

令和元年度世田谷区公契約適正化委員会（第1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1回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 令和元年6月26日（水）午前10時00分～午前11時30分
4. 開催場所 第2庁舎5階第3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
 - ・ 事務局
保坂区長
宮崎副区長
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. 委員の委嘱
 - 2. 区長挨拶
 - 3. 委員の自己紹介、事務局の紹介
 - 4. 会長及び副会長の選出
 - 5. 諮問
 - 6. 審議
 - ・ 審議日程等
 - ・ 意見交換
 - 7. その他
 - 閉会

令和元年 6 月 26 日

世田谷区公契約適正化委員会（第 1 回）

午前 9 時 59 分開会

○財務部長 皆さん、お忙しいところを御出席いただきましてありがとうございます。それでは、令和元年度第 1 回公契約適正化委員会を開会いたします。

私、財務部長の進藤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本来、委員会の議事は、会長に進行していただくところですが、本日、委員改選後の最初の委員会になりますので、会長が選出されるまでの間、司会を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

お手元に本日の次第、委員名簿等の資料を配付しております。

なお、配付資料の確認は、審議に入る際に、改めて行わせていただきます。

それでは、次第に従いまして順次進めさせていただきます。

最初に、第 3 期公契約適正化委員会委員の委嘱を行います。保坂区長より委嘱状を交付させていただきたいと存じます。恐縮でございますが、お名前を順次読み上げさせていただきますので、順次、その場でお立ちいただければと思います。

それでは、区長よろしくお願いいたします。

〔委嘱状交付〕

○財務部長 2 年間、よろしくお願いいたします。

また、公契約条例施行規則第 7 条 2 項によりまして、労働報酬専門部会につきまして、委員のうち学識経験者並びに事業者及び労働団体の代表から、区長が指名した者をもって組織することとなっております。今年度の当部会の指名につきましては、永山委員、小部委員、会津委員、河原委員、兒玉委員、望月委員の、学識経験者 2 名、事業者代表 2 名、労働団体代表 2 名の構成による 6 名に部会員をお願いしたいと考えております。

なお、事業者代表の会津委員には、令和元年 6 月 1 日から 2 年 5 月 31 日まで、長谷川委員には、令和 2 年 6 月 1 日から 3 年 5 月 31 日までの 1 年間、それぞれ部会員をお願いすることとしております。よろしくお願いいたします。

なお、部会員指名通知につきましては、委員会終了後、配付させていただきますので、御了承ください。

続きまして、区長より御挨拶をさせていただきます。保坂区長、よろしくお願いいたします。

○区長 それでは、改めましておはようございます。

本日は、世田谷区公契約適正化委員を、それぞれお忙しいお仕事がある中で引き受けていただいたことに、厚く感謝を述べたいと思います。

この条例につきましては、平成 27 年 4 月から施行が始まって 2 期 4 年にわたって、適正化委員会の委員の皆様には大変さまざまな御意見、御提言もいただいております。いろいろと試行錯誤もあったかと思っておりますし、また、この

公契約条例がよく区民に周知され、とりわけ事業者の方、また、働く現場の皆さんに、より身近に感じて使っていただけるようにその実効性を確保していくということが、区としても大きなテーマだと考えております。

そういうことによって、条例の前文に書いたように、地域の経済が底上げされていく、そして事業者にとっても、労働者にとってもよりよい経営環境、雇用環境ができていくということが、この条例の目指している1つの姿でございます。

これから本日諮問をさせていただきますが、これまで相当多岐にわたる議論を積み重ねてきて、さらに委員を継続させていただく方々も多数いらっしゃいます。また新たに加わっていただいた委員の皆様も含めて、ぜひ実のある、そして地域経済の底上げにつながるこの公契約条例を、さらに世田谷型で前進させたいという思いでございます。どうかよろしく願いいたします。

○財務部長 それでは、ここで委員の皆様にご自己紹介をお願いしたいと思います。

中川委員から時計回りの順でお願いしたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

〔各委員 自己紹介〕

○財務部長 〔区側の出席者および事務局の紹介〕

○財務部長 それでは次に、次第4、会長及び副会長の選出に入らせていただきます。

世田谷区公契約条例施行規則第8条によりまして、会長及び副会長は、委員の互選により、これを定めるとされております。

まず、会長の選出を行いたいと思います。委員の互選ということですが、皆様、いかがでしょうか。

（「中川委員に引き続き会長をやっていただきたい」との声あり）

○財務部長 中川委員にとの御推薦の声がありましたけれども、皆様、いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○財務部長 それでは、会長を中川委員にお願い申し上げます。

中川委員、会長席のほうにお移りいただければと思います。

なお、ここからの議事につきましては、中川会長に進めていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○会長 3期目に入りました公契約適正化委員会でございますけれども、まだまだ微力ではございますが、委員の皆様方の御協力のもとに、よい議論ができればと。また、今期は、先ほど区長からも少し御紹介がありました、諮問という形がございます。諮問に当たって、より実りある議論ができればと

おりますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、議事を進行させていただきますが、次第の4で副会長の選出ということがございます。委員の互選ということでございますけれども、皆様、いかがでしょうか。

(「永山委員に引き続き副会長をやっていただきたい」との声あり)

○会長 永山委員にという御推薦のお声をいただきましたけれども、皆様、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 それでは、永山先生、よろしくお願ひいたします。

それから、後ほども御紹介があるかと思いますが、諮問に当たり、今年度、それから来年度、委員会の開催を例年に比べて少し多くしていきたいという御提案が後ほどされると思います。ほとんどないと思うんですが、ただいま選出いただきました会長、副会長、双方に何らかの事故があるときには、あらかじめ会長の指名する委員が会長の職務を代理するという規定が公契約条例施行規則第8条4項に規定されております。私といたしましては、小部委員に職務代理をお願いしたいと思いますけれども、小部委員、いかがでしょうか。

○委員 喜んでお受けしますが、ないと思いますので、安心してお引き受けします。

○会長 ありがとうございます。よろしくお願ひいたします。

それでは、続きまして、次第の5、諮問に入ります。ここで区長から当委員会へ諮問がございます。よろしくお願ひいたします。

[諮問書手交]

○会長 ただいま区長から当委員会へ諮問がございました。お手元に回っているかと思いますが、この諮問内容に基づきまして、委員の皆様方の御意見をいただきながら十分に審議を行い、2年をかけて答申をまとめていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、後ほどこれらに関しての御意見はいただくとしまして、6の審議に進みます。今期、どのような予定でいくのかということをお知らせいただきたく思います。

それではまず、事務局に配付資料の確認をしていただければと思います。よろしくお願ひします。

○事務局 [配付資料の確認]

○会長 それでは、議事次第に沿って審議に入りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、まず初めに、審議日程について、事務局から説明をお願ひいたします。

○事務局 では、経理課長の渡邊より御説明申し上げます。

その前に、ただいま諮問を配付させていただきました。区長からも諮問がございましたけれども、表面につきましては諮問の本文ということで、裏面をごらんいただきますと、諮問に係る背景等を記載させていただいておりますので、あらかじめ御承知いただければと思います。

では、私から、審議日程に基づきまして、資料1により、御説明させていただきます。

今年度につきましては、委員会を4回、部会を2回開催する予定で進めてまいりたいと考えてございます。諮問事項につきましては、2年の任期期間中に予定では8回開催させていただく予定ですが、この中で諮問事項を御審議いただきたいと考えてございます。その上で、今年度の4回目の委員会では、この諮問に基づく中間報告書を頂戴しまして、最終的には来年度末、8回目の委員会で御答申をいただければと考えてございます。

また、来年度の労働報酬下限額につきましては、部会で御審議をいただきまして、今年度2回目の部会で意見書を案としていただければと考えてございます。委員の皆様は日程につきましては事前に確認させていただいたところですが、第2回目の委員会の日程まで伺っておりますが、第2回の委員会を11月8日の金曜日午後1時から3時で設定させていただきたいと考えてございます。また、部会につきましては、第1回目の部会を、ちょっと先になってしましますが、8月28日、そして第2回の部会を10月9日、時間はいずれも午前10時から12時と設定させていただきたいと考えてございます。

なお、昨年は8月中に部会の御意見等を頂戴いたしましたけれども、皆さんの日程がなかなか合わないのと、2回連続であっても、1週間ぐらいの期間しかなかったり、意見をまとめるのには、事務局にも時間を頂戴したいということで、予算編成のちょうどスタートごろになりますけれども、そんな目安となるころ、10月9日ぐらいに御意見をいただければと考えてございます。

以上、皆様の御都合がよろしい日で予定させていただければと考えてございます。よろしいでしょうか。

○会長 どうもありがとうございました。全体の第2回委員会が11月8日、そしてまた専門部会、労働報酬下限額、来年度に向けてどうしていくかということをお話を8月28日と10月9日というお話ですが、各委員の方々、日程的によろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 ありがとうございます。

ほかに、この日程につきまして御質問や御意見はございますでしょうか。

○事務局 事務局からよろしいでしょうか。3回、4回の委員会につきまして

も、また改めてすぐお伺いしようと思っておりますので、どうぞ御協力をよろしくお願いいたします。

○会長 よろしいでしょうか。中間報告を1月、2月の予算委員会か何か、それに間に合うように中間報告を取りまとめるということです。来年度は最終的な答申をまとめるということで、現在、4回ということで予定しておりますが、これは皆様方の御意見等を踏まえて、場合によると1回とかそれぐらい、委員会の回数をふやしていくということもあり得るかと思えます。十分御審議いただくのが本来の趣旨でございますので、どうかよろしくお願いいたします。

それでは、この日程に沿って、今期の審議を進めていきたいと思っております。どうかよろしくお願いいたします。

次に、皆様方から、先ほどの諮問も含め、意見交換に入る前に、事務局から資料の説明をお願いいたします。

○事務局 [資料の説明]

○会長 机上に、当初配付していただいた資料等、現在、それぞれの地区であるとか、世田谷の状況、労働報酬下限額等々に関する資料でございますが、これについて何か御意見はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、諮問に基づきまして意見交換をしていただければと思います。本日は、今後審議を進めるに当たって重点的に議論すべきテーマ等について意見交換をお願いできればと思っております。

諮問書のところ、大きな丸が2つ入っているかと思えます。1つは、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いうことで、1つは事業者側としての経営環境の問題。これもいろいろと保険の問題等々も含めてどう考えていけばいいかということも、これまでのこの委員会のところで議論されておりました。それとともに、労働者の労働条件の改善・向上ということの御意見等も多々あったかと思えます。

それから、2点目が工事以外の公契約における職種別の労働報酬のあり方ということで、労働報酬の単価はどうあればということで、本日、机上に配付していただきました職種別の労働報酬下限額がどのようになっているのかということが資料としてございます。この職種別の労働報酬のあり方としてどうあればいいかというような事柄、この大きな2つにかかわる事柄として、これまでもこの委員会でさまざまな御意見があったかと思えますが、それらがこの裏面の諮問に係る背景等というところでもいろいろと書かれております。この委員会では、外国人労働者の受け入れの問題等も、これまでいろいろと議論されておりました。そういった点で、2つの大きな内容になっておりますが、議論をしていく範囲というのは少し広がって、今後とも広がっていくのかなというふうには思っておりますけれども、その上で、2年後、答申に向けていいものが

まとまればと思っております。

それでは、これらをもとにし、また、これまでこの委員会でもいただいておりますいろいろな御議論等も踏まえて、今期から入っていただいた委員の方には新しい視点から、こんなことも議論すべきだということも含めて、本日は自由に議論すべきテーマ等について御意見をいただければと思っております。よろしくお願いいたします。

特にどなたからという指名はしませんので、御意見のある方は御自由に、よろしくお願いいたします。

○委員 資料2を見てみますと、条件は違うんですけれども、千代田区の労働報酬下限額が1077円ということで、世田谷区が1070円ということです。1070円というのが一応実現して、ほかの区と比べてもそれなりな数字ではあるわけですが、次の参議院選挙とかでも最低賃金というのは必ず大きな議論ということになりまして、前から申し上げていますように、東京都の最低賃金の1000円を超えということも現実的にはもうすぐということになってくると、1070円という額が、逆に言うと、もう追いつかれちゃう形になってくるということになる。もちろん公契約ということなので、予算であるとか、そういう裏づけというものはもちろん必要ですし、この額というのは、いずれ民間の事業者とかにも関係してくるということなので、そういうことももちろん考慮して書かなければいけないわけですが、どうせ上がっていくというものであるならば、せつつかれてやるのではなくて、むしろリードする形で、今ちょうどリードしている感じだと思いますので、そういう今の流れみたいなものがきちんとした裏づけがある形でできたらいいのではなかろうかというふうに思います。

○会長 労働報酬専門部会のほうでも、そういった点も含めていろいろと御議論いただければと思います。

○委員 公契約条例ができて、もう4年が経過して、建設なんかでも現場でポスター等が張られているようにはなっているのかと思いますが、ただ、実際には、多分事業者の方も働いている方も公契約条例とか労働報酬下限額のことを聞かれても、多くの方がまだ御存じでないというケースもあろうかと思いますが、ぜひとも金額を上げていくのとあわせて、やはり働いている方たち皆さんにもこの条例を知っていただくということと、御自身の問題として捉えていただいて、実際に働いている方の労働条件が上がっていくように、今はチェックシートだったり、社労士会の調査なんかもあるんですが、また実際現場のほうでそれがどれだけ実行されているかの把握をやる方法も、この委員会の中で検討していければというふうには思っています。

○委員 今後の世田谷区の公契約条例下で、公契約の事業を実施する事業者の運営、そこに働く雇用者の労働条件に一定の方向性を出す政策を提起したい気

持ちがあります。今回の諮問にもございますように、職種別の労働報酬下限額を上げるだけではなくて、どの職種を重点にして、どういう条件を設定するかということが必要だと思います。従来の底上げ型でのスタンスだけではなく、区民の行政ニーズにとってうまい方向が出るかどうかという姿勢をとってはいかがかだと思います。多少リスクも出るかもしれません。そこで委員会の論議でどういう職種を選定し、どの程度の下限額レベルを設定するかという議論になります。4年間にわたって進めてきた議論とは多少違って戦略的な議論が必要かだと思います。

例えば保育士さんの確保というテーマがあったとします。一体それがほかの職種に比べてどのくらいの緊急度がある職種なのか、その辺り、区の行政に緊急度の高い改善職種がある程度浮かび上がらないと、球を打つ方向がよく見えなくなります。この辺りについては、区の行政運営にかかわって生じている困難度や必要性、緊急度が高い職種などを設定する。その上である程度の目標値を、ほかの区などよりも労働者の確保が可能になるようなレベルを探ることになるかだと思います。そうした戦略的な視点と具体的レベルの論議が求められていると思います。

これは建設のほうも同様で、オリンピックまではいろんなたくさんの方が集中するでしょう。オリンピック後、東京は戦略特区など、さまざまな都市再生等の仕事がございますけれども、仕事の中身は変わると思います。その辺りも、ぜひ事業者の労働者需要と行政の必要性、それから、働く側の条件改善の要求をくみ取っていく議論が有効にできればいい。そんな希望を持っています。

○会長 ありがとうございます。昨年度あたりの議論を見ていますと、職種別の単価をどうするかという話がありましたけれども、今の〇〇の話にありますように、職種別の労働報酬を考えたときに、額だけではなくて、まさにこの諮問のところにありますように、労働報酬のあり方ということについても少し議論させていただいて、それのもとには、今の世田谷区が労働報酬のところ、職種別のところでどういう問題点を抱えているんだというようなことを踏まえて、それに基づいて、では、これからどうするんだというふうに議論をしていくべきというような御意見かだと思います。この点につきましては、事務局のほうでも、世田谷が抱えている職種別の労働報酬の問題点みたいなもの、数字で出るのか、こういうところで幾つかの検討をすべきような事柄があるということがまとめれば、それも1つの下敷きにしながらということ、無理にそれを書き込むということではなくて、我々も議論しながら進めていくことができればなというふうに思っております。ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。今期から、事業者側の委員、〇〇委員、それから〇〇委員、ともに初めて参加されておりますけれども、何か、今の段階でこん

な話もあるのではないかというようなことがございますれば御意見をいただければと思います。この審議を進めていく中において、またいろいろと御意見をいただくということもございますが、この委員会の中では、事業者側の方々の御意見もぜひいろいろと出していただければという思いが非常に強いところがございます。建築、土木、それから委託のところでは何かこういう検討をすべきではないかというようなことがございますれば、ぜひよろしく願いいたします。

〇〇委員、何かございますか。

〇委員 最低賃金、時給で幾らとか、あと日給幾らと、我々建築業界ですと各工種によっていろんな単価がありますけれども、我々から言わせていただくと、建築業界はいまだに請負という契約体系が多くて、実際に一次請け、二次請けという請負が続いていきますと、最終的に労働者にこの単価が反映されてきちんと払われているのかというのは、我々も実態がつかめていない。建設業の単価は材工という複合単価、そういったものもありますし、一概につかみ切れなところの中で、こうやって公契約の中で最低賃金とかを設定されていくものと、我々元請である請負業のマッチングをどこでどう実現できるのかというのは、せっかくこういう機会なので、皆さんの意見の中で何か確認できるのかなと思いつつ、お話を聞いておりました。

まだまだ不勉強なんですけれども、我々もずっとこういったお話を聞かせていただいている中で、そもそもの建築業の形が単純に労働報酬の単価というものにきちんと連動できるのか。元請としてはこの単価を目標として掲げるのであれば、我々元請にもそれに見合った発注、もしくは請負代金の設定とか、そういったものもお願いしていきたいなとは思っております。

〇会長 これまでこの委員会での議論でも、元請のところはそれなりにわかるんです。ただ、下請、孫請となっていくときに、果たしてどういうことが考えられるんだろうか、それを労働者にとってのよりよい労働条件にしていくためにはどうあればいいのかなということはいろいろと議論にはなっていますけれども、そこら辺を詰めていくといいますか、一歩でも前進するような姿にしていくべきかなというふうにも思っております。ありがとうございます。

〇〇委員、いかがでしょうか。

〇委員 私も今のお話の部分で、ある建設業界の代表理事も数年前に2期ほどしておまして、そのときに、公契約、またあと社会保険の制度をきちんとしていけないといけないということで、今、弊社では極力チームとして物事を考えて行って、末端までいろんなことが届くようにということを目指してはいるのですが、先ほど〇〇委員が言われたようなことは同じようなことを感じております。

私も今回、この公契約の委員をやらせていただくに当たり、もう1度社内のほうもよく精査をして、極力末端がどういうふうに活動、また資金が潤沢に流れていくのかということを考えていきたいと思います。

また、それとは別に、ちょっと思いの部分でございしますが、私は中小企業の経営者ということでやっているのですが、今、私のところではちょうど息子が跡を継ぐということで、今入ってくれているのでありがたいんですが、一般の方を見ると、なかなか建設業に向いてくれないというところがありまして、毎日のように大学回りをして、1人でも来てくれないかということではあるんですが、これから世田谷区のほうで外国人等が入ってくるのかどうなのか。

また、外国人を使うときに当たり、私の持論なので、これがどういうところでどう活用されるかわからないんですが、前からずっと思っているんですが、やはり外国人なしでは、これからはなかなか先行きが不安になってくるのかなと思っています。ただ、我々もそうだったように、先輩方がそうだと思うんですけども、中小企業には、職人から入って、企業の社長さんになっている方がたくさんいらっしゃると思うんです。それを考えると、より進んで外国の方を入れていただいて、まずは職人を5年なら5年やっていただいて、次にマネジメントをして経営を考えて、七、八年で自分の国に帰っていただく。そのときに、日本に来て働いた中での賃金の中から年金のようなものを蓄えていただいて、自国に帰っていただいたときに、その年金を使って起業するとか、どこかの会社に所属するというようなことがきちんとできた場合に、その国を通じてまたバックされて、日本で学んだものがその国へお手伝いできる、ある意味、ODAというんですか、私も国レベルのことまでよくわからないんですが、そういうような形でいけると。プラス、例えば世田谷なら世田谷の組合の方たちがそういう方たちを呼んでいただいて、もちろん言葉が通じないところは、今はインターネット、それから携帯等がありますので、どこかそういうサービスセンターがあって、心のケアはそういうところでしていただける。仕事は我々がお教えして、プラス、できることであれば、我々の次の世代のために投資もさせていたいただきたい。今、発展途上の国に投資をすることによって、将来、金融的な部分でも、我々の次の世代にそういったものが返ってくるというようなことであれば、我々自身も、少ない額だと思いますけれども、何かそこへプラスして、国の援助と我々民間の力を足して、外国に援助ができるというような社会貢献的な部分の要素をより強くしていかない限り、日本の若い人たちを今テレビで見ると、簡単にお金が稼げるような、本当にぬれ手でアワのようなことがどんどん出てきて、それがいかにもすばらしいようなことで動いていますけれども、実際に全ての人ができるわけではない、そういうようなことに踊らされてしまっている。

実際、若いときに、本来やらないといけないことができていると、将来、きちんとしたことをしている人に比べると、人生が少し欠けてしまう人生しか送れないようなことになるのではないのかなと思っています。それには、やはり若い人たちにより大人が発信してあげないと、若いときというのは、私なんかもそうでしたけれども、なかなか将来が見えていないということがありましたので、ぜひそういうようなことの中で、特にこの世田谷ではこういったことを中心に、若者を含めてより働きやすい環境を求められたらと思います。よろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

○事務局 会長、区長に公務が入っております、済みませんが、ここで失礼いたします。

〔区長退出〕

○会長 では、続いて〇〇委員、いかがでしょうか。

○委員 諮問のところでは経営環境と労働条件の改善・向上を図ると。あと、先ほど〇〇先生からありました職種別の労働報酬のあり方、特に委託業務に關しまして、公契約ということで適正化を考えるに当たって、まず最低報酬下限額の設定ということで、昨年いろいろと話がありました。その前提として、やはりその設定も大事ですけれども、そこに当たって、下限額の設定を行っても、実際、現場ではきちんとそれが守られているかどうかということの実態を考えますと、そこには入札制度のあり方とか、やはり委託業務の中できちんと下限額を設定されても守れない状況が発生するのではないかなということがまず考えられますね。

あと、職種別の労働報酬なんですけれども、委託業務の場合は警備とか、空気環境とか、いろんな資格が必要な職種もありますし、資格のない職種もあります。資格のない職種に關しましては、それなりにきちんと高品質の労働サービスを提供するという観点に立ちますと、やはりきちんと研修会を行うということも必要であると。

あと、業務に当たって、委託業務はなかなか線引きが難しい内容もあるんですね。例えば清掃にしても、どこまでどういうレベルまでやるのか。これは仕様の言葉としての表現が、なかなかここまでという線引きが厳しいのかな、そういうこともいろいろと考えなければいけないのかなというふうに思っております。そういうところも含めて、経営環境と労働者の中でウインウインの関係になるにはどうしたらいいかということも考えての労働賃金の下限設定がきちんと守られることまで考えていかなければいけないのかと思っております。

○会長 公契約に關して、世田谷では昨年も全部で3件でしたか、実態調査を行いました、先ほど、〇〇委員からも実態がどうなっているのかということ

をしっかりと見るのが重要だという話がございました。そういった点に関して、〇〇委員、何かございますか。

○委員 労働条件の審査を3件ほど、去年も社労士会さん経由でやっていると思うんですけども、一部に定める基準を満たさないなんていうところが幾つか出ていたと思うんです。そういう部分については、例えば監督署であれば是正をするなりにはできると思うんですけども、区役所としては、そういう部分というのは強制力がないわけなんですね。ですから、その辺について何か、これはいけないんだ、直してくださいということをフィードバックするなりなんなりをして、そこについては改善を図りましたというような形で、世田谷区のお仕事をするというような仕組みみたいなものができれば、よりよい環境での労働ができるのかなと思うんです。

先ほども〇〇委員が話していましたが、最低賃金が1070円ですか、かなり近づいているので、多分来年、再来年度ぐらいにはその水準に来ると思うんです。その段階でどたばたやるよりは、今の段階で少しずつその辺についても含めて改善をしていければいいのかなと思います。その辺についての提案ができればいいんじゃないかなというふうに今感じています。

○会長 自治体としての限界みたいなものはあるけれども、その限界にとらわれるのではなくて、よりよくするためにどうあればいいかということを考えていくべきではないかということかと思えます。

〇〇委員、いかがでしょうか。

○委員 今までいろんな意見が出たんですけども、最初に予定価格があって、入札制度があって、その後、何%かで決まって、今度、いろいろ建築だとか、先ほど請負だとか、そういう話もあって、やはり私の自分の会社の職種もそうなんですけれども、労働集約産業型の職種というのは、先ほど〇〇委員も言いましたけれども、今人手不足で人が集まらないというのが現状で、うちの会社も非常に今大変です。それで、実を言うと夜中は、外国の労働者、今、日本語を覚えに来ている学生さんが深夜にアルバイトというのが結構多く、そういう人に仕分けしてもらっている。ただし、いろいろ条件があって、週28時間以内におさめないと法律でだめなんですけれども、その管理も非常に難しいんですが、それだけ、実を言うと、もうその人たちがいないと仕事が回らない状態になっているのが事実なんです。

そういったのも踏まえて、職種別という話もあったんですけども、世田谷の公契約条例で、確かにいい循環を目指すというのが一番いいと思うんですが、そういった中で、使用者側も働く側もやっぱり公契約条例ができていいよねと。それには多分、今私が思うには、いろんな業者さんもいっぱいあるし、働く人もいろんな職種の人たちがいるので、すぐには改善はできないとは思いますが、

けれども、何年かかけて全てにおいて社会保険も入っています、それを目指してやっていくというのが多分大きな課題かなと思っています。そういった意味では、この会議もすごく重要だし、世田谷ブランドみたいなものが何となくできれば、またいいのかなというふうに思っています。

○会長 ありがとうございます。○○委員、いかがでしょうか。

○委員 御指名ですので、幾つか。1つは、委託業務にかかわるものについて、今年なのか来年なのかは別にして、多分1100円台に乗っていくことは事実で、問題は、今日いただいている正規職員の高卒の金額があるんですが、そこには一時金が入っていないんですね。最近、労契法20条などでも一時金を入れて考えろ、こうなってきたら、そこにいったからの話なんですけれども、やっぱり1100円から1200円になっていく時代がいずれ来るのかなと思っています。それは世界的には、アメリカで時給1500円というのがスローガンになっていまして、連合さんもそうかもしれないんですけれども、日本の労働組合の幾つかもそういうスローガンを掲げていらっしゃると思うので、1500円という、今日幾つか出た専門職の看護師さんとか保健師さんたちの値段が大体そのぐらいなんですけれども、そういう形を世界的には目指しているというのが1つ。そういう意味では、この公契約条例もそういう方向での運動の1つというふうに御理解いただくことが大事じゃないかなと思います。

先ほど、一番最初に○○さんがおっしゃったように、ただ、それは経営者のきちんとしたまともな経営を発注側が条件を整備してやらなければいけないということと言うと、この点についての実効性の1つは、区からそういう入札するときの価格がきちっと守られるかどうか、あるいは追加工事があった場合に、必ずお金が出てくるかどうかということがあって、1つは、経営者と区との間の調整の問題ですね。

もう1つが、先ほど○○委員がおっしゃったように、幾つか見て、一番愕然とするのは、労働時間の問題なんです。賃金と労働時間をセットで考えないと、幾ら時給を決めても、サービス残業があると実際的には単価が立たないわけで、そういう意味では、区内の主要な幾つかの老舗的企業を見たところ、労働時間のところ、残業代のところが一番抜けているというのがわかってきたので、環境の中に、労働条件の一番主要な部分は賃金ですけれども、その次に大事なのは労働時間なので、その辺の問題を社会保険労務士の先生方とも御協力いただいて、諮問の中に1つ入れさせていただければと思うんですね。

先ほど、確かに監督するのは労基署なんだけれども、公契約というのは契約の中にそれを守りますということをや約束させる形で、そのために労働条件は守ってくださいということになっているわけなので、これは賃金だけではなくて、幾つかの労働条件についても、そのためにチェックシートがそこまで及んでい

るわけです。そういう意味では、賃金以外の部分の、特に労働時間のチェックをどういうふうにするかというのは、この諮問の1つの大事な問題ではないかなと思っています。

3つ目が、またこれは〇〇委員がおっしゃったんですけれども、建設業の中の多重構造ですね。それは初めからこの条例の中に潜在的になっている問題で、そのために、たしか条例をつくる時も、下請さんはこの条例の適用者なのか、あるいはそこは適用されないのかという論争があったように聞いているんです。いずれにしても、そここのところを抜きにして、労働時間や賃金や労働条件を第一次下請のところだけで保障すればいいというわけにいかないだろうと。それをまた保障していかなければ、下請さんや、さらに一人親方などを含めた方々の生活や権利が守れないだろうと。そういう意味では、その仕組みもまた1つの中に織り込んでいかなければいけないという、今回の諮問も結構大変なのかなと思っています。

でも、そういう意味では、高齢化と人材不足というのがあって、さっき〇〇委員でしたか、跡継ぎの問題というのは、実は私は〇〇に事務所があるんですけれども、結構〇〇区内で跡を継げない、地方ではもう全部だめなんですね、ビルになってしまう。〇〇もだんだん地価が高くなってきて、高い固定資産税を賄える事業という言い方はおかしいんですけれども、なかなか建築業だけではなくて、いろんなほかの産業も含めて跡継ぎが区内でいなくなっていると。わかりやすく言うと、苦労は自分の代だけでいいと。息子には大学に行って別なことをやりなさいと、言い方はおかしいんですけれども。だから、その辺も今回の諮問の中に入っているとすると、跡継ぎ問題というのは言葉がおかしいんですけれども、企業の健全な経営環境の中には、後継者をつくっていくというのもあるので、関係ないけれども、後継者がつくれる公契約という言葉はおかしいんですけれども、そういうことも今回の諮問の中に入ってくるのかなと思っています。

今回の諮問は大変、でも、2年間あるので、その辺を、勝手なことをいろいろ言っていますけれども、結論は出せないんですよ。ただ、皆さん方の問題意識を伺うと、なるほど、だからこそ公契約が必要だなと、改めてこの公契約でお互いの約束の中で物事を実行していくというのが、先ほど、区長さんが世田谷型というお話をしたので、我々は世田谷型で公契約の中にいろいろ盛り込みながら、その実効性を高めていく施策に努めていきたい。

○会長 いろいろと御意見等をいただいておりますが、ほか、いかがでしょうか。〇〇さん、いかがですか。

○委員 実は日本の建設業の難しさは、今、〇〇委員がおっしゃったし、〇〇委員も指摘したことです。要するに日本の建設業、あるいはほかの産業にもあ

る請負形態かもしれませんが、下請構造がビジネスのリスクやコストを動かすいい緩衝帯、バッファーになっている。けれども実は長い目で見ると、後継者難とか、あるいはそこに働く人が将来、人生設計にまで踏み込んで取り組む、そういう就業意識を弱めている面があるという気がします。

もう30年ほど前になりますが、東京土建という労働組合が「建設カレッジ」という短期大学資格の職業学校をつくりました。学校開設に当たって参考にしたのがドイツの職業学校です。この開設前にドイツに2度ほど職業学校を訪ね、カリキュラムや、事業所で行われる職業訓練の現場、訓練内容、そして学校終了後、どのような労働者がどの企業を就労先に選考するのかといった就職まで含めた調査をしました。ドイツの非常にすぐれた点は、仕事の中身を事前に確定していることです。木工職なら木工はどういう作業ができなければならないか、その職種の中身が明示されている。それに沿い、初年次は丸太が宛てがわれ、これを板や柱にするのはどうすればいいか。その始点から始まって、最終的には現代的なオートメーションの加工機を使う加工技術に進みます。木材の性質を理解するカリキュラムが入り、そこから労働者が木になじむカリキュラムになっています。

それから、工業(運営)デザインという、工場デザイン、すなわち生産に当たって向上全体の作業手順、改善の仕方とか、そういう方法を専門にする学科もございます。この学科では昼休みも無視して、教師と学生が議論し合っていました。職業学校が日本の教育制度と大きく違い、目的意識、問題意識と、それから発して将来への展望や希望を組み合わせ、みんなで授業に臨んでいる。その辺りが労働協約が守られていくベースが作られているなという気がしました。

実際に会社訪問をしますと、ある人の給料、年金や健康保険までも、帳簿をあけて見せてくれます。本当に何時間働いたかどうかという記録はもちろん、誰が幾ら払らわれたか、それらが全部が開示され、「社会金庫」に有給休暇の給与も社会保険等として預けられます。だから、有給休暇に必要な賃金、悪天候手当、そういうものも全てが会社のストックとは別の「社会金庫」という特別な機関に預けられて、有給休暇の請求があると、事業者は「社会金庫」の口座からお金を引き出し、有給休暇に必要な賃金を支払う仕掛けになっています。この仕組みが帳簿の上でも非常に明瞭になっています。社長さんが近くのレストランに行って、奥さんと我々を招待してお昼を食べた時のことですが、食事が終わると、レストランでは領収書を3つ書いてくれました。奥さんの分は、家庭が負担するものだから、それは別領収書。社長は自分のポケットマネーで払う部分として別領収書、招待した客の分が会社負担になっています。それぞれの領収書が全部違った先に発行されました。なぜこんな細かいことまでやる

んですかと尋ねたら、日本の話は聞いていますが、ドイツのこのレストランは、自社の従業員も来るものですから、まとめて払ったりしたら、翌日はもう職場内で、社長は奥さんに会社の金を使って食べさせたというニュースが広がるというのです。非常に事業活動内容がオープンです。オープンになるということは、やっぱり下限額とか、労働時間とか、労働協約賃金とか、そういう法律順守が当たり前、一種の法的規制というよりも、事業運営の透明性が保たれている。そういう企業活動、経済活動の風土が日本とは大きく違います。学校をつくっても、なかなかそういうところと現実とのギャップが大きい。技術だけを身につけていっても、なかなかそれが賃金とか処遇改善につながっていかない。日本との違いがあります。

今度、キャリアアップシステムが導入され動き出します。それがどこまで将来につながるかとなると、報酬は1つのキーです。現状だとまだ曖昧なので、この辺も行政がうまく産業をリードできるシナリオはないか。そういう点も適正化委員会でも手つかずの状況です。産業部やその他の区内組織と連携して、少しでも経営支援ができる方策をつくり、下限額実現を進めないといけないでしょう。そこら辺りが適正化委員会が求めるある種の産業の姿という気がしております。それも将来、区のさまざまな専門の行政部署と連携をとり、ほかの区よりもやや前に出られるような施策が生まれるのかなという気がしています。

○会長 ほかはいかがでしょうか。議論すべき内容はかなり多岐にわたるかと思えますけれども、今年度、1年目の段階において、そこら辺を全体として出して、来年に入ると、それをさらにまとめていけるような形で、今年は中間報告の段階においては、こういうようなこと、こういうようなことみたいな箇条書き的なものになるかと思えますが、今後に向けていろいろと議論、検討すべきこと、それを出していければと思います。

また、例の働き方改革の問題もあって、私が前にいたというのか、今も関係しているのですが、大学では夜の会議は全部なくなったんですね。昼間に持っていくという話になった。ということは、そこにおいて、職員の方であるとか、教員はもともと自由裁量制みたいなところがあるんですけれども、そのことによって幾つか圧迫されてきたりとか、物によっては逆に期間が長くなってしまおうというようなことがあります。建設関係のところでも、働き方改革でワークシェアをやるのかどうかはあったとしても、1日働く時間が短くなったとすると、工期であるとかそういったものは逆に長くなっていく。長くなっていくとしたとすると、その契約の時期の問題であるとか、そういった事柄にもいろいろと関係したり、いつまでに終了しましょう、完工しましょう、そこら辺にもいろいろと影響が出てくる。考えるべき要素はいろいろとあるかと思えますが、

そこら辺を最初のきょう 1 回目で、今年は 4 回ございますので、2 回、3 回目ぐらい、それから 3 回目の後半ぐらいから少し中間報告に向けての内容等について議論でき、4 回目で中間報告の素案みたいなものが、皆さんの御意見の中でまとまっていければと思っております。

○委員 希望なんですけれども、今、諮問に係る背景等というのを読んでいるんですが、3 つほどお願いがあるんです。1 つは、この世田谷区産業基礎調査というのは、もし簡単な報告書か何かがあれば次回にちょっと。たくさん、厚いものであれば読まないんですけれども、例えば今日いただいているこんな形での何かまとめがあるならば、要するに二、三枚か数枚で結果だけでも出るのがあればいただきたいのと、済みませんが、今日、〇〇さんと〇〇さんと〇〇さんのそれぞれの業界で高齢化と人材不足ということについて、先ほど少しお話しいただいたかもしれないけれども、それぞれ業界のお話をいただいて、どのくらい深刻なのかわからないんですが、実態のことをちょっと教えていただければと思います。これが前提になっていると思うんですが、経営環境の改善にはそのところが問題なので。

それとあと、建設キャリアアップシステムというのが全然わからないので、これは〇〇先生なのかな、そんなに厚いものではなくて、簡単にわかるものを次回御用意いただいて、この諮問事項の 1 については、その辺から話を進めていくといいのかなと思う。

というのはなぜかという、下のほうは部会があるので、少し部会の報告を、今度は 11 月ですから、部会で大体半分ぐらい議論してきますので、こちらに報告して御意見をいただくということになると思うので、上のほうのやつを次回にぜひお願いしたいと思います。

○会長 各委員の方も、こんな資料がないだろうか、用意できるできないは別として、御要望があれば、事務局のほうに伝えていただいたり、それから、これまでもそうなんです、各委員の方からこんな資料もあるよというのを、当日でも結構ですし、あらかじめ事務局のほうに送っていただければ、当日用意できるという形ですので、先ほど、〇〇委員のほうから高齢化と人材不足の現況について何か教えてくださいという話が後半ございましたが、そこら辺、先ほどの〇〇委員のお話じゃないですが、10 ページとか 20 ページ物ではなくて、1 枚ぐらいの骨格がわかるようなものがあると議論がより前に進むのではないかとことかと思っておりますので、御用意できるようにでしたらばお願いしたい。無理だよということであれば、それでも構いませんので、よろしく願いいたします。

ほかはいかがでしょうか。

○委員 あと、この委員会、5 年目に入るわけなんですけれども、この間、事業者

の御意見の中で一番大変だなと思うのは、下請さんの2次、3次以下ぐらいのところをどう改善するかという問題です。この数年間、設計労務単価は毎年引き上げられました。「働き方改革」にも絡んで、施工工期の適正化、加えて土日閉所、社会保険加入も強制するなど、企業運営に関しても消費税引き上げに加えてインボイス方式導入など、脇をかたく締めていかないと、事業者としての存立も危ぶまれるような面が一方にあります。

他方では、そうした改善を進める国の政策が相当強く押しかかっています。それらを受けとめ、いかに改善するかという課題では、2次、3次下請といった本当の担い手のところの実態を、我々はもっとよく知らないといけないなと思います。この前、調査を見せていただきましたのは、元請さんの調査でした。その下にある下請企業の実態を少しでも解明できないか。それによって改善の施策が何か打てないだろうか。そんな気がしています。その実情をぜひ素材として見せてもらいたいなという気がしています。

○会長 ありがとうございます。いろいろとわからないところも明確になっていないというか、表に見えないといった事柄も多々ありますが、その部分を、我々も少しでも理解した上で議論していくことが、さらに一歩進んでいくし、その中において、世田谷としての独自の方向性も見出していければということかと思います。

ほかに御意見がなければ、本日の委員会についてはそろそろと思っておりますが、よろしいでしょうか。

それでは、本日の皆様の御意見を踏まえて、委員会の中で共通認識を持って、次回以降の審議に臨みたいと思います。それらのことに当たって、宮崎副区長、よろしくお願いします。

○副区長 本当にありがとうございます。一歩ずつと、先ほど委員の皆さんからもお言葉をいただきましたように、一足飛びに進められるものではないという思いはございますけれども、着実に進めていかなければいけない課題でもあると思っております。そこはいろいろ御意見をいただきながら本当に進めていきたいと思っております。先ほどの区のほうで用意できる資料はあろうと思っておりますので、なるべく簡潔なものを御用意していきたいと思っております。

それと、今回諮問の中で、特にこういう御議論をいただきながら、改めて今回諮問の中に入れさせていただいたのは、いろいろ条例をつくる際にも、この中にも御議論いただいた方々もいらっしゃいますし、その後に、いろいろやっけていながら、我々がもう少し気づかなければいけないというようなことも出てまいりました。そういう意味では、今般、改めまして公契約条例そのものもどういうふうになればいいのかということ、一応諮問の中に文言を入れさせていただきました。これは本当にずばりの解決策が見えているわけではござい

ません。ただ、先ほど申しましたように、社会状況もだんだん変わってくる。それから、先ほど言った発注案件で言いますと、我々のほうにも既にもうこのオリパラ後の部分が、当初想定したことよりもグローバル化といいますか、そういう状況の中で、また新たな事態も起きたりしてしまっていて、なかなか発注案件そのものの部分についても試行錯誤しているということも正直ございます。

こういうことも含めましてより実態面のほうも、この後御報告させていただきながら、まずはどういうところにスポットを当てて手を入れていくのかということも、御審議の中でいろいろ御意見を頂戴できればありがたいなと思っています。多方面からの御意見は本当にありがたいと思っていますので、ぜひ引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

○会長 よろしくお願ひいたします。

それでは、最後に、次第の7のその他ですけれども、委員の皆様から何かございますでしょうか、よろしいでしょうか。なければ、事務局から連絡事項があれば、よろしくお願ひいたします。

○事務局 [事務連絡]

○会長 当面の予定が決まっております。手帳に書き入れていただいて、皆様方の御出席のほど、よろしくお願ひいたします。労働報酬部会がこの夏の間ございますが、部会長は部会が開かれてから決まるのでしたっけ。

○事務局 その部分の補足ですが、部会長はその部会で互選ということになってございます。なので、部会を8月に開かれたときに、部会でお決めいただくということになろうかと思っています。

また、別件でございますが、1点ございまして、開催したものの議事録等の取り扱いにつきましては、例年の取り扱い同様ということで、各委員に担当から送らせていただきまして内容を確認させていただいた以降、ホームページ等で公開していくこととなりますので、御承知おきをいただければと思っております。

また、次回開催まで期間もあいておりますので、先ほど会長からもいただきましたように、必要な資料等がありましたら、この回に限らず、後日でも結構でございますので、ぜひ御連絡をいただければと思っております。

以上、補足をさせていただきました。

○会長 それでは、本日の委員会は以上をもちまして閉会とさせていただきます。

皆様、どうもありがとうございました。

午前11時29分閉会