



建設業の時間外労働の上限規制は2024年4月から！

## 建設業の働き方改革



## 新旧ルールの違いをチェックして労務管理を徹底しよう

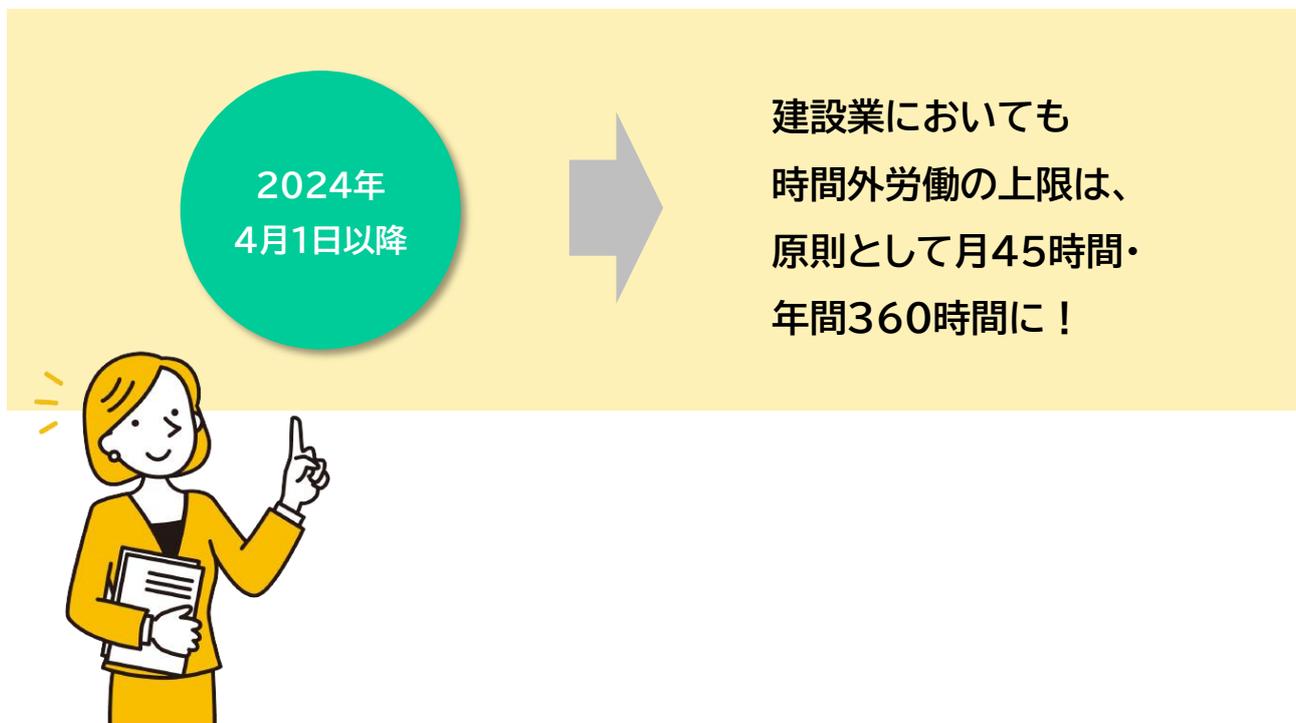
2024年4月から建設業の時間外労働の限度基準が見直しされます。今、全業界で進められている「働き方改革」に取り組み、誰もが「働きやすい職場」をつくるためには、さまざまな人の理解と協力、そして労務管理の徹底が重要です。しかし、適正な労働時間を管理し、時間外労働の削減に努めることはそう簡単なことではありません。この記事では、時間外労働上限規制への対応と割増賃金率について解説します。

### ■時間外労働の上限規制とは？

大手企業ではすでに始まっている時間外労働の上限規制。建設業においては上限規制の猶予期間が与えられてきましたが、2024年4月からは労働基準法に基づき、「時間外労働の上限規制・特別条項付き協定」が適用されます。ルールを守らずに違反すると罰則(6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科される恐れがあるので、正しい知識を身につけて働きやすい環境づくりに努める必要があります。

建設業においては、36協定で定める時間外労働の上限基準は適用除外とされてきましたが、2024年4月1日以降は、時間外労働の上限が原則として月45時間・年間360時間となり、臨時的な特別の事情がない限り、この基準を超えることはできません。

さらに、臨時的で特別な事情があり、労使で合意がある場合でも、次ページの基準を超える時間外労働や休日労働はできなくなります。



## ■2024年4月からはこう変わる！時間外労働のNG事項を確認しよう

2024年4月1日以降は、下記の4項目に特に注意が必要です。

- 時間外労働は、**年720時間**以内
- 時間外労働が月45時間を超えるのは、**年6回まで**
- 時間外労働+休日労働は、**複数月平均80時間以内**  
「2カ月平均」「3カ月平均」「4カ月平均」「5カ月平均」「6カ月平均」がすべて1カ月あたり80時間以内
- 時間外労働+休日出勤は、**月100時間未満**

このようにこれまでとは大きく基準が変わりますので、うっかりミスで基準違反にならないようにチェック体制の整備をおすすめします。

### 36(サブロク)協定とは？

36協定とは、正式には「時間外・休日労働に関する協定届」といいます。労働基準法第36条に基づき、会社は労働者が一人であっても届出が必要です。法定労働時間を超えて時間外労働や休日労働を命じる場合には、労働者代表と残業時間の上限を決め、労働基準監督署に協定書を届出する必要があります。建設業の時間外労働の上限規制は2024年4月からとなっていますが、現在も時間外労働があれば36協定の締結と労働基準監督署への届出は必要です。

## ■ 労務担当者は再確認！“労働時間”の定義とは？

では、労働時間とはどのような時間を指すのでしょうか？始業時間前に行われる朝礼や掃除などの時間は労働時間に当たらないのでしょうか？労働時間とは、使用者(会社等)の指揮命令下におかれた時間のことをいい、具体的には下記のように区分されています。

労働時間にあたる場合	労働時間にあたらない場合
● 始業前、終業後の片付け	● 休憩時間
● 手持ち時間	● お茶、タバコの時間 ● 通勤時間
● 会社が義務化した朝礼、朝掃除等	● 職場への直行、直帰時間等

いかがですか？始業前や始業後に当たり前のように朝礼や掃除・片付けなどを社員に義務付けていませんか？労働時間に該当する／しないの区分があいまいな会社は見直しをして、意識を変えていきましょう。

## ■作業現場への移動時間の扱いはどうなる？

建設業でよくあるのが作業現場への移動時間をどう取り扱うかという問題です。移動時間が労働時間に該当するかどうかで、残業時間も変動するため注意が必要です。移動時間がすべて労働時間となる場合は、36協定違反、さらに割増賃金の支払が発生します。ただし、以下のケースの場合は労働時間には当たらないとされています。

### 【移動時間が労働時間に当たらないとされるケース】

- ① 作業現場への直行直帰が認められている場合
- ② 当日車両への荷積み等の作業がない
- ③ 車両内で当日の段取り等の打ち合わせがない
- ④ 車両運転者、集合時刻を自主的に決めている

積み込み作業は前日のうちに済ませる、当番制にするなどのメリハリのある時間管理が大切です。

## ■「法定労働時間」と「所定労働時間」が同一とは限らない

時間外労働の時間は、必ずしも会社の残業時間と同じではありません。そのポイントとなるのが「法定」と「所定」の違いです。法定とは法律で定められていること、所定とは会社ごとに定めていることをいいます。

会社の所定労働時間が9時～17時、そのうち1時間が休憩時間となっている会社では、所定労働時間は1日7時間になるので、もし18時まで残業をしたとしてもこの範囲内であれば36協定の提出も割増賃金の支払いも不要です。

## ■割増賃金はどう計算する？

では、法定労働時間を超えた場合の賃金は、どのように算出すれば良いのでしょうか。割増賃金については、法律で割増率が定められています。

	割増率
法定労働時間(1日8時間・1週40時間)	25%以上
法定休日(原則週1日)	35%以上
深夜時間(22時～5時)	25%以上

**【割増賃金の計算方法】** 割増賃金は、下記の計算で算出します。

$$\text{1時間あたりの賃金額} \times \text{時間外労働の労働時間数} \times \text{割増率}$$

このうち、1時間あたりの賃金額は下記の通り算出します。

時給の場合: その金額

日給の場合: 日給額 ÷ 1日の所定労働時間数

月給の場合: 月給額(※1) ÷ 1カ月の平均所定労働時間数

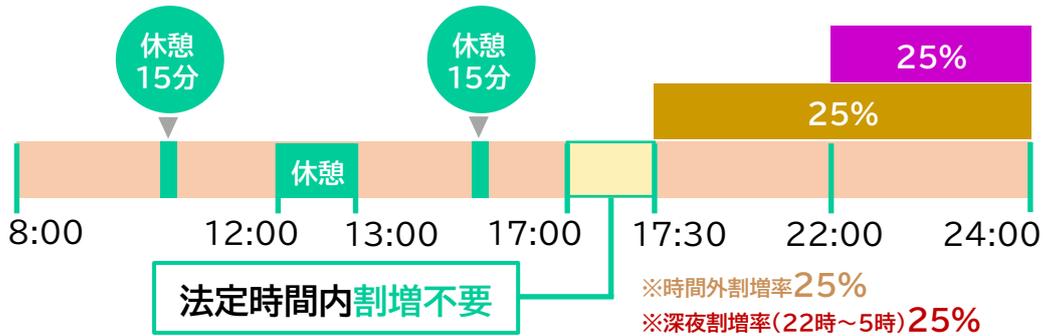
(※1)月給額は、基本給だけでなく賃金として支払われるすべての手当を含む金額です。ただし、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金については除外です。

## ■割増賃金は時間によって2つのステージがある

では、実際に時間外労働にかかる割増賃金を見てみましょう。

(例)始業:8時~終業:17時 休憩:1.5時間

所定労働時間:7.5時間 時給:1500円の場合



終業後~深夜24時まで働いた場合、時間外労働に対する賃金についての考え方は以下の3つのステージがあります。

### ① 17時~17時30分

法定労働時間(1日8時間)内の残業のため、割増賃金は不要

### ② 17時30分~22時

法定労働時間(1日8時間)を超えた残業になるため、25%以上の割増賃金が必要

割増賃金=時給(1500円)×割増率(25%)×法定時間外労働(4.5時間)

### ③ 22時~24時

法定労働時間(1日8時間)を超えた残業と深夜残業が重なるため、

25%+25%=50%以上の割増賃金が必要

割増賃金=時給(1500円)×割増率(50%)×深夜残業(2時間)

## ■月60時間を超える時間外労働は割増率が変わる！（2023年4月1日～）

2023年4月1日以降は、時間外労働の賃金割増率が引き上げになるので注意が必要です。1カ月の法定時間外労働が60時間を超えた場合は、時間外労働の割増率は従来の25%ではなく、50%以上の割増率で支払わなければなりません。

下記のカレンダーのような時間外労働が行われた場合

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 5時間	5 5時間	6
7 5時間	8 5時間	9	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15	16 5時間	17	18 5時間	19	20
21	22 5時間	23 5時間	24 5時間	25	26	27
28 5時間	29	30 5時間	31			

月60時間を超える  
時間外労働

- ・1カ月の起算日は毎月1日
- ・休日は土曜日および日曜日、法定休日は日曜日（法定休日労働の割増率は35%）とする
- ・時間外労働60時間超の割増率は50%
- ・カレンダーの赤字の時間は、時間外労働時間数

上記のように時間外労働を行った場合は、下記の通り計算します。

●時間外労働(60時間以下)

1,2,4,5,8,10,12,13,16,18,22,23日 = 25%の割増

●時間外労働(60時間超) 2023年4月から適用

24,30日 = 50%の割増

●法定休日労働

7,28日 = 35%の割増

## ■労務管理を徹底し、「働きやすい職場づくり」をみんなのために

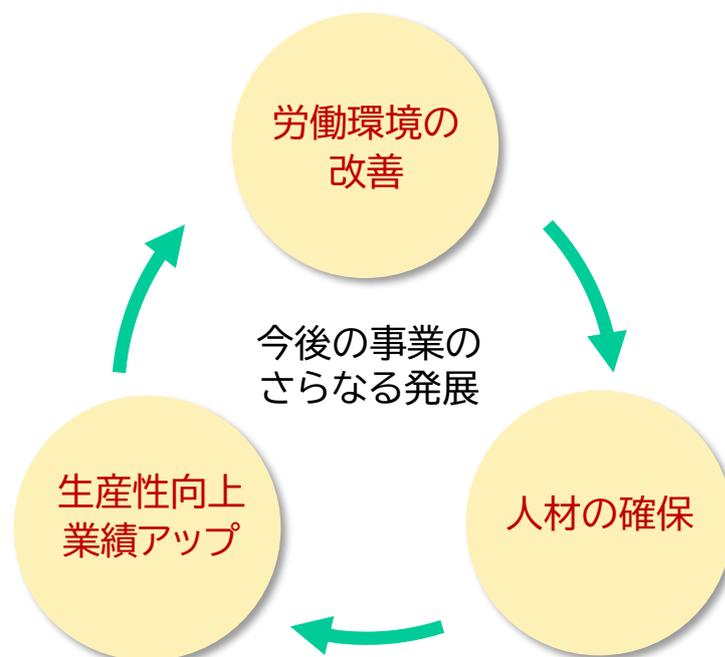
インターネットやSNSの普及により、誰もが簡単に情報を入手できる時代となった今、日給者の職人から法定労働時間を超過した分の割増賃金を請求される事例が増えています。労働法の時効も変わり、未払いの残業代の遡り請求等のトラブルは今後さらに増えていくことが予想されます。

建設業の担い手不足の時代、人材確保のためにも誰もが働きやすい職場づくりは必須事項です。年次有給休暇の年5日取得義務や同一労働同一賃金、パワハラ防止措置なども含む働き方改革関連法への適切な対応は、労使トラブルの防止にもつながります。

労務管理を徹底することで経営面での不安を感じる経営者の方もいるかもしれませんが、しかし、離職されるたびに発生する求人費用、社員教育にかかる労力を考えれば、一人一人の従業員が安心して長く働き続けることができる環境づくりに取り組むことは、離職率の低下、さらには労使の信頼関係の構築にも役立つはずでです。この働き方改革を大きなチャンスと捉え、労働環境の改善に取り組み、人材の確保と育成、生産性と業績の向上、そして従業員への還元という好循環を生み出し、今後の事業のさらなる発展につなげていきましょう。

働き方改革は大きなチャンス！

始めるならいま！



## ■時間外労働上限規制適用までのチェックリスト

ここまで時間外労働に関する説明をしてきましたが、労働時間・休日に関する原則は、法律で定められた労働時間の限度として、**1日8時間、1週40時間**となっています。休日は、**毎週少なくとも1日**です。これを超えて働く場合は、先に説明した通り**①36協定の締結・届出、②割増賃金の支払い**が必須です。

労働時間に対する考え方や会社での取り組みを総点検して、下記のリストに沿って2024年4月までに着実に準備を進めていきましょう。

### <働き方改革への4つのステップ>

#### STEP1

##### 所定労働日、所定労働時間の設定

- 労働日・労働時間は法定労働時間内に設定されていますか？
- 1週40時間をクリアしていない場合、変形労働時間制度を導入していますか？

- 職種(現場、事務等)ごとの労働日と労働時間を洗い出してみましょう
- 洗い出した労働時間が法定労働時間内の設定になっているか確認しましょう
- 1週40時間で労働時間を設定できない場合、変形労働時間制の導入も検討していきましょう

#### STEP2

##### 適正な労働時間管理

- 始業と終業の時刻を記録していますか？
- 日給者も出面管理だけでなく、始業と終業の時刻を記録していますか？

- 始業と終業の時間を記録しましょう
- タイムカード、アプリ等出来るだけ客観的な方法で時間管理をしましょう

#### STEP3

##### 時間外労働の把握

- 残業時間がどれくらいか把握していますか？
- 36協定書を提出していますか？
- 割増賃金を適正に支払っていますか？

- 残業時間を把握し、適正な36協定書の提出をしましょう
- 適正な割増賃金の支払いをしましょう

#### STEP4

##### 時間外労働の削減

- 時間外労働削減のために何か取り組みをしていますか？

- 直行直帰の活用の検討等、社内での取り組みを検討していきましょう

※さらに詳しい情報はホームページなどをご確認ください。

●厚生労働省ホームページ「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

**建設業の時間外労働の上限規制は2024年4月から！**  
**建設業の働き方改革**

- 2023年4月1日版
- 発行：全国建設労働組合総連合

本書は著作権上の保護を受けています。本書の一部あるいは全部について、許可なく無断で転載および二次配付する行為を禁じます。

©National Federation of Construction Worker' s Unions