

労働基準法と健康管理 2024年問題を題材に考える

医師・社会保険労務士・下村労働衛生コンサルタント事務所所長
下村 洋一



はじめに



健康管理は労安法から労基法の時代へ

従来の産業保健のテーマ	産業中毒・安全
危険職場	暑い・寒い・有害・汚い・高所作業
配慮	安全配慮
基本となる法律	労働安全衛生法

これからの産業保健テーマ	仕事中毒・心身の健康
危険職場	労働時間が長い・不規則・ハラスメント
配慮	健康配慮
基本となる法律	労働基準法

健康管理最大の問題 ⇒ 過労死・過労自殺・ハラスメント・メンタル

産業保健最大の課題は、労働基準法を遵守出来ないこと、法の抜け道によって発生している。



2024年問題とは



2019年から始まった、働き方改革 労働時間の上限規制

従来の 36協定の限度基準

時間外労働の限度

- ⇒ 月45時間かつ年360時間以内
- ⇒ 臨時的に月の上限を超える場合
月6回まで

しかし

従来の労働時間の限度

- ⇒ 特別条項に事情を記載すれば、
ほぼ青天井の残業が可能！

罰則

- ⇒ 行政指導のみ

2019年
4月施行

改正された 36協定の限度基準

時間外労働の限度

- ⇒ 従来と変わらず

新設された労働時間の限度基準 休日労働含み

- ⇒ 月100時間未満
- ⇒ 複数月平均 80時間以内

休日労働含まず

- ⇒ 年720時間以内

罰則

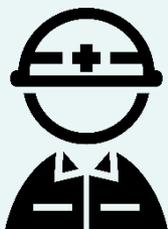
- ⇒ 6ヶ月以下の懲役、または
30万円以下の罰金

2024年問題とは

2024年問題

建設・医療・職業ドライバーに例外的に認められていた労働時間の上限規制の猶予が2024年3月終了することから発生する諸問題。

新しい上限規定



建設業

法律による上限

- ・ 時間外労働 年720時間
 - ・ 45時間超え 年6回まで
休日労働含み
 - ・ 複数月平均80時間以内
 - ・ 月100時間未満
- 他業種と同じ上限規制



職業運転手

法律による上限

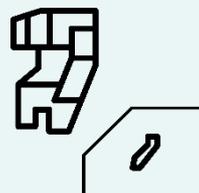
- ・ 時間外労働 年960時間
- 他の規制は適応なし



医師

法律による上限

- ・ 時間外労働 休日労働
年1860時間
- 他の規制は適応なし

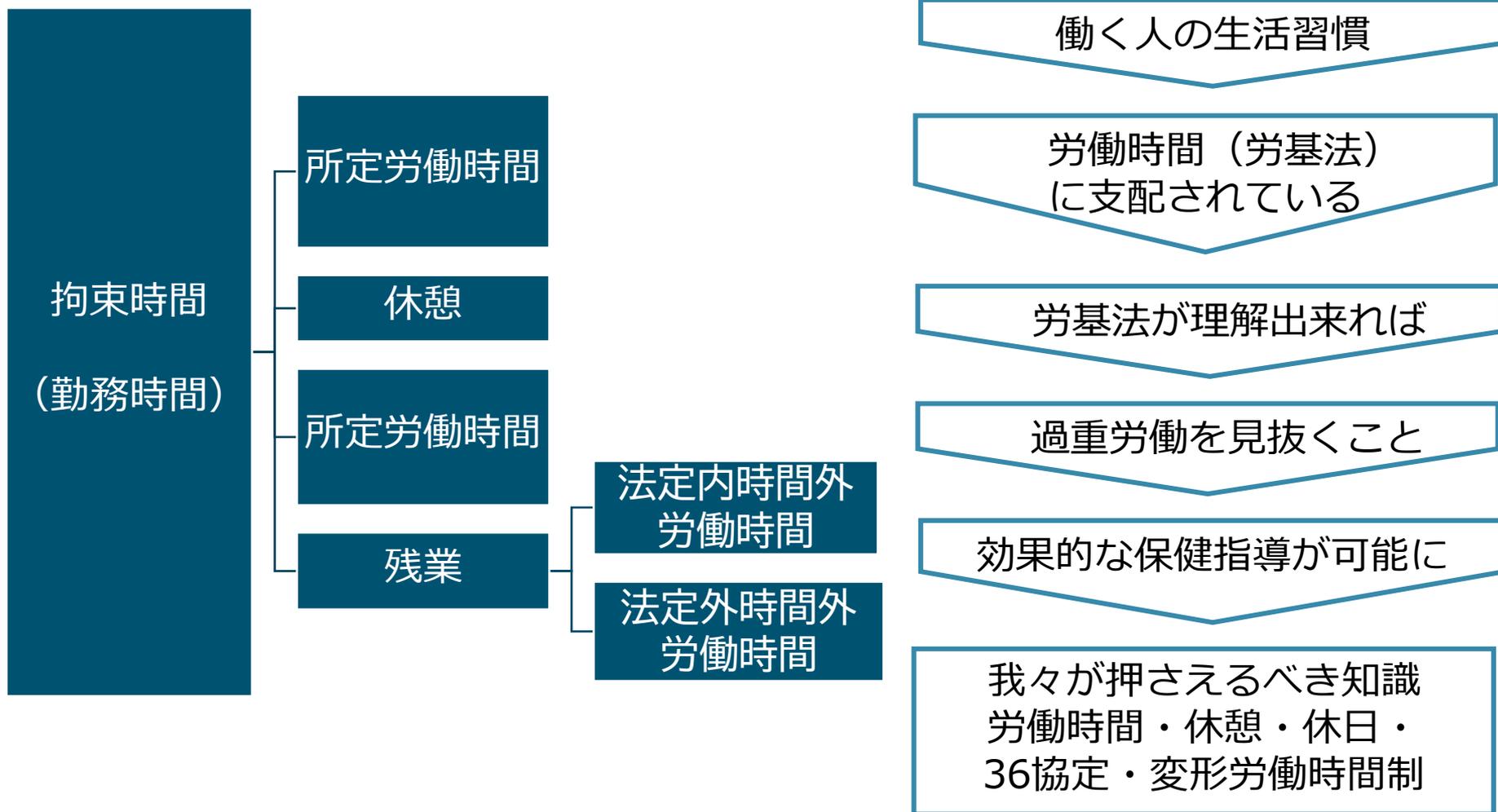


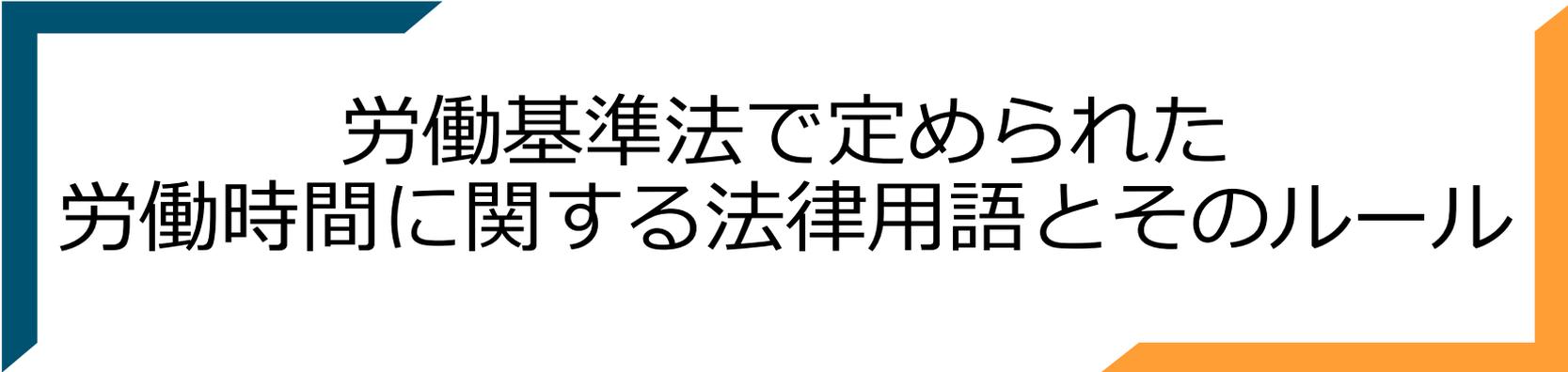
沖縄・鹿児島
の砂糖製造業

法律による上限

- ・ 他業種と同じ上限規制

労働基準法に立脚した健康管理





労働基準法で定められた 労働時間に関する法律用語とそのルール

法で定められた、労働時間・休日・休憩のルール

労働時間

1週間について40時間、1日について8時間を超えて労働させてはならない。

休日

毎週少なくとも1日の休日を与えなくてはならない。

休憩

労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合少なくとも1時間の休憩を与えなくてはならない。

労働時間

拘束時間：労働者を労働のために拘束している時間＝終業時間－始業時間

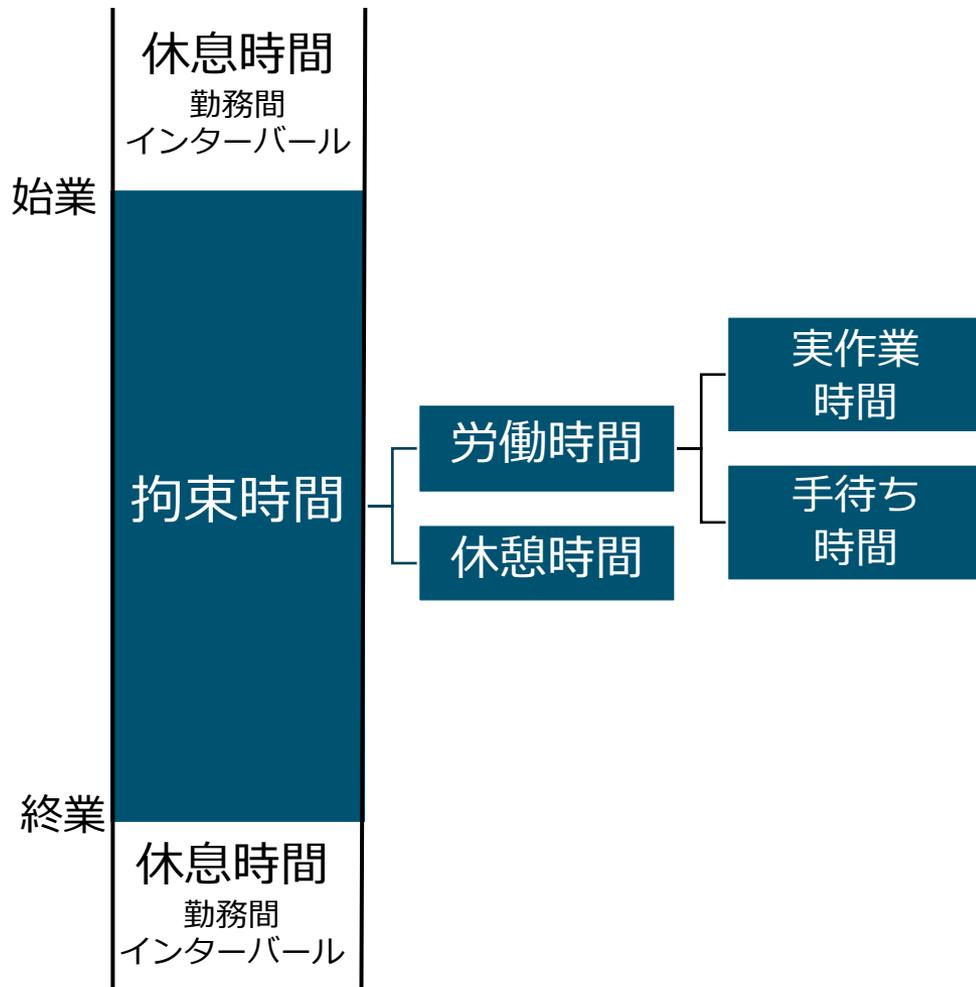
労働時間：使用者の指揮命令下に置かれている時間＝拘束時間－休憩時間

労働時間になるもの

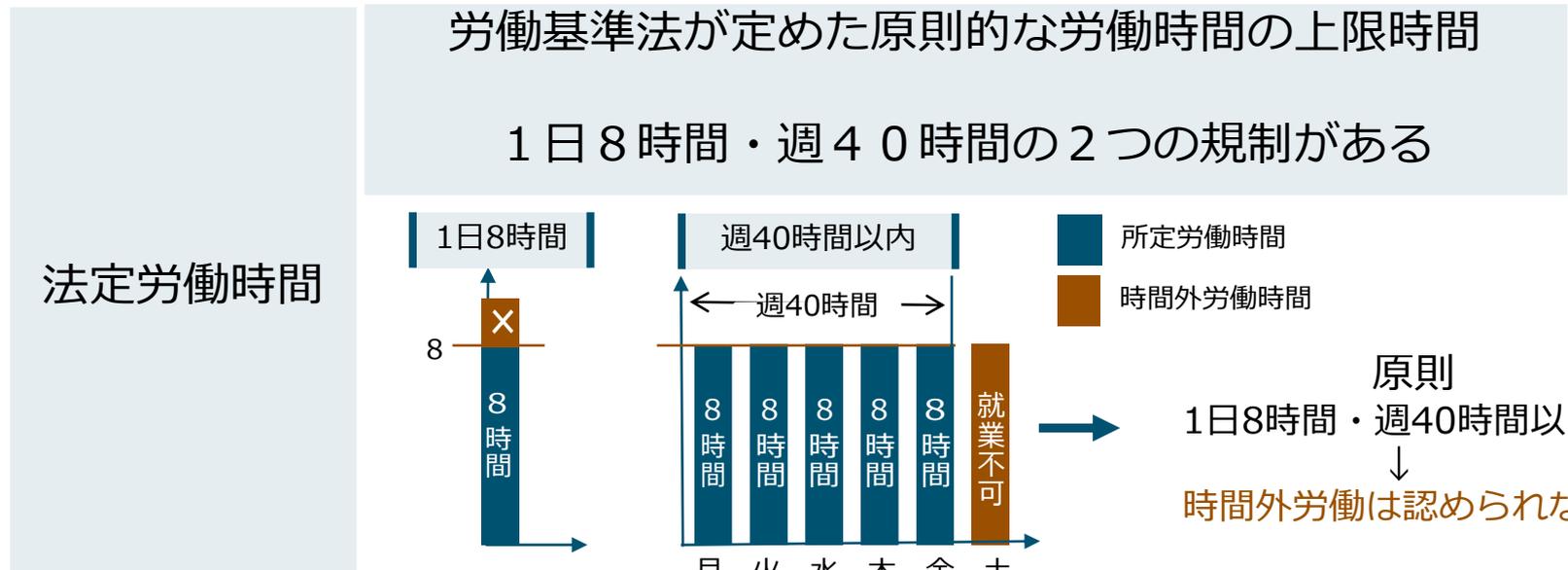
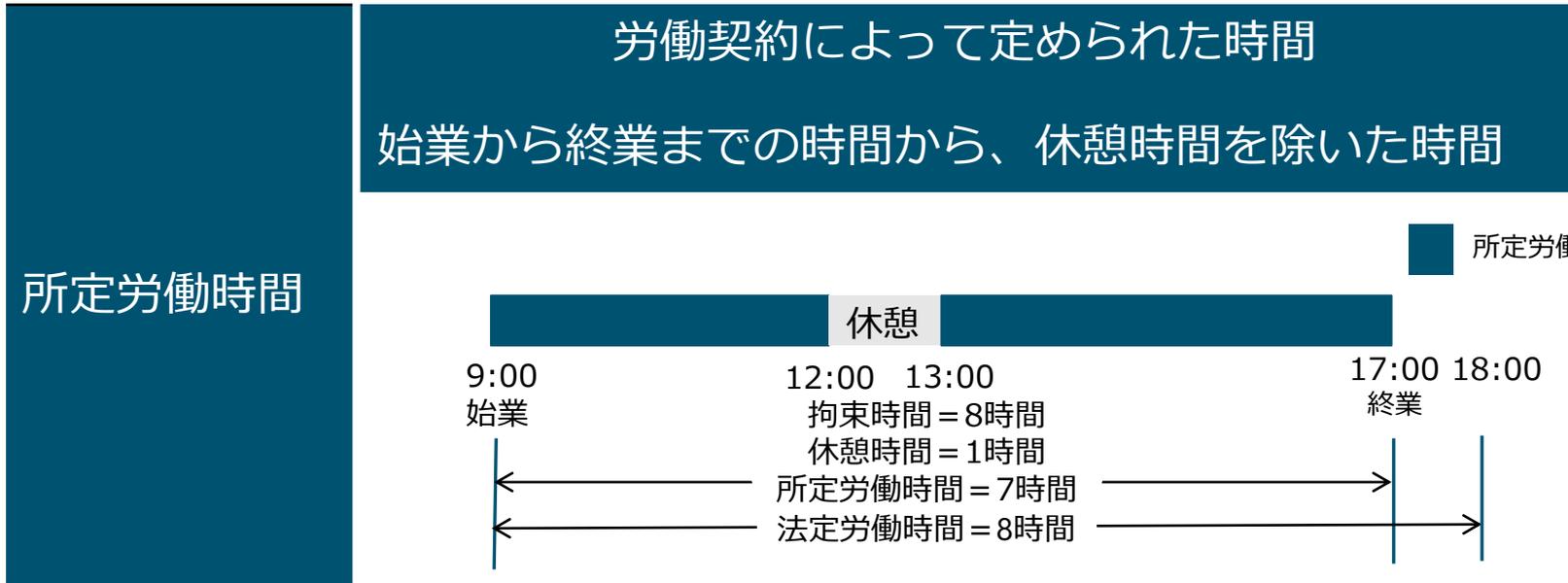
- 実作業時間
- 手待ち時間：客待ち等の待機時間
出張中の移動時間
一定の条件を満たした
仮眠時間

労働時間とはならないもの

- 通勤時間
- 私用、組合活動
- 休憩時間
- 出張先への移動時間
自由を保障されたもの



所定労働時間と法定労働時間



休日（労働基準法35条）

使用者は、労働者に対して、少なくとも1週間に1日、または4週に4日の休日を暦日で与えなければならない。

原則

1週1休 : 12日連勤まで可能
暦日付与 : 1秒でも仕事をしたら休日にならない

特例 4週4休 : 24日連勤まで可能

法定休日と所定休日の違い 重要！

法定休日	法で定められた、1週間に1回（年52日）の休日、多くの会社は日曜日
所定休日	会社独自で決めた、福利厚生的な休日 日数の上限・下限はなし 例：土曜日、祝日、創立記念日・年末年始休暇

休日労働の法的意味と設定方法

法のいう休日労働は、法定休日に働くことである

法定休日は、会社が独自に決めることができる。

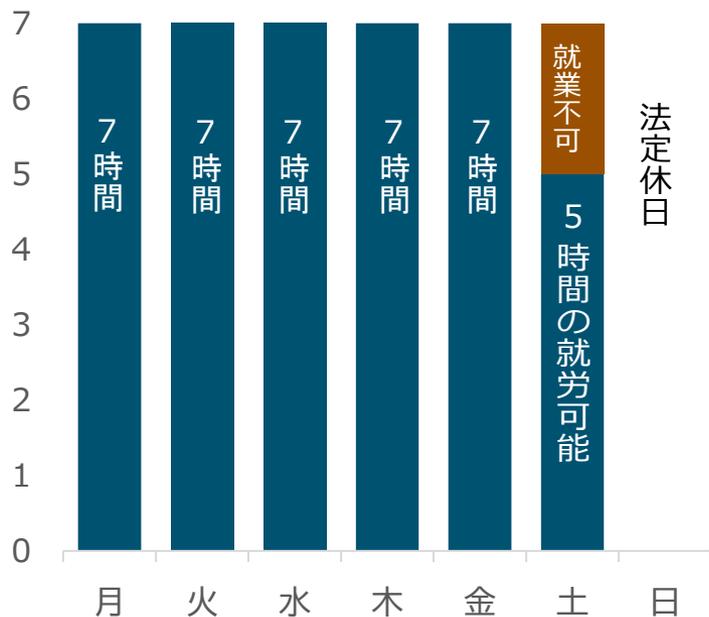
完全週休2日制の会社 法定休日 日曜日 繁忙期で週6日出勤が必要になった時

土曜日出勤

週40時間まで、可能

週労働時間40時間 時間外0 休日労働0

8 ← 合計35時間/週 →

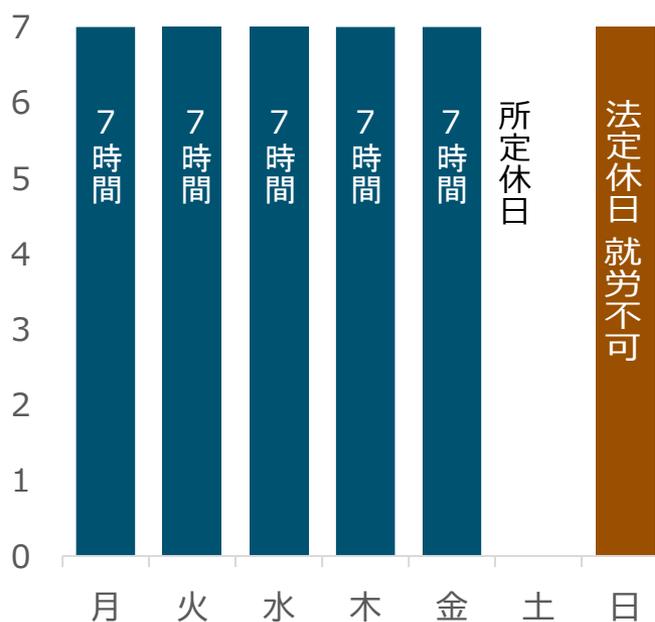


日曜日出勤

休日労働⇒不可

週労働時間35時間 時間外0 休日労働0

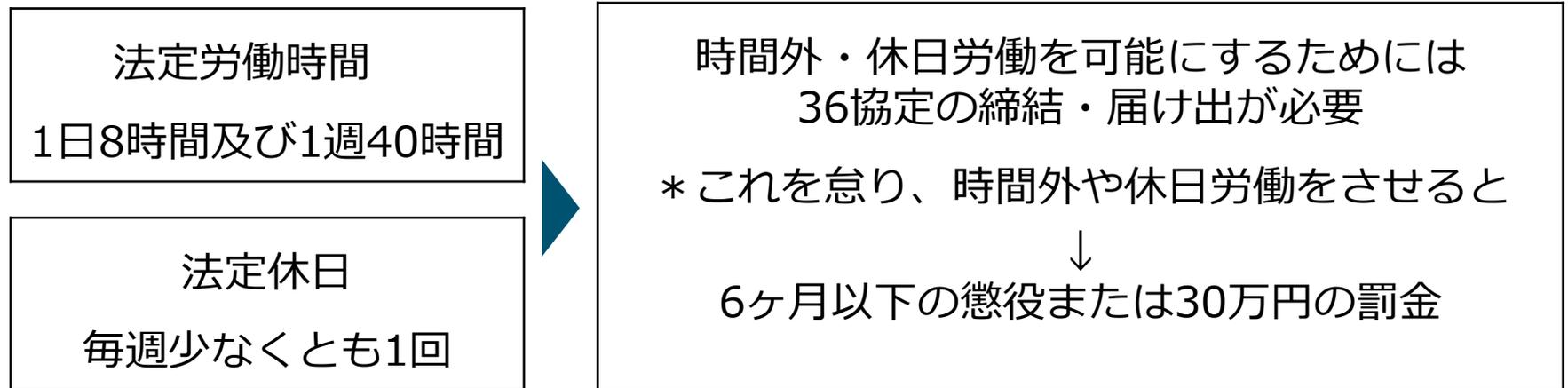
8 ← 合計35時間/週 →



時間外・休日労働を可能にする方法 労基法36条

従業員に時間外・休日労働をしてもらうためには、36協定の締結が不可欠

36協定：時間外・休日労働に関する協定



ポイント

- 36協定の締結と割り増し賃金の支払いで、法で定められた上限を超えない範囲で時間外労働と休日労働が可能になる。
- 36協定届は、所轄の労働基準監督署に提出する。
- 36協定では、労使が相談し、時間外労働をおこなう種類・時間外労働の上限などを決める必要がある。

36協定と残業上限規制

36協定（特別条項付き）	時間外労働時間 <ul style="list-style-type: none">• 720時間/年まで• 月45時間越えは、年6回以内 休日労働を含み• 単月100時間未満• 2～6か月平均80時間まで
36協定（原則）	時間外労働時間 (原則：45時間/月かつ360時間/年) まで
36協定なし	時間外・休日労働 禁止 法定労働時間 (8時間/日かつ40時間/週)

36協定を理解するための法律用語 割り増し賃金

割り増し賃金の種類	2024年4月以降	
	時間外月60時間以下	時間外月60時間超
法定時間外労働 (1日8時間・1週40時間超)	25%以上	50%以上
法定休日労働 (原則1週に1日)	35%以上 法定外労働時間とダブルカウント出来ない	
深夜労働 (午後10時～午前5時)	25%以上	
法定時間外労働 + 深夜労働時間	50%以上	75%以上
法定休日労働 + 深夜労働時間	60%以上	

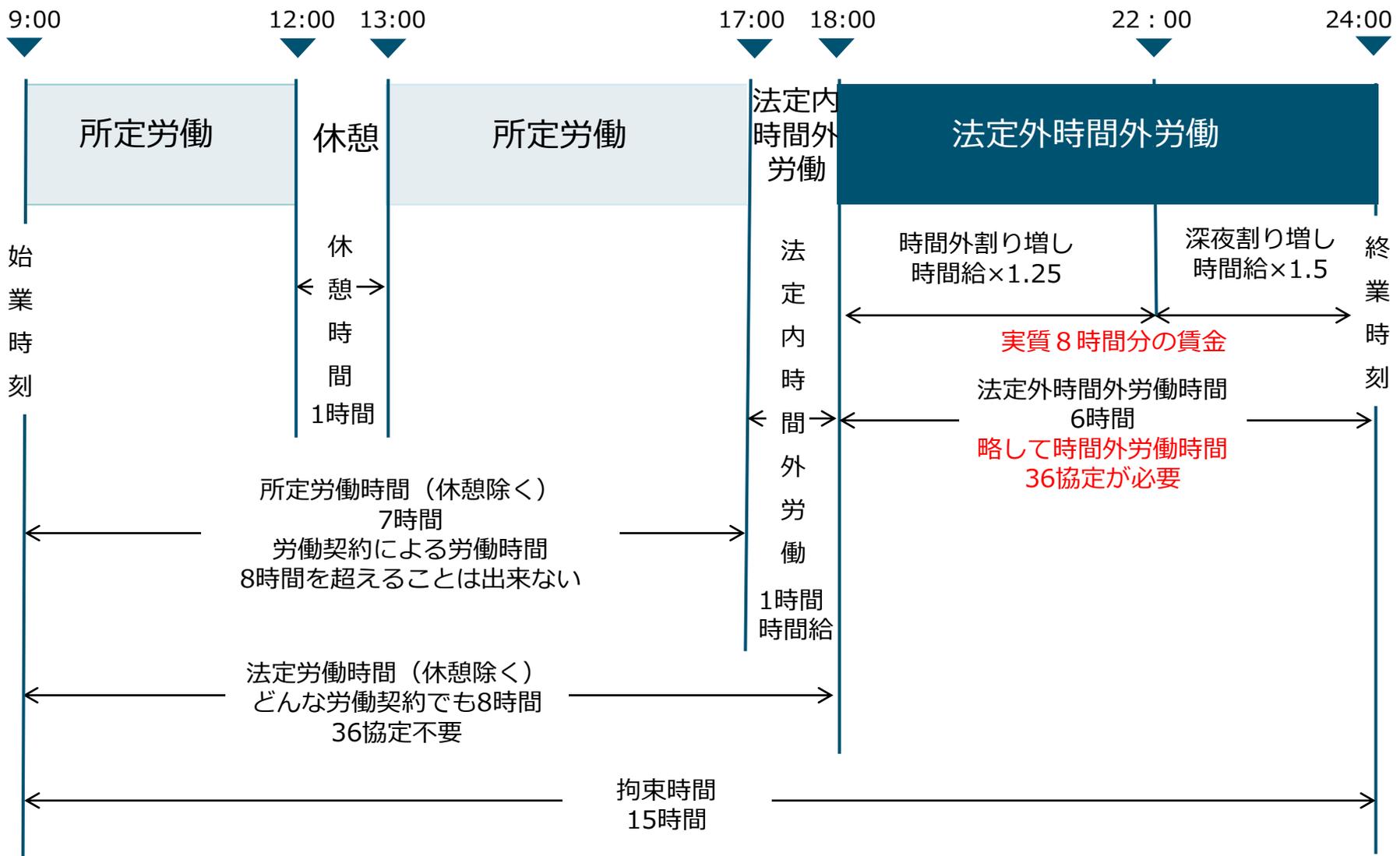
時間外割増	基本25%
休日割増	基本35%



深夜労働と異なり
時間外労働と休日労働は、
共存出来ない

36協定を理解するための法律用語 労働時間と休憩時間

労働契約：始業9:00 終業17:00 休憩時間1時間 拘束8時間
所定労働時間7時間 繁忙期に24時で終業。



36協定を理解するために 時間外労働と休日労働の定義

所定労働日・所定休日に働いた時

時間外労働協定

法定労働時間（1日8時間かつ週40時間）		時間外労働 時間
所定労働時間	法定内 時間外労働 時間給のみ	法定外時間 外労働 割り増し賃金

労働契約で決めた勤務時間
所定労働時間

1日8時間
週40時間
法定労働時間

← 法定休日に働いた時

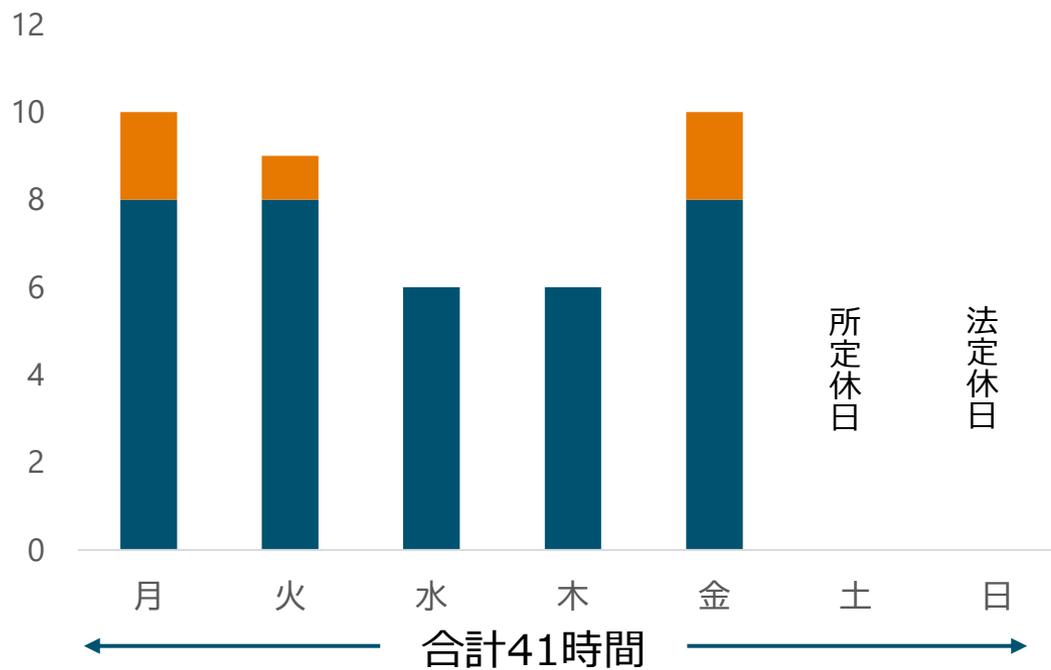
休日労働協定で対応

休日労働
休日労働時間 割り増し賃金

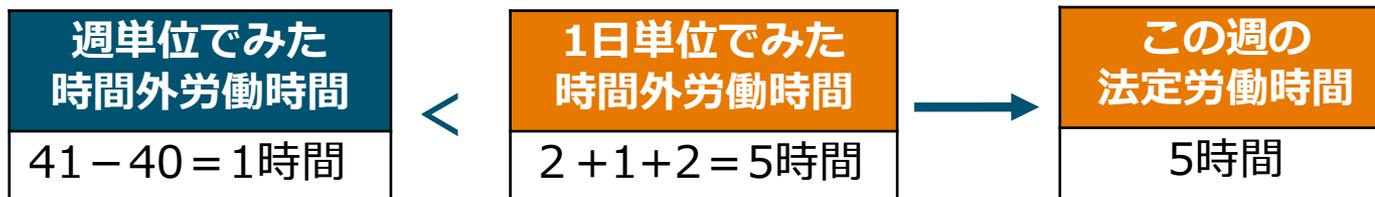
残業上限規制の3つの基準

- 1 1年間の時間外労働時間
- 2 月の時間外労働時間
- 3 月の時間外時間+月の休日労働時間

時間外労働時間計算のルール



長い方をその週の法定労働時間に



36協定の見方・書き方

協定届 時間外労働				
記入事項	具体的事由	1日 法定労働時間を 超える時間	月 法定労働時間を 超える時間	1年 法定労働時間を 超える時間
記入例	クレーム対応	最大15時間	最大45時間	最大360時間
解説	繁忙等、抽象的な表現は不可 決算業務・受注の集中・システム障害対応等	上限なし 徹夜可能	45時間越え不可 特別条項があれば 年6回まで可能	360時間越え不可 特別条項があれば 720時間まで

協定届 休日		
記入事項	労働させることが出来る 1ヶ月法定休日の日数	労働させることが出来る 法定休日における労働時間
記入例	最大5日間	12時間
解説	上限なし	8時間越え可

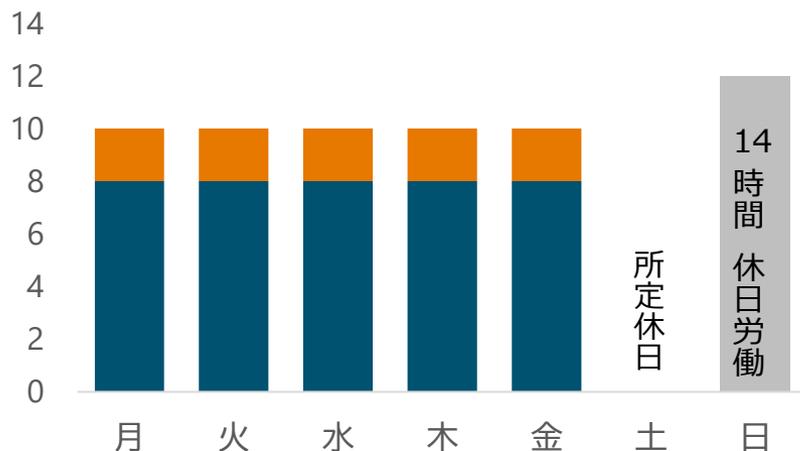
歯止めとなる規制

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。

チェックを入れないと受理されない

36協定における労働時間の究極的な上限規制

あるビジネスマンの
2月1週間の勤務シフト



2月の休日労働を含む時間外上限
複数月平均80時間の6ヶ月の限度時間

2月	3月	4月	5月	6月	7月
96時間	64時間	80時間	80時間	64時間	96時間



2月の勤怠	
月時間外労働時間	$2 \times 5 \times 4 = 40$ 時間
月休日労働時間	$14 \times 4 = 56$ 時間
休日労働を合算した時間外労働時間	$40 + 56 = 96$ 時間
月休日数	$1 \times 4 = 4$ 日

この規定で、休日労働を利用した、長時間労働の歯止めになることが期待されている。

36協定の限度時間と過労死基準

ゲームソフト開発会社
2月製品のトラブル発生、担当者が
不眠不休で対応し、2週間で問題は解決した。

2月前半の2週間の勤怠



労に報いるため、会社は
2月後半2週間特別休暇を出した



2月の勤怠

月時間外労働時間	30時間×2 = 60時間
月休日労働時間	10時間×2日 = 20時間
2月休日・時間外時間	60時間 + 20時間 = 80時間
2月総労働時間	80時間×2回 = 160時間
月辺り時間外労働時間	160 - 160 = 0時間

36協定で使用する時間外・休日労働時間 労基法による	時間外（1日8時間・週40時間以上） 休日に働いた時間 ↓ 簡易的に短期間の負荷を表す
過労死基準で使用する時間外労働時間 労安法による	月あたりの法定労働時間を超えた時間 ↓ 月単位の時間負荷を正確に表すもの



36協定の時間外時間と、過労死基準は異なる、健康管理ツールである

労災の基準となる月あたりの法定労働時間とは

その月の法定労働時間

その月の総暦日数 ÷ 7 × 40

暦日	28日	29日	30日	31日
法定労働時間	160時間	約166時間	約171時間	約177時間

その月あたりの時間外労働時間

総労働時間 - 月の法定労働時間 (休日労働含む)

拘束時間 - 休憩時間 - 月の法定労働時間

在社時間で考える長時間労働者 2月

月時間外 = 在社時間 (拘束) - 休憩時間 - 法定労働時間
= 在社時間 - 月休憩20時間 - 160時間

月時間外 = 在社時間 - 180時間 (事業所外労働なし)

2月：280時間在社した人が100時間越え労働者

休憩時間のルール

● 休憩時間は労働時間でない

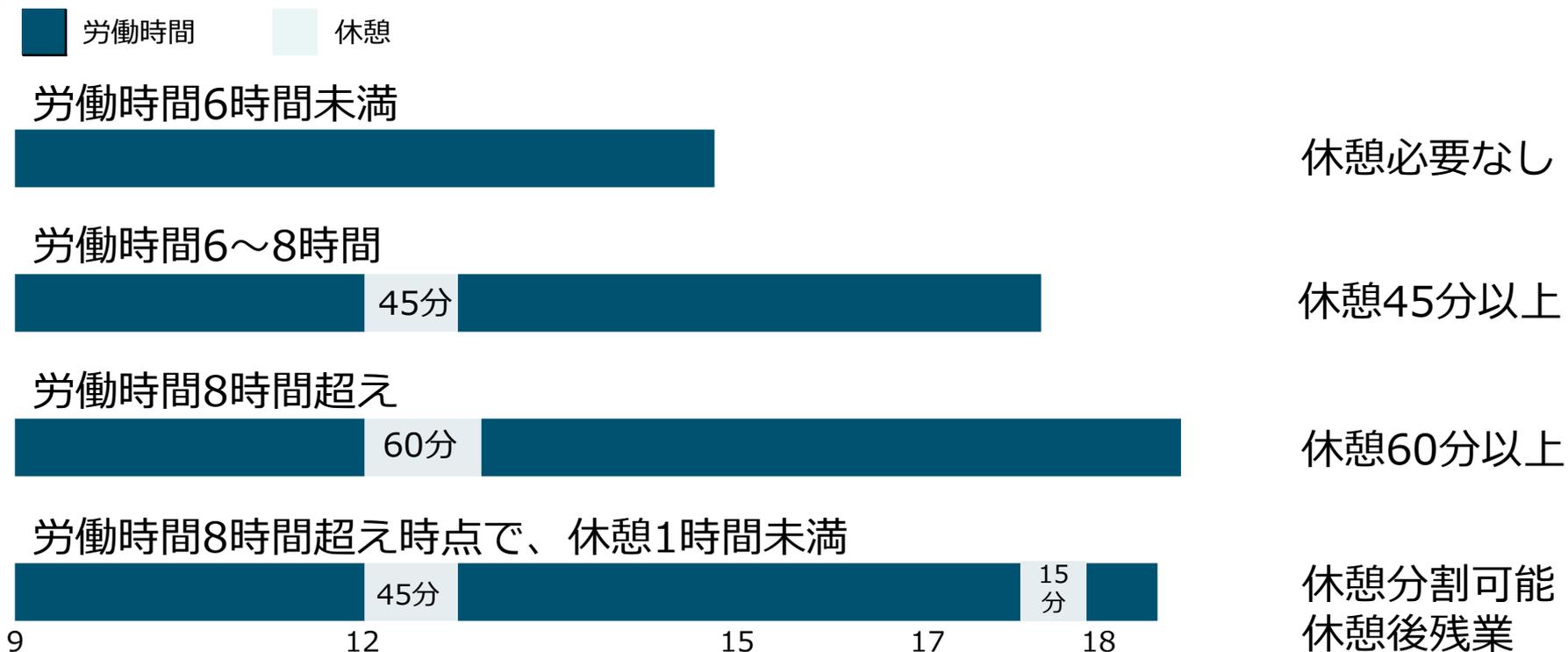
● 労働時間に対して一定**以上**の休憩が必要

● 休憩時間は労働に途中でなければいけない

● 休憩時間は、労働から完全に解放される必要がある

● 一斉に付与されなければならない
業種により例外あり

休憩時間と労働時間の関係



休憩時間：健康管理上の問題点

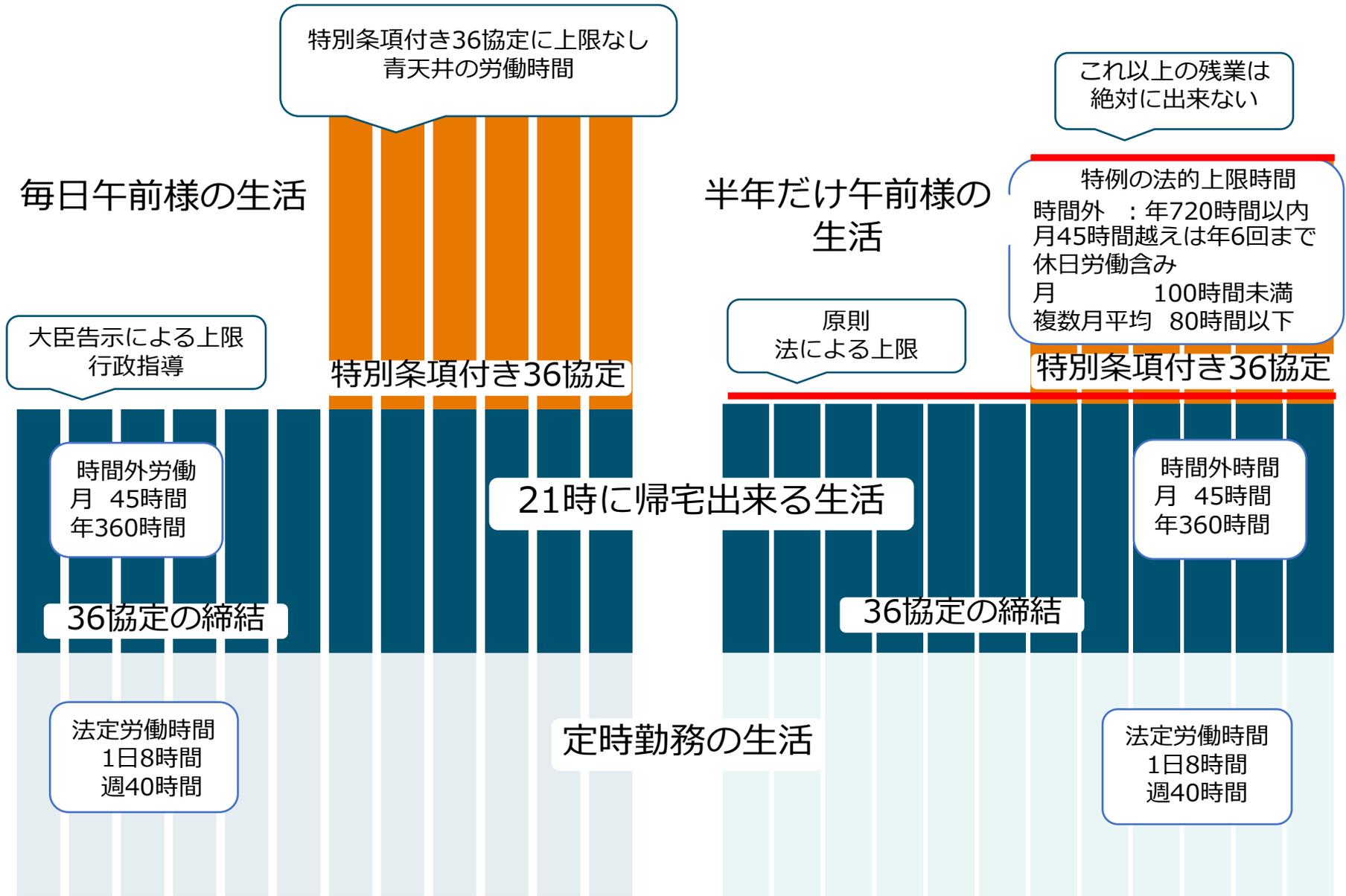
- 6時間以内は休憩不要
- 休憩時間何時間働いても、1時間越えの休憩不要
- 休憩時間に上限がない。
⇒拘束時間が長くなる



2024年問題を考える



2020年から始まった労働時間の3階建て上限規制



2024年4月より始まる 建設業の残業規制（他業種と同じ）

法律による上限（特別条項）

- 720時間/年まで
- 月45時間越えは、年6回以内

休日労働を含み

- 単月100時間未満
- 2～6か月平均80時間まで

月45時間越えが年6回可能になる。
繁忙期に長時間労働が可能になる。
休日と合わせ複数月平均80時間以内が上限
年間総労働時間の上限は
 $2080 + 12 \times 80 = 3040$ 時間程度に！

法律による上限
(原則)

月 45時間以内
年間 360時間以内

月45時間以内：1日2時間程度の残業
セーブしないと、年360を超える。
土曜出勤があるとやり繰りが難しい
休日出勤に追い込まれやすい

法定労働時間
8時間/日
40時間/週

1日8時間以内で、週40時間、休日週1日
確保が条件
休日出勤は不可能
年間総労働時間 = $52 \text{週} \times 40 = 2080$ 時間以内

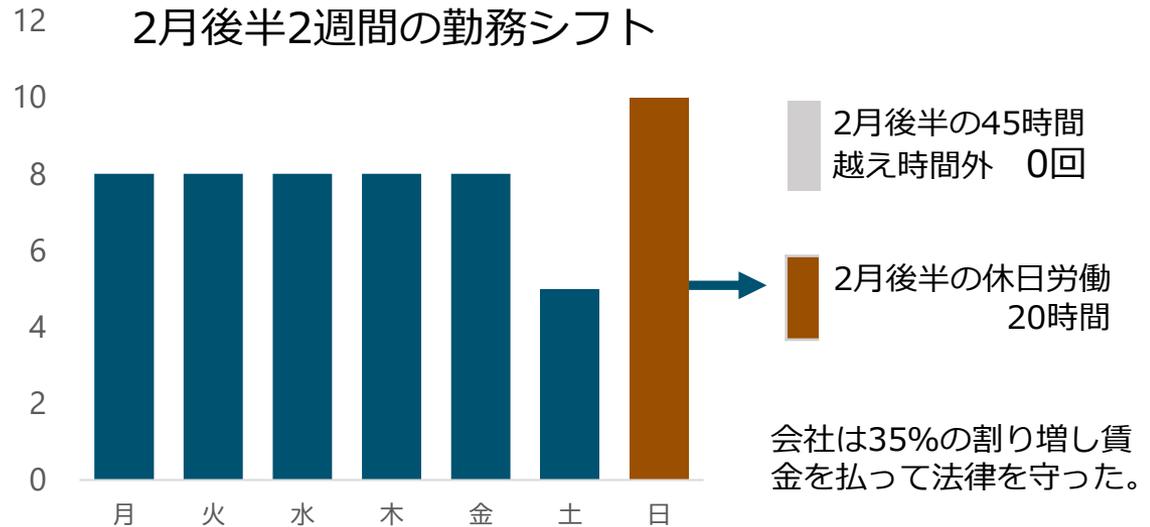
1年 = 12か月

建設業で使われる、労働時間のマジック

事例1

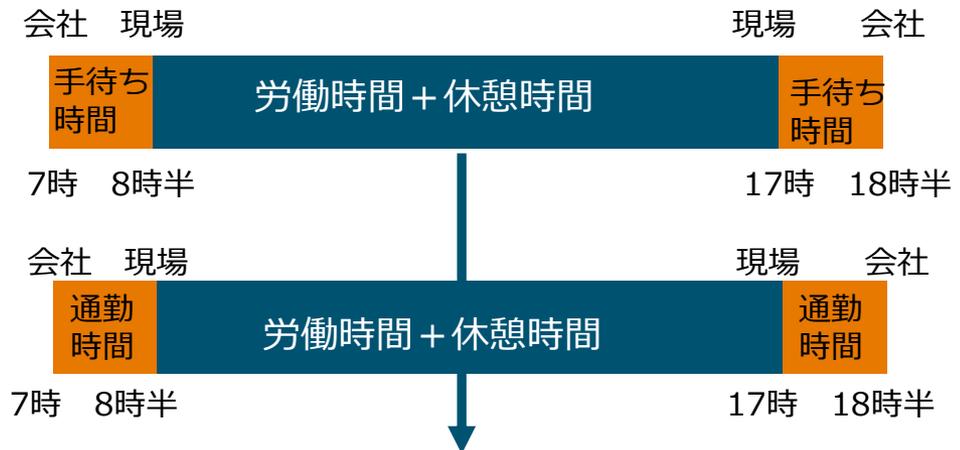
一級建築士A君は、新規に受注した、案件の設計業務に追われ、45時間越えを6ヶ月連続した。今月も、2週間で、45時間ギリギリの残業となったが、仕事が遅れ、時短が出来ない状況に追い込まれていた。顧問社労士の指導を受け、右のシフトで2週間就労し、仕事を終えた。

2月後半2週間の勤務シフト



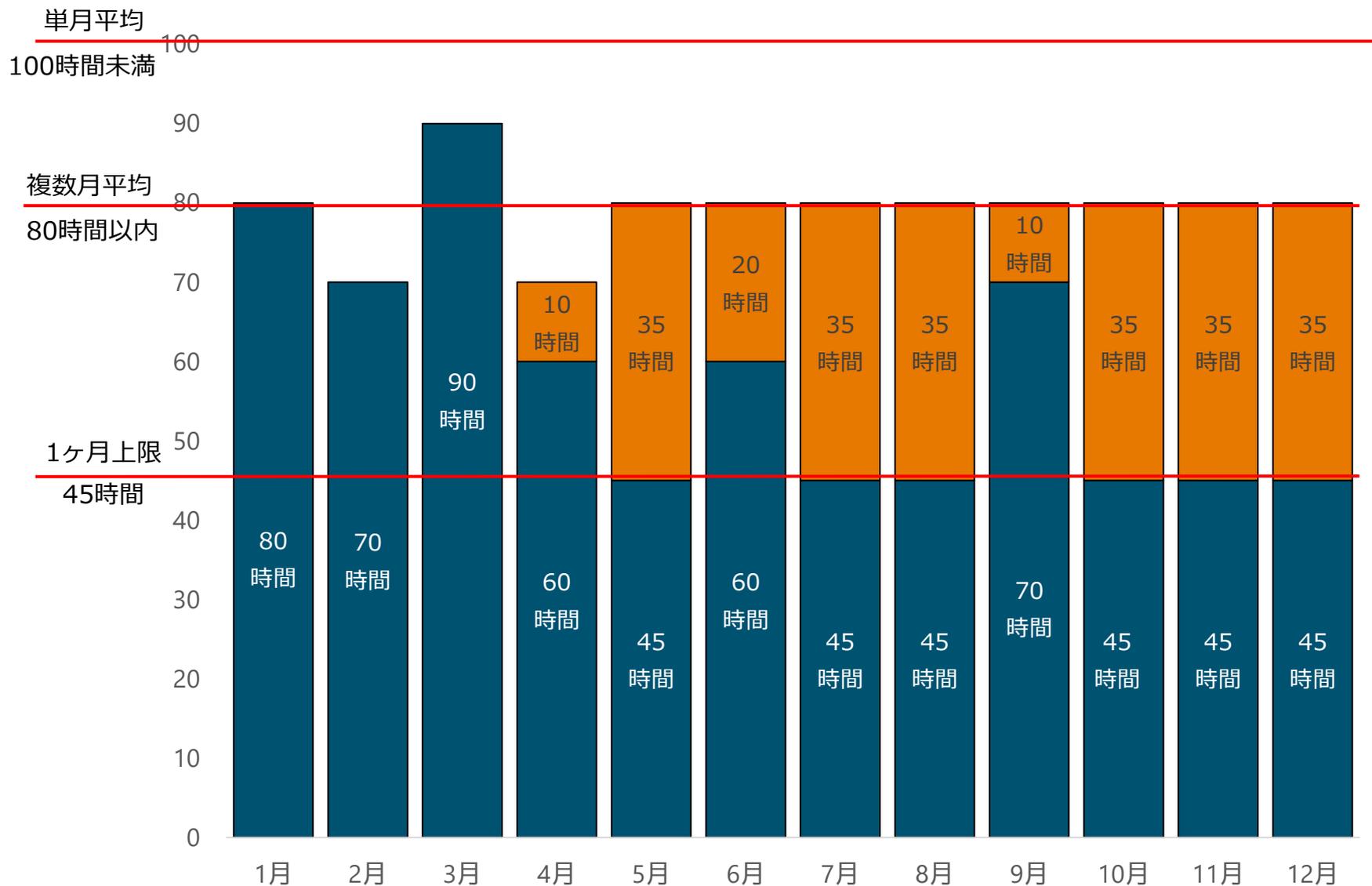
事例2

建設業は。朝会社に集合して、車で現地に向かうことが多い。従来は、会社で制服を着替えて、社内で打ち合わせをして、作業を開始していたが、働き方改革に伴い、顧問社労士の指導を受け現地で着替え、車内での打ち合わせを控えるように体制を改めた。



1日3時間の時短に成功

年間シフトで考える残業上限規制のイメージ



2024年4月より始まる 職業ドライバーの残業規制

法律による上限
(特別条項)
960時間/年
休日労働含まず

年 960時間以内：休日労働含まず

法律による上限
(原則)
45時間/月
360時間/年

厚生労働大臣 改正基準告示
自動車運転者の労働時間等の改善のための基準
トラック・バス・タクシードライバー
の健康保持を目的に、拘束・休憩・休息
時間の限度を、定めた基準
法律ではないため、罰則はないが、
厳しい行政指導の対象になる

月 45時間
年 360時間以内
休日労働含まず

法定労働時間
8時間/日
40時間/

1年 = 12か月

拘束・休憩・休息时间（勤務間インターバル）の問題点

労基法の盲点

拘束・休憩の上限がない・休息时间の下限がない

長い休憩時間

休憩時間を長くすることによって、合法的に終業時間を遅らせる方法
路線バス・トラック・ホテル・旅館・外食チェーン等に多い働き方

拘束時間が異様に長い働き方

休憩が長く休息時間が短い働き方

← 拘束時間16時間 →

← 休息8時間 →



朝・夜に繁忙が集中する業種や、人手不足の企業で汎用される働き方
休憩と休息と異なるので注意が必要！

職業ドライバーの健康管理上の課題

改正で追加された、労災の認定基準

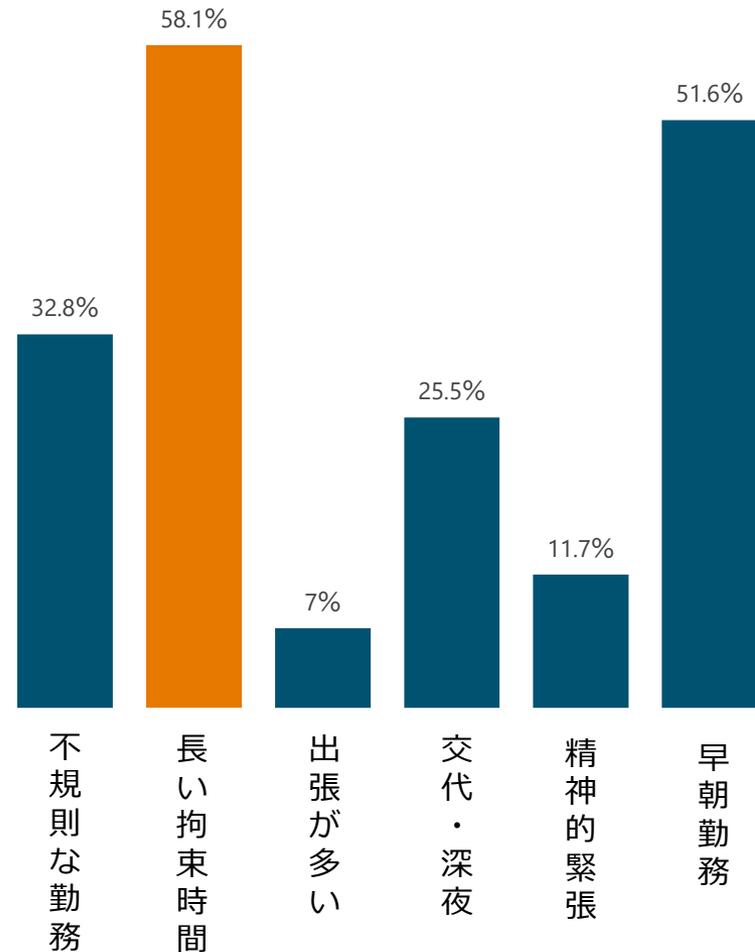
労働時間以外の負荷要因

- 拘束時間の長い勤務
- 休日のない連続勤務
- 休息時間が短い勤務
- 不規則な勤務・交代制・深夜勤務
- 出張の多い業務
- 事業所外における移動を伴う業務

ドライバーの過労死は、とても多い

過重労働対策の強化が必要

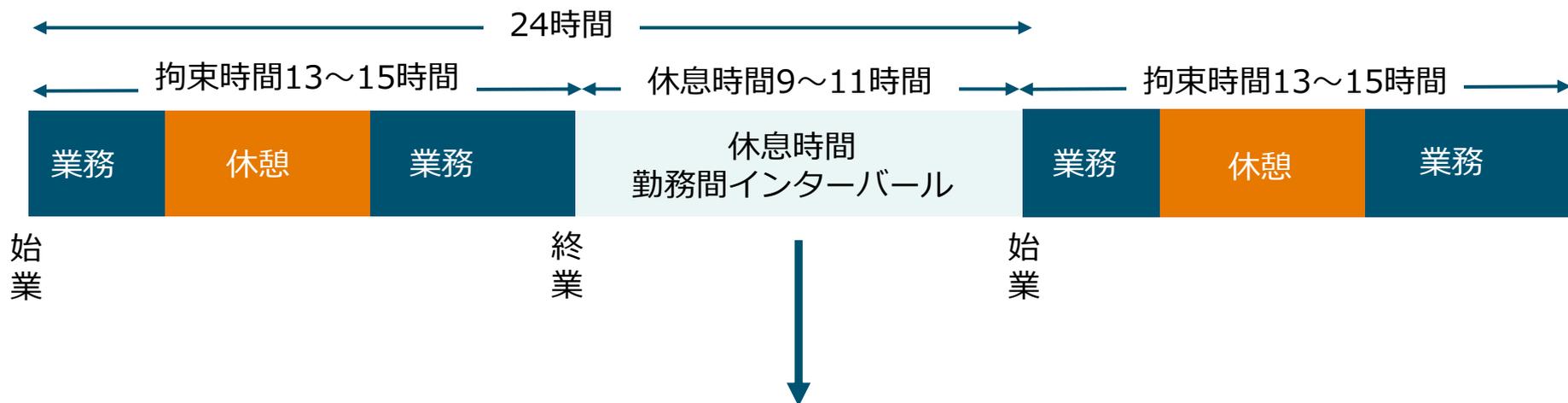
労働時間以外の要因にみた、トラック等運転手の労災、脳・心疾患事案数の割合



厚労大臣改善基準告示で考える、拘束時間・休息時間の上限

2024年から、働き方改革に合わせ、基準が厳格化

トラック・バス・日勤タクシー		* タクシーは288時間 特例を除く
原則	1日の拘束時間	原則13時間以内、最大でも15時間
	1年・1月の拘束時間	年3300時間以内 * 月284時間以内
	1日の休息時間	継続11時間以上を基本とし、9時間を下回らない



休息時間11時間は、新しい過重労働の認定基準になりつつある
最低限9時間確保すべき！
拘束時間月284時間も意識が必要

多様な働き方
変形労働時間制・フレックス

多様な働き方に向けて

労基法の性格

労働基準法は、工場法の流れをくみ、製造業向けの色合いが強い

新興企業の経営者の意見

ホワイトカラーには1日8時間はそぐわない。
一週間40時間を守ればそれで良い。
いや一定の期間・月・年単位で認めるべきでは！

それに加えて

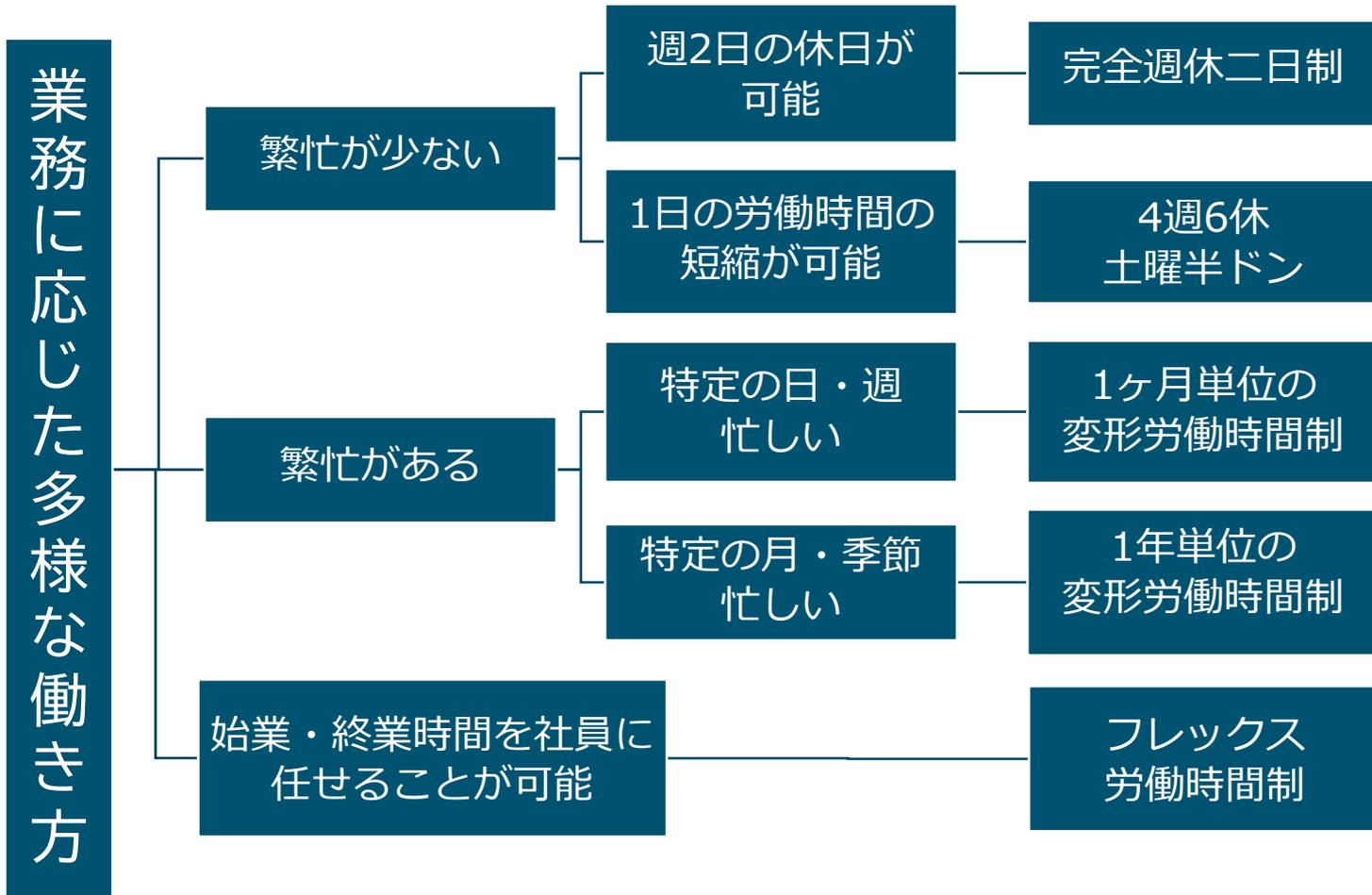
能力のある労働者は、時間に拘らず、実績で評価すべき！

その結果

変形労働時間・フレックス・みなし労働・裁量労働制の誕生

多様な働き方は非常に多くの企業で導入されている。
我々は、その仕組みを理解する必要がある。

業務に応じた多様な働き方



月単位の労働時間制 労働時間の総枠と勤務シフトの決定

月単位の変形労働時間制とは？

1ヶ月を平均して、1週間40時間（法定労働時間）を超えないように所定労働時間を定めること

週の法定労働時間

1週間40時間（法定労働時間）

$$40\text{時間} \times \frac{(\text{月暦日})}{7}$$

1ヶ月の労働時間の総枠

160～177時間

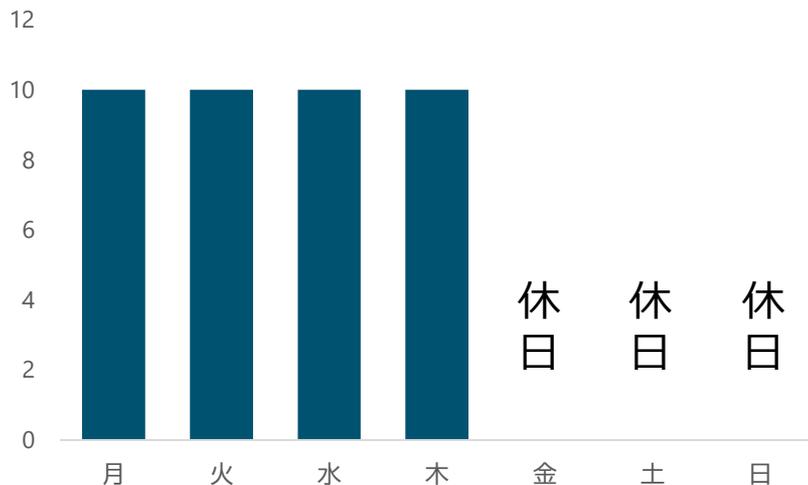
一日ごとに労働時間を割り振る

- 残業代の支払いなく、上限なく、1日8時間・週40時間越えの労働が可能に！
- 社員にとって多様な働き方が可能に
- 導入前の手続きが簡単

月単位の労働時間制で可能になる働き方①

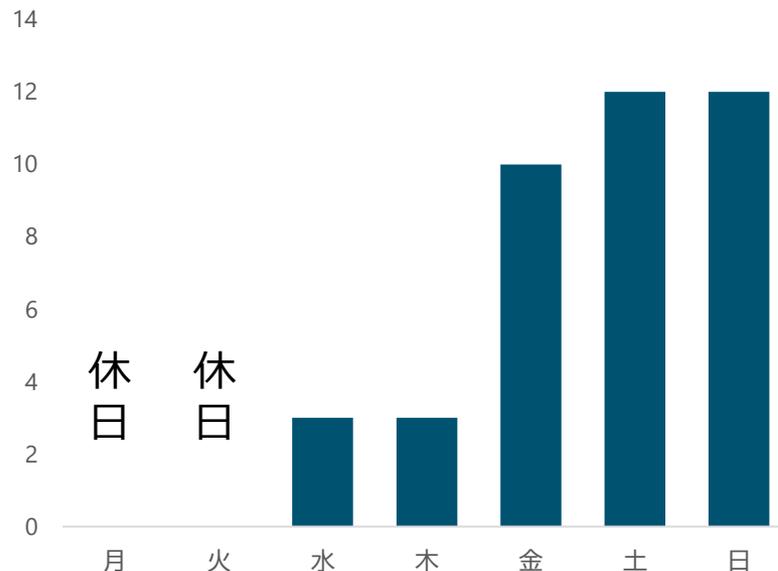
週休3日制度

1日10時間・週40時間労働 時間外0



流通・観光業で多い働き方

1日3~12時間 週40時間労働 時間外0



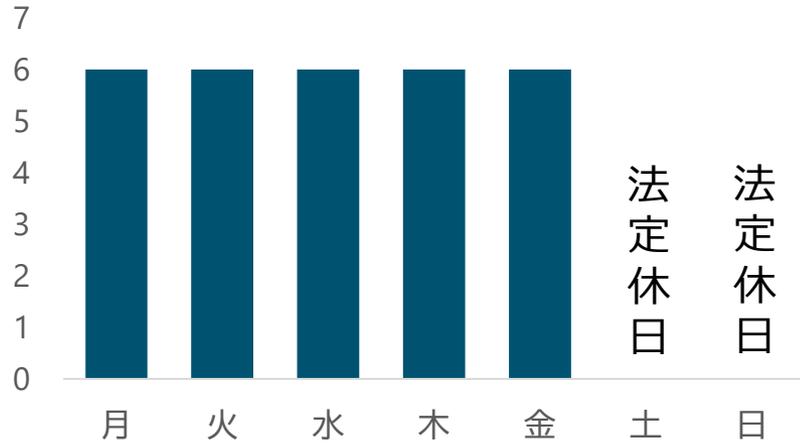
注意点

- 事前にシフト表を作り、それを超えて働いた時間が、残業となる
- シフト表の変更は原則不可
- 短期間の過重労働が可能に！

月単位の労働時間制で可能になる働き方②

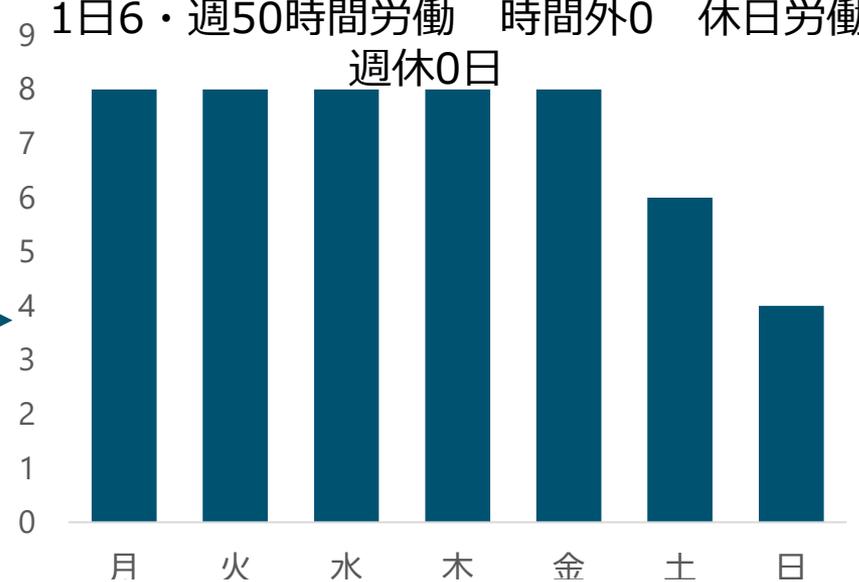
第1・2週閑散期

1日6・週30時間労働 時間外0
週休2日



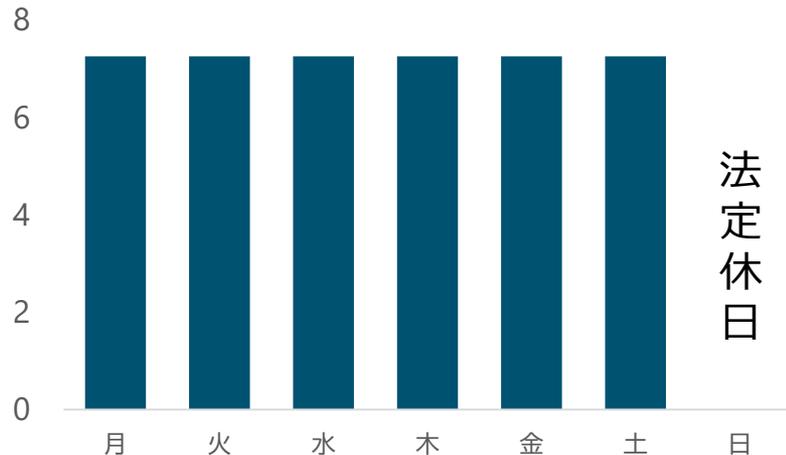
第3・4週繁忙期

1日6・週50時間労働 時間外0 休日労働0
週休0日

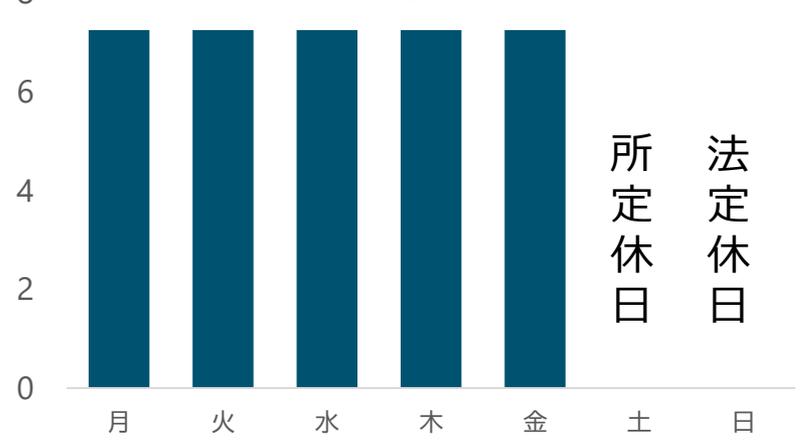


月末忙しい経理業務等で使われる労働時間制

← 43時間30分 →



← 36時間15分 → 週平均39時間53分



4週6休 隔週週休二日

年単位の労働時間制 労働時間の総枠と勤務シフトの決定

1年単位の变形労働時間制とは？

1年一定の期間を平均して、1週間40時間(法定労働時間)を超えないように所定労働時間(総枠)定めること

1年の労働時間の総枠

$$40 \times 365 / 7 \div 2085 \text{時間}$$

労働時間2085時間を、365日に割り振る

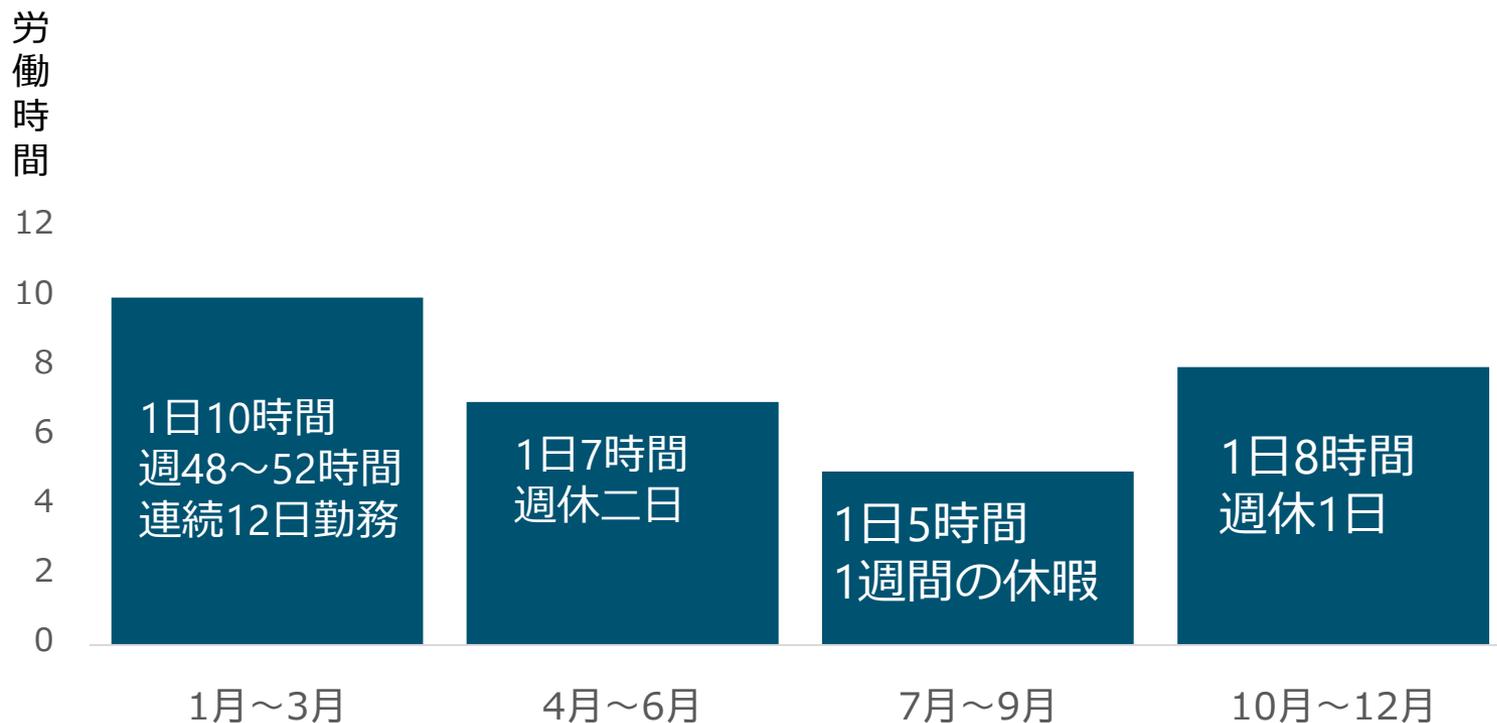
繁忙日に異常な負荷がかからないよう配慮が必要

労働時間の上限	1日	10時間/1日あたり	
	1週間	上限①	52時間/週
		上限②	48時間超 連続3回以下

労働日数の上限	労働日数	280日/1年	
	1週間	原則	連続6日まで
		繁忙期	連続12日まで

1年単位の変形労働時間制の効果

ある賃貸専門不動産会社の年間の勤務シフト



季節のよって繁忙がはっきりしている業種
会社カレンダーのある職場に向けた働き方

フレックスタイム制とは

普通の働き方



フレックスタイム制



フレキシブルタイム	コアタイム
いつ出勤しても 良い時間	必ず働かなくては ならない時間

フレックス労働時間制 (清算時間) の総枠の決定とその効果

フレックス労働制の清算時間

対象となる期間の法定労働時間を超えない範囲で、決めた所定労働時間

例 2月 暦日28日の法定労働時間

$$40 \times 28 / 7 = 160 \text{時間}$$

会社が2月の所定労働時間 (清算時間) を156時間と設定

社員自身が156時間になるよう、出退社時間を調整

閑散期



体調不良時



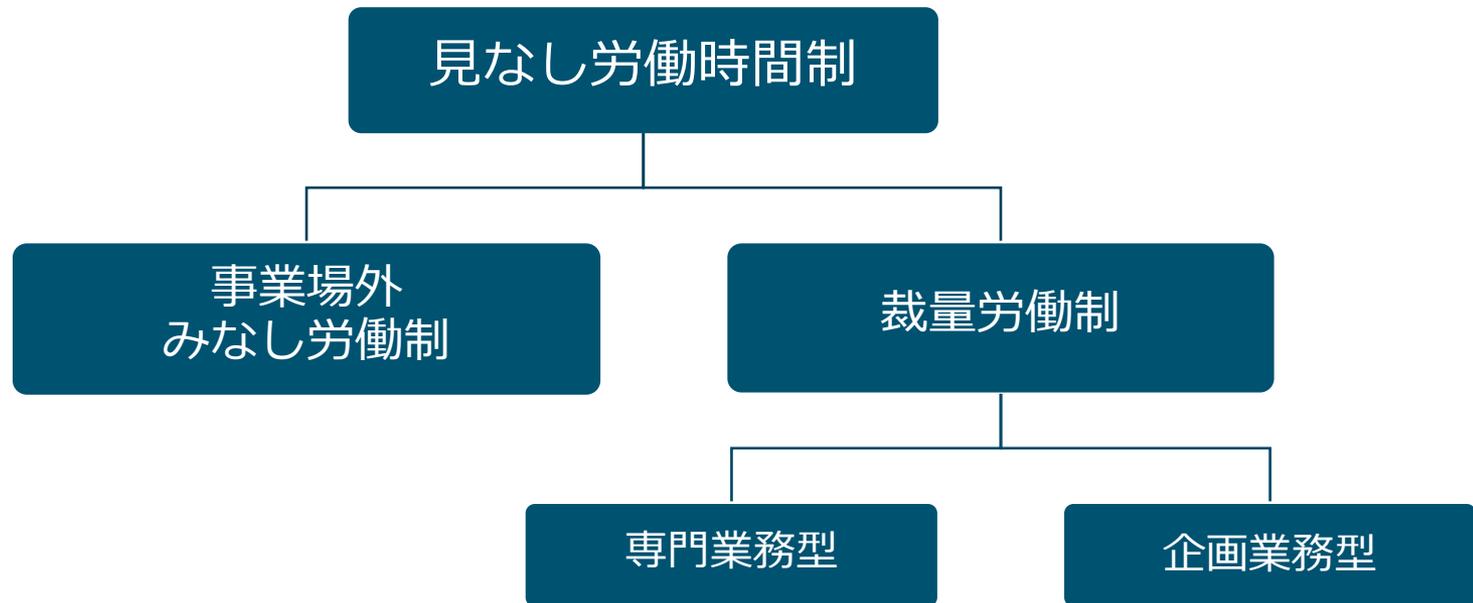
コアタイムのない会社





労働時間に拘らない働き方
みなし労働制

みなし労働時間制と裁量労働制



社外で働いた際
労働時間の算定
が困難な場合

特定業務において、
労働者に手段・方法
時間配分を、委ねる
必要がある場合

労基法が定める
事業所の業務に
労働者を就かせた
場合

▼
特定の時間労働したとみなす。

事業場外みなし労働時間制度

条件

- 会社の外で働く
- 会社が実際の労働時間について把握が困難

社外で働く時間をみなす



社外みなし 8時間 + 社内実労働時間 2時間 = 1日10時間労働 時間外2時間

手当がつくケース

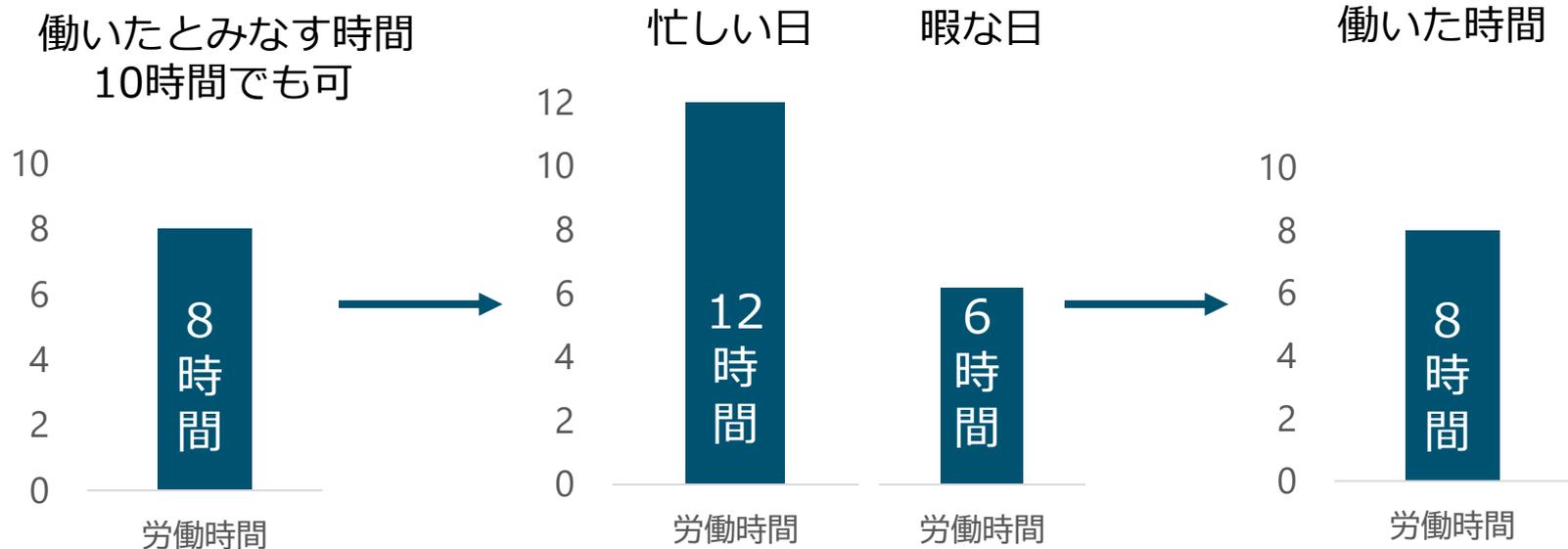
- みなし時間が法定労働時間を超えたとき
- 深夜・休日手当

長期の出張が多い社員・添乗員に汎用されたが、労働紛争が頻発！
携帯等が普及した今、消えゆく働き方と言れたが
テレワークで復活しつつある働き方

裁量労働制

実際の労働時間ではなく、労使が決めた時間勤務したとみなす制度

* 出勤・退勤・始業・就業時間を労働者の裁量に任せることが出来る働き方



実態に関係なく、事前に決めた時間働いたと処理される。

専門業務型：19業種に限定

企画業務型：本社の企画・調査・分析業務従事者に限定

多様な働き方に対する健康管理

健康上のデメリット

変形労働時間制	手待ち時間が少なくなるので、繁忙期には心身に負担がかかりかかりやすい。
みなし労働	労働時間を正確に把握出来ない。
裁量労働	割り当てられた仕事が多いと過労に陥る危険が高い。 メンタル不全者を見つけにくい。
フレックス	夜型の生活になりやすく、メンタル不全者を見つけにくい 所定休日の多い月は、帰宅時間が遅くなり、特に疲れやすい。

弾力的な働き方に向けた人

若く、スキルがある、健康な人

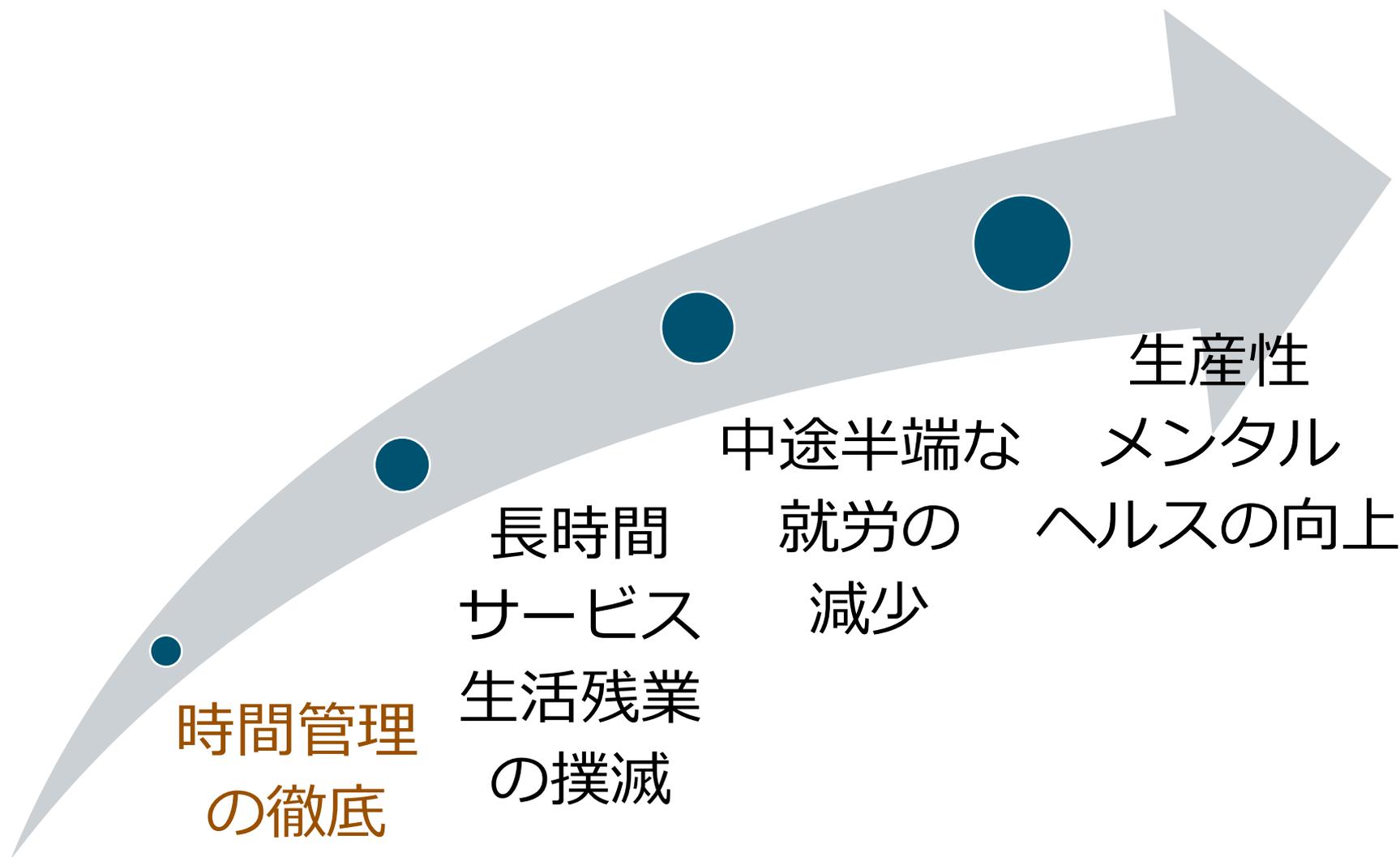
定時勤務に向けた人

ローパーフォーマー・シニア・病弱
メンタル不全者・復職直後

必要な配慮

就業可・時間外45時間以内といった
配慮では、不十分

働き方改革でまずなすべきこと



労働基準法に立脚した、健康管理の時代へ

研修お疲れ様でした

ご視聴ありがとうございました

- 解らないことがあれば：テキストを読み、再視聴してください。
- 深く勉強したい方は：当事務所のホームページご覧下さい。
- 健康管理図鑑 <http://kenkouzukan.com/>
- ご感想・ご質問は： manbow@fmail.plala.or.jp