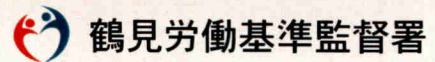


建設業においても働き方改革を！



政府では、日本再興戦略の一環として、働き方改革の実現を目指しており、建設業についても「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を示し、長時間労働の是正に取り組んでいるところですが、平成 29 年度に当署において実施した調査の結果、当署管内の中小規模建設業者においては、休日が十分に確保されていないなど、労働時間の取扱等について労働基準法が十分に守られておらず、長時間労働の状態にある労働者が少なからず存在することが懸念されるものでした。

つきましては、本リーフレットを参照いただき、労働基準法に基づいた適切な労務管理を行っていただくことはもとより、建設業においても働き方改革が実現されるよう、積極的な取組をお願いします。

1. 週40時間制を達成しましょう！

調査の結果、当署管内の中小規模建設業者では、およそ1/4の事業場が日曜日のみを所定休日と定めていることがわかりました。

労働基準法では、所定労働時間を週40時間以内に定めることを義務付けています。

所定休日が日曜日だけであれば、労働者との契約内容が労働基準法の定めを満たしていないことになりかねません。

週休2日制とするか、変形労働時間制度を活用するなどにより、所定労働時間を週40時間以内に定めましょう。

所定休日の定め方についての設問に対する回答

日曜のみ	25.6%
土、日曜	46.2%
変形制など	28.2%

- 8時間×週5日=40時間**
- 6時間40分×週6日=40時間**
- 8時間×週6日=48時間**

2. 36協定を締結、届出しましょう！

労働者に1日8時間、週40時間を超えて労働させることを時間外労働といますが、時間外労働、休日労働をさせる場合は、事前に労使協定（36協定）を締結し、所轄の労働基準監督署に届出する必要があります。

また、労使協定に定めた範囲内でしか、時間外労働・休日労働を行わせることはできません。

3. 労働時間を正しく集計しましょう！

調査の結果、当署管内の中小規模建設業者では、ほとんどすべての事業場が土、日曜日に工事を行うことがあり、およそ1/2の事業場が夜間工事を行っていることがわかりました。

1日8時間、週40時間を超えて労働した時間は時間外労働となりますので、夜間工事をした結果、1日の労働時間が8時間を超えた時間や、土曜日などに工事をした結果、週の労働時間が40時間を超えた時間は、時間外労働時間として取り扱わなければなりません。

また、労働基準法では、原則として週に1日の休日を与えることが義務付けられていますが、この休日（法定休日）に労働した時間は、休日労働時間として取り扱わなければなりません。建設業においては、日曜日を法定休日として取り扱うことが一般的です。

設問「土曜日、日曜日に工事を行うことがありますか？」に対する回答	
はい	97.4%
いいえ	2.6%
設問「夜間工事を行うことがありますか？」に対する回答	
はい	48.7%
いいえ	51.3%

4. 時間外・休日手当を正しく計算しましょう！

調査の結果、当署管内の中小規模建設業者では、およそ1/2の事業場が賃金を日給制で計算していることがわかりました。

今年度監督指導を行った当署管内の建設業の事業場の中には、夜間に工事を行い、昼夜通し勤務となった場合に、単に日給を2日分だけ支払い、休日に勤務した日についても、単に日給を1日分だけ支払うという賃金計算をおこない、労働基準法違反として、是正勧告を行った企業がありました。

労働基準法では、時間外、深夜労働時間については、通常の賃金の2割5分以上、休日労働時間については、通常の賃金の3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払うことが義務付けられていますので、それぞれ正しく計算するようにしましょう。

設問「賃金をどのように支払っていますか？」に対する回答	
時給	5.1%
日給	56.4%
月給	66.7%

※ 複数回答可の設問のため、合計は100%となりません。

夜間工事などのため、1日8時間を超えた時間、
土曜日の工事などのため、週40時間を超えた時間
深夜（22時～5時）労働時間



**25%以上の
割増賃金が必要！**

日曜日の工事など、法定休日に労働した時間



**35%以上の
割増賃金が必要！**

<賃金計算事例>

1日の所定労働時間8時間、月平均所定労働時間170時間

平日出勤日数 20日、 平日残業時間 15時間

夜間工事回数 2回（日勤終了後に8時間×2回、うち深夜6時間）

土曜日出勤日数 3日（8時間×3日）

日曜日出勤日数 1日（8時間×1日）

このような条件における賃金計算は、例えば以下のようなものとなります。

・日給制の場合（日給10,000円の場合の例）

（基本給） $10,000 \times 20 = 200,000$ 円

（土曜日分休日手当）

$10,000 \times 1.25 \times 3 = 37,500$

（日曜日分休日手当）

$10,000 \times 1.35 \times 1 = 13,500$

（残業手当）

$10,000 \div 8 \times 1.25 = 1562.5$

$1562.5 \times (16 + 15) = 48,438$ 円

（深夜手当）

$10,000 \div 8 \times 0.25 = 312.5$

$312.5 \times 6 = 1,875$ 円

・月給制の場合（月給340,000円の場合の例）

（基本給） 340,000円

（土曜日分休日手当）

$340,000 \div 170 \times 1.25 = 2,500$

$2,500 \times 8 \times 3 = 60,000$ 円

（残業手当） $2,500 \times (16 + 15) = 77,500$ 円

（日曜日分休日手当）

$340,000 \div 170 \times 1.35 = 2,700$

$2,700 \times 8 \times 1 = 21,600$ 円

（深夜手当）

$340,000 \div 170 \times 0.25 = 500$

$500 \times 6 = 3,000$ 円

5. 時間外労働時間を削減しましょう！

時間外・休日労働時間が月45時間を超えると過重労働による健康障害のリスクは高まると考えられており、2～6か月平均で月80時間または月100時間を超えると健康障害のリスクは極めて高いと考えられています。

しかし、土曜日に工事が行われることが多い建設業においては、月の時間外労働時間数は長くなりがちな傾向があります。

休日に出勤した分、平日に振替休日を与えるなど、休日日数を確保することは、労働時間数の抑制に有効です。

労働者の健康のためにも、時間外、休日労働の削減に努めましょう。

たとえば・・・

毎日2時間残業 × 月25日勤務 = 50時間

毎週土曜日勤務（月4日） × 1日8時間 = 32時間

50 + 32 = 82時間

・・・月80時間は、現実的にあり得る数字です！

一方、労災保険では・・・

2～6か月平均で月80時間 または
月100時間

を超えた時間外・休日労働の有無が過労死認定基準とされています！

建設業においても、働き方改革として、
完全週休2日を実現しましょう！



問合せ先：

〒 230-0051

横浜市鶴見区鶴見中央2-6-18

鶴見労働基準監督署

TEL 045 (501) 4968