

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6回基本問題小委員会（通算第17回）

平成28年6月9日（木）

【三浦入札制度企画指導室長】 お待たせいたしました。定刻より若干早いようでございますが、皆様お集まりいただきましたので、ただいまから平成28年第6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おります。

本日、お手元に配付いたしました資料でございますが、議事次第でございますとおり、1から3の資料を用意してございます。不足等が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いておりますので、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したいと思います。よろしくお願いたします。

【大森委員長】 おはようございます。お忙しいところありがとうございます。

早速、議事に入りたいと思います。

事務局からいただいた資料1-1、「監理技術者等の職務（役割）の明確化及び適正な配置のあり方」について、事務局のほう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1-1をお開きいただきたいと思います。監理技術者等というのは、監理技術者及び主任技術者ということでございますけれども、こちらの職務（役割）の明確化ということでございます。1ページ目、これは以前ご案内いたしましたけれども、現状はこの下の建設業法の26条の3というところで、監理技術者、主任技術者を規定してございますけれども、今は施工計画の作成、工程管理、品質管理その他、最後の技術上の指導監督ということで、同じ条文が書いてございまして、これを現場で使いやすくということでマニュアルをつくっているのですけれども、こちらの「監理技

術者制度運用マニュアル」でも、法律と同じような記述しかないということでございます。ただ、2ページをごらんいただきますと、これは模式図でございますけれども、現在、施工の現場では元請に監理技術者等、専門工事業の方々それぞれ主任技術者を置いておりますけれども、中にはそれが単純な元請と、一次だけではなくて中間的なマネジメントを行うような一次の業者がいたり、そういう実態がございます。

3ページ目でございますけれども、そういう現状の法律運用をもうちょっと明確にしたらどうかということで、とりあえず先ほどの図で幾つかの次数、立場がございますけれども、この監理技術者と主任技術者の職務というのは、大きく分ければ2つに分けられるのではないかとというのが3ページでございます。タイプAというのが元請の監理技術者で、タイプBは下請の主任技術者というのが、やや基本だというふうに考えてございます。次数が複数にわたる場合がございますけれども、基本的にはAとBのどちらかに分かれるのではないかとということで、それぞれ書いてございますけれども、特に品質管理というものについては、例えばタイプA、元請タイプのほうでは、下請からの報告及び必要に応じた立ち会い確認、それによって請負部分全体を確認すると。タイプBのほうは原則として自分の目で見るという立ち会い確認で、それをしっかりと元請とか上位の下請に報告するという。あと、それぞれタイプAであれば左のほうで施工計画書をつくって、タイプBのほうでは施工計画書に基づいて施工要領書をつくるとか、ちょっと細かいこともいろいろ書いてございますけれども、こういったことをもうちょっときっちりマニュアル等で明らかにしたらどうかと。基本的には元請、下請で分けて、ただ下請の中でも電気工事とか管工事とかの複数工種をマネジメントする場合は、どちらかというタイプAのほうになるのではないかとというようなことを、マニュアルで明記して周知して適切な施工管理を行っていただくということでどうかというのが、1つ目のご提案でございます。

4ページ目はその参考資料でございますので飛ばさせていただきます、5ページでございますけれども、工場製品に関する品質管理の役割ということでございまして、これは工場製品全体については別途ご議論いただいておりますけれども、こういう場合の監理技術者等、監理技術者、主任技術者がどういう役割をすべきかということでございます。建設工事において元請、下請のほうで売買契約で調達した場合であっても、こういうことをつくってくれというふうに注文をしている場合がございます、注文はもちろんしているんですけれども、どういうものをとということで1品生産で特注品でお願いしているという場合は、工場で行っているものであっても監理技術者、主任技術者が品質管理を行うとい

うことで、必要な工程の立ち会いとか、そういったものをしっかりとやっていただくという
ことを明らかにしたほうがいいのではないかとというのが2点目でございます。

それから7ページ目でございますけれども、これも今の法律上は、監理技術者と主任技
術者を置くということになっております。ですので、どんな大きな現場でも事実上1人の
監理技術者が法律上は責任を負っていることになるんですけども、実際には1人で見切
れるわけはございませんので、特に元請において、監理技術者の役割を補佐する技術者と
いうものが事実上、配置されております。これにつきましても、今の監理技術者マニユ
アル等でもそこら辺の役割がはっきりしてございませんので、それについての、補佐的に分
担する技術者の役割とか活用の方法等について検討をしっかりとしたほうがいいのでは
ないかというものでございます。

最後に8ページ目でございますけれども、主任技術者の専任配置ということでございま
して、現行はこの一番上の囲みでございますけれども、「主任技術者等は重要な工事におい
て専任配置しなければならない」ということになってございまして、では何が重要な工事
かという、ここにポンチ絵が描いてございますけれども、この矢印のところに書いて
ございますような、請負金額が3,500万、建築一式の場合には7,000万以上という
ことで、金額で一律に切っております。この専任というのは、「他の工事に係る職務を兼
務せず、常時継続的に当該工事現場に係る職務のみに従事する」と。必ずしも常駐しな
ければいけないとまでは、法律上は書いてございませんけれども、基本的には継続的にそ
この現場にいて、役割を担うということになってございます。

9ページでございますけれども、そういった専任要件については、重要な工事というも
のを金額であらわすというのは非常にわかりやすく、端的なものでございますけれども、
ここに書いてございますように幾つか、例えば難易度の低いとか、簡単なというと語
弊がございますけれども、単純作業でも一遍に大きく発注すると金額はかさむものです
から、そういうものとか、あとは材料費が大半を占めていて、現場作業が少ない。そうい
った場合に専任で張りつけるということについて、少し緩和してもらえないかというよう
な要望がございます。ここら辺は法律の趣旨に鑑み、どう理解すべきかと、さらに言えば
法律自体を変えるべきかということになりますけれども、こういった議論が必要ではないか
というのが9ページでございます。

10ページはテクニカルな話でございますけれども、「非専任期間の他の専任工事への従
事の考え方」ということでございまして、図が描いてございますけれども、基本的には専

任ということですので、工事が始まって終わるまではずっとそこで専任するというものになってございますけれども、例えば河川工事で出水期等に一時中断するというような場合がございまして、そうすると事実上、現場が閉鎖されていても専任の義務がかかるということになってまいります。そうすると、その技術者は手があいているのにほかの現場で使えないということになってございまして、そういった場合のもうちょっと柔軟な運用ができるかどうかというようなことについて検討したらどうかということで、本日最終日で問題提起だけみたいなことで大変恐縮でございまして、そういった内容でございまして、よろしくお願いいたします。

【大森委員長】 ありがとうございます。次の技術検定試験と一緒に議論しましょうか。資料1-2も含めてご説明ください。

【北村建設業課長】 資料1-2についてもご説明いたします。こちらのほうは、同じ技術者制度と、今日の議事ではくくってございまして、こちらは技術者の育成の観点で、技術者試験をどのようにしていくかということでございます。

1ページ目でございますけれども、「背景」ということで、さらにもとを言いますと、先ほど申し上げましたように監理技術者、主任技術者というのは、一定のしっかりとした技術的な知見のある方が必要だということで、経験ですとか、あとは一定の試験に合格した方でないとなれないということになってございますけれども、建設業法で独自の技術検定試験というものを設けてございます。これにつきまして、従来からずっと運用してきたわけでございますけれども、特に近年、「背景」のところでございますけれども、将来の担い手不足ということが懸念されていると。現実に入職者がピーク時に比べれば相当減っているということ、それにあわせて技術検定試験のほうも受検者が減少していくとか、一方で合格者の平均年齢が上がっていく、非常に上昇しているという状況がございまして、こういった中で、担い手確保という観点から試験制度を見直すべきではないかという議論がございまして、1ページ目、左でございますけれども、実はこれまでも例えば2級の学科試験について、実務経験を経ないでも受けられるというような改正ですとか、なるべく会場を増やすとか、そういったことをやっております。

ただ、それでも不十分ではないかということで、2ページ以降でございますけれども、1つは「試験の年2回実施」ということで、これにつきましては実は真ん中に囲みでございまして、経済財政運営と改革の基本方針、いわゆる骨太方針でも、建設分野における担い手確保ということは議論されてございまして、特に「施工管理技術に関する公的

資格試験を年2回にするなどの受験機会の拡充」ということも触れられております。事務的な話でございますけれども、回数を増やすためにはいろいろ経費がかかるものですから、受検料の引き上げとか、そういうことも検討しなければなりませんけれども、そういったことも加味した上で年2回化ということを検討していくべきではないかということを書いてございます。

3ページ目はその関連の資料でございます。

それと、7ページ目でございますけれども、これも資料を少しはしょっておりますけれども、先ほどのところで説明を割愛してしまいましたけれども、試験につきましては現在、学科試験と実務を見る試験と2つございます。従来はそれをセットで受検することになっていたのでございますけれども、そのためには当然、実務経験を踏んで学科と実地と両方セットで受けるということをやってございましたけれども、先ほど2級についての改正のところで、学科については学生でも受けられるということ、実は今年度から始めてございます。そうしますと、学科だけ受かってからしばらく働いて実地試験を受けるということになってまいりまして、さらに先ほど申し上げましたように、1級についても学科については、1級のほうがより高度な技術が必要だということで、今までの必要な実務経験をより短縮してということを検討したらどうかということでございます。

1級の学科試験についてもなるべく早い段階で受けることとあわせて、6ページのほうに戻ってまいりますけれども、そういったことで現行、2級については学科試験だけ合格している人が出てきていると。また、今後、1級についてもなるべく学科試験の早期受検化ということになりますと、学科だけ受かって実地のほうはまだ受かっていない人が増えてくるわけですが、そうはいっても学科試験だけでも受かるのはそれなりに大変なことでございますので、そういった方についてその知識などを評価してインセンティブを与えるということで、例えば土補、土木の1級施工監理技士の技士補というような名称を付与したらどうかというものでございます。ここにございますように技術士とか測量士、これは国家資格でございますけれども、こういったところには補という立場の方がおられます。あとは民間資格で土木鋼構造物とか建築積算という世界でも、補というものがございまして、今後の担い手確保という観点から、若い人に試験をとって補と名乗って、また次のチャレンジに進んでもらうということを検討したらどうかということでございます。よろしく願いいたします。

【大森委員長】 ありがとうございます。

それでは資料1-1と1-2を通じて、どこからでも結構ですので、ご質問、ご意見等ございましたらご自由にどうぞ。

古阪委員、どうぞ。

【古阪委員】 まず、今の技術検定は、施工管理技士の1級、2級とそれに補をつけるものを考えようかという理解でいいですか。

【北村建設業課長】 そうです、施工管理技士です。

【古阪委員】 そういうことですね。

それからもう1点は前のほうですけれども、製品云々とあるのですけれども、製品は基本的に建築だけの例で申しまして、J I S、J A S、J I S認定工場など、既に国家規格制度とか評価制度になっているものがある中で、工事ではミルシートとか、そういう形で使われるわけですね。それから生コンはJ I S認定工場で作ればそのままチェックしない、管理者がそこに赴くことはまずないということになっているのですが、その部分はここ表現だと一切出てきていないのですが、かなり性質が違うのですね、それぞれ。それは今後検討しましょうということになるのですか。

【北村建設業課長】 本日、議論の資料の出し方が技術者制度という絡みで出しているもので、中途半端になってしまいましたけれども、工場製品につきましては先生おっしゃるとおりで、J I Sとかちゃんとした工業規格がしっかり定まっているものと、そういうのがなくて、例えば昨年問題になりました落橋防止装置みたいに、個々に1品生産というか、こういう形でつくってくれということをやっているものとございますので、事務的な、我々の中の議論では国家的な、J I Sとかで認証しているところは基本的にはそちらにお任せをして、そういうのがない世界は元請の技術者がある程度責任を持ってしっかり見るということをやっていったらどうかというふうに考えてございます。

【古阪委員】 ということは、ここで工場製品と書いてあるのは、いろんな種類、性格のものがあるので、それは別途検討すると、もう少しここでは大きな話として議論しましょうということですね。

【北村建設業課長】 とりあえず本日、どちらかというところそういう規制がない部分をイメージして書かせていただいています。

【大森委員長】 よろしいでしょうか。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。勝見委員、どうぞ。

【勝見委員】 2点申し上げます。監理技術者の役割の明確化のところですが、

今回はタイプAとBに分けて、複数工種についてはタイプAに近いというご提案がありますけれども、現場の実態からすると、今、工事がすごく大型化してしまっていて、こういう複数の工種を大きくくりで、元請からすると発注するというケースが非常に増えています。例を挙げると、昔はくいと山留めと根切りは別々に発注しましたけれども、今は一括して発注するようなケースも出てきています。ということで、たまたま設備だけ挙がっていますが、そういったものをAというふうに分類すると、元請の監理技術者がやるべきことと、それから複数工種のマネジメントをやる主任技術者の役割が、かなりダブってくるのではないかと思います。やっぱり私どもも日ごろから元請責任というのを非常に重く受けとめて、元請として役割を果たすことを重視していますので、実態としては元請の監理技術者と、複数工種のマネジメントを行う主任技術者と、単一工種の主任技術者の3タイプじゃないかなというふうに思います。それが1点です。

それから工場製品に関する品質管理のあり方は、先ほどの古阪先生の話と同じなのですが、前はこの委員会の議論で、工場製品といっても2つのタイプがあると。考え方として、たまたま工場で作っているけれども、それは作る場所が現場から工場に移っただけというものと、それからもともと工場で作っていたものの2つに分けたほうがいいのではないかという考えがあったと思いますけれども、今回のこの5ページの記載ですと、何となく全て元請のほうに来ちゃうようなニュアンスが強いのではないかと。エレベーター等については、エレベーターのメーカーさんのほうできちんと品質管理責任を負っていただきたいというふうに思います。

以上です。

【大森委員長】 ありがとうございます。

その点に関してほかの先生方、いかがですか。問題提起なのですが、3ページのタイプA、複数工種は独立したものはどうかという議論ですけれども。

【古阪委員】 今の日建連の方の意見に賛成ですけれども、ただ、しよせんここに出ていらっしゃるのは大きいところばかりで、その話で議論しちゃうと、圧倒的多くはもう少し小規模なところですね。ですから、今の建設業法の範囲でなじむところも結構ありますので、それを二重構造にするわけにはいかないのだけど、その配慮がどうなるのかという、非常に微妙なところがあるのですね。

そういう言い方でいいますと、まだ国家資格じゃないけど、登録基幹技能者は技能士であり技術者的な部分もある、そうするとその扱いようでは主任技術者とみなすことがあ

てもいいのではないか、あるいは同等でいいじゃないかということになってくるわけです。ですから、おそらくこれも一本でけりがつくというのではなくて、もう少し具体的な例を挙げながら吟味しないと、大きなプロジェクトだけということになってしまいかねないので、むしろ問題は逆で、ニュースになるのも大きい現場だからニュースになるので、小さい現場はニュースにならなくてもいっぱい問題は起こっている。その部分でもう少し、今日のここの議論だけじゃなくて実質的なところでやらないと、決着がつかないというか、制度としては不完備なものになりかねないと思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほかの委員の方。はい、どうぞ。

【岩田委員】 以前から述べさせていただいていますがけれども、工場生産の品質管理の責任と負担が相応なバランスになるように、元請と工場と、何かマニュアルみたいなものにぜひ記載していただけたらなというふうに思います。それから、「工場製品を製造する企業に対して一定の制度的な関与を設けることについて、別途、検討を行う」ということですが、これはぜひお願いしたいというふうに思います。

【大森委員長】 よろしいですか。

ほかはいかがですか。勝見委員のご指摘に戻りますけれども、3タイプつくるというご意見ですが、皆さんにご意見だけはお聞きしておきたいのですが、いかがですか。

私は個人的には、タイプAの品質管理を見ていただくとわかるんですが、2行目の「請負部分全体の確認」という、ここの請負部分が広がったり狭まったりしているだけの話かなという気はしているんですね。だから、例えばタイプCを真ん中につくるとしても、その人は請け負った部分全体の確認義務を負うことは間違いない。それが元請だったら全体にいくけれど、複数の下請けだったら複数の下請けに限るという、広い、狭いだけの違いではないかとも思われますが、いかがですか。

【勝見委員】 ただ、品質管理とか技術的な指導のところではAとBを分けていますよね。施工計画の作成とか工程管理に関しては、今の委員長のお話でいいと思うのですが、品質管理とか技術的指導のところは、かなりタイプAとタイプBで役割が違ってきますよね。ここのところが何となく、例えば設備工事でも別途発注のときと一括発注のときがあるわけですが、そこでのそれぞれに果たす役割というのは、AとBで複数工種をマネジメントするのにどっちに近いかというところでは、Aの部分もあるしBの部分もあるというようなところで、先ほど言ったのはタイプAというふうにしてしまうと、そのところがかなり、元請と複数工種のマネジメントをするところがダブっちゃって、責任が曖昧

になるんじゃないのかなという。

【大森委員長】 わかりました。要は元請と下請の立場の違いがあるから、そこに応じた必然的な多少の違いは明確にしておいたほうがいいのではないかとのご趣旨ですか。

【勝見委員】 そうです、はい。

【大森委員長】 事務局のほう、いいですか。そういうご趣旨だということなのですが。

【北村建設業課長】 ご意見は頂戴しまして、もうちょっと実態をよく見て、ほんとうに当てはめてみてどうなるかということを検証させていただきたいと思います。

【大森委員長】 わかりました。よろしいでしょうか。

ほか、いかがですか。はい、どうぞ。

【井出委員】 今のご提案のタイプA、Bの役割の違いのところなのですが、これは具体的に建設業法とかマニュアルに書き込むというお考えなのではないかとということで、それを書き込んだときには、実際に例えば品質管理の赤字のところが一番大きいと思うのですが、元請が請負部分全体の確認をしているというのを、どのように誰がチェックするのか。あるいは元請はどんなことをしていれば責任を問われないのかということをごきちんと詰めないで、非常に混乱するのではないかなと感じます。

【大森委員長】 今のはご質問も含めてということでもいいですか。

事務局、いいですか。

【北村建設業課長】 まず当面は、法律でここまで細かくというのはなかなか難しいかと思っておりますので、マニュアルに書くという方向で考えてございます。どうやって担保するのかということになりますけれども、基本的にはマニュアルにのっとって仕事をしてくださいということですので、それは元請企業、下請企業それぞれのところでマニュアルに従って仕事をしてくださいというのが、一義的にはお願いというか、そういうことになりすけれども、あとは実際にマニュアルどおりやっていないかどうかということは我々のほうで、例えば行政が立入検査をした場合とか、もし問題が起こったようなときには、元請がちゃんと元請責任をやっていたのか、マニュアルに照らしてどうなのかということを検証するというようなことになろうかと思っております。

【大森委員長】 井出委員、よろしいですか。

ほかによろしいですか。

【古阪委員】 今の話ですけれども、これも建設業の範囲でやっているからそういうふ

うに見えるので、ほんとうは設計側から、ここにも出ていますが、施工計画書、施工要領書がありますね。監理者というのはそれをきちんと見るということ、それによって設計側と施工側の品質管理の問題、それが担保されるわけですね。具体的には元下関係は施工計画書と施工要領書の中で、特に品質管理が中心になるのですね。今まではそれが形骸化していたり、あまり使っていないということがあるので、それをぜひとも実質化したほうがいいでしょうということ。それで初めて設計側とつながることになるわけです。その部分をおろそかにしちゃうと、幾ら屋上屋をつくったってしょうがないということで、非常に重要なキーワードだと思うのですね。そのことも実態としてよく押さえないと、今ここであまり内容がわからないままに決めるというのは難しいことで、そういう意味でさっきも申し上げました。

【大森委員長】 ありがとうございます。

試験制度のほうはよろしいですか。高野委員、どうぞ。

【高野委員】 門戸を広げていただくということは大変結構なことで、特に高校生のうちから受検して合格していただくと、やはりその業界に多くの人が入っていただけるということで、非常に重要な施策だと思いますので、推進いただきたいと思うんです。

この資料1-2の4ページのところを見ますと、2級の年齢構成というのがどんどん上昇してきて、30歳を超える平均年齢になっているということで、そういう意味では新卒で受検するのではない人たちが2級を受けて合格していくというようなことになっていると思うんですが、そういう意味でいくと技能工とのかかわりということで、高校生や大学生の中には技能工を目指している人もいますし、一般的には技術者というか、施工管理技士を目指すということになると思うのですが、30歳を過ぎて2級を受けて合格しているような人たちがどういう人たちで、技能工とのかかわりの中で、変な話、技術者が増えると技能工が減るというようなことになっているのかどうかかわからないんですけども、そういったことも両方加味した上で技術者制度というものを考えていただいて、技術者も技能者も双方とも増えていくということが望ましいことだと思いますので、どういった人が30歳を過ぎて2級を受けているのかとか、あるいはその人たちはどういうバックグラウンドを持っているのかというあたりも少し分析した上で、さらにそれぞれの技術者と技能工が増えていくようなことを応援するような仕組みをつくっていく必要があるんじゃないかなということですよ。

以上です。

【大森委員長】 ありがとうございます。

事務局のほうはいいですね、ご意見として賜る。もし何かあれば。

【北村建設業課長】 ご指摘を踏まえてよく実態を調べてみたいと思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ほかはいかがですか。よろしいでしょうか。

それでは次の議題のほうに行かせていただきたいと思います。資料2、「技能労働者の推計・担い手確保等施策の目標・目安の考え方」について、事務局のほうからご説明をお願いします。

【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。資料2でご説明をさせていただきます。

前回の委員会で、技能労働者の担い手確保につきまして、今後の目標の目安みたいなものを試算していくという方向性だけご説明させていただきました。今日はその具体的な目安の設定方法を、数字はまだ精査中ございまして入れていないので、イメージで大変恐縮でございますけれども、考え方をお示ししたいというふうに思っています。

まず1ページ目でございますが、前回ご説明いたしましたコーホート法、コーホート変化率法という方法で、建設技能労働者数のここ数年の伸びを推計します。これが下のグラフの黒いラインになりますけれども、高齢化率が高いですので、基本的には減る方向に働く。これを1つやります。次に②番目としては、建設投資見通しというものが内閣府なりから出されておりますので、その建設投資見通しの中長期の見通しを使用しまして、そこに建設技能労働者1人当たりの平均的な市場規模というものを評価して、逆算をして技能労働者の必要数というものを出そう。したがって、このピンクの部分でございますけれども、投資見通しがいろんな幅を持って計算されておりますので、必要数も投資見通しによって幅がある数字に当然ながらなっていく、これが②番目でございます。③番目、ここで当然ギャップが生まれてくるということでございまして、このギャップを施策でどの程度埋められるかということをして1回、試算してみようということで、ブルーの矢印がございまして、担い手確保策で底上げしていく部分、あと、生産性向上で必要数をそもそも減らしていく部分、上からと下から、そこでギャップをどの程度埋められるかを試算する、考え方としては大きくそういう考え方でございます。

次の2ページ目でございますけれども、まず、コーホート法での試算ということで、これは非常に簡単に言えば自然体、今の流れでそのままいくと近い将来、技能労働者数がど

うなるかということの試算でございまして、こちらも幅があって、大きく①から③までありますけれども、一番上の①のラインは、直近5年間のトレンドがそのまま続くという前提で引いたラインでございまして。直近5年間でございまして、建設投資も安定して技能者数も上昇して安定してきている、外部環境としては非常にいい時期ということでございましてけれども、それを前提に変化率を加えて設定したのがこの①でございまして。②が一番下のラインでございましてけれども、これがその前の5年間ということで、これは全く逆で、建設投資が一貫して減り続けていて、技能労働者も減っていたという、非常に外部環境が厳しい時代が②でございまして、かなり減り方は、①と比べると大きい。その両者の間といますか、この10年間の平均ということになりますけれども、それが③ということで、このコーホート法でも大きく幅があるということでございまして。①、②、③をそれぞれ試算するというでございまして。

次に3ページ目にまいりまして、必要数をどういう形で算出するかということでございまして。左側のグラフをごらんいただきたいのですが、建設市場規模につきましては内閣府が中長期の経済財政に関する試算というものを、経済財政諮問会議に報告をしております。その試算を参考にして活用させていただきたいと思っております。その内閣府の試算では、経済再生ラインとベースラインと2つのやり方を出しているわけですが、そのうちベースラインというものを参考に試算をするということを前提に考えています。ベースラインですと、結果的に中長期での名目、大体1%半ばぐらいの成長ということが前提になるという試算でございまして。それに基づいて足元の伸びがそのまま、このベースラインを参考に延びた、単純に引き延ばしたポイントがこのブルーのポイントでございまして。もう一つ、オレンジ色のポイントが2つ目でございまして、これは建設経済研究所さんで今、試算いただいているわけですが、単純引き延ばしではなくてその内訳を政府と民間の住宅、非住宅に分けて、例えば民間住宅は今後、人口減に伴って、世帯数とか住宅ストック数の動向を反映して住宅着工戸数は少し低減していくだろうと。そういうことを少し加味して出した推計がオレンジ色のポイントでございまして。したがって、少しベースラインの単純引き延ばしよりも下の数字になっていくと。そういう意味で幅が生まれるということでございまして。

基本的にはこの建設市場規模の中長期見出しを出して、真ん中に黄色の矢印がありますけれども、そこに1人当たりの平均的な建設市場規模を、過去の実績から算出して逆算して試算すると。そうすると右側のラインで、将来必要とされる建設技能労働者数の試算結

果のイメージが出てくるということで、これが3ページ目でございます。

4ページ目が、以上ご説明したコーホートによる、自然体に近い推計と、建設見通しからはじき出した必要数、お互いに幅がありますけれども、その間にギャップがあるということでございます。このギャップをどうやって埋めていくかというものを、その次のページから試算をするということでもあります。

5ページをごらんいただきたいと思います。このギャップをどう埋めるかということでございますが、基本的には2つの考え方ということでございまして、真ん中あたりに、1つは担い手確保によるカバーということでございます。今、技能労働者の年齢構成を見ますと、団塊の世代の山と団塊ジュニアの世代の山、この2つの山が大きな比率を占めているわけですが、2030年以降になりますと、団塊ジュニア世代大量離職、この2つ目の山も大量離職ということになりますので、まずは中長期的には年齢区分構成の健全化を図っていこうということで、従来からやっております、まず若手を積極的に伸ばしていくということを一番優先順位が高い施策として考えたいということで、(1)が若年層の入職・定着の推進ということでございます。(2)が同様に年齢区分の健全化という趣旨から、中堅層、30代以下の入職・定着の推進。さらにそれでも足りないわけでございますけれども、足りない場合は(3)中堅層の中途採用あるいは高齢層の活用促進ということで、ギャップカバーの試算をしてみようということでございます。

一方で、生産性向上によるカバーをどの程度見込むか、これも非常に難しい考え方になるんですけども、担い手確保に当たっては処遇改善というのがまず不可欠であると考えてございまして、生産性向上というのは、一つはかなりエイヤのやり方ではありますけれども、1人当たりの平均的な建設市場規模、これは生産性の一つの要素として評価はできるわけでございます。生産性向上によって単位仕事量に対する人口を削減する、建設市場規模に対する人口を削減するという考え方に至って、生産性というのを少し考えてみようということでございまして、「※」に書いてございますけれども、ここは今、いろんな数字を使って試算している部分でございますけれども、例えば今、代表的な他産業、製造業との給与水準格差は大体1割でございます。この1割を生産性向上の目標目安として想定してみると、1割頑張って生産性を上げようということになりますし、ほかの数字がいいということであればほかの数字になります。そういう形で生産性向上によるカバーの割合を一定程度、設定して試算していくということになるかと思っております。

その結果が最後、6ページ目でございます。数字がなくて大変恐縮でございますけれども

も、1つ目、担い手の確保の中で1つ目は、「若年層及び中堅層の入職・定着の推進」ということで、1つは、直近10カ年でこの若い世代の年齢区分の中の建設業への就業者の人口比率、これが2005年度の水準が一番高い時代でございまして、今も比較的高くはあるんですが、2005年度と比べると大分まだ低いという状況でございまして、それくらいまでいけるであろう、過去そういう時代があったということございまして、この2005年度水準まで引き上げるということを1つ、目標として考えたいと思っております。そうしますと、目標の目安としては直近5カ年間、入職・定着ペースが少し増えておりますけれども、そこからさらに約何万人かの増、これで見込むということが1つ目でございます。2つ目が、「中堅層の中途採用の推進・高齢層の活用促進」ということで、これは直近5カ年間で、特に中堅層につきまして非常に増えておりますので、この直近5年間のいい流れをこのまま続けていこうということで、ここで数万人ということで、右側にグラフがございまして、自然体が下の黒いグラフでございまして、それをこの赤い部分にまで押し上げようということで、そういう推計を、いろいろ数字を今、精査しているところでございます。

一方で生産性向上につきましては、先ほど申し上げましたように1人当たりの平均的な建設市場規模を何%向上させるかということで、一応1割ということかと思っておりますけれども、それで生産性向上による省力化の目安ということで、何万人かということでございまして、その結果、一番最後でございまして、「上記施策・目安が実現した場合における不足数」をきちんと把握しておくということでございます。次回にはきちんと数字をお出ししたいと思っております。また、今日ご説明したグラフも、基本的に今、試算している数字をベースにつくっておりますので、グラフの形自体は大きく変わることはないと思っておりますので、その前提でご理解いただければと思います。

以上でございます。

【大森委員長】 ありがとうございます。

それでは、ただいまのご説明に関してのご質問、ご意見等、ございましたらどうぞ。

【勝野書記長（田口委員代理）】 今日には田口の代理で出席させていただいております、勝野といたします。よろしく願いいたします。

中期的な技能労働者の担い手の確保ということで、非常に重要な課題だという認識をしておりますが、最後の6ページのところに、「担い手確保による施策毎の目標目安」ということでグラフがございまして、30代の層が一旦ここで減少というふうに想定され

ているわけでありますが、これはどういった理由で減少になっているのかということと、基本的には、若年者の定着ということを考えれば、「目標目安」ということで考えれば減少ではなくて増加なりということ的前提として考えるべきではないのかなというふうに思います。

以上です。

【大森委員長】 事務局のほうで何かありますか。

【木村建設市場整備課長】 この30代前半の山が少しへこんでいるのは、コーホート分析というものを今回しておりまして、現時点でこういう世代構成になっている。したがって、35から39の方が例えば今、25から29だとしたら、その方々がもともと今、入職されている方が非常に少ないという現実があって、それがそのままスライドしていくとこういう形になるという前提でございます。もちろん我々としてもこの年代を上げたいと思っておりますけれども、現在のベースラインがもともと下がっているところからどれだけ上げるかという議論になりますので、形としては、出発点はちょっとへこむ形になっているということでございます。

【大森委員長】 よろしいですか。

【勝野書記長（田口委員代理）】 現行のベースがそういうことだということは理解しました。ただ、施策としての目標ということを考えれば、いかに定着させていくのかというところが非常に重要になってくると思いますので、離職させない、定着を促す、そういうところについても重視していただきたいなというふうに思います。

【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。

秋山委員、どうぞ。

【秋山委員】 今の6ページのことについて、目標を持って施策を評価するという意味でいい取り組みだと思っておりますが、この図は、例えば育成というのはすぐにできるわけじゃないので、直近の状況でこっちを目指すという意味の表としてはいいと思うのですが、例えば10年たつとこの山が10年ずれていくわけなので、この山の構成が変わって、高齢者のほうは退職されていってしまうということなので、直近の目標の挙げ方としてはいいのですが、例えば5年とか10年たったときにどの辺を攻めるべきとか、そういう話を考えたときは、もうちょっとずれた状況を踏まえた、むしろ前のほうの5ページの図は、山がずれていってなくなってしまいますよということを押さえた上での表現をしているので、何かそういう、何年後はこうなっていて、そのためにはこうみたいな、

時系列的に整理したようなものもあってもいいのかなということをちょっと考えました。

それが1点と、もう一つ、この需要予測は住宅とか公共とか、そういう領域別に計算されていると思うのですが、技能者も土木系と建築系では、技能者の量とか質も違うわけですから、あまり精査して分析するのは、ざっくりした話なので必要ないかもしれませんが、古阪さんがよく言われている建築と土木を数量的に分けて議論したほうがいいという話で言うと、これも土木系と建築系、建築の中でも住宅系とそれ以外とか、そういうことを目標的に示すのもあるのかなと、個人的にはそう思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。ご意見を頂戴したということでもいいですか。どうぞ。

【古阪委員】 3点ありまして、これは事務局のほうということもありますが、全建とか日建連の方をお願いしたいのですが、これからの予測というと、市場は明らかにメンテが増えるわけです。新築はどんどん減っていく。そうすると、そのバランスにおいて労務ってどんなものかといったら、これは全建とか日建連とか、そちらのほうの方も少し一緒になって考えないといけないのではないかなというふうに思うのですね。それから、もう1点は生産性向上とここで書いてあるのですが、日本は国際的に言ってかなりレベルが高くなってしまっている生産性なのです。ですから、これ以上生産性を上げることはそう簡単ではない。そうすると今度はそうではない方法での生産性向上、簡単に言うとかながけでいい仕事をしてきたものが、ボルトナットで組み立てるだけでいい仕事になる、そっちのほうに変えていくような生産性向上ということになるのです。そうすると日建連とか全建の方もそういう意味では今後、生産性向上のスローガンを挙げられていますけれども、そういう視点というのはどう考えるのだろうか、例えばそういうことも入れないといけないのです。

それからもう一つは、前も申しましたように技術者と技能者の密な会話というのができていない。高齢者の方に待ってくれ、仕事をやってくれというのはちょっと無理なので、やっぱり語り部の育成であり、彼らがつなぎ手になる。そういう意味ではこれも日建連、全建の人たちの優秀な技術者が引退されたり、それから技能労働者の方も引退される、そういう方たちが一緒になって現場のコミュニケーション、技術的なこと、技能的なことをいかに話す土俵をつくるか、そのためにはそういう語り部が要るのです。ですからそういう意味で、国が一生懸命想定されるというのは非常に重要なことだし、ひょっとしたらとんでもない数字になるかもしれませんが、それはそれとして一方では実際にやる

ことと言うと、国の事務局側と全建、日建連、もうちょっと言えば設計事務所側もそんなんですけど、そこが一体になって考えていかないと、この建設労働者の問題というのは解けないというふうに思いますので、ぜひともその土俵に日建連の方、全建の方も加わってやっていただければと思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほかはいかがですか。

蟹澤委員、どうぞ。

【蟹澤委員】 もう、何人かの方からのご指摘がありますが、私はこの生産性の向上は一つは非常に大事なところで、古阪先生が今おっしゃったのは、工学的な意味での、国交省もプレキャスト化するかプレハブ化するというようなことを、特に土木のほうで推し進められていると思いますけれども、それはかなり日本は元来高いと。先ほど、賃金水準でやると製造業より1割ぐらい低いというのがありましたが、いざ労働生産性で比べると、もっとギャップが大きくなって、製造業というのは5割だか、倍ぐらいの水準にあると。ですから私は、そのこのところにこの産業の問題があるのだというふうに思っておりまして、要は非常に現場では、まだまだ世界最先端の技術レベルで高い生産性、特に工期が短いというのはあるのですけれども、それを労働生産性に落としたときに何でそんなに低くなるのかというあたりに、政策のポイントもあるのではないかなと思います。

1つは、労働生産性というのはちゃんと賃金と利益水準、ゼネコンも含めてですけれども、それを上げてあげればおのずと上がってくるということもあるのですけれども、もう一つ、分母になる、それを生み出した労働者数というところですが、やはり私はこのところに、絶対的な人数というのがありますが、一方で国土交通省も複合工とか多能工という議論をやっていますが、これはやはり職種が多過ぎるとか、ゆえに稼働率が低過ぎるというのもあるので、その辺のところを含めて生産性向上の議論をもう少し具体的にご検討いただけるといいかなと思います。

近年で見ると、ゼネコンの利益率というのは非常に上がっていますから、あと設計労務単価も上がっていますから、そういう意味で言うと労働生産性を、ポイントを上げるポテンシャルというのはあるわけですが、それがどれくらいになると、人数とのギャップというのも解消されるかというあたりを示していただけると、とてもわかりやすくなるんじゃないかなというふうに思います。

もう一つは先ほどから話題になっております、6ページのこの山ですけれども、今、統計上の技能労働者に相当するものでの推計をやっておられると思いますけれども、今の政

策の一つのポイントとして、あるところから、基幹技能者の議論もそうですけれども、いわゆる技能者と技術者というのをシームレス化していくというのもあると思うのですね。市場の実態を調べていまして、30代ぐらいで技能者をやめるというのは非常によく聞くのですが、それはなぜかというところ結婚して子供ができて、将来を見越したときにいわゆる技能者のままだと賃金の伸びがその辺でとまるというのが見えているので、ここから例えば技術者になっていくとか、他産業に行くというのがあるのですが、考えようによってはここで技能者数としては減っても、トータルとしての建設業での就業者数を保っていく、いわゆる技術者層をこの辺で乗りかえていくというような考え方も成り立つと思いますので、技能労働者数に限った、今回はそれが中心ですけれども、この予測というのもありますが、何か1つ、もうちょっと技術者も含んだような数値というのがあってもいいのかなというふうに思います。

以上、意見です。よろしくお願いいたします。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ほかは。はい、どうぞ。

【高野委員】 蟹澤先生のご意見と重なるのですけれども、生産性向上ということの、6ページにある資料の最後の目標の目安として、省力化の目安として何万人というような数字が出てきていますが、これは最後の不足数ということで、担い手の確保と生産性の向上で何万人という合計値を出すためにここでは出ているのかもしれませんが、生産性の向上で目標として何万人というような出し方よりも、むしろまさに労働生産性を上げるというような、あるいは先ほど言ったような工場製品等々を利用するといったような、現場に、あるいは生産システムにとってわかりやすい目標の言い方というのがあるのではないかなと思うのですね。何万人を省力化で減らすという目標は、実際に生産システムを考える人にとっては、生産性向上の目標としてはちょっとわかりにくいのではないかなという感じがいたしますので、その辺を少し工夫していただければと思います。

【大森委員長】 事務局のほう、どうぞ。

【木村建設市場整備課長】 先生方のご議論で、生産性向上のためにいろいろな手だてを講じなければならないということは大変、重く受けとめたいと思います。ただ、この資料はあくまでも担い手の推計を、将来何人になるかという前提で人換算をして、生産性向上で何人くらいを担うかということで出していますので、こちらはこういった推計でやらせていただいて、別途、生産性の向上が重要でどうあるべきかというご議論を頂戴しまし

たので、それはここでやるのか、また我々が施策として受けとめるかですけれども、それは非常に重要な課題として、今後検討してまいりたいと思いますので、よろしく願います。

【大森委員長】 よろしいでしょうか。

【高野委員】 はい。

【大森委員長】 ほかはいかがですか。

それでは最後の議題です。今日の一番メインの議題になるかと思いますが、中間とりまとめの素案について、資料3-1と3-2、一緒に事務局のほう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3-1と2をお開きいただきたいと思います。3-1は、後ほど説明する3-2の中間とりまとめの項目を一覧表にしまして、どういうふうになるかということでございます。基本的には今回、中間とりまとめをいただきまして、すぐに私どもで施策として実行するというものについては黒字になっておりまして、方向性のある程度出していただきますが、本日お出ししたような記述もございますので、引き続き検討が必要だというものは赤字ということ。それを一覧表にしたということで、内容については3-2でなるべく簡潔にご説明したいと思います。

資料3-2は、中間とりまとめの素案ということでまとめさせていただいております。目次として、初めに検討の経緯と諸情勢を分析、書いたものと、Ⅱ番目で個別課題について、これまで「建設生産システムの適正化」、「建設生産を支える技術者や担い手への確保・育成」、それと「建設企業の持続的な活動が図られる環境整備」ということでご議論いただいておりますので、それぞれにまとめてございます。Ⅲのところ「重層下請構造の改善」ということで掲げさせていただいておりまして、これにつきましては、重層下請構造の問題というものが、生産システムの話と、あと施策的には担い手の部分でも出てくるものですから、横断的な話題だということなので、別立てにしております。ただ、施策的には再掲ということになってございます。どちらかという問題意識を書いてあるということでございます。で、Ⅳでまとめとなっております。この章立て自身もこれでいいのかどうかということ、ご意見を頂戴できればと思います。

2ページ目は経緯で、今回はそもそも基礎ぐい問題から端を発したということでございますので、そこら辺の経緯を書かせていただいております。取り巻く情勢のところは、今、3つの議題になったこと背景をごく簡単に書かせていただいております。

4 ページ以降で個別課題についてでございます。時間の関係で対応の方向性を中心にご説明したいと思いますが、まず「建設生産システムの適正化」のところの(1)は技術者制度関係ということで、本日お出ししたところを手回しよく書かせていただいておりますが、5 ページをお開きいただきまして、これについては先ほど資料に書かせていただいておりますけれども、技術者が専任することの意義を踏まえて、今は一律金額ということについての議論をしていくべきだと。それから、専任不要期間の場合の他の専任への従事ということについても検討すべきだということを書かせていただいております。それから役割の明確化、②でございますが、これは先ほどご議論いただいた中で、元請の監理技術者、下請の主任技術者についての役割の明確化ということで、ご議論いただきました下請の技術者の中で、元請の監理技術者の役割に近い者がいることを考慮する必要ということで、こちら辺は私どもでマニュアルをまとめようと思っておりますけれども、その際いろいろ工夫をしたいと思っております。それから③で複数技術者ということで、今、法律上は出てこない、監理技術者の下に実際上配置されている担当の技術者についての、役割とか活用方法についてマニュアルに記載するというところでございます。

それと、実質的に施工に携わらない企業の施工体制からの排除ということでございます。対応の方向性でございますが、これは実質的に施工しない企業ということであれば、少なくとも施工体制からは排除するというところで、どうするかというと単純に現行の法令遵守を徹底して指導するというところでございます。ただ、法令遵守を指導する際に、一括下請の基準がございますが、これが今、非常に元請、下請の区別なく非常に一律なものになっておりますので、ここの基準をより明確化した上で、あわせて明確化して指導を徹底するというところでございます。

7 ページ、工場製品については先ほどもご議論いただいておりますけれども、対応の方向性ということで、とにかく工場製品についての品質確保の担保を検討するというところでございますけれども、先ほどご議論がありますように、既製品である工場製品はなかなか建設会社のほうでコントロールしづらいものがあるということが注意書きで書いてございます。あと、企業に対する制度的関与についても引き続き検討したらどうかということを書かせていただいております。

8 ページでございますが、(4)の民間工事における発注者・元請等の請負契約の適正化ということでございますが、これについては対応の方向性ということで、これまでご議論

いただいておりますけれども、民間工事の円滑な施工を図り、品質を確保するため、あらかじめ関係者間で協議しておくことが必要と考えられる施工上のリスクに関する協議項目等について、指針としてとりまとめということで、本日の段階では非常にざっくりとした表現にさせていただいておりますけれども、こういう指針をまとめるということをご提言いただいたらどうかということでございます。

同じ8ページの(5)施工に関する情報の積極的な公開ということで、これは2つの観点で書いてございますが、1つはマンション引き渡し段階におけるエンドユーザーへの情報提供ということでございます。これについては私どもで事務的に調べてご議論いただきまして、今の省令で11種類の項目の交付義務が書いてございますが、これで一応、必要なものは足りているのではないかとございまして、その内容がはっきりしていない。特に地盤情報については構造詳細図に含まれるという運用になっているようですが、それが必ずしも明確ではないので、不徹底であるということも含めてその内容を、それからどの程度の情報を渡すべきか、そういうことをしっかり徹底していきたいということでございます。あと、②で建設企業における施工に関する情報の保存ということで、これもご議論の中で、必ずしも全てユーザーに渡さなくても、企業のほうでしっかりと保管しておくということが後々の修繕等のときに役に立つんじゃないかという議論がございまして、ただ、何の目的でどういう情報を保存するかということについては、十分なご議論をいただく時間がなかったものですから、これについては引き続き検討するという形で書かせていただいております。

同じページの(6)で、紛争調整等の円滑化ということでございます。お聞きいただきまして10ページでございますが、今、建設工事の請負契約に関する紛争ということで、紛争審査会の権限になっておりますが、これについて、もうちょっと広い観点からここで審議できるようにということを検討したらどうかというのが1点目です。あわせて、具体的には不法行為というようなものでも紛争審査会に持ち込めることとするというのが初めの「○」でございますけれども、そういった場合に非常に、今まで契約に基づいてやっているのであればわりとはっきりするんですけど、不法行為だと故意・過失の認定とか、いろいろ時間もかかるものですから、その際に例えば事実関係についてだけ認定をするというような手続を創設したらどうか。これは実は別途ご議論の中で、当該工事に施工不良があったのかとか、そういう事実について公的な機関がしっかりと調べるような必要性があるんじゃないかというご意見も頂戴しておりまして、そういったご議論も踏まえて、事

実関係の認定みたいなものを紛争審査の中でやったらどうかということで、ちょっとこれは今まであまりご議論していただいておりますけれども、今回入れさせていただきます。

それから11ページで担い手でございますが、(1)が技術者のほうの担い手確保ということで、本日ご提案申し上げました受検機会の年2回化とか、土補とか、本日改めてご議論を出したばかりですので、これについては全体も検討するという形で書かせていただいております。

それから(2)の技能労働者の育成ということでございますけれども、これもお開きいただきまして12ページでございますけれども、対応の方向性ということで、人への投資ということでキャッチフレーズ的なものを書かせていただいておりますけれども、これで人材投資成長産業を目指すということを書かせていただいております。施策としては6つの重点施策と、担い手を5分類のターゲットということで書かせていただいております。6つの重点施策というのがここに書いてあります。(i)の処遇の改善、(ii)がキャリアパスの見える化と。ここで1カ所、誤植がございます、「平成28年7月に新検討体制」とございますが、これは「5月」の間違いでございます。おわびして訂正したいと思います。それから社会保険加入、教育訓練の充実、13ページでございますが、戦略的広報・先鋭的プロモーションと。ちょっと毛色が違いますけれども、(vi)で生産性向上ということを書かせていただいております。

あと、担い手の5分類ということで、高齢者、女性、若者、中途採用、それと現役の離職防止とそれぞれの対象を見据えた施策を講ずるべきということを書かせていただいております。②のところ、こういった施策によりカバーしていく技能労働者数の目安ということで、本日ご議論いただいた内容について、最終的には数字を含めてここに記載したいということでございます。

15ページでございますけれども、3の(1)、合併や事業譲渡が円滑になされる環境整備ということで、ちょっとテクニカルな話になりますけれども、経営事項審査とか許可の際の、合併したときの許可・経審についての空白が生じないようにするための手続の迅速化・簡素化というようなものとか、廃業した企業の技術者を受け入れる場合のインセンティブの付与ということ、それとこれも前回やりましたけれども、入札制度で優遇する取り組みが現在、公共団体でいろいろ行われておりますけれども、これについては効果検証も含めて今後、検討していくということを書かせていただいております。

16 ページで経營業務管理責任者でございます。ちょっと詳しく書いてございますけれども、対応の方向性としては経営の安定性を図る必要性はありますということでございますけれども、ただ、今の経營業務管理責任者の要件そのものを全く維持していくのか、少しより実態に合った要件にするのかということ、引き続き検討すべきという形にさせていただきます。

最後に軽微な工事ということで、今、500万未満については許可が要らないということでございますけれども、これはご議論いただきましたが、こういった軽微工事について対応の方向性でございますけれども、そもそも今、許可がないものですから、我々としても実態がよくわからないところがございます。まずは実態把握をするということで、その上でそういう軽微工事についての把握とありますが、例えば許可にいかないものは登録させるといったことですか、業務の適正化をするためにどんな手段ができるのか。特に、何か問題を起こした場合の行政監督権限というものについての議論ということで、こういうものを引くくめて検討ということにさせていただきます。

18 ページは重層下請構造の改善ということで、これは前回ご議論いただきましたけれども、重層下請構造というのがどういう問題があるのかということで、主な課題のところでございますが、施工管理や品質面に及ぼす影響があるだとか、下請対価とか労務費へのしわ寄せがあるだろうと。そもそも施工管理を行わない下請が介在しているんじゃないかとか、特に下位の下請段階における労務提供というところでの下請の重層化、委員会の中でも見えない重層という言葉もございましたけれども、そういった問題があるということでございます。対応の方向性でございますが、これまでご議論いただいた内容としては、再掲になりますけれども、(1) で施工管理を行わない下請企業の排除ですとか、(2) で専門事業者が中核的な技能労働者を雇用しやすい環境整備ということで、担い手のところで書かせていただいたことの一部でございます。こういったものをご議論いただいております。ただ、重層下請構造の問題については、非常にこれだけで解決するというものではございませんので、これはあくまでも当面の措置ということで、引き続きさらなる検討を深めることが必要だという記載の仕方にさせていただきます。

20 ページはまとめということで、最終的にはこの委員会の認識をここに書かせていただいているということで、後ろの2つでございますけれども、この議論の中でもそもそも建設業法が制度疲労を起こしているのじゃないかというようなご発言もいただいておりますので、今後の建設産業を取り巻く情勢を踏まえ、特に今回は例えば海外展開とかそうい

った議論はございませんでしたけれども、委員会の最後の問題認識として、建設産業全般で見れば、今回はあくまでも、もともと基礎ぐいの対策委員会の報告を受けてスタートしたものでございますけれども、建設産業全般ではまだまだいろんな課題があるよということを最後に委員会の認識として書かせていただいております。

説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

【大森委員長】 ありがとうございます。

それでは、ただいまのご説明に関して、ご質問、ご意見等がございましたらご自由にどうぞ。

私のほうから1点、1ページのとりまとめのところ、重層下請構造の改善、Ⅲになっていますけど、普通の算用数字の4にしたほうがいいのではないのでしょうか。要するに下請構造と個別課題が同じ重みに見えてしまいますが別にそういうわけでもない、下請構造の改善については1、2、3の続きで4として、まとめをⅢというふうにしたらどうかと思いますけれども、委員の皆様はいかがですか。ご賛同いただければ戻します。よろしいですか。

では、できたらそういうふうにご修正をお願いします。

ほか、いかがでしょうか。まだまだあらあらですけど、大体ポイントはつかんだ書きぶりになっていると思うのですけれども。

高野委員、どうぞ。

【高野委員】 先ほどからの議論もいろいろ出ているところなのですが、管理技術者制度運用マニュアルを、いろいろな意味で内容を盛りだくさんにということになっておりますし、また民間建設工事の品質を確保するための指針をつくるということになっていると思うんですけど、特にマニュアルについては現状でもある中で、内容を充実させることと同時に周知徹底だとか実効性の担保のようなことを、どのような形で盛り込んでいただくということも重要なのではないかと思いますので、その点についても少しご検討いただければと思います。

【大森委員長】 貴重なご意見、ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。どうぞ。

【勝野書記長（田口委員代理）】 2点あります。担い手の確保・育成の中で、いわゆる中核人材の確保について、例えば12ページのところなのですが、括弧書きで正社員化というようなただし書きがあるわけなのですけれども、ここでことさら正社員化という指摘

を入れている理由がなかなかよくわからないということがあります。通常であれば入職をした時点でしっかりと採用、社員化していくということが当然かというふうに思いますけれども、中核人材の確保というところで正社員化ということを記しているところがちょっとわかりませんので、ご説明をお願いしたいということと、もう一つは19ページの重層化の中で、1つは偽装請負というような言葉が出てきているわけではありますが、現場で申しますとやはりひとり親方が増加しているということと密接に絡んだ言葉だと思っておりますが、同時にひとり親方が法人化している、いわゆるひとり法人になっている。こういう実態も私たちは増加しているというふうに認識しております。そういう点について国交省として、ひとり親方の増加なりひとり法人の増加ということについて、どのように認識されているのかということをお聞きしたいと思います。

【大森委員長】 事務局のほう、よろしいですか。

【木村建設市場整備課長】 1つ目は12ページの正社員化のところでございますが、確かに少し協調的に括弧書きで入れたのですけれども、若者のこれからの入職促進に当たって、やはり安定した雇用とか賃金水準というのは一番、若者にアンケートをとっても非常に多くなっておりますので、そういう趣旨で例えばひとり親方とか個人事業主とか、いろんな形態がありますけれども、まずは人への投資ということを今回、打ち出しておりますので、きちんと正社員化ということで安定した雇用環境をつくってあげようということで、少し強調する意味で括弧書きを入れたと。わざわざ入れる必要はもしかしたらないのかもしれませんが、一応、事務局の思いとして入れておいたということでございます。

もう一つ、ひとり親方につきましては、特に以前から社会保険の未加入対策との関係で、請負と雇用の関係の明確化という取り組みもしておりますけれども、我々の基本的な考え方としては、技能者の中にはひとり親方になることを目指してといたしますか、一本立ち、独立することを目指しているという方も当然いらっしゃいますし、それはそれでそういう道があるということですが、もう一つは自分の意図しない範囲で無理やりひとり親方にされてしまったと、そういう状況は来してはいかんということで、特に社会保険の加入対策の中でも雇用と請負の関係の明確化、そこの徹底を図っているところでございますが、それは引き続き注視していきたいというふうに思っております。そういう意味では、非自発的なひとり親方化については望ましくないだろうということで、これからも注視していきたいと思っております。

【大森委員長】 はい、どうぞ。

【勝野書記長（田口委員代理）】 正社員化のところは、雇用の安定を図るということであれば、入職した時点でしっかりと社員化していくところをむしろ強調すべきではないのかなと思います。もう一つ、ひとり親方の点については、先ほど言いました法人化も含めて、ぜひちゃんとした実態を把握するところを行政としても行っていただきたいと。その上で今後どういうふうなことが必要なのかということをしかりと検討していただきたいというふうに思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。

今の点ですけど、ちょっと確認ですが、19ページの2つ目の「○」の2行目の終わりのほうに、「雇用から請負へ外部化（非社員化）」と書いてありますよね。多分、さっきの12ページの正社員化は、これとの対比で使われているのかなという気がしたんですけど、どうですか。

【木村建設市場整備課長】 そういうことです。

【大森委員長】 要するに外部化というのを防止する意味での社員化、意味としてはそういう意味だということのようですが、ちょっと誤解を受けるかもしれないので、修文は考えていただきたいと思います。

よろしいですか。ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

【谷澤委員】 ちょっと感想の様になって恐縮ですが、もともと杭の問題が発端で当委員会が開かれて、とりまとめを行うことになった流れや、何のために検討を行ってきたかということを見ると、やはりユーザー、最終消費者の方の信頼を回復するという目的が非常に大きいと思います。そういった意味で、請負工事の中で発注者と元請と下請がしっかり責任を果たすということがまず基本であり、それを実行する上で今回、色々な課題に対する方向性が示されたということだと理解しています。ですから一番冒頭のところで、何でこうした検討を行っているのかという論点を明確にするような記述があって良いというのが1点です。それから事務局作成料3-2の8ページの記載についてですが、過去の委員会でも申し上げましたが、責任を全うする上でこれらの施策は速やかに実行すべきだと思いますが、一方、過度な負担にならないよう、配慮する必要があると思います。要するに色々な協議項目や情報提供を強いることによって、本来的に現場で行うべき品質管理に使う時間がなくなる、あるいは報告が非常に煩雑になって、本来やるべきことがやりにくくなるという懸念がありますので、指針を出されるときには、その点をぜひ勘案頂きたいなと思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。ほかにいかがですか。よろしいですか。

もし、これでということであれば、素案としては今議論した程度で、あとは文章の書きぶりということになると思います。

事務局のほうは特にいいですか。

【北村建設業課長】 ありがとうございます。次回また文章をご議論いただきますけれども、できればなるべく事前にご相談できればというふうに思っております。よろしくお願ひします。

【大森委員長】 それでは、ほかになければ本日の議事はこれで全て終了しましたので、進行は事務局にお返ししたいと思います。

【三浦入札制度企画指導室長】 ありがとうございます。次回の基本問題小委員会では、これまで小委員会で議論してきた事項につきまして、中間とりまとめの内容をご審議いただく予定です。開催日程につきましては、6月の後半を予定してございます。詳細は、改めて事務局より連絡をいたします。

本日の配付資料のご郵送をご希望の委員の方々は、テーブルの上に置いたままにしていただければ、後日、事務局から郵送させていただきます。

それでは、これも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 —