

短期的な検討課題

○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（前回資料）

【監理技術者等の配置】

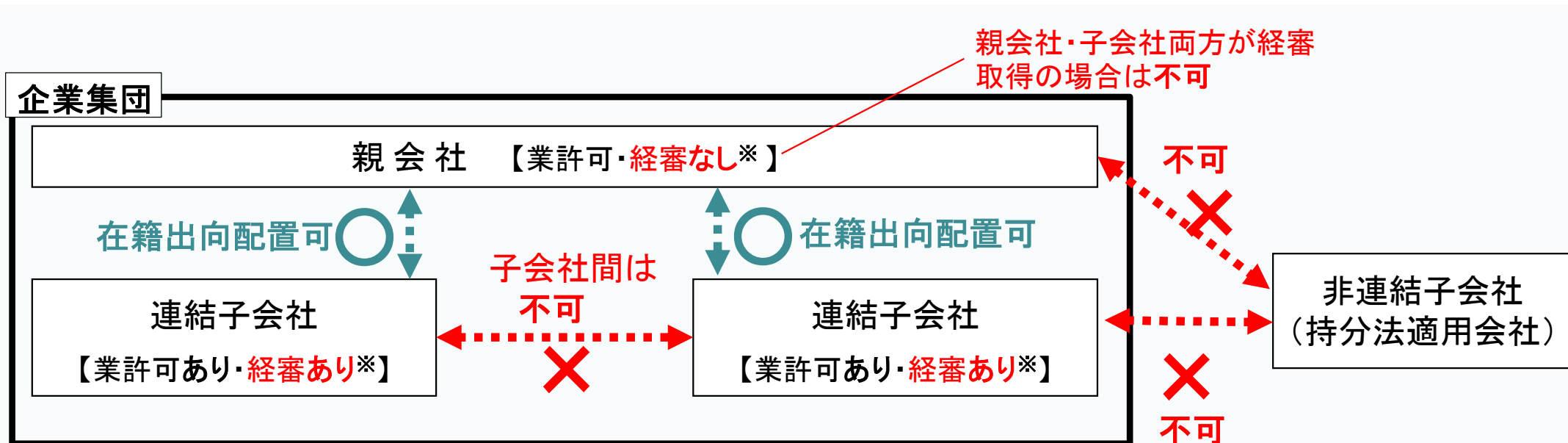
- ・建設工事については、原則として必ず監理技術者又は主任技術者を配置することが必要。
- ・監理技術者等は、所属建設会社と“直接的かつ恒常的”な雇用関係にある必要。
⇒「派遣者」や「在籍出向者」は配置不可

元請け	監理技術者	配置要件：4500万円以上※1	専任要件： 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

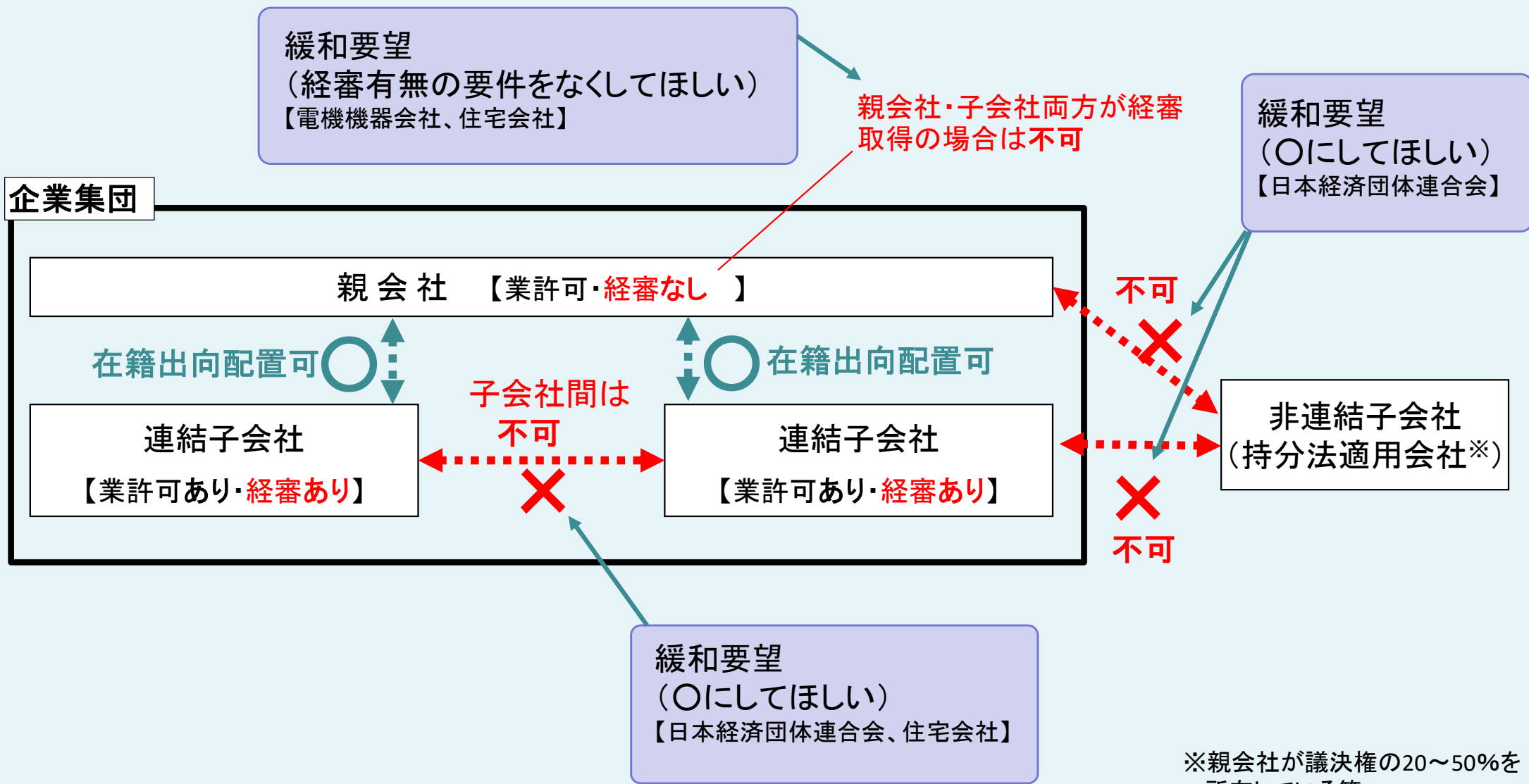
【企業集団制度】

- ・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

企業集団制度に対する具体的な要望（前回資料）



現行の企業集団制度の考え方（前回資料）

○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（前回資料）

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。

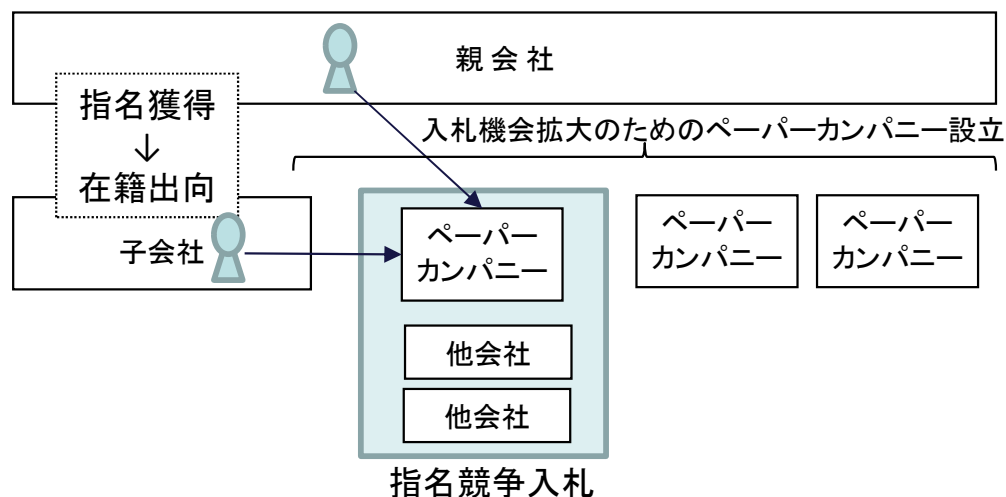
（理由）

- ・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

企業集団制度の改正の方向性（案）

①子会社間は、事業間の関連性が低い場合があり、技術者が企業の技術習得に時間を要する

→子会社間は、在籍出向後3ヶ月以上あれば、技術者配置可能

※現行制度でも、公共工事において新規採用後3ヶ月の在籍で配置可としている

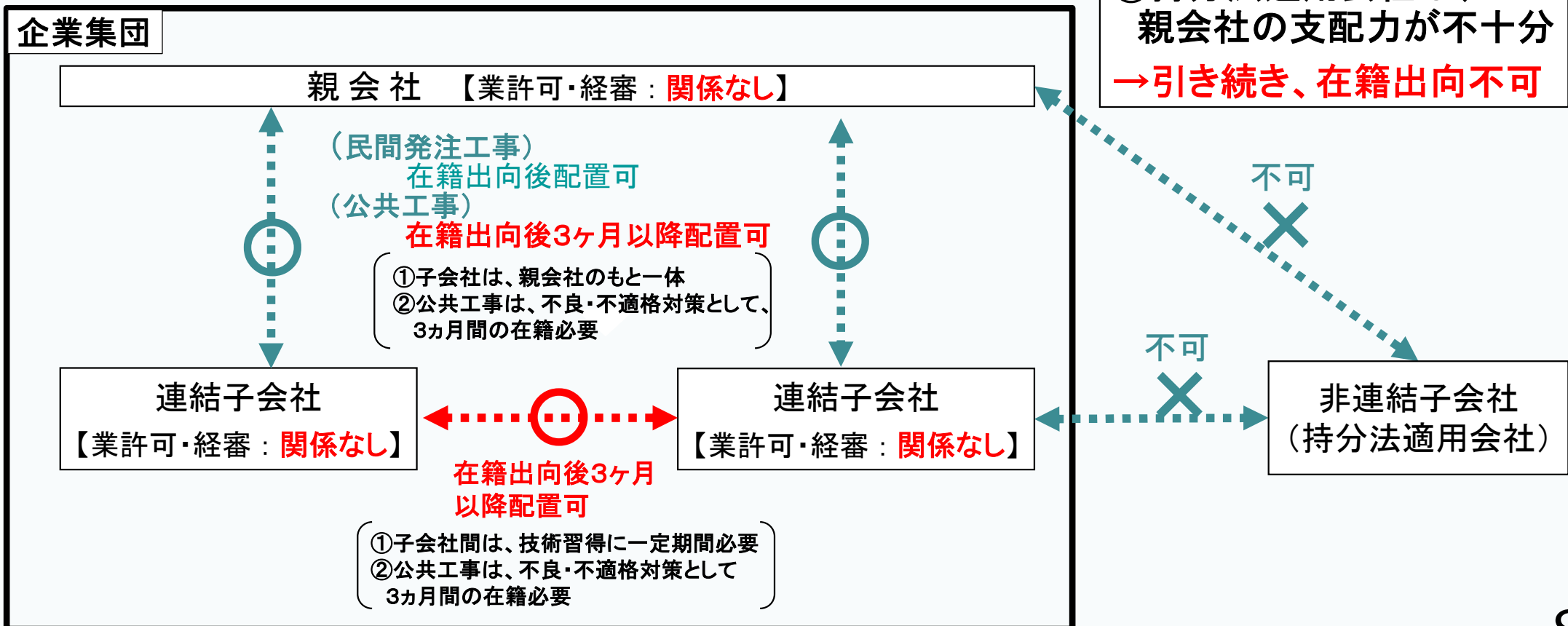
②公共工事における不良・不適格業者への対策

→公共工事は、在籍出向後3ヶ月以上あれば、技術者配置可能

※3ヶ月の在籍期間を設けることで、受注機会拡大のためのペーパーカンパニー設立等も防げるため、経審の要件が不要。

③持分法適用会社は、親会社の支配力が不十分
→引き続き、在籍出向不可

<考え方>

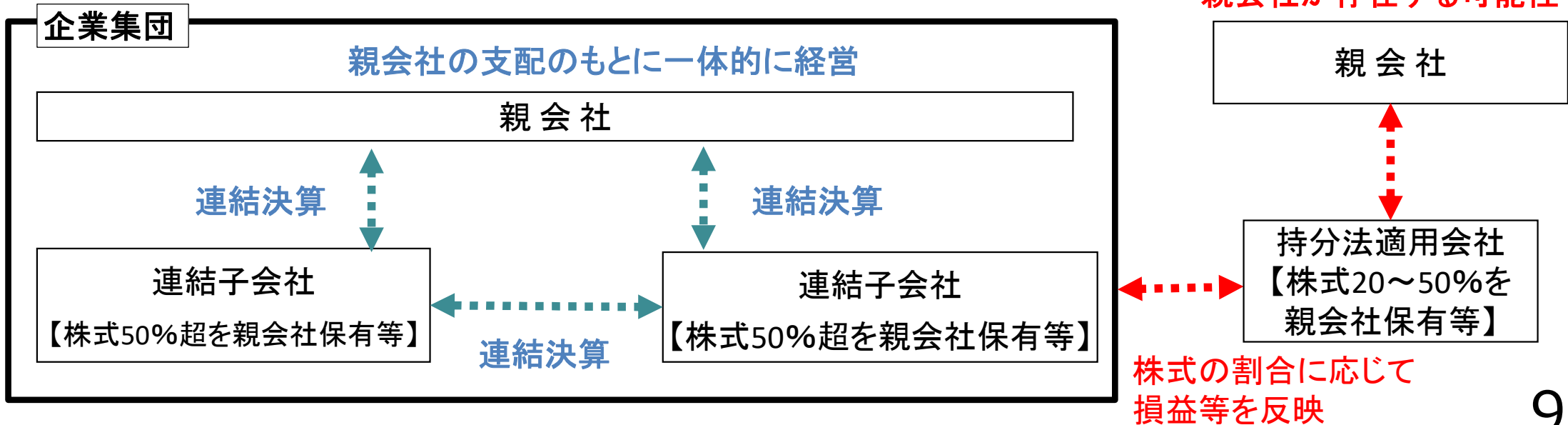


企業集団制度の改正の方向性（案）

連結子会社、持分法適用会社について

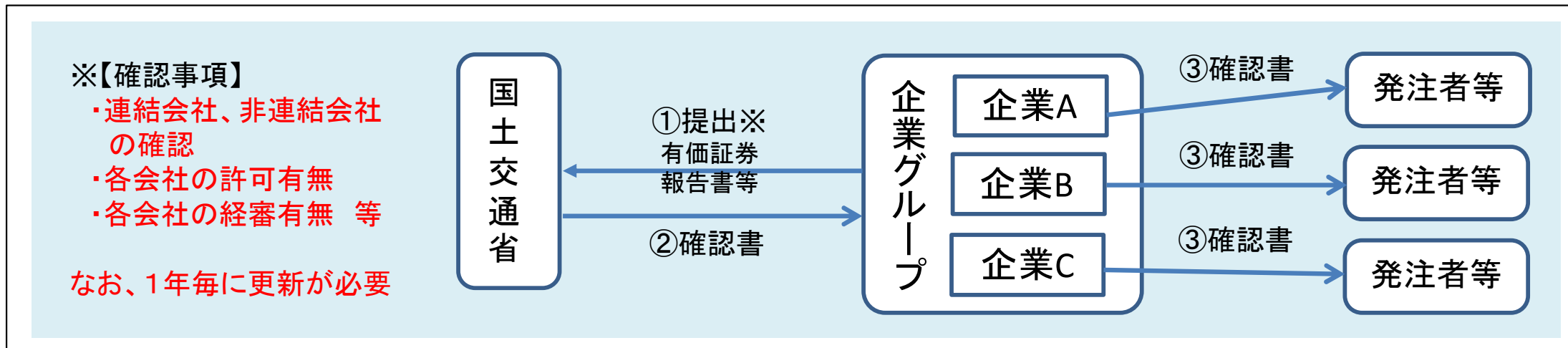
- 連結子会社は、親会社に株式の50%超を所有されるなど実質的に支配されている会社で、連結決算の対象となっている会社。
- 持分法適用会社は、議決権の20%～50%を持つ等で親会社が経営に重要な影響力を持つ会社で、株式の割合に応じて損益等に親会社の決算に反映させる対象となる会社。
⇒持分法適用会社は、より影響力の強い別の親会社が存在する可能性があるなど、十分な支配力があるとは言えない。

連結子会社と持分法適用会社について

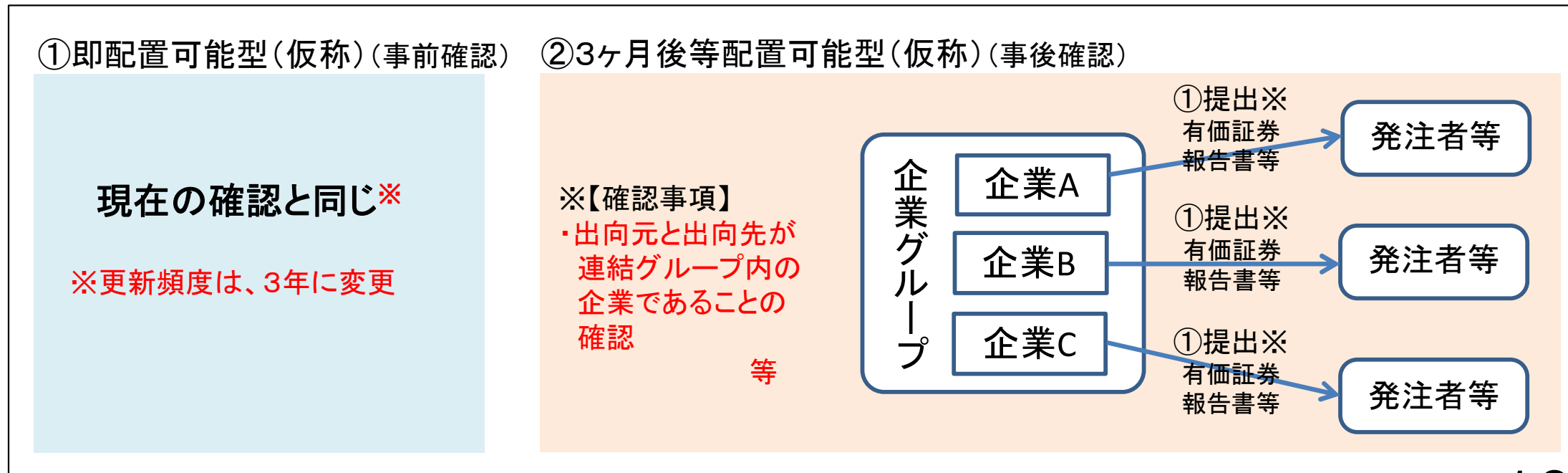


企業集団制度の確認の流れ（案）

<現在の確認の流れ（事前確認、即配置可能型（仮称））>



<見直し案の確認の流れ（案）>



論点と対応案(企業集団関係)

論点	対応案
<ul style="list-style-type: none"> ● 「3ヵ月」の根拠はどのようなものか。 ● 「3ヶ月」で指名競争入札による不良不適格業者の参入を防ぐのであれば、入札手続き期間が3ヵ月以内でないといけない。 ● 親子会社間でノウハウが共有されているのであれば、子会社間も親会社を通じて間接的にノウハウが共有されているとの考え方もできるのではないか。 ● ペーパーカンパニー等の不良・不適格業者は、建設業許可など、他の手段でも排除できているのではないか。 ● 緩和を一気に行うと問題が出る可能性もあるため、フォローを行う必要がある。 ● 技術者の雇用形態について、所属企業と直接的かつ恒常的雇用関係を求めているが、働き方が多様化している状況を踏まえると、改めてその必要性について議論する必要があるのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採用時の「試用期間」で最も多いのが「3ヶ月」であり、一般に社員が企業を熟知するとともに企業が社員を適切に使用できるようになるための期間と考えられることから、「3ヶ月」を設定。 ● 指名競争入札の期間は概ね1ヵ月以内となっている。 ● 企業グループの事業・子会社の構成によって、類似の子会社が存在する場合もあれば、子会社間で事業内容が大きく異なる企業グループも存在する。 ● 不良不適格業者排除の制度を充実させてきたが、一括下請け等がいまだに行われていることや、施工能力を伴わない既存の子会社を指名競争入札に参入させ技術者を即配置するなどの懸念があることから、段階的な緩和を行う。 ● 法令違反疑義情報の通報内容の分析や建設業者への立入検査等を通じて問題が生じていないかフォローを行っていく。 ● 直接的かつ恒常的雇用関係について、中長期的課題として、必要性等についても検討を行う。

恒常的雇用関係における「3ヶ月」の考え方・根拠について

現行の規定

(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))

(3) 恒常的な雇用関係の考え方

恒常的な雇用関係とは、一定の期間にわたり当該建設業者に勤務し、日々一定時間以上職務に従事することが担保されていることに加え、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設置できるとともに、建設業者が組織として有する技術力を、技術者が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が必要であり、特に国、地方公共団体及び公共法人等(詳細略)が発注する建設工事において、**元請の専任の主任技術者、専任の監理技術者、特例監理技術者及び監理技術者補佐については、所属建設業者から入札の申込のあった日(指名競争に付す場合であって入札の申込を伴わないものにあっては入札の執行日、随意契約による場合にあっては見積書の提出のあった日)以前に三ヶ月以上の雇用関係にあることが必要である。**

【「3ヶ月」の規定の考え方】

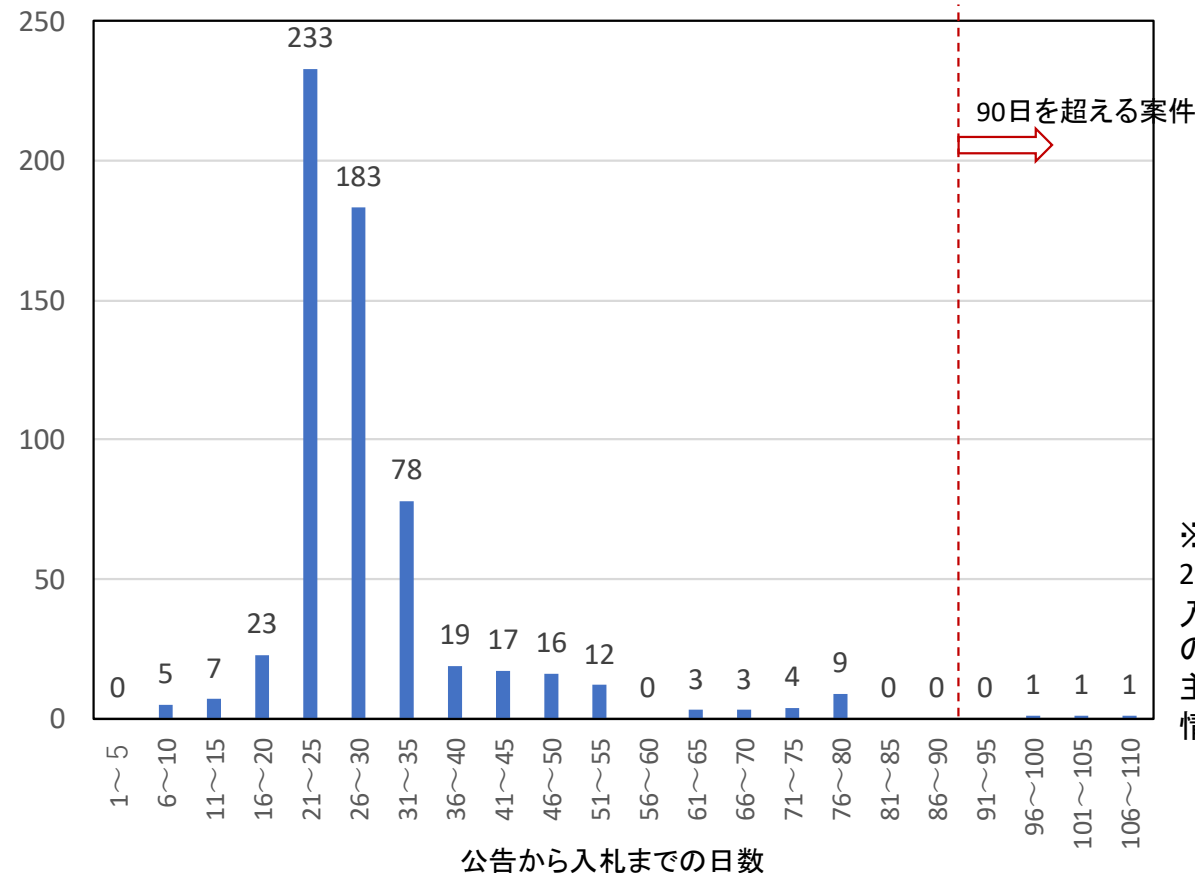
- ・マニュアルにある「3ヶ月以上の雇用関係にあること」の規定は、**平成16年3月1日付けのマニュアルから規定しているところ。**
- ・技術的な責任を負う監理技術者等が、**十分かつ円滑に企業の持つ技術力を活用するには一定の期間が必要**との考えを踏まえ、一般的に従業員を雇用する際の**試用期間を3ヶ月程度としている企業が多い**ことから、技術者が企業の技術力を熟知するとともに企業が技術者を適切に使用できるようになるための期間として、3ヶ月以上の雇用関係が必要としたもの。

一般的な入札までのスケジュール(期間)

○指名競争入札に関する一般的な入札手続き期間については、1ヶ月程度が最も多く、3ヶ月を超えるものは極めて例外である。

⇒「在籍出向後3ヶ月以降に配置可能」との要件を設けることで、受注機会拡大のためのペーパーカンパニー設立等も防げるため、経審の要件を不要と出来ると考えられる。

(件数) 入札公告から入札までの期間(指名競争入札の場合)※

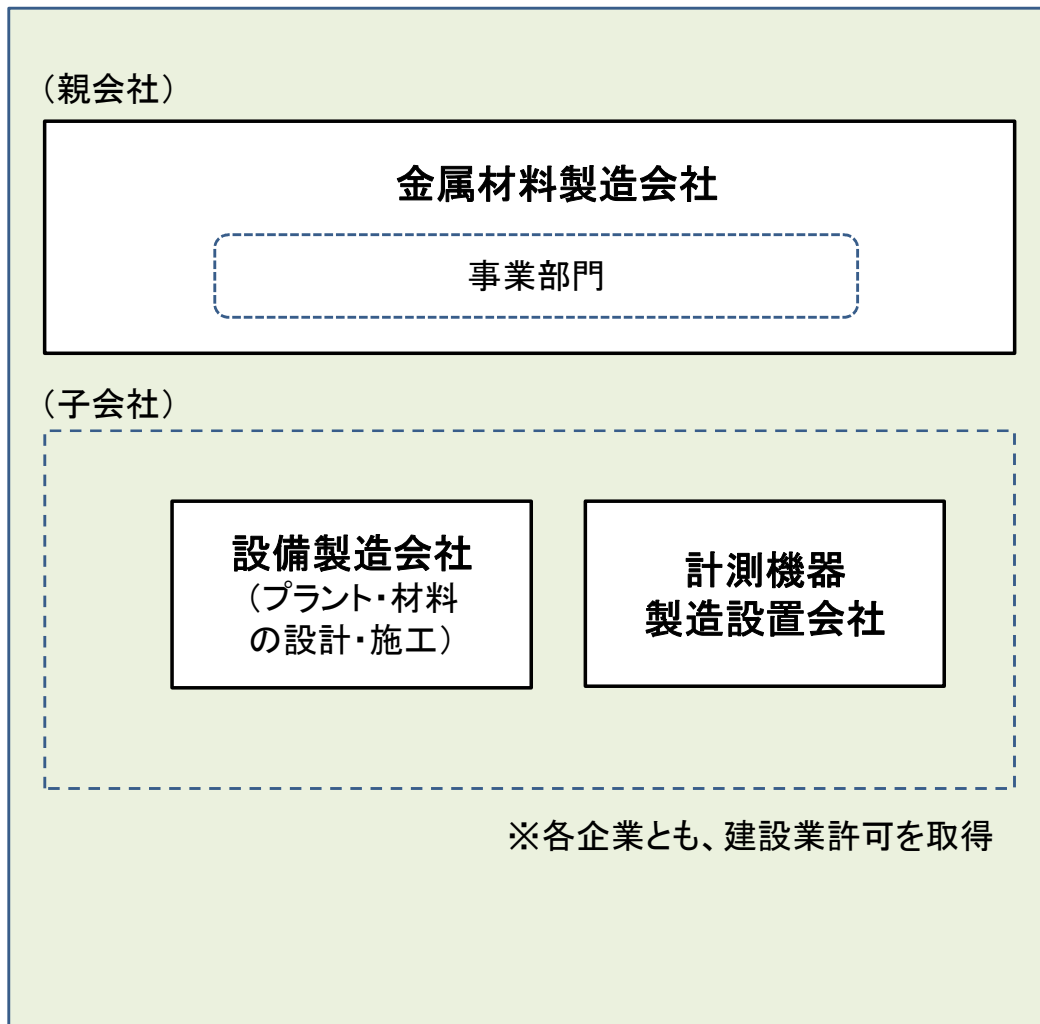


※PPI(入札情報サービス)より、2020年4月1日以降の指名競争入札(工事希望型競争入札含む)の場合を抽出(2024.2.9時点)。主に国(国土交通省等)の発注情報が含まれる

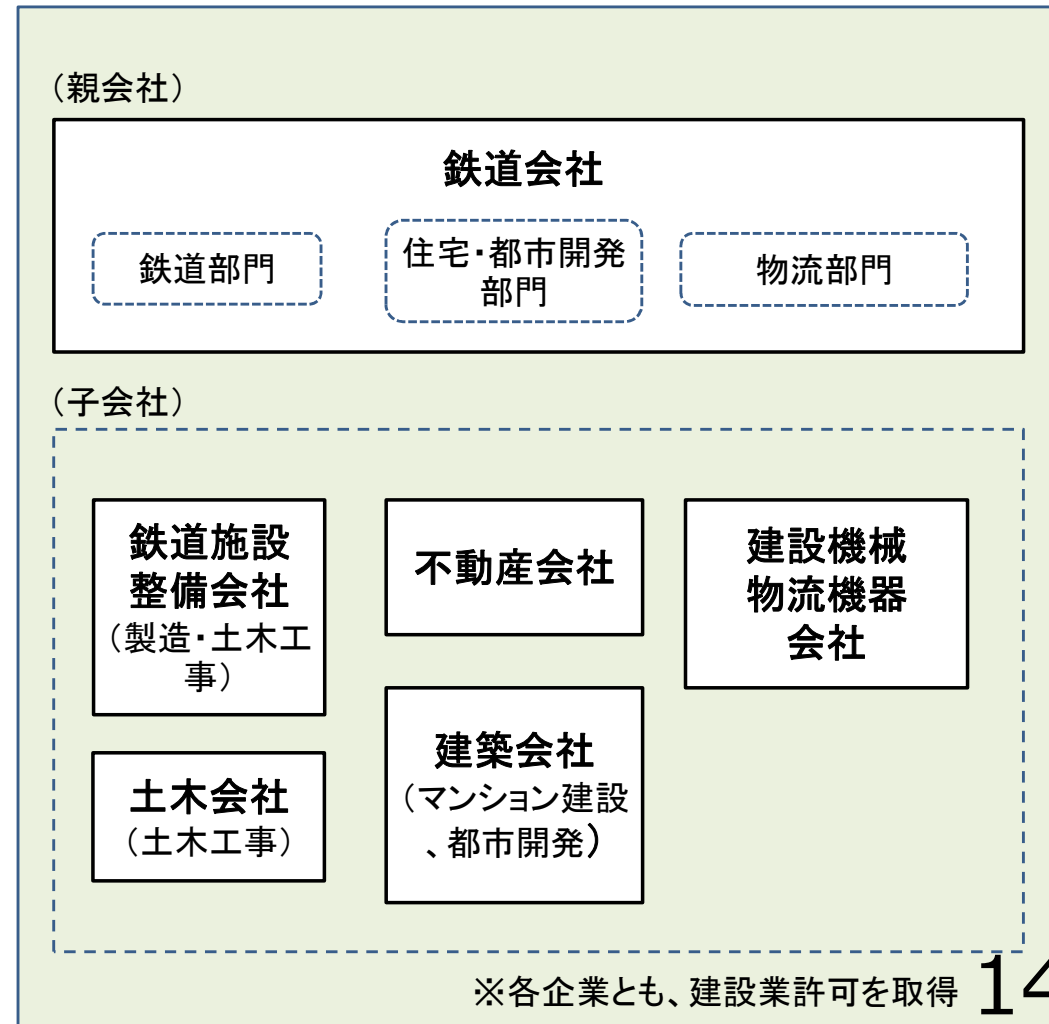
連結子会社間の業務内容の類似性の例

- 現在企業集団申請を出しているグループ企業でみると、
 - ・いずれの企業も建設業許可があり、建設業法上の「建設業者」である
 - ・しかしながら、同一連結企業内であっても、子会社によって業務内容に相違があり、技術ノウハウの共有が限定的な場合もあると考えられる。

連結企業の事例1 (子会社間の業務の類似性が強いと考えられる例)



連結企業の事例2 (子会社間の業務類似性が弱いと考えられる例)



現在の不良・不適格業者の参入防止に関連する主な対策

○「建設業者の設立段階」、「個別工事の入札・施工の段階」「工事(中)後の段階」、それぞれで、不良・不適格業者の参入を防ぐ規制等を規定。

①会社の設立段階

建設業許可

- ・経営責任者の設置
- ・特定建設業は自己資本が4000万円以上等
- ・営業所専任技術者の設置

経営事項審査

- ・技術力(技術職員数※等)を評価
- ・完成工事高と技術職員数の相関分析実施(虚偽防止対策)
- ※審査基準日以前に6ヶ月を超える恒常的な雇用関係が必要

②個別工事の入札・施工の段階

親子会社等の同一工事参加の禁止※

入札参加者間に入札の適正さが阻害されると認められる**以下の場合、入札参加を制限。**

- ・子会社と親会社の関係にある場合
- ・親会社を同じくする子会社同士の場合 等

※工事の発注に当たっての建設業者の選定方法等について 等
(最終改正 H30年4月26日、本省から各地方整備局総務部長宛て、当初通知は平成16年3月)

一括下請けの禁止(建設業法等)

建設業法にて禁止(公共工事以外で発注者の了解がある場合を除く)

【一括下請けの判断基準の明確化】※

○元請負人がその下請工事の**施工に実質的に関与することなく、**

以下の場合に該当するときは、一括下請負に該当

- ・請け負った建設工事の全部またはその主たる部分について、**自らは施工を行わず**、一括して他の業者に請け負わせる場合
- ・請け負った建設工事の一部であって、他の部分から独立してその機能を発揮する工作物の建設工事について、**自らは施工を行わず**、一括して他の業者に請け負わせる場合

○「**実質的に関与**」とは、元請負人が自ら施工計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理、技術的指導等を行うこと(具体的な内容も通知に記載)

※一括下請負の禁止について(H28年10月、不建局長から許可行政庁等宛て)

③工事(中)後の段階

立ち入り検査

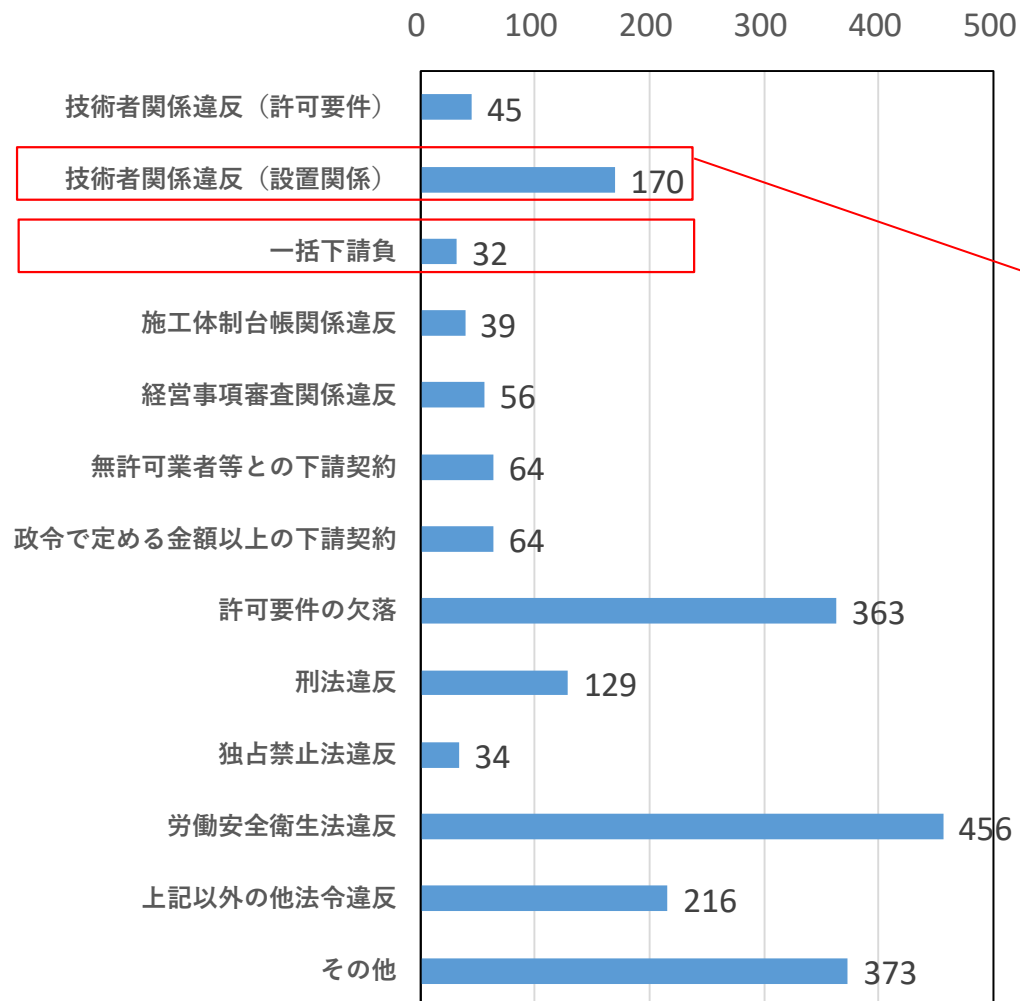
- ・下請取引等実態調査や駆け込みホットラインに寄せられた情報等に基づき実施
- ・R4年度は、884件

昨今の不良・不適格業者の参入について

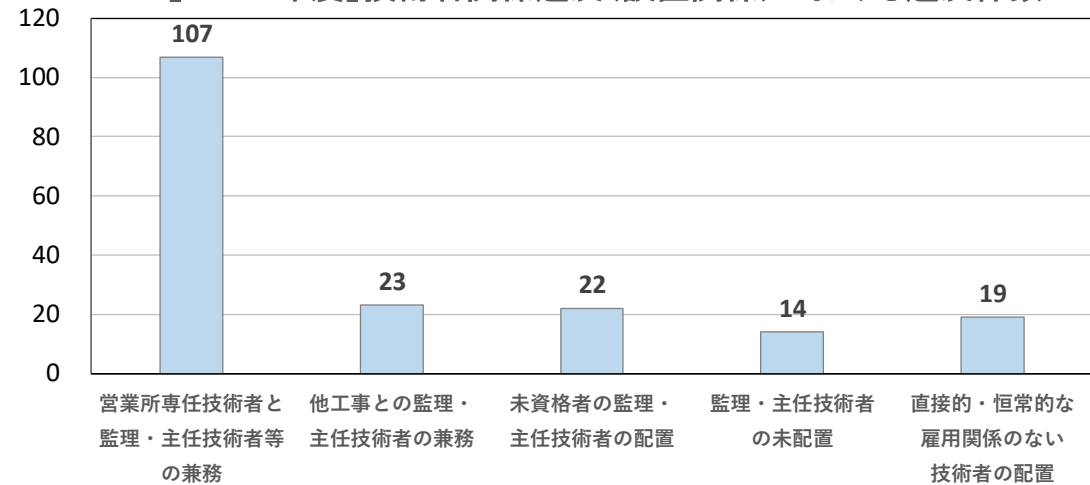
○不良・不適格業者(施工能力がない会社)につながる「一括下請負禁止違反」や「技術者の配置義務違反」が、現在も発生している状況。

・一括下請負禁止違反: 32件 ・技術者の配置義務違反: 170件 ※R1~R4の合計

【R1~R4年度】違反件数(処分原因別)



【R1~4年度】技術者関係違反(設置関係)における違反件数



例えば、当該工事の施工能力の無い既存子会社による競争資格参加
⇒指名後に他の子会社から技術者配置 等が懸念される。

合理化後のフォロー体制について

- 通報等を通して、企業集団制度の合理化後に問題が生じていないか把握。
 - また、直轄工事において、企業集団制度活用事案(在籍出向者が配置技術者)において
 特段問題が生じていないかについて確認。
 - なお、合理化後の企業集団制度の活用状況については、建設業団体へのアンケート等を通じて実施。
- ⇒合理化後の状況についてフォローを行いながら、段階的な緩和を行うこととしてはどうか。

建設業法令遵守推進本部※による活動状況

1. 推進本部に寄せられた法令違反疑義情報等の受付

年度	R4
「駆け込みホットライン」に寄せられた件数	1189件

2. 建設業者等に対する立入検査等の実施件数

年度	R4	R3	R2	R1	H30
立入等の実施	884件	858件	451件	613件	739件

※地方整備局等に設置(H19～)

他法令等で規定されている資格者の所属企業等との雇用関係

- 建設業法では、配置技術者の雇用条件として、直接的・恒常的雇用関係が必要としており、派遣者や在籍出向者(企業集団制度の場合は除く)は不可としている。
- 建設業法以外の法令において規定されている資格者について、派遣者や在籍出向者でも可能としているものがある一方で、特に派遣者については不可としているものも一定程度ある状況。

資格名称/雇用条件	専任配置の要件	業務内容等	関係法令
主任電気工事士	<ul style="list-style-type: none"> ●登録電気工事業者の営業所ごとに、正規職員従業員の有資格者を専任配置(電気工事の業務を行わない営業拠点等除く) ●在籍出向者は可、派遣者は不可 <要件>第1種電気工事士又は第2種電気工事士+実務経験3年以上 	当該営業所の一般用電気工事による危険及び障害が発生しないよう、一般用電気工事の作業の管理を行う	電気工事業の業務の適正化に関する法律
管理建築士	<ul style="list-style-type: none"> ●建築士事務所ごとに、当該建築士事務所を管理するための管理建築士を専任配置 ●在籍出向者は可、派遣者は不可 <要件>建築士事務所に所属する建築士として、3年以上の実務経験及び管理建築士講習の修了 	当該建築士事務所の業務について、技術的事項を総括する。	建築士法
宅地建物取引士	<ul style="list-style-type: none"> ●事務所、展示会等の催しを実施する場所などごとに、一定数の宅地建物取引士を専任配置 ●在籍出向者、派遣者とも可 <要件>成年の宅地建物取引士 	業務は、通常の宅地建物取引士と同様で、重要事項の説明等を行う。	宅地建物取引業法

※国土交通省調べ

(参考)労働者派遣について(厚生労働省HPより)

- 労働者派遣法により、次の業務は、労働者派遣事業を行うことはできない。(法第4条)
 - ①港湾運送業務、②建設業務(土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務)
 - ③警備業務、④病院等における医療関係業務(医師法、歯科医法、薬剤師法、栄養士法等に基づく業務)
- また、次の業務は、当該業務について定める各法令の趣旨から、労働者派遣事業を行うことはできない。
 - ①弁護士、外国法事弁護士、司法書士、土地家屋調査士の業務、②公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士、行政書士の業務(それぞれ一部の業務を除く)、③建築士事務所の管理建築士の業務

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

監理技術者等の専任の取り扱いの明確化

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を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。

論点と対応案(働き方改革への推進への対応関係)

論点	対応案
<p>(専任・遠隔施工管理の明確化)</p> <ul style="list-style-type: none">● 建設業法の配置技術者と労働安全衛生法の統括安全衛生責任者は兼務することが多いため、遠隔施工管理の取り扱いの考え方は整合を図るべき。● 「専任技術者は現場で業務を行うことが基本」ということを緩和することは、元請けの関与を減らすことにも繋がりにかねず時期尚早ではないか。 <p>(バックオフィスによる支援)</p> <ul style="list-style-type: none">● バックオフィス支援は賛成だが、責任は監理技術者にあるという点が誤解されないよう留意が必要である。	<ul style="list-style-type: none">● 労働安全衛生法で規定されている現場巡視について、遠隔巡視の可否の検討が現在行われており、整合が図れるよう調整。● 「現場での業務が基本」としつつ、現場を離れる際の合理的な理由の例示の追加や体制整備の例示を追加。● バックオフィス支援が行われた場合でも監理技術者等の役割に変わりが無いことに留意することを記載。

監理技術者等の職務と遠隔での施工管理の考え方

監理技術者等の職務について、遠隔での施工管理が可能な部分がある一方で、工事内容等によっては、直接現場にての確認等を要すると考えられる職務もある。

<遠隔での施工管理の考え方※>

「監理技術者制度運用マニュアル」における監理技術者等の職務（一部追記）

	●元請の監理技術者等の職務 役割：請け負った建設工事全体の統括的施工管理
施工計画の作成	<ul style="list-style-type: none"> ● 請け負った建設工事全体の施工計画書等の作成 ● 下請の作成した施工要領書等の確認 ● 設計変更等に応じた施工計画書等の修正
工程管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 請け負った建設工事全体の進捗確認 ● 下請間の工程調整 ● 工程会議等の開催、参加、巡回
品質管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 請け負った建設工事全体に関する下請からの施工報告の確認、必要に応じた立ち合い確認、事後確認等の実地の確認
技術的指導	<ul style="list-style-type: none"> ● 請け負った建設工事全体における主任技術者の配置等法令遵守や職務遂行の確認 ● 現場作業に係る実地の総括的技術指導
その他技術上の管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 請け負った建設工事全体の事故防止対策の立案、騒音・振動等及び建設副産物等への対応 ● 請け負った建設工事全体の災害・事故その他不測の事態への対応 ● 関係法令に基づく職務（労働安全衛生法に基づく統括安全衛生責任者を兼ねる場合等）

※適正な施工確保のための技術者制度検討会（2期）令和4年5月とりまとめ

ICT、連絡要員を活用した適正な施工管理 （多くの建設業者が実施可能な内容）

（下請けの主任技術者についても下記に準じる。）

●ICT、連絡要員により補助できる職務内容の例 ※ICT、連絡要員の補助があっても現地での対応が必要な場合の例
<ul style="list-style-type: none"> ● パソコン・メール等を使用した計画書等の作成 ● メールやクラウドストレージ等を活用した要領書等の共有 ● パソコン・メール等を使用した計画書等の修正 <p>※内容によって現地の状況を直接確認する必要がある</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● スマートフォンやウェアラブルカメラ等と連絡要員を活用した動画や静止画による進捗確認、CCUSによる現場施工体制の確認 <p>※画角の狭さ等から現場全体の把握は難しいことがある</p> <ul style="list-style-type: none"> ● オンラインシステムを活用した工程調整 ● WEB会議による工程会議等への参加
<ul style="list-style-type: none"> ● スマートフォンやウェアラブルカメラ等と連絡要員を活用した動画や静止画での立会確認 <p>※岩やコンクリートの表面の状況、微細な亀裂の状況、夜間の照明反射などリモートでの確認が難しいものもある</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 技術者配置のスマートフォン等での確認 ● WEB会議による打ち合わせ等による技術的指導 <p>※定型的でないものなど対面による指導が必要な場合がある</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● パソコンとソフトを使用した計画の策定とメール等を活用した計画の共有 ● スマートフォンやウェアラブルカメラ等と連絡要員を活用した動画や静止画の確認 <p>※事故・災害時には、遠隔から一時的な連絡等は出来るが、現場状況に即してより複雑・迅速な判断・指示を出すことは困難。</p> <p>※関係法令の制約を受ける。また、安全管理、作業員の状況把握は直接現場で行うことが効果的な場合がある。</p>

+

監理技術者等が現場で確認・立会 等

注) 3次元データを活用した現場管理（BIM/CIM）、レーザースキャナによるリアルタイムの出来形管理など、さらなる業務の効率化を図っている事例もある。

特定元方事業者による遠隔巡視の検討状況

- 臨時行政調査会(令和4年12月)において、「デジタル原則を踏まえたアナログ規制の見直しにかかる工程表」が公表。
- 特定元方事業者による巡視は、令和6年6月までに見直しを完了するとされている。
- 検討は、建設業労働災害防止協会において検討会が設置され遠隔巡視について議論が行われている。

「特定元方事業者による遠隔巡視のあり方検討」中間報告(令和5年3月)抜粋※

令和4年度 ICT を活用した労働災害防止対策のあり方に関する検討委員会(建設業労働災害防止協会)

※中間報告をもとに国土交通省にて抜粋等を行ったもの

第4章 これまでの議論、調査検討状況等を踏まえた報告骨子(案)

5. 遠隔巡視の課題と対応の方向

(1) 基本的考え方

- ・デジタル技術活用に際し安全水準の低下を招かないこと
- ・デジタル技術活用の優位点に着目しつつ、直接現場巡視の不足面を補い得るツールとなり得ること

(2) 遠隔巡視の方法と可能性

現時点でのデジタル技術において、遠隔巡視は直接現場巡視のあくまでも補完的な役割と位置づけた上で、全面的に代替することは困難と考える。一定の要件の元で、ニーズの高い現場に対して導入の可能性は考えられる。

(3) 遠隔巡視導入の可能性についての留意事項

導入に当たって、次の基準や要件の目安が示される場合、遠隔巡視の導入は可能となると考えられる。現場の状況に応じ、直接現場巡視との最適な組み合わせが望まれる。

- ① 遠隔巡視により現場を把握する方法手段(機器等)の要件
- ② 遠隔巡視を行う場合の人的な課題と対応策
- ③ 現場の規模、作業のリスクの程度等状況に応じた遠隔巡視と直接巡視の組み合わせ

(4) 将来的な導入に向けた課題

今後のデジタル技術の進展に伴い、遠隔巡視の活用が、人手不足の課題を抱える事業者の負担軽減には役立つとの観点からニーズも出てくると思われるが、決して安全水準の低下を招くものであってはならない。

第5章 遠隔巡視のあり方検討について今後の検討課題

本年度の委員会では、作業部会での議論及び関係者ヒアリング調査を通じて、遠隔巡視のあり方について、活用の可能性、メリットデメリット等現状の課題を中心に検討を行ってきた。

特定元方事業者による作業場所の巡視について、安全水準を維持向上させるためには、直接現場巡視を補いえる遠隔巡視のメリットを生かした形で活用するべきであり、人手不足等の課題にも対応しつつ、両者の最適な組み合わせを考えることが必要である。

遠隔巡視のメリットとして映像の保存により次の安全対策につなげられる、常に見られている状況が不安全行動抑止につながる、という点で現場の状況に応じ、費用対効果でその積極的な活用も考えられる。そのためには、本年度の検討に引き続き、以下の事項について検討する必要がある。

- ① 遠隔巡視により現場を把握する方法手段(機器等)の要件
- ② 遠隔巡視を行う場合の人的な課題と対応策
- ③ 現場規模や作業のリスクの程度等状況に応じた遠隔巡視と直接巡視の組み合わせ

元方事業者とは、1つの場所で行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせている者(数段階の請負関係がある場合には、その最も先次の注文者)。
 特定元方事業者とは、元方事業者のうち、建設業または製造業を行う事業者。

監理技術者等の専任の取り扱いの明確化(案)

○「専任」の明確化

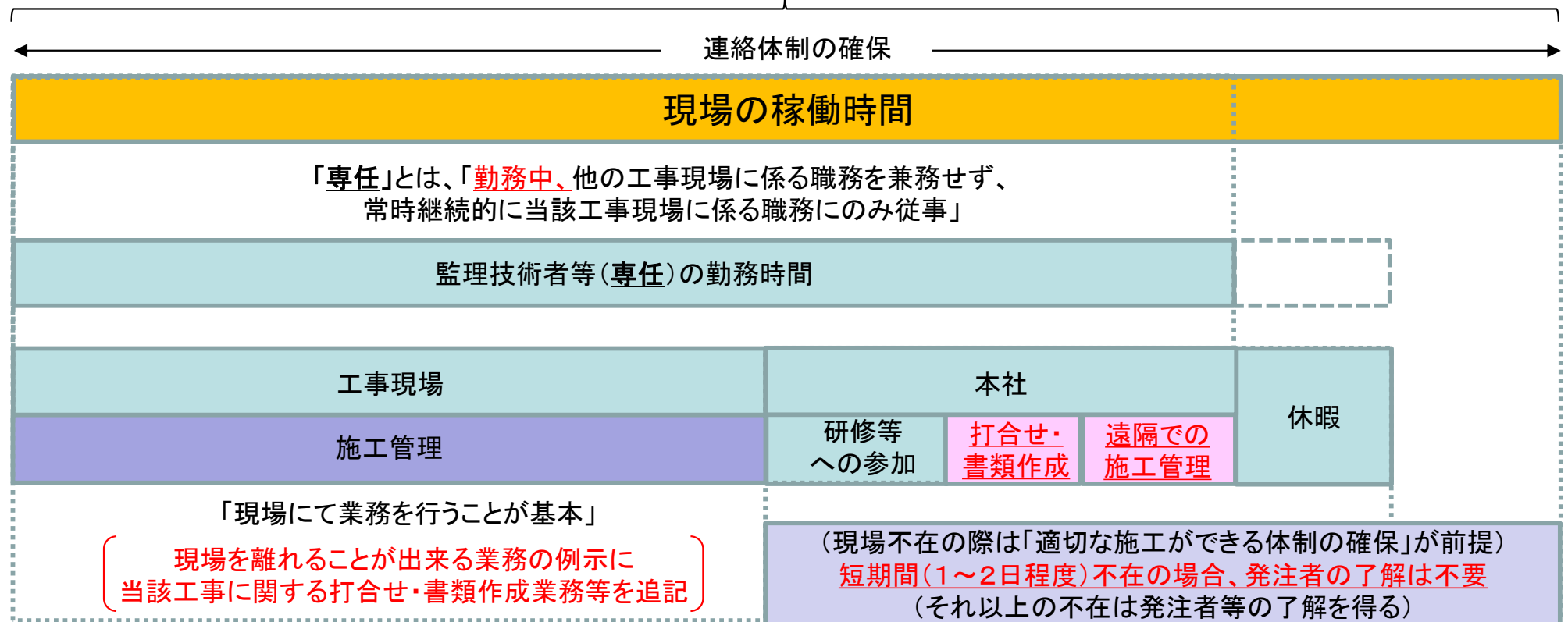
- ①「専任」が求められるのは「勤務中」であること
- ②不在時の体制整備に遠隔施工管理を追加すること

○発注者の了解の考え方の見直し

- ③休暇や研修参加等の短期間(1~2日程度)の不在は、発注者の了解を不要とすること
(それ以上の不在は、従来通り発注者の了解を得る)

<監理技術者の専任の考え方と明確化(案)【イメージ】>

「工事現場における工事の施工の技術上の管理をつかさどる者」として監理技術者等を配置



「適切な施工ができる体制」の例示に遠隔での施工管理を追加

監理技術者等の専任の取り扱いの明確化(案)

専任について

- ・専任の監理技術者等は、**勤務中に**、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することとされている。建設工事を適正に実施するため、当該工事現場にて業務を行うことが基本と考えられる。
- ・一方で、専任とは、必ずしも当該工事現場への常駐を必要とするものではないため、適切な施工ができる体制の確保等を前提に、合理的な理由により現場を離れることができる。

専任工事において、工事現場を離れることができる条件の例示等を追加・明確化

【工事現場を離れる場合の合理的な理由の例示の追加】

- ・当該工事に関する打ち合わせや書類作成等の業務のほか、技術研鑽のための研修、講習、試験等への参加、休暇の取得、働き方改革の観点を踏まえた勤務体系、その他の合理的な理由
(勤務間インターバル等を想定)

【不在の際の対応】

- ・短期間(1～2日程度)の不在の対応
現場を離れる場合は、適切な施工が確保できる体制を確保することを前提に、差し支えない。(終日の不在を繰り返す場合を除く)
- ・上記以上の不在の対応
現場を離れる場合は、適切な施工が確保できる体制を確保するとともに、その体制について発注者等の了解を得ることを前提に差し支えない。

【適切な施工ができる体制の確保の例示の追加】

適切な施工ができる体制の例示

- ・必要な資格を有する代理の技術者の配置
- ・工事の品質確保等に支障の無い範囲内において、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の確保
- ・リアルタイムの映像・音声による通信手段の確保、その通信手段による代理の技術者が対応できる体制の確保 等

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。

【マニュアルの改正の考え方(案)】

- 「支援する者」について、以下の観点での改正を行う。
 - ①大規模な工事現場に限定しないこと
 - ②「技術者」に限定しないこと
 - ③「同じ建設業者に所属する」者に限定しないことなお、監理技術者の責任に変わりがないことに留意する。