

建設業における1年単位の変形労働時間制のポイント

国土交通省 不動産・建設経済局 建設業課 政策係長 寺田 直加

1. はじめに

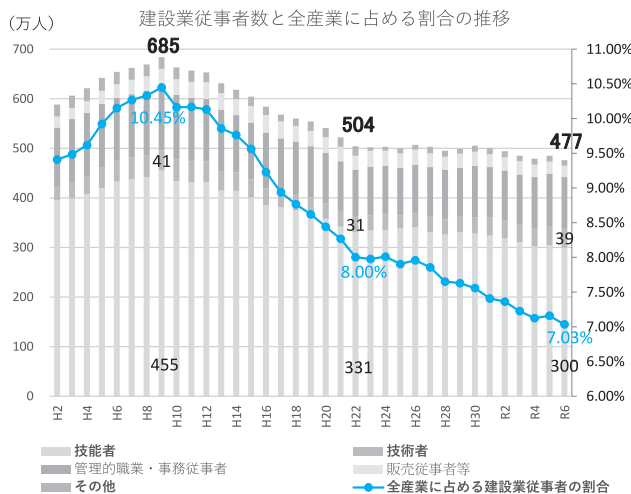
建設業は，社会資本整備の担い手であるとともに，災害時には最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う「地域の守り手」として，重要な役割を果たしている。一方で，建設業就業者は年々減少傾向にあるほか，その年齢構成を見ると，55

歳以上が36.7%，29歳以下が11.7%と他産業に比べて高齢化が進行しており，将来の担い手の確保が大きな課題となっている（図－1）。

また，2018年に成立した「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」による改正後の労働基準法においては，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）でも上回ることでできない時間外労働の上限を設けた上で，違反について罰則が科されることとされ

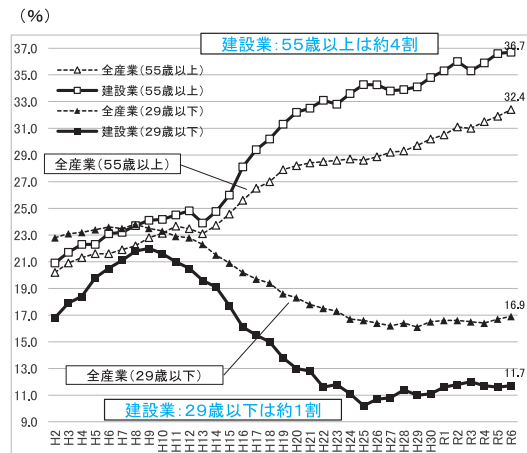
技能者等の推移

＜就業者数ピーク＞ ＜建設投資ボトム＞ ＜最新＞
 ○建設業就業者：685万人（H9）→504万人（H22）→477万人（R6）
 ○技術者：41万人（H9）→31万人（H22）→39万人（R6）
 ○技能者：455万人（H9）→331万人（H22）→300万人（R6）



建設業就業者の高齢化の進行

○建設業就業者は、55歳以上が36.7%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。



図－1 建設業就業者の現状

た。建設業に関しても、2019年4月の法施行から5年間という一定の猶予期間を置いた上で、2024年4月からこの一般則である上限規制が適用されているところである。

建設業が社会資本整備の担い手、地域の守り手としての役割を果たしつつ、魅力ある産業として持続的に発展していくためには、中長期的な担い手の確保に向けて新規入職を促進していくことが必要であり、長時間労働の是正、週休2日の確保などの働き方改革を推進していくことが重要である。

2. 建設業における働き方の現状

厚生労働省の毎月勤労統計調査によると、建設業における年間の出勤日数は、ここ数年大きく減少している傾向にあるものの、2024年度では全産業と比べ、10日多い状況である。また、年間の実労働時間についても、他産業と比較してここ数年の減少幅は大きいが高水準（2024年度では48時間長い）の状況である。

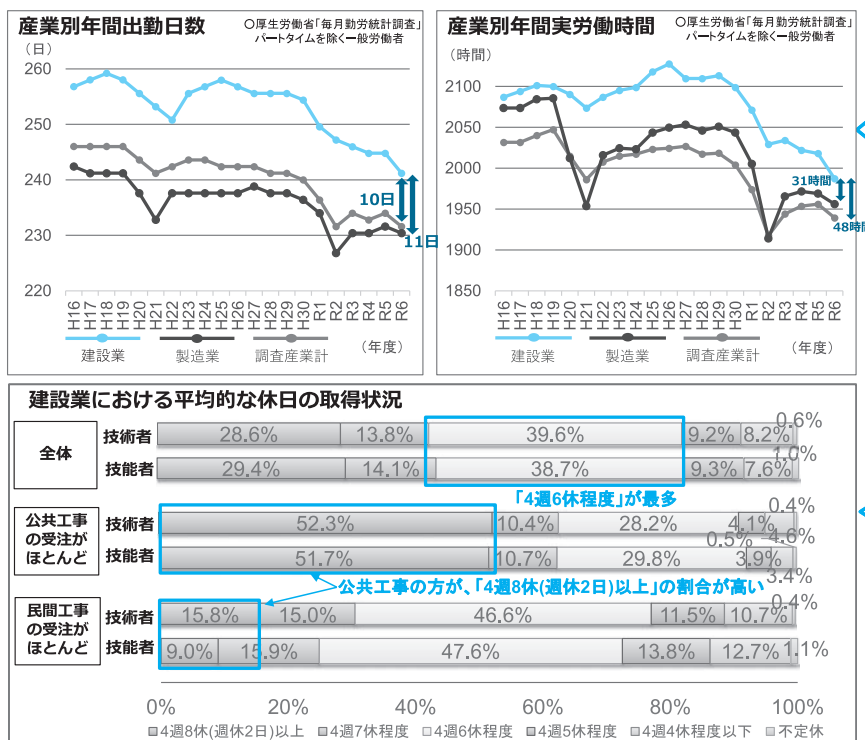
建設業の労働時間が他産業に比べて長い理由としては、休日が十分に取得できていないことが挙げられる。建設業における平均的な休日の取得状況について、国土交通省が2022年度に実施した調査によると、技能者、技術者ともに、4週6休程度が最も多く、4週8休（週休2日）の確保ができていない状況となっている（図－2）。

3. 工期の適正化に関するこれまでの取組

時間外労働を削減し、働き方改革を推進するには、週休2日の実現が有用と考えられる。一方で、建設工事では、発注者、元請業者、下請業者など、関係者が多数に及ぶことから、一事業者の自助努力のみにより週休2日を実現することは難しい面もある。このため、建設工事全体で工期の適正化に取り組んでいく必要がある。

(1) 「工期に関する基準」の作成、勧告

建設業の働き方改革、生産性向上、災害時の緊急対応強化等を目的として、2019年6月に「公



建設業について、年間の出勤日数は全産業と比べて10日多い。また、年間の総実労働時間は全産業と比べて48時間長い。

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保ができていない場合が多い。

出典：国土交通省「令和6年度 適正な工期設定による働き方改革の推進に関する調査」

図－2 建設産業における働き方の現状

共工事の品質確保の促進に関する法律」，「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」を改正するいわゆる「新・担い手3法」が成立した。これによる改正後の建設業法において建設工事の工期設定に関して、

- ・中央建設業審議会は、建設工事の「工期に関する基準」を作成し、その実施を勧告することができる
- ・注文者による著しく短い工期での請負契約の締結禁止が新たに規定
- ・違反者に対し、国土交通大臣等から勧告・公表を行うことが可能

となった。

そして、2020年7月には、中央建設業審議会において、「工期に関する基準」が作成され、その実施が勧告された。

この基準は、適正な工期の設定や見積りに当たり、発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項を示しており、建設工事において適正な工期を確保するための基準と位置付けられている。

国土交通省としては、この基準の周知徹底を図るとともに、個々の工事において著しく短い工期となることのないよう、受発注者間及び元下間で、適正な工期で請負契約を締結することを求めている。

さらに、2024年3月には、規制の遵守の徹底を図るべく、この基準の見直しを行った。具体的には、受発注者の責務として、時間外労働規制を遵守した適正な工期が確保された見積りの提出とその尊重を明記するとともに、工期設定の際の考慮事項として、猛暑日における不稼働などの明確化など、拡充を行ったところである。

また、この基準においては、工期全般にわたって考慮すべき事項として「自然要因」や「休日・法定外労働時間」等が掲げられており、「自然要因」については、建設業が屋外での作業が強いられる業務特性があることも踏まえ「猛暑日による不稼働時間を考慮すべき」旨が追記され、「休日・法定外労働時間」については、「週休2日の確保」

と題して、「建設業に携わる全ての人にとって建設業をより魅力的なものとしていくためには、他産業と同じように、建設業の担い手一人ひとりが週休2日（4週8休）を確保していくことが必要である」とされている。

このほか、公共・民間工事発注者に対する説明会や調査など、さまざまな機会を通じて、適正な工期の設定や週休2日の確保について働きかけを実施している。2024年11月には、労働基準法を所管している厚生労働省とも連携して、長時間労働の改善や必要経費の支払い等について働きかけを行ったところである。

さらに、建設現場における労働時間削減に向けて、効率的な施工を促進するためのモデル事業（働き方改革の実現に向けた効率的な建設工事の促進事業）を実施したところであり、収集された事例について2025年3月に業界向けに情報発信を行うことで、建設業者の働き方改革の取組の後押しを行っている。

4. 1年単位の変形労働時間制について

前述のとおり、国土交通省として、厚生労働省とも連携しながら適正な工期の設定や時間外労働規制の内容について働きかけを行ってきたが、2025年6月に「1年単位の変形労働時間制」について、建設業界に対し制度等の周知を行ったところである。

1年単位の変形労働時間制とは、繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑や特殊性に応じて、労使が工夫しながら労働時間の配分等を行い、これによって年間における総労働時間の短縮を図ろうとするものである。

建設業は、屋外での作業が求められる特性上、夏季においては猛暑によって作業を止めざるを得ない時間があるほか、冬季においても地域によっては積雪によって作業が進まないケースがある。こうした場合に1年単位の変形労働時間制を活用

することにより、年間を通じた労働時間の柔軟な設定が可能となる。

1年単位の変形労働時間制の主な要件は次のとおりであるが、対象期間を平均して1週間の所定労働時間が40時間を超えない範囲で、1週52時間、1日10時間を限度として、各週、各日の所定労働時間を設定することができる。

【要件】

- ① 対象期間を平均した1週当たりの所定労働時間⇒平均40時間を超えない
- ② 労働日数の限度⇒年間280日
- ③ 1週の予定労働時間の限度⇒52時間
- ④ 1日の所定労働時間の限度⇒10時間
- ⑤ 連続労働日数の限度⇒原則6日、特に繁忙な場合は12日
- ⑥ 所定労働時間が1週48時間を超える週の数⇒連続3回まで*
- ⑦ 3カ月ごとに区分した各期間における1週48時間を超える所定労働時間を設定した週の数⇒3回まで（所定労働時間が48時間を超える週が、2つの期間にまたがっている場合には、週の初日を含む方の期間で数える）*

※箇所は、積雪の度合が著しく高い地域における建設業の屋外労働者に関しては適用されない。

時間外・休日労働を行う必要のある事由が生じた場合には、1年単位の変形労働時間制を導入した場合においても、時間外・休日労働に関する協定（36協定）の範囲内で労働者に時間外・休日労働をさせることができ、法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超える所定労働時間を設定したときは、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

導入に当たっては、就業規則への規定、労使協定の締結（労働基準監督署への届出）が必要となる。具体的には、労使協定の中で次の5項目を定めることが必要となる。

- ① 対象労働者の範囲
- ② 対象期間（1カ月を超え1年以内の期間）及

び起算日

- ③ 特定期間（対象期間中特に繁忙な期間）
- ④ 労働日及び労働日ごとの労働時間
- ⑤ 労使協定の有効期間

このうち、④の「労働日及び労働日ごとの労働時間」については、原則としては、勤務カレンダーなどの形で1年など対象期間全体についてあらかじめ特定することになる。しかし、これが難しい場合には、就業規則等において、勤務の種類ごとの始業、終業時刻及び休日並びに当該勤務の組合せについての考え方、勤務割の作成手続き及びその周知方法等を定めておくこともできる。

その場合、具体的には次の方法によって、労使協定締結時に最初の1カ月分の勤務カレンダーを定め、2カ月目以降の勤務カレンダーは、当該月の30日前までに定めることになる。

- ① 対象期間を1カ月以上の期間に区分することとし、労使協定の締結時に、期間ごとの所定労働日数、所定労働時間数を定める。
- ② 最初の期間における「労働日及び労働日ごとの労働時間」を労使協定の締結時に定める。
- ③ 最初の期間を除く各期間の「労働日及び労働日ごとの労働時間」については、その期間が始まる少なくとも30日前に定める。

また、この方法により、最初の期間を除く各期間の「労働日及び労働日ごとの労働時間」を定めるに当たっては、区分期間の開始の30日前までに労働者の過半数で組織する労働組合又はそうした労働組合がない場合には各事業場における労働者の過半数を代表する者の同意を得ることが必要である。

例えば、この方法を用いる場合、各事項を定める時期はスケジュール例のとおりとなる。

2025年6月に行った通知では、前記のような制度概要のほか、実際に変形労働時間制を活用した勤務カレンダーの例を計4種類提示しているところである。「夏に猛暑が続く地域」として2例、「冬に多くの積雪が見られる地域」として2例挙げているが、それぞれ2つ目の事例が繁忙期における労働時間を確保しつつ、閑散期には週休3日

とするといったより柔軟な運用を行った場合を示している。

【スケジュール例】

4月1日を起算日とする場合

月ごとの所定労働日数と所定労働時間数	労使協定締結時
4月（最初の月）の勤務カレンダー	労使協定締結時
5月の勤務カレンダー	4月1日まで
6月の勤務カレンダー （以下同様）	5月2日まで （以下同様）

4月1日以外（例：12月15日）を起算日とする場合

月ごとの所定労働日数と所定労働時間数	労使協定締結時
12月15日～1月14日（最初の月）の勤務カレンダー	労使協定締結時
1月15日～2月14日の勤務カレンダー	12月16日まで
2月15日～3月14日の勤務カレンダー （以下同様）	1月16日まで （以下同様）

※時間外・休日労働を行う必要のある事由が生じた場合には、36協定の範囲内で労働者に時間外・休日労働をさせることができ、法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超え所定労働時間を設定したときは、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となる。

5. おわりに

建設業の担い手確保を巡る状況は必ずしも良好とはいえない状況にある。限られた人材の中で、円滑な施工を実現するには適正な価格での契約はもちろんのこと、時間外労働規制や悪天候といった突発的な事象による工事期間の延長等を踏まえた適正な工期の確保が必要不可欠になる。そのためには、工事の発注者はじめ建設工事に携わる全ての関係者の理解が不可欠である。

こうした業界特性がある以上、規制の遵守と円滑な施工の両立を図るという点で、今回解説した制度のような運用上の工夫を受発注者双方が協力して取り組むことが持続的な建設業の発展に向けても重要である。

国土交通省としても、労働基準法を所管している厚生労働省等関係省庁と連携を取りながら、建設業が持続可能、かつ新4K「給与が良く、休暇が取れ、希望が持てる」そして「カッコいい」魅力的な産業となるよう、業界の皆さまの声を聴きながら、さまざまな取組を進めていく所存である。