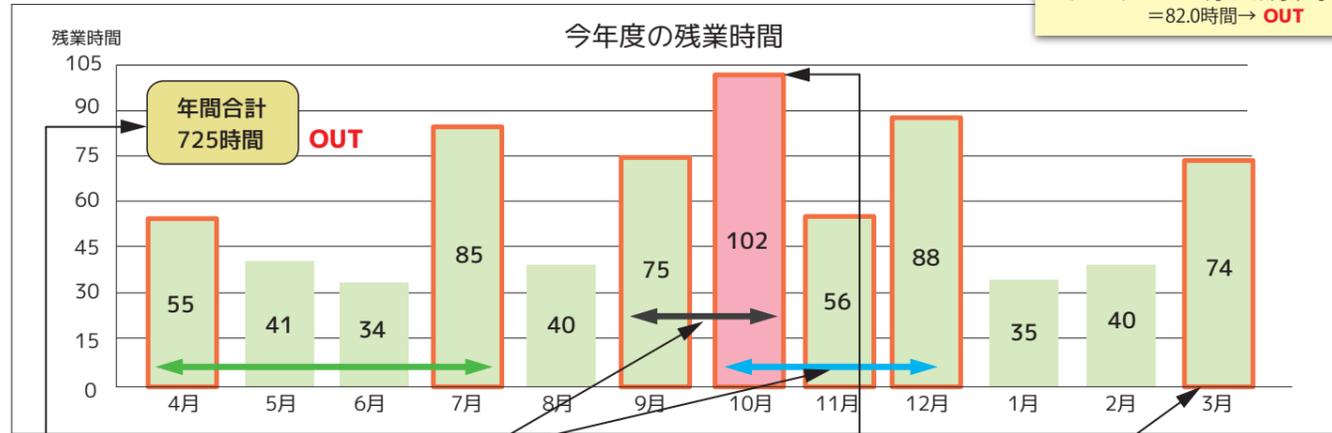


**時間外労働の上限規制をおさらいしよう（上限規制の4つのルールと違反例）**

2024年4月から時間外労働の上限規制が建設業にも適用開始されました。4つのルールとともに想定される違反例を記載しましたので改めて確認してみましょう。

- 4~7月の4か月平均 = 53.8時間 → **SAFE**
- 9、10月の2か月平均 = 88.5時間 → **OUT**
- 10~12月の3か月平均 = 82.0時間 → **OUT**



- ルール①** 年間の残業時間は720時間まで（休日労働は**除く**）
- ルール②** どの2か月、3か月、4か月、5か月、6か月をとっても平均80時間以内（休日労働を**含む**）
- ルール③** ひと月の残業時間は100時間未満（休日労働を**含む**）  
10月の残業=102時間 **OUT**
- ルール④** 月45時間超の残業は年6回まで（休日労働は**除く**）  
オレンジ色の枠 合計7回 **OUT**

**所定？ 法定？ 何が違うの？ 土曜日出勤は休日労働？**

今回、①～④のルールは便宜的に「残業時間」としていますが、正しくは「法定外労働時間」です。また、似た言葉も多く少しややこしいので、今回はこれらの言葉の違いも解説します。



**◆ 法定労働時間と所定労働時間**

労基法では、労働時間の上限を原則週40時間、1日8時間としています。この時間を「法定労働時間」といいます。これを超えて労働させる場合には、労基法第36条に基づき、労使で協定を締結しなければなりません（36条だからサブロク協定）。「所定労働時間」とは、会社が定めている就業時間いわゆる「定時」のことです。定時を過ぎた後の業務を「残業=所定外労働（時間）」と呼びますが、今回の規制の時間とは異なります。

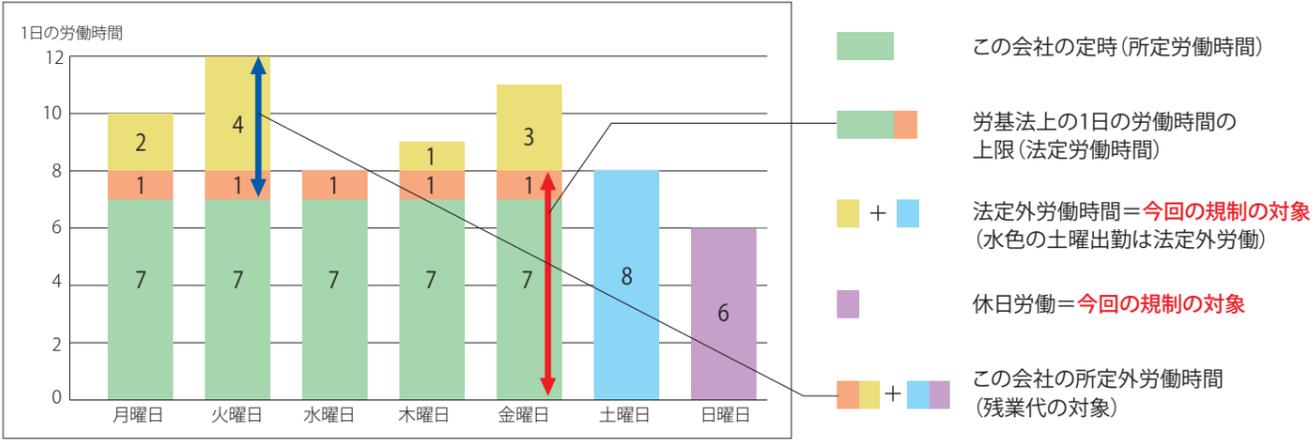
**★ POINT**  
上限規制は週40時間、1日8時間を超える労働時間の規制

**◆ 法定休日と法定外休日**

労基法では、1週間に1日は休日を与えなければならないとされています。この1日を法定休日といい、この法定休日に労働することを「休日労働」といいます。法定休日以外の休日は法定外休日となるため「休日労働」にはならず、日曜日を法定休日としている場合、土曜日の出勤は「所定外労働」となり、「休日労働」にはなりません。

**★ POINT**  
休日労働は日曜日の労働（法定休日を日曜日と定めている場合）

今回の上限規制は「残業時間規制」などとも呼ばれますが、定時が8時間の会社（8時～17時など。休憩時間は除く）以外では、「残業時間」とは異なることに注意しましょう。以下の例（定時が7時間、日曜日が法定休日）を参照して下さい。



# 時間外労働の 上限規制

## 「あれ？ こういう場合はどうなる？」 Q&A集



**日建協**  
日本建設産業職員労働組合協議会  
<http://nikkenkyo.jp>



# 上限規制 Q&A



2024年4月から建設業にも上限規制が適用されました。  
そこで、多くの方が気になるようなポイントや素朴な疑問を集めました。  
思わぬ法令違反にならないようにみんなで気を付けましょう！



Q

2024年から時間外労働の罰則付き上限規制が適用されると、36協定違反で罰則を受けるのは会社でしょうか？ それとも現場所長でしょうか？ また、どのような罰則が適用されるのでしょうか？



A

36協定は会社側代表として支店長、現場所長等と職場における労働者代表で締結することが多いと思います。これにより会社側の協定締結者（現場所長等）が、労務管理する「使用者」として解釈され、違反をした場合は会社と締結者が罰せられる可能性があります。例えば、現場所長名で締結していた場合は、現場所長個人が罰せられる可能性があります。ただし、いきなり罰せられるのではなく、まずは労働基準監督署より是正勧告がありますので、それに基づいて是正をすればいきなり刑事罰になる可能性は低いと思われます。また、刑事罰に課せられるかは、法違反（悪質性）の程度とそれにその支店長等がどの程度深く関与しているかにもよるでしょう。  
上限規制の4つのルールを1つでも違反すると、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が課せられます。



Q

適用前と適用後にまたがる期間の36協定を締結しているのですが、この協定は有効でしょうか？



A

有効です。適用前と適用後にまたがる期間の36協定を締結している場合は、その協定の初日から1年間に限っては有効となります。



Q

2～6か月平均80時間以内のルールは、36協定の対象期間についてのみ計算すればよいですか？



A

いいえ。時間外労働と休日労働の合計時間について「2～6か月いずれも平均80時間以内」のルールについては、36協定の対象期間にかかわらず計算する必要があります。ただし、上限規制が適用される前の36協定の対象期間については計算する必要はありません。



Q

転勤した場合は残業時間の計算はどうなりますか？



A

「2～6か月いずれも平均80時間以内」と「ひと月の残業の上限は100時間未満」のルールは転勤しても通算して計算します。



Q

「災害時における復旧及び復興の事業」に従事することになりました。労働時間の申告にあたって気を付けることはありますか？



A

「災害時における復旧及び復興の事業」であっても「年間の残業時間は720時間まで」と「月45時間超の残業は年6回まで」のルールは適用されるため、「災害時における復旧及び復興の事業」に従事した時間と通常の労働時間を分けられるように管理する必要があります。



Q

管理職は36協定の対象でしょうか？



A

個別の事例によりますが、会社内での肩書や職位が管理職であっても法律上の管理監督者には当たらない場合があります。労働基準法で「管理監督者」として扱われるかどうかは①職務内容、②責任と権限、③勤務形態、④賃金が一般の労働者と比べて明確に異なる必要があります。これらの要素は管理監督者性が否定されるかどうかの判定にかかわる要素であり、否定要素に該当するものがある場合、管理監督者に該当しないと判断される可能性が大きいと考えられています。



Q

全産業の違反件数や事例はどのような状況ですか？



A

労働基準監督署が令和4年度に行った監督指導の公表結果によると、33,218事業場に監督指導を実施し、そのうち4割にあたる14,147事業場では実際に違法な時間外労働が行われており、是正勧告書が交付されました。



Q

既に上限規制が適用となっている他産業で違反となった企業はありますか？



A

労働者延べ38名に月100時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせたものとして、労働基準法第36条（時間外および休日労働の上限規制）違反の疑いで冷凍食品メーカーが2023年10月に書類送検されています。この他にも2024年3月31日現在、労働基準法第36条（時間外および休日労働の上限規制）違反で11件の書類送検事例がありました。

