

労働時間の上限規制について

鳥取労働局 労働基準部 監督課

地方労働基準監察監督官 長谷川 匡男



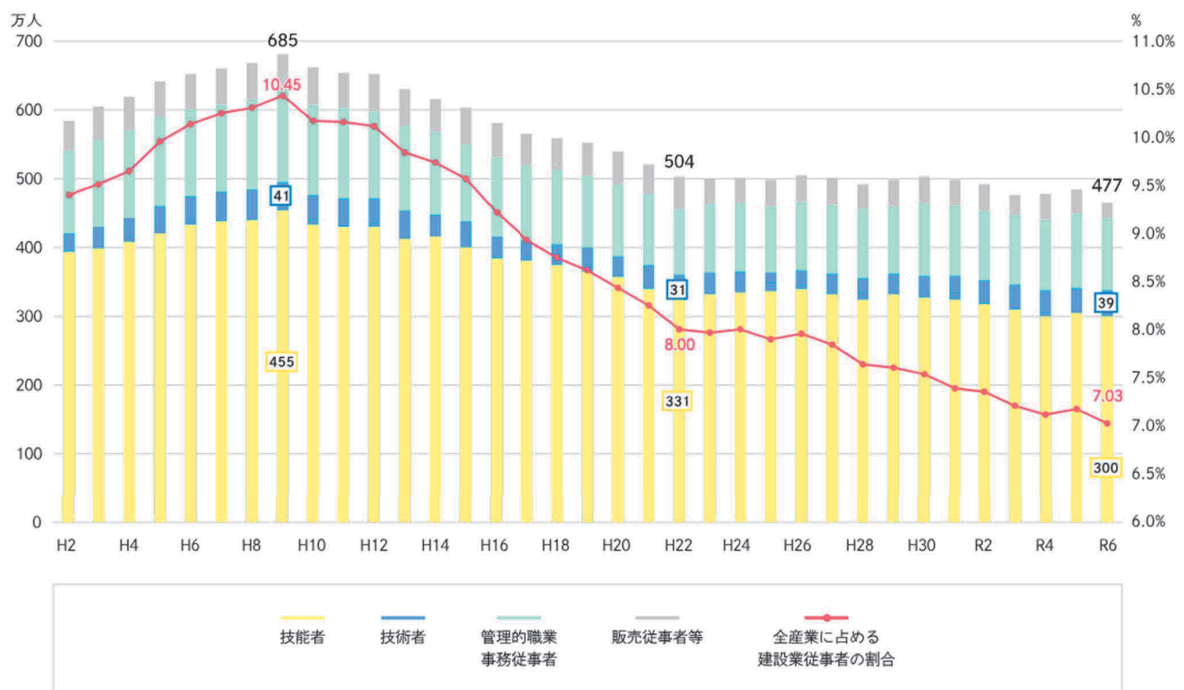
建設の事業における時間外労働の上限規制について

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

建設業を取巻く状況（建設従事者数と全産業に占める割合の推移）

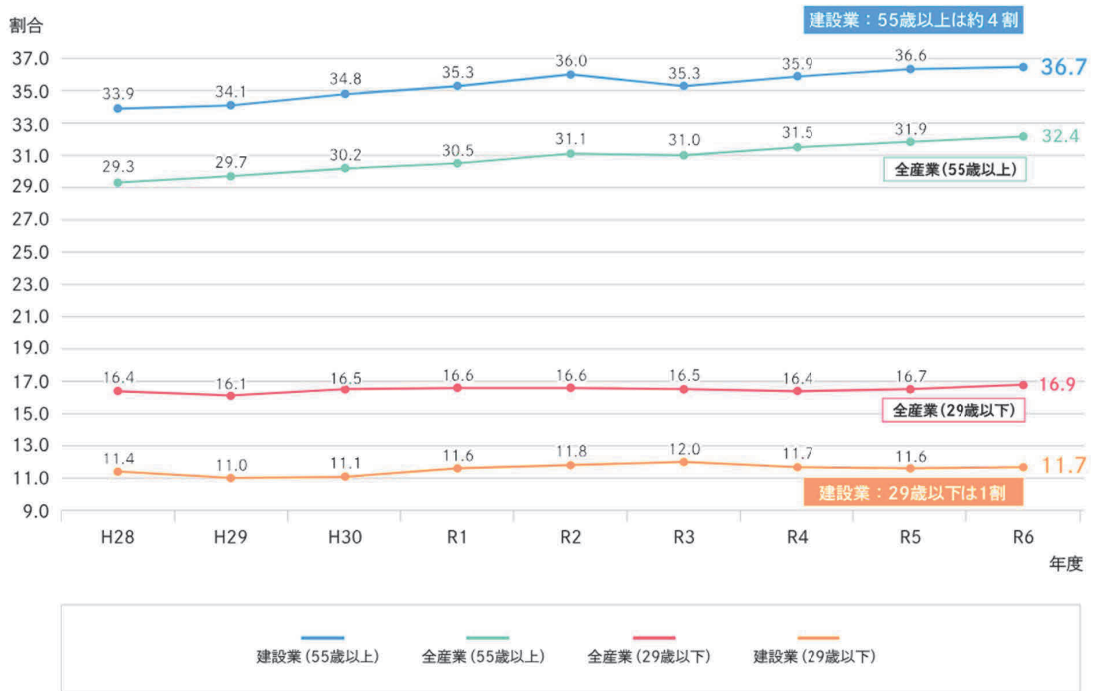
- 建設業就業者数（令和6年平均）は477万人で、ピーク時の685万人（平成9年平均）から約30%減。



出展：総務省「労働力調査」(歴年平均)
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

建設業を取巻く状況（建設業就業者の高齢化の進行）

○ 建設業就業者は、直近では55歳以上が約4割、29歳以下が約1割となっている。

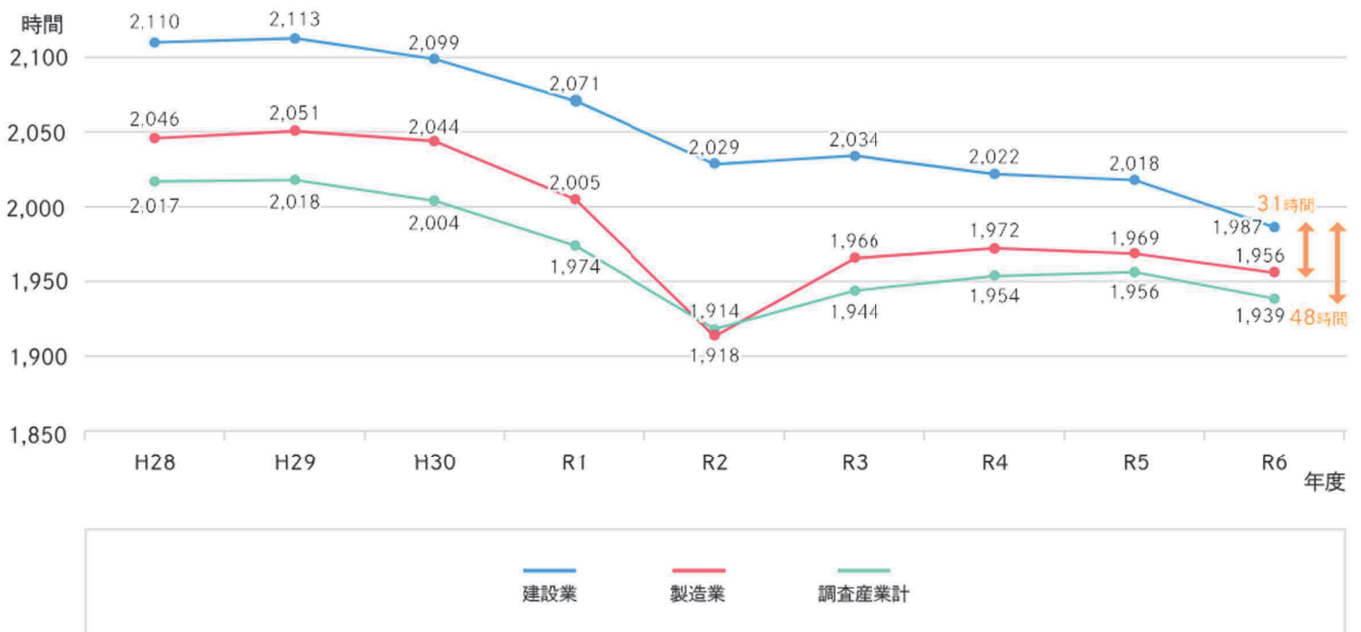


出典：総務省「労働力調査」

掲載：厚生労働省 建設業従事者の長時間労働改善に向けたポータルサイト 3

建設業を取巻く状況(産業別年間総実労働時間 パートタイム労働者を除く)

建設業の労働時間は減少傾向で推移しているが、他産業と比べて長くなっている。

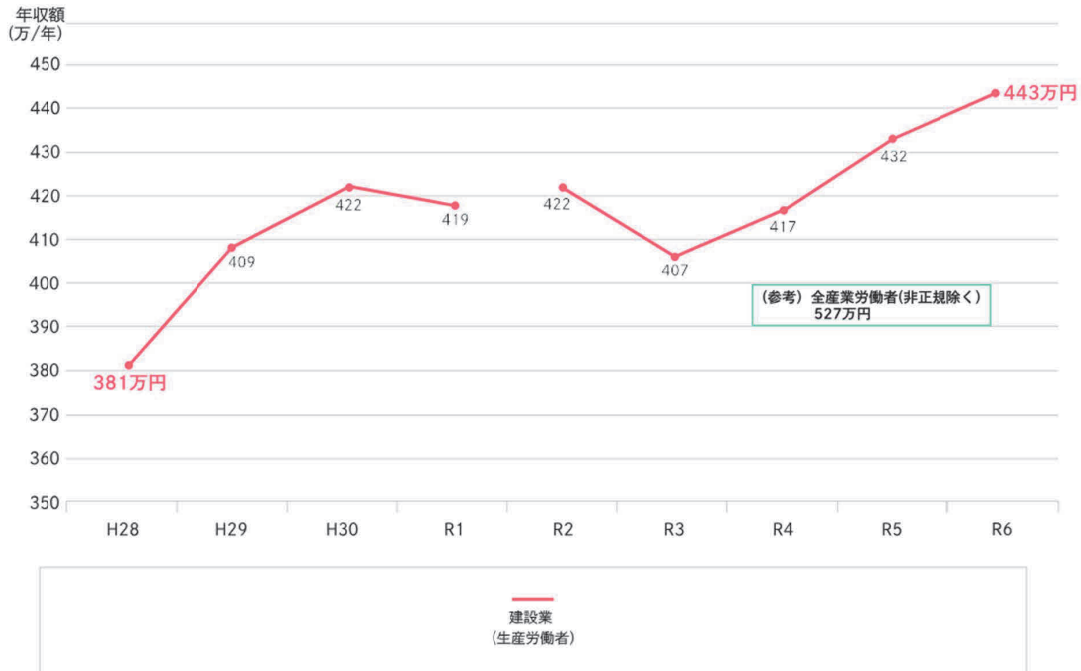


出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報 パートタイムを除く一般労働者

掲載：厚生労働省 建設業従事者の長時間労働改善に向けたポータルサイト

建設業を取巻く状況（建設業生産労働者の年間賃金総支給額の推移）

- 建設業の生産労働者の賃金額は上昇傾向にあるが、他産業と比べると未だ賃金は低い状況にある。



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（10人以上の常用労働者を雇用する事業所）

※ 年収額＝所定内給与額×12＋年間賞与其他特別給与額

R2以降は「生産労働者」の区分が廃止されたため、建設業の「建設・採掘従事者」、「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」を加重平

均して「生産労働者」の額を推計

掲載：厚生労働省 建設業従事者の長時間労働改善に向けたポータルサイト 5

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**
(労基法第32条)

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回
(労基法第35条)

これを超えるには、**36協定の締結・届出**が必要です。
(労基法第36条)

- 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。

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、②KYミーティングの時間

7

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。

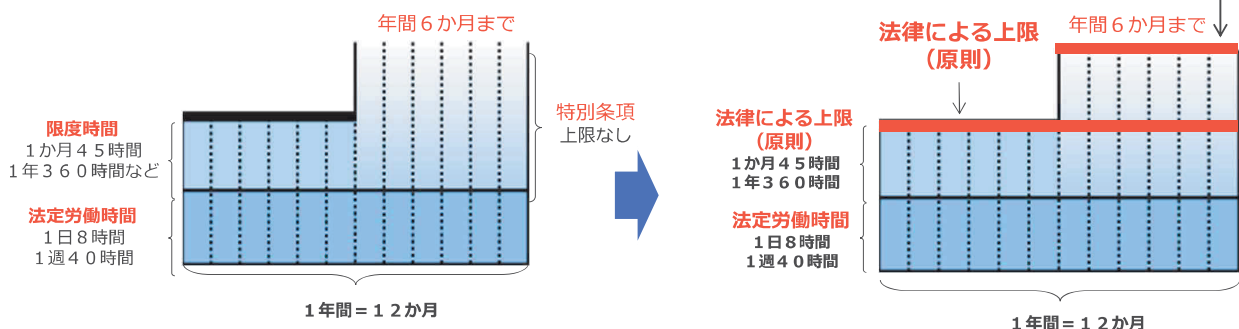
※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。

※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

法律による上限（例外）

- ・ 年720時間
- ・ 複数月平均80時間以内（休日労働含む）
- ・ 月100時間未満（休日労働含む）



8

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(※) | | <ul style="list-style-type: none"> ●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、 <ul style="list-style-type: none"> ✓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。 | <ul style="list-style-type: none"> ●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、 <ul style="list-style-type: none"> ✓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 | | <ul style="list-style-type: none"> ●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、 <ul style="list-style-type: none"> ✓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。 <p>※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)。</p> |
| 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)。

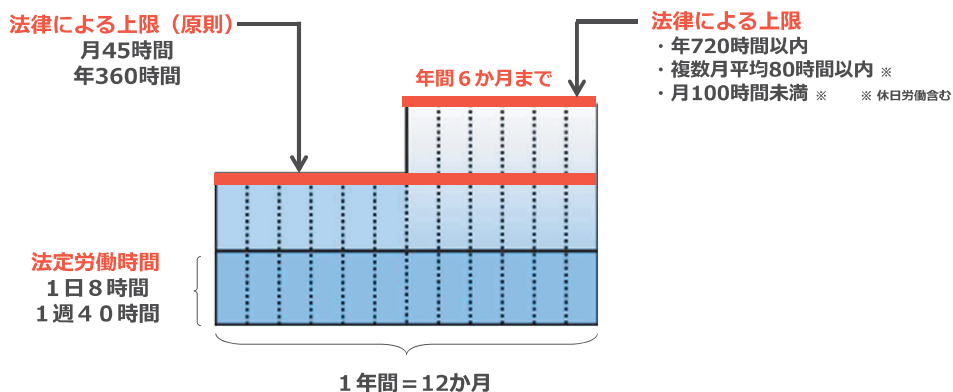
9

時間外労働の上限規制の概要(一般の建設の事業)

- 時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**となる。
- 臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合(特別条項)でも、以下の規制がかかる。
 - 時間外労働が**年720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か月が限度**
 - 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**がいずれも1月あたり**80時間以内**

時間外労働の上限規制のイメージ



10

時間外労働の上限規制の概要（災害時における復旧及び復興の事業）

- 建設事業のうち、災害時における復旧及び復興の事業に限り、令和6年4月1日以降も**一部の規定は適用されない。**

×適用されない規定

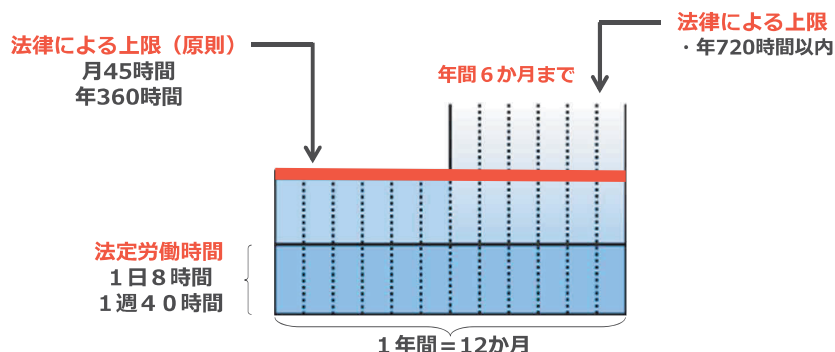
- 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**

時間外労働と休日労働の合計について、**2～6か月平均**がいずれも1月あたり**80時間以内**

○適用される規定

- 時間外労働が**年720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か月が限度**

時間外労働の上限規制のイメージ



11

罰則

罰則について

時間外労働（1日8時間又は1週間40時間を超えて働かせる労働）又は休日労働（毎週少なくとも1日設けなければならない休日に行わせる労働）を労働者に行わせるためには、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又は休日労働をさせた場合や、36協定で定めた時間、休日労働の回数、又は特別条項により限度時間を超えて労働させることができる回数を超えて時間外労働又は休日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（休日労働は法第35条違反）となります（6か月以下の拘禁刑又は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か月以下の拘禁刑又は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。

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。

13

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。

14

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。**
- 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。

15

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時間以内にし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。

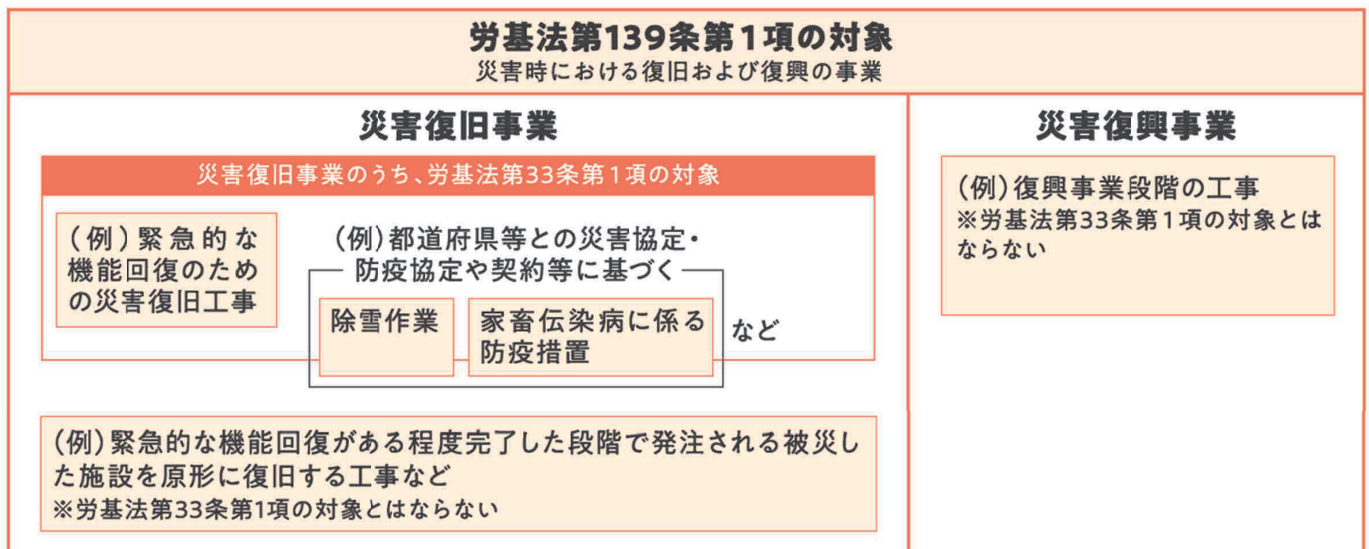
労働基準法第139条と労働基準法第33条との違い

| | 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 |

17

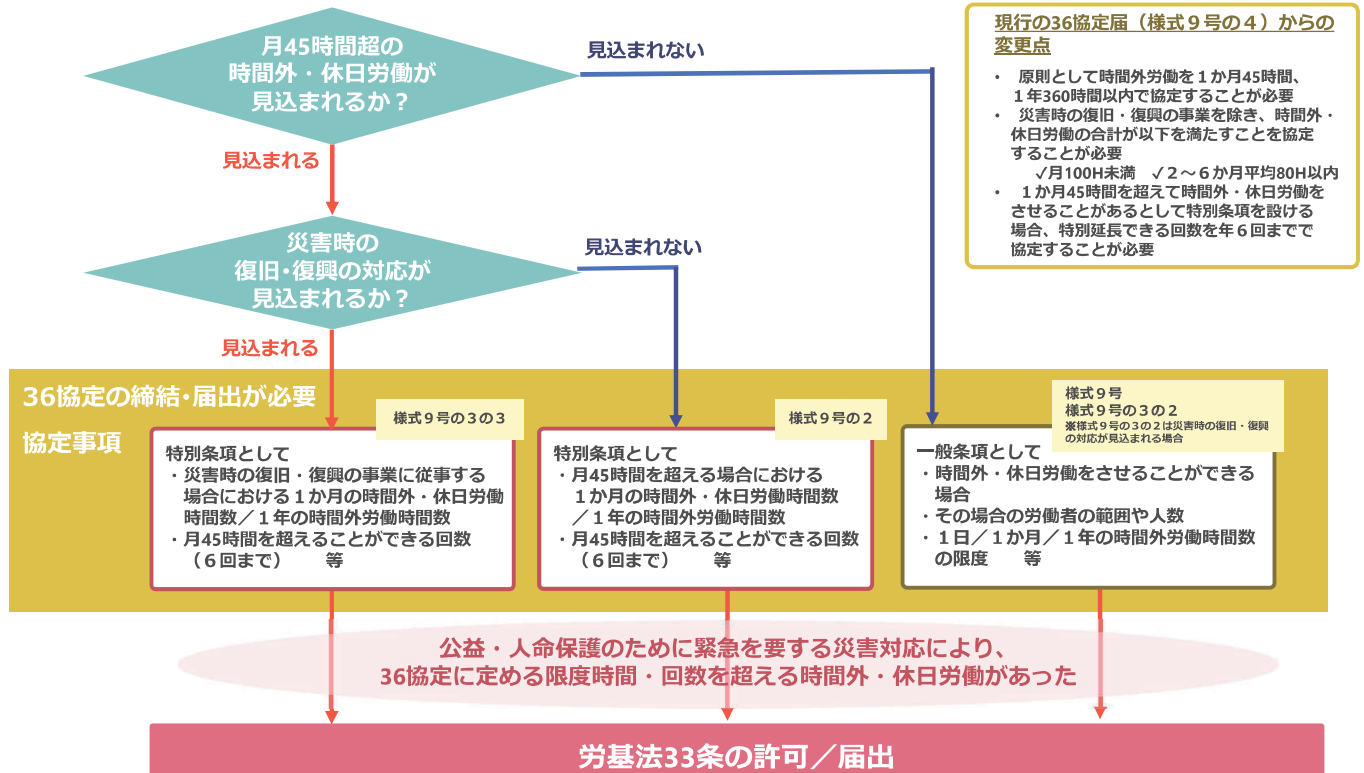
(参考) 災害における復旧および復興の事業における 労基法第139条第1項と労基法第33条第1項の関係図

(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。

建設の事業における手続フローチャート（どの様式で届け出るのか）



現行の36協定届（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
- 災害時の復旧・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100H未満 √2～6か月平均80H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年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。 19

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

- 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。
- 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。
- 例えば、以下のような事業が対象となる。
 - 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**

（※）公共土木施設災害復旧事業費負担法に基づき、災害により地方自治体が管理している道路や河川が崩壊した場合に、被災した公共土木施設を国庫補助を受けて速やかに復旧する事業。
 - 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**

（※）災害が発生した場合には、国・地方自治体と事業者・事業者団体との間で事前に締結した災害協定に基づいて、食糧、医療、運送、建設、各種ライフライン等に関する事業者が直ぐに復旧作業を行い、後から契約を締結するという取扱いをしている。
 - 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**

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。

時間外労働に関する協定届
休日労働

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た場合でも、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 | 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 | 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) | 〇〇〇年4月1日から1年間 |

延長することができる時間数

| 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 (前18歳以上の者) | 所定労働時間 (1日) (任意) | 1日 | | 1箇月 | | 1年 | |
|--------------------------|---------------------|-------|--------------------|------------------------|-------------------|---------------------------|-------------------|---------------------------|--------------|-------------------|
| | | | | | 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) | 起算日 (年月日) | 法定労働時間を 超える時間数 |
| 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迫進 | 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 |
| | 臨時的受注対応 | 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年単位の变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 | 300時間 | 300時間 |

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年単位の变形労働時間制が適用される労働者については、③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。

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 (前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残業及び休業の時間 |
|-------------|--------------------|--------------|------------------------|------------------------------|
| 臨時の受注対応 | 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 | 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、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。

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。これを労働者毎の上限とし、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者であること。

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締結する者を選出することを明示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

〇〇 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、使用者の署名又は記名・押印が必要となります。

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は、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

23

36協定届の記載例（様式第9号の3の3） 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る場合

2枚目
表面

時間外労働に関する協定届（特別条項）
休日労働

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た場合でも、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3（第70条関係）

| 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 (前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 (時間外労働のみを時間数。 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 | 法定労働時間を 超える時間数 (任意) | 限度時間を超える時間数 (6回以内に限る。) | 限度時間を超える時間数 (任意) | 起算日 (年月日) | 限度時間を超える時間数 (任意) | | | |
| 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応 | 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の事業に限定する事業も含め記入すること。) | 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 | 4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 | 3回 | 110時間 | 110時間 | 35% | 700時間 | 700時間 | 35% |

事由は一時的又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。

突発的な仕様変更への対応、納期のひっ迫への対応

大規模な施工トラブル対応

維持管理契約に基づく災害復旧の対応

自治体からの要請に基づく復旧工事の対応

限度時間（月45時間又は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時間又は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及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時間又は42時間）を超えて労働させる回数数を定めてください。災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合であっても、年6回以内に限ります。

災害時における復旧及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及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。

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 経理担当役員 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。

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締結する者を選出することを明示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

〇〇 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、使用者の署名又は記名・押印が必要となります。

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は、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

1 医師による面接指導 2 深夜業（22時～5時）の回数制限 3 就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 代用休日・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 配置転勤 9 産業医等による助言・指導や保健指導 10 その他

24

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）の算定期間に含まない。
 - 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



【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）

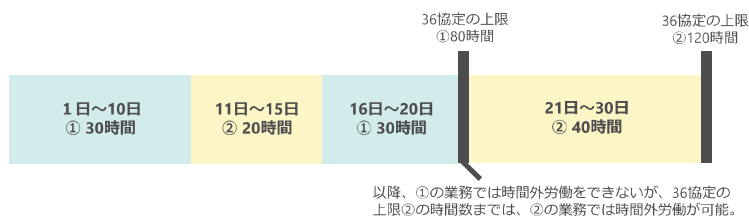
2～6か月平均80時間以内の上限規制算定期間から除外する。
例えば、12月を起点に複数月平均をとる場合は、12月、11月、10月、8月、7月の平均をとる。
(平均をとる6か月間から9月を除外。)

25

具体的な上限規制の適用

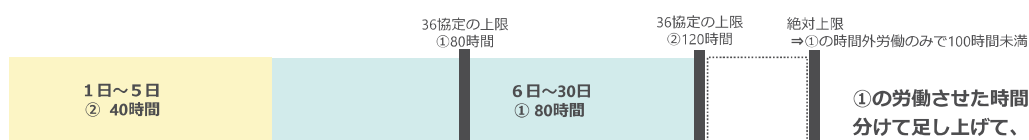
② 一般の建設の事業と災害時における復旧及び復興の事業の両方に従事した場合

- 基本的な考え方
 - ① 一般の建設の事業：● 単月100時間未満、複数月平均80時間以内の上限規制（36条第6項第2号及び第3号）の適用あり
● 36協定の上限（36条第5項）の適用あり
 - ② 災害時における復旧・復興の事業：● 上限規制の適用除外
● 36協定の上限は適用あり
- ある月に、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、
 - 36協定の上限についての考え方：①一般の建設の事業の時間と②災害時における復旧及び復興事業の時間を合わせて適用する



● 上限規制（単月100時間未満）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）



※ 上限については、①の時間外労働のみで判断するため、上限を超過していないが、36協定の上限については、②の事業における時間外労働を連算するため、36協定の上限①を超え、違反となる。

26

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）

Q&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

建設業の時間外労働の上限規制
に関するQ&A

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

厚生労働省労働基準局

掲載場所（厚生労働省HP）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html



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) ※入契法=公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律、品確法=公共工事の品質確保の促進に関する法律
 - ・「工期に関する基準」を策定し、周知 (違反者には国土交通大臣等から勧告・公表)
 - ・著しく短い工期による請負契約の締結を禁止
 - ・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 等)
- ・建設労働者育成支援事業(労働者への訓練など)
- ・建設分野における就職支援の推進

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

関係者の理解促進*

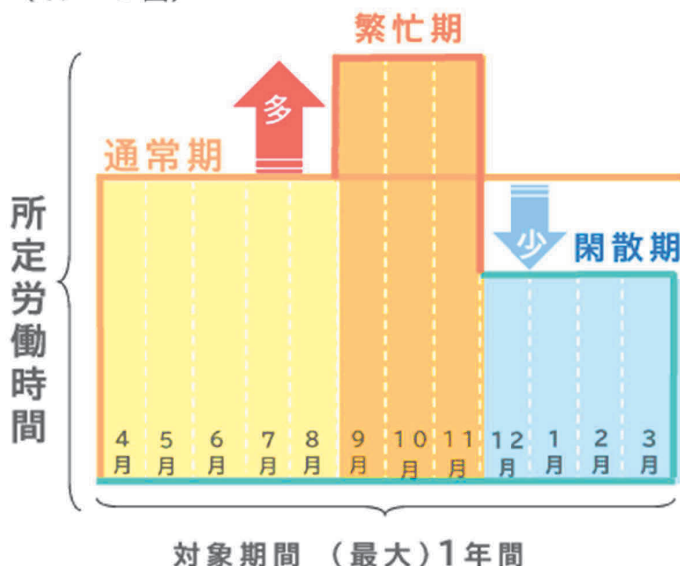
- ・国民や発注者向け大規模広報
- ・各都道府県において、建設業団体、経営者・発注者団体、国交省地方整備局、都道府県、都道府県労働局から構成される建設業関係労働時間削減推進協議会を開催
- ・業界団体等と連携し、講演会等での講演の実施

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*

1年単位の変形労働時間制について

1年単位の変形労働時間制の概要

(イメージ図)



- 1年間で平均して、**1週40時間**となる範囲※で、**シフト作成のルールに則って**所定労働時間に凹凸をつけることができます。

※年間の所定労働時間を、**2,085時間**(法定労働時間の総枠)以内で設定する必要があります。

- 1週40時間、1日8時間を超える労働時間を設定した場合には、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となります。

※変形労働時間制では、1週、1日の法定労働時間又は所定労働時間を超えた労働や、法定労働時間の総枠を超えた労働について、割増賃金を支払う必要があります。

- 積雪の度が著しく高い地域では、建設業の屋外作業者向けに、**シフト作成のルールに特例(積雪特例)**が設けられています。

積雪の度が著しく高い地域はこちらをご確認ください



1 年単位の変形労働時間制について

シフトの作成ルール

- ① 労働日数は年間**280日**まで
- ② 連続労働日数は原則**6日**まで(特に繁忙な場合は**12日**まで)
- ③ 労働時間は**1日10時間、1週52時間**まで
- ④ 労働時間が48時間を超える週は**連続3回**まで
- ⑤ 対象期間を3か月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週は**3回**まで

積雪特例でも
同様です

積雪特例では
適用されません

31

1 年単位の変形労働時間制について

1 年単位の変形労働時間制の導入方法

1. 就業規則に規定

「モデル就業規則」を参考に、就業規則等に1年単位の変形労働時間制に関する規定を設ける。

モデル就業規則



2. 労使協定の締結

次の5項目を定めた労使協定を締結

- ①対象労働者の範囲
- ②対象期間(1か月を超え1年以内の期間)及び起算日)
- ③特定期間(対象期間中特に繁忙な期間)
- ④労働日及び労働日ごとの労働時間(勤務カレンダー)
- ⑤労使協定の有効期間

参考資料は
こちら



様式はこちら



3. 労使協定と就業規則の所轄労働基準監督署への届出

32

1年単位の變形労働時間制について

勤務カレンダーの例



降雪期（12月）

週所定労働時間30時間

降雪期（1月～3月）

週所定労働時間24時間

繁忙期（4～6月 9～11月）

週所定労働時間50時間

それ以外（7、8月）

週所定労働時間45時間

年間労働日数234日

年間休日数131日

年間総労働時間（所定）2041時間

1週あたり平均 39時間08分

33

（参考）お役立ちサイトについて

厚生労働省 建設業従事者の長時間労働改善に向けたポータルサイト



(参考) お役立ちサイトについて

厚生労働省 建設業・ドライバー・医師等の時間外労働の上限規制 (旧時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務) (工作物の建設の事業)

The screenshot shows the official website of the Ministry of Health, Labour and Welfare. The main heading is "建設業・ドライバー・医師等の時間外労働の上限規制 (旧時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務)". Below the heading, there are navigation tabs for "政策について", "雇用・労働", "統計情報・白書", "所管の法令等", "申請・募集・情報公開", and "国民参加の場". The "政策について" tab is selected, showing a list of related topics such as "分業別の政策一覧", "健康・医療", "福祉・介護", "雇用・労働", "雇傭", "人材開発", "労働基準", "雇用環境・均等", "非正規雇用(有期・パート・派遣労働)", "労務関係", "労働政策全般", and "相談窓口".

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html



35

鳥取労働局の相談窓口

労働基準監督署

| | | |
|-----------|------------------------------------|--------------|
| 鳥取労働基準監督署 | 〒680-0845 鳥取市富安2-89-4 鳥取第1地方合同庁舎4F | 0857-24-3211 |
| 米子労働基準監督署 | 〒683-0067 米子市東町124-16 米子地方合同庁舎5F | 0859-34-2231 |
| 倉吉労働基準監督署 | 〒682-0816 倉吉市駄経寺町2-15 倉吉地方合同庁舎3F | 0858-22-6274 |

総合労働相談コーナー

①個別労働関係紛争などの労働問題に関する総合的な情報提供、相談対応、関係機関への紹介等。
②鳥取労働局以外の総合労働相談コーナーは、各労働基準監督署内にあります。

| | | |
|-----------------------------|------------------------------------|--------------|
| 鳥取労働局(雇用環境・均等室内) 総合労働相談コーナー | 〒680-8522 鳥取市富安2-89-9 2F | 0857-22-7000 |
| 鳥取総合労働相談コーナー | 〒680-0845 鳥取市富安2-89-4 鳥取第1地方合同庁舎4F | 0857-24-3245 |
| 米子総合労働相談コーナー | 〒683-0067 米子市東町124-16 米子地方合同庁舎5F | 0859-34-2263 |
| 倉吉総合労働相談コーナー | 〒682-0816 倉吉市駄経寺町2-15 倉吉地方合同庁舎3F | 0858-22-5640 |

ハローワーク(公共職業安定所)

| | | |
|---------------|----------------------------------|--------------|
| ハローワーク鳥取 | 〒680-0845 鳥取市富安2-89 | 0857-23-2021 |
| ハローワーク米子 | 〒683-0043 米子市末広町311 イオン米子駅前店4F | 0859-33-3911 |
| ハローワーク根雨(出張所) | 〒689-4503 日野郡日野町根雨349-1 | 0859-72-0065 |
| ハローワーク倉吉 | 〒682-0816 倉吉市駄経寺町2-15 倉吉地方合同庁舎1F | 0858-23-8609 |

ハローワーク関連施設

| | | |
|-----------------|------------------------------------|--------------|
| 鳥取県ふるさとハローワーク八頭 | 〒680-0461 八頭郡八頭町郡家100 鳥取県八頭庁舎別館1F | 0858-76-7076 |
| ふるさとハローワーク境港 | 〒684-8501 境港市上道町3000 境港市役所別館1F | 0859-44-1733 |
| しごとプラザ琴浦 | 〒689-2303 東伯郡琴浦町徳万591-2 琴浦町役場厚生棟1F | 0858-53-6060 |