

主催：一般社団法人 函館建設業協会

**2024年問題
建設業における時間外労働上限規制と
その対応について**

日程：2022年9月13日（火）13：30～15：15

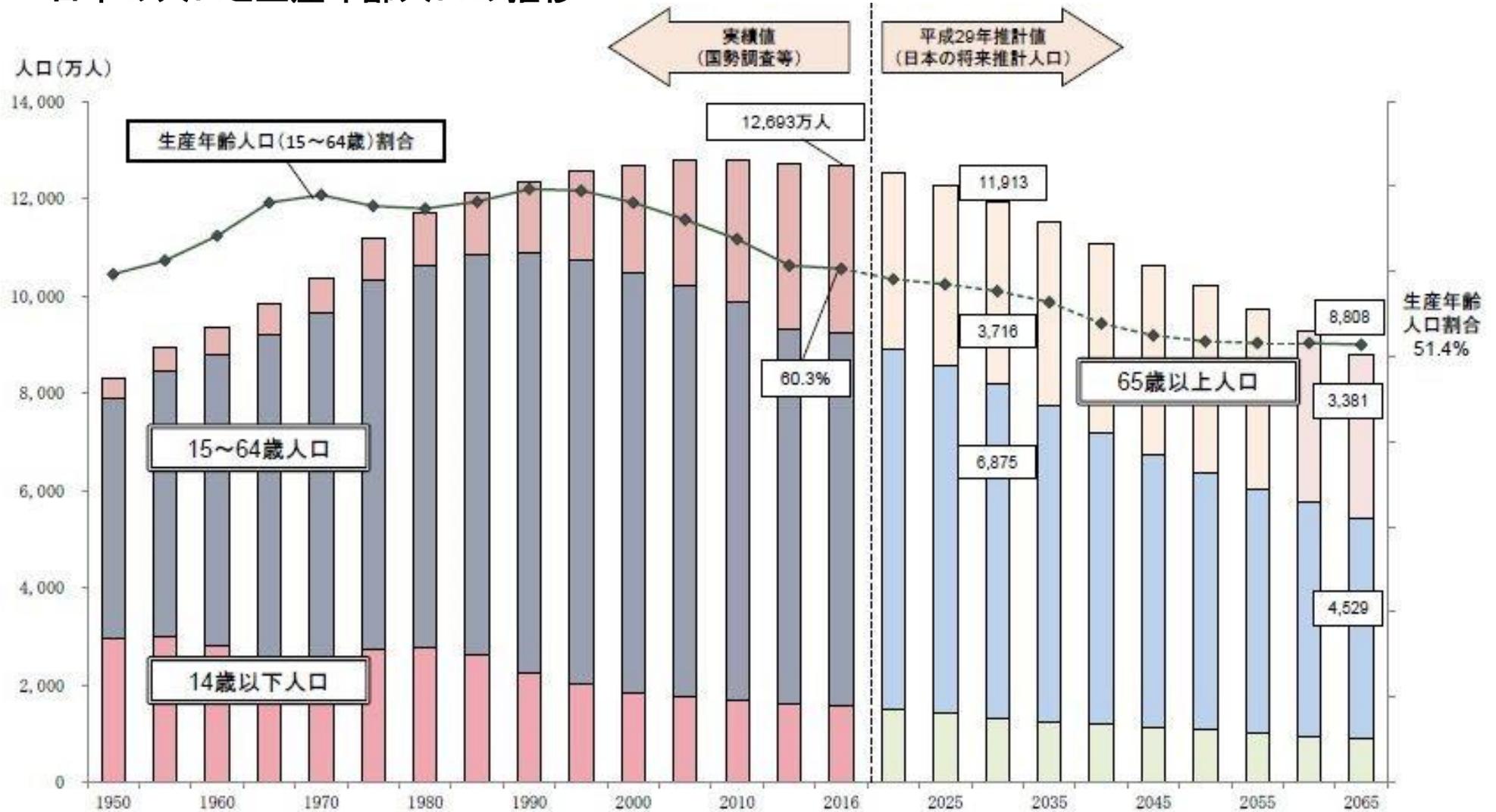
会場：一般社団法人 函館建設業協会 講堂

講師：北海道働き方改革推進支援センター 専門コンサルタント

社会保険労務士 望月 英詞

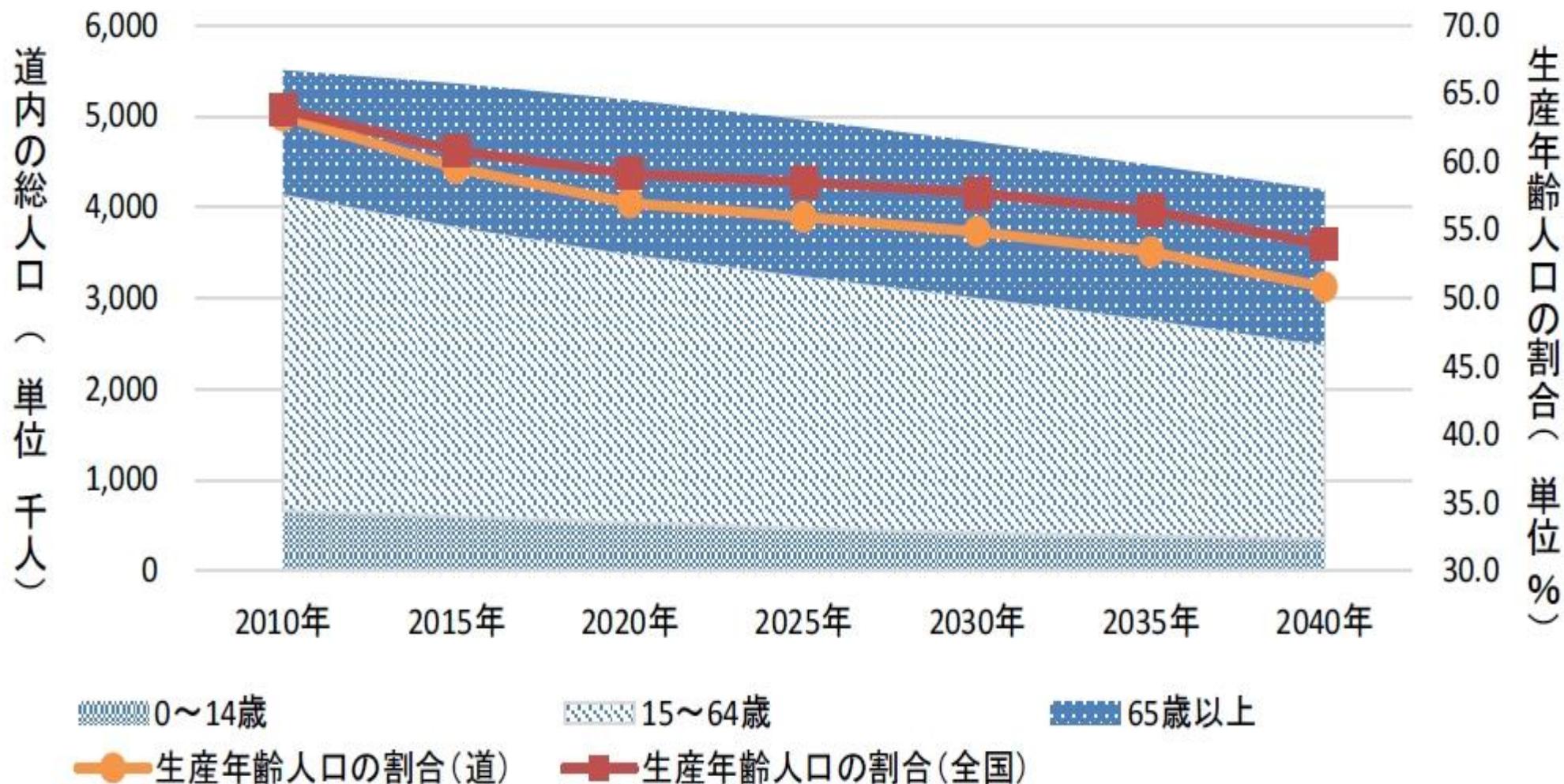
人口と労働力の推移

日本の人口と生産年齢人口の推移



北海道の労働力

北海道の人口と生産年齢人口の推移

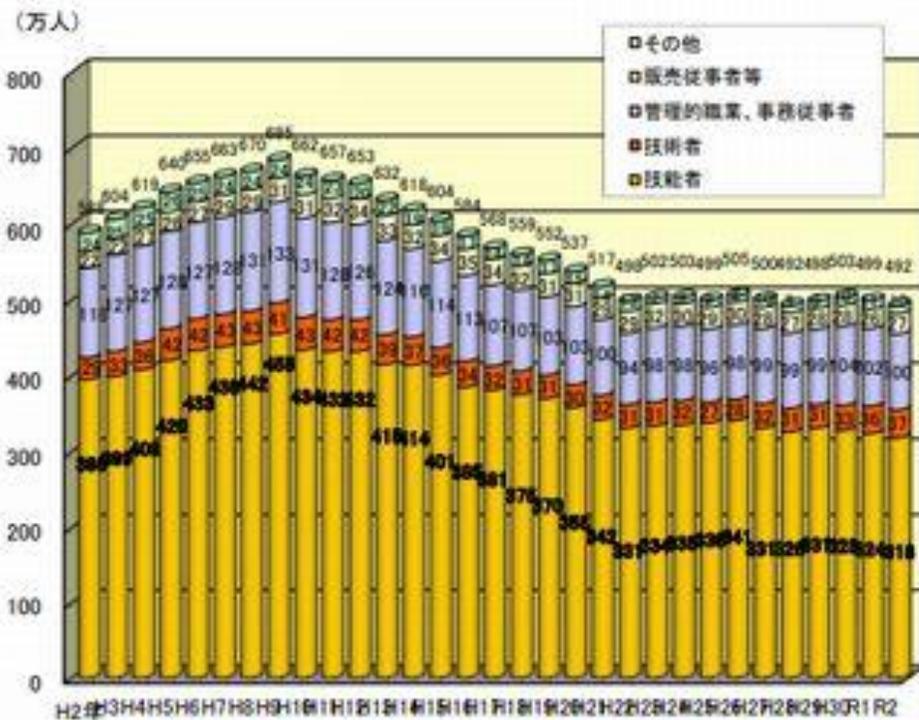


資料出所: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

建設業就業者の現状

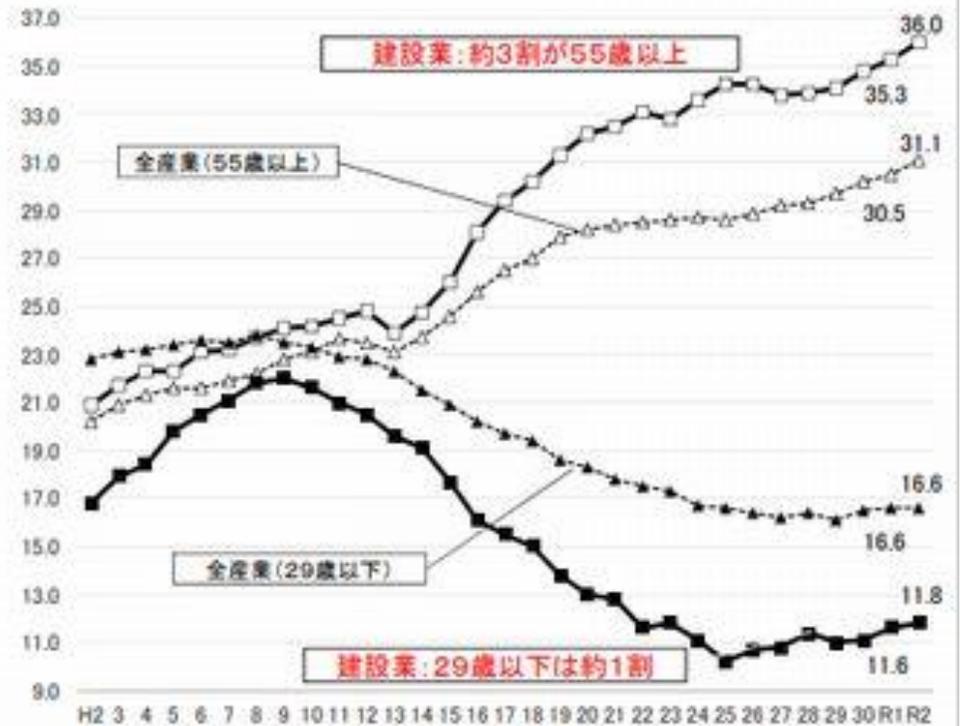
技能者等の推移

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 492万人(R2)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 37万人(R2)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 318万人(R2)



建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約36%、29歳以下が約12%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和元年と比較して55歳以上が約1万人増加(29歳以下は増減なし)。



資料出所:国土交通省「建設業の働き方改革の現状と課題」

建設業にも働き方改革が必要な理由

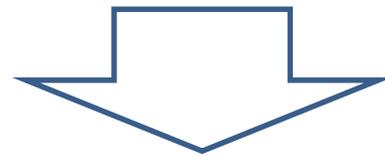
- ・建設業の新卒就職者数は約39000人(2019年)で、前年(2018年)比1000人のマイナス
- ・高卒者の3年離職率は45.3%と、全産業と比較して6%以上高く、北海道では約60%とさらに高い
- ・3K(きつい、きたない、危険)イメージが強い
- ・「きつい」イメージ解消のために、週休2日制導入など、過重労働対策が求められている
- ・過重労働対策は若年労働者の確保と同時に高齢化が進む職場の安全対策にもなる

また、建設技能者の賃金は45～49歳がピークとなっていて、キャリアプランや生活設計が難しい業種であることも、職業選択に影響していると思われる。



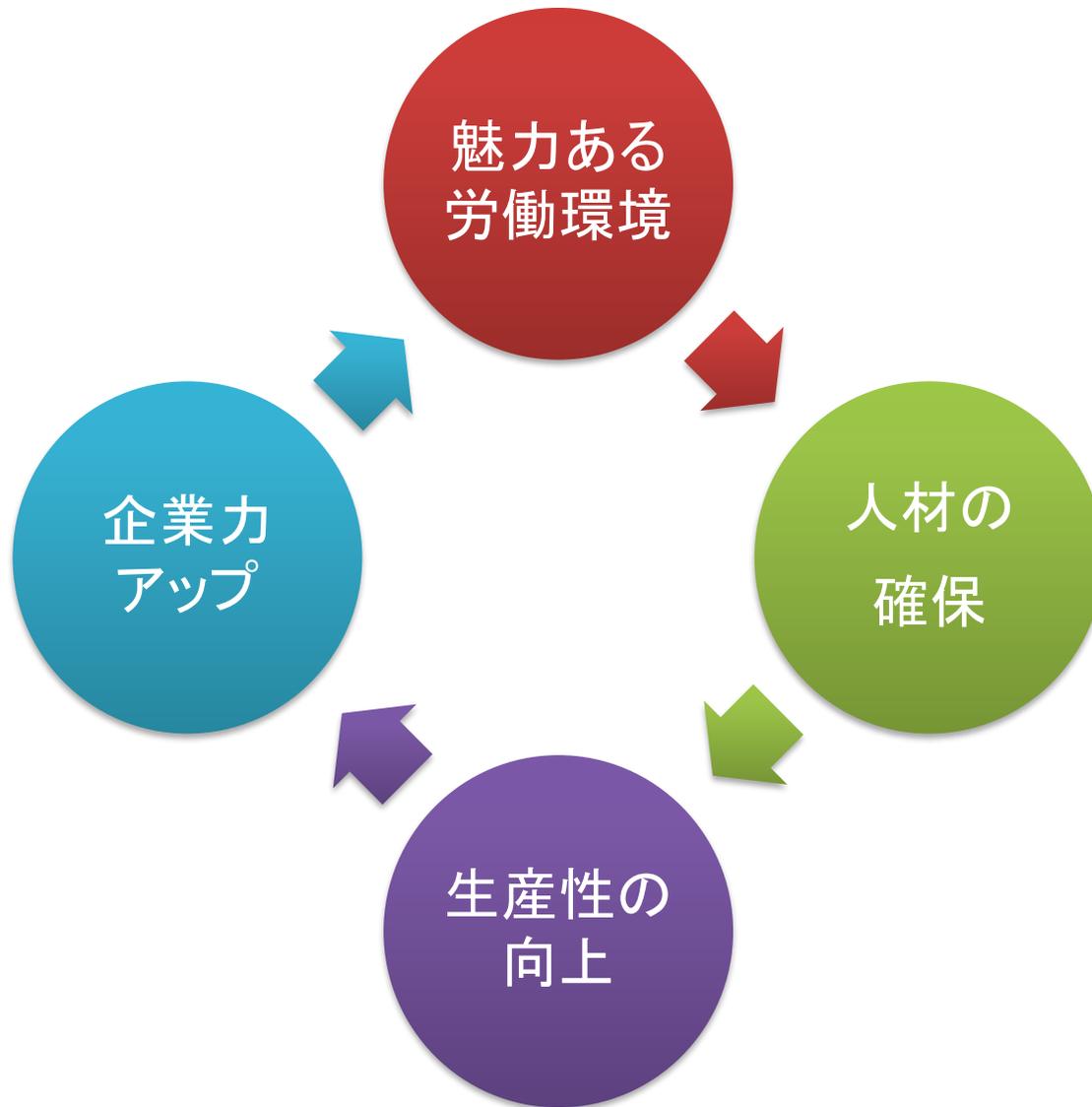
働き方改革5つの柱

1. 年次有給休暇の取得義務化
2. 長時間労働を抑制するための措置
3. 労働時間の適正把握の義務化
4. 同一労働同一賃金の制度化
5. 高度プロフェッショナル制度の創設



魅力ある職場づくり 正規・非正規間の格差解消

働き方改革における魅力ある職場づくりとは



魅力ある職場とは、女性や高齢者が多く労働参加をし、多様な人材が活躍できる環境をもつ職場。

企業主導ではなく、働く人が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、「自分で選択」できるようにすることが必要。

働き方改革関連法施行スケジュール

	2018年	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月～
労働基準法		年次有給休暇の取得義務化(全企業)				
		残業時間の上限規制(大企業)				
		残業時間の上限規制(中小企業)				
						60時間超 残業代引上げ
労働安全 衛生法		労働時間の適正把握義務化(全企業)				
労働契約法／ パートタイム労働 法／労働者派 遣法		同一労働同一賃金制度(大企業)				
		同一労働同一賃金制度(中小企業)				

時間外労働上限規制に猶予が認められている業務

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、 <u>適用後の上限時間は、年960時間</u> とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

建設業の労働時間



○ 年間の総実労働時間については、全産業と比べて360時間以上(約2割)長い。また、10年程前と比べて、全産業では約186時間減少しているものの、建設業は約80時間減少と減少幅が小さい。

※ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

資料出所: 国土交通省「建設業の働き方改革の現状と課題」

工期厳守が最優先の建設業において、長時間労働の解消はとても困難な課題です。特に下請構造という特殊な業界のなかで、2次請、3次請と下がっていくに従い、その困難さが増していく状況にあります。

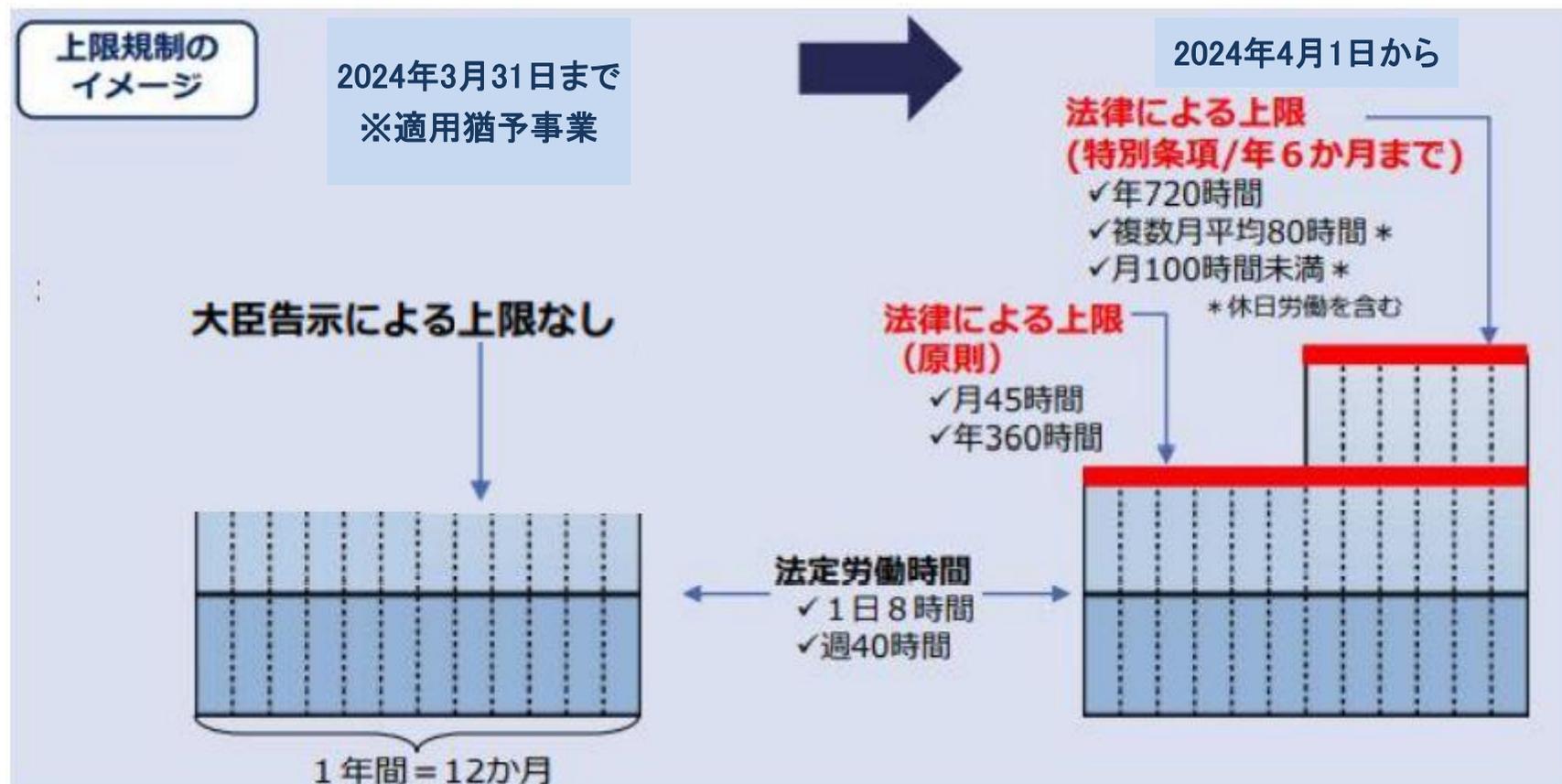
同じ建設業内においても、内と外の作業、基礎部分と屋上部分の作業では、天候やそれぞれの工程の進捗状況によって影響を受ける場合もある。

長時間労働を抑制するための措置 ～時間外労働の上限規制～

先述の通り建設業は、36協定で定める時間外労働の上限の基準は適用除外とされていましたが、2024年4月1日以降は、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。

※2024年4月1日以降に締結の36協定から適用（旧協定の有効期限終了後から）

【罰則規定】6か月以下の懲役または30万円以下の罰金



時間外労働の上限規制 ～例外規定～

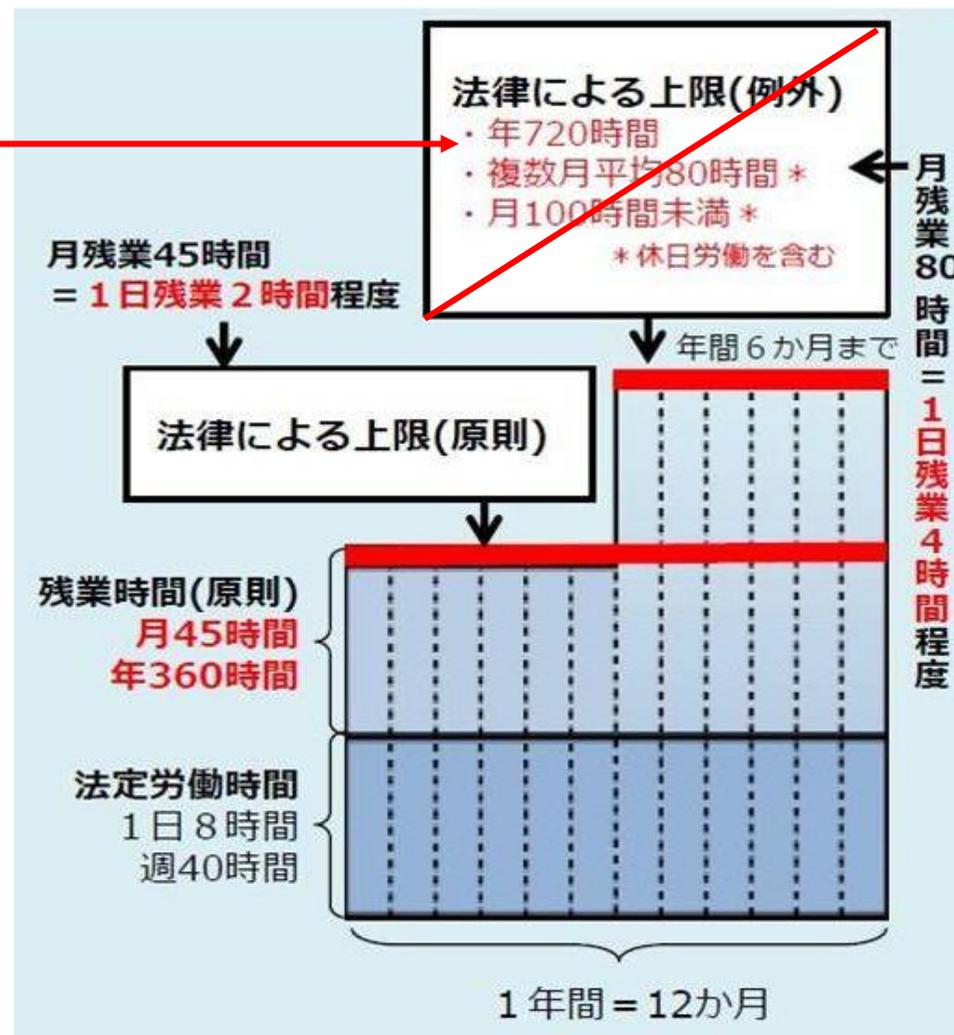
災害時の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について月100時間未満、2～6か月平均80時間以内、この2つの規制は2024年4月1日以降も適用されません。

【労働基準法第33条】

災害その他避けることのできない事由によって、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32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35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ない。



地震、津波、台風等によるライフラインの復旧工事
※測量、建設コンサル業務含む
雪害対策（道路交通の確保等、人命又は公益を確保するため、臨時の必要がある場合）



資料出所:厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

労基法第33条適用時の注意点

- ・**労基法33条1項に基づく時間外および休日労働は、あくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものであり、やむを得ず月に100時間を超える時間外および休日労働を行なわせたことにより、疲労の蓄積が認められる労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。**
- ・**労基法33条に基づく場合であっても、割増賃金の支払いはしななければならない。**

災害発生から相当程度の期間が経過し、臨時の必要がなくなったら（通常業務の範囲内で作業が可能になったら）、通常通り36協定の範囲内で時間外および休日労働を行なわせることになります。



猶予期間終了に向けての実務

- ・ 特別条項付きの36協定になっているか確認しましょう
45時間を超えて時間外労働をさせる（可能性がある）場合には特別条項付きの36協定を届け出なければなりません。
- ・ 特別条項を発動の手続きを定めましょう
上限規制を超える場合、「気づいたら超えていた」ではいけません。
予め超えることを知らせる手続きが必要です。
※延長理由、対象者、期間等を通知書で知らせる（様式不問）等
- ・ 業務内容の見直しと人材育成と適正な人員配置
業務のムダの洗い出し、段取りの徹底、人材育成に必要な事の確認、日々そして期間における適正な人員配置を。
- ・ 始業、終業、休憩等の時間管理の方法およびルールを改めて周知し、しっかりとした勤怠管理をしましょう。

後段の2つは一朝一夕にはできません。今のうちから少しずつ実施しましょう。
建設業の仕事は属人化しやすい(特定の人にしかできない仕事になりやすい)ため、そこからの脱却することも視野に、人材育成を進めましょう。

(参考)適用猶予事業用様式と作成支援ツール

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第9号の4(第70換調保)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)		
① 下記①に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満13歳以上の者)	予定労働時間	延長することができる期間数	
					1日	1日を越える一定の期間(起算日)
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者						
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 (満13歳以上の者)	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻	

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の署名
氏名

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が時
する者であること。 (チェックボックスに裏チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定締結をする者を選出
投票、筆字等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに裏チェック)

年 月 日

使用者 署名
氏名

労働基準監督署長殿

適用猶予事業については、猶予期間が終了するまでの間、簡易様式での提出が可能です。猶予期間中であっても、新様式での締結および作成・提出をしても構いません。
(様式番号 第9号の4)

36協定届作成の流れ

時間外労働を行うには、サブロク(36)協定届が必要です。36協定届を作成しようとしている事業者様、是非お役立てください。



STEP1 データを入力



使いやすくりニューアル!

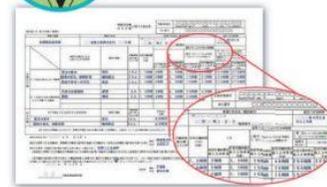
画面内の各項目に、労使で協定する内容を入力していきます。

・労使は、36協定届の様式を用いて36協定を締結することができます。

・協定届様式を用いて協定する場合は、労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法(記名押印又は署名など)により締結してください。



STEP2 出力



実際の36協定届として出力されます。



STEP3 提出



管轄の労働基準監督署にそのまま届け出ることができます。

※2021年4月1日より、36協定届における使用者の押印及び署名が不要となります。

36協定の作成が苦手だったり、新様式になって書き方がわからないという方は、作成支援ツール利用をお勧めします。

■36協定届等作成支援ツール

労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>

勤怠管理 ～労働時間の判断について～

建設業は他の業種と比べ、労働時間の把握が難しい場面がありますが、労働時間かどうかの判断は「使用者の指揮命令下にあるか」が一つの判断基準になります。

例)会社からの指示のもと事務所で待ち合わせして現場に向かうとき
会社として「事務所に7時集合」と命令した場合や、事務所で準備やミーティングなどが行われた場合はそれを業務開始とみなされ、その時点から労働時間となります。

例)移動中の車内で当日の段取りなどの打ち合わせが行われるとき
移動中の車内において、親方・リーダーや工事監督との打ち合わせが行われる場合には、「指揮命令下」にあるとされ、労働時間に含まれる可能性が高いです。

上記のような状況になれば、労働時間にならないと判断される可能性が高いですが、複数人で1台の車に同乗して移動する場合、運転する人は作業者を「運ぶ」という業務に就いているとみなされ、運転者は労働時間になると考えられます。

ほかにも遠方の現場に通いで行く場合、移動時間が長くなるため、拘束時間が長時間になることもあります。交通状況によって早くなったり、遅くなったりすることもあります。トラブル防止にもなるので、ルールを決めて周知しましょう。



長時間労働が規制される理由



資料出所:厚生労働省「社員の働き過ぎは本当に会社のためになるのか」

業種(大分類)	令和2年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	11 (0) < 6 (0) >	12 (1) < 4 (1) >	5 (1) < 2 (1) >
製造業	92 (10) < 27 (2) >	79 (7) < 24 (2) >	17 (1) < 8 (0) >
建設業	108 (0) < 30 (0) >	98 (0) < 40 (0) >	27 (0) < 11 (0) >
運輸業、郵便業	158 (9) < 47 (2) >	136 (5) < 43 (1) >	58 (1) < 19 (1) >
卸売業、小売業	111 (16) < 27 (3) >	106 (11) < 32 (3) >	38 (1) < 12 (0) >
金融業、保険業	13 (3) < 6 (3) >	8 (0) < 3 (0) >	0 (0) < 0 (0) >
教育、学習支援業	13 (4) < 0 (0) >	13 (7) < 2 (0) >	2 (0) < 1 (0) >
医療、福祉	67 (33) < 13 (4) >	46 (28) < 12 (5) >	8 (5) < 2 (1) >
情報通信業	23 (2) < 8 (0) >	12 (0) < 6 (0) >	2 (0) < 2 (0) >
宿泊業、飲食サービス業	31 (10) < 8 (1) >	42 (13) < 12 (3) >	15 (3) < 3 (1) >
その他の事業 (上記以外の事業)	157 (18) < 33 (3) >	113 (16) < 33 (2) >	22 (2) < 7 (0) >
合計	784 (105) < 205 (18) >	665 (88) < 211 (17) >	194 (14) < 67 (4) >

資料出所:厚生労働省「脳・心臓疾患に関する労災補償状況」

長時間労働は過労死等(脳・心臓疾患、精神障害)のリスクが高まり、その事案にかかる時間と労力は、本来であれば業務に費やすものであるから、生産性の向上とは真逆のものとなります。また、その結果が会社にもたらすものは、何ひとつ良いことはありません。

高齢化が進む建設業はリスクが高い

年度 年齢	令和元年度						令和2年度					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	
19歳以下	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
20～29歳	10 (1)	4 (0)	4 (1)	3 (0)	1 (0)	1 (0)	16 (4)	2 (0)	12 (1)	4 (0)	4 (1)	1 (0)
30～39歳	51 (9)	21 (1)	46 (4)	17 (0)	15 (0)	7 (0)	39 (1)	16 (0)	31 (2)	20 (1)	17 (0)	10 (0)
40～49歳	248 (34)	78 (5)	189 (22)	75 (4)	67 (3)	26 (0)	204 (24)	56 (5)	184 (23)	60 (6)	64 (4)	20 (1)
50～59歳	333 (32)	89 (6)	267 (24)	93 (7)	91 (5)	37 (2)	264 (30)	80 (6)	230 (24)	73 (4)	65 (4)	24 (2)
60歳以上	294 (45)	61 (6)	178 (27)	50 (6)	42 (2)	15 (0)	261 (46)	51 (7)	208 (38)	54 (6)	44 (5)	12 (1)
合計	936 (121)	253 (18)	684 (78)	238 (17)	216 (10)	86 (2)	784 (105)	205 (18)	665 (88)	211 (17)	194 (14)	67 (4)

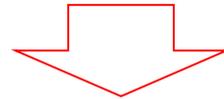
注 ()内は女性の件数で、内数である。

資料出所：厚生労働省「脳・心臓疾患に関する労災補償状況」

過労死等（脳・心臓疾患、精神疾患）のリスクは、40歳を境に急速に高まります。高齢化が進む建設業において、現場労災と合わせて対策が必要です。長時間労働の解消が難しければ、法定健診以外にも定期的に健康診断を受診させる等、労働者の健康を守る措置を行いましょう。

建設業で働き方改革は不可能なのか

建設請負は景気や天災等、自らの経営ではコントロールできない要因(外的要因)に左右される



働き方改革は不可能？

「法律で決まったことだから・・・」という思考では、社員にも伝わりません。働き方改革の必要性とその先にあるもの、また、それを実現するためには社員一人一人の当事者意識が不可欠です。「会社が無理な事ばかり言ってるよ」という気持ちにさせず、各自が働き方改革に向き合うようになるための仕掛けづくりを考えてみましょう。

働きやすさの向上

- ・長時間労働の是正(メリハリのある働き方)
労働時間管理の見直しと共有
仕事の少ない日には定時より早い退社を推奨
副業の許可
- ・有給休暇の取得率向上(義務化+ α)
- ・能力向上に取り組む者へのサポート
- ・必要資格取得者へのインセンティブ
- ・目標管理達成者への報奨制度



当事者意識の向上

- ・自己管理の徹底(より強い責任感をもった働き方
ムダな動き、だらだらとした作業を排除
段取り8分、仕事2分の意識)
- ・能力向上のための取組み
- ・目標管理達成に向けたPDCA行動
- ・後継者の育成

「働き方改革は地域建設業から 前田建設工業における取り組み紹介」を参考に作成

さいごに

建設業、とくに請負工事が主である中小事業者で、働き方改革を完全に履行するためには、業務内容および選択の見直しを含めた経営者の覚悟と決断が重要です。これまでの考え方だとできない事も多いかもしれません。

経営者の意識改革、そして労働者も自覚をもって取り組むことが求められます。「残業するな」と言うのは簡単ですが、それだけでは足りません。

今日の話を参考に、先ずは取り組む姿勢が大事です。

持続可能な会社として生き残っていくためには、「人財」が必要です。働き方改革は人財確保のために、避けて通れないものになっています。

残された時間は少ないですが、今からでもしっかりと向き合うことが何より大切です。

ご清聴ありがとうございました



「働き方改革」についてのご相談は、お気軽に
北海道働き方改革推進支援センター

へご連絡ください！

TEL・ 0800-919-1073 (通話無料) FAX・ 011-206-8365

※受付・平日9:00~17:00 (土・日・祝日を除く)

Mail・ hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com

HP・ <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/hokkaidou.html>

住所・ 札幌市中央区北1条西3丁目3-33 リープビル3階

来所・オンラインでのご相談、事業所への訪問支援も可能です