

2023 年度第 2 回 職場環境部会

厚生労働省講演 建設業における時間外労働の上限規制について 質疑応答記録

日 時：2024 年 2 月 13 日 (火) 16：15～17：00 (労働委員会 職場環境部会にて)

応答者：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 澁谷課長

監督課 高橋監察官

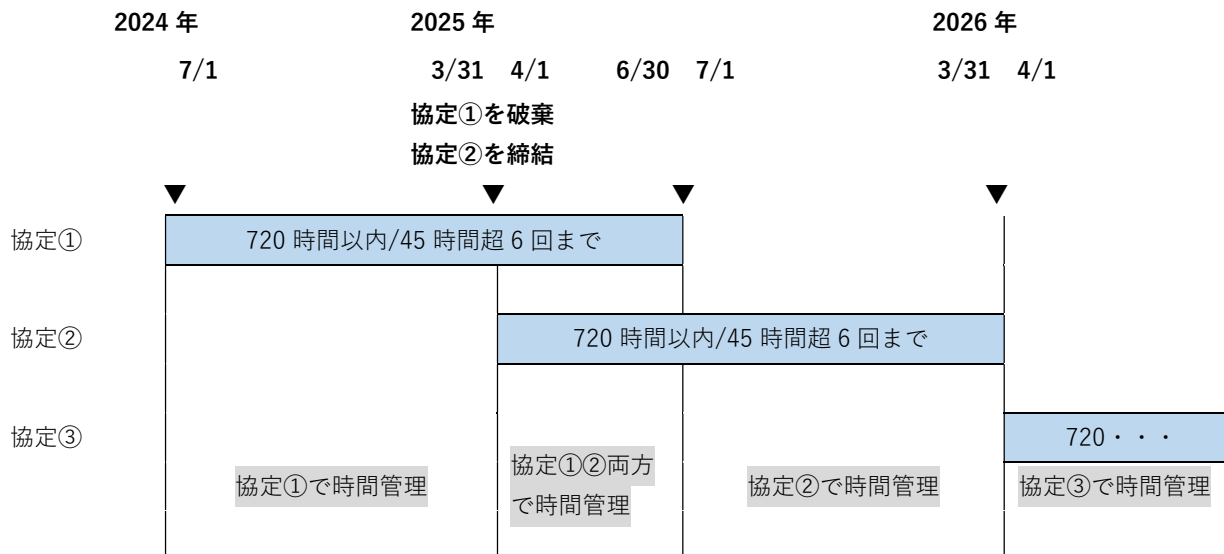
(36 協定の起算日①)

Q 1： 36 協定を全社的に管理するため、各事業場（本支店・工事事務所）で締結する 36 協定について、全社一律で年度単位で締結することは問題ないでしょうか。（例：2025/1/1 に立ち上げた事業所について、はじめに 2025/3/31 終了とする 36 協定を締結し、その後 2025/4/1 開始とする 36 協定を締結する）

A 1： 時間外労働の上限規制の適用後においては、その実効性を確保する観点から、対象期間の途中で既に締結した 36 協定を破棄して新たな 36 協定を締結しなおすことで、対象期間の起算日の変更を行うことは原則として認められないが、各事業所でバラバラである起算日を全社で統一する等、やむを得ない事情がある場合には差し支えない。

ただし、上記のような事情があつて、対象期間の起算日を伴う 36 協定の破棄、再締結を行う場合であっても、新たに締結した 36 協定を遵守することに加え、当初の 36 協定の対象期間における 1 年の延長時間及び限度時間（1 か月 45 時間など）を超えて労働させることができる月数を引き続き遵守する必要がある。

例えば、2024 年 7 月 1 日に新たな事業所を立ち上げて、2024 年 7 月 1 日～2025 年 6 月 30 日の期間の協定（協定①）を締結し、2025 年 4 月 1 日に協定①を破棄して 2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日の期間の協定（協定②）を再締結した場合、2025 年 4 月 1 日～2025 年 6 月 30 日の間は、協定①の期間と協定②の期間の両方について上限の定めを守っていただく必要がある



※平成 31 年 4 月労働基準局発行「改正労働基準法に関する Q&A」の 2-5 に同趣旨の Q&A 掲載

<https://www.mhlw.go.jp/content/000487097.pdf>

(36 協定の起算日②)

Q 2: 作業所で人は配置されていないものの、事務所を設置したため 36 協定を早めに提出した場合に起算日を 36 協定提出日からとしても差し支えないでしょうか？

A 2: 作業所に配置される人員がある程度判明していることが必要である。

当該作業事務所に配置が見込まれる者の中に、使用者に該当する者がおり、また、配置予定の労働者（管理監督者に該当する者を除く）の中から労働者代表が適正に選出されるなど、36 協定を適切に締結することができる場合には、当該 36 協定の起算日が実際の人員配置よりも前であっても差し支えない。

(36 協定の有効期間の終了日)

Q 3: あと 1 年未満で完成する工事事務所等において、有効期間を 1 年未満とする 36 協定を締結することは可能か。

A 3: まず、36 協定には、対象期間（※1）と有効期間（※2）を定める必要がある。

対象期間は 1 年に限られることから、有効期間についてもそれに合わせて、原則的には 1 年としていただきたい。

一方で、残りの工期が少ない場合には、有効期間が 1 年に満たない 36 協定を締結することも考えられるが、その場合も、36 協定には 1 年に関する延長時間について定めを必要がある。

有効期間が 1 年に満たない 36 協定において、1 年に関する延長時間を定めるにあたっては、災害の復旧・復興の事業以外の事業では、労働者の時間外・休日労働時間を複数月で平均して 80 時間以内とする上限規制に留意することが必要である。

例えば、残りの工期が 3 か月であることから、3 か月間を有効期間とする 36 協定を締結する場合、災害の復旧・復興の事業以外の事業では、複数月平均 80 時間以内とする上限規制が適用される関係上、その労働者の時間外・休日労働は、36 協定の定めにかかわらず、3 か月間で最大 240 時間までとなる。有効期間が 1 年間に満たない 36 協定を締結する場合には、こうした上限も踏まえて延長時間を定めるようにしていただきたい。

（※1）対象期間：労働基準法第 36 条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間。

36 協定においてその起算日を定めることによって、期間が特定される。

（※2）有効期間：36 協定が効力を有する期間

(JV 工事における 36 協定の取り扱い)

Q 4: JV (共同企業体) での施工案件について、36 協定は構成会社ごとで締結することは問題ないでしょうか。また、非管理監督者しか配属されていない構成会社についてはどのように対応すべきでしょうか。

A 4: 構成会社ごとに 36 協定を締結する必要がある。

当該 JV 工事作業所に使用者が配置されていないのであれば、事業場として存立し得ない。その場合には直近上位である支店の 36 協定を適用させることとなる。

(特別条項の発動手続き①)

Q 5: 使用者側から労働者代表側へ特別条項の発動を通達する際の様式として、最低限必要な事項は何でしょうか。また、特別条項発動時の手続きにおいて気をつけるべき点はありますか。

A 5: 発動手続きについては様式や必要最低限の事項は特にない。各事業場で定めた 36 協定の中で、協議の対象やその方法をしっかり行ってほしい。

但し 36 協定の内容に従いしっかりした労務記録が残るように管理して頂きたい。

(特別条項の発動手続き②)

Q 6: 特別条項発動時に、発動事由を明示する必要はありますか。
発動事由を示す必要がある場合ですが、「工期逼迫のため」は特別条項の発動事由となりえますか。
また、特別条項の発動事由が適切（協定でとりきめた条件に合致している）かどうかは送検や是正勧告の対象となりますか。

A 6: 特別条項の発動にあたって、特別延長の事由の明示は必要。工期ひっ迫は特別延長の事由になり得るが、特別条項は臨時的な措置であり、年間で最長六カ月までに限られる。工期がひっ迫しているからと言ってそれ以上長期にわたることはできず、もし年間六箇月を超えて特別条項を適用した場合には、法違反となる。

また、特別条項の発動にあたって、特別延長の事由が、36 協定で取り決めた条件を満たしていなかった場合、特別条項を適用できないことから、遡って原則通り（限度時間）の延長時間を超えた部分が法違反となる。

法違反があれば、労働基準監督官から、まずは今後の再発防止という意味合いで是正を勧告し、同じことを起こさないためしっかりした取組を求めていくことが労働基準局の基本姿勢である。

(特別条項の発動手続き③)

Q 7: 1名の労働者が2ヶ月連続で月45時間超の勤務が必要となった場合、特別条項の発動手続きは初月だけではなく、初月・翌月とも行わなければならないでしょうか。また、発動手続きは月45時間超・年間360時間超それぞれについて行わなければならないでしょうか。

A 7: 特別条項の発動にあたっては、1回あたりの期間を1か月以内とし、質問の事例のような場合には、月45時間超の手続きを毎月行っていただきたい。また、年360時間を超えるタイミングでも手続きが必要となる。

(特別条項の発動手続き④)

Q 8: 特別条項の発動を労働者代表と協議または通告するにあたり、対象となる労働者の個人名を特定しなければならないでしょうか。

A 8: 法的には個人名の特定を義務付ける規定はない。
繁忙時に現場の皆で残業するような場合には特定の個人ということではないだろうし、一方でオフィスワーカー等で特定の担当者に業務が集中する場合などは個人を特定した方が望ましいケースもあると思われるが、特定しないことが直ちに違反や指導対象になるものはない。

(特別条項の発動手続き⑤)

Q 9: 特別条項の発動は一般条項を超過する前に手続きをする必要があると思いますが、一般条項を超過しそうな労働者(複数名)について事前に発動対象としたものの、一部の対象者が結果的に一般条項の範囲内に収まった場合、手続きの修正が必要でしょうか。

A 9: 特別条項の手続きを超過しそうな労働者が一般条項の労働時間(限度時間)内に収まった場合、それに関する法令はなく手続きの修正は不要である。

(2024年4月以降の監督方針)

Q10: 是正指導などを2024年4月以降に一斉強化する動きもありますか。また、4月以降にどういったポイントで監督する方針でしょうか。逆にそのチェックポイントが建設会社側の自助的な管理項目にもなると思います。また真剣に様々な施策を取り組んでいる企業が象徴的に指導監督を受けてしまう事は正直避けて頂きたいところです。協定を上限規制適用前に一斉に更新したり勤怠管理の仕組みが不十分だったり 社内教育等を真剣に実施していない企業が結果的に看過されて あらゆる手を尽くしていつている企業に偏る事だけは避けて頂きたいです。

A10: 長時間労働に関する監督指導のポイントは、大きくは以下の4点である。

- ① 36協定が適切に締結されているかどうか。
- ② タイムカードなどの客観的な資料に基づいて労働時間を適正に把握しているか。
- ③ 実際の時間外・休日労働がどれくらいになっているか、どのように管理しているか。
- ④ 長時間労働者に対する健康障害防止対策として面接指導等をしっかり行っているか。

また、監督指導対象については、各種届出の内容、相談情報、マスコミ情報、過去の監督指導の結果など、様々な情報に基づき、法違反が疑われる事業場を選定している。

引き続き、労働基準監督署では、業種や企業規模の大小を問わず、法違反が疑われる事業場を対象に監督指導を行っていく。

(上限超過のおそれの事前相談)

Q11: 5年前より上限規制適用されている様々な業種の企業において、しっかりと(表現がウェットですが)真剣に誠実に様々な施策を企業一丸として取組み管理状態においていながら、特別条項に抵触する可能性が生じた場合や期間ぎりぎりに超過発生してしまった場合に 労働基準監督署に 今後の会社としての管理のご相談や事由などのご説明にうかがっているケースはありますか？そういった場合にご相談に行ったが故に指導票の対象となってしまうのでしょうか？事前管理状態をしっかりとすすめて 結果事後ではなく動くべきという考えが本来とは思いますが。

A11: 多くの場合は、法に抵触する前に相談をいただいている。上限規制については超えないことが重要であるので、早めに労働基準監督署に相談していただきたい。

労働基準監督署に相談しづらいようであれば、各都道府県に設置されている働き方改革推進支援センターもご利用いただきたい。

(法 139 条の解釈)

Q12: 労働基準法第 139 条第 1 項に、「災害時における復旧及び復興の事業」とありますが、これは具体的にどういったものを指すのでしょうか。

A12: 下記の通り。

労基法第 139 条第 1 項について②

- 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。以下の例は「建設業の時間外労働の上限規制に関する Q&A」参照。
- 将来起こりうる災害を予防するための工事などには適用できないが、そのまま放置すれば直ちに災害が発生するとして差し迫った災害への対応を行う場合であれば、労基法第 139 条第 1 項の対象となる。

災害時の復旧・復興の事業の具体例

- ・ 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

労基法第 139 条第 1 項の対象の具体例

※これらは労基法第 33 条第 1 項の許可基準を満たす場合には、同項の対象とすることもできる。

- 都道府県等との災害協定や、維持管理契約、防疫協定等に基づく
- ・ 除雪作業 ・ 冷え込みによる路面凍結防止の作業
 - ・ 防疫措置 ・ 路上の倒木、動物の死骸の撤去作業 など

(法 139 条と法 33 条の解釈)

Q13: 労働基準法第 139 条と労働基準法第 33 条はどのような違いがあるのでしょうか。

A13: 下表の通り。

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、臨時的必要がある場合	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	【適用なし】 ・ 単月 100 時間未満 ・ 複数月平均 80 時間以内 【適用あり】 ・ 年 720 時間の上限 ・ 月 45 時間超は 6 か月の限度

【厚労省からお知らせ】

36 協定の様式について、4/1～以降は新しくなる。

労働保険番号、保険番号の記載が必要となるので忘れずに記載していただきたい。

様式第9号（第16条第1項関係）

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
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
〇〇金属工業株式会社 〇〇工場
(〒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年間

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300時間まで）
〇〇〇〇年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

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。

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

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) (仕事)	1日		1年	
				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	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
※注の値由	設計	10人	7時間	3時間	3時間	3時間	40時間
							250時間
							370時間