

建設現場の働き方改革、待ったなし!!

未来の担い手不足が大きな課題としてクローズアップされる建設業界。これまでの古い慣習に安住しては、業界の垣根を超えた「人材獲得合戦」を勝ち抜くことはできない。働き方改革の積極的な取り組みにより、若者に選ばれる業界に生まれ変わることが急務である。そこで、アスミル社会保険労務士事務所代表・櫻井好美先生に、今こそ建設業に求められている「改革」について、ズバリ解説していただく。

社会保険労務士法人アスミル代表
特定社会保険労務士 櫻井好美

〈第4回〉長時間労働について

～月60時間超の割増賃金と長時間労働者の医師の面接指導～

Part 1 割増賃金について

月60時間超の割増賃金の猶予措置廃止

働き方改革関連法の改正で、1番の目玉となっていた労働時間上限規制です。建設業においては2024年4月1日からということもあり、大きな課題ではありますが、それに向けて少しずつ準備を始めていけることを提案させていただきました。しかしながら、実は2024年より前に準備をしないといけないことがあるのです。それは月60時間超の割増賃金の猶予措置の廃止が2023年4月に行われます。これは、2008年改正労基法（2010年4月1日施行）において、割増賃金率の引き上げに関して「時間外労働が1ヶ月において60時間を超える場合、その時間については5割以上の率で計算をしない」と決まりましたが、中小事業

今回の働き方改革では、時間外労働の上限規制を行い、罰則による強制力をもたせることになりました。これは長時間労働が身体へ及ぼす影響が大きいということ、また、日本は生産年齢人口の減少により、女性や高齢者等を労働力として活用していくために多様な働き方へシフトしなくてはならず、長時間労働が常態化した状態を変えていかなくてはいけないことから、働き方改革により様々は法規制をかけることになりました。

今回は、長時間労働が企業に及ぼす影響について解説をしていきます。

主（※）においては当分の間適用しないこととされています。

しかし、2023年4月よりこの猶予措置が廃止され、中小事業主も1ヶ月の時間外労働が60時間を超える場合は、割増率を50%以上で支払わなくてはならないということになります。これは建設業だからといった例外はありませんので、建設業においては上限規制の適用の2024年をゴールとするのではなく、実質上、2023年までに1ヶ月の残業時間を60時間に抑えていかないと実害が及ぶこととなります。

※中小事業主の範囲

資本金の額 または 出資の総額が	常時使用する 労働者数が
小売業 5,000万円以下	小売業 50人以下
サービス業 5,000万円以下	サービス業 100人以下
卸売業 1億円以下	卸売業 100人以下
上記以外 3億円以下	上記以外 300人以下

時間外労働の計算方法

法定労働時間を超えて働く場合、会社は割増賃金を支払わなくてはなりません。割増率は左記のとおりです。

法定労働時間超 (1日8時間1週40時間)	割増率
法定休日 (週1日もしくは4週4日)	25%
深夜労働 (22時～5時)	35%
	25%

1. 時間単価の算出方法

① 時給

時給は賃金の基本です。都道府県ごとに最低賃金がありますので、最低賃金を下回らないようにしましょう。また、最低賃金は毎年10月1日頃に見直しがあります。

② 日給

日給者であっても、所定労働時間以上働く場合は、残業代の支払いが必要になります。

日給であっても、所定労働時間の定めが必要です。

日給÷1日の所定労働時間＝時間単価

③ 月給者
算定基礎賃金（※1）÷月平均所定労働時間（※2）＝時間単価

※1 算定基礎賃金とは？

残業代計算の元になる賃金ですが、これは基本給だけで計算するわけではありません。原則、毎月お支払する給与全額を元に計算をします。ただし、そこから抜いていい賃金（算定除外賃金）というものがあり、これは下記のとおり限定列挙で法律で決まっています。（労働基準法第37条第5項労働基準法施行規則第21条）

- ・家族手当
- ・通勤手当
- ・別居手当
- ・子女教育手当
- ・住宅手当（住宅の費用に応じて支払う場合）
- ・臨時に支払われた賃金
- ・1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

※2 月平均所定労働時間とは？

365日（うるう年は366日）÷年間休日数＝年間労働日数 ……①

1日の所定労働時間 ……②

①×②÷12ヶ月＝月平均所定労働時間

（例）年間休日 100日 所定労働時間 7時間30分

365-100=265 ①

7.5時間 ②

265×7.5÷12=165.6

計算例	基本給	200,000円	基本給	200,000円
	職長手当	30,000円	職長手当	30,000円
	○家族手当	10,000円	⇒	
	○住宅手当	10,000円		
	合計	250,000円	合計	230,000円

230,000円÷165.6＝1,389円

この計算例の場合、時間単価は1,389円となり、時間外労働の場合はこの時間単価に割増率をかけて時間外労働の単価を算出していきます。

割増賃金は、日曜日を法定休日と定めているので、以下のとおりとなります。

- 時間外労働 (60時間超)
24・30日=50%
- 法定休日労働
7・28日=35%

●1か月の起算日は毎月1日。休日は土曜日及び日曜日、法定休日は日曜日(法定休日労働の割増賃金率は35%)とする。

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
	5時間	5時間		5時間	5時間	
7	8	9	10	11	12	13
5時間	5時間		5時間		5時間	5時間
14	15	16	17	18	19	20
		5時間		5時間		
21	22	23	24	25	26	27
	5時間	5時間	5時間			
28	29	30	31			
5時間		5時間				

月60時間を超える
時間外労働

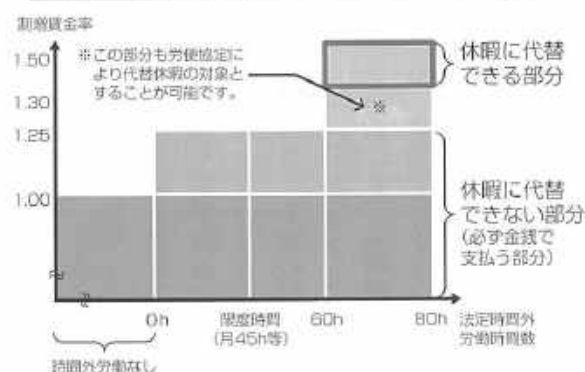
例 左記のカレンダーのような時間外労働が行われた場合

3. 残業時間が60時間を超えたときのカウント方法
具体的にカレンダーでみていきます。

なく時間外労働(1週間でみて40時間を超えた日)としてカウントしていきます。

図表1 代替休暇の付与について

1か月に80時間の法定時間外労働を行った場合



代替休暇制度

代替休暇とは、60時間を超えて法定時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金の引き上げ分の

4. 深夜労働割増賃金との関係
22時～5時までを深夜といい、この時間に仕事をした場合、時間外労働でなくとも25%以上に割増で支払わなくてはなりません。上記のカレンダーでは、24日以降の時間外労働は50%以上の支払いをしなくてはならず、この日に深夜労働をしたのであれば、時間外労働割増賃金率50%+深夜労働割増賃金率25%＝75%で支払うということになります。

日給制と月給制は どっちがいい?

建設作業員の方の場合、日給で働いている方が多くいます。「働いた分がもらえるからいい」という方が多いようです。しかし、それは所定労働時間を無視した発想にすぎません。日給であっても月給であっても、一定の時間数をこえればそれは残業となり、その分を支払わなくてはなりません。

働いた分をもらえる日給制であれば、経営者としてみればリスクは少ないですが、従業員にとっては安定した月給制を望む方も増えています。

月給制は仕事の少ない時でも、会社は給与を保証していくというリスクは大きいですが、今後週休2日に向かっていく中で、従業員のモチベーションアップのためにも、日給制か月給制かを考えてみるいいチャンスだと思います。

建設作業員の方の場合、日給で働いている方が多くいます。「働いた分がもらえるからいい」という方が多いようです。しかし、それは所定労働時間を無視した発想にすぎません。日給であっても月給であっても、一定の時間数をこえればそれは残業となり、その分を支払わなくてはなりません。

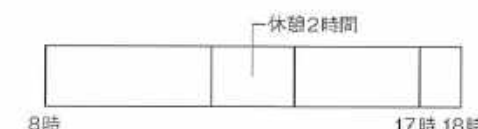
働いた分をもらえる日給制であれば、経営者としてみればリスクは少ないですが、従業員にとっては安定した月給制を望む方も増えています。

月給制は仕事の少ない時でも、会社は給与を保証していくというリスクは大きいですが、今後週休2日に向かっていく中で、従業員のモチベーションアップのためにも、日給制か月給制かを考えてみるいいチャンスだと思います。

2. 時間外労働の計算方法

例 始業8時 終業17時 休憩2時間
所定労働時間 7時間の会社
時間単価 1,200円の場合

① 18時まで残業した場合



1時間の残業
法定労働時間内(8時間以内)の残業なので、割増率は不要。
1,200円のお支払いで大丈夫です。

② 20時まで残業した場合



17時～18時 1,200円
18時～20時 1,200円×1.25×2時間=3,000円
合計4,200円の残業代になります。

③ 24時まで残業した場合



17時～18時 1,200円
18時～22時 1,200円×1.25×4時間=6,000円
22時～24時 1,200円×(1.25+0.25)×2時間=3,600円
合計10,800円の残業代になります。

3. 法定労働時間と所定労働時間

あくまで、割増率をかけるのは法定労働時間を超えたときです。前記の例のように、会社の所定労働時間が法定労働時間内であれば、所定労働時間をこえた分の賃金の支払いは必要ですが、法定労働時間内であれば割増率をかける必要はありません。しかしながら運用上、所定と法定をわけるのが大変であれば、所定労働時間を超えたところから割増率をかけても問題ありません。

4. 日給者であっても残業代

日給者であっても、法定労働時間を超えて、または法定休日に働くのであれば、残業代は必要です。例えば、1日8時間労働の会社だとします。月曜日から金曜日までお仕事をすれば、すでに金曜日の時点で40時間労働をしたことになります。ということは、土曜日の出勤は日給であっても40時間を超える労働となるため、時間外労働となり、割増で支払いが必要になります。建設業の場合、日給で土曜日が出勤日となるケースが多いため、注意が必要です。

割増率50%以上の考え方

1. 「1ヶ月」とは?

就業規則等に定めがなければ、賃金計算期間の初日を起算日として取り扱います。

2. 休日労働と時間外労働

法律で定める休日とは、毎週1日の休日もしくは4週間を通じて4日以上の日をいい、週休2日であっても、1日は法定休日、もう1日を「法定休日」以外の休日(所定休日)といいます。そのため休日における割増率は、週休2日の場合どちらか一方でいいのですが、あいまいになりやすいので、就業規則等でどちらが法定休日を明記しておくことが望ましいです。法定休日以外の出勤については、休日の割増率では

ポイント解説!!

今回の働き方改革関連法案では労働時間の上限規制、長時間労働者の医師の面接指導の見直し等、長時間労働の是正にすることが強く打ち出されています。

建設業の場合、時間外労働の上限規制は2024年4月からですが、60時間超えの割増率に関しては建設業だからといった特例はなく、2023年4月から施行されるのです。また、長時間労働が身体に及ぼす影響は大きく、長時間労働が続いたあとに事故等があった場合には、会社は安全配慮義務違反を問われるようなこともでてくるのです。

現場が動いている以上、簡単に長時間労働をなくすことは難しいですが、さまざまな観点から、1日も早く法定労働時間に近づけていくことが会社としてのリスクを減らすことへとつながっていきますので、まずは何か改善できるところから始めていきましょう。

労働調査会おススメ書籍のご案内

建設現場の労働時間管理と就業規則づくり

就業規則のサンプルと労務管理に役立つ
13の書式がダウンロードできる!

建設現場の労働時間管理と就業規則づくり

建設現場向けのひな形と解説文で
翌日から使える就業規則をつくる!

社会保険労務士法人アスミル代表
櫻井 好美 Yuko Hori

1人でも従業員を雇えば労働法の対象!
あなたの「法の無知」を法は許さない!!
労務管理体制の整備が人材獲得の第一歩

働き方改革関連法が施行されたことにより、新たに「雇用」について考えなくてはならない段階を迎えています。

なにより、建設業の時間外労働の上限規制について例外扱いとされてきましたが、令和6年4月1日からは例外ではなくなります。

「建設業だから」といった特例は認められず、建設業も時間管理が必須となり、これからの働き方を検討していくことが急務です。

そこで本書では、働き方改革関連法に対応しつつ、建設業の実態に即した形での労働時間管理と就業規則づくりにスポットを当て、働き方改革を実現した企業事例や就業規則の「ひな形」を元に分かりやすく解説していきます。

目次

- 第1部 就業規則についての基礎知識
- 第2部 就業規則をつくる
- 第3部 労働時間管理について
- 第4部 保険に関すること
- 第5部 巻末資料

社会保険労務士法人アスミル代表
櫻井 好美 著 体裁:A5判/170頁 定価:本体2,000円+税 ISBN978-4-86319-793-0

図表2 労働時間の評価の目安

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増すところであり、具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間をみて、

- ① 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと評価できること
- ② おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まると評価できること
- ③ 発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断します。

長時間労働が 身体に及ぼす影響

過重な労働により脳・心臓疾患等の発症リスクが高まるといわれています。左記の時間数が厚生労働省で目安とされている労働時間です。

Part 2 医師の面接指導 について

長時間労働者に対する 医師の面接指導

もし、従業員が長時間にわたる過重労働を起因として過労死等（脳・心臓疾患・精神障害等）に至った場合、会社は貴重な人材を失うだけでなく、労働基準監督署による労災認定・書類送検や民事訴訟などで大きな影響（刑事罰や事業名の公表、社会的信用の失墜、新規採用難、多額の賠償金の支払い等）を受けることが考えられます。労務リスク軽減のためにも、長時間労働について検討していく必要があります。

医師の面接指導

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化します。

従前
法定外・休日労働合計
月100時間超

改正
法定外・休日労働合計
月80時間超

3. 労働時間の状況の把握について

労働時間の状況の把握については、労働者の健康確保措置を適切に実施することから、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものです。そのため、36協定の対象外である管理監督者であっても労働時間の把握の義務があります。

2. 労働者への労働時間に関する情報の通知義務

会社は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。通知の方法としては、書面や電子メール等により通知する方法のほか、給与明細に時間外・休日労働時間が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えありません。

また、通知については、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すためのものであるため、労働時間に関する情報のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望ましいとされています。

前記の時間外労働をした労働者より申し出があった場合、医師の面接指導の実施義務があります。