

時間外労働の上限規制適用に向けて



半田労働基準監督署

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 36協定の届出手続等
- 4 上限規制の具体的な適用
- 5 建設業のQ & A（抜粋）
- 6 厚生労働省の取組

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。

時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要

基本的な労働時間法制

法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

【原則】

- 週**40時間**、1日**8時間**を超えて労働させてはならない。

休日（労働基準法第35条）

【原則】

- 1週間に1回休日をとらせなければならない。

（弾力的な取扱い）

4週間を通じ4日以上の日を与えることも可。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と**労使協定**を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

例

曜日	月	火	水	木	金	土	日
実労働時間	10時間	10時間	8時間	8時間	10時間	3時間	3時間
時間外労働	2時間	2時間			2時間	3時間	
休日労働							3時間

時間外労働（週40時間超）

時間外労働（1日8時間超）

休日労働

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。

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。

○ 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

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

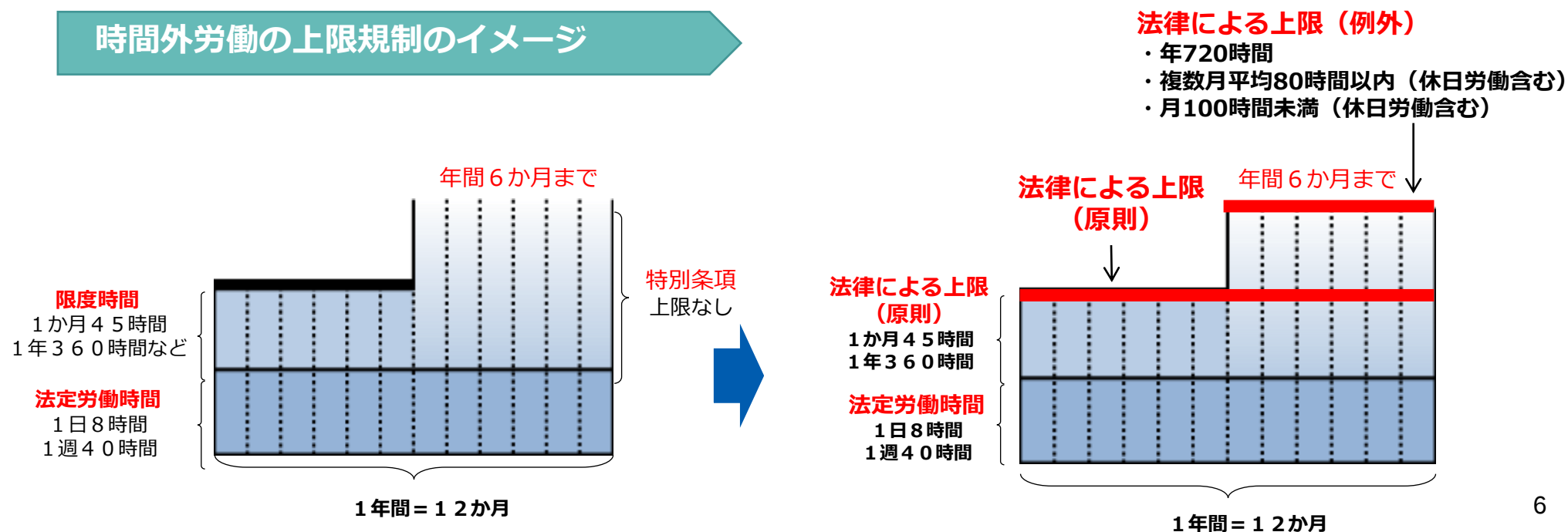
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

※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／**一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。**

※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。

時間外労働の上限規制のイメージ



上限規制の適用が猶予となる事業・業務

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業(※)		●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、 ✓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。	●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、 ✓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		●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、 ✓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。 ※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）。
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、 ✓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。	●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）。

適用猶予業種における時間外労働の上限規制

- ▶ 自動車運転者については、令和6年4月以降、年960時間の上限規制の適用を受ける。
 - ▶ 一方、一般労働者に適用される、45時間超えの上限回数（6か月まで）、単月上旬（100時間未満）、複数月平均上限（80時間以内）については適用がない。
- ただし、この場合であっても、改善基準告示に定める拘束時間を遵守する必要がある。

【現在】

		一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間（原則）	45	—	—	—	45	—
	45時間超は6月まで	適用あり	—	—	—	適用あり	—
	単月上旬（※）	100	—	—	—	—	—
	複数月平均上限（※）	80	—	—	—	—	—
年	限度時間（原則）	360	—	—	—	360	—
	上限	720	—	—	—	720	—

【令和6年4月～】

		一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間（原則）	45	45	45	45	45	—
	45時間超は6月まで	適用あり	—	適用あり	—	適用あり	—
	単月上旬（※）	100	—	100 (注1)	100 (注2)	100	—
	複数月平均上限（※）	80	—	80 (注1)	—	80	—
年	限度時間（原則）	360	360	360	360	360	—
	上限	720	960	720	960 (※)(注3) 1,860 (※)(注4)	720	—

※ 休日労働も含む。

注1： 災害の復旧・復興の事業は、単月上旬100時間・複数月平均上限80時間の規制は適用されない。

注2： 時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる者は、36協定に面接指導を行うこと等を定めることが必要。

注3： 医業に従事する一般の医師にかかる基準（A水準）。休日労働を含む。

注4： B水準、連携B水準、C水準の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師にかかる基準。休日労働を含む。

面接指導、労働時間が特に長時間である場合の労働時間短縮措置、勤務間インターバルの確保等を36協定に定めることが必要。

□ 時間外労働の上限は 原則月45時間・年360時間

□ 特別条項を締結する場合でも守る必要があります

- ・時間外労働が年720時間以内
- ・時間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月平均80時間以内にする必要があります。

□ 災害時における復旧及び復興の事業に限り、以下の規定が適用されません

- ・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80時間以内

※年720時間の上限及び時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度という規制は適用されません。

法律による上限(例外)

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間(休日労働含む)
- ・月100時間未満(休日労働含む)
- ・月45時間を超える回数は年6回以内

法律による上限(原則)

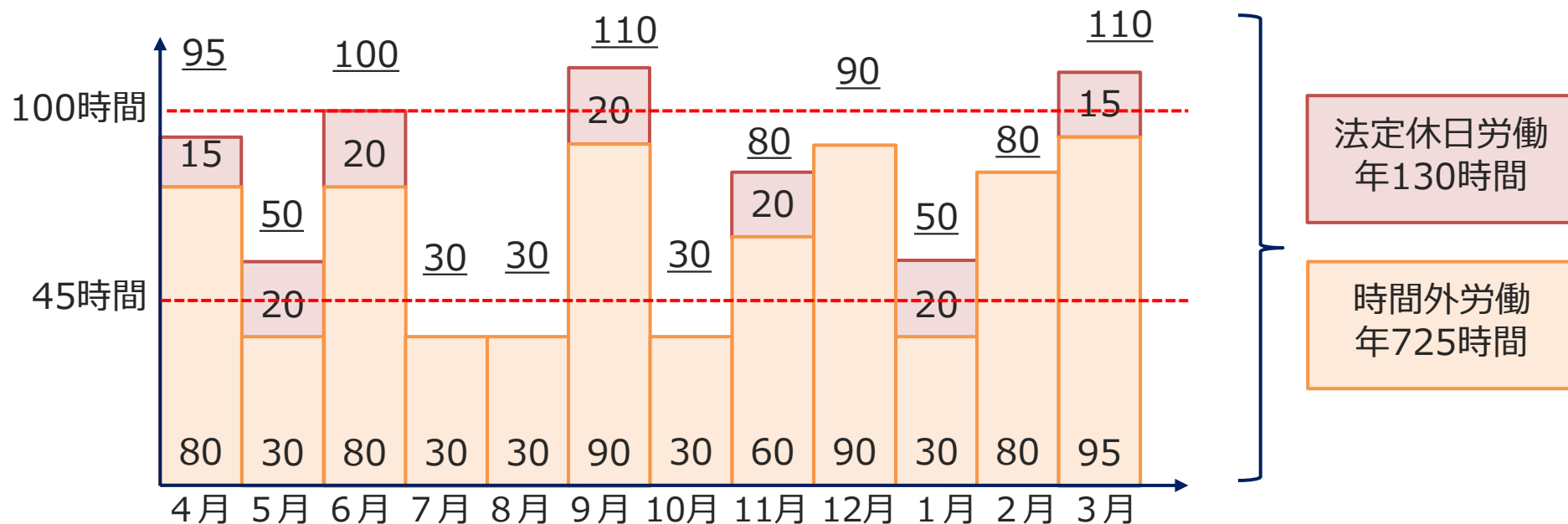
残業時間(原則)
月45時間
年360時間

法定労働時間
1日8時間
週40時間

1年間=12か月

時間外労働の上限規制のイメージ

- 36協定（原則：月45時間・年360時間、臨時の場合：月99時間・年720時間）



● 違反ポイント

- ① 月100時間未満（休日労働含む）に違反：6月、9月、3月

☞ **ちょうど100時間も違反**（6月）

- ② 年720時間以下に違反

☞ 時間外労働が**年725時間**なので違反（**36協定の協定内容にも違反**）

- ③ 月45時間を超える回数は年6回以内に違反

☞ 4月、6月、9月、11月、12月、2月、3月の**7回**なので違反

5月、1月は休日労働を含め45時間超だが、時間外は45時間以下なのでカウントしない

2～6月平均80時間以下はややこしいので次ページ

● 違反ポイント

- ④ 2～6月平均80時間以下（休日労働含む）に違反：**赤字の部分（4～6月平均、11・12月平均、2・3月平均、12～3月平均、11～3月平均）**

☞ 当月からさかのぼり、2か月、3か月、4か月、5か月、6か月のどの平均も80時間以下でなければならない

	時間外・休日 合計	2月平均	3月平均	4月平均	5月平均	6月平均
4月	95					
5月	50	72.5				
6月	100	75.0	81.7			
7月	30	65.0	60.0	68.8		
8月	30	30.0	53.3	52.5	61.0	
9月	110	70.0	56.7	67.5	64.0	69.2
10月	30	70.0	56.7	50.0	60.0	58.3
11月	80	55.0	73.3	62.5	56.0	63.3
12月	90	85.0	66.7	77.5	68.0	61.7
1月	50	70.0	73.3	62.5	72.0	65.0
2月	80	65.0	73.3	75.0	66.0	73.3
3月	110	95.0	80.0	82.5	82.0	73.3

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 36協定の届出手続等
- 4 上限規制の具体的な適用
- 5 建設業のQ & A（抜粋）
- 6 厚生労働省の取組

「災害時における復旧及び復興の事業」

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ります。

例えば・・・

- ・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（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

労働基準法第33条第1項の適用

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条第1項の許可基準

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。

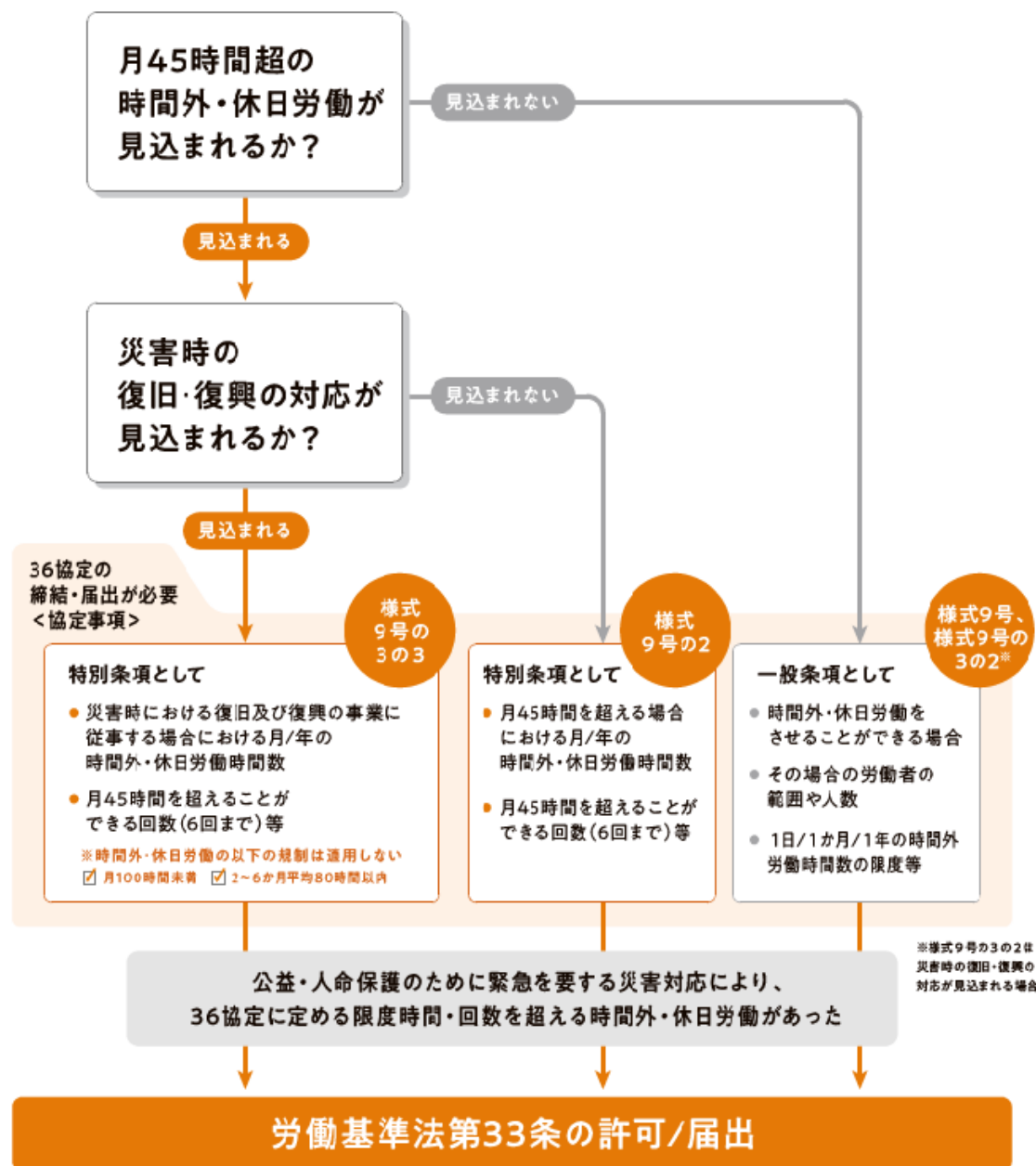
A 労働基準法第33条により時間外・休日労働をさせた場合にも、割増賃金の支払いが必要です。

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時間以内にさせ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。

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 **36協定の届出手続き等について**
- 4 上限規制の具体的な適用
- 5 建設業のQ & A（抜粋）
- 6 厚生労働省の取組



36協定（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
- 災害時における復旧及び復興の事業を除き、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100時間未満
☒ 2～6月平均80時間以内
- 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6回までで協定することが必要

※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。

災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合の36協定の締結

- 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。

36協定届の記載例（様式第9号） 月45時間超の時間外・休日労働が見込まれない場合

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

法人番号

事業の種類 **建設業**

事業の名称 **〇〇建設株式会社**

事業の所在地（電話番号）
(〒〇〇〇-〇〇〇〇)
〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)

協定の有効期間
〇〇〇〇年4月1日 から1年間

時間外労働 ① 下記②に該当しない労働者 ② 1年単位の変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15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）		1年（①については360時間まで、②については320時間まで）	
					法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	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
	臨時的受注対応	施工管理	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	悪天候による工期遅延の解消	現場管理	20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										

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。

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15歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる 法定休日の日数	労働させることができる法定 休日における始業及び終業の時刻
臨時的受注対応	施工管理	10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ない。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
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)

〇〇〇〇年3月15日

代表取締役 **田中太郎**

労働基準監督署長殿

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年間とすることが望ましいです。

1年間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年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

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いけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入ってください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

36協定届の記載例（様式第9号の2）

月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、

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

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ヵ月 (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	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。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	起算日 (年月日)
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%
大規模な施工トラブル対応	施工管理	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%

1年間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年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超過し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。

14

限度時間を超過して労働させる場合にとる手続について定めてください。

限度時間を超過した労働者に対し、以下のいずれかの健康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。

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時間又は42時間）を超過して労働させる回数を定めてください。年6回以内に限ります。

限度時間（月45時間又は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。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超過してはいけません。

限度時間を超過し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時間又は320時間）を超過して労働させる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。

労働者代表者に対する事前申し入れ

(取組する番号)

(具体的内容)

①、③、⑩

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ヵ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヵ月から6ヵ月までを平均して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 経理担当事務員 山田花子

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法 投票による選挙

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。☒ (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☒ (チェックボックスに要チェック)

○○○○年 3月 15日

使用者 代表取締役 田中太郎

(健康確保措置) ○ ○ 労働基準監督署長殿

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

表面

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働
休日労働 に関する協定届

1年間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年間においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあっても、起算日は同一の日とする必要があります。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

様式第9号の3の2（第70条関係）

事業の種類 土木工事業		事業の名称 〇〇建設株式会社 〇〇支店		事業の所在地（電話番号） (〒 〇〇〇 — 〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)		協定の有効期間 〇〇〇〇年4月1日から1年間				
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					
					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）		1年（①については360時間まで、②については320時間まで）	
					法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	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）
					5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間
					3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間
					3時間	3時間	30時間	30時間	250時間	250時間
					5時間	5時間	45時間	45時間	360時間	360時間
					2時間	2時間	20時間	20時間	200時間	200時間
					2時間	2時間	20時間	20時間	200時間	200時間
					2時間	2時間	20時間	20時間	200時間	200時間
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
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	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
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。		
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。										
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)	労働させることができる法定休日の日数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻			
					1か月に1回	9:00~18:00				
					1か月に3回	9:00~20:00				
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		現場管理	15人	毎週2回	1か月に3回		9:00~20:00			
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計した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ1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。）。 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

職名
氏名

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図ると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

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。

使用者
職名
氏名

代表取締役
田中 太郎

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。

〇〇 労働基準監督署長殿

自動車運転の業務の36協定について

①時間外労働及び休日労働に関する協定を締結 ⇒②36協定届の作成 ⇒③監督署に提出

36協定届

1 1か月45時間、1年360時間以内の時間数とするとき



様式第9号の3の4

2 1か月45時間、1年360時間を超える時間数とするとき



様式第9号の3の5

※対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の限度時間は、1か月42時間、1年320時間

※自動車運転の業務の限度時間の上限 1年960時間

※自動車運転の業務以外の業務の限度時間 1年720時間

時間外・休日労働時間 単 月 100時間未満
複数月平均 80時間以内
45時間を超える回数 1年に6回まで

時間外労働及び休日労働に関する協定書(例)

〇〇運輸株式会社代表取締役〇〇〇〇(以下「甲」という。)と〇〇運輸株式会社労働者代表〇〇〇〇(〇〇運輸労働組合執行委員長〇〇〇〇)は、労働基準法第36条第1項の規定に基づき、労働基準法に定める法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超える労働及び変形労働時間制の定めによる所定労働時間を超える労働時間で、かつ1日8時間、1週40時間の法定労働時間又は変形期間の法定労働時間の総枠を超える労働(以下「時間外労働」という。)並びに労働基準法に定める休日(毎週1日又は4週4日)における労働(以下「休日労働」という。)に関し、次のとおり協定する。

第1条 甲は、時間外労働及び休日労働を可能な限り行わせないように努める。

第2条 甲は、就業規則第〇〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により時間外労働を行わせることができる。

	時間外労働を させる必要のある 具体的事由	業務の種類	従事する 労働者数 (満18歳 以上の者)	延長することができる時間		
				1日	1箇月	1年
① 下記②に 該当しない 労働者	季節的な需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	5時間	45時間	360時間
	一時的な道路事情の変化等に対処するため					
	季節的な需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	5時間	45時間	360時間
	季節的な需要、発注の増加に対処するため	荷役作業員	10人	3時間	30時間	250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	予期せぬ車両トラブルに対処するため	自動車整備士	3人	3時間	42時間	320時間
	月末の決算業務	経理事務員	5人	2時間	20時間	200時間

2 自動車運転者(トラック)については、前項の規定により時間外労働を行わせることによって「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下「改善基準告示」という。)に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の時間外労働時間の限度とする。

第3条 甲は、就業規則第〇〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により休日労働を行わせることができる。

休日労働をさせる 必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数 (満18歳以上の者)	労働させることができる法定休日の 日数並びに始業及び終業の時刻
季節的な需要、発注の増加に対 処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	・法定休日のうち、2週を通じて1回 ・始業時刻 午前9:00 ・終業時刻 午後11:00
季節的な需要、発注の増加に対 処するため	運行管理者	3人	・法定休日のうち、4週を通じて2回 ・始業時刻 午前9:00 ・終業時刻 午後11:00

2 自動車運転者(トラック)については、前項の規定により休日労働を行わせることによって、改善基準告示に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の休日労働の限度とする。

第4条 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴う臨時の場合であって、次のいずれかに該当する場合は、第2条の規定に基づき時間外労働を行わせることができる時間を超過して労働させることができる。

	臨時的に限度時間を 超えて労働させる ことができる場合	業務の 種類	従事する 労働者数 (満18歳 以上の者)	1日	1箇月		1年
				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	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
① 下記②に 該当しない 労働者	突発的な顧客需 要、発注の増加に 対処するため	運行 管理者	3人	7時間	4回	60時間	550時間
	予算、決算業務の 集中	経理 事務員	5人	6時間	3回	55時間	450時間
② 自動車の運転の 業務に従事する 労働者	突発的な顧客需 要、発注の増加に 対処するため	自動車 運転者 (トラック)	20人	6時間	8回	75時間	750時間

2 前項の規定に基づいて限度時間を超えて労働させる場合の割増率は35%とする。

なお、時間外労働が1箇月60時間を超えた場合の割増率は50%とする。

- 3 第1項の規定に基づいて限度時間を超えて労働させる場合における手続及び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については、次のとおりとする。

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	・対象労働者への医師による面接指導の実施 ・年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めた取得の促進 ・職場での時短対策会議の開催

- 4 自動車運転者(トラック)については、第1項の規定により時間外労働を行わせることによって改善基準告示に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、第1項の時間外労働の時間の限度とする。

第5条 第2条から第4条までの規定に基づいて時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者(トラック)については、各条に定める時間数等にかかわらず、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時間未満となるよう努めるものとする。

- 2 自動車運転者(トラック)以外の者については、各条により定める時間数等にかかわらず、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とする。

第6条 第2条から第4条までの規定に基づいて時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者(トラック)については、改善基準告示に定める運転時間の限度を超えて運転業務に従事させることはできない。

第7条 甲は、時間外労働を行わせる場合は、原則として、前日の終業時刻までに該当労働者に通知する。また、休日労働を行わせる場合は、原則として、2日前の終業時刻までに該当労働者に通知する。

第8条 第2条及び第4条の表における1年の起算日はいずれも○年4月1日とする。

- 2 本協定の有効期間は、○年4月1日から○年3月31日とする。

○年3月12日

○○運輸株式会社
 労働者代表 ○○○○ 印
 又は
 ○○運輸労働組合
 執行委員長 ○○○○ 印
 ○○運輸株式会社
 代表取締役 ○○○○ 印

(参考) 1箇月及び1年の拘束時間の延長に関する協定書(例)
(トラック運転者)

〇〇運輸株式会社代表取締役〇〇〇〇と〇〇運輸労働組合執行委員長〇〇〇〇(〇〇運輸株式会社労働者代表〇〇〇〇)は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」第4条第1項第1号ただし書の規定に基づき、拘束時間に関し、下記のとおり協定する。

記

- 1 本協定の適用対象者は、トラックの運転の業務に従事する者とする。
- 2 1箇月及び1年の拘束時間は下の表のとおりとする。なお、各月の起算日は1日とする。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間計
295時間	284時間	245時間	267時間	300時間	260時間	250時間	295時間	310時間	300時間	284時間	310時間	3,400時間

- 3 本協定の有効期間は、〇年4月1日から〇年3月31日までとする。
- 4 本協定に基づき1箇月及び1年の拘束時間を延長する場合においても、1箇月の時間外休日労働時間数が100時間未満となるよう努めるものとする。
- 5 本協定に定める事項について変更する必要がある場合には、14日前までに協議を行い、変更を行うものとする。

〇年〇月〇日

以上

〇〇運輸労働組合執行委員長 〇〇〇〇 印
(〇〇運輸株式会社労働者代表 〇〇〇〇 印)

〇〇運輸株式会社代表取締役 〇〇〇〇 印

1か月の総拘束時間 原則 284時間以内

労使協定による例外 310時間以内(年6回まで)

284時間超は連続3か月まで

1年の総拘束時間 原則 3,300時間以内

労使協定による例外 3,400時間以内

時間外労働及び休日労働に関する協定届(例)(様式9号の3の5)(限度時間を超える場合(特別条項))^{※1}

様式第9号の3の5(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		業種の欄	労働者数 (第18条 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。 ⑤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。 ①については728時間以内、②については 960時間以内に限る。)			
				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時間数 (②については100時間以内、⑤については任意。)		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	法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 (任意)	法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 (任意)	法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 (任意)	法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 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
① 下記②以外の者	突発的な顧客需要、発注の増加に 対処するため	運行管理者	3人	7時間	7.5時間	4回	40時間	70時間	35%	539時間	470時間	35%	
	予算、決算業務の集中	経理事務員	5人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	459時間	570時間	35%	
② 自動車の運転の業務に 従事する労働者	突発的な顧客需要、発注の増加に 対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	6時間	6.5時間	8回	75時間	85時間	35%	799時間	470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) ①② (具体的な内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを促した取得の促進、 職場での時間外労働の抑制											
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99時間を超えないこと(自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。) ☒ (チェックボックスに裏チェック)													

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 経理課経理事務員
山田 花子

又は 〇〇運輸労働組合

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裏チェック)

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裏チェック)

〇〇〇〇年 3月 15日

使用者 氏名 代表取締役
田中 太郎

〇〇 労働基準監督署長殿

※1 様式9号の3の5は、限度時間内の時間外労働についての届出(1日)と限度時間を超える時間外労働についての届出(2回目)の2種の記載が基本です。3枚目の記載は、P21の記載例を参照ください。

※2 限度時間を超える労働者に対し、以下のいずれかの健康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、右欄に具体的な内容を記載してください。

①医師による健康診断 ②就業時間(2時～6時)の短縮制限 ③就業から就業までの休息時間の確保(勤務間インターバル) ④代替休日(特別2休日の付与) ⑤健康診断の取得 ⑥心とからだの相談窓口の設置 ⑦就業協会の活用 ⑧就業協会の活用 ⑨労働安全衛生委員会等の設置 ⑩その他

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 36協定の届出手続等
- 4 上限規制の具体的な適用
- 5 建設業のQ & A（抜粋）
- 6 厚生労働省の取組

建設業の具体的な上限規制の適用

① 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（労基法第36条第6項第2号）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（労基法第36条第6項第3号）の算定期間に含めない。

- 36協定の上限（労基法第36条第5項）は適用あり。

【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

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	110時間	90時間	60時間	50時間	40時間	40時間	50時間
					災害復旧・復興事業 のみに従事						
2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間						2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間					

【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。）

建設業の上限規制の適用について

②一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

●絶対上限規制（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時間以内の絶対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

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の時間を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						

【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）

- 1 建設業を取り巻く現状
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 労働基準法第33条の届出等
- 4 36協定の届出手続等
- 5 上限規制の具体的な適用
- 6 建設業のQ & A（抜粋）**
- 7 厚生労働省の取組
- 8 建設業の取組好事例
- 9 国土交通省の取組

Q&A (抜粋)

(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。

(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ます。具体的には、以下の事業をいいます。

- 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。）

(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なのでしょうか。

(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で取り扱います。

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います。

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ません。

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です。

Q&A (抜粋)

(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しますか。

(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ありません。

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ます。

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、通算して適用されます。

(Q) どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

(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。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条違反となります（6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金）。

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

には、法第36条第6項違反となります（6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金）。

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ません。

Q&A (抜粋)

(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ですか。

(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」には、発生が予見困難である地震等の全ての災害における復旧及び復興の事業が含まれます。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）が適用されません。

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、臨時的に必要がある場合」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す。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のカウントからは除外されます（なお、労働時間管理と割増賃金の支払いは必要です）。

基本的には、災害の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、届出を行っていただく必要がありますが、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っていただくことになります。

(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ですか。

(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」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ります。

例えば、

- ・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。以下同じ。）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。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ります。

Q&A(抜粋)

(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ますか。

(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、適用されません。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か月から除外されます。

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。

(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ますか。

(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及び②の両方の時間について適用されます。

Q&A (抜粋)

(Q) 法第33条第1項の許可基準に「公益の保護」とありますが、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りますか。

(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ありません。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になります。

(Q) 「雪害」については、法第33条第1項の許可要件に該当すると考えられますが、その業務に付随する業務は許可の対象となりますか。

(A) 基本的な考え方として、36協定で定めた時間外労働の限度時間で対応できるのであれば、そうしていただくのが望ましいです。

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ます。

個別の事案にもよりますが、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、対象となり得るものです。

Q&A (抜粋)

(Q) 除雪作業には、法第139条第1項が適用されますか。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ますか。

(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す。

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項の対象になります。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も含まれます。

(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りますか。

(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ります。

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ります。

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 労働基準法第33条の届出等
- 3 36協定の届出手続等
- 4 上限規制の具体的な適用
- 5 建設業のQ & A（抜粋）
- 6 厚生労働省の取組

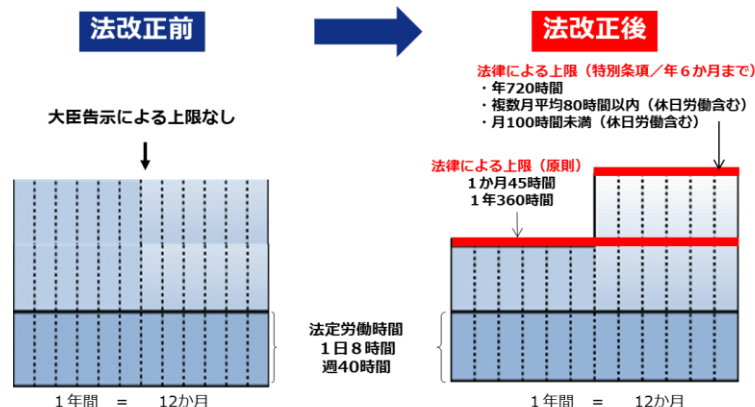
建設業の時間外労働の上限規制 支援策について

建設業の労働時間の上限規制

- 2024年4月以降、建設業では、災害時における復旧及び復興の事業を除き、労働時間の上限規制が原則通りに適用される。
- 災害時における復旧及び復興の事業には、時間外・休日労働の合計について、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ない。

建設業を取り巻く状況・課題

- 業務の特性や取引慣行
発注者から工期を厳格に守ることを求められ、対応せざるを得ない。
- 人材確保
建設業就業者数は減少傾向。一方、年齢層は、55歳以上が3割以上に対し、29歳以下は1割と高齢化が進行しており、人手不足が深刻。
- 労働時間・賃金
労働時間が全産業平均に比べて約2割長い。建設工事全体では、技術者の約4割が4週4休以下で就業しており、週休2日が確保できていない。
建設業の男性生産労働者の賃金は、全産業の男性生産労働者に比して低い。



行政による対応、支援策

*：厚生労働省の施策
★：関係省庁連携施策

発注者への働きかけ★

- 工期の適正化(建設業法・入契法)
 - ・「工期に関する基準」を策定し、周知
 - ・著しく短い工期による請負契約の締結を禁止（違反者には国土交通大臣等から勧告・公表）
 - ・公共工事の発注者が、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための措置を講ずることを努力義務化
- 現場の処遇改善(建設業法・入契法)
 - ・社会保険の加入を許可要件化
- 発注者の責務を規定（品確法）
 - ・適正な工期設定（休日、準備期間等を考慮）
 - ・施工時期の平準化

建設業の人材確保対策*

- ・建設事業主等に対する助成金（人材確保等支援助成金、人材開発支援助成金）
- ・建設分野における就職支援の推進
- ・建設労働者育成支援事業（労働者への訓練など）

建設業の労働時間短縮★、賃上げ対策*

- ・週休2日の実施に伴う必要経費計上
- ・働き方改革推進支援助成金、業務改善助成金

働き方改革推進支援センターにおける
相談、コンサルタントによる支援*

関係者の理解促進*

- ・国民や発注者向け大規模広報（R5年度～実施予定）
- ・各都道府県において、建設業団体、経営者・発注者団体、国交省地方整備局、都道府県、都道府県労働局がから構成される建設業関係労働時間削減推進協議会を開催
- ・業界団体等と連携し、講演会等での講演の実施

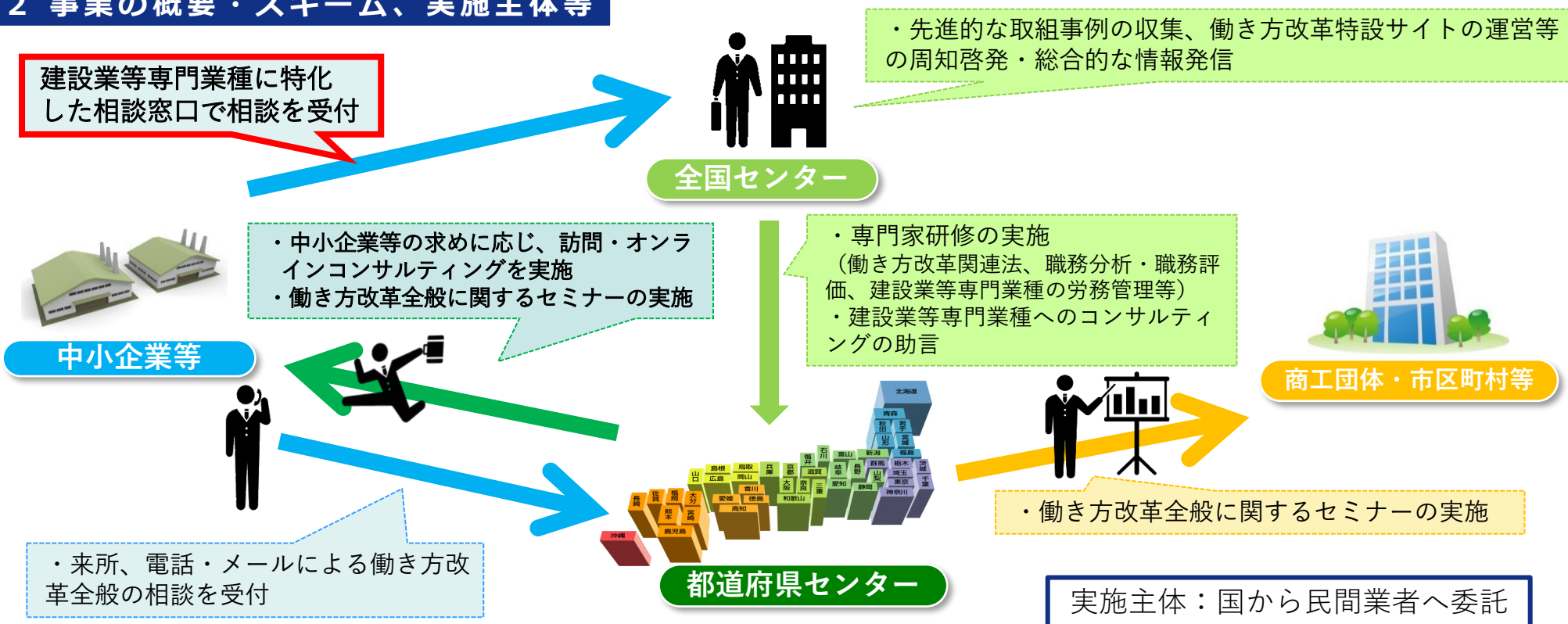
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（建設業に特化した相談窓口を設置）

1 事業の目的

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



1 事業の目的

生産性向上に向けた設備投資などの取組に係る費用を助成し、労働時間の削減や所定休日の増加等に向けた環境整備に取り組み中小企業事業主を支援する。

2 事業の概要

【成果目標と助成上限額※1】

（R5年度新設予定の適用猶予業種等対応コースを建設業が利用する場合）

以下の何れかを1つ以上実施し、達成した成果目標に応じて以下の助成上限額となる。

① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減

月80時間超の36協定を月60時間以下に協定：**250万円**※2

② 所定休日の増加

4週4休から4週8休まで、所定休日が1日増加するごとに**25万円（最大100万円）**

※1 上記に加え、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）。

※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。

月80時間超の36協定を月60時間超から80時間以下に協定：150万円／月60時間超から80時間以下の36協定を月60時間以下に協定：200万円

【助成対象となる取組】

就業規則等の作成・変更費用、労務管理担当者等への研修費用、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、人材確保等のための費用等の労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

【支給までの流れ】

① 環境整備のための取組の計画

36協定の時間外・休日労働時間数の削減等の**成果目標を達成**するため、労働能率増進に資する設備・機器等の導入等による**労働時間の削減等に向けた取組を計画**し、都道府県労働局に**交付申請**。

※都道府県労働局長の交付決定

② 取組の実施、成果目標の達成

計画に基づき**労働時間の削減等に向けた取組**を実施。変更した36協定を届出することで**成果目標**を達成。

③ 助成金の支給

都道府県労働局に**支給申請** → **助成上限額**の範囲内で、取組にかかった**費用の3/4を助成**。