

# 建設業における時間外労働について

平成30年11月

厚生労働省都道府県労働局



# 本日まで説明する内容について

1. 現行の取扱について（～2024年3月31日）
2. 5年の猶予期間経過後の取扱について（2024年4月1日～）
3. 労働基準法第33条の適用について

# 1 現行の取扱いについて（～2024年3月31日）

現行の労働基準法は、法定労働時間を超える時間外労働・休日労働に関しては、労使協定の締結が必要です。なお、今回の法改正において、建設事業については、5年の猶予期間が設けられているため、2024年3月31日まで現行の取扱いのとおりです。

## 法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

### 【原則】

- 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

（特例事業場）

商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業で、規模が10人未満の事業場については、使用者は、1週間に44時間、1日に8時間まで労働させることができる。

（弾力的な取扱い）

変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制 等

## 休日（労働基準法第35条）

### 【原則】

- 使用者は、1週間に1回休日をとらせなければならない。

（弾力的な取扱い）

4週間を通じ4日以上の日を与えることでも可。

## 時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

## 厚生労働大臣の告示（※）

- 現行の労働基準法においては、36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示（※）によって、以下のとおり上限の基準が定められています。

（※）労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（限度基準告示）

期間	限度時間	
	一般労働者	3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1か月	45時間	42時間
2か月	81時間	75時間
3か月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

- 臨時的（1年の半分を超えない）に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付きの36協定を締結すれば、限度時間を超えて時間外労働を行わせることができます。（このときの延長することができる時間の上限はありません。）
- 以下の事業又は業務には、上記の限度時間は適用されていません。
  - ① **工作物の建設等の事業**
  - ② 自動車の運転の業務
  - ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
  - ④ 労働基準局長が指定する事業又は業務

## 2 5年の猶予期間経過後の取扱いについて（2024年4月1日～）

### 時間外労働の上限規制（時間外労働の上限を法律で罰則付きで規制）

- 2019年4月に施行される改正労働基準法においては、法律上、時間外労働の上限は**原則**として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
  - 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、**2～6か月平均**がいずれも1月あたり**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、**6か月が限度**。
- 上記に違反した場合には、罰則（懲役6か月以下又は30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。
- ただし、労働基準法第139条により、建設事業のうち、**災害時における復旧・復興の事業**については、当分の間、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用されません。

※復旧・復興においても、年720時間の上限及び、月45時間を超えることができるのは、6か月の限度は適用になります。

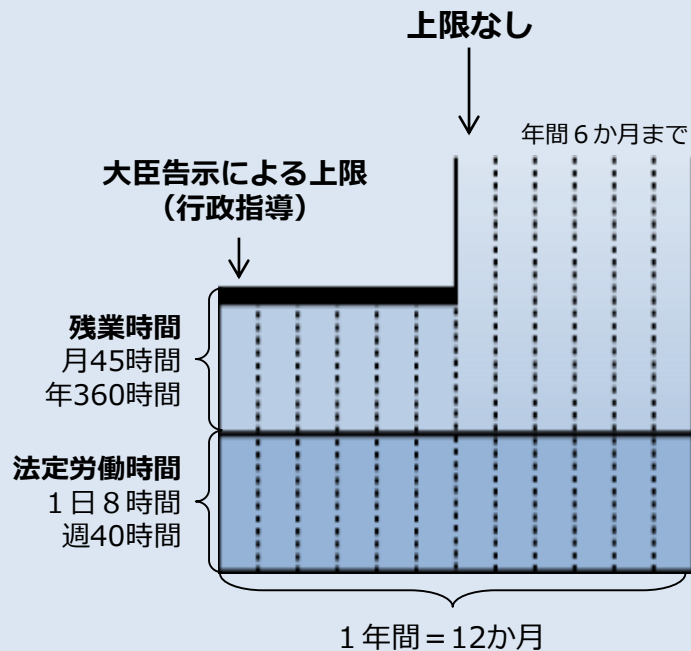
# 時間外労働の上限規制のイメージ

時間外労働の上限を法律で規制することは、71年前（1947年）に制定された労働基準法において初めての大改革。

(改正前)

法律上は、時間外労働に上限なし

(行政指導のみ)。

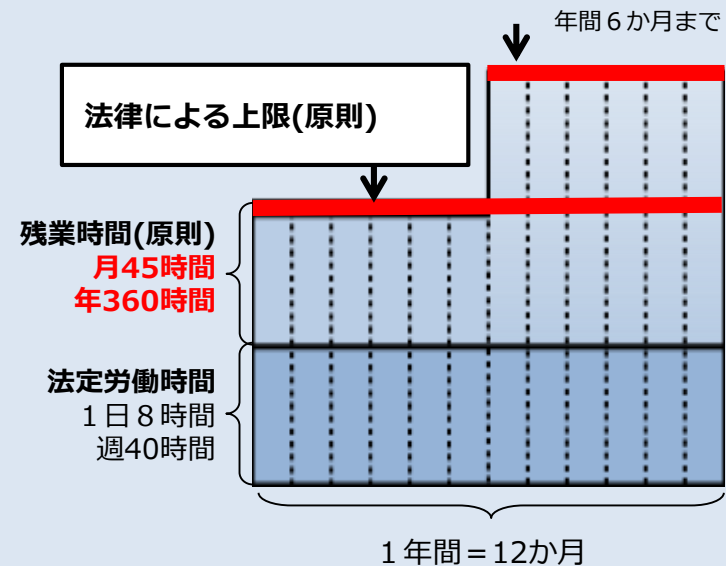


(改正後)

法律で時間外労働の上限を定め、これを超える時間外労働はできなくなる。

法律による上限(例外)

- ・年720時間
  - ・複数月平均80時間\*
  - ・月100時間未満\*
- \* 休日労働を含む

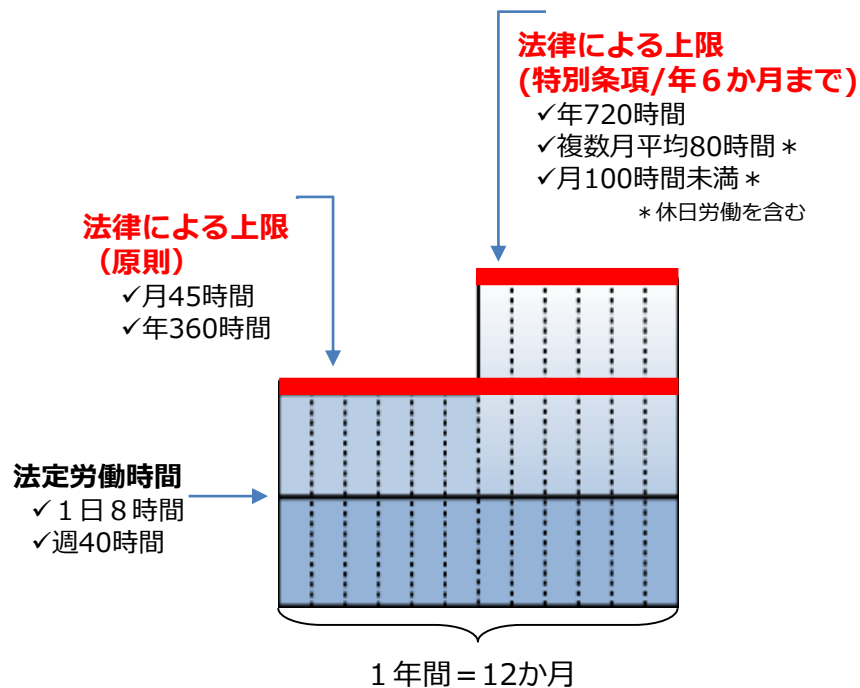


# (まとめ) 建設業における改正後の労働基準法第36条の適用について

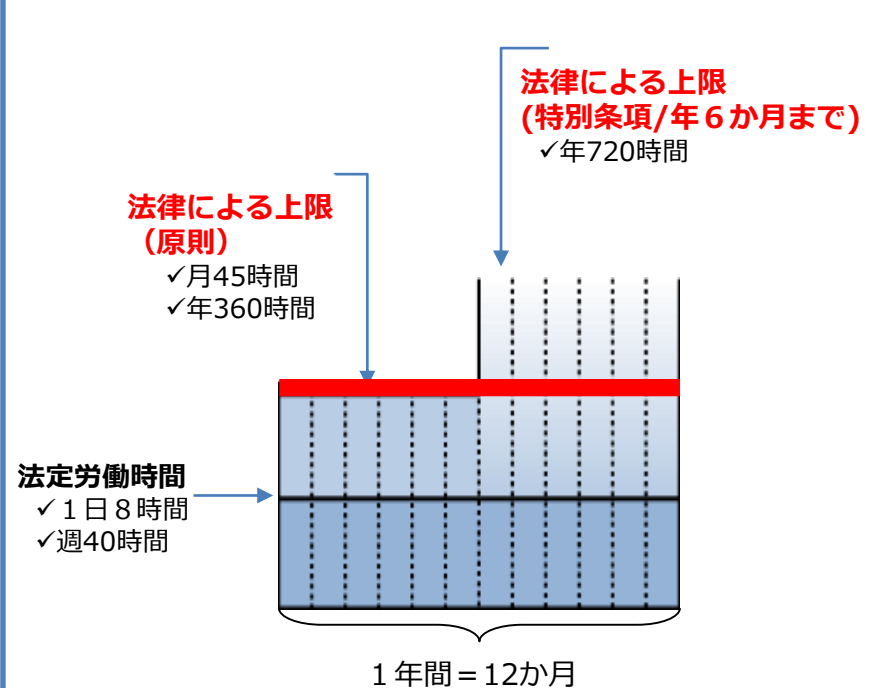
- 建設事業については、施行後5年間（2024年3月31日まで）は上限規制を適用しない。
- 施行5年経過後（2024年4月1日以降）は、一般則を適用する。
- 災害時の復旧・復興事業に限り、次の規定は適用しない。
  - ・ 時間外労働+休日労働の合計 単月100時間未満
  - ・ " 複数月平均80時間以内

## ■ 建設事業に関する2024年4月1日以降の時間外労働の上限規制のイメージ

### ○ 一般の建設事業（一般則を適用）



### ○ 災害の復旧・復興に係る建設事業



### 3 労働基準法第33条第1項の適用について

労基法第33条第1項と労基法第36条は、それぞれ独立した労基法第32条の免罰規定であり、労働基準監督署に許可申請または届出を行った場合は、36協定で定める限度と別に時間外・休日労働を行わせることができます。

今回の法改正についても、当該取扱に変更はありません。

#### 現行の許可基準について

##### ○労働基準法第33条第1項

災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

##### ○許可基準

第1項は災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることの出来ない場合の規定であるから厳格に運用すべきものであって、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取扱う事。

- (1) 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
- (2) 急病、ボイラーの破裂その他人命又は公益を保護するための必要は認めること。
- (3) 事業の運営を不可能ならしめる様な突発的な機械の故障の修理は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な手入れは認めないこと。
- (4) 電圧低下により保安の必要がある場合は認めること。



## (参考1) 平成 30 年 7 月豪雨による被害に伴う労働基準法や労働契約法に関する Q & A

(問)

今回の震災により、被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインの早期復旧のため、**被災地域外の他の事業者が協力要請に基づき作業を行う場合に**、労働者に時間外・休日労働を行わせる必要があるときは、**労働基準法第 33 条第 1 項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」**に該当するでしょうか。

(答)

・・・御質問については、被災状況、被災地域の事業者の対応状況、当該労働の緊急性・必要性等を勘案して個別具体的に判断することになりますが、今回の震災による被害が甚大かつ広範囲のものであり、**一般に早期のライフラインの復旧は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法第 33 条第 1 項の要件に該当し得るもの**と考えられます。

ただし、労働基準法第 33 条第 1 項に基づく時間外・休日労働はあくまで**必要な限度の範囲内に限り認められる**ものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月 45 時間以内にするなどしていただくことが重要です。

(厚生労働省HP )

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000122746.html> )

**(参考2) 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合における労働基準法第33条第1項に基づく許可等の取扱いの徹底について(H30.9.18基発0918第3号)の概要**

1 33条許可等の対象となり得る事業場の業種

Q&Aの「ライフラインの復旧」とは、電気、ガス、水道等のライフラインの復旧工事現場での作業に限定されるものではなく、地質調査、測量及び建設コンサルタントの業務など、**復旧の作業に伴う一連の業務を行う事業場についても33条許可等を行い得ること。**

2 33条許可等の対象となり得る期間

33条許可等については、申請又は届出（以下「申請等」という。）を行う事業場が、業務運営上通常予想し得ない事由により、時間外労働・休日労働に関する協定（以下「36協定」という。）で協定された限度時間を超えて労働させる臨時の必要がある場合等に認められ得る。**災害発生から一定期間（1か月等）が経過した後であっても、その事由のため臨時の必要があると認められる場合には、許可の対象となり得る。**また、臨時の必要があると認められる期間が複数月の場合には、33条許可等の対象となり得る期間は当該複数月となる。

3 被災地域外の事業場に所属する労働者が被災地域内において出張作業により業務に従事する場合の33条許可等を行う行政官庁等の教示

○ 33条許可等を行う行政官庁は、**被災地域外の事業場に所属する労働者が被災地域内において出張作業により業務に従事する場合には、当該被災地域外の所属事業場を管轄する労働基準監督署長、当該労働者が転勤等により被災地域内の事業場に所属を移す場合には、当該被災地域内の事業場を管轄する労働基準監督署長である。**

○ 出張作業により業務に従事する労働者について、被災地域外の所属事業場を管轄する労働基準監督署長の許可を受ける暇がない場合には、被災地域内での業務に従事後、当該労働基準監督署長に届出を行うこととして差し支えない。

## (Q&A) 除雪に係る労働基準法第33条第1項の適用について

(問)

通勤、通学、通院等の社会生活の停滞を防止するため、**除雪作業**を行う場合に、労働者に時間外・休日労働を行わせる必要があるときは、労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するでしょうか。

(答)

除雪については、例えば、急な降雪によって、通常为社会生活の停滞を招くおそれがあり、市町村から除雪の要請があるような場合など、**臨時の必要**があり、人命や公益を保護するための必要がある場合には、33条第1項の許可等の対象となり得るものとなります。

なお、単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要については、33条第1項の許可等の対象となりません。