

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

付議の要旨

令和4年4月1日以後に締結する公契約について、下記のとおり適用する。

1 主旨

令和3年11月30日付で提出された「2022（令和4）年度労働報酬下限額に関する意見書」を踏まえ、世田谷区公契約条例に基づく公契約の労働報酬下限額を以下のとおりとする。

2 労働報酬下限額（時間額）

対象	現行	意見書	改定
(1) 予定価格 3千万円以上 の工事請負契 約	国土交通省定義の51職種技能 労働者のうち熟練労働者 公共工事設計労務単価の85% 見習い・手元等の未熟練労働者、 年金等受給による賃金調整労働 者 公共工事設計労務単価の軽作業 員比70% 上記に該当しない労働者 1,130円	、 : 現行と同じ : 1,170円	、 : 現行と同じ : 1,170円
(2) 予定価格 2千万円以上 の工事請負契 約以外の契約 (委託等)	1,130円	1,170円	1,170円

3 適用

令和4年4月1日以降に契約する案件から適用

4 今後のスケジュール（予定）

令和3年12月	企画総務常任委員会で報告
12月下旬	告示（今回の改定に基づく告示）
令和4年3月	告示（公共工事設計労務単価の変更に基づく告示）
4月	新労働報酬下限額適用開始

令和3年11月30日

世田谷区長

保坂 展人 様

世田谷区公契約適正化委員会

会長 中川 義英

令和4年度労働報酬下限額について、世田谷区公契約条例第7条による労働報酬専門部会で審議した部会の意見を別添「2022（令和4）年度労働報酬下限額に関する意見書」のとおり提出いたします。

2021年11月30日

世田谷区長
保坂 展人 様

世田谷区公契約適正化委員会
労働報酬専門部会
部会長 永山 利和

2022（令和4）年度労働報酬下限額に関する意見書

世田谷区公契約適正化委員会労働報酬専門部会はこれまでの審議によって到達した結果の上に、2022年度以降、特に新型コロナウイルス感染症により傷んだ経済社会の回復・再興及び経済社会が抱える課題解決に向けて、新たに歩む方向として、その枠組みおよび次年度以降の実施方針を提案する。

． 2022年度以降、世田谷区公契約における労働報酬改善への基本姿勢

1．労働報酬専門部会としての基本方針

2015年の世田谷区公契約条例施行後、公契約適正化委員会は、条例の基本方針に沿い、官製ワーキングプアを削減・解消し、事業者及び就業者が矜持をもって長期に職業生活を営む条件を確保し、経済・社会及び建設産業の担い手となり、事業者が適正利潤を確保できる経営環境の実現を目指してきた。その経緯は、2016年度から建設工事及び業務委託等における労働報酬下限額について、建設工事は東京都の公共工事設計労務単価の各職の85%、業務委託等は同一労働同一賃金原則を踏まえて特別区における一般事務職の高卒初任給年収(ただし一時金を除く)の時間賃金額に平準化する目標を設定し、この目標達成に努めてきた。

具体的作業は、国・都・特別区の給与勧告、東京都最低賃金の動向そして公契約条例を制定した他の区市の動向および年々の春闘等による賃金水準の推移、さらに区の財政事情や行政関連業務就業者の処遇に対する区民意向を勘案しながら、慎重に対応してきた。

2．労働報酬下限額設定に係る政府政策とその推移

建設工事関係では、国土交通省による「公共工事設計労務単価」が2013年度を転機に年率で3%程度のテンポで上昇してきた。新型コロナウイルス感染症の影響でその流れが一時は変わったが、この労務単価の政策的上昇の流れを、担い手確保、経営安定、事業の質的向上を求めて今後も一定期間持続すべきだと考える。

また、賃金政策において留意すべきことは、以下の点にある。多くの労働者、使用者、行政の努力にもかかわらず、先進諸国中において日本の実質賃金は低迷ないし低下している。これは経済活動全体及び勤労者生活の双方が国際的に見て立ち遅れていることを示す明瞭な証しとなっている。この動向が社会保障等にも影響し、生活水準維持に支障をきたす事態も広がっている。こうした経済社会の低迷を打破するため、政府も政策転換を図る意図を示している。たとえば経済財政の政府基本運営方針を示す『骨太の方針 2021』は、最賃制度の改善及び最賃水準の全国加重平均 1000 円の目標設定を示し、社会保障基盤の強化を図り、非正規雇用者などの雇用と処遇の条件改善で、貧困と格差の是正など、他の先進国並みの賃上げを図り、これらを基盤とする内需活性化を図る経済成長戦略への転換を提言している。政府や各政党にもこれらの方向に賛同する多くの見解が見られる。

これらはコロナ禍を機に経済政策転換の新たな動向を示している。

3．今後の労働報酬下限額の設定における労働報酬専門部会の基本姿勢

当部会も上記の状況を踏まえ、基本的に以下のような新たな目標と目標到達までの工程を提案する。最近、建設工事及び業務委託の入札等にはダンピング、過当競争につながる低入札の増加傾向が見られる。これらダンピングや過当競争の弊害を取り除き、事業経営の安定を基本とする入札制度改革を進め、並行して適正な労働報酬下限額及び一定の職種ないし業種に労働報酬下限額を設定することが必要だと考える。

特に競争秩序に明確な枠組みがない業務委託等に関しては、基幹業種ないし職種を設定し、ダンピング、過当競争を抑制する入札制度を公契約条例の原則に沿って具体化し、適切な担い手確保に適合する戦略的事業運営を睨み、労働報酬下限額を設定するように努める必要がある。

また、業務委託等における労働報酬下限額については 2020 年度に世田谷区が設定した下限額の中期的目標にほぼ到達した。コロナ禍により 2021 年度は前年水準に据置き、今日に至っているが、このまま定値することなく改善を講じるべきであると考えられる。

． 2022 年度以降に取り組むべき課題

1．工事請負契約に従事する者の労働報酬下限額について

2022 年度の労働報酬下限額は、従来通り東京都の「公共工事設計労務単価」における各職の 85%以上を維持することを基本にする。ただし、見習・手元等の未熟練労働者、年金等受給者による賃金調整労働者は、2022 年度東京都の「公共工事設計労務単価」における軽作業員の 70%以上とする。また、労働報酬下

限額だけでなく、働き方改革の方向に沿い、2022年度は条例実施から7年を経ることから、事業者、労働者等に条例趣旨を十分に知らせ、賃金所得減収のない労働時間短縮、そのための労働時間記録とこれに対応した適正な賃金支給、有給休暇の実施など、賃金額以外の労働諸条件に適正な勤務様式を実現できる事業運営環境の整備を求める。

また公契約条例の『手引き』により、事業者及び労働者ともに公契約条例に沿った労働環境の改善の道筋が示された条件下で、諸労働法規および社会保険諸制度を適正に運用した就労体制を早期に実現することを期すべきである。特に下請労働者の就労に係る適正な労働時間、賃金支払いの記録や情報確保が不十分である。就労条件の法的、社会的基本である就労時間数、休日取得等に関する記録や情報確保体制の確立とそれらによる適正な労働報酬の支払が求められる。

2. 工事請負契約以外の契約に従事する者の労働報酬下限額について

業務委託等に関しては、業務内容の的確な契約事項、発注者の予定価格算出標準の方法、受注者の積算内訳構成など、発注者・受注者の双方で価格設定様式に適切な標準ないし基準がない状態にある。契約価格を評価する基準さえ不十分なままの価格だけの入札、契約、執行には不透明さが見受けられる。労働報酬下限額設定を起点に何らかの説明可能な施策を採るべきである。

労働報酬下限額は区職員の高卒初任給を基礎とした時間単価としているが、この金額設定基準に、現在は下限額算定から外されている一時金のうち期末手当を2022年度から算入し、同一労働同一賃金を適用する高卒初任労働者の生活基準に接近させた基準額設定とすることが妥当だと考える。

この算入基準の改善に当たり、当面、期末手当算入後の金額(令和3年度特別区人事委員会勧告に基づく時間単価は1,360円)への到達には一定の期間を要するものと想定し、段階的に引上げていくことが妥当である。また、今年10月より地域別最賃制における東京都の目安額が28円上昇した状況を併せ考慮し、コロナ禍による経済の落ち込みが十分解消しない現状等にも配慮して、2022年度は労働報酬下限額を40円引上げ、時給1170円とすることが妥当だと考える。

3. 職種ないし業種ごとの労働報酬下限額の設定について

公契約適正化委員会、労働報酬専門部会の論議の経過から、職種別の労働報酬下限額の設定は、(イ)就労に必要な職業資格だけでは就労実態との間に作業構造のギャップがある、(ロ)就労実態が混合している職種をどこまで評価するか、就労現場の作業場で一律には設定し難い、(ハ)各種行政サービスにおいて担い手を確保し、かつ事業運営を質的に向上させる方途は賃金だけでは十分に果たせない面がある、(ニ)しかし、低価格入札、ダンピング受注による就業者への

しわ寄せを防止する歯止めが必要である、等から、いくつかの基幹的な職種、業種に対する下限額設定の検討が必要である。

当面、介護や保育の職の賃金引上げに係る政府の動きも注視しながら選択的に下限額設定を検討する必要がある。その際、資格取得を要する期間(短大、専門学校、4年制大学等の就学期間)を基にした賃金水準でよいのか等を検討し、適切な水準設定にすることが必要となる。検討にあたっては各職種ないし業種における業務内容、従事者の年齢等の属性、人材不足等の課題及びその要因などといった労働環境全体を分析し、労働報酬下限額の設定が、当該業務の抱える課題の解決、労働者の適正な労働環境の確保及び公共サービスの質の維持・向上に向けて、真に有効となるものを対象に議論を深めていく必要がある。