

働き方改革の定着に向けて

～ 2024 年の時間外労働上限規制への対応～

とある建設会社での日常です。中小建設会社のミルアス建設の方たちと、働き方改革の1番のメインテーマである2024年の時間外労働の上限規制に向けて、一緒に取り組んでいきましょう。

新連載

第1回

時間外労働上限規制への対応スケジュール



profile 櫻井 好美
社会保険労務士法人アスミル
特定社会保険労務士

ミルアス建設
人物紹介

丸山社長 先代から会社を引き継いだ2代目社長。のんびりとした性格で、優しい人柄。



鈴木課長 丸山社長を支える、頼れる存在。気配りも優秀で社内外に評価が高い。



高橋さん 会社の事務を一手に担うしっかり者。キャリア5年目に上にも下にも人望が厚い。



木村くん 入社2年目の元気な若手社員。表裏のない性格で思ったことはすぐ口にしてしまう。



高橋さん

社長、建設業の働き方改革の上限規制が2024年って騒がれてますけど、うちは大丈夫ですか？



高橋さん

社長～、先日のセミナーでも案内されてたじゃないですか！一度先生に相談してみましょうよ。



丸山社長

ん？ 上限規制ってなんだっけ？ うちはどうしたらいいんだ？

～櫻井コンサルタントが到着～



丸山社長

社長、建設業の上限規制は2024年4月からはじまります。法律の労働時間は1日8時間、1週間では40時間と決まっています。それ以上は働くことはできないのです。この時間を超えて働く場合は、36協定といって「時間外・休日労働に関する協定届」を提出しなくてはならないんですよ。



櫻井先生

うちは1日8時間労働で、休みは日曜日だけなんですけど、これって大丈夫なの？



丸山社長

社長、ダメです。1日8時間で週6日勤務であれば1週で40時間を超えているので、すでに時間外労働が発生しています。36協定の届出なしに時間外労働をさせるのは労働基準法第36条違反となり、6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金になります。



櫻井先生

本当ですか!? 先生、助けてくださいよ～!



丸山社長

大丈夫です。まずは上限規制について説明しますね。また、時間外労働の上限規制は2024年4月からですが、2023年4月には時間外労働の割増賃金率が上がるのをご存じですか？



櫻井先生

え!!! どういうことですか???



丸山社長

1ヶ月の時間外労働が60時間を超えた場合、残業の割増率は25%ではなく50%以上で支払わなくてはならない決まりになります。上限規制も大変ですが、割増率の引き上げも会社にとって看過できない問題です。そして時間外労働の削減のためには、仕事のやり方の見直し、IT等の効率化も必須です。建設業の場合は現場移動の時間がかかるので、直行直帰を導入する等、時間に対する考え方も整理する必要があります。



櫻井先生

大変だ!! 一体何からスタートすればいいんだろう？

大丈夫です！ 次のページで3項目に分けてご説明しますね。

解説します



1 時間外労働の上限規制とは？

(大企業2019.4月～ 中小企業2020.4月～ 建設業2024.4月～)

- 法律上の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出来なくなります。
- 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、以下を守らなければなりません。

✓ 時間外労働 年720時間以内

✓ 時間外労働 月45時間超は年間5回まで

✓ 時間外労働+休日労働の合計が月100時間未満

✓ 時間外労働+休日労働の合計について、2ヶ月平均、3ヶ月平均、4ヶ月平均、5ヶ月平均、6ヶ月平均の全ての平均が1ヶ月80時間以内

法定労働時間
1日8時間 1週40時間

法定休日
毎週少なくとも1日

36協定の締結・届出が必要

2 割増賃金率の引き上げ

(2023.4月～)

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 5時間	5 5時間	6
7 5時間	8 5時間	9	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15	16 5時間	17	18 5時間	19	20
21	22 5時間	23 5時間	24 5時間	25	26	27
28 5時間	29	30 5時間	31			

時間外労働(60時間以下) $1 \cdot 2 \cdot 4 \cdot 5 \cdot 8 \cdot 10 \cdot 12 \cdot 13 \cdot 16 \cdot 18 \cdot 22 \cdot 23 = 25\%$
 時間外労働(60時間超) $24 \cdot 30 = 50\%$
 法定休日労働 $7 \cdot 28 = 35\%$

法定労働時間を超えた場合、残業の計算においては25%以上の割増率で支払わなくてはならないことになっていますが、2023年4月1日以降は1ヶ月の時間外労働が60時間を超える場合は、その時間については50%以上の割増率で支払わなければならないことになっています。

3 労働時間削減のためのスケジュール

まずは時間の記録をすることが第1歩です。作業員の方は日給制が多く、ゆえに出面表の管理のみで、始業と終業の時間を記録していないケースを多く見受けられます。まずは時間を記録するところからスタートしましょう。そしていざ時間管理を始めると、仕事が終わったにもかかわらず終了の打刻をしない、記録もれといった問題がおきています。今までやっていなかったことです。定着には時間がかかります。面倒ですが「仕事が終わったらすぐに打刻をしなさい」と言い続けることが必要なのです。適正な時間管理をすることで、本当の残業時間がみえてきます。ここでようやく現状把握となり、時間外労働の原因を探ることになります。まずは日々の作業の中でムダな作業はないのかを検討します。作業日報を書くことに1時間かかっているのであれば、様式の変更、ITの活用も考えられます。また、朝の積み込みは全員でやらなくても、当番制でやることは出来ないか?といった時間外労働削減のための工夫が必要です。こうして本来の自社の労働時間がわかったところで、1年単位の変形労働時間制等、自社にあった労働時間制度を検討していきます。労働時間削減は会社の風土を変えるようなことです。一気には難しいですが、2023年4月までに1ヶ月の時間外労働を60時間、2024年4月には45時間にすることを目標として、スケジュールを立てていきましょう。

- STEP 1 時間の記録
始業および終業の時刻を記録する
- STEP 2 適正な時間管理
タイムカードやアプリを労働時間の終了時間で記録する
- STEP 3 現状の把握
- STEP 4 自社にあった労働時間管理の決定、時間外労働削減の対策

まとめ



櫻井先生

時間外労働の上限規制、割増賃金率の引き上げ等の制度を理解した上で、自社にあった制度を検討していきましょう。急がなくてはいいませんが、取り組みを進めるにあたってまずは順番が大事です。

なるほど! まずは適正な時間管理の仕組みを入れるところからはじめてみよう!

そうですね、タイムカードでの勤怠管理や当番制での片付け等で、定時終業を徹底しましょう!



丸山社長



鈴木課長

次号へ続く