

【資料1】

2023年12月1日

世田谷区長
保坂 展人 様

世田谷区公契約適正化委員会
労働報酬専門部会
部会長 永山 利和

2024(令和6)年度労働報酬下限額に関する意見書

世田谷区公契約条例における労働報酬下限額は、2022年に設定した「世田谷方式」を2024年度にも引き継ぎつつ、以下の諸点を柱に意見をまとめた。すなわち、①最低賃金制度の目安賃金引き上げ動向、②人事院勧告及び特別区人事委員会の公務員初任給引上げ勧告、③会計年度任用職員の処遇改善、④春闘の賃金引上げ、⑤2021年以降に進行した消費者物価上昇率が22年には4%台に達した後、2023年々初に若干下がったものの、3%台が高原状に続いていること、等である。

ただし消費者物価上昇は、最低賃金、公務員賃金、春闘の賃金上昇等に十分反映されたとはいえない。米欧の経済は、物価上昇を上回る賃金上昇で経済成長に繋げている。だが日本は物価上昇に賃金上昇が長期にわたって追い付けず、実質賃金は23年9月までで18ヶ月連続で低下し、内需リード経済成長に転換していない。

今、実質賃金が下がる中で雇用確保が困難を抱え、雇用需要未充足が事業遂行のネックになっている。賃金水準引上げとともに、労働力未充足を解消すべく雇用改善が迫られている。

雇用改善には、短時間(パートタイム)労働の拡張、シフト制の拡大、就労日数過小雇用者(就労日数では生計維持が困難な労働者)の増加、オンデマンド型雇用等により、低稼働の就労条件で、多様で多数の雇用者層を充足しようとする。こうした充足方法では、効果的で、持続可能な雇用改善には向かわない。低稼働就労の労働者の頭数を揃えても、労働力不足は解消されず、むしろ加重されかねない。

不規則・低稼働労働者の増加、多頻度・兼業型雇用や流動性の上昇のもとにあっては、キャリア・アップ、リスクリング、リカレント教育等での労働力の質的向上や能力アップデート政策も、使用者、労働者共にインセンティブに乏しく、労働力不足の緩和効果は乏しい。労働力不足緩和には実質賃金を引き上げ、一人当たりの適正な労働(発揮)量を増やし、一定量(以上)の雇用期間と発揮する労働量を維持し、租税公課に見合う労働(支出)量をめざし、正規雇用に接近させる誘導政策が有効である。

以上の状況を踏まえ、世田谷区公契約条例に基づく労働報酬改善を見通した中期展望(ガイドライン)、と会計年度任用職員の処遇改善に加え、「働き方改革」に対応する公契約の実

施や運営に、多角的な改善を進める世田谷方式は、区内公契約関連労働の質の向上及び労働者の就労条件の改善、建築及び公共サービス事業者の経営改善の強い基盤となり、建築・製造物及び公共サービスに関連する事業向上への環境整備と適切な事業実施に繋げ、区民福祉向上に寄与すべきであると考えている。

これら課題解決に接近することが2024年度の課題である。

2024年度世田谷区公契約条例に係る労働報酬下限額に関する報告

国内外に生じている不安定化や不確実性が増す現在、公契約推進に関して社会経済に安定した行政運営姿勢を発信することが望まれる。すなわち、①世田谷区公契約案件の適正な運営と改善、公契約実施に係る業務遂行者が適正利潤を確保できるように環境変化(「公共工物品質確保法改正」の新たな動き)に留意しつつ、慎重な条例運営が求められている、②「働き方改革」に係る“2024年問題”などへ事業実施に係る環境変化に適切な対応が求められる、③インフレ進行下での事業運営や就労者の確保に努めること、④労働者の賃金・労働条件の改善や労働安全に努め、公契約条例に基づいた適切な業務遂行が求められる、⑤これらの努力によって公契約関連の建設や公共サービスの継続的向上に繋げる、等々の諸条件である。

これら諸条件を踏まえて、以下のように報告する。

1. 労働報酬下限額設定の諸要素について

2024年度の労働報酬下限額設定に関して考慮すべき主な要素は以下のように考える。

- ① 2020年5月から上昇した消費者物価、企業物価は、コロナ禍が生じた2020年以降、2023年にも継続している。前者が20年基準で7%超、後者は21%超も上昇した。とくに燃料や食料に高い上昇が続いている。消費者物価上昇率は1ポイント(%)ほど下がり、3%台になった。とはいえ、高止まりで推移している。企業物価上昇率は、21年が7.1%、22年が9.5%、23年上期も6~8%強の上昇が続き、とくに企業物価上昇は中小企業の事業運営に重い負荷となっている。また消費者物価上昇は労働者生活に負の影響を与えている。
- ② 実質総消費動向指数の微減、実質雇用者総所得指数が前年比で2%程度下降し、消費内容の劣化が続いている。
- ③ 2023年の足元での経済成長は、名目GDPで第I四半期が2.3%、第II四半期が2.5%、実質GDPで第I四半期が0.9%、第II四半期が1.1%と回復だが、第III四半期は▲0.5%とマイナス成長に逆戻りした。IMF等も2023年10月の「世界経済見通し」で、日本経済は足踏みしており、円安の影響もあってGDP規模がドイツに追い越さ

れて世界第4位に下がるとした。

- ④ 低成長経済のなかで、国と地方自治体の税収は、税率10%の消費税収が第1の税源に上がり、そこに物価上昇が重なる“好影響”もあって“自然増収”が続いている。
- ⑤ 全国最低賃金、地域最低賃金共に引き続き上昇し、2023年に全国加重平均が政府『骨太の方針』通り、1000円を超えて1004円になり、ランク数も4から3に減らし、地域間格差の是正に動いている。
- ⑥ 2023年人事院勧告は高卒初任給を12000円、約8%、ボーナスを0.10カ月増で、年収ベースで3.3%引き上げを勧告した。特別区人事委員会も、行政職Ⅲ類の高卒初任給を6000円、約4%、特別給支給月数を0.1カ月引き上げる勧告をした。また会計年度任用職員の処遇改善が図られ、その方向を推進することが世田谷方式に織り込まれている。
- ⑦ 東京都区部において公契約条例制定区の労働報酬下限額も上昇しつつあり、新宿区は2023年度に122円の値上げを実施して1202円、北区は1147円、江戸川区が1120円と、各区が労働報酬下限額上昇に動いている。
- ⑧ 世田谷区では全国の上昇率を上回る東京都区部の物価上昇を睨み、2024年実施の「働き方改革」に係わっても、公契約執行条件改善に対応し、適切な予定価格や工期の設定、過当競争やダンピング防止効果を持つ入札方式の導入、「2024年問題」対応等の執行改善など、適切な公契約執行を継続的に努めている。
- ⑨ ただし、他の地方自治体で公契約条例制定のテンポは緩く、労働報酬引き上げテンポも特別区以外の自治体では遅れも見える。ただ都内では新たに条例制定が3ないし4区で予定され、23区の過半数区における労働報酬下限額の上昇力は強い。

2. 2024年度の世田谷区公契約条例における労働報酬下限額

世田谷区公契約条例の背景及び運用条件は上向き傾向にある。なかでも、引き続き物価上昇の下、地元中小事業者の適正な利潤確保と合わせて適正な物価上昇を反映した賃金への調整を迫られている。政府の基本的政策運営、積極的な成長戦略と期待される内需のベースである民間最終消費の拡大には、国民経済規模で物価上昇を超える賃金引き上げ、企業の内部留保より賃上げと投資の拡大、成長に向けた税制改革などの複合政策が求められる。足元の区財政運営にもこのような視点での取り組むことが妥当である。この姿勢が区民の理解を得られることを期待する。

(1) 建設工事における労働報酬下限額について

建設工事分野は、国土交通省の公共工事設計労務単価を基本にしている。この設計労務単価は、2013年以降、13年の15.1%を最高に、14年が7.1%、コロナ禍真っ盛りの2021年の1.2%を最低に、22年が2.5%、23年が5.2%と史上第3位の上昇率を見せた。近年、徐々

に単価上昇が加速傾向にある。この勢いを継続すると見られる。東京都の公共工事設計労務単価も同様の方向と考える。そこで以下のように報告する。

- ① 熟練技能労働者については東京都公共工事設計労務単価における各職の 85%以上とする。
- ② 見習い・手元等の未熟練労働者及び年金等受給による賃金調整労働者については東京都公共工事設計労務単価における軽作業員の 70%以上とする。

(2)業務委託における労働報酬下限額について

業務委託については建設工事の公共工事設計労務単価のような基準となる価格リストがない。ただし国土交通省の建築保全業務労務単価に、一部関連業務として保全技師・保全技術員、清掃員、警備員の労務単価がある。その価格推移は、2013 年以降、最高の上昇率は 2014 年の 5.1%、次いで 2023 年の 5.0%で、0.9%(2016 年)から 4.1%(2022 年)の小幅な推移を見せている。これまでの価格中心の契約と運営を見直し、過当競争防止とダンピング対策のために変動型最低制限価格制度を実施し、入札改革と賃金・労働条件改革を進めつつ、業務委託の賃金、労働条件改善を世田谷方式における会計年度任用職員の処遇改善の推進を目指し、以下を報告する。

- ① 2024 年度の業務委託における労働報酬下限額は、2022 年に設定した中期目標を踏まえ、とくに雇用確保に重点を置きつつ、2023 年度特別区人事委員会勧告に基づく行政職[I]高卒初任給引上げおよび会計年度任用職員処遇改善を考慮して、100 円引き上げて 1330 円とする。

以 上