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

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

目次

１　労働基準法関係

①建設業で働く方の上限規制の概要

②法定労働時間

③36協定の限度時間

④特別条項

⑤災害時の復旧及び復興事業における適用除外

⑥労働基準法第33条第1項について

⑦労基法第33条第１項と第139条第１項の違い

⑧【参考】労働時間について

２　労働安全衛生法関係

①　仕事とストレスについて

②　過重労働と健康障害の関係

③　労働者の健康管理の方法

④　36協定の健康確保措置

⑤　面接指導の実施要件

⑥　面接指導の実施方法

⑦　ストレスチェックの義務化

１－①建設業で働く方の上限規制の概要

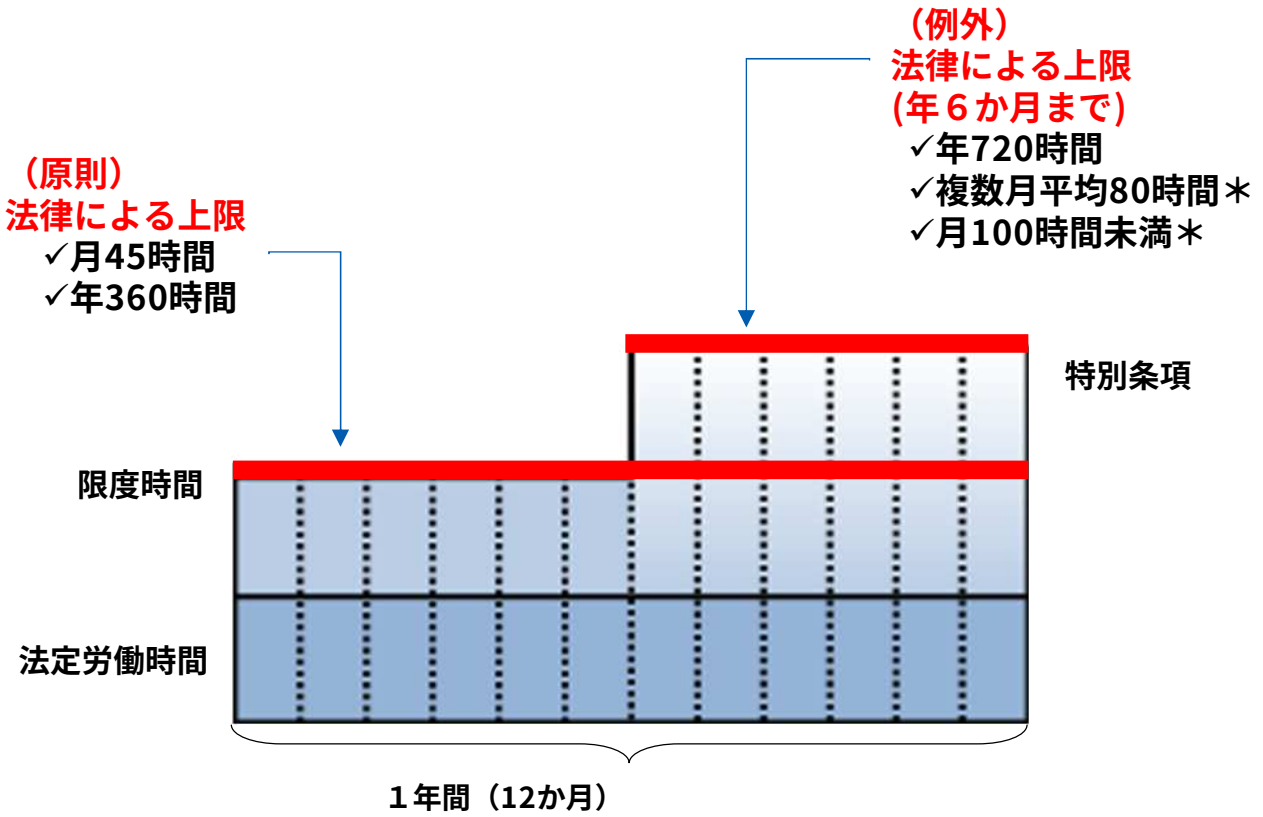
Ｒ６年３月31日まで

上限なし　　※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

１－①建設業で働く方の上限規制の概要

Ｒ６年４月１日以降

○建設事業（一般の業種と同じ規制を適用）

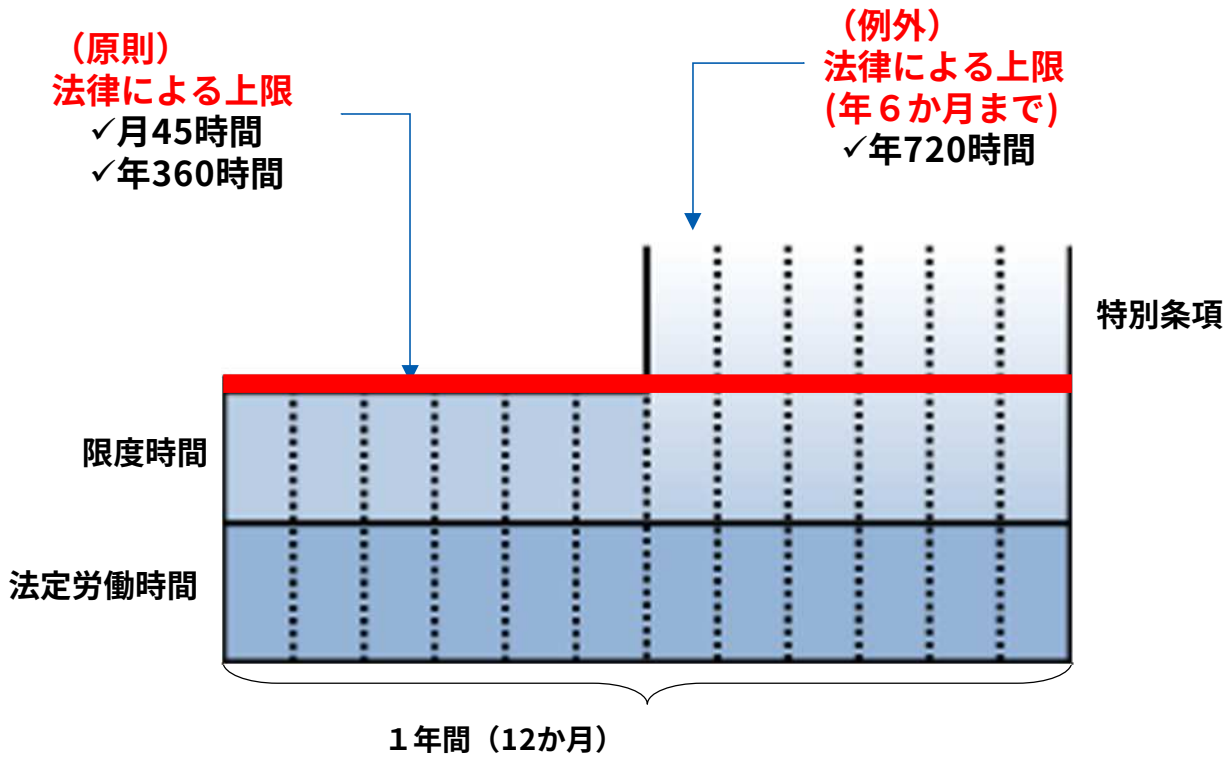


１－①建設業で働く方の上限規制の概要

Ｒ６年４月１日以降

○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



１－②法定労働時間

原則

１週間**４０時間**／１日**８時間**を超えて労働させてはならない

１－②法定労働時間

原則

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

１－③36協定の限度時間

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

１－③36協定の限度時間

例外

時間外労働のみ

１か月　45時間

1年　360時間（平均30時間）

時間外労働＋休日労働

１か月　100時間未満

２～６か月平均　80時間以下

１－③36協定の限度時間（１年単位の変形労働時間制の場合）

例外

時間外労働のみ

１か月　42時間

1年　320時間（平均27時間）

時間外労働＋休日労働

１か月　100時間未満

２～６か月平均　80時間以下

1－③36協定記載例（様式第９号）

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 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。

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

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

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。

	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） 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

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。

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18歳以上の者）	所定休日（任意）	法定休日の日数	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）

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。

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

管理監督者は労働者代表にはなれません。

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　る者であること。☑（チェックボックスに要チェック）

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

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

１－④特別条項

例外

１年単位の変形労働時間制未採用

１か月　45時間

1年　360時間（平均30時間）

１年単位の変形労働時間制採用

１か月　42時間

1年　320時間（平均27時間）

を超える場合

特別条項発令の手続

＋

健康・確保措置の実施

1－④36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		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。） 延長することができる時間数及び休日労働の時間数				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	所定労働時間を超える時間数（任意）	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。）	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	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）	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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）	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%
大規模な施工トラブル対応	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

○　○　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

（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。

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。

１－④特別条項

例外

時間外労働のみ

１年　720時間

☀月45時間超の回数　６回

時間外労働＋休日労働

１か月　100時間未満

２～６か月平均　80時間以下

1－④36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		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。） 起算日（年月日）○○○○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）	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	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）	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	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）	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

○　○　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

（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。

１－⑤災害時の復旧及び復興事業（労基法第139条第１項）における適用除外

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

(例)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

※　工事の名称に「復旧工事」「復興工事」と含まれていれば、直ちに本例外規定を適用できるわけではない。

１－⑤災害時の復旧及び復興事業における適用除外

例外

時間外労働のみ

１年　720時間

☀月45時間超の回数　６回

時間外労働＋休日労働

１か月　100時間未満

２～６か月平均　80時間以下

１－⑤災害時の復旧及び復興事業における適用除外

【例】 ９月に災害が発生し、①通常の建設の事業で80時間、
②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	①80時間 ②40時間
					通常の工事と災害における復旧・復興の事業の両方に従事

2～6か月平均80時間以内の上限規制の算定期間

①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

②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。

１－⑤災害時の復旧及び復興事業における適用除外

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**）÷６**=60**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

１－⑤36協定記載例（様式第９号の３の２）

表面

時間外労働
休日労働
に関する協定届

様式第９号の３の２（第70条関係）

労働保険番号 □□□□□□□□□□□□□□

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		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）	起算日（年月日）	○○○○年４月１日
	① 下記②に該当しない労働者								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）	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。）。

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）

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）

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

1－⑤36協定記載例（様式第９号の３の３）

2枚目表面

時間外労働
休日労働 に関する協定届（特別条項）

様式第９号の３の３（第70条関係）

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		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。） 延長することができる時間数及び休日労働の時間数			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	所定労働時間を超える時間数（任意）	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。）	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）	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）	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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）	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。）。												

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

１－⑥労働基準法第33条第1項について

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。

１－⑦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

１－⑦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。

労基法第139条第１項の対象
（災害における復旧および復興の事業）

災害復旧事業

災害復旧事業のうち、労基法第33条第１項の対象

（例）緊急的な機能回復のための災害復旧工事

（例）都道府県等との災害協定・防疫協定や契約等に基づく

- 除雪作業
- 家畜伝染病に係る防疫措置

など

（例）緊急的な機能回復がある程度完了した段階で発注される被災した施設を原形に復旧する工事 など

※労基法第33条第１項の対象とはならない

災害復興事業

（例）復興事業段階の工事

※労基法第33条第１項の対象とはならない

１－⑧【参考】労働時間の適正把握（始業・終業時刻の把握）

原則

- 使用者が自ら確認する
- 客観的な記録を基礎として確認する

やむを得ない場合

- 労働者から自己申告

（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

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

１－⑧【参考】労働時間について

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

【参考資料】

厚生労働省
建設業等上限規制HP

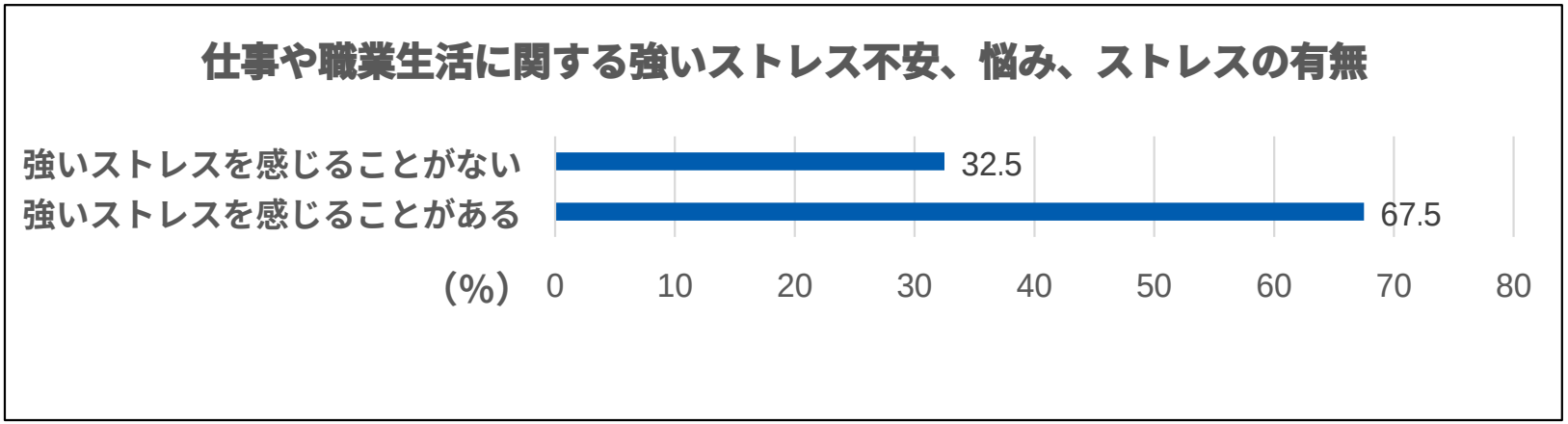
建設業従事者の長時間労働改善に向けたポータルサイト

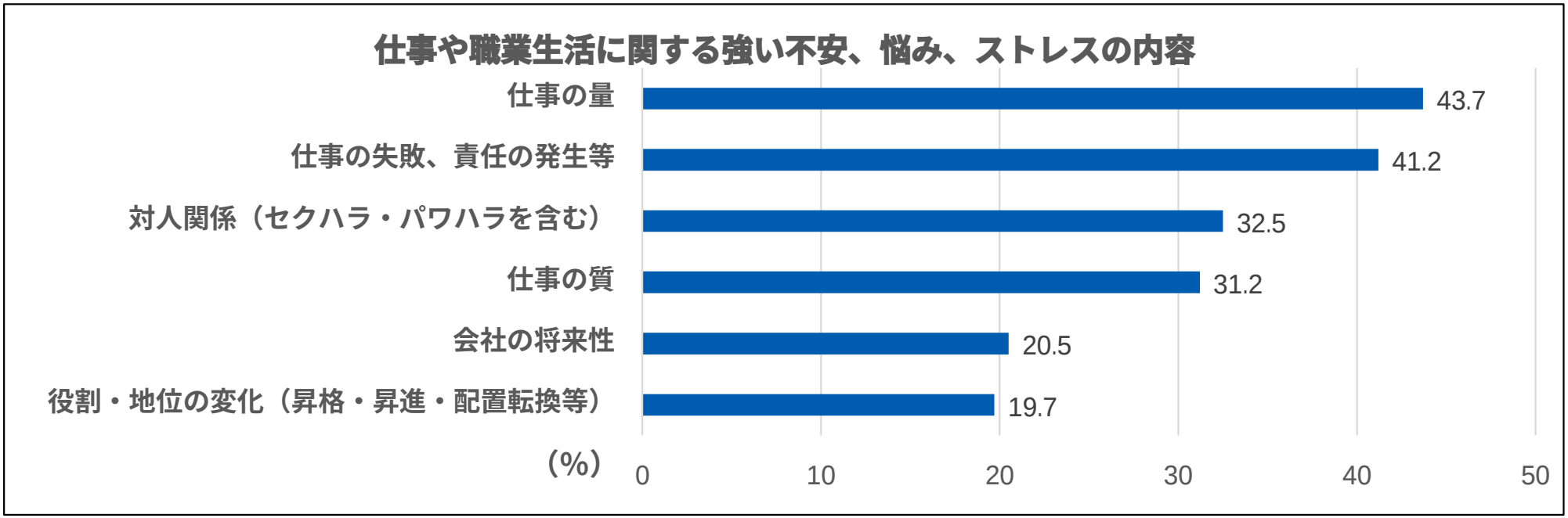
Q＆A（追補版）

建設業　パンフレット

2－①仕事とストレスについて

令和7年「労働安全衛生調査」によると、半数以上の労働者が仕事に強いストレスを感じながら働いており、ストレスの内訳は「仕事の量」が最多となっています。





（厚生労働省「令和7年労働安全衛生調査」）

２－②過重労働と健康障害の関係

仕事での疲労が原因で脳血管疾患や心臓疾患を引き起こすことがあり、長時間労働は労働者に疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因とされています。36協定の上限時間数は、確保できる睡眠時間を基に算定しています。

長時間労働と脳・心臓疾患の関係

長時間労働等の負荷が長期間にわたって作用すると、疲労の蓄積によって生体機能が低下し血管病変等が増悪することがあると考えられている。具体的には、

・長時間労働のため睡眠時間が不足すること

・睡眠時間以外の休憩・休息や余暇時間が不足し、生活習慣に悪影響があること

なぜ45時間・80時間・100時間なのか

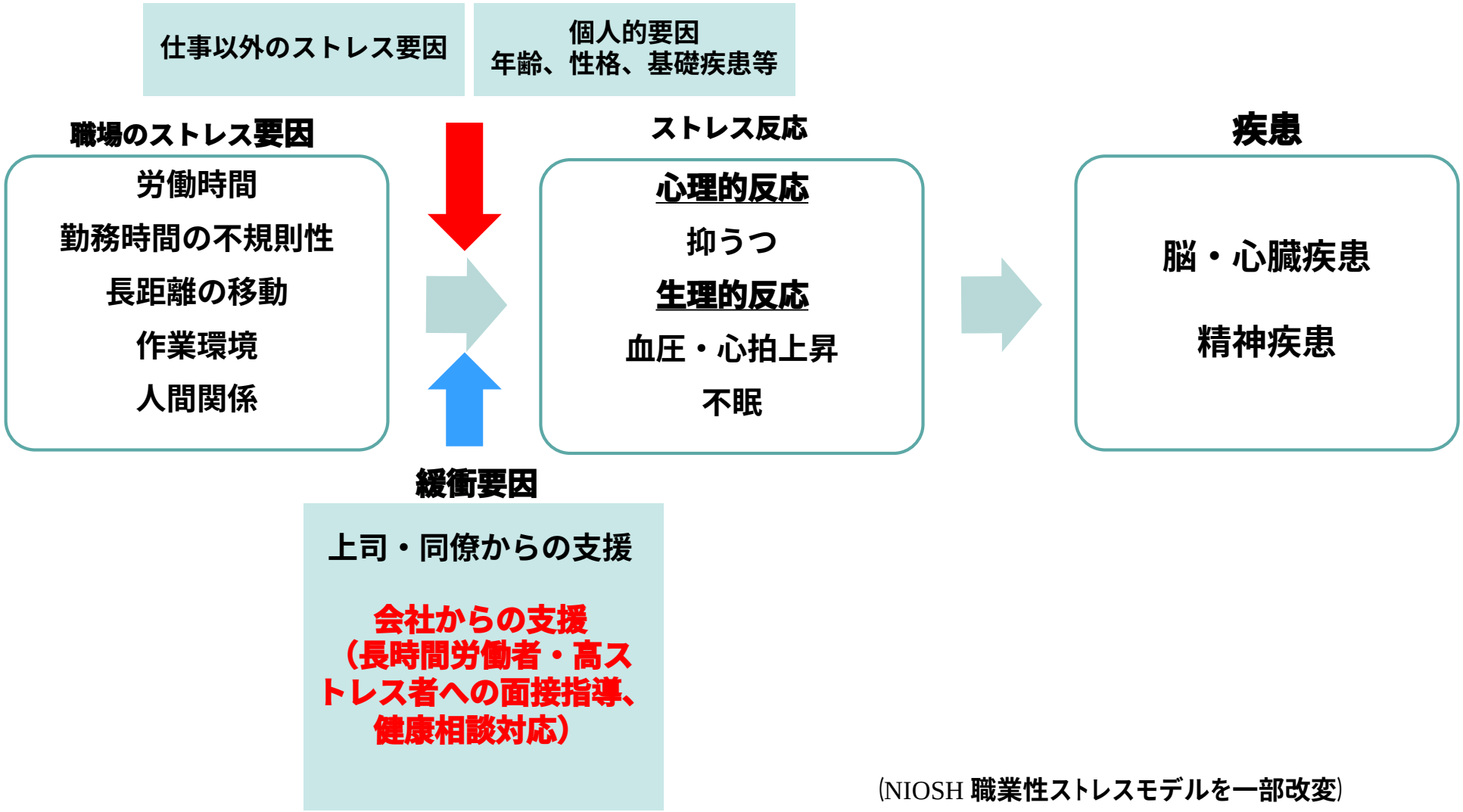
・１日の睡眠時間が７～８時間がそれよりも睡眠時間が短い人に比べて脳・心臓疾患の発症リスクが低いという研究結果がある。

・生活時間の調査を基にすると、１日７．５時間の睡眠を確保するには、１か月約４５時間（１日２時間程度×月21.7日勤務）以内とする必要があり、確保できる睡眠時間は１か月の時間外労働が80時間の場合は約６時間、100時間の場合は約５時間と想定される。

２－②過重労働と健康障害の関係

長時間労働者のストレス・疲労の蓄積をいかに早く発見し、緩和できるかがカギとなります。

医学的な知見を踏まえて対応する必要があるため医師の面接指導を行いましょう。



（NIOSH 職業性ストレスモデルを一部改変）

２－③労働者の健康管理の方法

長時間労働によって疲労が蓄積している労働者について、健康状態をいち早く把握し必要な対策を講じることが重要です。

労働者の健康管理を行う体制作り

産業医、衛生管理者、衛生委員会等に健康管理に関する職務を適切に行わせる。

健康診断の実施・事後措置

常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、健康診断を実施する（深夜業務従事者は６か月以内に１回）

健康診断の結果異常所見があった労働者について、健康保持のために必要な措置について医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じる

長時間労働者への医師による面接指導

長時間労働により疲労が蓄積した労働者に対し、医師が問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行う。

2－④36協定の健康確保措置

36協定で限度時間を超えて働かせる場合の健康確保措置が義務付けられています。確実に実施しましょう。



時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第９号の２（第 16 条第１項関係）

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） 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
限度時間を超えて労働させる場合における手続											
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）	（具体的内容）									
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　　月　　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（　　）

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　　月　　日

使用者　職名　氏名

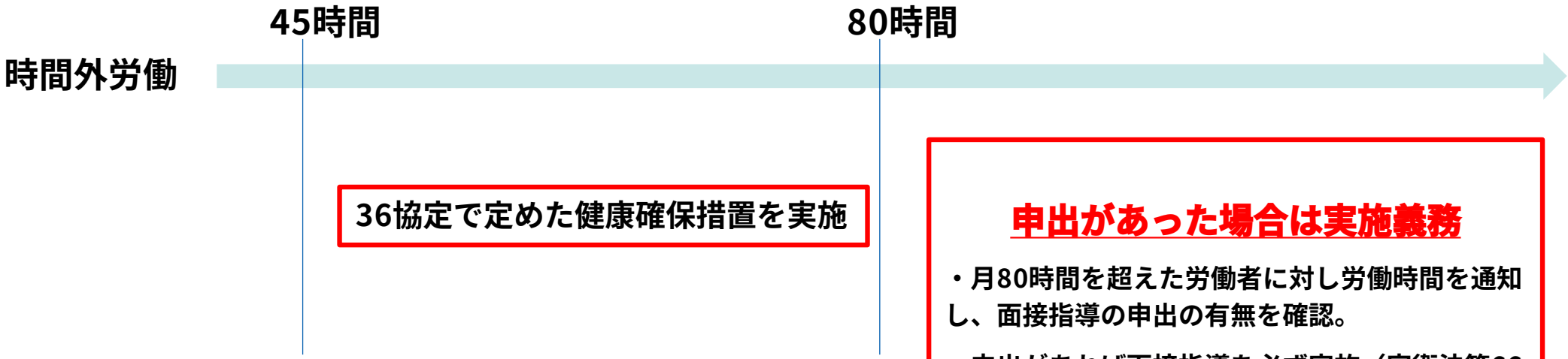
労働基準監督署長殿

望ましいとされている措置

- 医師による面接指導の実施
- 深夜業の回数制限
- 設置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）
- 代償休日・特別な休暇の付与
- 健康診断の実施
- 連続休暇の取得
- 心とからだの相談窓口の設置
- 配置転換
- 産業医による助言・指導や保健指導

2－⑤面接指導の実施要件

時間外労働が45時間を超える場合は36協定で定めた健康確保措置を確実に実施し、80時間を超える場合は面接指導を実施しましょう。

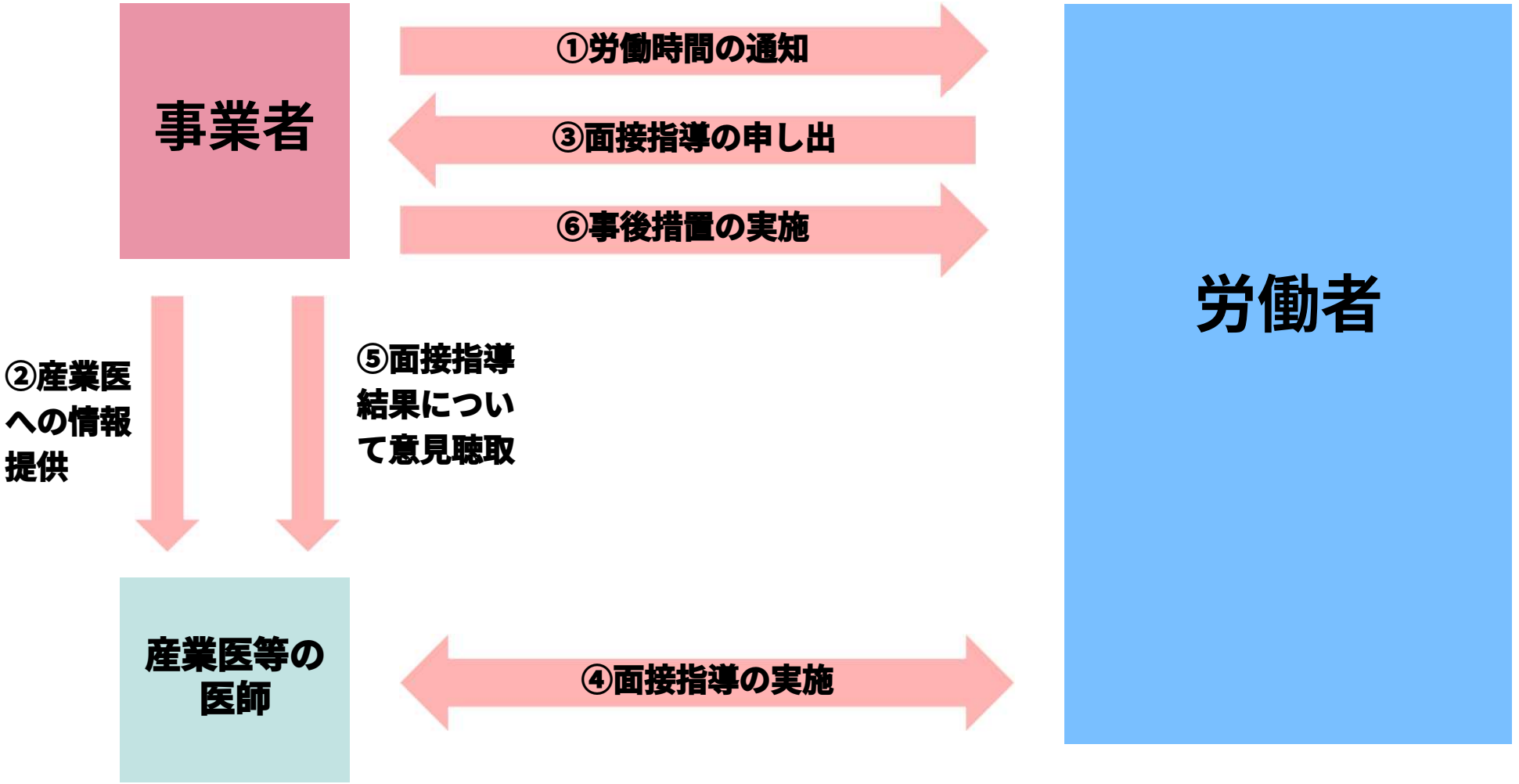


申出があった場合は実施義務

- 月80時間を超えた労働者に対し労働時間を通知し、面接指導の申出の有無を確認。
- 申出があれば面接指導を必ず実施（安衛法第66条の8）。
- 申出がない場合でも実施するよう努めること（安衛法第66条の9）。
- 管理監督者も対象となる。

2－⑥面接指導の実施方法

面接指導を適切に実施するには、産業医との連携が重要です。



2－⑥面接指導の実施方法

専門スタッフの無料サービスを活用して安全衛生活動に取り組みましょう。

産業保健総合支援センター（各都道府県）

地域産業保健センター（全国350ヵ所）
（労働者50人未満の小規模事業者向け）

以下の支援を無料で受けられます。

- **健康診断結果についての意見聴取**
- **長時間労働者や高ストレス者の面接指導**
- **メンタルヘルス不調者の相談対応**
- **その他産業保健に関する研修・相談対応**





２－⑦ストレスチェックの義務化

令和10年４月から1年以内に1回ストレスチェックを実施することが義務付けられます（令和10年３月までは努力義務）。



メンタルヘルス対策の取組

一次予防	**メンタル不調を未然に防止する**
二次予防	**メンタル不調を早期発見・早期対処**
三次予防	**職場復帰支援・再発の防止**

