

R6 / 3月村尾事務所ニュース

村尾経営労務研究所・行政書士村尾事務所
 労働保険事務組合 高松北部労務協会
 〒760-0007 高松市中央町 8-10
 TEL087-835-1477 FAX835-1496

官庁申請代行・人事労務 ~頑張る企業支援~
 健保・厚生年金保険・労災・雇用保険
 産廃・建設許可、入札指名願、経営審査
 各種助成金申請等 官庁申請手続
 就業規則等諸規程の整備、労務諸制度、給与計算
 労働紛争解決手続代理 行政不服申立

建設業等の2024年問題について

● 時間外・休日労働の要件は、今まで通り

①就業規則または労働契約で「時間外、休日、深夜（22時～5時）労働など、指示命令ある旨規定しておくこと。

②時間外等協定（三六協定届）を監督署に届けておくこと

上記2つの条件を整備していない場合の残業休日労働等の命令は、法律違反となります。但し、違反になっても残業等労働時間分の割増賃金は発生します。

● 時間外上限基準が適用になります（4月）

①原則；時間外労働は月45h、年360h以内（時間外+法定外休日労働）

②特別条項締結する場合；年6箇月まで月100h未滿（時間外+休日労働）
 1年720h以内（時間外労働のみ）

③2箇月から6箇月平均；月80h以内（時間外+休日労働）

※建設業は、上記の上限基準が適用猶予されていましたが、本年4月から改定され、上記の通り、①原則時間外労働は月45h、年360hです。②時間外及び法定休日（週1日又は4週4日）の労働が①の時間を超える場合は、三六協定届に特別条項という定めを添付すれば、月100h未滿（年6回）、年合計720hまでで、会社が定める労使協定により時間設定をして、新様式による36協定届を提出することになります。

（ただし、現有効の36協定届が4月以降に終了してから法改正適用、新たに新様式の協定届になります。）

さらに、③時間外及び法定休日労働は、2カ月から6箇月平均どれも月80h以内で、なければなりません。これが、建設業の上限基準の例外猶予措置の廃止 2024年問題です。ただし、災害の復旧・復興の事業に関しては②の月100h未滿及び③2～6箇月平均80時間以内とする規制は適用されません。

● 運転手・医師の猶予措置の廃止（4月）

＜運転手＞；上記①の原則適用。②特別条項を締結する場合の時間外労働の上限は年960時間までです。

②の月100h未滿、③2～6箇月平均80時間以内とすること及び特別条項は年6箇月までという規制は適用されません。

＜医師＞；（副業・兼業先での労働時間も合わせて）上記①の原則適用。②特別条項を締結する場合の時間外+休日労働の上限は、100h未滿。ただし、100hに到達する前に面接指導により、必要な措置をとることを定めた場合は超えることも可能です。②の1年は、960hただし、インターバルの確保等措置をとる場合は超えて1860h以内で定められます。

● 労働条件明示のルール改正（4月）

常勤者用（無期契約用）

①就業場所・業務の変更の範囲の追加

有期契約用

②更新上限の有無と内容

③無期転換申込機会

④無期転換後の労働条件

※書面等により明示が必要

記載例：当事務所作成例あり。申込受付可
 又はモデル労働条件通知書・厚労省HPパンフ

R6年(3月)4月支払から 健保・介護保険料改定

保険料の種類	内容	全体	本人負担分	事業主負担分
健康保険	私傷病	103.3 /1000	51.65/1000	51.65 /1000
介護保険	40歳以上65歳未滿	16.0 /1000	8.0 /1000	8.0 /1000
厚生年金		183 /1000	91.5 /1000	91.5 /1000
雇用保険	失業給付他	一般 15.5 /1000	6 /1000	9.5 /1000
		建設 18.5 /1000	7 /1000	11.5 /1000
		農水 17.5 /1000	7 /1000	10.5 /1000
労災保険	業務・通勤災害	2.5~88 /1000	0	2.5~88 /1000

<労働条件明示のルール>

(有期契約用)

【無期転換申込機会の明示】

無期転換ルールとは、2013年4月1日から施行されたルールで、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申し込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる制度です。

労働者の申し込みに対し、使用者は断れません。今回の改正で、無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込める旨の明示が必要になります。

たとえば、契約期間が1年の場合、5回目の契約更新のタイミングで無期転換権が発生し、「無期転換を申し込める」と労働条件通知書に明記しなければなりません。契約期間が3年の場合は、1回目の契約更新のタイミングで無期転換申込機会について明記します。

【無期転換後の労働条件の明示】

さらに、無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示もしなければなりません。（労働条件に変更がなければ、『契約期間以外の労働条件は同じ』と記載）無期転換ルールは有期契約から無期契約になることであって、正社員になることではありません。労働時間、給与などの労働条件はそのまま、雇用期間のみ無期（定年まで）にすることもできます。

また、例えば、無期転換した有期雇用者の定年は原則60歳としつつ、60歳を超えて無期転換した場合には65歳、65歳を超えて無期転換した場合には70歳を定年とする等、無期転換になった年齢に応じて第2定年、第3定年を設けるといった対応が考えられます。

<時間外上限規制(特別条項)>

① 時間外労働は「年間720時間」まで

② 時間外労働+休日労働の合計は「月100時間未満」

③ 時間外労働+休日労働の2、3、4、5、6ヵ月の各平均が「月80時間以内」

これは、一時的に残業が増えることがあっても、継続的に残業が続くべきではないという考え方に基づくものです。

(罰則；「6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金」但し、現状は行政指導が中心です。)

{例} 令和 年 【上記③の時間外上限規制個人表】
氏名；

	時間外・休日労働	2か月平均	3か月	4か月	5か月	6か月
4月	41時間					
5月	65時間	53.0時間				
6月	62時間	63.5時間	56.0時間			
7月	62時間	62.0時間	63.0時間	575時間		
8月	95時間	78.5時間	73.0時間	71.0時間	65.0時間	
9月	65時間	80.0時間	74.0時間	71.0時間	69.8時間	65.0時間
10月	95時間	80.0時間	※85.0時間	79.3時間	75.8時間	74.0時間
11月	42時間	68.5時間	67.3時間	74.3時間	71.8時間	70.2時間

※月45時間(1年変形は月42時間)を超える時間外労働者の個人別管理表(例)

※ 上記個人表では、特別条項適用は、1年6回まで規制管理していますが、10月の3か月平均が、80時間を越えています。

この対策としては、残業が10月95時間になる前に、時間外または休日出勤を減らすか、有給休暇を与えるなどの残業削減対策が必要です！！

※ なお、令和5年(2023年)からは、中小企業も月60時間を超えた時間外労働は50%割増が必要になっています！！