

令和6年5月21日

建設業トップセミナー

## 建設業における時間外労働・年休取得義務について

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 労務管理の目的
- 2 建設業における時間外労働の上限規制
- 3 臨時の必要がある場合の  
時間外労働・休日労働許可基準
- 4 労働時間の適正な把握
- 5 長時間労働者に対する健康確保措置
- 6 年次有給休暇の年5日取得義務
- 7 最後に

# 1 労務管理の目的

## 労務管理の目的①

会社はなぜ、労務管理を行うのでしょうか？ 労働基準法で決められているからでしょうか？

もし、法律の規制がなかったら、必要はなくなる？

### 建設業の、ある営業所長の言葉

その営業所長は、残業時間中、営業職に営業日報を書かせていましたが、生産性がないことを理由に、残業代を支払っていませんでした。

なぜ、残業時間中に、営業職に営業日報を書かせるのか？

営業日報を書かせなければ、残業を減らせ、労働基準法を守れるのに…

## 労務管理の目的②

労働者が、会社の方を向いて仕事に集中できる環境を作っていく必要があります。

### 労務管理の目的

人を管理することが、労働者のみならず、順調な会社の運営につながる、という観点で人の管理をすること。

具体的には

- ① 労働者の行動を把握し、
- ② 労働者のやる気を高め、
- ③ 無駄に人を雇わない。 (退職者が増加 → 大量採用 など、無駄にコストをかけない)

- 法律を順守しない会社は、労働者からはどう見えるのでしょうか？  
会社を信用できなくなった場合、労働者のやる気はどうなるのでしょうか？

**労務管理は大変で、手間のかかるもの**です。

目的を達成しつつ、どのように効率化するかは、トップの考え方にかかってきます。

## 2 建設業における時間外労働の上限規制

## 時間外労働の上限を設けた理由①

働き方改革関連法は、5年をかけて全面施行されました。その目的は？

### 働き方改革の目的

成長と分配の好循環を構築し、一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすること。

そこで、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるよう、国が法制度を整える。

### 働き方改革関連法

#### 時間外労働の上限規制

長時間労働は健康の確保や仕事と家庭の両立（ワークライフバランス）を困難にするため、国として上限を設ける。

- 年次有給休暇の年5日取得の義務化
- 労働者の健康管理に関する義務の拡充
- 同一労働同一賃金 など

## 時間外労働の上限を設けた理由②

時間外労働を削減するのが、働き方改革の目的達成への最善策です。（+リスクの本質安全化を含む）

長時間労働者への健康確保措置だけではワークライフバランスを達成できず、次善策にすぎません。（リスクは残存）

### 時間外労働削減のメリット

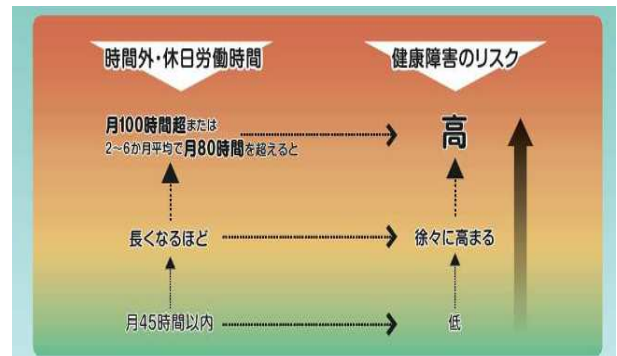
会社：残業代や光熱費等を経費削減できる。

働きやすい環境を作ることで、労働者の定着につながる。

労働者の健康障害に対する損害賠償リスクを減らす。

労働者：ワークライフバランスの両立がしやすくなる。

過労死など、健康障害のリスクが減少する。



### 時間外労働削減のデメリット

会社：従来の働き方を変えることによる、業績悪化への不安。

（取引の打ち切りなど）

労働者：少しでも稼ぎたい労働者にとっては、収入減少となる。

労働者が働き過ぎにより賃金を稼ぐ方法は、健康障害（過労死等）のみならず、人手不足、医療費の増加などの社会的な問題が大きく、将来の展望を持てることにつながらないため、国として認めない。

# 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年単位の变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

## 「2か月平均」～「6か月平均」の意味

どの月も時間外労働・休日労働の合計時間が80時間を超えていない場合は、以下の作業は不要です。

### 時間外労働・休日労働の合計時間が月80時間を超えた場合

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か月～6か月平均を算出します。

同様に、他の月についても2か月～6か月平均を算出し、全ての月について、隣接する2か月～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。

この作業は、過去6か月間、一度も時間外労働・休日労働の合計時間が80時間を超えなかった時まで続きます。



# 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

## 3 臨時の必要がある場合の 時間外労働・休日労働の許可基準

## 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。

## 4 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

#### (1) 原則的な方法

使用者が、自ら現認することにより確認すること

タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

#### (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ①自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
- ②自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ③使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

× 6月2日 1日8時間労働  
(労働時間数の記録のみ)  
○ 6月2日 1日8時間労働  
始業時間 8時00分  
終業時間 17時00分

## 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。

## 5 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です。

労働基準法上は労働時間規制の対象外である管理監督者、裁量労働制採用者なども対象となります。  
そのため、労働安全衛生法において、**労働者（管理監督者、裁量労働制採用者などを含む。）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】

## 長時間労働者に対する健康確保措置②

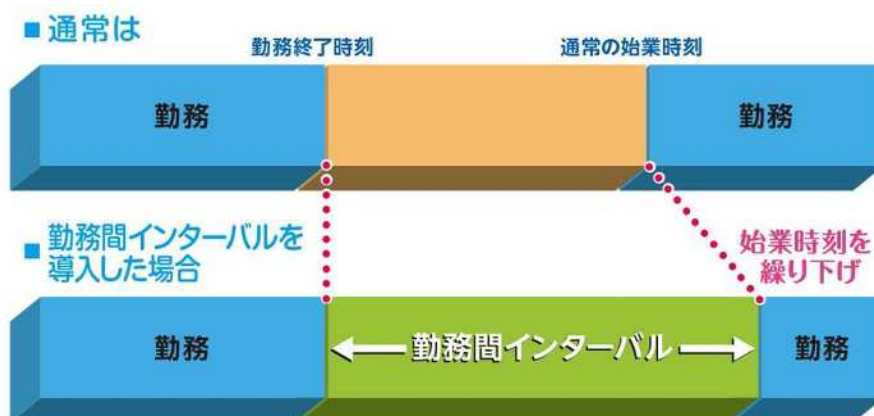
勤務間インターバル制度は、働き方改革の目的に近づくことができることから、導入が望まれる制度です。

### 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。



## 長時間労働者に対する健康確保措置③

健康診断の有所見者の医師からの意見聴取、長時間労働者への医師の面接指導などをする機関を紹介します。

稚内署管内の、労働者50人未満の事業場については  
稚内地域産業保健センターが**無料**で利用できます。

電話：0162-24-1699

FAX：0162-24-4773



### 地域産業保健センターのご案内

**産業医の責任義務のない小規模事業場（労働者50人未満）の事業場や、そこで働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供しています。**  
※知事選出ではコーディネーターが各種相談に応じます。地域産業保健センター一層よりお問い合わせ下さい。  
※利用回数には制限があります。相談料は1事業場2回まで、労働者1人あたり2回までです。  
※いわゆる「大企業」等の支店・営業所である小規模事業場からの申込みについて、対応できない場合がありますので、ご了承ください。

- 労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談**
  - 脳・心臓疾患のリスクが高い労働者の保健指導について  
労働安全衛生法で定められている健康診断において、脳心臓疾患関係の主な検査項目（血中脂質検査）「血圧測定」「血糖検査」「尿中の糖の検査」「心電図検査」に異常の所見があった労働者に対して、医師又は保健師が日常生活面での保健指導を行います。
  - メンタルヘルス不調の労働者に対する相談・指導について  
不調などのメンタルヘルス不調を自覚する労働者や、ストレスに関連する症状・不調等を認識された労働者に対して、医師又は保健師による相談に応じています。
- 健康診断の結果についての医師からの意見聴取**
  - 労働安全衛生法で定められている健康診断の結果、異常の所見があると判定された労働者について、その健康を保持するために必要な措置について、医師からの意見を聞くことが出来ます。（労働安全衛生法第66条の4）
- 長時間労働者に対する面接指導**
  - 長時間労働が長時間に及ぶ労働者については、疲労の蓄積状況の確認など医師による面接指導を行います。（労働安全衛生法第66条の5、第66条の9）
- 高ストレス者に対する面接指導**
  - ストレスチェックの結果、高ストレスであるとされた労働者の面接指導についての支援を行います。
- 個別訪問による産業保健指導の実施**
  - 産業医又は保健師が事業場を訪問し、作業環境管理や作業管理、メンタルヘルス対策等の状況を踏まえて、労働衛生管理について総合的にアドバイスいたします。
    - 必要に応じて、作業場の巡回を行い、改善が必要な場合のアドバイス
    - 健康診断の結果評価等の健康問題に関する相談
    - 労働者に対する健康管理に関する調査 等

## 6 年次有給休暇の年5日取得義務

# 年次有給休暇の年5日取得義務

労働基準法改正後の指導例です。

## 指導事項

- ① パート・アルバイト労働者であっても年次有給休暇は付与されます。  
年10日以上付与され、年5日取得義務の対象となるパート・アルバイト労働者についても、年5日以上の年次有給休暇を取得させること。
- ② 年次有給休暇管理簿を、パート・アルバイト労働者を含めて作成すること。（3年間保存）  
年次有給休暇管理簿に、基準日が記入されていないため、基準日も記入すること。

### 基準日

**基準日：直近の、年次有給休暇の権利を付与した日。**  
原則、入社日から6か月後の月日が続きます。（年だけの変更になります。）

**基準日を起算日とした1年間以内に、年5日取得させなければなりません。**

※管理しやすくするため、統一基準日を設ける方法があります。

## 最後に

労務管理において、会社が向き合うべきなのは、役所ではなく従業員です。

自社の労務管理について、

どのような考え、方針で行っているか、

従業員に意思表示するよう、お願いします。