

## 時間外労働上限規制に関する質疑応答

2022年11月10日開催の労働委員会職場環境部会にて、厚生労働省労働基準局労働条件政策課松原哲也課長にお越しいただき、時間外労働上限規制に関してご講演いただくとともに、質問に対してお答えいただきました。

質疑応答内容を以下に記します。

### 【労働基準法第36条関連】

第三十六条第5項（前半部分）

第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（括弧内略）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（括弧内略）を定めることができる。

（参考）：厚生労働省「時間外労働の上限規制わかりやすい解説」P8、P12：

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

### 【Q1】

2024年からの上限規制について、弊社内では特別条項ありきで（年6回）検討しています。一方で、厚生労働省の「時間外労働の上限規制わかりやすい解説」では、「通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできるだけ具体的に定める」とあり、工期対応などで特別条項を発動することが監督署によっては認められないケースが想定されますので、労働基準局としての統一見解をいただければと思います。

### 【A1】

具体的にどのような場合を協定するかは、労使の当事者が、事業や業務の態様等に即して自主的に協議をされて可能な限り具体的に定める必要性がありますが、（後の質疑で出てくる）労働基準法第33条の非常災害時の時間外労働に該当する場合は全く別のものですので、これに含まれません。

事業内容ですとか、業務の対応は、企業様によって様々ですので、こういった場合は必ず当たるかを示すと、逆に「それしか認められない」と思われて幅を狭める恐れがあるということで難しいですが、一般には、「工期対応による、その業務量の大幅な増加」は、特別条項の事由として認められ得ると考えております。

日建連や個社が実情を踏まえて、特別条項の活用も念頭において時間外労働削減の目標を掲げていることについては、実情を踏まえてのご対応と考えております。

第三十六条第5項（後半部分）

この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間（括弧内略）を超えることができる月数（一年について六箇月以内に限る。）を定めなければならない。

【Q2】

建設業において、24年度以降の上限規制における特別条項の一つである「月45時間超年6回まで」の指標の達成が非常にハードルが高いと感じている。達成すべく会員企業各社にて努力いたしますが、そのために運用、制度設計について非常に労働者・使用者ともに対応に苦慮している条項であることを報告させていただきます。

【A2】

他の業種からも同様の意見をいただくことがあります。各企業にとってなかなか厳しい規制になっていることを承知しておりますが、法の規定に従い、「月45時間超6回まで」を守っていただくようお願いしたいと思います。

指導を行うに際しては、いきなり罰則をかけるのではなく、まず指導をして、その上で、どういう問題点があるのか等をしっかりご認識いただき、どうやったら直していけるかということを考えていただき、そして是正されなければ、次の対応をしていくというものです。

法違反が重大又は悪質な場合もあるので絶対とは言えませんが、基本的に罰則が適用される前には、当然、何度か指導を繰り返すということになると思われまます。納得をして直していただくことが必要なことですので、重大又は悪質な場合を除き、いきなり送検をするというようなやり方は通常は考えられないと思われまます。

【Q3】

短工期の作業所や部門間異動など、1年に満たない期間で事業場（部門）を異動する者の三六協定上の年間労働時間は、異動の都度リセットされるという考え方でよろしいでしょうか。

【A3】

三六協定自体は、事業場ごとなので、事業場を異動した場合は、三六協定上の年間労働時間は、通算されません。

ただ、第36条第6項の「複数月80時間、単月100時間」という規制は、個人に紐づいています。労働基準法では個人の実労働時間というのは通算されます。つまり、事業場を異動した場合というものも、単月100時間と複数月80時間は守っていただく必要があります。

一方、グループ会社内で異動する場合もあれば、全く違う会社に行く場合もあります。全く違う会社での時間外労働時間を事業場同士で把握することは難しいでしょうから、前事業場の労働時間の把握は、労働者の自己申告によることも認めております。

**【Q4】**

派遣会社から受け入れている人材についても、前職場での時間外労働時間は個人からの申告に基づいて管理するしかないということでしょうか。

**【A4】**

個人からの申告に基づく把握でよいですし、派遣会社に確認することでもよいです。

**【Q5】**

特別条項を適用した場合の「月 45 時間超年 6 回まで」は、事業場の異動によりリセットされますか。

**【A5】**

三六協定は事業場ごとに締結しますので、「月 45 時間超年 6 回まで」の規制は、事業場の異動によりリセットされます。

**【Q6】**

同じ事業場内で、例えば設計部から建築部に異動した場合など、指揮命令者が異なることとなりますが、年間労働時間や月 45 時間超の回数はリセットされますか。

**【A6】**

同じ事業場内の異動では、指揮命令者が異なることとなっても、リセットされません。

### 第三十六条第6項

使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一 (略)

二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。

三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。

### 【Q7】

単月や複数月、年間を通して、休日を含む規定と含まない規定、と管理する項目が多いため、各社員や所属長が理解できていない会員企業があります。また、上限時間の管理に難しさを感じている会員企業もあります。「時間外労働の上限規制わかりやすい解説」の資料があることは知っていますが、これらの資料も人事担当部門以外の者には読み辛く、各社員や所属長の理解を促すツールにはなりません。各社員や所属長もわかりやすくもっと浸透させることができるようツールがあればと思います。また、上限時間の効率的な管理方法のアドバイスをいただきたく思います。

### 【A7】

分かりにくいというご意見は真摯に受け止めたいと思います。

皆様のご意見を踏まえて、分かりやすいパンフレットなどを作っていく方向で考えております。

厚生労働省がポイントだと思っている箇所が、皆様にとってポイントではないということは充分あり得るので、そういうことを避けなければならないと思っていますので、特に重要なポイントというものは、皆様のご意見を賜りながら、周知を図っていければと考えております。

### 【労働基準法第 33 条関連】

第三十三条 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三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五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ぬ。

(参考)鳥取労働局リーフレット:

[https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/7\\_saugaijikangai.pdf](https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/7_saugaijikangai.pdf)

### 【Q8】

第 33 条の規定について、ウェブサイトに掲載されている鳥取労働局のリーフレットでは、どんな場合が対象になりうるのかの許可基準の例示が書かれておりますが、これは鳥取労働局だけでなく全国にあてはまるものでしょうか。

### 【A8】

鳥取労働局のリーフレットは、本省で作成しているものなので、全国でも当てはまります。

### 【Q9】

・工事現場では台風の通過が予想されるときや降雪予報に職員や協力会社作業員を一晩中待機させることがよくあります。リーフレットでは、風水害の事前の対応も含まれるとありますが、これらの台風待機も事後の届け出により例外規定の対象になると考えてよろしいでしょうか？

### 【A9】

個別の事案は監督署に相談していただきたいのですが、一般的には、台風待機も第 33 条の対象になり得るという考え方です。

### 【Q10】

例えば海の現場で、突然台風みたいな状態になって、波の高さが基準を超え、海に出ないよう港湾局から言われる場合、ずっと待っていなければならないが、それは台風待機のような扱いにはなりませんか。

### 【A10】

そういう状況が突然出た場合、休業扱いになるということもありますので、そのあたりの整理が必要かとは思いますが、どういった目的で待機をしているのか等の状況にもよるので、絶対に認められない、ということでないと思いますが、労基法第 33 条は人命又は公益を保護するために必要がある場合に特別に認められるものですので、厳格に判断されることとなります。

**【Q11】**

例えば官庁工事の竣工検査や行政指導等により、急遽短期間で設計変更対応が必要になった場合等は、公益のためとして例外規定の対象として認められる可能性はありますか。

また、電力需要、交通インフラに関わる国策プロジェクトの内、緊急性のある工期が設定されているプロジェクトは公益のためとして例外規定の対象になりますか。

**【A11】**

労基法第 33 条に書いてある「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」という要件に当たるかどうか次第ですが、発注者が官公庁だからとか国策だからということで認められるものではありません。

発注者と工期の長さとは関係なく、「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」に該当するか、個別に判断せざるを得ないので、監督署にご相談いただければと思います。

**【Q13】**

第 33 条を適用するものと、三六協定の特別条項適用するものの違いというのは何ですか。

**【A13】**

例えば、災害対応等で毎年契約を結んでいるような場合は、三六協定で対応するのが適切であろうと思っています。けれども、本当に考えもしなかった災害等が発生し、緊急の必要がある場合には、労基法第 33 条で対応することになるだろうと思っています。

例えば雪害などある程度予見できるものであっても、予見できない状況が発生した場合は、第 33 条で対応することもあると思いますが、ある程度毎年の平均的なものを想定できるのであれば、三六協定に入れていただくとよいのではと思います。

**【Q14】**

第 33 条が適用される労働時間については、年 360/720 時間以内のカウントから除外されますか。除外されるとすれば、三六協定の時間管理は、時間外労働時間の合計と、第 33 条が適用される労働時間を把握した上で、時間外労働時間の合計から第 33 条適用分を差し引きするという管理が必要になりますか。

**【A14】**

法体系的にいうと三六協定の上限とは関係なく、労基法第 33 条は分けて考えるものですので、第 33 条が適用される労働時間については、年 360/720 時間以内のカウントから除外されます。

労基法第 33 条が適用される場合についても、割増賃金の支払いは必要になりますし、労働時間を管理する必要があります。三六協定の時間管理は、時間外労働時間の合計と、第 33 条が適用される労働時間を把握した上で、時間外労働時間の合計から第 33 条適用分を差し引きするという管

理が必要になります。

**【Q15】**

例えば監督署による臨検時に出勤簿を3か月分一式持ってくるように言われた場合に、出勤簿に記録されている労働時間の中に第33条が適用される時間数があったらどうすればいいですか。

**【A15】**

労基法第33条の許可申請書又は届出に、時間延長を行う期間、延長時間、その理由等を記載いただいていると思いますので、出勤簿に記載されている「○日の○時間分が～の理由により該当します」とお話しただければと思います。

### 【労働基準法第 32 条の3関連】

第三十二条の三 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねることとした労働者については、…中略…、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

- 一 この項の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲
- 二 清算期間(括弧内略)
- 三 清算期間における総労働時間
- 四 その他厚生労働省令で定める事項

### 【Q16】

コンクリート打設等品質管理上中断できない工事のために夜遅くまで働いた翌日の勤務時間を短くするなど、フレックスタイム制と同様の働き方ができれば工事に従事する従業員の疲労蓄積の軽減に有益であると考えております。工事現場では、朝礼には誰かは参加しなければならない等始業及び終業の時刻を完全に委ねることが難しいのですが、工夫により工事に従事する従業員にフレックスタイム制もしくはそれに準じる制度の導入の余地があれば、どのような工夫がポイントになるのかを教えてください。

### 【A16】

職場で変形労働時間制を適用されている会社もあると思いますが、フレックスタイム制と変形労働時間制との違いは、端的に言いますと、始業終業時刻を働く人の決定に委ねるということです。つまり、この時間帯、いつ来ていつ帰ってもいいですよという、その中でコアタイムを設けることはできますけれども、基本的にそれが前提になります。ですから、例えば朝礼の時間に絶対来なければならないとなると、フレックスタイム制度の適用は難しいと思われま

す。参加を強制するのではなくて、自身の決定に委ねられる形で行われていることが必要で、朝 8 時に来なければならないという形になってしまうと、それは働く人が自由に決めていないこととなりますので、難しいと思います。

例えば、昼にコアタイムを設けて、そこで意見を吸収するといった方法でよければ入社時間と退社時間の自由が保たれますので、フレックスタイム制の適用は可能となります。

### 【Q17】

朝礼に絶対誰か参加しないといけないとなると、フレックスタイム制度の導入は難しいということは A16 でわかったが、労働者の間の話し合いで誰か一人が出てるようにしようといった場合は、自主的な判断に委ねていることになるのか、それとも誰かは出なければならないという時点で自主的な判断に委ねるといふことにならないのか、どちらなのか。

**【A17】**

個別の状況によりますが、フレックスタイム制は「働く方が自分で決める」というのが大前提になっていますので、「自分でその時間に行く」ということを決めているということが担保できるか否かによります。

あくまでも、自分で行くか行かないかを決められるというのが、判断のペースになるということです。

**【Q18】**

三六協定は基本的に事業場ごとですが、一つの事業場の中の同じ職種の方で「この人はフレックス適用しますけど、あの人はフレックス適用しない」ということはできますか。

**【A18】**

可能です。

例えば製造業では、事務職はフレックスタイム制を適用して、製造現場はフレックスタイム制の代わりに変形労働時間制を適用している例は多々あります。

同じ施工管理職をフレックスタイム制適用のグループと変形労働時間制適用のグループに分けることも可能です。

**【Q19】**

同じ事業場内で複数の働き方のグループを設けることができることが A18 でわかったが、例えば 1 か月ごとにグループを交替するようなこともできますか。

**【A19】**

可能ですが、制度の濫用と解されず、制度の趣旨を踏まえた運用となるよう留意ください。

**【委員より補足(事例の共有)】**

当社ではフレックスタイム制を適用している作業所がある。

労働者が自主的に朝礼に出る人を決めたとしても、当番表を掲示した時点で、監督署の臨検時には認められないこととなる。

そのため、フレックスタイム制を適用している作業所では、三六協定を 2 本立てや、場合によっては 3 本立てにして、朝礼に出るグループと朝礼に出なくてもよいグループに分けている。朝礼を Teams 等で録画することにより、朝礼に出なくてもよいグループは朝礼内容を自由な時間に自由な場所を確認できるようにしている。

以 上