

準備は  
できて  
いますか？

# 建設業の働き方改革 時間外労働上限規制へ 対応までのステップ

労働時間への対応は出来ていますか？労働時間に対する考え方を变えるのは、会社の風土を变えるくらい大変なことです。1つ1つチェックをしながら、対応を検討していきましょう！！

## STEP 1

### 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

## STEP 2

### 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？
- 日給者も出勤管理だけでなく、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

## STEP 3

### 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

## STEP 4

### 時間外労働の削減

- 時間外労働削減のために何か取組をしていますか？

- 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

### 労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度  
1日8時間 1週40時間

法律で定められた休日  
毎週少なくとも1日

### これを超えて働く場合

① 36協定の締結・届出 2ページ

② 割増賃金の支払い 3ページ

必要です!!

# 36協定の締結・届出

【時間外労働の上限規制(2024.4.1～)】

## 時間外労働の上限規制とは？

残業時間の上限は、原則として月45時間・年間360時間とし、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができません。

労使で合意がある臨時的な特別な事情であっても、時間外の上限が決まるのが「時間外労働の上限規制」です。



これは NG!!

☑️ 時間外労働  
…年720時間以内

☑️ 時間外労働  
…月45時間超は年6回まで

☑️ 時間外労働 + 休日労働  
…複数月平均80時間以内  
「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」

☑️ 時間外労働 + 休日労働  
…月100時間未満

## 労働時間とは？

労働時間とは使用者の指揮命令下におかれた時間をいいます。具体的には下記のような時間が労働時間にあたります。

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
● 手待ち時間	● お茶、タバコの時間
● 会社が義務付けた朝礼、朝掃除等	● 通勤時間
	● 現場への直行、直帰時間等

### 移動時間のとりあつかい

移動時間が労働時間としてカウントされるかどうかで、残業時間が変動していきます。移動時間がすべて労働時間となれば、36協定違反、割増賃金の支払いも発生するため、積み込みは前日に終了させて、当日は移動のみにする。積み込み作業は当番制にするといったメリハリのある時間管理が重要です。



### 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こと
- 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、集合時刻についても自主的に決めている

移動時間を労働時間とカウントした場合、長時間労働になるリスクがあり、36協定違反、割増賃金の支払いの可能性がでてきます。

Point.

## 36協定とは？

会社は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る必要があります。この上限時間を決定し、労働基準監督署に届出をする協定書を36協定書といいます。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、労働基準法第36条により、会社は労働者が1人であっても届出が必要です。また、建設業における時間外労働の上限規制は2024年～ですが、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。

さらに詳しく  
知りたい方は  
こちら



時間外労働の  
上限規制に関する  
解説用パンフレット

仮データ

## 「法定」と「所定」のちがい

法定とは法律で定めていること、所定とは会社ごとに定めていることをいいます。一般的に「残業」とは、会社の所定労働時間を超えて働くことを言いますが、今回の上限規制は必ずしも会社の残業時間とイコールとはいえません。労働時間・休日に関する原則に記載した①36協定の締結・届出②割増賃金の支払いは、法定労働時間および法定休日を越えた場合を言います。例えば、会社の所定労働時間が9時から17時、休憩1時間の会社であれば、この会社の所定労働時間は7時間となり、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となります。まずは、自社の労働時間をしっかり把握しましょう。



この時間外労働は法定時間内に  
あたるため、割増  
賃金、36協定は  
不要!!

# 割増賃金について

## 【時間外労働の割増賃金率の引き上げ(2023.4.1～)】

### 割増賃金とは？

法定労働時間を超えて働いた場合、割増賃金の支払いが必要になります。割増率は法律で決まっています。

	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

1時間あたりの賃金額(※1)×時間外労働の労働時間数×割増率

…

※1 時給…その金額

日給…日給額÷1日の所定労働時間数

月給…月給額(※2)÷1ヶ月の平均所定労働時間数

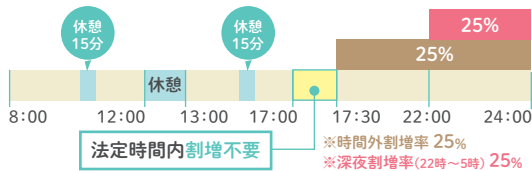
※2 月給額とは、基本給だけでなく賃金として支払われるすべての手当も含まれます。ただし、法規上除外賃金として、計算に含めなくていい手当が決まっています。

除外賃金…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ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金



割増賃金の考え方を図解すると

例 始業:8時 終業:17時  
休憩:1.5H 所定労働時間:7.5H



#### ①17時～17時30分

法定労働時間(1日8時間)内の残業なので、割増賃金は不要です。

#### ②17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です。

#### ③22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(22時～5時)が重なるため、25%+25%=50%以上の割増賃金が必要です。

### 賃金割増率の引き上げ(2023.4.1～)

2023年4月1日より、1ヶ月の時間外労働が60時間を超えた場合、時間外労働の割増率は25%ではなく50%以上の割増率で支払わなくてはなりません。

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	2	3	4	5	6
	5時間	5時間		5時間	5時間	
7	8	9	10	11	12	13
5時間	5時間		5時間		5時間	5時間
14	15	16	17	18	19	20
		5時間		5時間		
21	22	23	24	25	26	27
	5時間	5時間	5時間			
28	29	30	31			
5時間		5時間				

月60時間を超える時間外労働

●1か月の起算日は毎月1日

休日は土曜日及び日曜日、法定休日は日曜日(法定休日労働の割増賃金率は35%)とする

●時間外労働60時間超の割増率は50%

●カレンダー中赤字は時間外労働時間数

割増賃金率は、日曜日を法定休日と定めているので、以下のとおりとなります。

#### 時間外労働(60時間以下)

1・2・4・5・8・10・12・13・16・18・22・23日 = 25%

#### 時間外労働(60時間超)

24・30日 = 50%

#### 法定休日労働

7・28日 = 35%



# 働き方改革関連法と最近の法改正スケジュール



施行日		項目	対応済 ☑
大企業	中小企業		
2019.4	2019.4	労働時間の把握義務(管理監督者を含むすべての労働者)	
2019.4	2019.4	年次有給休暇の年5日取得義務	
2020.4	2020.4	賃金請求権の消滅時効が5年へ(当分の間は3年)	
2020.4	2021.4	同一労働同一賃金(雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保)	
—	2022.4	パワハラ防止措置の義務化	
—	2023.4	月60時間超の残業の割増賃金率の引上げ	
	2024.4	建設業の時間外労働の限度基準の見直し	

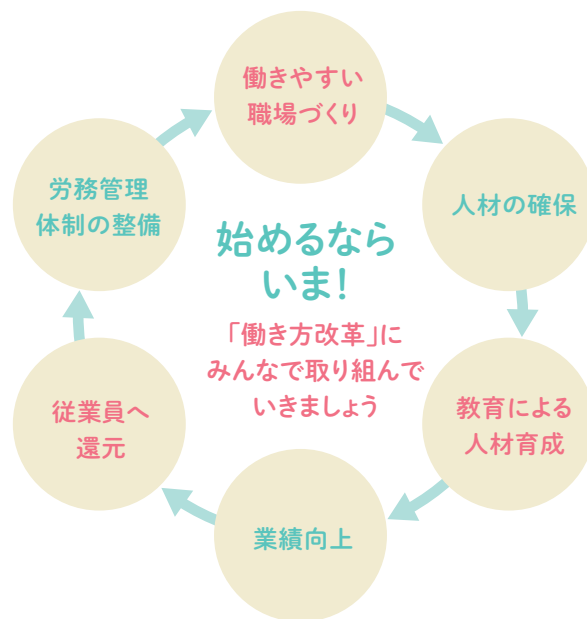
## 労務管理の重要性!!

2020年4月から賃金請求権の消滅時効が2年から3年へ変更になりました。賃金請求権とは、いわゆる残業代請求です。最近ではインターネットの普及により、労務管理体制が不十分な会社での労使トラブルが増えています。例えば日給者が、出面表の管理のみの会社で、1日8時間超 1週40

時間超の割増賃金の未払い請求が増えています。今まで2年分しか遡れなかった残業代が、2023年になると3年分遡ることができるため、労使トラブルは益々増えていくことが予想されます。労使トラブルを防ぐためにも適切な労務管理は必須です。

## 「働きやすい職場づくり」のために

人材確保に「働きやすい職場づくり」は必須です。労務管理を適切に行うことで、経営面に不安を感じる経営者の方もいるかもしれません。しかし、労使トラブル、入っては辞めてを繰り返すたびに係る求人の費用、教育の時間等を考えると、はじめは大変かもしれませんが、労務管理を適切に行うことで、従業員が安心して働くことができる環境をつくることができます。労務管理体制の整った会社であれば、ハローワークへの求人や助成金等の活用もできるようになります。「働き方改革」はチャンス の 時期です。週休2日制の推進、年次有給休暇の取得推進、教育等優先順位を決めて取り組んでいきましょう。



	2022年				2023年		2024年
	4月	6月	9月	12月	4月		4月
適正な労働時間管理	→						
残業時間の把握		→					
時間外労働削減の取り組み				→			
時間外労働の目標時間数					1カ月60Hまで		1カ月45Hまで