

2021 年 5 月 14 日

会社名 パナソニック環境エンジニアリング株式会社
代表者 代表取締役 社長執行役員 代 正一
問合せ先 広報担当グループリーダー 平林 秀夫
(TEL. 06-6338-1852)

第三者委員会からの調査報告書受領に関するお知らせ

当社は、施工管理技士資格等における実務経験の不備について、2020 年 9 月 10 日に公表しましたとおり、客観的な調査に基づく原因究明等を委嘱しておりましたが、昨日、第三者委員会より「調査報告書」を受領し、国土交通省へ「調査報告書」の内容及び当社自身による再発防止策について報告しましたので、お知らせいたします。

なお、パナソニックグループ全体における再発防止策については、現在もパナソニック株式会社において設置された第三者委員会によるパナソニックグループ全体を対象とした調査が続いておりますので、当該調査に関する報告書を受領した後、パナソニック株式会社よりお知らせいたします。

建設工事の適切な施工の確認を図るうえで非常に重要な施工管理技士資格等の取得に関し、実務経験が不備であるにもかかわらず取得していた事例が数多く確認されたことについて、国土交通省等の行政機関、当社に対して建設工事をご依頼いただいたお客様やお取引先の皆様を含め、関係者の皆様に多大なご迷惑をおかけしましたことを、改めて深くお詫び申し上げます。

記

1. 調査の概要

(1) 当社からの主な委嘱事項

- ① 施工管理技士資格等の実務経験の不備者が認められたことに係る一連の経緯に関する調査
- ② 当社における上記①に類似する事象の有無等に関する調査

(2) 当社の調査期間

2020 年 9 月 10 日から 2021 年 5 月 7 日まで

(3) 当社に関する調査報告書の内容

添付資料のとおりです。

2. 当社における実務経験（指導監督の実務経験を含む。以下同じ。）の不備等

(1) 施工管理技士の技術検定試験

ア. 現職者

現職者の資格判定対象者は合計 226 名 358 資格ですが、そのうち「×」と判定された資格があった者は 51 名（資格総数：77 個）でした。なお、初回受験年度に「×」と判定された資格があった者のうち、その後の合格年度においては実務経験に不備があるとは認められない者を除外した場合には、「×」と判定された資格があった者は 47 名（資格総数：72 個）でした。

イ. 2020 年度受験者

2020 年度受験者の資格判定対象者は合計 10 名 10 資格ですが、そのうち「×」と判定された資格があった者は 0 名（資格総数：0 個）でした。

ウ. 退職者

退職者の資格判定対象者は合計 32 名 54 資格ですが、そのうち「×」と判定された資格があった者は 6 名（資格総数：8 個）でした。

<まとめ>

	判定対象資格数	「○」判定	「△」判定 ¹⁾	「×」判定
現職者	358 資格	242 資格	39 資格	77 資格 (72 資格)
2020 年度受験者	10 資格	10 資格	0 資格	0 資格
退職者	54 資格	38 資格	8 資格	8 資格

(2) 監理技術者資格

ア. 現職者

現職者の資格判定対象者は合計 56 名 57 資格ですが、そのうち「×」と判定された資格があった者は 23 名（資格総数：23 個）でした。

イ. 2020 年度申請者

2020 年度に実務経験に基づき監理技術者資格者証の交付申請を行った資格判定対象者は合計 3 名 3 資格ですが、そのうち「×」と判定された資格があった者は 0 名（資格総数：0 個）でした。

ウ. 退職者

退職者の資格判定対象者は合計 10 名 10 資格ですが、そのうち「×」と判定された資格があった者は 2 名（資格総数：2 個）でした。

<まとめ>

	判定対象資格数	「○」判定	「△」判定	「×」判定
現職者	57 資格	26 資格	8 資格	23 資格
2020 年度申請者	3 資格	3 資格	0 資格	0 資格
退職者	10 資格	7 資格	1 資格	2 資格

¹ 「△」は「○」、「×」のいずれとも判定できないものであり、例えば、「○」判定とするに至らないが不備があったとは考えられない類型（例えば、昔の工事であるため個別の工事を記載できていないが実務経験が存在することが他の事情（所属部署等）から推認し得るものなど）が含まれる。

(3) 当社営業所の専任技術者

上記 (1) 及び (2) において「×」と判定された資格に基づいて当社の専任技術者として配置された者の概要は以下のとおりでした。

<まとめ>

	「×」判定
「×」と判定された者のうち専任技術者として配置された者の人数	16 名
「×」と判定された者が専任技術者として配置された建設工事の種類数	42 個

3. 実務経験の不備者が配置された物件

実務経験の不備者が主任技術者又は監理技術者として配置された物件を、資格不備者配置物件として施工品質の調査対象としてまいります。当社の資格不備者配置物件は合計 346 件であり、その内訳は別紙 1 のとおりです。なお、当社が現在施工中の物件において、実務経験の不備者が主任技術者又は監理技術者として配置されている物件はありません。

今後、第三者機関により施工品質の検証が実施される予定ですが、第三者機関は、第三者委員会により検証の中立性及び検証能力に問題がないものと評価されています。第三者機関による資格不備者配置物件の検証が終了した時点で、当社より検証結果をお知らせいたします。

なお、当社の資格不備者配置物件については、これまでに工事の発注者等に対して必要な報告を行うとともに、このうち不特定多数への影響の可能性がある物件 18 件については、発注者等より安全性自体に問題は認められない旨の回答を得ており、第三者委員会からの調査報告書でも特段問題がないとの回答を得ている旨が記載されております。

4. 資格返納

第三者委員会による調査の結果、実務経験の不備が認められた者については、国土交通省のご指導のもと、施工管理技士及び監理技術者資格を返納する手続きを進めてまいります。

5. 実務経験の不備者を発生させたことに関する第三者委員会による原因分析

当社は、前述のとおり実務経験の不備者を多く発生させることになりましたが、そのような事態を招いた原因の詳細については、添付資料である第三者委員会の「調査報告書」93 頁以下をご確認ください。以下では、その内容を当社の責任において簡潔に要約させていただきます。

(1) 原因分析を考える視点となる構造的な利益相反

施工管理技士資格等の取得に必要な実務経験証明書は、申請者自らによる誓約（押印）に加え、所属する企業による証明（会社の代表者等の押印）によってその内容の信頼性を担保する制度となっているため、会社が技術者不足の課題を抱え、自らの事業遂行のために施工管理技士資格等の保有者の増加を企図する場合は、従業員に対し

て資格取得を推奨する立場でありながら、従業員の申請する実務経験証明書についてその適正性をチェックするという立場を兼ねることとなり、ここに一種の利益相反構造が生じることになります。それにもかかわらず、当社では、以下のとおり、この利益相反構造を踏まえた厳格なチェックが十分に行われていませんでした。

(2) 実務経験不備問題についての原因分析

① 適切な資格取得推奨がなされなかったこと

当社では、建設工事の受注件数の増加に伴い慢性的な技術者不足が生じ、それを背景に、不適切な資格取得の推奨が行われるようになり、その結果、実務経験要件を満たさないにもかかわらず資格を取得する事例が生じることになりました。また、当社において一時期採用されていた個人の実務経験を考慮しない人事制度が、不正・不適切な資格取得を招いた動機ないし背景事情の一つになっていました。資格取得の推奨にあたっては、適切な資格推奨を行うように殊に留意しなければならぬにもかかわらず、適切な資格取得奨励が行われず、技術者不足を背景とする不適切な資格取得推奨と実務経験を考慮しない人事制度とがあいまって、不正・不適切な資格取得の動機を生じさせることとなりました。

② 実務経験証明書の適正性チェックが厳格になされていなかったこと

2006 年以前の承認フローにおいては利益相反の問題があり、十分な実務経験証明書のチェックが行われておらず、また、承認フロー改正後においても、実務経験要件及び工事施工に関する知識・経験を承認者に習得させるための十分な制度がなく、それを補い、実務経験不備の見逃しを防ぐための体制も十分ではありませんでした。

加えて、建設業安全管理部門に対する内部監査・監査役等による承認フローの監査が実施されていませんでした。

また、承認フロー改正後においても、主として実務経験要件に対する理解不足を理由とする実務経験不備が、件数は多くないものの引き続き発生しており、一部の建設業安全管理部門所属の従業員において、実務経験証明書のチェックにおいて、事業部への牽制が完全には働いていないという認識を有する者もいました。

このように、実務経験証明書の適正性チェックにおいては、利益相反構造があるため、チェックが甘くならないように、厳格なチェック体制をとる必要がありましたが、今日まで、十分な体制が構築されるまでには至りませんでした。

③ 不正・不適切な資格取得を正当化する意識があったこと

当社では、実務経験要件に不備が認められた一部の従業員において、資格取得に関する規範意識の低さがうかがわれ、当社としても実務経験要件に関する全社的な教育・啓蒙活動等は特段行われていませんでした。むしろ、当社では資格保有を重視するような風潮があったことがうかがわれ、これらの事情が、当社に

において不正・不適正な資格取得の発生を止められなかった要因となりました。

6. コリンズ虚偽登録に関する第三者委員会による調査結果

第三者委員会の「調査報告書」91 頁以下によれば、2018 年頃より、当社内において、監理技術者不足を解消する必要があるとの思いから、登録対象となる施工管理技士及びその時々の上司にも相談又は了承を得た上で、機械器具設置工事に全く関与していない者までコリンズデータに登録するようになっていたことが判明いたしました。

具体的には、以下のまとめにあるように、2018 年以降に竣工又は今後竣工する案件において実態を確認できなかったコリンズ登録がなされていたとの指摘を受けております。国土交通省等の行政機関、当社に対して建設工事をご依頼いただいたお客様やお取引先の皆様を含め、関係者の皆様に重ねて多大なご迷惑をおかけいたしますことにつきまして、重ねて深くお詫び申し上げます。

<まとめ>

類型	人数	案件数
① 竣工登録されている者に従事の実態が全くない	2 名	1 件
② 雇用関係のない者を登録している	1 名	1 件
③ 竣工登録の従事期間が実態と合わない（上記①を除く）	3 名	3 件
④ 竣工登録時は削除されているが、直近の登録と実態が合わない	6 名	3 件
⑤ 竣工前であるが、直近の登録と実態が合わない	1 名	1 件

なお、2017 年以前に竣工した案件について、実務経験調査書に記載された案件については実務経験として認められることを確認いたしました。

7. 第三者委員会の提言を踏まえた当社自身による再発防止策

当社としましては、第三者委員会による原因分析を真摯に受け止めるとともに、第三者委員会の「調査報告書」132 頁以下の「再発防止策を策定・実行するにあたっての基本的な視座」を踏まえ、同報告書 136 頁以下の「再発防止策」について、以下のとおり各種対策を講じてまいります。

なお、当社はパナソニックグループの 1 社であり、パナソニックグループ全体における再発防止策については、現在もパナソニック株式会社において設置された第三者委員会によるパナソニックグループ全体を対象とした調査が続いておりますので、当該調査に関する報告書の内容を踏まえて、パナソニック株式会社と連携しながら追加の対策を講じてまいります。

- (1) 資格取得への適切な牽制（中長期的な技術者養成計画の検討及び適切な資格取得奨励制度の整備）

① 中長期的な技術者養成・人材育成

第三者委員会より、中長期的な技術者養成計画を適切に立案することが必要であるとの提言を受けました。

上記提言を踏まえ、事業計画に基づき、各事業部にて必要な技術者数を精査したうえで、不足となる資格数や育成が必要な資格数を把握し、社員の取得意思を踏まえた技術者の養成計画を策定いたします。また、事業変化に応じて毎年必要数を見直し、実態に即した適切な技術者育成養成を進めてまいります。さらに、外部及び内部講習の積極的活用による技術者養成に加え、キャリア採用などの社外の人材確保を含めた総合的対策により、適切かつ無理のない技術者配置を計画的に推進いたします。

② 適切な資格取得推奨の整備

第三者委員会より、適切な資格取得推奨を整備することが必要であるとの提言を受けました。

上記提言を踏まえ、個人の主体的な取組みに対して意欲喚起を図ることで適切に資格取得を推奨する仕組みや制度の構築を図ります。まず、資格取得に応じて、社内及び社外向けの呼称を付与していく制度を構築してまいります。既に管理職向けに社内呼称制度を新たに導入していますが、それを一般職社員層にも展開いたします。併せて、社内勉強会の開催や社外研修の機会を提供していくことで、従業員が資格取得に費やす時間や機会の創出を図ります。また、資格保有とその能力発揮が重視される技術専門職社員を対象として、その社員が適切に処遇されかつキャリア形成できる環境整備を進めてまいります。

③ 資格取得を過度に重視する人事制度の見直しの検討

第三者委員会より、人事制度を見直し、資格取得に対して適切なインセンティブを与えつつも、資格保有の有無を偏重しない制度の設計が望まれるとの提言を受けました。

上記提言を踏まえ、個人の主体的な資格取得の取組みに対して意欲喚起を図る視点で制度の見直しを図ります。まず、社内では昇格基準としていた資格要件を既に撤廃いたしました。また、これまで月額給与に加算して固定的に支給していた技術手当の制度を見直し、資格取得した後に、祝い金を一時金として支給する制度に変更いたします。

(2) 実務経験要件に関するチェック体制の強化・整備

① 建設業安全管理部門の執行部門・工事施工部門からの独立性の維持・確保

第三者委員会より、実務経験証明書の実務経験をチェックする機能を持つ建設業安全管理部門が、執行部門・工事施工部門に対して適正な牽制機能を果たすために、建設業安全管理部門の執行部門・工事施工部門からの独立性を確保し、維持することが肝要であるとの提言を受けました。

上記提言を踏まえ、今後も相当数の資格者を必要とする事業を営む当社として、建設業安全管理部門を執行部門・工事施工部門から独立させ、適正な牽制機能を果たせるよう社長直下の組織として新設し、この組織が、受験資格や資格要件の有無を確認したうえで、その確認がなければ資格を取得できないような体制といたします。また、資格取得に際しては、必要に応じて、外部の弁護士による最終確認も実施してまいります。

② 建設業安全管理部門におけるチェックリストの利用及びチェック時における社内ルールの策定

第三者委員会より、チェック体制を継続維持し、強化するための組織的な取り組みが必要であり、具体的には、実務経験証明書の審査をする際のチェックリストを作成したり、チェック時の社内ルールを策定したりして、活用することが考えられるとの提言を受けました。

上記提言を踏まえ、担当者の自助努力による属人的な判断から脱却し、過誤なく適切かつ十分な判断が実施できるように、前述した新設の組織において、各種手引を踏まえたマニュアルやチェックリストを作成し、これらを活用してまいります。また、これらの活用が適切に行われるよう教育の機会を設けて、知識の共有化を図ります。

③ 実務経験の証明に必要な情報の適切な管理体制の構築及び運用体制の整備

第三者委員会より、当社には受注した工事の内容及び人員配置等に係るデータ及び資料が登録・保存されている建設キャリアシステムやIT工事台帳があるものの、各従業員の工事経歴が見える化し、少なくとも最近の工事に係るデータに関しては、実務経験の証明に足る情報を必要十分かつ適切に保存可能なシステムを構築することが必要であるとともに、データ化に当たり虚偽情報が記録されることのないよう留意する必要があるとの提言を受けました。

上記提言を踏まえ、実務経験を証明するに足る情報を必要十分かつ適切に保存するという観点から、指導監督的立場に該当する役割や、実務経験に含まれる業務を明確化したうえで、工事単位で、誰がどのような立場で配置されていたのか、どのような工種の工事だったのか等、記録が適切に残るような体制としてまいります。また、指定学科の該当有無や専門学校の情報も記録し、学歴情報の正確性を向上させます。さらに、記録時のミスや不正を防ぐため、記録する際には「情報が正確であると誓約すること」「仮に誓約に違反した場合は懲戒処分等の対象となり得ること」を都度確認する仕組みといたします。さらに、記録された情報について、前述した新設の組織による定期的な確認も行います。

(3) 実務経験要件の申請者及び上司に対する周知並びに教育の徹底

① 実務経験要件及び手引の理解促進

第三者委員会より、資格を取得する従業員に向けて、各種要件への理解を深め

るための研修・教育を行ったり、個別の質問等を受け付ける窓口を設置したりするべきであるとの提言を受けました。上記提言を踏まえ、各種手引の内容を正しく理解するために、資格を今後取得する従業員を対象として、各資格について理解を促進する解説書等を作成して研修を行うことにより周知を図るとともに、前述した新設の組織にて当該従業員からの個別の質問等を受け付けてまいります。

② 申請者による実務経験要件のチェックリストの活用

第三者委員会より、資格を取得する従業員本人による実務経験要件の自己診断ができるよう、各種手引のルールを踏まえたチェックリストを作成し、活用するべきであるとの提言を受けました。

上記提言を踏まえ、前記(3)①の解説書とともにセルフチェックリストを作成し、これを活用して資格を取得する従業員やその上司がチェックを行い、前述した新設の組織による確認も受けた上で、初めて資格を取得できる体制といたします。

(4) コンプライアンス意識の向上と教育の徹底

第三者委員会より、定期的にコンプライアンス意識を向上させるための研修・教育を行うべきであり、かかる研修・教育を行うことが実務経験不備問題の再発防止策として効果的であるかを検討のうえ、実施することが適切であるとの提言を受けました。

上記提言を踏まえ、コンプライアンスに対する重要性の再認識と意識向上とともに良い情報や悪い情報も言い合える風通しのよい組織風土の醸成を再徹底してまいります。具体的には、コンプライアンスに関する共通テーマを全社経営方針及び各部門方針に織り込んで周知徹底を図ってまいります。併せて、少人数単位の懇談を行い、その中で経営陣と直接対話する機会をつくることで周知徹底を図ってまいります。また、これを継続的に維持向上していくために、制度や仕組みに落とし込んでまいります。具体的には、社内階層別研修の中にコンプライアンスに関わるテーマとともに傾聴スキルやコーチングに関わる内容を織り込むことで、現任・新任の役職者・責任者が必須で受講できる制度を構築したり、コンプライアンス研修やeラーニングの機会を作ったりして、定着化を図ってまいります。さらに、役職員が直接社長に提言できる「社員ボイス制度」を進化させて、定着化を図ってまいります。

(5) 適切な内部監査体制の検討

第三者委員会より、今後は、再発防止の観点から、実務経験要件に関するチェック体制の整備状況及びその後の運用状況について、内部監査の対象とする必要があるとの提言を受けました。

上記提言を踏まえ、前述した新設の組織によるチェック体制を強化した上で、その

チェック体制が適切に機能しているかどうかについて、パナソニックグループによる監査を受けることに加えて、当社監査役による監査の対象とすることにより、内部監査体制を強化してまいります。

(6) コリンズデータ登録のチェック体制構築

第三者委員会からのコリンズ虚偽登録に関する調査結果を踏まえ、これまで担当者任せであったコリンズデータの登録についても、前述した新設の組織による登録に変更するとともに、この組織による配置技術者のチェックを社内システムと連動させるかたちで実施し、適切なコリンズデータの登録を担保いたします。

以上

【別紙】施工品質検証対象物件一覧

不特定多数への影響がある物件・・・18件

	工事名称	業種区分	完成時期	請負金額（税抜）
1	排水処理設備工事	機械器具	2001 年 6 月	約 1600 万円
2	排ガス処理設備工事	機械器具	2014 年 7 月	約 5900 万円
3	トンネル換気設備工事	機械器具	2016 年 2 月	約 5800 万円
4	集塵設備工事	管	2016 年 2 月	約 980 万円
5	地下水流出防止対策工事	とび・土工	2004 年 7 月	約 1300 万円
6	排水処理設備工事	機械器具	2005 年 3 月	約 11 億 8400 万円
7	排水処理設備工事	機械器具	2008 年 3 月	約 3400 万円
8	排水処理設備工事	機械器具	2011 年 5 月	約 4900 万円
9	排水処理設備工事	管	2011 年 9 月	約 700 万円
10	排水処理設備工事	機械器具	2015 年 7 月	約 5500 万円
11	トンネル換気設備工事	機械器具	2017 年 2 月	約 1 億 2600 万円
12	トンネル換気設備工事	機械器具	2018 年 1 月	約 1 億 7200 万円
13	排水処理設備工事	管	2020 年 2 月	約 7400 万円
14	集塵設備工事	管	2020 年 9 月	約 1800 万円
15	汚染拡散防止設備工事	機械器具	2003 年 8 月	約 1 億 7000 万円
16	汚染拡散防止設備工事	機械器具	2005 年 11 月	約 4800 万円
17	汚染拡散防止設備工事	機械器具	2006 年 6 月	約 2700 万円
18	汚染拡散防止設備工事	電気	2010 年 6 月	約 1 億 400 万円

不特定多数への影響がある物件以外の物件・・・328件

	工事名称	業種区分	完成時期	請負金額（税抜）
1	排水設備工事	水道	1998年3月	約4500万円
2	排水設備工事	土木	1999年3月	約1億3000万円
3	排水設備工事	土木	2000年3月	約8800万円
4	電気設備工事	機械器具	2001年1月	約75万円
5	ユーティリティー設備工事	機械器具	2001年1月	約500万円
6	ユーティリティー設備工事	機械器具	2001年5月	約550万円
7	空調設備工事	機械器具	2001年6月	約50万円
8	空調設備工事	機械器具	2001年7月	約230万円
9	空調設備工事	機械器具	2001年7月	約830万円
10	空調設備工事	機械器具	2001年8月	約1750万円
11	空調設備工事	機械器具	2001年8月	約1450万円
12	給排水設備工事	機械器具	2001年9月	約50万円
13	電気設備工事	電気	2001年9月	約430万円
14	空調設備工事	機械器具	2001年10月	約30万円
15	空調設備工事	機械器具	2001年10月	約180万円
16	空調設備工事	機械器具	2001年10月	約180万円
17	電気設備工事	電気	2001年10月	約190万円
18	空調設備工事	機械器具	2001年10月	約260万円
19	電気設備工事	電気	2001年12月	約200万円
20	排気設備工事	機械器具	2002年3月	約2700万円
21	空調設備工事	機械器具	2002年3月	約70万円
22	空調設備工事	機械器具	2002年4月	約480万円
23	空調設備工事	機械器具	2002年4月	約70万円
24	空調設備工事	機械器具	2002年5月	約1300万円
25	電気設備工事	電気	2002年5月	約400万円
26	電気設備工事	電気	2002年7月	約160万円
27	ユーティリティー設備工事	機械器具	2002年9月	約160万円
28	空調設備工事	機械器具	2002年10月	約230万円
29	空調設備工事	機械器具	2002年11月	約50万円
30	空調設備工事	機械器具	2002年11月	約40万円
31	空調設備工事	機械器具	2002年12月	約30万円
32	空調設備工事	機械器具	2003年3月	約450万円

33	排水設備工事	機械器具	2003 年 7 月	約 1 億 1800 万円
34	空調設備工事	機械器具	2003 年 9 月	約 320 万円
35	排水設備工事	機械器具	2004 年 3 月	約 9800 万円
36	ユーティリティー設備工事	管	2004 年 3 月	約 3100 万円
37	空調設備工事	管	2004 年 8 月	約 1800 万円
38	排水設備工事	管	2004 年 9 月	約 1200 万円
39	ユーティリティー設備工事	管	2004 年 9 月	約 4000 万円
40	排水設備工事	機械器具	2005 年 1 月	約 1 億 3400 万円
41	空調設備工事	管	2005 年 2 月	約 2200 万円
42	空調設備工事	機械器具	2005 年 3 月	約 110 万円
43	排水設備工事	機械器具	2005 年 3 月	約 2 億 1500 万円
44	空調設備工事	管	2005 年 3 月	約 220 万円
45	ユーティリティー設備工事	管	2005 年 3 月	約 2800 万円
46	ユーティリティー設備工事	機械器具	2005 年 3 月	約 1 億 160 万円
47	ユーティリティー設備工事	機械器具	2005 年 3 月	約 20 億 1300 万円
48	ユーティリティー設備工事	機械器具	2005 年 6 月	約 8100 万円
49	排水設備工事	機械器具	2005 年 7 月	約 2900 万円
50	ユーティリティー設備工事	機械器具	2005 年 7 月	約 100 万円
51	ユーティリティー設備工事	管	2005 年 7 月	約 700 万円
52	空調設備工事	管	2005 年 7 月	約 2800 万円
53	空調設備工事	管	2005 年 12 月	約 20 万円
54	ユーティリティー設備工事	機械器具	2005 年 12 月	約 3000 万円
55	排気設備工事	管	2005 年 12 月	約 1900 万円
56	排気設備工事	管	2006 年 2 月	約 110 万円
57	排水設備工事	管	2006 年 3 月	約 2000 万円
58	排気設備工事	機械器具	2006 年 3 月	約 3100 万円
59	ユーティリティー設備工事	管	2006 年 3 月	約 4200 万円
60	薬液供給設備工事	機械器具	2006 年 3 月	約 1 億 6500 万円
61	電気設備工事	電気	2006 年 4 月	約 150 万円
62	薬液供給設備工事	機械器具	2006 年 5 月	約 500 万円
63	排気設備工事	機械器具	2006 年 5 月	約 2100 万円
64	電気設備工事	電気	2006 年 5 月	約 6400 万円
65	空調設備工事	機械器具	2006 年 8 月	約 800 万円
66	空調設備工事	管	2006 年 8 月	約 70 万円
67	排気設備工事	機械器具	2006 年 9 月	約 30 万円

68	薬液供給設備工事	管	2006 年 9 月	約 7400 万円
69	排水設備工事	管	2006 年 9 月	約 2 億 300 万円
70	薬液供給設備工事	機械器具	2006 年 10 月	約 60 万円
71	塗装設備工事	機械器具	2006 年 12 月	約 30 万円
72	ユーティリティー設備工事	管	2006 年 12 月	約 700 万円
73	空調設備工事	管	2007 年 1 月	約 60 万円
74	空調設備工事	管	2007 年 1 月	約 1 億 5000 万円
75	排水設備工事	機械器具	2007 年 2 月	約 1 億 8300 万円
76	排水設備工事	管	2007 年 2 月	約 80 万円
77	電気設備工事	電気	2007 年 3 月	約 8000 万円
78	配管工事	管	2007 年 3 月	約 6100 万円
79	空調設備工事	管	2007 年 3 月	約 4300 万円
80	塗装設備工事	機械器具	2007 年 4 月	約 200 万円
81	空調設備工事	管	2007 年 5 月	約 2600 万円
82	排水設備工事	機械器具	2007 年 5 月	約 140 万円
83	配管工事	管	2007 年 6 月	約 5 万円
84	薬液供給設備工事	管	2007 年 6 月	約 1100 万円
85	電気設備工事	電気	2007 年 10 月	約 480 万円
86	塗装設備工事	機械器具	2008 年 2 月	約 170 万円
87	薬液供給設備工事	管	2008 年 2 月	約 360 万円
88	ユーティリティー設備工事	機械器具	2008 年 2 月	約 240 万円
89	薬液供給設備工事	管	2008 年 2 月	約 860 万円
90	電気設備工事	機械器具	2008 年 3 月	約 50 万円
91	空調設備工事	機械器具	2008 年 3 月	約 30 万円
92	薬液供給設備工事	管	2008 年 3 月	約 370 万円
93	排水設備工事	管	2008 年 3 月	約 800 万円
94	薬液供給設備工事	管	2008 年 3 月	約 910 万円
95	薬液供給設備工事	管	2008 年 3 月	約 920 万円
96	薬液供給設備工事	管	2008 年 3 月	約 1100 万円
97	薬液供給設備工事	管	2008 年 3 月	約 1300 万円
98	薬液供給設備工事	管	2008 年 3 月	約 4100 万円
99	薬液供給設備工事	管	2008 年 3 月	約 5900 万円
100	塗装設備工事	機械器具	2008 年 4 月	約 280 万円
101	薬液供給設備工事	管	2008 年 4 月	約 1 億円
102	排水設備工事	機械器具	2008 年 5 月	約 3200 万円

103	空調設備工事	管	2008 年 8 月	約 1300 万円
104	空調設備工事	機械器具	2008 年 10 月	約 40 万円
105	排水設備工事	管	2008 年 10 月	約 960 万円
106	空調設備工事	機械器具	2009 年 1 月	約 30 万円
107	排気設備工事	機械器具	2009 年 3 月	約 130 万円
108	配管工事	管	2009 年 3 月	約 730 万円
109	環境対策工事	機械器具	2009 年 5 月	約 250 万円
110	空調設備工事	機械器具	2009 年 7 月	約 160 万円
111	加熱タンク断熱	機械器具	2009 年 8 月	約 120 万円
112	ユーティリティー設備工事	機械器具	2009 年 8 月	約 20 万円
113	薬液供給設備工事	管	2009 年 9 月	約 230 万円
114	薬液供給設備工事	管	2009 年 9 月	約 320 万円
115	空調設備工事	管	2009 年 10 月	約 10 万円
116	空調設備工事	機械器具	2009 年 11 月	約 40 万円
117	塗装設備工事	機械器具	2009 年 11 月	約 1 億 4000 万円
118	空調設備工事	機械器具	2010 年 2 月	約 80 万円
119	空調設備工事	機械器具	2010 年 7 月	約 630 万円
120	空調設備工事	管	2010 年 9 月	約 100 万円
121	空調設備工事	管	2010 年 9 月	約 280 万円
122	空調設備工事	管	2010 年 9 月	約 2400 万円
123	空調設備工事	管	2010 年 12 月	約 2300 万円
124	排気設備工事	管	2011 年 3 月	約 980 万円
125	排水処理設備	機械器具	2011 年 5 月	約 1700 万円
126	電気設備工事	電気	2011 年 6 月	約 980 万円
127	排水処理設備	機械器具	2011 年 8 月	約 780 万円
128	塗装設備工事	管	2011 年 11 月	約 2 億円
129	排水処理設備	機械器具	2012 年 2 月	約 3500 万円
130	電気設備工事	電気	2012 年 3 月	約 560 万円
131	空調設備工事	機械器具	2012 年 3 月	約 4 億 7900 万円
132	電気設備工事	電気	2012 年 6 月	約 550 万円
133	空調設備工事	機械器具	2012 年 12 月	約 3 億 400 万円
134	塗装設備工事	管	2013 年 1 月	約 2 億 1000 万円
135	電気設備工事	電気	2013 年 2 月	約 770 万円
136	薬液供給設備工事	管	2013 年 3 月	約 880 万円
137	電気設備工事	電気	2013 年 3 月	約 3 億 8600 万円

138	排水処理設備	管	2013 年 5 月	約 840 万円
139	排気設備工事	機械器具	2013 年 7 月	約 1000 万円
140	排気設備工事	機械器具	2013 年 9 月	約 1 億 3200 万円
141	ユーティリティー設備工事	管	2014 年 3 月	約 2000 万円
142	ユーティリティー設備工事	管	2014 年 3 月	約 1400 万円
143	ユーティリティー設備工事	機械器具	2014 年 6 月	約 1 億 1800 万円
144	空調設備工事	管	2014 年 10 月	約 6600 万円
145	電気設備工事	電気	2015 年 5 月	約 480 万円
146	電気設備工事	電気	2015 年 5 月	約 3400 万円
147	排水設備工事	管	2015 年 8 月	約 470 万円
148	排水設備工事	管	2015 年 8 月	約 4800 万円
149	排気設備工事	機械器具	2015 年 8 月	約 8200 万円
150	ユーティリティー設備工事	機械器具	2015 年 10 月	約 1100 万円
151	排水設備工事	管	2015 年 12 月	約 1400 万円
152	空調設備工事	管	2016 年 4 月	約 1100 万円
153	電気設備工事	電気	2016 年 9 月	約 2500 万円
154	空調設備工事	管	2016 年 10 月	約 640 万円
155	空調設備工事	管	2016 年 10 月	約 1500 万円
156	電気設備工事	電気	2016 年 12 月	約 2000 万円
157	環境対策工事	管	2016 年 12 月	約 3200 万円
158	排気設備工事	管	2016 年 12 月	約 700 万円
159	薬液供給設備工事	管	2017 年 1 月	約 600 万円
160	排気設備工事	管	2017 年 2 月	約 700 万円
161	排気設備工事	管	2017 年 5 月	約 610 万円
162	ユーティリティー設備工事	管	2017 年 5 月	約 680 万円
163	ユーティリティー設備工事	管	2017 年 5 月	約 940 万円
164	空調設備工事	管	2017 年 5 月	約 680 万円
165	空調設備工事	管	2017 年 8 月	約 700 万円
166	空調設備工事	管	2018 年 1 月	約 480 万円
167	排水設備工事	機械器具	2018 年 1 月	約 1300 万円
168	配管工事	管	2018 年 1 月	約 7000 万円
169	空調設備工事	管	2018 年 3 月	約 960 万円
170	空調設備工事	管	2018 年 5 月	約 860 万円
171	電気設備工事	電気	2018 年 5 月	約 1100 万円
172	電気設備工事	電気	2018 年 7 月	約 750 万円

173	電気設備工事	電気	2018 年 7 月	約 1500 万円
174	空調設備工事	管	2018 年 7 月	約 580 万円
175	空調設備工事	管	2018 年 8 月	約 500 万円
176	ユーティリティー設備工事	管	2018 年 10 月	約 1100 万円
177	排水設備工事	機械器具	2018 年 11 月	約 1100 万円
178	電気設備工事	電気	2019 年 1 月	約 1000 万円
179	薬液供給設備工事	管	2019 年 2 月	約 540 万円
180	排水設備工事	機械器具	2019 年 2 月	約 4100 万円
181	電気設備工事	電気	2019 年 3 月	約 560 万円
182	薬液供給配管工事	管	2019 年 3 月	約 510 万円
183	空調設備工事	管	2019 年 4 月	約 480 万円
184	空調設備工事	管	2019 年 6 月	約 510 万円
185	電気設備工事	電気	2019 年 6 月	約 890 万円
186	空調設備工事	管	2019 年 8 月	約 610 万円
187	空調設備工事	管	2019 年 9 月	約 1800 万円
188	電気設備工事	電気	2019 年 9 月	約 1800 万円
189	ユーティリティー設備工事	管	2019 年 11 月	約 2000 万円
190	電気設備工事	電気	2019 年 11 月	約 770 万円
191	排水設備工事	管	2019 年 12 月	約 870 万円
192	空調設備工事	管	2020 年 1 月	約 4800 万円
193	空調設備工事	管	2020 年 1 月	約 620 万円
194	空調設備工事	管	2020 年 2 月	約 780 万円
195	空調設備工事	管	2020 年 2 月	約 1500 万円
196	電気設備工事	電気	2020 年 3 月	約 2200 万円
197	排水設備工事	管	2020 年 3 月	約 3200 万円
198	空調設備工事等	管	2020 年 3 月	約 680 万円
199	排水設備工事	機械器具	2020 年 3 月	約 900 万円
200	空調設備工事	管	2020 年 4 月	約 8500 万円
201	排水設備工事	機械器具	2020 年 6 月	約 900 万円
202	排水設備工事	管	2020 年 6 月	約 3200 万円
203	配管工事	管	2020 年 7 月	約 830 万円
204	空調設備工事	管	2020 年 8 月	約 970 万円
205	排水設備工事	管	2020 年 9 月	約 1800 万円
206	排水設備工事	管	2020 年 9 月	約 790 万円
207	排水設備工事	管	2020 年 9 月	約 850 万円

208	ユーティリティー設備工事	管	2021 年 2 月	約 1600 万円
209	空調設備工事	管	2021 年 3 月	約 810 万円
210	電気設備工事	電気	2021 年 3 月	約 790 万円
211	環境対策工事	土木	2003 年 8 月	約 3600 万円
212	環境対策工事	土木	2003 年 8 月	約 3 億 2400 万円
213	ガラス工事	ガラス	2003 年 9 月	約 120 万円
214	ガラス工事	ガラス	2003 年 9 月	約 1 億 500 万円
215	建築改修工事	建築	2003 年 12 月	約 2 億 5000 万円
216	電気設備工事	電気	2004 年 2 月	約 2400 万円
217	環境対策工事	土木	2004 年 3 月	約 760 万円
218	環境対策工事	とび・土工	2005 年 5 月	約 980 万円
219	環境対策工事	土木	2005 年 6 月	約 3300 万円
220	環境対策工事	土木	2005 年 6 月	約 4300 万円
221	ガラス工事	ガラス	2005 年 7 月	約 210 万円
222	環境対策工事	とび・土工	2005 年 7 月	約 2400 万円
223	環境対策工事	とび・土工	2005 年 8 月	約 6500 万円
224	環境対策工事	とび・土工	2005 年 11 月	約 40 万円
225	環境対策工事	とび・土工	2005 年 12 月	約 8800 万円
226	環境対策工事	とび・土工	2005 年 12 月	約 3 万円
227	環境対策工事	とび・土工	2005 年 12 月	約 5 億 500 万円
228	電気設備工事	電気	2006 年 1 月	約 1500 万円
229	環境対策工事	とび・土工	2006 年 2 月	約 1600 万円
230	空調設備工事	管	2006 年 2 月	約 530 万円
231	電気設備工事	電気	2006 年 3 月	約 390 万円
232	電気設備工事	電気	2006 年 7 月	約 1600 万円
233	環境対策工事	とび・土工	2006 年 12 月	約 500 万円
234	環境対策工事	とび・土工	2007 年 1 月	約 3 億 8000 万円
235	環境対策工事	とび・土工	2007 年 5 月	約 500 万円
236	環境対策工事	とび・土工	2007 年 6 月	約 2 億円
237	環境対策工事	とび・土工	2007 年 9 月	約 4400 万円
238	環境対策工事	とび・土工	2007 年 10 月	約 8000 万円
239	環境対策工事	とび・土工	2007 年 12 月	約 3 億 8700 万円
240	環境対策工事	とび・土工	2008 年 1 月	約 160 万円
241	電気設備工事	電気	2008 年 3 月	約 170 万円
242	環境対策工事	とび・土工	2008 年 3 月	約 3 億 6200 万円

243	環境対策工事	とび・土工	2008 年 3 月	約 4900 万円
244	環境対策工事	とび・土工	2008 年 5 月	約 3 億 9700 万円
245	環境対策工事	とび・土工	2008 年 9 月	約 1800 万円
246	内装改修工事	内装	2008 年 9 月	約 330 万円
247	環境対策工事	土木	2008 年 12 月	約 1800 万円
248	環境対策工事	とび・土工	2008 年 12 月	約 5 万円
249	環境対策工事	とび・土工	2008 年 12 月	約 300 万円
250	ユーティリティー設備	機械器具	2009 年 1 月	約 1 万円
251	環境対策工事	とび・土工	2009 年 1 月	約 440 万円
252	環境対策工事	とび・土工	2009 年 2 月	約 5000 万円
253	配管工事	管	2009 年 2 月	約 800 万円
254	環境対策工事	とび・土工	2009 年 3 月	約 3 億 6500 万円
255	環境対策工事	とび・土工	2009 年 4 月	約 5100 万円
256	環境対策工事	とび・土工	2010 年 1 月	約 1400 万円
257	建築改修工事	建築	2010 年 2 月	約 2900 万円
258	環境対策工事	とび・土工	2010 年 2 月	約 1 億 1900 万円
259	環境対策工事	とび・土工	2010 年 3 月	約 250 万円
260	環境対策工事	とび・土工	2010 年 3 月	約 320 万円
261	環境対策工事	とび・土工	2010 年 4 月	約 4 億 9800 万円
262	環境対策工事	土木	2010 年 4 月	約 22 億 9300 万円
263	ガラス工事	ガラス	2010 年 8 月	約 130 万円
264	環境対策工事	とび・土工	2010 年 9 月	約 4 億 3800 万円
265	環境対策工事	とび・土工	2010 年 12 月	約 1 億 7300 万円
266	ガラス工事	ガラス	2010 年 12 月	約 90 万円
267	内装改修工事	内装	2011 年 3 月	約 560 万円
268	環境対策工事	とび・土工	2011 年 6 月	約 3000 万円
269	環境対策工事	とび・土工	2011 年 9 月	約 1100 万円
270	環境対策工事	とび・土工	2011 年 11 月	約 1400 万円
271	内装改修工事	内装	2012 年 3 月	約 530 万円
272	環境対策工事	とび・土工	2012 年 5 月	約 4200 万円
273	環境対策工事	とび・土工	2012 年 5 月	約 8200 万円
274	電気設備工事	電気	2012 年 6 月	約 500 万円
275	環境対策工事	とび・土工	2012 年 12 月	約 2400 万円
276	環境対策工事	とび・土工	2013 年 1 月	約 1950 万円
277	環境対策工事	とび・土工	2013 年 1 月	約 1700 万円

278	電気設備工事	電気	2013 年 4 月	約 1 億 3700 万円
279	環境対策工事	とび・土工	2013 年 4 月	約 950 万円
280	環境対策工事	とび・土工	2013 年 10 月	約 4 億 8100 万円
281	電気設備工事	電気	2013 年 10 月	約 6 億 1600 万円
282	環境対策工事	とび・土工	2014 年 3 月	約 1400 万円
283	電気設備工事	電気	2014 年 3 月	約 4 億 2850 万円
284	電気設備工事	電気	2014 年 10 月	約 6 億 9360 万円
285	電気設備工事	電気	2014 年 10 月	約 36 億 6000 万円
286	環境対策工事	とび・土工	2014 年 12 月	約 2 億円
287	電気設備工事	電気	2015 年 3 月	約 620 万円
288	電気設備工事	電気	2015 年 3 月	約 5 億 4000 万円
289	内装改修工事	内装	2015 年 8 月	約 480 万円
290	環境対策工事	とび・土工	2015 年 9 月	約 2800 万円
291	環境対策工事	とび・土工	2015 年 11 月	約 1500 万円
292	内装改修工事	内装	2015 年 11 月	約 460 万円
293	内装改修工事	内装	2016 年 3 月	約 1500 万円
294	電気設備工事	電気	2016 年 3 月	約 750 万円
295	電気設備工事	電気	2016 年 5 月	約 2200 万円
296	配管工事	管	2016 年 12 月	約 3800 万円
297	環境対策工事	とび・土工	2017 年 2 月	約 510 万円
298	環境対策工事	とび・土工	2017 年 3 月	約 1100 万円
299	電気設備	電気	2017 年 4 月	約 1 億 6600 万円
300	環境対策工事	とび・土工	2017 年 8 月	約 1 億 1700 万円
301	新築工事	建築	2018 年 3 月	4 億 6600 万円
302	環境対策工事	とび・土工	2018 年 7 月	約 6100 万円
303	建築改修工事	屋根	2018 年 9 月	約 830 万円
304	環境対策工事	とび・土工	2018 年 9 月	約 7100 万円
305	内装改修工事	内装	2019 年 1 月	約 1300 万円
306	内装改修工事	内装	2019 年 1 月	約 1400 万円
307	内装改修工事	内装	2019 年 1 月	約 7000 万円
308	環境対策工事	とび・土工	2019 年 3 月	約 1200 万円
309	内装改修工事	内装	2019 年 3 月	約 6300 万円
310	建築改修工事	塗装	2019 年 3 月	約 2900 万円
311	電気設備工事	電気	2019 年 3 月	約 620 万円
312	内装改修工事	内装	2019 年 5 月	約 580 万円

313	内装改修工事	内装	2019 年 8 月	約 3800 万円
314	環境対策工事	とび・土工	2020 年 2 月	約 660 万円
315	環境対策工事	とび・土工	2020 年 2 月	約 2 億 6500 万円
316	ガラス工事	ガラス	2020 年 3 月	約 790 万円
317	内装改修工事	内装	2020 年 9 月	約 1600 万円
318	外構工事	とび・土工	2020 年 10 月	約 1200 万円
319	環境対策工事	とび・土工	2020 年 10 月	約 9000 万円
320	電気設備工事	電気	2012 年 4 月	約 3 億 200 万円
321	電気設備工事	電気	2012 年 6 月	約 1100 万円
322	電気設備工事	電気	2012 年 6 月	約 4900 万円
323	電気設備工事	電気	2013 年 6 月	約 4 億 9500 万円
324	電気設備工事	電気	2015 年 2 月	約 2100 万円
325	電気設備工事	電気	2015 年 3 月	約 6100 万円
326	電気設備工事	電気	2017 年 9 月	約 1600 万円
327	電気設備工事	電気	2020 年 1 月	約 3800 万円
328	電気設備工事	電気	2020 年 3 月	約 6700 万円

2021 年 5 月 13 日

パナソニック環境エンジニアリング株式会社 御中

調 査 報 告 書

【公表版】

パナソニック環境エンジニアリング株式会社 第三者委員会

委員長 川 俣 尚 高

委 員 本 村 健

委 員 長 島 亘

委 員 青 木 晋 治

委 員 森 駿 介

目次

第 1-1 本調査の概要	8
1. 第三者委員会設置の経緯	8
2. 当委員会への委嘱事項	8
3. 当委員会の構成	8
(1) 当委員会の構成	8
(2) 当委員会の開催状況	9
4. 当委員会の独立性	9
5. 本調査の概要	10
(1) 調査対象	10
(2) 調査期間	10
(3) 調査方法	10
6. 本調査の限界	16
第 1-2 前提事実（パナソニック環境エンジの概要）	17
1. 沿革	17
2. パナソニック環境エンジの（主な）事業概要	19
(1) 空調システム	19
(2) 土壌事業	19
(3) 水処理事業	19
(4) 環境建築事業	19
(5) エネルギー事業	20
(6) 道路換気	20
(7) その他	20
3. パナソニック環境エンジの工事	20
4. パナソニック環境エンジのコーポレートガバナンスの状況等	21
(1) コーポレートガバナンスの関係図	21
(2) 主要な会議体	21
(3) 内部統制システムの整備状況	22
(4) 会計監査人	26
第 2 実務経験要件の不備に係る判定方法について	26
1. 技術検定試験の受験資格及び監理技術者資格者証の資格要件について	27
(1) 技術検定試験の受験資格	27
(2) 監理技術者資格者証の資格要件	28
2. 実務経験及び指導監督の実務経験に関する判定の考え方	30
(1) 技術検定試験に係る実務経験及び指導監督の実務経験	30
(2) 監理技術者資格に係る実務経験及び指導監督の実務経験	35

3.	本調査における技術検定試験及び監理技術者資格に係る実務経験の不備の調査方法	38
(1)	当委員会による判定の基本方針	38
(2)	本調査における判定の対象	39
(3)	本調査における調査体制の決定に至る経緯	41
(4)	本調査における調査体制	44
第3	本調査により確認された事実	49
1.	施工管理技士資格及び監理技術者資格者証の保有者の概要	49
(1)	パナソニック環境エンジンにおける資格保有者の概要	49
(2)	施工管理技士資格及び監理技術者資格者証の新規保有者の推移	49
2.	技術検定試験及び監理技術者資格に係る実務経験の不備の実態	50
(1)	技術検定試験に係る実務経験の不備	50
(2)	監理技術者資格に係る実務経験の不備	51
(3)	資格不備者が専任技術者として配置された営業所	52
(4)	登録どおりの実態を確認できなかったコリンズ登録	53
3.	パナソニック環境エンジンにおける 2006 年社内調査	53
(1)	2006 年社内調査に至る経緯（松下電器産業（PSS 社）における 2006 年問題）	54
(2)	パナソニック環境エンジンにおける 2006 年社内調査の内容	56
(3)	2006 年社内調査の調査結果の報告内容	59
(4)	2006 年社内調査の問題点	59
(5)	2006 年社内調査で判明した実務経験不備者の隠ぺい	61
(6)	2006 年社内調査の不備（実務経験不備の見逃し）	65
(7)	2006 年社内調査の総括	70
4.	PSS 出向者の 2007 年調査の経緯・内容等	70
(1)	PSS 社からの道路換気事業の移管及び出向者の受け入れ	70
(2)	2007 年調査（PSS 出向者に対する実務経験の調査）	70
(3)	2007 年調査後のパナソニック環境エンジンの対応	71
5.	実務経験証明書の承認フローに関する社内体制	71
(1)	実務経験証明書の承認フローに関する体制及びその変遷	71
(2)	実務経験証明書の承認フローの運用の適正性に対する内部監査・牽制	76
(3)	パナソニック環境エンジンの監査役による監査	77
6.	資格取得の推奨	78
(1)	資格取得の推奨の取組み	78
(2)	資格取得と人事制度等との結びつき	85
(3)	資格取得に対する経済的なインセンティブの付与	88
(4)	資格取得に対する経済的な補助	89

7.	本調査の端緒となった A 氏の調査とその対応.....	89
(1)	A 氏による調査の着手	89
(2)	A 氏から B 氏、C 氏への報告とその対応	90
(3)	その後の A 氏の指摘に対する対応状況.....	91
8.	本調査で発見されたコリンズ虚偽登録の問題	91
(1)	コリンズ虚偽登録の経緯	91
(2)	コリンズ虚偽登録の方法	92
(3)	コリンズ虚偽登録問題についての社内の認識	92
(4)	2017 年以前について.....	93
第 4	原因分析（実務経験不備問題）	93
1.	原因分析の前提となる実務経験不備者の分析	93
(1)	実務経験不備者の年度別の分析	94
(2)	実務経験不備者の事業部門別の分析	95
(3)	実務経験不備の類型による分析	96
2.	不正資格取得・不適切資格取得の動機が存在等.....	98
(1)	技術者不足を原因とする不正・不適切な資格取得推奨による動機.....	98
(2)	個人の実務経験を十分に考慮しない人事制度の影響	106
3.	不正資格取得・不適切資格取得の機会の存在（牽制機能についての問題点）	110
(1)	資格取得の推奨方針に応じたチェック体制の不備	110
(2)	承認フロー改正前における実務経験証明書のチェック体制の不備.....	110
(3)	承認フロー改正後における実務経験証明書のチェック体制及びその評価.....	113
(4)	内部監査部門・監査役による承認フローに対する監査の未実施	118
(5)	パナソニックグループのグループ監査による承認フローに対する監査の不十分性.	120
4.	不正資格取得・不適切資格取得を正当化した事情	120
(1)	不正資格取得・不適切資格取得を正当化する意識	120
(2)	資格を重視する風潮.....	124
(3)	実務経験に関する教育・啓蒙活動の不備.....	125
5.	2006 年社内調査の経験を活かせなかったこと	126
(1)	2006 年社内調査の経験を活かすことができずに、実務経験不備問題を解決する好 機を逃したこと	126
(2)	2006 年社内調査の経験を活かすことができなかった根本原因	127
6.	PSS 出向者の 2007 年調査等を活かせなかったこと	127
7.	原因分析の総括（実務経験不備問題）	128
(1)	原因分析を考える視点となる構造的な利益相反.....	128
(2)	実務経験不備問題についての原因分析のまとめ.....	128

第 5	原因分析（構造的な利益相反の問題が顕在化した個別事象）	130
1.	実務経験不備者の減少傾向	130
2.	利益相反構造の顕在化事例	131
	(1) 本調査における利益相反構造の顕在化	131
	(2) 本調査において利益相反構造が顕在化した具体的な事例についての分析	131
3.	総括	132
第 6	再発防止策	132
1.	再発防止策を策定・実行するにあたっての基本的な視座	132
	(1) 利益相反構造を意識した資格取得への適切な牽制と実務経験証明書のチェック体制の機能強化が必要となること	132
	(2) パナソニック環境エンジにとって施工管理技士資格及び監理技術者資格者証は事業の根幹となる資格であり、資格取得への適切な牽制と実務経験証明書のチェック体制の機能強化のためには相応のコストをかけるべきであること	133
	(3) 実務経験証明書の証明においては、企業としての高いコンプライアンス意識が必要であること	133
	(4) 実務経験の不備は企業及び建設業界全体に対する信頼を失墜させるものであること	134
	(5) 実務経験の不備は、従業員個人のキャリアに大きな影響を与えるものであること	135
	(6) グループガバナンスとしての視点	135
2.	再発防止策	136
	(1) 資格取得への適切な牽制（中長期的な技術者養成計画の検討及び適切な資格取得奨励の整備）	136
	(2) 実務経験要件に関するチェック体制の強化・整備	139
	(3) 実務経験要件の申請者及び上司に対する周知並びに教育の徹底	142
	(4) コンプライアンス意識の向上と教育の徹底	142
	(5) 適切な内部監査体制の検討	143
	(6) グループガバナンス	144
第 7	資格不備者が配置された物件の施工品質調査	145
1.	施工品質の調査対象物件	145
	(1) 資格不備者配置物件	145
	(2) 現地調査対象物件の選定方針	146
	(3) 現地調査対象物件の調査方針	146
2.	当委員会による施工品質の調査方法に関する評価	147
	(1) 施工品質の調査方法に対する評価	147
	(2) 安全上の問題の有無、今後の調査の予定等	148

第 8	結語	148
-----	----------	-----

【別紙一覧】

- 別紙 1-1 (省略)
- 別紙 1-2 (改善要求)
- 別紙 1-3 (省略)
- 別紙 1-4 (実務経験不備者書面調査/調査票の回答状況)
- 別紙 1-5 (省略)
- 別紙 1-6 (パナソニック環境エンジの工事)
- 別紙 2 (実務経験調査書サンプル)
- 別紙 3-1 (省略)
- 別紙 3-2-1 (省略)
- 別紙 3-2-2 (省略)
- 別紙 3-2-3 (省略)
- 別紙 3-3 (資格不備者が配置された専任技術者)
- 別紙 3-4 (省略)
- 別紙 4 (省略)
- 別紙 7-1 (省略)
- 別紙 7-2 (省略)

第 1-1 本調査の概要

1. 第三者委員会設置の経緯

パナソニック環境エンジニアリング株式会社（以下「パナソニック環境エンジ」という。）は、2020 年 1 月、同社の従業員から、パナソニック環境エンジにおいて実務経験を充足しない従業員が施工管理技士資格を取得していた問題（以下「受験資格不備問題」という。）が存在する可能性について指摘を受け、同問題の調査に着手した。

もともと、上記調査は、当初積極的に行われなかったことから進展せず、従業員から改めて受験資格不備問題について問題提起がなされたことや、それまでに受験資格の不備が具体的に疑われる者が複数名判明したことから、2020 年 6 月 15 日、経営会議において受験資格不備問題の存在を報告し、本事案に関する社内調査を開始した。

その後、同年 8 月 5 日、パナソニック環境エンジは、国土交通省に社内調査の状況を報告した際、国土交通省から、より客観的な調査を実施するため、第三者委員会を設置するよう指示を受けたことを踏まえ、同年 9 月 1 日開催の取締役会において、第三者委員会（以下「当委員会」という。）の設置を決定し、更なる調査を行うこととした。

2. 当委員会への委嘱事項

当委員会がパナソニック環境エンジから委嘱を受けた事項（以下「委嘱事項」という。）は、以下のとおりである。

- ① 施工管理技士の所定の実務経験を充足していない状況にあった者が認められたこと、監理技術者資格者証の所定の実務経験を充足していない状況にあった者が認められたこと、それらの者の中に当該事実の判明時点で専任技術者として配置されていた者が認められたことに係る一連の経緯（パナソニック環境エンジの役員の認識及びパナソニック環境エンジの関与の有無・程度を含む。）
- ② パナソニック環境エンジにおける上記①に類似する事象の有無等（件外調査実施）
- ③ パナソニック環境エンジの監査役が取締役会を通じて、当委員会をして調査せしめることを委嘱等することがある場合は、かかる事項等
- ④ その他当委員会が調査を必要と認めた一切の行為（疑義を避けるため、当該行為の調査をパナソニック環境エンジが拒絶することはできないことを確認する。）

3. 当委員会の構成

(1) 当委員会の構成

当委員会の構成は、以下のとおりである。

委員長	川俣 尚高	丸の内総合法律事務所 弁護士
委員	本村 健	岩田合同法律事務所 弁護士

委員	長島 亘	丸の内総合法律事務所 弁護士
委員	青木 晋治	岩田合同法律事務所 弁護士
委員	森 駿介	岩田合同法律事務所 弁護士

当委員会は、委嘱事項に関する調査（以下「**本調査**」という。）の実施に当たり、下記の弁護士 11 名を調査補助者として任命し、本調査の補助に当たさせた。また、デジタル・フォレンジック調査等の支援のために株式会社 foxcale（以下「**foxcale**」という。）に所属する専門家数名の補助を受けた。これらの者は、いずれも本調査以前にパナソニック環境エンジから法律事務の委任を受けたことはなく、同社との間に利害関係はない。

丸の内総合法律事務所	弁護士	岩元 昭博
	弁護士	若林 功
	弁護士	木村 一輝
	弁護士	堀口 佐耶香
	弁護士	加藤 将平
岩田合同法律事務所	弁護士	角野 秀
	弁護士	石川 哲平
	弁護士	藤沼 香桜里
	弁護士	伊東 夏帆
	弁護士	野口 大資
	弁護士	安西 一途

(2) 当委員会の開催状況

別紙 1-1 のとおりである。

4. 当委員会の独立性

当委員会は、日本弁護士連合会の「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」に準拠して設置された。また、当委員会が独立性を確保し実効的に本調査を行うため、当委員会は、パナソニック環境エンジとの間で、概略、以下の事項について合意した。

- ① パナソニック環境エンジは、以下のとおり、本調査に対して全面的に協力する。
 - ・ パナソニック環境エンジが所有するあらゆる資料、情報、役職員へのアクセスの保証
 - ・ 関係先をして同様のアクセスを保証させること

- ・ パナソニック環境エンジは、役職員その他の関係先に対して、本調査の遂行に対する優先的な協力をすることを業務として命令すること
 - ・ パナソニック環境エンジは、当委員会の求めがある場合には、当委員会の業務の遂行を補助するために適切な人数の従業員等による事務局を設置すること
- ② 本調査に係る調査報告書（以下「**本調査報告書**」という。）に関する起案権は当委員会に専属する。
- ③ 当委員会は、必要があると判断する場合には、捜査機関、監督官庁、自主規制機関等公的機関及びパナソニック環境エンジの会計監査人等の外部機関と適切なコミュニケーションを行うことができる。

なお、当委員会は、パナソニック環境エンジの役職員の技術検定試験に係る受験資格及び監理技術者に係る資格要件の有無に関する判定結果（別紙 3-1、別紙 3-2-1、別紙 3-2-2 及び別紙 3-2-3 参照）をパナソニック環境エンジに対して暫定的なものとして 2021 年 3 月 2 日に開示した。これは、受験資格又は資格要件の不備者が主任技術者又は監理技術者として配置された物件の施工品質の調査の前提として対象物件を特定する必要があるところ（別紙 7-1 参照）、その特定のためには、当委員会の判定結果による受験資格及び資格要件の不備者をパナソニック環境エンジに伝える必要があるとの当委員会の判断の下で必要な措置として行ったものである。

5. **本調査の概要**

(1) **調査対象**

本調査の対象は、以下のとおりである。

- ① 技術検定試験に係る実務経験及び指導監督の実務経験不備
- ② 監理技術者資格者証の申請に係る実務経験及び指導監督の実務経験不備
- ③ 不適切な行為によって取得された資格に基づいてパナソニック環境エンジの専任技術者として配置された者の有無及び範囲
- ④ 不適切な行為によって取得された資格に基づいて現場の主任技術者・監理技術者として配置された物件における施工品質

(2) **調査期間**

本調査報告書に係る調査期間は、当委員会が設置された 2020 年 9 月 10 日から 2021 年 5 月 7 日までの期間（以下「**本調査期間**」という。）であり、本調査期間中、合計 30 回にわたり、当委員会を開催した。

(3) **調査方法**

当委員会は、以下に述べる各調査方法により本調査を実施した。

ア. パナソニック環境エンジによる社内調査、社内調査に対する検証・評価、改善要求

(ア) パナソニック環境エンジによる当初の社内調査

パナソニック環境エンジにおいて、受験資格不備問題は、同社従業員である A 氏が、遅くとも 2020 年 1 月 8 日には、B 執行役員（当時）（以下「B 氏」という。）らに対して指摘したことにより発覚し、同年 6 月 15 日の経営会議において同社の経営幹部全員に対し、受験資格不備問題の存在が報告された。

受験資格不備問題が、同日の経営会議において経営幹部全員の知るところとなったことにより、これ以降、パナソニック環境エンジにおいて、施工管理技士資格保有者の受験資格の確認を含む社内調査が外部弁護士の参画も得て本格的に進められることとなった。

(イ) 実務経験調査書作成過程における不適切な作為の介入

パナソニック環境エンジは、社内調査において、施工管理技士資格保有者が技術検定試験受験時に受験資格として必要とされる実務経験年数を充足していたか否かを確認・検証するため、当該資格保有者に対し、自身の実務経験に該当する施工管理の経験等を記載した実務経験調査書の作成を指示することとし、B 氏及び C 執行役員（以下「C 氏」という。）並びに事業サポート部建設業安全グループのメンバー 3 名の計 5 名が、具体的な作業指示及び取りまとめ作業を担当した。

ところが、当委員会が、実務経験調査書の作成が一定程度進んだ段階で後記イのとおりデジタル・フォレンジック調査を実施したところ、実務経験調査書の作成過程において、提案・示唆その他の不適切と見られかねない取りまとめ行為が介在していたことを疑わせるコミュニケーションが発見されたため、当委員会は、事実関係を確認するため、作業指示及び取りまとめ作業を担当していた一部の者に対し、ヒアリングを実施した。

その結果、B 氏並びに事業サポート部建設業安全グループの D 氏及び E 氏（以下「E 氏」という。）が、実務経験年数の不足を指摘されることを避けるために概要以下のとおりの不適切な取りまとめ行為を行っていたことが認められた。

- ① 作成者に対し、前職の実務経験は裏付けとなるエビデンスがなくても言い切ってしまう（社内調査において実務経験の存在・内容を否定されることはない）ので、記憶が不確かな工事経験も実務経験調査書に記載するよう指示又は助言する行為（B 氏）。
- ② 作成者の申告によらずに、又は事実関係を確認せずに、実務経験調査書に記載された工事期間を複数の工事種へ割り付ける、特定の工事における作成者の立

場を変更する（「補助員」を「工事主任」に修正するなど）、（指導監督の実務経験ではなく）実務経験として申告された工事を指導監督の実務経験として申告するよう指示する、自身が担当した業務の内容を実務経験として認められやすい内容へ修正するなど、受験資格を充足するよう実務経験調査書の内容を自ら修正し、又は作成者本人に対して修正を指示する行為（B氏、E氏）。中には、受験資格が否定されないよう、作成者本人の申告内容に反する内容を記載するなど、実務経験調査書に虚偽の内容を記載するよう促していると評価しうる電子メールも確認された。

- ③ 作成者本人の申告に反し、あるいは作成者本人が記憶していないと申告しているにもかかわらず、技術検定試験の初回受験年度を、受験資格の判定上作成者本人に最も有利になるよう修正する行為¹（D氏）。例えば、作成者が、合格までに複数回受験し、あるいは、特定の年度に受験したと申告しているにもかかわらず、1回の受験で合格したことにしたり、当該特定の年度よりも後の年度が初回受験年度であるかのように修正する行為などである。D氏において、作成者本人の申告によらずに作成者本人に有利になる初回受験年度を実務経験調査書に記入した人数は10名から20名に上るとのことであった。
- ④ 実務経験調査書の記載内容が不十分であることを指摘した上で、作成者本人に対し、一部の空欄を埋めればそのまま使用できる具体的な業務内容の記載例を提示し、実務経験調査書の記載を誘導する行為（E氏）。E氏がこうした記載例の提示を行った施工管理技士資格保有者は100名から150名に上るとのことであった。
- ⑤ 作成者が実務経験調査書に記載した資格のうち、2級の施工管理技士について、実務経験調査書から削除する（判定対象から除外してしまう）ことを指示又は推奨する行為（B氏）。

以上のとおり、実務経験調査書の作成過程において、提案・示唆その他の不適切な取りまとめ行為が介在していたことが確認されたため、当委員会は、パナソニック環境エンジの役職員により、取りまとめられた実務経験それ自体の信用性を毀損しかねず、かつ、調査妨害行為とも評価されかねない可能性のある行為が行われたものと判断し、2020年11月5日、パナソニック環境エンジに対し、それ以後の実務経験の取りまとめ作業について、同社役職員は（客観性を担保できるセクションに所属する者を除き）関与せず、同社とは関わりの薄い外部の客観

¹ 技術検定試験は、受験者が初回受験時に実務経験証明書を提出すれば、次年度以降は改めて実務経験証明書を提出することなく受験することができる。そのため、社内調査により受験資格の有無を確認・検証する際は、初回受験年度が新しければ新しいほど、受験資格として必要な実務経験を算入できる期間が広がり、それだけ実務経験調査書の作成者に有利になるという関係にある。

的第三者において実務経験の取りまとめを行うよう改善を要求するに至った（別紙 1-2）。

（ウ） コリンズ登録が行われる案件の検証

社内調査においては、コリンズ登録²は信頼性が高いものであるとの認識を前提に、登録内容確認書において登録が確認できる工事案件については、実務経験として認めうる蓋然性が高いものと理解されていた。しかしながら、当委員会による調査過程において、パナソニック環境エンジ技術本部環境ソリューション技術ユニット内で、当該工事に全く関与しない者を担当技術者としてコリンズ登録し、同人が実務経験を積んだよう偽装する行為が行われていたこと（以下「**コリンズ虚偽登録問題**」という。）が確認された。

具体的には、当委員会がデジタル・フォレンジック調査を実施したところ、当該工事に全く関与していない者を担当技術者として登録していることを強く推認させる電子メールが確認されたことから、当委員会は、事実関係を明確にするため、当該電子メールの受信者である当事者（B氏）にヒアリングを実施した結果、コリンズ虚偽登録問題が存在することが認められた。

コリンズ虚偽登録問題の発見を受けて、当委員会においては、コリンズ虚偽登録問題が行われていた期間及び範囲について確認するべく、（主としてコリンズ虚偽登録問題の調査を主眼にした）追加のデジタル・フォレンジック調査及びヒアリングを実施することとした。

上記追加調査を実施した結果、2018年頃より、当該工事に全く関与していない者をコリンズ登録することが行われていたことが確認された。また、それ以前（2017年以前）についても、実際には工事期間の一部しか関与していないにもかかわらず、全工事期間についてコリンズ登録が行われた場合があったとの供述が複数確認された。

そのため当委員会は、パナソニック環境エンジにおいてコリンズ登録が行われている案件のうち、2018年以降に竣工した案件及び今後竣工する案件については、実務経験調査書に記載された案件であるか否かにかかわらず、全てのコリンズ登録について実態の有無（登録されている従事期間について継続的な関与が存在するか）を確認することとした。

また、パナソニック環境エンジにおいてコリンズ登録が行われている2017年以前に竣工した案件についても、実務経験調査書に記載された案件については、

² 一般財団法人日本建設情報総合センター（JACIC）は、工事・業務実績通報システムを運営しており、「コリンズ・テクリス」と呼ばれる企業が受注した公共工事（コリンズ）又は業務（テクリス）の実績を収集し、公共発注機関及び受注企業が共に活用できるようにした工事・業務実績データベースを保有している。そのうち、公共工事（コリンズ）の実績を確認できるデータが、登録内容確認書（工事实績）である。

実務経験の証明方法として、コリンズ登録、建設キャリアシステム及び IT 工事台帳以外の証拠による証明を求めた上で、これらの案件については、(サンプリング調査ではなく) 全て当委員会において実務経験として認められるかにつき検証することとした。

イ. デジタル・フォレンジック調査

当委員会は、全 2 回にわたり、合計 7 名について、デジタル・フォレンジック調査を行った。

第 1 回目は、遅くとも 2020 年 1 月に受験資格不備問題が発覚していながら、同年 6 月 15 日に経営会議に報告されて本格的に調査が進められるまで相当期間を要した原因その他本事案の原因に関連する事項の調査を目的として実施した。第 2 回目は、コリンズ虚偽登録問題が存在した時期及び範囲その他本事案の原因に関連する事項の調査を目的として実施した。

(ア) 調査対象デバイス及び電子データの保全

当委員会は、foxcale に依頼し、以下の対象者が業務上使用するパソコンに含まれる電子メールデータ、業務用モバイル端末に含まれるチャットデータ、サーバ上に存在する Skype チャットデータ、LINE WORKS チャットデータを保全させた。保全を行った電子データの概要は別紙 1-3 のとおりである。

(イ) メールデータの調査対象期間

第 1 回目 (別紙 1-3 の No.1 ないし No.4) については、2020 年 1 月以降のデータを調査対象とし、第 2 回目 (別紙 1-3 の No.5 ないし No.7) については、保全可能な全期間のデータを調査対象とした。

(ロ) パソコン・サーバ等のデータのレビュー

foxcale において、パソコン及びサーバ等から抽出して保全した電子データに対して、査読及びレビューを行った。

査読及びレビューの方法としては、電子メール (添付ファイルを含む。) については、当委員会が設定したキーワードサーチを行い、これにより絞り込まれたデータを対象として、調査用プラットフォームである「foxcope」へアップロードした上で、当委員会が設定した手順に従って foxcale による一次レビューを実施し、当該一次レビューにおいて関連性ありと判断された電子データを対象として当委員会が二次レビューを実施した。さらに、これらの電子データのうち、必要と認められるものについては、当委員会が更に詳細な事実確認及び調査を行った。

電子メール以外の電子データについても、抽出された全てのチャットデータを対象として、foxcale による一次レビューを実施し、当該一次レビューにおいて関連性ありと判断された電子データについて foxcale より個別に提供を受け、当委員会において二次レビューを実施した。

上記の他、一次レビューにおいて関連性ありと判断されなかった電子データについても、調査の進捗に応じて確認が必要と判断された事項については、当委員会においてキーワード検索をして抽出されたデータを確認する等の調査を実施した。

ウ. 書面調査の実施

当委員会は、社内調査において、技術検定試験の受験及び監理技術者資格者証の取得にかかる実務経験に不備があったと判定された役職員及び退職者に対し、技術検定試験の受験及び監理技術者資格者証の取得の動機、受験申込書類への虚偽記載の有無、動機並びに上記実務経験の不備に関する認識の有無及び内容等について書面調査（以下「**実務経験不備者書面調査**」という。）を実施した。実務経験不備者書面調査の回答状況及びその回答結果は、別紙 1-4 のとおりである。

エ. 臨時内部通報窓口の設置

(ア) 臨時通報窓口の概要

当委員会は、パナソニック環境エンジに在籍する役職員向けに、下記の内容の臨時通報窓口を設置した。

記

窓口の設置場所：丸の内総合法律事務所及び岩田合同法律事務所内

設置期間：2020 年 9 月 23 日から 2020 年 12 月 15 日

(イ) 通報内容

当委員会が設置した臨時通報窓口に対し、以下のとおり、匿名の従業員から 1 件の通報があったことから、当委員会は、パナソニック環境エンジの役職員に対するヒアリングなどを実施した。

- ある役職員が、①工事期間中の定例会議に出席していただけないなど、施工管理技士の実務経験として認められない期間を実務経験に算入して技術検定試験を受験し、合格した、②実務経験不足を承知の上、部下に対し、技術検定試験を受験するよう指示していた旨の通報（2020 年 12 月 9 日付けメール）

オ. 資料の精査

当委員会は、パナソニック環境エンジから開示された社内規程、議事録その他各種書類、法定開示書類及び過去の類似事象に関する各種資料を分析及び検証した。

カ. 役職員及び退職者等に対するヒアリング

当委員会がヒアリングを実施した役職員及び退職者の氏名及び実施日等は、別紙1-5のとおりであり、延べ107名に達した。不正行為や不適切行為の有無等に係る原因分析等の観点からだけでなく、技術検定試験及び監理技術者資格に係る実務経験及び指導監督の実務経験の有無に関する社内判定の適切性判断の一環としてもヒアリングを実施した。

なお、ヒアリングは、パナソニック環境エンジ、丸の内総合法律事務所及び岩田合同法律事務所の会議室での開催、Web 会議ツールを用いる方法による開催、又は電話会議による開催といった形で実施した。

キ. 現地調査

当委員会は、パナソニック環境エンジにおける技術検定試験及び監理技術者資格者証の申請に関連する資料の保管状況の調査等のために、パナソニック環境エンジ本社の現地調査を実施した。

6. **本調査の限界**

当委員会は、本調査の目的を達成するため、最大限の調査を実施する努力を行った。しかしながら、本調査は、強制的な調査権限ないし捜査権限に基づく調査ではなく、あくまで関係者の任意の協力が前提であり、かつ、時間的制約がある中での調査であったこと、パナソニック環境エンジが施工した過去の工事に関する資料が網羅的に保管されていなかったこと、技術検定試験の受験申込みに際してパナソニック環境エンジが証明した実務経験証明書の写しなどが保管されていなかったこと、パナソニック環境エンジの役職員及び退職者の一部は技術検定試験を受験してから長期間が経過しており、その記憶が曖昧であったこと、過去のメールデータ等の客観的資料が保存又は保管されていないことがあったこと（デジタル・フォレンジック調査でも対応できなかった限界）、及び新型コロナウイルスの感染拡大に伴い政府から緊急事態宣言が发出されたことの影響により現地調査や対面でのヒアリングの実施に制約があったこと、退職者の中にヒアリングを拒否する者がいたこと³等もあり、これらに起因する調査の限界が存在したことを付言する。

³ 特に、2008年4月から2011年3月まで建設業・安全管理グループを所管する現場力強化ユニットのユニットマネージャー（2008年4月から2008年6月及び2010年4月から2010年8月までは建設業・安全管

当委員会の事実認定は、このように限界がある中で行った本調査の結果に基づくものであって、当委員会が収集した資料以外の資料等が存在し、新たな事実関係が発覚した場合などには、本調査における認定が変更される可能性を否定しない。

第 1-2 前提事実（パナソニック環境エンジの概要）

1. 沿革

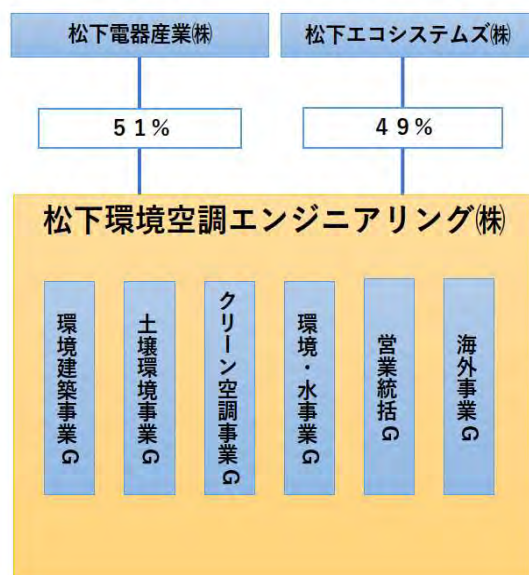
年	事業	内容
1976 年	空調	松下精工株式会社送風機事業部技術サービス部から分離独立。 「換気送風エンジニアリング株式会社」として創業。 空調機材株式会社設立。
1978 年	空調	「精工エンジニアリング株式会社」に社名変更し、換気送風、空気設備等の設計施工、管理、保守請負等を一貫して担当。
1981 年	空調	空調設備技研株式会社を統合。
1982 年	水処理	環境設備技研株式会社及び松下公害防止機器株式会社を統合。 ⇒水処理事業を行う環境工事部設立。
1983 年	空調	クリーンルーム分野に進出。
1984 年	共通	北海道営業所及び九州営業所を開設。
	空調	松下空調エンジニアリング株式会社を統合。
1986 年	水処理	環境工事部内に水処理グループが発足。
1987 年	空調	「松下精工エンジニアリング株式会社」に社名変更。
	水処理	水処理グループが環境技術部技術一課に名称変更。
	環境建築	農畜産技研株式会社・日本グリーンハウス工業株式会社を統合。
1988 年	空調	空調機材株式会社を統合。
1992 年	水処理	組織変更により環境技術部技術一課が環境事業部技術部技術一課となる。
1993 年	土壌	大気関連事業部門（環境事業部・開発部・営業技術課）で土壌汚染対策事業化に向けた取組みを開始。
	環境建築	農産事業部からガラス建築事業部が独立。
1995 年	水処理	各支店の傘下に環境装置部設置。
1999 年	共通	「松下環境空調エンジニアリング株式会社」に社名変更。
	土壌	環境プラント事業部、環境装置統括部及び中部環境装置部の傘下に土壌事業を行う土壌技術課設立。
	農畜産	農畜産事業を松下精工エンジニアリング株式会社へ移管。

理グループのグループリーダーも兼務）であった F 氏に対しては、パナソニック環境エンジンからの協力依頼に加え、当委員会より別途書面を送付して協力依頼を行ったが、協力を得ることはできなかった。

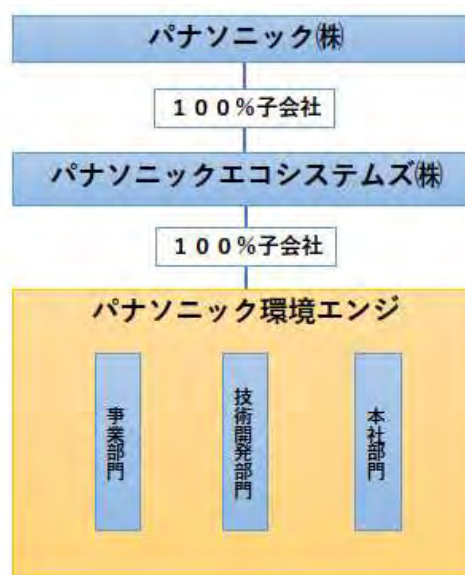
	空調	空調部材事業を綾瀬松下精工エンジニアリング株式会社へ移管。 「松下環境空調エンジニアリング株式会社」創立。
	水処理	環境プラント事業部設立。同部の傘下に水処理統括部設立。
2000 年	エネルギー	創エネルギー開発担当を設置し、エネルギー事業開始。
2001 年	空調	クリーンテクノロジーセンター（CTC）開設。
	土壌	土壌浄化部隊が環境コンサル EBU として分離独立。
	水処理	水処理 EBU 発足。
	環境建築	システム建築 EBU・HACCAP EBU 発足。
	エネルギー	創エネルギー開発 EBU（エンジニアリングビジネスユニット）発足。
2003 年	共通	北陸営業所を開設。
	環境建築	建築事業を行う環境建築事業グループ発足。
	エネルギー	環境プラント事業グループ傘下にクリーンエネルギー EBU 発足。
2004 年	エネルギー	エネルギー事業グループ発足。
2006 年	土壌	松下電器産業株式会社（以下「松下電器産業」という。）から松下エコシステムズ株式会社（以下「松下エコシステムズ」という。）にアムテクリーン事業を移管
2007 年	共通	東北営業所及び中四国営業所を開設。
	道路	松下電器産業・パナソニック・システムソリューションズ（以下「PSS 社」という。）から道路換気事業を移管。 ⇒クリーン空調事業グループ傘下に道路セクション、営業統括グループ傘下に道路グループを設置。
	土壌	松下エコシステムズからアムテクリーン事業を移管。
	環境建築 エネルギー	環境建築事業グループにエネルギー事業グループが合流。
2008 年	共通	「パナソニック環境エンジニアリング株式会社」に社名変更。
	水処理	環境プラント EBU 設立。
2009 年	環境建築	建築・設備総合受注推進部隊を分離して生産環境 EBU に合流。
	エネルギー	ファサード ENG グループが環境エネルギー EBU に合流。
2011 年	共通	ナベック株式会社から農産事業を移管。
2014 年	共通	静岡営業所を開設。
	環境建築	生産環境 EBU から建築ソリューション EU が独立。
	エネルギー	環境エネルギー事業グループ・環境エネルギー EU 発足。
2016 年	環境建築	建築ソリューション EU とアグリソリューション EU が合体し、アグリ・建築ソリューション EU 設立。
2017 年	道路	環境空調事業グループ傘下に技術ユニット設立。

2019 年	共通	東日本支店、中日本支店及び西日本支店に名称変更。 首都圏営業所、中部営業所及び近畿営業所を開設。
--------	----	---

【2006 年当時の資本関係】



【現在の資本関係】



2. パナソニック環境エンジの（主な）事業概要

(1) 空調システム

パナソニック環境エンジは、工場、病院、ビル等の室内の湿度、気流、清浄度を適切な状態に調整するための換気送風・空調換気設備（クリーンルームを含む。）等の設計及び施工を行っている。

(2) 土壌事業

パナソニック環境エンジは、事業用地の土壌及び地下水の分析調査を行うとともに、その浄化のため、土壌汚染対策工事等の施工を行っている。

(3) 水処理事業

パナソニック環境エンジは、液晶や半導体等の電子デバイス工場や食品工場が必要となる水の供給設備や排水処理設備、薬液再生システム等の設計及び施工を行っている。

(4) 環境建築事業

パナソニック環境エンジは、自然エネルギー活用とデザイン性に配慮した構造物（Eco ファサードシステム）の建築や、温湿度や衛生面に配慮した畜舎の建築等を行っている。

(5) エネルギー事業

パナソニック環境エンジは、太陽光発電設備の設計及び施工や、施設のエネルギー使用状況のモニタリング等による省エネ診断及び改善提案を行っている。

(6) 道路換気

パナソニック環境エンジは、トンネル内の換気システムを構成するジェットファンや、電気集塵機、送風機等の設置施工を行っている。

(7) その他

上記(1)ないし(6)の事業のほか、これらに関連する工事、保守・メンテナンス、物品販売及びコンサルティング等を行っている。

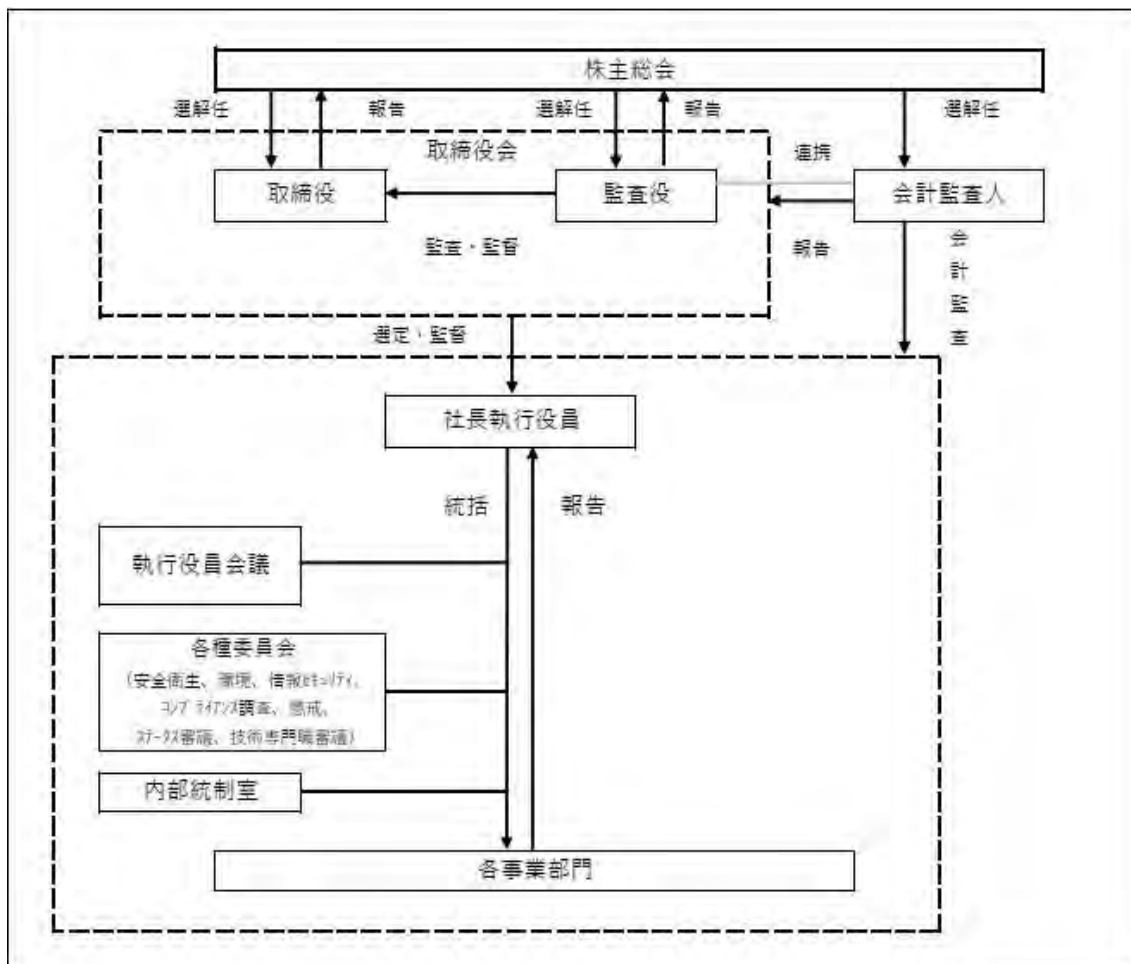
3. パナソニック環境エンジの工事

パナソニック環境エンジは、主に上記各事業における調査、分析、提案、設計、施工、監理及びメンテナンス等を行う会社である。パナソニック環境エンジが取り扱う主な工事内容については、別紙 1-6 のとおりである。

4. パナソニック環境エンジのコーポレートガバナンスの状況等

(1) コーポレートガバナンスの関係図

パナソニック環境エンジンにおけるコーポレートガバナンスの関係図は、以下のとおりである。



(2) 主要な会議体

ア. 取締役会

パナソニック環境エンジの取締役会は、取締役3名と監査役1名で構成され、1年に7回開催される。法定事項を審議決定するとともに、経営に関する概況の報告を行うこととされている。

イ. 執行役員会議⁴

パナソニック環境エンジの執行役員会議は、執行役員 12 名で構成され、オブザーバーとして非常勤取締役及び監査役が参加し、1 か月に 1 回開催される。経営に関する重要事項の決定及び共有を行うこととされている。

ウ. 決算検討会

パナソニック環境エンジの決算検討会は、執行役員、ユニットマネージャー及び営業所長で構成され、1 か月に 1 回開催される。経営に関する概況及び部門別の収支状況の共有を行うこととされている。

エ. 責任者連絡会⁴

パナソニック環境エンジの責任者連絡会は、執行役員、ユニットマネージャー及び営業所長で構成され、1 週間に 1 回開催される。全社的な連絡事項の共有を行うこととされている。

オ. 件名進捗推進会議

パナソニック環境エンジの件名進捗推進会議は、執行役員、ユニットマネージャー及び営業所長で構成され、2 週間に 1 回開催される。パナソニック環境エンジの顧客情報及び案件情報の共有を行うこととされている。

(3) 内部統制システムの整備状況

ア. 内部統制システムの決議

パナソニック環境エンジは、2006 年 5 月 1 日施行の会社法及び会社法施行規則に基づき、2007 年 6 月 18 日開催の取締役会において、以下のとおり内部統制システムの整備に関する基本方針を決定した。

① 取締役の職務執行の適法性を確保するための体制

コンプライアンス意識の向上を図るとともに、効果的なガバナンス体制およびモニタリング体制を整えることによって、取締役の職務執行の適法性を確保する。

② 取締役の職務執行に関する情報の保存と管理に関する体制

取締役の職務執行に関する情報は、法令および社内規程に従い、適切に保存と管理を行う。

⁴ 2005 年から 2006 年頃においては、現在の執行役員会議又は責任者連絡会を指して「経営責任者会議」という名称が使用されていた。

③ リスク管理に関する規程その他の体制

リスク管理に関する規程を制定し、リスクに関する情報を一元的・網羅的に収集・評価して、重要リスクを特定し、その重要性に応じて対策を講じるとともに、その進捗をモニタリングし、継続的改善を図る。

④ 取締役の職務執行の効率性を確保するための体制

意思決定の迅速化を図るとともに、事業計画等によって経営目標を明確化し、その達成状況を検証することによって、取締役の職務執行の効率性を確保する。

⑤ 従業員の職務執行の適法性を確保するための体制

コンプライアンスに対する方針の明示によって、従業員のコンプライアンス意識の向上を図る。また、効果的なモニタリング体制を整えることによって、従業員の職務執行の適法性を確保する。

⑥ 監査役の職務を補助する従業員に関する事項および当該従業員の取締役からの独立性に関する事項

監査役監査の実効性を高め、かつ監査職務を円滑に遂行するため、監査役より要請のあった場合は、監査役スタッフを置く。監査役スタッフの評価については、監査役も加わり行う。

⑦ 監査役への報告に関する体制

取締役および従業員等が監査役に対して適切に報告する機会と体制を確保する。

⑧ 監査役監査の実効性確保のための体制

監査役が毎年策定する「監査計画」に従い、実効性ある監査を実施できる体制を整える。

その後、2015年5月1日施行の会社法及び会社法施行規則に基づき、2015年3月20日開催の取締役会において、以下のとおり新たに基本方針を決定し、それ以降、1年に1回、取締役会において、当該基本方針を継続して承認している。

① 取締役の職務執行の適法性を確保するための体制

コンプライアンス意識の徹底を図るとともに、効果的なガバナンス体制およびモニタリング体制を整えることによって、取締役の職務執行の適法性を確保する。

- ② 取締役の職務執行に関する情報の保存および管理に関する体制
取締役の職務執行に関する情報は、法令および社内規程に従い、適切に保存と管理を行う。
- ③ 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
リスク管理に関する規程を制定し、事業経営に影響を与えるリスクを洗い出して重要リスクを特定する。各重要リスクについて対策を講じるとともに、その進捗をモニタリングし、継続的改善を図る。
- ④ 取締役の職務執行の効率性を確保するための体制
意思決定の迅速化を図るとともに、事業計画等によって経営目標を明確化し、その達成状況を検証することによって、取締役の職務執行の効率性を確保する。
- ⑤ 使用人の職務執行の適法性を確保するための体制
コンプライアンスに対する方針の明示によって、使用人のコンプライアンス意識の向上を図る。また、効果的なモニタリング体制を整えることによって、使用人の職務執行の適法性を確保する。
- ⑥ 企業集団における業務の適正を確保するための体制
当社は、パナソニックグループとしての業務の適正を確保するために、パナソニックの経営方針・経営理念および内部統制システムの整備に関する基本方針を徹底し、パナソニックグループへの報告体制を整備する。
- ⑦ 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項および当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
監査役監査の実効性を高め、かつ監査職務を円滑に遂行するため、監査役より要請のあった場合は、取締役から独立した監査役スタッフをおく。
- ⑧ 監査役の職務を補助すべき使用人に対する監査役の指示の実効性の確保に関する事項
監査役スタッフは社内規程に従うが、監査役スタッフへの指揮命令権は監査役に属するものとし、人事事項については監査役と事前協議を行うものとする。
- ⑨ 当社の取締役および使用人等が監査役に報告をするための体制
当社の取締役および使用人等が監査役に対して適切に報告する機会と体制を確保する。

- ⑩ 監査役への報告をした者が報告を理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
当社の使用人等が監査役に報告する機会と体制の確保にあたり、報告を行った使用人等が報告を理由として不利な取扱いを受けないようにする。
- ⑪ 監査役職務執行について生ずる費用または債務の処理に関する方針
監査の実効性を確保するため、監査役職務執行について生ずる費用の予算を毎年計上し、計上外で拠出する費用についても、法令に則って会社が前払いまたは償還する。
- ⑫ その他監査役監査の実効的に行われることを確保するための体制
監査役が毎年策定する「監査計画」に従い、実効性ある監査を実施できる体制を整える。

イ. 内部通報窓口等

パナソニックグループにおいては、2018年8月より、それまで120以上あったグループ各社の内部通報受付窓口が統合し、パナソニックグループ全従業員からの内部通報をパナソニックグローバルコンプライアンスホットライン（Ethical Action Real Solutions。以下「EARS」という。）にて一元的に受け付ける体制としている。

また、2019年7月1日からは、コンプライアンスイシュー⁵に関する通報・相談について、できる限り早い段階から（主管の関連部門がある場合には、当該関連部門から）事業場担当の法務・コンプライアンス部門にて相談を受け、連携した上で、適時・適切に慎重な対応を行うことを可能とするべく、法務部門の関与強化等について定めた「社内通報および調査に関する規程」（以下「社内通報規程」という。）及び「通報者等への報復行為禁止に関する規程」が制定され、パナソニック環境エンジにも適用されている。

具体的には、EARS 又は文書（電子データを含む。）で受け付けたコンプライアンスイシューに関する通報・相談に関し調査が必要な場合、パナソニック株式会社（以下「パナソニック」という。）の法務・コンプライアンス本部コンプライアンス部又は関係部門は、事実関係等を調査する責任者及びチーム（以下、総称し

⁵ パナソニックグループのコンプライアンスに関する事項をいい、パナソニックグループが刑事罰又は行政処分の対象となる可能性のある事項、パナソニックグループのレピュテーションを棄損する可能性のある事項、又はコンプライアンスに関する社内規程の違反等を含むが、これらに限られない（社内通報規程2条4項）。

て「調査チーム」という。)を定め、調査チームは、可及的速やかに調査を行う(社内通報規程5条4項、6条1項)。また、調査チームが報告した調査結果において、コンプライアンス 이슈が認定された場合、該当する行為等が行われた会社は、速やかに是正措置及び再発防止策を講じる必要がある(社内通報規程8条1項)。

上記 EARS に加えて、パナソニック環境エンジにおいては、従業員から社長に直接連絡を行うことが可能な窓口として「PESENG 職場のお悩み相談」及び「社員ボイス」が存在している。

	EARS	PESENG 職場のお悩み相談	社員ボイス
受信先	パナソニックの法務・コンプライアンス本部	パナソニック環境エンジの社長および法務部門	パナソニック環境エンジの社長
相談対象	倫理・法令違反(その疑い) ①カルテル/競争法違反 ②贈賄 ③会計/監査/横領 等	職場のお困りごと ①性的な差別、嫌がらせ ②いじめなどによるハラスメント ③国籍人種に関する不当な取扱い 等	よろず事 ①会社の改善提案 ②仕事の改善・気付き ③不安・不満 等

(4) 会計監査人

パナソニック環境エンジは、会計監査人として、有限責任あずさ監査法人を選任している。

第2 実務経験要件の不備に係る判定方法について

本調査においては、施工管理技士の合格者及び実務経験による監理技術者資格の保有者を対象として実務経験の不備の調査のため判定を行うこととした。

そこで、後記1において、技術検定試験の受験資格及び監理技術者資格者証の資格要件、後記2において、実務経験及び指導監督の実務経験に関する判定の考え方、後記3において、本調査における技術検定試験及び監理技術者資格に係る実務経験の不備の調査方法について述べることとする。

1. 技術検定試験の受験資格及び監理技術者資格者証の資格要件について

(1) 技術検定試験の受験資格

ア. 概要

技術検定試験は、施工技術の向上を図ることを目的とし、国土交通大臣が、指定試験機関をして行わせる国家試験である（建設業法第 27 条、第 27 条の 2）。

建設業法では、建設工事の適正な施工を確保するため、一定の資格や経験を持つ主任技術者⁶又は監理技術者⁷の設置を求めているところ、1 級の資格を得た者は、主任技術者及び監理技術者として認められ、2 級の資格を得た者は、主任技術者として認められることとなる。

技術検定試験の内容及び受験手続については、指定試験機関が技術検定試験の種類ごとに受験の手引き（以下「**受験の手引**」という。）を毎年定め、これを公表している。

イ. 受験資格

技術検定試験の受験資格は、建設業法施行令第 36 条において定められている。原則として、受験種目の工事に関する実務経験が必要とされ⁸、必要とされる期間は、1 級と 2 級とで異なるほか、受験者の学歴、受験者が保有する資格、卒業又は修了の学科によっても異なる。例えば、1 級の資格については、学校教育法による大学又は専門学校の高度専門士の指定学科⁹を卒業又は修了したときは、卒業後 3 年以上の実務経験年数を有し、かつ、この年数のうち 1 年以上の指導監督の実務経験が含まれていることが必要である。また、2 級の資格については、学校教育法による大学及び専門学校の高度専門士の指定学科を修了又は卒業したときは、卒業後 1 年以上の実務経験を有することが必要である（1 級の資格とは異なり、指導監督の実務経験は不要である。）。

受験資格として必要とされる実務経験及び指導監督の実務経験の年数を有することを証明するため、受験者は、指定試験機関に対し、実務経験証明書を提出する必要がある。実務経験証明書には、実務経験については、所属（部課名）、受験種目に関する実務経験の内容等を、指導監督の実務経験については、工事名、

⁶ 建設業者は、その請け負った建設工事を施工する場合には、請負金額の大小にかかわらず主任技術者を置かなければならない（建設業法第 26 条第 1 項）。

⁷ 発注者から直接建設工事を請け負った特定建設業者は、当該建設工事を施工するために締結した下請契約の請負代金の額が政令で定める金額以上になる場合には、監理技術者を置かなければならない（建設業法第 26 条第 2 項）。

⁸ ただし、電気工事施工管理技術検定試験については、第 1 種電気工事士免状の交付を受けている場合には受験資格として実務経験及び指導監督の実務経験が必要とされないなど、例外的に実務経験及び指導監督の実務経験が必要とされない場合もある。

⁹ 国土交通省令で定められている学科をいう。

発注者名、工事工期、指導監督の実務経験の内容等を記載しなければならない(施工技術検定規則第4条第1項第3号・様式第2号)。

また、実務経験証明書の作成は、受験申込書類の作成時点で所属している会社が行い、代表者等の署名及び押印が必要とされる。受験者が受験申込書類の作成時点で所属している会社ではなく、過去に勤めていた会社での実務経験及び指導監督の実務経験を同証明書に記載する場合にも、過去に勤めていた会社の押印は不要であり、受験時点で所属している会社が押印すれば足りるとされている。

なお、再受験の場合に当該技術検定試験の「受検票」又は「不合格通知」のいずれかの原本を提出したときは、実務経験証明書の提出を省略することができる

¹⁰。

(2) 監理技術者資格者証の資格要件

ア. 概要

監理技術者とは、建設業法第26条第2項に基づき、元請の特定建設業者が、元請として受注した建設工事を施工するために締結した下請契約の請負代金総額が4000万円以上(建築一式工事は6000万円以上)になる場合に、当該建設工事現場に配置することが必要とされる施工の技術上の管理を司る技術者のことをいい、一定の重要な建設工事¹¹に配置する監理技術者は、工事ごとに専任の者でなければならないとされている(建設業法第26条第3項)。かかる専任の監理技術者は、監理技術者資格者証の交付を受けている者であって、監理技術者講習¹²を受講した者のうちから選任しなければならず(建設業法第26条第4項)、監理技術者資格を有する者は、指定資格者証交付機関に申請することにより、監理技術者資格者証の交付を受けることができる(建設業法第27条の18、第27条の19)。

この点、指定建設業¹³における監理技術者資格は、1級国家資格等の一定の資格を保有している場合に限り認められるが、指定建設業以外の22業種(大工事業、左官工事業、とび・土木工事業、石工事業、屋根工事業、タイル・れんが・ブロック工事業、鉄筋工事業、しゅんせつ工事業、板金工事業、ガラス工事業、塗装工事業、防水工事業、内装仕上工事業、機械器具設置工事業、熱絶縁工事業、電気通信工事業、さく井工事業、建具工事業、水道施設工事業、消防施設工事業、

¹⁰ 学科試験の合格者は、種目及び級を同じくする次の技術検定試験においては、実務経験証明書の提出を要しないこととされている(施工技術検定規則第4条第3項)。

¹¹ 建設業法施行令第27条第1項は、当該重要な建設工事に該当する工事として個別に、工事の対象となる工作物や施設等を列挙しているが、概ね個人宅を除く工事で請負代金の額が3500万円(建築一式工事については、7000万円)以上の建設工事がこれに該当するとされている。

¹² 建設業法第26条の4から第26条の6までの規定により国土交通大臣の登録を受けた講習をいう。

¹³ 土木工事業、建築工事業、電気工事業、管工事業、鋼構造物工事業、舗装工事業及び造園工事業の7種類が指定されている。

清掃建設工事業及び解体工事業)については、1級国家資格等の一定の資格を有している場合、一定の資格を有していることに加えて一定の実務経験及び指導監督の実務経験を有する場合及び資格を有していなくとも一定の実務経験及び指導監督の実務経験を有する場合に監理技術者資格が認められている(以下、一定の実務経験及び指導監督の実務経験を有することを要件として認められる監理技術者資格を「**実務経験による監理技術者資格**」という。))。

監理技術者資格者証の申請資格、手続等については、指定資格者証交付機関が「資格者証交付申請書『作成の手引き』(以下「**申請の手引き**」という。)を毎年定め、これを公表している。

イ. 資格要件

実務経験による監理技術者資格は、建設業法第27条の18第1項において定められている¹⁴。

実務経験による監理技術者資格において必要とされる実務経験の年数は、申請者が保有する資格の種類、学歴及び卒業学科によって異なる。例えば、学校教育法による大学、短期大学、高等専門学校(5年制)又は専修学校の専門課程を卒業し、かつ、指定学科を履修した者(ただし、専修学校の専門課程卒業者は、高度専門士又は専門士の称号を持つ場合)は、卒業後3年以上の実務経験が必要とされ、学校教育法による高等学校又は専修学校の専門課程を卒業し、かつ、指定学科を履修した者は5年以上の実務経験が必要とされている。他方で、実務経験による監理技術者資格において必要とされる指導監督の実務経験はいずれの場合も2年以上とされている。

実務経験による監理技術者資格において必要とされる実務経験及び指導監督の実務経験を証明するため、申請者は、監理技術者資格者証の交付申請をするに当たり、指定資格者証交付機関に対し、実務経験証明書を提出する必要がある¹⁵。同書には、申請者が経験した工事について、工事名、工期、経験した工事の主要な内容、指導監督的立場として行った実務経験の内容等を記載する必要がある。これらの内容については、当該工事を経験した当時に所属していた会社が証明することを要し、複数の会社で実務を経験している場合には、会社ごとに別々の実務経験証明書が必要となる。(すなわち、前記(1)イで述べた技術検定試験で提出する実務経験証明書と異なり、現在の所属先の会社が申請者本人の全ての工事経験を証明することはしない。)

¹⁴ 「第7条第2号イ若しくはロに規定する実務の経験若しくは学科の修得若しくは同号ハの規定による国土交通大臣の認定があり、かつ、第15条第2号ロに規定する実務の経験を有していること」とされている。

¹⁵ 建設業法施行規則第17条の32第2項第1号において、資格者証交付申請書に「監理技術者資格を有することを証する書面」を添付すべきことが定められていることによる。

2. 実務経験及び指導監督の実務経験に関する判定の考え方

(1) 技術検定試験に係る実務経験及び指導監督の実務経験

ア. 技術検定試験に係る実務経験

(ア) 定義

建設業法施行令第 36 条においては、受験しようとする種目に関する実務経験と定められている。受験の手引において、技術検定試験に係る実務経験の定義は、①「検定種目に該当する工事」の②「施工に直接的に関わる技術上のすべての職務経験」と具体化されている¹⁶、¹⁷。なお、上記実務経験は、日本国内での経験に限ると解されている¹⁸。

これらの要件該当性を判断するに当たっては、受験の手引の記載を参照したほか、指定試験機関から受験の手引の記載の趣旨をヒアリングし、後記 3(4)ウ(イ)C 記載の判定会議において確認が必要とされた事項について指定試験機関に質問するなどした。

(イ) 当該技術検定試験の検定種目に該当する工事か否か（要件①）について

いかなる工事が当該技術検定試験の検定種目の工事に該当するかについては、受験の手引に記載されている「実務経験として認められる工事種別・工事内容」の表や「実務経験とは認められない工事等」の表、建設業許可事務ガイドライン¹⁹の「許可業種区分の考え方について」等を参照して判断を行った。

(ウ) 「施工に直接的に関わる技術上のすべての職務経験」か否か（要件②）について

a. 概要

実務経験は、検定種目に関するものであることを要するところ、建設機械施工管理技術検定試験を除き、検定種目はいずれも特定の種類の工事の施工管理であることから、「施工に直接的に関わる経験」であることが要件とされている。

¹⁶ 建設省の通達（昭和 47 年 3 月 18 日建設省計建発 46 号）においては、建設業法第 7 条第 2 号の「実務の経験」は「建設工事の施工に関する技術上のすべての職務経験」をいう旨が示されているが、これと比較すると、施工への関与が「直接的」である旨の要件が付加されている。

¹⁷ 受験の手引によれば、建設機械施工管理技術検定試験に係る実務経験は、建設工事の施工に当たり、建設機械を適確に操作するとともに、建設機械の運用を統一的かつ効率的に行うために必要な技術上の全ての職務経験をいうとされている。

¹⁸ 2020 年 4 月からは、国外の建設工事の実務経験を有する者も、個別に国土交通大臣の認定を受けることにより、受験資格が認められることとなった（建設業法施行令第 36 条第 1 項第 4 号、第 2 項第 1 号ロ(5)、第 2 号ロ(3)）。

¹⁹ 平成 13 年 4 月 3 日国総建第 97 号。最終改正：令和 2 年 12 月 25 日国不建第 311 号。

施工管理とは、工程管理、品質管理、安全管理等を工事現場で行うことが想定されている²⁰ところ、指定試験機関における審査実務においては、「施工に直接的に関わる経験」は、仮に、工程管理や品質管理に該当する職務経験を工事現場ではない場所で行ったとしても、工事現場における施工管理を行っていなければ、施工に「直接的に」関わる経験ということはできず、実務経験とすることができないと解釈されている²¹。そのため、当委員会の判定においても、そのように取り扱った。ただし、工事現場外での業務であっても、受注工事の工期中に施工の一連の流れの中で行う施工計画の作成や契約工程表作成等については、技術検定試験に係る実務経験に含まれるものと解釈されるため、当委員会の判定においても、そのように取り扱った。

b. 設備の物品納入の一環として施工管理を行った場合

パナソニック環境エンジにおいては、据付工事の請負契約を締結していない場合であっても、設備の売買契約に基づき設備を納入するに当たり、設備メーカーとしてその据付の技術的な指導を行うことなどがある。このような技術的指導が、「施工に直接的に関わる」経験といえるかが問題となるが、指定試験機関によれば、工事請負契約を締結せず、サービスとして指導を行っていたとしても、そのような経験は「施工に直接的に関わる」経験とはいえないとのことであった。そのため、当委員会の判定においても、そのように取り扱った。

c. 設計担当者の業務について

工事の仕様を決めるために行う設計は、施工管理の実務経験には含まれないものの、設計により定まった仕様を、請負者（施工者）の立場で現場の状況や施工の進捗に応じて詳細化し又は修正して、施工図等の図面を作成する業務は実務経験に含まれるものと解釈できる。また、設計担当者の立場で施工図等のとおり施工されているか否かを現場で検査する業務も実務経験に含まれると解釈できる。一方で、工事現場に赴くことなく適宜問い合わせ等に対応する業務は、施工管理の実務経験に含まれない。

したがって、当委員会の判定においても、そのように取り扱った。

²⁰ 例えば、国土交通省の通達（平成 30 年 12 月 3 日国土建第 309 号）においても、監理技術者等は、建設工事を適正に実施するため、当該建設工事の施工計画の作成、工程管理、品質管理その他の技術上の管理及び当該建設工事の施工に従事する者の技術上の指導監督の職務を行う役割を担っていることから、当該工事現場にて業務を行うことが基本との考え方が示されている。

²¹ 受験の手引においても、かかる取扱いを示す記載は存在するが、検定種目によりその記載ぶりには差異がある。

d. 工事監理について

受験の手引によれば、「施工に直接的に関わる技術上のすべての職務経験」には、請負者の立場で行う施工管理以外にも、発注者の立場での工事監理業務や設計者の立場での工事監理業務も含まれるものとされている。

指定試験機関によれば、ここでいう「工事監理」とは、工事を、施工のために作成された図面と照合し、当該図面のとおり工事がされているかを確認する職務をいい、建築士法第 2 条第 8 号で定義される「工事監理」に限られないということであった。そのため、当委員会の判定においても、そのように取り扱った。

イ. 技術検定試験に係る指導監督の実務経験

(ア) 定義

技術検定試験に係る指導監督の実務経験の定義は、「現場代理人、主任技術者、工事主任、施工監督等の立場で、部下や下請業者等に対して工事の技術面を総合的に指導監督した経験」と具体化されている²²、²³。

受験の手引によれば、指導監督の実務経験は、当該技術検定試験の検定種目に該当する工事であることに加え、以下の 2 要件を充足する経験とされており、「受注者の立場における経験のほか、発注者側の現場監督技術者等として、総合的に指導・監督した経験」も含まれるものとされている。

- ① 現場代理人、主任技術者、工事主任、施工監督等の指導監督的な立場（以下「**指導監督的立場**」という。）での経験であること
- ② 部下や下請業者等に対して工事の技術面を総合的に指導監督した経験であること

(イ) 指導監督的立場（要件①）について

指導監督の実務経験と認められるためには、指導監督を行うべき立場から工事に関与していることが必要である。このような指導監督を行うべき立場の者であれば施工体制台帳、施工体系図等に氏名が記載されるものであり、そのような工事書類に何らの記載もなされていない者を指導監督的立場にあると認めることは難しいものと考えられる。

²² 建設省の通達（昭和 47 年 3 月 18 日建設省計建発 46 号）においては、建設業法第 15 条第 2 号の「指導監督的な実務の経験」は「建設工事の設計又は施工の全般について、工事現場主任者又は工事現場監督者のような資格で工事の技術面を総合的に指導監督した経験をいう」旨が示されている。

²³ 受験の手引によれば、建設機械施工管理技術検定試験については、指導監督の実務経験は、実務経験の中で、現場代理人、主任技術者、施工監督、工事主任などの立場で、部下等に対して、建設機械の操作をはじめ、工事の技術面を総合的に指導監督した経験をいうとされている。

しかし、過去の工事については、施工体制台帳、施工体系図等の工事書類が必ずしも残されていない工事もあることから、当委員会は、その他の資料も踏まえて、施工当時において指導監督的立場が明確にされていたと認められるか否かにより判断を行うものとした。

なお、1級電気工事施工管理技術検定試験及び1級建築工事施工管理技術検定試験の受験の手引には、指導監督的立場の例として、「設計監理者」との記載がなされているが、「設計監理者」とは、設計者の立場での工事監理業務を行う者を意味する。「設計監理者」が指導監督的実務経験に関する立場として挙げられているのは、建築工事及び建築物内の電気工事については、建築基準法及び建築士法の定めにより、発注者に代わって設計者が工事監理を行うことが多いためであり、かかる記載があることをもって、請負者における設計担当者が指導監督的立場にあることが認められているわけではないものと解釈される。そこで、当委員会の判定においても、そのように取り扱った。

(ウ) 工事の技術面を総合的に指導監督した経験（要件②）について

工事の技術面の指導監督は総合的に行うことが求められているため、施工管理の一側面のみに関して指導監督がなされていたとしても指導監督的実務経験とは認められないものと考えられる。例えば、設計担当者が品質管理に関して、現場の技術者や下請事業者に指導監督を行っていたとしても、直ちに「工事の技術面を総合的に指導監督した」と評価できるものではない。

ウ. 重複

受験の手引によれば、同一時期に、技術検定7種目のうち複数種目の工事を並行して行っている期間がある場合、その期間について当該複数種目の工事を重複して実務経験として申請することはできないとされている（以下、同一期間について複数種類の工事の実務経験として申請することができないことを「**重複禁止要件**」という。）。

なお、重複禁止要件は、1級・2級土木施工管理、2級建築施工管理、2級電気工事施工管理、1級・2級管工事施工管理及び1級・2級造園施工管理の技術検定試験については2009年度の受験の手引から公表され、1級建築施工管理及び1級電気工事施工管理の技術検定試験については2010年度の受験の手引から公表されているが、同一期間について当該複数種類の工事を重複して実務経験として申請することはそれ以前から禁止されており、重複禁止要件に係る記載は注意的なものにすぎないと解釈される。そこで、当委員会の判定においても、そのように取り扱った。

エ. 電気工事に係る下請除外要件

2020 年度の電気工事施工管理技術検定試験の受験の手引によれば、「建築一式工事等で請け負った工事のうち、電気工事を下請に出した場合は、原則として元請会社の技術者は、電気工事施工管理の実務経験の申請は認められない」（以下「**電気工事下請除外要件**」という。）、「但し、元請会社で電気工事の許可を持ち、設備部門の技術者として配置されている場合は、当該技術者は電気工事施工管理の実務経験として申請できる」（以下「**電気工事下請除外例外要件**」という。）とされている。

電気工事下請除外要件のうち、「元請会社で電気工事の許可を持ち」との要件について、指定試験機関によれば、事業者（会社）として、電気工事業の許可を有しておればよく、問題となる電気工事の受注に係る営業所が当該許可の範囲に含まれていることは要しないとのことであった²⁴。かかる照会結果を踏まえて、当委員会はそうように取り扱った。

また、電気工事下請除外例外要件のうち、「設備部門の技術者として配置されている」との要件について、電気工事を下請に出した場合、元請会社の立場で電気工事の実務経験が認められるのは、電気工事の技術者として現場に配置された場合に限られ、専ら電話やメール等で遠隔的に現場に対する指示又は指導を行うような場合は「配置されている」とは認められないと解釈される。したがって、当委員会はそうように取り扱った。

なお、2019 年度の受験の手引には、電気工事下請除外例外要件と同趣旨の記載は見受けられず、電気工事下請除外例外要件は、2020 年度の受験の手引から明記されたものと認められる。もっとも、電気工事下請除外要件の趣旨は、電気工事を下請に出して実質的な施工管理を行わない場合を実務経験から除外する点にあると考えられ、電気工事下請除外例外要件に該当する場合にまで実務経験から除外することに合理性はなく、電気工事下請除外要件が明記された 2009 年度以降の受験においても、電気工事下請除外例外要件を認めない趣旨とは考えにくいことから、当委員会は、2009 年度から 2019 年度においても電気工事下請除外例外要件に該当すれば電気工事の実務経験を認めるものと判断した。また、2008 年度の受験の手引においては、電気工事下請除外要件が明記されていないことから、当委員会は、同年度以前において電気工事下請除外要件がないものとして実務経験の判断を行った。

²⁴ 建設業の許可は、各事業者が、建設工事の種類ごとに受けるものとされており（建設業法第 3 条第 1 項、第 3 項）、営業所ごとに許可を受けるわけではないため、受験の手引の文理解釈としても、このような解釈が導かれる。

(2) 監理技術者資格に係る実務経験及び指導監督の実務経験

ア. 監理技術者資格に係る実務経験

(ア) 定義

監理技術者資格に係る実務経験については、申請の手引きによれば、「資格者証の交付申請を行う建設業の種類に該当する『工事』の経験であること」が要件とされている。また、監理技術者資格として必要とされる「実務の経験」(建設業法第 27 条の 18 第 1 項、第 15 条第 2 号ロ、第 7 条第 2 号) について、建設業許可事務ガイドラインによれば、「建設工事の施工に関する技術上のすべての職務経験」をいうとされている。なお、上記実務経験は、日本国内での経験に限ると解されている²⁵。

以上のことからすれば、監理技術者資格に係る実務経験については、以下の 2 点が要件となる。

- ① 監理技術者資格者証の交付申請を行う建設業の種類に該当する工事の経験であること
- ② 建設工事の施工に関する技術上の全ての職務経験であること

(イ) 監理技術者資格者証の交付申請を行う建設業の種類に該当する工事か否か(要件①)について

申請の手引きによれば、「建設工事の種類・内容・例示一覧」及び「建設工事の区分の考え方」が記載されているため、これらの記載を参照しつつ、必要に応じて指定資格者証交付機関にヒアリングするなどして、当該要件の判断を行った。

なお、指定資格者証交付機関によれば、実態と異なると疑われる事情がない限り、許可行政庁に提出する工事経歴書に記載した工事の種類、経営事項審査において売上を計上した工事の種類、発注者から監理技術者を求められた工事の種類等により、当該要件の判断を行っているとのことであつた。かかるヒアリング結果を踏まえて、当委員会は、同様の方法により当該要件の判断を行うべきものと判断した。

(ロ) 建設工事の施工に関する技術上の全ての職務経験か否か(要件②)について

建設業許可事務ガイドラインによれば、実務経験には「建設工事の雑務のみの経験年数は含まれないが、建設工事の発注に当たって設計技術者として設計に従事し、又は現場監督技術者として監督に従事した経験、土工及びその見習いに従事した経験等も含めて取り扱うものとする」とされているほか、申請の手引きには、実務経験として認められない経験が例示されている。

²⁵ 国外の建設工事の実務経験を有する者も、個別に国土交通大臣の認定を受けることにより、監理技術者資格が認められている(建設業法第 7 条第 2 号ハ、第 15 条第 2 号ハ)。

本調査においては、これらの記載を参照しつつ、必要に応じて指定資格者証交付機関にヒアリングするなどして、どの範囲の業務が実務経験に算入できるかの検討を行った。なお、指定資格者証交付機関によれば、請負契約の工期において行われた職務経験であることが実務経験の前提として必要であるとのことであった。かかるヒアリング結果を踏まえて、当委員会は、そのような取扱いとすべきものと判断した。

イ. 監理技術者資格に係る指導監督の実務経験

(ア) 定義

建設業法第 27 条の 18 第 1 項、第 15 条第 2 号ロによれば、監理技術者資格者証の交付に必要な指導監督の実務経験は、監理技術者資格者証の交付申請をしようとする種類の建設工事で、発注者から直接請け負い、その請負代金の額が政令で定める金額以上であるものに関する経験であることが必要とされている。また、監理技術者資格に係る「指導監督的な実務の経験」（建設業法第 27 条の 18 第 1 項、第 15 条第 2 号ロ）について、建設業許可事務ガイドラインによれば、「建設工事の設計又は施工の全般について、工事現場主任者又は工事現場監督者のような立場で工事の技術面を総合的に指導監督した経験をいう。」とされている。

以上より、監理技術者資格に係る指導監督の実務経験には、監理技術者資格者証の交付申請をしようとする種類の建設工事の経験であることに加え、以下の 6 要件が必要とされる。

- ① 発注者から直接請け負った工事の経験であること
- ② 請負代金の額が政令で定める金額以上であること
- ③ 建設工事の設計又は施工の全般についての経験であること
- ④ 工事現場主任者又は工事現場監督者のような立場での経験であること
- ⑤ 工事の技術面を総合的に指導監督した経験であること

(イ) 発注者から直接請け負った工事の経験であること（要件①）について

監理技術者資格に係る指導監督の実務経験は、発注者から直接請け負った工事の経験に限定されており、下請工事の経験は指導監督の実務経験とは認められないと判断した。

(ロ) 請負代金の額が政令で定める金額以上であること（要件②）について

申請の手引きによれば、かかる政令に定める金額は、以下のとおりとされている（建設業法施行令第 5 条の 3 参照。ただし、単価契約の場合は下記金額以上であっても原則として指導監督の実務経験には該当しない。）。

1984 年 9 月 30 日まで

: 1500 万円以上

1984 年 10 月 1 日から 1994 年 12 月 27 日まで : 3000 万円以上
1994 年 12 月 28 日以降 : 4500 万円以上

(エ) 建設工事の設計又は施工の全般についての経験であること（要件③）について

監理技術者資格に係る指導監督の実務経験は、建設業許可事務ガイドラインにおいて、「設計又は施工の全般について…指導監督した経験」をいうとされており、指定資格者証交付機関によれば、施工についての経験だけでなく、設計についての経験も認められると解釈される。そこで、当委員会は、設計についての経験も指導監督の実務経験として認めるものと判断した。

なお、申請の手引きには、「指導監督の実務経験は、監理技術者を除いて、原則として 1 工事 1 人」と記載されているものの、上記の点からすれば、工事担当者及び設計担当者の双方に指導監督の実務経験を認めることは否定されないものと思料される。

(オ) 工事現場主任者又は工事現場監督者のような立場での経験であること（要件④）について

監理技術者資格に係る指導監督の実務経験においては、原則として、工事現場主任者又は工事現場監督者のような指導監督的立場が必要であるが、設計についての指導監督の実務経験については、実質的に設計に係る実務について指導監督的役割を果たしていたと認められれば足りると解釈される。また、指導監督的立場が認められる場合において、設計担当者が、設計図又は施工図に従って施工が行われているかを監理するため継続的に施工現場を訪れて確認をしているような場合は、現場施工工事の期間全体についても指導監督の実務経験に算入できると解釈される。したがって、当委員会は、継続的に施工現場を訪れるなどして、設計担当者が、設計図又は施工図に従って施工が行われているかを継続的に監理している場合には、指導監督の実務経験として認める取扱いとすべきものと判断した。

(カ) 工事の技術面を総合的に指導監督した経験であること（要件⑤）について

申請の手引きにおいては、工事の一部に係る技術面の責任者としての経験や建設工事の施工に係る見習の技術的経験は、指導監督の実務経験には該当しない旨が記載されている。

ウ. 重複

申請の手引きによれば、同一時期に、複数の申請対象となる種類の工事を並行して行っている場合、その期間について当該複数種類の工事を重複して実務経験

として申請することはできないとのことであったため、当委員会の判定においても、そのように取り扱った。

3. 本調査における技術検定試験及び監理技術者資格に係る実務経験の不備の調査方法

(1) 当委員会による判定の基本方針

ア. 本調査における判定手法の概要

当委員会は、資格判定対象者が技術検定試験の受験又は監理技術者資格者証の交付申請に当たり、受験資格又は申請資格を有していたか否かを回顧的に判定することとした。すなわち、資格判定対象者が作成した実務経験調査書の記載、同人の提出した証拠、ヒアリングにおける同人の供述内容及びパナソニック環境エンジンから提供を受けた情報（人事情報、受注工事一覧データ等）に基づき、同人の実務経験等の事実を認定した上、受験資格又は申請資格の判定を行った。

当委員会による判定は、以下の3種類のいずれかとした。ただし、本調査においては、「△」判定は、後記第3・2(3)の営業所の専任技術者及び後記第7・1(1)の資格不備者配置物件の抽出に当たり、「資格不備者」として取り扱わないこと、当委員会はパナソニック環境エンジンより「△」判定を受けた資格は自主返上の対象としない見込みであるとの説明を受けていることから、「△」判定と「×」判定の峻別には特に意を用いることとした²⁶。

判定の種類	判定の意味
「○」判定	受験資格又は申請資格を有していたと認められる。
「△」判定	「○」、「×」のいずれとも判定できない ²⁷ 。
「×」判定	受験資格又は申請資格を有していたと認められない。

なお、技術検定試験の合格の決定を取り消すためには、「不正の手段によって技術検定を受けた」ことが要件とされているが（建設業法施行令第40条）、本調査においては、当該要件の有無は調査の対象としていない^{28、29}。

²⁶ 資格不備者であることが疑われる者が安易に「△」判定とならないよう、判定のための事実認定においては信用性の厳しい吟味を行うこととした。手続面においても、サンプリング調査におけるサンプル抽出は、「○」判定者及び「△」判定者から行うこととし（後記(4)ウ(i)d(a)参照）、不服申立を「×」判定者にのみ認めるとともに、不服申立に基づき原判定を有利に（「○」判定又は「△」判定に）変更しようとする場合には、当委員会による個別審査を必要とした（後記(4)ウ(i)d(d)参照）。

²⁷ 「△」判定には、例えば、「○」判定とするに至らないが不備があったとは考えられない類型（例えば、昔の工事であるため個別の工事を記載できていないが実務経験が存在することが他の事情（所属部署等）から推認し得るものなど）が含まれる。

²⁸ 資格判定対象者には受験の際に提出した実務経験証明書を所持していない者も多く、また、指定試験機関から実務経験証明書の開示を受けることが極めて困難と判断したことによる。

²⁹ したがって、本調査の判定において「×」とされた者でも「不正の手段によって技術検定を受けた」と

イ. 判定のための事実認定についての基本的な考え方

当委員会は、判定のために必要な工事経歴等の事実認定にあたっては、資格判定対象者本人による主張及び立証に基づくことを原則とした。とりわけ、パナソニック環境エンジにおいては、過去の工事についても一定程度は記録が保持されていることも踏まえ、工事経歴の認定にあたっては、客観的な資料により認定することを原則とするなど、その信用性を厳しく吟味することとした。

一方で、資格判定対象者は、自らの工事経歴に関して、証拠の保存義務を負うわけではなく、時間の経過や転職により、自らの工事経歴に関する証拠にアクセスできない状況にある者について、単に証拠が存在しないことを理由として、不利益な判定を行うことは相当でないと思料される。そのため、パナソニックグループ外での工事経歴や記録が残存していないと考えることが合理的な工事経歴については、資格判定対象者のヒアリングにおける供述内容のみに基づいて工事経歴を認定することも排除していない。

(2) 本調査における判定の対象

ア. 概要

本調査においては、施工管理技士の合格者及び実務経験による監理技術者資格の保有者を対象として実務経験の不備の調査のため判定を行うこととした。

以下では、本調査における当委員会の判定に関する取扱いについて詳述する。

イ. 資格判定対象者

(ア) 概要

施工管理技士資格の取得者（技術検定試験の合格者）及び実務経験による監理技術者資格の保有者については、パナソニック環境エンジの現役の役職員のほか、その退職者についても判定の対象とした。なお、退職者については、パナソニック環境エンジにおいて調査を行える限り遡って資格判定対象者を抽出した。

また、当委員会設置時点における 2020 年度の技術検定試験の受験者についても判定の対象とすることとした。ただし、当該受験者のうち、2021 年 3 月 18 日までに、受験の取止め又は不合格により、2020 年度の技術検定試験に合格しないことが確定した場合には、その者は判定の対象から除外することとした³⁰。

までとはいえない可能性があり、また、本調査の判定において「○」とされた者であっても「不正の手段によって技術検定を受けた」とされる可能性が否定できないこととなる。

³⁰ 技術検定試験には、再受験の場合に当該技術検定試験の「受検票」又は「不合格通知」のいずれかの原本を提出したときは、実務経験証明書の提出を省略することができる制度が設けられているため、当委員会が受験の取止めを行った者及び不合格者を判定対象から除外する取扱いを行うに当たっては、パナソニ

(イ) 調査不能者の除外

上記(ア)により資格判定対象者に含まれる者であっても、判定のための調査が不可能な場合には、判定対象から除外した。ただし、現役の役職員については、当委員会による本調査への全面的協力がパナソニック環境エンジより指示されているため、調査に協力しないことにより、当該役職員の実務経験の認定に至らなかった場合には、これを「×」と判定することとした。

このように調査不能者として除外された者は、現役の役職員において 1 名 (2 資格)、退職者において 87 名³¹であった。調査不能となった理由は以下のとおりである。

調査不能となった理由	調査不能者数
長期療養	現役：1 名 (2 資格) 退職者：1 名 (1 資格)
調査拒否	退職者：12 名 (19 資格)
連絡不能	退職者：74 名

(ウ) グループ外前職での資格取得者

本調査は、パナソニック環境エンジにおける実務経験の不備を調査するものであることから、パナソニック環境エンジ又はパナソニックのグループ会社における工事経歴を実務経験として用いておらず、かつ、パナソニック環境エンジ又はパナソニックのグループ会社がその実務経験証明書の証明を行っていない場合（言い換えれば、パナソニックグループ外の会社における工事経歴のみを用い、かつ、パナソニックグループ外の会社で実務経験証明書の証明を受けた者）については、判定の対象から除外することとした^{32、33}。

ック環境エンジの役職員が 2021 年度の技術検定試験を受験する際には、制度上、実務経験証明書の提出を省略できたとしても、改めてその提出を行うようパナソニック環境エンジから指導することとした。

³¹ パナソニック環境エンジにおいては、一定時期より前に退職した者の資格保有状況がデータとして保存されていない。そのため、連絡不能であった退職者については、その保有する資格数を把握することができない者が多く存在した。

³² 技術検定試験においては、受験申請時に勤務している会社の事業主による証明が必要とされているため、パナソニックのグループ会社における工事経歴を実務経験として全く用いていない場合であっても、パナソニックのグループ会社において実務経験証明書の証明を行っていることがある。当委員会は、このような場合についても、判定の対象に含めている。

³³ 本調査の過程で、パナソニック環境エンジに契約社員として在籍中であるにもかかわらず、パナソニック環境エンジによる実務経験の証明を受けることができず、自らがその実務経験の証明を行った旨述べる役職員がいることが判明した。しかし、当該役職員は、本来、パナソニック環境エンジにおいて実務経験の証明を受けるべきであったといえる。そのため、当委員会は、当該役職員を、判定の対象に含めている。

ウ. 技術検定試験に係る判定の基準年度

技術検定試験については、同一の者が複数回受験することがあるため、そのような複数回受験者について、いかなる時点を基準として技術検定試験に係る実務経験の不備を判定するかが問題となる。技術検定試験においては、再受験の場合に当該技術検定試験の「受検票」又は「不合格通知」のいずれかの原本を提出したときは、実務経験証明書の提出を省略することができるものとされているため、複数回、技術検定試験を受験している者は、その初回受験の際に実務経験証明書を提出し、その後の受験の際には提出していないことが通常である。そのため、本調査においては、実務経験証明書を提出した初回受験年度における実務経験の有無の判定を複数回受験者の判定とすることとした。

一方で、複数回受験者は、受験の都度、実務経験証明書を提出することも可能であり、合格年度において実務経験が充足されているにもかかわらず、その資格を失うことは複数回受験者にとって酷であると考えられるため、上記の初回受験年度において、「×」の判定がなされた者については、付随的に、合格年度における判定を行うこととした。

(3) 本調査における調査体制の決定に至る経緯

ア. 当初の調査体制

(ア) 当初の調査体制の概要

当委員会の設立当初は、以下のとおり、パナソニック環境エンジが事前調査を行った上、当委員会において、最終的に資格判定を行うことが想定されていた。

- ① 資格判定対象者による実務経験調査書の作成
- ② パナソニック環境エンジによる自主検証
- ③ パナソニック本社及び同社のアドバイザー弁護士による二次検証

(イ) 実務経験調査書の作成

本調査においては、資格判定を行うために必要となる事実を資格判定対象者により主張させるため、資格判定対象者に実務経験調査書³⁴を作成させた。

実務経験調査書は、別紙2のとおり、資格判定のために必要な以下の情報が網羅されている。

- ① 受験資格として必要な実務経験年数の算出のために必要な学歴情報
- ② 初回受験年度、資格取得年度
- ③ 自身の実務経験及び指導監督的実務経験に該当する工事経歴（発注者名、工事名称、契約工期、従事期間、工事内容、担当業務内容等）

³⁴ 実務経験調査書のフォーマットはパナソニック本社が同社のアドバイザー弁護士とともに作成したものであるが、当委員会においても、その内容を審査し、これを承認した。

④ 上記の工事経歴を裏付ける証拠

⑤ その他の基礎データ

資格判定対象者が実務経験調査書を作成するにあたっては、パナソニック環境エンジが業務上用いている建設キャリアシステム及び IT 工事台帳等のデータを活用させることとした。なお、建設キャリアシステム及び IT 工事台帳の概要は以下のとおりである。

建設キャリアシステム
パナソニック環境エンジは、建設業法の遵守のため、「建設キャリアシステム」と称するシステムを構築している。建設キャリアシステムには、その役職員の保有資格、工事経歴（工事名、得意先名、工事種別、元請・下請の別、契約工期、担当期間、請負金額及び職務（地位））等が記録されている。

建設キャリアシステムは、パナソニック環境エンジにおける決裁プロセスと紐付けられており、その記録内容は、類型的に信用性が高いものと考えた。

IT 工事台帳
パナソニック環境エンジでは、工事台帳を「IT 工事台帳」と称するシステム上で作成、管理していた。IT 工事台帳では、施工担当者の記載があるほか、契約書類等の各種書類を表示する機能を備えている。

(ウ) パナソニック環境エンジによる自主検証

上記(イ)により作成された実務経験調査書を踏まえ、パナソニック環境エンジの建設業安全グループによる自主検証が行われた。

まずは、資格判定対象者が作成した実務経験調査書の取りまとめとして、誤りがあった場合の修正の指示、記載内容から判定が困難な場合の補充及び詳細化の指示を行うとともに、ヒアリングによる確認等が進められていた。

イ. 不適切な取りまとめ行為

前記第 1-1・5(3)ア(イ)のとおり、実務経験調査書の作成過程において、提案又は示唆その他の不適切と見られかねない取りまとめ行為が介在していたことを疑わせるコミュニケーションがフォレンジック調査で発見され、その後、当委員会によるヒアリング調査により、実務経験調査書の作成過程において、不適切な取りまとめ行為が介在していたことが確認された。

かかる不適切な取りまとめ行為が確認されたことに伴い、当委員会は、パナソニック環境エンジに対し、それ以後の実務経験の取りまとめ作業について、同社

役職員は（客観性を担保できるセクションに所属する者を除き）関与せず、同社とは関わりの薄い外部の客観的第三者において実務経験の取りまとめを行うよう改善を要求した。

ウ． 調査体制の見直しと不適切な取りまとめ行為による影響の排除

(ア) 改善要求を踏まえた調査体制の見直し

上記イの当委員会による改善要求に従い、パナソニック環境エンジの役職員は客観性を担保できるセクションに所属する者を除き、実務経験の取りまとめ作業に関与させないこととされた。

これを受けて、本調査における調査体制を抜本的に見直すことが必要となったため、後記(4)のとおりの本調査における調査体制が構築されることとなった。

(イ) 不適切な取りまとめ行為による影響の排除

上記(ア)のとおり、調査体制の見直しが行われたが、既に行われた不適切な取りまとめ行為により、実務経験調査書には「汚染」が生じている懸念が払拭できないものと考えられたため、不適切な取りまとめ行為による影響を可及的に排除すべく、以下の対応を行うこととした。

① 実務経験調査書の「初版」の利用

不適切な取りまとめ行為がなされた範囲を厳密に特定することが極めて困難であったことから、当委員会は、全ての資格判定対象者の実務経験調査書に不適切な取りまとめ行為がなされた可能性が排除できないことを踏まえた対応を行うこととした。すなわち、各資格判定対象者に、不適切な取りまとめ行為による影響が生じていないことがほぼ確実である資格判定対象者が最初に作成した実務経験調査書（実務経験調査書の「初版」）をベースとして、当該「初版」をもととして、再度、実務経験調査書の作成を行わせることとした。

② 注意喚起及び誓約書の取得

不適切な取りまとめ行為により、パナソニック環境エンジの役職員が、実務経験調査書において、曖昧な記憶を明確なものとして記載したり、自らに有利な内容として記載することも許される等の誤解が生じている可能性が否定できないことから、パナソニック環境エンジは、その役職員に対し、実務経験調査書には正直に記載を行うことが必要であり、万が一、記憶と異なる内容を記載したり、記憶が曖昧な箇所があるにもかかわらず明確に記憶しているかのように断定的な記載をしたりした場合には、懲戒処分の対象となりえる旨の注意喚起を行った。

そのうえで、実務経験調査書の記入後に、役職員である資格判定対象者から誓約書を提出させることにより、上記の注意喚起の内容を資格判定対象者に再

度認識させ、上記のような記載を行っていないことを積極的に表明させることとした。

(4) 本調査における調査体制

ア. 本調査における調査体制の概要

本調査においては、パナソニック環境エンジの役職員は原則として関与せず、パナソニック株式会社の建設業・安全管理部及びリーガル部門（以下「PC 建安部等」という。）並びに判定担当弁護士が調査を担当することとし、これに対し、当委員会が適切な牽制及び監督を行うことにより、調査の適正を担保することを基本的な考え方とした。

上記の調査を担当する判定担当弁護士は、判定調査の経験のある弁護士を中心として編成し、その判定の正確性及び迅速性が担保される体制とした。上記の調査体制には PC 建安部等が含まれるが、PC 建安部等は判定結果との利害関係が薄く、本調査での判定は判定担当弁護士がその中核を担う（PC 建安部等は事実収集のみに関与する）ことが予定されていることから、当委員会はその関与による弊害が生じる可能性は低いものと考えた。

ただし、上記の調査体制を構成する PC 建安部等及び判定担当弁護士は、当委員会のようにパナソニック環境エンジからの独立性が高度に担保されているものではないため、その恣意性が生じる懸念が完全には払拭できない。そこで、後記ウのとおり、当委員会による監督及び牽制を行い、かかる懸念に対応することとした。

イ. 事実収集と資格判定の体制

(ア) 事実収集（実務経験調査書の取りまとめ）

PC 建安部等及び判定担当弁護士により、資格判定対象者にヒアリングを実施するとともに、実務経験調査書及びエビデンスの再提出を依頼することにより、判定のために必要な事実収集を行った。

事実収集にあたっては、パナソニック環境エンジが保有している工事データ等を資格判定対象者に利用させることが、客観的な判定に資することとなるため、本人の収集したデータに限らず、パナソニック環境エンジから提供された工事データを利用させることを認めた。

なお、不適切な取りまとめ行為による影響を可及的に排除するため、実務経験調査書の「初版」を利用することとしたこと並びに役職員への注意喚起及び誓約書の取得を行ったことについては、既述のとおりである。なお、誓約書については、「○」判定又は「△」判定がなされた者に限って取得した。

(イ) 資格判定

判定担当弁護士は、上記(ア)により収集された事実に基づき資格判定を行うこととした。判定担当弁護士が資格判定を行った結果は、資格判定対象者に通知されることとし、通知された判定が「×」である場合には、資格判定対象者に不服申立の機会を与えた。

不服申立は、「×」判定の通知から原則として1週間の期間内に行うこととし、不服申立がなされた場合には、原判定を行った判定担当弁護士とは異なる判定担当弁護士がこれを担当することとした。

ウ. 当委員会による監督及び牽制

(ア) 事実収集に対する牽制

a. パナソニック環境エンジ内でのメール

事実収集に当たり、パナソニック環境エンジ内でのメールでのやり取りが発生することがありうることであったため、そのようなやり取りについては、当委員会も同報(CC)に含めることが必要として、パナソニック環境エンジからの客観的データの提供のような事実収集の支援の過程において、不当な影響が生じないよう牽制をすることとした。

b. ヒアリングへのサンプリング出席

資格判定対象者へのヒアリングはPC 建安部及び判定担当弁護士により行われることとされたため、当委員会は、PC 建安部及び判定担当弁護士によるヒアリングが適切に行われていることを確認する趣旨で、当委員会が指定した期日に行われるヒアリングに出席することとした。

当委員会のメンバーが出席したヒアリングにおいては、いずれも、不適切な行為は確認されなかった。

(イ) 資格判定に対する監督及び牽制

a. 資格判定の検証可能性の確保

判定担当弁護士が行った資格判定は、全て、当委員会による検証の対象になりうるものとし、その判定理由は記述化し、後に当委員会が検証することが可能な状態とすることとした。

b. 当委員会の資格判定への関与

(a) 資格判定への関与の基本的な考え方

資格判定において、恣意性により判定が歪められるリスクとしては、①恣意的な基準が作成されるリスク、②判定の前提となる事実認定が歪められるリスク、③恣意的な当てはめがなされるリスクの3つが考えられる。

①恣意的な基準が作成されるリスクに対しては、判定基準を判定担当弁護士と共有し、判定会議において判定基準の解釈が協議された場合には、その内容に当委員会としてコミットできる体制とした。

②判定の前提となる事実認定が歪められるリスクに対しては、資格判定に当たり、客観的証拠を重視することとする認定方針を採用させるとともに、ヒアリングによる認定を安易に行わないように当委員会によるサンプリング検証を行う体制とした。

③恣意的な当てはめがなされるリスクに対しては、当てはめが難しいケースが協議される判定会議には、当委員会が参加して、その協議内容を確認するとともに、資格判定に対するサンプリング検証を行う体制とした。

また、上記に加え、不服申立手続において判定を有利に変更するにあたっては、当委員会が全面的に検証を行うこととした。

(b) 判定基準の共有

当委員会は、判定担当弁護士と判定基準を共有し、判定対象弁護士が独自の判定基準を用いないよう全面的に確認を行った。

(c) 判定会議への出席

判定担当弁護士は、週次で判定会議を開催し、資格判定の進捗状況を共有するとともに、判定基準に関する協議、判定基準の具体的な適用（当てはめ）についての協議等を行った。当委員会は、当該判定会議に参加し、その協議内容を確認し、必要に応じて、当委員会の見解を述べた。

判定会議において、判定基準の解釈が問題となった場合には、当委員会を含めて指定試験機関等への確認の要否を検討し、当委員会が指定試験機関等への確認を行った場合には、その確認結果は判定対象弁護士に速やかにフィードバックして、その資格判定に反映させた。

また、判定会議において、判定基準の具体的な適用（当てはめ）に関する相談事例を共有し、適宜当委員会の意見を述べることにより、当委員会の見解が当てはめに反映されるようにして、恣意的な当てはめがなされないようにした。

(d) サンプルング調査

i. サンプルング調査の考え方

当委員会は、資格判定弁護士が判定を適切に行っているか等を確認するため、サンプルング調査を行うこととした。資格判定に当たり、恣意性が生じる可能性が高い類型を重点的にチェックする必要があるとの考え方にに基づき、サンプルング対象者の選定にあたっては、以下の方針を採用した。

- ① 「○」判定者、「△」判定者から選定する
- ② 判定対象弁護士が把握していない懸念材料（前記第 1-1・5(3)ア(㇑)記載のコリンズ虚偽登録問題を含む。）を、当委員会において独自に把握している者については、その全数をサンプルング対象者とする
- ③ 資格判定に当たり典型的に過誤・恣意性の生じやすい論点を含む集団³⁵については、サンプルングを行い、その判定の適正を確認する

サンプルング対象とされた者については、当委員会において、その資格判定について検証を行い、資格判定の内容に疑義があれば、これを判定対象弁護士に確認又は照会し、最終的に疑義が解消しなかった場合については、判定対象弁護士の行った判定を変更するよう求めることとした。

なお、上記によりサンプルングの対象とならなかった者についても、当委員会が資格判定の内容を検討する過程で、別途、判定内容に関する懸念を認識した場合には、判定対象弁護士による資格判定の適正を確認するため、上記のサンプルング対象と同様の取扱いを行うこととした。

ii. 当委員会によるサンプルング数並びに確認又は照会事項

当委員会は、合計 44 名についてサンプルング調査に基づく判定対象弁護士への確認又は照会を行った。判定対象弁護士への確認又は照会事項としては、例えば、以下のようなものがあつた。

- ・ 指導監督的実務経験と認定するに当たり、その認定根拠が実務経験調査書上明らかなでないものについて、その根拠の提示を求めるもの

³⁵ 本調査においては、工事経歴に設計担当者としての立場での実務経験が含まれている者及び複数の施工管理技士資格を取得している者を対象とした。

- ・ 工事現場への常駐性が、実務経験調査書上明らかでないものについて、その確認を求めるもの

なお、工事経歴に設計担当者としての立場での実務経験が含まれている者のサンプリング調査の過程で、請負者の立場で工事に関与したにもかかわらず、「設計監理者」³⁶として指導監督的実務経験を積んだとの申告に基づき、指導監督的実務経験が認定されている者が発見された。しかし、当該「設計監理者」とは、設計者の立場で工事監理業務を行う者を意味するものであり、当委員会においてはそのような認定は適切でないと判断した。そのため、実務経験調査書の記載上、請負者の立場で工事に関与したと考えられるにもかかわらず、設計監理者として実務経験を申告している者については、全数をサンプリング調査対象とした。

iii. サンプリング調査の結果

サンプリング調査の結果、8名9資格について、判定が「×」に改められた。(ただし、そのうち1名1資格については、資格判定対象者の不服申立に基づき、確認又は照会事項と別個の理由により、判定が「○」に変更されている。)

(e) 「×」判定者による不服申立への関与

「×」判定を受けた者から不服申立がなされた場合、判定担当弁護士(ただし、原判定を行った弁護士とは異なる弁護士が担当する。)により、当該不服申立を踏まえた判定が行われる。判定担当弁護士が、原判定を有利に変更しようとする場合、すなわち、「×」判定を「○」判定又は「△」判定に変更しようとする場合には、その全てについて、当委員会に判定変更の理由を提示し、これを当委員会において個別に審査し、当委員会が判定変更を承認しなかった場合には、判定変更を認めないこととした。

なお、不服申立がなされていない場合であっても、判定対象弁護士が、一旦資格判定対象者に通知された「×」判定を「△」判定又は「○」判定に変更する場合³⁷には、上記と同様に、当委員会の審査を経て、承認を受けることを必要とした。

³⁶ 1級電気工事施工管理技術検定試験及び1級建築工事施工管理技術検定試験の受験の手引には、指導監督的立場の例として、「設計監理者」との記載がなされている。

³⁷ 不服申立の対象となっていない資格について、判定担当弁護士が判定変更とすべき理由を発見した場合など。

当委員会による審査により、当委員会が判定変更を承認しなかったことにより、「×」判定に留めた者が4名存在する。

第3 本調査により確認された事実

1. 施工管理技士資格及び監理技術者資格者証の保有者の概要

(1) パナソニック環境エンジにおける資格保有者の概要

パナソニック環境エンジには、1級又は2級施工管理技士資格の保有者及び実務経験による監理技術者資格者証の保有者は、316名（559資格）在籍していた³⁸。

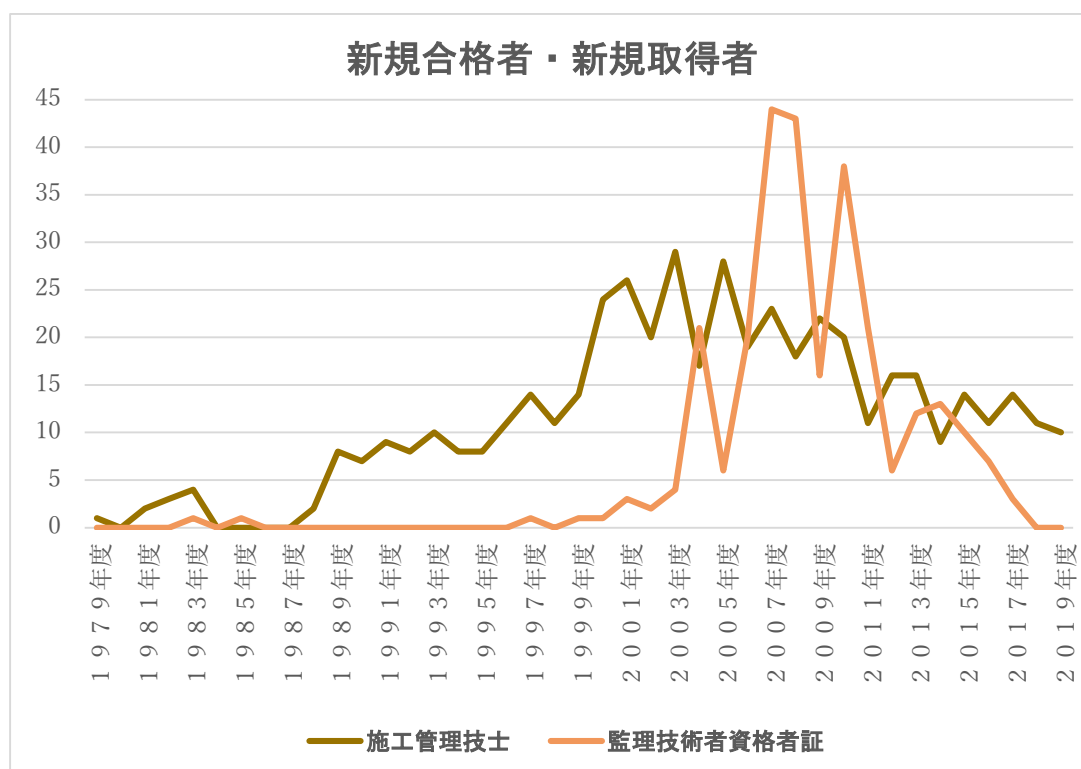
(2) 施工管理技士資格及び監理技術者資格者証の新規保有者の推移

また、下記表は、パナソニック環境エンジにおいて記録が残る1976年度以降、各年度において、技術検定試験に合格して施工管理技士資格の保有者となった者（新規合格者）及び監理技術者資格者証の申請をして監理技術者資格者証の保有者となった者（新規取得者）の数を示したものである。

なお、パナソニック環境エンジでは、記録管理が一部徹底されていない部分があり、下記表記載の数字は、当委員会が本調査で確認することのできた範囲で記載したものである³⁹。

³⁸ 当該数字は、パナソニックが2020年11月27日付けで公表した「施工管理技士資格等に関する第三者委員会の設置について」と題するプレスリリースに記載された数字であり、前職での資格取得者等、本調査の資格判定対象者以外の者も含んだ数字である。

³⁹ 特に、監理技術者資格者証の新規保有者については新規保有時期が不明な者が多数存在した。



2. 技術検定試験及び監理技術者資格に係る実務経験の不備の実態

本調査を経て明らかになった技術検定試験及び監理技術者資格者に係る実務経験の不備の実態は、以下のとおりである。

(1) 技術検定試験に係る実務経験の不備

ア. 現職者

現職者の資格判定対象者は合計 226 名 358 資格であるところ、その受験資格の有無に係る判定結果は別紙 3-1 及び別紙 3-2-1 のとおりであり、その概要は以下のとおりである。このうち、「×」と判定された資格が 1 つ以上あった者は 51 名、「×」とされた資格数は、77 個であった。

判定対象資格数	「○」判定	「△」判定	「×」判定
358 資格	242 資格	39 資格	77 資格

また、初回受験年度を基準として、「×」の判定がなされた資格（51 名 77 資格）のうち複数回受験者に係るもの（8 名 9 資格）に対し、付随的に合格年度を基準として判定を行ったところ、以下のとおりであった。

判定対象資格数	「○」判定	「△」判定	「×」判定
9 資格 (77 資格中)	4 資格	1 資格	4 資格

すなわち、現職者の資格判定対象者において、受験年度には実務経験に不備があると認められるが、合格年度においては実務経験に不備があるとは認められない者を除外した場合には、「×」と判定された資格が 1 つ以上あった者は、47 名、「×」とされた資格数は、72 個となった。

イ. 2020 年度受験者

2020 年度受験者の資格判定対象者は合計 10 名 10 資格であるところ、その受験資格の有無に係る判定結果は別紙 3-1 及び別紙 3-2-2 のとおりであり、その概要は以下のとおりである。このうち、「×」と判定された資格が 1 つ以上あった者は 0 名、「×」とされた資格数は、0 個であった。

判定対象資格数	「○」判定	「△」判定	「×」判定
10 資格	10 資格	0 資格	0 資格

なお、2020 年度受験者については、初回受験年度を基準として、「×」の判定がなされた資格はなかった。

ウ. 退職者

退職者の資格判定対象者は合計 32 名・54 資格であるところ、その受験資格の有無に係る判定結果は別紙 3-1 及び別紙 3-2-3 のとおりであり、その概要は以下のとおりである。このうち、「×」と判定された資格が 1 つ以上あった者は 6 名、「×」とされた資格数は、8 個であった。

判定対象資格数	「○」判定	「△」判定	「×」判定
54 資格	38 資格	8 資格	8 資格

また、初回受験年度を基準として、「×」の判定がなされた資格（8 資格）については、合格年度を基準として判定を行うべき者がいなかった。

(2) 監理技術者資格に係る実務経験の不備

ア. 現職者

現職者の資格判定対象者は合計 56 名 57 資格であるところ、その申請資格の有無に係る判定結果は別紙 3-1 及び別紙 3-2-1 のとおりであり、その概要は以下の

とおりである。このうち、「×」と判定された資格が1つ以上あった者は23名、「×」とされた資格数は、23個であった。

判定対象資格数	「○」判定	「△」判定	「×」判定
57 資格	26 資格	8 資格	23 資格

イ. 2020 年度申請者

2020 年度に実務経験に基づき監理技術者資格者証の交付申請を行った資格判定対象者は合計3名3資格であるところ、その申請資格の有無に係る判定結果は別紙3-1 及び別紙3-2-1 のとおりであり、その概要は以下のとおりである。このうち、「×」と判定された資格が1つ以上あった者は0名、「×」とされた資格数は、0個であった。

判定対象資格数	「○」判定	「△」判定	「×」判定
3 資格	3 資格	0 資格	0 資格

ウ. 退職者

退職者の資格判定対象者は合計10名10資格であるところ、その申請資格の有無に係る判定結果は別紙3-1 及び別紙3-2-3 のとおりであり、その概要は以下のとおりである。このうち、「×」と判定された資格が1つ以上あった者は2名、「×」とされた資格数は、2個であった。

判定対象資格数	「○」判定	「△」判定	「×」判定
10 資格	7 資格	1 資格	2 資格

(3) 資格不備者が専任技術者として配置された営業所

建設業の許可を受けようとするものは、その営業所ごとに許可を受けようとする建設業に関する一定の資格又は経験を有した技術者を専任で配置することが必要である（建設業法第7条2号、第15条2号）。施工管理技士資格又は監理技術者資格者証を有する者は、資格ごとに定められた建設工事の種類に対応する専任技術者となることが可能であるところ、「×」と判定された資格に基づいてパナソニック環境エンジの専任技術者として配置された者は別紙3-3 のとおりであり、その概要は以下のとおりである。

	「×」判定
「×」と判定された者のうち専任技術者として配置された者の人数 ⁴⁰	16 名
「×」と判定された者が専任技術者として配置された建設工事の種類数 ⁴¹	42 個

(4) 登録どおりの実態を確認できなかったコリンズ登録

前記第 1-1・5 (3) ア (ウ) 記載のとおり、当委員会は、パナソニック環境エンジにおいてコリンズ登録が行われている案件のうち、2018 年以降に竣工した案件及び今後竣工する案件については、実務経験調査書に記載された案件であるか否かにかかわらず、全てのコリンズ登録について実態の有無（登録されている従事期間について継続的な関与が存在するか）を確認した。その結果、実態を確認できなかったコリンズ登録は別紙 3-4 のとおりであり、その概要は以下のとおりである。

	類型	人数	案件数
①	竣工登録されている者に従事の実態が全くない	2 名	1 件
②	雇用関係のない者を登録している	1 名	1 件
③	竣工登録の従事期間が実態と合わない（上記①を除く）	3 名	3 件
④	竣工登録時は削除されているが、直近の登録と実態が合わない	6 名	3 件
⑤	竣工前であるが、直近の登録と実態が合わない	1 名	1 件

なお、パナソニック環境エンジにおいてコリンズ登録が行われている 2017 年以前に竣工した案件についても、実務経験調査書に記載された案件については、全て当委員会において実務経験として認められるかにつき検証したが、これらの案件については実務経験として認められることを確認した。

3. パナソニック環境エンジにおける 2006 年社内調査

パナソニック環境エンジにおいては、本調査以前にも、2006 年 10 月に、技術検定試験の合格者及び受験者並びに監理技術者資格者証の保有者が必要な実務経験を充足しているかに関する社内調査（以下「**2006 年社内調査**」という。）が実施されていた。

本調査は、パナソニック環境エンジにおいて、技術検定試験の受験又は実務経験による監理技術者資格者証の申請に必要とされる実務経験を充足しない従業員が施工管理技士資格又は実務経験による監理技術者資格を取得していた問題（以下「**実務経験不備問題**」という。）に関する原因分析を行い、かかる原因分析に基づき再発防止策を提言することを目的としているところ、パナソニック環境エンジにおいて実施された

⁴⁰ 1 名で複数種類の建設工事にかかる専任技術者として配置される場合がある。

⁴¹ 同じ種類の建設工事であっても営業所が異なる場合には、別途カウントしている。

2006 年社内調査の経緯、内容及び結果等については、かかる目的を達成するために、調査及び確認することが必要不可欠な事実関係であると考えられることから、以下では、2006 年社内調査の経緯等について、本調査により確認された事実を記載する。

(1) 2006 年社内調査に至る経緯（松下電器産業（PSS 社）における 2006 年問題）

2006 年 1 月、松下電器産業の社内分社である PSS 社において、技術検定試験の受験及び監理技術者資格者証の申請に必要な実務経験を充足しない従業員が施工管理技士資格又は監理技術者資格者証を取得している疑義が判明したという問題（以下「2006 年問題」という。）が発生した。

そのため、国土交通省は、松下電器産業（PSS 社）に対して、同社に所属する施工管理技士資格又は実務経験による監理技術者資格取得に基づく監理技術者資格者証の保有者が必要な実務経験を充足しているかについて調査を実施するように要請し、同社は、かかる要請に従い、自社に所属する者について調査を開始した。なお、松下電器産業（PSS 社）における当該調査は、その過程において、国土交通省近畿地方整備局の指示の下、調査対象者が順次拡大され、2006 年 10 月には、松下電器産業（PSS 社）により、以下に挙げる対象者を調査対象者とする調査結果が同地方整備局に報告された。

2006 年 10 月 社内調査の対象者の範囲
松下電器産業（PSS 社）に所属する者のうち、以下に該当する者
・ 2003 年度から 2005 年度の技術検定試験に合格した施工管理技士資格保有者及び 2006 年度技術検定試験受験者
・ 実務経験資格による監理技術者資格者証保有者（実務経験による監理技術者資格に基づく監理技術者資格者証の保有者であり、とび土工、機械器具及び清掃のもの）

この頃、松下電器産業は、パナソニック環境エンジを含むグループ会社においても上記と同様の社内調査をするように指示し、かかる指示を受け、パナソニック環境エンジンにおいても社内調査が開始されることになった。かかる経緯でパナソニック環境エンジンにおいて開始された 2006 年社内調査の内容等については、後記(2)以降のとおりである。

2007 年 2 月には、松下電器産業（PSS 社）が 2006 年 10 月 10 日付けで国土交通省近畿地方整備局に提出した報告書に記載された実務経験不備者について、技術検定試験合格者の調査期間（2003 年度から 2005 年度の資格取得者及び 2006 年度受験者）以外にも技術検定試験の合格実績があったため、国土交通省より、当該調査期間以外の合格実績に係る実務経験についても追加調査するように指示を受け、松下電器産業（PSS 社）による社内調査の調査対象資格が拡大していた（すなわち、実務経験不備者につ

いて、調査期間外であった 2002 年以前に取得した施工管理技士資格に係る実務経験についても追加的に調査対象となり、調査範囲が拡大していた。)

このように、松下電器産業 (PSS 社) では、調査対象者を順次拡大させつつ継続して調査が行われていたが、当該調査継続中に、グループ内組織再編により、2008 年 4 月 1 日付けで、松下電器産業 (PSS 社) の一部事業がパナソニックシステムソリューションズジャパン株式会社 (以下「PSSJ 社」という。)に移管され、調査対象者の多くも PSSJ 社に異動となった。

このように、松下電器産業 (PSS 社) では、調査対象者を順次拡大させつつ継続して調査が行われていたが、当該調査継続中に、グループ内組織再編により、2008 年 4 月 1 日付けで、松下電器産業 (PSS 社) の一部事業がパナソニックシステムソリューションズジャパン株式会社 (以下「PSSJ 社」という。)に移管された。その後、2009 年 8 月 21 日付けで国土交通省関東地方整備局長から建設業法第 28 条 1 項に基づき指示処分を受け⁴²、再発防止策の策定及び報告を指示された。これを受け、PSSJ 社は、2009 年 9 月 14 日付けで再発防止措置報告書を同地方整備局長に提出し、以下の再発防止策を報告した。

再発防止策の要旨	
周知徹底	下記内容で周知徹底しました。 8 月 21 日指示書受領日に、社長から、建設業・安全管理部を通じて全役員に事件の内容及び処分内容をメール・電話にて報告し徹底するとともに、建設業・安全管理責任者に対して再発防止策を指示した。 8 月 24 日付で社長及び建設業・安全管理責任者より事業場長に再発防止を通達した。 - 当社イントラホームページに上記通達と指示書を掲載し、全社員に対し、処分内容及び再発防止を徹底した。 - 社長より事件の内容及び処分内容につき、8 月 27 日の緊急役員会で全役員に再度徹底した。
業務監督体制の整備	- 資格取得要件のチェックにつき、仕組みを強化し下記内容で実施します。 ① 監理技術者資格者証に関する資格取得を申請する時は、本人が上司の承認に基づき、本社・地域社管理部門に対して、資格者証の申請承認手続きを行う。 ② 資格者証取得の申請承認手続きの具体的な内容は、本人から実務経験の実績 (内容・期間等) を証明できる書類の提出を義務付け、会社側で社

⁴² 監理技術者資格者証の携帯が必要とされる工事において、資格要件を満たさない者を専任の監理技術者として配置していたことが建設業法第 28 条第 1 項第 2 号に該当するとされた。

	歴との照合を行い、実務経験を検証し、不整合がないかどうかを確認する。 会社としての実務経験の検証は、地域社・施工センター・建設業・安全管理部の3部門において、トリプルチェックを行う。 2. 技術職員管理ファイルを作成し、技術職員名簿を整備します。 3. 工事件名の引き合い時など受注前に監理・主任技術者など資格要件を確認し適正配置を検討したうえで配置します。 4. 工事件名の技術者配置は、技術職員名簿に基づき情報システムに事前登録した技術者のみ配置できるようにします。
研修等	1. 安全大会・災害防止協議会・安全衛生協議会を通じて全役員及び全社員はもとより、関係請負人を含め計画的に研修を実施します。 2. 建設業・安全管理部と教育部門で建設業法及び関係法令の遵守教育を継続的に実施します。 今回の違反内容の詳細と再発防止策の説明・建設業法及び関係法令の遵守を徹底する研修を、全役員及び技術者配置を決定する責任者に実施します。

(2) パナソニック環境エンジにおける 2006 年社内調査の内容

2006 年 10 月 23 日、パナソニック環境エンジは、前記の 2006 年問題を受けて、松下電器産業からの要請に従い、パナソニック環境エンジに所属する施工管理技士資格及び監理技術者資格者証の保有者の実務経験不備の有無について社内調査を行うこととなった。パナソニック環境エンジでは、当時の代表取締役社長であった H 氏（以下「H 社長」という。）の名義で、社内関係者に対し、「施工監理技術者資格における実務経験の調査要請」と題する書面を発出し、概要、以下の内容により、2006 年社内調査を開始した。なお、当該調査は、パナソニック環境エンジの建設業・安全管理ユニットの責任者であった I 氏により取りまとめが行われた。

2006 年社内調査の調査要請の概要	
調査理由	今般、松下グループ内において実務経験の虚偽により施工管理技士資格を取得した事実が判明した。今回の不祥事を機に松下グループ全社において取得者（国家資格受験者含む。）の実務経験の事実について調査を行う。
調査対象者	① 実務経験資格による監理技術者資格者証取得者（とび土工・機械器具・清掃） 【対象者】取得者全員 ② 1 級及び 2 級の施工管理技士合格者（電機・管・建築・土木・造園等） 【対象者】2003 年度から 2005 年度の合格者全員、2006 年度受験者 ※H 社長名義で社内関係者に発出された「施工監理技術者資格における実務経験の調査要請」と題する書面では、調査対象者は合計 152 名（実務経験による監

	理技術者資格による監理技術者資格者証の保有者 77 名、2003 年度から 2005 年度技術検定試験に合格した施工管理技士資格保有者 73 名、2006 年度技術検定試験予定受験者 66 名）と記載されていた。
調査方法	① 調査対象者は、下記の調査報告書（様式）に自身の工事経歴等を記入し報告書を作成する。 a. 施工管理資格取得実務経験調査報告書（後記参照） b. 資格取得（兼）社内経歴チェック表（後記参照） ② 調査対象者と上司が面談し実務経験の実態確認を行う。 施工管理資格取得実務経験調査報告書及び資格取得（兼）社内経歴チェック表をもとに、面談の上実態を確認し調査報告書の実態（面談結果）欄へコメントを記入する。 ③ 調査結果を、施工管理資格取得実務経験調査対象者（兼）調査報告書にまとめる。

〇〇 社 長 殿

施工管理資格取得実務経験調査報告

被調査者 〇〇 〇〇

資格名※1: 電気通信

必要経験年数、学校/指定学科=経験年数/指導年数

大学/指定学科=3年/2年

調査日: 2006年10月30日

調査責任者名:

印

実務経験	発注者	課資金額(千円)	職 名	実務経験の内容	年 数 (年月～年月)	実 数/面談結果 ※2	証明するもの ※3	月数
現場実務経験		90,000		36面マルチビジョンシステム	1982/6 ～ 1983/3	問題なし		9
		100,000		16×3面マルチビジョン	1984/6 ～ 1985/1	問題なし		7
		200,000		200面マルチビジョン	1988/6 ～ 1989/3	問題なし	作業員名簿	9
					～			
				【サンプル】	～			
					～			
								＜小計＞ 25
指導監督の実務経験		60,000	現場責任者	16×2面マルチビジョン	1988/6 ～ 1989/3	問題なし	議事録	9
		150,000	主任技術者	200インチ3D HD VP	1992/9 ～ 1993/3	問題なし	施工体系図	6
		592,725	主任技術者		1998/7 ～ 1999/3	問題なし	主任技術者名簿	8
		344,257	主任技術者		2003/1 ～ 2003/9	問題なし	コリンズ	8
					～			
					～			
								＜小計＞ 31

※1 資格 監理技術者資格(電気通信・機械器具)、1級または2級施工管理技士(電気・管・機・土木)

＜実務経験年数・合計＞ 56

※2 資格 主任技術者、工事主任(現場管理担当)、現場代理人の場合は現場管理の事実(面談結果)

※3 証明 コリンズ登録、現場代理人等、施工管理協分組長、現場総監査、その他現場管理を証明するもの。主任技術者ヒヤリング、本人ヒヤリングから証明となる書類がある場合は別紙添付のこと。

※4 月数 従事期間月数から1ヶ月を差引いた月数としてカウントする。(例:従事期間03/10～04/3=6-1=5)

[illegible]

(3) 2006 年社内調査の調査結果の報告内容

2006 年 11 月頃、パナソニック環境エンジは、2006 年社内調査の結果を取りまとめ、PSS 社の建設業安全管理部（当時、2006 年調査のグループ全体のとりまとめを行っていた。以下「PSS 建設業安全管理部」という。）に対して、H 社長名義で「国家資格取得実務経験調査対象者（兼）調査報告書」（施工管理技士資格の調査結果についての報告書）及び「実務経験により監理技術者資格者証取得実務経験調査対象者（兼）調査報告書」（監理技術者資格者証の調査結果についての報告書）と題する調査報告書（以下、総称して「2006 年社内調査報告書」という。）を提出した。

2006 年社内調査報告書では、①パナソニック環境エンジに所属する調査対象者の名前、②所属部署、③当該対象者の保有する資格、及び④実務経験の不備の有無に関する資格判定結果等が記載されている。これによれば、技術検定試験合格者として 46 名（53 資格）、監理技術者資格者証保有者（実務経験による監理技術者資格に基づく保有者）として 63 名（65 資格）の名前が記載されており、その資格判定結果はいずれも「○」と記載され、調査対象者について実務経験不備者が存在しなかったことが報告されていた。

(4) 2006 年社内調査の問題点

ア． 2006 年社内調査の問題点の概要

2006 年社内調査の結果は、上記のとおり実務経験不備者は存在しなかったと内容で PSS 建設業安全管理部に報告されたが、かかる報告は事実と反するものであり、以下の（i）から（v）の問題点があった。

まず、（i）2006 年社内調査報告書は、全ての調査対象者を網羅する内容となっておらず、調査対象者の一部に記載漏れがあった（後記イ）。そして、（ii）本調査の結果、2006 年社内調査報告書に記載のない（調査結果報告から漏れていた）調査対象者の中に、実務経験不備者が複数名存在することが判明している（後記ウ）。他方で、（iii）2006 年社内調査報告書に記載のある調査対象者の中にも、前記のとおり全ての対象者について「○」（＝実務経験に不備はなかった）との報告がなされていたにもかかわらず、本調査の結果、実務経験不備者が複数名存在することが判明している（後記エ）。

次に、（iv）一部の实務経験不備者については、2006 年社内調査の時点においてその存在が判明していたにもかかわらず、その事実が隠ぺいされていたことが認められた（後記(5)）。また、（v）かかる事実の隠ぺいとは別の問題として、2006 年社内調査には不備があり、（意図的か否かは不明であるものの）当然に気づくべき実務経験不備が見逃され、調査が十分かつ適切に尽くされていなかったことも認められた（後記(6)）。

以下、詳述する。

イ. 2006 年社内調査報告書の調査対象者の一部の記載漏れ

2006 年社内調査報告書は、全ての調査対象者を網羅する内容となっておらず、2006 年社内調査の調査対象者の一部が記載されていないことが認められた。

具体的には、2006 年社内調査の調査対象者（①2006 年度の技術検定試験受験者、②2003 年度～2005 年度の技術検定試験合格者、及び③監理技術者資格者証保有者）のうち、①2006 年度技術検定試験受験者の全員、②2003 年度～2005 年度の技術検定試験合格者の一部（63 名 76 資格のうち、17 名 21 資格）、及び③監理技術者資格者証の保有者の一部（72 名 77 資格のうち、12 名 12 資格）について、2006 年社内調査報告書に記載されていなかった⁴³。

2006 年社内調査の調査対象者と、2006 年社内調査報告書に記載のある者及び記載のない者の資格者数及び資格数は、下記表のとおりである^{44、45}。

2006 年社内調査の調査対象者			2006 年社内調査 報告書に 記載のある者	2006 年社内調査 報告書に 記載のない者
①	技術検定試験受験者 (2006 年度)	62 名 63 資格名	0 名	62 名 63 資格名
②	技術検定試験合格者 (2003 年度から 2005 年度)	62 名 75 資格	46 名 53 資格	18 名 22 資格
③	監理技術者資格者証保有者	72 名 77 資格	63 名 65 資格	12 名 12 資格

ウ. 2006 年社内調査報告書に記載のない調査対象者の中の実務経験不備者の存在

上記のとおり、2006 年社内調査報告書は、調査対象者の一部が記載されていないという問題があったが、本調査において、同報告書の記載から漏れていた調査対象者の中に、資格不備者が存在することが判明している。

具体的には、技術検定試験合格者については、2006 年社内調査報告書に記載されていない調査対象者 17 名 21 資格のうち、4 名 5 資格が実務経験不備と判定され、監理技術者資格者証保有者については、同報告書に記載されていない調査対象者 12 名 12 資格のうち、2 名 2 資格が実務経験不備と判定された。

⁴³ なお、2006 年度技術検定試験受験者に関しては、2006 年社内調査報告書の中で、監理技術者資格者証に係る調査結果を記載した書面において、一部の従業員について保有資格者欄に「受験」との表記がなされていることから、当該従業員については 2006 年度技術検定試験受験者であると推認されるところ、当該受験に関する実務経験要件の不備の有無に関する記載は一切ない。

⁴⁴ なお、当該表記載の数字は、本調査で得られた当時の従業員のデータに基づき再集計したものである。前述の 2006 年社内調査開始時に発出された「施工監理技術者資格における実務経験の調査要請」には調査対象者の数が記載されていたが、かかる調査対象者数と当該表記載の調査対象者数とは数字が異なる。

⁴⁵ 対象者の合計数と不一致が生じている理由は、1 名が複数の資格保有者とされている場合に、一つの資格については記載しているが、もう一つの資格については記載していないということがあるためである。監理技術者資格者証保有者における対象者の合計数と不一致が生じている理由も同様である。

エ. 2006 年社内調査報告書に記載のある調査対象者の中の実務経験不備者の存在

また、2006 年社内調査報告書に記載された調査対象者については、全て「○」と表記され、実務経験に不備はなかったと報告されているにもかかわらず、本調査において、実務経験不備者が判明している。

具体的には、技術検定試験合格者については、2006 年社内調査報告書に記載のある者 46 名 53 資格のうち、9 名 10 資格が実務経験不備と判定され、監理技術者資格者証保有者については、同報告書に記載のある者 63 名 65 資格のうち、17 名 17 資格が実務経験不備と判定された。

以上のウ及びエをまとめたものが下記表である。

技術検定試験合格者 (対象者 62 名 75 資格)	合計		内訳					
			本調査による 資格不備者		本調査により資格 不備とは判定され なかった者		未判定 ⁴⁶	
	人数	資格数	人数	資格数	人数	資格数	人数	資格数
2006 年社内調査 報告書に記載が ある者	46	53	9	10	23	24	17	19
2006 年社内調査 報告書に記載が ない者	18	22	4	5	6	6	7	11

監理技術者 資格者証 (72 名 77 資 格)	合計		内訳					
			本調査による 資格不備者		本調査により資格 不備とは判定され なかった者		未判定	
	人数	資格数	人数	資格数	人数	資格数	人数	資格数
2006 年社内調査 報告書に記載が ある者	63	65	17	17	15	15	31	33
2006 年社内調査 報告書に記載が ない者	12	12	3	3	1	1	8	8

(5) 2006 年社内調査で判明した実務経験不備者の隠ぺい

ア. 2006 年調査における実務経験不備者の存在

上記のとおり、2006 年社内調査報告書においては、パナソニック環境エンジニアには実務経験不備者が存在しなかったことが報告されているが、実際には、2006 年

⁴⁶退職者の一部から本調査への協力を得られなかった等の理由により未判定となっている。

社内調査を実施した当時、パナソニック環境エンジにおいて複数の実務経験不備者が存在することが判明していた。

2006 年社内調査の主担当者であった I 氏によれば、同調査の開始前から、グループ会社からの出向者や一部のプロパー社員については、保有する資格を取得するために必要となる実務経験を積むことが経歴上困難であるはずの者（営業担当者等）がいることを認識しており、2006 年社内調査の結果、実際にグループ会社からの出向者で 15 名程度、プロパー社員で 4 名から 5 名程度の実務経験不備者が判明し、当時、I 氏は当該実務経験不備者のリストを作成したとのことであった⁴⁷。

当委員会は、（i）前記（4）ウ及びエのとおり、実際に本調査において、2006 年社内調査の調査対象者の中に実務経験不備者が複数存在することが判明したこと、（ii）下記に述べるとおり、I 氏は判明した実務経験不備者を 2006 年社内調査報告書には記載しなかったと述べているところ、実際に前記（4）ウのとおり 2006 年社内調査の調査対象者であるにもかかわらず 2006 年社内調査報告書に記載がない者が複数いること、（iii）2006 年社内調査において、当時事業部門側で実務経験調査報告書の取りまとめを行っていた担当者の中で、当該調査により、当時実務経験不備者が複数名判明していたと述べている者がいることから、I 氏の上記供述は信用でき、2006 年社内調査によりパナソニック環境エンジにおいて実務経験不備者の存在が判明していたと認定した。

なお、本調査では、2006 年社内調査に関する資料が十分に残っていないこと、及び、2006 年社内調査が本調査から約 15 年前の出来事であり、同調査の関与者の記憶も曖昧であること等から、2006 年社内調査当時に判明したとされる実務経験不備者の人数や該当者を特定するには至らなかった。

イ． 2006 年調査報告書への実務経験不備者の不記載

もっとも、前述のとおり、2006 年社内調査報告書では、実務経験不備者が判明したことについては一切記載されていない。I 氏は、2006 年社内調査報告書において実務経験不備者が存在しなかったとの報告をした理由について、（i）資格は個人が取得したものであり、会社によって強制的に剥奪されるべきではないという考えもあり、個人別の実務経験不備者については社内において技術者登録から除外することとし、PSS 建設業安全管理部に対する報告には含まないことにした、また、（ii）PSS 建設業安全管理部に対する 2006 年社内調査の報告としては、パナソニック環境エンジにおける資格保有者のみを報告の対象範囲とすれば足りると解釈した（実務経験不備者を報告しなくても良いと判断した理由は特には

⁴⁷ なお、本調査において当該実務経験不備者リストの調査も行ったが、当該リストは発見されなかった。

ない。)、と述べた。I氏は、かかる整理の下、2006年社内調査報告書には、判明した実務経験不備については掲載しないこととし、その方針をH社長に対し調査結果とともに報告し、了承を得た上で、前述のとおり、パナソニック環境エンジンにおける調査対象者については実務経験不備者が存在しなかったとの内容の2006年社内調査報告書をPSS建設業安全管理部に対して提出したとのことであった。この点、H社長は、当時I氏から受けた当該調査結果の報告内容やI氏との当時のやり取りについては記憶がないと述べている。

ウ. 2006年社内調査後における実務経験不備に関する対応

上記のとおり、2006年社内調査の結果、複数名の実務経験不備者が存在することが判明していたところ、I氏によれば、2006年社内調査後のパナソニック環境エンジンにおける実務経験不備に関する対応としては、下記(ア)から(オ)のとおりとのことであった。

(ア) 建設キャリアシステム及び経営事項審査の技術職員名簿からの実務経験不備者の除外

I氏は、部下に指示をして、2006年社内調査により判明した実務経験不備者について、当該実務経験不備者が当該資格を利用して技術者として工事現場に配置されることのないよう、建設キャリアシステム⁴⁸上で技術者登録を抹消させ、また、当該実務経験不備者を2007年度経営事項審査における技術職員者名簿からも除外させたと述べている。

しかしながら、I氏が指示をしたとする部下は、そのような指示を受けて建設キャリアシステムから実務経験不備者の技術者登録を抹消した事実はないと述べており、その他、当委員会の調査によっても、建設キャリアシステムから実務経験不備者が除外された事例を発見することはできなかった。

また、パナソニック環境エンジンが作成した2006年度経営事項審査における技術職員名簿と2007年度の同名簿を比較したところ、退職等の理由で2007年度の同名簿から抹消された者が数名存在したものの、実務経験不備であることを理由に同名簿から抹消されたと認められた者は判明しなかった。

(イ) 実務経験不備者と判明した者に対する説明

I氏は、2006年社内調査により判明した実務経験不備者について、その上司及び本人に対して、実務経験に不備がある旨を伝えたと述べている。

⁴⁸ パナソニック環境エンジンにおける技術者管理のためのシステムであり、当該建設キャリアシステムにより従業員の資格の有無を確認して、工事への配置が行われていた（第2・3(3)ア(イ)参照）。

この点について、2006 年社内調査において事業部門側で調査の取りまとめを行っていた担当者の中の一人が、同人の事業部門に所属する従業員に実務経験不備者が判明した旨を I 氏から聞き、実務経験不備者本人にもその旨を伝えたと述べたが、当時の記憶が曖昧であり、どの実務経験不備者にどのような内容を伝えたのか等の詳細を特定するには至らなかった。なお、本調査において、2006 年社内調査の際に、実務経験に不備があると告げられた実務経験不備者の存在は確認することはできなかった。

(ウ) 経営陣に対する説明の状況

I 氏は、当時の代表取締役社長である H 社長に対しては、2006 年社内調査の結果、実務経験不備者が判明したことを説明したと述べたが、H 社長は、I 氏から実務経験不備者が判明したことや PSS 建設業安全管理部には実務経験不備者を報告しないこととすることについて説明を受けたことについて明確な記憶が無いと述べている。

また、I 氏は、パナソニック環境エンジの経営責任者会議において、実務経験不備者が発生しないような対応策について議論したと述べたが、パナソニック環境エンジの経営責任者会議の資料からも、実務経験者不備について議論した明確な形跡は見当たらなかった。

(エ) 社内全体に対する報告の有無

I 氏は、社内全体に対して 2006 年社内調査の結果は報告していないと述べており、2006 年社内調査当時にパナソニック環境エンジンに在籍していた従業員も、2006 年社内調査の結果について社内全体に報告されたと述べる者はいなかった。

(オ) 監査役に対する報告の有無

I 氏は、2006 年社内調査の結果を監査役に報告はしていない旨を述べていたが、2006 年社内調査が開始された 2006 年から PSSJ 社に指示処分がなされた 2009 年までにパナソニック環境エンジの監査役であった 3 名の監査役においても、当委員会の書面調査に対して、2006 年社内調査の結果について報告を受けたことはなく、経営陣との間で実務経験不備者に関して議論したこともないと回答している。

(カ) 小括

2006 年社内調査後のパナソニック環境エンジにおける実務経験不備に関する対応は以上のとおりである。

これらの状況に照らすと、パナソニック環境エンジにおいては、2006 年社内調査により実務経験不備者が判明した事実について、社内への報告は全く行われていないか、行われていたとしても限定的な範囲にとどまっていたことが認められる。また、実務経験不備者に対する説明も（一部の上司及び本人にその旨が伝えられた可能性は否定できないが）、実務経験不備者に対して網羅的に実施されていなかった可能性が高い。

エ. 総括（2006 年社内調査で判明した実務経験不備者の隠ぺい）

これまで述べたとおり、2006 年社内調査において、実際には複数の実務経験不備者が判明していた。それにも関わらず、パナソニック環境エンジでは実務経験不備者は存在しなかったとして PSS 建設業安全管理部に報告がなされた。パナソニック環境エンジの社内においても、2006 年社内調査の結果について報告は全く行われていないか、行われていたとしても限定的な範囲にとどまっており、さらに、実務経験不備者が判明したことに関して公表されることもなかった。

2006 年社内調査により判明した実務経験不備者を PSS 建設業安全管理部に報告しなかった理由として I 氏が述べる前記イの内容は、独自の解釈によるものであり、PSS 建設業安全管理部に対する 2006 年社内調査の報告としてはパナソニック環境エンジにおける資格保有者のみを報告の対象範囲とすれば足りると解釈したとの内容は、2006 年社内調査の趣旨に照らせば、実務経験不備者を PSS 建設業安全管理部に報告しなくても良いとする合理的な理由とは到底言えない。

当委員会のヒアリングにおいて、パナソニック環境エンジの複数の役職者が、2006 年社内調査の結果が社内で報告されたことは記憶になく、2006 年社内調査後において会社から何も説明等が無かったことから、パナソニック環境エンジでは実務経験不備について特段問題はなかったのだらうと認識していたと述べていた。

以上のようにして、パナソニック環境エンジにおいて、2006 年社内調査により実務経験不備者が判明した事実は隠ぺいされた。

(6) 2006 年社内調査の不備（実務経験不備の見逃し）

2006 年社内調査は、前記(5)のとおり実務経験不備者が判明したという事実が隠ぺいされたこととは別の問題として、以下のとおり、(意図的か否かは不明であるものの)当然に気づくべき実務経験不備が見逃されており、調査が十分かつ適切に尽くされていなかったことも判明した。

ア. 概要

2006 年社内調査は、パナソニック環境エンジの従業員により自主的な社内調査として実施されたものであった⁴⁹。当該調査の目的は、前記 3(2)のとおり、松下電器産業（PSS 社）において生じた 2006 年問題を受けて、パナソニック環境エンジンに所属する施工管理技士資格及び監理技術者資格者証の保有者の実務経験不備の有無を明らかにすることであり、調査方法は、調査対象者が自らの工事経歴をもって「施工管理資格取得実務経験調査報告書」等を作成し、その内容を当該調査対象者の上司がヒアリング等を行うことにより確認し、最後に、建設業安全管理部門が取りまとめるという調査方法により実施されていた。

しかしながら、本調査の結果、以下のとおり、2006 年社内調査における調査では、（i）実務経験に対する裏付け資料の収集等が十分に行われておらず（後記イ）、また、（ii）実務経験不備者とされるべき者が見落とされており（後記ウ）、調査として不十分かつ不適切なものであったことが明らかとなった。

イ. 実務経験に対する裏付け資料の収集等の不十分性

本調査の結果、2006 年社内調査報告書において実務経験に不備はないと判定されていた調査対象者について、その実務経験に対する裏付け資料の収集等が十分に行われていなかったことが判明した。

例えば、2006 年社内調査において、自身の実務経歴を記入した以下の「施工管理資格取得実務経験調査報告⁵⁰」を会社に提出した従業員は、2006 年社内調査の結果、実務経験に不備はないと判定されていたが、本調査における当委員会のヒアリングにおいて、2006 年社内調査の当時作成した「施工管理資格取得実務経験調査報告」は、自分が経験していない虚偽の実務経験を記載したものであることを認めた。また、当該「施工管理資格取得実務経験調査報告」では、以下のとおり調査責任者名の欄に、当該調査対象者の上司の名前が記名押印されているところ、「証明するもの」の欄には何も記載されておらず、当該従業員も実務経験を裏付ける契約書等を提出したり、上司から当該実務経験についてヒアリングを受けた記憶はない旨を述べている。

⁴⁹ 本調査のように弁護士等の外部の独立した第三者による調査ではなく、あくまで自主的な社内調査であった。

⁵⁰ 当委員会において、個人が特定される可能性のある記載箇所等についてマスキングをしたものである。以下も同様。

社長 殿

施工管理資格取得実務経験調査報告

被調査者: []

資格名※ 機械器具

必要経験年数: 学校/指定学科=経験年数/指導年数

[]

調査日: []

調査責任者名: []

実務経験	発注者	請負金額(千円)	職 名	実務経験の内容	年 数 (年月～年月)	実 態 (面談結果)※2	証明するもの※3	月数※4
現場実務経験								
指導監督の実務経験								

＜実務経験年数:合計＞ []

※1 資格: 監理技術者資格者証(電気通信・機械器具)、1級または2級施工管理技士(電気・管・建築・土木)

※2 実態: 主任技術者、工事主任(現場管理担当)、現場代理人の場合は現場管理の事実(面談結果)

※3 証明: コリンズ登録、現場代理人等届、施工管理役割分担表、現場組織表、その他現場管理を証明するもの、主任技術者ヒヤリング、本人ヒヤリングから証明となる書類がある場合は別紙添付のこと。

※4 月数: 従事期間月数から1ヶ月を差引いた月数としてカウントする。(例: 従事期間03/10～04/3＝6-1＝5)

その他、当委員会のヒアリングにおいて、2006 年社内調査の調査対象者の多くが実務経験を裏付ける契約書等を提出しておらず、また、上司からヒアリングを受けた記憶はないと述べている。

前記 3(2)のとおり、2006 年社内調査においては、調査開始時において社内関係者に発出された「施工管理技術者資格における実務経験の調査要請」と題する書面上では、実務経験の調査報告として、「調査対象者と上司が面談し、実務経験の実態確認を行う。」と記載されているにもかかわらず、実際には、当該調査において、上司からヒアリングを受けていない調査対象者が多数存在し、「施工管理資格取得実務経験調査報告書」に記載された実務経験に関する十分な裏付け資料の収集等も行われておらず、虚偽の実務経験が記載されても、それを発見するために必要な調査ができていなかった。

ウ. 2006 年社内調査当時に実務経験不備とされるべき者の見落とし

本調査の結果、2006 年社内調査によって実務経験に不備があると判断されるべき者について、同調査対象者を担当した建設業安全管理部門及び調査対象者の上司により見落とされていた例が散見された。

その全ての事例を挙げることはできないが、具体例として、以下の 2 例について説明する。

(ア) 施工管理技士資格について重複禁止要件が見落とされた例

2006 年社内調査において、以下の「資格取得経歴（兼）社内経歴チェック表」を提出した調査対象者であった従業員は、2006 年 4 月から 5 月に 1 級管工事施工管理技士及び 1 級土木施工管理技士の技術検定試験を受験しており、2006 年度受験者として 2006 年社内調査の対象となっていた。

しかしながら、当該従業員が 2006 年社内調査当時に提出した「資格取得経歴（兼）社内経歴チェック表」によれば、1 級土木施工管理技士と 1 級管工事施工管理技士の実務経験期間が重複している。そのため、2006 年社内調査によっても、実務経験不備と認定することができたものである。

もっとも、2006 年社内調査においては、（資格保有者ではなく、受験者であったことも理由であったと推測されるが、）実務経験不備者とは取り扱われることはなかった⁵¹。結果的に、当該従業員は、1 級土木施工管理技士と 1 級管工事施工管理技士の双方に合格し、資格保有者となっていたが、本調査により、1 級土木施工管理技士について重複を理由として実務経験不備と認定された。

資格取得経歴（兼）社内経歴チェック表

氏名：[redacted] 入社年度：[redacted] 最終学歴（年）：[redacted] 卒別：[redacted]

※実務、専攻等は申請者の入社から受検年度までに実際に従事した年

年	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
1級土木施工管理技士																															
実務 専攻期間																															
1級管工事施工管理技士																															
実務 専攻期間																															

※実務、専攻等は申請者の入社から受検年度までに実際に従事した年

⁵¹ 2006 年社内調査報告書上、「土木」についてのみ「受験」と表記され、「管」については「受験」との表記はなされていなかった。

(イ) 監理技術者資格者証について指導監督的実務経験の不備を見落とした例

2006 年社内調査において、以下の「施工管理資格取得実務経験調査報告」を提出した調査対象者であった従業員は、2006 年社内調査においては監理技術者資格者証（機械器具）には不備はないと判定されたが、本調査により、監理技術者資格者証（機械器具）は、当該従業員が指導監督的実務経験として記載した工事経歴が金額要件を満たさない等の理由で実務経験不備と認定された。

しかしながら、当該従業員が 2006 年社内調査当時に提出した「施工管理資格取得実務経験調査報告」によれば、指導監督的実務経験の工事として請負金額が 330 万円の工事が記載されている。330 万円の工事は指導監督的実務経験としての金額要件を満たさないため、2006 年社内調査当時の「施工管理資格取得実務経験調査報告」によっても、実務経験不備と認定することができたものである。

被調査者:		必要経験年数: 学校/指定学科=経験年数/指導年数		調査日:		調査責任者名:		
資格名※1:								
機械器具								
実務経験	発注者	請負金額(千円)	職 名	実務経験の内容	年 数 (年月～年月)	実 態 (面談結果)※2	証明するもの※3	月数※4
現場実務経験								
指導監督的実務経験		60,000	現場監督	個別空調機設置	1990/7 ～ 1991/5	問題無し	無し	14
		3,300	現場監督	シールドルーム装置移設	1996/8 ～ 1996/10	問題無し	無し	14
					～			
					～			
								<小計> 28
								<実務経験年数:合計> 60

※1 資格: 監理技術者資格者証(電気通信・機械器具)、1級または2級施工管理技士(電気・管・建築・土木)
 ※2 実態: 主任技術者、工事主任(現場管理担当)、現場代理人の場合は現場管理の事実(面談結果)
 ※3 証明: コリンズ登録、現場代理人等証、施工管理役割分担表、現場組織表、その他現場管理を証明するもの、主任技術者ヒヤリング、本人ヒヤリングから証明となる書類がある場合は別紙添付のこと。
 ※4 月数: 従事期間月数から1ヶ月を差引いた月数としてカウントする。(例: 従事期間03/10～04/3＝6-1＝5)

以上のとおり、2006 年社内調査当時ににおいては、2006 年社内調査によって実務経験に不備があると判断されるべき者について、同調査対象者を担当した建設業安全管理部門及び調査対象者の上司により見落とされていた。

エ. 小括

上記のとおり、実務経験に関する十分な裏付け資料の収集等が行われず、また、2006 年社内調査当時に調査対象者により作成された「施工管理資格取得実務経

験調査報告」及び「資格取得（兼）社内経歴チェック表」の記載を確認するだけでも実務経験不備があることが判明するにもかかわらず、見落とされていた事例が複数存在した。

2006 年社内調査では、パナソニック環境エンジにおいて、十分かつ適切な調査が行われておらず、その結果、（意図的か否かは判然としないものの）複数の実務経験不備者が見落とされていた。

(7) 2006 年社内調査の総括

2006 年社内調査の結果は、PSS 建設業安全管理部に対して実務経験不備者は存在しなかったとの内容で報告されたが、上記のとおり、かかる報告は事実と反するものであった。

2006 年社内調査の報告は、一部の調査対象者について調査報告書の記載が漏れている点、2006 年社内調査報告書に記載のない調査対象者の中には、本調査の結果、実務経験不備者が複数名存在していた点、2006 年社内調査報告書に記載のある調査対象者の中にも、実務経験に不備はなかったとの報告がなされているにもかかわらず、本調査の結果、実務経験不備者が複数名存在していた点が判明した。

その背景及び理由として、2006 年社内調査の時点において実務経験不備者の存在が判明していたにもかかわらず、その事実が隠ぺいされていたという問題があり、また、それとは別の問題として、2006 年社内調査には不備があり、調査が十分かつ適切に尽くされていなかったために、（意図的か否かは不明であるものの）当然に気づくべき実務経験不備が見逃されてという点にも問題があった。

4. PSS 出向者の 2007 年調査の経緯・内容等

(1) PSS 社からの道路換気事業の移管及び出向者の受け入れ

パナソニック環境エンジは、2007 年 4 月 1 日付けで、PSS 社から道路換気事業の事業譲渡を受けた。また、これに伴い、パナソニック環境エンジは、PSS 社で道路換気事業に従事していた従業員 11 名を出向者として受け入れた（以下、当該出向者のことを「PSS 出向者」という。なお、PSS 出向者の中には、既に PSS 社から実務経験の調査を受けて実務経験不備と判定されていた者が含まれていた。）。

パナソニック環境エンジでは、かかる事業譲受に伴い、社内組織体制に関し、クリーン空調事業グループの下に道路セクションを、営業統括グループの下に道路グループをそれぞれ新設し、PSS 出向者を当該新設部署へ配属させた。

(2) 2007 年調査（PSS 出向者に対する実務経験の調査）

前記 3(1)のとおり、松下電器産業（PSS 社）では、2006 年問題に端を発して実務経験不備に係る社内調査が行われていたものの、国土交通省近畿地方整備局の指示の下、

調査対象者が順次拡大され、当該調査は継続していた。2007 年 2 月には、実務経験不備者について、調査期間外であった 2002 年以前に取得した施工管理技士資格に係る実務経験についても、追加的に調査範囲となり、調査範囲が拡大していた。

そうしたところ、2007 年秋頃、パナソニック環境エンジに出向していた PSS 出向者に対して、松下電器産業（PSS 社）の指示に基づき調査が実施されることとなった。そのため、松下電器産業（PSS 社）から指示を受けた PSS 出向者の一人が取りまとめ担当となり、PSS 出向者について実務経験の不備の有無に関する調査（以下「**2007 年調査**」という。）を行い、その結果を PSS 建設業安全管理部に報告した。

なお、パナソニック環境エンジにおいては、2006 年社内調査後は、自らが主体となって実務経験不備の有無に関する社内調査が再び行われることはなかった。また、本調査においては、PSS 出向者の取りまとめ担当者により 2007 年調査が行われていた事実について、当時、パナソニック環境エンジが把握していたか否かについては明らかにはならなかった。

(3) 2007 年調査後のパナソニック環境エンジの対応

2007 年調査の後、PSS 出向者のうち少なくとも 1 人は、松下電器産業（PSS 社）での調査結果を受けて、2008 年 3 月に監理技術者資格者証を自主返納した。また、2008 年 4 月には、当該 1 名を含む PSS 出向者は、パナソニック環境エンジへ転籍した。

その後、前記 3(1)のとおり、PSSJ 社が 2009 年 9 月 14 日付けで国土交通省関東地方整備局に対して再発防止策を報告した。この点、パナソニック環境エンジにおいては、同時期に何らかの対応をとった形跡は特段見当たらなかった。

5. 実務経験証明書の承認フローに関する社内体制

(1) 実務経験証明書の承認フローに関する体制及びその変遷

ア. 実務経験証明書の承認フロー

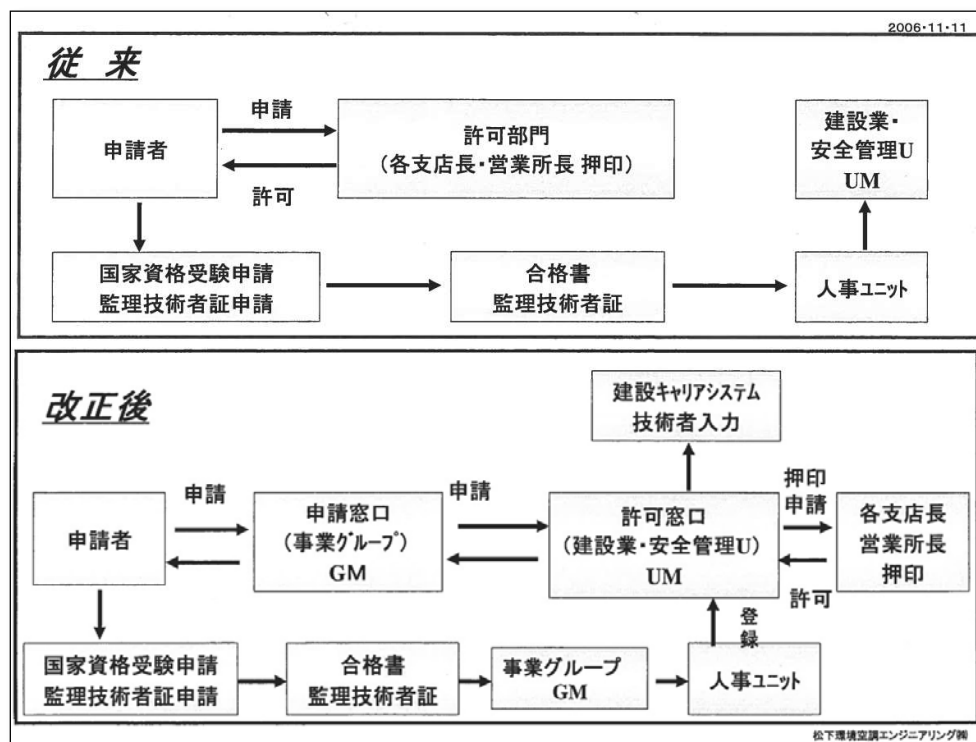
技術検定試験の受験及び監理技術者資格者証の申請の際に受験者・申請者である従業員によって自ら作成される実務経験証明書には、会社の代表者等の署名及び押印が必要とされている。

2006 年社内調査以前においては、受験者・申請者が作成した実務経験証明書は、実務経験証明書を作成した受験者・申請者が所属する支店・営業所の各支店長・営業所長が確認の上、押印が行われていた（以下、このような実務経験証明書の押印の承認手続を「**承認フロー**」といい、実務経験証明書の提出者を「**実務経験証明書申請者**」という。）。

しかし、2006 年社内調査が実施された頃にパナソニック環境エンジから PSS 建設業安全管理部に 2006 年 11 月 11 日付けで提出されたと思われる以下の文書（以

下「承認フロー改正報告書」という。)によれば、実務経験証明書に係る承認フローを改正する旨が図示されていた。

<承認フロー改正報告書>



上記の承認フロー改正報告書に記載された改正後の承認フローでは、事業グループのグループマネージャー (GM) を「申請窓口」とし、建設業安全管理部門を「許可窓口」として実務経験証明書のチェック部門と位置付けた。その上で、実務経験証明書を作成した実務経験証明書申請者は、①自身が所属する事業グループのグループマネージャー (GM) に実務経験証明書を提出し、グループマネージャーの確認を経たのち、更に、②パナソニック環境エンジの建設業・安全管理ユニット (U)⁵²のユニットマネージャー (UM) に実務経験証明書を提出し、建設業・安全管理ユニットにおいても確認 (ダブルチェック) を行い、そこで実務経験証明書に記載された実務経験に問題がなければ、最後に、③当該実務経験証明書申

⁵² なお、パナソニック環境エンジの社内における組織体制変更に伴い、建設業・安全管理ユニットは、建設業管理グループ、建設業安全グループ、建設業安全グループ等と名称が変遷しているが、以下では「建設業安全管理部門」と総称する。

請者が所属する支店又は営業所の支店長又は営業所長に対して押印申請が行われるとの承認フローとされていた⁵³。

イ. 承認フロー改正後の実務経験証明書の承認フローの運用

承認フロー改正報告書に記載された改正後の承認フローは、2008 年頃には運用されていた⁵⁴。

もっとも、改正後の承認フローの運用は、実際には、上記図のとおり建設業安全管理部門が各支店長又は営業所長に押印申請を行うのではなく、実務経験証明書申請者が建設業安全管理部門に対して実務経験証明書の確認を求め、建設業安全管理部門が、確認後に実務経験証明書申請者に対して確認結果を伝え、それを受けて実務経験証明書申請者が社印管理を管轄する経理部門に対して押印申請を行い、経理部門により押印が行われていた。なお、経理部門においては、実務経験証明書申請者から実務経験証明書の押印申請が行われた場合には、建設業安全管理部門の確認を経ているかについて確認を行った上で押印を行っていた。

ウ. 建設業安全管理部門による実務経験証明書の確認体制及び確認方法

上記のとおり、2008 年頃には、実務経験証明書申請者が作成した実務経験証明書について、建設業安全管理部門によるダブルチェックが行われる体制となっていたが、建設業安全管理部門においては、具体的には以下の体制及び方法で実務経験証明書の確認が行われていた。

(ア) 建設業安全管理部門担当者の地域による分担及び体制

建設業安全管理部門は、2008 年 6 月 1 日まではパナソニック環境エンジの大阪本社内に置かれ、同部門に所属する従業員は大阪本社で勤務を行っていたが、同月 2 日以降は、大阪本社だけではなく、各支店にも同部門従業員が勤務し、各

⁵³ なお、当委員会のヒアリングにおいて、承認フロー改正前は各支店長・営業所長が実務経験証明書を承認することとされていたことに関し、支店長・営業所長が必ずしも工事に関する経験・知識のない場合もあり、チェック体制としては不十分であることがあったとの考えから、改正後の承認フローでは、事業及び工事のことを理解している事業グループの GM がその役割を果たす体制となったと述べる者もいた。

⁵⁴ 本調査では、パナソニック環境エンジンにおいて、改正後の承認フローがいつから運用開始されたかについて調査を行ったが、当委員会のヒアリングにおいて、当時承認フローが改正されることに関する通達のようなものが発出されていた記憶がある旨を述べる者は複数存在したが、かかる通達等は本調査をもって発見されなかった。その他、改正後の承認フローの運用開始時期について具体的に特定するに足りる証拠がなく、明らかにならなかったが、当委員会のヒアリング等を踏まえると、2008 年頃に改正後の承認フローの運用が開始されていたと推認された。

⁵⁵ なお、2008 年当時、建設業安全管理部門を管轄する現場力強化ユニットの責任者（ユニットマネージャー）であった F 氏は、かかる承認フローの改正の経緯等についても把握している可能性が高いと推測されたため、同氏に対して当委員会からヒアリングの協力要請を行ったが、協力を得ることはできなかった。

支店に配属された同部門の従業員は、同支店及び同支店が管轄する営業所に関する業務を行っていた。

そのため、改正後の承認フローの運用が開始されていた、2008 年頃以降は、実務経験証明書申請者により作成された実務経験証明書の確認は、当該申請者が属する本社、支店又は営業所を担当する建設業安全管理部門の担当者によって行われることになった。かかる実務経験証明書の確認業務は、年によって変遷はあるものの、多いときでは 7 名から 8 名程度の担当者により行われていた。

(イ) 建設業安全管理部門における確認方法

建設業安全管理部門においては、実務経験証明書申請者から実務経験証明書が提出された場合、概ね、以下の方法により実務経験の確認が行われていた。

建設業安全管理部門における実務経験の確認方法	
①	建設キャリアシステム上、各従業員が指定学科に該当するか記載されているため、建設キャリアシステムを確認し、また、必要に応じて国土交通省が作成する指定学科一覧表を見て、指定学科であるかを確認した上で、技術検定試験の受験又は監理技術者資格者証の申請に必要となる実務経験年数を確認する。
②	申請者である従業員が自ら実務経験証明書に記載した実務経験と、当該従業員の建設キャリアシステム上の記録とを対照し、建設キャリアシステムにおいて当該従業員が当該工事を担当しているか、当該工事の種目から判断して実務経験要件を満たしているかを確認する。 なお、建設キャリアシステムは、特に過去 2000 年度以前に行われた工事については登録がなされておらず、2000 年頃以降に行われた工事についても登録が徹底されていなかったため、パナソニック環境エンジが行った工事の全てが建設キャリアシステム上で登録されているものではない。そのため、実務経験証明書に記載された工事が建設キャリアシステムに登録されていない工事である場合には、当該実務経験証明書申請者に対して、当該実務経験証明書申請者が当該工事を担当したことを示す資料（契約書、施工計画書等）の提出を求めたり、ヒアリングを行うことによって、実務経験証明書に記載された当該工事について、実際に行われた工事であるか、当該実務経験証明書申請者が実際に工事に関与したのか等を確認する。
③	建設キャリアシステムにおいては、当該実務経験証明書申請者の保有資格一覧が確認できるため、実務経験証明書申請者が以前に技術検定試験を受験し、又は監理技術者資格者証を取得している場合には、当該実務経験証明書申請者に対して、過去の受験又は申請はどの工事経歴を使用したのかを確認することにより、過去に、他の技術検定試験又は監理技術者資格者証の実務経験証明書に記載した工事と同じ工事を記載していないか（重複要件）を確認する。

④	建設業安全管理部門の担当者が実務経験の考え方について不明な点がある場合には、建設業安全管理部門の他の担当者と相談したり、国土交通省に対して問い合わせる。
---	--

上記②については、当委員会のヒアリングにおいて、建設業安全管理部門の担当者の中には、建設キャリアシステムに登録されていない工事については、配置の問題については究極的には工事の責任者しか分からないことから、事業部に聞いて配置しているとの回答であれば認めてよい（建設キャリアシステムに掲載されていないから認めないということにはならない）という運用をしており、建設業安全管理部門が完全に牽制ができていたかという、できてはいなかったとの旨を述べる者もいた。

(ウ) 実務経験証明書の実務経験証明書申請者に対する差戻し

建設業安全管理部門では、実務経験証明書申請者が提出した実務経験証明書を確認し、実務経験要件を満たさないものについては、承認をすることなく、実務経験証明書申請者に対して差し戻す運用が行われていた⁵⁶。

(エ) 実務経験の確認作業の実施者

上記の実務経験の確認作業については、建設業安全管理部門の各担当者に任されており、同部門の責任者（ユニットリーダー、グループリーダー等）は、歴代の責任者によって若干その関与の度合いは異なるものの、基本的には、自らが実務経験証明書の確認作業を直接行うことはなく、各担当者から確認内容について個別に相談を持ち掛けられたような場合に限り、必要に応じて意見を述べたり確認を行ったりするという程度の関与の仕方であった。また、各担当者が行っている実務経験の確認方法、確認内容等の妥当性に関して、同部門の責任者による監視監督等は、特段行われていなかった。

なお、当委員会のヒアリングにおいて、建設業安全管理部門の責任者の中には、上記のような実務経験証明書の確認業務が同部門において行われていたことすら認識していなかったと述べた者もいた。また、当委員会が確認できた建設業安全管理部門の責任者における 2017 年 4 月作成の引継書類においては、上記のような確認業務は、建設業安全管理部門の業務内容として明示的に記載されていないかった。

⁵⁶ なお、本調査において、年間どの程度の申請件数があり、建設業安全管理部門においてどの程度差し戻しが行われていたのかについて確認したが、パナソニック環境エンジでは、過去の実務経験証明書申請者による申請件数又は建設業安全管理部門における当該申請の確認件数に関する記録は管理されていないこともあり、この点については明確にはならなかった。

(2) 実務経験証明書の承認フローの運用の適正性に対する内部監査・牽制

上記のとおり、パナソニック環境エンジにおいては、2008 年頃以前は、実務経験証明書申請者が作成した実務経験証明書について、当該実務経験証明書申請者が所属する支店又は営業所の支店長又は営業所長のみがその内容を確認して押印するという承認フローであったが、2008 年頃以降は、建設業安全管理部門においても実務経験証明書についてダブルチェックが行われる承認フローとなった。

もっとも、以下のとおり、承認フローの運用面（すなわち、実務経験証明書申請者が作成した実務経験証明書に記載された実務経験に係る実務経験要件の不備の有無に関して、当該承認フローの体制の下で、適正かつ十分に確認作業が行われているかといった運用面）に関する監査は特段行われていなかった。

ア. 内部統制部門による監査

パナソニック環境エンジにおいては、従来から財務諸表に関連する書類の適正性等については経理部門が内部監査を行っており、2009 年 8 月 1 日には経理部門の中に内部統制グループが設置され、パナソニックが行う内部統制報告制度（日本版 J-SOX）に関する業務を行っていた。その後、2010 年 4 月 1 日には内部統制グループが廃止され、経理部門とは別に内部統制室が発足した。もっとも、内部統制報告制度に関する業務は経理部門が引き続き行う一方、内部統制室は、室長（取締役）と室員（1 名）の体制で、パナソニック環境エンジが保管する工事ファイルに必要書類が適切に綴じられているか等の確認業務を行うにとどまっていた。

上記のとおり、パナソニック環境エンジにおいては、財務に関する内部統制に関しては経理部門により行われていたものの、業務監査、特に実務経験証明書の承認フローに関する監査は実施されていなかった。

以上のとおり、パナソニック環境エンジにおいては、上記の承認フローの下で、実務経験証明書に記載された実務経験に係る実務経験要件の不備の有無に関する確認作業が適正かつ十分に行われているかといった承認フローの運用面についての内部監査は行われていなかった。

イ. パナソニックのグループ監査

パナソニックグループにおいては、過去数回にわたりグループ内組織再編が行われており、かかる組織再編に伴い、建設業管理に係るグループ監査の体制にも複雑な変遷がみられるものの、大要、親会社であるパナソニックにおける建設業安全管理部において、建設業許可を有するグループ会社に対して、直接的に指導

監督責任⁵⁷を有するグループ会社、間接的に指導監督責任を有するグループ会社、ないし（指導監督責任はなく）指導⁵⁸のみを行うグループ会社などに分類されるかたちで、建設業管理及び安全管理の観点からグループ監査体制が築かれていた。

パナソニックの建設業安全管理部によるパナソニック環境エンジに対するグループ監査については、2009 年から 2015 年までの間、毎年店社監査⁵⁹が実施されたことが認められた。

この点、店社監査においては、監査項目の一つとして、「技術者の実務経験を検証し資格取得の一元化と牽制機能の仕組みが確立され取得許可・管理が行われている。」との項目が設定されている。もっとも、当該監査項目においては、実務経験証明書申請者により作成された実務経験証明書の実務経験要件の確認をする承認フローの仕組みについて、建設業に関する知識を持っている部門によるチェックが行われる社内体制が構築されているかといった点（すなわち、承認フローの仕組みの有無）の確認をするにとどまり、その確認方法も、承認フローの仕組みが記載された書類の提示を求め、又は質疑応答によって承認フローの仕組みが存在するかを確認するにとどまっていた。そのため、承認フローが実際どのように運用されているのか、適切に運用がなされているか、運用面に不備が無いかといった観点からの監査までは行われていなかった。

(3) パナソニック環境エンジの監査役による監査

パナソニック環境エンジの監査役は、毎年度、監査方針及び監査計画を策定し、これらに基づいて、業務監査（経営者との意見交換、ヒアリング、重要会議への出席、各種部門からのヒアリング、拠点の往査、重要書類の閲覧、各拠点に対する監査等）及び会計監査を行っている。もっとも、上記の業務監査においては、拠点の往査等の中で、承認フローの整備状況ないしその運用状況に関する監査は、監査対象とはされていなかった。また、2004 年 6 月から 2011 年 6 月までの間においてパナソニック環境エンジの監査役として在任した 3 名の監査役に対して当委員会が実施した書面調査によれば、当該在任期間中、承認フローに関する監査役監査は行っていないとのことであった。

その他、本調査において、承認フローに関して、監査役による監査が行われた事実、又は、監査の結果として、監査役から承認フローの整備状況ないしその運用状況について何らかの指摘が行われたとの事実は確認できなかった。

⁵⁷ 指導監督責任とは、本社監査による牽制や現場パトロール等、管理水準の維持向上を指すとされる。

⁵⁸ 指導とは、本社監査等の牽制機能はなく、行施指導の連絡等の実施を指すとされる。

⁵⁹ 店社監査とは、建設業法第 3 条に基づき許可を受けた各営業所に対する監査のことをいい、各営業所に対する監査として、主として、①建設業法の遵守状況、②安全管理体制の状況、③品質その他の状況についての監査が行われていた。

6. 資格取得の推奨

(1) 資格取得の推奨の取組み

パナソニック環境エンジニアにおいては、特に 2000 年代前半において、以下のとおり、様々な資格取得の推奨がされていた。

ア. 受験計画

パナソニック環境エンジニアにおいては、一時期、施工管理技士資格及び監理技術者資格者証の取得及び保有状況について取りまとめるとともに、受験計画を策定していた。これは、下記の「2001 年度建設業資格の取得状況及び 2002 年度受験計画」と題する社内資料記載のとおり、当該年度（下記であれば 2001 年度）の施工管理技士等の建設業資格に係る受験者数、合格者数、合格率、合格者名に加えて、翌年度（下記であれば 2002 年度）の受験者又は合格者の人数を計画したものである⁶⁰。なお、当委員会が確認できた受験計画は 2002 年度及び 2003 年度のものである。

後述する資格取得の推奨の前提として、自社の従業員の資格取得状況及び受験計画を取りまとめられていた。

2001年度建設業資格の取得状況 及び 2002年度受験計画							
資 格 名		(%)			合 格 者 名	02年度計画	
		01年度受験数	合格数	合格率			
国 土 交 通 省	管工事 施工管理技士	1級	48	15	31.3%	36	
		2級	9	0	0.0%	4	
	土木 施工管理技士	1級	14	2	14.3%	13	
		2級	2	1	50.0%	0	
	建築 施工管理技士	1級	17	3	17.6%	13	
		2級	1	0	0.0%	0	
	電気工事 施工管理技士	1級	14	3	21.4%	11	
		2級	2	0	0.0%	0	
	建築士会	建築士	1級	1	0	0.0%	2
			2級	0	0	0.0%	1
合 計		108	24	22.2%	80		
		取得者数			2001年度 取得者氏名		
建設業 技術者センター		監理技術者証			23		

⁶⁰ 当委員会において、個人が特定される可能性のある記載箇所等についてマスキングをしたものである。

イ. 2002 年度から 2003 年度の通達

パナソニック環境エンジニアにおいては、一時期、技術検定試験の日程等を記載した資格取得に関する通達を出していた。なお、当委員会が確認できた通達は 2002 年度及び 2003 年度の通達である。下記の 2002 年度の通達においては、合格者に対する費用補助並びに試験の日程及び受付期間等が記載されている。

2002 年 2 月 4 日

各組織責任者 殿
(セクションリーダー以上)

本社総務グループ

2002年度 国家資格(施工管理技士)取得奨励策の件

標記の件、本年度の国家資格の取得推進にあたりまして、下記要領にて積極的に技術検定試験の受験ならびに受験準備講習会の受講を頂きたく、社員各位に周知徹底いただきますよう、ご案内申し上げます。

記

1. 施工管理技士資格取得の費用援助について

(1) 2 級施工管理技士について
従来通り全て個人負担とし、合格者には報奨金が渡されます。

(2) 1 級施工管理技士について

① 一旦、願書代・受験料・講習会費・証書交付費用とも代金は本人が負担し、各自お申し込み下さい。＜領収書又は振込明細を保管の事＞

② 検定結果発表後、資格取得合格者につきましては、資格取得費用精算書(領収書又は振込明細を添付)にて、負担金の援助を行います。
(指定講座内テキスト以外は援助対象外)

援助項目	対 象	精 算
交 通 費	受験者全員	出張旅費精算による(実費精算)
願 書 代	合格者のみ会社援助	合格通知書(資格証書)及び資格取得費用精算書(振込明細又は領収書を添付)による
受 験 料		
講 習 会 費		
証 書 交 付 費		
報 奨 金		資格取得兼技術手当申請書及び資格証書の添付による
技 術 手 当		

※別紙、資格取得関連参考資料③『技術検定試験の受験資格』を参照の上、受験可能者は必ず受験すること

ウ. 2003 年 4 月の事業方針発表会

2003 年 4 月の事業方針発表会に用いられた以下の資料においては、『『ひとづくり』重点取組み』として、「公的資格取得」が掲げられていた。

人づくり 「ひとづくり」重点取組み		
項目	内容	ポイント
プロ人材の育成	3年ロールシステム	公的資格取得 昇格、役付きキャリア キャリア採用
ENG企業らしい 人事制度づくり	勤務システム 賃金(給与・手当)システム	他社ベンチマーク
風土づくり	支店長、営業所長を 核に推進	一人ひとりが、当事者 「小さなこと」を大切に

また、同資料の「資料」として、下記のとおり、「技術資格取得者の推移」のグラフも用いられており、パナソニック環境エンジにおいて技術資格取得が重視されていることがわかる。



一方で、以下のとおり、建設業のコンプライアンスについても言及されていた(以下の「⑥企業コンプライアンスの強化」参照)。

‘04年度 組織体制の考え方

1/1

“躍進21計画”(販売350億円営業利益5.1%)を実現する体制づくり

■事業構造改革とマネジメントの成長およびコンプライアンスの確保

①事業分野・EBU体制の再編

- …「水」「空気」「土」の浄化事業に、さらに「エネルギー」分野をあらたに事業分野として位置付ける
- …組織大ぐくり化による技術力、人的パワーの強化

②営業体制の見直し

- …組織・人の役割・ミッションの明確化と目標管理の強化
営業ユニット専任制によるトータルソリューション力の発揮
対内・対外営業体制区分の明確化

③サイトエンジニアリング及びプロジェクトの明確化

- …プロジェクトと、20ヶ所のサイト

④各事業グループの機能・人材の分散解消

- …設計・施工機能の集中化によるパワー向上と育成強化

⑤間接部門の業務の効率化によるロスの排除

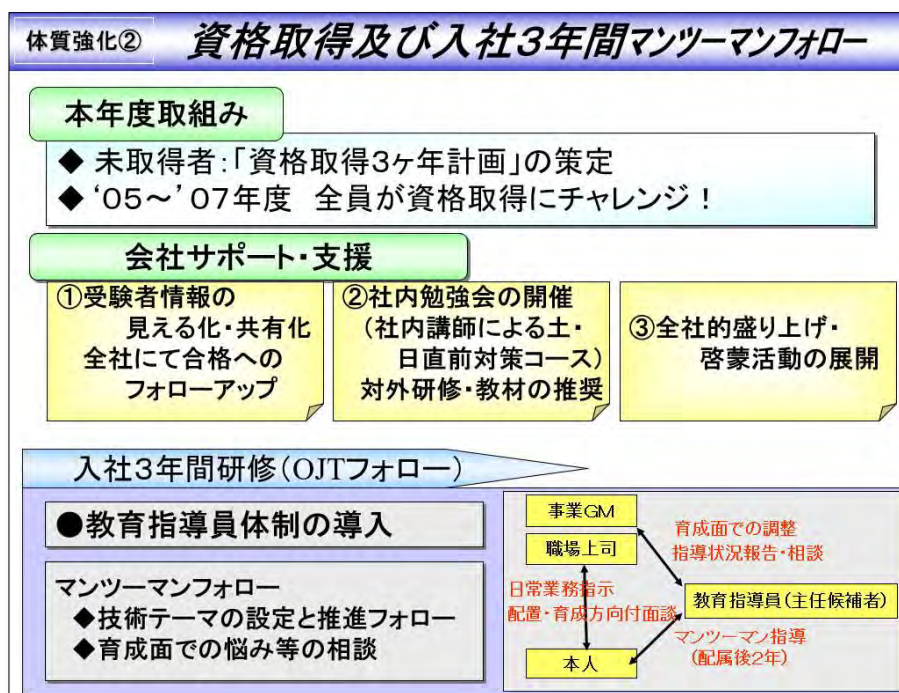
- …支店・営業所に「事務センター」の設置

⑥企業コンプライアンスの強化

- …法務、建設業・安全、ITの位置付け強化とエリアサポート

エ. 2005年3月全員ミーティング

2005年3月に開催された「全員ミーティング」(社長が従業員に対して経営成績等を説明する場)では、以下のとおり、資格取得に対する会社の取り組みが紹介され、社内勉強会の開催等が掲げられた。



オ. 2006年3月の全員ミーティング

2006年3月に開催された全員ミーティングでは、以下のとおり、資格取得の継続推進が人事の重点取り組みとして掲げられた。



カ. 2006年3月14日付け通達

2006年3月14日付けで、パナソニック環境エンジニアリングユニットにより作成された「2006年度 国家資格（建設業法関連）の取得推進について」と題するユニットマネージャー以上の地位にある責任者を宛先とする社内通達文書（以下「2006年3月14日付通達」という。）が発出された。

2006. 3. 14	
UM以上責任者各位	人事ユニット
2006年度 国家資格（建設業法関連）の取得推進について	
標記の件、すでにご承知の通り、業界における事業活動を推進する上で、各業種の建設業法関連の国家資格を保有することは、必要不可欠条件です。 毎年、そうした資格取得に向け、各事業グループ・部門で推進いたいたいていますが、本年度もその活動を加速していくため下記のとおり取り組んでいきますので、ご協力いただきますようよろしくお願いいたします。	
記	
1. 本年度活動方針	
(1) 建設業法関連国家資格のない人で、受験資格（学科・経験年数）を満たす人につきましては、原則として全員取得にチャレンジするものとします。	
特に、①2003年度定期採用者は、今回受験資格を満たしますので、必ず受験いただきますよう本人への動機付け並びにフォローをお願いします。 ②2005年度定期採用者は、今回2級の受験資格を有しますので、同様に本人への動機付け並びにフォローをお願いします。	
資格保有状況は別紙をご参照ください。 ① 別紙①『2005年度受験登録・2006年度受験登録一覧 / 事業G・支店営業所別 建設業法関係資格保有状況』 * 責任者限定（個人情報に掲載されていますので、取扱いにご注意ください） ② 別紙②『事業G・支店営業所別 建設業法関連資格保有者数』 ③ 別紙③『2005年度合格者数まとめ 2006.3.1現在』 (2) 2006年資格試験日程、受験者一覧を見える化し、情報を受験者・上司・人事で共有し、全社で受験合格に向けフォローアップしていきます。 (3) 今年度受験される方につきましては、自助努力を基本としつつも、社外の研修会や社内勉強会など会社として研修の場を設けて支援体制をとっていきます。 (4) 当社としてトータルソリューション事業を志向していく中で、複数の資格取得の推奨も併せて実施。（現在、主任昇格時にいずれかの業法資格1級を必要条件⇒将来的にさらに上位特称昇格時には複数資格を必要条件とする等、検討中） (5) 建設業法以外、業務を遂行する上で必要不可欠な資格・技能についても別紙④『当社の求める人材について』に整理しておりますので、併せて推奨ください。	

同通達は、まず、冒頭に「業界における事業活動を推進する上で、各業種の建設業法関連の国家資格を保有することは、必要不可欠条件です。」「毎年、そう

した資格取得に向け、各事業グループ・部門で推進いただいておりますが、本年度もその活動を加速していくため下記のとおり取り組んでいきますので、ご協力いただきますようよろしくお願いいたします。」としており、かかる記載から、パナソニック環境エンジにおいては、当時、積極的な資格取得の推奨が行われていたことが見て取れる。

また、「受験資格（学科・経験年数）を満たす人につきましては、原則として全員取得にチャレンジするものとします。」とされ、資格取得が推奨されている。

加えて、「特に、①2003 年度定期採用者は、今回受験資格を満たしますので、必ず受験いただきますよう本人への動機付け並びにフォローをお願いします。」

「②2005 年度定期採用者は、今回 2 級の受験資格を有しますので、同様に本人への動機付け並びにフォローをお願いします。」とされ、実務経験を満たす年数だけ会社に所属した者に対しては受験を強く推奨していた。

さらに、同通達の別紙においては、以下のとおり、「当社が求める人材について」として「トータルソリューション人材を目指しもう 1 科目」と記載され、複数の資格取得が奨励されていた。

別紙④

当社の求める人材について

2005. 3. 1

分野	実務経験	基礎技術	職種別 必須資格			
			営業系	技術系	工事系	管理系
空調系	工場空調 クリーンルーム メンテナンス	機械系	空調設備士	空調設備士 建築設備士 1級計装士		情報処理技術者 システムアドバンストレーナー 秘書検定1級 第一種衛生管理者 建設業経理事務士 1・2級 等
環境系	水処理	水処理公害防止 土木系 化工系	公害防止管理者	公害防止管理者 浄化槽設備士		トータルソリューション人材を目指し もう1科目(1級or2級)
	ボイラース	工場プラント 化工系 電気系	エネルギー管理士	公害防止管理者 エネルギー管理士 1級計装士		
	リサイクル	燃焼・乾燥 熱力系	公害防止管理者	公害防止管理者 エネルギー管理士		
	土壌	地下水浄化 土木系 化工系	公害防止管理者	環境計量士 公害防止管理者		
環境建築	建築	建築系	1級建築施工管理技士・1級建築士（その他1級資格）			
ファクトリー事業	エネルギー	電気系 建築系	電気工事士・設備士・エネルギー管理士・HACCP管理者			
	HACCP	機械系	HACCP管理者 電気工事士・設備士 HACCP管理者			
管理系	建設業マナーソフト 業法 経理 労務 安全	事務系	1級管工事・建築施工管理技士（その他1級資格）			

+

キ. 受験者の取りまとめ

2006 年 3 月 14 日付通達では、その他、「2006 年度の建設業法国家資格受験者については受験登録を行いますので、各 EBU 支店、営業所ごとにとりまとめ願います。」と記載されており、会社として受験者の取りまとめを行っていたことがうかがえる。

(2) 資格取得と人事制度等との結びつき

パナソニック環境エンジでは、資格保有の有無を人事・給与等の待遇に反映する制度を採っており、資格取得の推進方針に従い、人事制度の変遷がみられる。その概要は以下のとおりである。

ア. 職能資格制度の概要

パナソニック環境エンジにおいては、就業規則により職能資格制度が採用され、1987 年 4 月 1 日に制定された「資格責任者昇格取扱規則」により具体的な職能資格が規定されている。当委員会が確認した最も古い 2011 年 7 月 1 日付け同規則以降は、上から順に、主幹、主事、主任の職能資格が定められている⁶¹。

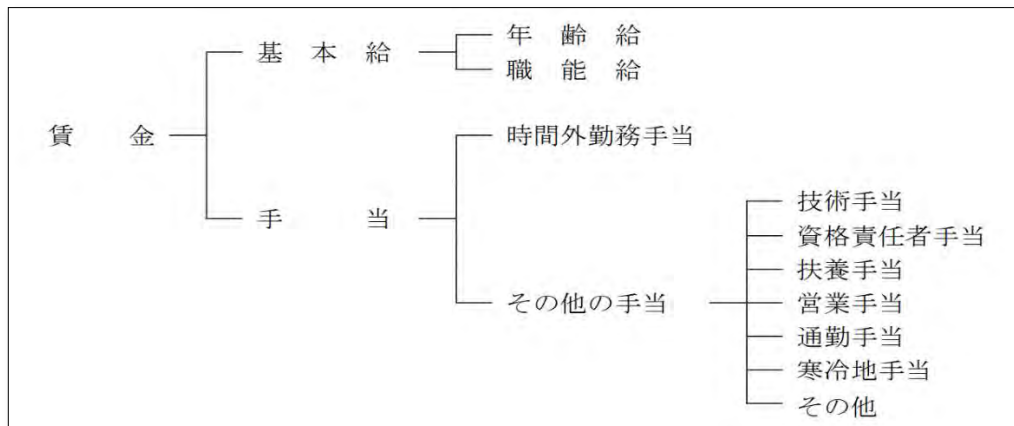
(イ) 人事制度

パナソニック環境エンジにおいては、一定の職位に配置されるためには、当該職位に相当する職能資格を保有している必要がある。

(イ) 給与制度

パナソニック環境エンジにおいては、給与規程により給与が規定されており、当委員会が確認した最も古い 2002 年 3 月 16 日付け同規程以降は、パナソニック環境エンジの賃金体系は以下のとおり、大きく基本給と手当から構成されている。職位が上位になれば基本給のうち「職能給」が高額になる。

⁶¹ なお、かつては参事、副参事、主事、主任とされていたこともある。



また、職能資格に応じて、手当のうち資格責任者手当が支給される。なお、2002年3月16日付け給与規程によれば、主任以上の資格責任者に昇格した場合、又は昇号した場合、次のとおり資格責任者手当が支給される。

資格名	1号	2号	3号	4号	5号	6号	7号
主任	10,000円	11,500円	13,000円	14,500円	16,000円	17,500円	19,000円
主事	20,000円	22,500円	25,000円	28,000円	31,000円	34,000円	37,000円

なお、上記資格責任者手当は、2011年7月1日付け給与規程により、以下のとおり手当額が増額される内容で改定されている。

資格名	1号	2号	3号	4号	5号	6号	7号
主任	11,500円	12,500円	14,000円	15,500円	17,000円	18,500円	20,000円
主事	21,000円	23,500円	26,000円	29,000円	32,000円	34,500円	37,000円

イ. 職能資格の昇任における資格保有要件

(ア) 技術検定試験合格の昇任要件化

2001年度には、パナソニック環境エンジにおいて、一定の資格保有を昇任の要件とすることが検討され、2002年度から、技術職（設計職、施工職、開発職、メンテナンス職）においては1級施工管理技士又は1級建築士のいずれかの資格を保有することが主任に昇進するための要件とされた。

<2003 年度昇格推薦基準>

昇格候補推薦基準		
①「等級基準書」の資格要件を十分に満たしている		
②現資格・等級に一定の経験年数		
資 格	現等級 経験年数	昇格時年齢制限
主 任	5等級 3年以上	50歳まで
主 事	主 任 3年以上	50歳まで
副参事	主 事 3年以上	50歳まで
参 事	副参事 4年以上	54歳まで
③直近2年間の昇給考課が平均『B+』以上である		
④1級施工管理技士・建築士の資格保有		
(⑤)組織編成上、組織責任者後継者育成検討(全社1名程度)		
↓		
担当役員、事業グループマネージャーの推薦		

- (イ) 2002 年度から 2007 年度の技術検定試験合格の昇任要件化の範囲の拡大
その後、以下のとおり、技術検定試験合格は昇任の要件として拡大していった。

職種		昇任要件
技術職	施工職、 メンテナンス職	2002 年度には 1 級施工管理技士又は 1 級建築士が主任への昇任要件とされ、その後、2004 年度から 2008 年度は、1 級施工管理技士、1 級建築士又は技術士が主任への昇任要件とされた。また、2004 年度から 2008 年度は、主事についても、これらの 3 資格が昇任要件となった。
	設計職	2002 年度には 1 級施工管理技士又は 1 級建築士が主任への昇任要件とされたが、2003 年度にはこれらの資格は主任への昇任要件とはされなかった。もっとも、2004 年度から 2008 年度は、1 級施工管理技士、1 級建築士又は技術士の 3 資格が主任及び主事の昇任要件となった。
	開発職	2002 年度には 1 級施工管理技士又は 1 級建築士が主任への昇任要件とされていたが、それ以降は、1 級施工管理技士は昇任要件とはされなかった。

営業職	2003 年度以前は公的資格の保有が昇任要件とはされていなかったが、2004 年度から 2008 年度は 1 級施工管理技士、1 級建築士又は技術士が主任及び主事の昇任要件となった。
-----	---

(ウ) 2008 年度以降の昇任基準の運用

2008 年度以降は、上記の 3 資格（1 級施工管理技士、1 級建築士又は技術士）に加えて、他の公的資格でも昇任要件を満たすようになり、昇任要件を満たす資格は拡大していった。

なお、上記の昇任基準は 2008 年度以降、柔軟に運用されていた。すなわち、従業員の業務内容等に応じて、当該従業員毎にどの資格を昇任要件とするかを都度判断する運用としており、必ずしも硬直的な運用が行われていたものではなかった。

(エ) 小括

以上のとおり、2002 年度から 2007 年度においては、技術職（設計職、施工職、開発職、メンテナンス職）の全部又は一部の従業員に対して、施工管理技士、建築士、技術士の資格保有が昇任要件とされた。また、営業職の従業員に関しても、2004 年度から 2007 年度においては施工管理技士、建築士、技術士の資格保有が昇任要件とされていた。そのため、2002 年度から 2007 年度においては、技術職、営業職においては、1 級施工管理技士が主任及び主事へ昇任するための有力な選択肢となっていた。

(3) 資格取得に対する経済的なインセンティブの付与

パナソニック環境エンジにおいては、資格取得について、前記(2)の職能資格制度に基づく給与とは別に、以下のとおり、資格取得に対する経済的なインセンティブ制度を設けている。

ア. 給与規程に基づく技術手当

給与規程に基づく技術手当として、1 級施工管理技士資格（管工事、土木、電気工事、建築のみ）を保有している者に対しては、2000 円/月の技術手当が支給されている。なお、当該技術手当については、複数の 1 級施工管理技士資格を保有している場合には、その保有個数に 2000 円を乗じた金額（上限は 1 万円）が支給されることとされている。

なお、当委員会が確認することができた最も古い給与規程は 2002 年 3 月 16 日付け同規程であり、同規程では、当時から既に上記の技術手当について規定されていたが、遅くとも 1990 年代には技術手当が支払われていた。

イ. 資格取得奨励金

パナソニック環境エンジニアにおいては、1987年4月1日に制定された資格取得に関する取扱規則により、資格取得奨励金を定めている。当委員会が確認した最も古い2011年7月1日付け同規則以降は、1級施工管理技士資格（管工事、土木、電気工事、建築のみ）を取得した者に対して、1万円の資格取得奨励金を支給している。

(4) 資格取得に対する経済的な補助

パナソニック環境エンジニアにおいては、技術検定試験の受験料等について、経済的な補助も行われていた。

なお、上記の資格取得に関する取扱規則を受けて、「国家資格取得に関する特別補助内規」が2011年7月1日に制定され、当委員会が確認した最も古い2017年3月16日付けの同内規以降では、一級施工管理技士（管工事、土木工事、電気工事、建築のみ）における学科及び実地試験に合格し、免状などの資格証明書の発行を受けた者などに対して、一定の費用（具体的には、願書代、学科試験及び実地試験受験料、学科及び実地講習会費用、テキスト代、振込手数料、その他）を補助している⁶²。

7. 本調査の端緒となったA氏の調査とその対応

前記第1-1・5(3)ア(ア)のとおり、本調査の端緒は従業員からの報告に端を発するものであるが、その詳細は以下のとおりである。

(1) A氏による調査の着手

パナソニック環境エンジニア従業員であるA氏は、2019年12月、大和ハウス工業株式会社において、実務経験を充足しない従業員が施工管理技士資格を取得していた可能性を報じるニュースに接したことを契機として調査に着手した。

具体的には、パナソニック環境エンジニアの各従業員について、①入社から最後の資格を取得した時までの期間（年数）と、②建設キャリアシステムに登録されている最終学歴を前提に、保有している資格の取得に必要な実務経験の合計年数を比較し、①が②に満たない者が複数存在することを確認した。もっとも、建設キャリアシステムに登録されている最終学歴には、専門学校が登録されていない不備が存在することが確認されたことから、上記各従業員について最終学歴を確認する必要があるとの認識をもった。

⁶² なお、本調査においては2017年3月16日付け同内規より以前の内規を確認することができなかったが、当委員会のヒアリングにおいて、かかる資格取得に対する経済的な補助は、1990年代後半頃から実施されていたことがうかがわれた。

(2) A 氏から B 氏、C 氏への報告とその対応

A 氏は、上記の調査をした上で、遅くとも 2020 年 1 月 8 日には、B 氏らに対して、パナソニック環境エンジにおいても大和ハウス工業株式会社におけるのと同様の問題がある可能性を指摘した。

B 氏及び C 氏は、A 氏の上記指摘を受けて、受験資格不備問題の調査に着手し、同じ頃、J 取締役（以下「J 氏」という。）にも受験資格不備問題が存在する可能性がある旨報告した。J 氏及び B 氏は、直ちに、人事部の K 氏に対し、施工管理技士資格保有者が必要とする実務経験年数の確認に用いる目的で、当該資格保有者の最終学歴の調査を依頼した。しかし、K 氏は、入社時に提出される履歴書や卒業証明書と照合して、人事システムの登録情報の正確性を確認した後に報告することを考えていたところ、多忙により確認作業への着手を先送りした結果、調査依頼があったこと自体を失念するに至り、結局、上記調査依頼に対する報告がされることはなかった。

なお、A 氏は、当委員会のヒアリングに対して、「B 氏が J 氏自身の実務経験について充足しないのではないかと尋ねたところ、J 氏は『(パナソニック環境エンジの建設業安全管理部門のトップであった) F 氏に『あなたの実務経験はまずいよ』と言われたが、忘れていた』と言った。それにつき、(A 氏は) J 氏は専任技術者なので問題だと思った」と述べている。

しかしながら、当委員会のヒアリングにおいて、J 氏自身は F 氏から自身の実務経験不備について指摘を受けた記憶はない旨述べ、また、B 氏も J 氏より同人の実務経験不備について F 氏から指摘を受けていたかどうかについて聞いた記憶はない旨を述べており、上記 F 氏の発言の有無については定かではない（前述のとおり当委員会から F 氏には協力依頼を行ったが協力は得られなかった。）。

また、J 氏は、2006 年当時、1 級及び 2 級管工事施工管理技士並びに 1 級及び 2 級電気工事施工管理技士の資格を保有しており、少なくとも 1 級電気工事施工管理技士については、2006 年社内調査の対象となっていた。それにもかかわらず 2006 年社内調査報告書においては、J 氏の 1 級電気施工管理技士に関する判定結果についての記載はなく、2006 年社内調査当時に、1 級電気施工管理技士についてどのような判定になったのかを認定するには至らなかった。

さらに、上記のとおり、I 氏は、2006 年社内調査報告書には実務経験不備者を記載しなかったと述べているが、2006 年社内調査における J 氏の 1 級電気施工管理技士の判定結果が不明であるため、どのような理由で 2006 年社内調査報告書に J 氏の 1 級電気施工管理技士の判定結果が記載されなかったのかを認定するにも至らなかった。

そのため、当委員会としては、J 氏が自身の実務経験の不備を認識していた事実を認定するには至らなかった。

(3) その後の A 氏の指摘に対する対応状況

その後、受験資格不備問題の調査よりも 2020 年 4 月施行予定の改正民法への対応事務が優先されたことや、J 氏及び B 氏が、調査により受験資格に不備のある施工管理技士資格保有者の存在が多数明らかになる事態となることを懸念し、自ら積極的に調査を推進し、あるいはその進捗を確認しなかったことにより、受験資格不備問題に関する調査は進展を見なかった。ただし、この間、パナソニック環境エンジにおいて、受験資格不備問題を積極的に隠ぺいする行為が行われたことは確認されなかった。

そして、上記の大和ハウス工業株式会社における同種事案に関する第三者委員会の調査報告書が 2020 年 4 月に公表されたことを受けて、A 氏から B 氏及び C 氏に対して改めて受験資格不備問題について問題提起がなされたことや、上記のとおり受験資格の不備が具体的に疑われる者が複数名見つかったことから、J 氏及び B 氏は、社長以下が出席する経営会議においてパナソニック環境エンジの経営陣に受験資格不備問題の存在を報告することを決定し、当時の Q 社長（以下「Q 社長」という。）に対して事前説明をした上、同年 6 月 15 日の経営会議において同社の経営幹部全員に対し、受験資格不備問題の存在を報告した。

なお、同日の経営会議（又はその事前説明）の前において、J 氏、B 氏及び C 氏以外に、Q 社長を始めとしたパナソニック環境エンジの経営陣（取締役及び執行役員）が A 氏の指摘を認識していた事実は確認されなかった。

8. 本調査で発見されたコリンズ虚偽登録の問題

(1) コリンズ虚偽登録の経緯

上記第 1-1・5(3)ア(ウ)のとおり、本調査の過程において、コリンズ虚偽登録問題が確認された。

すなわち、2017 年 3 月以前は、パナソニック環境エンジにおける各事業の施工担当者は、事業ごとに別々の部署に配置されていた。それが 2017 年 4 月に「技術ユニット」が創設されたことに伴い、複数の事業に関する工事の施工担当者が、同部署に所属することとなった。その後技術ユニット内においては、自己が担当する事業に関する工事しかできない（例えば、空調事業の施工担当者は空調に関する工事しかできない）者が同一部署（技術ユニット）に集まっているだけでなく、異なる事業の工事の経験も積ませるべきであるとの話し合いが行われるようになった。

パナソニック環境エンジにおいては、機械器具設置工事の監理技術者資格者証を有する人員が慢性的に不足している状況にあり、道路換気事業に関する工事においても、監理技術者の配置に苦勞している状況であった。そのため、当該話し合いの中では、道路換気事業に関する工事についても、同事業の施工担当者ではない者にも経験を積ませ、さらに道路換気事業に関する工事の施工に必要な機械器具設置工事の監理技術

者資格者証の保有者も増やしていくべきであるとの方針が技術ユニット内において共有された。

その後、2018 年頃より、当時の環境空調事業グループ技術ユニット■■■■■（現在の技術本部環境ソリューション技術ユニット■■■■■）所属の L 氏が、実質的にグループリーダーの業務の一部を行うようになった（実際にはグループリーダーではなかったが、当時のグループリーダーである M 氏より任されるようになった）。道路換気事業に関する工事に配置する技術者の選定も L 氏が行うようになったが、監理技術者資格者証の保有者不足は依然として解消されておらず、同氏においても監理技術者の配置には相当苦勞する状況であった。そのため同氏は、機械器具設置工事の監理技術者資格者証の保有者を増やし、少しでも監理技術者不足を解消する必要があるとの思いから、その時々の上司（B 氏、M 氏、N 氏など）にも相談又は了承を得た上で、当該工事に全く関与していない者までコリンズ登録するようになった。

(2) コリンズ虚偽登録の方法

2018 年当時、道路換気事業に関する工事を受注した場合には、同工事を所管する部署のグループリーダーが現場代理人・監理技術者その他配置する技術者を決定した上で、ユニットマネージャーの承認を得ることとされていた。上記のとおり、グループリーダーの業務の一部を行っていた L 氏がこの技術者の配置を行っていたところ、当該工事に全く関与していない者を担当技術者としてコリンズ登録していたが、同氏は、独断で全く工事に関与していない者をコリンズ登録していたものではなく、実際に虚偽の登録がなされる従業員及びその上司にも連絡を行っていた。場合によっては、虚偽登録の候補者となり得る者及びその上司らに対して広くコリンズ登録者を募ることも行った上で、コリンズ登録者を決定することも行っていたと認められた。

(3) コリンズ虚偽登録問題についての社内の認識

上記(2)のとおり、コリンズ虚偽登録問題については、L 氏の上司のみではなく、実際に虚偽の登録をされる従業員及びその上司らにも広く連絡が行われていた。組織変更が行われた後の現在の道路環境 EU 内においても、同ユニット内に所属する多くの従業員に対してコリンズ虚偽登録問題に関する電子メールが送付されている。

より直接的には、コリンズ虚偽登録問題について「技術本部融合の一環としての取組である」、「数年前から技術本部＋EU で推進（B さん・N さん・O さんなど同意）している」旨が記載された電子メールも確認されており、B 氏が技術本部長となった後もコリンズ虚偽登録問題が行われていたことからすれば、少なくとも技術本部及び道路環境 EU においては、コリンズ虚偽登録問題は公然と行われていたと認められる。

なお、2019 年 4 月から 2021 年 3 月まで道路環境 EU を所管する環境ソリューション事業グループの事業グループ長であった O 氏は、社内調査を実施している過程の 2020

年 7 月において、P 氏から指摘を受けて初めてコリンズ虚偽登録問題を認識した旨述べている。しかしながら、O 氏に対しては、少なくとも 2019 年より全く工事に関与しない者をコリンズ登録する旨を連絡する電子メールが（CC ではあるが）送信されており、（O 氏には送信されていないものの）上記のとおり O 氏がコリンズ虚偽登録問題に同意している旨の電子メールも確認されている。加えて、O 氏が P 氏の指摘を受けて初めてコリンズ虚偽登録問題を認識したのであれば、社内においてコリンズ虚偽登録問題が存在していた時期や範囲を確認したり、少なくともコリンズ虚偽登録問題が存在することを当委員会に対して報告する等の措置を講じるべきであるにもかかわらず、そのような措置を講じることなく、当時の技術本部長であった B 氏と協議の上、今後の虚偽登録を止めるよう L 氏らに指示する以上の措置を講じていない。これらの事情からすれば、O 氏において、P 氏の指摘を受けるまでコリンズ虚偽登録問題を認識していなかったとの供述には疑問があるといわざるを得ず、道路環境 EU を所管する環境ソリューション事業グループの事業グループ長までもコリンズ虚偽登録問題を認識・認容していた可能性が高い。

なお、上記のとおり、2020 年 7 月にコリンズ虚偽登録問題を認識した P 氏が、O 氏に対してコリンズへの虚偽登録は認められない旨訴えたことをきっかけに、少なくとも当該工事に全く関与していない者をコリンズ登録することは行わないよう L 氏らに指示がなされているが、これまで行われてしまった虚偽登録の修正等を行われていない。

(4) 2017 年以前について

上記のとおり、当該工事に全く関与していない者をコリンズ登録することは 2018 年頃より行われていたものであり、それ以前（2017 年以前）に行われていた事実は確認されていない。もっとも、具体的な案件までは特定できなかったものの、2017 年以前においても、実際には工事期間の一部しか関与していないにもかかわらず、全工事期間についてコリンズ登録が行われた場合があったとの供述が複数確認された。ただし、発注先に工事期間の一部のみを担当することを伝えた上でコリンズ登録を認めてもらっている例もあるとの供述もなされており、2017 年以前のコリンズ登録については、不正に資格取得を行う目的を持って虚偽の登録が行われていたことまでは確認されていない。

第4 原因分析（実務経験不備問題）

1. 原因分析の前提となる実務経験不備者の分析

前記第 3・2 のとおり、本調査の結果により、パナソニック環境エンジにおいては、初回受験年度を基準として施工管理技士資格に関して実務経験不備者が現職者につき 51 名 78 資格、退職者につき 5 名 8 資格、監理技術者資格者証保有者に関して実務経

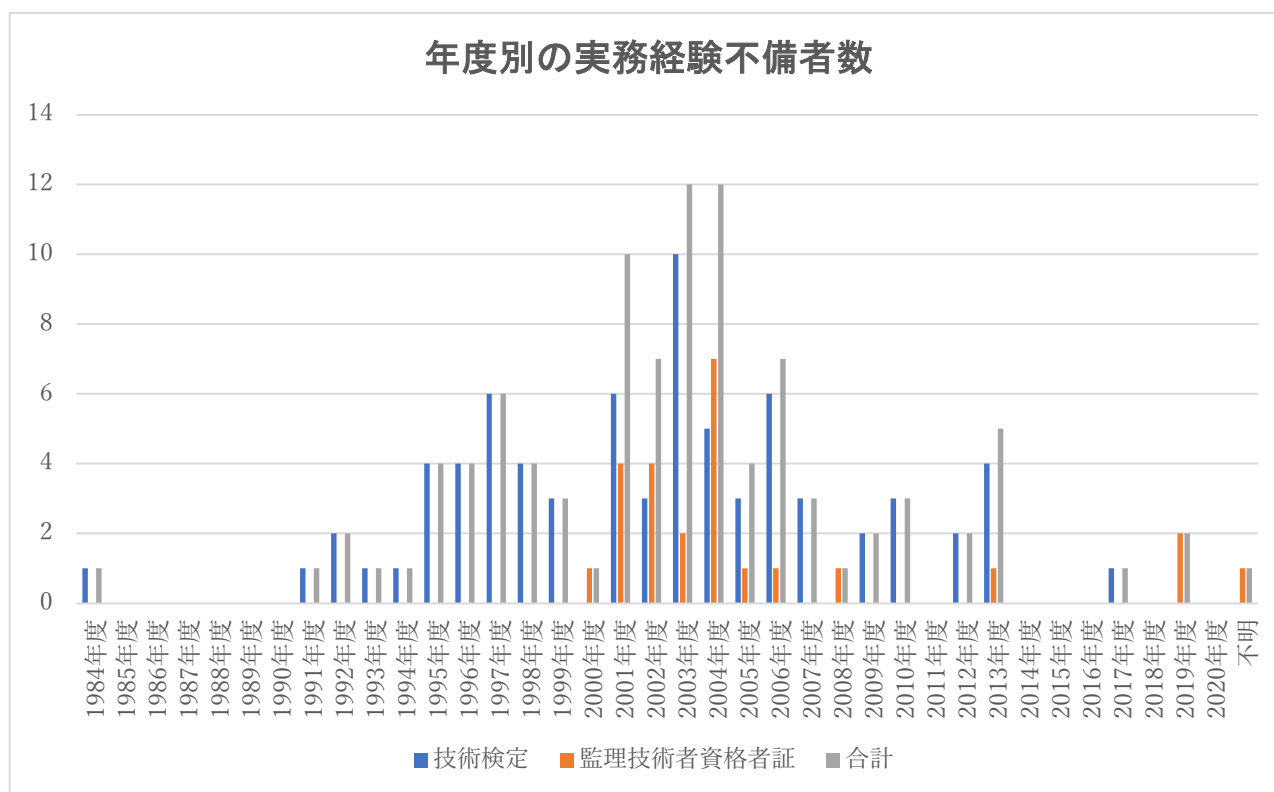
験不備者が現職者に 23 名 23 資格、退職者につき 2 名 2 資格について判明したため、以下ではその原因を分析するが、その前提として、当該実務経験不備者について、以下に挙げるとおり複数の観点から分析を行うこととする。

なお、以下では、パナソニック環境エンジにおいて実務経験証明書の証明が行われた結果として発生した実務経験不備者の原因分析を行うという観点から、パナソニック環境エンジ以外の会社（パナソニックグループ内の前職であるか、パナソニックグループ外での前職であるかを問わない）が実務経験証明書の証明を行っている者については除外した実務経験不備者（すなわち、技術検定試験に係る実務経験不備及び監理技術者資格に係る実務経験不備者を合わせて、現職者 59 名 90 資格、退職者 6 名 10 資格の合計 65 名 100 資格）を対象に原因分析を行う。

(1) 実務経験不備者の年度別の分析

実務経験不備者 65 名 100 資格について、年度別に実務経験不備者が発生した人数で分類した結果は以下のグラフのとおりである。なお、技術検定試験に係る実務経験に不備があると判定された場合には同試験を初回に受験した年度、監理技術者資格に係る実務経験に不備があると判定された場合には監理技術者資格者証を申請した年度を基準としている⁶³。

⁶³ 初回受験年度及び申請年度が不明だった実務経験不備者がいるが、当該実務経験不備者については、当委員会が実務経験の判定の際に用いた年度で集計している。

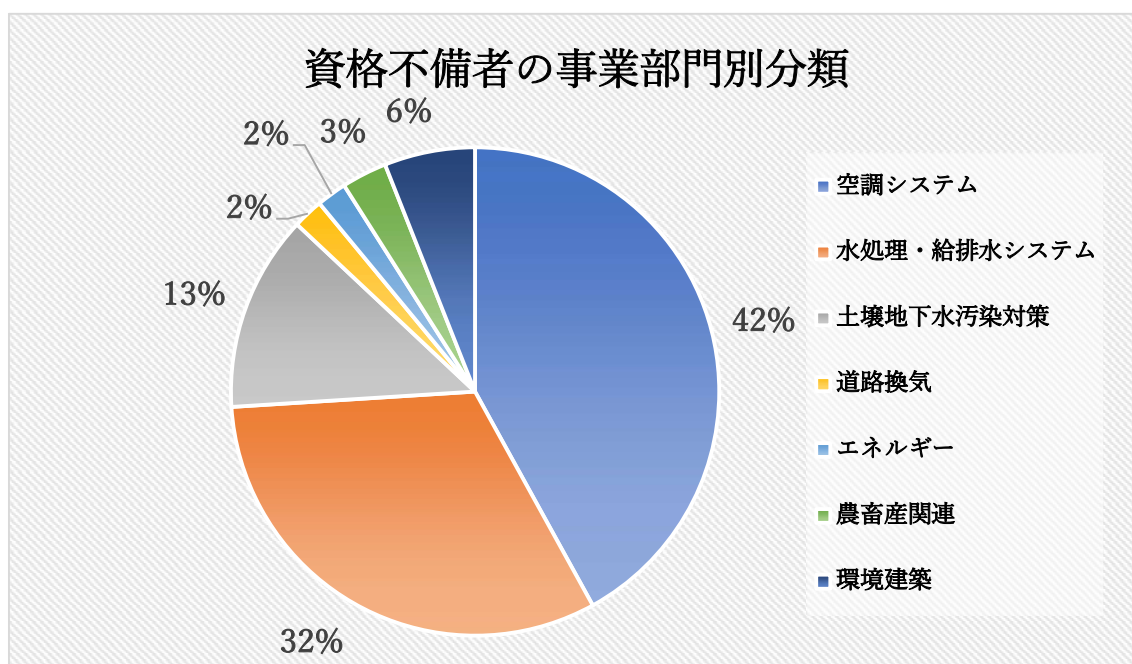


上記のとおり、1995 年度から 2006 年度にかけて実務経験不備者が相当数発生し、特に 2001 年度から 2006 年度にかけて多数発生している。また、2008 年度から 2013 年度にも毎年度 0 名から 5 名程度の実務経験不備者が発生していることが判明している。

(2) 実務経験不備者の事業部門別の分析

実務経験不備者 65 名 100 資格について、事業部門別に分析した結果は、以下のとおりである⁶⁴。なお、技術検定試験に係る実務経験に不備があると判定された場合には同試験を初回に受験した年度、監理技術者資格に係る実務経験に不備があると判定された場合には監理技術者資格者証を申請した年度に当該実務経験不備者が従事していた事業部門を基準としている。

⁶⁴ 事業部門の名称には変遷があるが、実務経験不備者が従事していた職務内容から、本文記載の各事業部門別に分類している。なお、パナソニック環境エナジーにおいては、事務系従業員における実務経験不備は判明しなかった。



なお、本調査の調査対象者（実務経験不備者に限らない。）の所属する事業部門の割合は、概ね、空調システム部門に所属する者が全体の 50%を占め、水処理・給排水システム部門に所属する者が 25%、土壌地下水汚染対策部門、農畜産関連部門、環境建築部門に所属する者がそれぞれ 5%から 6%、道路換気部門、エネルギー部門に所属する者がそれぞれ 3%である。

そのため、（i）水処理・給排水システム部門については、同部門に所属する者が調査対象者の全体の 25%しかいないにもかかわらず、同部門に所属する実務経験不備者が、実務経験不備者の全体の 32%を占めることになり、（ii）土壌地下水汚染対策部門については、同部門に所属する者が調査対象者の全体の 5%しかいないにもかかわらず、同部門に所属する実務経験不備者が、実務経験不備者の全体の 13%を占めることになり、特に、水処理・給排水システム部門と土壌地下水汚染対策においては、実務経験不備者の割合が高いことが認められる。

以下のとおりであり、特に環境・水処理事業部門及び土壌地下水汚染対策部門において実務経験不備者の割合が高いことが認められる。

(3) 実務経験不備の類型による分析

本調査は、パナソニック環境エンジの実務経験不備者が過去に社内の承認者に対して提出した実務経験証明書の正確性について、網羅的に調査を行ったものではない。

しかしながら、当委員会として、本調査における原因分析の結果を踏まえ、パナソニック環境エンジンに対して実効性のある再発防止策を提案するためには、実務経験不備者が過去に作成・提出した実務経験証明書において、どのような不備が存在し、そ

れが承認者によってどのように見過ごされたのかを検討し、その原因を分析することが有用である。そのため、当委員会では、原因分析に必要な限度において、実務経験不備者が本調査において提出した実務経験調査書を分析し、また、実務経験不備者にヒアリングを行うことにより、可能な限りで、実務経験不備者が過去に承認者に対して提出した実務経験証明書において、どのような不備が存在したかを検討し、以下の類型にそれぞれ分類をした⁶⁵。

実務経験不備の類型	
①	実務経験が認められない工事経験
②	実務経験の重複
③	下請に出している場合の実務経験（建築工事等における電気工事下請 ⁶⁶ ）
④	虚偽・不正の実務経験

上記の類型ごとの実務経験不備の資格数は、下記表のとおりである（なお、各実務経験不備資格がどの類型に該当するかについては別紙４のとおりである⁶⁷。）。

類型	技術検定試験 （資格数）	監理技術者資格者証 （資格数）
① 実務経験が認められない工事経験	30	18
② 実務経験の重複	23	0
③ 下請に出している場合の実務経験（建築工事等における電気工事下請）	1	
④ 虚偽・不正の実務経験	15	6
⑤ その他 ⁶⁸	6	1

⁶⁵ 同類型は、国土交通省が設置した「技術検定不正受験防止対策検討会」の第１回検討会に提出された令和２年８月４日付け「実務経験不備事案の概要について」に記載された実務経験不備のパターンに従ったものである。

⁶⁶ 技術検定試験においては、土木・建築工事等を請け負った場合、電気工事等の専門工事を下請に出したときは、当該工事の実務経験は土木又は建築工事としての実務経験に計上できるが、電気工事等の専門工事の実務経験として計上できないとされている。

⁶⁷ 別紙４は、別紙３-2-1 及び別紙３-2-3 に記載された実務経験不備資格のうち、パナソニック環境エンジニア以外の会社（パナソニックグループ内の前職であるか、パナソニックグループ外での前職であるかを問わない）が実務経験証明書の証明を行っている資格を除外した上で、各実務経験不備資格がどの類型に該当するかについて記載したものである。なお、別紙４では、2020 年度受験者の記載がなされていないが、これは、別紙３-2-2 のとおり、同受験者においては実務経験不備がなかったことによるものである。

⁶⁸ 「その他」は、①退職者や、②実務経験不備者本人としては技術検定試験に係る実務経験を満たしていると考えているものの、自身の実務経験を証明するために十分な資料が手元にないことを理由として本調査において実務経験に係る認定を受けることを諦めたことと述べたことにより実務経験不備と判定されたため、上記類型に分類できなかった実務経験不備者等である。

合計	75	25
----	----	----

上記のとおり、実務経験不備の資格は、各不備類型に散在しているが、上記①の「実務経験が認められない工事経験」を実務経験として算入した類型が最も多く発生していることがみてとれる。一方で、少なからず虚偽の実務経験の類型に該当する事例が存在していることが認められる。

なお、本調査報告書においては、(i) 実務経験証明書に虚偽の工事経歴があることを認識しながら虚偽の工事経歴を記載して技術検定試験の受験又は監理技術者資格者証の申請（以下、個別に「不正受験」・「不正申請」という。）をしたことが確認できた事例を上記④の「虚偽・不正の実務経験」に分類した（以下、かかる不正受験・不正申請に基づき資格を不正に取得したことを「不正資格取得」という。）⁶⁹。また、(ii) 不正資格取得とまでは言えないが、技術検定試験に係る実務経験又は監理技術者資格者証に係る実務経験を満たしていないにもかかわらず行われた技術検定試験の受験又は監理技術者資格者証の申請（以下、個別に「不適切受験」・「不適切申請」という。）を上記①から③に分類した（以下、不適切受験・不適切申請に基づき資格を不適切に取得したことを「不適切資格取得」という。）。

2. 不正資格取得・不適切資格取得の動機が存在等

(1) 技術者不足を原因とする不正・不適切な資格取得推奨による動機

ア. 概要

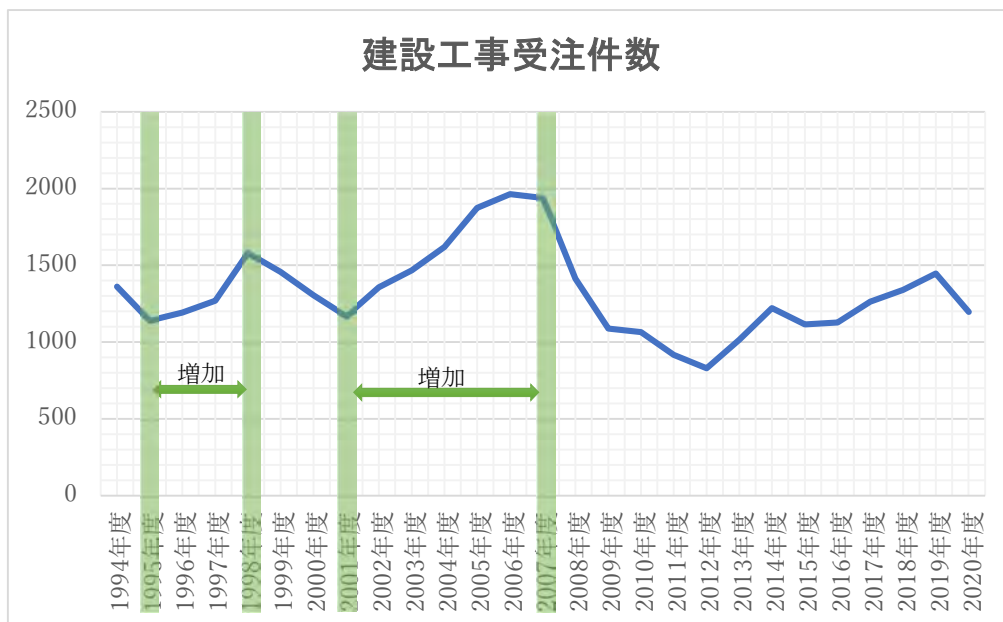
前記1(1)のとおり、パナソニック環境エンジにおいては、1995年度から2006年度にかけて実務経験不備者が多数発生したことが判明している。この頃は、以下に述べるとおり、パナソニック環境エンジにおいて、建設業法上で各工事現場に配置することが求められる主任技術者又は監理技術者（以下、第4において「技術者」と総称する。）が不足していた時期であり、また、前記第3・6(1)のとおり、かかる技術者不足を解消すべく、会社を挙げて従業員に対して資格取得を推奨していた時期でもあった。このことが、不正資格取得及び不適切資格取得が生じた背景の一つであったと考えられる。

イ. 技術者不足の背景

(ア) 建設工事の受注件数の増加等

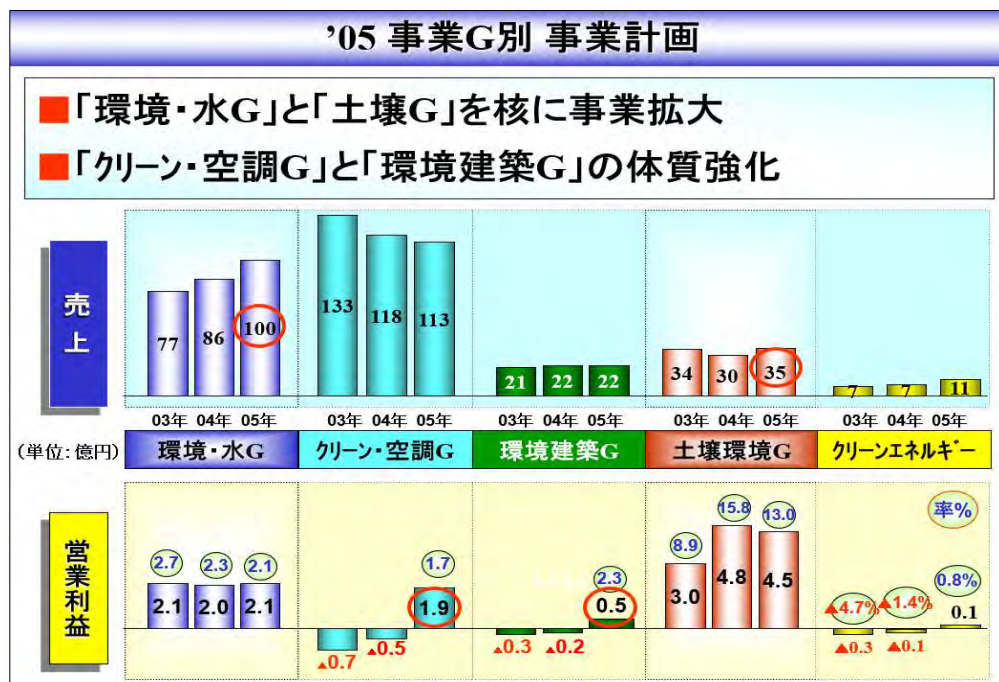
⁶⁹ なお、本調査では、かかる不正資格取得を行った者は、技術検定試験11名（15資格）、監理技術者資格6名（6資格）であり、双方併せて14名（21資格）であったことが判明している。

パナソニック環境エンジニアにおける建設工事の受注件数は以下のとおりであり、特に 1995 年度から 1998 年度及び 2001 年度から 2007 年度にかけてその受注件数が増加していることがみてとれる⁷⁰。



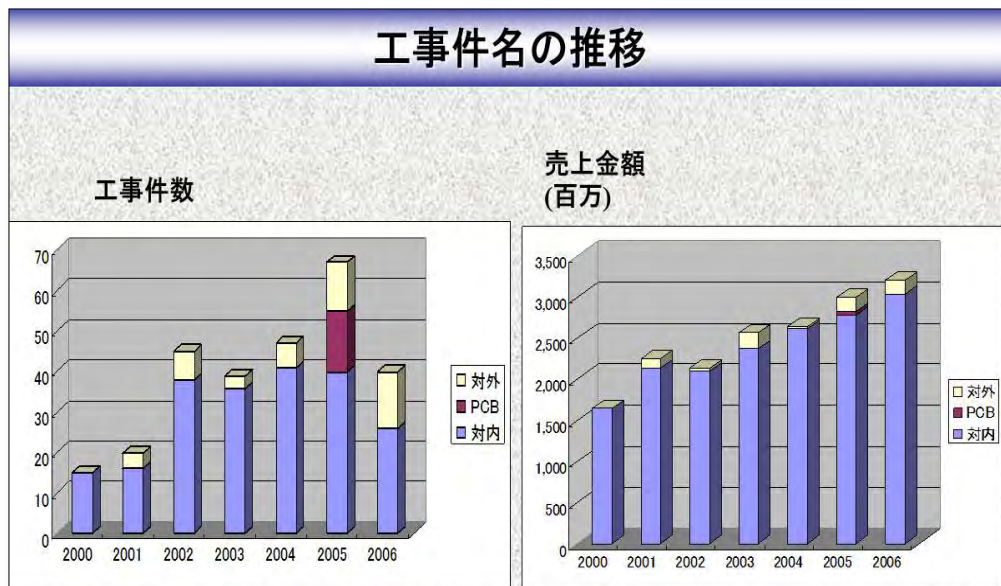
また、前記 1(2) のとおり実務経験不備者が多数判明した水処理・給排水システム部門と土壌地下水汚染対策部門については、以下のとおり 2005 年度の事業グループ別の事業計画において、事業拡大することが掲げられており、両事業部門がパナソニック環境エンジニアにおいて事業の成長のエンジンとして位置付けられていたことがみてとれる。

⁷⁰ 本調査においては 1993 年度以降について信頼ある建設工事の受注件数のデータが確認できたため、1993 年度以降について検証を行う。



なお、土壌地下水汚染対策部門については、2007 年度の経営会議資料において、以下のような表が提出されており、2000 年度から工事件数も売上高も大幅に増加し、事業が拡大していったことがわかる⁷¹。

＜土壌地下水汚染対策部門における工事件名の推移＞

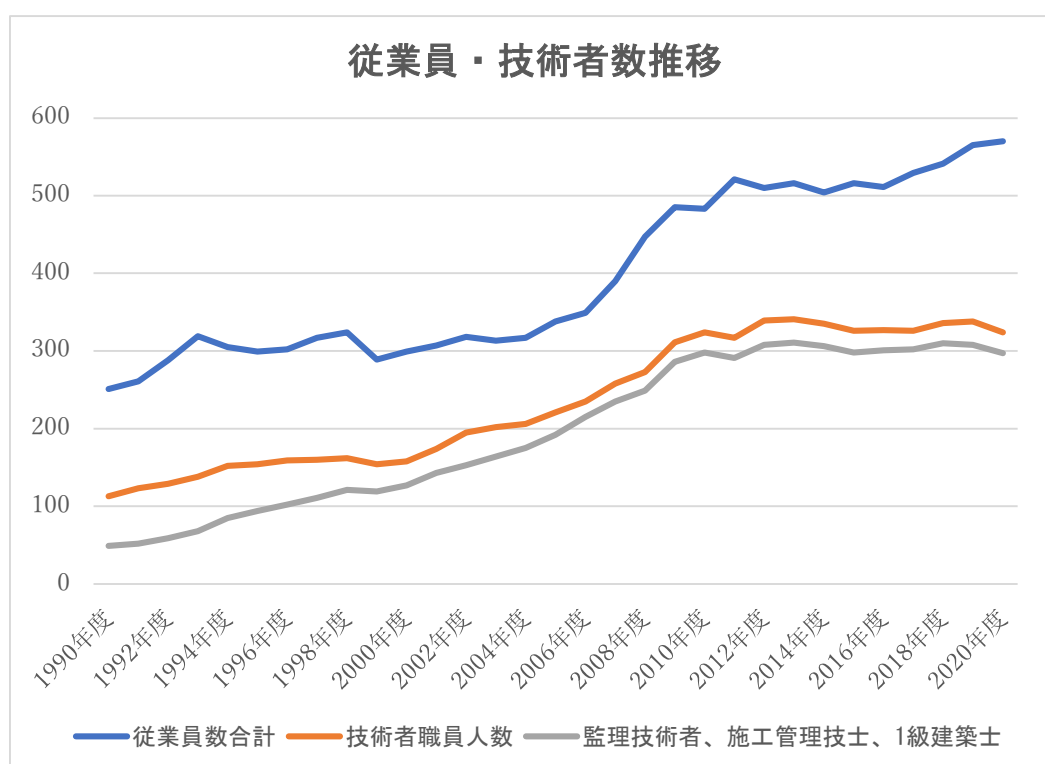


⁷¹ なお、本調査において、環境・水処理事業部門についても当時の建設工事の受注件数に係るデータの開示を求めたが、信頼のおけるデータが確認できなかった。

(イ) 技術者数の推移

上記のとおり、パナソニック環境エンジにおいては、1995 年度から 1998 年度及び 2001 年度から 2007 年度にかけて建設工事の受注件数が増加していたところ、受注件数の増加に伴い、建設業法上で各工事現場に配置することが求められる技術者の数を確保する必要性が高まっていた。そのため、パナソニック環境エンジにおいては、技術者の資格要件として必要とされる施工管理技士資格又は監理技術者資格者証の保有者を増加させることが、喫緊の課題となっていた。

パナソニック環境エンジの従業員数、技術者職員人数⁷²及び同社が経営事項審査のために提出した技術職員名簿に記載された者の数（施工管理技士、監理技術者資格者証及び 1 級建築士の合計数）の推移（1990 年以降）は下記表のとおりであり、工事の受注件数が増加していた 1995 年度から 1998 年度及び 2001 年度から 2007 年度の期間を含め、1990 年度から 2010 年度頃までの間、技術職員名簿に記載された施工管理技士等の数は継続的に増加していることがみてとれる。



(ウ) 技術者数が受注件数の増加に追いつかないことによる技術者不足の発生

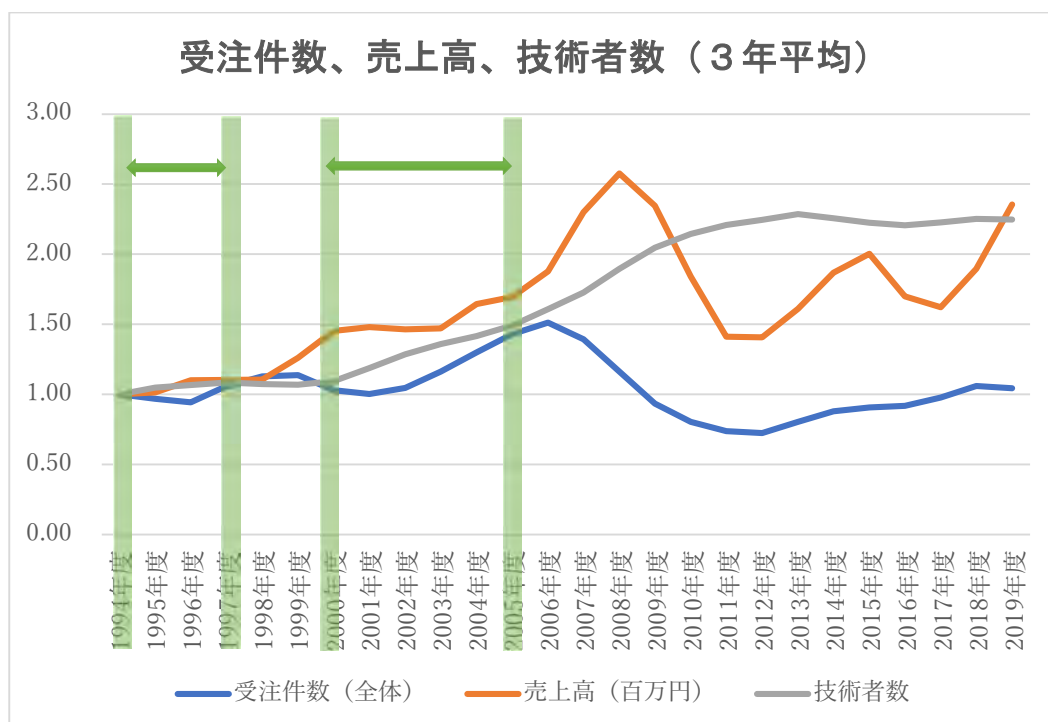
⁷² 監理技術者、施工管理技士、1 級建築士に加え、建設業法第 7 条に定める者、電気工事士、計装、2 級建築士、電気主任技術者、消防設備士を含めた技術者の人数をいう。

パナソニック環境エンジニアにおいては、技術者が慢性的に不足していた。このことは、前記第3・6(1)のとおり、パナソニック環境エンジニアでは同時期に資格取得の推奨が行われていたという事実に加えて、下記に述べる点からも明らかである。

a. 受注件数の増加と技術者数の増加割合が示す技術者不足

前記(ア)のとおり、1995年度から1998年度及び2001年度から2007年度にかけ、建設工事の受注件数が増加しており、それに伴って技術者数は増加していた。もっとも、下記のとおり、建設工事の受注件数、パナソニック環境エンジニア全体の売上高及び技術職員名簿に記載された施工管理技士等の数について3年平均をとり、1994年度を1とした場合のそれぞれの比率を示すと以下のとおりであり、1998年度以降は技術職員名簿に記載された施工管理技士等の比率の方が受注件数の比率を下回り、2000年度には再度、技術職員名簿に記載された施工管理技士等の比率の方が受注件数の比率を上回るが、2001年度頃から、2006年度にかけて、急激に受注件数が伸びて、技術職員名簿に記載された施工管理技士等の数の数値に近づいている。

このことから、1998年度以降は、受注件数の増加に合わせて技術者数も増加させなければ直ちに技術者不足を招くような状況にあったという意味において、慢性的に技術者不足の状態が発生していたことがうかがわれる。



b. 2006年当時の社内関係者のメールが示す技術者不足

また、2006 年 2 月 21 日に環境・水事業グループのグループマネージャーが同グループ所属の従業員に宛てたメールにおいても、「まだまだ技術者が不足しております」、(監理技術者資格者証について)「あわせて取得御願い致します」、「工事内容によっては建築施工管理技士の資格も最近必要な現場が出てきました」と述べており、同メールも 2006 年前後における技術者不足を示している。

c. 従業員のヒアリングの回答が示す技術者不足

当委員会のヒアリングにおいて、以下のように述べる者が複数存在し、技術者不足を示している。

ヒアリング回答の要旨	
人事部門責任者	1990 年以前は下請仕事メインだったが 1999 年に当時の松下電器産業の子会社となったことを契機に元請の比率が徐々に増えていき、建設業として技術者（1 級施工管理技士など）配置の必要が生じた。
人事部門責任者	2000 年前半から 2006 年頃までの間に資格取得も計画的に、誰をどの資格にと 3 か年計画のリストを出させてフォローしていく取組みを行ったことがある。技術者が足りなかったことがきっかけであり、資格者数を上回る元請の仕事がきたことによるものである。
土壌地下水汚染対策部門	2000 年初頭頃、社内では資格取得を推進する雰囲気になっていた。施工の事業部を拡大していく中で、技術者が足りないという事態になり、資格取得が可能な年次の者に対しては、資格取得の推奨が行われた。

ウ. 技術者不足に対応する中長期的な技術者養成計画の不存在

上記のとおり、パナソニック環境エンジニアにおいては、特に 1990 年代後半頃から 2000 年代前半頃にかけて、建設工事の受注件数の増加に伴う技術者不足の問題を抱えていたが、かかる問題について考え得る解決策の一つは、中長期的な技術者養成計画を立案することであったと考えられる。

すなわち、建設業法上、施工管理技士資格を取得するために必要となる実務経験は、その学歴等に応じて卒業後 3 年から 15 年、監理技術者資格者証を取得するために必要となる実務経験は 3 年から 10 年であり、長期間の実務経験を積まなければ資格を取得することはできない。そのため、本来であれば中長期的な事業計画（受注計画）を立案し、かかる計画を実行するために必要な技術者数を割り出して、現在の技術者数と対比しながら、長期間かけて計画的に技術者を養成しなければならないはずである。

ところが、パナソニック環境エンジニアでは、このような中長期的な養成計画が適切かつ十分に立案されることなく建設工事の受注が行われ、結果として建設工事の受注増加に伴い、技術者不足の課題が生じることとなった。かかる技術者不足を解消するとしても、その全てを中途採用に頼ることはできないため、いわば対処療法的に、会社の方針として自社の従業員に対して資格取得奨励の方針を打ち出すこととなった。そのため、後記のとおり、不適切な資格取得推奨が生じることとなり、その結果、パナソニック環境エンジニアでは、不適切資格取得の事例が複数発生することになり、更に一部のケースでは不正受験に手を染めるという事例に繋がったものと考えられる。

エ. 技術者不足を背景とした不適切な資格取得の推奨

前記第3・6(1)のとおり、パナソニック環境エンジニアにおいては、様々な態様で資格取得の推奨が行われていた。一般論として、自社の技術者不足を解消するために、会社の方針として資格取得推奨の方針を打ち出し、施策を設けること自体は、それが適切な内容であれば、むしろ企業として当然の経営判断であり、何ら問題となることはない。しかしながら、パナソニック環境エンジニアにおいては、後記(ア)及び(イ)のとおり、不正資格取得・不適切資格取得を招いた要因の一つと考えられる不適切な資格取得推奨が行われていた事実が認められた。

(ア) 実務経験要件を考慮せずに行われた資格推奨

前記第3・6(1)カのとおり、2006年3月14日付通達において「特に、①2003年度定期採用者は、今回受験資格を満たしますので、必ず受験いただきますよう本人への動機付け並びにフォローをお願いします。」、「②2005年度定期採用者は、今回2級の受験資格を有しますので、同様に本人への動機付け並びにフォローをお願いします。」と記載されたり、複数資格の取得が推奨されていたことに象徴されるように、パナソニック環境エンジニアにおいては、従業員個人の实務経験の内容を考慮せずに、社歴年数で資格取得が強く推奨されていた。

また、1995年度から2007年度の実務経験不備者の中には、当委員会のヒアリングにおいて、以下のとおり、個人の実際の実務経験の内容は考慮せずに、社歴年数に応じて資格取得が強く推奨されていたと述べた者が複数いた。

ヒアリング回答の要旨	
水処理・給排水システム部門	機械器具は社歴が10年以上あったので申請するように言われた。 入社して何年経つと、どの資格が受験できるという話が部署内の全体会議においてされていた。受験ができるので、挑戦してみればどうかという形で話をもちかけられた。

このように、会社として必要性が高いと考える技術者を確保するために、「社歴＝実務経験」であるとの安易な考え方により、個々の従業員の実務経験の内容を確認せずに、機械的に資格取得が推奨されていたことがうかがわれた。

しかしながら、パナソニック環境エンジは、エンジニアリング会社であるとはいえ、従業員が業務遂行の過程で工事に関して積むことのできる実務経験は、営業、設計、施工、開発、メンテナンス等、多種多様であり、当然のことながら、その全ての実務経験が技術検定試験の受験又は監理技術者資格者証の申請に係る実務経験要件に該当する実務経験となるものではない。そのため、当然のことながら、「社歴＝実務経験」ということにはならない。実務経験要件に関して、このような基本的な考え方ですら守られずに資格取得の推奨が行われていたことは、パナソニック環境エンジンにおける資格取得推奨が不適切であったことを示している。

なお、このような実務経験要件に関する基本的な考え方の軽視は、パナソニック環境エンジンにおける、個人の実務経験を十分に考慮しない人事制度の設計（後記(2)参照）においても同様にみてとれるところである。

(4) 不正受験を勧めるような態様で行われた資格取得推奨

さらに、前記 1(3)のとおり、本調査で判明した実務経験不備者のうち不正資格取得を行った者（前記 1(3)の類型④の者）は技術検定試験 11 名 15 資格、監理技術者資格 6 名 6 資格であるが、1995 年度から 2007 年度に不正資格取得を行った者は技術検定試験 11 名 14 資格、監理技術者資格 6 名 6 資格であり、資格ベースで全体の約 95%を占めている。このことから、不正受験は 1995 年度から 2007 年度に集中的に発生していたことが認められる。

この中には、当委員会のヒアリングにおいて、以下のとおり、技術者不足により、不正受験を勧めるような態様で資格取得の推奨を受けたと述べる者がいた。

ヒアリング回答の要旨	
水処理・給排水システム部門	上司から会社で当時施工していた工事件名のリスト（自分が経験していない工事経験を含む。）を渡され、その中から工事をピックアップして実務経験の資料を作成した。記載した工事件名の 9 割近くは自分の経験していない工事であった。工事件名を書いて申請すれば資格を取得できると上司に言われたので、そういうものだと思っており、特に悪気もなくそのままその言葉に従った。当時所属していた部署は公共工事に行う部署であり、その時に資格者が足りなかったのだと思う。

環境建築部門	会社から提供された工事件名が記載された一覧表から、自身で選んだか上司が選んだかは記憶がないものの実務経験として記載した。その中には、自分が関与していないものが書かれていた。
--------	--

オ. 不適切な資格取得推奨が不正又は不適切な資格取得の原因となっていたこと

当委員会は、実務経験不備者に対して実務経験不備者書面調査の「質問 1」により、技術検定試験の受験又は監理技術者資格者証の申請の動機について調査した。

その結果は、1995 年度から 2007 年度の不正受験・不正取得を行った 13 名のうち 10 名が上司、同僚等から受験・取得を勧められたため、技術検定試験の受験・監理技術者資格者証の取得をしたと回答している。なお、実務経験不備者全体で見ても 1995 年度から 2007 年度に受験・申請を行った 47 名のうち 29 名が上司、同僚等から受験・取得を勧められたため、技術検定試験の受験・監理技術者資格者証の取得をしたと回答している。

また、1995 年度から 2007 年度の不正受験者の中には、当委員会のヒアリングにおいて、パナソニック環境エンジニアにおける不適切な資格取得推奨が、不正資格取得・不適切資格取得の原因となっていたと述べる者がいた。

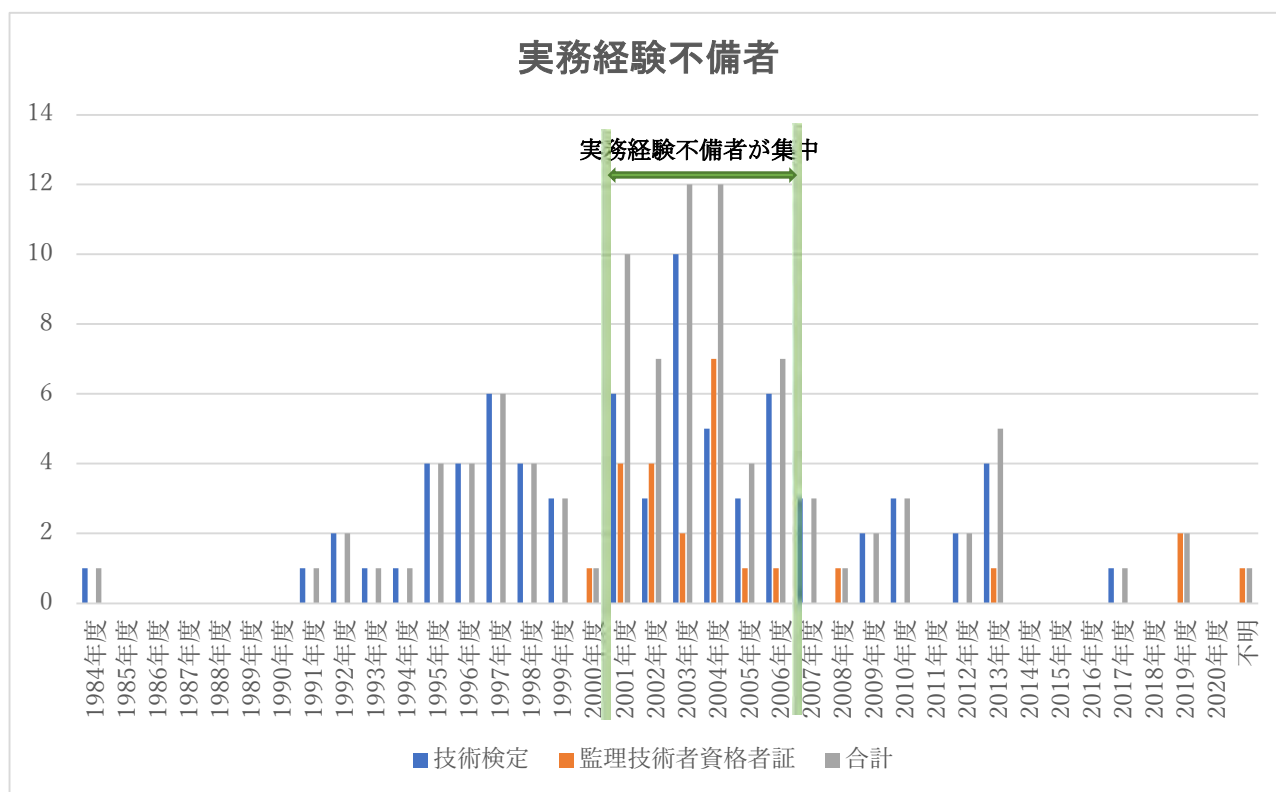
ヒアリング回答の要旨	
水処理・給排水システム部門	件名を書いて申請すれば資格を取得できると上司に言われたので、そういうものだと思っており、特に悪気もなくそのまま従った。

これらのことから、パナソニック環境エンジニアにおいて行われた資格取得推奨が不正資格取得・不適切資格取得の原因となっていたといえることができる。

(2) 個人の实務経験を十分に考慮しない人事制度の影響

ア. 概要

前記 1(1)のとおり、パナソニック環境エンジニアにおいては 1995 年度から 2006 年度に実務経験不備者が多数発生したが、特に 2001 年度から 2006 年度において実務経験不備者が多数発生したことが判明している。2001 年度から 2006 年度の時期は、以下に述べるとおり、パナソニック環境エンジニアにおいて個人の工事経歴及び実務経験を十分に考慮しない人事制度が採用されていた時期と重なっており、これも不正資格取得・不適切資格取得の動機となった原因の一つと考えられる。



イ. 2004年度から2007年度のパナソニック環境エンジの人事制度の概要

前記第3・6(2)イのとおり、2002年度から2007年度においては、技術職、営業職の全部又は一部では一律に施工管理技士等を昇任要件としており、1級施工管理技士が主任及び主事へ昇任するための有力な選択肢となっていた。

ウ. 2002年度から2007年度のパナソニック環境エンジの人事制度の問題点（個人の
実務経験を十分に考慮しないこと）

(ア) 従業員に対して一律に資格保有を昇任条件とする人事制度の問題点

前記イのとおり、2002年度から2007年度の人事制度は、個々人の経歴、職種に応じたものではなく、一律に施工管理技士等の資格保有を昇任要件としたものである。

パナソニック環境エンジは、エンジニアリング会社であるとはいえ、従業員が業務遂行の過程で工事に関して積むことのできる実務経験は、営業、設計、施工、開発、メンテナンス等、多種多様であり、当然のことながら、その全ての実務経験が技術検定試験の受験又は監理技術者資格者証の申請に係る実務経験要件に該当する実務経験となるものではない。パナソニック環境エンジにおいては、人事ローテーションにおいて営業部門の従業員が施工部門に異動する等の各部門の行き来があったものの、施工部門以外に所属した経歴を持つ者は、入社以来施

工部門に所属していた者に比べて、技術検定試験に必要な実務経験を満たすことは通常は困難である。

これに加えて、施工管理技士資格を取得するために必要となる実務経験は、その学歴等に応じて卒業後 3 から 15 年が必要であり、卒業後、比較的早期に技術検定試験の受験資格を取得できる者もいれば、卒業後、相当年数（最大 15 年）を経過しなければ受験資格を取得できない者もいることになる。そのため、従業員は、同じ年齢や社歴の者であったとしても、その学歴や個々人が積んだ実務経験の内容次第で、施工管理技士資格に係る実務経験を充足するまでに要する時間に大きな差が生じることになる。

それにもかかわらず、一律に施工管理技士等の資格を昇任要件とすれば、昇任を急ぎ、不正受験、不正申請が発生する土壌となり得るものであった。また、そのような人事制度は、従業員に対して、従業員の技術・能力そのものを評価するのではなく、資格取得・保有資格を重視するというメッセージを与えるものとなった可能性があり、それが資格を重視する風潮を生み（後記 4(2)参照）、不正資格取得・不適切資格取得を招来させた動機ないし背景事情の一つとなったことは否定できないと考えられる。

(イ) 人事制度と経済的利益が結びつくことによる人事制度の問題の拡大

上記のとおり、パナソニック環境エンジの人事制度は個々人の経歴、職種に応じたものではなく、一律に施工管理技士等の資格を昇任要件としたものである点で問題があるものであったが、さらに、当該人事制度と経済的利益が結びつくことで、より不正資格取得・不適切資格取得の発生を促すこととなったと考えられる。

すなわち、パナソニック環境エンジンにおいては資格職能制度が採用されていることから、資格職能制度における昇任は当該従業員が就く役職に関係するだけでなく、基本給の増加、基本給の増加に伴う残業代の増加、賞与の増加、資格責任者手当の増加という経済的なメリットを従業員に与えるものである⁷³。パナソニック環境エンジンがエンジニアリング会社であることから、1 級施工管理技士に対して、一定の経済的なインセンティブを付与し、人事制度上の優遇措置を設けること自体は直ちに不合理なものではない。しかしながら、個々人の経歴、職種に応じたものではなく、一律に施工管理技士等の資格を昇任要件とした人事制度と結びつくことにより、さらに、不正受験、不適切受験を促す結果になったことは否定できない。

⁷³ なお、前記第 3・6(2)アのとおり、2011 年 7 月までは最高額 3 万 7000 円の資格責任者手当が支払われるとともに、技術手当の上限 1 万円も加えると、1 級施工管理技士資格を保有することで、月額給与だけでも最高 4 万 7000 円の経済的なメリットが与えられることになる。

エ. 個人の実務経験を考慮しない人事制度が不正資格取得・不適切資格取得へ与えた影響

当委員会は、実務経験不備者に対して実務経験不備者書面調査の「質問 1」により、技術検定試験の受験又は監理技術者資格者証の申請の動機について調査した。

その結果、2002 年度から 2007 年度の不正受験・不正取得を行った 7 名のうち 3 名が、昇進のために有利又は必須であるため受験したと回答している。

また、当委員会のヒアリングにおいて、同時期の実務経験不備者及び事業の責任者は、以下のように昇格要件としての資格取得を意識していたと認められる内容を述べており、これは、個人の工事経歴を考慮しない人事制度が不正資格取得・不適切資格取得の動機・背景事情の一つになっていたことを裏付けるものということができる。

ヒアリング回答の要旨	
空調システム部門	昇進や仕事の幅も広がるため受験した。
水処理・給排水システム部門	2004 年頃から資格がないと昇格できないことになった。1 級管の実地に落ちたため、上司に滑り止めとして 1 級土木も受験した方がよいのではないかとわれ、受験した。 1 級管か 1 級土木のいずれかの資格を取得しなければ昇格できなかったため、経験していない実務経験を記載してしまった。
	人事からも「監理技術者をたくさんもっていないと仕事ができない」と言われていた。昇格要件の一つで必須。絶対昇格したかったということもあり資格を取得しないといけないと個人的にも感じた。
	・ 資格の保有が昇格要件となった後からは上司も部下も必死であった。 ・ 部下としては、昇格しないと給料が上がらない一方で、平社員から主任に上がるとどんと給料が上がる。給与が高くなれば残業手当も高くなるし、昇格すれば賞与なども含めだいぶ違う。 ・ UM クラスの上司としては部下を昇格させないと下がつかえてしまう。役職やのバランスを維持しながら事業部を伸ばそうと思ったら、上司も必死に資格取得を推奨する。
空調システム部門	資格取得が昇格に必要という雰囲気があったため、経験していない工事を記載してでも受験した。

3. 不正資格取得・不適切資格取得の機会の存在（牽制機能についての問題点）

(1) 資格取得の推奨方針に応じたチェック体制の不備

前記2(1)のとおり、本調査においては、パナソニック環境エンジでは、建設工事の受注件数の増加に伴う技術者不足をその背景として、従業員に対する不適切な資格取得の推奨が行われていた事実が認められた。

パナソニック環境エンジンにおいては、会社として組織を挙げて従業員に対して資格取得を奨励する以上、それに応じた体制を整えることが必要であったと考えられる。すなわち、(i) 技術検定試験の受験の場合には、実務経験証明書申請者が作成した実務経験証明書に記載された全ての実務経験について、(ii) 監理技術者資格者証の申請の場合には、実務経験証明書申請者が作成した実務経験証明書に記載された実務経験のうち、自社における工事経験に係る実務経験について、会社としてその内容を証明することが求められている⁷⁴。会社としては、かかる実務経験証明書の記載内容の正確性を確認した上で、代表者等の署名又は押印を行う必要があることから、施工管理技士資格及び監理技術者資格の資格取得は、個々の従業員のみの問題ではなく、実務経験の証明者としての会社の問題でもあるという認識が必要であったといえる。

かかる考え方からすれば、従業員に対して資格取得の推奨を行う以上、会社としては、実務経験要件について従業員に対して周知及び注意喚起等を行うことや、会社として実務経験証明の信頼性を確保・向上させるために実務経験証明書のチェック体制を整備するなどといった対策を講じておくべきであったと考えられる。

本調査では、パナソニック環境エンジンにおいて、特に、後述する承認フロー改正前までの間は、上記の点の考慮がなされていた事実はうかがわれなかった。

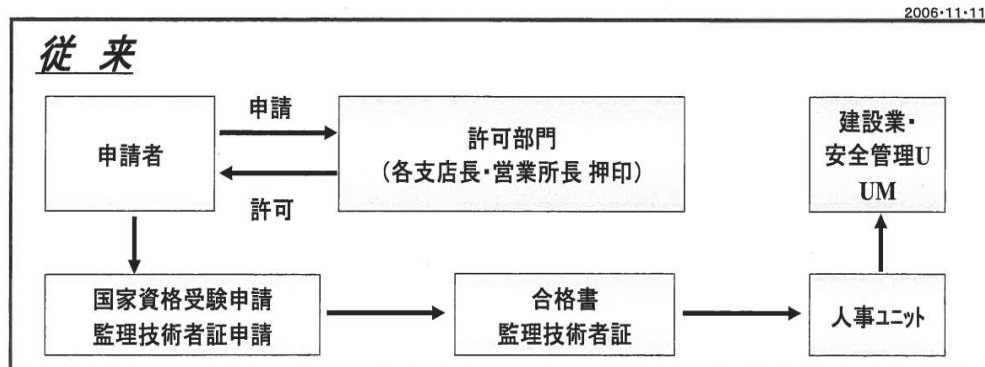
(2) 承認フロー改正前における実務経験証明書のチェック体制の不備

ア. 承認フロー改正前のチェック体制の概要

前記第3・5(1)アのとおり、パナソニック環境エンジは、2006年社内調査に際して、PSS建設業安全管理部に対して、従来の実務経験証明書に係る承認フローは下記図に示される承認フローであったと報告している。なお、前記第3・5(1)イのとおり、承認フローの改正がいつ実施されたかについては明らかではないが、

⁷⁴ 技術検定試験の受験資格については、実務経験証明書の作成は、受験申込書類の作成時点で所属している会社が行い、代表者等の署名及び押印が必要とされる。受験者が受験申込書類の作成時点で所属している会社ではなく、過去に勤めていた会社での実務経験及び指導監督の実務経験を同証明書に記載する場合にも、過去に勤めていた会社の押印は不要であり、受験時点で所属している会社が押印すれば足りるとされている。他方で、監理技術者資格者証の資格要件については、実務経験証明書に記載する実務経験（経験した工事）については、当該工事を経験した当時に所属していた会社が証明することを要し、複数の会社で実務を経験している場合には、会社ごとに別々の実務経験証明書が必要となり、技術検定試験の受験資格の場合と異なり、現在の所属先の会社が申請者本人の全ての工事経験を証明することは求められていない。

遅くとも 2008 年頃からは改正後の承認フローが運用されていたことが確認されている。



上記図のとおり、2006 年社内調査以前においては、実務経験証明書に記載された実務経験及び指導監督の実務経験の内容等が事実と相違なく、実務経験要件を満たし、実務経験不備がないものであるかの確認は、営業成績について責任を持つ支店長・営業所長のみが実施する体制となっていた。

イ. 承認フロー改正前のチェック体制における利益相反の問題

技術検定試験の受験及び監理技術者資格者証の申請の際に実務経験証明書申請者である従業員により作成される実務経験証明書については、実務経験証明書申請者自らによる誓約（押印）に加え、所属する企業による証明（会社の代表者等の押印）によってその内容の信頼性を担保する制度となっている。

パナソニック環境エンジにおいては、前記 2(1) のとおり、特に 1995 年から 2007 年にかけて、技術者不足の問題を抱えており、営業成績について責任を持つ支店長・営業所長においては、施工管理技士資格又は監理技術者資格者証の保有者を確保すべく、自らの支店又は営業所に所属する従業員に対して、資格取得を奨励する立場にいたる者であった。そのため、同責任者は、(i) 会社（又は自らの支店若しくは営業所）として事業遂行のために施工管理技士資格及び監理技術者資格者証の保有者数を増やしたいというインセンティブを有する立場であった一方で、それと同時に、(ii) 会社（又は自らの責任者の立場）として、実務経験証明書申請者の提出する実務経験証明書の適正性をチェックするという立場にも置かれていることとなり、いわば、利益が相反する状況（すなわち、資格保有者を増やしたい場合、実務経験証明書の実務経験要件のチェックが甘くなり、牽制機能が有効に機能しなくなるおそれがある状況）にあったといえることができる。

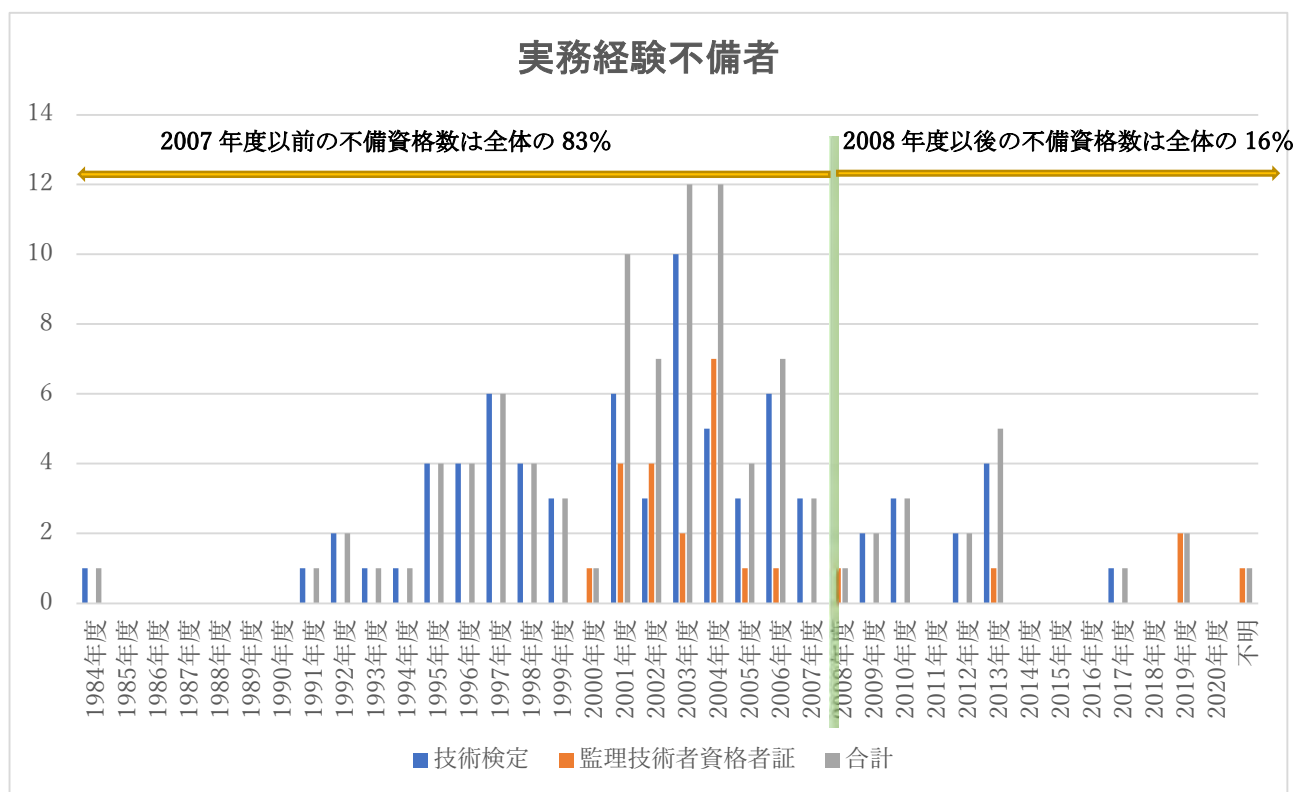
したがって、かかる承認フローでは、構造的に利益相反の問題を内在しているという問題があり、実務経験証明書に対するチェック機能が働きにくい仕組みとなっていた可能性があることが指摘できる。

実際、当委員会のヒアリングにおいて、2006 年社内調査以前は、実務経験証明書申請者が実務経験証明書を作成して承認者である上司に提出しても、厳格に実務経験要件のチェックは行われることはなく、確かめもせずに判が押されている状態であったと述べる者もあり、実務経験証明書に対する実質的なチェックは行われていなかったことが認められる。

ヒアリング回答の要旨	
空調システム部門	実務経験証明書について、上司に内容を詳細に確認してもらうことはなく、「こんなもんですかね」という程度だった。
環境建築部門	経験していない工事を記載しても、支店長の判子をもらえたり、会社としても資格取得を推奨していたため、受験した。
水処理・給排水システム部門	存在しない件名を記載して、それに対して上長に判子を押しもらった。上長に、「このような工事はやっていないですよ」と指摘されたこともなかった。

また、実務経験不備者 65 名 100 資格のうち、承認フロー改正前のチェック体制により実務経験証明書がチェックされていた 2007 年度以前の実務経験不備者は 50 名 83 資格であり、資格数ベースでは 83%の実務経験不備者が 2007 年度以前の実務経験不備者である⁷⁵。このことは、2007 年度以前は実質的な実務経験証明書のチェックが行われていなかったことを示していると評価できる。

⁷⁵ なお、2008 年度以降の実務経験不備者は 13 名 16 資格であり、その他に、資格取得時期が不明の者が 1 名 1 資格である。



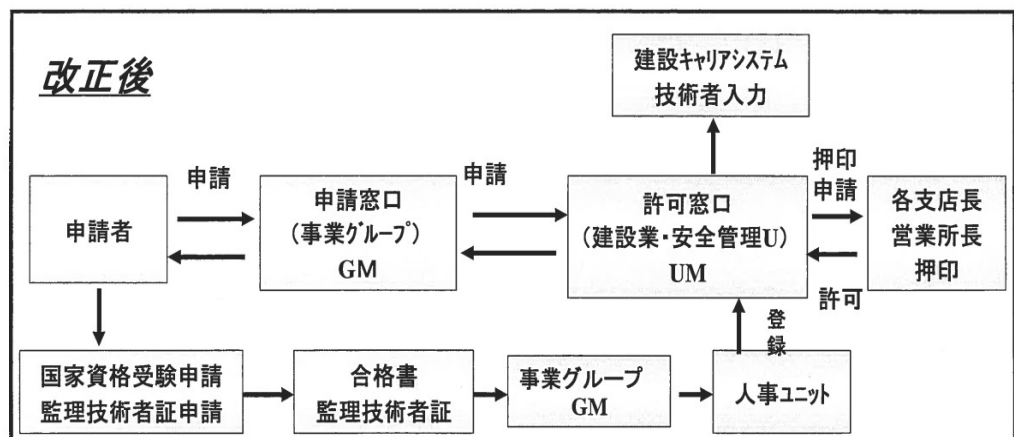
したがって、承認フロー改正前においては、上記の利益相反の問題から、実務経験証明書に対するチェック機能が働きにくい仕組みの下で承認フローが構築・運用されており、実際にチェックが有効に機能していない状況に陥っていたといえる。このことは、不正資格取得・不適切資格取得を可能とさせる状態を生じさせていた（不正の機会を生じさせていた）と評価することができ、複数の不正資格取得・不適切資格取得を招いた大きな要因であると評価できる。

(3) 承認フロー改正後における実務経験証明書のチェック体制及びその評価

ア. 承認フローの変更の概要

前記第3・5(1)アのとおり、2006年社内調査の後、パナソニック環境エンジは、PSS建設業安全管理部に対して、以下のとおり、事業グループのグループマネージャー（GM）を「申請窓口」とし、建設業安全管理部門を「許可窓口」として実務経験証明書のチェック部門と位置付ける承認フローの改正を報告した。

なお、前記第3・5(1)イのとおり、当該改正が実施された時期は不明であるものの、遅くとも2008年頃には以下のような改正後の承認フローの運用が開始されていたことが認められる。



イ. 承認フロー改正後に発生した実務経験不備の事例

上記のとおり、改正後の承認フローの運用開始時期は、具体的な時期は明確ではないものの、2008年頃であると考えられる。前記(2)イのとおり、実務経験不備者65名100資格のうち、2008年度以降の実務経験不備者は15名16資格であり、資格数ベースでは16%にすぎない。そのため、承認フロー改正以降は、建設業安全管理部門によるチェックが不正資格取得及び不適切資格取得の防止に一定の機能を果たしていた可能性はある。

しかしながら、パナソニック環境エンジにおいては、2008年度以降においても、件数は2008年度より前に比較して減少したものの、なお実務経験不備者が発生していることが判明しており、建設業安全管理部門によるダブルチェックについても、必ずしも十分にチェックが働いていたものではなく、チェックが不十分であった事例も一部で認められた。

2008年度以降に発生した実務経験不備者について、不備の類型ごとの実務経験不備者人数及び資格数は、下記表のとおりである。

類型	技術検定試験 (資格数)	監理技術者資格者証 (資格数)
① 実務経験が認められない工事経験	6	4
② 実務経験の重複	2	0
③ 下請に出している場合の実務経験（建築工事等における電気工事下請）	1	
④ 虚偽・不正の実務経験	1	0
⑤ その他	2	0
合計	12	4

また、2008 年以降に発生した実務経験不備者について、各不備類型における不備の内容及び分析は、以下のとおりである。いずれの類型においても、建設業安全管理部門において実務経験要件及び工事の施工に関する十分な知識と、かかる知識の取得・共有化を可能とする社内体制が整備されていれば、これらの実務経験不備に基づく不適切資格取得・不正資格取得を防止することは可能であったと考えられる。

①：実務経験が認められない工事経験	
資格数	10 資格
不備の内容	この類型に該当する実務経験不備者は、工期の全てを管工事施工管理技士の実務経験として計上したが、実際には工期の一部しか管工事を行っていなかった、「補助員」としての業務を指導監督の実務経験として算入したが、これが指導監督の実務経験とは認められなかったもの等である。
原因	建設業安全管理部門に実務経験の要件について十分な知識があれば、この実務経験不備が生じなかった可能性がある。
②：実務経験の重複	
資格数	2 資格
不備の内容	この類型に該当する実務経験不備者は、実務経験の重複があったため実務経験不備となったものである。
原因	建設業安全管理部門が実務経験の重複について十分に確認していればこの実務経験不備が生じなかった可能性がある。
③：下請に出している場合の実務経験（建築工事等における電気工事下請）の類型	
資格数	1 資格
不備の内容	この類型に該当する実務経験不備者は、パナソニック環境エンジ以外の会社に在籍していた時に自らが実施する工事のうち電気工事を下請に出していたが、当該会社が電気工事の建設許可を取得していなかったものである。
原因	この電気工事の下請要件については、手引きにも記載されているため、建設業安全管理部門に実務経験の要件について十分な知識があれば、この実務経験不備が生じなかった可能性がある。
④：虚偽・不正の実務経験の類型	
資格数	1 資格
不備の内容	この類型に該当する実務経験不備者は、自ら経験していない工事を実務経験証明書に記載した者である。
原因	建設業安全管理部門によるチェックが十分に行われていれば、この実務経験不備が生じなかった可能性がある。

ウ. 承認フロー改正後における実務経験証明書のチェック体制への評価

(ア) 概要

上記のとおり、2008 年以降も、なお実務経験証明書申請者による申請件数は相当程度あったものの、実際の実務経験不備件数は 2006 年以前と比較して減少していることから、建設業安全管理部門による実務経験証明書のチェックは、担当者の努力により一定程度機能していたと評価することもできる。

もっとも、本調査の結果、2008 年度以降においても、前記イのとおり、実務経験要件及び施工工事に関する十分な知識があれば防げたと思われる実務経験不備の事例が存在することに加え、後記に述べるとおり、建設業安全管理部門による実務経験証明書のチェック体制には不十分と思われる点も見受けられた。

(イ) 建設業安全管理部門によるチェック体制の不十分性

前記第 3・5(1)ウ(ア)のとおり、改正後の承認フローでは、建設業安全管理部門における実務経験証明書の確認は、地域ごとに配置されている建設業安全管理部門の担当者により行われていた。しかし、以下のとおり、チェック体制には、不十分と思われる点も認められた。

a. 建設業安全管理部門では、実務経験要件についての知識及び工事施工に関する知識・経験の習得に関する制度が十分ではないこと

実務経験証明書に記載された工事経験が実務経験としての要件を満たすかの判断には、受験の手引に記載されるルールに関する正確な知識が必要である。また、実務経験としての要件を満たすかの判断には、受験の手引に記載されるルールに加え、一定の工事の施工に関する知識・経験も必要となる⁷⁶。

しかしながら、建設業安全管理部門には、実務経験要件のチェックのためのマニュアルやチェックリスト等は存在せず、また、会社として、担当者に対する実務経験要件に関する教育や指導等も特段行われていなかった。そのため、担当者は自分で受験の手引を読む等して勉強することや、自ら工事現場に出向く等の自助努力によって必要な知識を蓄えるしかなかった⁷⁷。そ

⁷⁶ 例えば、実務経験証明書に記載された実務経験が、受験の手引では実務経験として認められない工事種別又は工事内容に該当するのではないかなどを判断する際には、工事の施工に関する知識や経験も必要である。

⁷⁷ なお、建設業安全管理部門の一部の責任者は、当委員会のヒアリングにおいて、建設業安全管理部門に配属される前には建設業法や実務経験要件について全く知識がなかったと述べる者もいた。また、当委員会が確認できた建設業安全管理部門の責任者における 2017 年 4 月作成の引継書類においては、同部門が実

のため、実務経験要件の適正なチェックのために十分な知識を習得していたのか、習得しているとしても習得するまでの期間において、過誤なく適切かつ十分な判断ができていたかについては疑義が残る部分もある。

- b. 建設業安全管理部門においては、担当者の知識不足を補い、人為的なミス等を防ぐ体制となっていなかったこと

担当者の知識不足等を防ぎ、実務経験要件のチェックを正確に行うためには、担当者が属人的に有する知識及び能力に依拠するだけでは十分ではなく、会社として、実務経験要件の充足性の判断を正確に行うための体制を整備することが必要であったといえる。

この点、当委員会のヒアリングでは、担当者が実務経験要件を充足するかについて判断に迷った場合には、他の建設業安全管理部門の担当者や責任者に助言を求めたり、国土交通省に問い合わせること等が一部で行われていたことがうかがわれた。もっとも、同僚に助言を求めたり、当局へ問い合わせをするか否かは、あくまで担当者の個人の判断に委ねられており、建設業安全管理部門として知識不足を補うような体制までは整備されていなかった。

- c. 小括

上記のとおりであり、承認フローの改正を経て、実務経験証明書を建設業安全管理部門がダブルチェックする体制となった後においても、会社として、実務経験要件及び施工工事に関する担当者の知識・経験不足を補い、実務経験証明書についての適正性チェックを適切かつ正確に行うための体制を整備することまではできていなかった。

このことが原因となり、承認フローの改正により建設業安全管理部門が実務経験証明書をダブルチェックする体制となった後においても実務経験不備の事例が発生した可能性が否定できない。

前記イのとおり、実際に、2008 年以降に発生した実務経験不備の事例については、会社として、担当者の知識・経験不足を補い、実務経験証明書についての適正性チェックを適切かつ正確に行うための体制（例えば、実務経験要件のチェックのためのチェックリストを作成し、周知・徹底するなどの対策をする等）を構築していれば、実務経験不備の発生を防止することも可能であった可能性を否定できない。

務経験証明書のチェックを業務として行っていることについて言及がなく、当委員会のヒアリングにおいて、同部門の責任者の一部の者は、同部門において実務経験証明書のチェック業務をしていることすら認識していなかったと述べている。

(ウ) 建設業安全管理部門の工事施工部門に対する牽制機能・独立性確保の重要性

前述した改正前の承認フローと比較し、承認フロー改正後は、営業責任を有する支店長又は営業所長及び工事施工部門とは一定の距離を置いた立場と評価し得る建設業安全管理部門において実務経験証明書のダブルチェックを行う体制となったことから、実務経験不備問題の根本原因である利益相反構造の解消という観点からすれば、当該承認フローの改正は、正しい方向性での改正であったと評価できる。実際、承認フロー改正後に申請された実務経験証明書に係る実務経験不備の問題は、前記イのとおり、基本的には受験の手引や施工工事に関する知識不足等を主たる原因とするものと考えられる。

しかしながら、前記第3・5(1)ウ(イ)のとおり、当委員会のヒアリングにおいて、建設業安全管理部門の担当者の中には、建設キャリアシステムに登録されていない工事については、配置の問題については究極的には工事の責任者しか分からないことから、事業部に聞いて配置しているとの回答であれば認めてよい（建設キャリアシステムに掲載されていないから認めないということにはならない）という運用をしており、建設業安全管理部門が完全に牽制ができていたかという点、できてはいなかったとの旨を述べる者もいた。

このことからすれば、建設業安全管理部門による実務経験証明書のチェック体制の強化に際しては、建設業安全管理部門における牽制機能の拡充及び独立性の確保についても、再発防止に向けた課題となると考えられる。

(4) 内部監査部門・監査役による承認フローに対する監査の未実施

承認フローの改正後、建設業安全管理部門による実務経験要件に関するダブルチェック体制という仕組みが構築された後においても、その運用が形骸化するなどして、牽制機能が低下し、実務経験要件の十分かつ適切なチェックという目的が達成できなくなる可能性はある。そのため、チェック体制が有効に機能しているかとの観点から、当該仕組みの運用に関する監査を行うことが必要となるが、パナソニック環境エンジにおいては、以下のとおり、実務経験要件に関するチェック体制の運用面に関する監査については十分に行われていなかった。

ア. 内部監査部門による監査の未実施

前記第3・5(2)アのとおり、パナソニック環境エンジにおいては2009年8月1日までは「内部監査部門」が存在していなかった。また、2009年8月1日には経理部門の中に「内部統制グループ」が設置され、2010年4月1日には「内部統制グループ」は廃止され、代わりに「内部統制室」が発足したが、内部統制グルー

ブ及び内部統制室では、実務経験証明書の承認フローに関しては監査対象とされておらず、監査は実施されていなかった。

イ. 監査役監査による監査の未実施

前記第3・5(3)のとおり、パナソニック環境エンジにおいては、承認フローの整備状況ないしその運用状況に関しては、監査役監査の監査項目の対象外とされており、監査役監査は実施されていなかった。

また、当委員会が、2004年6月から2011年6月までの間においてパナソニック環境エンジの監査役として在任した監査役（3名）に対し実施した書面調査では、いずれの監査役についても、在任期間中、（i）実務経験不備の監査について協議等を行ったことはなく、（ii）承認フロー改正後、建設業安全管理部門が施工管理技士及び監理技術者資格者証の実務経験の有無を確認するという社内体制になっていたことを認識していなかったとの回答であった。

ウ. 内部統制システムにおける承認フローに対するモニタリングの欠落

前記第1-2・4(3)のとおり、パナソニック環境エンジにおいては、2007年6月18日開催の取締役会において、内部統制システム整備に関する基本方針決定に係る決議を行っており、その中では、「① 取締役の職務執行の適法性を確保するための体制」として、「コンプライアンス意識の向上を図るとともに、効果的なガバナンス体制およびモニタリング体制を整えることによって、取締役の職務執行の適法性を確保する。」とされている。

もっとも、このような内部統制システム整備に関する基本方針に係る決議があったものの、上記のとおり、承認フローに対するモニタリング体制については整備されなかった。

エ. 小括

パナソニック環境エンジにおいては、前記第3・3(5)のとおり、2006年社内調査において実務経験不備者が判明していたものの、かかる事実が隠ぺいされたことから、これまで、全社的に、実務経験不備の問題が存在していたことが認識されるに至らず、実務経験不備問題を自社の問題であるとして受け止める契機が失われていた。

かかる経緯を前提とすれば、いわゆるリスクベースド・アプローチの観点からは、（自社において、実務経験不備の問題は存在しないと認識されていたことから、）内部監査部門及び監査役において、実務経験要件に関するチェック体制の運用について監査対象とすることの期待可能性は低く、これを監査対象外として

いたことについて、直ちに不適切であったとまでは言うことはできないと考えられる。

もっとも、仮にこれを監査対象としていたとしたら、2008 年以降に発生した不正又は不適正な資格取得を防止することはできた可能性はあると考えられる。

したがって、後記第 6 の再発防止策において詳述するとおり、パナソニック環境エンジにおいては、今般の実務経験不備問題を踏まえ、実務経験証明書のチェック体制の運用面の適正性に関しても、何らかのかたちで内部監査の監査対象とする必要があると考えられる。

(5) パナソニックグループのグループ監査による承認フローに対する監査の不十分性

前記第 3・5(2)イのとおり、パナソニック環境エンジは、パナソニックのグループ監査の対象とされ、以下の監査を受けていた。

すなわち、パナソニックの建設業安全管理部によるパナソニック環境エンジに対するグループ監査については、2009 年から 2015 年までの間、毎年店社監査が実施されていたことが認められた。

この点、前記 3・5(2)イのとおり、店社監査においては、監査項目の一つとして、「技術者の実務経験を検証し資格取得の一元化と牽制機能の仕組みが確立され取得許可・管理が行われている。」との項目が設定されていたが、当該監査項目においては、実務経験証明書申請者により作成された実務経験証明書の実務経験要件の確認をする承認フローの仕組みについて、建設業に関する知識を持っている部門によるチェックが行われる社内体制が構築されているかといった点（すなわち、承認フローの仕組みの有無）の確認をするにとどまっていた。そのため、承認フローが実際どのように運用されているのか、適切に運用がなされているか、運用面に不備が無いかといった観点からの確認及び検証までは行われていなかった。

4. 不正資格取得・不適切資格取得を正当化した事情

パナソニック環境エンジにおいて、不正資格取得及び不適切資格取得を正当化した事情としては、従業員側の事情と会社側の事情に大別できる。以下では、後記(1)で従業員側の事情を、後記(2)及び(3)で会社側の事情について述べる。

(1) 不正資格取得・不適切資格取得を正当化する意識

本調査においては、施工管理技士資格等の取得について、実務経験不備者における不正資格取得・不適切資格取得を正当化する従業員の意識の存在をうかがわせる事実が判明しており（後記アないしエ参照）、このような従業員の意識が不正資格取得及び不適切資格取得を正当化していた実態が明らかになった。

ア. 規範意識の低さ

(ア) 実務経験不備者書面調査の結果に現れた規範意識の低さ

当委員会は、実務経験不備者に対して実務経験不備者書面調査の「質問3」により、自身の実務経験不備に関する認識について調査し、必要に応じてヒアリングを実施した。

別紙1-4のとおり、実務経験不備者書面調査により回答が得られた実務経験不備者のうち21名（現職者18名、退職者3名）が実務経験に不備があったことを知っていたか、不備があるかもしれないと思いながら受験又は申請を行っていたのであり、ここにも一部のパナソニック環境エンジの従業員の規範意識の低さが現れているといえる。

(イ) 不正資格取得を勧めた従業員の存在からわかる規範意識の低さ

前記1(3)のとおり、本調査では、実務経験証明書に虚偽であることを認識しながら虚偽の工事経歴を記載して不正に資格取得を行った者が14名（21資格）いたことが判明しているが、当該14名のうち6名については、本来は不正資格取得が発生しないように監督すべき立場にある上司の積極的な不正への関与があったと述べている。具体的には、前記2(1)エ(イ)のとおり、当該従業員が関与していない工事の情報を渡して実務経験証明書に記載させる事例のほか、当委員会のヒアリングにおいて、以下のとおり、上司により不正資格取得の助言があったと述べる者がいた⁷⁸。

ヒアリング回答の要旨	
空調システム部門	資格を取得したいという話はしていたので、このような現場があるからこの現場を書きなさいと言われた。そのように言われて実務経験証明書には自分が全く関わっていない工事を記載した。
水処理・給排水システム部門	上司から提供された件名は、自分が全く関与したことがないものだった。
環境建築部門	会社から提供された工事件名が記載された一覧表から、自身で選んだか上司が選んだかは記憶がないものの実務経験として記載した。その中には、自分が関与していないものが書かれていた。

このように不正資格取得を勧める従業員の存在が、一部のパナソニック環境エンジの従業員の規範意識の低さを示していると指摘することができる。

⁷⁸ もっとも、本調査では、当該不正資格取得の助言があった事実を認定するまでには至らなかった。

イ. 周囲も不正資格取得又は不適切資格取得を行っているとの認識

不正資格取得又は不適切資格取得を行った者の中には、当委員会のヒアリングにおいて、以下のとおり、周囲も不正資格取得、不適切資格取得を行っているとの認識を有する者が複数いたことが認められる。

ヒアリング回答の要旨	
水処理・給排水システム部門	建設業自体の体質として、実務経験は必要だが、社歴 10 年で足りるという雰囲気であった。
	みんなが受けていたことや悪いという認識がなかった、合格したいという気持ちも強かったからだと思う。
	パナソニック環境エンジにおいて、自分が経験していない工事を実務経験として記載するような雰囲気があったし、もっと言えば全国的にあったと思う。
	こんなことをやっている会社は建設業界にたくさんあり、うちの会社だけではない。
	自社に限ったことではなく、競業他社でも、多少誇張して記載することが常識的な状況だったため、浅はかにも真に受けて実務経験を誇張して記載してしまった。

このように、自分だけではなく、周りの多くの者が不正資格取得又は不適切資格取得を行っているとの認識があり、その認識の下、自らの不正資格取得又は不適切資格取得を正当化していたと考えられる。

ウ. 受験の手引に対する意識の低さ

実務経験不備者の中には、技術検定試験の受験に際し、受験の手引を十分に確認していなかった者も存在していた。当委員会は、実務経験不備者書面調査により、実務経験不備者のうち、「質問 3」において受験又は申請を行った当時、実務経験に不備がある（受験、取得要件を満たさない）ことを知らなかったと回答した者のうち、受験の手引などの実務経験について記載している書類を全く確認していない者が 5 名存在した。

また、当委員会のヒアリングにおいて、実務経験不備者の中には、以下のように、実務経験についての基本的な事項であり受験の手引等に記載されているような事項についてすら認識しておらず、受験の手引を十分に確認していないことがうかがわれる者も複数認められた。

ヒアリング回答の要旨	
水処理・給排水システム部門	機械器具の経験だけでなく、入社後の全ての実務経験が含まれると思っていた。
	具体的にどの件名を担当したから実務経験と認められるという考え方をしておらず、在職年数が必要な実務経験期間に達すれば、要件を満たすというような感覚であった。
	「指導監督的」という部分も当時認識がなかった。
空調システム部門	電気を受験する際、全て電気工事を書かなければいけないと知らず、管工事の件名も書いた。管工事の件名を記入しても問題ないと思っていた。当時は、何かしらの工事に関与していれば足りると思っていた。

しかしながら、自身が資格取得するために受験をするに当たり、その受験要件を自ら確認することは、特に、実務経験という個人の工事経歴の内容が受験要件になっていることに照らせば、そのような資格試験の受験をする者として当然求められる行為であり、それすら行っていないことは、不正に資格取得をしてしまうリスクを考慮しない点において、コンプライアンスに対する意識が低いことを示しており、かかる観点からも、規範意識の低さが不正資格取得・不適切資格取得を正当化する一事情となっていたと考えられる。

エ. 実務経験のチェックは会社が行うとの「甘え」の意識

さらに、当委員会のヒアリングにおいて、実務経験不備者の中には、以下のとおり、実務経験証明書を証明したのは会社であるとして、会社側に責任がある旨を主張する者が多数見受けられた。

ヒアリング回答の要旨	
水処理・給排水システム部門	受験当時に重複は NG であると認識しており、書類審査ではじかれるかと思ったが、はじかれずに通ってしまったため、そのまま受験した。
	個人の認識不足で片付けるのは大きな間違いであり、個人よりも会社に大きな責任があると考ええる。
	自分の認識の不十分さも前提となっているが、会社のチェックを経た上で受験している以上、会社にも問題があったと思う。

確かに、実務経験証明書に記載された実務経験が事実と相違ないとの証明は会社が行うものであることからすれば、実務経験不備者が、自身の提出した実務経験証明書が会社により証明された以上、実務経験要件に不備はないと理解したと

弁明することについては、実務経験不備者に汲むべき事情が全くないとまではいえないかもしれない。

もっとも、技術検定試験は自らの資格取得のために自らが受験するものであり、監理技術者資格者証の取得は、自らがかかる資格者証記載の資格を保有する技術者として現場で業務を行うことになる以上、まずは自らが実務経験要件の充足を確認しなければならないのは当然である。それにもかかわらず、会社が実務経験証明書を証明したのであり、会社に問題があると主張すること自体が、「問題があるなら会社がなんとかしてくれるだろう」という甘えがあったと指摘せざるを得ず、このような甘えも、不適切受験を正当化する一事情となっていたと考えられる。

(2) 資格を重視する風潮

前記第3・6(2)のとおり、パナソニック環境エンジにおいては、1級施工管理技士の資格保有を昇任要件としており、資格保有の有無を人事・給与等の待遇に反映する制度を採っていた。当委員会のヒアリングにおいて、実務経験不備者の中には、パナソニック環境エンジにおける資格保有の位置付けに関して以下のとおり述べる者がおり、同社においては、従業員について、個々人の技術者としての能力を見るのではなく、資格保有の有無を重視する風潮があったことがうかがわれる。

ヒアリング回答の要旨	
水処理・給排水システム部門	(不正受験を奨励された際に) 上司からは、工事には資格が必要なので取得をしろと言われた。取得しないと使い物にならないというニュアンスもあった。
	上司から「もし、会社がリストラ等を実施した時に、資格を持っていない者は真っ先に首を切られるぞ」と言われた。
環境建築部門	上席に行くのであれば資格は必須であるから、嘘をつけとまでは言わないが、とにかく資格を取得しろというような指導がなされていた。
空調システム部門	資格を取得したら一人前という風潮があり、試験の時期が近くなると、誰は取得している、誰は取得していないといった話が持ち上がっていた。会社としては、資格取得＝技術力の証明という考えのもと、資格取得を奨励していたと思われる。

以上のように、パナソニック環境エンジでは、従業員の資格保有の有無を重視する風潮が存在していたことがうかがわれるが、資格はその従業員の技術者としての能力を示す一つの指標ではあるものの、当然のことながら、全ての能力を表すものではない。この点、パナソニック環境エンジにおいては、上記のように、保有している資格でその従業員の能力を図るような風潮があり、このような風潮は、従業員に対して、

業務に必要なから資格を取得するのではなく、「とにかく資格を取得する」との意識が生み出すことにつながり、不正資格取得を正当化する一事情となったと考えられる。

(3) 実務経験に関する教育・啓蒙活動の不備

本調査で判明した実務経験不備の事例において、実務経験不備者書面調査及び当委員会のヒアリングにより、以下のとおり、知識不足を主たる原因とする不適切資格取得が行われていたことが判明した。以下では、かかる知識不足を理由とする不適切資格取得について、実務経験不備の類型別に整理した。

仮にパナソニック環境エンジにおいて実務経験要件に関する教育又は啓蒙活動等が適切に行われていれば、不適切受験等の発生を防止することができたと考えられるが、同社においては、技術検定試験の受験及び監理技術者資格者証の申請に係る実務経験要件の内容について、全社的な教育又は啓蒙活動等は特段行われていなかった。

ヒアリング回答の要旨	
手引きでは実務経験として認められない工事種別・工事内容を実務経験に算入した類型	
水処理・給排水システム部門	機械器具の経験だけでなく、入社後全ての実務経験が全て含まれると思っていた。
水処理・給排水システム部門	「指導監督的」という部分も当時認識がなかった。
空調システム部門	2006年調査の際に監理技術者に係る実務経験（指導監督の実務経験）について、元請・金額要件の話が出た記憶はない。自分自身も現在は認識しているが、今回の調査が開始されるまでは知らなかった。
実務経験の重複	
水処理・給排水システム部門	2006年の段階では重複要件を認識していなかった。
土壌地下水汚染対策部門	重複要件の存在は、これまで認識しておらず、今回の社内調査で初めて分かった。
下請に出している場合の実務経験（建築工事等における電気工事下請）	
空調システム部門	電気工事下請除外要件の事を知らなかった。

なお、重複禁止要件に関しては、前記第2・2(1)ウのとおり、2009年度ないし2010年度の受験の手引から公表されるようになった。しかしながら、受験の手引に重複禁止要件が明記される以前から、重複禁止要件を認識していたとする従業員も存在しており、正しい知識に基づく教育が全社的に行われていれば、重複禁止についても防止することができたと考えられる。

このように、実務経験要件に関する教育が全社的に行われていなかったことにより、従業員による資格取得に対するコンプライアンス意識の向上が図られる機会がなかったという点において、実務経験不備による不正資格取得及び不適切資格取得を招いた要因になったと考えられる。

5. 2006 年社内調査の経験を活かせなかったこと

(1) 2006 年社内調査の経験を活かすことができずに、実務経験不備問題を解決する好機を逃したこと

前記 1(1)のとおり、パナソニック環境エンジでは、2006 年以前に実務経験不備者が多数発生しており、その一部は 2006 年社内調査により判明していたにもかかわらず、その存在は隠ぺいされた。また、その全てについて意図的であったか否かは不明であるものの、2006 年社内調査報告書は、全ての調査対象者を網羅する内容となっておらず、一部の調査対象者については調査結果報告から漏れており、報告がなされていなかった。さらに、前記第 3・3(6)のとおり、2006 年社内調査報告書では実務経験に不備なしとされたが、実際は実務経験不備者であり、本来 2006 年社内調査により発見されるべき実務経験不備者が、2006 年社内調査が適切かつ十分に行われていなかったことが原因で複数見落とされていた。

仮に、2006 年社内調査において発見されていた実務経験不備者について、PSS 建設業安全管理部に報告するとともに、その存在を社内で広く明らかにすれば、PSS 建設業安全管理部の指導の下で、PSSJ 社に準じるような厳格な再発防止策を策定することができた可能性がある。特に建設業安全管理部門において厳格なチェック体制をとることで実務経験不備を防止する体制を構築することができるとともに、規範意識の醸成や実務経験要件等の研修等により 2006 年社内調査以降の不正資格取得や実務経験要件を十分に理解しないことによる不適切資格取得を防止できた可能性がある。また、2006 年社内調査で不備が出たことを社内に広く知らせれば、これを認識した従業員においても、技術検定試験の受験、監理技術者資格者証の申請において、十分に実務経験の要件等に留意し、2006 年社内調査以降の不正資格取得、不適切資格取得を防止できた可能性がある。

さらに、仮に 2006 年社内調査が適切かつ十分に行われ、本来 2006 年社内調査により発見されるべき実務経験不備が 2006 年社内調査で発見され、かつ、当該実務経験不備者を工事に配置しない等の措置がとられていれば、本調査でこれほど多数の実務経験不備者は発見されず、これほど多数の物件について、施工品質調査を実施する必要もなかった。

このように、2006 年社内調査の経験は、実務経験不備問題を解決し、それ以降の再発を防止するため（更には、それ以降、施工品質調査の実施が必要となる工事の発生を防止するため）の好機であったといえることができる。しかし、実際には、実務経験

不備者の隠ぺい及び不十分な調査が原因となり、このような好機を逃し、問題の先送りというかたちで今日まで十分な手立てが取られることなく、放置されることとなった。

(2) 2006 年社内調査の経験を活かすことができなかった根本原因

2006 年社内調査は、建設業安全管理部門により行われたが、前記第 3・3(5) 及び(6) のとおり、調査当時に実務経験不備者の存在が判明していたにもかかわらず当該事実が隠ぺいされるとともに、建設業安全管理部門による調査が十分に尽くされておらず、実務経験不備者が複数名見逃されていたという問題があった。

これは、建設業安全管理部門が、実務経験不備者の発覚により関係者又はパナソニック環境エンジに与える悪影響をおそれた（少なくともその意識が根底にあった）ものと判断せざるを得ない。

2006 年社内調査においてかかる問題が発生してしまったのは、会社が資格取得を奨励する一方で実務経験をチェックするという立場にも置かれており、いわば利益が相反する状況にあったが故に、建設業安全管理部門がパナソニック環境エンジの工事施工部門に配慮するというかたちで、実務経験要件のチェックが甘くなり、社内調査において牽制機能が有効に機能しなかったこと（利益相反の問題から逃れられなかったこと）が根本原因であると言える。

6. PSS 出向者の 2007 年調査等を活かせなかったこと

前記第 3・4(2) のとおり、2007 年秋頃、松下電器産業（PSS 社）からパナソニック環境エンジに出向していた PSS 出向者に対して、松下電器産業（PSS 社）により、実務経験不備者について調査範囲を拡大して 2007 年調査が行われ⁷⁹、2007 年調査の後、PSS 出向者の一部は監理技術者資格者証を自主返納していた。

また、前記第 3・3(1) のとおり、PSS 出向者がかつて在籍していた松下電器産業（PSS 社）の事業を承継した PSSJ 社では、2009 年 8 月 21 日付けで国土交通省関東地方整備局長より指示処分を受けたことに伴い、厳格な実務経験証明書の確認フローを構築すること等の再発防止策を国土交通省に対して提出し、社内においても実務経験証明書の厳格なチェック体制を構築した。

他方で、パナソニック環境エンジにおいては、2006 年以降に実務経験不備問題について再び調査を行うことはなく、また、グループ会社である PSSJ 社が指示処分を受けたことを踏まえて、自社においても何らかの対応をとったという事実も認められなかった。

⁷⁹ この点、本調査においては、PSS 出向者に対して 2007 年調査が行われていた事実について、パナソニック環境エンジが把握していたことを窺わせる事実は発見されず、同社が 2007 年調査を認識していたか否かについては明らかにはならなかった。

パナソニック環境エンジにおいては、自らがパナソニックのグループ会社の中において特に資格保有者を多数抱えるエンジニアリング会社であることから、その自覚をもって、グループ会社において行われている実務経験不備に関する出来事（PSS 社による 2007 年調査や PSSJ 社の指示処分、当該処分を受けて PSSJ 社が取った再発防止策等）についても意識的に情報収集に取り組み、自社の課題を再点検する契機とすべきであったとすることができる。

7. 原因分析の総括（実務経験不備問題）

前記 1 ないし 6 で述べたことを踏まえ、以下では、パナソニック環境エンジにおける実務経験不備問題の原因分析について、改めて総括することとする。

(1) 原因分析を考える視点となる構造的な利益相反

実務経験不備問題の根本原因には、構造的な利益相反という問題がある。すなわち、技術検定試験の受験及び監理技術者資格者証の申請の際に実務経験証明書申請者である従業員により作成される実務経験証明書は、実務経験証明書申請者自らによる誓約（押印）に加え、所属する企業による証明（会社の代表者等の押印）によってその内容の信頼性を担保する制度となっている。そのため、会社が技術者不足の課題を抱え、自らの事業遂行のために施工管理技士資格及び監理技術者資格者証の保有者の増加を企図する場合は、従業員に対して資格取得を推奨する立場でありながら、従業員の申請する実務経験証明書についてその適正性をチェックするという立場を兼ねることとなり、ここに一種の利益相反構造が生じることになる。

そのため、会社は、資格取得の推奨にあたっては、利益相反構造によりただですら実務経験証明書のチェックが甘くなりかねないため、資格取得の推奨にあたり、適切な資格推奨を行うように殊に留意しなければならない。また、実務経験証明書の適正性チェックにおいては、利益相反構造があるため、チェックが甘くならないように、厳格なチェック体制をとる必要がある。

しかし、既に述べているとおり、パナソニック環境エンジにおいては、これらが十分に行われていなかった。

(2) 実務経験不備問題についての原因分析のまとめ

ア. 適切な資格取得推奨がなされなかったこと

前記 2(1)のとおり、パナソニック環境エンジにおいては、建設工事の受注件数の増加に伴い、慢性的な技術者不足が生じ、その技術者不足を背景に、不適切な資格取得の推奨が行われるようになり、その結果、実務経験要件を満たさないにもかかわらず資格を取得する事例が生じることになった。また、前記 2(2)のとおり、パナソニック環境エンジにおいて一時期採用されていた個人の实務経験を考

慮しない人事制度が、不正資格取得・不適切資格取得を招いた動機ないし背景事情の一つになっていた。

このように、パナソニック環境エンジにおいては、資格取得の推奨にあたっては、適切な資格推奨を行うように殊に留意しなければならないにもかかわらず、適切な資格取得奨励が行われず、技術者不足を背景とする不適切な資格取得推奨と実務経験を考慮しない人事制度とがあいまって、従業員に対して、不正資格取得・不適切資格取得の動機を生じさせることとなった。

イ. 実務経験証明書の適正性チェックが厳格になされていなかったこと

前記3のとおり、承認フロー改正前においては利益相反の問題があり、十分な実務経験証明書のチェックが行われておらず、また、承認フロー改正後においても、実務経験要件及び工事施工に関する知識・経験を承認者に習得させるための十分な制度がなく、それを補い、実務経験不備の見逃しを防ぐための体制も十分ではなかった。

加えて、建設業安全管理部門に対する内部監査・監査役等による承認フローの監査が実施されていなかった。

また、承認フロー改正後においても、主として実務経験要件に対する理解不足を理由とする実務経験不備が、件数は多くないものの引き続き発生しており、一部の建設業安全管理部門所属の従業員において、実務経験証明書のチェックにおいて、事業部への牽制が完全には働いていないという認識を有する者もいた。

このように、実務経験証明書の適正性チェックにおいては、利益相反構造があるため、チェックが甘くならないように、厳格なチェック体制をとる必要があるが、今日まで、十分な体制が構築されるまでには至らなかった。

ウ. 不正又は不適切な資格取得を正当化する意識があったこと

前記4のとおり、パナソニック環境エンジにおいては、実務経験不備者である一部の従業員において、資格取得に関する規範意識の低さがうかがわれ、会社としても実務経験要件に関する全社的な教育・啓蒙活動等は特段行われていなかった。むしろ、会社では資格保有を重視するような風潮があったことがうかがわれ、これらの事情が、パナソニック環境エンジにおいて不正資格取得・不適正資格取得の発生を止められなかった（正当化してしまった）要因であった。

エ. 総括

上記のとおり、パナソニック環境エンジにおいては、適切な資格取得が行われず、また、実務経験証明書の適切なチェックが行われておらず、利益相反構造を適切にコントロールできていなかった。また、不正資格取得・不適正資格取得を

正当化してしまう事情も見受けられた。これに加えて、前記5のとおり、2006年社内調査についても、利益相反構造を克服できずに、実務経験不備問題を断ち切る好機を逃すことになった。

このように利益相反構造を適切にコントロールできずに、さらにこれに、パナソニック環境エンジの従業員の規範意識等があいまって、実務経験不備が発生したと総括することができる。

第5 原因分析（構造的な利益相反の問題が顕在化した個別事象）

1. 実務経験不備者の減少傾向

前記第4・1(1)のとおり、パナソニック環境エンジンにおいては、1995年度から2007年度までの間は、1年間で概ね3名から12名の実務経験不備者が発生しているところ⁸⁰、2008年度以降は、実務経験不備者が発生数は毎年度0名から5名程度に収まっている。かかる減少傾向が生じている理由は、複数の要因が考えられるが、主たる要因としては、①2007年を境にして建設工事の受注件数が減少に転じたこと⁸¹、②会社を挙げて資格取得の推奨を行った効果として技術者の数が増加したことにより（上記①の建設工事の受注件数の減少とあいまって）技術者不足の状況がある程度解消したと考えられること（実際、前記第3・1(2)のとおり、新規の施工管理技士試験合格者数及び監理技術者資格者証の取得者数の合計数は2007年度をピークに減少している。）、③人事制度に関して、2008年度以降は、昇任要件について施工管理技士資格以外の選択肢を大幅に増やしたことにより、従業員における施工管理技士の資格取得のインセンティブ・プレッシャーが以前よりも下がった可能性があること、④承認フローの改正や建設キャリアシステムへの工事件名の登録・情報管理が進んだこと等により、従前よりも実務経験不備を社内で適正にチェックできるようになった可能性があること、⑤重複禁止要件について2009年度ないし2010年度の受験の手引に明記されたこと、さらには、⑥2006年問題を受けて、パナソニック環境エンジンも、従業員側も、（自社の問題であるとまで認識していたか、PSS社等の他社で起きた問題であるという認識にとどまっていたかは措き、）実務経験不備に関する問題意識が高まったこと等が考えられる。これらのうち、いずれの要因が最も影響があったかについては、推測の域を出ないが、これらの複合的要因により、実務経験不備者は減少傾向となったものと考えられる。

⁸⁰ なお、2000年度に発生した実務経験不備者は、監理技術者資格者証の資格保有者1名のみであった。

⁸¹ 一方で、売上高は増加しており、1件当たりの工事規模が大きくなったと推測される。

2. 利益相反構造の顕在化事例

(1) **本調査における利益相反構造の顕在化**

もともと、前述のとおり、実務経験不備の原因は利益相反構造を適切にコントロールできなかったところにあるところ、本調査の過程においても、この利益相反の問題が現実化した事象が発生した。

すなわち、パナソニック環境エンジにおいては、実務経験不備問題とは別の問題として、(i) 当初の社内調査の初動が遅れたという問題（前記第 3・7 参照）、(ii) 本調査に先立ち実施された社内調査において、実務経験調査書作成過程において不適切な作為の介入があったという問題（前記第 1-1・5(3)ア(i)参照）、及び、(iii) コリンズ虚偽登録問題（前記第 3・8 参照）が生じていた。これらの問題は、一見関連性はないようにも見えるが、いずれの問題も、前述の利益相反の問題が姿を変えて顕在化した事例であると評価することが可能である。

(2) **本調査において利益相反構造が顕在化した具体的な事例についての分析**

まず、前記第 3・7 で述べた、パナソニック環境エンジによる当初の社内調査の初動が遅れたとの問題に関しては、社内調査を推進させることにより実務経験不備者が発覚して問題となることをおそれ、実務経験不備に関する社内調査に積極的には取り組みたくないというインセンティブが働いてしまい、これに対して、会社組織としての牽制機能が有効に機能しなかった事例と評価することができる。

次に、前記第 1-1・5(3)ア(i)に述べた、実務経験調査書作成過程に生じた不適切な作為の介入の問題についても同様である。すなわち、パナソニック環境エンジでは、本調査に先立ち、社内調査において、施工管理技士資格保有者の実務経験要件の充足の有無を確認・検証するため、当該資格保有者に対し、自身の実務経験を記載した実務経験調査書の作成を指示していたところ、その取りまとめ作業の担当者において、実務経験不備を指摘されることを避けるために不適切な取りまとめ行為が行われていたことが認められた。これも、上記と同様に、会社の事業のために資格者を減らしたくないというインセンティブに対して、会社組織として、牽制機能が有効に機能しなかった事例と評価することができる。なお、本問題は、本来は牽制機能としてチェックすることが期待される建設業安全管理部門の関係者が関与する中で行われたものであり、パナソニック環境エンジの建設業安全管理部門が同部門において期待される牽制機能を十分に果たすためには、独立性の確保や権限強化等の更なる改善が必要であることを示している。

さらに、前記第 3・8 のコリンズ虚偽登録問題については、上記の 2 つの事例とは異なり、工事に全く関与していない者を担当技術者としてコリンズ登録し、同人が実務経験を積んだよう偽装する行為が行われていたという問題であり、実務経験不備の発覚を回避するという消極的な内容ではなく、積極的に虚偽登録をしてまで資格者を増

やしたいという態様の行為であり、会社として、かかるインセンティブに対して牽制機能が有効に機能していないことが明白であり、このコリンズ虚偽登録問題についても、資格取得推奨への適切な牽制がなされていなかったことの表れといえる。

3. **総括**

以上のとおり、パナソニック環境エンジにおいては、実務経験不備の原因である利益相反構造が、現在においても存在していることを示している。実務経験不備問題については、ここ数年を見れば、実務経験不備者の発生数には減少傾向が見られるところであるが、実務経験不備問題の根本的解決を図るためには、実務経験証明書に対するチェック体制という特定の部分についてのみに対処するだけでは足りず、これら各事例に共通してみられる利益相反の問題を意識した上で、会社全体の牽制機能を適切に働かせるためにはどのような対策を立てるべきかという視点で考えなければならない。

第6 **再発防止策**

1. **再発防止策を策定・実行するにあたっての基本的な視座**

当委員会は、後記2において再発防止策を提言するものであるが、その前提として、パナソニック環境エンジにおいて再発防止策を策定・実行するにあたっての基本的な視点を示す。パナソニック環境エンジにおいては、下記の各視点を十分に踏まえて実効性のある再発防止策を策定し、実行に取り組むことを期待するものである。

(1) **利益相反構造を意識した資格取得への適切な牽制と実務経験証明書のチェック体制の機能強化が必要となること**

前記第4の原因分析において述べたとおり、実務経験不備問題の背景には、利益相反構造という根本原因がある。すなわち、会社は、自らの事業遂行のために施工管理技士資格及び監理技術者資格者証の保有者を増やす必要がある場合、①事業遂行のために従業員に対して資格取得を推奨する立場（アクセルを踏む立場）と、②従業員から申請を受ける実務経験証明書について、その適正性をチェックするという立場（ブレーキをかける立場）を兼ねることとなるため、ここに一種の利益相反構造が生じる。すなわち、会社が資格保有者を増やしたい場合は、会社による資格取得推奨に関して適切な牽制が働きにくく、従業員に対して不適切な資格取得の推奨に繋がるおそれがあり、また、従業員の作成した実務経験証明書の実務経験要件のチェックが甘くなり、牽制機能が有効に機能しなくなるおそれが生じることになる。

したがって、実務経験不備問題については、かかる利益相反構造が存在することを理解した上で、資格取得の推奨にあたっては、適切な資格推奨を行うように殊に留意する必要がある、実務経験証明書のチェックにおいては、厳格・適正なチェック体制

が担保されるよう、チェック機能を有する建設業安全管理部門の執行部門・工事施工部門からの独立性確保を含め、チェック体制の機能強化を図る必要がある。

このように、実務経験不備問題の背後にある利益相反構造という根本原因を十分に理解し、かかる構造から生まれ得るリスクをいかに解消するかという観点から再発防止に取り組まなければ、将来、また技術者不足に陥り、再び、事業遂行のために資格保有者を増加させることが会社にとっての最重要課題となった場合に、同様の問題が再発するおそれが否定できない。上記の根本原因を理解しないままに、施策を立てたとしても実務経験不備の問題に対する根本的かつ実効的な再発防止策にはならないであろう。

(2) パナソニック環境エンジにとって施工管理技士資格及び監理技術者資格者証は事業の根幹となる資格であり、資格取得への適切な牽制と実務経験証明書のチェック体制の機能強化のためには相応のコストをかけるべきであること

上記(1)の利益相反構造を意識した資格取得への適切な牽制と実務経験証明書のチェック体制の機能強化を行うためには相応のコストがかかるが、それに対しては相応のコストをかけるべきである。

すなわち、パナソニック環境エンジは、エンジニアリング会社として多くの下請業者の協力の下、工事の施工管理を行うことを業としている。そのようなパナソニック環境エンジにおいて、施工管理技士資格及び監理技術者資格者証は、工事の施工管理を行うために最も重要な資格の一つであり、事業の根幹となると言っても過言ではない。パナソニック環境エンジの多数の従業員が施工管理技士資格又は監理技術者資格者証を保有しており、これまでパナソニック環境エンジが会社の方針として施工管理技士・監理技術者資格者証の資格取得を奨励していたことも、その業務における施工管理技士資格及び監理技術者資格者証の重要性を物語っている。

一方で、施工管理技士・監理技術者資格者証の資格保有者を事業に用いるためには、実務経験証明書の証明、受験者・合格者等の管理、不正資格取得・不適切資格取得の防止のための措置など、相応のコストが必要となる。

パナソニック環境エンジは、今一度、会社の事業遂行における施工管理技士資格・監理技術者資格者証の重要性に思いを致し、その管理には相応のコストを支払う必要があることを自覚する必要がある。

(3) 実務経験証明書の証明においては、企業としての高いコンプライアンス意識が必要であること

上記(1)の利益相反構造を意識した資格取得への適切な牽制と実務経験証明書のチェック体制の機能強化を行うためには、企業としての高いコンプライアンス意識が必要である。

すなわち、施工管理技士・監理技術者資格者証の受験及び申請に際して作成される実務経験証明書は、その受験者・申請者が所属する企業⁸²が証明を行うことによりその信頼性を確保する制度となっており、証明する企業が自らを律して証明を行うことが制度の根幹であり、かつ、大前提となっている。一方で、パナソニック環境エンジがそうであったように、企業としては、目の前の工事に技術者を配置して工事を行うことが重要であるため、工事現場に配置する技術者が不足する場合、従業員に対して施工管理技士・監理技術者資格者証の資格を取得するよう働きかけることがあり、この点で、実務経験証明書の証明を行う企業は、実務経験証明書の証明の厳格なチェックの要請と、技術者を確保することによる事業の維持・成長という要請を負うことになる（ここに、前述のとおり利益相反の問題が潜在的に存在する。）。これらの要請は、決して互いに矛盾するものではないが、企業の事業遂行を優先するために、実務経験証明書の証明の厳格なチェックによる証明の信頼性の確保という施工管理技士・監理技術者資格者証の根幹を揺るがすことがあってはならない。そのためには、企業として高いコンプライアンス意識をもって、実務経験証明書の証明を行うとともに、不正又は不適切な資格取得が生じることのないよう十分な牽制機能を設けなければならない。

(4) 実務経験の不備は企業及び建設業界全体に対する信頼を失墜させるものであること

実務経験の不備による不正又は不適切な資格取得が発生した場合には、当該企業及び建設業界全体に対する信頼を失墜させることになるため、再発防止に真剣に取り組まなければならない。

すなわち、パナソニック環境エンジの事業の根幹たる施工管理技士・監理技術者資格者証における実務経験の不備は、パナソニック環境エンジが施工した工事の品質に対する信頼を失墜させるものである。特に、過去、パナソニックグループでは、2006年に同様の資格不備問題が発生しており、パナソニック環境エンジにおいても、前記第3・3のとおり2006年社内調査を実施している。それにもかかわらず、パナソニック環境エンジにおいて、再び資格不備問題を生じさせたこと（すなわち、パナソニック環境エンジでは2006年社内調査が十分かつ適切に行われておらず、①当時判明していた実務経験不備者の存在が隠ぺいされ、当時発見されるべきであった実務経験不備者が複数見逃されていたことに加えて、2006年社内調査以降においても、2006年以前と比較して発生件数自体は多くはないものの、実務経験不備者が発生していたこと）

⁸²技術検定試験の受験資格については、実務経験証明書の証明は、受験申込書類の作成時点で所属している会社が行い、代表者等の署名及び押印が必要とされる。他方で、監理技術者資格者証の資格要件については、実務経験証明書に記載する実務経験（経験した工事）については、当該工事を経験したときに所属していた会社が証明することを要し、複数の会社で実務を経験している場合には、会社ごとに別々の実務経験証明書が必要となる。

は、パナソニック環境エンジニアリングにはパナソニックグループへの信頼を大きく毀損するものである。

さらに、このようなことが繰り返されれば、施工管理技士・監理技術者資格者証の制度や建設業界に対する信頼が失墜し、新たに建設業界で働こうとする未来の有望な担い手を減少させることになり、建設業界全体にとっても大きな損失となるものである。

そのため、今後、万が一にも同様の問題が発生すれば、パナソニック環境エンジニアリングだけではなく、パナソニックグループには建設業界に対する信頼が大きく失墜することを肝に銘じて、再発防止策を策定し、実行する必要がある。

(5) 実務経験の不備は、従業員個人のキャリアに大きな影響を与えるものであること

また、実務経験の不備による不正又は不適切な資格取得が発生した場合には、従業員個人のキャリアに大きな影響を与えるものであることから、再発防止を真剣に取り組まなければならない。

すなわち、施工管理技士資格・監理技術者資格者証は、パナソニック環境エンジニアリングにとっても重要な資格であるが、従業員個人にとっても、日々の業務を行う上で必要であるとともに、長年にわたり施工管理に従事してきた者としての一つの成果でもある。

企業は実務経験証明書の証明をすることにより、その従業員の経歴が資格取得のための実務経験要件を満たすことを確認することになるが、十分な確認が行われなければ、実務経験不備のまま受験・申請をさせることになり、後にそれが発覚した時には従業員個人に大きな影響を与えることになる。資格取得後に実務経験要件を満たしておらず保有資格は不正に取得されたものであると告げられた従業員は、自分のキャリアを否定されたと考えたとしても無理はないし、会社は、実務経験要件を満たしているとして実務経験証明書の証明をしたにもかかわらず、実務経験不備と判定されたことを、実務経験証明書の証明者として深く反省しなければならない。だからといって、従業員個人の不適切資格取得・不正資格取得自体を正当化することはできないが、パナソニック環境エンジニアリングは従業員の声に耳を傾け、二度と同じ過ちを犯さないようにしなければならない。

(6) グループガバナンスとしての視点

利益相反構造を意識した資格取得への適切な牽制と実務経験証明書のチェック体制の機能強化を行うに当たっては、グループガバナンスとしての視点を考慮すべきである。

パナソニック環境エンジニアリングは、独立した一つのエンジニアリング会社であるとともに、パナソニックのグループ会社の一員でもある。実務経験不備問題の再発を防止するための最適な方法は、パナソニック環境エンジニアリングの単体での再発防止策の策定及び実行に

限られるものではない。前述した利益相反の問題から生じる執行部門及び工事施工部門に対する牽制機能の弱さという課題に対しては、パナソニック環境エンジがパナソニックグループという企業集団の一員であるという強みを活かし、グループガバナンスの観点から牽制機能を補充・強化するという発想は、検討すべき価値が大いにあり得るところであろうと思料される。もっとも、第一義的には、パナソニック環境エンジ自体が、この実務経験不備問題を自社の問題として真摯に向き合い、責任を持って自主的・自律的に再発防止策を策定・実行することが何よりも肝要であることは言うまでもない。

以上の(1)ないし(6)の各視点から、当委員会は、本調査の結果を踏まえ、以下のとおり再発防止策を提言する。

2. **再発防止策**

(1) **資格取得への適切な牽制（中長期的な技術者養成計画の検討及び適切な資格取得奨励の整備）**

前記1(1)のとおり、実務経験不備問題の再発防止策の一つとして、資格取得への適切な牽制（不適切な資格取得奨励の予防）が必要であるが、具体的対策は、以下のとおりである。

ア. 中長期的な技術者養成・人材育成

(ア) 背景事情

パナソニック環境エンジでは、会社として、資格取得への適切な牽制が行われていなかった。前記第4・2(1)ウのとおり、中長期的な技術者養成計画が適切かつ十分に立案されることなく建設工事の受注が行われ、結果として、建設工事の受注増加に伴い、技術者不足の課題が生じることとなった。かかる技術者不足を解消するため、いわば対処療法的に、会社の方針として自社の従業員に対して資格取得の奨励の方針を打ち出すこととなり、その結果として、会社のコンプライアンス意識の低さという問題もあいまって、不適切な資格取得推奨や不正受験の推奨という問題事例が発生し、資格要件不備者が続発する事態になったものである。

そのため、パナソニック環境エンジにおいては、今後、中長期的な技術者養成計画を適切に立案することが必要である。

建設業法上、施工管理技士資格又は実務経験に基づく監理技術者資格者証を取得するために必要となる実務経験は、その学歴等に応じて、卒業後3年から15年又は3年から10年と長期にわたることから、従業員には長期間の実務経験を積みさなければ資格を取得させることはできない。そのため、日々の営業努力に

より建設工事の受注件数の増加をみたとしても、それに即応するように資格者数を直ちに増やすことは容易ではないし、その全てを中途採用に頼ることもできない。会社としては、このことを踏まえ、資格保有者の確保という課題に対しては、会社の将来を見据えて立案される中長期的な事業計画（建設工事受注計画）の内容を踏まえ、かかる事業計画を実現させていくために今後必要となる資格の種類・資格者の数等を割り出し、現在の資格者数等と対比するなどしながら、最適な資格者の種類及び数を検証した上で、中長期的な視点で計画的に技術者を養成していくことが肝要となる。

(イ) 中長期的な技術者養成計画の立案

そこで、今後パナソニック環境エンジにおいては、前記(ア)の観点を前提として、将来の事業計画（建設工事受注計画）の見通しを踏まえて、工事施工を担う事業部門毎に、中長期的な目線での技術者養成計画を立案し、無理を来すことのない合理的な計画内容をもって、適切に技術者の養成を行い、資格保有者の維持・確保を図る方策を検討することが必要である。一例としては、事業部門毎に、所属する従業員において考えられる適切な資格取得のモデルプランを設定するなどして、自社において、どのように技術者を養成し、人材を育成するべきかについて、適切な人材育成計画の検討を行うことなども考えられるであろう。

イ. 適切な資格取得推奨の整備

前記第4・2(1)エのとおり、パナソニック環境エンジにおいては、実務経験不備問題の要因の一つとなったと考えられる、不適切な資格取得推奨の事実が認められた。それは、例えば、従業員個人が積んだ実務経験の内容及び年数は個々の従業員によって当然異なるにもかかわらず、その違いを十分に考慮することなく、社歴年数（在籍年数）を基準として、あたかも社歴年数＝実務経験であるかのように、機械的に資格取得を推奨するような態様で会社を挙げて資格推奨が行われていたことや、更には、資格取得奨励が行き過ぎたかたちとなって、不正受験を勧めるような態様での資格取得奨励が発現した事例（具体的には、従業員が上司から「件名を書いて申請すれば資格取得できる」と言われ、上司から当該従業員が経験していない工事件名を渡され、その中から実際には関与していない工事を自らの工事経歴としてピックアップして実務経験証明書を作成して受験をしたという事例）の存在もうかがわれた。

この点、パナソニック環境エンジは、前述のとおり、エンジニアリング会社として多くの下請業者の協力の下、工事の施工管理を行うことを業としており、施工管理技士資格及び監理技術者資格者証は、工事の施工管理を行うために最も重要な資格の一つである。そのため、会社としてかかる資格保有者を必要十分に確

保することは、事業遂行の根幹をなすといえる。そのように考えると、施工管理技士及び監理技術者資格者証の資格取得を自社の従業員に対して奨励することの必要性については当委員会としても十分に理解できるところである。

また、一般論として、技術者不足の問題を解消するために、事業方針として従業員に対して資格取得推奨の方針を打ち出し、そのための施策を実施すること自体は、それが適切な内容であれば、むしろ企業として当然の経営判断であり、何ら問題となることはない。

しかしながら、このように、会社による資格取得推奨は、そこに適切な牽制が働かないままに実施される場合、不適切資格取得又は不正資格取得の要因となり得ることを過去の失敗から学ぶことが肝要である。そして、会社の資格取得推奨の方針が不適切な資格取得推奨とならないよう、不適切な資格取得推奨の予防という観点からも改めて資格取得推進体制の整備をする必要がある。この点、前記第4・2(1)エのように、パナソニック環境エンジにおいて、実務経験についての誤った考え方（社歴年数＝実務経験）に基づき資格取得推奨が行われたことも踏まえ、資格取得推奨に対して適切な牽制を働かせるという観点からは、資格取得推奨を行う場合の社内アナウンスについても、執行部門及び工事施工部門から独立性を確保された建設業安全管理部門のチェックを前置させるといった工夫をすることも考えられる。

ウ. 資格取得を過度に重視する人事制度の見直しの検討

資格保有者の確保に当たっては、資格取得のためのインセンティブを付与する人事制度や経済的支援制度を整備することは有用である。

パナソニック環境エンジは、エンジニアリング会社であるとはいえ、従業員が業務遂行の過程で工事に関して積むことのできる実務経験は、営業、設計、施工、開発、メンテナンス等、多種多様であり、当然のことながら、その全ての実務経験が技術検定試験の受験又は監理技術者資格者証の申請に係る実務経験要件を満たす実務経験となるものではない。基本的には、工事施工部門以外に所属する経歴を持つ者が技術検定試験の受験に必要な実務経験を満たすことは通常は困難である。これに加えて、前記第4・2(1)ウのとおり、施工管理技士資格に係る実務経験はその学歴等に応じて卒業後3年から15年が必要であり、卒業後、比較的早期に技術検定試験の受験資格を取得できる者もいれば、卒業後、相当年数（最大15年）を経過しなければ受験資格を取得できない者もいる。そのため、従業員は、同じ年齢や社歴の者であったとしても、その学歴や個々人が積んだ実務経験の内容次第で、施工管理技士資格に係る実務経験を充足する期間に大きな差が生じることになる。

前記第4・2(2)のとおり、パナソニック環境エンジでは、一時期、上記のような事情を考慮せずに、一律に施工管理技士を昇任要件とし、役職上の優遇措置や経済的なメリットを与えるような人事制度を設けていた。かかる人事制度は、従業員に対して、従業員の技術・能力そのものを評価するのではなく、資格取得・保有資格を重視するというメッセージを与えるものとなった可能性や、自らの所属する部署においては、施工管理技士となるための資格要件となる実務経験を積むことが難しいにもかかわらず、昇格のためには施工管理技士資格を取得しなければならないとの考えから、実務経験に不備があることを認識しながら、技術検定試験を受験することの誘因となった可能性があり、かかる人事制度が、会社の中で資格を重視する風潮を生み、不正資格取得・不適切資格取得を招来させた動機ないし背景事情の一つとなったことは否定できないと考えられる。

したがって、パナソニック環境エンジにおいては、上記の問題点を踏まえて人事制度を見直し、資格取得に対して適切なインセンティブを与えつつも、資格保有の有無を偏重しない制度の設計が望まれる。

例えば、昇任における資格保有要件や技術手当及び資格取得奨励金の支給要件は、実務経験及び指導監督の実務経験の蓄積が可能な者のみに適用されるものとし、これらの蓄積が困難な者に対しては、上記に代わる制度により、適切にその経験や実力が評価される仕組みとすることが考えられる。また、実務経験及び指導監督の実務経験の蓄積の可否は、工事の受注状況や社内の人員配置等により年々変動し得るものであるから、昇任における資格保有要件や技術手当及び資格取得奨励金の支給要件を設ける場合には、逐次その実態を把握し、実情に合わせて適時、人事制度の改訂を行うことも必要である。

(2) 実務経験要件に関するチェック体制の強化・整備

上記1(1)のとおり、再発防止策として、実務経験証明書のチェック体制の機能強化が必要であるが、具体的な再発防止策は以下のとおりである。

ア. 建設業安全管理部門の執行部門・工事施工部門からの独立性の維持・確保

実務経験不備問題の根本原因には、利益相反の問題があり、かかる構造に対して十分な手当てをしなければ実効的な再発防止策にはならないことは、前記のとおりである。

今後パナソニック環境エンジにおいて具体的にどのような再発防止策を策定し、実行するにせよ、実務経験証明書の実務経験をチェックする機能を持つ建設業安全管理部門が、執行部門・工事施工部門から一定の距離を保ち、適正な牽制機能を果たすためにも、執行部門・工事施工部門からの影響力を可能な限り排除

すべく、建設業安全管理部門の執行部門・工事施工部門からの独立性を確保し、維持することが肝要である。

それは、実務経験証明書に対するチェック機能という観点にとどまらず、利益相反の問題は、前記第5で述べたとおり、本調査に先立つ社内調査の初動が遅れた問題、コリンズ虚偽登録問題といったかたちで形を変えて顕在化していることから、これらの問題への対処という観点からも、建設業安全管理部門の独立性の確保と牽制機能の強化及び拡充が求められる。

イ. 建設業安全管理部門におけるチェックリストの利用及びチェック時における社内ルールの策定

建設業安全管理部門の独立性を確保した上で、建設業安全管理部門による実務経験証明書のチェック機能そのものについて、より強化していくことも検討する必要がある。

実務経験証明書に対する承認フローが改正された2008年頃以降は、建設業安全管理部門による実務経験証明書のダブルチェック体制となったことにより、利益相反の問題から牽制機能が有効に機能しにくいといった問題点は一定程度、解消されたとも評価し得る。

もっとも、2008年以降においても、件数は減少したものの、実務経験不備者の発生が判明していること、その原因として、実務経験要件又は工事施工に関する知識不足が要因と思われること、その背景として、実務経験証明書のチェック作業が、建設業安全管理部門の担当者の個人の能力及び経験に専ら依拠した体制となっていること等が問題点として指摘できるところである。

そもそも、実務経験の証明は、会社が組織として取り組むべきものであり、専ら担当者の個人のチェック能力に全てを任せる体制であってはならず、担当者に入れ替わりがあった場合等にも建設業安全管理部門におけるチェック能力が低下することのないよう、チェック体制を継続維持し、強化するための組織的な取り組みも必要である。

具体的方法としては、国土交通省も提唱するとおり、実務経験証明書の審査をする際のチェックリストを作成し、それを活用して実務経験証明書の審査を行うことにより、個々の担当者の実務経験要件の知識不足や人為的なミスの発生等を補う方法が考えられる⁸³。また、パナソニック環境エンジでは、実務経験証明書の申請及び確認に関する社内ルールは特に存在しないとのことであったが、チェックで不備を発見した場合の対応や必要なエビデンスが欠ける場合の救済の方

⁸³ このようなチェックリストの活用は、国土交通省が設置した「技術検定不正受験防止対策検討会」において取りまとめられた令和2年11月10日付け「技術検定不正受験防止対策検討会【提言】」においても提言されるものである。

法（他の代替するエビデンスとして、何があれば会社として実務経験要件の充足を認めるかについての方針等）に関するルールを定め、これを申請者及びチェック担当者に周知する取り組みも有用であろう。もっとも、このようなチェックリスト及び社内ルールは、一度定めてしまうと、かかるルールに対する依存度が高まり、チェック体制が硬直化してしまい、しばしば生じる実務経験要件に関するルール変更への対応がなされなくなってしまうという危険性もあるため、定期的なアップデートが行われるべきことは言うまでもない。更には、建設業安全管理部門内においても、実務経験要件に関する理解を向上させる取組み（教育の機会等）を設けることや、知識の共有化を図るような仕組みを設けることも有用であると考えられる。

ウ． 実務経験の証明に必要な情報の適切な管理体制の構築及び運用体制の整備

パナソニック環境エンジにおいては、受注した工事の内容及び人員配置等に係るデータ及び資料が、建設キャリアシステムや IT 工事台帳に登録・保存されている。建設業安全管理部門もこれらの記録を見て実務経験証明書を確認しており、各従業員の工事経歴が見える化することによって、建設業安全管理部のチェックの確実性は向上するものと考えられる。もっとも、前記第 3・5(1)ウ(イ)のとおり、特に、2000 年度以前の工事についてはシステムへの適切な登録がなされておらず、建設業安全管理部門が実務経験証明書をチェックする際には、ヒアリング等に頼らざるを得ず、十分なチェックが行われない可能性も否定できなかった。

そこで、これまで適切にデータ化ができていなかった過去の工事件名について現実的にどこまでデータ化が可能であるのかという問題はあるものの、少なくとも最近の工事に係るデータに関しては、実務経験証明書に記載される事実関係を証明するに足る情報を必要十分かつ適切に保存可能なシステムを構築することが必要である。

一方で、このようなシステムを構築した場合、かかるシステムに情報が正しく記録されるかについても、情報の記録時に厳格にチェックができる仕組みが必須である。前述のコリンズ虚偽登録問題に典型的に表れているように、情報のデータ化に関しては、そもそもシステムに登録する情報に虚偽情報が記録されてしまうリスクもあり、ひとたび登録情報の中に虚偽情報が混じってしまうと、その後は当該情報を正として実務経験要件の検証が行われることになるため、システムを構築しただけでは、実務経験不備の問題の対処法にはならない点に留意が必要である。記録の入力に際して正しい情報が入力されるような仕組みを当該システム上に取り入れること（例えば、情報入力に際し、虚偽情報の入力は懲戒処分の対象となる旨のアラートを表示する等）も含め、適切な運用の工夫を講じるべきである。

(3) 実務経験要件の申請者及び上司に対する周知並びに教育の徹底

ア. 実務経験要件及び受験の手引の理解促進

本調査の結果、実務経験証明書申請者において、受験の手引について適切に理解しておらず、受験資格や資格要件に不備があるとの認識なく資格取得した者も少なからず存在したことが判明している（本調査では、実務経験不備者 78 名のうち、受験の手引などの実務経験について記載している書類を全く確認していない者が 5 名いた。）。

実務経験証明書は、建設業安全管理部門により実務経験要件の充足の有無がチェックされるとはいえ、まずは何よりも自己の工事経歴を実務経験証明書に記入する申請者本人が、実務経験要件について正しく理解することが、実務経験不備者の発現を軽減させることに直結するといえる。

そこで、資格を今後取得する従業員に向けて、実務経験要件への理解を深めるための研修・教育を行うべきである。また、技術検定試験の受験や管理技術者資格者証の申請を検討する者を対象として、実務経験の考え方に係る講習会を開催したり、個別の質問等を受け付ける窓口を設置したりすることも考えられる。かかる研修・教育等においては、実務経験及び指導監督の実務経験が認められる場合と認められない場合の事例紹介や不適切受験をした場合には一定の制裁があり得る旨等の説明も行われるべきである。

イ. 申請者による実務経験要件のチェックリストの活用⁸⁴

実務経験証明書を作成するのは資格取得を希望する従業員であるため、まずは申請者本人による実務経験要件の自己診断ができるよう、受験の手引のルールを踏まえたチェックリストを作成し、活用をするべきである。

かかるチェックリスト上の表記において、実務経験要件の不備により生じる問題等についての啓蒙教育も合わせて行うことは有用であろう。

(4) コンプライアンス意識の向上と教育の徹底

パナソニック環境エンジにおける実務経験不備問題は、前記第 4・4(1)ウのとおり、役職員における実務経験要件に関する理解不足もその原因の一つとなっていたが、中には、実際に自らが関与していない工事経歴を記載した事例、実際の実務経験より期間を増しして記載した事例、実務経験や指導監督の実務経験に不備があることを認識しながら資格を取得した事例も一定数認められた。また、前記第 3・8 のとおり、当

⁸⁴ このようなチェックリストの活用は、国土交通省が設置した「技術検定不正受験防止対策検討会」において取りまとめられた令和 2 年 11 月 10 日付け「技術検定不正受験防止対策検討会【提言】」においても提言されるものである。

該工事に全く関与しない者を担当技術者としてコリンズ登録し、同人が実務経験を積んだよう偽装する行為が行われていたという事例（コリンズ虚偽登録問題）も存在した。

このように、パナソニック環境エンジの一部の役職員において受験資格や資格要件に係るコンプライアンス意識の低さを示す事例が複数認められ、このようなコンプライアンス意識の低さが、実務経験不備問題の大きな要因となっていたといえる。

そこで、外部から講師を招く等の方法により、定期的にコンプライアンス意識を向上させるための研修・教育を行うべきである。かかる研修・教育においては、業務にかかわる最低限の法律知識、コンプライアンスの観点から求められる対応及び心構え、並びにコンプライアンス違反が会社に対して与える影響についても触れるべきである。

なお、かかる研修・教育は、上記(3)アの教育・研修と併せて実施することも考えられるが、各拠点や各部門の特性、対象者の階層等を踏まえ、そのような研修・教育を行うことが実務経験不備問題の再発防止策として効果的であるかを検討のうえ、実施することが適切であると考えられる。

さらに、パナソニック環境エンジにおいては、2006年社内調査の結果が全社的に周知されなかったことにより、当時、再発防止策を前記第4・5のとおり策定・実行する契機を失ったという点に、大きな問題があった。その結果、上記調査により実務経験要件に不備があるとされた者自身も当該不備を自覚しておらず、また再発防止の意識も共有されることはなかった。

このように、問題が発生した時点において適切に対処しておかなければ、同様の問題が再発することが容易に予測できたにもかかわらず、過去に適切なリスク判断がなされなかったことも、本問題が発生したことの要因となっていたといえる。

過去に発生した2006年問題及び今般の問題における問題点を十分に踏まえ、適切な再発防止策を策定のうえ、社内でも周知、徹底を行うべきである。

(5) 適切な内部監査体制の検討

パナソニック環境エンジにおいては、前記第4・3(4)のとおり、これまで、実務経験要件に関するチェック体制の運用面に関する内部監査については十分に行われていなかった。

この点、パナソニック環境エンジでは、2006年社内調査において実務経験不備者が判明していたものの、かかる事実が隠ぺいされたことから、社内において実務経験不備の問題が存在していたことが全社的に認識されるに至らず、実務経験不備問題を自社の問題であるとして受け止める契機が失われていた。

かかる経緯を前提とすれば、いわゆるリスクベースド・アプローチの観点からは、（自社において、実務経験不備の問題は存在しないと認識されていたことから、）内部監査又は監査役監査において、実務経験要件に関するチェック体制の運用について監

査対象とすることの期待可能性は低く、これまでの間、これを監査対象外としていたことについては、直ちに不適切であったとまでは言うことはできないと考えられる。

もっとも、パナソニック環境エンジとしては、今般の実務経験不備問題を受け、法令遵守体制が有効に機能していなかったという現状の問題点を踏まえ、リスクベースド・アプローチの観点から、今後同様の問題が再発しないようにするためにも、内部統制システムの構築にとどまらず、内部統制システムの運用面における定期的なモニタリングをすることも含め、最適な内部監査体制の構築及び実行に取り組む必要が生じているといえる。

したがって、パナソニック環境エンジにおいては、今般の実務経験不備問題を受け、今後は、再発防止の観点から、実務経験要件に関するチェック体制の整備状況及びその後の運用状況について、内部監査の対象とする必要があるものと考えられる。

(6) グループガバナンス

上記のとおり、パナソニック環境エンジは、パナソニックのグループ会社であることから、実務経験不備問題の再発防止に向けて、パナソニックグループにおいて設けられている内部通報制度（EARS）の有効活用の推進や、特に内部監査体制の構築の観点については、パナソニックグループ全体でのグループガバナンスの観点からの内部監査体制の整備と、パナソニック環境エンジ固有の内部監査体制との役割分担の点も考慮して、最適な内部監査体制を構築するべきであろう。

すなわち、パナソニック環境エンジにおいては、利益相反構造に基づく執行部門及び工事施工部門に対する牽制機能の弱さという課題があるところ、それに対しては、パナソニック環境エンジとして固有の牽制機能の強化に加えて、パナソニック環境エンジがパナソニックグループという企業集団の一員であるという強みを活かし、グループガバナンスの観点から牽制機能を補充・強化するという発想で合理的な牽制体制を検討すべきであろうと思われる。かかるグループガバナンスの観点からの実務経験不備問題への再発防止策への取組みは、パナソニックグループ全体による適切かつ効率的な人員配置の観点からも有用であろう。

この点に関しては、パナソニック環境エンジにおいて検討できる再発防止策の枠を超えた議論であるため、これ以上の議論は控えるが、第一義的には、パナソニック環境エンジ自体が、この実務経験不備問題を自社の問題として向き合い、責任を持って自主的に再発防止策を策定・実行することが何よりも肝要であることは言うまでもない。

第7 資格不備者が配置された物件の施工品質調査

1. 施工品質の調査対象物件

(1) 資格不備者配置物件

パナソニック環境エンジは、技術検定試験につき、会社事務局及び当委員会による判定を経て確定した受験資格の有無に係る判定結果（前記第3・2(1)）のうち、合格年度基準による受験資格が「×」（受験資格なし）と判定された者が主任技術者又は監理技術者として配置された物件を抽出することとした⁸⁵。

同様に、パナソニック環境エンジは、会社事務局及び当委員会による判定を経て確定した実務経験による監理技術者資格の要件の有無に係る判定結果（前記第3・2(2)）のうち、資格要件が「×」（資格要件なし）と判定された者が主任技術者又は監理技術者として配置された物件を抽出することとした。

抽出した各物件のうち、以下の⑦～⑭については、資格を保有する者が施工管理を行ったと事実上評価できるものと判断し、施工品質の調査対象から除外することとした（以下、技術検定試験の受験資格及び実務経験による監理技術者資格の要件につき「×」と判定された者が主任技術者又は監理技術者として配置された物件のうち、上記⑦～⑭のいずれかに該当するものを除いたものを総称して「**資格不備者配置物件**」という。）。

- ⑦合格年度基準による施工管理技士の受験資格は×と判定された者のうち主任技術者の要件を満たしていた者が、主任技術者として配置された物件（当該要件を満たした時点以降のものに限る。）
- ⑧1級施工管理技士の受験資格は×であった者のうち2級施工管理技士の受験資格は○であった者が、主任技術者として配置された物件
- ⑨施工管理技士の受験資格又は実務経験による監理技術者の資格は×である者のうち他の国家資格等により主任技術者又は監理技術者の資格を有する者が、主任技術者又は監理技術者として配置された物件（主任技術者の資格を有する者が監理技術者として配置された物件は除く。）⁸⁶
- ⑩監理技術者の資格申請時点の実務経験に照らすと監理技術者の資格は×である者のうち申請日以後の実務経験を考慮すると監理技術者の資格を有する者が、監理技術者の資格を有する時点以降に主任技術者又は監理技術者として配置された物件

⁸⁵ 主任技術者又は監理技術者は、本邦における建設工事の適正な施工を確保するために設置が建設業法上、義務付けられるものであり、物品販売、修繕工事及び海外での工事など、建設業法上の建設工事といえないものについては、同法の対象ではないため、抽出していない。また、令和3年4月30日時点において、対象物件が現存しないか、将来において利用される予定のないことが、パナソニック環境エンジンとして把握した物件については、抽出していない。以下同じ。

⁸⁶ 例えば、第1種電気工事士の免状を有する者が、電気工事の主任技術者として配置された物件がこれに該当する。

その結果、パナソニック環境エンジにおける資格不備者配置物件は、別紙 7-1 のとおりであり、合計 346 件である。

(2) 現地調査対象物件の選定方針

資格不備者配置物件の中には、既に資格不備者が配置された工事により設置された設備が撤去されていることから、施工品質の調査が困難となる物件等が存在する。

そこで、パナソニック環境エンジは、資格不備者配置物件の発注者又は元請に対し、「事前調査確認書」(別紙 7-2) を交付し、当該物件について、①設備の現存の有無(将来利用する可能性を含む)、②施工日以降に発生した不具合の有無、③施工品質に関する調査希望の意向、④上記③の調査を希望しない意向を有する場合にあっては、その理由を照会することとした。

そして、当委員会は、上記④の理由として、物件が現存していないこと(更新予定である場合を含む)又は段階検査、竣工検査及び完成検査において施工上の問題が認められなかったことを理由に施工品質に関する調査を希望しないと回答があった物件等については、当委員会の確認を得た上で、現地における施工品質の対象から除外する方針とした。

(3) 現地調査対象物件の調査方針

ア. 技術委員の選任

当委員会は、施工品質の調査を行うに当たり、専門的技術的知見を得るために、当該知見を有する技術委員 2 名を選定した⁸⁷。当委員会は、当該選任に先立ち、関係資料の精査及び関係者に対するヒアリングを行い、技術委員の中立性、独立性及び専門性を有することを確認した。

イ. 第三者調査機関の選任

当委員会は、第三者調査機関に施工品質の調査を依頼し、その承諾を得た⁸⁸。当委員会は、当該依頼に先立ち、関係資料の精査及び関係者に対するヒアリングを行い、中立性、独立性及び専門性を有することを確認した。

ウ. 施工品質の調査手順、評価項目の方針の策定

本委員会は、第三者調査機関と施工品質の調査方法について協議を行い、技術委員の意見も踏まえ、施工品質の調査対象となる物件が施工品質を充足すると認められるか否かを確認するためにパナソニック環境エンジの施工対象物件の工事種別ごとに調査手順、評価項目の方針を策定し、さらなる詳細については本報告書提出日以降、技術委員及び第三者調査機関と協議の上で、策定することとした。

⁸⁷ そのうち、1 名は法人としての選任である。

⁸⁸ 法人としての選任である。

2. 当委員会による施工品質の調査方法に関する評価

(1) 施工品質の調査方法に対する評価

ア. 資格不備者配置物件及び現地調査対象物件の抽出方法に対する評価

パナソニック環境エンジは、資格不備者配置物件の抽出に当たり、技術検定試験の受験資格及び実務経験による監理技術者資格の要件が「×」と判定された者が、主任技術者又は監理技術者として配置されたことが確認できた物件について施工品質の調査対象とすることとしたところ（前記1(2)参照）、当委員会は、パナソニック環境エンジンから、当該抽出方法の具体的手順についてヒアリングし、資格不備者配置物件の抽出方法が適正であることを確認した。

なお、パナソニック環境エンジは、資格不備者配置物件のうち、発注者が現地における施工品質の調査を希望しない物件については、設備が現存しない物件や発注者において施工時に施工品質が確認された物件等を現地における施工品質の調査対象から除外する方針としているが、当委員会は、設備が現存するか否か等について、パナソニック環境エンジンが発注者や元請から受領する「事前調査確認書」の記載内容を確認する予定である。また、発注者より、「事前調査確認書」又はその他の方法により現地における調査が不要であるとの意向が示された物件については、必要に応じ、技術委員に諮問し、又はパナソニック環境エンジンをして発注者に対して、施工品質の確認が不要である理由を確認する方法により、施工品質の確認を不要とする理由に不合理な点が認められないことを確認する予定である。

イ. 技術委員の選任に対する評価

当委員会は、パナソニック環境エンジンが選任した技術委員2名について、パナソニック環境エンジンとの利害関係の有無及びその技術的知見について確認した。

まず、当委員会は、技術委員2名について、パナソニック環境エンジンから資料提出及びヒアリングする方法により、技術委員がパナソニック環境エンジンを含むパナソニックグループと取引関係にないか又は取引量が少ないことを確認し、選任された技術委員2名がいずれもパナソニック環境エンジンを含むパナソニックグループとは特段の利害関係がなく、施工品質の確認に当たり、中立性・独立性に問題がないことを確認した。

また、当委員会は、技術委員2名に対しヒアリングをすることにより、いずれも専門的知見を有しており、施工品質調査に関する技術的知見を得ることにつき問題がないことを確認した。

以上のとおり、当委員会は、技術委員2名について、いずれも中立性、独立性及び専門性について問題がないものと評価した。

ウ． 第三者調査機関の選任に対する評価

当委員会は、パナソニック環境エンジが選任した第三者調査機関について、パナソニック環境エンジとの利害関係の有無及びその調査能力について確認した。

まず、当委員会は、第三者調査機関について、パナソニック環境エンジから資料提出及びヒアリングする方法により、第三者調査機関がパナソニック環境エンジを含むパナソニックグループと取引関係にないか又は取引量が少ないことを確認し、選任された第三者調査機関がいずれもパナソニック環境エンジを含むパナソニックグループとは特段の利害関係がなく、施工品質の確認に当たり、中立性・独立性に問題がないことを確認した。

また、当委員会は、第三者調査機関に対しヒアリングをすることにより、施工品質調査に関する技術的知見を得ることにつき問題がないことを確認した。

以上のとおり、当委員会は、第三者調査機関について、中立性、独立性及び専門性について問題がないものと評価した。

(2) 安全上の問題の有無、今後の調査の予定等

資格不備者配置物件 346 件のうち不特定多数への影響がある物件が 18 件であるが⁸⁹、パナソニック環境エンジは、これらの全ての物件について、パナソニック環境エンジをして発注者又は元請に対し、過去の定期点検における異常の有無等を面談等の方法により照会させ、特段問題がないとの一次的な回答を得ている。

その結果、当委員会は、資格不備者配置物件のうち不特定多数への影響がある物件については、安全上の問題が生じていないものと評価し、資格不備者配置物件における施工品質の問題の有無については、追って提出される第三者調査機関による調査結果を待って、その適切性について判断するものとした。

第8 結語

調査を行う過程において、コリンズに工事への関与の全くない者が登録されている事実が判明した。もっとも、コリンズへのこの虚偽登録が始まったのが 2018 年頃であったため、幸いにも、この虚偽の登録を用いなければ、技術検定試験・監理技術者資格取得における所定の実務経験を充足しない者は存在しなかったことは救いであった。とはいうものの、虚偽登録が是正されていないものもなおあり、当委員会における調査がなされず、このまま虚偽登録が是正されないままだった場合のことを考えると、いずれ実務経験不備者が生じていた可能性が高い。

⁸⁹ その余の 328 件については、いずれもその影響が不特定多数にまで及ばないと考えられる物件である。

建設業法上、一定の工事については、監理技術者資格を有する技術者を配置することが求められているから、工事の受注・施工にあたり、監理技術者資格（施工管理技士資格）を有する技術者を必要とする。

しかしながら、技術検定試験の受験/監理技術者資格の取得に実務経験を必要としている趣旨は、所定の実務経験を踏む中で得た知見を、施工管理に生かすことにより、施工品質・安全の確保を図る趣旨であることは言うまでもないのであって、建設業者が確保することが求められる技術者は、単に監理技術者資格（施工管理技士資格）を保有していることではなく、所定の実務経験を踏む中で様々な知見を獲得した技術者であるはずである。

建設工事は、一つとして同一条件の物件を施工することはなく、物件毎に個性のある工事について、技術者のそれまでの実務経験における知見を活かして創意工夫を施しながら施工していくものであって、良質な施工品質・安全の確保のためには、技術者個々人の実務経験の有無内容が重要である。

この当たり前のことを見失い、監理技術者たる資格（施工管理技士たる資格）を保有している資格者の確保が第一義になってきてしまっていたのではないだろうか。技術者に計画的に実務経験を積ませ人材を育成していく中で、技術者の知見を増し、結果的に、所定の実務経験を満たした際に、その証しとして、（技術検定試験を受験し）監理技術者資格を取得することとなるはずであるが、実務経験と技術検定試験受験・監理技術者資格取得との間の因果関係が逆転してしまっている。

上記のコリンズ虚偽登録は、工事への関与の全くない従業員についても、当該工事の施工期間を資格取得のための実務経験として使用するために、コリンズに登録をしているというものであるから、まさに上記の典型例であるし、また、「社歴＝実務経験」であるとの考えのもと、一定の社歴を有する者に資格取得を推奨したり、あるいは、配置部署を考えずに、施工管理技士資格の取得を昇任要件とすることなど、人それぞれによって、また、これまで配置されてきた部署などにより、体験することのできる実務経験が異なることを看過してきたことの現れであろう。

監理技術者資格（施工管理技士資格）を有する技術者の人材払底は一朝一夕に解決される問題ではない。パナソニック環境エンジにおいても、技術者に適切な実務経験を積ませ、人材を育成していくという観点が今後ますます重要となるはずである。

パナソニック環境エンジは、パナソニック株式会社から見れば、その社内カンパニーであるライフソリューションズ社の孫会社に過ぎない。パナソニックグループの再編との関係で、パナソニック環境エンジにおける位置づけ、資格取得問題における確認・牽制の仕組みを如何に構築していくか（特に、グループガバナンスの観点からパナソニックグループとしての資格取得問題についての全社統制の問題等）については、引き続き検討を要することであろう。しかしながら、パナソニック環境エンジは、年間 487 億円もの売上高を誇り、従業員数も 565 名を数える会社なのであって（いずれ

も 2020 年 3 月期)、その規模及び影響力は有力な上場企業に匹敵することもまた一方で事実である。

監理技術者資格、施工管理技士資格は個人の資格であるものの、その資格を利用して工事を施工するのはパナソニック環境エンジニアであり、また、実務経験の証明を行うのもパナソニック環境エンジニアである。つまり、資格の取得は、個人の問題であるとともに、パナソニック環境エンジニアという会社の問題でもあるのである。実務経験をこれまで以上に重視し、技術者について、監理技術者資格（施工管理技士資格）を保有する個性のない資格者としてとらえるのではなく、様々な実務上の課題を克服し施工してきた豊富な実務経験を有する個性ある技術者として、社内においてリスペクトしていく会社とすることで、高い技術力の維持向上に努め、業界で栄えある立場を今後とも維持し、さらなる発展の契機となることを期待している。

別紙 1-2（改善要求）

令和 2 年 11 月 5 日

環境エンジニアリング株式会社

代表取締役社長 Q 殿

パナソニック環境エンジニアリング株式会社第三者委員会

委員長 弁護士 川俣尚高 ㊞

実務経験の取り纏め作業に関する改善要求

施工管理技士試験における受験資格である実務経験を充足しているかを判断するにあたり、これまで、貴社において、実務経験の取り纏めを行ってきたところである。

しかしながら、第三者委員会が、先般、貴社役職員に対し実施したフォレンジックにおいて、貴社役職員による実務経験調査書の作成過程における提案・示唆その他の不適切と見られかねない取り纏め行為が介在していることが判明した。

もとより、不適切と見られかねない取り纏め行為が介在していることと、取り纏めの対象となった役職員の実務経験の充足の有無とは、別異であることは当然のことであるが、不適切と見られかねない取り纏め行為が介在することは、取り纏められた実務経験それ自体の信用性を毀損することにつながりかねず、かつ、調査妨害行為とも評価されかねない可能性がある行為ともいえ、第三者委員会としては看過できない事象であると判断している。

ついては、第三者委員会としては、今後の実務経験の取り纏め作業について、貴社役職員は（客観性を担保できるセクションを除き）関与せず、貴社とは関わりの薄い外部の客観的第三者において実務経験の取り纏めを行うよう改善を要求する。具体的な実務経験の取り纏め作業の改善策については、貴社において検討の上、可及的速やかに第三者委員会宛ご報告ありたい。

以 上

別紙 1-4（調査票の回答状況）

➤ 対象者の範囲

パナソニック環境エンジに在籍する役職員及び 2020 年 9 月 10 日以前の退職者

➤ 回答の方法

回答者が調査票用紙に回答を記載の上、当該調査票用紙を当委員会に郵送により提出する方法又は調査票の Word データに回答を記入の上、当該データを当委員会が指定したメールアドレス宛に送信する方法によった。

➤ 対象者数及び回答人数（回答率）

【在籍者】

対象者数	回答人数	回答率
75 名	75 名	100%

【退職者】

対象者数	回答人数	回答率
6 名	4 名	67%

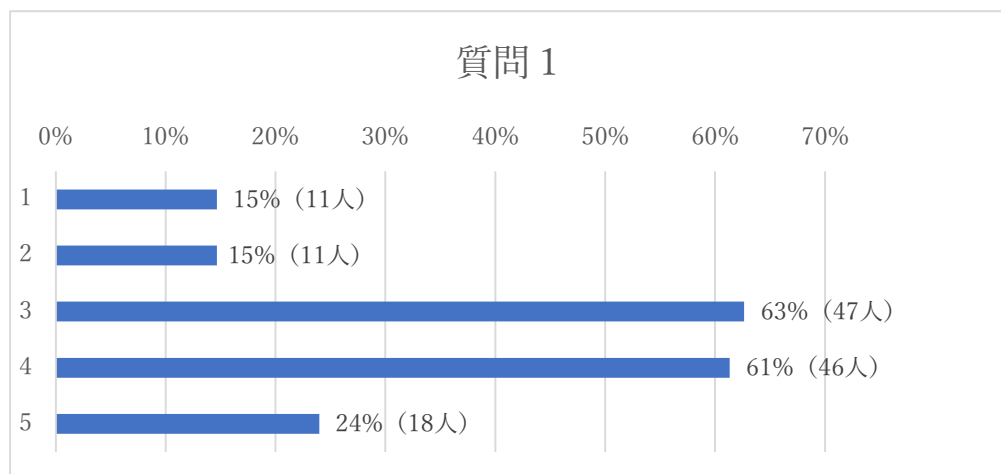
➤ 質問内容及び回答結果

質問 1

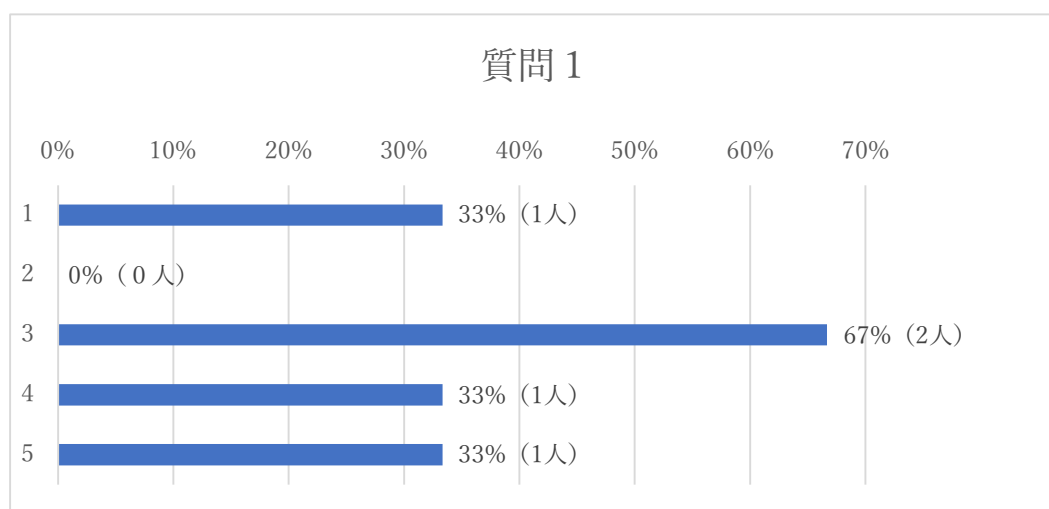
技術検定試験の受験及び監理技術者資格者証の取得をした動機について（複数回答可）

- 1 昇進のために有利／昇進のために必須であるため受験・取得した。
- 2 資格手当のために受験・取得した。
- 3 上司、同僚などから受験・取得を勧められたため受験・取得した。
- 4 業務上、必要だから受験・取得した。
- 5 その他

回答結果【在籍者】



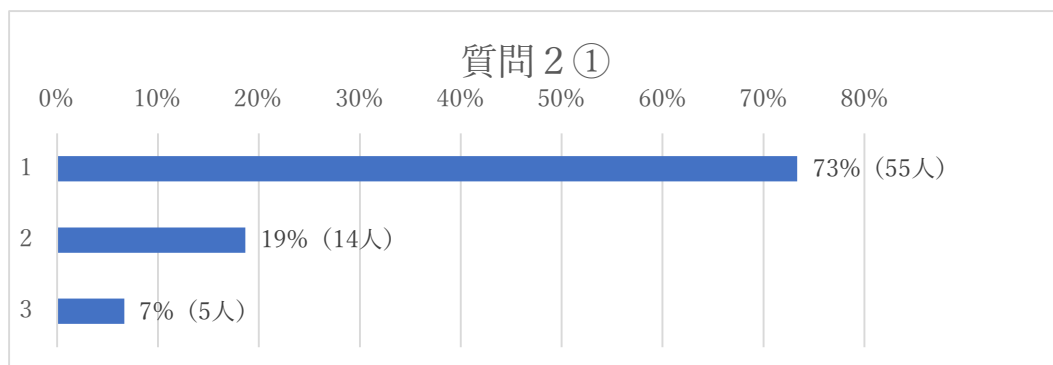
回答結果【退職者】



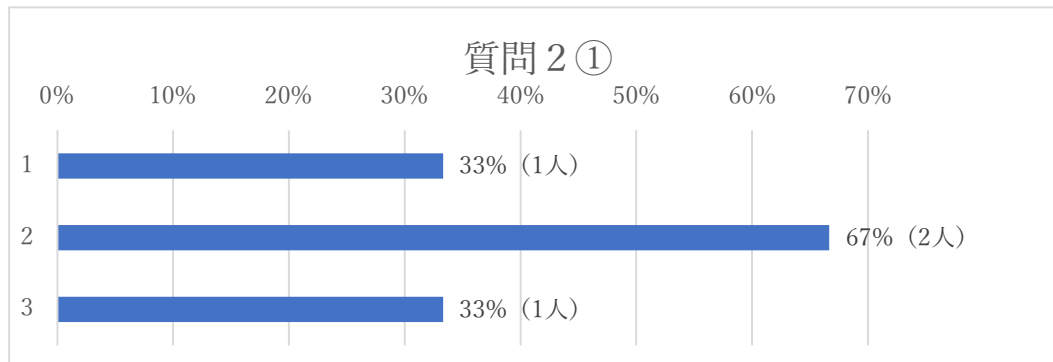
質問 2 ①

- ① 技術検定試験の受験及び監理技術者資格者証の取得をした当時の受験又は取得の申請書に記載した実務経歴について
- 1 すべて自分が経験した実務経歴を記載した。
 - 2 一部、自分が経験していない実務経歴を記載した。
 - 3 すべて自分が経験していない実務経歴を記載した。

回答結果【在籍者】



回答結果【退職者】

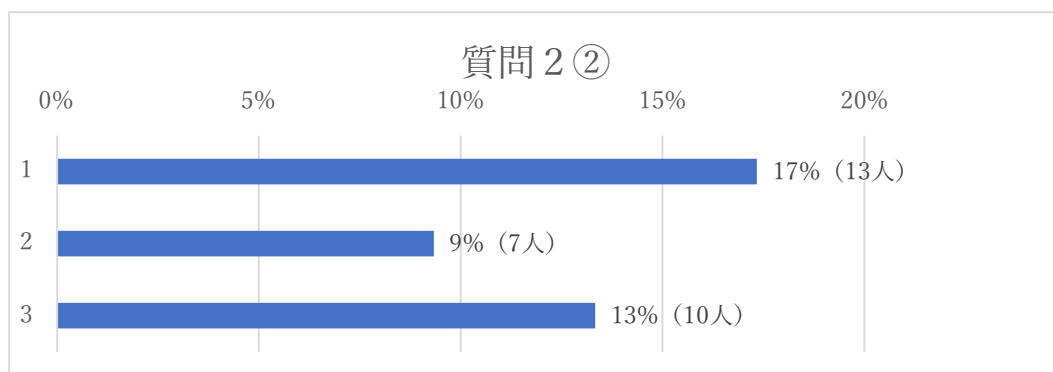


質問 2 ②

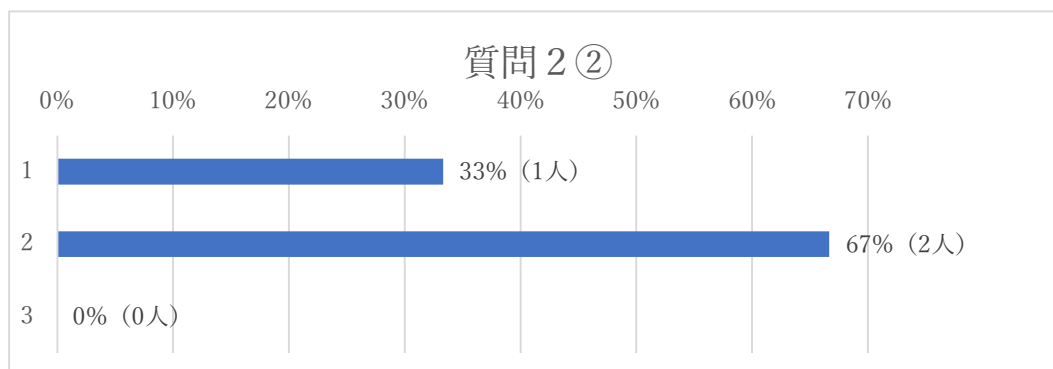
② 自分が経験していない実務経験をどのように記載したのかについて

- 1 上司、同僚から教えられた。
- 2 自分で考えた。
- 3 その他

回答結果【在籍者】



回答結果【退職者】

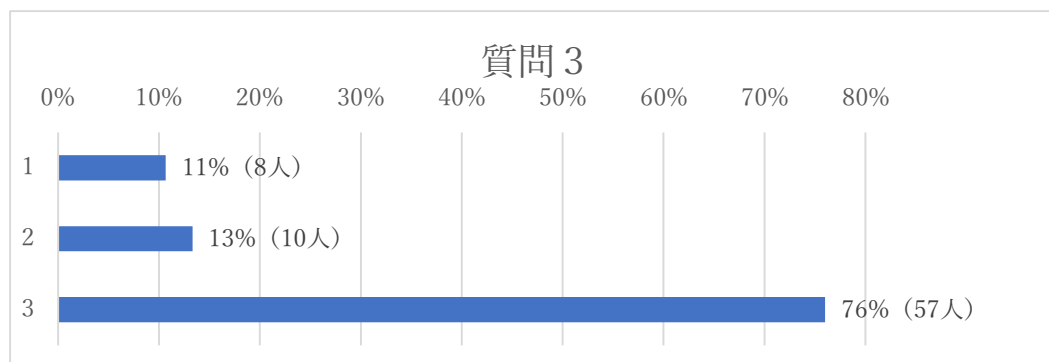


質問 3

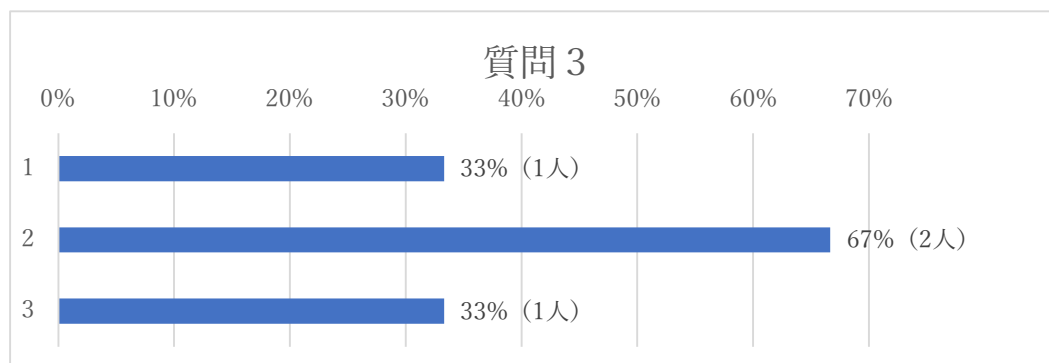
技術検定試験の受験及び監理技術者資格者証の取得をした当時における自己の実務経験不備に関する認識について

- 1 実務経験に不備がある（受験、取得要件を満たさない）ことを知っていた。
- 2 実務経験に不備がある（受験、取得要件を満たさない）かもしれないと思っていた。
- 3 実務経験に不備がある（受験、取得要件を満たさない）ことを知らなかった。

回答結果【在籍者】



回答結果【退職者】

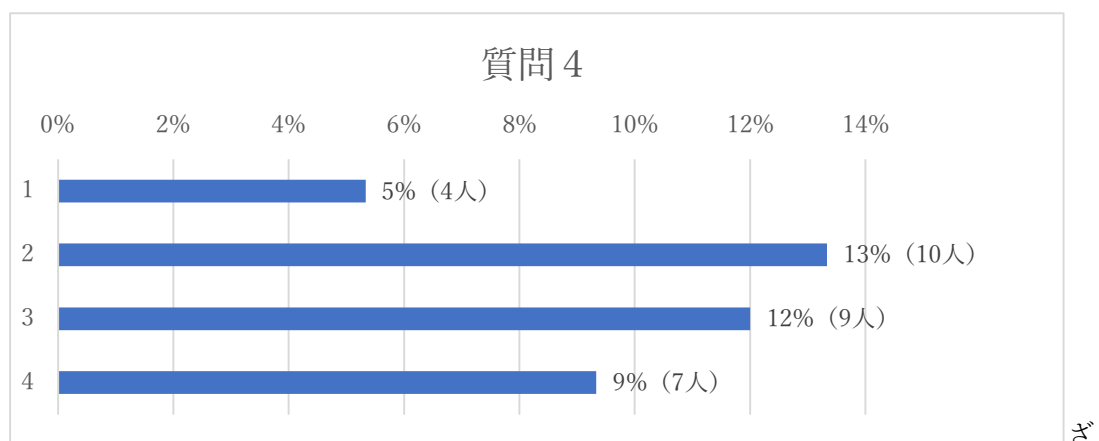


質問 4

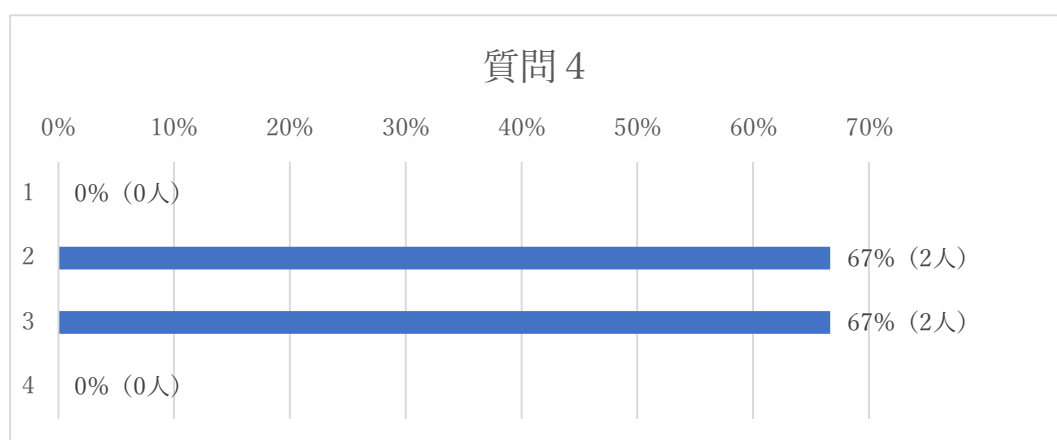
実務経験に不備がある（受験、取得要件を満たさない）ことを知っていた又は不備があるかもしれないと思っていたにもかかわらず、受験、取得した理由について（複数回答可）

- 1 どうしても受験・取得をしたかった。
- 2 上司・同僚から受験・取得をできる、と言われた。
- 3 当時、所属していた会社の建設業安全管理担当者から実務経験に不備があると指摘を受けなかった。
- 4 その他

回答結果【在籍者】



回答結果【退職者】

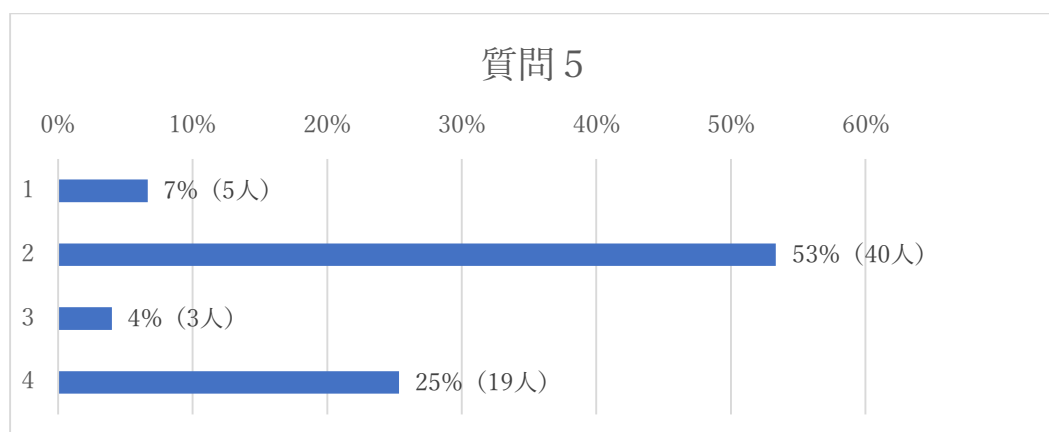


質問 5

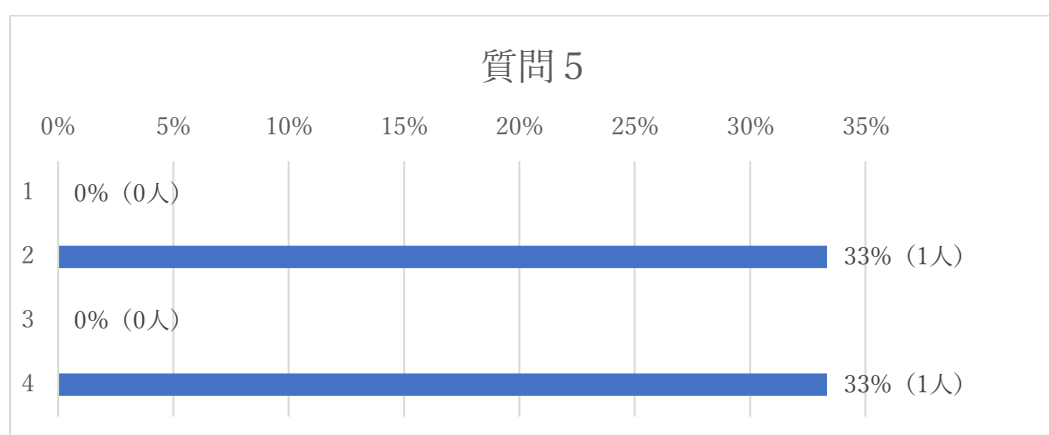
実務経験に不備がある（受験、取得要件を満たさない）ことを知らなかった理由について

- 1 受験の手引きなどの実務経験について記載している書類を確認しなかった。
- 2 受験の手引きなどの実務経験について記載している書類を確認したが、自分の実務経験に不備があるとは思わなかった。
- 3 受験の手引きをなどの実務経験について記載している書類を確認したところ、実務経験を満たすのか疑問に思ったが、自分で調べるなどして、実務経験を満たすと思った。
- 4 その他

回答結果【在籍者】



回答結果【退職者】

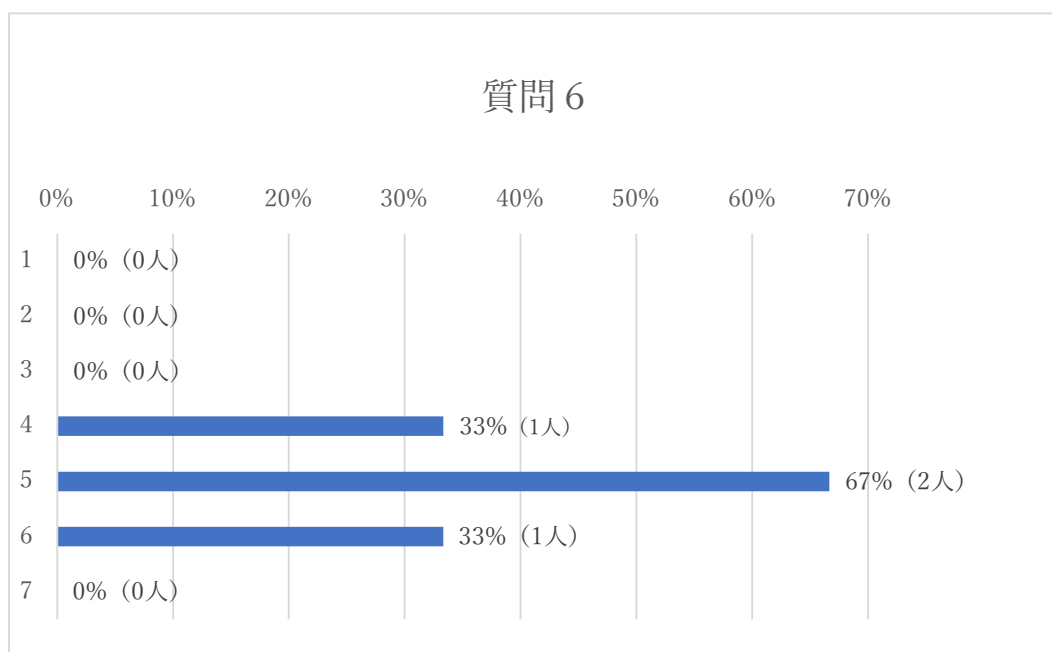


質問 6（退職者のみ）

技術検定試験の受験及び監理技術者資格者証の取得における受験票又は申請書における不備の内容について

- 1 受験票又は申請書に実務経験として認められない工事種別・工事内容を実務経験に算入してしまった。
- 2 受験票又は申請書に施工に直接的に関わる技術上の職務経験ではないため実務経験と認められない実務経験を算入してしまった。
- 3 受験票又は申請書に指導監督の実務経験と認められない経験を指導監督の実務経験として算入してしまった。
- 4 受験票又は申請書に他の技術検定と重複した工事を実務経験として算入してしまった。
- 5 受験票又は申請書に虚偽の実務経験を記載してしまった。
- 6 今回の調査を経ても、受験票又は申請書に記載した実務経験には不備があるとは思っていない。
- 7 その他

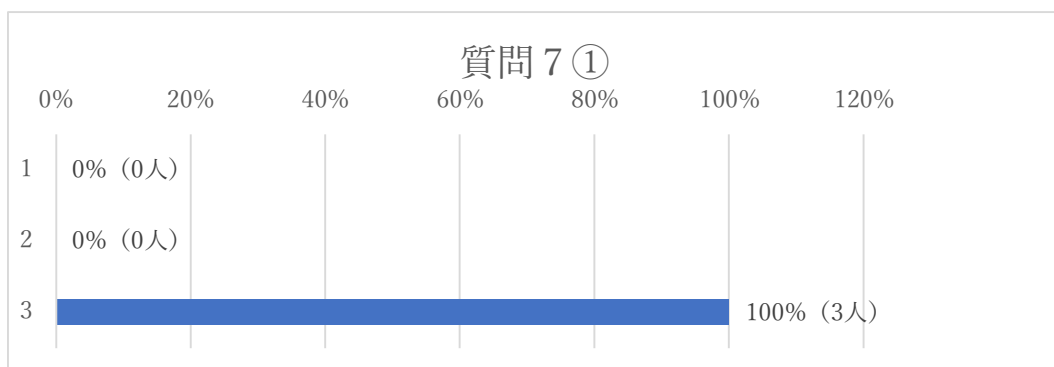
回答結果【退職者】



質問 7 ①（退職者のみ）

- ① 2006 年に行われた技術検定試験の受験及び監理技術者資格者証の取得における実務経験についての調査の認識について
- 1 2006 年の調査の対象だった。
 - 2 2006 年の調査の対象ではなかったが、調査があったことは知っている。
 - 3 2006 年の調査は知らない。

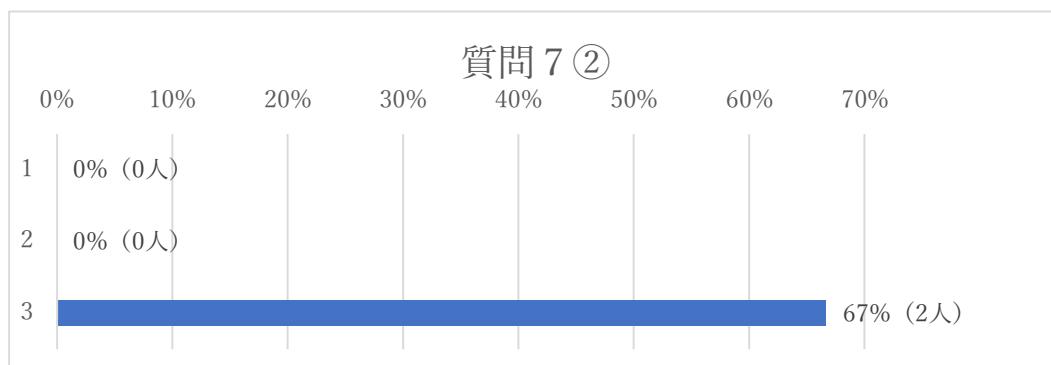
回答結果【退職者】



質問 7 ②（退職者のみ）

- ② 2006 年の調査の結果、実務経験不備の方がいたことの認識について
- 1 私は 2006 年調査の結果、実務経験に不備があると言われた。
 - 2 私は 2006 年調査の結果、実務経験に不備があると言われなかったが、他の人が実務経験に不備があると言われたのを知っている。
 - 3 2006 年調査の結果、実務経験不備の方がいたことを知らない。

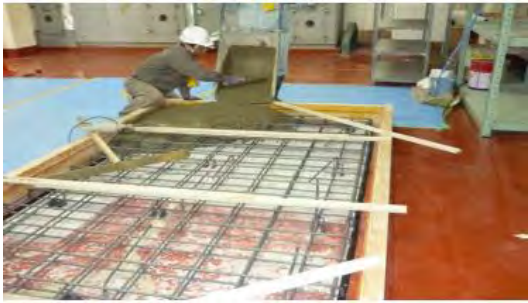
回答結果【退職者】

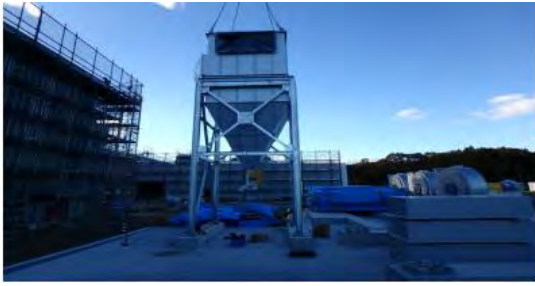
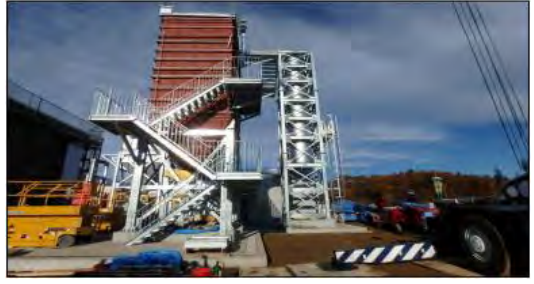


【空調システムにおける工事】

空調換気設備工事	機器設置 ～ダクト吊込み	1. チラー据付 	2. 空調機搬入 	3. 空調機据付 	4. 天井内ダクト 
	ダクト保温 ～配管状況	5. 天井内ダクト保温 	6. 空調機用動力制御盤設置 	7. 室内吹出、吸込み口 	8. チラー廻り配管状況 
	天井内配管 ～配管ダクト保温	9. 天井内配管 	10. 空調機廻り配管 	11. 天井内機器廻り配管・ダクト 	12. 空調機廻り配管保温工事 

クリーンルーム設備工事	空調機吊込み ～制御盤設置	1. 空調機吊込み 	2. 冷温水配管・保温 	3. 外調機設置 	4. 制御盤設置 
	クリーンパネル ～ケーブル施工	5. クリーンパネル施工状況 	6. クリーンパネル施工状況 	7. 屋外機廻り冷媒管施工状況 	8. ケーブルラック配線施工状況 
	区画貫通処理 ～防音工事	9. 冷媒配管防火区画施工状況 	10. 配管振れ止め施工状況 	11. エアタイトドア取付施工状況 	12. 機械室防音工事施工状況 
	内装仕上げ ～天井面器具付け	13. 内装仕上げ 	14. 床仕上げ 	15. パスボックス設置 	16. 天井面器具付け 

工場空調設備 工事	基礎工事 ～基礎完成	1. 冷却塔基礎工事 	2. 熱源機器基礎工事 	3. 冷却塔基礎完成 	4. 熱源機器基礎完成 
	冷却塔据付 ～ポンプ据付	5. 冷却塔据付状況 	6. 熱源機器搬入（ターボ冷凍機） 	7. 熱源機器据付（ターボ冷凍機） 	8. 熱源ポンプ据付（冷水ポンプ） 
	ポンプ廻り配管 ～屋上配管	9. ポンプ廻り配管施工状況 	10. 熱源廻り配管施工状況 	11. 既設冷水管新設配管接続 	12. 屋上冷却水配管及び制御配線工事 
	配管保温 ～調整	13. 冷水ポンプ廻り配管保温施工 	14. 耐圧試験漏れ確認試験 	15. 冷却塔内部水張試験状況 	16. 冷却塔内部ボールタップ調整 

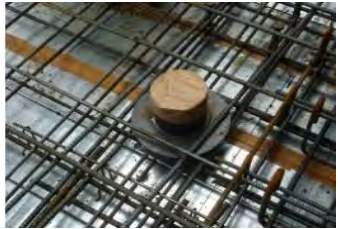
集塵設備工事	アンカー工事 ～防音ボックス設置	1. 排気ファンケミカルアンカー設置 	2. 排気ファン据付状況 	3. マルチサイクロン設置状況 	4. 防音ボックス設置状況 
	集塵機組立状況	5. 集塵機組立状況 	6. 集塵機組立状況 	7. 集塵機組立状況 	8. 集塵機排気筒組立状況 
	集塵機組立完了 ～排気ファンダクト	9. 集塵機排気筒組立完了 	10. マルチサイクロン～集塵機ダクト接続状況 	11. 排気ダクト施工状況 	12. 排気ファン施工状況（集塵機出口） 
	制御盤設置 ～集塵機保温	13. 制御盤搬入・据付 	14. ケーブルラック・配線施工状況 	15. マルチサイクロン保温・ラッキング 	16. 集塵機保温 
	制御盤廻り配線 ～接地抵抗測定	17. 制御盤廻り配線状況 	18. 制御盤廻り配線状況 	19. 集塵機ラッキング工事状況 	20. 静電アース接地抵抗測定状況 

【土壌事業における工事】

土壌汚染対策工 事	掘削除去	1．着工前		2．建物解体		3．土間撤去		4．土間撤去	
		5．鋼矢板打設		6．汚染土掘削		7．汚染土積込		8．掘削完了	
		9．鋼矢板引抜		10．埋戻し完了		11．舗装		12．完了	

解体工事	内装解体				
	アスベスト除去				
	上屋解体				
	土間・基礎撤去				
	杭撤去				
	整地				

【水処理事業における工事】

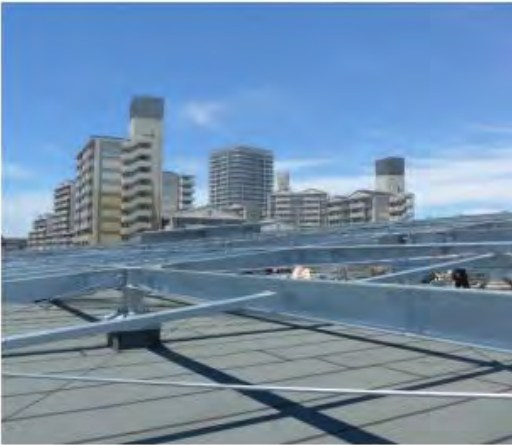
純水供給／ 排水処理工 事	建築相番 （スリー ブ・インサ ート設置 等）						
	基礎打設 （建築所掌 の場合もあ る）						
	タンク、製 缶類の搬 入・据付 【排水処理 設備】						
	タンク、製 缶類の搬 入・据付 【純水設 備】						
	連絡配管・ 電気配線						
	試 運 転 調 整・条件だ し						

薬液供給／再生 設備工事	基礎打設						
	搬入・据付 【薬液供給】						
	搬入・据付 【薬液再生】						
	連絡配管・電 気配線 【薬液供給】						
	連絡配管・電 気配線 【薬液再生】						
	試運転調整・ 条件だし 【薬液供給】						
	試運転調整・ 条件だし 【薬液再生】						

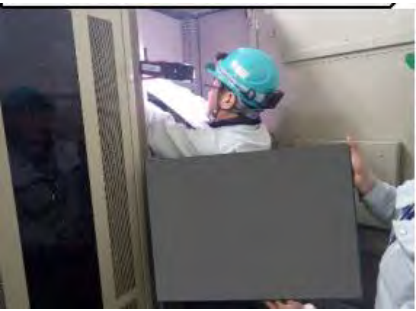
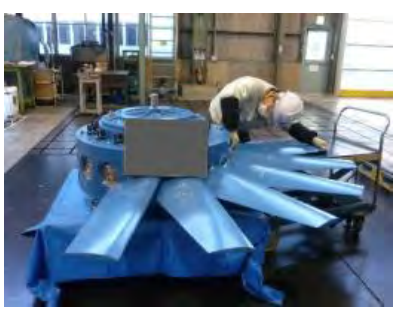
【環境建築事業における工事】

牛舎新築工事	1. 造成工事 	2. 杭工事 	3. 掘削・値切工事 	4. 捨てCON打設 
	5. 基礎配筋工事 	6. 基礎CON工事 	7. 脱型 	8. 埋戻 
	9. 鉄骨建方 	10. 屋根下地工事 	11. 屋根板金工事 	12. 外壁板金工事 
	13. 建具工事 	14. 外構工事 	15. 完成 	

【エネルギー事業における工事】

太陽光発電設備工事	1. 建築工事所掌鉄骨架台墨出し	2. 陸屋根部支持金物用墨出し	3. 支持金物取付	4. 陸屋根部支持金物取付
				
	5. 太陽光モジュール取付	6. 陸屋根部太陽光モジュール取付	7. モジュール間電気配線	8. 電気配線工事
				
	9. 太陽光モジュール設置状況	10. 陸屋根部 太陽光モジュール設置状況		
				

【道路換気における工事】

道路排風機分解整備工事	排風機分解整備 ・分解搬出 ・組立・試運転	1. 現状調査 	2. 排風機分解 	3. 整備機器搬出 	4. 整備後搬入組立 
	排風機分解整備 ・分解搬出 ・組立・試運転	1. 分解前測定 	2. 離線・解線 	3. 盤改造等 	4. 結線、送電 
	排風機分解整備 ・工場整備 ・組立・試運転	1. 機器現場設備 	2. 配管工事 	3. 工場整備 	4. 工場整備 
	排風機分解整備 ・組立・試運転	1. 試運転、対向試験、共用開始 	2. 試運転、対向試験、共用開始 	3. 試運転、対向試験、共用開始 	

道路ジェットファン据付	新設ジェットファン ・現場施工	1. J F 位置墨出 	2. アンカー打設 	3. 吊金物取付 	4. J F 本体取付 	
	新設ジェットファン ・現場施工 ・試運転	1. 管路調査 	2. 電配管、入線 	3. 盤類据付 	4. 結線、送電 	5. 試運転、対向試験 

◆実務経験調査書 ※資格取得に関係する実務経験のみの記入で可

被調査者	最終学歴		
	学校名	学科等 （※指定学科の場合、分かるように記載すること）	卒業年月
000松下太郎	〇〇大学	電気科	2005.3

調査責任者	確認日	管理No

担当者（建設業統括部）	担当弁護士	最終更新日

A.【指導監督の実務経験】

指導 経験 No	工事コード 得意先コード	工事名 得意先名	工事 種類 元/下	契約工期 担当期間	助賃金額 職務	当時の在籍会社		指導監督の実務経験の内容 （※指導内容記入）	業務毎の 経験月数（ヶ月）※2				証明するもの （件名書頭、建設 キャリア、買収等）
						会社名	部署名		電	機	（）	（）	
1	222222222-001 22222	〇〇向け〇〇工事 パナソニック〇〇事業部	電気 元請	2008/10/01～2009/09/30 2008/10/01～2009/09/30	1,111,111,111 現場代理人		工事部 第3工事課		12.0				建設キャリアシステム
2													
3													
4													
5													
※建設キャリアアップシステム以外で証明する実務経験は以下に記載													
6	—	〇〇向け〇〇工事 パナソニック〇〇事業部	機械器具 元請	2017/10/01～2019/09/30 2017/10/01～2019/09/30	1,111,111,111 現場代理人		工事部 第3工事課			24.0			施工体系図
7													
8													
9													
10													
指導監督の実務経験 合計（ヶ月）									12.0	24.0	0.0	0.0	

B.【実務経験】

実務 経験 No	工事コード 得意先コード	工事名 得意先名	工事 種類 元/下	契約工期 担当期間	助賃金額 職務	当時の在籍会社		実務経験の内容	業務毎の 経験月数（ヶ月）※2				証明するもの （件名書頭、建設 キャリア、買収等）
						会社名	部署名		電	機	（）	（）	
1	111111111-001 11111	〇〇向け〇〇工事 パナソニック〇〇事業部	電気 元請	2005/10/01～2007/11/30 2005/10/01～2007/11/30	1,111,111,111 補助員		工事部 第3工事課		24.0				建設キャリアシステム
2													
3													
4													
5													
※建設キャリアアップシステム以外で証明する実務経験は以下に記載													
6		〇〇向け〇〇工事 松下〇〇機器	機械器具 下請	2009/10/01～2010/09/30 2009/10/01～2010/09/30	1,111,111,111 補助員		工事部 第3工事課			12.0			施工計画書
；	；	；	；	；	；	；	；	；	；	；	；	；	
8		〇〇向け〇〇工事 松下〇〇機器 他〇〇件	機械器具 下請	2016/10/01～2017/09/30 2016/10/01～2017/09/30	1,111,111,111 補助員		工事部 第3工事課			12.0			買収
9													
10													
実務経験 合計（ヶ月）									24.0	96.0	0.0	0.0	

C.【資格保持情報】

●国家資格による資格取得

資格 No	業種	資格取得情報			立場 ※1	資格取得年月			受験時の実務経験月数（ヶ月）			
		資格名称	受験のための実務経験			当時の 在籍会社名	初回受験 年月	合格年月	必要月数	調査結果月数		
			指導経験No	実務経験No						合計 ①+②	指導 ①	実務 ②
1	電気	1級電気工事施工管理技士	1	1	監		2010.5	2011.5	36ヶ月以上 （指導12ヶ月以上含む）	36.0	12.0	24.0
										0.0		
										0.0		

●実務経験による資格取得

資格 No	業種	資格取得情報		立場 ※1	資格取得年月			資格取得のための実務経験月数（ヶ月）			
		（2級国家資格等を利用した場合） 使用した資格Noを記載	資格取得のための実務経験		当時の 在籍会社名	監理技術者 資格取得年月	専任技術者 申請年月	必要月数	調査結果月数		
			指導経験No	実務経験No					合計 ①+②	指導 ①	実務 ②
2	機械器具		6	6、・・・、8	専1		2019.10	120ヶ月以上 （指導24ヶ月以上含む）	120.0	24.0	96.0
									0.0		
									0.0		

調査結果／調査責任者コメント

本内容に関し、虚偽はありません。
氏名 松下 太郎 印

※1: 監：現場の監理技術者になりうるもの（1級国家資格者、2級等の国家資格者+実務経験者、実務経験者のみ）
主：現場の主任技術者（技術検定2級合格者）
専1:特定建設業の専任技術者
専2:特定建設業の専任技術者

D.【認定した指導監督の実務経験】

業務毎の 経験月数（ヶ月）※2				備考	進捗
電	機	（）	（）		
6.0				付帯工事のため、付帯工事部分の期間に限定して算入	完了
6.0	0.0	0.0	0.0		

E.【認定した実務経験】

業務毎の 経験月数（ヶ月）※2				備考	備考
電	機	（）	（）		
0.0	96.0	0.0	0.0		

F.【判定結果】

受験時基準				合格時基準				備考
判定 結果	認定した実務経験月数(ヶ月)			判定 結果	認定した実務経験月数(ヶ月)			
	合計 ①+②	指導 ①	実務 ②		合計 ①+②	指導 ①	実務 ②	
×				○				

判定 結果	認定した実務経験月数（ヶ月）				備考
	合計 ①+②	指導 ①	実務 ②		
	合計 ①+②	指導 ①	実務 ②		
○					

資格不備者が配置された専任技術者

No.	氏名	「×」と判定された資格	専任技術者としての在任		
			支店/営業所	期間	種類（工種）
		1級管工事施工管理技士	東日本支店		管工事業
		1級電気工事施工管理技士	主たる営業所（本社）		電気工事業
			西日本支店		電気工事業
		1級電気工事施工管理技士	中日本支店		電気工事業
		1級建築施工管理技士	九州営業所		建築一式工事業
					鋼構造物工事業
					ガラス工事業
					建具工事業
					タイル・れんが・ブロック工事業
					内装工事業
					防水工事業
		1級土木施工管理技士	九州営業所		土木一式工事業
					水道施設工事業
					とび・土工 工事業
		1級土木施工管理技士	西日本支店		土木一式工事業
					鋼構造物工事業
					とび・土工工事業
					塗装工事業
					解体工事業
		1級電気工事施工管理技士	西日本支店		電気工事業
		1級管工事施工管理技士	西日本支店		管工事業
		1級土木施工管理技士	中日本支店		土木一式工事業
					鋼構造物工事業
					とび・土工工事業
		1級建築施工管理技士	主たる営業所（本社）		建築一式工事業
		監理技術者（機械器具）	東日本支店		機械器具設置工事業
		1級土木施工管理技士	西日本支店		土木一式工事業
					水道施設工事業
		監理技術者（機械器具）	中日本支店		機械器具設置工事業
		1級電気工事施工管理技士	東日本支店		電気工事業
1級電気工事施工管理技士	西日本支店	電気工事業			
監理技術者（機械器具）	東日本支店	機械器具設置工事業			
	神奈川営業所	機械器具設置工事業			
1級電気工事施工管理技士	主たる営業所（本社）	電気工事業			
1級建築施工管理技士	中日本支店	建築一式工事業			
		ガラス工事業			
		建具工事業			
		タイル・れんが・ブロック工事業			
		内装仕上工事業			
1級土木施工管理技士	中日本支店	水道施設工事業			
1級管工事施工管理技士	主たる営業所（本社）	管工事業			
	西日本支店	管工事業			