

# 建設業の時間外労働の上限規制について

令和7年1月28日

山口労働局 労働基準部 監督課

# 労働時間法制の概要

## 原則

- ◆ 1週**40時間**／1日**8時間**を超えて労働させてはならない
- ◆ 毎週少なくとも1回（または4週間に4日以上）の休日が必要

## 例外

- ◆ 例外的に時間外・休日労働をさせる場合は、使用者と労働者の代表で**36協定**を締結し、労基署に届け出ることが必要
- ◆ 36協定では、時間外労働の最大の時間数などを定める

⇒ 36協定に定めることができる時間外労働の時間数のルールは？

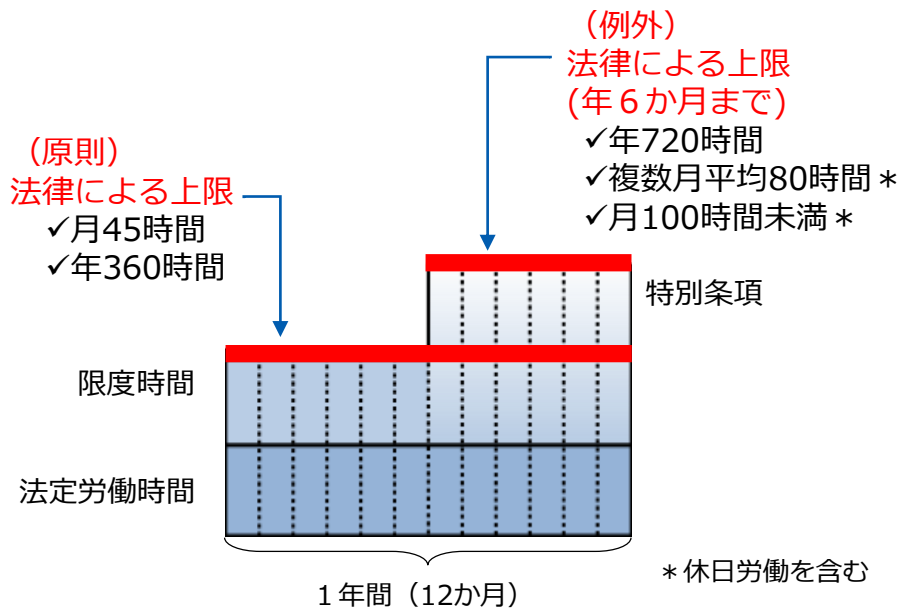
# 建設業で働く方の上限規制

R 6年3月31日まで

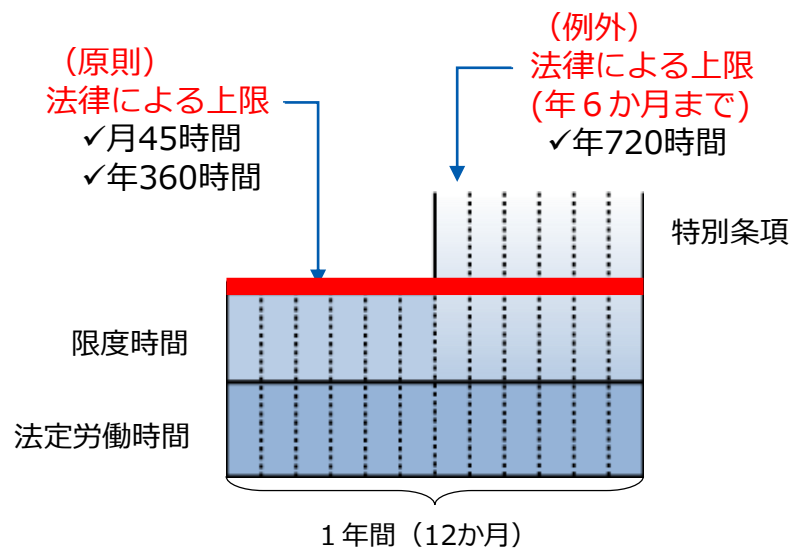
上限なし ※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

R 6年4月1日以降

## ○建設事業（一般の業種と同じ規制を適用）



## ○災害における復旧及び復興の事業（労基法第139条第1項） （一部規制が適用されない）



※ 災害における復旧・復興の事業では、  
・複数月平均80時間\*  
・月100時間未満\*  
とする規定は適用されない

\* 休日労働を含む

# 労働時間の把握

## 労働時間とは

- ◆ 使用者の指揮命令下に置かれている時間のことであり、使用者の明示また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
- ◆ 現場への移動、自宅待機、作業着への着替え、作業の後片付け時間も、使用者の明示または黙示の指示がある場合には、労働時間に該当する

## 労働時間適正把握

- ◆ 使用者が自ら確認するか、タイムカード等客観的な記録を基礎として確認する
- ◆ やむを得ず自己申告によって労働時間を把握する場合には、労働時間適正把握ガイドラインに基づく措置を講じる必要がある

(事業主のみなさまへ)

## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

### ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

#### 【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、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こと
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

#### 【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
  - (1) 原則的な方法
    - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
    - ・ 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して確認し、適正に記録すること
  - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
    - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
    - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
    - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製  
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

# 36協定記載例（様式第9号）

## 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   
都道府県 所管 管轄 基本番号 校番号 1 基一統事業場番号

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	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		協定の有効期間						
		(〒○○○ ○○○○) ○○市○○町1-2-3 (電話番号:○○○-○○○-○○○)		○○○○年4月1日 から1年間						
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)	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)				
				1日	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)	起算日 (年月日) ○○○○年4月1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)			
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
	臨時の受注対応	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
	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
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	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
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				
臨時の受注対応	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			

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。

対象期間が3か月を超える1年単位の変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。

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。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 ○○○○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

管理監督者は労働者代表にはなれません。

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)

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。

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

使用者 職名 代表取締役 田中太郎

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。

○○○ 労働基準監督署長殿

# 36協定記載例（様式第9号の2）

## 2枚目表面

様式第9号の2（第16条第1項関係）

### 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、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て労働させる場合の割増賃金率	延長することができる時間数		法定労働時間を超えて労働させる場合の割増賃金率
			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)		法定労働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	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)		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%

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。

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。

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る、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ことができる回数を定めてください。年6回以内に限りです。

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。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**

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ない、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 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 産業界等による助言・指導や保健指導 ⑩ その他

# 36協定記載例（様式第9号の3の2）

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。

様式第9号の3の2（第70条関係）

事業の種類 <b>土木工事業</b>		事業の名称 <b>〇〇建設株式会社 〇〇支店</b>		事業の所在地(電話番号) (〒〇〇〇—〇〇〇) <b>〇〇市〇〇町1-2-3</b> (電話番号:〇〇〇—〇〇〇〇—〇〇〇〇)		協定の有効期間 <b>〇〇〇〇年4月1日から1年</b>				
時間外労働 ① 下記②に該当しない労働者	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
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	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。				
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。

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 **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、  (チェックボックスに要チェック)

**〇〇〇〇年 3月 12日**

**〇〇** 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**

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。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

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。

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協定記載例（様式第9号の3の3）

## 2枚目表面

様式第9号の3の3（第70条関係）

### 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過し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時間以内に限り。)				
			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			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)	限度時間を超過 して労働させること 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	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	
① 工作物の建設の事業 に従事する場合 (月45時間または 42時間/年360 時間または年320 時間)を超過して時 間外労働をさせる ことができませ ん。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、両方 について「延長す ることができる時間 数」や「限度時間 を超過して労働さ せることができる回 数」などを協定し てください。	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%
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	6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	5回	110時間	110時間	35%	700時間	700時間	35%
限度時間を超過し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										
限度時間を超過し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。)												

災害時における復旧および復興の事業についての特別条項を協定した場合、工作物の建設の事業に従事する場合（月45時間または42時間/年360時間または年320時間）を超過して時間外労働をさせることができませ

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。

限度時間（月45時間または42時間）を超過し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）を超過して労働させる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。

限度時間（月45時間または42時間）を超過して労働させることができる回数を定めてください。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も含めて、年6回以内で定めてください。

災害時における復旧および復興の事業に従事する場合、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。

限度時間を超過した労働者に対し、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。  (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終業からの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

の成立年月日 ○○○○年 3月 12日

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  
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 )

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  
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、  
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。

○○○○年 3月 12日

労働基準監督署長殿

署名 経理担当事務員  
氏名 山田花子

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。  (チェックボックスに要チェック)

使用者 署名 代表取締役  
氏名 田中太郎

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。

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。  (チェックボックスに要チェック)



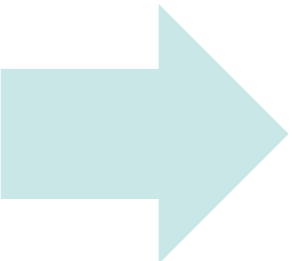
## 労働基準法第139条第1項について

- 建設業では、労基法第139条第1項に、災害時の復旧及び復興の事業に従事する場合には、時間外労働の上限規制の例外が設けられている。

### 災害時の復旧・復興の事業とは

災害時の復旧・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た発注を受けた建設の事業のことであり、例えば、以下が該当する。

- ・ 公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法の適用を受ける災害復旧事業
- ・ **災害協定に基づく災害の復旧の事業**
- ・ **維持管理契約内で発注者（民間含む）の指示により対応する災害の復旧事業**
- ・ 複数年にわたって行う復興の事業 など



**様式9号の3の2または9号の3の3による36協定を締結・届出することで、上記の事業に労働者を就かせた場合には、時間外労働の上限規制のうち、時間外・休日労働を**

- ・ 1か月100時間未満とする上限規制
- ・ 2～6が月平均で80時間以内とする上限規制 が適用されない。

# 労働基準法第139条第1項について②

【例】 9月に災害が発生し、①通常の建設の事業で80時間、  
 ②災害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

4月 (起算月)	5月	6月	7月	8月	9月
40時間	80時間	40時間	40時間	80時間	①80時間 ②40時間 通常の工事と災害に における復旧・復興の 事業の両方に従事

2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間

①の時間は、通常の建設の事業  
 ⇒ 1か月に関する上限規制  
 複数月平均に関する上限規制の双方の対象

②の時間は、災害における復旧・復興の事業  
 ⇒ 1か月に関する上限規制  
 複数月平均に関する上限規制の双方に含めない。

9月における1か月に関する上限規制の対象の時間：80時間  
 4月～9月における複数月平均：  
 $(40 + 80 + 40 + 40 + 80 + 80) \div 6 = \underline{60時間}$   
 4月 5月 6月 7月 8月 9月

- ・ 1か月100時間未満
  - ・ 複数月平均80時間以内
- の上限規制を双方満たす

## 労働基準法第33条第1項について

- 労基法第33条第1項（災害など臨時の必要がある場合の時間外労働等）と労基法第36条（36協定による時間外労働等）は、それぞれ独立した労基法第32条（労働時間）及び第35条（休日）の免罰規定であり、労基法第33条第1項に基づき労働基準監督署長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項の許可基準の概要

- 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。
- 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。 など

※ 除雪作業や、防疫作業を行う場合にも、労基法第33条第1項を適用することができる。

# 労働基準法第33条第1項と第139条第1項の違いについて

	労基法第33条第1項	労基法第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	災害における復旧及び復興の事業
手続	事前の許可又は事後の届出	36協定を届出
効果	<b>36協定で定める限度と別に</b> 時間外・休日労働を行わせることができる	<b>36協定で定める範囲内で</b> 時間外・休日労働を行わせることができる
上限規制の取扱い	適用なし	<p>【適用なし】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・単月100時間未満</li> <li>・複数月平均80時間以内</li> </ul> <p>【適用あり】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年720時間の上限</li> <li>・月45時間超は6か月の限度</li> </ul>

# 労働基準法第33条第1項と第139条第1項の関係図（イメージ図）

- 労基法第139条第1項は災害の復旧・復興に関する工事については事業の段階を問わず適用可能。
- 一方、労基法33条第1項は、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適用できるものであり、災害からの緊急的な機能回復を図るための復旧工事などに限られる。

## 労基法第139条第1項の対象

（災害における復旧および復興の事業）

### 災害復旧事業

災害復旧事業のうち、  
労基法第33条第1項の対象

（例）緊急的な機能回復のための  
災害復旧工事

（例）都道府県等との災害協定・  
防疫協定や契約等に基づく

除雪作業

家畜伝染病に係る  
防疫措置

など

（例）緊急的な機能回復がある程度完了した段階で発注される被災した施設を原形に復旧する工事 など

※労基法第33条第1項の対象とはならない

### 災害復興事業

（例）復興事業段階の工事

※労基法第33条第1項の対象とはならない

# 働き方改革推進支援助成金

## 1 事業の目的

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される業種等については、他の業種と比べ労働時間が長い実態があることも踏まえ、引き続き支援を実施。

## 2 事業の概要・スキーム

コース名	成果目標	助成上限額※1（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	建設事業	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②所定休日の増加 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <b>250万円</b> ※2 ②4週4休→4週8休： <b>100万円</b> 合計 <b>350万円</b>
	自動車運転の業務	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に10時間以上の勤務間インターバル制度を導入 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <b>250万円</b> ※2 ②11H以上： <b>170万円</b> ※3 合計 <b>420万円</b>
	医業に従事する医師	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ③医師の働き方改革の推進 成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <b>250万円</b> ※2 ②11H以上： <b>170万円</b> ※4 ③ <b>50万円</b> 合計 <b>470万円</b>
	砂糖製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る）	36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 月80H超→月60H以下： <b>250万円</b> ※2
労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②年休の計画的付与制度の整備 ③時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <b>200万円</b> ※5 ② <b>25万円</b> ③ <b>25万円</b> 合計 <b>250万円</b>	
勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成）	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること 導入した勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H： <b>100万円</b> ・11H以上： <b>120万円</b>	
団体推進コース （傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること 上限額： <b>500万円</b> 複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合 上限額： <b>1,000万円</b>	

- 助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：**①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組**

（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等）

※1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算（5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算）。（常時使用する労働者数が30人以下の場合は加算額が倍になる。）

※2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって以下の助成上限額となること。（※5においても同様）  
月80H超→月60～80H：150万円/月60～80H→月60H以下：200万円

※3 10H～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円

※4 9H～10Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額120万円、

10～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円

※5 月80H超→月60～80H：100万円/月60～80H→60H以下：150万円

# 働き方改革の実現に向けて、適正な工期設定にご協力ください

- 建設業の働き方改革の実現のため、厚生労働省では、国土交通省と連携して働き方改革PR動画を通じて発注者に向けて適正な工期設定を呼びかけている。
- 事業者からも、長時間労働や週休2日の確保が難しいような工事を行うことを前提とする、著しく短い工期での見積もりや請負契約の締結（工期ダンピング）を行わないようにしてください。



工事を発注する方  
私たちも  
変わっていきましょう

(働き方改革PR動画)

適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項をまとめた「工期に関する基準」も令和6年3月に改定されたため、こちらをご確認ください。

(工期に関する基準)

## 働き方改革PR動画のポイント

- 建設業では高齢化が進んでおり、建設業労働者のうち、4分の1以上が60歳以上となっている一方で、29歳以下は1割程度にとどまっていることから、将来の担い手確保のためにも、若い方が建設業界に入って来やすくなるよう、魅力的な職場環境作りが必要であること。
- 著しく短い工期を設定することは、建設業で働く方の長時間労働の原因となり、休暇がとりづらくなることにつながることから、工事を発注する時も、また受注するにあたっては、長時間労働を前提としない、適正な工期で契約を締結することを心がけていただきたいこと。
- 例えば、4週8閉所や週休2日制など、工事現場で働く方の休日数も考慮して工期の設定をお願いしたいこと。

ご静聴ありがとうございました。

## 2024年4月からが、働き方改革本番！



「働き方改革」は、  
「魅力ある職場づくり」の実現による  
生産性向上、人手不足解消のチャンス！

関係情報はこちらのウェブサイトで発信しています。

(厚生労働省ウェブサイト)



(特設サイト「はたらきかたススメ」)



生産性の向上に向けて、働き方改革推進支援センター  
も是非ご利用ください！



(働き方改革特設サイト)

労働基準局  
広報キャラクター たしかめたん





2024年  
4月から

CONSTRUCTION INDUSTRY  
建設業

時間外労働の上限規制  
わかりやすい解説





# 労働基準法における労働時間の定め

労働時間は労働基準法によって  
上限が定められており、  
労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、  
これを延長することはできません。

## 労働時間の定め

### 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** 時間および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ます。これを「法定労働時間」といいます。  
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ます。これを「法定休日」といいます。

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
  - 36協定の所轄労働基準監督署長への届出
- が必要です。

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りません。

## 36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

時間外労働、休日労働を適正なものとすることを目的として、  
36協定で定める時間外労働および休日労働について  
留意していただくべき事項に関して策定された指針です。

36協定の締結に当たっては、  
この指針の内容に留意してください。

[詳しくはこちら](#)



# 時間外労働の上限規制

くらし、はたらき、  
ともにススメ!

時間外労働の上限規制については、働き方改革関連法による改正後の労働基準法により法定化され、2019(平成31)年4月1日(中小企業は2020(令和2)年4月1日)から順次施行されており、建設の事業では、2024(令和6)年4月1日から適用されています。

**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)となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。**

**臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合(特別条項)でも、以下を守らなければなりません。**

- 時間外労働が年720時間以内
- 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が2～6か月平均80時間以内
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度

**特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。**

※例えば時間外労働が月45時間以内に収まって、特別条項の対象にはならない場合であっても、時間外労働=44時間、休日労働=56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

**建設の事業のうち、災害時における復旧および復興の事業に限り、次の規定が適用されません。(労働基準法第139条第1項)**

- 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が2～6か月平均80時間以内

※「時間外労働が年720時間以内」および「時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度」という規定は、災害時における復旧および復興の事業の場合であっても適用されます。

## 上限規制のイメージ

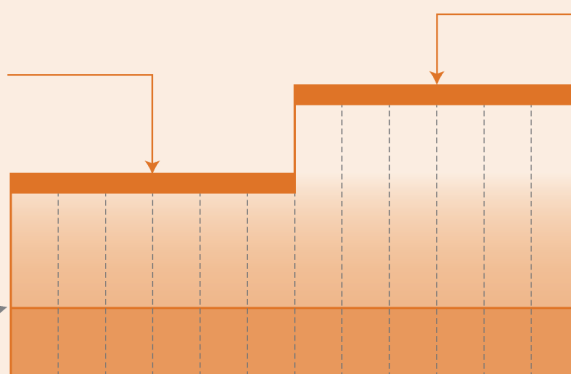
### 法律による上限(原則)

#### 限度時間

- ☑ 月45時間
- ☑ 年360時間

#### 法定労働時間

- ☑ 1日8時間
- ☑ 1週40時間



### 法律による上限 (特別条項/年6回まで)

- ☑ 年720時間
- ☑ 複数月平均80時間<sup>※</sup>
- ☑ 月100時間未満<sup>※</sup>

※ 休日労働を含む。

1年間 = 12か月

## 労働基準法第33条第1項

労働基準法第33条第1項の「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」に該当する場合には、労働基準監督署長に許可申請等(※)を行うことにより、36協定で定める限度とは別に時間外労働、休日労働を行わせることができます。その場合、時間外労働の上限規制はかかりません。

※事態急迫のために労働基準監督署長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りません。

## 労働基準法第33条第1項の許可基準 (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：令和元年6月7日付け基発0607第1号)

労働基準法第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、その許可または事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこと。

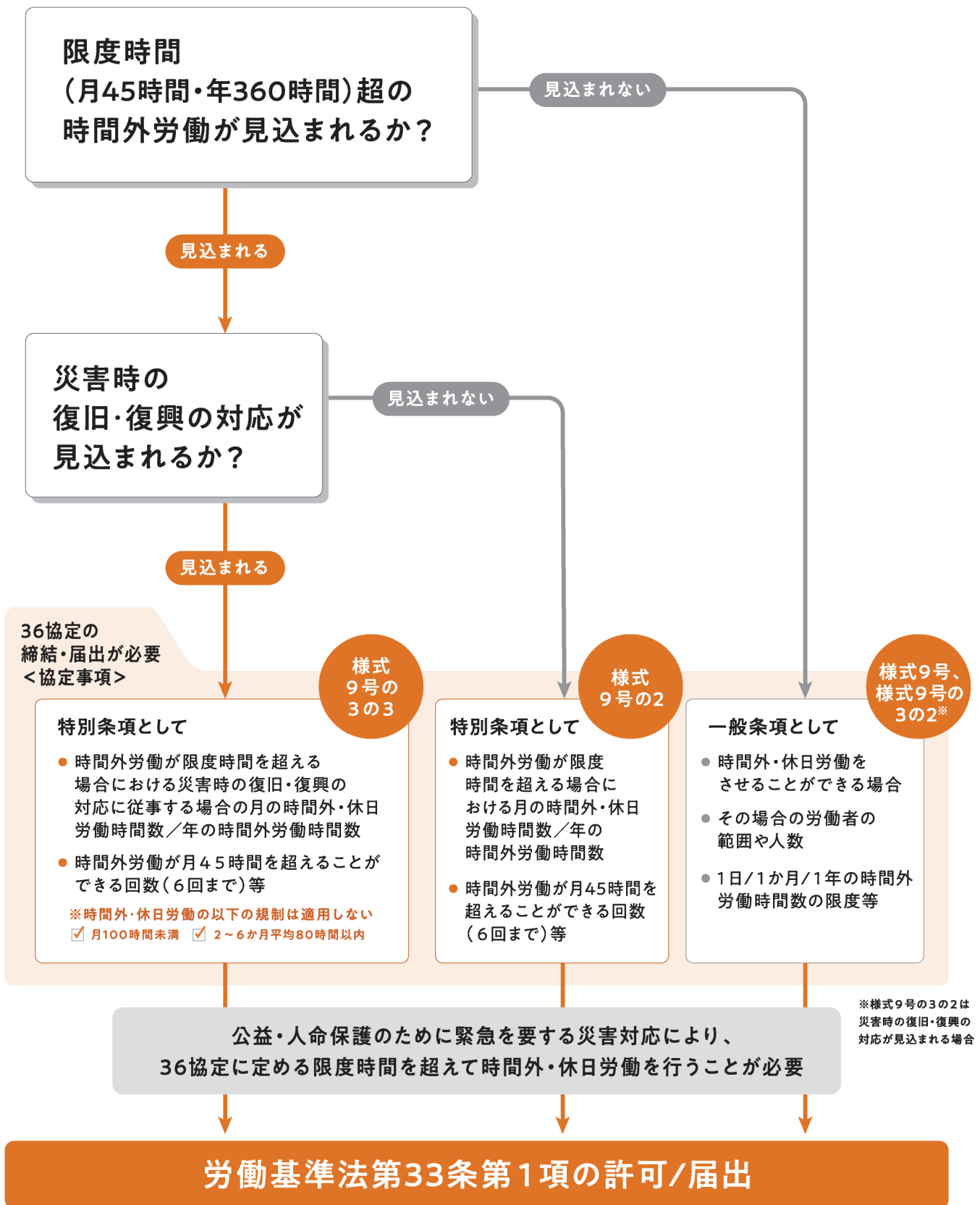
- ① 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
- ② 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応(差し迫ったおそれがある場合における事前の対応を含む。)、急病への対応その他の人命または公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること。
- ③ 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、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 ②および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、人命また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。

## 許可基準の考え方(令和元年6月7日付け基監発0607第1号)の概要

- ① 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 「雪害」については、道路交通の確保等人命また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の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が含まれる。
- ③ 「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、限定列举ではなく、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って、臨時の必要がある場合」となることもあり得る。  
例えば、「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が含まれる。

# 手続フローチャート

くらし、はたらき、  
ともにススメ!



※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(限度時間を超える時間外労働が見込まれず、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(第16条第1項関係))

労働時間の延長および休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

- 36協定で締結した内容を協定届(本様式)に転記して届け出てください。  
36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

- 36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
- (任意)の欄は、記載しなくても構いません。

### 表面

様式第9号(第16条第1項関係)

**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		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>									
法人番号		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>									

労働保険番号・法人番号を記載してください。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)				協定の有効期間					
<b>土木工事業</b>	○○建設株式会社 ○○営業所	(〒○○○ 〇〇〇〇) ○○市○○町1-2-3 <small>(電話番号: ○〇〇- ○〇〇〇- ○〇〇〇)</small> <small>(延長することができる時間数)</small>				○〇〇〇年4月1日 から1年間 <small>1年(①については360時間まで、②については320時間まで)</small> <small>起算日(年月日) ○〇〇〇年4月1日</small>					
① 下記②に該当しない労働者  ② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者	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	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	
	臨時の受注対応	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	
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			
		臨時の受注対応	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時間を超えないこと。 (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)

○ ○ 労働基準監督署長殿

管理監督者は労働者代表にはなりません。

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。

対象期間が3か月を超える1年単位の變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。

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。

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。

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。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(限度時間を超える時間外労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合)(特別条項)(様式第9号の2(第16条第1項関係))

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間(月45時間又は42時間・年360時間又は320時間)を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間にてできる限り近づけるよう努めてください。

- 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

様式第9号の2(第16条第1項関係)

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。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 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	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数 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		限度時間を超えた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)	
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%

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き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、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ことができる回数を定めください。年6回以内に限ります。

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か月平均で月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。

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	
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。 (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	職名 経理担当事務員 氏名 山田花子
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		様式9号の2の届出をする場合には、2枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。
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。		<input checked="" type="checkbox"/> (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。		<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)

〇〇〇〇年 3月 15日  
(健康確保措置) 〇〇 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 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(限度時間を超える時間外労働が見込まれず、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**

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。

様式第9号の3の2(第70条関係)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)		協定の有効期間				
土木事業		〇〇建設株式会社 〇〇支店		(〒 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				
時間外労働	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)	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)	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)
① 下記②に該当しない労働者	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
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	対象期間が3か月を超える1年単位の変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。	
休日労働	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)	延長することができる		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(任意)	
					法定休日の日数	法定休日の日数	法定休日の日数	法定休日の日数		
					1か月に1回	1か月に3回	9:00~18:00	9:00~20:00		
臨時の受注対応		施工管理	5人	毎週2回						
台風被害からの復旧作業		現場作業	15人	毎週2回						

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年単位の変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。

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者であること。

(チェックボックスに要チェック)

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。

(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。

〇〇〇〇年 3月 12日

労働基準監督署長殿

使用者 代表取締役 田中太郎

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、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(限度時間を超える時間外労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合) 様式9号の3の3(第70条関係)

## 2枚目表面

様式第9号の3の3(第70条関係)

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時間以内に限定。)				
			延長することができる時間数		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。)	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)				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)	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
① 工作物の建設の事業に 従事する場合 (月45時間または42時間 または年360時間または年320 時間)を超えて時間外労働を させることができます。 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、 両方について「延長する ことができる時間数」や「限度 時間を超えて労働させる ことができる回数」などを 協定してください。	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%
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	6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	5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)										

災害時における復旧および復興の事業についてのみ特別条項を協定した場合、工作物の建設の事業に従事する場合には、限度時間(月45時間または42時間/年360時間または年320時間)を超えて時間外労働をさせることができます。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、両方について「延長することができる時間数」や「限度時間を超えて労働させることができる回数」などを協定してください。

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、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。

限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させることができる回数を定めてください。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も含めて、年6回以内で定めてください。

災害時における復旧および復興の事業に従事する場合、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。

- 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

の成立年月日 ○○○○年 3月 12日  
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  
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)  
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  
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、  
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。

職名 経理担当事務員  
氏名 山田花子  
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。  
 (チェックボックスに要チェック)  
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)  
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。

○○○○年 3月 12日  
○ ○ 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

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。



# 上限規制への対応

令和6年4月から適用されている時間外労働の上限規制では、  
36協定で定める延長時間の上限だけでなく、  
休日労働も含んだ1か月間の時間外労働時間数および  
2～6か月間の平均の時間外労働時間数にも上限が設けられています。  
このため、企業においては、これまでとは異なる方法での  
労働時間管理が必要となります。

上限規制に適合した36協定を締結・届出を行った場合、次の段階として、  
36協定に定めた内容を遵守するよう、日々の労働時間を管理する必要があります。  
ここでは、労働時間の管理において必要なポイントを整理します。

## Check Point

- 1 「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、  
36協定で定めた時間を超えないこと。
  - ✓ 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。
  - ✓ また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、  
36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。
- 2 休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。
- 3 特別条項の回数(=時間外労働が限度時間を超える回数)が、  
36協定で定めた回数を超えないこと。
  - ✓ 月の時間外労働が限度時間を超えた回数(=特別条項の回数)の年度の  
累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。
- 4 月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。
- 5 月の時間外労働と休日労働の合計がどの2～6か月の平均をとっても、  
1月当たり80時間を超えないこと。

！ 例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が  
全くないような事業場であれば、1～3のポイントだけ守ればよいことになります。

## 労働基準法の「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います。  
使用者の明示また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ります。
- 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ります。
- 労働時間か否かは個別判断になりますが、  
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ありません。

## 「労働時間になるか」が問題になりやすいケース

### ○ 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、労働時間に当たります。

※例えば、急な需要に備えて自宅待機を命じる場合、待機時間の自由利用が労働者に保障されていないときは労働時間に当たりますが、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ときは、一般的には労働時間に当たらないとされています。

### ○ 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、労働時間に当たりません。

※例えば、次のような場合は、一般的に労働時間に当たるとされています。

- ・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
- ・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

### ○ 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、労働時間に当たります。

(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、労働時間に当たります。

(労働時間となる例)

- ① 新規入場者教育の時間、② KYミーティングの時間

# 建設業のQ&Aについて

## Question 1

Q

**労働基準法(以下「法」という。)第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲はどのようなものですか。**

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およ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および復興の事業が対象となります。

例えば、

A

- 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(関連事業等を含む。)
  - 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
  - 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
- などについても対象となります。

## Question 2

Q

**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、様式9号の3の2(特別条項を設ける場合は、様式9号の3の3)で36協定を締結し届け出る必要がありますか。**

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、様式9号の3の2または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ます。

A

そのため、様式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ません。

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様式を用いて、36協定の締結・届出を行う必要があります。

## Question 3

Q

**「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月について、時間外労働と休日労働の合計で、1か月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)、2～6か月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)は、どのように適用されますか。**

「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月については、時間外労働と休日労働の合計で、1か月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)と2～6か月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)は、適用されません。したがって、当該月については、2～6か月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)の算定期間の6か月から除外されます。

A

なお、「災害時における復旧及び復興の事業」であっても、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は適用されます。

そのため、法第139条第1項が適用される労働時間については、通常の労働時間と分けられるよう管理する必要があります。

## Question 4

Q

ある月に①一般の工事と②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事の両方に従事した場合について、時間外労働と休日労働の合計で、1か月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)、2～6か月平均80時間以内要件(法第36条第6項第3号)は、どのように適用されますか。

A

時間外労働と休日労働の合計で、1か月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)および2～6か月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)については、②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事に従事した時間については適用されず、①一般の工事に従事した時間のみに適用されます。

なお、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は、①および②の両方の時間について適用されます。

## Question 5

Q

時間外労働の上限規制に違反した場合、どのような罰則がありますか。

A

時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。

36協定を締結せずに、あるいは、締結しても届出せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、法第33条第1項に該当する場合を除き、法第32条違反として、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金という罰則が定められています。

また、36協定で定めた時間数にかかわらず、

- 時間外労働と休日労働の合計時間が1か月100時間以上となった場合
- 時間外労働と休日労働の合計時間が2～6か月平均80時間を超えた場合

には、法第139条第1項に該当する場合を除き、法第36条第6項違反として、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金という罰則が定められています。

## Question 6

Q

法第139条第1項と、法第33条第1項は、具体的にどのような違いがありますか。

法第139条第1項と、法第33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すが、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ります。

なお、いずれの場合でも、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1か月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す。

A

	法第139条第1項	法第33条第1項
対象	災害時における復旧および復興の事業 (建設の事業に限る)	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)
手続	36協定の締結・届出	事前の許可または事後の届出
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 (災害時における復旧およ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)	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
上限規制の取扱い	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 ・2～6か月平均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	いずれも適用されない

Q

**法第139条第1項と、法第33条第1項は、災害発生からの復旧・復興の事業の各段階で、具体的にはどういった使い分けになりますか。**

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ます。

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対象となるため、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ます。

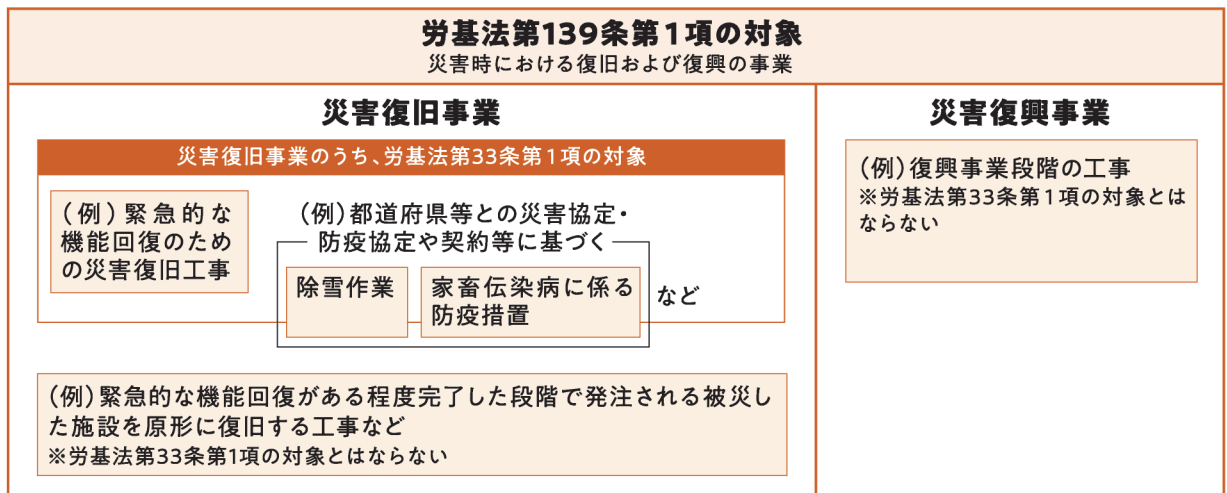
災害復旧工事のうち、例えば、自治体等からの要請によって緊急的に機能回復を図るために実施される、瓦礫撤去や、応急的な補強、破損した施設の代替施設や仮設住宅の設置(工事に先立って行われる測量調査や設計も含む)などの工事は、一般に人命や公益の確保の観点から急務であるといえますので、これによって既に締結された36協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要がある場合には、法第33条第1項の許可基準を満たすため、その必要の限度で法第33条第1項の対象となります。

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、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項の対象になりません。

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項の対象になりません。

A

(イメージ図)



※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。

そのほか、建設の事業の時間外労働の上限規制に関するQ&Aおよびリーフレットは、こちらをご覧ください。

Q&amp;A



追補版Q&amp;A



リーフレット



# 適正な工期の確保

くらし、はたらき、  
ともにスズメ!

公共工事・民間工事を問わず、契約当事者がそれぞれの責務を果たすことが重要。

## 適正な工期の確保に向けた受発注者の責務

### 発注者の責務

- ✓ 時間外労働の上限規制を遵守して行う工期の設定に協力し、当該規制への違反を助長しないよう十分留意すること
- ✓ 各工程に遅れを生じさせるような事象等について受注者から報告を受けた場合、受発注者間で協議して必要に応じて契約変更を行うこと

### 受注者の責務

- ✓ 建設工事に従事する者が長時間労働や週休2日の確保が難しいような工事を行うことを前提とする、著しく短い工期となることのないよう、受発注者間および元請・下請間で適正な工期で請負契約を締結すること

#### 【工期に関する基準】

- ・ 適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準（令和2年7月作成）。
- ・ 令和6年4月からの建設業の時間外労働規制適用を踏まえ、規制の遵守の徹底を図るべく、同年3月に同基準を改定。



#### 【建設業法等の改正】

- ・ 令和6年6月、「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」が成立。
- ・ すでに注文者については著しく短い工期による契約が禁止されているところ、改正建設業法では、新たに受注者についても著しく短い工期による契約を禁止。



## 建設業者における取組事例紹介

適正工期を実現し、建設工事従事者の休日取得状況を改善するためには、建設業者における長時間労働是正や生産性向上に向けた取組が必要不可欠。

### 4週8休工程調整会議の開催

元請・下請間で毎月4週8休工程調整会議を開催し前月の振り返りと来月の工程調整を行っている。工程上のクリティカルパスを明確化し、土日祝日を外して工程調整を行っている。これにより工程調整が入念になり、工程誤差が減ることで、4週8休を確保できている。



### 建設ディレクターの活用



建設ディレクターという新たな職域を利用して、長時間労働になりやすい現場監督の書類作成業務の約半分を新規採用の建設ディレクターに担当させ、長時間労働の是正に取り組んでいる。建設ディレクターは、写真整理、数量計算書、出来形管理、品質管理および産廃書類等の書類関係全般を担当している。現場監督が本来の重要な業務に時間を使えるようになることで、契約、変更および完成時の業務がスムーズに行えるようにした。

「建設業における働き方改革推進のための事例集,令和5年5月,国土交通省不動産・建設経済局建設業課」より抜粋  
[https://www.mlit.go.jp/tochi\\_fudousan\\_kensetsugyo/const/tochi\\_fudousan\\_kensetsugyo\\_const\\_fr1\\_000001\\_00050.html](https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/tochi_fudousan_kensetsugyo_const_fr1_000001_00050.html)



# INFORMATION


## 法令・労務管理に関する相談はこちら

<b>労働基準監督署</b>	時間外労働の上限規制についてご相談に応じます。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a>	
<b>働き方改革 推進支援センター</b>	長時間労働の是正、人手不足の解消に向けた 人材の確保・定着、助成金の活用についてのご相談に応じます。 <a href="https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/">https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/</a>	

## 建設業で活用可能な主な助成金はこちら

<b>働き方改革推進 支援助成金</b>	時間外労働の上限規制に円滑に対応するため、生産性を高めながら 労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者を支援します。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html</a>	
<b>業務改善助成金</b>	事業場内の最低賃金を引き上げるとともに生産性向上に資する 設備・機器の導入等を行った中小企業・小規模事業者を支援します。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html</a>	
<b>人材確保等 支援助成金</b>	人材の確保・定着を目的として、魅力ある職場づくりのために 労働環境の向上等を図る企業を支援します。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html</a>	
<b>人材開発 支援助成金</b>	雇用する労働者を対象に、職務に関連した専門的な知識や技能を 習得させるための訓練等を計画に沿って実施する事業主を支援します。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html</a>	

## 取組事例はこちら

<b>働き方改革 特設サイト</b>	中小企業・小規模事業者等が、 自社内の働き方改革に取り組むにあたり、 先進的な取組を行っている中小企業・小規模事業者等の好事例を ご紹介していますので、貴社の働き方改革を進める際にご活用ください。 <a href="https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/">https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/</a>	
------------------------	--	---



# 建設業の時間外労働の上限規制 に関するQ & A

厚生労働省労働基準局

注) 本Q & Aにおいて、以下の法令等は次のものを指す。

・労働基準法・・・昭和22年法律第49号

・労働基準法施行規則・・・昭和22年厚生省令第23号

## ＜目 次＞

### 【1 建設の事業について】

番号	質問内容	頁
1-1	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か。	5
1-2	主たる事業内容が施設の警備である事業場であっても、主として建設現場における交通誘導警備に従事する労働者については、法第139条の対象となるのか。	5
1-3	主たる事業内容が建設業である事業場に雇用されるクレーン車のオペレーターが、移動のため路上を走行する場合、当該労働者の業務について、法第140条の「自動車の運転の業務」の対象となるのか。	5
1-4	労働時間の考え方について、建設業において特に留意すべきことは何か。	6

### 【2 災害時における復旧及び復興の事業、労基法第33条第1項について】

番号	質問内容	頁
2-1	法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」と法第33条第1項の「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」との関係はどのようなものか。	7
2-2	法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲はどのようなものか。	7
2-3	「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件（法第36条第6項第2号）、複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）は、どのように適用されるのか。	8
2-4	ある月に①一般の工事と②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事の両方に従事した場合について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件（法第36条第6項第2号）、複数月平均80時間以内の要件（法第36条第6項第3号）は、どのように適用されるのか。	8
2-5	災害復旧に関連する事業は、法第33条第1項の許可の対象になるのか。	8

2-6	法第33条第1項の許可基準に「公益の保護」とあるが、事業の発注者が国や地方自治体であれば災害復旧以外の通常の事業も対象になるのか。	9
2-7	「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性がある場合には33条1項に該当するが、その業務に付随する業務は許可の対象となるのか。	9
2-8	除雪作業には、法第139条第1項が適用されるのか。また、この場合に法第33条第1項により労働時間をさらに延長することはできるのか。	9

### 【3 時間外労働の上限規制について】

番号	質問内容	頁
3-1	時間外労働の上限規制における時間外労働と休日労働とは別のものか。	11
3-2	どのような場合に、法律に違反となるのか。	11
3-3	同一企業内のA事業場からB事業場へ転勤した労働者について、①36協定により延長できる時間の限度時間（原則として月45時間・年360時間。法第36条第4項）、②36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限（720時間。法第36条第5項）、③時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（法第36条第6項第2号及び第3号）は、両事業場における当該労働者の時間外労働時間数を通算して適用するのか。	11
3-4	時間外労働と休日労働の合計で、複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）は、複数の36協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されるのか。 また、上限規制の適用前の期間や経過措置の期間も含めて満たす必要があるのか。	12

### 【4 36協定について】

番号	質問内容	頁
4-1	工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定については、則様式第9号の3の2（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3）で作成する必要があるのか。	13

< Q & A >

【1 建設の事業について】

1-1	<p>(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か。</p> <hr/> <p>(A) 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、具体的には、以下の事業をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li><li>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。）</li></ul>
1-2	<p>(Q) 主たる事業内容が施設の警備である事業場であっても、主として建設現場における交通誘導警備に従事する労働者については、法第 139 条の対象となるのか。</p> <hr/> <p>(A) 主たる事業内容が施設の警備である事業場であっても、主として建設現場における交通誘導警備に従事する労働者については、則第 69 条第 1 項第 3 号の対象となり、法第 139 条が適用される。なお、これまでの「事業」の考え方が変わるものではなく、当該労働者に限って法第 139 条の対象となるものである。従って、当該労働者の所属する事業場全体の扱いが変わるものではなく、当該事業場に雇用される他の労働者は、法第 139 条の対象とならないことに留意すること。</p> <p>そのため、主として「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する建設現場における交通誘導警備に従事する労働者については、協定は、則様式第 9 号の 3 の 2（特別条項を設ける場合は、則様式第 9 号の 3 の 3）で届け出る必要がある。</p>
1-3	<p>(Q) 主たる事業内容が建設業である事業場に雇用されるクレーン車のオペレーターが、移動のため路上を走行する場合、当該労働者の業務について、法第 140 条の「自動車の運転の業務」の対象となるのか。</p> <hr/> <p>(A) 法第 140 条の「自動車の運転の業務」に従事する労働者とは、「自動車</p>

	<p>の運転の業務に主として従事する者」である必要があり、「自動車の運転の業務に主として従事する者」とは、運転及び運転に附随する業務が当該労働者の業務の大半を占める労働者をいう。したがって、自動車の運転が主たる業務ではない労働者、例えば、クレーン車のオペレーターが、移動のため路上を走行する場合については、対象とならない(当該労働者は、則第 69 条第 1 号の対象となる)。</p>
1 - 4	<p>(Q) 労働時間の考え方について、建設業において特に留意すべきことは何か。</p> <hr/> <p>(A) 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り、例えば、以下のような例が挙げられる。</p> <p>① いわゆる「手待時間」</p> <p>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。例えば、クレーン車のオペレーターが夜間に重機を現場まで移動させ、工事が始まるまでの間、現場で待機している時間については、オペレーターが使用者の指揮命令下にあり、自由が確保されていない場合は労働時間に当たる。</p> <p>② 移動時間</p> <p>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。</p> <p>③ 着替え、作業準備等の時間</p> <p>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。</p> <p>④ 安全教育などの時間</p> <p>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。</p>

【2 災害時における復旧及び復興の事業、労基法第 33 条第 1 項について】

<p>2-1</p>	<p>(Q) 法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」と法第 33 条第 1 項の「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」との関係はどのようなものか。</p> <hr/> <p>(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」には、発生が予見困難である地震等の全ての災害時における復旧及び復興の事業が含まれる。当該事業に従事する時間も見込んだ上で、36 協定を締結することが可能であり、対象の事業については、法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号（労働者の時間外・休日労働について、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内とする規制）が適用されない。</p> <p>他方、法第 33 条第 1 項の「災害その他避けることのできない事由によって、臨時的に必要な場合」については、業務運営上通常予見し得ない災害等が発生した場合が対象であり、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。なお、適切な労働時間管理と割増賃金の支払いは必要であることに留意が必要である。</p> <p>基本的には、「災害時における復旧及び復興の事業」を行う可能性のある事業場については、法第 139 条第 1 項に基づく 36 協定を締結して、届出を行う必要があるが、既に締結していた 36 協定で協定された延長時間を超えて労働させる臨時の必要がある場合や 36 協定を締結していなかった場合などにおいては、法第 33 条第 1 項の許可申請等を行うこととなる。</p>
<p>2-2</p>	<p>(Q) 法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲はどのようなものか。</p> <hr/> <p>(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」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。</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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（関連事業等を含む。）</li> <li>・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。以下同じ。）に基づく災害の復旧の事業</li> </ul>

	<p>・維持管理契約内で発注者（民間発注者も含む。以下同じ。）の指示により対応する災害の復旧の事業 のほか ・複数年にわたって行う復興の事業等 等についても対象となる。</p>
2-3	<p>（Q）「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月について、時間外労働と休日労働の合計で、単月 100 時間未満とする要件（法第 36 条第 6 項第 2 号）、複数月平均 80 時間以内とする要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）は、どのように適用されるのか。</p> <hr/> <p>（A）「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月については、時間外労働と休日労働の合計で、単月 100 時間未満とする要件（法第 36 条第 6 項第 2 号）と複数月平均 80 時間以内とする要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）は、適用されない。したがって、当該月については、複数月平均 80 時間以内とする要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）の算定期間の 6 か月から除外される。</p> <p>なお、「災害時における復旧及び復興の事業」であっても、時間外労働が月 45 時間を超える月は 6 回まで、時間外労働は年 720 時間以内とする要件は適用される。</p> <p>そのため、法第 139 条第 1 項が適用される労働時間については、通常の労働時間と分けられるよう管理する必要がある。</p>
2-4	<p>（Q）ある月に①一般の工事と②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事の両方に従事した場合について、時間外労働と休日労働の合計で、単月 100 時間未満とする要件（法第 36 条第 6 項第 2 号）、複数月平均 80 時間以内の要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）は、どのように適用されるのか。</p> <hr/> <p>（A）時間外労働と休日労働の合計で、単月 100 時間未満とする要件（法第 36 条第 6 項第 2 号）及び複数月平均 80 時間以内とする要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）については、②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事に従事した時間については適用されず、①一般の工事に従事した時間のみに適用される。</p> <p>なお、時間外労働が月 45 時間を超える月は 6 回まで、時間外労働は年 720 時間以内とする要件は、①及び②の両方の時間について適用される。</p>
2-5	<p>（Q）災害復旧に関連する事業は、法第 33 条第 1 項の許可の対象になるのか。</p> <hr/>



	<p>(A) 業務運営上通常予見し得ない災害が発生し、臨時の必要がある場合、法第 33 条第 1 項の対象となる。</p> <p>例えば、Q 2-2 で示した次のような事業において、臨時的な必要がある場合が対象になる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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（関連事業等を含む。）</li> <li>・国や地方自治体と締結した災害協定に基づく災害の復旧の事業</li> <li>・維持管理契約内で発注者の指示により対応する災害の復旧の事業</li> </ul> <p>また、災害により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も含まれる。</p>
2-6	<p>(Q) 法第 33 条第 1 項の許可基準に「公益の保護」とあるが、事業の発注者が国や地方自治体であれば災害復旧以外の通常の事業も対象になるのか。</p> <hr/> <p>(A) 法第 33 条第 1 項は、事業の発注者が国や地方自治体であることをもって一律に対象となるものではない。個別具体的な事由の性質が「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」という要件に当たれば対象となる。</p>
2-7	<p>(Q) 「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性がある場合には 33 条 1 項に該当するが、その業務に付随する業務は許可の対象となるのか。</p> <hr/> <p>(A) 労働時間の上限規制の趣旨を踏まえれば、基本的には、36 協定で定めた時間外労働の限度時間で対応できることが望ましい。</p> <p>法第 33 条第 1 項の許可の対象には、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、その対応に当たり、必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれる。</p> <p>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。</p> <p>個別の事案にもよるが、除雪作業の「降雪前の見回り業務」、「凍結防止剤の散布業務」、「除雪機械の誘導・交通整理の業務」、「除雪作業に向けた準備業務」及び「作業従事者の食事等を準備する業務」等については、除雪作業に必要不可欠に付随する業務として行う場合には、対象となり得る。</p>
2-8	<p>(Q) 除雪作業には、法第 139 条第 1 項が適用されるのか。また、この場合に法第 33 条第 1 項により労働時間をさらに延長することはできるのか。</p> <hr/>

(A) 建設業を営む事業場において、「災害時における復旧及び復興の事業」の対象となる除雪作業のため、単月 100 時間以上、複数月平均 80 時間を超えて時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、法第 139 条第 1 項を適用することも可能である。

また、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に除雪作業を行う臨時の必要がある場合は法第 33 条第 1 項の対象となる。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の世界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も含まれる。

【3 時間外労働の上限規制について】

3-1	<p>(Q) 時間外労働の上限規制における時間外労働と休日労働とは別のものか。</p> <hr/> <p>(A) 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別のものとして取り扱う。</p> <p>時間外労働とは、法定労働時間（1週40時間・1日8時間）を超えて労働した時間をいい、休日労働とは、法定休日（1週1日又は4週4日）に労働した時間をいう。</p> <p>法第36条第3項及び第4項に規定する36協定の限度時間（月45時間・年360時間）はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれない。</p> <p>一方で、法第36条第6項第2号及び第3号に規定する1か月の上限（月100時間未満）及び2～6か月の上限（複数月平均80時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限となる。</p>
3-2	<p>(Q) どのような場合に、法律に違反となるのか。</p> <hr/> <p>(A) 時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要。</p> <p>したがって、36協定を締結せずに、あるいは、締結しても届出せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、法第33条に該当する場合を除き、法第32条違反となる（6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金）。</p> <p>また、36協定で定めた時間数にかかわらず、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合</li> <li>・ 時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合</li> </ul> <p>には、法第36条第6項違反となる（6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金）。</p> <p>なお、「災害時における復旧及び復興の事業」においては、上記の上限は適用されない。</p>
3-3	<p>(Q) 同一企業内のA事業場からB事業場へ転勤した労働者について、①36協定により延長できる時間の限度時間（原則として月45時間・年360時間。法第36条第4項）、②36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限（720時間。法第36条第5項）、③時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（法第36条第6項第2号及び第3号）は、両事業場における当該労働者の時間外労働時間数を通算して適用するのか。</p>

	<p>(A) 時間外労働の上限について、質問の①及び②については、各事業場における 36 協定の内容を規制するものであり、労働者個人の労働時間を規制するものではない。</p> <p>これに対して、質問の③については、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は法第 38 条第 1 項の規定により通算して適用される。</p> <p>なお、同一事業場内で配置換えのあった労働者については、①②③について、通算して適用される。</p>
3 - 4	<p>(Q) 時間外労働と休日労働の合計で、複数月平均 80 時間以内とする要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）は、複数の 36 協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されるのか。</p> <p>また、上限規制の適用前の期間や経過措置の期間も含めて満たす必要があるのか。</p> <hr/> <p>(A) 時間外労働と休日労働の合計で、複数月平均 80 時間以内とする要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）については、複数の 36 協定の対象期間をまたぐ場合にも適用される。</p> <p>ただし、上限規制の適用前の期間や経過措置の期間の労働時間は算定対象とならない。</p>

【4 36 協定について】

4-1	<p>(Q) 工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定については、則様式第9号の3の2（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3）で作成する必要があるのか。</p> <hr/> <p>(A) 工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定は、則様式第9号の3の2（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3）で作成する必要がある。</p> <p>また、工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれていない場合には、当該事業場の36協定は、則様式第9号（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の2）で作成する必要がある。</p>
-----	--

# 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)

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。	5
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。	5
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。	6
追 4	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	6
追 5	<p>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。</p> <p>また、法第 33 条第 1 項はどうか。</p>	7
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、	7

	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。	8
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。	8
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。	9
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。	10
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。	11
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。	11
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	11



	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。	12

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

## < Q & A >

追 1	<p>(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。</p> <hr/> <p>(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。</p> <p>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、</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 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、</li><li>・ 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、</li><li>・ 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。</li></ul> <p>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。</p>
追 2	<p>(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。</p> <hr/> <p>(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。</p> <p>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、</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 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</li></ul>

	<p>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、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>
追 3	<p>(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。</p> <hr/> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
追 4	<p>(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。</p> <p>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。</p> <hr/> <p>(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。</p>

	<p>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。</p>
<p>追 5</p>	<p>(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。</p> <hr/> <p>(A) 本体 Q A 2 - 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。</p> <p>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。</p>
<p>追 6</p>	<p>(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。</p> <hr/> <p>(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。</p> <p>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</p>

	<p>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。</p>
<p>追 7</p>	<p>(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。</p> <p>また、これらの場合、法第 33 条第 1 項はどうか。</p> <hr/> <p>(A) 本体 Q A 2 - 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>追 8</p>	<p>(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。</p> <p>また、法第 33 条第 1 項はどうか。</p> <hr/> <p>(A) 本体 Q A 2 - 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。</p> <p>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</p>

	<p>の対象とはならない。</p> <p>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。</p>
<p>追 9</p>	<p>(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。</p> <p>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。</p> <hr/> <p>(A) 本体 Q A 2 - 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

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

<p>追 11</p>	<p>(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。</p> <hr/> <p>(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・届出のみを行ってこれら 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。</p> <p>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。</p>
<p>追 12</p>	<p>(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。</p> <hr/> <p>(A) 本体 Q A 2 - 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。</p> <p>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。</p>
<p>追 13</p>	<p>(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。</p> <hr/> <p>(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。</p>



	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
追 14	<p>(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。</p> <hr/> <p>(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。</p> <p>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</p>

	する必要がある。
--	----------

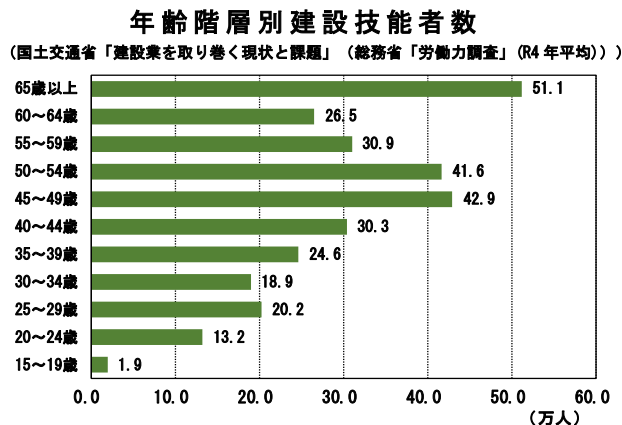
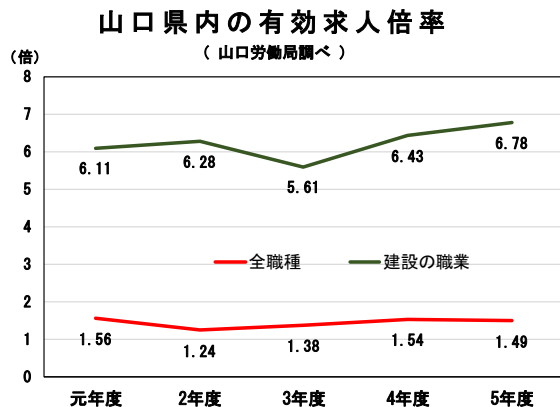
## 建設業における働き方改革 とともにススム

## 工事を発注する方 そして私たちも変わっていきましょう

## 厚生労働省山口労働局

建設業で働く方は、地域のインフラを支え、災害があれば復旧・復興のために駆けつけて人々の暮らしを守ってくれる「地域の守り手」であり、社会になくてはならない存在です。

こうした方の総実労働時間は全産業と比べて長く、休日も少ない傾向にあり、他の産業に比べても高年齢化とともに人手不足が深刻化していることから、働き方改革を進めるためには、工事を発注する方の協力が不可欠です。



## ▶建設業で働く方の労働時間や休日の現状は・・・

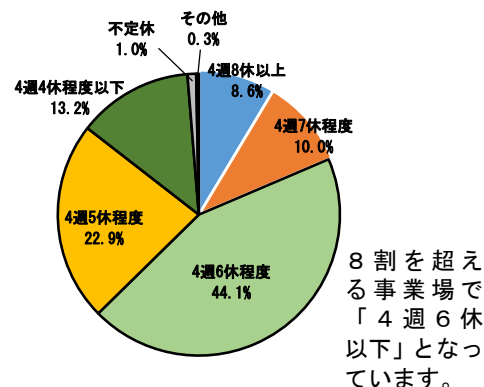
建設業では天候等に左右されながら工期(納期)までに完成させる必要があります。このため、施工状況の管理・監督を行う技術者の方は、夕方になって職人と呼ばれる技能者の方が帰宅した後も事務所で内勤を遅くまで行っています。

また、技能者の方も現場が稼働するなら土曜日も働くなど、技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保ができていない場合が多いのが実態です。

その結果、建設業では年間の出勤日数は全産業と比べて12日多く、総実労働時間は全産業と比べて70時間程度長いデータとなっています。(厚生労働省「毎月勤労統計調査」)

## 建設業における休日の取得状況

(国土交通省「適正な工期設定等による働き方の推進に関する調査」)



## 建設業の労働環境を改善するために・・・

## ▶時間外労働の上限規制の適用がスタート

労働基準法は、これまで労使協定によって何時間でも可能であった時間外労働を、平成31年4月(中小企業は令和2年4月)から下記の上限を設けて規制していますが、令和6年4月からは建設業においてもこの上限規制が適用されています。

## ～時間外労働の上限規制の概要～

	時間外労働の上限	時間外及び休日労働の合計時間数の上限
(原則)	月45時間 [42時間] ※ 年360時間 [320時間] ※	①単月：100時間未満 ②2～6か月：月平均80時間以内
(特別条項)	①年720時間 ②月45時間 [42時間] ※を超える月数は年に6回以内	

※ [ ] 内は、3か月を超える1年単位変形労働時間制により労働させる場合

なお、災害時における復旧及び復興の事業に限り、時間外労働及び休日労働の合計時間数の上限の「単月で100時間未満」と「2～6か月の月平均80時間以内」は適用されません。

詳しくは、建設業における「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」(パンフレット)をご参照ください。

—建設業 時間外労働の上限規制 わかりやすい解説—



## ▶適正な工期の設定（休日の拡大・時間外労働の削減）

建設業界では、国土交通省や県などの公共工事における週休2日モデル工事の拡大や、「建設現場を土日一斉閉所」とする啓発に取り組まれています。

一方、民間工事では、工事高は売りに上げに直結することもあり、週2日の休日を確保するまでに進んでいませんが、工事の発注または受注に当たっては、「長時間労働をしない・させない」、「土日を閉所する」などを前提とした工期設定（契約）とすることが大切です。



## ▶新技術を取り入れた工法の確立（生産性向上）

時間外労働の制限や週休2日などにより減ることとなる稼働時間と完成工期のバランスを保つには、すでに多くの企業で始まっていますが、システムを活用した施工管理はもちろん、ドローンによる3次元測量やICT建機等の導入など、生産性向上に向けた工夫が必要です。

## ▶若者が考える働きやすさの実現（人材確保）

後世に残るものづくりの面白さに興味のある若者を発掘しようと、企業では、インターンシップなどの職場体験のほか、事業の情報発信も積極的に行われていますが、私生活も充実したい現代の若者にとってはワーク・ライフ・バランスが重要で、「年休等の休暇がとりやすい」や「長時間残業がない」など、職場環境面での働きやすさを整えることも大切です。

また、技能者の方の賃金が日給月給制である場合、休むことは賃金の減少につながるため、休日を増やそうとする流れにはなりにくい要因となっています。年間収入を確保した月給制等の賃金体系に変えていくためにも、人件費を含む適正な工事代金が下請事業者を支払われることが必要です。

## 建設業で活用可能な働き方改革相談窓口やおすすめの助成金・・・

### ▶「働き方改革サポートオフィス山口」（厚生労働省山口労働局委託事業）

社会保険労務士など専門家が、人材確保や育成、助成金、労務管理など働き方に関するお悩みをお受けし、課題解決のための改善提案を行っていますので、ご利用ください。



－働き方改革サポートオフィス山口－

### ▶「よろず支援拠点」（経済産業省）

ITを活用した生産性向上、経営改善策の提案・支援など中小企業・小規模事業者の経営上のあらゆる相談に応じています。



小規模事業者・中小企業、創業予定者のための相談窓口  
山口県よろず支援拠点



### ▶おすすめの各種助成金

#### 人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）

問い合わせ先：山口労働局職業対策課 電話：083-995-0383（平日 8:30～17:15）

デジタル技術を活用して業務の効率化を図る場合に、これに関連する業務に従事させるうえで必要となる専門的な知識及び技能の習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成するもので、例えばドローン操作習得に利用できます。



#### 働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース：建設業）

問い合わせ先：山口労働局雇用環境・均等室 電話：083-995-0390（平日 8:30～17:15）

生産性を向上させ、労働時間の縮減や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するもので、工事積算システムや測量杭打ち機と重機用センサーユニットの導入によって効率化するなどに要した経費のほか、教育訓練や国家資格者によるコンサルティング費用についても一部を助成します。

