

令和元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 令和元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 令和元年10月9日（水）午前10時00分～午前11時30分
4. 開催場所 世田谷区役所第1庁舎2階入札室
5. 出席者
 - ・ 委員
部会長、副部会長、会津委員、河原委員、兒玉委員、望月委員
 - ・ 事務局
宮崎副区长
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
 - 閉会
 - 1. 令和2年度労働報酬下限額に関する意見書（案）について
 - 2. その他
 - 閉会

令和元年10月9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）

午前 9 時 57 分開会

○部会長 お揃いになりましたので始めさせていただきます。
初めに、宮崎副区長から御挨拶をお願いいたします。

(副区長 挨拶)

○部会長 ありがとうございます。
それでは、資料の確認をさせていただきます。よろしく申し上げます。

(事務局 資料確認)

○部会長 よろしいでしょうか。

では、早速本題に入りたいと思います。お手元の資料でございますように、今回の会議は令和 2 年度の労働報酬下限額に対するこの委員会としての意見を定めることに主眼がございます。よろしく御審議のほどお願いいたします。

取りまとめに対する案を事前にメールでお知らせしたと思います。議題全体が建設関係と事業委託の下限額、それからその他の事項と 3 つの分野がございます。

今回は最後の部会です。まず金額のコンセンサスを得ることから始めさせていただきます。

この案の中では、1、2 が金額に直接かかわる議題になります。まずこちらから審議させていただき、合意を得られましたら 3 の議論をさせていただくという流れで進めたいと思います。

まず、1 が、工事請負契約及びそれ以外の金額をどうするかという部分です。考え方としましては、昨年と同様です。国土交通省が毎年公表しております公共工事設計労務単価における 51 職種の 85% 以上とする。ただし、見習い、手元等の未熟練労働者や年金受給者に関しては、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。これはずっとこの間、同じ内容になっております。

それから、51 職種以外の職種ないしは工事請負契約以外のものにつきましては、現行の 1070 円を 1130 円にいたしました。これにつきましては、結論としては現在 1070 円ですので、60 円アップです。これは 1000 円の基準で見ますと 6% になります。この間大体 3% ぐらいずつ最賃も上がっておりますから、その 2 年分に近い増額を行いたいという提案です。

次に建設業における労働報酬下限額の考え方につきましてご説明させていただきます。

公共工事の設計労務単価の下限額は、国土交通省が公表しております。その

数値を基礎に、東京都の設計労務単価に準じて世田谷区の労働報酬下限額の設定に用いたいと考えております。ただ、東京都の設計労務単価には、一部、金額表示がない職種があります。東京都の設計労務単価がない職種には、国が直近に示した当該職種の労務単価に一定の伸び率を掛けて換算した単価を出しております。そういうことで、東京都の設計労務単価が示されていない職種も、一応国を基準にした換算値を示すことにしております。

それから、次の事項が今回1つの大きな論点です。これまで本部会は、業務委託の下限額設定を次のような考え方で進めてまいりました。それは、区の高卒初任給職員の「特別区行政職（一）」、「行（一）」と呼んでおりますけれども、行（一）をベースに、賞与を除いた時間給換算をして目標値を設定するということを基本にし、それに近づけていくことを、本専門部会始まって以来の目標としてきたところです。

国の全体の賃金水準をある程度動かしてきた最低賃金制の目安水準を参考にしながら、ほかの区の動向や世田谷区の財政事情ないしは区民生活への影響等を考慮し、最終的に決定する方式をとってきました。今回もこの点は変わるわけではないのですけれども、今年で条例制定から5年目に入ったこともございまして、6年目をどうするかを視野に入れるというのが今日の課題であります。

そこで、若干振り返ってみますと、この労働報酬下限額は、平成28年度の950円に始まり、29年度に70円アップして1020円、そして30年度は金額が据え置かれ、今年度は2年ぶりとなって50円アップの1070円が現状です。ご存じのように、東京都の最低賃金、ほぼ3%ずつ上がると考えると約2年分のアップに相当します。ですから50円アップ自体は3%の2年間分に比べると、若干控え目の金額だという評価もあります。そういう点を考慮して、実は今回の御提案は、この高卒初任給相当額の時間換算水準を達成できるようにしたい。これが今回の提案の特徴になります。

2年をかけて段階的に行（一）相当額に到達させるということです。来年度、つまり今年度と来年度の2カ年にわたってこの水準を実現したい。来年度、令和2年度からは現在の労働報酬下限額が高卒初任給行政職（一）の時間換算額とほぼ一致するということです。本部会が目標としておりましたこの労働報酬下限額の業務委託についての目標額をひとまず達成することになります。こういうことで、ある意味で、画期的な提案となっております。

なおその際、毎年時間換算については、各年のカレンダーに沿って算定してきたわけですが、けれども、そうしますと若干ですけれども、休日日数等が動いたりします。そこで、今後、時間換算の分母を各年カレンダーで変更するのではなく、一定の枠を決めて算定する。そうすると、比較する際に分母の変更がなくなります。うるう年は別ですけれども、とにかく時間換算の分母を決める。

すなわち、1年を365日として、祝日、休日、週休を差し引いて時間換算をするということで、令和2年の4月はこの考え方に沿って1130円とする。これは、現在の東京都の最賃目安額である1013円よりも117円高くなって、毎年25円から30円の引き上げが行われてきたことになぞらえて言えば、4年先ぐらいの水準になります。一応、最賃の上昇率を先取りする期間が生れることであります。

そういうことで、世田谷区の業務委託の労働報酬下限額が2年後に行(一)の初任給相当額に到達する水準を維持しながら、さらに今後の労働報酬下限額が、欧米で行われている考え方の1つであるリビングウェイジ、つまり生活費に準じて必要な賃金を決めるという考え方を含めて、公契約における労働報酬下限額を今後も検討していく、こういう提案です。

今回、この提案で労働報酬下限額の業務委託の領域に関するある程度の到達点が、この部会で望んでいた水準に到達する。この意味で、非常に画期的かと思います。以上の点が今日の提案の論点です。

あと、2ページ目以下、労働環境の改善に関する件、あるいはちょっとこの部会の枠を超える部分もあるのですけれども、入札契約のあり方とか、それから新たに職種別の労働報酬下限額論議の課題があります。けれども、これらの論議は、金額議論の後でやりたいと思います。ひとまずここまでで御意見をいただきたいと思います。

どうぞ、どなたからでも御意見をいただきたいと思います。

○副部長 今回は2の(2)で委託についてはたくさん説明をして、経過も見ているとすれば、逆に言うと、建設業の労働報酬下限額について、都内の多くは公共工事設計労務単価の90%なのに、なぜ世田谷は85%だったのかと。それをなぜ5年間維持してきたのかと。何で今年もこれでいくのかというあたりは、最初に85%に決めた経緯と、それを5年間維持した経過と、今年もこれで良いんだというものを、業務委託は長々と過去の5年間を振り返って書いてあるわけだから、どういうふうになったら上がるのか、なぜ上げないのかというあたりを、組合の方の意見も聞いて、使用者側の意見も聞いて、今日的なまとめをしたらどうかと。

というのは、この間いただいた資料を見ますと、結構90%が多いんですよ。○○区が87%で、そういう意味では他区のほうが相対的に高い。逆に、業務委託は世田谷が相対的に高くなると。こうすると、建設土木労働者を低く見ていないかという誤解を与えかねないので、その辺、昔を思い出していただいて、ちょっと簡単にまとめていただいたら。結論的に私は正しいと思うのだけれども、今回改めて85%だということを確認する意味で、まとめていただいたらいいかなと。

○部長 これはひとまず労働者側のほうから御意見をいただきたいと思いま

す。

○委員 多分、初年度に下限額を決める際に、労働者側から設計労務単価の90%を要望させていただいて、一方で、事業者側のほうからは90ではさすがに高過ぎるだろうということ、80%ぐらいが妥当なのではないかということ、最終的に折衷案で85%になったのが流れ的な経過だったかなとは覚えています。

一方で、では何故そのまま85%で維持したかについてですが、こちら側の要望も実は85%のままで変えていないんですが、今、設計労務単価自体が年々、政策的に引き上げられているということもありまして、いつをスタートとして考えるかもありますが、2012年比で、48.3%、1.5倍近い単価に、そもそも設計労務単価が上がっているんですね。なので、85%を変えていなくても実質的な下限額は、実はずっと毎年毎年上がっているというのが現状です。

私としては、この85%を90%に上げるよりも、実際に働いている人たちに、本当にこの下限額以上の金額が払われているのか、払われるようにする実効性のほうに力点を置いていただくほうが近々の課題かなと思っていますので、この85%というラインを保ちつつ、その実効性のほうに力を入れていただければなど。

○副部長 さっきの48%というのはいつの金額と比べての話ですか。

○委員 2012年度です。公契約は、できたのが2015年。それからでも20%近く上がっているんですよ。

○副部長 2015年から約20%。

○委員 どの平均をとるかということも、全国平均をとるのか、東京都平均をとるのかというのはなかなか難しいんですけども、全国的にはもうそれぐらい上がっていますので。

○副部長 そうすると、維持ではなくて、実際には賃上げされているんですね。

○委員 実は下限自体は85%でも、ずっと上がり続けているということですか。

○副部長 それではこれを2015年から今年まででも良いんですが、何%上がっているというのが一番いいんじゃないですか。我々は最初に2015年のときの設計労務単価を前提として85%としたんだから、今ずっと同じ85%だけれども、当時より何%上がっているという、実質はその分だけ上がっているんだと。

○部長 平成24年基準で31年比は48%増と。

○副部長 それが分かりやすいならそれでいいんじゃないですか。

○部長 これは前回配っていますよね。

○事務局 そうですね、前回配っています。

○委員 国のほうは、どちらかということ政策的に、前は実勢価格を調べていくとどんどん下がって行って、下がった単価で翌年の公共工事を積算していくと、

負のスパイラルのようにどんどん下がっていくという。これを国のほうで政策転換して上げていっているんですね。

○副部長 なるほど、そこをぜひ書いておいていただければ。

○部長 2013年から上げ始まって。

○委員 そうですね、2013年から思いっきり右上がりに。

○副部長 それを書いていた方がいいかな。5年間変わっていないじゃないかという、むしろそういう形で。

○部長 その際非常に重要というか難しい問題は、実際にどのくらい支払われているかという実勢の賃金の把握ができないという悩みがあるんですね。

○副部長 いいじゃないですか、それはそれとして。

○部長 案件ごとに、場合によると、例えば出来高制度なり、いわゆる手間請ですと、請負単価の中で幾らが労務費なのか、あるいは労務単価は幾らなのかつかみにくい。そういうこともあり、技術的に幾ら払われているという平均水準がつかめない状況です。この辺が、90%を求める労働側と、いや90%は高過ぎると、下請さんの賃金や何かを考えると80%辺りが限度じゃないかと主張する事業者側とがいて、では、その間をとって、85%というのがそのときの委員会での結論だったわけです。

ただ、実勢はそこまでいっていないだろうということで、できるだけ引き上げていく努力はしつつも、そこにまず到達する、85%を目標にしておきましょうということ、実際の賃金は幾らになっているかということはなかなかつかめないという悩みございました。

○副部長 そこは余り書かないで、さっき言った2015年のときに、労使で90%と80%があって、間をとって85%にしたのが1つと、それがこの5年間変わっていないのだけれども、実際には設計労務単価の関係で、2012年比で1.48倍に、2015年比で約20%上がっているということであって、今年それを維持するのは、そういう意味ではそれを守ることをのほうを重視して、そこに行くように考えていて、あえて90%とする必要はないというようなことを書いておいていただきたい。逆にそれが守られていたら、今度はその次、90%というのは少し見えてくるような感じで書いておかないと、委託のほうはスタートだと書いておきながら、工事のほうはスタートも何もないじゃないかという感じがするので、ちょっとその辺は書いておいていただけませんか。

○事務局 前回お配りした東京都の設計労務単価が示されないときの、全職種の、設計労務単価があるので上がり方がわかるかと思えます。

○部長 話が戻ってしまいますが、今お配りいただいた世田谷区参考下限額の算出とありますけれども、この中で網がかかっていたりしている部分がゼロになっている、これは単価がゼロ円ですよという意味ではなくて、ここは数字が入

っていないと理解していただきたいんです。先ほど言いましたように国の単価の上昇率で、このゼロをゼロでないものにするということ。

○事務局 それでおつくりした資料です。今、〇〇委員のほうからお話のあったように、全体として毎年上がっていったという資料にもお使いいただけるかと思いましたが、お配りさせていただきました。

○副部長 結構上がっていますね、これは。おっしゃるとおりですね。24年の時に1万7000円台が、今は2万4000円台だから、7000円ぐらいふえている。その7000円ということは、確かに8600円ぐらい、半分だから、それにしたら40%は。

○部長 結構大きいですね。ざっと50%近く上がっているんじゃないですかね。

○副部長 それはやっぱり書いておいたほうが良いと思います。こちらはそれを踏まえて、パーセントを維持していること自体が賃上げだと。言い方はおかしいですけども、そういう結果になっているんですね。

○部長 その上、あえて言えば、これまでこの設計労務単価はいわゆる実際に支払う賃金の平均値ではありません。あくまでも積算に使う金額にとどまっていたのです。けれども、昨年からでしたか、これは労働者本人が受け取るべき賃金をもとにした日額換算値の労務単価ですという表現が入りまして、日給制労働者が受け取る日当よりも、そういう意味では広い概念として日額が設定されています。しかし、設計労務単価には事業主が負担すべき必要経費、法定福利費とか安全管理費は含まれていないので、実際にどうやって払うかということ、この日額に加えて41%ぐらいプラスアルファが労務費の総額です。ですから、日額とは労働者が受け取る賃金額であって、その中の法定福利費とか労務費は別に事業主が払わなければならない金額です、というただし書きが入るようになっております。そういう点では、例えば、労働単価が1万9392円の場合には、事業主が労働者1人の雇用に必要な経費は2万7342円。労働者の受け取る賃金単価を100とすると、141%を労務費と見なすという、表示にもなったりしております。

○副部長 逆に言うときから、いつということじゃないですよ、ある時期に100%にしないといけないんですね。今の定義が、前は受け取るものでありませんと言っていた、これは受け取るものと、これにさらに41%足したものを負担しなさいよと言うとすれば。

○部長 それが労務単価になりますよと。

○副部長 今日どうこうじゃないんですよ、いつかはこの100%にしないといけないということですから、政府の考え方で言うと。

○部長 ですから、〇〇委員がおっしゃるように、実際にその85%でいいの

かという問題に加えて、そもそもその85%の水準を、実は労務費のほかに必要な経費を上乗せしないと実際の労務費にはなりません。それを基準に予定価格等を算出してください、というのが現在の国のスタンスです。それが十分入札等の中で実現しているかどうか。ある意味では余りはつきりしない。こういうところが、なかなか厄介な部分になると思います。

ですから、そういう前向きに押していく情勢になっているということは、確かにおっしゃるように書き加えておく必要があるかもしれません。

〇〇委員、今の国のそういう施策になっているということはいかがでしょうか。

〇委員 実際に支払われているかどうかの実効性というところでは、元請の立場としましては、1次請、さらにそこから2次請、3次請、いろんな工事の内容によって構造は違うかと思うんですが、その中でやっぱり経済諸事情、その時々発注者側、受け手側で結構いろんな動きがありますので、それを経済諸事情に合わせて、最終的には現場で働いている労働者が幾らかというのは、1回サンプリングを試してみるのもいいかと思うんですが、どういう状況でその仕事を受注したかによって内容も変わってくると思います。それなので、サンプリングの仕方もいろいろ考えなければいけないのかなと思っています。

〇部会長 ある程度の勘というか、見積もりをしている段階でも結構ですけども、実際の労務費の水準というのはかなり上がってきてはいると思うんですけども、48%という数字に比べて、実際の下請さんの払っている賃金というのはどのくらいの上昇率になっていると感じておられますか。

〇委員 パーセンテージまではちょっとわかりませんが、確実に上がっています。我々がいろんな各工種、いろんな業者に見積もりをとると、かなりこの数年で上がっております。それは現実です。

〇部会長 法人企業統計や何かで見る建設業の大手の収益は、非常に改善され、それで仕事の中身も収益が上がらないようなものは受注しない。そのような受注残も抱えているということです。オリンピック後もそれなりに再開発事業等が加わり、急に落ちるとは、東京では余り考えなくてよろしいと言えるのでしょうか。

〇委員 そうですね、オリンピック需要というのも大手のゼネコンがほぼ受注していますが、我々中小のレベルでも、需要があるのは間違いなく現在もそうですし、オリンピック後もしばらくは需要があるのではないかと思っています。

〇副部会長 下がることはあるの。これを見ると、平成23年は下がっているんですね。これは何かあったんでしたっけ。設計労務単価がこの年だけ下がっている。

〇委員 この前の年まではずっと下がり続けていました。ずっと下がって、実

勢価格を調べるとどんどん下がって行ってしまふ。そこから逆に、政策的に反対に上げたところのスタートです。

○副部長 ということなんですね、なるほど。それで政策的に上げてきた。

○委員 このままだと担い手がなくなってしまうということで。

○副部長 ではそれを、政策的というのをどこかに書いておいてくれたらいいでしょう。

○委員 だから、これ以前はずっと下がりっぱなしでした。

○委員 怖いですよ、何十年と下がり続けていました。

○委員 だから、委託業務の場合は同じ仕様内容で、基本的にはリーマンショックか何かからは随意契約も基本的には3%下げてください。入札も、通常の積算でも落ちないと。昨年並みの金額でも落ちないと。それで落として、業務内容、仕様内容はほぼ変わらずに、どんどん下がっていくわけですね。

○部長 金額だけ下げる。

○委員 5年だと2%、3%下がると相当な金額で、やっぱりそこはもう何とかしてもらいたい。行政側でできるのは仕様を変更するとか、そういうところで何とか労務単価を下げないようというところでしたかね。そういういきさつがあった。だから、これ以前はもっとマイナスだったと思いますね。

○部長 半値、8掛け、2割引という言葉がね。

○副部長 まず半値にして、それで8掛けだから40%になっちゃうのね。

○部長 そこからさらに20%引くと。

○副部長 32%になるということ？

○部長 そんなに下げられるのと。

○委員 下がってきていて、今上がっていますよと。この下がる前というのはどのぐらい前だったんですかね。リーマンショックの前ということですか。

○部長 リーマンショックの前です。バブルがはじけた後、2年後ぐらいでしょうかね。

○委員 それで、今現在だとリーマンショックまでは戻っていないということですか。

○委員 バブルがはじけてまたちょっと持ち直した、またちょっと落ちたという記憶だったですね。具体的にどういう推移か、数値的には確認していませんが。

○副部長 要するに、2万4000円で、一番上というとおかしいんだけど、あるいは普通作業員が2万1100円ですけれども、これよりも前はもっと高かったんですか。

○委員 それくらいありましたね。

○部長 建設市場規模のピークがたしか1992年度だったと思います。それに

該当するかどうかですね。平成9年がこの統計で言うと1万9121円が、現在31年3月現在で1万9392円ですから、やっと過去のピークを超えた、ちょっと頭の毛ぐらいが出たと。

○副部長 92年という、30年前ですか。

○委員 そこにやっと戻ってきたというだけです。

○部長 30年かけて、30年前に戻ったと。

○副部長 わかりました。30年近くずっと下がってきたということですね。

(事務局、追加資料の説明)

○部長 ありがとうございます。

○副部長 設計労務単価は労働者本人が受け取るべき賃金だから、今までは理想、積算根拠だったということで、実際にはもっと低い金額で払われているというので何%という話になったけれども、これを目指していくと受け取るべき賃金が、だから逆に言うと100%になる時期が来なくてはいけないと、考え方として。いや、来年とか言っているわけじゃなくてですね。ただ、その基準がどこか、なかなか時代の流れとともに上がったり下がったりすると。そういうことですよね。

○部長 だから、3%ぐらいずつこの間上げてきています。それも最賃とほぼスライドする形で推移しています。

ですから、そういうことで、紋切り型になっている工事金額についての考え方を改め、前例踏襲でなく、改善が求められています。という趣旨を書き加えて、現場で85%以上を実現することが最低限の目標だということです。控え目の数字ですということを書き加えてみようかと思えます。

○副部長 内容はお任せします。

○部長 それではこういうことでよろしいでしょうか。労働報酬下限額に関する2番目はどうですか。

○副部長 後のほうはもうちょっと、2番目のほうは皆さん方に意見を聞いて。

○部長 2番目の業務委託に関する考え方についてはいかがでしょうか。これは〇〇さんのほうに影響が結構あるかと思えますけれども、どんな評価をされていますか。

○委員 この内容で押しただけならばと思えます。

○部長 換算の方法を標準化していこうということも、よろしいでしょうか。毎年のカレンダーで計算するのではなくて、年間労働時間数は固定するという、これもよろしいですか。

○委員 はい。

○部会長 なお、高卒初任給自体が動く可能性もあるんですよ。下がる場合もあるということなんですけれども、その場合等については、特に御意見はございませんか。リビングウェイジで言うと、物価が下がれば下がるということになるのかもしれませんが。

○副部会長 この秋にということですか。

○部会長 いや、今後です。これは特別区の人事委員会が。

○副部会長 今年はもう出たんですよ。

○副区長 特別区はこれからです。

○部会長 10月下旬ぐらい。

○副部会長 特別区はこれから出るんですか。

○事務局 23区特別区の人事委員会がありまして、そちらのほうはまだ出ておりません。

○副区長 政令市の中での今回の勧告はちょっと特殊なケースでして、マイナスとプラスが入り組んでいます。今までは大体、率は少し幅がありますが、大体上げ基調か下げ基調かというのは統一するんですけれども、今回はですから本当にまれなケースが出ています。勧告は、地方の景気動向とかに準じて出すんですけれども、国のほうの均衡論も、正直言えば地方は考えるんですけれども、それでもやっぱり統計データがはっきり示されているので、勧告の仕方としては少しばらついていきますね。このケースが何が原因なのかまではちょっと我々も読み切れていないんですけれども、そんな状況です。

やっぱり初任給という部分のところを、我々が今後公契約をしていく中で考えていくべきこととして、当然今労賃の最低の議論をいただいていますので、当然1年の限りでこの目標とされてきた部分を目安として今後動いたときに、例えば実情で勧告が動いたというケースは本当に考えられますけれども、マイナスが出てすぐ動くのかどうかも含めて、当然原因が何らかありますので、そこを今後ともこういう議論の中で検証していただいて、それがマイナスのほうに動かすほうが妥当なのか。ですから今は、先日も申しましたけれども、ステップするその次の段階に入るには、まずその手前側のところはきちんと今回で一応我々としても受けとめたいということをお願いしたつもりですので、この先こそ本当の意味で、今のように変動が出るのと、先ほど〇〇さんがおっしゃったように景気環境がどれぐらい変わってくるのかが、オリパラが終わったところはちょっと読み切れていませんので、ここを越すと本当の意味で、どういうふうに例えば現場のほうで動くのか。ここは本当に、ただ我々はオリパラの部分に多少なりとも影響が今出ているんですけれども、いわゆる需要との関係で言えば、世田谷の場合はまだまだちょっと公共の需要が引き続き、オリパラの

特需みたいな話とは別にして、耐震問題とかが、続きますので、そういう意味でもいい面の展開になるのか、これは違う意味の悪いほうの展開になるのかというのがちょっと読み切れていない。そういう意味の中で、今回お決めいただくところはきちっとやはり守っていくところをまずはやっていきたいなと、こう思っております。

○部会長 ありがとうございます。

○副部会長 だから、今年はこれを出して、もし仮に下がるとしても、我々としては一応出した数字でやってほしいと。ただ、やるかどうかについては区の政策があるから、それは場合によったら5円下げるとかあり得るでしょうと。でも、我々の意見としてはこれをお願いしたいと。

また、今後はもしかしたら下がる年もあるかもしれないとすれば、下がったからといって一律にすぐ下げるのかというあたりは、これは政策の問題なので、我々とすれば一旦上げたものは下げないでほしいと。さっきみたいに設計労務単価がずっと下がっているならまた今度は比率を上げろという話になるだろうけれども、それこそ、それは来年そうなったときに我々が議論するので、今日ここでどっちだということは、入れなくてもいい。

○副区長 やはりこの会議の意味としても、我々は背負っているものが、例えば税収だとかそういうようなものの中で組み立てていきますけれども、これはこれで御見解をいただくわけですから、当然、もしそういう状況になれば、もう1度こちらのほうにお戻しして御意見を頂戴するという手順は踏みたい、そう思っています。

○部会長 ということで、今年度につきましてはこういうことで出させていただきますのでよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○部会長 なお、非正規公務員の方の会計年度任用職員制度というのが動き出して、こちらのほうは一時金を一部出すという制度変更も行われてきておりますので、いわゆる公務員の非正規のところの扱い方の改善が行われることもございますので、一律に初任給の動きだけ、純粋にスライドさせるという意味ではなくて、今後もそういう情勢をにらみながら検討していくというふうに考えていただけたらと思います。

それではそういうことで、多少工事の方法に関する考え方を付け加えまして、金額はこういうことで、工事については従来どおり設計労務単価の85%以上、それからそれ以外の見習いないしは年金受給者等については軽作業員の70%以上という数字で出させていただきます、かつ、工事以外の請負業務については1130円とするという形で区長への意見書にさせていただきますと思います。

それでは、そういうことで、1、2の了解を得たということですので、3、

その他の労働環境の改善に向けた意見ということで、これは金額とは直接かかわらないんですけれども、実効性を持たせるという点での提案が幾つかございます。

1つは、入札・契約における制度改善を引き続いて行う必要があるという意見です。

2014年、5年前のいわゆる入札契約適正化法及び建設業法と公共工物品質確保法という三法がございましたけれども、2014年にこれを一体で改革していく、改正するという試みが行われました。3ページが一番上のパラグラフにありますように、そのときの中身、いわゆる担い手三法改正とは、適正な利潤を前提とした適正な予定価格を設定するよにということが三法改正の1つの狙いです。2つ目は、ダンピング対策を強化しますよと。3つ目が働き手の確保など多面的な改善を行うということが、この2014年の担い手三法改革の主な狙いでした。

そして本年、2019年度、2回目の三法改革が行われまして、そこには、いわゆる働き方改革を建設業にも進めるということで、週休2日制、あるいは時間外労働の年間、月間上限を規制するというようなことを、今後5年の間に実施できるようにするというので、建設業でもこうした働き方改革というものを行うように、それぞれ発注者、受注者の双方が役割を踏まえた工事運営をするということが示されております。中でも重要なことが適正な工期を定めると、こういうことが今回の改革の大きな柱です。

特に、労働者に関しましては適正な賃金水準の確保、これは先ほどの設計労務単価の問題とも絡むわけですが、その他労働時間にかかわる週休2日制、つまり、若い人の入職を促進するには、やはり週休2日制を実現するということが重要な要素になるということと、それから社会保険の加入、これも随分数字の上では改善されてきております。いろいろ含めて70%強ぐらいが加盟しているという数字が出ております。加入改善を実現するとともに、今度はいわゆる一人親方の扱いについての議論が行われているようです。これも、従来は労務費が上がるにつれて社員を一人親方に扱いを変えるケースが多かったのです。けれども、これをできるだけ抑制する方向の議論が行われて、一人親方にしわ寄せが起こらないような方向を議論するということです。まだ議論が始まったところだと思います。今まで弾力性を持っていたところをも引き締めるということ。この働き方改革の実現を進める体制がとられつつあります。

そこで、世田谷区においてもこうした国の政策変更をどう受けとめるかという課題が出てまいります。それについて発注者、受注者の双方の関係に加えて、こうした2次にわたる改善要請は、下請取引の改善及びそのもとに働いている労働者の処遇改善に、賃金だけではなくて休日・労働時間、こういうことにも

踏み込むことになっております。今後これを区でどう実現するかも論議の対象になるというのが第1です。

第2には、それらの政府の改革の風を受けながら、公契約条例の制定5年を経ているわけですが、特に公契約条例の意図している内容、とりわけ労働者の処遇改善、労働条件の改善はもとより、やはりそれを実現できる事業の改善ないしは経営の改善をどう進めるかということ課題にしてきております。それで、その課題に対して十分応えてきているだろうかということが問われてくるわけです。

先ほど賃金に関しても、その実勢というものが十分捉えられていないというようなことがあります。前回の昨年の社会保険労務士による現場調査結果を見ましても、労働時間の把握等が十分でない。今後やはりそれぞれの現場における労働時間記録、あるいは労働報酬下限額の遵守が行われるかどうか。それから、担い手三法の改正で言われている社会保険加入を徹底していくと。それらに伴って必要となる保険料等の費用をどう賄っていくか、などについて、発注者、受給者が双方で改善を進める。それらの課題を具体化させる段取りがとられるべきであろうと考えます。

そういう点で、公契約対象案件の施工過程では、発注者である区側にも責務が規定されております。受注者にももちろん同様の責務がございます。それらについて、発注者、受注者のそれぞれが、それら改善課題の内容を理解していただく活動がどうしても必要になると思います。これらを公契約条例の内容の周知とともに、改善方向についても具体的にどう進めるかを提案が必要ではないかと考えます。発注者側としては設計から施工、契約の各段階で、それぞれの部局が改善に効果的に取り組み、その発注にかかわる前後の内容、例えば設計図書の正確な記載、そういうものについて具体的な改善、それから適正な工期の設定という大きな課題も出されております。具体的に幾つかの目標設定を要するという事です。

それから、委託に関してです。建設に比べ、仕事内容に違いがあります。けれども世田谷区の発注しているサービス事業業務委託について、職種別に担い手不足の職種をどう確保するかという観点から、主要な不足職種、基幹職種に対する労働報酬下限額を決め、それを確保できるようにする。そういう努力が必要だと思います。昨年度の答申でも、2年程度の期間を設けて主要な業種や職種に人材確保と報酬水準の引き上げに配慮し、下限額設定と人手確保という戦略を取り入れた具体策を提案する必要があると思います。専門部会として努力目標の域を超えている部分がありますので、適正化委員会の了解も得て、進める必要があると思います。

とりわけサービス部門におきましては、入札方法などにつきましても違いが

あります。でき得れば入札見積書等標準化を図り、その中の適正な予定価格と落札価格の実現を図り、これらの目標が達成できる体制づくりが必要なのではないかと思います。これらを具体的に適正化委員会等に提案し、次年度の労働報酬下限額以外の改善と下限額とを効果的な、良好な作業結果を得られるよう、環境改善の提案を必要としています。それが3の趣旨であります。

この具体的な中身については、労働者代表、事業者代表の皆さんの御意見を入れながら、発注者、受注者の相互の改善の筋道をつけていきたいなという期待を持っているところです。

これについて御意見をぜひ賜れればと思います。

特に、この前〇〇先生から、その業務委託等に関する基幹職種みたいなものがないのだろうかという御意見があったと思うんですけども、〇〇さん、その点どう攻めたらいいかということは、ちょっと雲をつかむような話になっておりますので、実情をお話しただけですでしょうか。

〇委員 〇〇先生のほうからも、職種別委託業務でそれぞれそういったものがないかというお話がありまして、基本的には業務委託、例えば管理業務なんですけれども、基本的には国交省の出しております建築保全業務の労務単価の基準に基づいているものしかない。基本的に委託業務に関しては、清掃、警備それから保全技術という3つの職種というか業種です。清掃員という捉え方なんですけれども、またそこに3段階ありまして、例えば空気環境測定、エレベーター、施設の監視員あるいは窓拭き等、いろんな業務があるんですけども、これを1つの清掃と捉えて、あと保全技術、そういった設備に関してのいわゆる資格を持って、技術的に対応できるかという考え方です。警備員ももちろん資格の問題もありますけれども、その警備員でもどれだけのスキルを持っているかということで分けている。この3種類の分け方ですね。これしか現実的にはないということで、具体的に分けようがないというか。例えば、業務の積算方法が人工として幾らという積算方法じゃないんですね。やはりその建物あるいはここまでやってもらいたいというものに対して積算をして、そのときにどれだけの人を投入しないとできるかできないか、あるいはどういうスキルの人にしなければいけないかというところ、一概にその大きさとかそれによってばらばらなんですね。

だから、例えば全体的に委託業務はそういった形で、そして逆に平米単価とか、単価を設定して、それでいわゆる人件費が拠出できるような積算の仕方ですね。1人当たり幾らで、何人で、ここだからという出し方ではなくて、その建物に対してどこまでやって、どういう人か、あるいはもう一時的に投入するとか、そこに張りつけとか、いろんな仕事がありますので、その辺のところに対してそういう積算をしていかざるを得ないという。

だから、委託業務の内容によって、そこの建物に対しても365日ずっと絶えず人を動かしてやるのか、あるいは業務内容によっては毎日、半日で委託業務を終了するとか、そういった内容で、そこにはやっぱり1人工とかというよりも、逆に何人投入して、あとどういうふうな形でやるかという、非常に業者側として工夫して、いかにお客さんに対して、できるだけお安くいい仕事ができるかという努力ですかね。

○部会長 そうすると、清掃なら清掃にかかわる必要な資格要件みたいなものの基準はあると。

○委員 あります。それに基づいてランクをつけていく。

○部会長 それを何人工、どの業務に投ずるかという場合に、その業務の内容が契約ごとに中身が変わる。なので、それに要するそれぞれの人工数をベースにした内訳の積み上げはなかなか難しいという。

○委員 そこは各企業あるいは団体の労働者に対する賃金をどれぐらい払うのか、最賃プラス人を集めるということでもある程度単価を上げるとか、そこは各企業の努力だと思うんですけども。例えば、そこでどういうスキルの人、もっと上の人、あるいはうちはここでとかいろいろとありますけれども、その辺を各企業が逆算して単価を出して、平米の単価を出して、うちはこれでやりますというような出し方のようです。

ですから、例えばある会社は、逆算して、時給単価を1200円に設定して3人に入れてやると。そうすると平米を確保しなければいけないですから、それを逆算してそこに労務単価を入れた単価になるという積算方法ですね、一般的には。ですから、労務単価、なかなか厳しいですが、清掃員、警備員、保全員というその3種の国交省が出している業務労務単価を基準にして各企業がどういうふうに積算するかという出し方ですね。

○部会長 なかなか標準的な出し方は難しいという。

○副部会長 今のお話で、部会資料を見ていただくと、〇〇区があるんですよ。委託のほうで。その〇〇区のほうは、今お話のあった保全管理員が、多分これが先ほど言った保全技術というんですか、それが1762円だと。それから警備員さんが1305円、清掃員さんが1094円。この3つが、今ちょうどお話のあった国交省の基準というんですか。それに何か掛けてこれはやっているんでしょうね。

それから、同じように見てみたら、〇〇市は今のと全然違うんですよ。ここは下水道管渠清掃等で、これは1300円と。あとはないですね、今のと似たところはね。だから、そういう意味では1つ今お話の部分は、多分その設備管理や清掃や警備員は1つのグループとして成り立ち得るのかなと。

それでもう1つが、給食ですね。〇〇区で言うと栄養士ですね。それから保健師、看護師。これはいわゆる士がつく有資格者。介護職も多分ヘルパー職と

というか福祉職というのかな、そういう人たちが第2グループ、〇〇区なんかもそうですね。看護師、保健師、栄養士、保育士。これが第2グループで、第3グループが〇〇市かな。〇〇市が契約別で、施設の設備機器の運転管理ですね。それから施設の警備、駐車場の整備と、この2つが入っているので。さらにもう1つ、職種別もありますかね。各市でできているところは、〇〇市はまた全然違う分野なんですよね。学校給食は、配膳ですかこれは。ということなので、この辺を見ながら組合の方々もできれば、この間一般的な総論はいただいたので、全く異論はないんですが各論を委員会のために、ぜひ。そうすると、何らかのものが、今日のことじゃないです。また違うときに、とりあえずこの2年だから、最終答申を出せるところまでに、できれば第1グループ、第2グループ、場合によったら第3グループぐらいで、それぞれ皆さん方の意見を聞きながら、できれば金額のところまで何らかの根拠を示しながらいきたいなと思っていますので。

○委員 そうですね。職種別、例えば今、下水道管渠清掃、配水管は基本的には単独で発注していると思いますね。要するに外仕事。あるいは貯水槽とか廃棄物とか、そういったものも単発で。だから職種別で、その作業員は何人でやって、もちろん資格を持っていなければいけないんですから、そういうところで、それは業者さんのほうでどういう単価を見るかと。これはやっぱり国交省の技術等清掃、警備のその辺も踏まえて設定していくしかないのかなと思いますけれども。

○部会長 いわゆる予定価格が定まっているのに対して、入札はほぼ指名競争ぐらいですか。それとも一般競争入札でやるのが普通でしょうか、委託は。

○委員 今は希望が多いですね。ただ、条件がありますね。その業種に対しての資格を持っている人がいるか、あるいは会社自体がそういう資格を持っているか、許可を持っているかとか、そういった限定がされて、その持っている業者さんで希望を出して、それで入札参加すると。指名は余り、まれにあると思うんですけれども、その辺はどういう希望を、指名はどういう考え方で出すか、発注者側の考え方だと思うんですけれども。

○部会長 現在、競争度合いは強くなっている。つまり、仕事受注希望者が多い状況なのか、それとも建設のように、人手がないところで一定の金額以上でないと受注できないというような不落不調みたいなことが起きるんですか。

○委員 業務委託、今は人手確保ですね。新しく仕事をとる場合、それに見合った人を確保できるかどうかというのは非常に問題で、契約をしたけれども、人の確保ができないまま履行できないという問題が起きると、やはり大きな問題になりますので。基本的には、今はその仕事に対してとにかくとればよいというスタンスよりも、まずできるかどうか、人手確保とか、間接経費のいろん

なものを考えて、やはり自分のところでできる適正価格で入れるというスタンスが多いと思うんです。基本的には、ちょっと厳しいかなと思った物件に関しては、基本的に希望しないという。

○部会長 それはある程度選べるというか。

○委員 まあ、そうですね。とにかくどんどん入って、一時的にもうとにかく仕事をとるというスタンスはゼロとは言えないですけども、結構その辺は選んで入札に参加している業者が多くなっているような気がします、いろんな話を聞きますと。

○部会長 競争のあり方も、例えば水道工事なんかは、かつては地域である程度業者が決まっていたように思うんですけども、今は地域割りを割に広げて仕事が行われているような気がするんです。先般、ちょっと近所の水道の工事の話聞いたら、今までは地元の人たちが来ていたんですけども、今回は足立区のほうから業者がやってきたんだということをちょっと言っていました。水道も、随分そういう意味では規制緩和が行われてきているんですか。

○委員 指定店制度は変わっていないと思うんです。やはり水道事業はインフラの中で待ったなし、いろんな不具合、いろんな災害とかのときには緊急対応しなきゃいけないということで、それはそれできちんと指定された、いわゆる分担で希望があれば、緊急対応の体制ができていますね。それはちょっとその辺は特別で、もちろん東京都と横浜、地方と、やはり設定、規格品がまた違うんですね。だから、それぞれその地域のところの指定店がおのずからやはり決まっていく状況だと思います。もちろん入札制度ですけども。

○部会長 ある程度、もう区域の中で。

○委員 やっぱり、当然しっかりした施工をしてもらわなければいけないですから。

○部会長 特に入札制度の改善等に関して、こうあるべきだというふうな業界としての取り組み、課題はございますか。

○委員 まだまだいろんな業者さんがいますから、例えばその辺の縛りが無い、仕事に対してやはりいろんな会社さんが参入したときに、どういう積算をして、それが適正価格で入れるかどうかというのは疑問の業者もありますので。そういったところを排除した形でやっていかないと、せっかく最低賃金を決めても、逆にそれを守れないという状況が出てくるのが実態かなと思います。

○部会長 なるほど。東京都でも、印刷業に最低制限価格制度を試験的に導入して、これ以下の札が入った場合は失格になりますよとかというものを設けたりする、そういうふうな過当競争の防止策みたいなことをとらなきゃならないという状況では、今のところないですか。

○委員 いや、それは要望しているところですね。その最低価格設定、例えば

印刷を出しますと、当然用紙とかいろいろ費用がかかる。いわゆる材料とかいろいろとあると思うんです。客観的にそれを見て、その金額かその金額以下で入札するというのにはあり得ないはずですが、当然発注する側が積算しているわけですから。例えば印刷物に対して、これだけの量に対してこれだけの材料とかいろいろな経費がかかるというのはもう積算しているわけですから、そこに労務単価が入らない、その金額並びにその金額以下で受注するというのにはあり得ないわけですがけれども、過去においてはそういう実態が随分あったわけです。

例えば剝離清掃にしても、当然、何人抱えてこのものがかかるという材料費とか、そういう費用を考えてみると、やはり労務単価はどうなのかなという、明らかに誰が見てもおかしい価格で落札する場合がありますよね。それを今まで、それでも最低価格ということで決定していて、ではそこにきちんとした品質確保、高品質な業務がされているかどうかというのはされてないところですね。でも、それが発注者側としてだめだということで、契約を破棄するということは難しいと思うんですよね。

○部会長　できるならやってみようしかないという。

さて、それではほかに、こういう改善点が契約、入札、あるいは施工に関する今の担い手三法からの改善の方策に沿っていろいろやるという、その点も次の適正化委員会のほうにできるだけ项目的に出したいと思っただけなんですけれども、何かそれにかかわることで、これはぜひというのはございますか。

○委員　この段階ではこれで十分だと思うんですが、適正化委員会のほうで、我々がお願いしているほかの項目等々もお願いしたいなと思っております。

○部会長　〇〇さんはいかがでしょう。あるいは〇〇さん。

○委員　職種別というところで、ここである程度の職種別は必要だとは思いますがけれども、区としてもやっぱりその辺というのは、職種別についてという部分で踏み切るのかなという話と、あとはやるとしても、いろいろ難しいところをやるよりは、手がけるには、比較的区民に対してのサービスだとかそういうのにつながっていて効果があるような職種というのはどんなものがあるのかなというのは、ちょっと私もわからないところがあるんですけれども、そういった部分でこちらの種類を見ると、何か私立病院内の保育所だとか特定しているようなのもあって、これはちょっと極端な例だと思うんですけれども、ただ、取っ掛かりとしては、まだ先もある話なので、効果があってやりやすいところから、まずは手がけていくというのが、何かスタート地点では大事なのかなと。いきなりここで言う保育士だとか何とかという、それができれば一番いいんでしょうけれども、やるほうとしてもなかなか難しいのではないかなというところもあるので、実際にどうなのかなという、その職種別の取っ掛かりです。そのところが一番大事なのかなと。

○部会長 これはある意味で世田谷区としての戦略設定をして、この職種はぜひひというか、有効なのじゃないかというのがあると、これは非常に委員会としては進めやすい。

○委員 保育士に関しては、たしか1万円でしたっけ、区としても上乘せしている部分があるので、例えば今後違う形にするだとか、そういった働くほうも人手不足にならない、なるというのは多分違う、今後労働人口が減っていくので、どちらかというところ確保していかなきゃいけない時代になってくると思うので、そういったものを含め、建設企業もそうだと思うんですね。やっぱり若い人材が入ってくるようなものに多分一番、将来を見据えた部分では大事なところなのかなと思っています。そんなようなものも例えばでいいと思うんですけども何か検討していただけると、こちらのほうもちょっといろいろ考えてみますけれど。

以上でございます。

○副区長 今話題になった保育士の経過は、もともと公定価格という国が示している保育園運営に係る経費というのは算定のベースがあるんですね。もちろんそれに東京都、さらには世田谷区が独自に、運営の質を高めるために、もともとステージをアップさせているんですね。ここに今度保育士の人材確保の問題が入ったときに、いや、これでは結局公の側はもともと給料表というしっかりした土台があるのにかかわらず、人材確保をしていく際に、保育士資格というものを調達するときに、どうしても需要と供給の関係、バランスが崩れると、買い手市場、売り手市場によって変動してしまう。これでは長く保育士さんが、例えば経験を積んできて、やっとなるほど指導に回れるぐらいになったときにお辞めになると。こういう繰り返しをやっていたのでは、やはり人を確保していくということとはできないじゃないかということで、その差を計算で調べたんですね。その結果、国や東京都の動きを見て、さらに足りないというところをまず先行して、世田谷区は1万円の加算をしたと。

ただ、これは結局分配するときに、園長を含めてやっぱり主任級、一般の保育士さんに傾斜をやるときに、どういう分配をしているんだという問題が出たので、さらにストレートに突っ込んで、さっきの実勢価格ですね。これを調査して、一番、まず調達するということに人材確保の意味があって、もちろんその中には、今度は継続して働いていただくというこの2面を追いかけたときにどこにスポットを当てるかという、その1万円の行き先まで指定をして出したというところで、国や東京都は全体の運営費の中にどんと人件費分として乗せるんです。

これではだめだということで、人件費用の部分の、かつこういうターゲットに入れてくださいというのが、ですから今回労働報酬下限額という形でこの部会

でいろいろ御議論している部分の、言ってみれば保育士版として、ストレートにこの水準じゃなきゃだめですというところをやり、かつ公定価格でいろんな形で乗せていますとさっき申しました部分も、そういう条件でやってくださいという形で今支援をしているという、そういうやり方ですね。

話を戻しますと、そういう意味ではその保育士という部分のところについては、正直言って業態的に見ても1つの資格というのをはっきりしているものですから、ここを職種別というふうにもし御議論いただくとすれば、これはすごく意味の出てくる部分ですけれども、問題は、仕事の内容において資格要件が例えばないようなものを区のほうも、例えば、こういう経験をするとかいう資格的な職種と言われる部分に区分しているものがあるんです。これを、はたして発注したときに、この資格がない人じゃなければ困りますという条件をつけられるかどうかというところと、職種別というところがリンクしないと、意図的に言っても、いや、こういう仕事ならこういう人にやらせたほうがいいですよという御提案が来たら、それをノーですと言うような立場ではないんですね。

そこがさっき清掃と警備のお話がありましたけれども、まさに仕事の中身と、これを誰がやるのかという部分のところ、峻別をしたほうがいいというものが、例えば区は発注しサービスにつながるとなれば、職種という言い方をして区分けすることにはすごく意義があると思いますけれども、逆にそれが足かせになってしまうのであれば、あえてそういう職種というものが出たとしても、それを条件につけるかどうかというのはその時点でのまた判断が出てしまうかなと思うので、この両面を見ているようなところが、職種の問題としてはあると思います。

ただ、全てがなくていいのかというとなんなことは私はないと思うので、今般、区のほうからも委員会のほうに諮問という形でお出ししているのも、御議論もいろいろあって職種の問題に触れていただきましたので、これは1回、こういうケースだったらやっぱり区が今後サービスを維持していくのにはいいじゃないかという御提案が出てくれば、これは我々も受けとめなきゃいけないかなと思っていますけれども、一律のパーセントでいけるかというのと、そこはなかなか職種問題というのはいけないかなというのが、私の個人的になってしまいますけれども感想です。

○部会長 労働報酬下限額を論議する場ではあるけれども、そうした区の政策の方向をどこまで織り込んでやるかという、ちょっと難しい課題が出てきましたので、引き続いて議論をさせていただきたいと思います。

それで、今日はひとまず金額を定めるというのが最大の目標でしたので、その点の御了解をいただいておりますが、若干建設に関しましては設計労務単価

の運営のありようについて付言をしまして、改めて意見書案をつくって、これは事務局と私のほうで作業をさせていただいてよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○部会長 では、そういうことで一応固まりましたところで、またメール等で連絡をさせていただいた上で、区長宛ての最終意見書を作成して、金額面だけの中身にしたものを提出したいと思います。

この期限はいつまでというのはございますか。

○事務局 こちらにつきましては、前にお配りしました審議日程のほうをごらんいただきますと、今回2回目の専門部会ということで。

○事務局 11月8日の委員会までには皆さんにごらんいただいて。

○部会長 11月8日に第2回目の適正化委員会がありますので、それまでに作成すればぎりぎりには間に合うということ。

○事務局 意見としてまとめて、その前に。

○部会長 御意見をいただく期間がありますので、どんなに遅くとも今月いっぱいぐらいに。

○事務局 そうですね、最終の確認をここで多分していただくような流れだと思います。

○事務局 まず部会の皆様に内容を確認していただき、委員の皆様にも見ていただき、最後、8日にはこういう形でというふうに了解を得るというか、そういう流れです。

○部会長 わかりました。その上で区長への報告という形。

○事務局 はい。

○事務局 もう1回ちょっと取りまとめますと、きょういただきましたので、来週もしくは再来週ぐらいまでには部会長のほうとまとめさせていただいて、御了解いただいたものを本部会の皆様に送付させていただいて御確認をいただく。それで、御意見等御確認をいただいた内容でよろしいようであれば、この後、遅くとも11月8日のときに、意見としては部会が意見を出すというふうに決まっておりますので、部会の意見としてこういうふうに出すということを各適正化委員の皆さんにも御周知をさせていただくという意味の確認をしていただいた上で、中川委員長と部会長のお名前で区長のほうに提出をするというような運びで予定させていただきたいと思います。よろしいでしょうか。

○部会長 よろしいでしょうか。それではそういうことで、2週間ほどの後には修正案を出したいと思います。

○副区長 ちょっとだけ加えさせてください。

先ほどの職種別のところで、ちょっと私のほうで個人的意見と言いましたけれども、もともと職種別の部分のところでお話しする中で、例えば保育士を先

ほど例に上げました。行（一）高卒初任給というのが、正直言えば保育士の場合にはないんです。ですから職種別というやり方です。短大卒以上でないと保育士の資格が発生していないわけです。当然、学歴といいますか、その部分で勉強されてきた部分のところのミニマムの条件が、もう既にそこから2年たっている状態のところからしかスタートしないんです。したがって、労働報酬下限額の部分の中では、全体をマクロで捉えていますけれども、職種別の期間、先ほど来期間というお話もいただいた。これはそうなければ、当然この部分にベースを下げていいということはないわけですから、そこに初めて職種別というものの意義は当然あるわけです。ですから、その部分を含めてぜひ御議論を進めていただくと大変ありがたいと思っております。

○副部長 そうすると、例えば看護師さんは4年間かな、今。

○副部長 3卒なんです。それぞれ違うんです。これが保健師になると4卒という。ですから、それはあくまで公務側が、国家資格とかそういうふうなところと引き合わせしながらつくっている職種というのが大前提になるので、それぞれの与条件が違っているんです。ですので、先ほどの各自治体のほうで、特に外に出すときに、こういう仕事の部分は資格があったほうがいと、資格があったほうがいけれども、そのままの労働報酬下限額をやられたのでは数字が間違ったことになります。ですので、職種別の数字をつくる意義が非常に出てくるということがあります。

これは、先ほど行（一）という紹介をいたしましたけれども、もともと給料表が違うものを使ったりもするんですね。ですので、そういう専門職種的なことになればなるほど、今にはない与条件が変わっていますので、数字をきちんともし対外的に言うのであれば、特にそれを発注というときに使うのであれば、当然そこがミニマムだよということを言うためには、職種別がないと逆に言うてできないということになるわけです。

○副部長 そのとおりですね。

○部長 ありがとうございます。やはり一般的な下限額の考えだけでは済まされない部分がある。

それではそういうことで、本日、熱心な御議論をいただきましてありがとうございました。

事務的にほかに何かございますか。

（事務局 次回日程の連絡）

○部長 それでは、長時間どうもありがとうございました。本日の労働報酬専門部会を終わらせていただきます。ありがとうございました。

午前11時33分閉会