

建設業の上限規制・働き方改革

- 1 時間外・休日労働時間の上限規制
- 2 健康管理（安全衛生法）における時間外・休日労働
- 3 そもそも「労働時間」とは
- 4 建設業の労働時間に関する相談事例
準備時間、移動時間、荷待ち時間 他
- 5 労働時間の管理の義務付け
- 6 「一人親方」の取り扱い
- 7 助成金制度のご案内
- 8 関連資料

1 時間外・休日労働時間の上限規制

※「休日労働」は、法定休日労働をさします。

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？

労働者に、法定労働時間を超えて『残業』をさせる場合には、あらかじめ『**労使協定（36協定）**』を締結し、所轄の労働基準監督署に『**届出**』をする必要があります。

届出をせず、残業をさせた場合、**労働基準法違反**になります。

<残業をさせることが出来る時間の上限（原則）>

一般の労働者の場合		1年単位の変形労働時間制の対象者の場合	
期 間	限度時間	期 間	限度時間
1 か月	45時間	1 か月	42時間
1 年間	360時間	1 年間	320時間

<残業をさせることが出来る時間の上限（特別条項）>

特別の事情が予想される場合に一定の要件を満たした**特別条項付き協定を結べば、限度時間を超えて時間外労働をすることができる。**

- 【要件】
- ・ 特別な事情は具体的に指示すること
 - ・ 限度時間を超えることができる回数は年間の半分を超えないこと
 - ・ 限度時間を超えた場合の上限時間を定めること
 - ・ 限度時間を超えた場合の割増賃金率は法定以上の率とすること など

2019年4月(中小企業は2020年4月)からはじまった時間外労働時間の上限規制について、2024年4月から建設業も災害復旧復興工事を除き、全面適用されます。

※ダンプや生コン車のドライバーは「自動車の運転業務」に該当。

※警備業のうち、**主に建設現場の交通誘導警備につく者**は「建設事業」に該当。

改正前

改正後

自動車の運転業務 (事務職等は除く)		①特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が 年960時間 となります。 ② 複数月平均80時間以内、月100時間未満の規制は適用されない。 ③月45時間を越えることができるのは、 年6か月までとする規制は適用されない。
建設事業 (交通誘導警備を含む)	適用除外	災害復旧、災害復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 災害時における復旧・復興の事業 については、 複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用されない
新技術・新商品等の研究開発業務		従前通り適用除外。 ただし、健康確保措置として、月100時間(休日労働含む)を越えた場合、医師による面接指導を義務づけ(罰則あり)
医業に従事する医師		①特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が 最大1860時間 となります。 (一般的な上限規制は年960時間/月100時間未満、B水準、連携B水準、C水準については年1860時間/月100時間未満) ②複数月平均80時間以内の規制は適用されない。 ③時間外労働が付き45時間を越えることができるのは年6回までとする規制は適用されない。 ④医療法等に追加的健康確保措置に関する定めあり。

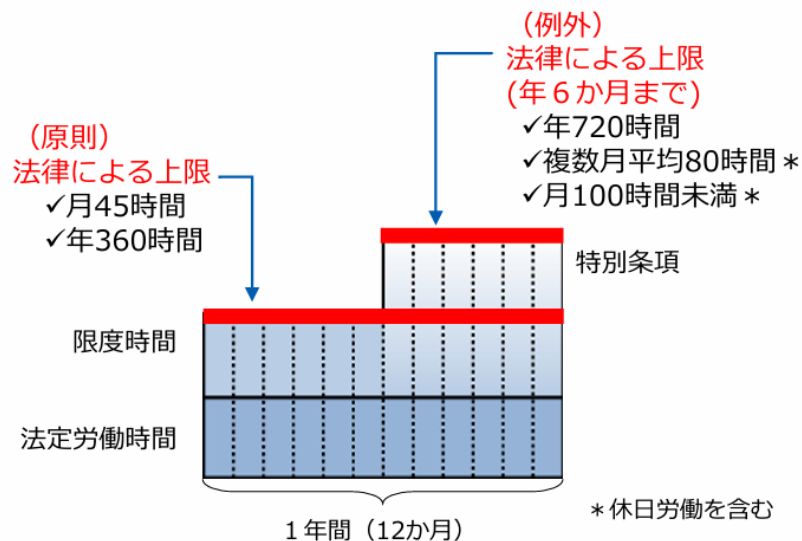
【建設業の上限規制】

R 6 年 3 月 31 日まで

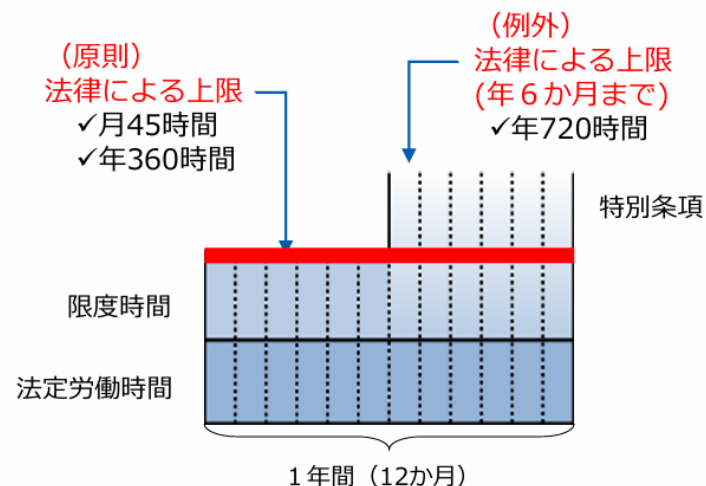
上限なし ※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

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

ポイント

違法となる労働時間の考え方

月45時間を超えて残業（特別条項）をさせる場合は、

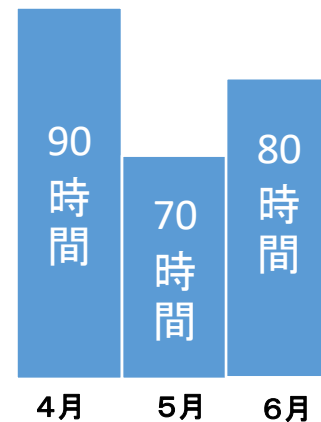
- ① 1か月の残業時間を**100時間未満**（休日労働含、**自動車運転業務、災害時における復旧・復興の事業は適用外**）にする。

- ② **複数月（2～6か月）で平均80時間以内**（休日労働含、**自動車運転業務・建設事業の災害時における復旧・復興の事業は適用外**）にする。

これは、例えば4月に90時間残業をした場合、翌月の5月は最大で70時間までしか残業ができないことになります。

さらに、5月に70時間残業した場合、6月は最大で80時間までしか残業ができないことになります。

- ③ **1年間を通して720時間以内**（休日労働は含まない、**自動車運転業務は960時間以内**）に残業時間を調整する。



平均80時間

平均80時間

※どこで平均をとっても80時間以内

- ①各月ごとを確認し、
②次に**複数の月**を確認して、
③最後に**年間**を確認、
と3段階で管理するのか



通常の労働時間制の場合（建設事業）

① 原則の時間外労働の上限時間
時間外労働月 4 5 時間× 6 か月 = 2 7 0 時間

② 特別条項により残業可能な時間外労働
年 7 2 0 時間－ 2 7 0 時間 = 4 5 0 時間
4 5 0 時間÷ 6 か月 = 平均月 7 5 時間

月 9 0 時間残業した場合、複数月で平均 8 0 時間以内とする必要があるため、翌月は最長 7 0 時間、翌々月以降は最長 8 0 時間までしか残業できません。作業の遅れを残業でまかなうと、上限時間超えとなりがちなので注意が必要です。

36協定の起算日は、
給与の計算期間と合
わせると管理が楽！



【例外①: 災害時の復旧及び復興事業に従事する場合】

- 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

1年間の時間外
労働720時間
以内は厳守



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。

※ 36協定の特別条項に災害時の復興復旧事業の時間も含めて事前に協定・届出が必要です！

【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

※ 3.6 協定の特別条項に災害時の復興復旧事業の時間も含めて事前に協定・届出が必要です！

4月 (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 ②40時間 通常の工事と災害における復旧・復興の事業の両方に従事
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：

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

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

【例外②:災害など臨時の必要がある場合】

- 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。

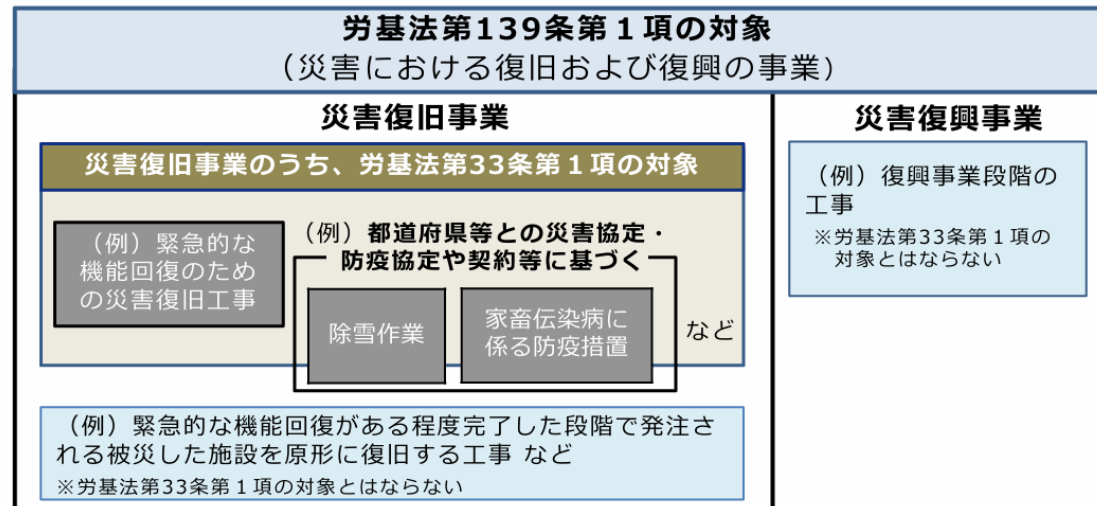
【例外規定の比較】

災害対応のための例外規定は2つあり、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 (労働基準法施行規則 様式第9号の3の2 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 (労働基準法施行規則 様式第6号)
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	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
上限 規制 の取 り扱 い	【適用なし】 ✓ 月100時間未満 ✓ 複数月平均80時間以内 【適用あり】 ✓ 年720時間 ✓ 月45時間超は年6か月まで	適用なし

	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	災害における復旧および復興の事業 <考え方> ■ 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。 ■ 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。 ■ 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。	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 <考え方> ■ 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。 ■ 例えば、地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災などが発生し、 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。 ■ 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。 ■ 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。

2 健康管理（安全衛生法）における時間外・休日労働

ポイント

労働基準法の時間外休日労働との違い

健康管理における時間外・休日労働の計算は、
労働基準法の時間外・休日労働の計算方法と同じではありません！

休憩時間を除き一週間当たり40時間を超えて労働させた時間が、
月80時間を超えると、健康障害のリスクも高まると言われています。

年間カレンダーにより出勤日が多い月は、注意が必要です。
災害の復興復旧作業や労基法33条の時間は健康管理の上では除外されません。

【計算方法】

※安全衛生法での計算方法

1か月の総労働時間（労働時間数＋延長時間数＋休日労働時間数）
－（計算時間〈1か月〉の総暦日数／7）×40



3 そもそも「労働時間」とは

労働時間とは

「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」のこと。

- ・ 黙示の指示により業務に従事する「準備作業の時間」、「残業時間」
 - ・ 参加が義務付けられた始業前の「朝礼」
 - ・ 業務後に行われる「研修」
 - ・ 使用者の指揮下で「待機している時間」
- も労働時間となります。

ポイント

指揮命令下に置かれている時間

会社事務所や土場から、現場に移動する「移動時間」についても、労働時間となる場合があります。

例えば、車に当日現場で使う道具や資材を乗せ現場に移動する場合、準備作業をはじめた時点から労働時間となり、当然賃金の支払いも必要となり、準備作業等において怪我をした場合、労災となります。

4 建設業の労働時間に関する相談事例

【相談事例 1】

会社に出勤後、現場で使う道具を会社の車に積み込んで、その日の現場に向かいます。うちの会社では、現場でつけている作業日報をもとに労働時間を確認しているようです。積み込み時間や移動時間は給料の計算に含まれていないのですが、山間部や県外の現場に向かう場合は朝早く出勤しているのに、その分の給料はもらえないんですか。

【相談事例 2】

鉄筋屋で働いています。当日現場で組む資材をトラックに積み込み、先輩の運転で現場に移動しています。その間私は助手席に乗っているだけです。出勤後タイムカードは打刻していますが、現場での作業時間に対してしか給料が払われません。



【相談事例 3】



生コン会社でミキサー車の運転手として働いています。当日の現場作業の進み具合が読めず、呼ばれてから会社を出発するわけにもいかないので、現場近くで待機しています。

【相談事例 4 応用編】



鉄筋屋で溶接工として働いています。1年に一回、じん肺の健康診断を受けていますが、現場が休みの日に受診しに行くよう言われています。勤務時間中に受診に行くことは認められないのですか。

【相談事例 5 参考編】

うちの会社では1年単位の変形労働時間制を採用し、会社カレンダーで1年間の休日が指定されていますが、建設業のため、荒天時は作業を行うことができず、労働日と休日がコロコロ変わります。「1年間を平均して週40時間を超えなければ大丈夫」と会社からは言われますが、本当に問題ないのでしょうか。

5 労働時間の管理の義務付け

時間外労働を削減するためには、労働時間を適切な方法で管理し、時間外労働の状況を把握することからはじめる必要があります。

【原則】

労働時間は、各労働者の労働日ごとの始業・終業時刻について、使用者が自ら現認するか、タイムカードの打刻時間等による客観的な記録方法により管理する必要があります。（平成29年1月20日労働時間の適切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）

押印式の出勤簿では実際の労働時間を管理しているとは言えず、また、勤怠システムやメール等にて労働時間を把握できる状況があるにも関わらず、所定労働時間分働いたこととする「みなし労働時間」は認められません。

ポイント

労働時間の管理対象者

※2019年4月に安全衛生法が改正され、健康管理の観点からも、管理監督者を含む全労働者について労働時間を適切に把握する必要があります。（安全衛生法第66条の8の3）

【相談事例】

会社には押印式の出勤簿と作業日報がありますが、どんな現場でも1日8時間労働とみなしています。朝早く現場に行くことも多く長時間労働になっていると思います。

うちの会社では、現場でつけている手書きの作業日報をもとに労働時間を確認しているようです。

【参考編】

タイムカードで労働時間の管理を行っていますが、30分単位の管理となっているため、日々30分以下の労働時間は割増賃金の対象となっていないません。事務員さんに払ってほしいと言っても、うちは昔からこのやり方と言われました。

6 「一人親方」の取り扱い

ポイント

実態で判断

詳細はこちらのリーフレットを参照。



【相談事例】

社会保険料を負担したくないので、一人親方を選びました。日当は1万2千円です。社長が現場を見に来ることはありましたが、普段は元請の指示を受けて作業していました。1か月後、社長から期待していた仕事ぶりではない、日当を下げると言われました。

地元の先輩の知り合いの解体業で働いていました。雇用契約書の類はなく、LINEで日当、締め支払日は聞きました。県外の現場に行くこともあり、早朝に土場に集まり会社の車で現場に行っていました。早出の分の残業代を社長に求めたところ、請負なので払わないと言われました。

7 助成金制度のご案内（労働時間の適切な管理のために）

労働時間管理のために要したタイムカードや勤怠管理ソフト（アプリ）の経費について、成果目標の達成状況に応じて、経費の一部が助成されます。

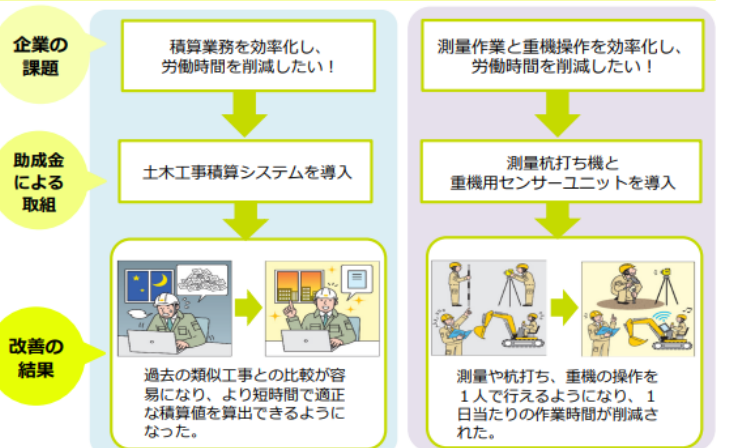


令和7年度働き方改革推進支援助成金 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



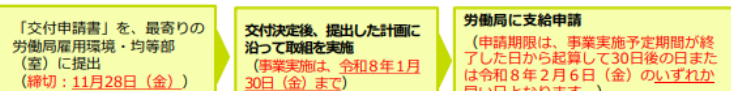
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、**建設業の中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

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。

（※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・休日労働時間の削減
 - 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が助成します。

上限額	助成額
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	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）

事業実施前の設定時間数	事業実施後の設定時間数
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	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
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
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
	200万円
	—

（※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削減した場合の上限額は100万円。（異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。

休憩時間数（※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憩時間数のうち、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）

（※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数を算出します。
（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。

8 関連資料

本日説明した内容に関連した資料、リーフレット等について、QRコードを読み取り、ご活用ください。

概要	説明	QRコード	概要	説明	QRコード
建設業 時間外労働の上限規制 わかりやすい解説	法改正の概要説明をしています。		令和7年度 「働き方改革推進支援助成金」 建設業コースのご案内		
労働時間の考え方	研修・教育訓練、仮眠・待機時間、労働時間の前後の時間の取り扱い、移動時間の取り扱いについて。		建設業の時間外労働の上限規制に関するQ&A		
労働時間の適切な把握のために 使用者が講ずべき措置に関する ガイドライン			建設業の時間外労働の上限規制 に関するQ&A（追補分）		
働き方改革関連法により 2019年4月1日から 「産業医・産業保健機能」と 「長時間労働に対する面接指導 等」が強化されます。	改正安全衛生法について解説。				