

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2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2回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 令和6年10月24日（木）午後7時4分～午後8時2分
4. 開催場所 世田谷区役所第2庁舎2・5・2会議室
5. 出席者

- ・委員

永山部会長、小部副部会長、河原委員、児玉委員、望月委員、中村委員

- ・関係人

中川委員、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10月24日

世田谷区公契約適正化委員会
労働報酬専門部会（第 2 回）

午後 7 時 4 分開会

○部会長 それでは、令和 6 年度第 2 回労働報酬専門部会を開催させていただきます。引き続いての参加で恐縮ですが、よろしくお願いいたします。

まず、お手元に配られていると思いますが、資料の確認を事務局からお願いしたいと思います。

[事務局 配布資料の確認]

○部会長 それでは、本題に入らせていただきますが、本来ですと、部会長の一定の提案を用意すると前回申し上げたかもしれませんが、後で検討しますように、大きな変化が予想されておりますので、まず、その実情をつかんだ上で、改めて今日の議論を踏まえて、部会としての報告書を取りまとめる内容を皆さんにメール等で配信させていただいて、御意見をまとめるという形にさせていただきたいと思いますが、それ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。

それではまず、事務局のほうからいただいた資料の中の令和 7 年度の労働報酬下限額の設定について御説明していただけますでしょうか。よろしくお願いいたします。

○事務局 それでは、資料 1、令和 7 年度の労働報酬下限額の設定について御説明をさせていただきます。

1、工事請負契約です。(1)現行の算定基礎等ですが、算定基礎の枠にあるとおり、国が示す公共工事設計労務単価における東京都の各職の単価で、算定方法は、①熟練技能労働者は算定基礎の 85%、②見習い・手元等については軽作業員単価の 70%としています。

下の参考のグラフですが、公共工事設計労務単価の平成 26 年度以降の推移をグラフで記載しています。

(2)令和 7 年度の労働報酬下限額案です。①熟練技能労働者は設計労務単価の 85%、②未熟練労働者等については 70%を案として記載しており、例年の考え方を反映しております。

次の 2 ページにお進みください。2、工事以外の契約（委託等）でございます。(1)現行の算定基礎等ですが、算定基礎にあるとおり、特別区人事委員会の給与勧告における事務職の高卒初任給に、地域手当、期末・勤勉手当を加えた額を基本としています。算定方法の枠については記載のとおりで、記載の計算式で算定しております。

参考 1、特別区人事委員会給与勧告事務職高卒初任給月額推移ということ

で、令和５年度が15万8100円だったのが、令和６年度の勧告では18万2000円となっています。

３ページ、参考２、東京都最低賃金及び都内の労働報酬下限額（職種別以外）の推移を記載しています。

（２）令和７年度の労働報酬下限額です。勘案要素は、先ほど申しました特別区人事委員会の給与勧告を含めて記載していきまして、２点ございます。人事委員会の給与勧告の伸びですけれども、事務職の高卒初任給で２万3900円の引上げ、月額で言うと15万8100円から18万2000円で、率で見ると15.1%という状況です。また、公共工事設計労務単価に関しては、12年連続の上昇となっています。

①目標額でございます。現在の目標額は、令和５年度の人事委員会勧告の行の右端にあるとおり、1690円でございます。次の行が今年度の勧告を基に試算したもので、1970円が目標額となります。

次の４ページにお進みください。②この目標額に向けました年度ごとの引上げイメージです。３年間の場合、４年間の場合、５年間の場合、３つお示ししておきまして、こちらを参考に、令和７年度の下限額について御議論いただければ幸いです。

御説明は以上です。

○部会長 ありがとうございます。

これまで労働報酬下限額の設定に関しましては、物価動向や最低賃金制度の最賃額の目安の特に東京都の水準、それから、何よりも特別区職員の月給及び時間給換算を目標に据えて、一定の期間のうちにこれを達成しようという、同一労働同一賃金に基づく考え方に基づいて、これらをトータルに勘案し、かつ、その時期、その時期の民間賃金の動向なども踏まえて、適切な水準と考えるものを提案してきたわけです。

まず、工事請負契約につきましては、参考の図にございますように、国土交通省等の公共工事設計労務単価が令和６年に6.2%の上昇ということで、前年を上回る上昇率になっております。ということで、熟練技能労働者については、令和７年度につきましても、この下限額の設定を踏襲していくということを考えてみているわけです。これについては、今回のアンケート調査のように、実情がどうなっているかという部分を把握しながら、実効性を担保することが大きな課題であったということで、この点は引き続いて透明化を求めていく作業をしていかなければならないテーマだと思います。しかし、基本的には、この流れを踏襲する方向かなと思います。

その点では、１ページの（２）下限額案となっているものを、令和７年度につきましても、このレベルで進めていけたらどうかなと考えているところです。

それから、次のページを見ていただきたいんですけれども、工事以外の業務

委託に関するものです。これにつきましては、これまで人事員会勧告、特に特別区の事務職高卒初任給のいわゆる行政職一を基準にした考え方をしておりまして、算定方法にございますように、年収として、給与プラス地域手当及び期末・勤勉手当を勘案して、年間労働時間を241日掛ける7.75時間で計算して、年収を割った金額ということで、この間、進めてまいりました。

今回、特別区人事委員会の勧告で、事務職高卒初任給の給与額が18万2000円と上昇いたしました。この金額を割り振りますと、その後に出てまいりますように、労働報酬下限額の時間単価が、目標額がこれまでの1690円から1970円に上昇します。令和6年度の東京都の最低賃金額で比べてみますと、3ページの参考2の図表にございますように、東京都の最低賃金額が1113円であった時期に、世田谷区の労働報酬下限額が1330円だったんです。最賃額が1163円と50円アップしております。これに対して、労働報酬下限額を行政職一の高卒初任給に割り当てていきますと1970円になりますので、この金額から換算いたしますと、次のページにございますように、時間給で1550円という金額になってまいります。引上げ率で220円。昨年100円でしたので、それを2倍強上回るというレベルになります。1500円というのが今の国政選挙でも、ほぼ政策上の目標値としてコンセンサスになっておりますけれども、それを超える領域に達するということになります。

そこで、今日、御議論いただきたいのは、これまで部会が進めてまいりました方向をそのまま令和7年度に実施いたしますと、1550円という水準になるということなんです。この点について委員の皆さんの御意見をいただきたいと思いますが、まず、〇〇委員からの資料で、リビングウェイジに基づく提案がございます。それから、建設に関しましては、〇〇委員からも出ておりますので、まず、〇〇委員のほうから、この提案の趣旨と今回の1550円というものについての御意見を賜われればと思います。よろしくお願いします。

〇委員 意見書を出したのは、これが決定する前だったので、資料としては、今回は1459円にしましょうという——もともとの昨年までのピッチでいくと、もうちょっと下がっていたんです。それに対して、もう少し上げていきましょうという意見書を出させていただきました。

それと、もともと100円上がる予定をもう少し上げましょうという提案でございます。根拠づけとして見れば、四角囲みの中に入っているんですけども、2024年度の連合の全国の全体として5.1%の賃上げができましたとか、中小でも4.45%、前年同期3.23%という数字が出ていまして、全体では4.78%の賃上げができましたというのと、もう一つ、※2、2025年も引き続き賃上げをやっていくんですけども、結果どうなるか分かりませんが、4.5%ぐらいは賃上げがあるのではなかろうかという予想の下で1459円という意見書でござい

ます。

裏のページは、先ほど〇〇部会長もおっしゃいましたが、連合が進めているリビングウェイジについては、今、世田谷区の労働報酬下限額は既にクリアできています。2023年度は1270円。新しい、今年度のものがまだ出ていないというのでも踏まえ、それでも多分、今までの傾向からいくと、1300円ぐらいのリビングウェイジが出るのではなかろうかということで、これに対しては1330円ということで、連合としてのリビングウェイジに対しては、労働報酬下限額はクリアできていますという資料でございます。

私からは以上でございます。

〇部会長 ありがとうございます。

では、〇〇委員からお願いします。

〇委員 今日、配付させていただいている意見書は、先ほど課長のほうから説明いただいたものと内容的にはほぼ一致しておりまして、今、建設業界としては、資材高騰を含め、あと、人手不足が続いているのと、今後、さらに悪化していくだろうと。これを何とか発注者、そして、事業者、労働者で改善をしていきたいと。そのために、労働報酬下限額については、6.2%引き上がっていることも含めて現状維持ということです。

ただ一方で、2にあるとおり、働き方改革についてはなかなか進んでいないという状況で、国はいわゆる担い手3法の改正を行って、やりましょうと言っているんですが、どちらかというところと各地方自治体に丸投げみたいな状況になっていますので、ここを何とか改善していかないといけないなと思っています。

裏面に行きまして、価格の上昇、いわゆるエネルギーだったり、資材の高騰分を的確に適正に、まず、区の事業計画、そして、予算組み、設計やそういうものに反映をさせると。そうでないと、適正な予定価格、工期設定にいかないだろうということです。さらに言うと、これだけ物価が急激に変動する中で、契約締結後であっても、スライド条項の円滑な適用が求められると。ただ一方で、世田谷区議会では、これに逆行するような決議もあって、円滑なスライド条項の適用ができないような環境もあるので、ぜひこれを改善していかないといけないなと思っています。

また、発注者と元請間だけではなくて、業者間、いわゆる下請契約にも価格転嫁が実行されないと、資材だけが上がっているので、これを賄うために労働者の賃金を圧縮するようなことが出てきてしまうので、こうならないように、事業者、そして、労働者、発注者で改善をしていきたいと思っております。

以上です。

〇事務局 先ほどの事務局説明で一言だけ補足をさせていただきたいんですが、引上げイメージの表がありまして、部会長もおっしゃっていた7年度

のこれまでのやり方で単純に当てはめてみると、大きく初任給が上がるので、1550円になりますと。その1550円の意味は、上げ幅が220円なわけですがけれども、いつもの表ですと、5年なら5年で均等に割り振られると思うんですがけれども、どれを見ても妙に220円が突出しているわけです。

これは何でということなんですけれども、我々、皆さん方を含めて、これは目標設定をして取り組んできました。最初の目標は同一労働同一賃金ということで、その最低ラインである高卒初任給に月給だけでもまず合わせようと。期末・勤勉手当は次の目標ということで、コロナ時代に一旦達したわけです。そこで、あまり上がらなくなってしまったわけですがけれども、そこに追いついて、クリアしちゃった。直ちに次の目標ということで、棚上げしていた期末・勤勉手当——そのとき、部会長がおっしゃったとおり、同じくして会計年度任用職員の制度が変わりまして、本給プラス期末手当の処遇が改善されたということで、それに合わせて、我々の下限額についても期末手当を算入基礎に入れるべきだということで、目標が高く上がって、1年では追いつかないので、年度割りで行きましょうということで、初年度幾らにするかというのは、皆さん、いろんなデータから分析して、決議いただいたという流れだったんです。さらには、去年、勤勉手当まで同じように会計年度任用職員に対して処遇されることになり、そうすると、我々も同じく算入して、またさらに目標の天井が上がっていったと。それを何とか何年間かで追いかけてようということで計算すると100円になってきたということだったと思うんです。

今年もそれを考えたかったですけれども、とにかくすごく月給が上がっていますので、一旦、目標に達したので、考え方として、これだけ見ると、5年で割ったとしても突出している。せいぜい3年でやらないと、年度配分としては均等にならないので、先ほど〇〇委員もおっしゃったとおり、これまでの流れから、実額だけ見ると百数十円ぐらいがというところもあるんですがけれども、それでやろうと思うと、無理やりやると、本来、必要な月給の額を割り込んでしまうということで、逆転現象が起きちゃうと。まだ期末・勤勉手当は目標に達していないんですがけれども、せっかく目標に達した月給まで割り込んだ額にせざるを得なくなる。月給だけ何とか担保して、期末・勤勉手当の引上げ額——この表でいえば、処遇改善ということで、DとかGに当たるところを全然上げません、本給が上がるので、ボーナスに跳ね返る分だけを最低ラインとして計算したのがこの220円。それでも220円という意味です。これだけ補足させていただきます。

○部会長 どうもありがとうございます。

以上のような経過と考え方の中で、これまでどおりやると、こういう目標値になりますよという流れになっております。ですから、これは事務局が提案し

ているということとはちょっと意味合いが違うかなと思いますので、あくまでも目標額の参考値として、昨年どおりやると、こういうことになりますよという数値です。

そのことを踏まえまして御意見いただきたいと思いますが、まず、〇〇委員のほうから何かございますでしょうか。〇〇委員からも前年同様ということなので、あと、働き方改革なりの点が新しいところかなと思いますが、いかがでしょうか。

〇委員 何か大変な時代になってきたなと。そんな感想しかないんですけども、弊社も若い子を雇いたいということで行きますと、どうしても賃金はどんどん上げないとなかなか入ってこないのが現実なので、これぐらいに上がっていくというのが今のしょうがない傾向なのかなと認識しています。

〇部会長 業務委託のことに関してだけじゃなくてもいいんですけども、〇〇委員のほうから御意見いただければと思います。

〇委員 委託業務ですけども、先ほど指標がありましたけれども、いわゆるマンパワー的な業務に関しては、賃上げだけの問題ではないというのが分かってきています。ですから、月給幾らとか、最低賃金があるんですけども、それを上回る賃金を表示してやっても、人は来ないという時代になってきている。賃金、プラス、働き方の問題を結構考えていかなきゃいけないのかなと感じております。

あと、我々は、社員に対して、中小企業に対しての賃金アップということでやらせていただいているんですけども、業務的にいろんなところで資材の高騰、価格が結構上がってきていまして、クライアントに対して価格アップを依頼するんですけども、はい、分かりましたと言っただけの状況ではないと。そこで、固定費がかかってくる状況で、賃上げがなかなか厳しいという状況があります。ですから、人を雇って、その労務に対して、役務的にお金をいただくという業種は賃上げがなかなか厳しい状況になってきています。人がいないことによって仕事ができないという状況になりますから、人がいて仕事ができる、役務を提供するという状況ですので、やっぱりそこら辺はなかなか難しいかなと。そういう状況です。賃上げだけの問題じゃないなという状況になってきています。

〇部会長 業務の質、作業の質を高めることで、世田谷区で働きましょうというアドバルーンを高く上げるということはとても大事なことだと思うんです。

〇〇副部会長はいかがでしょう。

〇副部会長 一言お話しすると、私は1460円ぐらいがいいんじゃないかなと。くしくも連合とほぼ同じぐらいの基準なんですけれども、3つぐらいお話をします。

1 つは、今年、大幅な賃上げが行われたというのは、労働組合の方々が30年来の努力をした。それと、円安、物価高の中で、暮らしていけないという声が政府を後押しして、民間のほう上がり、その結果として官公労が上がったわけですが、今、公務員の希望者が減っているわけです。だから、どうしても若手というので、特に今年、若いところを厚くしたということで、それがいけないと言うつもりはないんです。したがって、頑張ったなということで、差額が大きく上がったことについては評価すべきだと思います。そういう意味では、人事院も都の人事委員会も特別区もよく頑張られたと思います。それはそうなんですけれども、先ほど公契約適正化委員会で、仕事が変わったら、賃金は変わるのかといたら、変わらないんですよ。

2 つ目の意見は、継続的債権関係というんですけれども、家賃とか賃借権とか労働者の権利というのは大体上がっていくわけです。ところが、上がらない人がずっといて、あるとき、大きな差額が生まれる。今年みたいなことです。そのとき、裁判官はどう言うかということ、今年1年で全部上げましょうというわけにはいかないでしょう、お金を支払う方の立場もありますからということで、値上げをする場合でも、3年とか5年の激変緩和措置ということで和解でやる人が多いんです。そうすると、払うほうも、今年1年だけじゃ無理けれども、5年のうちには我慢しましょうということで、将来的なところは一致するので、もらうほうは損しますけれども、5年ぐらいでやるということがあり得ると。

家賃もそうですけれども、この賃金というのと同じようなことで、経営者側からすれば、今まで5%ぐらいの賃上げはあっても、15%は幾ら何でもないでしょうということで、これは普通の世間の、私が言っている賃上げや、労働者の賃下げをする場合も同じですけれども、そういう形で5年ぐらいでならしていくというのが2 つ目です。

もう一つは、経団連の会長のお話です。選挙に向けて、各政党にできもしない公約をするな、1500円なんかできっこないじゃないかと。私はそれは絶対反対なんですけれども、1500円の壁。簡単に言うと、連合さんたちが頑張っている、あるいは、革新政党が頑張っている1500円に対して、経営者団体はとてもしないけれども許さないという。もちろんそれぞれ階級的な立場なので、変わることはないんですけれども、そういうことを考えていくと、1500円を安易に超えるのはなかなか難しい。特に今年出ると、世田谷区と経団連がぶつかるわけです。ほかの区が1500円にみんな上がってくれるならいいですよ。世田谷区だけが1500円上がると、大げさに言うと世田谷区対財界という話になるかもしれないぐらいで、やっぱり1500円を超えるというのは1 つの大きな壁であろうと。他区と一緒に超えたいなと。

それからもう一つ言うと、3 ページ、折れ線グラフを見ていただくと分かりますけれども、この専門部会をつくったとき、1 年目に我々がファーストとしたのは、たしか百何十円と言いましたかね、差があるんだから、百何十円上げてくれと言ったら、区のほうから、そんなに一遍に上げるわけにはいきませんと言われて、たしか半額以下の70円だったような気がするんです。第1回は答申が区とぶつかったんですけれども、それ以来、我々は、70円、50円、60円、上がらない年があって、40円、60円で、去年初めて100円なんです。これについても、130円とか150円とかがあったんだけど、100円はいいかなと。去年、初めて3桁なんです。

そういう意味では、確かに計算上は220円になることを否定はしません。だって、もともと今まで随分差があったんだから、先ほどのお言葉ですけれども、月給分ぐらいというわけにはいかないと。そうすると、連合さんの160円説ぐらいが、誰が見ても落ち着くところなのかなと。来年は1500円を超えましょうよということで、この表でいくと、5年の年間のトータルが640円、これを5で割ると130円ぐらい。130円か140円ずつ5年ぐらいで上げて1970円。その頃には1970円が上がっているかもしれないけれども、上がると2000円になるんですよ。そうなのかしらというところがあって、人事委員会勧告は民間と逆転しているといって下げるときがあるんです。

そういうことを考えると、取りあえず私は、他区水準も見ながら、1500円のちょっと下あたりをというので、1460円ぐらいで今年は——要するに、激変緩和という言葉で、本来であれば、ここまで上げるべきであるけれども、支払い能力や、いろんな世間のことを考えると、激変緩和して、しばらくゆっくり上がることもいいという言葉を使ってやったほうが、今までの流れの延長でもあるし、世間的にも受けがいい。私が一番嫌なのは、世田谷区だけが突出していると言われることは、今、非常にSNSが発達している時代で、集中砲火を浴びたり——ないかもしれませんよ。だけれども、そういうことを考えると、私はどっちかというと上げたほうがいいといつも言ってきたと思うんですけれども、今回に限っては、無理して上げることはないという説です。そのほうがこの部会の継続性もあるし、区のほうは予算が余るかもしれませんが、労働者の権利というのは、そういうところで、一遍に上げられるから上げていいということには——支払いする経営者の団体もあるわけですし、多くの方々が楽して払っているわけではないと思うんです。

そういうことを考えると、今年は1500円を超えないところで抑えたほうがいいんじゃないかなと。今までと言っていることが違いますけれども、そうしたほうがこの部会の存在意義がある。行政職一がここまで来たから、機械的に計算して、割り振りしてということは、当然、事務局としてやっていただくこと

なんだけれども、それを受けるかどうかはこの部会が決めるべきです。ちょっと長くなりましたけれども、私は今年は無理しない、他区を見ながら、1460円とか1480円とか、そのぐらいでいいんじゃないかなと。その代わり、今年遠慮した分は今後もつながって、5年後には1970円ぐらいになる予定にしておくということで、区民の反応を見たほうがいい気がします。

以上です。

○部会長 アップ額でざっくり言うと、百何十円ぐらいですか。

○副部会長 140円か130円か。たまたま〇〇委員が130円と言ってくれているから、130円でもいいし、140円でもいいし、150円でもいいんですけれども、1500円の下あたりで、今年は激変緩和措置という言葉を使ったほうがいいと思うんですけれども。本来であればこういうふうになるんだけれどもという計算はむしろ書き込んだ上で、それはトータルの目標としつつ、そういう起案をしたほうがいいんじゃないかなと思います。

○部会長 〇〇委員はいかがでしょうか。

○委員 昨今、最低賃金が上がったじゃないですか。私の取引先に関しては、高い、高いとみんな文句を言っています。それと並行してなんですけれども、最低賃金が上がりました、求人をかけます、でも、人は来ないんですよ。何でかという、さっき〇〇委員がおっしゃっていましたが、労働環境が変わらないんだったら、あまり行きたくないなという事業者がいっぱいいるらしくて、その辺も改善をしていかないと集まっていかないのかなと思います。そんなことを踏まえて、1330円から1550円はちょっと厳しいんじゃないかなという気はします。今おっしゃいましたけれども、1500円をちょっと切るぐらいのところが落としどころじゃないかなと思います。

○部会長 いろいろな意見で皆さんそれぞれ御配慮いただいているところなんですけれども、私も大きな異議はございませんけれども、1つ感じておるのを付け加えて言えば、実際の賃金がどのくらい支払われているのかというのは必ずしも把握していない状況の中で、額だけ上げていくように見えちゃうというのが、区民の納得を得られるかなという危惧も考えておかなきゃいけないような気がします。

そういう意味で、目標値は指標をこうして試算してきているわけなんですけれども、それを目指しつつも、〇〇副部会長がおっしゃっているように、先ほど適正化委員会でも出た、バランスをどう取るかという意味で、実際の現在置かれている賃金の実態把握が十分でない状況の中で、額だけ追いかけていくようになってしまうのは、部会の責任としても、そのまま計算どおりいきましょうというのはなかなか無理かなという気もしております。

そんなところで、最後になっちゃいましたけれども、会長さんの御意見はご

ざいますでしょうか。

○委員 高卒初任給という世田谷区が取ってきた考えというのは踏襲していくのを前提に考えていただければということと、今度の2万3900円は何なんだろうというのが実はよく分からない。公民較差のところでは1万1000円と言っているわけです。それがどのような生涯の給与曲線になるのかという今後の給与体系がいま一つ見えていなくて、よくやるのは、若手を重視しましょうと言うんですが、この中では、課長職あたりにも広げていきましょうという給与曲線が描かれているので、2万何がしかにはあまりとらわれなくて、世田谷独自で考えていったほうがいいたろうなという気はしているところです。

ただ、当初の下限額を考えるとときに考えていた現行の算定基礎がありますけれども、この考え方は踏襲していく。それを何年で達成するのかというのは、私は3年じゃなくてもいいと思っているところはあります。今度の高卒初任給は一体何なんだろうというのが実はよく分からない。官民較差を解消する以外にもいろいろな要素が入っている。そこら辺を教えていただければということもありますけれども、ぜひ議論していただいて、方針を出していただければと思っています。

○部会長 ありがとうございます。

今回、仮に目標額の機械的な適用をやっていきます際に、大きな1970円というのはどこから来たかということ、公務員の初任給を引き上げることによって、今後、公務員の新しい労働者を確保したいということが初任給に現れたために、全体の引上げ率がかなり上がるようなことになってしまっている。そのことをあまり過大に投影させるというのは、いきなりそのまま機械的にいくというのは、どこかにゆがみが生じかねないというところがありますので、それらのことを修正しながら、目標値を目指しつつも、令和7年度については機械的にそのまま引き上げていくということを少し抑制した水準に設定し直したほうがいいんじゃないかという気がします。

金額については、先ほど〇〇副部会長がおっしゃったように130円なり、これから考えていきますと、今日の試算の中でも、いきなり令和7年度に220円上げるとちょっと異常値になってしまいますので、この辺のところを勘案して、3桁は継続するけれども、その水準をどこにするかということは、改めて私のほうでまとめの案を近々につくって、皆さんにお送りしたいと思います。それで、事務局とその案を事前に打ち合わせた上で作成したいと思うんですけれども、いかがでしょうか。その手順について、事務局と相談しながら、ある程度、額を提案したいと思いますけれども、そういうやり方はいかがでしょうか。これまでこのようなやり方はあまりやったことがないんですけれども。

○事務局 ありがたいお話で、さっき副部会長におっしゃっていただいた数字

がいみじくも、例年のとおり、均等割りつけで目標額までの差額を5年で割り振ると、1年当たり130円なんです。実は試算してあるんです。130円、130円で、最後の年だけ120円ということで、いつものようなパターンではまるんです。

数字的には、今の議論だと、それをどういうふうに受け止められるかというところを御確認いただくことになると思うんですけれども、それに付随した考え方を——本当に僭越なんですけれども、今のお話を少しまとめると、これまで求めてきた目標の考え方は堅持しつつも、単純に1年、1年——最初から分かっていたわけです。月給が追いついちゃうと、あとは機械的になっちゃうね、人勧イコールということにしちゃうと。それがいいときもあるかもしれないけれども、今回のように異常なときもあり得るわけで、そうすると、まさに先生方おっしゃったとおり、この委員会でそこをどうするかということをお意見をいただいて、我々としては受け止めさせていただくということなので、今いろいろ御意見をいただいたことをおまとめいただくんだと思うんです。

ただ、そこには、来年度以降考えるに当たっても、考え方とか数字のつくり方の理屈が必要でしょうから、その辺は部会長と事務的、実務的なところをやり取りさせていただければありがたいなと。

○部会長　では、ひとまず部会長私案をつくりまして、事務局と議論して、今、〇〇部長がおっしゃったラインで案をつくりたいと思います。その案を皆さんにお送りして、御意見をいただいて、最終案にするという進め方にしたいと思いますが、いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○部会長　ありがとうございます。

それでは、そういうことで、少々時間をいただきますけれども、どうぞよろしくお願いいたします。

あと、この件につきまして、何か特に御意見なり、参考になるような情報がございましたら……。

○副部会長　他区の水準は例年同じように決まるのかしら。一覧表をいつももらっていますよね。

○委員　聞いている範囲でいくと、中野区が1380円ぐらいで、ただ、それ以外は100円まで上げるところはあまりなさそうな感じで聞いています。反対に、三多摩のほうはいつも低くて、最賃に抜かれちゃうという。これをどうにかしてほしいというのはこちらもあるんですけれども、なかなか……。あと、23区は特に決定が遅いんですよね。12月ぐらいにならないと発表しないみたいな傾向があるかなと思います。

○副部会長　人事委員会が出したからといって、そのままずっとやるというのはすごい——だって、15%でしょう。財政的に考えたって、一般職員はもちろ

んそうだし、遡及するかどうかとも定かじゃないけれども、そういう意味では、そのまま上げるとするのは正職員だって大変なんじゃないの。ましてや非正規を含めてやるとしたら、すごい額になりますよね。それをそのままやるのが首長としていいのかどうか。これは私の勝手な意見だけれども、それぞれ区によっては、いいところ、悪いところがあるわけだから、大きな差が出るんじゃないですかね。東京都はそのままぱっといくのかしら。

○委員 これとは全然関係ない話なんですけれども、いきなり初任給が上がるんですけれども、実際には給料としては逆転現象はあり得ないから、対象年齢とか、段階的にいろいろあるんですよね。要するに、今年入った人と、今度入る人だと、今度入る人は上がるわけですよね。だけれども、去年の人のほうが給料が低くなることはないですよね。

○事務局 そこはおもんぱかって給料表をつくると思います。

○委員 ですよね。でも、そういった意味では、遡って、入社何年かで……。

○事務局 それは見ていると思います。誰でもそう思うと思います。

○委員 だけれども、例えば45歳以降の人は関係ありませんとか、35歳以上は関係ありませんとか、そういう仕切りになるんですか。

○事務局 今回、特に割り振りを割と均等にやっているみたいですので、上に行けば行くほど上がらなくなっていた傾向はあるんですけれども、今回はちゃんと割り振りはバランスよく見ているみたいです。

○委員 下が厚く上がって……。

○部会長 総額としては、そう上げられないようになっているんです。

○委員 そういうことですよ。

○事務局 なので、本当に若い人だけ上げて、上は凍結というパターンが多かったのが、今回は、原資もあるからなんでしょうけれども、割り振りをバランスよくやっているの、考えてはいると……。

○委員 そういうことなんですね。

○副部会長 さっきの話で、ほかの区を見ていて、ほかの区はむしろ3桁に行かないというんだから、やっぱり我々も……。

○事務局 基本は区は一律で労使でやっていますので、我々の給料としては23区は同じです。細かいところは各区事項というのもあるんですけれども……。

○副部会長 考えてみたら、昔でいうところの統一交渉事項ですね。分かりました。

○委員 あと、公契約条例ができているほかの自治体で、行政職一を使っているところは少なく、会計年度任用職員のベースを労働報酬下限額の考え方のベースにしちゃっているところが多いのと、反対に、最賃に抜かれちゃう三多摩は、最低賃金をベースに考えて、最低賃金がこれだけ上がったから、これだ

け上げましょうというのと追い越されちゃうという。やっぱり行政職一を使っているというのが大きいんじゃないですかね。

○副部長 今年は行政職一を使っているがゆえに、新入社員を採用したいということでの政策論で、政策的アップのところがかぶってきたときに、我々はそれを外して考えるべきじゃないかなと。

○部長 少し抑制しないと、ちょっと異常値が出ていますよね。

○副部長 だから、200何十なんていうのは、みんな聞いたら、みんな怒りますよ。我々は式が頭に入っているから、そう出るけれども……。

○事務局 正直申し上げると、我々の中でもどうしようかという話をしていたんですけれども、単純につくるところだけれども、うん？みたいな話は当然あったんですけれども……。

○副部長 だけれども、つくっていただいたがゆえに、私も昨日見て、その異常さがよく分かった。意見をまとめてきたので。

○事務局 だけれども、意見を言うわけじゃないんですけれども、一方の見方としては、先ほど副部長がおっしゃったとおり、ほかからどう見えるか。世田谷はずっとトップリーダーでやってきた。最後に1500円を突破して、旗印で、みんなついてこいという役割が期待されている面もあるのかもしれないというのも考えたんです。

○副部長 それは来年、皆さんと御一緒に考えましょうよ。

○部長 ということで、少々順序がこれまでと違ってしまいますけれども、今日の議論を踏まえて答申をまとめたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○委員 東京都のほうで民間給与を何社かやっているんですが、これの内訳といますか、要は、今、世田谷区で考えているのは委託業務が中心ですよ。東京都の民間というのは委託だけじゃないですよ。

○事務局 委託も何も関係ないというか……。

○委員 関係ないわけですよ。ですから、我々のほうで言うと、80%であるとか、75%とやっているところの事業者なんかも一緒に入っているわけですよ。

○事務局 いわゆる給与実態調査の対象事業所は、従業員規模が何人から何人とかという……。

○委員 これで言うと50人以上ですよ。ですから、世田谷の場合の委託のところ果たして50人以上なのかどうかというのもあるし、それから、回答があった677事業所というのがどのような業務なのか。別に世田谷区の話じゃないんだけど、これで高卒初任給を定めていくということになると、そこから辺もちょっと見ておかないと、果たして人事委員会勧告の高卒初任給はどこ

まで、どう考え——我々が活用する場合にです。今までずっと活用してきたんだけど、活用する場合にこういった注意事項があるのか考える上で、1つあるのかなと。今はまさに……。

○副部長 おっしゃるとおりで、あと二、三年後に1700円ぐらいになったときに、同じ考え方でいいのかというと、必ずどこかから話に来て、我々はもう一度悩まなきゃいけない時期が必ず来ると。今おっしゃっているとおりです。今のはその1つの要素ですけども、ほかの要素もいろいろありますから、それは第2の壁がまた来るんじゃないかなと。議会の方々の御意見も、今年幾ら出すかによって、220円出しちゃったら、わあっと来るかもしれない。今度、シンポジウムがあるので、ぜひ聞いてみたいと思うんですけども。

そういうことで、あちこち目配りしながら考えなきゃいけない。せっかくつくった制度だから、世田谷がトップランナーになりたいがゆえに、あまり目立たないという考え方も1つある。

○事務局 確かに先々の検討の参考に、これだけ参考にしているという基なわけですので、実際、さらに基になっている給与実態調査の対象事業所はどういう業種があって、どういう従事者の職種なりは全然見ていなくて、ただ単に事業者単位で調べているのか。参考までに、実態調査の条件とかを調べておきます。それがこういうバリエーションですよというのと、今まさに適用させようとしている下限額と実は条件が大分違うのか、そうでもないのかというところも、1つの参考として調べておきたいと思います。

○部長 ありがとうございます。

それでは、本当に率直で活発な御意見をいただきまして、今日の部会は非常に参考になりました。ありがとうございます。

では、これをもちまして第2回労働報酬専門部会を閉じさせていただきます。ありがとうございます。

午後8時2分閉会