

建設業の時間外労働の上限規制について

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

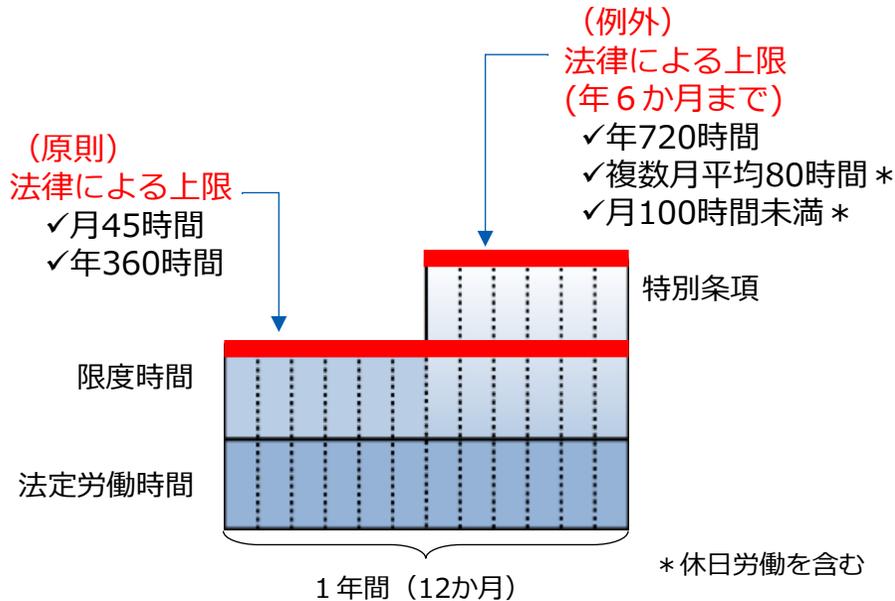
R 6年3月31日まで

上限なし ※大臣告示（限度基準告示）の適用なし

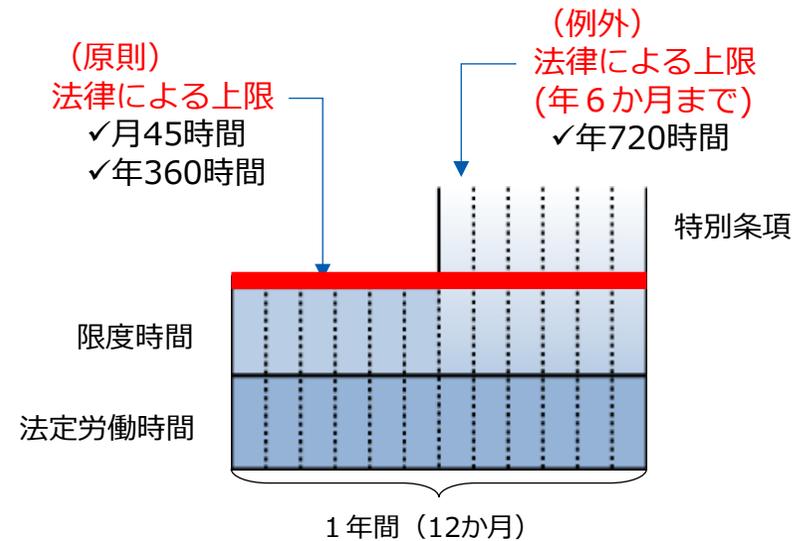


R 6年4月1日以降

○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

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		法定労働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て労働させる場合の割増賃金率	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	所定労働時間を超える時間数 (任意)		法定労働時間を超えて労働させ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)		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
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。

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。

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る、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回以内に限りです。

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。 (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
(健康確保措置) ○ ○ 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 産業界等による助言・指導や保健指導 ⑩ その他

36協定記載例（様式第9号の3の2）

表面

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。

様式第9号の3の2（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)		協定の有効期間				
土木工事業		〇〇建設株式会社 〇〇支店		(〒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)		〇〇〇〇年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	起算日 (年月日)	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)	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年単位の变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年単位の变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		労働者数 (満18歳以上の者)	業務の種類	所定休日 (任意)	延長することができる時間数		法定休日における始業及び終業の時刻		
						法定休日の日数	労働させることができる法定休日			
						1か月に1回	9:00~18:00			
臨時の受注対応		施工管理	5人	毎週2回	1か月に3回	9:00~20:00				
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年単位の变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

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 に関する協定届（特別条項） 休日労働

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時間以内に限り。)				
			延長することができる時間数		延長することができる時間数 及び休日労働の時間数			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)	限度時間を超過 して労働させること 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)	限度時間を超過 した労働に係 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)	限度時間を超過 した労働に係 る割増賃金率	
① 工作物の建設の事業 に従事する場合 (月45時間または 42時間/年360 時間または年320 時間)を超過して時 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 を超過して労働さ せることができる回 数」などを協定し てください。	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%
限度時間を超過し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										
限度時間を超過し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。)												

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)を超過し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)を超過して労働させる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。

限度時間(月45時間または42時間)を超過し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。

限度時間を超過した労働者に対し、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。 (チェックボックスに要チェック)

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業(22時～5時)の回数制限
- ③ 終業からの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
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)
に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
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、
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。
○○○○年 3月 12日

署名 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。

(チェックボックスに要チェック)

使用者 署名 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、有効な協定届とはなりません。

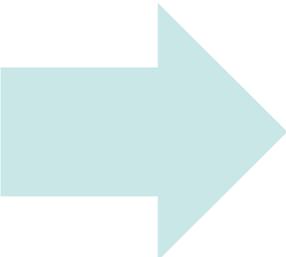
労働基準法第139条第1項について

- 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。

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
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まない。



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

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	<p>【適用なし】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単月100時間未満 ・複数月平均80時間以内 <p>【適用あり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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

働き方改革推進支援助成金

1 事業の目的

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

コース名	成果目標	助成上限額※1、※2（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース <small>（長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）</small>	建設事業 ① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備	①～⑤の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑤：100万円（4週4休→4週8休）等
	自動車運転の業務 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④ 新規に勤務間インターバル制度を導入 <small>※自動車運転の業務は10時間以上 その他は9時間以上</small>	①～④の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等
	医業に従事する医師 <small>※自動車運転の業務は10時間以上 その他は9時間以上</small>	①～④又は⑥の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等、⑥：50万円
	砂糖製造業 <small>（鹿児島県・沖縄県に限る）</small>	①～④又は⑦の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑦：350万円
	その他長時間労働が認められる業種 ⑤ 所定休日の増加 ⑥ 医師の働き方改革の推進 ⑦ 勤務割表の整備	①～④の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等
労働時間短縮・年休促進支援コース <small>（労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）</small>	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①～③の何れかを1つ以上 ①：150万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円
勤務間インターバル導入コース <small>（勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成）</small>	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること	勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H：100万円 ・11H以上：120万円
団体推進コース <small>（傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）</small>	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額：500万円（複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）等の場合は1,000万円）

- **助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）**：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新（※月60時間を超える時間外労働が恒常的に認められる企業に対しては、乗用自動車及びPCに係る助成対象の要件を一部緩和）、⑥人材確保に向けた取組
（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等）

※1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成上限額を更に6万円～最大60万円加算（5%以上（24万円～最大240万円加算）7%以上（36万円～360万円加算））。なお、常時使用する労働者数が30人以下の場合の加算額は2倍。

※2 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

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。



【建設業ver.】働き方改革PR動画『はたらきかたススメver2』

(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、こちらをご確認ください。

(工期に関する基準)



働き方改革PR動画のポイント

- 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ることから、工事を発注・受注するにあたり、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、工事現場で働く方の休日数（週休2日制）を考慮して工期の設定をお願いしたいこと。
- 不当に低い金額での工事請負契約は、建設業で働く方の処遇改善が困難となることから、**適切な金額**で契約を締結するよう心がけていただきたいこと。
- 建設業で働く方の労働環境及び処遇等を改善し、**業界の担い手**を確保できるようお願いしたいこと。

ご静聴ありがとうございました。

2024年4月からが、働き方改革本番！



「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」)



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)

労働基準局
広報キャラクター たしかめたん

目次

1	建設業 時間外労働の上限規制 わかりやすい解説	P	1 ~ P	16
2	建設業「時間外労働の上限規制」のポイント	P	17 ~ P	18
3	建設業の時間外労働の上限規制に関するQ&A	P	19 ~ P	31
4	建設業の時間外労働の上限規制に関するQ&A（追補分）	P	32 ~ P	49
5	時間外労働・休日労働に関する協定届（一般条項）【様式第9号】	P	50 ~ P	51
6	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】	P	52 ~ P	53
7	時間外労働・休日労働に関する協定届 （建設業（災害復旧・復興事業を含む）、一般条項）【様式第9号の3の2】	P	54 ~ P	57
8	時間外労働・休日労働に関する協定届 （建設業（災害復旧・復興事業を含む）、特別条項）【様式第9号の3の3】	P	58 ~ P	61
9	非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働許可申請書・届【様式第6号】	P	62 ~ P	62
10	建設業における1年単位の変形労働時間制のポイント	P	63 ~ P	68
11	労働基準法・最低賃金法に定められた届出や申請は電子申請を利用しましょう	P	69 ~ P	70
12	賃上げ促進税制を強化	P	71 ~ P	72
13	賃金引き上げの支援策	P	73 ~ P	74
14	令和7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））	P	75 ~ P	76
15	令和7年度働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）	P	77 ~ P	78
16	「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について	P	79 ~ P	89



2024年
4月から

CONSTRUCTION INDUSTRY
建設業

時間外労働の上限規制
わかりやすい解説





労働基準法における労働時間の定め

労働時間は労働基準法によって
上限が定められており、
労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、
これを延長することはできません。

労働時間の定め

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた
労働時間の限度

1日 **8** 時間および1週 **40** 時間

法律で
定められた休日

毎週少なくとも **1** 回

これを超えるには、

**36協定の
締結・届出**

が必要です。

労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。
また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています。これを「法定休日」といいます。

法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、

- 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
- 36協定の所轄労働基準監督署長への届出
が必要です。

36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

時間外労働、休日労働を適正なものとすることを目的として、
36協定で定める時間外労働および休日労働について
留意していただくべき事項に関して策定された指針です。

36協定の締結に当たっては、
この指針の内容に留意してください。

[詳しくはこちら](#)



時間外労働の上限規制

くらし、はたらき、
ともにススメ!

時間外労働の上限規制については、働き方改革関連法による改正後の労働基準法により法定化され、2019(平成31)年4月1日(中小企業は2020(令和2)年4月1日)から順次施行されており、建設の事業では、2024(令和6)年4月1日から適用されています。

時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間(限度時間)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ません。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合(特別条項)でも、以下を守らなければなりません。

- 時間外労働が年720時間以内
- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計が2～6か月平均80時間以内
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度

特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

※例えば時間外労働が月45時間以内に収まって、特別条項の対象にはならない場合であっても、時間外労働=44時間、休日労働=56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

建設の事業のうち、災害時における復旧および復興の事業に限り、次の規定が適用されません。(労働基準法第139条第1項)

- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計が2～6か月平均80時間以内

※「時間外労働が年720時間以内」および「時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度」という規定は、災害時における復旧および復興の事業の場合であっても適用されます。

上限規制のイメージ

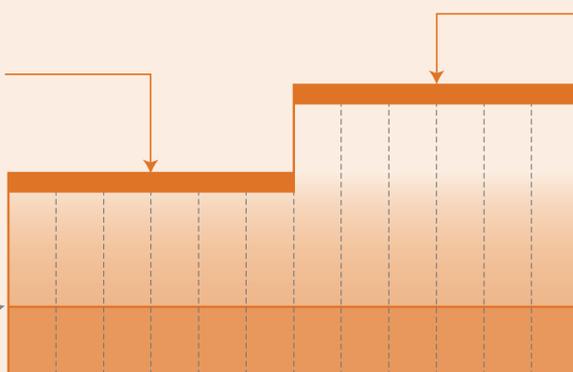
法律による上限(原則)

限度時間

- ✓ 月45時間
- ✓ 年360時間

法定労働時間

- ✓ 1日8時間
- ✓ 1週40時間



1年間 = 12か月

法律による上限 (特別条項/年6回まで)

- ✓ 年720時間
- ✓ 複数月平均80時間*
- ✓ 月100時間未満*

※休日労働を含む。

労働基準法第33条第1項

労働基準法第33条第1項の「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」に該当する場合には、労働基準監督署長に許可申請等(※)を行うことにより、36協定で定める限度とは別に時間外労働、休日労働を行わせることができます。その場合、時間外労働の上限規制はかかりません。

※事態急迫のために労働基準監督署長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りません。

労働基準法第33条第1項の許可基準 (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：令和元年6月7日付け基発0607第1号)

労働基準法第33条第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、その許可または事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこと。

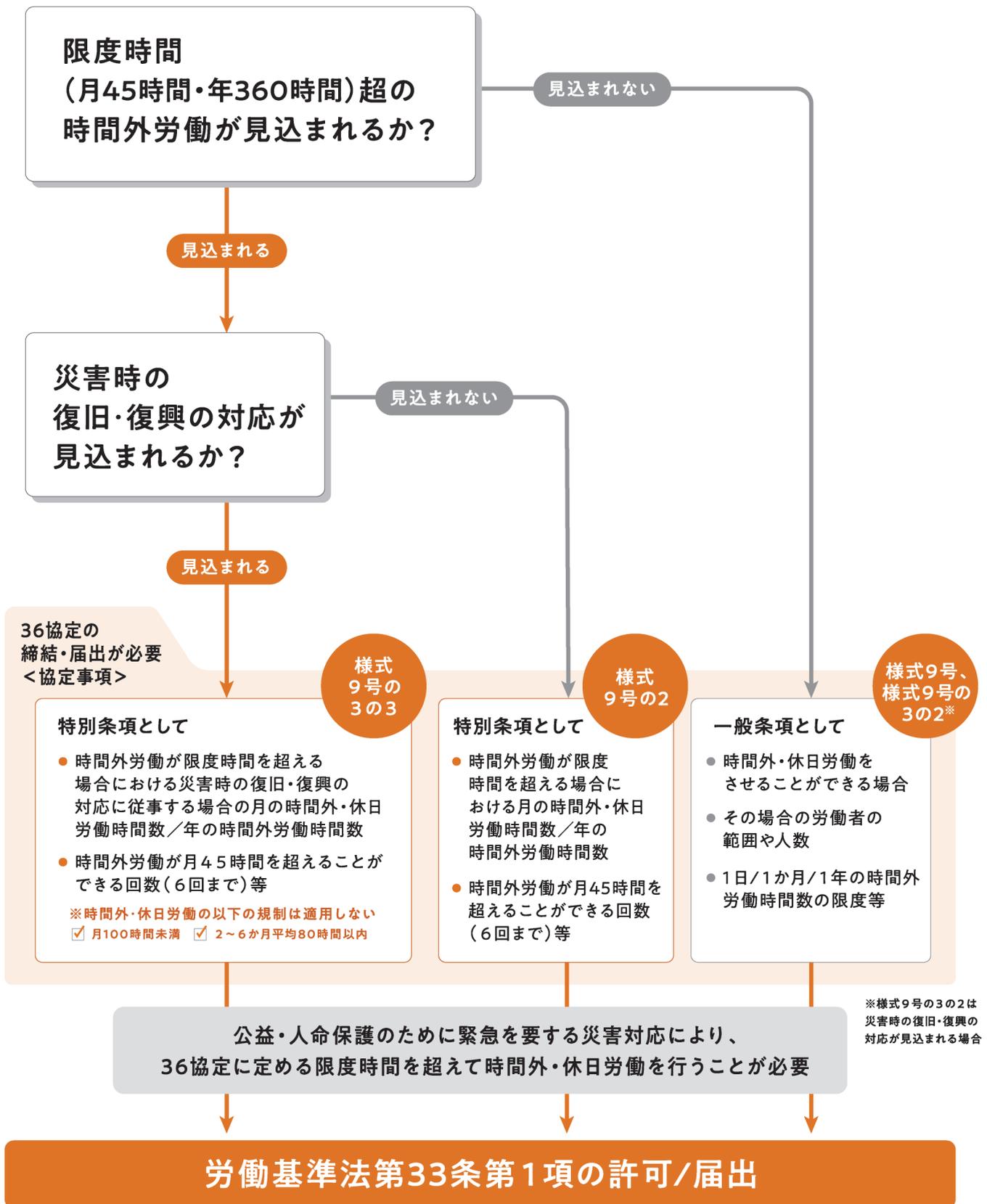
- ① 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
- ② 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応(差し迫ったおそれがある場合における事前の対応を含む。)、急病への対応その他の人命または公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること。
- ③ 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、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 ②および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、人命また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。

許可基準の考え方(令和元年6月7日付け基監発0607第1号)の概要

- ① 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。
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。
- ② 「雪害」については、道路交通の確保等人命また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。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が含まれる。
- ③ 「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。
- ④ 許可基準に定めた事項はあくまでも例示であり、限定列举ではなく、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って、臨時の必要がある場合」となることもあり得る。
例えば、「他の事業場からの協力要請に応じる場合」について、国や地方公共団体からの要請も含まれる。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が含まれる。

手続フローチャート

くらし、はたらき、
ともにススメ!



※緊急時であっても、可能な限り時間外・休日労働は36協定の範囲内とすること。

36協定届の記載例(限度時間を超える時間外労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合)(特別条項)(様式第9号の2(第16条第1項関係))

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間(月45時間又は42時間・年360時間又は320時間)を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間にてできる限り近づけるように努めてください。

- 臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要です。
- 様式第9号の2は、 限度時間内の時間外労働についての届出書(1枚目)と、 限度時間を超える時間外労働についての届出書(2枚目)の2枚の記載が必要です。
- 1枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

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)		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 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		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)	
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き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。

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。

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)

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。

○○○○年 3月 15日
 (健康確保措置) ○○ 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協定届の記載例(限度時間を超える時間外労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合) 様式9号の3の3(第70条関係)

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。 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時間以内に限定。)				
			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	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	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	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)	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	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%
①	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	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%
②	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健康及び福祉を確保するための措置		労働者代表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。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)										

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。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に、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時間以内に限りします。

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。

- 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職名 経理担当事務員 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、
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、
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。
○○○○年 3月 12日
○ ○ 労働基準監督署長殿

使用者 職名 代表取締役 田中太郎
氏名

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。
 (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。

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。



上限規制への対応

令和6年4月から適用されている時間外労働の上限規制では、
36協定で定める延長時間の上限だけでなく、
休日労働も含んだ1か月間の時間外労働時間数および
2～6か月間の平均の時間外労働時間数にも上限が設けられています。
このため、企業においては、これまでとは異なる方法での
労働時間管理が必要となります。

上限規制に適合した36協定を締結・届出を行った場合、次の段階として、
36協定に定めた内容を遵守するよう、日々の労働時間を管理する必要があります。
ここでは、労働時間の管理において必要なポイントを整理します。

Check Point

- 1 「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、
36協定で定めた時間を超えないこと。
 - ✓ 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。
 - ✓ また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、
36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。
- 2 休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。
- 3 特別条項の回数(=時間外労働が限度時間を超える回数)が、
36協定で定めた回数を超えないこと。
 - ✓ 月の時間外労働が限度時間を超えた回数(=特別条項の回数)の年度の
累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。
- 4 月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。
- 5 月の時間外労働と休日労働の合計がどの2～6か月の平均をとっても、
1月当たり80時間を超えないこと。

！ 例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が
全くないような事業場であれば、1～3のポイントだけ守ればよいことになります。

労働基準法の「労働時間」の考え方

- 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいいます。
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ります。
- 労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、
使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たります。
- 労働時間か否かは個別判断になりますが、
労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではありません。

「労働時間になるか」が問題になりやすいケース

○ いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待時間」)は、労働時間に当たります。

※例えば、急な需要に備えて自宅待機を命じる場合、待機時間の自由利用が労働者に保障されていないときは労働時間に当たりますが、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ときは、一般的には労働時間に当たらないとされています。

○ 移動時間

直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たりません。

※例えば、次のような場合は、一般的に労働時間に当たるとされています。

- ・移動手段として、社用車に乗り合いで現場に向かうこと等が指示されている場合
- ・現場に移動する前に会社に集合して資材の積み込みを行うことや、現場から会社に戻った後に道具清掃、資材整理を行うことが指示されている場合
- ・移動の車中に使用者や上司も同乗し、打合せが行われている場合

○ 着替え、作業準備等の時間

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行う時間は、労働時間に当たります。

(労働時間となる例)

- ① 作業開始前の朝礼の時間、② 作業開始前の準備体操の時間、③ 現場作業終了後の掃除時間

○ 安全教育などの時間

参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たります。

(労働時間となる例)

- ① 新規入場者教育の時間、② KYミーティングの時間

建設業のQ&Aについて

Question 1

Q

労働基準法(以下「法」という。)第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲はどのようなものですか。

法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」とは、災害により被害を受けた工作物の復旧および復興を目的として発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧および復興の事業が対象となります。

例えば、

A

- 公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法(昭和26年法律第97号)の適用を受ける災害復旧事業(関連事業等を含む。)
 - 国や地方自治体と締結した災害協定(事業者団体が締結当事者である等、建設事業者が災害協定の締結当事者になっていない場合も含む。)に基づく災害の復旧の事業
 - 維持管理契約内で発注者(民間発注者も含む。)の指示により対応する災害の復旧の事業
 - 複数年にわたって行う復興の事業等
- などについても対象となります。

Question 2

Q

法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」に関する規定を適用するためには、様式9号の3の2(特別条項を設ける場合は、様式9号の3の3)で36協定を締結し届け出る必要がありますか。

法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」に関する規定を適用するためには、様式9号の3の2または9号の3の3による36協定の締結・届出を行っている必要があります。

A

そのため、様式9号の2による36協定の締結・届出のみを行っていて、これらの36協定を締結していない場合には、法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」に関する規定を適用することはできません。

このことを踏まえて、それぞれの事業場における業務の実情に見合った様式を用いて、36協定の締結・届出を行う必要があります。

Question 3

Q

「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月について、時間外労働と休日労働の合計で、1か月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)、2～6か月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)は、どのように適用されますか。

「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月については、時間外労働と休日労働の合計で、1か月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)と2～6か月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)は、適用されません。したがって、当該月については、2～6か月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)の算定期間の6か月から除外されます。

A

なお、「災害時における復旧及び復興の事業」であっても、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は適用されます。

そのため、法第139条第1項が適用される労働時間については、通常の労働時間と分けられるよう管理する必要があります。

Question 4

Q

ある月に①一般の工事と②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事の両方に従事した場合について、時間外労働と休日労働の合計で、1か月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)、2～6か月平均80時間以内要件(法第36条第6項第3号)は、どのように適用されますか。

A

時間外労働と休日労働の合計で、1か月100時間未満とする要件(法第36条第6項第2号)および2～6か月平均80時間以内とする要件(法第36条第6項第3号)については、②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事に従事した時間については適用されず、①一般の工事に従事した時間のみに適用されます。

なお、時間外労働が月45時間を超える月は6回まで、時間外労働は年720時間以内とする要件は、①および②の両方の時間について適用されます。

Question 5

Q

時間外労働の上限規制に違反した場合、どのような罰則がありますか。

A

時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。

36協定を締結せずに、あるいは、締結しても届出せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、法第33条第1項に該当する場合を除き、法第32条違反として、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金という罰則が定められています。

また、36協定で定めた時間数にかかわらず、

- 時間外労働と休日労働の合計時間が1か月100時間以上となった場合
- 時間外労働と休日労働の合計時間が2～6か月平均80時間を超えた場合

には、法第139条第1項に該当する場合を除き、法第36条第6項違反として、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金という罰則が定められています。

Question 6

Q

法第139条第1項と、法第33条第1項は、具体的にどのような違いがありますか。

法第139条第1項と、法第33条第1項は、いずれも時間外労働の上限規制の例外に関する規定ですが、適用に当たっての要件や、時間外労働の上限規制の取扱いなどに次のような違いがあります。

なお、いずれの場合でも、時間外・休日労働に対する割増賃金の支払いや、時間外・休日労働が1か月80時間を超える等した場合の労働安全衛生法第66条の8第1項に基づく医師による面接指導の実施は必要です。

A

	法第139条第1項	法第33条第1項
対象	災害時における復旧および復興の事業 (建設の事業に限る)	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(建設の事業に限らない)
手続	36協定の締結・届出	事前の許可または事後の届出
効果	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 (災害時における復旧および復興の事業に限り、1か月100時間以上の特別延長時間を定めることができる)	36協定で定める延長時間とは別に、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	以下は適用されない 時間外・休日労働の合計を ・1か月100時間未満とする上限 ・2～6か月平均80時間以内とする上限 以下は適用される ・時間外労働を年720時間以内とする上限 ・時間外労働が1か月45時間を超える回数が年6回までとする上限	いずれも適用されない

Q

法第139条第1項と、法第33条第1項は、災害発生からの復旧・復興の事業の各段階で、具体的にはどういった使い分けになりますか。

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、法第139条第1項の対象とすることができます。一方、法第33条第1項については、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対象となるため、災害の復旧・復興工事の段階によって適用可否が異なると考えられます。

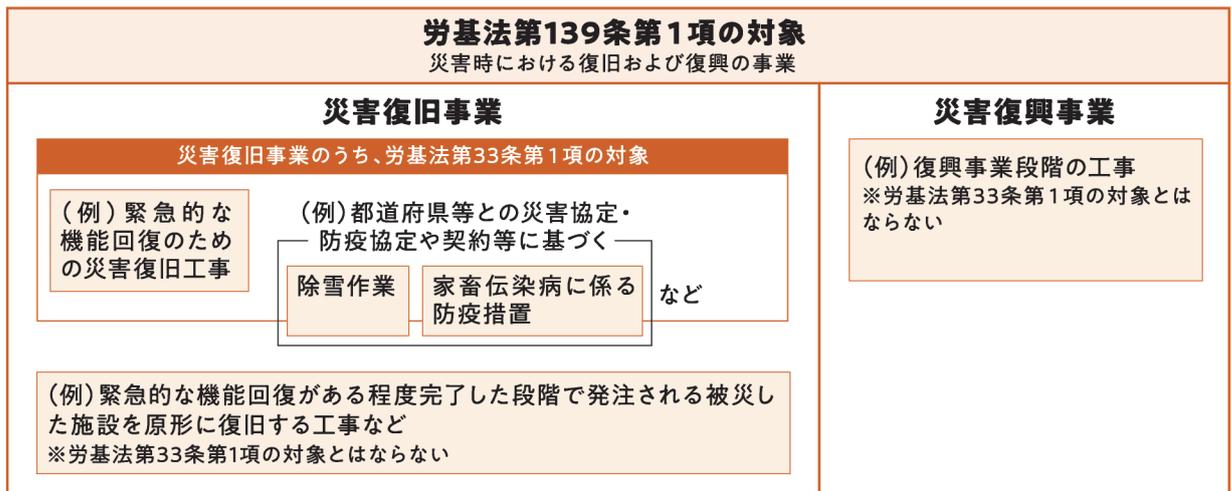
災害復旧工事のうち、例えば、自治体等からの要請によって緊急的に機能回復を図るために実施される、瓦礫撤去や、応急的な補強、破損した施設の代替施設や仮設住宅の設置(工事に先立って行われる測量調査や設計も含む)などの工事は、一般に人命や公益の確保の観点から急務であるといえますので、これによって既に締結された36協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要がある場合には、法第33条第1項の許可基準を満たすため、その必要の限度で法第33条第1項の対象となります。

一方で、緊急的な機能回復がある程度完了した段階において発注される被災した施設を原形に復旧する工事や復旧の一環として再度の災害を防止する工事などで、人命や公益の確保の観点から急務でないものは、法第33条第1項の対象になりません。

また、復興事業段階における工事は、通常は臨時の必要性が認められるものとは考えられないことから、法第33条第1項の対象になりません。

A

(イメージ図)



※図は一般的なイメージであり、労基法第33条第1項の対象となるかは、実際には上記の考え方に照らして、個別の事案ごとに判断する必要があります。

そのほか、建設の事業の時間外労働の上限規制に関するQ&Aおよびリーフレットは、こちらをご覧ください。

Q&A



追補版Q&A



リーフレット



適正な工期の確保

くらし、はたらき、
ともにススム!

公共工事・民間工事を問わず、契約当事者がそれぞれの責務を果たすことが重要。

適正な工期の確保に向けた受発注者の責務

発注者の責務

- ✓ 時間外労働の上限規制を遵守して行う工期の設定に協力し、当該規制への違反を助長しないよう十分留意すること
- ✓ 各工程に遅れを生じさせるような事象等について受注者から報告を受けた場合、受発注者間で協議して必要に応じて契約変更を行うこと

受注者の責務

- ✓ 建設工事に従事する者が長時間労働や週休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、著しく短い工期となることのないよう、受発注者間および元請・下請間で適正な工期で請負契約を締結すること

【工期に関する基準】

- ・ 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）が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準（令和2年7月作成）。
- ・ 令和6年4月からの建設業の時間外労働規制適用を踏まえ、規制の遵守の徹底を図るべく、同年3月に同基準を改定。



【建設業法等の改正】

- ・ 令和6年6月、「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」が成立。
- ・ すでに注文者については著しく短い工期による契約が禁止されているところ、改正建設業法では、新たに受注者についても著しく短い工期による契約を禁止。



建設業者における取組事例紹介

適正工期を実現し、建設工事従事者の休日取得状況を改善するためには、建設業者における長時間労働是正や生産性向上に向けた取組が必要不可欠。

4週8休工程調整会議の開催

元請・下請間で毎月4週8休工程調整会議を開催し前月の振り返りと来月の工程調整を行っている。工程上のクリティカルパスを明確化し、土日祝日を外して工程調整を行っている。これにより工程調整が入念になり、工程誤差が減ることで、4週8休を確保できている。



建設ディレクターの活用

建設ディレクターという新たな職域を利用して、長時間労働になりやすい現場監督の書類作成業務の約半分を新規採用の建設ディレクターに担当させ、長時間労働の是正に取り組んでいる。建設ディレクターは、写真整理、数量計算書、出来形管理、品質管理および産廃書類等の書類関係全般を担当している。現場監督が本来の重要な業務に時間を使えるようになることで、契約、変更および完成時の業務がスムーズに行えるようにした。

「建設業における働き方改革推進のための事例集,令和5年5月,国土交通省不動産・建設経済局建設業課」より抜粋
https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/tochi_fudousan_kensetsugyo_const_fr1_000001_00050.html



INFORMATION

法令・労務管理に関する相談はこちら

労働基準監督署	時間外労働の上限規制についてご相談に応じます。 https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/	
働き方改革 推進支援センター	長時間労働の是正、人手不足の解消に向けた 人材の確保・定着、助成金の活用についてのご相談に応じます。 https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/	

建設業で活用可能な主な助成金はこちら

働き方改革推進 支援助成金	時間外労働の上限規制に円滑に対応するため、生産性を高めながら 労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者を支援します。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html	
業務改善助成金	事業場内の最低賃金を引き上げるとともに生産性向上に資する 設備・機器の導入等を行った中小企業・小規模事業者を支援します。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html	
人材確保等 支援助成金	人材の確保・定着を目的として、魅力ある職場づくりのために 労働環境の向上等を図る企業を支援します。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html	
人材開発 支援助成金	雇用する労働者を対象に、職務に関連した専門的な知識や技能を 習得させるための訓練等を計画に沿って実施する事業主を支援します。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html	

取組事例はこちら

働き方改革 特設サイト	中小企業・小規模事業者等が、 自社内の働き方改革に取り組むにあたり、 先進的な取組を行っている中小企業・小規模事業者等の好事例を ご紹介していますので、貴社の働き方改革を進める際にご活用ください。 https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/	
------------------------	--	---

建設業「時間外労働の上限規制」のポイント

1 建設業の時間外労働の上限規制（原則）

2024年4月から、時間外労働の上限は**月45時間・年360時間**となります。
原則として次のような上限規制が適用されます。

時間外労働の限度時間

■ 法律による上限(原則)

- ✓ 月45時間
- ✓ 年360時間

法定労働時間

- ✓ 1週40時間
- ✓ 1日8時間

特別条項

■ 法律による上限(例外) (月45時間超は年6か月まで)

- ✓ 年720時間
- ✓ 月100時間未満※
- ✓ 複数月平均80時間※

※休日労働を含む

※災害における復旧・復興の事業では適用されません

1年間（12か月）

2 建設業の時間外労働の上限規制（災害対応のための例外）

災害対応のための次の例外の規定があり、各規定の適用対象となる場合（「対象」の詳細は裏面・3参照）の取り扱いは以下のとおりです。

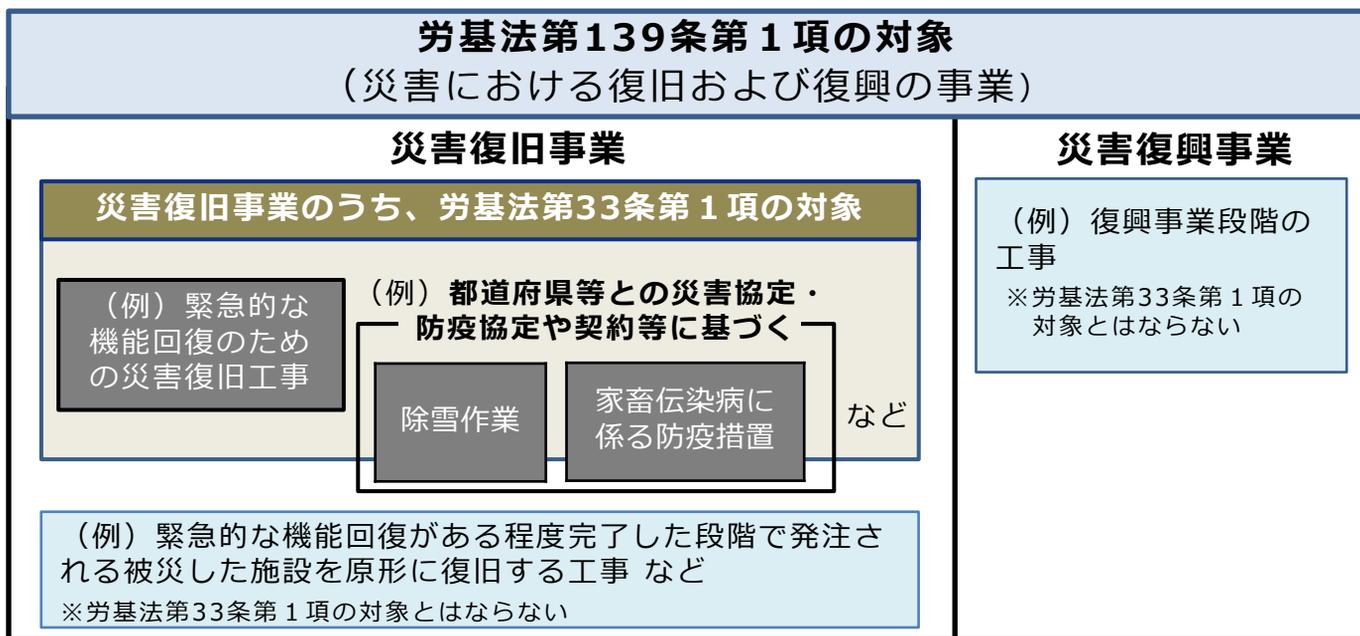
	労働基準法第139条第1項	労働基準法第33条第1項
対象	災害における復旧および復興の事業	災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合
手続き	専用の様式であらかじめ36協定を届出 (労働基準法施行規則 様式第9号の3の2 または様式第9号の3の3)	事前の許可または事後の届出 (労働基準法施行規則 様式第6号)
効果	36協定で定める範囲内 で 時間外・休日労働を行わせることができる	36協定で定める限度と別に 時間外・休日労働を行わせることができる
上限規制の取り扱い	【適用なし】 ✓ 月100時間未満 ✓ 複数月平均80時間以内 【適用あり】 ✓ 年720時間 ✓ 月45時間超は年6か月まで	適用なし

建設業に関する36協定届等の様式は、こちらから入手できます。



	労働基準法第139条第1項	労働基準法第33条第1項
適用対象	災害における復旧および復興の事業 <考え方> ■工事名称にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧および復興の事業が対象となります。 ■例えば、都道府県等との災害協定に基づく災害の復旧の事業や、維持管理契約内での発注者の指示により対応する災害の復旧の事業などが該当します。 ■差し迫った災害に備えて行う場合には、凍結防止剤の散布などの対応も該当します。	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 <考え方> ■業務運営上通常予見できない災害等が発生し、36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などの場合に対象となります。 ■例えば、地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災などが発生し、 人命や公益を保護するために、時間外・休日労働を行う臨時の必要がある場合は対象となります。 ■単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は対象となりません。 ■災害の復興の事業は対象となりません。

(参考) 災害における復旧および復興の事業における
 労基法第139条第1項と労基法第33条第1項の関係図



※ 図は一般的なイメージであり、労基法第33条第1項の対象となるかは、実際には上記の考え方に照らして、個別の事案ごとに判断する必要があります。

このため、上記の例以外でも、労基法第33条第1項の対象となる場合があります。

ご不明な点は都道府県労働局・労働基準監督署までお問い合わせください。



別添

建設業の時間外労働の上限規制 に関するQ & A

厚生労働省労働基準局

注) 本 Q & A において、以下の法令等は次のものを指す。

・労働基準法・・・昭和 22 年法律第 49 号

・労働基準法施行規則・・・昭和 22 年厚生省令第 23 号

＜目 次＞

【1 建設の事業について】

番号	質問内容	頁
1-1	労働基準法（以下「法」という。）第139条により、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている工作物の建設等の事業の範囲はどのようなものか。	5
1-2	主たる事業内容が施設の警備である事業場であっても、主として建設現場における交通誘導警備に従事する労働者については、法第139条の対象となるのか。	5
1-3	主たる事業内容が建設業である事業場に雇用されるクレーン車のオペレーターが、移動のため路上を走行する場合、当該労働者の業務について、法第140条の「自動車の運転の業務」の対象となるのか。	5
1-4	労働時間の考え方について、建設業において特に留意すべきことは何か。	6

【2 災害時における復旧及び復興の事業、労基法第33条第1項について】

番号	質問内容	頁
2-1	法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」と法第33条第1項の「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」との関係はどのようなものか。	7
2-2	法第139条第1項の「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲はどのようなものか。	7
2-3	「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件（法第36条第6項第2号）、複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）は、どのように適用されるのか。	8
2-4	ある月に①一般の工事と②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事の両方に従事した場合について、時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満とする要件（法第36条第6項第2号）、複数月平均80時間以内の要件（法第36条第6項第3号）は、どのように適用されるのか。	8
2-5	災害復旧に関連する事業は、法第33条第1項の許可の対象になるのか。	8

2-6	法第33条第1項の許可基準に「公益の保護」とあるが、事業の発注者が国や地方自治体であれば災害復旧以外の通常の事業も対象になるのか。	9
2-7	「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性がある場合には33条1項に該当するが、その業務に付随する業務は許可の対象となるのか。	9
2-8	除雪作業には、法第139条第1項が適用されるのか。また、この場合に法第33条第1項により労働時間をさらに延長することはできるのか。	9

【3 時間外労働の上限規制について】

番号	質問内容	頁
3-1	時間外労働の上限規制における時間外労働と休日労働とは別のものか。	11
3-2	どのような場合に、法律に違反となるのか。	11
3-3	同一企業内のA事業場からB事業場へ転勤した労働者について、①36協定により延長できる時間の限度時間（原則として月45時間・年360時間。法第36条第4項）、②36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限（720時間。法第36条第5項）、③時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（法第36条第6項第2号及び第3号）は、両事業場における当該労働者の時間外労働時間数を通算して適用するのか。	11
3-4	時間外労働と休日労働の合計で、複数月平均80時間以内とする要件（法第36条第6項第3号）は、複数の36協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されるのか。 また、上限規制の適用前の期間や経過措置の期間も含めて満たす必要があるのか。	12

【4 36協定について】

番号	質問内容	頁
4-1	工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定については、則様式第9号の3の2（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3）で作成する必要があるのか。	13

< Q & A >

【1 建設の事業について】

<p>1-1</p>	<p>(Q) 労働基準法（以下「法」という。）第 139 条により、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている工作物の建設等の事業の範囲はどのようなものか。</p> <hr/> <p>(A) 法第 139 条により時間外労働の上限規制の適用が猶予されている工作物の建設等の事業の範囲は、労働基準法施行規則（以下「則」という。）第 69 条第 1 項各号に掲げる事業をいい、具体的には、以下の事業をいう。</p> <p>① 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業</p> <p>② 事業場の所属する企業の主たる事業が上記①に掲げる事業である事業場における事業</p> <p>③ 工作物の建設の事業に関連する警備の事業（当該事業において労働者に交通誘導の業務を行わせる場合に限る。）</p>
<p>1-2</p>	<p>(Q) 主たる事業内容が施設の警備である事業場であっても、主として建設現場における交通誘導警備に従事する労働者については、法第 139 条の対象となるのか。</p> <hr/> <p>(A) 主たる事業内容が施設の警備である事業場であっても、主として建設現場における交通誘導警備に従事する労働者については、則第 69 条第 1 項第 3 号の対象となり、法第 139 条が適用される。なお、これまでの「事業」の考え方が変わるものではなく、当該労働者に限って法第 139 条の対象となるものである。従って、当該労働者の所属する事業場全体の扱いが変わるものではなく、当該事業場に雇用される他の労働者は、法第 139 条の対象とならないことに留意すること。</p> <p>そのため、主として「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する建設現場における交通誘導警備に従事する労働者については、協定は、則様式第 9 号の 3 の 2（特別条項を設ける場合は、則様式第 9 号の 3 の 3）で届け出る必要がある。</p>
<p>1-3</p>	<p>(Q) 主たる事業内容が建設業である事業場に雇用されるクレーン車のオペレーターが、移動のため路上を走行する場合、当該労働者の業務について、法第 140 条の「自動車の運転の業務」の対象となるのか。</p> <hr/> <p>(A) 法第 140 条の「自動車の運転の業務」に従事する労働者とは、「自動車</p>

	<p>の運転の業務に主として従事する者」である必要があり、「自動車の運転の業務に主として従事する者」とは、運転及び運転に附帯する業務が当該労働者の業務の大半を占める労働者をいう。したがって、自動車の運転が主たる業務ではない労働者、例えば、クレーン車のオペレーターが、移動のため路上を走行する場合には、対象とならない(当該労働者は、則第 69 条第 1 号の対象となる)。</p>
1 - 4	<p>(Q) 労働時間の考え方について、建設業において特に留意すべきことは何か。</p> <hr/> <p>(A) 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。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り、例えば、以下のような例が挙げられる。</p> <p>① いわゆる「手待時間」</p> <p>使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待時間」)は、労働時間に当たる。例えば、クレーン車のオペレーターが夜間に重機を現場まで移動させ、工事が始まるまでの間、現場で待機している時間については、オペレーターが使用者の指揮命令下にあり、自由が確保されていない場合は労働時間に当たる。</p> <p>② 移動時間</p> <p>直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。</p> <p>③ 着替え、作業準備等の時間</p> <p>使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行う時間は、労働時間に当たる。</p> <p>④ 安全教育などの時間</p> <p>参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。</p>

【2 災害時における復旧及び復興の事業、労基法第 33 条第 1 項について】

<p>2-1</p>	<p>(Q) 法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」と法第 33 条第 1 項の「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」との関係はどのようなものか。</p> <hr/> <p>(A) 法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」には、発生が予見困難である地震等の全ての災害時における復旧及び復興の事業が含まれる。当該事業に従事する時間も見込んだ上で、36 協定を締結することが可能であり、対象の事業については、法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号（労働者の時間外・休日労働について、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内とする規制）が適用されない。</p> <p>他方、法第 33 条第 1 項の「災害その他避けることのできない事由によって、臨時的に必要な場合」については、業務運営上通常予見し得ない災害等が発生した場合が対象であり、法第 33 条第 1 項が適用される労働時間については、法第 36 条及び第 139 条による規制がかからず、時間外労働の上限規制からは除外される。なお、適切な労働時間管理と割増賃金の支払いは必要であることに留意が必要である。</p> <p>基本的には、「災害時における復旧及び復興の事業」を行う可能性のある事業場については、法第 139 条第 1 項に基づく 36 協定を締結して、届出を行う必要があるが、既に締結していた 36 協定で協定された延長時間を超えて労働させる臨時の必要がある場合や 36 協定を締結していなかった場合などにおいては、法第 33 条第 1 項の許可申請等を行うこととなる。</p>
<p>2-2</p>	<p>(Q) 法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」の範囲はどのようなものか。</p> <hr/> <p>(A) 法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」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て発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧及び復興の事業が対象となる。</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法（昭和 26 年法律第 97 号）の適用を受ける災害復旧事業（関連事業等を含む。） ・国や地方自治体と締結した災害協定（事業者団体が締結当事者である等、建設事業者が災害協定の締結当事者になっていない場合も含む。以下同じ。）に基づく災害の復旧の事業

	<p>・維持管理契約内で発注者（民間発注者も含む。以下同じ。）の指示により対応する災害の復旧の事業 のほか ・複数年にわたって行う復興の事業等 等についても対象となる。</p>
2-3	<p>（Q）「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月について、時間外労働と休日労働の合計で、単月 100 時間未満とする要件（法第 36 条第 6 項第 2 号）、複数月平均 80 時間以内とする要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）は、どのように適用されるのか。</p> <hr/> <p>（A）「災害時における復旧及び復興の事業」のみに従事した月については、時間外労働と休日労働の合計で、単月 100 時間未満とする要件（法第 36 条第 6 項第 2 号）と複数月平均 80 時間以内とする要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）は、適用されない。したがって、当該月については、複数月平均 80 時間以内とする要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）の算定期間の 6 か月から除外される。</p> <p>なお、「災害時における復旧及び復興の事業」であっても、時間外労働が月 45 時間を超える月は 6 回まで、時間外労働は年 720 時間以内とする要件は適用される。</p> <p>そのため、法第 139 条第 1 項が適用される労働時間については、通常の労働時間と分けられるよう管理する必要がある。</p>
2-4	<p>（Q）ある月に①一般の工事と②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事の両方に従事した場合について、時間外労働と休日労働の合計で、単月 100 時間未満とする要件（法第 36 条第 6 項第 2 号）、複数月平均 80 時間以内の要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）は、どのように適用されるのか。</p> <hr/> <p>（A）時間外労働と休日労働の合計で、単月 100 時間未満とする要件（法第 36 条第 6 項第 2 号）及び複数月平均 80 時間以内とする要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）については、②「災害時における復旧及び復興の事業」に該当する工事に従事した時間については適用されず、①一般の工事に従事した時間のみに適用される。</p> <p>なお、時間外労働が月 45 時間を超える月は 6 回まで、時間外労働は年 720 時間以内とする要件は、①及び②の両方の時間について適用される。</p>
2-5	<p>（Q）災害復旧に関連する事業は、法第 33 条第 1 項の許可の対象になるのか。</p> <hr/>

	<p>(A) 業務運営上通常予見し得ない災害が発生し、臨時の必要がある場合、法第 33 条第 1 項の対象となる。</p> <p>例えば、Q 2-2 で示した次のような事業において、臨時的な必要がある場合が対象になる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法（昭和 26 年法律第 97 号）の適用を受ける災害復旧事業（関連事業等を含む。） ・国や地方自治体と締結した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の指示により対応する災害の復旧の事業 <p>また、災害により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。</p>
2-6	<p>(Q) 法第 33 条第 1 項の許可基準に「公益の保護」とあるが、事業の発注者が国や地方自治体であれば災害復旧以外の通常の事業も対象になるのか。</p> <hr/> <p>(A) 法第 33 条第 1 項は、事業の発注者が国や地方自治体であることをもって一律に対象となるものではない。個別具体的な事由の性質が「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」という要件に当たれば対象となる。</p>
2-7	<p>(Q) 「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性がある場合には 33 条 1 項に該当するが、その業務に付随する業務は許可の対象となるのか。</p> <hr/> <p>(A) 労働時間の上限規制の趣旨を踏まえれば、基本的には、36 協定で定めた時間外労働の限度時間で対応できることが望ましい。</p> <p>法第 33 条第 1 項の許可の対象には、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、その対応に当たり、必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれる。</p> <p>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。</p> <p>個別の事案にもよるが、除雪作業の「降雪前の見回り業務」、「凍結防止剤の散布業務」、「除雪機械の誘導・交通整理の業務」、「除雪作業に向けた準備業務」及び「作業従事者の食事等を準備する業務」等については、除雪作業に必要不可欠に付随する業務として行う場合には、対象となり得る。</p>
2-8	<p>(Q) 除雪作業には、法第 139 条第 1 項が適用されるのか。また、この場合に法第 33 条第 1 項により労働時間をさらに延長することはできるのか。</p> <hr/>

(A) 建設業を営む事業場において、「災害時における復旧及び復興の事業」の対象となる除雪作業のため、単月 100 時間以上、複数月平均 80 時間を超えて時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、法第 139 条第 1 項を適用することも可能である。

また、既に締結していた 36 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り、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は法第 33 条第 1 項の対象となる。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 of 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。

【3 時間外労働の上限規制について】

3-1	<p>(Q) 時間外労働の上限規制における時間外労働と休日労働とは別のものか。</p> <hr/> <p>(A) 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別のものとして取り扱う。</p> <p>時間外労働とは、法定労働時間（1週40時間・1日8時間）を超えて労働した時間をいい、休日労働とは、法定休日（1週1日又は4週4日）に労働した時間をいう。</p> <p>法第36条第3項及び第4項に規定する36協定の限度時間（月45時間・年360時間）はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれない。</p> <p>一方で、法第36条第6項第2号及び第3号に規定する1か月の上限（月100時間未満）及び2～6か月の上限（複数月平均80時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限となる。</p>
3-2	<p>(Q) どのような場合に、法律に違反となるのか。</p> <hr/> <p>(A) 時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要。</p> <p>したがって、36協定を締結せずに、あるいは、締結しても届出せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、法第33条に該当する場合を除き、法第32条違反となる（6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金）。</p> <p>また、36協定で定めた時間数にかかわらず、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合 ・ 時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合 <p>には、法第36条第6項違反となる（6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金）。</p> <p>なお、「災害時における復旧及び復興の事業」においては、上記の上限は適用されない。</p>
3-3	<p>(Q) 同一企業内のA事業場からB事業場へ転勤した労働者について、①36協定により延長できる時間の限度時間（原則として月45時間・年360時間。法第36条第4項）、②36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限（720時間。法第36条第5項）、③時間外労働と休日労働の合計で、単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（法第36条第6項第2号及び第3号）は、両事業場における当該労働者の時間外労働時間数を通算して適用するのか。</p>

	<p>(A) 時間外労働の上限について、質問の①及び②については、各事業場における 36 協定の内容を規制するものであり、労働者個人の労働時間を規制するものではない。</p> <p>これに対して、質問の③については、労働者個人の実労働時間を規制するものであり、特定の労働者が転勤した場合は法第 38 条第 1 項の規定により通算して適用される。</p> <p>なお、同一事業場内で配置換えのあった労働者については、①②③について、通算して適用される。</p>
3 - 4	<p>(Q) 時間外労働と休日労働の合計で、複数月平均 80 時間以内とする要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）は、複数の 36 協定の対象期間をまたぐ場合にも適用されるのか。</p> <p>また、上限規制の適用前の期間や経過措置の期間も含めて満たす必要があるのか。</p> <hr/> <p>(A) 時間外労働と休日労働の合計で、複数月平均 80 時間以内とする要件（法第 36 条第 6 項第 3 号）については、複数の 36 協定の対象期間をまたぐ場合にも適用される。</p> <p>ただし、上限規制の適用前の期間や経過措置の期間の労働時間は算定対象とならない。</p>

【4 36 協定について】

4-1	<p>(Q) 工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定については、則様式第9号の3の2（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3）で作成する必要があるのか。</p> <hr/> <p>(A) 工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれている場合には、当該事業場の36協定は、則様式第9号の3の2（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の3の3）で作成する必要がある。</p> <p>また、工作物の建設の事業を行う事業場の事業に、災害時における復旧及び復興の事業が含まれていない場合には、当該事業場の36協定は、則様式第9号（特別条項を設ける場合は、則様式第9号の2）で作成する必要がある。</p>
-----	--

建設業の時間外労働の上限規制 に関するQ & A

(令和5年12月25日追補分)

(令和6年3月25日追補分)

(令和7年3月4日追補分)

(令和7年6月19日追補分)

厚生労働省労働基準局

注) 追補版Q & Aにおいても、法令等及び略語は、建設業の時間外労働の上限規制に関するQ & A（令和5年7月6日公表）（以下「本体QA」という。）に掲載しているものを引き続き指すこととする。

＜目 次＞

番号	質問内容	頁
追 1	会社に集合して作業員が社用車に乗り合いで工事現場に向かう又は工事現場から会社に戻る場合、現場まで又は会社までの移動時間は労働時間に当たるのか。	5
追 2	降雪の見込みが高く、自治体等から除雪作業を要請される可能性があることから、除雪作業の要請があれば当該作業に当たることになる労働者に自宅待機を命じた。当該労働者が自宅待機をしている時間は労働時間に該当するか。	5
追 3	台風が近づいているような災害の発生が予想される場合であって、自治体等から災害協定等に基づく要請を受けて、当該災害への対応が直ちにできるよう労働者を自宅待機させる場合には、法第 33 条第 1 項の対象となるのか。	6
追 4	<p>隣県で地震があったことから、被災地の自治体からの要請で、被災地域における災害復旧工事の現場において、重機作業を行うことになった。</p> <p>重機（クレーンなど）のオペレーター（法第 140 条第 1 項の自動車運転の業務に非該当）が重機を工事現場まで移動させるため、重機で公道を走行していたところ、現場が遠方であることに加え、途中地震に伴う渋滞にも巻き込まれたことから、現場に到着するまでに、1 時間の休憩を含めて 11 時間を要した。</p> <p>この移動時間について、時間外労働となった時間につき、法第 33 条第 1 項を適用できるか。</p>	6
追 5	<p>道路上に通行の妨げとなる倒木や動物の死骸があった場合、こうしたものを撤去する作業を、維持管理契約内での発注者の指示や都道府県等との災害協定に基づき実施する場合、法第 139 条第 1 項を適用できるか。</p> <p>また、法第 33 条第 1 項はどうか。</p>	7
追 6	例えば、豚熱、高病原性鳥インフルエンザ等の家畜伝染病発生時に、家畜伝染病予防法（昭和 26 年法律第 166 号）に基づき家畜伝染病まん延防止のために実施する防疫措置（殺処分、焼却、埋却、消毒、	7

	消毒ポイントの設置等) や、当該防疫措置に付随する業務を行う場合、法第 139 条第 1 項を適用できるか。 また、法第 33 条第 1 項はどうか。	
追 7	除雪作業に付随して凍結防止剤や融雪剤の散布を行う場合、法第 139 条第 1 項を適用できるか。冷え込みによる路面凍結が見込まれるときに、凍結防止剤を散布する場合であればどうか。 また、これらの場合、法第 33 条第 1 項はどうか。	8
追 8	経年劣化した道路などの補修工事には、災害を予防するための工事という性質もあると考えられるところ、こうした工事をはじめとした、災害予防のための工事について、法第 139 条第 1 項を適用できるか。 また、法第 33 条第 1 項はどうか。	8
追 9	ある月に、法第 33 条第 1 項に該当する災害復旧工事のために、同項に基づき 40 時間の時間外・休日労働を行った労働者が、同じ月に同じ使用者のもとで、災害時における復旧及び復興の事業に該当しない別件の工事で 60 時間の時間外・休日労働を実施した場合、当該労働者は合計 100 時間の時間外・休日労働を行ったことになるが、時間外労働の上限規制はどのように取り扱うのか。 また、このとき、当該労働者に対する労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 66 条の 8 第 1 項に基づく医師による面接指導はどのように取り扱うのか。	9
追 10	法第 33 条第 1 項と、法第 139 条第 1 項は、具体的にどのような違いがあるのか。	10
追 11	則様式第 9 号の 2 による 36 協定（月 45 時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合）の締結・届出を行っており、則様式第 9 号の 3 の 2 による 36 協定（月 45 時間超の時間外・休日労働が見込まれず、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合）又は第 9 号の 3 の 3 による 36 協定（月 45 時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合）の作成を行っていないが、災害時における復旧及び復興の事業に該当する事業に従事した場合、時間外労働の上限規制はどのように考えればよいのか。	11
追 12	病院など生活に必要な施設の駐車場について除雪作業を行う場合、法第 139 条第 1 項の対象にはなると思うが、法第 33 条第 1 項は適用できるか。	11
追 13	法第 33 条第 1 項と、法第 139 条第 1 項は、災害発生からの復旧・復興の事業の各段階において、具体的にはどういった使い分けにな	11

	るのか。	
追 14	本店、支店、各工事事務所でそれぞれ別々の日を起算日として締結している 36 協定を、全社的に統一して管理することはできるか。	12
追 15	法第 139 条第 1 項は、「復旧工事」「復興工事」などの名称であれば、その工期や発注の時期を問わず、同項を適用して時間外労働の上限規制の適用を一部除外できると考えてよいか。	13
追 16	熱中症対策のために、作業を中断する時間があるが、その時間は労働時間に当たるか。	14
追 17	積雪地域では、降雪期にはなかなか作業ができないことから、降雪期以外の時期に作業が集中することになるが、こうした場合に労働時間を効率的に配分することができる手法はあるか。	14
追 18	1 年単位の変形労働時間制は、その導入にあたって 1 年分の勤務カレンダーをあらかじめ決めておくことが必要と聞いたが、建設業では、年度内に随時工事を受注することも多く、1 年分の勤務カレンダーをあらかじめ確定させることは難しい。こうした場合には、1 年単位の変形労働時間制を導入することはできないのか。	16
追 19	36 協定の締結、届出を行った後に、社内の労使で検討して 1 年単位の変形労働時間制を導入することとしたが、このとき、既に締結している 36 協定との関係で留意すべきことはあるか。	17

- 注) 追 1～追 11 ⇒ 令和 5 年 12 月 25 日公開
 追 12～追 14 ⇒ 令和 6 年 3 月 25 日公開
 追 15 ⇒ 令和 7 年 3 月 4 日公開
 追 16～追 19 ⇒ 令和 7 年 6 月 19 日公開

＜Q & A＞

追 1	<p>(Q) 会社に集合して作業員が社用車に乗り合いで工事現場に向かう又は工事現場から会社に戻る場合、現場まで又は会社までの移動時間は労働時間に当たるのか。</p> <hr/> <p>(A) 本体QA 1-4のとおり、法（労働基準法）における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことであり、移動時間については、「移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。」と解されている。</p> <p>労働時間に該当するか否かの判断は個別具体的に行う必要があるが、一般的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 移動手段として、社用車に乗り合いで現場に向かうこと等が指示されている場合や、 ・ 現場に移動する前に会社に集合して資材の積み込みを行うことや、現場から会社に戻った後に道具清掃、資材整理を行うことが指示されている場合、 ・ 移動の車中に使用者や上司も同乗し、打合せが行われている場合においては、当該移動時間は労働時間に該当するものと解される。 <p>一方、工事現場に直行する又は工事現場から直帰することが自由である中で、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って移動することとしていたなどの場合においては、当該移動時間は労働時間に該当しないものと解される。</p>
追 2	<p>(Q) 降雪の見込みが高く、自治体等から除雪作業を要請される可能性があることから、実際に除雪作業の要請があれば当該作業に当たることになる労働者に自宅待機を命じた。当該労働者が自宅待機をしている時間は労働時間に該当するか。</p> <hr/> <p>(A) 本体QA 1-4のとおり、法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことであり、待機時間については、「使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。」と解されている。</p> <p>労働時間に該当するか否かの判断は、個別具体的に行う必要があるが、一般的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者が急な需要に対応するために事業場において待機を命じ、当該

	<p>時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には労働時間に該当し、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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には、労働時間に該当しないものと解される。
追 3	<p>(Q) 台風が近づいているような災害の発生が予想される場合であって、自治体等から災害協定等に基づく要請を受けて、当該災害への対応が直ちにできるよう労働者を自宅待機させる場合には、法第 33 条第 1 項の対象となるのか。</p> <hr/> <p>(A) 自宅待機が労働時間に該当するか否かの判断は個別具体的に行う必要があるが、労働者が権利として労働から離れることを保障されておらず、拘束を伴うものである場合には、当該待機時間は使用者の指揮命令下にあるものとして、労働時間に該当する。</p> <p>法第 33 条第 1 項については、「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、(中略) その必要の限度において(中略) 労働させることができる」とされており、「避けることのできない事由」については、災害発生が客観的に予見される場合も含まれる。</p> <p>その上で、例えば、国や地方自治体と締結した災害協定等に基づき、差し迫った災害に備えた自宅待機が要請されているなど、自宅待機が社会通念上、災害への対応に必要不可欠なものであると判断される場合は、法第 33 条第 1 項の対象としうる。</p>
追 4	<p>(Q) 隣県で地震があったことから、被災地の自治体からの要請で、被災地域における災害復旧工事の現場において、重機作業を行うことになった。</p> <p>重機(クレーンなど)のオペレーター(法第 140 条第 1 項の自動車運転の業務に非該当)が重機を工事現場まで移動させるため、重機で公道を走行していたところ、現場が遠方であることに加え、途中、地震に伴う渋滞にも巻き込まれたことから、現場に到着するまでに、1 時間の休憩を含めて 11 時間を要した。</p> <p>この移動時間について、時間外労働となった時間につき、法第 33 条第 1 項を適用できるか。</p> <hr/> <p>(A) 重機のオペレーターが現場に重機を移動させるために、重機で公道を走行する場合も、当該移動に要する時間は使用者の指示によって行うものであるため労働時間に該当する。</p>

	<p>災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、既に締結していた 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、人命や公益の確保のために自治体等からの工事への協力要請に応じる場合には、法第 33 条第 1 項の許可基準を満たすことから、被災地の工事現場に向かうまでの労働時間に該当する移動時間についても、当該工事に必要不可欠に付随する業務として、その必要の限度において法第 33 条第 1 項の対象となる。</p>
<p>追 5</p>	<p>(Q) 道路上に通行の妨げとなる倒木や動物の死骸があった場合、こうしたものを撤去する作業を、維持管理契約内での発注者の指示や都道府県等との災害協定に基づき実施する場合、法第 139 条第 1 項を適用できるか。また、法第 33 条第 1 項はどうか。</p> <hr/> <p>(A) 本体 Q A 2 - 2 を踏まえると、維持管理契約内での発注者の指示や、都道府県等との災害協定による要請に基づき、倒木や動物の死骸の撤去を災害の復旧として対応する場合等には、法第 139 条第 1 項の対象となる。</p> <p>また、当該撤去作業が、災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、既に締結された 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、道路交通の確保等人命又は公益を保護するための必要がある場合には、法第 33 条第 1 項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第 33 条第 1 項の対象となる。</p>
<p>追 6</p>	<p>(Q) 例えば、豚熱、高病原性鳥インフルエンザ等の家畜伝染病発生時に、家畜伝染病予防法（昭和 26 年法律第 166 号）に基づき家畜伝染病まん延防止のために実施する防疫措置（殺処分、焼却、埋却、消毒、消毒ポイントの設置等）や、当該防疫措置に付随する業務を行う場合、法第 139 条第 1 項を適用できるか。また、法第 33 条第 1 項はどうか。</p> <hr/> <p>(A) 都道府県等との防疫協定や災害協定による要請、その他契約内での発注者の指示に基づき、防疫措置を災害の復旧として対応する場合等には、法第 139 条第 1 項の対象となる。併せて、当該防疫措置に必要不可欠に付随する業務として行われる防疫資機材の搬入、発生農場における仮設テントの設営等の業務についても、同様に法第 139 条第 1 項の対象となる。</p> <p>また、当該防疫措置及びこれに必要不可欠に付随する業務が、災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、既に締結</p>

	<p>された 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、人命又は公益を保護するための必要がある場合には、法第 33 条第 1 項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第 33 条第 1 項の対象となる。</p>
追 7	<p>(Q) 除雪作業に付随して凍結防止剤や融雪剤の散布を行う場合、法第 139 条第 1 項を適用できるか。冷え込みによる路面凍結が見込まれるときに、凍結防止剤を散布する場合であればどうか。</p> <p>また、これらの場合、法第 33 条第 1 項はどうか。</p> <hr/> <p>(A) 本体 Q A 2 - 8 のとおり、除雪作業は、都道府県等との災害協定や維持管理契約に基づき、災害の復旧として対応する場合等には、法第 139 条第 1 項を適用することも可能である。そのため、当該除雪作業に必要不可欠に付随する業務として行われる凍結防止剤や融雪剤の散布の業務についても、法第 139 条第 1 項の対象となる。</p> <p>冷え込みによる路面凍結を防止するために凍結防止剤を散布する場合も、そのまま放置すれば直ちに災害が発生するとして、災害協定や維持管理契約等に基づき、差し迫った災害への対応を行う場合であれば、こうした対応についても法第 139 条第 1 項の対象となる。</p> <p>また、これらの作業が、災害その他避けることのできない事由によって発生した対応として、既に締結された 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、道路交通の確保等人命又は公益を保護するための必要がある場合には、法第 33 条第 1 項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第 33 条第 1 項の対象となる。</p>
追 8	<p>(Q) 経年劣化した道路などの補修工事には、災害を予防するための工事という性質もあると考えられるところ、こうした工事をはじめとした、災害予防のための工事について、法第 139 条第 1 項を適用できるか。</p> <p>また、法第 33 条第 1 項はどうか。</p> <hr/> <p>(A) 本体 Q A 2 - 2 のとおり、法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」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て発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧及び復興の事業が対象となる。そのため、経年劣化した道路などの補修も含めて、将来発生しうる災害を予防するために行う工事は、法第 139 条第 1 項の対象とはならない。</p> <p>また、将来発生しうる災害の予防のための工事は、法第 33 条第 1 項</p>

	<p>の対象とはならない。</p> <p>ただし、災害予防のための工事が、そのまま放置すれば直ちに災害が発生する状況下や、災害により社会生活への重大な影響が予測される状況下で臨時的に行われるなど、既に締結された 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、人命または公益を保護するための差し迫った必要がある場合には、法第 33 条第 1 項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第 33 条第 1 項の対象となる。</p>
<p>追 9</p>	<p>(Q) ある月に、法第 33 条第 1 項に該当する災害復旧工事のために、同項に基づき 40 時間の時間外・休日労働を行った労働者が、同じ月に同じ使用者のもとで、災害時における復旧及び復興の事業に該当しない別件の工事で 60 時間の時間外・休日労働を実施した場合、当該労働者は合計 100 時間の時間外・休日労働を行ったことになるが、時間外労働の上限規制はどのように取り扱うのか。</p> <p>また、このとき、当該労働者に対する労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 66 条の 8 第 1 項に基づく医師による面接指導はどのように取り扱うのか。</p> <hr/> <p>(A) 本体 Q A 2 - 1、3 - 2 のとおり、法第 33 条第 1 項が適用される労働時間については、法第 36 条及び第 139 条による規制がかからず、時間外労働の上限規制からは除外される。</p> <p>一方、労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項に基づく医師による面接指導は、1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が、1 か月について 80 時間を超えた者で疲労の蓄積が認められる者のうち、申出があった者に対して実施するものであり、法第 33 条第 1 項によって労働した時間もこれに含まれる。</p> <p>そのため、本事例においては、1 か月間において 80 時間超の時間外・休日労働を実施していることから、当該労働者から申出があった場合には、当該面接指導を実施する必要がある。</p>

追 10

(Q) 法第 33 条第 1 項と、法第 139 条第 1 項は、具体的にどのような違いがあるのか。

(A) 法第 33 条第 1 項と、法第 139 条第 1 項は、いずれも時間外労働の上限規制の例外に関する規定であるが、適用に当たっての要件や、時間外労働の上限規制の取扱いなどに次のような違いがある。

なお、いずれの場合においても、時間外・休日労働に対する割増賃金の支払いや、時間外・休日労働が 80 時間を超える等した場合の労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項に基づく医師による面接指導の実施は必要である。

	法第 33 条第 1 項	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 (建設の事業に限らない)	災害時における復旧及び復興の事業 (建設の事業に限る)
手続	事前の許可又は事後の届出	36 協定の締結・届出
効果	36 協定で定める延長時間とは別に、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 (災害時における復旧及び復興の事業に限り、1 か月 100 時間以上の特別延長時間を定めることができる)
上限規制の取扱い	いずれも適用されない	以下は適用されない 時間外・休日労働の合計を ・ 1 か月 100 時間未満とする上限 ・ 複数月平均 80 時間以内とする上限 以下は適用される ・ 時間外労働を年 720 時間以内とする上限 ・ 時間外労働が 1 か月 45 時間を超える回数が年 6 回までとする上限

<p>追 11</p>	<p>(Q) 則様式第 9 号の 2 による 36 協定 (月 45 時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれない場合) の締結・届出を行っており、則様式第 9 号の 3 の 2 による 36 協定 (月 45 時間超の時間外・休日労働が見込まれず、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合) 又は第 9 号の 3 の 3 による 36 協定 (月 45 時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興の対応が見込まれる場合) の作成を行っていないが、災害時における復旧及び復興の事業に該当する事業に従事した場合、時間外労働の上限規制はどのように考えればよいのか。</p> <hr/> <p>(A) 法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」に関する規定を適用するためには、則様式第 9 号の 3 の 2 又は第 9 号の 3 の 3 による 36 協定の締結・届出を行っている必要があり、則様式第 9 号の 2 による 36 協定の締結・届出のみを行ってこれらの 36 協定を締結していない場合には、法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」に関する規定を適用することはできない。</p> <p>このことを踏まえて、それぞれの事業場における業務の実情に見合った則様式を用いて、36 協定の締結・届出を行う必要がある。</p>
<p>追 12</p>	<p>(Q) 病院など生活に必要な施設の駐車場について除雪作業を行う場合、法第 139 条第 1 項の対象にはなると思うが、法第 33 条第 1 項は適用できるか。</p> <hr/> <p>(A) 本体 Q A 2 - 8 のとおり、都道府県等との災害協定や維持管理契約に基づき、災害の復旧として対応する場合等には、道路の除雪だけではなく、病院などの駐車場の除雪についても法第 139 条第 1 項を適用することが可能である。</p> <p>また、放置すれば人命への危険が発生するおそれがあるとして、例えば緊急車両などが出入りできるよう病院などの医療機関や介護施設の駐車場の除雪を行う場合は、既に締結された 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要があり、人命または公益を保護するための必要があれば、法第 33 条第 1 項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第 33 条第 1 項の対象となる。</p>
<p>追 13</p>	<p>(Q) 法第 33 条第 1 項と、法第 139 条第 1 項は、災害発生からの復旧・復興の事業の各段階において、具体的にはどういった使い分けになるのか。</p> <hr/> <p>(A) 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、法第 139 条第 1 項の対象とすることができる。</p>

	<p>法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」に関する規定を適用するに当たっては、則様式第 9 号の 3 の 2 又は第 9 号の 3 の 3 による 36 協定の締結・届出を行っている必要があり、そのためには、こうした取扱いを踏まえて、それぞれの事業場における業務の実情に見合った則様式を用いて、36 協定の締結・届出を行う必要がある。</p> <p>一方、法第 33 条第 1 項については、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おいて対象となることから、災害の復旧・復興工事の段階によって適用可否が異なると考えられる。</p> <p>災害復旧工事のうち、例えば、自治体等からの要請によって緊急的に機能回復を図るために実施される、瓦礫撤去や、応急的な補強、破損した施設の代替施設や仮設住宅の設置（工事に先立って行われる測量調査や設計も含む）などの工事については、一般に人命や公益の確保の観点から急務であるといえることから、これによって既に締結された 36 協定で協定された限度時間を超えて労働させるなどの臨時の必要がある場合には、法第 33 条第 1 項の許可基準を満たすことから、その必要の限度において法第 33 条第 1 項の対象となる。</p> <p>一方で、緊急的な機能回復がある程度完了した段階において発注される被災した施設を原形に復旧する工事や復旧の一環として再度の災害を防止する工事などであって、人命や公益の確保の観点から急務でないものは、法第 33 条第 1 項の対象とはならない。また、復興事業段階における工事は、通常は臨時の必要性が認められるものとは考えられないことから、法第 33 条第 1 項の対象とはならない。</p>
追 14	<p>(Q) 本店、支店、各工事事務所でそれぞれ別々の日を起算日として締結している 36 協定を、全社的に統一して管理することはできるか。</p> <hr/> <p>(A) 時間外労働の上限規制の実効性を確保する観点から、1 年についての限度時間及び特別条項を適用する月数については、厳格に適用すべきであることから、原則として 36 協定の起算日を変更することは認められないが、対象期間を全社的に統一するなど、やむを得ない場合には、労働者の過半数で組織する労働組合又はそうした労働組合がない場合には各事業場における労働者の過半数を代表する者の同意を得た上で、それぞれの 36 協定の対象期間の途中であっても、起算日を変更し、再度 36 協定を届け出ることができる。</p> <p>ただし、やむを得ず起算日を変更した場合であっても、再締結後の 36 協定を遵守することが求められることに加え、変更前の 36 協定の対象期間における 1 年の延長時間及び特別条項を適用する月数も引き続き遵守</p>

	<p>する必要がある。</p>
<p>追 15</p>	<p>(Q) 法第 139 条第 1 項は、「復旧工事」「復興工事」などの名称であれば、その工期や発注の時期を問わず、同項を適用して時間外労働の上限規制の適用を一部除外できると考えてよいか。</p> <hr/> <p>(A) まず、法第 139 条第 1 項は、大災害からの早期の復旧・復興には集中的な工事が必要となる場合があることが想定されることから、災害対策に万全を期すために、単月及び複数月平均に関する上限規制について例外を設けるものである。</p> <p>この趣旨に照らすと、十分な工期が設定されている又は十分な工期を設定することが可能な工事であって、地理的要因（被災地への交通の脆弱さ）や、自然的な要因（猛暑又は豪雪など）を踏まえても、1 年間の特定の時期に、上限規制を超えて集中的に作業することを要するとは考え難い工事に、法第 139 条第 1 項を適用することは認められないものと解される。</p> <p>また、本体 Q A 2-2 (※) のとおり、法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」に該当するか否かは、「復旧工事」「復興工事」など工事の名称のみによって判断されるものではない。</p> <p>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、単月又は複数月平均に関する時間外労働の上限規制を超えるような作業をすること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るとは考え難い工事は、法第 139 条第 1 項の「災害時における復旧及び復興の事業」に該当せず、同項を適用することはできない。</p> <p>このように、法第 139 条第 1 項の適用については、実態に応じて判断されることが必要であり、同項を適用することを目的に、必要以上に短い工期によって受注、発注を行うことは、適正な工期設定の観点から認められない。</p> <p>(※) 本体 Q A 2-2</p> <p>「法第 139 条第 1 項の『災害時における復旧及び復興の事業』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て発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧及び復興の事業が対象となる。」</p>

<p>追 16</p>	<p>(Q) 熱中症対策のために、作業を中断する時間があるが、その時間は労働時間に当たるか。</p> <hr/> <p>(A) まず、本体QA1-4のとおり、法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことであり、待機時間については、「使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。」と解されている。</p> <p>このため、例えば、12:00～15:00の間に熱中症対策のために作業をいったん中止すると決めた場合、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その間に天候の変化などによってWBGT値(※)の低下があった場合には、直ちに作業を再開できるよう労働者を待機させている場合には、その時間は労働時間に該当する。 ・ その間は、昼休みなどの休み時間と同等程度に労働者が自由に利用することができ、仮にWBGT値が下がったとしても、あらかじめ定められた休憩時間中は作業を再開する趣旨のものではなく、使用者から作業に復帰するよう指示を受けることもなく労働から完全に解放され、労働者が権利として労働から離れることを保障されている場合には、休憩時間であるとして労働時間に該当しない。 <p>なお、作業を中止することとした時間を休憩時間と取り扱う場合には、労働者の1日の拘束時間が長時間に及ぶことのないよう留意することが望ましい。</p> <p>作業を中断している時間を休憩時間とした場合についても、労使の話し合い等によって、この時間に対する手当を労働者に支払うこととしても差し支えない。ただし、手当を支払った時間を手待ち時間として扱った場合には、労働時間となる。</p> <p>また、夏季に実施する工事については、熱中症予防のために休憩時間が長く設定される場合があることを考慮した適正な工期の設定や、労働者に適切な賃金や手当が支払われることに配慮して労務費などの価格の設定が行われるよう、発注、受注に当たって留意することが必要である。</p> <p>(※) WBGT (Wet-Bulb Globe Temperature) 値 暑熱環境による熱ストレスの評価を行う暑さ指数で、自然湿球温度、黒球温度、気温(乾球温度)から算出する数値</p>
<p>追 17</p>	<p>(Q) 積雪地域では、降雪期にはなかなか作業ができないことから、降雪期</p>

以外の時期に作業が集中することになるが、こうした場合に労働時間を効率的に配分することができる手法はあるか。

(A) 特定の季節や、特定の月に業務が集中するなど、業務の繁忙が大きい場合には、1年を通じて労働時間を配分し、年間における総労働時間の短縮を図るために、労使協定によって、あらかじめ労働日、労働日ごとの労働時間を特定することで、1年単位の変形労働時間制を導入することが考えられる。

1年単位の変形労働時間制の主な要件は次表のとおりであるが、対象期間を平均して1週間の所定労働時間が40時間を超えない範囲で、1週52時間、1日10時間を限度として、各週、各日の所定労働時間を設定することができる。

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、1年単位の変形労働時間制を導入した場合においても、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、法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超える所定労働時間を設定したときは、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

また、本制度では、積雪の度が著しく高い地域（※1）における建設業の屋外労働者については、次のような特例が設けられている。

（1年単位の変形労働時間制の主な要件）

	① 原則	② 積雪の度が著しく高い地域における建設業の屋外労働者に関する特例
対象期間を平均した1週あたりの所定労働時間	平均40時間を超えない	
労働日数の限度	年間280日	
1週の所定労働時間の限度	52時間	
1日の所定労働時間の限度	10時間	
連続労働日数の限度	原則6日、特に繁忙な場合は12日	
所定労働時間が1週48時間を超える週の数	連続3回まで	左の制限は適用されない
3か月ごとに区分した各期間における1週48時間を超える所定労働時間を設定した週の数	3回まで（※2）	左の制限は適用されない

（※1）豪雪地帯対策特別措置法（昭和37年法律第73号）第2条第1

	<p>項の規定に定める豪雪地帯として指定された道及び県の区域並びに市町村の区域</p> <p>(※2) 所定労働時間が48時間を超える週が、2つの期間にまたがっている場合には、週の初日を含む方の期間で数える</p>
<p>追 18</p>	<p>(Q) 1年単位の変形労働時間制は、その導入にあたって1年分の勤務カレンダーをあらかじめ定めておくことが必要と聞いたが、建設業では、年度内に随時工事を受注することも多く、1年分の勤務カレンダーをあらかじめ確定させることは難しい。こうした場合には、1年単位の変形労働時間制を導入することはできないのか。</p> <hr/> <p>(A) 1年単位の変形労働時間制を導入するにあたっては、労使協定によって、次の5項目を定めることが必要である。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 対象労働者の範囲 ② 対象期間（1か月を超え1年以内の期間）及び起算日 ③ 特定期間（対象期間中特に繁忙な期間） ④ 労働日及び労働日ごとの労働時間 ⑤ 労使協定の有効期間 <p>このうち、④の「労働日及び労働日ごとの労働時間」については、原則としては、勤務カレンダーなどの形で1年など対象期間全体についてあらかじめ特定することになる。しかし、これが難しい場合には、就業規則等において、勤務の種類ごとの始業、終業時刻及び休日並びに当該勤務の組合せについての考え方、勤務割の作成手続き及びその周知方法等を定めておくこともできる。その場合、具体的には次の方法によって、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になる。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 対象期間を1か月以上の期間に区分することとし、労使協定の締結時に、期間ごとの所定労働日数、所定労働時間数を定める。 ② 最初の期間における「労働日及び労働日ごとの労働時間」を労使協定の締結時に定める。 ③ 最初の期間を除く各期間の「労働日及び労働日ごとの労働時間」については、その期間が始まる少なくとも30日前に定める。 <p>また、この方法により、最初の期間を除く各期間の「労働日及び労働日ごとの労働時間」を定めるに当たっては、区分期間の開始の30日前までに労働者の過半数で組織する労働組合又はそうした労働組合がない場合には各事業場における労働者の過半数を代表する者の同意を得ること</p>

が必要である。

例えば、この方法を用いる場合、以下の事項を定める時期は次のとおりとなる。

(4月1日を起算日とする場合)

月ごとの所定労働日数と所定労働時間数	労使協定締結時
4月(最初の月)の勤務カレンダー	労使協定締結時
5月の勤務カレンダー	4月1日まで
6月の勤務カレンダー (以下同様)	5月2日まで (以下同様)

(4月1日以外(例:12月15日)を起算日とする場合)

月ごとの所定労働日数と所定労働時間数	労使協定締結時
12月15日~1月14日(最初の月)の勤務カレンダー	労使協定締結時
1月15日~2月14日の勤務カレンダー	12月16日まで
2月15日~3月14日の勤務カレンダー (以下同様)	1月16日まで (以下同様)

※ 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、法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超え所定労働時間を設定したときは、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

なお、労使協定の内容については、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付する等の方法によって、労働者に周知することが必要である。

追 19

(Q) 36協定の締結、届出を行った後に、社内の労使で検討して1年単位の変形労働時間制を導入することとしたが、このとき、既に締結している36協定との関係で留意すべきことはあるか。

(A) まず、1年単位の変形労働時間制を導入した場合、法第36条第4項の限度時間は、1か月42時間、1年320時間となることから、導入前の36協定の一般条項に、1か月、1年における「延長することができる時間数」として、それぞれ42時間、320時間を超える時間数が定められてい

て、1年単位の変形労働時間制の導入後においても、時間外労働を行わせることが想定されるときは、労働者の過半数で組織する労働組合又はそうした労働組合がない場合には各事業場における労働者の過半数を代表する者の同意を得た上で、1年単位の変形労働時間制における限度時間に適合した36協定を新たに締結し、届出を行うことが必要である。

こうした場合も、時間外労働の上限規制の実効性を確保する観点から、1年についての限度時間及び特別条項を適用する月数については、厳格に適用すべきである。36協定の起算日の変更について追14を参照の上、新たな36協定を締結し、届出を行った場合には、変更後の36協定を遵守するとともに、変更前の36協定における1年の延長時間及び特別条項を適用する月数を遵守することが必要である。

様式第9号(第16条第1項関係)(裏面)

(記載心得)

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入す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が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。
 - (1) 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (2) 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合には、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (3) 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- 4 の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は の欄の労働者よりも短い(1箇月42時間、1年320時間)ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1休又は4週4休であることに留意すること。)に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「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」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、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とはならないことに留意すること。
- 8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、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。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。

9 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

10 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

- 1 労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定(事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定)の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。
- 2 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「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」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
- 3 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者である労働組合」と、「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」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式第9号の2(第16条第1項関係)(裏面)

(記載心得)

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入す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が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。
 - (1) 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (2) 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (3) 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

- 4 の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は の欄の労働者よりも短い(1箇月42時間、1年320時間)ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1休又は4週4休であることに留意すること。)に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「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」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、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とはならないことに留意すること。
- 8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、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。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。
- 9 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 10 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定(事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定)の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

様式第9号の2(第16条第1項関係)(裏面)

(記載心得)

1 労働基準法第36条第1項の協定において同条第5項に規定する事項に関する定めを締結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとすること。

(1) 「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」の欄には、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に記入すること。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。

(2) 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。

(3) 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。

(4) 「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定届」の起算日と同じ年月日を記入すること。

(5) 「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であつて、「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を100時間未満の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、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を併せて記入することができる。

「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる限度となる時間数を720時間の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

なお、これらの欄に記入す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が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。

(6) 「限度時間を超えて労働させることができる回数」の欄には、限度時間(1箇月45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間))を超えて労働させることができる回数を6回の範囲内で記入すること。

(7) 「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を記入すること。なお、当該割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

(8) 「限度時間を超えて労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入すること。

(9) 「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」の欄には、以下の番号を「(該当する番号)」に選択して記入した上で、その具体的な内容を「(具体的内容)」に記入すること。

労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。

労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。

終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。

労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。

労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。

年次有給休暇についてまとまつた日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。

心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。

労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

その他

2 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、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とはならないことに留意すること。

3 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、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。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。

4 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

5 本様式で記入部分がない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

1 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「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」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

2 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者である労働組合」と、「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」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式第9号の3の2(第70条関係)(裏面)

(記載心得)

1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。

2 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。

3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合以外については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。

(1) 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

(2) 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、42時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

(3) 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、320時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

4 の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は の欄の労働者よりも短い(1箇月42時間、1年320時間)ことに留意すること。

5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1休又は4週4休であることに留意すること。)に労働させることができる日数を記入すること。

6 「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」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。

7 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、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とはならないことに留意すること(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。)

8 「災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」とは、労働基準法第139条第1項に規定する事業に従事する場合をいうこと。

9 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、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。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。

10 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

11 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

1 労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定(事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定)の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

2 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。」とあるのは「労使委員会の委員の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合により、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者により任期を定めて指名されていること。」と、「協定する」とあるのは「労使委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「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」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」の「協定」については読み替えを行わない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

3 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の委員の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名されていること。」と、「協定する」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をする委員の半数の推薦者である労働組合」と、「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」とあるのは「をする委員の半数の推薦者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をする委員の半数の推薦者である労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」の「協定」については読み替えを行わない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

様式第9号の3の3(第70条関係)(裏面)

(記載心得)

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合以外については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。
 - (1) 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (2) 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - (3) 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

- 4 の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は の欄の労働者よりも短い(1箇月42時間、1年320時間)ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1休又は4週4休であることに留意すること。)に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「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」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、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とはならないことに留意すること(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。)
- 8 「災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」とは、労働基準法第139条第1項に規定する事業に従事する場合をいうこと。
- 9 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、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。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。
- 10 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 11 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定(事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定)の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

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)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 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時間以内に限り。)				
			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 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	限度時間を超 えた労働に係 る割増賃金率	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	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
工作物の建設の事業 に従事する場合												
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、の事業にも従事す る場合、の事業に従事する時 間も含めて記入すること。)												
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(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。)											<input type="checkbox"/> (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

(記載心得)

1 労働基準法第36条第1項の協定において同条第5項に規定する事項に関する定めを締結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとすること。

(1) 「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」の欄には、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に記入すること。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。

(2) 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。

(3) 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。

(4) 「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定届」の起算日と同じ年月日を記入すること。

(5) 「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であつて、「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を100時間未満の範囲内で記入すること(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。)。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、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を併せて記入することができる。

「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数を記入すること。「1年」にあつては、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を720時間の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

なお、これらの欄に記入する時間数にかかわらず、災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合以外については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。

(6) 「限度時間を超えて労働させることができる回数」の欄には、限度時間(1箇月45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、42時間))を超えて労働させることができる回数を6回の範囲内で記入すること。

(7) 「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を記入すること。なお、当該割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

(8) 「限度時間を超えて労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入すること。

(9) 「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」の欄には、以下の番号を「(該当する番号)」に選択して記入した上で、その具体的な内容を「(具体的内容)」に記入すること。

労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。

労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。

終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。

労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。

労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。

年次有給休暇についてまとまつた日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。

心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。

労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

その他

2 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、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とはならないことに留意すること(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。)

3 「災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合」とは、労働基準法第139条第1項に規定する事業に従事する場合をいうこと。

4 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、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。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。

5 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

6 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

1 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。」とあるのは「労使委員会の委員の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合により、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者により任期を定めて指名されていること。」と、「協定する」とあるのは「労使委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「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」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した者(労働者の過半数を代表する者の場合)」の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」及び「労働基準法第36条第1項の協定」については読み替えを行わない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

2 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名されていること。」と、「協定する」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をする委員の半数の推薦者である労働組合」と、「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」とあるのは「をする委員の半数の推薦者(労働者の過半数を代表する者の場合)」の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をする委員の半数の推薦者である労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」及び「労働基準法第36条第1項の協定」の「協定」については読み替えを行わない。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

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

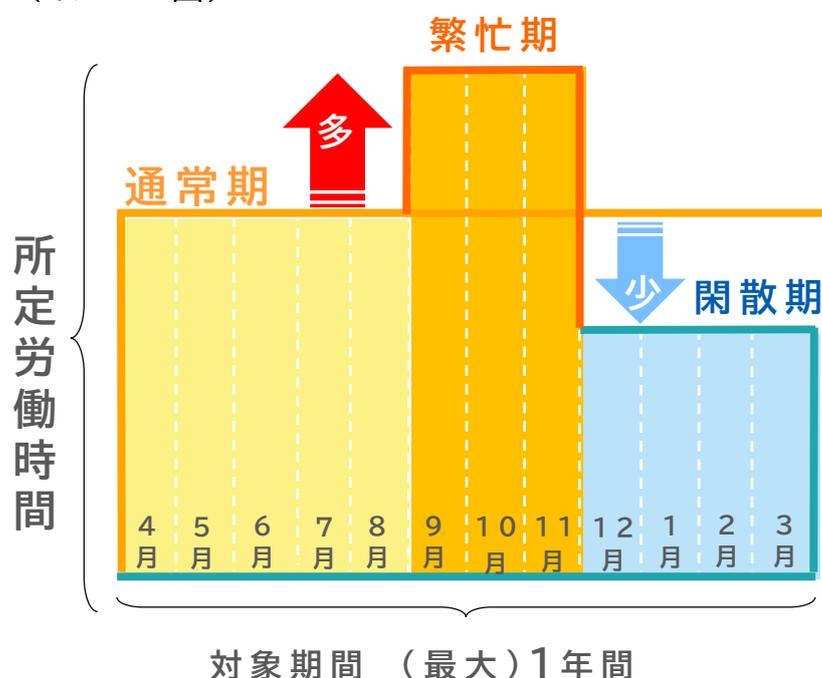
備考 「許可申請書」と「届」のいずれかが不要の文字を削ること。

建設業における 1年単位の変形労働時間制のポイント

1年単位の変形労働時間制とは、季節によって業務に繁閑が大きい場合に、繁忙期に長い労働時間を設定し、閑散期に短い労働時間を設定するなど、年間を通じて労働時間を効率的に配分することで、総労働時間の短縮を図ることを目的とした制度です。

1 1年単位の変形労働時間制の概要

(イメージ図)



- 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ます。

※年間の所定労働時間を、**2,085時間**(法定労働時間の総枠)以内で設定する必要があります。

- 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ります。

※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、割増賃金を支払う必要があります。

- 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)**が設けられています。

積雪の度が著しく高い地域はこちらをご確認ください



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

積雪特例でも同様です

積雪特例では適用されません

3 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労使協定を締結してください

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、労使協定を締結して届け出ることが必要です。

参考資料もご参照の上、次の5項目を定めた労使協定を締結してください。

- 対象労働者の範囲
- 対象期間(1か月を超え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

参考資料は
こちら



様式はこちら



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です。**

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}。

※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。)

※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。

1年単位の変形労働時間制について就業規則に規定してください

始業及び終業の時刻等は、就業規則に必ず記載しなければならない事項です。また、労働者を1年単位の変形労働時間制により働かせるには、労働契約上の根拠が必要です。

「モデル就業規則」を参考に、就業規則等に1年単位の変形労働時間制に関する規定を設けてください。

モデル就業規則



また、労使協定の内容については、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付ける、書面を交付する等の方法によって、労働者に周知することが必要です。

締結した労使協定と変更した就業規則とを所轄労働基準監督署に届け出てください

ご不明な点は、都道府県労働局・労働基準監督署、働き方改革推進支援センターまでお問い合わせください。

労働基準
監督署



働き方改革推進
支援センター



猛暑の時期は1週の所定労働時間を30時間まで減らし、
秋～年度末を繁忙期として1週の所定労働時間を48時間とする場合

休暇



- 夏期(6、9月)
週所定労働時間 35時間
- 猛暑(7、8月)
週所定労働時間 30時間
- 繁忙期(10～3月)
週所定労働時間 48時間
- それ以外(4、5月)
週所定労働時間 40時間

年間労働日数 276日
年間休日数 89日
年間総労働時間(所定) 2085時間
1週あたり平均 39時間59分

※本カレンダーはあくまでも一例であり、降雪期、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。

週休2日を確保しつつ、猛暑の時期は1週の所定労働時間を20時間まで減らし、秋～年度末を繁忙期として1週の所定労働時間を47.5時間とする場合

休暇

4 April

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
	1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30

1週40時間

1日の所定労働時間: 8時間
1月の所定労働時間: 176時間

5 May

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
			1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28
	29	30	31			

1週40時間

1日の所定労働時間: 8時間
1月の所定労働時間: 176時間

6 June

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
						1
	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30	

夏期
1週40時間

1日の所定労働時間: 8時間
1月の所定労働時間: 168時間

7 July

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
	1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30
	31					

猛暑
1週20時間

1日の所定労働時間: 5時間
1月の所定労働時間: 95時間

8 August

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
					1	2
	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31	

猛暑
1週20時間

1日の所定労働時間: 5時間
1月の所定労働時間: 60時間

9 September

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
	1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18
	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30
	31					

夏期
1週40時間

1日の所定労働時間: 8時間
1月の所定労働時間: 176時間

10 October

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
					1	2
	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31	

繁忙期
1週47.5時間

1日の所定労働時間: 9.5時間
1月の所定労働時間: 218.5時間

11 November

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
					1	2
	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31	

繁忙期
1週47.5時間

1日の所定労働時間: 9.5時間
1月の所定労働時間: 190時間

12 December

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
					1	2
	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31	

繁忙期
1週47.5時間

1日の所定労働時間: 9.5時間
1月の所定労働時間: 190時間

1 January

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
			1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28
	29	30	31			

繁忙期
1週47.5時間

1日の所定労働時間: 9.5時間
1月の所定労働時間: 190時間

2 February

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
					1	2
	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31	

繁忙期
1週47.5時間

1日の所定労働時間: 9.5時間
1月の所定労働時間: 190時間

3 March

MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN
					1	2
	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31	

繁忙期
1週47.5時間

1日の所定労働時間: 9.5時間
1月の所定労働時間: 209時間

猛暑(7、8月)
週所定労働時間 20時間

繁忙期(10～3月)
週所定労働時間 47.5時間

それ以外(4～6、9月)
週所定労働時間 40時間

年間労働日数 242日

年間休日数 122日

年間総労働時間(所定) 2038.5時間

1週あたり平均 39時間06分

※本カレンダーはあくまでも一例であり、降雪期、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。

積雪地域で降雪期の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



降雪期(12月、1月~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も一例であり、降雪期、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。

積雪地域で降雪期の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

休暇



- 降雪期(12月)
週所定労働時間 30時間
- 降雪期(1月~3月)
週所定労働時間 24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 45時間

年間労働日数 234日
年間休日数 131日
年間総労働時間(所定) 2041時間
1週あたり平均 39時間08分

※本カレンダーはあくまでも一例であり、降雪期、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。

労働基準法・最低賃金法などに定められた 届出や申請は **電子申請** を利用しましょう!

届出・申請可能な主な手続

- **労働基準法に定められた届出** **51種類**
時間外・休日労働に関する協定届 (36協定届)
就業規則(変更)届出
1年単位の变形労働時間制に関する協定届 など
- **最低賃金法に定められた申請** **9種類**
最低賃金の減額特例許可の申請 など

NEW

① 電子署名・電子証明書は不要です!

令和3年4月から、

① e-Gov からアカウントを登録 ② フォーマットに必要事項を入力

の2ステップで、届出・申請が可能になります!

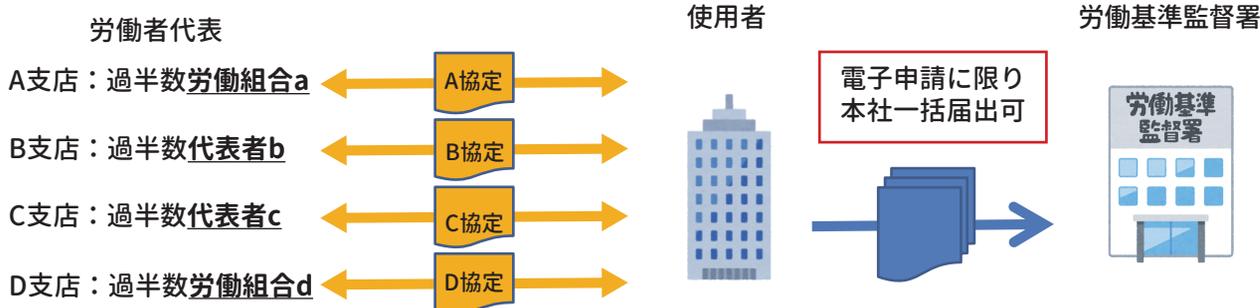


NEW

② 事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、36協定の本社一括届出が可能になります。

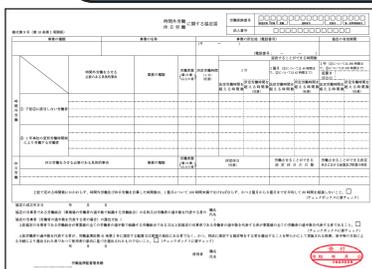
これまで、全ての事業場について1つの過半数労働組合と36協定を締結している場合のみ、本社一括届出が可能でしたが、

令和3年3月末から、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、電子申請に限り36協定の本社一括届出が可能になります。



※36協定届は最大30,000事業場、就業規則(変更)届は最大2,500事業場について一度に申請可能です。
申請ファイルには、ファイル数99個、1ファイル50MB、総容量99MBの上限があります。

③ 控え文書への受付印がもらえます!



(※イメージ)

- ✓ 36協定届
- ✓ 就業規則(変更)届
- ✓ 1年単位の变形労働時間制に関する協定届
について受付印を受け取ることができます。



電子申請 の利用方法・お問合せ先は **裏面** をご確認ください

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

電子申請の利用方法

「e-Gov(イーガブ)」のホームページから
電子申請が利用できます。
(<https://shinsei.e-gov.go.jp>)

○ ホームページは



を検索してください。



電子申請の利用には事前準備が必要です。詳しくは、 で検索してください。

電子申請に関してご不明な点については、以下のお問合せ先にご相談ください。

✓ Q. e-Govアカウントの取得方法がわからない

✓ Q. 操作方法がわからない

① 事前準備や操作方法などに関するお問い合わせ先

e-Gov利用者サポートデスク

まずはe-Gov上の「ヘルプ」や「よくあるご質問」をご確認いただいた上で、ご不明点はe-Gov利用者サポートデスクにお問合せ下さい。

■電話番号 050-3786-2225 (通話料金のご利用の電話回線により異なります。)

■受付時間 4・6・7月 平日 午前9時から午後7時まで

土日祝日 午前9時から午後5時まで

5・8～3月 平日 午前9時から午後5時まで (土日祝日、年末年始は休止)

■Webお問合せ <https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/contact>

✓ Q. 36協定届に記載する内容など、制度について聞きたい

② 各届出などに関するお問い合わせ先

労働基準法などに基づく届出などについてご不明な点があれば、都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

【都道府県労働局及び労働基準監督署の連絡先等】

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

③ 労働基準法などの手続に関する電子申請についてのホームページ

労働基準法などの手続に関する電子申請については、以下の厚生労働省ホームページにマニュアル、解説、関連する通達などを掲載していますので、ご参照ください。

○ ホームページは「労基法等 電子」で検索！ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html>

労基法等 電子 

○ 【厚生労働省ホームページの進み方】

「ホーム」>「政策について」>「分野別の政策一覧」>「雇用・労働」>「労働基準」>「事業主の方へ」>

「労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について」

賃上げに取り組む経営者の皆様へ

～政府は、賃上げに取り組む企業・個人事業主を応援します～

賃上げ促進税制を強化！

【大・中堅企業】 全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大35%**を税額控除※1

【中小企業】 全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大45%**を税額控除※1

＜適用期間：令和6年4月1日から令和9年3月31日までの間に開始する各事業年度＞

(個人事業主は、令和7年から令和9年までの各年が対象)

必須要件（賃上げ要件）

上乗せ要件①
教育訓練費※2

上乗せ要件②（新設）
子育てとの両立・女性活躍支援※3

・適用対象：青色申告書を提出する全企業又は個人事業主※4

中小企業
も活用可能！

継続雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 3%	10%
+ 4%	15%
+ 5%（新設）	20%
+ 7%（新設）	25%

前年度比+10%
⇒ 税額控除率を
5%上乗せ

プラチナくるみん
or
プラチナえるぼし
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

中小企業
も活用可能！

・適用対象：青色申告書を提出する従業員数2,000人以下の企業又は個人事業主※5

(その企業及びその企業との間にその企業による支配関係がある企業の従業員数の合計が1万人を超えるものを除く。)

継続雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 3%	10%
+ 4%	25%

前年度比+10%
⇒ 税額控除率を
5%上乗せ

プラチナくるみん
or
えるぼし三段階目以上
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

・適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等（資本金1億円以下の法人、農業協同組合等）又は従業員数1,000人以下の個人事業主

全雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 1.5%	15%
+ 2.5%	30%

前年度比+5%
⇒ 税額控除率を
10%上乗せ

くるみん以上
or
えるぼし二段階目以上
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越しが可能※6（新設）**

中小企業は、要件を満たせば、大・中堅企業向けの制度を活用することが可能。

※1 税額控除額の計算は、全雇用者の前事業年度から適用事業年度の給与等支給額の増加額に税額控除率を乗じて計算。ただし、控除上限額は法人税額等の20%。

※2 教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度的全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上である場合に限り、適用可能。

※3 プラチナくるみん認定、プラチナくるみんプラス認定及びプラチナえるぼし認定については、適用事業年度終了の日において認定を取得している場合、くるみん認定、くるみんプラス認定及びえるぼし認定（二段階目～三段階目）については、適用事業年度中に認定を取得した場合が対象。ただし、くるみん認定及びくるみんプラス認定については、令和4年4月1日以降の基準を満たしたくるみん認定を取得した場合に限り、適用可能。（詳細については、今後HP（右下QRコード）に掲載予定。）

※4 「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上」若しくは「従業員数2,000人超」のいずれかに当てはまる企業又は従業員数2,000人超の個人は、マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出が必要。それ以外の企業及び個人事業主は不要。

※5 資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業は、マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出が必要。

※6 未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告で、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」の提出が必要。また、繰越税額控除をする事業年度において、全雇用者の給与等支給額が前年度より増加している場合に限り、適用可能。

大企業向け
中堅企業向け
はこちら

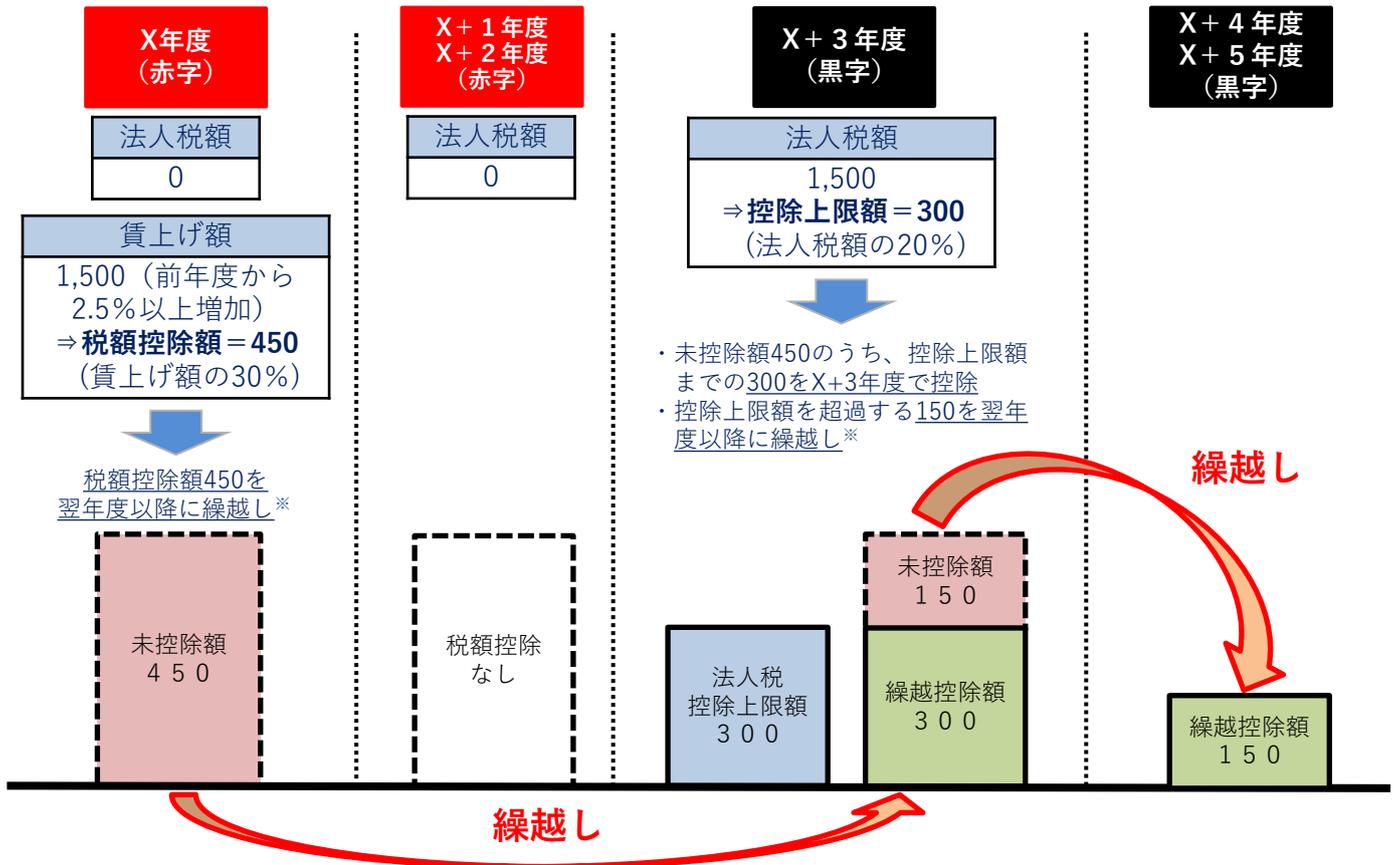
中小企業向け
はこちら



本紙内容は令和5年12月の政府決定時点のもので、今後の国会審議等を踏まえて施策内容が変更となる可能性があります。詳細については、租税特別措置法等が成立し制度内容が確定し次第、令和6年5月頃を目途にHP（右記QRコード）に公表します。

繰越控除措置のイメージ

中小企業は、要件を満たす賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰越しが可能となりました。



※未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告において、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」を提出する必要があります。

用語の説明

給与等支給額

国内雇用者（法人又は個人事業主の使用人のうちその法人又は個人事業主の国内に所在する事業所につき作成された賃金台帳に記載された者をいいます。パート、アルバイト、日雇い労働者も含まれますが、使用人兼務役員を含む役員及び役員の特典関係者、個人事業主と特殊の関係のある者は含まれません。）に対する給与等（俸給・給料・賃金・歳費及び賞与並びに、これらの性質を有する給与（所得税法第28条第1項に規定する給与所得）をいいます。退職金など、給与所得とならないものについては、原則として給与等に該当しません。）の支給額をいいます。ただし、給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額がある場合には、当該金額を控除します。

継続雇用者の給与等支給額 【大企業向け・中堅企業向け】

継続雇用者（前事業年度及び適用年度の全ての月分の給与等の支給を受けた国内雇用者であって、前事業年度及び適用年度の全ての期間において雇用保険の一般被保険者であり、かつ前事業年度及び適用年度の全てのまたは一部の期間において高年齢者雇用安定法に定める継続雇用制度の対象となっていない者を指します。）に対する給与等支給額をいいます。

教育訓練費

国内雇用者の職務に必要な技術又は知識を習得させ、又は向上させるために支出する費用のうち一定のものをいいます。具体的には、法人が教育訓練等を自ら行う場合の費用（外部講師謝金等、外部施設使用料等）、他の者に委託して教育訓練等を行わせる場合の費用（研修委託費等）、他の者が行う教育訓練等に参加させる場合の費用（外部研修参加費等）などをいいます。

子育てとの両立・女性活躍支援

プラチナくるみん認定・くるみん認定、プラチナえるぼし認定・えるぼし認定の取得方法や概要については、厚生労働省HPを御確認ください。

プラチナくるみん認定
くるみん認定
はこちら



プラチナえるぼし認定
えるぼし認定
はこちら



中小企業者等 【中小企業向け】

青色申告書を提出する者のうち、以下に該当するものを指します。

(1) 以下のいずれかに該当する法人

(ただし、前3事業年度の所得金額の平均額が15億円を超える法人は本税制適用の対象外)

① 資本金の額又は出資金の額が1億円以下の法人

ただし、以下の法人は対象外

- ・ 同一の大規模法人（資本金の額若しくは出資金の額が1億円超の法人、資本若しくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1,000人超の法人又は大法人（資本金の額又は出資金の額が5億円以上である法人等）との間に当該大法人による完全支配関係がある法人等をい、中小企業投資育成株式会社を除きます。）から2分の1以上の出資を受ける法人
- ・ 2以上の大規模法人から3分の2以上の出資を受ける法人

② 資本又は出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1,000人以下の法人

(2) 協同組合等（中小企業等協同組合、出資組合である商工組合等※）

※協同組合等に含まれる組合は、農業協同組合、農業協同組合連合会、中小企業等協同組合、出資組合である商工組合及び商工組合連合会、内航海運組合、内航海運組合連合会、出資組合である生活衛生同業組合、漁業協同組合、漁業協同組合連合会、水産加工業協同組合、水産加工業協同組合連合会、森林組合並びに森林組合連合会です。

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント 賃上げ + 設備投資

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント 労働時間削減等の取組(賃上げ) + 設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合
(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算
(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

※2 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%~100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円~25万円

※訓練コース・メニューによって上記区分①~③のいずれが支給されるか異なります(①~③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

活用のポイント

職業訓練 + 経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度	50万円 (40万円)
②諸手当等制度	
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円
⑤健康づくり制度	(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)

活用のポイント

雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算
(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2) ①~⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ハローワーク等を通じ、高齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円~240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース**: 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース**: 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package.00007.html



(R7.4)



令和7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！

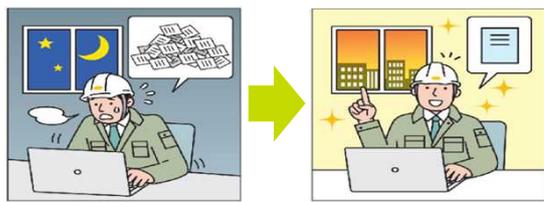
測量作業と重機操作を効率化し、
労働時間を削減したい！

助成金
による
取組

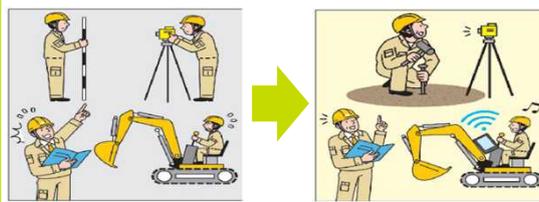
土木工事積算システムを導入

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人でできるようになり、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

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
(締切：11月28日(金))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(事業実施は、令和8年1月30日(金)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、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8年2月6日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月28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、裏面をご参照ください。



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都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちらから。
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主が対象です。
 なお、選択する成果目標に応じて、下記1～3以外にも要件が設定されています。
 詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。

【対象事業主の要件】

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(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。

など

(※1)中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・常時使用する労働者が**300人以下**

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、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・労使協定等の作成・変更
- 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(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 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まれます。

(※3) 長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」を実施してください(※4)。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減**
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
- ③ **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**
- ④ **9時間以上の勤務間インターバルの導入**
- ⑤ **4週における所定休日を1日から4日以上増加**

(※4) 上記①から⑤の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上5%以上または7%以上引き上げることが成果目標に加えることができます。

助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「助成対象となる取組」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から5までの助成上限額に、下記6の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(※5)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から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。

1. 成果目標①の上限額(※6)

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

(※6) 成果目標①を令和6年度に選択して支給を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を縮減した場合の上限額は100万円。(更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分内に維持した場合の助成上限額は一律25万円)

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休息時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休息時間数(※7)	1企業当たりの上限額(※8)
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

(※7) 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。

(※8) 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、上記の表の1/2が上限額となります。

5. 成果目標⑤の上限額：1日増加ごとに25万円(※9) (最大100万円)

(※9) 年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日を算出します。
 (年間所定休日数) ÷ (365日 ÷ 7) × 4

6. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の**上限額が加算されます**(※4、10、11)。

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)

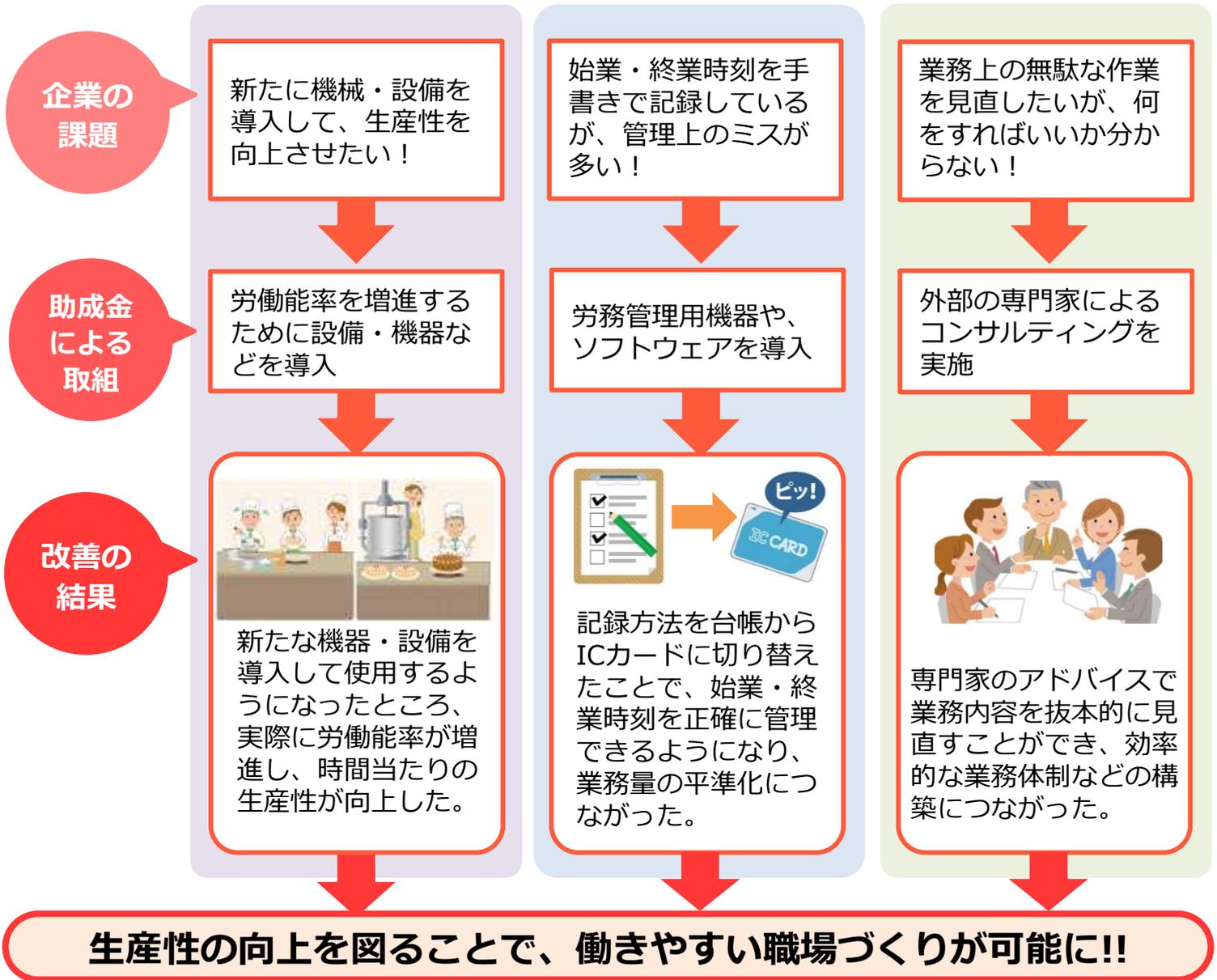
(※10) 常時使用する労働者数が30人以下の場合、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

(※11) 賃上げ額そのものを助成するものではありません。

令和7年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む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



助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



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
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主が対象です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、右記「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業(※2)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

(※2) 医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※3)
- ② 労働者に対する研修(※3)、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・労使協定等の作成・変更
- 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(※4)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※4)

(※3) 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まれます。

(※4) 長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切:11月28日(金))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(事業実施は、令和8年1月30日(金)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、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8年2月6日(金)のいずれか早い日となります。)

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください(※5)。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減**
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
- ③ **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) 上記①から③の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上5%以上または7%以上引き上げることを成果目標に加えることができます。

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「助成対象となる取組」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から3までの助成上限額に、下記4の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(※6)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※6) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から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。

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	150万円	100万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	50万円	—

2. 成果目標②の上限額: 25万円

3. 成果目標③の上限額: 25万円

4. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

常時使用する労働者数が30人を超える場合に、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の**上限額が加算されます**(※5、7、8)。

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)

(※7) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

(※8) 賃上げ額そのものを助成するものではありません。

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月28日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について

厚生労働省 労働基準局 総務課
過労死等防止対策推進室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について

過労死等の防止のための対策に関する大綱

- ▶ 過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき策定
- ▶ 大綱は社会経済情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、おおむね3年を目途に見直し
(経緯：平成27年7月24日策定、平成30年7月24日変更、令和3年7月30日変更)
- ▶ 大綱の策定及び見直しに当たっては、過労死等の当事者代表者、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者を委員とする過労死等防止対策推進協議会の意見を聴く

今回の変更の経過、今後のスケジュール

令和5年11月14日	第25回過労死等防止対策推進協議会（議論）
令和6年1月23日	第26回過労死等防止対策推進協議会（議論）
3月19日	第27回過労死等防止対策推進協議会（素案協議）
6月4日	第28回過労死等防止対策推進協議会（大綱案協議）
6月25日	過労死等防止について考える議員連盟総会
8月上旬	閣議決定、国会報告、公表

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更案のポイント

現状と課題

- 平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立して以降、働き方改革関連法に基づく働き方改革等の取組が進められてきた。その結果、長時間労働の雇用者割合は減少し、年次有給休暇の取得率は増加するなど一定の成果がみられ、令和6年4月からは、建設、自動車運転、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されるなど、過労死等防止の機運も高まってきている。
- 一方、過労死等事案による労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、長時間労働対策に加え、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策の重要性が一層増している。
- また、働き方の多様化が進む中、フリーランス等の就労実態や健康確保、ハラスメントの状況等にも目を向ける必要がある。

変更のポイント

1 大綱策定10年を振り返り、更なる取組を推進

- ・ 令和7年には大綱策定から10年の節目を迎えるため、この間の調査研究や取組の成果を振り返り、それらも踏まえ今後の対策を更に検討し推進

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

- ・ 令和6年4月から全面適用された時間外労働の上限規制の遵守を徹底、過労死等を繰り返し発生させた企業に改善計画を策定させるなど再発防止の指導を強化
- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後の履行確保、個人事業者等の安全衛生対策・健康管理の強化、労災保険の特別加入制度の対象拡大等の取組を推進

3 業種やハラスメントに着目した調査・分析を充実

- ・ 芸術・芸能分野を重点業種等に追加
- ・ 過労死等事案について、事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても収集・分析を実施

4 国以外も含めた関係者による取組を推進

- ・ 業種別のカスタマーハラスメント対策の取組を支援
- ・ 事業主は、管理職や上司、若年労働者に対し、労働関係法令の研修等を実施
- ・ 労働組合は、職場で労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認

ポイント

1 大綱策定10年を振り返り、更なる取組を推進

- ▶ 平成26年 6月 過労死等防止対策推進法が成立、同年11月施行
- ▶ 平成27年 7月 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定（平成30年7月及び令和3年7月に変更）

【主な制度改正】

- ▶ 平成30年 6月 働き方改革関連法が成立
 - ・ 時間外労働の上限規制（令和6年4月全面施行）、年5日の年次有給休暇の時季指定義務、勤務間インターバル制度の導入の努力義務等
- ▶ 令和3年 9月 脳・心臓疾患の労災認定基準改正
- ▶ 令和5年 9月 精神障害の労災認定基準改正

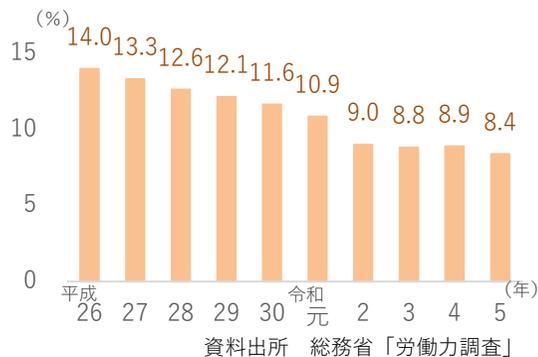
【調査研究】

- ▶ 平成26年11月 過労死等防止調査研究センターが設置
- ▶ 過労死等事案の分析結果、労働・社会分野からみた過労死等の調査・分析結果等について、毎年の過労死等防止対策白書で公表

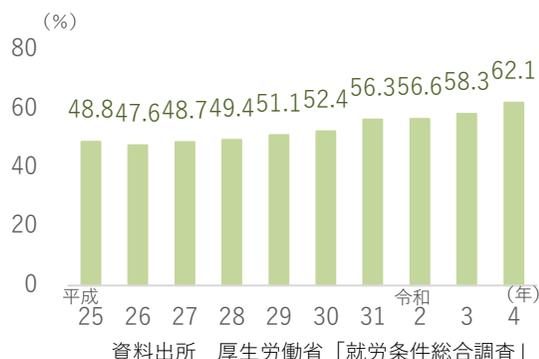
【周知啓発】

- ▶ 11月の過労死等防止啓発月間に、全国47都道府県で過労死等防止対策推進シンポジウムを開催
- ▶ 中学・高校等において、過労死された方の遺族等を講師として「働くことについて考える授業」を実施

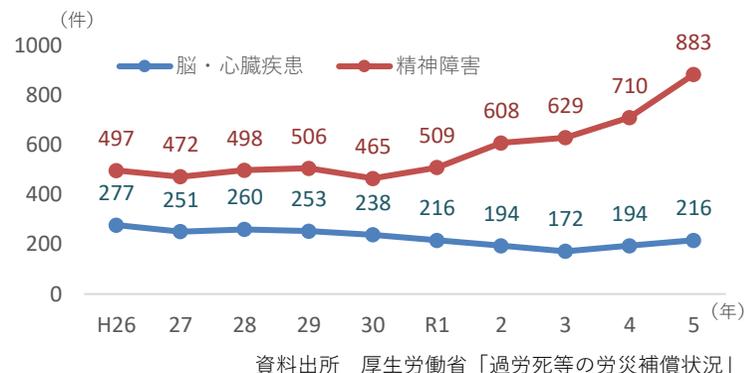
週労働時間40時間以上の雇用者のうち
週労働時間60時間以上の雇用者の割合



年次有給休暇の取得率



過労死等の労災支給決定件数



- ▶ 令和7年7月 最初の大綱策定から10年の節目

- ▶ 10年間の取組の成果等を振り返り、今後の対策を更に検討し推進

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

① 時間外労働の上限規制の遵守徹底等

- ・ 令和6年4月から、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたことから、その遵守徹底を図るとともに、商慣行・勤務環境等を踏まえた取組を推進する。

商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

【トラック運送業】

- ▶ 緊急増員したトラックGメンによる是正指導の大幅強化や「標準的運賃」の8%引き上げ改定により、取引環境の適正化に向けた取組を推進する。
- ▶ 令和6年4月に、構造的な対策として、物流効率化や賃上げ原資確保のための適正な運賃導入を進める法律が成立したことを受け、同法の施行に向けて政省令等の整備を進める。

【医療従事者】

- ▶ 医療機関の取組事例の周知や医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進、都道府県医療勤務環境改善支援センター等による支援及び支援力強化等を進める。
- ▶ 看護師に対するハラスメントを防止するとともに、夜勤負担を軽減し、働きやすい職場づくりを進める。

【建設業】

- ▶ 令和6年通常国会に、処遇改善に向けた賃金原資の確保と下請事業者までの行き渡り、資材価格転嫁の円滑化による労務費へのしわ寄せ防止、更には、働き方改革や現場の生産性向上を図ることを内容とする法律が成立したことを受け、それに基づく取組を推進する。

【教職員】

- ▶ 公立学校における働き方改革の更なる加速化、教師の処遇改善、公立学校の指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に進める。
- ▶ 各教育委員会における公立学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底、ストレスチェックの実施等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、予防的取組や相談体制の充実、復職支援等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策等を推進する。

【情報通信業】

- ▶ IT業界の働き方・休み方の推進に関するサイトにおいて、対応策や事例集等を周知し、職場環境の改善の促進を図る

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

② 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策

- ・ 過労死等を発生させた事業場に対する従来の監督指導又は個別指導とともに、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施する。
- ・ 一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施する。

③ フリーランス等が安心して働ける環境の整備

- ・ 令和6年11月に施行される「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の周知・広報及び法施行後の履行確保に取り組む。
- ・ 令和6年5月に策定した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」に基づき、個人事業者等自身による健康管理や、個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組を促進する。
- ・ 令和6年1月にフリーランスを対象を拡大した労災保険の特別加入制度により、安心して業務に従事できる環境整備を図る。

④ 勤務間インターバル制度の導入促進

- ・ 時間外労働が長い企業に対し、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進とともに、勤務間インターバル制度の趣旨を説明し導入を促す。
- ・ 企業における取組を波及させることを念頭に、産業医等に対する勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を図る。
- ・ 勤務間インターバル制度の導入の必要性を感じていない企業に対し、同制度の導入が労働者の健康の確保に資することに加え、人材確保にもつながるなどのメリットがあること等、同制度の意義を訴求するコンテンツを作成し周知を図る。

ポイント

3 業務やハラスメントに着目した調査・分析を充実

① 芸術・芸能分野を重点業種等に追加

- ・ 過労死等が多く発生している又は長時間労働等の実態があるとの指摘がある職種・業種（重点業種等）に、芸術・芸能分野を追加し、過労死等事案の分析や労働・社会分野の調査・分析を実施する。

※ これまでの重点業種等：自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界

② 働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査の実施

- ・ 重点業種等に加え、フリーランス、高年齢労働者、労働時間把握が自己申告制である労働者など、働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査を行う。
- ・ 工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等に関して、時間外労働の上限規制を遵守するための労働時間制度の運用状況、労働の実態、商慣行の変化も把握可能な調査を行う。

③ ハラスメントに関する調査・分析

- ・ 過労死等事案について、事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても収集・分析を実施する。
- ・ カスタマーハラスメントによる心理的負荷に関する調査を行う。

④ 過労死等の予防研究と支援ツール開発の一体的実施

- ・ 過労死等のリスク要因とそれぞれの疾患、健康影響との関連性の解明、効果的な予防対策に資する予防研究と、事業場の規模にも着目した過労死等防止対策の定着を支援するツールの開発と効果検証等を一体的に実施する。

⑤ 調査・分析結果の発信

- ・ 調査研究の成果やその他の過労死等に関する国内外の最新情報について、専用ポータルサイト「健康な働き方に向けて」を通じて公表するとともに、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においても、同専用ポータルサイトの情報を掲載し、情報発信を行う。



4 国以外も含めた関係者による取組を推進

① メンタルヘルス対策

- ・ 中小企業におけるストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の推進のため、事業主団体等を通じて、メンタルヘルス対策等の産業保健活動に要する費用を助成する助成金の活用を促進する。

② 職場のハラスメントの防止・解決

- ・ カスタマーハラスメントについて、「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」を踏まえ、企業の対策事例等の周知とともに、業種別のカスタマーハラスメント対策の取組支援を行う。
- ・ 職場におけるハラスメント対策として、ポータルサイト「あかるい職場応援団」において、事業主等向けのハラスメント対策研修動画等のコンテンツを公開するなど周知・啓発を図る。

③ 公務員に対する取組

- ・ 国家公務員について、令和6年4月から適用された勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定に基づき取組を推進する。
- ・ 各府省におけるテレワークの適正かつ公平な運用の確保を図るため、令和6年3月に策定した「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」の周知徹底を行う。
- ・ 地方公務員について、国家公務員を参考に、勤務間のインターバル確保に向けた取組を推進するよう、総務省から地方公共団体に対して助言する。

④ 相談体制の整備等

- ・ 都道府県労働局において、過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントやカスタマーハラスメントについて、労働者等からの相談への迅速な対応を行う。
- ・ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の中で、メンタルヘルス等の相談窓口について、令和5年度から相談の対象者を労災保険の特別加入者に拡大しており、労災保険の特別加入者を含めた働く方への相談対応を行う。

ポイント

4 国以外も含めた関係者による取組を推進

⑤ 周知・啓発

- ・ 過労死等の現状やその防止に向けた取組状況について、国際社会に向けても積極的に発信する。
- ・ 過労死の遺族等を講師として学校に派遣する啓発授業について、受講する学校数や生徒数が増加するよう努める。

⑥ 過労死の遺児等の支援

- ・ 遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行うとともに、遺児が随時相談できる環境を整える。
- ・ 遺児のニーズを踏まえ必要な対応を検討する。

⑦ 事業主等の取組

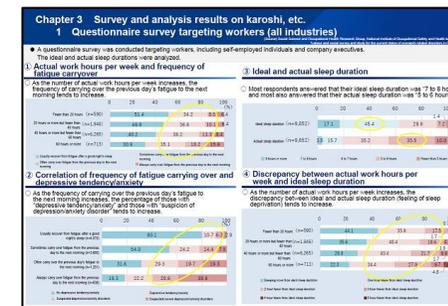
- ・ 事業主団体・経済団体は、会員企業等に対し過労死等防止のための必要な支援や情報提供に努める。
- ・ 労働者に対する労働関係法令の周知やハラスメント防止対策は事業主の責務であることを踏まえ、管理職等の上司や若年労働者自身に対する労働関係法令に関する研修等を通じて、過労死等やハラスメントの未然防止に努める。

⑧ 労働組合等の取組

- ・ 相談体制の整備や組合員に対し労働関係法令の周知・啓発を行う。
- ・ 労働時間の過少申告を行っていないか等を含め労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認する。

⑨ 国民の取組

- ・ 睡眠状況を始めとした生活スタイルを見直すなど、主体的に過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。
- ・ 発注者や消費者の立場として、働く方の長時間労働やメンタルヘルス不調等による過労死等を防止することについて理解と協力に努める。

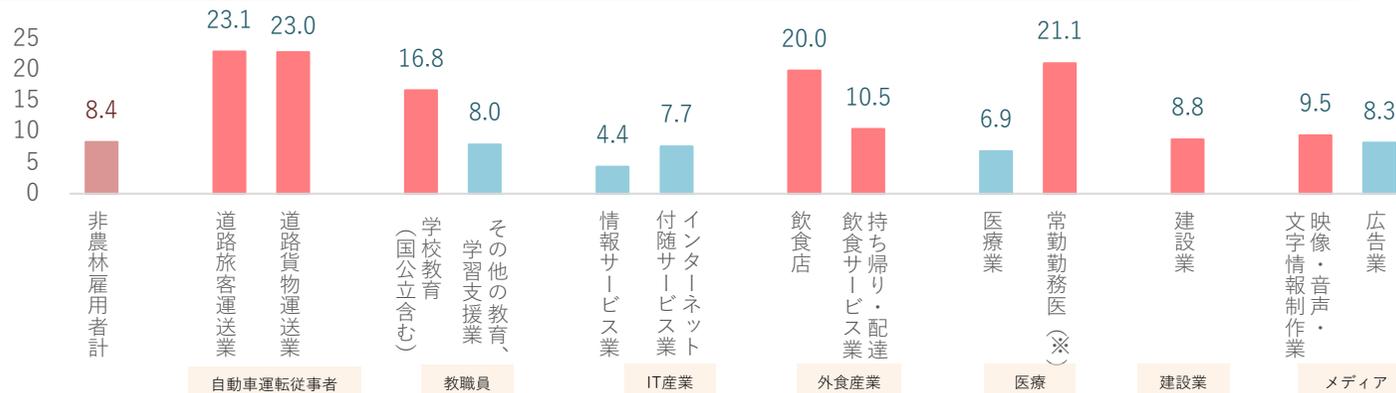


数値目標

- 過労死をゼロとすることを旨とし、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。
- 公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。

変更案	最新の数値
1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和10年まで） 特に、 <u>重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。</u> （※）	8.4%（令和5年）
2 勤務間インターバル制度（令和10年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。	① 19.2% ② 6.0% （令和5年）
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10年まで）	62.1%（令和4年）
4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）	63.4%（令和4年）
5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和9年まで）	32.3%（令和4年）
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで） なお、前大綱の数値目標であった「 <u>仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合</u> 」についても継続的に注視する。	82.2%（令和4年） 79.8%（令和4年）

（※）週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合（令和5年）



（出典）
総務省「労働力調査」をもとに作成

※常勤勤務医は、厚生労働行政推進調査事業費補助金 政策科学推進研究事業「医師の勤務環境把握に関する研究」の研究成果を一部改変したもの

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）の構成

第1 はじめに

- 1 これまでの取組
- 2 現状と課題
 - (1) 労働時間等の状況
 - (2) 年次有給休暇の状況
 - (3) 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
 - (4) 職場におけるハラスメントの発生状況
 - (5) 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況
 - (6) 自殺の状況
 - (7) 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況
 - (8) 課題

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

- 1 調査研究等の基本的考え方
- 2 啓発の基本的考え方
 - (1) 国民に対する啓発
 - (2) 教育活動を通じた啓発
 - (3) 職場の関係者に対する啓発
- 3 相談体制の整備等の基本的考え方
- 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

第3 国が取り組む重点対策

- 1 労働行政機関等における対策
 - (1) 時間外労働の上限規制の遵守徹底
 - (2) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底
 - (3) 過重労働による健康障害の防止対策
 - (4) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策
 - (5) 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策
- 2 調査研究等
 - (1) 過労死等事案の分析
 - (2) 予防研究・支援ツールの開発
 - (3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析
 - (4) 結果の発信
- 3 啓発
 - (1) 国民に向けた周知・啓発の実施
 - (2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施
 - (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
 - (4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施
 - (5) 勤務間インターバル制度の導入促進

- (6) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進
 - (7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
 - (8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施
 - (9) 多様な働き方への対応
 - (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
 - (11) 若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進
 - (12) 公務員に対する周知・啓発等の実施
- 4 相談体制の整備等
 - (1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置
 - (2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施
 - (3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施
 - (4) 公務員に対する相談体制の整備等
 - (5) 過労死の遺児のための相談対応
 - 5 民間団体の活動に対する支援
 - (1) 過労死等防止対策推進シンポジウムにおける連携
 - (2) シンポジウム以外の活動に対する支援
 - (3) 民間団体の活動の周知

第4 国以外の主体が取り組む重点対策

- 1 地方公共団体
 - (1) 啓発
 - (2) 相談体制の整備等
 - (3) 民間団体の活動に対する支援
- 2 事業主等
 - (1) 経営幹部等の取組
 - (2) 産業保健スタッフ等の活用
- 3 労働組合等
- 4 民間団体
- 5 国民

第5 過労死等防止対策の数値目標

※従来の数値目標に加え

- ① 重点業種等について長時間労働削減の取組を重点的に推進
- ② 公務員についても各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進
- ③ 前大綱の数値目標であった「仕事の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視

第6 推進上の留意事項

- 1 推進状況のフォローアップ
- 2 対策の見直し
- 3 大綱の見直し

注) 下線は追加・変更のあった項目