



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

建設業における 働き方改革について

令和5年10月

佐賀労働局 佐賀労働基準監督署

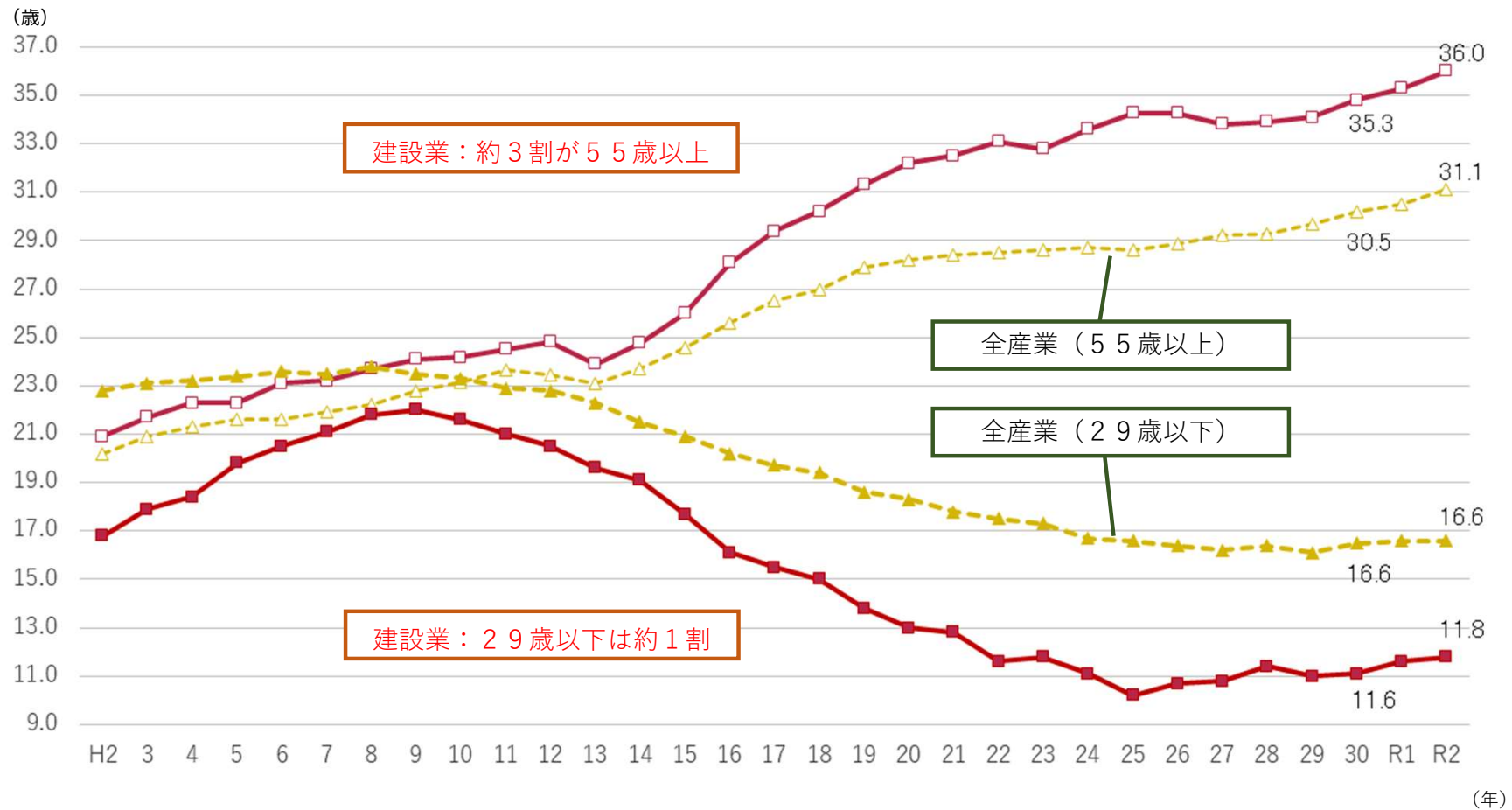
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 建設業を取り巻く状況
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 36協定の届出手続等
- 4 労働基準法第33条の届出等
- 5 各種窓口・助成金等の紹介

- 1 建設業を取り巻く状況
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 36協定の届出手続等
- 4 労働基準法第33条の届出等
- 5 各種窓口・助成金等の紹介

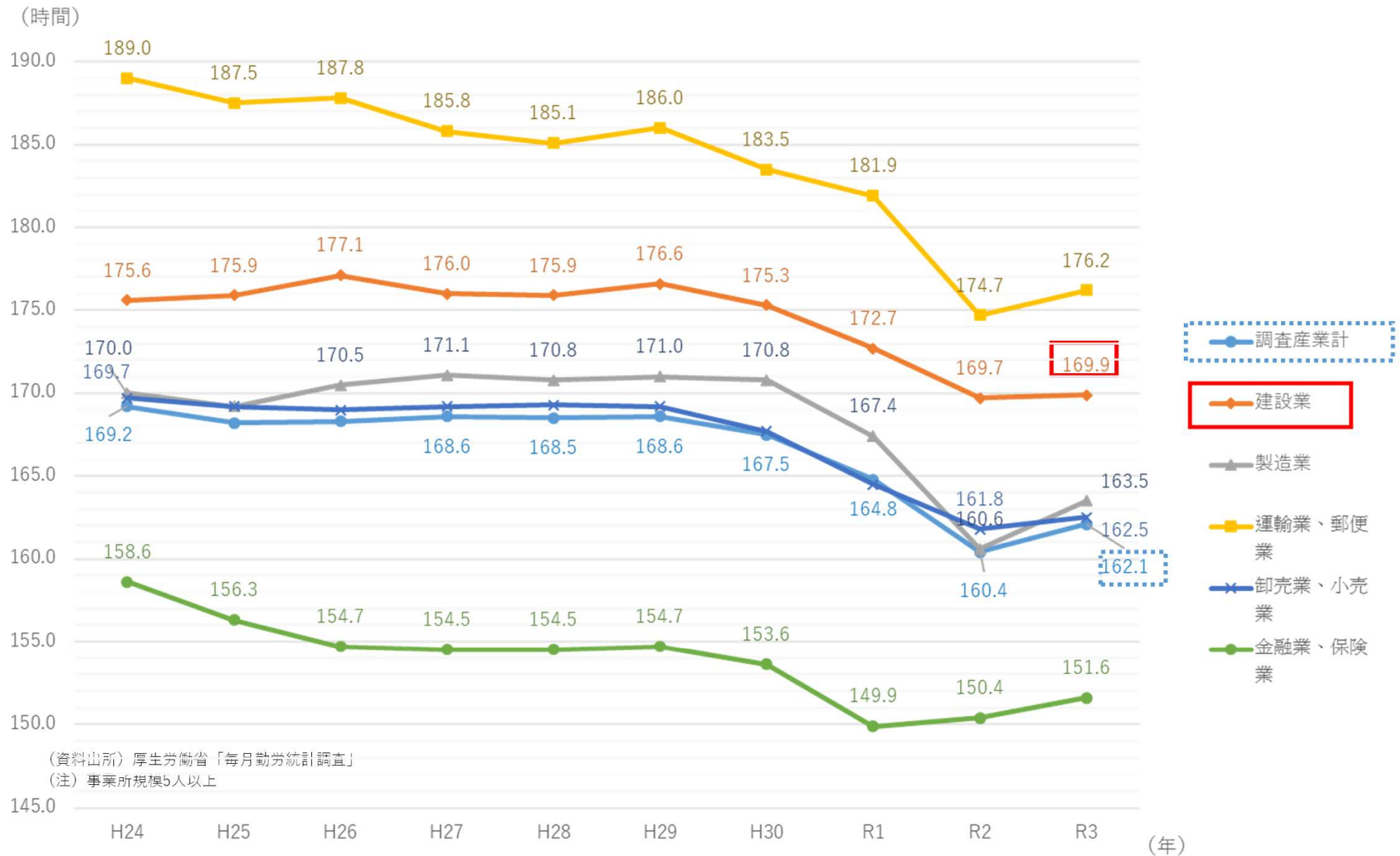
建設業を取り巻く状況（高齢化の進行）

- 建設業就業者は、直近では55歳以上が約36%、29歳以下が約12%となっている。
- ※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和元年と比較して、55歳以上が約1万人増加（29歳以下は増減なし）。



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

建設業を取り巻く状況(労働時間)



働き方改革の目的

多様な働き方を選択できる社会の実現 (企業)

働き方改革に取り組まないと…

「少子高齢化に伴う労働力人口の減少」

「働き方のニーズの多様化」

の問題に対応できなくなるおそれがある

働き方改革

企業

魅力ある職場作り

人材の確保

業績の向上

利益増

成長と分配の好循環

働き方改革の流れ

労働時間関係

同一労働同一賃金関係

その他の法改正関係

2018年

2019年

2020年

2021年

2022年

2023年

2024年

7月6日
(公布日)

4月

4月

4月

4月

4月

4月

大企業

中小企業

労働基準法
・上限規制

労働基準法
・高度プロフェッショナル制度
・年休取得義務
・フレックスタイム

設定改善法
・勤務間インターバル

安全衛生法
・産業医、産業保健強化
・労働時間の状況の把握

労働基準法
・高度プロフェッショナル制度
・年休取得義務
・フレックスタイム

設定改善法
・勤務間インターバル

安全衛生法
・産業医、産業保健強化
・労働時間の状況の把握

パートタイム・有期雇用労働法

労働者派遣法
女性活躍推進法
・情報公表

労働基準法
・賃金請求権延長

6月
女性活躍推進法
・プラチナえるぼし認定

労働施策総合推進法
・パワハラ防止対策

男女雇用機会均等法
育児・介護休業法
・ハラスメント対策の強化

労働基準法
・上限規制、賃金請求権延長

労働者派遣法

6
男女雇用機会均等法
育児・介護休業法
・ハラスメント対策の強化

労災保険法

1月
育児・介護休業法
・看護休暇、介護休暇(時間単位取得)

高齢者雇用安定法

労働施策総合推進法
・中途採用者の公表

パートタイム・有期雇用労働法

1月
育児・介護休業法
・看護休暇、介護休暇(時間単位取得)

1月
雇用保険法
・65歳以上の労働者に適用

女性活躍推進法
・労働者数101人以上
300人以下に行動計画
労働施策総合推進法
・パワハラ防止対策

労働基準法施行規則
・賃金の口座振込み等について

労働基準法
・割増賃金率見直しの猶予措置の廃止

労働基準法
上限規制の適用猶予廃止
・自動車運転者
・建設
・医師
・鹿児島沖縄砂糖製造業

自動車運転者労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)の施行

労働基準法
上限規制の適用猶予廃止
・自動車運転者
・建設
・医師
・鹿児島沖縄砂糖製造業

< 中小企業 >		資本金の額又は出資の総額 or 常時使用する従業員の数	
①製造業など(②~④以外)	3億円以下	300人以下	
②卸売業	1億円以下	100人以下	
③サービス業	5,000万円以下	100人以下	
④小売業	5,000万円以下	50人以下	

- 1 建設業を取り巻く状況
- 2 時間外労働の上限規制**
- 3 36協定の届出手続等
- 4 労働基準法第33条の届出等
- 5 各種窓口・助成金等の紹介

時間外労働の上限規制に関するリーフレット



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、

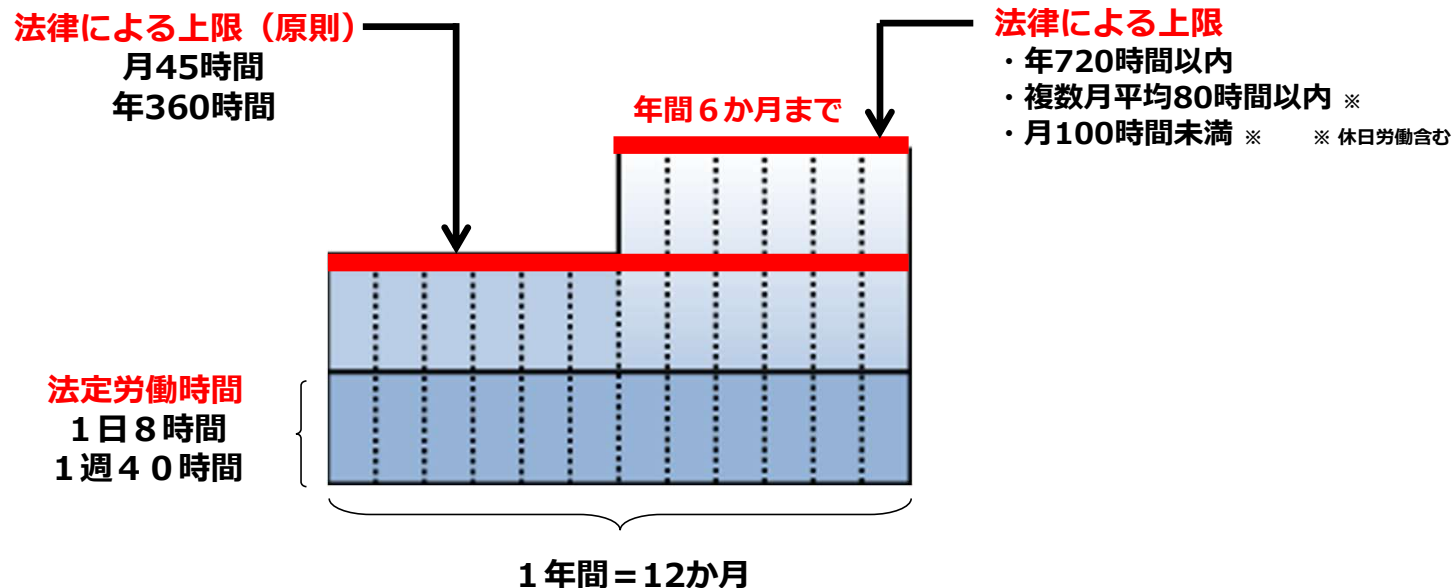
- 労働基準法第36条に基づく労使協定(36(サブロク)協定)の締結
 - 36協定の所轄労働基準監督署長への届出
- が必要です。

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。

時間外労働の上限規制の概要 (一般の建設の事業)

- 時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**となる。
- 臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合(特別条項)でも、以下の規制がかかる。
 - 時間外労働が**年720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か月が限度**
 - 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か月平均がいずれも1月あたり80時間以内**

時間外労働の上限規制のイメージ



時間外労働の上限規制の概要 (災害時における復旧及び復興の事業)

- 建設事業のうち、「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日以降も一部の規定は適用されない。

×適用されない規定

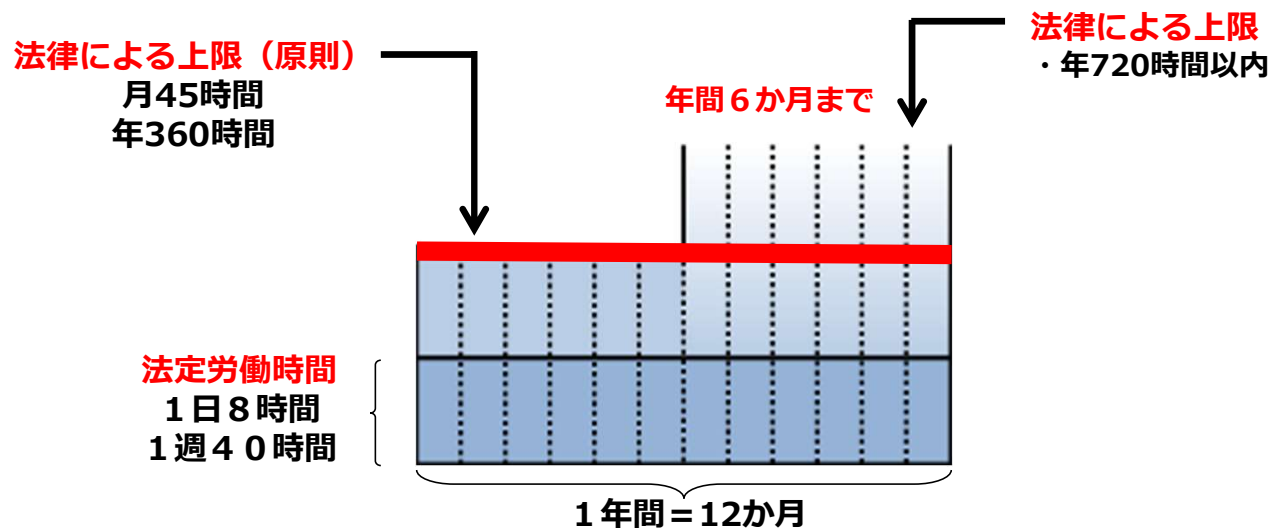
- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満

時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均がいずれも1月あたり80時間以内

○適用される規定

- 時間外労働が年720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か月が限度

時間外労働の上限規制のイメージ



災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合の 36協定の締結

- ① 36協定は、将来起こるかもしれない事由についてあらかじめ締結するものであり、災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合に関しても、労基法第139条の規定に基づき、36協定の特別条項として、1か月の上限時間（100時間未満）を超えた延長時間をあらかじめ締結することが可能である。
- ② ただし、事業として行っているか否かにかかわらず、規模も様々な災害における復旧及び復興の事業について、無制限に労基法第139条の適用を認めることは制度趣旨に反し妥当ではないため、同条の「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。
- ③ 例えば、以下のような事業が対象となる。
 - ・ **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**
（※）公共土木施設災害復旧事業費負担法に基づき、災害により地方自治体が管理している道路や河川が崩壊した場合に、被災した公共土木施設を国庫補助を受けて速やかに復旧する事業。
 - ・ **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**
（※）災害が発生した場合には、国・地方自治体と事業者・事業者団体との間で事前に締結した災害協定に基づいて、食糧、医療、運送、建設、各種ライフライン等に関する事業者が直ぐに復旧作業を行い、後から契約を締結するという取扱いをしている。
 - ・ **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**

- 1 建設業を取り巻く状況
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 36協定の届出手続等**
- 4 労働基準法第33条の届出等
- 5 各種窓口・助成金等の紹介

36協定の様式について

これまで建設業は、「様式9号の4」の一種類のみ。



2024年4月1日から適用される36協定については、**4パターン**の様式から選択して作成する必要があります！！

限度時間を超えない場合の36協定（一般条項）…

様式9号（一般的な建設事業）

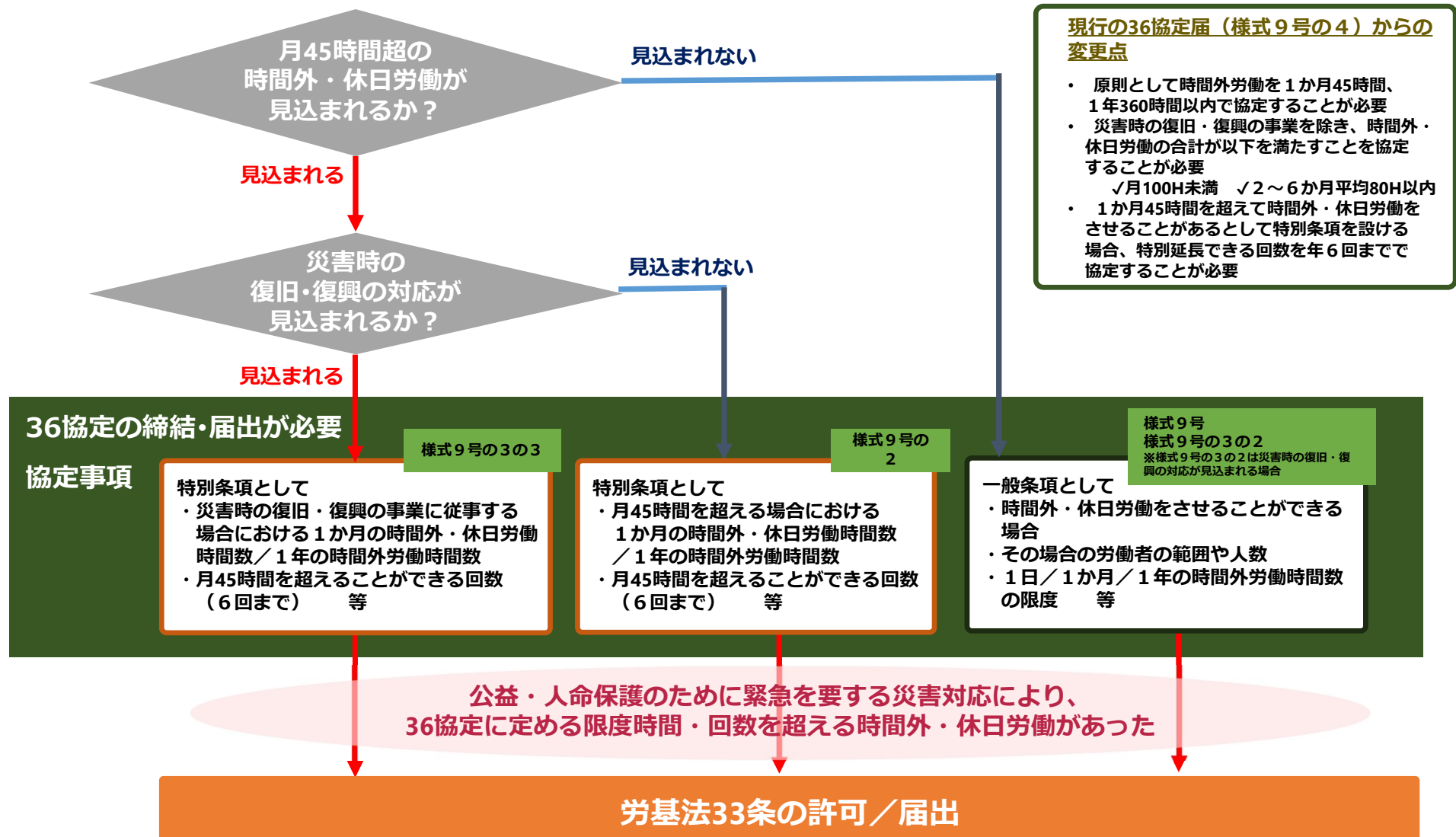
様式9号の3の2（災害時の復旧・復興の事業）

限度時間を超える場合の36協定（特別条項）…

様式9号の2（一般的な建設事業）

様式9号の3の3（災害時の復旧・復興の事業）

36協定の手続きのフローチャート



現行の36協定届(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
- 災害時の復旧・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100H未満 √2～6か月平均80H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

※ 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。

新36協定届の記載例(様式第9号)

(月45h超の時間外・休日労働が見込まれず、災害時の復旧・復興も見込まれない場合)

表面

事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください。

時間外労働 に関する協定届
休日労働

労働保険番号 □□□□□□□□□□□□□□□□
法人番号 □□□□□□□□□□□□□□□□

事業の種類 **土木工事業** 事業の名称 **〇〇建設株式会社 〇〇営業所** 事業の所在地(電話番号) (〒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) 協定の有効期間 〇〇〇〇年4月1日から1年間

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							
			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)			
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)	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	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	臨時的受注対応	施工管理	3人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	機械、工具の故障等への対応	現場管理	3人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	月末の決算事務	経理事務員	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	工程変更	施工管理	3人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定休日(任意)	法定休日の日数	休日における始業及び終業の時刻					
臨時的受注対応	施工管理	3人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30					
機械、工具の故障等への対応	現場管理	3人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30					

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、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(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氏名 **山田花子** 管理監督者は労働者代表にはなりません。

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、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 15日

〇〇 労働基準監督署長殿

使用者 氏名 **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・押印などが必要です。

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

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。

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

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。

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いけません。これを労働で確認の上、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。

新36協定届の記載例(様式第9号の2)特別条項 (月45h超の時間外・休日労働が見込まれるが、 災害時の復旧・復興も見込まれない場合)

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		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	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日
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%

〇1年については、協定の内容を変更して再度届け出ることがあつた場合でも、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。

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時間未満に限りです。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時間以内に限りです。

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) 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。

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 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

新36協定届の記載例(様式第9号の3の3)

(月45h超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時の復旧・復興も見込まれる場合)

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	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回以内に限り。)	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	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	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日
<p>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。</p>	突発的な仕様変更への対応、納期の逼迫への対応	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%
<p>② 災害時における復旧及び復興の事業に從事する場合 (併せて、①の事業にも従事する場合、①の事業に從事する時間も含めて記入すること。)</p>	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%
限度時間を超えて労働させる場合における手続		労働者代表に対する事前申し入れ										
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置		(該当する番号) ①、③、⑤ (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從事する場合は除く。)												

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從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)を超え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從事する場合であっても、年6回以内に限り。

災害時における復旧および復興の事業に從事する場合、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從事する時間も含めた時間数を定めてください。

限度時間を超えた労働者に対し、次のいずれかの健康福祉確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

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。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

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。

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・押印が必要ですよ。

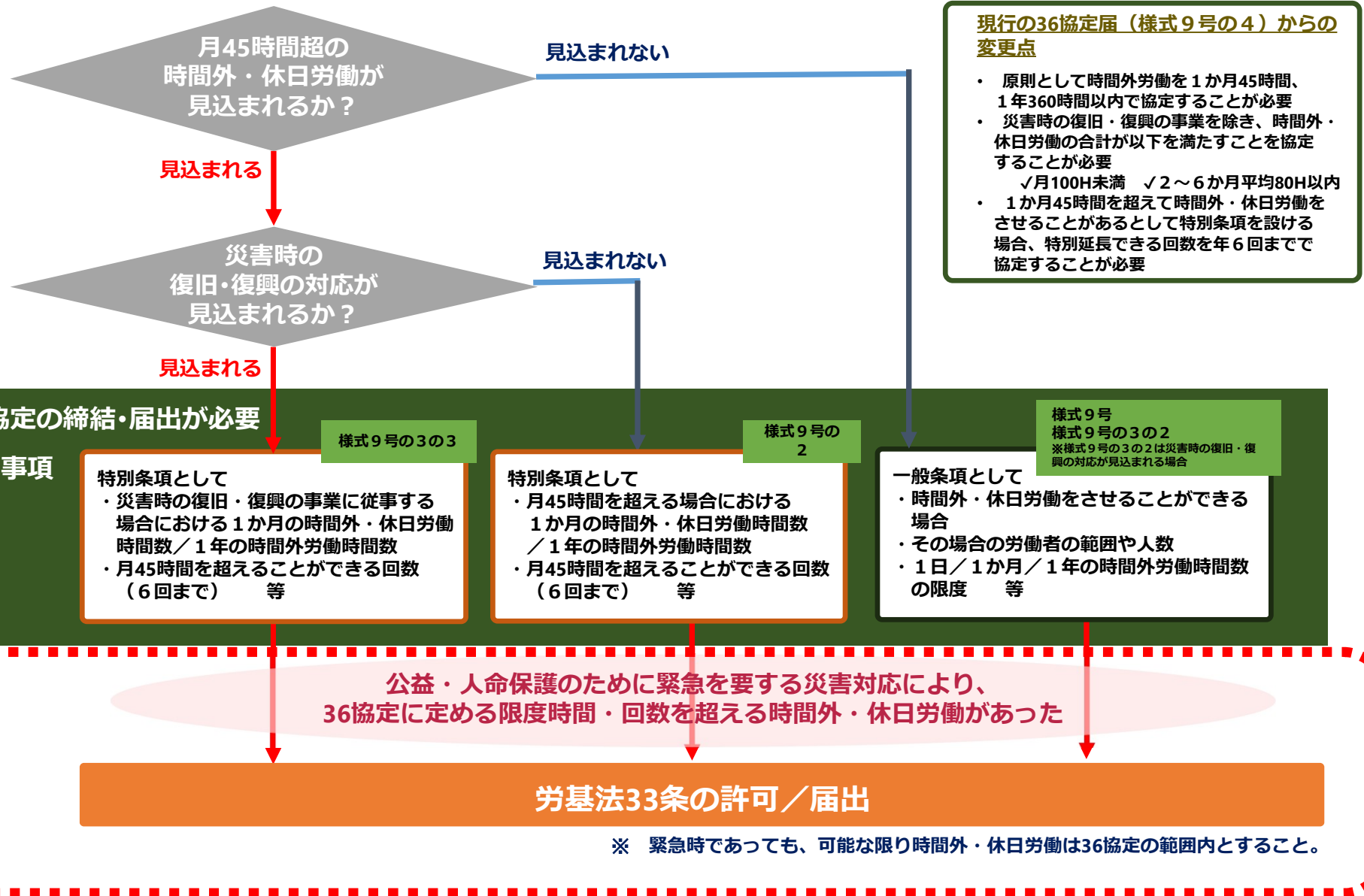
- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業(22時～5時)の回数制限
- ③ 終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)
- ④ 代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 連続休暇の取得
- ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
- ⑧ 配置転換
- ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導
- ⑩ その他

〇〇〇〇年 3月 12日
 〇〇〇〇年 3月 12日
 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 建設業を取り巻く状況
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 36協定の届出手続等
- 4 労働基準法第33条の届出等**
- 5 各種窓口・助成金等の紹介

36協定の手続きのフローチャート



現行の36協定届（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
- ・ 災害時の復旧・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100H未満 ✓2～6か月平均80H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

労働基準法第33条第1項の許可基準

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

労基法第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) 上記（2）及び（3）の基準については、**他の事業場からの協力要請に応じる場合**においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認めること。

労働基準法第33条第1項の許可基準

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解釈に当たっての留意点について(令和元年6月7日付け基監発0607第1号)の概要

- 1 許可基準による許可の対象には、災害その他避けることのできない事由に直接対応する場合に加えて、当該事由に対応するに当たり、**必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれる。**
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 許可基準(2)の「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。**
- 3 許可基準(2)の「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、限定列挙ではなく、これら以外の事案についても「災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合」となることもあり得る。
例えば、許可基準(4)の「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は対象となる。

- 1 建設業を取り巻く状況
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 36協定の届出手続等
- 4 労働基準法第33条の届出等
- 5 各種窓口・助成金等の紹介**

佐賀労働局HP

適用猶予業種の時間外労働の上限規制 特設サイト 「はたらきかたススめ」動画を更新しました

佐賀労働局労働基準部 監督課

厚生労働省 適用猶予業種の時間外労働の上限規制 特設サイト
はたらきかたススめ

厚生労働省 国土交通省

2024年4月から
暮らしを支える建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師の働き方が変わるってホント? 時間外労働上限規制の詳細は特設サイトへ →

厚生労働省 国土交通省

物流・交通何が変わる? 変えていく? 時間外労働の上限規制が適用されます。2024年4月からスタート! 詳しくは特設サイトへ →

厚生労働省 国土交通省

建設業の何が変わる? 変えていく? 時間外労働の上限規制が適用されます。2024年4月からスタート! 詳しくは特設サイトへ →

<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp>



適用猶予業種の時間外労働の上限規制 特設サイト

はたらきかたススめ 検索

暮らし、はたらき、ともにススめ!

暮らし、はたらき、ともにススめ!

暮らし、はたらき、ともにススめ!

働き方改革の支援・相談先のご案内

「働き方改革」への取り組みを支えるため
労働時間相談・支援コーナー
を労働基準監督署に設置しています。

専門の「労働時間相談・支援班」が、
以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ㊟ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ㊟ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ㊟ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ㊟ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



残業時間を減らしたい
どうすれば
いいんだろう？

うちの会社の
労働時間制度は
このままで
いいのかな…？

このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは
お気軽に、**お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。**



佐賀労働基準監督署

電話 0952-32-7133

受付：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

取り組み事例の紹介



働き方改革 特設サイト
支援のご案内

働き方改革の
ポイント

助成金の
ご案内

無料相談窓口
働き方改革推進
支援センター

お役立ち
コンテンツ

SPECIAL

文字サイズの変更

標準 大 特大



NEXT WORK STYLE

働き方改革広がる

働き方改革のポイントをチェック! →



取り組み事例の紹介①



館野建設 株式会社 (栃木県栃木市)

DATA

- 事業内容／建設業
- 設立年／1952年
- 代表者／横田雄作社長
- 従業員数／82人
- 担当専門家／社会保険労務士・石川知司氏

休暇の取得促進による 職場環境の改善 完全週休2日を実現

【従業員の声・反応等】

休日、休暇の見直しに当初不安はあったが、年次有給休暇が足りない者には、会社が有給の特別休暇を認め、5月連休、8月のお盆休み、年末年始の休みも従来通り休めたため、大変良い見直しだった。



道路築造工事の土作業風景



土日休の完全週休2日制を実現した社内

【評価のポイント】

松浦 民恵 法政大学教授

工期の調整が困難な中、強いリーダーシップの下で、土日が休日の完全週休2日制への変更を実現し、休暇取得も推進した。



労働時間・休暇部門



社長 横田 雄作氏

タイムリーな支援に感謝

就業規則の見直しや休日・休暇の取得促進などを検討していたときに派遣専門家から無料の訪問支援の電話があり、早速、専門家派遣をお願いした。

丁寧に分かりやすく法改正のポイントを教授してもらったほか、就業規則の細かな確認・指導もあり、改正した就業規則を所轄の労働基準監督署へ届け出ることができた。土日完全週休2日制の実施、年次有給休暇の計画的付与により休日、休暇の取得促進も実現できた。今回の無料相談は当社にとってタイムリーな支援であり感謝したい。

相談内容

- ◆建設業界は「3K」のイメージがあり、新規の人材採用が計画通りいかない状況だった。
- ◆若者の採用に積極的な企業を認定する厚生労働省の「ユースエール」取得を機会に、本格的に若者をはじめ従業員の労働条件の改善に取り組む必要性を感じていた。
- ◆人材採用、育成・定着が重要な経営課題であり、解決に向けた第一歩として、休日・休暇制度をはじめとした就業規則の全体的な見直しが必要だった。

専門家からのアドバイス

- ◆年次有給休暇の取得促進を図るため、1年単位の変形労働時間制から土日が休日の完全週休2日制に変更した。
- ◆5月の連休、お盆休み、年末年始の連休は年次有給休暇の計画的付与とした。
- ◆休暇の計画的付与が就業規則で規定されていたものの、今まで運用がなされていなかった。今回の就業規則の制度改定により、年間休日数は105日から114日に増加した。
- ◆就業規則にパワハラ・セクハラ、ストレスチェック、個人情報保護規定といった条文を追加するなどし、働き方改革を進めた。



担当専門家
社会保険労務士 石川 知司氏

労働環境の改善に積極的

5回会社を訪問し、いずれも横田雄作社長、遠藤明雄総務部長の2人と面談した。特に横田社長は労務面の課題解決に強い関心を持っておられ、労働環境の改善に積極的に対応したいという意向があった。今回の制度導入は社長の英断によるもので、敬意を表したいと思う。

取り組み事例の紹介②



石澤工業 株式会社 (東京都江東区)

DATA

- 事業内容 / 鉄筋工事業
- 設立年 / 1958年
- 代表者 / 石澤拓哉社長
- 従業員数 / 80人
- 担当専門家 / 社会保険労務士・園分真貴子氏

【従業員の声・反応等】

工場での長時間労働の偏りをなくし、作業員全員で作業を終わらせることにより、今まで以上に連帯感が芽生えてきている。



鉄筋材料の加工作業



準備体操後に行っている朝のミーティング

勤怠データを情報共有
データの「見える化」が
時間外労働削減に

【評価のポイント】



松浦 民恵 法政大学教授

ベテランと若手の管理者に相談しやすい体制整備や勤怠データの「見える化」が、時間外労働削減などの成果につながった。



労働時間・休暇部門



社長 石澤 拓哉氏

管理者選任で相談しやすい体制に

勤怠データの情報共有と見える化で社内の問題点が従業員レベルで把握できるようになった。本社と工場間でデータ共有しやすくなり、社員間のコミュニケーションも取れるようになり、意識改革につながっている。

今回選任された管理者4名は顔写真入りで職場に明示されており、社員にもわかりやすく相談しやすい体制となった。

実際に運用していくと勤務の偏りがなくなり、時間外労働が削減できるようになった。今後も健康経営に注力し、依頼主の要望に時間と質で応えていきたい。

相談内容

- ◆ 建築資材の鉄筋製造は、現場の各所で仕様が異なるうえ事前に製造ストックできるものではなく、依頼主による設計変更や短期の納期要望に応えるために、作業が集中し長時間労働になることがあった。
- ◆ 時間外労働を指示する社員に偏りがあり、一部の社員に負担がかかっていた。

専門家からのアドバイス

- ◆ 勤務時間の管理は随時確認できるシステムの導入を提案した。しかし早急な導入は難しいため、まずは表計算ソフトのシート管理に切り替え、法定内残業と法定外残業に分けて管理するよう助言した。
- ◆ 勤怠データは本社管理者も情報共有できるようにし、期間途中で累積時間により注意喚起すること、長時間労働者の本社管理者と医師の面談も実施するよう助言した。
- ◆ 石澤社長の意向で組織を見直し、ベテランと若手1人ずつで構成する管理者チーム2組を創設。時間管理と社員の意識改革へつなげることにした。



担当専門家
社会保険労務士 園分 真貴子氏

表計算ソフトで勤怠管理

誰がどれくらい働いているかを把握するため、まず表計算ソフトで勤怠管理することとした。法定内残業と法定外残業を分けて計上し、所定勤務時間と法令上の差分を管理した。時間外労働が特定の社員に集中しないように管理者と本社担当で各週ごとに確認し、管理者の負担も軽減できるよう組織も改編し、指揮・コミュニケーションをとりやすい環境にもなった。管理者4人はベテランと若手で組んでもらい、管理者教育にもつなげている。

助成金の紹介 「働き方改革推進支援助成金」

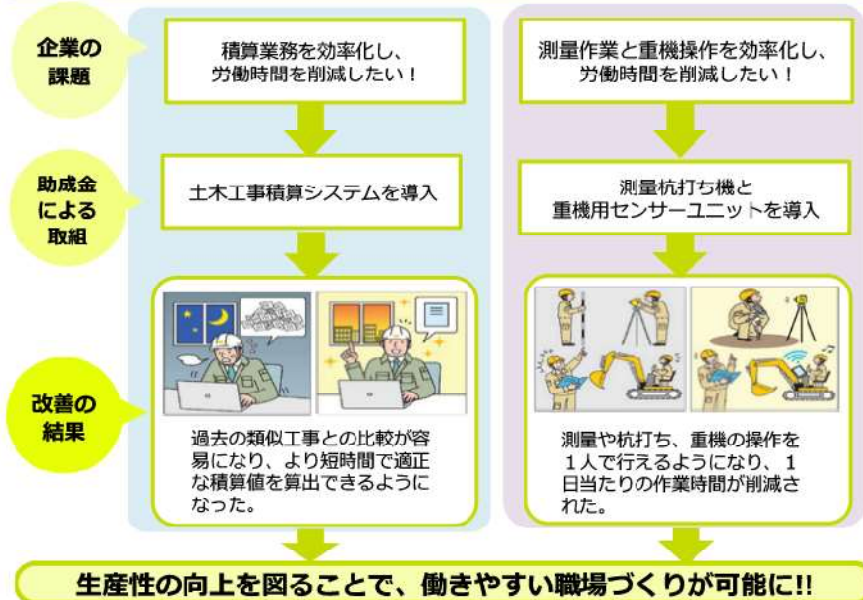


令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（建設業）のご案内

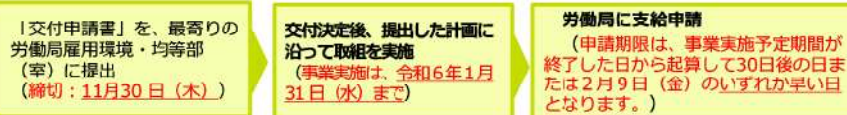


令和6年4月1日から、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進に向けた環境整備に取り組み中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご利用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



ご利用の流れ



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

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



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/>)



(2023.4)

適用猶予業種等対応コース（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です。
- 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1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。
 - 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。
 - 交付申請時点で、36協定を締結していること。
 - 下記「成果目標」②を選択する場合、交付申請時点の所定休日数が4週当たり4日から7日であること。

（※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り組み
 - 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、勤務時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）原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

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。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を削減させること。
・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
・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
 - ② 全ての対象事業場において、4週における所定休日を1日から4日以上増加させること。
- 上記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%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。【助成額最大830万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～2の上限額及び3の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4（※4） （※4）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④からの実施する場合、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

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	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	—

2. 成果目標②の上限額：1日増加ごとに25万円（※5） （最大100万円）

（※5）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

3. 賃金引上げの達成時の加算額

（常時使用する労働者数が30人以下の場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円 (上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)

（常時使用する労働者数が30人を超える場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
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)

助成金の紹介 「業務改善助成金」

8月31日から開始

※申請期限：2024（令和6）年1月31日
（事業完了期限：2024（令和6）年2月28日）

業務改善助成金の制度が拡充されます！

対象事業場拡大、助成率区分見直し、賃金引き上げ後の申請が可能に

業務改善助成金とは

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（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・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。



拡充のポイント

① 対象事業場の拡大

対象事業場：
事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が
30円以内の事業場

例：地域別最低賃金が920円の地域において

事業場内最低賃金が955円（差額35円）の上場

対象外

拡充後

対象事業場：
事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が
50円以内の事業場

（先ほどの例）
事業場内最低賃金が955円の工場

対象に！

差額が50円以内に拡大されたので、助成金が受けられるようになりました

② 賃金引き上げ後の申請

必要な手続き：
事前に以下2つの計画を提出
・賃金引き上げ計画
・事業実施計画（設備投資等の計画）

事業実施計画 賃上げ計画
を提出し、計画の審査を受けます。

（審査の上、交付決定を受けたら）
・計画に基づく賃上げの実施
・計画に基づく設備投資等の実施

拡充後

＜対象＞
事業場規模50人未満のみ

2023年4月1日から12月31日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引き上げ計画の提出は不要となりました

以下の書類の提出は必要です
・賃金引き上げ結果
・事業実施計画（設備投資等の計画）

事業実施計画 賃上げ結果

③ 助成率区分の見直し

事業場内最低賃金額	助成率
870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5 (9/10)
920円以上	3/4 (4/5)

（）内は生産性要件を満たした事業場の場合

拡充後

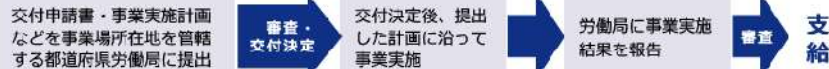
900円未満 9/10

900円以上
950円未満 4/5
(9/10)

950円以上 3/4
(4/5)

（）内は生産性要件を満たした事業場の場合

助成金支給までの流れ



交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です



助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上*	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上*	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上*	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上*	600万円	600万円

* 10人以上の上限額区分は、特例事業者（右記）が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。
（なお、①・②・③に該当する場合は、助成対象経費の拡充を受けられません。）

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が50円未満である事業者
② 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント*以上低下している事業者

* 1%ポイント（パーセントポイント）とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

＜事業場内最低賃金とは？＞

事業場で最も低い時給給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていく必要があります。）

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部または賃金課までお尋ねください。

助成対象経費の例

設備投資	・POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・リフト付き特等車庫の導入による搬送時間の短縮
コンサルティング	・専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
その他	・店舗改装による配達時間の短縮

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 事業完了の期限は、2024（令和6）年2月28日です。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

（参考）働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組み、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
兵庫検査



お問い合わせ

ご不明な点は、下記の業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください。

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください

業務改善助成金 検索

ご静聴ありがとうございました。