

令和4年度世田谷区公契約適正化委員会（第3回） 会議録

- 1 会議名称 令和4年度世田谷区公契約適正化委員会（第3回）
- 2 担当課名 財務部経理課
- 3 開催日時 令和5年3月3日（金）午前9時55分～午前11時44分
- 4 開催場所 三茶しゃれなあとホール集会室（スワン・ビーナス）
- 5 出席者
 - ・委員
中川会長、永山副会長、河原委員、兒玉委員、小部委員、竹内委員、中村委員、長谷川委員、三浦委員、望月委員
 - ・事務局
中村副区長
工藤財務部長、阿部経理課長、小野施設営繕第一課長、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5年度の労働報酬下限額について（報告）
 - 2．業務委託契約における変動型最低制限価格制度について（報告）
 - 3．建設工事における働き方改革について
 - 4．仕様書及び見積書の標準化について
 - 5．公契約条例に係る取組みについての意見書
 - 6．令和4年度事業所労働条件調査の結果について（報告）
 - 7．その他
 - 閉会

令和5年3月3日

世田谷区公契約適正化委員会（第3回）

午前 9 時 55 分開会

会長 それでは、ただいまから令和 4 年度第 3 回世田谷区公契約適正化委員会を開会いたします。

本日は副区長に御出席いただいております。

それでは初めに、副区長より御挨拶をお願いいたします。

副区長 おはようございます。本日は、お忙しいところ、第 3 回公契約適正化委員会にお時間をいただいて、本当にありがとうございます。予定では、今任期最後となる委員会と聞いております。どうぞよろしくをお願いいたします。

委員の皆様には、既に御案内させていただいておりますとおり、来年度の委託等の労働報酬下限額を 1 時間当たり 1230 円として、このことは議会にも御報告をさせていただきました。

この間、本委員会と労働報酬専門部会において熱心に御議論いただき、頂戴した意見書については、昨年度、設定しました下限額の中期目標に向けた段階的の引上げについて引き続き取り組むべきという御提言をいただいております。適正な労働条件の確保及び事業者の皆様の経営環境の改善に向け、さらに歩を進めていくものとして、しっかりと受け止めさせていただいております。このことから、区といたしまして頂戴した意見書の内容を尊重して、下限額の引上げを決定したものでございます。

また、本委員会からの御提言に基づき、入札制度改革等についても順次進めており、改めまして、適正化委員会の会長、専門部会の部会長はじめ、委員の皆様のお尽力に御礼申し上げる次第でございます。本当にありがとうございます。委員の皆様には、引き続き、忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます。簡単ではございますが、御挨拶とさせていただきます。

会長 どうもありがとうございました。

それでは、議題に入る前に事務局より資料を確認いたします。よろしく願いします。

(事務局 配布資料の確認)

会長 それでは、次第に従って始めさせていただきます。

初めに、1、令和 5 年度の労働報酬下限額について(報告)についてでございます。委員の皆様、それから副区長からの御挨拶の中にもありましたけれども、来年度の委託契約等に適用する労働報酬下限額が昨年末に決定いたしました。ここで改めて事務局より報告があります。よろしくをお願いいたします。

事務局 では、資料 1 を御覧ください。世田谷区公契約条例に基づく労働報酬下限額の改定について、こちらの資料は昨年 12 月 19 日開催の区議会、企画総務常任委員会にて御報告したものでございます。昨年 11 月 30 日付で当委員会、労働報酬専門部会より提出されました令和 5 年度労働報酬下限額に関する意見

書を踏まえまして、区として、来年度の労働報酬下限額を決定しましたので、御報告するというものになっております。

2 労働報酬下限額(時間額)の表を御覧ください。まず、(1)予定価格3000万円以上の工事請負契約について、 の熟練労働者については設計労務単価の85%、 の未熟練労働者については設計労務単価の軽作業員比70%として、現行と同じ水準としております。 のそれ以外の労働者については、時間給1170円から60円増額の1230円に改定しております。

次に、その下、(2)予定価格2000万円以上の委託等の契約についても時間給1170円から1230円に増額しております。これは令和5年度からの委託等の下限額について、今年度より開始しました区職員の高卒初任給相当額に期末手当相当額を算入した中期目標に向けて、引き続き、段階的に引き上げていくべきであって、令和5年度については、処遇改善の観点及び現下の物価上昇等を勘案して60円の引上げが適当という御意見をいただきましたので、その意見書に沿う内容となっております。

本改定については、その下、3、適用に記載のとおり、令和5年4月1日以降に契約する案件から適用させてまいります。なお、新たな設計労務単価が先月の2月14日に国から示されましたので、現在、これに伴う区下限額の告示の準備を進めているところでございます。

こちらの資料については以上です。

会長 ただいま御報告がございましたけれども、いかがでしょうか。

ありがとうございます。

それでは次に、2、業務委託契約における変動型最低制限価格制度について(報告)、事務局より御説明をお願いします。

事務局 では、続いて、資料2を御覧ください。こちらは昨年(令和4年)の第1回及び第2回の本委員会でも御議論いただいてまいりました業務委託契約における変動型最低制限価格制度についてのこの間の進捗について御報告するものです。

報告等実施経過を御覧ください。昨年11月10日開催の区議会、企画総務常任委員会に御報告の後、翌12月28日には、本制度の概要について、区内の関係団体及び優先業種区分に登録のある事業者様へ通知をお送りしております。年が明けまして、1月10日には本制度の改正要領を施行しまして、翌週19日からは、この変動型最低制限価格が適用となる令和5年度契約案件の入札公告を開始いたしました。その後、2月8日から適用案件の開札を順次行っているところです。また、併せまして、工事請負契約及び設計・測量等の委託契約における最低制限価格について、設定範囲を従前は予定価格の70から90%という範囲としておりましたが、これを75から92%という範囲へ改定しまして、2月13日から、この最低制限価格が適用となる令和5年度契約案件の入札公告を開始

したところ です。

以下、 の変動型最低制限価格制度概要については、前回まで本委員会にて御説明している内容と重複しますので、本日の説明は割愛させていただければと思います。

本資料については、以上になります。

会長 こちらについて皆様から御意見、もしくは確認したいことはございませんでしょうか。

入札公告の開始が2月13日からということですので、実際、詳しくはどうかということ、さらに今後の経緯を見ていく必要があるかと思えますけれども、よろしいですか。ありがとうございます。

それでは、3、建設工事における働き方改革について、事務局からお願いいたします。

事務局 続いて、資料3を御覧ください。建築工事における働き方改革に向けた学校施設の工事での取組についてです。こちらは前回の本委員会でも御議論いただいております建築工事における働き方改革についての取組になります。所管部により、具体の取組、運用についてまとめたものになっております。

まず、1、主旨を御覧ください。学校工事を行うに当たって、学校運営への影響、施工日等の変更による工期への影響など、各関係者が認識しておくべき事項について事前に確認し、情報共有を徹底することで、従事者の長時間労働等の原因となる想定外の施工日の変更等を未然に防止するため、施工条件の確認事項のリストを用いて認識漏れ等のチェックを行っていくこととしております。なお、本取組は令和5年度の学校施設の工事を対象に開始し、順次、対象となる案件を拡充していくものとします。

続いて、2の目的を御覧ください。こちらに記載のとおり、本取組の目的としては、従事者の休日取得が困難な状況及び長時間労働の改善、そして、工事完了の遅延の防止を図ることとなっております。

次に、具体の取組みについては、実際に使用するシートを御覧いただきながら説明したいと思いますので、おめくりいただきまして、2ページ目を御覧ください。施工条件整理確認シート（学校施設用）となっております。まず、こちらのシートを用いて、区営繕職員が設計を行う前段階で現状を把握し、工事案件の起案決定前までに関係者間で確認を行っていくこととします。表を御覧いただきますと、一番左側に項目という欄がございますが、まず、この確認項目のカテゴリーとして、1つは工事目的、工事期間など、期間的な要素である工事概要項目、それと学校の休日や生徒の入退場ルート、夏季休業時の行事など学校運営に係る項目、また、工事の音や断水、停電などの工事による学校運営への影響項目、そして、工事車両の進入経路や仮囲いなど安全対策の項目と

いった形で、カテゴリーを大きく分けてございます。

このシートを用いて、学校長、施設管理者である区の教育部局、区の営繕職員の3者で、工事期間をはじめ、工事動線等施工条件を事前に確認しまして、工事実施に伴う施設運営の影響について共有することといたします。また、工事請負契約後には、今申し上げた3者に工事受注者を加えた4者で、再度、本シートにて確認を行うものとします。

よって、設計前の段階では、3者で確認した後に、シート最下部を御覧いただきますと説明者、確認者という欄がありますが、それぞれ説明者、確認者の欄にサインをさせていただいて確認日を記載することとしておりまして、工事受注者との契約後は、再度、このシートで確認後、今度は4者で確認になりますので、一番下、施工者の欄にサインと確認を記載するというような運用になってございます。こちらは令和5年度に予算化予定である学校施設の工事から運用してまいります。

また、区の営繕職員が設計業務に当たる際の注意点を、次ページ以降に参考資料として添付しておりますが、こういったものについても実施状況のフィードバックを下にブラッシュアップを行いまして、必要に応じてこちらのシートへ反映していくことで確認項目の精細化及び拡充を図っていくものと思っております。

こちらの資料については、以上になります。

会長 学校をはじめとして、世田谷区の場合、学校施設の工事がそれなりに多いということで、働き方改革全般ではありませんけれども、学校施設の工事を一つのモデルとして検討していくのはどうかということで、前回あたりから学校施設の話が出ております。

その中で、設計を行う前の段階でのチェックとしてどのようなことがあるべきかというようなことでの御報告かと思えます。3ページ以降の参考資料として記されております設計を行う際の注意点というのは、区の中において、こういうことをちゃんとそれぞれの担当のところで把握すべきだろうと。それで、一番最後に米印で「工事の良し悪しは、設計時にどれだけのことが見え、そして解決できているかで決まる」という心がけと言ったらあれですが、そういう精神の下で区の中では考えるというのが参考資料として記されているものですが、我々のところとの関係で言いますと、このチェックシートというもので、それぞれ3者、さらに入札決定後は施工者を含めた4者で確認をしていくという内容です。

これ以外に、実際の現場では、作業工程が進んでいく中において生じる課題というのもまだ残ってはいるかと思えますが、それより前の段階のところで、まずスタートとして、これらの確認をしていくのが、工期の問題とか、長時間

労働の問題の改善につながっていく一つの手がかりではないかということで、このチェックシートを作られたかと思えます。

こちらにつきまして、皆様からの御意見、もしくは確認したいことがございましたら、よろしく願いいたします。どなたからでも結構ですので、どうかよろしく願いいたします。

委員 1枚にまとまって分かりやすく整理されていて、とても見やすく、良いと正直感じました。ただ、1点思うのは、これまでがどうだったのかなど。こういうしっかりまとまったものではなかったかも分からないですけれども、これまでも皆さん、多分それなりのものをお持ちであって、打合せをされていたと思うんです。でも、なかなか問題が発生している現状がある。

私が思うところとしては、問題が発生したときにどういう対処を取るのかというのがここにはいまいち表れていないかなと思いましたので、当事者同士だけで話すというのも一つかも分からないんですけれども、第三者の形で見える人がいてもいいかと感じました。

会長 今の問題が発生したときにはどう進めていくのかという点について、契約のところから、より一歩前に行くところの話ですが、それらについて何かお考えはございますでしょうか。

事務局 今回、目的にも書いてあるようなことを一気に片づけたいという思いもあって、改めてこういう形の資料を案として作らせていただいたわけですが、実は実際の工事の中では、非常にうまくいく現場と、必ずしもうまくいかない現場がある。もちろん現場では、掘ってみたら何か出てきた、こういう制御不能な要因で左右されることもあるんですけれども、それを除くと、いわゆる現場のマネジメントのスキルのよしあしで随分左右されているということが散見される状況です。

ここでキーワードになるのは、やっぱり標準化だと思うんです。もちろん限界はありますが、可能な限り、ルーチンとして標準的に行うべきことをやるのがクオリティーコントロールにつながっていくだろうという考え方で今般この様式を定めさせていただいた。結局、何でそういう申合せが要るかということ、やっぱり現場は一つ一つ全部違うわけです。学校の運営の仕方だって実に多様で同一でないということは、その違いを埋めるために、項目を柱立てて確認する場を設けることは非常に有効であろうと。

やっていく中で遅れが出ることがあります。そのときの連絡とか調整体制というのは、実はこの話をする前のルール、つまり契約書上は、この契約書にないことは甲乙協議の下で定めるなどとしているわけですがけれども、そのルールというのもまたしっかり標準化していく必要はあるだろうなど。それが結果的に、どういうやり取りがあったのか議事録をしっかりと残すことや、その他、不

測の事態で資材が入ってこなかったときは、その状況を早く共有していく、要するにスピード感が問われる部分だと思うんです。

御指摘のとおりで、そのときのルールをこのペーパーには落としていませんけれども、本来、そのルールについては、その前に確認してあるべきこと、これはどの現場であるかも関係なく、どの学校であるのかも関係なく、そのルールというのはしっかりできていなければいけないと事務局としても思うわけです。ですので、ある種の一つの宿題として、申し上げたいのはとにかく標準化していく、今後ともその視点で改善、今の御指摘の部分も含めてルール化していくということを考えたいと思います。恐らくもう既に一定程度あるわけですが、それを明らかに共有していきたいと思います。

会長 委員、よろしいでしょうか。

委員 今後またよろしく申し上げます。

委員 これの学校側というのが、校長先生とか副校長のサインがあるということを確認していると思うんですけれども、部の顧問とか、学校で実際に生徒に接している人のところというのは学校でちゃんと伝達してやってくださいということだと思うんですけれども、例えば夏休みの行事とか、生徒とか教員の動線の入退場ルートみたいなものは工事をするに当たって非常に重要なことだと思うんです。

施工者側の問題ではなくて、要するに学校側の連絡みたいなものができていないとか、ルールが守られていないといったときに、施工者側は最初にその相談をどこにすればいいというルールはあるんですか。施工者側が学校側に言うのではなくて、取りあえず施設管理者に言うのであるとか、最初の問題点というか、相談窓口みたいなものはどこという想定はあるのか、それとも、それも含めて、これからやっていく中で決めていくという感じなのか。

事務局 委員や皆さんいらっしゃる中で、事務局からお答えするのも僭越なんですけれども、ルールとしては、あくまでも区の契約に基づいて工事を行っていますので、その区の窓口はどこかといえば、工事の施工中はやはり監督員になります。そこが施設運営者側とも調整をして、その結果のやり取りをお伝えする、あるいは受け止めて調整をするという窓口だと思っています。ただ、事態が非常に緊急ということがあれば臨機応変に現場で対応するということも確かにあるとは思いますが、基本はそういった形だと思っています。

委員 御指摘のところはまさにそのとおりで、学校というのはある意味では巨大組織なわけです。その中で取りまとめのキーマンとして、特に考えられるのが副校長ですよね。その方の工事に関する認識と、校内の取りまとめを注意喚起する意味でも、こういうルールを新たにつくって、これをスタンダードとして世田谷区はやっていくんですよ。これに倣って、学校の運営と同様に、学

校の改修工事というのは、学校にとって非常に重要なファクターである、同列に扱って調整してくださいねというような趣旨で今後お伝えをしていきたいと思っています。そういった意味でも、その間に立つのは、この説明であり、チェックであるところの施工監督の職員ということになっていきますので、区の営繕側の再認識を含めて、今回、進めていきたいと考えております。

副会長 今回の事前の設計段階で、発注者側の体制が、工事の施設を使っている担当と、営繕担当、それから契約課あるいは財務部の担当がそれぞれ事前に施工の進行について円滑な運用ができるように組織を整えるというのは非常に大きな前進であると思います。

事前の打合せをどれだけするかということが施工工程を迅速かつ安定的に進める上で重要な意味を持っていると思うんですが、先ほど委員が御指摘のとおり、実際に現場はそれぞれが特色を持ったものであるもので、道路のつけ具合とか、埋設物の調査とかいろいろ出てくる可能性があると思うんですが、契約後に課題が発生した場合の取組をどういうふうにするのか。これから元請になったところの事業者が実際にやってみるとこういう問題が起きて再協議の必要が出てくるというような、その辺の判定はどういうふうにしていくのかということになると、やはり契約課の窓口がひとまずそうした仕分けをする部門となると考えてよろしいでしょうか。

つまり、事前の準備をしたけれども、やはり実際に現場でやってみると問題が出てきた、あるいはその可能性があるという場合の協議の主体は、この仕組みから言うと、どうなんでしょうか。やはり契約課を通して営繕なり、あるいはその施設の管理者のところに戻るような仕組みと考えてよろしいのでしょうか。

事務局 実務的には、やはり現場において工事のいろんなレベルの変更というのは常につきまわっていると認識してしまして、実務的にどうなっているかと申し上げると、やはり監督員たる所、営繕部署と我々契約の担当部署とは常にやり取りがあります。副会長がおっしゃるように、変更の中身もレベル差が当然ありますので、これは重要な大きな変更の可能性があるよと、こういう問題が生じていて、こういう対処を考えているんだというようなところは、早めに営繕担当から契約担当にもお話をもらって協議をするということは日常的にあります。

ただ、全てがそうかということ、それを常にやっていると、監督員の判断なり、現場の遅滞につながることもありますから、取捨選択がございます。その判断基準がどこかというのはなかなか難しいんですけども、これはやはり監督員の中で、いわゆる営繕部署の中で取りまとめしていくものだと思っして、その一定のルールも営繕部署にはあると思います。我々の立場とすると、

問題提起として、実際始まった後の変更をどうするのかということの前に、あくまでもその変更、しかも、重大な変更が起きないように何とか最初の段階できちんと意思を疎通して、具体的なツールをつくって確認をしていく、これを励行していくんだと。

ですので、確認した中身は本来変えてはいけないんですよと。当然いろいろあるけれども、考え方としては、これだけ確認して、積み上げて、工程も組んだんだからもう変えませんよということをもまず意識いただくのが今回の大きなポイントだと思っています。この後、変更したら、その都度、変更のチェックシートをまた確認しましょうとやってしまうと変更ありきになって、これまでと同じということになりかねないので、そこの入り口は今回非常に重要だと考えています。ただ、実際問題として、おっしゃるような重大な変更、我々契約担当も協議するような内容であれば、重要なものとしてチェックシートの変更というのでも運用としてあり得ると考えていますが、その辺は実際に運用を進めながらまたブラッシュアップさせていただきたいと思っています。

事務局 今の説明のとおりですが、本日お話をいただいている、事務局としても非常に参考になる。シートは一旦これでいいだろうと事務局としては思っているんですけども、学校の行事だって急遽変わることがあるわけです。では、その連絡体制まで含めてお互いに意思疎通するルール化がされているかどうかということ、私はそこまでされていないと思っているんです。

もちろん現場の工事関係を回すには現場監督員を中心にいろいろなマネジメント方法がマニュアル化されているのかもしれない。だけれども、事は工事関係者だけの話ではありませんから、今の御議論をヒントに、その観点での意思疎通のフローチャートというんでしょうか、一方向に流れるのではなくて、双方向の関係図のようなものをレベルに応じて広げていく、いきなり何でもかんでも経理課に相談が来てもマネジメントできないし、それこそ、それ自体が工期を遅らせてしまいますので、レベルに応じてどういう意思疎通をしなければいけないのかという気づきを促すための関連図を作るような形が効果的かもしれない。今日は営繕の担当の方もいらっしゃっていますけれども、こういった議論を含めて、関係部署ともちょっと詰めて、必要のないものをつくってもしようがないですから、必要なものは何なのかということを一度事務局で整理させていただいた上で、また機会を見て御説明できればなと思っています。

委員 今、重大な変更という話があったんですけども、重大な変更というのは人によって多分違うと思うんですね。額なのか、いつ見えたのかということでも違ってくるのかも分からないんですが、やっぱり重大だと思ってもらえない問題に関しては、これは私たちが何とかしますということになってしまうのかなと思うと、このシートがちょっと寂しい感じがします。なので、これは

問題だと思えますという話の中で拾い上げていただかないと厳しいかなと私は思います。このシートの意味がなくなってしまうのではないかというふうに感じました。

ただ、もちろんこのシート自体はすばらしいと思いますので、もちろんこれでスタートしていただいて、ただ、行く行くは、今おっしゃっていただいたように精査をして、その辺も課題解決していけたらなと感じました。よろしくお願いいたします。

事務局 では、補足で、せっかくいただいたいい意味での御指摘ですので、結局、予測能力の問題だと思うんです。というのは、学校改築の経験をしている校長ばかりとは限りませんから、分からなかったりするんですね。そうすると、例示だったり、工事が起こる前にイメージしてもらうための補助資料は何かあるかということも大事かなと。もちろん校長先生は本当に大変ですから、それ以外のマネジメントで本当に大変なんです。だけれども、この部分も忘れずにやってくださいね、こういうときはこうなりますというようなことの例示を集めていくことも一つの手法かというふうに感じました。

会長 設計を行っていく前段階でのチェックシートということで、それに当たってのいろいろと検討すべきこと、このチェックシートでまずはスタートするのがいいのではないかという御意見かと思えます。

それからもう1点は、工事実施時における話というのは重要な課題で、最初のスタートは営繕、契約課等の中で、今回は参考資料として設計を行う際の注意点というのがございますが、工事中の注意点みたいなものとしてどういうものがあるのか、それが契約前に行われるチェックシートに反映されるのか、それとも全然別の形のチェックシートみたいなものを作っていかなければいけないのかということも含めて、今後の一つの課題として、行政の中でもぜひ検討していただければと思っております。

私自身の感じからすると、工事実施の前に、営繕課をはじめとして、区の中において、ちゃんと共通認識を持っておくことが、まず働き方改革の第一歩だと。それから、その次の段階においては、工事中における様々な働き方改革の問題というものが残っているかと思えますが、それについては、さらに検討をしていていただきたいと思っておりますが、そういうことでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。これも今後、様々な経験を積み重ねていってブラッシュアップ、さらに検討を加えていく内容かと思えます。

それでは、次の4番目の議題に移らせていただきます。4、仕様書及び見積書の標準化についてでございます。事務局、よろしくお願いいたします。

事務局 では、資料4を御覧ください。仕様書及び見積書の標準化について

でございます。

まず、1、主旨でございます。本件の趣旨は、令和3年2月に本委員会からいただきました答申を踏まえまして、業務委託等契約における業務類型ごとの仕様書及び見積書の標準化を進め、併せて区から事業者への見積依頼の際に、見積りに当たっての留意事項をまとめた統一的な見積依頼書を用いて依頼を行うという取組を令和5年度中から開始していくというものになっております。

2、目的を御覧ください。こちらの取組の目的としては、大きく3つに分けておりまして、1つ目は、予定価格の積算から入札、契約に係る契約実施過程の透明化及び公正性の確保を図ること。2つ目は、適正な仕様書に基づき、適正な賃金支払いを前提とした見積書を徴取することで、入札・契約手続のみならず、予算や予定価格の設定段階からダンピング対策の徹底を図っていくこと。そして3つ目が、見積依頼時から公契約条例及び労働報酬下限額の周知を徹底することで事業者の条例理解を一層促進することとなっております。

では、その下、3、取組みを御覧ください。具体的には、まず、(1)仕様書及び見積書の標準化です。仕様書の標準化については、業務類型ごとに標準的に記載すべき項目の骨子や留意事項を策定し、作成に当たっては当該標準に基づいて履行に必要な事項を過不足なく記載していくこととします。また、見積書の標準化についても同様に、業務類型ごとに想定される標準的な見積項目等を策定し、当該項目等と照らして、内容に過不足等がある場合には事業者に対して再作成を依頼するなど、見積金額の妥当性を十分に確認した上で、市場の実勢を的確に予算や予定価格に反映するものとしたします。

区発注の業務類型が多岐にわたりますので、今回は、従前より仕様書作成の蓄積がなされてきている印刷業務、印刷も印字や封入・封緘等を伴う業務もございいますが、こういったものを端緒に策定しまして、その他の業務類型についても順次、段階的に策定をしていくこととしたいと考えております。

では、具体ですけれども、別紙1を御覧ください。ホチキス留めの資料になっております。表題が仕様書の標準的な作成方法、印刷と書いてありますけれども、こちらが今申し上げた印刷業務に係る仕様書及び見積書作成の留意事項をまとめたものとなっております。

として、適用する契約約款を記載しておりまして、次のには、仕様書に標準として記載すべき項目として、件名や納期、履行内容といった仕様書に盛り込むべき基本的な項目が列挙されております。そして、次のページからは、この各項目についての記載の例示と留意事項が細かくまとめられているというつくりになってございます。仕様書についてはそういった形となっております、別紙1の一番最後の9ページを御覧ください。、見積書の標準記載例と左上に書いてあるページになります。こちらが見積書の標準記載例となってお

りまして、印刷業務において一般的に盛り込まれる項目や、事業者から頂いた見積書を確認する際に区職員が留意する事項を記載しております。こちらがセットとなって、以上が印刷業務に係る仕様書及び見積書における標準的な内容をまとめたものとなっております。区職員は、これに沿って、仕様書作成及び見積依頼及び見積内容の確認を行っていくこととしたいと考えております。

続いて、最初の資料4の表紙を再度御覧いただければと思います。一番下の3、取組みの中の(2)統一的な見積依頼書の作成を行っていきます。現在は、区から事業者への見積作成の依頼の際には、特段、区としての統一的な依頼文書というものはありませんが、今後は公契約条例の趣旨のほか、最低賃金や労働報酬下限額の遵守等、見積作成時の留意事項をまとめた統一的な見積依頼書を作成しまして、委託等の業務について、区より事業者への見積依頼を行う際には、必ずこれを使用して依頼することとしたいと考えております。

実際の依頼書のイメージについては、資料4の別紙2を御覧ください。A4 1枚の表裏の印刷の資料になっています。別紙2が実際の依頼書のイメージになっておりまして、前段の部分では、簡単ではございますが、公契約条例の趣旨について触れております。これに基づきまして、以下の事項に御留意いただきたいという流れになっています。特に記以降、(1)お見積りにあたっての留意事項の中の(2)適正な賃金の支払いについては、最低賃金の遵守のほか、見積額が2000万円以上となる場合は労働報酬下限額の対象となる可能性が高いため、従事者の賃金が下限額、来年度ですと1時間当たり1230円になりますが、こちら以上となるように十分留意の上で積算していただきたいというふうにしております。

また、その下、(3)見積項目の細分化については、透明性や適正な賃金支払いの観点からも、可能な限り人件費と物件費を分けて計上するなど、細分化して費用を計上いただきたいというふうにしております。

加えて、この依頼文の裏面を御覧いただきますと、公契約条例から前文と目的に係る規定、及び労働報酬下限額について定めている区長及び事業者等の責務に係る規定を抜粋して掲載しております。こちらの依頼文を各委託業務について、区から見積依頼の際に必須で使用するという取組を行っていくこととしまして、令和5年度中の開始を目指して今調整を行っているところになります。

資料の説明については、以上です。

会長 こちらにつきまして御意見、もしくは確認したいことはございますでしょうか。

前から話題には上がっておりますが、今回の一つの大きなキーポイントは、統一的な見積依頼書というものを出していきたいということかなと私自身は考えております。これまでのこういう印刷等々に関しては、仕様書の標準的な作

成方法というところにございますように、何部作成だから幾らという形になっていて、できれば、何部作成するために人件費が幾らかかるというのが入ってくればいいかなと思うんですが、今の段階においてはそこまでなかなか踏み込めないと。ですから、仕様書のところにおいては人件費というのが明文化はされていないというところはございますが、それを依頼書というところにおいて、仕様書内容の確認というのは当然なんです、別紙2にございますように、適正な賃金の支払いについてということと、さらに追加して、(3)で、できるだけ細分してください、可能な限り人件費と物件費を分けてくださいというお願いをまずは出してはどうかというような御提案だというふうに私自身は理解しているところでございますけれども、この標準化について御意見、御質問等ございましたら、よろしくお願ひいたします。

これも令和5年度中に実施をしていきたいという御意向ですけれども、実施してどういう結果が出てくるかというのをございますけれども、あまり変わらないという結果が出るかもしれませんし、そこら辺は何とも言えないところかなと。ただ、最低賃金は守ってくださいということは共通して認識いただくのがまず最初のスタートとしては重要なところというように思いますが、いかがでしょうか。

委員 資料4の別紙の最後のところで条例が抜粋で載っているんですけども、こういうのは読むかということ、あまり読まないような感じがするんです。

重要なポイントみたいなものを箇条書きみたいにまとめて、最初の目的とかそういうところは必要かもしれないけれども、区長の責務というの、確かに5条を読むと前条第3項の規定とかがあるので、載っていないと困るという話なんですけれども、それも含めて、ポイントみたいなものを要約しておいたほうがむしろ読んでもらえるのではなからうかなと。

会長 今の点はいかがでしょう。ついているというのではなくて、読んでもらえるようにというのが重要だということです。

事務局 まさに御指摘のとおりだと今思いました。今、会長から御説明があったとおりで、我々の意図とすると、本委員会から御提言があった標準化ということが、委託は多種多様で、入り口として、業務分類からしてなかなか難しいというところではあったんですけども、一つ一つスタディーを含めてやっていこうということで端緒を切ろうとしているところですが、ところでということで、まさにこれも会長からお話があったとおり、特に見積りの標準化ということでは、事業者の皆さんにある程度御納得をいただいて御協力いただかなければ始まりませんので、我々も事業者の方に印刷のほうで少しリサーチもかけてみたところ、やはり人件費をずばり書いて見積りを立てるというのはなかなか難しいというのは皆さんおっしゃるところでして、御協力いただけないと

なると、これはそもそも論になってしまいますので、こういった形をひねり出したということなんです。

それとともに、やはり最後の見積依頼書については、これまで区として、予算を考えるときですとか、一律、見積りをお願いしている経過が常にありました。ところが、それについてこういった依頼書、統一した項目をお伝えすることが行われておらず、非常に雑駁といえますか、統一性もなかったということで、今回それを改めて、そこでまさに条例の周知徹底の意味を併せてつけて、二重三重の効果をということで、見積段階から世田谷区ではこういう取組をしていますよ、こういうポイントをお願いをしていますというところをこの段階からじかに事業者の方にアピールをするいい機会だろうということで、先ほど御指摘の条例の部分までということで踏み込んだんですけれども、細かい字がずらっと並んでいるだけで、何だこれはということは確かに見るほうからするとおっしゃるとおりで、一方で、条例の手引なども今回は公開しておりますので、その辺の中身も参考にしながらポイントをまとめて、コンパクトに見て、少しでも意図が伝わるように工夫をしたいと思っております。ありがとうございます。

副会長 今回の仕様書、見積書の標準化についての重要な点は、目的の中に3項目書かれておりますけれども、やはり予定価格の設定というものが適正であるかどうか、また、その適正さが崩れるとダンピング等々の発生が起きやすくなるというか、そういう問題もあるので、その一連の過程をどう適正に運用できるか、その狙いが私にとっては非常に重要なことかと思っております。

予定価格やその執行に当たっての契約過程が透明化されていくことなしには、公契約条例の実施の環境が整わないことにもなりますので、その意味では、建設に比べて業務委託のほうはやや緩い状況になっていきますので、そこに一步、改善の足がかりを築いていくという意味では、今回の仕様書、見積書の標準化というのはそれへの一步になるかなと期待をしております。そういう意味で、発注者も、受注者も双方の課題を前進させるための第一歩だというふうに評価していいのかと感じております。

会長 ほかに委員の皆様から御意見、御質問はございませんでしょうか。

新たに進めていくことが幾つかございますけれども、それらが積み重なっていった、よりよいものになっていくということかと思っております。

それでは、次の議題に移らせていただきます。5、公契約条例に係る取組みについての意見書ということです。今回が今期最後の委員会ということで、少しこの2年間を振り返って取りまとめてみたらどうかということで、まとめていったものです。

3ページにわたるものですが、内容としては、区長に対する意見書の提出ということで、最初の令和3年6月より今期の委員会が設置され、いろい

るなことで議論を深めてきましたと。

労働報酬下限額については、高卒初任給というのは当初の目標でございましたけれども、それに期末手当というものを今期加えていきました。

次の段落においては、建設工事総合評価方式の試行ということを進めていったと。それから、それらを取りまとめた話として、令和5年度の具体的な内容を少し書かせていただきました。

それから、本日も御意見等いただきましたが、1ページ目の最後の辺りから、これまで各委員からいただきました御意見をまとめ、最初が世田谷区建設工事総合評価方式の試行実施について、これは2つに分けたと思いましたが、価格以外の評価の問題と、価格評価ということで、2ページ目の上のほうで、実際このような状況でしたというものをそれぞれまとめていったと。それから、この評価方式が事業者の方々にうまく周知されているかどうかというあたりも、アンケートのところでは9割ぐらいの方には理解していただいているかなと。ただ、もう少し説明が必要なところもあるでしょうということです。

2の内容としては、委託契約におけるダンピング対策というところで、変動型最低制限価格制度を導入していったらどうかということで、これらの比較分析、それから今後の入札実績等を見ていく必要があるでしょうということです。

3の労働報酬下限額については、部会でもずっと御議論いただいていたところで、期末手当を加えていったと。

それで、様々な経済情勢ということがございますが、3ページ目の上の3行目にございますように、「公契約に従事する労働者の賃金改善に向けて、引き続き目標に向けた計画的な引上げを行っていくべきと考える」というように、ここではまとめさせていただいております。

労働報酬部会で御議論いただくこととしては、本日の基礎資料、お手元にファイルがあるかと思いますが、このファイルの一番最後のページ、令和元年8月28日に作成した委託等の労働報酬下限額設定について事務局試案と書いてあるところの2番目、算定に当たっての高卒初任給の考え方、これを反映していくことができました。それで、この中に年間労働日数の算出の前の1行、実は年収には期末手当、勤勉手当等は含まないという記載があったんですが、この中で期末手当は含むということとを前期行ったと。その次の勤勉手当をどう考えるかということがあるのかもしれませんが、労働者の賃金改善に当たっては、これまで考えてきたもの、これはそれぞれ底上げがされて金額的には上がっていくということもあるかと思いますが、目標として加算すべきものがあるのかどうかということの検討も今後それなりにしていく必要があるのではないかと、これは部会長のほうでいろいろと御検討いただければと思いますが、前に記載

した中において、手当が全部入っていないというあたりが単に私として気になっていた。それはある意味では、今年、高卒の初任給が上がっているかと思えますけれども、今後どうなるかということ等も含めて総合的に勘案していく必要があるかというような気はしております。そこまで踏み込んで書くか、「引き続き目標に向けた計画的な引上げを行っていくべきと考える」という、ちょっと具体性を欠いたような表現としてここでは記載しております。

それから、4の建設業における働き方改革について、ただいま御議論いただいたような内容とともに、最後の3行のところ、竣工後の施設の使用開始までの期間を適切に見込んでいくということとか、天候の問題、不測の事態を踏まえた、ここでは必要な工事日数を確保すべきだという表現にとどめております。

それから、この委員会でも御議論になったかと思いますが、働き方改革で、人材不足の問題をここにさらに書き込むかどうかということのも、私自身ちょっと迷っていますが、この委員会の中でも、産業振興部とか、いわゆる庁内で連携した形での人材不足というようなことも少し話題になったかなということで、人材不足を働き方改革のところにに入れるかどうかというのは、今もまだ迷っているところはございますが、ここら辺については委員の皆様のお意見をいただければと思っております。

最後の5として、おわりにということで、これまで行ってきたものは一定の評価が十分できるのではないかとということとともに、さらに今後の動きとしては、令和6年4月以降、時間外労働の上限規制の開始といったことも起こってくるので、それらをどう検討していくのか。それから、先ほどございました業務委託契約における仕様書の話とか、もう1点大きな問題としては、職種別の労働報酬下限額の議論をずっとされてきましたが、意見書としては、「その解決に向けた実効性のある具体的な取組みを講じていくべく、さらに本委員会にて議論を深めていく」と。具体的な取組が取れるのか、それとも、その一步手前になるかと思いますが、職種別の労働報酬下限額を考える上での問題点とか課題、それぞれの職種によって特定の事情があると伺っておりますので、それらの問題点をちゃんと整理してまとめておく、それが次の議論の一步になるかと思っております。そういう意味では、「具体的な取組みを講じていくべく」の後に、「問題点を整理するとともに、さらに本委員会にて議論を深めていく必要がある」というような、最後のここの取りまとめにするのも一つかと思っております。

この委員会でこれまでいろいろといただいた皆様からの御意見の趣旨から、私としてはそれほど離れていない取りまとめかなと思っておりますが、さらにこういった点もつけ加えたらどうかとか、これは余分だから外しておいたほう

がいいというようなことがございますれば、ぜひ御意見をいただければと思います。その御意見を私のほうで反映させていただき、今期の意見書として提出していければと思っております。当然、最終的に意見書として取りまとめた内容は、委員の皆様、副会長に目を通していただくという形を取りたいと思っておりますが、この意見書につきまして、いかがでしょうか。御意見等ございましたら、よろしく願いいたします。

何かこの点で足りないという過不足のところからすると、自分としては、さらに強調をさせていただければという先ほどお話ししたようなところですが、何か過不足等ございますでしょうか。

委員 労働報酬下限額のところで、一応前回、前々回のときに、10年でいくのかから始まって、6年は長いだろうと、最終地点の幾らというところに向けてこれからもやってくというのを強調していただくとありがたいかなと思っただけでございますが、そういったものも今後の課題だと思いますので、大事なのかと思っております。

会長 何年で達成していくかという達成目標年次を十分大切にしてくださいという思いを書き込んだらどうかということですね。ありがとうございます。

副会長、今の点はいかがでしょう。

副会長 やはりこの間の答申の議論の中で厄介な問題は、物価動向が非常に大きく動いてしまっているわけで、この点をどう反映させていくかというのはある程度、過去の推移を踏まえた上で、しかも、先々どうなるかという話になりますと、それをどこであんばいするかというのは、考え方自体が問われている部分もあるような気がします。

従来は、この答申にあるとおり、高卒初任給の動向に合わせて、同一労働同一賃金原則を実現していくという方向性を一定の中期的な計画の中に落とし込んで進めていこうと、この考え方を基礎にしながらも、もう一つ、物価動向というのが大きな問題になってきていると思います。それは生活費が上がるというだけにとどまらず、例えば税制の上では、基礎控除とか扶養控除というものの自体も考慮しなければならぬ多面的な影響が出てきているわけで、金額だけ合わせていく対応ですと、どうしてもこうした社会的給付に関わる部分が立ち遅れていくという可能性があるんです。

ただ、いつまでもこのインフレ状態が続くわけではないので、その辺の見極めが非常に難しいなという気がします。この春ほど、どの経済主体も賃金を引き上げるべきだという意見にまとまってはいるんだけど、では、実際にどうやって上げるのという話になると決め手を欠く状態になっている。このまま積み残していくわけにもいかないなと思いつつも、しかし、公契約制度全体の中でどこまでそれをフォローしていくかというのはなかなか難しい課題もは

らんでいるなという気もしますので、そういう意味で、残された課題はあるんですけども、それをこの中に書き込むというほどのことでもないので、次の委員会の中で事務局から、そういうお土産を残しておいていただくとありがたいなという発言だけにとどめておいておきたいと思いますので、その点を記録していただければありがたいと思います。

会長 この中では、実は物価動向という言葉はあまり使っていないくて、オブラートに包んで、時勢に応じみたいな表現になっていますが、物価動向を強調するのであれば、その時勢というのを物価動向に注視しつつというような表現も一つかと思えますけれども、もう少し検討させていただければと思います。ありがとうございます。

副会長 あともう一つ、賃金とは別なんですけれども、実はこの間、建設資材の動きも相当大きく変わったものの一つだと思います。一応、現在の状況ですと、インフレスライド条項みたいなものがあるんですけども、そういうものを発動する体制も、従来はデフレ傾向であるので、スライド条項を適用しなければならぬというようなことについては抑制気味に推移されてきたと思うんです。しかし、現実に入札契約の不調とか不落とか、入札の辞退が起きるおそれもあるので、そういう意味では、建設工事の予定価格の設定のほうも、物価動向の影響をどう反映するかということも問われてきていると思いますので、そちらの課題を放っておいたままで賃金だけ上げるとするのは難しい問題も出てきますので、そこら辺のところを。少なくとも来年度ぐらいまでは価格上昇はまだ続くと思えますし、他方では、金利の引上げという事業者にとってまた別のコストもかかってくることにもなりますので、この辺の配慮が本来は必要でしょうけれども、今それを今回の報告書の中に織り込むというところまではどうも踏み込めないかなと、これもかなり抑制されてしまうことになるんですが、そういう配慮は必要だというふうには思います。

会長 建設資材等の問題というのもあるんですが、世田谷区ではなくて、ほかの特別区の中で、令和4年度の前期あたりで不調がどうなったのかなと非常に気になっていたんですが、実はその時点では、不調の件数は非常に少なかったんですね。ですから、どの時点でそれが現れてくるのかということも一つの大きなポイントということですが、そこら辺も頭の中に入れて、今後、ちゃんと議論していくべきだろうという御指摘かと思えます。

ほかによろしいでしょうか。幾つかいただいた御意見を踏まえて、最終的な意見書として取りまとめ、また1度、メールになるかと思えますが、それで最終確認とさせていただき、今期の意見書として提出させていただきたいと思えます。どうかよろしくお願ひいたします。どうもありがとうございました。

それでは次に、6、令和4年度事業所労働条件調査の結果について（報告）

について、事務局からよろしく願いいたします。

(事務局 実態調査の報告)

会長 こちらについて皆様から御意見、もしくは確認したいことがございましたら、よろしく願いいたします。

委員 各社さん、調査に関しての反省ではないですけども、いろいろ出していただいて、これを受けて、さらにこの次の段階として本当に改善ができていのかどうか、その辺を調べるような仕組みもつくっていただきたいなと思いました。

それと、令和4年度は11社ということで、コロナのときからは随分改善されているんですけども、今後とも、いろんな業態のいろんな件数を増やしてやっていただければと思います。一部社労士からは、調査の場所がないなんて言っている意見も聞いていますので、調査する場所の確保等々も区役所さんにはお願いしたいと思っております。

会長 今、大きくは2点、報告書について各社から寄せられた内容の再確認の問題と、このヒアリング等を行う場所の確保ということについて御配慮願いたいということかと思えます。

ほかにいかがでしょうか。令和4年度はあと5社あるということですね。令和5年度はどういう予定を考えられていますでしょうか。

事務局 令和5年度も同程度、10社以上は調査を行いたいと考えております。

会長 その際に、今、委員からあったこともぜひよろしく願いいたします。

ほかによろしいですか。どうもありがとうございます。

それでは最後に、7、その他でございますが、委員から、本日、お手元に配られました世田谷区公契約条例適用現場従事者調査報告書、アンケートの結果報告があるということでございます。委員、よろしく願いします。

委員 手短に御報告させていただきます。毎年1回、報告をさせていただいていますが、世田谷区発注の建築工事現場で実際に働いている皆さんからアンケートを回収した結果になっております。まだ回収し切れていなくて、中間報告ということで、数字とグラフが連動していないものもありますが、御了承ください。

今回は、12契約、12現場から、133名の方にアンケートを回収させていただきました。アンケートをやるに当たっても、経理課から元請事業者さんに御案内通知を発送していただいて、皆さんに御協力をいただいたというところです。

1枚開いたところでいくと、世田谷区内居住者の方が約2割ぐらい、都内の方が4割ぐらいということで回答を受けております。

また、もう1枚めくっていただきますと、その事業者さんにつきましても、元請さん、下請けさんもいらっしゃる中で、約35%が世田谷区内の事業者さんということでした。

平均年齢等は見えていただいて、もう1枚めくっていただいて、右側に賃金の回答欄があります。アンケートには133名御協力いただいているんですけども、お給料のところは、ブランクの方も結構いらっしゃるので、回答数が少ないんですが、今年度の平均日給が1万4000円ということで、昨年より1000円ほど下がっているんですが、サンプル数が少ないので、どうしてもそういう変動が出てしまっている感はあるかと思っています。

もう1枚めくっていただきますと、各年代、職種等を記載しておりますので、御覧いただければと思います。右側の下は、月給の分布図にもなっております。

次のページ以降も、各年代、各層に沿っての平均月収等も記載をさせていただいております。

もう1枚めくっていただきますと、この辺は最近、項目を増やしたんですが、今の社会情勢がお仕事にどのような影響を与えているのかという質問に対しては、やはり資材の高騰、資材不足、あとは技術者不足等が多く聞かれております。

また、右側に行きまして、公契約条例を知っているかという質問に対しても、「知っている」が15%ぐらい、「聞いたことはある」と合わせて約半分ということは、残り半分の方はまだ公契約条例をなかなか御理解いただいていないのかなというところです。

もう1枚めくっていただきまして、労働報酬下限額の問いについても、分からないという方も多いんですが、おおむね妥当かなと回答されている方も労働者の方の中には多くいらっしゃるかと思っております。

一番最後のページは、実際にアンケート調査をさせていただくに当たって、現場責任者の方にいろいろヒアリングや意見交換をさせていただいております。幾つか紹介しますと、工期が短い現場が多い。また、先ほどもありましたが、物価上昇に伴ってスライド条項を使おうと思っているが、単品スライド、制度はあるが、なかなか使いづらいということ。また、元請さんによっては、既に購入したものを出さなければいけないんですが、下請さんからその請求をもらってから、出るか出ないか分からないのに先行して買わないと使えないという制度でもあったりして、その辺も改善してもらいたい。あと、追加工事なんかも認めていただくケースも増えたが、それに伴う書類が一方で大変で、そういうのも簡略化させてもらえないか。図面の精度を上げてほしい。下請さんからの意見でも、単価を上げてほしい、労働者の賃金を上げるためにもそういう環境をつくってほしい。このような意見が出されております。

引き続き回収して、また、こちらをまとめたものを議会の皆さんにも御案内をしていきたいと思っております。

会長 この際、聞いてみたいことは何かございますでしょうか。
よろしいでしょうか。

それでは、その他として、委員の皆様からほかに何かございますでしょうか。

委員 また新年度になって新しい労働報酬下限額が決定すると、私どもも現場とかではポスターを貼って周知をしているんですが、世田谷区役所の本庁舎、総合支所とか、庁内にも掲示板等があるかと思うんですね。経理課のところには貼ってあったかもしれないですが、全てと言うつもりはないですが、各区役所内のそういう掲示板にも、ぜひ公契約条例のポスターなんかも掲示をしていただけるとありがたいと思っています。

事務局 今の最後の御指摘ですけれども、PRが足りていないみたいで申し訳ないんですが、一応、ここまでの条例周知、下限額の周知徹底ということで、我々も実は区役所の各庁舎、総合支所も含めて、ポスター掲示を順次始めております。また、区役所ですと、工事中の仮囲いに特大のポスターを貼ることにしてまして、その他にも、これまでやっていなかった世田谷線以外の駅に出すとか、あるいはSNSでも順次配信していくということで、今できる限りの広報媒体も使って広報に努めていきます。

今、遅ればせながら、ポスター、チラシの現物をお配りしているんですけれども、今回のポイントは、これまではある種、下限額は幾らですよ、守ってくださいねというトンだったんですけれども、今回は、昨今の状況も受けて、あるいは下限額の与える波及効果というところも勘案して、これをきっかけに世田谷区の事業のみならず、会社としてぜひ賃上げということも考えてみてくださいというメッセージも込めてポスターにしてございます。これで何とか地域に与えるインパクト、地域として賃金底上げを考えるとという風土を少しでもということで、こういった形で少し拡張して鋭意やっておりますので、また御意見をいただければと思います。よろしく申し上げます。

会長 現在、ポスター、これより大きな判があるんですが、この判も作成して、配付できるようにするとともに、私は勝手に私鉄各社に出していると思っていたんですが、小田急、京王あたりはまだなので、そこも出していきますということででしょうか。

事務局 東急世田谷線と小田急線と京王線は、各社御協力いただけるということで、貼っております。

会長 私は基本的には小田急線なものですから、目の中に入れてきていなくて、今度、見られるのかなと思っております。

ほかに委員から何かございますでしょうか。

委員 職種別の労働報酬下限額について提案をするんですけども、どういう提案かということ、さっき言った目標額の1410円まで、これからずっと上がっていくんですね。1つは、途中で打ち止めしなければいけない部門が出てくるんです。皆さん方、去年の8月29日付労働報酬専門部会の資料4-2というのはお手元にありますか。

これを見ていただくと、各職種欄に期末手当を含むというのがあるんですね。そうすると一応我々はこのとき1360円、それが今、1410円になっていますけれども、数年後に目指すということはさっきの意見書でも出ているところです。そうすると、上がっていくにしたがって、この職種を見ると大きくスリーランクぐらいあるんです。1ランクは、1300円ぐらいで止まっている人、簡単に言うと1360円より低い職種、例えば警備、調理、作業、清掃です。それから、ツーランク目が1360円ぐらいのところと、実はあまりなくて、1500円ぐらいのところと、これでいくと保育士や栄養士さんたち、それから、さらに上に保健師さんや看護師さんが1700円ぐらいということで、簡単に言うと、上げるにしたがって、もっと上げなければいけないところと打ち止めしなければいけないところが出てくる。

私たちのある予定でいくと、多分、再来年に1300円台に入ってくると、調理、清掃、警備は打ち止めしなければいけなくなってくる。逆に1410円になったときに、いきなり看護師さんに1700円というわけにはいかないの、最初から早めに上げていかなければいけない。だから、来年か再来年あたりに、60円上がるところを120円ずつ上げていかなければいけない。要するに1410円になったときに、その人たちが1700円になるようにしなければいけないのではないかなと。同じ年じゃなくてもいいんですよ。だから、我々が1410円を目指すときに、ある職種は途中で止まり、ある職種はもっと上げておかないと、いきなり何百円上げるといふわけにはいかないの、1410円に到達したときには、1700円のクラスと、1410円ぐらいのクラスと、1300円ぐらいのクラスと、大きく3つか、4つぐらいできる。それを目指して、来年か再来年あたりから職種別上げ幅をつくっていくと。特に上に上がる人は早く上げる。

だから、来年みんなが60円上がるときは、看護師さんは120円上がるということ職種別にしていかないと、逆に最後、同一労働同一賃金と言いながら、1410円で止まっちゃうということに最近気がつきまして、実は今日その作業をしていたんですけども、その案はいずれ文書にして、早めにお出しします。下げるわけにはいかないけれども、打ち止めというのはできるわけで、また、それが職種別にすると、逆に言うと、同一労働同一賃金から考えれば必要なんですね。

そういうことなので、さっきこれを思いついたので、どなたかが既にシミュレーションはつくっていただいているのかもしれないんだけど、簡単に言

うと、打ち止めにする人たちはあるところで打ち止め、60円ずつ上がりながら、ある人は毎年100円ずつ上がる、ある人は毎年120円ずつ上がるという形で、あと1410円に達したときにそれがばらばらになっている、そうすると、そんなに矛盾がないのかなと。

ただ、これには、いつも頂いている職種別の職場実態調査というのを時々していただいていますよね。だから、それはそれでしていただく、それを見合いながら、終着点をつくっていくという形でやっていく。これまでいろいろ職種別に考えてきたんだけど、なかなかいかなかったんだけど、上がる方向で行けば、上がる時には決めやすいので、そういうことで思いつきましたので、来年度になるとしたら、早急に文書化して区にお出ししますので、予定候補者に送っておいてください。

会長 重要な点で、前々から、最低賃金と職種別の現在の最低賃金の格差、これがどんどん縮まっていったときの問題というのをどう考えるのか。それを下回っているものは上げるということがこれまでもされておりましてけれども、その乖離をどう考えるのかというのも一つの課題という御指摘かと思いません。

委員 3年たったら、ある分野は止まらなければいけなくなってしまう。だから、早めに手を打っておかなければいけない。

会長 それでは、事務局から何かございますでしょうか。

事務局 大変僭越なんですけど、今回で今期最後ということで、冒頭、副区長からも御挨拶申し上げましたけれども、会長、副会長をはじめ、委員の皆様には、この2年間大変お世話になり、いろいろな成果、いろいろな御指摘で、区の公契約に関わる取組も非常に進んだなと自負しているところもあります。

ですので、今後また別途、時期を見て、次期の委員の御依頼についても行っていきますので、ぜひその際はまた御相談に乗っていただければと思っております。ぜひともよろしく願いいたします。今期、本当にありがとうございました。

会長 それでは、今期並びに本日の委員会は以上をもちまして閉会いたします。皆さん、大変ありがとうございました。

午前11時44分閉会