

令和 8 年度建設工事関係者連絡会議

令和 8 年 7 月 2 4 日

奈良労働基準監督署

本日の説明

□ 建設業における監督の指導状況について

- ① 墜落・転落災害（建設業で毎年最も多い災害）
- ② 接触災害（重機作業範囲は常に危険区域）
- ③ 酸素欠乏症・一酸化炭素中毒（目に見えない危険）

□ 建設業の働き方改革について

- ① 労働時間の上限規制（36協定の締結について）
- ② 労働時間の考え方（現場での作業時間だけが労働時間ではない？）

本日の説明

□ 建設業における監督の指導状況について

- ① 墜落・転落災害（建設業で毎年最も多い災害）
- ② 接触災害（重機作業範囲は常に危険区域）
- ③ 酸素欠乏症・一酸化炭素中毒（目に見えない危険）

□ 建設業の働き方改革について

- ① 労働時間の上限規制（36協定の締結について）
- ② 労働時間の考え方（現場での作業時間だけが労働時間ではない？）

建設業における監督の指導状況について

① 墜落・転落災害（建設業で毎年最も多い災害）

★高さ2メートル以上の箇所で作業を行わせる際は

◎ 作業床（足場等）を設置する

◎ 要求性能墜落制止用器具を使用させる（作業床の設置が困難な場合）

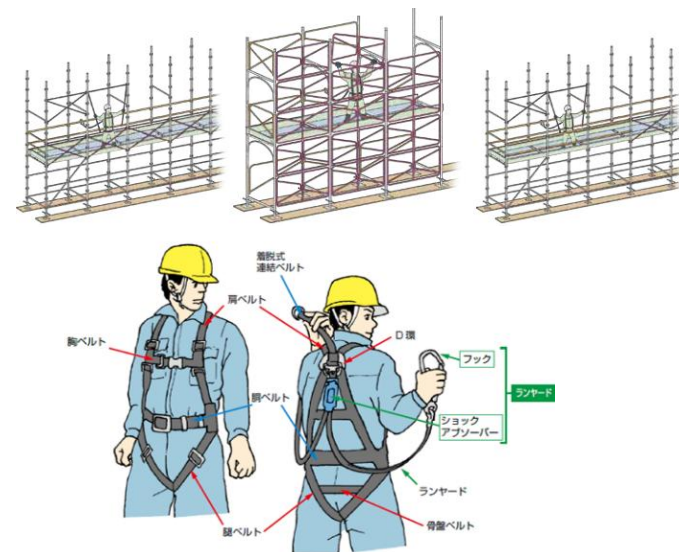
という措置が必要です。

また、現場の状況によっては、斜面からの転落による危険性が高い場合もあります。
（なお、勾配が40度以上の急斜面を転落することは「墜落」となります）

これらの墜落防止措置を講じていない場合、労働安全衛生法違反となります。

墜落・転落災害は発生件数が多いだけでなく、**重症となる可能性が高い**ため、墜落・転落危険箇所の有無の**確認及び対策は必須**です。

ただし、設備面の対策のみでは事故を防ぐには不十分です。



設備面 と 教育面 両方の対策 を講じて事故を防ぎましょう。

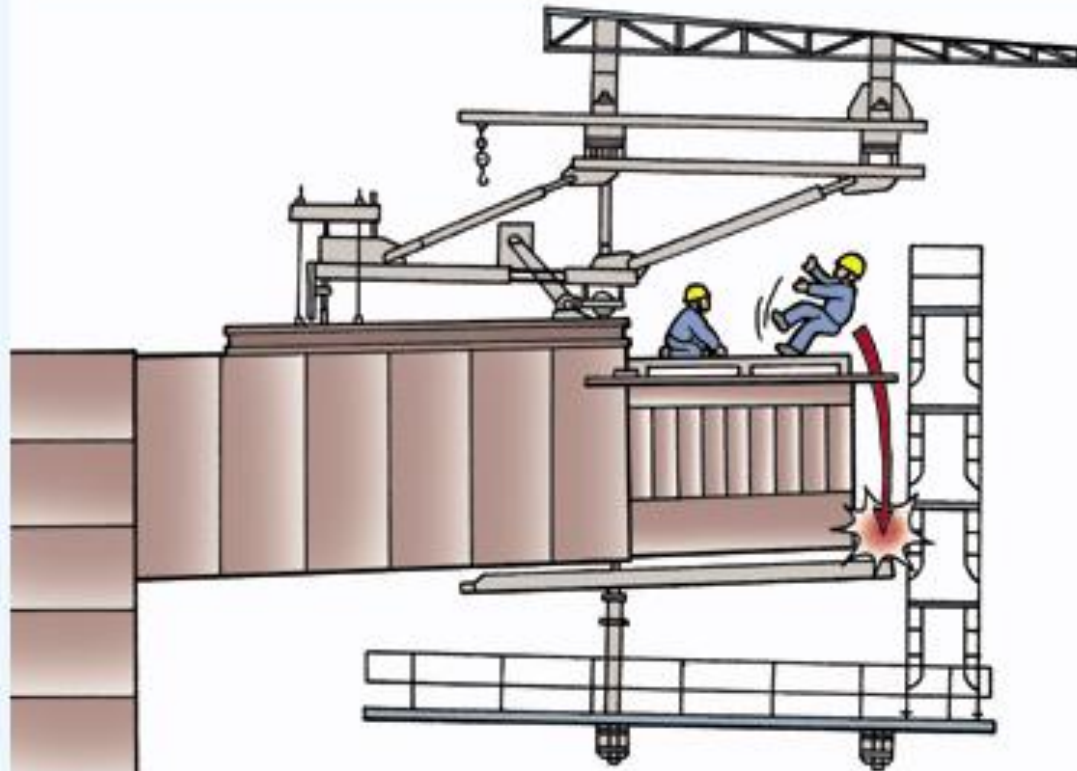
建設業における監督の指導状況について

① 墜落・転落災害（建設業で毎年最も多い災害）

【原因】

- ◆ 墜落防止措置を講じていなかった。
- ◆ 作業主任者が要求性能墜落制止用器具（安全帯）の着用状況を監視していなかった。
- ◆ 元請による巡視、下請の安全教育等が不十分であった。

コンクリート橋工事でケレン作業中に転落



【対策】

- 囲い、手すり等の墜落防止措置を講じる。
- 作業主任者が職務を履行する。
- 巡視や安全教育を実施する。

建設業における監督の指導状況について

① 墜落・転落災害（建設業で毎年最も多い災害）

道路法（のり）面工事のアンカーを点検中、足を滑らせ転落し死亡

【原因】

◆昇降設備を設けておらず、また、要求性能墜落制止用器具（安全帯）を使用していなかった。

◆作業開始前に安全な作業方法についての指示、教育が行われていなかった。



【対策】

●昇降設備を設け、必要に応じ、要求性能墜落制止用器具（安全帯）を使用させる。

●作業開始前に当日の作業予定の確認や安全な作業方法についての指示、教育を行う。

本日の説明

□ 建設業における監督の指導状況について

- ① 墜落・転落災害（建設業で毎年最も多い災害）
- ② 接触災害（重機作業範囲は常に危険区域）
- ③ 酸素欠乏症・一酸化炭素中毒（目に見えない危険）

□ 建設業の働き方改革について

- ① 労働時間の上限規制（36協定の締結について）
- ② 労働時間の考え方（現場での作業時間だけが労働時間ではない？）

建設業における監督の指導状況について

② 接触災害（重機作業範囲は常に危険区域）

重機の作業範囲内にいるということは、



重機に激突される可能性がある環境に身を置いている状態



重機に激突された場合、**重症となる可能性が高い**

→（設備面）重機の作業範囲に立ち入らせないための囲いを設ける

→（教育面）安全意識を向上させる教育を行う

どちらかだけでは対策として不十分です。



設備面

と

教育面

両方の対策

を講じて事故を防ぎましょう。

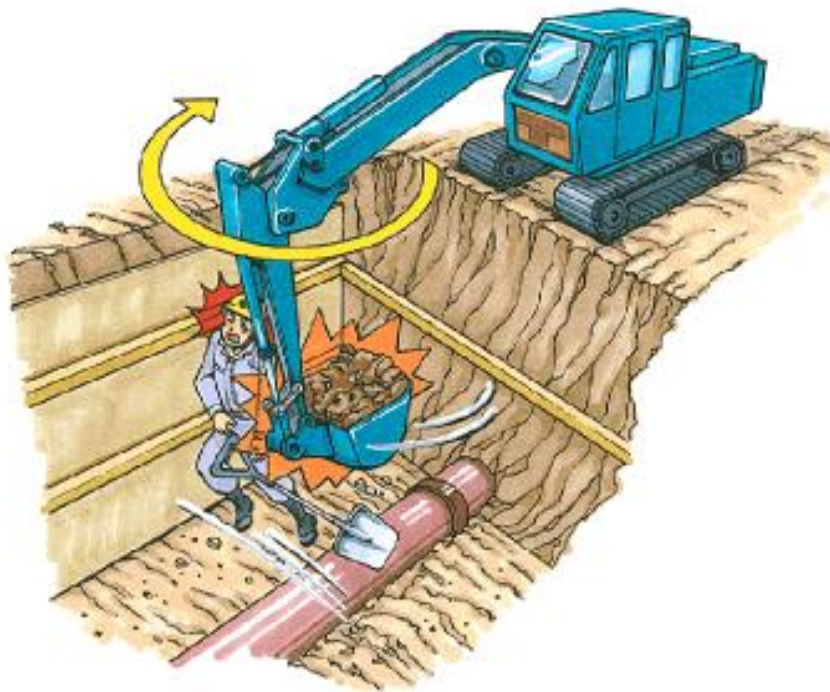
建設業における監督の指導状況について

② 接触災害（重機作業範囲は常に危険区域）

ドラグ・ショベルを運転中、運転操作を誤ってアームが急旋回し、近くで作業中の労働者にバケットが激突

【原因】

- ◆作業半径内に作業員を立ち入らせた。
- ◆誘導者を配置していなかった。
- ◆作業計画が定められていなかった。
- ◆安全教育を実施していなかった。



【対策】

- 作業半径内に作業員を立ち入らせない。
- やむを得ず作業員を立ち入らせるときは誘導者を配置する。
- 作業計画を作成する。
- 安全教育を実施する。

建設業における監督の指導状況について

② 接触災害（重機作業範囲は常に危険区域）

ドラグ・ショベルが急旋回し、吊り荷に打たれる

【原因】

- ◆被災者が十分な距離を置いていない危険区域内で運転者に合図を送った。
- ◆用途外使用していた。
- ◆安全教育が不十分であった。



【対策】

- 合図者に安全な位置に退避してつり上げの合図を行わせる。
- 用途外使用させない。
- 立入禁止や用途外使用に関する安全教育を実施する。

本日の説明

□ 建設業における監督の指導状況について

- ① 墜落・転落災害（建設業で毎年最も多い災害）
- ② 接触災害（重機作業範囲は常に危険区域）
- ③ 酸素欠乏症・一酸化炭素中毒（目に見えない危険）

□ 建設業の働き方改革について

- ① 労働時間の上限規制（36協定の締結について）
- ② 労働時間の考え方（現場での作業時間だけが労働時間ではない？）

倒れている人を見つけた場合、あなたならどうしますか？

Ⓐ ただちに駆けつける

Ⓑ 周囲の様子を見て安全確認してから駆けつける

危険は目に見えるものだけとは限りません。

建設業における監督の指導状況について

③ 酸素欠乏症・一酸化炭素中毒（目に見えない危険）



外国人労働者に対する安全衛生教育教材作成事業(建設業)

『電気通信業務』

安全衛生のポイント

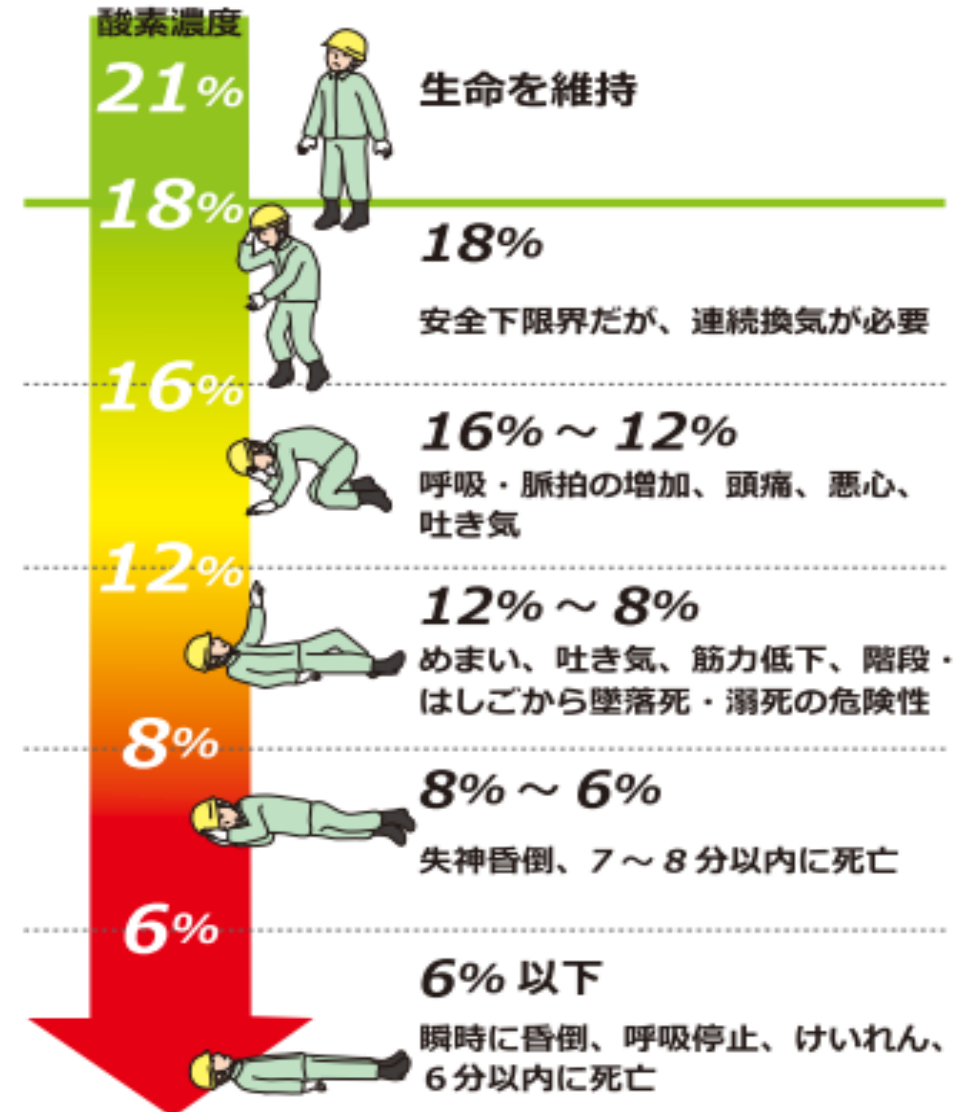
酸素欠乏・一酸化炭素中毒の防止

(1) 酸素欠乏とは

空気の成分は、約78%が窒素で約21%が酸素であり、人間をはじめとする生物の命を支えています。その空気中の酸素濃度が18%未満である状態を酸素欠乏といいます。

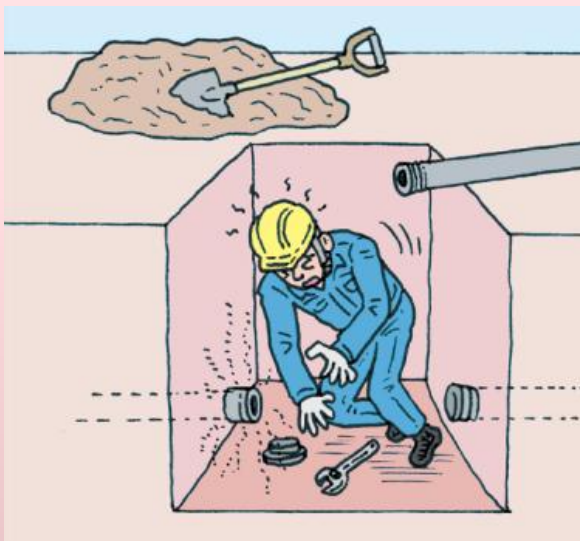
酸素濃度が低い空気を1回吸い込んだだけで死亡することもあり、とても危険です。

酸素欠乏症による体の変化



酸素欠乏症・一酸化炭素中毒が発生する場所の例

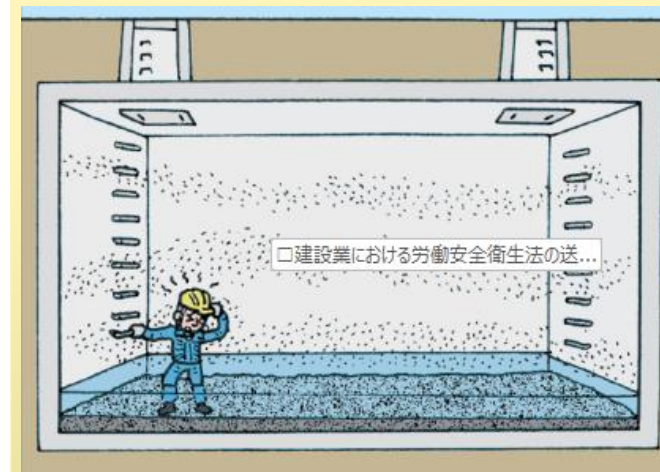
プロパンガス漏えいによる
酸素欠乏症



換気不十分な場所での内燃機関
の使用による
一酸化炭素中毒



マンホール等長期間の水の滞留場所
での酸素欠乏症
(菌による酸素の消費)



建設業における監督の指導状況について

③ 酸素欠乏症・一酸化炭素中毒（目に見えない危険）

コンクリートカッター使用中の一酸化炭素中毒により入院

【原因】

- ◆十分な換気、有効な呼吸用保護具の使用等の対策を実施していなかった。
- ◆安全衛生教育を実施していなかった。



【対策】

- 十分な換気、有効な呼吸用保護具の使用等の対策を実施する。
- 安全衛生教育を実施する。

建設業における監督の指導状況について

③ 酸素欠乏症・一酸化炭素中毒（目に見えない危険）

【原因】

- ◆マンホール内部の酸素濃度等の測定を実施していなかった。
- ◆換気、空気呼吸器等の着用を行っていなかった。
- ◆酸欠作業主任者を選任していなかった。

造成作業における酸素欠乏症

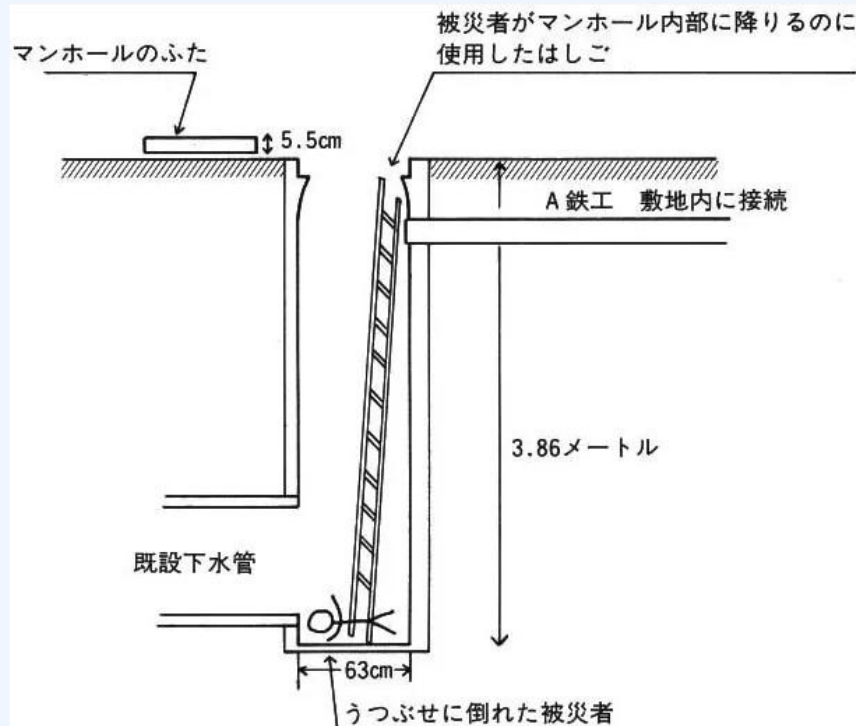


図1 マンホール断面図

表1 マンホールの地表よりの深さ

	0 m	1 m	2 m	3 m
酸素濃度	19.2 %	16.4 %	0.2 %	0.01 %
硫化水素濃度	—	0 %	0 %	0 %

【対策】

- 作業開始前に酸素濃度等を測定すること。
- 作業開始前に換気を行い、酸素濃度18%以上、硫化水素濃度を10 P P M以下に保つこと。
- 酸欠作業主任者を選任すること。

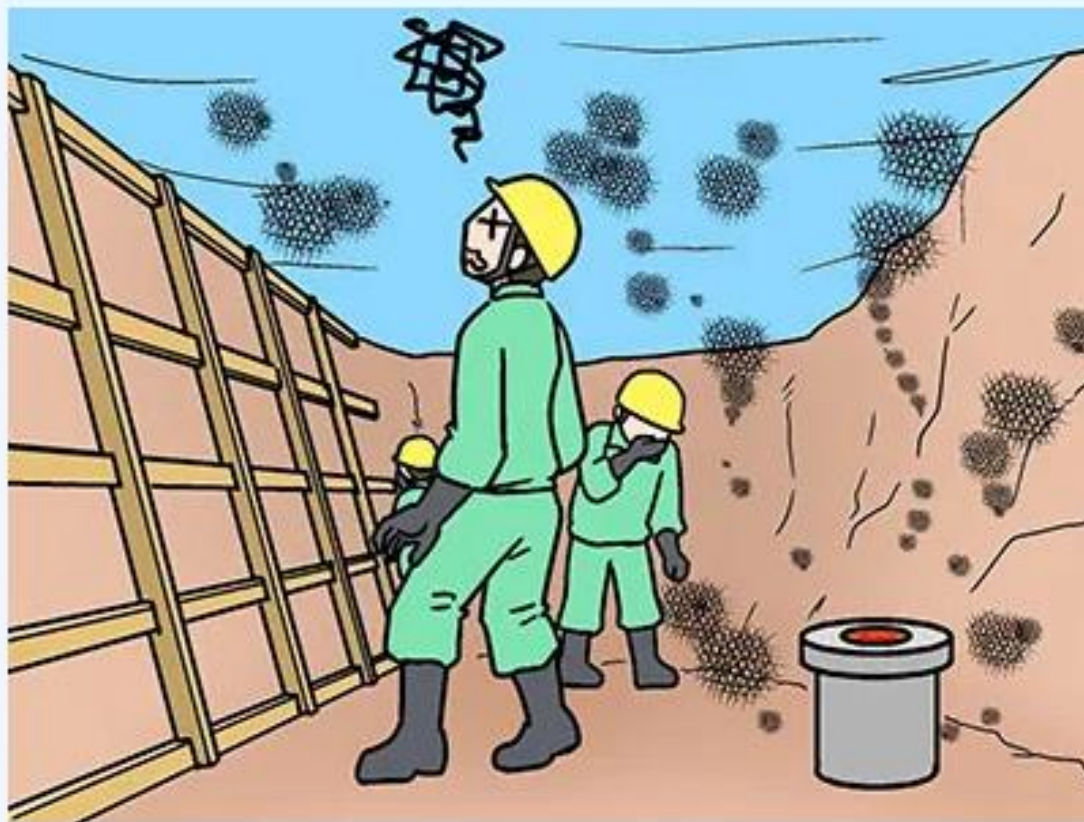
建設業における監督の指導状況について

③ 酸素欠乏症・一酸化炭素中毒（目に見えない危険）

屋外でのコンクリートブロック製作中に一酸化炭素中毒となった事例

【原因】

- ◆換気を行い、一酸化炭素の濃度が有害な程度にならないための措置を講じていなかった。
- ◆呼吸用保護具等、適切な保護具を備えていなかった。
- ◆一酸化炭素の有害性等に関する十分な知識を有していなかった。



【対策】

- 換気を行い、一酸化炭素の濃度が有害な程度にならないための措置を講じる。
- 呼吸用保護具等、適切な保護具を備える。
- 一酸化炭素の有害性等に関する教育を実施する。

建設業における労働安全衛生法の送検事例

③ 酸素欠乏症・一酸化炭素中毒（目に見えない危険）

作業前 酸素濃度を測定せよ!!

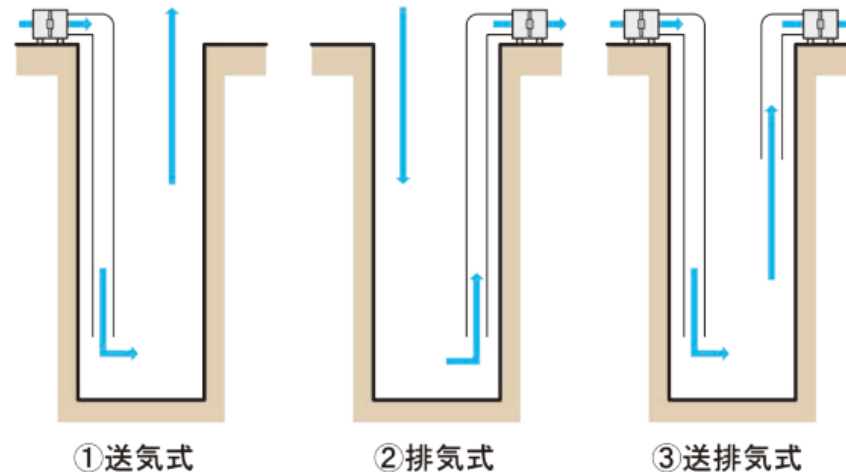
- ・二酸化炭素濃度 1.5%以下
- ・酸素濃度 18%以上
- ・硫化水素濃度 10ppm以下

酸欠危険 関係者以外 立入禁止

作業主任者の指示に従って作業すること。

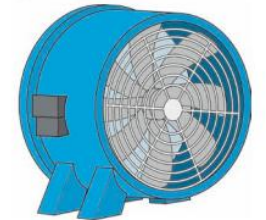
作業主任者	〇〇 〇〇〇
-------	--------

酸素欠乏危険作業を行うときは、爆発、酸化等の防止のために換気することができない場合又は作業の性質上換気することが著しく困難な場合を除き、換気して、その作業場所の酸素濃度を18%以上に保つようにしなければなりません。

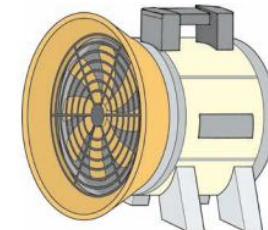


送風機の種類

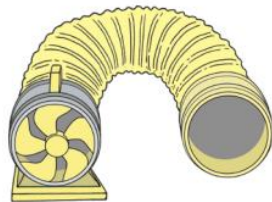
ターボファン



ポータブル型送風機



可搬式送風機とスパイラル



設備面 と 教育面 両方の対策 を講じて事故を防ぎましょう。

本日の説明

□ 建設業における監督の指導状況について

- ① 墜落・転落災害（建設業で毎年最も多い災害）
- ② 接触災害（重機作業範囲は常に危険区域）
- ③ 酸素欠乏症・一酸化炭素中毒（目に見えない危険）

□ 建設業の働き方改革について

- ① 労働時間の上限規制（36協定の締結について）
- ② 労働時間の考え方（現場での作業時間だけが労働時間ではない？）

建設業の働き方改革

①労働時間の上限規制（36協定の締結について）

Q. 36協定とは？

- 労働基準法で定める1日及び1週間の労働時間並びに休日を超えて時間外労働又は休日労働をさせる場合に、あらかじめ所轄労働基準監督署に届け出る労働基準法第36条に定める時間外労働休日労働に関する労使協定のこと。

Q. 届出の際は窓口に行かなければならないの？

- 電子申請も利用できます。
電子申請による届出は、時間、曜日、場所を問わないというメリットがあります。

Q. 届出後にすべきことはある？

- 労働者に周知し、36協定で定めた上限時間を超えないように日々管理していく必要があります。

36協定に関する4ステップ

締 結

届 出

周 知

管 理



2024年
4月から

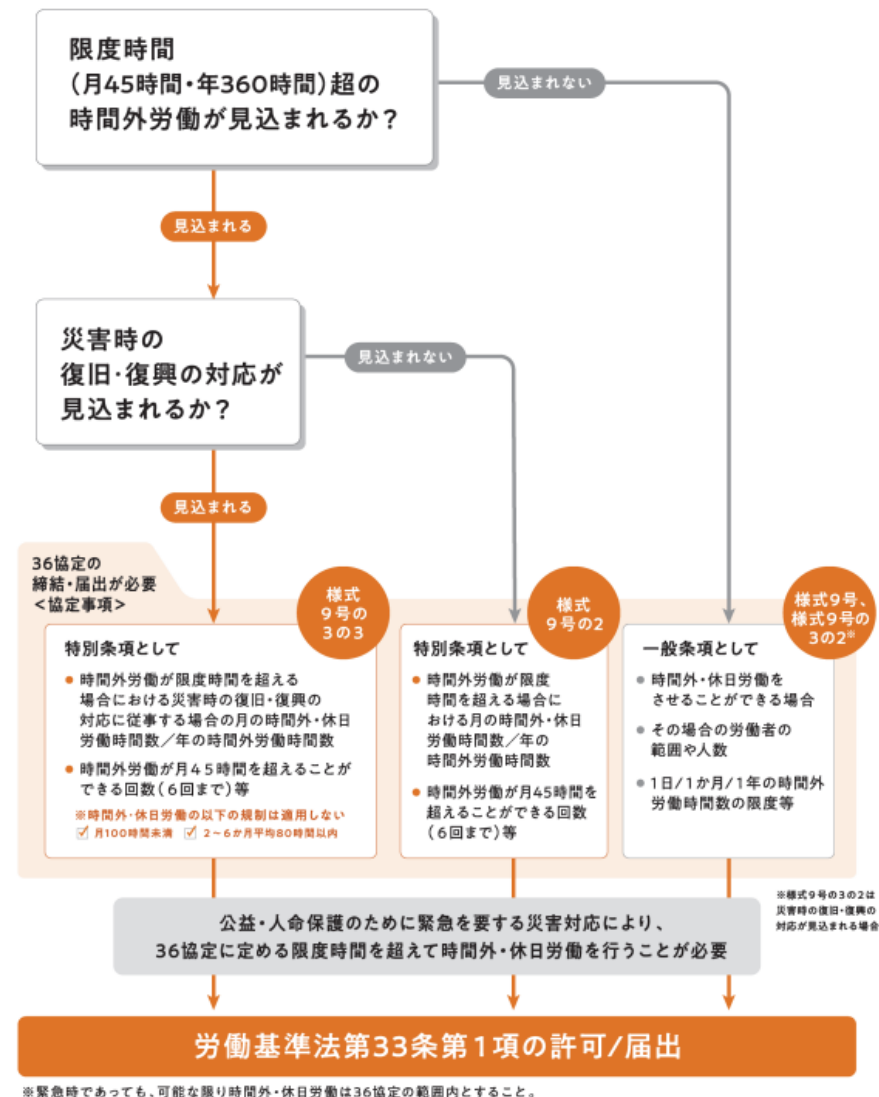
CONSTRUCTION INDUSTRY 建設業

時間外労働の上限規制 わかりやすい解説



手続フローチャート

くらし、はたらき、
ともにスズメ!



36協定届の記載例(限度時間を超える時間外労働が見込まれず、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合)(様式第9号(第16条第1項関係))

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負います。

- 36協定で締結した内容を協定届(本様式)に転記して届け出てください。
- 36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

- 36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
- (任意)の欄は、記載しなくても構いません。

表面

様式第9号(第16条第1項関係)

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					
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		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。					
① 下記②に該当しない労働者		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)	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)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日 (年月日) 〇〇〇〇年4月1日				
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者		突発的な仕様変更による納期の切迫 臨時の受注対応 機械、工具の故障等への対応	現場作業 施工管理 現場管理	10人 3人 3人	7.5時間 7.5時間 7.5時間	3時間 2時間 2時間	3.5時間 2.5時間 2.5時間	30時間 15時間 15時間	40時間 25時間 25時間	250時間 150時間 150時間	370時間 270時間 270時間
		月末の決算事務 工程変更	経理事務員 施工管理	5人 3人	7.5時間 7.5時間	3時間 3時間	3.5時間 3.5時間	20時間 20時間	30時間 30時間	200時間 200時間	320時間 320時間
労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合していません。		事由は具体的に定めてください。	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。	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)	所定休日 (任意)	法定休日の日数	休日における始業及び終業の時刻					
臨時の受注対応		施工管理	3人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30					
機械、工具の故障等への対応		現場管理	3人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30					

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ません。

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。

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合(事業者の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名 経理担当事務員 山田花子

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法 (投票による選挙)
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を

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。

〇〇〇〇年 3月 15日

〇〇 労働基準監督署長殿

使用者 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。

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。

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。

36協定届の記載例(限度時間を超える時間外労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合)(特別条項)(様式第9号の2(第16条第1項関係))

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間(月45時間又は42時間・年360時間又は320時間)を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるよう努めてください。

- 臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要です。
- 様式第9号の2は、☒ 限度時間内の時間外労働についての届出書(1枚目)と、☒ 限度時間を超える時間外労働についての届出書(2枚目)の2枚の記載が必要です。
- 1枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

2枚目表面

様式第9号の2(第16条第1項関係)

時間外労働
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算した時間数。100時間未満に限る。)				1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限る。)		
			延長することができる時間数		延長することができる時間数 及び休日労働の時間数				延長することができる時間数		
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	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	限度時間を超えて労働させることができる回数 (任意)	限度時間を超える労働に係る割増賃金率	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超える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%

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。『業務の都合上必要なとき』『業務上やむを得ないとき』など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させることができる回数を定めてください。年6回以内に限りです。

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時間未満に限りです。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時間以内に限りです。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

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時間未満に限りです。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。

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。

限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康福祉確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

限度時間を超えて労働させる場合における手続

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

労働者代表者に対する事前申し入れ

(該当する番号) ☒ ①、③、⑩

(具体的な内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での短時対策会議の開催

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと。☒ (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日

協定の当事者である労働組合(事業者の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名 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

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産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

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。

[illegible]

〇〇〇〇年4月1日から1角

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。

該雜誌每年出版學季學季にはおのれ主計

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)

して実施される投票、

☒ (チェックボックスに要チェック)

労働組合がない場合には、36協定の

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と見なされません。

協定書と異なる場合には、使用者の署名または記号・押印が必要である。

36協定届の記載例(限度時間を超える時間外労働が見込まれ、 災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合) 様式9号の3の3(第70条関係)

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。 ①については100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限り。)				
			延長することができる時間数		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		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)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合計した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合計した時間数 (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 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	
① 災害時における復旧および復興の事業についての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)を超えて時間外労働をさせることができます。 ② 災害時における復旧および復興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、両方について「延長することができる時間数」や「限度時間」を超えて労働させることができる回数」などを協定してください。	突発的な仕様変更への対応、納期の逼迫への対応	現場作業	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	35%	550時間	550時間	35%
	大規模な施工トラブル対応	施工管理	10人	6時間	6時間	3回	60時間	60時間	35%	500時間	500時間	35%
② 災害時における復旧および復興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、両方について「延長することができる時間数」や「限度時間」を超えて労働させることができる回数」などを協定してください。	維持管理契約に基づく災害復旧の対応	現場作業	8人	7時間	7時間	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(月45時間または42時間)を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限りです。 限度時間(年360時間または320時間)を超えて労働させる1年の時間外労働時間数を定めてください。災害時における復旧および復興の事業に従事する場合であっても、年720時間以内に限りです。 限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる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。												
限度時間を超えて労働させる場合における手続			労働者代表に対する事前申し入れ									
限度時間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、⑤ (具体的な内容) 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、職場での時短対策会議の開催									
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合計した時間数は、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。) 限度時間を超えた労働者に対し、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。												
① 医師による面接指導 ② 深夜業(22時～5時)の回数制限 ③ 就業から始業までの休息期間の確保(勤務間インターバル) ④ 代休休日・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 〇〇〇〇年 3月 12日 〇〇〇〇年 3月 12日 〇〇 労働基準監督署長殿												
〇〇〇〇年 3月 12日 〇〇 労働基準監督署長殿			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。 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、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、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。									

本日の説明

□ 建設業における監督の指導状況について

- ① 墜落・転落災害（建設業で毎年最も多い災害）
- ② 接触災害（重機作業範囲は常に危険区域）
- ③ 酸素欠乏症・一酸化炭素中毒（目に見えない危険）

□ 建設業の働き方改革について

- ① 労働時間の上限規制（36協定の締結について）
- ② 労働時間の考え方（現場での作業時間だけが労働時間ではない？）

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。

労働基準法の「労働時間」の考え方

○ 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

労働基準法の「労働時間」の考え方

○ 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

労働基準法の「労働時間」の考え方

○ 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

ご清聴ありがとうございました。