

適正な施工確保のための技術者制度検討会（第2期）

第6回 議事概要

○日 時：令和6年2月15日（木）15：00～17：00

○場 所：中央合同庁舎2号館共用会議室3A・3B

○出席者（五十音順、敬称略）：大串葉子、大森文彦（WEB）、小澤一雅、蟹澤宏剛、木下誠也（Web）、西野佐弥香（Web）

1. 短期的な検討課題について（会議資料1）

（企業集団制度の合理化）

- 合理化案（3ヶ月後等配置型）の確認の流れについて、資料の提出先が注文者になる案となっているが、様式を作成しておくとな作成者側の負担軽減につながる。またデジタルでの作成・提出も想定してほしい。
- 合理化後のフォローについて、ホットラインに寄せられている情報等をもとに対応とあるが、工事開始前までの間に色々な情報が入る可能性もあるため、工事中（後）に限定せず不正の情報があれば対応すべき。
- 合理化案の活用により、経営者次第で、技術者の処遇（例えば給与）が良くなる場合もあれば悪くなる場合もありえる。また、企業集団制度とは離れるが、建設技術者もジョブ型の雇用（契約）や流動化が始まっているので、将来的にはそういったところも見据えておく必要があるのではないか。
- 合理化後に想定していない副作用が出る可能性も考慮し、3ヶ月後以降配置を可能とする要件を付加し段階的に進めていくと理解。
- 「企業集団制度の合理化」については、今回の案にて各委員の理解が得られたと考え検討会としては了承とする。

（働き方改革の推進への対応）

- 専任の職務のあり方を考える際には、技術者個人の責任範囲とその組織の責任範囲をどう考えるかという視点があり、現状は、組織の代表としての技術者という考え方がベースにあると認識。
- 例えば時間単位で何時間従事するのが専任という捉え方も考え方としてはありえる。これら専任の考え方は技術者の責任が何なのかということに繋がるため、個人の責任と組織の責任、組織も元請、下請があり、さらに建築工事ではいわゆるサラカンもいるため、将来的にはこれらの責任範囲の更なる明確化を図っていく必要があるのではないかと。
- 監理技術者等が現場を離れる際に、1～2日程度であれば発注者の了解は不要との案について、1～2日程度という曖昧さを残しては、運用でバラツキが生じないか心配。また、日数ではなく、事前に了解をとることが難しい場合という規定の仕方もありえるのではないかと。
- 現場を離れる場合にすべからず発注者の了解を必要とせず、受注者側にもう少し自由度を持ってもらってよいのではないかとという問題認識。【事務局】
- 現場を離れる際の適切な施工体制の例で、「連絡をとれる」、「現場に戻れる」が記載。一方で現

場を離れられる合理的な理由に「休暇」の取得の例示があるが、休暇で遠方にいると現場には戻れない。現場を離れられる合理的な理由ととるべき施工体制の関係が分かりにくい。

- 現場を離れられる合理的な理由の例示やその際の適切な施工体制の例示は、それぞれ独立した例示であり、現場の状況や工事を離れる期間等に応じ、どのような体制がよいか判断されるものとする。【事務局】
- 受注者判断で監理技術者等が現場から離れていても施工管理できると考えれば離れられるということであると、結果、現場にいるのが基本でなくても良いという話にならないか危惧するところ。
- 例えば、「休暇は与えるけど、そのかわり遠くには行かないように」「何かあったら戻ってこれるように遠方には行かないように」という選択肢が多くなるのではないか。政策の方向として、それはそれで受注者裁量で判断すればよいということであれば良いが、そのようになりかねないということは認識しておいた方がよい。
- 専任については、公共性のあるものは品質に問題があると影響が大きいと、当該工事のみの施工管理をつかさどる者が必要ということだと理解。一方で、監理技術者等がどの程度現場にいるべきかは程度問題であるため、常駐でもなく、責任者が現場にいない場合には担当者が現場にいる等、複数の技術者で現場を管理しているというのが実態であり、そういった体制をしっかりと組むことが重要である。監理技術者等の職務の性質はマネジメントであり、全部を一人で行うのは無理である。規定の書きぶりが細か過ぎて、このような認識とずれが出ていないか気になるところ。
- 責任は組織にあると考えると、A現場にはAさんがいるのが前提であるが、仮にAさんが自分都合で現場を離れて何か問題が発生したら組織が責任を持つ。そのため組織は、しっかりと体制を組むことで対応するが、その体制の要件の明確化が大事ではないか。A現場はAさんが責任者というのは変わらないが、四六時中現場にいる必要があるという意味ではなく、Aさんが現場を離れた際には代理が務める。そうでないとAさんはずっと休めなくなってしまうし、実態とも合わない。
- 監理技術者等が現場にいないときには代行者を決めるのが普通だと思う。ただし、監理技術者等がいないときに、その代行者にどの程度まで任せるのか、誰が判断するのかを決めておかないと現場が止まってしまう。
- 監理技術者等が現場にいないときに代理を置いたとしても、任せっきりではいけないということの明示が必要ではないか。
- 今回のマニュアルの改定において、監理技術者等に求められるのは「施工の“技術上”の管理である」ということを改めて強調してもよいのではないか。その上で、技術上の管理がきちんとできるのであれば1～2日は受注者判断で現場を離れても良いとの整理。
- 適切な施工管理ができる体制確保が非常に重要であるという前提ではある一方、厳格に常駐ということではなく、例示を示すことによってあくまでも弾力的に運用できるようにするという趣旨が伝わるとよいと思う。
- 現場を離れるときの運用を組織側が悪用すると、専任といいつつ、技術者に現場を離れてもらって、これもやってもらおう、あれもやってもらおうとなりかねない。そうなると働き方改革とは逆の方向に行ってしまうのではないかという懸念も持つところ。

- 遠隔巡視を避けるべき作業について、労働安全衛生法でいう安全確保のリスクと建設業法でいう品質確保のリスクの程度が同じレベルではないということや対象とすべき作業が異なることもあるため、監理技術者等と労働安全衛生法の統括安全衛生責任者等のそれぞれの職務のあり方が並ばないこともあり得ると思う。
- 監理技術者を支援する者や監理技術者が現場を離れる際の体制（代理）に関しては、誰でもよいということではなく、そのケース等に応じ適切な者が対応する必要があるという点に留意が必要。
- 監理技術者を支援する者についての今回のマニュアル改正は、実態を反映し、また支援する者の配置を推進するというメッセージを出すという目的と理解。
- 最近、例えば、元請会社が下請会社に対し作業をしない管理専任の職長の配置を求めるようなことがあったり、第三者的に、例えば測量業者の人を管理のために配置することがあったりする。さらに、雇用の流動化やジョブ型の仕事も増えてきている。このように同じ組織に限定しないということが起こり始めているという状況を認識しておいた方がよいと考える。
- 監理技術者を支援する者にかかる改正案の方向性にある「技術者に限定しない」という点については、建設業法 26 条において規定されている監理技術者の職務「施工の技術上の管理をつかさどるもの」の「技術上の管理」とは何かという点を踏まえ、技術者に限定の要否を整理してはどうか。
- 監理技術者を支援する者の考え方として医療の体制を参考にしてはどうか。医療行為ができるのは医者だけだが、カルテ整理は医者でなくてもいい。資格保持者にはやるべき仕事をしっかりやっていただき、環境が整っている場合には遠隔から指示することや色々なサポートを受けるのも可能。しかし最終的に医者がその医療行為の責任をとる。建設工事における監理技術者とその支援者の考え方も、このような考えで頭の整理をすると分かりやすいのではないか。
- 監理技術者を支援する者について、バックオフィスではその多くが書類づくりであるが、そもそも書類を削減していくということも同時に考えていく必要がある。
- 専任のあり方の資料（P26）に記載の「代理の技術者」、「監理技術者を支援する者」（P27）、R4.5 とりまとめの技術者制度の見直し方針にある「兼任制度における連絡要員」と、色々な者が出てくるので、それぞれの位置づけや同じ者でもよいのかを示した方が混乱しないと考える。
- 「働き方改革の推進への対応」については、全体の趣旨・方向性について理解を得られたと考える検討会としては了承とし、マニュアルの表現について留意すべき点にかかる各意見は事務局にて詳細を詰めていくこととする。

以上