

「建設業の2024年問題」への対応について

労働時間・休日管理で注意すべき点

令和5年11月30日
林社会保険労務士・行政事務所
立川市錦町1丁目8月-14鈴木ビル2F
電話：042-595-6890 FAX：042-595-6895
メール：hiro.hayashi@hayashi-sr.net

講師プロフィール・相談先

林 弘嗣（社会保険労務士・行政書士）

【略歴】

- 旭化成（株）、旭化成ホームズ（株）で住宅営業、工事店協力会事務局長等担当
- 現在、企業の人事労務の相談、建設業に関する経営全般に関するアドバイスを行う

【役職等】

- 「低住協一人親方会」会長
- 一人親方団体「建設業安全協議会」会長
- 「東京都働き方改革促進事業」専門家

主な業務内容

- 企画、コンサルティング
 - ・就業規則、労使協定の提案
 - ・働き方改革提案、労働時間・賃金制度提案
 - ・労務コンサルティング、助成金提案
- 建設業関連
 - ・建設業許可申請、建設業財務分析
- 講演、研修
 - ・働き方改革に関するセミナー、建設業起業前研修
 - 定年前セミナー

所在地	〒190-0022 東京都立川市錦町1-8-14鈴木ビル202号
事務所名	林社会保険労務士事務所・行政書士事務所
電話	042-595-6890
F A X	042-595-6895
電子メール	hiro.hayashi@hayashi-sr.net
ホームページ	https://hayashisr.com/

本日説明のポイント

1. 「働き方改革関連法」のおさらい（2019年～2023年）
 - ・「働き方改革」の法律改正推移と罰則について
 - ・実施済みの内容についての対応
2. 「建設業の2024年問題」とその対応
 - ・2024年から始まる「建設業の労働時間の上限規制」について
 - ・正しい労働時間の理解について
 - ・時間外労働をさせる場合の注意点と必要な届出について
 - ・法律違反事例と行政指導の確認
 - ・労働時間の削減と法順守を進めよう

働き方改革に関連する法律改正

働き方改革関連法施行スケジュール

実施項目	2019/4	2020/4	2022/4	2023/4	2024/4
年次有給休暇の取得義務化	●				
労働時間の把握義務化	●				
医師面接制度の見直し	●				
月60時間超の時間外労働割増賃金率引上げ	● (大)			● (中小)	
時間外労働の上限規制の導入 (建設業)					●
同一労働同一賃金への対応		●			
ハラスメント対応			●		
育児休業法の改正			●		

労働基準法に違反した場合の罰則

■年次有給休暇取得に関する罰則

違反内容	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	1人につき30万円以下の罰金
労働者の請求する時期に所定の年次有給休暇を与えなかった場合	1人につき6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

■時間外労働に関する罰則

違反内容	罰則内容
時間外の労使協定（36協定）を結ばず、時間外労働をさせた場合	6か月以下の懲役または30万円以下の罰金
時間外の労使協定（36協定）を結んだが、それを超えて時間外労働をさせた場合	
時間外労働の上限規制を超えて労働させた場合（特別条項を超えて労働させた場合）	

■割増賃金不払いに関する罰則

違反内容	罰則内容
時間外割増賃金を支払わなかった場合	6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

労基法違反によって建設業法違反による営業停止処分に問われたケースもあり

年5日の年次有給休暇の確実な取得



年5日の年次有給休暇の確実な取得

全ての企業において、年10日以上[※]の年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。

対象者

年次有給休暇が10日以上付与される労働者
※対象者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

休暇を取得させる手段

- 使用者による時季指定
- 労働者自らの請求・取得
- 計画年休

} 年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、いずれかの方法で取得させる必要あり

※労働者の意見や希望を聴取する必要があります。

管理簿の作成

労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存する必要あり
※管理簿では時季、日数及び基準日を明確にしておく必要があります。

就業規則への規定

- 時季指定の対象となる労働者の範囲
- 時季指定の方法

} 使用者による時季指定を実施する場合は就業規則に記載する必要あり

年次有給休暇管理簿

年次有給休暇管理簿(例)

部門名 _____

氏名 _____

年度分 _____

入社年月日 年 月 日	基準日(第1基準日) 年 月 日	有効期間 年 月 日(基準日) 年 月 日	前年度繰越日数	日	計	日
	第2基準日 年 月 日		今年度付与日数	日		

年次有給休暇取得年月日		使用 日数 (時間数)	残日数 (時間数)	請求等 種別	請求日 (指定日)	本人 印	直屬 上司 印	部門長 印	備考
自	至								
年 月 日	~ 年 月 日	日時	日時	・本人請求 ・計画年休 ・会社指定	/				
年 月 日	~ 年 月 日	日時	日時	・本人請求 ・計画年休 ・会社指定	/				
年 月 日	~ 年 月 日	日時	日時	・本人請求 ・計画年休 ・会社指定	/				
年 月 日	~ 年 月 日	日時	日時	・本人請求 ・計画年休 ・会社指定	/				
年 月 日	~ 年 月 日	日時	日時	・本人請求 ・計画年休 ・会社指定	/				
年 月 日	~ 年 月 日	日時	日時	・本人請求 ・計画年休 ・会社指定	/				
年 月 日	~ 年 月 日	日時	日時	・本人請求 ・計画年休 ・会社指定	/				
年 月 日	~ 年 月 日	日時	日時	・本人請求 ・計画年休 ・会社指定	/				

労働時間の把握について

労働時間の状況の把握

**ガイドライン（労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置）から法律に
～割増賃金支払い対象者から健康管理の観点から全ての労働者に～**

労働時間の状況の把握（新安衛法第66条の8の3 新安衛則第52条の7の3）（罰則なし）

客観的な方法により労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

- タイムカードによる記録
- パソコンのログインからログアウトまでの時間の記録等
- 労働時間の状況の記録は3年間保存

* 客観的な方法その他の適切な方法の具体的な内容については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を参考に追って通知する予定

又は

- ・**使用者が自ら現認**することにより確認し、適正に記録すること
- ・**自己申告させる場合は**、法の趣旨を説明し実際に労働時間となる時間を申告するように指導し、**実態調査も行い補正**すること
- ・会社によっては、PCログとタイムカード2本立てかつ調整しているところも（所定以外の休憩等）

長時間労働に対する面接指導について

面接指導

1. 労働者の面接指導の要件が変わります

100時間超から80時間超へ

週の実労働時間が40時間を超えた時間が

1月当たり
80時間を超えている



疲労の蓄積が
認められる



当該労働者からの
申出がある



面接指導
(罰則なし)

* 研究開発業務に従事する労働者、高度プロフェッショナル制度の対象者を除く

2. 労働者に労働時間に関する情報の通知をしなければなりません (罰則なし)

1月当たり80時間を超えた場合

事業者が

当該
労働者に

速やかに

超えた時間
に関する情報の通知

* 超えた時間の通知方法等については、後日通達で示されます

産業医に情報の提供

時間外労働割増賃金率の引上げ

(現在)

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%

(令和5年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引上げ

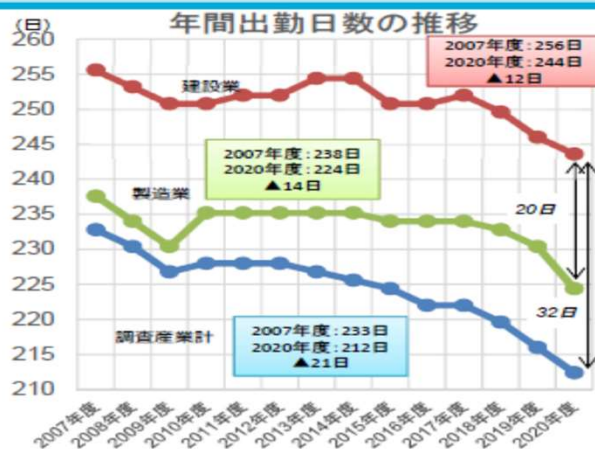
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

(注)建設業の中小企業は資本金3億以下、又は常時使用する従業員が300人以下

建設業の働き方の現状

【課題】労働時間の短縮が進まない

建設産業における働き方の現状

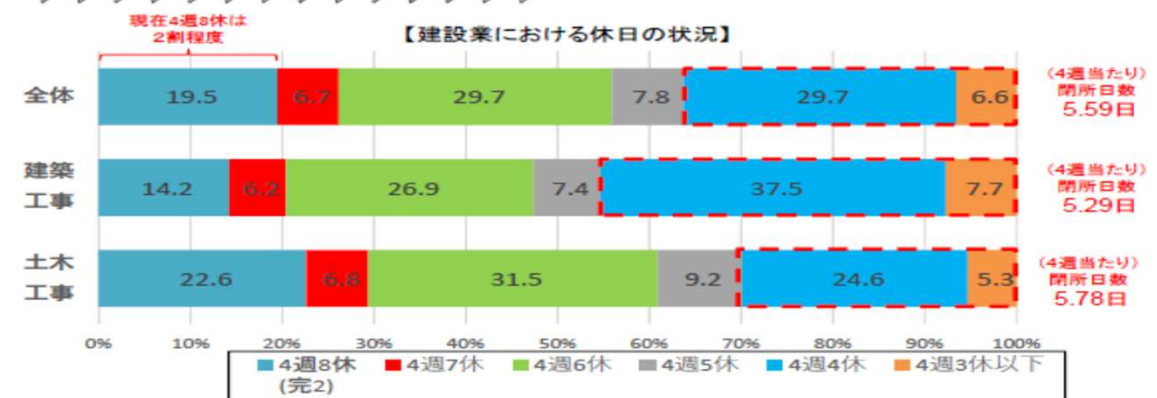


○ 年間の総実労働時間については、全産業と比べて360時間以上(約2割)長い。また、10年程前と比べて、全産業では約186時間減少しているものの、建設業は約80時間減少と減少幅が小さい。

※ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

○ 建設工事全体では、技術者の約4割が4週4休以下で就業している状況。

【注】
 ※建設工事全体には、建築工事、土木工事の他にリニューアル工事等が含まれる。
 ※日建協の組合員の技術者等を対象にアンケート調査。
 出典: 日建協「2020時短アンケート」を基に作成



建設業就業者の現状

【課題】長時間労働のため若手の採用ができない→人手不足→長時間労働の悪循環

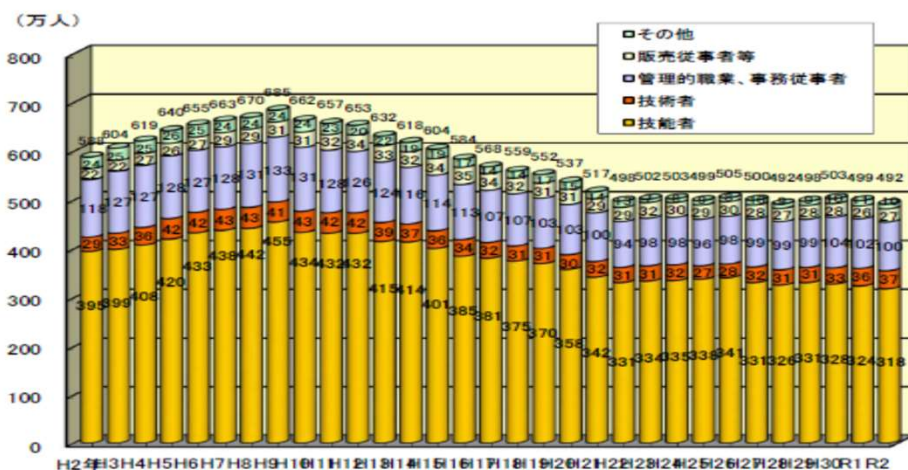
建設業就業者の現状

技能者等の推移

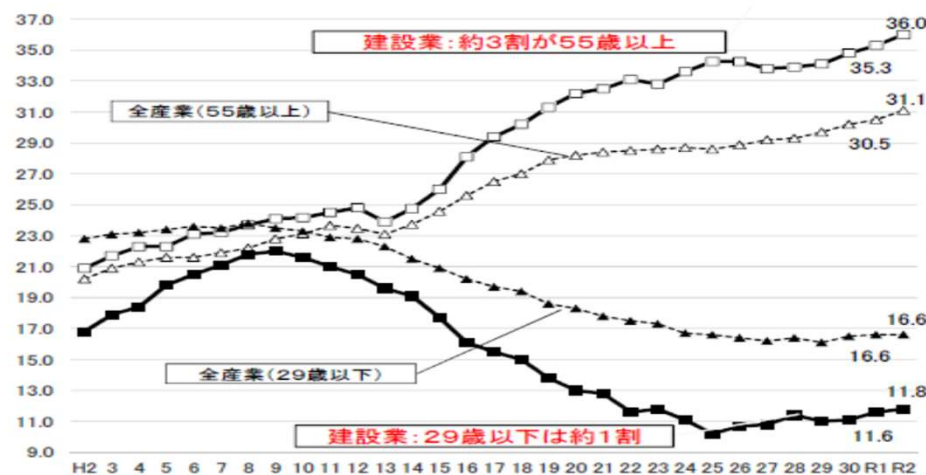
- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 492万人(R2)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 37万人(R2)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 318万人(R2)

建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約36%、29歳以下が約12%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和元年と比較して55歳以上が約1万人増加(29歳以下は増減なし)。



出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

(注) 人手不足、工期長期化、資材高で建設業の倒産が進んでいる。

週休2日制の推進

【課題】国の直轄工事の労働時間の短縮は順調だが、民間工事や住宅建設はこれから対応

週休2日の推進

- 直轄工事においては、週休2日を確保できるよう、適正な工期設定や経費補正を実施。
- R6年4月から、建設業においても罰則付きの時間外労働規制が適用されることを踏まえ、計画的に週休2日を推進。

週休2日工事の実施状況（直轄）



週休2日の推進に向けた取組（直轄）

- 週休2日の実施に伴う必要経費を計上
 - 平成29年度より共通仮設費、現場管理費、平成30年度より労務費、機械経費(賃料)について、現場閉所の状況に応じて補正係数を乗じ、必要経費を計上。
 - R3年度は、労務費、機械経費(賃料)、共通仮設費、現場管理費の補正係数を引き続き継続。

	4週6休	4週7休	4週8休以上
労務費	1.01	1.03	1.05
機械経費(賃料)*	1.01	1.03	1.04
共通仮設費率*	1.02	1.03	1.04
現場管理費率*	1.03	1.04	1.06

*週休2日の実施により、現状より工期が長くなるに伴う必要経費に関する補正

■ 週休2日交替制モデル工事の試行

- R1年度より、現場閉所が困難な維持工事等において、工事従事者が交替で週休2日を確保するモデル工事を試行。達成状況に応じて労務費を補正。
- R3年度より、交替制モデル工事における週休2日の実現に向けた環境整備として、新たに現場管理費の補正係数を設定。

休日率	4週6休以上 7休未満	4週7休以上 8休未満	4週8休以上
労務費	1.01	1.03	1.05
現場管理費	1.01	1.02	1.03

■ 工事成績評定による加点

4週8休を実施した工事について、「工程管理」の項目において加点評価

週休2日工事の実施状況（都道府県・政令市(計67団体)）

- H29年度：実施済39団体
- H30年度：実施済56団体
- R1年度：実施済66団体
- R2年度：実施済67団体

➢ 直轄工事においては、R6年4月の時間外労働規制の適用に先駆け、R5年度には原則として全ての工事が発注者指定方式により週休2日を確保することを目指して取組を順次拡大。

現状の問題点

1. 問題意識が低い

- ・工期は発注者次第、来年度からの認識が薄い。建設業は仕方ないとの意識が強い

2. 国交省直轄現場以外の時短問題

- ・民間建設現場、住宅建設現場での時短が進んでいない

3. 人手不足、高齢化

- ・3K職場で採用が難しい、高齢社員の離職、人手不足倒産、週休2日制で工期遅れ

4. 2次、3次の下請が対応できていない

- ・2次、3次下請事業主の労働法に関する知識不足（元請指導不足）
- ・割増賃金の適正支払が難しい⇒経営体力がない、割増賃金を見込んだ賃金体系でない

5. 時間管理、休日管理ができていない

- ・勤怠管理、時間管理、休日管理、有休管理がきちんとされていない

6. 労働者自身の理解不足

- ・辞めるまでは、あまり文句を言わない⇒辞めた後、割増賃金が問題化する

正しい労働時間の理解

■ 労働時間とは

- ・使用者の指揮命令下におかれた時間のこと(手待時間含む)
休憩時間を除く。客観的に把握しなければならない。

■ 移動時間、管理下でない時間は労働時間か

- ・現場直行・直帰⇒移動時間は通勤、現場作業時間が労働時間
- ・事務所等立寄り⇒原則：自宅と事務所・資材置場間は通勤
事務所～現場間は立寄り内容で労働時間・通勤時間に
- ・一人作業⇒使用者が確認した時間、客観的に記録された時間が労働時間
- ・命令無作業⇒労働時間外。但し、やらざるを得ない作業⇒労働時間
- ・命令により行う作業⇒労働時間

■ 労働者との間で労働時間に関する認識差はないか

- ・休憩時間、事務所立寄り、事務所以外での業務時間
- ・認識差をなくしてから勤怠管理することでスムーズな移行(運用ルールの明確化)

労働時間と休日：所定と法定の違い

■ 所定労働時間と法定労働時間

- ・所定労働時間⇒**会社で決める**時間(就業規則、雇用契約書等)
- ・法定労働時間とは⇒**法律で定める**時間：1日8時間・1週40時間以内
(例外：変形労働時間制)
- ・但し、所定労働時間 \leq 法定労働時間

■ 所定休日と法定休日

- ・所定休日⇒**会社で決める**休日(就業規則、年間カレンダー等)
- ・法定休日とは⇒**法律で定める**休日：毎週少なくとも1日
- ・但し、法定休日 \leq 所定休日

■ 所定労働時間、所定休日を正しく設定しているか？

残業代の割増賃金率

残業の種類	割増方法
所定外（法定内）残業	通常の賃金を加算（×1.25にしてもよい）
法定外残業	通常の賃金×1.25（月60時間超は×1.5）
休日労働	通常の賃金×1.35
深夜労働（午後10時～午前5時）	通常の賃金×1.25
法定外残業かつ深夜労働	通常の賃金×1.5（月60時間以内）
休日労働かつ深夜労働	通常の賃金×1.6

労働時間の制限を受けない管理監督者

管理監督者は法律上の労働時間等の制限を受けませんが、管理監督者に当てはまるかどうかは役職名ではなく、その社員の**職務内容、責任と権限、勤務態様、待遇**を踏まえて実態により判断します。

これらにあてはまらない人は、社内で管理職とされていても
残業手当や休日出勤手当が必要です。

- 経営者と一体的な立場で仕事をしている
- 出社、退社や勤務時間について厳格な制限を受けていない
- その地位にふさわしい待遇がなされている

(注) **深夜割増賃金や年次有給休暇**については、他の労働者と同じ取り扱いが必要

建設業の時間外労働の上限規制（2024/4/1～）

今までは、36協定の届出は必要だったが、**法律上の上限規制はなかった。**

現在、建設業については、36協定で定める時間外労働の上限規制の適用が猶予されていますが、令和6年4月1日以降、原則として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。

また、臨時的な特別の事情（特別条項）があっても、以下の上限を超える時間外労働・休日労働はできなくなります。

- ・ **1年間の時間外労働は720時間以内**
- ・ **1か月の時間外労働と休日労働の合計は100時間未満**
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「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」が**全て1か月当たり80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か月まで**

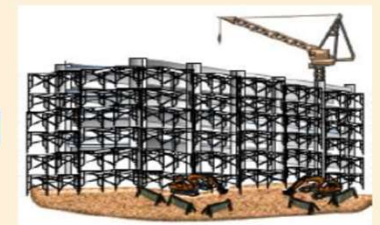
※例外規定があります。

災害時の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について

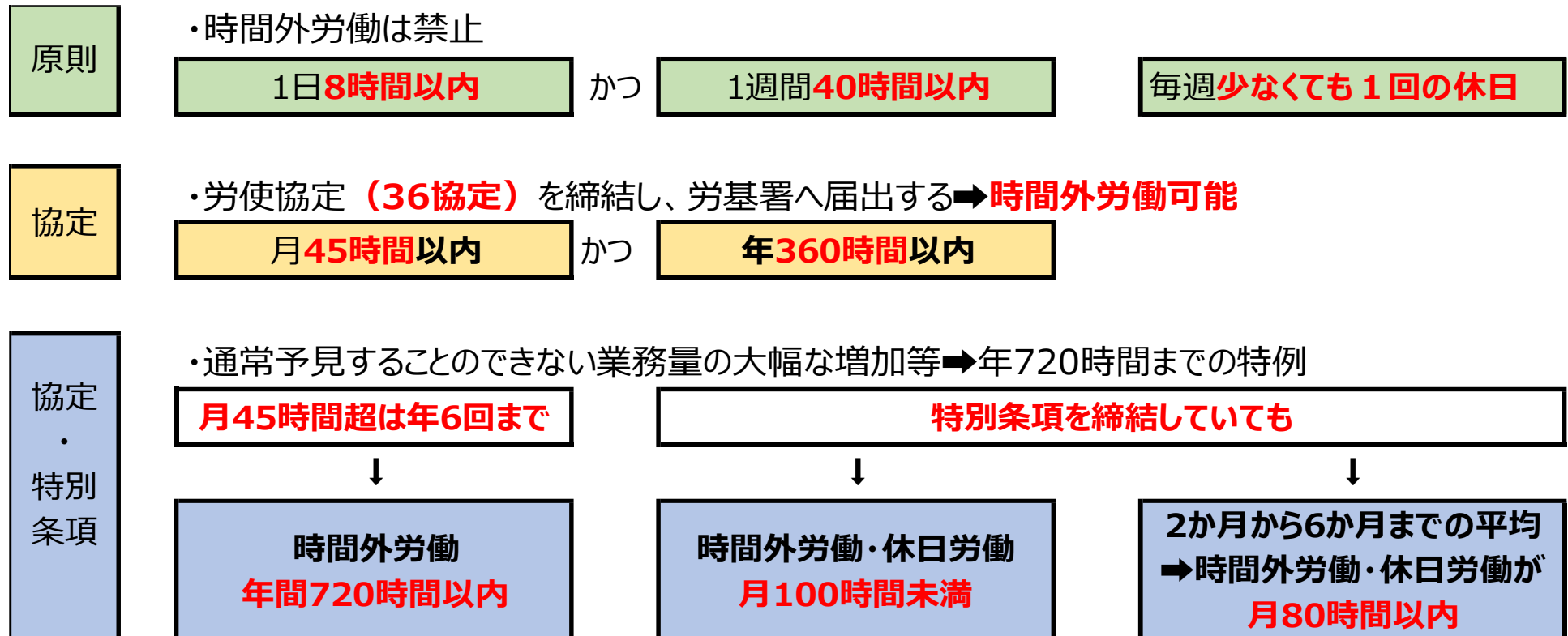
- ・ 月100時間未満
- ・ 2～6か月平均80時間以内



この2つの規制は令和6年4月1日以降も**適用されません。**



時間外労働の上限規制と36協定



(注) 特例を超えての残業は法律違反になった (以前は行政指導)

時間外労働の上限規制①

1か月あたりの 残業時間	注意内容	超過すると
100時間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1か月の上限時間のライン（休日労働含む） 	特別条項 でも法違反
80時間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2～6か月の平均上限ライン（休日労働含む） ・ 超過するのは、過労死ライン 	
60時間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 36協定特別条項の年平均の上限ライン（残業のみ） ・ 特別条項結んだ場合は、年720時間が上限 ・ 45時間超は、年6回まで ・ 超過すると割増賃金を加算（25%） 	特別条項 でも、45時間超が7回以上になると法違反
45時間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 36協定の原則の月上限ライン（残業のみ） ・ 残業時間管理の上限（超過は年6回まで） 	
30時間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 36協定の原則の年平均上限ライン（残業のみ） ・ 特別条項がない場合は、年間360時間が上限 	特別条項 が必要

時間外労働の上限規制②

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7~12月
単月	原則45時間以内（残業のみ）、45時間超は年間6回まで						
	法違反となる → ①100時間超（休日労働を含む） ②45時間超を年7回以上						
2か月平均	平均80時間以内						
3か月平均	平均80時間以内			各平均が80時間以内			
4か月平均	平均80時間以内						
5か月平均	平均80時間以内						
6か月平均	平均80時間以内						
年間	原則360時間以内、特別条項720時間以内						

休日労働
を含む

上限規制における**休日**の取り扱い

原則

- 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別個のものとして取り扱います。
 - ・時間外労働・・・法定労働時間(1日8時間・1週40時間)を超えて労働した時間
 - ・休日労働・・・法定休日(1週1日又は4週4日)に労働した時間

今回の改正によって設けられた限度時間(月45時間・年360時間)はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。

新たに休日労働も合算した規制が追加された

- 一方で、今回の改正による、1か月の上限(単月100時間未満)、2～6か月の上限(平均80時間以内)については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限であり、休日労働も含めた管理をする必要があります。

労働時間管理の複雑化

時間外の上限規制を守るためには①

- 1 「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。

休日労働時間を含めた時間管理が必要

- 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。
- また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。

- 2 休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。

- 3 特別条項の回数(=時間外労働が限度時間を超える回数)が、36協定で定めた回数を超えないこと。


月45時間超6回が法律上の上限

- 月の時間外労働が限度時間を超えた回数(=特別条項の回数)の年間の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。

時間外の上限規制を守るためには②

常に残業が多い事業所は注意

4 月の時間外労働と休日労働の合計が、単月 100 時間以上にならないこと。



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

上限規制を遵守するには、上記のチェックポイントを守る必要があります。特に、**4・5**のポイントは、今回の法改正で初めて導入される規制となり、時間外労働と休日労働を合計するという新たな管理が必要となります。

東京商工会議所

時間外・休日労働の法違反1

1 時間外労働が月 45 時間を超えた回数が、年度で 7 回以上となった場合

- 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年 6 回以内であり、以下の例は法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働	46	10	46	10	46	10	46	10	46	10	46	46

45 時間を 7 回超えてしまっており、法違反



(注) 時間外労働が年間合計が720時間を超えた場合も法違反となります。

時間外・休日労働の法違反2

2 単月で時間外労働+休日労働の合計が100時間以上となった場合

■ 以下の例のように、1か月でも100時間以上となれば法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働 + 休日労働	10	10	100	10	10	10	10	10	10	10	10	10

↑ 100時間以上となっており、法違反

時間外・休日労働の法違反 3

3 時間外労働+休日労働の合計の2～6か月平均のいずれかが80時間を超えた場合

■以下の例のように、2か月平均では問題がなくても、3か月平均で超える場合などは法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働 + 休日労働	10	10	10	10	10	10	10	10	85	70	90	10

3か月平均が80時間を超えてしまっており、法違反

■その他、36協定で定めた時間を超えた場合にも法違反となります。

労働時間・休日設定で注意すべき点

- **所定労働時間**を決める（法定労働時間以内）
 - ・法定内の労働時間、法定以上の休日を取るよう設定
 - ・1日8時間5日勤務とする ➡ 1週40時間以内（6日出勤は時間外割増）
 - ・週休2日が無理な場合 ➡ 1年単位変形労働時間制を検討する
所定は週40時間とし、時間外手当支払
- **法定労働時間を超える可能性あり**
 - ・時間外労働、休日労働に関する協定（36協定）締結、届出
 - ・36協定の範囲で時間外労働させる
 - ・時間外・休日割増賃金を支払う
- **問題になる点**（下線部は6か月以下の懲役30万円以下の罰金）
 - ・36協定を結ばず、又は36協定を超えて時間外労働をさせること
 - ・割増賃金を払わずに労働させること
 - ・長時間労働による過労死等の健康被害（安全配慮義務違反）

正しい所定労働時間の決め方（例）

①基本（週休2日制）

- ・1日8時間→始業8時、終業18時、休憩12時～13時と10時・15時から各30分（休憩合計2時間）
- ・土・日・祝日休み

②土曜日出勤の場合（週休1日制）

- ・月～金曜日：7時間、土曜日：5時間、日・祝日休み

③祝日や年末年始・盆休を利用（1年単位の变形労働時間制）

- ・月2回土曜日出勤：月～金7時間、週2回土曜日7時間、日・祝日休み
- ・盆休み、年末・年始：年平均1週40時間になるよう休みを設定

（注）なるべく割増賃金が出ないよう、労働時間の見直しを検討する。

（注）毎年、カレンダーの見直しを行う（これが決まらないと、時間外労働がはっきりしない）

（注）所定労働時間が決まらないと、時間外労働の協定（36協定）が結べない。

（注）割増賃金の正しい計算方法の確認が必要。

1年単位の变形労働時間制

就業規則、労使協定等が必要になります。

第〇条 労使協定により1年単位の变形労働時間制を採用し、所定労働時間は対象期間を平均して1週40時間以内とする。ただし、1年単位の变形労働時間制が適用されない場合については1週40時間とする。

2 1年単位の变形労働時間制の労働日ごとの所定労働時間、始業・終業時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

なお、年間における休日は、別途定める年間カレンダー表によるものとする。

月	所定労働時間	始業時刻	終業時刻	休憩時間
4月～11月 1月～2月	7時間30分 (但し日曜日は6時間)	午前9時	午後5時30分 (但し日曜日は午後4時)	正午～午後1時
12月、3月	8時間30分	午前8時30分	午後6時	同上

3 第1項の対象期間は1年間とし、その起算日は毎年4月1日からとする。

1年を平均して、1週40時間以内となるように設定。盆休み・年末年始休み等をうまく利用する。

36協定が必要な労働とは

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

及び

1週
40時間

法律で定められた休日

毎週
少なくとも
1回

これを
超えるには、

36協定の
締結・届出
が必要です。

時間外・休日労働の労使協定(36協定)

- 時間外労働又は休日労働を行わせる必要がある場合には、以下の事項について協定した上で、36 協定届(様式第9号)を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲		
対象期間(1年間に限る)	1年の起算日	有効期間
対象期間における ・1日 ・1か月 ・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又は労働させることができる休日		
時間外労働+休日労働の合計が ・単月100時間未満 ・2～6か月平均80時間以内 を満たすこと		

正しい36協定の決め方（例）

36 協定の対象期間 1年間	2021年4月1日～ 2022年3月31日	特別条項の有無(臨時的な特別の事情がある場合には、時間外労働が月45時間を超えることができる)	有り
時間外労働の原則となる上限	月45時間 年360時間……(A)	特別条項の回数	年6回……(C)
法定休日労働の回数、 始業・終業時刻	月3回 8:30～17:30……(B)	特別条項における年間の時間外労働の上限	年680時間……(D)
		1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数の上限	85時間……(E)

以下について、それぞれ、法律で定める上限の範囲内にしなければなりません。

(A) …… 月45時間以内、年360時間以内

(C) …… 年6回以内

(D) …… 年720時間以内

(E) …… 単月100時間未満

1年単位の变形労働時間制の場合は、原則、月42時間以内、年320時間以内となります。

時間外・休日労働の労使協定（36協定特別条項）

■ 臨時的な特別の事情があるため、原則となる時間外労働の限度時間(月 45 時間・年 360 時間)を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36 協定届(様式第 9 号の 2)を所轄労働基準監督署長に提出する必要があります。

新しい 36 協定において協定する必要がある事項	
限度時間を超える場合	臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における ・ 1 か月の時間外労働+休日労働の合計時間数 (100 時間未満) ・ 1 年の時間外労働時間 (720 時間以内)
	限度時間を超えることができる回数(年 6 回以内)
	限度時間を超えて労働させることができる場合
	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
	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
	限度時間を超えて労働させる場合における手続

時間外・休日労働の労使協定 (36協定特別条項)

原則+特別条項

2枚目 (表面)

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。
限度時間を超過し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にできる限り近づけるように努めてください。

時間外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過して労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (15人以上の者)	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		延長することができる時間数及び休日労働の時間数		延長することができる時間数		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)	限度時間を超過して労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	法定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	限度時間を超過して労働させる場合の割増賃金率	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)	限度時間を超過して労働させる場合の割増賃金率	法定労働時間を超える時間数
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%

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る。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、明確にしてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超過して労働させる回数（年6回以内）に限ります。

限度時間を超過して労働させる場合における手続

限度時間を超過し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

労働者代表者に対する事前申し入れ

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

限度時間を超過した労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①~④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、右欄に具体的な内容を記載してください。

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時間を超えないこと。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

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。

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。

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。

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っ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

使用者 職名 **工場長 田中太郎**

労働基準監督署長殿

過半数代表者の選任

無効な選任は、協定も無効になるので注意

- 36 協定の締結を行う労働者の代表は、労働者(パートやアルバイト等も含む)の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)が行う必要があります。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
 - 管理監督者でないこと
 - 36 協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
 - 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと※
 - ※会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となります。
- さらに、使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮※を行わなければなりません。
 - ※事務機器(イントラネットや社内メールも含む)や事務スペースの提供等

法律違反事例

■ 賃金台帳、出勤簿の保存義務違反

北海道・北見労働基準監督署（新田直幸署長）は、法定帳簿を3年間保存しなかったとして、建設工事業の総合設備(株)（北海道遠軽町）と同社代表取締役を労働基準法第109条（記録の保存）違反の疑いで釧路地検北見支部に書類送検した。同社は賃金台帳と出勤簿を作成していたが、令和4年3月頃に廃棄した疑い。

■ 割増賃金不払い義務違反

北海道労働局は、令和3年度分の監督指導による賃金不払い残業の是正結果について取りまとめた。支払われた割増賃金の合計額は、2億7016万円で、前年から4,695万円減少している。賃金不払い残業解消のための指導と、それに対する企業の取り組み事例も公表している。たとえば、管理職がまとめてタイムカードを打刻している産廃業者では、適正な労働時間の記録を阻害しているとして、労働者自身で打刻することを徹底させた。

- ・割増賃金不払い分3年間さかのぼり支払も(時効3年)
- ・付加金・遅延損害金の請求をされる場合もあり(時効3年)

長時間労働に対する監督指導結果 (厚労省2022年度)

表1 監督指導実施事業場数

36協定違反

割増賃金不払

長時間労働

	監督指導実施 事業場数	労働基準関係法令違 反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)
合計 (注1、2)	33,218 (100%)	26,968 (81.2%)	14,147 (42.6%)	3,006 (9.0%)	8,852 (26.6%)
主な業種	商業	8,395 (25.3%)	6,734	733	2,528
	製造業	5,782 (17.4%)	4,884	468	1,254
	保健衛生業	3,415 (10.3%)	2,855	255	794
	接客娯楽業	3,369 (10.1%)	2,913	423	1,178
	建設業	3,228 (9.7%)	2,636	337	874
	運輸交通業	2,177 (6.6%)	1,887	220	503
	その他の事業 (注6)	3,644 (11.0%)	2,656	305	875

是正勧告があっても改善しない場合も送検される可能性がある。

長時間労働に対する監督指導結果 (厚労省2022年度)

時間外労働が80時間超の場合は面接指導の努力義務

表4 過重労働による健康障害防止のための指導事項別事業場数

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
13,296	2,202	1,866	5,944	7,305	564	523

自己申告制による場合は、実態調査の実施が必要

表5 労働時間の適正な把握に関する指導事項別事業場数

指導事業場数	指導事項(注1、2)					
	始業・終業時刻の確認・記録(ガイドライン4(1))	自己申告制による場合			管理者の職務(ガイドライン4(6))	労使協議組織の活用(ガイドライン4(7))
		自己申告制の説明(ガイドライン4(3)ア・イ)	実態調査の実施(ガイドライン4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻害要因の排除(ガイドライン4(3)オ)		
6,069	4,223	211	1,920	136	44	4

長時間労働に対する監督指導結果 (厚労省2022年度)

表6 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
33,218	14,147	8,900	5,247	3,320	752	168

過労死ライン

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、3,243事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、13,423事業場でタイムカードを基礎に確認し、5,236事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、1,439事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、9,059事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1、2)				自己申告制 (注2、3)
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
3,243	13,423	5,236	1,439	9,059

勤怠管理システム導入、管理者の現認・自己申告いずれか

時間外・36協定違反の公表事例 (厚労省公表事例)

労働局のHPに掲載される時間外労働違反、36協定違反

企業・事業場名称	所在地	公表日	違反法条	事案概要	その他参考事項
(株) サンファミリー	埼玉県三郷市	R5. 3. 2	労働基準法第32条	労働者3名に、36協定の延長時間を超える違法な時間外労働を行わせたもの	R5. 3. 2送検
(株) 初石鋳金	千葉県流山市	R5. 3. 8	労働基準法第32条	労働者19名に、36協定の延長時間を超える違法な時間外労働を行わせたもの	R5. 3. 8送検
(株) アスカ	茨城県結城郡八千代町	R5. 4. 13	労働基準法第32条	労働者9名に、36協定の延長時間を超える違法な時間外労働を行わせたもの	R5. 4. 13送検
リスカ (株)	茨城県常総市	R4. 8. 22	労働基準法第32条	労働者9名に、36協定の延長時間を超える違法な時間外労働を行わせたもの	R4. 8. 22送検
あおい交通 (株)	愛知県小牧市	R5. 3. 10	労働基準法第32条	労働者6名に、36協定の延長時間を超える違法な時間外労働を行わせたもの	R5. 3. 10送検
(有) サイキマニファクチャリング	岡山県井原市	R4. 11. 10	労働基準法第36条	労働者3名に月100時間以上の違法な時間外・休日労働を行わせたもの	R4. 11. 10送検
(株) アストジャパン	大阪府大東市	R5. 6. 20	労働基準法第36条	労働者1名に、月平均80時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせたもの。	R5. 6. 20送検
(株) サヌキエクスプレス	香川県東かがわ市	R5. 6. 5	労働基準法第32条	労働者1名に対し、時間外労働に関する労使協定の延長時間を超えて、違法な時間外労働を行わせたもの	R5. 6. 5送検

行政により予想される指導内容

実際に下記のような罰則が科せられたり、指導を受けることが予想される。

指摘項目	指導されることが予想される企業の行動
労働時間	3 6 協定を結ばず時間外労働を行わせた
	3 6 協定を結んだが、それを超えて時間外労働を行わせた
年次有給休暇	5 日以上年次有給休暇を取らせなかった
割増賃金	時間外、6 0 時間超時間外、休日の各割増賃金の未払い (時効 3 年、遡り支払)
健康管理	上限規制を超えた時間、月 8 0 時間超働かせた
労働時間管理	勤怠管理方法が客観的でない、実際の労働時間より短い労働時間となっている

(注) 法律違反は、労働局により公表される制度がある。

(注) 割増賃金の未払いは企業利益に影響。その他法律違反は、営業面や採用面で影響がでる。

労働時間の削減、法順守を進めよう

■ 所定労働時間の設定と36協定（特別条項） 締結

- ・法律順守の所定労働時間、休日を設定、変形労働時間制の検討も
- ・有休休暇の適正取得、36協定、特別条項も締結しておく

■ 労働時間短縮を会社全体の目標とする

- ・労働時間、休憩時間、時間外について労働者と認識を統一する（ルール決め）
- ・時間管理の徹底（勤怠管理システムの導入、正確な打刻の実施）
- ・社長自ら時間外労働を極力しないよう指導。全社方針とする
（健康重視、朝礼・ポスター等告知、業務改善（DX化）、情報共有化等）
- ・業務命令のない作業や時間外申請がない作業は、時間外と認めない

■ 時間外割増賃金の適正支払、時間外削減による賃金減分の補填

- ・適正割増賃金支払、時間外削減による賃金減の場合に賞与等で調整も

働き方改革に伴う助成金等について

■ 助成金のポイント

- ・雇用保険加入事業所には請求する権利がある
- ・返済不要である。従業員の労務環境や福利を改善できる
- ・①条件を満たせば全額、②経費の一部が支給されるものがある

■ 国の働き方改革関連助成金

・働き方改革推進支援助成金

➡労働時間適正管理・短縮や建設業の上限規制に対応する等

(勤怠管理システム導入、コンサルティング費用、効率化機器導入➡成果目標達成)

■ その他助成金

- ・雇入する者の条件による、有期雇用➡正規雇用転換を行う場合等

■ 細かな条件、法定順守（時間外割増賃金支払等）が前提

労務管理上注意すべきポイントまとめ

- 有給休暇を5日以上取らせる
- 時間外労使協定（36協定）、1年単位の變形労働時間制の労使協定の届出
- 所定労働時間・年間休日を決め、労働時間を客観的に把握する
- 時間外割増・休日出勤割増・深夜割増等、割増賃金をきちんと支払う
- 過重・長時間労働をさせない。従業員を守る

なぜなら

- 行政の監督が厳しくなっている⇒監督体制の強化、是正勧告（割増賃金過去3年分）
- 弁護士 過払請求から残業代請求にシフトしている
- 労働者から退社後残業代請求してくるケースも増加
- 安全配慮義務、過労死・熱中症を防ぐため（損害賠償請求されない、社員を守る）
- 採用や人材定着には、労働時間の短さや休日・休暇が重要。企業の生き残りがかかる

建設業の今後の課題

1. 週休2日制（4週8休）への転換
 - ・国直轄工事以外（民間工事、住宅工事）への普及
 - ・発注者の理解と受注側の対応（業務効率化、人員確保）
2. 労働時間短縮に対する対応
 - ・経営トップ主導で時短の方針を明確化。労働時間管理の厳格化
 - ・DX化や現場支援体制の強化、意識改革の促進
3. 割増賃金対応
 - ・適正な割増賃金の支払い、効率化による割増賃金の削減と基本給アップによる処遇改善
4. 労働条件をよくすることでの採用強化
 - ・時短、休日増加、給与アップで採用強化を進め好循環へ（人手不足解消）
5. 法律対応し企業のリスクを排除
 - ・法律順守により、法違反リスクを排除し人材確保、定着し事業の安定化へ
6. 改正を機に積極的対応を
 - ・これを機に、新3K（給与・休暇・希望）への転換ができる企業が生き残る