

建設業における時間外労働の上限規制について

奈良労働局 労働基準部 監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 . 建設業における労働災害と就業実態について
- 2 . 時間外労働の上限規制
- 3 . 年次有給休暇の確実な取得
- 4 . 中小企業における月60時間超の時間外労働の、
割増賃金率引き上げ

第14次労働災害防止計画（概要）

▶ 「労働災害防止計画」とは、労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画です。労働安全衛生法に基づいて厚生労働大臣が定めることとされており、2023年4月～2028年3月までの5年間を計画期間とする「第14次労働災害防止計画」が2023年3月8日に策定されました。

計画の方向性

- 事業者の**安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備**を図っていく。そのために、厳しい経営環境等さまざまな事情があったとしても、**安全衛生対策に取り組むことが事業者の経営や人材確保・育成の観点からもプラス**であると**周知**する。
- 転倒等の個別の安全衛生の課題に取り組んでいく。
- 誠実に安全衛生に取り組まず、労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては厳正に対処する。

8つの重点対策

① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発 社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進	⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	⑥ <u>業種別の労働災害防止対策の推進</u> 陸上貨物運送事業、 <u>建設業</u> 、製造業、林業
③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進	⑦ <u>労働者の健康確保対策の推進</u> メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動
④ 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進	⑧ 化学物質等による健康障害防止対策の推進 化学物質、石綿、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線

死亡災害：5%以上減少

死傷災害：増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少

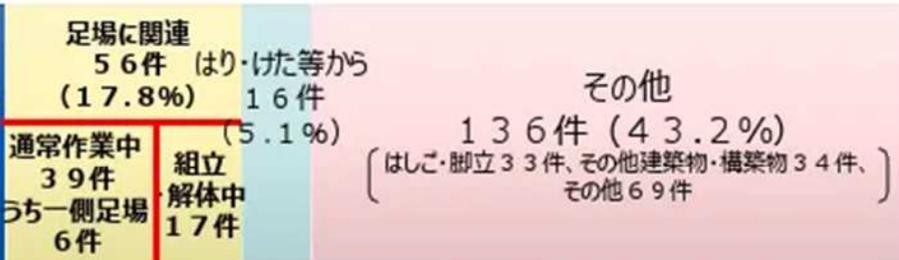
⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進（建設業）

建設業における墜落・転落による死亡災害発生状況

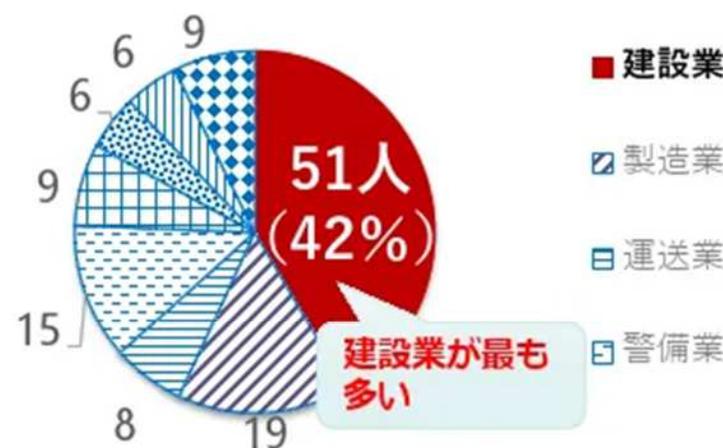
墜落箇所別集計

墜落・転落のおそれのある場所には囲い、手すりが必要

屋根・屋上等の端・開口部から
107件 (34.0%)



過去5年間（平成30～令和4年）の熱中症による死亡災害



アウトプット指標（2027年まで）

墜落・転落災害防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場を85%以上

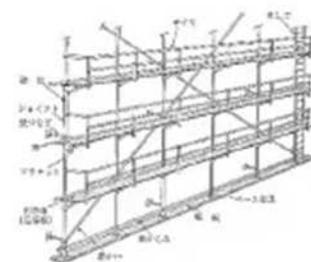
アウトカム指標（2027年まで）

死亡者数を2022年と比較して15%以上減少

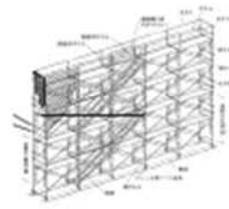
事業者に取り組んでもらいたいこと

- ・ 墜落・転落のおそれのある箇所への囲い、手すり等の設置、フルハーネス型墜落制止器具の確実な使用
- ・ はしご・脚立等の安全な使用の徹底等の実施
- ・ 墜落・転落災害防止に関するリスクアセスメントの実施
- ・ 作業場所の暑さ指数を測定し、屋根、休憩場所、通風・冷房設備を設置

* このほかの熱中症、騒音対策は、重点事項⑧を参照



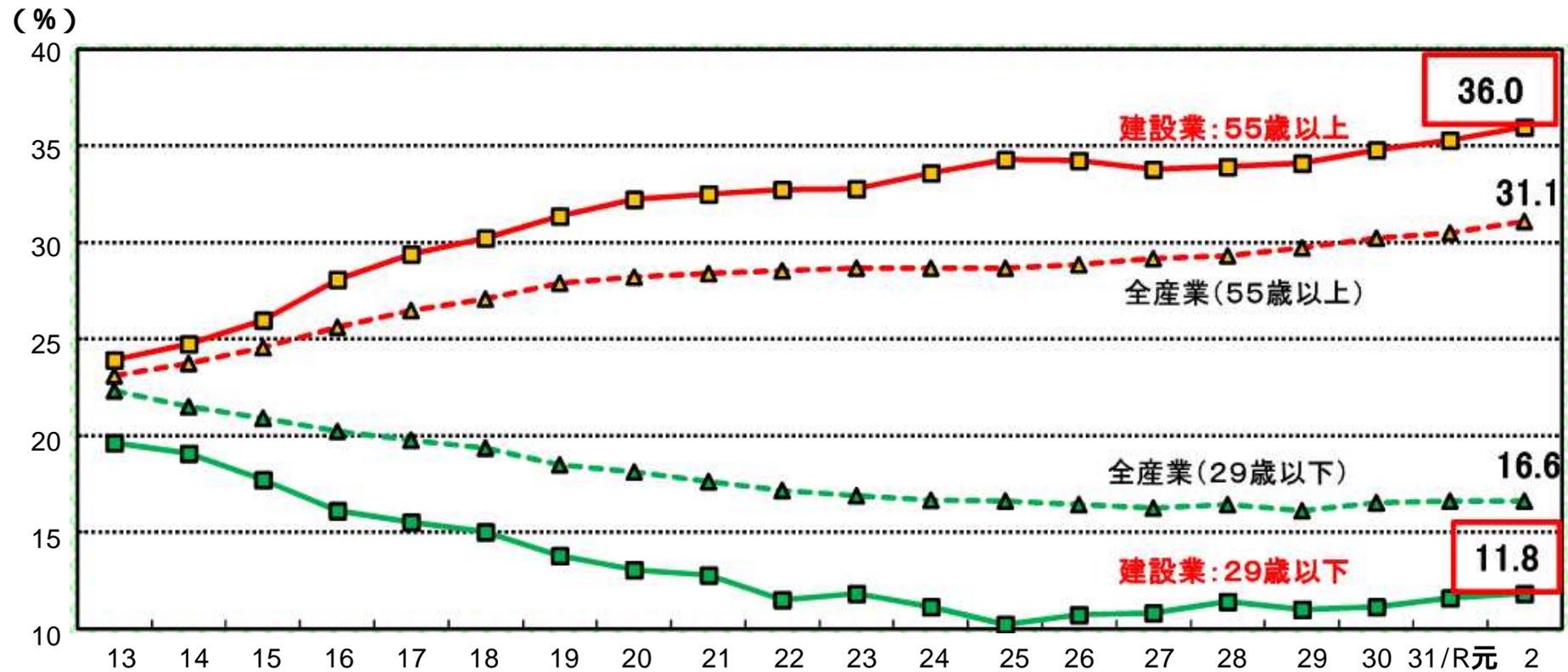
一側足場の例（（一社）仮設工業会より提供）



本足場の例（（一社）仮設工業会より提供）

就業者に占める若年層・高年齢層の割合の推移

- ▶ 令和2年における建設業就業者の年齢階層別構成比をみると、55歳以上の割合が36.0%となり、29歳以下の割合は前年から微増し11.8%となっています。
- ▶ 全産業に比べ、高齢化が進展しており、高齢化による将来の担い手不足が懸念されます。

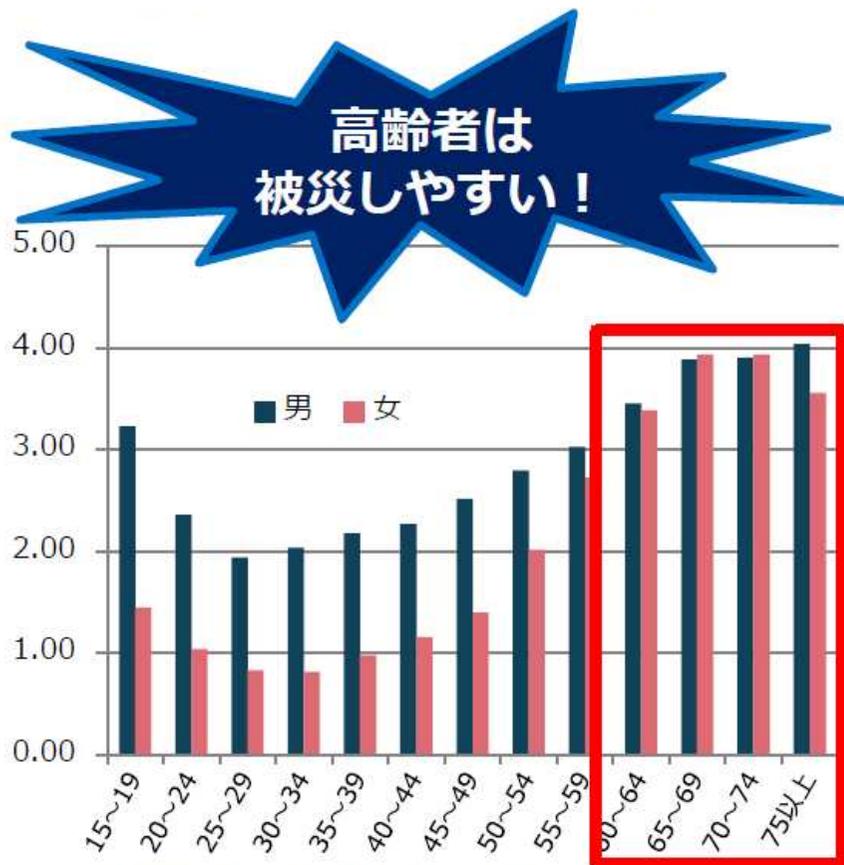


資料：総務省「労働力調査」年齢階級、産業別調査

労働災害の傾向

- ▶ 働く高齢者が増加する中（60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍）、労働災害のうち60歳以上の労働者が占める割合は1/4以上（2019年は27%）
- ▶ 労働災害発生率は、若年層に比べ高年齢層で高いです。
- ▶ 高齢になると、重症化し、休業期間が長くなる傾向にあります。

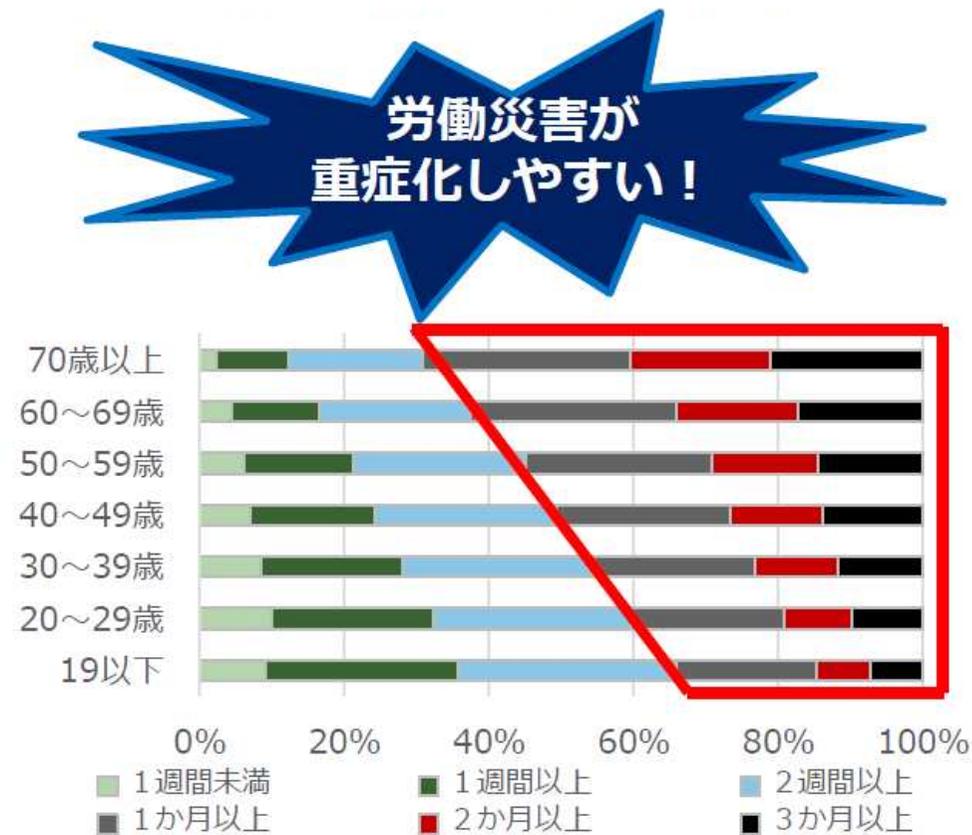
〈年齢別・男女別の労働災害発生率〉



※労働者1000人当たりの死傷災害（休業4日以上）の発生件数

出典：労働力調査、労働者死傷病報告（2019年）

〈年齢別の休業見込み期間の長さ〉

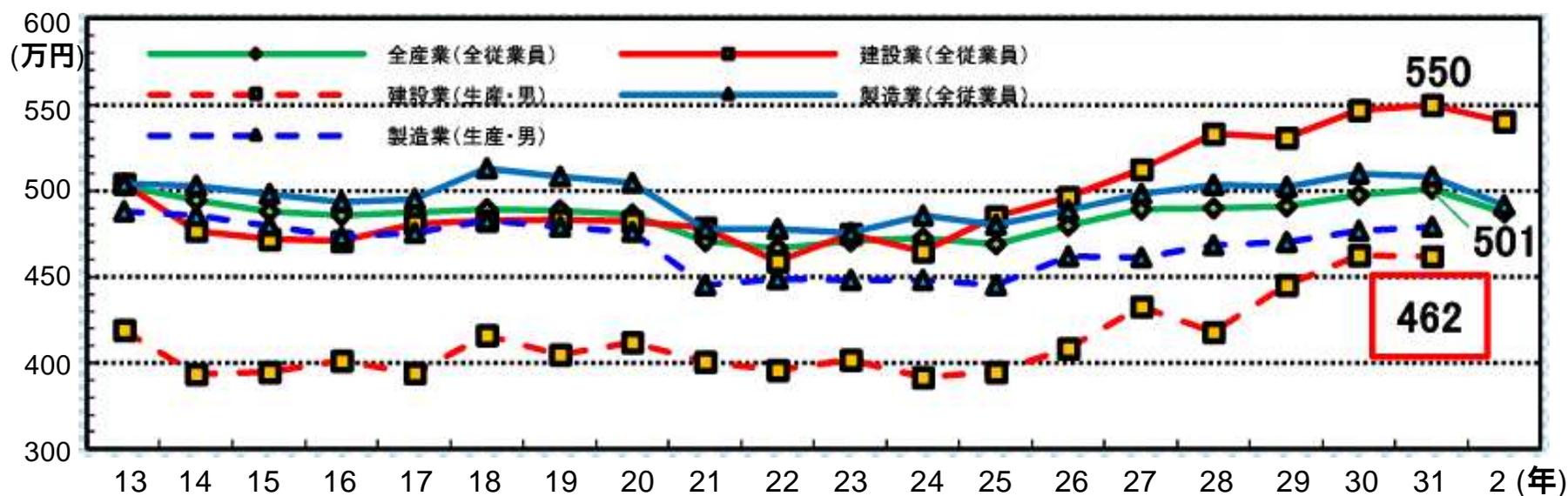


出典：労働者死傷病報告（2019年）

建設労働者の労働条件等の動向

- ▶ 建設労働者は、全産業平均と比べ、年収額が低い傾向にあります。
- ▶ 建設業は、全産業平均と比べ、週休二日制の導入率が低い傾向にあります。

建設業の生産労働者の年収額の推移



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(調査方法の変更により、令和2年度の生産労働者の数値はなし)

注：推定年収 = きまって支給する現金給与額 × 1.2 + 年間賞与その他特別給与額

建設業の週休二日制の導入状況

	建設業	全産業
完全週休二日制 (括弧内は平成30年)	30.4% (27.0%)	44.9% (44.3%)

出典：厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」(注)事業所規模30人以上が対象

建設業における労働時間数・出勤日数

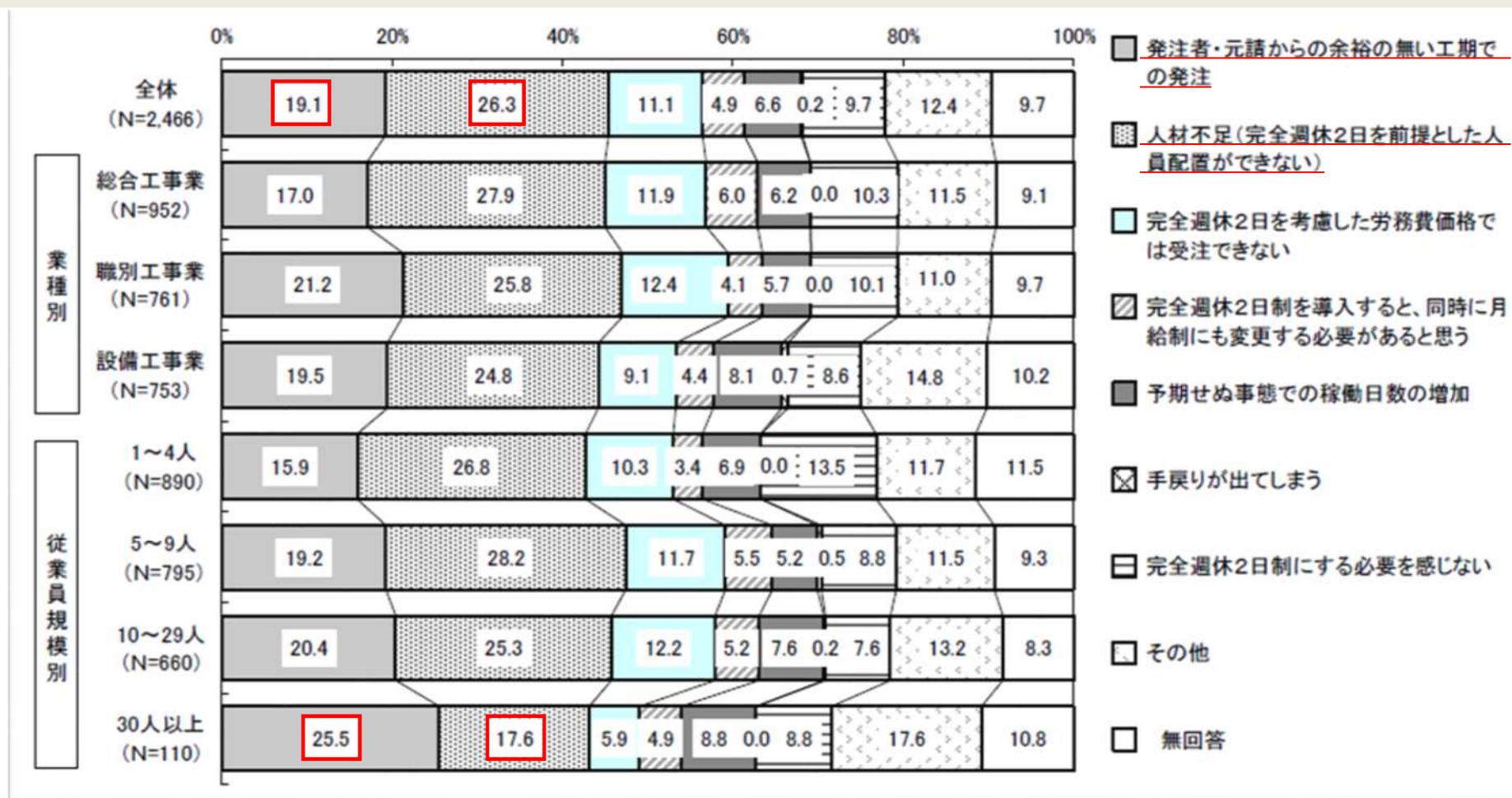
- ▶ 年間の総実労働時間については、全産業と比べて360時間以上（約2割）長いです。
- ▶ 10年程前と比べて、全産業では約186時間減少しているものの、建設業は約80時間減少と減少幅が小さいです。
- ▶ 年間の出勤日数については、全産業と比べて30日以上長いです。
- ▶ 10年程前と比べて、全産業では約32日減少しているものの、建設業は約12日減少と減少幅が小さいです。



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より国土交通省作成「建設業における働き方改革について」

完全週休二日制を導入していない理由

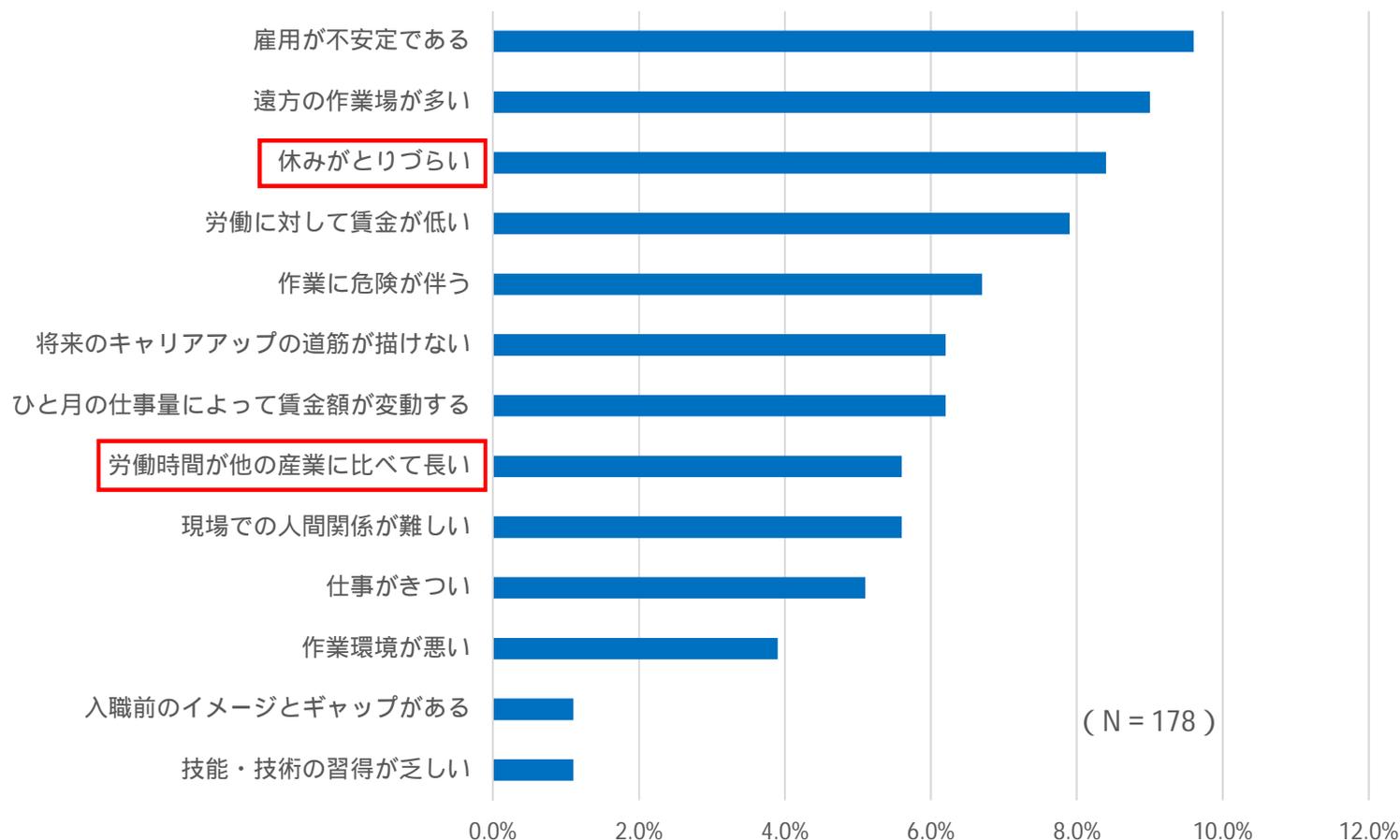
- ▶ 建設業において完全週休2日制を導入していない理由は、「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」が26.3%と最も高く、次に、「発注者・元請からの余裕の無い工期での発注」が19.1%となっています。
- ▶ 業種別にみると、全業種で「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」が最も高いです。
- ▶ 従業員規模別にみると、30人以上では「人材不足（完全週休2日を前提とした人員配置ができない）」「完全週休2日を考慮した労務費価格では受注できない」が他の区分より低く、「発注者・元請からの余裕の無い工期での発注」が他の区分より高いです。



建設労働者の労働条件等の動向

- ▶ 若年層の離職理由に、「休みがとりづらい」「労働時間が他の産業に比べて長い」といったものがあげられており、労働時間の削減や年間休日の増加が離職者の削減につながります。

建設業離職者（離職時若年層）が仕事を辞めた一番の理由



- 1 . 建設業における労働災害と就業実態について
- 2 . 時間外労働の上限規制
- 3 . 年次有給休暇の確実な取得
- 4 . 中小企業における月60時間超の時間外労働の、
割増賃金率引き上げ

働き方改革関連法の施行【2019年4月1日から順次施行】

- ▶ 「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。
- ▶ 日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。
- ▶ 働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| (1) 時間外労働の上限規制の導入 | 【2019年4月1日～、中小企業は2020年4月1日～】 |
| (2) 年次有給休暇の確実な取得 | 【2019年4月1日～】 |
| (3) 中小企業における月60時間超の時間外労働の、割増賃金率引き上げ | 【中小企業2023年4月1日～】 |

脳・心臓疾患の労災認定基準

- ▶ 脳・心臓疾患の労災認定基準においては、「発症前1か月に概ね100時間または発症前2か月間～6か月間に、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合」、業務と発症との関連性が強いと評価されます。

1

長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化しました

【改正前】

発症前1か月におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたり80時間を超える時間外労働が認められる場合について業務と発症との関係が強いと評価できることを示していました。

【改正後】（令和3年9月14日改正）

上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できることを明確にしました。

業務と発症との関連が強いと評価

労働時間

発症前1か月間に100時間
または
2～6か月間平均で月80時間を超える
時間外労働の水準には至らないがこれに近い時間外労働

+

一定の労働時間以外の負荷要因

2

長期間の過重業務、短期間の過重業務の労働時間以外の負荷要因を見直しました

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、赤字の項目を新たに追加しました（令和3年9月14日改正）。

労働時間以外の負荷要因

勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
	休日のない連続勤務 勤務間インターバルが短い勤務 <small>「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます</small>
事業場外における移動を伴う業務	不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
	出張の多い業務 その他事業場外における移動を伴う業務
心理的負荷を伴う業務	改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました
身体的負荷を伴う業務	
作業環境	温度環境
長期間の過重業務では付加的に評価	騒音

労働基準法における労働時間の定め

- ▶ 労働基準法において、労働時間の上限は、休憩時間を除いて1日に8時間、1週間に40時間と定められています。
- ▶ 労働者が上記の法律の上限を超える時間（ ）働く場合には、あらかじめ「時間外・休日に関する協定（36協定）」が必要です。
- ▶ 2020年4月から、36協定で定めることができる時間外労働時間に制限ができました（時間外労働の上限規制）。

（ ）法律の上限を超える時間

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び 1週 40時間

例外 : 1日 8時間 及び **1週 44時間**

労働者10人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業

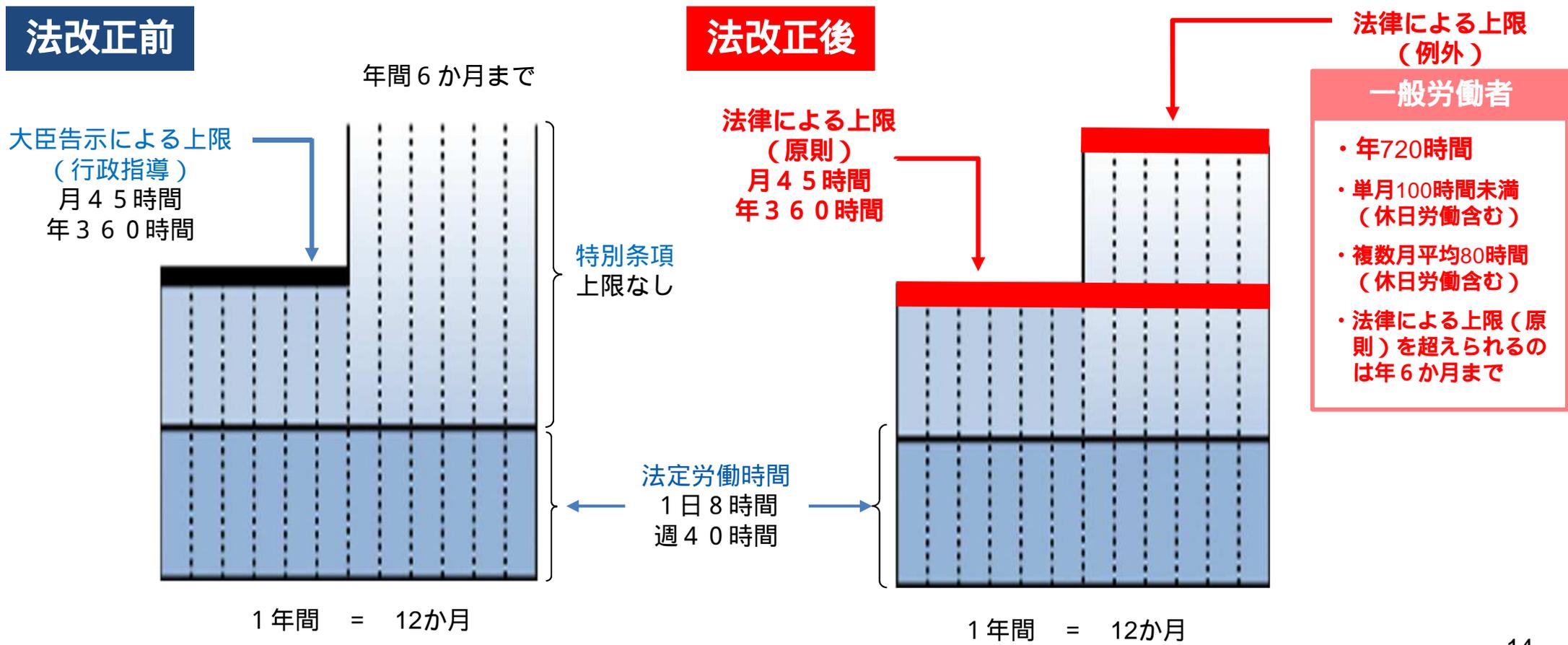
法律で定められた休日

毎週 1回または **4週を通じて 4日以上**

これを超えるには、**36協定の締結・届出が必要**

時間外労働の上限規制について

- ▶ 時間外労働の上限規制は、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度として、年6か月まで限度時間を超えて労働させることができます。（一般則）
- ▶ 自動車運転の業務、**建設事業**、医師等は適用猶予・除外業務（事業）とされ、改正法施行後5年間（令和6年3月まで）は上記一般則の適用はありません。

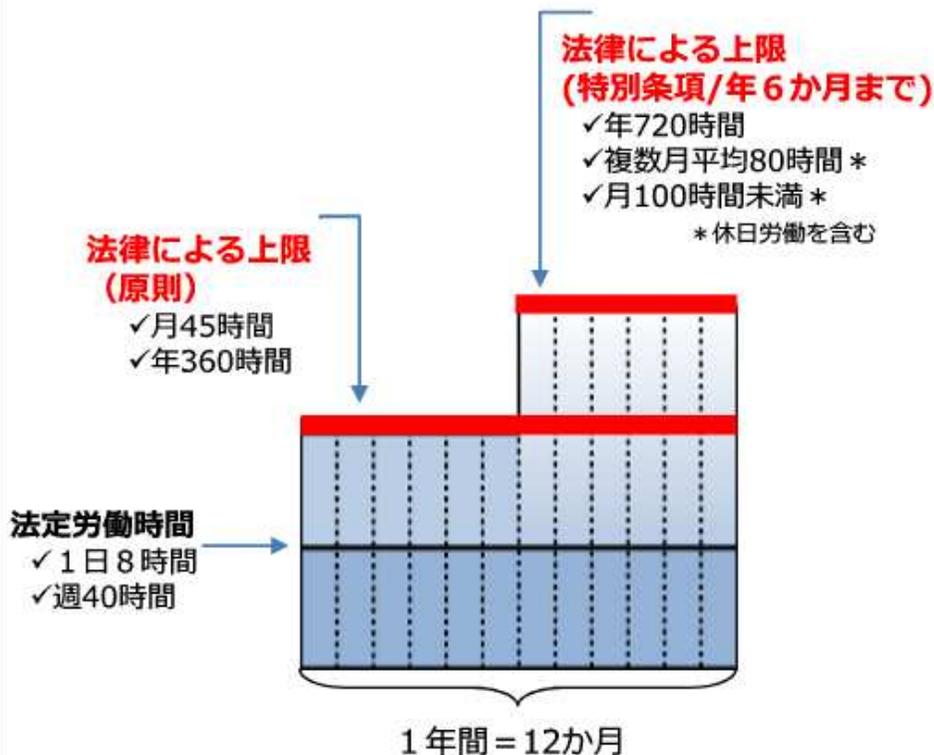


建設業における上限規制の取扱いについて

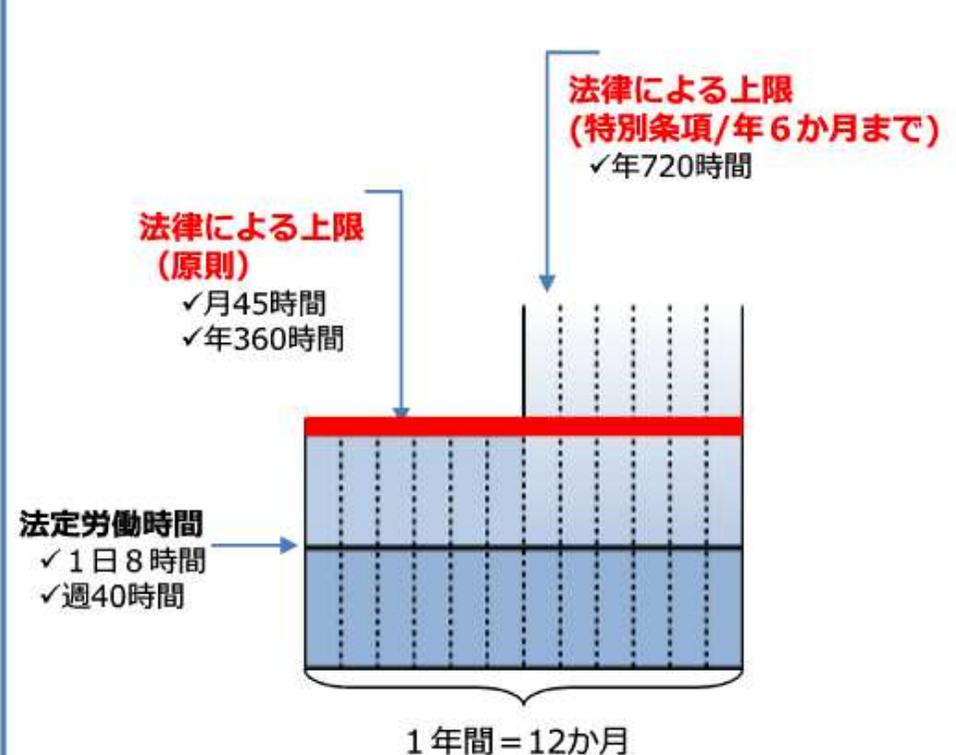
- ▶ 建設事業については、改正法施行5年経過後（2024年4月1日以降）は、一般則を適用します。
- ▶ 災害時の復旧・復興事業に限り、次の規定は適用しません。
 - ・ 時間外労働 + 休日労働の合計 単月100時間未満
 - ・ 時間外労働 + 休日労働の合計 複数月平均80時間以内
 - 時間外労働が年720時間以内、時間外労働が月45時間を超えることができるのは6か月の限度は適用されます。
- ▶ 違反した場合、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金に処されます。

■建設事業に関する2024年4月1日以降の時間外労働の上限規制のイメージ

○一般の建設事業（一般則を適用）



○災害の復旧・復興に係る建設事業



法違反にならないためのチェックポイント

「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働時間数
 休日労働の回数・時間数
 特別条項の回数（＝時間外労働が限度時間を超える回）

が36協定で定めた範囲を超えないこと。

月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。
 1か月でも100時間以上となれば法違反

月の時間外労働時間と休日労働の合計について、どの2～6か月の平均をとっても、1月当たり80時間を超えないこと。

例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように2～6か月平均を算出。



すべての月について、隣接する2～6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければならない。

様式第9号の4 (第70条関係)

事業の種類		事業の名称			事業の所在地(電話番号)		
	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間	延長することができる時間数		期間
					1日	1日を超える一定の期間(起算日)	
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者							
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		期間

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の
 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法()

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。 (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

年 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長殿

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。 ①については100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限り。)			
			延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限り。)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	
① 工作物の建設の事業に従事する場合											
② 災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合 (併せて、①の事業にも従事する場合、①の事業に従事する時間も含めて記入すること。)											
限度時間を超えて労働させる場合における手続											
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置		(該当する番号)	(具体的内容)								
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（災害時における復旧及び復興の事業に従事する場合は除く。）。											<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名
氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ ）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。

(チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

(チェックボックスに要チェック)

年 月 日

使用者 職名
氏名

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。
限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間内できる限り近づけるように努めてください。

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第9号の2（第16条第1項関係）

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満13歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。)				
			延長することができる時間数	法定労働時間を超える時間数 所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更	設計	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%	
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%	
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%	

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数と、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定め、月100時間未満に限り、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定め、月100時間未満に限り、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過してはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定め、この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる1年の時間外労働（休日労働は含みません）の時間数を定め、年720時間以内に限ります。

労働者代表者に対する事前申し入れ

（該当する番号）**①、③、⑩**（具体的内容）**対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催**

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 **〇〇〇〇年 3月 12日**
 協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 **検査課主任 山田花子**
 協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法 **投票による選挙**
 上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 (チェックボックスに要チェック)
 上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)
 〇〇〇〇年 3月 15日

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①～⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定め、該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

〇〇 労働基準監督署長殿

- 1 . 建設業における労働災害と就業形態について
- 2 . 時間外労働の上限規制
- 3 . 年次有給休暇の確実な取得
- 4 . 中小企業における月60時間超の時間外労働の、
割増賃金率引き上げ

年次有給休暇の発生要件と付与日数

年次有給休暇の発生要件

【労働基準法第39条】

1. 雇い入れの日から6か月継続して勤務している
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができる

年次有給休暇の付与日数

(1) 週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年6か月以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

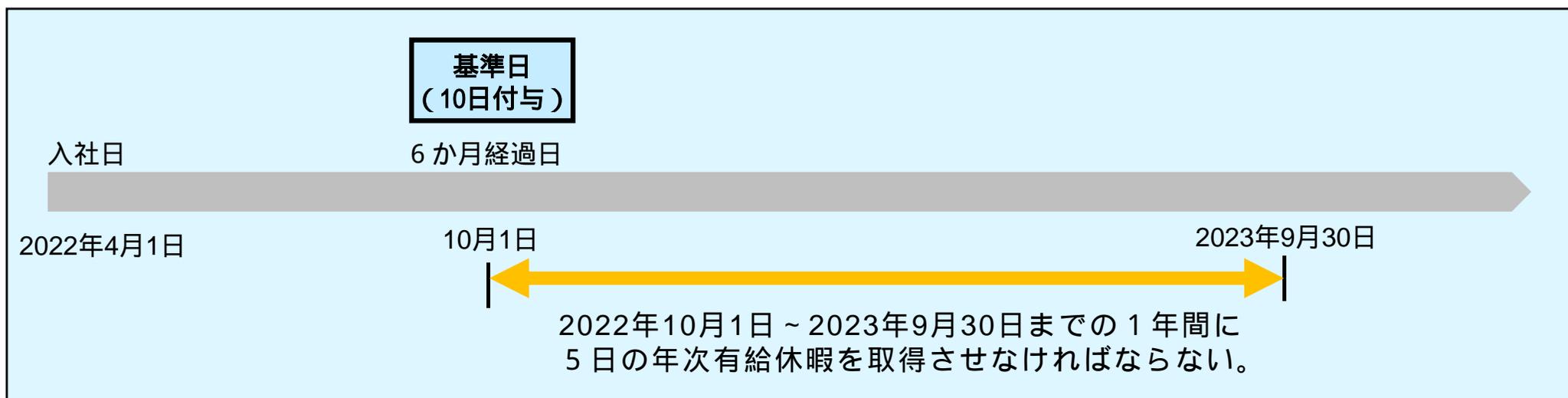
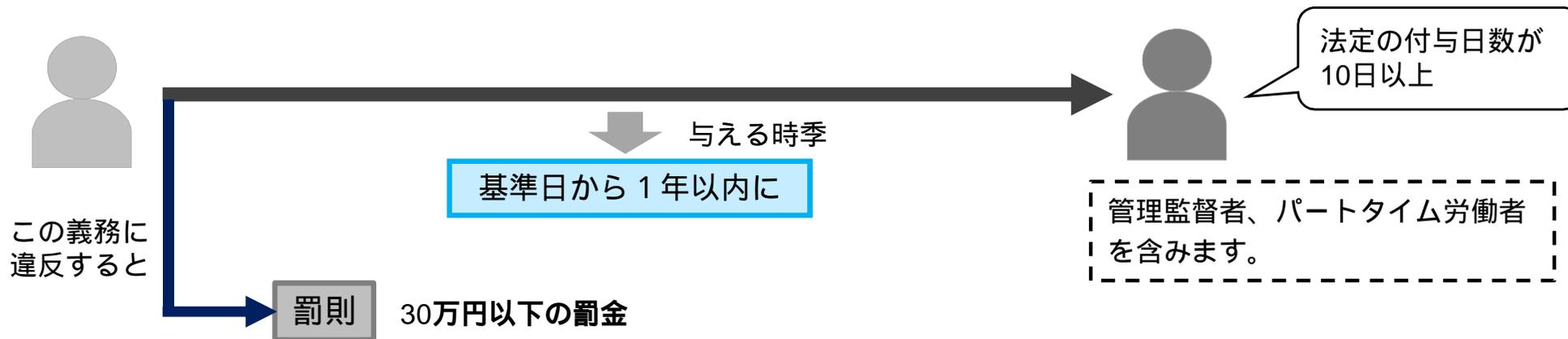
(2) 週所定労働日数が4日以下または週所定労働時間が30時間未満の労働者

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年6か月以上
付与日数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

使用者の時季指定による年次有給休暇の付与(1)

- ▶ 平成30年の法改正により、使用者には、法定の年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者に対し、その日数のうち5日については、基準日（年次有給休暇発生日）から1年以内に、労働者ごとにその時季を指定して付与することが、新たに義務付けられました。

使用者の時季指定による付与制度



使用者の時季指定による年次有給休暇の付与(2)

- ▶ **時季、日数及び基準日**を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません。
- ▶ 年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができる。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。

（例）労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する場合。

年次有給休暇付与日数	基準日	2020/4/1 ← 基準日			(補足) 基準日が2つ存在する場合には、基準日を2つ記載する必要があります。						
	取得日数	18日 ← 日数			(補足) 基準日から1年以内の期間における年休取得日数(基準日が2つ存在する場合には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数)を記載する必要があります。						
	年次有給休暇を取得した日付	2020/4/2	2020/5/7	2020/6/1							
		2020/9/7	2020/10/7	2020/11/10	2020/12/4	2021/1/12	2021/2/8	2021/3/18	2021/3/19		

使用者の時季指定による年次有給休暇の付与(3)

時季指定を要しない場合

- 既に5日以上の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできない。

就業規則への記載

- 休暇に関する事項は就業規則の絶対的必須事項（労働基準法89条）であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければならない。

罰則

- 年5日の時季指定義務、就業規則への記載に違反した場合には罰則が科されることがある。

違反内容	罰則規定	罰則内容
年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合	労働基準法 第120条	30万円以下の罰金
使用者による時季指定を行う場合において、就業規則に記載していない場合	労働基準法 第120条	30万円以下の罰金
労働者の請求する時季に所定の年次有給休暇を与えなかった場合	労働基準法 第119条	6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

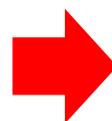
- 1 . 建設業における労働災害と就業実態について
- 2 . 時間外労働の上限規制
- 3 . 年次有給休暇の確実な取得
- 4 . 中小企業における月60時間超の時間外労働の、
割増賃金率引き上げ

中小企業における月60時間超の時間外労働の、割増賃金率引き上げ

- ▶ 時間外労働が月60時間を超える場合にその超えた時間について適用される割増賃金率（50%以上）は、中小事業主への適用が猶予されてきたが、この猶予措置は2023（令和5）年3月31日をもって廃止され、これ以降は、中小事業主でも、時間外労働が月60時間を超える部分について50%以上の割増賃金を支払わなければならない。

【改正前】

月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% 中小企業は 25%		
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%



【改正後】2023年4月1日施行

月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50%		
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

中小事業主の範囲

資本金の額または出資の総額

小売業	5,000万円以下
サービス業 (例：情報通信業、病院、 不動産業、宿泊業等)	
卸売業	1億円以下
上記以外 (例：製造業、建設業、 運輸業等)	3億円以下

または

常時使用する労働者数

小売業	50人以下
サービス業	100人以下
卸売業	
上記以外	300人以下

月60時間超の時間外労働をさせた場合の代替休暇制度

- ▶ 事業場で労使協定を締結（届出不要）すれば、時間外労働が月60時間を超えた場合に、割増賃金率が**25%以上から50%以上に引き上げられた部分**の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与することができます（代替休暇）。

代替休暇
の時間数

=

1か月の
時間外労働時間数

- 60

×

換算率

代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率（50%以上）

-

代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率（25%以上）

代替休暇は、1日または半日で、時間外労働が1か月60時間を超えた当該1か月の末日の翌日から2か月以内に与える。

代替休暇を取得するかどうかの労働者の意向確認の手続、取得日の決定方法、割増賃金の支払日等を協定で定めておく。

建設業における上限規制について

令和6年4月1日から建設業にも労働時間上限規制が適用されます



厚生労働省奈良労働局監督課

上限規制の内容は既に説明させていただきましたので、ここでは、建設業における労働基準法の適用や、現場間の移動時間の扱い等、少し角度を変えた説明をさせていただきます。



問題点の整理

労働基準法の適用単位

労働基準法の適用は「企業」単位ではなく、「事業場」単位
となります。

事業場とは？



工場、鉱山、事務所、店舗のような一定の場所において関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいう

つまり

場所的に独立した工場、店舗などの単位で適用となります

3 6 協定などの届出も事業場単位での届出が必要となります。



では、建設現場は店舗や事務所のように事業場になるのでしょうか

現場事務所があって、当該建設現場において労務管理が一体として行われている場合は、建設現場が事業場になります。

この場合、建設現場が工場や事務所と同じように扱われます。
つまり、**事業場になります。**

比較的大規模な建設現場がこれに当てはまります。



現場事務所がなく、当該建設現場において労務管理が行われていないような小規模な建設現場はどのような扱いになるのでしょうか



現場の直近上位の組織（例えば本社、統括事務所）での適用となります。



建設業での労働時間管理について



建設現場における労働基準法適用の特徴

現場事務所を設けて当該現場の労務管理を行っている場合は、現場単位での労働基準法の適用となる

建設現場は「有期事業」であり、工事が完了すると事業場が消滅する

建設業における時間外及び休日労働協定（36協定）

労働基準法適用単位の建設現場は、現場ごとに36協定を現場を管轄する労働基準監督署へ届出する必要があります。

建設現場は有期事業であるため、工期が1年未満であることが多々ありますが、その場合においても現場ごとに36協定を届出いただく必要があります。

問題 1

1人の労働者が複数の建設現場で仕事をする場合

A 工事現場：工期が4月1日から8月31日

B 工事現場：工期が9月1日から12月31日

労働者Cは 工事現場が終了した後、 工事現場での仕事に従事

、 とも事業場として36協定を締結



この場合、
での時間外労働時間数が、
での時間外労働時間数に通算されるのでしょうか

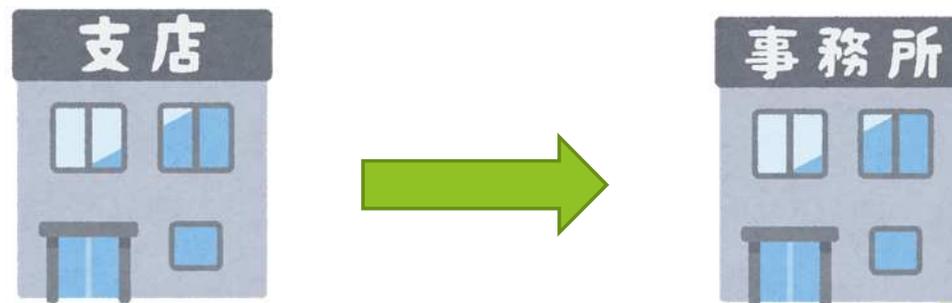


での36協定上限時間を見るうえで、
での時間外労働時間も通算して計算しなければならないのかという疑問が生じます

基本的には通算されません。

**建設業以外の業種における A 支店から B 支店への
転勤のような場合も同じ扱いになります。**

ただし、例外があります。



労働時間が通算されない事項

(1) 限度時間〔法第36条第3項・第4項〕

労働時間を延長して労働させることができる時間は、原則として、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えないように協定で定める必要があります。この限度時間は、1か月について45時間〔42時間〕、1年について360時間〔320時間〕とされています。

〔 〕内は対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制をとる場合

(2) 特別条項を設ける場合の延長時間等〔法第36条第5項〕

当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に(1)の限度時間を超えて労働させる必要がある場合には、特例として、1か月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間(通常協定(一般協定)で定めた時間を含め100時間未満)、1年について労働時間を延長して労働させることができる時間(通常協定(一般協定)で定めた時間を含め720時間以内)並びに労働時間の延長時間が月45時間〔42時間〕を超えて労働させることができる月数(年6か月が限度)を協定で定める(特別条項付き協定)ことにより、限度時間を超えて労働させることが認められます。

例 外

時間外労働時間が通算されない事項

(3) 36協定の定めに従って労働させる場合の実労働時間数の上限
(法第36条第6項)

使用者は、36協定で定めた内容に従って時間外・休日労働を行わせる場合であっても、次の3つの要件を満たさなければなりません。

坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務については、時間外労働は1日2時間以内
1か月(単月)における時間外労働時間数と休日労働時間数の合計が100時間未満
36協定の対象期間におけるいずれの2か月間ないし6か月間における時間外労働時間数と休日労働時間数の合計が、1か月当たりの平均で80時間以内



～ は、特別条項によらない月にも適用されます。



～ に違反すると、罰則の対象(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)となります。

ポイント

時間外労働時間が通算されない事項は、「事業場におけるお定められた時間外労働の上限」を定めたもの、通算される事項は、「労働者個々人におけるお定められた時間外労働の上限」を定めたものと理解してください。



通算されない



通算される

問題 2

上限規制の例外規定

災害の復旧・復興の事業については、「月100時間未滿、2～6か月平均80時間以内」の規制（労働基準法第36条第6項の規定が適用されません

この場合についても、労働基準法第36条第3項、第4項、第5項については適用がありますのでご注意ください。



問題 3

工事現場間の移動時間について（移動時間が労働時間に該当するか）

建設業を営む
事業主
労務管理担当者の
みなさま

事務所と現場の移動時間を 見直してみませんか？



会社と現場の間は
移動するだけだから
給料は要らないだろ？

いえいえ、移動時間が
労働時間と認められれば
給与を払う必要アリです！



そもそも「労働時間」とは？



労働基準法上の労働時間とは

「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」のこと

- ・使用者の明示または黙示の指示により業務に従事する時間
- ・使用者の明示または黙示の指示に基づき、参加等が事実上強制されている時間

これらは、就業規則等の規定に左右されず、客観的に見て労働者の行為が使用者から義務付けられたものと言えるか等により個別具体的に判断される
移動時間が労働時間とみなされる場合もある

(最高裁判決 平成12年3月9日)

「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
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



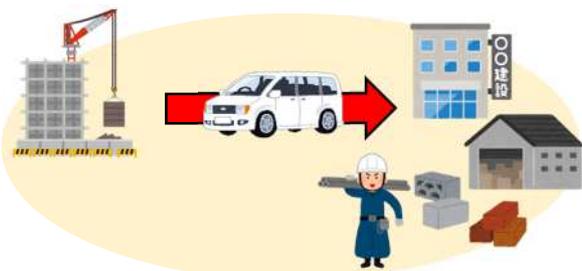
ケース 会社と現場の移動



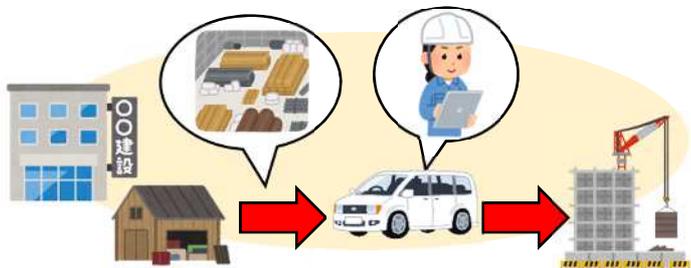
原則として移動時間は**労働時間**と解される

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



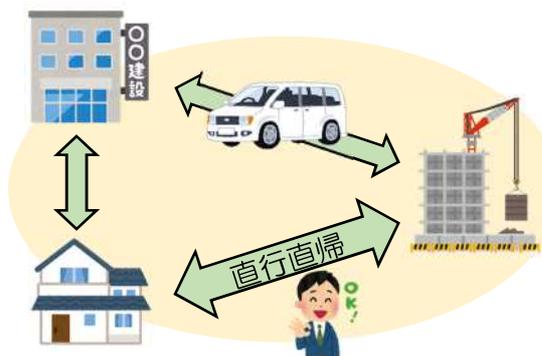
事務所に集合後、誰がどの現場に行くかは、当日の
天候・作業現場の進捗状況に応じて**会社代表が指示**
をしていた

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)



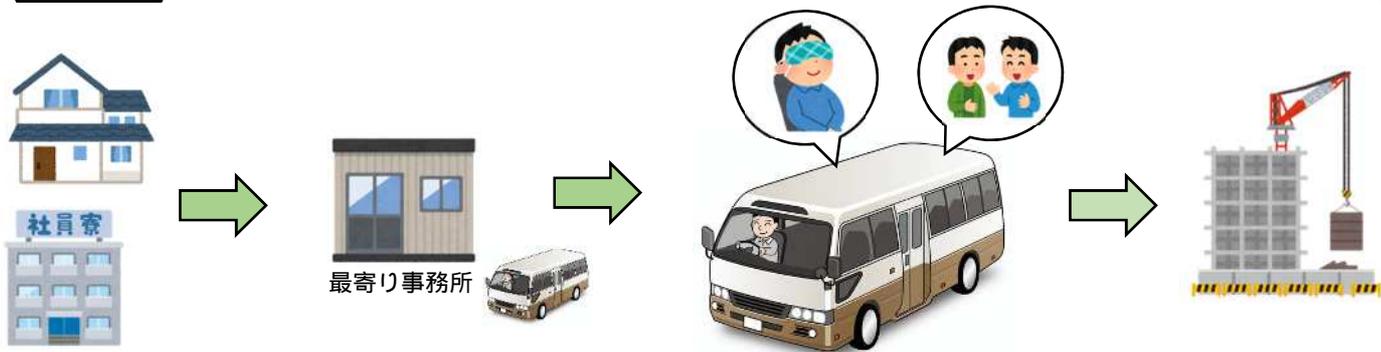
- ・移動に使う車両の運転者
- ・集合時刻
等は労働者間で決めていた

ケース 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

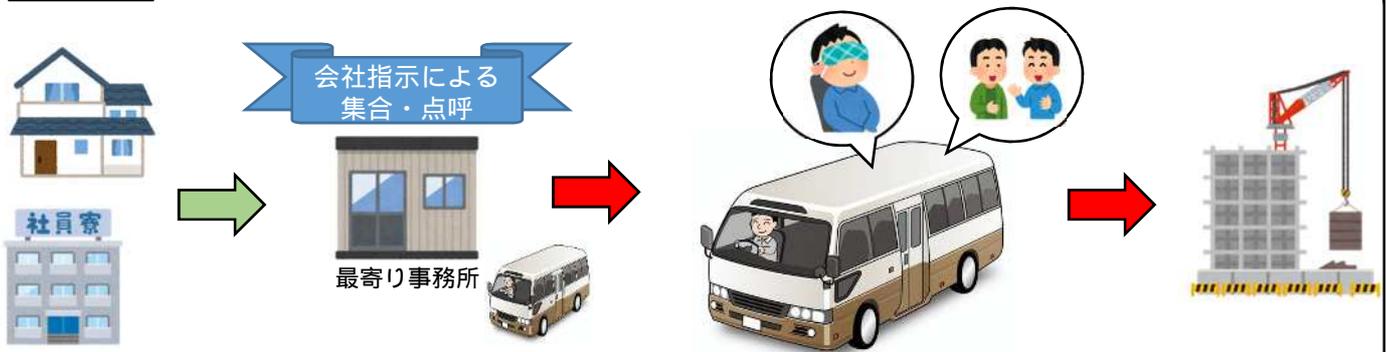
その1



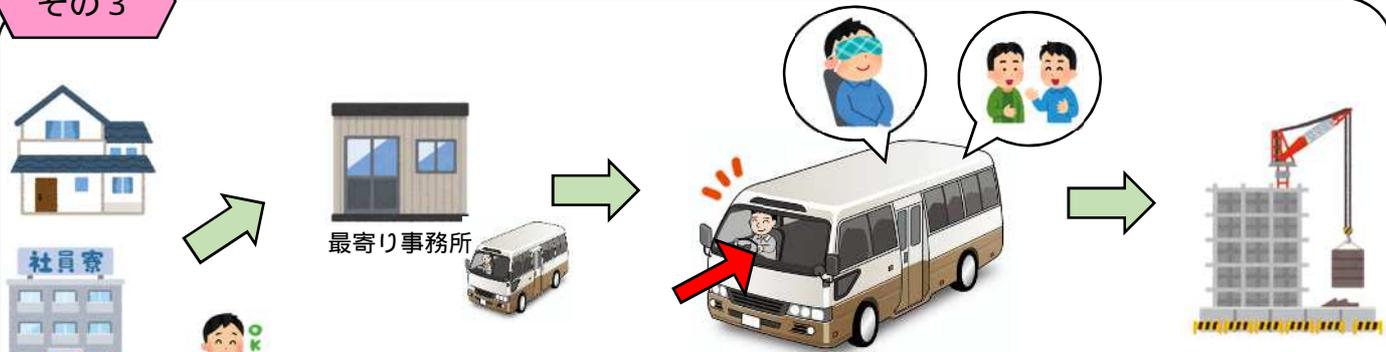
自宅から集合場所に自家用車等で向かい、そこから社有車で乗り合いにより従業員が運転し現場へ移動
車中で業務は行っていない

(令和3年3月10日 福井地裁)

その2

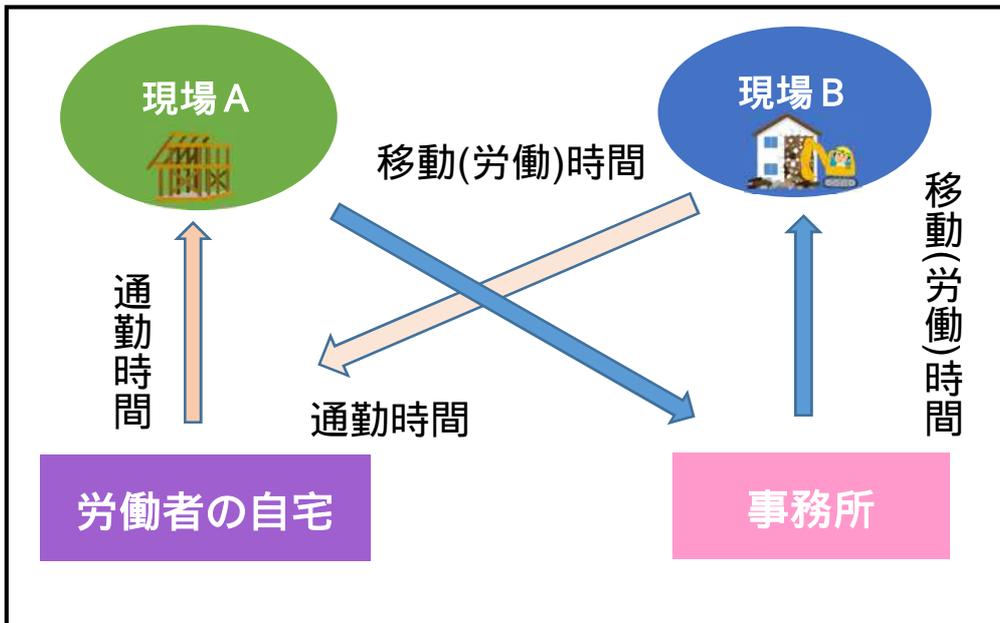
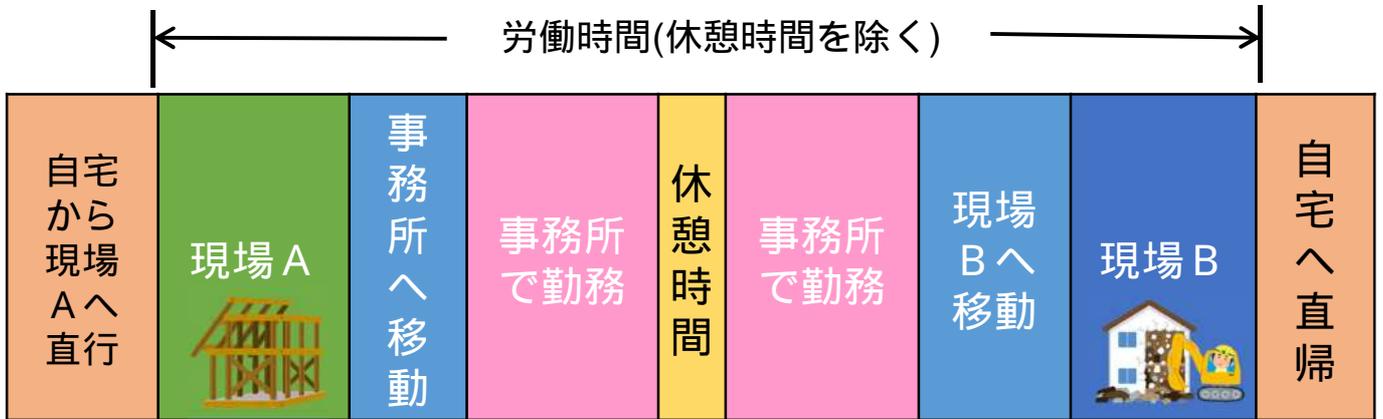


その3



会社から社有車の運転を指示された者は労働
それ以外の者は通勤

ケース
同一日に複数の現場を移動



事務所、集合場所、現場の相互間を移動する時間については、使用者が業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当する。

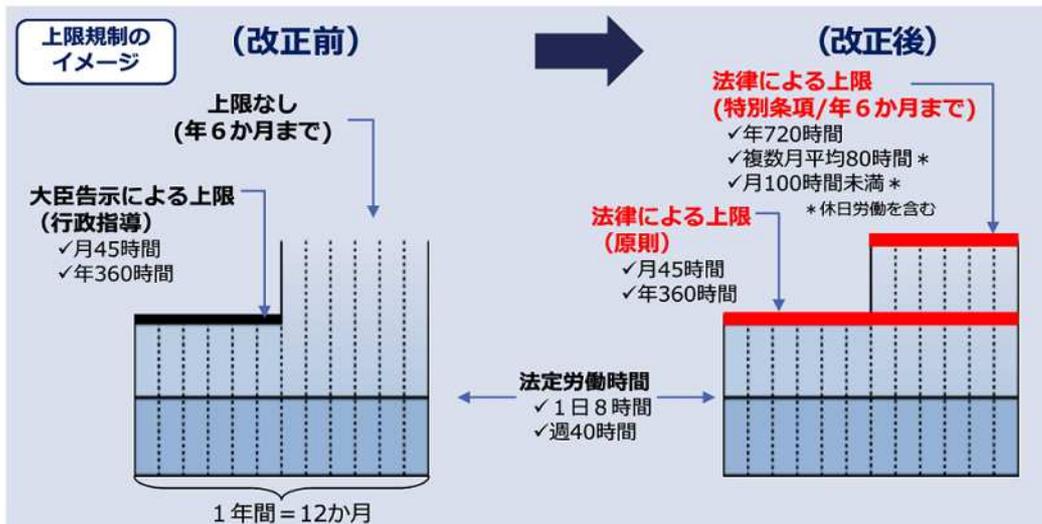
なお通勤時間(上の例では)は、ここでいう移動時間に該当しない。具体的には、指揮監督の実態により判断するものであり、例えば 又は の移動時間であって、その時間が通常の移動に要する時間程度である場合には、労働時間に該当するものと考えられる。

「時間外労働の上限規制間」とは？



！ 特別条項の有無に関わらず（※）、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

（※）例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。



Attention!!



同じ事務所と現場の移動時間について争われた裁判例でも、その実態によって異なる判決が下されており、移動時間が労働時間に該当するかどうかは個別具体的に判断する必要がある。移動時間の取り扱いについては、

厚生労働省リーフレット「労働時間の考え方：『研修・教育訓練』等の取扱い」や労働時間に関する裁判例などを参考にして労働者と取り扱いを話し合い確認することが大切。

リーフレット「労働時間の考え方：『研修・教育訓練』等の取扱い」は [こちら](#)



お問い合わせは

機関名	電話	〒	所在地
奈良労働基準監督署	0742-23-0435	630-8301	奈良市高畑町5-5-2 奈良第二地方合同庁舎
葛城労働基準監督署	0745-52-5891	635-0095	大和高田市大中3-9-3
桜井労働基準監督署	0744-42-6901	633-0062	桜井市粟殿1-0-12
大淀労働基準監督署	0747-52-0261	638-0821	吉野郡大淀町下淵3-6-4-1

