

# 短期的な検討課題

---

# 短期的な検討課題(案)

## 【早期に検討すべき理由】

担い手不足や令和6年4月からの時間外労働上限規制の適用を踏まえ、働き方改革・生産性向上に資する制度見直し等について、早期の検討が必要。

## 【検討課題】

### ○企業集団制度の合理化 (前期とりまとめ⑤5)「企業集団に関する技術者の有効活用」)

- ・ 連結子会社間、親会社と持分法適用会社間の在席出向の取り扱い

### ○働き方改革の推進への対応 (前期とりまとめ⑤「働き方改革(職場環境の改善等)の推進」)

- ・ 監理技術者等の専任の取り扱いの明確化
- ・ 監理技術者を支援する者の配置

# ① 企業集団制度の合理化

---

# 現行の企業集団制度の概要

## 【監理技術者等の配置】

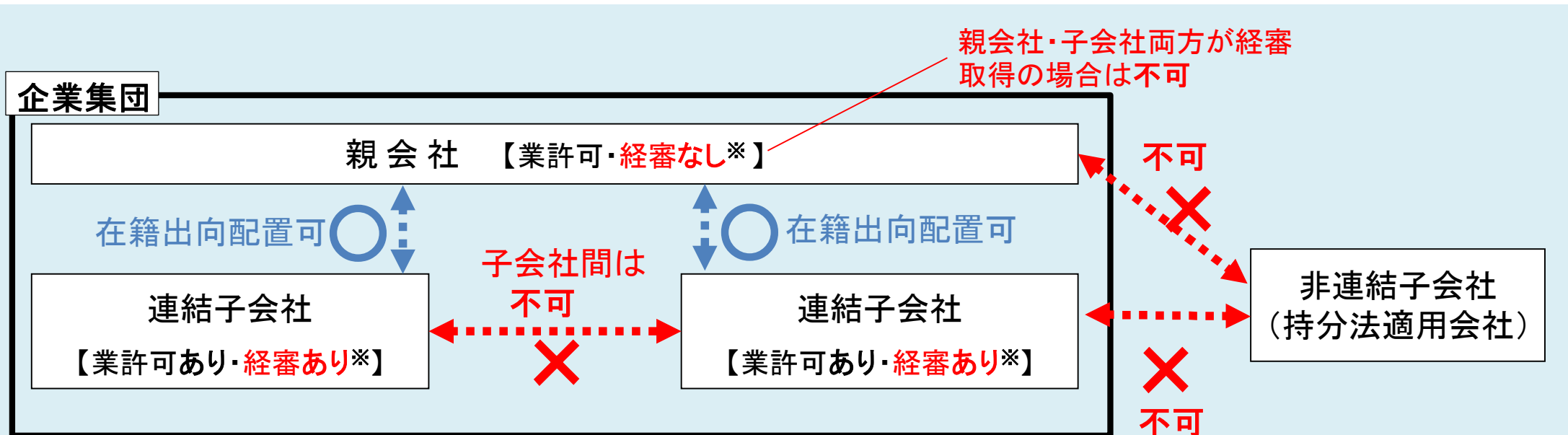
- ・建設工事については、原則として必ず監理技術者又は主任技術者を配置することが必要。
- ・監理技術者等は、所属建設会社と“直接的かつ恒常的”な雇用関係にある必要。  
⇒「派遣」や「在籍出向者」は配置不可

|     |       |                 |                     |
|-----|-------|-----------------|---------------------|
| 元請け | 監理技術者 | 配置要件：4500万円以上※1 | 専任要件：<br>4000万円以上※2 |
|     | 主任技術者 | 配置要件：4500万円未満※1 |                     |
| 下請け | 主任技術者 | 金額に関わらず配置       |                     |

※1：下請金額、建築一式は7000万以上 ※2：請負金額、建築一式は8000万以上

## 【企業集団制度】

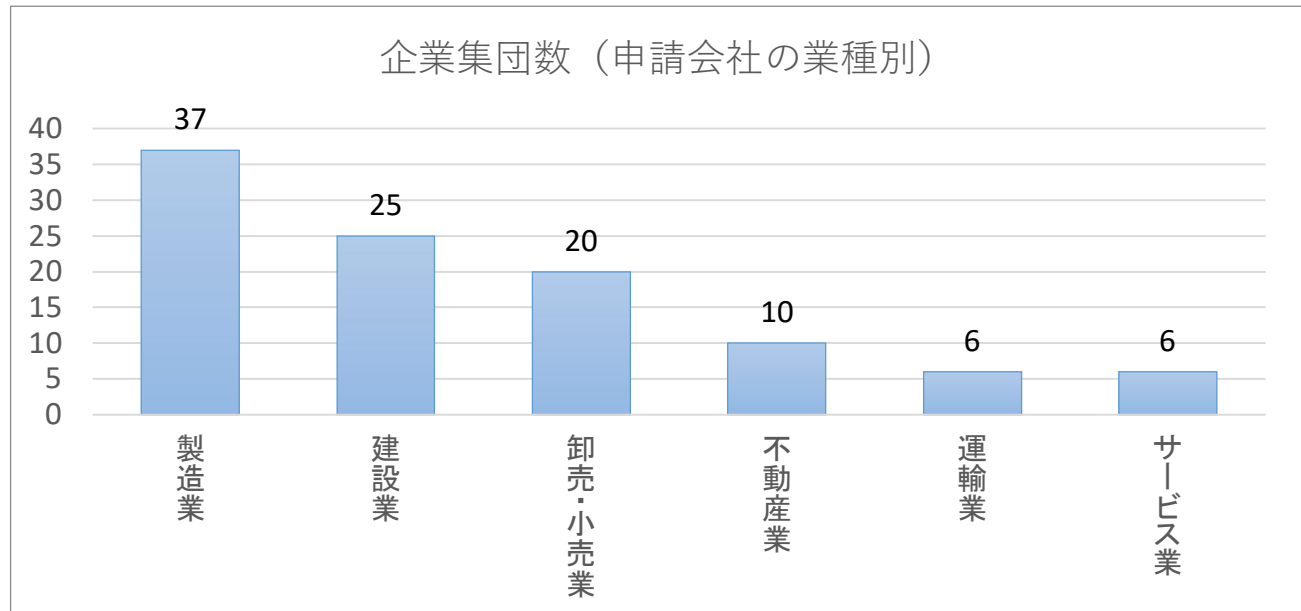
- ・特例として、親会社およびその連結子会社の間の出向社員を、出向先会社が監理技術者等として置く場合、当該出向社員と当該出向先の会社との間に、直接的かつ恒常的な雇用関係があるものとして取り扱う



※親会社が経審ありで、子会社全てが経審なしの場合も可

# (参考) 現行の企業集団制度の申請状況

- 令和5年9月末時点で、企業集団認定がされているグループは、104グループ。
- 製造業が一番多く、次いで、建設業、卸売・小売業が多い状況。



# 企業集団制度の合理化の検討について

## <前期検討会とりまとめ(抜粋)>

各建設企業は、経営の効率化等の観点から、企業の合併など、様々な対応を行っているところである。

限られた技術者を有効活用するとともに、現場での経験を積ませることによって技術力の向上を図っていく観点からも、**例えば企業集団を構成する会社間における技術者の融通機会を拡大することについても検討していくべきである。**

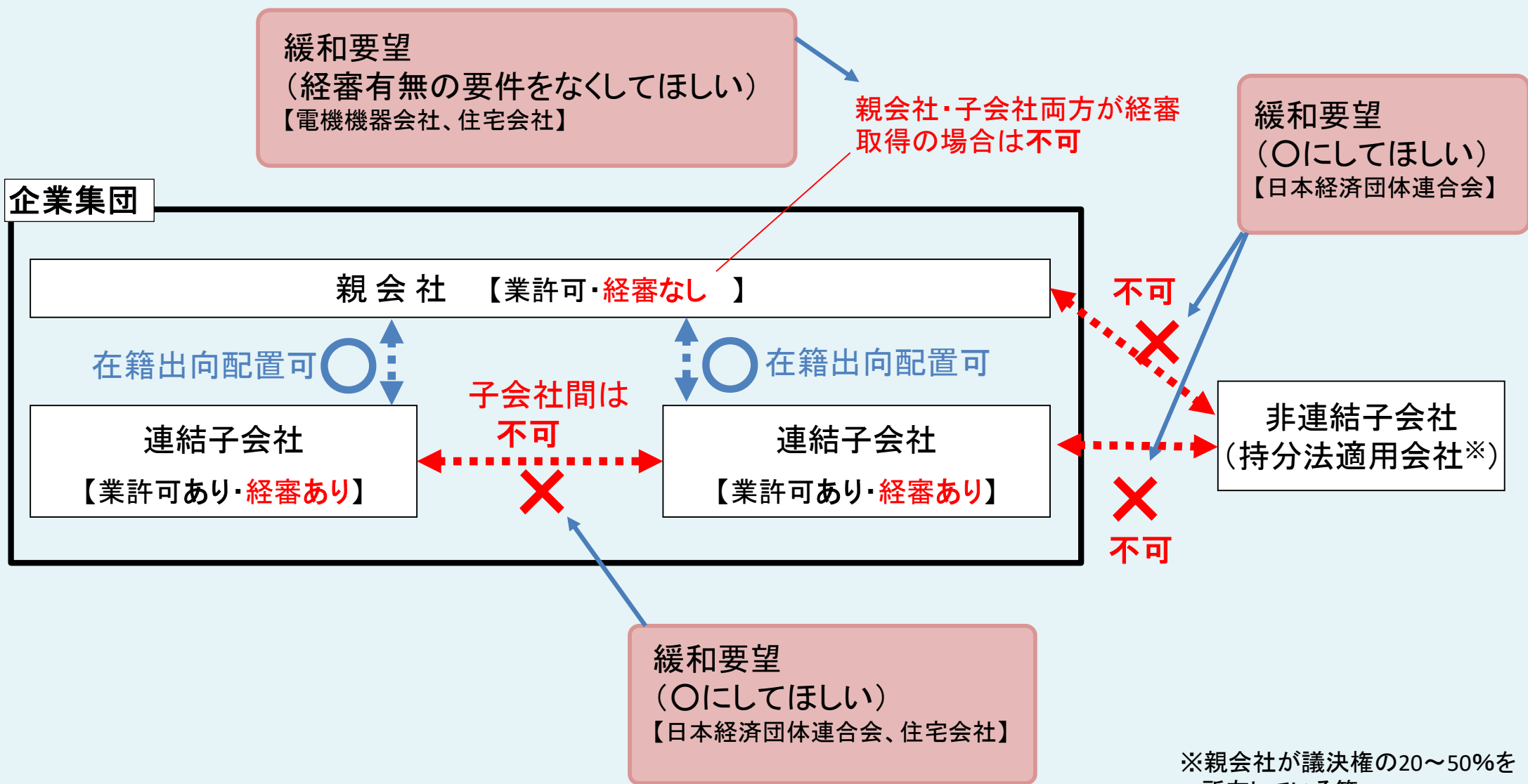
## <規制改革実施計画(令和5年6月16日閣議決定)>

### 【建設分野における監理技術者等の活躍に向けた制度運用の柔軟化】

国土交通省は、所属建設業者と直接的かつ恒常的な雇用関係にあることが求められている監理技術者及び主任技術者について、特例として親会社及びその連結子会社の間での在籍出向者を当該出向先の会社との間に直接的かつ恒常的な雇用関係があるものとして取り扱うことが認められているところ、**この特例を親会社及びその持分法適用会社の間での在籍出向者、同一持株会社の連結会社間の在籍出向者についても拡充可能かどうか、該当する事例に関する実態の調査、他法令における規制の態様を踏まえて検討を行い、その結果に基づいて必要な見直しを行う。**

(令和5年度中の措置を目指す)

# 企業集団制度に対する具体的な要望



# 現行の企業集団制度の考え方

○監理技術者等は、所属建設会社と“直接的かつ恒常的”な雇用関係にある必要。  
(派遣や在籍出向者は配置不可)

## ①直接的雇用関係

・監理技術者等とその所属建設業者との間に第三者の介入する余地のない雇用に関する一定の権利義務関係(賃金、労働時間、雇用、権利構成)が存在すること。【監理技術者制度運用マニュアル】

⇒技術者配置の責任関係を明確化

(在籍出向者は、出向元・出向先の2者との雇用契約)

## ②恒常的雇用関係

・一定の期間にわたり当該建設業者に勤務し、監理技術者等と所属建設業者が双方の持つ技術力を熟知し、建設業者が責任を持って技術者を工事現場に配置できるとともに、建設業者が組織として有する技術力を、十分かつ円滑に活用して工事の管理等の業務を行うことができること。

(公共事業においては、入札申込日に3ヶ月以上の雇用関係が必要)【監理技術者制度運用マニュアル】

⇒技術者が建設業者の技術力を活用するための要件

【第147回国会 衆議院 建設委員会 第11号 平成12年4月21日】

○風岡政府参考人 私どもは、建設業法におきましては、監理技術者の雇用関係というのは直接的、恒常的な雇用関係ということを前提にしております。これは、やはり発注する人というのはその業者の技術力を期待するということでありますので、瞬間的にその業者にある技術者がいるということではなくて、やはり恒常的なことというのが基本的ではないかというふうに思っております。

特に、余りその辺を緩くしますと、全く技術者を置かないペーパーカンパニーが時々技術者を集めて仕事をとるということ、その工事ができ上がった後の責任関係の問題とか維持管理の問題とかいうことを含めて、やはりそれなりの雇用関係があるということが基本としては必要ではないかと思っております。



# 現行の企業集団制度の考え方

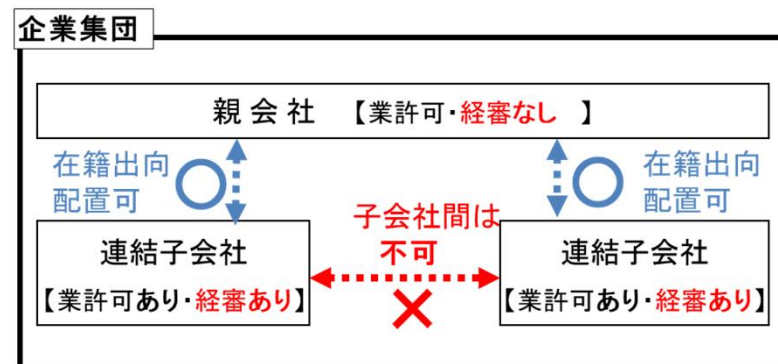
## ③企業集団制度：特例として、親会社と連結子会社間の在籍出向社員は、配置可能とする

・直接的かつ恒常的な雇用関係の特例として、親会社と連結子会社間の在籍出向の場合は、直接的かつ恒常的な雇用関係が有るものとして、技術者の配置を可能としている。

(理由)

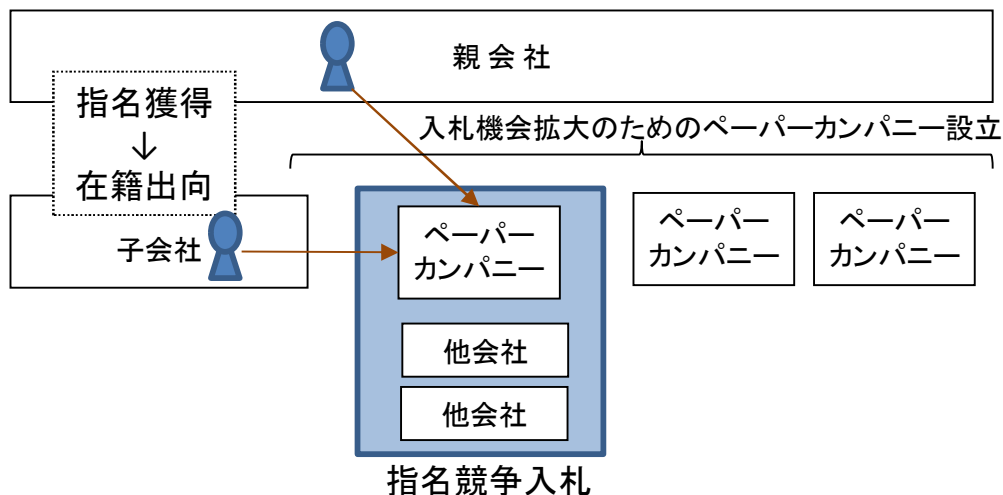
・直接的雇用関係：親会社と連結子会社間は、親会社の支配力のもとで、一体と見なすことが可能。

・恒常的雇用関係：親会社と子会社は、事業において一定のノウハウの共有がなされていると考えられるため、技術者が組織の有する技術力を活用して円滑に工事の管理等を行うことが可能。



### ※経審の要件

・公共事業において、入札機会拡大のためのペーパーカンパニーの設立等の懸念が生じるため、不良・不適格業者等の排除の観点から、親会社及び子会社の両者が経審取得の場合 及び 子会社間は、在籍出向者の技術者配置を認めないこととしている。



・親会社及び子会社の両者が経審を取得している場合 (公共事業中心の企業グループ)

・子会社間の場合

を不可としている

## ①電気通信会社(改正要望:親会社一持分法適用会社(非連結)間※を可能、同一持株会社の連結会社間を可能)

- ・「親会社と持分法適用会社間」および「同一持株会社の連結会社間」の在籍出向者の技術者配置を可能としてほしい。
- ・複数社で新規企業を早期に立ち上げる必要がある場合、各社の雇用条件を揃えて転籍させる作業は非常に時間を要するため、実質的に転籍は不可能。
- ・転籍の場合、本人への説明をより早期に行う必要がある等、個人との間の手続きに時間を要する。
- ・出向は、短い人で2~3年、長い人で7~8年。

## ②電気機器会社(改正要望:経営事項審査有無条件の撤廃)

- ・親会社・連結子会社いずれも経営事項審査を受けている場合にも在籍出向者の技術者配置を可能としてほしい。
- ・現在、子会社への出向は転籍の形が主体。
- ・一方で、転籍については、本人負担が大きく、また手続きが煩雑等、課題が多い。
- ・出向期間は、少なくとも3年、長くて10年程度。単発のプロジェクト終了後すぐ帰任するものではない。

## ③住宅会社(改正要望:連結子会社間を可能、経営事項審査有無条件の撤廃)

- ・経営事項審査の有無要件の廃止、連結子会社間での在籍出向者の技術者配置を可能としてほしい。
- ・組織再編を円滑に進めるために、在籍出向を認めて貰えるとありがたい。
- ・短期の出向ではなく、長期的な出向を想定している。
- ・社員の転籍には本人の同意が必要になり、手続きも色々と複雑で現実的でない。

# 【参考】日本経済団体連合会の要望の背景事例

※規制改革会議第1回共通課題対策ワーキンググループ(R4.11.1)資料(一般社団法人日本経済団体連合会提出資料)より抜粋

## 在籍出向事例

4

### パターン①

A社、B社、C社



在籍出向

子会社D

出資比率

A社 (40%)

B社 (30%)

C社 (30%)

連結決算対象の子会社ではないため、在籍出向者（有資格者）は出向先の会社の工事現場へ資格者として配置できない。  
よって新規で資格所有者を雇用する必要有

親会社—持分法適用会社間の事例イメージ

### パターン②

親会社E (持株会社)

子会社F (連結子会社)

子会社G (連結子会社)

在籍出向

孫会社H (連結子会社)

同じ持株会社の傘下のグループ会社間であるが、在籍出向者（有資格者）は出向先の会社の工事現場へ資格者として配置できない。（転籍させればOK）

連結子会社間の事例イメージ

## <現在の確認方法(即時配置可能型)>

### 提出書類と確認事項

#### ①確認書

- ・企業集団制度の認定を受けていること、
- ・当該技術者の出向元、出向先企業が確認書に記載の親会社と連結子会社に記載されていることを確認

#### ②出向契約書等

当該技術者が出向先企業と雇用契約があることを確認

#### ③健康保険証等

当該技術者が出向元と直接的かつ恒常的な雇用関係があることを確認

### 確認書

国不建第〇〇号  
令和〇年〇〇月〇〇日

#### 企業集団確認書

〇〇株式会社  
代表者 〇〇 〇〇 あて

国土交通省不動産・建設経済局建設業課長  
( 公 印 省 略 )

令和〇〇年〇〇月〇〇日付けで申請のあった別添の企業集団について、平成28年5月31日付け国土建第119号1.の要件に適合することの確認をしたので確認書を交付する。この確認書は、令和〇年〇〇月〇〇日まで有効とする。ただし、要件に適合しない時点から無効とする。なお、記載内容の変更がある場合は、速やかに報告すること。

#### 別添

##### (1)企業集団を構成する会社

###### ①親会社

| 商号 | 許可番号     | 経営事項審査 |
|----|----------|--------|
| A社 | 00-00000 | 受      |

###### ②連結子会社

| 商号 | 許可番号     | 経営事項審査 |
|----|----------|--------|
| B社 | 00-00000 | 未受     |
| C社 | 00-00000 | 未受     |

##### (2)非連結子会社

| 商号 | 許可番号     | 経営事項審査 |
|----|----------|--------|
| D社 | 00-00000 | 未受     |
| E社 | 00-00000 | 未受     |

## ②働き方改革の推進への対応

---

- ・監理技術者等の専任の取り扱いの明確化
- ・監理技術者等を支援する者の配置

## 現行の規定等

### 【「専任」の定義】

○監理技術者制度運用マニュアル(令和4年12月23日付建設業課長通知)

- ・専任とは、他の工事現場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にのみ従事していることを意味するものであり、必ずしも当該工事現場への常駐(現場施工の稼働中、特別の理由がある場合を除き、常時継続的に当該工事現場に滞在していること)を必要とするものではない。

### 【「現場での業務が基本」「不在時の体制整備が強調されている記述」の例】

○主任技術者又は監理技術者の「専任」の明確化について(平成30年12月3日付建設業課長通知)

- ・「監理技術者等は、当該工事現場にて業務を行うことが基本と考えられる。」と記載

○監理技術者制度運用マニュアル(令和4年12月23日付建設業課長通知)

- ・「監理技術者等が育児等のために短時間現場を離れることが可能となるような体制を確保」
- ・「適切な施工ができる体制を確保する(例えば、必要な資格を有する代理の技術者を配置する、工事の品質確保等に支障の無い範囲において、連絡を取りうる体制及び必要に応じて現場に戻りうる体制を確保する等)」



## 1. 監理技術者等の遠隔配置の明確化

### 監理技術者等の遠隔配置を、通達・マニュアル等で明確化すべき

背景

- 現状、主任技術者・監理技術者は、「工事現場において業務を行うことが基本」とされている。遠隔配置が許容されているのか・どのような場合に配置したことになるか基準が不明確
- 特に主任技術者については、全ての工事に配置が必要とされており、人手不足が顕著。
- 「遠隔配置で問題ない」との解釈が不明確であると、法令違反のリスクを懸念して現場にも監理技術者等を配置しておくといった、非効率が生じてしまう

【事業者の声】小規模の電気工事（数万円規模）にも、主任技術者の設置・現場への臨場が必要であると認識している。現地に行かずに遠隔配置で問題ないならば、その旨をしっかりと示していただきたいと考えている。

提案

- 現在の「現場で業務を行うことを基本」とされた通達・マニュアルを改正し、「遠隔」での施工管理でも配置が許容されることを明確化すべき
  1. 「監理技術者等は、工事現場にて業務を行うことが基本」と規定されている通達（主任技術者又は監理技術者の「専任」の明確化について(改正) H30.12.3）の改正
  2. 「監理技術者等が短時間現場を離れることが可能となるような体制」と常時現場にて業務を行うことを前提とされている監理技術者制度運用マニュアルの改正

とりまとめ参考資料より

### 3. 魅力ある就労環境を実現する働き方改革と生産性向上

#### 現状・課題

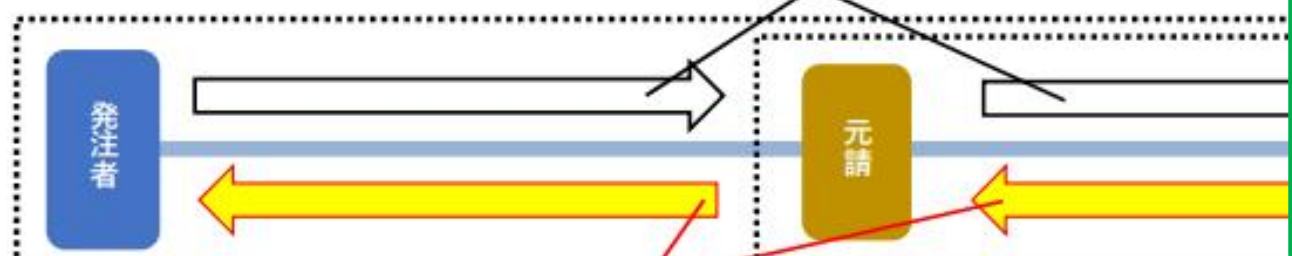
- ✓ 適切な工期が確保されない場合、**技能労働者の就労環境が悪化するおそれがあるのみならず、施工品質や安全面にも影響が生じる可能性**がある。また、週休2日の実現や令和6年4月から適用される罰則付き時間外労働規制への対応が急務。
- ✓ 働き方改革の推進には、事務作業等の効率化が不可欠であるが、これに効果を発揮する**情報通信技術の活用が十分に進んでいない**。このことは、施工体制管理のさらなる徹底を図る上でも課題。

#### 対応の方向性

**建設生産プロセス全体を通じた適切な工期の確保を徹底するとともに、情報通信技術を図ることにより、他産業と比較しても働きやすく、魅力的な就労環境を実現する。**

#### 今後のイメージ

注文者による著しく短い工期での契約締結の禁止（現）



(1)1 受注者による著しく短い工期での契約締結の禁止

(2)1 建設工事現場を適切に管理するための指針の作成  
国が作成、特定建設業者に同指針に則した現場管理に努めるよう求める※

(2)2 監理技術者等の専任制度等の合理化  
一定の遠隔施工管理等を行う場合、監理技術者等が2の専任現場を兼任すること等を可能とする

(1)2 労働者のワークライフバランスを実現する働き方改革に関する施策の検討  
工期に関する基準や労働基準法等の関連施策を周知する他、勤務間インターバル制度等働き方改革に資する先進的な取組の普及方策を検討

**【とりまとめ本文(抜粋)】**  
**②労働者のワークライフバランスを実現する働き方改革に関する施策の検討**  
 工期に関する基準を参照した適切な工期の設定・変更や令和6年4月から適用される罰則付き時間外労働規制をはじめとする労働基準法等の関連制度について、関係省庁とも連携しながら、公共・民間の発注者及び建設事業者に対して周知を行うとともに、一斉閉所や柔軟な休日の設定の取組を着実に広げていく必要がある。  
 その際、多様な働き方という観点にも留意しつつ、**勤務間インターバル制度**など今後普及・促進していくことが働き方改革に資すると考えられる先進的な取組についても、情報収集・横展開や、工期に関する基準及びそのガイドラインへの位置づけを含めた普及方策を検討すべきである。

※ 例えばCCUSのように、本人認証や真正性を確認済の情報等を備えたシステムを活用可能とすることで、施工体制の確認やその管理等を徹底していく



## 問題認識・論点

## 遠隔施工管理の進展

- 360° カメラ、ウェアラブルカメラ、動画を常時通信するネットワーク機能などが高度化してきており、建設現場における遠隔施工管理も日々進展している。
- 「専任」は、マニュアルにおいて、「他の工事現場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にのみ従事していること意味するものであり、必ずしも当該工事現場へ常駐を必要とするものではない」とされている。
- 一方で、現在の通知・マニュアルは「現場で業務を行うことを基本」と記載されており、整合を図ることを検討すべきではないか。

## 働き方改革の観点

- 働き方改革の観点から、育児等を含む休暇取得や勤務時間インターバルによる休養が柔軟に出来ることが重要となってきた。
- 現在の通知・マニュアルにおいて、配置技術者が常時対応することが基本とされ、不在時の体制整備が強調されているため、柔軟な休暇取得が可能となるよう改正を行うべきではないか。

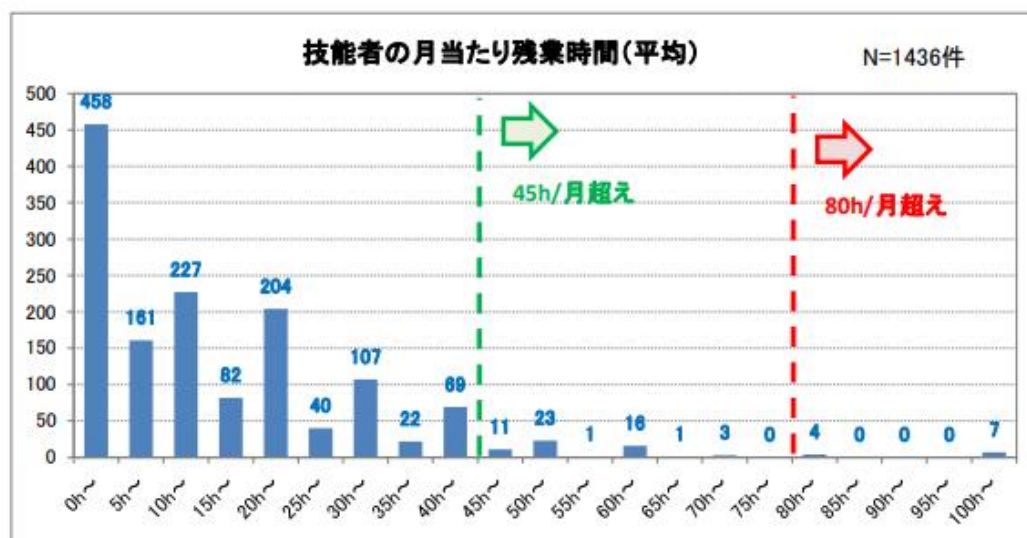
# 技術者・技能者の休日取得・超勤状況

残業時間については、技能者より技術者の方が多く傾向にあり、45時間超えも13%程度ある状況。



## 技術者

45h/月超 : 13.1%  
80h/月超 : 0.7%

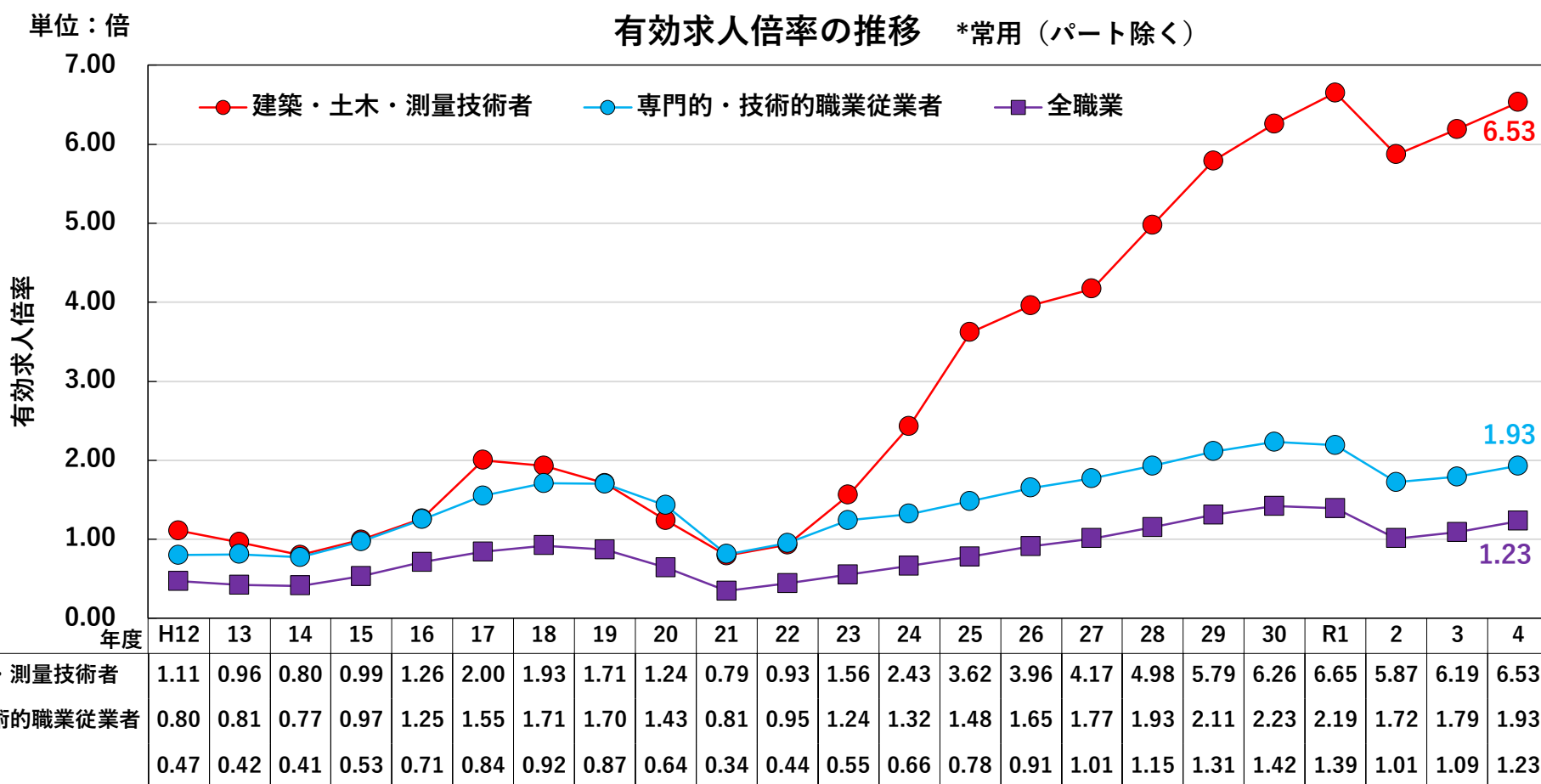


## 技能者

45h/月超 : 4.6%  
80h/月超 : 0.8%

# 技術者不足の状況

○リーマンショック・東日本大震災を境に、建設業全体の有効求人倍率は右肩上がりで増え続けている。  
 ○技術者（建築・土木・測量）の有効求人倍率は全職業と比較して、約5.3倍高い（R4年度）。



資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」

1. 職業分類で、製造業は「生産工程・労務の職業」を参照。

2. 職業分類で、技術者（建築・土木・測量）は「建築・土木・測量技術者」、技能者（躯体工事）は「建設躯体工事の職業」、技能者（建設）は「建設の職業」、技能者（土木）は「土木の職業」を参照。

# 監理技術者等を支援する者の配置

## 【現行の規定等】

○監理技術者制度運用マニュアル(令和5年1月1日付)

- ・大規模な工事現場等については、監理技術者に求められる役割を一人の監理技術者が直接こなすことは困難であり、良好な施工を確保するためにも、監理技術者を支援する他の技術者を同じ建設業者に所属する技術者の中から配置することが望ましい。

## 【現状認識】

- 建設業における時間外労働上限規制が令和6年4月から適用されるが、例えば、技術者の週休二日の取得状況は未だ十分ではない状況。
- 当該現場技術者のみでは対応ができず、バックオフィスによる支援が効果的な事例が増えてきている。

# (参考)バックオフィスによる支援等の事例※

## 書類確認作業の委託化による生産性向上の取組

【伊藤組土建株式会社（本社：北海道札幌市）】

長時間労働是正の取組として、安全書類チェックの委託や事務系職員の現場配属を行っている。これらの取組により、現場職員の負担が軽減され、他業務への時間の割り当てが可能となった。また、一部を社内部署に委託することで委託費用の削減を図っている。

### ■ 企業の概要

|         |                    |
|---------|--------------------|
| 主な許可業種  | 土木一式工事業            |
| 資本金     | 10億円               |
| 年間完成工事高 | 10億円以上             |
| 従業員数    | 300人以上             |
| 元請・下請割合 | 元請工事 が主である         |
| 土木・建築割合 | 建築工事が多い(6割以上 9割未満) |

### ■ 取組の具体的な内容

#### 安全書類チェックの委託

- 市街地再開発組合発注の地下通路新設工事において、安全書類等の（一次）チェックを当社の業務ソリューション部に委託している。

#### 事務系職員の現場配属

- 現場に事務系派遣職員を配属し、現場事務所の書類整理を依頼している。

### ■ 取組まれた効果や良かった点

#### 安全書類チェックの業務委託による業務削減

- 従来、安全書類等のチェックにかなりの時間を要していたが、業務ソリューション部に委託したことで現場職員の業務時間の削減が図れ、作業間調整や施工に関する技術的検討に時間を費やすことができ、現場職員のスキルアップにつながっている。
- 安全書類のチェックを外部委託したことで、業務時間をおおよそ1時間程度短縮できていると考えている。また、この取組について社員からは「削減できた時間を他の業務処理時間に回すことができ、有効である」といった反応が得られている。

#### 派遣社員活用による現場負担軽減

- 現場での日常業務を派遣社員に委託することで、現場職員の負担低減と他業務への時間割り当てが可能となり、生産性の向上につながっている。

## 建設ディレクターによる生産性向上の取組

【株式会社西九州道路（本社：佐賀県佐賀市）】

長時間労働是正の取組として、現場監督の書類作成業務の2分の1程度を新規採用の建設ディレクターにまかせることにより、現場事務における負担を軽減している。

### ■ 企業の概要

|         |                   |
|---------|-------------------|
| 主な許可業種  | 舗装工事業             |
| 資本金     | 4000万円            |
| 年間完成工事高 | 5億円以上 10億円未満      |
| 従業員数    | 30～99人            |
| 元請・下請割合 | 元請工事 が主である        |
| 土木・建築割合 | 木工事がほとんどである(9割以上) |

### ■ 取組の具体的な内容

- 建設ディレクターという新たな職域を利用して、長時間労働になりやすい現場監督の書類作成業務の約半分を新規採用の建設ディレクターに担当させ長時間労働の是正に取り組んでいる（現在活躍中の建設ディレクターは1名）。
- 入社から建設ディレクターとして活躍するまで、入社1年目で写真整理、CAD操作・図面編集、測量補助、2年目で数量計算書、出来形管理、品質管理、工程管理、産廃関係、電子納品、図面作成、3年目で着工前測量成果簿、施工計画書作成等、書類関係全般を担当している。

### ■ 取組の背景

- 現場監督の業務多忙による離職防止。現場監督の仕事の特性上、全ての業務を本人が行いがちだったので、比較的任せやすい内容の業務をバックオフィスで対応させ、本来現場監督しかできない業務に時間を費やして欲しかった。

### ■ 取組まれた効果や良かった点

- 在籍している現場監督約6割が建設ディレクターに業務を依頼している、また任せている業務量は約半分を任せている。
- 現場監督が本来の重要な業務に時間を使えるようになったり、総務部等との部署間の垣根がなくなり、契約や変更や完成時の業務がスムーズに行えるようになった。
- 建設ディレクターに対し、社長を始め、工務部長、現場監督、総務担当職員から感謝の気持ちが届いている。

※建設業における働き方改革の推進のための事例集(令和5年5月、国土交通省建設業課)よりバックオフィスによる支援事例を抜粋。(写真等を削除する等加工あり)