 著しく短い工期が設定されると、土日も働かざるをえなくなり、長時間労働につながってしまうため、**工事の発注、受注に当たっては、働く方の休日数も考慮した工期の設定をお願いしたいこと。**
- また、**不当に低い金額で契約が締結されると、建設業で働く方の処遇改善も難しくなることから、工事を発注するときも、受注するときも、働く方のことも考えて、適切な金額での契約をお願いしたいこと。**

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」(令和6年3月改定)もご確認ください。

(工期に関する基準)



また、令和6年6月に改正された建設業法(公布から1年6月以内に施行)によって、

- これまで発注者に対してのみ禁止されていた工期ダンピングが、新たに受注者にも禁止される
- 新たに「労務費の基準」が設けられ、これを著しく下回る契約が禁止される

ことにもご注意ください。

(改正建設業法(第三次担い手三法))



ご清聴ありがとうございました。



労働基準局
広報キャラクター たしかめたん

「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「はたらきかたススめ」)



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)





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、
ともにスヌメ！

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っ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

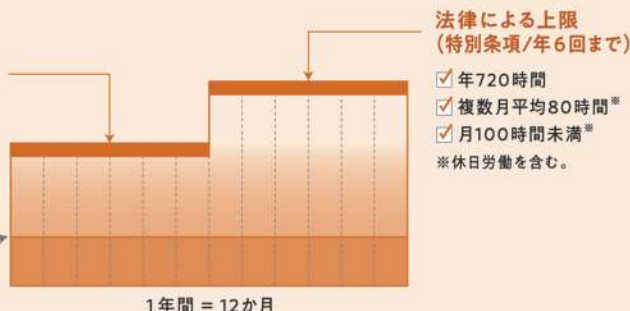
法律による上限(原則)

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



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

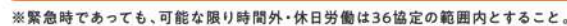
(災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合：令和元年6月7日付け基発0607第1号)

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。

くらし、はたらき
ともにススめ

05

労働時間の延長および休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を怠りません。

- 36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
- (任意)の届は、記載なくとも構いません。

[illegible]

2枚目表面

時間外労働
休日労働

08

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。

- 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。

労働時間の考え方

くらし、はたらき、
ともにスヌメ!

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。
- 労働時間が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、②KY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、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。

A

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。

	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 (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 (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 時間外・休日労働の合計を ・1か月100時間未満とする上限 ・2～6か月平均80時間以内とする上限 以下は適用される ・時間外労働を年720時間以内とする上限 ・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

Question 7

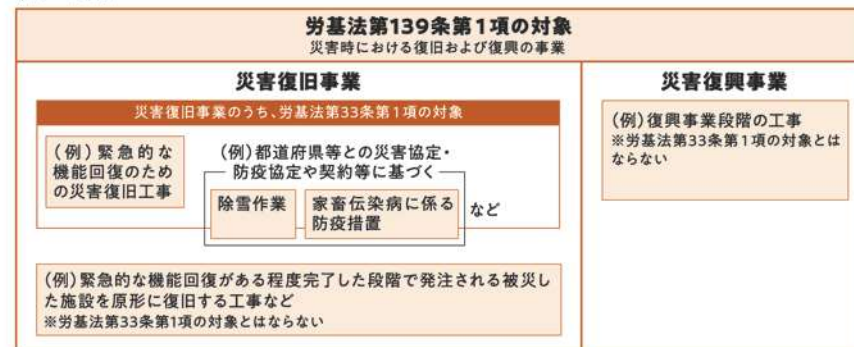
Q

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。

A

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。

(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&A



追補版Q&A



リーフレット



適正な工期の確保

くらし、はたらき、
ともにススメ!

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種を利用して、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



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/shozaianai/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://hatarakikatakaikaku.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/shienjigyuu/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。
<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/>



注) 本 Q & A において、以下の法令等は次のものを指す。

・労働基準法・・・昭和 22 年法律第 49 号

・労働基準法施行規則・・・昭和 22 年厚生省令第 23 号

建設業の時間外労働の上限規制 に関する Q & A

厚生労働省労働基準局

＜目 次＞

【 1 建設の事業について】

番号	質問内容	頁
1－1	労働基準法（以下「法」という。）第 139 条により、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている工作物の建設等の事業の範囲はどのようなものか。	5
1－2	主たる事業内容が施設の警備である事業場であっても、主として建設現場における交通誘導警備に従事する労働者については、法第 139 条の対象となるのか。	5
1－3	主たる事業内容が建設業である事業場に雇用されるクレーン車のオペレーターが、移動のため路上を走行する場合、当該労働者の業務について、法第 140 条の「自動車の運転の業務」の対象となるのか。	5
1－4	労働時間の考え方について、建設業において特に留意すべきことは何か。	6

【 2 災害時における復旧及び復興の事業、労基法第 33 条第 1 項について】

番号	質問内容	頁
2－1	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か。	7
2－2	法第 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か。	7
2－3	「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るのか。	8
2－4	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るのか。	8
2－5	災害復旧に関連する事業は、法第 33 条第 1 項の許可の対象になるのか。	8

2－6	法第 33 条第 1 項の許可基準に「公益の保護」とあるが、事業の発注者が国や地方自治体であれば災害復旧以外の通常の事業も対象になるのか。	9
2－7	「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には 33 条 1 項に該当するが、その業務に付随する業務は許可の対象となるのか。	9
2－8	除雪作業には、法第 139 条第 1 項が適用されるのか。また、この場合に法第 33 条第 1 項により労働時間をさらに延長することはできるのか。	9

【 3 時間外労働の上限規制について】

番号	質問内容	頁
3－1	時間外労働の上限規制における時間外労働と休日労働とは別のものか。	11
3－2	どのような場合に、法律に違反となるのか。	11
3－3	同一企業内の A 事業場から B 事業場へ転勤した労働者について、①36 協定により延長できる時間の限度時間（原則として月 45 時間・年 360 時間。法第 36 条第 4 項）、②36 協定に特別条項を設ける場合の 1 年についての延長時間の上限（720 時間。法第 36 条第 5 項）、③時間外労働と休日労働の合計で、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内の要件（法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号）は、両事業場における当該労働者の時間外労働時間数を通算して適用するのか。	11
3－4	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るのか。 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るのか。	12

【 4 36 協定について】

番号	質問内容	頁
4－1	工作物の建設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、当該事業場の 36 協定については、則様式第 9 号の 3 の 2（特別条項を設ける場合は、則様式第 9 号の 3 の 3）で作成する必要があるのか。	13

< Q & A >

【 1 建設の事業について】

1-1	(Q) 労働基準法（以下「法」という。）第 139 条により、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている工作物の建設等の事業の範囲はどのようなものか。 (A) 法第 139 条により時間外労働の上限規制の適用が猶予されている工作物の建設等の事業の範囲は、労働基準法施行規則（以下「則」という。）第 69 条第 1 項各号に掲げる事業をいい、具体的には、以下の事業をいう。 ① 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業 ② 事業場の所属する企業の主たる事業が上記①に掲げる事業である事業場における事業 ③ 工作物の建設の事業に関連する警備の事業（当該事業において労働者に交通誘導の業務を行わせる場合に限る。）
1-2	(Q) 主たる事業内容が施設の警備である事業場であっても、主として建設現場における交通誘導警備に従事する労働者については、法第 139 条の対象となるのか。 (A) 主たる事業内容が施設の警備である事業場であっても、主として建設現場における交通誘導警備に従事する労働者については、則第 69 条第 1 項第 3 号の対象となり、法第 139 条が適用される。なお、これまでの「事業」の考え方が変わるものではなく、当該労働者に限って法第 139 条の対象となるものである。従って、当該労働者の所属する事業場全体の扱いが変わるものではなく、当該事業場に雇用される他の労働者は、法第 139 条の対象とならないことに留意すること。 そのため、主として「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する建設現場における交通誘導警備に従事する労働者については、協定は、則様式第 9 号の 3 の 2（特別条項を設ける場合は、則様式第 9 号の 3 の 3）で届け出る必要がある。
1-3	(Q) 主たる事業内容が建設業である事業場に雇用されるクレーン車のオペレーターが、移動のため路上を走行する場合、当該労働者の業務について、法第 140 条の「自動車の運転の業務」の対象となるのか。 (A) 法第 140 条の「自動車の運転の業務」に従事する労働者とは、「自動車

	の運転の業務に主として従事する者」である必要があり、「自動車の運転の業務に主として従事する者」とは、運転及び運転に附随する業務が当該労働者の業務の大半を占める労働者をいう。したがって、自動車の運転が主たる業務ではない労働者、例えば、クレーン車のオペレーターが、移動のため路上を走行する場合については、対象とならない（当該労働者は、則第 69 条第 1 項第 1 号の対象となる）。
1-4	(Q) 労働時間の考え方について、建設業において特に留意すべきことは何か。 (A) 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り、例えば、以下のような例が挙げられる。 ① 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。例えば、クレーン車のオペレーターが夜間に重機を現場まで移動させ、工事が始まるまでの間、現場で待機している時間については、オペレーターが使用者の指揮命令下にあり、自由が確保されていない場合は労働時間に当たる。 ② 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。 ③ 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。 ④ 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。

【2 災害時における復旧及び復興の事業、労基法第 33 条第 1 項について】

2-1	(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る。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）が適用されない。 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あり、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からは除外される。なお、適切な労働時間管理と割増賃金の支払いは必要であることに留意が必要である。 基本的には、「災害時における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、届出を行う必要があるが、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うこととなる。
2-2	(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」の範囲はどのようなものか。 (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」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る。 例えば、 ・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等についても対象となる。
2-3	(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、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るのか。 (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、適用されない。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 か月から除外される。 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る。 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る。
2-4	(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、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るのか。 (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る。 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る。
2-5	(Q) 災害復旧に関連する事業は、法第 33 条第 1 項の許可の対象になるのか。

	(A) 業務運営上通常予見し得ない災害が発生し、臨時の必要がある場合、法第 33 条第 1 項の対象となる。 例えば、Q 2-2 で示した次のような事業において、臨時的な必要がある場合が対象になる。 ・公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法（昭和 26 年法律第 97 号）の適用を受ける災害復旧事業（関連事業等を含む。） ・国や地方自治体と締結した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の指示により対応する災害の復旧の事業 また、災害により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も含まれる。
2-6	(Q) 法第 33 条第 1 項の許可基準に「公益の保護」とあるが、事業の発注者が国や地方自治体であれば災害復旧以外の通常の事業も対象になるのか。 (A) 法第 33 条第 1 項は、事業の発注者が国や地方自治体であることをもって一律に対象となるものではない。個別具体的な事由の性質が「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」という要件に当たれば対象となる。
2-7	(Q) 「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性がある場合には 33 条 1 項に該当するが、その業務に付随する業務は許可の対象となるのか。 (A) 労働時間の上限規制の趣旨を踏まえれば、基本的には、36 協定で定めた時間外労働の限度時間で対応できることが望ましい。 法第 33 条第 1 項の許可の対象には、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、その対応に当たり、必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれる。 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。 個別の事案にもよるが、除雪作業の「降雪前の見回り業務」、「凍結防止剤の散布業務」、「除雪機械の誘導・交通整理の業務」、「除雪作業に向けた準備業務」及び「作業従事者の食事等を準備する業務」等については、除雪作業に必要不可欠に付随する業務として行う場合には、対象となり得る。
2-8	(Q) 除雪作業には、法第 139 条第 1 項が適用されるのか。また、この場合に法第 33 条第 1 項により労働時間をさらに延長することはできるのか。

	(A) 建設業を営む事業場において、「災害時における復旧及び復興の事業」の対象となる除雪作業のため、単月 100 時間以上、複数月平均 80 時間を超過して時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、法第 139 条第 1 項を適用することも可能である。 また、既に締結していた 36 協定で協定された限度時間を超過して労働させる臨時の必要があり、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は法第 33 条第 1 項の対象となる。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も含まれる。
--	---

【3 時間外労働の上限規制について】

3-1	(Q) 時間外労働の上限規制における時間外労働と休日労働とは別のものか。 (A) 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別のものとして取り扱う。 時間外労働とは、法定労働時間（1 週 40 時間・1 日 8 時間）を超えて労働した時間をいい、休日労働とは、法定休日（1 週 1 日又は 4 週 4 日）に労働した時間をいう。 法第 36 条第 3 項及び第 4 項に規定する 36 協定の限度時間（月 45 時間・年 360 時間）はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれない。 一方で、法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号に規定する 1 か月の上限（月 100 時間未満）及び 2～6 か月の上限（複数月平均 80 時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限となる。
3-2	(Q) どのような場合に、法律に違反となるのか。 (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。 したがって、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 条に該当する場合を除き、法第 32 条違反となる（6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金）。 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について、2～6 か月の平均のいずれかが 80 時間を超えた場合 には、法第 36 条第 6 項違反となる（6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金）。 なお、「災害時における復旧及び復興の事業」においては、上記の上限は適用されない。
3-3	(Q) 同一企業内の A 事業場から B 事業場へ転勤した労働者について、①36 協定により延長できる時間の限度時間（原則として月 45 時間・年 360 時間。法第 36 条第 4 項）、②36 協定に特別条項を設ける場合の 1 年についての延長時間の上限（720 時間。法第 36 条第 5 項）、③時間外労働と休日労働の合計で、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内の要件（法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号）は、両事業場における当該労働者の時間外労働時間数を通算して適用するのか。

	(A) 時間外労働の上限について、質問の①及び②については、各事業場における 36 協定の内容を規制するものであり、労働者個人の労働時間を規制するものではない。 これに対して、質問の③については、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は法第 38 条第 1 項の規定により通算して適用される。 なお、同一事業場内で配置換えのあった労働者については、①②③について、通算して適用される。
3-4	(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るのか。 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るのか。 (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る。 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らない。

【4 36 協定について】

4-1	(Q) 工作物の建設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、当該事業場の 36 協定については、則様式第 9 号の 3 の 2 (特別条項を設ける場合は、則様式第 9 号の 3 の 3) で作成する必要があるのか。 (A) 工作物の建設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、当該事業場の 36 協定は、則様式第 9 号の 3 の 2 (特別条項を設ける場合は、則様式第 9 号の 3 の 3) で作成する必要がある。 また、工作物の建設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ない場合には、当該事業場の 36 協定は、則様式第 9 号 (特別条項を設ける場合は、則様式第 9 号の 2) で作成する必要がある。
-----	---

建設業の時間外労働の上限規制 に関する Q & A

(令和 5 年 12 月 25 日追補分)
(令和 6 年 3 月 25 日追補分)
(令和 7 年 3 月 4 日追補分)
(令和 7 年 6 月 19 日追補分)

厚生労働省労働基準局

注）追補版 Q & A においても、法令等及び略語は、建設業の時間外労働の上限規制に関する Q & A（令和 5 年 7 月 6 日公表）（以下「本体 Q A」という。）に掲載しているものを引き続き指すこととする。

<目 次>

番号	質問内容	頁
追 1	会社に集合して作業員が社用車に乗り合いで工事現場に向かう又は工事現場から会社に戻る場合、現場まで又は会社までの移動時間は労働時間に当たるのか。	5
追 2	降雪の見込みが高く、自治体等から除雪作業を要請される可能性があることから、除雪作業の要請があれば当該作業に当たることになる労働者に自宅待機を命じた。当該労働者が自宅待機をしている時間は労働時間に該当するか。	5
追 3	台風が近づいているような災害の発生が予想される場合であって、自治体等から災害協定等に基づく要請を受けて、当該災害への対応が直ちにできるよう労働者を自宅待機させる場合には、法第 33 条第 1 項の対象となるのか。	6
追 4	隣県で地震があったことから、被災地の自治体からの要請で、被災地域における災害復旧工事の現場において、重機作業を行うことになった。 重機（クレーンなど）のオペレーター（法第 140 条第 1 項の自動車運転の業務に非該当）が重機を工事現場まで移動させるため、重機で公道を走行していたところ、現場が遠方であることに加え、途中地震に伴う渋滞にも巻き込まれたことから、現場に到着するまでに、1 時間の休憩を含めて 11 時間を要した。 この移動時間について、時間外労働となった時間につき、法第 33 条第 1 項を適用できるか。	6
追 5	道路上に通行の妨げとなる倒木や動物の死骸があった場合、こうしたものを撤去する作業を、維持管理契約内での発注者の指示や都道府県等との災害協定に基づき実施する場合、法第 139 条第 1 項を適用できるか。 また、法第 33 条第 1 項はどうか。	7
追 6	例えば、豚熱、高病原性鳥インフルエンザ等の家畜伝染病発生時に、家畜伝染病予防法（昭和 26 年法律第 166 号）に基づき家畜伝染病まん延防止のために実施する防疫措置（殺処分、焼却、埋却、消毒、	7

	消毒ポイントの設置等）や、当該防疫措置に付随する業務を行う場合、法第 139 条第 1 項を適用できるか。 また、法第 33 条第 1 項はどうか。	
追 7	除雪作業に付随して凍結防止剤や融雪剤の散布を行う場合、法第 139 条第 1 項を適用できるか。冷え込みによる路面凍結が見込まれるときに、凍結防止剤を散布する場合であればどうか。 また、これらの場合、法第 33 条第 1 項はどうか。	8
追 8	経年劣化した道路などの補修工事には、災害を予防するための工事という性質もあると考えられるところ、こうした工事をはじめとした、災害予防のための工事について、法第 139 条第 1 項を適用できるか。 また、法第 33 条第 1 項はどうか。	8
追 9	ある月に、法第 33 条第 1 項に該当する災害復旧工事のために、同項に基づき 40 時間の時間外・休日労働を行った労働者が、同じ月に同じ使用者のもとで、災害時における復旧及び復興の事業に該当しない別件の工事で 60 時間の時間外・休日労働を実施した場合、当該労働者は合計 100 時間の時間外・休日労働を行ったことになるが、時間外労働の上限規制はどのように取り扱うのか。 また、このとき、当該労働者に対する労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 66 条の 8 第 1 項に基づく医師による面接指導はどのように取り扱うのか。	9
追 10	法第 33 条第 1 項と、法第 139 条第 1 項は、具体的にどのような違いがあるのか。	10
追 11	則様式第 9 号の 2 による 36 協定（月 45 時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合）の締結・届出を行っており、則様式第 9 号の 3 の 2 による 36 協定（月 45 時間超の時間外・休日労働が見込まれず、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合）又は第 9 号の 3 の 3 による 36 協定（月 45 時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合）の作成を行っていないが、災害時における復旧及び復興の事業に該当する事業に従事した場合、時間外労働の上限規制はどのように考えればよいのか。	11
追 12	病院など生活に必要な施設の駐車場について除雪作業を行う場合、法第 139 条第 1 項の対象にはなると思うが、法第 33 条第 1 項は適用できるか。	11
追 13	法第 33 条第 1 項と、法第 139 条第 1 項は、災害発生からの復旧・復興の事業の各段階において、具体的にはこういった使い分けにな	11

	るのか。	
追 14	本店、支店、各工事事務所でそれぞれ別々の日を起算日として締結している 36 協定を、全社的に統一して管理することはできるか。	12
追 15	法第 139 条第 1 項は、「復旧工事」「復興工事」などの名称であれば、その工期や発注の時期を問わず、同項を適用して時間外労働の上限規制の適用を一部除外できると考えてよいのか。	13
追 16	熱中症対策のために、作業を中断する時間があるが、その時間は労働時間に当たるか。	14
追 17	積雪地域では、降雪期にはなかなか作業ができないことから、降雪期以外の時期に作業が集中することになるが、こうした場合に労働時間を効率的に配分することができる手法はあるか。	14
追 18	1 年単位の変形労働時間制は、その導入にあたって 1 年分の勤務カレンダーをあらかじめ定めておくことが必要と聞いたが、建設業では、年度内に随時工事を受注することも多く、1 年分の勤務カレンダーをあらかじめ確定させることは難しい。こうした場合には、1 年単位の変形労働時間制を導入することはできないのか。	16
追 19	36 協定の締結、届出を行った後に、社内の労使で検討して 1 年単位の変形労働時間制を導入することとしたが、このとき、既に締結している 36 協定との関係で留意すべきことはあるか。	17

注) 追 1～追 11 ⇒ 令和 5 年 12 月 25 日公開
 追 12～追 14 ⇒ 令和 6 年 3 月 25 日公開
 追 15 ⇒ 令和 7 年 3 月 4 日公開
 追 16～追 19 ⇒ 令和 7 年 6 月 19 日公開

<Q & A>

追 1	(Q) 会社に参加して作業員が社用車に乗り合いで工事現場に向かう又は工事現場から会社に戻る場合、現場まで又は会社までの移動時間は労働時間に当たるのか。 (A) 本体 Q A 1－4 のとおり、法（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であり、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。」と解されている。 労働時間に該当するか否かの判断は個別具体的にを行う必要があるが、一般的には、 ・ 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や、 ・ 現場に移動する前に会社に参加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 においては、当該移動時間は労働時間に該当するものと解される。 一方、工事現場に直行する又は工事現場から直帰することが自由である中で、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って移動することとしていたなどの場合においては、当該移動時間は労働時間に該当しないものと解される。
追 2	(Q) 降雪の見込みが高く、自治体等から除雪作業を要請される可能性があることから、実際に除雪作業の要請があれば当該作業に当たることになる労働者に自宅待機を命じた。当該労働者が自宅待機をしている時間は労働時間に該当するか。 (A) 本体 Q A 1－4 のとおり、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であり、待機時間については、「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。」と解されている。 労働時間に該当するか否かの判断は、個別具体的にを行う必要があるが、一般的には、 ・ 使用者が急な需要に対応するために事業場において待機を命じ、当該

	時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には労働時間に該当し、 ・ 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には、労働時間に該当しないものと解される。
追 3	(Q) 台風が近づいているような災害の発生が予想される場合であって、自治体等から災害協定等に基づく要請を受けて、当該災害への対応が直ちにできるよう労働者を自宅待機させる場合には、法第 33 条第 1 項の対象となるのか。 (A) 自宅待機が労働時間に該当するか否かの判断は個別具体的に行う必要があるが、労働者が権利として労働から離れることを保障されておらず、拘束を伴うものである場合には、当該待機時間は使用者の指揮命令下にあるものとして、労働時間に該当する。 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、臨時の必要がある場合においては、(中略)その必要の限度において(中略)労働させることができる」とされており、「避けることのできない事由」については、災害発生が客観的に予見される場合も含まれる。 その上で、例えば、国や地方自治体と締結した災害協定等に基づき、差し迫った災害に備えた自宅待機が要請されているなど、自宅待機が社会通念上、災害への対応に必要不可欠なものであると判断される場合は、法第 33 条第 1 項の対象とする。
追 4	(Q) 隣県で地震があったことから、被災地の自治体からの要請で、被災地域における災害復旧工事の現場において、重機作業を行うことになった。重機(クレーンなど)のオペレーター(法第 140 条第 1 項の自動車運転の業務に非該当)が重機を工事現場まで移動させるため、重機で公道を走行していたところ、現場が遠方であることに加え、途中、地震に伴う渋滞にも巻き込まれたことから、現場に到着するまでに、1 時間の休憩を含めて 11 時間を要した。 この移動時間について、時間外労働となった時間につき、法第 33 条第 1 項を適用できるか。 (A) 重機のオペレーターが現場に重機を移動させるために、重機で公道を走行する場合も、当該移動に要する時間は使用者の指示によって行うものであるため労働時間に該当する。

	災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、既に締結していた 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り、人命や公益の確保のために自治体等からの工事への協力要請に応じる場合には、法第 33 条第 1 項の許可基準を満たすことから、被災地の工事現場に向かうまでの労働時間に該当する移動時間についても、当該工事に必要不可欠に付随する業務として、その必要の限度において法第 33 条第 1 項の対象となる。
追 5	(Q) 道路上に通行の妨げとなる倒木や動物の死骸があった場合、こうしたものを撤去する作業を、維持管理契約内での発注者の指示や都道府県等との災害協定に基づき実施する場合、法第 139 条第 1 項を適用できるか。また、法第 33 条第 1 項はどうか。 (A) 本体 Q A 2-2 を踏まえると、維持管理契約内での発注者の指示や、都道府県等との災害協定による要請に基づき、倒木や動物の死骸の撤去を災害の復旧として対応する場合等には、法第 139 条第 1 項の対象となる。 また、当該撤去作業が、災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、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り、道路交通の確保等人命又は公益を保護するため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ことから、その必要の限度において法第 33 条第 1 項の対象となる。
追 6	(Q) 例えば、豚熱、高病原性鳥インフルエンザ等の家畜伝染病発生時に、家畜伝染病予防法(昭和 26 年法律第 166 号)に基づき家畜伝染病まん延防止のために実施する防疫措置(殺処分、焼却、埋却、消毒、消毒ポイントの設置等)や、当該防疫措置に付随する業務を行う場合、法第 139 条第 1 項を適用できるか。また、法第 33 条第 1 項はどうか。 (A) 都道府県等との防疫協定や災害協定による要請、その他契約内での発注者の指示に基づき、防疫措置を災害の復旧として対応する場合等には、法第 139 条第 1 項の対象となる。併せて、当該防疫措置に必要不可欠に付随する業務として行われる防疫資機材の搬入、発生農場における仮設テントの設営等の業務についても、同様に法第 139 条第 1 項の対象となる。 また、当該防疫措置及びこれに必要不可欠に付随する業務が、災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、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り、人命又は公益を保護するため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ことから、その必要の限度において法第 33 条第 1 項の対象となる。
追 7	(Q) 除雪作業に付随して凍結防止剤や融雪剤の散布を行う場合、法第 139 条第 1 項を適用できるか。冷え込みによる路面凍結が見込まれるときに、凍結防止剤を散布する場合であればどうか。 また、これらの場合、法第 33 条第 1 項はどうか。 (A) 本体 Q A 2－8 のとおり、除雪作業は、都道府県等との災害協定や維持管理契約に基づき、災害の復旧として対応する場合等には、法第 139 条第 1 項を適用することも可能である。そのため、当該除雪作業に必要不可欠に付随する業務として行われる凍結防止剤や融雪剤の散布の業務についても、法第 139 条第 1 項の対象となる。 冷え込みによる路面凍結を防止するために凍結防止剤を散布する場合も、そのまま放置すれば直ちに災害が発生するとし、災害協定や維持管理契約等に基づき、差し迫った災害への対応を行う場合であれば、こうした対応についても法第 139 条第 1 項の対象となる。 また、これらの作業が、災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、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り、道路交通の確保等人命又は公益を保護するため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ことから、その必要の限度において法第 33 条第 1 項の対象となる。
追 8	(Q) 経年劣化した道路などの補修工事には、災害を予防するための工事という性質もあると考えられるところ、こうした工事をはじめとした、災害予防のための工事について、法第 139 条第 1 項を適用できるか。 また、法第 33 条第 1 項はどうか。 (A) 本体 Q A 2－2 のとおり、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る。そのため、経年劣化した道路などの補修も含めて、将来発生しうる災害を予防するために行う工事は、法第 139 条第 1 項の対象とはならない。 また、将来発生しうる災害の予防のための工事は、法第 33 条第 1 項

	の対象とはならない。 ただし、災害予防のための工事が、そのまま放置すれば直ちに災害が発生する状況下や、災害により社会生活への重大な影響が予測される状況下で臨時的に行われるなど、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り、人命または公益を保護するための差し迫った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ことから、その必要の限度において法第 33 条第 1 項の対象となる。
追 9	(Q) ある月に、法第 33 条第 1 項に該当する災害復旧工事のために、同項に基づき 40 時間の時間外・休日労働を行った労働者が、同じ月に同じ使用者のもとで、災害時における復旧及び復興の事業に該当しない別件の工事で 60 時間の時間外・休日労働を実施した場合、当該労働者は合計 100 時間の時間外・休日労働を行ったことになるが、時間外労働の上限規制はどのように取り扱うのか。 また、このとき、当該労働者に対する労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 66 条の 8 第 1 項に基づく医師による面接指導はどのように取り扱うのか。 (A) 本体 Q A 2－1、3－2 のとおり、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からは除外される。 一方、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は、1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が、1 か月について 80 時間を超えた者で疲労の蓄積が認められる者のうち、申出があった者に対して実施するものであり、法第 33 条第 1 項によって労働した時間もこれに含まれる。 そのため、本事例においては、1 か月間において 80 時間超の時間外・休日労働を実施していることから、当該労働者から申出があった場合には、当該面接指導を実施する必要がある。

	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に当たっては、則様式第 9 号の 3 の 2 又は第 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、そのためには、こうした取扱いを踏まえて、それぞれの事業場における業務の実情に見合った則様式を用いて、36 協定の締結・届出を行う必要がある。 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おいて対象となることから、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る。 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）などの工事については、一般に人命や公益の確保の観点から急務であるといえることから、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ことから、その必要の限度において法第 33 条第 1 項の対象となる。 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あって、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 項の対象とはならない。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 項の対象とはならない。
追 14	（Q）本店、支店、各工事事務所でそれぞれ別々の日を起算日として締結している 36 協定を、全社的に統一して管理することはできるか。 （A）時間外労働の上限規制の実効性を確保する観点から、1 年についての限度時間及び特別条項を適用する月数については、厳格に適用すべきであることから、原則として 36 協定の起算日を変更することは認められないが、対象期間を全社的に統一するなど、やむを得ない場合には、労働者の過半数で組織する労働組合又はそうした労働組合がない場合には各事業場における労働者の過半数を代表する者の同意を得た上で、それぞれの 36 協定の対象期間の途中であっても、起算日を変更し、再度 36 協定を届け出ることができる。 ただし、やむを得ず起算日を変更した場合であっても、再締結後の 36 協定を遵守することが求められることに加え、変更前の 36 協定の対象期間における 1 年の延長時間及び特別条項を適用する月数も引き続き遵守

	する必要がある。
追 15	（Q）法第 139 条第 1 項は、「復旧工事」「復興工事」などの名称であれば、その工期や発注の時期を問わず、同項を適用して時間外労働の上限規制の適用を一部除外できると考えてよいか。 （A）まず、法第 139 条第 1 項は、大災害からの早期の復旧・復興には集中的な工事が必要となる場合があることが想定されることから、災害対策に万全を期すために、単月及び複数月平均に関する上限規制について例外を設けるものである。 この趣旨に照らすと、十分な工期が設定されている又は十分な工期を設定することが可能な工事であって、地理的要因（被災地への交通の脆弱さ）や、自然的要因（猛暑又は豪雪など）を踏まえても、1 年間の特定の時期に、上限規制を超えて集中的に作業することを要するとは考え難い工事に、法第 139 条第 1 項を適用することは認められないものと解される。 また、本体 Q A 2－2（※）のとおり、法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」に該当するか否かは、「復旧工事」「復興工事」など工事の名称のみによって判断されるものではない。 例えば、発災後の復旧・復興工事の計画が全て完了した後に追加で発注された関連工事のような、発災に全く近接しない工事など、単月又は複数月平均に関する時間外労働の上限規制を超えるような作業をすることによって早期に完成させることが社会的に要請されているとは考え難い工事は、法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」に該当せず、同項を適用することはできない。 このように、法第 139 条第 1 項の適用については、実態に応じて判断されることが必要であり、同項を適用することを目的に、必要以上に短い工期によって受注、発注を行うことは、適正な工期設定の観点から認められない。 （※）本体 Q A 2－2 「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る。」

追 16	(Q) 熱中症対策のために、作業を中断する時間があるが、その時間は労働時間に当たるか。 (A) まず、本体 Q A 1－4 のとおり、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であり、待機時間については、「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。」と解されている。 このため、例えば、12:00～15:00 の間に熱中症対策のために作業をいったん中止すると決めた場合、 ・ その間に天候の変化などによって W B G T 値（※）の低下があった場合には、直ちに作業を再開できるよう労働者を待機させている場合には、その時間は労働時間に該当する。 ・ その間は、昼休みなどの休み時間と同等程度に労働者が自由に利用することができ、仮に W B G T 値が下がったとしても、あらかじめ定められた休憩時間中は作業を再開する趣旨のものではなく、使用者から作業に復帰するよう指示を受けることもなく労働から完全に解放され、労働者が権利として労働から離れることを保障されている場合には、休憩時間であるとして労働時間に該当しない。 なお、作業を中止することとした時間を休憩時間と取り扱う場合には、労働者の 1 日の拘束時間が長時間に及ぶことのないよう留意することが望ましい。 作業を中断している時間を休憩時間とした場合についても、労使の話し合い等によって、この時間に対する手当を労働者に支払うこととしても差し支えない。ただし、手当を支払った時間を手待ち時間として扱った場合には、労働時間となる。 また、夏季に実施する工事については、熱中症予防のために休憩時間が長く設定される場合があることを考慮した適正な工期の設定や、労働者に適切な賃金や手当が支払われることに配慮して労務費などの価格の設定が行われるよう、発注、受注に当たって留意することが必要である。 (※) W B G T (Wet-Bulb Globe Temperature) 値 暑熱環境による熱ストレスの評価を行う暑さ指数で、自然湿球温度、黒球温度、気温（乾球温度）から算出する数値
追 17	(Q) 積雪地域では、降雪期にはなかなか作業ができないことから、降雪期

以外の時期に作業が集中することになるが、こうした場合に労働時間を効率的に配分することができる手法はあるか。

(A) 特定の季節や、特定の月に業務が集中するなど、業務の繁閑が大きい場合には、1 年を通じて労働時間を配分し、年間における総労働時間の短縮を図るために、労使協定によって、あらかじめ労働日、労働日ごとの労働時間を特定することで、1 年単位の変形労働時間制を導入することが考えられる。

1 年単位の変形労働時間制の主な要件は次表のとおりであるが、対象期間を平均して 1 週間の所定労働時間が 40 時間を超えない範囲で、1 週 52 時間、1 日 10 時間を限度として、各週、各日の所定労働時間を設定することができる。

時間外・休日労働を行う必要のある事由が生じた場合には、1 年単位の変形労働時間制を導入した場合においても、36 協定の範囲内で労働者に時間外・休日労働をさせることができ、法定労働時間（1 週 40 時間、1 日 8 時間）を超える所定労働時間を設定したときは、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

また、本制度では、積雪の度が著しく高い地域（※ 1）における建設業の屋外労働者については、次のような特例が設けられている。

(1 年単位の変形労働時間制の主な要件)

	① 原則	② 積雪の度が著しく高い地域における建設業の屋外労働者に関する特例
対象期間を平均した 1 週あたりの所定労働時間	平均 40 時間を超えない	
労働日数の限度	年間 280 日	
1 週の所定労働時間の限度	52 時間	
1 日の所定労働時間の限度	10 時間	
連続労働日数の限度	原則 6 日、特に繁忙な場合は 12 日	
所定労働時間が 1 週 48 時間を超える週の数	連続 3 回まで	左の制限は適用されない
3 か月ごとに区分した各期間における 1 週 48 時間を超える所定労働時間を設定した週の数	3 回まで(※ 2)	左の制限は適用されない

(※ 1) 豪雪地帯対策特別措置法 (昭和 37 年法律第 73 号) 第 2 条第 1

	項の規定に定める豪雪地帯として指定された道及び県の区域並びに市町村の区域 (※ 2) 所定労働時間が 48 時間を超える週が、2 つの期間にまたがっている場合には、週の初日を含む方の期間で数える
追 18	(Q) 1 年単位の変形労働時間制は、その導入にあたって 1 年分の勤務カレンダーをあらかじめ定めておくことが必要と聞いたが、建設業では、年度内に随時工事を受注することも多く、1 年分の勤務カレンダーをあらかじめ確定させることは難しい。こうした場合には、1 年単位の変形労働時間制を導入することはできないのか。 (A) 1 年単位の変形労働時間制を導入するにあたっては、労使協定によって、次の 5 項目を定めることが必要である。 ① 対象労働者の範囲 ② 対象期間（1 か月を超え 1 年以内の期間）及び起算日 ③ 特定期間（対象期間中特に繁忙な期間） ④ 労働日及び労働日ごとの労働時間 ⑤ 労使協定の有効期間 このうち、④の「労働日及び労働日ごとの労働時間」については、原則としては、勤務カレンダーなどの形で 1 年など対象期間全体についてあらかじめ特定することになる。しかし、これが難しい場合には、就業規則等において、勤務の種類ごとの始業、終業時刻及び休日並びに当該勤務の組合せについての考え方、勤務割の作成手続き及びその周知方法等を定めておくこともできる。その場合、具体的には次の方法によって、労使協定締結時に最初の 1 か月分の勤務カレンダーを定め、2 か月目以降の勤務カレンダーは、当該月の 30 日前までに定めることになる。 ① 対象期間を 1 か月以上の期間に区分することとし、労使協定の締結時に、期間ごとの所定労働日数、所定労働時間数を定める。 ② 最初の期間における「労働日及び労働日ごとの労働時間」を労使協定の締結時に定める。 ③ 最初の期間を除く各期間の「労働日及び労働日ごとの労働時間」については、その期間が始まる少なくとも 30 日前に定める。 また、この方法により、最初の期間を除く各期間の「労働日及び労働日ごとの労働時間」を定めるに当たっては、区分期間の開始の 30 日前までに労働者の過半数で組織する労働組合又はそうした労働組合がない場合には各事業場における労働者の過半数を代表する者の同意を得ること

	が必要である。 例えば、この方法を用いる場合、以下の事項を定める時期は次のとおりとなる。 (4 月 1 日を起算日とする場合) <table> <tr> <td>月ごとの所定労働日数と所定労働時間数</td><td>労使協定締結時</td></tr> <tr> <td>4 月（最初の月）の勤務カレンダー</td><td>労使協定締結時</td></tr> <tr> <td>5 月の勤務カレンダー</td><td>4 月 1 日まで</td></tr> <tr> <td>6 月の勤務カレンダー（以下同様）</td><td>5 月 2 日まで（以下同様）</td></tr> </table> (4 月 1 日以外（例：12 月 15 日）を起算日とする場合) <table> <tr> <td>月ごとの所定労働日数と所定労働時間数</td><td>労使協定締結時</td></tr> <tr> <td>12 月 15 日～1 月 14 日（最初の月）の勤務カレンダー</td><td>労使協定締結時</td></tr> <tr> <td>1 月 15 日～2 月 14 日の勤務カレンダー</td><td>12 月 16 日まで</td></tr> <tr> <td>2 月 15 日～3 月 14 日の勤務カレンダー（以下同様）</td><td>1 月 16 日まで（以下同様）</td></tr> </table> ※ 時間外・休日労働を行う必要のある事由が生じた場合には、36 協定の範囲内で労働者に時間外・休日労働をさせることができ、法定労働時間（1 週 40 時間、1 日 8 時間）を超え所定労働時間を設定したときは、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。 なお、労使協定の内容については、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付する等の方法によって、労働者に周知することが必要である。	月ごとの所定労働日数と所定労働時間数	労使協定締結時	4 月（最初の月）の勤務カレンダー	労使協定締結時	5 月の勤務カレンダー	4 月 1 日まで	6 月の勤務カレンダー（以下同様）	5 月 2 日まで（以下同様）	月ごとの所定労働日数と所定労働時間数	労使協定締結時	12 月 15 日～1 月 14 日（最初の月）の勤務カレンダー	労使協定締結時	1 月 15 日～2 月 14 日の勤務カレンダー	12 月 16 日まで	2 月 15 日～3 月 14 日の勤務カレンダー（以下同様）	1 月 16 日まで（以下同様）
月ごとの所定労働日数と所定労働時間数	労使協定締結時																
4 月（最初の月）の勤務カレンダー	労使協定締結時																
5 月の勤務カレンダー	4 月 1 日まで																
6 月の勤務カレンダー（以下同様）	5 月 2 日まで（以下同様）																
月ごとの所定労働日数と所定労働時間数	労使協定締結時																
12 月 15 日～1 月 14 日（最初の月）の勤務カレンダー	労使協定締結時																
1 月 15 日～2 月 14 日の勤務カレンダー	12 月 16 日まで																
2 月 15 日～3 月 14 日の勤務カレンダー（以下同様）	1 月 16 日まで（以下同様）																
追 19	(Q) 36 協定の締結、届出を行った後に、社内の労使で検討して 1 年単位の変形労働時間制を導入することとしたが、このとき、既に締結している 36 協定との関係で留意すべきことはあるか。 (A) まず、1 年単位の変形労働時間制を導入した場合、法第 36 条第 4 項の限度時間は、1 か月 42 時間、1 年 320 時間となることから、導入前の 36 協定の一般条項に、1 か月、1 年における「延長することができる時間数」として、それぞれ 42 時間、320 時間を超える時間数が定められてい																

て、1年単位の変形労働時間制の導入後においても、時間外労働を行わせることが想定されるときは、労働者の過半数で組織する労働組合又はそうした労働組合がない場合には各事業場における労働者の過半数を代表する者の同意を得た上で、1年単位の変形労働時間制における限度時間に適合した36協定を新たに締結し、届出を行うことが必要である。

こうした場合も、時間外労働の上限規制の実効性を確保する観点から、1年についての限度時間及び特別条項を適用する月数については、厳格に適用すべきである。36協定の起算日の変更について追14を参照の上、新たな36協定を締結し、届出を行った場合には、変更後の36協定を遵守するとともに、変更前の36協定における1年の延長時間及び特別条項を適用する月数を遵守することが必要である。

令和7年6月1日に
改正労働安全衛生規則が
施行されます

職場における 熱中症対策の強化について



熱中症による死亡災害の多発を踏まえた対策の強化について

職場における 熱中症による死亡災害の傾向

- ・死亡災害が2年連続で30人レベル。
- ・熱中症は死亡災害に至る割合が、他の災害の約5～6倍。
- ・死亡者の約7割は屋外作業であるため、気候変動の影響により更なる増加の懸念。

ほとんどが
「初期症状の放置・対応の遅れ」

早急に求められる対策

「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン実施要綱」で実施を求めている事項、現場で効果を上げている対策を参考に、

現場において
死亡に至らせない
(重篤化させない)ための
適切な対策の実施が必要。

基本的な考え方

見つける → 判断する → 対処する

1

「熱中症の自覚症状がある作業員」や
「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」が
その旨を報告するための体制整備及び関係作業員
への周知。

※報告を受けるだけでなく、職場巡視やパディ制の採用、ウェアラブル
デバイス等の活用や双方向での定期連絡などにより、熱中症の症状
がある作業員を積極的に把握するように努めましょう。

2

熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に
迅速かつ確かな判断が可能となるよう、
① 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先
及び所在地等
② 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症
による重篤化を防止するために必要な措置の実施
手順(フロー図①②を参考例として)の作成及び関係
作業員への周知

対象となるのは

「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で
連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業

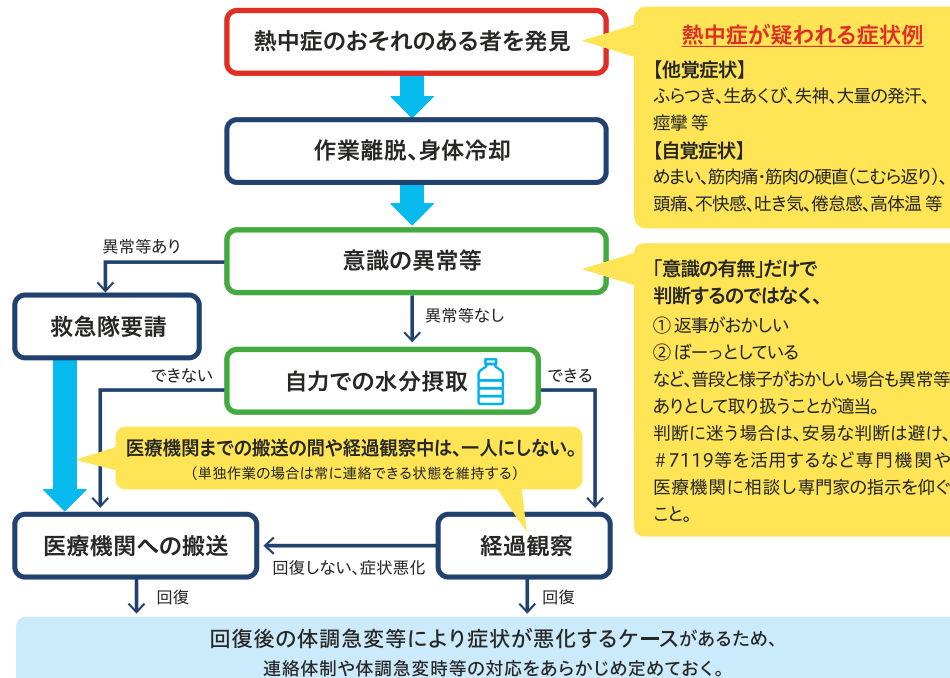
※作業強度や着衣の状況等によっては、上記の作業に該当しない場合であっても熱中症のリスクが高まるため、上記に準じた対応を推奨する。
※なお、同一の作業場において、労働者以外の熱中症のおそれのある作業に従事する者についても、上記対応を講ずることとする。

職場における熱中症対策の強化について



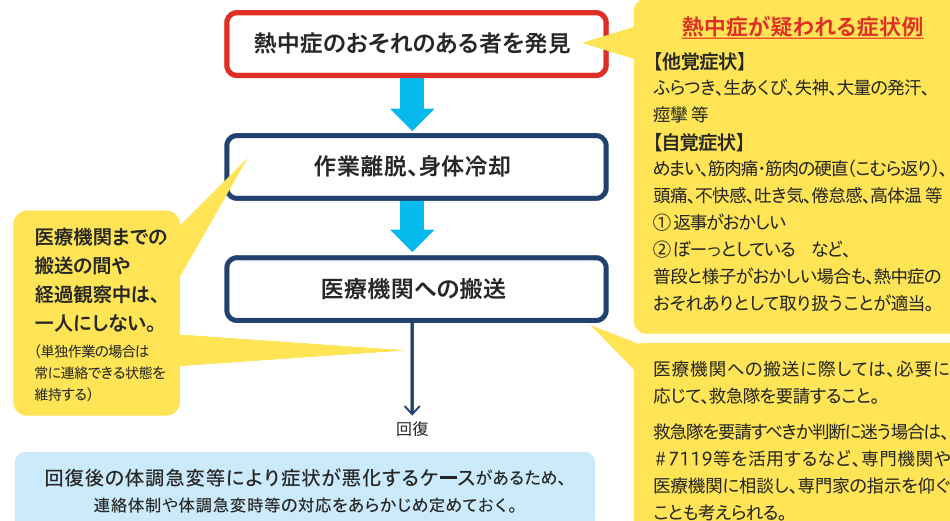
熱中症のおそれのある者に対する処置の例 フロー図 1

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



熱中症のおそれのある者に対する処置の例 フロー図 2

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。





令和7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

企業の課題

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

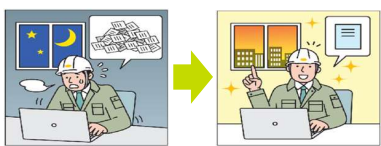
測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

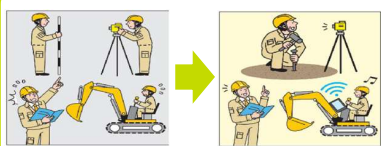
土木工事積算システムを導入

測量杭打ち機と重機用センサーユニットを導入

改善の結果



過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。



測量や杭打ち、重機の操作を1人でできるようになり、1日当たりの作業時間が削減された。

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

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
（締切：11月28日（金））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
（事業実施は、令和8年1月30日（金）まで）

労働局に支給申請
（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和8年2月6日（金）のいずれか早い日となります。）

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月28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。詳しくはこちらから。
（<https://www.jgrants-portal.go.jp/>）



(2025.4)

業種別課題対応コース（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が対象です。
なお、選択する成果目標に応じて、下記1～3以外にも要件が設定されています。
詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。

【対象事業主の要件】

- 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。
- 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。
- 交付申請時点で、36協定を締結していること。

など

（※1）中小企業事業主の範囲

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～

- 労務管理担当者に対する研修（※2）
 - 労働者に対する研修（※2）、周知・啓発
 - 外部専門家によるコンサルティング
 - 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - 人材確保に向けた取組
 - 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）
 - 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）長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」を実施してください（※4）。

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間の縮減
- 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入
- 9時間以上の勤務間インターバルの導入
- 4週における所定休日を1日から4日以上増加

（※4）上記①から⑤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5%以上または7%以上引き上げること成果目標に加えることができます。

助成上限額と助成額

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

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から5までの助成上限額に、下記6の上限額への加算額を合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4（※5）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※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は、補助率4/5。

1. 成果目標①の上限額（※6）

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	—

（※6）成果目標①を令和6年度に選択して支給を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を縮減した場合の上限額は100万円。
（更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分内に維持した場合の助成上限額は一律25万円）

- 成果目標②の上限額：25万円
- 成果目標③の上限額：25万円
- 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、休息時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休息時間数（※7）	1企業当たりの上限額（※8）
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

（※7）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息時間数のうち、最も短いものを指します。

（※8）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（※9） （最大100万円）

（※9）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. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

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（※4、10、11）。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円（上限60万円）
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円（上限240万円）
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円（上限360万円）

（※10）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。

（※11）賃上げ額そのものを助成するものではありません。