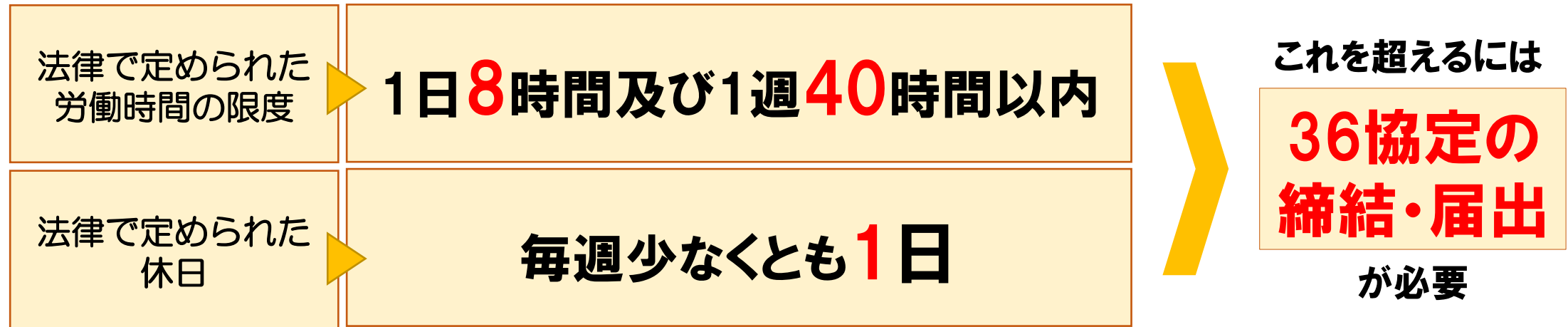


建設業の労働時間管理について

(オンライン説明会資料)

労働時間・休日に関する原則



- ◆ 労働基準法では、労働時間は原則として1日8時間・1週40時間以内と定め、これを「**法定労働時間**」という。
- ◆ 労働基準法では、休日は原則として、毎週少なくとも1日与えなければならないと定め、これを「**法定休日**」という。
- ◆ 法定労働時間を超えて時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、下記の対応が必要。
 - ① 労働基準法第36条に基づく労使協定（通称：36(サブロク)協定)の締結
 - ② 36協定届を所轄の労働基準監督署長へ届出

<参考>労働時間に関する原則以外(変形労働時間制)

1か月以内又は1か月を超え1年以内の対象期間を通じて業務の繁閑がある場合



(変形)対象期間を通じて1週当たりの平均労働時間が40時間以内であれば、業務の繁閑に応じて特定する日に8時間、特定する週に40時間を超える所定労働時間を設定することが可能



(変形対象期間が1か月以内の場合)

1か月単位の変形労働時間制



(変形対象期間が1か月を超え1年以内の場合)

1年単位の変形労働時間制

採用する場合は、労使協定の締結、労働基準監督署への届出(※)等の手続きが必要

(※)労働基準監督署への届出は1年単位の変形労働時間制のみ

法定労働時間を超え又は法定休日に労働させる場合の留意点

- 留意点①** 36協定の締結・届出は事業所単位（※複数事業所を有する場合は本社一括届出が可能）
- 留意点②** 36協定は労働基準監督署長への届出日から発効する。
【例】 4月1日から1年間を対象期間とする36協定を締結しても、労働基準監督署長への届出が4月10日であった場合、当該36協定の効力発生日は4月10日からであるため、4月1日から9日までは時間外労働・休日労働ができない。
- 留意点③** 36協定の締結・届出をせずに時間外労働・休日労働をさせた場合、又は36協定で設定する時間外労働時間数・休日労働日数を超えて労働させた場合、行政指導の対象となる。

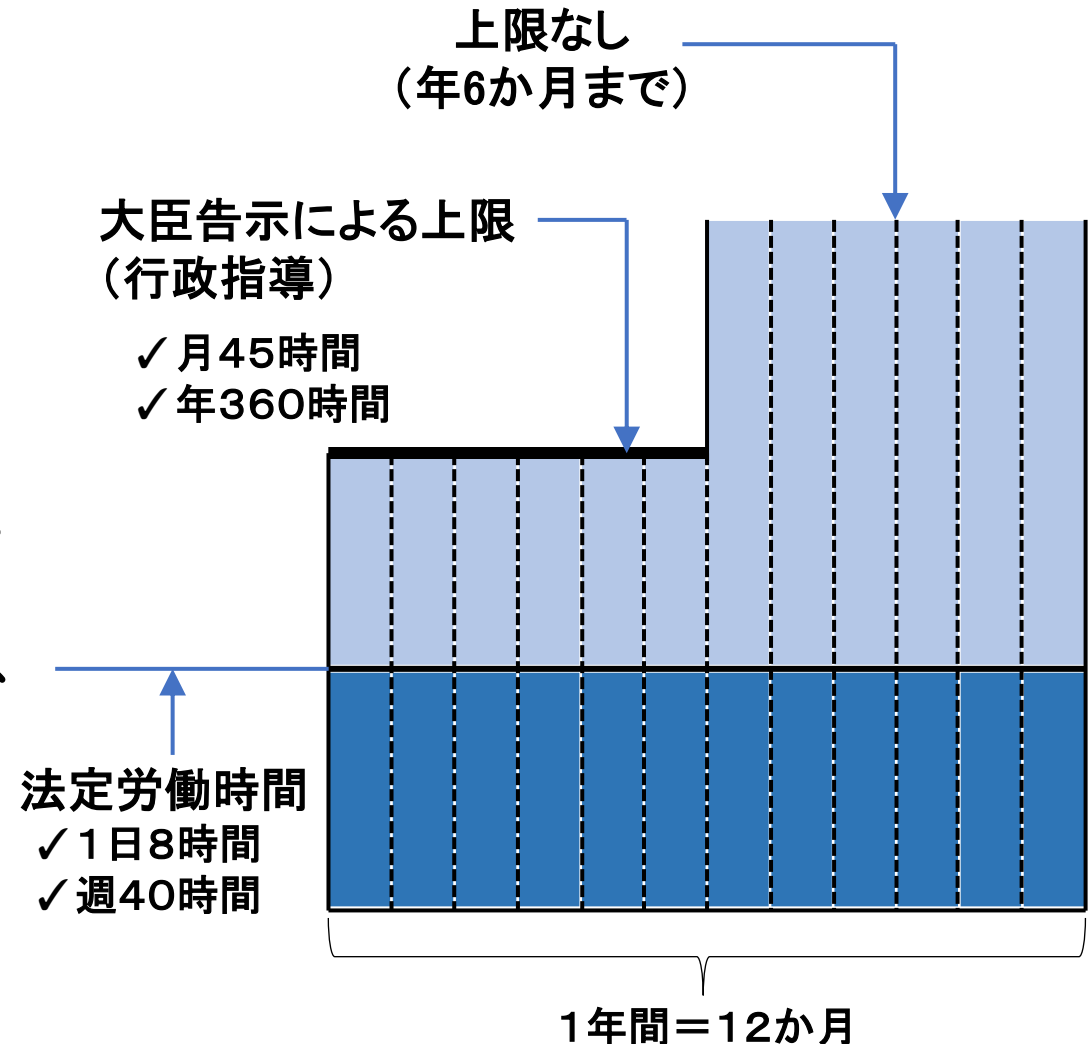
時間外労働上限規制の経緯

1. 時間外労働上限規制の適用開始日

- ◆ 大企業 → 2019年4月1日
- ◆ 中小企業 → 2020年4月1日

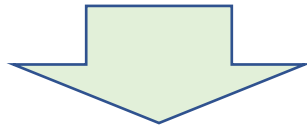
2. 2019年3月31日までの状況

- ◆ 厚生労働大臣告示「時間外労働の限度に関する基準」による。
- ◆ 限度時間は月45時間、年360時間が基本。
- ◆ 臨時的に限度時間を超えて労働させなければならない特別の事情が予測される場合は、特別条項付き36協定を締結すれば、限度時間を延長することが可能。
- ◆ 限度時間の延長は年6か月まで。但し、延長時間の上限は設定されていない。
- ◆ 罰則による強制力がない。

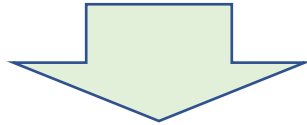


上限規制の適用が猶予された事業・業務

建設事業	自動車運転の業務 (トラック・バス・タクシー 等の運転業務)	医師 (病院等に勤務する医師)
------	--------------------------------------	--------------------



2024年3月31日までの5年間、上限規制の適用を猶予



2024年4月1日から適用開始

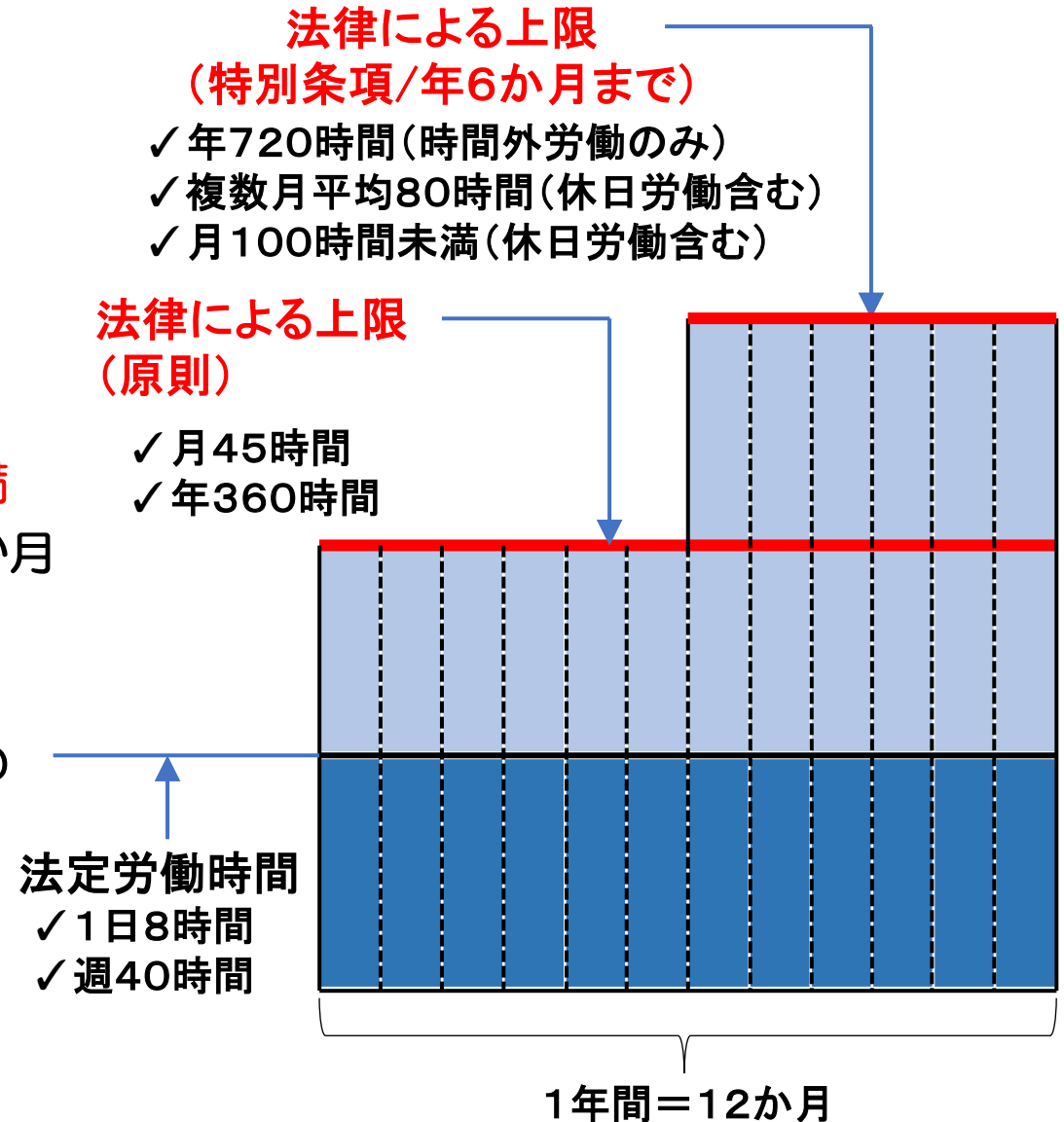
建設業の時間外労働上限規制の内容

(1) 上限規制の原則

- ◆ 月45時間、年360時間
- ◆ 1年単位の変形労働時間を採用している場合は月42時間、年320時間

(2) 36協定に特別条項を設ける場合

- ◆ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ◆ 時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均80時間以内
- ◆ 時間外労働が年720時間以内
- ◆ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月が限度



時間外労働と休日労働の合計が複数月平均80時間以内とは

(1) 2～6か月（複数月）平均で80時間以内とは

- 当月を基準とし、当月を含めて過去2か月から6か月における「時間外労働及び休日労働の合計時間」を算出し、そのいずれも80時間以内でなければならない。
- 単月で36協定の上限時間を超過しなくても、複数月平均のいずれかの時間が80時間を超えた場合は労働基準法違反となり、罰則が適用される。
- 令和6年4月分以降について適用する（令和6年3月以前は対象外）。

年/月	2024/4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間外労働	80	60	45	35	70	80
休日労働	0	20	15	10	15	0
合計	80	80	60	45	85	80

【例】

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

⇒	平均値	⇒	<u>82.5</u>	⇒	<u>NG(労働基準法違反)</u>
⇒		⇒	70.0	⇒	OK
⇒		⇒	67.5	⇒	OK
⇒		⇒	70.0	⇒	OK
⇒		⇒	71.6	⇒	OK

時間外労働と休日労働の合計が複数月平均80時間以内とは

(2) 複数月平均80時間以内の上限規制を遵守するための労働時間管理のポイント

- ① 複数月（2～6か月）平均を80時間以内とするためには、当月の時間外労働と休日労働の合計は何時間以内でなければならないのかを月初に算定して確認する。
- ② 前項算定結果を労使間で共有する。
- ③ 月中において当該時点までの実績を把握すると共に、上限時間までの残余時間を確認する。
- ④ 以降の労働時間管理を徹底する。

建設事業特有の規定

建設の事業のうち、災害時における復旧及び復興の事業に限り、上限規制の一部が適用対象外となる。（労働基準法第139条）

【適用対象外となる規制項目】

- ◆ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ◆ 時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均80時間以内

(注) 災害時における復旧及び復興の事業に従事しても、次の規制項目は適用されるので留意を要す。

- ◆ 時間外労働が年720時間以内
- ◆ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月が限度

建設業における36協定届新様式

月45時間超の 時間外労働	災害時における 復旧・復興の対応	36協定届様式
(×) 見込まれない	(×) 見込まれない	様式第9号 (1枚)
(○) 見込まれる	(×) 見込まれない	様式第9号の2 (2枚組)
(×) 見込まれない	(○) 見込まれる	様式第9号の3の2 (1枚)
(○) 見込まれる	(○) 見込まれる	様式第9号の3の3 (2枚組)

(注) 月45時間超の時間外労働が見込まれる場合の届様式は「一般条項＋特別条項」の2枚組

労働基準法第33条第1項の許可申請・届出

1. 「災害時における復旧及び復興の事業」を行う可能性のある場合については、様式第9号の3の2又は様式第9号の3の3による36協定届を行う必要があるが、次の場合等については労働基準監督署長に労働基準法第33条第1項の許可申請又は届出を行うこととなる。
 - ◆ 「災害時における復旧及び復興の事業」への対応が見込まれるとして36協定を締結し、様式第9号の3の2又は様式第9号の3の3により届出たが、既協定の延長時間を超えて労働させる臨時の必要がある場合
 - ◆ 「災害時における復旧及び復興の事業」への対応が見込まれないとして36協定を締結し、様式第9号又は様式第9号の2により届出たが、「災害時における復旧及び復興の事業」への対応を行うこととなった場合
2. 労働基準法第33条第1項の許可を受けた場合は、**時間外労働上限規制の全ての項目が適用されない。**

【参考】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つて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。