

**Panasonic**  
**CONNECT**




2024年問題とは？  
影響がある業界や解決策を解説！

WHITE PAPER



1. 概要	3
2. 2024年問題とは	4
3. 働き方改革関連法（時間外労働の上限規制）とは	5
4. 2024年4月1日 建設事業・自動車運転の業務への適用	6
5. 建設事業・自動車運転の業務の課題	7
6. 労働時間の適正な把握（労働安全衛生法の改正）	8
7. 建設事業現場での勤怠・労務管理	9
8. 対面点呼に代わる遠隔点呼制度の開始	10
9. ホワイトカラーの労務管理・業務実態把握	11
10. まとめ	12



働き方改革とは、働く人びとが、  
個々の事情に応じた多様で柔軟な働きを、  
自分で「選択」できるようにするための  
改革です。

働き方改革関連法（改正労働基準法）が2019年4月に施行され、  
多くの企業でこれからの働き方を考えるきっかけとなりました。

新型コロナウイルス感染症の流行により新しい生活様式への  
対応が急務だったことも重なり、  
テレワークの普及や各種業務プロセスのデジタル化によって、  
一番の課題だった長時間労働に対する意識が変わってきました。

今回は、5年の猶予期間を経て働き方改革関連法が2024年から  
適用となる建設業・運輸業における課題についてご紹介します。

# 2024年問題とは

2019年4月に大企業に、1年の猶予期間を経て2020年4月に中小企業に適用となった「働き方改革関連法」。  
改革の目玉は、これまで規制されてこなかった時間外労働に罰則付きの上限規定が定められたことです。  
企業がこの上限規定を守れなかった場合、事業主に刑事罰が適用される可能性があることから、大きな話題になりました。

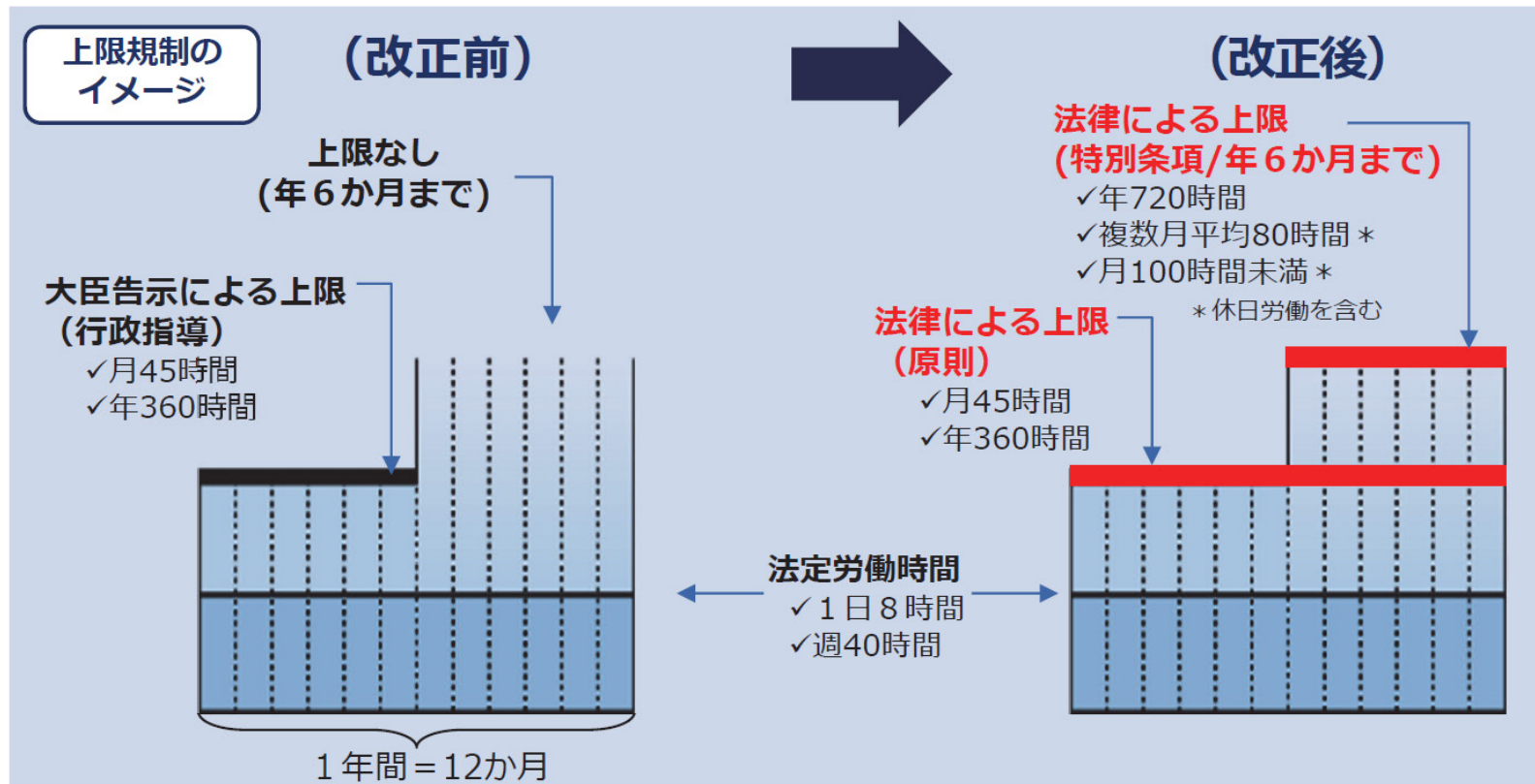
5年の猶予を経て、2024年4月から建設業・運輸業にもこの働き方改革関連法が適用となります。  
建設業・運輸業といえば、休日出勤や長時間労働、慢性的な人手不足が課題となっている業界であり、この罰則付きの時間外労働の上限規定への対策は急務です。  
どのような観点で何からはじめればよいのかを解説していきます。



# 働き方改革関連法（時間外労働の上限規制）とは

これまでの限度基準告示による残業上限は罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限無く時間外労働を行わせることが可能となっていました。

今回の改正によって、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）付きの上限が法律に規定され、さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることをできない上限が設けられます。



# 2024年4月1日 建設事業・自動車運転の業務への適用

2019年4月1日より2024年3月31日まで、建設事業や自動車運転の業務においては5年間の猶予期間が設けられていましたが、2024年4月1日以降は罰則付き上限規定が適用となります。

建設事業では年間最大720時間、自動車運転の業務では年間最大960時間を超えた時間外労働をさせてはならないと法律で定められることとなります。

## 建設事業

### 残業時間の上限規制

原則

月45時間・年360時間以内

特別条項付き36協定を締結する場合

単月

100時間

未満

複数月

平均  
80時間

以内

年間合計

720時間

以内

## 自動車運転の業務

### 残業時間の上限規制

原則

月45時間・年360時間以内

特別条項付き36協定を締結する場合

年間合計

960時間

以内

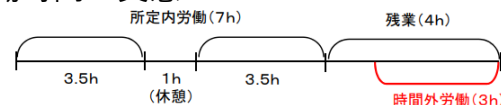
# 建設事業・自動車運転の業務の課題

建設事業ならびに自動車運転の業務での大きな課題は2点、「長時間労働」と「人材不足」です。  
国土交通省の調査資料によると、建設事業では所定内労働時間が1,918Hと全産業平均(1,609H)と比べて長く、  
週休二日取得できていない就業者が多いことが主な要因です。

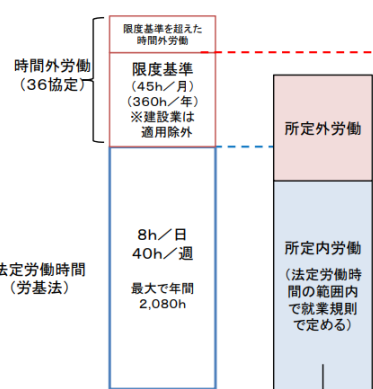
自動車運転の業務でも、インターネットショッピングなどの普及により宅配便の取扱個数が年々増加していることもあり  
年間労働時間が全産業平均と比べて400時間以上も多く、有効求人倍率も大幅に上がってます。

## ▼建設業における所定内・外労働時間の実態

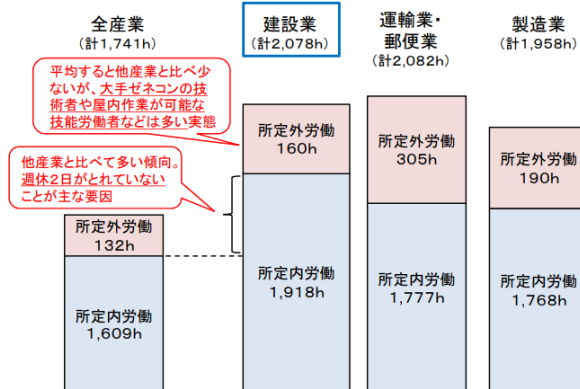
例：所定内労働が7時間のケースで、4時間の残業を行った場合  
→時間外労働は、7+4-8(法定労働時間) = 3時間 となる。



### 【法定労働時間と、所定内・外労働時間の関係】



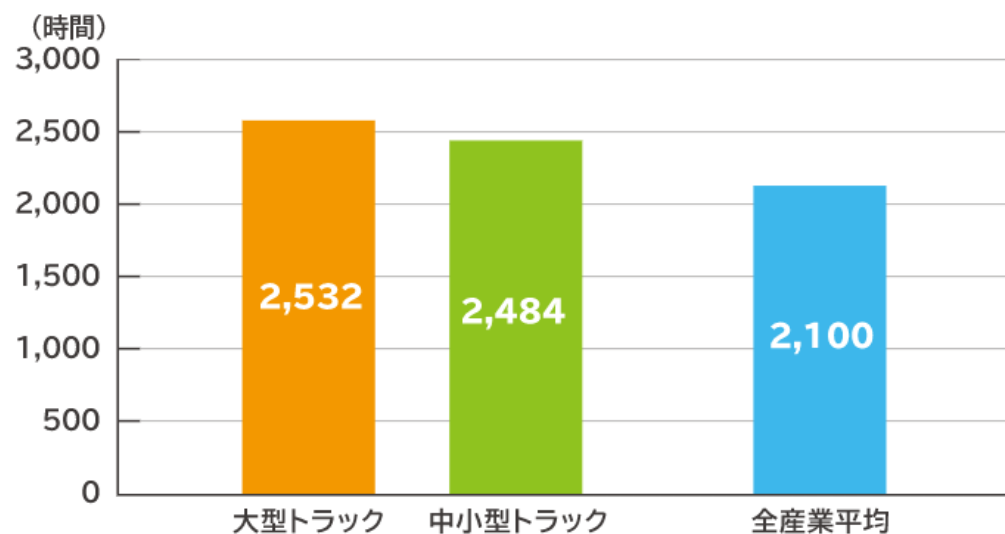
### 【各産業の所定内・外労働時間の実態】



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(平成26年) (注)事業所規模5人以上 6

## ▼トラックドライバーの年間労働時間

国土交通省資料より



厚生労働省「令和2年 賃金構造基本統計調査」

長時間労働を低減するには労働時間の適正な把握から始めることが重要です (次ページ参照)

## 労働時間の適正な把握（労働安全衛生法の改正）

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務があります。

＜労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン＞では、原則以下の方法で「客観的方法による労働時間の把握」をし、その記録を3年間保存する必要があります。

まずは、正確な労働時間を把握するところから、働き方改革のスタートです。

事業主には「客観的方法による労働時間の把握」が義務付けられています！

①

上司が自ら  
確認して記録



or

②

タイムカード  
による記録



or

③

PCの使用  
時間の記録



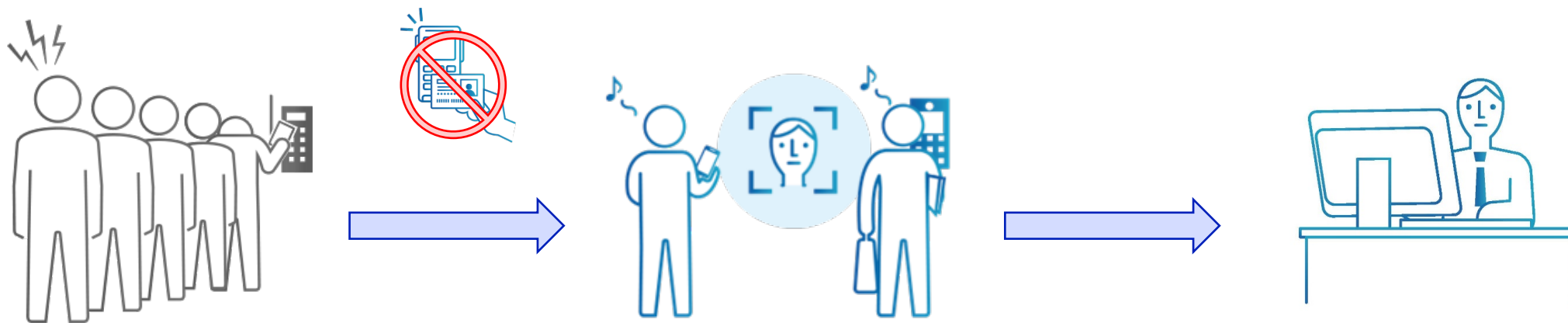
記録は3年間保存



# 建設事業現場での勤怠・労務管理

生産性向上が求められる建設事業現場においても、正確な労務管理を行う必要があります。作業員一人一人の就労履歴を記録する手段として、ICカード等の所持が必要であり、端末の設置が必須となっていました。これからは、どのような建設現場でも入退場・就業履歴を手軽に記録・反映することを可能していくため、より利便性に優れている生体認証が注目されており、中でも顔認証を活用した勤怠打刻が増えてきています。

## 顔認証を活用して容易に勤怠打刻を



打刻専用機器は不要。  
認証機器の設置スペースがない現場では、  
タブレットやスマホなどの汎用カメラで利用が可能です。

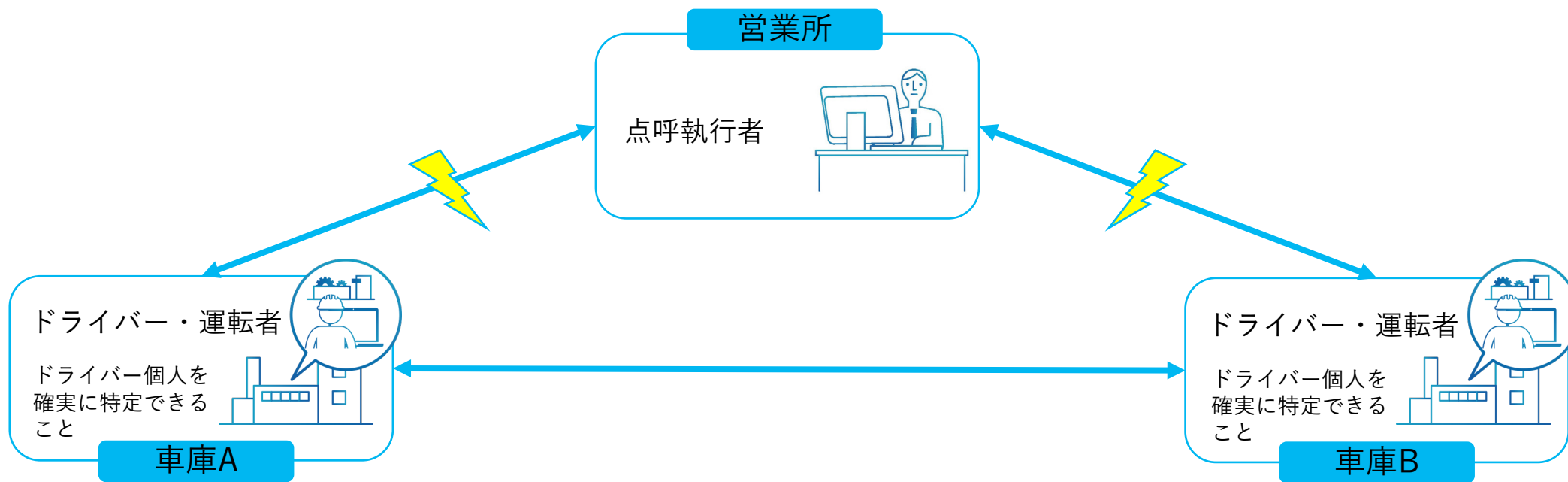
打刻APIにて各種システムと連携が可能。  
また、ログ履歴をCSVファイルとして出力することにより、  
容易に顔認証履歴と各種システムとの連携が可能です。

# 対面点呼に代わる遠隔点呼制度の開始

2022.4.1~  
対面点呼に代  
わる遠隔点呼  
制度スタート

自動車運用事業者が要件を満たすICT機器を利用して遠隔拠点間での点呼が可能となりました。  
遠隔点呼に使用する機器・システムが満たすべき要件には「なりすまし防止」の対応が必要とされており、顔認証は有効な手段であるといわれています。

遠隔拠点からでもより厳格な本人確認を



# ホワイトカラーの労務管理・業務実態把握

コロナ禍で在宅勤務やテレワークが常態化し、労働時間管理が難しくなりました。  
サービス残業をしていないか、何で困っているのか、直属の上司であっても把握しづらい環境になっています。  
PCログによる実績記録は、端末にアプリをインストールするだけで、客観的な労務管理と正確な業務実態把握が可能になります。  
仕事の断捨離をはじめするには、まずは内容や量を定量的に可視化することが重要です。

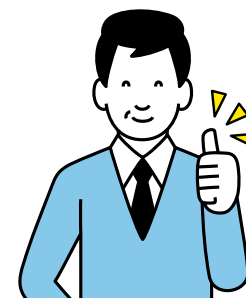
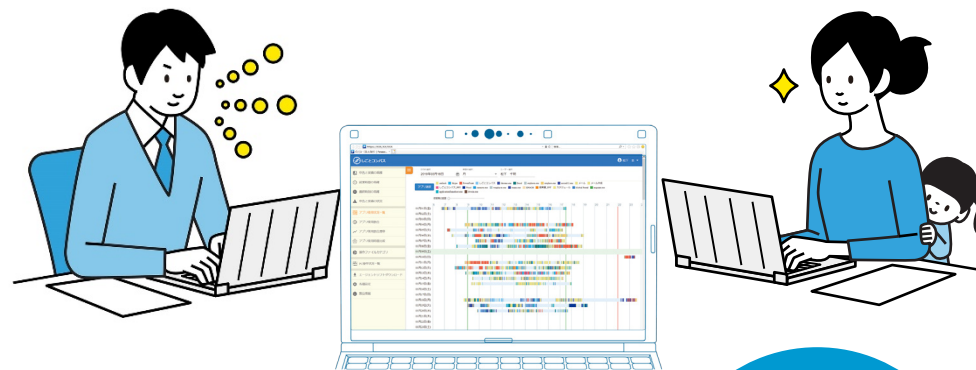


テレワーク中の社員の  
働く時間がわからない

テレワーク中の社員の  
働く実態がわからない

ムダを削減して  
業務効率を向上したい

PCログを取得し、適正な労務管理と業務実態把握を



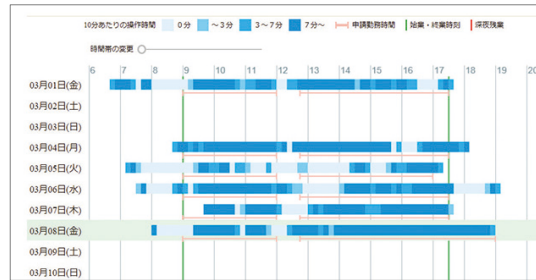
在宅勤務や  
モバイルワーク  
での仕事も  
把握できる！



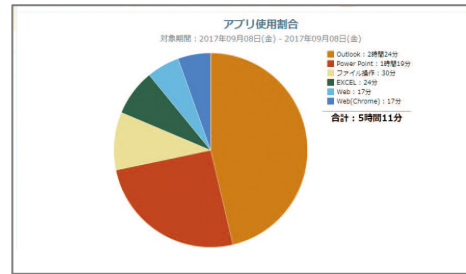
## 2024年問題対策は、正確な労働時間管理から

- 2024年4月から、建設事業、自動車運転の業務にも時間外労働の上限規制が罰則付きで適用されます。
- 建設事業、自動車運転の業務ともに長時間労働が課題となっており、是正が急務です。
- 是正には労働生産性向上、事業者の経営改善、多様な人材の確保・育成などの施策が考えられますが、まずは長時間労働の実態と原因を把握するための、正確な労働時間管理が必要です。
- 正確な労働時間管理を実現するには、遠隔点呼やPC稼働時間のモニタリングなど、ICT機器を活用した新たな管理方法を導入することも有効です。

# リモートワークでも直行直帰でも **労務管理・業務実態把握** を実現 働き方改革支援サービス「しごとコンパス」



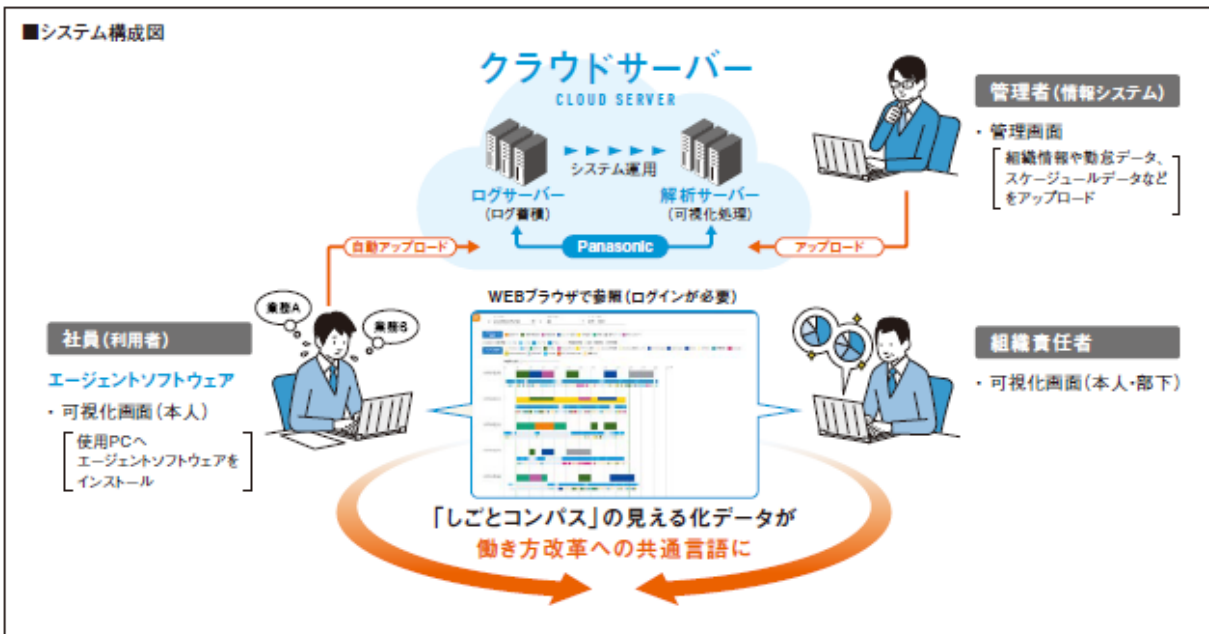
■ PC操作状況一覧



■ アプリ使用割合



■ 申告と実績の乖離



## アプリをインストールするだけ

PC端末にインストールしたアプリがログを収集し、分析・見える化します。PC操作状況やアプリ使用状況など、正確な実績データを確認することができます。クラウドサービスのため、アプリをインストールするだけで即時利用可能です。

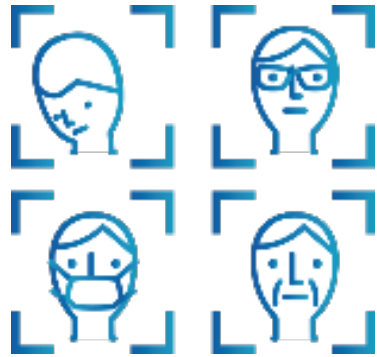
## 2024年問題への対応にも

社内勤怠システムと連携すれば、勤怠申告とPC利用実績の乖離時間も確認できます。残業実態を確認し、対応が必要な社員の絞り込みや、必要に応じてPCの制御も可能。業務の内訳が確認できるので、業務負荷軽減の対策もしやすくなります。

# 顔認証クラウドサービスのご紹介

培ってきた画像解析技術をコアに、現場に適用しやすいサービスを実現

世界最高水準※1の  
顔認証技術



斜め顔やマスク、年齢による変化など、  
さまざまな条件にも対応可能※2。

導入しやすい  
料金体系



登録人数と認証回数に応じた  
従量課金制。  
初期費用も不要です。

多拠点間での利用  
が容易



クラウドサービスなので、  
多拠点／多端末向けサービスへの  
適用も容易。

多様なデバイスで  
利用可能



専用端末は不要。パソコンやスマホ、  
タブレットなどからご利用可能です。

※1：2021年9月10日に公開されたNIST公式の評価レポートにおける評価点において。 ※2：条件や認証速度はご利用環境や登録する顔画像データなどに依存します。

【個人情報の取扱いについて】 個人情報の利用については、お客様アプリケーション提供事業者様にて、個人情報ご提供者ご本人様から事前に同意を取得していただく必要があります。本サービスでは、顔画像、顔特徴量、氏名、認証ログ等の個人に関する情報を本サービスの顧客企業からお預かりして保管いたします。パナソニックのプライバシーポリシー、情報セキュリティ基準に従い、クラウドサーバーのセキュリティ対策を施したうえで、安全に管理・保管します。

パナソニック  
システムお客様ご相談センター



パナハ ヨイワ  
0120-878-410

受付：9時～17時30分（土・日・祝日は受付のみ）  
携帯電話・PHSからもご利用いただけます。  
（お問い合わせの内容によっては、担当窓口をご案内する場合がございます）

ホームページからのお問い合わせは <https://lp.jpn.biz.panasonic.com/cloudservice-contact.html>

# Panasonic CONNECT

パナソニック コネクト 株式会社

現場ソリューションカンパニー  
サービス&ソフトウェアプラットフォーム本部  
サービスマーケティング部

2022年8月発行