

# 建設業・自動車運転業務・医師等の時間外労働上限規制に備えて

4

一般社団法人 名北労働基準協会 専務理事・事務局長  
特定社会保険労務士・2024年問題対応支援コンサルタント

市之瀬 高司

今回は2024年問題に対応するための、具体的な対策について触れていきます。

## 1、改革推進体制の確立

(1) トップ宣言の発出  
経営者と改革の方向性について充分協議を行い、理解・協力が得られるように、全労働者に対し「今後の働き方」についてのトップ宣言を発出します。

(2) プロジェクトチーム等の設置  
対策を立案し進める、プロジェクトチーム・委員会・労使協議会等の設置、または推進担当者の選任を行います。経営会議、安全衛生委員会等の既存の組織を、そのまま労働時間改革推進組織とすることも合理的です。確実に改革推進を行うにはプロジェクトチーム等は、次の事項に配慮することが有効です。

① 委員・担当者は、各部署の業務事情が分かる人材を選任する  
② 企業トップ直轄（ちよっかつ）の、全社横断的な組織・担当とする  
③ 委員会では、強力なリーダーを選任する。今後の社運を賭けるため

専従が望まれる

④ 委員・担当者は全員が改革の意義を理解し、あらゆる対策を実行する

⑤ 各職場の事情、実態を理解し、対策を押し付けず絶えず意見を聞く

⑥ 長期間の改革推進スケジュールを描く

## (3) 社員研修の実施

対策の推進には、管理者・一般労働者の協力が不可欠で、次の企業内研修を実施します。

① 管理者研修Ⅱ労働法令の知識取得と管理者としての実施事項

② 労働者研修Ⅱ企業ルールと新しい取り組みの内容

## 2、実態の把握等

対策の構築には、まず自企業の労働時間の実状、課題を把握することが不可欠です。各職場の下記の状況についての、実態調査を行います。

(1) 労働者・時季別の業務量、時間外・休日労働時間、有休取得状況

(2) 長時間労働となる業務上の事由

(3) 管理者、労働者の意見、苦情、要望

(4) 取引先、顧客、利用者の意見、苦情、要望

今後も改善状況を定期的に確認し対策を見直しますので、恒常的に把握



チーム改革

握でできる制度を構築します。

## 3、各種労働時間制度の導入・改善検討

(1) 労働時間の適正把握

適正に労働時間を把握・管理することは、労働時間改善の一丁目一番地です。これができない場合、法律違反となり、賃金不払い残業、過重

労働による健康障害も発生します。

平成31年4月1日の労働安全衛生法の改正施行により、医師による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならぬこととなりました。

なお、労働時間の考え方と講ずべき措置に関する「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」も策定されておりあります。

また、タイムカード等の客観的な方法により、労働時間を把握する場合は、実際の労働時間と一致するよう、打刻についての労働者への教育・指導も必要です。労働時間の適正把握のため、次の行為は厳禁とします。

① 始業時のタイムカード等の打刻前、終業時の打刻後に業務を行う

② 上司が部下にタイムカード等の打刻前、打刻後に業務を依頼する

③ 着用義務のある作業服・制服の着替えを、打刻前・打刻後に行う

このような行為があると労働時間を適正に把握することができず、賃金不払い残業となる恐れがあります。

④ 着用義務のない個人の仕事着の着替え、歯磨き、髭剃り（ひげそり）等を、始業時の打刻後・終業時の打刻前に行う

⑤ 通勤時の混雑を避けるため、早く出社し打刻し、新聞を読み始業時間まで待機する

⑥ 業務終了後に帰宅のバス時間まで同僚と雑談し、退社時に打刻する

このような行為の時間も、タイムカード等に本来の労働時間の開始・終了時刻と、打刻時刻との乖離（かいらい）理由を記載しておかないと、労働時間とされてしまう恐れがあります。

始業時は打刻後に直ちに業務を行い、終業時は業務終了後に直ちに打刻を行うことにより、正確に労働時間が把握でき、業務のオン・オフが明確となり、業務の生産性も向上します。

(2) 各種労働時間制度の導入  
変形・みなし労働時間制等、各種労働時間制度の導入については、建設業・自動車運転業務・医師により、導入例が異なります。

この続き「4、要員配置の見直し・改善」「5、業務の見直し・改善」「6、計画立案・推進」は、業種・業務別と併せて本誌8月・9月号に掲載します。