

令和6年度  
時間外労働の上限規制（建設業向け）と  
36協定の運用ポイント

- 1 建設業の時間外労働の上限規制とは
- 2 36協定の届出様式は4種類
- 3 36協定の協定事項の補足

令和6年6月10日（月）  
大津労働基準監督署  
監督官 藤木航将

# 1 建設業の時間外労働の上限規制とは

- ・ 労働基準法で定められた法定残業の上限（限度）のこと。
- ・ 36協定は、法定残業が発生する限り上限規制に関わるもの。

- ・ 法定残業とは

- ① 1日 8時間を超える時間
  - ② 1週 40時間を超える時間

※①②のどちらかでも超えれば法定残業。ただし、（1ヵ月・1年）変形労働時間制を導入することで応用して解釈することが認められています。

- ・ 法定残業ができる大前提

- ・ 36協定の締結・監督署への協定届の届出

- ・ 法定残業の上限は何時間まで？
  - ・ 1日 **上限はない。**
  - ・ 1ヵ月（単月） **原則45時間まで**（対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する労働者については42時間まで）  
→この原則となる上限を「**限度時間**」という。  
**例外として、特別条項を付けることで、100時間（法定休日労働を含む）未滿まで協定することが可能。**
  - ・ 1年間 **原則360時間まで**（対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する労働者については320時間まで）  
→この原則となる上限を「**限度時間**」という。  
**例外として、特別条項を付けることで、720時間まで協定することが可能。**
  - ・ 1ヵ月（単月）の**限度時間（45時間or42時間）**を超えて労働させることができる回数には制限があり、  
**年6回まで協定することが可能。**
  - ・ さらに、実態においては、**複数月（2～6ヵ月）平均80時間（法定休日労働を含む）以下**  
→そのため、36協定の労使で確認する事項として**チェックボックスへの☑が必須となっている。**<sup>3</sup>

《例外あり（労基法第139条第1項）》

- ・ 「災害時の復旧・復興の事業」に従事する場合、上記のうち
  - ・ 単月100時間（法定休日労働を含む）未満
  - ・ 複数月（2～6ヵ月）平均80時間（法定休日労働を含む）以下

とする規制は**適用除外**される。

よって、単月100時間（法定休日労働を含む）以上で協定することができ、また、前スライドの「36協定の労使で確認する事項」のチェックボックス欄には、（災害時における復旧・復興の事業に従事する場合は除く。）と追記されている。

例えば、1ヵ月の時間外・休日労働時間を120時間で協定することも可。ただし、協定時間を超えることはできない。

なお、

- ・ 年720時間まで
  - ・ 特別条項回数は年6回まで
- とする規制は適用されたまま。

《ある月に①一般の工事と②災害時の復旧・復興の事業に該当する工事の「両方」に従事した場合》

→労基法第36条第6項第2号・第3号違反の判断

①の時間だけを算出して

- ・単月100時間（法定休日労働を含む）未満
- ・複数月（2～6ヵ月）平均80時間（法定休日労働を含む）以下であるか否かで判断する。

→労基法第32条第1項・第2項違反の判断

「36協定で協定した復旧及び復興の事業に従事した時間」が守れているか否かは①、②を合計した時間で判断する。

なお、年720時間まで、特別条項回数は年6回までとする規制については、災害時の復旧・復興の事業に該当する工事であっても適用されたままなので、年720時間以下、特別条項回数6回以下の算定においても①、②を合計した時間で判断する。

例えば、ある月で①が40時間、②が80時間だったとしたら当月は特別条項を運用していることになる。そして、②も含めて年720時間以下に抑えなければならない。

## Point 1

- ①一般の工事に従事した労働時間
- ②災害時の復旧・復興の事業に該当する工事に従事した労働時間  
それぞれを把握する必要があること。

## Point 2

### 労基法第33条第1項について

- ・ 労基法第139条第1項の「災害時の復旧・復興の事業」より事態が深刻で臨時に必要があつて「**公益・人命保護**のために緊急を要する災害対応」に従事した場合、「**労基法第33条**の事前の許可又は事後の届出（事態急迫のために許可を受ける暇がない場合）」を履行することで**当該対応に従事した労働時間**は、  
 労基法第36条第6項第2号・第3号違反の判断  
 労基法第32条第1項・第2項違反の判断  
 において、**ノーカウント**とされる。  
 （労働時間管理と割増賃金の支払いは当然に必要である。）

## 2 36協定の届出様式は4種類

以下の4種類から自社にあった1種類を決定する。

(1) 特別条項を付けない場合（限度時間以下で協定する場合）

ア 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（協定届は1枚）

イ 災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合

様式第9号の3の2（協定届は1枚）

(2) 特別条項を付ける場合（限度時間超で協定する場合）

ア 災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合

様式第9号の2（協定届は2枚で1セット）

イ 災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合

様式第9号の3の3（協定届は2枚で1セット）

《参考》36協定の協定届（様式）

滋賀労働局 36協定 で検索

[36協定の様式（新様式）はこちら](#)

というリンクをクリックすると右の画面に遷移します



# 36協定届の記載例（様式第9号）

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

表面

**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

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。

  

様式第9号（第16条第1項関係）

事業の種類 **土木工事業**

事業の名称 **〇〇建設株式会社 〇〇営業所**

事業の所在地（電話番号）  
(〒 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)

協定の有効期間  
**〇〇〇〇年4月1日  
から1年間**

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。

  

対象期間	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		延長することができる時間数		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)	起算日 (年月日)	所定労働時間 超える時間数 (任意)
① 下記②に該当しない労働者	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	臨時的受注対応	施工管理	3人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	機械、工具の故障等への対応	現場管理	3人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270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	月末の決算事務	経理事務員	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	工程変更	施工管理	3人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間

  

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。

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。

  

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
				1か月に1日	8:30~17:30	
臨時的受注対応	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	

  

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 **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  
職名 **経理担当事務員**  
氏名 **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、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)

〇〇〇〇年 3月 15日

〇〇 労働基準監督署長殿

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、使用者の署名または  
記名・押印などが必要です。

使用者であること。  (チェックボックスに要チェック)

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。





# 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るが、災害時における復旧及び復興の事業に従事することは見込まれない場合

1枚目の協定事項は、様式第9号と同じなので記載例は省略

- 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

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	法定労働時間を超える時間数	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	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	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	
			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)	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%

労働者代表者に対する事前申し入れ

労働者代表者(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算した時間数は、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。

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回数に限り、年6回以内に限り、年6回以内に限り。

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、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。

- 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、かつ、 災害時における復旧及び復興の事業に従事することも見込まれる場合

1枚目の協定事項は、様式第9号の3の2と同じなので記載例は省略

- 様式第9号の3の3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してください。

## 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）

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	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て労働させることができる時間数 及び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)	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	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)
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に、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ものではありません。													
①	突発的な仕様変更への対応、納期のひっ迫への対処	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%	
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時間以内に限ります。			
②	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%	
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。)										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(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。 <input checked="" type="checkbox"/> (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	○ ○ ○ ○ 年 3 月 12 日	○ ○ ○ ○ 年 3 月 12 日	○ ○ ○ ○ 年 3 月 12 日	○ ○ ○ ○ 年 3 月 12 日
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、労働者代表は労働者代表にはなれません。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。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)											
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。		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。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)											

### 3 3 6 協定の協定事項の補足

- 「限度時間を越えた労働に係る割増賃金率」  
法定割増率は、月60時間までは2割5分以上・月60時間超から5割以上。【注】記載例は（月60時間まで）35%となっていますが、35%としなければならないわけではありません。【25%超は努力義務】
- 「限度時間を超えて労働させる場合における手続」  
労働者代表者への通告（申し入れ）、労使協議など。

（通告の例）労働者代表 ○○○○ 殿

特別条項付き時間外労働に関する協定に関し、来月度は下記のとおり運用しますので通告します。

- 1 特別の事情 突発的な顧客需要、発注の増加に対処するため
- 2 期間 令和6年○月16日 ～ 令和6年○月15日
- 3 対象となる従業員の範囲  
A 部署 ○○○○（従業員氏名） ○○○○（従業員氏名） ○○○○（従業員氏名）
- 4 延長内容 ○○○○

○○株式会社 代表取締役○○○○

- 「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」

裏面①から⑩から選択（過重労働防止の観点から①～⑨から選択することが望ましいとされている）

- ①医師による面接指導、②深夜労働の制限、③勤務間インターバルの確保、④特別休暇の付与、⑤健康診断、⑥年休取得促進、⑦健康問題相談窓口、⑧配置転換、⑨産業医の活用、⑩その他