

時間外労働の上限規制のわかりやすい解説について

令和7年度 建設業の働き方改革に関する労働時間等説明会

沖縄労働局

労働基準監督署 説明資料

- 1．労働基準法における労働時間の定め**
- 2．割増賃金の概要
- 3．労働時間の適正把握
- 4．建設業の時間外労働の上限規制と36協定の適用
- 5．時間外労働の上限規制の例外
- 6．長時間労働による健康障害のリスク

労働基準法における労働時間の定め

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 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

労使間での締結



労使協定
36協定

届出



36協定

これを超えるには、
36協定の締結・届出が必要です。

時間外・休日労働させるためには労働者の過半数で組織する労働組合、または労働者の過半数を代表する者と書面による労使協定を締結し、36協定届（「時間外労働・休日労働に関する協定届」）を所轄の労働基準監督署長への届出が必要です。

< 「法定」と「所定」の違い >

- ◆ **法定**労働時間、法定休日 → 法律で定められた労働時間、休日
- ◆ **所定**労働時間、所定休日 → 会社が就業規則や契約等で定めた労働時間、休日

例：所定労働時間が7時間と定めている会社で残業を3時間行った場合

- 1時間は法定内残業（割増賃金は発生しないが、1時間分の賃金は発生）、
- 残り2時間は法定労働時間を超えた時間外労働となるため、2時間分の割増賃金が発生



代休と振替休日の違い

代休

休日労働や長時間労働の代償として、**事後**に他の勤務日に
休み（代休）を与えること → 割増賃金が発生

（例）※ 労働日の労働時間は1日8時間、所定休日が水曜日、日曜日の場合

	日	月	火	水	木	金	土
1週目	休	労働 (8H)	労働 (8H)	休	労働 (8H)	労働 (8H)	労働 (8H)
2週目	休	労働 (8H)	労働 (8H)	休	労働 (8H)	労働 (8H)	労働 (8H)



	日	月	火	水	木	金	土
1週目	休	労働 (8H)	労働 (8H)	労働 (8H)	労働 (8H)	労働 (8H)	労働 (8H)
2週目	休	労働 (8H)	労働 (8H)	休	労働 (8H)	労働 (8H)	休



（労働後）

休日に働いた勤務分は、
来週の土曜日に休みます



使用者



週48時間労働

8時間分の
割増賃金発生

振替休日（振休）

予め（事前に） 休日を他の勤務日と**振替**すること（同一週内）
→ 割増賃金は発生しない

（例）※ 労働日の労働時間は1日8時間、所定休日が水曜日、日曜日の場合

	日	月	火	水	木	金	土
1週目	休	労働 (8H)	労働 (8H)	休	労働 (8H)	労働 (8H)	労働 (8H)
2週目	休	労働 (8H)	労働 (8H)	休	労働 (8H)	労働 (8H)	労働 (8H)



	日	月	火	水	木	金	土
1週目	休	労働 (8H)	休	労働 (8H)	労働 (8H)	労働 (8H)	労働 (8H)
2週目	休	労働 (8H)	労働 (8H)	休	労働 (8H)	労働 (8H)	休



（労働前）

休日の水曜日に
出勤する代わりに
火曜日と振替してね

使用者

週40時間労働

割増賃金なし

代休と振替休日の違い

代休	項目	振替休日（振休）
休日労働や長時間労働の代償として、「事後」に他の勤務日に休み（代休）を与えること	制度内容	「予め（事前に）」休日を他の勤務日と振替すること（同一週の中で）
特になし	必要な要件	◆就業規則に振替休日の規定を定める ◆振替休日は特定すること ◆振替休日は4週4日の休日が確保される範囲のできるだけ近接した日とすること ◆振替は休日労働（所定・法定含む）を行う前日までに労働者に通知すること 
休日に出勤した後に使用者、または労働者が指定	日の指定	予め（遅くとも前日までに）どの休日をどの労働日に振り替えるのか使用者が指定し、労働者本人に通知
割増賃金を支払う	割増賃金の支払いについて	同一週内での振替の場合 割増賃金は必要なし（通常の賃金は支払う） ※翌週以降に振替した場合 法定労働時間を超えた分割増賃金を支払う

- 1．労働基準法における労働時間の定め
- 2．割増賃金の概要**
- 3．労働時間の適正把握
- 4．建設業の時間外労働の上限規制と36協定の適用
- 5．時間外労働の上限規制の例外
- 6．長時間労働による健康障害のリスク

割増賃金の概要

割増賃金の支払いに関する規定について (労働基準法第37条)

- 時間外、深夜（22時～5時）に労働させた場合には2割5分以上、法定休日に労働させた場合には3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。
- 時間外労働が1か月60時間を超えた場合には、超えた時間について5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。

割増賃金は3種類

種 類	支払う条件	割増率
時 間 外 (時間外手当・残業手当)	法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えたとき	25%以上
	時間外労働が限度時間(1か月45時間、1年360時間等)を超えたとき	25%以上 (※1)
	時間外労働が1か月60時間を超えたとき(※2)	50%以上 (※2)
休 日 (休日手当)	法定休日(週1日)に勤務させたとき	35%以上
深 夜 (深夜手当)	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上

※1 25%を超える率とするよう努める必要があります

※2 中小企業については2023年4月1日から適用となっています

割増賃金の基礎となるのは所定労働時間に対して支払われる「1時間当たりの賃金額」

月給制の場合、各種手当も含めた月給を1か月の所定労働時間で割って、1時間当たりの賃金額を算出しますが、以下は労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、基礎となる賃金から除外することができます。

- ①家族手当 ②通勤手当 ③別居手当 ④子女教育手当 ⑤住宅手当
- ⑥臨時に支払われた賃金 ⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

※ ①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば、すべて割増賃金の基礎となる賃金から除外できるというわけではありません（名称にかかわらず実質によります）。通勤に要した費用に応じて支給する場合（例：6か月定期券の金額に応じた費用を支給する場合）は算定の基礎から除外できます。一方、「通勤手当」の名称であっても、通勤に要した費用や通勤距離に関係なく、**労働者に一律で定額で支給している場合は除外賃金にあたりませんので、当該手当を算定基礎に含めて計算します**（例：1日500円支給、毎月5,000円支給等）。



割増賃金（1時間当たりの賃金額、種類別の算定方法）

$$\text{割増賃金額} = \text{1時間当たりの賃金額} \times \begin{matrix} \text{時間外労働、休日労働} \\ \text{または深夜労働時間数} \end{matrix} \times \text{割増賃金率}$$

(※) 1年間の所定労働日数 × 1日の所定労働時間 ÷ 12か月

例：年間休日が125日、1日の所定労働時間が8時間の会社の場合

(365日 - 125日) × 8時間 ÷ 12か月 = 160時間 (1か月の所定労働時間数)

(例) 日給額13,500円、所定労働時間7.5時間の場合

13,500円 ÷ 7.5時間 = 1,800円 (1時間当たりの賃金額)

1時間当たりの賃金額の求め方 (月給制の場合)

● 月給額（基本給＋手当） ÷ 1か月の（平均）所定労働時間数（※）
＝ 1時間当たりの賃金額

1 時間当たりの賃金額の求め方 (日給制の場合)

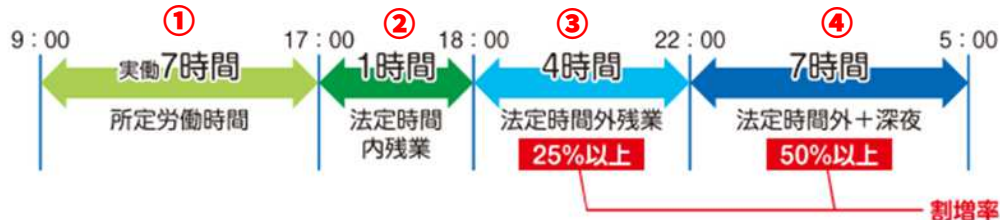
● **日給額 ÷ 1日の所定労働時間数 (※) = 1時間当たりの賃金額**

(※) 日によって所定労働時間が異なるときは、日給額を1週間における1日の平均所定労働時間で割ります。

< 時間外労働+深夜労働の場合 >

例：1時間当たりの賃金額1,500円

所定労働時間が9時から17時（7時間労働）の場合 ※休憩1時間



- ① 9 : 00～17 : 00 → 7時間労働（うち1時間休憩）

② 17 : 00～18 : 00 → 1時間残業（法定内残業）

③ 18 : 00～22 : 00 → 1,500円 × 1.25 × 4時間
= 7,500円（割増賃金額）

④ 22 : 00～5 : 00 → 1,500円 × 1.50（1.25 + 0.25）× 7時間
= 15,750円（割増賃金額）

< 休日労働+深夜労働の場合 >

例：1時間当たりの賃金額1,500円

所定労働時間が9時から22時（12時間労働）までの場合 ※休憩1時間



- ① 9 : 00～22 : 00 → 1,500円 × 1.35 × 12時間
= 24,300円 (割増賃金額)
- ② 22 : 00～24 : 00 → 1,500円 × 1.60 (1.35 + 0.25) × 2時間
= 4,800円 (割増賃金額)

割増賃金計算（具体例）

$$\text{割増賃金額} = \text{1時間当たりの賃金} \times \text{時間外労働、休日労働 または深夜労働時間数} \times \text{割増賃金率}$$



【例】〇〇建設株式会社 労働者A（月給制）の〇月の割増賃金



労働者A

所定労働時間	8時間 / 日	基本給	220,000円
年間所定休日	110日	資格手当	11,000円
時間外労働時間数	72時間 / 月	家族（扶養手当）	16,000円
休日労働時間数	10時間	通勤手当	8,000円（※一律支給）

【この会社の割増賃金率の設定】

1か月の時間外労働時間数	割増賃金率
45時間まで	25%
45時間超60時間まで	30%
60時間超	50%

「1時間当たりの賃金の計算」から除外 →
 ※一律で定額で支給している手当は算定基礎に含める
 ①家族手当 ②通勤手当 ③別居手当 ④子女教育手当 ⑤住宅手当
 ⑥臨時に支払われた賃金 ⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

- 年間平均1か月の所定労働時間数 = $\frac{(365\text{日} - 110\text{日})}{12\text{か月}} \times 8\text{時間} = 170\text{時間}$
または366日
- 1時間当たりの賃金額 = $\frac{239,000\text{円}}{170\text{時間}} = 1,406\text{円} (1,405.88\text{円})$
(基本給 + 資格手当 + 通勤手当)

$$\text{割増賃金} = 1,406\text{円} \times \left(\frac{1.25 \times 45\text{時間}}{\text{月45時間までの時間分}} + \frac{1.3 \times 15\text{時間}}{\text{月45時間を超え60時間までの時間分}} + \frac{1.5 \times (72\text{時間} - 60\text{時間})}{\text{月60時間を超える時間分}} + \frac{1.35 \times 10\text{時間}}{\text{休日労働時間分}} \right) = 150,793.50\text{円}$$

↓
150,794円



- 1時間当たりの賃金の賃金額及び割増賃金額に1円未満の端数が生じた場合
- 1か月の時間外労働、休日労働、深夜労働についてそれぞれの割増賃金に1円未満の端数が生じた場合
 → 「50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円以上に切り上げる（就業規則に定める必要あり）。

誤解しやすいケース Q & A

Q. 当社は午前9時から午後6時まで（正午から午後1時まで休憩時間）を勤務時間としていますが、掃除当番にあたる者を交代で午前8時に出勤させています。この場合「早出残業」として午前8時から9時までを時間外労働として考えればよいでしょうか。

A. 1日の労働時間は定められた就業規則にかかわらず、実際に出勤した時間から起算します。今回の場合ですと、午前8時に早出勤した従業員については午後5時以降を時間外労働として取り扱うこととなります。なお、遅刻により午前10時に出勤した場合は、午後7時までには時間外労働になりませんので、時間外手当を支払う必要はありません。



1日の労働時間は実際の出勤時間から起算します

Q. 残業手当の計算が面倒なので、実際の残業時間にかかわらず「業務手当」として一律で支給してもいいですか。

A. 一律支給する場合には、業務手当が残業手当の定額払いであることを就業規則等に明記することが必要です。また、実際の残業時間から計算した時間外手当より「業務手当」が低い場合は、その不足額も合わせて（つまり、実際に計算した時間外手当全額を）支払わなければなりません。なお、実際の残業手当と業務手当の過不足を翌月に繰り越して相殺することはできません。



残業手当の一律支給は
要注意

Q. タイムカードを使い、1分単位で労働時間記録を行っていますが、毎日の勤務時間を1分単位で集計するのは大変なので、15分未満で切り捨て、15分以上を30分以上に切り上げて計算してもいいでしょうか。

A. 1日の支労働時間の集計に当たり、端数を切り上げることは問題ありませんが、切り捨てることはできません。
ただし、**1か月の労働時間を通算して**30分未満の端数が出た場合には切り捨て、30分以上の端数を1時間に切り上げて計算することは認められています。



労働時間の端数切捨ては
できません

割増賃金計算における 端数処理

- 1時間当たりの賃金の賃金額及び割増賃金額に1円未満の端数が生じた場合、1か月の時間外労働、休日労働、深夜労働についてそれぞれの割増賃金に1円未満の端数が生じた場合
→ 「50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円以上に切り上げる（就業規則に定める必要あり）」。
- 1か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合
→ 30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げる（就業規則に定める必要あり）。

- 1．労働基準法における労働時間の定め
- 2．割増賃金の概要
- 3．労働時間の適正把握**
- 4．建設業の時間外労働の上限規制と36協定の適用
- 5．時間外労働の上限規制の例外
- 6．長時間労働による健康障害のリスク

労働時間の適正把握

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該当する。
- ◆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。

※黙示の指示…言葉や明確な指示はないが状況や行動、態度等から読み取れる指示

労働時間の適正把握

- ◆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。



安全教育・研修

作業後の片付け



（事業主のみなさまへ）



作業開始前の朝礼・体操



労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
- (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した会社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと



労働時間を管理する者の責務（労働時間適正把握ガイドライン）

労働日ごとに
始業・終業時刻を
記録する

始業・終業時刻の
確認と記録は
原則、客観的な方法

具体的には

原則

- ◆使用者が自ら現認することにより確認し、適正に記録する
- ◆タイムカード、ICカードによる記録
- ◆PC等の使用時間の記録等

例外

やむを得ず客観的な方法により
把握し難い（自己申告で把握する）場合

（労働基準法第108条、第109条）

◆労働時間等の記録を作成しなければならない

◆記録は3年間※保存しなければならない

※令和2年の労働基準法の改正により、保存期間は5年に延長。

ただし、経過措置により当分の間は3年が適用。

賃金台帳を適正に調製し、労働時間等の記録に関する書類を保存。

賃金台帳は労働者ごとに適正に以下の記入が必要。

- ・労働日数 ・労働時間数 ・時間外労働時間数
- ・休日労働時間数 ・深夜労働時間数 等

例えば、事業場外で行う業務のために直行・直帰する場合など、
労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合

※該当するかどうかは働き方の実態や法の趣旨に即して個別に判断する

ただし、以下の①～⑤の措置と
同様の措置をすべて講ずる必要がある。

①労働者への説明…自己申告制の対象となる労働者に対して労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて説明。

②管理者への説明…実際に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を含め、ガイドラインに従い講ずべき措置について説明。

③必要に応じて実態調査をし、所要の労働時間の補正をする…例えば、事業場内にいた時間の分かるデータ（入退場記録、PCの使用時間の記録等）と、労働者からの自己申告により把握した時間が著しく乖離している時は実態調査が必要となります）。

④労働者からの報告が適正に行われているか確認する…自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合にはその報告が適正に行われているかどうか確認する。※労働者が休憩や自主的な研修、訓練、学習等をしていたので、労働時間ではないと報告しても、実際には使用者の指示により業務に従事していた場合には、その時間は労働時間として扱わなければなりません。

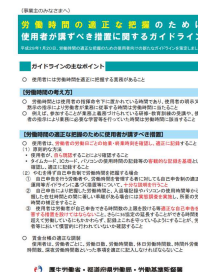
⑤労働者による労働時間の適正な申告を阻害するような措置はとらない…<阻害となる例>自己申告できる時間外労働の労働数に上限を設け、上限を超える申告を認めない、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払い等。



詳細は「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」をご参照ください。



ガイドライン



労働基準法違反例



このような取り扱いは、労働基準法違反です！



◆勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている

勤怠管理システムの端数処理機能を設定し、1日の時間外労働のうち
15分に満たない時間を一律に切り捨て（丸め処理）、その分の残業代を支払っていない。



◆一定時間以上でしか残業申請を認めない

残業申請は30分単位で行うよう労働者に指示しており、30分に満たない時間外労働（残業）については、
残業として申請することを認めておらず、切り捨てた分の残業代を支払っていない。



◆始業前の作業を労働時間と認めていない

毎朝、タイムカード打刻前に作業（制服、作業服、清掃、朝礼など）を義務付けているが、
当該作業を労働時間として取り扱っていない（始業前の労働時間の切り捨て）。



労働時間は毎日適正に把握し、それに基づいて賃金を計算し、支払うことが必要です。

1日ごとに、一定時間に満たない労働時間を一律に切り捨て、その分の賃金を支払わないことは、労働基準法違反となります。
労働時間の考え方については、リーフレット「労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取り扱い」もご参考ください。

リーフレット



- 1．労働基準法における労働時間の定め
- 2．割増賃金の概要
- 3．労働時間の適正把握
- 4．建設業の時間外労働の上限規制と
36協定の適用**
- 5．時間外労働の上限規制の例外
- 6．長時間労働による健康障害のリスク

建設業の時間外労働の上限規制

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

建設業の時間外労働の
上限規制（原則）

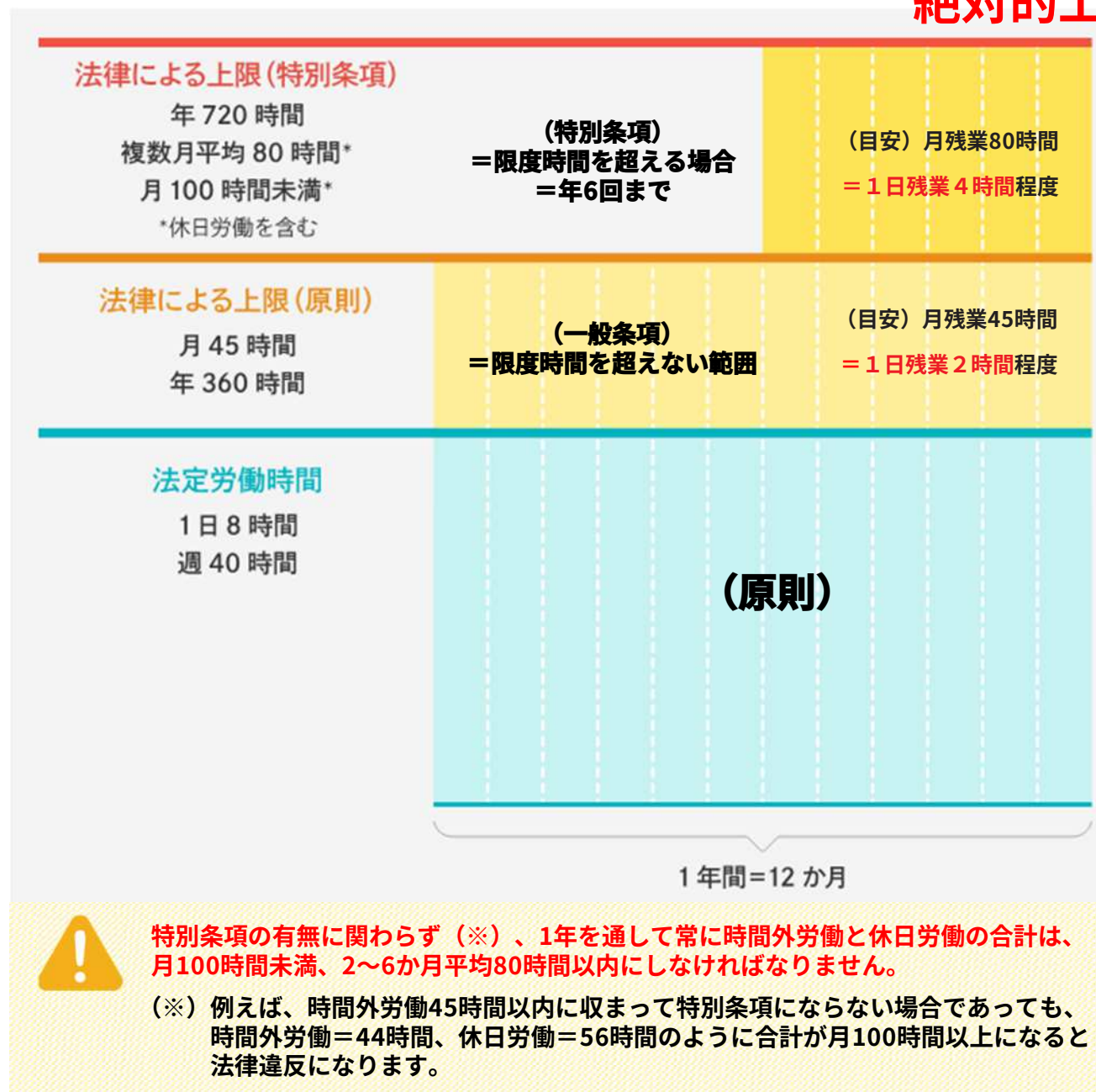
2024年4月から時間外労働の上限は
月45時間・年360時間（限度時間）となります。

36協定で定めた範囲を超えた
労働上限規制に違反した場合

※令和7年6月から「懲役」→「拘禁刑」



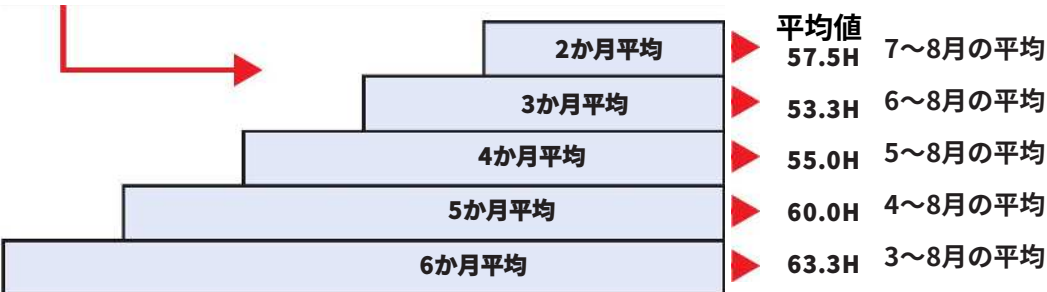
絶対的上限



建設業の時間外労働の上限規制

(単位：時間)

	3月	4月	5月	6月	7月	8月
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0



例えば、8月について計算するためには、直前の5か月分の実績確認が必要です。

【2か月平均】
7月+8月 → $(35+80) \div 2 = 57.5H$

【3か月平均】
6月+7月+8月 → $(45+35+80) \div 3 = 53.3H$

【4か月平均】
5月+6月+7月+8月 → $(60+45+35+80) \div 4 = 55.0H$

【5か月平均】
4月+5月+6月+7月+8月 → $(80+60+45+35+80) \div 5 = 60.0H$

【6か月平均】
3月+4月+5月+6月+7月+8月 → $(80+80+60+45+35+80) \div 6 = 63.3H$

※全ての月について、隣接する2～6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

法違反となるケースの例

- 時間外労働が月45時間を超えた回数が、年間で7回以上となった場合

時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6回以内であり、以下の例は法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働	46	10	46	10	46	10	46	10	46	10	46	46

45時間を7回超えてしまっており、法違反

- 単月で時間外労働+休日労働の合計が100時間以上となった場合

以下の例のように、1か月でも100時間以上となれば法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働+休日労働	10	10	100	10	10	10	10	10	10	10	10	10

100時間以上となっており、法違反

- 時間外労働+休日労働の合計の2～6か月平均のいずれかが80時間を超えた場合

以下の例のように、2か月平均では問題がなくても、3か月平均で超える場合などは法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働+休日労働	10	10	10	10	10	10	10	10	85	70	90	10

3か月平均が80時間を超えてしまっており、法違反

$(85+70+90) \div 3 = 81.6H$

- その他、36協定で定めた時間を超えた場合にも法違反となります。



法定休日労働との関係

時間外労働の算定には、法定休日労働は含まれませんが、法定休日以外の休日（所定休日）の労働が時間外労働となる場合には、この時間外労働時間数もカウントします。法定休日とそれ以外の休日はあらかじめ明確に分けておくことが望まれます。

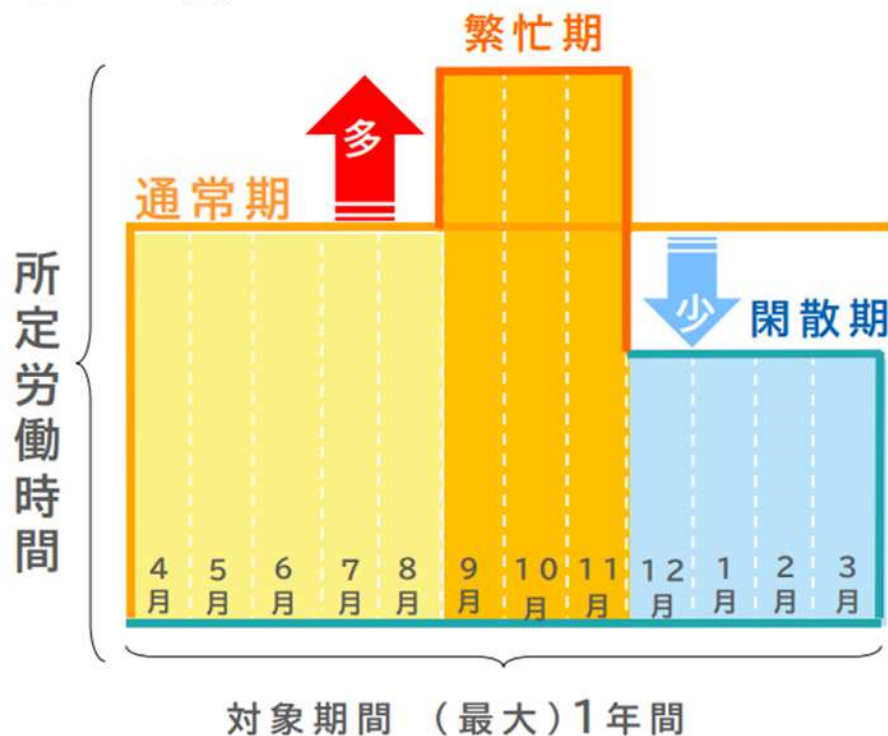
1年単位の変形労働時間制の概要

- 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

（イメージ図）



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も可
- 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）

1年単位の変形労働時間制の概要

導入方法

1年単位の変形労働時間制を導入するためには、就業規則への規定に加え、労使協定を締結して届け出ることが必要です。

参考資料もご参照の上、次の5項目を定めた労使協定を締結してください。

- 対象労働者の範囲
- 対象期間(1か月を超え1年以内の期間)及び起算日
- 特定期間(対象期間中特に繁忙な期間)※1
- 労働日及び労働日ごとの労働時間(勤務カレンダー)
- 労使協定の有効期間

参考資料は
こちら



勤務カレンダーは、以下のいずれかの方法によって決めてください。

- ① 労使協定締結時にあらかじめ1年分の勤務カレンダーを定める。
- ② ①が難しい場合は、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も可能です。**

例：対象期間の開始日(労使協定の起算日)を4月1日とすると、
5月分の勤務シフトは4月1日まで、6月分の勤務シフトは5月2日までに定める

なお、②の方法による場合でも、月ごとの所定労働日数と所定労働時間数は、協定締結時に定める必要があります※2。

※1 特定期間を労使協定で定めることで、その期間中は、連続労働日数を12日までとすることができます。(特定期間の定めをしない場合は連続労働日数は6日まで。)

※2 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ます。

勤務カレンダー例① 夏に猛暑が続く地域の場合(その1)

猛暑の時期は1週の所定労働時間を30時間まで減らし、
秋～年度末を繁忙期として1週の所定労働時間を48時間とする場合



※本カレンダーはあくまでも一例であり、降雪期、繁忙期には他にも様々な所定労働時間を設定することが考えられます。

36 協定記載例（様式第9号）

【 表面 】

※（任意）の欄は記載しなくても構いません。

様式第9号（第16条第1項関係）

時間外労働に関する協定届
休日労働

労働保険番号

法人番号

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	
建設業		建設株式会社		令和●年●月●日から 1年間			
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納品対応	施工管理、現場作業員	8名	3時間	45時間	360時間
		悪天候による工期遅延の解消	現場作業員	5名	3時間	45時間	360時間
		月末の決算事務	経理事務	2名	2時間	20時間	150時間
		※ 45時間以内 ※ 360時間以内					
	② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	※ 変形労働時間制を採用している場合、こちらの欄の記入も必要になります。変形労働時間制を採用していない場合は記入不要です。					
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 (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
	施工トラブル対応		施工管理、現場作業員	10名		1か月に1日	7:00~17:00
臨時の受注、納品対応		施工管理、現場作業員	7名			1か月に3日	9:00~18:00

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算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない。かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと。

協定の成立年月日 令和●年●月●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 現場作業員
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者であること。

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。

令和●年●月●日

使用者 職名 代表取締役
氏名 ●●●●●●

労働基準監督署長殿

36協定記載例（様式第9号の2） - 1枚目 -

【 1枚目 】 ※（任意）の欄は記載しなくても構いません。

時間外労働に関する協定届
休日労働

労働保険番号
法人番号

様式第9号の2（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		
建設業		●●建設株式会社		(〒●●●●●●●●●● ●●市●●区●●丁目●●番地●●号 (電話番号: ●●●●●●●●●●))		令和●年●月●日から 1年間		
時間外労働	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)	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)
						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 (任意)
						法定労働時間を超える時間数 (任意)	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 (任意)
		臨時の受注、納品対応	施工管理、現場作業員	8名	3時間	45時間	360時間	
	悪天候による工期遅延の解消	現場作業員	5名	3時間	45時間	360時間		
	月末の決算事務	経理事務	2名	2時間	20時間	150時間		
						※ 45時間以内	※ 360時間以内	
	② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	※ 変形労働時間制を採用している場合、こちらの欄の記入も必要になります。変形労働時間制を採用していない場合は記入不要です。						
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 (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		
	施工トラブル対応		施工管理、現場作業員	10名		1か月に1日		
	臨時の受注、納品対応		施工管理、現場作業員	7名		1か月に3日		
						7:00~17:00		
						9:00~18:00		
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算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 ☒ (チェックボックスに要チェック)								

36 協定記載例（様式第 9 号の 2・特別条項） - 2 枚目 -

【 2 枚目 】

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		
			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 箇月以内に限り。)	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 (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
突発的な仕様変更の対応	現場作業員	8 名	6 時間		4 回	60 時間	35 %		670 時間	35 %
工期ひっ迫への対応	現場作業員	8 名	6 時間		5 回	60 時間	35 %		720 時間	35 %
大規模な施工トラブル対応	施工管理 現場作業員	10 名	6 時間		3 回	55 時間	30 %		570 時間	30 %
※ 限度時間（月 45 時間）を超過して労働させる場合の 1 か月の時間外労働、休日労働の合計時間数を定めてください（月 100 時間未満）。 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。										
※ 720 時間以内										
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										
限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置										
(該当する番号) ①、③、⑩ (具体的内容) 対労働医師による面接指導実施、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 令和●年●月●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 現場作業員
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)

令和●年●月●日

使用者 職名 代表取締役
氏名 ●●●●●●●●

労働基準監督署長殿

※ 選出方法例
挙手制、多数決、話し合い、回覧等

36協定記載例（様式第9号の2・特別条項） - 2枚目詳細例 -

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）

臨時的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	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
			起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日							
突発的な仕様変更への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
納期ひっ迫への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
大規模な施行トラブル対応	施工管理	3人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければなりません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

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

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回以内に限ります。

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

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間(年360時間または320時間)を超えて労働させる1年の時間外労働(休日労働は含みません)の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

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

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ	
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	〈該当する番号〉 ①、③、⑩	〈具体的内容〉 対象労働者への医師による面接指導の実施、 対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での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算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと。 ☒ (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	署名 経理担当事務員 山田花子
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		
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)

様式9号の2の届出をする場合には、2枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。

(健康確保措置) 〇〇〇〇年 3月 15日
〇〇 労働基準監督署長殿

使用者 署名 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．労働基準法における労働時間の定め
- 2．割増賃金の概要
- 3．労働時間の適正把握
- 4．建設業の時間外労働の上限規制と36協定の適用
- 5． 時間外労働の上限規制の例外**
- 6． 長時間労働による健康障害のリスク

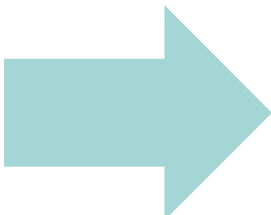
労働基準法第139条第1項について

- 建設業では、労基法第139条第1項に、災害時の復旧及び復興の事業に従事する場合には、時間外労働の上限規制の例外が設けられている。

災害時の復旧・復興の事業とは

災害時の復旧・復興の事業とは、災害により被害を受けた工作物の復旧及び復興を目的とした発注を受けた建設の事業のことであり、例えば、以下が該当する。

- ・ 公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法の適用を受ける災害復旧事業
- ・ 災害協定に基づく災害の復旧の事業
- ・ 維持管理契約内で発注者（民間含む）の指示により対応する災害の復旧事業
- ・ 複数年にわたって行う復興の事業 など



**様式9号の3の2または9号の3の3による36協定を締結・届出することで、
上記の事業に労働者を就かせた場合には、時間外労働の上限規制のうち、
時間外・休日労働を**

- ・ **1か月100時間未満とする上限規制**
- ・ **2～6が月平均で80時間以内とする上限規制 が適用されない。**

※ 工事の名称に「復旧工事」「復興工事」と含まれていれば、直ちに本例外規定を適用できるわけではない。

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、上限規制を超える作業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ない工事には、本例外規定を適用できない。

36 協定様式第9号の3の3（特別条項・災害時対応あり） - 2 枚目 -

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）

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。 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		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		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		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)		法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (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 工作物の建設の事業に従事する場合											
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。)											
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		(該当する番号)	(具体的内容)								
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと（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 年 月 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（ ）

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 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長殿

36協定：様式第9号の3の3（特別条項あり、災害時対応あり） - 2枚目詳細例 -

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回以内に限定。)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (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	所定労働時間を超える時間数 (任意)
① 工作物の建設の事業に従事する場合 (月45時間または42時間を超えて時間外労働をさせることができます。)	突発的な仕様変更への対応、納期の逼迫への対処	現場作業	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	35%	550時間	550時間	35%
	大規模な施工トラブル対応	施工管理	10人	6時間	6時間	3回	60時間	60時間	35%	500時間	500時間	35%
② 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	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ことができる回数(任意)を定め、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定め、月100時間未満に限定する。												
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、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時間以内に限定する。												
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、年6回以内に定め、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。												
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算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない。かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと(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、かつ、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代休・休日・特別休暇の付与
⑤健康診断
⑥連続休暇の取得
⑦心とからだの相談窓口の設置
⑧配置転換
⑨産業医等による助言・指導や保健指導
⑩その他

の成立年月日 ○○○○年 3月 12日
の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の
の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)
記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は
記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、
手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

○○○○年 3月 12日

労働基準監督署長殿

使用者

代表取締役
田中太郎

協定書を兼ねる場合には、
使用者の署名または記名・押印が必要です。

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。

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)

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。

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って、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。

令和元年6月7日基発0607第1号「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」（抜粋）

- （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。例えば、災害その他避けることのできない事由により受けた電気、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、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、通常予見されるような部分的な修理、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の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になる場合には認めること。

※ 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。

非常時災害等の理由による労働時間延長・休日労働許可申請書（届）
（労働基準法第33条第1項）

労働時間延長 許可申請書
非常災害等の理由による
休日労働 届

様式第6号（第13条第2項関係）

事業の種類	事業の名称	事業の所在地	
時間延長を必要とする事由	時間延長を行う期間及び延長時間	労働者数	
休日労働を必要とする事由	休日労働を行う年月日	労働者数	

年 月 日

職名
使用者
氏名

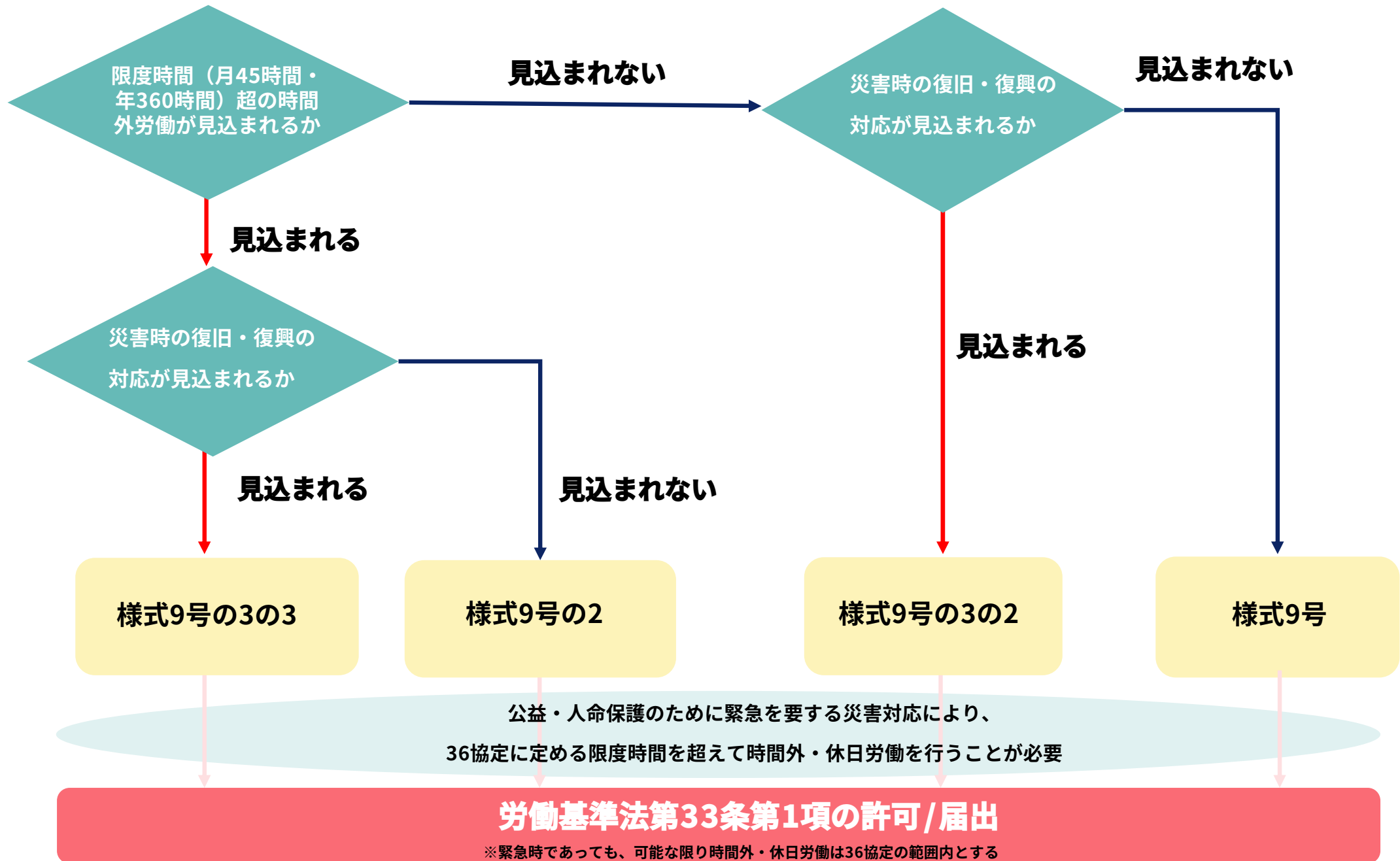
労働基準監督署長 殿

備考 「許可申請書」と「届」のいずれか不要の文字を削ること。

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

	災害時における復旧及び復興の事業 労働基準法第139条第1項	労働基準法第33条第1項
目的	社会的要請が強いため	人名・公益の保護のため
対象	災害時における復旧及び復興の事業 (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(様式9号の3の3)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	許可申請書/休日労働届(様式6号)を届出 ※事前の許可または事後の届出 ・事業場単位で申請/届出を行う ・許可申請書(休日労働届)に時間延長、休日労働を必要と する事由、延長期間、労働者数を記載する
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	[適用なし] ✓ 月100時間未満(時間外労働+休日労働) ✓ 複数月平均80時間以内 [適用あり] ✓ 年720時間の上限 ✓ 月45時間超は年6か月(6回)まで	適用なし
割増賃金	支払い必要	支払い必要

36協定の様式（フローチャート）

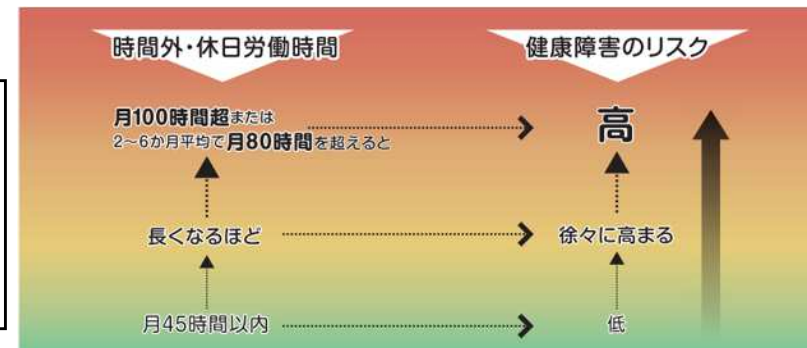


- 1．労働基準法における労働時間の定め
- 2．割増賃金の概要
- 3．労働時間の適正把握
- 4．建設業の時間外労働の上限規制と36協定の適用
- 5．時間外労働の上限規制の例外
- 6．長時間労働による健康障害のリスク**

長時間労働による健康障害のリスク

過重労働による健康障害防止のために事業者が講ずべき措置

厚生労働省の「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日基発第0317008号）は、脳・心臓疾患に係る労災認定基準で示されている労働時間の評価の目安を踏まえ、労働時間や休暇等に関する対策と、労働者の健康管理に関する対策を中心に、過重労働による健康障害を防止するために事業者が講ずべき措置を示しています。



36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（令和3年9月14日付け基発0914第1号厚生労働省労働基準局長通達）において、1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされています。さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。

時間外労働の上限規制の目的

- 労働者の健康確保
- 仕事と家庭生活の両立等のワークライフバランスの達成



脳・心臓疾患

その発症の基礎となる動脈硬化、動脈瘤などの血管病変等が主に加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活による諸要因や遺伝等の個人に内在する要因により形成され、それが徐々に進行・増悪して、あるとき、突然に発症するものです。しかし、仕事が特に過重であったために血管病変等が自然経過を超えて著しく増悪し、その結果、脳・心臓疾患が発症することがあります（脳内出血、心筋梗塞等）。

精神障害

精神障害（適応障害などの病気）は、外部からのストレス（仕事によるストレスや私生活でのストレス）とそのストレスへの個人の反応しやすさとの関係で発病に至ると考えられています。その発病が「業務による強い心理的負荷」によるものと判断された場合は労災認定となります（※労災認定の要件の一つ）。

全国の労災認定状況（令和6年度）

出典：厚生労働省「令和6年度 過労死等の労災補償状況」抜粋

業務災害に係る脳・心臓疾患の支給決定件数の多い業種

令和6年度

	業種(大分類)	業種(中分類)	支給決定 件数
1	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	76 (0) < 21 (0) >
2	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	19 (1) < 3 (1) >
3	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	12 (1) < 4 (0) >
4	建設業	総合工事業	8 (0) < 3 (0) >
4	宿泊業、飲食サービス業	宿泊業	8 (1) < 0 (0) >
6	製造業	食料品製造業	7 (0) < 2 (0) >
6	医療、福祉	医療業	7 (1) < 0 (0) >
8	製造業	輸送用機械器具製造業	6 (0) < 3 (0) >
8	学術研究、専門・技術サービス業	専門サービス業(他に分類されないもの)	6 (1) < 2 (1) >
8	運輸業、郵便業	道路旅客運送業	6 (0) < 0 (0) >
11	卸売業、小売業	各種商品小売業	5 (0) < 2 (0) >
11	卸売業、小売業	その他の小売業	5 (1) < 0 (0) >
11	学術研究、専門・技術サービス業	技術サービス業(他に分類されないもの)	5 (0) < 3 (0) >
11	情報通信業	情報サービス業	5 (1) < 1 (0) >
15	建設業	設備工事業	4 (1) < 2 (0) >
15	建設業	職別工事業(設備工事業を除く)	4 (0) < 1 (0) >
15	卸売業、小売業	飲食料品卸売業	4 (0) < 0 (0) >

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 ()内は女性の件数で、内数である。

3 < >内は死亡の件数で、内数である。

業務災害に係る精神障害の支給決定件数の多い業種

令和6年度

	業種(大分類)	業種(中分類)	支給決定 件数
1	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	152 (120) < 3 (1) >
2	医療、福祉	医療業	118 (84) < 8 (4) >
3	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	69 (11) < 6 (0) >
4	建設業	総合工事業	46 (8) < 9 (0) >
5	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	44 (15) < 4 (0) >
6	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	30 (16) < 1 (0) >
6	卸売業、小売業	その他の小売業	30 (20) < 1 (0) >
8	製造業	食料品製造業	29 (17) < 2 (0) >
9	宿泊業、飲食サービス業	宿泊業	24 (10) < 0 (0) >
10	卸売業、小売業	各種商品小売業	22 (10) < 3 (0) >
10	製造業	輸送用機械器具製造業	22 (4) < 3 (0) >
10	教育、学習支援業	学校教育	22 (12) < 1 (1) >
13	建設業	設備工事業	20 (1) < 5 (0) >
13	学術研究、専門・技術サービス業	専門サービス業(他に分類されないもの)	20 (8) < 2 (0) >
15	情報通信業	情報サービス業	19 (6) < 2 (0) >

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 ()内は女性の件数で、内数である。

3 < >内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

長時間にわたる過重な労働を原因とした影響（送検・労災・訴訟）

出典：厚生労働省 リーフレット「長時間労働の削減に向けて」抜粋

違法な長時間労働が認められたことによる送検事例

長時間にわたる過重な労働を原因とする脳・心臓疾患または精神障害に関する労災請求が行われた事業場で、違法な長時間労働が行われていたとして、労働基準監督署が書類送検を行った事例です。

事例 1

労使で定めた上限時間を超えた違法な長時間労働が行われていたもの

【捜査の端緒】

労働基準監督署が、長時間にわたる過重な労働を原因として、A社（食料品製造業）の労働者Bさんが自死した旨の情報を得て、A社に対して労働基準関係法令違反の有無に関する調査を行ったところ、労働基準法違反が認められたため、捜査に着手したものの、（後に労働者Bさんの遺族から労災請求が行われ、業務上と認定された）

【事件の概要】

A社の取締役工場長Cは、4か月の間、労働者約10名に対して、36協定で定めた限度時間である月42時間、1日2時間を超えて、時間外労働を行わせたもの。

労働者約10名の平均の時間外労働は、月約120時間、1日約5時間であり、最も長い人で月約160時間、1日約12時間の時間外労働が認められた。

【違反条文】

労働基準法違反

第32条（労働時間）、第119条第1号（罰則）、第121条第1項（両罰規定^{※1}）

※1 同法に違反する行為を行った者に加え、事業主（個人事業主や法人）にも責任が認められる場合があります。

事例 2

適法な36協定を締結しないまま違法な長時間労働が行われていたもの

【捜査の端緒】

D社（タクシー業）のタクシー運転手Eさんが脳梗塞を発症し、後に「過重労働が原因である」として労災請求がなされたことをきっかけとして労働基準法違反が認められたため、捜査に着手したものの、（後に労働者Eさんの脳梗塞については、業務上と認定された）

【事件の概要】

D社の取締役Fは、36協定が適法に締結されていない状態（労働者の過半数で組織されていない労働組合との間で36協定を締結していたもの^{※2}）で、タクシー運転手Eさんに対して時間外労働を行わせたもの。変形労働時間制により所定労働時間が約14時間の労働日において、その時間を超えて時間外労働（最高約3時間45分）を行わせ、また、1週の法定労働時間である40時間について、その時間を超えて時間外労働（最高約48時間）を行わせていた実態が認められた。

※2 36協定を締結する際には、労働者の過半数で組織する労働組合が労働者の過半数を代表するものと協定を締結する必要があります。

【違反条文】

労働基準法違反

第32条（労働時間）、第32条の2、第35条（休日）、第119条第1号（罰則）、第121条第1項（両罰規定）

長時間にわたる過重な労働による過労死に関する労災認定事例

長時間にわたる過重な労働を行わせた結果、脳・心臓疾患または精神障害を発病し、労働基準監督署で業務上と認定された事例です。

事例 1

おおむね1か月間にわたる過重労働により「心筋梗塞」を発症した事例

【労災請求の経緯】

労働者Fさんは、2月初旬のある朝、欠勤して連絡が取れなくなったため同僚が探したところ、自宅の浴室で倒れているところを発見された。通報を受けた救急隊により病院に搬送されるも死亡が確認された。

労働者Fさんの遺族は、過重労働が原因であるとして、労災請求した。

【就労の状況】

労働者Fさんは、建設会社において、3月完成予定のマンション建築現場の施工管理者として勤務していたところ、工事の進捗の遅れを取り戻すべく担当者との打ち合わせを頻繁に行っていたため、時間外労働が連日夜10時頃までに及び、11月から1か月当たり約70時間の時間外労働が続いていた。

さらに、1月には打ち合わせを踏まえた工事を集中して施工した結果、早朝から深夜までの勤務が続き、1月の時間外労働時間は約110時間に及んでいた。

【判断】

労働者Fさんは、発見された日の前夜に心筋梗塞を発症したことが原因で死亡したと推定された。また、労働者Fさんは、発症前1か月間に100時間を超える時間外労働が認められた。以上から、労働者Fさんが発症した心筋梗塞は、過重労働が原因であるとして、業務上と認定された。

事例 2

極度の長時間労働により「うつ病」を発病した事例

【労災請求の経緯】

労働者Gさんは、自宅内で自死しているところを発見された。労働者Gさんの遺族は、上司の指示による過重労働が原因であるとして、労災請求した。

【就労の状況】

労働者Gさんは美容関係の資格学校の講師であり、上司から新たな資格制度の対策コースの企画と模擬試験の問題作成を命じられた。上司は、労働者Gさんに2か月で完成するよう指示したが、労働者Gさんは、この資格の取得に必要な科目が多数あり、2か月では企画や準備が間に合わないと言明したが、上司からは、受講生の募集を開始しているため、期限を先延ばしにすることはできないと強く指示された。

労働者Gさんは、新たな教材と模擬試験問題の作成に追われ、会社に泊まり込みで時間外労働や休日労働を繰り返した結果、1か月の時間外労働時間が200時間を超えた。

労働者Gさんの自死は、3日ぶりに帰宅した自宅での出来事であった。

【判断】

同僚などの証言から、労働者Gさんは自死直前から身だしなみの乱れ、口数が極端に減るなどの変化が認められており、自死直前にうつ病を発病していたものと判断された。また、発病直前の1か月間におおむね160時間を超える時間外労働を行っており、仕事以外の要因なども認められなかった。以上から、労働者Gさんに発病した精神障害は、過重労働が原因であるとして、業務上と認定された。

過重労働防止・メンタルヘルス対策

過労死を発生させた事業場に関する民事裁判事例

長時間にわたる過重な労働による脳・心臓疾患または精神障害を発生させた結果、民事訴訟が提起され、多額の賠償金の支払いを命じられた裁判事例です。

事例1

長時間労働の結果、急性心不全により死亡したケースの裁判事例（損害賠償請求事件）

【概要】

労働者Hさん（20代男性）が、恒常的な長時間労働に従事していたところ、急性心不全により死亡したことから、遺族が会社に対して損害賠償を請求した事案。

労働者Hさんは、4月に入社し、同年7月までの間、特段の繁忙期でないにもかかわらず、4か月にわたって毎月80時間を超える【1か月100時間を超えるあるいはそれに近い】時間外労働（最大約140時間）を行った。その結果、同年8月に、急性心不全により死亡した。

【判決要旨】

- 労働者Hさんの急性心不全による死亡は、恒常的な長時間労働に起因し、被告会社の安全配慮義務違反との間に相当因果関係がある。
- 被告会社は、80時間の時間外労働を基本給に組み込んだ給与体系や勤務体系を取り、36協定においても100時間の時間外労働を許容するなど、労働者の生命・健康を損なわないような体制を構築していなかった。そのため、全社的・恒常的に存在していた社員の長時間労働についてこれを抑制する措置が取られていなかったことにつき、会社法429条1項（役員等の第三者に対する損害賠償責任）に基づく責任を認める。

→ 会社と会社役員が、遺族に対し、損害賠償として多額の賠償金を支払うことを命じた。



時間外労働の上限規制への対応で苦慮していること・課題（労務管理関係）

- 時間外労働（残業）をしたがる労働者がいる
- 36協定届の記入方法が分からない
- 有給休暇の制度が分からない、労働条件通知書を変更したいがどうしたらいいか分からない
- 労働者の時間外労働等の実態を把握が出来ていない、把握方法が分からない
- 時間外労働の削減について経営者、現場担当者、従業員の理解が得られない 等

労務管理等の専門家

働き方改革推進支援センターの活用

社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の労務管理上のお悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行います。

事業主の方が抱える様々な課題について
コンサルティングを行っています

働き方改革の実施には労働基準法の遵守、働き方そのものの見直しが必要。そのためには現場、個人任せではなく企業トップによる強いリーダーシップが不可欠。課題解決には会社全体の意識改革、取り組みが重要。



労働時間等に関する対策

- 36協定は限度時間を超えないよう定める
- 労働時間は適正に把握する
- 年中有給休暇の取得を促進する
- 労働時間等の設定を改善する 等

労働者の健康管理対策

- 健康管理体制を整備する
- 健康診断を実施する
- 長時間労働者等に対して面接指導を実施する
- メンタルヘルス（こころの健康※1）対策、ストレスチェック（※2）を実施する
- 労働者の心身の状態に関する情報（健康情報）を適正に管理する 等

※1

厚生労働省では労働安全衛生法に基づき「労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年3月31日表）」を策定し、メンタルヘルスケアの進め方や留意点を示しています。職場のストレス要因を取り除くには労働者の個人の力だけでは限界があり、組織的・計画的に対策を行うことが重要です。一次予防（未然防止）、二次予防（早期発見、適正な処置）、三次予防（不調者の職場復帰支援）を円滑に行う必要があります。

※2

ストレスチェックとは労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）や、検査結果に基づく医師による面接指導の実施などを事業主に義務付ける制度（従業員数50人未満の事業場は制度の施行後、当分の間努力義務）。

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Webサイトで発信しています。

(厚生労働省Webサイト)



(特設サイト「はたらきかたススム」)



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)

