



猛暑期間の作業回避のための変形労働時間制の活用について

2026年6月

- ・ 会員企業の意見を聞きながら厚生労働省との間で意見交換を行い、課題について検討を進める。

【具体的取組】

- 日建連(中原事務総長)から厚労省(岸本労働基準局長)への要請を実施(2/4)
 - 厚労省と具体的課題についての意見交換を実施(2/18)
 - 労働委員会技能者育成・職場環境合同部会(2/20)、本委員会(3/4)を開催
 - 労働委員会技能者育成・職場環境部会委員への意見照会(5/21~28)
- ・ 厚生労働省と協力して、活用のためのQ & Aやモデル的な勤務カレンダーを作成して、会員企業や協力会社を含めた業界の意見を聞くとともに共有する。

【具体的取組】

- 上記の本委員会・合同部会や下記の意見交換会等で意見交換・共有
 - 労働委員会技能者育成・職場環境部会委員への意見照会(5/21~28)
- ・ 厚生労働省・国土交通省と協力して、会員企業や協力会社を含めた業界での普及を進める。
- ## 【具体的取組】
- 日建連、全建、建専連及び全中建と厚労省・国交省との間で2回にわたり意見交換会を開催(3/27、6/4)
 - 会員企業の協力会社(型枠、鉄筋、土工、とび、左官、電工)と意見交換を実施(4/14、15、16、24、5/18、21、28、29)

○建設現場の安全を確保して労働者の生命と健康を守る観点

建設業は屋外や空調が不完全な屋内で長時間作業を行う特殊性から熱中症対策の徹底が重要であるとともに、近年の猛暑は年々過酷さを増していることに鑑みると、建設現場で働く技能労働者の生命・健康を守るため一層の取組が必要であることから、猛暑期間の作業回避は不可欠であり、こうした観点から変形労働時間制の活用を推進する必要がある。

○処遇改善や入職促進に向けた働き方改革の観点

技能労働者の処遇改善や若年者の入職促進のため選ばれる産業への変革に向けて、魅力ある働きやすい職場の実現のため猛暑期間の作業回避を通じた働き方改革の取組を推進する必要がある。

○猛暑期間の建設現場の生産性の向上の観点

猛暑期間は建設現場の生産性が落ちることが避けられないことから、猛暑期間の建設現場での作業を回避して猛暑期間以外の期間に労働時間を増加させることで建設現場の生産性の向上を推進する必要がある。

○猛暑期間以外は1日当たりの労働時間の増加ではなく休日の減少による対応

猛暑期間の労働時間を短縮すると、猛暑期間以外の1日当たりの労働時間の増加で対応することが考えられるが、技能労働者は体力的に1日8時間を超えて働くのが難しい面がある。また、冬期は日没時間が早く、気温も低下することから作業時間を延長するのが難しい面がある。

このため、猛暑期間の労働時間を短縮して休日を増加するとともに、猛暑期間以外の労働時間を増加せず休日を減少することで対応することが必要である。

例えば、労働時間を以下の通り設定することが考えられる。

- ・ 猛暑期間（7月～9月） 1日当たり労働時間（6時間勤務） 毎週週休2日
お盆休みを10日間
- ・ 猛暑期間以外 1日当たり労働時間（8時間勤務） 隔週週休1日

なお、休日の減少に当たっては業界全体で進めている週休2日制や一斉閉所の推進との関係に留意が必要である。

○猛暑期間の作業時間の早期化による対応

猛暑期間は猛暑の中での技能労働者の作業を回避するため作業時間を早期化することが必要である。

例えば、労働時間を以下の通り設定することが考えられる。

- ・ 猛暑期間（7月～9月） 午前6時作業開始～午後0時作業終了（6時間勤務）
- ・ 猛暑期間以外 午前8時作業開始～午後5時作業終了（8時間勤務）

なお、作業時間の早期化に当たっては住宅街等での周辺住民等への配慮に留意が必要である。

○日給月給制の労働者への月給制の導入による対応

猛暑期間の労働時間の減少に伴い、日給月給制の労働者の収入が減少することからこれに対応することが必要である。

このため、安定的に収入が得られる月給制を導入することが考えられる。

なお、月給制の導入に当たっては資金繰りの確保等に留意が必要である。

○急な天候変更による休工の際の休業手当や時間外手当の発生への対応

勤務カレンダーについては30日前に作成が必要であることから、その作成後に生じた急な天候変更については休工や振替休日等に対応することが必要である。

このため、休工とする際に休業手当や時間外手当が発生する場合や振替休日等により対応できる場合を明確化することが考えられる。

なお、休業手当等が発生する場合の明確化に当たっては厚労省に協力を働きかける必要がある。

○勤務カレンダーや労使協定の策定等の手続への対応

勤務カレンダーの作成や労使協定の策定等には難しい面があることから活用する会社を支援することが必要である。

このため、理解促進のためのQ&Aの作成や、策定マニュアルや具体的な活用の事例集の作成等を推進することが考えられる。

なお、Q&Aの作成等に当たっては厚労省に協力を働きかける必要がある。

○導入を前提とした工期設定、発注の平準化への発注者の理解の醸成への対応

猛暑期間を考慮した工期の設定や発注の平準化について、発注者の理解を得ることが必要である。

このため、発注者への普及啓発活動を進めることが考えられる。

こうした取り組みを進める中で、発注者との間で協議を行い、変形労働時間制を活用した工期の設定等の試行的な工事の実施を働きかけることが考えられる。

なお、サプライチェーン全体で対応することについて留意が必要であるとともに、発注者の理解の醸成に当たっては国交省や厚労省に協力を働きかける必要がある。

○業界全体、業界単位や現場単位での活用による対応

変形労働時間制の普及には業界全体で活用することが必要であることから、活用に必要な知識等を普及させるとともに、実際に建設現場での活用の検討を進めることが必要である。

このため、業界単位や現場単位での活用に向けて業界団体や現場所長への普及啓発活動を進めることが考えられる。

こうした取り組みを進める中で、現場単位での試行的な変形労働時間制の活用を進めることが考えられる。

なお、職種や現場ごとに取り組む姿勢に温度差、実情に違いがあることに留意が必要である。