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

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？

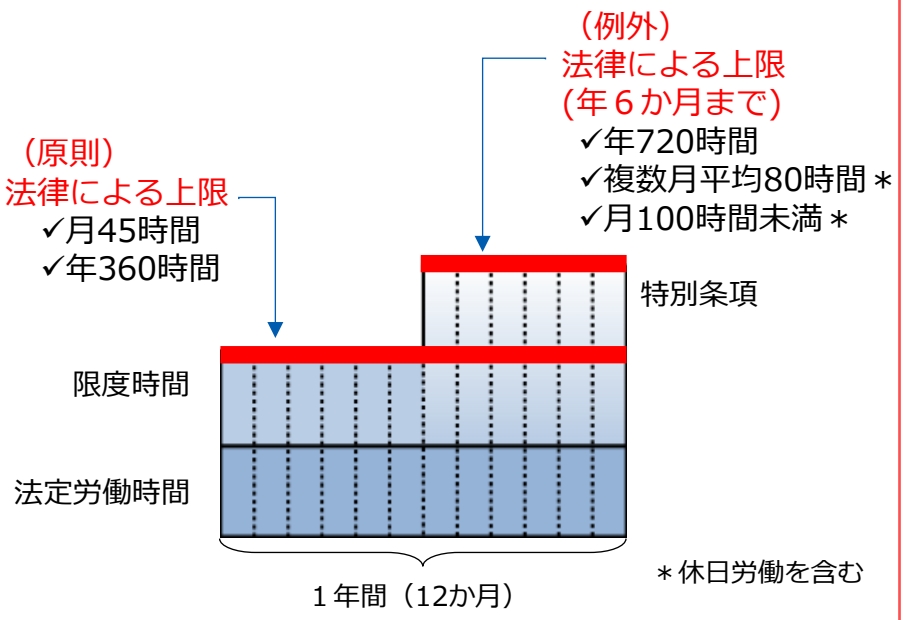
建設業で働く方の上限規制

Ｒ６年３月31日まで

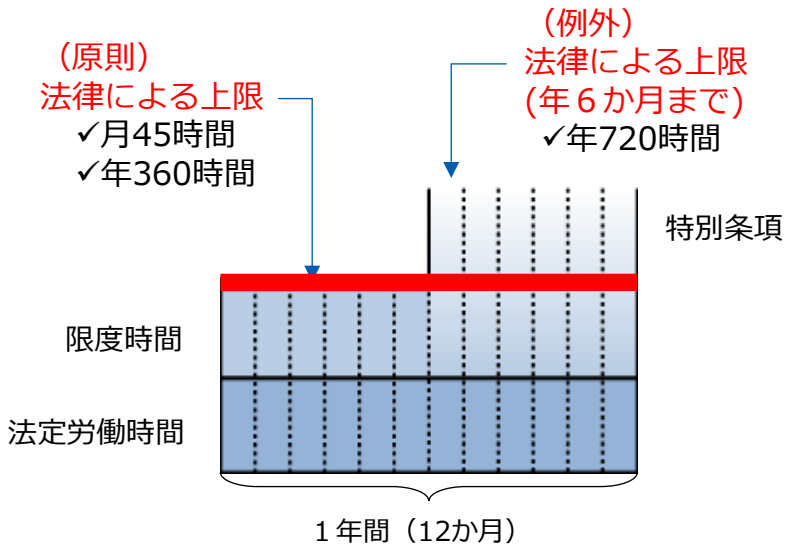
上限なし　※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

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）



○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＊　　＊休日労働を含む
とする規定は適用されない

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

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

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

36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	□□□□□□□□□□□□□

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）	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

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）

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…る者であること。☑
…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。

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。

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。

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。

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 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 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
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（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

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。

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。

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。

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）

時間外労働
休日労働
に関する協定届

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。

労働保険番号 □□□□□□□□□□□□□□

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　○○支店	（〒○○○－○○○○） ○○市○○町1－2－3 （電話番号：○○○－　○○○○　－○○○○）	○○○○年4月1日から1年

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。

		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）
時間外労働	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
休日労働	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）

○○○○　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

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）

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）：〇〇〇〇年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）

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 ）

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）

〇〇〇〇 年 3 月 12 日

使用者 職名 代表取締役 氏名 田中太郎

〇 〇 労働基準監督署長殿

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

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、有効な協定届とはなりません。

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が月平均で80時間以内とする上限規制　が適用されない。

※　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。
例えば、発災後の復旧・復興工事の計画が全て完了した後に追加で発注された関連工事のような、発災に全く近接しない工事など、上限規制を超える作業によって早期に完成させることが社会的に要請されていない工事には、本例外規定を適用できない。

労働基準法第139条第１項について②

【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。

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

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。

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

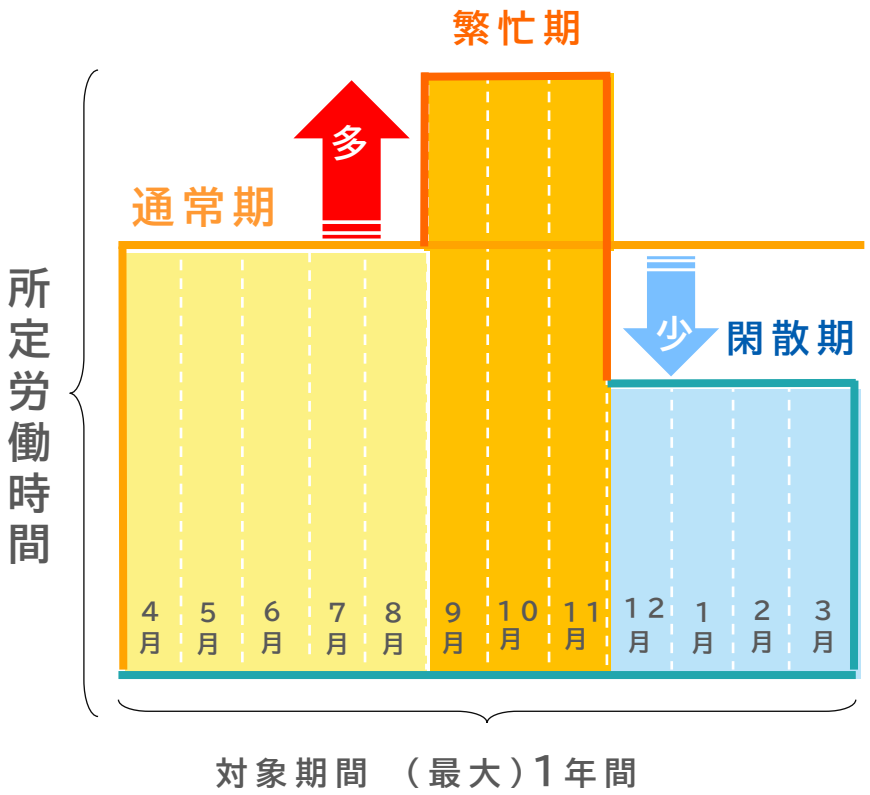
災害復興事業

（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）が設けられている。

制度イメージ



※ 積雪の度が著しく高い地域はこちら

概要

- １年間を平均して、**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

積雪特例でも同様に適用

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

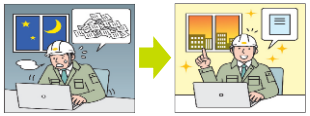
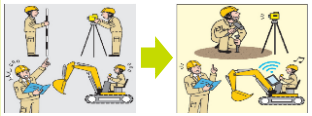
積雪特例では適用されない

働き方改革推進支援助成金

令和８年度「働き方改革推進支援助成金」業種別課題対応コース（建設業）のご案内

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、建設業の中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！	測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！
助成金による取組	土木工事積算システムを導入	測量杭打ち機と重機用センサーユニットを導入
改善の結果	 過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。	 測量や杭打ち、重機の操作を１人で行えるようになり、１日当たりの作業時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

1. **都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に「交付申請書」を提出**
   申請期限：令和８年11月30日(月)
2. **交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施**
   事業実施：令和９年１月31日(日)まで
3. **雇用環境・均等部（室）に支給申請**
   申請期限：事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日 または 令和９年２月５日（金）のいずれか早い日

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご覧ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
働き方改革推進支援センター または **都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**にお尋ねください。
電子申請システムによる申請も可能です。（https://www.jgrants-portal.go.jp/）

働き方改革推進支援センター　都道府県労働局　申請様式など　電子申請システム「ｊグランツ」

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare
(2026.4)

業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

1．労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第２項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主であること。
2．年５日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（助成対象となる取組）

① 労務管理担当者に対する研修(※１)
② 労働者に対する研修(※１)、周知・啓発
③ 外部専門家によるコンサルティング
④ 就業規則・労使協定等の整備
⑤ 人材確保に向けた取組
⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

（※１）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含みます。

成果目標

「成果目標」を１つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減**
② **所定外労働時間の削減**
③ **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
④ **時間単位の年次有給休暇制度**と、交付要綱で規定する**特別休暇を１つ以上新規導入**
⑤ **９時間以上の勤務間インターバルの導入**
⑥ **４週における所定休日を１日以上増加**

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から⑥までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を**合計した金額**
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率３／４(※２)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※２）常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率４／５。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	200万円	―
	月80時間超	250万円	150万円

成果目標②の上限額（※３）

削減した労働者１人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

（※３）成果目標①及び②は同時に選択できない。

成果目標③、④の上限額：各25万円
成果目標⑤の上限額

休息時間数(※４)	１企業当たりの上限額（※５）
９時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

（※４）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。
（※５）勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上表の1/2が上限額となります。

成果目標⑥の上限額：25～100万円

加算制度

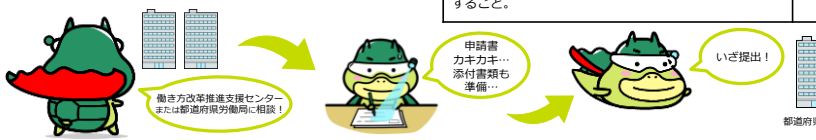
成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算（※６）
（常時使用する労働者が30人を超える場合）

引上げ人数	１～３人	４～６人	７～10人	11人～30人
３%以上引上げ	６万円	12万円	20万円	１人当たり２万円（上限60万円）
５%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	１人当たり８万円（上限240万円）
７%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	１人当たり12万円（上限360万円）

（※６）常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標 の助成上限額に、上表の５%及び７%以上の引上げについて２倍の上限額が加算されます。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の５%及び７%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を５%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を５割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか１か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者１人あたり10時間以上削減すること。	75万円



公共・民間工事発注者、受注者に対する協力要請

- 建設労働者の長時間労働の改善、賃上げに向けて、適正な工期・請負代金の設定についてより一層の協力を得るため、厚生労働省労働基準局長と国土交通省不動産・建設経済局長が連名で工事発注者及び受注者に文書による要請を実施。（令和８年１月29日）

概要

- 建設業にも令和６年４月から時間外労働の上限規制の適用が開始されたが、労働時間は全産業と比較してなお高い水準。
- 持続可能な建設業の実現と必要な担い手の確保のためには、働き方改革の推進や処遇の改善が必要不可欠。
- 建設業の長時間労働の改善に向けて建設業者による生産性向上などの自助努力とあわせて、発注者の理解と協力を得ながら適正な工期設定への取組を進めて行くことが不可欠。
- 将来の担い手の確保のためには建設労働者の処遇改善に向けた更なる賃上げの実現のため、労務費の適正な確保と受発注者間で価格転嫁を進めて行くことが必要。

※要請書の全文はこちらに掲載しています。

主な要請事項

【公共工事発注者に対する要請事項】

- 「工期に関する基準」（令和６年３月27日改定）を踏まえ、受注者からの見積りに基づきながら、週休２日の確保および時間外労働の上限規制を遵守できる工期を設定すること。
- 工期設定の際は、猛暑日や寒冷・多雪地域における冬季休止期間などの自然的要因における不稼働によって、特定の期間に作業が集中する可能性があること等へ配慮すること。
- 工事の前工程で工程遅延が発生し、適正な工期を確保できなくなった場合は必要な協議や契約変更を実施すること。
- 「労務費に関する基準」（令和７年12月２日作成・勧告）や入契適正化指針を踏まえ、市場における労務及び資材等の最新の実勢価格を反映させた予定価格を設定すること。
- 適正な水準の労務費の確保のため、労務費等の内訳が記載された入札金額内訳書の確認の実施や資材費等の変動があった場合の請負代金の変更に係る契約条項の設定等に対応すること。

等



※ 公共工事発注者向け。民間工事発注者、受注者にも同様に要請を実施。

働き方改革の実現に向けて、受注者の皆さまも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解説動画などを通じて発注者に向けて適正な工期設定等を呼びかけている。
- 工事の受注者の立場からも、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。



労働基準局広報キャラクター
「たしかめたん」

（働き方改革解説動画）



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」（令和６年３月改定）もご確認ください。

（工期に関する基準）

また、令和７年12月に全面施行された建設業法によって、
- これまで発注者に対してのみ禁止されていた工期ダンピングが、新たに受注者にも禁止
- 新たに「労務費に関する基準」が設けられ、これを著しく下回る契約が禁止

されたことにもご留意ください。

（改正建設業法（第三次担い手三法））

働き方改革解説動画のポイント

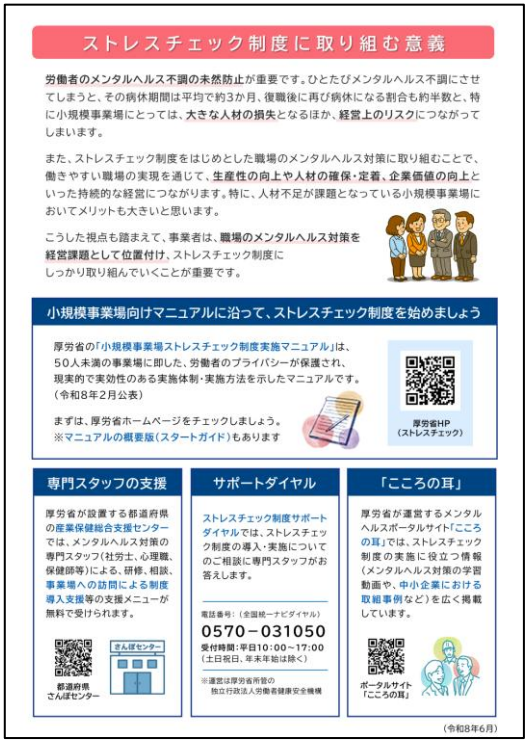
- 建設業では週休２日が十分に確保できていない工事もまだ見受けられることから、これを改善するための取組が業界全体で進められていること。
- 著しく短い工期が設定されると、土日も働かざるをえなくなり、長時間労働につながってしまうため、工事の発注、受注に当たっては、働く方の休日数も考慮した工期の設定をお願いしたいこと。
- また、不当に低い金額で契約が締結されると、建設業で働く方の処遇改善も難しくなることから、工事を発注するときも、受注するときも、働く方のことも考えて、適切な金額での契約をお願いしたいこと。

法令改正について

職場のメンタルヘルス対策の推進

- 平成27年12月　メンタルヘルス不調の未然防止の観点からストレスチェック制度が導入。
  （労働者50人未満の事業場は努力義務）
- 令和７年５月　改正労働安全衛生法公布。**全ての**事業場にストレスチェック実施を義務化。
  （施行期日：令和10年４月１日）
- 令和８年６月　努力義務とされているストレスチェック結果の集団分析について、改正労働安全衛生規則により、**特定の個人を識別できない方法で**実施することを明確化。
  （施行期日：令和９年４月１日）



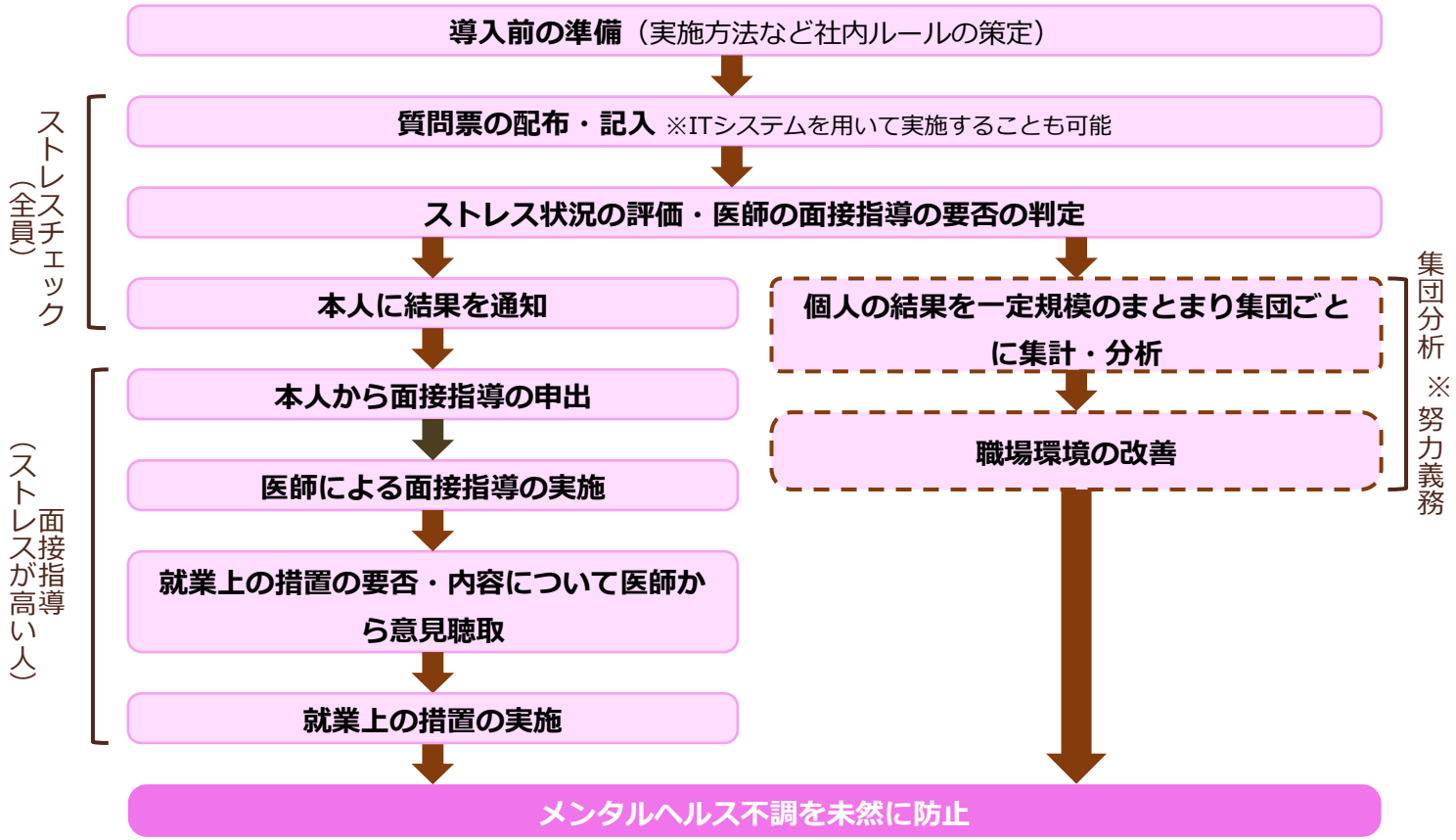


ストレスチェック制度について

目的・趣旨

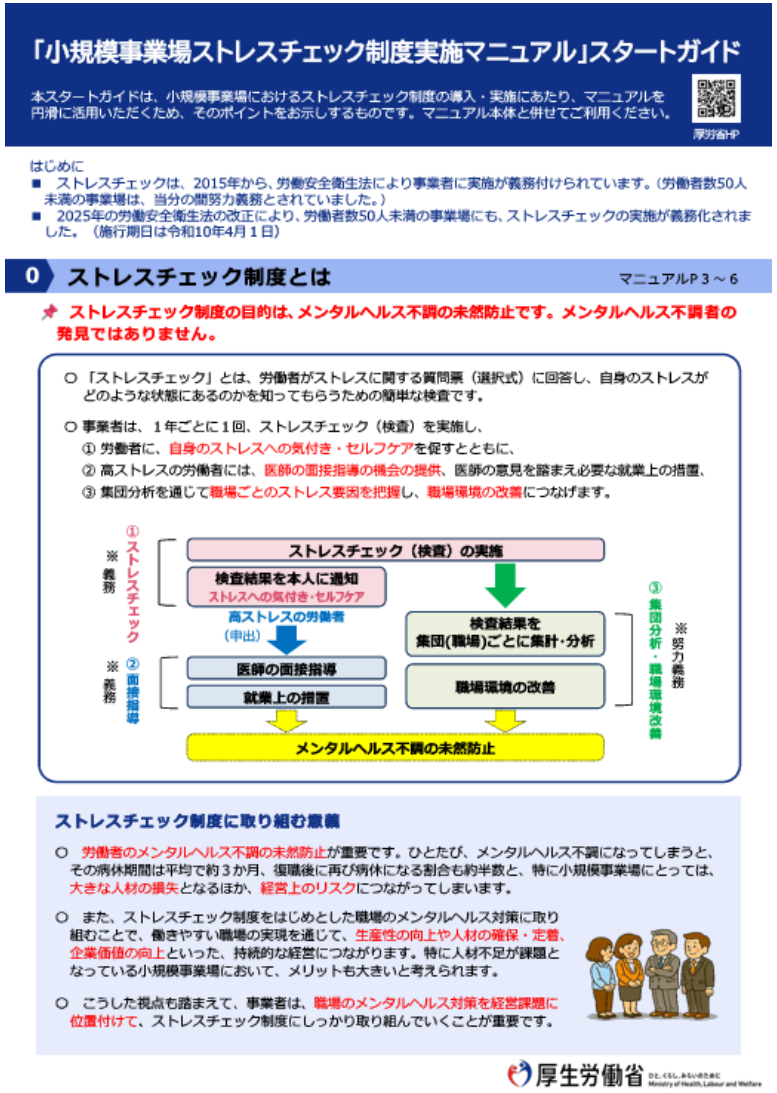
- 労働者自身のストレスへの気付きを促し、メンタルヘルス不調を未然に防止する。
- 高ストレスと判定された労働者に対する、医師による面接指導の機会の提供、医師の意見を踏まえた就業上の措置の実施、集団分析を通じた職場環境の改善につなげる。

（ストレスチェック制度の流れ）



小規模事業場におけるストレスチェック制度の導入・実施

小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル



「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」スタートガイド

本スタートガイドは、小規模事業場におけるストレスチェック制度の導入・実施にあたり、マニュアルを円滑に活用いただくため、そのポイントをお示しするものです。マニュアル本体と併せてご利用ください。

厚労省HP

はじめに
- ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法により事業者に実施が義務付けられています。（労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされていました。）
- 2025年の労働安全衛生法の改正により、労働者数50人未満の事業場にも、ストレスチェックの実施が義務化されました。（施行期日は令和10年4月１日）

0 ストレスチェック制度とは マニュアルP３～６

ストレスチェック制度の目的は、メンタルヘルス不調の未然防止です。メンタルヘルス不調者の発見ではありません。

○「ストレスチェック」とは、労働者がストレスに関する質問票（選択式）に回答し、自身のストレスがどのような状態にあるのかを知ってもらうための簡単な検査です。

○事業者は、１年ごとに１回、ストレスチェック（検査）を実施し、
① 労働者に、自身のストレスへの気付き・セルフケアを促すとともに、
② 高ストレスの労働者には、医師の面接指導の機会の提供、医師の意見を踏まえ必要な就業上の措置、
③ 集団分析を通じて職場ごとのストレス要因を把握し、職場環境の改善につなげます。

ストレスチェック制度に取り組む意義

○ 労働者のメンタルヘルス不調の未然防止が重要です。ひとたび、メンタルヘルス不調になってしまうと、その病休期間は平均で約３か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、大きな人材の損失となるほか、経営上のリスクにつながってしまいます。

○ また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上といった、持続的な経営につながります。特に人材不足が課題となっている小規模事業場において、メリットも大きいと考えられます。

○ こうした視点も踏まえて、事業者は、職場のメンタルヘルス対策を経営課題に位置付けて、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。

厚生労働省

地域産業保健センター（地産保）



労働者数50人未満の小規模事業場の事業者や労働者を対象として、登録産業医等による産業保健サービスを無料で提供

- 健康診断結果についての医師からの意見聴取
- 個別訪問による産業保健指導
- 高ストレス者、長時間労働者に対する医師の面接指導
- 保健指導等

治療と就業の両立支援の推進（改正 労働施策総合推進法（令和7年法律第63号））

改正の概要

- 高齢者の就労の増加や医療技術の進歩といった背景から、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加している。

⇒ 改正労働施策総合推進法（令和７年６月公布、令和８年４月１日施行）により、職場における治療と就業の両立を支援する取組が、事業者の**努力義務**となった。

- 改正法に基づき、「治療と就業の両立支援指針」（令和８年２月10日公示）が策定された。

■ 治療と就業の両立支援とは

病気を抱える労働者が、適切な治療を受けながら、仕事を理由として治療の機会を逃すことなく、また治療を理由として仕事を断念することなく、安心して働き続けられる環境・体制を整える取り組み。

企業の成長につながる

■ 意義

- 労働者の健康確保及び就労継続
- 社員全体の安心感やモチベーションの向上による人材定着や生産性向上

■ 活用できる支援

- 厚労省ポータルサイト「治療と仕事両立支援ナビ」
- 愛知県の産業保健総合支援センター
- 愛知労働局の地域両立支援推進チーム
- 両立支援コーディネーター養成研修の受講



ご清聴ありがとうございました。



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「はたらきかたススメ」）（建設ポータルサイト）

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）