



ひと、暮らし、
みらいのために

建設事業における時間外労働 の上限規制の適用について

～ 建設業法等法令講習会 ～

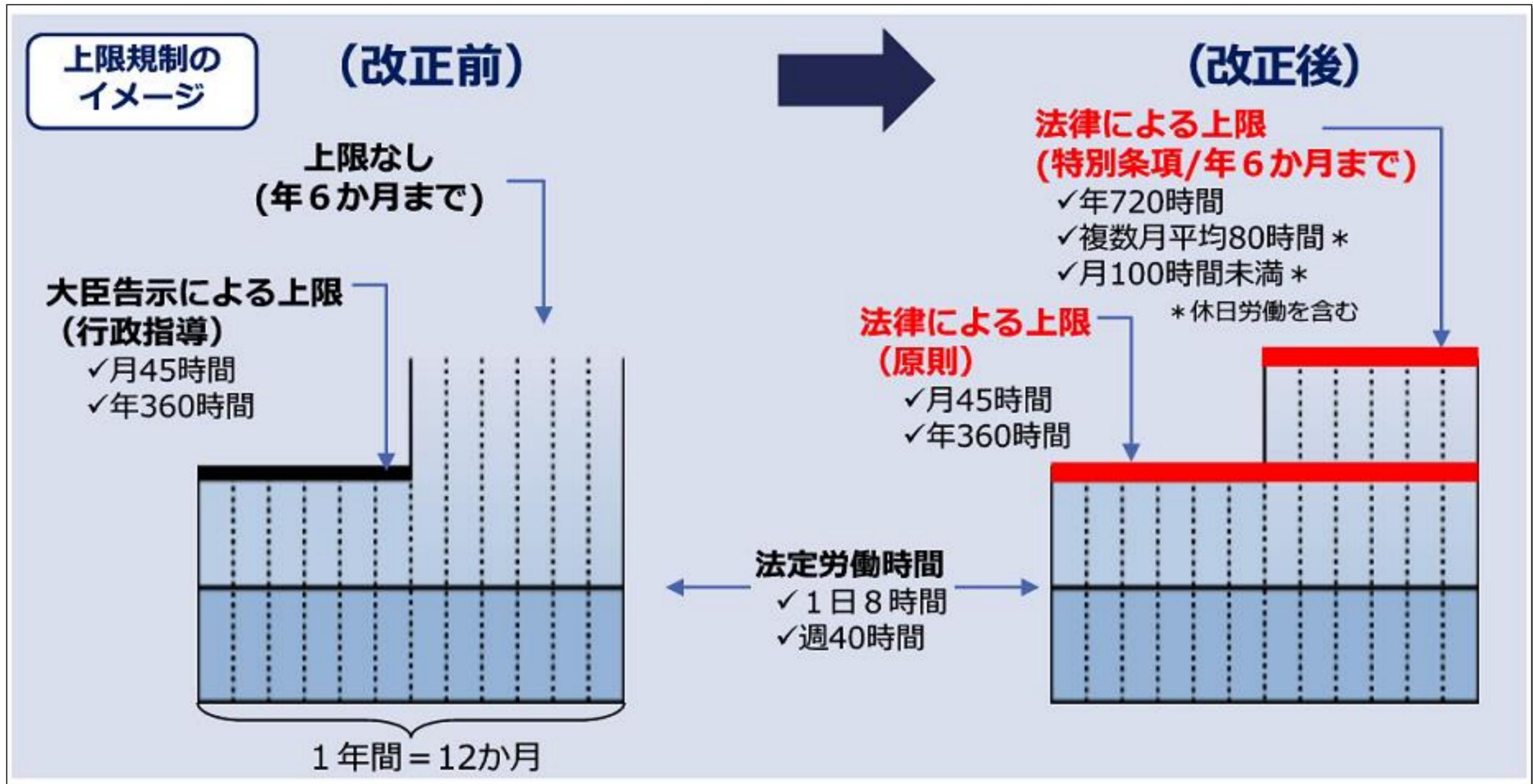
奈良労働局 労働基準部 監督課



	～2024(令和6)年3月31日	2024(令和6)年4月1日～
<p>建設事業</p> <p>(この事業における交通誘導警備の業務を含む)</p>	<p>上限規制は適用されない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制をすべて適用。 ・ 災害の復旧・復興の事業の場合は、時間外・休日労働について「月100時間未満／2～6か月平均80時間以内」の規制が適用されない。

時間外労働の上限を規制します

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前(1947年)に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。



上限規制—法違反にならないためのチェックポイント

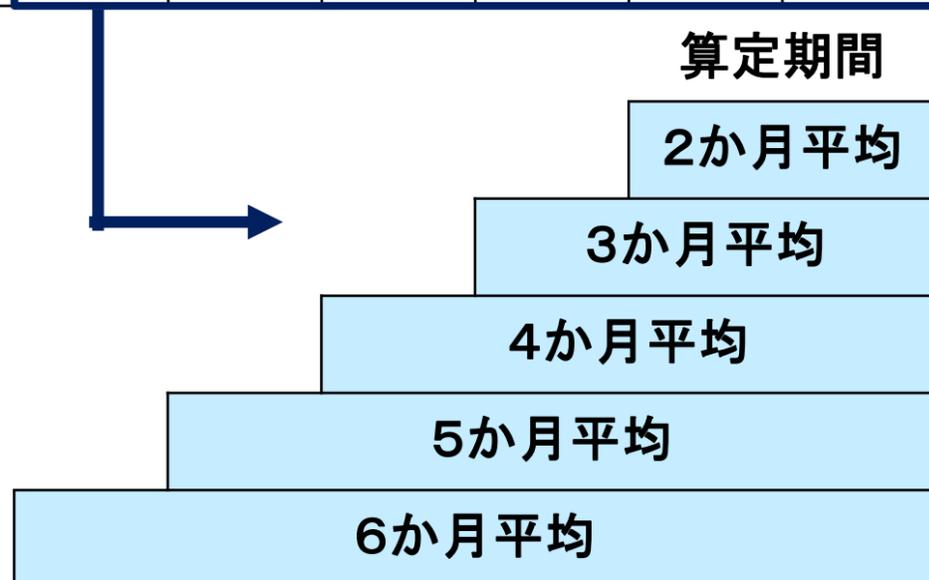
- ① 「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働時間数
- ② 休日労働の回数・時間数
- ③ 特別条項の回数(=時間外労働が限度時間を超える回数)

が36協定で定めた範囲を超えないこと。

- 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。
→1か月でも100時間以上となれば法違反
- ⑤ 月の時間外労働と休日労働の合計について、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。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

(単位:時間)



例えば、9月については、前月までの実績をもとに2～6か月平均を算出。

算定期間	平均値
2か月平均	57.5 …8～9月の平均
3か月平均	53.3 …7～9月の平均
4か月平均	55.0 …6～9月の平均
5か月平均	60.0 …5～9月の平均
6か月平均	63.3 …4～9月の平均

× 法違反の例

11月	12月	1月	2月	3月
10	85	70	90	10

↑

3か月平均で80時間を超え、法違反

※36協定で定めた範囲内(特別条項で1か月の時間外労働+休日労働の上限を100時間未満の時間(例えば90時間)で定めていた場合)であっても「2～6か月平均80時間以内」に違反

すべての月について、隣接する2～6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

▶▶ 時間外労働の上限規制(まとめ)

※〔 〕内は対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制による場合

協定時間の上限

実労働時間の上限

原則
一般の36協定
限度時間を
超えない場合

限度時間
1か月 **45時間**〔42時間〕 かつ
1年 **360時間**〔320時間〕(※時間外労働のみ)

絶対的上限
一般の36協定による
場合であっても、特別
条項付き協定による場
合であっても、絶対に
守らなければならない
実労働時間の上限規
制

例外
特別条項
付き協定
限度時間を
超える場合

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**臨時的に限度時間を
超えて労働させる必要がある場合**

- ① 1年**720時間**(※時間外労働のみ)
- ② 1月**100時間未満**(※時間外労働+休日労働)
- ③ 限度時間である月45時間〔42時
間〕を上回る回数は**年6回**まで

時間外労働+休日労働が
■ 単月で**100時間未満**
■ 2~6か月平均で
80時間以内



これらを超える36協定は無効

罰則 6か月以下の懲役または
30万円以下の罰金

罰則 この上限規制に違反すると
6か月以下の懲役または
30万円以下の罰金

時間外労働がある場合、36協定の届出が必要です。

時間外労働が月45時間・年360時間(注1)以内の時間数とする場合

⇒ 様式第9号を作成してください。

(注1) 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労働者の「限度時間」は、月42時間・年320時間です。

時間外労働が月45時間・年360時間(注2、3)を超える時間数とする場合

⇒ 様式第9号の2を作成してください。

(注2) 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労働者の「限度時間」は、月42時間・年320時間です。

(注3) なお、延長時間数を月45時間・年360時間超とする場合でも、時間外労働は年720時間以内、時間外労働・休日労働の合計は単月100時間未満、2～6箇月平均80時間以内、時間外労働が月45時間を超える回数は年6回までとしなければなりません。

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できる限り近づけるように努めてください。

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第9号の2（第16条第1項関係）

1年間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年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

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		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	起算日 (年月日)	1年間の時間数		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)			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)	
突発的な仕様変更	設計	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%	
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	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%	
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%	
限度時間を超えて労働させる場合における手続			労働者代表者に対する事前申し入れ									
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置			(該当する番号) ①、③、⑩	(具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催								

事由は一時的又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。

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時間又は42時間）を超えて労働させ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時間又は42時間）を超えて労働させる場合、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時間又は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、裏面の記載心得1(9)①～⑩の健康確保措置のいずれかの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。

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 **〇〇〇〇年 3月 12日**
 協定の当事者である労働組合の名称（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）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（**投票による選挙**）
〇〇〇〇年 3月 15日
 〇〇 労働基準監督署長殿

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、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。

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、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

押印も必要です。

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。



働き方・休み方の改善に当たっては、企業の実態を踏まえた上で、経営トップが見直しなどの判断をしていくことが重要です。

働き方・休み方改善ポータルサイトでは、下記のアイコンから、企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を確認することができます。また、仕事の進め方など課題別の対策や、シンポジウムなどの日程も確認できます。



<使い方パンフレット> [10.1MB]

企業・社員向け自己診断をしたい	企業の（働き方改革）取組事例を検索したい	ボランティア休暇等特別な休暇制度を知りたい	時間単位の年次有給休暇制度を知りたい
勤務間インターバル制度について知りたい	企業のゆう活の取組事例を知りたい	労働者の休み方に着目した取組等を知りたい	仕事の進め方など課題別の対策を知りたい
シンポジウム・セミナー情報を知りたい	制度・支援策を知りたい	各地域の取組を知りたい	事例集やパンフレットを探したい
取組を掲載したい	疑問を解決したい	問い合わせをしたい	

働き方・休み方改善ポータルサイトのアドレスは、「<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>」となります。

シリーズ「働き方改革」の成功例

中小企業・小規模事業者の皆様へ

■ 「働き方改革」が始まっています。

- 「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。
- 職場環境の改善など「魅力ある職場づくり」は、「人手不足の解消」→「業績の向上」→「利益増・従業員への還元」の**好循環**へとつながります。

「残業時間の上限規制」への対応の**成功例**をご紹介します。

- 2020年4月からは、中小企業・小規模事業者にも「残業時間の上限規制」が適用されます。
- この事例集は、創意工夫によって残業時間の削減などに成功した事例を、その手法ごとにシリーズ化してご紹介しています。
- 「働き方改革」を進めて、より魅力ある職場をつくりましょう！

「業務のやり方の見直し」で残業時間を削減 編

ワンストップショールームで業務効率改善

「株式会社マエダハウジング」（広島県／建設、リフォーム／87名）

【取り組み前の状況】

- 創業以来、顧客満足を最優先に事業を展開し、業績が上がる一方でプランや見積書の作成などに時間を要し、残業が恒常化していた。

【取り組んだ内容】

- マンションのリフォームを5プランに分類。プランごとにオプションを設定した商品を開発し、モデルルームとして再現。

【取り組みの結果】

- 見積書作成のスピードが上がり、打ち合わせ回数も減るなど業務効率が向上。
- 顧客からも「選びやすい」と好評。
- 1人当たりの月平均残業時間は、約**40%削減**。

「労務管理の見直し」で残業時間を削減 編

残業計画表の提出の義務づけで計画的に業務を平準化

「馬野建設株式会社」（鳥取県／建築、土木、ハウジング工事等／73名）

【取り組み前の状況】

- 若者の入社希望が少なく、人手不足の状況が生じていた。

【取り組んだ内容】

- 社員に対して、**あらかじめ残業計画表の提出を義務づけ、残業が60時間を超える場合には追加人員を投入することで業務を計画的に平準化。**

【取り組みの結果】

- 2年前には**月平均28.6時間**だった残業時間が**14.1時間に短縮。**
- **年次有給休暇の取得率は、平均で約20%向上。**

「働き方改革」についてのご相談窓口

働き方改革推進支援センター

◎労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が対応



「労働時間相談・支援コーナー」 (労働基準監督署)

◎労働時間等に関するお問い合わせについて対応



よろず支援拠点

◎生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が対応



奈良県内の労働基準監督署

奈良労働基準監督署 TEL 0742-23-0435

葛城労働基準監督署 TEL 0745-52-5891

桜井労働基準監督署 TEL 0744-42-6901

大淀労働基準監督署 TEL 0747-52-0261

奈良働き方改革推進支援センター

フリーダイヤル 0120-414-811

または 0742-23-3917

専門家派遣などのお申込みは次ページを参照



厚生労働省奈良労働局委託
令和2年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

奈良働き方改革推進支援センターを ご活用ください！

労務管理や「働き方改革」への対応でお悩みの
経営者・人事労務ご担当のみなさま！

専門家派遣や、講師派遣、
出張相談をご利用ください！！

相談支援
無料

- 労務管理などの相談に乗ってもらえないか？
- 専門家に当社に来てもらえないか？
- セミナーや社内研修の講師を派遣してもらえないか？
- 会員企業向けの出張相談会を開催してもらえないか？

など、ご関心があれば、
お電話、FAXでお気軽にご相談ください。

☎ : 0742-23-3917 : 0120-414-811 (フリーダイヤル)

📠 FAX申込先 : 0742-23-3918

宛先 : 奈良働き方改革推進支援センター 行

所在地	奈良県		
社名		業種	
ご担当者名			電話番号
	Eメール		FAX

〒630-8325 奈良市西木辻町343番地1 奈良県社会保険労務士会館内

厚生労働省の委託を受けて実施しています。相談内容、企業・個人情報は厳守しますので、安心してご相談ください。

事例⑨

○従業員 10名(うち、非正規0名)
○業種 設備工事業

【支援前の状況】

- ・ 求人票を出しても見向きもされない。入社された労働者も定着しない。
- ・ 就業規則に育児休業等も盛り込み、求人充足に活用を図るとともに、社員にも周知したい。



【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

人手不足解消に係る手段を提案

- ・ 会社の現状（労働時間・休日の状況）をヒアリングし、労働時間制度は1年単位の变形労働時間制が最も適合している旨を提案（複数の制度を提案し、各制度のメリット・デメリットを説明した上で、事業主が選択）
- ・ 育児休業・介護休業規程について、現行法の内容を説明の上、就業規則への記載を提案
- ・ 労使協定の過半数代表者の選出方法を説明



【支援後の効果】

- ・ 専門家が提案した内容を事業主自らが理解した上で、1年単位の变形労働時間制を採用した。
- ・ 更に、育児・介護休業制度を改定し、人材定着に向けた職場づくりに取り組んでいる。
- ・ 上記取組により、社員が自身の労働条件を正確に把握できるようになった。

【岡山県働き方改革推進支援センター】