



2024年問題への対応

建設業編

～実務上の対策～



社会保険労務士事務所
柏ろうむサポート



| | |
|-----------|---|
| 略歴 | <p>平成15年12月 開業登録（北柏合同事務所にて） 平成20年 スタッフ雇用を機に事務所移転 平成24年 スタッフ増員のため事務所移転（現コササビル） 平成29年 同ビル内にて移転、シェアオフィス開設</p> |
| 代表者プロフィール | <p>特定社会保険労務士 川村由里子 千葉県社会保険労務士会東葛支部【登録番号】第12020074号</p> <p>○柏ロータリークラブ会員 ○医療労務コンサルタント ○採用定着士 ○社会福祉法人永春会（松戸市特別養護老人ホーム秋桜、こすもす保育園）理事 ○学校法人くるみ学園（柏市）監事兼第三者委員会委員 ○柏商工会議所専門相談員委嘱</p> <p>趣味：マイペースなジョギング、初心者ゴルフ、MLB観戦</p> |
| 事務所概要 | <p>〒277-0005 柏市柏2-7-23 コササビル2F TEL / 04-7192-8391 FAX / 04-7192-8392</p> <p>スタッフ12名（社会保険労務士4名、行政書士2名）</p> |
| 主な業務 | <ul style="list-style-type: none"> ➢ 諸手続&給与計算アウトソーシング ➢ 人事制度コンサルティング（賃金制度、評価制度） ➢ 就業規則作成・別規程（賃金、パート規程、育児介護休業規程、ハラスメント防止規程等） ➢ 助成金申請（キャリアアップ助成金、両立支援系助成金） ➢ 労働基準監督署調査、是正勧告／年金事務所調査 ➢ 他士業とのネットワークによる創業支援 ➢ 採用特化サイト構築および運用管理支援 ➢ 社員研修（ビジネスマナー研修、社員活性化研修） ➢ 労務トラブルご相談（あっせん代理可） |
| 主な受託企業 | <p>介護事業所（特別養護老人ホーム、グループホーム、デイサービス等）、認可保育園、幼稚園、こども園</p> <p>IT事業、医療法人（歯科、眼科、内科、訪問看護）、運送業、ビルメンテナンス業、リフォーム工事業、建設業、外溝業、設備工事業、不動産業、飲食業、美容院、製造業、商工団体、その他多数</p> |

柏ろうむサポート トータルサポート

- 就業規則(シンプルプラン/標準プラン/プレミアムプラン)
- ハラスメント防止規程
- 定年退職者再雇用規程
- 育児介護休業規程
- テレワーク規程

- 採用応援サイト構築
- 賃金制度・評価制度まるっとパック
- 簡易型賃金制度
- 社労士認証制度による「経営労務診断」



- 安心スピーディの【手続きアウトソーシング】
 - お客様とつながるクラウドサービスで安全確実に個人情報共有
- 適正な労務管理の基本【給与計算】
 - クラウド勤怠 & WEB明細を推奨

- キャリアアップ助成金
- 両立支援等助成金

【定期的な情報発信】

- ニュースレター年間10回発行
- オンラインセミナー毎月1回開催
- 所長メール 月2回配信

- 社員の持ち味見える化する『持ち味カード』
- 承認力を身につけ実践する『承認カード』
- 社会人基礎力を身につける『ビジネスマナー研修』

自己紹介



千葉県、東京都、埼玉県の建設業のお客様を中心に、中小企業の皆様の許認可取得、各種登録申請等の諸手続きを承っております。おかげさまで、昨年行政書士登録20周年を迎えることができました。

事務所概要

| | |
|----------|-------------------------------------|
| 名称 | アイビーパートナーズ高山行政書士事務所 |
| 代表者 | 行政書士 高山博子(たかやまひろこ) |
| 住所 | 〒277-0005 千葉県柏市柏2丁目7番23号 コササビル2階 |
| 電話番号 | 04-7100-2758 |
| F A X 番号 | 04-7147-7375 |
| 受付時間 | 10:00～17:00 |
| 定休日 | 日曜日 |

経歴

平成15年1月 行政書士登録
平成19年4月～千葉県行政書士会東葛支部幹事
平成23年4月～平成27年3月 同会東葛支部副支部長
平成27年2月 社会保険労務士登録
平成27年4月～平成29年3月 千葉県行政書士会 建設
土地業務部次長

内容

1. これから間に合う実務上の対策
(労働時間の考え方と管理のポイント)
 - ①まず自社の“実態”を把握する！
 - ②所定労働時間を整える
 - ③三六協定の作成と届出
2. 取引先への影響を考える

①まず自社の“実態”を把握する！

【労働時間の考え方】

労働時間とは、使用者の**指揮命令下**に置かれている時間のことをいいます。
使用者の**明示または黙示の指示**により、労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

①まず自社の“実態”を把握する！

労働時間である

- ・ 着替え（指定された作業服や保護具）
- ・ 始業前の準備や後片付け
- ・ 朝礼
- ・ 手待ち時間
- ・ 勉強会や研修
（参加指示あり）

労働時間ではない

- ・ 通勤
- ・ 直行直帰、出張の移動時間
- ・ 休憩時間
- ・ 始業、終業前後の自由時間
- ・ 勉強会や研修
（参加指示なし）

①まず自社の“実態”を把握する！

【移動時間の考え方】

1) 移動時間は労働時間ではないとされた例

- ・阿由葉工務店事件（東京地判決H14.11.15）

「原告（労働者は、出勤の際、車両により単独又は複数で建設現場に向かっていたこと、この車両による移動は、被告（会社）が命じたものではなく、車両運転者、集合時刻等も移動者の間で任意に定めていたことが認められる。これらの事実によれば、（出勤の際、会社事務所へ立ち寄っていたとしても）工事現場との往復は、通勤としての性格を多分に有し、・・・労働時間に当たらない」

（同趣旨で高栄建設事件 東京地判H10.11.16）

①まず自社の“実態”を把握する！

2) 移動時間は労働時間に当たるとされた例

- ・ 総設事件（東京地判H20.2.22）

「従業員は原則的に、一旦会社に集合し、工事現場へ出発する前に倉庫から資材を車両に積み込み、当日の現場や作業内容についても、現場へ出発前に指示を待つ状態であり、その後の車両による移動時間中も打ち合わせなりをしながら現場へ赴いていたことから、移動時間は自由時間とは言えず、移動時間も含めて会社に出社した時刻から労働時間となる。」

①まず自社の“実態”を把握する！

【始業・就業時刻の確認・記録】

- 1日に何時間働いたかだけでなく、日ごとに始業・終業の時刻を記録する。
- 勤怠管理ソフトは必要か？
 - ⇒責任者が確認して記録してもOK
- 所定労働時間からはみ出す部分を集計する。
 - ⇒日ごとの時間外、休日（土曜）出勤

①まず自社の“実態”を把握する！

【はみ出す部分をどうするか】

- ・ 時間を意識する、意識させる
- ・ その仕事は本当に必要か
- ・ その仕事は今日やらなくてはならないか
- ・ その仕事は同じ人がしなくてはならないか
- ・ その仕事は毎日しなくてはならないか
例えば、交代でできないか



②所定労働時間を整える



Q：始業・終業の時刻、休憩時間を教えてください。



A：始業9時、終業18時、休憩はお昼休憩1時間、午前と午後に15分ずつで計1時間30分です。9時間拘束の1時間30分休憩ですので1日の労働時間は7時間30分です。

②所定労働時間を整える



Q: お休みはどのように設定されていますか
公休日を教えてください。



A: 原則、日曜と祭日です。
土曜日は現場の状況によります。
全く休めない月もあるし、1日から2日
休める月もあります。年末年始に数日は
休みになります。

②所定労働時間を整える

- **法定労働時間とは**

法律で定められた労働時間

原則：1日8時間まで、週40時間まで

- **所定労働時間とは**

会社が定める労働時間

法定労働時間の範囲内で独自に規定

②所定労働時間を整える

【原則的な労働時間制（週40時間制）の場合】

| | | | |
|---|-------|-----|--------|
| 月 | 7.5時間 | | 37.5時間 |
| 火 | 7.5時間 | | |
| 水 | 7.5時間 | | |
| 木 | 7.5時間 | | |
| 金 | 7.5時間 | | |
| 土 | 2.5時間 | 5時間 | |
| 日 | 休み | | |

土曜出勤がある週の労働時間はこのようになりますね。



この部分はみ出しています！

②所定労働時間を整える



建設業では原則的な週40時間制で所定労働時間を設定するのが難しいので、変形労働時間制を適用することが多いです。



変形労働時間制というのは聞いたことはありますが、どういう方法ですか？

②所定労働時間を整える

【1年単位の変形労働時間制】

⇒1年を平均して、週40時間以内であれば良い。

ただし、

- 毎年労使協定を締結し
年間カレンダーとともに労働基準監督署
への届出が必要
- 1年変形を適用する場合、時間外労働の上限は
月42時間まで、年間320時間まで



②所定労働時間を整える

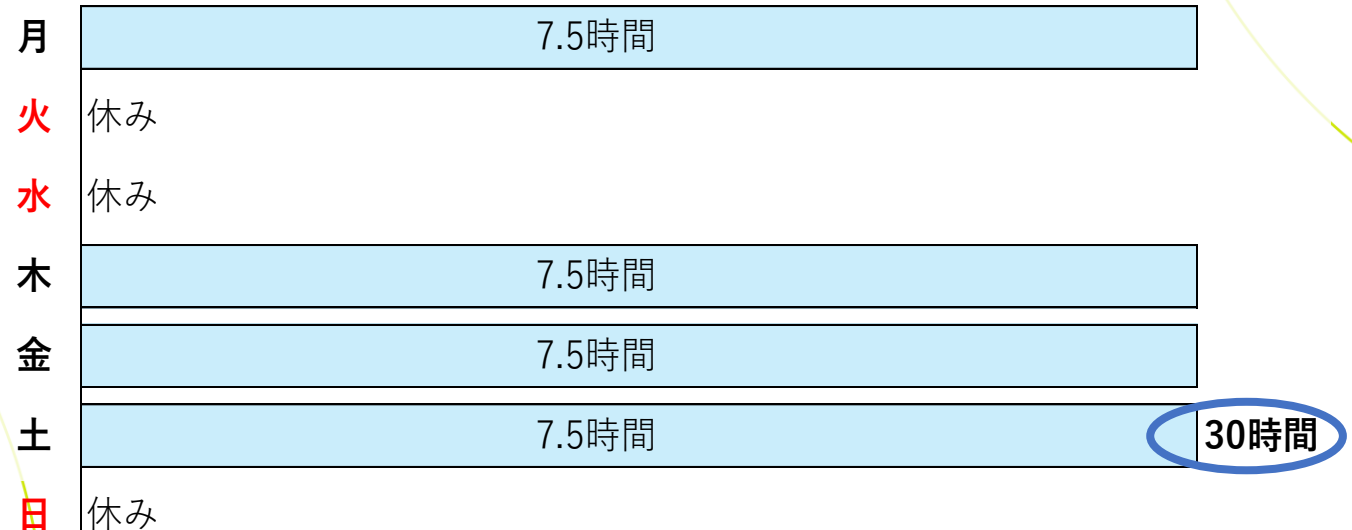
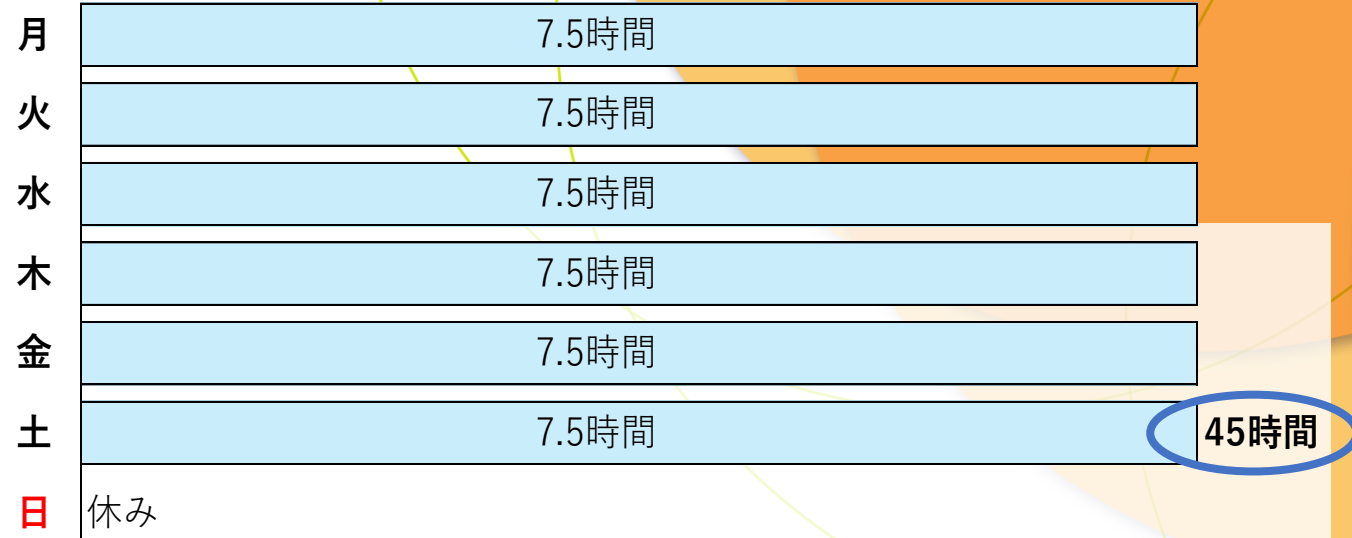


祝日がある
週の労働時
間は少ない
ので

週40時間を超える週
があっても、
1年を平均して
週40時間以内
であれば問題なし！



1年間で
ならせると
いうわけで
すね！



②所定労働時間を整える



御社は**年間休日87日**、**総労働日数278日**に設定すれば適法になります。
あらかじめ定めた土曜日に出勤しても
時間外労働にはあたりません。
この部分の割増賃金も不要です。



所定労働時間が適法になれば、
ハローワークへの求人も出せますね！

②所定労働時間を整える



- 自社の実態に合った「変形労働時間制」を適用
- 所定労働時間を**適法にする。**
 - **時間外扱いになる部分を減らす。**

- ⇒ 適用するには
- 就業規則に規定（労働者10人以上は必須）
 - 1年単位の変形労働時間制に関する労使協定、届出書及び年間カレンダー（必須）

⇒ **三六協定と一緒に届出しましょう！**

お休みが
もっと少ない
会社様も是非
ご相談くださ
い！



③ 三六協定の作成と届出

【三六協定とは】

⇒時間外労働を**適法**に行うためのもの
従業員数を問わず、届出が必要

【建設業は】

- 起算日：2024年4月1日以降⇒様式変更
- 起算日：2024年3月31日以前⇒現様式
起算日から1年間有効

※有効期間終了後新様式で届出

③三六協定の作成と届出

2024年3月末まで

様式9号の4

2024年4月1日以降

○様式9号

(時間外が法定の上限内に収まる
場合)

又は

○様式9号の2 **特別条項付き**

(法定の上限を超える時間外が予定
される場合)

時間外労働の上限なし
(定めた期間中は有効)

③ 三六協定の作成と届出



新様式作成のポイント（1枚目）

「延長することができる時間数」

1日、1カ月、1年、**それぞれの上限**を記載

1枚目の書き方は9号、
9号の2共通

| 所定労働時間 (1日) (任意) | 延長することができる時間数 | | | | | |
|------------------------|-------------------|---------------------------|---------------------------------|---------------------------|----------------------------------|---------------------------|
| | 1日 | | 1箇月 (①については45時間まで、②については42時間まで) | | 1年 (①については360時間まで、②については320時間まで) | |
| | 法定労働時間を 超える時間数 | 所定労働時間を 超える時間数 (任意) | 法定労働時間を 超える時間数 | 所定労働時間を 超える時間数 (任意) | 法定労働時間を 超える時間数 | 所定労働時間を 超える時間数 (任意) |
| 7.5時間 | 3時間 | 3.5時間 | 30時間 | 40時間 | 250時間 | 270時間 |
| 7.5時間 | 2時間 | 2.5時間 | 15時間 | 25時間 | 150時間 | 270時間 |
| 7.5時間 | 2時間 | 2.5時間 | 15時間 | 25時間 | 150時間 | 270時間 |

1カ月の上限×12
=1年間の上限
ではない。

③ 三六協定の作成と届出

👉 新様式作成のポイント（2枚目・特別条項）

| 臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合 | 業務の種類 | 労働者数 (満18歳以上の者) | 1日 (任意) | | 1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数、100時間未満に限る。) | | | | (時間外労働のみの時間数、 720時間以内に限る。) | |
|---------------------------|-------|--------------------|---------------|-----------------------|--|--------------------------------|--------------------|---------------|-------------------------------|-------|
| | | | 延長することができる時間数 | | 延長することができる時間数 及び休日労働の時間数 | | 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率 | 延長することができる時間数 | | |
| | | | 法定労働時間を超える時間数 | 所定労働時間を超える時間数 (任意) | 法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 | 法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 | | 法定労働時間を超える時間数 | 所定労働時間を超える時間数 (任意) | |
| 突発的な仕様変更 | 設計 | 10人 | 6時間 | 6.5時間 | 4回 | 60時間 | 70時間 | 35% | 550時間 | 670時間 |
| 製品トラブル・大規模なクレームへの対応 | 検査 | 10人 | 6時間 | 6.5時間 | 3回 | 60時間 | 70時間 | 35% | 500時間 | 620時間 |
| 機械トラブルへの対応 | 機械組立 | 20人 | 6時間 | 6.5時間 | 3回 | 55時間 | 65時間 | 35% | 450時間 | 570時間 |

1枚目よりさらに限定的、具体的に

6回以内

休日労働も合算して100時間未満

時間外労働のみの時間数の上限720時間以内

③ 三六協定の作成と届出

👉 新様式作成のポイント（2枚目・特別条項）

| | (該当する番号) | (具体的内容) |
|--------------------------------------|----------|---|
| 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置 | ①、③、⑩ | 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催 |

裏面記載の（9）
①～⑩から選択

具体的内容を
記載する。

③三六協定の作成と届出

(9) 「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」の欄には、以下の番号を「(該当する番号)」に選択して記入した上で、その具体的内容を「(具体的内容)」に記入すること。

- ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
 - ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
 - ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
 - ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
 - ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
-
- ⑥ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
 - ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
 - ⑩ その他

③三六協定の作成と届出

- 1年単位の変形労働時間制を適用する場合は、「1年単位の変形労働時間制に関する協定届」「協定書」「年間カレンダー」を併せて届出
- 労働者代表を適切に選出する。
- 届出先は管轄の労働基準監督署
- 事業所ごとに届出

2. 取引先への影響を考える

- 人手不足、担い手不足の業界
魅力ある業界にするために、国は本気
⇒目指すは週休2日
- 元請に下請指導の協力依頼？
- 今後は三六協定の提出を求められるかも？

2. 取引先への影響を考える

- 2024年問題に対応できない会社は、求職者にも敬遠される。
- 人手が確保できない会社は、安定した工事の施工ができないため、取引先からも敬遠される。
- 2024年問題への対応は生き残るため必須
- 2024年問題を労務管理体制を整えるチャンスととらえる。

ご清聴ありがとうございました。