

令和 7 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 7 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 7 年 8 月 2 7 日（水）午前 1 1 時 8 分～午前 1 1 時 5 3 分
4. 開催場所 世田谷区文化生活情報センター生活工房 セミナールーム B
5. 出席者

- ・委員

中川会長、永山副会長、河原委員、兒玉委員、竹内委員、小部委員、新井委員、三浦委員

- ・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. 部会長及び副部会長の選出
 - 2. 令和 8 年度の労働報酬下限額について
 - 3. その他
 - 閉会

令和 7 年 8 月 27 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）

午前11時8分開会

○事務局 それでは、令和7年度第1回労働報酬専門部会を開催させていただきます。

本来、部会の議事は部会長に進行していただくところですが、本日は部会員の指名後、最初の部会となりますので、部会長が選出されるまでの間、司会を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

お手元に本日の次第等の資料を配付しております。配付資料の確認は、審議に入る際に改めて行わせていただきます。

それでは、次第に沿って順次進めさせていただきます。着座にて失礼いたします。

それでは、次第1の部会長及び副部会長の選出に入らせていただきます。

世田谷区公契約条例施行規則第8条の規定の準用によりまして、部会長及び副部会長は、部会員の互選によりこれを定めることとなります。まず、部会長の選出を行いたいと思います。部会員の互選ということですが、皆様いかがでしょうか。

○委員 こちらも引き続き、〇〇委員にお願いしたらどうかと思いますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○事務局 皆様、ありがとうございます。今、〇〇委員ということでお声がありましたので、部会長を〇〇委員にお願い申し上げたいと思います。

それでは、ここからの議事は〇〇部会長に進めていただきたいと思います。

〇〇部会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○部会長 ただいま御推薦をいただきました〇〇です。改めて、労働報酬専門部会の審議に関しまして、各委員の御協力をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、先ほど〇〇副区長からお話がありましたように、本委員会が11年目に入りますので、新しい10年の始まりということになるかと思いますが、ただいま国も産業界も、それぞれこれまでのいわゆるデフレ状況からは多少変化が始まっているのかなという気がしております。とはいいながら、現在の政府の中核的な政策目標になっております物価上昇率を上回る賃上げを実現して、日本経済の成長に新しいベクトルを加えようという狙いがありますが、なかなかその実現には手間暇がかかりそうな心配がございます。

そういう中で、労働報酬専門部会の役割は、これまでの10年の中でも、この1～2年が大きな変動というか、ステージが変わってきているような気がしております。そういうことですので、今年度以降の動きにつきましても、そうした状況をにらみながら、効果的な審議を進めていくように図りたいと思います。

が、皆さんの御協力がなければ審議が十分できないということもございますので、改めて部会長として皆さんの御協力を心からお願いする次第です。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事について進めさせていただきます。

副部会長の選任が次の議題でございますので、これもやはり互選ということになっておりますが、いかがでしょうか。御意見があればお願いしたいと思いますが、どうでしょうか。

○委員 立候補します。ぜひやらせてください。

○部会長 では、特に御異議がないようですので、私のほうから〇〇委員を御推薦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 御異議がなければ、〇〇委員に副部会長をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

では、今年度も私と〇〇委員とで運営に当たりたいと思いますので、改めて、御協力をどうぞよろしくお願いいたします。

○部会長 それでは、後が限られているということもございますので、事務局から本日の議事に関する資料の御説明をお願いいたします。

【事務局 配布資料の確認】

○部会長 ありがとうございます。

この資料に関して、たくさんございますけれども、ちなみに、世田谷区の労働報酬下限額についての位置を見ますと、資料3というのがございます。これは東京都内の世田谷区も含めた各区市の状況を示したものです。現在、世田谷が1460円という労働報酬下限額になっておりますが、1400円を超えておりますのは上から4番目の新宿区、1438円、千代田区は職種別になっておりますが、恐らくこれに近い数字になるかと思えます。それから、下から2番目の渋谷区が1426円、杉並区が1400円、これらの区が1400円を超える区になっております。新宿、杉並、渋谷、この辺が1400円を超える下限額を設定しているという状況で、東京都の中でも一番高い水準の4区でございます。

そういうことでありますけれども、世田谷区の場合は、一定のガイドラインを用意しておりますのが資料2に関わっているところですが、これは望月委員の先ほどの文書の中にも出ておりますけれども、一定の金額を目指して、ある期限の中で実現していくようにという一つのガイドラインとして示されているものがございます。そういう中で本年の水準設定について、これから様々な角度から論議をしたいと思っております。

私から申し上げたいと思いますのは、事務局につくっていただきました、一番最後にある「賃金関係資料」という中で、順番に申し上げますと、全国最賃

の変化がございます。特に、令和5年に1000円を超えまして、令和7年につきましても、先ほど報告がありましたように、1100円を超えるという状況になってきております。

それから、東京都の場合につきましては、2019年（令和元年）に1000円を超えまして、令和6年が1163円ということで、この数字は全国の最賃の中でも高いほうですけれども、上がる率から言いますと第10位になっております。最近注目されますのは、最賃額の引上げが、従来水準の低かった、ランク別で言いますと、現在Cランクまでありますが、かつてのDランク、Cランクを合わせたところの水準の上昇が結構高くなってきていると思います。そうした上昇率がこれまで低かった地域のほうから引き上げられてきているという、これまで見られなかった状況が、この2年間の大きな変化だと思います。

中でも春闘の賃上げ率の都道府県別の動向ですが、今春闘の賃上げ率、6月時現在の集計ですけれども、全国で一番高かったのは福岡県と和歌山県です。5.96%の上昇率になっております。これらのほかに、大分県とか群馬県、岩手県、福井県、滋賀県、広島県、こういった従来それほど高くなかったところが高い上昇率になっておりますし、とりわけ注目されますのは、熊本県、島根県、岐阜県の3県につきましては、300人未満の中小の賃上げ率が県平均の全規模を上回っている。つまり、中小企業の賃金の底上げ傾向が全国的に見てかなり広がってきているのが、この1～2年の大きな変化だと思います。そういう意味では、これまで大都市部が引上げの先導役を務めてきた動きに加えまして、こういった低かった地域の底上げが進んでいるということが新しい特徴かと思います。これは、どうしても人手の確保をしていかなければならないという切実な状況が現れています。

なお、内閣府の倒産統計の地域別の動きを見ますと、こうした最賃額や賃上げ率が引き上げられた地域で倒産が増えているかということ、逆に、大都市部の倒産は増えているけれども、言葉は適当ではないかもしれませんが、こうした最賃の水準や賃上げ率で遅れた地域のほうが倒産率は少ないという状況で、個々の企業の単位で見ると賃上げがコストアップになっているけれども、全体で見ると、そういう影響が見えるほどのマイナスの作用はうかがえないというのが経済財政諮問会議の骨太の方針なんかの議論の資料になっております。

そういう意味では、物価上昇に届かない賃上げではあるけれども、この間の賃金の引上げがある程度、いわゆるデフレインドの状況を変えつつあるという点はどうかがえるけれども、それが十分な成長軌道に乗っているかどうかになると、そこまでは言い切れないという状況なので、いま一度の頑張りが必要だという状況なのかなと思います。

そのために、東京の最賃額とか、そういうものと絡んで、労働報酬下限額に

関わっているところでは、公務員の高卒初任給の賃金、とりわけ東京の場合は特別区の高卒初任給の給与水準の変化、それから春闘の妥結額、もう一つ、建設業に関してですが、公共工事設計労務単価の推移、とりわけ建設業では、いわゆる価格転嫁、特に賃上げを踏まえた取引価格の上昇への方向を国土交通省はじめ建設業界全体が非常に実直に進めてきているというのが、中央建設業審議会等々のワーキンググループなどの議論の中であかがえます。そういう意味では、建設業や関連する事業者、あるいは労働者の働き方改革を含めた賃金・労働条件の改善に大変エネルギーを注いでいる様子がうかがえます。

そういうことで、物価上昇を上回る賃金、あるいはインフレ化に近い上昇率になっている企業物価や消費者物価の上昇を踏まえて、新しい年度の労働報酬下限額の水準設定をどうするかという議論をしておく必要があるのかなというのが今年の大きな課題ではないかと考えております。話が大変長くなりましたが、ひとまず今年度の立ち位置というものを考えてみると、そんな状況になっているのかなと思います。

改めてですけれども、先ほど〇〇委員と〇〇委員から出されておりました要望書の議論を含めて、ここで、まず〇〇委員から、先ほどの説明をもう少し補足することがあれば、その趣旨についてお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

〇委員 意見書については先ほど御報告したとおりですが、建設業も今、人手不足が深刻でして、正直言うと、外国からの研修生で何とかもっているようなもので、当初は土木とか解体の業種が多かったのですが、今、ほかの業種も海外からの外国人研修生がいなければ多分もう回らないような状況で、さらに言うと、入職しても長く続かず辞めてしまうという状況が続いていまして、やはり若い人たちにできるだけ建設産業自体に入っていただいて定着をしていただく。そのためには、当然雇用者が賃金や労働条件を改善していかなければいけないのですけれども、そのベースとなるのは、やっぱり発注者が発注する契約というか、公共であれば公共工事の予定価格や工期を受注者側の立場も見ながら設定していただかないと、何分、請けた側の請け負けで、全て請けた業者の責任でやるというのは今限界に来ているのかなと。

今、民間の工事がとても活発なので、特に建築、電気設備に関して言うと、前もって分かっている工事に先に行きがちというか、会社の予定を組むために、半年先、1年先に見えているものを想定して工事を取っていく。この間も事業者の皆さんと行政の皆さんとの意見交換の中でも、東京都も12月ぐらいには翌年度のこういう工事の発注予定がありますよというのを公開して、そうすると、会社側も年間の予定が立つ。4月にならないと区の工事が分からないと、それはもう後回しになってしまうという状況もあって、工事の発注の仕方も改善を

していただきながら、一方で、単価の問題も、実勢単価が毎月のように上がっているの、せっかく設計労務単価が上がっていても、全体のパイが変わらないと、どうしても労務費に行かないで材料費に吸い取られてしまう部分があるので、やはりその部分は発注者側の立場でも発注金額を上げつつ、一方で、労働報酬下限額のような、最低限ここは労働者の方に払ってくださいねという賃金単価も払えるような状況をつくっていただく必要があるのかなとは思っています。

○部会長　せっかくの機会ですので、もし〇〇委員あるいは〇〇委員のほうで、現在のこうした公共工事や業務請負に関する現場の実態と労働報酬下限額の関係みたいなものについて御意見があれば、ぜひ総論的にお話をお願いしたいと思うのですが、いかがでしょうか。今、〇〇委員から公共工事発注の在り方について、新年度、単発で発注するというより、事前に情報を提供して、それに対応する調整が可能なような受発注の関係をどうつくるかということがありましたけれども。

○委員　ぜひお願いしたいです。予定を組んでいけば人間の配置はしますけれども、逆に会社側はコストダウンできると思うのですね。ある大手さんはこういう事例があるのですが、4、5、6月で受注せずに、7月～12月ではそこまで受注せず、1、2、3月で稼いで年間で標準化する。3か月単位で考えるのです。昔も5月の連休明けには区の発注の仕事があったという記憶があるのですね。だから、どちらかというと言盆明けにならないと土木屋は仕事がなかったというのが現実です。でも、最近は2月、3月でやるのが多少増えてきています。だから、早期に発注していただくと業者も安心してローテーションが組めますし、いいのではないかなと思います。

工期の問題は、ちょっと長いのではないかという問題がありまして、コストの問題だとかということを見ると、代理人が年間の受注に対して少ないと。前はもっとできたのにとというのがあったりする。雨天で延びたりしているから、それはしょうがないかなと思うのですが、そういう点は分かりませんが、早期に終われば検査していただく。実務的な問題があるのかもしれませんが、やっていただければ助かるなと思います。

○部会長　やはり工期の設定はかなり厄介な問題がありますよね。中央建設業審議会の中でも、労働報酬をどうするかというワーキンググループと、工期の設定を適正化するにはどうしたらいいかという2つのワーキンググループが動いているのを見ても、この2つが現在の公共工事の焦点になっていると思うのですね。

○委員　そうですね。それを経費としてどのぐらい計上していて、その経費をもらっているから検査を受けられないで、はっきり言うと、2か月も余ってし

まっているのがあるのですよ。雨天の問題で、特にうちは水道班があって、今、雨が降っても全然休まないのですね。道路工事は意外と弱いのですよ。モルタルをやったりして、アスファルトだと雨が降ってしまうとどうにもならないという感じで、水道工事の場合はやるわけです。

昨日ちょうどその問題を検討したのですが、一月の稼働日は、雨が降らない場合は19.5日で雨が降ると19日くらいになります。雨が降ると稼働日は少なくなるのですが、余分に工期をいただいている、それで間に合わないときと間に合うときがあります。降雨による影響を1.13か1.17かどちらかで見ていて、工期の設定はちゃんとしているのだろーと思うのですが、長かったり短かったりなかなかむずかしい問題だと思います。この話はコストの問題だと思います。工期を短くすることによってどうなるのか、という問題もありますし、どうするのがよいのかちょっと分からないというか。

○部会長 この点は発注者と受注者との関係調整の課題がありますね。

○○委員のほうの業務の範囲で言うと、いかがでしょうか。

○委員 委託業務は、まず1つ、契約に関しては、役所もそうですけれども、民間においても大体年契約ですね。4月1日から翌年の1年契約、もしくは2年から3年の長期契約ということで、そこで我々の業務は、基本的には作業仕様が決まっているわけですね。これとこれをやってください、こういう作業をやってください、それに対して幾らかということで、我々は意外とタイムパフォーマンスはあまりこだわっていないのです。いかにその業務内容をきちっと品質よく納めるかというところに主眼を置いているわけです。

ですから、一番問題なのは時間給と仕事量、業務委託は非常に難しいわけです。その業務内容に対して、ある人は2時間で終わる、ある人は3時間かかってしまう。時間給は3時間払わなければいけない。仕事ができる人は2時間しかもらえないという問題が生ずるわけです。それでは仕事ができる人は給料をもらえないのではないかな。仕事ができない人は給料をもらっていて、なおかつ、いい仕事をしているかどうかという問題、ここのすみ分けもまた難しいわけです。先ほどの最低賃金がありますけれども、仕事ができる人とできない人のいわゆるスキル問題をどう評価していくかというところ、これは時間でもできないし、また仕事の内容、あと仕事量、そういったものを含めて、どう線引きして決めていくか。ですから、時間給幾ら、最低賃金幾ら、確かにそれは確保していますけれども、そこら辺の差をつけていかなければいけないところが非常に難しいですね。

仕事に関してはリピートが多いわけです。例えば、世田谷区の建物があったら建物の業務はずっと続くわけですから。委託は大体年契約でやっていますので、1回取って、次になくなるという可能性はありますけれども。民間はきち

っとやっていただければずっと継続できるということですが、役所の場合は入札制度で、1年やったから、仕事がよいから続けてできるかどうかというところで問題が出てくるのですが、やはり入札という制度の中で仕事が受けられない場合もありますね。そこでそういうことがあると、来年は分からないからということで、そこら辺は業務内容に対してきちっとやろうという意欲は落ちるのではないかなと思います。

○部会長　ありがとうございます。

今日はあまり時間がないので突っ込んだ話ができないのですが、あと〇〇委員から出ているのでは、新しい年度の下限額については1600円ぐらいが適当ではないかという意見が出ておりますが、今日の議論では、そこまでは踏み込めないで、次の議論への提言として受け止めておきたいと思います。

○副部会長　資料の関係を含めて、ちょっと長い話です。1つは、お手元に参考資料で人勧が配られていて、2枚目というのか、裏に「官民給与の比較方法の見直し」というのが出ているのです。月例給で3.62%差があるという形で、実を言うと、今年、民間企業が若手を採るために30万円の初任給にする。多くの企業が総合職の大卒初任給を30万円にするということで、もう既に実現したところもあったりして、若手の取り合いになっている中で、公務員が落ち込みつつあって、民間に負けずに上げるということで、ここにありますように、総合職で5.2%、一般職で5.5%、高卒で6.5%ということで、初任給の大幅な引上げを行うことになっているわけです。もちろん、中高年にもちょっと手当をつけてというのはいろいろあって、本府省手当とか何かがついていますけれども。これが東京都の人勧に必ず影響するだろうと私は思っております。

次に、資料2の2を見ていただくと、これは去年の話ですが、去年1690円の目標額がいきなり1970円に上がりましたという話があったのですが、今の国の人勧を特別区人勧がどう受け止めるかと考えると、今年の段階で、これが2000円にアップしていくだろうと思います。2000円を超えていくのではないかなと。どのぐらい超えるかは別にして、特別区の人勧も、一応高卒初任給の話でしていきますので、そういう意味では2000円を超えていくだろうという形になっていて、その下の表ですが、これは去年のところで1970円にしてという形で、平均していくと、あと4年間で130円ずつ上げていくとそこに追いつくのですが、多分今年2000円を超えていくので、このペースもなかなか難しいかなと。要するに、このペースでやっていたら、そこに行ったときにまた離れているという形で、いつまでたっても追いつかないのかもしれないということになります。

それから、先ほど部会長がお話しされた資料3、もう一度開けてもらって1ページ目を見てもらおうと、今年1500円に上がりそうなところを今私が読み上げ

るのですが、江戸川はちょっと無理でしょう。去年130円上げて1350円なので、今年は上がっても1480円ぐらいという感じで、1450円ぐらいかもしれない。北区は去年177円上げて1368円なので、今年132円以上上げると1500円になりますので有力候補。それから、新宿区は去年193円も上げて1438円ですので、必ず1500円を超えます。普通にいくと世田谷に近づくか、追い越すかもしれません。それから、墨田はまだちょっと無理でしょうね。1400円の後半ぐらい。千代田は先ほどあったのですが、実を言うと1335円なのです。上記以外というのがあって、要するに職種別をやっていますので、職種別をやっていないところは1335円なので、今年も1400円台で終わるだろう。渋谷は186円上げて1426円だから、今年必ず1500円を超えていくだろう。あと74円ですから。めくっていただいて、杉並区も100円以上上がれば1500円。

だから、来年、東京都で条例があるところが13区ぐらいあるのですが、世田谷を入れたら5つぐらいの区が1500円を超えていくということで、何しろ最賃も自民党の内閣が2020年代の終わり頃には1500円にしたいと言って、1年に60円ずつ上げると言っていますので、まだずっと上がっていくということも含めていくと、変な言い方ですが、最賃の上がりが公契約条例の賃金の上がりにもなっているということで考えていくと、この制度で行く限り、1500円は5区ぐらいが突破していく。そうすると、世田谷がトップを走ってきたつもりでいましたけれども、トップ集団にのみ込まれていくという形になっていって、よその区と競争しているつもりはないのですけれども。

もう一つが今日いただいた資料4-1で、世田谷区の会計年度任用職員の方々の一時金を入れた時給計算が一番右の欄にありますが、押しなべて2200～2300円から3000円ぐらいという形で、これは、もちろん会計年度任用職員の是正が総務省の努力、あるいは労働組合の突き上げといいましょうか、これは異論もあるでしょうけれども、そういう形で格差をなくすということで、会計年度任用職員だからといって一時金を入れないなんていうことはおかしいと。さらに今年は3年で公募をするなんておかしいという形で、3年で首を切れる制度はもう駄目だと言い出して、国がそうですから、そうなっているという形で随分向上していく中で、もう2000円台は当たり前ということになっている。だから、4～5年後に2200～2300円にならないとこの人たちと一緒にならないかもしれないと考えると、あと何年でというのがあるのですが、1600円ぐらいにならないと追いつかないというんですかね。我々がつくっている是正目標があと5年でとなったときに、2200～2300円になっているかもしれないと考えると、160円ぐらい上げないと追いつかないというんですかね。

要するに、国のほうの人事院勧告が我々の予想を超えて増えている。今年、新聞の表現が、最賃の引上げ額が過去最高という言葉なのです。そういう意

味では、去年より今年のほうが上がっているというのは1年遅れなのかもしれないです。去年130円上げたとすれば、今年はそれ以上上げないと、世の中の流れということと、我々が目指している峰にたどり着かないのかなという意味でいくと、1600円ぐらいが当たり前。

そういう意味では、先ほどの委員の方の意見は、我々の目標としているところからすれば、言い方はおかしいのですが、そのぐらいは仕方がないかなというのが私の個人的な意見です。せっかく資料をいただいたので、今ざっと読みながら、去年より今年のほうが公的な部分での是正は大きいと考えると、我々も去年上げた以上に上げておかないということと、他区と競争というわけではないのですけれども、他区との間で、我々の目指す目標との関係でいけば5年ぐらいではたどり着く。5年後は多分2200円は行っているのだろうと思うから、そのぐらいを目指しながら、取りあえず今年は1600円ぐらいにしておかないと、実質的には階段を上っていない形になってしまうのではないかなと。

それから、先ほどあったように、地方の方々は過疎と少子化、両方で人がいなくなっている中で、どうやって地元に若者を定着させるかと考えれば、最賃を上げるしかないと知事さんが一生懸命になって、去年、徳島でしたか、香川でしたか、知事が頑張り過ぎ、不当な介入と言われていますが、そうせざるを得ない時代になっているのと、さっき〇〇委員がちょっと言っていたように、もう外国人の方ないし若手の方に安い金額でやったって来ない。働き手がいなくなっているのが実情だと考えると、そういう部分も含めて引き上げていくには公契約条例の金額は低くていいとはならないし、今まで70%でよかったというのを85%にしたいというのもなるほどなと。そうしないと人が来なくなっているところで、低い額ですずっとやっているの実態にかえて合わなくなるのかなというあたりで、ちょっと我々も勉強不足だったのですけれども、そのように考えています。

地域や産業によっては、一番思ったのは介護職の職場が倒産している。それはもうかっていないのではなくて、人がいなくなつて倒産してしまった。特に地方だと言っていますよね。だから、地方に親御さんがいる方々は、自分のふるさとの市町村に介護をお願いしていると思うのだけれども、その担い手がいなくなっているという中で、担い手を残すためにどうするかというあたりが問われているとすれば、世田谷区は広くきちっとしたスタンスを持って、世の中をリードしていくような役割の賃上げを今年はしなければいけないのかなと、そんな感じがしています。ちょっと言い過ぎかもしれませんが。

以上です。

〇部会長 どうもありがとうございました。ほかに〇〇委員、〇〇委員、〇〇委員で労働報酬下限額についての御意見等が何かあれば。

○委員 時間がありませんので、ちょっとだけ言わせてください。今回も最低賃金がものすごく上がる予定なのですね。それに引きずられるような形で労働報酬下限額が上がっていくと思いますので、資料2の2の②の数字はちょっと優し過ぎるかなという気がします。多分ここ2～3年で物すごい勢いで上げていかないと人件費が追いついていかないのかなという気がしています。

以上です。

○部会長 何かございましたら。

○委員 話としては同じような感じで、予想よりもはるかに速いペースで上がっているということなので、それに合わせていかないと、せっかく今、トップランナーでいるところがぼやけてしまうというのは非常にもったいないと思います。

以上です。

○部会長 ○○委員、いかがでしょうか。

○委員 下限額の問題もそうなのですが、先ほどもちょっとありましたが、工事を行っていく上での民間工事との取り合いの問題とか、工事の平準化の問題とか、それから入札契約制度にも関係するのだけれども、早期発注の問題、民民の場合でしたら早期発注というのはそれなりにあるのですが、債務負担の問題なんかもあって、公民の場合の早期発注のところ、それに対する、ゼロ債務負担になってしまうのだけれども、債務負担の問題とか、単年度会計の在り方の問題とか、そこら辺が非常に絡まってくるなという感想です。

○部会長 どうもありがとうございました。総論でしたので、いろいろ論点が出されたと思います。せっかくですけれども、時間になってしまいましたので、本日の部会の議論はこれで終わりたいと思います。

事務局から連絡事項等がございましたらお願いいたします。

○事務局 先ほどの委員会と同じように、労働報酬専門部会のほうも第2回の日程の調整をさせていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○部会長 それでは、本日の労働報酬専門部会はこれで終わらせていただきます。また次回、よろしくお願いいたします。

本日は、お暑い中、どうもありがとうございました。

午前11時53分閉会