

令和6年4月1日から建設事業における 時間外労働の上限規制が適用されます！

建設現場における長時間労働削減に関する自主的な取組をお願いします。

労働基準法改正内容

- 法律上、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。
- 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。
 - 時間外労働が年720時間以内
 - 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 - 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
 - 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度
- 上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

事業	猶予期間中の取扱い (令和6年3月31日まで)	猶予後の取扱い (令和6年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none">● 災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。● 災害の復旧・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、<u>月100時間未満、2～6か月平均80時間以内</u>とする規制は適用されません。

建設業 働き方改革取組最前線 インタビュー

取組のきっかけは何ですか？



元々、6～7年前に社員の残業が減らないことが社内での課題でした。働き方改革関連法が施行されることになり、当社も長時間労働削減の取組に本腰を入れることとなりました。

取組の方法について教えてください



本格的に取組が始まったのは、2019年頃からです。過重労働の根本原因は土曜出勤にあることに着目した当社は、社長の大号令の下、2019年より、4週5休、6休、7休と順次休日を増やしていき、2021年度には施工する約半分の現場が4週8休を実施することができました。今後、2023年度までに全ての現場が4週8休となることを目指しています。現場社員の意識改革のほか、営業部門の社員が施主に対し、納期や工期にかかる丁寧な説明を行った結果、施主の理解が深まったことが取組の推進力となっています。

取組で大変だったことは？



労働時間の管理は当初、自己申告制によるものでしたが、正確に評価できていないと判断し、パソコンのオンオフ時間を中心とした時間管理に変更、より厳格にかつリアルタイムに労働者自身が確認できる管理方法に変えました。管理方法の転換期は、社員の理解浸透や意識改革が大変でした。

取組んでみた感想・成果を教えてください。



週休二日制になり、1日は家庭の時間、もう1日は自分の時間（趣味の時間）が取れるようになり、オンオフの切り替えができるようになりました。週休二日制にしても案外仕事は回るもので、業務効率は確実に向上したと実感しています。