

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30年審議第4回基本問題小委員会（通算第22回）

平成30年5月28日（月）

【岩下入札制度企画指導室長】 定刻となりましたので、ただいまから平成30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、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おりますが、不足はございませんでしょうか。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、よろしく願いいたします。

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の第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、花井委員はご欠席、井出委員はおくれているとのご連絡をいただいております。

本委員会は、運営要領第4条第1項により、公開されております。

これより議事に入らせていただきますが、1点、マイクの使い方についてご説明をさせていただきます。お手元にマイクスタンドがございますが、こちらのボタンを押していただきますと、赤色に光った状態になります。そちらの状態でご発言をいただきまして、ご発言が終わられた後は、再度ボタンを押していただき、赤色の光を消していただくようお願い申し上げます。

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

【大森委員長】 それでは、お手元の議事次第に基づいて議事に入らせていただきたいと思っております。まず、資料1について事務局からご説明をお願いします。

【菅原建設業政策企画官】 それでは、お手元に資料1をご準備いただきたいと思っております。働き方改革の関係でございます。

まず、1枚おめくりいただきまして、1ページでございますが、3月19日に行われま

した第2回の基本問題小委員会において、こちらから配付した資料の一部でございます。そのときは、検討の視点の例といたしまして、記載のとおり「建設工事における適切な工期設定等のためのガイドライン」に盛り込まれております受発注者の取り組みのうち、法令や約款などで制度化することによって、一層の推進が図られるものとしてどのようなものが考えられるかといった視点の例を挙げておりまして、具体的には、受注者による工期ダンピングの禁止、あるいは下請代金はできる限り現金払い、あるいはその発注者については、適正な工期での請負契約を締結といった点を例として挙げておりました。

2ページをごらんいただきますと、その際にいただいた主なご意見でございますけれども、まずは、適正な工期とは何ぞやといったことがないと、つながらないと。特にアンノンファクター、不確定要素といったものがある中で、適正工期はこうするんだよ、といったことがまず必要だろうといったご意見いただいております。また、別の委員からも、同じく、適正な工期は何ぞやといった点がポイントだろうといったご意見いただいております。

また、3つ目の丸ですけれども、受発注者、特に元下関係で、取り締まるべきものは取り締まっていくべきとか、あるいはその実効性の担保やチェックが大事であるといったご意見をいただいております。

今回、こういったご意見を踏まえまして、事務局として案を作成したのが3ページ目以降でございます。3ページをお開きいただきますと、まず、適正な工期とは何ぞやといった点を明らかにすべきといったご意見をいただいておりますので、事務局の案としましては、その工期についての基準を明確化したいと。それによりまして、受発注者双方によります適正な工期設定の取り組みを促進したいということで、今、参考にしておりますのが、中央建設業審議会で、3ページですが、標準請負契約約款、契約のひな型を作成して勧告するといった規定例ございまして、こういったものも参考としながら、この中建審において工期に関する基準を作成し、勧告できるといった旨を規定したらどうかと考えております。

なお、実際の作成に当たりましては、既存の工期のガイドラインとか、あるいは直轄工事の取り組みも進んでおりますので、そういったものを参考としながら、中立公平性の高い中建審でご議論いただくという案を考えております。

続いて4ページをお開きください。受注者による工期ダンピングの禁止についてでございますが、検討の視点、先ほどの工期に関する基準を前提としまして、建設業法につきま

しては受注者の責務を規定することで、発注者保護を図るといったことを目的とした法律でございますので、そういったことを踏まえ、まずは受注者の責務を規定してはどうかと考えております。

具体的には、工期ダンピングを禁止するため、今、これも参考になりますのが、建設工事の請負代金について、その材料費、労務費、その他の内訳を明らかにして見積もろうという努力義務がございまして、そういったものも参考にしながら、この4ページ真ん中記載のとおり、その工事の準備期間とか工事の種別ごとの着手、完成時期あるいは後片づけの期間といった、工程の細目を明らかにして、工期の見積もりを行う努力義務といったものを規定してはどうかと考えております。

またこういった工程の見積もりとあわせて、受注者側がまずその工期では建設工事の適正な施工が通常見込まれないような請負契約をしてはならないといった旨を規定したらどうかと考えております。

続いて5ページになりますけれども、逆に注文者側による不当に短い工期設定の禁止についてですが、5ページ上の行でございますが、受注者側の責務、この検討の視点②で明らかにすることを前提といたしまして、一方で時として受発注者の片務性から、受注者側が不当に短い工期を強いられるといったケースもあろうかなということでございまして、事務局の案としましては、注文者による不当に短い工期設定を禁止するために、これも現行の規定例で、不当に低い請負代金の禁止といった規定も参考としながら、注文者とその注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に照らして著しく短い工期による契約を締結してはならないといった旨を規定したらどうかと考えております。

ただ、これについては、実際その工期のみ切り離して捉えるというのではなく、やはり工期を考える際には、配置される人員との関係、人員次第では工期の考え方も変わってくるのではないかといった点とか、請負代金との関係とか、あるいは生産性向上の取り組みとの関係などについても留意しながら、さらに検討を深めてはどうかというように考えております。

続いて6ページでございますが、こういった検討の視点③に記載しました、注文者の規範を確かなものとしまして、実効性を担保するというので、③と④がセットかなと思っておりますが、注文者が検討の視点③の規定に違反した場合に、注文者に対して必要な勧告を行うことができるといった旨を規定したらどうかと考えております。

具体的には、例えば労働基準法に違反するような違法な長時間労働を前提として、繰り

返しそういった工期で発注するといった例が考えられるかなと思っておりますけれども、そういった場合に勧告を行うことができるといった規定を設けたらどうかと考えています。これも現行の、公共発注者に対する勧告の制度がございまして、そういった制度も参考にしながらの事務局の案でございます。

続いて7ページでございますが、もう一つご議論いただきたいのが、下請代金の支払についてでございます。7ページの上でございますが、下請代金の支払につきましては、今の建設業法上、元請けが支払いを受けてから1カ月以内になるべく短い期間内に支払おうということが書いてございまして、また、関連する通達を見ますと、少なくとも下請代金のうちの労務費相当分、法定福利費含む、は現金払いとしまして、実態も下請代金の約9割は、少なくとも労務費相当分は現金払いという取り組みが進んでおります。

また、最近では、下請代金に係る内訳書、請負代金内訳書の下請関係でございますけれども、これも約款が改正されまして、法定福利費を明示するといった取り組みもされております。

検討の視点でございますが、建設業従事者の働き方改革、あるいは社会保険加入などの処遇改善を図る上で、やはり下請企業がその資金調達に関して負担の少ない形で労務費等を支払うことができる環境というのが重要だろうと考えております。これは、こういった思いに至った経緯ですけれども、今回、別途社会保険の加入を許可要件とすることを検討しておりますけれども、やはり下請事業者が法定福利費を含めた労務費というのをちゃんと労働者に支払えるようにするためには、その労務費相当分の下請代金が現金で行き渡る取り組みというのが大事だろうというように考えております。

そういったことも踏まえまして、下請代金の支払いに係る規範について、どのように考えるかと。特に下請代金のうちの労務費相当分については、手形ではなく現金払いとするための規範の強化を図るべきではないかというように考えております。

なお、こちらの留意点としまして、下に書いておりますが、下請代金の支払いのときに、材工一式と、材料費・工賃をまとめて払うといった場合もございまして、そういった場合の労務費の現金払いをどう考えるかといった点について、あわせて詳しく検討する必要があるかと考えております。

8ページは今申し上げた参考資料でございます。参考の3をごらんいただきますと、先ほど申し上げましたが、下請代金のうちの全額現金で支払っているというのが70%強、

少なくとも労務費相当分は現金というのが16%強で、合わせて約9割は少なくとも労務費相当分は現金で払っているといった実態がございます。こういった実態も踏まえながら、ご議論いただきたいと思います。

続いて9ページでございますけれども、そのほかご議論いただきたい事項でございます。これまで、働き方改革の推進の観点、例えば適正な工期設定とか、そういった点について、民間発注工事も含めて、受発注者双方の請負契約の適正化に関する取り組みをご議論いただいているわけでございますけれども、こういった働き方改革の観点、取り組みのほかに、もちろん民間発注工事、特に契約自由の原則があるといったことは大前提でありますけれども、民間発注工事の円滑な工事発注とか、あるいは適正な施工に資するといった観点から、制度面で何か検討すべき点があるかどうかといった点、あわせてご議論いただきたいと思いますと考えております。

例示もしておりますが、例えばマンションの管理組合といったものが、なかなか技術職員もいないわけでございますけれども、大規模なマンション建てかえ工事をするというときに、どうしてもサポートを強化するという視点が必要なんじゃないかと、あるいは民間発注工事においても、非常に技術的難易度が高い工事といったものとか、その発注工事の性格といったものとか、地域の実情とか、そういったものに応じて事業者の選定を円滑にするような視点といったものも検討の必要があるんじゃないかと。あるいは民間発注工事におきましても、コンプライアンス確保とか、施工体制の適正化といった視点もあろうかなと思っております。

こういった点について、なかなかすぐに結論は出ないかなとも考えておりますが、今後さらに議論を深める上での方向感とか、あるいは留意点といったものについて、この場でご議論、ご意見いただければと考えております。

10ページがその議論の際の参考資料でございますけれども、民間発注工事と公共工事の制度の違いといったものを少しまとめております。発注準備段階、民間発注工事は当然各発注者の個別判断かなと思っておりますが、公共工事においては、いわゆる運用指針とかCM方式の活用といった取り組みもされております。

また、事業者の選定段階についても、公共工事はどうしても会計法とかそういった制度が当然あるわけですが、それを前提としながら工事の性格等に応じた多様な入札契約方式といったものが準備されておまして、発注者が必要に応じてこういった多様な入札方式の中で必要に応じて選択できるといった制度も準備されております。

契約締結段階では、それぞれ中建審における契約書のひな形が準備されていると。

施工段階、その他不正行為の排除としましては、建設業法で民間発注工事も含めた原則系があるわけですが、公共工事についてはプラスアルファで、例えば丸投げの全面禁止とか、施工体制台帳の写しの提出とか、プラスアルファの規定が整備されているといった違いがございます。これもあくまで議論用ということで、何かこう、縛るものではないでございますけれども、参考として資料をつけております。

11ページは、そもそも民間工事と公共工事の違いといったものについて整理しておりますので、適宜この後ご参照いただきたいと思います。

あとは12ページ以降は、前回の3月の基本問題小委員会における資料でございますが、これもこの場では前回の資料の説明と重複しますので、説明は割愛いたしますが、この後のご議論の中で必要に応じて参照できればと考えております。

雑駁でございますが、資料1の説明は以上でございます。

【大森委員長】 ありがとうございました。

ただいま、資料1の説明に関して、ご質問、ご意見等ございましたらご自由に、挙手をいただけるとありがたいと思います。いかがでしょうか。いろいろな論点ありますけれども、どこでも結構です。これは全部問題なければ問題なしという発言でも力強い発言いただければありがたいと思います。よろしく申し上げます。いかがでしょうか。どうぞ。

【田口委員】 検討の視点のそれぞれは基本的な考え方としては賛成できるものですが、お伺いしたいのですが、検討の視点の5の下請代金の支払、7ページであります。下請代金のうち労務費相当分について、手形ではなく現金払いとするための規範の強化を図るべきではないかという、この、現時点でその規範の強化ということについて、具体的にどういう内容を考えられているのかというのを少し教えていただければというふうに思います。

【大森委員長】 どうぞ。

【菅原建設業政策企画官】 まず現状も含めての説明をさせていただきたいと思いますが、現状、8ページごらんいただきますと、まず真ん中からなのですが、現状の下請代金の支払に関する規範として、建設業法ですと、下請代金の支払といった規定ございまして、これは元請負人がその上から支払いを受けた場合には、その支払を受けた日から1カ月以内でなるべく短い期間で下請代金を支払いましょうといった規定、これは法律に書いておりますと。

そういった中での運用をもう少し踏み込んでおまして、8ページの上の参考1ですけれども、5ポツの上から3行目で、まず、元請負人は下請負人に対して、法定福利費を含む下請代金の支払をできる限り現金払いと。その中でも少なくとも労務費相当分は現金払いとしましょうというふうに書かれておまして、これは盆と暮れに必ず出している通知なのですけれども、そういった規定があるという中で、労務費相当分の現金払いについては、ここ何十年とこういった通達上はこういった徹底を求めてきたわけですけれども、一つの考えとしては、それを例えば法令に引き上げて、よりルールとして手形ではなく現金払いとするということを規定してはどうかと。実態上も約9割が少なくとも労務費相当分は現金で支払っているといった実態も踏まえまして、これまで通達で何十年とやっていたところから、少し、そういった実態も踏まえて引き上げて、法令上で何かルール化できないかと、そういった提案でございます。

【大森委員長】 よろしいでしょうか。

【田口委員】 はい。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。どうぞ。

【高木委員】 今回のこの論点の視点が、働き方改革というところが中心になって、工期のダンピングを是正しましょうという切り口、適正な工期とは何ぞやという、極めてこれまで非常に曖昧だったところに踏み込んで挑戦されていくという姿勢はすごく評価したいなというふうに考えております。

一方で、先ほどもちらっとご説明ありましたけれども、やはり工期のダンピングと必ずセットで考えなければいけないので、コストの話でして、おっしゃっていたとおりに、人員を大量に投入すれば当然工期は短くて済むと。一方で、人員を大量に投入すれば、実はその人員の生産性改善を待たずにその現場の生産効率が落ちるということをよく聞きます。

例えば30階建てのビルを施工するときのフローリング、これを3段階に分けて、1階から10階、11階から20階、21階から30階、別々の業者を入れると、生産性の改善の前に仕事が終わってしまうと。ところが1階から30階まで同じ業者が入れば、ものすごい勢いで生産性の改善が図られると。ただ、後者のほうは当然工期が非常にかかるということではあるのですが、やはり適正な工期ということをディスカッションする際に、どうしても適正な価格とは一体何ぞやみたいな話が出てこざるを得ないのかなと。

プラス、働き方改革という視点だけで、この適正工期ということで建設プライスが上がってってしまうということになっていったときに、果たしてそれが社会的に受け入れら

れるプライスになってくるのかどうかというところが1つ気になるというところです。

もう一つが、何回か前もちょっとお話をさせていただいたのですけれども、結局これ、誰がチェックをして、違反した場合にどういうペナルティーがあるのかというところですし、私自身、長く建設アナリストというのをさせていただいて、ここまでできるのかどうかちょっとわからないのですけれども、問題のあった案件、例えばアナリストという立場からですと、工事損失引当金という赤字工事を計上している案件、一体どういう理由でそういったものが発生するのかと。

1つは価格のダンピング、もう一つは工期のダンピングということが非常に多いわけですが、何らかの形で開示、ディスクロズということペナルティーの前にそういったものを公にはなかなか難しいのかもしれませんが、報告を上げるとか、そういったことが抑止力みたいなものにつながるのであれば、1つ、考えていただいてもいい点ではないかなというふうに、ちょっといろいろあるのですが、とりあえず2点。

【大森委員長】 ありがとうございます。ご意見として賜るということによろしいですか。

【高木委員】 はい。

【大森委員長】 ほか、はいどうぞ。

【仲田委員】 不動産協会でございます。以前にも申し上げたとおり、我々不動産業界にとって、非常に重要なビジネスパートナーである建設業界がサステナブルであるためにやる、この建設業の働き方改革というのは非常に重要な取り組みで、我々としても協力応援しているところでございます。

そうした意味で、建設工事に従事する方々が違法な長時間労働を行うことを前提とした、いわゆる工期ダンピングをなくすことは当然でありまして、資料1の4ページに記載されているように、建設業者が請負契約を締結するに際して、工程の細目を明らかにして、工期の見積もりを行う努力を義務づけることは、ぜひ進めていただきたいと思います。

ただ、民間発注者としては、単に工程の細目を明らかにしていただいただけでは、その工程において違法な長時間労働が前提とされているかどうかを見抜くことは全く容易ではありません。ですので、この工期の見積もりに際しては、違法な長時間労働を含んでいないことを建設業者がきちんと責任を持って説明や表明すべきことなどもあわせて規定していただきたいと思います。

5ページに書かれている、注文者による不当に短い工期設定の禁止規定は、こうした対

応がなされることを前提とすべきと思います。また、不当に短い工期設定がなされてはならないのは当然なのですけれども、5ページにも注記していただいているとおり、工期は個々の建設業者の技術力や機材や要員の投入能力などに左右され、ノウハウや技術の蓄積度合いによっても変わっていくものでありまして、いわゆる適正な工期といってもかなり幅のある概念であることを忘れてはならないと思います。

建設業の働き方改革によって、工期やコストのアップがもたらされれば、来年の消費税の再引き上げと相まって、GDP 600兆円経済の実現に水を差してしまうのではないかと懸念されるわけですが、そうならないように、働き方改革は生産性向上の努力と表裏一体で進めていただく必要があります。

不当に短い工期設定の禁止規定を導入する場合はもちろんですが、もし3ページにあるような工期に関する基準を作成するのであれば、生産性向上の努力を妨げるような副作用がもたらされないよう、規定の仕方や基準のつくり方をよくよく工夫していただく必要があると思います。

以上でございます。

【大森委員長】 ありがとうございます。ご意見として賜るということで。

どうぞ。

【古阪委員】 直接この話ではありませんが、前回の小委員会の時の平準化の課題の協議のときに意見を申しましたけれども、まさにこの工期というのは公共土木工事の場合は発注者が決めますよね。数量も契約数量として全て発注者が示す。公共建築の場合はそれが全部参考なのですね。一方で、郵政、最近の郵政は違いますけれど、もう少し前の郵政は工程計画というか、工期は全て発注者側で出していたんですね。そういうことは内部で今でも検討できることがたくさんあるわけですね。その部分をないがしろにしていきなり民間の調査等といわず、まずは内部でわかることをやるべきではないか。

それからもう一つは、工期を確実に守るというルールは建設の世界で国を問わず非常に重要なことです。2日か3日前のTVで、日本で研修をしたある国の人間が、ブータンで土木の擁壁工事を工期どおりにやったというのが非常に評判がよいという報道をしていました。それから日本企業の例では、シンガポールでなぜこれだけ力のある評判になったかといえば、シンガポールが独立した当初に、工期通りにできない工事ばかりの中で日本の企業が工期を絶対守るといふ、そういうところから出発しているんですね。これはお金の問題ももちろん絡みますけれども、それぐらいに工期というのは非常に重要なこと。

発注者が示す工期というものが妥当かどうかということは考えるべきですけれども、施工者側にそれを何とかせいという話ではまずないというのですね。その部分は、まず公共工事の中で土木と建築がどう違うのか、それがなぜ起こるのかということをしかりと取り上げない限り、やはりいつまでたっても変わらない。

それからもう1点は、これだけ工業化等が進みますと、設計との絡みが重要になります。たとえば、在来工法で10階建ての建物をつくるのと、PCで10階建てでは全然工期が違います。お金も当然違います。それから設計が絡む。ですから、単に施工者と発注者の問題ではないわけです。これも土木の工事の場合には発注者が全て決めてからやりますので、かなりすっきりする。建築の場合はそうではなくて、設計者も絡みますので、そういう三つ巴の検討になる。ですから、そういう意味ではこの工期の問題というのはもう少し実態を押さえた上で考えないと、少し乱暴なことになりかねないと思います。これも意見ですけれども、できるだけまず内部にある土木と建築の工事の発注の仕方をきちんと押さえていただきたいなというふうに思います。

【大森委員長】 検討する際の留意点というご意見でいいですね。

【古阪委員】 はい。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。丹羽委員どうぞ。

【丹羽委員】 1つ、工期について、大変大切であるということを認識していますし、この長時間労働の是正、働き方改革の推進という大テーマの中では、いろいろな処方策を講じていくというのは理解できます。けれども、生産性向上とかいろいろなほかの観点も考えると、工期以外の、例えば適切な設計変更をちゃんとお互いに受け入れるとか、協議するという点についても、中間とりまとめ案の中での取扱いを再度確認させていただければと思います。

それからちょっと素人的な考え方なので不適切なのかもしれませんが、確かに公共工事発注機関さんと直接受ける元請さんは公共工事という分類の中の規範に従っていくのでしようけれども、公共工事の元請さんの下請さんは、これは民間工事という規範になってしまうのですか。何となく、国民目線的にいくと、同じ公共工事の中で元下との関係があるとしても、ほんとうに望ましい規範を公共工事がやっていただくとしたら、その下請さんのほうも同様な規範を、いわゆる民の工事、契約ではありますけれども、という観点はどうなのだろうかという、ほんとうに感想的な話ですが、以上です。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ほか、いかがですか。どうぞ。

【大嶋委員】 日建連ですけれども、日建連としては、働き方改革の中でこの週休2日を最大のテーマとして、生産性向上の自助努力ということで進めておりますけれども、今年度は4週5閉所ということで、まず段階的に進めてまいります。それで先ほどからおっしゃられている、工期の延伸であるとか、コストアップの問題、いろいろ問題がありますけれども、段階的に進めていくことによって明らかになってくるものだと思っております。

それと、先ほどの適正工期の設定の中で、配置される人員の数とかいう問題があるとお話が出ていますけれども、特に土木工事の例えばトンネルとかシールドとかダムというのは、比較的そういう人員の配置がフィックスしやすい工事でありますけれども、一般の先ほどの建築も含めて、明かり工事というのは、少しその辺の人員の配置の計画の自由度が大きいもので、適正な工期の設定というのは非常に現実的には難しいと思います。なかなか簡単に適正な工期というのはできません。そういう問題も徐々に段階ごとに進めていくことによって問題が明らかになっていって、ここに書いている、基準が必要である、というのはまさにそのとおりで、ここ数年の中でそういう基準がつけられていくべきものだというように考えます。

一方、国交省の直轄工事ではもう既に、今年度から週休2日のモデル工事が、希望型、指定型ありますけれども、進んでおりまして、さらに労務費の増加分も補正していただくというようなことで、少し具体的なものが進んでおりますので、非常にこの辺については適正な工期を含めた週休2日の普及にご尽力いただいていると思って、感謝しております。

それと、工期のダンピングの禁止というのは当然でございますけれども、先ほどの資料の4ページから5ページ、6ページに書かれております、工期に関する基準を中央建設業審議会において作成できる旨の規定うんぬんということは、それを進めることによって受発注者双方の責務はより明確になるものとして大いに期待しております。以上です。

【大森委員長】 ありがとうございます。ご意見ということでいいですね。

【大嶋委員】 はい。

【大森委員長】 ほか、はいどうぞ。

【富岡委員】 電気事業連合会です。今ほど皆様のご意見から出ているのとやや重複しますけれども、4ページ、5ページ、6ページのところ、まさに発注者と受注者でいかなる責務を負うのかというところがポイントでして、この5ページの米のところにも書

いてありますけれども、例えば配置される人員みたいなところは受注者しかわかり得ないというのはまさにそうですので、こういったコントロール及ぶものと及ばないものとの関係で、それぞれどんな責務を負うのかと。で、それがペナルティーという関係でどうなるのかと。一言で言えばコントロールできないことについては責務は負えないということで、まさに5ページのこの米にあるところをきちんと法文に落とし込めるかどうかというようところが一つ重要なことかと思えます。

それから今もご意見出ましたが、標準的なものとかなり例外的なものもあって、例えば人命にかかわる災害復旧みたいなものもございますから、そういったものの扱い、そういったものときには杓子定規には規定を適用しないというようなこともあろうかと思えますので、そういうところは自然と規約化していく中でご検討いただければというふうに思えます。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ほか、はいどうぞ。

【高野委員】 こういった工期を受発注者間でいろいろ議論したり、それぞれの交渉を行う上でやはり、どの程度な、その現場で働きといいますか、技術者、技能者に負荷がかかっているかということは、台帳だけだとどのぐらい働いているかというのはわからないわけで、そういう意味で技能者にキャリアアップシステムなんかを使うと技能者がどのぐらい働いているかというのはわかるわけですから、技術者、技能者がどの程度の負荷があるかということ、発注者や注文者に伝えるような標準化されたフォーマットといいますか、そういうものをこれからつくっていくと、適正な工期というものを受注者側ではもう今までのノウハウの中で多分あると思うのですけれども、それを対外的、注文者に見せるという行為は今までなかったと思えますので、そういう仕掛けというものもやはりつくっていくと、適正な工期とは何ぞやということが実態としてはなかなかわかってこないんじゃないかというふうに思えます。以上です。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほか、よろしいでしょうか。

皆様方のご意見、かなりアイデアをいただいたというふうに認識しております。基本的な方向としてはおかしくないけれど、いろいろ検討する際にいろいろな留意点をいただいたというふうに理解していいと思えます。

それから私のほうで最後、1点だけ。基本的には皆さんと同じ意見でいいと思っておりますが、ちょっと補足しますと、9ページのところで、恐らく、技術職員が不足する小規模

な民間発注者に対するサポートの強化みたいな話がありますが、これは実はCMとも少し絡む話で、国としてどういうサポートができるのかというような視点で少し考える必要もあるのかなという気はしています。難しい問題で、直ちに結論は全然出ないのですが、基本的には今後継続的に議論を深めていくべき課題であろうというふうには思っております。個人的な意見で申しわけございません。

それでは、資料の2、3、4について、事務局から説明をお願いします。続けてよろしくをお願いします。

【菅原建設業政策企画官】 それでは続きまして、資料2をご準備いただきたいと思えます。重層下請構造の改善ですが、これはこの後の資料3の技術者制度の議論とまさに密接に関連してまいりますので、資料3に先立ってこの重層構造の改善の関係についてはご説明、まずさせていただきたいと思えます。

資料1枚おめくりいただきまして1ページ目でございますが、重層下請構造、長年の課題でありまして、前回の基本問題小委員会、2年前の中間とりまとめにおいても記載がされております。そのときのこの黄色の部分だけかいつまんでご説明いたしますと、重層下請構造、当然工事内容の高度化に伴いまして、ある程度は必然的・合理的な部分があると。

一方で、主な課題のところを書いておりますが、下請の重層化に伴って、施工管理、品質面に及ぼす影響があるとか、あるいは労務費へのしわ寄せがあるとか、施工管理を行わない下請企業が介在するとか、そういった課題は2年前にも提示されております。

そのときの一つの解決策として、2ページでございますけれども、2年前の取りまとめにおいては、この(1)に書いてありますが、実質的に施工に携わらない下請企業を排除しようということで、一括下請負、いわゆるその丸投げの禁止に係る判断基準の明確化といったことを図ろうという提言をいただいております。

3ページでございますけれども、そのアウトプットといたしまして、国交省のほうでこの一括下請負の判断基準といったものを元請・下請それぞれ果たすべき役割を明確化いたしまして、明確にした内容については記載のとおりなので割愛いたしますけれども、28年10月に通知したといった経緯がございます。これはこれまでの取り組みの状況でございます。

4ページ目、翻って今の状況でございますけれども、重層下請構造を見るときの一つの数字としまして、この下請比率といったものがございます。もともとずっと上昇傾向にあって、近年1回少し下がって、ここ数年は50%後半ぐらいで推移しているといった状況

になっております。

重層下請構造の課題について5ページ目以降で記載しておりますけれども、例えば賃金というのを見ますと、やはりどうしても下請の次数が下に行けば行くほど、この賃金を引き上げた企業の割合が下がっていくというのがその5ページのデータでございます。

また6ページごらんいただきますと、その課題としまして社会保険の加入状況ですが、この左から2番目のグラフをごらんいただくと、どうしても元請、1次、2次、3次と下に行けば行くほど、社会保険の加入率が低い傾向にあるといった課題もございます。

また、それと関連してきますけれども、7ページごらんいただきますと、やはり下請、下に行けば行くほど法定福利費が受け取りできていないといった回答が多くなっておりまして、これがまさに加入率とも密接に関係してくるというふうに思っております。

8ページでございますけれども、そういった重層構造の関係で、なぜそもそも重層化が生じるのかについて、過去の調査、ご紹介したいと思います。

1つが建専連さんで調査していただいた結果でございますけれども、建専連さんの調査ですと、下請の生じるケースといったものを分類化していただいて、その中でのそれが生じる頻度についてまとめていただいております。8ページに記載のとおり、例えば①細分型ということで、専門工事が細分化して、それぞれの作業を得意とするところに下請発注するから重層化するとか。

専属型。もともと必要な労働者を雇用していたのだけれど、建設投資も減ってきて、その結果独立した会社にしたので下請発注すると。

あと繁忙期型。閑散期に必要な労働者数だけ雇用しているので、忙しいときは下請発注すると。

あとは、代理店型。商社で材料の調達だけして労務はその下に任せるといったパターン。それ以外にも5、6、7というふうに分類していただいております。

その中で9ページですけれども、多いパターンとしては細分型。専門性があるので下に任せるといったパターンのほか、9ページ真ん中で書いております専属型、繁忙期型、また下にございます仕上げとか設備系についてはその代理店型といったものも多いといった調査結果になっております。

もう一つご紹介しますと10ページですけれども、これは国交省でやった調査ですが、重層下請構造の要因分析をやっておりまして、まず例えばこれは建築系を調べているのですけれども、施工体系図を見ていくと3次までで完結するものが全体の86%で、一部の

ところで5次ぐらいと。その中で住宅とか事務所、倉庫等々では5次・4次下請というのがあるといった、ひとつ結果になっております。

その要因が11ページに書いてありますが、これも建専連さんの調査結果と似ておりますが、やはりそもそも自社に当該工種を施工する労働者を雇用していない、言いかえれば直用していないから下請に出すというパターンとか、あるいは自社の労働者が不足していると。繁忙期とかで不足しているので下請に出すと。あるいは専門性が高いと。そこら辺が主な回答になっております。

そういった中、業界団体の取り組みでございますが、12ページ、日建連さんは生産性向上推進要綱の中で、この黄色マーカーでご紹介しますと、やはり生産性向上という観点でも重層下請構造を改善しようということで、原則、2次、設備工事は3次以内を目指すといったことを目標として掲げられております。

また13ページ、働き方改革の関係でも、今年3月20日に加速化プログラムというのをつくっておりますが、その中でも生産性向上をさらに進めるということで、この13ページの右下ですけれども、下請次数削減方策の検討といったことを一つの策として掲げております。

14ページですが、自治体において少し新しい取り組み、斬新なものがございまして、例えば埼玉県、一番上ですけれども、6,000万円以上の土木工事を「重層下請改善工事」としまして、要は3次以下の下請と契約を結ぶ際は理由書を出させるといった事例です。京都府も同じような取り組みをしております、こういったものが参考になるかどうかといったところでございます。

15ページですけれども、これは働き方改革の関係からも、適正な工期のガイドラインの中で、重層下請構造改善、大事だよねといったことが盛り込まれております。

16ページは、基本問題小委員会での意見でございます。無駄な分業化はなくするのが大事だといったご意見もいただいております。

17ページからが少しご議論いただきたい点でございますけれども、今の説明を整理いたしますと、重層下請構造というのは冒頭説明しましたとおり、高度化に伴って専門化・分業化していて、ある程度必然的な部分もあるけれども、一方で責任の所在が不明確になったり、労務費へのしわ寄せ等々の弊害があると思っております。

また、先ほどの資料1ともまさに関連すると思うのですが、発注者の理解を得ながら働き方改革を進めていくという中においても、発注者にとってブラックボックス化している

といった指摘もある、行き過ぎた重層構造を改善していくと、生産性高い、わかりやすい施工体制をするということが、働き方改革、適正な工期への発注者の理解を得るという意味でも大事なのではないかと考えております。

既に丸投げの基準明確化とかやっておりますけれども、さらにどういったことが制度面で考えられるかといったことをご議論いただきたいと考えておりまして、詳細、18ページに記載しております。今回、4つほど類型しておりますが、先ほど申し上げた、1つは専属型といったもの、建設投資の減少に伴って直用技能者を外注したことに伴う重層化という意味に、それを対応するという意味においては、一つは建設投資が安定しないとかなかなかできないとは思いつつも、そういったものを前提としながら社員化を進めると。そのためのキャリアアップシステムの活用といったものが施策例としてあるのではないかと考えています。

また、繁忙期型、どうしても秋口以降繁忙期に労務を確保するために下請発注を行うと。それについては、一つはそもそもの繁閑の波をなくすと。そのための施工時期の平準化。これは第3回でもご議論いただきましたが、大事だろうと考えております。それ以外にも、繁忙期における労務提供をなるべく円滑にできるような取り組みとか、あるいは繁忙期であってもなるべく重層化しない仕組みといったものも大事なのかなと考えております。この点については後ほど資料3でご説明できればと考えております。

あとは代理店型。資材の調達等を行う商社が施工体制に入ることについては、実質的に施工に携わらない企業を排除するというところで、冒頭申し上げた丸投げの基準の明確化とか、法令順守の徹底が大事だろうと考えております。

あと、最後はそれ以外によくわからない理由で不必要な重層構造というものも出ているのかなとも考えておりまして、これについては一つの案でございますが、施工体制台帳とか施工体系図の活用で、要は下請の回数とか下請企業数というものを今以上に見える化して、発注者さんあるいはエンドユーザーさんに見えるようにして、説明のできない重層構造というのはなるべく回避するには、そういった方策も検討できないかなと考えております。

繁忙期型については、次の資料3でご説明できればと思います。まず一旦、重層構造の関係は以上でございます。

【田中建設業技術企画官】 では続きまして資料3をごらんください。タイトル、現場技術者配置要件の合理化についてというものでございまして、そもそもこの検討対象というのは何かというのが1ページ目でございます。これは技術者制度ということで建設業法

に基づくものでございますけれども、改めて説明するまでもございませんが、1つ目としては、施工体制に入る全ての企業において主任技術者を置いてくださいというのが義務化されているというのが①番でございます。

あともう1点、②番が、一定金額以上の場合には専任、ほかの仕事をしなさい、その現場の仕事だけをしてください、こういった技術者の配置要件がかかっているということございまして、これについて合理化できないかという検討でございます。

めくっていただきまして2ページ目でございます。そもそもなぜこういった検討をしているかという背景を簡単に整理したものでございます。

まず1つ目としては技術者不足という話があるでしょうと。詳細は後で出てきますので、そこで紹介します。2つ目として、前にも議論になっていきますけれども、生産性向上、働き方改革、こういったものが必要になってきているというもの。

③でございますけれども、建設生産システムが大きく変わっているでしょうということございまして、次も出てくるのですけれども、今紹介しました技術者制度というのは、昭和24年に法律ができてからずっと残っているものでございまして、その当時から比べると、先ほどもありましたように、下請の比率が高まってきているという話もあったり、建設生産のつくり方が、工場製品が広がってきたり、いろいろ変わってきているでしょうと。さらには、最近i-Conといういろいろな技術も使ってくるということで変わってきているのではないかということでございます。

④番でございますけれども、一方でそういった生産システムも変わってきているのですけれども、制度は長らく続いているということございまして、先ほども紹介しましたように70年大きくは変わっていないという話があったり、あるいは建設業法だけでなく、いろいろな労働法制といったものもにらみながら、いろいろ現場では仕事しているというものでございます。

⑤番は今紹介ありました重層下請構造、こういったものも改善が必要ではないかと。

こういったもろもろの背景があるという中で、今般、先ほど紹介しました2つの技術者制度、この部分を合理化することによって、この問題を少しでも解決できないかという提案でございます。

めくっていただきまして、3ページ目はまず技術者不足というところございまして、これは技術者のデータでございますけれども、監理技術者資格者証を持っている方の推移というのが3ページ目でございます。左側見ていただくと、最近横ばいになっているとい

うことなのですけれども、一方で4ページ目をごらんいただきますと、業種によって若干形態が変わっておりまして、左側が土木、右側が建築でございますけれども、建築は監理技術者資格者証を持っている方が右肩で上がってきているというのに対しまして、土木は、平成20年を頭に1回下がって、最近横ばいに戻ってきているということでございます。

簡単に原因を分析すると、この中に実線のグラフがあると思いますけれども、これが1級の施工管理技士の合格者の数ということでございまして、人口と同様でございますけれども、要するに右の土木の場合、折れ線グラフの山が低いところがありますけれども、合格者が少なめになっているところは、どうしても全体の数が伸びていかないという傾向が見られるのかなということでございます。

これについては、今日は紹介しませんけれども、技術検定の制度をいろいろ見直ししております、若いうちからとにかくチャンスを与えようということでやっておりますので、こういった効果も期待して、我々としてはやっていきたいなというところでございます。

一方で5ページ目でございますが、こういった傾向を踏まえると、簡単なコーホート法でございますけれども、5年ごとの推移をもとに推計すると、合格者の数が最近の数値で一定で推移するとすると、土木のほうでございますけれども、技術者の数が減ってきてしまうと。あるいは右側のほうでございますけれども、今現在も高齢化が進んでいますけれどもさらに高齢化が進んでしまうといったことが起きるということでございまして、将来的には技術者不足というところも我々としては念頭に置かないといけないのではないかと、いうデータを示してございます。

6ページ目でございますけれども、建設生産システムが変わっているという事例でございまして、ここに書いてあります、IT技術を使って品質管理とかいったものが、いろいろなデータがたくさんとれるというところもありますし、そういったものが瞬時にいろいろなところで見られるようになるということでございまして、要するに、これまで監理技術者が担ってきた施工管理といったものの仕事の仕方もかなり変わってくるということが、かなり近い現実としてあり得るのではないかと、いう時代に来ているのかなというものでございます。

ただ、そういった時代が来ても、7ページ目でございますけれども、これはイメージでございまして、先ほど紹介しましたように専任という要件がかかっているわけでございますけれども、今その専任という要件は、現場の規模、額の大小によって決めているということでございまして、必ずしも額の大小だけで現場の監理技術者がする仕事の量と

というのが大小されるものではないだろうということを模式的に書いたものでございますけれども、例えば左側上のほうでございますけれども、ABCというのは一定金額以上なので専任がかかっていると。一方でただ、4時間、3時間ぐらいで監理技術者の仕事というのは終わる、これは一日の平均でございますけれども、もしそういうふうになっていても、専任がかかっていると、他の現場はできないということになりますので、その分右側にありますようなDからIといった現場で他の者が調整をしているということでございますが、こういった部分の専任をもうちょっと合理化することによって、均衡を図ることができるのではないかとということでございます。実際、こういったことが現場でも起きているという話を聞いておりますので、そこはしっかりと実態をこれから調査していきたいなというところでございます。

次のページが、ちょっと観点が変わりますけれども、確認制度ということでございまして、これは昨年の+10にも書いてございますけれども、これまで監理技術者については資格者証を持っているということでございまして、5年に1回講習を受けていただいているのですけれども、こういった取り組みを主任技術者に広げてもいいのではないかとということをお願いしました。

ただ、一番下にありますように、先ほども紹介しましたように、全ての施工体制に入ってくる建設企業について主任技術者を置くということになっておりますので、あまりにも影響が大きいのではないかとございまして、そこをもうちょっと整理する必要がありますよねということをお願いしているというものでございます。

9ページ目でございますけれども、そういったことでいろいろ制度を検討していくのですけれども、一方で下請の構造でございますが、これは先ほどと重なりますけれども、いろいろな下請の構造、理由がございますので、今回焦点を当てたいのは、先ほどもありましたように、労務の提供といったところ、これを目的にやられている下請というのは非常に多いということでございまして、この9ページは全建総連さんの調査結果でございますけれども、赤のバー、あるいは青のバーというところが、そういった労務の不足を賄っているというところでございますので、この部分を焦点に当てるとということで、大きな効果が得られるのではないかとございまして、まずここに着目して検討を進めたいというものでございます。

10ページ目以降が具体的な内容ということでございまして、まず1つ目、これは共通の話題でございますけれども、やはり技術者の役割というのは当然大きいでしょうと。こ

れは今に至っても変わらないということでございますけれども、一方でいろいろ、時代背景も変わってきているといった中で、もうちょっと合理化することはできないかというところが1つ目の丸でございます。

一方で2つ目の丸でございますけれども、もともと不良不適格者を排除するというのもありましたので、そういったことを容認することがないようにということで慎重に検討するということが必要ではないかというところ です。

具体的な制度でございますけれども、まず1つ目が、下請のほうの技術者配置における合理化ということでございまして、先ほど紹介しましたように、労務の提供だけを目的とするというところは、要するに1つの仕事をいろいろな会社の方々の技能者も入っていただいて仕事をするということでございますけれども、その場合には一番上の主任技術者の方の施工管理に従って下の方が働くということで、十分適正な施工は確保できるのではないかとございまして、そういった場合には下のほうの主任技術者については配置をいらなくすることができるのではないかとこの内容でございます。

具体的には11ページ目がイメージでございまして、左が現状の絵でございますけれども、こういった縦に並んでいるという下請構造を、右側にありますように、例えば案①でございますけれども、1次の下に全部ぶら下がっていただくというパターンがあったり、あるいは案②ということでございまして、全て1次から2次以下全部技能者を提供していただいたところも横に並んでいただく。これはちょっと小さい字でございますけれども、共同企業体（JV）方式等を検討というふうに書いてはございますけれども、これは今、JVというのは元請を念頭に置いておりますけれども、こういった同じような仕組みを下請について検討できないかというものを提案しているものでございます。こういった諸々の方法があり得るのではないかとこのところでございます。

12ページ目でございますけれども、そうはいつてもちょっとよくわからないのではないかとございまして、もうちょっとポイントを補足的に書いたものでございます。

まず1つ目としては、今提案しています制度というのは、全てこうしてくださいというのではなくて、あくまで選択制ですよというものを書いてございます。

あと2つ目でございまして、下位の下請企業の主任技術者を置かないということになりますので、一番上に、トップに置いていただく主任技術者、この方はちゃんと適切な施工を確保するというのを確実にするための方策が必要ではないかとこのことでござ

います。

3つ目でございますけれども、こういった制度に参加するということは、先ほど紹介しましたように、例えばJVみたいなことも想定すると、やはり一定の要件を設ける必要があるのではないかというところもありますし、当初の契約段階ではどの程度の会社に入っていたか必要があるのかわからないところもありますので、そういう意味では契約した後、工事が進んでいく中で弾力的に参加することができるように、というものでございます。

あと4つ目でございますけれども、もともとのテーマとしましたように、重層下請を防ぐという観点から見ても、この制度を活用すればさらにその下の技能者を調達する必要はないということにもなりますので、さらなる下請契約は禁止するという内容にしてはどうかというものでございます。

さらに13ページ目でございますけれども、これから制度設計を進めていく中では、いわゆる請負契約ということが建設工事の中でも前提となりますので、こういったものを当然視野に入れる必要があるのではないかということでございます。これはいわゆる民法でいわれている請負契約の内容でございます。こういったものもちゃんと念頭に置きながら制度設計を進めていく必要があるのではないかというところでございます。

14ページ目でございますけれども、もう一つの論点として専任というところでございます。これについては、兼任できる範囲を設けたらどうかということでございますけれども、まず1つ目の丸というのが、先ほども紹介しましたような、いろいろな新技術を使っていくとか、こういったことで監理技術者が行う施工管理の業務が合理化できているという部分があれば、そこはもうちょっとほかの現場との兼任を認めてもいいのではないかと話。

あと2つ目でございますけれども、ちょっと論点がまた変わりますけれども、若手の技術者を育成するというのが非常に重要ではないかというところでございまして、そういった観点から見ると、若い人になるべく早いうちに責任ある立場で仕事をしてもらおうということが重要ではないかなということでございまして、そういった方に、監理技術者よりもうちょっと下のランクの仕事をしていただくということができないかというものでございます。

具体的には15ページ目、下のほうでございますけれども、一定の実務経験と知識を有しているような人、これについて、監理技術者の下のほうの、右側でございますが、監理

技術者補佐ということで仮称でつけていますけれども、こういったところに専任配置していただくと。そういった場合には、監理技術者はほかの現場と兼務してもいいですよといったことができるのではないかとということでございまして、具体的にこの補佐というところは、左側にありますように、今、一方で、技士補という制度をつくるということで提言をいただいておりますので、こういったものとも連動させながら活用してはどうかといった内容を提案させていただくものでございます。

資料3については以上でございます。

【菅原建設業政策企画官】　　続きましてもう1点、資料4もあわせてご説明させていただきたいと思えます。

今し方説明させていただいたのが、技術者の関係でしたが、もう1点、技能者の位置づけについてご説明したいと思えます。資料4をご準備ください。

1ページ目は、これも第2回の3月の基本問題小委員会の際に一度技能者についてご議論いただきました。これも説明割愛いたしますが、技能者のこれまでと今日的な課題について整理した資料でございます。

2ページ目が、その際おつけした検討の視点でございます。これまで技術者というのが建設業法位置づけあったけれども、技能者といったものは位置づけがなかったといった中で、技能者が果たすべき役割も踏まえて、制度上の位置づけを検討すべきではないかといったことを例として挙げまして、①、②、③の三つの検討の視点の例を挙げたところでございます。

その際いただいたご意見が、3ページでございますけれども、技能者の皆さんにスポットを当てて、今まで以上に位置づけを明確にするということは結構ではないかといったご意見とか、やはりキャリアアップシステムの仕組みと連動しながらといったお話とか、あるいはひとり親方も含めてどう処遇改善していくかというのが大事であるといったご意見もいただいております。

そういったご意見も踏まえまして、いま一度事務局で整理したのが4ページ目でございます。なぜ今、技能者の位置づけについて検討する必要があるかといったことを、建設業法の目的に立ち返りまして整理しております。

業法の目的でございますが、適正な施工を確保すると、それで発注者を保護するといったものと、業の健全な発達を促進するといったものがございます。

それで、現行制度の考え方というのは、適正な施工確保といった点については、現場に

配置された主任技術者が施工管理を行うと。これによって適正な施工を確保するといったものが法制度の建てつけになっておりまして、言いかえれば技能者の方につきましては、おのずと経験を積んで技能を向上させているだろうという前提のもと、適正な施工の確保の観点からは特に制度上位置づけなくても、その技能者が主任技術者等の技術者の指導に従っていれば足りるのではないかという発想だったのかなと考えております。また、技能のレベルについても、基本は親方の背中を見て学ぶとか、OJTのみでして、各専門工事業者の内部評価が中心なのかなと思っております。

一方、今後の課題としましては、全産業的に生産年齢人口が減っていくという中で、建設業も将来的には技能者がこれまでのように確保できなくなる恐れがあると思っております。一方、技術者制度の創設時と比べまして、工事はどんどん高度化、専門化していくという中で、適正な施工を確保するためには、主任技術者さんの施工管理だけではなくて、ちゃんとした高度な技能を持った技能者の重要性が増してくるだろうと考えています。

また、注文者の立場としても、技能者の数が減ってくるのが予想される中で、ちゃんとした経験とか資格を有する技能者が配置されているかどうかといったことが大きな関心事項になっているのかなと思っております。もう1点、ベテランの技能者がこれから高齢化して大量離職も見込まれる中、効率的に有能な技能者を育成するといった体系的な人材育成も必要かなと考えております。こういった状況を踏まえまして、建設業法の目的であります適正な施工、発注者保護を実現できる制度設計が必要ではなかろうかというふうに考えております。

その検討の方向性でございますが、まず真ん中をごらんいただきますと、見える化と書いております。先ほど申し上げました、注文者としてちゃんとした技能者が配置されているかといったことが関心事項となっているということを踏まえまして、施工体制台帳において、現場で作業する技能者を記載して見える化するといった取り組みができないかと考えております。これは実態上は日建連さんも全建さんも作業員名簿を添付するといった取り組みをされておりますけれども、それを制度化できないかといった発想でございます。

そういった見える化を前提としまして、左側、技能者の配置のリクエストでございますけれども、見える化していく中で、これから注文者としてこの現場にちゃんとした技能者がいるかどうか、いないかというのも如実にわかってくるのかなと思っております。一方で、今まさに技能者の方の能力評価制度、技能者の方を例えばレベル1、2、3、4と区分して評価していくといった制度が検討していきまして、そういった制度の創設も前提とす

ると、例えば一定の工事において注文者が請負人に対して、例えばレベル2以上の技能者を配置してくださいとか、そういったレベルをリクエストできるような、制度を考えられないかというように考えております。

これは後ほど詳しく説明いたしますけれども、注文者側からすると請負人に対して、工事がちゃんとした人が配置されているか心配なので、その技能者の配置をリクエストすると。それを受けた請負人のほうは、もちろん直ちにちゃんとした技能者を置くという義務まではなかなか難しいのかなと思いますが、一定のレベルのある技能者を配置できるだとか、検討するといったやりとりが発生するわけですが、そういったやりとりの中でなるべくレベルの高い人を、技能者を育てていこうといったマインドにもつながると思いますし、またそのレベルの高い技能者を有している専門工事業者が選ばれやすい、そういった環境整備、ひいてはそれが技能者の処遇の改善にもつながっていくのかなというように考えておまして、そういった配置のリクエストといった制度ができないかどうかという提案でございます。

あわせて③、右側でございますけれども、先ほど申しあげましたベテランの技能者が今後大量離職していくということが見込まれる中、よりスピーディーに体系的に人材育成していく必要があると思っております、ここに記載のとおり、建設工事を適正に実施するために必要な知識、技能というのの向上に関する努力義務といったものがないかなというふうに考えております。

その詳細ですけれども、5ページごらんいただきますと、一定の技能者の配置をリクエストできる制度ということで、まずは技能者のレベル分け、先ほど申しあげたレベル1、2、3、4といった目安とかルールを内容とする技能者能力評価制度がある程度できてくるのが前提になってまいりますけれども、例えば、と書いていますが、一定の技能者がいないと工事の適正な施工が確保されないおそれがあるといった場合、わかりやすいのは伝統文化財の修復とかある程度一定の技能が要求される工事とか、あるいは現場作業員が多数いて、その中でちゃんとしたマネジメントできる技能者が必要な工事とか、そういった事例を少し念頭に置いておりますけれども、そういった場合において、注文者が請負人に対して、工事の施工に必要な一定の知識・技能を有する技能者の方の配置をリクエストするといった規定が検討できないかなということでございます。

参考としましては、5ページの下に書いておりますけれども、今の建設業法において23条という中で、施工につき著しく不相当と認められる下請負人については、変更請求

と、その会社ごとかえるといった制度がございます。そういった、会社ごとかえるというところまでは必要ないにしても、その中で配置されている技能者の中でちゃんと一定レベルの人を配置してくださいといった請求も、制度的な建てつけとしてはあり得るのではないかというふうに考えているところでございます。

あとはさらっと説明したいと思っておりますけれども、6ページ、その見える化ということで、先ほど申し上げた、施工体制台帳において現場で作業する技能者を記載事項としてはどうかということも考えております。

7ページごらんいただきますと、今、現行の制度で施工体制台帳では赤枠で囲んでいますが、主任技術者の名前とか、外国人の建設就労者、技能実習生の欄もありますけれども、作業員名簿については記載がないということでございます。

一方、8ページでございますけれども、現場においては、これは例えば全建さんの推奨している様式ですが、作業員名簿の様式があつて、これがある程度普及しているといった状況でございます。

あとは9ページでございますが、技能の向上等に関する努力義務でございまして、記載のとおり、建設工事に従事する人たちが技能の向上に努めるといった努力義務が書けないかなというように考えております。これはイメージとしては10ページとか11ページごらんいただきますと、10ページが登録基幹技能者の制度概要ですけれども、この下の矢印に書いていますように、見習いから一般技能工、職長、基幹技能者といった階段をより意識しながら、より上にレベルアップできるように努力していただきたいといった思い。また11ページの2ポツで書いていますけれども、レベル1、レベル2、レベル3、レベル4と徐々にレベルアップしていくといったことを常に技能者の方一人一人に意識していただきながら、技能の向上に努めていただきたいといった思いでの規定でございます。

あと12ページは前回おつけした資料でして、必要に応じてリファーできたらと思っております。

あと13ページ、14ページは今年の+10の抜粋でございまして、その+10においても13ページの⑥で書いていますが、例えば技能労働者が技能の向上に努める責務とか、施工現場における技能の明確化とか、あるいは請負人が注文者からの求めに応じて技能を有する技能労働者の配置をすとか、そういった施策を盛り込まれておりまして、それを事務局的に少しブレイクダウンしたのが今日の説明資料でございます。

ちょっと足早でございましてけれども、私からの説明は以上でございます。

【大森委員長】 ありがとうございます。かなり大部な説明だったのですが、技術者、技能者に関するかなり重要な論点を含んでいますので、皆さんの、賛成、反対も含めて、ちょっとご意見を頂戴したいと思います。いかがでしょうか。どうぞ。

【岩田委員】 全建でございます。技能者にスポットを当てる取り組みということについては、従前から全建としては賛同ということなのですが、ただ一定の技能者の配置をリクエストされる、注文者がリクエストするということになると、有能な技能者ばかりが現場にリクエストされるということも十分に考えられるのだと思うのです。

そうすると、経験の浅い技能者の育成の妨げに逆にならないかということがちょっと懸念をされます。担い手育成という点に留意した配置要件というようなこともやっぱり必要ではないのかなというふうに思います。

例えばそういう意味では、優良工事に従事したら自動的に技能者を表彰するとかというようなことの意識づけというようなことも必要なのではないかなというふうに思います。意見です。

【大森委員長】 例えば、今のご意見はご意見として賜るのですが、ちょっと質問させていただいていいですか。例えば若年者がやっていて、発注者がそれを不安に思って、出来が現実悪かったというときに、かえてくれと頼まれたときに、いや個人はだめだけどそれを対処するという方法というのは何かあるのですか。

【岩田委員】 一定の割合というか、そういうことで縛るというか、そういう要件にすればいいのではないかなというふうに思います。

【大森委員長】 全面になしとかいうのではなくて、ある一定の枠みたいな……。

【岩田委員】 それもリクエストとなるとやっぱり経験の豊富な方ばかりリクエストということになっちゃうのでは……。

【大森委員長】 わかりました。というご意見だということなので、ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。どうぞ。

【古阪委員】 技能者をきちんと評価しようというのは大賛成ですけれども、ちょっと気になるのは、4段階でキャリアアップすることになっていますね。国際的にいうと、先進国でたとえばアメリカはノンスキルとセミスキルとスキルの3つなのですね。本当のキャリアという意味では2つですね。日本の場合、これからマーケットが縮小して、一方でメンテナンスのほうへ行くんですね。このキャリアアップはほとんど新築の技能労働者を対象にされているのですけれども、一方でメンテナンスのほうに行ったときに、このキャ

リアアップシステムで育った者がメンテのほうにも行くかという、必ずしもそうじゃないんですね。そういうことを検討しながら、少し日本のマーケットも新築だけでなくメンテがかなり増えるという前提に立てば、もう少し国際的な感覚で見るということが要るんじゃないか。

特に若者に4段階で上げようと思ったら、ここ10年で上がるようになっていきますけれども、キャリアアップシステムによると20年近くになるのですね。そういうことまで課するというのは多分無理なので、その辺ももう少し慎重に考え、慎重というのはある意味では大胆なのですけれども、この日本のマーケット、建設市場がどういうふうな性格を帯びてくるかという意味でいうと、技能労働者の扱いというのは一つは新築用という意味でのキャリアアップは要るのですけれども、もう一個でメンテナンス側というのはまず最初に原っぱがありきでないんですね。建物ありきから始まりますので、これは設計の教育もそうなのですけれども、そういうふうに少し視野を広げてやらないと、今のこの新築だけをやっていくというのは、せっかくできたのだけれども半分使えなくなるという可能性もあるので、その辺いろいろ検討していただきたいと思います。私もその点での活動はさせていただいておりますが。以上です。

【大森委員長】 ちょっと確認です。今のご意見は、キャリアアップシステムに関する話。

【古阪委員】 キャリアアップもそうですし、技能者というもの……。

【大森委員長】 キャリアアップはここではストレートには議題にはなっていないのだけど。

【古阪委員】 もちろん、そうですが、他方でやっていることも考えないという意味で言っているのですけれども……。

【大森委員長】 はい。ということは、周辺部分としてということのご意見でいいですか。

【古阪委員】 ここで議論ということではないですし、議論は向こうで私も参加してやっているわけですが、ここの中でそれを利用されるのはいいのだけれども、少しそういう検討をしながら将来を見ていかないといけません。

【大森委員長】 わかりました。

【古阪委員】 特にメンテナンスのほうは注意をしていかなければ……。

【大森委員長】 こちらで検討する際にその辺ちょっと留意しながら検討していただき

たいというご意見を。賜りました。ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。井出先生、どうぞ。

【井出委員】 資料の3の15ページのイメージ図のところなのですが、監理技術者のもとに補佐というのを設けるということなのですが、主任技術者との関係が、多分下請さんにも主任技術者がいらっしゃると思うのですけれど、主任技術者との関係がちょっとよくわからないので、その辺はどう整理されるのですかというがまず1点。

資料の4のほうの12ページに、いろいろな施工に従事する者ということで、いろいろ、技術者のところと技能者のところと分けているのですが、これだとイメージとして技能者と技術者がくっきり分けられているのですよね。その登録基幹技能者の中で経験を積んだりあるいは優れた人が技術者に行くという道もあってしかるべきだと思うのですけれども、多分それをつなぐのが主任技術者あたりではないかなというイメージとしてはあるのですが、何かこの横につないで、さらにキャリアアップしていくような発想はそもそもないのでしょうかという、この2点です。

【大森委員長】 ではその点、事務局のほうで……。

【田中建設業技術企画官】 まず1点目の資料3の15ページ目でございますけれども、ここに書いてある監理技術者補佐というのはあくまで元請企業の中で置いていただく技術者ということでございまして、今いただきました主任技術者というのはむしろ下請のほうだと思いますので、ちょっとここには書いておりませんが、それとは完全に区別しているというものでございます。

【菅原建設業政策企画官】 2点目のご質問ですが資料4の12ページ、まさにご指摘のとおりなのですが、整理学上、ある特定の工事現場というのを念頭に置いていただきますと、例えば基幹技能者の方もあるときはある工事現場では技能者として入って、ある工事現場では主任技術者で入ったりと、どちらかで仕事されるわけなので、そういう特定の工事現場を念頭に置いたときに、基幹技能者の方が主任技術者として仕事されるのであれば、そのときはこの真ん中の施工の技術上の管理をつかさどる者の内数として、その当該基幹技能者の人がカテゴライズされるわけですし、そうではなくて、別のまた工事現場において基幹技能者の方がまさにその職長のトップという形で仕事をされる場合には、ピンクのほうの技能者に位置づけられるはずで、現場ごとにあるときは技術者だったりあるときは技能者だったりすると思うのですよね。そういった意味で、ちょっと逆にわかりづらかったかもしれませんが、概念上、どこかの工事現場において考えたときにこうい

うふうに整理されるかなと、ちょっと少し議論用に大分ざっくり書いているかもしれませんが、趣旨としてはそういった趣旨でやらせていただいております。

その意味では、もう1点申し上げたいのが、登録基幹技能者になられる方というのは、最近その省令も改正して、必ず主任技術者がなれますよといったことを法令上整理いたしましたので、法令上はその基幹技能者の方が時として主任技術者をされるということは当然念頭に置いております。ただその上で、ある現場では技術者だったり、ある現場では技能者だったりするのかなと思って、その辺少し整理したのがこの12ページの資料でございます。

【大森委員長】 よろしいでしょうか。

【井出委員】 はい。

【大森委員長】 どうぞ。

【古阪委員】 関連です。その件は前回のこの場で質問したのですけれども、その場合、技術者として認めて、派遣は構わないという前提に立ちますか。その辺ははっきりしておかないと、とんでもない、楽になる可能性もありますし、問題となることもあるかなと。その辺はいかがですか。

【菅原建設業政策企画官】 私の整理ですと、基幹技能者の方がある現場で主任技術者として配置されますというときには、その方はあくまで施工管理しかしませんので、その施工管理しかない限りにおいては、一応その派遣法の適用にはならないということになります。ただ一方で主任技術者というのは継続で3ヶ月以上雇用とか別の要件があるのでなかなか簡単には派遣とかやりづらいのかなと思うのですけれども、整理すると派遣法の書き方はあくまで現場で施工ですね、実際に作業に従事する人が派遣法の対象となっておりまして、施工管理というのは対象外だとなっておりまして、その意味においては、まさに基幹技能者であっても当該現場では主任技術者の施工管理しかない場合には、派遣法との関係はクリアされるのかなと。

【大森委員長】 よろしいですか。

【古阪委員】 そこは非常にデリケートなところになるので、はっきりと日建連とか全建の人にも、それから建専連の人にも教育をされて、変なことにならないようにぜひともお願いします。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。どうぞ。

【田口委員】 全建総連であります。まず資料3の9ページ、重層下請構造改善の必

要性につきましては、ちょっと古い資料になりますが、私どもの作成した資料を提示していただきましてありがとうございます。それでこのグラフの見方なのですが、我々としては……。

【大森委員長】 何ページですか。9ページ。

【田口委員】 はい、資料3の9ページでございます。労務不足の調達は、どういうふうに行っているかと、実態的に申し上げますと、3次下請、特に民間建築の場合は5次、6次、設備ですと10次とかまでいきますけれども、個人事業者とか、あとはほとんどひとり親方がグループ受けみたいな形でこういうところに入っているというのが実態でして、それぞれ下請の確固とした事業所が3次、4次というふうに下請に入っているというような状態ではないということ。

そういう点で申し上げますと、以前から申し上げておりますけれども、ひとり親方という存在の問題を抜きにして、なかなか、重層下請構造の改善とか技能者の処遇改善というふうにしても、その実態を解明しないと、あるいはそこに起きている問題をはっきり提示をしないと、生産性の向上も進まないのではないかとこのように考えております。

それで、この資料の4、これみんな関連しているのですが、資料の4の4ページに、技能者の位置づけに関する考え方で、第2回の基本問題小委員会ときにはたしかまだ技能労働者の位置づけの明確化というような表現だったと思うのですが、技能労働者という表現がなくなって、技能者というふうに統一をされていると思うのですが、以前1回お聞きしているのですけれども、技能者と技能労働者の違いはどのようなふうに規定をされているのか。私どもは技能労働者は技能労働者で、技能者というのは技能労働者とひとり親方も含んで言われているのかなというふうに解釈はしているのですが、まずその点、お教えいただきたいということ。

あとこの4ページの検討の方向性にあります、見える化で施工体制台帳において現場で作業する技能者を記載するという点については、大いに支持をいたします。賛成であります。この中にもひとり親方ということが出てくれば、これはちょっといろいろ問題もあるのですが、作業員ということであれば、施工体制台帳に作業員名簿として載るのかどうかと。一般的にはひとり親方というのは請負者になりますから、建設業法でいえば最終下請人になっていたのではないかとこのように思うのですけれども、そこがどうなのかということですね。

それと、技能者がその隣の育成の点で、その必要な知識及び技術または技能の向上に関

する努力義務を負うというのは、これは現場で働く方にその技能者としての意識、自覚を持っていただいて、働いていただくという点では非常に必要なことだというふうに思っていますので、これについてもぜひともお願いしたいというふうに思います。

前後しましたが何点かご質問も含めていたしましたので、お願いいたします。

【大森委員長】 では、事務局のほう、お願いします。

【菅原建設業政策企画官】 特にご質問としていただきました、技能者と技能労働者の言葉の使い分けですが、前回もご指摘いただいたところがございますけれども、やはり技能労働者というときは「労働者」なわけですし、言いかえれば雇用されている人ということなので、全体の技能者の中で雇用されている労働者の方が技能労働者になるのかなと思っています。それで、雇用されていないひとり親方とかも含めた、それ以外の方も含めて技能労働者の方とかそれ以外の技能を持っている方も含めた総称として、技能者といった言葉を使うといった整理をしております、今回技能者と言っておりますので、技能労働者以外も含めた、そういった表現としております。

そして後ろのほうで出てくる資料は、技能労働者という言葉が残っていますが、これはあくまで、例えば13ページとか+10での記載をそのまま転記しておりますので、その点は当然修正できないのでそのまま残していますが、基本的には今の考え方に沿って、技能者という言葉を使い分けて使っているところでございます。

それ以外の部分のご賛成といったご意見だったと思いますので、ご指摘を踏まえてさらに細かい制度設計できればと考えております。

【大森委員長】 よろしいでしょうか。

【田口委員】 はい。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほかにいかがですか。よろしいですか。どうぞ。

【高木委員】 済みません、ちょっと感想みたいな話になってしまうのですが、重層下請の話ですけれども、生産性の改善の中で、大分その重層下請に関する論点、課題、問題点、いろいろなことが注視されてきて、前に進むのかなという形ですごく評価しております。

一方で、やはりこの重層下請構造の解消に向けた取り組みが積極化されればされるほど、どうしても私が気になってしまうのが、もう一つの視点である、あまりにも細分化して発注してきているという、いわゆる面的な話です。必ずどこかでそういう指摘が出てくるわ

けですけれども、正直今、実態がどうなっているのかというのがよくわかっておりませんで、どのぐらいの分割発注がされていて、例えば20年ほど前は規制緩和、規制改革委員会等々で官公需法による中小企業の発注割合、これが大幅に引き上がってきているので、そこをどういうふうに考えるかみたいな議論が20年近く前はあったと思うのですが、実際今、中小業界、企業の後継者問題等というものが出てきている中で、果たしてこの官公需法による中小企業の発注割合というものを今後も引き上げていくということが果たしてこの建設業界にとって妥当なのかどうか。むしろ発注ロットを大型化すべきものはすべきで、効率化し、今後ますますリニューアル、メンテ、これは恐らくなかなか大型化できないのでしょうけれども、ただ、PPP等々で契約期間を10年にしてやっっていこう等々の動きが出てきておりますので、この建設業界の重層下請構造の解消とあわせて、発注の仕方をいかに効率的にやっていくかというような視点も一つ、やはりより重要になってくるのではないかなということ、今回の論点には入っていないのであれでしたけれども、感想として言わせていただきます。

【大森委員長】 ありがとうございます。

それではちょっと、時間の関係がございます。申しわけございません。まだ資料5、6、7も残ってまして、続きまして資料の5と6について、事務局からご説明をお願いします。

【菅原建設業政策企画官】 それでは続きまして資料5、経営業務管理責任者の資料についてご準備いただきたいと思います。

今回、経営業務管理責任者、いわゆる経管と呼んでおりますけれども、この経管を議題に上げた理由でございますが、前回の議論で社会保険の加入を許可要件とするかどうかといったことを1回ご議論いただいておりますけれども、そういった社会保険の話、許可要件とするかどうか議論する際に、あわせてほかの許可要件についてもご議論いただいたほうがいいかなと思っております、特にこの経管について見直すべき点がないかどうかというのをご議論いただきたいということで、資料を準備しております。

最初の2枚はほとんど説明割愛いたしますけれども、過去の基本問題小委員会中間とりまとめとか、+10とかでも、その経管のあり方の検討とか、あるいは経管の定義・役割の明確化について提言いただいた経緯がございます。

3ページをごらんいただきますと、そもそも経管を含めた建設業の許可制度でございますが、4点要件でございます。経営の安定性という意味で、後ほど詳しくご説明しますが、経管の要件のほかに、財産的基礎といったのが経営の安定性の観点から要件になっており

ます。

また、技術力を見る指標としましては、営業所ごとに専任の技術者を置くといった要件がございます。また、適格性、誠実性を見るということで、過去の請負契約に関して不正・不誠実な行為がなかったかどうかといったものをチェックすると。これは既存の許可要件でございます、これに加えて、前回ご議論いただいた、社会保険の加入を許可要件とするかどうかといったものが一つ論点になっております。

4ページでございますけれども、現行の経管の要件、少し詳しく説明いたしますと、この経管の要件、2つに分かれますが、1つが過去の経験年数が一定の経験を有しているかと。この4ページの①で書いておりますが、許可を受けようとする建設業に関し、例えば5年以上の経營業務の管理責任者の経験を有しているかどうかという、その過去の経験年数という条件と、あわせて、その過去の経験年数を有している人が1名以上、常勤で、今の役職が、取締役とかいった常勤役員であるということが条件になっていまして、経験年数の要件と、今、その人がどの役職かという要件と2つあるというふうにも言えると思っております。

この経管を置いている理由ですけれども、下のほうの趣旨に書いていますが、どうしても建設工事一品ごとの受注生産、請負金額も多額であるということで、また瑕疵担保責任も負いますので、他の産業と異なる特性を有する建設業の適正経営を確保するということが置かれた要件でございます。

実際にどういった人が置かれているかは5ページでございます、今回、少しサンプル調査いたしましたのですが、記載の20社の中で8割、16社においては50歳以上とやや高齢化していまして、配置されている人の役職を見ますと、法人では取締役級以上、個人ではその本人がなっているということで、特に個人事業主のところ、その下のほうをごらんいただきますと、70歳以上の高齢者の方もいらっしゃるって、後継者の引き継ぎとかの課題もあるのかなというように考えております。

6ページでございますが、その経管を確認する際の申請書類でございます。6ページの黄色マークをごらんいただきますと、管理責任者の証明書とか、略歴書とか、左下にありますような常勤性を確認する書類とか過去の経験とか、その辺の確認書類を求めているといった状況でございます。

7ページ、こういった少し特殊な要件でございます、過去の規制改革の実施計画においても、経管についての見直しが指摘された経緯でございます。それぞれ1、2、3と書いて

ていまして、もう措置済みでございますが、残った4と書いていますが、一番下のところ、規制の目的に見合った適切かつ合理的な許可要件とするよう見直しも含めて検討する、といったことが、これは期限は定められておりませんが、検討課題となっております。

8ページが、これまでやった経管の改正でございます。詳細割愛しますが、経験年数のカウントの仕方を少し柔軟にするとか、そういった改正をやってきております。

9ページ以降、ほかの産業における許可制度でございます。ほかの産業の事業許可において、経営の安定性をどのように見ているかということでございますが、多いのが、港湾運送事業法とかにもありますが、経営的基礎が確実性を有すること、と線を引っ張っております。

あるいは鉄道事業法とかにございますが、自らの確に遂行するに足る能力を有すること、これも実態においてはそういった経営的基礎とかで見ていることが多いのかなと思っております。

10ページ以降もいろいろな業の許可つけておりますが、ざっとごらんいただきますと、財産的基礎を問うてる、表現が財産的基礎だったり経営的基礎だったりしますが、そういった事例がたくさんありまして、12ページごらんいただきますと、銀行法とかでもどうやって見ているのかなというのを調べておりますが、銀行法とかですと、財産的基礎に加えて、業務を的確、かつ効率的に遂行する知識、経験を有する人を置きなさいとなっておりますが、逆に言うと、そういった銀行法とかたくさんお金を扱うような免許の際の基準としても、5年以上とか、経験年数まで問うてるという、そういった要件にはなっていないということでございます。保険業法も13ページございますけれども、銀行と同じような規定になっております。

その意味では、建設業法のように、財産的基礎の要件に加えて、経験年数要件まで課しているというのはあまりなくて、建設業許可に特有の要件なのかなというふうに考えております。

そういった周辺状況も踏まえまして、14ページでございますが、経管の要件の意義、状況の変化について整理しております。経管の要件については、昭和46年の許可制度ができたときからずっとありますが、大きく3つに意義が分かれるかなと思っております。

1つが財務管理能力で、倒産することなく、資金調達等々行って、工事を完成させることができる能力と。あるいは労務管理能力ということで、建設工事に配置する技術者、技能者、人を配置して工事する仕事でありますので、そういった人を確保して管理できる能

力といった点。あるいは3つ目、不良不適格の業者の排除ということで、暴力団関係者とかあるいはペーパーカンパニーといったものを排除するといった、大きく3つの意義があって、建設業に関して5年以上、工事期間が長いとか瑕疵担保期間も考慮して5年以上となっていると思いますが、そういった経験年数5年以上の人を取締役級で置きなさいといったことが要件化されていると考えております。逆に、こういった昭和46年当時は経営の経験年数で見るとくらいしか客観的に確認する仕方がなかったのかなと考えております。

一方、昭和46年以降、その状況は変わっておりまして、建設業に関連する制度としましても、財務管理能力については上に書いています経審の受審義務化とか、新築住宅の瑕疵担保が10年になったりとか、あるいは財産要件自体も引き上げているといった形になっております。

また、労務管理につきましても、技術者制度そのものが変わってきて、適正な配置の徹底とか講習といった制度ができておりますし、技能者も含めた労務管理という意味では、今回社会保険加入を業許可の要件とすることで、逆に言えば不適切な労務管理を行う事業者というのは相当程度排除できるのかなというように考えておりますし、労基法改正もされれば、さらに労務管理もより厳格になってくるかなと思っております。

また、不良不適格業者、ペーパーカンパニーを排除するという意味では、暴力団排除条項も4年前の法改正で整備されておりますし、丸投げの基準の明確化とか、あるいは監督処分基準も強化されておまして、事後的に不良不適格業者を排除できる、そういった事後チェックの強化がされているのかなと思っております。

また、会社制度も変化してきているということで、経営業務の重要性自体は変わらないと思っておりますけれども、これまでのような経営の経験年数に着目しなくても、今申し上げたような形で、多面的かつ複層的に建設業者の経営をチェックできる状況に変化しているのではないかなというように考えております。

そういったことを踏まえて15ページでございますけれども、検討の視点で書いております。もともと、経営については、財産的基礎とあわせて、経営の安定等を図るということで設けられておりますが、一方で先ほど申し上げたとおり、経験年数によらなくても、経営の安定性を確保できる環境ができてきているのかなと思っております。

一方、経営の要件については、経営層が高齢化していく中で、特に中小企業とか個人事業主において、個人事業主の方本人は経営の要件を満たしているのですが、若い人に引き継ごうとしても、その後継者が経験年数を満たしていないといった、業務を引き継ぐ上で

の課題、足かせがあるのかなとか、あるいはどんどん建設業の業態が多様化する中で、兼業する企業にとっても、そういった5年以上の経験を有するというのは困難になってくるのではないかと、あと、実務上は建設業の申請者、行政庁双方にとって、書類作成・確認に労力がかかっているといった実態もあるかなと思っていまして、今回、社会保険加入を許可要件としますと、経管の意義であった、その労務管理とか、あるいは社会保険加入をするというのは、ある程度法定福利費を継続的に負担しますので、そういった経営の安定性という意味でも、社会保険加入を許可要件とすればある程度チェックできるのかなと思っておりますので、何といたしますか、トレードオフ的な形で、こういった上記の状況の変化とか課題も踏まえて、その経管の見直しを検討する必要があるのではないかと考えております。

記載のとおり、案1から案3がございますが、5年の実務経験年数だけ廃止して、ただ、誰かしら知識、経験を有する人を置いてね、という案1と、許可要件自体は廃止するのだけれど、誰が経営管理を担っているかということは届け出してくださいね、と。それで発注者が見られるように、閲覧できるようにするという案2。あるいは、純粹に廃止するという案3とか、3案ぐらいあるかなと思っておりますけれども、後ほどご議論いただければと考えております。

あともう1点、許可に絡めてご議論いただきたいのが、円滑な事業承継の関係で、資料6でございます。

ちょっと足早な説明で恐れ入れますが、資料6で1ページごらんいただきまして、事業承継については、+10のときに地域力の強化ということで、やはり地域建設業の持続性を確保していくためにも、円滑な事業承継に向けた環境の整備が必要であろうといったことがうたわれております。

2ページ、現状でございますが、赤い色のところ、倒産件数は一貫して建設業、減少していますが、休廃業・解散については大体年間8,000件程度で推移しているといった状況でございます。

一方で3ページごらんいただきますと、今後の課題として、やはり経営上の課題として後継者問題を課題とするといった企業が年々増えてきておりまして、右側でございますように、小規模な建設企業ほど後継者問題といったものを課題として認識しているといった資料でございます。

4ページは全産業的な資料でございますが、全産業的に中小企業の経営者の年齢が過去

20年間で大幅に高齢化しているといった資料でして、大事なのは事業承継、いきなりできないといったところかなと思ってまして、後継者の選定を始めてから了承を得るまで3年以上の期間を要するということが約4割を占めているといった状況でございます。

今回ご議論いただいていることにかかわるのが5ページでございまして、いざ事業承継をするときに、許可に絡めた課題としましては、現行制度上、この箱のところでございますが、例えば事業承継でA社の仕事をB社が引き継ぎますという吸収合併の場合に、消滅するA社さんの有していた許可というのは1回なくなって、新しい建設業許可が必要になってくるという形になります。その際、どうしても事業承継した後に許可を申請する必要がございますが、その場合、許可行政庁の審査手続期間が一定期間必要となってくるので、許可の空白期間が生じると。この記載のとおり、1から4カ月ぐらいその手続必要かなと思ってまして、その間仕事ができないといった課題があろうかと考えております。

6ページ、現行のその事業承継に対する支援制度でございますが、記載のとおり、税制とか入札とか、あるいは予算事業、窓口相談等々、さまざまな支援制度ございますが、これらの支援制度とあわせて、先ほど申し上げた許可といった制度面で何か環境整備する必要があるかないかといった点でございます。

7ページ以降、既存の、他法令における事業承継の規定でございますが、例えば7ページごらんいただきますと、これは産業競争力強化法という法律ですが、最初に事業承継に先立って、この中小企業承継事業再生計画といったものを出してもらって、それについて認定されると、実際に事業承継したタイミングで自動的に許可がおりるといった制度でございます。

あと8ページと9ページでございますが、特に9ページをごらんいただきますと、再開発法というのがございますが、再開発会社というのが事業承継しようと思うと、あらかじめ認可を受けなければいけなくて、認可を受けた場合にはその後自動的に地位が承継するといった制度でございます。

それで、10ページごらんいただきますと、検討の視点としましては、冒頭申し上げたとおり、建設業、経営者の高齢化がどんどん進んでいくと。特に小規模建設企業において後継者問題が経営上の課題となってくるのかなと思ってまして、+10でも書いておりますけれども、事業承継が円滑に実施される環境整備が必要だろうと考えております。

一方、現行の許可制度については、先ほど申し上げたとおり、許可に空白期間が生じている現状でございますので、それを短縮するためにどのような方策があるかということで、

運用で10ページの下に書いていますとおり、運用でその事前確認手続を整備して短縮するということもあると思いますし、他法令の制度を参考にすれば、あらかじめ認可行政庁の認可等を受けることによって自動的に権利義務を承継するといったアプローチもあろうかと思っております。資料5の経管の話とあわせて、許可要件にかかわるこの2点について、ご意見いただければと考えております。

説明以上でございます。

【大森委員長】 ちょっと確認なのですが、時間との関係もあるのですが、資料5のほうの検討は、議論は見直しを検討する必要があるかないかぐらいでいいですか。案1、2、3まで議論し、決めましょうみたいな話はちょっと無理なので、検討する必要があるかぐらいのところでもいいですか。

それから6のほうも、具体的に制度設計を考えられないか、具体的なアイデアを出せといっても、結構時間の関係もあるし、なかなか難しいので、このような方向でいいかというぐらいの確認ぐらいでよろしいでしょうか。

ということで、皆様方のご意見、頂戴したいと思うのですが、賛成であれば賛成でいいし、こういう方向で進められたいということであればそれでいいと思っております。どうぞ。

【丹羽委員】 事業承継に関しては、この方向で検討していただきたいと思うのですが、経管責任者、今後も検討していただくという方向で、ぜひともお願いしたいなと思っております。そのときの観点で今、3つほど案1、2、3と出ていますが、許可の種類、一般と特定がございますよね。財産的基礎も分けているわけで、経管責任者においても同じように特定と一般で違うかなど。片方例えば廃止しても、片方はこういうふうにしていくんだというのものもあるのかもしれないので、そういうものも含めて検討していただければと思います。以上です。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。よろしいでしょうか。基本的にはこの方向で検討していただくということにしたいと思っております。皆様方、賛同していただいたということで、理解したいと思っております。

それでは資料の7について、お願いします。

【菅原建設業政策企画官】 ありがとうございます。続きまして、資料7でございますが、この基本問題小委員会の中間とりまとめの骨子案といったものをつくらせていただいております。2月以降精力的にご議論いただいておりますけれども、この基本問題小委員会、夏ごろをめどに一旦中間とりまとめをしようといった形でスケジュール感、示させて

いただいております、そういった時期もだんだん近づいてきておりますので、非常に荒い部分が多くて恐縮ですけれども、一旦骨子案といったものをお示しして、さらにご意見、ご議論いただければと考えております。

今回おつけしたのはあくまでまだ目次ぐらいのことなどで、ざっくり申し上げますと、審議の経緯というのが書いております。これまで今日を含めて4回ご議論いただいてきております。こういった中間とりまとめを詰める際の主眼となり得るのは、5行目に書いておりますが、担い手の確保の取り組みをさらに強化するということなのかなと。これから10年後とかを見据えた場合に、技能者の方の大量の離職というのが見込まれる中、担い手確保の取り組みをさらに強化するといったことがやはり大きな目的になり得るのかなと思ってございまして、それをするための施策としまして、長時間労働の是正とか、社会保険も含めた処遇の改善とか、生産性向上などの分野が大事になってくるのかなというふうに考えております。

そういった頭の整理で2ポツ以降で資料を整理しております。担い手確保の取り組みを強化するために当面講ずべき措置ということで、1番が長時間労働の是正でございます。ただこれ、書いている内容につきましては、今日まさに先ほど資料1でご意見、ご議論いただいたばかりでございますので、ここで改めて説明するというよりは、今後、今日いただいたご意見を踏まえて、書き込んでいく中で改めてご意見いただきたいと思っております。

目次としては、長時間労働の是正で、適正な工期設定の推進とか、あるいは平準化の推進といったことが項目として挙げられるかなと思っております。また、処遇改善のほう、こちら今日まさにご議論いただいたばかりでございますけれども、技能者の位置づけを明確化するといった点についても、今日の資料とあといただいたご意見を踏まえて、今後詳しく記載していきたいと考えております。社保の一層の強化については、第2回である程度具体的にご賛同いただいておりますので、そういったこと、ご意見も踏まえながら、具体的に記載したいと思っております。生産性向上については、これは前回第3回でご議論いただいておりますけれども、リスクの事前共有とか、あるいは今日ご意見いただいた技術者の配置要件の合理化等々について、詳しく書き込んでいきたいと考えております。

あと、2枚目でございますが、やはりこういった担い手の確保とか、建設業の持続性を考えたときに、特に地域の建設業について、特に持続性を確保できるような項目を設けるべきではないかと思っております。地域建設業の持続性確保という項目で、その中で、災

害時、インフラ老朽化に対応できる入札制度、前回ご議論いただいた項目とか、あるいは今日ご議論いただきました経管の話、許可の事業承継の話といったものも盛り込んでいくのかなと考えています。

あとはその他でございますが、これも資料1で少し盛り込んでご意見いただきましたが、民間発注工事における円滑な工事発注とか適正な施工の推進といったことについて、これは直ちに結論出ないと思いますが、今後さらに検討していくべき項目としても盛り込んだらどうかというように考えておりました。

いずれにしても、まさに今日ご意見いただいたばかりの項目も多々ございますので、今後、今日いただいたご意見踏まえて、さらに詳しく書き込む中でまた、何度かご意見いただきながら、中間とりまとめの案としてまとめていきたいと考えております。

ご説明以上でございます。

【大森委員長】 ありがとうございます。それではこの中間とりまとめの骨子案につきまして、まだまだ書き込むということで、今日いただいた意見も含めてということなので、まだまだ全然不定形ですけど、何か留意事項等ありましたら。それから少し時間がありますので、今まで全部通じて、ちょっと言い忘れたとか、言うことあれば、この機会どうぞ。古阪委員、どうぞ。

【古阪委員】 基本的には、講ずべき措置としていいのですけれども、今日も何回か申しましたように、土木と建築で発注をきちんとやられているので、それをベースにこういう実態があると、それを踏まえてやるとこういうふうになる、こういう措置ができるよということ、せっかく今まで苦労そてやってこられたので、その事実は書かれてやっていたかと、生きてくると。単に議論してこういう成果がありましたよ、ということではなく、ぜひとも、時間的には大変急なことになるかもしれませんが、できる範囲で結構ですけど、極力そういう実態を世の中に発信するということをお願いしたいと思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。はい、どうぞ。

【田口委員】 全建総連でございます。資料7の処遇改善のところですが、社会保険加入対策の一層の強化ということで、未加入業者を要許可から排除をしていくということなのですけれども、厚生年金加入というのは、若い人に建設業を選んでいただくための最低限の要件だと思いますけれども、ただ、今までの資料ですと、都道府県知事許可で4万5,000ほど業者がいらっしゃって、そのうち個人事業主が8万1,000で約2割いらっしゃいますよね。この方のうち、任意で厚生年金かけていらっしゃる事業者もいらっし

やると思うのですけれども、一般的には国民年金ということになっております。

そうすると、単なる、業許可を認めないということだけだと、排除されてしまうという、今やっぱり、個人事業主の方から、そういうこの話をしますと、かなり懸念が高まっています、むしろそうなると、500万未満のところに行っていくという部分、業者が増えていってしまう。そういうことになる。それとむしろ、何と申しますか、この人たちが業許可を継続するための誘導策なり、一定の期間なりを設けて継続できるような支援策なり、そういうものを考えられないかということなのですから、その点はいかがでしょうかね。

【大森委員長】 何かありますか？

【菅原建設業政策企画官】 1つ、まだなお整理必要と思っているのですが、そういったいわゆる5人以上、5人未満とか、法律上の義務がある事業者とない事業者があると思っています。そういった法律上の義務がない人たちが社会保険に入っていないときに、そういうところまで許可しないというふうな制度設計にはなかなかかなりづらいのかなと思っています。ちょっとそこら辺もう少し精査したいと思っているのですが、そういった意味で、義務になっていない人たちが入らないときには、入ってなくて許可しないということにはならないのかなと感覚的に思っております、やはり今回制度設計、大きな変更でありますので、一定の準備期間と申しますか、実際制度改正する場合でも、一定の猶予期間は必ず必要なのだろうなと思っております。

一方で、これまで6年間ずっと社会保険の加入の取り組みをしておりましたので、制度としてはしっかりそういった許可要件にするということはやるべきかなと事務局としては思っております、その辺うまくバランスをとりながら、猶予期間をどれぐらい設定するとか、そういう点、再度検討できればなと思っております。

【大森委員長】 よろしいでしょうか。

【田口委員】 はい、結構です。

【大森委員長】 ほかいかがでしょうか。どうぞ。

【高野委員】 骨子というよりも、先ほどの資料2に関する追加的な意見なのですから、無駄な重層下請をなくすということが重要だと思うのですけれども、2次、3次みたいな形で必ずしも縛ってしまうと、逆に働き方改革にも悪影響を及ぼすような非効率化をもたらすような状況もあつたりすると思いますし、もう一つは、施工体制台帳だけでチェックするということになると、契約上2次でおさまっているけれども、実態の指揮命令系

統はもっと別の世界があるというような、そういう施工体制台帳の世界と実際の世界が乖離してしまうということも考えられてしまうので、その辺どういふぐあいに実態的に一番効率的な体制を目指すかというようなことを考えた上で、その施策も考えるべきではないかというふうに思います。以上です。

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

それではただ1点だけ、ちょっと私、先ほど時間があまりなかったので申し上げたのですが、資料5のところの経管業務管理責任者の点は、廃止するしないというのがあるのですけれども、ここは検討するというので、そちらのほうで検討をお任せするというのでいいですか。その結果をまた投げてください、もしくはそれを検討するという方向でのこちらの結論ということ、どちらかでも、そこはお任せするというのでよろしいでしょうか。はい。

【丹羽委員】 今のほんとうにこの骨子案では廃止って書いてあるので、これは誤植で、検討ということで理解しておいてよろしいでしょうか。それだけ確認させてください。

【大森委員長】 ということでいいですよ。

【菅原建設業政策企画官】 はい。

【大森委員長】 ありがとうございます。それでは、本日、長時間ありがとうございます。議事、全てこれにて終了いたしました。進行を事務局にお返しします。

【岩下入札制度企画指導室長】 たくさんのテーマにつきまして、ご議論ほんとうに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が、次回、第5回基本問題小委員会は、6月18日、月曜日、16時から18時を予定しております。場所につきましては、改めて事務局よりご連絡申し上げます。

本日の配付資料のご郵送をご希望の委員は、テーブルの上に置いたままにしていれば、事務局にて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 —