



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** 時間及び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

時間外労働及び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及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

暮らし、はたらき、
ともにススム!

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、平成31年4月1日（中小企業は令和2年4月1日）から施行されています。建設の事業については、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていましたが、令和6年4月1日から適用されます。

**時間外労働の上限は原則として月45時間・年360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っ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について、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45時間以内に収まって特別条項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及び復興の事業に限り、
令和6年4月1日以降も次の規定は適用されません。**

- 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について、2～6か月平均80時間以内

※年720時間の上限及び時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度という規制は適用されます。

上限規制のイメージ

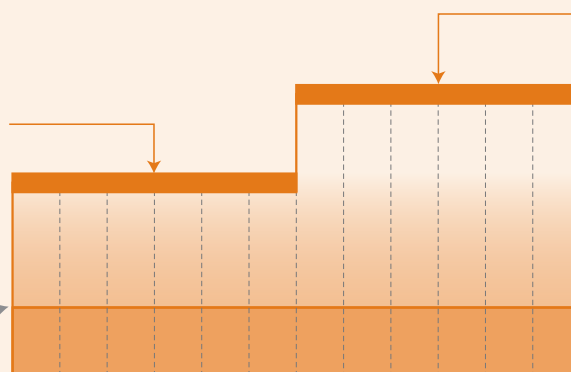
改正後

法律による上限（原則）

- ☑ 月45時間
- ☑ 年360時間

法定労働時間

- ☑ 1日8時間
- ☑ 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項の「災害その他避けることのできない事由」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・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。

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って、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ます。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りません。

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の一部改正について(令和元年6月7日付け基発0607第1号)の概要

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、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこと。

- ① 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
- ② 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応(差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む)、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること。
- ③ 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれること。
- ④ ②及び③の基準については、他の事業場からの協力要請に応じる場合においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認めること。

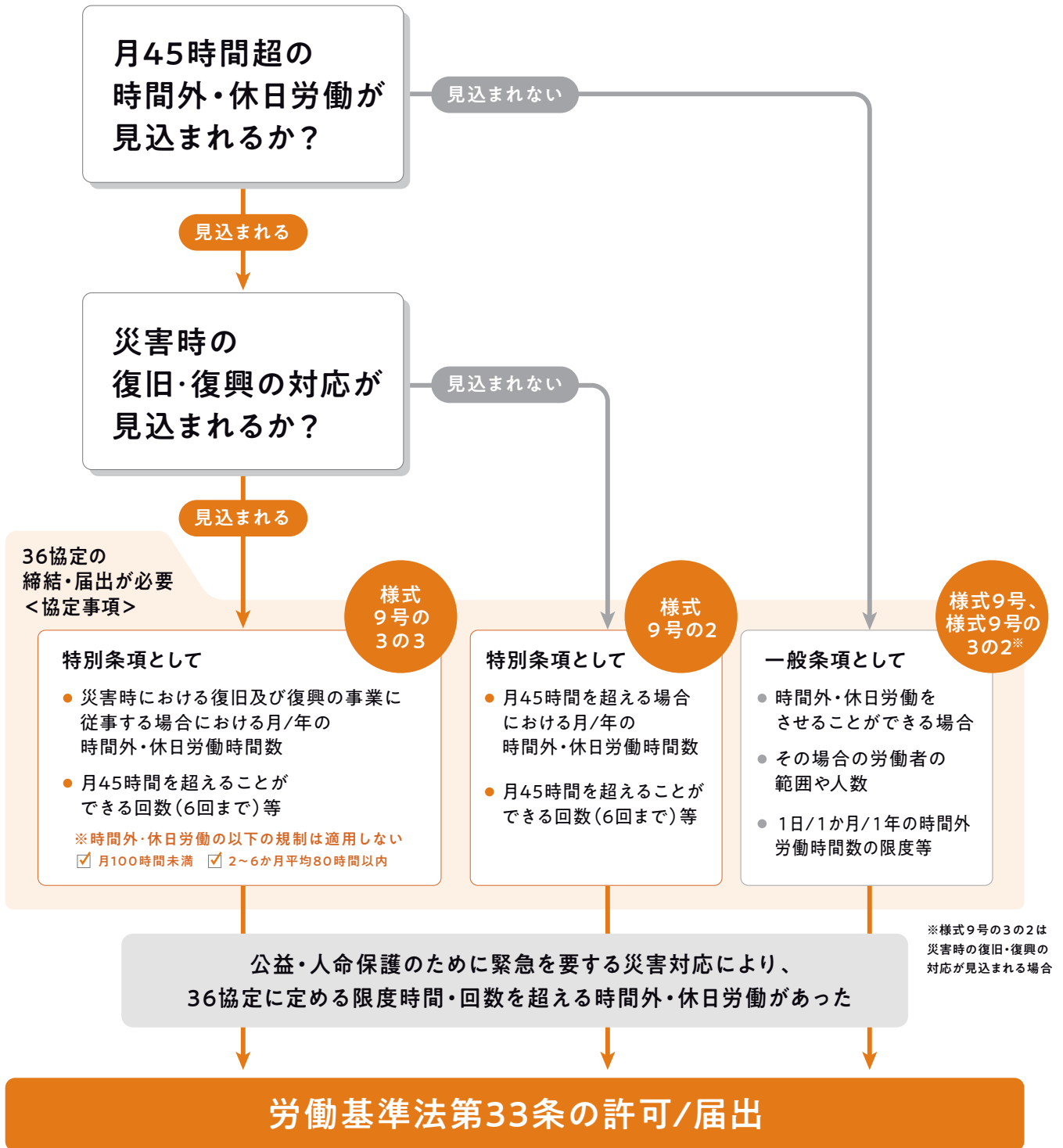
許可基準(令和元年6月7日付け基監発0607第1号)の概要

- 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。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(様式9号の4)からの変更点

- 原則として時間外労働を1か月45時間、1年360時間以内で協定することが必要
- 災害時における復旧及び復興の事業を除き、時間外・休日労働の合計が以下を満たすことを協定することが必要
 月100時間未満 2~6か月平均80時間以内
- 1か月45時間を超えて時間外・休日労働をさせることがあるとして特別条項を設ける場合、特別延長できる回数を年6回までで協定することが必要

36協定届の記載例(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)(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		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		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)	限度時間を超えて労働させることができる回数(6回以内に限る。)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数(任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
納期ひっ迫への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
大規模な施行トラブル対応	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回数を定めください。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 〇〇〇〇年 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。

〇〇〇〇年 3月 15日
 (健康確保措置) 〇〇 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(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) 様式9号の3の2(第70条関係)

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。

表面

時間外労働 休日労働 に関する協定届

様式第9号の3の2(第70条関係)

労働保険番号

法人番号

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年(①については360時間まで、②については320時間まで)			
					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)	起算日(年月日)	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
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	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
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定休日(任意)	延長することができる		法定休日の日数			
					1日	1箇月	法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻		
	臨時の受注対応	施工管理	5人	毎週2回	1か月に1回	1か月に1回	1か月に1回	9:00~18:00		
	台風被害からの復旧作業	現場作業	15人	毎週2回	1か月に3回	1か月に3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。

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及び復興の事業に従事する場合は除く)。これを労働使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日
 協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 経理担当事務員 氏名 山田花子
 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)
 上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記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。
 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。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・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、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

36協定届の記載例(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) 様式9号の3の3(第70条関係)

2枚目表面

時間外労働
休日労働 に関する協定届(特別条項)

様式第9号の3の3(第70条関係)

臨時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時間以内に限定。)				
			延長することができる時間数		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。)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	限度時間を超過し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	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)	限度時間を 超えた労働に係る 割増賃金率
① 工作物の建設の事業 に従事する場合	突発的な仕様変更への対応、 納期のひっ迫への対処	現場作業	15人	6時間	6時間	4回	80時間	80時間	35%	550時間	550時間	35%
	大規模な施工トラブル対応	施工管理	10人	6時間	6時間	3回	60時間	60時間	35%	500時間	500時間	35%
② 災害時における 復旧及び復興の事業 に従事する場合 (併せて、①の事業にも従事する 場合、①の事業に従事する時間 も含めて記入すること。)	維持管理契約に基づく 災害復旧の対応	現場作業	8人	7時間	7時間	4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	3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。)												

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だけに限り、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時間以内に限りま。

限度時間(月45時間または42時間)を超過して労働させる回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6回以内に限ります。

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。

- 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

年月日 ○○○○年 3月 12日

労働者代表の選出方法(投票による選挙)

年月日 ○○○○年 3月 12日

労働基準監督署長殿

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・押印が必要です。

使用者 職名 代表取締役 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、有効な協定届とはなりません。



上限規制への対応

今回の法改正では、

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か月当たり及び2～6か月の
平均時間数にも上限が設けられました。

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。

！ 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ます。
- 労働者が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。

○ 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。

○ 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

建設事業の 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ですか。

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ます。具体的には、以下の事業をいいます。

A

- 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
- 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
- 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。)

Question 2

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なのでしょうか。

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います。

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います。

A

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ません。

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です。

Question 3

Q

どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

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。

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条違反となります(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)。

A

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

には、法第36条第6項違反となります(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)。

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ません。

Question 4

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しますか。

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ありません。

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ます。

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、通算して適用されます。

Question 5

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ますか。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りますか。

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ます。

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りません。

Question 6

工作物の建設等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りますか。

工作物の建設等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ります。

また、工作物の建設等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ります。

Question 7

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」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ます。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)が適用されません。

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す。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のカウントからは除外されます(なお、労働時間管理と割増賃金の支払いは必要です)。

基本的には、災害時の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、届出を行っていただく必要がありますが、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っていただくことになります。

Question 8

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。以下同じ。)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。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ります。

Question 9

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ますか。

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、適用されません。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か月から除外されます。

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 10

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ますか。

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及び②の両方の時間について適用されます。

そのほか、建設の事業に対する時間外労働の上限規制の適用に関するQ&Aは、こちらをご覧ください



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

- ✓ 建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けた環境整備に対し協力すること
- ✓ 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、受発注者間及び元請・下請間で適正な工期で請負契約を締結すること

※著しく短い工期の禁止(建設業法第19条の5、第19条の6)

注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。建設業者と請負契約を締結した発注者がこの規定に違反した場合、国土交通大臣等は、当該発注者に対して必要な勧告をすることができ、従わないときは、その旨を公表することができる。

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、品質管理及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、変更及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://hatarakikataikaku.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://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/casestudy/>



建設業の「2024年問題」に取り組む企業を訪問

～山口労働局長が澤田建設株式会社を訪問しました～

【建設業の2024年問題とは】

2024年4月から建設業で時間外労働の上限規制がはじまることで人手不足や建設費の高騰等が懸念されています。時間外労働時間数の上限は、1年720時間以内、1か月100時間未満（休日労働含む）、2～6か月の月平均で80時間以内（休日労働含む）等になります。

◎訪問した企業の概要

企業名：澤田建設株式会社
所在地：山口県防府市開出西町23番1号
労働者数：78名（男性65名、女性13名）
事業内容：総合建設業



代表取締役 澤田健規 氏
(会社HPより引用)

対談の中で、社長さんから働き方改革についてお話を伺いました。

建設業界では、人手不足が課題となっており、業務の効率化と、働き続けられる環境づくりの両面から、建設業界の働き方を変えていく必要があると考えたのが、**働き方改革に取り組んだきっかけ**になりました。



対談の様子

左：澤田建設社長 右：名田労働局長

主な取組の内容について

1 現場への直行・直帰により労働時間を削減

自宅から自家用車で本社へ通勤後、社有車に乗り換えて現場へ移動し、業務終了後、本社に戻ってから自家用車で帰宅する体制でしたが、社員の意見を受けて、現場で働く社員には社有車を貸与し、直行・直帰できる体制を構築しました。これにより、毎日少なくとも1日1時間、労働時間を短縮することができました。



2 ICT（情報通信技術）の導入

ドローンによる空撮や測量、自動運転機能付きのICTドラッグショベルの活用、ウェブカメラを利用した遠隔臨場などにより、業務を効率化し、労働時間や人員を削減することができました。

3 オンライン会議、オンライン教育の導入

社内会議のオンライン化により、移動時間を削減しました。新入社員や若手社員の教育にSAWATAアカデミーという動画教育システムを導入し、いつでも、どこでもスマートフォンやパソコンで教育訓練を受けることができるようにし、社員教育にかかる時間を効率化しました。

4 発注者の理解と協力による4週8休制の推進

国や県が発注する公共工事においては、発注者の理解と協力を得ながら、4週8休制を推進し、土木工事では、90%以上の現場で4週8休を達成しています。今後は民間工事の現場でも4週8休制の実現に努力していきます。

5 有給休暇の取得促進、健康経営への取組

有給休暇の取得目標を最低でも年間10日以上とし、取得促進に取り組んでおり、昨年は目標である年間10日をほぼ達成することができました。

また、「まず社員の健康が第一であり、心身ともに健康でなければならない」と考え、社員の健康と働きやすい職場づくりに向けて健康経営にも取り組んでいます。



(4週8休の推進)



(ドローンを使用した測量)



(健康経営への取組)

(若手社員の声)

対談の途中で、名田局長が事務所を視察し、若手社員の方にインタビューを行いました。若手社員や女性社員からは、「事務所がワンフロアー化されたことで、コミュニケーションがとりやすくなった」「仕事でわからないことがあっても、オンラインで先輩の講義を何度も見返すことができ、助かっている」「社有車で現場に直接通勤することで時間に余裕が生まれ、朝食をきちんととることができるようになった」という話があり、同社において、働き方改革が進んでいる状況を確認することができました。



名田労働局長が若手職員
にインタビューしている様子



ワンフロアー化された事務所内

名田労働局長からのコメント

建設業界は、他業種と比べて長時間労働の実態があり、時間外労働の削減に向けて困難な面が存在していることは承知しているところです。

来年4月から時間外労働の上限規制が建設業へも適用となることから、取組内容を広く紹介させていただき、地域や業界における過重労働解消に向けた機運の醸成を図りたいと考えております。

県内の建設事業者におかれましては、同社の取組内容を参考に、自社の働き方改革に取り組んでいただきますようお願いいたします。

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】

1-1	<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> <ul style="list-style-type: none">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。）
1-2	<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>
1-3	<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、運転及び運転に附随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ついては、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】

2-1	<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>
2-2	<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

	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>のほか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・複数年にわたって行う復興の事業等 <p>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の世界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】

<p>3-1</p>	<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>
<p>3-2</p>	<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>
<p>3-3</p>	<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)

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。	4
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。	4
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。	5
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>	5
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>	6
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、	6

	<p>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。</p> <p>また、法第 33 条第 1 項はどうか。</p>	
追 7	<p>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>	7
追 8	<p>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>	7
追 9	<p>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>	8
追 10	<p>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。</p>	9
追 11	<p>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>	10

< 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QA1-4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 <p>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> <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>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。
<p>追 3</p>	<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>
<p>追 4</p>	<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>
<p>追 7</p>	<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>
<p>追 8</p>	<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>
追 9	<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	<p>以下は適用されない</p> <p>時間外・休日労働の合計を</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>以下は適用される</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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

追 11	<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>
------	---