

令和元年度世田谷区公契約適正化委員会（第4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（第4回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 令和2年1月30日（木）午後3時～午後5時
4. 開催場所 第2庁舎5階第5委員会室
5. 出席者
 - ・ 委員
 - 中川会長、永山副会長、会津委員、河原委員、兒玉委員、小部委員、竹内委員、長谷川委員、三浦委員、望月委員
 - ・ 保坂区長
 - ・ 宮崎副区長
 - ・ 事務局
 - 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. 令和2年度の労働報酬下限額について（報告）
 2. 世田谷区公契約条例に関する事業者アンケートの実施について（報告）
（令和2年1月27日より配付開始）
 3. 諮問にかかる中間報告について
 4. 令和2年度の審議スケジュールについて
 5. 実態調査の結果について（報告）
 - （1）解体工事
 - （2）建築工事
 - （3）土木工事
 - （4）電気設備工事
 - （5）給食調理業務委託
 6. 令和2年度の実態調査の進め方について
 7. その他
 - 閉会

令和2年1月30日

世田谷区公契約適正化委員会（第4回）

午後 2 時 59 分開会

○会長 それでは、皆様おそろいのおようですので、ただいまから第 4 回公契約適正化委員会を開会いたします。

本日は区長、副区長にも御出席いただいております。区長は公務の御都合で途中退席となりますが、あらかじめ御承知おきいただければ幸いです。

それでは、最初に区長、よろしく願いいたします。

(区長 挨拶)

○会長 区長、どうもありがとうございました。

次に、事務局より資料の確認をお願いします。

(事務局 配布資料の確認)

○会長 ありがとうございます。また、〇〇委員から御提供いただきました現場従事者調査報告書につきましては、7 番目のその他の議題の中で意見交換できたらと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、次第にあります。本日は 1 から 7 までの項目ということで、最初に令和 2 年度の労働報酬下限額についてです。委員の皆様も既に御承知のとおり、来年度の委託契約等に適用する労働報酬下限額が決定しております。ここで改めて事務局より報告があります。よろしくをお願いします。

○事務局 それでは、私のほうから御説明させていただきます。

資料 1 をごらんいただければと思います。資料 1 でございますが、こちらは昨年 12 月 17 日に開催されました世田谷区議会の企画総務常任委員会に御報告させていただいたときの資料の写しということで、本日つけさせていただきます。公契約適正化委員会の労働報酬専門部会からいただきました意見書を踏まえまして、2 に記載のとおり改定することに決定いたしました。

(1)にございますように、予定価格 3000 万円以上の工事請負契約につきましては、国土交通省定義の 51 職種の技能労働者のうち、熟練労働者につきましては公共工事設計労務単価の 85%、未熟練労働者等につきましては同じく公共工事設計労務単価の軽作業員比 70% で、現行から率についての変更はございません。このほかの労働者につきましては、時間単価を 1070 円から 1130 円に改定するという内容となっております。

(2)の予定価格 2000 万円以上の工事請負契約以外の契約、いわゆる委託等でございますが、こちらにつきましては時間単価を 1070 円から 1130 円ということで改定をいたしております。この改定につきましては既に告示を行っております。

また、公共工事設計労務単価のほうが今後改定されました場合は、当該部分につきましての単価を改めて告示をいたしてまいるということになります。

適用につきましては、いずれも令和2年4月1日以降に契約する案件から適用することになるということでございます。

御説明は以上でございます。

○会長 ありがとうございます。ただいま御報告がございましたけれども、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、次に2番目の議題、世田谷区公契約条例に関する事業者アンケートの実施について。これも事務局から御報告がありますが、このアンケートの内容につきましてはいろいろと委員の皆様方からも御意見をいただいていたところで、特に、副会長には工事等に関して御意見等をいただき、できるだけそれが反映できるような形でアンケート表の作成に入れられたと聞いております。

それでは、この件につきまして事務局から報告をお願いいたします。

○事務局 それでは報告させていただきます。御意見をいただきまして、ありがとうございます。メールをお送りさせていただいた後は特段御意見はなかったもので、今お手元にある形でアンケート内容を確定させていただいて、既に今週の27日から配布を開始いたしました。今後の予定ですけれども、委託や物品購入についてはおおむね3月末ごろまでには150社程度にお配りできるのではないかと考えております。工事についてはもう少し配付期間を延ばしまして、5月末ぐらいまでを考えていまして、そこで大体40社から50社の事業所さんにお渡しできるのではないかと考えております。

集計を各月、4月から始めまして、直近の委員会で集計状況等のご報告をさせていただきますようお願いしております。

私からは以上でございます。

○会長 ありがとうございます。お手元に資料2ということでホチキスどめになったものがございます。できるだけわかりやすいようにとか、こういった点が明確にというようなことでまとめられているものです。工事請負契約のアンケート、それから工事以外の契約のアンケートという2種類、A4、表裏という形でございます。

これにつきましては、実際、もうアンケートが進められておりまして、4月に入ってから委員会で報告できるものがあれば、できるだけ速やかにどんどん御報告いただくということだそうです。

それでは、こういう形で進めておりますので、各事業者等の方々にもぜひ御協力いただいて、実態がわかる形でよいアンケートが得られればと。また、これらのアンケートの結果をもとに、来年度のこの委員会での議論というところ

にフィードバックをしていくことができればと思いますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、3番目の議題、諮問に係る中間報告についての審議に入ります。

お手元にございます資料3、A4の3ページにわたるものでございませうが、前回の委員会ではたたき台ということでお出しし、今回は案という形でお出します。これはまだ中間報告ですので、この内容につきましても来年度さらに進めていって、より具体性を持たせていく必要がある項目もあるかと思ひます。大きくはたたき台と変わっておりませうけれども、この中間報告、2点の諮問事項、「公契約にかかる区内の経営環境と労働条件の改善・向上を図るための施策について」と「工事以外の公契約における職種別の労働報酬のあり方について」についての答申に向けた中間報告でございませう。

1番目の諮問事項、経営環境と労働条件の改善・向上を図るための施策というのは非常に大きな課題ですので、いろいろとあるかと思ひますが、ここに8つほど列記してございませう。前回のたたき台に比べて項目をふやしてございませうが、これは2の「今後の検討課題とその項目」から、幾つか持ってきているためでございませう。

例えば、「下請け業者、一人親方等も含めた法定福利費の遵守の促進に向けた検討を進める必要がある」、これは今後の検討課題に入っておりましたけれども、御意見等もいただいておりますので、とりあえず中間報告の段階では前倒しにしている。それから、その次の「工事車両の搬入や騒音対策等、工事現場の周辺環境を加味した予定価格や工期の設定の可能性を探るべきである」についても、この委員会並びに御要望ということでもいただいていた内容等も含めてここに入れていませう。ということで、内容は基本的には変わらない状態で、今後の検討課題としていたものを前にお出ししてきていませう。

2ページのほう、(2)がいわゆる職種別の労働報酬のあり方についてということで、これは職種別の労働報酬下限額の適用範囲について検討が必要であるという形にしてございませうけれども、これらについてはさらに具体的にある程度、4月以降詰めていく必要もあるのかなというところでもございませう。この(2)に関しては、たたき台と同じ内容にさせていただいております。この1.(2)に関しては今後の検討課題ということで、この2ページ目の中ほどよりも下、2.(2)諮問「工事以外の公契約における職種別の労働報酬のあり方について」の「①公契約の対象となる業務と職種(業種)」の「職種別の整理」であるとか、「②職種(業種)別の労働報酬下限額の考え方」であるとかについて、さらに皆様の御意見をいただひて、最終の答申に向けて持っていければというところではございませう。

それから、3の「区の取り組みを踏まえた答申に向けた今後の検討の方向性」、この2の今後の検討課題等もそうですし、1の内容も含め、さらに深めた内容

にしていく必要があるだろうということで、既にもう行っておりますチェックシートの話であるとか、社労士の方々による訪問調査の内容であるとか、それから現在行っているアンケート等、これらを踏まえてさらに議論を重ねていくことができるといような内容で、この中間報告はまとめさせていただいております。

これにつきまして皆様方の御意見をいただければと思っておりますが、いかがでしょうか。

○委員 それでは、項目の中身についてちょっと追加説明をお願いしたいのは、1の「検討の過程で出された意見等」の(1)の2つ目ですけれども、「公契約条例の適用状況の把握については、事業者側の経営環境の観点から」ということですけれども、当然これとあわせて、そこの雇用されている側からの労働条件の遵守状況を当然加えることになるんですよね。その下に下請、一人親方もありますけれども、やはり雇用者に対する適用状況というのが必要ではないかなと思います。

それから、その下のところですが、「事業者の取引業務における」というのは下請取引ということになるのだと思いますけれども、この間、2回にわたる担い手三法の改定がありまして、その中でかなり下請事業者に対する元請事業者の遵守事項みたいなものが具体的に出されておりました、下請契約書の取り交わしだとか、それから社会保険加入状況にかかわる内訳書であるとか、そういった少し踏み込んだ改善策が発注者、受注者双方の責務として書かれておりますので、これらを参考に担い手三法の指示する基本的な改善策の実効性について、どの程度進んでいるのかを具体的に把握しておく必要があるのではないかなと思います。

とりわけ働き方改革が加わりまして、5年後には労働時間の上限規制であるとか週休2日制であるとか、幾つかそうした新しい事項も加わっておりますので、それに向けていよいよ動き出すということになりますので、36協定であるとか労働時間の記録が、これまでも現場に行きますと把握できない状況がありますので、それですと担い手三法、働き方改革、これらを実施するに当たっての現場の業務処理手続の改善がどうしても欠かせないので、公文書管理ではないですけれども、やっぱり事実関係をきちんと把握する方法は何か改善策としてとられていかないといけないということが、国の方向からも出されておりますので、そういうものとあわせた形で段階的な改善を図っていけるような、そういう手順を提起しておく必要があるのかなと思います。

それとの関係で、先ほどの周辺環境との話し合い等々にかかわる受託した工事の実施方法にかかわる周辺の事業環境との調整、こういうものとあわせた費用や工期の設定を協議して決められるという体制に持っていく必要があるのか

などと思いますので、そこら辺のルール化を発注者、受注者双方で固めていくような体制をどうつくるかというのが大きな課題かなと思います。

それから、次のページの工事契約にかかわる職種別ないしは業務内容別というのか、これの労働報酬の決め方、これは非常に難しいところがあると思うんですが、一応こうした業務委託に関する標準のつくり方というのは東京都等で持っているものになるかと思いますがけれども、世田谷区としてこの条例を踏まえた独自の標準的なこうした受発注の様式というか仕様というか、そういうものや、それから業務によって多少変わるかと思いますがけれども、必要な基本的な職種なりその投入人員が把握できるような、そういった内訳書に相当するものになると思うんですけれども、これらで入札の適正な価格というものを判断できる材料を何か提起していただかないと、入札の適正な競争水準の確保とか落札価格の評価ができにくくて、価格だけで決まってしまうというのは多少入札契約のあり方として、建設よりも少し競争化が強まる可能性がある状態が続いていると思いますので、そこら辺の改善をどうしたらいいのかをにらみながらの実態把握ということになるかと思いますが。これはなかなか厄介なところだと思いますので、私もよくわからないところが多いので、ぜひそれらを踏まえた対応策をとっていく必要があると思います。

次は今後の検討課題の中の項目ですけれども、今、建設のほうですと新しいキャリアアップシステムが動き出して、これもそのキャリアアップの把握とともに、これに報酬の関係を結びつけるような方向も出されている。特に専門工事業者のところなどではそうしたことに向かって動き出しているようですので、そういったことに沿って世田谷区の建設事業者の技能者確保の観点から、具体的な職種等についての選択をして、できるだけ事業者の競争力が高まるような観点からも、ぜひこの技術者、若手労働者の確保についての職種別の状況や、それから経済産業部との連携になると思いますけれども、世田谷区としての建設産業の支援策をどうするのかというような、連携した支援策というのをぜひ検討していただきたいなと思います。

それから、働き方改革がその次にございますので、ここで議論していただければと思います。

その後の③の入札改革、ずっとこの必要性は議論されてきてもなかなか制度改善というところまで踏み込んだ議論ができておりませんので、この効果的な入札ないしは契約制度、これはまず発注者側にとって合理的な業務運営の効率化というのはあると思いますし、それから受注した事業者が進める効率的な業務改善というものに、こういう対応策が必要だという部分もあるでしょうし、それから、長い目で見ますと、例えば遠隔地の元請事業者が維持補修や最近多発している災害対応になってきますと、やっぱり地元の作業を請け負った事業

者が、やはり緊急対応等で一定の有利な条件があるので、そうした地域要件と呼ばれているものをどう運用しながら、ライフサイクルコストを効率化するか適正な価格にする、あるいは定価化する、そういうような幾つかの観点があると思いますので、できるだけ多角的な角度でこの辺を検討していただきたいなと思います。

それから、入札方式に伴う総合評価方式等の入札制度のさまざまな形態がございますけれども、そのどれを選ぶかということに関しましては、でき得れば受注者の御意見もなるべく反映させた形で入札の業務を適切に運べるような、そういう形の入札方式改善をできるだけ積極的に進めたらどうかと思います。当然、設計労務単価などがずっとこの間引き上げられてきておりますので、予定価格の組み方や財政に与える影響等を配慮しなければならない点もあるかと思っておりますので、それらを具体的にどういうふうに進めるか、案件によって相当変わるとは思いますけれども、これらの適切な組み合わせというのをどういうふうにするか、公契約の適正化の中心的眼目になるとは思いますので、この辺はどこまで詰めるか御議論をいただくことが大切かなと思います。

以上のようなことを感じておりますので、それらを御議論する機会があればと願っているところです。

○会長 ありがとうございます。

最初のほうに〇〇委員から御指摘いただいた点、それぞれ重要な点がございますし、それから最初のほうにございましたが、法定福利費の遵守ということで、元請業者の義務というようなこともある。この点につきましては、今回アンケート調査のところで元請業者に下請業者等へちゃんと周知しているのかどうかというような項目で、世田谷区としても実態を把握した上で、改善策の検討に向けてさらに踏み込んだ御意見等をいただければと思っております。

また、適用状況の把握としては、雇用者への遵守の話というのはかなりこれまで出ていましたけれども、経営環境という点からどうなのかということがいま一つはっきりしていなかった点についても少し御議論いただければということで、今後ともこの意見交換は必要な事柄になります。

これに絡んで人材の確保育成の問題であるとか、その他の効果的な入札制度のあり方ということについても、はっきりしていくことになるかなと。この中間報告のところでは箇条書き的に書いてございますけれども、最終的な答申、報告になるところにおいては、もう少しこれらのものが皆様方の御意見を含めて肉づけされていかなければ、まだ抽象的なところがございますし、めり張りをつける必要もある。それはどの辺から着手していくということもございまして、それらについては今後さらに御意見をいただければと思っております。

○委員 諮問の第2の、「工事以外の公契約における職種別の労働報酬のあり方

について」と。この終着点ですけれども、あり方についてというのと、もちろん、前回ですか、〇〇委員から職種別についての意見をたしかいただいたと思うんですが、あり方だけだと抽象的、一般的になり過ぎて、きょう配られている部会資料が皆さんのところにありますね。千代田区はどういうものに幾ら出しているとか、どこの町がどのように幾ら出しているとか、そういう形で業務とあわせて金額も出ていますよね。ある意味でいくと、世田谷区では例えば少なくともこことここにおいてはこのぐらいのという具体的なところへ行くのか。ただ、あり方として抽象的、一般的なこうあるべきであるというあるべき論が出ればいいのか。いや、我々は答えなければいけないんですけれども、問いの終わりが、答えが、具体的に、例えば少なくともこの3つぐらいはつくるべきだとかそういうことか、それともあり方としてはこういうあるべき論を述べればいいのかということなのか。このあるべき論は何となくできてしまっているような気がするのだけれども、ちょっと変な質問なんですけれどもね。それとも、すぐ具体的にこういうものについてというふうに出したほうがいいのか。それによって部会の持ち方がちょっと違ってくるので。

なぜかといいますと、私も前回申し上げたんですけれども、シンポジウムにこの間私は出させていただいて、千代田区と多摩市の方々のお話を聞いたならば、一番中心になっているのは市や区の担当部署の方なんですよね。担当部署の方がむしろリードして、そこで指定管理者の意見を聞いたり、そこで働く業者に意見を聞いたりして、ある程度妥当な額を出して、それが発注価格になっている。こういう関係なので、そういう仕組みのほうをむしろ考えなければいけないのかなど。今回は、幸いにして業者の方々から既にこのアンケートで一定の職種とか何かが出てくると希望も出てきますよね。多分労働組合のほうは労働者委員のほうからいずれ出てくると思うんですけれども、区役所のほうのいわゆるたくさんある指定管理者やいろんな発注の部署の方々の中で、例えば保育だとか、例えば調理だとか、例えば施設管理だとか、あるいは介護だとか、そういう具体的な施設名を挙げてアンケートなり聞き取りなりをしていく必要があるのかというのもあるので、抽象的、一般的なあり方だけでいけば特にそれは必要ないですけれども、何かそれを出しても、失礼な言い方だけれども、それはそれで出さなければいけないけれども、具体的なところまでせっかく諮問いただいているので話を進めるとすれば、そういう具体的な業種あるいは職種までいくべきなのかどうかということについて、今の段階でもしお答えいただけるならお答えいただきたい。

○事務局 諮問に係る背景の中でも御説明させていただいたんですけれども、とりわけ委員会の中でも工事以外の契約においての職種別の単価の設定が必要なのではないかということで、特にあり方というのは広い意味になりますけれ

ども、委員会での議論の進み方にもよるのだと思います。その捉え方に含めましても、そういう中で、まず基本的なところで、あり方というのも非常に広がってしまいますけれども、どういう組み立てでこの公契約委員会の中で職種を捉えていくのかというところの整理をまずきちっとさせていただいたほうがいいかなと思っていることと、その一歩進んだ中では急がれている部分もありますので、ある程度の単価、我々も今現在このテーマに関しまして民間でアルバイトの賃金がどれくらいになっているとか、これから調査をかけて資料提供していこうと思っていますので、これらは切り離して検討することはできないと思います。イメージとすれば、ただ単価を決めればいいということではなくて、もっと広い見地の中から区としてそういう業種別、必要な単価をまずお考えいただいた上で、当然単価という話も出てくるので、そこは今お話を伺っている中では、イコールになってくるのかなという、この後の委員会並びに部会での御検討の結果になると思いますけれども、そういうようなことで諮問させていただいているということでございます。

○委員 場合によったら個別もあり得ると、個別のある職種についてのもあり得ると。

○事務局 少しだけ補足をさせていただくと、今申し上げたような形で、まず議論を余り狭くしたくなかったのもありまして、あり方ということでの諮問を区長のほうからという形になってございますが、今〇〇委員がおっしゃられた部分、まずは職種別のものは必要だというような御意見を前からいただいていたわけですが、その職種別のものというのが、発言されている方々自身で多分さまざまな定義をされている中であったのかなということが一つございます。今、だんだんと御議論いただいていく中で少しずつ共通の理解ということで、資格なのか、その仕事の内容なのかみたいなどころも詰まってきたのかなと思います。

そうなってくると、今度は多分それのところについてどうやって決めていくものなのかとか、そのときに単純に、先ほどおっしゃられたような他区や他都市の例も含めて、諮問に対する答申としてこういうところも参考にすべきであるというところまで行けるのか、もっとさらに世田谷区的にはこういうやり方が好ましいというところまでおまとめいただけるのかどうかというところはあろうかと思っております。

というのは、事務局としてこれとこれをやってくださいというのは大変失礼なことになりますので、事務局としてはそういうような考えでございます。

○委員 大きく構えていると。

○事務局 それで、答えとしてどう出てくるかというところでございます。

○事務局 やはりいただいた答申を踏まえて、きちんとした施策なり対応に結

びつけていくというのが目的となろうと考えてございますので、そういった考えでございます。

○委員 わかりました。

○区長 私のほうからは、この議論がうまく土台になって次のこのテーマにおける課題が整理され、制度がさらに発展していくというようなことをイメージさせていただいています。

○委員 ありがとうございます。

○委員 こちらの2ページの中段、「2. 今後の検討課題」ということで、(1)の「③公正かつ適正な入札の実施」ということで、先ほど副会長からも御指摘があったんですが、1つ目に「社会経済状況等に適合した効果的な入札・契約制度の改善」ということの「効果的」というのがどういうものを向いていくのかによって大分話が変わってしまうのかなと考えております。この間の世田谷区でいくと、一定規模の工事であれば工種ごとに分離発注したり、長いものであれば工期を分けて分離発注をしたり、また中小企業を育成するためにJVで受注をしてというのを条件に入れたりというのがこの間行われてきたかと思うんですが、近年いろいろ御事情があるにしろ一括して発注される案件も出てきていまして、それが効果的なのか効率的なのかというのはありますが、今後の方向性といったことを考えたときに、区長からの諮問が「区内の経営環境と労働条件の改善」ということでいけば、やはり区内の中小企業が世田谷区の工事を受注し施工していく中で成長していくような入札制度改革でないと、区にとって、発注する側にとって効率がいい効果を見込む契約にして、入札制度改正をしてしまうと、結果として区内中小企業の受注機会を奪ってしまうような結果になってしまうかと思っておりますので、この辺をぜひ、今後の検討課題の中でそうなる方向にいくようにしていただければというのと、その3つぐらいを視野に、入札参加資格の弾力化というのがどういう意味なのか、緩くするという意味なのかどういう意味なのかかなというのがちょっと疑問にあったという。その2点です。

○事務局 中間報告については、この間皆様方から御議論いただいた意見と会議録なども見ながら言葉として整理してきて、会長と一緒にまとめてきたところもあります。

そうした中で、先ほど副会長のほうからもお話のあった労働者の実態把握みたいなのところも、例えば意見の中でちょっと漏れていたのかなと思っております。そういう意味では、1ページの1の(1)の1点目の中に、「下請けも含めた労働報酬下限額」だけではない、ここには労働条件がやっぱり入っていたのかなとか、今言ったお話ですと、この効果的な部分を、事業者と、受注者、発注者双方効果的なのというニュアンスなのかなと思っておりますけれども、そこは私ども

の言葉の整理が足りなかったのかと思っております。

いずれにしても、今まで御意見をいただいた中でなるべくまとめられたかなということ、会長とも一緒にやってきた部分がございますので、引き続き先ほど副会長からいただいた事項については、今後の中で検討していく内容のかなというふうに私もお伺いさせていただいたところでございます。

以上でございます

○会長 いかがでしょうか。先ほどの「公正かつ適正な入札の実施」の「効果的な入札」というのは、世田谷区の産業育成にとって効果的というような意味でここは入れたつもりです。

それから、最後のところの「弾力化」というのは、今、手持ち工事数が制限されているのを、いい企業さんで人材がいるところはもっと受注できるようにしてもいいのではないかというような意味合いでの弾力化ということです。制限するほうではなくて、できるだけ企業が育っていくような手助けになったり、その企業が優秀な人材を抱えたほうが得になるというような方向の弾力化ということで書いてございますけれども、この辺につきましても今後さらに御意見をいただいて、どのような表現でいくのかということも含めて、最終に向けて進めていければと思っております。

ほかにいかがでしょうか。

○委員 1 ページ目の下から3番目のところで、工事車両、あと騒音対策ということで、予期せぬ、要するに予定価格に入れにくいコストがかかるという話が前から出ているんですけれども、これから多分住民対応に対するコストであるとか時間というのは、ふえることはあっても減ることはないと考えます。となると、その対応を個別の事業者任せにするのか、それとも役所でやるのかというような問題と、それをあらかじめ予定価格の中にうまく全てを個別にできるのかということというのはかなり難しい話なのではなかろうかなと。それというのは、要するに予定価格に意図しない費用というのは、ほかにも多分災害、要するにゲリラ豪雨であるとか台風とかで予期せぬ費用が出てしまったというようなときに事業者泣いてくれというわけにはいかないのだけれども、それもあらかじめ全てコストの何%と決めておくのはなかなか難しいのではなかろうかなと。なので、将来的には一括して何とか費みたいなもの、個別に何かそういう予期せぬものについては全て予定価格の中で盛り込むのではなくて、何か別の枠みたいなものであるとか、住民対応その他の対応のルールであるとかで、住民対応というのは非常に大切なことではあるんですけれども、例えば小学校の校庭で朝礼するとか、子どもが遊ぶ的な、そこまで耳を傾けるべきかどうかというような住民の意見もあったりすると思いますので、これから先、そういう今までになかった時間とコストの視点も少し何か盛り込むという

か、ちょっと考える機会があってもいいのではなからうかなと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。予期せぬものに対する対応というのは非常に難しく、昔で言うと、最初に受注したところが10年間そこで何か予期せぬことが起きたら全部保証するというような、工事そのものの話ではないような、ただ、それは利益率がそれなりにあった時代で、今土木にしても建築にしても1%程度の利益率の中においてはととてもとてもできない状況という。それがいわゆる災害対策という形で、そのときに臨時につけていくのかどうかというようなこともきっとあるのだと思います。

○委員 個別に、事前に予定しておくというのは、まさに予期せぬことなので、逆に言うと予定していたのだけれども何事もなかったということもあるのかなと。

○会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

もしよろしければ、きょういただいた御意見等も含めて、この中に書き込めるものを書き込んだ上で、メール等で皆様にお返しした上で、中間報告として確定させていただければと思っております。方向としてこれは間違っているよというような御意見はなかったと思いますので、どこまで深めていくのか、これが非常に重要で、このことについて検討を進めればいいというのは、ある意味ではこの委員会としても無責任な、放り投げるような形になりますので、議論が深まるものについては最終の報告に向けてしっかりさせていただきたいと思っております。

その点につきまして、最終のまとめは事務局と私のほうで素案をつくった上で皆様方にメールをお返しして、それを中間報告として区長のほうへ提出したいと思っておりますが、よろしいでしょうか。今考えておりますめどとしては、議会のほうでどのような御意見が出るかはあれですけれども、2月19日ぐらいから定例会が区のほうは開かれるということがございますので、2月の下旬ぐらいまでには確定して区長のほうへ提出したいと思っております。すぐ今週の末からもう2月に入ってしまうけれども、急いで取りまとめて皆様方にお送りし、御意見をいただいた上で提出したいと思っておりますが、そのような段取りでよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○会長 どうもありがとうございます。この内容は今後さらに議論していかなければいけない内容ですので、よろしく願いいたします。

続きまして、4番目の令和2年度の審議スケジュールについてということで、資料4でございます。事務局、よろしく願いします。

○事務局 それでは私から、資料4をごらんいただければと思います。

来年度は任期2年目ということで最終年度となってまいります。開催の回数ですけれども、今年度と同様に、委員会4回、部会2回を予定してございます。任期の最終回となる第4回目の委員会で答申をいただきたく、ちょうど来年の今ごろの時期に答申ということでスケジュールを立てさせていただいてございます。

1回目の公契約適正化委員会の開催は4月中を予定しておりまして、開催日時ですけれども、区のほうで会場が2月に入ってからでないで4月分の予約がとれないという内部的な事情もございますので、改めて第1回は4月開催の目途で御連絡をさせていただきたいと考えてございます。スケジュールについてはごらんのとおり、区の動き、予算編成のスケジュール、あるいは議会の動き、その他、国の動きも参考に載せてございます。これは令和元年度実績に基づく想定となっておりますので、あらかじめ御承知いただければと思います。

説明は以上でございます。

○会長 ありがとうございます。来年の1月ぐらいには答申を確定させていきたいということで、委員会としての審議は実質3回、4月、7月、11月の3回ということになります。2点の諮問に対してさらに審議を進めていくということにおいては、この委員会だけではなくて専門部会のところでも労働報酬下限額、それから職種別の下限額等の御議論もいろいろとされると思いますので、各専門部会での御意見等も踏まえて、委員会としての取りまとめに入っていければと思っております。そのような形で進めるということによろしいでしょうか。

(「結構です」の声あり)

○会長 ありがとうございます。

それでは、5番目の実態調査の結果についてに入りますが、区長は公務の都合により、ここで退席されます。どうもありがとうございました。

令和元年度の労働条件調査報告ということで、本日は5件、解体工事、建築工事、土木工事、電気設備工事、給食調理業務委託という5件が上がってきております。事務局のほうから御報告をよろしく願いいたします。

(事務局 実態調査の報告)

○会長 ありがとうございます。5件報告です。

○委員 非常にながかりする話だけでも、公契約条例というのは時間で考えますよね。1日の所定労働時間を8時間として例えば計算していくと、1130円だと8時間で9040円なんです。1時間残業代を払わないと、時間単価1000円なんです。9040円で9時間だと。すると、もう最賃以下になるんですよ。2

時間払わないと、10時間で計算すると904円なんです。だから、残業代を1時間払わないことでもう最賃以下になるというのが1130円なんです。

そういう意味では、労働時間を把握していないとか、残業代を計算していないとか、うちは残業がありませんとかというところは、もう論外なんです。もちろん、そのうちのこの4件目までは建設土木で5件目は給食なのでちょっと違うんですけども、要するに1時間残業代を払わないともう最賃以下になってしまうというのが1130円だということであると、このとおり払っていますと言ったところで、おたくは残業代を払っていますかと聞いて、払っていなかったらそれだけでアウトなんですね。そういう意味では、本当に時間単価を守らせる、1130円を守らせるというのはすごく大変なことなんですけれども。

そういう意味では、この社会保険労務士さんの努力を可としながらも、評価については甘過ぎると。要するに、労働時間単価から言うと、大体3項目やればいいと思うんですね。1つは36番（労働時間管理）。実を言うと、36番がC評価とかは、もう論外なんです。要するに時間を把握していなければ、さっき私が言った超過勤務手当を払う前提がないんですから。そもそもうちは残業がないんだと言っているところは考えられないですよ。それで工事が終わるわけじゃないじゃないですか。そういう意味では、36番がCのところはもうCなんです。

実は、このCが53番（時間外割増賃金）のCにつながってくるわけですね。要するに、さっき言ったように、ここは週48時間で6日勤務で働いているのに、5日分しか払ってないわけですよ、簡単に言うと五八、四十だからね。簡単に言うと、8時間分はただになっているわけですよ。そういう意味で、この資料5-1は、そういう意味では5日分しか払っていない、もともとね。そういう意味では48時間分の8時間分は払われていない、そういうふうに見るしかないわけですね。

そういう意味でいくと、資料5-2も同じなんですね。ただ、規模が小さいからBにしたのかなとも思うんですけども、やっぱり同じように36番は全然Cですよ、記録がない。53番については、ヒアリングによれば時間外労働15時間相当を割り増しで払っている、本当ですかと。では、時給3000円だからといって一人一人計算して払っているんですかと。多分、大体こういう手当を出しているところ、ほとんどが労働時間をカウントしていないんですよ。もう払っているでしょうと。だから、当たり前の話ですけども15時間を超えても払わないんですよ。だから、本当はCにすべきかなと。

資料5-3もそうなんですけれども、こちらはもうちょっと規模が大きいんですよ、45人いるのに。それにしてしまうと同じで、さっきの36番もやっぱりCなんです。上司が把握しているというのだけれども、本当ですかと。さ

らに43番で時間外・深夜労働が発生し上限回数を上回るものは賞与として支給していますって、あり得ますか、そんなことが。要するに、残業代を全部賞与にしていますというけれども、では何時間分、どこに入っているんですかと聞くと、多分答えられないと思うんですよ。だから、賞与で払っていますとかと言うことは格好いいんですけれども、本当に払っているんですかという話になるわけで、誰に何時間分払っているんですかと聞くと、多分答えられないと思うんですよ。

同じように53番もそうなんですけれども、やっぱりここに記載がなくて何時間働いたかわからないから、時間外労働、休日労働時間、深夜労働時間の算出自体が不可能なんだから、どうして算出自体が不可能なのにボーナスで払っているのかなと私なんかは思ってしまっただけけれども。そういう意味では、これが日本の企業の、特に土木建築の分野の大半であって、この3つが極めて例外ではなくて、むしろこの3つのほうが多くて資料5-4のほうがむしろ例外と考えていただいたほうがいいのかなど。だから、我々が時間当たりの単価で一生懸命議論しているのだけれども、本当に1時間の残業を払わないともうそれだけで最賃になってしまうというレベルの話をしていて、もちろん社会保険労務士はほかのところも全体的に評価しているのだけれども、私が労働時間のことだけ評価すれば、みんなやっぱりCにしたいなど。そこは幾ら働き方改革で内閣が旗を振って、それぞれ法律によって罰則規定を定めても、現場に行ったらルール自体がないというのが現実なので、非常にむなしい話なのだけれども。一生懸命時間単位で幾らにしますかって10円か20円の話をしているわけだけれども、実際にはそういうところなので、これを本当に守らせるというのは、仮に決まったことでも、特に建設現場で守らせるのは難しいかなと。

だからどうということではないですよ、これはこれで続けなければいけないし、きちんとそれぞれ改善しますと言ってもらえれば、それはそれでやった意味があるのだけれどもね。否定しているわけではないですよ、実感をちょっと話ただけです。

○会長 示唆を含むご意見で。

ほかにいかがでしょうか。難しいのは、それぞれの会社さんも年間、民契約も含めて、例えば3件目のC評価を得たところは、公契約が全工事の8分の1なわけですよ。委託のほうは半分ぐらいが公契約、その辺の割合なんかの問題もいろいろとある。それを月平均でならしていくと、その事柄とちゃんと時間を把握しているのかどうか、その事柄はまた別なんですけれども、そういったところも少し難しいところもあるかなというふうには思います。

ほかに何か、御質問とか御意見はございますでしょうか。

○委員 これはやはり現場には労働時間を記録するような事務的な作業をする

場所がないという関係もあるんでしょうかね。工事現場の工事事務所がちゃんとあるところは別でしょうけれども、土木とか屋外の場合について見ると、工事現場を想定してみると、施工体制台帳がちゃんと張ってあるところでも、事務所は、時間の記録や何かはどこでやるんだろなという、そういう難しさもあるんでしょうかね。労働時間を記録するような、そういう作業をする場所がない。

○委員 多分そのうち、都庁なんかは今全部カードでしょう。多分ここもそうですね。多分、終わったら本人からメールさせる。今は本社のメルアドに自分のスマホでできるんでしょう。多分それをしない限りは難しいよね。ただ、それは本人が1時間遊んでからメールするときもあるから、それは何とも言えないけれども、でもそれぐらいはちょっと考えないといけないかもしれないなど。確かに、社屋と違う工事現場で、責任者1人とあと皆さんで働いて、その日はその日で終わりましたと。責任者か何か把握して電話でもする、多くは電話すると書いてあるけれどもね。それは一人一人について本当にそうなのかというのはわからないから、やるとしたら今みたいなことをシステム化するしかないわけです。でも、そのお金がかかるのが嫌だってみんなが言うかもしれない。

○委員 これも本当は20年、30年ぐらい前の工事現場より、今のほうが大分現場自体が、安全だとかそういうレベルは上がってきているはずなんですよ。例えばトイレ一つにしても、簡易トイレで似たようなところもありますけれども、例えば働き方改革の中で従業員が気持ちよく働いていかないと、時間管理だとかそういうのも環境ですよ。例えば、そういうのは予定価格に組み入れればそういうのがあるんでしょうけれども、なかなか難しい話だと思いますけれども。多分、そういうのも働き方改革というのは時間だけじゃなくて、その職場で働いていて働きがいがあったり、休むところがあったり、これは理想を言っているだけの話なんですけれども、そういうのがあるとまた人が集まってきたりだとかというのがあるので、やっぱり課題は多いですよ。

そういったのも踏まえて、難しいですよ、働き方改革一つとっても。時間管理ができて給料を払ってあげればいいだけではなくて、やっぱり。

○委員 そうですね。お弁当を買ってきてどこで食べたらいいのかわからないような場所ではね。

○委員 だから、そういうのもまだ、現場の環境とかそういうのも、いろんな現場がありますから、どうしてもできない現場もありますでしょうしね。難しいことは難しいと思いますけれども。

○委員 建築現場ですと、現場事務所、公契約の仕事ですとか、現場事務所を構えてしっかりできれば、それで勤怠管理もしっかりできると思うんですが、改修工事、公共工事でも現場に直行直帰なんだけれども、現場にしながら事務

所スペース、作業スペースがないというようなところで、元請だけではなく、それに付随する下請も同じような環境の中で作業をして、1日始まって1日終わって、では誰が管理するんだというのは本当に難しいところなんですけれども。

しっかり管理をできて、その分の賃金を払う、残業代も払うというのもいいんですけれども、今、我々の労働環境の中では、お金よりも時間をとる若い世代の人たちもいて、しっかりお金さえ払ってあればいいのかということだけではなかったりするので、職場環境とかそういったものにもいろいろ気を配らなければいけないなと思って、いろいろ苦労しているところです。

○委員 そうですよ、むしろ休みをくださいと。この間もどこかで聞きましたけれども、月6回休ませてくれというのと、なかなか雨の日もあるでしょう。でも、今若い人はそうみたいです。

○会長 ありがとうございます。今年度はきょうの5件でトータル10件ほど御報告をいただいたところですが、今年度の結果であるとかそういったことも踏まえて、年間10件で、そのペースで行くのもどうかというようなこと、それから社労士さんがチェックする項目が非常に膨大な、それから帳票類であるとかそういったものも関係してきますので、6番目の議題、令和2年度の実態調査の進め方について、事務局から御提案がございまして、その点についてまた御意見いただければと思います。資料6です。事務局、お願いします。

○事務局 それでは、来年度の進め方について御提案させていただきたいと思っております。

実態調査は先ほど御報告させていただいたとおり、社会保険労務士会の世田谷支部さんをお願いしまして今年度10件調査をいただいたところです。非常に丁寧に詳細に行っていただいておりますけれども、やはり下限額の対象件数とかを考えると、今、年間10件あたりなのですが、調査件数をふやしていくのもなかなか難しいという課題がありましたが、昨年来より社会保険労務士会の世田谷支部さんに、例えば、中身を簡易な形にして少しでも多く調査をできないかということで御相談させていただいて、今回この資料にあるような形で御提案をいただいております。

説明をさせていただきますと、変更点でございますけれども、まず、調査対象の事業所さんの労働者数によって、社会保険労務士さんが配置人数を変えていく、現在は4名ですが、それをちょっと減らしていくという形。それによってまた金額もちょっとお安くしていただくという形で御提案をいただいております。

今、丸のところにAパターン、Bパターンの2通りがございまして、具体的にどういった内容が変わってくるかといいますと、(1)法令遵守チェック表項目数

の削減です。法令遵守チェック表は、現在91項目ありますけれども、その中で労働者個々の労働条件に関するところは残して、事業所全体の労働条件に関するところは削除したらどうですかということ、21項目削除して70項目にするという形。今、見え消しで表示してあるところが社労士さんに御提案いただいている削除の部分です。そこが(1)、こちらはAパターン、Bパターンともそこを削除してはどうでしょうかということ、

(2)が準備書類の削減ということで、別紙2になりますけれども、各種公的保険関係のところ、こちらの書類については割愛するという形ではどうでしょうか。ほかのところは従来どおり御準備いただくということ。こちらはA、B共通なんです、さらにBパターンの場合は、こちらは資料をおつけていないんですけれども、報告書の内容で、総合評価のA、B、Cを廃止して報告書の中身、今現在8ページから大体9ページぐらいの報告書を実際はいいただいているんですけれども、その内容を大幅に簡略化すると。ただ遵守チェック表のABC評価は残りますけれども、総合評価のA、B、Cはなくなると。それをさらにBパターンの場合は金額がまたさらに少しお安くなるという形で御提案をいただいています。

そこで、来年度の進め方ですけれども、今年度実施した形で8件行って、今回御提案あったAパターンとBパターンをそれぞれ2件ずつ試行という形で行って、来年度は12件調査をして進めていきたいと思っております。実際どういった成果物になるか、特にBパターンの場合どのぐらい報告書の内容が減ってくるのかは実際見てみないとわからないところもございますので、実際成果物も委員会で来年度以降ごらんいただきながら、さらに令和3年度こういった形で進めていくか、委員の皆様のお意見をいただきながら考えていきたいと思っております。令和2年度はそのような形でできれば進めていきたいと思っております。

私のほうからは以上でございます。

○会長 御説明いただきました。令和2年度、ことしと同じ調査で実施するのは8件行きますと。それから、Aパターン、Bパターンとありますが、現在社労士の方4名でそれぞれ調査していただいておりますが、Aパターンは3名、2名、1名、Bパターンは全部、小規模なところも2名ずつ入れていくと。AパターンとBパターンそれぞれ2件ずつでトータル12件、来年度実施してみるのはどうだろうか。それとともに、個別評価は当然A、B、Cがそれぞれの欄に入ってくるわけですが、それをもとにした総合評価をつけるときにかなり社労士の方々は御苦勞されているという話も聞いております。どこが問題なのかということは個別評価のところのA、B、Cで出てきますので、来年12件のうちの2件については総合評価を行わないということ、

とです。このチェックする内容、それからこういうような方法があるのではないかということは、社労士会のほうとも御相談されつつ検討されているということですが、この件について〇〇さん、何かございますか。

○委員 変更点の表にAの③、4名以下の場合1名と書いてありますが、1名での調査というのはちょっと心配だなという気はいたします。最低でも2名、今4名でやっていますけれども、2名ないし3名ぐらいの人数でやっていただければよろしいかなという気はしているんですね。1名でというとその人の判断にも偏りが出ると思いますので、1名はちょっと心配です。

以上でございます。

○会長 Aで来年は2件ですから、ひょっとしたら①10名以上と②5名以上9名以下の事業所が対象になれば、実質2名以上での調査になりますので、今の点はまた事務局で社労士の先生方とも御検討ください。

○事務局 社労士の先生方も、条例の趣旨の中からこういうことでお願いしている中でいろいろと御検討いただいている、やはりたくさん件数がありますからどんなやり方がいいのだろうかということで大分親身になって御相談いただいている、今回も御提案させていただいています。結果がどう変わるかわかりませんので、今までのやり方で8件行って、そういう意味で予算のフレームも決まっているものですから、その中でいろいろと御検討いただいた中で御提案いただいたので、試行させていただいて、また委員会の御意見もいただけたらということで、今御意見いただいた1人のところは委員会の中でも少し心配なのではないかということもお伝え申し上げようかなと思っていますので、よろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。いかがでしょうか、令和2年度はこういう形で実態調査を進めるということで。

(「はい」の声あり)

○会長 では、よろしく願いいたします。

それでは7番目、〇〇委員のほうから世田谷区公契約条例適用現場従事者調査報告書が出されております。〇〇委員、お願いします。

○委員 (世田谷区公契約条例適用現場におけるアンケートの取り方、回収率、回答状況の詳細、アンケート結果に基づく課題等の報告)

○会長 ありがとうございます。何か御質問はございますでしょうか。

○委員 現場調査って、工事現場以外に、例えば保育士の現場って非常に問題になっていますよね。保育士の現場に行くとか、そういう企画はないんですか。

○委員 今のところ、工事現場では行われているんですが、今後は委託に関しても実態確認はしていきたいなと思います。保育園もそうですし、あとはビル管理、施設管理等の状況も調べていきたいと思います。

○会長 契約だけの問題ではなくて、先ほど御指摘いただきました図面の精度が落ちてきているという、これは非常にあちこちで聞く話ですので、契約とはまた違って、どういう人をそれぞれの箇所はどう採用していくのかという事柄にもこれは関係していくことです。

ぜひ今回、昨年との比較等もお示しいただきましたけれども、これらの結果をより有意に使って、この委員会での検討、それから答申に向けて持っていければと思っております。

最後になりますが、何か委員の皆様からございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、これで第4回公契約適正化委員会は終了いたします。

事務局のほうで何かございますでしょうか。

(事務局 次年度日程についての連絡)

○会長 4月の半ばから下旬にかけて次の委員会ということですので、どうかよろしくお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

午後4時47分閉会