

専門工事業者等を評価する仕組み作り  
に向けた基本的考え方

平成25年3月25日

## 専門工事業者等を評価する仕組み作りに向けた基本的考え方

### 1. 建設産業を巡る現状

建設投資の減少等により競争が激化し、地域社会を支えてきた建設企業が疲弊するとともに、就労環境の悪化等により若年入職者が減少するなど、我が国の建設産業はかつてない厳しい状況に直面し、建設産業の基礎体力が低下している。

その背景としては、受注競争の激化と間接経費の増加により下請契約の当事者間における交渉力の格差等も相まって、技能労働者等の賃金を含む工事原価へのしわ寄せが進み、技能労働者等の就労環境が悪化していることが挙げられる。

### 2. 将来の懸念

建設産業がこのまま推移した場合には、受注競争の激化に伴う就労環境の悪化による若年入職者の減少と高齢化による技術者や技能労働者等の更なる減少が生じ、これに熟練者の大量退職も加わって、技術者や技能労働者等が著しく不足する事態が懸念される。

### 3. 専門工事業者等評価制度の目的

上記の課題を踏まえ、具体的な対策を講じていく必要があるが、その際には特に以下の観点に留意すべきである。

- ・個別工事の品質確保だけでなく、中長期にわたり品質と担い手（技術者や技能労働者）の確保が可能となる制度的枠組みを構築すること。
- ・公正な下請契約の締結や技能労働者等の雇用・育成に努めるなど、人を大切にする施工力のある企業が評価され、適正に競争できる環境を整備すること。

これらを踏まえると、人を大切にする施工力のある専門工事業者等が建設市場において生き残り、能力を発揮できる環境を整備するための「専門工事業者等の新たな評価の仕組みの導入」が必要である。

この仕組みは、次の2点を目的とするものである。

#### (1) 将来にわたる工事の品質確保

実際に現場で工事を施工し、工事の品質を左右する「担い手」＝職人（技能労働者等）が確保・育成される競争環境を整えることを通じ、個々の工事における品質の確保だけでなく、将来にわたる工事の品質を確保すること。

#### (2) 将来にわたって施工力を確保しうる専門工事業者等が能力を発揮できる環境の整備

技能労働者等を継続的に雇用・育成し、その結果として将来にわたって施工能力を確保しうる専門工事業者等が、短期的な価格競争で排除されることなく、能力を発揮

できる環境を整備すること。

これらの目的を達成するため、新たな仕組みでは、発注者が元請企業を選定するにあたって、人を大切にする施工力のある専門工事業者等を活用する元請企業が評価されるようにすることで、元請企業がコスト面のみにとられず人を大切にする施工力のある専門工事業者等と契約することを後押しする。

#### 4. 基本的な考え方

##### (1) 評価の段階

この仕組みを導入するにあたっては、「建設業許可」、「経営事項審査」、「競争参加資格」、「個別工事ごとの入札参加資格」、「総合評価」のどの段階で評価を行うことが適切か検討が必要である。

検討にあたっては、「総合評価」については、原則として品質確保・品質向上の観点に特化する方向で見直しを行うこととされたことも踏まえ、本制度における評価をこの段階で行う場合には、中長期も含めた品質確保に関係する要素について評価する方向で検討を行う。

ただし、ある要件（社会保険への加入など）を満たさないことをもって建設業許可を与えないこととすると、公共工事のみならず、民間工事も受注できないこととなり、営業の自由の観点からは問題が大きいため、「建設業許可」については、少なくとも「評価」の場面での活用は難しいと考えられる。

##### (2) 評価の仕組み

この仕組みは、発注者が元請企業の選定にあたってその下請契約の相手方も含めて評価する際に用いることが想定される。

その際には、制度の持続可能性や利用促進等の観点から、できるだけ簡素な仕組みとし、元請企業が、人を大切にする施工力のある専門工事業者等の取組を容易に把握、確認できる方法とすることが必要である。

##### (3) 評価項目の考え方

まずは、人を大切にする施工力のある専門工事業者等が行う取組として考えられる共通の評価項目を設定する必要がある。

元請企業は市場において既に独自の基準をもって下請企業を評価しているが、市場原理では通常評価されない、あるいは評価されにくい項目も存在する。この仕組みにおいては、市場原理に委ねていては将来の建設産業の発展が図りがたい部分の是正に資する項目に限定して評価項目を設定することとする。評価項目の方向としては、将来にわたる工事の品質確保に資するものであって担い手の確保の観点に着目したものに特化することが考えられる。

なお、業種の違いに応じた個別の評価項目を設定するかどうかについて検討することも考えられる。

#### (4) 評価対象の範囲

建設業においては、企業が「土木工事業」や「建築工事業」のみでなく複数業種の許可を取得し、元請としてではなく下請として工事に入る場合もあるのが実態である。したがって、専門工事業の許可を受けている企業が「土木工事業」や「建築工事業」の許可をも有する事をもって評価の対象から形式的に除外することは合理的ではない。また、専門工事業の許可を受けている総合工事業者であっても、3. に示した本制度の目的に資する取組を行う者であれば、あえて対象から除外する必要はないと考えられる。

また、この仕組みでは継続的に技能労働者等を雇用・育成する専門工事業者等々を評価することになるが、実際に技能労働者等を雇用しているのは2次下請以下の企業であることが多く、発注の場面において1次下請企業を評価することは、制度の目的からすると合理的でない可能性があるとの指摘がある。一方、業種によっては1次下請企業であっても直接技能労働者等を雇用しているものもある。

元請企業が選定に直接責任を負わない2次下請以下の企業について評価することは、(2)のできるだけ簡素な仕組みとする考え方を踏まえると十分な検討が必要であり、入札契約の段階で2次下請企業まで決まっているかどうか、下請次数を減らす観点も必要ではないかといった課題についても考慮する必要がある。

以上を踏まえると、この仕組みの評価の対象としては、専門工事業の許可も取得している総合工事業者を形式的に除外することはしないこととする。その上で、まずは、元請企業がその選定に直接の責任を有する1次下請企業を対象として、それが可能な職種の有無も含めて実態調査を行い、検討する。2次以下の下請企業の評価については、引き続き可能性を模索する。

### 5. 具体的な評価項目として考えられるもの

3. に示したこの仕組みの目的及び4. (3)の考え方に鑑みると、評価項目としては次のものが考えられる。

#### (1) 工事の品質に大きな影響力を持つ技能労働者等の確保状況

工事の品質に大きな影響力を持つ技能労働者等としては、主任技術者や登録基幹技能者が考えられるが、工事現場における施工力の確保という観点からは、まずは、その数が不足し、かつ、資格取得に最低でも10年間の実務経験を要する登録基幹技能者の雇用状況を評価対象とすることを検討する。

#### (2) 若年労働者の確保・育成状況

今後、必要な技能労働者等が量・質ともに不足することが懸念される中、将来にわたる施工力を確保する観点から、若年労働者や、その内、一定の資格を有する者等の雇用状況や活用状況を評価対象とすることを検討する。

また、これらの者を育成する取組を評価するため、下請企業が行う技能・技術を習

得しようとする若年労働者の育成に向けた取組も、評価対象とすることを検討する。

### (3) 適正な就労環境の確保等の状況

項目としては、例えば社会保険への加入や労働関係法規の遵守などが考えられるが、これらについては、評価の問題ではなく、むしろ、工事を施工する者の適格性の問題として検討する。

### (4) その他

上記以外にも、この仕組みの目的を達成する上で必要と考えられる項目について、引き続き検討する。

## 6. 今後の進め方

平成25年度以降、上記の方向性を軸とし、まずは必要な実態調査を行い、その結果を踏まえ、引き続き検討を行う。その後、モデル的試行を行いながら制度の枠組みや手続きを検証しつつ、制度の適用拡大を図っていく。

## 7. 今後の議論を進めるにあたっての留意点

今後議論を進めるにあたっては、以下の点に留意する。

- ・ ダumpingは、建設産業における根本的な問題の一つであり、この制度だけで取り組むのではなく、対策を複合的に講じることによる対応が必要であること。
- ・ 本制度は単に下請企業の受注機会を確保するためだけに行うのものではなく、適正な競争環境の整備の一環であること。
- ・ 適正な競争環境の整備は、本制度のみならず、多様な方策によって可能となること。
- ・ 元請企業が求めることと下請企業が評価してほしいことのギャップを踏まえた制度設計が必要であること。