

36協定の様式が変わります！

建設業

2019年4月に施行された時間外労働の上限規制について、適用猶予の対象とされていた建設業についても、2024年4月1日から適用されます。また、適用に伴って36協定の届出様式も変更され、事業の実態に応じた届出様式を選択する必要がありますので、今一度確認しておきましょう！

上限規制って？

「時間外労働の上限規制」とは、過度の残業をなくし、働く方の健康を確保することを目的として施行された法律です。ポイントは次の4点ですが、建設業については更に右のように取扱うこととされています。

- ①原則として時間外労働を1か月45時間、1年360時間以内
- ②時間外労働と休日労働の合計は1か月100時間未満
- ③時間外労働と休日労働の合計は2～6か月平均80時間以内
- ④1か月45時間を超えて時間外労働をさせる場合に、特別延長できる回数は年6回以内

猶予期間中の取扱い（2024年3月31日まで）

上限規制はいずれも適用されません

猶予期間終了後の取扱い（2024年4月1日以降）

次のとおり適用されます

- ・災害の復旧・復興の事業：①,④
- ・それ以外の事業：①～④のすべて

新様式はどれを選べばいい？

届出様式は4種類！

記入欄やチェック欄が追加されているらしい…

	時間外労働、休日労働が全くない（見込まれない）	月45時間を超える時間外労働、休日労働が		
		見込まれない	見込まれる	
災害時の復旧・復興の事業が	見込まれない	36協定は不要！	様式第9号	様式第9号の2
	見込まれる	36協定は不要！	様式第9号の3の2	様式第9号の3の3

各種様式は [主要様式ダウンロードコーナー](#) でも公開しています ▶



気になるポイントもチェック！

Q 「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲って？

「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、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等の事業が対象となります。

Q どういう場合に法律違反になるの？

上限規制適用後の36協定では以下の点に注意しましょう

(1) 労基法第32条違反となる場合（労基法第33条に該当する場合を除く）

- ・36協定を未締結または未届けのまま時間外労働をさせたとき
- ・旧様式で届出た等、無効な協定で時間外労働をさせたとき
- ・36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせたとき

(2) 労基法第36条第6項違反となる場合（災害時の復旧・復興の事業を除く）

時間外労働と休日労働の合計が

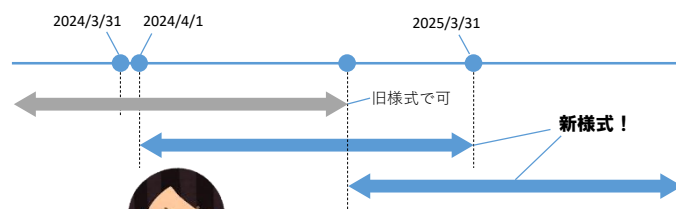
- ・1か月100時間以上となったとき
- ・2～6か月平均のいずれかで80時間を超えたとき

Q 従来の様式（様式9号の4）で届出てもいいの？ また、いつから新様式を使えばいい？

36協定の始期が2024年4月1日以降の協定はすべて新様式で届け出る必要があります、旧様式（現行の様式9号の4）により提出されたものは受け付けられません。

なお、2024年3月31日と2024年4月1日を跨ぐ協定は引続き有効であり、次回協定から新様式で作成する必要があります。

（次のイメージのとおり）



うちは毎年6/1起算にしているから、次回は新様式ってことか…

