

令和4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4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4年10月31日（月）午前11時01分～午後0時01分
4. 開催場所 梅丘パークホール2階 集会室
5. 出席者
  - ・委員  
永山部会長、小部副部会長、河原委員、兒玉委員、中村委員、望月委員
  - ・関係人  
中川委員、三浦委員、竹内委員
  - ・事務局  
中村副区長  
工藤財務部長、阿部経理課長、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5年度の労働報酬下限額について
  - 2. その他
  - 閉会

令和4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）

午前11時01分開会

○部会長 これから労働報酬専門部会を開会いたします。

引き続きの御参加で申し訳ございませんけれども、御協議をよろしく願います。

まず、事務局から資料の確認をしていただけますでしょうか。よろしく願います。

(事務局 配布資料の確認)

○部会長 よろしいでしょうか。

それと併せまして、先ほど公契約適正化委員会に提出しておりました〇〇委員の意見書もあるということにさせていただきたいと思えます。よろしく願います。

それではまず、令和5年度、2023年度の労働報酬下限額の論議に入らせていただきたいと思います。

結論が先になってしまいますけれども、建設工事に関しましては、昨年同様、下限額の設定は、設計労務単価の東京都分の各職85%、それから、それに該当しない、熟練の足りない方や年金を受給している皆さんの場合には7割以上ということそのままと継続して意見書とさせていただきたいと思えます。では、次年度、どうなるか分からないこともありますので、これが出た段階で改めて、それに沿って実施していくということにさせていただきたいと思えます。

それでは、工事以外の件につきましてですけれども、今回、幾つか意見書(案)について甚だ状況が状況だけに、どう考えたらいいか、後で論議をいただきたいと思えます。

そこで、まず、次年度について、大きな状況変化が幾つかございますので、その点から申し上げて、それを受けた形でどうするかというプロセスを進めていきたいと思えます。

私を取りあえず案を作成いたしましたので、これについて説明させていただきたいと思えます。

御承知のとおり、この間、コロナ感染症がまだ継続しておりますので、その問題を考えながら、同時に、昨今の世界的な情勢変化によりまして、食料、エネルギー、資材等に大きな需給環境のアンバランスや価格変動が進んでおります。これに伴いまして、公契約事業に関する様々な領域に費用の増嵩や適正な労働力の確保等の課題が山積してきております。これらをどう整理するかということで、背景変化について、何項目かまとめて提示しております。

まず第1は、コロナ感染症と、この冬から春にかけて、インフルエンザの同時流行が危惧されております。

2つ目には、これらに伴う経済政策について、多くの考慮すべき課題がござ

います。1つは、日本経済がどうなるかということで、このところ、経済対策等も行われてきておりますけれども、これらについての状況変化をどう考えるか。とりわけ事業者の具体的な運営に関しましては、消費税制等の変化もございましたので、区内の小規模事業者の経営の在り方等について、これまで以上の配慮が必要かなと考えております。

3つ目には、公契約に関連する事業所で働く労働者にも、コロナ感染症等の影響、及び、各種事業体の在り方が——例えば事業支援を受けた融資の返済等の時期に当たりますし、これまでの経済対策のようなものが改めて出されるという状況にもありませんので、こういった過去の累積した債務とその返済に関わる状況などが経営の課題となるわけですが、労働者のほうに関しましても、雇用の不安定性が高まる領域があったり、さらには、消費者物価の上昇もいよいよ本格的に始まり、特に東京区部の場合には、価格上昇のテンポがより早い状況が見られるわけです。こうしたものをどう考えていくかということが、次年度、課題になるかと思えます。

それから、物価上昇というのは、財政の側面から言いますと、今、消費税が税費目としては一番大きな項目になっておりますので、こちらは増収の効果を持っていると考えられます。こうしたことと、円安の影響なども、これから本格的に消費者物価の領域に及んでくると考えられます。

こういう点で考えますと、一方では、経済は不安定性を増す中で、国や地方自治体の税収はある程度増加傾向を維持していくであろう。逆に労働者から見ると、実質賃金が継続的に下がっているという、非常に対照的な状況にあります。こういったことから、これらにどう対処したらいいか、なかなか難しい問題が出てまいります。

それから、次年度を考えますと、日本の経済運営における、特に金融政策が世界との同調性を欠いている点がございましたので、円安の傾向がこれからも続いていくと考えますと、負の側面というのがもう少し増えていく可能性がございます。これらが過度に進みますと、内需の縮小や経済成長率を押し下げる、したがって、生産性向上も難しくなるという状況が考えられるわけです。こうした負の側面を無視できない状況にあります。

これらをどう克服するかという点では、政府の経済政策に示されておりますように、できるだけ継続的な賃金水準の引上げを図って、内需を安定的に成長させていこうということを意図しております。ただ、これらを実現するためには、特に増加している内部留保等をどう処理するのか。内部留保をできるだけ投資と賃上げ効果をもたらすような運用にどう変えていくかという課題が政府にはあると思えます。それらの具体化を強く期待したいところです。

こうした点について配慮しながら、特に中小企業経営の活性化を図る経済環

境をどうつくっていくかということは、区の公契約条例はもとより、中小企業振興策の措置と両輪で改善を図っていく努力が必要かと思います。賃金、経営の改善の両輪をうまく動かしていく上で、さらなる働き方改革の実現という新たな課題に取り組むという、幾つか大きなハードルを持っているわけです。

こういう中で、公契約を取り囲む様々な利害当事者との関係調整が、適正な競争の下で、底辺への競争にならない形で、どのように維持していくかということが当面の課題かと思います。

なお、総務省の会計年度任用職員制度の改革、改善という課題も法律案が明示されているわけではございませんけれども、会計年度任用職員の改善を1つの懸念にしているこの部会としましては、その改善の動向にも注意をしておく必要があるかなと思います。ただ、会計年度任用職員を改善することに異議はないのですけれども、そうはいつでも、定員制を強く施行している現在の公務員制度、それから、人件費抑制の枠もはまっている状況の中で、これらの改善がどういう副作用をもたらすかについては、慎重に配慮していく必要があるかと思います。端的に言えば、現在の日本の公務員制度全体の構造的な改善が求められている状況ではないかなと考えております。

以上のことなどを考慮しながら、どのように来年度の労働報酬下限額を考えたらいいかということが、2からの課題になります。

この間、公契約条例が交付されてから最初の下限額が950円でありましたが、今年度、1170円となりまして、220円の引上げが行われてまいりました。さらに、昨年度からは新たな方式として、手元の「取扱注意」とある資料2にも示されておりますように、ある程度、目標年次を定めて、年度ごとに引き上げていくイメージを持った運営が新たにスタートいたしました。こうした中期的な目標を掲げて改善を図っていくという方法は、目標を明示されているだけに、大変有効な改善システムであると考えられます。この方式は、単に賃金の改善だけではなくて、地域経済の発展と、その中での経営の効率的な運営、さらには、就業条件の改善等を支援する視点のある程度継続していくということを示すという点で大変意義があり、かつ、公契約をめぐる公と民の対話をより円滑にしていく仕組みであると考えれば、大変画期的な仕組みであるということはないと思います。

こうしたことを踏まえて、次年度の下限額を考える上で、具体的に配慮しなければならないポイントが数点ございます。3ページの①からですけれども、1つは、資料にもございますように、本年10月11日に特別区人事委員会が職員給与に関する勧告を出してございまして、行政職給料表（一）の高卒初任給については5000円の引上げという方針が出されておりますので、これをどのように配慮するかということ。

それから2つ目は、全国の最低賃金の目安額が引き上げられまして、東京都におきましては31円の引上げという目安が出されております。

それから3つ目としまして、消費者物価の上昇がこのところピッチを上げてきておりまして、日銀が目標としていた2%の水準を超え、先ほど触れましたように、とりわけ東京都区部はそれを上回るテンポに加速している状況です。この物価上昇をどのように考えるか、1つの大きな課題だと思えます。

物価上昇はもちろん賃上げの必要性を示す状況変化ではございますけれども、そのほかに、消費税率が一定でも、物価が上がってまいりますと、消費税収入を増やすという効果もございます。他方、消費者としての就業者から見れば、実質賃金の低下の継続と拡大を意味していますし、総じて内需縮小という作用を持っていることも間違いありません。したがって、政府の債務は物価上昇によって多少減る傾向にございますけれども、同時に、それを負担する側の実質賃金のマイナスという跛行性があるということに十分配慮しなければならないと思えます。

これらのことを考慮した上で、幾つか注意しなければならない点があります。取扱注意の資料2にございますように、2を見ていただきますと、目標値1410円を5年目に達成するというイメージからしますと、2年目は1230円という数値が書かれておりますが、その内訳は実はこの後の議論に関わっているところです。システムの60円という中にそれぞれどういう費目が考慮されているかということでもありますけれども、上に①から④まで書いたうちの最低賃金の目安の31円、消費者物価の上昇が全く含まれていないと考えるか、含まれていると考えるか、あるいは、どの程度、これらに配慮するかという論議が多少あるかなと思えます。

ただし、物価の問題などに関しましては、これまでの公務員賃金の決定システムとも関連いたしますので、人事院勧告制度の在り方から考えると、取りあえず民間賃金の変動を考慮して、人事院の判断によりまして、その上昇をどの程度織り込むかを考える。さらに、賃金は様々な金額——一人一人の賃金はもちろんですけれども、全体の総額や、それから、財務省ベースで言えば、総人件費という枠がはまりますので、賃金の各職、あるいは年齢別の配慮、つまり、賃金形態にどう反映させるかという設計が必要になってまいります。いずれにしても、公務員賃金の場合には、物価上昇とそれに伴う民間賃金の変化を反映した一種の後追い型の、時期で言えば、1年ずれた後追い型の賃金決定という方式になっておりますので、今起きている消費者物価の上昇を次年度に直ちに反映させるべきかどうかは、こうした仕組みを配慮、考慮した上で適用しなければならないのではないかと思います。

これまでの1410円を目指す年度ごとの改善イメージは、物価全体については、

従来どおり、安定した水準を維持していこうという文言はございませんけれども、そういうことになっていたと思いますので、この点をどういうふうに次年度に向けて配慮するかを、今回、ある程度、論議しておく必要があるかなと思います。

その際、特に留意すべきは、労働報酬下限額は、公契約関係で就労する労働者の中でも、比較的低い賃金水準に属する労働者の賃金を改善するという目的を持っておりますから、最低賃金の引上げや物価上昇の動向については、できるだけ速やかな対応が必要だということが望まれるわけです。それは公契約条例制定全体の趣旨でもありますので、今後の検討課題として、ぜひ論議していただきたいなと思います。

これらを踏まえた上で、この部会として結論を出さなければならないことから、3に書きました案について御議論いただきたいというのが趣旨です。

まず第1は、従来どおりの中期の引上げイメージを尊重し、継続する。

それから、2022年度の特別区人事委員会の勧告を受けまして、高卒初任給の月給分をどれだけ反映するかというと40円。それから、期末手当の分の引上げに影響しますので、1円引き上げる。あわせて、期末手当相当分の処遇改善を19円とみなして、これらを合計しますと60円の引上げということで、昨年イメージでは、たしか50円となっていたと思いますけれども、10円かさ上げするということになります。

そういう解釈の上で、物価上昇をどうするかということなんですが、仮に1170円に対して、2%の物価上昇がある場合は、23.4円、切り上げて24円となりますし、それはこのまま加算するわけではありませんけれども、先ほどの公務員賃金制度の枠組みを考慮して、2023年度に直接のせるということについては御議論をいただくけれども、ひとまずは60円引上げでどうだろうかということが結論です。

以上のような様々な課題を抱えておりますし、十分とは言えない面があるかもしれませんが、1140円に向けての改善のステージというものに若干上乘せして、10円引き上げるという考慮で、来年度の労働報酬下限額を設定してはいかがだろうかということです。ただし、その次の再来年度、2024年度になりますと、価格動向等が反映されたものが出てまいりますので、その段階で改めて御議論をいただくという段取りになるのかなと思います。

以上が次年度に向けての労働報酬下限額の提案、すなわち、合計いたしますと1230円、1170円から60円引き上げる、引上げ率にしますと5.13%になります。ということで、その金額だけ見れば、60円の引上げは決して小さい倍率ではないということが御理解いただけるかと思います。

以上、来年度の労働報酬下限額の考え方とその上での結論であります。

○委員 文書にさせていただきました。2、工事以外の契約における2022（令和4年）年度の労働報酬下限額について「1,261円以上」とすることを求めますということで、理由としては、世界経済の不安というところと、物価上昇が生活者に大きな影響を与えており、消費者物価指数は4月より前年に比べて2%から3%上昇傾向となっている。そのような状況の中、東京都の最低賃金が31円底上げとなりました。公契約条例の目的である業務の質の確保や区民の安全安心を図るためには、適正な労働条件の確保も必要であり、労働報酬下限額と東京都の最低賃金との現状の差額を維持することは必要だと考える。

以上のことを勘案し、世田谷区が資料として出している目標額1400円——これは前回から10円上がったわけですがけれども——に向けた年度ごとの引上げイメージの5年間の場合の2年目の額である1230円に、最低賃金の増加分である31円を加えた1261円を要求する。

今、部会長からも御説明があったんですけども、何となくもう少し上がったほうがいいかなということで、意見として書かせていただきました。

○部会長 ありがとうございます。最賃の目安額の引上げをどう見るかというところが基本であったと思います。

○委員 そうしたら、建設のほうの下限額についてということで、A4の裏表の資料をお配りさせていただいております。

情勢につきましては、部会長の御報告のとおりということですが。労働報酬下限額につきましても、先ほど部会長から御報告がありましたとおり、現行同水準と要望させていただいております。

2つ目に、公契約条例の適正な運用ということで、今年度から公契約条例の手引きとか周知カードが現場で導入をされております。こちらを活用して、元請の事業者が大分理解が広がっているかと思っております。下請事業者や労働者の方にも、手引きや周知カードを用いて周知を広げていただきたいと思いますということですが。また、先ほど委員会のほうでも議論がありましたが、総合評価の中で、賃金支払いの確認というのが含まれております。こちらで各職種ごとの最低賃金を確認して、履行状況の確認等もしていただければと思います。あと、評価項目の基準の検証も進めていただければと思います。

裏面に行きまして、働き方改革につきましては、先ほどもお話がありました週休2日制ができる工期、積算をしていただきたいと思いますということですが。

最後に、公共工事の現場アンケートということで、毎年、公契約懇談会で世田谷区の公契約条例の発注現場で現場のアンケートを取っております。昨年も7現場、11契約、113名の実際に現場で働いている方からアンケート回収させていただきました。コロナになって、がくんと下がったんですが、日額2000円程度上がってはきていますが、コロナ前までにはまだ戻ってきていないという状



況がアンケート結果からも出ています。今年度も各現場、特に本庁舎も含めて現場アンケートをさせていただこうと思っています。ぜひ引き続き、経理課からの元請事業者への案内等、御協力をいただければと思います。

○部会長 ありがとうございます。

それでは、〇〇委員、〇〇委員、事業主としてどう考えておられるか、ちょっと御意見をいただければと思います。よろしくをお願いします。

○委員 部会長御提案の1230円ですばらしいと思います。これを御支持します。お願いします。

○委員 今、労働賃金ですけれども、日本全体の労働賃金が上昇していないというところで、私もそれは痛感してしまして、人手不足の中で募集をかけるポイントとして、やはり休日と労働賃金がポイントになってきておりますし、会社としても、そういった面で労働賃金全体のバランスを考えながら、当然、会社の利益を考えながら、賃金を上げて募集しているという状況です。ただ、それでも適材適所の人材を見つけることはなかなか厳しいという状況はまだ変わっておりません。当社においては、ある程度上げているんですけれども、ちょっと上げ幅が少ないかなと思っているんですけれども、先ほどの〇〇委員の大胆なアップ率はいいのかなと思っています。

○部会長 〇〇委員、いかがでしょうか。

○委員 客観的に見て、1260円とか1230円は非常にいい数字だと思うんです。ただ、〇〇委員とか〇〇委員もいいとはおっしゃっていましたがけれども、本当に大丈夫なのかなと感じます。実際にアルバイトさんの時給なんかを見てみると、あまり上がっていないというのが実態だと思うんです。だから、その辺からして、ここまで行けるのかなという気はしています。とはいえ、こういうところでやらないと、ほかがついてこないのかなという気もしますけれども、ちょっとその辺は複雑です。

○部会長 〇〇委員はいかがでしょうか。

○委員 東京都だけじゃなくて、全国的な最低賃金が予想していたよりも上がったなというイメージを持っているので、やはりそれにリンクした形で考えていくということになるんじゃないのかなと思います。

○部会長 ありがとうございます。

〇〇委員はいかがでしょうか。

○委員 どういう基準で今後上げていくのかという昨年のストーリーを堅持していくのがいいのかなと思います。勧告のほうは今年度の4月に遡ることができると。それに対して、ここで決めていく労働報酬下限額は来年に実施をしていくと。そこの違いというのはあるんです。令和5年の勧告の数字がどうなるのかということも加味するのかどうかということになると、ちょっと基準が曖

味になるなど。ということで、その辺の基準を明確化した状態で、労働報酬下限額を決めていくのはいかがでしょうかというところです。

○部会長 ありがとうございます。

では、副部会長、お願いします。

○副部会長 ○○委員が言うように、まず60円上がるんですね、それにプラスがあるはずですよというお考えが妥当なんだと思います。今回、部会長は世界情勢と日本情勢に当たって、人事院勧告に当たって、さらに公務員改革まで語られたというのは、115円という数字は今日は消えていますけれども、そこを目指して力を入れて書かれたと思います。

私が言いたいのは2つなんです。1つは、我々は人事院勧告じゃなくて、特別区人事委員会の数字を基調にしていると。これは高卒初任給を同一労働同一賃金として、区の関連職場で働く全員を同じにしようという考え方で、それが1170円まで来た。今度は一時金の改革があったので、それも含めていこうということで、そのラインなんです。

結論的に言うと、今年、財政が許されれば、本当は2つ改革が必要なんです。なぜかという、もともとやっているように、特別区人事委員会が5000円の賃上げをしたんだから、今までのルールでいくと、まず自動的に底上げがあると。それに加えて、去年から言っている60円があるんだから、我々の答申が100円になってもおかしくはないかなと。ただ、そうすると、3桁という数字は、こういう制度の中でとても難しい。今まで上がった年は最高70円ですから。ということで、やっぱり区の財政も我々は考えなきゃいけないとすると、今年は人事委員会の分だけにしてください、上がる60円は来年以降上げましょうということです。本当は人事委員会の分の同一労働同一賃金の分母が上がる部分と、去年からのお約束の部分が上がると、100円ぐらいになるだろうと思うけれども、今年は分母が先に上がっちゃったので、その分ぐらいで抑えて、プラスアルファはなしとするのかなという感じだったなど。

そういう意味で、60円は極めて妥当な結論で、ただ、理由づけ、この内訳がいいのかないかなというのは私もよく分からないので、もう一度、資料2を見ていただきたいんですが、月給分引上げ額で40円で、期末手当の反映として、月給引上げ影響額が1円で、処遇改善引上げ額が19円というのはいいかないかなと思うけれども、逆に言うと、Cが60円のうちの20円とも言えるのかな。そうかもしれませんね。要するに、人事委員会の勧告で41円を使っているということなんですかね。そうすると、今年は19円で我慢してくださいというのが、おつくりになった方の趣旨なんだと思うんです。

結論としては60円なので——我々としては、昨年、5年後には1410円ね、あるいは1360円ねと言ったので、そこは目指しているんですけども、一応、激

変緩和措置で、いきなり100円とか90円というのは刺激が強過ぎて、区の財政上も説明しにくいということからすれば、我々が握って離さない5年後の1410円を握っておけば、1年ごとに60円ずつぐらい上がっていったほうがいいんじゃないかなと。

○部会長 ありがとうございます。

ここで事務局、よろしくお願いします。

○事務局 では、後になってしまって申し訳ないんですけども、資料説明という意味合いで、復習、確認をさせていただきたいと思います。

まさに今お話があった資料2のシミュレーションを御覧いただきたいと思います。2、目標額1,410円へ向けた年度ごとの引上げイメージということで、同じような表を前回お示ししたのは、国の人事院の引上げを反映した形で、その段階で1360円の目標が1400円になっていったと。それは例ですけども、そこで考え方をお示しして、それから変わっておりません。

それは何かと申しますと、副部会長からもお話がありましたとおり、我々の下限額の考え方としては、同一労働同一賃金ということで、高卒初任給に引き合わせる、そこを最初の目標にしましょうねということでした。ただ、いわゆる月例給のみが当面の目標でございました。これを3年ほど前に一旦達成したら、コロナが来たということになりまして、次の目標をどうしようかというのは、去年、御議論をいただいた上で、会計年度任用職員の処遇改善の意味合いも横目で見ながら、我々も次のステップとしては特別給に手をつけるということで、期末手当を算入する目標設定をいたしましょうと。ですので、ルールとしては、特別区の勧告を横引きするという考え方がもともとあって、それにプラス、期末手当に手を広げて、ただ、1年では無理なので、何年かで引上げを順次図りましょうということでした。

昨年、1年目は特別区の勧告がゼロだったわけなので、シンプルに今回の期末手当の目標達成に向けて動く、それのみということで、それが40円だったと。今年、2年目に当たるところでは、驚きのベースアップがありましたので、それを自動的に反映させる。副部会長おっしゃるとおりです。さらに、今回、目標とする期末手当相当分の段階的引上げをどこまで見ていくかという段階論になるんだと思います。2年目の内訳の月給分A、期末手当分Bについて、特別区の勧告に基づいて試算をすると、自動的に反映されて、時給に相当する額ですので、それが40円と1円ということになります。

他方、期末手当相当分を純粋に段階的に上げていこうというところについては幾らにするかですけども、去年示したモデルですと、特別区の勧告による月例給の引上げ等がなければ、50円というお話でした。それはあくまでも5年目に目標達成するという過程の下、各年度に割り振ってくるとこうなるという

シミュレーションです。今年も同じ考え方で、いろんな年度に分けて、段階的に上げる例をお示ししてはいますが、最短の例として、5年を1410円に向けて残りを単純に平準化して割り振ってみると、今回の人事委員会勧告を反映して、残りを3年目以降も割り振っていくと、引上げ額は毎年60円にぴったり合うということで、2年目60円を前提に考えると、先ほどの独自に段階的に期末手当を凌駕していこうというCの部分については、言ってみれば引き算で19円になって、合計が毎年平準化する目標に向けたステップとしての60円になりますねという試算であります。

ただ、60円上げますと、結果、引上げ率としては5.13%とそれなりの数値を示しているということですので、この辺は基本的ルールとして、特別区人事委員会の勧告は自動的に反映、さらに、中期目標である期末手当改善に向けて幾ら進むかということですので、その部分を平準の考えも含めた形でシミュレーションにしたのが、このモデルでございます。

○部会長　ということですが、これでいきますと、最賃とか物価上昇をどう見るかという議論がありますね。

○事務局　これまでの振り返りということで発言させていただきますと、数値にあまりとらわれずに、どういう考え方で昨年来議論されてきたかを考えていただくと分かりやすいですけれども、物価上昇分を含んだ勧告制度で示している最新の高卒初任給に処遇改善分としての期末手当分を加算していこうよ、それに到達するのに何年かけてやろうかしらという考え方で整理してきたと思っています。一言で言うと、高卒初任給、プラス、期末手当、処遇改善分を例えば5年で割り返したらどうなるかということで、昨年、数字を出しました。何年間でというのは単純に割り返して、可能な限り10円単位の均等額を割り振らしましょうという考え方で、昨年、整理をされたと思うんです。同じように、最新の勧告内容を反映したものを残りの年数で割り返したのが、5年の場合、6年の場合という形で表組みをさせていただいた資料をお配りしているということです。

ですから、今年、例えば100円とか、分かりやすく言えば200円とかに上げちゃう考え方は、5年ではなく、2年で達成しよう、もしくは3年で達成しようという考え方に当たると思うんです。今言った何年で達成するのかという考え方とバランスを取りながら決めていく考え方になろうかと思えます。

○部会長　時差の問題は別とすると、いわば物価上昇分というものも勧告には当然反映されているんだという考えでいく。その分と、最賃の目安額の東京都分はどういうふうに連動していくかという部分を考えますと、それも一応、1410円——全体はそれを配慮しているということになるのかどうかというあたりはいかがでしょうか。

○事務局 基本的に人事院勧告制度というのは、物価上昇分も結果的に反映しているという考え方なんです。というのは、一定の条件で民間の賃金給与を反映していますから、民間の賃金というのは基本的には物価を反映しているという形で、そもそも法律の中で、国家公務員の賃金は民間とのバランスを考慮したものにしなければいけないという法律上の規定があります。地方公務員もそれに準じたということで、ラスパイレス指数での制約があるという形になっていきますので、賃金算定上の考え方としては、物価上昇分を含めた総体であるという考え方でよろしいかと事務局としては考えています。

○委員 システムとして単純な質問です。来年度の勧告で、1410円が1500円になったとします。そうすると、今、5年間で達成しましょうというところの2年目になっていきますから、来年になると、残りの3年間で1500円を達成しましょうと。それからさらに5年間じゃなくて、3年以内に達成しましょうというシステムになっていて、仮に来年1500円だったら、90円分がそれぞれのところに割り振られる。システムとしてはそうなっているという理解でよろしいでしょうか。

○事務局 金額に目を奪われると、理解がなかなか進まない部分があるんですけども、昨年来の算定の考え方と言うと、去年の段階で、5年でとにかく達成しようという議論だったと思います。あくまでも金額的に言うことです。5年で達成しよう、目標額が上がったとしても、目標達成時期を先延ばしにするのはやめようという考え方だったと思います。そういう形での表組みです。これが金額が上がったから、7年目でいいや、8年目でいいやといったら、いつまでたっても達成できませんから、実現時点を定めて、そこに対して割り返しをしたときにどうなるかという表になっています。ただ、これを先延ばししてはいけないということを事務局で考えているわけでもないですし、この達成年度を2年で達成すべきだという考え方を否定しているわけでもないです。表上はあくまでも去年の表を踏襲させていただいているという資料になります。

○副部長 基本的に2つあって、期末手当の問題は、国の政策に改めて足し算をしたものだから、ちょうど我々の会計時期と合ったという言い方もあるんです。同一労働同一賃金にしましょうというところはずっと変わっていない。ただ、大事なことは、区の財政を考えていくと、100円とか50円とかというよりも、60円ずつぐらい行ったほうがいいのかというので、ちょっと我慢するというんですか。ただ、さっきおっしゃっていたように、我々としては去年から5年先を目指していると。必ずしもその年にぴったりなるかということ、世間のいろんな情勢を見ながら考えていくので、目標としては一致していると思うけれども、必ずしも毎年それが上がっているのを全部その年にやるかどうかは政策的な問題で、私はむしろ60円ぐらいスマートに右肩上がりで階段を上がっていったほ

うがいいかと思う。世間一般に関わりますからね。民間だから、それぞれの経営者が自分の労働者に払う金額を時給にして100円ずつ上げていくというのはすごく大変なことだと私は思うこともあって、60円ぐらい段階的に上がっていくほうが経営者の方々も出しやすいし、もらう労働者も急に上がったのでということになるよりは、こう上がっていくほうがいいだろうと。

それは区の財政との裏返しになるということでは、目標はきちっとしながらも、じわじわと近づいていくという、おおらかにしたほうがいいんじゃないか。きちんとその数字を必ず毎年クリアするというよりも、今言った使用者がお金を足して払っていく部分を、あるいは、区の財政に回っていく部分を考えていくといいのかなと。だから、前半部分については、これは私の考え方と同じなんですけれども、私は10円ぐらい多くてもいいかなと思っています。19円の部分こそ、我々は政策判断と。これを29円にしたからいけないということはないですが、60円ずつがいいのではないかとということで、来年、その分は忘れずに上げましょう。

○部会長 いろいろ宿題も残る場面ですけれども、私がもう一つ考えていますのは、ここには詳しく書かなかったんですけれども、事業主の状態はどうだろうかというのが1つ。それから、公契約条例をやっているほかの市区の考え方が、もう少し公契約条例を広げて、全体で賃金の底上げを図っていくという動きがもっと強まることも期待して、あまり世田谷区が突出してしまうというのもちよっとあれかなと。いいことではあるのですが。

○副部会長 それがすごく大事だと私は思います。

○部会長 この際、その辺を少し考慮しておく必要はあるのかなというのが、今は書いていないですけれども、入れたいくらいではあります。

○副部会長 おっしゃるとおりです。千二百何十円上がっているところはないんです。多分、それはそれぞれの区の実勢価格というのがある。世田谷区は極めて立派に会計年度任用職員の制度をそのまま受け入れて、きちっと反映している立派な区なんです。そういう意味では、我々は正しい王道を行っているんですけども、かといって、よその区を見ながら、突出しない限りで許される範囲。難しいんですけれども、その辺に行かないと、区民からも渋谷区と何百円の差があるなんて言われた日には、制度が違おうとしても、ちょっとたまらない話なので、その辺も含めておおらかに行きましょうということです。だから、必ずしも全部機械的に上げるという作業よりは、そういうのを考えながら、やっていかなきゃいけない。私は1300円を超えたら、ちょっと気になるかなと思っています。来年あたりが本当にね。数字としては来年そこまで行ってもおかしくないですから、区民の方や他区の方がどう思うかということも我々は意識しなきゃいけない。

○部会長 状況判断としては不十分な点や、多少数字の通らない部分も残るかもしれませんが、2023年度の労働報酬下限額はこういう額でよろしければ、今後、文章上の訂正などを事務局としながら、次年度の報告とさせていただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。——ありがとうございます。

では、そういうことで、金額的には1230円、率で5.13%の引上げという報告をして、中身としましては、イメージにある引上げ額の内訳がどうだということは、ここの段階だけでとどめて、報告書には書かないでおくということで、多少の文言の修正等が出てくるかもしれませんが、一応、整った段階で事務局からお伝えをすることにしまして、来年度の報酬下限額はこの額でよろしいでしょうか。——ありがとうございます。

それでは、必ずしも従来の筋書きどおりにいくというものではないですが、次年度への課題も含めて御理解いただいたことでした承とさせていただきたいと思います。どうもありがとうございます。

そのほかに労働報酬下限額についての御意見などはございますでしょうか。なければ、第2回労働報酬専門部会を終わらせていただきます。

午後0時01分閉会