

平成30年度労働報酬専門部会（第1回） 会議録

1. 会議名称 平成30年度労働報酬専門部会（第1回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 平成30年7月9日（月）午前10時～午前11時40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
 - ・ 委員等
永山部会長、小部副部会長、兒玉委員、丸山委員、河原関係人
 - ・ 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. 労働報酬下限額について
 - 2. その他
 - 閉会

平成30年 7 月 9 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10時

部会長 それでは、時間になりましたので、今年度最初の労働報酬専門部会を開催させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日、宮崎副区長さんも御出席の予定なんですけれども、職務の都合上、後から参加されるということですので、御挨拶はお見えになったところでいただくようにさせていただきますと思いますので、御了承をお願いします。

本日の委員会には本来もうお一方、委員が昨年までの委員にかわりまして就任されておりますが、本日欠席とさせていただきますということですので、御了承よろしく願いいたします。

これから部会の議題に入りたいと思うのですけれども、ひとまず今回は、特別にこれまでのメンバーに加えまして、新たに業務委託の中で大きな比重を占めておりますビル管理等の事業界で世田谷の代表をしておられます さんに御出席をいただくことになっております。先般こちらで開かれたシンポジウムにも御参加いただきまして、貴重な御意見をいただいたりしております。これまで建設と土木で構成されていたこの委員会に、今後ぜひ委託の状況も踏まえた論議をしていきたいという希望もございますので、こちらの勝手なお願いで恐縮ですけれども、一言御紹介と御挨拶等をいただければ幸いです。よろしくお願いいたします。座ったままでどうぞ。

(関係人の自己紹介)

部会長 ということで、議論を豊かに活発にしていくために、これから昨年に引き続きまして、御協力をよろしくお願いいたします。

それから、もうお一方、昨年までの委員から、建設協会は委員にかわりましたので、一言、自己紹介と御挨拶をお願いいたします。

(新任委員の自己紹介)

部会長 よろしく申し上げます。

なお、この委員会の報告といいますか、結論につきましては、毎年区長に提出することになっているんですけれども、昨年までは中間報告という言い方をしていたんですが、去る6月27日に開かれた公契約適正化委員会の中で、この部会の中間報告というよりも、やはり意見書というものが適切じゃないかということで承認されましたので、ことしもまた改めて、中間報告にかわって、当委員会の意見書を提出するというのが本委員会の課題でございますので、それについて活発な議論と効力のある意見書をつくりたいというのが私としての希

望です。

ただいま宮崎副区長がお見えになりましたので、着席早々恐縮ですけれども、第1回目ですので、一言御挨拶をお願いいたします。どうぞ座ったままでお願いいたします。

(副区長 挨拶)

部会長 よろしく申し上げます。ありがとうございました。

それでは、早速本題に入らせていただきます。始めるに当たりまして、最初に、本日配付されております資料について、事務局から御説明をお願いします。

(事務局 資料確認)

部会長 ありがとうございます。

足りないものがございましたら、よろしいでしょうか。

若干蛇に足をつける類いですが、資料1のこれまでの経過でございますけれども、平成27年4月に条例が施行されたことに伴いまして、5月から、適正化委員会及びこの労働報酬専門部会がスタートしております。そこに幾つかございますが、この専門部会は、もちろん労働報酬下限をどう決めるかが主たる論議の課題ではありますが、同時に、その実現に向けたさまざまな関連の事情や認識及びこれを実現するための条件として、条例にも規定されておりますように、労働者の労働条件、労働環境の改善に加えて、それを実現可能にする経営環境をどうつくるかという車の両輪をかなえることが基本になっております。その意味で、関連することにつきましても、さまざまな議論や提案を適正化委員会及び区、あるいはその他の機関に申し述べるようなこととしてきております。

中心になりますのは下限額でございますけれども、委員から出ていることにも若干関係があるかと思えますけれども、そこに至る経過で、平成27年12月に中間報告という形で、委託を1093円、それから設計労務単価の70から85%の水準を下限とすると出しまして、それから、28年、29年というぐあいに下限額が動いてまいりました。昨年につきましては1050円と出したんですけれども、この部分だけが積み残しといいましょうか、中間報告を出したところでとどまっております、本年度は、これらの経過を踏まえて新たにどう対応するかというか、あるいは今後どうするかを論議していきたいということでございます。

そこで最初に、今回の部会として最終的には、先ほどの参考資料3を見ていただきたいんですけれども、スケジュールが書いてありますが、適正化委員会

と労働報酬専門部会の両方がございますが、本日、7月9日の専門部会を開きますと、来月の8月8日に第2回目を開きまして、ひとまずそこで意見書をまとめる作業を仕上げるような、非常に忙しい日程になっております。と申しますのはその後、区の予算編成にこれが絡む部分がございますので、その編成が終わった後に意見書を出しても、事実上、予算とひもづけができないことにもなりかねませんので、その意味で8月中ぐらいに最終的な意見を取りまとめたということスケジュールしまして、8月8日を第2回目の部会にするということですが、2回の会合で詰められる保証がございませんので、私からのお願いですけれども、きょうの議論を踏まえて、できれば8月8日の前にでも、本専門部会としての意見書原案をまとめまして、できれば事前に事務局からメール等で配信していただきまして、御意見をいただき、それらを拝見しながら8日に意見書案をつくって、これをたたき台にまとめていこうと思います。

なお、そこでまとまらない場合も、事務局と私のほうにお任せいただければ、最終的な取りまとめを基本的な枠組みに沿いまして表現等の改善をして、最終的に区行政の計画時期に間に合うように作成していきたいと考えております。そういうことで、わずか2回の議論でまとまるかどうかわかりませんが、ともかくそういうことで進めさせていただきたいと思っております。ひとつそういう点でよろしく願いいたします。

まず事務局のほうから改めて、資料1についての御説明をお願いいたします。

事務局では事務局から、資料1をごらんください。労働報酬下限額に係る経過について、簡単に説明させていただきます。

部会長からもちよっと御説明があったんですが、まず記載させていただいているのは、平成27年4月に公契約条例を施行して以降の動きでございます。

27年5月25日付で区長より諮問がありました。書いてある2点についてでございます。

それを受けまして12月28日に中間報告が、委員会と部会から出ております。その中で、委託については1093円、これは部会で算定した区の高卒初任給の時間単価そのものを下限額に設定して提示をいただきました。工事については公共工事設計労務単価の70ないし85%ということで、使用者側の主張は70%、労働者側は85%ということで、このときは両論併記になっていたかと思えます。

そして告示を経まして、28年7月1日に下限額は適用ということに、この年はなりました。委託が950円ということで、区側で区職員の給与体系のバランス等を考慮いたしまして、あとは他区市の実績とかを考慮して、平成28年の臨時職員相当の金額ということで950円とさせていただいております。工事については85%ということです。

そして28年8月31日付で答申が公契約適正化委員会から提出されております。

す。そして報告書が労働報酬専門部会から提出されておりまして、その報告書の中で、委託については1020円、工事については変わらず85%ということになっておりますが、委託につきましては、その当時、下限額950円から、部会で算定した高卒初任給がこのときは1105円。2年かけてその1105円に達するようにということで、その間をとって1020円という御議論になって、この1020円という金額の御提示をいただいております。

そして告示を経まして、このときは29年4月に委託1020円、そして公共工事は85%ということで適用が開始されております。

そして昨年10月16日に、今度、部会で報告書を取りまとめていただいて、適正化委員会からの提出ということになりますけれども、委託はこのときは1050円ですね。当時、東京都の最低賃金が932円から958円に上がりまして、2.79%上昇といったことも鑑みて、1050円という金額を御提示いただいております。そして工事については85%ということで、こちらは変わらずということになっております。

そして告示を経まして、先ほどちょっとお話がありましたけれども、この30年4月以降は、委託については金額据え置き、公共工事の設計労務単価も掛け率85%は変わらずという状況になっております。以上でございます。

部会長 どうもありがとうございました。

以上のような経過と論議を踏まえまして、早速、本年度の労働報酬下限額の委託及び建築につきまして、各委員から率直な御意見をいただきたいと思いますが、まず最初に、委員からの御意見につきまして、本日、委員から御説明をいただけるということですので、よろしく願いいたします。

委員 委員が諸事情で出席できないということで、事前に資料をいただいておりますので、私のほうから御報告させていただきたいと思っております。

まず、平成31年度の労働報酬下限額について、(1)に目標額としてございます。この基準につきましては、特別区職員行政職(一)の高卒初任給を基準に考えますと、時給単価でいくと1120円。1120.1円になるかと思っております。さらに言いますと、その計算式の下に、昨年から今年度もこの行政職の賃金は上がっておりますが、まだ確定はしておりませんが、ことし11月ごろに来年の行政職の賃金基準が決まりますが、その掛け率を上げますと1127.75円に上がるであろうと想定しますと、来年度、平成31年度に業務委託として労働報酬下限額の目指す金額としては1128円と算出しております。

2番目に、では具体的にその1128円を基準に下限額を決めるとすると、いきなりそれを引き上げるとなりますと、さまざまな事業者、また世田谷区の財政にも影響するというので、それを何年かけて引き上げるかということで、そこに試算が出ております。1年で今の差額を上げますと108円の引き上げが

必要で、また、2年の場合には、来年は1074円まで引き上げる必要がある、また3年4年という形で計算をされております。いずれにしろ、その1128円にどうやって引き上げていくか、今後議論が必要ということになっているかと思えます。

2ページ目に行きまして、その引き上げに伴って考慮すべきことが4点書かれております。まずは今後の経済状況や賃金水準の引き上げ等の見直し、これは最低賃金の引き上げなども含まれるかと思えます。2つ目に区の財政状況や区の臨時職員の給与、3つ目には委託事業者の状況、4つ目には行政運営に基づいて公平性、財政負担等の適正な総合的な観点からの検討が必要であろうということで、これらを加味して修正を加えた時間単価を平成31年度の下限額とすべきであると。

(3)は、これは他の自治体では出てきておりますが、職種別の労働報酬下限額、特に有資格者についての下限額設定を、ぜひとも事務局のほうからも提案をしていただいて、一律の下限額とはまた別に、有資格者の下限額の検討を始めていただきたいということです。

3です。労働報酬下限額以上の報酬の確実な支払いということで、(1)は、下限額を決めても、実際に現場で労働者にその下限額以上の報酬が払われなければ意味がないということで、その確認作業ということでアンケート調査の提案が出ております。また、事例としまして、千代田区、川崎市のアンケート調査の事例も載っておりますので、参考にさせていただきながら、世田谷区でも実態調査をしていただきたいということ。

(2)につきましては、まず、労働報酬下限額が適用であるということを経営者、労働者が認知をしなければなかなか進まないということで、その周知の方法について、渋谷区、相模原市の事例を掲載しております。これらを参考に、世田谷区でも周知について推進していただきたいということです。

最後に4です。予定価格の適正な積算ということで、当然下限額を引き上げていくことと同時に、やはり事業者が必要な一定額の利益を確保して、労働報酬下限額を確実に支払える、また、法定福利費を支払える、そのような予定価格の設定が必要であるということが書かれております。以上、委員からの提案になります。

部会長 ありがとうございます。

これまでの基本的な経過を踏まえた今年度に向けての委員からの御意見であります。これに関しまして、委託なり、あるいは建築土木に関する皆さんから御意見ございますでしょうか。

重要な点は、金額そのものとあわせまして、金額の表示につきましても、職種別に下限額を設けるという提案もございます。それから、規定された下限額

の実施状況がどうなっているか、点検する方法についての提案もございます。さらに最後に、これらの下限額を実現するためにかかわっている、まず予定価格等関係する金額についての算定が適切に行えるような、そういうことを踏まえて事業者の一定の収益の確保や、それに見合う報酬下限額の支払いをきちんとしていくということが指摘されております。また、昨今の担い手3法の改正以来、法定福利費に関する別枠表示等、契約の方法の改善についての議論もこれまでのこの委員会で行われましたけれども、引き続いて委員のほうから同様の提案がございました。以上が提案の内容だと思いますが、これについて御意見ございますでしょうか。

副部長 さんから特にどうですか。

部長 印象としてどうでしょうか。

副部長 これを見ると、1128円とか1074円とか1056円とか1047円とか、具体的にことしの結論部分が出ているので、それも含めてお考えいただければと思うんですが、いかがでしょうか。

関係人 1つは、委託業務の契約の実態ですね。役所、民間も含めてなんですけれども、例えば時間の契約。わかりやすく言いますと駐車場の警備で、仮に9時から5時までだと、その警備員は9時から5時までの時間拘束があるわけですね。そういった業務形態もあります。それと、例えば小中学校のグリストラップ、あるいは貯水槽、あるいは換気扇の清掃は、時間というよりも、1つの学校業務に対して単価が決まっているわけですね。そこはスキルの問題で、9時から始めて3時に終わる場合もあるし、あるいは作業員の人数、スキルによって5時までかかる。そこら辺で労働賃金を一律に云々という出し方が……。契約自体も、その契約単価が合っているかどうかちょっとわからないんですけれども、あと、いろんな業務の中で、その業務に専念ではなくて、ほかの業務も兼ねて1日の労働を終えるというパターンがあります。グリストラップとか、清掃業務の中でもいろんな業務があるわけですね。とにかく時間に拘束されない、この仕事をきちんとやって幾らということで、そこは契約では時間給云々というのはなかなか厳しいわけで、やはりある程度1日の労働の中でこれとこれをやってください、そこは時間じゃなくて出来高の契約になると思うんです。いろいろなパターンがありまして、人それぞれの契約の仕方がありますので、ちょっとそこら辺は難しいところがありますね。例えば正社員の場合ですと、換気扇の清掃が仮に午後一番で終わったら、別の業務を午後からやってもらうとか、そこら辺の1日単価総なめて、この1日の単価が適正であるか、当然支払いがあるわけですから、そこら辺も踏まえて、感じとしては時間単価がもうちょっと上がってもいいのかなというところがありますね。

部長 どうもありがとうございました。

先ほど　　さんもおっしゃっていましたが、正社員である人たちと、一種の請負といえますか、そちらを希望される方が混合しているという話と今のお話がちょっと絡んでいるような気もするんですが、建設の場合も同じような……。

委員　　そうですね。請け負ってやりたい人というのは稼ぎたい人なので、要するに、朝7時半から6時半までやって、時間的に働く時間はふえるんですけども、月100万以上稼ぎたいよという人は請け負うんですね。そういう請負の事例と、時間給で全て説明がつくかといったら無理だと思うので、その辺の考え方は分けないと無理だと思います。

部会長　　国交省の資料などを見ていますと、建築工事に当たっての出来高換算をどう時給換算するかという試算のモデルみたいなものがあるんですけども、あれはどうなんですかね。実際に今の働き方からいうと、大分歩掛かりというか、能率が変わってくるんですよ。正規雇用者の場合と請け負ってやる場合との歩掛かりというか、能率というのが……。

委員　　全然違ってくると思いますね。請け負ったら5割ぐらい多く稼げるというのが一般常識なので、その辺の発想が、多分時給とはかなりギャップがあって、無理なんじゃないかなと思いますけれどもね。技術職ですから、当然稼ぎたい人は稼ぐ、だから請負にさせてくれと言いますから、だから2カ月かかるところを1カ月で仕上げるよというのはよくあることなので、それは技術職ですから、能力給ですから、当然倍も稼ぐ人がいて当たり前だと思います。

副部会長　　公契約条例の考え方というのは、区役所から委託された建築やさっきの駐車場のあれを、その職場で働く一番低い人がこのぐらいですよと、最低保障なんですよ。だから、いろんな形でそれ以上の方がいらっしゃることについては、別に我々がいけないとかいいということではなくて、当然のことだと。ただ、先ほどの話でも、多分いろんな業務を受けているので、1人の人が1つの業務を時間を決めてやるというのはむしろ少なく、そういう人たちもいるんだけど、結局、どこの職場に転任になっても、あるいは業務量でやっても、時間換算にしたならこれより超えていますよというふうにしてほしいと。そういう意味では、一番下を決めるので、もっとあっていいのかなと。要は、逆に言うと、全員がそこを守らなきゃいけない。だから、労働時間が結構短くなって、収入が少なくなるのは避けたいという人もいるかもしれないし、逆もいるかもしれないけれども、そういう意味では、区の委託した職場の全ての人たちがそれを超えているということでは、ある程度上げておいたほうがいいのかなと。もちろんそれより高い人はたくさんいると思うんですけどもね。

部会長　　委員、いかがですか。

委員　　建築なんかでいきますと、いろんな職種があるのプラス、先ほど

さんもおっしゃっていたんですけれども、例えば建築の場合も、大工さんもやりながらいろんなお仕事を常に流動的にやられているケースがあって、今、特に多能工のような方もふえているケースもあるので、こういう人たちをどう考えるのかということと、やはり一方で、何年いてもなかなか技術が身につかない方もいらっしゃるって、じゃ、こういう人たちがずっと余りに低いままでもいいのかという問題もあるんですけれども、今回やっぱり公契約で決めなければいけないのは下限額なので、世田谷区なんかもそうですけれども、未熟練工とか見習い工というのは一応また基準を別に設けておりますので、どうしても熟練までいかない人についての基準、また一方で技術を持って、例えば大工さんであれば大工さん、土木であれば土木という仕事で、一般的にちゃんとお仕事ができる方については、その職種ごとに下限額を決めていかないと、一方で公共工事の質の担保ができなくなってしまうこともありますので、そこを勘案しながら下限額設定を決めていく必要があるのかなと思っています。その1つの基準が公共工事設計労務単価ということになっているかと思います。

部会長 下限額の設定という論議と、最近特に言われていますのは、職種ごとに基幹職種の方々の処遇をどうするかということがかなり中心的な課題になっていて、その関係から、最低下限額とある種の基幹職種の方々の水準設定を抱き合わせにするような、そういう職種別の考え方が必要じゃないかという意見が結構あると思うんですね。そこは、先ほど言った請負をやらせてくれという話になるとちょっと意味合いが変わってくる面がありますが、とりあえず請負のほうは事業者としての活動に近いことになりますので、その意味では、この委員会としては、ある意味で時間給を軸にした考え方を基本にすることはやむを得ないかなと思うんですけれども、その辺はどうでしょうか。やっぱり時間給というものを基本にして、官製ワーキングプアをなるべく減らすというこの委員会の課題に沿って最低下限額を決める。それは基本的なこの専門部会の課題なんですけれども、あわせて特に重要な職業や職種、そういう人たちのあり方を改善することによって、行政ニーズに応えやすい体質をつくっていくという考え方ではないかと思うんですけれども。

副部会長 要するに、条例の対象として、たしか労働者という言葉があったと思うんですね。前回の委員会でいただいたんですけれども、たしか事業者、下請負者、労働者と。だから、条例の2条の(3)、基本的には我々が考えている今回の報酬下限額の対象者はここにある労働者を言う。たしかそうになっていると思うんですね。その労働者はア、イ、ウがあって、1つ目が事業者または下請負者に使用される者であって賃金を支払われる、2つ目が派遣労働者、3つ目が一人親方。ここまでが基本的には下限額の対象者で、一人親方と言える方の場合は適用があると。ただ、さっき言った事業者に近いというか、さっき

の直接の請負にして労働時間は関係ないとなってくると、この一人親方から、場合によったら外れることもあるかもしれないし、含まれるかもしれない。それはその人の実態と、労働時間の規制だとか、みんなと一緒に始まって、みんなと一緒に終わるのかとか、そういうことによって、一人親方と言葉で書いてあるけれども、外れる人と外れない人がいる。いずれにしても、この労働者のところがこの下限額の対象なので、それと異なる契約形態にしているとすれば、それは当たらない。その人は例えば下請になっちゃうということになるんじゃないかなと思います。

部会長 それで、ひとまずこれまでの論議からいいますと、建設に関しましては、熟練技能者については85%、それ以外については70%を下限額にするという点は、この間、同じことを言ってきたわけですが、ただ、実際にそれだけ払われているかどうかのチェックができていないので、ひとまずそれを遵守する体制をどうつくるかを基本に据えて、その確認作業を含めた改善策を考えていくという流れになってはいますが、他方、委託に関しましては、先ほど

さんから御指摘があったように、この金額よりもう少し高くないと、業務の仕上がりぐあいというか、これにかかわってはもう少し適正な水準まで引き上げたほうがいいという考え方だったと思いますけれども、その際、最低を上げることでその他の職種を引き上げる効果が出るかどうか、昨年、一昨年の議論の中で課題になっていたところもございますので、この辺をどう考えたらいいですか。下を上げることが必ずしも上が上がらない場合もあるし、場合によると上の人、この最低水準に押し下げられるという話はまだ聞いていませんが、余り上が上がらないことにもなりかねない、そういう事情も個別にはあるような報告もございます。

この辺のところは、先生がおっしゃるように、上に上げていくことを基本に据えて改善を図ることを狙っているわけですが、この辺が、今年度の取りまとめに当たっては、かねてから職種別にある目標値を設定することによって、特に必要な労働者を確保するという点に効果があるような設定の仕方。賃金のレベルだけじゃなくて、そうした業務遂行の全体的な効果を強めるような設定の仕方に、職種別の意見というのはなるんじゃないかなと思うんですが、この辺はどうしましょう。これは意見書の中身そのものにもかかわってきますので、この辺の御意見をいただきたいと思うんですけれども。

副部会長 さんのところは、わかりやすく、1020円ぐらいで働いている方もいらっしゃるんですかというのは聞いてもいいんですか。逆にむしろ露骨な話かもしれませんが。

関係人 当組合は、基本的にはそういうところは確保しているはずですが。

副部会長 もっと高い？

関係人 最低賃金はですね。募集する場合には、やはり少し高目に出していますね。

部会長 これよりも高目？

関係人 高目に出さないと来ないですね。これは例えば週5日の9時 - 5時、要するに通常的な勤務の形態と違って、午前中だけとか、あるいは夜間だけの短時間にすると、時給単価が当然早朝とか、そこに来る人は何らかの形で別の仕事をしていると思うんですね。もしくは少しでも家庭の収入の足しにしようということで、2万でも3万でもという考え方、いろんな考えの方がいますよね。その中で、じゃ、この時間でこの時間給はちょっとどうかと見るわけですね。そういう人たちは時間給の単価がいいほうに食いついていくわけですね。業務的にはそんな難しい業務は基本的にはないはずですから、経験、あるいはちょっと教えてもらってやれば自分でもできる労務に関して来るわけですから、そういったところがちょっといろいろと……。

ですから、募集する場合には、その職種と時間帯、あるいは業務の内容によって、当然時間給は1200円とか1300円にせざるを得ない。もちろん最低は確保しているから大丈夫だろうということで考えると、やはり来ないというのが実態ですね。

部会長 そうすると、業務のあり方に対応した能力を持った人の確保ということになると、一律に下限だけじゃなかなか……。

関係人 そうです、それが実態ですね。

部会長 雇用確保が難しいということなんですね。

関係人 そうですね。例えば現場の清掃業務は、まず業者の皆さんに聞きますと人の確保が難しいということで、例えば毎月きちんと収入が欲しいという方もいれば、生活の中で子どもを抱えながら、何らかの形で2時間でも、ちょっと時間があつたときに働きたいとか、いろんな方がいらっしゃるわけですね。そういう中でマッチすればいいんですけども、それはなかなか難しい状況で、まず人集め、そこには最低賃金よりも、とにかくいかにして人を集めて業務を遂行していくかというのがまず先行しますね。そのためには、やはりある程度の賃金は出さないと来ないという頭がありますね。

部会長 やはり最近の動きとして、さまざまな業種で人手を確保できないために、作業そのものが滞ってしまうような状態に、一種のボトルネックにぶつかっているような感じがしますよね。やはりそれを打開していくためには、就労者の希望と賃金をどうマッチさせていくかという課題があつて、なかなか職種別といっても、もう少し具体的な勤務内容や業務内容がわからないと、適正な表示は難しいということになりますかね。

関係人 そうですね。

部会長 どういうふうに表示したらよろしいでしょうか。

関係人 正直言いますと、ビル管理、清掃、床もそうですし、それから設備、エレベーター、電話対応とか警備もあるんですけども、押しなべて、その業務に対して募集した場合、まず、働きたいという人が、自分はこの仕事をやりたいという職種に入るかどうかですね。基本的に形には何も残らないですし、主眼はどこにあるかということ、まず生活、その中で少しでも収入が得られたらいいなと。あと通勤距離ですか、そういった条件で選択するんじゃないかなと思います。こういう仕事をやりたいからここを募集しましたということは、基本的にはないですね。

部会長 ある種の仕事に対するこだわりというものがどこまで出るかというと、やはり生活を少しでも上向きにしたいという、その努力の度合いがまずベースにあると。

関係人 と思います。でも、やはり企業としては、役所さんの請け負った仕事に対して、きちんと品質を保証して、きれいにお届けしなきゃいけないわけですね。それに対する労働者のスキルは当然上げていかなきゃいけないんですけども、それは企業努力だと思うんですけども、やはりそういった働く人がどこでモチベーションを持ち上げるかということの教育とか、それは絶対に必要になってくると思うんです。それがないと、やはりいい仕事はできないかなと思います。

部会長 処遇と仕事の質、できればというのは深く関係しているわけですね。

関係人 かかわってくると思います。もちろんそこには賃金が、それなりの確保は必要だと思います。

部会長 さて、それで、議論を少し詰めていかなきゃならないんですけども、幾つか資料を事務局に御用意いただいているんですけども、これまでの議論の中で、特に委託に関する賃金の考え方の1つになりますのは、やはり都の最低賃金額の変動というものをにらんでいると。資料2にございますようなものです。これはいずれにしても、東京近辺の神奈川、埼玉、千葉、率にして3%前後の率になると思うんですけども、そういう水準と変化の流れ。

それからもう1つ、ここで区の常勤職員と非常勤職員との対比を出していただいております、例えば時間単価に換算すると、平成30年の一般事務、保育士・児童指導、調理師、事務嘱託員の非常勤職員、いずれにしても1020円は全て超えている水準なんですね。

先ほどの 委員の提案にございました1074円でしたか、 委員の文書の1ページ目の下から2行目ですけども、これまで目標値を設定したものに対して、それに近づけていく期間を2年程度と定めると1074円、3年の場合は1056円ですから、昨年答申した1050円というのは3年ベースの水準というような形

で、目標値を設定して、それにどう近づけるかという考え方からその水準を割り出しているわけですが、このあたりはどうなんでしょうか。今の話からしますと、ちょっとテンポが遅いという言い方になるのかもしれませんが、やはり1120円ぐらいというのは、最低水準としてはそう高いわけではないということも言えますかね。

関係人 そうですね、ここに一般事務ということで、先ほどの話は基本的に現場サイドの作業ですね。これはもう少しということですかね。

副部長 ちょっと意見を言っていていいですか。今の資料2を見ていただくと、去年が958円の最低賃金は、ことし安倍内閣が3%前後とおっしゃっているので、多分970円台半ばぐらいになるんじゃないかなと。それで、公契約条例というのは最低賃金と考え方が違ってまして、この賃金の3年先ぐらいを行けばいいのかなとすると、25円ずつぐらい上がっているので、3年先だと75円、4年先だと100円ぐらいで、私は東京都の最低賃金から100円ぐらい、3年ないし4年先を世田谷区は目指しているのかなという、ことし970円だとすれば1070円ぐらいが、その考え方からいくと1つあり得るのかなと思うんですね。

それから、もう1つ考えなきゃいけないのは官製ワーキングプアといいまして、公の仕事をしている人たちが低賃金になるとというのは問題ではないかと言われていたんですが、最低ラインをどこに置くかということになると、年収200万かなと思うんですね。先ほど連合の方が出された資料の高卒初任給という中には、実は一時金は入っていないんです。だから、この方々は当然一時金が別に一定箇所出るので、200万超えていくわけですよ。単純に年間2000時間で200万だと1000円ですよ。ただ、2000時間所定で働く方は少ないので、月160時間ぐらいと考えると、1200円下ぐらいですね。だから官製ワーキングプアを解消するには、やっぱり1200円ぐらいにならないと、官製ワーキングプアを解消したことにならない。もちろん公契約条例そのものが官製ワーキングプア解消という目的は挙げていませんので、要するに、それは副次的な期待だと。

それから、もう1つ今、労働組合の方々がおっしゃっているのは、時給1500円なんですね。これはアメリカもそう言っているんです。1500円という形ですが、これは、先ほどの話を聞いてもすぐはいかないだろうと。ただ、いずれはそこを目指していくことが大事なんですが、当面は、区役所のお仕事なので区役所の新人の初任給の時給計算でいきましょうというので、連合の方が出している1127円が出て、これはあくまでも一時金を除いた時間給ということになります。ただ、これをいろんなところで出発点にしているんですね。東京都なんかもそうです。だから、これを1つの出発点にしながら、どこにするかということが大事。

それで、先ほどお話があったように、最低賃金から3年先、4年先ぐらいに

行きたいな、100円ぐらいの差はつけたいなというのが1つですね。もう1つ大事なのが、世田谷区だけ突出していいのかという話がありますので、参考資料2をちょっと見ていただきたいんですけども、世田谷区の1020円は結構高いほうなんですけれども、千代田区が1042円で、これは思い切って、これまで低かったということで75円上げて、ほかは、おおむね1000円からその下ぐらいなんですけど、それぞれの自治体のいろんな賃金水準や民間の賃金なども勘案しながら出ているので、高い安いは言えないんですけども、おおむね恐らく1年で30円弱ずつぐらい上げていると思います。多分2年たつと60円か70円ぐらいになるのかなと思います。そういう意味では、世田谷は世田谷なりに基準があって、それを1年に3%弱ずつぐらい上げてきていると考えると、ことしは2年分上げてもいいのかなと考えますが、ただ、一遍に上げるので60円は無理かなというふうに私は考えています。去年より60円は無理かなと。

ただ、もう1つ最後に我々が考えているのはわかりやすさということで、ほかのところは円単位で2円とか3円とかあるんですけども、できれば当面は10円単位にしたいなと。四捨五入というよりは、大体切りのいいところの下目がいいだろうと。そうすると、先ほどの2年分とかがあると、ことし50円ぐらい上げるのがいいのかなと私は考えていますので、連合の方の、さっきの1074円を使わせていただくと1070円ぐらいが、今のいろんな……。

1070円だと、100円未満だけれども最賃より100円ぐらいは上だと。それから、1年に3%の2年分としてもいいだろうし、他区を見ていると、まだ1100円に行くにはちょっと抵抗があるので。やっぱりほかも1000円台の後半が出てこないし、なかなか世田谷で1100円に上がっていくのは難しいので、千代田がどのくらい、港がどのくらいあるかということで、一応下限額ですので、先ほど出たように、去年も出たように、下が上がればその上が上がらざるを得ないと思うので、結構大変ですが、私は、来年どうするかはまた今度ですが、2年ぶりというか、とりあえず去年とことしの分で50円ぐらいでどうでしょうかということていくと、1070円ぐらいが、今のいろんなことを考えるといいのかなと。

ただ、いずれは1120円の区の職員と並ぶ時代が来るけれども、ちょっとそこまでいかない。ただ、これは下限額なので、これができるとまた区の非常勤の方々も上げなきゃいけなくなってきますので、その影響も考えていただきながら、この連合の方がおっしゃっているように、そこから先は政治的判断があるだろうということが書いてありますので、我々も否定しないけれども、一応当部会としては、2年分の50円アップということがいいのかなと思います。

部会長 今、具体的に 委員から数字が出ましたけれども、余りこれまで直接御意見を求めることはなかったんですけども、副区長さん、あるいは部長さんのほうから、この金額について、区の正式な意見というんじゃなくて、

おおよその感触で結構ですので、さまざま御意見があろうかと思えますけれども、区として希望するような事項を含めた金額への評価を御意見いただけませんか。

宮崎副区長 今、部会長から優しいお言葉をいただいたので、公式発言というところまでいくかどうかはありますけれども、まず今、区が置かれている状況について、特に非常勤職員、アルバイト職員については、来年度に向けての大幅な見直しをかけなければいけない。例の労働法制が変わっていく中で、今までの雇用形態が連続しているケースをまず見直さなきゃいけないというのが、法律上でも迫られています。その際に、賃金体系そのものについてもどうするかということについて、秋口にかけて今鋭意、人事当局が検討を重ねている状況ですので、今までのデータのものと押しなべてどうするかということは、もちろん参考にするんですが、前提条件が、この間も今の御議論を聞いていますと、有期雇用としての部分を考えているのか、例えば初任給というのはもともと、いわゆる有期ではない、言ってみれば定年制をしいている分の中のしょっぱな。ですから、よくこういうケースのときに使われるのが、せめてというのが結局初任給のランクに行っていない限り、本来はこの人たちは階段状で前提は上がっていく。昔ほどの右肩上がりのような形は、勧告も大分変わってきてまして、マイナス勧告も平気で出るようになりましたので、実態をより反映させていくという意味では、今までの概念では違うと思えますけれども、ただ、給料表の体系はもちろん上がる前提でつくっていますので、したがって、初任給のところからカーブを立たせる時期もあるんですね。昔でいうと、階段状が一番きれいな形でいうと、45度とは言いませんが、斜めに上がっていく給料表を階層とともに、例えば主任とか係長というランクで、これぐらいで上がるだろうというのは全部想定をつくり、かつ、御存じのとおり、その指数化する部分についても民間と比較してという勧告の土台がありますので、そういうものを全部込み込みにして初任給を決めているのが現状でした。ただ、先ほど言ったように、有期雇用なのか無期雇用なのかという問題の境目が、だんだん労働法制が変わることによって、そういう体系が本当に維持できるのかどうかという議論も始まっていますので、そういう意味でいうと、初任給の持つ意味がまず変わってきているということは1つあるかなと思っています。

先ほどお話の中で、いわゆる労働者側と言ったらよろしいんでしょうか、いろいろな思いがそれぞれにあると思うんですね。その中で、この間の、区が特に発注をしていく公契約という部分の仕事のスパンが、仕事として見たときは未来永劫続いているわけではなくて、短期的な有期的な発注になります。そこに当然雇用関係も結びつけていくとすると、我々のほうの今までの発想がよくないということは承知の上でも、その期間における部分の賃金を見てしまうと

というのがどうしてもあるんですね。これでは、先ほども出ましたように、官製ワーキングプアを起こしているじゃないかという批判ももちろんあるわけです。土台はそういうところから発注を、見積もりも含めてですけれども、我々のほうが計算するときにはそういう類いですとやってきている。このベースを変えていかなきゃいけないという部分で、こういう部会を含めているいろいろお願いをしているわけですが、ただ、もともとそのスタートがあるという部分も、きょうはこういう機会をいただきましたので、ちょっと御説明しておきたいなと思っていました。ですから、ここはもともとギャップがある状況があるんですね。このギャップをギャップのままじゃだめだよ、このまま開いちゃだめだというので、埋めようというのがこの部会だと思っていますから、当然今までの概念に縛られる部分ではない。

そうすると、先ほど1つの事例で50円アップというのは、なるほど、2年間据え置いたんだから、当然その部分は加味すべきだよというところもしかりですし、先ほどのペーパーでお出しいただいている勧告の引き上げの部分も想定を一応考えたらどうだという御提案もなるほどという気がしますが、正直言うと、こればかりは、先ほど言ったように結果次第なものですから、勧告という形でいただいたとしても、最終的には区の財政状況も加味して、最終的に首長が判断することになります。その部分が、今の税収の動きを含めては、ある意味、人口増の世田谷においては堅調と言ってもいいと思いますが、一方で税制の部分がかなり見直しがかけられていますので、来年度においては約100億ぐらいのダウンが出てきている状況です。これをどうするか。

今の100億というのは前年度を単純に対比していません。ふるさと納税の影響から始まって、あと税制改正が約58億、結果98億という数字が、今のベースの部分からさらに40が、今までの部分からの対比ではないんですけれども、今言った58億というのは今年度からの対比で来年度に迫ってきている減額してくるだろうという部分なので、およそ100億ぐらいは影響額として見ておかないと厳しいかなというのが実情です。

ただ、そのことと、先ほど来申し上げていますギャップを埋めていくという部分は、これはやっていかなきゃいけない。これは条例を含めて区が決めたことですから、この部分とどう整合をとっていくかということと、あと先ほど来、時期をお示しいただきましたが、ちょうど8月上旬に一定線の御意見をいただくと、今の予定では8月20日前後に、区としての意思と同時に、来年度に向けての、言ってみれば国で言うところの概算要求という言い方をよくしますけれども、それに近いもののスタートを切るのが8月20日前後です。ここで今までは一定線を示し切れていなくて、今までどおりの部分で組み立てをして、それから11月、12月にかけてこの御意見を含めての部分の扱いとしてどうするとい

うことをやってきましたけれども、これでは正直言うとなかなか間に合っていないというのが本音ですので、そういう意味でいうと、先ほどスケジュールでお示しいただいた部分のほうが、まず進める上ではありがたいと思っております。その上で、8月20日でどこまでの部分が区としての意思を出せるか。それから当然、影響額を含めての部分をお出しした中で、現実どれぐらいの部分がやれるかということの言ってみればフィードバックを、またこの部会にお返ししたいと考えている状況です。

あともう1点だけ。結局この問題というのは、突き詰めますと、先ほど言ったように、全体のパイが、税収含めての大どころが、世田谷区の場合は多い。正直言うと、ほかの23区よりも税収の比率が大きい。言ってみれば、国や東京都が調製する財源とか、そういう部分の占める割合が少ないので、そういう意味でいうと、みずからのリスクの部分はみずからかぶるという体制です。ここがほかの22区と大分違うところです。そこはちょっと正直なところ、世田谷区の固有の問題としてあるということもあります。国でいうと、交付税という制度で一応均一のベースラインをつくりますと、全ての単価とかがはね返っていく仕組みがあるわけですが、例えば世田谷区が単価を決めたとすると、それは一切考慮されない状況になって、先ほどの話のように法外な単価をもし使えば、このケースが法外とは言っていないですが、その場合には、調製をする財源のところにおいては、こういうケースは世田谷区さんは独自でやられたんですよねという確認が入ってくるという仕組みが実はあるものですから、この辺も今、生々しく申し上げましたが、全体を見て、最終的にはこれぐらいの数字で何とかお願いできないかということは、やはり返すべきときのタイミングはあろうかと思っておりますけれども、今の時点で申し上げられるのは、50円という幅が、言ってみれば全体のボリュームを落としていかなければ、この50円をお引き受けできない状況ではないのではないかと思います。そういう点で、なかなかぎりぎりのところだと思っています。

部会長 大変率直な御意見をいただきまして、ありがとうございます。

今、副区長のお話の中で改めて考えておかなきゃならないことは、最低下限額という水準設定と、その持つ意味合いというものが、ほかのさまざまな賃金体系全体が今動き始める状況の中で、水準の引き上げというものと各職種別のあり方というものや、特に先ほど来出ている有期雇用の場合と長期雇用の場合に、頭の初任給の位置を今後どうにらみながら、下限額設定の一応キーに据えてきているわけですが、それ自体を1回見直す必要があるということも、今の御意見の中にはあるように伺うわけですが、これは変化の方向性を判断しなきゃならない部分があるので少々厄介ですが、単純に下限額プラス職種というあり方だけでもそう簡単にはいかなくなりつつあるという

状況が、財政状況だけではなくて、やはり今後の雇用の確保や働き方全体の国の変化の方向との相互作用で決めていかなきゃならない部分がありますので、少々そこは単純にはいかない部分があるという感じが改めていたしました。

いずれにしても、下限額の基本的な理念は、ワーキングプアをなくして、できるだけ良質なサービスを確保する。それから、良質な公共物を提供し維持管理する。そういう狙いをとって、それ自体を定めなきゃならない水準というものもあると思いますので、この辺のあり方を含めた意見書を今後取りまとめなきゃならないという意味では、今回と来年度というのはなかなか考慮しなきゃならない部分がございますね。

そういうことで、先ほど 委員から具体的にプラス50円という水準が出されていますけれども、これを1つのたたき台としていただくことにしまして、この50円の値上げというのは、実は、今から来年というのと、昨年度の絡みも含めた50円という意味合いが……。昨年1050円を出して、それが1020円のまま据え置かれておりますので、それも含めたプラス50円で1070円という理解でよろしいですか。

副部長 はい、そういうことです。

部長 この水準は、今、宮崎副区長さんからお話がありましたように、大変考慮すべき金額だと思えますけれども、これについては、 さん、印象としてどうですか。単年度でいうと約5%弱の値上げという感じになるんですよね。

関係人 はい。

部長 ですから最賃からいえば、昨年の3%弱と、ことし出るであろう3%近いものと合わせますと6%近いアップになりますので、その点からいえば、5%というのは特段はね上がったものではないと言えると思うんですが。

関係人 と思います、はい。

部長 常識的な水準と考えてよろしいですか。

関係人 はい。

部長 さんはいかがお考えですか。

委員 今、副区長からのお話でも、可能かどうかわからないけれども、枠の中には可能性としてあるという話なので、ぜひこの水準を再度検討して、多分実際には区の財政の中でも試算等々が必要なのかと思いますが、できるだけこの水準で引き上げられるように検討いただければと思います。

部長 この辺がこの委員会の一番重要な検討課題だと思いますので、この辺を軸に考えて、それで委託のほうにつきましては、ただいまの 委員の御意見を1つのたたき台として検討させていただいて、次回の委員会の前に、その根拠となるものについて事前の私の案を用意しようと思いますので、事務局

経由でそれを皆さんにお知らせできればと思います。

あともう1つ、建築のほうにつきましては、熟練技能者の85%は据え置いて、それ以外の70というのも据え置いて、その上で、特に基幹職種とかそういうものについて、今度はキャリアアップシステムの導入とか幾つかございますけれども、ああいう中で現場の技能者の特に基幹になる人たちの処遇の改善及び雇用改善、先ほど、いや、むしろ請負でやったほうがいい、稼ぐことを旨とするような仕事のあり方というのももちろん、これまでずっと保有されてきたものですからあり得ると思うんですが、職種別に置くという考え方はいかがなものでしょうか。52職種全部というのは、一応区の水準も出していただいておりますけれども、そのほかにこの職種についてはこのぐらいの目安ということで、世田谷区で特に、いわば雇用の確保に役立つかどうかというあたりが1つの判断材料かと思うんですけれども、世田谷区でやると、よその地区から、そうした基幹職種の人たちの就労意欲というのが高まってやってくる可能性は考えられますでしょうか。

委員 確かに東京が忙しいというのはオリンピックのせいだと思っているので、秋田からとか青森から、今、大工さんが来ている状況になっているんですが、じゃ、オリンピックが終わっちゃったらどうなるのという心配はあるんですが、あと基幹職種で分けるというんですが、建築の場合は建築士という資格がちゃんとあって、それなりにバージョンアップさせているつもりなんですけれども、左官工でどうなのって、うまい下手をどう見るというのはかなり難しいのかなと思いますね。ちょっと悩むところです。済みません。

確かにキャリアというのがあって、うちの会社の場合は再雇用しているんですね。ちょうど今、最高齢で76歳も現役で再雇用しています。1級建築士を持っているものですから、それなりにお給料をつくらなきゃいけない。実はそのときに利用したのがこの最低賃金で、やっぱり月曜から土曜まで1カ月22日間働いちゃうと最低賃金が払えていないということなんです。年金とお給料合わせて、やっぱり70幾つで高給取りになってしまうので、じゃ、しょうがないから土曜日休んでもらおうよとか、月曜日も休みにしようかといって労働時間を減らして、事実上の時給アップになっているのかなというのが、実際にうちの会社でも起きているんですね。同じ17年生まれがうちの会社は3人いまして、63歳で体力的にやめた方が1人いますし、定年で65歳でやめたけれどもまだ働ける人もいましたし、76歳になったけれどもまだバリバリでうちの会社にいますから、そういう差というのはやっぱり個人差であって、時給に換算する難しさかなと思っています。

部会長 その点、どうでしょうか。

委員 1つの職種の中にいろいろ技術もあって、今、国交省のほうでキャリ

キャリアアップシステムというものが、本格的には来年以降スタートして、どう動くかわからないですが、中には少なくとも大きく4段階の職種のレベルを、一定程度過去の実績、それは過去勤めた現場や資格などを考慮したレベルにしていくということなのですが、やはりそれと技術と賃金が比例して上がっていくようにしていかないと、幾ら実績を持って技術を上げていっても賃金は上がらない状況になっていくと、どうしても将来にわたって技能を上げていくことにならないので、これはまだ来年とか再来年という話ではないですが、それ以降についてはキャリアアップシステムとあわせてこの公契約条例も考えていく必要があるのかなと。少なくとも今、未熟練工については、ある意味、事業者と労働者の合意のもとでどこまでが線引きかというのは、実はすごく曖昧になっておりますので、少なくともそのラインについては、一定程度キャリアアップなんかでレベル2以上であれば、そこはもう熟練工としてちゃんと判断するとか、そういう基準は今後入れていただきたいなど。

もう1つ、やっぱり今問題になっているのは、法定福利費の事業主負担分を積算する中で、きっちり発注段階で明示をしていただきたい。というのは、やはり建設業の場合、重層下請なので、2次、3次となっていくと、その法定福利費の事業主の負担がどんどん重くなっていくと、結果として見ると、賃金を抑制する1つの理由に法定福利費がなくなってしまっているので、やはりその法定福利費を積算にちゃんと見込む、あとは元請から下請、下請から再下請にちゃんと支払われるような制度も、この公契約条例の下限額設定とあわせて検討していただきたいなどというのが意見です。

部会長 ありがとうございます。建設のほうでも、中核技能者をどう確保するかというのは本当に死活問題になっているような状況なので、そういう意味では、底上げという上に世田谷区としても、そうした熟練技能者の中核となる人たちの確保をターゲットとしてきちんと持っているよという意思表示は大事なことだと感じます。これはどこかでやらなきゃならぬと思いますけれども、キャリアアップシステムが来年度スタートするということになると、その時点に合わせるためには、来年度の始まるの時期にそういうものを設ける準備をこれからしていくというふうにするか、あるいはこの下限額設定とあわせてプラスアルファの中に入れ込むか、この辺の判断になるかと思うんですけれども、どんなふうに考えたらよろしいでしょうか。

委員 実際、キャリアアップ自体がどこまで動き出すのかがちょっとまだよくわからない部分がありまして、私も東京土建なんか、実はそういう登録窓口になるために研修も受けているんですが、かなり複雑なシステムになっておりまして、実際に世田谷区の公共工事現場でどこまでキャリアアップを制度として取り入れるのかも、多分今、現状ではこちらでも全然よくわかっていな

いので、その辺次第かなという気はしていますね。

部会長 キャリアの確認はできても、それが報酬に結びつくというふうには、必ずしもならないような感じも受けるんです。あなたの技能は4ランクですと決めても、じゃ、あしたから給与をこれまでよりも上げますよというふうに行くには、少し距離があるかなという気がする。

委員 時間がかかると思います。

部会長 そういう意味では逆に、早目に基幹職種の、特に世田谷の場合は鉄筋、型枠、幾つか職種があると思うんですけれども、3つか4つぐらいを上げていく、だんだんふやしていくという手はあると思うんですけれどもね。この辺はどこでスタートするか。オリンピックが終わるという問題もありますけれども、来年度、消費税がこのままいくと10%になり、かつ、これにもナンバー制度が必要になりますよね。そうしますと、ナンバー登録ができない事業者は、恐らく業務契約が難しくなってしまうおそれもあるので、そうなると、消費税に伴う制度的な運用で事業の縮小に追い込まれるところも出てくるんじゃないかと思うんですけれども、この辺は建設業界として何か共通に意見するとか、あるいは全国レベルでも動いていこうとしているんでしょうか。

委員 これはどうかなというところですね。済みません、ちょっとわからないですね。

部会長 まだそういう動きは余りないですか。

委員 マイナンバーと.....。

委員 縦割りの典型的な例で、税務署は税務署で思っていますけれどもね。

部会長 いわゆる消費税のインボイスを発行していくためには、その番号を入れたものでないと、消費増税の負担をかぶらなきゃならないことになりますので、それとの取引というのは、初めから消費税分のいわば引き受け手になってしまうので、インボイスナンバーがない会社との取引は当然縮小されていきますよね。そういうことが起きてくると、税制の関係からも、今、社会保険制度の登録が建設業の許可条件になってきていますが、それよりも実質的にインボイスナンバーのほうが大きな影響が出るんじゃないかという気がするんですけれども、そうすると、そこでまた選別が行われますよね。そうすると、小規模事業者の存在というのが、制度上、税制上難しくなる、そういう時代に入ってくるんじゃないかという気がするんです。そうすると結局どうなるんですかね。皆さんそれぞれ一人親方みたいに分解していくことになるんですかね。何か来年度からって難しいですよ。

委員 これはどうなるかというのは、実際、体験していないから.....。

部会長 先ほど宮崎副区長からもありましたような、賃金体系の働き方改革の影響もあって、そこも変わってくる、税制も変わる、それから事業も恐らく

2020年前に多分横に寝る状況になるかもしれない。

委員 建設業自体が今まで、事業なのか雇用なのかというのもグレーなゾーンだったり、今先生のおっしゃるとおり、事業者なのかそうでないのか、グレーな部分で回していたのは確かに事実で、それがいろんな社会保険未加入の問題であったり、今の消費税の問題であったり、それがクリアにせざるを得ない状況に多分なっているのは事実で、そこをやっぱり業界としてどうしていくかというのは、全体としては大きな方針みたいなものはまだ多分出ていなくて、本来はやっぱり国の政策にのっていかないと、実際に仕事ができなくなっていくこと自体はもう事実なので、そういうふうになっていくのではないかなという気はしますね。

ただ、もう今は一人親方で法人化していくケースが多くて、私ども組合関係でも、5000人組合員がいますが、事業者はもう1000社を超えていまして、今もう1人でも2人でも法人化していく、社会保険も入る、実質上実務は何もできなくても会社組織になってしまう、そういう状況がもうずっと来ているのは事実だと思いますね。

部会長 いろいろ考えると難しい問題ですけれども、あとほかに言うべきことがございましたら。

副部会長 2つ。きょう区のほうから資料をいただいて、非常勤職員でちょっと伺いたいんですが、このパターンは月の労働16日ですね。そうすると、仮に1日7時間働いたとして計算するからこうなるんであって、22日の方とはちょっと違いますよね。割り算の仕方が相対的に高くなっているということですよ。だから、これをそのままぱっと出すわけにいかない。それはわかるので、きょうはちょっとできないですけれども、結局、先ほどの参考資料2でほかの区の、要するに下限額の一番右側の欄といいましょうか、委託の職種別下限額の有無というのがあって、この間のシンポジウムでも私、よく勉強させてもらったんですが、そういう声もあって、できれば資料を集めて、ことしないし来年にはそういうのができるかどうかを御相談したいので、ちょっと資料の問題なんですけれども、多摩市なんかは具体的に業務ごとに決めているというのは多分そういう何らかの発注の積算があって、そのとき何人で何時間というのがあって出てきている裏返しなのかなと思って、非常に細かい数字が出ていますよね。逆に港区なんかは、保育士さんとか給食調理とか、あるいは看護師、保健師、栄養士という形で資格で出ている。多分世田谷区でできるとしたらこの資格かなと。何らかの資格を持っていて、今で言えば1020円よりちょっと多目に出してもいい人がいるとすれば、何らかの資格があって、それが仕事に反映している。多分そういうのが一番出しやすいのかなと思っているんです。ただ、野田市は職種別と契約別と両方入っているのか。いずれにしても、職種別

に出すのが公平かなと思うので、きょうは出ていないですけれども……。

保育士さんと調理師さんは正規で出していただいているんですね。ただ、これは労働日数と時間が全然違うので、一律にいかないんですけれども、もちろん一時金が入っていないんですけれども、これ以上の基準は無理なんですか。例えば港区のここでいう保育士、給食調理、看護師、保健師、栄養士という仮に5つ士がつく人ということをやるとすれば、この数字で何か具体的なものがもうちょっとお調べいただくと出てくるんでしょうか、それともこれ以上は無理なんですか。

事務局 区には栄養士とかもおりますので、もうちょっと出せるとは思いますが、それでも。

事務局 補足しますと、A3の右側の下のところにちょっと書かせていただいたように、とりあえずホームページでオープンにさせていただいているところで、ほかの区とか自治体の状況を……。委員の皆さんからもお話をいただいていますように、これは設計労務単価みたいに定められているものがあって、その85%、70%というふうにお決めいただいているのと別で、今委員からもおっしゃったように、新たに枠をどうつくっていくのかとか、それぞれをどう決めていくのか、かなりお時間をいただきながらやっていかなきゃならない。それに当たっては、うちのほうとしても、ほかの先行自治体からのをちょっと、場合によっては聞き取りも含めて、調べていかなければいけないかなと。前回の委員会でもこういうお話がありましたので、まず集められるところということで担当につくってもらって、次回、電話とかで聞ける範囲で、先方もどういう状況かわからないので、聞けるところがあれば多少それを深めた形で、余り時間もないですけれども、やらせたいなというふうに思っているところでございます。

副部長 余り根拠がないのを無理してやりたいとは思わないので。ただ、ことしある程度の資料を集めていただいて、来年なら来年に議論できるように、1年ぐらいのスパンでやっていただいて構わない。これは私個人で。この間のシンポジウムでは結構厳しい意見が出たんですけれども、ことしちゃんと正式に着手するというので、今ので結構ですので、次回までにとりあえず調べていただいて、みんなで勉強しながら、そういうことが可能かどうかということで着手していきたいと。

それからあと、さっき連合の さんの周知方法とアンケートの話が出てまして、これは少し意見交換させていただいて、ポスターとかいろいろな掲示物もしていただいているし、いろいろな調査もされていると思うので、それとの兼ね合いで、特にアンケートが何かできそうなのか。あるいは さんあたりからもちょっと意見をいただいて、アンケートとか周知方法で答申が出せる

なら出したいなと思っているんですけれども。

事務局 この会とは別に、委員とはちょっとお話をさせていただく機会がございまして、委員も組合員としての部分で、働いている方々にアンケートを実施しているところだけども、組合としての動きになってしまっているので、何とか区のほうからも、こういう調査をやるので協力していただけないかということをもとにやってみてもらえないかという御相談もいただいています。我々もやれるところからやっていきたいのと、実際にもっと下請さんとかも含めて現状をどう把握していくのかということも、とても大きなテーマになっているところがございます。そうした中で、先般委員会にお示ししました調査もやっておりますけれども、それとはまた別に、労働者の声というか、実態の把握の部分でできることは御協力をしながらやっていきたいなと思っています。また、周知のお話もございましたけれども、今、事例もお示しいただきましたが、どういう形がいいのか、こういったことを参考にしながら、これも大事なポイントだと思っていますので、推進して、また委員会のほうにも御相談を申し上げていきたいと考えています。以上です。

部会長 これまでも実効性を保つ方法は、罰則規定以外にもさまざま工夫の余地はあると思いますので、この点はやはり引き続いて改善していくようにし、かつ、先ほど委員もおっしゃっておられました社会保険の費用についての別枠表示ないしは契約時の明示、これもあわせて今後の建設事業の発展の上でも大事なところですので、そういうのも加えていきたいと思いますが、職種につきましては、考えてはみますが、次回のところでもう1度、戦略的な設定をしておく必要もあると思いますので、建設についての職種は改めて議論させていただきたいと思います。

それから、先ほど委員のほうから出ました職種別、資格別、これはどういうふうに考えて……。出す気になればそれなりに出せますが、ただ、どの職種を出すかということと、水準を幾らにするかというあたりは、ちょっと事柄が違ってくると思います。この職種については別途下限額を定めるというようなことをまずやっておいた上で、水準設定という方法もあるかと思うんですが、どうでしょう。

副部会長 我々もとりあえず勉強をして、まずほかの区の水準とか考え方を聞きながらつくったほうがいいに決まっているんだけれども、そう簡単に適切なものや金額ができるかというのは結構、しかも正規職員がちゃんとそれぞれいらっしゃるわけで、その方と本当に一緒にいいのかというあたりもあるわけですね。そういう意味では、特に保育士さんなんかは今いろんな問題が起きているので、上げてあげたいなと思うんだけれども、だから結構いろいろ政策的な判断もいるので、単純にみんなが平均このぐらだからというわけにい

かないというあたりもあるので、勉強しながら……。この間シンポジウムに出たときは厳しく聞かれたけれども、ことは余り……。

部会長 大分その声がありましたので。

副部会長 だから、とりあえずちゃんと着手して、資料の準備をして、やっぱりみんなで考え方を統一して出さないといけないので、とりあえず勉強しましょうよというのでいいと思います。ただ、資料はできるだけ。別に8月8日にこだわらずに、10月までにいろいろやっておいていただくということで少しやってみて、適正化委員会の委員の方々にもいろいろ御協力いただいて、勉強しましょう。

部会長 では今の 委員の指摘に沿いまして、できるだけ職種別、資格別の問題については、データや今後の効果を見ながら進めていくというふうにさせていただきたいと思います。

本日の議論として、ほかにこれだけはというのはございますか。調査方法、それから先ほどの社会保険の枠組み設定というのを別枠できちんと出すような契約方法を考えてほしい、この点は引き続いて意見書に入れたいと思いますが、特に御意見がなければ……。

副部会長 さんは次回もおいでいただける……。

部会長 ええ、次回も。それはよろしいでしょうか。

事務局 前回の委員会でもお話しさせていただいたように、今年度の委員会と専門部会、今のところ全部、今決まっている日程は御参加いただけるということでございますので、よろしく願いいたします。

部会長 適正化委員会のほうにも。

事務局 適正化委員会のほうにもということで予定させていただいています。御報告がおくれて申しわけございません。

部会長 いろいろ前後してしまって、うまい整理ができていないかもしれませんが、次の会合までには私案をつくりまして、事前にお配りした上で、改めてここで議論したいということで、8月8日の会議を効率的にする努力をさせていただきたいと思いますが、事務局のほうにも、きょうのようなさまざまな周辺のデータ等を御用意いただいて、またお願いがあるかと思いますが、今後ともよろしく願いいたします。

事務局 済みません、事務局から次回日程でございますけれども、8月8日水曜日午後1時半から、場所は同じ入札室ですので、よろしく願いいたします。また1週間前までに通知をメールでお送りさせていただきます。

部会長 では、本日はこれもちまして終わらせていただきますが、有意義な御意見をたくさんいただきまして、ありがとうございました。

以上をもって本日の部会を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。

いました。

午前11時40分閉会