

適正な施工確保のための技術者制度検討会（第2期）

第5回 議事概要

○日 時：令和5年12月22日（金）14：00～16：00

○場 所：中央合同庁舎2号館共用会議室2A・2B

○出席者（五十音順、敬称略）：遠藤和義（Web）、大串葉子、大森文彦、小澤一雅、
木下誠也（Web）、西野佐弥香（Web）、堀田昌英（Web）

1. 短期的な検討課題について（会議資料3）

（企業集団制度の合理化）

- 親会社・子会社間に加え、子会社間も可にすることは理解できる。緩和を行った場合に、人手不足緩和にどの程度の効果があるのか。その影響の程度を理解しておきたい。
- 現行の企業集団制度の枠組みが、ペーパーカンパニー排除を目的としていることは認識しているが、そもそもとして、建設業許可や競争参加資格審査など、他の手段でも排除できているのではないか。企業集団制度の要件で対応するのが最適なのか検討すべき。
- 親会社と子会社間でノウハウが共有されているのであれば、子会社間も親会社を通じて間接的にノウハウが共有されているとの考え方もできるのではないか。
- 技術者の雇用形態について、所属企業との直接的雇用関係及び恒常的雇用関係を必要条件として求めているが、働き方が多様化している状況を踏まえると、改めてその必要性について議論する必要もあるのではないか。
- 緩和はしてもよいと思うが、現行制度が懸念する不具合を防ぐことができるような要件について、その根拠も含め整理する必要がある。
- 現行の枠組みは、丸投げやペーパーカンパニーが問題となった時代に作られた制度であり、現在においては緩和する方向がよいと考える。ただし、一気にを行うと問題が出る可能性もあるため、見直し後もフォローを行う必要がある。
- 現在、ペーパーカンパニーを作ってまで仕事をとるような状況にあるのか。現在の状況と現行の企業集団制度の考え方に整合がとれているのかには疑問がある。

（働き方改革の推進への対応）

- 中央建設業審議会基本問題小委員会において、重層下請構造の中で施工に関与しない業者を減らしていく議論があったが、遠隔地からでもよいといった元請けの影響が減っていく方向は、その議論と逆行するのではないか。
- あくまで現場での業務が基本であり、個々の事業者の判断でDXを活用して遠隔や柔軟な働き方を行うのであれば理解できるが、例えば遠方から監視していて現場にいるほどの対応ができず、現場で事故が発生した場合に誰が責任をとるのかといった議論もできていない状況において、現在の規定を変更するのは時期尚早ではないか。
- 労働安全衛生法の統括安全衛生責任者は監理技術者と兼務している場合が多く、現状はほとんど工事現場にて業務を行っていると思うが、労働安全衛生法との整合も検討すべき。
- 現場の稼働時間と技術者の勤務時間について、生産性を上げるため、例えば、自動化された機

械を使って 24 時間動いている現場において、技術者の勤務時間をどう考えるべきか、どうあるべきか。

- 建設業者から、特に公共工事では書類整理に時間を要していると聞く。書類整理は施工管理とは別の能力であり、監理技術者等を支援する者の設置については賛成である。ただし、責任は監理技術者にあるという点が誤解されないよう留意が必要である。
- 全体の議論・趣旨とは少し異なるが、経営者を育成することも重要と考えており、経営者自らが監理技術者等の支援者として経験を積むようなこともあり得るのではないかと。

2. 中長期的な検討課題について（会議資料4）

- 専任性を設けた趣旨を改めて整理した上で、現代としての専任性の考え方に合う制度を検討することもあってよいのではないかと。
- 専任は公益性のある重要な工事が対象であることを踏まえると、専任配置を発注者の選択、裁量に任せることについては、理屈として取りえないのではないかと。
- 高い能力を有した者による施工には賛成であるが、それに見合う成果が上がらない限り、経営者はこのような技術者は使わないと考えられる。実績や技術研鑽の見える化と同時に、発注金額と技術者のグレードを対応させるなどの制度を検討しなければ、賃金が安い技術者ばかり使われる恐れがある。
- 技術研鑽を積み評価され、より評価される会社に転職できるというのが研鑽を促進させるのに一番である。そのため、業界内での活発な転職が促されるように技術者の質を高めていくという視点の方が望ましい。

以上