

技術者制度研究会 報告について

国土交通省総合政策局建設業課 課長補佐

にしざわ かずのり
西澤 一憲

1

はじめに

建設業には、現地における一品受注生産、総合組立生産、現地屋外生産等の産業特性があることから、発注者は、施工能力、経営管理能力、社会的信用等を基に信頼する建設業者を選定し、建設工事を託しているのが実態である。そのため、建設業にとって技術力は特に重要であり、建設工事の適正な施工を確保し、生産性を向上させるためには、優秀な技術者がその技術力を施工現場において十分に発揮することが必要不可欠である。

そこで、建設業法においては、建設工事の適正な施工に必要な知識およびその応用能力を有する技術者を営業所や現場に配置することを規定するとともに、施工技術の確保および向上を図るため、技術検定などの制度を設けている。

不良施工や一括下請負等が後を断たない状況の下、発注者保護等の観点からは、不良・不適格業者を排除するための制度についての要請は大きく、こうした制度は、不良・不適格業者を排除し、建設工事の適正な施工を確保するために一定の成果をあげてきたが、建設投資が減少し建設市場が縮小する中、企業間の競争が一層激しさを増し、企業にとっては経営力等の向上が急務となっている。

また、厳しい情勢の影響等を受け、企業によるリストラや人材の流動化が進み、優秀な技術者が流出する傾向が指摘されるとともに、若手技術者の減少および技術者の高齢化による技術力の空洞化も懸念されている。

このため、建設業の置かれている現行の環境の

下で、既存制度の効果を再点検しつつ、必要な制度を再構築していくことが求められている。

本研究会は、こうした要請に応えるべく、平成14年1月よりヒアリングや現場視察を実施し実態を把握するとともに、8回にわたる議論を重ね、技術者制度のあるべき姿を明確にした上で、現行制度および運用の状況を評価し、改善方策の方向を検討したものである。

2

技術者制度の目的

技術者制度は、良質な住宅、社会資本等の整備という建設業の社会的責務を果たす上で、中核をなすものであり、発注者保護、技術者育成の観点からも、大きな役割を期待されている。制度を評価および検討するに当たっては、企業の組織的技術力に加えて、技術者個人の技術力にも着目していくことが重要であることから、本研究会において、技術者制度の目的を以下の2点に整理した。

- ① 高度な技術力を有する技術者が企業の組織的技術力を活用しつつ、その技術力を施工現場において十分に発揮することにより、適正な施工が確保され、かつ、生産性の高い仕事が行われること。
- ② 適正な施工を確保し、かつ、生産性の高い仕事を行った技術者および企業がさらなる活躍の場を得られる等、技術力等に優れた技術者および企業を適切に評価する仕組を構築することにより、技術者および企業が持てる技術力を十分に発揮できる環境を整備すること。

この二つの目的にかなう制度の構築こそ制度設計上の目標であり、その実現が不良・不適格業者

の排除にも貢献するものと整理した。



3 技術者のあるべき姿と現行制度における課題

適正な施工が確保され、かつ、生産性の高い仕事を担保するためには、発注者が技術者および企業に対し、何を求めるかを明確にすることが必要であることから、技術者制度の検討に当たっては、これを(1)技術者に対する関心、(2)企業に対する関心および(3)技術者と企業の関係に対する関心の三つに分類し、それぞれについてあるべき姿を整理した。

そして、このあるべき姿に照らして現行の技術者制度および運用の状況を評価するとともに課題を抽出した(省略)。

また、今回の検討においては、対象とする制度の範囲を建設業法に基づく技術者制度および公共工事等の入札・契約に係る技術者制度とし、対象とする技術者の範囲を主として元請業者が配置する監理技術者および主任技術者(以下、「監理技術者等」という)とした。



4 技術者制度の見直しの方向

上記で抽出した課題は、(1)技術者および企業の果たすべき役割、(2)技術者と企業との関係ならびに(3)良質な技術者の育成および確保の三つに分類することができる。

この三つについては、

- ① それぞれの制度、仕組が、発注者保護等の施策目的を達成する上で適切か
 - ② それぞれの制度、仕組が適切に運用されているか
 - ③ 本来、発注者、受注者間に関係に委ねられるべき点はないか
 - ④ 経営環境が変化する中、制度、仕組の効率以上に経営にマイナスとなっていないか
- 等の観点から見直しを行うことが必要であることから、運用面を含めた技術者制度の見直しの方向について、以下のように提案した。

(1) 技術者および企業の果たすべき役割

① 監理技術者等の職務

a) 監理技術者等が行うべき職務内容

監理技術者等の責任を明確化するため、行うべき職務の細目を整理、明確化することが必要であ

る。また、職務の遂行に当たっては、発注者に対し、施工体制、品質等の説明を行うとともに、周辺の住民等に対しても、必要に応じ、適切に説明を行うことが必要である。

元請業者が複数の技術者からなるチームにより施工を行う場合には、監理技術者等は、施工現場の技術者集団を指導監督しつつ、施工計画の作成、工程管理、品質管理等の建設業法に規定された職務を統括することが基本であると整理することが実態に即している。

b) 元請と下請の技術者の職務内容

元請業者は、施工を行う場合の技術者の職務内容について整理する必要がある。元請業者が複数の技術者からなるチームにより施工を行う場合は、適正な施工を確保するためにも、職務分担をして明確にしておくことが必要である。

c) 営業所(常時請負契約を締結する事務所)の技術者のあり方

営業所の技術者は、請負契約の締結に当たり、技術的サポートを行う者と位置付けられるが、企業経営者にとって負担であるとの指摘もあることから、職務に支障がない範囲で、専任を要しない現場技術者になり得る等、弾力的に運用すべきである。

営業所の位置付け、技術者の職務、専任の必要性等については、さらに検討を重ねることが必要である。

② 適正および合理的な施工体制

a) 工事内容および建設業者の規模に応じた施工体制

必要な技術者の配置は、工事内容に応じ、法令で一律に定めることは困難である。したがって、技術者の配置に係る法令上の規制は、これまでどおり、大規模工事と中小規模工事を区別せず、必要最小限のものとすべきである。また、元請業者が発注者の求めに応じ、元請業者の施工体制に係る情報を提示することを義務付けるべきである。

b) 現場代理人と監理技術者等との関係の整理

現行制度上、監理技術者等と現場代理人の関係は必ずしも整理されていないが、施工の技術上の管理を適正に実施するためにも、監理技術者等が統括技術者であることを十分に認識する必要がある。現場代理人と監理技術者等にそれぞれ別の者を充てる場合には、発注者に対する責任の所在を明確にするため、おのおのの職務内容、権限等を明確化すべきである。

③ 監理技術者等の専任および途中交代

a) 専任期間等の明確化

監理技術者等の専任期間については、発注者と請負業者が協議の上、契約書等、書面により確認する等の対応が必要である。用地買収期間等、実態的に工事が行われていない期間にまで専任を求めるとは必ずしも適切ではない。

b) 途中交代の弾力的運用

監理技術者等を交代前に一定期間重複配置した場合で、交代前の技術者と同等以上の技術力が担保され、工事の継続性、工期の遵守等に支障がないと認められる場合等には、発注者と請負業者の協議により、監理技術者等の途中交代を可能とすることが適当である。

④ 監理技術者等の資格要件

a) 監理技術者等の資格等の確認方法の充実

監理技術者等のチェック体制を充実するため、技術者データベースの整備が必要不可欠である。データベースには、取得資格、工事経歴に加え、継続的学習実績等を記載し、可能な限り既存のシステムおよびデータベースを相互連携し活用することが適当である。その際、登録されるデータの種類、書式等について、各システム間で連携を図ることが必要である。

b) 入札参加資格に係る監理技術者等の要件の適正化

公共工事においては、適正な施工の確保等の観点から、工事内容に即した合理的な技術者要件を課すことが必要であるが、非合理的なものについては、その適正化を図ることが必要である。

(2) 技術者と企業との関係

監理技術者等と建設業者との雇用関係のあり方
建設工事の適正な施工を確保するためには、少なくとも監理技術者等と所属企業との間には、直接的かつ恒常的な雇用関係があることが当面は必要である。また、人材育成の観点からも、企業と技術者が一定の雇用関係にあることが不可欠である。

一方、企業経営の合理化および効率化の観点からは、技術者をより効率的に活用することが必要であることから、当面、一定の要件を満たす持株会社グループ等において技術者の流動化を認めることが適当である。今後、新たな発注形態の増加や雇用形態の多様化も想定され、中長期的には、制度のあり方について検討が必要である。

(3) 良質な技術者の育成および確保

① 技術者の質の向上

技術者自らが常に業務に関する技術力の維持および向上に努めることを何らかのかたちで位置付けるべきである。また、技術力の維持および向上を図るため、既存の講習等を活用することにより、技術者が資格取得後も継続的に学習を行う仕組みを整備し、これを誘導的な制度として位置付けることが必要である。

② 良質な技術者の確保

教育プログラム等により技術者の人材育成に努めている企業を適正に評価する仕組みについて検討することが必要である。また、良質な技術者を一定量確保するためにも、業界の魅力および技術者のステータスを向上させることが必要であり、産官学での連携が必要不可欠である。

③ 技術者個人の評価とペナルティ制度

技術者の資質、倫理観等の確立を図るとともに、不正または不誠実な行為や不良工事に関与した場合の技術者個人に対する対応について検討が必要である。特に、合格証明書の偽造等の不正行為を行った者に対しては、厳格に対処することを検討する必要がある。

5 おわりに

これまで技術者制度は、不良・不適格業者の排除を主な目的として構築されてきたが、たとえ優良または適格といわれる業者であっても、個々の施工現場において、不良施工や不良行為を起こし得ることから、本研究会においては、企業の組織的技術力に加えて、現場における技術者個人の技術力に着目することを再認識した。

本研究会においては、元請業者が配置する監理技術者等を中心に検討を重ねてきたが、報告の内容は、発注者側の技術者にも十分関連するものである。

今回、時間的制約により十分な検討が行われなかった①JV 工事における技術者の配置、②APEC エンジニア等の資格制度と施工管理技士との関係の整理、③技術者の質を確保するための実務経験者、技能者等の扱い、④継続工事等、密接不可分な工事における監理技術者の兼任の扱い等については、さらなる検討が必要であると考えている。

今後は、上記見直しの方向に即し、運用通達等により適切に対応していきたいと考えている。