

2024年2月27日

さいたま市建設業協会様

働き方改革研修会

埼玉働き方改革推進支援センター
専門家 社会保険労務士 大崎 友和

時間外労働の上限規制の概要（一般の建設の事業）

- 時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**となる。
- 臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の規制がかかる。
 - 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**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か月平均がいずれも1月あたり80時間以内**

時間外労働の上限規制のイメージ

法律による上限（原則）

月45時間
年360時間

年間6か月まで

法律による上限

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内 ※
- ・月100時間未満 ※ ※ 休日労働含む

法定労働時間

1日8時間
1週40時間

1年間=12か月

出典：厚生労働省「建設の事業における時間外労働の上限規制について」

■働き方改革関連法によって建設業が受ける影響

罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されると、従業員が残業できる時間が減るため、**人手不足問題**や**工事の滞り**などが、より深刻になることが予想されますので、2024年に備え、人手不足や長時間労働問題を是正する必要性が生じています。

■建設業に働き方改革が必要な理由

建設業の新卒就職者は約35000人~40000人 平成7年 8万人弱

高卒者の3年離職者は47.7% (H26年)

就職後1年目離職者12.8%

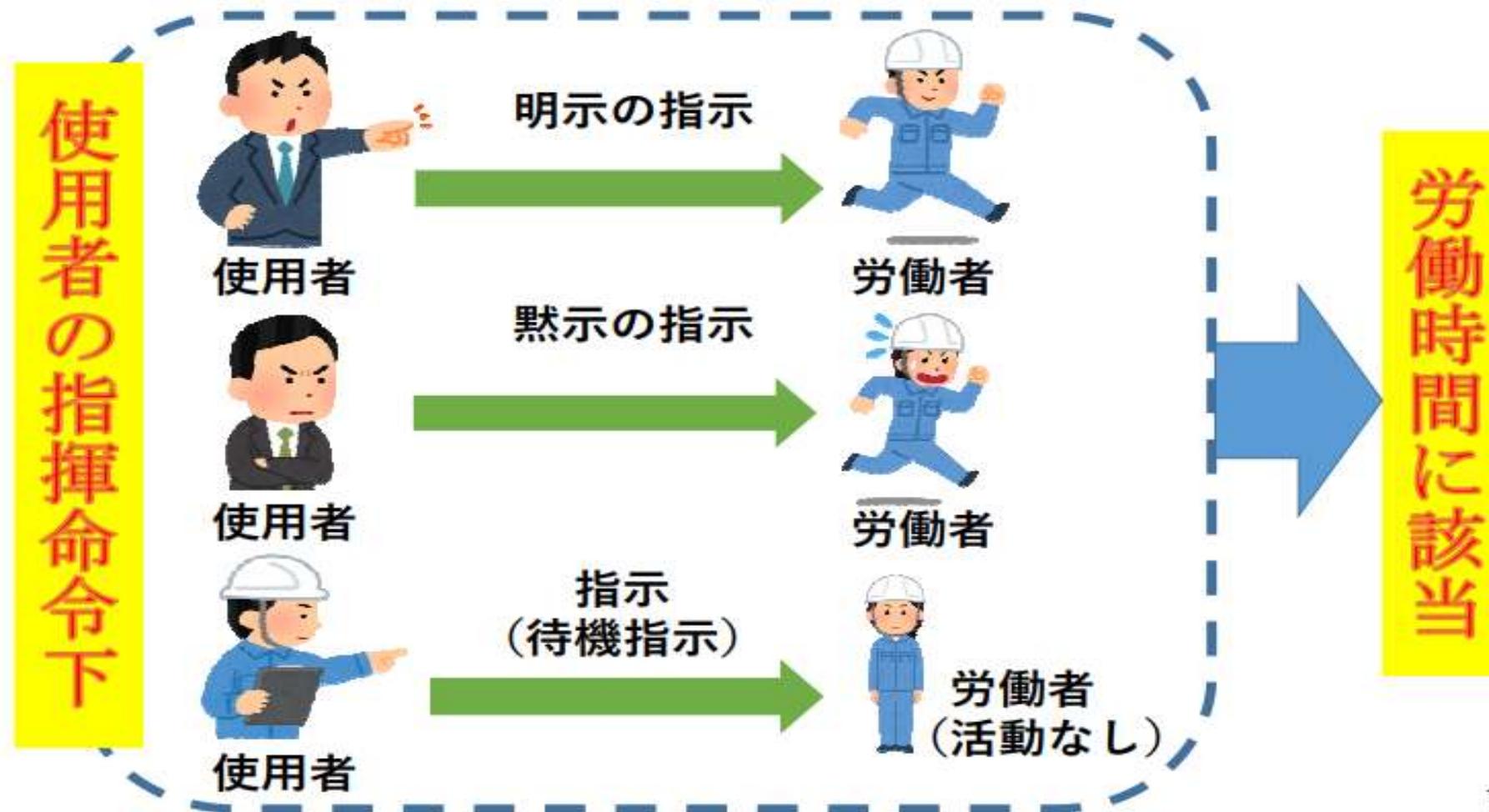
大工就業者数約30万人弱 過去20年で半減 過去40年で3分の1

3K (きつい、きたない、危険) イメージが強い

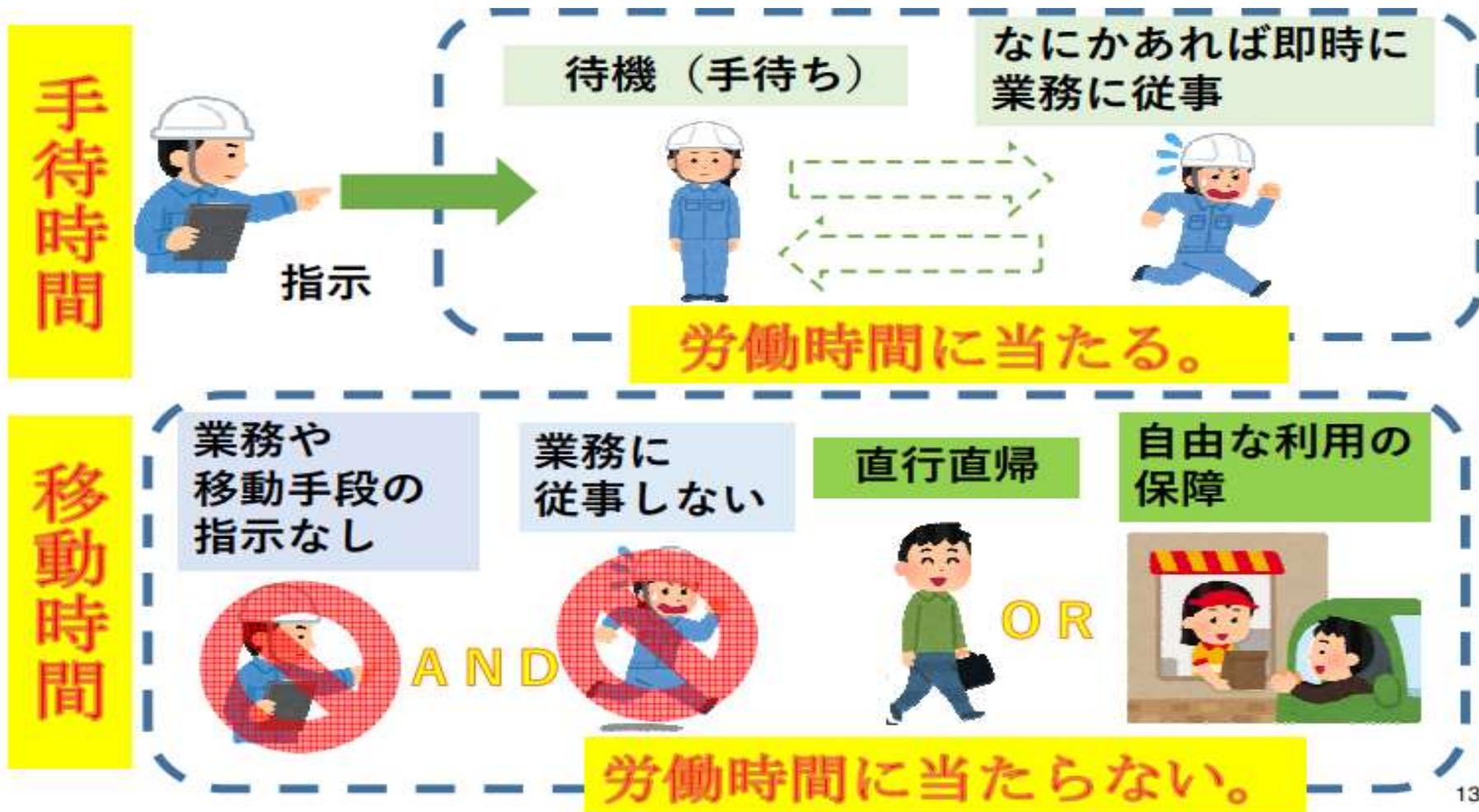


労働時間の削減・所定休日の増加、週休2日制導入など対策が求められている。
過重労働対策は若年労働者・女性労働者の入職や定着の確保と職場の安全対策。

労働時間の考え方（図）



労働時間の考え方で問題になりやすいケース① (図)



「通勤時間」とは？



一般的に「通勤時間」とは
約束の時間(始業時刻や集合時刻)までに → 集合場所(事務所や集合場所)へ
到着することを目的とする行為
を指す

どこから出発し、どのような方法で到着するかは労働者に任されている
移動時間が「労働時間」に該当するかどうかは、先述の通り客観的に判断する
ので、名称にとらわれず実態を見て判断する必要がある

ケース①
自宅と会社、自宅と現場の移動



原則として通勤時間と解される

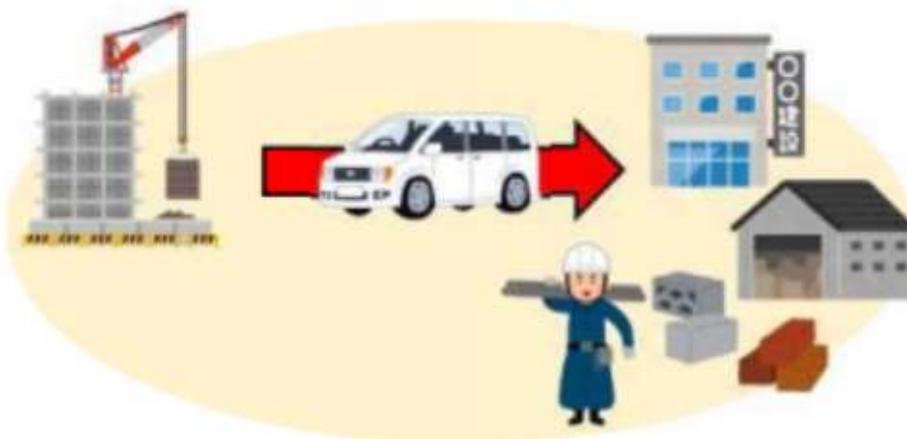


ケース②
会社と現場の移動

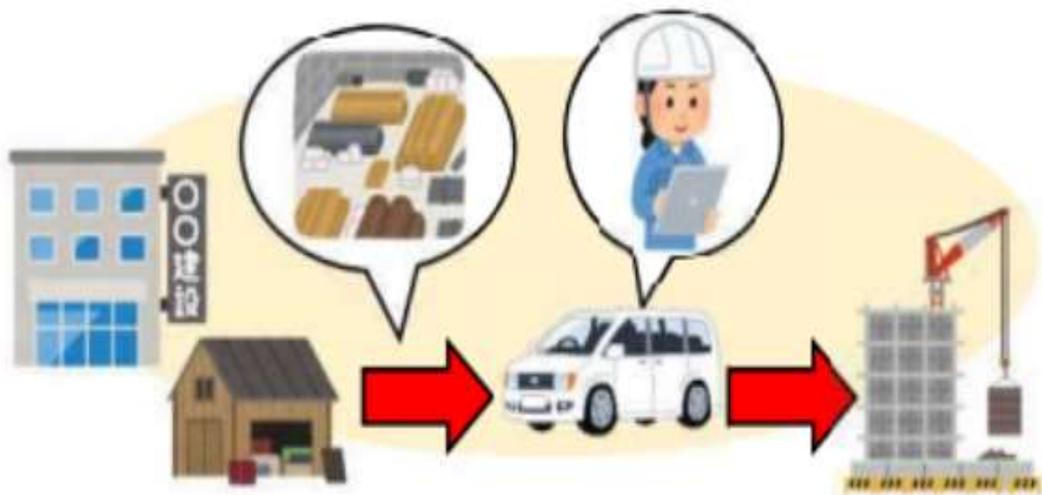


原則として移動時間は**労働時間**と解される

移動が労働時間に該当すると
判断された事例
(平成20年2月22日 東京地裁)



- 作業終了後、**会社の指示**で事務所へ車両で戻ることとしていた
- 事務所に戻ってからは道具清掃や資材整理
これらの作業が、**会社から黙示による指示**がなされた業務であったと考えられる



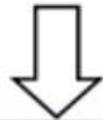
会社の指示でいったん事務所に集合し、
資材を積んで、車中で打ち合わせをしながら移動



事務所に集合後、誰がどの現場に行くかは、当日の
天候・作業現場の進捗状況に応じて**会社代表が指示**
をしていた

移動が労働時間に該当しないと 判断された事例

(平成14年11月15日 東京地裁)



通勤としての性格を有し
「労働時間」に当たらない



車両による会社と現場の移動は
会社の指示ではなかった
(直行直帰が認められていた)



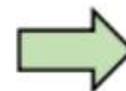
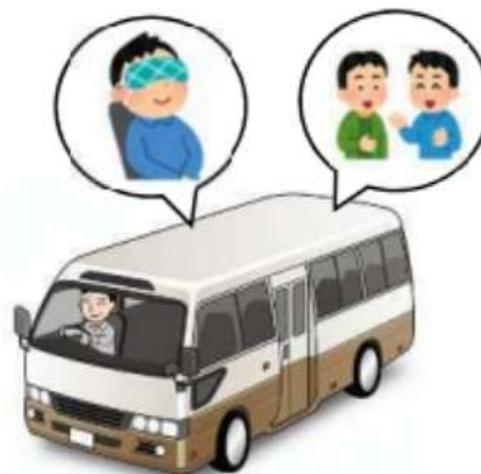
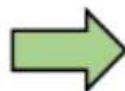
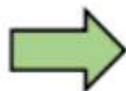
- 移動に使う車両の運転者
 - 集合時刻
- 等は労働者間で決めていた

ケース③ 集合場所と現場の移動



原則として移動時間は通勤時間と解される

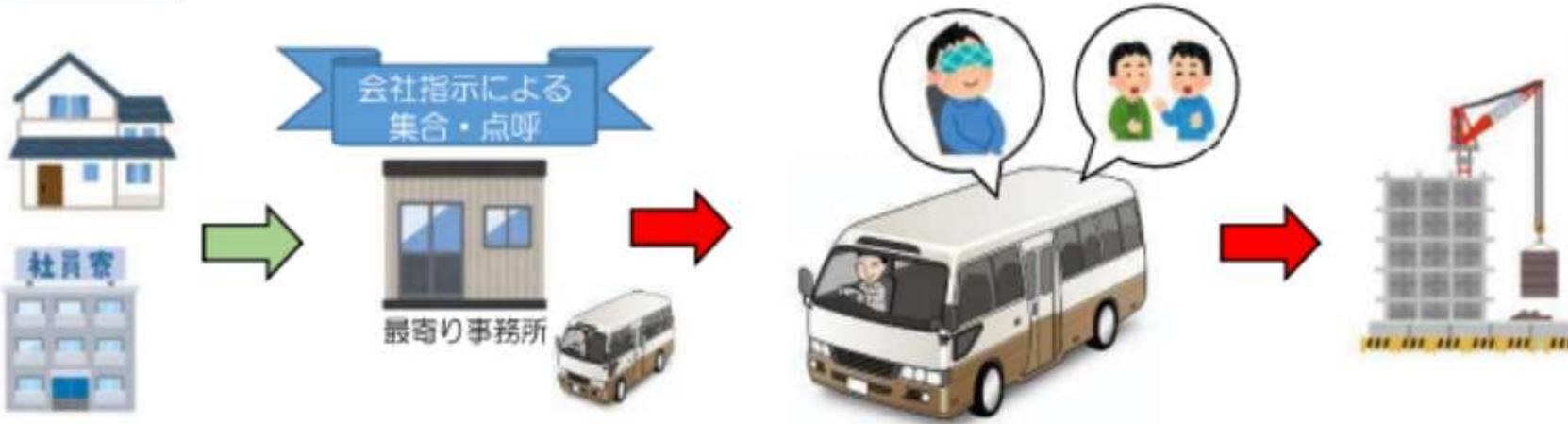
その1



自宅から集合場所に自家用車等で向かい、そこから社有車で乗り合いにより従業員が運転し現場へ移動
車中で業務は行っていない

(令和3年3月10日 福井地裁)

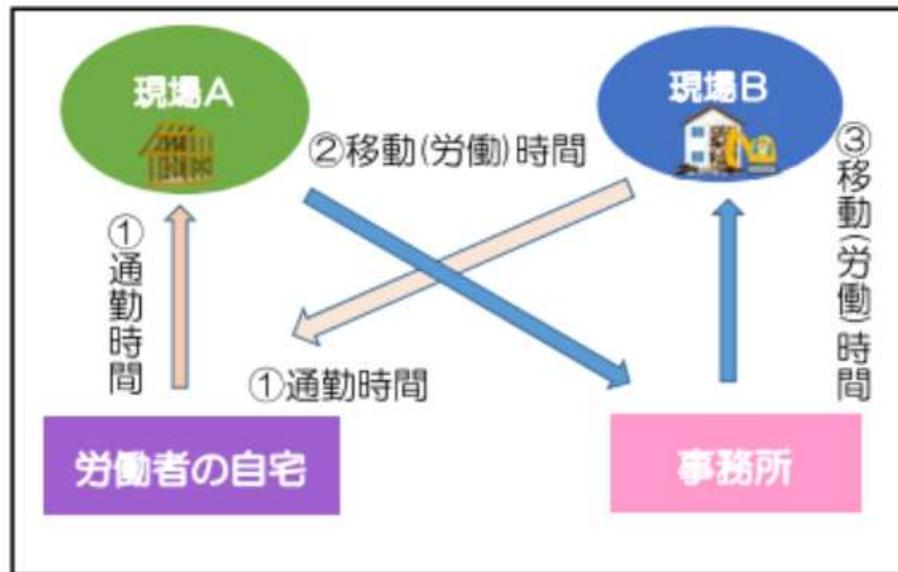
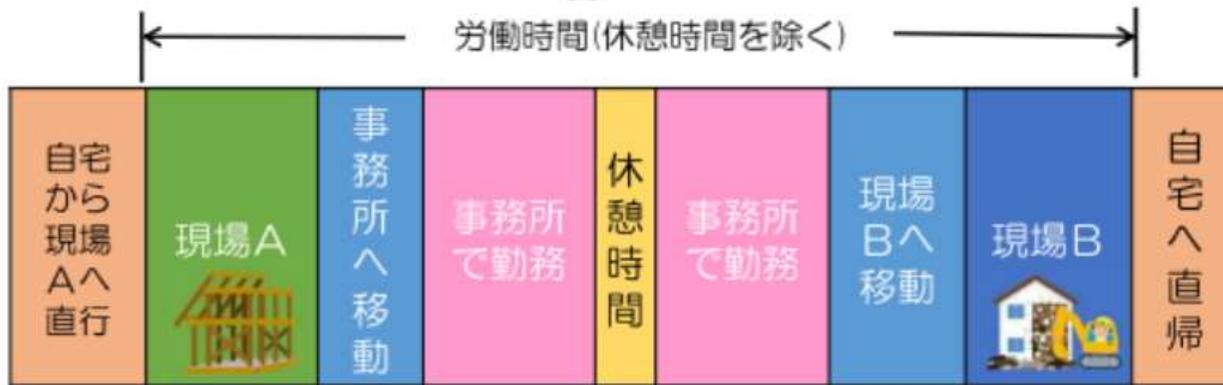
その2



その3



ケース④
同一日に複数の現場を移動



労働時間の考え方で問題になりやすいケース② (図)



■業務の閑散等に応じて変形労働時間制を導入することが可能です

	1か月単位の変形労働時間制	1年単位の変形労働時間制	1週間単位の変形労働時間制	フレックスタイム制
労使協定の締結	○ ※就業規則への定めでも可	○	○	○
労使協定届出	○	○	○	○ ※清算期間が1か月以内の場合は不要
特定の事業・規模のみ	—	—	○ 労働者数30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店	—
休日の付与	週1日または4週4日の休日	週1日 ※連続労働日数の上限は原則6日	週1日または4週4日の休日	週1日または4週4日の休日
労働時間の上限	—	1日10時間 1週52時間	1日10時間	—
1週平均の労働時間	40時間 ※特例措置対象事業は44時間	40時間	40時間	40時間 ※清算期間が1か月以内で特例措置対象事業は44時間
あらかじめ時間・日を明記	○	○	—	—

■建設事業の時間外労働の上限規制（災害時における復旧及び復興の事業）

● 建設事業の時間外労働の上限規制は**労基法第139条に定める災害時における復旧及び復興の事業を行う**場合は一部例外が認められます。

例外が認められるのは特別条項のうち、

- ☞ 時間外労働と休日労働の合計：**月100時間未満**
- ☞ 時間外労働と休日労働の合計の複数月（2～6か月）
平均：**いずれも1か月当たり平均80時間以内**
の規定です。

つまり、

- ☞ 時間外労働：**年720時間以内**
- ☞ 時間外労働が月45時間を超える月：**年6か月が限度**
については、災害時における復旧及び復興の事業でも適用され、遵守する必要があります。

■建設事業の3 6協定の様式について（表）

2024.4.1以降

様式	月45時間超えの時間外・休日労働の見込み	災害時における復旧及び復興の対応の見込み
第9号	×	×
第9号の2	○	×
第9号の3の2	×	○
第9号の3の3	○	○

■ 法定帳簿法定帳簿に関してよくある指導事項

賃金台帳に関して

- 保存年限未了の賃金台帳を廃棄してしまっている（保存義務違反）
…最後の記入の日から起算して3年間の保存が必要
- 賃金計算期間（〇月分、〇月〇日～〇日など）の記載がない
- 労働時間数、残業時間数、深夜労働時間数などの記載がない（特に残業時間）
- 台帳に性別が記載されていない
- 事務委託した会社や社会保険労務士に台帳を預けており、すぐに確認できない



出勤簿（労働時間を記録した帳簿）に関して

- 保存年限未了の出勤日を廃棄してしまっている（保存義務違反）
…出勤簿を必要とする業務が完結した日から起算して3年間の保存が必要
- 押印など出退勤の確認のみで、始業・終業時間が記録されていない
- 中抜けを認めている場合や随時休憩を取得させている場合に休憩時間の記載がない



労働者名簿に関して

- 退職者の労働者名簿を廃棄してしまっている（保存義務違反）
…退職の日から起算して3年間の保存が必要
- 退職者の名簿に退職年月日や退職事由を記載していない
- 名簿に履歴が記載されていない
- 名簿に本籍が記載されたままとなっている（平成9年法改正で必須項目から削除）



年次有給休暇管理簿

- 作成義務を知らないため未作成である
- 年次有給休暇の付与日（＝基準日）と付与日数の記載がされていない
- 具体的な取得日が記載されていない



■建設事業の3 6協定の上限規制超えの罰則について

- 建設事業の事業者が**時間外労働の上限規制を守らない場合、罰則が科せられることもあります。**
- 時間外労働の上限規制を遵守せずに違法な時間外労働をさせた場合、**6ヵ月以下の懲役もしくは30万円以下の罰金**が科せられることが規定されています。
- 上記に加え、時間外労働の上限規制を大幅に超えて時間外労働・休日労働を行わせるような悪質なケースにおいては、**厚生労働省が企業名を公表**することもあります。

申請期限が延長されました！

令和5年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の
引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など



（計画の承認と事業の実施後）
業務改善助成金を支給
（最大600万円）

申請期限が延長されました！

業務改善助成金の申請期限について、賃金引上げ計画を立てて申請いただくもののみ、**令和6年3月31日に延長**されました。

	申請期限	事業完了期限	留意事項
賃金引上げ計画を立てて申請	令和6年3月31日に延長	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年1月31日までの申請分 令和6年2月28日までに設定いただきます。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業完了期限を令和6年2月28日までに設定いただいた場合でも、年度内に事業完了が見込まれない場合は翌年度に再設定いただく場合がございます。
賃金引上げ後に申請（※）	令和6年1月31日まで	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年2月1日以降の申請分 令和6年4月1日～令和7年2月28日に設定いただきます。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年4月1日以降に事業完了期限を設定いただいた場合、交付決定前（令和6年3月31日まで）に設備導入をすると対象外となります。

- [雇用関係助成金検索ツール | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html

出典 「建設業における働き方改革推進のための 事例集」

令和 5 年 5 月

国土交通省不動産・建設経済局建設業課

https://www.mlit.go.jp/tochi_fudousan_kensetsugyo/const/content/001612258.pdf