

令和6年度世田谷区公契約適正化委員会（第1回） 会議録

1. 会議名称 令和6年度世田谷区公契約適正化委員会（第1回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 令和6年8月5日（月）午後5時29分～午後6時54分
4. 開催場所 世田谷区役所第2庁舎2・5・1会議室
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、竹内委員、三浦委員、望月委員
  - ・事務局  
中村副区长  
阿部財務部長、大谷経理課長、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. 報告
  - 3. その他
  - 閉会

令和6年8月5日

世田谷区公契約適正化委員会（第1回）

午後 5 時 29 分開会

○会長 それでは、ただいまから令和 6 年度第 1 回公契約適正化委員会を開会いたします。

本日は〇〇委員と〇〇委員が御欠席です。

それでは、本日は〇〇副区長に御出席いただいておりますので、初めに、〇〇副区長から御挨拶をお願いいたします。

○副区長 皆さん、こんにちは。今日も本当に暑い中、世田谷区公契約適正化委員会にお時間いただきましてありがとうございます。

さて、世田谷区の公契約条例ですけれども、平成 27 年に施行しましたので、今 10 年になりました。委員の皆様のおかげさまをもちまして、これまで着実に進めてまいりました。昨年であれば、工事契約における総合評価方式について、この 4 月からは議決案件にも拡大したということ、また、今年の 4 月からは労働報酬下限額を 1330 円に引き上げていたところですが、まだまだ目標額には幅がありますので、これに向けて着実にやっていきたいと思っております。今週あたりには国家公務員の人事院勧告も出ると思っておりますので、目標額の設定から御意見いただきながら進めてまいりたいと思っております。

引き続き、委員の皆様のご専門分野から忌憚のない御意見をお願いしまして、議論を進めていけたらいいと思っております。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、本日は、この後、6 時半から労働報酬専門部会の開催が予定されております。おおむね 1 時間という限られた時間での審議となりますけれども、皆様方には御審議に御協力いただければ幸いです。

それではまず、議題に入る前に、事務局より資料の説明をお願いいたします。

[事務局 配布資料の確認]

○会長 それでは、審議に入ります。

初めに、1、審議の(1)審議日程等について、今年度のスケジュールについて事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 それでは、私から御説明をさせていただきます。

資料 1 は今年度のスケジュールとして、今期は前期の委員会から頂いた意見書を踏まえた取組について総括をしていただき、次期に向けての御意見を取りまとめたいと考えております。また、来年度の労働報酬下限額についても部会において御審議をいただき、今年度 2 回目の部会で意見書案をおまとめいただければと考えております。

本日が 8 月 5 日の第 1 回で、第 2 回の委員会を 10 月から 11 月にかけて、第 2

回の専門部会も併せて10月から11月にかけて、第3回委員会を2月に予定してございます。

そのほか、区の動き、国・都の動きについては、参考に記載をしています。御説明は以上です。

○会長 ありがとうございます。

ただいまの審議の流れについて、おおむね例年と大きくは変わっていないかと思いますが、何か御意見、御質問はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

よろしければ、ただいま説明があった日程に沿って審議を進めてまいりたいと思います。

それでは、(2)公契約条例に関する各取組みの現状と今後の方向性について、事務局から報告及び資料の説明をよろしくお願いいたします。

○事務局 それでは、右肩に資料2と記した資料を御覧ください。公契約条例に関する各取組みの現状と今後の方向性についてです。

1、主旨を御覧ください。区は公契約条例施行から、区民、事業者、労働者と共に各取組を進めてきているところです。この間、公契約適正化委員会からの意見書等を踏まえて、周知、入札制度改革等に取り組んでいますが、一方で、昨年度末、公契約の相手方事業者が賃金未払いのまま倒産する事例が生じるなど、それだけではなくて、労働条件の確保や、労働報酬下限額の遵守など、条例の取組みへの認知や理解不足は依然として課題と考えてございます。今般、これまでの取組に関する課題を改めて整理して、今後の取組みの方向性をまとめたので、御報告を行うものです。

2、主な課題として、(1)から(3)まで記載をしています。

(1)は認知度の向上で、①は区民の認知度の向上です。条例の理念、趣旨、目的の理解を促進し、区民にとって身近なものにする必要があります。②は事業者・労働者の認知度向上です。条例に基づく取組みへの認知度が低く、提出書類の中でも形式的と見受けられるミスもまだ散見されるので、改善に向かうよう認知度を高め、浸透を図る必要があります。

(2)が遵守状況の確認と理解度の向上です。今、事業所調査を社会保険労務士さんの御協力をいただいておりますが、労働法規に関しての知識、理解度に依然として差がある状況です。事業所調査の拡充を図り、条例が掲げる理念に基づき、事業者が正確な知識で、経営上適切な配慮が行えるよう、理解度の向上を図る必要があります。

(3)実態の把握です。条例の施行後、各種取組みを行ってきましたけれども、区が労働条件確保の課題や認知度に関して直接的に行う本格的なアンケートは行っていない状況がございます。上記(1)、(2)を含めて、条例の運用に関する

課題や、施行後の契約事務への意識を把握し、効果的な取組みにつなげる必要があります。

3、主な課題に係る現状と今後の取組みの方向性でございます。これらは、別紙1から3でまとめて記載をしています。

別紙1、「認知度の向上について」を御覧ください。

1、「これまでの取組み」です。(1)から(2)まで、区民、事業者、労働者に対して、この間、様々な手法で周知を行っています。「区のおしらせ」はもちろんのこと、ポスター掲示やエフエム世田谷などを活用して周知活動を行っています。直近では、(1)の一番下の丸印にあるように、各庁舎のデジタルサイネージでの周知も行っている状況です。

2、「これまでの取組みの現状と課題」です。ここで現状と課題について整理させていただきます。

初めに、(1)区民への周知です。現状としては、昨年5月実施の区民意識調査では、条例を「知らない」とお答えになった方が9割近くで、「名称を知っている」は1割となっている状況です。課題としては、より効果的な周知と、条例の趣旨、目的が理解されていないため、無関心になっているのではないかという課題がございます。

次のページにお進みください。(2)事業者への周知です。現状について、黒ポチ4つでお示しをしまして、労働条件確認帳票の記載に問題がなかったケースで賃金未払いが生じたり、労働条件確認帳票のおおむね1割で記入漏れや矛盾した回答がある状況です。一方で、社会保険労務士さんの実態調査は2000から2500件中12件程度という限定的なものであること、下請事業者への周知は元請事業者を通じて行うという間接的なものであるということが現状です。課題として、丸印を2つ記載してしまして、労働条件確認帳票が十分に機能していないのではないかという仮説を持っております。また、下請事業者への理解促進が十分ではないのではないか、これも想定し得る仮説として認識をしているところです。それぞれ黒ポチで、帳票の趣旨、目的の理解度や、帳票の確認事項の理解度など、考えられる仮説を具体的に記載しています。

(3)は「労働者への周知」です。現状としては、労働条件が守られていない事例が実際ありましたが、区への通報がなかったということもございます。それだけではなくて、区への問合せが年間一、二件程度という限定的な数であることが挙げられます。課題としては、想定し得る仮説ですけれども、周知が不十分で条例が認知されていないのではないか、周知用カードやポスターの内容が理解されていないのではないかという仮説を持っております。

3、「今後の取組みの方向性(案)」です。こちら本日も御議論いただきたいポイントの一つです。

「(1)区民への周知」。これまでの取組の拡充と併せて、条例の趣旨、目的を分かりやすく示す取組を検討し、可能なものから順次実施をしていくこと。

「(2)事業者への周知」。2(2)に記載の課題認識について、アンケート調査で検証を行います。また、これに先んじて、今年度中から、次に御説明いたします別紙2の社会保険労務士さんを活用した取組を通じて、条例の理解促進に取り組んでいくことが考えられます。

「(3)労働者への周知」。2(3)に記載の課題認識について、同じくアンケート調査で検証を行います。

次に、別紙2にお進みください。「遵守状況の確認と理解度の向上について」、こちらもまとめてございます。

1、「これまでの取組み」でございます。区は、事業者の知識を深めることを目的に、社会保険労務士さんの御協力の下、社会保険労務士さんを事業所に派遣して行う事業所労働条件調査を実施しています。令和5年度は合計で12件、令和4年度は11件実施していきまして、具体的内容であったりとか、対象労働者数については、表に記載のとおりです。このような調査を実施していきまして、対象事業者の選定基準についても表に記載をしています。

この状況を踏まえて、2、「これまでの取組みの現状と課題」でまとめています。事業所労働条件調査の結果は、評価が高い事業所と低い事業所の差が大きいことに加えまして、指摘事項が特定の項目に偏る傾向が見られました。また、事業所労働条件調査は、事業者が提出したチェックシートに基づき、労働条件の改善に資する措置として実施していきませんが、これが立入検査と捉えられるケースが多い状況で、労働条件の改善の必要性がある事業者ほど、本調査を拒否する傾向が生じている可能性があります。さらに、年間12件程度の実施回数としていきませんが、実際、チェックシートを提出いただく件数は年間で2000件から2500件ある状況で、より多くの事業者の労働条件の改善に寄与することが必要だと考えています。

これらの現状と課題の認識に対して、3、「今後の取組の方向性を(案)」として記載しています。この実態調査の理解促進を通じて、条例の趣旨の理解促進を図り、この調査を必要とする事業者が抵抗なく受け入れることができる機運を醸成し、予防的な観点から調査を受け、深刻な法令違反状態を避ける必要があると認識しています。

具体的な手法案として、以下のとおり、(1)から(3)までの手法を記載しています。

(1)は実態調査の受入れ事業者の公募です。取締りを目的にしないことを明らかにしながら、人材確保にもつながり得る労働条件確保に関する事業者の取組を支援いたします。

(2)は実施回数についてですけれども、現在、年間12件程度の実施回数ですが、これを増やし、より多くの事業者がこの調査を受けることを通じて、労働条件に関する意識の向上の機会を広げます。

(3)は研修会の実施です。これまで個別の調査で理解の促進を図っているところですが、今後、より広い範囲の事業者に労働条件確保に関しての知識の定着を図ることを目的として、これまでの調査での指摘事項等を参考に、集合形式の研修会を実施いたします。

(3)の研修会ですけれども、今年度中に実施し、(1)、(2)については、今年度の労働条件調査の実施状況を踏まえて、適切な時期に実施いたします。

この「取組みの方向性(案)」についても、本日御議論いただければと思います。

次に、ページ番号7、別紙3、「実態の把握について」です。事業者及び労働者からの直接の意見、回答を正確に把握し、その認識等を確認するため、アンケート調査を実施するというものでございます。

1は、このアンケート調査実施に当たっての課題と留意点を記載していただき、(1)は「対象」です。今年度に契約している事業者とするのか、その下請さんまで含むのか、これらの労働者の方まで含むのか。契約が終了している案件や履行継続中の案件など、契約案件ごとの範囲をどのように定めるのか。対象件数としてどの程度を妥当と捉えるかです。

(2)は「方法」で、趣旨を分かりやすく伝え、負担なくアンケートを実施するにはどうすればよいか。また、QRコードを読み取り回答するウェブアンケートを実施することは妥当であるか。

(3)は「時期」で、実施時期のタイミングはいつが適切か。

(4)は「内容」で、質問項目はどうするかです。

2、「アンケート調査の質問項目の骨子(案)」です。こちらはあくまでもアンケートを実施する場合の骨子(案)、たたき台として記載をしています。1番目は、事業者の元請の方に行うものです。項目としては、基本的事項から労働条件確認帳票について。次の行ですけれども、下請の事業者の方に対して、どのような項目がアンケートとして望ましいか。また、労働者の方に対して、このアンケートで、どのような基本事項、条例の認知度などを聞いていくのが妥当かなどを表でお示ししています。

8ページ、3、「具体的なスケジュール」でございまして。こちらは表のとおりで、アンケート調査についても御議論いただきたいポイントの一つとして、御議論いただいた内容を踏まえまして、10月の第2回委員会で具体的な質問文案を固めて、その後、11月から2月にかけてアンケートの実施、分析を行いまして、3月の第3回委員会でこれらの結果に基づいて意見交換をいただいて、来

年度にはなりますけれども、第1回の委員会でアンケート結果に基づく今後の取組み案について御議論いただくスケジュールを考えてございます。

次のページ以降、参考資料として、令和5年度までの事業所労働条件調査で指摘事項が多かった項目を記載しています。例えば就業規則の内容であったりとか、出勤簿の記録、入社時刻、退社時刻の管理などが、この間の労働条件調査でおおむねどの事業者さんでも共通して指摘があった事項ですので、参考に記載しています。こちらは後ほど御確認いただければと思います。

資料2の事務局からの御説明は以上です。

○会長 ありがとうございます。

以上、御説明がありました。今後どういうふうに取り組んでいくのか、その方向性について、認知度の向上、遵守状況の確認と理解度の向上、3番目としては実態の把握ということで、それぞれこういう方向で検討をしていくのはどうだろうかということがございました。この点につきまして御質問、それから、注意したほうがいい事柄だとか、こういった点を踏まえたらどうだろうかとか、いろいろな観点があるかと思いますが、皆様から御意見、確認したい事柄等々をいただければと思います。どうかよろしくお願いします。

○委員 資料2の1ページの「一方では」という本文の4行目なんですけれども、賃金未払いのまま倒産する事例があると伺ったので、業者名は要りませんが、認知度や理解度と関係があるのかどうか、よく分かりません。どんな分野の業種の業者で、資本金が幾らぐらいで、労働者が何人ぐらいいて、債権者が何者ぐらいで、負債総額が幾らぐらいで、未払い賃金の総額が幾らぐらいで、区との公契約の内容や契約金額が幾らぐらいかという最低限のことと、認知度、理解度との関係があるのかどうか、この辺をお答えいただきたいと思ったんですけれども、どうでしょうか。

○事務局 まず、この事業者の従業員は、お調べして後ほどお答えしますけれども、分野としては、ビルメンテナンスの事業者でした。最初は区の指定管理の再委託に入っていたところで、賃金の未払いというお話があり、それが昨年9月ぐらいです。その後、区の直接の契約の中でも、賃金未払いというよりは、従業員を配置できなくて履行できないという話が1件あり、それが続いて、当時、区の直接の契約の中で四、五件あって、最終的には2月から3月にかけて、区の事業の請負が困難になったと。その後、事業者も事業の経営が立ち行かなくなり、破産申立てをするという状況になりました。

○事務局 賃金未払いの状況なんですけれども、労働債務がおおよそ300名程度の未払いがあったと聞いております。金額につきましては、労働債務については1億円程度と聞いております。

○事務局 公契約条例の認知度と関係があるかというところなんですけれども、事



業者としては、当初の契約の時点では、確認帳票等も出している状況ですので、この条例の趣旨自体は一定程度の理解はあったものと認識をしています。ただ、その後、契約を履行していくに当たり、公契約条例のみならず、労働関係法規の遵守に課題が生じて、それを事業者としても区のほうに何らかの形で報告するという段階にはなっていなかったと考えています。

以上です。

○委員 公契約条例との関係があるのかないのか。伺った範囲では、従業員が集まらずに、ビルメンテナンスなので、いろんな職場に労働者が足らなくなったというのは、よく起こり得ることなただけけれども、それが原因であって、収入が入らなくなって、負債ができて、1億円、300名、1人30万円ぐらいというのは起こり得ることなただけけれども、そのことがここにわざわざ上がっているということは——私の質問を言うと、その実例が認知度や理解度の不足なのかということなので、あまり関係ないような気がしたので、ちょっと伺ったんですが、どうなんですか。要するに、公契約条例の仕組みの認知度や理解が足りないから倒産しちゃったのか、あるいは未払い賃金が生じたのかということ、そうでもなさそうな気がするんですけども。人手不足で現場に手当てができず、それによって契約が履行できなくなって解約になるような問題が生じて倒産してしまったとすれば、あまり公契約と関係ないのかなと思ったんですけども、その辺を……。

○事務局 委員おっしゃるとおりで、この案件については、幾つかの角度から見なきゃいけないと区のほうでも思っています、ここで公契約に絡めて持ち出したのは1つの側面だと捉えています。

去年度、1月の議会、定例会で大分取り上げられて、各会派の皆さんからいろいろ御意見いただいたという経緯もあって、その質疑の中でも、今から申し上げますけれども、3点ぐらい角度があって、その一つが公契約条例に絡めた取組の強化という指摘もございましたので、このテーブルにのせさせていただきました。

では、あと残りは何かということなんですけれども、1つは、契約したことに係る業務の適正な履行の確保が監督員を含めて区のほうでしっかりできていたのか。あるいは、1つの契約事案で出てきた話を、区としては同社に対してほかにも契約案件があったわけですので、いかに迅速にそこを共有して、区の業務としてお願いしている部分が止まらないようにするかという契約上のBCPといいますか、業務を止めないような対応は今後どうあるべきなのかというところが1つありました。

ですので、契約上の適正な履行の確保、それから、区としての事業を止めないBCPの今後の情報共有と対応の考え方、それから、公契約に絡めて、賃金

未払いという状況が起こるとすれば、区としてしている公契約の適正な労働環境の確保というところが守られていないという状況はあるわけなので、未払いでもいいんですけれども、周知カードでお願いしているところに絡めて、直接、下限額に満たないということではないかもしれないですけれども、異変について何らかの情報が区に入ってもおかしくはなかったと。これが公契約としての周知の取組にやはり不足があるんじゃないかというところに1つポイントが挙げられたというところがあって、今、3点ほど申し上げましたけれども、その一つとして、ここに持ち出しました。

今回お示ししている現状の課題認識、それから、全体としての今後の対策、対応の進め方という切り口なんですけれども、今出てきた未払いの例をもってして持ち上げているということではなくて、それも1つの事案として捉えて——どちらかというところ、この委員会の前期でいただいた今後に向かっての意見書の中で、周知の不足、入札制度改革、建設業における働き方改革の大きく3点で意見書をいただいでいて、今期に至ったわけです。

建設業の働き方改革については、国の号令もあって、週休2日工事を、土木、建築、ほとんど全ての工事で適用するというのが今年度から始まっています。また状況は確認しなきゃいけないんですけれども、もう一つの入札制度改革は、御存じのとおり、これまでいろいろ取組を進めていまして、今も経過を検証、御報告しているところです。

1つ大きく、ずっと課題で残っているのが周知、認知度の向上、実効性の確保といったところで、入札制度改革に絡めて、幾つかの手も打ったところですが、その取組の広がりももう一つ足りていないんだらうと。1つの関連するサンプルとしてこの事案を取り出したということですので、それも含めて、トータルとして、今後の周知強化、主にその点についてどうしていったらいいかという。10年という節目でもありますので、1段上がらなきゃいけないと捉えていますので、それを中心として、今年度ぜひ御議論いただければという趣旨です。

以上です。

○委員 ありがとうございます。

○会長 チェックシートで異変はつかめないですよ。

○事務局 結果そうです。そこにきれいに書かれてしまうと……。

○会長 このときのチェックシートと、それから、事業が進んでいく中で、さらにチェックシートみたいなものを出させるわけではないから。

それからもう一つは、アンケートであるとかそういうもので、これはおかしそうだという——これは契約上の問題です。経営がうまくいかないかもしれないという異変を報告する義務は契約のところでは存在するのかなのかとい

う。たとえ公契約を知っていたとしても、そこら辺は別に報告しなくてもいいよとなっていれば、周知の話といわゆる危機管理がリンクしないというところが出てこないですか。だから、それがちょっと気になるんですけども。

○事務局 先ほど少し省略したんですけども、先ほど3点申し上げた、この事案に対する課題認識ということで、1つは、会長おっしゃっていただいたとおり、区の事業としてのBCPといいますか、止まらないようにどうするかというお話。それから、契約上の業務の履行の確保をどれくらいこれまで以上に取り組んでいくんだという話です。これについては、別途、こちらのほうでも検討を進めていまして、近々、履行の確保についても庁内に改めてその手法を含めて周知を徹底しようかなと考えています。

簡単に言うと、はっきり言って、各事案、各契約案件に関する履行の確保の確認は、通常でいうところの検査行為とリンクして、必要最小限になっていないかということで、支払いが近づくとか、契約上の検査のタイミングでなくても、いろんな業務で定期的な報告とかが当然義務づけられているものがあって、書類だけ見て、右から左としていないかとか、定期の報告以外にも現場を確認するとか、そういった確認は必要じゃないかと。それはあらゆる契約について、区の場合は基本的に公契約条例が適用されるわけですから、履行の確認ということは、公契約条例の立場からの確認ということもあるわけです。そこを踏まえた履行確認というのがどれくらい——この後、多分、〇〇委員から御指摘があると思うんですけども、周知というのが区の発注側、各部署で本当に認知ができているんだろうか、そこも認知、周知が進まない一因なんじゃないかというところで、ペーパーも頂いているところですけども、まさにそうだと考えています。

今の話に絡めて、改めて公契約の意義とその中身、取組について再周知を図ろうと。職員を集めて研修のように、来年度の契約の実務に合わせて、実効的にたたき込もうと今考えています。ですので、庁内に向けての取組としては準備をして進めておりますので、それと並行する形で、この条例をいかに契約の相手方にも十二分に伝えて、これまで以上に中身を理解していただいて、いろんな取組に御協力いただくということがどうやったらできるかというところは、ぜひこのテーブルで御意見いただいて、区としても強化をしていきたいと考えています。庁内のほうは、繰り返しですけども、別途のところでも急いで周知強化を図ろうと考えています。

以上です。

○会長 分かりました。

ほかにいかがでしょうか。

○副会長 この条例制定からかれこれ10年になるわけですけども、この間、

ほかの自治体の報酬下限額等のレベルが高いために、この条例を守ろうとすると、実は収支が繋がらなかつたり、あるいは、入札を辞退しなきゃならないという声はこれまで聞かれていますでしょうか。この水準で真面目にやったために足が出てしまって倒産というものではないとは思いますが、そういう危惧をするようなことはこれまで起きているか、あるいは、意見としてそういうのが伝わっているのでしょうか。逆に言うと、もう少し労働条件のレベルアップをしても、賃金の水準だけではなくて、工期の問題とか、今度、働き方改革等では、週休2日制の実施であるとか、時間外労働のあるレベルを超えると厳しく規制されるとか、そういうことから考えるとコストアップになるので、公契約がやりにくいという声は起きているものなんでしょうか。

○事務局 今回お示ししているような、ある種、10年の節目でもう1段上がるための根拠とするようなアンケートを考えているわけなんですけれども、そこまではいかないけれども、何回か、アンケートを特に事業者側には仕掛けた経緯もあります。懇談会さんのほうで毎年のようにアンケートを取られているところもあります。その中では、認知度もあるんですけれども、それが会社としてはなかなか厳しいという声も中にはあったと思います。

ただ、先ほど申し上げた庁内のお達しは、その点も含めてなんです。要は、我々区のほうの始まりは予算を獲得してこそで、そうしないと事業が始まらないわけです。契約の原資となる予算を確保する際に市場調査をして、特に委託業務であれば、どういう市場の状況になっていて、このぐらいの業務だと、どれぐらいの金額になるだろうと。それを根拠として予算を獲得していくわけです。

そこから予算を取った暁に実際の契約に向けて予定価格を設定して入札という流れで基本的には来るわけなんですけれども、最初の市場調査、予算を獲得するのに幾らというところで、いかに事業者さんの協力を得て、声を聞くとしても、こういう条件で区は公契約条例をしいているので、こうなりますよと。下限額も当然こうなるし、来年度にはさらにはもう1段上がりますよと。そういうところも見込んで、特に副会長を中心に前から御提言いただいている予定価格の標準化だったり、仕様の標準化は、業務委託については難しいというのがありますけれども、そこを砕いて、とにかくできる限り内訳をきちんと積み上げたものをいただかないと、市場と合っているのかというチェックもできませんし、それが適切か否かという検証もできない。終わった後に、果たして区としてきちんと必要な額を積んでいたのかというチェックもできないということなので、ここはできる限り御協力いただいて、予算の段階できめ細かい内訳になるような調査を行って、今いろんなソースがありますから、そういうところで価格調査なんかをした上で、実際の契約の時点で無理をしてなんていうこ

とが絶対起こらないように、あるいは、基になる予定価格が市場と比べると安くなっているということが起きないように、そこからきちんと積み上げてもらうということを、先ほどの公契約の周知徹底と共に改めてやろうと思っています。

少なくとも今後について御懸案のことが起きないように、発注側として徹底はしたいと考えています。

以上です。

○委員 今回、課題の3番目に実態調査があって、実態アンケートをされると伺ったので、今日、A4の裏表の意見書を用意させていただいたんですが、現状の課題だったり、これまでの経過というのは今御説明があったとおりです。

公契約条例ができているほかの自治体は、4年置きとか5年置きぐらいに、調査の内容はそれぞれ違うんですけれども、事業者だったり、労働者の実態調査は、実際、足立区や川崎市や新宿区等でもされています。世田谷区では、条例ができる前とか、もしくは総合評価のことだったり、個別にはされているんですが、事業者・労働者全体を通した実態調査はこれまでされていなかったもので、せつかく調査をするのであれば、しっかりした調査をしていただいたほうがよろしいのではないかとということで、今回、文書を出させていただいています。

まず、アンケート調査は、取り締まるためとかそういうことではなくて、公契約条例が目的としている労働者の適正な労働条件の確保や事業者の経営の改善が本当にされているのかに向けての調査をしたほうが良いと思っています。

その対象になるのは、元・下請事業者はもちろんそうですし、労働者もそうです。先ほど来、部長もおっしゃっていましたが、区役所内の発注担当者の理解度であったりそういうものも、調査をしたほうが良いのではないかと考えています。

ちなみに、元・下請事業者に関して言うと、もちろん条例の認知だったり、下請や自分のところの従業員への周知方法、そして、今、設定をされている下限額が適正なのかどうか、また、実際、下限額がちゃんと履行されているかどうかをどのように把握しているのか、そういうことをちゃんと把握したほうが良いのかなと思っています。

裏面に労働者の調査のことも書かせていただいているんですが、実際、私も公契約懇談会として、公契約条例ができる以前から公共工事の現場でアンケート調査を実施しています。その中では、実際に払われている賃金であったり、今の働き方改革のように、休日がどれぐらい取れているかとか、その方たちが働いている状況をつぶさに把握する必要があるのかなと思っています。

ただ、これをやるためには、事業者さんの協力なくしては絶対できないので

す。例えば元請事業者さん、契約をした事業者さん、下請については下請施工台帳があるので、区で把握ができますが、働いている人たちにどうやってアンケートをアプローチするかというと、事業者さんを通して以外はアプローチできないので。回収の仕方は、QRコードのように事業者さんを通さずに回収することはできるんですが、アンケートを依頼するというのは事業者さんに理解をいただかなければいけないので、まずは元請、下請の事業者さんを対象にアンケート調査をした上で、時期はずれてしまうかもしれないけれども、実態も含めて把握するために労働者調査を、例えば半年とかずらして実施する方法のほうがいいのではないかと思います。

最後に、発注担当者、いわゆる区役所の職員の方です。8月から来年度の予算に向けて、建築にしろ、委託にしろ、各所管から各事業者に見積りを徴取するんですが、一体どれだけ発注担当者の方が、公契約条例の適用になる契約に関して説明がされているのか、どのように伝えているのか。もしかしたら伝えている方もいらっしゃるかもしれないですけども、そんなに真剣に公契約条例、もしくは労働報酬下限額の趣旨を伝えて、予算見積りを取っているのかなと正直疑問もあります。そういう意味で、先ほど研修も考えられているというお話だったので、区役所内での調査もされてはいかがかなと思っています。

私からは以上です。

○委員 まず1点は、先ほど賃金未払いのまま倒産する事例が生じたということで、これは公契約条例と関わりがあるのかというお話がありましたけれども、私は委託契約における変動型最低制限価格制度をもう少し厳しくやっていれば、そういうことはなかったのかな、そういった面で関わり合いがあるんじゃないかなと。

1つは、指定管理者制度の入札の中で、どういう価格で取ったのか、詳しいことは分かりませんが、低価格の面で影響してきたのかなというのが私見でございます。

あともう一つ、資料2の認知度の向上の中で、区民の認知度の向上、事業者・労働者の認知度向上とそれぞれ課題が設けられておりますけれども、区民の認知度の向上の中で、「公契約条例の理念・主旨・目的の理解を促進することで条例を区民にとって身近なものにする」と。ここ10年間、議論されてきたのは、経営環境の改善についてとか、適正な労働条件の確保、そして最低賃金ということで、区民にとってはその話は全く関心がないわけです。幾らチラシをやっても、下限額がどうのこうのといっても、区民には響かないわけです。

公契約条例を私は再度確認させてもらったんですけども、目的の中で、「公契約に係る業務の質の確保、区内産業の振興及び地域経済の活性化並びに区民の生活の安全安心及び福祉の増進を図ることを目的とする。」と。非常に総論的

な表現ですけれども、見方を変えれば、例えば公共施設、我々もがやがや館とか、いろんな施設が開放されていて利用できるわけです。区の施設に対して、区民は我々の財産という認識があるかどうかです。みんな税金を払って建てて、毎年、委託業務できれいにお掃除をする、警備員をつける。なぜ委託業務でお願いしているかという、役所の人は区民の財産を保全する義務があるわけです。区民の財産ですから、維持していかなきゃいけない。公契約条例の下で賃金を確保して、きちっと品質を確保していきましょうと。それはなぜかという、区民の財産を守って、皆さんが気持ちよくきれいに使うためにやっているんですよという認識が区民にはないと思うんです。実際になったら、ここは汚いわねとか、使いづらいわねと絶対言います。いろんなビルを見たら、何でこんなに汚いんだろうか、何だこのエレベーターはとか、絶対ある。でも、思っている、しょうがない、使わせてもらっているからとか、こういった思いが上がってこない状況があると思うんです。

ですから、公契約条例の区民の認知度を図るのであれば、労働賃金は事業者とか経営者の問題ですけれども、区民の立場から考えると、財産をいかにしてきちっと保全して、皆さんに気持ちよく使っていただくための公契約条例なんですよという認知がまずないから、関心がない。だから、いろんなポスターで告知しても、するっとしちゃう。そこら辺の視点を変えれば違ってくるんじゃないかなと私はやって感じるところでございます。

○委員 資料6ページのこれまでの取組みの現状と課題で、社労士の先生方の調査の話で、回数を増やすとか、そういう問題があるんですけれども、9ページ、それに関連する事業所労働条件調査における指摘事項が多かった項目というのは、私の実感とほぼ合っているんです。

大きく言うと2つなんです。1つは、育児・介護休業法など、時代とともにいろんな制度ができていくわけです。それに従って就業規則を変えて、社内のルールを変えなきゃいけないんですけれども、これが全くやられていないというのが特徴の一つ。同じように、労働基準法も、例えば何日以上はとか、有給休暇の取り方をいろいろ変えたり、労働時間の把握の方法が変わったりという形で、いろいろ法律が変わっていくんですけれども、簡単に言うと、時代の流れを無視した業者さんが大体8割方。これは大体合うと思うんです。それをまずチェックシートでチェックしなきゃいけないんですよ。これではチェックシートが意味を持たないんですよ。記載が必要な事項という枠があるけれども、ここに全然そういう記載がないでしょう。そういう時代の流れに沿った改正をしているかどうかを尋ねる項目がなければ、チェックシートの意味がないんですよ。そういう意味で、チェックシートを社労士の先生と相談して、作り直さなきゃいけないと。

もう一つは簡単なんです。出勤簿の記録において、労働時間の切捨てが行われている、1分単位なのを15分単位にしているというのが1つです。2つ目は、入社時刻、退社時刻の適正な管理、要するに、いつ来て、いつ帰ったかの労働時間が把握されていない。あわせて、出勤簿またはタイムカードの所定の項目が整えられていない。この3点は何かということ、残業時間を計算して、それに1.25を掛けて支払うというシステムが社内にはないんですよ。しかも、残業代を払ったことがない。私の実感でいくと、そういう企業が6割ぐらいあるんです。今、私が言ったのは、残業代は、どういうふうに時間を計算して、どういうふうに払っていますかという質問がなくちゃ駄目なんですよ。

そういう意味では、このチェックシートがチェックシートになっていないんです。分かりますか。その2つをやれば、適正な労働条件がないところがはっきりするんですよ。そういう業者は、改善を求めて駄目だったら、入札をストップするしかないというのがこのシステムなんです。適正な労働条件を担保しないと、金だけ比べても駄目なんです。お金は同じような労働条件で競争して初めて公正な競争になって、適正な労働条件になっているわけだから、そういう意味では、このチェックシートがチェックシートになっていないんですよ。だから、私はチェックシートを直さないといけないと思う。

今言ったのは、たった2つです。例えば年休についてどういう制度がありますかとか、あるいは、平均年休取得日数は何日ですかとか、労働時間の把握はどうしていますかとか、そういう残業代の問題と、それから、育児・介護休業はどういうふうにシステムがありますか、何人ぐらい取っていますかとか、そういう質問がないとチェックシートの意味がないと。

そうすると、2500枚ぐらい来ると、今、私が言った2つの指標をチェックするだけで問題企業が出てくるんですよ。どのぐらい出てくるかは、私は半分ぐらい出てくると思うんですけども。そこに対していろんな手当てをして、研修会をやったり、就業規則を直させたりということやって、それで直らないところは、3年ぐらいだったら、ごめんなさい、あなたのところは適正な労働条件に直す意思がないから、うちに来ては困りますというシステム化をしない限りは——ただ、これは世田谷区だけの問題じゃなくて、日本の多くの企業がそうですから、ほとんどやっていないくて、それで今までは世の中を通過しているんです。時々、頑張った労働者がいて、裁判を起こすと、直したふりをするという形なんです。

そういう意味では、このチェックシートがチェックシートになっていないんですよ。だから、2500枚来たときに、社会保険労務士の先生が10人ぐらいで、1人250枚、ぱぱっと見ていけば分かるようなチェックシートじゃなきゃ駄目なんです。そうしたら、2500枚全員に調査は要らないんですよ。直っているか



どうかについて自覚しているところは丸をつけますから、自覚していないところは、ぼおっとした丸をつけるでしょうから。そういうチェックシートにして、毎年チェックしていくという形で、駄目なところは改善を求めるという形でやっていくというシステムを5年ぐらいやれば、おのずとみんななりますよ。要するに、世田谷区では、労働基準法違反や育児・介護休業法に沿ったシステムをやっていないところは入れませんとすべきで、社会保険労務士の先生に全件をやってもらうとか、増やしたところで、それは焼け石に水であって、むしろチェックシートの項目を明確にするように。これは前からいろんな人が言っている話ですけれども、ぜひチェックシートを御検討いただきたい。場合によっては、チェックシート検討PTができたなら、呼ばれれば私も行きますけれども、そういう一目で分かるチェックシートじゃないとチェックシートの意味がないと思います。せつかくこういう改善をされるなら、ぜひ御検討いただきたい。

○会長 ありがとうございます。

これまでも各委員から御意見を事務局は伺っているかと思えますけれども、今後ともぜひ御意見を事務局に出していただき、次の委員会あたりで1つの案が出てきますので、それまでの間……。

それから、先ほど私が申し上げたのは、公契約のところの労働条件だけでいいんですかという話をしている、契約履行状況、契約を実際に実施している段階に対するチェックは、公契約のところでチェックをするんですかと。これまでで言うと、それぞれの現場というか、担当課が進行状況だとかを全部チェックしていたわけです。この時期までに間に合うのかと。

先ほどの問題の賃金未払いの話が出ちゃうものですから、その話が出るんだけれども、事業を公契約の委員会でどんどん全部チェックをしていかないと、とてもできない。そうなると、各担当課の専門の方々のチェックも我々はしなくちゃいけないという話に極端に……。

○委員 それは先生……。

○会長 よく分かります。

○委員 それはない……。

○会長 よく分かります。だから、どこまでの内容なのか。条例のところには、履行に関してもチェックをすると記載されているんです。契約だけではなくて、その契約を履行するところにおいてもチェックをすると書いてある。履行するというのは、事業の進展に伴って変わりますから、それに対してもチェックをする。それは契約とは違う、労働条件とも違う、事業の実施状況に関してチェックをするということなんだけれども、そこまで立ち入るのか、立ち入らないのかをある程度、ここまでですよというのを決めないと、公契約条例に書いてあることをやると、全てをチェックする話になっちゃうので、ちょっと待って

ねというのが本音のところなんです。

○委員 せっかく今日資料として世田谷区公契約条例があるので、条例の3条(2)なんですけれども、ちょっと見ていただけますか。「公契約の締結過程及び履行過程の全般において経済性及び透明性が確保されるべきこと。」というのが区長の任務なんですよ。だから、我々も区長の任務の範囲でしか責任を負わないのであって、指定管理者でどの業者を選択するかというのは区の責任であり、誰を指定管理者にするかというのは、基本的に議会で議決するんでしょう。委託契約は議会の関与がないけれども、大きな契約はあるんでしょう。そういう意味で、基本的にどの業者を選ぶかというのは区長の責任であって、さらに区議会がチェックするわけだから。さらに、履行状況全般については、契約を担った担当部署がやるわけで、さっきのビルメンテナンスでいえば、区役所のどこかに部署があるわけだから、その部署の職員が常に直接、業者と接触するなりして、チェックしていくということがあって、それは私に言わせると公契約適正化委員会と関係ない話だと。

そういう意味では、確かに「履行過程の全般において」とありますけれども、それはあくまでも経済性と透明性の問題であって、そこまで……。

○会長 それは分かります。

○委員 それは越権ですよ。それは基本的には区長さんや区役所にお任せすると。そのために議会がチェックすると。ただ、どうしても指定管理者制度はお任せになっちゃうところがあるから、それは地方自治法が規定して、区議会のちゃんとした責務なんだから、業者の選択を誤ったり、あるいは途中から問題が起きたときには、区、担当部署が責任を負うと。そこは僕に言わせると公契約適正化委員会と関係はないかなと。その辺ははっきりしておかないと、何でもかんでもやっちゃうと、まるで区長の仕事を取ることにっちゃう。

○会長 よく分かります。

○委員 公契約条例は公契約条例だけれども、適正化委員会とは関係ないという感じで……。

○委員 いやいや、さっき言ったように、公契約の中の……。

○委員 入ることは入りますよね。

○委員 履行過程の経済性と透明性は我々が見るべきことなんです。今言っている、業者がうまくいっていないとか、仕事ができないとか、いろんな問題は、透明性や経済性と直接関係ないでしょうと言っているわけです。さっき言ったように、価格が高過ぎてできないというなら経済性だから、我々がチェックすることなんですけれども、今出ている話はそういう話じゃないんだから。

○会長 よく分かります。履行するために必要な施策を一体どこまで含むのかというのがある程度決まっていないと、エンドレスになっちゃいますというこ

とを言いたかったということなんです。委員会の役割も「履行を確保するために必要となる施策に関すること。」に関して調査審議しろと書いてあるんだけど、履行とは一体どこまで含むのかということによっては、まさに現場までの話になっちゃうから、こういう内容のところまでとやらないと、エンドレスになっちゃいそうですねということ言いたかったということなんです。

○事務局 会長の御指摘はまさにそのとおりでして、今見ていただいた条例の最初の理念からして壮大ですよ。ですけども、我々はその理想をやっぱり追いかけなきゃいけないと思っているんです。よくここでも御議論されていたと思うんですが、ほかの自治体の公契約条例もあって、本当に理念で終わっている条例も多いという中で、実際の実践に結びつけている我々世田谷区は、まさに適正化委員の皆さんの御提言があって成り立ってきているわけですけども、まさに極論を言うと、区の活動全てにおいて公契約が関わるよねと。では、1から100まで全部、公契約の名の下にチェックをかけるのかというのは非現実的ですよ。ですから、契約上で当然やらなきゃいけない区側の義務というのは、それぞれの担当のところきちんと責任を果たさなきゃならない。ですけども、それは単純な契約の履行の確保ということだけではなくて、その後ろに公契約の理念があるんだということ、我々発注者としてもう一度確認をしなければいけない。

というのは、もう1段上がらなきゃいけないと思っているんです。ですから、これまでいろんな具体的な取組を積み上げてきて、それは先ほどの理想からすれば一部かもしれない。でも、現実にはできることとして積み上げてきた。まだ不足があるので、もう1段上げるためにはどうしましょうかと。1つの具体策につながる材料としては、実態をきちんと把握しなきゃいけないということで、手法としてアンケートを、言い方がちょっとよろしくないですけども、本腰を入れてやらせていただけないかと。

それについて、こういうことをアンケートに盛り込めば実効性が上がるのではないかと。それもあの手この手を大きくし過ぎると十分に答えていただけないということもあるでしょうから、そのあんばいも含めて御助言いただければ、こちらで何とか案を次回までにまとめていきたいです。それを見て、次のステップに上がる具体的な、手が届く手段としてはどのあたりがあるかということも含めて、今年度中に何とか取っかかりでも御議論いただければ、そこまで持っていきたいと考えています。まずはその土台となるアンケート、現状の課題認識を含めて御指摘いただければ、もちろんこの場でなくて構いませんので、多少まだ時間がありますから、この会議が終わった後でもお気づきのことを順次事務局に寄せていただければありがたいというのは、会長おっしゃっていただいたとおりです。ありがとうございます。

○会長 いろいろとあるかと思いますが、意見等は事務局に出していただければということで、次の話に移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは次に、世田谷区建設工事総合評価方式の試行実施状況について、事務局からよろしく願いいたします。

○事務局 それでは、建設工事総合評価方式の試行実施状況について御説明をいたします。

1の「主旨」です。世田谷区建設工事総合評価方式入札を令和4年度から試行として実施しておりまして、昨年9月末までの実施状況を基に制度検証を行いましたけれども、その中で、評価項目が競争の一部として機能し、事業者の取組意欲も一定程度確認できたということ、今後も中期的な動向を注視することとしていました。令和6年度の試行では、議会の議決が必要となる大規模工事においても実施することとしたほか、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの項目で一般事業主行動計画の策定、届出への加点を加えて、段階的に評価することとしています。本日は、この制度について、今年秋に実施する検証に向けて、現時点での試行の実施状況を御報告するものです。

2の「試行実施状況」に関しては、表でまとめてございます。年度ごとの実施概要は表のとおりでございまして、一番下の行、令和6年度（7月17日時点）とあるものが今年度の実施状況でございます。

次に、裏にお進みいただきまして、(2)「男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス」における一般事業主行動計画の評価状況についてです。この評価状況については、令和4年度の試行開始以降、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの評価対象としているくるみん認定、えるぼし認定、東京ライフ・ワーク・バランス認定で申告を行った入札参加者はおらず、加点の事例がなかった状況です。この状況を踏まえて、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわゆる女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、届出、また、次世代育成支援対策推進法、いわゆる次世代法に基づく計画の策定、届出を基に、令和6年度から評価対象に追加しております。その結果、下の表のとおり、一部の事業者が加点対象となっているので、表でまとめたものです。

一番左側の行が総合評価で申告書を提出した事業者の総数で、申告書提出時に女性活躍推進法の行動計画、次世代法の行動計画を申告した事業者の数をそれぞれまとめてございます。

3の「今後のスケジュール（予定）」ですけれども、総合評価入札に関する検証結果を10月に入札監視委員会、また、公契約適正化委員会で御審議いただきまして、その後、区議会の企画総務常任委員会で報告をした後、区のホームページで公表いたします。

資料3-2以降の表については、入札ごとの点数を令和4、5、6と年度ご

とにまとめたものですので、後ほど御確認をお願いします。

御説明は以上です。

○会長 ありがとうございます。

状況ということですが、何か御質問、御意見はございますでしょうか。今年度、一部手直しをして進めていると。さらに、これの範囲を今後広げていくことができないだろうかというステップに移っていく。これは議論をした上での話になると思いますが、何かお気づきのところはございますか。

どちらかという報告ということですので、もしお気づきの点がございましたら、これも事務局に後ほど出していただければと思います。

○副会長 先ほどの議論にも関わるんですけども、まず、労働時間の把握、それから、休日が適切に取られているかどうか、それから、社会保険等の加入状況がちゃんと守られているかどうか、さらに、ワーク・ライフ・バランスとか、男女共同参画の細かいレベルまで実施していくということになると、現状把握が難しい状況の中で改善を進めるといって大変難しい状況が予想されると思います。

それで、とりわけ元請との関係の部分は、これまでの調査でも割合明らかになっているんですけども、2次・3次下請まで下りてくると、実際に労働時間がどんなものなのかというのが非常に不鮮明で、例えば待ち時間が発生したら、誰が待ち時間の費用、それから、労働時間で拘束されているので、それをどう見るのか。運輸業と建設業はそのところが非常に難しい——発注者との関係だけではなくて、事業者間の業務の調整が十分なされていない場合に発生する待ち時間とか手待ちは、誰がその時間のコストを背負うのかというのが明確じゃないわけです。そういうところまで踏み込まないと時間把握というのはできない上に、ワーク・ライフ・バランスみたいなことが出てくると、それらとの関係をどう実現して改善するかというのは、言うは易しく、実際にやろうとするとかなりの困難があるので、1度立ち止まって、労働者と事業者双方のある意味でへそになるような問題領域をピックアップする調査をぜひしていく必要があるんじゃないかと思うので、一般的に条例を知っていますかというほかに、そうしたへそになっている課題と調査をつなげていく試みをしたらいんじゃないかという気がするんですが、これもまた議論の一つだと思しますので、意見だけ申し上げておきたいと思います。

○委員 さっきと同じ話なんだけれども、2ページのワーク・ライフ・バランスにおける云々で加点の事例がなかったというのは残念ですけども、これがやっぱり実態を表していて、さっきの残業代と同じように、あるいは、ほかの育児・介護休業法やその他と同じように、地方自治体は総務省から通達が流れてくるから、嫌でもやらざるを得ないけれども、民間の会社はどこからも通達

が流れてこないわけですよ。そうすると、法律が変わったとか何とかといったって、そんなの関係ないと世の中は動いて行って、仕事が忙しいというのでおしまいになっちゃうわけです。そういう意味では、ワーク・ライフ・バランスを本気で項目に入れて加点するならば、例えば、こういう法律が変わるたびに、あるいは、こういうことがなされるたびに、研修に参加することを1つの加点要素にするとか——点数を低くしてですよ。そういう形で評価していくということもあり得るかなと。

さっきの残業代の話と色々な法律の改正の話もそうですけれども、そういう意味では、社会保険労務士の先生に委託して、法律の解説を含めて、どういうふうに就業規則や計画をつくっていくのか、あるいは弁護士でもいいんですけども、弁護士会に頼むなりして研修していかないと、加点の事例がなかったのがずっと続くと、何のために加点要素に入れているのかという話になってしまうわけで、本気度が問われると。それによって男女差別をなくしていくというのが世田谷区の方針だとすれば、今年やれとは言いませんから、少し考えてやっていただければ、多分、弁護士会でそういう講師は派遣してくれると思いますし、社会保険労務士の先生だって十分できるんじゃないかなと思いますので、ぜひ御検討いただきたいと思います。

○会長 ありがとうございます。

残念ながら、認定という条件を少し緩めたけれども、それでも出なかったというところで、さらにその次の策も今後検討していく必要があるかなというあたりかなと思います。

よろしければ、「(4)委託契約における変動型最低制限価格制度の実施状況について」、事務局からよろしくお願いします。

○事務局 それでは、資料4の「委託契約における変動型最低制限価格制度の実施状況について」です。

1の「主旨」ですけれども、令和3年10月の1円入札や、その年の12月に適正化委員会から御提言いただいたことを踏まえて、委託契約における過度な低価格入札の抑止、効果的なダンピング対策の実現を目的として、令和5年度から変動型最低制限価格制度を導入して、案件ごとに、開札後、実際に応札のあった入札額で最低制限価格を設定しています。この制度について、今年秋実施の検証に向けて、現時点での実施状況を御報告するものです。

2の「実施状況」を表でまとめております。令和5年度は御覧のとおりでございます。合計151件の実施状況です。令和6年度については、7月17日時点で御覧のとおりで、1、2枚目で分かれておりまして、合計101件という状況です。

裏のページに令和4年度、まだ変動型になっていないときの最低制限価格導入前の状況も参考に記載していただきまして、合計123件という状況でございます。

これらについて本格検証を行った上で、次の委員会で御報告する予定です。

3の「今後のスケジュール（予定）」は、令和6年10月に入札監視委員会と適正化委員会で御審議をいただき、11月に議会の企画総務常任委員会で御報告をした後、区のホームページで公表を予定しています。

御説明は以上です。

○会長 ありがとうございます。

これに関していかがでしょうか。委員会としては、10月ぐらいにもう一度ある部分ですので、お気づきになった点等がございましたら、事務局によりしくお願いいたします。よろしいですか。

それでは、先に進めさせていただきます。2の「報告」、「令和5年度事業所労働条件調査の結果について」、よろしくをお願いいたします。

（事務局 労働条件調査の報告）

○会長 最後に、3、「その他」ですけれども、先ほどのアンケートについて、○○委員からもアンケートについての御意見がありましたので、これも事務局のほうで勘案していただければと思っております。

それからもう1点、要望書ということで、世田谷建設協会の会長名での要望書が出ております。

○事務局 これも○○委員から事前にいただいたもので、これは各団体等にいただいている要望書全文をいただいています。○○委員からのお言づけとしては、特に適正化委員会のほうで御覧いただきたい点は、1枚目の4、適切な工期設定について、御議論であったりとか、御意見いただければということで本日いただいております。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

工期設定の問題は、これまでもこの委員会で幾つか御指摘等もいただいておりますので、今後ともさらに前進していけるようにできればと思います。各委員から何かございますでしょうか。

なければ、事務局から連絡事項がありましたら、よろしくをお願いいたします。

○事務局 第2回の委員会につきましては、10月下旬から11月上旬頃をめどということで考えておまして、また皆様に日程調整をやらせていただきたいと思いますので、よろしくをお願いいたします。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

それでは、これで第1回公契約適正化委員会を終了したいと思います。

第2回、皆様の御出席をよろしくお願いいたします。  
以上で終了いたします。皆様ありがとうございました。

午後6時54分閉会