

働き方改革 関連法案に対応!! 建設業の 労務管理

第3回



アスミル社会保険
労務士事務所代表
特定社会保険労務士

櫻井 好美

民間企業に7年勤務後、
2002年櫻井社会保険労務士事務所(現・アスミル社会保険労務士事務所)を設立。

【主なコンサルティング・セミナー内容】

就業規則・労働環境整備、人事評価制度コンサルティング、賃金制度コンサルティング、退職金コンサルティング、働き方改革セミナー、管理職向け労務管理セミナー、建設業向け社会保険セミナー、介護セミナー、WLBセミナー、女性の働き方セミナー、学生向け働く前に知っておいてほしいこと 等

SUBJECT ▶ 労働時間の上限規制とは

いつからスタート?

時間外労働の上限規制が中小企業は2020年4月(大企業は2019年4月)から施行されます。ただし、建設業においては、2024年4月からの施行となります。

時間外労働の上限規制とは?

前回、労働時間について解説をしましたが、本来、法定労働時間(1日8時間1週40時間)、法定休日(毎週少なくとも1日)を超えて働くことはできません。しかし、法定労働時間を超えて仕事をするのであれば、36協定といい、法定労働時間を超えて働く時間の限度を、使用者と労働者で話し合いをし、その時間を労働基準監督署に届出なくてはなりません。時間外労働の上限は、原則1ヶ月

45時間、1年で360時間という決まりがあります。ただし、この原則にも例外があり、臨時的に限度時間を超えてしまうことが予想される場合には「特別条項付き」という36協定を提出すると、現実的には無制限に残業ができてしまうというのが現状です。この状況を変えていくため、臨時的な特別な場合であっても上限を決めていこうというのが、時間外労働の上限規制になります(下図:「36協定とは?」参照)。

36協定の3ステップ

(右頁上図:「36協定の3ステップ」参照)

上限規制の内容

時間外労働の原則1ヶ月45時間・年間360時間は今までとは変わらず、臨時

的な特別な事情がなければ、これを超えることはできません。この臨時的な場合であっても、下記の基準を守る必要があります。

- ① 時間外労働が年720時間以内
- ② 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ③ 時間外労働と休日労働の平均が、2ヶ月平均、3ヶ月平均、4ヶ月平均、5ヶ月平均、6ヶ月平均がすべて80時間以内
- ④ 時間外労働が月45時間を超えるのは年6回が限度

(右頁下図:「上限規制のイメージ」参照)

36協定とは?

法定労働時間	
1日8時間	1週40時間
法定休日	
毎週少なくとも1日	

これを
超える場合

36協定の締結

+

届出

が必要

36協定の3ステップ

STEP 1

労働者の過半数代表を選ぶ

- ・民主的な方法で選びます
○ 挙手、話し合い、投票
× 会社の一方的な指名
- ・管理監督者はNG

STEP 2

会社と労働者代表とで36協定を締結

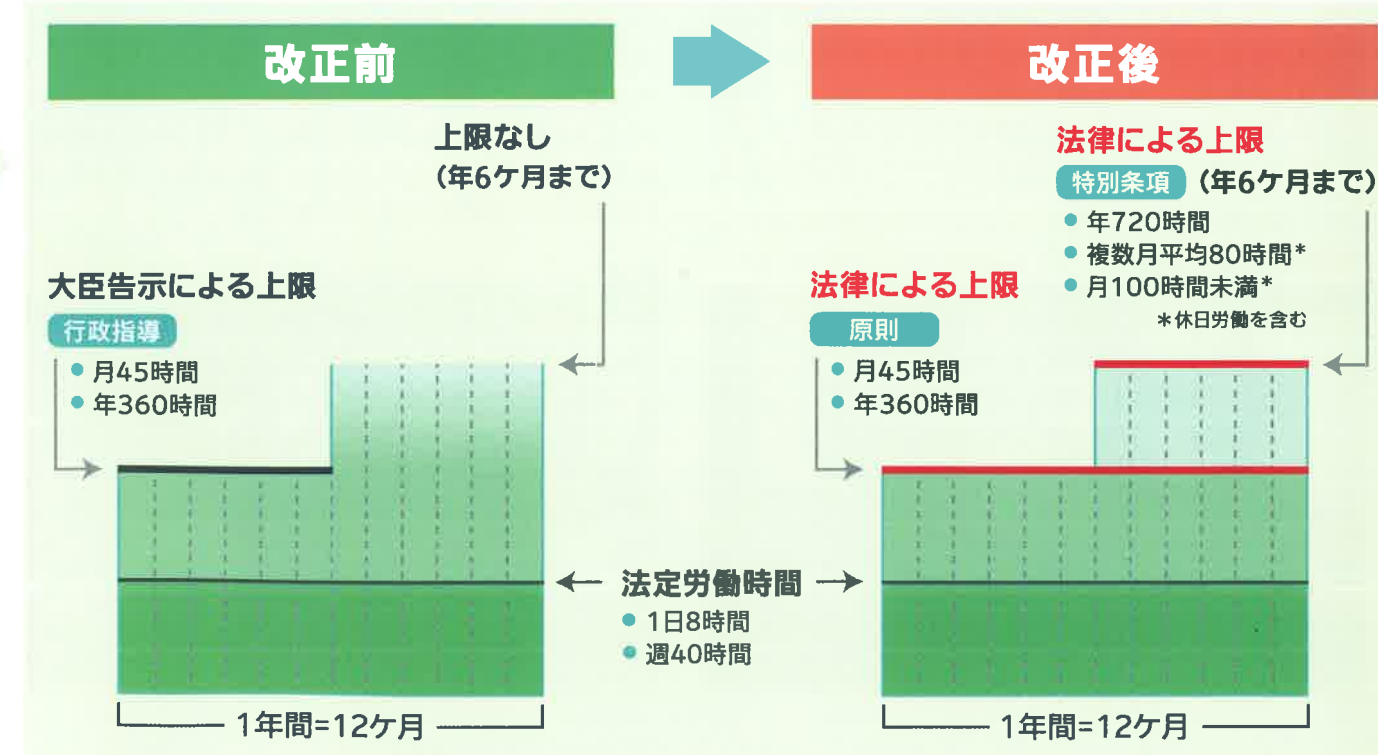
- ・時間外労働や休日労働をさせる必要のある具体的な事由
- ・業務の種類
- ・労働者数
- ・1日及び1日を超える一定期間について、延長する時間又は労働させる休日
- ・当協定の有効期間

STEP 3

労働基準監督署へ届出

- ・労働基準監督へ届出をして、はじめて有効です

上限規制のイメージ



建設業が5年遅れのワケ

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。

罰則

6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金。

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。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。