

# 建設業における時間外労働の上限規制について



令和4年度

北海道労働局留萌労働基準監督署

# 本日まで説明する内容について

1. 現行の取扱について（～2024年3月31日）
2. 5年の猶予期間経過後の取扱について（2024年4月1日～）
3. 労働基準法第33条の適用について

# 1 現行の取扱いについて（～2024年3月31日）

労働基準法では、法定労働時間を超える時間外及び休日労働を行わせる場合、労使協定の締結が必要です。そして、2019年4月に施行された改正労働基準法では、この時間外労働について上限が設けられました。しかし、一方で、改正労働基準法では、建設事業などについては、5年の猶予期間を設けているため、**2024年3月31日まで改正前の労働基準法で取扱われます。**

## 法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

### 【原則】

- 使用者は、1週間に40時間を超えて労働させてはならない。
- 使用者は、1日に8時間を超えて労働させてはならない。

（特例事業場）

商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業で、規模が10人未満の事業場については、使用者は、1週間に44時間、1日に8時間まで労働させることができる。

（弾力的な取扱い）

変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制 等

## 休日（労働基準法第35条）

### 【原則】

- 使用者は、1週間に1回休日をとらせなければならない。

（弾力的な取扱い）

4週間を通じ4日以上の日を与えることでも可。

## 時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。
- 厚生労働大臣は、…（略）…、協定で定める労働時間の延長の限度、…（略）…について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

## 厚生労働大臣の告示（※）

- 改正前の労働基準法においては、36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示（※）によって、左記のとおり上限の基準が定められています。

（※）労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（限度基準告示）

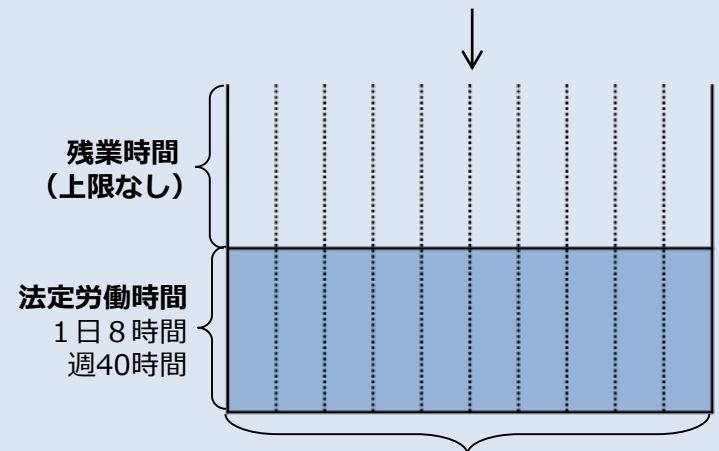
期間	限度時間	
	一般労働者	3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1か月	45時間	42時間
2か月	81時間	75時間
3か月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

- ただし、以下の事業又は業務には上記の上限はすべて適用されないため、大臣告示の上限に関係なく、労使間で任意に上限を設定できます。

- ① **工作物の建設等の事業**
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 労働基準局長が指定する事業又は業務

### 建設業等の時間外労働の上限時間規制のイメージ

労使で任意に設定可能



1年間 = 12か月

## 2 5年の猶予期間経過後の取扱いについて（2024年4月1日～）

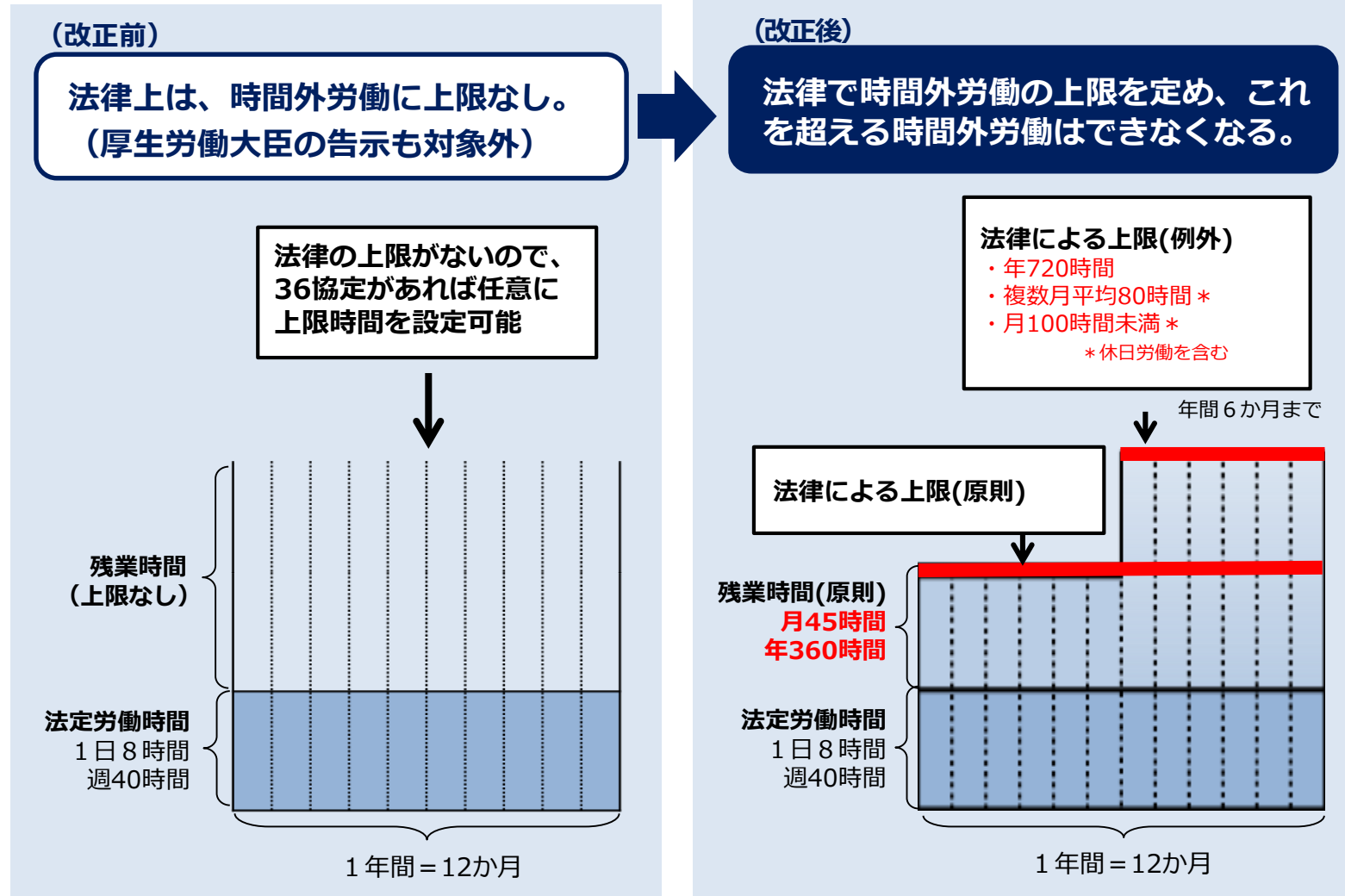
時間外労働の上限規制（時間外労働の上限を法律で罰則付きで規制）が適用されます。

- 2019年4月に施行された改正労働基準法では、法律上、時間外労働の上限時間は、  
**原則として月45時間・年360時間**  
**（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月42時間・年320時間）**  
となり、**臨時的な特別の事情がなければ**、これを超えることができなくなります。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意した場合（特別条項を設けた場合）でも、以下を守らなければなりません。
  - ① 時間外労働が**年720時間以内**
  - ② 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**
  - ③ 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**
  - ④ 時間外労働が**月45時間を超え**ることができるのは、**6か月が限度**。
- 上記に違反した場合には、罰則（懲役6か月以下又は30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。
- ただし、労働基準法第139条により、**建設事業**のうち、**災害時における復旧・復興の事業**については、当分の間、②1か月100時間未満・③複数月平均80時間以内、の要件は適用されません。

※復旧・復興においても、①年720時間以内・④月45時間超が6か月、の要件は適用になります。

# 建設業の時間外労働の上限規制のイメージ

時間外労働の上限を法律で規制することは、71年前（1947年）に制定された労働基準法において初めての大改革。

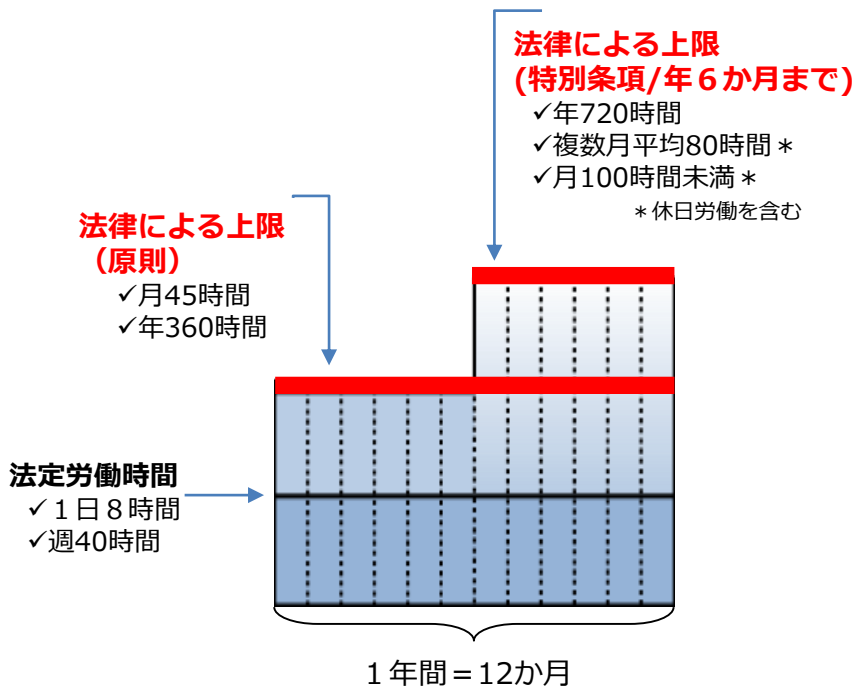


# (まとめ) 建設業における改正後の労働基準法第36条の適用について

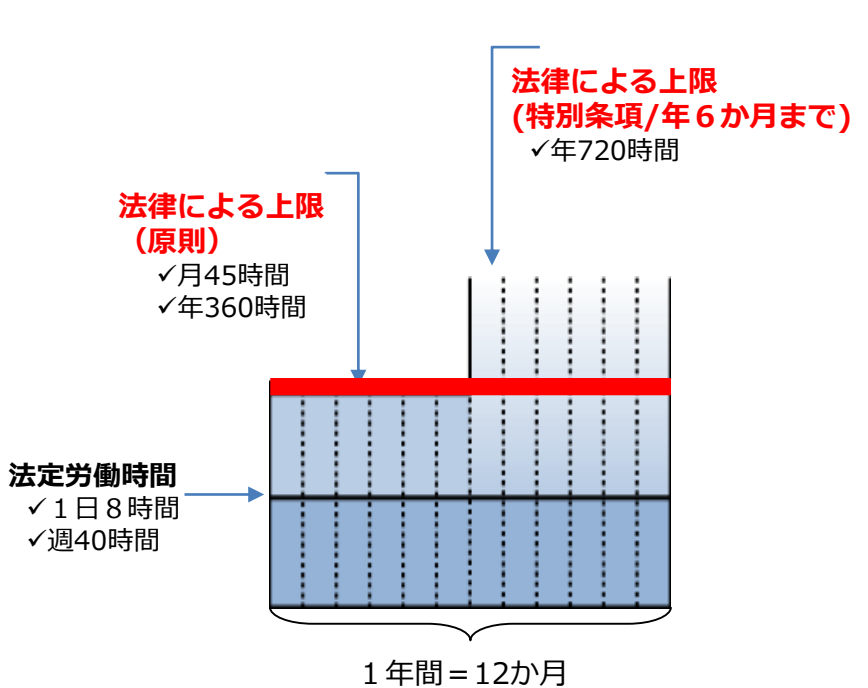
- 建設事業については、施行後5年間（2024年3月31日まで）は上限規制を適用しない。
- 施行5年経過後（2024年4月1日以降）は、一般則を適用する。
- 災害時の復旧・復興事業に限り、次の規定は適用しない。
  - ・ 時間外労働+休日労働の合計 単月100時間未満
  - ・ " 複数月平均80時間以内

## ■ 建設事業に関する2024年4月1日以降の時間外労働の上限規制のイメージ

### ○ 一般の建設事業（一般則を適用）



### ○ 災害の復旧・復興に係る建設事業



# 参考（36協定届（様式第9号の4）） 上限規制の猶予期間中の様式

時間外労働  
休日労働に関する協定届

様式第9号の4（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）		
	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	延長することができる時間数		期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）	
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者							
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	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻		期間

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  
 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（職名  
氏名）

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



# 参考（36協定届（様式第9号）） 上限規制の施行後の様式（特別条項なし）

時間外労働に関する協定届  
休日労働

労働保険番号	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

様式第9号（第16条第1項関係）

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			
				(〒 - ) (電話番号： - - )							
				延長することができる時間数							
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		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)	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)
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	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)		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 休日における始業及び終業の時刻		

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



## (参考) 「労働時間」の考え方

### 労働時間とは

- 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をいいます。
- 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、労働時間に該当します。

### 具体的な取り扱いについて

#### ● 研修・教育訓練の取扱い

研修や教育訓練を受けることについて、業務上義務づけられているか否かのほか、不参加に対し不利益を科しているか、不参加でも業務を行えるか、など事実上研修や教育訓練に参加することを強制しているか否かで、労働時間に該当するか否かを判断します。

(例①) 使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど実質的な業務指示で参加する研修。

→ 労働時間に**該当する**。

(例②) 終業後の夜間に行う勉強会について、会社の設備を無償で提供したり、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会。

→ 労働時間に**該当しない**。

#### ● 直行直帰・出張に伴う移動時間の取扱い

直行直帰や出張に伴う移動時間中に、業務の指示を受けているか、実際に業務に従事しているか、移動手段の指示を受けているか、自由な利用が保障されているか、という観点から労働時間に該当するか否かを判断します。

(例①) 会社に集合後、社用車に全員で乗り合わせて現場まで移動する際の**運転者**の運転に係る移動時間。

→ 労働時間に**該当する**。

(例②) 取引先の会社の敷地内に設置された浄化槽の点検業務のため、自宅から取引先に直行する場合の移動時間。

→ 労働時間に**該当しない**。

### 3 労働基準法第33条第1項の適用について

労基法第33条第1項は、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の保護の際など、臨時の必要がある場合、労働基準監督署に許可申請または届出を行った場合は、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できるという規定です。

今回の法改正では、当該取扱に変更はありません。

なお、近年多発する災害を踏まえ、令和元年6月7日に労基法第33条第1項の許可基準が改正されましたが、現代的な事象等を踏まえて解釈の明確化を図るものであり、旧許可基準や関連通達で示している基本的な考え方に変更はありません。

#### ○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…（省略）…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。

○許可基準

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。

(参考) 許可基準の解釈に当たっての留意点について (抜粋)  
(令和元年6月7日付け基監発0607第1号)

- 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こと。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こと。
- 「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こと。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も含まれるものであること。
- 「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こと。
- 許可基準に定めた事項はあくまでも例示であり、限定列挙ではなく、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こと。例えば、許可基準で「他の事業場からの協力要請に応じる場合」について規定しているところであるが、これは、国や地方公共団体からの要請が含まれないことを意味するものではない。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ものであること。

## 1 33条許可等の対象となり得る期間

申請又は届出を行う事業場が、業務運営上通常予想し得ない事由により、時間外労働・休日労働に関する協定)で協定された限度時間を超えて労働させる臨時の必要がある場合等に認められ得るものであることから、**災害発生から一定期間(1か月等)が経過した後であっても、その事由のため臨時の必要があると認められる場合には、許可の対象となり得る。**

また、臨時の必要があると認められる期間が複数月の場合には、33条許可等の対象となり得る期間は当該複数月となる。

## 2 被災地域外の事業場に所属する労働者が被災地域内において出張作業により業務に従事する場合

- **被災地域外の事業場に所属する労働者が被災地域内において出張作業により災害の復旧業務等の臨時の作業に従事する場合でも、33条許可等の対象となり得る。**
- この場合、当該労働者に係る申請又は届出は、**被災地域外の所属事業場(労働者の所属する事業場)**を管轄する労働基準監督署長、当該労働者が**転勤等により被災地域内の事業場に所属を移す場合**には、当該**被災地域内の事業場を管轄**する労働基準監督署長に提出する必要がある。
- 出張作業により業務に従事する労働者についても、管轄する労働基準監督署長の許可を受ける暇がない場合には、被災地域内での業務に従事後、当該労働基準監督署長に届出を行うこととして差し支えない。

## 労働基準法第33条第1項の届出を行う上での注意点

- 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時間以内にするなどしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に100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等を実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000553560.pdf>)
- 労働基準法第33条第1項による場合であっても、時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払は必要です。
- 災害発生から相当程度の期間が経過し、臨時の必要がなくなった場合に時間外・休日労働をさせるときは、通常通り36協定の範囲内で実施していただく必要があります。



非常災害等の理由による  
 労働時間延長 許可申請書  
 休日労働 届

様式第6号（第13条第2項関係）

事業の種類	事業の名称	事業の所在地	
時間延長を必要とする事由		時間延長を行う期間及び延長時間	労働者数
休日労働を必要とする事由		休日労働を行う年月日	労働者数

年 月 日

職名  
 使用者 氏名

労働基準監督署長 殿

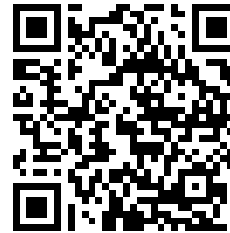
備考 「許可申請書」と「届」のいずれか不要の文字を削ること。

# 3 6 協定届及び3 3 条届について

- 3 6 協定届や3 3 条届の様式は、厚生労働省のHPからダウンロードできます。

👉 **様式のダウンロード**

**労働基準関係主要様式** 🔍 **検索**



- また、3 6 協定届や3 3 条届は電子申請でも提出できます。

👉 **電子申請はこちら**



**労基法等 電子** 🔍 **検索**



# ◆相談窓口

働き方改革を進める中小企業・小規模事業者等に対し、働き方改革推進支援センターを始めとする相談窓口を設置

## ■ 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

法律について	<b>労働基準監督署</b> 労働時間相談・支援コーナー	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。  ▶検索ワード：労働基準監督署 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a>	
	<b>都道府県労働局</b> 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。  ▶検索ワード：都道府県労働局 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a>	

■ 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

<p><b>働き方改革 推進支援センター</b></p>	<p>働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：働き方改革推進支援センター  <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html</a></p> 
<p><b>産業保健総合支援 センター</b></p>	<p>医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：産業保健総合支援センター  <a href="https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx">https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx</a></p> 
<p><b>よろず支援拠点</b></p>	<p>生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：よろず支援拠点 <a href="https://yorozu.smrj.go.jp/">https://yorozu.smrj.go.jp/</a></p> 
<p><b>商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</b></p>	<p>経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。</p> <p>▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ  <a href="http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754">http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754</a></p> <p>▶検索ワード：全国の商工会議所一覧  <a href="https://www5.cin.or.jp/ccilist">https://www5.cin.or.jp/ccilist</a></p> <p>▶検索ワード：都道府県中央会  <a href="https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm">https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</a></p>   
<p><b>ハローワーク</b></p>	<p>求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。</p> <p>▶検索ワード：ハローワーク  <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p> 