

# 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②

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

公表し表彰する

## 3、改善計画の推進

本年4月号から9月号にかけて記載した諸事項を参考に、2024年問題への対応計画を作成し、それを実行し、定期的に効果を検証し、見直します。一朝一夕に実現できるものではありませんので、長期的な改革推進スケジュールを描くことが重要です。

最後に2024年問題対応の7つのポイントを記載します。

- (1) 対応担当者・プロジェクトチームを設ける
  - (2) 企業の未来を左右するため、全社一丸となって取り組む
  - (3) 現場の実情・意見を充分聞き、業務を阻害しない
  - (4) 「そんなことでできっこない」との意識を捨てる
  - (5) あらゆる対策を積み重ねる
  - (6) 孤高の職人から、専門職社員に意識を変える
  - (7) 「自社の働き方を変えられるのは自社の仕事・実情が分かる、自社の人間だ」を意識する
- 皆様各企業が、今回の2024年問題という大波を無事乗り越えられ、さらに繁栄されますことをご祈念申し上げます。

非正規労働者、高齢者、女性、若者等を活用することは、時間外労働と経費の削減に繋がります。

## 2、業務の見直し・改善

まだ業務の中には、多くのムリ・ムダ・ムラがあり、業務の改善が必要です。仕事の合理化は、迅速、確実、安全、丁寧、低コストな仕事となり、顧客の満足度を向上させます。決して「さぼること」「手を抜くこと」ではなく、「会社、社員、施主の『三方よし』の、素晴らしい仕事に繋がれることを認識してください。



## (1) 業務計画・業務体制・処理方法の見直し

今まで行ってきた業務計画・業務体制・処理方法を根本から見直し、改善します。

## (2) 業務の改善とムリ・ムダ・ムラの排除

2021年の日本の就業者一人当たりの労働生産性は、OECD 39か国の中の第29位で、下の上であり、決して効率の良い仕事をしている訳ではありません。まだ

最終となります今回は、建設業の「1、要員配置の見直し・改善、2、業務の見直し・改善、3、改善計画の推進」について説明いたします。

## 1、要員配置の見直し・改善

(1) 業務配分の見直し・改善  
職位・職域・現場・労働者ごとの業務量、時間外労働時間等の調査を行い、偏りがある場合は標準化を図ります。特定の現場等での一時的な繁忙対応のために、業務応援体制を整備します。そのためには、業務マニュアルの確立、見える化、多能工化（多業務対応社員の育成）、他部署実地研修等が不可欠です。平時においては自らの業務を行い、緊急時には自らは全社一体となり、業務をこなす体制づくりが重要です。

## (2) 業務処理能力の向上

左官・電気工事等の異なった職種間では難しいですが、同じ職種間内で取り扱える重機、特殊機械を増やす、多能工の養成を行い

ます、業務繁忙期に複数の業務を行える人材がいることにより、労働時間の短縮に繋がります。皆さんの現場での大谷翔平選手を養成して下さい。また、各作業の名人の技を、他の労働者に伝授し業務処理能力を向上させます。名人の技は無料ではありません。現場マイスター（師匠）として、皆で尊敬し、それなりの役割を付け、賃金・手当等で優遇します。

## (3) 多様な人材の活用

長時間労働となり易い現場管理者、設計等の方も、その業務の全てがその役割の者でなければ、こなせないものではありません。明日の打ち合わせの資料印刷等の、他の労働者が代替できる業務も多く、繁忙な者がこのような業務を限られた時間でこなすより、他の者が行なった方が良い仕事ができることもあります。同じ賃金の労働者の時間外労働を、同じ賃金の労働者の雇用で削減することは、経費的にはかえって高額となります。しかし、パートタイマー等の



# 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 ②

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

2024年4月から変わる自動車運転者の働き方に大きなポイントとして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）の改正があります。

改善基準告示は、「タクシー・ハイヤー」「トラック」「バス」の3つに分類されており「タクシー・ハイヤー」では日勤や隔勤、「トラック」「バス」では長距離運転など、それぞれの業界、働き方に沿った形で拘束時間（労働時間＋休憩時間）の上限が設定されることとなります。

個々の詳細については厚生労働省のウェブサイトにあるパンフレットをご確認いただくこととし、今回は3業種ともに概ね同じ休息期間について見ていきたいと思います。

休息期間とはある勤務日の終了時刻から翌日の勤務開始時刻までの期間のことです。一般的に仕事から解放されて、疲労回復のための睡眠時間や余暇の時間として自由に過ごせる時間ということになります。仮眠の時間などは寝ている状態であっても会社指定の施設等でその時間を過ごすことになり、休息期間とは本質的に異なるので、取扱いにご注意ください。

現行の改善基準告示では、休息期間は継続して8時間以上となつていますが、2024年4月以降は継続11時間を基本とし、9時間を下回ってはならないということになります。（タクシーにおける隔勤、トラックの長距離貨物輸送などの例外があります）  
このことから1日は24時間です、1日の拘束時間

間の上限は基本的に13時間以内（24-11）となります。休息期間を継続11時間取れない場合については、1日の拘束時間の上限は15時間まで（14時間超はタクシー、バスは週3回まで、トラックは週2回が目安）となります。さらに、1日の拘束時間の上限が短くなるのにあわせて1か月、1年における拘束時間の上限についても短くなります。（次ページ参照）  
1日の拘束時間の上限ぎりぎりまで働く勤務が続くような場合は、1か月、1年での上限を超えないよう早めに退勤できる日や休日などを設けるなどの計画的な時間管理をお願いします。



厚生労働省ホームページ  
「改善基準告示」パンフレット

## 建設業・自動車運転業務・医師 『2024年問題対応総合支援事業』

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ます。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、下記内容の「2024年問題対応総合支援事業」を実施しています。

- 【サポート】
- |                     |                |
|---------------------|----------------|
| 1.業種・業務別無料対応セミナーの開催 | 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       |

※詳しくは、当協会ホームページもしくは総合受付まで ☎052-961-1666



### タクシー(拘束時間と休息期間)

日勤の1か月の拘束時間	日勤の1日の休息期間
現行 299時間 ▼ 2024年4月1日以降 288時間	現行 継続8時間 ▼ 2024年4月1日以降 継続11時間を 基本とし、継続9時間

### トラック(拘束時間と休息期間)

1年の拘束時間	1か月の拘束時間	1日の休息期間
現行 3,516時間 ▼ 2024年4月1日以降 原則：3,300時間 最大：3,400時間	現行 原則：293時間 最大：320時間 ▼ 2024年4月1日以降 原則：284時間 最大：310時間	現行 継続8時間 ▼ 2024年4月1日以降 継続11時間を 基本とし、継続9時間

### バス(拘束時間と休息期間)

1年の拘束時間	1か月の拘束時間	1日の休息期間
現行 原則：3,380時間 最大：3,484時間 ▼ 2024年4月1日以降 原則：3,300時間 最大：3,400時間	現行 原則：281時間 最大：309時間 ▼ 2024年4月1日以降 原則：281時間 最大：294時間	現行 継続8時間 ▼ 2024年4月1日以降 継続11時間を 基本とし、継続9時間

## 建設業・自動車運転業務・医師 『2024年問題対応総合支援事業』

### サポート5.管理者等企業内研修

労働時間の改善には管理者・社員の理解・協力が不可欠です。対応支援コンサルタントまたは社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティングの関係社会保険労務士が講師となり、御社内にて経営者・管理者・社員を対象とした研修を行います。

協力会としての開催も可能です。安全大会等にご活用ください。

※詳しくは、当協会ホームページもしくは総合受付まで (☎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 ②

おおいし社会保険労務士事務所 所長・名北労働基準協会 ホワイト企業推進室長  
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、2024年4月に向けて医療機関が取り組むこと

(1) 医療機関において医師の勤務実態を把握します。

A、兼業・副業

自院の労働時間の把握をします。

兼業・副業先の労働時間も通算します。

自己申告等で把握できる体制を構築します。

労働時間は合算して「主に勤務する医療機関」が管理することになります。

B、宿日直許可の取得

自院の宿日直許可の有無を確認し、必要な許可を申請し取得します。

兼業・副業先の宿日直許可の有無を自己申告等で把握できる体制を構築します。

C、自己研鑽の取扱い

自己研鑽の取扱いのルールを明確にして周知徹底します。

参考・研鑽が労働時間に該当するかどうかについては「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」により判断することとなる。

現場における医師の研鑽の労働時間管理の取扱いについて、その考え方と、適切に取り扱うための手続を通知で示している。(医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について)(令和元年7月1日付け基発0701第9号)、「医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」(令和元年7月1日付け基監発0701第1号)

(2) 目指す水準を設定し、必要な準備・取組を進めます。

A、2024年4月以降は、A水準を目指す場合は、A水準を目指す場合は、

令和5年度末までの医師労働時間短縮計画の作成に努めます(努力義務)。

※2024年4月1日より前に年間960時間超の医師がいる場合。

B、2024年4月以降は、B・C水準を目指す場合は、

令和6年度以降の医師労働時間短縮計画を作成し、

B・C水準の指定を受けます。

令和5年度末までの医師労働時間短縮計画の作成に努めます(努力義務)。

※2024年4月1日より前に年間960時間超の医師がいる場合。

B、2024年4月以降は、B・C水準を目指す場合は、

令和6年度以降の医師労働時間短縮計画を作成し、

B・C水準の指定を受けます。

(3) 内部体制の構築

A、自院以外の医師による面接指導が実施できるように事前に他院と契約を行います

A・B・C水準にかかわらず、月100時間以上見込みの医師に対して実施します。

B、勤務間インターバルが確保出来るよう、医師の労働時間が把握できる体制を構築します

B・C水準の場合は「義務」、A水準の場合は「努力義務」です。

2、連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の基本的な考え方(C-1水準が適用される臨床研修医を除く)

(1) 基本的なルール

A、義務対象はB・連携

B・C水準の適用対象となる医師。A水準の適用となる医師については努力義務です。

B、連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制は、原則として次の2種類が設けられています。(C-1水準が適用される臨床研修医を除きます)。

(2) 連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制の具体的な制限

A、始業から24時間以内に9時間の連続した休息時

間をとること(15時間の連続勤務時間制限)

通常の日勤及び宿日直許可のある宿日直に従事する場合を基本とします。

宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなします。

B、始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間をとること(28時間の連続勤務時間制限)

宿日直許可のない宿日直に従事する場合を基本とします。

確実に休息を確保する観点から、9時間又は18時間の連続した休息時間は、事前に勤務シフト等で予定されたものであることを原則とし医療機関の管理者は、勤務する医師が9時間又は18時間の連続した休息時間を確保することができるように事前に勤務シフト等を作成する必要があります。