

# 住ま〜と Bridge

2024  
1月号  
Vol.183

## ■ 今月のトピックス

## ■ 今月のテーマ

「働き方改革関連法と

2024年問題」

1. 「働き方改革関連法」の概要
2. 建設業に特に関りが深いと考えられるポイント

## ■ 匠総合法律事務所の法律基礎知識

「改正空家等対策特別措置法が令和5年12月13日に施行されます！」

(秋野弁護士)



 株式会社 大五



# 新年 あけましておめでとうございます



旧年中はパナソニック商品ならびに弊社に多大なご支援、ご愛顧を賜り厚く御礼申し上げます。

新型コロナウイルスも収束し、インバウンドも回復、経済活動も正常化し始めました。しかしウクライナ戦争は継続していますし、異常気象も重なった影響で、穀物や原油・ガスなどの高騰が続いており、その影響は2024年も続きそうです。

一方で、阪神タイガースが18年ぶりのリーグ優勝。さらにオリックス・バファローズとの関西対決を制し、38年ぶりの日本一に輝き、関西は大いに盛り上がりました。

2024年の建設業界は働き方改革関連法の施行により、報道されている物流業界同様、人手不足はいよいよ現実味を帯びてきます。今年の建設業界の課題は、時間外労働時間の上限規制と週休二日制の導入ということになりそうです。

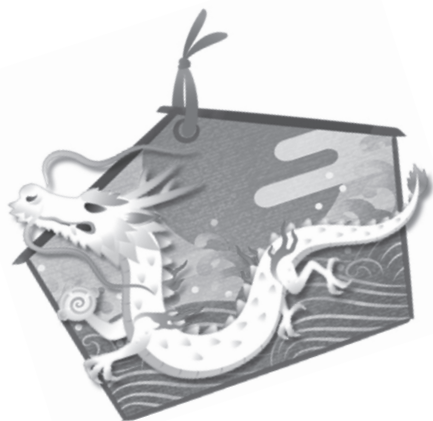
また、昨年末に成立した令和5年度補正予算では、「住宅省エネ2024キャンペーン」と銘打った国土交通省・経済産業省・環境省3省連携による支援事業が実施されます。省エネ基準に適合する住宅への取り組みの重要度がますます高まってきます。

一年後の2025年には、大きな課題である「省エネ義務化」と「4号特例の廃止」も控えており、2024年は様々な対策が必要な年になります。

“住ま〜と”では以上のような課題に対し、よりいっそうアンテナを広げ、皆様方が柔軟にご対応いただくために、省エネ関連をはじめとする様々な情報発信やサポートにスピード感を持って取り組みます。皆様のお役に立てるサポート体制を構築し、社員一同、信頼されるパートナーとして邁進してまいります。



本年も、パナソニック商品ならびに弊社に格別のお引き立てを賜りますよう、何卒よろしくお願ひ申し上げます。

皆様方のこの一年のご活躍とご多幸をお祈り申し上げ、年頭のごあいさつとさせていただきます。



パナソニック ハウジングソリューションズ(株)  
ケイミュー(株) (株)エクセルシャノン  
日本オーチス・エレベータ(株) 代理店

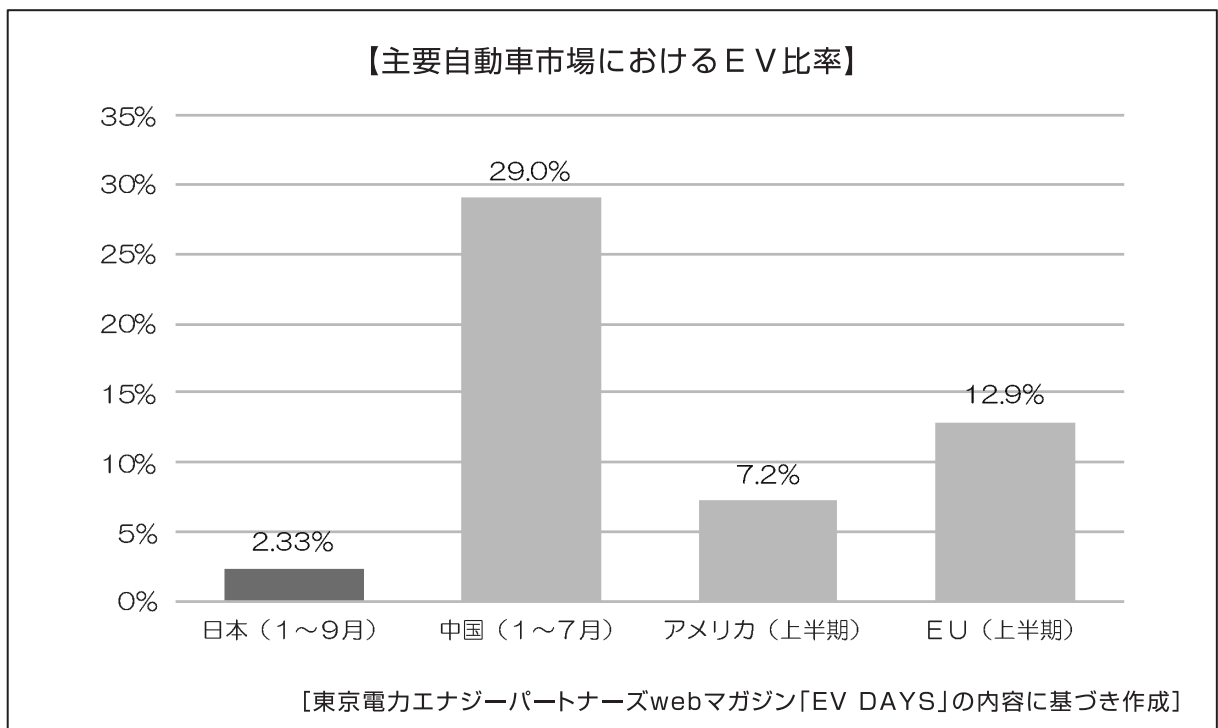
株式会社 大五  
代表取締役社長 大地 健太



## ●今月のトピックス●

ジャパンモビリティショー(旧東京モーターショー)でも、EVの存在感はさらに増してきていたようですし、ようやく国内でもEV化への動きが加速してきそうな気配は感じられるようになってきています。

ただし、国外に目を向けますと、中国を筆頭に日本を大きく引き離すEV化率を示しており、世界的にはより速いスピードでEV化へと進んでいるのは間違いありません。



EV化がなかなか進まない理由の一つとして、充電施設・設備の不足が挙げられます。

日産の行ったユーザー調査でも、EV購入を迷うポイントとして「自宅で充電できない」を挙げる人が過半数(56.3%)でした。

ただ、同じ調査で(将来の価値を考えて)「EV充電設備が設置された住まいが良い」とする人が77.3%にも上っており、これからは戸建・集合住宅の別を問わず、必須の設備となっていくことは明らかです。

今月の  
テーマ

## 「働き方改革関連法と2024年問題」

今年の4月から、建設業や運送業、医者など、これまでは適用が猶予されていた業種でも、時間外労働の上限規制が適用されることになります。

いわゆる「2024年問題」と呼ばれてきたものですが、いよいよその日を迎えることになるのが目の前に迫っているわけです。

2024年問題の背景には、2019年4月から順次施行されてきた「働き方改革関連法」がありますので、今回はあらためて関連法のおさらいをしておきます。

## 1. 「働き方改革関連法」の概要

「働き方改革関連法」を構成するのは、以下の8つの制度・取り組みであり、特に(1)～(3)が建設業にとって関わりが深いものと考えられます。

**(1) 時間外労働の上限規制導入（大企業2019年4月施行／中小企業2020年4月施行）**

時間外労働の上限については月に45時間、年に360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定します。

**(2) 年次有給休暇の確実な取得（2019年4月1日施行）**

使用者（会社）は10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、年で5日については確実に有給取得させなければなりません。

**(3) 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引き上げ（2023年4月施行）**

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を50%に引き上げます。

**(4) 「フレックスタイム制」の拡充（2019年4月1日施行）**

より働きやすくするため、制度を拡充します。労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を3カ月まで延長できます。

**(5) 「高度プロフェッショナル制度」を創設（2019年4月1日施行）**

職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する場合に健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外にできます。

**(6) 産業医・産業保健機能の強化（2019年4月1日施行）**

産業医の活動環境を整備します。労働者の健康管理等に必要な情報を産業医へ提供すること等とします。

**(7) 勤務間インターバル制度の導入促進（2019年4月1日施行）**

終業時刻から次の始業時刻の間、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）の確保に努めなければなりません。

**(8) 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止****（大企業・派遣会社2020年4月施行／中小企業2021年4月適用）**

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な差を設けることが禁止されます。

## 2. 建設業に特に深いと考えられるポイント

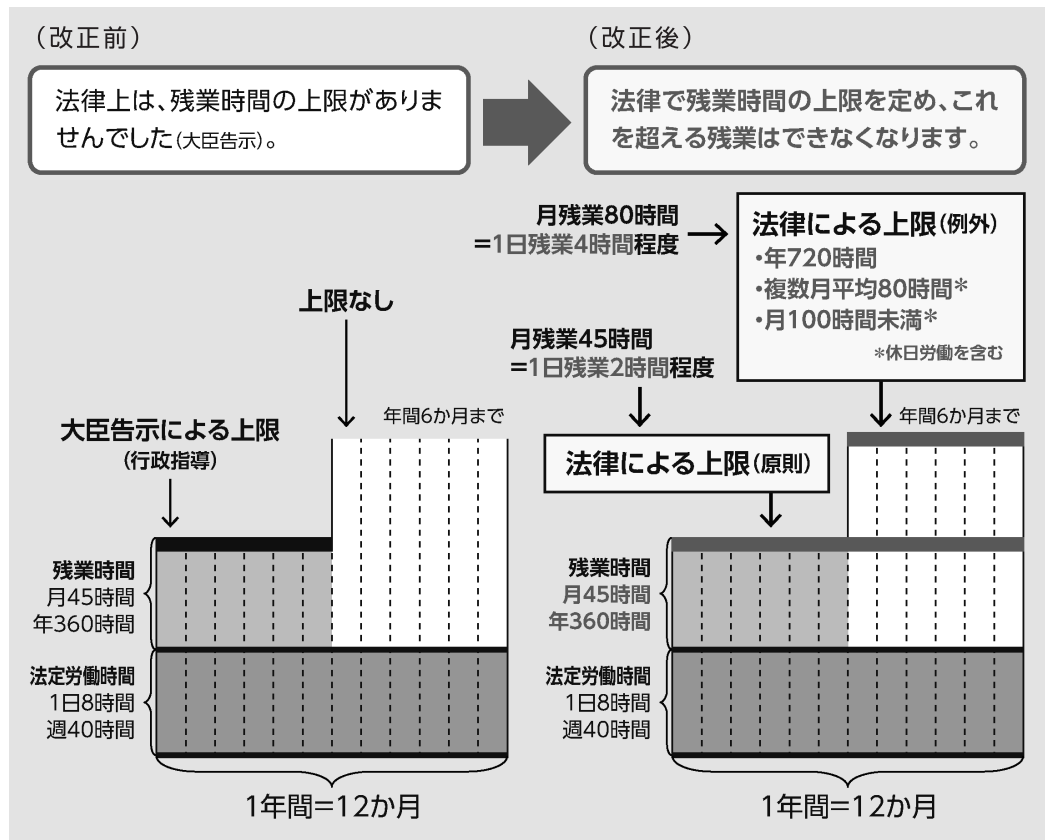
### (1) 時間外労働の上限規制導入

残業時間の上限を法律で規制することは、第二次世界大戦直後の1947年に制定された「労働基準法」において、これまでなかった初めての大きな改革とされています。

- ✓ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。(月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。)
- ✓ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合も、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、以下のどの平均をとっても1カ月当たりが80時間以内(月80時間は1日当たり4時間程度の残業に相当します。)

「2カ月平均」「3カ月平均」「4カ月平均」「5カ月平均」「6カ月平均」

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6カ月までです。



[厚生労働省「働き方改革関連法に関するハンドブック」(令和5年2月)より]

こうした上限規制が、大企業には2019年4月に、中小企業には2020年4月に、それぞれ課せられたのですが、それには以下のような適用を猶予・除外する事業・業務がありました。建設業をはじめとするこれら業界にも同様の規制がかけられるようになったというのが「2024年問題」と呼ばれるものの本質であり、最重要ポイントです。

【適用猶予・除外の事業・業務】	
建設事業	<b>2024年4月1日から、上限規制を適用します。</b> (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
自動車運転の業務	<b>2024年4月1日から、上限規制を適用します。</b> (ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
医師	<b>2024年4月1日から、上限規制を適用します。</b> (ただし、適用後の上限時間は、年最大1,860時間(休日労働含む)としています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<b>2024年4月1日から、上限規制を適用します。</b>
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 <b>時間外労働の上限規制は適用しません。</b> ※1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月100時間を超えた労働者に対しては、事業者は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければなりません。

[厚生労働省「働き方改革関連法に関するハンドブック」(令和5年2月)より]

## (2) 年次有給休暇の取得義務化

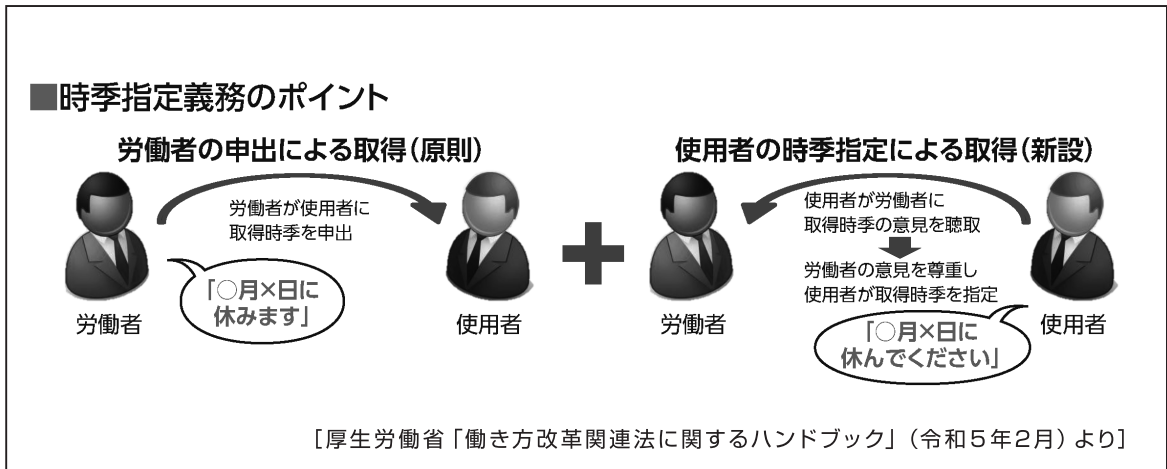
年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調という我が国に特有の状況にあります。そのため、年次有給休暇の取得促進という課題解決のため、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となりました。

これは「全ての企業」の義務ですので、前項の時間外労働の上限規制とは異なり、建設業に対する猶予期間は設けられていませんので、現時点で既に実行されているものでなければいけません。

ポイントは大きく3つ。

- ✓ 対象者は年次有給休暇が10日以上付与される労働者(管理監督者含む)に限ります。
- ✓ 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- ✓ 年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要。

ただし、労働者が自発的に取得した有給休暇や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数（計画的付与）については、5日から控除することができます。



簡単に言うと、労働者自身で10日以上ある有給のうち5日以上を使えていない場合は会社側から強制的に「この日に休んで」と言う必要があるということです。(※当然ですが、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません)

**(3) 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引き上げ**

大企業においては以前から実施されていた月60時間を超えて残業する場合の割増賃金率の引き上げは2023年の4月に中小企業にも適用されています。これも、既に実施されていなければならない事項です。

具体的には、下の図のように、中小企業においてはこれまで時間外労働が月60時間を超えても割増賃金率は25%のままだったところ、改正後はその倍の50%にしなければならないということです。

(改正前)			(改正後)		
<b>月60時間超の残業割増賃金率</b> 大企業は 50% 中小企業は 25%			<b>月60時間超の残業割増賃金率</b> 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引上げ		
	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間) を超える労働時間			1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間) を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超		60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

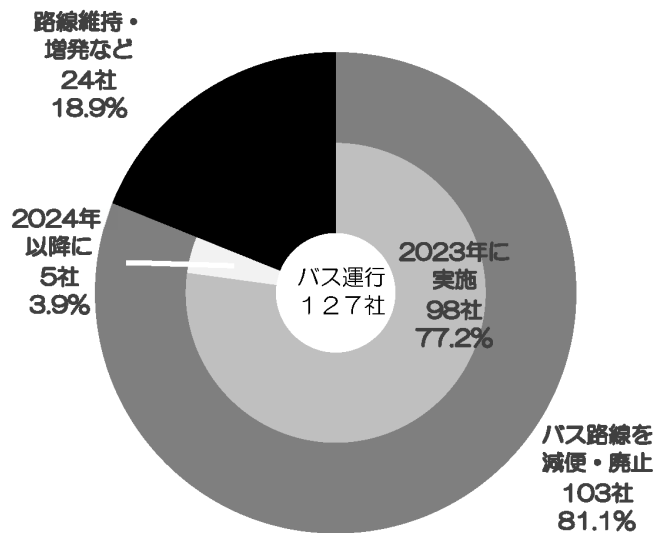
[厚生労働省「働き方改革関連法に関するハンドブック」(令和5年2月)より]

なお、ここでの中小企業の定義は業種によって異なりますが、建設業における中小企業の定義は「資本金または出資総額が3億円以下」または「常時使用する労働者が300人以下」となっています。



既に昨年中から、対象となる業界で2024年問題への対応は始まっており、運輸業界では路線バスの減便や廃止などが何度もニュースになっていました。これに関しては、帝国データバンクが11月下旬に調査を実施しており、路線バスの運行会社のうち「減便・廃止」する会社が81%。しかも77%は既に2023年中に減便・廃止を実施しているという、かなりショッキングな状況です。

### 路線バス運行会社の動向



[帝国データバンク『全国「主要路線バス」運行状況調査』に基づき作成]

逆に言いますと、それくらいの荒療治をしないと2024年問題に対応できないということですし、対応も早くしないと間に合わないということでもあります。

長時間労働の是正には取引先との関係もあり、なかなか簡単にいかない部分もありますが、他業界と比べても若い世代の業界の担い手の確保に苦勞している建設業界では、より真剣に労働環境の改善に取り組んでいかないと、他産業あるいは同業他社との人材確保の競争において大きく後れをとってしまいかねません。

時間外労働の上限規制に関しては、厚生労働省ホームページ上で建設業に特化した内容を分かりやすく解説した資料を公開していますので、ご参考にしてください。

「建設業の時間外労働に関する上限規制わかりやすい解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001116624.pdf>



匠総合法律事務所の法律基礎知識

**「改正空家等対策特別措置法が令和5年12月13日に施行されます！」**  
 (秋野弁護士)

**1. 空家等対策特別措置法の改正**

空家等対策の推進に関する特別措置法は、増え続ける空き家への対応を定めた法律です。

令和5年6月14日、空家等の活用拡大、管理の確保、特定空家等の除却等に総合的に取り組むことを目的として、空家等対策特別措置法が改正され、公布されました。令和5年12月13日に施行されます。

**2. 管理不全空家に指定されると固定資産税が6倍に!**

空家等対策の推進に関する特別措置法の改正後は、「特定空家等」の増加を防ぐために、国や自治体が「管理不全空家等」(放置すれば特定空家等になるおそれがある空家等)を設定することができるようになります。

管理不全空家として勧告を受けた空き家の所有者・管理者は、国の指導を受けながら、管理指針に即した措置を行わなければいけません。

例えば、定期的に換気や通水、庭木の伐採等を行うなどの管理ができない場合は、空家等管理活用支援法人等に管理を委託することなどが求められる事となります。

また、従来は「特定空家等」のみが対象だった固定資産税の住宅用地特例(1/6等に減額)の解除が、改正法では「管理不全空家等」も対象になることが組み込まれました。

つまり、現在は特定空家等に指定されていない空き家であっても、放置すれば特定空家等になるおそれがあると判断されれば、管理不全空家等として固定資産税の住宅用地特例が解除され、固定資産税が従来の6倍になってしまうのです。

**3. 工務店は、「管理不全空家」になる空き家を防ぐための取り組みを**

空き家所有者は、「管理不全空家」に指定されないための取り組みをしていく事が、今後は求められる事となります。

解体も一つの選択肢でしょう。

工務店の皆様には、自社建築物のオーナーとの距離を縮め、オーナーの相続により空き家になってしまうリスクがある場合には、事前の対処策の提案をしたり、相続発生により空き家になってしまう場合には、売却、リフォームなどの提案をして、空き家の管理を実施していくための取り組みのサポートをしていただきたいと思います。

私の視点からは、法改正により新たなビジネスチャンスが生まれたと評価しています。

皆様の改正空家等対策特別措置法対策の取り組みを弁護士としてサポートしますので、気軽にご相談ください。