

調査レポート「労働基準法改正が県内企業に及ぼす影響（2024 年問題）」

《要旨》

- ・ 働き方改革の一環として、労働基準法の改正により「時間外労働の上限規制」が法定化され、罰則付きの労働時間規制が導入された。
- ・ 時間外労働の上限規制は、大企業は 2019 年 4 月、中小企業は 2020 年 4 月から適用されていたが、下記 4 つの事業・業務については業務の特性等の理由から猶予されており、2024 年 4 月からの適用となる。
 - ・ 工作物の建設の事業
 - ・ 自動車運転の業務
 - ・ 医業に従事する医師
 - ・ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業
- ・ 2024 年 4 月からの時間外労働の上限規制（2024 年度改正）が、県内企業に及ぼす影響について、それぞれヒアリング調査を実施した。ヒアリングの結果より、2024 年度改正が目前に迫った現在においても、長時間労働・人手不足が課題として残っていることが分かった。
- ・ 県内企業の労働環境改善のための取り組みとして、各業種の特性や課題を踏まえてそれぞれ施策を提言した。また、共通して求められる取り組みとして①働き方改革の必要性について、県民の理解を促進する、②業務効率化、人手不足への対応の取り組みに対する補助事業の活用を強化することを提案し、対象企業のみならず、関係企業、行政、県民を含む県全体の問題として、働き方改革の推進に向き合い、取り組みを強化していくことを期待する。

目次

1. はじめに	1
2. 時間外労働の上限規制と適用猶予業種の改正内容	2
(1) 時間外労働の上限規制について	2
(2) 時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務について	4
3. 2024 年度改正が県内企業に及ぼす影響	6
(1) 建設業	
① 改正適用後の取り扱い	6
② 課題 ～国土交通省調査からみる長時間労働の現状～	6
③ ヒアリング結果と労働環境改善のための取り組み	9
(2) 自動車運転の業務（タクシー・バス）	
① 改正適用後の取り扱い	12
② 課題 ～県内の運転者不足～	13
③ ヒアリング結果と労働環境改善のための取り組み	14
(3) 医師（病院）	
① 改正適用後の取り扱い	18
② 課題 ～医師の勤務実態～	19
③ 労働環境改善のための取り組み	20
(4) 製糖業	
① 改正適用後の取り扱い	21
② 課題 ～製糖時期の長時間労働と糖価調整制度～	21
③ ヒアリング結果と労働環境改善のための取り組み	22
4. 適用猶予業種全体への提言	25
(1) 県民の理解の促進	26
(2) 補助事業の活用の強化	26
5. おわりに	27

1. はじめに

従前より我が国においては長時間労働の削減が喫緊の課題として据えられており、2014年には厚生労働省に長時間労働削減推進本部が設置され、「働き過ぎ防止のための取組強化」「過労死等防止のための対策」に、国を挙げて取り組んできた。

2018年に閣議決定された「働き方改革実行計画」では、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が進行するなかで日本経済の再生を実現させるためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図る必要があることが謳われた。そのためには、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創ることが必要であり、そのための政策が「働き方改革」であるとして、今日までその取り組みが推進されてきている。

近年では社員のモチベーションやパフォーマンス向上の観点から、「フレックスタイム制」や、新型コロナウイルス禍が後押しした「テレワーク」等といった制度を導入する企業も増え、持続可能な経営に資する取り組みとして「働き方改革」があるという考え方が浸透しつつある。

働き方改革の一環である「時間外労働の上限規制」は、大企業は2019年4月、中小企業は2020年4月から適用されていたが、4つの事業・業務（工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業）においては5年間、その適用が猶予されていた。

本レポートでは、2024年4月に「時間外労働の上限規制」の適用猶予期間が終了することを受け、県内企業の課題と対応策を整理するとともに、労働環境改善のための取り組みについて提言する。

2. 時間外労働の上限規制と適用猶予業種の改正内容

(1) 時間外労働の上限規制について

我が国では、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、育児や介護との両立等、働く人のニーズの多様化といった課題に直面している。そこで政府は、働く人々が個々の事情に応じた多様な働き方を自分で選択できる社会を実現し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指し、「働き方改革」を推進している。また、働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等のための処置を講じるとしている（図表1）。

図表1：働き方改革全体の推進

1. 労働時間法制の見直し

- 働きすぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにする

2. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- 同一企業内における正社員と非正規社員の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにする

出所：厚生労働省「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて（2019年4月）」

2018年7月には、労働基準法等の労働に関する法律を改正するための法律として「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）」が公布され、2019年4月より順次施行されている。本レポートでは、労働基準法の改正の一つである、「時間外労働の上限規制」に焦点を当てる。

労働基準法では、労働時間を原則として1日8時間・1週40時間以内とする「法定労働時間」、休日を原則として毎週少なくとも1回与えることとする「法定休日」が定められている（図表2）。企業は労働者に法定労働時間を超えた時間外労働や、法定休日に労働させる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定（以下、36協定という）の締結と、所轄労働基準監督長への届け出が必要である。36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」等を定めることとされている。

図表 2：法定労働時間、法定休日について



出所：厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

労働基準法の改正前は、36 協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示によって上限の基準が設けられていたものの罰則による強制力はなく、行政指導のみであった。また、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付きの 36 協定を締結することで、限度時間を超えて、時間外労働を行わせることが可能であった。

この状況を受け、長時間労働是正のために労働基準法が改正され、「時間外労働の上限規制」が、大企業は 2019 年 4 月から、中小企業は 2020 年 4 月から適用されている。

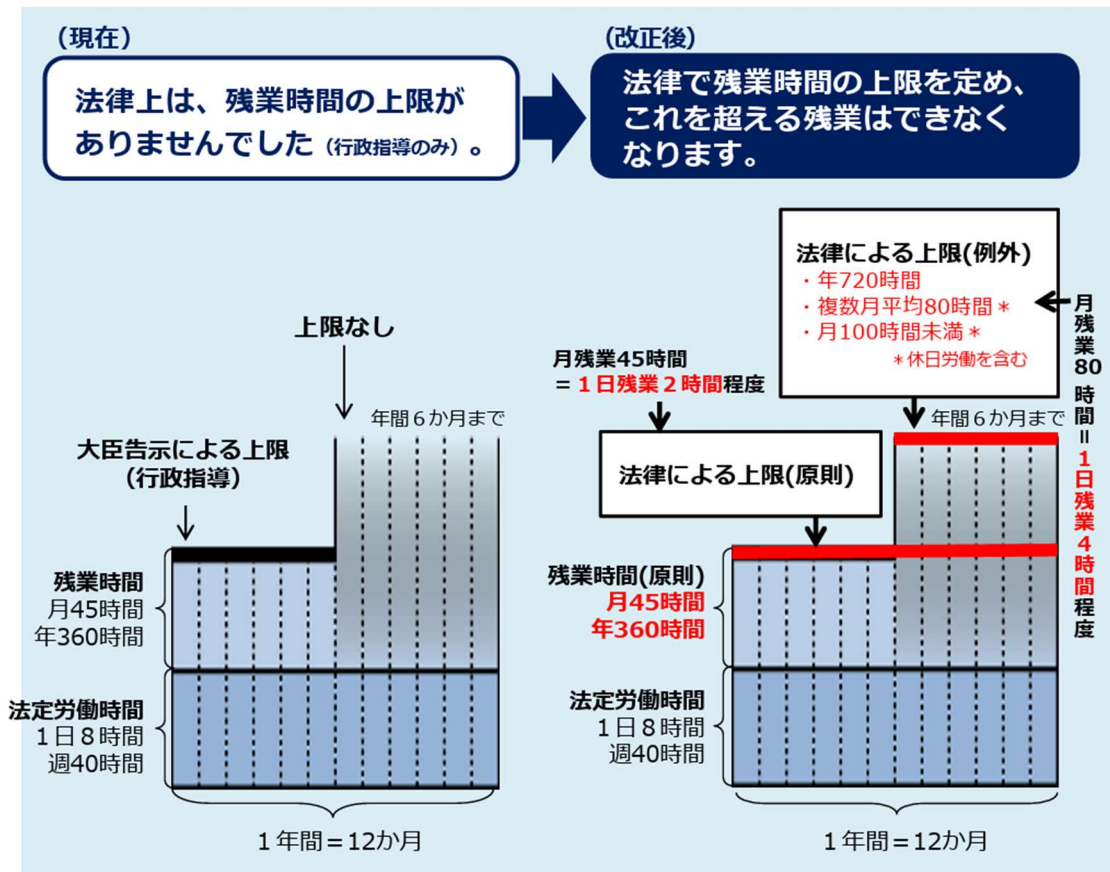
改正後は法律上の時間外労働の上限が原則として月 45 時間・年 360 時間となり、臨時的な特別な事情がなければ超えることができなくなった。また、臨時的な特別な事情があっても、年 720 時間以内とする等の上限が設けられ、違反した場合は罰則が科されるようになった。(図表 3、図表 4)

図表 3：改正後の時間外労働の上限

1. 時間外労働の上限は原則として月 45 時間、年 360 時間とする
2. 臨時的な特別な事情があり労使と合意する場合（特別条項）でも、以下の遵守が必要
 - ・ 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」がすべて 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
3. 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る

出所：厚生労働省WEBサイト「時間外労働の上限規制」（2023. 12. 15 閲覧）

図表 4：時間外労働の上限規制イメージ ～改正前と改正後の比較～



出所：厚生労働省「働き方改革 ～一億総活躍社会の実現に向けて～」

（２）時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務について

時間外労働の上限規制は既に適用が開始されているが、「工作物の建設の事業」「自動車運転の業務」「医業に従事する医師」「鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業」については、長時間労働の背景に、業務の特性や取引慣行の課題があることから、上限規制の適用が2024年4月まで猶予されている。2024年4月1日以降は、すべての上限規制の適用、もしくは一部特例付きで適用されることとなっている。本改正内容を、以下「2024年度改正」とする（図表5）。

図表 5：適用猶予事業・業務の猶予期間終了後の取り扱い

事業・業務	猶予期間終了後の取り扱い（2024 年 4 月以降）
工作物の 建設の事業	・災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます ・災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内とする規制は適用されません
自動車運転 の業務	・特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年 960 時間となります ・時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内とする規制が適用されません ・時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年 6 ヶ月までとする規制は適用されません
医業に従事 する医師	・特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大 1,860 時間（※）となります ・時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内とする規制が適用されません ・時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年 6 ヶ月までとする規制は適用されません ・医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります （※）特別条項付き 36 協定を締結する場合、特別延長時間の上限（36 協定上定めることができる時間の上限）については、 A 水準、連携 B 水準では、年 960 時間（休日労働含む） B 水準、C 水準では、年 1,860 時間（休日労働含む） となります なお、医業に従事する医師については、特別延長時間の範囲内であっても、個人に対する時間外・休日労働時間の上限として副業・兼業先の労働時間も通算して、時間外・休日労働を、 A 水準では、年 960 時間/月 100 時間未満（例外的につき 100 時間未満の上限が適用されない場合がある） B・連携 B 水準・C 水準では、年 1,860 時間/月 100 時間未満（例外的に月 100 時間未満の上限が適用されない場合がある） とする必要があります。
鹿児島県 及び沖縄県 における 砂糖製造業	・上限規制がすべて適用されます ※猶予期間中も、時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内とする規制以外は適用されます。

出所：厚生労働省WEBサイト「時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務」（2023. 12. 15 閲覧）

2024 年度改正の対象である 4 つの事業・業務については、時間外労働の上限規制が大企業で開始された 2019 年から、5 年間の猶予期間が設けられ、その期間に労働環境の整備を進めることが求められていた。しかしながら、改正後の時間外労働の上限規制を遵守するためには、人手不足や業務特性上の事情等、各業界が様々な課題を抱えている。2024 年度改正によって、サービスの質の低下や企業体力の低下等が引き起こされる可能性があり、「2024 年問題」として懸念されている。

本レポートでは、2024 年度改正の対象事業・業務である「工作物の建設の事業」「自動車運転の業務」「医業に従事する医師」「鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業」を営む業種として、「建設業」「自動車運転の業務（タクシー・バス）」「医師（病院）」「製糖業」（以下、適用猶予業種という）を調査対象とした。次章以降では、県内企業や関連団体のヒアリング結果をもとに課題を整理し、2024 年度改正が県内に及ぼす影響と対応策を整理する。

3. 2024 年度改正が県内企業に及ぼす影響

（1）建設業

①改正適用後の取り扱い

建設業においては、2024 年度改正によって他業種と同様に時間外労働の上限規制が適用されるが、災害時における復旧及び復興の事業といった「災害その他避けることのできない事由」によって臨時の必要がある場合に限り、「①時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満」、「②時間外労働と休日労働の合計について、2～6 か月平均 80 時間以内」の 2 つの規制は適用されない。ただし、「災害その他避けることのできない事由」とは、地震や津波等への対応、人命または公益を保護するための対応等を指し、単なる業務の繁忙はこれに含まれない。

②課題 ～国土交通省調査からみる長時間労働の現状～

建設業においては、短期間の工期設定や、4 週 4 休（週休 1 日）が慣習となっていた。加えて技術者の不足や高齢化等により労働環境の改善が進んでいない現状があり、それらの背景から時間外労働の上限規制の適用猶予業種となっていた。

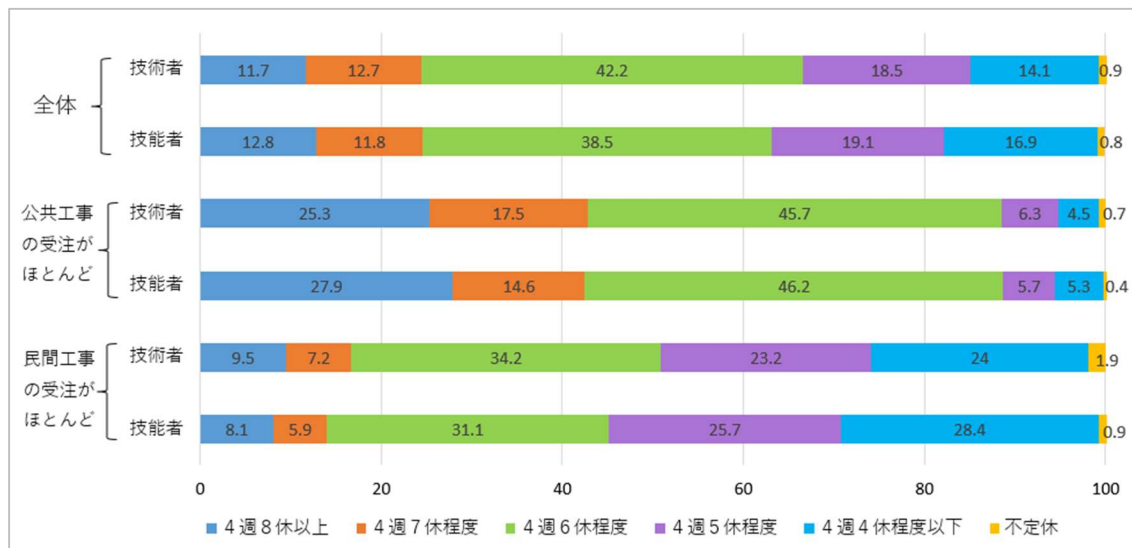
国土交通省が実施した建設業の実態調査によると、全国ベースで、令和 4 年度における休日の取得状況は、技術者¹・技能者²ともに「4 週 6 休程度」が最も多くなっている。一方、完全週休 2 日（4 週 8 休以上）が確保されている企業は全体で 1 割程度に留まる。

¹ 技術者：主任技術者や管理技術者等、施工管理を行う者を指す。

² 技能者：技能労働者。建設工事の直接的な作業を行う、技能を有する労働者を指す。

特に、民間工事の受注がほとんど（9割以上）である企業の休日取得日数は少ない傾向にある（図表6）。

図表6：建設業の平均的な休日の取得状況

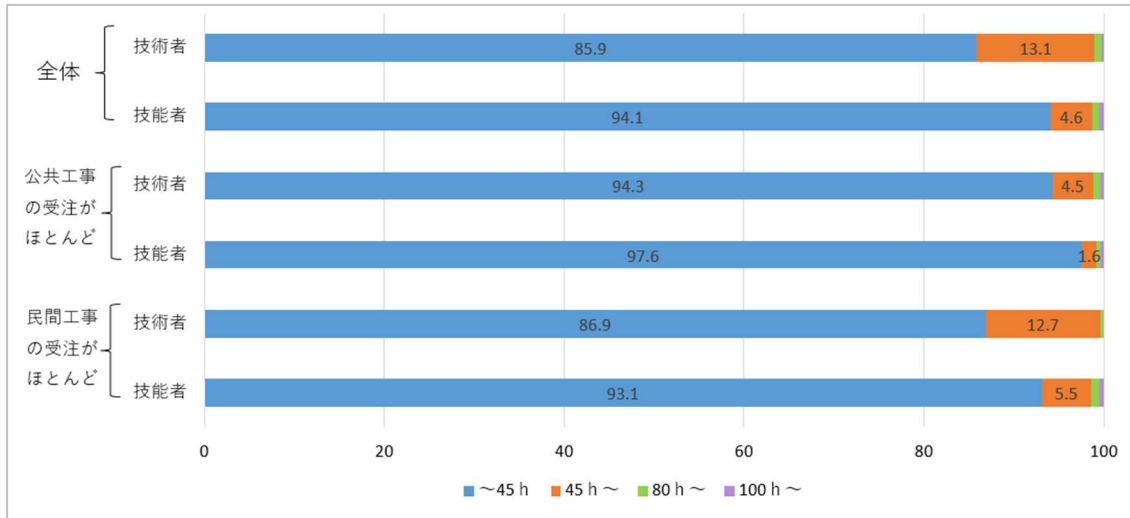


出所：国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査（令和4年度）」より
りゅうぎん総合研究所作成

長時間労働について、月当たりの残業時間を問う設問では、平均で45時間を下回っている企業が多い一方、年間を通して残業時間が最大だった月においては45時間を超えると回答する企業の割合が大きくなる（図表7、図表8）。

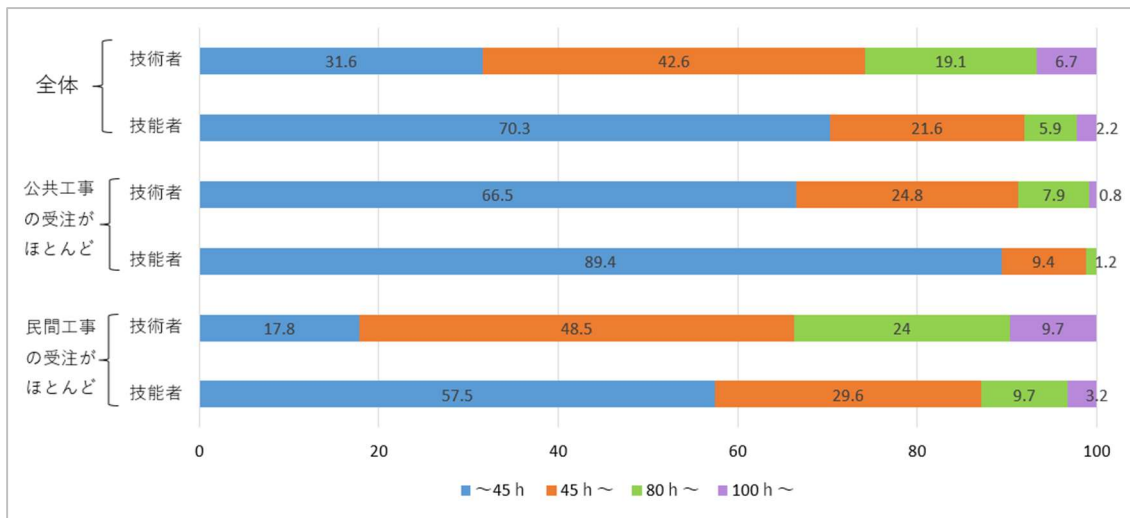
2024年度法改正後は、「時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満」「時間外労働と休日労働の合計について2～6か月平均がすべて1月当たり80時間以内」の規制が適用される。現時点で残業時間が80時間を超える月が年に複数回ある、もしくは100時間を超える月が1回でもあるような企業においては、早急に対策を講じる必要がある。

図表 7：建設業の月当たりの残業時間（平均）



出所：国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査（令和4年度）」より
りゅうぎん総合研究所作成

図表 8：建設業の月当たりの残業時間（最大）



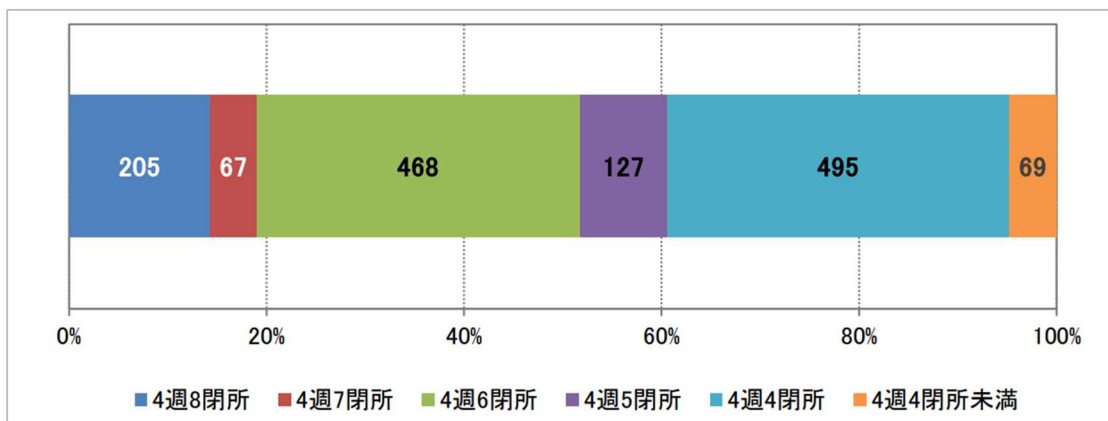
出所：国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査（令和4年度）」より
りゅうぎん総合研究所作成

こうした長時間労働の要因の一つとして、工事受注の際の工期が短く、時間外労働を前提としたスケジュールが組まれていることが考えられる。注文者から工期が提示される際の現場閉所日数（休業日）を見ると、4週8閉所と回答した割合はわずか14%に留まる。一方で、4週4閉所以下の工期を提示されていると回答した割合は4割程度にのぼる（図表9）。受注者側の意識はもちろん、発注者側の意識改革が必要といえる。

また、受注者から工期が提示される際の現場閉所率についても、注文者から提示され

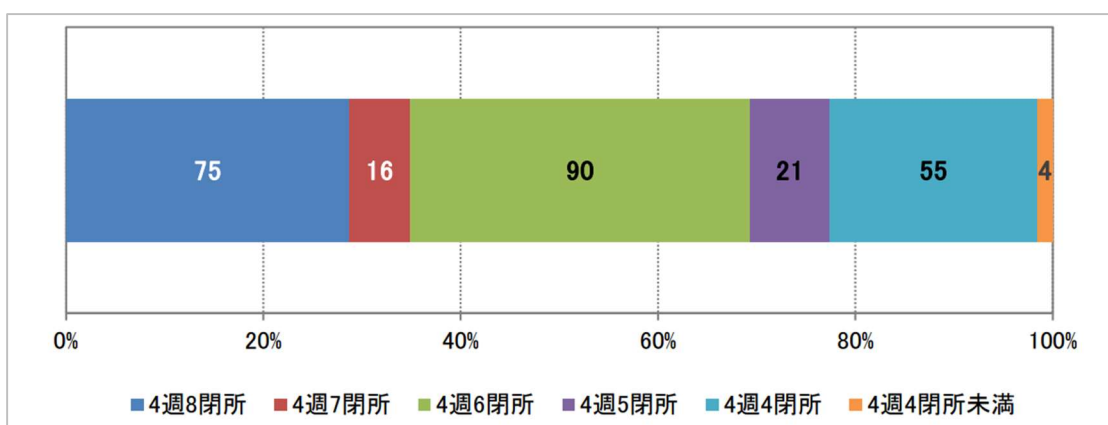
る場合と比較して閉所日数は多くなっているものの、4週8閉所と回答した割合は3割程度に留まる（図表 10）。受注者としても、受注確保等を目的に、自ら短い工期を提案していると推察される。

図表 9：注文者から提示される工期の現場閉所日数



出所：国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査（令和4年度）」

図表 10：受注者から提案する場合の工期の現場閉所日数



出所：国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査（令和4年度）」

③ヒアリング結果と労働環境改善のための取り組み

前項の調査結果より、全国的に建設業では、短い工期での請負契約の締結が見られること、それに伴い休日取得日数が少なく、時間外労働が多いことが課題であることが分かる。2024年度改正が目前となるなか、県内企業はどのような課題を抱えており、どのような対応策が考えられるのか、図表 11 で県内企業からのヒアリング結果をもとに、課題と対応策を整理する。

ヒアリング結果より、県内企業においても休業日が少なく、時間外労働が多くなって

いる現状があることが分かった。対応策としては、業務の効率化と人材確保、工期の延長等が挙げた。

図表 11：県内企業から挙げた課題と対応策（建設業）

課題	・ 改正後の時間外労働の上限規制を超えている従業員がいる ・ 人手不足のなか、時間外労働前提で工期を間に合わせている ・ 公共工事は週休2日の工期設定が主流となりつつあるものの、民間工事においては、契約締結時から週休1日程度を前提とした工期が組まれることが多い ・ 台風等の影響で工期が遅れ、時間外労働が大幅に増加することがあるが、特に民間工事は、工期の延長の交渉がしにくい （例：ホテルの開業日や、マンションの入居日が決まっており、工期を延長できない） ・ 元請けが開所日（作業日）を増やすと、下請けも現場に出ざるを得ず、労働時間が増加する
対応策	・ 建設ディレクター³を活用する （例：現場業務のうち、書類作成などを本部で引き取り、事務効率化による長時間労働の是正を図る） ・ 人手不足の解消のため、賃上げや、中途採用活動を強化する ・ 残業が集中しないよう平準化を図る （例：長時間労働の多い社員への休暇取得の呼びかけ、長時間労働が予想される現場への早めのアラートを実施する） ・ 建設業協会や同業者との交流等から、効率化について情報収集する ・ 工期延長と、それに伴う請負金額の増額を、発注者側と協議する

出所：りゅうぎん総合研究所

以上を踏まえ、建設業を営む県内企業が時間外労働の上限規制に適応し、労働環境を改善するための取り組みとして、以下を提言したい（図表 12）。

³ 建設ディレクター：ITとコミュニケーションスキルで現場を支援する新しい領域。
（一般社団法人建設ディレクター協会WEBサイト）

図表 12：建設業における労働環境改善のための取り組み

1. 業務効率化や人材確保の取り組みについて、行政や業界団体等による、好事例の横展開を目的としたセミナーや意見交換会の開催等を実施する
2. 受注者は時間外労働や工事の進捗状況を開示し、発注者側は工期の見直し（それに伴う請負金額の見直しを含む）についての協議に応じるよう、行政による両者への啓蒙活動を強化する。発注者、受注者が互いに時間外労働の上限規制に対する理解を深め、適切な工期となるよう協議することが必要である

出所：りゅうぎん総合研究所

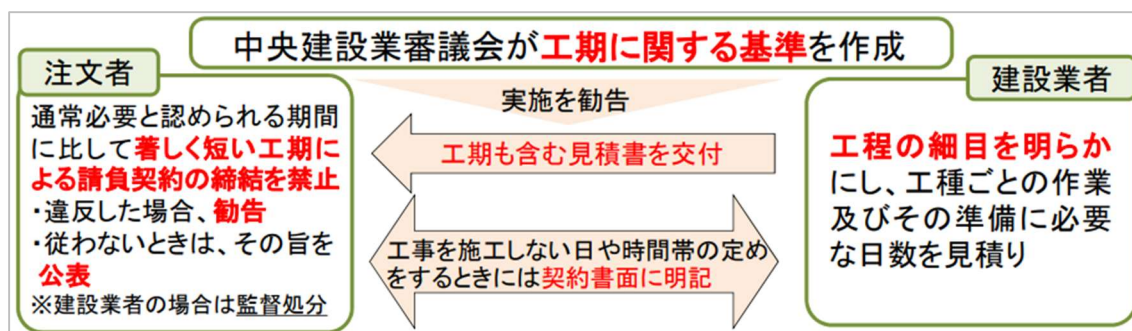
1つ目の好事例の横展開について、業界全体として長時間労働が慣習化している一方で、同じ建設業でも働き方改革に成功している事例がある。国土交通省は「建設業における働き方改革推進のための事例集（令和5年5月）」において、建設現場における生産性の向上、経営の効率化、長時間労働の是正に資する取組事例を調査し、事例集としてとりまとめ公表している。

また、厚生労働省沖縄労働局のWEBサイトでは『働き方改革』の見直しに関する県内企業の取組事例」において、県内事例を紹介している。まずはこうした事例の周知、横展開を図り、時間外労働の上限規制を超えている企業や長時間労働が慣習化している企業は、これを参考に改善に取り組むことが求められる。

2つ目の適切な工期について、令和元年6月の建設業法の改正により、「著しく短い工期による請負契約の締結を禁止し、違反者には国土交通大臣等から勧告等を実施」することと規定されている（図表13）。

また、令和2年7月に中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告され、適切な工期の設定や見積もりにあたり、発注者及び受注者が考慮すべき事項が具体的に示されている。適切な工期設定のためには、発注者側の理解と、元請け下請けを含む受注者側の情報開示により、誠実に協議を行うことが必要である。

図表 13：建設業の長時間労働の是正（工期の適性化）



出所：国土交通省「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」概要・参考資料

（２）自動車運転の業務（タクシー・バス）

①改正適用後の取り扱い

自動車運転の業務においては、年間の時間外労働の上限が 960 時間（他業種では年 720 時間）となっており、さらに「①時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満」、「②時間外労働と休日労働の合計について、2～6 か月平均 80 時間以内」、「③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」の3つの規制は適用されない。ただし、自動車運転の業務は時間外労働の上限規制に加え、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（以下、改善基準告示という）」によってさらに細かく労働時間が定められている。改善基準告示は「タクシー・ハイヤー運転者」「トラック運転者」「バス運転者」でそれぞれ定められている。2022 年 12 月 23 日に改正され、時間外労働の上限規制と同様、2024 年 4 月 1 日から適用される。

図表 14、図表 15 は、本レポートで取り上げる「タクシー・ハイヤー運転者」「バス運転者」における改善基準告示の主な改正内容である。改正後は共通して、1 日あたりの拘束時間の上限が 1 時間短く、1 日の休息期間の下限が 1 時間長くなっている。各社は改正後の基準に合わせて勤務時間の見直し等が求められる。

図表 14：タクシー・ハイヤー運転者の改善基準告示

	改正前	改正後
1 か月の拘束時間	299時間以内	288時間以内
1 日の拘束時間	原則13時間、上限16時間 (15時間越えは1週間に2回以内)	原則13時間、上限15時間 (14時間越えは1週間に3回以内)
1日の休息期間	継続8時間以上	継続11時間を基本とし、9時間以上

出所：厚生労働省「タクシー・ハイヤー運転者の労働時間等の改善基準のポイント」

図表 15：バス運転者の改善基準告示

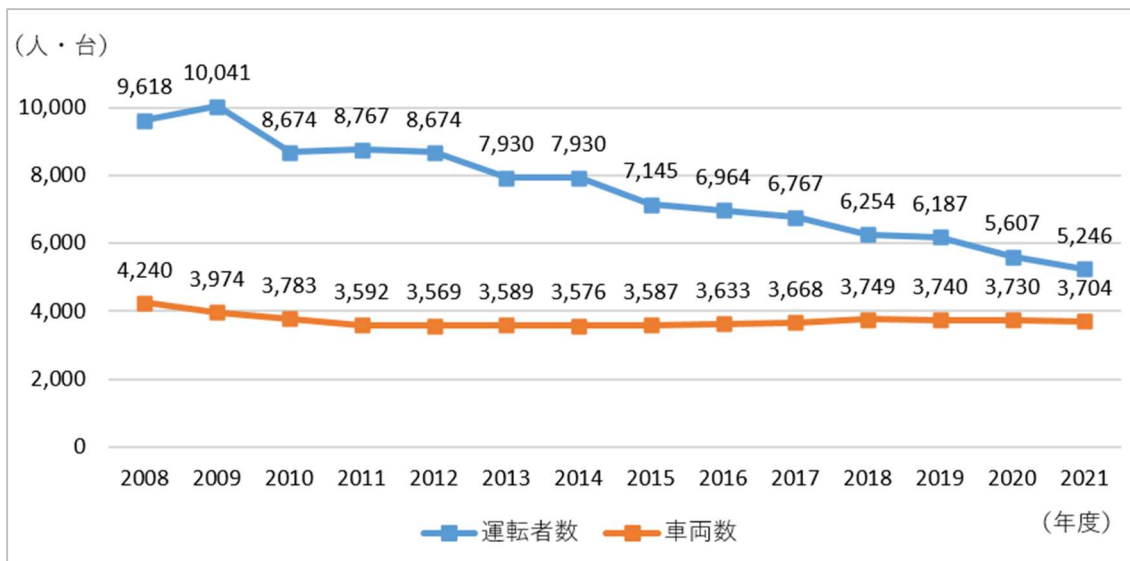
	改正前	改正後
1 年の拘束時間	原則3,380時間、最大3,484時間	原則3,300時間、最大3,400時間
1 か月の拘束時間	原則281時間、最大309時間	原則281時間、最大294時間
1 日の拘束時間	原則13時間、上限16時間 (15時間超は1週間に2回以内)	原則13時間、上限15時間 (14時間超は1週間に3回以内)
1日の休息期間	継続8時間以上	継続11時間を基本とし、9時間以上

出所：厚生労働省「バス運転者の労働時間等の改善基準のポイント」

②課題 ～県内の運転者不足～

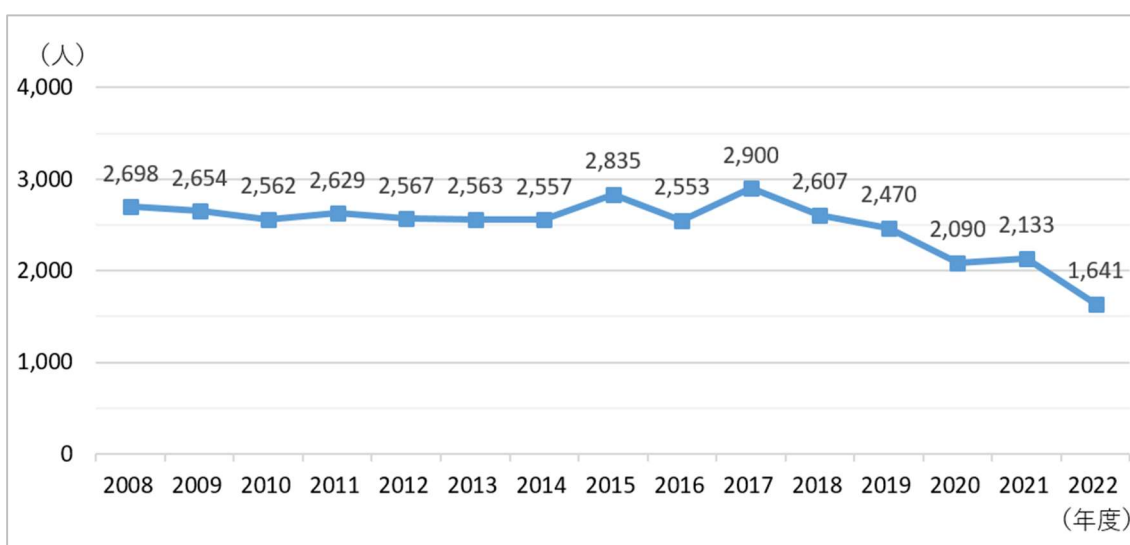
タクシー・バスともに、県内の運転者不足は深刻である。図表 16、図表 17 はそれぞれ県内タクシー・バス企業の運転者数の推移である。どちらも減少傾向にあることが分かる。なお、タクシーにおいては運転者数が減少しているにもかかわらず車両数は横ばいであることが課題の 1 つとなっているが、これについては後述する。

図表 16：法人タクシーの運転者数と車両数の推移



出所：株式会社東京交通新聞社「ハイヤー・タクシー年鑑」、沖縄総合事務局「運輸要覧」より、
一般社団法人沖縄県ハイヤー・タクシー協会作成

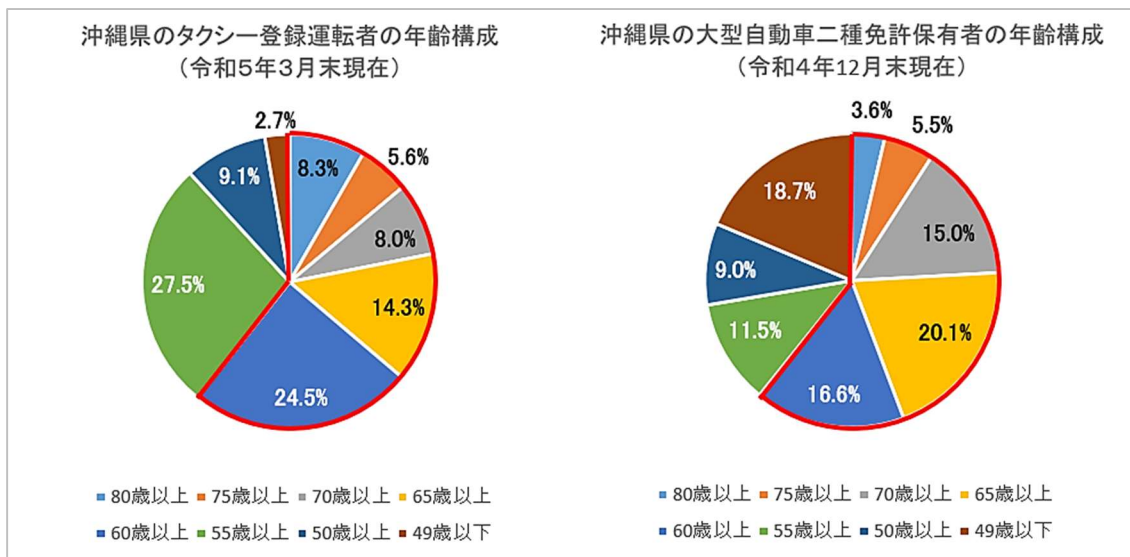
図表 17：県内バス企業の運転者数の推移



出所：沖縄総合事務局「運輸要覧」より、りゅうぎん総合研究所作成

また、図表 18 は県内のタクシー登録運転者、県内の大型自動車二種免許保有者の年齢構成を示したグラフである。どちらも 60 歳以上が半数を超えており、タクシー・バスの運転者の高齢化が深刻化していることが窺える。

図表 18：県内のタクシー登録運転者、大型自動車二種免許保有者の年齢構成



出所（左）：沖縄県タクシー運転者登録センターより、一般社団法人沖縄県ハイヤー・タクシー協会作成
出所（右）：警察庁「運転免許統計（令和4年版）」より、りゅうぎん総合研究所作成

③ヒアリング結果と労働環境改善のための取り組み

県内のタクシー・バス運転者の人手不足に加え、高齢化が進んでいることも課題であるなか、業界では、時間外労働の上限規制、改善基準告示の改正への対応が求められている。

図表 19 で、県内の関連団体や企業からのヒアリング結果をもとに、課題と対応策を整理する。

ヒアリング結果より、従来からの課題である人手不足のなか、2024 年度改正によって一人当たりの稼働時間を短くせざるを得ず、経営維持に影響を及ぼす恐れがあるということが分かった。対応策としては、シフトや運行の効率化、人員確保の工夫等が挙げられた。

図表 19：県内関連団体、企業から挙げた課題と対応策（自動車運転の業務）

課題	共通	・ 従来から人手不足、高齢化が課題であったが、2024 年度改正によってさらに状況が悪化する恐れがある
	タクシー	・ 歩合制の給与体系が慣習化している。休息期間、拘束時間の改正によって、意欲のある運転者の収入が実質的に下がる恐れがあり、運転者不足が進むことが懸念される ・ 車両数に対して運転者が少なく、車両維持の費用がかかる。沖縄本島は「準特定地域（※）」に指定されており、一度減車すると増車がしにくいという背景から、経費がかさんでいても減車に踏み切れない企業が多い
	バス	・ 休息期間、拘束時間の改正によって、路線バスにおいては運転者のシフト変更に伴い、ダイヤを見直すことになる可能性がある ・ 休息期間、拘束時間の改正によって、貸し切りバスにおいては、繁忙期に従来通りの労働時間を確保できないため、バスの運行数の減少や、それに伴う収入減が懸念される ・ 運転者の時間外労働分の給与が減るため、運転者不足が進むことが懸念される
対応策	共通	・ 二種免許取得費用や人材確保のための広報業務にかかる費用について、補助金を活用し、人材確保の取り組みを強化する ・ 特定技能制度の対象分野に「自動車運送」の追加が予定されている。外国人労働者の受入体制の整備を検討する
	タクシー	・ 需要の高い週末の夜等に人員を多く配置する等、シフトを工夫する ・ 配車アプリを導入する（業界全体の効率化、若手・外国人の運転者が働きやすい環境づくりを目指す） ・ ライドシェアの導入により、余剰車両の活用が期待できる
	バス	・ 乗客率等を基にしたダイヤの見直しや、共同運行等、効率的な運行を検討する ・ 減便が難しい不採算路線については、県や、メリットを受ける市町村によるバス会社への支援を行う ・ 男女ともに働きやすいよう、職場環境を改善する ・ 短時間勤務を活用し、運転者のシフトを工夫することで、運行への影響を減らす

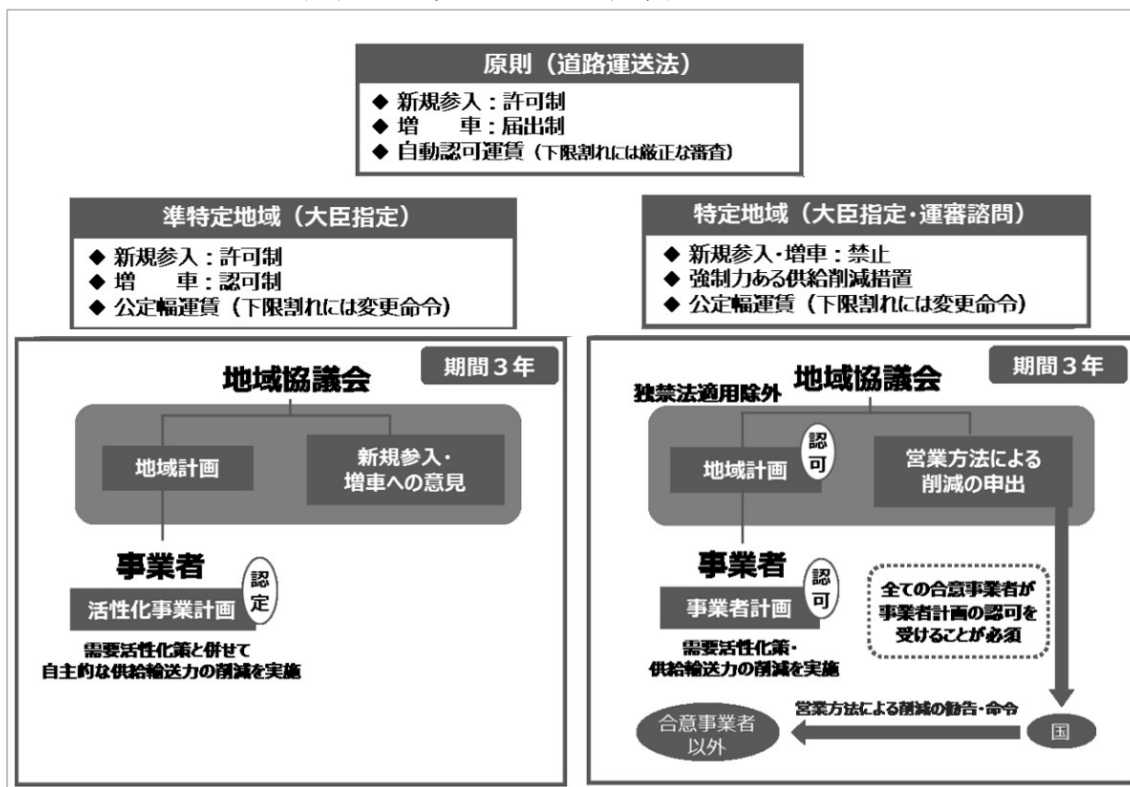
出所：りゅうぎん総合研究所

(※) 準特定地域について

平成 26 年施行の「特定地域及び準特定地域における一般乗用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法（改正タクシー特措法）」により、道路運送法に基づく「新規参入は許可制、増車は届出制」という規制緩和の原則は維持しつつ、地域の状況に応じて「特定地域」「準特定地域」を指定することができることとされている。沖縄県の営業区域では「沖縄本島」が準特定地域に指定されている（図表 20）。

- ・ 特定地域：タクシー事業が供給過剰であると認められ、タクシー事業の適正化及び活性化を推進することが特に必要であると認める地域について、国土交通大臣が指定する。当該地域においては新規参入及び増車は禁止する。
- ・ 準特定地域：タクシー事業が供給過剰となるおそれがあると認められ、タクシー事業の適正化及び活性化を推進することが必要であると認める地域について、国土交通大臣が指定する。当該地域においては新規参入の審査を厳格化し、増車は認可制とする。

図表 20：改正タクシー特措法のポイント



出所：国土交通省「特定地域及び準特定地域における一般乗用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法の施行状況及び効果について（平成 30 年 3 月）」

以上を踏まえ、自動車運転の業務を営む県内企業が改正後の改善基準告示の基準に適応し、労働環境を是正するための取り組みとして、以下を提言したい（図表 21）。

図表 21：自動車運転の業務における労働環境改善のための取り組み

1. 業務効率化や人材確保に係る経費への補助金制度を継続する
2. 若手・女性・外国人の運転者の育成を強化する
例：
 - ・労働環境の改善等に関する企業向けの勉強会の開催
 - ・職業訓練校の訓練科に二種免許が取得できる養成科を追加

出所：りゅうぎん総合研究所

1 つ目の補助金制度については、既に政府や県等による制度が実施されている。主なものとして以下がある（図表 22）。

図表 22：自動車運転の業務を支援する主な補助事業

- ・ **バス・タクシー・レンタカー事業に関する補助（国土交通省）**
 - DX 等による経営効率化や、二種免許取得費用を含む人材確保の取り組み、多言語化やキャッシュレス対応、地域交通のバリアフリー化等に対して、導入経費等費用の一部を支援
 - 令和 5 年度補正予算・令和 6 年度当初予算の要望調査実施期間は令和 6 年 3 月 8 日まで
- ・ **交通事業者運転手等確保支援事業補助金（沖縄県）**
 - 人材確保のための広告宣伝費、就職説明会などの費用や、交通事業者の PR の取り組みに必要な費用を支援
 - 令和 5 年度公募は令和 5 年 12 月 13 日で応募期間終了済み

出所：国土交通省、沖縄県のWEBサイトよりりゅうぎん総合研究所が整理

沖縄県において、タクシー・バスは「県民の足」として、地域住民の交通手段としての役割を果たしている。県内企業における業務効率化や人材確保に資する自助努力はもちろん、行政においてはこうした補助制度の継続と強化を求めたい。

2 つ目の運転者の育成について、運転者の高齢化が深刻化するなか、今後は特に若手・女性・外国人の運転者の確保に資する取り組みが欠かせない状況となるだろう。多様な人材が働きやすい労働環境づくりや、職業訓練として人材を育成する等、複数のアプローチが必要である。

（３）医師（病院）

①改正適用後の取り扱い

医師においては、年間の時間外・休日労働の上限が原則 960 時間（他業種では時間外労働が年 720 時間以内）となっており、さらに「①時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満」、「②時間外労働と休日労働の合計について、2～6 か月平均 80 時間以内」、「③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」の3つの規制は適用されない。ただし、地域医療の確保などの必要からやむを得ず、所属する医師にこれを上回る時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、その理由に応じて、都道府県知事から指定を受けることで、年間の時間外・休日労働の上限が最大 1,860 時間となる（図表 23）。

図表 23：医業に従事する医師の時間外労働の上限規制

指定の種類	長時間労働が必要な理由	年の上限時間
（A水準）	原則（指定取得は不要）	960時間
連携B水準	他院と兼業する医師の労働時間を通算すると長時間労働となるため	通算で1,860時間 （各院では960時間）
B水準	地域医療の確保のため	1,860時間
C-1水準	臨床研修・専門研修医の研修のため	1,860時間
C-2水準	長時間修練が必要な技能の修得のため	1,860時間

※1,860時間の上限が適用されるのは、指定理由に対応する業務に従事する医師のみです。
 ※1つの医療機関が複数の水準の指定を受けることもできます。

出所：厚生労働省「医師の働き方改革 2024 年度 4 月までの手続きガイド」

上記の通り医師の時間外労働の上限規制は他業種と比較して、より長時間の労働を認める基準となっている。そのため、医師の健康確保のためのルールが定められており、①退勤から翌日の出勤までに原則 9 時間を空けるルール（勤務時間インターバル制度）や、②1 か月の時間外・休日労働が 100 時間以上となることが見込まれる場合は面接指導を実施することが、指定の種類に関わらず義務付けられている。

さらに、特例水準（連携B水準、B水準、C水準）の指定を受ける医療機関は、労働時間を短縮するための「時短計画」の作成や、申請前に「医療機関勤務環境評価センターの評価」を受ける必要がある。特例水準の指定を受けた医療機関は年 1,860 時間までの時間外労働が可能となるため、長時間労働の医師に対する労務管理・健康確保を着実に行える体制が整っていることが必要とされている。

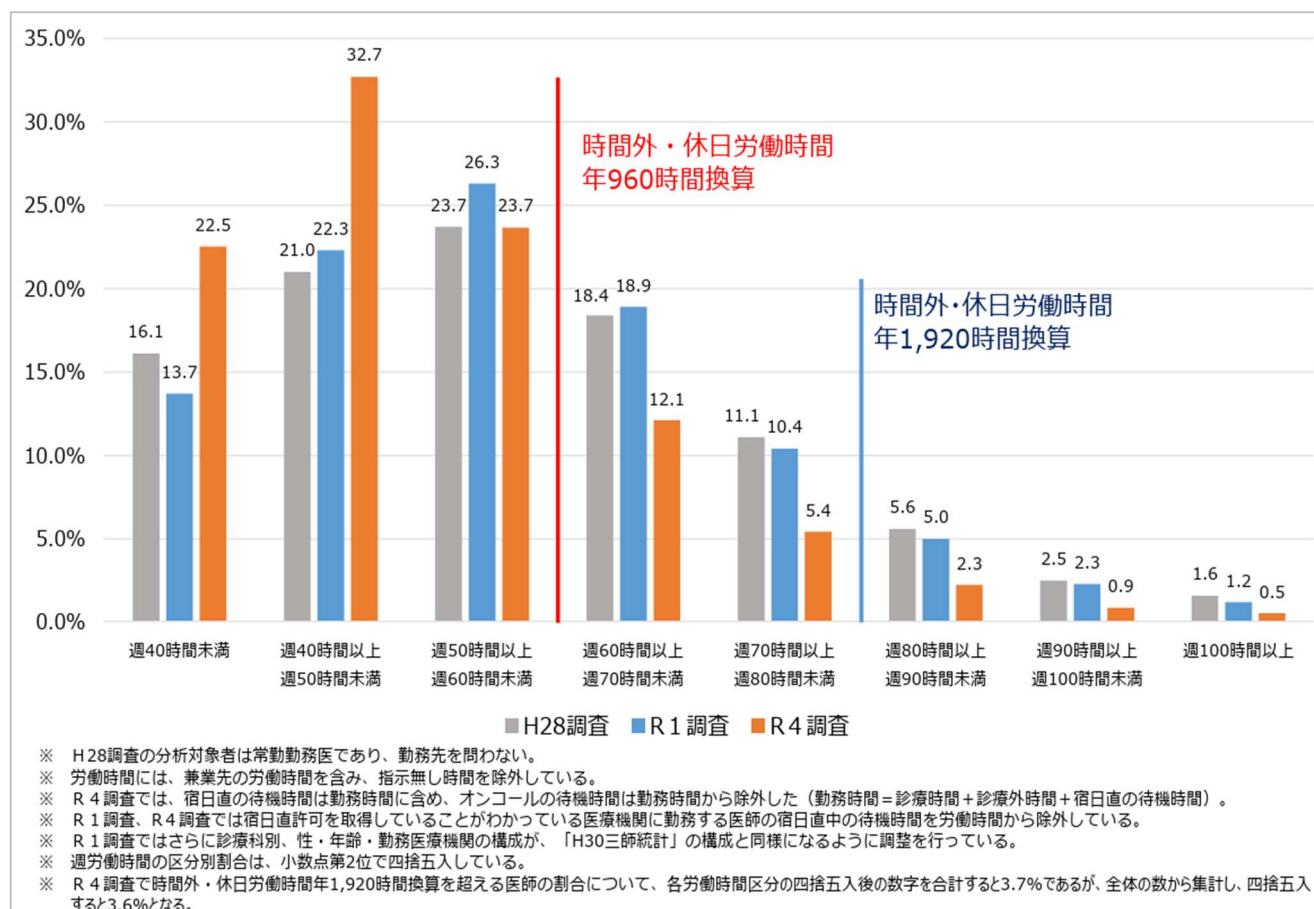
2024 年度改正にあたって、時間外・休日労働が年 960 時間を超える医師がいる医療機関は、特例水準の指定を受ける必要がある。「沖縄県医療勤務改善支援センター（勤改センター）」では、各種手続きに必要な書類の作成支援や、働き方改革に関する無料相談・サポートを実施している。

②課題 ～医師の勤務実態～

医師の長時間労働は、特に勤務医を中心に時間外労働がかなり多い状況となっている。医師の診療業務の特殊性を踏まえた働き方改革を推進していくため、厚生労働省所管の「医師の働き方改革に関する検討会（2017 年～19 年、全 22 回）」において、規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策などについて検討された。検討会は「医師の働き方改革の推進に関する検討会」に引き継がれ、2019 年 7 月から 23 年 10 月までに 18 回開催されている。

「医師の働き方改革の推進に関する検討会」では、医師の勤務実態について把握するために実施された「医師の勤務環境把握に関する研究」の調査結果が報告されている。同調査によると、時間外・休日労働時間が年 1,920 時間換算を超える医師の割合は 9.7%（2016 年調査）、8.5%（2019 年調査）、3.6%（2022 年調査）と減少傾向にあるものの、2024 年度改正の原則である年 960 時間の時間外・休日労働時間の上限を超えている医師が一定数いることが分かる（図表 24）。

図表 24：病院・常勤勤務医の時間外・休日労働時間の割合



出所：第18回 医師の働き方改革の推進に関する検討会「医師の勤務実態について」（令和5年10月12日）

③労働環境改善のための取り組み

前項で取り上げた医師の勤務実態に関する調査は全国ベースのものであるが、県内医療機関や関連団体にヒアリングしたところ、県内でも医師の長時間労働がみられており、対策が必要な状況にあるということであった。時間外・休日労働が年960時間を超える医師がいる医療機関は、先述の通り特例水準の指定を受ける必要があるほか、時間外・休日労働が年1,860時間を超える医師については働き方の見直しが急がれる。

医師の長時間労働の背景には、業務の特殊性や、少子高齢化が進むなかでの医療従事者全体の人手不足、医師の偏在等、様々な問題が存在する。2024年度改正によって、兼業副業を含む労働時間の把握、特定の医師個人への負担の固定化の防止、自己研鑽や宿直の取り扱いの見直し等、長時間労働の是正に資する課題解決への取り組みが進むことが期待される。

他方で、2024年度改正は働き方改革を進める上での通過点であり、持続可能な地域医療の実現のために、一つひとつの課題解決に向けた検討を進めていかなければならない。

図表 25：医師の労働環境改善のための取り組み

1. 医療勤務改善支援センター等を活用し、適切な特例水準指定の申請や、適切な労務管理・健康確保の体制を整える
2. デジタルを活用した医療DXや、医療従事者全体での効率化を図るタスク・シフト/シェアの取り組みにより、医師が専門的な業務に専念できる環境づくりを進める。それには、医師の働き方改革に関して、県や医師会等が連携した議論の継続が不可欠である

出所：りゅうぎん総合研究所

（４）製糖業

①改正適用後の取り扱い

製糖業においては、2024 年度改正によって他業種と同様に時間外労働の上限規制が適用され、特例処置はない。なお、時間外労働の上限規制のうち猶予されていたのは「①時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満」、「②時間外労働と休日労働の合計について、2～6 か月平均 80 時間以内」の 2 つの規制であり、猶予期間中も「時間外労働が年 720 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」は適用されていた。

②課題 ～製糖時期の長時間労働と糖価調整制度～

製糖業の特徴として、製糖時期の長時間労働を前提とした経営体制と、売上が糖価調整制度の仕組みの中で決まることが挙げられる。

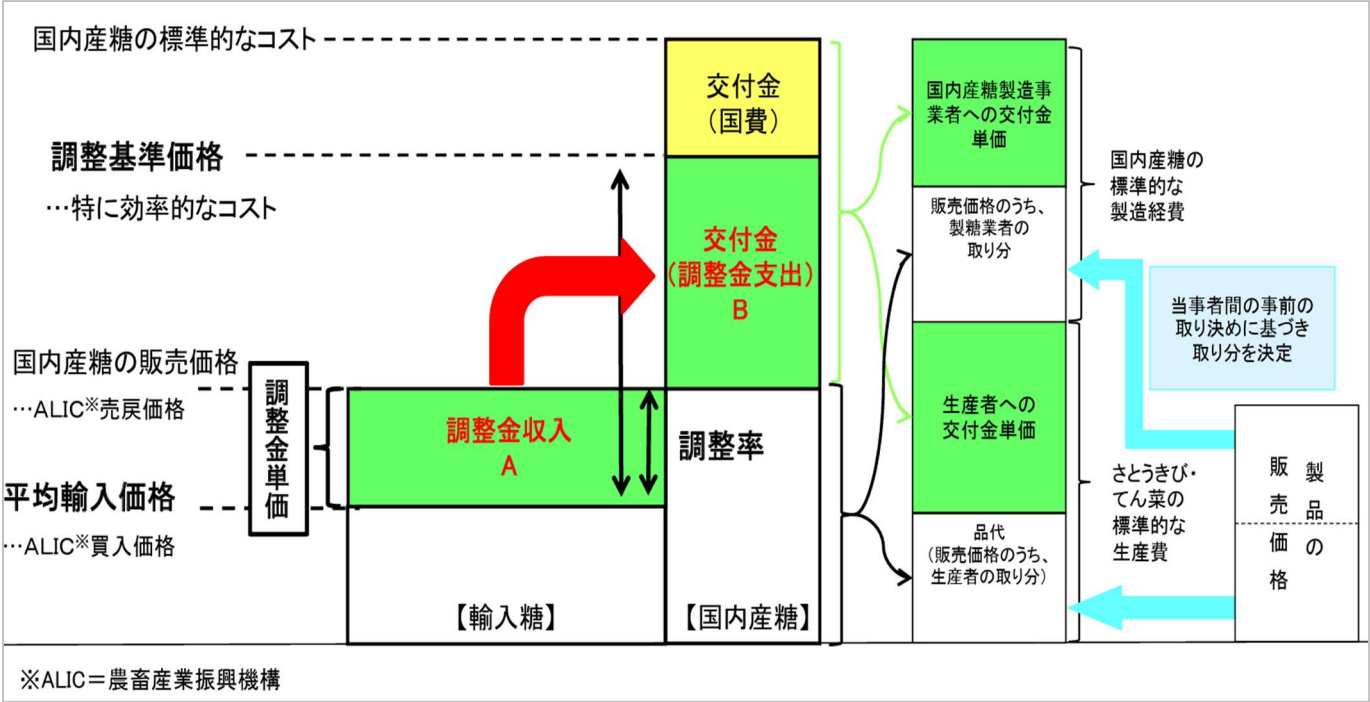
製糖時期はサトウキビの収穫とあわせて 12 月～3 月頃であり、収穫されたサトウキビを可能な限り早いうちに加工できるよう、24 時間休みなく工場を稼働させることが慣習となっている。この時期は従業員が 2 交代勤務で対応する長時間労働や、季節工員を活用することで 24 時間の工場稼働を実現している。従来の体制だと 2024 年度改正後の時間外労働の上限規制を超えるため、勤務体制を見直す必要が出てくる。なお、製糖時期が 3 月頃を目途に終了するのに対し、2024 年度改正の適用は 4 月からとなるため、この影響は翌年の製糖時期（2024 年 12 月頃～）から始まると考えられる。

また、糖価調整制度とは、「最終製品である精製糖の海外からの流入を高い水準の国境措置を通じて阻止する中で、沖縄・鹿児島・北海道の甘味資源作物や、これを原料とする国内産糖の製造事業、更に国内産糖と輸入粗糖を原料とする精製糖製造事業その他の関連産業が成り立つようにすることで、砂糖の安定供給を確保していく仕組み⁴」で

⁴ 農林水産省「砂糖・でん粉をめぐる状況について」（令和 5 年 6 月）より

ある。具体的には、輸入される粗糖には調整金をかけ、国内の生産者と製糖事業者に対しては、「標準的な国内産糖の製造コスト」と「国内産糖の販売価格」との差額が交付金として交付されている（図表 26）。このため、製糖業の売上は糖価調整制度の仕組みの中である程度コントロールされているといえる。後述のヒアリング結果の通り、2024 年度改正に伴い人件費等の経費が増加することが懸念されているが、製糖事業者の交付金の単価への反映が十分でなかった場合、経費のみが増加してしまう恐れがある。

図表 26：糖価調整制度の仕組み



出所：農林水産省「砂糖・でん粉をめぐる状況について」（令和 5 年 6 月）

③ヒアリング結果と労働環境改善のための取り組み

製糖業においては、製糖時期の長時間労働の見直しが必要となる。図表 27 で、県内企業からのヒアリング結果をもとに、課題と対応策を整理する。

ヒアリング結果より、県内企業において製糖時期の長時間労働が慣習化しており、2024 年度改正に対応するために 3 交代勤務へ移行せざるを得ない状況であることが分かった。3 交代勤務に移行することで人手不足や経費増加等が懸念される。対応策としては、主に業務の効率化と人材確保の取り組みが挙げた。

図表 27：県内企業から挙げた現状の課題と対応策（製糖業）

課題	・ 製糖時期（12～3月）は、24時間工場稼働を2交代勤務で対応する長時間労働が慣習化しており、100時間/月を超えている ・ 3交代勤務に移行することで、1人当たりの時間外労働分の給与が減る社員からの賃上げ交渉への対応や、季節工員が集まらなくなることが懸念される ・ 3交代勤務への移行は従来よりも人手が必要となる。季節工の宿舍の確保や、従業員確保のための採用強化が必要となり、設備費用や人件費が増大する
対応策	・ DX、生産ラインの見直し等、事務効率化により人手不足に対応する ・ 従業員確保のため、賃上げを実施する ・ 補助金を活用し、生産性向上、採用活動強化に取り組む ・ 同業者間での情報共有の場をつくり、効率化を図る

出所：りゅうぎん総合研究所

以上を踏まえ、製糖業を営む県内企業が時間外労働の上限規制に適応し、労働環境を是正するための取り組みとして、以下を提言したい（図表 28）。

図表 28：製糖業における労働環境改善のための取り組み

1. 機械の老朽化等に伴う設備更新に対する支援、生産性向上の取り組みに対する支援を強化する 2. さとうきび農家、製糖事業者のわが国における総合的な役割等を踏まえた政府による支援を検討する

出所：りゅうぎん総合研究所

なお、製糖業に対する支援策としては、既に政府や県からの補助事業が実施されている。主なものとして以下がある（図表 29）。

図表 29：製糖業を支援する主な補助事業

- **沖縄製糖業体制強化対策事業（内閣府沖縄振興局）**
 - 労働力を安定的に確保するための人材確保の活動、製造施設運営等に必要な資格取得・技術者の人材育成を支援
- **甘味資源作物産地生産体制強化緊急対策事業（農林水産省農産局）**
 - 著しく老朽化した分みつ糖工場の大規模整備、集中管理・自動化等省力化による労働生産性向上等に必要な施設整備を支援

出所：内閣府沖縄振興局、農林水産省農産局のWEBサイトよりりゅうぎん総合研究所が整理

県内企業における業務効率化や人材確保に資する自助努力はもちろん、行政においてはこうした補助制度の継続と強化を求めたい。

4. 適用猶予業種全体への提言

前章では、2024 年度改正の対象となる適用猶予業種における課題と対応策を、ヒアリング結果をもとに整理した。以下、各業種の労働環境改善のための取り組みとしての提言を再掲する（図表 30）。

図表 30：適用猶予業種の労働環境改善のための取り組み

建設業	1. 業務効率化や人材確保の取り組みについて、行政や業界団体等による、<u>好事例の横展開</u>を目的としたセミナーや意見交換会の開催等を実施する 2. 受注者は時間外労働や工事の進捗状況を開示し、発注者側は工期の見直し（それに伴う請負金額の見直しを含む）についての協議に応じるよう、行政による両者への啓蒙活動を強化する。発注者、受注者が互いに時間外労働の上限規制に対する理解を深め、<u>適切な工期となるよう協議すること</u>が必要である
自動車運転の業務	1. 業務効率化や人材確保に係る経費への<u>補助金制度を継続する</u> 2. 若手・女性・外国人の<u>運転者の育成を強化する</u> 例：・労働環境の改善等に関する企業向けの勉強会の開催 ・職業訓練校の訓練科に二種免許が取得できる養成科を追加
医師	1. 医療勤務改善支援センター等を活用し、適切な特例水準指定の申請や、適切な労務管理・健康確保の体制を整える 2. デジタルを活用した医療DXや、医療従事者全体での効率化を図るタスク・シフト/シェアの取り組みにより、医師が専門的な業務に専念できる環境づくりを進める。それには、医師の働き方改革に関して、県や医師会等が連携した議論の継続が不可欠である
製糖業	1. 機械の老朽化等に伴う<u>設備更新に対する支援、生産性向上の取り組みに対する支援を強化する</u> 2. さとうきび農家、製糖事業者のわが国における総合的な役割等を踏まえた政府による支援を検討する

出所：りゅうぎん総合研究所

前章で確認した通り、2024 年度改正の対象となる県内の適用猶予業種においては、人手不足や長時間労働が未だ課題であった。しかしながら、他業種では既に時間外労働の上限規制が施行されている。対象企業はもちろん、関係企業、行政、県民、それぞれが適用猶予業種の働き方改革に向き合い、改善を図るべきである。

これを踏まえ、「建設業」「自動車運転の業務（タクシー・バス）」「医師」「製糖業」共通の取り組みとして、以下を提言したい（図表 31）。

図 31：適用猶予業種における働き方改革の取り組み

1. 働き方改革の必要性について、県民の理解を促進する

- 長時間労働を前提とした過剰なサービスの提供に問題意識を持ち、人手不足の状況下における企業の工夫（デジタル化等）に対して理解を示す
- 健全な労働環境づくりに取り組む企業の商品・サービスを選択する意識を持つ

2. 業務効率化、人手不足への対応の取り組みに対する補助事業の活用を強化する

- 経営者は、国・県・市町村等による補助事業について積極的に情報収集し、生産性向上の取り組みへの活用を図る
- 行政は、対象猶予業種における働き方改革に資する取り組みに対する補助事業を継続し、その周知、活用事例の横展開を強化する

出所：りゅうぎん総合研究所

（1）県民の理解の促進

2024 年度改正の対象業種に限らず、県内全体での人手不足の状況が続いている。そのような状況下で働き方改革を推進するには、業務効率化やサービス内容の見直しといった各企業の工夫が必要となる。消費者である県民は、長時間労働を前提とした過剰なサービスの提供に疑問を持ち、自らの商品・サービスの選択が長時間労働を助長していないか、という視点を日々の消費活動に取り入れる必要があると考える。

例えば、サービスのデジタル化や営業時間の短縮といった企業の工夫に理解を示し、健全な労働環境づくりに取り組む企業の商品・サービスを積極的に選択する意識を持つことが、県内の働き方改革を後押しすることに繋がるだろう。

県民一人ひとりが働き方改革の必要性に理解を示し、またその理解を促すための啓蒙活動が求められると考える。

（2）補助事業の活用の強化

前章で国や県による適用猶予業種への補助事業をいくつか紹介したが、他にも行政による支援策は全業種を対象としたものも含め、多数実施されている。経営者は、国・県・市町村等が実施する補助事業について、各機関のWEBサイトや業界団体、商工会議所などを通じた積極的な情報収集を行い、生産性向上の取り組みへの活用を図ることが重要である。

厚生労働省沖縄労働局では、働き方改革を推進するため、WEBサイトにて県内企業の「働き方改革」取組事例を紹介しているほか、相談業務も実施している。こうした行政サービスの活用も効果的だろう。

また、行政には既存の補助事業についての周知・広報、好事例の横展開を強化する

ことで、県内企業の積極的な補助事業の活用を促すことを求めたい。適用猶予業種はいずれも県内のインフラや県経済を支える重要な役割を果たす業種であることから、働き方改革を推進するための積極的な支援の継続が必要であると考ええる。

補助事業の1つとして、厚生労働省の「働き方改革推進支援助成金」では、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む企業を支援するため、働き方改革に資する取り組みの費用を補助している。

2023年度の交付申請期限は2023年12月28日に終了済みであり、沖縄県では同助成金全体で67件⁵が交付決定されている。同助成金は「適用猶予業種等対応コース」「労働時間短縮・年休促進支援コース」「勤務間インターバル導入コース」「労働時間適性管理推進コース」「団体推進コース」といった複数のコースが設けられている。特に2024年度改正の対象業種を支援する「適用猶予業種等対応コース」については、補助事業の継続の検討を求めたい。

5. おわりに

働き方改革の一環としての労働基準法の改正が2019年4月より順次適用され始め、2024年4月で5年を迎える。就業者は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を重視した職業選択をする傾向が強まっており、人手不足のなかで限りある人材を確保するため、各企業は長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進、仕事と家庭の両立支援といった施策に取り組んできた。

2024年度改正の対象となる適用猶予業種は、業務の特性等を考慮され、時間外労働の上限規制の適用が猶予されてきた。一方で、その間、他業種は先行して長時間労働の是正に取り組んでいる。人材獲得競争のなかで選ばれる業界・企業となるためにも、適用猶予業種は働き方改革に本腰を入れて取り組む必要があるだろう。

また、適用猶予業種の長時間労働は対象企業だけの問題ではない。その先にいる関係企業や消費者は、適用猶予業種の長時間労働によって生み出された商品・サービスの恩恵を受けていることを忘れてはならない。

本レポートでは、労働基準法改正が県内企業に及ぼす影響（2024年問題）について調査してきたが、適用が開始される2024年4月を目前にした現在もなお、長時間労働の課題は残っている。2024年度改正を契機とし、対象企業、関係企業、行政、県民を含む県全体の問題として、今後も働き方改革の推進に向き合い、取り組みを強化していくことが望まれる。

（以上）

りゅうぎん総合研究所 研究員 城間 櫻
琉球銀行 審査部 調査役 谷本 太一

⁵ 厚生労働省「令和5年度予算執行の情報開示 補助金の交付決定状況」より