

令和6年度世田谷区公契約適正化委員会労働報酬専門部会（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労働報酬専門部会（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6時59分～午後7時29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

永山部会長、小部副部会長、河原委員、兒玉委員、望月委員

・関係人

中川委員、三浦委員、竹内委員、

・事務局

中村副区長

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. 令和7年度の労働報酬下限額について

2. 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
労働報酬専門部会（第1回）

午後 6 時 59 分開会

○部会長 それでは、これから令和 6 年度第 1 回世田谷区労働報酬専門部会を開かせていただきます。

適正化委員会に引き続いてで恐縮ですけれども、御協力をどうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、1 つ御報告がございますのは、本日、〇〇委員と〇〇委員が共に欠席でありますけれども、〇〇委員の任期が昨年度で終わりましたので、今年度から〇〇委員に変更するということをお承りいただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○部会長 よろしくお願ひいたします。

それでは、この部会はいよいよ令和 7 年度の労働報酬下限額をどうするか、どういう考え方で進めていくかということが主題でありますので、その議論に入らせていただきたいと思ひます。

昨年度は初めて国の最低賃金の全国のレベルが 1000 円を超えるということがございましたのと、それから、引き続いて設計労務単価等のレベルアップも図られるということで、それに合わせまして、世田谷区の建設業のほうは、従来どおり東京都の基準額の 85% ということですが、業務委託にしましては、会計年度任用職員のレベルを参考にしながら、初めて 100 円の値上げということで、3 桁の引上げを答申し、それを認めていただきました。

本年の状況だけ見ますと、国の最賃額や、それから、会計年度任用職員に関しましては、国家公務員の給与を決定する人事院勧告等をにらみながら、特別区人事委員会勧告なども参考に、今後どうするか議論を進めるという基本的な路線はそのままでよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○部会長 つきましては、特に来年度につきまして考慮すべきことはないかということで、各委員から御意見をいただきたいと思ひます。事務局のほうで用意していただきました今日の資料の確認と説明をよろしくお願ひいたします。

[事務局 配布資料の確認]

○部会長 以上、よろしいでしょうか。資料 2 以下の御説明をお願ひいたします。

○事務局 資料 2、「労働報酬下限額の引上げについて」でございます。

1 が算出方法で、ここに記載がある計算式で計算をしています。今年度からは高卒初任給ベースの期末手当に加えまして、会計年度任用職員に勤勉手当も加算されていることから、これを踏まえた計算式となっています。

2 が「令和 6 年度労働報酬下限額の設定の振り返り」ということで、目標額

の令和5年度、6年度の比較を記載しています。②は引上げイメージでして、こちらは現時点での段階的な引上げのイメージで、現在は1330円のところにいまして、令和10年度1690円に向けて、段階的な引上げを行っていくというものです。

資料3にお進みいただきまして、他自治体での労働報酬下限額の状況です。左側の列が工事、右側の列が委託という形で、特別区、都内関係自治体をまとめて記載しています。

資料4-1が会計年度任用職員の報酬額一覧で、こちらは職種別の初任給の時間単価をまとめてございます。

資料4-2は、表面が令和5年度の契約件数で、裏面が労働報酬下限額の対象案件となった件数を記載しています。

御説明は以上です。

○部会長 ありがとうございます。

この資料に関しまして、何か内容の御質問等はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

○副部会長 資料4-1の会計年度任用職員の中に補助員というのがあるって、1200円ぐらいの人たちがいて、期末手当とかが入っていない人がいるということなんですか。

○事務局 この職種の方は、勤務条件上、期末・勤勉手当の対象にはなっていません。

○副部会長 1200円台ぐらいなんですか。

○事務局 そうです。

○副部会長 職種の特殊性というんですか。

○事務局 勤務時間とか勤務日数が少ない方は期末・勤勉手当の対象とならないところがありますので、そういう金額になります。

○副部会長 分かりました。

○部会長 会計年度任用職員のところはいろいろ細かい問題はあるかと思うんですけども、ほかに何かございませんでしょうか。

○副部会長 2つあって、1つは、資料3、世田谷だけがトップを走っていると思ったら、そうでもないというか、結構大胆に上がっていて、中野区なんかは去年140円も上げたんです。1310円ですから、世田谷と20円差で近づいてきていると。渋谷区も100円上げたのかな。だから、80円ぐらいは当たり前になっているということが1つです。これは意外というわけじゃないんですけども、やっぱり23区の特徴なんですかね。80円から100円ぐらい、中には100円を超えているというのは去年の特殊性なのかということが1つです。

それから、岸田政権もそうですけれども、30年代の半ば頃には最賃1500円と

ということで、今年も5%以上上げようということで、平均が1050円ぐらいになるということです。

1054円になるとということで、そこから数百円離れていないと公契約条例を施行する意味がなくなっちゃうという意味では、1300円、1400円ぐらいが、今年、ここでいくと、渋谷——目黒はまだ1300円ぐらいですかね。渋谷、足立、杉並あたりは1300円台の後半ぐらいに行くのかなという形で、遜色ないと言うとおかしいけれども、世田谷だけが突出しているという状況は既に脱しているのかなと。それが1つの問題です。

もう一つは、資料2にわざわざ計算していただいているんですが、あと4年ぐらいで会計年度任用職員の最低に手当を含めた額で行くということで、仮置きだと思えますけれども、90円と置いてあって、6.77%ということで、パーセントとしては、今年、連合の賃上げは5%ぐらいでしたよね。そういう意味では、6%ぐらいがいいのかなという感じはするので、今年の1420円というのはいい数字かなと。押しつけるつもりはありません。せっかくつくっていただいた加算ですが、100円にするのか、90円にするのか、そこらぐらいが——株価が落ちたので、どうなるか。株価が落ちたことによって、先行き不安で何とかというのが自治体に影響してくるかどうか、政府の姿勢や、今年も賃上げを連合が頑張ったということも含めていくと、6.77%ないし、もうちょっと上でもいいのかなということでいくと、去年並みなのかなと。

以上です。

○部会長 ○○委員、いかがでしょうか。

○委員 職種によって上がった、上がらないというのが、平均すれば5%なんですけれども、大手とか一流会社はもっと上がっていて、中小から職種によってそこまで……。運輸業界もそんなには上がらなかったんですけれども、そういったのも含めて——これから人事委員会勧告だとか、東京都の最低賃金とか、そういうのも参考にしていくんではいけると思いますが、今までどおり世田谷区が引っ張っていくというようにしていったほうが、世田谷ブランドというか。

とはいっても、経営側の人たちもそれが負担になっても、企業の発展に影響があるような金額になっちゃってもいけないのかなと思っていて、双方にいい金額が出せればいいのかなと思っています。

以上です。

○部会長 ○○委員からは、次年度に向けて、あるいは、今年度100円アップ等の影響なりをどんなふうに見ておられるか、御意見いただければありがたいんですが。

○委員 公契約、役所関係の仕事に関しては、全体的に給与では最低賃金は問題ないんですけれども、それ以上にしても、各業種さんにいろいろと聞いてい

るんですけれども、まず人が集まらないという。価格の問題もそうなんですけれども、今、事務レベルでも、時間給にすると相当な金額に上げていても集まらないという状況が続いていまして、なおかつ、それによって価格転嫁、いろんな材料費も相当上がっていますし、ガソリン単価も上がっていますし、いろんな面で上がっていて、一生懸命お願いしているんです。そこはある程度やっているんですけれども、まず最低賃金というか、給料の価格を上げていっても、なかなか集まらない。では、もう少しこうやろうかという、全体的なバランスで厳しいかなという状況があります。

○部会長 5月20日前後の日経新聞で東大の肥後さんという先生と西村さんという方が、厚生年金の第1号被保険者のデータを基に、過去5年間ぐらいの賃上げの動向を調べてみると、毎勤統計から推定される賃金の上昇率を大企業と中小企業で比べてみると、特に50人から100人ぐらいのところの上昇率が一番高くて、大企業のほうはむしろ1.5%前後しか上がっていないということが——厚生年金の料率の計算の4000万人ぐらいのデータをする、毎勤統計なんかよりはるかに正確だというので、その数字を見て、ちょっとびっくりしたんですけれども、中小の値上げ率のほうが高い。

理由は幾つかあるけれども、大企業のほうは女性の雇用率がどんどん増える。それに対して、中小企業のほうは男性中心の高齢者である。その影響もあって、実は中小企業の賃上げ努力というのは大企業を超えているという実情の報告が日経新聞の経済教室という欄に出されていて、その中身というのは、私にとっては非常に衝撃的だと。

なぜかという、今、〇〇委員がおっしゃったように、中小企業の人手確保への努力というのは半端でないぐらい。大企業のほうは、どちらかという、特に中高年者の高齢のほうの人たちの賃金は抑えて、若い人のほうに振り向けるので、平均の値上がり率はかえって総額としては伸びが大企業のほうが小さいという。労働力構成と賃金の体系の問題とが重なって、実は総額ベースで見ると、中小企業のほうが今はるかに進んでいるんだということが2015年ぐらいからの傾向として出ている。これは春闘そのものの相場形成の在り方にも関わってきていることなので、結構、研究に値するデータかなという気がしますので、そういう意味では、底上げの仕方というのは非常に重要なことで、エビデンスに基づく政策を——政府は一生懸命、中小企業の引上げ率が低いから、そっちを頑張れと言っているんだけれども、事実認識とは違うことがあるというのがありまして、これをどういうふうに理解していくかが非常に興味深いところだと思います。

そういう意味では、世田谷は時代をちゃんと先取りしているという気はします。そんな状況ですので、また引き続いて頑張ってもらいたいと思います。

○委員 建設のほうは、今、世田谷は設計労務単価が85%で、他の地域は今90%が主流というか、ほぼ90%台が多いんですけれども、90%に上げないのという意見はいただいているんですが、意外とおっしゃっているのは、区外というか、地域全体を見られている、うちでいう本部とかそういうところでは、横並びに上げたいという意見はいただくんですが、区内で実際に現場で働いている人たちからそういう声が聞こえているかということ、実はそこまででもないです。

正直言うと、実態が設計労務単価の85%まで本当に上がっているのかということ、僕はそこまで行っていないと思っていますし、毎年やっているアンケート調査でも、今、設計労務単価が右肩上がりです。どんどん上がっているのです。実際の実質賃金が上がっていない現状からすると、無理に85%を90%に名目的に上げるよりも、実態を85%以上にしていかなければいけないかなと思っています。

引き続き85%を基準にそこを上げていくことと、一方で、働き方改革で、今まで週休8週4日、もしくは6日だった現場の人たちを4週8休に持っていけるかということ、今、確かに区もそうですし、東京都もそうですけれども、基本は、閉所しろとは言わないが、休ませろということで、実際、工事の工種ごとに係数を掛けて、その分、労務費に上乘せをしていただいているんですが、この間も話がありましたが、夏休みの決まった工期の中で、限られた——それもあくまでも予定価格をつくるに当たって上乘せしているというだけであって、決められた工期の中で、本当に週2日休ませて、現場にできるだけの上乗せがあるのかということ、なかなかそうはなっていないので、85%を守りつつ、それぞれの賃金を上げていく。

2日休ませるということは、その分、1日当たりの単価を上げていかないと、トータルの月収は下がってしまうので、今、中小企業はすごく大変な思いをして、日給から月給制に切替えをしながら、現場を回して、なおかつ、できるだけ現場の業務以外のものを外していかないと、それこそ監督とか、現場作業もし、現場管理もした上で、事務所に帰って、事務作業に追われるという状況では、とても若い人が建設業に続けないという状況もあります。技術力を持ったり、資格を持っている人たちがちゃんとそれに見合う賃金と働ける環境をつくるということを公契約の中で実現していきたいなと思います。

以上です。

○部会長 賃金の問題と併せて、働き方の質の改善というのは同時に施行しなければならない状況なので、従来の賃金決定の考え方とはちょっと違うステージに入ってきている気がしますので、その辺をどうにらんでいくかというのは、働き方改革が始まる今年度以降の大きな課題だと思います。

今年の猛暑というか、酷暑という状況の中で、屋外労働の負担の大きさというのは半端じゃない気がします。非常に気温が高い先進国の中では、スペイン

なんかですと、昼まで働いて、4時まで休憩して、夕方まで働くという変な形で8時間労働を実行するスタイルになっているんです。中4時間休みなどになると、拘束時間が延びてしまうという問題もあるので、暑さ対策をどうするかということも非常に深刻な問題じゃないかと思うんです。

今、屋外は本当に大変で、皆さん、クーラー付きの洋服を着てやっておられますけれども、これもどこまで我慢できるかという。そういう声はどうか。夏場対策。

○委員 結局、工期は絶対延びないので、現場の作業をする人たちは、休憩時間を取りながらも、そこで終わらせなきゃいけないという、今、苛酷な状況です。夏休みは特に集中して、この時期に……。

○部会長 やらないといけない。

○委員 ただ、それでも今年あたりは、ここ何年かよりは不調案件がちょっと減ったんです。一時期、本当に不調が多くて、夏休み工事は工期自体が厳しいので、やれないという状況にありました。

あとは頑張っていていただいているのが外国から来ていただいている研修——外国からの労働力に今頼らざるを得ない状況にあるんじゃないですかね。

○部会長 円安になりますと、そういう意味では、選ばれない国になるので、そちらもまた問題が発生しますので、大変厄介な状況だと思います。

○委員 最低賃金の話がもう既に出ていましたので、あれなんですけれども、今度の10月に向かって、多分、50円以上のアップになっちゃいそうだなと自分は思っています。なので、それを見ると、1420円と書いてありますけれども、これぐらいにしておかないとやっぱりよろしくないのかなという気は単純にしています。

建築の労働者については、どこの現場に行っても日本語が聞こえないという状況は今すごく分かっています。本当にここは日本かなみたいに思っちゃうような状況ですので、若い方が働いてくれる現場にしていくには、やっぱり賃金を上げていかなきゃいけないのかなと感じています。

以上です。

○部会長 ありがとうございます。

業務委託のほうで何かほかにございますか。

○委員 昭和50年ですかね、セブン—イレブンは。24時間営業ということで、それで成り立つわけです。ということは、夜間とか24時間関係なくいろんな方が働いている、それでニーズがあるから持ってきたと思うんです。実際に我々業務委託は、例えば清掃とか工事なんかも含めて、やはり夜じゃないとできない。例えば地下鉄だと、終わった後、終業から始業の間にやらなきゃいけない。あるいは、役所の仕事は閉庁時にやらなきゃいけない。要するに、土日、夜間、

関係ないわけです。そこで夜間手当を当然乗せても、最近の若い人たちは、そういった不規則な、あるいは土日休みで、できるだけ苛酷な労働はしたくないという方が多いみたいです。我々の業界は、委託業務は高齢者がやっぱり多いです。だから、いかにして若い人たちを、労働条件をよくしてやっていくかというのも1つの問題かなと。

○部会長 ほかに御意見いかがでしょうか。

特にございませんようでしたら、例年どおり、次は10月に専門部会が予定されておりますけれども、それまでの状況で設計労務単価や人事委員会勧告などの動きを見ながら、次年度に向けての報告案を検討したいと思いますので、そういう進め方でよろしいでしょうか。

（「はい」の声あり）

○部会長 ありがとうございます。

それでは、次回までの間に一定の方向性について事務局とも議論しながら、作業を進めていくという方向で、本日の労働報酬専門部会を終わらせていただいてよろしいでしょうか。

○副部会長 特にないですけれども、さっき言った株価の問題がどういうふう
に日本経済にあって、それがここに及んでくるのかということもあるけれども、今お話のとおり、これから人事院勧告が出て、特別区の人事委員会勧告が出て、それから最低賃金が決まって、それとあと世界情勢ですが、その辺を見ながら、せっかく試算していただいている1420円ぐらいを頭に置きながら、若干のプラスにするか、マイナスにするかというあたりが落ち着きどころかなと勝手なことを思っています。そういうことで、いろいろ世の中の出来事やいろんな発表を見ていただいて、ぜひ自分なりの御意見をまとめて、次回来ていただくと、スムーズに終わるかなと。

以上です。

○部会長 これまでの議論とは――質の問題が深く関わってきておりますので、こうした公契約の事案に関わる事業運営や労働条件についての改善策もやっぱり新しいステージを考えなきゃいけないと感じますので、引き続いて皆さんの御協力をいただいて、よりよい公契約条例の運営に当たっていきたくと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

以上で今日の協議を終わらせていただきますが、どうも長時間ありがとうございます。これで終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

午後7時29分閉会