

建設の事業における時間外労働の上限規制等について

令和7年2月18日

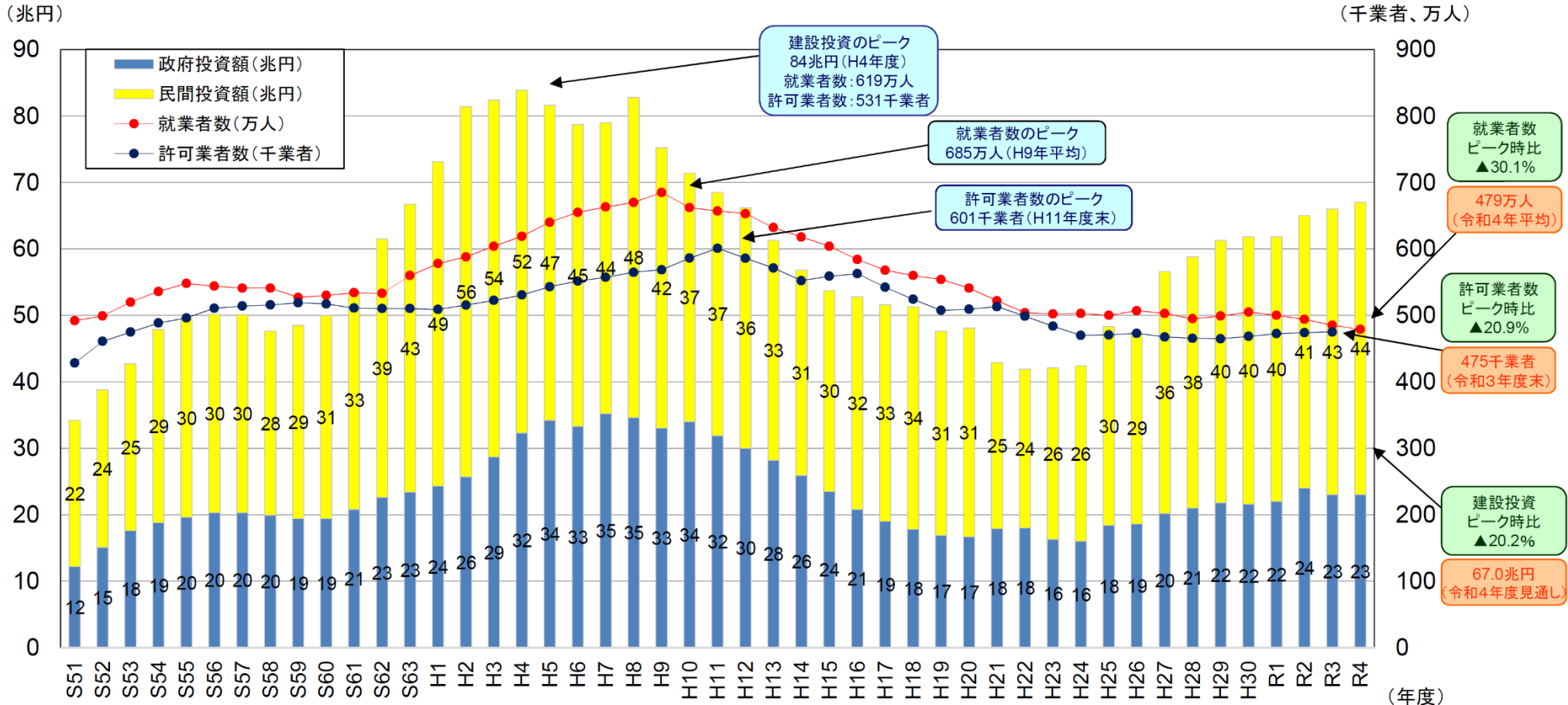
滋賀労働局大津労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 建設業を取り巻く現状について
- 2 建設業における労働時間・休日について
- 3 建設業における時間外労働の上限規制について
- 4 災害における復旧及び復興の事業について
- 5 36協定の届出について
- 6 労働基準法第33条の届出／許可について

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4年度は約67兆円となる見通し（ピーク時から約20%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4年平均）は479万人で、ピーク時（平成9年平均）から約30%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 投資額については令和元年度(2019年度)まで実績、令和2年度(2020年度)・令和3年度(2021年度)は見込み、令和4年度(2022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

建設業技能者等の推移・就業者の高齢化の進行

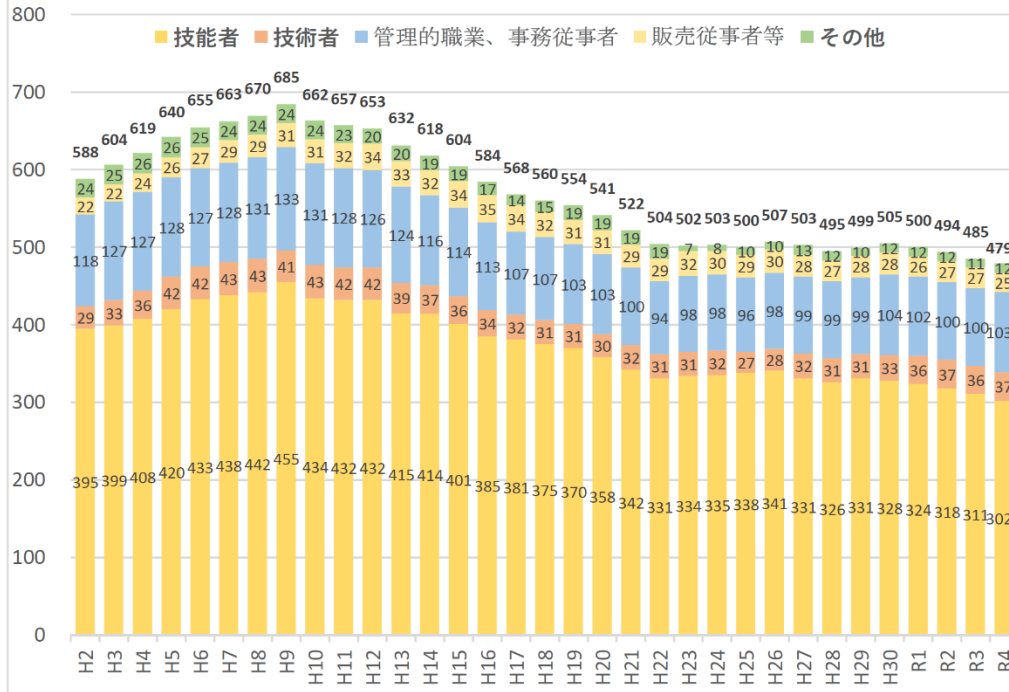
技能者等の推移

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 504万人(H22) → 479万人(R4)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 37万人(R4)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 302万人(R4)

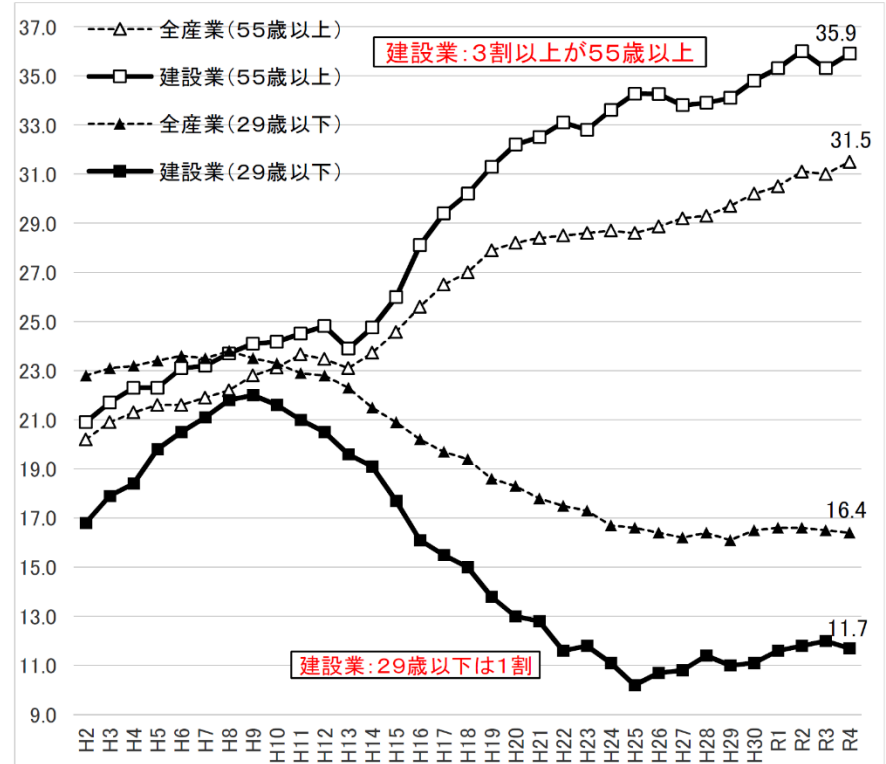
建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が35.9%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和3年と比較して55歳以上が1万人増加(29歳以下は2万人減少)。

建設業における職業別就業者数の推移



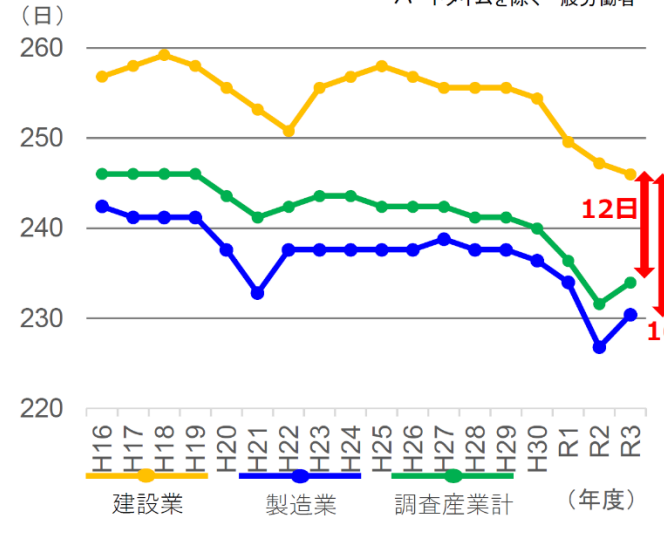
出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)



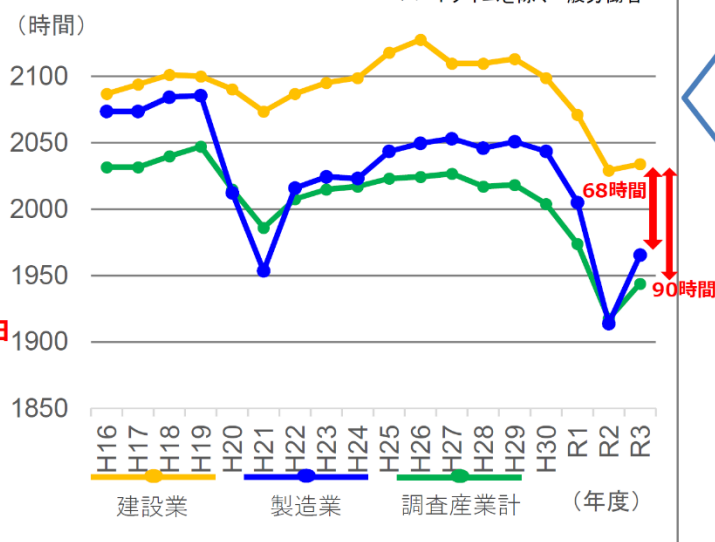
出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

建設業技能者等の推移・就業者の高齢化の進行

産業別年間出勤日数



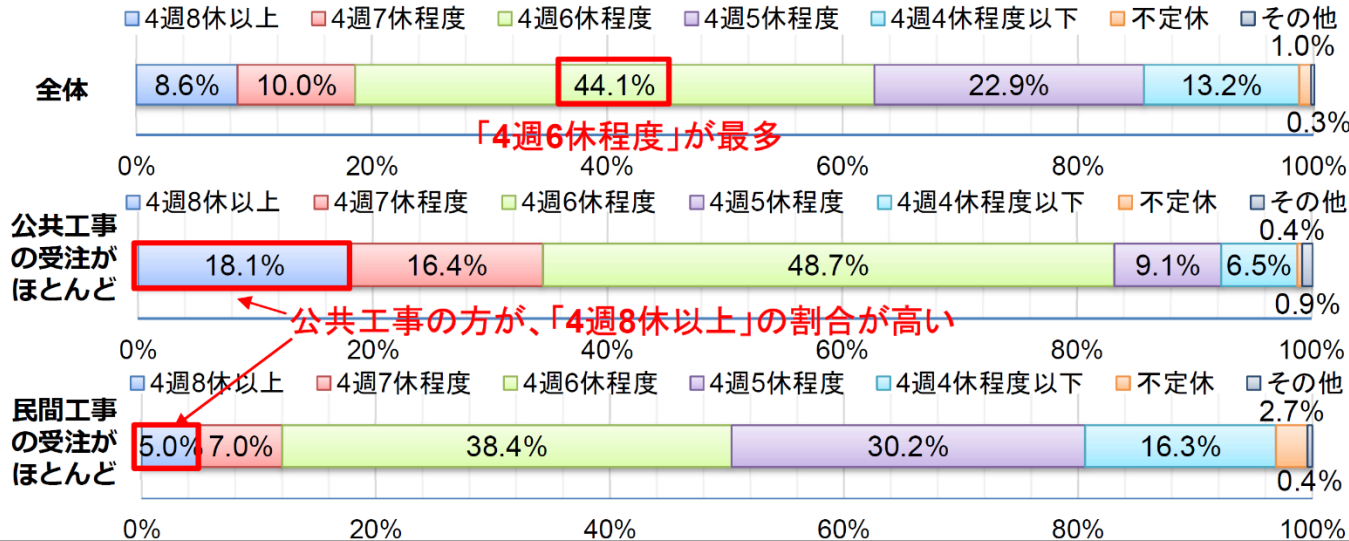
産業別年間実労働時間



年間の総実労働時間については、全産業と比べて90時間長い。また、20年程前と比べて、全産業では約90時間減少しているものの、建設業は約50時間減少と減少幅が小さい。

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

建設業における平均的な休日の取得状況

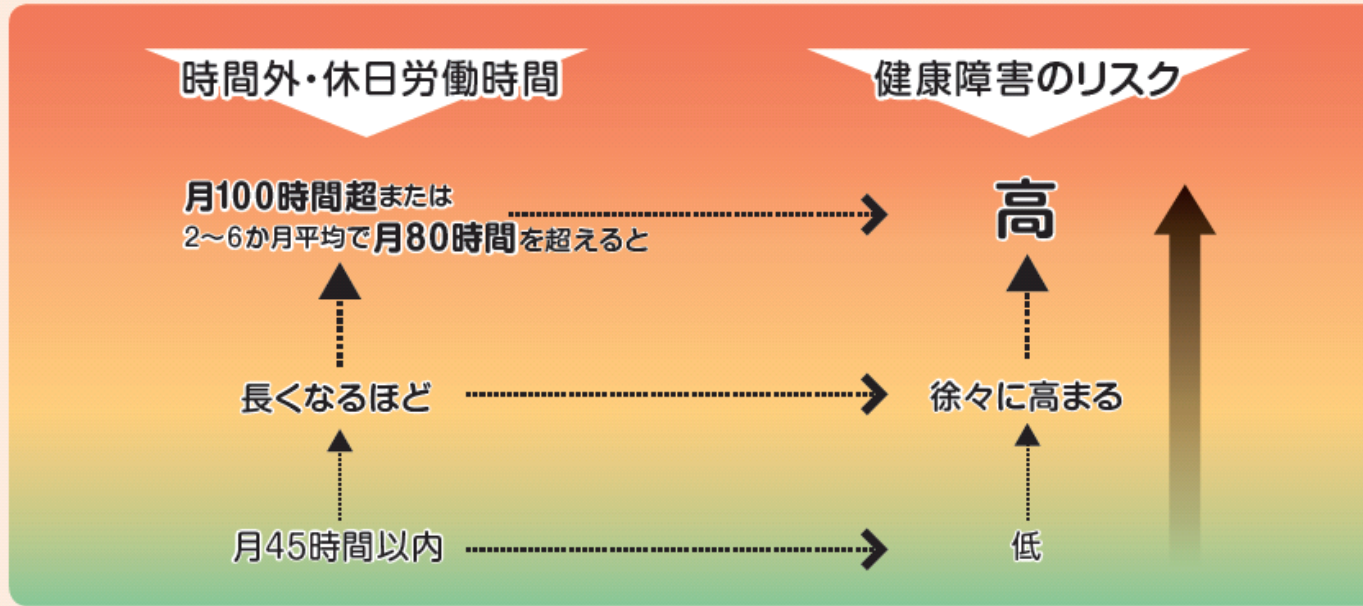


他産業では当たり前となっている週休2日もとれていない。

出典：国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」(令和4年6月15日公表)

過重労働による健康障害のリスクについて

重要



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、平成20年3月7日付基発第0307006号で一部改正）を策定し、時間外・休日労働の削減、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」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。

厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構作成「過重労働による健康障害を防ぐために」から

過労死等について

過労死等については、「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」と定義されている。

脳血管疾患・心臓疾患

仕事などで身体に非常に高い負荷がかかった場合に、血管の病変等が加齢や食生活等の要因を超え、著しく進行・悪化し、脳・心臓疾患（脳内出血や脳梗塞、心筋梗塞など）を突然発症することがある。

精神障害

精神障害（適応障害などの病気）は個人的要因も影響しますが、仕事など外部からのストレスにより発症することがある。また、精神障害によって、正常な判断が行えず自殺してしまう人もいる。

⇒長時間労働などの会社の業務が原因で脳・心臓疾患や精神障害を発症し、何らかの障害が残ってしまったり、最悪死に至ることを「過労死等」という。

過労死等の労災補償状況（令和２年度）

▶建設業については、「総合工事業」・「職別工事業」・「設備工事業」の3業種が、脳・心臓疾患の労災請求件数が多い及び支給決定（認定）件数の多い業種の上に位置している。

（厚生労働省公表資料「令和２年度過労死等の労災補償状況」を加工して作成）

	業種(大分類)	業種(中分類)	請求 件数
1	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	118 (4) < 36 (1) >
2	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	61 (9) < 9 (1) >
3	建設業	総合工事業	44 (0) < 13 (0) >
4	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	40 (23) < 6 (2) >
5	建設業	職別工事業(設備工事業を除く)	38 (0) < 8 (0) >
6	医療、福祉	医療業	27 (10) < 7 (2) >
7	建設業	設備工事業	26 (0) < 9 (0) >
8	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	21 (3) < 6 (0) >
9	運輸業、郵便業	道路旅客運送業	20 (2) < 3 (0) >
9	卸売業、小売業	その他の小売業	20 (3) < 6 (1) >
11	製造業	食品製造業	18 (5) < 5 (1) >
11	卸売業、小売業	各種商品小売業	18 (6) < 4 (1) >
13	製造業	輸送用機械器具製造業	17 (0) < 6 (0) >
13	情報通信業	情報サービス業	17 (2) < 7 (0) >
15	卸売業、小売業	飲食料点小売業	15 (4) < 4 (0) >

	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	55 (1) < 19 (1) >
2	卸売業、小売業	飲食料点小売業	16 (1) < 6 (0) >
3	建設業	総合工事業	12 (0) < 6 (0) >
4	建設業	設備工事業	11 (0) < 3 (0) >
5	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	8 (1) < 2 (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	7 (0) < 0 (0) >
7	製造業	食品製造業	6 (1) < 3 (0) >
7	宿泊業、飲食サービス業	宿泊業	6 (1) < 0 (0) >
7	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	6 (5) < 1 (1) >
10	卸売業、小売業	各種商品小売業	5 (0) < 1 (0) >
10	卸売業、小売業	機械器具小売業	5 (0) < 1 (0) >
12	建設業	職別工事業(設備工事業を除く)	4 (0) < 2 (0) >
12	製造業	電気機械器具製造業	4 (0) < 3 (0) >
12	卸売業、小売業	飲食料品卸売業	4 (0) < 1 (0) >
15	漁業	漁業(水産養殖業を除く)	3 (0) < 1 (0) >
15	製造業	生産用機械器具製造業	3 (0) < 2 (0) >
15	卸売業、小売業	その他の小売業	3 (0) < 0 (0) >
15	サービス業(他に分類されないもの)	政治・経済・文化団体	3 (1) < 1 (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。

- 1 建設業を取り巻く現状について
- 2 建設業における労働時間・休日について
- 3 建設業における時間外労働の上限規制について
- 4 災害における復旧及び復興の事業について
- 5 36協定の届出について
- 6 労働基準法第33条の届出／許可について

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。

労働時間の考え方

労働時間の考え方

- ・ 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。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。
- ・ 労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。
- ・ 労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。

建設業の労働時間で問題になりやすいケース

重要

○ いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。

○ 移動時間

直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。

※土場で作業した後に現場に移動するような場合や、直行直帰でも他の労働者等同乗させた車の運転を命じているような場合は労働時間に該当するので注意が必要。

○ 着替え、作業準備等の時間

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行う時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①作業開始前の朝礼の時間、②作業開始前の準備体操の時間、③現場作業終了後の掃除時間

○ 安全教育などの時間

参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①新規入場者教育の時間、②K Yミーティングの時間

労働時間適正把握ガイドライン

労働時間適正把握ガイドラインの内容について

責務

- 使用者には、**労働時間を適切に管理する責務**あり。

措置

- 労働者の労働日ごとの**始業終業時刻を確認・記録**
- 確認・記録の原則的な方法は、
 - ① 使用者が、**自ら現認すること**
 - ② 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すること**
- 時間管理を自己申告制で行わざるを得ない場合は、下表の措置を講じること。



自己申告制の場合に講ずべき措置

- ① 実態を正しく記録・適正に自己申告することを**対象者に十分説明**
- ② 実際に労働時間を**管理する者にも十分説明**
- ③ 把握時間と実際の時間が合致しているか、必要に応じ**実態調査を実施・補正**（社内にいたデータと**著しい乖離の場合は実施**）
- ④ 申告を超える在社理由を報告させる場合、**報告が適正かを確認**
- ⑤ 申告できる時間数の上限設定や上限を超える申告を認めないなどの、**適正な申告を阻害する措置を講じないこと**

労働時間状況の把握

健康管理の観点での労働時間状況の把握の義務化

平成31年 労働安全 衛生法改正

(旧法)

割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
→管理監督者や裁量労働制が適用される労働者は、この通達の対象外

【理由】

- ・ 裁量労働制の適用者は、みなし時間に基づき割増賃金の算定をするため
- ・ 管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため



(改正法施行後)

長時間労働の健康障害防止の観点から、裁量労働制が適用される労働者や管理監督者も含め、**すべての労働者**の労働時間の状況を、タイムカード等客観的な方法その他の適切な方法で把握すること。(労働安全衛生法第66条の8の3)

！ 労働安全衛生法で義務付けられた「労働時間の状況の把握」とは？

- ☞ 労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものです。
- ☞ 事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければなりません。
- ☞ なお、労働時間の状況の把握は、労働基準法施行規則第54条第1項第5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができます（ただし、管理監督者等、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、裁量労働制の適用者については、この限りではありません。）。

変形労働時間制について

変形労働時間制の概要・種類について

労働時間は、1日8時間、週40時間以内であることが原則であるが、特定の日または週に労働時間を長くする代わりに他の日または週の労働時間を短くして、**平均して1週40時間以内とするこ**
とが可能である。

これを**変形労働時間制**といい、変形労働時間制には次の4種類がある。

1か月単位の変形労働時間制

1週間単位の非定型的変形労働時間制

1年単位の変形労働時間制

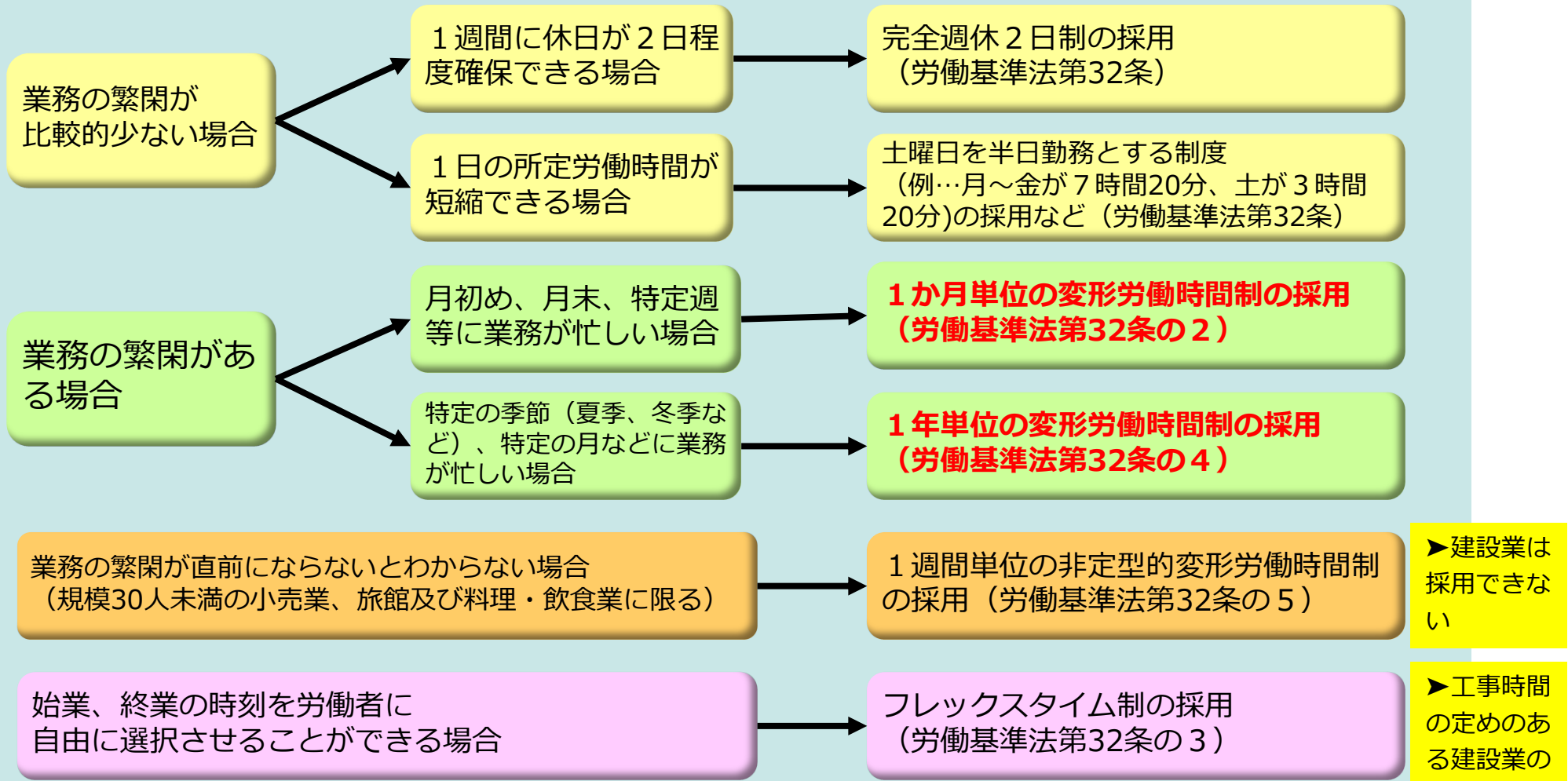
フレックスタイム制

- 各変形労働時間制度を採用する場合は、就業規則への規定、労使協定の労働基準監督署長への届出などの手続きが必要となる。
- 建設業では、季節的・時季的繁閑の差を考慮して、1年単位の変形労働時間制が採用されることが多い。
- 労働者に始業・終業時刻を自由に選択させるフレックスタイム制以外の変形労働時間制については、予め労働日・労働日ごとの労働時間を定めておく必要があり、結果的に平均40時間以内に収まればよいという制度ではない。

変形労働時間制の選択について

業務実態に応じた変形労働時間制度の選択について

※年少者（満18歳未満）・妊産婦については、変形労働時間制の適用に一定の制限があります。



▶建設業は採用できない

▶工事時間の定めのある建設業の現場には馴染まない。

1年単位の変形労働時間制について

1年単位の変形労働時間制の要件について

1年単位の変形労働時間制とは、**1か月を超え1年以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間以下の範囲内**において、労働時間が特定の日に8時間を超えたり、特定の週に40時間を超えて勤務させることが可能となる制度である。

採用要件

- 1年単位の変形労働時間制を採用するには、労使協定を締結し、
①対象となる労働者の範囲 ②対象期間 ③特定期間
④**対象期間における労働日および労働日ごとの労働時間** ⑤協定の有効期間
を定め、所轄の労働基準監督署長に届け出ることが必要となる。
なお、就業規則の作成義務がある事業場（労働者10名以上）は、就業規則に規定する必要もある。

労働日・労働時間の要件

- 労働日数の限度：対象期間が1年の場合は**280日**。
対象期間が**3か月を超え**、1年未満の場合は $280 \times (\text{対象期間の暦日数} / 365)$ 。
- 1日及び1週間の所定労働時間の限度：**1日10時間、1週間52時間**。
ただし、対象期間が3か月を超える場合においては、
 - ・労働時間が48時間を超える週が連続する場合の週数が3以下
 - ・対象期間を3か月ごとに区分した各期間において、労働時間が48時間を超える週は当該週の初日の数で数えて3以下でなければならない。
- 連続して労働させる日数の限度：**6日**。
ただし、特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間として労使協定で定めた期間）においては1週間に1日の休日確保できる日数。

1年単位の変形労働時間制について

参考（年間休日日数）

● 1年単位の変形労働時間制（**対象期間が3か月を超える場合**）を活用して、週40時間労働制を実施するには、労働日数の限度が1年当たり280日であるので、この範囲となるように年間休日日数を定める必要がある。1日の所定労働時間に応じた必要な休日日数は表のとおりとなる（1日の所定労働時間が年間を通じ一定の場合）。

1日の所定労働時間	年間休日日数	
	1年が365日の場合	1年が366日の場合
9時間	134日	134日
8時間	105日	105日
7時間45分	96日	97日
7時間30分	87日	88日
7時間15分	85日	86日
7時間	85日	86日

労働日数は280日が限度のため。

1 か月単位の变形労働時間制について

1 か月単位の变形労働時間制の要件について

1か月単位の变形労働時間制とは、**1か月以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間以下**となるように、労働日および労働日ごとの労働時間を設定することにより、労働時間が特定の日に8時間を超えたり、特定の週に40時間を超えたりすることが可能となる制度である。

採用要件

- 1か月単位の变形労働時間制を採用するには、
 - ① 労使協定または就業規則その他これに準ずるものにより、
 - ② 变形期間を1か月以内とし、
 - ③ 变形期間における法定労働時間の総枠（上限時間）の範囲内で、
 - ④ 各日、各週の労働時間を事前に特定することが必要となる。また、労使協定を締結する場合は所轄の労働基準監督署長に届け出る必要がある。

労働時間の要件

- 対象期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間を超えないためには、対象期間中の労働時間を、以下の式で計算した上限時間以下とする必要がある。

<上限時間の計算方法>

$$\text{上限時間} = 1 \text{ 週間の労働時間 (40時間)} \times \frac{\text{対象期間の暦日数}}{7}$$

対象期間が1か月の場合の上限時間

週の法定労働時間	月の暦日数			
	28日	29日	30日	31日
40	160.0	165.7	171.4	177.1

休日（法定休日）

休日（法定休日）の要件について

使用者は、

少なくとも1回／週、または、**4日以上／4週**
の休日を与えなければならない。（**労働基準法第35条**）

趣旨

● **週休制**（1回／週に連続24時間の休日）の**原則**を規定したものの。

解釈

● 休日は単に連続24時間の休業ではなく、暦日を指し、**午前0時から午後12時までの休業**をいう。

なお、番方編成による交替制の休日は、

① 就業規則に定められた制度としての運用である

② 交替がその都度設定されるものではない

場合は、連続24時間を与えれば足りる。

参考

● 毎週1回の休日が確保されることが望ましいため、4週4日の休日については例外とされている。また、4週4日の休日については、労働基準法施行規則第12条の2により、その起算日を就業規則等で明らかにすることとされている。

→ 4週 = 1か月ではないため、4週がどの日からスタートしたのかの管理に手間を要する。

<例> 令和5年4月1日から開始

最初の4週：4/1～4/28まで 次の4週：4/29～5/26 ・・・

振替休日・代休について

振替休日・代休における留意点について

	振替休日	代休
制度	予め休日を他の勤務日と振替すること。	休日労働や長時間労働の代償として、 事後的に 他の労働日を休日に指定すること。
日の指定	予め事業主が指定する。	事業主、労働者どちらが指定してもよい。
時間外・休日労働割増賃金	同一週内で振り替えた場合は、通常、休日労働や時間外労働とならず、割増賃金は必要ない。週をまたがって振替した結果、その週の法定労働時間を超えた場合は時間外労働となり、割増賃金が必要となる。	同一週内で法定休日労働の代償として代休を取得した場合でも、法定休日労働を行わせたことに変化はなく、割増賃金が必要となる。

一般的な振替休日

※労働日の労働時間は1日8時間とする。

振替前	日	月	火	水	木	金	土
	休	労	労	労	労	労	休
↓							
振替後	日	月	火	水	木	金	土
	休	労	労	労	休	労	労

➤ **同一週**の中で、土曜日の休日を木曜日の出勤と振替。週における労働時間は40時間で振替前後で変更は生じていないため、時間外労働は発生していない。

振替休日を取得しても時間外労働となるケース

振替前	1週目	日	月	火	水	木	金	土
		休	労	労	労	労	労	休
	2週目	日	月	火	水	木	金	土
		休	労	労	労	労	労	休



振替後	1週目	日	月	火	水	木	金	土
		休	労	労	労	労	労	労
	2週目	日	月	火	水	木	金	土
		休	労	労	労	休	労	休

※労働日の労働時間は1日8時間とする。

➤土曜日の休日を翌週の木曜日の出勤と振替。

振替休日は取得しているが、1週目の労働時間は結果として40時間を超えている（48時間）ため、時間外労働扱いとなり、割増賃金（×0.25の部分）の支払義務も残る。

代休とした場合も同様。

➤建設業においては、振替休日や代休の制度を誤認し、別週で振替休日を与えた場合や、後になって代休を取得した場合に、正しく時間外労働をカウントしていない（割増賃金を支払っていない）事業場が認められる。また、代休を取得するよう労働者に指示をしていることを理由に、労働者が代休を取得しないまま長期間が経過しているにも関わらず、割増賃金の清算や時間外労働のカウントを行っていないケースも認められる。なお、割増賃金は毎月清算する必要がある。

長時間労働者への面接指導について

長時間労働者への面接指導の概要

厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構作成
「過重労働による健康障害を防ぐために」から

● 医師による面接指導制度の趣旨は・・・

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

● 面接指導とは・・・

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

● 長時間労働者への面接指導制度の概要

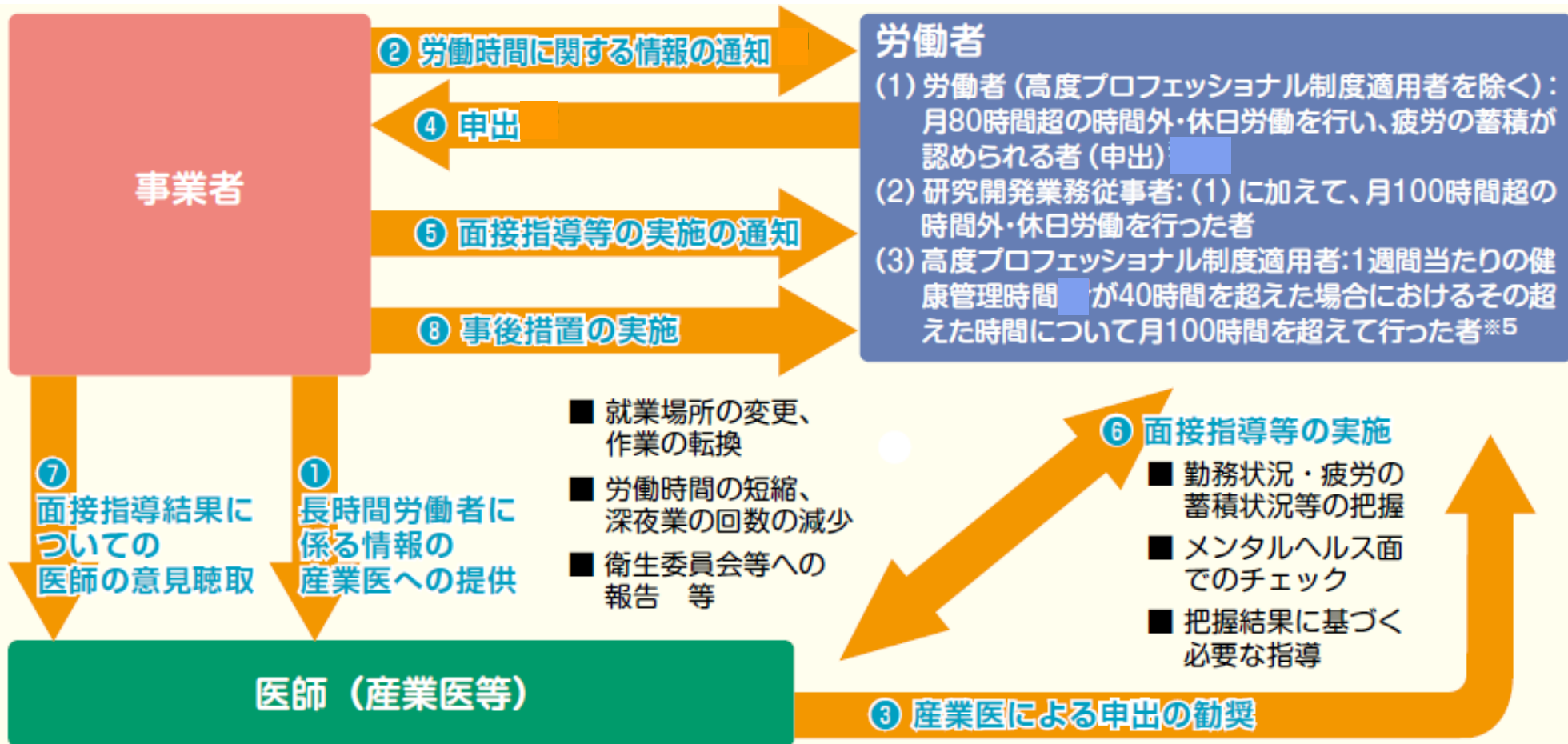
脳血管疾患及び虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。



長時間労働者への面接指導について

長時間労働者への面接指導の具体的な流れについて

厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構作成
「過重労働による健康障害を防ぐために」から



●労働者50人未満の産業医の選任義務がない事業場は、地域産業保健センターでの医師の面接指導を無料で利用できます。

- 1 建設業を取り巻く現状について
- 2 建設業における労働時間・休日について
- 3 建設業における時間外労働の上限規制について
- 4 災害における復旧及び復興の事業について
- 5 36協定の届出について
- 6 労働基準法第33条の届出／許可について

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／**建設業などの一部は、令和6年3月31日まで適用猶予中。**

※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。

一般の業種における時間外労働の上限規制のイメージ

平成31年
法改正前

年間6か月まで

特別条項
上限なし

平成31年
法改正後

法律による上限
(原則)

年間6か月まで

法律による上限（例外）

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間以内（休日労働含む）
- ・月100時間未満（休日労働含む）

限度時間
1か月45時間
1年360時間など

法定労働時間
1日8時間
1週40時間

法律による上限
(原則)
1か月45時間
1年360時間

法定労働時間
1日8時間
1週40時間

1年間 = 12か月

1年間 = 12か月

上限規制の適用が猶予されている事業・業務



事業・業務	猶予期間中の取扱い (令和6年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (令和6年4月1日以降)
建設事業(※)		<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●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"> ✓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。
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"> ●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。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓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。 ●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。
医業に従事する医師		<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●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。 ●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。 <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、 <ul style="list-style-type: none"> ✓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。	<ul style="list-style-type: none"> ●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)。

「工作物の建設等の事業」の範囲について

「工作物の建設業の事業」の範囲について

建設事業の時間外・休日労働の上限規制の適用については、労働基準法第139条により定められていますが、同条文では建設事業のことを「工作物の建設の事業」という呼び方をしています。

この「工作物の建設の事業」の範囲については以下のQ & Aのように考えます。

Q 労働基準法(以下「法」という。)第139条により、
時間外労働の上限規制の適用が猶予されている
工作物の建設等の事業の範囲はどのようなものですか。

法第139条により時間外労働の上限規制の適用が猶予されている工作物の建設等の事業の範囲は、労働基準法施行規則(以下「則」という。)第69条第1項各号に掲げる事業をいいます。具体的には、以下の事業をいいます。

- A**
- ① 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
 - ② 事業場の所属する企業の主たる事業が上記①に掲げる事業である事業場における事業
 - ③ 工作物の建設の事業に関連する警備の事業(当該事業において労働者に交通誘導の業務を行わせる場合に限る。)

令和6年4月以降の建設事業における時間外労働の上限規制の概要

時間外労働の上限規制の概要

(適用猶予中)

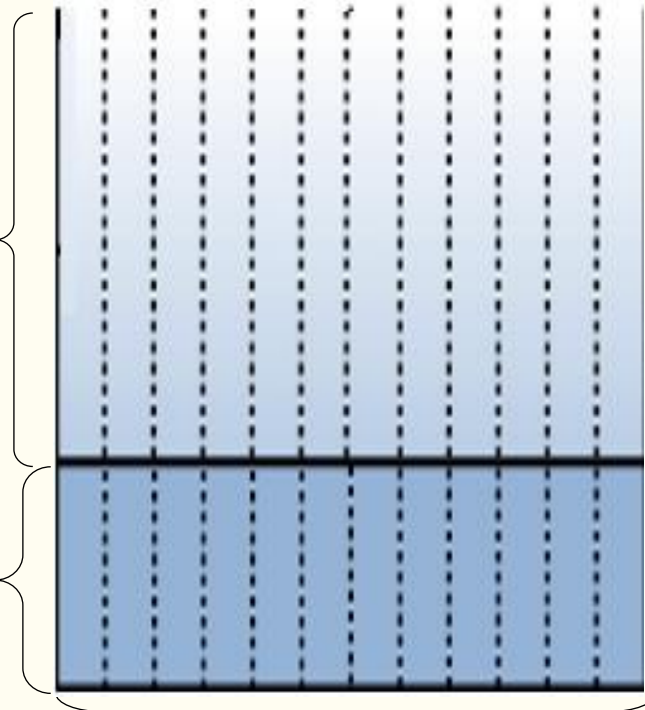
法律上は、残業時間の上限規制が適用猶予されていました。

36協定を締結すれば**残業時間の上限は無かった**



残業時間
何時間でも可能

法定労働時間
1日8時間
週40時間



1年間 = 12か月



(令和6年4月以降)

法律で残業時間の上限を定め、**災害時における復旧及び復興の事業を除き**これを超える残業はできなくなります。

法律による上限 (例外、年間6か月まで)
年720時間 (休日労働を含め 複数月平均80時間以内・単月100時間未満) ↓

月残業80時間 = **1日残業4時間**程度
月残業45時間 = **1日残業2時間**程度

法律による上限 (原則) ↓

残業時間 (原則)
**月45時間
年360時間**

法定労働時間
1日8時間
週40時間

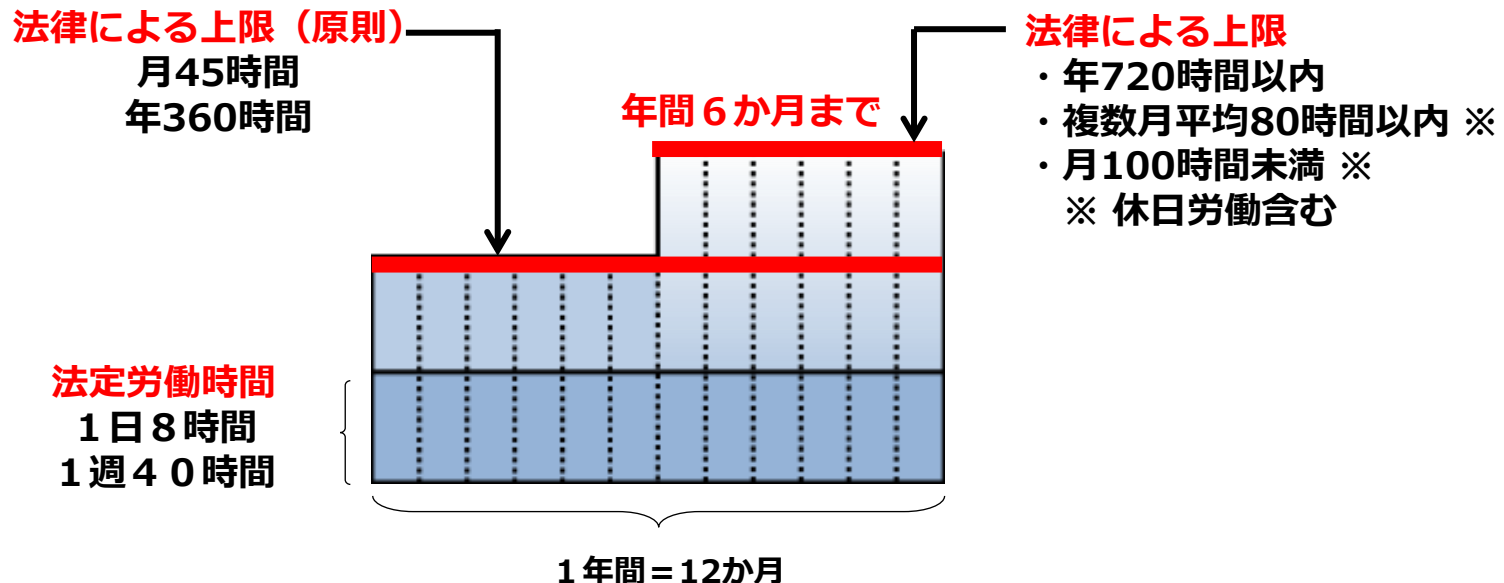


1年間 = 12か月

令和6年4月以降の建設事業における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**（休日労働は含まない）
 - 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**

時間外労働の上限規制のイメージ



令和6年4月以降の建設事業における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。**

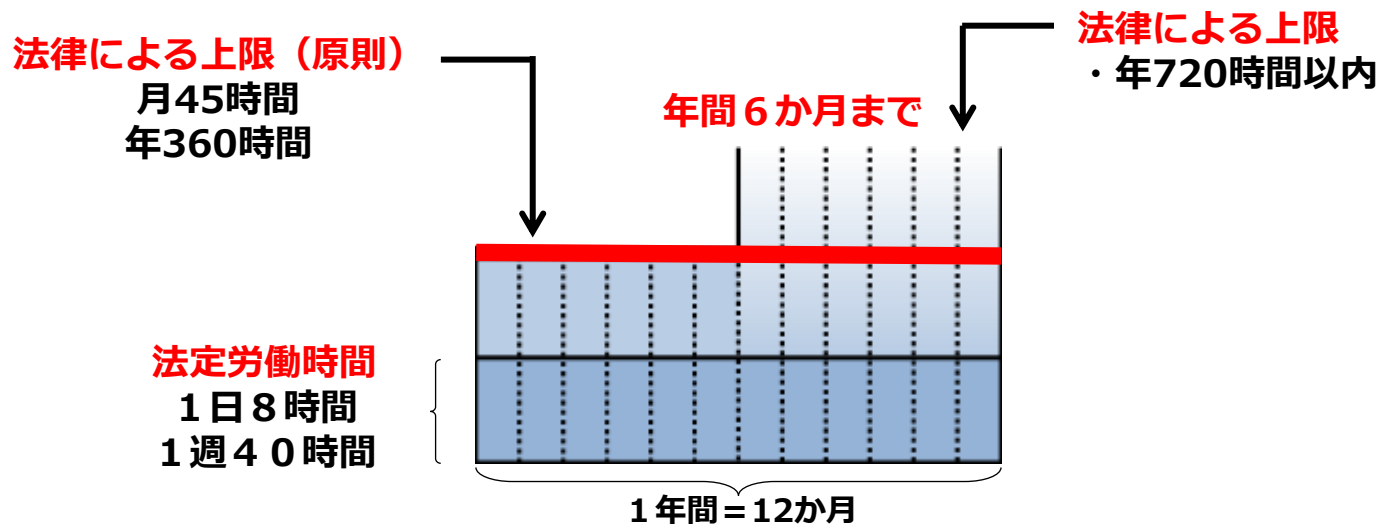
×適用されない規定

- 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**（休日労働は含まない）
- 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について
- 2 建設業における労働時間・休日について
- 3 建設業における時間外労働の上限規制について
- 4 災害における復旧及び復興の事業について
- 5 36協定の届出について
- 6 労働基準法第33条の届出／許可について

災害時における復旧及び復興の事業について

重要

災害時における復旧及び復興の事業の対象等について

- 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**

災害時における復旧及び復興の事業の具体的な上限規制の適用

① 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

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の算定期間には含めない。
- 時間外労働が年720時間以内とする規制、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までの規制の適用あり。

【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

8月と10月の1月平均：90時間 > 80時間

法違反



【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。）

災害時における復旧及び復興の事業具体的な上限規制の適用

②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

➤ 基本的な考え方

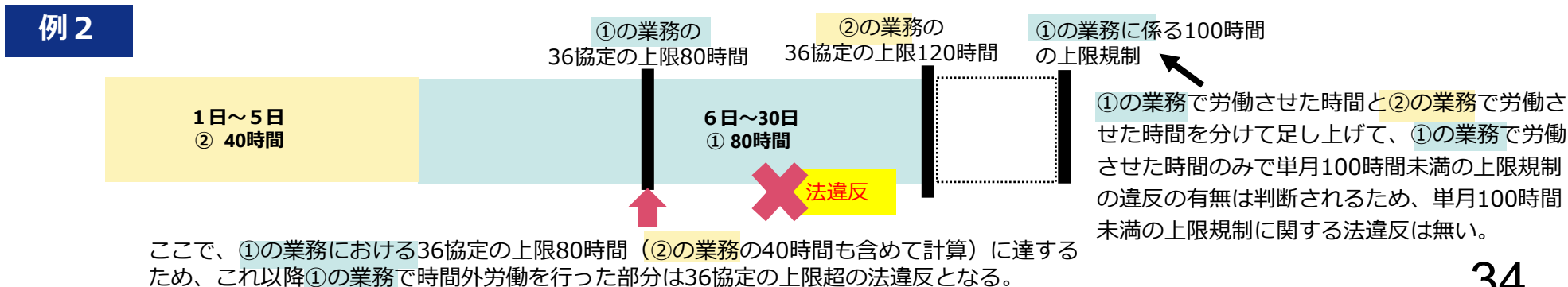
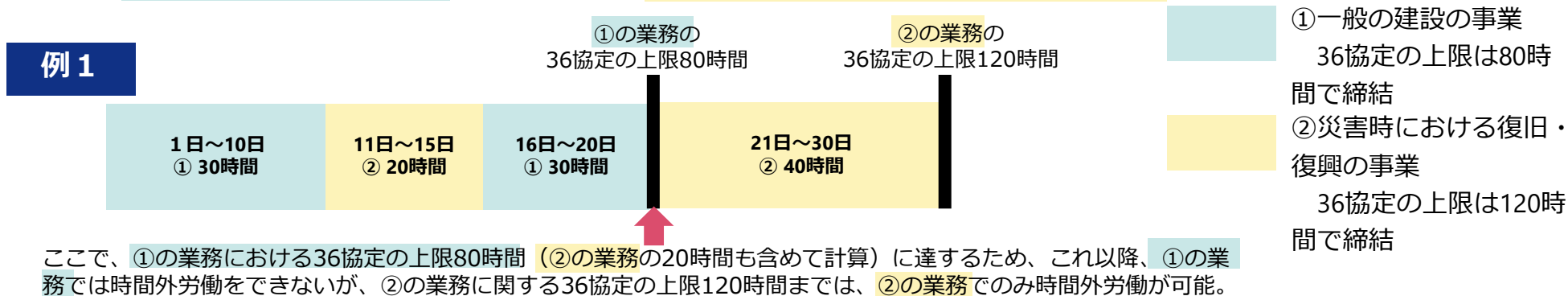
- ①一般の建設の事業：●単月100時間未満、複数月平均80時間以内の上限規制の適用あり
●36協定で協定した一般の建設の事業に関する上限の適用あり
- ②災害時における復旧・復興の事業：●単月100時間未満、複数月平均80時間以内の上限規制の適用除外
●36協定で協定した復旧・復興の事業に関する上限の適用あり

➤ 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は、

●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。

●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）



災害時における復旧及び復興の事業具体的な上限規制の適用

例2を分解して考えた場合

●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）

36協定の上限 36協定の上限 絶対上限
①80時間 ②120時間 ⇒①の時間外労働のみで100時間未満

例2

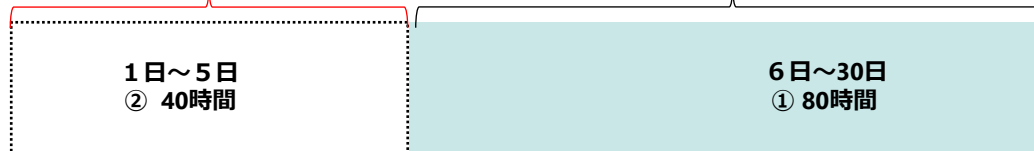


※単月100時間未満という上限については、①の時間外労働のみで判断するため、超過していないが、36協定の上限（80時間）については、②の事業における時間外労働を通算するため、36協定の上限①を超え、法違反となる。

●上限規制（単月100時間未満）

通算しない

①の労働させた時間だけを通算するため80時間となり、絶対上限（100時間）未満となる。



単月100時間未満という規制だけを考えた場合（総合的に考えると下記の法違反があるため違法）

合法

●36協定（特別条項）の上限

36協定の上限を考えると、ここから先は②の業務以外では時間外労働ができない。

36協定の上限
①80時間

36協定の上限
②120時間



単月100時間未満という規制だけを考えた場合

違法

災害時における復旧及び復興の事業上限規制の適用について

②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

●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

- 8月と9月①の1月平均：85時間 > 80時間
- 9月①と10月の1月平均：85時間 > 80時間
- 8月と9月①と10月の1月平均：86.6時間 > 80時間



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80時間のみを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

一般の工事と災害時における復旧・復興の事業の両方に従事

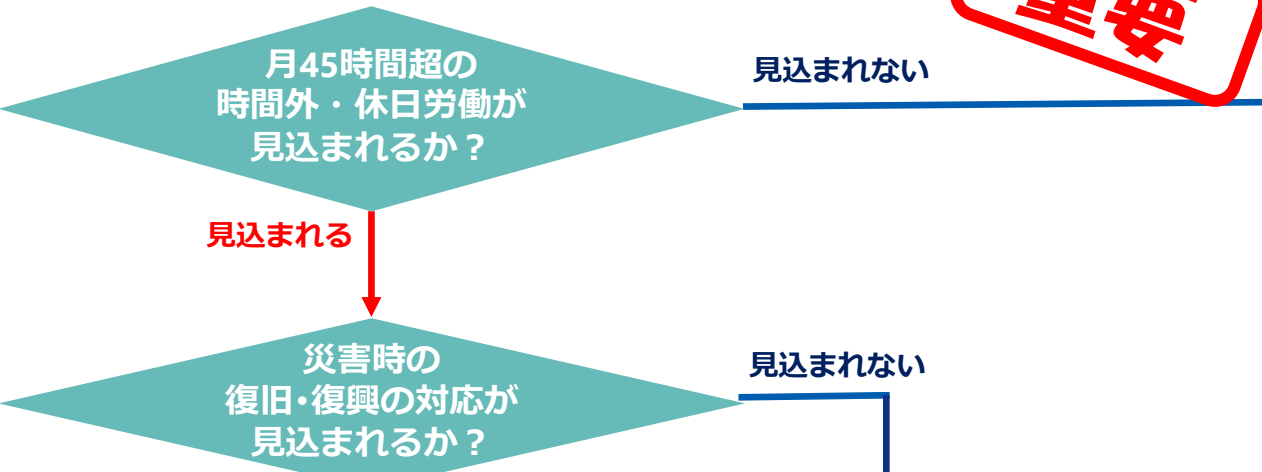
【違反状況】

- 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）：図示省略

- 1 建設業を取り巻く現状について
- 2 建設業における労働時間・休日について
- 3 建設業における時間外労働の上限規制について
- 4 災害における復旧及び復興の事業について
- 5 **36協定の届出について**
- 6 労働基準法第33条の届出／許可について

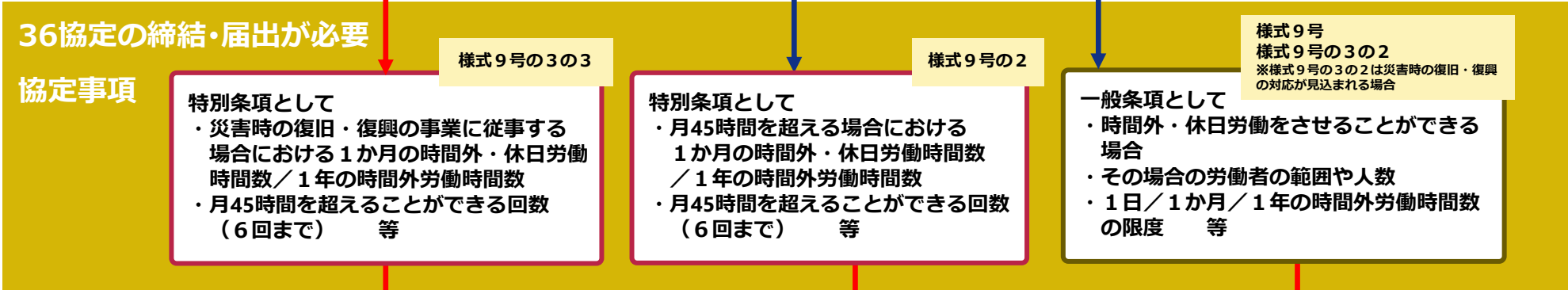
建設事業における36協定等の手続フローチャート

重要



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



公益・人命保護のために緊急を要する災害対応により、36協定に定める限度時間・回数を超える時間外・休日労働があった

労基法33条の許可 / 届出

※ 緊急時であっても、可能な限り時間外・休日労働は36協定の範囲内とすること。

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

- 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 (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	限度時間を超えて労働させ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)	限度時間を超え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%
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%

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。

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を定めてください。年6回以内に限りま。

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。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。

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 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、選挙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

使用者 職名 代表取締役 氏名 田中太郎

(健康確保措置)

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。

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。

- 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

36協定届の記載例（月45時間超の時間外・休日労働が見込まれず、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2（第70条関係）

表面

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。

時間外労働 休日労働 に関する協定届

労働保険番号
事業の所在地(電話番号)
協定の有効期間

法人番号
(千〇〇〇—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

事業の種類	事業の名称	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年(①については360時間まで、 ②については320時間まで) 起算日 (年月日)	
					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)	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
土木工事業	〇〇建設株式会社 〇〇支店								〇〇〇〇年4月1日	
	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
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者									
	② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者									
休日労働	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。

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。

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。）

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。

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

〇〇 労働基準監督署長殿

使用者 代表取締役 氏名 田中太郎

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・押印などが必要です。

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。

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

- 様式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）

様式第9号の3の3（第70条関係）		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。)		
臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合		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	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 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 産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩ その他		年月日 ○○○○年 3月 12日		労働者代表は労働組合(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 山田花子 職氏名 (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) 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で組織する労働組合である又は、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、 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。 投票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。 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、 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。 投票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。 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、 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。 投票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。									
○ ○		年月日 ○○○○年 3月 12日		使用者 職名 代表取締役 田中太郎 氏名									
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。 <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。 <input checked="" type="checkbox"/> (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。													

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。

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。

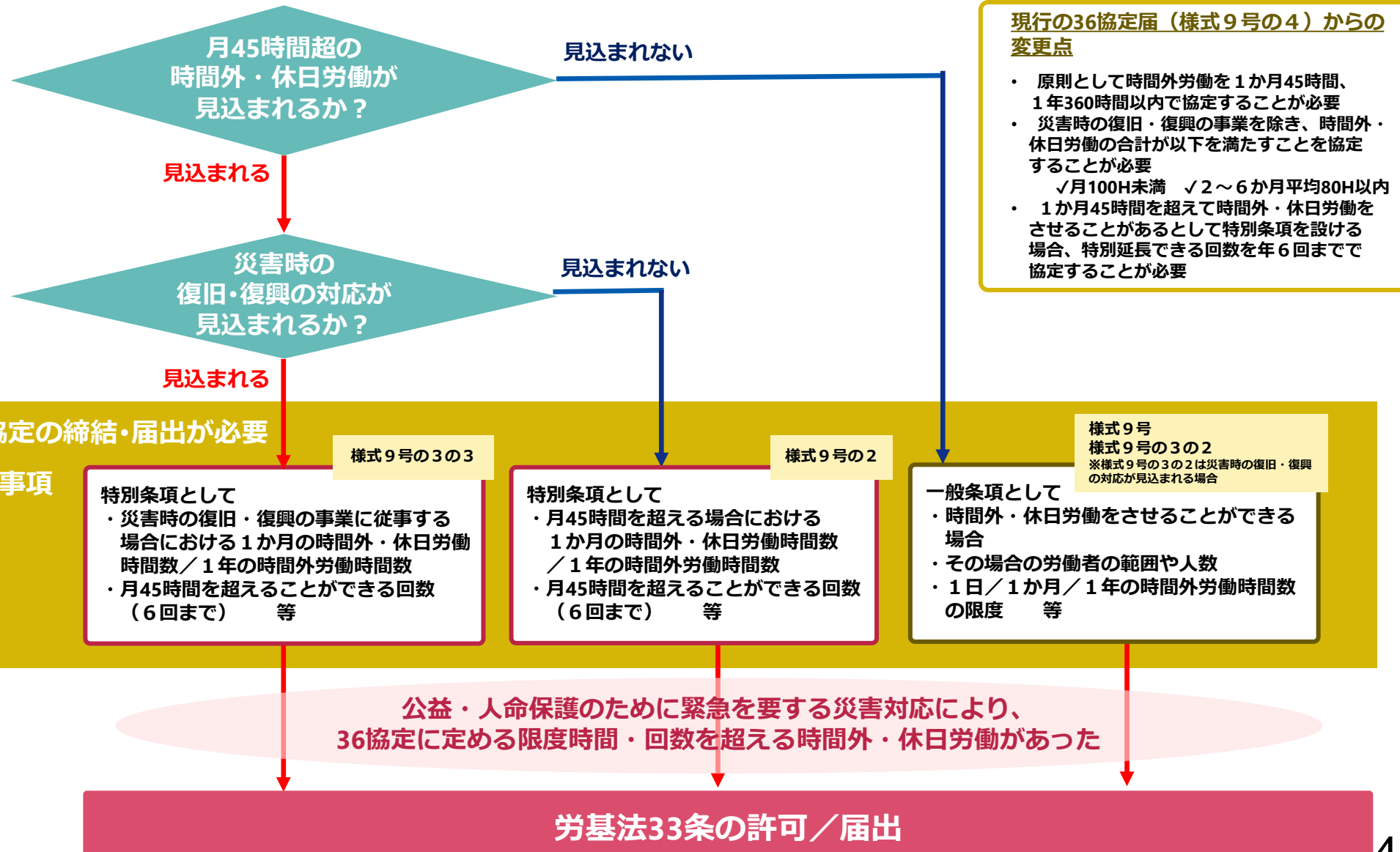
限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数を定めてください。災害時における復旧および復興の事業に従事する場合であっても、年6回以内に限ります。

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まれた時間数を定めてください。

- 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 建設業を取り巻く現状について
- 2 建設業における労働時間・休日について
- 3 建設業における時間外労働の上限規制について
- 4 災害における復旧及び復興の事業について
- 5 36協定の届出について
- 6 労働基準法第33条の届出／許可について

建設事業における36協定等の手続フローチャート



※ 緊急時であっても、可能な限り時間外・休日労働は36協定の範囲内とすること。

労働基準法第33条第1項の許可／届出

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。

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解釈に当たっての留意点について(令和元年6月7日付け基監発0607第1号)の概要

- 1 許可基準による許可の対象には、災害その他避けることのできない事由に直接対応する場合に加えて、当該事由に対応するに当たり、**必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれる。**
具体的には、例えば、事業場の総務部門において、当該事由に対応する労働者の利用に供するための食事や寝具の準備をする場合や、当該事由の対応のために必要な事業場の体制の構築に対応する場合等が含まれる。
- 2 許可基準(2)の「雪害」については、**道路交通の確保等人命又は公益を保護するために除雪作業を行う臨時の必要がある場合**が該当する。
具体的には、例えば、**安全で円滑な道路交通の確保ができないことにより通常 of 社会生活の停滞を招くおそれがあり、国や地方公共団体等からの要請やあらかじめ定められた条件を満たした場合に除雪を行うこととした契約等に基づき除雪作業を行う場合**や、**人命への危険がある場合に住宅等の除雪を行う場合**のほか、**降雪により交通等の社会生活への重大な影響が予測される状況において、予防的に対応する場合。**
- 3 許可基準(2)の「ライフライン」には、電話回線やインターネット回線等の通信手段が含まれる。
- 4 許可基準に定めた事項はあくまでも例示であり、限定列挙ではなく、これら以外の事案についても「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」となることもあり得る。
例えば、許可基準(4)の「他の事業場からの協力要請に応じる場合」について、**国や地方公共団体からの要請も含まれる。**そのため、例えば、災害発生時において、国の依頼を受けて避難所避難者へ物資を緊急輸送する業務は対象となる。

労働基準法第139条における災害時における復旧及び復興の事業 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	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	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条に関するQ&A

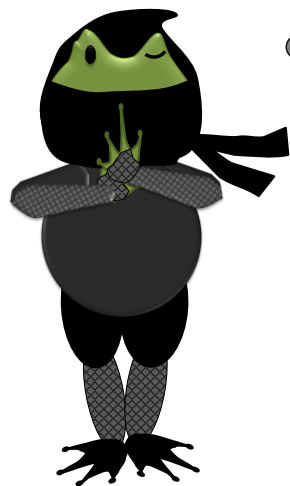
Q 労働基準法第33条は、労働時間を延長し、または休日に労働させた場合、割増賃金の支払いは必要ですか。

A 労働基準法第33条により時間外・休日労働をさせた場合にも、割増賃金の支払いが必要です。

Q 労働基準法第33条第1項に基づき労働した時間は、1か月100時間未満、複数月80時間以内とする上限に含まれますか。

A 含まれません。

ただ、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。



定時でカエル キャラクター
「ハヨケ〜ロくん」

本日はこれにて！