

島根県営繕工事における週休2日促進工事の実施に関する
Q & A (令和8年3月)

1 用語の定義

問1 「対象期間」は「工期」とどう違うのか。

(答) 契約書に規定する「工期」のうち、「対象期間」は、工事着手日（現場に継続的に常駐した最初の日）から工事完成日（実地完成日）までの期間のことです。

なお、年末年始6日間、夏期休暇3日間、工場製作のみを実施している期間、工事全体を一時中止している期間のほか、発注者があらかじめ対象外としている内容に該当する期間（受注者の責によらず現場作業を余儀なくされる期間など）は含みません。（要領2. (2)）

【工期と対象期間の関係】



2 対象工事

問2 すべての発注工事を週休2日促進工事の対象とするのか。

(答) 原則全ての営繕工事を対象としています。（要領3）

問3 発注者側の都合で休日に工事を実施した場合は、週休2日促進工事として認められないことになるのか。

(答) 受注者の責によらず現場作業を余儀なくされる期間などは、対象期間（工事着手日から工事完成までの期間）に含まないこととしています。（要領2. (2)）

なお、対象期間に含まない現場作業には、次のような場合が考えられます。不測の現場作業が生じた場合、速やかに監督職員に協議してください。

- ・発注者が、現場パトロールや現場見学会等を要請した場合
- ・現場内で災害又は第三者による事故が発生し、早急に対応する必要がある場合
- ・周辺住民等からの要望等に対応するために作業が必要である場合

3 実施方法

問4 週休2日促進工事は、当初の予定価格から労務費の補正がされているのか。

(答) 発注者指定方式の場合は、月単位の4週8休以上を前提に、労務費を補正（補正值：1. 0 2）して工事費を積算し、予定価格を作成します。（要領5. (1) ①）

問5 達成状況に応じた変更契約は、いつ行うのか。

(答) 実績が確定した時点で変更契約を行う必要がありますが、変更契約の事務処理に係る日数を考慮し、達成状況の見込みが判明した時点で変更契約を行う事は可能です。

ただし、確定した達成状況が変更契約時点の見込みと異なる場合は、確定した実績に応

じて再度変更契約を行う必要があります。

問6 受注者希望方式の週休2日促進工事を受注し、月単位の週休2日を希望しなかった場合にペナルティはあるのか。

(答) 受注者希望方式は、あくまで、受注者が月単位の週休2日を希望する場合に実施するものです。したがって、希望しなかった場合に、工事成績評定での減点等のペナルティはありません。

問7 施工途中で週休2日促進工事の実施が困難となった場合に取り止めることはできるのか。また、この場合、ペナルティはあるのか。

(答) 施工途中で実施困難となった場合は、実施困難な理由を整理したうえで監督職員へ報告してください。

発注者指定方式においては、月単位の4週8休に満たない場合で、通期の4週8以上を達成している場合は、労務費の補正係数を月単位から通期に変更し、請負代金額の減額変更を行います。また、通期の4週8休以上も達成できなかった場合は、請負代金額のうち労務費補正分を減額変更します。(要領5.(2)①)

なお、請負代金額の減額変更以外、特段のペナルティはありません。

また、取り止める旨を監督職員へ報告した場合は、それ以降再び取り組むことはできません。

問8 週休2日促進工事の実施に伴う工期の延長は認められるか。

(答) 工期については、年末年始休暇及び夏季休暇(対象外期間)に加え、雨天、土・日曜日、祝日等を見込み設定しており、週休2日促進工事の実施に伴う工期の延長は原則認められません。

問9 週単位の4週8休以上を達成した場合、労務費の補正は行われるか。

(答) 週単位の4週8休以上を達成した場合の労務費の補正については、月単位の4週8休以上の労務費の補正(補正值:1.02)と同様になります。

よって、発注者指定方式においては、週単位の4週8休以上を達成した場合でも、追加の労務費の補正は行いません。受注者希望方式においては、労務費を補正して工事費を積算し、契約書第25条の規定に基づき請負代金を変更します。

なお、いずれの発注方式においても、週単位の4週8休以上を達成した場合、総括監督員において、工事成績評定の「4. 工事特性 施工現場での対応 その他」にて評価し、成績評定点の加点を行います。

4 対象期間の設定

問10 契約工期より早期に工事が完了した場合、対象期間はいつまでとなるのか。

(答) 実際の工事完成日（実地完成日）までの期間とします。（要領2. (2)）

問11 対象外期間として年末年始6日間、夏季休暇3日間とあるが、具体的にいつを設定しており、土日を含む場合はどのように取り扱えばよいか。例えば、12月30日、31日が土日の場合の取り扱いは。

(答) 年末年始6日間及び夏季休暇3日間の取扱については、原則として以下のとおりとします。

年末年始休暇期間：12月29日から1月3日までの6日間（土日含む）

夏季休暇期間：土日以外の任意の3日間（基本はお盆の期間）

問12 週単位の週休2日の週の取扱い及び達成条件はどのようになるか。

(答) 月曜日から日曜日の7日間を1週とし、全ての週で2日以上現場閉所（現場休息）を行った場合、週単位の週休2日の達成となります。

ただし、工事着手の週及び工事完了の週が、7日未満となる場合、達成確認の対象外とします。

また、年末年始6日間、夏期休暇3日間、工場製作のみを実施している期間、工事全体を一時中止している期間のほか、発注者があらかじめ対象外としている内容に該当する期間（受注者の責によらず現場作業を余儀なくされる期間など）を含む週についても、7日未満となる場合、同様に達成確認の対象外とします。

なお、この場合においても月単位の週休2日の確保は必須となります。

(例)

(月)	(火)	(水)	(木)	(金)	(土)	(日)	達成状況
		着手日	稼働日	稼働日	休	休	達成確認対象外の週
稼働日	稼働日	稼働日	休	休	稼働日	稼働日	達成
稼働日	夏季休暇	夏季休暇	夏季休暇	稼働日	稼働日	稼働日	達成確認対象外の週
稼働日	稼働日	稼働日	完了日				達成確認対象外の週

5 現場閉所（現場休息）の取扱

問13 必ず土・日曜日を現場閉所（現場休息）としないといけないのか。

(答) 対象期間中の現場閉所（現場休息）の割合で判断しますので、土・日曜日を必ず現場閉所（現場休息）とするということはありません。ただし、工期の始期等に休日偏りが偏り、工期の後半にほとんど休日を確保せず工事を完成させるなど、週休2日促進工事の趣旨に著しくそぐわない工程となった場合においては、設計変更及び評価をしない場合があります。（要領2. (5)）

問14 作業員が、現場閉所日に他の現場の作業を行っていた場合も現場閉所と見なせるか。また、配置する技術者が複数の現場を兼務している場合の取扱いはどうなるのか。

(答) 現場閉所(現場休息)とは、「現場事務所での作業を含めて1日を通して現場が閉所された状態」であるので、作業員が他の現場で作業を行っていた場合でも、現場閉所(現場休息)として取り扱います。配置技術者が他の工事を兼務している場合も、現場閉所(現場休息)の確認は発注工事単位で行いますので、同じ取り扱いです。

問15 現場事務所で事務作業を行うだけであれば現場閉所(現場休息)と見なしてよいか。

(答) 現場閉所(現場休息)とはなりません。現場閉所(現場休息)とは、現場事務所での事務作業を含めて現場が閉所されている状態をいいます。(要領2.(3))

問16 現場事務所でなく、会社において当該工事に関する事務作業を行う場合は現場閉所(現場休息)と見なしてよいか。

(答) 会社等で当該工事に関する事務作業等を行う場合は現場閉所(現場休息)と見なすこととはできません。

問17 半日休工を2回行った場合は、1日分の休日としてカウントできるのか。

(答) 1日を通して現場が閉所されている場合に休日としてカウントできるため、半日休工は現場閉所(現場休息)として認められません。