

第2章 建設産業の現状と課題

Theme 4 『2024年問題による業界の変化と新たな課題』

はじめに

建設業界における「2024年問題」とは、働き方改革関連法¹に基づく時間外労働の罰則付き上限規制が、5年間の猶予期間を経て2024年4月から適用されたことにより生じる、労働環境の変化及びそれに伴う影響や課題の総称である。長時間労働が常態化、残業によって業務量の繁閑調整をしてきた建設業界において、本規制は労働環境の改善を促す一方、工期や施工体制、担い手確保など、産業構造全体に大きな影響を及ぼす可能性が指摘されていた。

本調査研究では、法改正の内容を整理するとともに、法改正に至った背景としての建設業を取り巻く状況を概観する。その上で既存の調査研究等において指摘されてきた懸念事項や対応策、時間外労働削減に向けた政策、発注者視点での制度改正や取組事例について整理した。

また規制適用から1年以上が経過した現在において、建設業界に与えた変化や影響を明らかにするため、全国の建設企業及び発注者に対し、アンケート調査並びにヒアリング調査を実施し、これらの調査結果を踏まえ、現状の課題を整理するとともに、今後の建設業における持続的な発展に向けた課題と今後起こり得る影響について調査した。

本調査研究執筆にあたっては多くの企業・団体にご協力いただき、貴重なご意見を頂戴した。ここに深く感謝の意を表したい。

1. 法改正と建設業界の現況

(1) 法改正の経緯・改正内容

① 法改正の経緯

日本で長時間労働が問題視されるようになったのは、1980年代のバブル経済期頃からと言われている。終身雇用や年功序列などの日本型雇用が定着し、労働者の労働意欲も特に高く、残業や徹夜も日常茶飯事となっていた。しかし、バブル崩壊後から経済の成長が鈍化し、過労死などの社会問題が浮上したことで、長時間労働の問題が表面化しはじめた。

労働基準法が1947年に制定されて以降、長時間労働を是正すべく、法定労働時間や法定割

¹ 労働者が多様な働き方を選択し、健康で充実した生活を送れる社会（ワーク・ライフ・バランスの実現）を目指して、2019年4月から順次施行された法律

増賃金率など、労働者を守るための様々な内容に渡って改正を実施²している。そして今回 2018 年の改正によって、労働者の健康を守る目的で、時間外労働の上限規制に関する改正が実施された。

なお、施行については 2019 年から大企業³が規制対象となり、翌年 2020 年 4 月 1 日から中小企業⁴へと順次適用となった。しかし、建設業は業界の特性上、急激な変化に対応するのは難しいと判断され、運送業や医師などの一部業種とともに 5 年間の猶予期間が設けられ、2024 年 4 月 1 日から適用となった。建設業を取り巻く環境の特異性から、時間外労働規制適用については多くの課題を抱えており、課題解決に向けた対策が建設業界全体に求められていた。

② 法改正以前の建設業における実態

労働基準法第 32 条において、労働時間は 1 日 8 時間、週 40 時間以内と規定されている。時間外労働には、使用者と労働者の間（以下、「労使」という。）で労働基準法第 36 条に規定される、時間外・休日労働に関する協定書（以下、「36 協定」という。）を締結し、労働基準監督署に届出をしなければならない。36 協定を未届出で行う時間外労働、また 36 協定で定めた時間を超過しての時間外労働は労働基準法の違反となる。36 協定に定める時間外労働の上限については、厚生労働大臣告示により月 45 時間・年 360 時間の上限が定められていた。

しかし、上限を超えても行政指導にとどまり、改正前では法的な罰則規定がなかった。また臨時的な特別事情がある場合には、特別条項付き 36 協定を結ぶことで 1 年の半分を超えない期間、時間外労働の上限を定めずに労働することが可能であった。建設業は、この特別条項付き 36 協定を結び、無制限で時間外労働が行われているのが実態であった。

③ 法改正の内容整理

行政指導にとどまっていた上限規制は、改正によって法律上に規定され、違反した場合に罰則が適用されることとなった。具体的には、違反した事業者に対して「6 か月以下の懲役」または「30 万円以下の罰金」が科される可能性があり、時間外労働管理の実効性が強化された。このため、多くの事業者において、法令遵守を前提とした労働時間管理の徹底が求められるようになった。

時間外労働時間の上限については、図表 1 に示すとおり、原則的な上限時間（月 45 時間・年 360 時間以内）が定められるとともに、臨時的な特別の事情がある場合には、特別条項付き 36 協定の締結を前提として、例外的に上限を超えることが認められている。ただし、その場合であっても、以下の条件をすべて満たす必要がある。

² 厚生労働省「労働時間法制の主な改正経緯について」

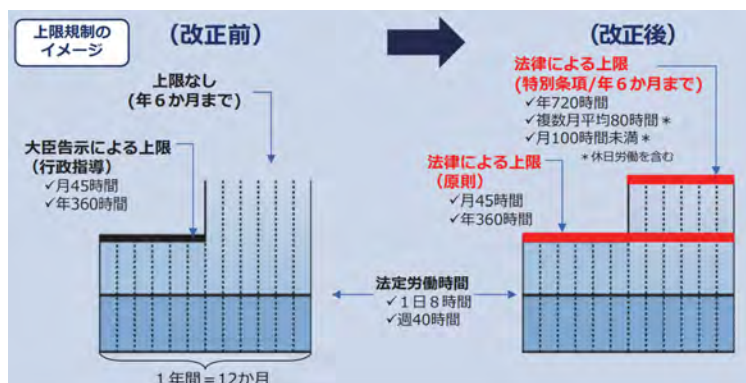
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000361723.pdf>

³ 中小企業基本法により資本金 3 億円超かつ従業員 300 人超の企業

⁴ 中小企業基本法により資本金 3 億円以下もしくは従業員 300 人以下の企業

- ・ 年間 720 時間以内
- ・ 2～6 か月平均で月 80 時間以内（休日労働含む）
- ・ 1 か月あたり 100 時間未満（休日労働含む）

図表1 上限規制のイメージ



（出典）厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

さらに、臨時的な特別の事情がある場合の特別条項付き 36 協定とは別に、労働基準法第 139 条において建設業に限っては、復興事業に従事する場合の「特例措置」が設けられている。この特例措置は、災害からの早期復旧・復興という公共性の高い目的を踏まえ、建設業特有の事情に配慮した制度である。時間外労働は「年間 720 時間以内」とする上限は引き続き遵守しなければならない。一方で、特別条項付き 36 協定で求められる「2～6 か月平均で月 80 時間以内（休日労働を含む）」「1 か月あたり 100 時間未満（休日労働を含む）」という 2 つの規制については、適用されないこととされている。これは、あくまで復興事業という限定的・一時的な業務に対応するための措置であり、恒常的な長時間労働を容認するものではない点に留意が必要である。

④ 労働基準法第 33 条の整理

改正内容ではないものの、労働時間の上限という観点から整理しておくべき関連規定として、労働基準法第 33 条に定められた災害時等の特例がある。労働基準法第 33 条は、災害その他避けることのできない事由によって、緊急性を伴う臨時の必要がある場合に、行政官庁の許可を受けることで労働時間及び休日に関する規定を、一時的に適用除外とする制度である。

近年における適用除外として、2024 年 1 月に発生した「令和 6 年能登半島地震」の例が挙げられる。厚生労働省労働基準局が同年 3 月 25 日付で「令和 6 年能登半島地震についての Q&A（労働基準法第 33 条第 1 項等関係）」を公表し、当該災害復旧について労働基準法第 33 条の適用となることを示している。また、豪雪地帯における雪害対応についても、緊急性・不可避性が認められる場合には、同条が適用されることがある。

図表2 「臨時的な事情」「復興事業」「復旧作業」の比較

法	労働基準法 第36条 【臨時的な特別な事情】	労働基準法 第139条 【建設業の特例措置】	労働基準法 第33条
上限規制	あり 【年720時間、月100時間未満等】	あり 【年720時間】	上限なし
目的	一時的・突発的な業務都合	災害に起因する復旧・復興事業	災害や事故による緊急作業
期間	一時的	中長期的（復興完了まで）	短期的（災害発生直後）
適用例	繁忙期業務 トラブル・クレーム対応 等	災害時のインフラ復興事業 等	災害時のライフライン緊急復旧 雪害による除雪作業 等

(出典) 当研究所にて作成

ここで重要なのは、建設業の復興事業に係る労働基準法第139条の特例措置と、労働基準法第33条に基づく特例とは、制度趣旨及び法的性格が明確に異なる点である。労働基準法第139条の特例措置は、建設業に限定して一定の時間外労働上限を維持した上で、規制の一部を緩和する制度であるのに対し、労働基準法第33条は業種を問わず、災害対応という極めて緊急かつ例外的な状況下において、労働時間・休日規制そのものの適用を一時的に除外する制度である。そのため、労働基準法第33条の適用に当たっては、災害対応の緊急性や不可避性が厳格に求められ、行政官庁の許可を前提とした限定的な運用がなされる必要がある。

なお、労働基準法第33条は、労働時間及び休日に関する規定の適用を除外するものであり、時間外労働、休日労働、深夜労働に対する割増賃金の支払い義務が免除されるものではない。この点は、復興事業に係る特例措置や2024年問題との関係を整理する上でも誤解が生じやすいため、各事業者には正しい理解が求められる。

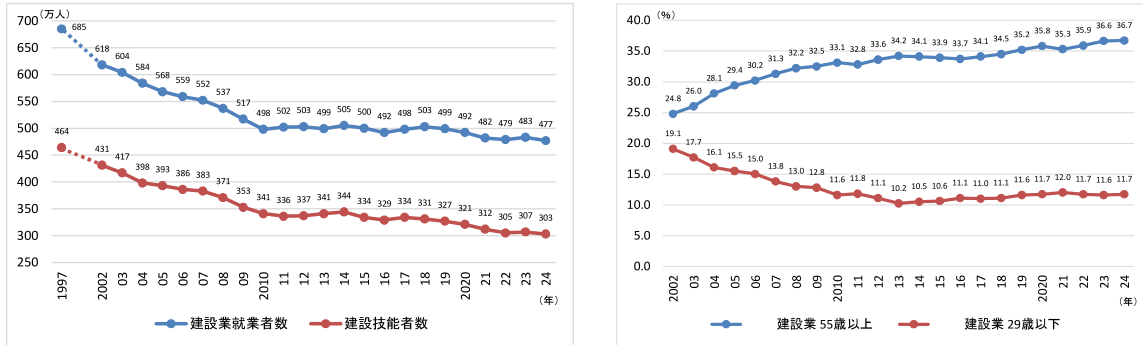
(2) 各統計からみる建設業界の変化と現状

① 労働者の変化

図表3に示すとおり、建設業における働き手の総数は、1997年の685万人のピーク時から減少の一途をたどっており、2024年にはピーク時から、約200万人以上が減少し、477万人となった。全体の減少に伴い、建設技能労働者数も比例して低下し続けている。

こうした働き手の年齢層を55歳以上、29歳以下の分布で確認すると、過去20年で55歳以上の割合が約10%の上昇、29歳以下の働き手は約5%減少している。55歳以上の就業者割合は3割を超え、団塊の世代（1947～1949年生まれ）が75歳以上を迎えている。こうした層の多くが退職すれば、建設業界における人手不足は一層深刻化することが見込まれる。

図表3 建設業就業者数推移（左）建設就業者の高齢化（右）



(出典) 総務省「労働力調査」を基に当研究所にて作成

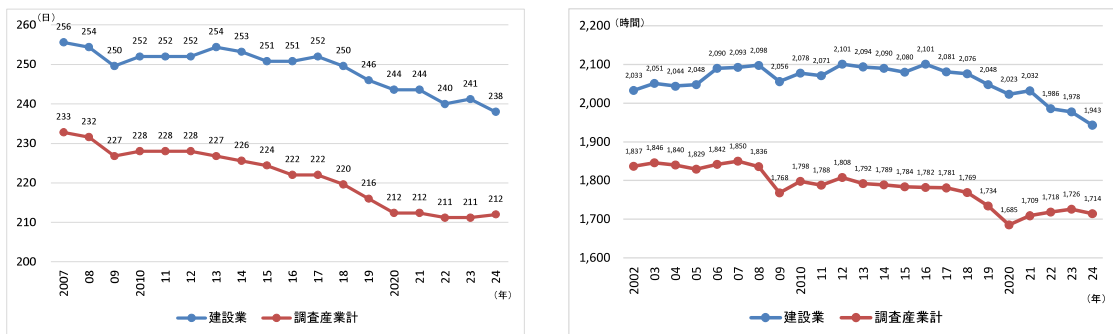
② 労働時間の变化

長時間労働は、人手不足に加え週休2日制が浸透していなかった背景がある。建設業という事業の特性上、天候によって作業効率が左右され、平日に遅れた作業は休日作業で取り戻すことが常習化していた。加えて、建設業には日給月給制⁵の会社が多く、出勤日数を増やすことが建設業界では当たり前となっていた。

図表4に示すとおり、2024年の全産業平均出勤日数は212日に対し、建設業は26日多い238日である。出勤日数自体は、社会全体が労働環境を整備する流れにあることから、2007年から減少傾向である。しかし、全産業と建設業の差は少しずつ広がっており、これは社会全体の働き方改革に対して、建設業も追随しているものの、対応が遅れていることを示している。

また労働時間においても、2024年において全産業が1,714時間に対し、建設業が1,943時間となり、月換算で約17時間も多い。出勤日数、勤務時間ともに全産業で減少傾向にあるものの、依然として建設業の労働時間は他産業と比べても高い水準にあることが分かる。

図表4 年間出勤日数（左）労働時間の推移（右）



(出典) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に当研究所にて作成

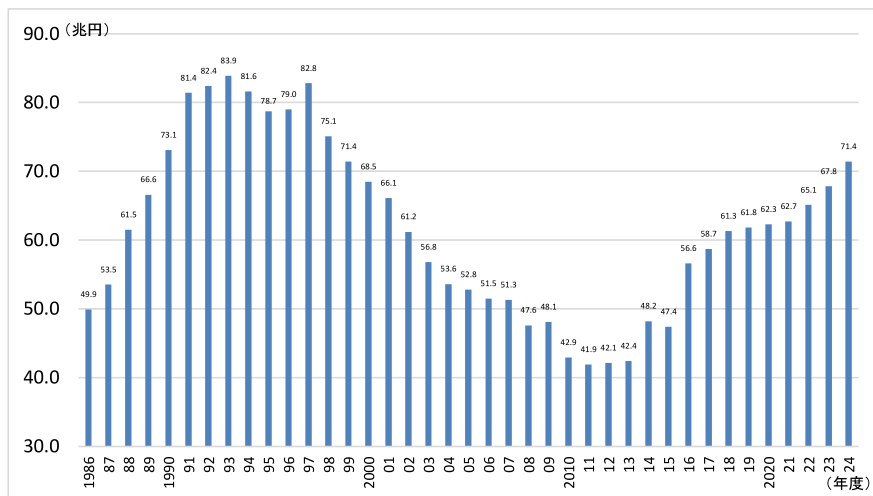
⁵ 1日を計算単位で給与が計算され、月ごとで支払われる給与形態

③ 建設業の生産性

建設業界においては、生産性の向上が不可欠な課題である。2023年における建設業の一人当たり生産性は3,016円／（人・時間）にとどまり、全産業平均の4,678円／（人・時間）⁶と比較して低い水準にある。その背景として、建設投資額が1992年の約83.9兆円をピークに2010年まで長期的に減少し、業務量自体が縮小していたことが挙げられる。この期間において、製造業など他産業では生産性向上が進んだ一方、建設業では、建設物が個別性の高いオーダーメイドであるという特性から、ライン生産のような効率化が困難であった。加えて、機械化や自動化の導入にも高いハードルがあり、結果として生産性の改善が進みにくい状況が続いてきた。

しかし、図表5に示すとおり、建設投資額は2011年以降、増加傾向に転じており、それに伴い一人当たりの業務量も増加する傾向がみられる。人手不足が問題視されている建設業の現状において、長時間労働を是正する観点からも、生産性向上の重要性がより高まっている状況である。

図表5 建設投資額（名目値）の推移



(出典) 国土交通省「建設投資見通し」を基に当研究所にて作成（小数点第2は切捨）

⁶ 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に算出

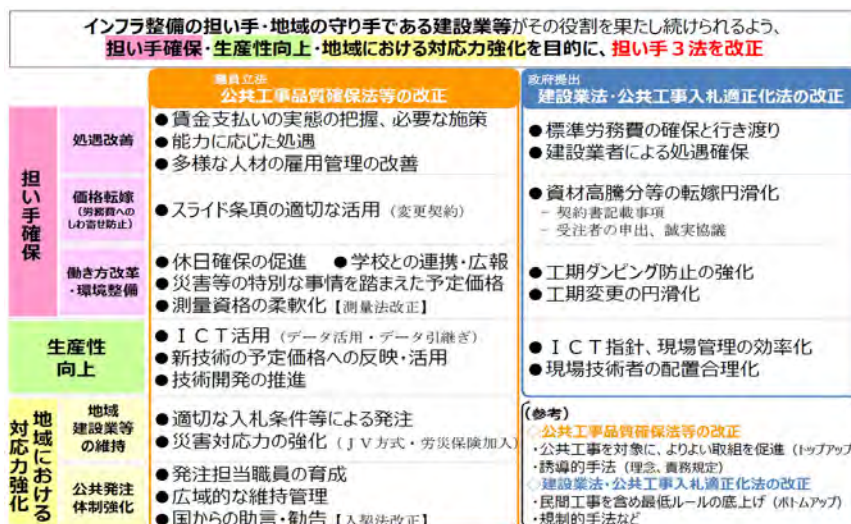
2. 制度改正と発注者の取組

(1) 第三次・担い手3法

2014年に建設業法・入契法（公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律）・品確法（公共工事の品質確保の促進に関する法律）の3つの法律を、「担い手3法」として一体的改正を実施している。2019年には「新・担い手3法」として一体的改正を行い、これに続く更なる強化のため、2024年に「第三次・担い手3法」として改正を実施した。

本改正は担い手確保・生産性向上・地域における対応力強化を目的としている。改正内容は労働時間の上限規制によって生じうる、労務費の増加や短い工期設定など、受注者側が著しく不利にならないよう法律によって受注者側の権利を明確化したものになる。本項では主な改正内容を取り上げる。

図表6 第三次・担い手3法の全体像



(出典) 国土交通省「第三次・担い手3法について～品確法と建設業法・入契法の一体的改正について～」

① 技能労働者の処遇改善（賃金引上げ）

2025年12月12日の改正建設業法の全面施行により、技能労働者の処遇を守る新しい仕組みとして、標準労務費が導入された。標準労務費の基準値は、公共工事設計労務単価に国土交通省が用いる歩掛を掛け合わせて算定する方式で、国は25職種を対象に設定を行う。ただし、制度開始時点で金額を提示できたのは半数程度の13職種⁷にとどまり、残る12職種⁸は協議が

7 型枠／鉄筋／住宅分野／左官／電工／とび／空調衛生／土工／潜かん／切断穿孔（せんこう）／橋梁／警備／造園

8 塗装／内装／板金・屋根ふき／解体／鉄骨／トンネル／防水／さく岩／タイル・サッシ・ガラス／エクステリア／上下水道／土間

続いている（2025年12月末時点）。国土交通省は、単に直轄工事の実績値から算定するのではなく、受発注双方が納得できる水準とするため、慎重に調整する方針を示している。

標準労務費は契約額を直接拘束するものではないが、労務費の妥当性を判断する基準として、不当に低い見積りを抑制する効果が期待される。また、技能労働者の処遇改善を通じて、業界全体の人材確保力の向上にもつながると考えられる。

一方で、運用上の課題も少なくない。標準労務費は全国一律の算定方法で示されるため、地域差や技能水準の違いを十分に反映できない可能性がある。さらに、発注者が標準額を過度に重視することで、価格交渉の硬直化や入札不調を招く懸念がある。

② 資材価格高騰の対応

資材価格高騰時の契約変更方法は、契約書に明記することが義務化された。また資材価格の高騰などの請負額に影響するリスク情報として、受注者は注文者におそれ情報⁹を通知することが義務化された。これに伴い、契約変更時・変更協議を前提としない場合には、建設業法第19条第1項に違反となる。

現状、民間工事では価格転嫁が円滑に進まない傾向にあるが、本改正により変更協議の実施が促され、労務費のしわ寄せを防ぐ効果が期待される。

③ 工期ダンピング防止

長時間労働を抑制する観点から、著しく短い工期による契約締結は発注者側に禁止されている。今回の改正では、こうした工期ダンピング¹⁰が受注者側に対しても禁止され、工期不足による労働者への負担（休日出勤や早出・残業など）が強いられる現状の改善が期待されている。

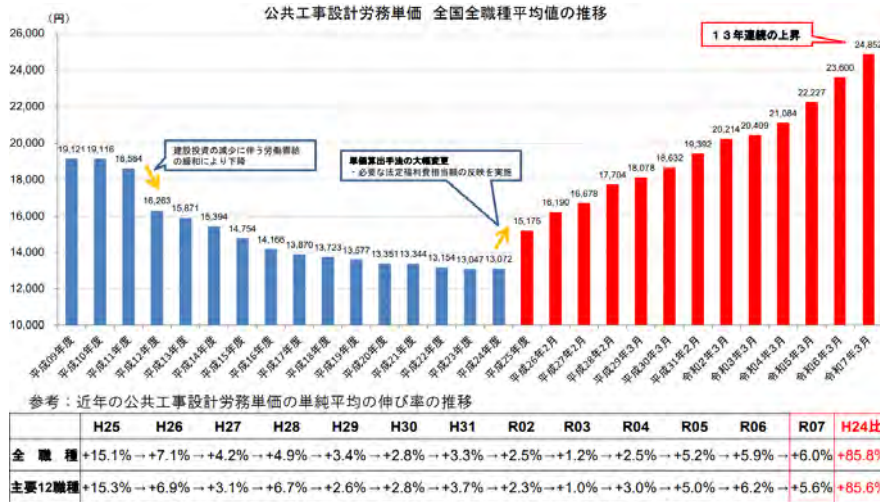
(2) 公共工事設計労務単価の引き上げ

2026年1月末時点において、公共工事設計労務単価（以下、「労務単価」という。）は図表7に示すとおり、2013（平成25）年度を皮切りに上昇傾向が続いており、13年連続で上昇している。2024（令和6）年度における労務単価23,600円と2025（令和7）年度の24,852円とを比較しても6.0%の上昇となり、大きな伸びをみせている。労務単価が最低だった2012（平成24）年度時点と比べると、2025（令和7）年度の労務単価は85.8%も上昇しており、労務費については依然として右肩上がりに推移している。

⁹ 建設工事に大きな影響を及ぼす可能性のある情報を指し、資材価格の高騰や労務供給の不足などが該当

¹⁰ 施工するために通常必要とされる期間よりも著しく短い工期を設定する請負契約

図表7 公共工事設計労務単価の推移



(出典) 国土交通省「令和7年3月から適用する公共工事設計労務単価について」

直近の労務単価は、前年対比約5～6%程度の上昇が続いている。今後も人手不足の深刻化や賃上げ要請、働き方改革の進展などを背景として、2026年においても同程度の上昇率(5～6%)が継続すると仮定した場合、2026(令和8)度の労務単価は、全国平均で約26,000～26,500円程度に達する可能性も考えられる。

前述のとおり、2025(令和7)年12月には標準労務費が導入されており、労務費上昇が企業経営に与える影響は今後顕在化してくると考える。労務費の動向については、今後も継続して注視する必要がある。

(3) 週休2日制の推進

国土交通省は直轄土木工事において、完全週休2日(土日休み)に対応した労務費や、経費の新しい補正係数を適用している。実際、官庁工事における週休2日の動きは一段と浸透しており、2023(令和5)年度の国土交通省発注の営繕工事においては、98.4%の工事で週休2日が達成¹¹されている。

一方で、日本建設業連合会が会員企業に実施した調査¹²では、2024年度上期(4～9月)に週休2日以上を実現した現場の割合は61.1%と、前年同期を11.7ポイント上回った。ただ土木・建築別では、土木が73.0%(10.4ポイント上昇)に対し、建築は49.3%(13.7ポイント上

¹¹ 国土交通省「令和5年度完成工事の98%以上で週休2日を達成！」

<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001754119.pdf>

¹² 一般社団法人日本建設業連合会「週休二日実現行動計画」

https://www.nikkenren.com/2days/pdf/followup_2024kami.pdf

昇)と差が開き、民間工事の多い建築分野が課題となっている。

国土交通省は官民連携で、適正な工期設定や柔軟な契約交渉を推進しており、元請企業も長時間労働前提の工事ではなく、健康的な働き方を実現できる工期・契約を模索している。この制度の浸透には、こうした発注者側の理解が必要不可欠となる。

(4) ガイドラインの作成

国土交通省は2021年9月に「土木工事電子書類スリム化ガイド」を策定し、入札～契約～着工～完成の各セクションにおいて数多くある提出書類について、書類の電子化や不要書類の削減、また書類作成における役割分担の明確化などを行った。

スリム化ガイドについて行った国土交通省のアンケート調査¹³では、9割以上が「わかりやすい、明確化できた」と回答している。しかし、発注者からの過度な要求などガイド内容から逸脱していても、担当者のお願いベースという形で受注者への負担増となるケースも一部見受けられる。発注者側・受注者側の双方が理解を深めることで、作業の効率化が図れると考える。

¹³ 「土木工事電子書類スリム化ガイド」に関するアンケート調査結果
https://www.ktr.mlit.go.jp/ktr_content/content/000911419.pdf

3. アンケート・ヒアリング調査

(1) アンケート調査結果（一般社団法人全国建設業協会）

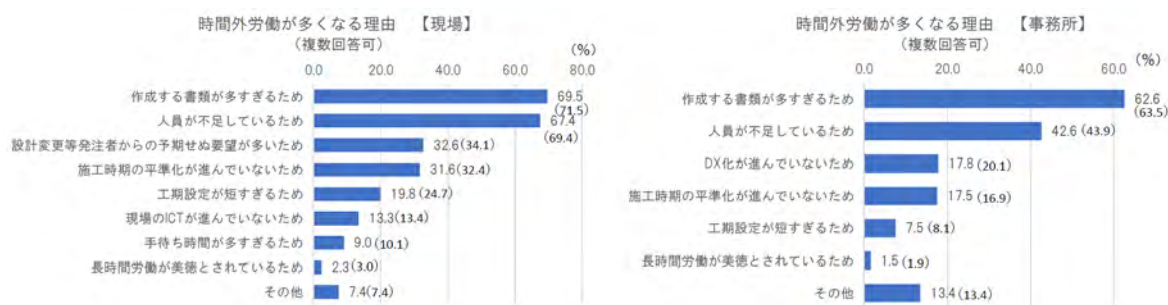
2024年4月1日に罰則付き上限規制が適用後、建設業界にどのような変化がもたらされたのかを、本項では一般社団法人全国建設業協会（以下、「全建」という。）と当研究所の共催により、全建の会員企業を対象としてアンケート調査を行った。概要は以下のとおりである。なお、本アンケート調査は2024年7月に全建が実施した「労働環境の整備に関するアンケート」をベースとして、時間外労働の規制・週休2日の取組に関する設問を追加して実施した。なお、2024年7月のアンケートでも調査を実施している設問については、結果数値を各図表の括弧内にて表記する。

対象者	一般社団法人全国建設業協会の各都道府県協会に所属する会員企業
対象者数	18,475社
設問内容	「労働環境の整備に関するアンケート」
実施期間	2025年7月1日から同年8月31日
実施方式	Web回答方式
有効回答数	1,933社

① 時間外労働の要因・変化

図表8に示すとおり、時間外労働が長時間化する要因については、現場・事務所のいずれにおいても、「作成する書類が多いため」が最多となっており、業務量の多さが時間外労働の主因であることが明らかとなった。次いで「人員が不足しているため」が挙げられており、労働力の制約も時間外労働に影響を与えていることが確認された。

図表8 労働時間に関するアンケート結果



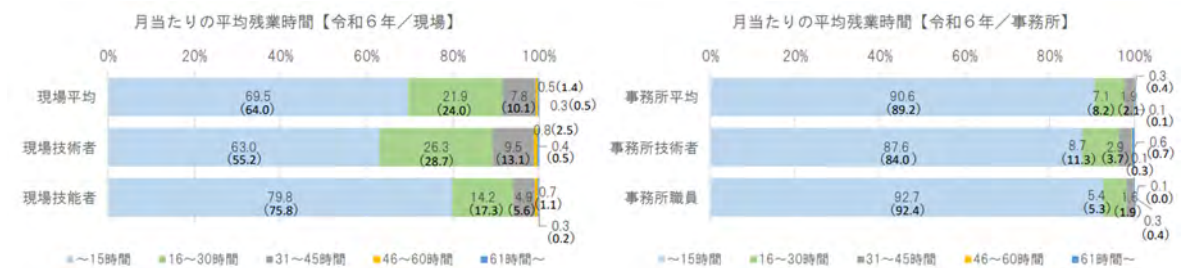
(出典) 全国建設業協会・当研究所調べ

残業時間の実態については図表9に示すとおり、現場及び事務所のいずれにおいても、「15時間未満」が最も多くを占める。一方、16時間以上の回答割合から、事務所勤務者に比べ、現場従事者の労働時間が相対的に長い傾向が確認された。

現場技術者における「15時間未満」の割合は、前年に比べ7.8ポイント上昇しており、労働時間の短縮が進展していることが明らかとなった。

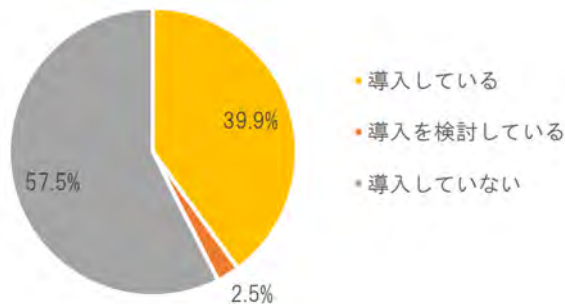
また図表10に示すとおり、変形労働時間制については、全体の約4割の企業で導入が確認された。

図表9 残業時間に関するアンケート結果



(出典) 全国建設業協会・当研究所調べ

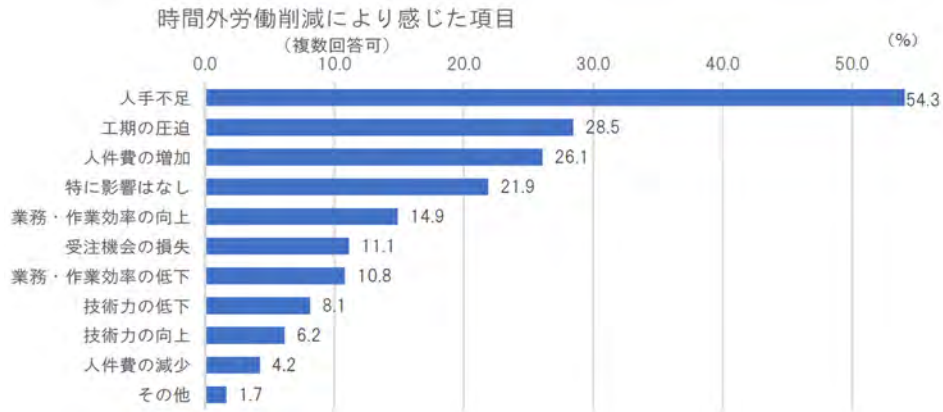
図表10 変形労働時間制の導入に関するアンケート結果



(出典) 全国建設業協会・当研究所調べ

図表11に示すとおり、時間外労働の削減施策を実施した企業において、削減による影響を感じた項目として「人手不足」が最多となった。これは、労働時間の短縮が現場業務や事務処理業務における人的負荷に直結しており、従来の作業量を維持するためには十分な人員配置や効率的な業務分担が不可欠であることを示している。

図表11 労働時間削減による影響に関するアンケート結果



(出典) 全国建設業協会・当研究所調べ

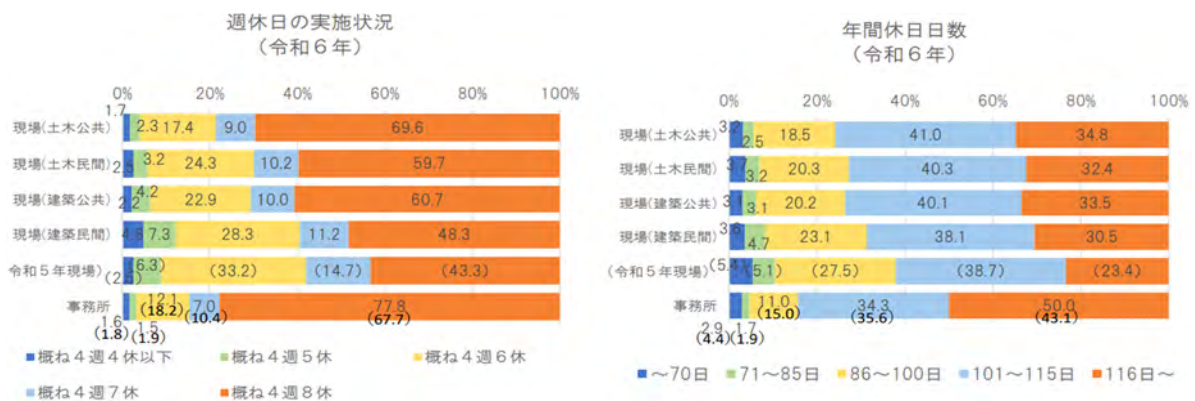
② 週休2日の実施状況

週休2日の実施状況については、工事種別により差異が認められた。図表12に示すとおり、土木公共工事においては「概ね4週8休」を実施している現場が69.6%を占めており、週休確保の取組が一定程度進展していることが明らかとなった。

建築民間工事における実施率は48.3%にとどまっており、週休2日制の定着には依然として課題が残されている。

また、企業全体で定める年間休日数については、約8割の企業が「101日以上」としており、制度面では一定の整備が進んでいることが確認された。

図表12 休日に関するアンケート結果

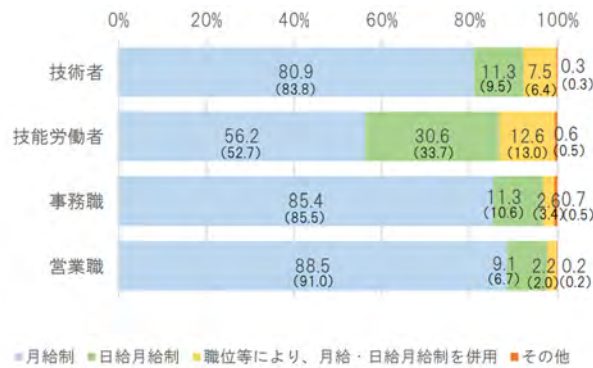


(出典) 全国建設業協会・当研究所調べ

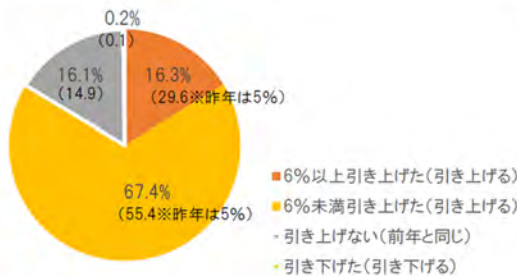
③ 収入の変化

技能労働者の賃金に関する状況については図表13に示すとおり、「賃金を引き上げた」と回答した企業は83.7%に達しており、技能労働者の待遇改善が広く実施されていることが明らかとなった。また、「技能労働者の現金総支給額」においても、84.2%の企業で増加が確認されている。日給月給制を採用する技能労働者が多い現状においても、週休や労働時間削減の実施による直接的な収入への影響は限定的であると認められる。

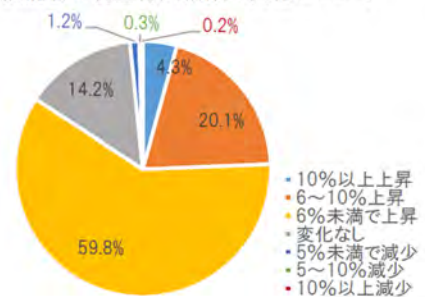
図表13 賃金に関するアンケート結果 賃金の支払い基準（上）、賃金変化（下）



会員企業における技能労働者の賃上げ



会員企業における技能者の現金総支給額の変化について



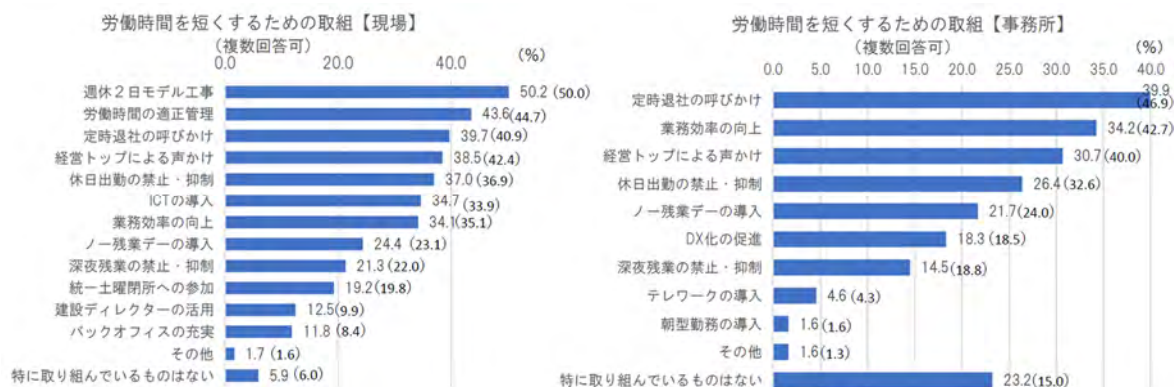
(出典) 全国建設業協会・当研究所調べ

④ 労働時間規制に対する取組

労働時間短縮に向けた対策について、現場と事務所では取組内容にそれぞれの特徴がみられた。図表14に示すとおり、現場においては「週休2日モデル工事」の導入が最も多く、週休2日制を定着させるモデル工事による効果が大きいことが分かる。

事務所勤務者においては、「定時退社の呼びかけ」が最も多く実施されており、職員への意識啓発や業務管理の徹底を通じて、時間外労働の抑制を図る取組が多い。至極シンプルではあるものの、業務量の平準化や残業削減への一定の効果が得られている。

図表14 労働時間削減の取組に関するアンケート結果

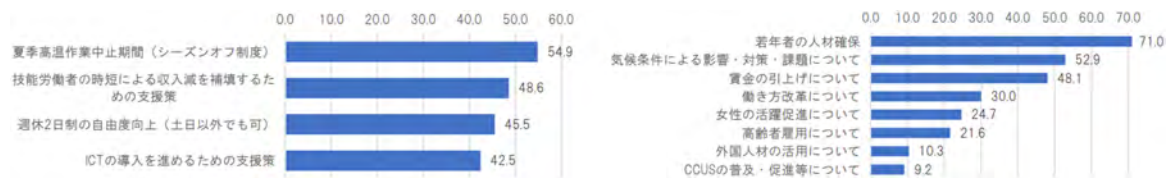


(出典) 全国建設業協会・当研究所調べ

⑤ 建設業に求める課題・制度

推進して欲しい制度は選択制とし、ご要望・ご意見については自由記入とした。図表15のとおり、夏季の猛暑や冬季の積雪などの気象状況に関する制度・要望が多かった。また自由記入では「若年者の人材確保について」が最も多く、人材確保の困難さがうかがえる。

図表15 推進してほしい制度（左上）、ご意見・ご要望（右上）、自由回答抜粋（下）



カテゴリー	回答内容
労務費	<ul style="list-style-type: none"> 夏の高温、冬の降雪や低温とともに作業効率は著しく低下する。歩掛りの見直しや、経費補正が必要。 県及び市町村発注工事において、土日祝日工事を禁止とし、工期と工期延長による請負金額の増額。
工期	<ul style="list-style-type: none"> 結局工期に余裕がないとできないので、適正工期を設定いただきたい。 年度占めによる極端な工期圧迫をなくしてほしい。余裕を持った工期と予算設定が何より重要。
働き方改革・生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革は単に休みを増やすだけでなく、技能能力の向上に努めICT、AIなどを積極的に活用して、より多くの仕事量を限られた時間の中でこなして働く生産性向上のための働き方改革であることを、よりPRしてほしい。 役所に提出する書類の簡素化・一律化。施工管理以外の事に忙殺される。
若者・人材確保	<ul style="list-style-type: none"> これからは担う若者へ、建設業のイメージアップ。若手が働きやすい環境づくり。 技術者のIターンやUターン希望者の登録制度・情報提供システム構築 とにかく人材不足。外国人ではなく、日本人の会社の将来を担う若手がほしい。
中小企業・地域経済の課題	<ul style="list-style-type: none"> 地方の市町村では人口が少なく産業が乏しく民間工事が非常に少ないため、公共工事に依存するしか術がない中で公共工事の激減や少子高齢化と若者の流出等で会社経営は危機的状況であり中小企業では賃上げや若者の確保は非常に厳しい。 受注機会の均等。大手と中小ではあまりにも差がある。

(出典) 全国建設業協会・当研究所調べ

(2) アンケート調査結果（一般社団法人建設産業専門団体連合会）

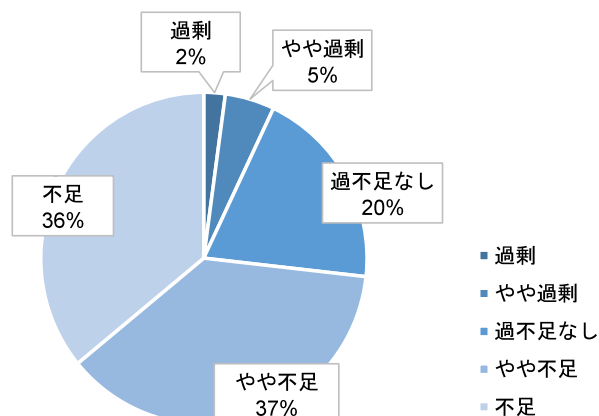
技能労働者を調査対象として、労働時間や賃金の変化を一般社団法人建設産業専門団体連合会（以下、「建専連」という。）の会員企業を対象としてアンケート調査を行った。概要は以下のとおりである。なお、建専連を通じて、各会員団体へ当研究所主催にて調査を実施した。今回の調査結果からは、技能労働者の不足感が依然として高い水準にあり、時間外労働の抑制や給与面での改善傾向が一定程度みられることがうかがえる。ただし、回答数が限られているため、結果は実態の把握として参考的な位置づけにとどまる点には留意が必要である。

対象	一般社団法人建設産業専門団体連合会の会員団体の所属企業
設問内容	「人材確保・職業訓練に関するアンケート」
実施期間	2025年8月1日から同年9月7日
実施方式	Web回答方式
有効回答数	142社（有効回答数）

① 技能労働者の過不足感

技能労働者の不足感については、図表 16 に示すとおり、「不足」「やや不足」と回答した割合が全体の約 7 割を占めており、慢性的な人手不足が続いている。現場の安定的な施工体制を確保するうえで喫緊の課題といえる。

図表 16 技能労働者の過不足感に関するアンケート結果

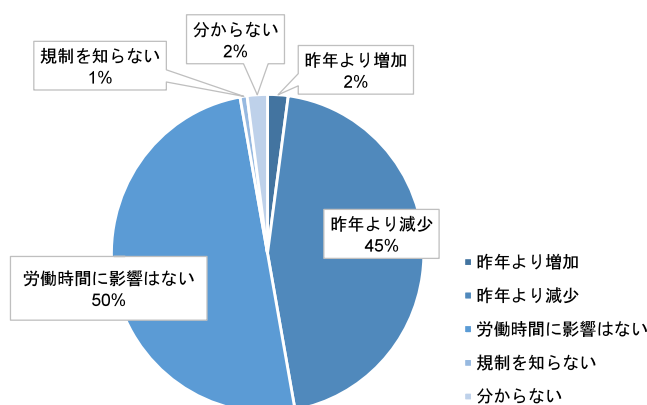


(出典) 当研究所調べ

② 時間外労働の変化

時間外労働の変化では図表17に示すとおり、「昨年より減少」との回答が45%に上り、「労働時間に影響はない」(50%)と合わせると、9割以上が「増加していない」と回答している。これは、時間外労働上限規制の施行や週休2日モデル工事の拡大など、制度的な働き方改革の効果が現場レベルで一定程度浸透していることを示していると考えられる。

図表17 時間外労働の変化に関するアンケート結果

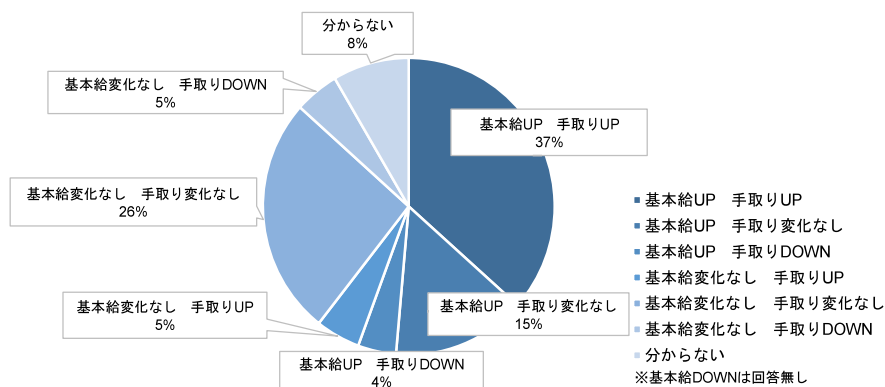


(出典) 当研究所調べ

③ 基本給・収入（現金総支給額）の変化

給与の変化において図表18に示すとおり、「基本給・手取りともに増加」とする回答が37%と最も多く、「基本給が上昇した」とする回答(合計56%)が半数を超えている。物価上昇への対応や人材確保を目的とした賃上げの動きが進んでいるとみられる。しかし「手取りが減少」とする回答も一定数(約9%)存在しており、社会保険料負担の増加や時間外労働減少による総収入減など、構造的な課題も残る。なお、基本給を下げたという回答は1件もなかった。

図表18 基本給・収入の変化に関するアンケート結果



(出典) 当研究所調べ

(3) ヒアリング調査

ヒアリング対象企業は、全建の会員企業から現場の実態や課題をより正確に捉えることを重視し、地域性や企業規模から選定を行った。民間企業側の視点だけでなく、公共工事の発注者として重要な役割を担う地方整備局に対してもヒアリング調査を行い、発注者側から見た労働環境の変化や施工体制に関する調査を実施した。

以下に、ヒアリング調査の内容を掲載する。

① 民間企業 ヒアリング記録

取材先：北海道建設会社（豪雪地帯）

■2024年問題について

- ・ 勤怠システム、ICT、ドローンを導入。1.3～1.5倍の効率アップを体感。
- ・ 変形労働時間制を導入し、時間外労働の平準化。また職種により所定労働時間を変更。
- ・ 建設ディレクター¹⁴を導入したいが、人材不足。
- ・ 時間外労働を減らすために現場に増員対応。結果、受注機会が減少。

■週休2日について

- ・ 土木工事は週休2日達成。農業土木工事は天候に左右されるため達成が困難。
- ・ 建築工事は市町村発注、民間発注工事で週休2日が難しい。市町村発注工事では週休2日制への対応が遅れている。

■技能労働者について

- ・ 技能労働者の約8割は季節労働者（5～11月末までの雇用、北海道特有の制度）。時間外労働の上限に達することはない。

■積雪による影響

- ・ 冬季は早朝から除雪、片付け時には雪対策実施のため、早出残業時間が増加傾向。
- ・ 冬季期間も建設業を営んでいるが、作業を進めることができない。夏季に集中して作業を行っている。
- ・ 国発注工事については、「工期選択制」の工事が増えている。

■猛暑の影響

- ・ 休憩を多くとるため、作業効率が大きく低下している。
- ・ 意識改革もあり、熱中症患者は減少している。
- ・ 猛暑であっても積雪による冬季作業の制限から、夏季に作業を集中させたい。変形労働時間の自由をさらに高めて欲しい。

¹⁴ 建設現場の「書類作成」や「ICT（情報通信技術）業務」を専門的に担い、現場技術者の負担を軽減して「働き方改革」と業務効率化を実現する新しい職種

■労務費について

- ・ 技能労働者の賃上げは追いついてない。しかし賃上げに対応していかないと技能労働者が集まらない。
- ・ 雇用側が覚悟を持って賃上げを進めていく必要がある。

■建設業の課題

- ・ 給与面がよくても建設業に人気がない。業界イメージのアップや若い人に興味を持ってもらえるような、業界全体の改革が必要。
- ・ 企業の存続が地域維持にも必要。発注者（主に市町村レベル）には、適正な利益確保や週休2日などの処遇改善を理解してもらう必要がある。

取材先：新潟県建設会社（豪雪地帯）

■2024年問題について

- ・ 猶予の5年間で準備はしていたため、2024年問題の影響は特に感じていない。
- ・ 「人手不足」「雪害」「物価上昇」「労務費上昇」による影響の方が大きい。
- ・ ICTの導入、建設ディレクターを導入。業務効率は改善されている。
- ・ 原則土日休みの週休2日を推進。

■積雪による影響

- ・ 建設工事は5月の連休明け以降に着手。12～4月は除雪業務のみ請負う。
- ・ 冬季除雪時における残業時間は、管理者は100時間を超える。冬季以外の残業はほぼなく、残業時間は平均10時間程度。
- ・ 積雪を考慮して「工期選択型」で発注される工事も増加。

■猛暑の影響

- ・ 熱中症対策義務化¹⁵により休憩時間を多く確保。作業効率は大きく低下。
- ・ 酷暑期の現場作業を一定期間停止する、夏季シーズンオフ制度は積雪地域では現実的でない。夏季の作業効率を上げないと工期内で竣工できない。

■労務費について

- ・ 設計労務単価は上昇しているが、実際の歩掛りは従来と変わらない。
- ・ 労務費上昇で小さい会社は倒産する可能性。

■建設業の課題

- ・ 地震や災害、インフラ老朽化や人手不足など諸問題を抱える現在、地域の守り手である地域建設業が衰退すると、国力が衰退すると考える。地域建設業を守っていくことが、地域インフラなどを守ることにつながる。

¹⁵ 2025年6月1日から改正労働安全衛生規則が施行され、一定の暑熱環境下（WBGT値28℃以上または気温31℃以上など）で作業する労働者に対する熱中症対策が、企業へ罰則付きで義務化

取材先：福岡県建設会社

■2024年問題について

- ・ 工期や受注額への影響はあまりない。
- ・ トップダウンで効率的な作業を推進している。ある個人では残業時間が年 300 時間だったものが半減した例もある。
- ・ ICT は積極的に導入し、高い効率化を実現。意識改革もあり残業時間が半減した例も。
- ・ 残業時間対策として現場への人的投入を増加。残業時間は減るも、受注機会も減った。
- ・ 建設ディレクターを導入したいが、人材がいない。

■週休2日について

- ・ 国や県発注工事は週休2日を達成。一方、市町村発注工事は週休2日制が前提とされていない。
- ・ 民間工事も週休2日の達成は厳しい。

■猛暑の影響

- ・ 熱中症対策義務化に伴う影響はない。対策が進み、熱中症患者は減ったように感じる。
- ・ 猛暑期間は仕事にならない。作業効率が大きく低下する。

■建設業の課題

- ・ 公共工事において、一般管理費が足りていない。
- ・ 最低制限価格の引き上げ。利益確保は下請企業への分配増にもつながる。
- ・ 市町村発注工事の週休2日徹底。特に小さい市町村では管理が行き届いていない。発注者も一丸となって変えて欲しい。

■その他

- ・ 九州地方整備局のガイドライン「工事の適正執行のための勘所」は助かる。受発注者の両方で共有されているので、増額変更などの変更協議をスムーズに進めることができた。

② 民間企業 ヒアリング調査まとめ

(a) 時間外労働の規制の影響

法改正に対する準備は猶予期間の5年で進めていた企業が多く、2024年問題による大きな影響は感じていない企業が多い。準備内容は主に勤怠管理システムの導入や、ICT・ドローンを活用した作業効率化。一方で効果的と考えられた建設ディレクターについては、中小企業では人手不足や新規採用の負担から、導入は限定的であることが分かった。

(b) 週休2日

週休2日制についても、国や県発注の工事では100%の実施に向け着実に進んでいるものの、市町村発注の一部工事については、週休2日が確保されていないとの声が多い。地域の特性に限らず、どの地域でも問題視されており、発注機関による運用の差が依然として大きく、市町村レベルまで制度の定着には至っていないのが実情である。また民間企業発注の工事においても、週休2日の達成には依然として課題が残る。

(c) 気象状況による影響

気象条件の変化も現場運営に影響を及ぼしている。積雪地域については、冬季工事が制限される中で工事を完了させる必要がある。豪雪地帯に関しては「雪害」に該当することで、時間外労働の規制から除外されることにはなるが、根本的な労働時間の減少にはつながらず、企業として問題視していることが分かった。

また猛暑の影響も大きい。2025年は夏平均気温+2.36度¹⁶、熱中症による救急搬送人員は100,510人¹⁷と、2024年を超え過去最高値となった。建設業においては夏季作業は休憩時間を増やし、熱中症の注意喚起を強化。取材先企業では熱中症により搬送される人数は減少しているとの回答もあり、現場環境改善の取組は一定の成果を上げている。しかし、休憩時間が多くなることで作業効率が大幅低下し、工期圧迫につながっている。また夏季期間の歩掛の見直しについても、ヒアリング企業からは要望が出る結果となった。

(d) まとめ

猶予期間中にICTの導入や勤怠管理体制の整備が一定程度進んだことから、上限規制の適用による短期的な混乱や、工期・受注額への直接的な影響は現時点では限定的との見方が多い。

現場で深刻に認識されている課題は、人手不足に加え、猛暑による作業制約や積雪地域における冬期施工の制限、さらには資材価格及び労務費の上昇といった外的要因である。短期的には制度対応による影響が顕在化していないものの、長期的には受注機会の減少や人手不足の深刻化などを通じて、企業経営や施工体制に大きな影響を及ぼす可能性も否定できない。

時間外労働削減による建設現場への人的投入増加に加え、酷暑による作業効率の低下によって、受注機会の減少が徐々に顕在化している。地域内の工事量は一定水準を維持しているものの、実際の稼働能力が追いつかず、現時点では大きな問題には至っていないものの、受注者は影響を感じ始めている。

ヒアリング企業の多くは「下請企業の実態は、正確には把握できない。」と回答しており、下請企業への影響は、業界全体の影響としては依然、不透明な点には考慮する必要がある。

¹⁶ 気象庁「2025年夏(6月~8月)の天候」

<https://www.data.jma.go.jp/cpd/longfcst/seasonal/202508/202508s.html>

¹⁷ 消防庁「令和7年(5月~9月)の熱中症による救急搬送状況」

https://www.fdma.go.jp/pressrelease/houdou/items/kyuuki_20251027_2.pdf

③ 発注者 ヒアリング記録

取材先：九州地方整備局

■2024年問題について

- ・ 時間外労働の規制による大きな影響は生じていない。労務単価の上昇、資材価格の高騰による影響の方が大きい。
- ・ 工期、発注額に影響はないが、今後は少しずつ影響が出る可能性も考えられる。
- ・ ガイドラインをまとめた「工事の適正執行のための勘所」というものを独自に作成し、受注者とも共有。ガイドラインの適正執行を促すポイント集として、発注者・受注者とも高評価。

■週休2日について

- ・ 直轄工事は4週8休を100%達成。ただ、4週8閉所（土日）は難しいのが現状。
- ・ 全国目標とは別に九州独自の週休2日達成率目標を設定。また、各県の土木部長会でも九州独自の目標（統一現場閉所日）を定めている。

■熱中症に関する対策等

- ・ 酷暑による作業効率低下に伴い、施工歩掛かり改定の要望がある。
- ・ 1年単位の変形労働時間制を活用する声は現場から聞こえてこない。
- ・ シーズンオフ制は、日給月給で働く技能労働者への影響からも現実的に難しい。

■担い手不足

- ・ 担い手不足は強く感じる。日本人技能労働者が減り、外国人技能労働者が増えた。
- ・ 若者の入職者が減っており、工業高校などの約6割が定員割の状況。
- ・ 生産性向上のためICTやDX導入を推進しないといけない。しかし、地方公共団体工事では未導入のケースも多い。地方公共団体工事へも普及すべく、説明会などを実施している。

■発注について

- ・ 九州地方整備局において発注1,192件に対して、地場企業への発注は937件。
- ・ 地域の守り手をつなぐためにも、地場企業への発注は意識している。

取材先：北陸地方整備局

■2024年問題について

- ・ 工期、発注額への影響は特にない。
- ・ 直轄工事は週休2日を発注者指定で実施。工期設定については、算出の考え方を受注者にも明示することで、適正な工期設定を実施している。
- ・ 2024年2月に「工事書類スリム化ガイド」を作成。発注者と受注者の役割分担を明確化した。高い評価をいただいている一方、認知度が上がっていない点や、実際の運用が役割分担通りに出来ていないケースもあり、今後改善する余地がある。
- ・ 時間外労働の規制により、各工種の実働時間が減っている。金額や工期にも今後影響してくると考える。今後、歩掛りについて影響を把握していく必要があると考える。

■週休2日について

- ・ 直轄工事は、2024年度は週休2日を100%達成。
- ・ 県、市町村には発注者協議会でも周知。
- ・ 整備局、県の両方から年間10~15カ所の市町村へ訪問して、キャラバン活動を実施。
- ・ 北陸地方整備局の所管は3県なので、市町村への細かなアプローチが実施できている。
- ・ 週休2日推進活動として、公共工事発注者には「週休2日適正工期発注宣言」、受注者には「週休2日取組企業宣言」を依頼し、週休2日を推奨している。

■積雪について

- ・ 除雪期間、週休2日の達成は不可能。5~10cmの積雪で除雪作業が発生し、夜間・休日問わず、状況次第で除雪作業を指示している。労働基準法33条、139条によって時間外労働の適用除外となっている。

■猛暑について

- ・ 夏場は毎日のように、現場から熱中症報告がある。昨年と件数は変わらない。
- ・ 基本的な熱中症対策費用は工事費として計上。+αの熱中症対策を実施するときは、実費用の上乗せをしている。

■時間外労働の自由度

- ・ 変形労働時間制の自由度については、全国一律な制度ではなく、地域特性・受注企業の性質などによって、柔軟な対応ができるのは良いこと。

■直轄工事の地元発注

- ・ 2025年度発注見通し218件中、171件(78%)が、地場企業への発注としている。

取材先：中部地方整備局**■2024年問題について**

- ・ 発注額、工期への影響は特にはない。
- ・ 「土木工事電子書類スリム化ガイド（中部 Version）」を作成。中部地方整備局のガイドラインでは不要な書類リストを明示して書類の削減、簡素化を行っている。しかし、担当者によって理解の差なども生じている。組織として統一的な取組を目指している。
- ・ 岐阜の一部山間部においては「雪害」による労働基準法 33 条を適用している。
- ・ 労働時間管理が受注者としても求められている。適正な工期設定、現場の状況に応じた柔軟な対応などを心掛けている。
- ・ 不調不落は毎年一定数あり、例年と比較して多いわけでもない。

■週休 2 日について

- ・ 週休 2 日達成は土木工事で 99.9%、宮繕工事で 100%達成。土木工事は 781 件中で 1 件のみ未達だが、トラブル対応のため、工期設定等での未達はない。
- ・ 中部ブロック発注者協議会にて、各県の土木部長へ達成率向上の働きかけを実施。
- ・ 各県土木部長から市町村へは働きかけを実施。
- ・ 週休 2 日について政令指定都市は概ね浸透。他市町村では実施されていないとの声も聞くが、達成度については把握していない。

■猛暑対策について

- ・ シーズンオフ制は、日給月給制の会社にとっては大きな影響をもたらす。発注者から多様な選択肢を提示できる環境整備が必要。
- ・ 夏季の作業効率低下は明らか。歩掛りの補正、加算は現場の実態に即して検証を行う必要がある。
- ・ 熱中症事故報告は例年と同じ水準。今年の 6 月に熱中症対策が義務化されたが、今までも対策は行われているため、義務化による変化・影響はない。

■県内企業への発注量

- ・ 2024 年度では 813 件中、607 件が地場企業への発注（約 75%）

■今後の建設業について

- ・ 担い手不足は喫緊の課題。官民一体で建設業のイメージアップを行い、入職者を増やす働きかけが必要。
- ・ 受注者が懸念しているのは、安定した工事量の確保だと考える。

④ 発注者 ヒアリングまとめ

2024年問題に伴う工期や発注額への直接的な影響は現時点では問題化しておらず、国土交通省の「適正な工期設定等のガイドライン」に基づき、時間外労働の上限規制に配慮した適正工期設定が実施されている。

直轄工事における週休2日について、ヒアリングを実施した整備局では、ほぼ100%達成されていることが分かった。発注者協議会等を通じて地方公共団体への周知・浸透にも積極的に取り組んでいることがうかがえ、全建・当研究所実施のアンケート結果(図表14)においても、週休2日モデル工事の実施による効果が表れていることが分かる。各整備局が独自に行っている取組もあり、下記にて紹介する。

(a) 九州地方整備局の取組

「土木工事電子書類スリム化ガイド」をベースとして、独自に策定した「工事の適正執行のための勘所」により、適正執行を促すポイント集として整理している。発注・施工双方の共通理解と実務統一を図っており、受注者からは分かりやすいとの回答があるなど、取組による効果は得られている。

図表19 「工事の適正執行のための勘所」



(出典) 九州地方整備局ウェブサイト

<https://www.qsr.mlit.go.jp/site_files/file/02_kandokoro02.pdf>

週休2日制に関しては、全国目標とは別に「九州独自の週休2日達成目標」を設定している。また、発注者協議会や県土木部長会議を通じて、地域横断的な推進体制を構築することで、制度運用を定着させている。

(b) 北陸地方整備局の取組

「工事書類スリム化ガイド」を独自に作成し、発注者・受注者の役割分担を整理することで、提出書類削減や事務作業の効率化を実現している。受注者からは「内容が明確で分かりやすい」との評価が得られ、現場の事務負担軽減と生産性向上に寄与している。しかし、ガイドの周知度の低さや運用徹底については課題も残っており、今後さらなる改善が必要との認識も持っている。加えて「週休2日適正工期発注宣言」や「週休2日取組企業宣言」を策定し、発注者・受注者双方に行動指針として宣言を求めている。

図表20 「工事書類スリム化ガイド」



(出典) 北陸地方整備局ウェブサイト

<<https://www.hrr.mlit.go.jp/gijyutu/kansoka/slimukaguideR6.2.pdf>>

図表21 「週休2日適正工期発注宣言」「週休2日取組企業宣言」イメージ



(出典) 北陸地方整備局ウェブサイト

<<https://www.hrr.mlit.go.jp/gijyutu/burokkukouhyou/syuukyuu/data/declaration.pdf>>

また、整備局と県職員によるキャラバン活動を、年間10～15の市町村に対して実施している。会議体経由ではなく、直接市町村へ啓発を行うことで、現場運用の定着に重点を置いて取り組んでいる。キャラバン活動においては、北陸地方整備局の所管都道府県が新潟県、富山県、石川県の3県に限られるが、その範囲内で集中的かつ効果的な啓発活動を展開している。

(c) 中部地方整備局の取組

「土木工事電子書類スリム化ガイド（中部 Version）」を独自に作成している。これには「提出されがちな不要な書類リスト」を明記しており、発注者・受注者に向けた周知活動を実施している。

図表22 「工事書類スリム化ガイド（中部 Version）」



(出典) 中部地方整備局ウェブサイト

<https://www.cbr.mlit.go.jp/architecture/kensetsugijutsu/slimming_guide/data/20240304_jimurenaku.pdf>

中部地方整備局では、現行制度内における柔軟な対応、また制度の徹底を心掛けて取り組んでいる一方、他の整備局と同様に、市町村発注工事での週休2日の状況や「土木工事電子書類スリム化ガイド（中部 Version）」の担当者レベルでの徹底・周知といった観点では、課題が残ることが分かった。

4. 今後の建設業

(1) 今後考えられる影響

① 供給力の低下

削減された労働時間を補うため、建設現場では工期を維持する目的で人的投入量を増やさざるを得ない状況である。しかし、人材不足が恒常化する中では追加的な人員確保には限界があり、一企業が同時期に対応できる工事件数は減少する。これらの結果、施工体制の維持を優先し、新規工事の受注を見送る事例も生じている。

こうした状況がさらに顕著化すれば、個々の企業経営にとどまらず、地域全体の建設供給力の低下を招き、公共事業・民間工事の双方に影響を及ぼすおそれがある。

このため、労働時間の短縮のみを進めるのではなく、ICT施工やBIM/CIM等のデジタル技術の活用を通じて、生産性向上と人材確保を両立させる環境整備が求められる。働き方改革を業務や発注慣行を見直す契機と捉え、官民一体で取組を進めることが、建設業の持続的な発展につながる。

② 倒産件数の増加

図表 23 に示すとおり、建設企業の倒産数は 2024 年に 1,890 件（前年比+11.6%）となり、直近 10 年間で最多を記録した。その背景には、資材価格の上昇、実質無利子・無担保融資（ゼロゼロ融資）¹⁸返済の本格化、価格転嫁の難しさ、2024 年問題による人手不足など、複数の経営環境要因が重なったことが考えられる。

特に中小・零細事業者では、これらの要因のいずれか一つでも経営に大きな影響を及ぼし得る状況にあり、倒産リスクが高まっている。なかでも人手不足を要因とする倒産は顕著であり、全産業では 342 件（前年比+31%）と 2 年連続で過去最多を更新した。建設業においては 99 件と全体の約 29%を占め、前年から増加傾向にある。倒産企業の多くは従業員 10 人未満の小規模企業で、技能労働者の退職や離職が経営破綻に直結する事例も確認されている。

¹⁸ 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた中小企業・個人事業主向けに、実質無利子・無担保で資金を供給する公的支援制度

図表23 建設業倒産数（左）・人手不足倒産件数（右）



（出典）帝国データバンク「「建設業」倒産動向調査（2024年）」（左）

帝国データバンク「人手不足倒産の動向調査（2024年）」（右）

2025年上半期の倒産数については986件¹⁹となり、前年同期917件を上回り、4年連続で増加している。資材価格の高止まりや人手不足に伴う人件費の上昇など、建設業界を取り巻く経営環境は依然として厳しい状況が続くことが想定され、倒産数についても依然増加するものと想定される。

③ 人件費の上昇と価格転嫁の困難

公共工事設計労務単価の引き上げや標準労務費の策定など、価格転嫁を制度面から後押しする取組は進められている。しかし、請負契約を基本とする建設業の特性上、これらの施策が速やかに民間工事や下請取引の実勢価格へ波及するとは限らない。今後は、標準労務費の適用によって、民間発注者の理解促進や元請・下請間での取引慣行の見直しが進むかどうか、建設業全体の持続性を左右する重要なポイントになると考えられる。

¹⁹ 帝国データバンク「「建設業」の倒産動向（2025年上半期）」
https://www.tdb.co.jp/report/industry/20250706_kensetsu25y/

(2) 提言

① 週休2日制度浸透の加速化と適正工期

(a) 市町村発注工事における対応の方向性

建設業において週休2日制は、国及び都道府県発注工事ではすでに標準的な前提条件となっている。今後は、市町村発注工事においても、週休2日を特別な取組ではなく、基本条件として位置づけることが求められる。

現状では一部市町村を除き、週休2日を前提とした発注が十分に行われていない。国・都道府県と異なる発注条件が存在することは、受注者側にとって施工体制の調整を難しくし、結果として市町村工事の受注敬遠や入札不調を招く要因となり得る。

このため、市町村においては、国・都道府県の発注動向や基準と整合を図り、週休2日を前提とした工期設定や積算方法を採用することが重要である。特に、国・都道府県ですでに運用されている制度や様式を活用することで、制度設計や事務負担を抑えながら、速やかな対応が可能となる。また、週休2日を前提とした発注を基本とした上で、工事規模や施工条件に応じた柔軟な運用を行い、現場の実情に配慮しつつ制度の定着を図る必要がある。

(b) 民間発注工事における課題と提言

民間発注工事では、依然として工期やコストを優先した発注が多く、週休2日の確保が十分に進んでいない。今後、人材不足が一層深刻化する中で、週休2日を考慮しない発注は、施工者の確保を困難にし、工事の円滑な実施に支障を来すおそれがある。

このため、民間発注者においても、週休2日を前提とした工期設定を行うことが重要である。設計・発注段階から無理のない工期を設定し、施工者と十分な協議を行ったうえで契約を締結することが、結果として工事品質の確保やリスク低減につながる。

官民を問わず、週休2日を前提とした発注慣行を共通認識として定着させることが、建設業の持続的な供給力確保に必要である。

② 変形労働時間制の自由度拡大

建設業の現場では、猛暑や豪雪など気候条件によって施工効率が大きく左右される。また、担い手不足の現場では、固定的な労働時間では施工が滞ることも少なくない。従来型の変形労働時間制は一定の柔軟性を有する制度であるものの、あらかじめ定めた期間内で労働時間調整を前提とする仕組みであるため、地域ごとの気候差や季節変動、工程の進捗状況に応じた対応が十分ではない。

そのため、年間・季節単位で変形労働時間制を柔軟に適用できる制度の整備が必要である。具体的には、夏季の早朝や夜間作業、冬季の昼間中心作業を認め、地域ごとの最適な作業時間を設定できるガイドラインを策定する。これにより、少人数の現場でも施工効率を確保し、過

重労働による疲労や事故のリスクを低減できる。また、変形労働時間制の柔軟化は、工期の調整や受注機会の確保とも連動可能であり、企業経営の安定化にも寄与する。

(3) まとめ

2024年問題は各企業・団体・関係者の尽力により、猶予期間に数々の対応がなされ、規制適用から1年が経過した2025年度において、当初懸念されたような大きな混乱は表面的には見られない。工程管理の見直しや協議の徹底など、関係者の主体的な対応が円滑な制度移行を支えたと考える。

しかしその一方で、建設業界が従来から抱えてきた構造的課題も改めて浮き彫りとなった。慢性的な人手不足により施工体制の柔軟性は低下し、地域の工事需要に対する供給力確保が今後の懸念材料となっている。加えて、中小・零細事業者の時間外労働に対する対応状況が十分に把握されていない点は、制度運用の実態を検証するうえで重要な課題である。

担い手不足への対応には、技術革新、制度整備、人材育成を組み合わせた総合的な取組が不可欠であり、地域特性や季節要因、受注環境の変動といった現場の実情に応じた柔軟な仕組みづくりも求められる。また、技能労働者の処遇改善に向けた標準労務費の活用は、賃金水準の明確化や働きやすい環境整備に寄与する一要素として期待される。

そのような中、2025年11月には自民・維新連立政権が、時間外労働の規制緩和の検討を厚生労働省に指示し、業界団体や労働者団体の間で賛否が分かれる状況となった。労働側からは「長時間労働是正の後退につながる」との意見があり、専門工事業団体の一部は「業界の休日確保や担い手確保に影響が出る可能性がある」と懸念を示している。一方、日本建設業連合会は「建設業は一品生産で天候の影響も受けやすく、画一的な規定は多様な働き方にそぐわない」と述べ、建設業の特性を踏まえた労働時間制度の柔軟性が必要であると指摘している。

本質的には、いずれも建設業界をより良くする共通の目的に向かっているが、建設業界といっても様ではない。現場の建設技能労働者や地域差、中小・零細事業者の事情や意見を丁寧に把握しながら、業界・行政・労働者が共通の認識を持ち、きめ細かな対策と柔軟な制度設計を進めていくことが、これまで以上に重要となっている。