

働き方改革 関連法案に対応!! 建設業の 労務管理

第2回

SUBJECT ▶ 建設業における労働時間の考え方

法定労働時間とは?

労働基準法では、休憩時間を除いて1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけないということになっています。

法定労働時間を超えて仕事をするのであれば、下記の2点をクリアしなくてはなりません。

① 36協定の締結および届出

② 割増賃金(残業代)の支払い

法定労働時間と所定労働時間

法定労働時間とは法律で決まった労働時間、所定労働時間とは会社ごとに決めている労働時間のことをいいます。法定労働時間を超えることはNGですが、法定労働時間以内の基準はOKです。1日7時間労働や1日7時間30分というのは法定労働時間以内なのでOKです(左下表)。

法定労働時間と所定労働時間

法定労働時間	1日8時間 1週40時間
法定休日	少なくとも週1日、もしくは4週を通じて4日
休憩	労働時間が6時間を超える場合は45分以上 労働時間が8時間を超える場合は1時間以上 ※休憩は必ず仕事の途中で与えることになっています



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、建設業む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、学生むけ働く前に知っておいてほしいこと 等

働時間以内の基準はOKです。1日7時間労働や1日7時間30分というのは法定労働時間以内なのでOKです(左下表)。

労働時間とは?

「使用者の指揮命令下」にある時間のことをいいます(右下表)。

移動時間の考え方

現場へ向かうときは、会社へ集まり、単独もしくは複数で車両に乗って現場へ向かうケースが多いと思います。ただ、この移動が、会社の指揮命令下であれば労働時間とカウントします。車の中でその日の段取り等の打合せをしたり、必ず乗る車両が決めているのであれば使用者の指揮命令下と考えられるため、労働時間と扱います。ただ、会社集まりはするが、誰が車両を運

転するのか?集合時間等も移動する人達で任意に決めて移動するのであれば、「通勤」としての意味合いが強く、これは使用者の指揮命令下にあたらない、つまり労働時間ではなく、単に通勤時間と考えます。

36協定とは?

法定労働時間または法定休日を超えて労働させるときには、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署へ届出をしなければなりません。36協定とは、1ヶ月、1年間での残業時間の限度時間を決めておくものです。たとえ労働者1名であっても締結しなくてはなりません(右頁例)。

労働時間とは

労働時間	・始業前の準備時間 ・朝礼時間 ・終業後の片付け ・手待ち時間等
労働時間ではない	・休憩時間 ・通勤時間 ・任意の研修等

建設業における労働時間の問題点

例えば、始業8時、終業17時、休憩が12時~13時という会社があったとします。この会社の所定労働時間(会社で定めた労働時間を所定労働時間といいます。)は1日8時間です。

下図のような働き方をする場合は、

必ず36協定の締結・届出と残業代の支払いが必要になります(下図)。

労働時間のポイント

建設業においては土曜日に現場が動いており、時間外労働が当たり前になっている可能性があります。まずは、

会社の所定労働時間が法定労働時間の中でおさまっているのかを確認をしてみてください。また、朝礼が始業時間前に行われていたり、現場から戻ったあとの片付けや、日報作成等をさせているのであれば、これは労働時間とカウントします。まずはメリハリのある時間管理をしていく必要があります。

法定労働時間を超える労働時間



(例) 36協定(緑文字部分が記入部分)

様式第9号(第17条関係)

時間外労働、休日労働に関する協定届

事業の種類	事業の名称		事業の所在地(電話番号)		延長することができる期間(起算日)				期間
外資工事	〇〇〇〇工業		〇〇県〇〇市〇〇123-45 (123-4567-8910)		1日	1か月(毎月1日)	1年(8月1日)		
① 下記②のいずれにも該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的理由 納期切迫、臨時受注の為	業務の種類 現場作業員	労働者数 (満18歳以上の者) 7人	所定労働時間 1日7時間30分	6時間	80時間	840時間	令和00年00月00日から1年間	
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者					承認 00.00.00				
	休日労働をさせる必要のある具体的理由	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	
	納期切迫、臨時受注の為	現場作業員	7人	日曜日、その他会社が定める日	月4回 8:00~17:30			令和00年00月00日から1年間	

協定成立年月日 令和 00年 00月 00日

協定の当事者である労働組合又は労働者の過半数を代表する者の 職名 現場作業員 氏名 〇〇 〇〇 (印)

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(話し合いによる) 令和 00年 00月 00日 使用者名 〇〇工業 職名氏名 〇〇 〇〇 (印)

〇〇〇 労働基準監督署長 殿

記載心得

1「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。

2「延長することができる期間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとする。

(1)「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間であって、1日についての限度となる時間を記入すること。

(2)「1日を超える一定の期間(起算日)」の欄には、労働基準法第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間であって、同法第36条第1項の協定で定められた1日を超える3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる期間の限度に関して、その上質に当該協定で定められたすべての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる時間を記入すること。

3②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える变形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。

4「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」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であって労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。

5「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。