

建設業の時間外労働の上限規制をはじめとした 働き方改革の対応

- 1 時間外労働の上限規制**
- 2 36協定の届出手続等
- 3 災害時の復旧・復興の事業
- 4 労基法第33条と除雪作業
- 5 建設業のQ & A（抜粋）
- 6 働き方改革の実現に向けて

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？

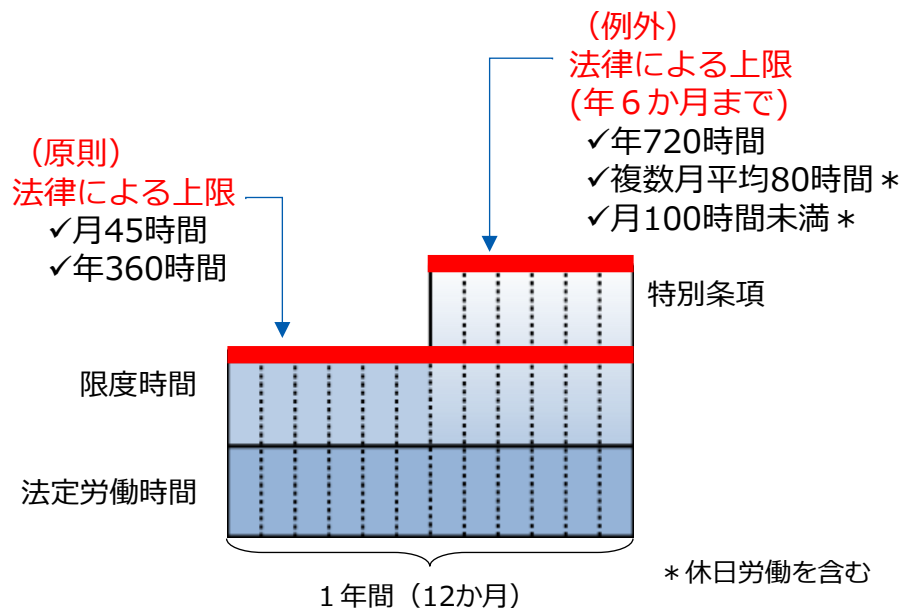
建設業で働く方の上限規制

R 6 年 3 月 31 日まで

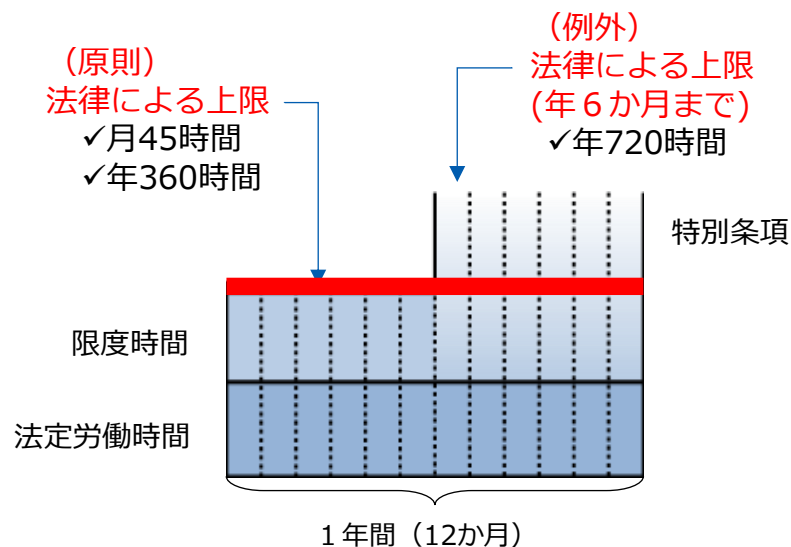
上限なし ※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

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

労働時間について

- 移動時間、待機時間については、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（追補版）」に考え方を詳細に示しており、パンフレット「建設業時間外労働の上限規制わかりやすい解説」にも掲載している。

Q & A（追補版） パンフレット



個別の判断を要するが、一般的には・・・

移動時間について

次の場合は**労働時間である**と解されている。

- ・ 社用車に乗り合うなど、移動手段が指示されている場合
- ・ 使用者や上司が車に同乗し、打合せが行われている場合
- ・ （行き）移動前に資材の積込みなどが指示されている場合
- ・ （帰り）移動後に清掃や資材整理が指示されている場合

次の場合は**労働時間に該当しない**と解されている。

- ・ 直行直帰が自由である中で、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、社用車に乗り合いで移動している場合

待機時間について

次の場合は**労働時間である**と解されている。

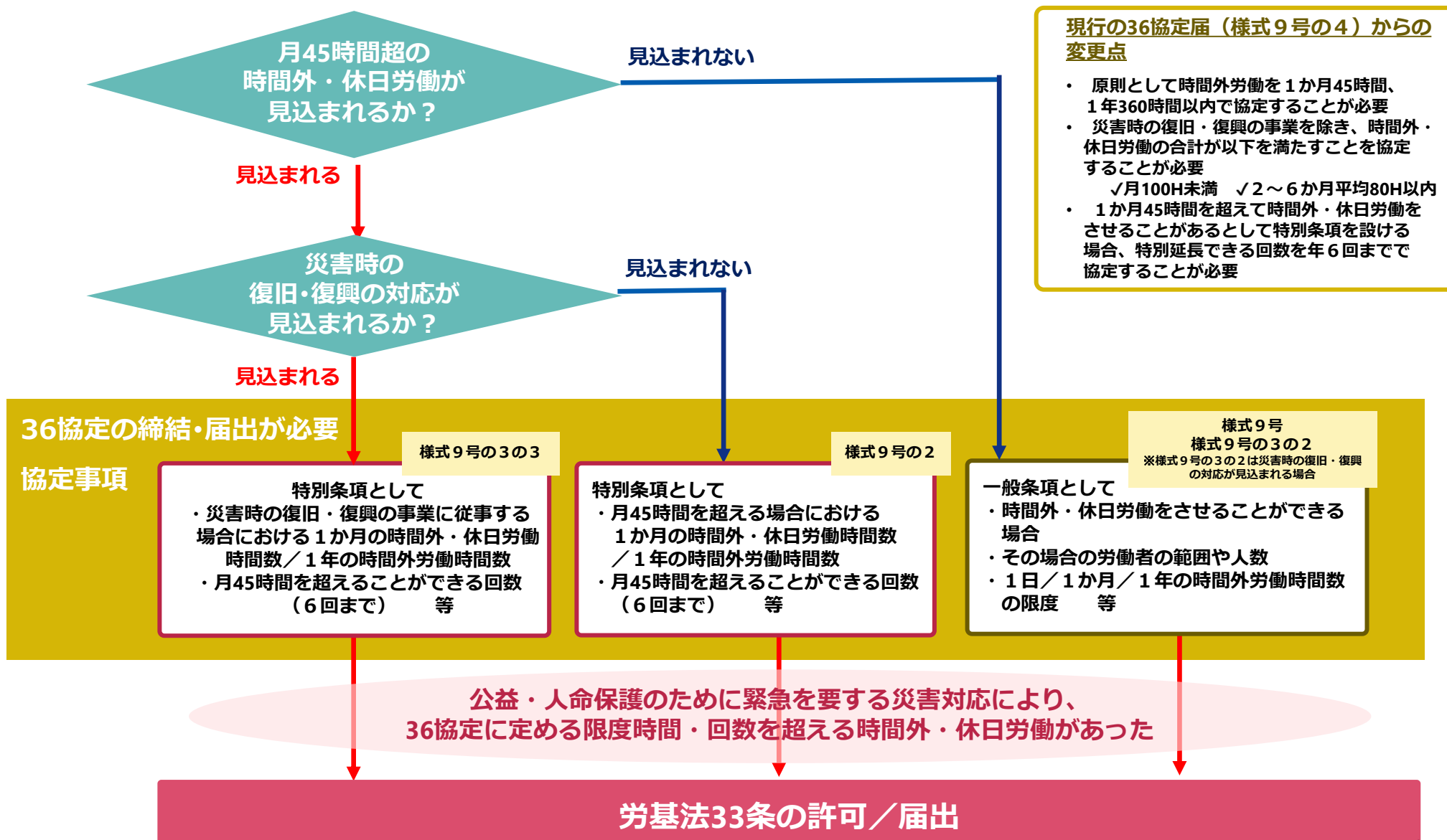
- ・ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事する必要がある場合
- ・ 急な需要に対応するために事業場内で待機を命じており、待機時間の自由利用が労働者に保障されていない場合

次の場合は**労働時間に該当しない**と解されている。

- ・ 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

- 1 時間外労働の上限規制
- 2 36協定の届出手続等**
- 3 災害時の復旧・復興の事業
- 4 労基法第33条と除雪作業
- 5 建設業のQ & A（抜粋）
- 6 働き方改革の実現に向けて

建設の事業における手続フローチャート



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

36協定の具体的な運用について（様式第9号）

○様式第9号を使うケース

...月45時間超の時間外労働が見込まれず、
災害復旧・復興の対応も見込まれない場合。

- ①**時間外労働は必ず月45時間以内、年360時間以内とする。**
- ②**どの月においても、時間外+休日労働を足して月100時間未満とする。**
- ③**2～6か月を平均して、時間外と休日労働を足して月80時間以内とする。**

○36協定の最も基本的な形。
○臨時でこれを超えてしまう場合や、
災害対応がある場合は、それぞれに
対応する様式（次スライド以降）を
使用。

36協定の具体的な運用について（様式第9号の2）

○様式第9号の2を使うケース

...月45時間超の時間外労働が見込まれるが、災害復旧・復興の対応は見込まれない場合。

→①**時間外労働は月45時間以内、年360時間以内**を原則とする。

原則は様式第9号と同じ。

②特別条項を定めることにより、臨時の場合のみ、

- ・ **年6回まで、月の時間外労働が45時間を超え、**
- ・ **年の時間外労働が360時間を超える**

ことが可能。

③ただし青天井ではなく、②の場合でも、

- ・ **各月の時間外と休日労働を足して100時間未満とし、**
- ・ **2～6か月を平均して、時間外と休日労働を足して80時間以内とする**

以上2点の制限はかかる（様式第9号と同じ）。

④また、**年の時間外労働を720時間以内**とする制限もあり。

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		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 (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		〇〇〇〇年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)	
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。

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。

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。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。

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。

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

（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 ○○○○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）

（健康確保措置） ○○○○年 3月 15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

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協定の具体的な運用について（様式第9号の3の2）

○様式第9号の3の2を使うケース

...月45時間超の時間外労働が見込まれないが、災害復旧・復興の対応は見込まれる場合。

- ①どの月においても、**時間外労働は45時間以内**とする。
- ②どの月においても、**時間外と休日労働を足して100時間未満**とする。
- ③**2～6か月を平均して、時間外と休日労働を足して80時間以内**とする。

以上の原則は様式第9号の場合と変わらないが、

④災害復旧・復興の対応をする場合のみ、②③の制限が解除される。

※①の制限は解除されない

⇒時間外と休日労働を足して、月100時間や複数月平均80時間を超えられるが、
時間外労働そのものは月45時間を超えられないことに注意。

36協定記載例（様式第9号の3の2）

表面

時間外労働に関する協定届
休日労働

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必要があった場合でも、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 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— 〇〇〇〇)		協定の有効期間 〇〇〇〇年4月1日から1年					
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	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 (任意)	1日 所定労働時間を 超える時間数 (任意)	1日 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	1日 所定労働時間を 超える時間数 (任意)	1日 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	1日 所定労働時間を 超える時間数 (任意)
		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
休日労働	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18歳以上の者)	所定休日 (任意)	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				

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。

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。）。

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。

☒（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）

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 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。

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協定の具体的な運用について（様式第9号の3の3）

○様式第9号の3の3を使うケース

...月45時間超の時間外労働が見込まれ、災害復旧・復興の対応も見込まれる場合。

→①**時間外労働は月45時間以内、年360時間以内**を原則とする。

②特別条項を定めることにより、臨時の場合のみ、

- ・年6回まで、月の時間外労働が45時間を超え、
- ・年の時間外労働が360時間を超える

ことが可能。

③ただし青天井ではなく、②の場合でも、

- ・各月の時間外と休日労働を足して100時間未満とし、
- ・2～6か月を平均して、時間外と休日労働を足して80時間以内とする

2点の制限はかかる。

④また、**年の時間外労働を720時間以内**とする制限もあり。

以上の原則は様式第9号の2と変わらないが、

④災害復旧・復興の対応をする場合のみ、③の制限が解除される。

※ただし、②の上段の制限（月45時間を超えられるのは年6回まで）や④の制限（年の時間外労働を720時間以内）は解除されない。

→災害発生直後に集中的に働いた分を、後の月で労働時間を減らして調整...など一定の柔軟性を持てる。

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）

		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	所定労働時間を超える時間数 (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	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	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	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
臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合												
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。												
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)を超えて時間外労働をさせることができます。	突発的な仕様変更への対応、納期の逼迫への対応	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(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。												
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(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。												
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、④	(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 (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。										

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氏名 山田花子

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。

の成立年月日 ○○○○年 3月 12日

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・押印などが必要です。

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、有効な協定届とはなりません。

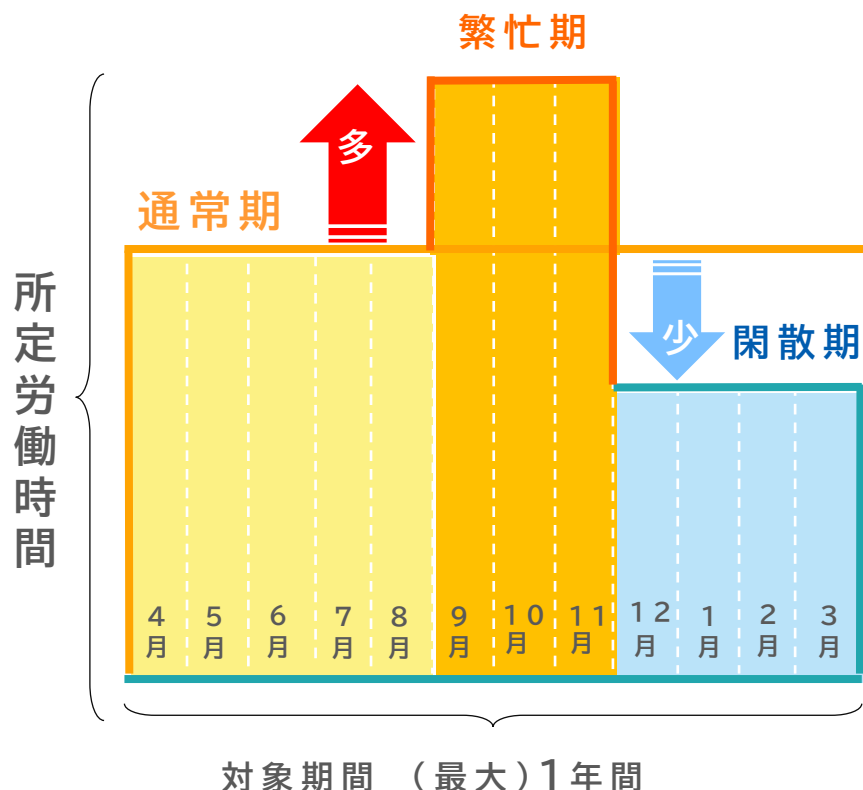
1年単位の変形労働時間制の概要

- 特定の季節（夏季・冬季など）、特定の月で業務の繁閑が大きい場合には、1年単位の変形労働時間制を用いることが効果的。
- 繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑に応じて、工夫しながら労働時間の配分を行い、労働時間の短縮を図る。導入に当たっては、就業規則への規定、労使協定の締結（届出）が必要。
- 積雪の度が著しく高い地域では、建設業の屋外作業向けに、シフト作成のルールに特例（積雪特例）が設けられている。



※ 積雪の度が著しく高い地域はこちら

制度イメージ



概要

- 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る。

※年間の所定労働時間を、**2,085時間**（法定労働時間の総枠）以内で設定することが必要。

- 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る。

※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、割増賃金を支払うことが必要。

シフト作成のルール

- 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
- ③ （特に繁忙な場合は**12日**まで）
- ④ 労働時間は**1日10時間、1週52時間**まで
- ⑤ 労働時間が48時間を超える週は**連続3回**まで
- ⑥ 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
同様に適用

積雪特例では
適用されない

1年単位の変形労働時間制の導入方法

1年単位の変形労働時間制についての労使協定の締結

1年単位の変形労働時間制を導入するためには、就業規則への規定に加え、労使協定を届け出ることが必要

次の5項目を定めた労使協定の締結が必要

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

参考様式はこちら



様式はこちら



※1 特定期間を労使協定で定めることで、その期間中は、連続労働日数を12日までとすることができます。
(特定期間の定めをしない場合は連続労働日数は6日まで。)

勤務カレンダーは、以下のいずれかの方法によって決めてください

- ① 労使協定締結時にあらかじめ1年分の勤務カレンダーを定める
- ② ①が難しい場合は、**労使協定締結時に最初の1か月分の勤務カレンダーを定め、2か月目以降の勤務カレンダーは当該月の30日前までに定めることも可能**

例：対象期間の開始日(労使協定の起算日)を4月1日とすると、5月分の勤務シフトは4月1日まで、6月分の勤務シフトは5月2日までに定める

なお、②の方法による場合でも、月ごとの所定労働日数と所定労働時間数は協定締結時に定める必要があります。※2

※2 時間外・休日労働を行う必要のある事由が生じた場合には、36協定の範囲内で労働者に時間外・休日労働をさせることができます。

勤務カレンダー例：冬に多くの積雪が見られる地域の場合（その1）

積雪地域で除雪期の1週の所定労働時間を30時間まで減らし、その他の月を繁忙期として1週の所定労働時間を50時間とする場合

休暇

4 April



7 July



10 October



1 January



5 May



8 August



11 November



2 February



6 June



9 September



12 December



3 March



除雪期（12月、1～3月）
週所定労働時間 30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 40時間

年間労働日数 246日

年間休日数 119日

年間総労働時間(所定) 2074時間

1週あたり平均 39時間46分

※本カレンダーはあくまで一例であり、除雪期、繁忙期には他にも様々な所定労働時間を設定することが考えられます。

勤務カレンダー例：冬に多くの積雪が見られる地域の場合（その2）

積雪地域で除雪期の1週の所定労働時間を24時間まで減らし、その他の月を繁忙期として1週の所定労働時間を50時間とする場合



除雪期（12月、1～3月）
週所定労働時間 30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 40時間

年間労働日数	246日
年間休日数	119日
年間総労働時間(所定)	2074時間
1週あたり平均	39時間46分

※本カレンダーはあくまで一例であり、除雪期、繁忙期には他にも様々な所定労働時間を設定することが考えられます。