

令和6年12月2日

世田谷区長

保坂 展人 様

世田谷区公契約適正化委員会

会長 中川 義英

令和7年度労働報酬下限額について、世田谷区公契約条例第7条による労働報酬専門部会で審議した部会の意見を別添「2025（令和7）年度労働報酬下限額に関する意見書」のとおり提出いたします。

2024年12月2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

2025(令和7)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よる公契約適正化委員会及び労働報酬専門部会は委員会及び部会を開催し、2025(令和7)年度の労働報酬下限額を検討し、下記の事項を確認したうえで2025年度における世田谷区公契約適用案件に関する労働報酬下限額を合意したので、以下に報告する。

1. 世田谷区公契約条例労働報酬下限額設定における共通認識

世田谷区公契約条例に係わる労働報酬下限額について、公契約適正化委員会・労働報酬専門部会における労働報酬下限額設定の基礎として以下の共通認識に立脚している。

すなわち、①最低賃金制度における全国及び東京都の目安額とそれらの動向、②人事院勧告及び特別区人事委員会勧告の公務員行政職[I]の高卒初任給給与額とその引上げ率を参考にすること、③会計年度任用職員処遇の改善、④2024年春闘賃金引上げは5.1%と92年以降の最高率を実現したこと、⑤建設工事に係わる公共工事設計労務単価が5.9%と12年連続で上昇し、条例制定後の最高水準になり、建築物維持管理等に係わる建築保全業務労務単価も継続的に上昇した。ただし現場浸透の低さ並びに働き方改革の実現が新たな課題となっていること、⑥2021年からの消費者物価上昇が長期に継続し、賃金上昇を上回っているため、実質賃金目減りの回復が必要なこと、⑦企業収益は2021年から労働分配率の低下が継続してきたこと、等を考慮して労働報酬下限額の改善を目指すことに合意した。

上記の基礎的な共通認識に基づき、具体的下限額設定の最終調整は、以下の諸点を考慮

する。すなわち、①区の財政状況、②他自治体、特に他の特別区における公契約条例の運用状況、中でも労働報酬下限額の動向に配慮、③地域中小企業等の経営状況の把握、④区民の条例への認知度、公契約に関する意識を考慮・勘案、⑤以上諸事項を踏まえた中期的な区政の税財政運営に適合するか否かの検討、などを考慮する。

以上の認識に立ち、2022年度から「世田谷方式」の根幹の考えとなる「入札制度改革とも連携した、特別区職員高卒初任給に期末勤勉手当を加えた算定基礎による中期目標イメージを設定し、労働報酬下限額設定に関して安定的、持続可能な公契約条例運営を目指す」という視点を継続しつつ、2025年度も、本年度から始まった建設業等働き方改革等の新規課題にも対応するよう、以下のように報告する。

2025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

1. 2025年度労働報酬下限額設定の背景に関する考え方

日本経済が長期低迷から脱出するには継続的内需拡大が必須の課題である。課題達成には、政労使等の協調体制で物価上昇を上回る賃上げを実現する課題を達成しなければならない。2024年春闘の賃上げ率は5%超と高い上昇率であった。ただこの賃上げ率でも実質賃金上昇には不十分である。企業収益の労働分配率も下降傾向にあり、経済好循環の実現にはこの結果以上の賃上げ努力を要する。公契約条例の基本理念である経営改善、適正賃金・良好な労働条件の実現という車の両輪を動かして初めて目標が達成される。

世界経済はIMF世界経済見通しにおいても、継続していたインフレは終息には至らないものの、沈静に向かい、政策金利も米欧中心に横ばいないし引下げに転換した。高金利ながらインフレとの戦いに転機が訪れている。ただし、日本経済は世界経済と異なり、金利上昇が実現不能な財政事情下、円安とインフレとが並進し、日本銀行はデフレ政策からの転換を十分に果せず、インフレ下でも金利上昇の機会を窺うという綱渡り状況にある。他方、経済政策では景気刺激策とは別に、物価上昇を上回る賃金上昇を持続させる政治課題を掲げ、経済成長型好循環への移行に取り組んでいる。中長期的に好循環実現は望ましいから、多方面に配慮しつつ、好循環移行に向けた積極的な政策展開の取組が求められている。

政府政策の中心に2020年度以降、政府主導での最低賃金制度に係わる最賃額の引上げが置かれ、現政権は2020年代のうちに1500円実現を目指している。他方、2013年以

降、公共工事設計労務単価、建築保全業務労務単価の引上げが継続し、2023年、2024年はそれぞれ公共工事設計労務単価は5.2%、5.9%、建築保全業務労務単価は5.0%、6.2%の高いピッチで引き上げられている。ただしこの上昇が現場賃金に浸透せず、実効効果に繋がる政策努力が問われている。最賃額、設計労務単価における額面の引上げだけでは現場に好循環が浸透せず、効果を生む政策調整策を要する課題がある。

また、公務員賃金を巡っては、2024年人事院勧告は高卒初任給を21,400円、12.8%引き上げ、ボーナスは0.1月分増となり、特別区人事委員会も人材確保の観点、民間企業や国の初任給の動向等を踏まえ高卒初任給を23,900円、15.1%引き上げ、ボーナスは0.2月分増となる勧告を行った。

こうした動きも踏まえ、東京都区部における公契約条例制定区の労働報酬下限額も前年度に引き続き上昇の機運が見られる。

上記の政策実施の波及過程をみると、政府において望ましい政策実現の過程の整備課題の解明と改善策が求められる。この点に配慮して、地方自治体でも政策目的達成に向けた積極的政策推進が求められる。このために世田谷区では条例運用に当たり、工事請負契約の入札制度に建設工事総合評価方式、委託契約に変動型最低制限価格制度等を導入するなど、入札制度改革を進めてきた。これらの成果を検証するため、合わせて契約実施過程の事実調査を企画し、効果的な政策実現を可能にする条件の整備と波及実現策の整備と合わせ、適正な公契約実施に努めてきた。

これらに関して広く区民の理解を得られるような広報活動を今後も取り組んでいくとともに、条例運用の実態把握を進め、更なる実効性確保の具体的政策へ結びつける必要がある。特に建設業働き方改革に関しては、次のような取組みが挙げられる。

- ① 建設業働き方改革に添い、まず基礎的に現場入場者の入場記録、労働時間記録、賃金台帳の整備を進める。その上で労働及び社会保険に関する法令に即した実施記録を適正に整備し、働き方改革実施に要する体制整備を図る。
- ② 元請企業だけでなく、施工体制台帳に記載されている事業者に係る就業者、労働者の就労記録等を整え、条例趣旨実現に沿う施工・就労記録を整備して働き方改革に資するように努力する。

2. 2025年度の世田谷区公契約条例における労働報酬下限額

急激な物価上昇に対し、賃上げ、消費拡大が伴わず、世田谷区でも事業者、労働者共に苦慮している。

世田谷区は、公契約条例運用においても公契約分野に係る事業者、就業者・労働者の置かれたこの事態に配慮し、適切な価格での契約並びに適正な賃金の支払い等が実現されるようその適正な執行に努めている。日本経済が健全な成長路線に移行するには、国と地方の行政分野にまたがる効果的な政策連携の下、急激な物価上昇を抑えつつ、物価上昇を上回る賃金上昇を実現することが求められる。この視点に立って、公契約条例の適正運用の浸透と区財政等も考慮のうえ、区民の理解にも配慮し、以下のように労働報酬下限額の設定を報告する。

(1)建設工事における労働報酬下限額について

建設工事における労働報酬下限額は、国土交通省の公共工事設計労務単価に関する東京都の公共工事設計労務単価を基準にする。

- ① 熟練技能労働者については東京都公共工事各職設計労務単価における 85%以上とする。
- ② 見習い・手元等の未熟練労働者及び年金受給者により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

業務委託は建設工事のような就業者・労働者に関する参考単価がない事業種目がある。そこで入札制度改革を進めながら、これら改革に合わせた労働報酬下限額が現場で実効性を保てる体制整備を図る必要性も勘案し、以下の労働報酬下限額とする。

- ① 2022 年度以来設定した、同一労働・同一賃金原則に照らした処遇改善の中期目標達成を 5 年程度に設定し、労働報酬専門部会の下限額設定の中期目標イメージとして、特別区人事委員会勧告における行政職[I]高卒初任給の大幅な引き上げ幅の中期の実現を果たすための次年度での適切な配分額として 130 円引き上げ、時給 1460 円とする。
- ② 全国最賃、東京都最賃、若年公務員確保が先行的に進められるために上昇率が設定されていることを考慮しつつ、中期的に持続可能な水準として、上記下限額を設定した。

以 上