

令和4年12月14日  
財務部 経理課

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5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4年11月30日付で提出された「2023（令和5）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	①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%  ②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%  ③上記に該当しない労働者 →1,170円	①、②：現行と同じ ③：1,230円	①、②：現行と同じ ③：1,230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）	1,170円	1,230円	<u>1,230円</u>

3 適用

令和5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4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5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4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5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「2023（令和5）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。

2022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

## 2023（令和5）年度労働報酬下限額に関する意見書

2023年度の世田谷区公契約条例における労働報酬下限額の設定に際しては、昨年からの新規システムを新しい軌道とする。その上で2023年度に従来と異なる物価高騰による基礎的条件変化がある。これまでの経緯と諸条件の変化とを踏まえ、下記のように提案する。

### [報告の骨子]

1. 2023年度の建設工事における労働報酬下限額は、毎年設計労務単価が引き上げられてきていることを考慮し、現行と同じ下記を規準とする。

- ① 熟練技能労働者については東京都公共工事設計労務単価における各職の85%以上とする
- 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ついては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

上記を建設工事における労働報酬下限額とする。

2. 2023年度の業務委託における労働報酬下限額は、2022年度特別区人事委員会勧告に基づく行政職[Ⅰ]高卒初任給引上げおよび期末手当影響分を考慮して60円引上げて1230円とする。

## 2023年度世田谷区の公契約条例に係わる労働報酬下限額に関する報告書

はじめに

新型コロナウイルス感染症の継続、ロシアのウクライナ侵攻、エネルギー資源および食料需給構造の動揺、これらが複合して世界的物価上昇が続く。これに対応する日本の金融政策の転換の論議、不安定な政治情勢がある下、公契約実施に関連する諸関係にも費用の増嵩、適正な労

働力の確保と処遇の改善等の課題に向け、経済および経営環境に状況変化が進む。労働報酬下限額も、これら状況変化を考慮しなければならない。同時に、これらに対応した積極的な公契約施行における新たな改善が求められる。

#### 1. 労働報酬下限額設定の背景変化について

まず、労働報酬下限額設定を巡る背景について以下の点を考慮すべきである。

- ① 新型コロナウイルス感染症の流行がインフルエンザ感染症の同時拡大が危惧され、2023 年度にも新たな状況が推移すると予想される。
- ② 2020 年度以降における新型コロナウイルス感染症(およびインフルエンザ流行)への経済対策について、景気低迷、財政状況から 2020 年から 2022 年度までに行ってきた政策と同規模の対応策が実施されることは期待できない。関係事業者の経営は、事業支援融資の返済等の実施の影響を考慮すると、とくに小規模事業者の経営環境は、不安定性が持続し、一層の経営改善を要するであろう。
- ③ 2020 年度以来、労働者の雇用・就労の動揺、賃金所得の減少、物価上昇による実質所得の減少・生活水準引下げが進み、2023 年度における物価動向を考慮すると、生活改善が可能な賃金引上げ、生活改善要望が強まっている。
- ④ 新型コロナウイルス感染症に伴う流通機構の寸断・混乱が生じ、その修復にも遅延現象が残る。またウクライナ侵攻など世界規模で経済活動が動揺し、加えて歴史的金融緩和の影響を一気に収縮できず、近年見られない急速な物価上昇が続いている。不況下での物価上昇抑制に金融政策のみの対策では難しい状況がある。
- ⑤ 企業物価高騰と円安による輸入物価指数の上昇により、消費者物価の上昇は避けられない。
- ⑥ 経済情勢の不安定さにもかかわらず、国、地方自治体の税収は、消費増税や物価高騰の影響等の効果もあって、増収傾向にある。実質賃金減少と対照的に消費増税と物価高騰の効果により財政収入には効果的影響が投影されている。
- ⑦ 世界経済動向では、各国が経済政策の軸足を物価対策中心に移行する中、日本は例外的に金融緩和、ゼロ金利政策を“堅持”し、円安・物価上昇の継続が避けがたい。適切な賃金引上げが実現しなければ、内需縮小・成長鈍化、生産性向上の芽をつみ、国力低下の継続は避け難い。
- ⑧ 政府の経済政策を示す「骨太の方針」では持続的賃金引上げを志向し、賃上げで内需中心の成長策を取ろうと意図しているようだ。だが、企業経営では、大企業が内部留保を積上げ、投資抑制と賃上げ志向への転換は期待できない。適正な経済好循環への軌道修正の気配は弱い。
- ⑨ 変えるべき方向には目を瞑り、正常な経済成長への芽を生かす努力が不足すれば、中小事業者の経営の活性化に向けた経済環境が訪れがたいことは明らかである。

- ⑩ 世田谷区は、公契約条例による公契約市場の改善、中小企業振興政策の両輪を動かす経済振興策で、中小企業の経営改善を図るとともに、適正な賃金上昇、適切な労働時間こそ必要かつ成長にも有効であるといえる。
- ⑪ しかし一部自治体の公契約市場改善努力には限界がある。というより低労働条件、低品質事業運営に導く“底辺への競争”という構造は依然持続している。

## 2. 世田谷区の労働報酬下限額設定の条件について

世田谷区公契約条例における労働報酬下限額設定に関連した背景の大きな変動要因を踏まえて、労働報酬下限額設定に当たっては、2023年度以降も現行の中期目標に向けた段階的引上げという仕組みを維持することを基本とすべきである。ただ重要で、注目すべき変化を把握する必要がある。

業務委託における労働報酬下限額は、950円から出発し、2022年度には1170円となり、これまで220円引上げられてきた。特に2022年度の引上げには注目する必要がある。それは労働報酬下限額の中期目標金額を設定し、これにむけた段階的改善方策に舵を切ったことである。経済環境に大きな不安定性、強い不透明さが強まる中、業務委託の労働報酬下限額改善に向け、中期目標を設け、一定の展望を持って改善を進め、またある程度の修正可能性を備えた下限額設定を積上げるシステムが生れた。

このシステムは公契約市場全体が、地域経済の発展、経営の効率化、就業者の就労条件改善に公の支援策を明示し、かつ改善に当たっては公・民対話を可能にする仕組みを設置できた。この点で、世田谷区の公契約制度は画期的システムを築いたといえる。

他方、地方自治法改正の国会審議いかんによるが、会計年度任用職員の処遇に関し、一般職員と同様、期末手当に加えて勤勉手当を支給する可能性がある。勤勉手当が支給加算されるとすれば、激変緩和を考慮し、段階的実施の考慮も必要である。ただ、現在、まだ不透明なので、付言するにとどめる。

これら状況変化を踏まえて、労働報酬下限額設定に関する基礎的要因を整理しておこう。

- ① 2022年10月11日、特別区人事委員会勧告にて行政職給料表(一)の初任給料月額についてⅠ類(大卒)4500円、Ⅲ類(高卒)5000円引上げが示された。また特別給については、期末手当は据え置かれたが、勤勉手当は0.1月増額とされた。
- ② 最低賃金制の目安賃金が31円引き上げられた。
- ③ 消費者物価上昇率の見通しは、先行していた企業物価上昇に、円安持続での輸入物価上昇が重なり、来年度は消費者物価上昇加速が予想される。
- ④ これらの物価上昇は、消費税制を通じて税収を増やすが、消費者の所得上昇が小さければ、実質賃金下落が継続・拡大し、内需縮小に加え、政府債務の実質目減りで、公的負債の実質減にも連なる。それは日本経済の自立成長力を削ぐ代償になる。

2022 年から設定されている中期目標は、会計年度任用職員の報酬への下限額の平準化を目指している。だがその引上げ金額の構成に上記の②、③等の与件変化を織り込んでいるわけでも排除しているわけでもない。かつてない消費者物価上昇率が見込まれるが、それを先行して、織り込む方式には一定の、さらなる配慮を要する。

すなわち、特別区の公務員賃金決定における現行システムは、特別区人事委員会の勧告制度である。同制度は、民間企業の賃金動向を反映し、消費者物価上昇率を織り込む賃金設定に当たっては、物価上昇“後追い”型をとっているのもあって、この方式を賃金水準の決定方式としている。その方式の適否は論議の余地があるかもしれない。中期目標で、各年度の改善に当たって、これら変動に関係する諸要素を構成項目にどう反映するかを考慮しなかった経緯もある。今後の公務員賃金制度との構造的関係性を持たせるかどうか、その際の関係性をどのように整理するか、その論議は必要である。

ただし、労働報酬下限額は、賃金労働者層の中でも、低位の賃金階層に属する労働者賃金の改善策という役割を担う。そうである以上、最低賃金の引上げ、物価上昇等を速やかに反映することは望ましいといえる。それが公契約条例制定の趣旨に添うと思われる。

なお、建設工事における下限額は、設計労務単価が昨年が続いて 3%程度の上昇と見込まれる。この既定条件の運用継続が妥当である。なお、建設工事現場における適正な賃金、労働条件の透明化、実態把握は依然改善努力を要する課題である。

### 3. 2023 年度の世田谷区労働報酬下限額

世田谷区公契約条例における労働報酬下限額について、上記の 1.および 2. とともに、事業者負担の程度、区民の納得、これらを考慮する必要がある。とはいえ、政府の経済政策、日本経済の成長要因は主として内需拡大しか残っていない。“賃上げによる成長”路線を選択する税制改正、投資促進を図る具体的な賃上げ、投資促進が求められる。

以上を考慮し、2023 年度の労働報酬下限額を以下のように提案する。

#### (1) 建設工事における労働報酬下限額について

- ① 熟練技能労働者については東京都公共工事設計労務単価における各職の 85%以上とする。
- ② 見習い・手元等の未熟練労働者及び年金等受給による賃金調整労働者については東京都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。

#### (2) 業務委託における労働報酬下限額について

- ① 金額の設定にあたっては処遇改善の観点及び現下の物価上昇を勘案する。
- ② 処遇改善については 2022 年度からの中期目標方式を継続することで反映する。
- ③ 物価上昇については最低賃金と同様に物価、生計費及びその他経済情勢等を踏まえ

た上で示されている特別区人事委員会勧告を算定基礎とすることで反映する。

- ④ 2022 年度特別区人事委員会勧告を受けて、高卒初任給月額の上上げに基づく月給分 40 円及び期末手当への影響額分 1 円を上上げ、併せて期末手当相当額における処遇改善分として 19 円を上上げる。
- ⑤ 以上から、2023 年度の労働報酬下限額は合計 60 円の上上げとする。

以 上