

3年後に迫った時間外労働の上限規制

櫻井 好美

社会保険労務士法人アスミル／特定社会保険労務士

Q1 時間外労働の上限規制とは？

今回の働き方改革関連法案の中でも、特に目玉となっているのが時間外労働（残業）に対する上限規制です。罰則（6ヵ月以下の懲役、または30万円以下の罰金）つきで労働基準法に規定されました。

大企業は2019年4月、中小企業は2020年4月から法律が適用されています。ただし、建設業については、週休2日の確保が難しく、休日出勤が常態化していること、人手不足が深刻で他の業種と足並みを揃えることが難しいことなどから、5年間の猶予期間が設けられ、2024年4月からの施行となりました。このため、「建設業は5年遅れ」などと言われています。

どの業種も人材不足に悩んでいる中、求職者の立場から見て、残業の多い業種と少ない業種では、どちらを選ぶでしょうか？「まだ先だから、大丈夫」と思っている方を時折見かけますが、他業種はすでに、時間外労働の削減に必死に取り組んでいます。魅力的な業種にするため

表1 法定労働時間と所定労働時間

- 法定労働時間とは：1日8時間・1週40時間
- 所定労働時間とは：会社ごとに定めている労働時間。例えば、8時～17時の会社で休憩時間が午前、午後それぞれ15分、お昼に60分の会社であれば、休憩時間は90分となるため、この会社の所定労働時間は7時間30分となります

にも、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。

長時間労働に頼る働き方は、労働者の身体・精神に過度な負荷をかけてしまいます。2017年7月には、新国立競技場の地盤改良工事などで施工管理を担当していた23歳の新入社員の男性が、過労により自殺しました。直前1ヵ月の時間外労働は、200時間を超えていたと言われています。

なお、厚生労働省の「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」では、80時間を過労死ラインと定めています。

Q2 上限規制の詳しい内容は？

では、具体的に、何時間までが時間外労働の限度となるのでしょうか？

原則は1ヵ月で45時間、年間で360時間です。法定労働時間（1日8時間・1週40時間）が算定の基準とされ、たとえ会社の所定労働時間（就業時間）が7時間であったとしても、8時間を超えた部分からカウントされますので、注意が必要です（表1）。

一方で、工期が迫っていれば、時間内に取まらないケースが生じると思います。このような場合を想定して、次の基準をすべて満たしていることを条件に、上限規制を超えた労働が特例として認められます。

- 時間外労働が年720時間以内
- 時間外労働が月45時間を超えるのは年間で

6回以内

- 時間外労働と休日労働の合計が単月で月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計平均が2ヵ月平均、3ヵ月平均、4ヵ月平均、5ヵ月平均、6ヵ月平均のすべてで80時間以内

上述した特例の基準を超えて、さらに残業をすることはできません。ただし、災害の復旧・復興事業の場合に限っては、上限規制の適用は受けません。

Q3 労働環境が整備されるまでのロードマップは？

前回までの連載を踏まえて、上限規制が適用されるまでに、防水工事会社が行うべき作業手順を次にまとめます。

- ① 工事会社の始業・終業・休憩時間・休日を決定
- ② 決められた就業時間が法定労働時間（1日8時間・1週40時間）以内かを確認
- ③ 法定労働時間内としてカウントできない時間は、時間外労働として扱う
- ④ 36協定の締結・届出
- ⑤ 日々の業務において、タイムカードや出勤簿などで、始業および終業時刻を記録
- ⑥ 法定労働時間を過ぎた場合には、割増賃金を計算

法定労働時間を超えて労働をする場合には、36協定書の締結・届出が必要です（表2）。36協定は、労働基準法第36条による労使協定の通称で、この協定書を提出していない場合は、時間外労働や休日労働を命じることはできません。なお、36協定については、今回の上限規制から始まったものではなく、従来から提出する必要があったものです。

今回の改正に伴い、36協定の様式が変更になりましたが、建設業は2024年4月からの適用になるため、現時点では、従来の書式による提出が認められます（表3）。

また、今後の取組みとしては、2023年4月ま

表2 36協定の届出要件

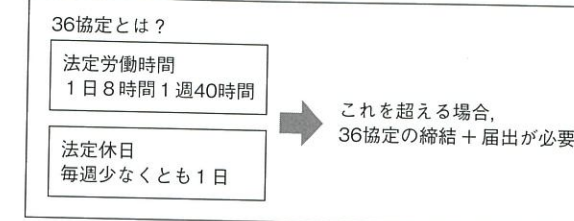


表3 36協定の作成方法

- STEP1 労働者の過半数代表を選ぶ
 - 民主的な方法による選出：○挙手、話し合い、投票
×会社の一方的な指名
 - 管理監督者はNG
- STEP2 会社と労働者代表が36協定を締結
（内容）
 - 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日および1日を超える一定期間について、延長する時間または労働させる休日
 - 当協定の有効期間
- STEP3 労働基準監督署へ届出
 - 労働基準監督へ届出をして、初めて有効になる

で1ヵ月の時間外労働を「60時間以内」、2024年4月までに「45時間以内」にすることを目標に進めていくのが良いと思います。

ここまで、時間外労働について説明してきましたが、建設業の現場は土曜日でも稼働していることが多く、週休2日の実現は、現実的には難しいと思われます。しかし、土曜日に出勤することで週40時間超えの時間外労働となる場合は、残業代として割増賃金を支払う必要があります。

現在、ハローワークでは、法定労働時間をクリアしていない会社は求人を出すことができず、新しい人材を獲得できなくなっています。

工事会社の中には、「休日カレンダー」を作成し、通常単価と土曜日の割増単価をそれぞれ設定しているところもあります。しっかりと単価を分けることで、どこからが時間外労働に当たるかが明確になり、働く人にとっては、安心できる職場への第一歩へとつながっていくと考えられます。