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

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局　労働基準監督署

建設業については、2024年4月から
時間外労働の上限規制が適用されています。

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っ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。

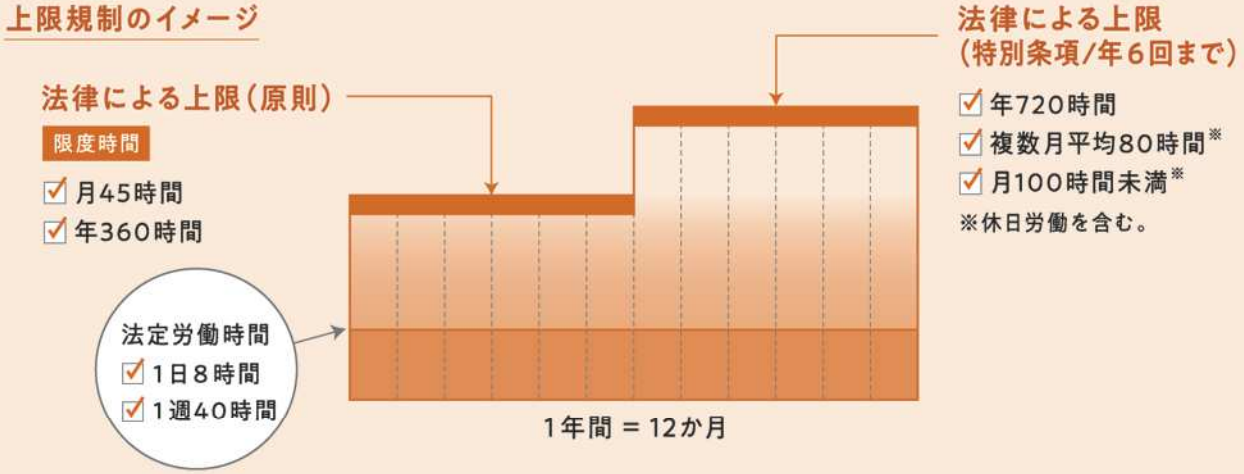
※例えば時間外労働が月45時間以内に収まって、特別条項の対象にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

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



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！

限度時間（月45時間・年360時間）超の時間外労働が見込まれるか？

見込まれない

見込まれる

災害時の復旧・復興の対応が見込まれるか？

見込まれない

見込まれる

36協定の締結・届出が必要
<協定事項>

様式9号の3の3

特別条項として

- 時間外労働が限度時間を超える場合における災害時の復旧・復興の対応に従事する場合の月の時間外・休日労働時間数／年の時間外労働時間数
- 時間外労働が月45時間を超えることができる回数（6回まで）等

※時間外・休日労働の以下の規制は適用しない
☑ 月100時間未満　☑ 2～6か月平均80時間以内

様式9号の2

特別条項として

- 時間外労働が限度時間を超える場合における月の時間外・休日労働時間数／年の時間外労働時間数
- 時間外労働が月45時間を超えることができる回数（6回まで）等

様式9号、様式9号の3の2※

一般条項として

- 時間外・休日労働をさせることができる場合
- その場合の労働者の範囲や人数
- 1日/1か月/1年の時間外労働時間数の限度等

※様式9号の3の2は災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合

公益・人命保護のために緊急を要する災害対応により、36協定に定める限度時間を超えて時間外・休日労働を行うことが必要

労働基準法第33条第1項の許可/届出

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

３６協定届の記載例（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）

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・所掌・管轄・基幹番号・枝番号・被一括事業場番号）
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

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
土木工事業	○○建設株式会社　○○営業所	（〒 ○○○ － ○○○○）○○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）	1日：法定労働時間を超える時間数	1日：所定労働時間を超える時間数（任意）	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）：法定労働時間を超える時間数	1箇月：所定労働時間を超える時間数（任意）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）起算日（年月日）○○○○年4月1日：法定労働時間を超える時間数	1年：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
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
	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）	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

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　○○○○ 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、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　氏名 田中太郎

○○ 労働基準監督署長殿

- 事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

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できる限り近づけるように努めてください。

- 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	労働者数（満18歳以上の者）	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	1日（任意）：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）	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。）：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。）	1箇月：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	1箇月：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）	1箇月：限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	1年（時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。）：起算日（年月日）：○○○○年4月1日	1年：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	1年：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）	1年：限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
納期ひっ迫への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
大規模な施行トラブル対応	施工管理	3人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%
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　○○○○ 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

使用者　職名 代表取締役　氏名 田中太郎

○ ○　労働基準監督署長殿

（健康確保措置）

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

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。

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。

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。

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させることができ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。

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

様式第９号の３の２（第70条関係）

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 所掌 管轄 基幹番号 枝番号 被一括事業場番号）
法人番号 □□□□□□□□□□□□□

労働保険番号・法人番号を記載してください。

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。

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
土木工事業	○○建設株式会社　○○支店	（〒○○○－○○○○） ○○市○○町1－2－3 （電話番号：○○○－　○○○○　－○○○○）	○○○○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 1日 法定労働時間を超える時間数	1日 所定労働時間を超える時間数（任意）	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） 法定労働時間を超える時間数	1箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	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	1年 所定労働時間を超える時間数（任意）
									起算日（年月日）	○○○○年4月1日
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										

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。

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
	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

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。）。

☑（チェックボックスに要チェック）

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およ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　○○○○ 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

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。

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）

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。

○○○○ 年　3 月　12 日

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。

○　○　労働基準監督署長殿

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	労働者数（満18歳以上の者）	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	1日（任意） 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）	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。） 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。）	1箇月 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	1箇月 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）	1箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	1年（時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。） 起算日（年月日） ○○○○年4月1日 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	1年 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）	1年 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	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。）。												☑（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時間以内に限ります。

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。

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。

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

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 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 ）

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。

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）

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

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。

○ ○ 労働基準監督署長殿

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。**

労働時間の考え方

くらし、はたらき、ともにススメ！

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、②ＫＹ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。

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、

- 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。

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、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。

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。

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、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。

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、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。**

A 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。

	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

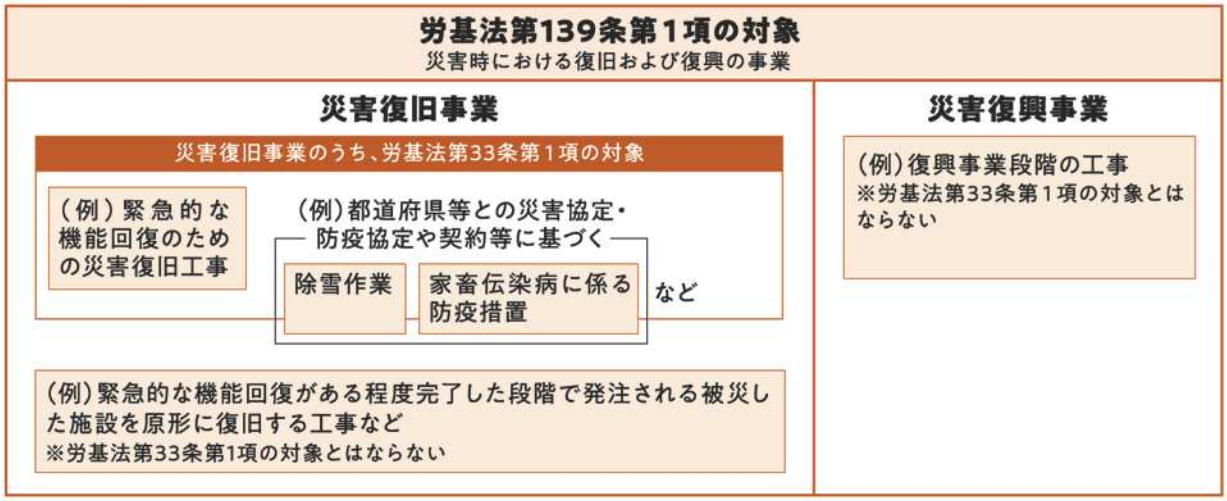
Question 7

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。

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。

（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&A　追補版Q&A　リーフレット

適正な工期の確保

くらし、はたらき、ともにススメ！

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

INFORMATION

法令・労務管理に関する相談はこちら

労働基準監督署	時間外労働の上限規制についてご相談に応じます。 https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
働き方改革 推進支援センター	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。 https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/

建設業で活用可能な主な助成金はこちら

働き方改革推進 支援助成金	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。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/ koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html
業務改善助成金	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。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/ koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html
人材確保等 支援助成金	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。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html
人材開発 支援助成金	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。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/ koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

取組事例はこちら

働き方改革 特設サイト	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。 https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/