

建設業における時間外労働の上限規制について  
(2024年問題)

「36協定」締結・届出等

## 時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務

- ▶ 時間外労働の上限規制と適用猶予事業・業務について
- ▶ 工作物の建設の事業
- ▶ 自動車運転の業務
- ▶ 医業に従事する医師
- ▶ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業

働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定され、2019年4月（中小企業は2020年4月）から適用されています。

一方で、以下の事業・業務（以下、「適用猶予事業・業務」と言います。）については、長時間労働の背景に、業務の特性や取引慣行の課題があることから、時間外労働の上限について適用が5年間猶予され、また、一部特例つきで適用されることとされています。

### 【適用猶予事業・業務】

- ・ 工作物の建設の事業
- ・ 自動車運転の業務
- ・ 医業に従事する医師
- ・ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業

### 政策について

#### ▶ 分野別の政策一覧

▶ 健康・医療

▶ 福祉・介護

#### ▼ 雇用・労働

▶ 雇用

▶ 人材開発

▶ 労働基準

▶ 雇用環境・均等

▶ 非正規雇用（有期・パート・派遣労働）

出典：厚生労働省Webサイト

## 労働時間上限規制の適用で何が変わるのか

- 1, 時間外労働の上限が、法令で厳しく規定されます
- 2, 36協定の届出様式が変わります
- 3, 複雑な労働時間管理が求められます
- 4, 違反した企業に対し、厳しい罰則が課せられます



早急な対策が必要となります！

## 労働基準法における労働時間の定め

- ①労働時間は、1日8時間、1週40時間以内
- ②休日は、少なくとも1週に1回
- ③時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要

### 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

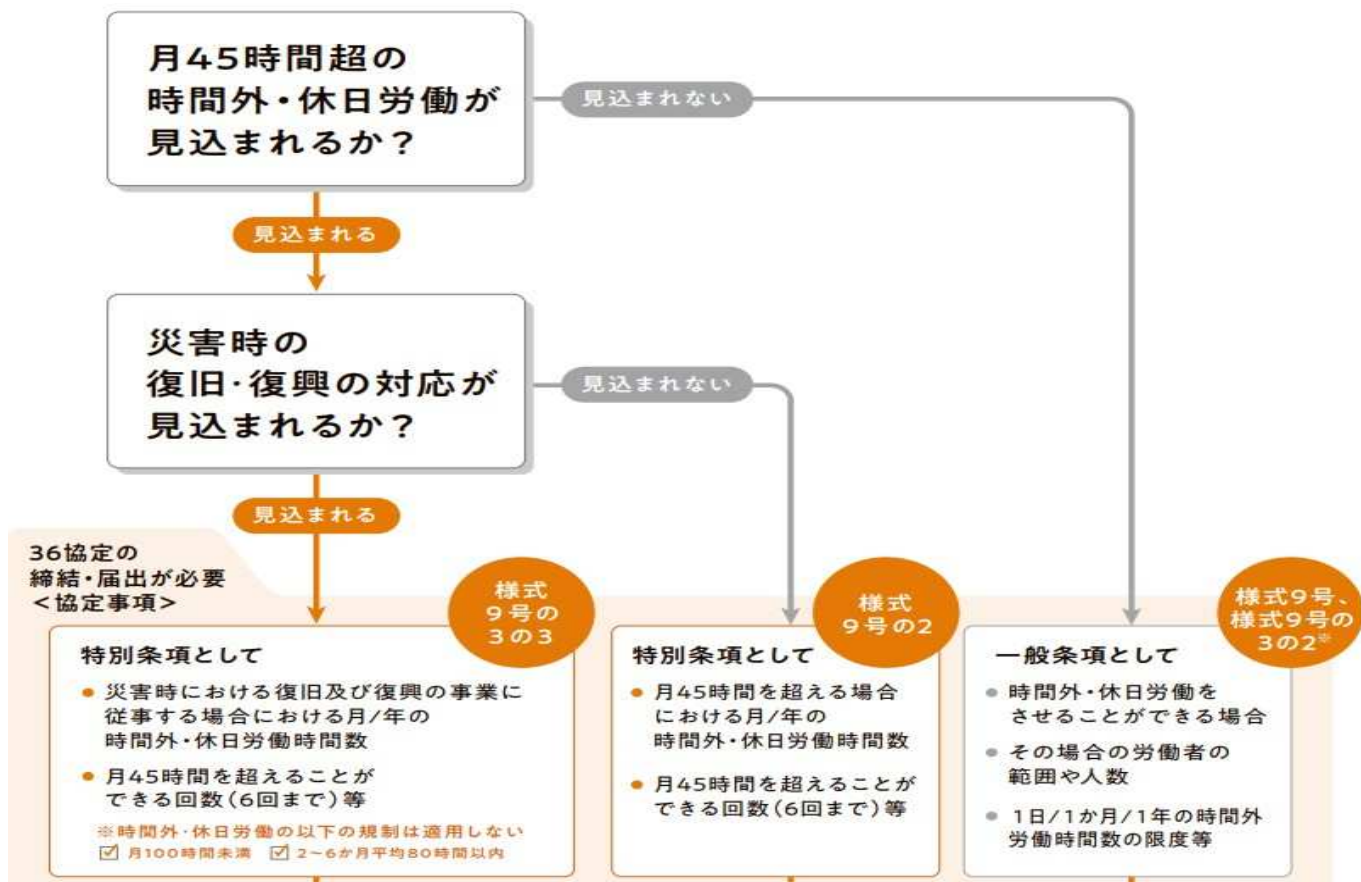
これを超えるには、

**36協定の  
締結・届出**

が必要です。

出典：厚生労働省の資料を基に加筆

### 36協定の様式が変わります！（36協定の届出は事業場ごとに必要です）



## 2024年4月1日以降（様式第9号の3の2）残業時間が月45時間（限度時間）以内でおさまる場合

様式第9号の3の2（第70条関係）

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	① 下記②に該当しない労働者	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)	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	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)		
		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		
		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		
	② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	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。			
休日労働	臨時の受注対応	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		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		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		9:00~20:00	
<p>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時間を超えないこと（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。）。</p> <p>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、右側の協定部とはなりません。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)</p>													

へ出る  
合で  
一の  
あり

⑤ 由は具体的に定めてください。

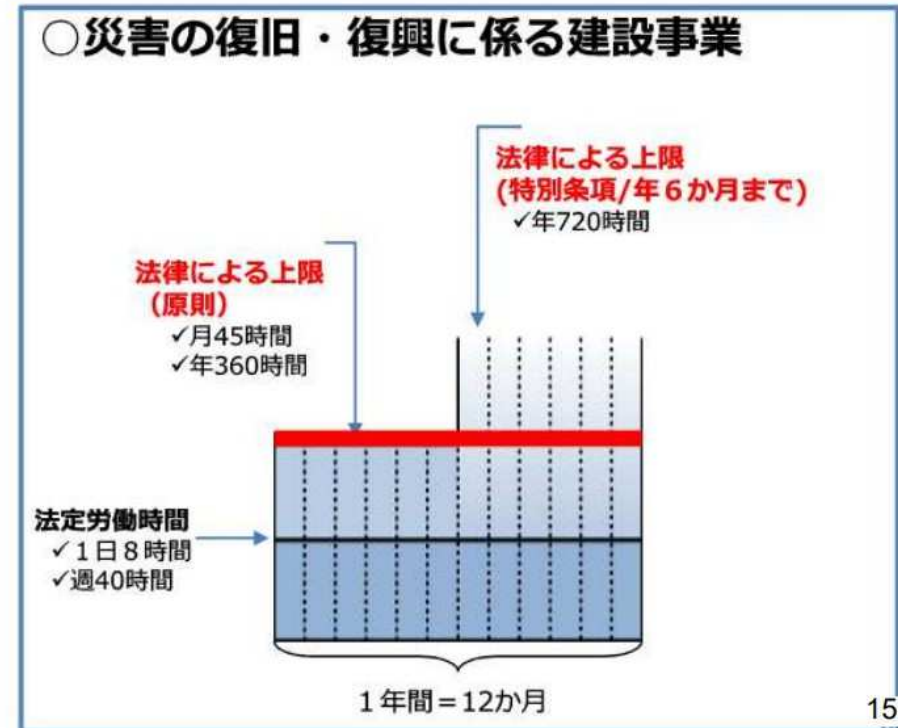
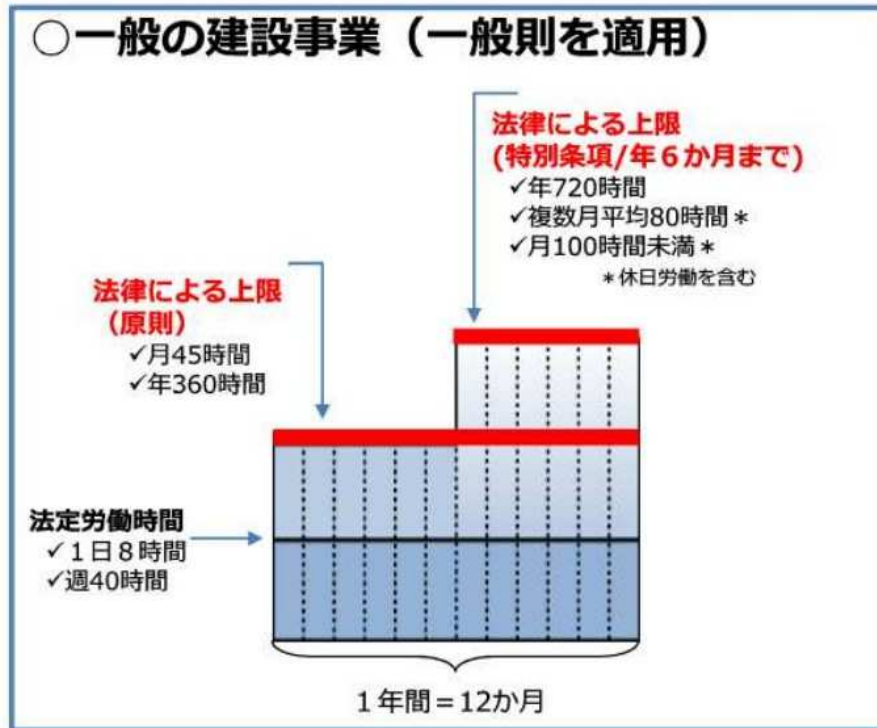
協定部は労働者代表に任せます





# 建設事業：2024年4月1日以降の時間外労働の上限規制

## ■建設事業に関する2024年4月1日以降の時間外労働の上限規制のイメージ





## 労働時間の管理について（法違反にならないために）

- 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）
- } 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 月の時間外労働時間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、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように2～6か月平均を算出。

	2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9
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

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

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らない。

## 違反した企業に対する罰則

- 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
- 36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合



**6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金**  
(労働基準法第33条に該当する場合を除く)

- 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



**6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金**  
(「災害時における復旧及び復興の事業」を除く)

## 【ポイント及び注意事項】

(1) 36協定の有効期限が2024年4月1日以降のみの場合

※**様式9号の3の2**または**様式9号の3の3**で「36協定の締結・届出」を行う

(2) 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、

2～6か月それぞれの平均が80時間を超えないよう厳密に管理するのは、勤怠管理が大変です！  
対策のポイントとしては

※**時間外労働が多い月でも、残業時間が月80時間を超えないようにすること**

(注意点は原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月(6回)まで)

(3) 36協定の締結・届出が**2024年3月31日まで**で可能な場合

※(例) 賃金計算期間が20日締めの実業場の場合は、(起算日)を**締日の翌日の日**とし、

(期間) 2024年3月21日(締日の翌日の日)から一年で、「36協定の締結・届出」をする

※届出用紙は現行の**様式第9号の4**

(この場合、2024年4月1日施行の「労働時間の上限規制」の適用は、

次回の締結・届出時の有効期間となる2025年3月21日からとなります)

※ただし、現在有効である36協定は2024年3月20日をもって労使合意の上で破棄してください。  
また、両協定は1年間の起算日が異なっているため、各々で定めた起算日から1年間の延長時間を守るようにしてください





# 専門家派遣・相談等支援事業

相談窓口のご案内

- ・「働き方改革推進支援センター」兵庫  
電話番号：0120-79-1149

## 【本日の講師紹介】

神戸市中央区を中心に関西全域で活動

兵庫働き方改革推進支援センターで相談コンサルタントを担当

由（よし）社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士

医療労務コンサルタント

代表 川元 由紀子

両立支援コーディネーター

