

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 8 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 労働時間の考え方

2 時間外労働の上限規制について

3 36協定の届出手続き等

4 長時間労働による健康障害のリスクについて

5 建設業の働き方改革について

労働基準法における労働時間の規定

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

(事業主のみなさまへ)

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在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（追補版） 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

- 1 労働時間の考え方
- 2 時間外労働の上限規制について**
- 3 36協定の届出手続き等
- 4 長時間労働による健康障害のリスクについて
- 5 建設業の働き方改革について

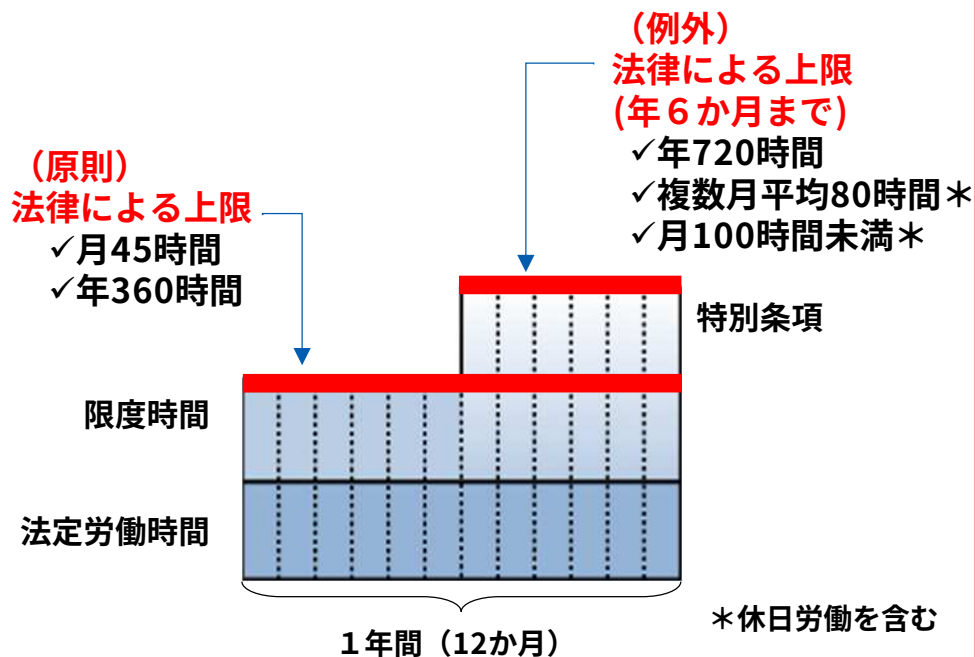
建設事業で働く方の時間外労働の上限規制について

R 6 年 3 月 31 日まで

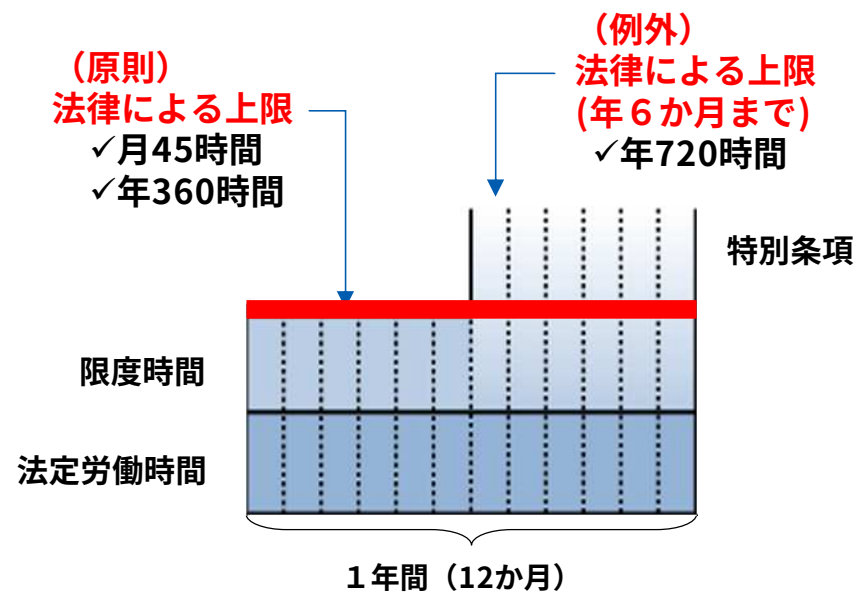
上限なし ※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

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

時間外労働の上限規制の概要（一般の建設の事業）

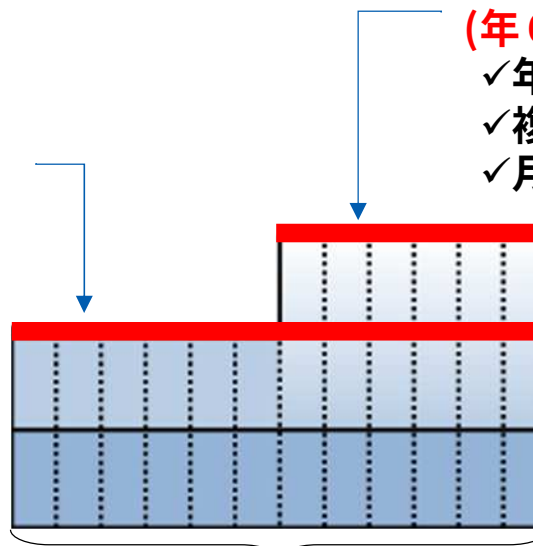
- ◆時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**となる。
- ◆臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の規制がかかる。
 - ▶ 時間外労働が**年720時間以内**
 - ▶ 時間外労働が**月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度**
 - ▶ 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**
 - ▶ 時間外労働と休日労働の合計について、**2～6か月平均**がいずれも**1月あたり80時間以内**

○建設事業（一般の業種と同じ規制を適用）

(原則)
法律による上限
✓月45時間
✓年360時間

限度時間

法定労働時間
1日8時間
週40時間



(例外)
法律による上限
(年6か月まで)
✓年720時間
✓複数月平均80時間＊
✓月100時間未満＊

特別条項

＊休日労働を含む

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）

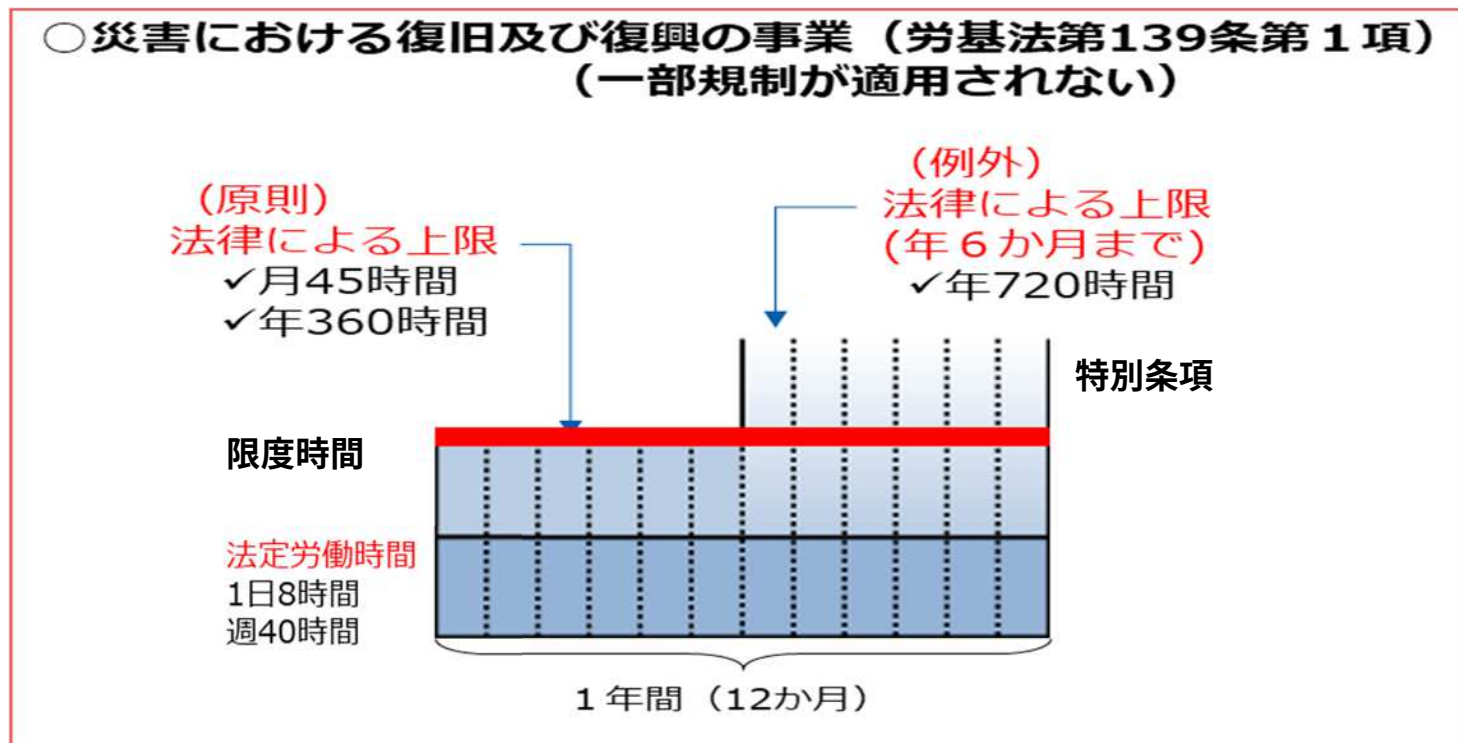
◆建設事業のうち、災害時における復旧及び復興の事業に限り、令和6年4月1日以降も**一部の規定は適用されない。**

×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



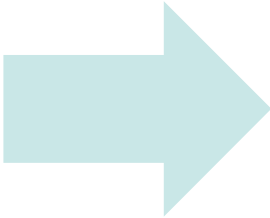
労働基準法第139条第1項について

- 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。

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

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

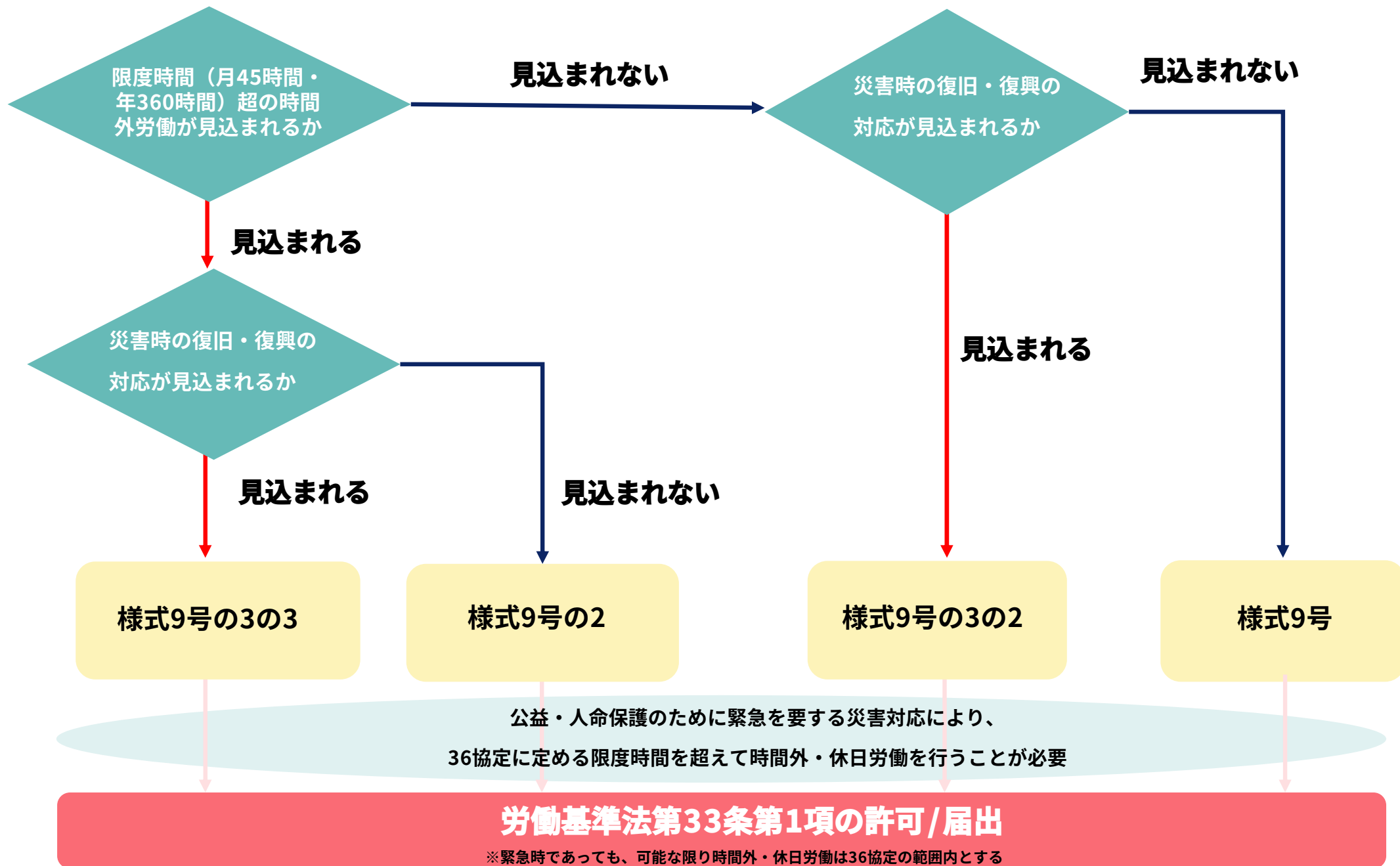
災害復興事業

（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

- 1 労働時間の考え方
- 2 時間外労働の上限規制について
- 3 36協定の届出手続き等**
- 4 長時間労働による健康障害のリスクについて
- 5 建設業の働き方改革について

36協定の様式（フローチャート）



表面

16

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時間以内に限定。)		
			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)	限度時間を超えて労働に 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)	限度時間を超えて労働に 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

（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

（健康確保措置） ○ ○ 労働基準監督署長殿

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

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

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。

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)		〇〇〇〇年4月1日から1年					
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)	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箇月(③については45時間まで、②については42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)	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)			
		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
休日労働	② 1年単位の変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。	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。					
		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
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	法定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	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					

事由は具体的に定めてください。

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。

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。

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

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

労働基準監督署長殿

使用者 代表取締役

氏名 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・押印などが必要です。

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。

36協定記載例（様式第9号の3の3）

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時間以内に限り。)				
				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)	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	限度時間を超えた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	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 災害時における復旧および復興の事業についてのみ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。	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。	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及び復興の事業(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時間または年360時間または年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。													
限度時間(月45時間または年320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。													
限度時間(月45時間または年320時間)を超えて労働させることができる回数(6回以内に限り)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、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。 ☒ (チェックボックスに要チェック)											
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 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 経理担当事務員 氏名 山田花子 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。 ☒ (チェックボックスに要チェック) 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、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。 使用者 職名 代表取締役 氏名 田中太郎											
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。													

非常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

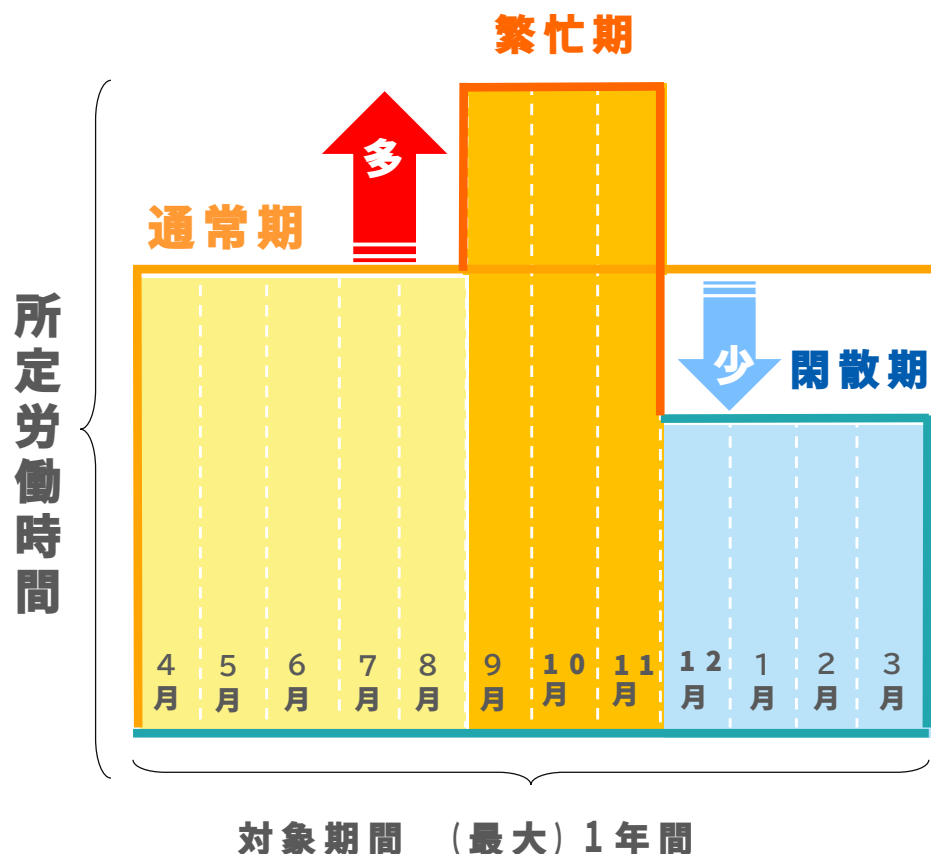
備考 「許可申請書」と「届」のいずれか不要の文字を削ること。

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。
- 積雪の度が著しく高い地域では、建設業の屋外作業向けに、シフト作成のルールに特例（積雪特例）が設けられている。



制度イメージ



概要

※ 積雪の度が著しく高い地域はこちら

- 1年間で平均して、**1週40時間**となる範囲※で、**シフト作成のルールに則って**所定労働時間に凹凸をつけることができる。

※年間の所定労働時間を、**2,085時間**（法定労働時間の総枠）以内で設定することが必要。

- 1週40時間、1日8時間を超える労働時間を設定した場合には、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

※変形労働時間制では、1週、1日の法定労働時間又は所定労働時間を超えた労働や、法定労働時間の総枠を超えた労働について、割増賃金を支払うことが必要。

シフト作成のルール

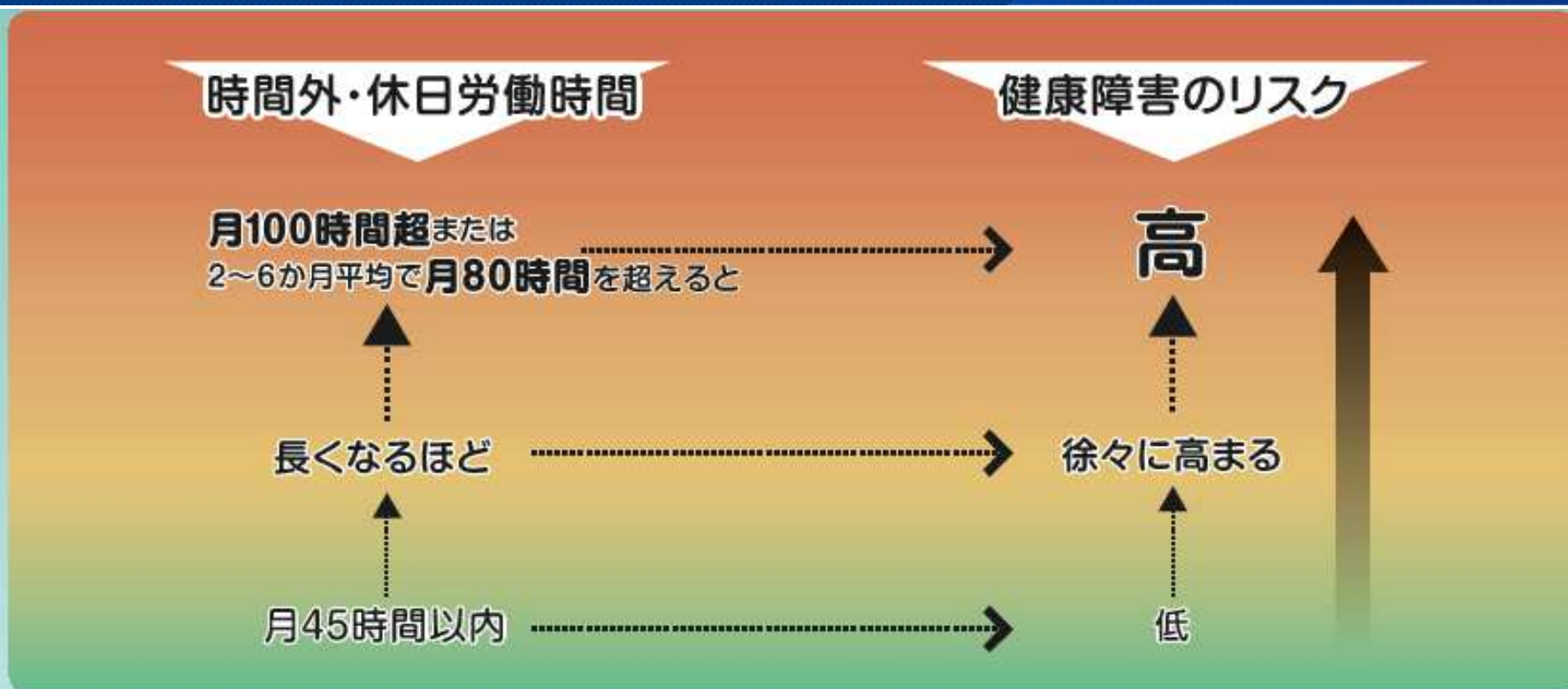
- ① 労働日数は**年間280日**まで
- ② 連続労働日数は原則**6日**まで
- ③ （特に繁忙な場合は**12日**まで）
- ④ 労働時間は**1日10時間、1週52時間**まで
- ⑤ 労働時間が48時間を超える週は**連続3回**まで
- ⑥ 対象期間を3か月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週は**3回**まで

積雪特例でも
同様に適用

積雪特例では
適用されない

- 1 労働時間の考え方
- 2 時間外労働の上限規制について
- 3 36協定の届出手続き等
- 4 長時間労働による
健康障害のリスクについて**
- 5 建設業の働き方改革について

長時間労働による健康障害のリスクについて



厚生労働省では、「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日付け基発第0317008号、令和2年4月1日付基発0401第11号雇均発0401第4号改正）を策定し、時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しています。

- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③ 「時間外・休日労働時間」とは、**休憩時間を除き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**のことです。
- ④ 2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間の**いずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超える**という意味です。

過労死等について

過労死等とは

「過労死等」とは、過労死等防止対策推進法第2条において、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。」と定義されている。

◆長時間労働は身体的な面のみならず、精神的な面でも労働者に負荷を与える要因となることから、脳・心臓疾患については労働時間及び労働時間以外の負荷要因（勤務時間の不規則性など）、精神障害については長時間労働も含めた心理的負荷をどのように評価するかという労災認定基準が設けられている。

◆働きすぎによる健康障害を防止するために、事業主は労働者の健康づくりに向け積極的に支援すること、労働者は自らの健康管理に努めることが必要。

建設業の過労死等の労災請求事案について

※資料 厚生労働省 令和7年版「過労死等防止対策白書」

表 業務災害に係る脳・心臓疾患の業種別（中分類）の労災支給決定（認定）件数上位5業種

(件)				
	業種（大分類）	業種（中分類）	件数	
				うち死亡
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）

（資料出所）厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」

（注）（ ）内は女性の件数で、内数である。

建設業の過労死等の労災請求事案について

※資料 厚生労働省 令和7年版「過労死等防止対策白書」

表

業務災害に係る精神障害の業種別（中分類）の労災支給決定（認定）件数
上位5業種

(件)				
	業種（大分類）	業種（中分類）	件数	
				うち自殺
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)

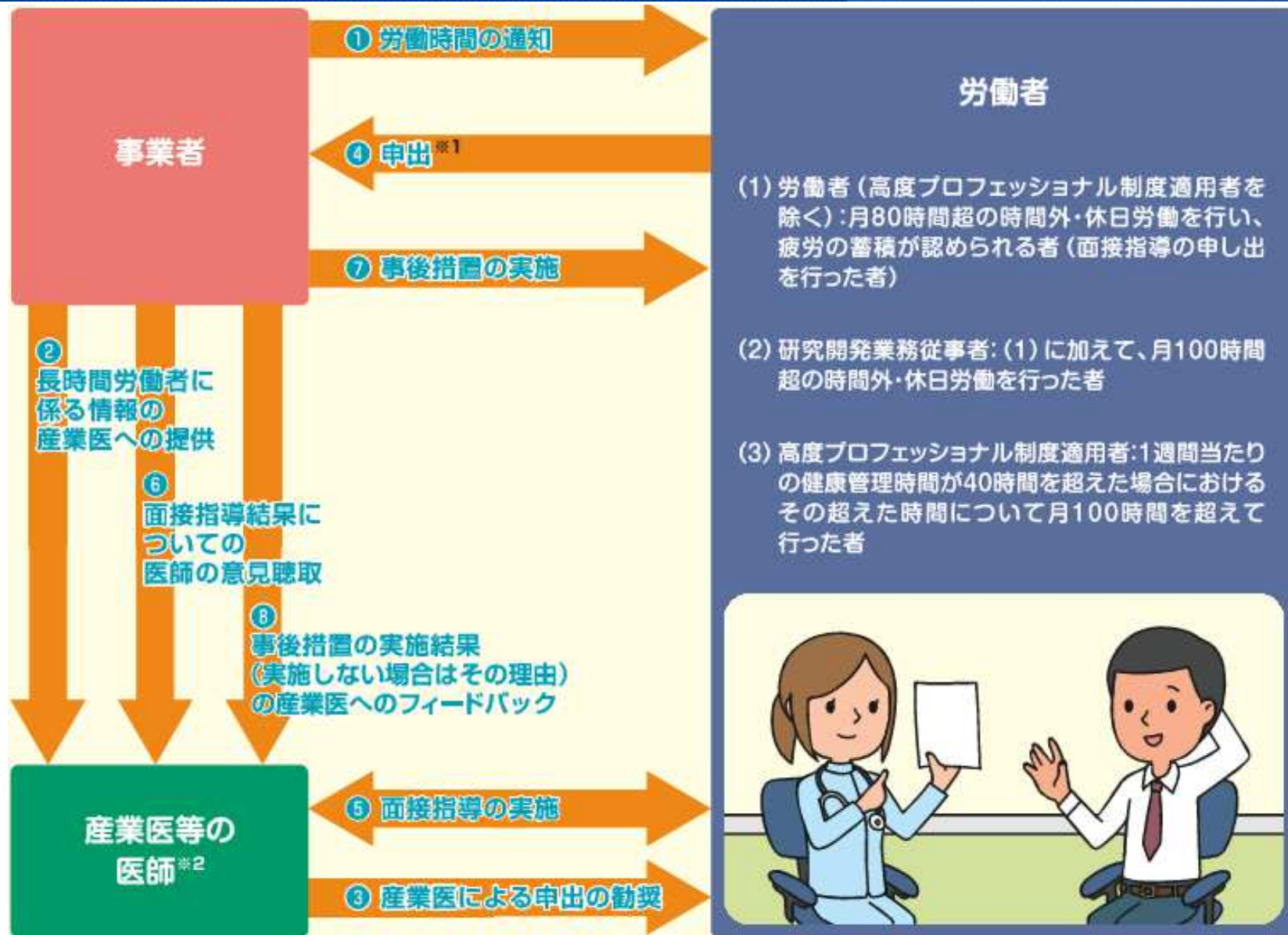
（資料出所）厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 自殺は、未遂を含む件数である。

2. （ ）内は女性の件数で、内数である。

長時間労働者への医師による面接指導制度について

資料：厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構パンフレット「過重労働による健康障害を防ぐために」



※1 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について月100時間を超えて行った高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象。

※2 労働者数50人未満の小規模事業場は、地域産業保健センターの活用が可能。

時間外・休日労働時間数とは

資料：厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構パンフレット「過重労働による健康障害を防ぐために」

1か月の時間外・休日労働時間数＝1か月の総労働時間数－(計算期間1か月間の総暦日数／7)×40

1か月の総労働時間数＝労働時間数(所定労働時間数)＋延長時間数(時間外労働時間数)＋休日労働時間数

◆時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日(例えば、賃金締切日)を定めて行わなければならない。

また、算定の結果、1か月の時間外・休日労働時間数が80時間を超えた労働者の氏名と、その超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならない。

◆事業者は、時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者に対し、労働時間に関する情報を通知しなければならない。

◆事業者は、時間外・休日労働が月80時間を超えない労働者についても、労働時間に関する情報について開示の求めがあれば、開示することが望まれる。

POINT 面接指導の対象となる「時間外・休日労働」とは？

36協定の「時間外労働及び休日労働」とは異なる点に注意！

36協定では、

「時間外労働」は、1日、週、(変形期間等)の法定労働時間を超えて行った労働時間

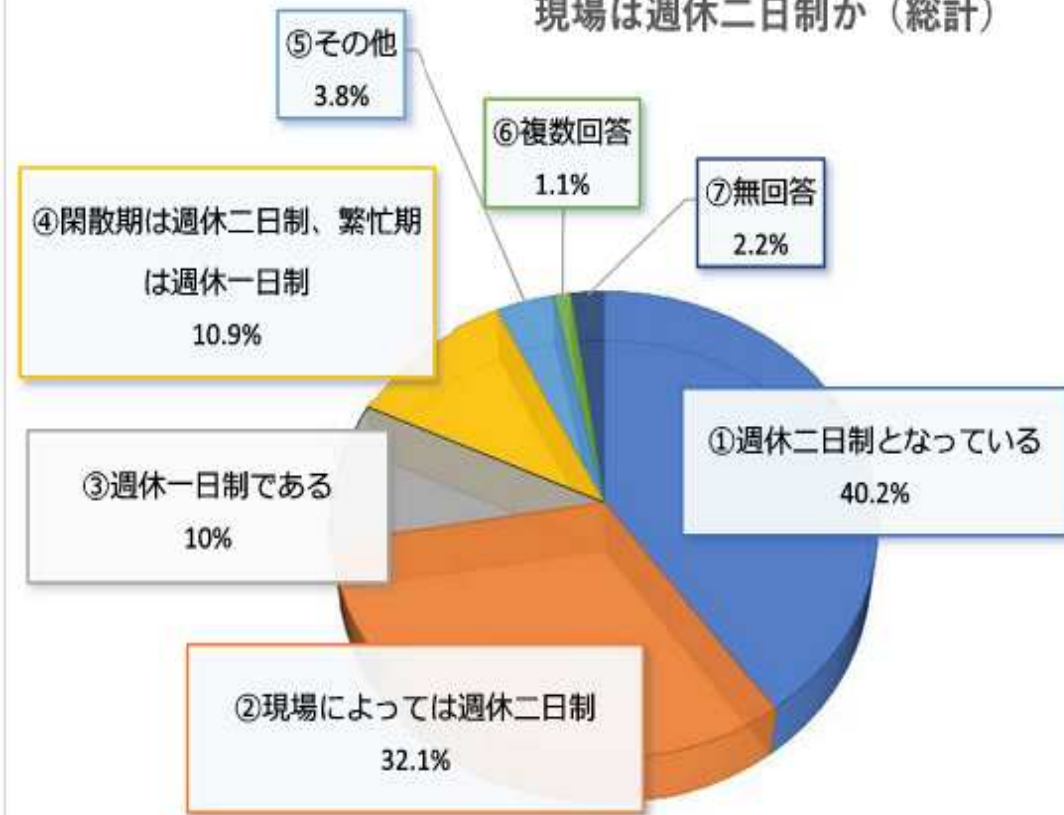
「休日労働」は、法定休日(原則週1日)に労働させた時間

とされており、この2つを合計した時間と、面接指導対象者選定における「時間外・休日労働」の時間が異なる数値になる可能性がある。

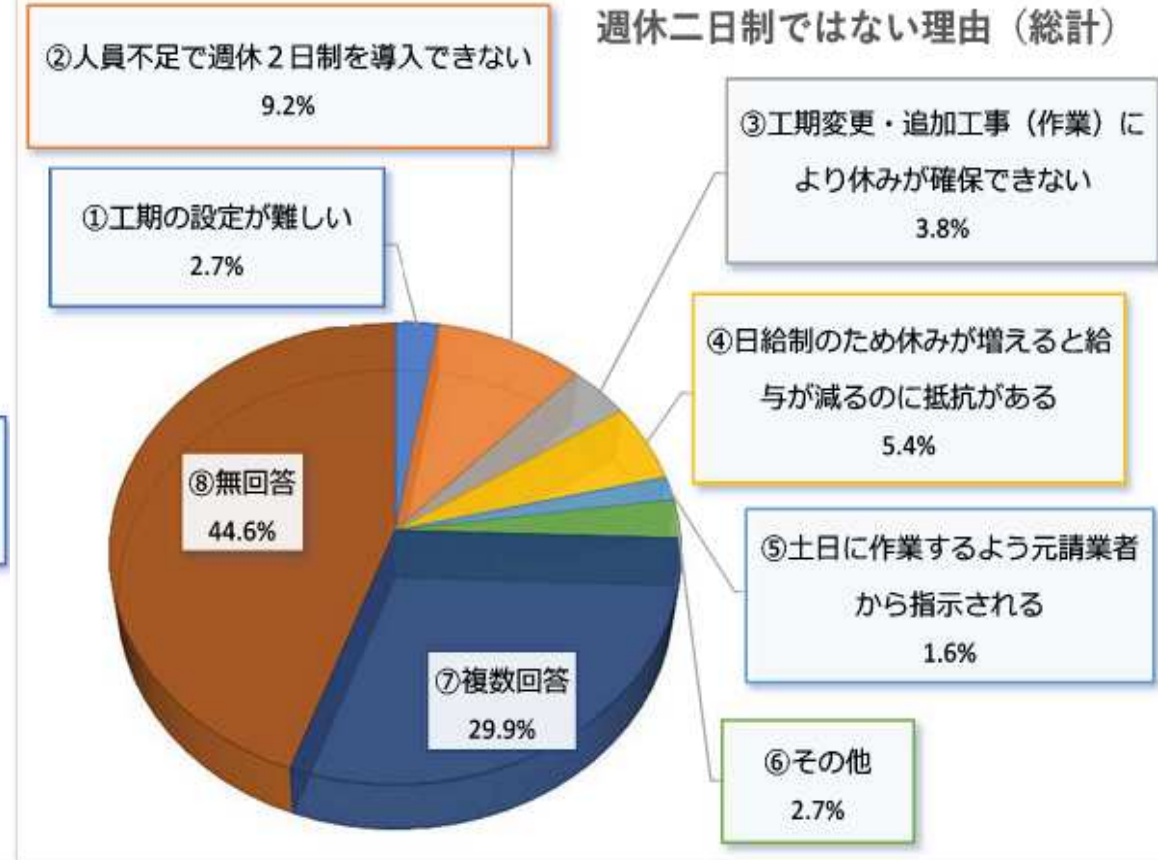
- 1 労働時間の考え方
- 2 時間外労働の上限規制について
- 3 36協定の届出手続き等
- 4 長時間労働による健康障害のリスクについて
- 5 建設業の働き方改革について**

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 アンケート

現場は週休二日制か（総計）

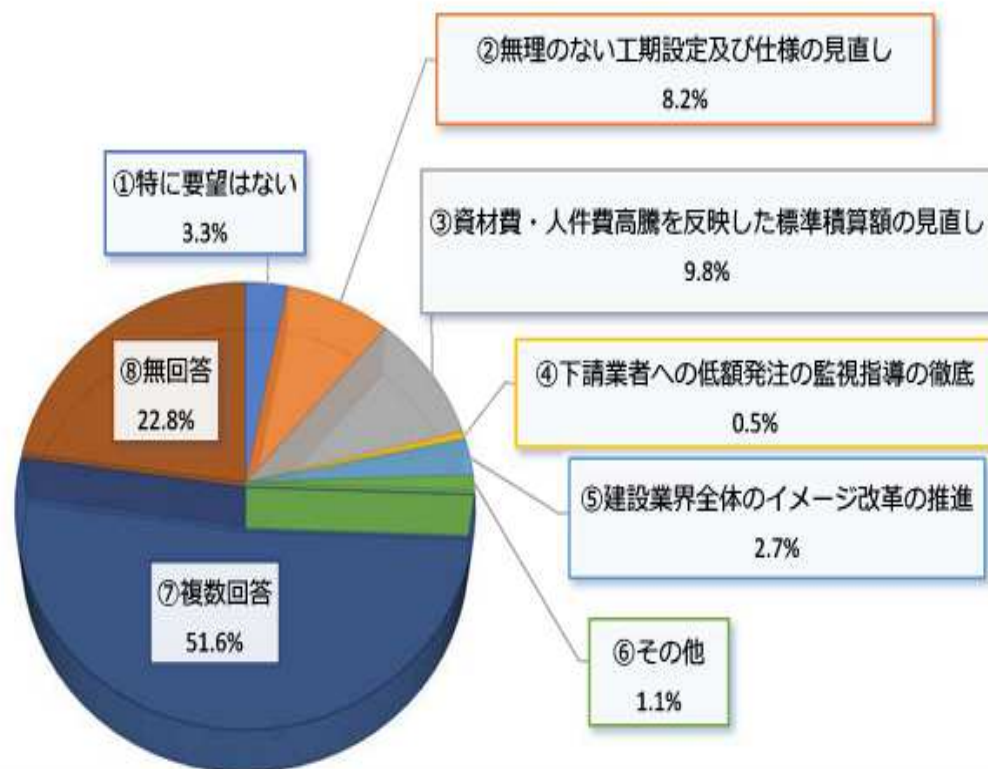


週休二日制ではない理由（総計）

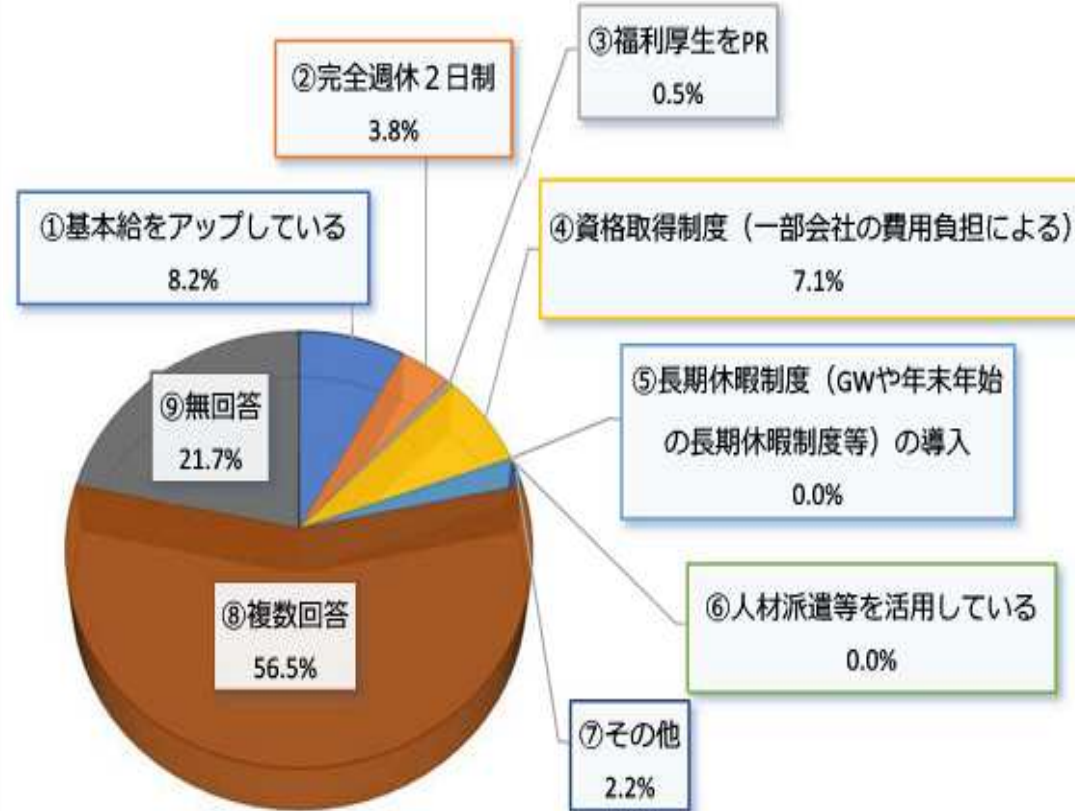


令和7年度建設業の働き方改革に関する労働時間等説明会 アンケート

週休2日制、労働時間削減に係る発注者への要望（総計）



人材確保対策として取り組んでいること（総計）



沖縄労働局ホームページ→「働き方改革」→「説明会・セミナー情報」にアンケート結果掲載中
沖縄県建設業関係労働時間削減推進協議会実施アンケート（令和7年9月実施）

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解説動画などを通じて発注者に向けて適正な工期設定等を呼びかけている。
- 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。



労働基準局広報キャラクター
「たしかめたん」

(働き方改革解説動画)



(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。

また、令和7年12月に全面施行された建設業法によって、

- 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
 - 新たに「労務費に関する基準」が設けられ、これを著しく下回る契約が禁止
- された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）)



働き方改革解説動画のポイント

- 建設業では週休2日が十分に確保できていない工事は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。**

ご清聴ありがとうございました。



「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」) (建設ポータルサイト)



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)

労働基準局
広報キャラクター たしかめたん