

令和3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3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3年10月26日（火）午後3時10分～午後5時

4. 開催場所 三茶しゃれなあどホール集会室（スワン・ビーナス）

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、竹内委員、長谷川委員、三浦委員

・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4年度の労働報酬下限額について

2. 工事以外の公契約における職種別の労働報酬下限額について

3. その他

○ 閉会

令和3年10月26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3時20分開会

○部会長 ただいまから第2回目の労働報酬専門部会を開催したいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

本日は令和4年度の労働報酬下限額についての御審議を中心にいただきたいと思うんですけれども、そのほかに先ほど適正化委員会でも議論になりました今後の工事以外についての職種別の労働報酬下限額問題について、その方向性について御審議をいただくという2つの大きなテーマを持っています。

そこでまず、開催早々でございますけれども、事務局から今日の資料の確認をまずお願いできますでしょうか。よろしく願いいたします。

(事務局 配布資料の確認)

○部会長 今日の後の下限額の来年度の設定に関わりますので、私の報告の前に今日お示しいただきました資料を簡単に御説明いただけますでしょうか。よろしく願いいたします。

○事務局 それでは、事務局より、まず資料2及び3について御説明をさせていただきます。

資料2を御覧ください。こちらは「区の常勤職員の初任給における時間単価の試算(令和3年度)」となっています。こちらは先日、副部長より作成の御指示をいただきまして作成した資料になります。区の常勤職員の初任給を時間換算した資料については前回の部会でもお示ししておりますが、前回のものに一時金の支給額を加えた場合の時間単価を記載してございます。具体的には表の一番上のほうを御覧ください。太枠で囲っているところ、こちらの職務名のところに一般事務(高卒程度)とありますが、こちらの給料月額から算出した単価がその右の枠、Aと書いてありますが、こちらは今年度の委託等における労働報酬下限額と同額の1130円となっています。その右が一時金として期末手当、勤勉手当を含めた場合の単価B、こちらは1550円ということでAとの間差は420円。続いて一番右側、こちらが会計年度任用職員と同様に一時金のうち期末手当のみを含めた場合の単価、こちらはCとしておりますけれども、こちらは1360円となりまして、Aとの間差は230円となっています。

なお、算出に当たりまして今年度の特別区人事委員会勧告が出ておりますので、これに基づきまして月例給は据え置き、一時金については0.15月分の引下げということで算定しております。

また、この一時金についてなんですけれども、期末手当、勤勉手当と申しておりますけれども、こちらの性格について、簡単ではございますが、表の下に記載してございます。そちらを御覧ください。

まず、期末手当については、年末等に生計費がかさむことへの対応として支給している生活給的な性格があるものになっています。次の勤勉手当について

は、勤務成績に応じた能率給としての性格がございます。

続きまして、同様の資料の裏面を御覧いただければと思います。こちらが一般事務（高卒程度）の初任給相当額を算定基礎とした場合の下限額の年度ごとの引上げイメージということで試算になっております。こちらは今申し上げた一般事務（高卒程度）をモデルにしまして、期末手当、勤勉手当の両方を含めた時間単価を下限額の中期的な目標水準とする場合または期末手当のみを含めた時間単価を同様に目標水準とする場合の2パターンについて、1と2に分けて作っています。こちらは、それぞれ目標水準到達までの年数別に引上げ額を試算した数値が入っております。

加えて、このページ下部のほうに参考として、世田谷区における委託等契約の労働報酬下限額改定の経緯ということで、平成28年度以降、改定の部分について引上げ額等を記載してございます。

なお、こちらの資料2の説明は以上ですが、各職種の給料表から事務局で試算した値が掲載してございますので、取扱注意とさせていただきますので存じております。

続いて資料3を御覧ください。こちらは東京都の最低賃金の経過になってございます。こちらでも前回の部会にてお示ししておりますけれども、前回のものには今年の最低賃金の改定額が記載してございませんでしたので、改めて28円の引上げということで1041円の記載をしたものがこちらになっております。

なお、先ほど申し上げました給与勧告については資料確認の際にも申し上げましたけれども、本日配付しております参考資料1から3がそれぞれ国、東京都、特別区の勧告の概要となっておりますので、御参考にしていただければと思います。

長くなりましたが、資料の説明は以上になります。

○部会長 どうもありがとうございました。以上の資料に関しまして、何か御質問はございますでしょうか。

今回、〇〇先生からの前回の依頼も含めまして、事務局に様々なケース上の資料作成をしていただきまして、どうもありがとうございます。これらに基づきまして、先ほど来の議論の継続でございますけれども、ひとまず来年度の下限額の設定につきまして、このほかに御意見をいただいております〇〇委員からの御提案も、この会議の前にいただいておりますので、そうした状況をにらみながら、今回、私の私案を今日これから御提案申し上げまして、それに基づきまして来年度の労働報酬下限額についての御審議と、できれば本日その取りまとめをしたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

なお、途中でいろいろ資料等の御質問がありますれば、どうぞ進行に関わら

ず疑問点を出していただきたいと思います。

それでは、資料1に基づきまして、2022年度の世田谷区契約適正化委員会労働報酬部会の報告書（案）を御提案申し上げます。

本部会は、これまで様々な形で審議をして、2019年度に一定の目標でありました行政職〔I〕の高卒初任給の年収を時間換算いたしました水準にほぼ到達したということをごさいましたけれども、御承知のとおり、コロナの感染拡大の影響もございまして、昨年度はそのまま労働報酬下限額を据え置いたという事情がございます。

そこで、次年度は、こうしたコロナ感染症の影響ないしはそれ以前から始まっていた不況などの影響を乗り越えて、新たな段階に向けての発展の方向をにらみながら、御提案を作成したという筋書きになっております。

まず、基本といたしまして再確認になりますけれども、まず条例の基本方針に沿いまして、官製ワーキングプアの削減、あるいは事業者の経営の安定的な発展、それらをにらみながら、2016年度以降、労働報酬下限額についての提案を続けてまいりました。そして、基本的には2016年以来でありますけれども、建設工事額につきましては、東京都の職種別設計労務単価の85%、ただし、未熟練者あるいは高齢年金受給者等につきましては、これには該当しませんけれども、ひとまず基本は職種別の設計労務単価の85%、それから業務委託に関しましては、先ほども申しましたように、行政職〔I〕高卒者の初任給を基礎にして、その年収を労働時間で割り込んで時間単価を計算するところに、平準化していくということをこの部会の開催以来、一定の中期目標の基に論議をして、一定の水準に到達したということです。

その過程で基本的・具体的作業としましては、高卒初任給に関わりますので、その基本となります人事院勧告、あるいは東京都の最低賃金額、そして公契約条例を制定している他の区市などを参考にしながら、世間全体の春闘相場などを踏まえて、一定の金額を区の財政事情との調整を図りながら、区民の理解を得られる水準というものを提起してまいりました。その結果が先ほど資料の説明にありましたように、950円に始まりまして、この間、1130円というところまで3回にわたる改定をしてまいりました。この間、約6年を経過しているわけですが、そういう作業を進めてきたという経過がございます。

今後につきましてはでありますけれども、今後を考えていく場合に、ひとまず建設工事に関しましては、平成13年度以降、これまでの積算の参考資料とされていた設計労務単価が現場の賃金の改善の色彩を含む政策的な内容に組み替えられてきたという経過もありまして、ほぼ年間3%ぐらいの上昇を続けてまいりましたけれども、コロナの影響もございまして、一時この流れが止まっているように見えますけれども、しかし、まだ中期、長期的に労働条件の改善の

一環として、賃金の引上げというものを継続するということが政府等の方針においても確認されているところです。

とりわけ都市におきましては、コロナの影響も大きかっただけに、これに回復、あるいは上昇を続けるような必要があることから、コロナの影響をそのままとどめておくということは避けるべきだろうと考えております。

2 ページ目になりますけれども、今後の下限額設定における基本的考え方としまして、以下のようなことを考えております。

1 つは、これは世田谷区ということではございませんけれども、日本経済が長期的な賃金の低迷を継続してきた結果、日本は賃金の上昇が先進国の中でも極めて低いという問題が出てまいりまして、ここにある種の転換を図らなければならぬという認識が広がってきていると思います。それが日本経済の立ち後れを象徴しているだけではなくて、この修正が必要だという認識に変わってきているところが今日の特徴かと思えます。

それは、ひいては賃金のこうした低迷状態が社会保障等々の日本全体の生活に与える影響も、マイナスの色彩が強まっているということから、その改善が求められています。そうした社会経済の低迷打破ということが政府等も含めたコンセンサスになりつつあるということで、『骨太の方針2021』におきましても、具体的な金額として最低賃金制度における最低水準賃金額を、1000円を超えることを目標にすべきだというような文言が書き込まれる段階に至っております。

現在930円ですので、まだ数%の引上げを要するという段階でありますけれども、目標としましては、より高い水準を目指すという底上げ論が大きく広がっていると考えています。そのことによって社会保障基盤を強化したり、あるいは正規、非正規労働者の間にある様々な条件格差を修正し、また併せて貧困と格差の是正を図るということで、追い越されてきた先進国への追跡に入るという方向が出てきていると考えます。

これらの動向をコロナのダメージを回復することと併せまして、基本的にその到達目標をどのように設定するかということが中期的にも大きな問題となってきました。先ほど来、適正化委員会での議論にもございましたように、建設工事及び業務委託にかなりダンピング、あるいは過当競争の状況がありますので、これらを適正に是正して市場の正常な秩序に戻していくということを通して、経営の安全を図っていくという方向にもにらみを利かせて、適正な労働報酬下限額を設定するというような作業が次年度への課題かなと思えます。そこには、当然次年度が当面する課題設定でありますけれども、ある程度中期的・長期的な展望を含めた方向性等を併せて設定していくことがこれまでの計画に照らしても重要であろうと思えます。

そこでまず、建設工事につきましてであります。これまでどおり東京都の職種別設計労務単価の85%を維持するということを基本にいたしますけれども、賃金の金額のみならず、働き方改革等の流れも含めて、条例実施から7年を経たということの実績を踏まえて、労働時間の短縮、あるいは休日の獲得というものが、所得の減収を伴わないような形で実施するというような形の賃金及び働き方の在り方を適正な様式に改善していくということが課題だろうと思いますので、単に金額だけを追えばいいということ以上の対応が求められるということだと思えます。

そのために様々な努力を、入札あるいは施工段階での事業者と発注者の共同作業によって改善を図るために、新しく次年度から手引を用意したり、そうした改善の方向性が総合的に進められようとしているということに、これからの改善の在り方というものの新段階と考えて、下請労働者に対する就労や賃金の支払いを、情報の確保も含めて的確な改善を図れるようにしていく必要があるだろうと思えます。

また、3ページになりますが、業務委託につきましても、業務内容の的確な構成を把握して、いわゆる建設で言うところの予定価格の算出などにつきまして標準的な方法などを考えながら、ダンピングの防止、あるいはその発見というものをしやすくしていく形で是正する。それらを発注者、受注者双方の価格設定が適切な共通項に基づいて行われる状態に持っていくということが肝要かと思っているところです。これらが不十分なまま価格だけの競争をしていますと、やはりダンピングや過当競争を抑えるということが難しくなると考えております。

これらのことから、業務委託に関します金額設定でありますけれども、今後の中期的な展望としましては、資料2の裏側にございます一般事務職の初任給相当額を算定基礎とした場合の労働報酬下限額の年次ごとのイメージということで、これは大変詳しく試算していただいているものでございましてけれども、一番上は先ほど説明がございましたように、期末手当と勤勉手当双方を含めた水準をそれぞれ基本とした場合に、5年間、6年間、7年間、8年間とその4つのケースで、それぞれ1年目にどのくらい、2年目にどのくらいということで、最終目標への到達年次を時間別に縦に割った資料になっています。

それから、2は一時金のみを含めて勤勉手当を除いた金額、すなわちほぼこれは会計年度任用職員の基準にそろえていくという方向を示すものでありますけれども、この金額にした場合、すなわち勤勉手当を外したものを目標値とした場合に、それぞれ5年、6年、7年、8年と、この4つの時間軸でどのように進めていくかというおおよその目安を時間軸で割って示したもので、それぞれ時間が長くなれば、1年目、2年目等々への各年での金額が縮小していくとい

う形になります。

これまで950円から1130円まで180円ほどの上昇を成し遂げてきたわけであり、すけれども、ほぼこのような年度を、期間を想定しながら、どのように考えたらいいかということでもありますけれども、先ほど申し上げましたように、これまでの動きだけでは日本の先ほど申しました先進国の中での地位や全体に最低賃金額を引上げ、あるいは賃金を引き上げて内需を中心とした成長への転換を図るといような風を考えて、それらを踏まえて、どの時点で到達するかということを考える必要があるということで、この資料の今見ていただいたもので言えば、2の期末手当のみを踏まえたものを中期目標としてまず設定したらどうかと。

その上で、どのように中期目標に到達するかということになりますと、実は〇〇委員からの提案で、この表にはないんですけれども、10年という提案がございました。10年ということになりますと、これまでの過去の推移よりもっと時間を要することになりますので、私としましては、もう少しこれを縮めていく必要があるのではないかということで、この表にありますのは、10年を外してしまったのは、これはわざわざ外したわけではないので、それは御了承いただきたいんですけれども。

そこで、ある程度この新しい段階への、これは〇〇先生からのかねてからの御意見でもありました新しいステージに入っているんだということを明確に打ち出す必要もあるだろうということで、この2の一時金のみを換算する到達目標をひとまず5年と置いてみたということになりますと、この表の2の引上げ額というところを見ていただきますと、ひとまず、これはあくまでも仮の数字なんですけれども、1年目、2年目40円、以後50円ずつということで、上げ潮に乗せるような格好になるんですが、この先のことはまだ何とも分かりませんが、やはり新しいスタートとして言えば、当面、5年目標というのを置いて景気の変動、将来起こるかもしれない物価の上昇等による悪影響などもございますので、これらを乗り切るためには、内需拡大の路線というものを堅持する必要があるということです。

しかも、そのベース、スタートラインに本年の最低賃金審議会の全国目安賃金が28円上昇したということを受けまして、20円というのはやはり超えるべきではないかということをお考えまして、5年到達目標のこの40円をターゲットとしてはどうかということで、私としましては、2020年度は40円を引き上げて、労働報酬下限額を1130円から1170円へアップするということが40円アップの提案をしているわけですが、そして、今後どうするかについては、様々な経済事情や財政事情等もございしますので、ひとまずスタートラインとして40円を提案するということになっております。

それから、職種別の賃金につきましては、その下限額の設定をどうするかというのは、その範囲だけではなくて、設定する職場や職種の条件というものをできるだけにらみながら、その改善等を併せた形の改善策と下限額設定というものを職種別にしていくということが重要だろうということで、当面、幾つかの大枠の分野、学校給食、産業廃棄物運送、清掃、学童、それから介護、保育士等々の比較的大型の雇用者を抱えているところの職種を定めて、そこに下限額の設定を図るという段取りを進めていったらどうだろうか。

今日いただいた資料の中にもございますように、高卒程度、4大卒業者、短大卒業者、3年大学卒業者、それぞれの賃金表がここにもございますように、それらもにらみながら、これは職種ではなくて学歴別と担当する職種との関係などを踏まえた金額設定に進んだらどうかということを考えているわけですが、これまでの議論のとおり、業態と職種との組合せがどうしても難しいところがございますので、この辺が戦略的に有効なものを選んで設定していきたいということで、具体的な金額や職種の設定は今回はしておりませんが、今後の論点整理だけをして報告に代えさせていただくという形を取っています。

ということで、以上、私の提案は当面、来年度の労働報酬下限額の業務委託についてだけ言えば、40円の引上げというのが提案の骨組みであります。以上の案に沿いまして、あと御意見等をいただいて、できれば今日、御審議をして報告できるような状態にさせていただくというのが私の希望であります。

以上であります。これにつきまして、まず御質問、御意見をいただきたいと思っておりますので、どちらからでもどうぞ。では、〇〇さん、提案もございますので。

○委員 〇〇先生の後でやりづらいんですけども、資料の説明をさせていただきます。

最後に配られた1枚でございます。労働報酬専門部会への意見書ということで、業務委託の下限額について、ここに書いてあるのは1150円とすることを求めますということで、今後の業務委託の下限額に関する考え方を意見するということで、ここに書いてあるとおり、四角の中です。高卒で14万7100円ということで、令和2年度ということ。初任給に地域手当を加算しますと17万6520円となります。年間の労働時間、日数と所定と1867.75時間ですから1867時間としましょうということで、前回の労働報酬、資料3-2の時間単価より算出しましたということです。2か月の一時金を目標としましょうということと、ここにも令和2年度における賞与は2.25か月分でしたということで、この17万6520円を14か月と時間で割りますと、1323円という金額が出ますよということで、要するに、1323円に10年かけていきたいと思います。

そのほかに、下の米印のところにも、最低賃金の上昇率と近隣の自治体の報酬額の動向と人事院勧告などの内容を考慮して、そういうものも気にしながらやっていけばいいのかなといった意見書でございます。

2つ目が職種別の労働報酬下限額の設定についてということで、前回の資料にいっぱい職種別、区から提出していただいた資料4の14から19の間にあったんですが、人材不足にありながら人員確保を必要として、区民の安全にも直結するような2つの基幹業種について職種別労働報酬下限額、職種別下限額を設定し、適正な賃金水準・体系を維持・確保することを求めますと。

次の裏のページへ行っていただきますと、非常に人材不足というのが2つあって、廃棄物の運送請負契約と学校給食の調理業務請負の契約ということで、ここも常勤と非常勤というのがありますが、今、人材不足というのがすごく目立っていて、こういうのも解消していかなきゃいけないのかなというのがあります。まずは、このようなところから、もし最低の下限額が設定できれば、人材不足も解消につながり、区民に対してもいいサービスが、子どもの健康とか、そういうものにも関わりますので、そういったものにできるんじゃないかなということで2つ挙げさせていただきました。

私からは以上でございます。

○部会長 ありがとうございます。それでは、○○先生。

○副部会長 最初に、今日、資料2を作ってくださいまして大変ありがとうございました。

今日の午前中に私案を作りましたので、私の私案は○○さんの案と部会長案の中間を行っていますので、少し意見書の補足をしながら、私の案を出したいと思います。

今日頂いた国の人勧の資料の2枚目のトップのところに、参考資料1、非常勤職員のところで、国の非常勤職員にも一時金、勤勉手当を出すことで是正していくというのが出ていて、国のほうもやっと一時金とか何かを入れるようになったし、自治体については世田谷区は会計年度任用職員の段階で既に入れているということで、今、私たちのこの部会が非常勤職員の一時金を加算していくことについては、むしろ追い風であると考えていただければいいと思います。

問題は、どこを目標に行くのかということで、民間の方は2か月というふうに○○さんは遠慮がちに言ったんですが、私はちゃんとシステムでやったほうがいいのではないかとということで、参考資料2の計算をお願いしました。それでここに2つ実は目標が成り立ち得るんですね。Aが今の段階です。我々はこれからBとCが考えられる。Bは正職員で、期末手当と勤勉手当の両方が出る。これが1550円時給換算。Cが、会計年度任用職員と同じように、

一時金のうちの期末手当のみを単価にする。

この2つのどちらを目標にすべきかと考えた場合に、私が結論として出したのは〇〇先生と同じCなんです。なぜCを出すかというのは、今ちょっと理由を言いますと、1つは、正職員の方々の1550円というのは結構な額なんですよ。決して高いというわけではないんですよ。高卒初任給ですからね。ただ、世間的に言うと、1550円という時給は今すぐに言うと意外と誤解を受ける。もちろん、労働組合の方々が1500円というカードを持ってあちこちでスタンディングしていますけれども、そういう意味では少し高いかなと。

前に丸子警報器という長野県の正規と非正規の裁判があって、あのときは同じ仕事をしているんだから80%是正しなさいという判例なんですね。この1550円と1360円を比べると87%なんです。だから、判例に照らしても差が大きすぎるということはない、これが1つ目です。

それから、世間で言っている1500円と比べるとほぼ90%なので、世田谷区が1360円にするところについて、少し低過ぎるという意見に対しては、そうでもないですよというふうに言える。そういう意味では、この1360円はいい数字で、しかも差額が230円と隣の420円と比べると手が届きそうな数字なんですね。もちろん、ほかの自治体や民間の比率も、先ほど〇〇先生が書いていただいたように無視できないわけですし、世田谷だけが突出していくというのは非常にまずい。幾らいい制度であっても、23区のほかの区からいろいろ言われても困るということを考えていくと、1360円ぐらいを目指して、要するに、最終目標はシステマ的には同一労働同一賃金の1550円ですけれども、当面の目標としては1360円にするという〇〇案に私はここは一致しているんですね。別に打合せしたわけじゃないんですけども、一致しているんです。

そういう意味では、とりあえず1360円をできれば意見書の中に明記していただいて、そこを目指していくということで、この1番目については異論がないんですが、問題はめくって2枚目なんです。裏のほう、ここから先がもう一つの考え方で、1360円から1130円、230円の差額を何年ぐらいでやるのかというあたりが若干先生と私の意見が違って、〇〇さんは10年ということで、私は8年説というのがここにあって、ちょうどこの数字なんです。ここに8年、裏の2、1は最終目標、2が当面の目標、2の8年のところを見ていただくと、ほぼ1年に30円ということは2年で60円、これは財政的に言うとそんなに今までやってきたことと、その下に70円、50円、60円とあるわけですがけれども、それとほぼ同じ、2年で60円ということは、多分財政的に大きな困難を抱えなくても、できる数字なのではないかなと。いわゆる従来の延長線と同じ結論になっている。

それから、1年ごとの賃上げ率で言うと、30円というのは2.5%ぐらいです

ね。ほぼ2.5%、平均10年間でね。これも世間のいわゆる春闘の賃上げで言えば、そう大きな問題でもないとすれば、1年に30円ずつ8年ぐらいで230円上げるということはあまり問題ないのではないかなど。逆に、〇〇意見の5年ではすばらしい目標なんだけれども、1回つまずいちゃうと翌年100円上げなくてはいけない年があったりしてということになると、2年分だと100円になっちゃうので、5年ではなかなかつらいかなということなので、私は5年はちょっと難しいのではないかな。もし1年つまずいちゃうと、なかなかできなくなるということなので、当面できそうなところでどうだろうか。

ただ、これは最賃が今までどおり毎年30円近く上がっていくと、5年で150円上がるんですよ。そうすると、私たちの意見は何か見劣りしちゃうんですよ。そういう意味では、8年先を目指していくんだけれども、5年ぐらいたったらそこで1回見直しをする。先生との妥協案なんだけれども、これは書かなくていいんですよ。5年ぐらいたったらそこで、順調にいったらいいし、いってなかったらもうちょっとアップするとかいうことであって、必ず同じペースでいかななくてはいけないということではなくて、1360円の会計年度任用職員、その人たちももっと金額が上がっているかもしれないので、それを目指しながら、5年ぐらいたったら見直しをするということにさせていただいて、毎年30円ずつやっていく。

では、今年どうするのかという意見については、私は初め1150円にしていたんですけども、考えてみたら去年上げなかったの、2年分で20円、20円上げたとして、今年1170円という結論については私も一致している。

ただ、理由の説明がちょっと違うということで、私の修正案はたった一つです。5年を8年にしてくださいと。そういう意味で言うと、私が言っているように、無理しないでやっていける数字じゃないかなと私は思っていて、これを作っていただいて、今日、こういうふうに図々しく言えるようになってよかったと思います。

もう一つ、〇〇委員のペーパーの2枚目です。これも最後の3行です。アンケートから出て、これは人材不足だということと、やっぱりそれはそうだとということになるとすれば、〇〇先生がおっしゃるように、いずれ、今年できなくても来年以降はさっきの6項目ぐらい必要だけれども、とりあえず今年もしできるなら、これを今年の答申の具体的な人材不足を理由とするということを書かれたらどうかなど。

ただ、資料4を見ると、あるいは資料2のほかの職種と比べると、よく私も分からないんだけど、廃棄物運送請負だから、これは車を運転する中型免許だとすると、2300円出さないと来ないのではないかなど思っているの、これは2300円ないし2350円にするのかなど。それから、給食調理のほうは、

資料4に最低が1304円と書いてあるので、この辺は例えば1350円とか、少し上げたぐらいにして、それを下限額にするというぐらいのことでいいのかどうか、それはまさに、むしろ現場の区の方が知っているのかもしれないです。

私どもはちょっと分からないので、そういうものがもし可能ならば、今年はこの2つだけを先行して入れられるなら入れたいなど。駄目なら一般論としてやっていきますけれどもということ、後の2つ目のほうは私もあまりあれですが、最初のほうは、先ほど書いていただいているように、我が部会の基本姿勢は今後も変わらないし、賃上げが必要だと。それから、国や地方自治体の非常勤職員が一時金も加算していくということですので、この委員会でも一時金を加算するのは時代の流れに応じていると。かといって1550円は高過ぎるから、1360円ぐらいにしてください。

ただし、5年はちょっときついのではないですかと。ここだけはちょっと意見が違いますけれども、今年が2年分で1170円。ほぼ一致しているんですけども、5年と8年だけは違っているので、これも含めてどこを目標にして何年にするかという意見をぜひいただいて、お願いしたいと思います。ありがとうございました。ちょっと長くなり、くどくて済みません。

○部会長 どうもありがとうございました。どうぞ自由な御意見をお願いいたします。

実は私が40円説を出した一つの理由は、昨年、ひとまず据え置かれたということと、それから今年の全国が目安最賃の金額が28円上がった。それが東京都も28円そのまま入れていますので、少なくとも28円は超えなければならぬのではないのか。そうすると、30円ではなくて、昨年の据え置きと含めて40円かなということ、これは5年でやるというところから来ている面もあるんです。

もう一つは、今後、意外に経済成長率ではあまり反映していませんけれども、企業の収益だとか税収なんかから見ていると、来年度は少し改善の方向も見えていますので、一つ来年はある種のチャンスで、その後どういうふうになるかがちょっと不透明ですけれども、そういうことでひとまず40円というのを置いてみたということ、30円を置いてしまうと、今度は次の飛躍の力が弱まった場合はそのままずるずると10年になっちゃうかなというおそれもあるんで、そこのところはちょっと見通しに関わるところもあるんですけども、ひとまず過去はこうだったということ、これを起点に28円を超えて40円ということになっているということです。

どうぞいろいろ考え方はあると思いますけれども、いかがでしょうか。御指名はなんですけれども、〇〇委員さん、これはどうでしょうかね。業務委託に関わるところが大きいので、感想、御意見をいただければありがたいです。

○委員 今、副部長さんの話を聞きまして、ああ、すごいなと思って、なかなかいい案だなと思いました。現実的にやはり労働賃金は、現場サイドでは人材不足ということでなかなか人が集まらない。そこで、皆さん苦勞しているのは、やはりある程度の賃金を上げていかないと来ないという考え方。あと、募集をするということで、やはりそういった負担がすごくあるんで、賃金を絞って、とにかく募集をかけるというのは難しいという状況はありますね。

ですから、企業としても、先ほどの入札もそうなんですけれども、民間企業との契約に当たっては、そこら辺の労働賃金に関しては確保できるという契約はさせていただいておりますけれども、入札制度は、そこら辺はある程度確保するということが難しいという状況はありますね。ですから、実際に落札したときの人員配置というのは、やはり皆さん苦勞しておりまして、ある程度の人数を制限、工夫してやるか、もしくは自らの正社員のいろんな業務担当の中からあてがっているという話はよく聞いております。それだけで、先ほどの最低賃金が確保できるような入札が行われるというのが大事なかなと思っております。

○部長 ほかにもどうぞ、いかがでしょうか。

○委員 委託に関して計画性を持って引き上げていくということは大賛成なので進めていただきたいと思います。

あわせて、建設業の下限額につきましては、私の意見書も部長の報告書と同じように、設計労務単価85%据え置きということで、設計労務単価自体が毎年引き上げられているということもあります。一方で賃金を上げていくだけではなくて、働く環境を改善していくということが建設業に求められておりました。やっぱり働き方改革に他産業のようについていけない部分もあるかと思えます。まず、そこを改善していくということが必要なんですが、今その企業努力だけで現場を改善できるかということ、そういう状況になっていないと感じております。

公共、民間を問わず、工期であったり発注の時期というものが受注者側が自分たちだけで管理できる状況にないので、そこは企業努力もあり、働く人の努力もあり、一方で発注者の段階で工期の設定、あと発注時期平準化、こういうものを同時進行していくことで初めて働き方改革ができるのかなと。これをやらないと、建設業自体がもう高齢化がどんどん進んで、今、技術者もどんどん減っていく。若い人は全然入ってこない。そうすると、今後、学校改築だけではなくて、インフラ整備とか災害復旧というものに従事する人間がいなくなってしまうので、そこは公契約条例のそもそもの趣旨でもありますので、ぜひそこを含んだ上で今後の労働報酬下限額しかり、公契約条例の運用に生かしていただければと思います。以上です。

○部会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

この作業をしていて改めて感じていますのは、建設のほうですと担い手確保という言葉をしているんですけども、担い手というのは、そのときそのときの必要な労働者を確保できるという意味の担い手ではなくて、もう少し中長期に、その職業なり業種で、ある程度専門的な技量を身につけながら、長期に働ける人々をどう確保するか。長期の就労を考えないと、担い手ということにはならないんじゃないかという気がしているのです。

ですから、かつて建設業が急成長した時代に、どっと他産業から人が入ってくる。あの意味の担い手とはちょっと異なった取組をする必要があって、それが賃金プラス先ほど〇〇さんがおっしゃったように、その他の労働条件、休日とか、あるいは今回の建設業協会の意見の中にもございましたような休日とかワークライフバランスというものも取り入れた形の改善が働き方改革の中心課題なので、そことの一体的な改善で担い手の確保ということの枠組みができるのではないかと。そこが政策の根幹に座っていると考えると、その中に賃金の位置づけを適正にしていくというようなものではないのかなという気がいたしまして、労働報酬下限額を決めればいいんですけども、やはりその周辺を固めていくということも絶えず議論していく必要があると思っている次第です。

どうでしょうか、ほかに。〇〇さん、よろしくお願ひします。

○委員 今いろいろ伺ってまして、大変ありがたい議論をしていただいているということではあるんですけども、例えば建設業、私どものような会社は、管理者が主におりまして、あとは下請さんとか、協力業者に職人さんたちがいる。そういう中で、先ほどの下限額とか、給与というようなところに、日本が本当にそんなに世界で駄目なのか、このあたりは国を挙げていろんな情報を精査していただいて、この国に合う形で賃金を上げていただきたいというのが、特に最低賃金については、やはりある程度キープをしていただきたいですし、例えば弊社のような会社で、一般のそういう管理をする人間に対して退職金も払うんですね。そうすると、それをずっと割ってくると、最低賃金にはどう影響をするのか。

逆に言うと、そういうような会社なので安心して入ってくださいよというようなことがもっと世間に広がって行って、建設業だから悪いのではなくて、私はよく言っているんですけども、例えば1級土木、2級土木という国家の資格を取ると、我々の業界では大変重宝されて、今の最低賃金のレベルでないところで人を雇用しているようなことになっているので、何か建設業が悪いのではなくて、逆に言うと、将来を考えたときに、お子さんたちをぜひ入れたほうがいいですよと私は言っているんですけども、なかなか響かない。それは刷り込まれた建設業が悪みみたいな形になっているので、今、〇〇組みたいなコマ

ーシャルをやってくれて本当にありがたいなど。建設業といえども、今は変わっていますよと。

逆に言うと、サービス業をしているより建設業のほうが将来どれだけ安定した暮らしができていますよみたいなことがもっと発信されてこないかなというのがすごく残念で、弊社は今かなりコロナに対してアレルギーのように、ほとんど会社に出てこなくていいとか、現場そのままとか、あと営業の人間にはお客さんのところへ行くなみたいな話まで一時期はしていたんですけれども、さすがにそれでは駄目で、今はもうだんだん改善されてきているので、徐々にいろんなことはしているんですけれども、その中の一環として現場カーというのを導入して、今ワンボックスカーの中にパソコンが打てるのと電気をつけられるようにして現場に行ってもらっているんですね。もう帰ってこなくていいよと。Zoomとか、そういうので打合せができるのであれば、そういうようなことをしてとか、結構いろんな取組をしているんですが、全てが全て100%できていないことも事実ではあるんですが、そういったところの評価がなかなか受けられない。

先ほどの入札制度、例えば、さっきもちらっと冗談半分で言ったんですけれども、世田谷区で駐車場を借りるのに1台2万5000円かかる、3万円かかる。これが何とか区に行けば1万円で済む。その業者と競り合って我々はどうなのかという、会社がその分を泣かないと、スタッフに回せなくなるというようなこともきっとあるのかなと。ですので、今、1500円云々という数字について、最低レベルとしてはちゃんとなっていく国になってほしいとは思いますが、なかなか我々もそこへ踏み入れられないというか、ただ、さっき言ったような必要な人材についてはそれ以上出さないと来ないというようなこともあります。

今、新しい大卒も含めて募集をしているんですが、ほとんど学校から連絡もない。これは何か改善していかないといけないというのがすごく危機感としてあって、どうにかこのあたりをしていく上では、社会の雰囲気を変えていってもらおうということについて、自分たちでできることには限界があるので、やはり区からの国への提言というようなことで、決して建設業だったり、その地域で汗を流して働くことが負のことではなくて、大変いいことで地域に貢献しているんだよということを都度うちの会社の中でも言っているんですね。

そうすると、そういうふうなことを言ったり、周りでそういうことを聞くと、若い人たちは、ああ、そうなんだというようなこともあるのではないかなと。だから、洗脳するわけではないんですけれども、逆にマイナス洗脳されてきて、この時代をナチュラルに戻してもらって、アリさんとキリギリスさんじゃないんですけれども、きちんとアリさんのように働いている会社の人たちは

将来問題ない生活ができるんだよというようなところを踏まえて、いろんなことが考えられていくとありがたいなど。

プラス我々経営者にお金が残るのではなくて、今、2000万問題みたいなことが例えば叫ばれている中で、将来こういう会社でやっていけば、これはもう区を超えて国になるのかも分からないんですけれども、しっかりとした将来の物の蓄えが、最低賃金にかかわらず、ちゃんと担保されますよみたいなことがよりあると、若者たちにももう少しそういったところがあるのかなと。今、将来、年金もないんだから、我々は年金を払わなくていいよみたいなことがいかにも正論のように言われているんですけれども、実際にそのときになって何もなくてどうするのと。最低限の例えば国民年金すら払っていなかったら、どうやって生きていくのかということが若い人たちに本当に伝わっているのかなと。

だから、働き手はどこに行っちゃったのかなというのが実際の、理論的ではない話で本当に申し訳ないんですけれども、そういうことがあるので、ぜひ私もそのところは進んで国を積極的に変えていきたいなと思っていますので、長話になってしまって全然理論と違うところの話になったのかも分からないんですけれども、何か加味できたらありがたいなと思います。以上です。

○部会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。特に部会の委員さんでなくても結構ですので、どうぞ。○○委員さん、いろいろ現場も見ていただいていますので、御意見をいただきたいと思います。

○委員 昨年から今に至ってコロナ禍で、国は最低賃金を28円いきなり引き上げるという強硬な手段を取っております。それに比べて世田谷区さんののを見ていると、おっかなびっくりやっているなというのはすごく感じるんですね。世の中はコロナ禍ですごく働き方が変わって、僕は今、○○委員さんの話を聞いてびっくりしたんですけれども、建設でもそんなに働き方が変わっているんだなと思ったんですけれども、会社自体が今まで経費をかけていたところにかげなくてよくなってきている業界というのがいっぱいあるんですね。なので、そういうのを踏まえても、少し人件費を見直すというのがよろしいかと思います。去年のGDPを見ていると結構こんな状況でも上がっているわけで、それはそのまま人件費に突っ込んでもいいんじゃないかなと僕は思っていました、そういうところを見ていると、この1360円に何年後に着地するのは何とも分かりませんが、今回の提案はすごくいいんじゃないかなと僕は思いました。以上でございます。

○部会長 ○○さん、いかがでしょうか。建設だけじゃなくても結構ですので、どうぞ。

○委員 私も、目標を持って引き上げているのが分かりやすくいいんじゃないな

いかなと思いました。あと、〇〇委員の御意見そのままだと感心して聞いていました。ありがとうございます。

○部会長 〇〇委員さんは提案された中ではちょっと遠慮しているという気もするんですけども、率直に言っていかがでしょうか。

○委員 お疲れさまでございます。〇〇先生にも低いと言われましたので、はい。そんなことはないですね。

今、〇〇さんからも聞きましたけれども、建設業も大変なんだなというのと、自分は運送会社なんですけれども、実を言うと10年前から比べると平均年齢も1年に1歳ずつずつと上がっちゃっているんですね。自分が入社した当時は平均年齢がまだ30歳ちょっと行ったぐらいの若い先輩が多かったですけれども、30年もたったら、今35年ぐらい勤めているんですけども、もう今は平均年齢が44歳ぐらいまで来ちゃっていて、本当に若手がないというのか、若い人が来てもすぐ辞めちゃったりだとか、いいところもあるんですけども、長続きできないというのが実情だと思います。

多分建設業もそうだと思うんですけども、結局、運送会社もお金のかかるところは、昔で言うと備車という言い方をしていましたけれども、今はちょっと言葉がよくなって協力会社ということで、結局はお金がかかったり、例えば夜中に大きなトラックで走るとか、自社だけでは全部運び切れないので、結局はそういった協力会社さんをお願いした場合、当然その協力会社さんというのは本体より給料が安いと思うんですね。例えば、何となく今までの日本のいろんな事業の仕組みが建設会社さんとも全部同じですよ。そのようなことがずっとあって、こういうのをどこかの機会に変えられたらいいのかなと。〇〇さんのいい話を聞いたら、ちょっと思い出しました。ありがとうございます。

○副部会長 職種別の話をちょっとしておかなきゃいけないので、この間、前にいただいたたくさんページがあるやつ、資料幾つか分かりませんが、今その150ページぐらいのところを見ているんです。要するに、学校給食調理職員、もし〇〇委員の提案のように下限額を定めるとしたら、幾らがいいのかというので、多分これが基になった表で、140ぐらいから150ぐらいまでずっとあって、1130円とか1210円とか、そのぐらいで非常勤は必ずしも資格がなくてもいいと書いてあって、随分ばらばらなんです。

こういう場合に、どこのところに線を引くのがいいのかというのが、誰がどうやって決めるのかなというのが分からないので、意見というよりは疑問なんですけれども、いや、今から意見書としてはもう上げなきゃいけないから、金額が決められたら上げるみたいな提案になるのか。ただ、せっかく〇〇さんが提案していただいているので、可能ならばあと二、三か月のうちに金額を決めて、来年の区長さんの決定、我々の報告を聞いて決定してくれるときに反映で

きるようにするにはどうしたらいいのかという道筋が分からないんですよ。

下限額のほうは全体的なことだから、多分この部会で決定すれば報告書に上がるんだけど、勝手にやると高過ぎて困るといった意見が出ると困っちゃうし、そんな安かったら嫌だ、行かないというのがあるので、どうやって決めるのかなというのは今悩んでいるので、この表は区のほうで全部業者の方から調査していただいて作った表ですね。せっかく作っていただいたんだけど、作った方の実感というか、むしろこのラインを例えば1200円にしちゃったらどうか。1200円以下があっても、1200円にすることによって人材不足が解消しますよと。政策的な価格なので調査だけではできないんだけど、その議論をどこでどうしたらいいのかというのが分からないというのが今日の提案です。

せっかく〇〇さんが提案いただいているので、もちろん、もう一つの廃棄物の運搬のほうも、2300円と書いてあるんだけど、それでいいのかどうかというあたりは、今日ここだけでは解決できないので、持ち帰りとか、持ち回りとか、何かできればなというのが私の意見です。どなたかちょっと知恵を出して、区の担当者の職員の方々も何か分かるなら、こういう御提案をむしろ我々にいただけませんか。要望しておきます。別に区の方は委員じゃないから提案しちゃいけないということはないので、一緒につくっていかないとできないと思うので、よろしくお願いします。

〇部会長 これは非常に微妙な問題なんですけれども、どうでしょうか。どなたか区の姿勢でもいいと思うんですけれども、御意見がございましたら、では、事務局、よろしくお願いします。

〇事務局 すみません、事務局でなんなんなんですけれども、資料作成を通じて若干所管課のほうに、特に先ほど御指摘いただいた人材不足というようところで課題を挙げていただいた所管課のほうには、こちらでヒアリング等も行いました。まさに給食ですとか清掃の関係も話を聞きました。

そうしたところが、端的に言うと、我々の立場で下限額設定ということで検討してしまして、それでどういう効果が期待できるだろうかと投げかけたところが、やはり人材不足というのは業界を通じて非常に大きな課題になっていて賃金だけでは解決できない。では、何なんですかと聞くと、やはり仕事の内容が非常に重労働できつい。実際に従事されている方も、先ほどのお話ではないんですけど、年齢が大分上がってきているということで、かなりの賃金を出しても募集では集まらないということで、労働環境の整備を含めて、仕事の見直しも含めて、トータルでやっていかないとなかなか厳しいぞという話を聞いております。

あわせて、ほかにも人材不足で、今回の調査にも挙げてもらっているところ

もあるんですけれども、それは福祉系であったり、あるいは学校主事みたいなところもあったり、中身は同じで仕事がきついというところはある、特に福祉のほうは学生のところから、そもそも社会福祉の学生が減ってきている。まさに先ほど少しお話がありましたけれども、各福祉系の東京の法人が北海道から沖縄まで学校に伺って話をしているそうです。それでも集まらない。それぐらい構造的な問題になっている。しかも、仕組みとしては、福祉はえてして介護に象徴されるとおり、国が賃金も含めて厳密に定めているところがあります。その枠の中で精いっぱい頑張っても人が集まらない。

では区はどうするかというところで、一応現状をお伝えしますと、それぞれの部門のところでは人材不足、業界、まさに区民サービスに影響しますので、人材を確保するような策をそれぞれ事業化して何とか手をつけているという状況があります。建設業のお話もありましたが、こちらでも経済産業部のほうでいろんな人材確保の事業を行っているところもあったり、あるいは福祉系も人材センターを置いて本格的にやっているんですけれども、それでも厳しい。先ほどどなたかからお話がありましたけれども、若手にアピールするためにイメージ戦略を最近取ってしまっていて、中学校とかに行き行って介護のお仕事の魅力の紹介みたいなことをやったりとか、あるいは最近ですと「POPEYE」という雑誌がありますね。あれとタッグを組んで、福祉の仕事の魅力発信だと。若い人が見ているという層を狙って、そういう情報提供なりPRも複層的に行っているんですね。

ですから、我々としては、ぜひこの次の具体的な職種を検討するに当たっては、特に困っているようなところをもしできれば、事務局に命じていただいても結構ですし、もう少し業界の状況ですとか、それに伴う国も含めた取組といったものをきちんとリサーチして、そこのどの辺を強化すれば、下限額と併せて効果があるのか。その辺、もう少し深掘りをさせていただくようなことを御指示いただければ考えたいというのが一つ。

それから、先ほどの具体的な額につきましては、これは調べてまきにお見せしているわけですが、これはあくまでも各委託事業者さんの本来教えてくれないような話を生々しくお願いして御協力いただいたところが出ています。ですので、あくまで取扱注意の情報です。協力いただけない方ももちろんいらっしゃいます。ですので、この協力していただいた方の例示、しかも金額の幅がある数字、これを基にして、幾らにするというような決め方は極めて危険であると事務局では考えています。

ですので、もう少し職種を絞ったときに、具体額の議論としてどういう手段があるかということ、やはり答申書でも御指摘いただいたとおり、民間の相場などのリサーチを行って実勢に近づけていくような具体額の検討の努力が必要だ

と思っています。ですので、その辺も含めて次へのステップで御指示をいただければ、何らかできる限りの資料を御用意したいなというところでございます。

○部会長 どうもありがとうございます。

○副部会長 やっぱりあまり無理して決めるとよくないね。分かりました。今日のやつは撤回します。〇〇さん、申し訳ないけれども、今話を聞くと、金額もなかなかね。安易に決めて、かえって害になったりすると、勝手に決めておいてということで、この存在自体が問題になるからね。

私はせっかちな人間なので、来たらずぐ答えを出したがる人なので、今日できれば具体的に2つの業種について決められるのかなと、いろいろ資料を頂いたんですが、今、事務局のお話で、単なる賃金の問題だけで解決できる問題ではなくて、業界の例えば介護なら介護、学校給食なら学校給食、それぞれのいろんな労働の大変さや厳しさ、いろんなことがあって労働環境全体が絡んでくるので、賃金だけ上げて、はいというわけにいかないということを今伺いましたので、私がさっきこの機会にと言った提案は、要するに、今年中にどこかで決めるといふ、学校給食と廃棄物運送業務についての具体的な提案は撤回します。

今後、事務局が言うとおりに、場合によったら、いろんな業界の方々と直接お会いするなり、いろんな形でリサーチしながら、慎重に議論を進めていくべきだということで、そういうことは意見書の末尾の最後のところですので、〇〇先生にお願いして、もう少し具体的に書いていただければと思いますということで、今回は見送る——見送るわけではないんだね。さらに進めていく上での御指摘をいただきたいなと思います。以上です。

○部会長 どうもありがとうございました。結論をそろそろ出さなきゃいけないんですけども、ひとまず今日のところは来年度の報酬下限額、特に業務委託につきましては、5年説と8年説に分かれておりますけれども、ひとまずこのことはどういたしましょうか。あと、議論する時間もそうございませんので、できれば本日決着をしていかないといけないと思います。要するに、来年度に関して言えば、少し上でいくか、下げたほうが次の安定的な成長につながるかどうか、この辺の読みだと思います。

○副部会長 来年度はいいです。来年度の提案の40円はいいと言っているんです。2年分ということ。

○部会長 では、そこのところは、ひとまず将来の5年でいくか8年でいくかはちょっとおいておいて、来年度につきましては40円アップを答申するということで御了解をいただきたいと思います。

もう一つ、職種別の問題につきましては、少し戦略的にどうするかをにらん

だ上で設定する必要があると思いますので、その辺の議論を継続した上で何らかの形で結論を出すような進め方で詰めていきたいと思います。そんなことで本日提案した案について、これを報告書として採択してよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○部会長 ありがとうございます。それでは、ひとまず今日の結論としましては、2022年度の労働報酬下限額の件について及び今後の職種別賃金の進め方についての2点を基本的に御了解いただいて、また次の論議に引き継いでいきたい。来年度の下限額については、この方向で委員会の報告書として後に区長に提案するというを確認させていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。御異議がなければ、そういうことで進めていきたいと思います。

(「異議なし」の声あり)

○部会長 どうもいろいろありがとうございました。

あと、これにつきまして事務局のほうで何か特に意見として、あるいは取扱いについての進め方等についての御意見がございましたら、事務局からお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○事務局 では、今、部会長からもお話がありましたとおり、本日の御議論を踏まえまして、部会として意見書をおまとめいただきましたら、皆様の御確認後、区長に提出していただくという形になります。

それと現在、区では予算編成作業を行っておりまして、今後の予定としては年明け以降、議会で御審議をいただいて最終的な議決をいただくスケジュールになるという形になっていますので、その点についても何らかの形でお示しできればなというところです。以上です。

○部会長 どうもありがとうございました。

あと、区長への報告書の提出等についての必要がございましたら、また御連絡いただければ対応したいと思いますので、その点も含めてどうぞよろしく願いいたします。

以上のほかに何か御意見、あるいは御要望はございますでしょうか。

なければ、大変長時間になりましたけれども、本日の労働報酬下限額の部会をこれで終わらせていただきます。どうも長時間、御議論ありがとうございました。

午後4時50分閉会