ひと、くらし、
みらいのために

建設事業における働き方改革推進法の適用について

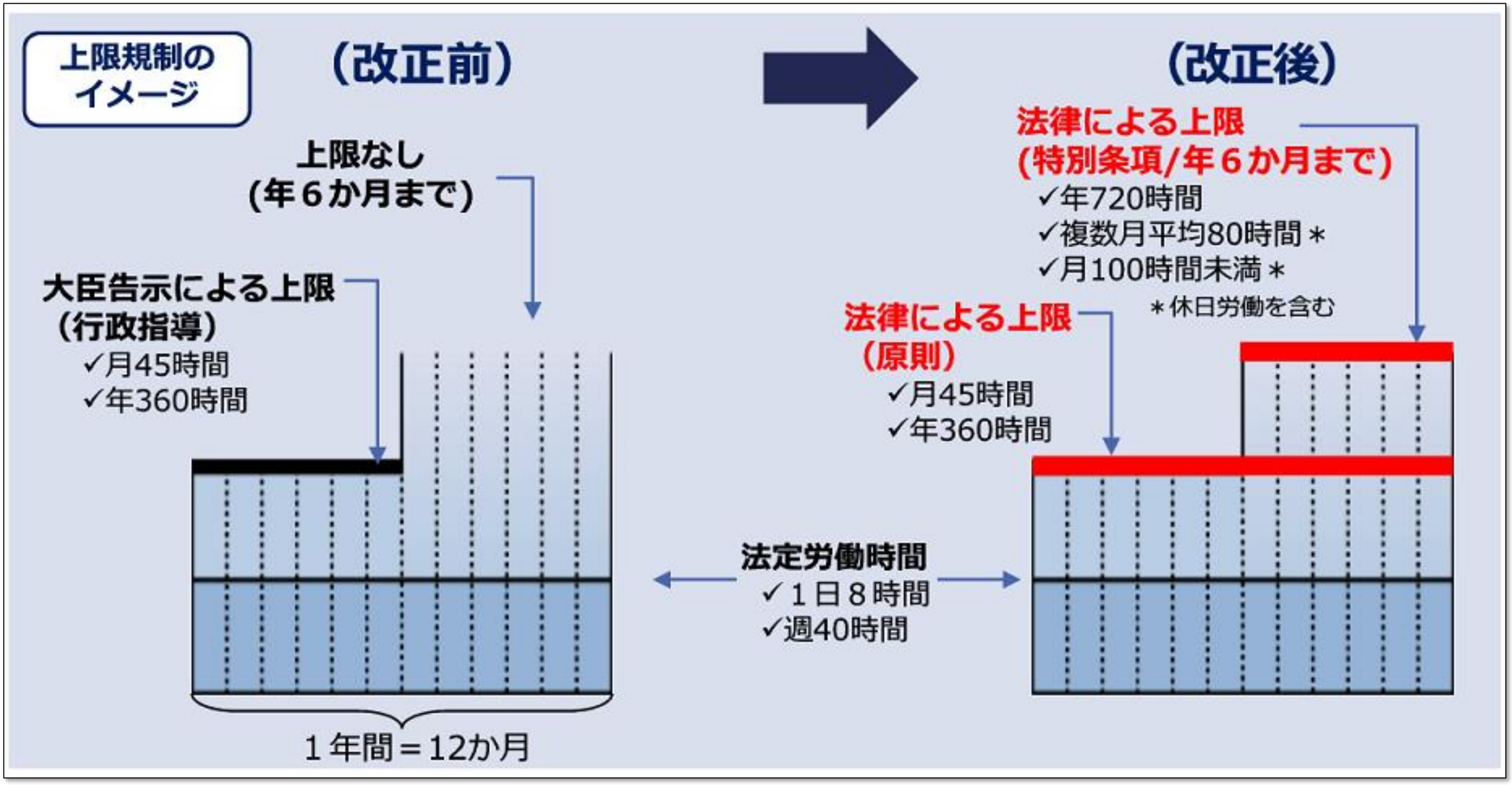
～ 建設業法等法令講習会 ～

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～
建設事業 （この事業における交通誘導警備の業務を含む）	上限規制は適用されない。	・　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。

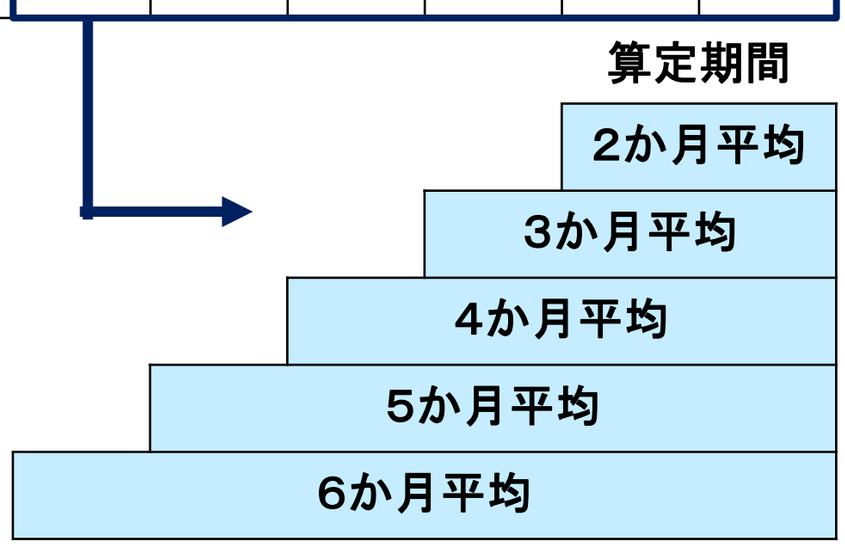
④ 月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。
→1か月でも100時間以上となれば法違反

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。



平均値	
57.5	…8～9月の平均
53.3	…7～9月の平均
55.0	…6～9月の平均
60.0	…5～9月の平均
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。

参考資料：厚生労働省パンフレット「時間外労働の上限規制　わかりやすい解説」

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年単位の変形労働時間制による場合

協定時間の上限

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）

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**

①1年**720時間**（＊時間外労働のみ）
②1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

実労働時間の上限

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

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

協定で定めた範囲を超えて労働させると

罰則　**6か月以下の懲役または30万円以下の罰金**

この上限規制に違反すると

罰則　**6か月以下の懲役または30万円以下の罰金**

■2023年4月1日から、月60時間を超える残業は、割増賃金率が上がります

（現在）

月60時間超の残業割増賃金率

大企業は 50%

中小企業は 25%

	1か月の時間外労働（1日8時間・1週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

（改正後）2023年4月1日施行

月60時間超の残業割増賃金率

大企業、中小企業ともに50%

※中小企業の割増賃金率を引上げ

	1か月の時間外労働（1日8時間・1週40時間を超える労働時間）	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

※中小企業の定義は、以下のとおりです（事業場単位ではなく、企業単位で判断します）。

業種	資本金の額 または出資の総額	または	常時使用する 労働者
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他 （製造業、建設業、 運輸業、その他）	3億円以下	または	300人以下

●資本金や出資金の概念がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

◆代替休暇

事業場で労使協定を締結すれば、時間外労働が月60時間を超えた場合に、割増賃金率が25%以上から50%以上に引き上げられた部分の割増賃金の代わりに有給の休日を付与することができます。

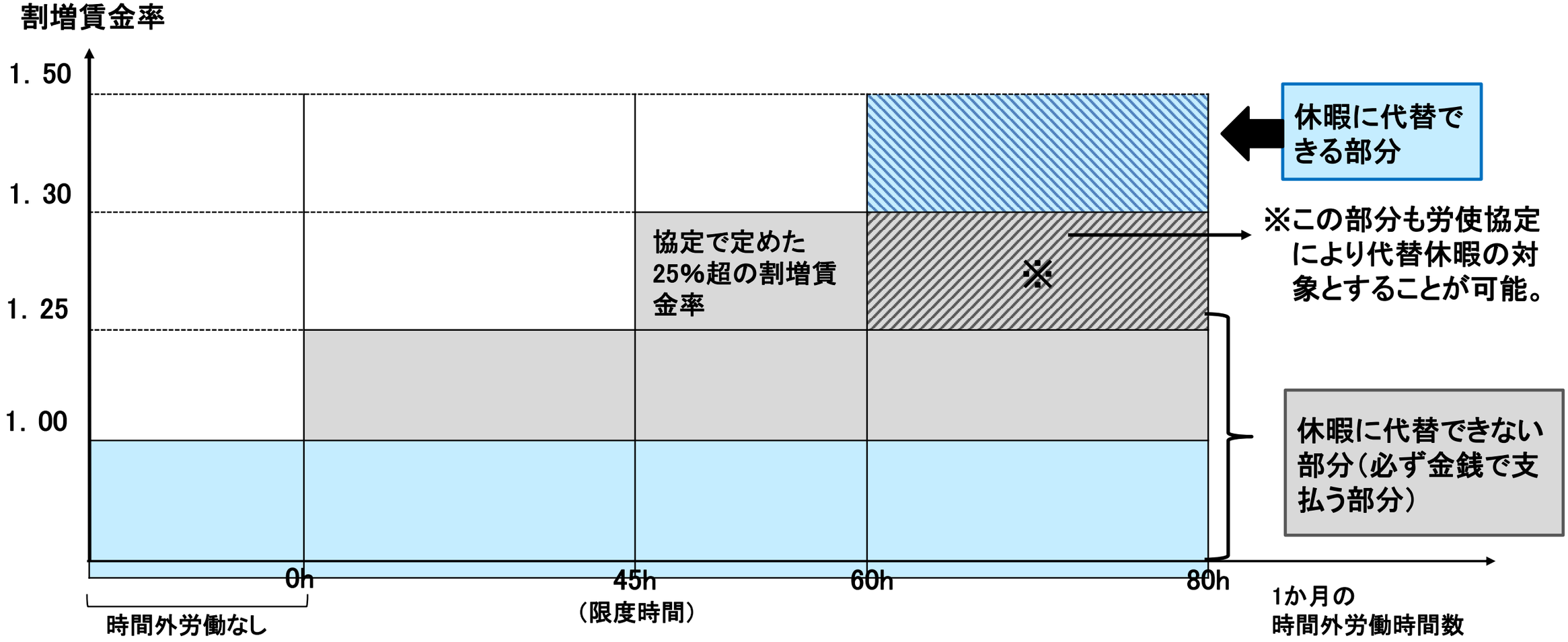
代替休暇の時間数 ＝ （**1か月の時間外労働時間数** －60） × **換算率**

換算率 ＝ 代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率（50%以上） － 代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率（25%以上）

◆代替休暇は、1日または半日単位で、時間外労働が1か月60時間を超えた当該1か月の末日の翌日から2か月以内に与える。

◆代替休暇を取得するかどうかの労働者の意向確認の手続、取得日の決定方法、割増賃金の支払日等を協定で定めておく。

◆月80時間の時間外労働をさせた場合



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年単位の変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年単位の変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。

36協定届の記載例〈一般の協定〉－限度時間を超えない場合

（様式第9号 （第16条第1項関係））

◆36協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。

－ 36協定届（本様式）を用いて36協定を締結することもできます。
その場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。
－ 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届け出できます

◆36協定の届け出は電子申請でも行うことができます。
◆（任意）の欄は、記載しなくても構いません。

様式第９号（第16条第１項関係）

時間外労働
休日労働
に関する協定届

労働保険番号	□□□□□□□□□□□□□□ （都道府県・所轄・管轄・基幹番号・枝番号・統一拡事業場番号）
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

労働保険番号・法人番号を記載してください。

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

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
金属製品製造業	○○金属工業株式会社　○○工場	（〒○○○－○○○○ ○○市○○町1－2－3 （電話番号：○○○－○○○○－○○○○）	○○○○年4月1日から1年間

この協定が有効となる期間を定めてください。１年間とすることが望ましいです。

	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 法定労働時間を超える時間数	1日 所定労働時間を超える時間数（任意）	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） 法定労働時間を超える時間数	1箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで） 法定労働時間を超える時間数	1年 所定労働時間を超える時間数（任意）
時間外労働 ① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	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
	製品不具合への対応	検査	10人	7．5時間	2時間	2．5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7．5時間	2時間	2．5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
時間外労働 ② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者	月末の決算事務	経理	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
	棚卸	購買	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

起算日（年月日）：○○○○年4月1日

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。

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。

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。

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）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
	受注の集中	設計	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30～17:30
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20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）

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。

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　検査課主任　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　）

○○○○年　3　月　15　日

使用者　職名　工場長　氏名　田中太郎　印㊞

○　○　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、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

押印も必要です。

36協定届の記載例〈特別条項〉－限度時間を超える場合

（様式第9号の2 （第16条第1項関係））

この記載例は様式第9号の2の2枚目（特別条項について記載）です。1枚目の様式（一般の協定について記載）は、様式第9号とほぼ同じです。

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

労働保険番号	□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ （都道府県 所轄 管轄 基幹番号 枝番号 現一括事業場番号）
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

労働保険番号・法人番号を記載してください。

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

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
金属製品製造業	○○金属工業株式会社　○○工場	（〒 ○○○－○○○○） ○○市○○町1－2－3 （電話番号 ○○○－○○○○－○○○○）	○○○○年4月1日から1年間

この協定が有効となる期間を定めてください。１年間とすることが望ましいです。

		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 法定労働時間を超える時間数	1日 所定労働時間を超える時間数（任意）	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） 法定労働時間を超える時間数	1箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで） 法定労働時間を超える時間数	1年 所定労働時間を超える時間数（任意）
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	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
		製品不具合への対応	検査	10人	7．5時間	2時間	2．5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
		臨時の受注、納期変更	機械組立	20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	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
		棚卸	購買	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

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。

起算日（年月日）	○○○○年4月1日

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。

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。

	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
休日労働	受注の集中	設計	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30～17:30
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20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）

２枚目
（表面）

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。

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） 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	1日（任意） 所定労働時間を超える時間数（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。） 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。）	1箇月 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	1箇月 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）	1箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	1年（時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。） 起算日（年月日）OOOO年4月1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	1年 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年 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	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

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　OOOO 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　検査課主任　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　）

OOOO 年　3　月　15 日

使用者　職名　工場長　氏名　田中太郎　印

O　O　労働基準監督署長殿

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。

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。

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。

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。

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いけません。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。

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 (ﾌﾘｰﾀﾞｲﾔﾙ)

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年単位の変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・ﾃﾞ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年単位の変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】