

建設業・自動車運転業務・医師等の時間外労働上限規制 2024年問題に備えて 建設業①

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

今回の本誌8月号と次回の9月号では、建設業の2024年問題への具体的な対策について説明します。

この問題をすぐに解決できる「魔法の杖」はなく、対策は極めて単純明快で、時間外・休日労働を地道な努力で減らすしかありません。今回はそのための「各種労働時間制度」について説明をいたします。

1、時間外・休日労働届出制

時間外・休日労働は、労働者が勝手に行うものではありません。上司の指示により行うことが原則で、労働者の判断で行う場合も、事前の届出、やむを得ない場合も遅滞なく報告をさせることを徹底します。

2、変形労働時間制度

令和3年の建設業の変形労働時間制度の導入率は、全産業を若干上回る59.7%です。

導入率が55.5%と最も多い1年単位の変形労働時間制は、祝日、夏季・年末年始の休日の分だけ、所定労働時間を延ばすことができます。

また、1年を1か月ごと等に区切り、最初の1期間のみは出勤日等を定め、2期間以降は労働日数と総労働時間のみを定め、各期間の出勤日等は一定

の手続きを経て、各期間の初日の少なくとも30日前に決定する方法もあります。

次に導入率が7.1%の1か月単位の変形労働時間制は、各日、各週の労働時間を、前月末日までに勤務表を作成し、従業員に周知し運用することもできます。

導入率が1.1%のフレックスタイム制は、設計・営業担当者に有効な制度で、業務の状況に合わせて、労働者が労働時間を自ら決める制度です。

いずれも業務に合わせた運用が可能です。時間外・休日労働を減らすことができます。

3、専門業務型裁量労働制

業務の進め方を労働者の裁量に任せる必要がある、一級・二級・木造建築士等の業務が導入対象で、労使協定で定めた「みなし労働時間」を、日々の労働時間とする制度です。長時間の労働時間を、短時間とみなしてしまう制度ではありませんが、効率的な労働が可能となります。

4、勤務時間の繰り上げ・繰り下げ

早朝業務、夜間業務を行った場合、その時間が時間外労働となってしまう。変形労働時間制を導入していな

い場合は、その時間分だけ始業時間と終業時間を、繰り上げ、繰り下げすることにより、時間外労働の削減が可能です。

5、休日の振替・代休の取得

休日出勤した場合は、変形労働時間



さまざまなメニューの活用を

現場に運ぶ等の場合、労働時間となります。工事現場への移動方法は労働者個人の判断に任せ、極力直行・直帰、あるいは労働者各自の自由意思による、車両の相乗りでの移動を推奨します。

7、休憩時間の拡大・明確化

土曜日出勤は極力減らす、無くすのが、今回の法改正の主旨であり、優秀な人材を確保する条件となります。しかし、どうしても十分な対応が取れない場合は、こんな方法もあります。

午前・午後で連続して労働を行うことは不可能で、飲水、喫煙、手洗い、受信確認等の労働を行わない時間があります。多くの場合このような時間は、所定労働時間に含まれ、賃金が支払われています。

そこでこのような休憩時間を、例えば午前・午後で各10分3回の正式な休憩（交替での取得も可能）とし、就業規則に明記します。1か月で21時間等（1日1時間×21日）の所定労働時間が削減されます。短縮時間を土曜日の所定労働時間とする、あるいは所定労働時間を短縮したままの場合は、法定内の時間外労働として法の規制を受けず、1か月で3日間の土曜日出勤が可能となります。

なお、この対策の実施には次の事項に留意する必要があります。

- (1) 休憩が確実に取れるよう教育・管理を行う
- (2) 労働組合、労働者代表等と事前に充分協議を行う
- (3) 賃金削減分は、できるだけ労働者に還元する
- (4) 休憩時間拡大分だけ所定労働時間を短縮した場合は、割増賃金の単価が高くなる

8、法定休日の活用

通常の場合、土曜日の労働は時間外労働となり、平日の時間外労働と合わせて、月45時間等の限度時間があり、これを超える労働は年6回までに制限されます。恒常的に土曜日勤務がある場合、それ以外の時間外労働の実施が大きく制限されます。

そこで、土曜日を法定休日とする点で、月45時間等、年6回の制約がなくなり、割増賃金率の25%以上が35%以上となり、月100時間未満、2〜6か月平均で80時間以下の上限規制の対象とはなりますが、土曜日出勤問題の対策のひとつとなります。

本連載令和5年7月号末尾でお知らせした以降の対策は次号に掲載いたします。令和5年9月1日(金)、当協会において愛知県下各労働基準協会主催「2024年問題 建設業対応無料セミナー」を開催します。詳しくは、次ページのQRコードより案内をご覧ください。

建設業・自動車運転業務・医師等の時間外労働上限規制
2024年問題に備えて 自動車運転業務 ①

インフォシア代表・情報処理安全確保支援士
社会保険労務士・2024年問題対応支援コンサルタント 高橋真悟



働き方改革のひとつである時間外労働の上限規制が2024年4月1日より自動車運転者についても適用されることとなります。

自動車運転者の時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間（1年単位の変形労働時間制により労働させる場合は1ヶ月42時間、年320時間）となり、臨時的な特別の事情がある場合、年960時間となります。時間外労働・休日労働の合計は単月100時間未満、2ヶ月平均80時間以内の制限は適用されません。（別掲参照）
ここでいう自動車運転者とは、物品または人を運搬するために自動車（四輪以上）を

運転する時間が現に労働時間の半分を超えており、かつ、当該業務に従事する時間が年

間総労働時間の半分を超えることが見込まれる労働者のことです。

（別掲）

自動車運転者の時間外労働の上限	一般的な業務における時間外労働の上限
<p>原則 月45時間 年360時間 【臨時的な特別の事情がある場合】 年960時間（休日労働を含みません。） 月の上限はありません。）</p>	<p>原則 月45時間 年360時間 【臨時的な特別の事情がある場合】 年720時間 2～6ヶ月平均80時間（休日労働含む） 月100時間未満（休日労働含む） 月45時間を超えることができるのは、年間6ヶ月まで</p>

そのため「営業で外回りの際に、自動車を運転する時間が多い」や「繁忙期や運転者の欠勤時に一時的に運転の業務に従事する」といった場合は自動車運転者としての上限規制を適用できず、一般的な業務における時間外労働の上限規制が適用されることとなります。

また、企業の業種で一括りするものではなく、個々の労働者の従事している業務内容で判断されることとなります。「うちは運送業だから事務員等も含めて時間外労働の上限は年960時間まで」とはなりませんので留意ください。

臨時的な特別の事情がある場合という要件はありますが、時間外労働の上限が年960

時間という月平均80時間まで可能ということです。月の上限はないので36協定（特別条項）で月100時間という協定を締結すれば100時間までの時間外労働が可能です。しかしながら、年960時間までの時間外労働が可能ということであっても、企業は健康管理上の責任は問われる可能性があります。これを忘れないでください。80時間や100時間といった時間外労働は一般的に過労死ラインと言われていたことは皆さんもご存じだと思います。従来の商慣行や稼ごたいという声もあるかと思いますが、時間外労働の上限ぎりぎりまで働かせる（働ける）のではなく、時間外労働は可能な限り削減するという認識で労働時間の管理をお願いします。


さらには自動車運転者は「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）」も守らなければなりません。この基準も改正され2024年4月1日より適用となります。

今回は改正された改善基準告示のポイントを取り上げたいと思います。

▽ 令和5年9月11日（月）、当協会において愛知県下各労働基準協会主催「2024年問題自動車運転業務対応無料セミナー」を開催します。詳しくは、左記QRコードより案内をご覧ください。

愛知県下各労働基準協会主催
建設業・自動車運転業務・医師
『2024年問題対応総合支援事業』

無料訪問コンサルティング
管理者等企業出張研修
無料労働相談 ほか

案内パンフレットはコチラ→ 

当協会 総合受付 ☎052-961-1666

建設業・自動車運転業務・医師等の時間外労働上限規制 2024年問題に備えて 医師 ①

おおにし社会保険労務士事務所 所長・名北労働基準協会 ホワイット企業推進室長
特定社会保険労務士・(2024年問題対応支援)医療労務コンサルタント 大西正高



1、医師の働き方改革概要

他の先進諸国に比べて医師の不足・偏在が指摘される中で、日本の医療の質を支えてきたのは、長時間労働を厭(いと)わない医師の献身的な働き方があったからともいえます。こうした経緯や慣習、応召義務(正当な理由なく患者の診療の求めを断れないこと)など、医師の働き方の特殊性を踏まえ、診療に従事する医師について、2024年4月から時間外労働の上限規制が適用されることになりました。

診療従事医師の時間外労働の上限時間についても「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」(2022年1月19日公布)により、勤務実態に即して月100時間未満および1年に

ついて960時間(A水準)に定められました。

さらに、勤務実態調査で年1860時間超の医師が全体の10%程度で存在していたことを踏まえ、一定の要件を満たした医療機関においては暫定的に年1860時間(B・C水準)まで時間外労働を認め、2036年3月(2035年度末)までに段階的に暫定特別水準を解消していくとしています。

一般的な医業に従事する医師の時間外労働の上限水準(A水準)、地域医療提供体制の確保の観点からやむを得ずA水準を越えざるを得ない場合の水準(B水準・連携B水準)及び一定の期間集中的に技能向上のための診療を必要とする医師向けの水準(C-1水準・C-2水準)を設け、それぞれの水準ごとに異なる上限等が適用されることとなりました。

B水準、C水準の水準に該当する医師がいる医療機関は、2023年度末までに都道府県か

ら指定を受ける必要があります。
2、B・C水準(年1860時間以下)に該当する場合に必要な対応

月の上限である100時間を超える場合は、産業医等による面接指導と就業上の措置(就業中止など)に加え、連続勤務時間制限28時間や勤務間インターバル9時間の確保などの追加的健康確保措置を義務として徹底していかなければなりません。

改正医療法では、勤務医が長時間労働となる医療機関に対して、医師労働時間短縮計画の作成とPDCAサイクルによる改善を努力義務(2024年4月以降は義務)としていますが、都道府県からB水準、C水準の指定を受けるためには、計画について医療機関勤務環境評価センターによる第三者評価が必要になります。

すなわち、同計画を策定しないと指定が受けられないため、注意が必要です。評価センター

による評価や指定が間に合わない場合は、B水準の医師がいるにもかかわらず、2024年度は

A水準(年960時間)を順守せざるを得なくなるという状況もあり得ます。
なお、2022年4月1日付けの厚生労働省告示で、その評価センターとして公益社団法人日本医師会が指定されています。

診療従事勤務医の時間外労働に関する分類

	対象	申請	36協定	年間時間外労働の上限	追加的健康確保措置	
					面接指導	※休憩時間確保
一般	全ての労働者	不要		(原則)360時間 (例外)720時間	不要	不要
A水準	原則、すべての施設	不要		960時間	義務 (月100時間以上の時間外労働が見込まれる医師が対象)	努力義務
B水準	高次救急医療施設やがん拠点施設など	医療機関	必須	1860時間*		義務
連携B水準	地域医療確保のため医師派遣を行う施設					
C-1水準	臨床研修医、専門研修医の雇用施設	医療機関				
C-2水準	特定高度技能研修者の雇用施設	医療機関 +医師個人		1860時間		

※休憩時間確保：連続勤務時間15時間+勤務間インターバル9時間

もしくは連続勤務時間28時間+勤務間インターバル18時間

*B水準・連携B水準は2035年度末までに960時間まで漸減

*連携B水準は個々の医療機関における時間外労働の上限は年960時間以下