

令和5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5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6年2月28日（水）午後6時30分～午後8時2分
4. 開催場所 文化生活情報センター セミナールームA B
5. 出席者
 - ・委員
中川会長、永山副会長、河原委員、児玉委員、竹内委員、中村委員、長谷川委員、三浦委員、望月委員、小部委員
 - ・事務局
中村副区長
工藤財務部長、大谷経理課長、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6年度の労働報酬下限額について（報告）
 - 2. 入札制度についての意見書について（報告）
 - 3. 週休2日促進工事の導入について
 - 4. 令和5年度事業所労働条件調査の結果について（報告）
 - 5. 令和6年度の審議スケジュールについて
 - 6. その他
 - 閉会

令和6年2月28日

世田谷区公契約適正化委員会（第3回）

午後 6 時 30 分開会

○会長 ただいまから令和 5 年度第 3 回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 副区長の中村です。本日も第 3 回公契約適正化委員会に御出席いただいて、本当にありがとうございます。

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まして、意見書のほうを頂戴いたしました。それに基づきまして、委託等の労働報酬下限額は 1230 円から 1330 円に 100 円アップということで、議会にもこの間御報告させていただくことができました。また、中期目標に向けて、引き続き段階的引上げについて区としても取り組んでまいりたいと考えております。

また、御提言いただきました入札制度改革についても順次進めているところです。

この間、改めまして、適正化委員会の会長と専門部会の部会長はじめ委員の皆様への御尽力について、改めてお礼を申し上げたいと思います。本当にありがとうございます。

本日は今年度最終の会と聞いております。引き続き、忌憚のない御意見を頂きますようお願い申し上げまして、簡単ではございますが、御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくをお願いいたします。

○会長 副区長、どうもありがとうございました。

では、まず議題は本日 5 件、その他を入れると 6 件ございますけれども、議題に入る前に事務局より資料の確認をお願いいたします。

【事務局 配布資料の確認】

○会長 それでは、次第に従って進めてまいりたいと思います。

本日はほとんど報告案件ということですので、よろしくをお願いいたします。

それでは初めに、「1. 令和 6 年度の労働報酬下限額について（報告）」についてです。

ただいま副区長からも挨拶の中でございましたけれども、皆様も御承知のように、来年度の委託契約等に適用する労働報酬下限額が決定いたしました。ここで改めて事務局より報告をお願いいたします。

○経理課長 それでは御説明いたします。資料 1 の公契約条例に基づく労働報酬下限額の改定についてでございます。今年度御議論いただきまして、おかげさまでもちまして区議会の委員会のほうに御報告できました。改めて御礼申し上げます。

資料ですが、主旨は記載のとおりでございます。

2の労働報酬下限額について、表を御覧ください。(1)予定価格3000万円以上の工事請負契約のところですが、①国交省定義の熟練労働者については労務単価の85%、また、未熟練労働者等の方については70%、③の上記に該当しない労働者については、委託等と同じ1230円となっております。

こちらを改定後ですけれども、①、②は現行と同じ、③については1330円となっております。

次に、(2)の委託等の下限額でございます。意見書の中で、令和6年度下限額につきましては、特別区人事委員会勧告の初任給引上げ相当分、また期末手当相当分、新たに勤勉手当相当分の引上げの要素を加味した100円の値上げが適当と御意見を頂いてございます。これに沿って改定をいたしまして、1330円となっております。

本改定ですけれども、3の適用に記載のとおり、令和6年4月1日以降の契約案件から適用してまいります。

なお、4のスケジュールのところに記載がございますが、12月下旬で告示を行っております、令和6年3月ということで、工事の労働報酬下限額については、国から新たな設計労務単価が公表されておりますので、現在告示の手続を行っております。

説明は以上でございます。

○会長 ありがとうございます。この報告の案件につきまして、何か御質問、確認はございますか。

○委員 先ほど議会のお話が出たんですけれども、議会の中で、高いとか、少し上げすぎではないかとかいうような意見だとか、あるいは庁内で、はっきりは言わないけれども、そういうむしろマイナス的な意見があればぜひ伺いたいなと思ったんですけれども、いかがでしょうか。

○経理課長 それでは私から御報告いたします。区議会の常任委員会の御報告の中で、この水準に関して、特段、高い、低いといった御意見は頂かなかつたです。また、委員会以外でも、議員の皆さんと接する機会、また、いわゆる定例会とか、その質問の中でも、高い、低いといったコメントは頂いておりません。庁内での議論の中でも、この基準が高いという御指摘はございませんで、低いということもございません。皆様の御意見のおかげでこの適切な水準にまとまったというふうに認識をしております。

以上です。

○委員 ありがとうございます。

○副会長 余計なことなんですけれども、よその区の状況、昨年12月の半ば段階の数字なんですけれども、世田谷区が一番近い江戸川区がこの業務委託に関して1200円台ということと、それから中野区が1310円で1300円を超えた区にな

っております。なお、新宿区が前回までは世田谷に続いていたんですけれども、こちらのほうは1246円というふうに情報が入っています。そういう意味では、ちょっと新宿との格差が開いたという、そんな状況で、ほかの区がまだ審議中のところや、提案途中のところもありますので、途中経過ですけれども、そんな状況だけ御報告させていただきます。

○会長 ありがとうございます。今、副会長からございましたけれども、区のほうとして何か特にございますか。

2月に、国の公共工事労務単価はたしか全職種平均で5.9%ぐらいの引上げになったというふうには聞いております。その告示を3月に行い、それから、この1330円、世田谷区の新労働報酬下限額の適用開始は4月に入って行われていくということでございます。よろしいでしょうか。

それでは、「2. 入札制度についての意見書について」、これも報告でございますが、事務局、よろしくお願いたします。

○経理課長 それでは資料2について御説明いたします。

入札制度に関しては、昨年8月、10月の当委員会において、入札監視委員会で御審議いただくという旨、御報告したところです。入札監視委員会から昨年12月に意見書を頂き、同じく12月、区議会の常任委員会に御報告をさせていただいたところで、また、公契約適正化委員会においても内容を御報告させていただきます。

分量が多いので、ポイントを絞って御説明さしあげます。

まず1ページ目です。世田谷区建設工事総合評価方式のところから御覧ください。(1)価格評価について、①価格評価全般についてです。ここでは総合評価方式の検証状況についての御意見を頂いています。2段落目、下から2行目から御覧ください。事業者様からの意見で評価基準価格の引上げなど価格評価の見直しを求める声も見受けられましたが、一方で、次の段落、3段落目の下から2行目に記載のあるとおり、この方式は品質と価格のバランスを競うもので、価格競争の経済性も一定程度確保する必要があると考えられます。このことを踏まえまして、次のページにお進みください。この価格評価について妥当性を欠いたものとは考えられず、直ちに見直すべきとは言えないこと。また、大規模工事にも対象を拡大して、応札状況の推移を踏まえて、予定価格と評価基準価格のあり方を引き続き検証していく必要があるとの御意見を頂きました。

②低価格入札についてですけれども、こちら、4行目を御覧ください。下請事業者の労働者を含めまして適正な賃金支払いを担保していくべきとの御意見を頂いてございます。

(2)は、総合評価方式のうちの今度は価格以外の評価についてです。①の価格以外の評価全般から御覧ください。2段落目です。試行実施では、価格評価が

1位でない事業者が価格以外の評価の得点で落札した案件の割合が従前の制度よりも増加してございます。品質と価格のバランスを競う本方式の目的が一定程度達成されていることが確認できます。

②は価格以外の評価の個々の評価項目でございます。2段落目、3段落目に記載があるとおり、「男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス」、「障害者雇用」、これらの項目で達成されていない取組要素も多く残されています。特に「男女共同参画、ワーク・ライフ・バランス」では、評価項目をきめ細やかに設定するよう求めています。2ページ目最後の段落です。事業者へのアンケートの中で、「工事实績」の評価対象期間について、過去に遡って延ばしてほしいとの要望を頂いてございます。

この点については次の3ページにお進みいただきまして、上から5行目です。事業者の最新の施工能力を反映していく必要があり、過度に期間が経過した工事成績の評価については実態に見合わない結果を招くおそれもあることから、現在の方法を維持すべきものとの御意見を頂いています。

さらに、次の段落に記載がございしますが、今後も事業者の維持発展と公共工事の品質向上を目指していく必要があることから、事業者の負担や状況の経年変化に注意しつつも、現在の方法を継続し、経過を確認しながらさらなる制度改善を検討していくべきだとの御意見を頂いています。

2の委託契約のほうでございます。こちらで導入しています変動型最低制限価格制度についてですけれども、2段落目です。導入後の実施状況ですけれども、適用対象業種では最低制限価格未満の入札が全体の13%程度で発生してございます。また、落札率も前年度より上昇している。これによって、本制度の目的である市場価格から著しく乖離した応札を抑止するダンピング対策の効果は得られているものと考えてございます。

次の次、4段落目に記載してございますけれども、この制度は当初の導入目的に即して一定の成果を上げていると認められるものの、課題もあることから、引き続き入札状況の動向を注視しながら実施していく必要がございします。

3ページ、最後の段落では、随意契約についての御指摘を頂いています。区の業務委託の件数の内訳を見ますと、半数以上が随意契約、変動型最低制限価格制度の適用対象も限定されている状況でございます。公契約の透明性を高める観点からも、やむを得ない特別の事情のある業務を除きまして、可能な限り競争入札で選定するよう改めて検討するよう御意見を頂いております。

次のページのおわりには、記載のとおりでございます。

御説明は以上です。

○会長 入札監視委員会のほうから出された入札制度についての意見書です。公契約適正化委員会でも、それぞれの契約の状況であるとか、それについては

御報告等もあったかと思いますが、こちらにつきまして皆様から確認したいことであるとか、御意見とかございましたら、よろしく願いいたします。

○副会長 これに対する意見ではないんですけども、このところやや物価上昇率は落ち着いてきているような印象を受けます。昨年度の価格上昇に伴う影響とか、そういうことで、入札や落札がうまくいかないというような、そういう不調や不落のケースというのがどのぐらいの状況だったのかというのを分かる範囲でお教えいただけると幸いです、いかがでしょうか。

○経理課長 全体の状況を、区では2か月置きに区議会のほうに工事の請負状況の御報告をさせていただいています。そのときに前年度との比較というものを申し上げているんですけども、一番直近ですと、2月の上旬で御報告した中では、件数は年度によって変わりますけれども、著しく不調が多いとか、同時期に比べて不調が多いという状況は今のところございません。

以上です。

○会長 昨年あたり、それ以前、結構不調等もいろんなところでありましたけれども、少し落ち着いてきているというのが昨年度の状況かなというふうに思います。

それからもう一つは、この委託契約におけるというところにも記載しておりますけれども、いわゆる公契約としての随契というものの件数がかなりの割合を占めている。これはいろいろな状況がありますが、あまり多くなってしまったり、額の非常に高いものが随契になっていたりとかすると、それが果たして透明性がちゃんと確保されているのかどうかというあたりが問題になることもありますし、それから、不調で随契、いわゆる不調随契というものも数件かは出ざるを得ないというようなところがあって、随契のあり方みたいなものがこの入札監視委員会あたりでは少し議論になってきているというところではあります。

一時期、非常に典型的なのは、設備工事の中のエレベーターだったんですけども、エレベーターが、最初設備を入れるときに、非常に安い価格であるダンピングで入れて、その後のメンテナンスのところ随契になって、そこで回収する。メーカーさんのほうも、設備を入れるのとメンテナンスでトータルで合わせてというのがあったんですけど、このところちょっと見てみると、設備を入れる段階におけるダンピングはかなり抑えられて、どちらかというところ、ちょっと高いと思うぐらいの価格の札入れをする傾向があると。それで入札されていたものが、その後のメンテのところはどういうふうになっていくのかというのは、それとなく見ていないとなど。

それとあとは、エレベーター業者さんがどういう形で採算を取ろうとしているかと。以前は、いろいろな会社が設備導入は安くして、メンテで回収していた。これがエレベーター業界の常識という形で随分あったんですけど、そこら辺

の動向が今後どうなるかということも、随契絡みのところで少し注視しておく必要があるかなというあたりが、入札監視委員会でも議論していきたい点でございます。

ほかはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

よろしければ、「3. 週休2日促進工事の導入について」でございます。今年の4月から、いわゆる営繕工事に関しては週休2日促進工事ということで、その労務費補正等の実施要領を定めて動かしていこうというのが営繕のところではございましたけれども、それをさらに、土木工事のほうにもそういう制度を実施できるようにということで準備を進められているというふうにお聞きしております。この点につきまして事務局から、よろしく御説明をお願いいたします。

○経理課長 それでは、こちらも私から御説明を差し上げます。

経理課、また今日、施設営繕担当部、土木部の職員も来ておりますので、併せて御報告をさせていただきます。

週休2日促進工事ということで、主旨に記載してございますが、今お話しがあったとおり、改正労働基準法で建設業に時間外労働規制等の導入があると。営繕工事においては、「週休2日促進工事」についての労務費補正等の実施要領を定めまして、令和6年度の案件から運用を開始してございます。あわせて、土木工事においても、同様の制度を実施するよう今準備をしているところです。これらの取組で、建設現場に従事する労働者が週休2日を取得するために要する費用を工事価格に計上し、建設業では働き方改革を推進していくものでございます。

2番目、制度概要でございます。現在、要領が固まっているのが営繕工事ですので、営繕工事の場合を記載してございます。(1)対象工事ですが、原則として全ての営繕工事です。(2)実施概要です。①区は、公共工事設計労務単価に所定の補正係数を乗じる等の労務費の補正を行い、4週8休を見込む工期で工事価格を積算します。②受注者は、4週8休以上の現場閉所等に取り組みます。ここで言う4週8休ですけれども、対象期間内の現場閉所等の日数の割合が28.5%の水準に達する状態をいいます。③区の監督員は、受注者が作成する「全体実施工程表」等で現場閉所等の日数を確認いたします。④現場閉所等の実施状況を確認し、4週8休の水準に満たない場合については、契約金額から①の労務費の補正分を減額して契約変更を行うものでございます。なお、※に記載してございますが、土木工事においても、令和6年4月以降の発注案件から同趣旨の制度を実施予定でございます。

3番の経過及び今後のスケジュールです。令和6年1月、営繕工事での「週休2日促進工事」実施要領を策定してございまして、2月、営繕工事で発注を

開始してございます。今度、土木工事の実施要領を3月に策定しまして、4月から実施要領での土木工事の発注を開始いたします。

具体的な要領については、資料3別紙に営繕工事の実施要領をつけてございます。

おめくりいただきまして、4ページ、5ページが個別に記載してございます補正率でして、各工種及び工事ごとに記載をしてございます。

御説明は以上でございます。

○会長 ありがとうございます。週休2日を促進していきたいということでの一つの方策として、これを推進していきたいということですが、この件に関しまして、皆様から御意見、または確認したいことがございましたら、よろしくお願いいたします。

○副会長 ちょっとよろしいでしょうか。これは実際に進めようとする、相当きつい改革になるのかなというふうに思います。それに伴いまして、資料3の(2)実施概要の中の補正係数というのが、それぞれ4ページ、5ページに工事ごとにあるんですけれども、これは実際の労働時間を基礎にして、この新しい週休2日制の割増率というのを算定されているのか。あるいは、通常の8時間労働勤務のものをベースに係数が出されているのか。その辺の係数の算定というのは現実的にどのように行われているのかというのはお分かりでしょうか。

○公共施設マネジメント課長

こちらのほうの4の積算等の補正についてなんですが、実は複合単価と市場単価でやり方が異なりまして、複合単価のほうは、御存じだと思いますけれども、それぞれ材料であるとか、労務であるとか、あと機械機器などの単価に歩掛かりを乗じて算出するという方法で、この中の労務単価に今回は一律で1.05を乗じて出す方法でございます。

一方で、そのほかの市場単価については、これは工事種別ごとの材工を合わせた取引価格を根拠として出している建設資材定期刊行物に掲載されている建築工事の市場単価でございますので、この辺、労務費の部分を取り出せない部分があります。これは先ほどの4ページ、5ページの表に基づいて計算していくというものでございます。

これらの補正率についてはおっしゃるとおり、今回4週8休になることによって実働の時間が変わってきますので、その部分を考慮して算出しているものでございます。

以上でございます。

○副会長 実際にはそういう形で算定されているとは思いますが、現実にはこれは労務単価の価格もそうですが、設計労務単価の上昇に見合う現場の賃金の改善というのが非常に立ち遅れているというような状況があり、この面

でも実際はこれじゃできないというような状況に陥ってしまう危険性がないか。というのが私が質問した趣旨です。その点、現実性があるかないかは、事業者の方々の御意見があればいただきたいと思います。そういう職種もなきにしもあらずとも思うんですけれども、この補正で大丈夫かなという、その辺の状況についてお聞きできればと思います。改善の方向には全く異議はないんですけれども、それを現実にするには、相当発注者と受注者の、それから受注された側の施工方法や何かについての改善や、それから工法の改善みたいなものとかみ合わない、なかなかうまくいかないんじゃないか。というような気がしますので、この辺のところの実現可能性というのはどんなふうに考えたらいいか。少し気になりましたので、お教えいただければというふうに思いました。

○会長 ありがとうございます。いかがですか。

○委員 私も同じことを思ったんですけれども、確かに、多分こういう計算なのかなと思ったりもするんですが、実際に1週間のうち6日間働いていた人が、5日しか出ないとなると、多分1.2倍ぐらいの給料をもらわないとやっていけないんじゃないのかなと思うんですね。さらに言うと、日曜日も出て、7日中7日働いている人にしては、1.4倍もらわないといけないのかなと思っているんですね。そこのギャップがかなりあるんじゃないのかなというのが、私は思うところです。

あともう一つ、現場閉所等の実施状況を確認し、4週8休の水準に満たない場合、契約金額のうち労務費の補正分を減額し、契約変更を行うというのがあるんですけれども、これも、現場現場に多分事情があると思うんですよね。その辺は加味していただけるのか。そもそも4週働いて、1週間に2回休まなくていいと思って働いている人ってあまりいないんじゃないかなと思うんですね。みんな休みたいと思っています。でも、工期までに終わらないなというところの中で、じゃ土曜日、出なければいけない、日曜日はなかなか難しいと思うんですけれども、ひっそりした工事だったらいいですかねとか、お伺いを立てながらやっていくというのが現場だと思います。だから、やりたくてやっているわけじゃないんですけれども、この辺、酌んでいただけるのか。頑張っているのに、いやいや、やっていただいでしょうということで、減額ですねと言われると、本当にやるせない気分になると思うんですけれども、この辺いかがですかね。

○会長 今の委員からの、実際の現場との関係からするとこういった問題があるというようなことなんです、その点についてはどのようにお考えでしょうか。

○公共施設マネジメント課長 基本的には、今回、東京都のほうで4週8休

の単価とこれまで使っていた標準単価とあるんですが、4週8休の単価を改めて提示して、4週8休については促進していこうということが示されているものですから、促進を試みて、促進が実現できなかった分については減額という考え方でございます。基本的には4週8休で工事を進めてほしいということが前提としてあって、今回、要領を作成したのは、ただ、いろいろな事情があって、週休日にお休みが取れないということもあるだろうということで、その辺のところを今回まとめさせていただきまして、その辺は受注者の責によるものかどうかとか、いろいろ判断があるかと思いますが、区の担当のほうと協議しながら、あと、施設によって運営上の状況もいろいろあると思いますので、その辺を加味して、今回運用できるように要領を作成したものでございます。

以上でございます。

○会長 ただいまのような御説明ですが、それともう一つは、現場閉所ということですから、その現場はどの工事も入っていないと。というのが週2日という意味ですよ。要は、現場休息のほうは、この工事は入るけれども、この工事は休んでいると。したがって、一人一人にとってみれば、今週はこの工事が無いから2日間休める、だけれども、実際の現場からすると1日しか休んでないとかという、要は、現場閉所という事柄と、それから一人一人が4週8休を取っていくというところの、ちょっと違いが出てくると僕なんかは思うんですが。

○副会長 次元の違い。

○会長 そこら辺はどういうふうにお考えでしょうか。

○公共施設マネジメント課長 要領のほうにその辺の定義を書いておりますけれども、資料3別紙の2の(1)週休2日については、4週8休以上の現場閉所若しくは現場休息ということで、あわせて、以下「現場閉所等」ということで、この等の部分が現場休息に当たる部分でございます。

先ほど御質問があった部分、現場休息については、(6)で記載してございまして、これは工種の単位、例えば建築・電気・機械設備工事とありますけれども、工種の単位で作業が1日を通してない状態をいうということで、ここで使い分けております。

以上です。

○会長 現場からすると、かなり細かく管理していかなければいけないというところもあるんだろうと思います。

それから、もう一つは、工期の問題にも関係するんですが、土曜の扱いといえますか、土曜日工事をやる場合には何らかの届出をそれぞれしなければいけない、それが負担になっているというのが、現場のアンケートの回答として、後ほど〇〇委員からの説明があると思うんですが、曜日による休みかどうかの

扱いについてはどのようにお考えなのかなど。要は、土曜であっても、特に今後は届出を出さなくても、トータルとしての4週8休というところでコントロールしていくということなのか。そこら辺、私はあまり詳しくは知らないんですけども、いわゆる工期日数に入っている土曜日というのはどう考えていくのかというあたりも、細かいところでは少し出てくるのかなというふうにも思うんですけども、いかがですか。

○公共施設マネジメント課長

土曜日に工事をやる場合には、最初、工事着手の時点である程度、どの曜日に振り替えていくかという全体の施工計画書を出していただいて、その中で明示し、それに基づいて進めていくということになります。ただ、手続関係の部分については、従来どおり出していただくような形になるんですけども、その辺もいろいろ御意見があるかと思いますので今回、実施してみて検討していければと思います。それと、今回、要領の3ページ一番最後の9番のところなんですけれども、今後、アンケート等を実施いたしまして、要領の修正まではいかないんですけども、今回我々も初めてということもあるので、施工業者の皆様と意見を交わしながら運用を進めていけたらと思いますので、よろしくをお願いします。

以上でございます。

○委員 分かりました。ただ、紛争時というか、何かこちらからも請負側として意見があった場合に、一応契約書では立場は公平ですよということをやっているとは思うんですけども、なかなか多分それも難しい場合もあると思うんですね。なので、その紛争時というか、やっぱり公平に事情を聴取して、裁きというか、考慮してくれるような機関が必要じゃないのかなと私は感じます。というのも、今お伝えしたように、労務費の補正分を減額というのは結構強烈な言葉だと思うんですね。この辺は大切に扱っていただきたいなと感じます。

以上です。

○公共施設マネジメント課長

基本的には、今回、週休2日の促進ということなので、これまで工期の設定についても、区の発注者の立場としても、これは適切な工期設定が必要だと考えておりますので、その辺については、通常の週休日にお休みが取れるように、工期設定についても今後努力していきたいと思っております。

以上でございます。

○会長 営繕工事以外に土木工事のほうにも適用していきたいということです。そこについては、土木工事の場合は複雑な工種はそれほどないと言ったら怒られるところもあるんですが、建築工事に比べると休みもある程度一括して取れる要素が土木工事のほうは少し高いかなと個人的には思っているんです

が、こちら辺についていかがでしょうか。

○委員 ありがとうございます。特別休みが多く取れるわけではないと思うんですね。それで、職種もいろいろありまして、私どももやはり前向きに経営者側は検討しないといけないということで、これは弊社の場合なんですけど、今契約というか、新たに雇う社員の人に土曜日出勤のシフトで雇うというのもちよっと考えていこうということで、最悪土曜日出ないといけないときに、代わりの人間が監督で行けると。これは特に民間の場合だとは思いますが、役所の場合には、現場代理人というのが決まりますが、例えばその人と違う方であっても登録しておいてくれば来ていいよというふうになっていると、その日、例えばどうしても出ないといけないときには、ほかの人間が行けるといようなことがあるとありがたいなというのが1つ。

それから、土木の場合には、雨、雪が降ると、どうしてもできない日があると。それを休工に充てられれば、それはいいんですけど、ではどこで増やすのかといったら、土曜日出ますかという話にもなってくる。結構昔から土木屋さんには天候に左右されると大変なことになるということで、過去に大変な雪が降って八王子のほうで仕事ができないときに、その昔は裏工期というのがあって、よかったんですけど、逆に3か月ぐらい延びたことがありました。次に充てる監督さんが、結果的に次に充てられなくて、その年は赤字になったという、何かすごくありがたい話でありながら、厳しい年もあったりして、土木というのは、なかなか簡単にいかない部分があります。とはいえ、我々も今の時代に沿った形での努力をこれからしてやっていこうというふうには思っております。

プラス、あと、先ほど来、価格面とか、いろんなことも出ているんですが、去年から今年にかけて急激に報道が変わってきたのが、インバウンドの人たちの食事が幾らとか、アルバイト料が幾らとかというのを聞くと、やはりこれから変わらざるを得ないのかなというところで、そういう情報等も、どういうふうに我々の中でこなしていけばいいのかというところ。これは区のレベルを超えた話だとは思いますが、できたら世田谷区からもいろんな発信をしていただけると、23区の中でトップを守るといふか、トップをいく区の役割というものもあるんでないかなというふうにちょっと思いました。

以上です。

○会長 ありがとうございます。ほかの委員の方々、いかがでしょうか。

週休2日を促進していく上での一つの、労務単価に補正係数を掛けるということだけと言ったら怒られるんですけども、ほかに実際に週休2日を促進していくためにはいろいろな条件をクリアしていかなければ、実際には週休2日は少し先になると、そういった点も十分今後とも検討をし、それから、発注者のほうの方々にも御理解いただきたいと。というお話だと思います。

○財務部長 いろいろ御意見ありがとうございます。今回、労働基準法の改正という、おっしゃるとおり国レベルでの制度改正。しかも、なかなか進まなかったことを、実際に経費投入してでも変えていくんだという強い意気込みで、全国レベルでの改正、改定ということになるかと思えます。区としても、まず基本的な考え方は、それを受け止めるわけですけれども、基本的に今回の考え方というのは、週休2日が基本なんだという、そっちにシフトしたわけです。それがやり難い場合は、残念ながらそれが実現できなかったところについては、その部分は例外になる、支給対象外になるというのが考え方の転換であるというふうに受け止めています。

しかしながら、この間いろいろお聞かせいただきましたけれども、現実そうはいかないということは往々にしてあります。今お聞きしていても、なるほどというふうに思うわけです。おっしゃるとおり、現実との乖離の部分。どうしてもギャップが出ますから、その部分をやっぱり情報としてストックしていく。声を上げるというお話もありましたけれども、当然それは国にも伝えていかなければいけないことだと思えます。現場のこと、分かるようで、公僕の立場だとなかなか分からないこともあると思っています。ですから、そこはぜひ情報を教えていただきたい。というのは本音です。その上で、必要なものについては精査して、ちゃんと働きかけることも含めて、やらせていただきたいというふうに真摯に思います。

以上です。

○技術指導担当係長

土木の件で資料のところちょっと確認されたことが2点ほどありますので、御報告します。まず、雨天時とか、降雪時については、もちろん休日として扱うことができます。振替対処を土日にするということも可能でございます。

2点目です。現場代理人の話が出ていたと思います。現場代理人については、工事請負契約書の契約約款第10条第3項において、「工事現場における運営、取締り及び権限の行使に支障がなく、かつ、発注者との連絡体制が確保されると認められた場合には、現場代理人について工事現場における常駐を要しないこととすることができる。」というのが既にありますので、そういった状況であれば可能かなと思います。

あとは、現時点だと、監理技術者については、監理技術者補佐を置くこともできますので、そういったところで対応できるのかなというふうに考えております。

あと、今現在進めています土木部の要領のほうでは、まず、経費については、労務費、機械賃料、共通仮設費率、現場仮設費率について係数をつけています。土木工事については、東京都の積算基準を使っていますので、それに応じてや

っているような形です。

あと、対象工事につきましては、営繕工事と一緒に、基本は原則全ての工事としておりますが、土木であれば、維持工事や、災害復旧工事など、休日やる工事というのが出てきます。こういった場合については、交替制とすることができるみたいなどころもありまして、そういったようなことも対象としています。ただ、1か月未満の工事については対象外にするというような形にしていますので、そういった形で対応させていただいています。

○会長 ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。

営繕のほうはもう既に発注が開始されて、土木のほうは4月以降のものということですが、その動きを見ながら、これで固定したものではないというふうに理解しております。よりよい形で、一步でも週休2日が促進されていくように、個人のベースで促進されていくようにということで、事業主、それから実際は働いている人と、それから発注者のほうとのそれぞれの問題意識の共有といいますか、こんな点も問題なんだ、こんな点はどうにかならないかというようなことを、今後ともぜひ意見交換を進められて、これが世田谷としてよりよいものになるように進めていただければなというふうに思っております。4月以降、何かあったらどんどん文句を言っていただければと思います。よろしいでしょうか。

それでは、「4. 令和5年度事業所労働条件調査の結果について（報告）」をお願いいたします。

（事務局 実態調査の報告）

○会長 ありがとうございます。いわゆる労働時間の記録が15分単位になっているとかというようなところで、不適正である等の御指摘等もあるということですが、今日の御報告では全部で6社、その中でCが2社ほどということですが、何か特筆すべきことというのは事務局のほうとしてございますでしょうか。

○経理課長 Cの記載があるものがD社とA社ということで、A社に関しては、労働条件通知書の未交付とか、36協定未作成とか、規定の整備のところ少し課題だというふうな記載がございます。また、D社についてですけれども、法令で求める手続とか、労務管理体制はできるんですけれども、就業規則の部分とか、労働組合の関係が今後の課題であるというふうな記載がございます。また、そのほかB、Aのところに関しては、概ね適正だったというふうに記載してございますので、いずれにしても、この事業者様に関して、引き続き改善の場合については御報告を頂くような形になると認識してございます。

以上です。

○会長 A社の4ページのところで、下請負者への適正な労働条件確認のところでDがついているというのは、これは資料がなかったという理解でしょうか。

○経理課長 そうですね。就業規則と36協定は書面があったんですけども、その先ですね、社会保険であったりとか、賃金等の労働条件は資料の提示がなかったということで、引き続き提示をお願いしていきたいと思っています。

以上です。

○会長 分かりました。A社のところで、特に下請業者との関係というのが、このまとめられた表のところで、ぱっと見たときになかったものですから、このDに対しては一体どういうふうになっているのか。これは改善する方向でA社さんも考えられているのかなというのが、さっと見たときに非常に気になったものですから。ここら辺も、電話と、それからその後の改善報告みたいなどころで、この同席という意味がちょっと分かんないんですが、最後のところで、「今後の調査の際、下請負者は同席頂く様な対応を考えます。」ということで、これで十分なのか、どうなのかというあたりがちょっと気になったものですから質問させていただきましたが、ここら辺、A社さんは何かおっしゃっていますか。

○経理課長 そうです。この報告書を受けての会社としての所見では、同席いただくというような記載がございますけれども、下請の方に同席を頂くということは、会社としてさらに状況を詳しく御報告したい趣旨だというふうに捉えています。一方で、下請さんがいるからいいということではなくて、やはり元請として、下請さんから適切な書類を頂くということは重要だと思いますので、まずは元請の方に適切な書類を御用意いただくという、その点は引き続きお願いしたいと思います。

○会長 ありがとうございます。ほかいかがですか。

○委員 毎回この委員会に来ると、この労働条件調査の報告を頂いていまして、いつも建築の会社さんでC評定を頂く、若干残念な結果もあって、〇〇委員ともちょっと相談をしまして、やっぱり調査に来られてから書類を集めてということではまずいよなということで、実は〇〇委員にも御協力を頂きまして、世田谷社労士の皆様に御協力を頂いて、事前に私たちはどういうものを普段からそろえていなければいけなくて、どういう対応をしなければいけないかという学習会を昨年11月に開催させていただきました。実際に世田谷区に公共事業を受注されている事業者さん、30社ぐらいお集まりを頂きまして、土木の〇〇さんのところにも御参加を頂きまして、改めて社労士の皆さんに御説明を頂く機会を設けました。私ももちろん参加をさせていただく中で、ここまでちゃんと用意してなきゃと。でも、これは実は労働基準法でもともと定められてい

る書類で、調査に来たからつくるものでもないし、集めるものではないんだということを、御参加をされた皆さん実感をされて帰られたところです。

社労士会の方にお話を伺うと、自治体によっては年度初めに、もっと広く公共事業に関わっている事業者さんを対象に学習会等もしている自治体もあると伺っておりますので、せっかくこういう調査を世田谷区でやられているのであれば、やはりそういう抜き打ちで調査も必要ですが、その前に勉強会的なものをぜひ年に1回とか2回開いていただけると、私どもの事業者さんも常に対応できるようになるかなと思います。よろしくお願いします。

○会長 ○○委員、ありがとうございます。自主的に勉強会を昨年開催されたということです。

○委員 労働条件調査の報告を見させていただきまして、ここでA社さんのCという内容の中で、世田谷区労働報酬下限額不足とか、いろいろと問題点が指摘されているんですけども、今、○○委員からありましたが、私はこういった調査をするに当たって、抜き打ち的に見て、それで、こういう結果になりましたということに対しての罰則というんですか、その結果に対してどう世田谷区は対応するのか。もしくは、先ほど1330円の労働下限額は守ってくださいよということであるのであれば、今○○委員がおっしゃったように、公契約ではこういうふうになっていますからきちっと法令を遵守していただきたいという指導が必要なのかなというふうに思います。でなければ、この調査で抜き打ち的にやるんで、Cの会社に対して、どう世田谷区は見ていくのか。是正をお願いしながら、是正しなかった場合はどう対応するのか。そういった会社を入札、落札業者として黙って認めていいのかという問題点が出てくるんじゃないかなというふうに感じました。その辺、お考えを聞かせていただきたいなと思います。

○財務部長 実はその本質的な部分が、公契約条例の理念というか、構造にあるんだと思っています。皆さんよく御存じだと思うんですけども、罰則という形は設けていません。あくまでも、まず何が目指す姿なのかということと、そのときにどういうことを大事にしなければいけないのかという視点を、提起されている条例で定めている。ややもすると、それが理念規定で終わってしまいがちなので、それを少しでも具現化するために、入札制度改革と称して、あのような総合評価の仕組みをつくったりしました。だけど、決してその中で罰則という形は取ってないです。どこまでも、目指す方向に対してどうやってみんなでよくしていくかという考えで、ある種の性善説で構築されているんですね。

私、先ほど来のお話、報告をお聞きしていて非常に思ったのが、自主的にそういう学びの場を設けられたという話があって、これはすごいなと。区として

も、当然そこに協力していくのは、全くもってやぶさかじゃないんですが、まず、その自主的にということのインパクト。これが区がこうやって場を設けるから、皆さん必ず来てください、1人は出してくださいというのは、もうナンセンスなんですね。ところが、皆さん自主的にやられている。そこにこういったことを区として協力してくれよというのがあれば、これは大歓迎だと思っています。ですから、ぜひその自主性とか、プラス思考での、どちらかというところと加点主義的な物の考え方というのは大事にしていきたいなど。それが条例の目指した姿かなというふうにも思っています。

以上です。

○会長 条例としては、今後のよりよい道はどのような道なのかということと、それに対してどういう施策を打っていけばいいんだろうかというところで、罰則規定とか、指導勧告であるとか、そういうようなものではない形で公契約自身は動いてきている。そのために、できるだけ皆さんに理解してもらいたいということで、ポスターの掲示であるとかを進めていくという立場でつくられたと。というふうに私も理解してしまして、それにいろいろな規定をかけてしまうと、10年後でしょうか、20年後か知りませんが、ある程度進めていって、これがやはりベストな方向性だよということ、それをまずは遵守してくださいねということを書いていくところなんだと思うんですね。あまりにもこの範囲に入っていないとだめですよとやってしまうと、なかなか身動きが取れなくなったりとか、もしくは今後の改善の方向というところも、そのたびにどんどん変わっていくというようなこともあるので、ここしばらくはこういう方向でいいのかなと私なんかは思っているというところですが、〇〇委員、何かございますか。

○委員 前、公契約条例は御存じですかというアンケートを取られたと思うんですね。あのときあまりよくなかったですよ。今、財務部長からお話がありましたけれども、そうであるならば、やはり世田谷区としては、こういう公契約条例に基づいてしっかりやっていきたいと思いますというPRですね。そして、やはり受注業者に対しては、しっかり法令遵守していきましょうよという徹底が足りなかったんじゃないかなと。それがあれば、Cという評価はなかったと思うんですね。ですから、内容を見ましたら、知らなかった、気をつけますというのが出ている。ですから、そこら辺は条例があるから云々じゃなくて、育てていこう、よくしていこうというのであれば、そこら辺のPRも必要じゃないかなというふうに感じております。

○財務部長 実を言うと、今これは配らせていただいています。従前のポスターと明らかに違う点が1個ありまして、何かというと、前面に公契約条例という言葉がうたっていないんですよ。一般の区民の方からすれば、公契約条例とい

きなりぶつけられても、興味、関心すら湧かないということがあると思っています。もちろん喉から手が出るほど知ってほしい、広げていきたいとも思っているんです。でも、それよりも、もっと日常の食事、食卓に上る食材が物価高騰しているよねと。1330円か、えっ、どういうことだろうと関心を持ってもらって、公契約条例、下減額にたどり着いてほしいということで、ロジックを逆転させたんですよ。公契約条例は言葉もちよっと硬いというところもあるんでしょう。なかなか浸透率が悪いというのは御指摘のとおりで、いろんな形でちょっとこういうふうな広げていく形は取りたいなど。そのときに、法令以上の規制で何かを縛るというよりは、少しでも、やっぱりそうすると社会生活は豊かになるよねといったようなことを感じ取ってもらえるような、そういうふうなアピールをしながら、ぜひ事業者の皆さん方の立場からも情報発信に御協力いただきたいなと思っています。

以上です。

○会長 ありがとうございます。またあの手この手をいろいろと今の財務のほうでは取ってもらえると思いますので、こんな方法はどうかというのが委員の皆様からございましたらば、ぜひこうしてみたら、ああしてみたらというあたりのアドバイスを頂ければというふうに思いますので、よろしく願いいたします。

この件につきましてはよろしいでしょうか。

それでは、「5. 令和6年度の審議スケジュールについて」、事務局から説明をお願いします。

○経理課長 資料5でございます。こちらは来年度、令和6年度の審議スケジュールの記載でございます。例年と大きな変更はなくて、第1回を6月から8月の間で、第2回を10月、11月の間で開催させていただきまして、下限額への御意見については11月頃に頂く予定でございます。また、区の動き、国等の動きについても、ほぼ今年度と同等であればという仮定でつくっておりますので、国の最低賃金であったり、人事院勧告など、また経済動向などを踏まえながら、皆様と意見交換させていただきながら、来年度の取組を進めていきたいと考えてございます。

御説明は以上です。

○会長 どうもありがとうございました。

昨年度とほぼ同様な感じで、来年度、4月以降のところに関して、3回ほどの委員会、2回ほどの専門部会ということで考えているということですが、特にこんな問題があるから、さらに開いたほうがいいのか、急遽、来年度になって事が起これば、これ以外にあるかもしれませんけれども、このようなスケジュールで当初進めていくということではよろしいでしょうか。ありがとうございます

ます。

それでは最後に6番目、その他ですが、〇〇委員のほうから世田谷区公契約条例適用現場現場従事者調査報告書を頂いております。〇〇委員、よろしくお願ひします。

○委員 時間も遅くなっているところで申し訳ありません。毎年、私どものほうで、世田谷区の発注の公共工事現場で実際に働いている皆さんがどういう状況かというのを調査してございまして、やっと報告書がまとまりましたので、簡単に御説明をさせていただきます。

1枚めくっていただきまして、調査の概要を記載しておりますが、昨年9月から今年2月にかけて、世田谷区発注の公共工事12現場で164名の方にアンケートに御協力を頂いております。このアンケート実施に際しては、世田谷区の経理課のほうから元請事業者さんにも、このアンケート調査に協力を頂くようにという通知文を送送していただきまして、元請事業者の方から各下請職人さんのほうにアンケートを配っていただいて、それをまとめてこちらのほうで回収をさせていただくという方式になっております。

次ページのほうに出ておりますが、164名のうち、世田谷区内居住者がなかなか増えないんですが、9%ということ、1枚めくっていただきまして、事業所の所在地となると、真ん中にありますが、25%、4分の1ぐらいが世田谷区内の事業所ということになっております。ちなみに、現場名は公表しないということで調査に御協力を頂いておりますが、世田谷区本庁舎に関しては、工事が始まってからずっと御協力を頂いておりますので、本庁舎も含まれております。

1枚めくっていただくと、経験年数等がありまして、一番気になるところが、右側の回答者の賃金というところで、下のほうに階級別日給を記載しております。労働者の方の平均賃金が1万2747円、全体を取っても1万3664円ということで、決して高い数字ではないのかなというふうに思っています。ただ、これも上のほうのアンケートの回答率が、実は未回答という方が77人もいらっしゃいまして、160人のうち半分の方は、アンケートには協力するけれども、賃金のことに関してはちょっとということで、ブランクで御回答いただいているということもあるのかなというふうに思っています。

1枚めくっていただきまして、年代別平均日給がありますが、気になるところでいくと、やはり労働報酬下限額と実際の職種ごとの賃金がどうなのかというと、本来ですと下限額より高くなければいけないんですが、実はオレンジのほう、労働報酬下限額、緑色のほう、実際の日給に回答いただいた方の賃金で、正直なところ、労働報酬下限額より低い金額で働いている方が多いというのが現実になっております。下限額を示しても、多分元請さんや、上のほうの事業者さんではそれ以上の単価をお支払いしても、実際に現場の人がもらっている

賃金というのはこれぐらいが実際なのかなというふうに思っております。これを何とか下限額以上に引き上げていくというのが私どもの任務かなというふうに思っております。

次ページ以降は、今度月給等についても記載があります。1枚めくっていただきますと、階級別月給が上の表にございます。事業主や、一人親方の方につきましては50万円を超えているんですが、やはり労働者となると、30万円ぐらいというのが平均値で出ております。これを日数で、25日とかで割ると、やはり先ほどのような日給単価になっているのかなというふうに思います。

時間もないので何ページか飛ばしていただきまして、休日取得というのがございます。先ほど来、4週8休ということで、実際に働いている方はどうかというと、4週8休は4週4休の半分以下、3分の1ぐらいですかね、これが実態で、4週4休以下という方をみんな4週8休に持っていかなければいけないという、これがこれから取り組まなければいけないところだと思っております。

また、もう1枚めくっていただいて、上のほうに、公契約条例を知っているかというような円グラフもございますが、これも前年度とあまり変わらないという、いまだにまだ知らないという方も多くいらっしゃいます。基本的にはこれは労働報酬下限額適用の全て現場で調査をしております。

もう1枚めくっていただいて、労働報酬下限額は妥当か？ということに対しては、妥当だと思う、思わないと。ただ、この質問だと、思わないというのが高すぎるのか、低すぎるのかどっちか分からないので、今度から設問を変えようかと思っております。

最後に、文章で記載がありますが、これは現場監督さんというか、現場の所長さんにヒアリングをした内容になっております。一番上が、週休2日制で工期設定が考えられているとは思えないと。実際、これは週休2日制ですと言われたけど、絶対工期内では終わらないだろうとか、一方で、先ほどもお話がありました、土曜に開くたびにその都度届出を出させられているとか、そのようなことが出ていたり、あとはやはり書類関係ですね。これだけペーパーレスの時代でありながら、例えばクラウドとか、そういうものが使われていなくて、いまだに紙書類が多いとか、そういうようなことが記載してあります。

ただ、このアンケート調査も、私どもが任意で行って、経理課からの通知文があるとはいえ、昨年来お願いはしておりますが、発注者である区として、事業者さんの実態、そして下請さんや、働いている方の実態をもう少し全体的に、網羅的に把握するような調査を次年度以降も検討いただければというふうに思っております。

ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。今後考えていく必要がある事柄がいろいろと

散らばっていると思われましたので、よろしくお願ひいたします。この点について何かございますか。

○副会長 これはちょっとこの委員会との関わりがどうあるのかということにもなるんですけども、現在、区の公共施設包括外部委託についての検討がなされているというのを知りましたんですけども、この方式と、それから公契約条例の適用条件というものに何らかの齟齬が生ずる可能性があるのか、ないのか、そういうことについての検討をする必要があるか、ないか、この辺がちょっと分からないので、ぜひ一度、そういうものについての検討の進行状況なり、内容と公契約条例との関わりについて論議しておく必要はないんだろうかという、そんな気がしておりますが、この点、何かお話がございましたら、現在の進行状況などについて若干情報を頂ければ幸いです。

○財務部長 ありがとうございます。今そういう検討をしているという状況は御指摘のとおりです。明確に公契約条例との対比、関係性でいえば、包括委託であろうが委託ですから、当然、公契約条例のルールに従って運用されなければいけないということだけは明確ですね。そうすると、当然、下限額であれば、下限額というのを守っていただくというところのインターフェースはある。ただ、今あえてこの場でお話をされたのは、それ以外の部分のお話も含めて知りたいという部分かなとは思っています。議論の最中なので、最終形というのは区としても示せているわけじゃないんですけども、どこかの機会では情報を入れさせていただければなとは思っています。

○副会長 一番議論しなきゃいかんことがあるとすればという、あくまでも想定なんですけれども、包括するということになりますと、発注の集約度が高まる。つまり、規模が大きくなることになる可能性が高いと思うんです。そうしますと、規模が大きくなるにつれて、当然、各専門工事や、あるいは専門職種なり、業種の発注のマーケットが変わりまして、世田谷区の区内事業者をできるだけ産業振興の観点からも、雇用促進の観点からも、そういう方向性に何か影響が出るのか、出ないのか、この辺のところの検討が必要になってくるのかなというようなこともございます。包括というもののあり方がもたらす波及なり、影響の度合いを少し検討しておく必要があるというふうなところが一番焦点だと思っております。

○会長 今ありました点については、来年度あたりにこの委員会でも進捗状況等が報告できればというふうに理解しましたけれども、部長、いかがでしょうか。

○財務部長 よく分かる話ですね。特に公契約条例以前に、法の趣旨として、区内事業者の育成というのはミッションとして我々は持っているわけですね、法律の趣旨で。それが御懸念されているような状況と相反関係にあるんじゃない

いかという御指摘だと思えるんですけども、いずれにしろ、そういった部分のメリット、デメリットは当然あるわけですから、デメリットのところをどういうふうクリアランスを取っていくかというのは、今まさに議論している最中なので、どこかのタイミングで、こういう考え方で区として整理をつけましたよというところについては機会を見て御報告させていただきたいと思っています。

○会長 ありがとうございます。独り言みたいなあれですが、包括契約等になっていきますと、発注者側の技量といいますか、それもより広まって、発注者側に技量がないから包括契約で投げちゃうんだということにならないように、ぜひ進めていっていただければという、そこら辺がちょっと個人的には気になるところです。

○副区長 包括業務委託については、令和8年に向けて実現できればとあって、今検討しているところです。背景として、問題意識としては、高度成長期に学校とか、いろんな公共施設をたくさん造って、今更新の時期を一気に迎えています。これから令和18年ぐらいに向けて、床面積でいうと、区の施設の3分の1ぐらいを更新していかなきゃいけない。そのときに、今特に学校ですね。過半数を占めている学校が一番なんですけれども、そこでいうと、日々どこが壊れたと例えば、区のほうで見に行くと、書類をつくって、物によっては入札してという、この部分を包括的に委託をしたいというところです。

ただ、こうした学校なんかの修繕については、これは議会でも答弁していますけれども、区内の施設をよく知った区内事業者の御協力、これは必須だと思っています。そういう意味で、オール世田谷でやっていきたいというのは議会でも表明していて、ここは区内事業者育成とか、オール世田谷ということでは基本に据えたいと思っています。

会長からも、区の技量が問われるというところなんですけれども、先進自治体の事例もよく調べて、ここはきっちり進めてまいりたいと思います。区内の事業者の御意見もきちんと聞いて、技量なく丸投げするようなことのないように制度設計していきたいと思っています。また御報告させていただきたいと思っています。

○会長 ありがとうございます。ほかはいかがでしょう。

○委員 長年、公契約の認知度という部分で、いろんな職種もある中で、今回これは大体どのぐらい刷って、どういったところに行き渡っているのか、行き渡っていないのかという話と、逆に言えば、私なんか直接関係ない職種ですけども、今、自分の組合事務所とかに貼ってあるんですよ。そうすると、意外と、これ、何ですかと聞かれるんですよ。だから、そういうときにちょっとアピールしているんですけども、そういった努力もあつたりとかします。実を言うと、自分もパート社員とかを雇うときに、区のほうでこうやって引っ

張っていただけると、当然民間だから高くはするんですけれども、今それでも千二百幾らぐらいなんですよね、去年、一昨年ぐらいまで。逆に言うと、今年の4月から、今会社にも言っているんですよ、これ、みんなパート社員は区役所に行っちゃうぞと。そういった意味では、民間企業でも時給を上げていって賃金が上がっていくという意味では効果はすごくあると思うんですよ。ちょっと取り留めのない話になりましたけれど、そういう状況で、どれぐらい刷っているのかなと思ひまして。

○公契約担当係長 まず、基本的に労働報酬下限額の対象案件の事業者さんには全てお配りしています。そのほかには、ここの三軒茶屋のおしごとカフェであるとか、そういった区の施設でも配架して、お配りしているというような状況です。労働報酬下限額の対象の件数で言いますと、昨年度の件数でいきますと、大体600件程度ということになります。

○財務部長 それで、今お話しいただいたように、PRしたいんで、部数を余分にくれみたいなお話が仮にあれば、事前に言っていただければ、その分を増し刷りするという事も可能ですので、それぞれの皆さんのお立場の中で、チャンネルを使ってPRしていく。全体を牽引していける要素があるというのは御指摘のとおりで、ある意味そこは狙っている。なるべく区域境。要するに、これは自治体間競争で、さっき話がありましたけれども、1330円に対して幾らだと。ちょうど世田谷区の1年前だと一周遅れになっちゃう。近接している状況ですけれども、自治体間競争であるとともに、この取組がほかの区にも広がってほしいと我々は思っていますから、そういう意味では、何部欲しいみたいなのがあったら、ぜひお声がけいただきたいなと思っています。

以上です。

○会長 ありがとうございます。今年もこれの大きなポスターだとか、それから、鉄道各社に昨年さらに広げられたということですが、それは継続ですか。

○財務部長 実は三軒茶屋駅の柱に去年貼ってあったんです。ところが、今年は掲示できるかは抽選になっていて、結構倍率が高く、貼れていない。柱の数が減ったらしいんですね。工事現場の本庁舎なんかはいいチャンスですから、あそこの現場にも毎年貼っているんですけれども、まだ今日の段階では間に合っていないんですが、必ずあそこも貼ります。そういったような努力はしていきます。駅は現在調整中ということなんで、なるべくアナウンスできればと思います。あとテレビモニターを第一庁舎、第二庁舎のところに置いていますが、これではCMを流しています。その中の一部に今年から入れるということで、もう2月からスタートしています。

以上です。

○会長 ありがとうございます。委員の皆さんのほうから、その他ございます

か。よろしいですか。役所のほうはよろしいですか。

それでは、特にないようでしたら、第3回の適正化委員会、そろそろ閉会にしたいと思います。本日は夜の時間、大変ありがとうございました。以上で終了します。

午後 8 時 2 分閉会