

令和5年度世田谷区公契約適正化委員会労働報酬専門部会（第1回） 会議録

1. 会議名称 令和5年度世田谷区公契約適正化委員会労働報酬専門部会（第1回）
2. 担当課名 財務部経理課
3. 開催日時 令和5年8月16日（木）午前11時19分～午後12時15分
4. 開催場所 三茶しゃれなあどホール集会室（オリオン）
5. 出席者
 - ・委員
中川会長、永山副会長、河原委員、兒玉委員、竹内委員、中村委員、長谷川委員、三浦委員、望月委員
 - ・事務局
中村副区長
工藤財務部長、大谷経理課長、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. 部会長及び副部会長の選出
 - 2. 令和6年度の労働報酬下限額について
 - 3. その他
 - 閉会

令和5年8月16日

世田谷区公契約適正化委員会
労働報酬専門部会（第1回）

午前11時19分開会

○事務局 それでは、時間が押している状況ですけれども、令和5年度第1回労働報酬専門部会を開会いたします。

本来、部会の議事は部会長に進行していただくところですが、本日は部会員の指名後、最初の部会となりますので、部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。よろしく願いいたします。

お手元に本日の次第などの資料を配付しています。配付資料の確認は、審議に入る際、改めて行わせていただきます。

それでは、次第に沿って順次進めさせていただきます。

それでは次に、次第1の部会長及び副部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条の規定の準用によりまして、部会長及び副部会長は、部会員の互選によりこれを定めるとされていますので、まず、部会長の選出を行いたいと思います。部会員の互選ということですが、皆様いかがでしょうか。

○委員 永山委員にお願いできればと。

○事務局 それでは、今、永山委員という声が上がりましたけれども、皆さん、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○事務局 それでは、異議なしということで、永山委員にお願いしたいと思います。

それでは、ここからの議事は部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。

○部会長 それでは、御指名をいただきましたので、これまで同様、皆さんの御協力を得ながら、円滑に労働報酬専門部会を進めていきたいと思いますので、御協力をどうぞよろしくお願いいたします。

それではまず最初に、本日の資料の説明をいただけますか。

[事務局 配布資料の確認]

○部会長 ありがとうございます。

副部会長も互選ということですが、どなたか御推薦はございますでしょうか。

(「部会長一任」の声あり)

○部会長 それでは、従来と同様、今日は出席されておられませんけれども、法律の専門家でもございます小部委員を副部会長として推薦したいと思います。いかがでございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

○部会長 ありがとうございます。それでは、引き続き小部委員に副部会長を

お願いするということで進めさせていただきたいと思います。

まず、現在の労働報酬下限額は、資料1にございますように、昨年11月に出しました意見書に沿いまして——現行の労働報酬下限額は、建設につきましては東京都の標準設計労務単価の85%、業務委託につきましては1230円という水準を設定する意見書をまとめました。

この委員会では、諸般の情勢を踏まえて、2024年度の水準をどうするかという議論をするというのが基本的な課題になります。

労働報酬下限額の金額につきましては、既に中期的な目標と言ってはなんですけれども、会計年度任用職員の賃金を基準にして、それを目標にして、一定の期間で到達するようというプログラムを持っております。これにつきまして、会計年度任用職員の処遇について変更がございまして、従来は本給プラス一時金という金額で設定しておりましたけれども、これに勤勉手当を加えるという制度変更がございました。したがって、これをどういうふうに扱うかというのが1つ大きな審議の課題であろうと思います。

それから、全国の最低賃金制度に関わる目安額が41円という引上げ額になりまして、これまでにない大幅な引上げ率になっておりますので、これらをどう配慮するかにつきましては、都道府県の最賃の目安額との関係も出てまいります。全国の動向から見ますと、骨太の方針の中で、全国の目安額を加重平均1000円を実現するという方針が出されている上、現在、4ランクある地域間格差を3ランクに縮小するということも書かれております。その方向に沿って、これまで低かった800円台の地域の引上げ額が、今日の新聞報道によりますと、鳥取県でしたか、島根県でしたか、41円を超えて47円の引上げをするということで、地域間格差を縮小する動きが本格的に始まってきているという状況が見受けられます。

そういうことで、全国最賃の在り方との関係もございまして、地方でもよりよい労働力を確保するための施策として、賃金格差を地方から詰めていこうという新しい動きが出てきております。これらは、マクロ的には日本経済の活性化を図るための重要な方針であろうとは思いますが、同時に、個々の事業者の経営にとっては、これらの引上げが大きな経営課題ということにもなっております。当然、それらを反映した予定額の設定等の反作用も関わってくると思いますので、考慮しておく必要があるだろうと。

それから、区の事業を公契約で推進するということになりまして、当然、区の財政事情も関わる事態になりますので、そうした幾つかの条件変化と、これへの対応をどうするかということで、これまでの議論とは違った新しいステージの中で、2024年度の労働報酬下限額の設定を建設及び業務委託の両方にわたってどのように進めていくかが今年度の大きな課題で、この動きは恐らく今年度

が1つのステージへの移行ということになるかと思えますけれども、その次の年次へも引き継がれていく課題がございますので、昨年に引き続いて、労働報酬下限額の決定には、新しい課題とそれに対応する適切な判断が求められていると感じております。

来年度の労働報酬下限額は大変大きな課題を背負っておりますけれども、それらについて具体的に皆さんの当面の御意見をいただいて、次の部会までにある種の腹をくくった提案をしていかなければならないという状況にありますので、先ほど公契約適正化委員会の日程の中にございましたように、これらの作業を10月ないし11月ぐらいまでに判断して、下限額の取りまとめをして、区長に意見書を提出するということとなります。

その間、幾つか課題になりますのは、東京都の最賃をどうするかというのが1つございます。それからもう一つは、行政職1の高卒初任給を基礎にして、先ほど申しました会計年度任用職員の一時金プラス勤勉手当に関わる——東京都人事委員会の答申もこの間出てまいりますので、そうした状況をいかに反映するかという幾つかの要素がありますので、それらを前提に議論を進めていきたいと希望しております。

それでは、今のような状況を踏まえて、現状の認識なり、今後の方向なり、それらについてのそれぞれ皆さんの感想や御意見をいただきたいと思えますけれども、いかがでしょうか。

〇〇委員からはある程度意見が出ておりますけれども——今、〇〇委員から手が挙がりましてので、よろしく願います。

〇委員 区の予算の関係もあって、いろいろ条件はあるかと思うんですが、労働報酬下限額の現状でいくと、東京都は大体158円ぐらいの幅で来ているので、そのように保っていくのかということと、もう一つは、世田谷ブランドとして、もう少し上げてもいいのかなという感覚もあって、経営側のほうも人件費がすごく大変なところもあると思うんですけれども、いろんな意味でうまく循環していけば、希望とすれば150円ぐらい上げられればとは私自身は思っております。私の個人的な意見なんですけれども、将来的な金額もこれでまた上がってくるかと思えますので、それを何年間で達成していくとか、そういったものもあるかと思うので、そういった意味では、ある程度の額を引き上げるのも必要と思っています。

〇部会長 ありがとうございます。

具体的な議論に進む関係から、資料2があると思えます。それから、ある種のイメージとなっているものがございますので、これを事務局のほうで御説明いただけますでしょうか。よろしく願います。

〇事務局 それでは、資料2を御説明させていただきます。

勤勉手当を算入した場合の労働報酬下限額の引上げシミュレーションということで、冒頭、部会長からもお話しいただきましたとおり、会計年度任用職員は、期末手当に加えて、勤勉手当の支給が可能になります。現在の下限額は、会計年度任用職員の方に期末手当が支給されている、さらに勤勉手当を算入して目標額を設定するというので試算したものでございます。

2が労働報酬下限額の目標額で、最初の勤勉手当なしの行を御覧いただきますと、太字であるとおおり、1407円、四捨五入いたしまして1410円が中期的な目標ということで、これまで議論させていただいたところです。勤勉手当を含んだ場合は、昨年度の人事委員会勧告での計算ではありますがけれども、1617円となりまして、四捨五入しますと1620円、目標額としては1410円から1620円への引上げとなりまして、全体で210円の上げ幅が出てくるというものです。

3、目標額までの要引上げ額ということで、こちらはプラスの部分、差分をお示ししたものですけれども、目標額1620円までの要引上げ額については383円、四捨五入いたしまして390円、その内訳としては、期末手当分が173円、勤勉手当分が210円という形になります。実際の算出方法は、下のほうに計算式を記載してございます。

裏面ですが、1620円を目標額と設定した場合、年度ごとにどんな形で引き上がっていくのかということに記載したもので、1年間から5年間までのパターンに分けて記載をしております。1年間の場合ですと、令和5年度1230円に対して、1620円に上げていく、2年間の場合ですと、令和5年度から令和7年度にかけて上げていくということで、令和6年度に1420円、令和7年度に1620円、3年間の場合は、令和6年度が1360円、令和7年度が1490円、令和8年度が1620円、4年間の場合は、令和6年度が1330円で、段階的に令和9年度に1620円、5年間の場合は、令和6年度が1310円で、令和10年度に1620円を設定して引き上げていくというシミュレーションを事務局のほうでつくってございます。

資料2に関しては以上です。

○部会長 ありがとうございます。

以上の試算にございますように、会計年度任用職員の一時金プラス勤勉手当としますと、目標額が現在の1420円から1620円と210円引き上げられるということが1つの試算として出てまいります。1620円への引上げをどういう時間的な推移で進めていったらいいのかということが1つございます。

もう一つは、これまで大体50円とか60円の引上げを経験してきているわけですが、場合によれば3桁の引上げというステージも考えられるというのが、後ろの4にございますように、2年間で引き上げる場合には、来年度は190円、その次が200円ということで、桁が上がると同時に、額も相当なピッチで上がっていくと。3年間の場合でも同様に、3桁の引上げ額になります。4年間

の場合は100円ちょうどが続きまして、令和9年度に90円に下げたところで1620円に到達すると。これまでのテンポの50円、60円を5年間で少し上げて、80円ずつ続けていくというシミュレーションにおいて、少なくとも昨年までの議論とは大分ステージが違うというのは、引上げ額、幅、到達目標、いずれも引き上げられてきておりますので、そういう状況に今あるということだと思えます。

加えて、人事委員会勧告による引上げが予想されているわけで、国のレベルですけれども、高卒は約8%、大卒で6%というアップが予定されております。そういう意味で、全体的に一種の賃上げによる成長経済を目指していくという方向にどこまで踏み込めるかは大きな課題だと思えますけれども、少なくともそういう方向が生まれていることは確かだと思えます。それらを踏まえて論議をしていかなければならないということになりますので、資料2の目標額と年度ごとのイメージに若干上乘せする形の人事委員会勧告なりが出てくる可能性があるという状況だと思えます。

ということで、これらについては、財政もそうですし、事業者の負担も少なからぬ変化を受けるということになると思えます。いかがでしょうか。設計労務単価の変更もあると思えます。

○委員 では、先に委託の下限額についての意見なんですが、勤勉手当を目標値に加えるというのは、大変大きな前進だと思っています。私も労働組合が集まる公契約の会議があって、各自治体に聞くんですけれども、中間にしろ、目標値をちゃんと持って、段階的に向かって下限額を上げていくという自治体は、僕の知る限りで世田谷以外にないと思えます。毎年、来年どうするか、ほかを見据えながら決めているところが多かったり、例えば1410円もそうですし、その前の目標値もそうなんですけれども、いわゆる行1という高卒初任給の賃金に、よく分からないけれども0.8を掛けてみたり、0.85を掛けてみたり、何の根拠もなく、ちょっと水準を下げて、それを目標値ですとしてみたりという自治体が多い中で、同一労働同一賃金に近づけていくんだということで、ちゃんと目標値を定めて、なおかつ、それを段階的に上げていくというのは、ぜひ世田谷方式を広めていきたいなと思っています。

あわせて、5月31日の保坂区長の定例記者会見でも公契約条例を取り上げていまして、東京都の最低賃金があって、その上に世田谷区の労働報酬下限額があって、こうやって100円以上の部分を引っ張っていくという説明をされていきました。世田谷区の公共事業、公共サービスの質を上げて、賃金を上げていくだけではなくて、世田谷発信で全国の賃金水準を上げていくんだということを区長自身もおっしゃっていますし、ポスターにも書いてあります。こういう自治体はなかなかないので、ぜひとも来年に向けて、今、〇〇委員から150円というお話もありましたしまた、今、賃上げできるタイミングでもあると思えます。

反対にそうしないと人が集まってこない時期でもありますので、ぜひ来年、そういう水準を世田谷が引っ張っていただけるとありがたいなという報告です。

建設の下限額については、意見書の1に書かせていただいたんですが、現行水準でという抑えめなんです、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ので、水準は85%と変えないんですが、実態の中で引き上げていく必要があるかなと思っています。ということで、未熟練工についても同様です。

ただ一方で進めていかなければいけないのは、2の働き方改革の促進ということで、これこそ待ったなしですが、来年4月から労働時間の上限規制も関わってきます。実際、建設業は労働時間が長いのと休みがないので、これを事業者だけで実現するというのはなかなか難しいです。そこはまず公共事業から、できるだけ土日閉所、土日工事をやらなくてもちゃんと工事が納まる工期設定、それに係る費用をぜひ積算の中で出していただいて、発注者、事業者、そして、働く私たち労働者で働き方改革をちゃんと実現したいなと思っています。

以上です。

○部会長 ありがとうございます。

これはかなり事業者にとっても大きなインパクトがあるかなと思うんですけども、建設及び業務委託、それぞれこの金額をどういうふうに評価されるか、感想と御意見をいただければと思いますけれども、〇〇委員からお願いしてよろしいでしょうか。

○委員 賃上げがかなりムード化されているところで、インフレになっていますのでというのは分かるんですけども、大企業の中では、確かに業績を伸ばしているところもあると思うんです。ただ、我々中小企業から見ると、そんなことはなかなかなくて、結構いろいろと難しいなと悩んでいるところがございます。先ほど入り口で〇〇委員もおっしゃっていましたが、もちろん少しでも賃上げしていきたいという気持ちはあるので、現行どおりの形で進んでいくのがいいんじゃないかなと思うんですけども、先ほどおっしゃっていた3桁とかはちょっと厳しいなというのが現状でございます。

以上です。

○部会長 それでは、土木のほうはいかがででしょうか。

○委員 今おっしゃられたようなことも確かでございます、世田谷と地方を比べたら、世田谷は上げていただきたいとは思いますが。ただ、経営者側から考えたときに、財源があれば上げたいのは実情でございます。私どもの企業としては、特に働き方改革の部分を今一生懸命取り組んでおりまして、この企業で働いていてよかったなと思ってもらえるよう、前にも申し上げましたが、会社に帰ってこなくていいように、現場カーを導入し、また増やしております。そ

れで、大きな現場であれば事務所を置いてしまうので、全然問題ないんですが、夏がすごく暑くて、こんな中では仕事ができないと言われてしまったので、バッテリー式のクーラーを今年試しに導入しているところでございます。あと、土日を含めて、今はできるだけキャリアアップした人をお願いして、現場やそこで働く人たちが休めるようにということも、まずは管理監督の業務をしている人間からですが、実践しようとしておるところです。

どうしても経営的に考えると、1人いれば、1つ現場を取りたくなくなってしまうところがありますので、そういったところの評価を次の仕事に生かせるようにしていただければというところで、まず、働くための意義ですとか楽しみとか生活観を含めて——単純に言うてしまうと、お金をあげたらいいんだよとよく言われるんですけども、同じ働くにしても、モチベーションがちゃんと保たれるような働き方ができるための賃上げじゃないかなと私は思っています。経営者としてももちろん上げていかないといけないことは十分承知をしておりますが、やはりバランスが取れた形で上げられるようなコンセンサスを、できたら東京だけではない——そのために世田谷から発信していかないといけないと言われるのは重々承知をしております。ただ、我々は世田谷区内だけで仕事をしていませんので、もう少し全国的な規模となるような取組がされていった中であれば、やっていけるのかなというところなんです。ほかとのバランスを取ったときに、すごくバランスが崩れてしまっって、世田谷の仕事をした人は何かプラスがあるというわけには私どももいかないので、できたら首都圏と違うところというぐらいの感覚で実施できるようになれば、進んでいきたいと思っております。

以上でございます。

○部会長 ○○委員、どうもありがとうございました。

世田谷区だけが単独で努力するという形ですと、世田谷はよくやるなというふうにはなるけれども、重要なことは、周辺の自治体も改善に取り組んでいくことが日本全体に波及させることにもなりますので、保坂区長が望んでいる方向というのは、他の自治体も世田谷と同様の努力をしていただくという含みがあるかと思っておりますので、そういう意味で、ほかの区も世田谷と同様、改善に取り組んでいただく必要があります。これは事業者も同様に、労働の質を高めていく努力と、労働の報酬を適切な水準に向上させていく、この2つを併せながら、事業の改善を図るということになるのかと思っております。

今度は業務委託に関しまして、一番大きな変化を受けるかもしれませんので、○○委員、いかがでしょうか。よろしくお願ひします。

○委員 業務委託という業種にかかわらず、地方自治法の改正によって、期末手当に加えて、勤勉手当の支給が可能になるということで、当初は1410円とい

う目標があったわけですからけれども、今回、1620円に引上げという数字が出たんですけれども、1620円に上げるに当たって、役所で言えば税収、収入に対して、支出、労働賃金が出てくるわけですが、行政の場合はバランスシートをどう捉えているんですか。それを踏まえての金額を出すべきだという印象があります。賃金を上げれば労働者は喜ぶんですけれども、実際に本体が上げられるかどうかという問題も含めて、単年度じゃなくて、世田谷区の行政の方向性の中で、ふるさと納税も含めて、税収に対してどういうふうに持っていくかという全体観をある程度見なければいけないのかなと私は感じております。

○部会長 どうもありがとうございます。

これに関連しまして、資料3、職種別初任給の時間単価がございませうけれども、この中身をちょっと御説明していただけますでしょうか。

○事務局 それでは、資料3の御説明をさせていただきます。

今、冒頭お話をした1617円、四捨五入して1620円と職種別の単価を切り出したものです。これは特別区の職員の職種別初任給から割り出したもので、No. 5の列に一般事務、福祉、保育士、児童指導、技術の記載がありますが、これが委託でいうところの勤勉手当まで含んだ部分での時間単価です。特別区の業務では、これ以外の職種もございまして、職種別に賃金を時間単価として表現したもので、No. 1、調理、用務、作業Ⅱ、環境技能、学童擁護に関しては、時間単価は今の委託の単価の1617円より低い1534円、No. 2、家庭奉仕は1545円、No. 3、自動車運転、介護指導、ボイラー技士、電話交換、警備、作業Ⅰ、一般技能は1568円、No. 4、自動車運転Ⅱ、自動車整備、作業Ⅲ、設備管理は1580円という形になります。No. 6の准看護師からNo. 15の法務に関しても、特別区の初任給で割り返していくと、1700円から2430円までの単価で計算ができるという状況になります。

以上です。

○部会長 ありがとうございます。

資料3の読み方は、いろいろな角度から検討できると思うんですけれども、これまで職種別の下限額の設定という論議がございまして、それとの関連で言いますと、会計年度任用職員の基本給プラス一時金及び勤勉手当の水準に目標値として設定して、それをフォローしていく場合に、この流れを基に考えますと、ほかの職種へも同様の押し上げ効果が出てまいりますと、あえて職種別の下限額を設定することと別なルートで同じ効果をもたらす可能性もあるんじゃないかという見方もできることになるかと思えます。

そういうことで、これまで課題として、職種別下限額の設定という議論と、今回の会計年度任用職員の一時金及び勤勉手当を加算した額で1.0という基準から言いますと、そこが動き出すと、恐らく各職種にある種の波及効果が出て

くると考えます。そうなると、これらも大きな改善のベースになっていくと思います。

あともう一つ、資料4を見ていただきたいと思うんですけども、これは各区の設定の水準の状況です。職種別を非常にフォローしているのが千代田区です。そして、先ほどちょっと話題になりました足立区、それから、港区は条例ではなくて、要綱によるんですけども、ここでも職種別の下限額を設置するということですが、各区が世田谷区を追いかけるように様々な改善を図ってきている様子が見えます。

業務委託に関して言いますと、新宿区が1202円ということで、1200円を超えているのは世田谷区及び新宿区という並びになっていますので、これらをにらみながらでありますけれども、2024年度の下限額をどうするか考えていただきたいということです。

これに関しまして、〇〇委員、第三者の目を見て、今年の課題をどういうふうに見ておられるか、ちょっと感想をお願いしたいと思います。

〇委員 去年も上げることに對して、皆さん賛成だとおっしゃっていたんですけども、私はそこも危惧がありました。やっぱり経営者さんは厳しいのではないかというのがあって、今回、この数字が出て、さらに厳しいのではないかという意見です。だから、数字だけ見ないで、さっき〇〇委員もおっしゃっていましたが、それ以外の処遇なんかも含んで考えていかないと、正直、厳しいのではないかという気はしています。

〇部会長 この場ですので、事務局のほうで何か感想をお持ちの方がいらっしゃいましたら、どうぞお願いします。

〇事務局 今、いろいろ御議論をお聞かせいただいている中で、1つ整理して考えないといけないなと思っているのが、設計労務単価の85%という話と、委託を5か年でどう達成しようかという話は明確に分けて話さないといけない。

御懸念の建築業等の職種別の件ですが、それに関しては設計労務単価でコントロールされているわけですから、その上げ幅をどうするのかというのが、85%から変更しないという考え方で言うならば、そもそもここでの議論にならないと思います。

先ほどの5か年の表は、その他の委託の部分の、しかも、最低限度の金額なんです。全般的には、そこに対する基本的な方針は何かといったときに、少なくとも今までの間は高卒初任給でいきましょうという話になっていました。高卒初任給というのは、本来、勤勉手当も含んでいるわけですが、ただ、そこについてはまだハードルが高いからということで、取りあえず横に置いてきたんですけども、会計年度任用職員についても、法の改正がされて、そこを組み入れていくという方向性が明確に示されました。あとは人事委員会勧告待ちだとい

う段階なんです。ですから、一言で言うと、委託の話であるということ。方向性は法律の改正までされたんだということです。

あともう1個、近隣自治体の動向との関係で言うと、この間の推移を見ていただくと分かるわけですが、大体、世田谷区が先行して動いているのが、数年後に他の自治体が追いついてくるという形を取っていて、人材の確保という観点からすれば、結局はその水準になるときに、常に一歩先に行っている世田谷区は少なくとも、賃金という観点においては、常に一歩アドバンテージを取っているがゆえに、雇用環境には資しているのかなと思うんです。

ですから、最終的な目標、基本的な考え方は高卒初任給で今後ともいくのかどうか。それでいくなれば計画的にやっぺいこうということで、取りあえずは5年間でシミュレーションを常にしてきている。その中で、今般の状況——ただ、1つ重要なのは、高卒初任給といったときに、今度の国家公務員の人事院勧告の基本的な考え方が初任給シフトなんです。つまり、均等に上げるわけではなくて、議論は最低賃金ですから、それに関しては水準が低過ぎて、とても今般の物価上昇には対応できないというところまで話が来ているわけです。そこに重点的に傾斜配分していきます。ですから、40代、50代とかはほとんどつかないんです。ですから、その影響も当然大きいということですが、その要素はまだこの中に入っていないんです。だから、どのみち最低賃金の部分については全国的に引上げの動きがあるんだということだけは、ここでの議論を抜きにして間違いないなと思っているところです。

それともう1点。先ほどお話ししたように、工事を別とした考え方の中では、委託に関して、公契約の部分については少なくとも区の予算編成が原資になりますから、ここでの議論を踏まえて、委託料の予算をどう組むかということの基本なんです。それがないと契約の基本額にできませんので、今後、財政当局との調整は必要になりますし、税収の話もありましたけれども、ない袖は振れぬというのは当然です。ただ、その前の話にもありましたように、今は絶好の好機だろうと。というのは、税収が上がっていますので、このチャンスをどう考えるかというのが、この委員会としての価値観が問われていくのかなという状況だと思います。

○部会長 重要な整理をしていただきまして、どうもありがとうございます。

これについて、会長さん、どうでしょうか。

○委員 幾らにしていくのかという数字的のところはお任せしているんですが、勤勉手当はどういう性質のものなのでしょうか。期末手当になぜ入っていないのか。要は、期末手当をある程度抑えるために、勤勉手当なるものをつくっていったのか。そうすると、例えば欠勤だとか遅刻が出たらば、勤勉手当は出ないのでしょうか。期末手当とちょっと性格が違って、どう解釈すれば

いいのでしょうか。

例えば世田谷で言うと、世田谷に住んでいるということであれば、住宅手当を出せばいいじゃないか。それから、高卒で家族を支えている人もいるんだから、扶養手当を出せばいい。要は、それぞれいろんな手当があるんだけど、勤勉手当はどう解釈をしていけばいいのか。期末手当まではまだ何となく分かるんですけども、そこがうまく解釈できればと思います。

期末手当的なところでは、例えば僕の場合で言うと、年度末手当というのが昔あったんです。物の見事に廃止されました。それで約4か月分ぐらい給料がカットされた。要は、期末手当的なものが常勤者においてはカットされていたり、期末手当の算定方法が変わっていき、さらに今は年俸制です。年間幾らを月幾らで割るという形ですから、期末手当なんかはなくなってしまいました。

そういう中で、基本的には、こういう構成になっているんだけど、勤勉手当はどう解釈すれば、世田谷の1つの根拠の数字として適切なのか。大体、世田谷に住んで働いてもらいたいというんだったら、住宅手当をあげたほうがいいんじゃないか。ただ、住宅手当の場合、基本的には毎月の形になっているのに対して、勤勉手当では毎月ではなくて、どちらかというとも期末手当に近いような形になっているので、その性格がうまく整理できれば、高卒初任給をベースにした流れの中において、さらに根拠が強化されるのかと思います。

それで、会計年度任用職員のところで勤勉手当を入れたときは、どのような議論でそれが入った根拠が何かという疑問があります。

それから、先ほど委員会の冒頭で、今年度200円相当の引上げがあった区がありますと言ったんですが、資料をちゃんと見ますと122円——新宿区の話をしたところで、決して200円ではなくて、122円でしたので、その部分は訂正させていただきます。

○部会長 ありがとうございます。そもそも論をもう一度やらなければならないんですけども、これはちょっと置いておきまして、〇〇委員、これらの議論に何か御意見があればお願いします。

○委員 意見というか、全国の最低賃金の上がり具合が、多くの人が予想しているよりも非常に高かった、全国平均で1000円という目標が実現して、それより低い東北であるとか沖縄を含む九州とかの最低賃金が1000円になるのも近い将来というか、間もなくということなので、去年議論しているよりも最低賃金の上がり方は、予想以上に上がっているなという感想を持っているということでもあります。

○部会長 ありがとうございます。やはり次年度は昨年までの議論とはちょっと異なるステージに移行するという事なんですが、しかし、これをどの程度移行するかという程度問題をどう考えるか。そもそも高卒初任給の基準でずっ

と進めてきているわけですがけれども、それを踏まえつついくか、あるいは、もっと出直すかは、もう少し先の議論になるかと思えますけれども、取りあえず今日のところは、我々が今議論すべき状況についてのそれぞれの認識が共通になったかなという気がいたします。

そして、その他、参考資料として、今日、本来、議論すべきところが——東京都の最低賃金の動きと会計年度任用職員の職種別の動向等、幾つか大事な資料を頂いていますが、これらについても御覧いただきまして、次の議論で最終的な大枠を設定できるようにさせていただきたいと思えます。

いろいろ議論をいただきまして、今日は本当にありがとうございます。

最後に、これだけは申しておきたいという御意見が何かございましたら、どうぞお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、今日は新しいステージに入った、第5期の第1回目の労働報酬専門部会でした。貴重な御意見をたくさんいただきまして、どうもありがとうございました。

では、以上をもちまして今日の部会を終了したいと思います。事務局のほうで何か伝えるべきことがありましたら、よろしくお願いします。

○事務局 先ほどの適正化委員会でも申し上げましたけれども、第2回の部会については、適正化委員会同様、10月頃を予定しております。日程調整については、改めて皆様に御連絡いたします。

以上です。

○部会長 それでは、以上をもちまして本日の労働報酬専門部会を終了させていただきます。どうも御協力ありがとうございました。

午後0時15分閉会