

令和6年5月21日

建設業労働災害防止対策説明会

建設業における時間外労働の上限規制

稚内労働基準監督署
監督・安衛課長 井村 豪

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本日の話の流れ

- 1 建設業における時間外労働の上限規制
- 2 労働時間の適正な把握
- 3 長時間労働者に対する健康確保措置

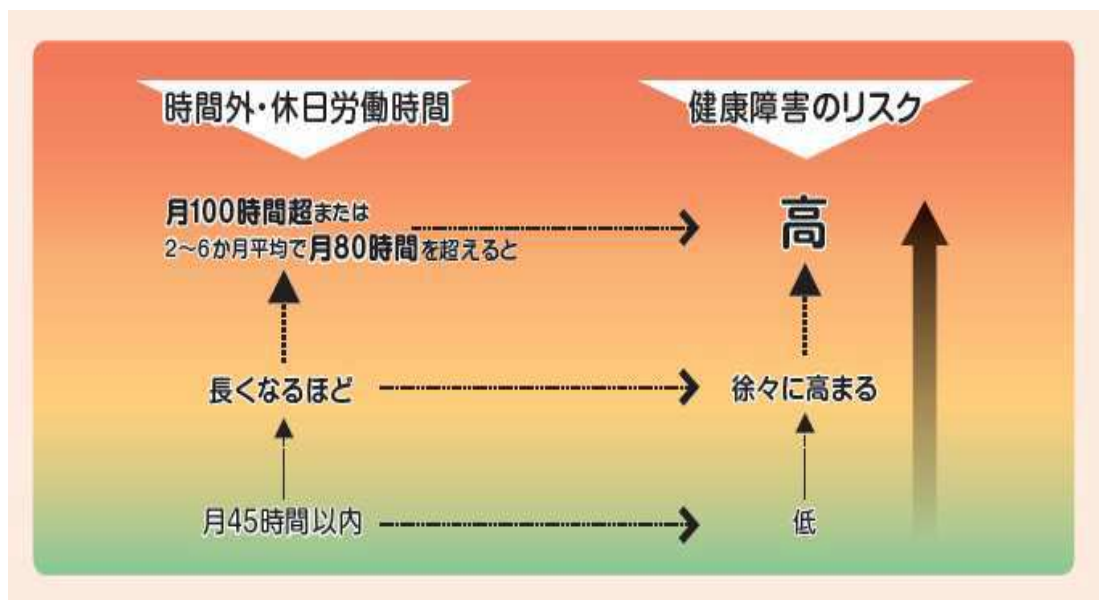
1 建設業における時間外労働の上限規制

時間外・休日労働と健康障害との関係①

時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなればなるほど、健康障害のリスクは高まります。

時間外・休日労働と健康障害の関係

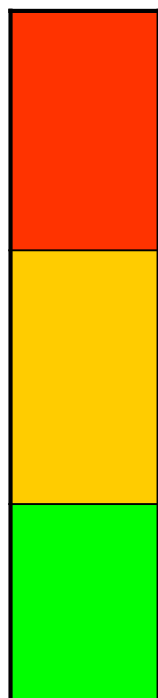
月45時間以上になると、健康障害のリスクが徐々に高まることが判明しています。



時間外・休日労働と健康障害との関係②

時間外労働の基準は、主に、健康障害と睡眠時間との関係によって決められました。

睡眠時間（時間）



睡眠時間が5時間を下回る。→ 有病率や死亡率が高まる。

睡眠時間が6時間。→ 有病率や死亡率が分かれる。

睡眠時間が7～8時間。→ もっとも健康。

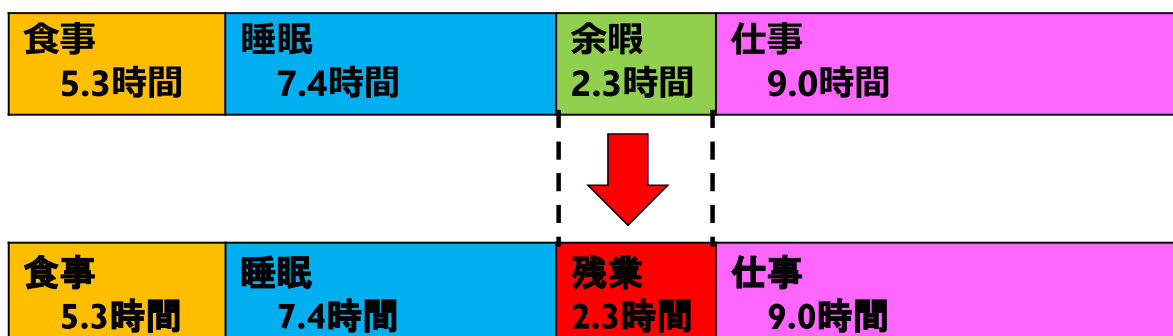
時間外・休日労働と健康障害との関係③

時間外・休日労働が月45時間以内であれば、睡眠時間を削ることなく残業することが可能です。

1か月おおむね45時間の時間外労働（= 1日2.3時間×1か月の所定労働日20日）

- 日本人の1日の平均的な生活時間から、仕事の時間を9時間（法定労働時間：8時間+休憩時間1時間）と設定。
- 生活を行っていく上で必要不可欠な食事・身の回りの用事・通勤時間等を5.3時間と設定。

通常



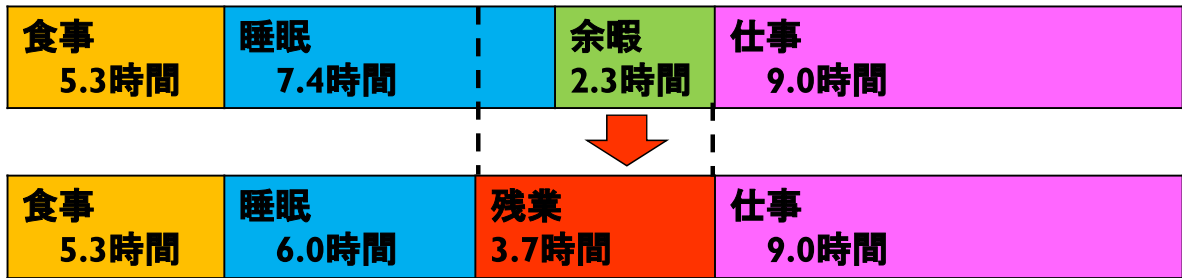
1日7.5時間程度の睡眠時間が確保できる状態

時間外・休日労働と健康障害との関係④

時間外・休日労働が月45時間を超えると、睡眠時間を削って残業するしかないので、健康障害のリスクが高まります。

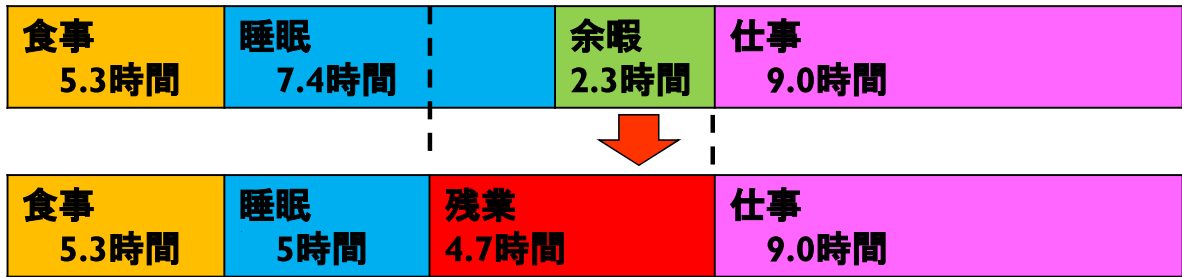
1か月おおむね80時間の時間外労働（≒3.7時間×1か月の所定労働日20日）

通常



1か月おおむね100時間の時間外労働（≒1日4.7時間×1か月の所定労働日20日）

通常



7

建設業における時間外労働の上限規制

令和6年（2024年）4月1日から全面適用されました。

原則

月45時間、年360時間（1年単位の変形労働時間制を採用する労働者は、月42時間、年320時間）

特別条項

臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合（特別条項）であっても、以下の上限を超える時間外労働・休日労働はできません。（他の業種と同じ上限です。）

- 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 注：月100時間はダメです。
- 時間外労働と休日労働の合計について、
「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」
がすべて1か月当たり80時間以内
- 時間外労働が月45時間（または月42時間）を超えるのは、年6か月まで

建設業における例外規定

建設業については、時間外労働の上限規制の例外規定があります。

災害時の復旧・復興の事業

注：災害前の事前対応は含みません。

災害時の復旧・復興の事業に関しては、**時間外労働**と**休日労働**の合計に関する上限規定

- ・月100時間未満
- ・2か月～6か月平均80時間以内

この2つの規制は、**令和6年4月1日以降も適用されません。**

適用される上限規制

以下の上限規制は、災害時の復旧・復興の事業と**その他の時間外労働**を**合計して適用**されます。

- ・ **時間外労働**が年720時間以内
- ・ **時間外労働**が月45時間（または月42時間）を超えるのは年6回まで

36協定の特別条項の適用手続き

36協定の特別条項を適用するためには、36協定で定められた手続きを取らなければなりません。

36協定の特別条項の適用手続き

- ① 36協定は、事業場に掲示をする等の方法により、労働者に周知させなければなりません。【労働基準法第106条】
労働者が常に直行直帰し、会社に行かない状況であれば、**現場事務所に掲示する等**の方法を講じる必要があります。
- ② 建設業においても、時間外労働を月45時間を超えて行わせる場合は、特別条項を適用することになりました。
36協定の特別条項を適用するには、**36協定で定められた手続きを行い、その経過を記録に残す**必要があります。

「残業が月45時間に達したから、特別条項の適用手続きを行きましょう」

他業種でよく見られたケースですが、**本来は業務の見直しにより、月45時間以内に収められるのであれば、事前に検討して収めるのが最善**であり、月45時間に達してから検討するのでは遅すぎます。

現場責任者が一番、現場労働者の労働時間数や業務の進捗状況を把握していると思いますので、例えば、**時間外労働が月30時間に達した時点で、特別条項を適用する必要があるか、業務の見直しを検討する**など、事前にチェックできるような会社のルールを作るようにしてください。

臨時の必要がある場合の時間外労働・休日労働①

36協定によらない時間外労働、休日労働の方法が存在します。

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は、**法定の労働時間**（原則、1日8時間、週40時間）**を超えて、または法定の休日**（原則、1週間に1日）に労働させることができる。

この条文の適用を受けるためには、

- ① 労働基準監督署長に**許可申請**（原則：事前に分かっている場合）
 - ② 労働基準監督署長に**届出**（例外：事態急迫のため、許可を受ける暇がない場合）
- をすることが必要です。

臨時の必要がある場合の時間外労働・休日労働②

36協定によらない時間外労働、休日労働には許可基準があります。

労働基準法第33条第1項の許可基準

- 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られません。
（36協定の範囲内で処理してください。）
- ② 地震・津波、風水害・**雪害**・爆発・火災等の災害への対応（差し迫ったおそ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または公益を保護するための必要は認められます。

雪害について

道路交通の確保等、人命また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します。

許可申請全てが許可できるわけではありませんが、やむを得ない場合には労働基準法第33条の適用をご検討ください。

臨時の必要がある場合の時間外労働・休日労働③

36協定の限度時間の集計以外に、取扱いの適用除外はありません。

注意点

- ① 36協定によらない時間外・休日労働となります。
したがって、36協定の限度時間の集計に含める必要はありません。
- ② 割増賃金の支払いは必要です。
36協定による時間外労働と合算して、1か月の時間外労働60時間を超えた時間については、割増率50%以上が必要となります。
- ③ 長時間労働者の医師の面接指導制度の対象です。
36協定による時間外・休日労働と合算して、時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者は、医師の面接指導制度の対象となります。

2 労働時間の適正な把握

労働時間の適正な把握①

労働者の労働時間把握は、使用者の責務です。労働者に任せっきりにしてはいけません。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

労働者が長時間労働になっているかどうかを確認するためには、労働時間を適正に把握する必要があります。そのため、使用者向けのガイドラインが示されています。

ガイドラインの主なポイント

使用者には、労働時間を適正に把握する責務があること。

【労働時間の考え方】

労働時間とは**使用者の指揮命令下に置かれている時間**であり、使用者の明示または**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ること。

労働時間の適正な把握②

使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を把握する必要があります。

ガイドラインの主なポイント

使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること**

- × 6月2日 1日の労働時間8時間 (労働時間数の記録のみ)
- 6月2日 始業時刻8時00分、終業時刻17時00分 休憩時間1時間、1日の労働時間8時間

労働安全衛生法において、**労働者（管理監督者を含む。）に対する労働時間状況の把握義務が新設**されました。
【労働安全衛生法第66条の8の3】

そのため、現場の労働時間管理責任者は、現場の労働者（管理監督者を含む。）の所定労働時間以外の時間について、労働時間に該当するか否かを確認する義務があります。

労働時間の適正な把握③

労働者から労働基準監督署への相談の多い事例です。「労働時間の考え方」に戻って、考えてみましょう。

問題になりやすい事例

(1) 労働時間の前後の時間の取扱い

- ・交通混雑の回避、会社の専用駐車場の駐車スペースの確保等の理由で、労働者が自発的に始業時刻より前に到着し、（※事実上、早出出勤を強制されている場合は含まない【黙示の指示】）
- ・始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示を受けていないような場合は、**労働時間には該当しません。**

(2) 作業前、作業後の着替え、後片付けの清掃の時間は？

使用者の指示（または黙示の指示）により、業務に必要な準備行為（着替え、朝礼、準備体操など）や、業務終了後の業務に関連した後始末（着替え、清掃など）を事業場内において行う時間は、**労働時間に該当**します。

(3) 安全教育、研修の受講時間は？

使用者の指示（または黙示の指示）により、参加することが業務上義務付けられている研修や、教育訓練を受ける時間（新規入場者教育の時間、KYミーティングの時間など）は、**労働時間に該当**します。

労働時間の適正な把握④

労働者から労働基準監督署への相談の多い事例です。「労働時間の考え方」に戻って、考えてみましょう。

問題になりやすい事例

(4) 移動時間の取扱い

直行直帰・出張に伴う移動時間について、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、自由な利用が保障されているような場合には、**労働時間には該当しません。**

① 事務所で朝礼をした後、現場に移動したときの移動時間は？

直行ではなく業務を開始しており、移動という業務指示を受けているため、**労働時間に該当**します。（＝ 通勤時間ではない）

② 労働者が集まって1台の車で現場を行き来したときの、運転手の運転時間は？

労働者の運搬という業務指示を受けていると考えられ、自由利用が保障されていないため、**労働時間に該当**します。

労働時間の適正な把握⑤

労働者から労働基準監督署への相談の多い事例です。

問題になりやすい事例

(5) 時間外・休日割増賃金の支払い

休日出勤1回当たり定額（金額は現場による）として、時間外・休日割増賃金を計算している会社が時々見られます。

その金額が実際の時間外・休日労働時間から計算された割増賃金に不足する場合、不足額を追加で支払わなければ労働基準法違反となります。

賃金時効が5年（当分の間は3年）に延長されました。

（令和2年4月1日以降に支払われる賃金が対象）

→ 以前（賃金時効2年）に比べ、賃金不払残業に伴うリスクは1.5倍に増えています。

3 長時間労働者に対する健康確保措置

長時間労働者に対する健康確保措置①

長時間労働者への健康確保措置は次善策にすぎませんが、会社の労働者に対する健康配慮義務の一部となっています。

1 健康診断の実施 【労働安全衛生法第66条】

従来から存在する義務。通常は年1回。

2, 3は、50人未満の事業場は無料で、
稚内地域産業保健センターを利用できます。

2 健康診断の結果、**異常の所見がある**と診断された労働者に対する医師の意見聴取【労働安全衛生法第66条の4】

現在の働き方で問題がないか、**事業場が医師に意見を求める**。

内容は、**通常勤務／就業制限／要休業** のどの区分に該当するかの意見を聴くことになる。

法違反が多い。

注：治療のための意見聴取ではないため、**本人が医師と面接することまでは求めている**。

3 長時間労働者に対する医師の面接指導【労働安全衛生法第66条の8】

時間外労働と**休日労働**の合計時間が**1か月あたり80時間を超え**、かつ、**疲労の蓄積が認められる労働者**に、
事業場が、**労働者本人を医師に面接させる**。 ※管理監督者、裁量労働制採用者も対象。

これまでの経験上、時間外労働・休日労働が月80時間を超えた労働者本人に疲労の蓄積が認められるか尋ねると、**5人のうち4人は「大丈夫です」と回答します**。その回答を信じたと主張しても、実際に健康障害が発生した場合は、会社や責任者は健康配慮義務の責任を免れることはできません。

長時間労働者に対する健康確保措置②

勤務間インターバル制度は、睡眠時間の確保のため、導入が望まれる制度です。

4 勤務間インターバル制度 【労働時間設定改善法の努力義務】

終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息期間（インターバル時間）を設けることで、労働者の**睡眠時間**や生活時間を確保する制度。休息期間は、9時間以上が望ましい。

勤務間インターバル制度を導入することにより、労働者の健康の維持・向上が期待できます。

※インターバル時間が短くなるについてストレス反応が高くなるほか、起床時に疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。

