

佐賀労働局発表  
令和7年11月14日

報道関係者 各位

【照会先】

佐賀労働局労働基準部監督課  
監督課長 福田 貴裕  
監察監督官 橋本 剛  
(電話) 0952-32-7169

## 「ベストプラクティス企業」への職場訪問について

### ～佐賀労働局長が原田建設株式会社を訪問します～

佐賀労働局（局長 城 寿克）では、11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、今月20日、働き方改革に向けて積極的な取組を行っている企業（ベストプラクティス企業）を訪問します。

昨年4月から時間外労働の上限規制が全面適用されたことを踏まえ、今年度は、長時間労働削減に取り組む建設事業者を訪問します。

建設業は仕事内容や業務の絶対量について元請や発注者の意向等の影響を受けやすく、労働時間の短縮は業界として長年の課題となっています。

今回訪問する原田建設株式会社の労働者規模は10人～29人と、県内の建設業でも多くを占める企業規模ですが、同社による労働時間短縮等や働きやすい職場の醸成などの取組について、紹介と意見交換を行います。

佐賀労働局では、ベストプラクティス企業を公表し広く紹介すること等で、過重労働解消に向けた気運の醸成を図ることとしています。

### 原田建設株式会社

日時：令和7年11月20日（木） 13：30～15：00

場所：唐津市北波多行合野 1731

内容：企業側説明（働き方改革の具体的取組等）

社長と労働局長との意見交換

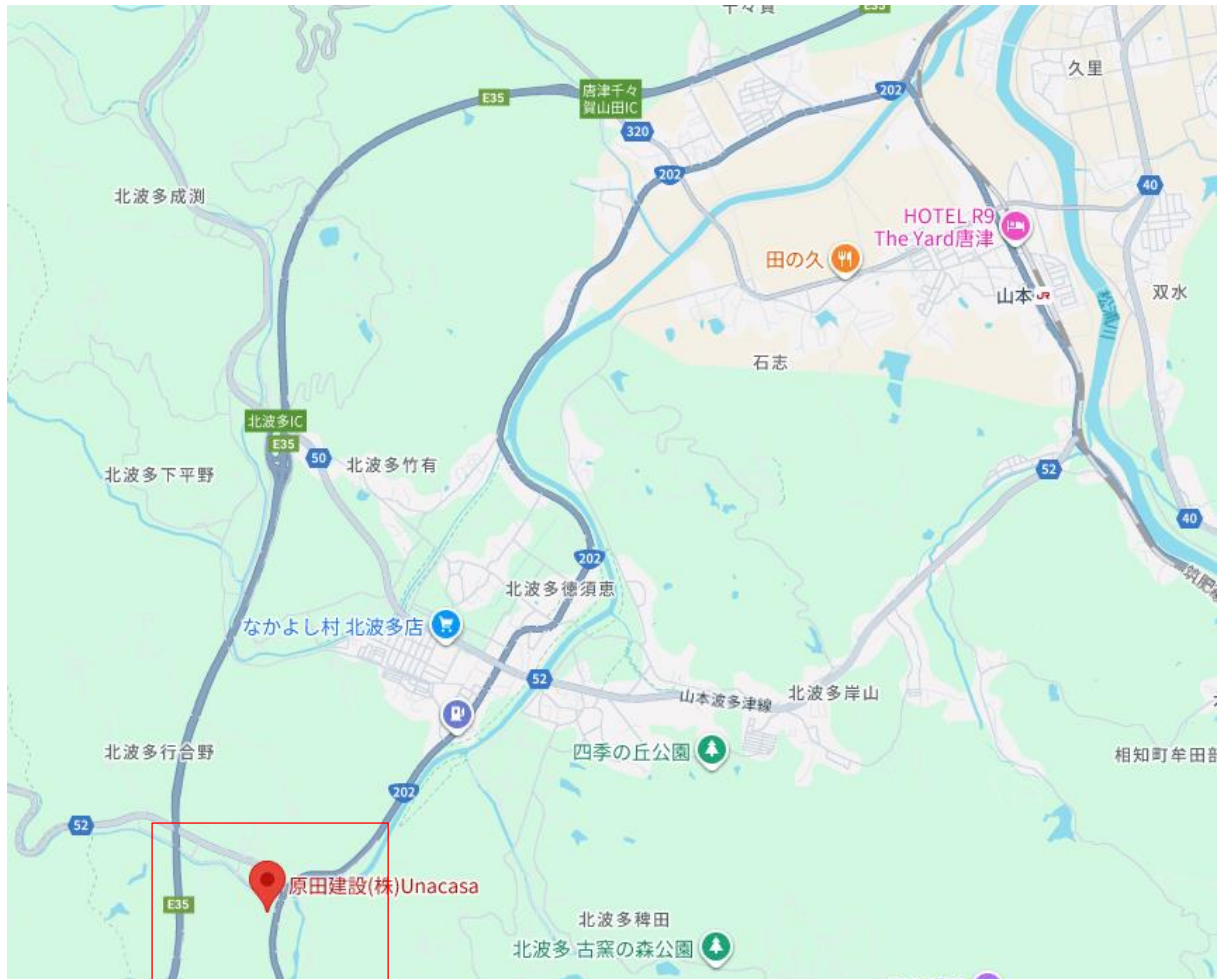
など

当日、局長訪問会場で取材を希望される報道機関の方は、準備の都合がありますので、11月18日（火）までに佐賀労働局労働基準部監督課（0952-32-7169 担当：橋本）あて連絡をお願いします。

【添付資料】

- ・別添 リーフレット：建設業「時間外労働の上限規制」のポイント

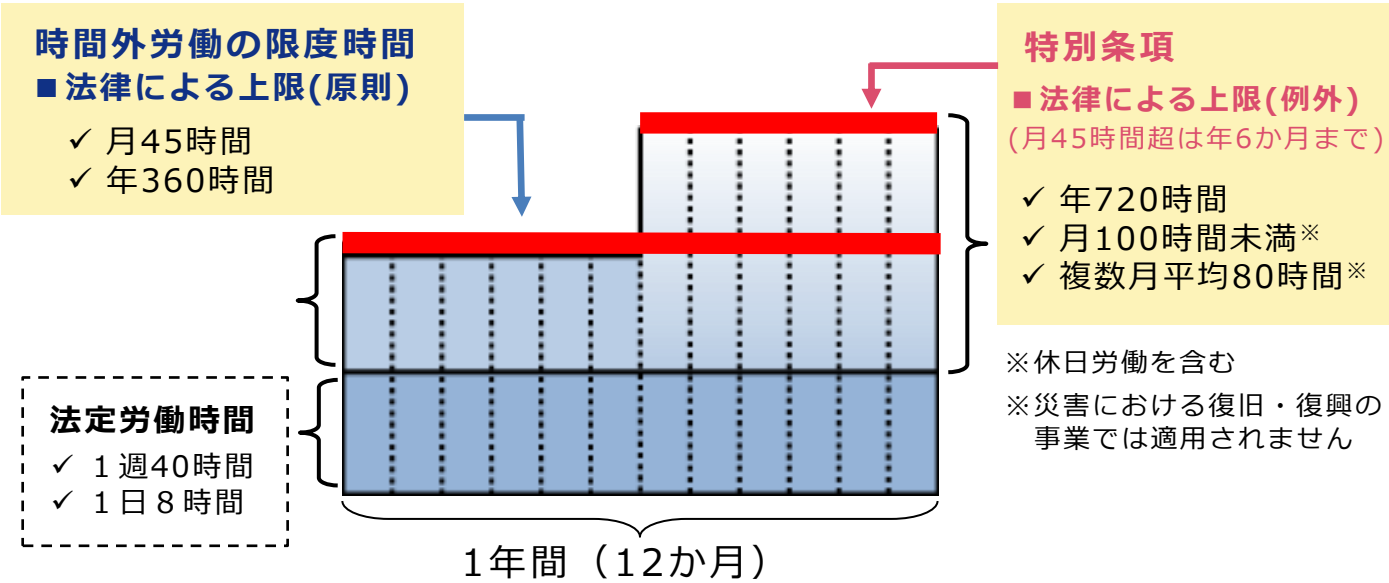
- ・訪問先案内図 出典「グーグルマップ」



# 建設業「時間外労働の上限規制」のポイント

## 1 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**となります。  
原則として次のような上限規制が適用されます。



## 2 建設業の時間外労働の上限規制（災害対応のための例外）

災害対応のための次の例外の規定があり、各規定の適用対象となる場合（「対象」の詳細は裏面・3参照）の取り扱いは以下のとおりです。

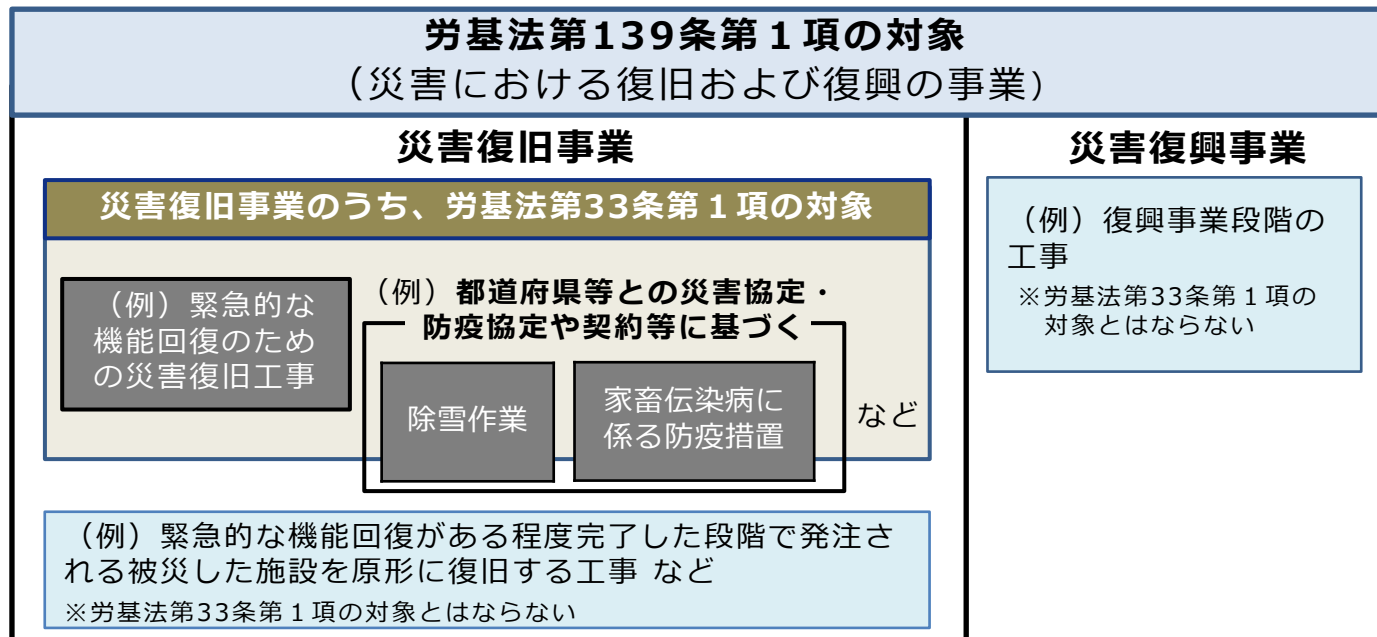
	労働基準法第139条第1項	労働基準法第33条第1項
対象	災害における復旧および復興の事業	災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合
手続き	専用の様式であらかじめ36協定を届出 (労働基準法施行規則 様式第9号の3の2 または様式第9号の3の3)	事前の許可または事後の届出 (労働基準法施行規則 様式第6号)
効果	36協定で定める範囲内で 時間外・休日労働を行わせることができる	36協定で定める限度と別に 時間外・休日労働を行わせることができる
上限規制の取り扱い	【適用なし】 ✓ 月100時間未満 ✓ 複数月平均80時間以内  【適用あり】 ✓ 年720時間 ✓ 月45時間超は年6か月まで	適用なし

建設業に関する36協定届等の様式は、こちらから入手できます。



	労働基準法第139条第1項	労働基準法第33条第1項
適用 対象	<b>災害における復旧および復興の事業</b>  <考え方> ■工事名称にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧および復興の事業が対象となります。 ■例えば、都道府県等との災害協定に基づく災害の復旧の事業や、維持管理契約内での発注者の指示により対応する災害の復旧の事業などが該当します。 ■差し迫った災害に備えて行う場合には、凍結防止剤の散布などの対応も該当します。	<b>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</b>  <考え方> ■業務運営上通常予見できない災害等が発生し、36協定で協定された限度時間を超えて労働させる臨時の必要があるなどの場合に対象となります。 ■例えば、地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災などが発生し、 <b>人命や公益を保護するために、時間外・休日労働を行う臨時の必要がある場合は対象となります。</b> ■単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は対象となりません。 ■災害の復興の事業は対象となりません。

(参考) 災害における復旧および復興の事業における  
労基法第139条第1項と労基法第33条第1項の関係図



※ 図は一般的なイメージであり、労基法第33条第1項の対象となるかは、実際には上記の考え方に照らして、個別の事案ごとに判断する必要があります。

このため、上記の例以外でも、労基法第33条第1項の対象となる場合があります。

ご不明な点は都道府県労働局・労働基準監督署までお問い合わせください。

