建設業の時間外労働の上限規制に関するＱ＆Ａ

（令和５年 12 月 25 日追補分）
（令和６年３月 25 日追補分）
（令和７年３月４日追補分）
（令和７年６月 19 日追補分）
（令和８年 11 月９日追補分）

厚生労働省労働基準局

注）追補版Ｑ＆Ａにおいても、法令等及び略語は、建設業の時間外労働の上限規制に関するＱ＆Ａ（令和５年７月６日公表）（以下「本体ＱＡ」という。）に掲載しているものを引き続き指すこととする。

＜目　次＞

番号	質問内容	頁
追１	会社に集合して作業員が社用車に乗り合いで工事現場に向かう又は工事現場から会社に戻る場合、現場まで又は会社までの移動時間は労働時間に当たるのか。	６
追２	降雪の見込みが高く、自治体等から除雪作業を要請される可能性があることから、除雪作業の要請があれば当該作業に当たることになる労働者に自宅待機を命じた。当該労働者が自宅待機をしている時間は労働時間に該当するか。	６
追３	台風が近づいているような災害の発生が予想される場合であって、自治体等から災害協定等に基づく要請を受けて、当該災害への対応が直ちにできるよう労働者を自宅待機させる場合には、法第 33 条第１項の対象となるのか。	７
追４	隣県で地震があったことから、被災地の自治体からの要請で、被災地域における災害復旧工事の現場において、重機作業を行うことになった。 重機（クレーンなど）のオペレーター（法第 140 条第１項の自動車運転の業務に非該当）が重機を工事現場まで移動させるため、重機で公道を走行していたところ、現場が遠方であることに加え、途中地震に伴う渋滞にも巻き込まれたことから、現場に到着するまでに、１時間の休憩を含めて 11 時間を要した。 この移動時間について、時間外労働となった時間につき、法第 33 条第１項を適用できるか。	７
追５	道路上に通行の妨げとなる倒木や動物の死骸があった場合、こうしたものを撤去する作業を、維持管理契約内での発注者の指示や都道府県等との災害協定に基づき実施する場合、法第 139 条第１項を適用できるか。 また、法第 33 条第１項はどうか。	８
追６	例えば、豚熱、高病原性鳥インフルエンザ等の家畜伝染病発生時に、家畜伝染病予防法（昭和 26 年法律第 166 号）に基づき家畜伝染病まん延防止のために実施する防疫措置（殺処分、焼却、埋却、消毒、	８

	消毒ポイントの設置等）や、当該防疫措置に付随する業務を行う場合、法第 139 条第１項を適用できるか。 　また、法第 33 条第１項はどうか。	
追７	除雪作業に付随して凍結防止剤や融雪剤の散布を行う場合、法第 139 条第１項を適用できるか。冷え込みによる路面凍結が見込まれるときに、凍結防止剤を散布する場合であればどうか。 　また、これらの場合、法第 33 条第１項はどうか。	９
追８	経年劣化した道路などの補修工事には、災害を予防するための工事という性質もあると考えられるところ、こうした工事をはじめとした、災害予防のための工事について、法第 139 条第１項を適用できるか。 　また、法第 33 条第１項はどうか。	９
追９	ある月に、法第 33 条第１項に該当する災害復旧工事のために、同項に基づき 40 時間の時間外・休日労働を行った労働者が、同じ月に同じ使用者のもとで、災害時における復旧及び復興の事業に該当しない別件の工事で 60 時間の時間外・休日労働を実施した場合、当該労働者は合計 100 時間の時間外・休日労働を行ったことになるが、時間外労働の上限規制はどのように取り扱うのか。 　また、このとき、当該労働者に対する労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 66 条の８第１項に基づく医師による面接指導はどのように取り扱うのか。	10
追 10	法第 33 条第１項と、法第 139 条第１項は、具体的にどのような違いがあるのか。	11
追 11	則様式第９号の２による 36 協定（月 45 時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合）の締結・届出を行っており、則様式第９号の３の２による 36 協定（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）又は第９号の３の３による 36 協定（月 45 時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合）の作成を行っていないが、災害時における復旧及び復興の事業に該当する事業に従事した場合、時間外労働の上限規制はどのように考えればよいのか。	12
追 12	病院など生活に必要な施設の駐車場について除雪作業を行う場合、法第 139 条第１項の対象にはなると思うが、法第 33 条第１項は適用できるか。	12
追 13	法第 33 条第１項と、法第 139 条第１項は、災害発生からの復旧・復興の事業の各段階において、具体的にはどういった使い分けにな	12

	るのか。	
追 14	本店、支店、各工事事務所でそれぞれ別々の日を起算日として締結している 36 協定を、全社的に統一して管理することはできるか。	13
追 15	法第 139 条第１項は、「復旧工事」「復興工事」などの名称であれば、その工期や発注の時期を問わず、同項を適用して時間外労働の上限規制の適用を一部除外できると考えてよいか。	14
追 16	熱中症対策のために、作業を中断する時間があるが、その時間は労働時間に当たるか。	15
追 17	積雪地域では、降雪期にはなかなか作業ができないことから、降雪期以外の時期に作業が集中することになるが、こうした場合に労働時間を効率的に配分することができる手法はあるか。	16
追 18	１年単位の変形労働時間制は、その導入にあたって１年分の勤務カレンダーをあらかじめ定めておくことが必要と聞いたが、建設業では、年度内に随時工事を受注することも多く、１年分の勤務カレンダーをあらかじめ確定させることは難しい。こうした場合には、１年単位の変形労働時間制を導入することはできないのか。	17
追 19	36 協定の締結、届出を行った後に、社内の労使で検討して１年単位の変形労働時間制を導入することとしたが、このとき、既に締結している 36 協定との関係で留意すべきことはあるか。	18
追 20	１年単位の変形労働時間制を採用するときに労働基準監督署への届出はいつまでに必要か。また、届出に必要な書類は何か。	19
追 21	１年単位の変形労働時間制を採用しているが、労働日を特定した当時には想定していなかった工事量を受注することとなった。この場合に、あらかじめ決めていたカレンダーで当初から労働日としていた日に加え、休日としていた日に労働者を労働させることはできないのか。	20
追 22	１年単位の変形労働時間制を採用しているが、あらかじめ労働日を特定した時点で想定していなかった事由により、予定していた作業を行うことができなかった。この場合においても、当該労働日について労働者を休業させることはできないのか。また、労働者を休業させた日または時間分を別の日に働かせることはできないのか。	20
追 23	複数の現場に対応するため、労働者を班分けしているが、それぞれの班で従事する現場の繁忙期が異なる。この場合に同じ事業場内で対象者の異なる複数の１年単位の変形労働時間制を並行して採用することは可能か。また、配置転換により所属する班が変わった場合、これまでとは別の変形労働時間制を適用することは可能か。	21

追 24	１年単位の変形労働時間制を採用すると、特定の時期に労働日が偏り、労働時間が長時間となるおそれがあるが、このような場合において、労働者の健康管理はどのように行えばよいか。	22

注）追１～追 11　⇒　令和５年 12 月 25 日公開
追 12～追 14　⇒　令和６年３月 25 日公開
追 15　⇒　令和７年３月４日公開
追 16～追 19　⇒　令和７年６月 19 日公開
追 20～追 24　⇒　令和８年 11 月９日公開

＜Ｑ＆Ａ＞

追１	（Ｑ）会社に集合して作業員が社用車に乗り合いで工事現場に向かう又は工事現場から会社に戻る場合、現場まで又は会社までの移動時間は労働時間に当たるのか。 ―― （Ａ）本体ＱＡ１－４のとおり、法（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であり、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。」と解されている。 労働時間に該当するか否かの判断は個別具体的に行う必要があるが、一般的には、 ・ 移動手段として、社用車に乗り合いで現場に向かうこと等が指示されている場合や、 ・ 現場に移動する前に会社に集合して資材の積み込みを行うことや、現場から会社に戻った後に道具清掃、資材整理を行うことが指示されている場合、 ・ 移動の車中に使用者や上司も同乗し、打合せが行われている場合 においては、当該移動時間は労働時間に該当するものと解される。 一方、工事現場に直行する又は工事現場から直帰することが自由である中で、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って移動することとしていたなどの場合においては、当該移動時間は労働時間に該当しないものと解される。
追２	（Ｑ）降雪の見込みが高く、自治体等から除雪作業を要請される可能性があることから、実際に除雪作業の要請があれば当該作業に当たることになる労働者に自宅待機を命じた。当該労働者が自宅待機をしている時間は労働時間に該当するか。 ―― （Ａ）本体ＱＡ１－４のとおり、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であり、待機時間については、「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。」と解されている。 労働時間に該当するか否かの判断は、個別具体的に行う必要があるが、一般的には、 ・使用者が急な需要に対応するために事業場において待機を命じ、当該

	時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には労働時間に該当し、 ・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には、労働時間に該当しない ものと解される。
追３	（Ｑ）台風が近づいているような災害の発生が予想される場合であって、自治体等から災害協定等に基づく要請を受けて、当該災害への対応が直ちにできるよう労働者を自宅待機させる場合には、法第 33 条第１項の対象となるのか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）自宅待機が労働時間に該当するか否かの判断は個別具体的に行う必要があるが、労働者が権利として労働から離れることを保障されておらず、拘束を伴うものである場合には、当該待機時間は使用者の指揮命令下にあるものとして、労働時間に該当する。 法第 33 条第１項については、「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、（中略）その必要の限度において（中略）労働させることができる」とされており、「避けることのできない事由」については、災害発生が客観的に予見される場合も含まれる。 その上で、例えば、国や地方自治体と締結した災害協定等に基づき、差し迫った災害に備えた自宅待機が要請されているなど、自宅待機が社会通念上、災害への対応に必要不可欠なものであると判断される場合は、法第 33 条第１項の対象としうる。
追４	（Ｑ）隣県で地震があったことから、被災地の自治体からの要請で、被災地域における災害復旧工事の現場において、重機作業を行うことになった。 重機（クレーンなど）のオペレーター（法第 140 条第１項の自動車運転の業務に非該当）が重機を工事現場まで移動させるため、重機で公道を走行していたところ、現場が遠方であることに加え、途中、地震に伴う渋滞にも巻き込まれたことから、現場に到着するまでに、１時間の休憩を含めて 11 時間を要した。 この移動時間について、時間外労働となった時間につき、法第 33 条第１項を適用できるか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）重機のオペレーターが現場に重機を移動させるために、重機で公道を走行する場合も、当該移動に要する時間は使用者の指示によって行うものであるため労働時間に該当する。

	災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、既に締結していた 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、人命や公益の確保のために自治体等からの工事への協力要請に応じる場合には、法第 33 条第１項の許可基準を満たすことから、被災地の工事現場に向かうまでの労働時間に該当する移動時間についても、当該工事に必要不可欠に付随する業務として、その必要の限度において法第 33 条第１項の対象となる。
追５	（Ｑ）道路上に通行の妨げとなる倒木や動物の死骸があった場合、こうしたものを撤去する作業を、維持管理契約内での発注者の指示や都道府県等との災害協定に基づき実施する場合、法第 139 条第１項を適用できるか。 また、法第 33 条第１項はどうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）本体ＱＡ２－２を踏まえると、維持管理契約内での発注者の指示や、都道府県等との災害協定による要請に基づき、倒木や動物の死骸の撤去を災害の復旧として対応する場合等には、法第 139 条第１項の対象となる。 また、当該撤去作業が、災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、既に締結された 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、道路交通の確保等人命又は公益を保護するための必要がある場合には、法第 33 条第１項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第 33 条第１項の対象となる。
追６	（Ｑ）例えば、豚熱、高病原性鳥インフルエンザ等の家畜伝染病発生時に、家畜伝染病予防法（昭和 26 年法律第 166 号）に基づき家畜伝染病まん延防止のために実施する防疫措置（殺処分、焼却、埋却、消毒、消毒ポイントの設置等）や、当該防疫措置に付随する業務を行う場合、法第 139 条第１項を適用できるか。 また、法第 33 条第１項はどうか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）都道府県等との防疫協定や災害協定による要請、その他契約内での発注者の指示に基づき、防疫措置を災害の復旧として対応する場合等には、法第 139 条第１項の対象となる。併せて、当該防疫措置に必要不可欠に付随する業務として行われる防疫資機材の搬入、発生農場における仮設テントの設営等の業務についても、同様に法第 139 条第１項の対象となる。 また、当該防疫措置及びこれに必要不可欠に付随する業務が、災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、既に締結

	された 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、人命又は公益を保護するための必要がある場合には、法第 33 条第１項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第 33 条第１項の対象となる。
追７	（Ｑ）除雪作業に付随して凍結防止剤や融雪剤の散布を行う場合、法第 139 条第１項を適用できるか。冷え込みによる路面凍結が見込まれるときに、凍結防止剤を散布する場合であればどうか。 また、これらの場合、法第 33 条第１項はどうか。 --- （Ａ）本体ＱＡ２－８のとおり、除雪作業は、都道府県等との災害協定や維持管理契約に基づき、災害の復旧として対応する場合等には、法第 139 条第１項を適用することも可能である。そのため、当該除雪作業に必要不可欠に付随する業務として行われる凍結防止剤や融雪剤の散布の業務についても、法第 139 条第１項の対象となる。 冷え込みによる路面凍結を防止するために凍結防止剤を散布する場合も、そのまま放置すれば直ちに災害が発生するとして、災害協定や維持管理契約等に基づき、差し迫った災害への対応を行う場合であれば、こうした対応についても法第 139 条第１項の対象となる。 また、これらの作業が、災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、既に締結された 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、道路交通の確保等人命又は公益を保護するための必要がある場合には、法第 33 条第１項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第 33 条第１項の対象となる。
追８	（Ｑ）経年劣化した道路などの補修工事には、災害を予防するための工事という性質もあると考えられるところ、こうした工事をはじめとした、災害予防のための工事について、法第 139 条第１項を適用できるか。 また、法第 33 条第１項はどうか。 --- （Ａ）本体ＱＡ２－２のとおり、法第 139 条第１項の「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。そのため、経年劣化した道路などの補修も含めて、将来発生しうる災害を予防するために行う工事は、法第 139 条第１項の対象とはならない。 また、将来発生しうる災害の予防のための工事は、法第 33 条第１項

	の対象とはならない。 ただし、災害予防のための工事が、そのまま放置すれば直ちに災害が発生する状況下や、災害により社会生活への重大な影響が予測される状況下で臨時的に行われるなど、既に締結された 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、人命または公益を保護するための差し迫った必要がある場合には、法第 33 条第１項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第 33 条第１項の対象となる。
追９	（Ｑ）ある月に、法第 33 条第１項に該当する災害復旧工事のために、同項に基づき 40 時間の時間外・休日労働を行った労働者が、同じ月に同じ使用者のもとで、災害時における復旧及び復興の事業に該当しない別件の工事で 60 時間の時間外・休日労働を実施した場合、当該労働者は合計 100 時間の時間外・休日労働を行ったことになるが、時間外労働の上限規制はどのように取り扱うのか。 また、このとき、当該労働者に対する労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 66 条の８第１項に基づく医師による面接指導はどのように取り扱うのか。 --- （Ａ）本体ＱＡ２－１、３－２のとおり、法第 33 条第１項が適用される労働時間については、法第 36 条及び第 139 条による規制がかからず、時間外労働の上限規制からは除外される。 一方、労働安全衛生法第 66 条の８第１項に基づく医師による面接指導は、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が、1 か月について 80 時間を超えた者で疲労の蓄積が認められる者のうち、申出があった者に対して実施するものであり、法第 33 条第１項によって労働した時間もこれに含まれる。 そのため、本事例においては、１か月間において 80 時間超の時間外・休日労働を実施していることから、当該労働者から申出があった場合には、当該面接指導を実施する必要がある。

追 10

（Q）法第 33 条第１項と、法第 139 条第１項は、具体的にどのような違いがあるのか。

（A）法第 33 条第１項と、法第 139 条第１項は、いずれも時間外労働の上限規制の例外に関する規定であるが、適用に当たっての要件や、時間外労働の上限規制の取扱いなどに次のような違いがある。

なお、いずれの場合においても、時間外・休日労働に対する割増賃金の支払いや、時間外・休日労働が 80 時間を超える等した場合の労働安全衛生法第 66 条の８第１項に基づく医師による面接指導の実施は必要である。

	法第 33 条第１項	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 （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	36 協定の締結・届出
効果	36 協定で定める延長時間とは別に、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 （災害時における復旧及び復興の事業に限り、１か月 100 時間以上の特別延長時間を定めることができる）
上限規制の取扱い	いずれも適用されない	以下は適用されない 時間外・休日労働の合計を ・ １か月 100 時間未満とする上限 ・ 複数月平均 80 時間以内とする上限 以下は適用される ・ 時間外労働を年 720 時間以内とする上限 ・ 時間外労働が１か月 45 時間を超える回数が年６回までとする上限

追 11	（Ｑ）則様式第９号の２による 36 協定（月 45 時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合）の締結・届出を行っており、則様式第９号の３の２による 36 協定（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）又は第９号の３の３による 36 協定（月 45 時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合）の作成を行っていないが、災害時における復旧及び復興の事業に該当する事業に従事した場合、時間外労働の上限規制はどのように考えればよいのか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）法第 139 条第１項の「災害時における復旧及び復興の事業」に関する規定を適用するためには、則様式第９号の３の２又は第９号の３の３による 36 協定の締結・届出を行っている必要があり、則様式第９号の２による 36 協定の締結・届出のみを行っていてこれらの 36 協定を締結していない場合には、法第 139 条第１項の「災害時における復旧及び復興の事業」に関する規定を適用することはできない。 　このことを踏まえて、それぞれの事業場における業務の実情に見合った則様式を用いて、36 協定の締結・届出を行う必要がある。
追 12	（Ｑ）病院など生活に必要な施設の駐車場について除雪作業を行う場合、法第 139 条第１項の対象にはなると思うが、法第 33 条第１項は適用できるか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）本体ＱＡ２－８のとおり、都道府県等との災害協定や維持管理契約に基づき、災害の復旧として対応する場合等には、道路の除雪だけではなく、病院などの駐車場の除雪についても法第 139 条第１項を適用することが可能である。 　また、放置すれば人命への危険が発生するおそれがあるとして、例えば緊急車両などが出入りできるよう病院などの医療機関や介護施設の駐車場の除雪を行う場合は、既に締結された 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、人命または公益を保護するための必要があれば、法第 33 条第１項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第 33 条第１項の対象となる。
追 13	（Ｑ）法第 33 条第１項と、法第 139 条第１項は、災害発生からの復旧・復興の事業の各段階において、具体的にはどういった使い分けになるのか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）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、法第 139 条第１項の対象とすることができる。

	法第 139 条第１項の「災害時における復旧及び復興の事業」に関する規定を適用するに当たっては、則様式第９号の３の２又は第９号の３の３による 36 協定の締結・届出を行っている必要があり、そのためには、こうした取扱いを踏まえて、それぞれの事業場における業務の実情に見合った則様式を用いて、36 協定の締結・届出を行う必要がある。 一方、法第 33 条第１項については、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おいて対象となることから、災害の復旧・復興工事の段階によって適用可否が異なると考えられる。 災害復旧工事のうち、例えば、自治体等からの要請によって緊急的に機能回復を図るために実施される、瓦礫撤去や、応急的な補強、破損した施設の代替施設や仮設住宅の設置（工事に先立って行われる測量調査や設計も含む）などの工事については、一般に人命や公益の確保の観点から急務であるといえることから、これによって既に締結された 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要がある場合には、法第 33 条第１項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第 33 条第１項の対象となる。 一方で、緊急的な機能回復がある程度完了した段階において発注される被災した施設を原形に復旧する工事や復旧の一環として再度の災害を防止する工事などであって、人命や公益の確保の観点から急務でないものは、法第 33 条第１項の対象とはならない。また、復興事業段階における工事は、通常は臨時の必要性が認められるものとは考えられないことから、法第 33 条第１項の対象とはならない。
追 14	（Ｑ）本店、支店、各工事事務所でそれぞれ別々の日を起算日として締結している 36 協定を、全社的に統一して管理することはできるか。 --- （Ａ）時間外労働の上限規制の実効性を確保する観点から、１年についての限度時間及び特別条項を適用する月数については、厳格に適用すべきであることから、原則として 36 協定の起算日を変更することは認められないが、対象期間を全社的に統一するなど、やむを得ない場合には、労働者の過半数で組織する労働組合又はそうした労働組合がない場合には各事業場における労働者の過半数を代表する者の同意を得た上で、それぞれの 36 協定の対象期間の途中であっても、起算日を変更し、再度 36 協定を届け出ることができる。 ただし、やむを得ず起算日を変更した場合であっても、再締結後の 36 協定を遵守することが求められることに加え、変更前の 36 協定の対象期間における１年の延長時間及び特別条項を適用する月数も引き続き遵守する必要がある。

追 15	（Ｑ）法第 139 条第１項は、「復旧工事」「復興工事」などの名称であれば、その工期や発注の時期を問わず、同項を適用して時間外労働の上限規制の適用を一部除外できると考えてよいか。 --- （Ａ）まず、法第 139 条第１項は、大災害からの早期の復旧・復興には集中的な工事が必要となる場合があることが想定されることから、災害対策に万全を期すために、単月及び複数月平均に関する上限規制について例外を設けるものである。 この趣旨に照らすと、十分な工期が設定されている又は十分な工期を設定することが可能な工事であって、地理的要因（被災地への交通の脆弱さ）や、自然的な要因（猛暑又は豪雪など）を踏まえても、１年間の特定の時期に、上限規制を超えて集中的に作業することを要するとは考え難い工事に、法第 139 条第１項を適用することは認められないものと解される。 また、本体ＱＡ２－２（※）のとおり、法第 139 条第１項の「災害時における復旧及び復興の事業」に該当するか否かは、「復旧工事」「復興工事」など工事の名称のみによって判断されるものではない。 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、単月又は複数月平均に関する時間外労働の上限規制を超えるような作業をすること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るとは考え難い工事は、法第 139 条第１項の「災害時における復旧及び復興の事業」に該当せず、同項を適用することはできない。 このように、法第 139 条第１項の適用については、実態に応じて判断されることが必要であり、同項を適用することを目的に、必要以上に短い工期によって受注、発注を行うことは、適正な工期設定の観点から認められない。 （※）本体ＱＡ２－２ 「法第 139 条第１項の『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。」

追 16	（Ｑ）熱中症対策のために、作業を中断する時間があるが、その時間は労働時間に当たるか。 ―― （Ａ）まず、本体ＱＡ１－４のとおり、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であり、待機時間については、「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。」と解されている。 このため、例えば、12:00～15:00 の間に熱中症対策のために作業をいったん中止すると決めた場合、 ・ その間に天候の変化などによってＷＢＧＴ値（※）の低下があった場合には、直ちに作業を再開できるよう労働者を待機させている場合には、その時間は労働時間に該当する。 ・ その間は、昼休みなどの休み時間と同等程度に労働者が自由に利用することができ、仮にＷＢＧＴ値が下がったとしても、あらかじめ定められた休憩時間中は作業を再開する趣旨のものではなく、使用者から作業に復帰するよう指示を受けることもなく労働から完全に解放され、労働者が権利として労働から離れることを保障されている場合には、休憩時間であるとして労働時間に該当しない。 なお、作業を中止することとした時間を休憩時間と取り扱う場合には、労働者の１日の拘束時間が長時間に及ぶことのないよう留意することが望ましい。 作業を中断している時間を休憩時間とした場合についても、労使の話合い等によって、この時間に対する手当を労働者に支払うこととしても差し支えない。ただし、手当を支払った時間を手待ち時間として扱った場合には、労働時間となる。 また、夏季に実施する工事については、熱中症予防のために休憩時間が長く設定される場合があることを考慮した適正な工期の設定や、労働者に適切な賃金や手当が支払われることに配慮して労務費などの価格の設定が行われるよう、発注、受注に当たって留意することが必要である。 （※）ＷＢＧＴ（Wet-Bulb Globe Temperature）値 暑熱環境による熱ストレスの評価を行う暑さ指数で、自然湿球温度、黒球温度、気温（乾球温度）から算出する数値

追 17

（Q）積雪地域では、降雪期にはなかなか作業ができないことから、降雪期以外の時期に作業が集中することになるが、こうした場合に労働時間を効率的に配分することができる手法はあるか。

（A）特定の季節や、特定の月に業務が集中するなど、業務の繁閑が大きい場合には、１年を通じて労働時間を配分し、年間における総労働時間の短縮を図るために、労使協定によって、あらかじめ労働日、労働日ごとの労働時間を特定することで、１年単位の変形労働時間制を導入することが考えられる。

１年単位の変形労働時間制の主な要件は次表のとおりであるが、対象期間を平均して１週間の所定労働時間が 40 時間を超えない範囲で、１週 52 時間、１日 10 時間を限度として、各週、各日の所定労働時間を設定することができる。

時間外・休日労働を行う必要のある事由が生じた場合には、１年単位の変形労働時間制を導入した場合においても、36 協定の範囲内で労働者に時間外・休日労働をさせることができ、法定労働時間（１週 40 時間、１日８時間）を超える所定労働時間を設定したときは、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

また、本制度では、積雪の度が著しく高い地域（※１）における建設業の屋外労働者については、次のような特例が設けられている。

（１年単位の変形労働時間制の主な要件）

	① 原則	② 積雪の度が著しく高い地域における建設業の屋外労働者に関する特例
対象期間を平均した１週あたりの所定労働時間	平均 40 時間を超えない	
労働日数の限度	年間 280 日	
１週の所定労働時間の限度	52 時間	
１日の所定労働時間の限度	10 時間	
連続労働日数の限度	原則６日、特に繁忙な場合は 12 日	
所定労働時間が１週 48 時間を超える週の数	連続３回まで	左の制限は適用されない
３か月ごとに区分した各期間における１週 48 時間を超える所定労働時間を設定した週の数	３回まで（※２）	左の制限は適用されない

	（※１）豪雪地帯対策特別措置法（昭和 37 年法律第 73 号）第２条第１項の規定に定める豪雪地帯として指定された道及び県の区域並びに市町村の区域 （※２）所定労働時間が 48 時間を超える週が、２つの期間にまたがっている場合には、週の初日を含む方の期間で数える
追 18	（Ｑ）１年単位の変形労働時間制は、その導入にあたって１年分の勤務カレンダーをあらかじめ定めておくことが必要と聞いたが、建設業では、年度内に随時工事を受注することも多く、１年分の勤務カレンダーをあらかじめ確定させることは難しい。こうした場合には、１年単位の変形労働時間制を導入することはできないのか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）１年単位の変形労働時間制を導入するにあたっては、労使協定によって、次の５項目を定めることが必要である。 ① 対象労働者の範囲 ② 対象期間（１か月を超え１年以内の期間）及び起算日 ③ 特定期間（対象期間中特に繁忙な期間） ④ 労働日及び労働日ごとの労働時間 ⑤ 労使協定の有効期間 このうち、④の「労働日及び労働日ごとの労働時間」については、原則としては、勤務カレンダーなどの形で１年など対象期間全体についてあらかじめ特定することになる。しかし、これが難しい場合には、就業規則等において、勤務の種類ごとの始業、終業時刻及び休日並びに当該勤務の組合せについての考え方、勤務割の作成手続き及びその周知方法等を定めておくこともできる。その場合、具体的には次の方法によって、労使協定締結時に最初の１か月分の勤務カレンダーを定め、２か月目以降の勤務カレンダーは、当該月の 30 日前までに定めることになる。 ① 対象期間を１か月以上の期間に区分することとし､労使協定の締結時に、期間ごとの所定労働日数、所定労働時間数を定める。 ② 最初の期間における「労働日及び労働日ごとの労働時間」を労使協定の締結時に定める。 ③ 最初の期間を除く各期間の「労働日及び労働日ごとの労働時間」については、その期間が始まる少なくとも 30 日前に定める。 また、この方法により、最初の期間を除く各期間の「労働日及び労働日ごとの労働時間」を定めるに当たっては、区分期間の開始の 30 日前までに労働者の過半数で組織する労働組合又はそうした労働組合がない場

<table>
<tr><td></td><td>合には各事業場における労働者の過半数を代表する者の同意を得ることが必要である。

例えば、この方法を用いる場合、以下の事項を定める時期は次のとおりとなる。

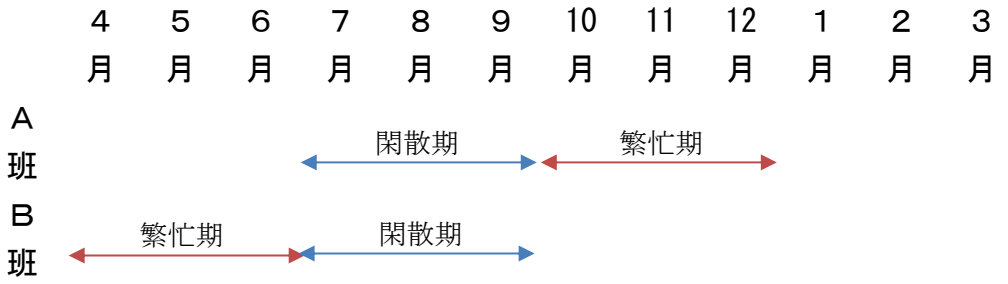
（４月１日を起算日とする場合）
<table>
<tr><td>月ごとの所定労働日数と所定労働時間数</td><td>労使協定締結時</td></tr>
<tr><td>４月（最初の月）の勤務カレンダー</td><td>労使協定締結時</td></tr>
<tr><td>５月の勤務カレンダー</td><td>４月１日まで</td></tr>
<tr><td>６月の勤務カレンダー
（以下同様）</td><td>５月２日まで
（以下同様）</td></tr>
</table>
（４月１日以外（例：12 月 15 日）を起算日とする場合）
<table>
<tr><td>月ごとの所定労働日数と所定労働時間数</td><td>労使協定締結時</td></tr>
<tr><td>12 月 15 日～１月 14 日（最初の月）の勤務カレンダー</td><td>労使協定締結時</td></tr>
<tr><td>１月 15 日～２月 14 日の勤務カレンダー</td><td>12 月 16 日まで</td></tr>
<tr><td>２月 15 日～３月 14 日の勤務カレンダー
（以下同様）</td><td>１月 16 日まで
（以下同様）</td></tr>
</table>
※ 時間外・休日労働を行う必要のある事由が生じた場合には、36 協定の範囲内で労働者に時間外・休日労働をさせることができ、法定労働時間（１週 40 時間、１日８時間）を超え所定労働時間を設定したときは、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

なお、労使協定の内容については、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付する等の方法によって、労働者に周知することが必要である。</td></tr>
<tr><td>追 19</td><td>（Ｑ）36 協定の締結、届出を行った後に、社内の労使で検討して１年単位の変形労働時間制を導入することとしたが、このとき、既に締結している 36 協定との関係で留意すべきことはあるか。

（Ａ）まず、１年単位の変形労働時間制を導入した場合、法第 36 条第４項の限度時間は、１か月 42 時間、１年 320 時間となることから、導入前の 36 協定の一般条項に、１か月、１年における「延長することができる時間</td></tr>
</table>

	数」として、それぞれ 42 時間、320 時間を超える時間数が定められていて、１年単位の変形労働時間制の導入後においても、時間外労働を行わせることが想定されるときは、労働者の過半数で組織する労働組合又はそうした労働組合がない場合には各事業場における労働者の過半数を代表する者の同意を得た上で、１年単位の変形労働時間制における限度時間に適合した 36 協定を新たに締結し、届出を行うことが必要である。 　こうした場合も、時間外労働の上限規制の実効性を確保する観点から、１年についての限度時間及び特別条項を適用する月数については、厳格に適用すべきである。36 協定の起算日の変更について追 14 を参照の上、新たな 36 協定を締結し、届出を行った場合には、変更後の 36 協定を遵守するとともに、変更前の 36 協定における１年の延長時間及び特別条項を適用する月数を遵守することが必要である。
追 20	（Ｑ）１年単位の変形労働時間制を採用するときに労働基準監督署への届出はいつまでに必要か。また、届出に必要な書類は何か。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）１年単位の変形労働時間制に関する労使協定の届出時期については、当該労使協定に基づき１年単位の変形労働時間制によって労働させる前に行わなければならない。 　なお、この届出を怠った場合には罰則の適用がある。 　１年単位の変形労働時間制に関する協定の届出については、労働基準法施行規則の様式第４号の協定届のほか、この様式の「対象期間中の各日及び隔週の労働時間並びに所定休日」欄の「別紙」に当たるものとして労使協定と勤務カレンダーが必要となる。 　この勤務カレンダーについては、追 18 のとおり、①対象期間全体をあらかじめ特定する場合と、②労使協定締結時に対象期間を１か月以上の期間ごとに区分した上で、最初の区分した期間（例えば１か月）の勤務カレンダーを定める場合がある。 　②の場合の届出に際しては、最初の区分した期間（例えば１か月）の勤務カレンダーを添付すれば足り、２か月目以降の勤務カレンダーの届出を行う必要はないが、区分した期間（例えば１か月）のそれぞれの初日の 30 日前までに労働者の過半数で組織する労働組合又はそうした労働組合がない場合には各事業場における労働者の過半数を代表する者の同意を得て、当該期間における労働日及び労働日ごとの労働時間を定める必要がある。

追 21	（Ｑ）１年単位の変形労働時間制を採用しているが、労働日を特定した当時には想定していなかった工事量を受注することとなった。この場合に、あらかじめ決めていたカレンダーで当初から労働日としていた日に加え、休日としていた日に労働者を労働させることはできないのか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）１年単位の変形労働時間制は、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することができないことを前提とした制度であるため、通常の業務の繁閑等を理由として休日振替を行うことはできないが、１年単位の変形労働時間制を採用していた場合においても、時間外・休日労働を行う必要のある事由が生じた場合には、過重労働による健康障害の防止には留意する必要はあるが、36 協定の範囲内で所定休日又は法定休日に労働をさせることができる。 　また、実際に所定休日又は法定休日に労働をさせた場合には、就業規則等に基づき、必要な割増賃金を含めた賃金を支払う必要がある。
追 22	（Ｑ）１年単位の変形労働時間制を採用しているが、あらかじめ労働日を特定した時点で想定していなかった事由により、予定していた作業を行うことができなかった。この場合においても、当該労働日について労働者を休業させることはできないのか。また、労働者を休業させた日または時間分を別の日に働かせることはできないのか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）１年単位の変形労働時間制を採用している場合であっても、急遽労働者を休業させることは禁止されていないが、使用者の責めに帰すべき事由により労働者を休業させる場合には、原則として労働基準法第 26 条の規定に基づき、休業手当の支払いが必要となる。 　例えば、当日に使用者の判断で、部分的に作業を中止した場合は、原則として使用者は、休業期間中当該労働者に労働基準法第 26 条の規定に基づく休業手当として平均賃金の 60%以上の手当を支払わなければならないが、作業を中止する前に提供されたその日の労務に対し実際に支給された賃金が平均賃金の 60%以上である場合には、同条の違反は生じない。 ※ 就業規則等において 60%を超える部分の賃金の取扱いが定められている場合には、その取扱いに従うこと。 ※ 使用者自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金の全額を支払う必要があること（民法第 536 条第２項）。 　なお、「使用者の責めに帰すべき事由」とは、企業の経営者として不可抗力を主張し得ない全ての場合とされている。ここでいう不可抗力とは、

	その原因が事業の外部より発生した事故であること、 使用者が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること の２つの要件をいずれも満たす必要があり、休業手当の支払義務の考え方については、上記のような考え方の下で個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案して判断されることとなる。 また、労働者を休業させた日または時間分を他の日に働かせる場合には、追 21 のとおり、過重労働による健康障害の防止には留意する必要はあるが、36 協定において労使で定めた範囲内で、かつ、必要な賃金を支払うことにより、時間外または休日に労働させることは可能である。
追 23	（Ｑ）複数の現場に対応するため、労働者を班分けしているが、それぞれの班で従事する現場の繁忙期が異なる。この場合に同じ事業場内で対象者の異なる複数の１年単位の変形労働時間制を並行して採用することは可能か。また、配置転換により所属する班が変わった場合、これまでとは別の変形労働時間制を適用することは可能か。 ---------- （Ａ）労使協定の締結については追 18 のとおりであるが、労使協定に定める「対象労働者の範囲」において、適用対象労働者が明確にされていれば、１つの事業場で複数の１年単位の変形労働時間制を採用することは可能である。 この場合、それぞれの１年単位の変形労働時間制ごとに労使協定を締結し、所轄の労働基準監督署に届け出ることが必要となる。 例えば、労働者を２つに班分けを行い、下記のとおり班ごとに繁忙期が異なる場合には、２つの班それぞれについて、労使協定を締結し、２つの労使協定について届け出ることができる。  また、上記の例において、配置変更を行い、Ｂ班の１年単位の変形労働時間制の適用を受ける労働者について、対象期間の途中である 10 月

	から、Ａ班の１年単位の変形労働時間制へ適用を変更することは可能である。 　この場合、労働基準法第 32 条の４の２の規定により、Ａ班及びＢ班それぞれにおいて、労働させた期間を平均し、１週間あたり週 40 時間を超えて労働させた場合には、その超えた時間の労働について、労働基準法第 37 条第１項の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。なお、適用する１年単位の変形労働時間制を変更する場合、繁忙期の設定時期等によっては長時間労働となるおそれがあることから、年間休日日数の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことによる労働時間の短縮といった、変形労働時間制の制度趣旨に反して過重な労働時間配分が行われないようにする必要がある。
追 24	（Ｑ）１年単位の変形労働時間制を採用すると、特定の時期に労働日が偏り、労働時間が長時間となるおそれがあるが、このような場合において、労働者の健康管理はどのように行えばよいか。 ―――――――――――――――――――――――――――――――――――― （Ａ）１年単位の変形労働時間制を採用している場合であっても、過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間が１か月当たり 80 時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる労働者については、労働安全衛生法第 66 条の８の規定に基づき、当該労働者の申請により、医師による面接指導を行う必要がある。 　また、36 協定に特別条項を設ける場合、限度時間（１年単位の変形労働時間制を採用している場合は、月 42 時間・年 320 時間）を超えて労働させる労働者の健康及び福祉を確保するための措置（※）を協定する必要がある。 　ここでいう「時間外・休日労働時間」については、１年単位の変形労働時間制を採用しているか否かにかかわらず、通常の労働時間制度と同様に、次の算式により算出される。 ・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 （※）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（健康福祉確保措置）

	次の中から協定することが望ましいことに留意しなければならない。 ⑴医師による面接指導、⑵深夜業（22 時～５時）の回数制限、⑶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）、⑷代償休日・特別な休暇の付与、⑸健康診断、⑹連続休暇の取得、⑺心とからだの相談窓口の設置、⑻配置転換、⑼産業医等による助言・指導や保健指導、⑽その他（労使間で検討した具体的内容）