

# 建設の事業における時間外労働の上限規制について

令和5年10月

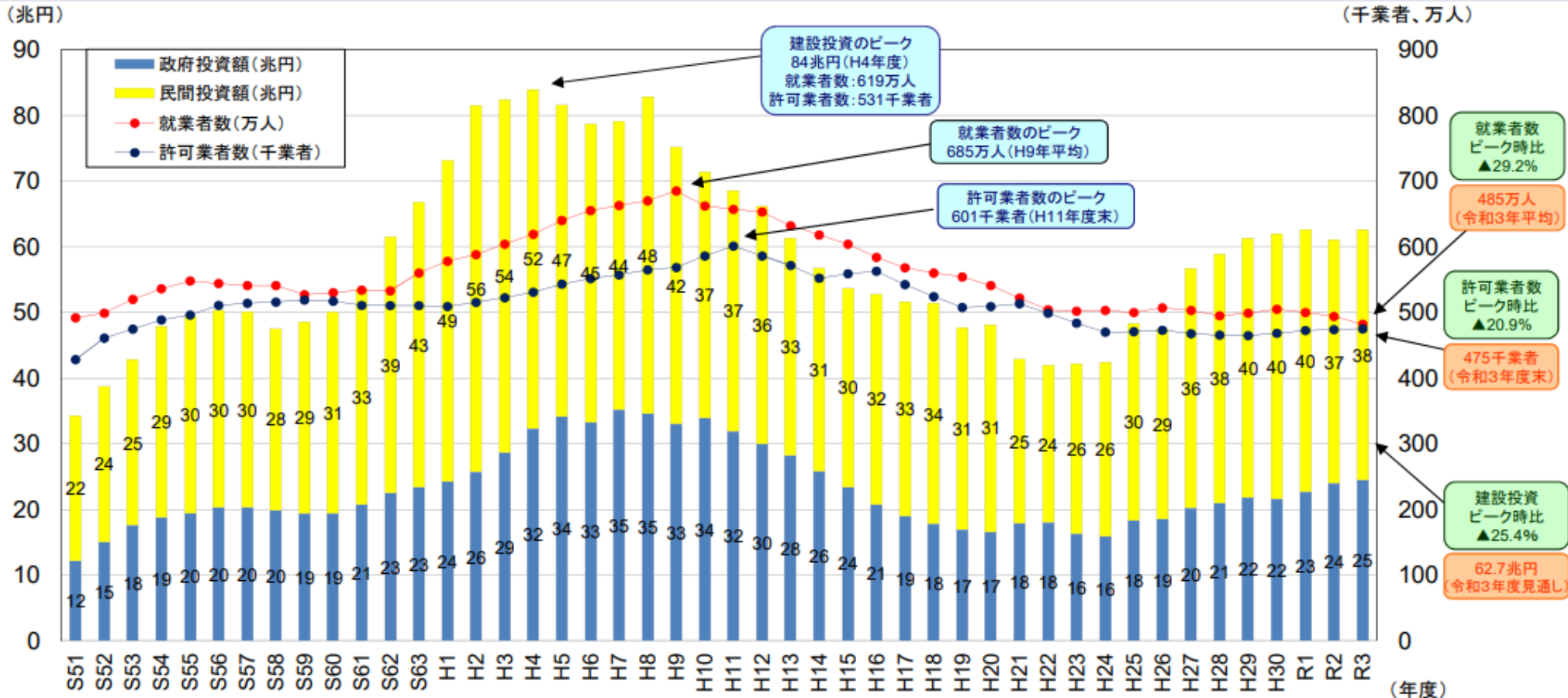
厚生労働省 岡山労働局

津山・笠岡・和気・新見労働基準監督署

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 上限規制の概要
- 3 労働基準法第33条の届出等
- 4 36協定の届出手続等
- 5 上限規制の具体的な適用
- 6 各種支援策・取組好事例

# 建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

- 建設投資額はピーク時の平成4年度：約84兆円から平成22年度：約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、令和3年度は約63兆円となる見通し（ピーク時から約25%減）。
- 建設業者数（令和3年度末）は約48万業者で、ピーク時（平成11年度末）から約21%減。
- 建設業就業者数（令和3年平均）は485万人で、ピーク時（平成9年平均）から約29%減。



出典：国土交通省「建設投資見通し」、「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」

注1 投資額については平成30年度(2018年度)まで実績、令和元年度(2019年度)・令和2年度(2020年度)は見込み、令和3年度(2021年度)は見通し

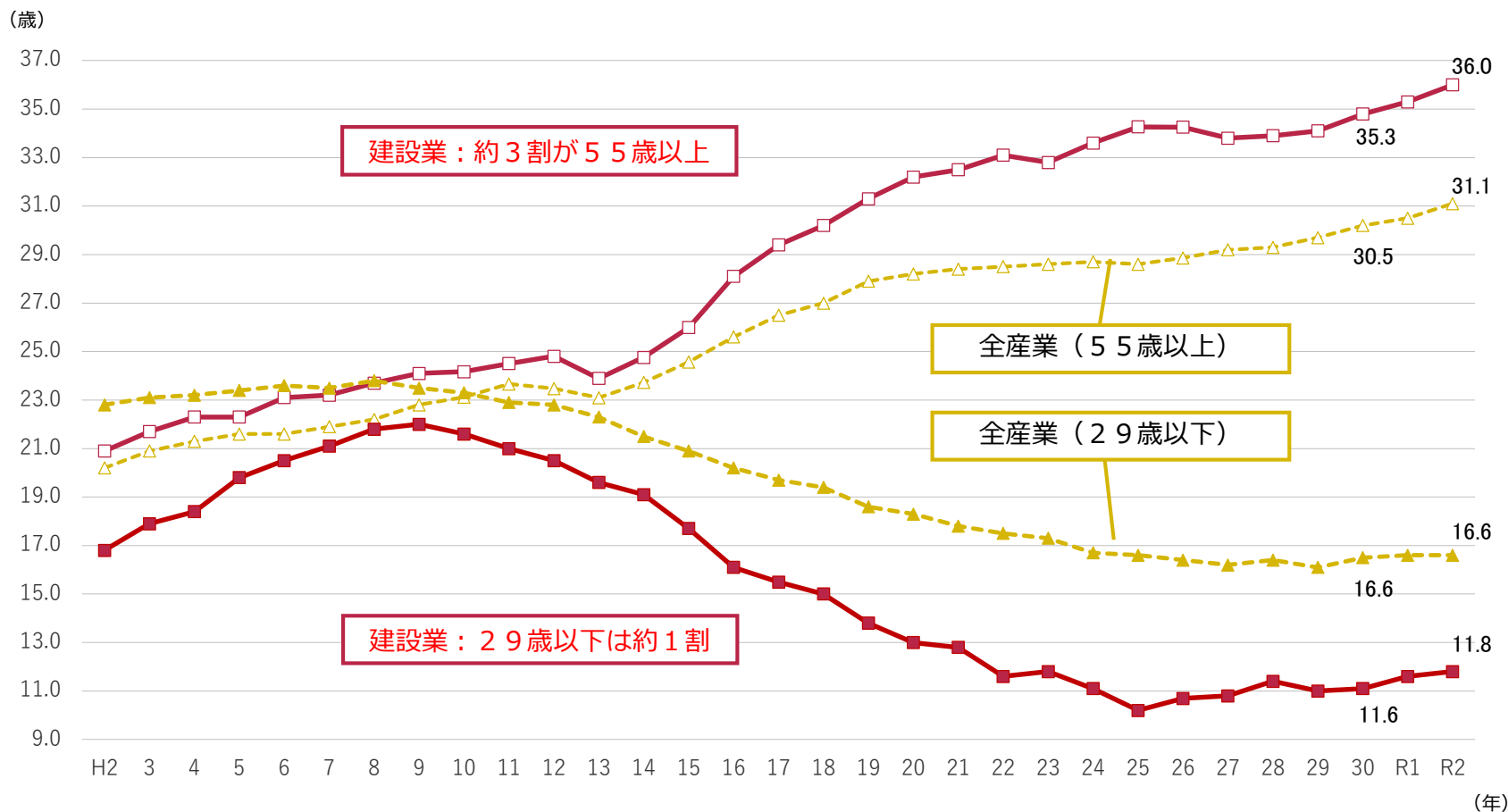
注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値

注3 就業者数は年平均。平成23年(2011年)は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

注4 平成27年(2015年)産業連関表の公表に伴い、平成27年以降建築物リフォーム・リニューアルが追加されたとともに、平成23年以降の投資額を遡及改定している

# 建設業就業者の高齢化の進行

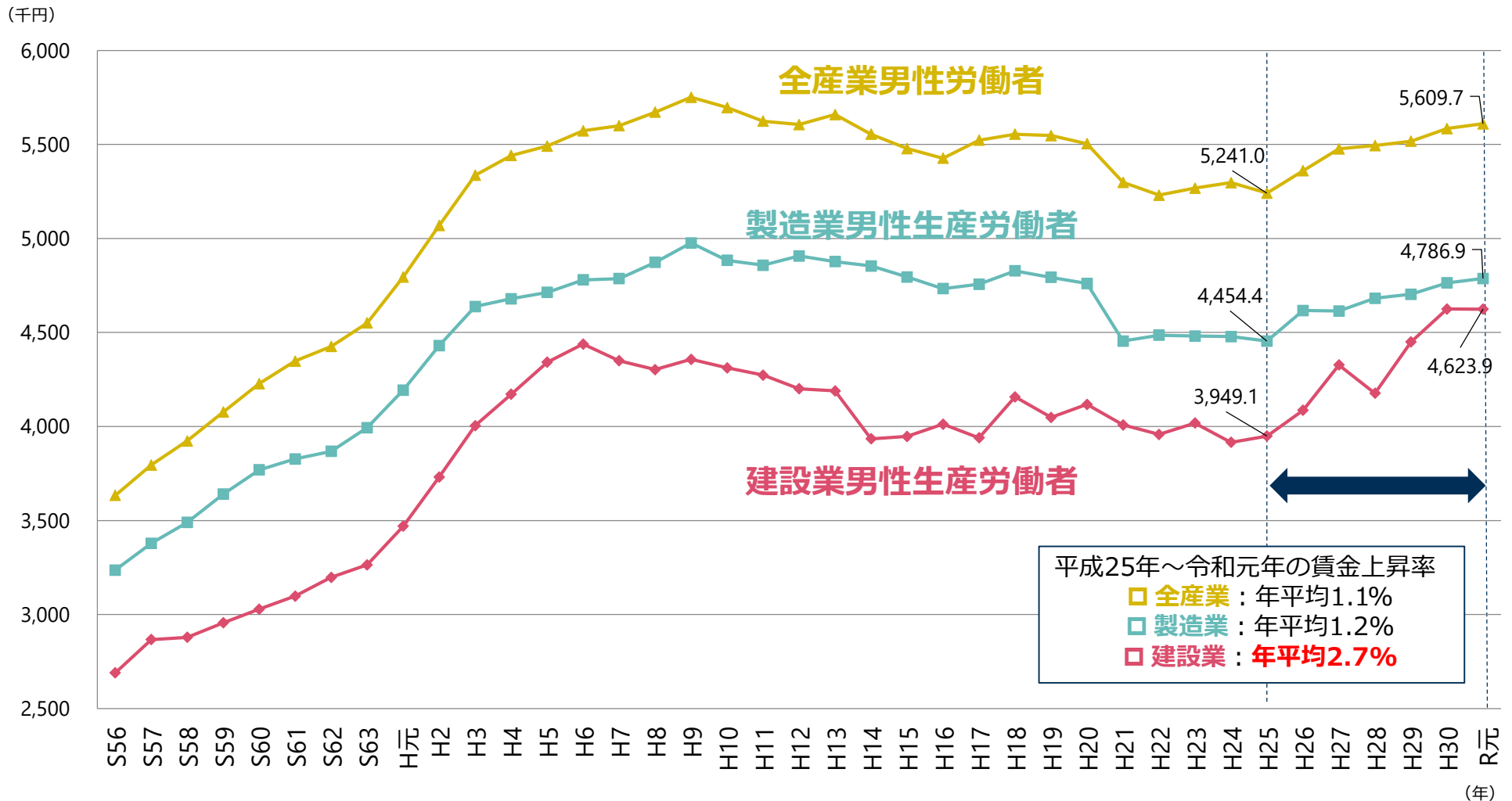
- 建設業就業者は、直近では55歳以上が約36%、29歳以下が約12%となっている。  
 ※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和元年と比較して、55歳以上が約1万人増加（29歳以下は増減なし）。



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

# 建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額の推移

- 全産業の男性生産労働者の賃金に比して、建設業及び製造業の男性生産労働者の賃金は低いが、平成25年から令和元年の賃金上昇率は、建設業が最も高く年平均2.7%となっている。



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（10人以上の常用労働者を雇用する事業所）  
注：年間賃金総支給額＝きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 上限規制の概要
- 3 労働基準法第33条の届出等
- 4 36協定の届出手続等
- 5 上限規制の具体的な適用
- 6 各種支援策・取組好事例

# 労働基準法における労働時間の規定

## 労働時間の規定

### 労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

**1日 8時間** 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

**毎週少なくとも1回**

これを超えるには、**36協定の締結・届出**が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされている（「法定労働時間」という。）  
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る（「法定休日」という。）。
- 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
  - ▶ 所轄労働基準監督署長への届出が必要となる。
- 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らない。

# 働き方改革関連法により改正された労働基準法における 時間外労働の上限規制の概要

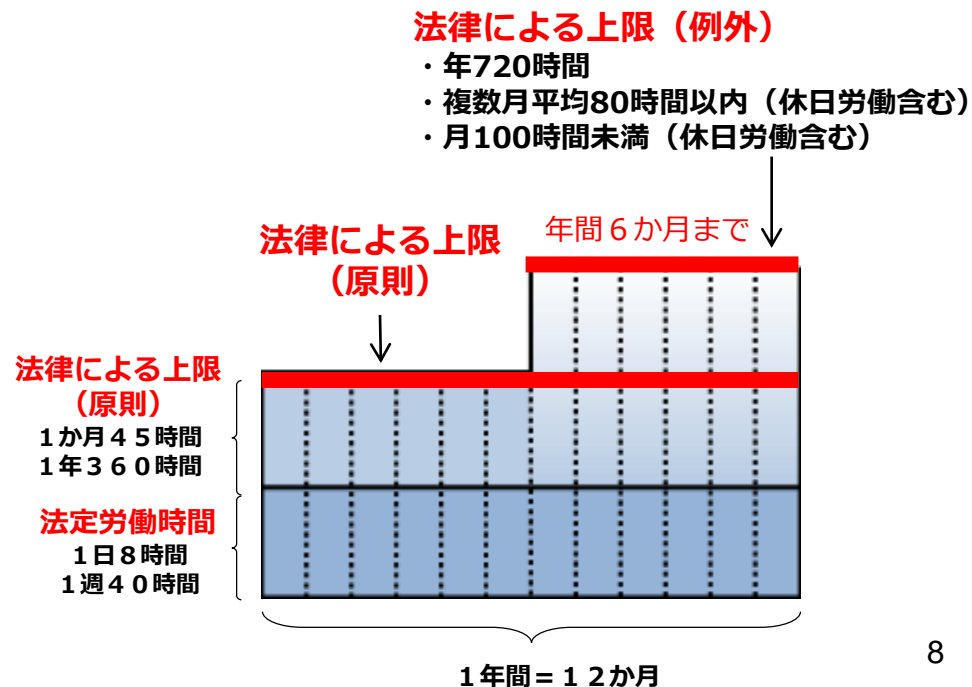
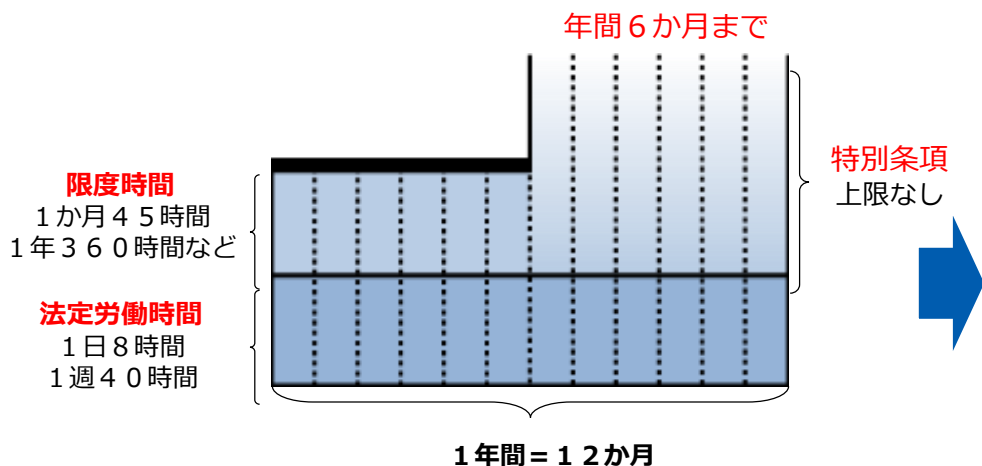
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／**一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。**

※働き方改革関連法前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的で特別な事情がある場合においては、同告示には時間外労働の上限は定められていなかった。

## 時間外労働の上限規制のイメージ





# 上限規制の適用が猶予となる事業・業務

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業(※)		<ul style="list-style-type: none"> <li>●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</li> <li>●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul>               とする規制は適用されません。             </li> </ul>
自動車運転の業務(※)	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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960時間となります。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul>               とする規制は適用されません。</li> <li>●時間外労働が月45時間を超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ません。</li> </ul>
医業に従事する医師		<ul style="list-style-type: none"> <li>●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1,860時間となります。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul>               とする規制は適用されません。</li> <li>●時間外労働が月45時間を超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ません。</li> <li>●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。</li> </ul> <p>※2 医業に従事する医師の一般的な上限時間(休日労働含む)は年960時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。            地域医療確保暫定特例水準(B・連携B水準)又は集中的技能向上水準(C水準)の対象の医師の上限時間(休日労働含む)は年1,860時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	●上限規制がすべて適用されます。

※ 建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 附則第12条第2項)。

# 時間外労働の上限規制の概要（災害時における復旧及び復興の事業）

- 建設事業のうち、災害時における復旧及び復興の事業に限り、令和6年4月1日以降も**一部の規定は適用されない。**

## ×適用されない規定

- 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**

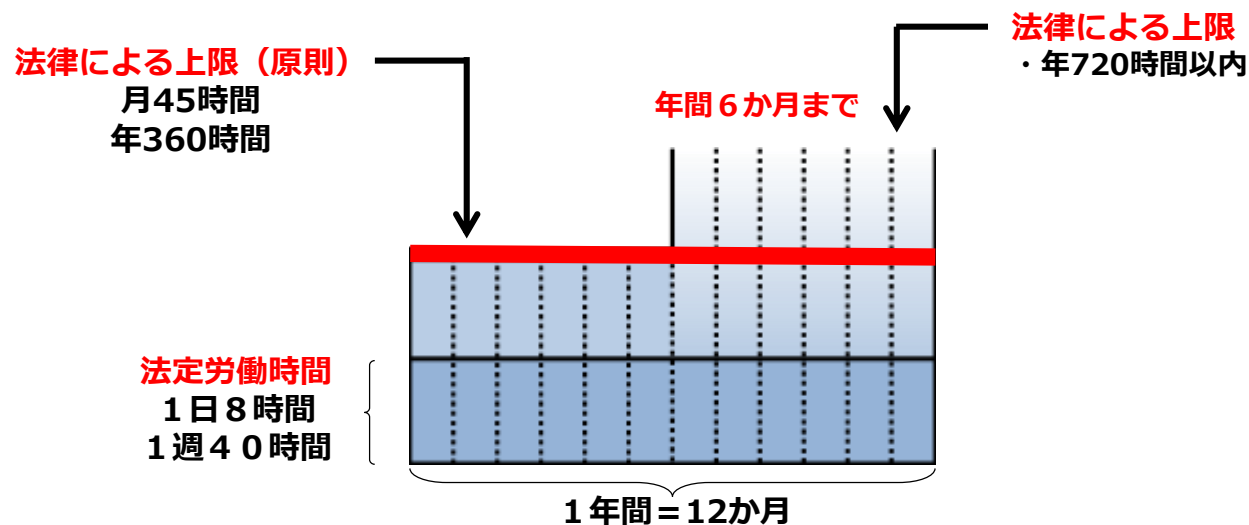
時間外労働と休日労働の合計について、**2～6か月平均**がいずれも1月あたり**80時間以内**

## ○適用される規定

- 時間外労働が**年720時間以内**

- 時間外労働が**月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度**

## 時間外労働の上限規制のイメージ



- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 上限規制の概要
- 3 **労働基準法第33条の届出等**
- 4 36協定の届出手続等
- 5 上限規制の具体的な適用
- 6 各種支援策・取組好事例

# 労働基準法第139条と労働基準法第33条との違い

	労基法第33条	災害時における復旧及び復興の事業 労基法第139条
目的	人命・公益の保護のため	社会的要請が強いため
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 (建設の事業に限らない)	災害時における復旧及び復興の事業 (建設の事業に限る)
手続	事前の許可又は事後の届出  ・事業場単位で申請／届出を行う ・許可申請書／届に、時間延長・休日労働を必要とする事由、期間・延長時間、労働者数を記載する	36協定を届出  ・建設事業としての36協定の中で、特別条項として「災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」について協定する
効果	<b>36協定で定める限度と別に</b> 時間外・休日労働を行わせることができる	<b>36協定で定める範囲内で</b> 時間外・休日労働を行わせることができる
上限規制	適用なし	災害時における復旧及び復興の事業については、 【適用なし】 ・時間外労働＋休日労働の合計 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
割増賃金	支払必要	支払必要

## 労働基準法第33条第1項の適用

労基法第33条と労基法第36条は、それぞれ独立した労基法第32条の免罰規定であり、労基法第33条に基づき労働基準監督署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32条

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について8時間を超えて、労働させてはならない。

### 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

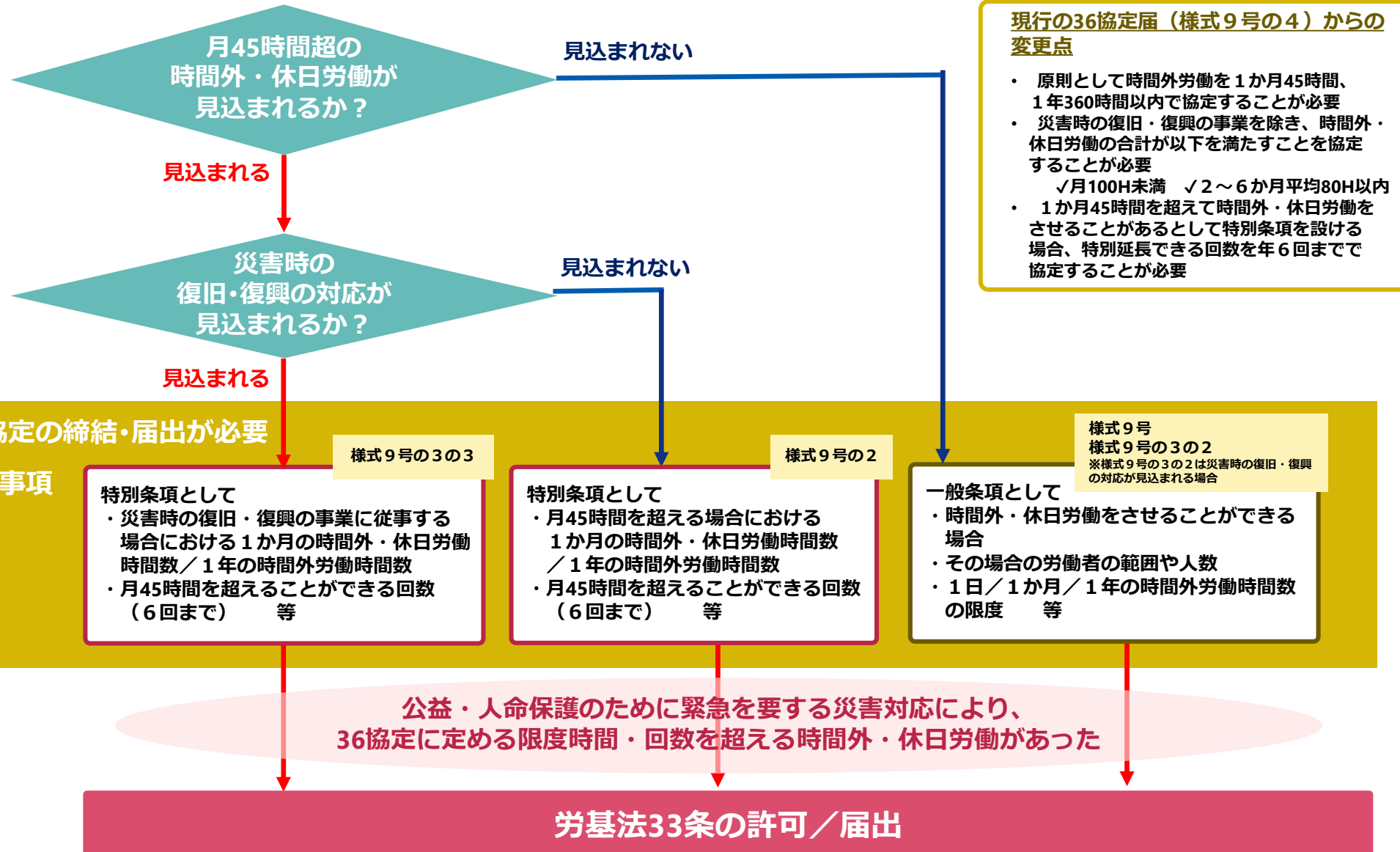
### 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の一部改正について (令和元年6月7日付け基発0607第1号)の概要

労基法第33条第1項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定であるからその臨時の必要の限度において厳格に運用すべきものであって、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこと。

- (1) 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
- (2) 地震、津波、風水害、**雪害**、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等の**ライフライン**や安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること。
- (3) 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれること。
- (4) 上記(2)及び(3)の基準については、**他の事業場からの協力要請に応じる場合**においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認めること。

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 上限規制の概要
- 3 労働基準法第33条の届出等
- 4 **36協定の届出手続等**
- 5 上限規制の具体的な適用
- 6 各種支援策・取組好事例

# 建設の事業における手続フローチャート



## 現行の36協定届 (様式9号の4) からの変更点

- ・ 原則として時間外労働を1か月45時間、1年360時間以内で協定することが必要
- ・ 災害時の復旧・復興の事業を除き、時間外・休日労働の合計が以下を満たすことを協定することが必要  
 ✓月100H未満 ✓2~6か月平均80H以内
- ・ 1か月45時間を超えて時間外・休日労働をさせることがあるとして特別条項を設ける場合、特別延長できる回数を年6回までで協定することが必要



# 災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合の36協定の締結

- ① 36協定は、将来起こるかもしれない事由についてあらかじめ締結するものであり、災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合に関しても、労基法第139条の規定に基づき、36協定の特別条項として、1か月の上限時間（100時間未満）を超えた延長時間をあらかじめ締結することが可能である。
  
- ② ただし、事業として行っているか否かにかかわらず、規模も様々な災害における復旧及び復興の事業について、無制限に労基法第139条の適用を認めることは制度趣旨に反し妥当ではないため、同条の「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。
  
- ③ 例えば、以下のような事業が対象となる。
  - ・ **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**  
(※) 公共土木施設災害復旧事業費負担法に基づき、災害により地方自治体が管理している道路や河川が崩壊した場合に、被災した公共土木施設を国庫補助を受けて速やかに復旧する事業。
  
  - ・ **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**  
(※) 災害が発生した場合には、国・地方自治体と事業者・事業者団体との間で事前に締結した災害協定に基づいて、食糧、医療、運送、建設、各種ライフライン等に関する事業者が直ぐに復旧作業を行い、後から契約を締結するという取扱いをしている。
  
  - ・ **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**



# 36協定届の記載例（様式第9号の2）

## 月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれない場合

**2枚目 表面**

時間外労働  
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第9号の2（第16条第1項関係）

臨時に限度時間を超過して労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (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)	限度時間を超過して労働させること ができる回数 (6回以内に限る。)	法定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	限度時間を超過し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)	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
大規模な施工トラブル対応	施工管理	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%

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるもの限り、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時間又は42時間）を超過して労働させる回数を定めてください。年6回以内に限ります。

限度時間（月45時間又は42時間）を超過して労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超過してはいけません。

限度時間を超過し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時間又は320時間）を超過して労働させる1年の時間外労働（休日労働は含みません）の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。

限度時間を超過して労働させる場合における手続について定めてください。

限度時間を超過して労働させる場合における手続

労働者代表者に対する事前申し入れ

（取組む番号） ①、③、⑩

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

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 (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、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

○○○○年 3月 15日

使用者 代表取締役 田中太郎

（健康確保措置） ○ ○ 労働基準監督署長 署名

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年間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年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超過し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いけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

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協定届の記載例（様式第9号の3の2）

## 月45時間超の時間外・休日労働が見込まれず、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合

表面

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働  
休日労働  
に関する協定届

1年間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年間においては、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。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とするのが望ましいです。

様式第9号の3の2（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間					
土木工事業		〇〇建設株式会社 〇〇支店		(〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 ) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)		〇〇〇〇年4月1日から1年間					
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	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）		
					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)	
					起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	
① 下記②に該当しない労働者	突発的な仕様変更等による納期の切迫	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間	
	臨時の受注対応	施工管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間	
	悪天候による工期遅延の解消	現場管理	10人	8時間	3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間	
	台風被害からの復旧作業	現場作業	15人	8時間	5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間	
	月末の決算業務	経理事務員	5人	8時間	2時間	2時間	20時間	20時間	200時間	200時間	
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	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。		
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。											
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻				
					1か月に1回	1か月に3回	9:00~18:00	9:00~20:00			
	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	現場管理	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日について100時間未満でなければならず、かつ1箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければなりません（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日

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

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。

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目的と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。

〇〇〇〇年 3月 12日

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

使用者 職名 代表取締役 田中 太郎 氏名

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。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

(チェックボックスに要チェック)

(チェックボックスに要チェック)

〇〇 労働基準監督署長殿

# 36協定届の記載例（様式第9号の3の3） 月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、 災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合

時間外労働  
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第9号の3の3（第70条関係）

2枚目  
表面

	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)			1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ①については100時間未満に限る。)				1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限定。)		
			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。)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	法定労働時間と休日 労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超 える時間数と休日 労働の時間数を合算 した時間数 (任意)	限度時間を超 えた労働に係る 割増賃金率	延長することができる時間数	法定労働時間を 超える時間数
① 工作物の建設の事業 に従事する場合	突発的な仕様変更への対応、納期への対応	現場作業	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	35%	550時間	550時間	35%
	大規模な施工トラブル対応	施工管理	10人	6時間	6時間	3回	60時間	60時間	35%	500時間	500時間	35%
② 災害時における 復旧及び復興の事業 に従事する場合 (併せて、①の事業にも従事する 場合、①の事業に従事する時間 も含めて記入すること。)	維持管理契約に基づく災害復旧の対応	現場作業	8人	7時間	7時間	4回	120時間	120時間	35%	700時間	700時間	35%
	自治体からの要請に基づく復旧工事の対応	施工管理	5人	7時間	7時間	3回	110時間	110時間	35%	700時間	700時間	35%
限度時間を超えて労働させる場合における手続		労働者代表に対する事前申し入れ										
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置		(該当する番号) ①、③、⑩	(具体的内容) 対象労働者に対する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超過しないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。

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

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、当該協定を締結することに基づき選出されたものであること。 (チェックボックスに要チェック)

○ ○ ○ ○ 年 3 月 1 2 日

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期間の確保（勤務間インターバル） ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業界等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合  
事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、  
できる限り具体的に定めなければなりません。  
「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限りませ。

限度時間（年360時間又は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及び復興の事業に従事する場合であっても、年720時間以内に限りませ。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合であっても、年6回以内限りませ。

災害時における復旧及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及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。

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要で。

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印が必要で。

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 上限規制の概要
- 3 労働基準法第33条の届出等
- 4 36協定の届出手続等
- 5 上限規制の具体的な適用
- 6 各種支援策・取組好事例

# 具体的な上限規制の適用

## ① 災害時における復旧及び復興の事業のみに従事した場合

➤ ある月に、災害時における復旧及び復興の事業のみに従事した場合、

- 単月100時間未満とする規制（労基法第36条第6項第2号）は、当該月について適用を除外。

当該月については、複数月平均80時間以内とする規制（労基法第36条第6項第3号）の算定期間に含まない。

- 36協定の上限（労基法第36条第5項）は適用あり。

【例】 9月に災害が発生し、9月に災害の復旧・復興事業で110時間の時間外労働を行った場合

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
40時間	80時間	50時間	40時間	90時間	110時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間
					災害復旧・復興事業のみに従事						
2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間						2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間					

### 【違反状況】

- 上限規制の違反あり（10月と8月で平均80時間を超えている）
- 36協定の上限超えの違反あり（月45時間超8回、年740時間）

2～6か月平均80時間以内の上限規制算定期間から除外する。  
例えば、12月を起点に複数月平均をとる場合は、12月、11月、10月、8月、7月の平均をとる。  
(平均をとる6か月間から9月を除外。)

# 具体的な上限規制の適用

## ② 一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

### ➤ 基本的な考え方

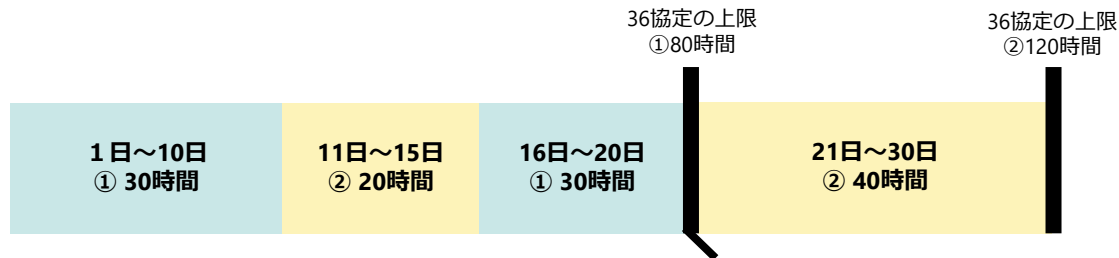
- ①一般の建設の事業：
  - 単月100時間未満、複数月平均80時間以内の上限規制（36条第6項第2号及び第3号）の適用あり
  - 36協定の上限（36条第5項）の適用あり

- ②災害時における復旧・復興の事業：
  - 上限規制の適用除外

- 36協定の上限は適用あり

### ➤ ある月に、一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合、

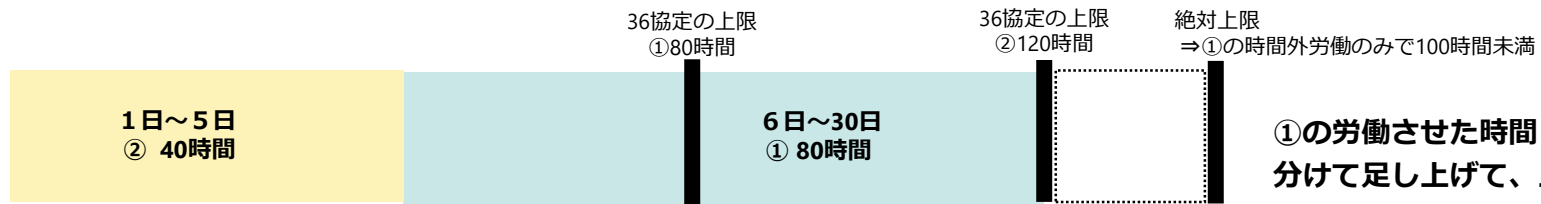
#### ●36協定の上限についての考え方：①一般の建設の事業の時間と②災害時における復旧及び復興事業の時間を合わせて適用する



以降、①の業務では時間外労働をできないが、36協定の上限②の時間数までは、②の業務では時間外労働が可能。

#### ●上限規制（単月100時間未満）についての考え方

##### ：①一般の建設の事業の時間のみで適用する（②災害時における復旧及び復興の事業の時間は適用しない）



①の労働させた時間と②の労働させた時間を分けて足し上げて、上限規制を適用する。

※上限については、①の時間外労働のみで判断するため、上限を超過していないが、36協定の上限については、②の事業における時間外労働を通算するため、36協定の上限①を超え、法違反となる。



# 上限規制の適用について

## ② 一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

### ● 絶対上限規制（複数月平均80時間以下）についての考え方

： ①一般の建設の事業の時間のみで適用する（②災害時における復旧及び復興の事業の時間は適用しない）

複数月平均80時間以内の絶対上限規制の適用に当たっても、

1か月100時間未満の上限規制と同様に、①通常の建設の事業に従事した時間外労働時間のみで考える。

【例】 9月に災害が発生し、9月に①一般の建設の事業で80時間、②災害時における復旧及び復興の事業で40時間の時間外労働を行った場合

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
40時間	80時間	50時間	40時間	90時間	①80時間 ②40時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間
					①の時間を2～6か月平均の算定に含める  2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間						

### 【違反状況】

- 上限規制の違反あり（8月～10月などで平均80時間を超えている）
- 36協定の上限超えの違反あり（月45時間超8回、年750時間）

**(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を通算して適用しますか。**

---

**(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ありません。**

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ます。

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、通算して適用されます。

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 上限規制の概要
- 3 労働基準法第33条の届出等
- 4 36協定の届出手続等
- 5 上限規制の具体的な適用
- 6 各種支援策・取組好事例

## 1 事業の目的

生産性向上に向けた設備投資などの取組に係る費用を助成し、労働時間の削減や所定休日の増加等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援する。

## 2 事業の概要

### 【成果目標と助成上限額※1】

（R5年度新設予定の適用猶予業種等対応コースを建設業が利用する場合）

以下の何れかを1つ以上実施し、達成した成果目標に応じて以下の助成上限額となる。

#### ① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減

月80時間超の36協定を月60時間以下に協定：**250万円**※2

#### ② 所定休日の増加

4週4休から4週8休まで、所定休日が1日増加するごとに**25万円(最大100万円)**

※1 上記に加え、賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算（5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算）。

※2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって以下の助成上限額となること。

月80時間超の36協定を月60時間超から80時間以下に協定：150万円／月60時間超から80時間以下の36協定を月60時間以下に協定：200万円

### 【助成対象となる取組】

就業規則等の作成・変更費用、労務管理担当者等への研修費用、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、人材確保等のための費用等の労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

### 【支給までの流れ】

#### ① 環境整備のための取組の計画

36協定の時間外・休日労働時間数の削減等の**成果目標を達成**するため、労働能率増進に資する設備・機器等の導入等による**労働時間の削減等に向けた取組を計画**し、都道府県労働局に交付申請。

※都道府県労働局長の交付決定

#### ② 取組の実施、成果目標の達成

計画に基づき**労働時間の削減等に向けた取組**を実施。変更した36協定を届出することで**成果目標**を達成。

#### ③ 助成金の支給

都道府県労働局に**支給申請** → **助成上限額**の範囲内で、取組にかかった**費用の3/4を助成**。

# 働き方改革推進支援助成金活用事例

## 建設業向け

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！



働き方改革応援レシピ No.19

### 最新足場で足下も休日もしっかり確保

～労働時間(残業)を短くする工夫～

① 建設業界では残業を前提とした工期を設定することが多いけど、残業が多いと、求職者からは敬遠されるなあ。

確かに求職者には残業時間が短い方がウケはいいですね。

② かといって、残業を減らしたくても、工期が決まっている以上、簡単にはいかないなあ。人手は増えないし・・・

どうですか

③ それでは、作業効率を改善させるため、足場材を変えてみるなど、従来品より効率の良い物を導入してみませんか。様々な助成金もあるので活用してみてもどうでしょう。

なるほど

④ 助成金を利用し、最新の足場材を導入したところ、足場の組み立て時間が短縮し、さらに足場上での作業効率も改善し、残業を減らすことができました。

従業員満足度もアップ！  
人材確保につながった！

#### 取組事例紹介

業種：建設業 従業員数：30名

足場材には一般的なくさび緊結式の具材を利用し、足場の組み立てを行っていたが、労働時間削減及び休日確保するため、最新の足場材を導入し、労働時間改善に取り組んだ。

- 足場導入に際し、メーカーに対し、
    - ・組み立てが容易に行えること
    - ・運搬が容易であること
    - ・階高が高い物であること
 などの要望を伝えた。
- 【最新足場導入費用には助成金】  
 ○働き方改革推進支援助成金  
 (労働時間短縮・年休促進支援コース)  
 助成率 75% (一定要件の場合、80%)  
 かつ  
 上限額 最大200万円  
 (一定要件の場合、最大440万円)  
 ◆助成金等には成果目標の達成状況等、一定の要件があります。  
 ◆申請締切令和3年11月30日(国の予算の制約のため、これ以前に受付を終め切る場合があります)

・組み立てが容易な足場材を導入したところ、従来品より運搬と組み立て作業が効率化され、作業時間が短縮した。  
 ・全体的な業務効率化の結果、残業時間が削減され、36協定の上限を見直した。  
 ・階高も高くなったことから、職人からも作業効率が上がったと評判であった。

## 建設業向け

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！



働き方改革応援レシピ No.111

### ITを活用した直行直帰の実現！

～時短・生産性を向上させる工夫～

① うちの主にインターネットの配線工事をやっているんだ。作業員には毎朝、現場に赴く前に事務所に出勤してもらい、朝礼で当日の現場や業務指示を行ってから、それぞれの現場に出発してもらっているんだよ。だけど、先日、従業員から要望があったね。

どのような要望だったのですか。

事務所で出勤を要している

② それがね、事務所に行くのは手間だし、作業後は疲れているのに事務所に戻るのには余計に疲れるから、直行直帰したいという要望があったんだ。とは言っても、現場には一人で行かしているから、直行直帰だと当日の業務指示もできないし、管理が難しいと思うんだ。

直行直帰だからといって、管理が難しいとは限りませんよ。

労働時間の削減は難しいか

③ 例えば、クラウド型の施工管理システムを導入して、モバイル端末を使い従業員への作業指示や図面提示、出勤の管理を行ってみるのはいかがでしょうか。直行直帰による不安もクリアできます！

クラウドか！

直行直帰によることで労働時間の削減にもつながります

④ 現場作業員に施工管理ツールがインストールされたタブレット(※)を使って、直行直帰で現場に向かえるようにしたところ、従業員からの評判も良く、業務効率も大幅に向上しました。ペーパーレス化、経費の節約にもつながっています。

業務効率は大幅向上！  
労働時間は大幅削減！

※ 原則として、汎用型パソコン、タブレット、スマートフォンは対象外となります。

#### 取組事例紹介

業種：電気設備工事業 従業員数：22名

インターネットの配線工事は短時間で終わることが多いため、1日に何件も個人宅などの現場を回ることがある。そのため、当日の人員配置や業務指示を行う必要があり、全員を事務所に出勤させ、朝礼で指示を行っていた。従業員からは直行直帰してほしいという要望があったが、労働者一人で現場を回ることが多く、労働時間管理上の問題から直行直帰を認めないでいた。

- <現場作業員向けの施工管理業務にITツールの活用>
- クラウド型の施工管理システムを導入する。
  - 現場作業員全員にタブレット端末を使用(※)する。
  - 労働時間管理については、施工管理システム及びタブレットに備わっているカメラを活用する。



作業開始前の状況を撮影することで、作業開始時刻を把握！

- 【施工管理システム導入費用を助成！】  
 ○働き方改革推進支援助成金  
 (労働時間短縮・年休促進支援コース)  
 助成率 75%  
 (一定要件の場合、80%)  
 上限額 最大200万円  
 (一定要件の場合、最大440万円)  
 ◆助成金等には成果目標の達成状況等、一定の要件があります。

※ 原則として、汎用型パソコン、タブレット、スマートフォンは対象外となります。

・当初は直行直帰による労働時間管理に不安を抱く従業員もいたが、クラウド型の施工管理システムのおかげで直行直帰でも適切に労働時間管理が行え、従業員の不安も解消された。  
 ・直行直帰ができるようになったことで、作業を終えてから事務所に戻る手間がなくなり、従業員の疲労が軽減された。また、労働時間が削減されたため、36協定の上限を引き下げた。

# 働き方改革推進支援助成金活用事例

## 建設業向け

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！



働き方改革応援レシピ No.113

### モバイルプリンターにより現場で即印刷 ～時短・生産性を向上させる工夫～

① うちの住宅のガスなどの住宅設備機器の販売や点検等を行っているんだけど、設備の定期点検を担当している従業員の長時間労働が慢性的だなぁ。  
設備点検では特にどのようなことが大変なのですか。

② 担当者は点検が終わったら、お客様に2枚複写の「定期点検調査票」を書いて渡すんだけど、手書きだから、記入漏れや文字が読みにくいことが多いんだ。作成した調査票は事務所に持ち帰って、システムに登録しないと行けないから、結果的に長時間労働になってしまっているなぁ。  
記入漏れがあると、もう一度書き直さないといいないし。

③ 労働時間削減のためには手書きの書類を減らすことが重要です。最近では、十分な性能を持った超小型モバイルプリンターも販売されており、そのプリンターとタブレット端末（※）を組み合わせることで、業務の大規模な効率化も可能です。  
そんなことができるのか？  
※ 原則として、汎用型のパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

④ モバイルプリンターとタブレット端末を導入したところ、今まで発生していた記入漏れやミスもなくなり、また、タブレットの入力内容もシステムに自動反映されるため、従業員の長時間労働が解消されました。  
高品質プリントにより、お客様の信頼性向上も実現。  
小さなプリンターなので、小さな現場にも持ち込める。

### 取組事例紹介

業種：電気設備工事業 従業員数：80名  
顧客宅を訪問し、住宅設備の点検後に定期点検調査票を作成するが、調査票は2枚複写の用紙で、それに手書きで記入することから、記入漏れやミスが多く発生していた。  
また、作成した調査票の内容を改めて、システムに入力する必要があり、従業員が長時間労働になっていた。

<点検システムと連携したタブレット端末の導入>  
○クラウド型の基幹システムを構築し、出先でもタブレット端末（※）から、システムにアクセスできるようにした。  
○超小型のモバイルプリンターを導入し、タブレットへの入力情報（チェックボックス等）をそのままモバイルプリンターから印刷できるようにした。  
※ 原則として、汎用型のパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

最新のモバイルプリンターは重さ700グラム程度の超小型なものもあるんです！

【基幹システム導入費用を助成！】  
○働き方改革推進支援助成金  
<労働時間短縮・年休促進支援コース>  
助成率 75%（一定要件の場合、80%）  
上限額 最大200万円（一定要件の場合、最大440万円）  
◆助成金等には成果目標の達成状況等、一定の要件があります。

- ・システム及びプリンター導入の結果、調査票をすぐに印刷可能となるとともに、事務所に戻ってからシステムへの入力作業がなくなった。その結果、労働時間が削減され、36協定の上限を引き下げた。
- ・印刷された調査票は従来の手書きによる記入漏れや書き直しもないことから、顧客に対しても円滑に交付できるため、顧客満足度が向上した。

ご清聴ありがとうございました