

建設業の時間外労働の上限規制について

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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？

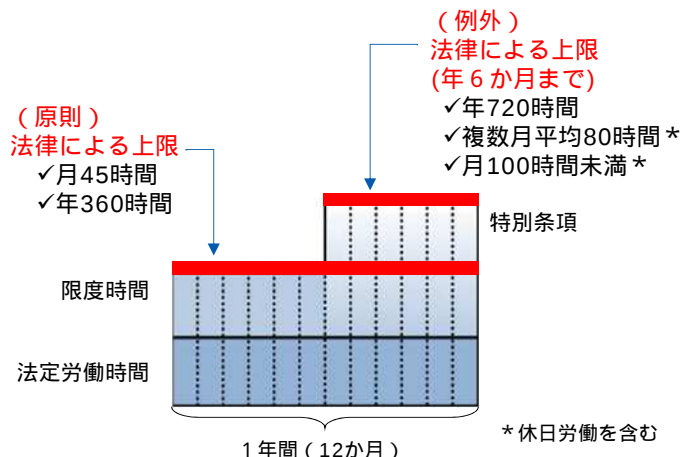
建設業で働く方の上限規制

R 6 年 3 月 31 日まで

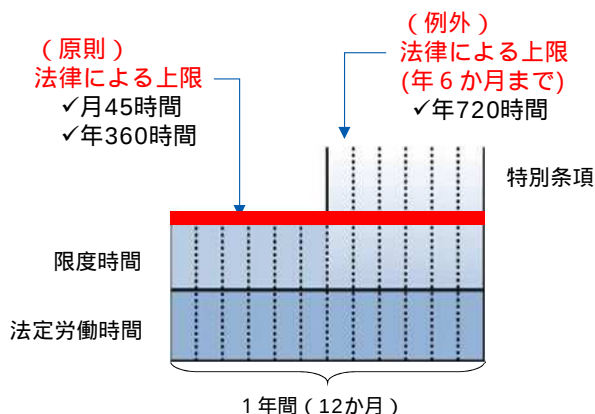
上限なし 大臣告示（限度基準告示）の適用なし

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

3

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

(事業主のみならず)

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、自ら確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
- 資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号の3の2）

表面

様式第9号の3の2（第70条関係）

事業の種類 **土木事業** 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** 協定の有効期間 **〇〇〇〇年4月1日から1年**

労働保険番号・法人番号を記載してください。 労働保険番号 法人番号

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（1）については360時間まで、（2）については320時間まで。 〇〇〇〇年4月1日

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はありません。 〇〇〇〇年4月1日

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）	1日（任意）		1か月（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年単位の定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年単位の定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。									
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）	法定休日（任意）		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計した時間数は、1か月について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。）

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 **〇〇〇〇労働組合 代表取締役 田中太郎**

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 〇〇

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。

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書とはなりません。

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 に関する協定（特別事項）

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か月（1）については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		1年（時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。）								
	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）							
突発的な仕様変更等への対応、納期の切迫への対応	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%
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%
自衛隊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%

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場合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（1）を定め、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。）

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 **〇〇〇〇労働組合 代表取締役 田中太郎**

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 〇〇

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。

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、有効な協定書とはなりません。

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か月平均で80時間以内とする上限規制 が適用されない。

9

労働基準法第139条第1項について

【例】9月に災害が発生し、通常の建設の事業で80時間、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	80時間 40時間
2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間					

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

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：

$$(40 + 80 + 40 + 40 + 80 + 80) \div 6 = 60 \text{時間}$$

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

10

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

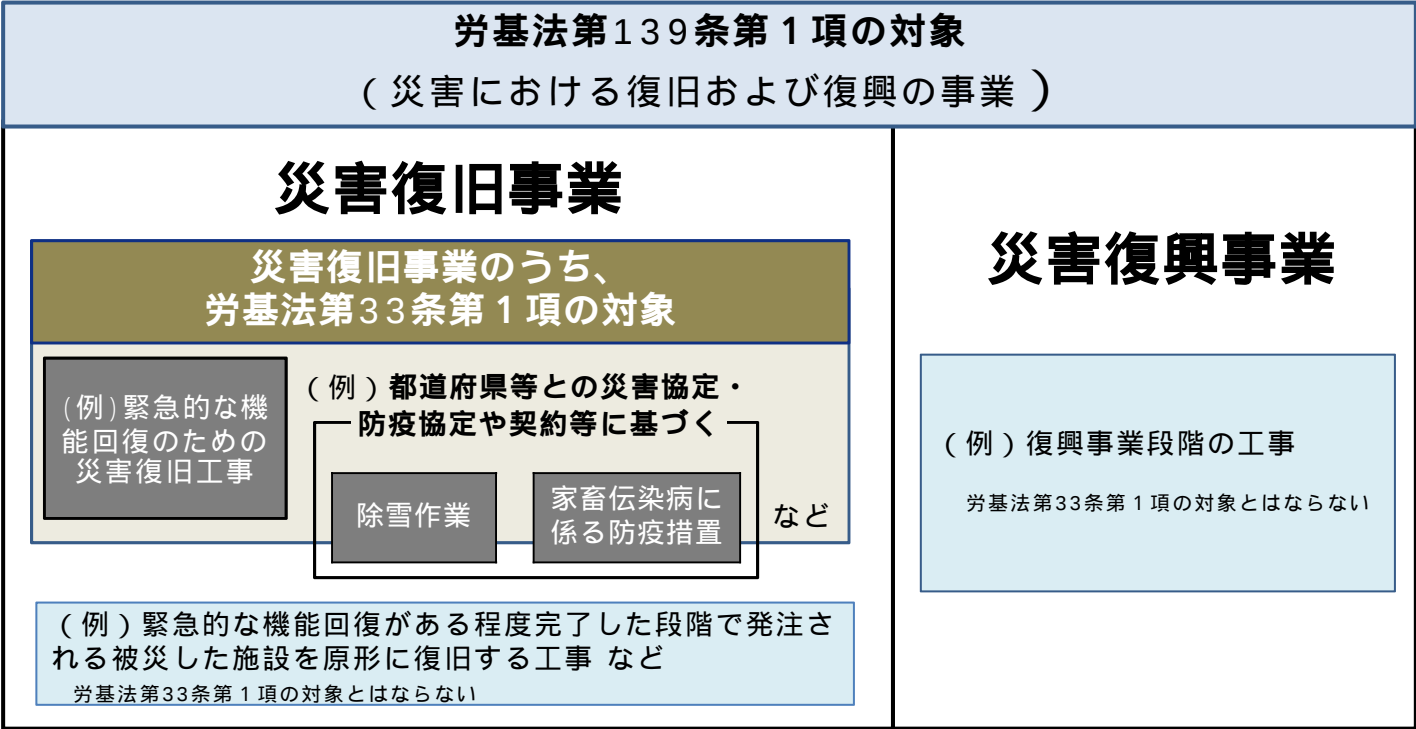
- 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めない。
 - 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認める。 など
- 除雪作業や、防疫作業を行う場合にも、労基法第33条第1項を適用することができる。

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	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 の取扱い	適用なし	【適用なし】 ・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

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。



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。



（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、こちらもご確認ください。



（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、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。

15

ご静聴ありがとうございました。

2024年4月から、働き方改革本番！



労働基準局
広報キャラクター たしかめたん

「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「はたらきかたススム」）



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）