

奈良労働局 大淀労働基準監督署

時間外労働の上限規制と 勤務間インターバルについて (建設業編)

2022/7/15

大淀労働基準監督署 / 監督安衛課長 赤土友洋

1 「時間外労働の上限規制」について

これまでのルール → これからのルール

これまでのルール

労働時間の上限は「労使協定」で設定。
上限について法令で定めはなかった。



これからのルール

「労使協定で上限を定める」ことは変わらないが、
「労働時間はここまで」という法令での上限ができた。

1 「時間外労働の上限規制」について

いつから どのように

いつから

令和6年（2024年）4月1日から

どのように

時間外労働について、臨時的な特別の事情がない限り、

月45時間、年360時間

1 「時間外労働の上限規制」について

臨時的な特別な事情がある場合

例外

臨時的な特別な事情がある場合

年 7 2 0 時間

2 ~ 6 か月平均 8 0 時間以内

月 1 0 0 時間未満

休日労働含む
年6回まで

例外

「災害の復旧・復興の事業」は上記 未適用

1 「時間外労働の上限規制」について

留意事項

留意事項

「所定」と「法定」の違いを正しく理解する

→ 資料 P4

労働時間を正確に把握する

重要

→ 改正労働安全衛生法で義務化（H31.4）

→ 管理手法は「適正把握ガイドライン」

→ 資料P4、P7～8

「労働時間」かそうでないのかを理解する

重要

→ 資料P5～6

1 「時間外労働の上限規制」について

労働時間を正確に把握する

労働時間を正確に把握する

タイムカードやICカード

事業主または所属長の直接現任による記録

労働者の自己申告（ただし例外）

労働者教育

必要に応じた実態調査

が必要

伴わないと「否定」される

1 「時間外労働の上限規制」について

「労働時間」かそうでないのかを理解する

「労働時間」か否か

研修・教育訓練時間

仮眠・待機・労働時間の前後時間

直行直帰や出張時の移動時間 **重要**

例) 「自由な移動手段による直行直帰」としながら、物理的にそれしか手段がない

→ 実態判断になるが「労働時間」に該当する可能性が高い

1 「時間外労働の上限規制」について

発注者と受注者が取り組むべき事項

発注者と受注者が取り組むべき事項

適切な工期設定

週休2日の推進

施工時期等の平準化

「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン（H29.8.28策定：国土交通省）」

「工期に関する基準（R2.7：中央建設審議会）」
他

1 「時間外労働の上限規制」について

適切な工期設定

適切な工期設定

- × 長時間労働を前提とした不当に短い工期設定
- 施工に先立つ、調達・調査・事務所設置等「準備期間」
- 適切工期で発生する共通仮設費なども請負代金に反映
- 降雨等の作業不能日数を厳密にカウント
- 工事規模や地域状況に応じた「後片付け期間」の設定

1 「時間外労働の上限規制」について

週休2日の推進

施工時期等の平準化

週休2日の推進

○週休2日を前提にした余裕のある工期設定

施工時期等の平準化

×年度末の工事完成時期を目指した発注、受注

○債務負担行為や余裕期間制度の積極活用

→発注者、受注者ともに対等な立場で情報を共有することが重要

1 「時間外労働の上限規制」について

まとめ

まとめ

1年半後には「上限規制」が施行される

制度を理解し、準備しておく

発注者にも取り組みが求められている

→積極的な取り組みをお願いいたします。

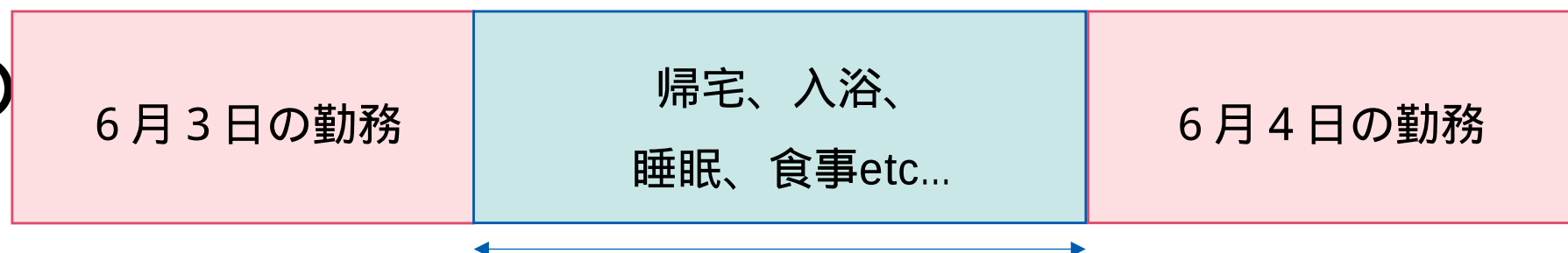
2 「勤務間インターバル」について

「勤務間インターバル」とは

「勤務間インターバル」とは

「1日の勤務終了後、翌日までの間に、一定時間以上の休息（インターバル時間）を確保する仕組み」

例）



「働いた時間」ではなく「休んだ時間」に対して規制をかける手法が「勤務間インターバル制度」

平成31年4月1日から「努力義務」化

2 「勤務間インターバル」について

「勤務間インターバル」の意義

「勤務間インターバル」の意義

「上限規制」は「月」や「年」単位の規制。なので、

繁忙期は残業が長くなり、休みも取りづらい
一時的な業務集中で、家に帰っても寝るだけ

といった「短期的」な休息の確保には「上限規制」だけでは対応できない。

→ 「健康の維持」には「日々のサイクル」の中に、
「勤務以外の時間」を「どれだけまとまって」と
れるかが重要

2 「勤務間インターバル」について

睡眠時間の重要性

睡眠時間の重要性 p 6 ~ 8

毎日4時間睡眠が、

6日継続 = 一晚徹夜レベルの反応遅延

10日継続 = 二晩徹夜レベルの反応遅延

ヒヤリハット体験、事故の発生、過労死

→ 睡眠不足と相関関係あり

→ 職場での「安全対策」としても、
睡眠時間確保は重要事項

2 「勤務間インターバル」について

期待される導入効果

期待される導入効果 p 4

健康の維持・向上

- 疲労感が残りにくい
病気になるにくい

従業員の確保・定着

- 「ワーク・ライフ・バランス」の実現
働きやすく、魅力ある職場

生産性の向上

- 仕事への集中度が高まる
製品・サービスの品質水準が向上

2 「勤務間インターバル」について

企業事例

企業事例 p 5

「定時出社」の固定観念排除

「朝礼」から「情報共有ツール」を活用した打合せ

「休息確保」という「人財」を意識したメッセージ

「新卒採用」での評価

「外部評価」機関からの労働環境スコアが向上

時間を意識した働き方が浸透し、生産性アップ

2 「勤務間インターバル」について

導入に向けてのポイント

導入に向けてのポイント p 10 ~ 13

本格導入前の試験運用

→ PDCAサイクルを回しながら

職場風土の醸成 **重要**

→ 経営層からの「強い」メッセージの発信
(経営層が理解を示さない場合 p 21)

適切な把握・管理の仕組みの構築

→ 自社への適合を意識しながら手順書通りに進める

2 「勤務間インターバル」について

実用にあたって

実用にあたって

インターバル時間数の設定 p 24

→ 11時間が望ましい
難しければ9時間からでも○

翌日の所定開始時刻を超える場合 p 28

→ 賃金上「働いたものとみなす」企業が多数

適用範囲 p 22

→ 全社一斉でも、部門の一部でも可

労働時間関係諸制度との併用 p 49

→ 可。ただしそれぞれ留意点あり

2 「勤務間インターバル」について

助成金

助成金 p 40 改正注意

「働き方改革推進支援助成金
（勤務間インターバル導入コース）」

- ・ 9時間以上の勤務間インターバル導入等
- ・ 対象の取組に対して、経費の3/4（4/5）を助成
- ・ 助成額は導入状況に応じて上限あり
- ・ 本年度申込はR4.11.30まで
- ・ 予算額到達次第、申込前に受付締切
- ・ その他要件多数あり

→ 問い合わせは「奈良労働局雇用環境均等室」まで

2 「勤務間インターバル」について

まとめ

まとめ

「健康の維持」に「日々の休息」は重要

従業員の「確保・定着」にも高評価

職場の「安全対策」としても効果的

→ 積極的な取組みをお願いいたします。