

令和元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 令和元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 令和元年8月28日（水）午前10時00分～午前11時45分
4. 開催場所 世田谷区役所第1庁舎2階入札室
5. 出席者
 - ・ 委員
永山部会長、小部副部会長、会津委員、河原委員、兒玉委員、望月委員
 - ・ 事務局
宮崎副区長
進藤財務部長、渡邊経理課長、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. 副区長挨拶
 - 2. 部会長及び副部会長の選出
 - 3. 令和2年度の労働報酬下限額について
 - 4. 工事の労働報酬下限額における世田谷区参考下限額の考え方について
 - 5. その他
 - 閉会

令和元年 8 月 28 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 9 時 58 分開会

○財務部長 それでは、世田谷区労働報酬専門部会第 1 回を始めさせていただきます。皆さん、お忙しいところ御出席いただきましてありがとうございます。私、財務部長の進藤でございます。本来であれば部会長に進行していただくところでございますが、本日は部会員の指名後の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、私が司会を務めさせていただきます。どうぞ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。

なお、部会員名簿を初め、審議日程や諮問文、条例等については、公契約基礎資料のファイルにとじ込んでございます。この基礎資料のファイルは委員ごとに保管して、会議のたびに机の上に置かせていただきますので、資料に直接お書き込みいただいて結構でございます。また、次回から基礎的な資料はこちらにつづるようにしていきますので、最後、机の上に置いて帰っていただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、次第に従って順次進めさせていただきます。

まず、開会に際して副区長より御挨拶をさせていただきます。

(副区長 挨拶)

○財務部長 ありがとうございます。

それでは、次第 2 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となっております。まず、部会長の選出を行いたいと思います。部会員の互選ですが、皆様、いかがでしょうか。

(「永山部会員に引き続き部会長をやっていただきたい」との声あり)

(「異議なし」の声あり)

○財務部長 では、永山委員に部会長をという御推薦がございました。永山委員、お受けいただけるようでしたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○永山委員 不十分かもしれませんが、できるだけ皆さんの御協力をいただいて務めさせていただきますと思います。よろしく申し上げます。

○財務部長 ありがとうございます。それでは、部会長を永山委員にお願いいたします。

○部会長 ありがとうございます。それでは、新しい年度に入りまして、今後 2 年間ぐらいをめどに、これまで進めてまいりました世田谷区の公契約条例にかかわる、特に建設や委託事業にかかわる働く人たちへの労働条件や環境の改

善をどう図るか、これももう5年目に入りますので、事業主や区民の理解を得られるような形で、できるだけ適正な事業運営が可能になるように、また、財政等も大変厳しい状況にもありますし、働く人たちの需給バランスが非常に崩れていっている面もありますので、かじ取りが大変難しいところがあると思うのですが、そういう中で、適切な労働報酬をどう考えていったらよいか、この辺の議論を上手に進めてまいりたいと思っております。

今、副区長からも御指摘ありましたように、区の財政の厳しい中で、どこを重点に企業やその運営の改善を図るかとなると、とりわけ今回の建設を含めて、委託の領域の事業運営の改善等も絡めた運営をにらんで、労働報酬下限額を定めていくようにしないといけないので、大変難しいかじ取りを迫られていると思うのですが、ひとつ皆さんの忌憚のない御意見をいただきながら、何とか部会全体としての、働く人や事業主の事業の運営に改善をもたらせるような形と、何よりも関係する区民の皆さんへの行政サービスの充実を図って、いろいろな方面でこれを満足いただくことは大変だと思いますが、ひとまずそういうことを頭に入れながら、課題を1つ1つ詰めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、私をサポートしていただくために、副部長が必要になっておりますので、その選任に入りたいと思います。どなたか御推薦はございますでしょうか。

(「小部部会員に引き続き副部長をやっていただきたい」との声あり)

○部会長 では、小部先生、いかがでございましょうか、お引き受けいただけますか。

○小部委員 喜んで引き受けさせていただきます。

○部会長 ありがとうございます。

ということで、前期に引き続いて、私と小部先生で、部会長と副部長ということで御了解いただけましたので、この体制でよろしく願いいたします。どうもありがとうございます。

それでは、これから本格的な審議に入る体制ができましたので、早速審議に入りたいと思いますが、その前に事務局から、今回、新しい年度でもありますし、新しい委員も入られておりますので、進め方について概略の御説明をお願いしたいと思います。

○事務局 当部会では来年度の労働報酬下限額の御審議を、今回と次回10月9日の部会で行い、区長への意見書をまとめていただくということを予定しております。意見書は、公契約適正化委員会の委員の皆様にも御周知した上で、区長に提出をいただく予定としております。

なお、適正化委員会には諮問が出されておりますので、諮問に関連する事項については、時間の許す範囲で皆様から御意見をいただき、適正化委員会でさ

らに、どういった御意見があったかも含めて検討していただくこととなりますので、あらかじめ御了承をいただきたいと思っております。

以上でございます。

○部会長 どうもありがとうございます。今、事務局からの提案がございましたが、そういう進め方でよろしゅうございましょうか。

(「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、2020年度の労働報酬下限額を考えていく上で、これから本格的な審議に入りますが、その前に、若干事務局から資料の説明をいただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(事務局 資料確認)

○部会長 それでは、これから2020年度に向けての労働報酬下限額の論議を進めてまいりたいと思っております。今回、2人の委員から具体的な提案もございしますので、まず〇〇委員から、今後の労働報酬下限額のあり方についての次年度の方角について御提起がございしますので、よろしく願いいたします。

○委員 労働者側の意見として、文章を書かせていただきました。「2020年度の業務委託等の労働報酬下限額について」ということで、世田谷区公契約適正化委員会の労働報酬専門部会の審議に当たり、以下のとおり意見を申し上げます。

2019年度まで、業務委託等の労働報酬下限額については、単一の金額、最下減額という設定をしてきました。

2020年度以降は、適正な予定価格の積算を大前提とし、区長諮問のとおり、一定の職種別労働報酬下限額を設定することにより、労働報酬下限額により労働報酬が底上げされる対象者の増加、条例対象事業所における必要人材の確保、区民サービスの質と安全安心の確保といった条例効果を上げていくことが重要です。

2番目に、最下減額については1148円から1162円の範囲内の金額にすべきです。

これについては、令和元年度の特別区行政職(一)高卒初任給(1級5号給、地域手当×20%)ということで、12カ月で年収が2118240円、それを1844.5時間で割ると1148円という下限額が出ます。

次に、ワーキングプアにならない労働報酬としての最下限については、条例の目的・効果のとおり、労働者の貧困、地域経済への悪影響、公共サービスの質の低下を招かないよう、ワーキングプアにならない水準を目指す必要があります。

後ほども出てきますが、リビングウェイジ、いわゆる生活賃金が1162円となる水準を目指すべきです。

まず、参考とする生活賃金ということで、生活賃金については、日本国内では日本労働組合総連合会（連合）が2003年以降、「労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準」として「連合リビングウェイジ」を算出しています。

これについては、2017年連合リビングウェイジ（さいたま市）ということで、ここにも1K、1DK、2DKと、いろいろなパターンで算出しているのですが、これはあくまでもさいたま市のことで、2017年度の都道府県別になりますと、もちろん東京が一番高いのですが、1120円という金額です。

この連合のリビングウェイジの解釈ですが、「生活に必要となる生計費をマーケット・バスケット方式で算出し、税・社会保険料などを加えた月額を、全国平均所定内実労働時間の月164時間で除して時給換算したもので、「生計費は、概ね7割以上の家庭が保有・消費しているかどうかを生活に必要なか否かの判断基準とし、『衣・食・住』、『保健・医療』、『交通・通信費』、『交際費』、『教育費』、『教養・娯楽費』の必要最低額を費目ごとに計算しています。」ということです。

「埼玉県さいたま市をモデル地域とし、2017年6月調査時点の同市におけるそれらの価格、税・社会保険料を基に算出した上で、各都道府県の生活賃金を算出して」おり、「『2017連合リビングウェイジ』における、2017年の単身大人1人の東京都生活賃金は、1120円となります。」

生活賃金（リビングウェイジ）は、「アメリカ、イギリスの多くの都市において生活賃金の導入が進んで」おり、「アメリカでは2007年現在、140以上の地方自治体において生活賃金条例が成立しています。生活賃金条例は、業務の委託先事業者や補助金を受ける事業者等を対象に、対象労働者へ生活賃金を支払うことを定めるものです。」

また、「イギリスでは、2005年にロンドン市がロンドン生活賃金を導入した後、国内各地に拡大し、2011年にイギリス生活賃金の算出が開始されています。2016年11月時点で2900組織が導入し、LivingWageFoundationの生活賃金雇用主認定を受けています。」

次に、2020年の単身大人1人の東京都生活賃金の算出について、「2017年東京都生活賃金1120円に2018年6月の前年同月比の総合物価上昇率0.6%を乗じた2018年東京都生活賃金は、1126.7円となり」、その「2018年東京都生活賃金1126.7円に2019年6月の前年同月比の総合物価上昇率1.1%を乗じた2019年東京都生活賃金は、1139.1円となります。」

「最後に、2019年6月から2020年6月の物価上昇については、2019年10月の消費増税分の2%を考慮します。消費増税時には軽減税率制度も実施されますが、一方でその他の物価上昇も想定されることから、同期間の物価上昇率は2%と想定する」と、「2019年東京都生活賃金1139.1円に2%を乗じた2020年東京都生活賃金は、1161.8円となります。」と、連合としてこういうものを掲げています。

続いて、職種別労働報酬下限額については、細かいところは出していないのですが、対象職種についてということで、1)当該労働がサービスの安全性に大きく影響する職種、2)区の政策上、契約先事業所において確保したい職種、3)専門性において他と区別すべき有資格者、4)一定の人数がおり、下限額の引き上げにより一定の効果が期待できる職種、となっています。

他自治体の事例ですが、前にも資料に出てきたと思いますが、この辺の労働報酬下限額を設定する職種についても参考にしてはどうかということです。

また、労働市場の賃金水準ということで、「当該職種の世田谷区内の民間事業者による採用募集時の時給 ハローワークや民間求人サイト等の求人情報」ということと、最後に、具体的な対象職種と下限額について、まず、世田谷区にて、前述の事項を勘案し、「当初設定する対象職種と下限額の具体案を作成され、第2回部会の開催前に部会に対して提示をお願いします。今期日程上、第2回部会において当該案の審議を行う必要があります。」ということで、意見書として出させていただきました。

○部会長 どうもありがとうございました。ただいま御説明いただいた考え方の枠組みは、当委員会でも、これをどのように進めていくかについては、今ご説明の考え方を基礎にしながら、とりわけ最下限額ということで、労働報酬の下限額をどういう基準で定めたらよいかについての考え方が示されておりました。これまでもこの部会の審議過程で、次のような基準で一定の目標値を定めているということで、2019年度については、特別区職員行政職（一）の高卒初任給に相当する金額を時間単価に換算した金額1148円を1つの目標値として定めて、その上に、これまでその目標にどう達するかという論議を2年というサイクルですっとやってまいりまして、現在1070円まで来ているわけですが、これを今後どうするかが、この業務委託の場合の1つの重要なテーマになっております。

ということで、この考え方としては、特別区職員行政職（一）の高卒初任給の時間単価についても、そこにあるように、賃金そのものの総額と、12カ月のうちの実労働時間の換算をどうするかという、この計算式を踏まえて算定している。これにはまだ到達していないわけですが、そこを目指していこうではないかというところがこれまでの審議の流れでありました。

その上で、今の〇〇委員の提案では、リビングウェイジの考え方に沿って、一定の統計等の数字を参考にしながら、東京の水準の引き上げの必要性をお示しいただいたことになるかと思えます。

それに加えて、業務委託に関する一定の職種に関して、職種ごとの下限額を設定してはどうかと、この2点が大きな柱であったかと思えます。

さて、そこでもう1つ、建設のほうもございますので、こちらも御意見として、〇〇委員から御説明をいただけるとありがたいです。

○委員 まず意見書ですが、前段では、この部会で御検討いただく下限額について、後半は、この下限額に実効性を持たせるための施策で、委員会にもかかわる事項になりますので、次回委員会でもぜひ御報告できればと思っております。

まず、意見書の前文ですが、これは今、建設業が置かれている状況ということで、建設業は大変厳しい状況にありまして、若年労働者の入職が少ない、また高齢化が進んで、技術者がどんどんやめていくということで、人手不足が重大な問題になっております。

国では、こういう状況を加味して、技術者を確保するため、この間、社会保険未加入対策や、設計労務単価の政策的な引き上げを行ってきたと。

さらには、2014年、いわゆる担い手3法と言われる品確法や入契法、建設業法を改正して、この間、公共発注者の責任を明確にしてきたと。

さらに、ことし6月に、この3法の改正をまた行って、適正な請負代金・工期による契約で、この建設業で蔓延している長時間労働を改善していくのだと。また、地方自治体においては、いわゆる年度またぎの予算執行も含めて、施工期間や発注期間の平準化をしていこうということが、今、建設業界で行われているということです。

まず1つ目ですが、建設工事における労働報酬下限額についてです。来年度については、近年、設計労務単価が毎年引き上げられているという状況もありますので、今年度と同基準の設計労務単価の85%にしてはいかがかと考えております。

ただ、これについては熟練技能工ということで、未熟練や高齢者の方については、これも同じく公共工事設計労務単価、軽作業員の70%という基準で考えていければと思っております。

一応そこに、この間の設計労務単価の伸び率を、2012年以降のものが書かれておりますが、約48.3%だから、今、設計労務単価が1.5倍に上がっているという状況になっております。

2つ目が、公契約条例の周知についてです。この条例が施行されてから4年が経過しておりますが、いまだに事業者、労働者にどこまで周知されているかという、まだ不十分だという状況かと思えます。

きょうも資料にありましたが、ポスター、チラシについては現場で配布等がされておりますが、それ以外にも、他の自治体では事業者向けの説明会とか従事労働者に周知カードのようなものをお配りして、直接この現場が公契約の適用現場だと周知しておりますので、ぜひともこういう先進的な取り組みも御検討いただければと思えます。

3番目が、公契約条例の履行状況の把握で、現在、予定価格50万円以上の契約については、労働条件確認帳票というものを提出いただいて労働条件の確認

を行っているかと思えます。昨年度より社会保険労務士会による事業所調査で、事業所のさらなる労働環境の調査も行われているところです。

ただ、これはあくまでも元請事業者に直接雇用されている方の労働条件の把握にとどまっていて、実際に現場で働く下請労働者や一人親方の労働条件が把握できていない状況になっております。

特に建設業でいきますと、各専門職ごとにほとんどの現場で重層下請の下請事業者が働いているので、この方たちの労働条件の確認は不可欠であろうと考えております。

案の1つとしては、公契約の適用現場のうち一定規模、例えば議会案件になる1億8000万円以上の物件もしくは一定の条件に該当するものについては、今、契約時に施工体制台帳は必ず提出されているかと思えますが、施工体制台帳に基づいて、各下請企業からも簡易版の労働条件の確認帳票等を徴収して、労働条件の確認作業をしてはいかがかと考えております。

4番目が新・担い手3法ということで、先ほどもありましたが、国でやっている関係法令の改正と、それを受けて世田谷区での入札制度改革についてです。前文にもありましたが、国では関係法令を改正するなどして建設業の課題を克服しようとしていると。これは、やはり建設業が地域経済を牽引する基幹産業であり、地域の暮らしを守る「守り手」であって、地域に欠かすことのできない産業であるということだと思えます。

これは昨年発表された世田谷区の産業ビジョンでも発表されましたが、ここにも同様のことが明記されていることから、国と同じく世田谷区としても建設業は今後必要な産業だとしていることかと思えます。

やはり今回、この建設業の事業者が適正な利潤を確保できる予定価格の設定やダンピング対策の徹底、また適正な工期設定や設計変更、測量の品質確保を公共発注者・受注者に法律上も責務として課しているところです。

これが守られないと、いわゆる公契約条例が求めている従事労働者の労働条件の改善はなかなか達成できないと考えておりますので、まずはその発注者と元請事業者が適正な請負金額、工期で契約できる、公契約条例と車の両輪である入札制度改革の実現を進めていただきたいということが4番目です。

5番目が、公契約条例適用現場の視察についてです。公契約条例の適用現場の事業者、労働者がこの条例をどのように理解し、運用されているのか、どのような課題があるのかを、これは建設工事に限らず、委託契約も含めて、ぜひとも適正化委員会や区議会の例えば委員会等で現場視察などを検討いただければと思えます。

視察に当たっては、単に条例の運用だけではなくて、近年の公契約を取り巻く経済状況等についても事業者ヒアリングを行うことで、今後の適正化委員会の、また公契約条例の運用に生かせるものと考えております。

以上になります。

○部会長 どうもありがとうございました。

建設のほうは、今ではオリパラの会場の整備等が行われておりますが、2020年度になりますと一応それらの事業が終わるということで、この辺は経済見通しとの関係にもなっておりますが、直接労働報酬下限額をどうするかもさることながら、各業界の状況というか見通しということをちょっとお話しいただけるとありがたいのですが、まず順番から見て〇〇さんから、業務委託にかかわるような業界の現状というか課題も含めてお話しいただけますか。

○委員 ビルメンテナンス業、委託業務ですが、まず諮問である工事以外の公契約における職種別の労働報酬のあり方で、情報年鑑というものは出しているのですが、そこに職種別の賃金ということで書いてあるかなと思ったのですが、実際的には、一般清掃、設備管理、警備という大まかな項目でしか出していないと。また、いろいろな積算などの方法に関しては、厚労省とか国交省のいろいろなデータをもとにして、ビルメンテナンスは、その情報に基づいて、どうしていくかを検討しているということなのですね。

公契約条例が出ましたが、ビルメンテナンス、我々委託業務は、この公契約条例をどう捉えているかということで、いろいろと情報収集してきました、ビルメンテナンスの公契約条例の考え方を確認しました。

まず、ビルメンテナンス業にとっての公契約の定義として、もともと公契約とは、当事者の少なくとも一方が国や地方自治体などの公の機関である契約を指すということで、しかし、近年、公の機関が発注する公共工事や委託する業務に従事する労働者の賃金の低下が著しく、公契約の内容を法律や条例で規制したものを改めて公契約条例と呼ぶと認識しております。

ビルメンテナンスのほうでは、公契約には大きく分けて2種類あるのではないかとということで、1つは公契約条例の対象となる取引や最低賃金など要件を詳細に定める、しばしば賃金条例と言われるように、労働者保護色の強い条例となる傾向があると捉えております。

2番目として、公契約基本条例または公契約理念条例、要件を緩やかにしか定めない、規制が緩やかである場合が多い、労働者保護以外に、大事なところは品質や環境保護など多様な目的を含む場合が多い、近年はこちらのほうが多く決議される傾向があるようであると捉えています。

2番目に公契約のメリット、デメリットで、一般論的にビルメンテナンスのほうでは、1、メリットとして、労働者にとっては待遇が改善されるという希望です。行政にとっては、県民、市民の支持を得られるであろうと。公契約の受託業者としては、会社の格が上がる場合があるだろうということです。

デメリットとしては、本来、幅広い意義を持つ公契約の中で、賃金だけを重視することはバランスを欠いているという批判が専門家からも提起されている

ようであると捉えています。

企業にとっては人件費が高くつく、その分、受注価格を上げてもらえなければ収益性が下がる。最低賃金法がある中で、公契約の最低賃金を導入されると、法的にダブルスタンダードになるという批判が、法律学者や自民党からも提示されているようである。公契約でわざわざダブルスタンダードにするくらいなら、最低賃金を上げるべきだと主張する専門家も少なくないようであるということです。

これは内閣の情報ですが、地域別最低賃金額を上回る独自の最低賃金額を公共工事にかかわらず広く一般に関し規定する条例の制定は、地域別最低賃金の趣旨に反するため、地方自治法の規定に違反するが、総合評価落札方式による一般競争入札の落札決定基準として、地方公共団体の契約の相手方たる企業等の使用者が地域別最低賃金金額を上回る、あるいは特定の賃金額を支払っているか否かを定めることは、最低賃金法上は問題ない、と答弁しているという情報を捉えています。

ビルメンテナンス業界にとってのメリットは、応札価格だけで落札業者を決められてしまう仕組みが主流化している現実の中で、価格以外の要素、特に履行、品質、または障害者の雇用等を加味した入札につながる可能性があるのではないかと捉えています。

デメリットとしては、価格競争が厳しい中で予定価格が低い、最低制限価格がない、または低いままでは、労働者の賃金だけを上げられない。いわゆる入札制度改革が先ではないかと捉えています。総合評価方式を要望してもなかなか取り入れていない、取り入れてもらえないという現実があるということです。

そして、公契約物件とその他の公共物件、最低賃金物件で労働者の賃金に不公平感が生じ、かえって労働者の不満が噴出してしまったと。民間とのいろいろな契約がありますが、これを防止するために、全社的に賃金を引き上げると、収益性が極端に低下してしまうという、やはり公契約だけではない、いろいろなところで数字を上げると、公契約と、そこら辺が、収益性が極端に下がってしまうという我々の業界の実態を考え方としてまとめております。

○部会長　さまざま問題指摘がございましたが、これらを踏まえて、それぞれ一般的な考え方と同時に、世田谷区でどのようにこれを進めるかという、やはりその辺を改めて議論しながら進めてまいりたいと思いますので、引き続き、では、建設のほうでどのような状況や課題を持っておられるかお話しいただけますか。

○委員　我々世田谷建設協会は、元請という立場で世田谷区さんからいろいろ仕事を発注いただいている立場ですが、今回、部会のほうで労働報酬下限額に関しては、直接的な要望はありませんが、先ほど〇〇委員からお話があった担い手3法とか、我々はやはり建設団体、建設業界が直面している若年労働者の

入職者が少ない、高齢化が進んでいる、それにどうやって対応していこうか、そのためには魅力ある建設業界をつくっていかねばいけない、それは我々の単純な努力だけではなくて、やはり発注者である側にもいろいろ要求をして実現していかないと達成されないのではないかと考えております。

次回、適正化委員会で資料を御提示しようと思うのですが、我々、世田谷建設協会としては行政、議会の各会派に向けて要望書、陳情的なものを毎年取りまとめて提出させていただいているのですが、その中には、通常我々が元請として求めている図面の整合性であったり、参考内訳、適正な数量、単価設定をお願いします。施工条件も、その現場、現場に合った条件をお願いしますということであったり、いろいろな小工事・改修工事、通常の適正単価ではないもの場合は、ちゃんと見積もりをとって、実勢に合った単価設定をお願いしますとか、先ほどの担い手3法もありましたが、国では、担い手3法の中でいろいろ定めているところではありますが、実際に我々が現場サイドで、4週8休は全く実現されていなくて、先ほど言った魅力ある建設業にするためには、休みをしっかりと確保して、できる限り若い人たちに建設業界に入ってほしい。

ただ、そのためには、それに見合った工期設定と単価設定をお願いしたいと。今の工期設定と単価の中では、そういった4週8休、せめて4週6休と我々は言っているのですが、そういったものの実現には、やはり工期設定と単価の設定をしっかりとお願いしたいということをや要望書にまとめておまして、次回またその要望書を提出して御説明したいと思っておりますが、現在、我々は、入札制度改革をあわせて、やはり公契約と結びつけて、いろいろなことをお願いしていきたいと考えております。

○部会長 ありがとうございます。

いろいろ御意見あるいは現状の課題が出されておりますが、この間、1つは設計労務単価が、先ほど〇〇委員の提出いただいた資料にもございますように、平成13年度から6年間余りで、予定価格算定の基礎的な考え方として、ほぼ48%、5割近い引き上げが可能な状態が政策的な前提となっていると。

問題は、それが業務委託のほうと比べてみると、この流れは、厚生労働省なり国土交通省で、業務委託のほうにもほぼ同じように動いていると見てよろしいでしょうか。

○委員 そうですね。

○部会長 そうすると、一応それが反映されるものは予定価格の引き上げとなっていくのでしょうか。

○委員 予定価格引き上げということよりも、一番の問題は、例えば公契約においては、最低価格が設定されていないというところと、あと、相当な低価格で落札してしまうところに、果たして本当に労働者に対して最低賃金が保障されているかどうか、甚だ疑問に感ずる価格が随分あるわけですね。

もちろん積算方法も、我々は世田谷区の庁舎の清掃などの積算方法は、国交省とか、なかなかいろいろとありまして、庁舎の平米による維持管理費の要求単価という積算方法もあるわけですね。そういう中で、ある程度入札価格は適正価格に設定されていると思うのですが、問題はその入札の制度の中で、積算方法を知らない業者が入札参加して、すごい金額で落札してしまう、それをまた契約してしまうという現状の中で、ビルメンテナンスが最低賃金を上げることも大事ですが、公契約においては、特に委託業務に関しては、そういう入札制度のあり方も同時に考えていかなければいけないのではないかとということで、先ほど申しました総合評価落札方式という、きちっと高品質な業務がなされているか、あるいは地域社会のために、障害者の雇用とか、地域に対してどう還元しているかというところの、やはりいろいろな中身も問われる入札にしていかなければいけないのではないかとという考え方があります。

○部会長 もう少し言ってしまうと、金額だけで落札を決めるという方式には、かなり問題が出てきていて、ある種の総合評価落札方式のような一定の質的な歯どめができるような応札、入札方式をどう生み出していくかというあたりが入札制度改革の課題になると。

○委員 そういうことですね。

○部会長 それと、労働報酬下限額の引き上げと、適正な労働条件というか、そういうものの実現を図っていくように、両方から攻めていかなければというか、発注側と受注側と、その適正な仕組みをつくっていくというお互いの仕組みづくりになりますかね。

○委員 そうですね、入札制度そのものも同時に、適正価格で落札、そして最低賃金、労働者に対する労働賃金が保障される価格で落札しているかどうかというところ、今、チェックシートのいろいろな方法もありますが、そういうことも含めて、どうやっていったらよいのかということが課題だということですね。

○部会長 なるほど。

建設の場合は、今お話がございましたようにある程度、担い手3法がこれで4度目ですか、改正されてきておりますことと、発注者責任がかなり加えられて、その予定価格なり入札価格の適正な決定方法と、あわせて工期の適正な確保が、働き方改革とも絡んで改善が見込まれるけれども、現実は今、〇〇さんがおっしゃったように、4週8休が望ましいけれども、頑張っても4週6休ぐらいが実際のところだと。

○委員 4週6休も、中にはちゃんと確保して休んでいるところもあると思いますが、各作業所では、確保できないところもあると思うのですね。

先ほど〇〇委員の資料にもありましたが、我々が全てではないのですが、元請が発注者から仕事をしっかりいただいて、そういった条件の中でやると、最

終的には労働者にも、いろいろとそういった賃金確保ができるのかなという窓口の役目でもあると思いますので、いろいろなそういったことをお願いしていきたいと思っています。

○部会長 具体的にどの水準に落とすかは別として、これまでも何度も出てきておりますが、最下減額だけを決めるということを決めていくには、ちょっと不十分な条件が生まれてくるので、どうしても経営環境改善とあわせた改革、つまり入札制度改革や、その入札改革に伴う、入札の前の、先ほど御指摘にあった適正な設計や積算が行われているかどうか、それから施工に当たって、現場の状況は適切に反映されるかどうか、そういう契約後の状態を事前に把握して、どのように適正な工事が進められるか、この辺の改善を図ることとあわせて、その賃金、労働条件の改善が進んでいかないと、担い手3法の方角を受けるとしても、なかなか現実の運営にはまだまだ障害があると。

○委員 公契約条例ができるまでのいろいろないきさつの中にも、我々建設団体に対して、公契約条例の制定と一緒に入札制度改革も両輪でやっていくよということは、初めからアナウンスはあったのですが、公契約は制定されて、今運用されている中でも、入札制度改革は実情に合った、公契約と並んで一緒に進んでいるかということ、まだまだかなと思っています。

○部会長 私がこれまでかかわってきた中で、この5年目に入って、今、大変特徴的だなと思うことは、1つは、日本のこれまでの公契約をめぐる状況が、かなり競争で、財政のコストベネフィットをよくするという課題から、やはりその担い手なりの労働条件や賃金の引き上げで、とにかく官製ワーキングプアを生まないようにするという方向にシフトしてきているということは間違いなくあると思うのですね。

あわせて、それを象徴するものは、ことしの最賃の議論の中に出てきているように、ある程度全国最賃というものを目指す議論や、それを実現するためには、やはり、〇〇委員も言っておられるような、生計費をある程度賄えるような数値を織り込んだ考え方を入れていかないといけないという、この辺が、この委員会が始まって以来の大きな変化かなと感じているのですが、〇〇委員はその辺をどのように感じておられますか。

○副部会長 いや、確かにイギリスの都市別の、ある意味、生活賃金——最低賃金と呼ばないのだろうけれども、基本的な考え方は同じですよ。そのまちで暮らすのに必要なお金を時給として割り振って出すということは極めて必要なものだと思うのですね。

そして最賃制度は多分、またそれと違った形で発展してきているので、イコールではないのですが、そういう意味では我々が目指している公契約条例はまさにそれで、特に官製ワーキングプアということで、最低年収200万円、それを何時間で割るかによって若干違ってきますが、千数百円にならないと200万円を

超えていくようにはならないのですね。そして、164時間がよいのか、150時間がよいのかわかりませんが、いずれにしてもそこまでは、少なくともこの公契約としては、建設業にしても、あるいは委託にしても上げたいと思います。

ただ、私が気になったことは、そういう公契約が決めて、狙いがついて、それは、〇〇さんの御指摘で、入札価格に反映していないのではないかと。そうすると、労働者の保護だけをしていっても、逆に業者は疲弊するのではないかということはおっしゃるとおりだと思うのです。

そして建設のほうは、一応設計労務単価という公の算定基準があるので、それが歯どめになっていて、それ以下にはならない。それで、その85%を計算して、工期やその価格、単価が合っているかどうかはちょっと問題だけれども、いずれにしても、それが反映する形で入札価格の決定になっているから、下支えがあるという感じですよ。

先ほど〇〇さんが話した、逆に言うと、せっかくそうやって考えながら妥当な入札をしたところ、そういうことを考えない業者が落札してしまう、それが許される制度があってよいのかということ、多分御指摘のとおりで、そこはやはり——私たちがどこまでできるかは別にして——この部会や委員会としても提言していく必要があると思うのです。

先ほど言った、ごく普通に働いて、あるいはごく普通の時間でやって、4週8休できるような工期と価格と。それは短くすれば価格は安くはなるけれども、それはだめですよというあたりが今の本当の課題なのかなと。

そういう意味では、〇〇委員のおっしゃっている「本当にどうなの？」というあたり、履行状況の把握は、やはりことしはしたいなと思っています。

ただ、とりあえず、ことしの分を決めなければいけないので、基本的には〇〇さんの意見を前提にしながら、区の予算表が出ていますが、それを見ながら、どの辺まで近づいていけるかは、ちょっと率直に私の感じで行くと、1100円を上がるぐらいかな、1148円にはちょっと行かないかなと。

やはり差があるので、1162円と1148円、平均すると、これを足して2で割ると大体1155円なのですね。1155円と今の1070円との間には85円ぐらいの差があるので、一挙には行かないかなと。

そういうことと、例年、大体、他の区を見ても、30円ずつぐらい上がっているということは暗黙の了解なんですってね。それはやはり最賃の上がった28円との関係なのでしょうね。だから、その辺を考えていくと、来年度は1100円をちょっと上回るぐらいなのかなというところが感じだろうと思います。

また、設計労務単価は、むしろどうやって守らせるかのほうが、せっかく計算上は85%になっているけれども、むしろ、実際に85%で行っているのですかというあたりが問題だと思います。

最後に、〇〇さんが最初にお話しされた、いろいろな一般清掃とか、何か資

料があるならば、ぜひ次回にでもお出しいただきたいと。それは先ほどあったように、多分その職種別は、この部会だけでは行かないだろうということで、委員会へ引き継ぐわけで、そういう意味では、むしろビルメンテナンスこそ、そういう職種別価格を世田谷区で設定すべきではないかと。

だから、どういう職種があるか私にはわかりませんが、さっき3つぐらいあるとおっしゃっていたのですが、それはむしろ〇〇さんが考えていただいて、この職種は幾らぐらい、この職種は幾らぐらいという形で、それに見合った入札価格の算定をしてほしいと。その数字をある程度、業界のものでもよいですし、何らかのものでよいので、その表のようなもの、あるいは考え方があると一番よいのですが、それを次回にでもお示しいただいてと。

そして、ぜひビルメンテナンスの部分における——ビルメンテナンスは職種がある程度特定しているので、一般的業務委託に比べれば、多分職種を特定しやすいのではないかと思うのですね。そういう意味では清掃とか警備があるのでしょうか、そのことの表でも出していただくと、職種別の議論が進むのではないかと思うのです。

先ほどの〇〇さんのほうにも、この4種目で、ちょっと読ませていただくと、1) サービスの安全性に大きく影響する職種と、2) 区の政策上、契約先を確保したい職種と、3) 専門性において他と区別すべき有資格者と、4) がそれ以外の一定の数がある部分ということと言うと、専ら3)は、前も我々が言っていたように士がつく仕事、保育士などはある意味わかりやすいのですが、ビルメンテナンスはビルメンテナンスで、4)なのか2)なのかわかりませんが、いずれにしても一定の職種別をつくりやすいと思うのです。

ぜひ〇〇さんから具体的な提案をいただくと助かるので、多分ことしの2020年の答申になくても、議論は続いていくと思いますので、ひとつぜひ出発点にさせていただいて、せっかく委員になっていただいているので、ビルメンテナンスについての職種別を考えていただければ、むしろ金額までの具体的な提案をしていただければと思います。

きょういろいろ伺って、なるほどと思う意見を多々出していただいたので、基本的には部会長が最初におっしゃったように、今までのやり方を踏襲しながら、ことしの到達点について決めていきたいと。以上でございます。

〇部会長 ありがとうございます。いろいろ宿題がありますが、ひとまず報酬下限額に関するものと、新しい職種別の提案をすることとはことしの大きな課題でもありますので、ひとつこれは議論を区分けしていかなければならないと思います。ぜひこの職種別をどうするかについて、こちら事務局を通して事前に、こういう提案があるというようなものを少し伺った上で、次回の会議で可能な限り部会としての議論をした上で、適正化委員会に絡んでいる部分も出てくると思いますので、今回は進め方も含めて検討をしたいと思います

ので、よろしくお願いたします。

なお、これまで黒子役に徹していただいておりますが、きょう、副区長からも御指摘がありましたように、予算絡みというものは、この報酬下限額を決める上で非常に重要な要件がありますので、事務局で、これらを含めて、今後の報酬下限額等の考え方なり進め方について御提案や御意見がございましたらお願いしたいと思っております。

○事務局 それでは、私から御説明したいと思っております。ペーパーを用意しておりますので配らせていただきます。

表題にございますように、これはあくまでもこちらの公契約適正化委員会、また労働報酬下限額専門部会の事務局という立場でつくった、さらに試案ということで、例えばふるさと納税の影響や、人口がふえて納税者がふえているのに特別区税が0.1%ぐらいしか伸びないというような予測もあり、なかなか厳しい状況もありますし、高齢化も進んでいる中で、児童相談所をはじめ、さまざまな行政需要もある中ですので、これはあくまでも試案ということが1つあります。

ですから、当然、来年の報酬下限額については、皆さんもう十分御存じのとおり、皆様の御意見をいただき、また議会や、区の財政状況も踏まえて、区として改めて決定することになるので、これを出しているからこのとおりということではないということで御理解いただければと申し上げておきます。

私どもの立場としては、昨年意見書の中でも、いわゆる高卒初任給をベースに考えるべきではないかということをお願いしておりました。そこに、いわゆる最低賃金と同じように上げていくだけでは、いつまでたっても追いつきませんので、2年間をかけてというと、こういう形になるのかなというものをつくったものでございます。

現状、高卒初任給の給与の割り返しとなる金額を、まずは来年、令和2年に適用する委託に係る報酬下限額としてはいかがかと。

そして、通常ですが、これは実は人事委員会の勧告が出て、それに基づいて、その年の4月にさかのぼって改定されるものがございます。ですから、もし今示されているもので令和2年に充てるとなると、実はもう1年前、平成30年に適用されているもので1回する。そして次の年、例えば令和3年について言えば、令和2年の勧告に基づいて計算されるものにするということは、実際には前年の令和2年度、要は令和2年の4月に適用されたものと同じになるのですが、そこ以上さらにさかのぼることは、契約ということで不可能ですので、そういった2年間で上げてはどうかということをお示ししたものでございます。

また、先ほどから、特に労働時間数がいろいろな計算の部分で出ているわけですが、労働時間数については、実は休日の日数によって、また休日がいつ土曜日と重なるかによってかなり影響がありますので、例えばうるう年であれば

労働日がまた1日ふえてしまうということで、単価が下がるとかということになるので、こちらについては逆にある程度、例えば今年について言えば10連休があったりということで、実は単価はかなり高くなっているかと思えます。

そういうこともあるので、1年を365日として、そこから週休日、祝日、年末年始休を差し引いた日数を労働日として固定して考えたほうがよいのではないかとということで計算をして、先ほど〇〇委員がお示しいただいた数字とはちょっと異なる数字を出させていただきました。

先ほど御説明したような内容で、2年おくれ、1年おくれというような形にはなるのですが、最終的には最新の数字を使ってのものに変える。これは、例えばいわゆる勧告がマイナスになってしまう場合もありますし、プラスになる場合もありますが、そういう場合も含めて、いわゆる高卒初任給という目標としていたものにどうやって近づけていけるか、これがよろしいのか、先ほど〇〇委員からもおっしゃっていただいたように、区の財政状況も踏まえて、もう1年かけて3年になるのかということはあるかと思えますが、事務局としての取りまとめをした内容ということで御説明しました。

御不明な点がありましたら、また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した。

ただいまの件は、あくまでも事務局として考えている案で、「こうします」ということではないことは指摘されているとおりでありますが、中身についての御質問はございませうか。1つは、2段階で、ひとまずその高卒初任給の時間額の水準に、つまり2年間ぐらいで追いつくようにしたらどうかという含みだと思えます。

そのためには、多少、年によって変動することがあり得るので、ひとまず休日等の換算については一定の基準を設けて、それに従って、ある意味で年度のずれを少なくするというか、消すようにしてしまう、つまり固定しておく。

それから、もちろん休日、国民の祝祭日が変われば、それに応じて、当然労働日数も変わりますので、その辺も、それはそれで変わるとしても、一応考え方としては、このような形で労働日数を固定すると。

その上で時間換算をして、その金額である1134円になるわけですが、令和2年の1130円として、それを基準にしながら、人勧が出るのは10月ですので、さかのぼれないので、繰り越すことになりませんが、令和3年から実施するようにして、ひとまずこの高卒初任給、行(一)のレベルにここで追いつくというような意味合いになるかとも思うのですが、そういう考え方かと思えますが、そういう理解でよろしいでしょうか。

○事務局 そういう意味合いで、まとめた内容です。

○副部会長 そうすると、今1070円だから、わかりやすく言うと、60円上げるということをおっしゃっているということですか。

○事務局 今までの委員会での御議論をまとめて、段階的にというお話で行くと、来年についてはそのようになります。

○副部長 なるほど。でも、いつかはたどり着くのだけれども、来年そこへたどり着こうという御提案だと承ってよいですか。

○事務局 というのは、ずっと最低賃金と同じ率で上げていくと、これは永遠に追いかけていくことで、追いつかない。

○副部長 そうなんですよ。

○事務局 ただ、事務局がこの意見をつくるものではございませんので、皆様の御議論というか御意見をいただきたいところだと思っておるところです。

○副区長 ちょっと補足させてください。冒頭申し上げましたように、いろいろ経過があって、高卒初任給を1つの目標にということは、この間の部会、それから委員会の中でも御提示を受けてきたということは、区長ともども本当に重く受けとめているところですよ。

ただ、先ほど来、〇〇委員にもおっしゃっていただいたように、区としては、やはり予算の組み方にかなり影響があることと、最初に部長もお話しいただいたように、この公契約適正化そのものは、各委員もおっしゃったように、やはり入札制度改革の問題と大きく絡んでいるわけです。

ですから、区民の反応を見ていると、いわゆる労賃と言われている部分だけの問題として捉えている方は少ないです。というのは、例えば公契約の発注もさまざまあるわけですが、例えば我々が事業をいろいろ支援する際の補助という制度があるわけですが、これも実は中小企業の方々に対してのそういう支援策も持っているわけですが、そういうところには、実はこの労賃問題は及んでいないのですよ。

そうすると、本当に公契約の発注という仕事としてお願いをする形式になったときに、法の制約などがいろいろある中で、この間やっていますが、実は補助のほうは補助金適正化法という1本の法律で縛られていて、そこには、はっきり言いますと、かなり裁量があるような、一方で言えば国はそれ以上の示し方をしない。要は本当に適正な率で支援をなさいとしか書いていないわけですよ。こういうものもかなり人件費にかかわる部分は大きく左右しているところがあります。

やはり地域全体を考えたときには、公契約の発注と言われているものが、例えば我々も意識を持ってこの条例をつくったわけですが、それは、本来ならば、まず1つはこの問題をどこに発信しているかということ、人件費というものは、国も含めて、社会保障の問題なども全部絡んででき上がっているもので、そういうところに何とか届けたいという気持ちが1つはあります。

それと、地域経済全体を考えたときには、国民の契約の部分にどのように影響を及ぼすかが大きいと思うのですよ。それは地方の自治体と話するときも、な

かなか相通ずるものがあるようで、実はないのですね。というのは、地方は、各自治体がやっているところは角度が全然違って、とにかく人口が流出している部分を何とか食いとめるところに重きを置いているので、いわゆる最賃法もそうですが、そこに先ほどの生活水準というところを引き合わせて考えていると。

もちろん、最賃法とは、もともとの考え方の根底が違いますから、決してこの差を、その線でよいのだなどということを行ったのであれば、実はこの公契約適正化そのものが考えた部分ではないですから、その部分との引き合いではないのです。

では、例えば今の自治体で、どこを見て標準生計と言われている部分を見ているかという、東京都も含めて、この勧告のときに、必ず後ろに標準生計世帯という基準を出すのです。それはどちらかというところと生活保護に近いです。自治体としては、これが縛られている1つの制約なのです。

ですから、この給料表をマトリックスのようにつくっていますが、高卒初任給というところがどの位置にいるかという、その中でも出発点の数字なのです。

ですから、そこにも行っていなかったのだからということは、先ほど言ったように重く受けとめていますし、まずは、ここを達成してからこそ、本当の意味で、本来の公契約適正化という部分がどこにあるかという議論になるのだらうと思っていますので、まずそこはなるべく早く達成すべきだろうという思いはございます。

ただ、その後が本当の意味で、果たして先ほど言った生活保障的な意味合いのところ——官製ワーキングプアと言われていることは、もちろんそれも我々は重く受けとめていますが——この問題と本当に重なってきているかどうかは、やはり我々も検証しなければいけないかなと思っていますのです。

とにかく、区はまだスタートラインに立っていないという意識があるものですから、その先の展開をいろいろお示しいただく中で、まずは第1歩という説明をしないと、区民の方にもなかなか納得がいただけなくなっているかなという思いもございまして、そんなところで1つの試案として、僭越でしたが、ちょっとお示しして、またこれも含めて御議論いただければと思っていますところ。

○部会長 大変重要な論点が提起されていると思うのですが、改めて公契約のあり方についての本格的なスタートラインに立つためには、こういう仕組み、枠組みで考えていく必要があるのではないかと。

これは〇〇委員が指摘されている連合のリビングウェッジの考え方に関連する部分がございますが、やはり高卒初任給行(一)は、ある意味で、とにかく生活保護という社会保障の最低水準をクリアするということの上に、初めて公契

約の賃金や経営のあり方を見据えていかなければならない。そういう意味では新たなスタートに立つためには、こういうところが本格的に次のステップへ進めていける枠組みではないかと、私はこのような受けとめ方をしているのです。

これは事業運営の方からの御意見も承っておきたいと思うのですが、〇〇委員は、どうでしょうか。建設のほうは、ある程度職種別の目安というか、算定の方式が数字で示されていて、必ずしもこれは現場の賃金そのものをこうしなさいという意味ではないけれども、それをもとに算定をし、かつ、ことしから明示されているように、これはあくまでも労働者の受け取る賃金ですよ、そのほかに労務費としては約40%ぐらい上乘せしないと総労務費は出ませんよという、その区分まで、今回、設計労務単価の内訳が定められております。

この辺は、事業委託のほうの、ビルメンテナンス関係の産業には、そういった設計労務単価的なものまでであると見てよろしいのでしょうか。

○委員 いや、そこまでは、まだないですね。資料をいろいろと見たのですが、東京のほうで聞くと、実際にはそこまでの各会員の実際のアンケートはとっていないと言われました。いろいろな業種があるのですが、職種別にそこまではとっていないし、データとしては、ないということで、先ほどの一般清掃と設備管理、警備という大まかな3種類ごとの賃金、月給は幾らで、時給単価にすると幾らになりますよという出し方しかしていないですね。

○部会長 積算資料とかいうところに多少関係しているものもございますか。

○委員 情報年鑑で、これはトータル的にいろいろな会社の月商とか、実際の従業員の数、委託を受けている業種によって、また、ちょっと複雑ですが、半日仕事あるいは1日仕事、いろいろとあるわけですが、委託業務が多いと、それをうまく組み合わせる人を配置していくという工夫も必要なわけですね。

これは私も一応データをもらったので、我々世田谷の業者も含めて、全体的にこういう委託業務の会社はどうかを、また改めて実態をもう1度しっかり勉強して、先ほどあったとおりの、ある程度こちらで職種別に出していかなければいけないのかなと思っています。

○部会長 そうですね、何らかの目安というか、相場形成のめどが立つとよろしいのですけれどもね。

○委員 そうですね、できたらその辺も、協会とも相談しながら、全体的に委託業務としてはこうだなというものを進めていきたいと思えます。

○部会長 それがあると、委託のほうの予定価格の算定その他も、そういうものを基準に、だんだん標準化されていくようなことになれば、それなりの競争なのでこぼこも、ある程度はならされていくような感じもするのですけれどもね。

○委員 ちょっとお聞きしたいのは、ビルメンテナンスの中で、23区の中でも地域格差のようなものはあるのですか、東京都は大体一緒ですか。

○委員 基本的には余り変わらないですが、地方へ行きますと、やはり全然違

います。

○部会長 差は大分ありますか。

○委員 違います。積算方法で、世田谷区の庁舎の維持管理をしていく上で、では、何人使ってその業務を遂行していくかは、簡単に言うと、例えば10人でできる、ある会社は15人いないとできないとかで、では、果たして15人でないとだめということも言えないわけですね。やはり技術的な面などを含めて、10人で十分やっていける、または15人でないとできない、1人1人のスキルの問題もある。そうすると、先ほど言ったような労務単価も違うわけですね。

積算方法で、例えば今はもうたばこは吸わなくなって、灰皿とか窓拭きが減った。では、それで1日何回の掃き掃除をすればよいのか。1回すればよいのか、2回すればよいのか、3回やらなければだめなのか、でも、1回でもよいでしょう、きれいに保持されればよいとか、その辺の業務内容の線引きもまた難しいわけですね。

ですから、いわゆる大きなビルの積算方法は、例えば平米によって、清掃だと平米単価が幾らとかと、これは国交省で出している標準なのですね。それもさっき言った会社によっては、それでペイできる。ところが、人数を投入して、できない場合とか、そこはあくまでも人で、労働集約型ですから、その人によって、よい仕事ができるかできないかと。

もちろんある程度賃金を引き上げないと、労働者側も仕事をちゃんとしっかりやろうという意欲とか、こんな賃金でやっていられないといった感情も出てくると思うのですね。

○委員 ありがとうございます。

○委員 だから、協会としてもその辺の職種別とか、いろいろと、こうしたほうがよいということはなかなか難しい。

○部会長 また、その条件がいろいろ変わると、その中身も変わってきってしまうと。

○委員 その辺は、私、今回この委員になって、協会全体的にも含めて、どう捉えているか、情報をいろいろと収集して、実態をきちっと掌握していきたいと思っております。

○委員 ビルメンテナンスの资格的なものも必要なビルと、何かいろいろありますか。

○委員 あります。

○委員 賃金で、その辺の差はあるのですか。

○委員 もちろん平米によってビル管理者、資格者を置かなければいけないです。

○委員 例えばボイラーとか、何かそういう免許資格者を入れないといけないのですか。

- 委員　そういう人を入れなければいけないです。
- 副部長　だから、むしろそういう資格者はこうだと。ボイラーとか何かは、こういう資格を持っていないといけない人の場所はこうだ、それとそれ以外とに分けてやっていただいたほうがよいと思うのですね。
- 確かにボイラーなど、その資格は、会社で取らせるのですか、それとも持っている人を雇うのですか。
- 委員　会社として、例えばその仕事をするに当たって、その資格者がいないと仕事はできないわけですから、資格者を入れます。
- 副部長　やはり採用するのですね。
- 委員　そうですね。あとは、戦略的に、今度こういう仕事をやっていくので、社員に資格を取らせる等ですね。
- 副部長　取らせるところもあるのですか。
- 委員　あると思います。車も含めて、会社で取らせるとか、持っている人を採るとかいう形ですね。
- 部長　水回りとか、空調とか、分野分野であるのですか。
- 副部長　ビルによっては結構いろいろとあるのですよね。
- 委員　そうです。
- 部長　図書館などですと、古い図書館では、本にほこりがたまるけれども、今建てられている図書館では、本のほこりを払うなどということはほとんど必要ないような管理になっていますから、そういう機器や設備の状態いかんで、投入する人員や業務の内容はうんと変わると思うのですね。
- 副部長　ちょっと区の方に質問で、労働時間の算定の方法ですが、ここにいただいた考え方は、ポピュラーというか、世田谷区が考えたのではなくて、おおむね出されている考え方なのか、それとも世田谷区で考えられたのか、ちょっとその辺を。
- というのは、いろいろな考え方があって、連合さんののは、たしか月164時間と、これはもっと多いですね。だからもっと少なく、年1800時間ぐらいで計算する考え方は、私は根拠がよくわからないけれども、1800時間で算定するものも、多分実態がそうなのかもしれないけれども、これがオーソドックスなものかどうか、ここだけ聞きたいのです。
- 事務局　特に決まった様式があるということではなくて、今回これを考えるに当たって、実態として休みが何日あるかをカウントしたことで、逆に言うとうるう年の考え方もありますし、あとは、休日が土曜日になる場合もあるということも含めて考えたときに、どちらかというところ、それを余り考えていない計算の仕方ですと、年度によって単価が変わってきます。
- 副部長　多目にしているということでしょう。
- 事務局　今年度は、単価が上がる方向になります。

○副部長 そうですね。わかりました。

○事務局 ですから、これがよろしいのかどうかも含めて、最終的には御意見があればありがたいとは思っております。

○事務局 ちょっと補足させてください。私どももこの高卒程度の一般事務のいわゆる時間単価を、通常の祝日を毎年、カレンダーどおり、暦どおりにカウントしたときに、給与の月額が変わっていないのですが、平成30年度は1120円で、令和元年度は1148円と、金額が変わっていないのに、休日の日数によって変わってしまうのですね。

○副部長 随分変わるのですね、20円ぐらい違ってしまうのですね。

○事務局 そのようになってしまうのです。ですから、そこは、暦によって単価が変わることはいかがかということで、これは多分祝日もフルカウントしている感じになります、ことしは特例で、ゴールデンウィークもすごく長くなったので、多分、〇〇委員がお示しいただいたものは例年より祝日が多くなってしまっているのだからと思うのですね。そういうことで固定化したほうがよいのではないかという、あくまで区としての考え方の案でございます。

○副部長 わかりました。ありがとうございます。

○部長 ということで、区からも大変貴重な御提案をいただきました。

○副部長 いや、むしろ最初のころはこういう考え方をしていたのだけれども、だんだんそうはいかないという予算の話が出てきたので、最近はその踏襲した答申を考えなければいけないということになって、要するに「できない答申を出しても意味がない」ということで、〇〇さんたちといろいろ議論をされて、最初のころ、ぎくしゃくしていたので、予算どおり考えると、他区を見ながらと考えていくと、先ほどの私の発言になってしまったのですが、今回こういうことを考えていただいて、私としては初心に戻ったつもりで、いよいよ次の新しいレベルに上がっていくなど。

○副区長 やはり世田谷区というところは、そういう意味では、この取り組みも含めて、いろいろ注目されているところもありまして、今年度、出したときも、さまざまな声は上がりました。ただ、よいことには、今のままではだめなのだということ、それぞれ23区も実情が違いますので、それに照らしてどのようにしようかということを考え始めたことは、結果としてですが、よかったことだろうと思います。

やはり23区間でも、考え方の整理という意味では、一致できるところと一致できないところがあって、公契約というものに対する捉え方が、それぞれの実情で違います。まして中心部の区では、発注の中身が全然違いますので、生活の実態で、例えば学校不足というのは全然違いますから、その発注量の問題以前として、どこに照らしているかが違います。そうすると、当然この賃金問題

に対する考え方も差異が出るのですね。

ただ、考えていかなければいけないのは、そろそろ都市部も人口減少に入ってきます。もうあと10年という世界の中では、多分始まると思うのですね。

そういうときに、やはり人手不足も含め、地方が必死になってやっている対策を、こういう形のもので公契約の中から、次の先例をつくっていくという気持ちはだんだんみんな出てきていますので、そういう意味でも、今回こういう部会の中でいろいろ御議論をいただいて、我々のわからないところはお教えいただきながら先へ進めないといけないのかなという気はしています。

○部会長 ということ、今回は大変重要な提案あるいは考え方を出していただきまして、本当にありがとうございます。次回10月に開かれるときには、次の年度の下限額を提案としてつくり上げなければならないことと、もう1つ、職種別の考え方をある程度提案して、適正化委員会等と連携しながら新しい対応を考えていきたいと思っておりますので、その間少し時間がございますので、事務局を通して個別に、委託なり建設を含めて、少し下調整をした上で、次回の専門部会を開くように段取りをしたいと思っておりますが、そういう進め方でよろしゅうございませうか。その間、いろいろ資料のお手伝いをいただいたりすることがあるかと思っておりますが、そういうことでお願いしたいと思っております。

なお、今回は〇〇委員、〇〇委員からそれぞれ具体的な提案もいただいておりますので、これらの扱ひも含めて、次の委員会には事前にその課題を出した形で委員会に参加していただくように計らいたいと思っておりますので、そういうことで多少事務局とのやりとりも作業をした上で、次回が一応最後になることですので、そういう意味では、次回、ことしの専門部会の大きな仕事が待っております。きょうは本当に貴重な御意見と活発な提案をいただきました。

それでは、議題の4番目、世田谷区の工事の関係の下限額に関するもので、事務局からの説明をいただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○事務局 それでは、区の参考下限額について御説明したいと思っております。今年度、国から設計労務単価、参考値も全く示されなかった職種について、区で参考下限額を設定して告示を行ったわけですが、改めてこの場で御説明させていただき、委員の皆様から御意見、あるいは考え方について御理解、御了承をいただきたいと思っております。

それでは、経緯からお話しさせていただきます。ことしの3月以降に適用する公共工事設計労務単価について、2月に国土交通省より公表されましたが、東京都については、51職種のうちタイル工、屋根ふき工、建具工、建築ブロック工の4職種について公共工事設計労務単価が設定されませんでした。

これまでも国が設定に至らなかった単価はございましたが、屋根ふき工を除いては、関東地方整備局が東京都の参考値を示してまいりましたので、区はこれに基づいて、その85%となる労働報酬下限額を告示してまいりました。

屋根ふき工については、最後に国が平成26年度に参考値を示した全国単純平均値を継続して使用してきたところでございます。

しかしながら、今回、関東地方整備局から示された3月以降の公共工事設計労務単価については、これまでの対応と異なって、国が設定に至らなかった単価については、関東地方整備局としての参考値も示されておりました。

そこで、事務局として、昨年8月に部会から意見書をいただいておりますが、その中で、「国土交通省が公表する「公共工事設計労務単価」における51職種」については、「2019年度東京都の公共工事設計労務単価の85%以上」と記述があることを踏まえて、今回その単価が示されなかった4つの職種については、労働報酬下限額の告示の際には、これを示すことができないと考えました。

したがって、告示の際に51職種を一応掲げはしましたが、当該4職種の下限額の欄についてはバー（「—」）で表示いたしました。

例年作成している工事用のポスターには、当該4職種を欠番にして、一覧表を詰めて表示して、欄外に過去の公共工事設計労務単価をもとに算出した参考下限額を御案内するという旨を記載することで対応させていただきました。

そこで、区の参考下限額の算出の考え方ですが、まず最初に、国土交通省が直近で示した東京都の労務単価に東京都の平均上昇率を毎年乗じて得た数値を区の参考値とします。そして、この参考値に85%を掛けて、8時間で割った数値が区の参考下限額となります。

ちなみに、この算出の方法ですが、都内の他自治体に確認したところ、〇〇区と〇〇区については私どもと同じような考え方にのっとり算出しているということでした。

〇〇市も基本は同じですが、私どもは東京都の平均上昇率を掛けていますが、〇〇市の場合は全国の平均上昇率を掛けて算出しているということでした。

あと〇〇区と〇〇区と〇〇市については、前年の設計労務単価を使っているということで、今回参考とすることはできませんでした。

他自治体についてはそのような形で算出しているということでした。

本来ですと、今回、委員会あるいは部会を開催して御意見を伺わないといけなかったのですが、告示までにいとまがないということもあって、前期適正化委員会の会長、副会長にあらかじめ御相談した上で、委員の皆様にはメールで御連絡をして、告示をさせていただきました。今年度はそのような対応を臨時にさせていただいたのですが、同様の事象は今後も想定されますので、来年度以降の対応について、このような考え方でよいのかどうか、ほかに御意見などがございましたら、この部会でいただきたいと思っております。

私からは以上でございます。

○部会長 ありがとうございます。

国土交通省による設計労務単価が出てこないものが出てきて、これは現場の

作業方法その他、工法の変化等で数値がとれなくなっているということなのだろうかと思うのですが、これは〇〇さんなり、何か御意見はございますでしょうか。あるいは〇〇さん、こういう表示の計算の仕方で一定の数値を出しているという注釈書きで出すことで処理してよろしいかどうかですが。

○委員 妥当な参考値だと思います。

○部会長 そうですか。

○委員 私もそれは、前年度をそのまま引き継いでしまうと、ほかの職種はどんどん上がっているのに、その職種だけ置き去りにになっていくという状況になるのであれば、今回事務局で設定していただいた方法が一番適切かと思います。

○部会長 多少でこぼこが出るかもしれないけれども、一定の率で継続させていくと。では、そういうことで。

○副部会長 結論はよいのですが、結局そういう職種はなくなったということなのですか。参考値が出ると、一定の数を集めて平均を出す統計か何かをとっているのではないかと思うのですが、この出ないということは、むしろ、その統計をつくるために必要な数が集まらないということなのですかね。

○部会長 屋根ふきがない住宅はないような気がするのですが。

○委員 職種はなくなってはいないのですが、複合でまざっている部分はあるかもしれません。タイル工はちゃんとあります。

○委員 私もこの屋根ふき工の講習を見たのですが、カヤぶき屋根みたいなものだったら確かにないだろうけれども、実際に国交省の種類別で見ると、スレート屋根とか、そういうものも全部含まれているので、この仕事がないということはあり得ないと思うのです。ですから、単純にサンプルがとれなくなっているとか、〇〇委員も言っていたのですが、その職種だけではなくて、もう今はいろいろな仕事をしないといけないということはあるので、そういう結果、これと指定されてしまうと、ないということなのではないでしょうか。

○委員 同じ屋根でも材質によって手がかわったりするので、サンプルがとれないということはあるかもしれないですね。

○部会長 瓦とスレートや麦わらでは違ってきますね。

○委員 あと、金属製屋根とか、いろいろなものがありますので。

○部会長 なかなか1つ1つ探っていくと大変な問題があろうかと思うのですが、ひとまず、暫定的ではありますが、こういう表示をして、なお検討の余地があれば、またそれらを議論した上で、表示の仕方等も適正な変化を加えていくというやり方で進めていきたいと思いますが、よろしゅうございましょうか。いろいろ事務局の御苦勞も、こういう細かいところが出てまいりますので、どうもありがとうございました。

それでは、ほかに何かございますでしょうか。特に何かございましたら、ぜひ事務局なりを通して、次回が最終ですので、ひとつよろしくお願いいたします。

す。

(事務局 次回日程の連絡)

○部会長 本日はこれで終わらせていただいでよろしいでしょうか。どうもありがとうございました。お疲れさまでした。

午前11時46分閉会