

中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会

平成28年審議第4回基本問題小委員会（通算第15回）

平成28年4月26日（火）

【三浦入札制度企画指導室長】 それでは定刻となりましたので、ただいまから平成28年審議第4回基本問題小委員会を開催させていただきます。委員の皆様方におかれましては、ご多忙のところお集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

本日の委員会には、委員の過半数のご出席をいただいておりますので、中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会基本問題小委員会運営要領第3条第1項の規定による定足数を満たしていることをご報告申し上げます。

なお、同運営要領第4条第1項により、本委員会は公開されてございます。

本日、お手元に配付いたしました資料の一覧は議事次第に記載してございますが、不足等ございましたらお申しつけください。

冒頭のカメラ撮りは議事に入るまでとさせていただきますので、報道関係者の皆様におかれましては、これ以降のカメラ撮りをご遠慮願います。

それでは、これ以降の議事の進行は大森委員長にお願いいたします。よろしく願いいたします。

【大森委員長】 お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。それでは早速ですが、お手元の議事次第に従って、議事に入らせていただきたいと思います。

本日は、4点、課題がございます。それぞれ資料を用意していただいています。まず、中長期的な担い手の確保・育成に関する基本的な考え方についてご議論いただき、それぞれ続いて、テーマ別に議論をしたいと思っております。

それでは事務局から、まず資料1についてご説明ください。よろしくお願いいたします。

【木村建設市場整備課長】 建設市場整備課長の木村でございます。それでは資料1をおめくりいただきまして、もう1枚おめくりいただきますと、A3の紙が2枚ございますので、このA3の紙に沿ってご説明をさせていただきたいと思います。

担い手確保・育成施策ということで、素案という形で、基本的な考え方を、今日、ご提示させていただきたいと思っております。表題として「人材投資成長産業」～人への投資を柱に成長し、変化に対応し、選ばれる企業へ～という表題を掲げさせていただいてお

りますけれども、建設業は特に人で成り立っている産業だと言われておりますので、ストレートではございますけれども、人にしっかり投資をして育てていこうという、そういう産業になろうということで、基本的な考え方としてはそういう考え方をもとに、いろいろ施策を組み立てていきたいと思っております。

その下に図で示しておりますけれども、「人と企業の成長サイクル」と書いてございますけれども、目指す理想の形として、右下から順に上がっていくんですが、右下、求職者がいらっしやいまして、それに対するPR・採用活動をやっていくと。入職をして、入職した後、教育訓練あるいはキャリアパスをしっかりとやっていくと。それを通じて技能の向上・経験が蓄積されていくと。そういう形で蓄積をされましたら、キャリアの適正な評価・処遇ということで、処遇をしっかりとしていくと。そうしますと給料アップして、モチベーション向上がされると。そういう形で中核人材をしっかりと確保して、正社員化も含めて、しっかりと人へ投資していくという、こういう正のスパイラルという形で、こういう理想形のモデルに持っていききたいと。

その人への投資をするに当たって、左側に経営のイノベーションと書いてございますけれども、これは、ICT導入とかそういう意味でのイノベーションもございまして、例えば働きやすさ、例えば賃金体系を日給月給制だったのを月給制に変えたらどうか、あるいは勤務形態を、もう少し女性に働きやすい勤務形態も含めて柔軟にしていくとか、そういう働きやすさの改革も含めた経営のイノベーション、そういったものとあわせて人へ投資をして、担い手を確保していくという考え方でございます。

左下の表をごらんいただきたいんですが、この成長サイクルを好循環を生み出すに当たって、それを阻む要因、あるいは課題というものを、整理を簡単にしておりますけれども、例えばこの①から④のそれぞれの局面がございまして、PR・採用活動につきましては、建設業は縁故中心の採用で、採用ルートの多層化という意味では、少し他産業に比べて見劣りする面があると。あるいは、イメージアップとか採用活動への投資、これは広報ということですが、いまだ不十分じゃないかという声もあると。②の教育訓練・キャリアパスという意味では、教育訓練がまだまだ質・量ともに不足していますし、中長期的なキャリアパスが、若者にとっては少し見えにくい産業であると。あるいは③、キャリアの適正な評価ということで、処遇にしっかりと反映されているかどうかという面で、まだまだ問題があるのではなかろうかと。さらに、正社員化ということで安定的な担い手確保するに当たりましては、繁閑、仕事の波が大きいという業界の特徴がありますので、そういっ

た課題があるということ。これに対して施策を強化していくというのが、下の赤い字で書いてありますけれども、Aでございます。

一方で、右側、Bでございますが、これは、それぞれの新卒、中途採用、離職防止といった施策ターゲットに応じて、そのボリュームと課題を前回まで少し整理をさせていただきましたので、それに対応する課題をBとして出して、新しい施策体系をくみ上げたいということで、それを整理したのが次のページでございます。

「人材投資成長産業」の実現に向けた施策の強化（素案）」ということで、先ほどの課題に合わせて、大きくA、B、2つに分けておりますが、メインターゲットはAということでございます。「人への投資」を促進し好循環を生み出す「6つの重点施策」ということで、6点ほど掲げております。

その下に書いてございますが、基本的に1番と3番は、これまでもかなり力を入れてやってくる部分でございます。処遇の改善と、あと社会保険の未加入対策。処遇の改善につきましては、一丁目一番地は賃金ということであろうと思いますので、これをしっかりアップするに当たってのいろいろな施策を、これまで以上に講じていくということ。

あと3番目、社会保険未加入対策は、平成29年度が一応目標年次になっておりますので、それ以降の取り組みについて検討と書いてありますけれども、今年度、もうラスト1年ということで、さらにラストスパートということで、新たな取り組みを、今、検討しておりますので、それも含めて加入対策をしていくと。

そのほか、2番目が、キャリアパスの見える化と書いてございますけれども、これは前回もご説明いたしました、昔、就労履歴管理システムと称していたシステムでございますが、先週、コンソーシアムを開催しまして、正式に名称が建設キャリアアップシステムということで合意をされましたので、これからこの名称を使っていきたいと思いますが、この建設キャリアアップシステムを、29年度の本格運用を目指すということにしておりますので、これを通じた処遇、キャリアパスの見える化ということも重要でしょうし、②に書いてありますように、入職した方々、若い人、それが技能労働者であろうが、技術者であろうが、あるいは経営者であろうが、シームレスなキャリアパスというものも可能性としてあるのではなかろうかということで、そういったモデルも構築していくと。これが2番目でございます。

4番目は教育訓練の充実ということで、先般、富士教育訓練センター、さらなる建てかえというものも報道発表されましたので、そういった富士を中心とした教育体制の強化、

あるいは地域・業界団体が支える育成塾、そういったものへの支援強化が4番目でございます。

5番も従来からやっておりますけれども、戦略的広報ということで、これをさらに強化しようということで、一つは学校キャラバンとあって、そういう取り組みの水平転換も必要だと思っておりますけれども、②に書いてありますとおり、もう少し教育課程に組み込んで、これは文科省とも少し調整が必要だと思っておりますけれども、キャリア教育という形で教育課程に組み込むとか、あるいは地域活性化ときちんと融合していくということでもありますとか、あるいは新しい商品開発で少しプレーアップしていくとか、そういったことも含めたプロモーションを、少し強化していくと。これが5番目でございます。

6番目が生産性向上ということで、これは前回までも議論させていただきましたが、一つは、直接的に職人の方がいろいろな複数の事業を行える複合工、これの、新しくプログラムとか育成に向けた取り組みを進めていくと。あと、②が繁閑調整ということで、繁閑推計ツールの、今、開発・実証を行っておりますけれども、それを通じて、経営するサイドからも心配がなくなるような形の繁閑調整ができないかということで、この取り組みも進めていきたいと。就労構造の改善と書いてございますけれども、この推計ツール以外の取り組みも、もちろん少し検討を進めていきたいと思っております。あと、③イノベーションの促進に向けた取り組み、④ICT技術の活用と。そういった意味で生産性向上ということ。この6点の重点施策を、まずは推進すると。

下のBは、先ほど申し上げました、それぞれのターゲットに応じた施策を少し整理したということで、これは前回お示しした資料をもう少し整理しただけでございます、上の6つの重点施策とかなり重なっている事業が多くなっておりますけれども、ただし、ターゲットを明確化することによって、個別に出てきた施策、例えば⑤の高齢者のところでございますけれども、これは特に職人の教育・訓練をする指導教員の育成をするという、そういう取り組みはターゲットを分類することによって出てきた施策だと考えておりますので、こういった取り組みも漏れがないような形でしっかりと進めていくということで、このAとBあわせて、「人材投資成長産業」の実現に向けた担い手確保ということで取り組みを進めたいと思っております。

右下に書いてございますけれども、この2つのカテゴリから施策を進めることによって、最終的には目標設定を具体的に何人と示せば一番いいんですが、今、いろいろトライ&エラーをやっておりますけれども、目標設定についても次回以降お示しできればと思

っております。

以上です。

【大森委員長】 ありがとうございます。ただいまのご説明に関して、ご意見、ご質問等ございましたら、ご自由にどうぞ。

どうぞ。

【桑野委員】 現状、なかなか選ばれる産業とは言いがたいところで、こういう理想の形の正のスパイラルを目指していくというのは、非常に賛同するところです。人の成長への投資、あるいは教育というのは、大変時間がかかるものだと思いますので、事業の目標年度ですとか目標設定において、短期的な目標設定も必要とは思いますが、効果が目に見えてくるのに非常に時間がかかることから、長い目で見ていけるような仕組みを考えていただければいいかなと思います。

それから、ターゲットの一つに女性活躍という項目が挙がっていますが、これはもしかしたら前回までにいろいろ議論があったのかもしれませんが、ワーク・ライフ・バランスの推進という観点からいくと、女性活躍のためのさまざまな施策は、それがそのままそっくり若者や、またはほかの方たちにも当てはまるということで、もう今は、そういう多様性の推進をしていくということ自体が、いろいろな立場の方の働きやすさにつながっていくというように、有機的に関連しているようなところがあります。そういう多様性の推進というイメージで組み立てていただければいいかなと思います。

以上です。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

どうぞ、お願いします。

【岩田委員】 全建の岩田でございます。全建、特に地方の中小建設企業が中心なものですから、一番大きな問題だと、ここを捉えております。それで、ターゲットに絞ってこのようにやるというのは大変いいなと思っていますし、これは行政と、それから業界と、さらには学も一緒になって、連携して進めていかなければいけないんだと思っています。

特に教育・訓練の充実のところの富士訓練センターというのは大変すばらしいところがありますし、関西には三田というところがあるんですが、なかなか東北ですとか北海道からそこまで行くというのは、あるいは派遣をするというのは、大変厳しい状況であります。

かつては各業者がそれぞれの機関を持っていたり、業者単位で教育・訓練機関を持っていたりしたんですが、今はそれを持ってないような状況になっていますので、ぜひ、例えば

東北・北海道に1カ所ですとか、あるいは中国・四国・九州で1カ所ですとか、そんなような形のを整備していただければ、大変ありがたいなと思います。これは業界ばかりではなくて、行政との一体化してやらなければいけないことだなと思っております。

以上でございます。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほかの委員の方、いかがでしょうか。

蟹澤委員、どうぞ。

【蟹澤委員】 全体的には非常にいい施策をまとめていただいたと思っております。これをどう実現していくかというところで、個別にはとてもいいですし、それぞれにいろいろな成果も出ているというところがあるんですが、実は何が一番、今、大きな阻害要因かという、業界内部の意識改革というか、言い方が悪いかもしれませんが、結構固定観念が非常に強いものがあったりとか、それが改善されない限り、例えばご説明の途中であった日給月給からの移行とか、そういうところというのは非常にハードルが高いと思うんです。

この問題解決には業界全体の問題であることは間違いのないのですが、例えば女性活躍というのがあります。私はこれは特出し事項として、ほんとうは女性だけじゃなくて、みんなが活躍しなければいけないんですけれども、多分、これを同列、並行の問題としては、例えば若手経営者の活躍とか、何か若手のそういう発言する場をつくる。それは広報のところになるのかどうかわかりませんが、例えばそういう施策も、一つの頭出しとしてあってもいいのかなど。若い世代は新しいことを考えていますが、なかなか発言の場がないとかそういうこともありますので、何かもしかしたら、どこかに特出しするのは難しいのかかもしれませんが、そういう項目があってもいいのかなと感じました。

以上です。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほかにいかがですか。

どうぞ、古阪委員。

【古阪委員】 蟹澤委員の意見に賛成ですけれども、もう一方で、この⑤ですね。年輩者をどう盛り立てるかというよりも、語り部って、いろいろな戦争の語り部とかあるじゃないですか。この建設労働も、ものすごく知識が要り、技能が要ってやってきたわけですけども、かなりその人たちが消えていっている。元請の係員とか、そのレベルがちゃんと年輩者から話聞いているかという、どうもそうじゃない。そこの部分で言うと、かなりこれから建設業から退場しようという人を引きとめて、何とか技能を維持することを教

えてもらう。

富士とか、三田とかは、基本的に技能者の教育の場には向かないんですよ。そこまでいちいち行かないといけないし、補助金がないとやれませんしね。本来は地元の現場のそばで、きちんと教えるということなんです。昔は勢いがあったから現場のそばそれができたわけですが、それをもう少し、さっき全建の方がおっしゃったような意味で言うと、市町村の1カ所ぐらいには、そういう語り部もいたり、あるいはゼネコンの技術者の若者も来て、そもそもクレーンってどうやるんだとか、そういうことも含めて教えてもらうという、そういうチャンスをどんどん作らないといけない。今の子供世代もそうですが、子供が一人二人で、あまり議論することもできない、聞き方もわからない、頼り方もわからない、そういう関係のもと建設業の中で大量の工事をやっているわけですが、そこで、この⑤がものすごく使い方によっては有効で、それに蟹澤委員がおっしゃったように、若手をどう盛り立てるかというのをあわせると、お金がそれほど要りそうになくて、実は一番効果がありそうな感じがするんです。ぜひともその工夫、我々もやるべきなんですけれども、一緒にやりたいと思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほかはいかがですか。

田口委員、どうぞ。

【田口委員】 各項目に分割をして、それぞれ詳しく正確に提案されていると思いますけれども、特に若者の問題ですよね。中核人材の確保、正社員化というのはもちろんなんですけれども、ただ、正社員化と申しましても、全員がなかなか、今、対象になるとはならないと思いますので、当然、私、毎回申し上げておりますけれども、請負的就業者、ひとり親方の問題もありますので、特に若者の就労条件、所得の問題、これは日建連で非常に正しく、20代と40代ということで分けて、年収の確保の問題、基本ビジョンで提案されていますけれども、ああいうような方向のところをしっかりと明記をして、それに向けて取り組んでいく。特に若者の問題については、所得の問題、休日・労働時間の問題についても明記をして、計画の中に入れていくべきではないかと考えております。

また、今、もう一つは、古阪先生言われましたけれども、私も全く同感でして、地元で体験できる、あるいは資格を取得できる、そういう仕組みというものをそれぞれの自治体の中につくり上げていく、そういう政策と財政的な裏づけというのを持っていく必要があるのではないかと考えております。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほかは。

才賀委員、どうぞ。

【才賀委員】 才賀です。せっかくいいものができて、ほんとうにありがたいなと思っているんですけども、誰がやるのかなというのが、まず一つ、疑問があります。それと同時に、政策大綱ができて、非常に専門工事業者のことは持ち上げていただいているんですけども、最終的に、賃金も上がらない、工期もない、現場では下請だという、この問題が解決できない間は、建設業界というのは変わらないんじゃないかなと。親がいて、上がいて、子供がいて、この三すくみがなくなる限り、建設業界というのは変わらないのかなと思いますので、ぜひとも、こういういいものができたので、下請の経審でもつくって、民間工事も公共工事もなく、きちんと両方一緒にやっていただければいいかなと思います。以上です。ありがとうございました。

【大森委員長】 ありがとうございます。

丹羽委員、お願いします。

【丹羽委員】 そういう点では、1枚目の、まずA4の横のところの論点の2番目のところにちゃんと書いていただいているように、構造的な課題の解決について力を入れていくのと、両輪ですよ。政策強化も中長期で評価しましょう、そのとおりだと思いますけれども、何よりもほんとうにこの構造的な課題の解決がなければなりません。おいしいんですよ、このお店の何々とはか言って宣伝しても、1回食べたらもう二度と来ないとか、その評判を聞いてほかの人が来なくなるのと同じような話だと思うので、根本のところを、人材確保のため、人の成長のためというところでも大切だという認識で進めていただければというところです。

【大森委員長】 ありがとうございます。

勝見委員、どうぞ。

【勝見委員】 日建連で昨年、長期ビジョンというのをを出しまして、この担い手確保についても主要テーマの一つとして取り上げました。今回まとめて頂いた施策は同じ方向を向いていると思っております。やはり、これからの日本の人口が減少していく中で、この担い手確保というのは業界としても最重要の課題として取り組まなければならないと考えております。取組みの一例として、先ほど富士教育訓練センターの話が出ましたが、大手の場合は各社ごとに協力会社の互助会、事業協同組合といった組織があり、そこが母体となって補助金を出して、各協力会社の負担は実質ゼロで富士訓練センターに社員を派遣できるような仕組みをつくっているという例があるので、ご紹介しておきます。



それから、こうした人材の確保・育成の努力をしてもなお足りない部分については、この上の表の6番目の生産性の向上で埋めていく必要があるわけですが、ここ何年かで特にコストと工期に関しては、かなり生産性が上がってきています工期は相当短くなっていると思います。ところが、その生産性向上の成果を現状では殆ど業界の外に出してしまっているというか、発注者側のメリットとして吸い上げられちゃっているんですね。この生産性向上の成果をどのように分配するかというのは、経営戦略や営業戦略にも絡む問題ではありますが、我々としては、今後、建設業の生産体制を維持していくためには、この生産性向上の成果をなるべく業界の中にとどめて、協力会社に分配し、技能労働者の確保・育成の原資になるような形でやっていかなければならないと思います。これまでは、安くできます、工期短縮できますと言って、それを受注競争の原資にして自分で自分の首を絞めてきたというのが、実情ではないかと考えております。

【大森委員長】      ありがとうございます。

小澤先生、いいですか。

【小澤委員】      全体の取りまとめの方向性としては大変すばらしい案をつくっていただいて、ぜひこれを実現できるように施策を具体化していただければと思います。

少しこの中に明確にはない視点としてつけ加えるといいかなと思っているのは、マーケットは変化をしていて、経営のイノベーションの左側にある社会経済情勢の変化とか技術の革新とか求められる役割の変化とかというところを受けて、具体的に建設産業なり、あるいは建設技能労働者の人に、じゃあ今までとは違う方向に変わってほしいという部分が、この中には必ずしも明確には出ていないかなという。つまり、どういう人をこれから育てたいと考えているかと。成長する先の人のイメージというのが今までと同じなのか、もちろん今までと変わらずちゃんと維持するべきところもありますが、マーケットが変化していくのであれば、それに応じた人の育成の仕方なり目指すべき方向を、もう少し示してもいいかなと。

具体的に言いますと、メンテナンスの部分は、これから新しいマーケットがどんどん出てくる、つくっていきなきゃいけない部分だと思いますし、あるいは地方創生の中で地域を新しく作り直すという部分では、地域にいる建設業なり地場におられる方の新しい発想力が求められていると思います。そういう意味で、その辺が、今後目指す目標設定のところ、単なるボリュームだけではなくて、質の部分も具体的に書き込んでいただけたらいいかなと思いました。

以上です。

【大森委員長】      ありがとうございます。ほかはよろしいですか。

私から1点だけ。A4の紙の2枚目ですが、1番目の処遇の改善で、強化案のところ、「ふだんの働きかけ」とあるんですけども、誰がやるんだという問題はあるにしても、このふだんの働きかけを忘れずにやるということが大事ななと思っています。

先ほど桑野委員からも出たように、効果が出るには結構長くかかるので、フォローアップなり、監視なり、必ず検証していく作業が必要だと思います。そのことによって、時代の変化もつかめるという気もしますので、ぜひ継続性という観点で、一つの施策を打っていただけるとありがたいと思っております。

それでは次に、資料2の「元請・下請の施工体制における役割・責任の明確化等」について、事務局からご説明をお願いします。

【北村建設業課長】      建設業課長の北村でございます。資料2に基づきまして、ご説明申し上げます。資料2、幾つか論点をまとめて整理させていただいておりますので、随時ご説明申し上げます。

まず1ページ目は、これは前回から使っております資料でございますので割愛させていただいて、2ページ目でございます。これが、まず技術者制度でございますけれども、建設業法の26条の3で、主任技術者及び監理技術者の役割ということで、工事現場における建設工事を適正に実施するため、施工計画の作成、工程管理、品質管理、云々かんぬんと書いてございますが、これと同じ趣旨のことが、監理技術者制度運用マニュアルという、私どもで定めているマニュアルにも書いてございます。元請の監理技術者も下請さんの主任技術者も、法律上は文言として同じということになってございますけれども、今般、技術者の職務・役割というものをしっかり明確化するというのを、私ども、方向性として考えてございまして、ここら辺の表現を、もうちょっと実態も見ながら考えたほうがいいのかということで、3ページ目でございます。

建設業の場合、元請と下請で、下請もいろいろな段階に分かれてございますので、そこをどのように考えていくかということでございますけれども、とりあえずは、全ての監理技術者・主任技術者については、大きく分けると2つのタイプに分けられるのかなということで、タイプA、タイプBでございまして、タイプAというのは、典型的には元請の監理技術者ということでございますので、役割としては、全体の統括的な施工管理ですとか、次の請負部分全体の施工計画書の作成といったことですか、1つ飛びまして、例えば品

質管理につきましても、これは自分で直接ということにはなりませんので、下請からの報告を中心とした請負部分全体の確認ですとか、必要に応じて立ち会いをしたりとか、事後に確認したりという、そういったことも求められるかと思えます。

一方でタイプBということですが、これは下請企業の個々の施工の担当ということになりますけれども、請負部分の施工管理ですとか、あとは受注した請負部分に関する施工要領書を作成するとか、それから1つ飛びまして、品質管理については、これは自分が自らも責任者ということで、原則として立ち会いをするなり事後確認ということで、自分の目で見るとというのが原則になろうかなと考えてございます。

実際は、これが元請と1次だけではございません。2次、3次という中で、それぞれの立場立場で、どちらかという、1次下請業者であってもタイプAに近い役回りの方もおられるかと思ひまして、そのこの辺の区分というものを引き続き検討しなければならないと思ひますけれども、当面は監理技術者マニュアルをこういった形でもうちょっと書き起こして行って、それぞれの立場の技術者の役割というものを明確化してまいりたいと考えてございます。

これが、まず1点目でございます。

2点目でございますけれども、4ページ目で「監理技術者の配置に関する規定」と書いてございますけれども、建設業法上は、この26条というところの2項で、とにかく一定規模以上の工事につきましては、元請企業が監理技術者を置かなければならないということになってございまして、法律上は、この監理技術者が、全ての統括責任者ということになってございます。ただ、実際上は、この4ページにございますように、監理技術者の下に例えば工事課長さんですとか、さらにその下にそれぞれの工種ごとの担当技術者という者を置くのが一般的になってございまして、ある意味、元請企業では、複数の技術者がチームとして機能しているということになってございます。

これは法律上は、監理技術者が1人とは書いてはいないわけですが、それに補助する技術者ということが、法律上ははっきり出てまいりませんが、これをマニュアルなどではもうちょっとしっかり書き込んでいてもいいのではないかとということで、5ページ目でございますけれども、ここにありますような、監理技術者の上の箱でございますが、監理技術者の役割を補佐的に分担する技術者、これを置くということは実際の良好な施工のためにも有効ですので、これをマニュアルで積極的に記載したらどうかということでございます。ただ、個々の役割分担としては、監理技術者が全体を総括するという位

置づけにすべきではないかということで、これもマニュアルのイメージを書いてございます。これが2点目でございます。

3点目でございますけれども、6ページでございまして、これは以前から申し上げております、実質的に施工しない企業の排除ということ、一つの今回、テーマにしておりますけれども、これにつきましては、排除といいますか、建設業法をしっかりと適用して、丸投げといったものを排除していくということでございますけれども、現行の判断基準は、これは実質的に関与しているかどうかということでございますけれども、6ページの右の下のところで箱が書いてございますけれども、※で、要は総合的な企画・調整・指導をしていけばいいということになってございますけれども、そこで施工計画の総合的な企画ですとか工程管理、安全管理、云々と、こういった表現になってございますけれども、ここにございますように、一番上の元請と例えば1次下請の場合でも、そこら辺の基準の区別がございませんし、あとは、下請の施工の関与にいろいろな形態が考えられますけれども、そのパターンに応じた区別がないということがございまして、実質的関与の解釈が、必ずしもこの文言だけで個々のケースが判断し切れないという部分もあるかと考えてございます。

2ページめくっていただきまして、少なくともということなんですけれども、先ほどご提示しました元請の監理技術者の役割、下請の主任技術者の役割ということで、技術者の役割を幾つか書き分けていくということと、同様に、それぞれの元請なり下請の回数に応じた丸投げの基準というものは、もうちょっとブレークダウンして書いていったらどうかと。施工計画書をつくっているかと。下請であれば、施工要領書をちゃんとつくっているかとかそういったことで、ここに書いてあるような観点から、それぞれの立場で少し判断基準を詳しく書き分けたらどうかということを検討しているということが、これが3点目でございます。

あとは4点目でございます。いろいろで、ごった煮状態で申しわけございませんけれども、9ページは、これも従来から問題提起させていただいておりますけれども、真ん中にポンチ絵がございまして、建設業者にいろいろ製品を納入するということでございます。前回のご議論でも、もともと建設現場でやるような工程を、切り離して工場で行っている場合があるだろうということで、ご議論いただいているわけですが、今回、特にそこら辺を念頭に置いているわけでございますけれども、もともと建設現場で行っていると、業法の請負契約の網の中に入れておりますけれども、それが工場生産して、そ

れを購入ですとか、あとは製品の製作を請け負うということもございますけれども、建設業者とは切り離れた形でそういう生産が行われますと、これは建設業法の枠の外ということになってございますので、例えば不正行為があっても、それを行政的にペナルティーを課することができないということになってございます。

それで、ここはほんとうに案ということでご議論いただければと思っておるんですけども、こういった製造会社に対して、建設業法上も何らかの制度的な関与を設ける必要がないのかどうかということで、ほんとうに思いつき程度で大変恐縮でございますけれども、例えば製造会社というものについて届け出をしていただくとか登録していただくというような、業法上にそういうようなことをやったらどうかとか、あとは、なかなか難しいんですけども、そもそも、その製造品の品質確保のために何か実効ある手続を置くことができるかどうかということと、あとは、ふぐあいが発生したとか、特に悪意を持ったそういう不正が起こった場合に、何か指導監督権限、例えば立ち入り検査ができるとか、そういったようなことができないかということをご議論いただければということでございます。

4点ございますけれども、よろしくご審議をいただきたいと思います。

**【大森委員長】** ありがとうございます。ただいまの説明に関して、ご意見等ございましたらご自由にどうぞ。話題がいろいろたくさんですけども、最初の技術者の役割に関してはいかがでしょうか。

私から1点だけ。3ページ、タイプAで、必要に応じて立ち会い確認、事後確認とあるのはいいんですけども、右側のタイプBでは、原則として立ち会い確認、事後確認。要は確認するという行為が必要だと。そのやり方が立ち会いであったり事後であったりというのは、AとBも両方とも変わらないかなという気はするんですね。ただ、主力がどちらにあるかという、タイプAがどちらかという報告だとか事後的な確認が多くて、立ち会いが少なく、タイプBがその逆かなという感じはするんですけども、全建の岩田委員とか勝見委員に、その辺、聞きたいところですけども、どうですか。

**【岩田委員】** おっしゃるとおりだと思います。大森先生おっしゃるとおり、タイプAは全体を見るという意味から言うと、立ち会い確認というのは、例えばくいの問題にしても、立ち会い確認だと相当条件的には厳しいのかなと思ってございまして、そういう意味では、タイプBが原則として立ち会い確認という意味で、タイプAはどちらかという事後確認というほうが、現状的には合っていると思います。

**【勝見委員】** ほぼ大森先生がおっしゃったとおりです。例えば基礎杭などについては、

最初の1本目というか、試験杭のときは立ち会い確認していますけれども、それ以降は、基本的に杭工事を請け負った会社からの施工記録の報告を受けて書面確認するというのが実態です。

【大森委員長】 誤解のないように。私は事後報告がいいと言っているわけではありません。確認の仕方として、立会だけでなく、やった後に状況を現場に確認しに行くとか、適宜いろいろな確認の方法があるという意味合いが出るような書きぶりにしていただけるとありがたい、という意味です。ほか、いかがですか。これでおおむねよろしいですか。

それでは、技術者の配置に関する規定はいかがでしょうか。監理技術者ですね。具体的には5ページがマニュアルの記載イメージということになると思うんですけども、基本的に監理技術者は1人か複数かという話題もあつたんですが、ここでは1人ということ考えておりますが、いかがですか。

では、これもおおむねよいということで、次に、実質的に施工しない企業の排除という、これは、要は一括下請のときの基準を明確化するという趣旨ですよね。一括下請の場合には発注者の承諾が要するという、そういう立てつけですよね。

【北村建設業課長】 承諾があってもできないものが一部ございますけれども、はい。

【大森委員長】 民間で発注者の承諾があればできるというときでも一括で委託する側は関与していなければならないというのが、実はルールとして建設業法にあるのですが、このことを意外と知らない人が多いんですけども、それをきちっと守ろうという再確認みたいな話です。具体的には8ページがかなり具体的に書いてあるということで、私はかなり評価できるとは思っているんですけども、この点、いかがでしょうか。よろしいですか。

はい、どうぞ。

【勝見委員】 この実質的に施工しない企業の排除というのは、資料記載のとおりで、大手のゼネコンとすれば、ぜひこれをやっていただきたい。しかしながら、実際にこれを、特に6ページの図の代理店等をいきなり排除しますと、これらは長年の商習慣とか商権であり、例えば中小のメーカーで営業にあまり人を割けない会社が地方の営業を代理店依頼していたり、それから、資金繰り等の理由で商社に入ってもらって商社金融のような形になっている場合などもありますので、経過措置のような中小に対する一定の配慮が必要なケースがあるのではないかと考えています。

【大森委員長】 ありがとうございます。ただ、今のご意見ですけれども、現行法では

できないことになっているので、今の話をそのままここで、制度化して入れるというのは、難しいかもしれません。ほか、いかがですか。よろしいでしょうか。

それでは、最後、工場製品に対する建設業者の関与という形でいかがでしょうか。これは私はかなり賛成です。検査等の手続の規定は難しいかもしれない。かなり難しいかもしれないけれども、何らかのこういったものがないと、こういう製造会社はフリーハンドになって、誰からも監督も何もされないという状態は、非常に怖い結果になると思うので、ぜひやっていただきたいと思っていますが、いかがでしょうか。

はい、古阪委員。

**【古阪委員】** それは私も賛成ですけれども、もともと設計図、仕様書に書くことが多いので、その設計側との関係をどうするかということと、それから、多様な製品が出てきているわけですね。そうすると、この制度をつくる前に、もう少し現在の実態を押さえた上で、どういう仕分けをするか、例えば端的な例で言うと、鉄骨部材は日本の中で製作している場合と海外で製作する場合。それから、その海外で製作している社というのは、ほかの国にも納めているわけですね。頑なに日本のルールを厳しくするというのを仮にした場合、国際的な意味で言うと、非関税障壁になる。それから鉄筋というのは、今度は逆に、ほとんど図面に関しては、設計者もゼネコンもいじっていないんですね。鉄筋屋さんが加工帳をつくって、そのまま加工して、現場に行って納める。それがきちんとできているかどうかの確認は、工事管理者なりゼネコンの係員がやる。くいもそうですし、それからゴムとか、ものすごく多様になっているわけですよ。そうすると、どこまでが製品で、どこまでが部材で、そういうことをもう少し見た上で仕分けしないと、乱暴なことになってしまうかなと思いますので、それはそのようにぜひともやっていただきたいと思います。

**【大森委員長】** 貴重なご意見、ありがとうございます。ほかはいかがですか。よろしいでしょうか。こういう方向性ということで、お願いいたします。

それでは次に、資料3の「消費者の視点に立った紛争調整」について、事務局からご説明をお願いします。

**【北村建設業課長】** 資料3でございますが、1ページのところに課題というか、問題意識がまず書いてございます。まず課題の1でございますけれども、現行で例えば新築マンションの購入者が安全性に疑義がある場合には、基本的には売り主に対して説明をしてもらって、その補償ということになります。住宅の売買につきましては、これは住宅紛争審査会というところが基本的には対象になってございまして、建設工事の紛争審査会の所

管外にはなっております。

しかしながら住宅紛争審査会におきましても、例えば瑕疵担保期間が終了している場合というものは対象にならないということと、もう一つは、例えば、済みません、2ページに模式図的に描いてございますけれども、ここの青いところで、買い主が宅建業者、これは売買契約でありますけれども、ここで瑕疵担保責任を追究したいと。そこで、今言いました住宅紛争審査会で持っていけるんですけれども、宅建業者も、これはもし瑕疵があるということであれば、建設企業に求償をしないと、瑕疵を買い主に対して補償するということにならないものですから、そうすると、買い主と宅建業者との関係、それから宅建業者と建設業者の関係と。こちらの後者がちゃんとうまくいってれば、宅建業者で買い主に対して何がしの補償をしましょうということになるわけですが、そこが建設企業の側で瑕疵を認めないということになると、宅建業者も、自分もそれを認めると損害をかぶってしまうこととなりますので、そこがなかなか宅建業者の側も、売り主の判断で、買い主に何か対応を決定できないこともあろうかということでございます。

そういった場合に、今、この3者を直接問題を解決するということができないわけですが、ここの2ページの下のところ、法律上は不法行為責任ということで、買い主が直接建設企業を、例えば現行であっても訴訟で訴えるということも可能でございますし、先ほど申し上げましたような、買い主宅建業者、建設企業の一連を処理してしまったほうが紛争解決の近道になる場合もあるということでございますので、そういったところを紛争処理のシステムとして、ここを点々で囲ってございますけれども、これを一連に処理できるような仕組みがあったほうがいい場合があるのではないかなど。これはあくまでもADR手続ですので、関係者間が合意して、じゃあ一緒にやりましょうと言ったときしかできませんので、誰かが反対すれば、それは訴訟でやってくださいということになるわけですが、ただ、関係者がみんな合意しているのであれば、こういう簡易な紛争処理手続の土俵を広げても有意義な場合が多いのではないかとというのが1点目でございます。

あと、1ページに戻っていただきまして、課題の2ということでございますけれども、これは前回の委員会でご議論もあったかと思っておりますけれども、売り主が素人さんの場合がございまして、そういう場合には、瑕疵があるというときに、これを自分でなかなか立証するというのも難しいものですから、調査をしたいということになりますけれども、費用負担の問題ですとか、そもそもどこに行ってもいいのかわからないということが存在すると



いうことでございますので、そういう調査をサポートするようなシステムがあったほうがいいんじゃないかというのが問題意識でございます。

それで2ページでございますけれども、対応としてこんなことが考えられるのではないかとございまして、1つは上の丸でございますけれども、例えばそういう専門家ですとか調査会社といったものをリスト化するか登録するかして、それを消費者に、こういうようなところに相談したら調査してくれますよというような、あとはこういう補修方法がありますよということを判断してあげて、アドバイスしてあげられるような、そういったようなものがあつたほうがいいんじゃないかというのが上の丸でございます。あと、そういった専門機関を紛争審査会の手続の中で活用するというのも、選択肢として考えたらどうかということでございます。

以上がご議論いただきたい点でございます。

**【大森委員長】** ありがとうございます。この点について、いかがでしょうか。ご意見等ございましたら。

私から。対応2は結構難しいかなという気はしています。というのも、専門家や調査会社で実質調査して補修方法などまで言ってしまうと、実質、裁判官的な判断までしていることになると思われまふ。その判断がもし裁判でひっくり返ったりした場合を考えると、判断はできるだけ伴わないほうがいいかなという気がしています。やるとしても調査までとし、それを判断するのは、建設工事の紛争審査会という区分をしておいたほうが副作用が少ないような気がしますが、いかがでしょうか。

古阪委員、どうぞ。

**【古阪委員】** 素人だから教えてほしいんですけども、PL法ができたときに、あれは動産だけに適用だと。動産といっても、不動産の中の部品は認めると。なぜじゃあ不動産は別かというのと、民法で十分にカバーできる条文があるからなんだと。今おっしゃっている話というのは、不動産はさまざまな法律の中できちんと守られるルールになっているからいいんだけど、そこにもう少し手を入れて、不動産の中の紛争を、ADRというPL法に近いんだけど、そういう形でやっしまおうというような意図があるんですか。今、委員長がおっしゃったところで言うと、その辺がどのように理解できるのか。つまりPL法でもあつせん、調停、仲裁がある。その辺はどのように整理できるんですか。

**【北村建設業課長】** 今回のものは、現行の民法とかで定められている権利関係について

て、何ら手を加えるということではございませんで、ただ、紛争解決の手段として、今までだったら、とにかくADRが、一般的なADR制度を全てわかっているわけではないですけれども、少なくともこういう住宅とか建設業に特化したADRでは対象とならなくて、もういきなり訴訟するしかないといった世界について、紛争審査会で簡易な形でできる道を広げたらどうかという提案をしているという、そういうことでございます。

【大森委員長】 補足しますと、古阪委員が今言われたように、不動産の場合のPL法に近いルールは、民法717条の工作物責任で、所有者が被害者に対し無過失責任を負っています。今回の件は、それと少し違うと思います。所有者以外の工事関係者について何か責任があるんじゃないかといったときの調査をやる仕組みをつくったらどうだろうという話だと思いますが。

【古阪委員】 大丈夫なんですね。何となく気になります。

【大森委員長】 ほか、よろしいですか。

はい、どうぞ。

【勝見委員】 こういうマンションの住民との話を建設工事紛争審査会でやるというのは、どうもイメージが湧きません。消費者を対象とした制度としては、住宅の品確法があり、集合住宅も対象に含まれていると思います。品確法では、その目的として、住宅の品質確保、購入者の利益の保護、住宅に係る紛争の迅速かつ適正な解決等が挙げられており、これは正に消費者視点に立った紛争調整であると思います。ですから、この住宅の性能表示制度というのを、現在は任意ということもあって大手のデベロッパーの案件は殆ど取得しているものの、取得していないマンションも結構多い状況ですので、新築の集合住宅に関しては、この住宅の品確法をもう少し拡充するというか、うまくもっと性能保証の対象が広がるような方向で考えてはいかがかなと思います。今回、消費者との協議の場を、品確法ではなく、建設工事紛争審査会に持ってきた理由というのは何かあるのでしょうか。

【北村建設業課長】 そこは選択肢としてはあるかもしれないとは思っているんですけども、済みません、そういう意味では、当面は所管しているところでいうところが正直言えばあるんですけども。

【大森委員長】 どちらでもいいのですが、所轄は違います住宅品確法は住宅局。建設工事紛争審査会が土地・建設産業局。

【北村建設業課長】 ただ、要は、10年超えた世界とか、今のところ向こうで届かないところがあるのは確かですし、ここにありますように、要は買い主と宅建業者との関係

と、その後ろの建設業者との関係というのを一度にやろうとすると、向こうからはかなり遠くなるので、そういうことをやるのであれば、こちらが向いているのかなというところではあります。制度として向こうを拡充するというのも、選択肢としてないわけではないとは思っていますけれども。

【大森委員長】　　ということです。私是对応1の「発注者（設計者を含む）」というのはかなり画期的だと思います。よろしくをお願いします。ほか、よろしいでしょうか。

それでは、資料4のご説明をお願いします。

【北村建設業課長】　これも前回から議題として出させていただいておりますけれども、現在の建設業の許可要件の一つに、経營業務管理責任者に係る要件というものがございます。これはなぜこういう要件があるかといいますと、建設企業という、非常に一品生産で、とにかく請負契約をしてから物をつくるという、そういう業態でございますので、経営の安定性というものをちゃんと見なければならぬと。今言いました瑕疵担保責任とか、そういうこともございますので、建設企業というのは、つくった後もちゃんと存続していかないと、そういういろいろな責任を負えないということでもありますので、経営が安定しているということをちゃんと許可要件で見るとというのが基準になってございます。

この経營業務管理責任者ということで、とにかく建設のプロを経営陣に置いておきなさいというのが現行の規定ということでございますけれども、例えば兼業企業で、特に大きい兼業企業の場合は、当該会社の経営が安定しているかどうかということが、副業の建設業経営のプロがいるかどうかというのとは、これは関係ないところになってまいりますので、これは一番極端な例でございますけれども、そうすると、今の経營業務管理責任者というものが、建設企業の経営の安定性を見る指標として必ずしもぴたりきていないのではないかなと。特に兼業で建設業が副業的にやっているようなところについては、合っていないんじゃないかなと考えてございます。

大規模な専業はどうかとか一般的な建設業はどうかということになってございますけれども、いずれにしても、経營業務の安定性を見る指標というものは、いずれの場合でも必要だとは考えてございますけれども、それを見る基準としては、必ずしも全ての企業に一律にこの要件を課すというのは不適當ではないのかということで、それぞれの業態ごとにどういった指標がいいのかということ、少し検討する必要があるのではないかという問題提起をしているものでございます。よろしくをお願いします。

【大森委員長】　　ありがとうございます。これに関してはいかがでしょうか。

丹羽委員、どうぞ。

【丹羽委員】 非常に整理していただいて、問題点がわかりやすくなったと思います。特に参考につけていただいている各種意見ありますが、ここら辺を参考に、一度ご議論いただければいいと思うんですけども、もし万が一、年数を短くするとか、いろいろな話があったら、今、年数だけで資格を与える、英語で言うとqualified by experienceの、そういうのは、どうなのかなというのは思います。特に重要性が高い地方建設会社だと中小・中堅さんの場合、きちんとした人がいる、それはどういう人といったら、経験年数ではなくて、こういう知見をお持ちの方というのがあるのかなというイメージはございますので、そこら辺をもうちょっと検討していただければうれしかなど。

具体的な方法としては、第1回目のときにも申し上げましたように、何か一定の教育だとか研修だとか、そういうのをする必要がないのかなというところでは、適切にご検討いただければありがたいと思います。

以上です。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほかはいかがでしょうか。よろしいですか。

1点だけ。方向性はいいと思うんですけども、他の要件で代替することも考えられるけれども、要は他の要件の内容次第なんですよ。これが適切であればいいだろうし、適切でなければだめだという話なので、そこは十分ご議論をお願いしたいと思っています。ほか、いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、議題は終わりにしたいと思います。ただ、時間はまだ1時間弱ありますので、スケジュールに入る前に、皆さん、せっかくの場なので、何かございましたらどうぞ。

私から1点お願いがあるんですが、実は、せっかく基本問題小委員会が開かれたので、2011とか2012、それから戦略会議や活性化会議など、今まで打ち出してきた政策の中で、積み残しがないかどうかを一度整理していただくとありがたいと思っていますが、皆さん、いかがですか。フォローアップしていかないと、せっかくの政策が無駄になるという気がしてまして、もし皆さんの賛同を得られるようならお願いしようと思うんですけども、いかがですか。よろしいでしょうか。

じゃあ、それをぜひ事務局で、一度ご整理をお願いします。ほかはいかがでしょうか。何かございましたら、何でも結構ですが、よろしいですか。

それでは、今日の実質的な議論はこれで終わりになります。今後のスケジュールについて、事務局からご説明をお願いします。

【北村建設業課長】 それでは、資料の5というものと、その後ろに参考資料というA3判の資料がございます。こちらのA3判を先にごらんいただきますと、もともと第2回のときに、今回は建設生産システムの変革と、あとは担い手の問題と、あとは建設業の持続的な活動が図られる環境整備ということで議題をお示ししております、今回は4回目で、準備のできているものだけをお示ししております。結構まだ積み残しがございまして、それについては、次回、第5回でなるべくご議論をいただきたいと考えてございます。

資料5にございますように、第5回は5月23日ということで、もう皆様方のご予定を頂戴してございますけれども、これについての残りの議題を議論させていただきたいということで、まだ事務局的には自信がないんですけれども、スケジュール感からいけば、取りまとめの骨子ぐらいいは書けないといけないのかなと思っておりますけれども、そこは作業次第ではございますけれども、6月中旬には中間取りまとめということで考えてございますので、よろしくお願いたしたいと思えます。

【大森委員長】 ありがとうございます。これ見ると、第5回がかなりの量になっている感じがしますが、逆に今度、2時間じゃ足りないなんていうことにならないですか。そこの辺を何かうまく調整をしていただいて、皆さんも、回数が増えるかもしれせんけれども、ご協力いただいて、よろしくお願いします。

それでは、このスケジュールに関して、ほかに何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、本日の議事、これで全て終了しました。進行を事務局にお返しします。

【三浦入札制度企画指導室長】 ありがとうございます。今後のスケジュールでございますけれども、今、お話ありましたとおり、次回、第5回の小委員会は、5月23日16時からを予定してございます。場所につきましては、改めて事務局よりご連絡いたします。

本日の配付資料の郵送をご希望の委員の方々は、テーブルの上にそのまま置いていただければ、後日、こちらより郵送させていただきます。

それでは、これをもちまして散会とさせていただきます。委員の皆様におかれましては、ご多忙のところ、まことにありがとうございました。

— 了 —