

令和7年度世田谷区公契約適正化委員会（第3回） 会議録

1. 会議名称 令和7年度世田谷区公契約適正化委員会（第3回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 令和8年3月10日（火）午後5時27分～午後7時20分
4. 開催場所 区役所東棟3階 庁議室
5. 出席者
  - ・委員  
中川会長、永山副会長、小部委員、河原委員、兒玉委員、望月委員、竹内委員、三浦委員、中村委員、新井委員
  - ・事務局  
中村副区長  
田村財務部長、谷澤経理課長、公契約担当係長、契約係長 他
6. 会議の公開の可否 非公開
7. 会議を非公開とする理由

**会議の性質上、契約・入札制度や予定価格等、区等の財産上の利益又は当事者としての地位を害するおそれのある内容に議事が及ぶ可能性があるため。**  
**（世田谷区情報公開条例第7条第6号ロ）**
8. 会議次第
  - 開会
  - 1. 審議
  - 2. その他
  - 閉会

令和8年3月10日

世田谷区公契約適正化委員会（第3回）

## 午後 5 時 27 分開会

○会長 ただいまから令和 7 年度第 3 回世田谷区公契約適正化委員会を開会いたします。

本日は、〇〇副区長に御出席いただいております。それでは初めに、〇〇副区長より御挨拶をお願いいたします。

○副区長 ありがとうございます。本日もお忙しいところ、第 3 回公契約適正化委員会に御出席いただきまして、どうもありがとうございます。

今回は今年度最後の会議と聞いています。委員の皆様には既に御通知させていただきましたけれども、来年度の委託等の労働報酬下限額は 1 時間当たり 1610 円ということ、また、工事請負契約の未熟練労働者については、設計労務単価の軽作業員比 80% 以上とするということを議題にも御報告させていただきました。こうした経費を計上した予算をちょうど今、議会で審議しているところですが、一部議員さんからは非常に評価するという声もいただいているところです。改めて、適正化委員会の会長、また、専門部会の部会長をはじめ、委員の皆様の御尽力に、この場をお借りしまして感謝申し上げます。本当にありがとうございます。

本日の議題においても、また忌憚のない御意見をいただきながら、より一層の施策の充実につなげてまいりたいと思いますので、本日もどうぞよろしくをお願いいたします。

○会長 どうもありがとうございました。

それでは、議題に入る前に事務局より資料の確認をお願いいたします。

### 【事務局 配布資料の確認】

○会長

本日はいろいろと御意見いただきたい事柄と報告事項等がございます。皆様の御意見をいろいろと伺いたいことというのは、次第の 2 番目でございます公契約条例に関する各取組み状況と今後の展望についてという事柄です。基礎資料の一番後ろにも諮問という見出しがあって、昨年 8 月、区長から、これまでの公契約条例の運用評価と理解度向上を図るための施策及び効果的な入札制度改革の在り方についてという諮問をいただいております。これに関する事柄についていろいろと御意見いただければと思っております。答申自身は来年度の後半といいますか、来年度も 3 回、委員会が開かれるとすると、第 3 回、来年の 1 月ぐらいになるかと思いますが、来年度の後半に提出する予定ですが、これに先立ち、中間報告を一度出してはどうかということです。その中間報告を、後ほどスケジュールが提案されますが、来年度の第 1 回、4 月ぐらいを目途に中間報告という形で一度取りまとめて、区の中での議論であるとか、またさらに、委員の方々の御意見等を伺いながら、最終的な 3 回の委員会以降

に提出していききたいと思っております。諮問に対してはそのような手順を進めたいと思っておりますが、その最初として、本日の式次第の2番目、公契約条例に関する各取組み状況と今後の展望についてということで、皆様方の御意見を伺えればと思っております。いかがでしょうか。

御意見を伺うのはまたその先でもいろいろとあるかと思えますし、また、メール等で事務局にお寄せいただくこともできますので、取りあえずは、来年度第1回に中間報告という形で一度取りまとめたいたいと思っております。中間報告を取りまとめるに当たっては、〇〇副会長と事務局と相談し、本日の議論を整理しながら、また、各委員の皆様方に確認いただき、まとめていくという形で進めていききたいと思っておりますが、そのような進め方でよろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○会長 ありがとうございます。それでは、区長からの諮問に対しての対応は、そういう形で進めていききたいと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは、次第に従っていききたいと思っております。

次第の1番目、令和8年度の労働報酬下限額についてです。事務局から報告をお願いいたします。

○事務局 それでは、私から御説明させていただきます。資料1を御覧ください。既に御承知おきとは思いますが、令和8年度の労働報酬下限額につきまして改めて御説明させていただきます。

まず、1の主旨につきましては記載のとおりでございます。

2の表を御覧いただければと思えますけれども、表の左から2つ目の欄が今現在、令和7年度の現行でございます。そして、表の一番右側、太枠で囲っているところが令和8年度の労働報酬下限額でございます。表の中の上の段が工事で、②を御覧いただければと思えますけれども、未熟練労働者の方につきましては、意見書を基に軽作業員の労務単価の80%といたしました。①の熟練労働者は、原則としては現行と同じく設計労務単価の85%ですけれども、この金額が未熟練労働者の金額を下回る場合は未熟練労働者の金額とするというただし書を加えております。

なお、令和8年度は軽作業員と交通誘導警備員Bの設計労務単価が同額だったため、このただし書が適用されないことになりました。③については1610円となっております。

その下の工事以外の委託等の契約についても、いただいた意見書を基に1610円といたしました。

2年続けて、特別区人事委員会勧告におきまして高卒初任給が大幅に引き上げられましたけれども、以上、これを中期目標とする考え方といたしまして、今年度と同様、目標達成まで5年と設定して、令和8年度は150円を引き上げて

1610円とさせていただきます。

3の適用ですけれども、この改定は令和8年4月1日以降の契約案件から適用いたします。

そして、4、今後のスケジュール（予定）でございますけれども、委託等の下限額につきましては12月下旬に告示を行っております、令和8年3月、今月、工事の労働報酬下限につきましては国から設計労務単価が新たに公表されておりますので、現在告示の手続を行っているところでございます。予定では3月13日（金）告示予定でございます。

資料1の御説明については以上でございます。

○会長 ありがとうございます。昨年末、委員の皆様も御覧になっているかと思いますが、特によろしいでしょうか。

（「なし」の声あり）

○会長 それでは、2番目の公契約条例に関する各取組み状況と今後の展望についてです。事務局から御報告願います。

○事務局 では、資料2を御覧ください。先ほど会長からも諮問に対する中間報告のお話ございましたけれども、今回、資料2として、現在、区として取り組んでいる施策や今後の展望について取りまとめましたので御説明させていただきます。

項目としては、諮問に合わせまして、大きく2本の柱となっております。1つが理解度向上を図るための施策について、もう1つ、2本目の柱が効果的な入札制度改革の在り方についてになります。

まず、1番目の柱の理解度向上を図るための施策についてでございますが、令和6年度に実施しましたアンケート調査結果、また、これまでの各種取組の中で、現在区として認識している課題について4つ、項目を挙げさせていただきました。(1)から(4)でございます。

まず(1)の公契約条例の目的の理解でございます。公契約条例につきましては、事業者の方に条例の趣旨、目的を理解していただきまして、積極的に条例の施策に御協力いただく必要があるものと考えております。公契約条例は主に区長の責務と事業者の責務から成り立っております、区長の責務は、入札制度改革と適正な労働条件の確保のための施策の推進、そして、事業者の責務につきましては、区の施策に従って適正な労働条件を確保することが中心になっております。事業者の方に責務を果たしていただくためには、まず区がその責務を果たすところが大事だ、そこをまた御理解いただく必要があるものと考えております。

これまで、公契約条例における区長の責務として、まず各種の入札制度改革を実施してまいりました。そしてまた、区内事業者の経営環境の改善にも取り

組んできたところでございます。これらのことを正確に事業者の皆様に周知させていただくことで、区と事業者とが協力して公契約条例の理念の実現を目指すことが肝要であると考えております。しかしながら、令和6年度のアンケート調査では、やはり事業者の経営環境の改善が条例の目的であると認識している事業者が37%、また、区内事業者の振興、地域経済の活性化は44%と5割を切っているような状況がございます。逆に事業者の方々に取り組んでいただいている公契約の業務、質の確保につきましては70%で、事業者の責務に対して、区長の責務の理解度がまだなかなか浸透していないような状況でございます。

こういったことから、昨年11月、区のホームページも全面改定しているところですが、今後、入札制度改革と公契約条例の関連性を含めまして、条例の趣旨や意義の周知をさらに進めまして、公契約条例についての事業者さんの理解を促進して、事業者による積極的な責務の履行につなげていく必要があるものと考えているところでございます。

続きまして(2)の賃金以外の労働条件についての理解、実施についてでございます。令和6年度のアンケート調査の結果になりますけれども、労働報酬下限額を遵守していると回答していた事業者さんが9割近くに上りまして、下限額以上の賃金の支払いを受けていると回答した労働者の方々が97%に達しておりました。その一方で、障害者雇用促進法ですとか、男女共同参画基本法に関する責務の遵守率が16%から61%と開きがございます。また、本委員会におきましても、働きやすいや職場などの労働環境の整備の重要性についても御意見をいただいているところでございます。こういった賃金以外の労働条件につきましても理解を進めて、適切に職務を果たしていただけるような取組が必要であると考えているところでございます。

具体的には、昨年度から取り組んでいるものもございしますが、労働条件調査の件数を増やしていくということ、また、社会保険労務士会さんからも御協力いただいて実施しております労務管理研修会、これは個別相談も含んでおりますけれども、そういったものの継続開催、また、チェックシートの改定につきましても、そういった施策を継続するとともに、労働条件調査の結果を受けまして、課題が見つかった事業者さんへのアドバイザー制度、フォローアップを行うような検討も必要であると考えております。こちらにつきましては、社会保険労務士会の世田谷支部さんからも今、前向きな御協力の回答をいただいているところでございますので、そういったところの検討もやっていきたいと考えております。

ちなみに、資料2別紙1として、来年度から使う改定するチェックシートをおつけしております。こちらも社労士さんからまた御意見いただきながら今回改定を行いましたので、後ほど御確認いただければと思います。

社会保険労務士会の皆様と協力して行う施策につきましては、それぞれの取組を有機的に組み合わせて、相乗効果を図りながら実施していくことが望ましいと考えております。そのイメージ図につきまして資料2別紙2におつけさせていただきました。両面になりますけれども、そういった労働条件確認帳票(チェックシート)、労務管理研修会等を組み合わせながら、相互に作用させながら、相乗効果を図りながら有機的に取組を進めていきたいと考えているところです。そちらも後ほど併せて御覧いただければと思います。

続いて(3)の下請負者の理解促進でございます。令和6年度のアンケート調査結果では、下請負者の条例の目的の理解度が元請と比較して3%から15%低いとの結果が出ております。また、本委員会におきましても、下請負者の理解について課題認識と、また、簡易チェックシートの導入という取組の御提案をいただきましたので、こちらの簡易チェックシートにつきましては令和8年度から導入する予定でございます。そのほかにも、下請負者と直接接する機会のある事業所管課への周知等によりまして、下請負者への理解促進を図る必要があると考えているところでございます。

続いて(4)の優良企業に対する理解促進でございますけれども、顧客条例の認知度、理解度が低い事業者の中には、公契約条例を認識せずとも適用される事業者の責務を実践している企業が一定数いらっしゃるものと考えております。これらの事業者の皆様におかれましては、法令を遵守するだけではなくて、より高い目標に向けて、さらに取組を進めていただきたいと考えております。公契約条例では最低限度の基準である労働基準法等の遵守のみだけではなくて、労働条件の向上も掲げておりまして、条例がよりよい労働環境の実現へのインセンティブになることを期待して、あらゆる事業所の皆様に公契約条例を意識していただいて、御認識をさらに深めていただいて、それぞれの事業者の置かれた環境に応じた取組を一層進めていただきたいと考えております。そのため、えるぼし認定ですとか、くるみん認定など、法令の規定を超える優良な取組を推進するような仕組みを検討する必要があるものと考えておるところでございます。

続きまして、大きな柱の2つ目の効果的な入札制度改革の在り方についてでございます。

(1)から(3)までありますけれども、まず(1)と(2)です。(1)建設工事総合評価方式の本格実施への移行と(2)変動型最低制限価格制度の継続実施でございますが、こちらは前回の適正化委員会でも御報告させていただいたところでございますので、詳細は割愛させていただきますけれども、総合評価方式については令和8年度から本格実施、そして変動型最低制限価格制度につきましては、引き続き継続実施として進めてまいります。引き続き現在の枠組みを維持しな

がら、進めていきながら、また、御意見をお伺いしながら、見直しも必要なタイミングで適宜行ってまいりたいと考えているところでございます。

(3)の入札不調対策でございます。昨今の物価高騰、資材価格の高騰、また、建設業におきましては、やはり技術者の不足など様々な要因によりまして、公共工事におきましても入札不調が絶えないという傾向がございます。特に営繕工事におきましては、今後、年間3校の学校改築が予定されていることを踏まえまして、施設営繕担当部と財務部経理課で連携しまして、不調への対策等について整理を行ったところでございます。それにつきましては、3ページの①から⑤で主立ったところをまとめさせていただきました。適正な工期の設定というところで、既に取り組んでいるところもございしますが、週休2日制、猛暑日の考慮、余裕を持った工期の設定というところで取り組んできてございますけれども、今後、作業員や機材の手配をより一層考慮した工期設定を徹底する必要があると考えているところでございます。

また、黒ポツの2つ目ですけれども、解体工事、改築工事、校庭整備工事につきましては原則として分離発注で考えております。やはり技術者の方が長期間、1つの工事に従事し続けることを防ぐということで、原則としてそのように考えております。ただ、一体的な施工が技術上・運営上効果的な場合は、そういった配置技術者の条件を緩和するなどの対応を検討してまいります。

そして、②施工者・技術者の確保というところで、まず、黒ポツの1つ目、夏休みの工事に限らず、春休みを活用した改修工事もより一層進めてまいります。

また、事業者が計画の見通しを立てやすくするため、従来から御要望のありました公共工事の発注見通しにつきましても、4月1日に経理課のホームページで公表してございましたけれども、今回、2月10日に先行して概要版の掲載を開始しているところでございます。こちらにつきましても、これまで掲載していなかった発注規模金額も併せて記載しております。

また、施設営繕部では、複数年先の大規模工事について、昨年秋頃から、こちら公共施設マネジメント課のホームページで公表しているところですが、今後は中規模工事の公表方法についても検討を進めるとしております。

最後の黒ポツの4つ目ですけれども、学校施設等で同一内容の工事を複数の施設で実施する場合は、複数校をまとめて発注することで発注件数の抑制を図っておりますけれども、今後そのような工夫をより一層進めてまいりたいと考えております。

そして、③適切な予定価格の設定、黒ポツの1つ目、少量施工、僅少施工の場合、国の営繕積算方式を参考にした単価の割増しを用いるなど、実情に合った単価の採用に努めるとしております。

また、予定価格算定においては、メーカーさんが施工者に出す金額と発注者に出す見積りに金額差がございます。そういったメーカーからの見積りにつきましても、市場の動向をよくよく注視いたしまして、現状に見合った適正価格での積算を行ってまいりたいと考えております。

そして、④入札及び工事における書類手続きの改善につきましては、電子契約につきましては、経理課においても昨年の秋から、先行して、まず工事につきまして電子契約を既に導入実施、開始しているところで、現在30件ほど電子契約を結んでございます。そして、施設営繕担当部では工事情報共有システムを導入して、提出書類の電子化を進めております。こういった動きを引き続き推進してまいりたいと考えております。

また、総合評価方式につきましては、本年2月から、手続の簡素化というところで、一部書類につきましては、既に提出済みであれば毎回提出を求めない、一部省略を可としているところでございます。

そして、最後⑤でございます。多様な発注手法の検討というところで、例えばECI方式などといった方式について、設計段階から施工者の技術力とノウハウを生かせる発注方式につきましては今後も検討を続けていきたいと考えているところでございますが、今申し上げたECI方式などは技術者の方が長期間拘束されるという課題もございますので、事業者の皆さんの意見も踏まえつつ、受注しやすい手法を引き続き研究していく必要があるものと考えています。

以上が現在区で考えております公契約条例に関する各取組み状況と今後の展望についての御説明でございます。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

○会長 ありがとうございます。この件に関しまして、皆様から、御意見、御質問、確認したい事柄等がございましたら、よろしくお願いいたします。

○副会長 2ページ一番上の(3)下請負者の理解促進の2行目に「下請負者向けの簡易チェックシートの導入を予定し」とありますが、これは何か案みたいなものはございますのでしょうか。

○事務局 以前の適正化委員会で多分おつけしていたかと思うんですが、こちらから委員から御意見いただきまして、公契約条例における労働報酬下限額の周知に係る確認書の裏面、下請負者・再委託者用労働条件確認帳票チェックシートという形にしまして、そちらで来年度やっていきたいなと考えているところでございます。

○委員 3ページ、入札不調対策の②に次年度の発注案件の情報をちょっと早めに公開するというところで、事業者の皆さんとお話しすると、東京都が大体12月から1月ぐらいに次年度の予定を出すと、どうしても予定される工事、早く分かるものから自分の会社で予定してしまう。実際区のホームページ見ると、

A、B、C、D、Eランクということで、大枠この規模感で、この時期にこういう工事が出るんだというのが1年分出ているというのは、入札不調対策で効果があるのかなと思います。実際の反響は多分これからだと思うので、もしかしたらまだ何も意見はないかもしれないですけども、事業者からその後、もしくは公開したことに対して何か問合せとかはありますか。

○事務局 今のところ、御意見はいただいているんですけども、金額の仕切りはあれでいいのかどうかとか、また御意見いただきながら、できる改善があればやっていきたいと思っております。

○事務局 東京都の話なんですけれども、私たちも事前にどのようなことをやっているか、確認したんですが、明確に確認し切れてはいないんですけども、前年度、工事ができなくて、来年度、確実にやるような工事を載せているようなことで、私たちのような形で事前にやっている区は案外なくて。でも、ほかの区でも一部の区でやっています。この間の建設業の新聞にも事前に、港区だとか、幾つかの区はやっていますけれども、予算の関係もあったりして、やっている区とやっていない区、いろいろあるかと思うんですけども、世田谷区の場合は今回、2月に早めにやらせていただくことにしましたので、恐らくいい方向で評価いただけるのではないかと考えています。

○委員 1年分、ほぼ全部出しているということなんですか。そういうことですよね。

○事務局 また改めて4月に、もう1回正式な形のものを出す予定です。

○事務局 あと、これまでも年2回出していたので、10月は10月でまた出します。

○委員 (4)の優良企業に対する理解促進は、えるぼし認定とくるみん認定の話だと思うんですが、これをしっかりやっている会社がインセンティブとかが増えるよというお話だったかと思いますがいかがでしょうか。

○事務局 何かインセンティブを与えるようなことをやるのかどうかということにつきましては、特別に何かを与えるということではないですけども、そういった事業者についてはより上を目指していただければなというところで、何か仕組みは考えたいとは思っております。

○委員 これは多分、世田谷区内のトップの企業でもなかなか難しい。えるぼし認定されるのはハードルが高いんですよ。だから、なかなか難しいのではないかなという感想を持ちました。

2番の令和8年度より建設工事総合評価方式の本格実施への移行は、どれぐらいのパーセンテージというか、本格実施の意味はどんな感じなんですか。

○事務局 総合評価方式につきましては、令和8年度の件数としては大体4割程度と考えています。

令和7年度、4割を目標にやってきました。大体それと同じぐらいはやっていきたいと思っております。

○委員 本格実施というか、今年と変わらず実施になるのでは。

これまで4年、5年、6年でやってきた数字、データを出して、前回の適正化委員会でも御報告させていただきましたけれども、そういった検証を行ってきましたので、これまでは試行でやっていたんですけれども、8年度からはそういった検証を踏まえての本格実施と考えております。

○委員 でも、パーセンテージは変わらずではないか。

○事務局 ほぼ変わらない形で考えております。

○委員 次に、適切な工期の設定なんですけれども、週休2日や猛暑日の考慮とあるんですが、猛暑日はどれぐらい続いてしまうんですかね。今はもうかなり長く、長期にわたって続いてしまうと思うんですけれども、この考慮というのはどういうことを意味するのかというのはいかがですか。

○事務局 その辺は、工事所管課がどうするかというところになると思います。

○委員 ③の適切な予定価格の設定についてなんですけれども、今までは、例えば工事施工の中でボリュームディスカウントが出るのは300平米以上だと思うんですが、それと今までは1平米の単価が同様の単価が使われていた。300平米で1500円だけれども、1平米でも1500円だということだと、全然割に合わないよねということをご改善してくれるというお話だと思うんですが、物すごく小さい話ではないのかなと思うんです。例えば時期の問題とか、最新の単価が入っているのかどうかとか、そういうところのほうが重要ではないのかなという気がするんです。今の単価に合っていないく、例えば最新バージョンを使っているのかも分からないんですけれども、最新は半年なのか、それ以上前なのか。そこによって全然価格も変わってくるのではないのか。そのほうが誤差は大きいのではないのかなと思うんですけれども。

○事務局 伺っている範囲では、一応見積りどおり市場調査を行って、見直しも行うとは聞いておりますので、建築工事は既に実施しているというところで、設備工事についてもそういった見直しを行うとは聞いておりますので、今のお話と具体的にかみ合うかどうか、分からないんですけれども、なるべく市場価格に近づくような対応はしてまいりたいというところは所管課からも伺っております。

○委員 できれば見積りの単価を入れた時期を明記していただくと、見えてくるのかなという気がするんです。先ほどECI方式とかのお話が出ていたと思うんですけれども、公共性を担保して、事前に入ってやっていけるかを模索するというところだと思うんですが、やはりこれから先は競争がなかなかできない状態になってくるのではないのかなと思うんです。そのときに、もしかした

ら先ほどのE C I方式とかが鍵になってくるのではないのかなと考えているんですけれども、もしこれを試行するとすれば、どれぐらい先から行うとかいうような目標みたいなものはあるんですか。

○事務局 E C I方式も、実際にある工事でやろうとしたところ、事業者の意見として、先ほど申し上げた技術者が長く、長期間拘束されることを嫌って、従来のやり方のほうがいいというような御意見を伺ったりとか、そういうことでもありますので、案件によって、その辺はまた御意見を聞きながらということになろうかなと思いますので、E C I方式なり、そういった方式を取り入れるかどうかというのも、工事内容とか、事業者の状況とかによろうかなとは思っております。

○委員 監理技術者が工事で拘束されるのは、工事をしているときだけと思うんですよ。だから、その前後、終わってからはもちろんですけれども、例えば前の計画段階では拘束しなければいいだけの話ではないのかなと感じるんですけれども。

○事務局 私も細かいところは分からないんですけれども、E C I方式は設計段階から拘束されるようなお話を聞いておりますので、その辺、もしかしたら、委員おっしゃるような工夫、やりようがあれば、そういったことも可能なのかなと思います。

○委員 ○○委員の質問に関連するんですけれども、総合評価方式の本格実施を開始すると言っているのに、本格実施したら変わるのかなと思っていたのに、件数は変わりませんというのはよく分からないというか、そのこのところをもう少し説明していただけたらと思います。

○事務局 昨年適正化委員会でも御報告させていただいたところではございますが、総合評価方式の検証の結果、先ほど委員からお話しありましたけれども、例えば評価点のところですね。くるみん認定とかえるぼし認定は非常にハードルが高いというお話がありましたけれども、そういった評価点はなかなか点が取れない事業者も多いと聞いております。価格点も最近高止まりしているようなところもある、応札者数も減ってきているようなところもございます。かといって、総合評価方式、価格だけではないところで争うという仕組みは重要だと思っていますので、現状の枠組みを維持しながら、様子を見ながらやっていきたい。応札者数も減ったりとか、障害者雇用の関係ですとか、えるぼし認定、くるみん認定は取得するのに時間もかかりますので、そういった評価点を取るために一定の時間が必要かなと思っていますので、件数を増やしたら増やしたで、現状、今の状態で応札者数を増やしていくのもなかなか難しいのかなと思っていますので、現状の件数をやりながら、また、評価項目でも当然御意見とかをいただきながら、事業者の取り組みやすい評価項目

とかがあれば、客観的、公平に評価できる項目があれば取り入れていきたいとは思っておりますので、現状を維持しながら本格実施に入ってまいりたいというところでございます。

○委員 認定の難しさの話と本格実施するどうこうという話は、関連はしているけれども、本格実施しますと言っているのに、事実上、心構えが変わるくらいな感じのイメージしかないような感じがするんですけれども、ある程度件数も増えるとかしないと、本格実施というふうにうたった感じにはならないような感じは心象として持っていますということで、質問を終えます。

○事務局 今は4割という形でやっておりまして、先生おっしゃるような部分はもちろん私たちも認識はしているんですけれども、課長もお話ししたとおり、応札者数が伸びていかないと、逆に競争性が失われてしまっているというような部分も否定できないので、そこら辺はもう少し様子を見ながら、見ていこうということで、少しずつでも改善していこうというような感じで今やっているところでございます。

○委員 分かりました。

○委員 今の総合評価の本格実施か、試行かの1つの先行というか、その辺の中で、当初始めるときには、区が独自に審査基準を設けるのではなくて、既存にある制度がくるみんだったり、えるぼしだったりするんだと思うんですけれども、一定程度やった結果、事業者の御意見やアンケート結果でも、中小事業者に見合わない制度であれば、本格実施に向かっていく上で、区が独自に判定していく基準なんかも設けていかないと、もう一歩先に行く本格実施にどうしてもいけないのではないかなと思っております、例えば男女共同とか働き方の問題、安全管理の問題も、えるぼしやくるみんは取れないけれども、会社で安全大会や所属する団体の安全大会等で安全管理を強化していくとか、防災協定もそうなんですけれども、防災協定を締結していると加点、もう1個、出動したら加点しますなんです、いわゆる災害協定に基づく出動は区が発動しない限りないので、それを取れる業者なんか一社もないわけですよ。それはそれで残してもいいと思うんですけれども、また中間で、区で、協定に基づいた出動以外でも地域の訓練に参加するとか、消防団と地域の活動に参加するとか、区で判断できる基準を総合評価の中で取り入れることで、もう少し幅広い業者が、それだったらできるから、地域に還元して区の仕事を取ろうみたいな形で、業者が本格的に乗り込めるような審査基準を検討していてもいいのかなと思っております。

○事務局 そういった意味では、今おっしゃっていただいたようなことも、実際には既存の制度とかだと難しいということであれば、我々のほうでもそういったことを検討していく余地があるのではないかな、考えていきたいなと思っ

ております。

○委員 全然違う観点なんですけど、資料2の1の(2)賃金以外の労働条件についての理解、実施について、建築現場のことはよく分からないんですけども、それ以外の一般的な工事以外の請負契約、いわゆる委託の問題ですね。労働時間の問題、賃金以外の労働条件についての理解、実施の中に重点的に入れてもらえないかと。なぜそんなことを言うかということ、我々の出し方というのは時間給で出しているんですけども。ところが、時間給の基礎となる労働時間が正確に把握され、記録され、それに基づいて賃金が払われている、あるいは残業代を払われているというのは意外と少ないんですよ。実質的な線で確保するには残業代、時間外の労働についてきちんと払わないといけないとなるとすると、これは社労士に御相談なんですけれども、これからいろいろなことをやる中で、とりわけ労働時間の把握、あるいは残業代の制度の記述とか、実施とか、運用とか、重点項目の1つとして置いていただかないと、時間給による賃金単価が、形の上では守られていても、実質的には守られていないということなので、その辺を強調するなり、あるいはモデル的な就業規則を講習会できちんとお示しするとか、一番難しいところはこういうところで、このようにやっているよというような事例などを盛り込んでいただいて、労働時間のところを明確に把握して、それに基づいて払うというシステムが実現するようにしてほしい。

残業代は普段意識していない企業が多いのかもしれないので、すぐ来年度というわけにはいかないかもしれませんが、せつかくの将来の展望というお話ならば、その辺を重点的にお願いできないか。よろしくお願いします。

○委員 (3)に「下請負者の制度への理解が不十分であることが確認できた」という部分が入っています。ここで昨年でしたか、周知カードとか、ポスターとか、今回のアンケートとかがあるんですけども、周知カードは実際どれぐらい配られたとか、分かるんですか。

○事務局 委託契約の場合、まず10枚お渡しして、足りない分は、申出いただければ、追加でお送りするような形を取っているということです。

○事務局 建築工事は大体50枚ぐらいで、設備工事だと20枚ずつ。建築設計についても30枚ぐらいは配っております。

○会長 アンケートで認識が低いと評価される項目なんだけれども、知っている、知っていないという話なのか、アンケートの中身にもよるんですけども、例えば公契約条例の目的の理解の最初に出てくるのが「『経営環境の改善』や『区内産業の振興・地域経済の活性化』についての認識が低い」と言うんですけども、何を聞かれているか、分かるんですか。例えば地域経済の活性化とは何なんですか。その分野、こういう内容が地域経済の活性化ですというのがなく、認識するかどうかというあたりが難しいのかな。ほかの項目の中にもあ

るんだけれども、活性化の認識が高いというのは活性化に寄与していますという答えが出てくると高いのか、それとも所得が上がると活性化なんですか、それとも売上げが上がると活性化なんですか、それとも区内労働者比率が高まると活性化なんですか。そこら辺、人によっていろいろと理解が違っていると分かりませんというのも出てくるから、もう少し具体的な評価尺度なんかを考えてみるのも必要なのかな。

○事務局 アンケートの中では、地域経済の活性化を促進するため、下請負者及び労働者の選定に当たっては、世田谷区内に事務所を有する下請負者が受注することができる機会及び世田谷区内に住所を有する労働者が雇用される機会を講じているか否かという問いかけ、一応そこまで御説明はさせていただいていると思います。

○会長 そうなってくると、認識が低いのではなくて、活性化への努力が低い。認識の問題ではなくなってくるので、その努力をもっと前に進めていくような方策を考えましょうという段階まで入れるようにしておかないと、単に認識が低いと言われてしまうと、ぼやっとしてしまって、同じように経営環境の改善というところも。これは公契約条例の目的には入っているかもしれないけれども、経営環境の改善とは何を言っているんだらうというのがないと、僕だったらこんなものには答えられないよと書いてしまうかもしれない。大変失礼な言い方になってしまうんだけれども、要はよく分からなくなってしまうかな。先ほどの区内の下請を使っている、使っていないというのと同じように、例えば全契約の中で公契約の割合が何%以上になると経営環境が改善されたということではないでしょう。もうちょっとかみ砕いて書かないと、表面だけ浮き上がったような言葉になってしまいそうな気がするんです。ここら辺は注意しながら検討していきましょう。

○委員 条例の5条の5に「区内に住所を有する労働者が雇用される機会を講ずるよう努めなければならない。」とあるから、ここに区民従業員と入っているのではないですか。ただ、これはパーセントか何か、出しているんですか。企業ごと世田谷区民は何人ですか、あるいは、この契約の履行について従事している区民は何人ですかとかなんて、調査しているんですか。

○事務局 労働者向けのアンケートの問いの中で居住地をお答えくださいというのがございまして、世田谷区と回答された方が28%となっています。

○事務局 これぐらいしか、今のところは資料はないです。

○副会長 労働時間、適切にというのは非常に複雑な問題をはらんでいると私は感じています。1つは、区内の事業者に関連した事業を下請として発注する際に、区内よりも区外の下請事業者が発注する比率のほうが一般に高いんですよ。それは、コストが低いという面があると同時に、逆に考えると、区内のコ

ストが高い代わりに、コストは高いけれども、雇われている人の通勤時間だとか、物を運ぶロスだとか、そういうものを併せて考えると、多分区外に発注するのは決して安くはないということがどうもあるのではないかと思うんです。

労働時間の適切な把握の問題もそれに絡んでいて、横持ちの時間だとか、待ち時間、手待ちの量というのは、残業した時間と同時に、働いていない時間の記録がないと、事業者としてはどう払ったらいいかというやりくりが利かなくなるような面があるのではないかと思うので、休み時間や手待ち時間というものをなくすためには、事前に事業所の関係を調整できるような仕組みで建設業が動いていかないと、効率が上がらない面が実はあるのではないかと思うんです。理屈で考えると、地域で完結したほうが絶対効率はいいと思うんですよ。それは、事業者間取引もそうだし、雇用者も区内、近いところにいたほうが働く側の通勤ロスは小さくなるはずなので。そうすると、働く時間と働くために使わなければならない通勤時間みたいなものを縮めることができるんですけども、それは、企業経営の上では、計算上、入らないですよ。そういう問題をどう扱うかというのは、公契約条例の理念との関わりもあって、アンケートのときに、やはり地域経済に密着していくという方向性が条例の精神の中にあるというところから、地域経済の活性化とか経営の改善という分析は、そういう意識で組み込まれた条文ではなかったのかなという理解なんです。しかし、どう実現するかというのは非常に厄介な問題で、〇〇委員や会長がおっしゃっていたようなところ、下請をどう選ぶかという経済性と経営性を両方合わせて評価していくという作業がどうしても必要なんですけれども、これは実際にはなかなか難しく、事業者任せになっているところに少々歯がゆいところはあると思うんですね。

ただ、非常に大事な問題だと思うので、今後検討していくに値するとは思っています。

○委員 条例を読み直したら、第5条は、事業者と下請負者を併せて事業者等として、ほぼ同様の責務を与えているんですね。そういう意味では、下請業者の方々も、本来は事業者と同じような責務を与えている限りは、いきなり全部やれとはいかないでしょう。親会社があるわけですから。今までは直接大手企業にやっていたことを、新しい重点として下請に徐々に進めていく。今後数年、そちらの方向を目指したらきっとよくなるのではないかな。実際にお金もらっている方は下請の企業からもらっているわけだから、下請の人も親会社との間でいろいろと非常に御苦労されているとは思いますが、そういう中で区がどういう労働条件の確保や賃金の確保をしながら、よりよいものになるかというあたりは共存できるのではないかな。特に区内の下請業者の方々。すぐではないですよ。10年たったのだから、次の部分でそういう答申になるとすれば、今

後方向性として努力するでいいのではないかなと。

○会長 いろいろな問題があって、世田谷区にいろいろな産業の多様性がもともとあればいろいろとできるんだけれども、例えば都内全体で見ると、世田谷は住宅都市だ、大田区辺りは工業都市だとか、いわゆる事業所のバラエティーの度合いみたいなものがそれぞれの地域によって違うから、下請も本当は区内で調達したいんだけど、その事業者がいないからこちらに頼むとか、世田谷区の特長といえば特長みたいなもので、産業の多様性みたいなものが今後とも出てくるかというところ、そこら辺は難しいし、ほかの区に頼っていかないといけないようなところなんかもある。そういった点を踏まえつつ、どのように書き込んでいくかということなんだと思うんです。

世田谷の事業者で、別の自治体を受注していると、格付のところで区内と決めていたのが、次第に都内であったりとか、いろいろと広げざるを得ない。広げないと不調が増えてしまうような事柄もいろいろとあるので、区の特長ということも踏まえつつ、今後の展望ということですから、その中でどのように記載し、答申していくかというところが1つの肝かなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○委員 今後の展望についてというアンケート調査に基づいての報告なんですけれども、例えば区内業者、事業、下請負者、あるいは労働報酬下限額は支払われているかどうか。確認なんですけれども、区としては下請負業者に届出をさせて確認しているとか、そういうことはやっていらっしゃるのでしょうか。例えば契約を結びますよね。この業務に関しては、こういう会社の下請でさせます、労働報酬下限額が入っている契約ですので、ちゃんと請負者にこういう金額ですよという形で届出、要するに契約を結んで、そういった契約の実態、業務の実態を区としては把握されているんですか、確認したいです。

○事務局 委託の場合は下請というか、再委託の場合は届け出ないといけないので、そういった形では把握しています。

○委員 分かりました。その確認ですね。業者は把握していないのかなと思ったものですから。強制的に提出させているんですか。

○事務局 再委託する場合は区に届け出ないといけないので。勝手に再委託するわけにはいかないのです。

○事務局 それは、約款の中にちゃんとうたわれてあります。

○委員 これについてちょっと御説明いただきたいですけれども、今お配りいただいた世田谷区公契約条例における労働報酬下限額の周知に係る確認書は、表紙の部分で元請が書いて、区に提出するのですか。

○事務局 そうです。

○委員 裏面はそれぞれの共同会社が10社いたら10社に書いていただいて、そ

れも提出する。

○事務局 はい。

○委員 さらに二次下請とかがいた場合にはどうするんですか。

○事務局 同様に記載いただく想定です。

○委員 同じような形で、末端まで全部の会社さんが書いて提出する。分かりました。書類手続きの改善というので少なくなったとしても、結局、またこのように書類が増えてしまうのが現状なのかと感じています。

○副会長 念のためですけれども、これは施工体制台帳に出てくる事業者に手渡そうという意図なんでしょうか。

○事務局 一緒に御提出いただきます。

○会長 4月に向けて、今日いただいた委員の皆様の御意見とかも踏まえて、  
○○副会長と私と区で中間報告に向けての素案みたいなものを作成していきたいと思っておりますので、今日に限らず、また御意見あれば、ぜひ事務局にお寄せいただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。それでは、次の議題に移りたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 次は、社会保険労務士による研修会の開催結果についてです。事務局、よろしく願いいたします。

○事務局 それでは、資料3を御覧ください。社会保険労務士による研修会の開催結果についてです。

1の研修会概要についてですけれども、開催日時としましては、昨年11月5日に開催しております。場所は世田谷イーグレットホールで開催しております。対象は、元請1047社、下請139社に案内を送付いたしました。プログラムに関しましては(5)に記載のとおりです。また、講演後に社会保険労務士の先生による個別相談会を開催しております。

2の来場者数ですけれども、今回は111社、150人ということで、昨年度よりも若干増えているような形です。

裏面に行きまして、動画配信ですけれども、12月24日に研修案内の動画を配信して、2月25日の時点で再生回数は97回となっております。

4のアンケートですけれども、実施後のアンケートの結果については記載のとおりですけれども、昨年度よりも高評価が多くなっております。

御説明は以上となります。

○会長 この件につきまして、御意見、御質問、確認したい事柄等ございましたら、よろしく願いいたします。

○委員 きっと中身が非常によくて、分かりやすく、よかったのではないかなと思います。この結果から見て、成功しているのではないかなと思います。

○委員 来年度以降の開催はどんな計画をしていますか。

○事務局 開催させていただきたいと思いますが、内容についてはまた、社会保険労務士会と御相談させていただきたいなと思っております。

○委員 回数は1回ですか。

○事務局 今のところそうです。

○委員 できれば複数回あれば、もっと集まるかもしれないですね。

○委員 もし開催されるのであれば、11月ではなくて、11月はほぼ契約が終わってしまっている時期で、本来はもっと早い時期のほうがいいような気がします。

○事務局 開催の回数と場所の関係もありますので、また検討させていただきたいと思います。

○会長 よろしく申し上げます。場所も、開催の時期の問題もあるかと思いますが、ほかはよろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

○会長 それでは続いて、4番目の令和7年度事業所労働条件調査の結果について、事務局、よろしく願いいたします。

○事務局 では、資料4を御覧ください。令和7年度事業所労働条件調査結果報告書になります。

今年度の労働条件調査は最終的に13件となりました。1件は事業所担当者の方の体調不良で次年度に先送りになったという形で、結果的に13件となっております。今回はそのうちの4件を御報告する形になります。

1件目のA社は造園工事で、総合評価はC、2件目のB社は委託で、総合評価はB、3件目のC社は委託で、総合評価はA、4件目のD社は人材派遣で、総合評価はBとなっております。調査結果の詳細につきましては、別紙4-1以降のチェック表を御覧いただければと思います。

御説明は以上となります。

○委員 調査の対象ですよと言って、拒否をする事業者は何割ぐらいいらっしゃるんですか。

○事務局 およそ5割ぐらいです。

○委員 半分ぐらいのところ拒否する。多分前も言ったかもしれないですけども、強制できないというのは分かるんですが、拒否できてしまうと、来ないでよと言ったところ勝ちみたいところで、今は忙しいからとか、この現場は、例えば工期が長くて、対応できないとかという事情も多分あるんだと思います。そうであれば、当然翌年、拒否したところは対象にするとかしないと、同じ業界の中で、いや、うちはそれは拒否したよでも通ってしまうと、来てほしくない事業者は拒否できてしまうのではないかなという気がするので、その辺

も受けるところ損みたいにならないようにしていただきたいなと思います。

○事務局 翌年の契約がある事業者であれば、基本的に対象とする基準というのは毎年変わらないので、また打診させていただくことは十分考えられると思います。

○委員 逃げ得みたいな感じで確認できないことに対しては、条例から見ると、そこはきちんと把握しないといけないことだと思いますので、そういうところは何らかの形でペナルティーを科すとかできないのか。そこら辺は法令に基づいてきちんとやっていただけたらいいのかなと思います。

○事務局 ペナルティーを科すのはなかなか難しいと思うんですけれども、粘り強く対応してまいりたいとは思っております。

○会長 一番最初のA社が36協定の話でCになっていますというのは分かるんですけども、もう一つは下請に関して、ほとんどが下請を使っている会社なんですけれども、それに関するものがなかったという指摘が社労士からあって、この会社からの下請に関する所見がないんですけども、要は下請なんかも含めて労働環境をよくしましょうと言っているところがあるんですけども、どこかに記載がありますか。社労士の判断からすると、下請の適用外ではないですよ。

○事務局 下請負者の方にこの調査に御協力いただくのは現実的になかなか難しい部分もあったりしまして、それで帳票の確認が行えなかったというような形になっているのかなと思います。下請負者の協力が得られないので受けられないというふうに元請の事業者さんに判断されてしまうと、調査自体ができないので。

○事務局 どうしても下請負者の協力が得られないのであれば、元請負者だけでも調査を受けていただくような選択をせざるを得ないときもあるかなと考えています。下請負者さんによっては、今もこういう継続的に関係がある下請さんであればまだいいと思うんですけれども、その工事が終わって、今は関係がないといったケースも考えられて。そうすると、この調査への協力というのはより難しくなるのかなと思います。

○会長 社労士の判断としては、この会社は管理業務が中心ですと書いてありますね。実際の工事はほとんど下請を使っていますという話が記載されていて、労働条件とか云々かんぬんは全部管理業務としての内容であって、現場の話ではないとすると、要は現場の話や下請との関係をもうちょっと書いてもらいたい。

(「なし」の声あり)

○会長 それでは続いて、5番目の世田谷区労働条件調査法令遵守チェック表の改訂について、事務局、よろしく願いいたします。

○事務局 資料5を御覧ください。世田谷区労働条件調査法令遵守チェック表

の改訂についてです。こちらは先ほど御報告しました労働条件調査におけるチェック表の改訂についてです。

労働条件調査を委託している東京都社会保険労務士会世田谷支部の方より、チェック表の改訂についての御提案がございました。その理由としましては、別紙1の提案書に記載がありますけれども、法令改正への対応ですとか、これまでの調査の実態を基に、よりの確に労務管理の実態を把握するといったことが改訂の趣旨となります。具体的には、年次有給休暇の付与・管理、育児・介護、ハラスメント、熱中症重篤化防止措置、くるみん認定等、事業者の自主的かつ優秀な取組を評価する項目の追加などとなっております。

詳細につきましては、別紙2、別紙3の新旧対照表のとおりです。

区としましては、平成30年の労働条件調査の開始以来、実質的な改訂を行っていなかったこともあり、社会保険労務士会様の御提案どおりに改訂することが必要であると考えております。

御説明は以上となります。

○会長 ありがとうございます。この件につきましていかがでしょう。

○委員 主な見直し事項の(5)に入っているんですね。社労士会の御提案はやっぱりいい。これまでの調査で指摘が多く見られた項目を追加のところに、例として36協定は云々とあって、いわゆる『労働時間の管理について、就労時間の切捨てが行われていない』と書いてあるので、多分私とさっきの問題意識は同じだろうと思いますので、極めていいのではないのでしょうか。

○会長 ほかにいかがでしょうか。

(「なし」の声あり)

○会長 それでは、令和8年度の実施分から、労働条件調査法令遵守チェック表の改訂案の形で進めていくということです。よろしく御承知おき願えれば幸いです。

それでは、6番目の令和8年度の審議スケジュールについて、事務局から説明願います。

○事務局 それでは、資料6を御覧ください。来年度のスケジュール(案)でございます。

冒頭、会長からもお話しいただきましたけれども、できますれば中間報告を第1回の適正化委員会で頂きたいと考えております。第1回の適正化委員会と専門部会同時開催ということで、一番左側のところ。6月下旬から7月上旬ぐらいには開催できればと思っています。そこで中間報告を頂戴したいなと思っています。

そこで、第1回の委員会で頂いた後に、できますれば、議会にも夏に開催される常任委員会で報告できればと思っています。

そして、第2回を10月下旬から11月上旬頃に設定させていただいております。特別区の人事委員会勧告、昨年は10月14日でした。令和8年も恐らくそのぐらいの時期になろうかなと思いますけれども、この報告が出てからでない開催できませんので、どうしてもこの時期になってしまいますけれども、10月下旬から11月下旬を第2回とさせていただいて、この場で答申に向けて最終的な御意見を頂戴したいなと思っております。

そして、第3回ですけれども、今年度の第3回は3月10日、今日行っているところなのですが、次年度は答申をいただく関係で、1月中旬頃に第3回を開催させていただければと思っております。そこで答申を頂戴いたしまして、できれば2月頃に開催される常任委員会、議会にも答申の報告をさせていただければと思っております。第1回定例会の前に議会にも御報告させていただきたいということで、全体的に日程が今年度のスケジュールよりもちょっと前倒しぎみではございますけれども、答申をまとめて頂戴する都合上、そういったスケジュールになりますけれども、御了承いただければと思います。

日程調整は、また改めて事務局から御連絡させていただきたいと思っております。

私からは以上でございます。

○会長 ありがとうございます。おおむねこのようなスケジュールで進めていくのはどうかということですが、何か御意見、確認したいことはございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 この後また、スケジュール調整等については事務局から御案内があると思っておりますが、以上で1番から6番までの議題については終了したいと思います。

7番目のその他です。〇〇委員から世田谷区公契約条例適用現場従事者調査報告書〈2026年3月〉、実態把握アンケート結果の報告がありますので、よろしくお願いたします。

○委員 毎年私ども公契約推進世田谷懇談会で世田谷区の労働報酬下限額の適用現場。建設工事を中心にですが、実態アンケートをしております。報告書がまとまりましたので御報告させていただきます。

今回は、昨年11月から今年1月にかけて世田谷区発注の13現場、24契約、206名の方からアンケートに回答いただきました。アンケート実施に当たっては、事務局から元請事業者さんに案内文を送っていただきまして、こういうアンケート調査を行うので協力していただくようという通知を出していただいた上で、元請さんにその現場規模に合わせたアンケート用紙をお配りさせていただいて、2週間後ぐらいに回収するというので、今ここで行われている本庁舎も工事開始から毎年御協力いただいているところです。

1 ページめくっていただきますと、2 ページ目に、先ほども話題になりましたが、実際に働いている人の区内居住率が大体10%ぐらい、事業所となると、右の3 ページ目に、世田谷区は24%ぐらいが区内事業者にお勤めの方だということが分かるかと思えます。

4 ページ目は請負階層とか、5 ページ目は雇用形態が出ております。

6 ページ目からは回答者の賃金についてです。細かく数字は聞いていますが、大枠で切っていきますと、大体日当1万円から1万5000円、1万5000円から2万円ぐらいの方がおおむね多いかなというところではあります。

6 ページの下の方に行きますと、いわゆる階級別でいきますと、事業主、一人親方、職長、労働者ということで分かれておりますが、全体の平均が1万6520円ということで、昨年度より1000円程度引き上がっているところではあります。

右側7 ページ、上は年代別の平均、下が、いわゆる労働報酬下限額と実際にもらっている方の賃金。これも前に〇〇委員からも御指摘いただいたんですが、いわゆる総支給額なのか、手取り額なのかというと、書いた人の感覚になってしまう。こちらの聞く側では総支給額、社会保険とか税金を引かれる前の金額をとというふうにアンケートには書いているんですが、もしかすると、手取りを書いてしまっている可能性はありますが、労働報酬下限額が赤、実際にもらっている日給額が青となると、労働報酬下限額よりも低い水準の方が多くいらっしゃるというのが実態かなと思っています。

次の8 ページ以降は、いわゆる月給換算で出ているものになります。

9 ページの上の方、平均月給でいきますと、事業主さんから労働者の方、全部平均すると37万5000円と去年より若干ダウンしてはありますが、記載してあります。

その後、ずっと月給が書いてありまして、10 ページ目の下、収入満足度でいきますと、2024年に比べて2025年は不満がちょっと増えている。給料が下がっていることはないと思うんですけども、仕事量に比べて、もしくは物価高騰も含めて、自分の収入に対してちょっと不満だなという方が増えているようです。

11 ページに行きますと、休日取得状況で、まだ4週8休という方よりも、4週4休の方も多くいらっしゃるということです。

もう少しページをめくっていきますと、13 ページ、休日や休みについては、増えたという方が3割ぐらい、変わらないという方が6割ぐらいです。その下に、この1年で給与が上がった方が4割ぐらい、上がっていないという方が6割ぐらいという状況です。その後、14 ページ以降、有給休暇の取得が50%以上取れているとか、働き方改革に向けてどうかというところでいくと、賃金単価引上げや週休2日制の導入を求めている方が多くいらっしゃいます。

右側、15ページの下、先ほど来、話題になっていました公契約条例を知っている、知っていない。知っている方が8%、聞いたことはある方が40%、まったく知らないという方が半分ぐらいということです。

次のページをめくっていただいて、16ページの下、労働報酬下限額は妥当かどうか、妥当だと思われる方は20%、低いと思う方は37%、高いと思う方は3%という状況です。

18ページ以降、アンケートは働いている現場の人に書いていただいているんですが、ここから先、18ページ以降は現場代理人の方にうちの職員がアンケートを取りに行ったときにヒアリングをさせていただいて、いろいろ現場代理人の方の御意見も聞いております。ぜひ営繕の方や教育環境の方にも読んでいただきたい内容になっています。A Iの力も借りてまとめたのが23ページ、24ページ以降です。このヒアリングをまとめると、①で不調・不落の要因に関して言うと、さっきも話題になっていましたが、予定価格と実勢価格の乖離でしたり、発注時期の問題が挙げられているようです。

②が居ながら工事の課題、要は改修等で施設を使いながらの工事の問題。これは通常の工事とは別枠で積算してほしいとか、③でいくと人手不足・労働環境の問題が挙げられております。

次のページ、24ページに行きますと、働き方改革の実態だったり、D X・事務負担の課題が挙げられています。5番目に、熱中症対策や総合評価方式についても意見が出ております。

最後25ページ、全体を通じた構造的課題ということで、設計と現場の乖離があるとか、積算と実勢の乖離等々が出ておりますので、お時間があれば、ゆっくりまた見ていただければと思います。

○会長 ありがとうございます。何か聞いてみたいことはございますか。

○委員 職長も下がっているし、一人親方も下がっているし、事業主も下がって、平均的に下がっているの、25年は給料は下がっているということですか。

○委員 組合側でアンケートを取ると、賃金の部分って、皆さんが皆さん答えていただけていなくて、どうしてもサンプル数に偏りが出してしまうので、必ずしも全体が下がっているとは、私どもの肌感としてもあまり下がっている感はないんです。ただ、アンケートを答えた人の中で、結果が下がってしまったというところだと思います。

○委員 もう少し幅広く、前回世田谷区でアンケート調査をやったときは多分700名ぐらいの方の回答を取っていらっしゃるの、あれはインターネットで回答しているので、事業主を通さず回収できる。やっぱりそういうほうが、どちらかというとなんか答えやすいのかなと思うので、このアンケート方式も今、紙ベースで回収しているんですが、スマホで回答できるとか、そういうのも取り入

れながら、できるだけ実態が分かるような調査をしていきたいなと思ってはおります。

○委員 1つ、15ページの建退協加入状況なんですけれども、手帳を持っている人が20%くらいしかいないんですね。こういうのは組合でもうちちょっとやっ  
ていかないと。実はうちもどんどん上げているんですけれども、なかなか減ら  
ない。だから、工事の何%かを買うことになっていきますので、たまっていく一  
方だななんていうことで、ちょっともったいないというか、我々ももう少しで  
きたらいいなと思います。

○委員 土建の組合員でも、下請をやられる事業者だと、公共工事の現場だと、  
自分たちは下請なので、元請から証紙を貼ってもらえるので、手帳を持たせたい。  
そうではない民間の現場だったり自分が元請のときには、今度は自分の会  
社で証紙を買わなければいけない。となると、今ですら負担が多いのに、さら  
に買って、手帳を持たせるのはという会社も多くて、本当は、変な話、現場に  
出る人はみんなが手帳を持てば、もしくは今、国交省でやっているCCUSの  
ようなカードに機能付随、建退協の機能を持たせるというふうに言っているの  
で、みんなが積み立てられるようにすると、せっかく買った元請さんの証紙が、  
大手ゼネコンもみんなそうなんですけれども、ぜひ無駄にならないようにして  
いきたい。

○委員 昔はもらいづらいつか言っていたんですけれども、そうでなくて、元  
請は今、余ってしまっていますから。

○委員 そうですね。ありがとうございます。

○会長 ほかにいかがでしょうか。

(「なし」の声あり)

○会長 何かほかにございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

○会長 よろしければ、事務局から連絡事項がありましたらよろしくお願いま  
します。

○事務局 次回の委員会ですけれども、6月から7月頃を予定しております。  
その日程調整についてなんですけれども、これまで委員会ごとに日程の調整を  
させていただいておりましたけれども、今年度は皆様の御都合を調整し切れな  
いこともございました。つきましては、来年度は第1回から第3回まで、まと  
めて今月末か年度明けに日程調整させていただいて、できる限り委員の方、皆  
様が御出席できるように計りたいと考えておりますが、こちらについてはい  
かがでしょうか。

○会長 まとめて3回の日程調整を4月の頭ぐらいまでにはしたいということ  
ですね。

○事務局 今月か、来月かというところで想定しています。

○会長 じゃ、まとめて日程調査するということで、どうかよろしく願いいたします。

ほかにございますか。

(「なし」の声あり)

○会長 それでは、本日の委員会は以上をもちまして閉会いたします。皆様、どうもありがとうございました。

午後 7 時 20 分閉会