



「はい、こちら企業の労働110番です」。お電話はある建設会社の総務課長さんからでした。

「うちの会社は、作業と作業の間に材料が自然に乾くまで3時間ほど待つ時間が必要で、乾燥が遅い冬場は作業開始から終了までの時間がトータル10時間ぐらいかか



愛知労務管理コンサルティング 所長

特定社会保険労務士 加藤 豊

建設業の労働時間上限規制への対応

務対応の必要は全くなく、労働からの解放が保障され自由利用が可能な場合は、労働時間に該当しません。材料が乾くまで監視の必要はないとのことでしたので、「待機中の作業者を完全に現場から解放して休憩時間とすることにより、その分労働時間が減ります」とご提案しました。

つぎに「工程によっては、早く始まり早く終わったり、逆に遅く始まり遅く終わることもあり、残業時間が増える」とのお話もありました。通常は、早朝業務や夜間業務を行った場合、その時間が時間外労働となつてしましますが、

り、土曜日も作業したりすると労働時間の上限規制への対応が難しい」というものでした。確かに、待機中に業務対応の必要が予想される、労働からの解放が保障されない手待時間である場合は、実際の業務がなくとも、労働時間に該当します。しかし、業

「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」とお答えしました。今まで適用が猶予されていた建設業・自動車運転業務・医師にも、

令和6年4月1日より労働基準法の時間外労働の上限規制等を遵守する義務が生じ、ご質問にありますように多くの企業様が対応に苦慮されております。

ここで建設業における上限規制の内容をあらためて確認しますと、限度時間は月45時間・年360時間となり、工期のひつ迫等の、通常予見することができない臨時的な特別の事情がなければこれを超



えることはできません。また、臨時的な事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間以内、当該月を含めた直前2ヶ月間全ても平均80時間以内（休日労働含む）、月100時間未満（休日労働を含む）でなければならず、月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。さらに、36協定の締結に当たって留意すべき事項が定められており、①時間外

労働・休日労働は必要最小限にとどめること、②使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負い、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があること、③特別条項適用労働者の健康・福祉を確保することなど、時間外労働及び休日労働を適正なものとするのが求められています。

しかしながら、時間外労働や休日労働を削減するために、発注元への工期変更などの要望は安易にできるものではなく、まず社内で実施可能なあらゆる対策を講じる必要があります。次に示すような「各種労働時間制度」の活用が有効です。①時間外・休日労働の届出制、②変形労働時間制（1年単位の変形労働時間制などの導入）、③専門業務型裁量労働制（建築士等の専門家を対象に、「みなし労働時間」を日々の労働時間とする制度）の導入、④勤務時間の繰り上げ・繰り下げ、⑤休日の振替・代休の取得、⑥工事現場への移動時間への対応（直行・直帰にするなど）、⑦休憩時間の拡大・明確化⑧法定休日の活

用（土曜日を法定休日とすることで、月45時間等、年6回の制約がなくなります）など、さまざまな労働時間制度の活用が可能ですので、ご質問をいただいた企業様には「御社に適した方法を早急に行うしていただき」とお話ししました。

愛知県下各労働基準協会では、この問題をワンストップで支援する「2024年問題対応総合支援事業」を実施しております。(1)業種・業務別無料対応セミナーの実施、(2)無料訪問コンサルティング、(3)対策立案・支援コンサルティング、(4)管理システム導入、(5)管理者等企業内研修、(6)無料労働相談(7)無料情報提供など、ありとあらゆるご支援をしておりますので、多くの企業の皆様にぜひともご利用いただけますようお願いいたします。次回の「建設業無料対応セミナー」は、12月15日(金)午後1時半〜午後4時半、協会3階大会議室にて実施します。詳しくは、当協会ホームページ又は、総合受付(☎052-9611-1666)までお問い合わせください。



2024年問題
総合支援
事業
対応

イラスト・木村武司