

📌 今月のポイント

建設業における働き方改革
～時間外労働の上限規制～

2019年4月より働き方改革関連法案が、順次施行されています。建設業であっても例外ではありません。今回は、時間外労働の上限規制について解説します。

時間外労働の上限規制

労働時間の原則

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

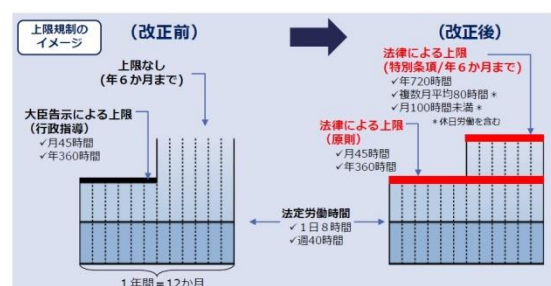
これを超えるには、**36協定の締結・届出**が必要です。

この36協定では、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間とされています。ただ、実際は「特別条項」といい、臨時的な特別の事情がある場合は、時間外労働の上限を超えて、残業ができることになっています。

時間外労働の上限規制

今回の改正では、上記の「特別条項」でも、上限が決められることになりました。

- ◆時間外労働が年720時間以内
- ◆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か月が限度



建設業は5年遅れ？

時間外労働の上限は原則45時間、年間360時間という決まりがありますが、建設業は、この原則の適用除外業種となっています。そのため、適用除外業種の見直しをし、一般の業種とあわせていくため、一般業種よりも5年遅れで施行されます。この適用除外業種は36協定をださなくていいというわけではありませんので、現状も36協定の締結および届出は必要になります。**建設業が適用されるのは、2024年4月以降になります。**

【早めの取り組みを！！】

建設業は施行が5年遅れということで、「まだ大丈夫」と思っている方がいらっしゃるかもしれません。ただ、他の業種は、必死にこの時間外の削減に取り組んでいます。どの業種も人材不足で悩んでいる中、求職者の立場にたてば、残業の多い会社と少ない会社ではどちらを選ぶでしょうか？現状の人手不足を解消するためには、労働環境の整備は必須です。1日も早く取り組みましょう。

【罰則】6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金