

相互信頼に基づくよりよい慣習の確立を願う

榎 戸 源 則*

1. はじめに

建設コンサルタント業は、社会資本の充実、成長から福祉優先への財政政策の転換による社会的要請から、公共土木関係工事の飛躍的増大に伴う、官公庁関係からの設計監理業務の受注量の激増と、コンサルタント業務の技術的裏づけとなる技術士法の確立により著しい発展をとげてきた。経済の高度成長が、多くのひずみをもたらしたように、建設コンサルタント業の急速な発展も多くの問題点を提起している。土木学会がこの問題をとらえて特集号を出されんする趣旨もこの辺にあると考える。

これらの問題点に対して発注者側の立場から意見提示をとのご依頼であるが、建設コンサルタントの発注業務については、官公庁ほどの工事実績もなく、発注業者・工事件名も限られた範囲であるので、どれだけ意味があるか疑問である。したがって、以下の論述は、一企業という限られた立場での工事発注経験に基づいた意見である点に留意していただきたい。以下、趣旨にそって、項目ごとに問題点を検討してみる。

2. 発注・契約方式および報酬

これはかなり問題となる事項である。私どもは特命発注の経験しかもたないが、競争入札、見積合せの方式をとる場合には、さらに問題は複雑となろう。

第一に、「特命発注か、競争入札か」の問題がある。建設コンサルタント業務はその業務内容が単純な請負工事と異なり、競争入札による発注が困難であるため、コンサルタント業務の規模・内容に見合う業者をあらかじめ選定する特命方式によらざるを得ないのが現状ではなかろうか。たしかに「特命随契方式」が理想であるとの意見もあるが、業務内容および責任の限界が明確化され、契約方式および報酬が合理的に算定されるのならば、競争入札こそ理想であると考えている。その理由は、適正な競争があってこそ、建設コンサルタント業者の質の向上、サービスの向上がはかれるのであり、ひいては、これがコンサルタント業界の進歩発展にもつながるから

* 正会員 東京瓦斯(株)工務部 課長

である。

ここに、「契約条件の明確化」「合理的な報酬基準の確立」の問題が生じてくるゆえんがある。

すなわち、第二に、「契約条件の明確化」について考察する。契約条件は、特命発注か競争入札発注かによって若干異なってくる。競争入札の場合は、契約条件を明確にすることが重要であるのに反し、特命発注の場合は、契約条件が、不明確であっても、事後、実費精算的方式による運用が可能である。事実、特命発注方式による場合、契約条件を明確にせず、実施にあたって話し合い方式によって解決してゆく例が多い。

なぜかかる契約方式がとられるかについて考察するとその理由は、コンサルティング業務に対する理解不足と、明確な契約を面倒な約束と考える、日本的風土に起因すると思われる。コンサルティング業務に限らず、技術やアイデアを正当に評価し、経済的対価に換算することに不慣れであり、抵抗を感じる国民性と、合理的な契約によらず、情緒的に物事を処理する習慣に慣らされているからではなかろうか。事実、筆者自身がいわゆる学識経験者に技術的相談をした場合の謝礼に対する考え方・処理方法に日本の古さを感じるものである。また、コンサルティング業務を依頼するにあたり、事前に契約条件を明確にすることに抵抗を感じずる傾向は、発注者側に強い。逆に、受注者側は契約条件の明確化に努力しつつあるのが現状であろう。しかしながら、コンサルタント業者が、契約条件、業務範囲および報酬を明確化しようとする努力は、発注者側にコンサルタントに業務依頼をすることは面倒であり、施工業者に設計をやらせるほうが、能率的・経済的であるという感じを抱かせているのも一面の事実であろう。

第三に、「合理的な報酬基準の確立」の必要性について論ずる。現在、一般に認められた報酬基準としては、技術士会の基準があり、実際には、それを下回る基準として、建設省・公団等の報酬基準がオーソライズされ、この基準に基づいて、一般会社の報酬基準が決められているのが現状であろう。ここで問題が二つ生ずる。一つは現行の報酬基準(たとえば技術士会の基準)が妥当であるか否か、第二にもし、妥当であるとすれば、なにゆえに、それが守られていないかである。

現行の技術士の報酬基準は、工事金額に対する料率による方式と、必要人員の積上げ方式との二方法に大別される。料率方式は算定方式が単純明快である反面、工事金額に対する料率に頼る結果、工事内容の難易やコンサルタント業務内容の程度が料率に反映されない欠点がある。積上げ方式は、コンサルタント業務内容の難易が料金に反映される点ではすぐれた方式といえる反面、金額が事後的には正確に把握されるが、見積段階で、事前に正確に把握されにくい欠点を有する。たしかに、料率方式による場合も設計前の見算段階では、工事金額の正確な把握が困難であるから、料率による報酬算定も不確定とならざるを得ない。しかし、積上げ方式よりも、簡便で明確な算定といえないであろうか。事実、建築の場合(建築士会報酬基準)も料率方式が一般化されている。

しかしながら、現状はかかる基準よりかなり低い水準で報酬が決められている場合が多いのではなかろうか。この原因は、先に述べた技術報酬に対する認識もさることながら、さらにコンサルタント業の占める社会的地位の低さと、これに拍車をかける、中小業者の過当競争に起因するものと思われる。そして、過当競争がさらにコンサルタントの社会的地位を低くしているのではなかろうか。

次に、これらの問題点に対する二、三の対策を述べてみよう。一般的な対策については最後に一括して述べることとし、ここでは、発注、契約方式および報酬に関連する問題に限定して述べる。また、競争入札の場合はさておき、現在多く行なわれている特命発注方式を前提として議論を展開する。

第一に、調査・計画・設計・監理に至る一貫した発注方式の確立である。従来、とかく上記各項目を別々にこまぎれ的に発注する方式が多かった。たとえば調査は調査専門会社に(たとえば調査ボーリングをボーリング専門会社に)発注し、計画は発注者が行ない、これらの資料を与えられて、設計のみコンサルタント業者が受注する場合である。かかるこまぎれ発注は、費用もかかり、コンサルタントも単なる設計屋に墮してしまい、本来のコンサルタントの機能を十分に発揮できないであろう。これに対し、一貫した発注方式は、工費・工期の合理化のみならず、コンサルタントがみずからの責任で調査し、計画し、コンサルタント本来の機能が十分に発揮しうるのである。しかし、かかる発注方式を可能にするためには、受注者たるコンサルタントが、発注者と同等以上のスタッフと機動力を備えていることが、必須条件であろう。かかる資格要件を具備したコンサルタントにして始めて発注者の信頼も得られ、一貫した受注が可能となるのである。

そのほか、合理的な報酬への一方法として、月単位の

報酬基準をとることが考えられる。これは、広義には積み上げ方式の一つになるが、とくに監理業務の場合など、マンアワー(man-hour)またはマンディ(man-day)方式に替わるものとして、マクロ的で現実的な方式としてすぐれているのではなかろうか。コンサルタントは、企業として、あくまで報酬とのバランスを考慮したコンサルティングをせざるを得ないものであるならば、合理的な報酬基準の確立こそ急務といえよう。

3. 業務内容および責任の限界

この問題も、2.の問題におとらず重要であり、また、発注・契約方式および報酬との関連においてとらえられねばならない問題である。

第一に、業務内容および範囲の明確化をあげねばなるまい。これは、契約条件とも密接に結びついている。発注契約時点で業務内容および業務範囲を明確化することが適正な報酬を算定し、コンサルタント業務を円滑に遂行するために必須な条件である。従来、特命発注を前提とし、業務内容や業務範囲を不明確なまま業務を進行させ、トラブルの生じた例も多いのではなかろうか。発注者は、特命話し合い方式という安易な契約方式のうえにあぐらをかいているがごときことがなかったか、反省せねばなるまい。業務内容および範囲は、報酬と責任の限界との関連において問題となるし、この関連においてとらえられる必要がある。

業務内容の不明確の原因は何かということを考察してみると、まず、仕様書の内容把握不足・理解不足があげられる。業務内容が仕様書のみによって説明しにくい場合、コンサルタントと受注者の理解が同じでない場合に起る。とくに、用語の定義が統一されていないことも原因である。たとえば、設計なる用語にしても、概略設計・基本設計・比較設計・詳細設計・実施設計・細部設計等があげられる。次に、設計に採用されるべき基準の不統一がある。たとえば、各学会の基準、各官庁・公団・公社等の基準・細則など、種々あるからである。これらの原因に加うるに、契約方式の明確化の場合と同じく、業務内容の明確化を是とししない情緒的日本的風土もあげねばなるまい。

第二に、「責任の限界」の問題がある。これは、業務内容および業務範囲の明確化が前提条件となる。しかしながら、契約条件はもちろん、業務内容および範囲が明確にされていない現状にあっては、責任の範囲・限界が不明瞭であり、トラブルの生ずるのはやむを得ないであろう。

責任の限界で、一番に問題となるのは、設計構造に関する責任の限界である。調査・計画は別として、設計と

施工および施工監理の責任限界をどのように区分するかである。構造物の施工中または施工後、トラブルが生じた場合、その原因が設計にあるのか、施工または施工監理にあるのかの判定を合理的になしうるか否か、また、だれが判定するかである。次にトラブルにより損害を生じた場合、合理的な損害賠償の額をいかに算定し、だれが負担するかの問題が生ずる。すなわち、責任限界の判定と損害賠償の点に要約される。現実問題として、責任限界の判定は困難をきわめるし、損害賠償の額もコンサルタントが受注金額の範囲内で話し合いによって決めており、話し合いがつかない場合は裁判によって解決しているのが現状であろう。

責任限界の明確化をはかるため、学識経験者による委員会を常置し、その裁定を仰ぐなどの方法も考えられるが、発注・受注者に対し、強制力がないものである場合には、どれだけ説得力があるか問題であろう。責任限界が明確となったのち、損害賠償の合理的負担が問題となる。発注者側からみれば、コンサルタントの過失によって生じた損害金額の賠償を求めるであろうし、コンサルタントは、施工業者と異なり、金額負担能力はないので受注金額の範囲内の補償を主張するであろう。しかし、発注者側としては、少なくとも、正当な設計構造に基づく構造物に改造・再建するのに必要な費用を請求せざるを得まい。なぜなら、受注者側の過失によって、正当な構造物を獲得できなかったのであるから、これを正しくして受けとるか、正しくするための費用を請求するのは社会的常識であろう。これに対し、コンサルタントが補償能力がないという理由だけで、受注金額の範囲内の補償で免責されるのは、発注者としては、いかにも過小ではなからうか。「コンサルタントは責任を負わず」というのが社会的常識であるとしても、なんらかの方法等を考えるべき重大な問題であり、補償能力の増大が、コンサルタントの社会的地位の向上へとつながるのではなからうか。その対策としては、コンサルタントは原則として技術士会・建設コンサルタント協会へ加入することとし、かかる団体による積立保険金のような制度により、補償する制度をとるのも一法であろう。

以上、業務内容および責任の限界の明確化の問題についてその対策も含めて述べたが、さらに効果的対策としては、調査・計画・設計・監理までに至る一貫した発注方式の確立であろう。発注者にとってもコンサルタントにとっても、一貫した発注は、少なくとも施工面を除いて、その責任の所在が明確になり、経済的・効率的業務遂行を可能にするという付帯的効果をもたらす。一括発注の考え方をさらにおし進めて、施工まで行なう方式をよしとする議論がある。事実、コンサルタントで施工まで行なう業者もある。これは企業としては妙味のある

方式であるが、コンサルタントとしては、本来の中立性を失なうという点で、問題のある方式であろう。コンサルタントが施工まで行なうことは、施工業者に近づくことであり、コンサルタント本来の特色を失う自殺行為であるともいえる。

4. 発注者からの問題提起

上記ですでに述べたなかでも、問題提起を行なってきたが、最後に全般の問題について、まとめて論じてみよう。

第一に重要なことは、「コンサルタント自身の質の向上」の問題をあげねばなるまい。コンサルタントが発注者から、重要なテーマについて信頼をもって一括発注を受けるためには、少なくとも、発注者と同等もしくはそれ以上のスタッフを擁することが不可欠である。発注者がコンサルタントに業務を依頼するのは、単なる人員不足の問題のみでなく、コンサルタントの技術水準を信頼し、発注者と同等以上の業務遂行能力があるとみなすからである。しかるに、現状は必ずしも満足すべき状態とはいえない。最近のコンサルタント業務の増大に伴い、コンサルタント一社あたりの陣容は飛躍的に増加し、中小業者が乱立している状態である。すなわち、量的には充実してきたが、質的にはかなり問題がある。急激な膨張の結果、コンサルタントの平均年令がかなり若返ったため、一般に、経験年数の不足をきたしている。若いということは、斬新なアイデアに基づく革新性や、迅速な計算力等の点ではすぐれているが、豊富な経験実績に基づく調査・計画・設計・監督の遂行という点では、相当の支障をきたしている。具体的には、専門知識の欠除や請負業者の設計部との優劣比較が問題とされる。専門知識の欠除は、施工面まで考慮した設計コンサルティングを不可能にする。すなわち、豊富な経験があってこそ施工面まで考えた現実的な設計が可能となるのである。次に、大手請負業者の設計部が豊富なスタッフを充実させ、一貫受注するすう勢にあり、コンサルタントの設計との優劣が論じられつつある。請負業者は、本来、施工によって利潤をあげることを目的とするがゆえに、また設計自体はサービス業務的に考えているため、安い設計料で発注者へのサービスもよいのが常であるから、発注者にますます請負業者への一括発注のよさを認識させることになる。コンサルタントは、質の向上に努力せざる限り、大手請負業者との競争は、ますます困難とならざるを得まい。

次に質の向上をはかるための具体的施策として、「技術士制度の充実」を提起したい。技術士制度は、発足以来すでに10年余を経て、ようやく社会的に定着した制

度となりつつある。かかる技術士をコンサルタントの中核として義務づけ、重要な業務（金額が大きく困難度の高い）については、主務者として、技術士たることを義務づけるような措置をとるべきであろう。その前提条件として、技術士制度の整備が不可欠である。具体的には技術士試験の向上と、技術士の業務特権を認めることの二点にある。たとえば、事務系の弁護士や公認会計士のごとき権威ある資格とすることである。そのためには、技術士試験を改革し、もっと高度で厳正な試験とし、現在までの合格者も再試験するがごとき措置をとるのもよい。そして、かかる試験に合格した技術士に業務上の特権を与えることである。すなわち、技術士にのみ、コンサルタントの特権を与えることである。これが業務の性質上困難であるならば、とりあえず、官公庁・公社・公団等、公共性ある構造物もしくは発注者からの業務については、技術士のみがコンサルタント業務をなすうることとし、技術士は必要に応じて補助者を使用しうることなどを骨子とした法律を制定することである。権威ある資格は、高度の試験と特権を与えられてこそ生まれるものであり、かかる権威ある資格に裏づけられたコンサルタントにして、はじめて質の向上と社会的地位の向上が達成されるのである。

第二に、コンサルタントの「中立性の確保」である。中立性の確保はコンサルタントの業務態度の中で最も重要な事項であろう。発注者が、請負業者に設計をも含めた一括発注をさせ、コンサルタント業務のみをコンサルタントに発注する理由は、その中立性を信頼するからである。請負業者の設計部を利用することは、安易であり経済的でもある。ときに大手請負業者の豊富な設計スタッフは、中小コンサルタントをしのぐものがあり、発注者にとって、魅力ある便利な存在でもある。大手請負業者の設計部といえども、必ずしも中立性を欠くとはいえないが、コンサルタントの中立性をより評価するのである。それにもかかわらず、コンサルタントが自らの中立性を失なうがごとき態度をとるならば、それは自らの社会的地位と信用とを失う自殺行為といえよう。中立性に反する具体的行為としては、不当な料金競争や、過大な安全側の設計があげられる。不当な料金競争については次に述べるとして、ここでは安全側の設計について考える。発注者がコンサルタントに依頼する理由は、中立的立場において、技術的にすぐれた、より経済的な設計を期待する点にある。これに反し、コンサルタントが安全側な設計を行ない、自らの責任を回避しようとする場合

が多々ある。苦勞して経済的なぎりぎりの設計を行なうより、安全側な余裕のある設計を行なうほうが業務自体も楽であり、構造物の安全度もまし、コンサルタントの事後的責任も軽減されよう。しかし、かかる安易な態度は、発注者がコンサルタントに依頼する意味を失い、請負業者に一括発注するのと同じ結果となってしまふばかりか、むしろ、請負業者への一括発注より劣ることになる。コンサルタントは自らの良心において、経済的設計コンサルティングを行なうべき努力を払う義務がある。

最後に、「不当な競争の排除」をあげねばならない。コンサルタントのほとんどは中小企業であり、その経営基盤も弱く、かつ受注産業という性質上、過当競争が行なわれるのもある程度やむを得ないであろう。しかし、公正な競争は、コンサルタント業の発展のために奨励されるとしても、不当な競争は、自らの社会的地位と信用を失墜する以外の何ものでもあるまい。たとえば、不当な報酬料金競争や、受注競争がある。不当な報酬料金競争は、現状では過大報酬の形でなく、報酬料金のダンピングの形であらわれている。コンサルタントの報酬については、技術士会等の権威ある報酬基準が守られていないことと、合理的な報酬基準算定方法の欠除に問題がある。不当な競争の最大原因は、コンサルタントのほとんどが中小企業が多く、その経営基盤が弱い点にある。したがって、不当競争を排除するためには、コンサルタントが、まず企業統合による大規模化によって、自らの経営基盤の拡充強化をはかることが第一であろう。と同時に、発注者側もコンサルティングについての理解を深め適正なコンサルティングに対する妥当な報酬義務を自覚し、報酬料金のダンピングを要求するがごとき態度は厳に戒むべきである。

以上、建設コンサルタント業の問題点を主として発注者の立場から論じてみたが、これを要するに、発注者および受注者が「コンサルティング」の意味をよく理解し相互信頼に基づいた発注・契約・報酬・責任分担のよき慣行を確立すべきこと。その前提として、コンサルタントの資質の向上と、技術士制度の改正を提案したものである。

終わりに、本稿をまとめるにあたり種々ご意見を拝聴した日本港湾コンサルタント後藤取締役、セントラルコンサルタント南雲次長、パシフィックコンサルタントの諸氏に感謝いたします。

土木製図基準 1972年版 A4・152 ページ（一部2色刷）折込付図 20 枚

<4月中旬完成> 1600 円 会員特価 1450 円（〒200 円）● 全国主要書店でも取扱っています ●