

令和5年度世田谷区公契約適正化委員会労働報酬専門部会（第2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労働報酬専門部会（第2回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 令和5年10月31日（火）午後6時33分～午後7時46分
4. 開催場所 梅丘パークホール（集会室）

5. 出席者

・委員

永山部会長、小部副部会長、河原委員、児玉委員、望月委員、長谷川委員

・関係人

中川委員、三浦委員、竹内委員、中村委員

・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

2. その他

○閉会

令和5年10月31日

世田谷区公契約適正化委員会
労働報酬専門部会（第2回）

午後 6 時 33 分開会

○部会長 予定の開始時間の前で恐縮ですけれども、公契約適正化委員会に引き続いて、ナイターのダブルヘッダーということで御協力をお願いいたします。

中村副区長さんが初めに来られませんでしたでしたが、ちょうど開会前に御到着なされましたので、一言御挨拶をいただきたいと思います。お疲れのところ恐縮ですが、よろしく申し上げます。

○中村副区長 遅くなって申し訳ありません。副区長の中村です。本日もお忙しい中、委員会に御出席いただきまして、委員の皆様、本当にありがとうございます。

先日、第 3 回定例会が終わりまして、この場で御議論いただいています公契約条例の具体化の取組は注目度が非常に大きくて、今回は総合評価方式について御質問があったところでした。また、労働報酬下限額について、各区で世田谷区の動向に注目していると思います。この間、御議論いただきながら、着実に目標額に向けてアップしてきたところですが、今回は特に特別区人事委員会の勧告もかつてよりも大きく——まだまだ不十分というお話もありますけれども、なおかつ、会計年度任用職員の勤勉手当が支給されるという法改正も相まって、目標額が大きく変わっているという背景があると思っています。労働報酬下限額についても、ぜひ活発な御意見、御提案をいただけてまいりたいと思います。

区といたしましても、本日いただく御提案、御意見をしっかりと踏まえて取り組んでまいりたいと思っていますので、忌憚のない御意見をお願いできればと思っています。どうぞよろしくをお願いいたします。

○部会長 それでは、ただいまから令和 5 年度第 2 回労働報酬専門部会を開催いたします。どうぞよろしくをお願いいたします。

まず、議題に入る前に事務局から今日の資料についての確認をしていただきたいと思いますので、よろしく申し上げます。

[事務局 配布資料の確認]

○部会長 どうもありがとうございます。

それでは、ただいまの資料に基づきまして、事務局から配付資料についての御説明をいただきたいと思いますので、引き続きよろしくをお願いいたします。

○経理課長 それでは、資料 1、令和 6 年度の労働報酬下限額の設定についてから御説明をさせていただきます。

1、工事請負契約ですけれども、(1)現行の算定基礎等を記載してございます。表を御覧ください。算定基礎ですけれども、国土交通省、農林水産省が示す公共工事設計労務単価における東京都の各職の単価となっております。算

定方法でございますけれども、①熟練技能労働者に関しては算定基礎の85%を8時間で割ったもの、②見習い・手元等の方に関しては算定基礎における軽作業員単価の70%を8時間で割ったものでございます。参考に、公共工事設計労務単価全国全職種平均値の推移を記載してございます。

(2)令和6年度の労働報酬下限額案でございます。①熟練技能労働者に関しては、公共工事設計労務単価（東京都）の各職の単価の85%を8時間で割ったもの、②見習い・手元等の未熟練労働者及び年金受給による賃金調整労働者に関しては、公共工事設計労務単価（東京都）の軽作業員単価の70%を8時間で割ったもので、いずれも例年の考え方を反映してございます。

次に、2ページにお進みください。2、工事以外の契約（委託等）、(1)現行の算定基礎等でございますが、算定基礎ですけれども、特別区人事委員会の給与勧告における事務職の高卒初任給を基本としてございます。算定方法は記載のとおりでございます。計算式の分子の2行目にあるとおり、現在、期末手当までが算定の対象となっております。

参考1、特別区人事委員会給与勧告事務職高卒初任給月額推移ですが、平成25年度から令和5年度まで、今年度の最新のものも反映してございます。

参考2、東京都最低賃金及び都内の労働報酬下限額（職種別以外）の推移を記載してございます。

(2)令和6年度の労働報酬下限額でございます。勘案要素として、四角の中に2つ記載してございまして、令和5年度特別区人事委員会給与勧告、事務職の高卒初任給を6000円引上げ、また、公共工事設計労務単価は11年連続の上昇、令和5年度は5.4%の引上げがございまして。

①目標額の案をお示ししてございます。現在の目標額は、表の右端にあるとおり、期末手当のみで、勤勉手当がない状態で計算しており、1410円でございます。下の行に行きますと1690円とございますけれども、こちらは人事委員会の勧告を反映したもの、また、令和6年度から地方自治法の改正で会計年度任用職員の方に勤勉手当の支給が可能になることを踏まえて、勤勉手当を考慮した金額を記載し、1690円となっております。目標額は1410円から1690円へ引上げ、目標額までの要引上げ額が460円となります。

続きまして、4ページにお進みください。②目標額に向けた年度ごとの引上げイメージを、5年間で行う場合、6年間で行う場合、7年間で行う場合、8年間で行う場合の4パターンを記載してございます。5年間の場合については、今年度は1230円に対して、令和6年度は1330円、6年間の場合については、令和6年度は1310円、7年間の場合については、令和6年度が1300円、8年間の場合については、令和6年度が1290円と推移してございますので、本日はこち

らの表を参考に下限額について御議論いただければと思います。

続きまして、資料2の会計年度任用職員への勤勉手当の支給について御説明をさせていただければと思います。

1、会計年度任用職員制度の概要でございます。一般職の非常勤職員の採用要方法の明確化や、労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給を可能とすること等を目的に、令和2年4月に地方公務員法及び地方自治法が一部改正され、新たに会計年度任用職員制度が導入されました。

2、勤勉手当の性質ですけれども、民間の賞与のうち成績査定分に相当するもので、各職員の勤務成績に応じて支給される能率給としての性格を有してございます。

3、現時点で勤勉手当を支給できない理由でございますけれども、会計年度任用職員制度導入により、期末手当の支給は可能となりましたが、勤勉手当については、国の非常勤職員への支給実績が当時は広がっておらず、地方公共団体との均衡を図る必要があるという点、また、会計年度任用職員への期末手当の定着状況等を踏まえた上での検討を行うべきという観点から、地方自治法や総務省通知により支給することができないこととなってございました。(1)パートタイム会計年度任用職員は地方自治法上支給ができない、(2)フルタイム会計年度任用職員は総務省通知やマニュアルにより支給ができないという状況です。

続きまして、裏面の4、勤勉手当の支給が可能となる法改正に至る状況の変化を記載してございます。(1)国の非常勤職員における勤勉手当の支給促進、(2)地方自治体における会計年度任用職員への期末手当支給の定着がございました。

5、地方自治法の改正ですが、会計年度任用職員について、国の非常勤職員の取扱いとの均衡の観点から勤勉手当の支給を可能とするため、地方自治法の一部が改正されたものでございます。新の表にあるとおり、「期末手当又は勤勉手当を支給することができる。」となっております。現在、令和6年度から地方自治法上、勤勉手当も支給可能な状況となりまして、特別区においては、特別区人事委員会、任命権者において所要の調整が図られているところでございます。

労働報酬下限額の設定、会計年度任用職員への勤勉手当の支給についての御説明は以上です。

○部会長 どうもありがとうございました。

当労働報酬専門部会の考え方は、前回の資料にもございますように、会計年度任用職員、特に建設以外の業務委託についての下限額の設定が大変大きな変化を示しております。建設につきましては、従来どおり、国の設計労務単価の

職種別の支給状況を東京都で算定したものを基準といたしまして、その85%を職種別に定めるという方式を取ってきておりまして、この方式はここのところ大きく変わっておりませんが、方向としましては、先ほどの図にございますように、大体3%から5%ぐらいの幅で上昇をしてきております。令和3年を除きますと、大体3%から5%ぐらいというレベルになっております。それらを踏まえて来年度どうするかというのが今日の1つの課題になっておりますが、建設と異なる業務委託について、今、丁寧に御説明いただきましたように、会計年度任用職員の基準の変更でこれまでの一時金及び期末手当に勤勉手当が加わることが可能になった状態をどう受け止めていくかということであり

ます。加えまして、国の人事院勧告の姿勢にございますように、公務員の初任給の引上げが行われております。国全体の人件費という観点から見ると、初任給の引上げの方向と逆に、高齢者、中高年齢者についてはその影響が及ばないような形になっておりますけれども、労働報酬下限額につきましては、行政職の高卒初任給となりますと、国の人事院勧告や都の人事委員会勧告の影響を考慮するという事になっておりますので、ベースの引上げとともに、手当の扱いが変わってくるということで、かなり大きな変化を令和6年度は行わなければならない状況にあるということです。その意味で、今回の労働報酬下限額の算定につきましては、様々御意見をいただいた上で報告していかなければならない大きな転換点に立っていると思います。

賃金につきましては、国の骨太の方針等の財政運営におきましても、賃金の引上げが物価上昇を上回るような好循環を生み出したいという方向が出ているわけでありまして、現実はどうするかという話になりますと、そうした方向にどう応えるかということを考えて上で検討していただきたいと思っておりますので、この新しい状況の中で、建設及び建設以外の業務委託の労働報酬下限額についての御意見をいただきたいと思っておりますけれども、どなたからでも御発言、御意見をいただきたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

○委員 建設に関わる労働報酬下限額につきましては、前回の委員会でも意見書を提出させていただいたんですが、今までの公共工事設計労務単価の85%を引き続き継承していただく。一方で、実態として、元請さんが積算して、実際、下請さんに払う金額は、ここで掲げている下限額以上のものが支払われているんだと思うんですが、下請、下請になっていくと、手元に来る金額がそれに満たないケースも往々にしてあるので、85%を目標に全体を引き上げていくことが今喫緊の課題かなと思っておりますので、この数値でよろしいのかなと思っております。

○部会長 どうもありがとうございます。

特に現在の経済状況は不安定要因が多々あるわけですが、事業者の側から見て、好循環なるものに向けての進め方というか、進み方をどう考えたらよろしいか御意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○委員 前回もお話ししたんですけれども、好循環は我々のような零細企業だと、なかなか実感できていないところがあります。今回も来年は5%上げようという発言がどこを見て出てくるのかというのは、私としては実感が湧かないところなんですけれども、区が上げていくということであれば、世の中の流れを見て、このような形で上げていかないといけないんでしょうねというのはすごく分かります。ただ、自分のところとしてはかじ取りがなかなか難しいなと思います。

○部会長 ありがとうございます。

建設に関しましては、特に働き方改革に伴う労働時間や制度の変更もかなり大きな課題になっておりますので、賃金の額だけではなくて、就労日数や時間配分の在り方も大変大きな変更を迫られるという状況になっていると思います。そういう中での下限額をどう扱うかということで、かなり厳しい要請がかかっているかなという印象を持っているんですけれども、〇〇委員はいかが捉えておられるでしょうか。

○委員 世田谷区に私どもの会社はありますけれども、ここに出て分かるのは、世田谷区にいてよかったな、日頃の区の御理解は本当にありがたいなと思っています。ただ、どの時代、どの世の中もそうだと思うんですけれども、できるだけ三方よしを目指して会社経営はしていきたいというところで、できることは進んでやっていきたいと思っています。

先ほどの公契約適正化委員会とかぶるんですが、世田谷区の広報がかなりよかったなという印象がございます。そんなことを含めて今はありがたい方向で、我々もできるだけ前向きに対処していきたいと思っています。

○部会長 また御指名で恐縮ですけれども、〇〇委員、いかがでしょうか。特に建設以外の分野の状況を踏まえて御意見いただければと思います。

○委員 委託業務に関しまして、来年度の予算の見積り依頼が、民間もそうですし、世田谷区、東京都からもあるんですけれども、随分上がっていますね、理由は何ですかという話なんです。もちろん人件費も上げなきゃいけないんで

すけれども、いわゆる資材、車両、ガソリン代、工事に関する資材、ポンプとか、いろんな道具等が軒並み1.5倍ぐらい上がっているわけです。テレビを見ると、マヨネーズを上げますでみんな通っちゃうわけですがけれども、我々の値上げに対しては、クライアントさんはなかなか首を縦に振ってもらえないという厳しい状況があるわけです。ですから、人件費を上げるというところに関しても、理解が得られないと難しいのかなと実感しております。

○部会長 話はちょっと飛びますけれども、物価上昇率の上がり具合がようやく落ち着いて、高止まりになるかなと思っていたところに、今回の中東情勢が厳しくなってきたておまして、世界銀行が場合によると75%ぐらい原油価格の上昇があるかもしれない、低めでも40%ぐらいだろうという見通しを出しております。問題は、価格上昇が石油、エネルギーや食料に加えて、ほかの分野に波及していく波及の仕方が、実は日本経済の中で先進国と非常に違いが見られるんです。IMFが10月20日前後に世界経済見通しを出して、それに合わせまして、日本のGDPがドイツを下回るという見通しも発表しておりますが、その要因は、世界で進むインフレ率をドイツは価格転嫁できているのに対して、日本はできない、特に為替が円安政策を導くようなことになっておりますので、その点で日本経済が価格転嫁できにくい体制になっているということを背景として説明しているんですけれども、そういうことを考えますと、好循環に持っていくには、行政の働きだけではなくて、金融とか公正取引委員会が所管する公正取引の在り方にも関わる点があるかと思えます。

会計検査院が最近の公契約領域の監査結果を幾つか報告している中では、例えば持続化給付金などで見ますと、9次下請までありまして、実際の実務は4次下請以下という構図を検査報告にまとめて発表しております。つまり、これは中抜き構造ではないかという批判があるのと、それに伴う請負の取引の契約手続が非常に曖昧、ずさんなものだということを指摘している報告書を会計検査院がたくさんの領域で発表しています。そういう意味では、賃金だけの問題ではなくて、外注が積み重なる構造をどう考えるかということを中心に大きな改善テーマとしていかないといけない面があると思えますので、このあたりを適正なところに収めるにはどうしたらいいかというのは大変厄介な問題だと思えます。

それらを踏まえて、とはいえ、今日の資料にもございますように、会計年度任用職員の処遇改善と行政職の初任給を中心としたレベルアップを図るというものに対応して、どうしたらいいかということについて、〇〇委員から提案がありますので、これを御説明いただけますでしょうか。よろしく申し上げます。

○委員 先ほどほぼ説明があったので、細かい話はしなくてもいいのかなと思

うんですけれども、今回、連合のほうから意見書という形で出させていただきます。

1つ目は、工事以外の契約における令和5年度の労働報酬下限額についてということで、「1,321円以上とすることを求めます」と書かせていただきました。先ほどもありましたとおり、理由としては、世田谷区の8月16日付、勤勉手当を参入した場合の労働報酬下限額の引上げシミュレーションでは、労働報酬下限額の目標額について、区職員の高卒初任給相当額——給料月額15万2100円、地域手当20%に期末手当及び勤勉手当を加算して、1620円と設定しています。10月11日の特別区人事院勧告では、高卒初任給相当額である区行政職（一）1-5の給料月額について、6000円の引上げが示されています。これに基づき、同職の給料月額を15万8100円とした場合、時間単価は1681円となります。年収と年間労働時間のシミュレーションの中で、年収を年間労働時間で割ると1681円ではないかなということがございます。仮に5年間で達成するとしたら、1年当たり91円ぐらいの上乗せが必要ではないのかということ、ここで提案させていただきます。

2つ目は、何回もやっていて難しいんですけれども、業務委託及び指定管理における職種別労働報酬下限額の設定についてということで、条例効果を高めるため、労働報酬下限額により賃金、報酬が改善される労働者を増やすとともに、人手不足の有効求人倍率の高い職種などにおいて優れた人材を確保できるよう、民間賃金水準を上回る職種別または業務別の労働報酬下限額を設定することを求めます。都内の他の公契約条例施行自治体では、千代田区、足立区、多摩市、国分寺市が職種別労働報酬下限額を設定しています。引き続き区内の公契約事業における職種別労働報酬下限額の支払いの効果が期待される対象及び金額について検討していただきたいということです。

3つ目は、事業者及び労働者に対するアンケート調査の実施についてということで、区のほうも大変よくやっただいていますが、事業者向け、労働者向けに分けた、条例の運用状況や効果を確認するアンケート調査の実施を求めます。足立区が令和4年に事業者向けと労働者向けのアンケート調査を実施しましたが、労働者の回答では、労働報酬下限額以上の賃金をもらっていないとの回答結果も出ています。このような回答があった場合、世田谷区、公契約適正化委員会、労働報酬専門部会などにおいて、事業者から提出されている労働条件確認帳票やアンケート回答結果と照らし合わせ、労働報酬下限額の支払い実態を確認し、必要な再調査、改善策へとつなげることができるといことです。

このような意見書を出させていただきます。

○部会長 どうもありがとうございました。

賃金の下限額を幾らにするかというのは重要なメルクマールになる数字ではございますけれども、中長期的に考えますと、建設業や運輸業、あるいは医療関係の人たちの働き方改革が重要な底上げの課題を抱えているということは確かなんですけれども、それは日本全体の労働報酬に関する金額と時間との関係で大きく改善していかないといけないという体質改善の課題が示されていると思います。したがって、年間の目標、ガイドラインになっている会計年度任用職員の年間ベースの所得を割り込んで、時間単価に換算する労働時間の数値そのものも長期的に固定的に考えるべきではないという方向が働き方改革の趣旨であろうと考えますと、労働報酬下限額の設定につきましても、額とともに、時間当たりの額の改善という両方を含んでいるという状況にどう応えるかというのは――モデルとしては、そういう方向で考えていく必要があるかなと思っています。

そういう点で、今、〇〇委員からも具体的な考え方が示されておりますけれども、まず第一に、建設については、従来どおり、東京都の職種別設計労務単価の85%以上、見習い等につきましては軽作業員の70%以上というラインはそのままでよろしいかどうかをまず先に吟味させていただきたいと思うんですけれども、これについて御意見はございますでしょうか。

建設関係ですので、〇〇委員、〇〇委員、これでよろしいかどうかということとをそれぞれ――ただ、実態はどうかという議論が前からございますので、できるだけ現場での下限額の実効ある引上げが求められるということは付け加えておきたいと思っておりますけれども、〇〇委員、いかがでしょうか。

○委員 私はこのまま85%で大丈夫です。

○部会長 〇〇委員、いかがでしょうか。

○委員 このままでいいと思います。

○部会長 では、令和6年につきましても、以上のようなことを報告の中に盛り込ませていただくということでよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○部会長 それでは引き続きまして、建設以外の業務委託等についての区の考え方なんですけれども、資料1の3ページの下の段にございますように、①目標額の会計年度任用職員の令和5年の特別区人事委員会勧告内容の勤勉手当ありを取りますと、何年でやるかは別として、1690円というガイドラインが示されております。先ほども触れましたように、世田谷は都内でもトップをいっているわけなんですけれども、公務を担う人々の中身として言えば、こういった目標

値を達成するというものは、これまでの委員会の延長線上で言うと、方向としてはこういう方向でよろしいと考えていいかどうかということですが、これについてはいかがでしょうか。

○委員 今示されたとおりで私はいいのかなと思っています。

○部会長 では、副部会長。

○副部会長 私は前回の資料2を見て、すごく上げるんだなと思ったのですが、今日の資料1の4ページはトーンが下がっていると。異論を述べるんじゃないかと、私の意見を述べます。

1つのイメージとして、ある年までに1690円にするということについて異論があるわけではないんです。その年までにそこに行けばいいということであって、毎年必ず同じ額を上げるということについてはあまり賛成ができない。例えばコロナが起きれば、一、二年は停滞することもあるだろうと。実際、停滞しているわけです。1年に数十円しか上がらなかったわけですから。そういう意味では、今年は上げなきゃいけない年だということで、私は3桁は当然じゃないかなと思いました。前回の資料2の2ページを見て、そのぐらいの勢いで3桁上げるつもりでいるのかなと思っていたんですけども、今日はトーンダウンしているということです。

それで、今年はなぜ上げなきゃいけないかは、先ほど連合の方からお出しただいた資料に十分書かれています。1つは物価が上がっているということと、実質賃金が実は下がっているんだということ、さらに、勤勉手当の加算があるということ考えると、今年は上げなきゃいけない年だということ、しかも、来春闘についても大きな賃上げの要求を労働組合がされているということと言うと——私たちは1年遅れでやっているわけですけども、来年もそれなりに金額を上げなきゃいけない年になるかもしれないとすると、今年は3桁に行ってもいいのではないかなと私は考えてきました。私は少数意見かもしれませんが、やっぱりそういうことを考えるべきです。逆に言うと、80円や70円が出せない年があるかもしれない。だから、今年は100円以上出したらどうかかなと思っています。

あと2つの数字を言いたいんですけども、1つは1500円という数字なんです。これは岸田内閣も2030年代半ば頃と言っているのかな、あと10年か十二、三年ぐらいのうちにはそうしたいと。これはあくまでも最低賃金ですけども、全国的な労働組合が最賃で1500円と言っているわけです。そういう意味では、最賃じゃないですけども、世田谷区がいつ1500円になるかというのは非常に社会的な意義があるということで、4年ぐらいのうちにはなっしてほしいかなと。1690円の手前の目標として1500円は社会的に意義のあるというか、インパクト

のある数字ということで、ぜひ4年ぐらい先には1500円台をお願いしたいかなと。あと270円なんです。今年はそのうち100円上げてもいいんじゃないのかなと私は考えてきました。

もう一つは、1年間の賃上げ率をどのくらい考えるかということがあって、今日頂いた表を見ましたら、新宿区が1080円から1202円に上げているんです。122円上げているということは、10%以上の賃上げをしているということになるわけです。これはいろんな要素があってなっているので、推測にわたります。基本的には10%以上上げているということになっているわけです。

ただ、これは経営者の方々が考えることなんですが、いきなり10%以上の賃上げをしていいのか。一つは、世田谷区さんがそれだけの賃上げを加味した分を契約の上に乗せてくれるのかということもあるので、上限を1年間で10%ぐらい。例えば1230円だったら、123円以上はどうかなと思います。逆に言えば、それぐらいは上げてもいいのではないかなと思っています。

今回の表の中で言うと、私の意見は一番上の5年間の場合になっちゃうんですけども、だから、来年90円上げろというわけじゃないんです。今年も100円上げてもいいんじゃないかなと。来年幾らにするかは、来年、特別区人事委員会の話だとか、人事院勧告の話だとか、世間の情勢を見ながら、場合によっては80円かもしれないという形で、最終トータルとしてのイメージで何年がいいんですけども、毎年機械的にその額を割り振っていくなどということは適切じゃないし、そうしたら部会が要らなくなっちゃうので、私としては今年も3桁をぜひお願いしたいと。ただ、私の意見が少数説の場合にはこだわりませんので。

○部会長 どうもありがとうございました。

○経理課長 1点、資料の補足をさせていただければと思います。今お持ちでない方もいらっしゃると思いますので、今委員がおっしゃった前回の資料の表ですけども、5年間で見ておまして、令和5年度の金額が1230円、令和6年度が1310円、令和7年度が1390円、令和8年度が1470円、令和9年度が1550円、令和10年度が1620円という表を前回お出ししてございます。

これは8月ですので、まだ人事委員会勧告が出ていない時点での計算で記載してございます。令和6年度の上がり幅は80円となっております。今回は令和5年度の人事委員会勧告が出た状態で計算をしてございますので、5年間の場合の推移は、表にあるとおり、令和6年度が1330円からスタートしているという状況でございます。

資料の補足の御説明でした。以上です。

○部会長 若干前回と違う——人事委員会勧告が出るか出ないかという差がございますが、そういう意味では、今年は特別区の人事委員会勧告が出ておりますので、それを踏まえた数字を試算しているという結果です。

5年間で1690円を行う場合は、4ページの目標額に向けた年度ごとの引上げイメージにありますように、100円から90円を続けていくというシミュレーションであります。確かに副部会長がおっしゃるように、経済状況の変動によって、必ずしもなだらかにいくということにはならないことも起き得ますので、可能なときは上げたほうが良いという判断もあり得るかと思えます。

この目標値については、結果にあまり大きな差はないと思うんですけれども、何年で達成するかということですが、今日の資料の4ページによりますと、来年度100円を出しておく、その後、90円の引上げで令和10年に1690円という目標値に到達すると。もちろん毎回変動は起こり得るわけですので、それをどう反映するかという議論は必要かと思えますけれども、様々な展望を持った進め方が非常に大事なところで、これが世田谷区が取ってきている段階的接近の仕方の1つのモデルだと思えますけれども、この辺をどう刻むかということが大事なのかと思えますけれども、これについてはいかがでしょうか。

数字は変わるんですけれども、前回と合わせて見ますと、1年から、今回、8年間までの数値ができるということになっていきますので、どのくらいで考えていくかという判断が——先ほど副部会長がおっしゃいましたが、今年には可能ではないのかという御意見だと思います。3桁を超えるという副部会長の御見解もあります。〇〇委員の提案でいきますと、3桁にのっかる意見と見てよろしいのでしょうか。

○委員 前は思いが強くて、150円ぐらいいいんじゃないかという発言もさせていただきました。労働組合だったので、取れるときに取るというのがあるんですけれども、そうはいつでも、それが経営を圧迫するようだと、やっぱりその先がうまくいかないということも踏まえ、永久的な発展だとかそういうのを鑑みますと、今、副部会長も言いましたとおり、3桁というのはすごくインパクトがあるかなと思っています。

○部会長 事業者として、〇〇委員は例えば3桁というのは受け取れるのでしょうか。指名で恐縮ですが、感想でもいただければと思います。

○委員 先ほど少しお話しさせていただきましたけれども、生活面での物価高で、所得があまり上のほうじゃない、2000万円とか3000万円の方じゃないと、生活していく上で、賃金に対して相当圧迫されているという実感があるんじゃないかなと。働き手の方にとって、そういったところのモチベーションを上げるためには、それに対応して所得を上げてあげないと非常に厳しいんじゃない

かなと思います。

先ほどお話ししましたけれども、現実的に資材とか、とにかく全てが上がっているわけです。当然、私たちもそういう中で所得を上げて、この値上げで利益がちょっと少ないなという実感に配慮してあげなきゃいけないのかなと感じております。私自身の小遣いも相当目減りしているという実感があります。

○部会長 労働報酬専門部会の委員でない方の御意見もいただきたいと思いますが、○○委員、いかがでしょうか。いろいろ仕事の関係で経営を見ておられると思いますけれども。

○委員 私は前回も前々回も行け行けみたいな雰囲気有的时候に、経営者の方は本当に大丈夫なんですかと2回ほど言わせていただいたと思うんですけれども、今すごく悩んでいます。上げなきゃいけないタイミングじゃないかなというのは正直思うんです。勤勉手当等も入って、底上げはされてきているわけですから、ここで取りあえず行けるだけ上げていただきたいなどは思っています。とはいえ、それが未来永劫ずっと続くかというのと、そうじゃないと思うんです。やっぱり厳しい時期もやってくると思うので、例えば5年間の場合、100円、90円、90円、90円、90円と出ていますけれども、極端な話、110円で80円になっちゃうかもしれない、次は70円になっちゃうかもしれない。そういうのも考えながら決めていけばよろしいんじゃないかなと思います。経営者の皆さんはこれからすごく大変だと思うんです。その辺を考えて、ちょっと無理できるときは頑張ってください、どうしても駄目というのであれば、それは仕方ないと思うので、その辺はうまく折り合いをつけてやっていただければと思います。

○部会長 ありがとうございます。

そのほかにいかがでしょうか。

○委員 世田谷に限らずだと思うんですけれども、今、東京都内で13の自治体で公契約条例ができていまして、この10月に墨田区で条例が可決をされ、文京区、台東区が近いうちにできると言われているようです。その中でも世田谷は特に委託の下限額は高い位置を維持していたんですが、一方で、三多摩地域はすごく低い水準で、例えば今年1109円と。この10月、最賃で追い越されてしまっているような状況なんです。ということは、最賃が労働報酬下限額を超えてしまっているんで、すごく悪い言い方をすると、公契約条例の必要性がなくなっているんです。

今、聞くところによると、三多摩地域は早い時期に下限額を決定して、夏前ぐらいに大体これぐらいと。ただし、かなり低い水準です。いろんな経済的な

状況もあるかと思うんです。一方で、23区については決定が大分遅れてきてまして、世田谷もそうなんです。前は夏ぐらいに決めていたんですけども、人事院勧告やいろんな指数を見ながら、他の自治体を横目で見ながら決定をするということもあって、大分遅れてきているという状況にあります。

ここに新宿区、北区が出ているんですが、聞いたところによると、中野区は令和4年から公契約条例が施行されていて、今1170円なんですけど、正式には決まっていなくて分からないんですけども、今年140円ぐらいまで引き上げて、1310円ぐらいまでのせてくるんじゃないかと伺っています。

公契約条例ができて、民間の委託先もそうですし、区が直接雇う非常勤の方なんかもそうなんですけど、今、人手を各自治体で取り合っているような状況なので、幾ら上げるかはこの中で議論するにしろ、周りを見ながらも、世田谷が高い位置を維持していかないと、人の取り合いに負けていってしまうところもありますし、一方で、この金額を払えるだけ区が委託業務にちゃんと上乘せしてあげないと、決めるだけ決めて払えないという状況になってしまうので、私からすると、上げるべきときに他の自治体に負けないぐらいちゃんと上げるということと、それを払える価格を委託業務の予定価格に反映させ、ダンピングをさせないという強い意思を区が持つことが大事かなと思います。

○部会長 今の〇〇委員の意見は、1つは、最賃がかなり上げられてきているという状況にあること、ほかの区も世田谷に追いつこうという動きが見られること、そして、来年度につきましては、会計年度任用職員の勤勉手当を加算するという変化がございますので、そういう意味では、〇〇委員、副部会長がおっしゃっているような、タイミングとしては上げる時期だという認識があるという御指摘だと思います。それについて支払い可能な予定価格の設定なり、それなりの財源確保というものが——この間、物価上昇の影響もあって、かなり進んでおりますので、1つのタイミングとしては、上げるには幾つかの理由と条件があるかなと思います。特に労働者から見ますと、東京都は物価の上昇が非常に高い地域でもありますので、その中で、いい人材をどう確保するかというのが大きなテーマになっていると思いますので、人手不足の時代に対応する適正なレベル設定が必要だという御意見だったと思います。

事務局のほうで何か御意見はございますでしょうか。

○財務部長 ありがとうございます。幾つか大事な点を確認しておきます。

まず、この表については、皆さんの議論のときに参考にしてもらうために、事務局は機械的に作っています。ですから、5年だとか6年だとか7年と単純に積算を割り返しています。それは先ほど来、話にあるような人事委員会の勧

告であったり、今回、法改正で裏づけをされた、処遇改善としてのボーナス分の反映、これら幾つかのものを単純に割り返しているんです。物差しとして引いてみえています。ですから、その年によって当然違っていいわけですし、ペー
スというのは、一方では生活者の立場をお持ちになっている、事業者の立場も
ありますので、そういうのを見て、おおむねこれぐらいだよと決めていただ
く。

どういうことかという、前もお話ししたんですけれども、先ほどの工事の
ほうの85%掛けてという話は、基礎になる積算資料があるわけですが、あちら
でも既にそういったことは調整されているわけです。だから、そこは悩まずに、
85%でいいかどうかということだけ考えていて、それで済むわけです。ところが、委託料のほうはそういう仕組みで我々はやっていませんから、自動的に
算出されない。ですから、この場の議論の中でお話をして、こう考えるという
のを出していただいています。

また大事なのは、予算の裏づけの話がありました。そういう意味合いからし
ても、ここでまとめられた幾らが必要だと思ふという意見書をいただいたら、
それを最大限尊重しつつも、予算がついて回らなければ、無責任な判断になっ
てしまいますから、当然、ここで引き上げられたものについては、区は予算の
裏づけをもって対処しなければいけない。ですから、実現可能な範囲で最大限
尊重していく。今までの部分はしっかり見ている。逆に言えば、ここで絞って
しまうと、我々はその委託料を積むことはないという関係性にあるというこ
とで御理解いただきたい。ここで来年は上げなくていいよといったら、予算は当
然増やせないという関係性にあるんだということを御理解いただければと思
います。

○部会長 どうもありがとうございました。1つの数字だけをきちんと進めな
がら、実際の行政運営と調整した可能な領域をフォローしていくというのが非
常に重要な点だと思います。

ほかに何かございますでしょうか。

○委員 議論の方向性は、今、部会長が取りまとめられた方向でいいんじゃない
のかなと思っているんですが、前回もちょっと申し上げたと思うんですけれ
ども、経済学的に言うと、収入から支出を出したうちの自由裁量所得というの
がどうなっているのかが地域差のところにも出てくるわけです。例えば東京で
家賃が20万円、富山が15万円だと。富山で30万円の可処分所得があったとす
ると、15万円が自由裁量、東京で30万円の可処分所得で20万円だったら、10万円

が自由裁量所得になっていくので、それだったら、東京は30万円じゃなくて、40万円でもいいんじゃないかというところがあるんです。

自由裁量所得というのは、労働報酬が変わっていくことによってどうなっているのか。今、支出が高いわけです。例えば前は20万円を15万円をいろいろ使っていると5万円しか残っていなかったのが、今、出ていく金が20万円になると、自由裁量所得がゼロ円になっちゃうわけです。それではとても生きていけないから、30万円に上げて、20万円の支出で10万円ぐらい自由裁量にしていかなければというところがあるんだと思うんだけど、自由裁量所得が一体どういうふうに動いているのかというのも見えていかないと——収入の額だけではなくて、自分で使える金をどうするかというあたりが1つの大きなポイントかなと。

今、日本は海外からの観光客が来やすいんです。単純な計算で言うと、例えば30万円だったとすると、向こうで20万円支出していたのが、日本に来ると10万円しか支出しないから、20万円、自由に使えるわけです。けれども、来られないんです。なぜかという飛行機の機材がないんです。それから、パイロットであるとか人員がかなりカットされましたので、いないんです。ホテルもいないんです。その状況は日本に限らず、ヨーロッパに行っても、ホテルはかなり閉まっています。飛行機もそんなに飛んでいません。それ以上に物価が高いですから、この頃、テレビでやっているように、日本では500円で食べられるラーメンが、向こうでは1500円から2000円ですから、今、日本人が海外に行ったら、とても生活はできない。いわゆる自由裁量所得というんだけど、収入だけではなくて、外に出る金も頭の片隅に置きながら、下限額を決めていく必要があるかなと。

それにしても、今まで20万円だったのが30万円ぐらいに上がっていくというのは、僕はいいと思っているんです。それまで10万円だったのが20万円を超えてきているようなところがあるので、収入と支出の差——よく可処分所得で議論するんだけど、可処分所得というのは税金とかを差っ引いただけですから、家賃だとかそこら辺は——それから支出をするから、それぞれの場所——世田谷は家賃が高いかどうかは分からないけれども、同じ10万円をもらっても、世田谷で家賃で9万円使うと1万円だと。けれども、某所で言うと、収入は9万円だけれども、家賃が7万円だったら、2万円残るんです。どっちがハッピーかということも頭の隅っこに置く必要があるかと。

言いたい話は、所得ということだけではなくて、出ていくお金も考えておく必要があるのではなかろうかなと。これは感想ですので、今日の議論の話とは別かなと思っています。

○部会長 ありがとうございます。

○○委員はいかがでしょうか。

○委員 額についてはかなり議論が出たので、仮に上がったとして、委託で働いている人の中では、勤勉手当とは何みたいな人もかなり多いんじゃないのかなと思うので、せっかくなので、世田谷区はそういうのも考慮していますよとちゃんと知らしめるような形で対応をしたらいいのではなかろうかと思いました。

○部会長 ありがとうございます。

さて、先ほど自由裁量所得という話がありましたけれども、要するに、実質生活がどう変わっているかというのが日本の今の大きな問題にもなっているところで、物価上昇に追いつかない賃金上昇がどこでチェンジできるか、その転換点を探るのが今大きな課題になっていると思います。そういう意味で、労働報酬下限額の特に業務委託に関しましては、非常に厄介な状況ではありますけれども、少なくとも引き上げる必要性が高い状況、あるいは、それを実現すべき努力が求められている状況にあるということが皆さんの御意見の中に浸透していたと思います。

今日の御意見を考慮しながら、部会長のまとめの原案をつくりまして、皆さんに御意見をいただき、そして、11月の半ばぐらいまでにそれらをまとめて、部会の報告書としてつくり上げていきたいという段取りを考えているんですけども、そういうことでいかがでしょうか。

したがって、あと2週間ぐらいの時間でたたき台をつくりまして、メール、あるいは文書等の方法で労働報酬専門部会の皆さんにお知らせをし、御意見をいただいて、事務局とも調整した上で報告書として最終案をまとめるという段取りで進めたらどうかと思いますが、今日この額でいきますということはちょっと難しい状況ですので、そういう進め方でよろしいでしょうか。本来なら、皆さんの御意見をいただきながらまとめたほうがいいとは思いますが、次の会合がそれに間に合うような作業ができませんので、そういう進め方をさせていただいてよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○部会長 それでは、日程を踏まえまして、私のほうでたたき台をつくりましますので、それらについてできるだけ忌憚のない御意見をいただいて取りまとめたいと思います。そんなことで事務局の御協力もいただくようにして進めたいと思います。それでよろしければ、そんなことで今日の結論とさせていただくことにしたいと思うんですが、いかがでしょうか。

(「はい」の声あり)

○部会長 ありがとうございます。

それでは、ほかに特に議論すべき課題等がございましたら御意見をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○副部会長 さっきの〇〇委員の3つ目のテーマですが、今日、事業者のほうのアンケートを頂いたので、〇〇委員が提案している労働者に対するアンケートについて、事実上御議論いただいて、来年でもいいんですけれども、試案みたいなものをつくっていただくなり、実行できるならしていただくということを私も要望していきたいと思うんです。違反した場合にどうかということよりも、むしろ労働者がどんなふうを受け止めているかということ労働者の側からも聞いていただきたいと思います。よろしく御検討いただきたいと思います。

○部会長 ありがとうございます。

〇〇委員、もし可能なら今の御意見を考慮いただくよう、よろしくお願いたします。

○委員 言っていただいてどうもありがとうございます。よろしくお願します。

○部会長 ありがとうございます。

ほかにどなたかございますでしょうか。

それでは、夜間のダブルヘッダーになって恐縮でしたけれども、活発な御意見をいただきまして、どうもありがとうございます。

第2回労働報酬専門部会をこれで終了させていただきます。どうもありがとうございました。

午後7時46分閉会